

지역인적자원개발 정책의 성과와 과제

심 인 선

경남지역인적자원개발지원센터장 / 지역인적자원개발센터협의회장

I. 서론

지역의 인적자원개발사업이 본격적으로 시작된 지 올해로 4년이 되었다. 그간 지역인적자원개발 사업은 지역의 주요과제로 떠오르기 보다 교육청 또는 대학의 주 업무를 지자체가 일부 재원을 지원하는 것으로 충분한 것으로 인식되어 온 것이 사실이다. 그러나 지역의 경쟁력을 높이고 지역의 발전을 이루기 위해서는 지역민의 역량이 제고되어 자신이 속한 조직, 삶에서 최대의 기량을 펼칠 수 있어야 한다. 이에 인적자원개발은 더 이상 교육관련 기관이나, 교육청 고유의 업무라고 볼 수 없다.

그간 광역지자체가 주체가 되어 지역의 인적자원개발지원센터에서 이루어진 지역인적자원개발사업을 중심으로 성과가 무엇이고 앞으로의 과제가 무엇인지 살펴보고 앞으로 어떤 방향으로 나아가야 하는 지 논의하고자 한다.

II. 지역인적자원개발의 개념

인적자원개발은 경우에 따라 미시적인 차원부터 거시적인 차원까지 학자의 관점과 관심도에 따라 다르게 정의되고 있다. 일반적으로 조직의 생산성이나 경쟁력을 제고 하는데 물적자원(physical resources), 재무자원(financial resources), 정보자원(information resources), 그리고 인적자원(human resources) 등이 매우 필요한 자원으로 집약된다(백성준, 2002). 조직 운영이나 정책의 성과는 각 자원의 수준과 규모, 적기 공급 여부, 체계적 관리 등에 따라 달라질 수 있는데, 이 중 인적자원은 다른 자원들을 효율적이고 효과적으로 활용하는 주체로서 결정적인 역할을 할 수 있다는 점에서 정책적 중요성이 매우 크다. 인적자원인 사람은 경제적 가치를 생산하는 생산요소로서 지식, 기술, 기능을 가진 존재이다. 따라서 인적자원의 개발이란 의도된 노력을 통하여 조직 내에서 개인의 지식, 기능, 능력 등을 진작시키고, 행동을 개선하는 것을 말한다.

Swanson & Holton (2001)은 인적자원개발의 개념을 포괄적으로 정의하여 기업조직, 지역사회, 국가 전반을 아울렀다. 즉, 인적자원개발은 개인 혹은 조직이 업무중심지식, 전문성, 생산성, 만족도를 개발하여

조직, 지역사회, 국가, 나아가 인류에게 이득을 가져오는 과정이나 행동으로 인간이 교육 및 훈련을 통해 개발되고 궁극적으로 조직 및 국가를 위해 자신의 역량을 활용하는 것이다. 과거에 미국을 중심으로 한 인적자원 개발은 특정한 직무에 필요한 지식이나 기술 등 전문소양을 강조하였고 주로 기업에 한정되어 사용되던 개념이었으나, 현재 우리나라에서 통용되고 있는 인적자원개발은 경제활동 뿐 아니라 가사 및 사회봉사 등 비경제활동까지 의미하는 것으로 확대 해석하게 되었다. 따라서 인적자원개발은 단지 한 조직에 속한 개인의 업무향상이나 효율성을 넘어서 개인이 살아가는 데 필요한 지식, 기술, 태도의 향상을 일컬으며, 이는 개인의 관점에서는 평생교육을 통한 삶의 질 향상의 개념과 유사하지만, 조직의 관점에서는 조직원 개개인의 능력 향상을 통한 조직발전의 개념으로 볼 수 있을 것이다.

우리나라에서는 교육부가 교육인적자원개발부로 명칭이 바뀌는 것을 계기로 인적자원개발의 개념을 국가적 차원에서 논의하기 시작하였다. 그러나 사실상 우리나라의 국가인적자원개발이 인적자원개발의 개념을 학문적으로 해석하기보다 정책적인 관점에서 개념을 정의하고, 이를 바탕으로 사업을 추진하고 있는 것이 현실이다. 인적자원개발기본법에서는 인적자원개발이란 ‘국가·지방자치단체·교육기관·연구기관·기업 등이 인적자원을 양성·배분·활용하고, 이와 관련되는 사회적 규범과 네트워크를 형성하기 위하여 행하는 제반활동’으로 정의하고, 인적자원개발 사업은 중앙기관과 지방자치단체가 인적자원개발을 위하여 예산 또는 기금으로 지원하는 사업으로 한정하였다.

이와 같이 한정적인 의미에서의 국가인적자원개발은 국민 개개인·사회 및 국가의 발전에 필요한 지식·기술·태도를 함양하는 것을 말하며, 인적자원개발이 중요하다는 것은 실행주체인 지역의 인적자원개발이 중요하다는 것을 의미한다. 지역의 특성을 고려하고, 지역주민과 기관이 참여할 때 지속가능한 발전이 가능하다는 점에서 인적자원개발 또한 지역사회의 발전전략과 요구에 부합하여야 한다는 것이다.

따라서 지역 인적자원개발은 지역 주민의 잠재능력을 최대한 개발·활용할 수 있도록 지원하는 정책적 노력이라 할 수 있다. 이러한 지역인적자원개발은 필요한 인적자원을 양성·배출하는 단계, 그들을 적소에 배치하고 그들의 능력을 최대한 활용하는 단계, 그리고 그들의 능력을 지속적으로 유지·관리하는 단계를 포괄하고 있다고 볼 수 있다 (백성준, 2002 ; 류장수, 2002 ; 이병준, 2001).

III. 지역인적자원개발 추진체계 및 현황

1. 지역인적자원개발 추진체계

2000년 이후 인구증가율의 급격한 둔화와 고령화로 인한 인적자원의 부족, 지역의 기능인력 부족 등 사회·환경변화로 인적자원개발에 대한 중요성이 더욱 부각되고 있다.

정부는 국가차원의 인적자원개발 정책으로 「제1차 국가인적자원개발 기본계획(‘2001~2005)」에 이어 「제2차 국가인적자원개발기본계획(‘06~‘10)」을 발표하였고, 「국가인적자원개발백서」를 발간(‘06.12)하였다.

「국가인적자원개발 백서」는 2000년 이후 범정부적으로 추진해 온 주요 인적자원 관련 정책을 총 결집하고, 국가인적자원개발의 활동내용을 국민에게 소개를 통해 이해도를 높이기 위한 것으로 16개 정부부처의 인력과 관련한 다양한 활동을 담고 있다.

또한, 저출산 고령화의 급속한 진전으로 2010년경부터 노동력 부족이 현실화될 것이라는 전망에 기초하여 군복무를 2년으로 단축하고 정년을 연장함으로써 국민의 생애 근로기간을 5년 더 근로할 수 있는 조건을 사회적으로 만들어보자는 사회정책인 ‘비전 2030 인적자원 활용 2+5 전략’을 발표하였고, 기업대책과 사람대책을 핵심내용으로 하는 ‘2단계 국가균형발전 정책’을 발표하는 등 국가차원에서 인적자원의 중요성을 제시하고 있다.

지역역량을 강화하기 위해서 정부는 여러 가지 사업을 전개하고 있다. 대학교육의 효율성 확보를 위해 현재 누리사업(NURI : New University for Regional Innovation), 전문대학특성화사업, BK21(Brain Korea 21), 지역인적자원개발 사업을 추진하고 있다. 이러한 정부(교육인적자원부)의 인적자원관련 지원 사업들은 모두 인적자원개발체계를 통한 국가경쟁력강화라는 동일한 목표를 설정하고 있지만, 그 지원방법과 경로는 조금씩 차이를 두고 있다.

지역인적자원개발사업은 앞서 인적자원개발법에서 정의한 바와 같이 중앙행정기관과 지방자치단체가 인적자원개발을 위하여 예산 또는 기금으로 지원하는 사업으로 지방자치단체가 중심이 되어 지역의 대학과 관련 유관기관간 협력망을 구축하여 실질적인 지역인적자원개발이 되도록 하는 국가균형발전을 위한 사업이다. 이 사업은 현재 각 지자체가 연구 및 사업인프라가 갖추어져 있는 연구기관에 지원센터설립을 위탁하여 실시하고 있다. 각 지자체는 인적자원개발지원센터의 설립 시 지역혁신협의회 산하 지역인적자원개발 및 과학기술분과위원회의 심의·조정을 받아 지자체와의 연계를 도모하였다.

그러나 시·도 지자체에는 인적자원개발에 관한 전문성을 가진 전담자가 없고, 주로 혁신업무를 담당하는 부서에서 관장하게 되어 인적자원개발의 중요성을 인식하는데 애로가 있으며, RHRD지원센터 역시 지역 연구원의 부설기구의 형태로 운영되고, 매년 사업비의 불명확성으로 인해 계약인력이 업무를 담당하게 되어 연속성·책무성·전문성의 문제가 상존한다. 지역인적자원개발이 활성화되기 위해서는 지방자치단체의 인적자원개발 중요성에 대한 인식전환과 전문성 확보가 무엇보다 시급하다. 각 지자체에서는 일자리 창출과 고용을 통한 지역발전에는 많은 관심을 가지고 있지만, 정작 지역의 인재를 발굴하고 양성하며, 지역의 기업체에 배분하는 체제 구축에 관해서는 미처 관심을 가지고 있지 못하다. 더욱이 지역 내 노동부 산하 고용지원센터에서 미취업 혹은 실직자 취업알선에 막강한 자금을 바탕으로 한 노하우를 가지고 있고, 취업알선 또는 직업훈련이 곧 지역인적자원개발이라는 제한된 인식으로 인해 새롭게 만들어진 조직의 역할을 발굴해 내지 못하는 실정이다.

이러한 제한점이 있지만 지역인적자원개발지원센터의 설립으로 인해 그간 인적자원개발이 교육의 업무이고, 이는 교육청이 전담하는 것이 마땅하여 지방재정과 교육재정이 분리되어있는 현실에서 인적자원개발업무를 지자체의 역할로 볼 수 없다는 생각이 지배적이었던 상황에서 몇몇의 지자체는 자체조직에 인적자원개발

담당 부서를 신설하거나 조례를 제정하여 인적자원개발 업무를 지자체 고유업무로 여겨 적극적인 사업을 시행하기도 한다. 또한 고용알선을 직접 담당하는 노동부의 업무와는 달리 인적자원을 양성·배분·활용 주체간의 협의체를 구성하고 기관 간 협의조정을 이끌어 내고자 노력 중이다. 따라서 지자체는 대학 및 직업훈련기관의 양성업무, 지역내 특수지방행정조직에서 행해지는 직업훈련 업무, 노동부의 취업지원업무, 시군 기관의 지역내 인적자원 배분 업무를 총괄하고 협의·조정 업무를 담당하여야 할 것이다.

더욱이 2007년 6월 인적자원개발기본법의 개정으로 인해 기존의 교육인적자원부 장관이 의장이었던 국가인적자원개발회의가 대통령이 위원장이 되는 국가인적자원위원회로 격상되고, 각 지자체는 시·도지사가 협의회장인 지역인적자원개발협의회를 구성하도록 하여 지역수준의 인적자원개발의 중요성을 시·도지자체장이 인식할 수 있도록 하였다. 각 시도에서는 인적자원개발업무를 지역에서 역점적으로 수행할 수 있도록 추진체계를 만들되, 인적자원개발 기본법에서 제시한 바와 같이 인적자원개발 기본계획의 수립·시행에 관한 사항, 주민 평생교육, 직업교육 및 훈련정책의 총괄·조정에 관한 사항 등을 의제로 할 것이며, 지방자치단체의 조례제정을 통해 구체적인 추진체계가 만들어져야 할 것이다.

〈표 1〉 전국 시도자치단체의 인적자원개발 조례현황 및 협의체 구성현황 (2007)

구 분	협 의 체 명	조 례	주 협 의 체	전 담 부 서	비 고
강 원	<ul style="list-style-type: none"> 강원인적자원개발회의 지역혁신협의회인적자원개발분과 강원인적자원개발연구회 강원인적자원개발행정협의회 	검토중		자치지원과	
경 남	<ul style="list-style-type: none"> 경남인적자원개발협의회 	추진중		혁신인력육성담당관	2007.7.1 조직개편
광주·전남	<ul style="list-style-type: none"> 산학혁신사업실무협의회 GH-HRD영리더스포럼 	제 정	센터운영위원회에서	혁신분권과 행정지원과	
대구경북	<ul style="list-style-type: none"> 대구경북지역혁신협의회 RHRD분과위원회 		대구경북RHRD 실무지원단	문화예술과	
대 전	<ul style="list-style-type: none"> 대전지역인적자원개발협의회 			교육협력계	
부산인자원	<ul style="list-style-type: none"> 부산광역시 지역혁신협의회 인적자원개발분과협의회 	제 정		인적자원개발팀	
울 산	<ul style="list-style-type: none"> 울산RHRD분과위원회 			혁신분권과	
전 북	<ul style="list-style-type: none"> 인적자원개발분과협의회 			인재양성과	인재자원계 → 인재양성과로 승격(도)
제 주	<ul style="list-style-type: none"> 인적자원개발분과협의회 			인적자원과	
충 남	<ul style="list-style-type: none"> 충남인적자원개발분과협의회 			교육협력계	
충 북	<ul style="list-style-type: none"> 지방대학육성 및 인적자원개발분과협의회 		충북인적자원개발 실무협의(43개기관)	교육지원팀	

자료 : 정성희(2007). "지역RHRD센터 내실화 방안". 「충청·강원권 RHRD연구회」 자료집

2. 지역인적자원개발 사업현황

지역의 인적자원개발사업은 노동부, 중기청, 산자부의 재원을 바탕으로 지방특수행정기관의 위탁으로 직업훈련기관이나 대학에서 주로 실시되고 있다. 그러나 인적자원개발의 정의에 입각한 양성, 배분, 활용 또는 훈련개발, 경력개발, 조직개발의 관점이라기 보다는 보다 협소한 개념의 직업훈련에 국한되고 있다. 광역자치단체를 중심으로 인적자원개발기본법 상의 인적자원개발을 위하여 예산 또는 기금으로 지원하는 사업으로서 다양한 계층의 다양한 프로그램의 실시는 사실상 인적자원개발지원센터를 중심으로 이루어지고 있다고 할 수 있다. 따라서 지역인적자원개발사업을 올해 4년 차년인 지역인적자원개발 지원센터 중심으로 연대기 순의 사업전개과정을 분석하는 것은 광역지자체의 지역인적자원개발의 관심도 변화를 살펴보는 것으로 매우 의미있는 일이다.

1) 태동기(2000-2003)

2001년 교육부가 인적자원총괄 부총리제에 의해 교육인적자원부로 승격하면서 국가차원의 인적자원개발 개념을 정립하고, 실행주체인 지역에서의 인적자원개발의 중요성에 관해 논의가 시작되었다. 2001년도 제1차 국가인적자원개발 기본계획이 수립되었고, 지역인적자원개발 사업내용이 반영되었다.

‘02. 8. 26 [인적자원개발기본법]이 제정 공포되면서 정부는 5년마다 인적자원개발기본계획을 수립하게 되었고, 인적자원개발관련 연구기관 등을 인적자원개발지원센터로 지정하여 2002년 9월부터 2003년 10월까지 광주, 부산, 충북 등 3개 지역의 인적자원개발 시범지역을 선정하여 인적자원개발 사업을 실시하였다. 시범 실시기간 중 이 지역은 지역특성에 적합한 지역인적자원개발 협의체 구성, 운영, 시범 지역별 인적자원개발 기본계획수립, 지역인적자원개발에 대한 관계자 연수 및 홍보, 기본계획 및 확대발전 방안 수립 등의 지역인적자원개발사업이 이루어 졌다.

시범사업의 결과 지역인적자원개발에 대한 이해수준이 향상되었고, 시도청 및 교육청의 역량이 제고되었으며, 지역차원의 인적자원개발 비전 및 사업방향이 제시된 것으로 성과가 분석되었다. 이에 따라 구심점으로 지원센터의 설립이 제안되어 수도권을 제외한 전국 13개 지역에 지역인적자원개발사업을 확대하였다.

2) 확대기(2004-2006)

교육인적자원부는 ‘04년부터 50억 원의 예산을 투자하여 수도권을 제외한 전국 13개 지역에 지역인적자원개발사업을 확대하였다. 이 기간은 대부분의 연구기관에서는 지역과 밀접된 연구가 진행되어 사업에 대한 모형연구 및 사업발굴이 활발하게 진행된 시기로, 각 지역에서의 인적자원개발의 필요성이 제기되었다.

지역인적자원개발사업에 대한 시범지역의 운영성과 분석을 토대로 지역관계자 및 유관기관의 의견을 수렴하여 확산되는 계기를 마련하여 지역인적자원개발 사업이 지역발전을 촉진시킬 수 있는 토대를 마련하였고, 시도, 대학, 교육청, 산업체 등이 참여하는 “지역인적자원개발협의체”를 구성하여 지역인적자원개발 계획 수립, 지역전문가 양성·자원배분 등을 추진하였으며, 지역인적자원개발사업의 인프라가 구축되는 계기가 되었다.

시범운영 사업 결과 가장 중요한 정책의 변화는 지금까지 교육청 주도의 지역인적자원개발에서 시도청 주도의 지역인적자원개발 사업으로 변화될 수 있는 계기가 마련되었다는 점이다.

’04년부터 본격적으로 사업비가 투입되어 지역인적자원개발지원센터가 설치되고 지역인적자원개발협의체와 거버넌스 체제구축, 지역인적자원개발 DB설계 및 구축 그리고 지자체, 대학, 산업체, 연구소, 교육청 등이 연계한 지역단위 인적자원개발 사업 추진을 추진하여 지역실정에 맞는 시도별 인적자원개발기본계획 수립 지원과 지역인적자원개발관련 DB구축을 위한 기초자료 발굴 및 수집이 이루어졌다.

2005년과 2006년 전국의 지역인적자원개발센터에서 추진한 대부분의 사업들은 기본계획 및 시행 계획 수립, 지역인적자원관련 DB구축, RHRD협의회 및 지원센터운영, 우수사업 모형발굴 및 시범사업 운영, 100대 기업 산학 네트워크 혁신사업(일부센터 제외), 인적자원개발과 관련된 워크숍/세미나/심포지엄 개최, 지역인적자원개발센터 홍보, 관계자 연수 등이었다.

전국의 인적자원개발센터에서 실시한 시범사업을 통해서 지역인적자원개발 역량 강화와 인식제고를 이끌어 내기 위해 노력하였고, 지역내 인적자원개발 관련 조직의 네트워크를 구축하기 위한 사업을 전개하였다. 이와 같은 사업의 결과 각 지자체에서는 주민들의 역량강화를 위해 광역지자체의 역할이 매우 중요하다는 것을 인식하고, 중요한 업무의 하나로 포함되는 계기를 마련하였다.

3) 발전기(2007-2008)

지역인적자원개발 사업의 시범운영 성과 결과에 기초하여 인적자원개발회의, 실무조정회의와 인적자원개발회의에서 “지역인적자원개발 추진체제 구축 확대발전 방안”이 심의·확정됨에 따라, 시범사업 발굴 및 지역인적자원협의체 및 네트워크 운영사업을 더욱 확대하여 전국적으로 확산되었다.

전국인적자원개발지원센터에서는 DB구축사업을 통해 지역적 특성이 반영된 통계 및 데이터를 구축하여 활용하여 지역에 필요한 인적자원통계 Data를 수록하였지만, 운용면에 있어 실익을 창출하지는 못했다.

지역단위에서 인적자원개발 추진체제의 조기구축, 지방자치단체의 지역인적자원개발 추진체제 구축 지원, 지방자치단체가 지역 주도로 인적자원개발 추진체제를 구축를 통하여 지역 내 고용창출 및 사회 통합을 이룰 수 있는 우수 지역인적자원개발 사업 모형 및 프로그램발굴, 확산과 지자체가 중심이 되어 지역인적

자원개발 정책을 지속적으로 추진하여 지역인적자원개발 모범사례(Case Model)개발 및 홍보 확산을 통한 기초자치단체의 관심 및 참여를 촉발할 수 있는 근간을 마련하였다.

'07년도에는 전국인적자원개발지원센터에서 시도 공동사업을 통해 지역인적자원개발에 필요한 매뉴얼 개발 및 프로그램 운영사업, 그리고 지역인적자원개발 종합계획 및 RHRD.net 등의 통합 포털사이트 구축을 통하여 지역 간 공동사업을 지속적으로 추진할 예정에 있다.

또한, R-Pack 사업을 통해 지역인적자원개발 관련 주체가 연계체제를 이루어 함께 사업을 실시하는 것으로 '선택과 집중'에 입각하여 3개 지역에서 실시하고 있다.

이 시기는 광역지자체가 대응자금을 확보하여 인적자원개발지원센터의 운영을 지원하기 시작한 시기이다. 자발적인지 혹은 국비를 담보한 비자발적 지원인지를 불문하고 지자체에서 지역인적자원개발 추진체제 운영을 내실화하고, 추진기간을 유지하려는 노력이 향후 지역인적자원개발 사업을 효율적이고 능동적으로 추진할 수 있는 원동력이 될 수 있는 계기가 마련된 시기라 할 수 있다.

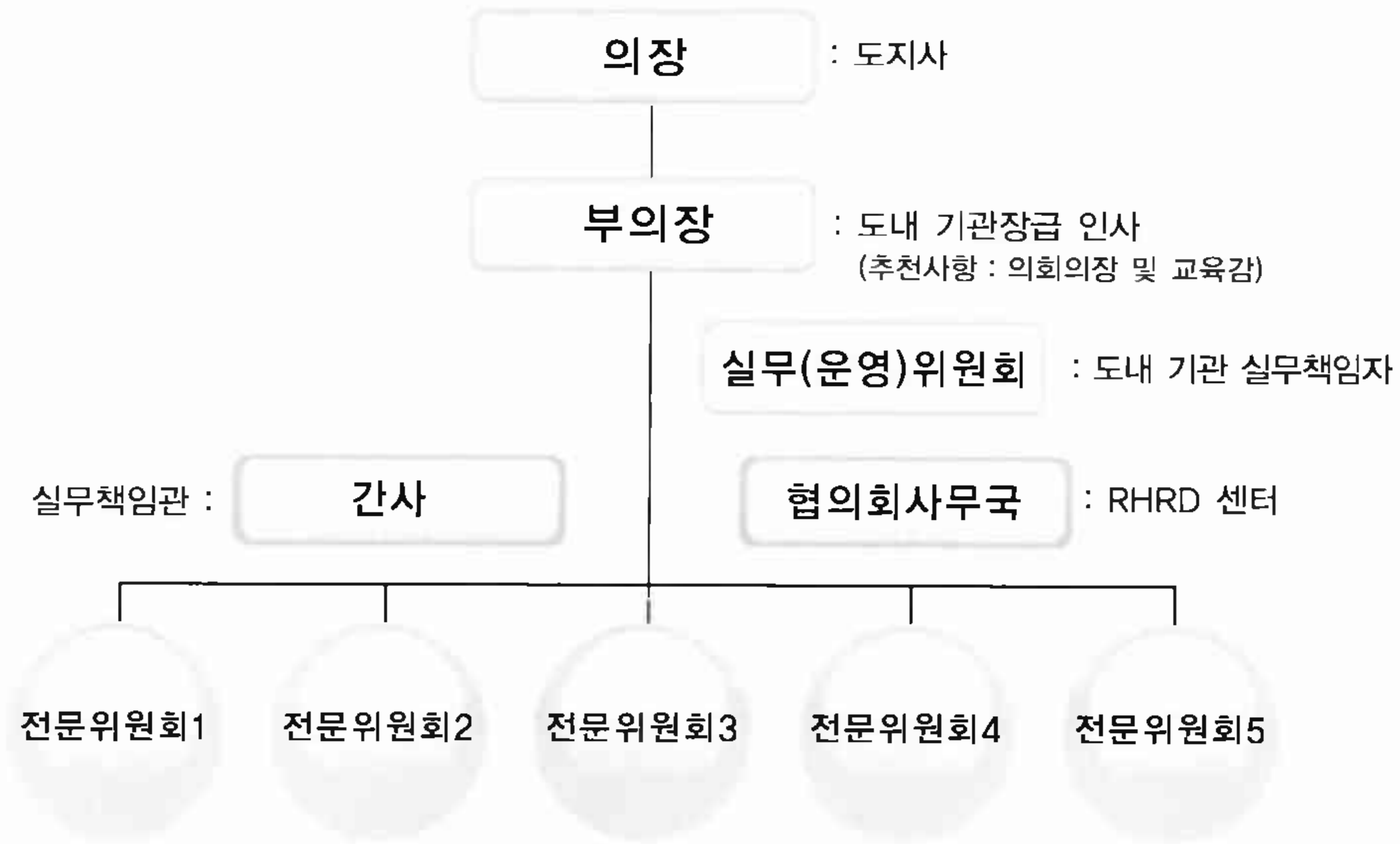
4) 도약기(2008~)

2007년 인적자원개발법이 개정되면서 교육부총리가 의장이었던 국가인적자원개발회의가 대통령이 위원장인 국가인적자원개발위원회로 격상되었다. 또한 지역에는 도지사가 의장이 되는 지역인적자원개발협의회를 구성할 것을 권고하고 있다. 이를 계기로 그간 지방재정과 교육재정의 분리로 교육관련 업무를 지자체 고유업무로 인식하여 지역인적자원개발의 주체로서의 역할을 담당하여야 할 것이다.

지역에서의 광역지자체의 조직력과 추진력은 사실상 교육청이나 지방특수행정조직 보다 막강하다고 할 수 있다. 따라서 지자체의 인적자원개발 관심은 실질적인 힘과 사업추진을 담보할 수 있을 것이다. 이와 같은 정부의 지원과 지역의 관심은 지역인적자원개발이 지역의 다른 부처에 의해 이루어지고 있는 사업 까지도 협의·조정할 수 있는 계기가 마련될 수 있으며, 나아가 연계·통합될 수 있는 토대가 될 수 있을 것이다.

(그림 1)은 지역의 인적자원개발 협의회의 구축 모형을 제안한 것이다. 개정 인적자원개발기본법에서 제안하는 바와 같이 도지사가 의장이 되는 지역인적자원개발협의회가 구성되어야 하며, 각각의 위원은 지역의 유관기관의 단체장, 즉 의회의장, 교육감, 대학총장, 기업체 대표, 특수행정지방조직의 장 등으로 구성되어야 할 것이다. 각각의 위원은 전문성에 따라 분과위원회로 구성되어야 할 것이고, 지역의 인적자원개발에 관한 협의·조정이 가능하여야 할 것이다. 협의회의 사무국은 지역인적자원개발지원센터가 담당하여야 하며, 협의회의 원활한 운영을 위해 실무위원회 또는 운영위원회가 설치되어 수시 협의가 가능하여야 할 것이다.

〈그림 1〉 지역인적자원개발협의회 모형



IV. 지역인적자원개발의 과제

아직 추진해야할 많은 사업이 있지만, 현재시점에서 지역인적자원개발의 가시적인 성과는 다음과 같이 정리될 수 있다. 지난 몇 년 동안의 가시적인 성과라 하면, 정보화·지방화 시대에 인적자원개발에 대한 정부 차원의 인식변화가 일어났고 지역단위에선 인적자원센터가 만들어져 활동하는 등 기반구축이 일부 이루어 졌다. 그러나 지역 일자리 창출과 고용에 대해 지자체는 상당한 관심을 가지고 있으면서, 여전히 중장기적으로 지역인적자원개발을 위한 구체적인 제도적 계획이나 기반은 여전히 부족한 상태이다(김용현, 1997). 즉 지역인적자원개발의 당위성과 중요성을 인식하면서도 이를 위한 전담부서 및 인력배치 노력은 미흡하고, 지역인적자원개발에 대한 조직, 법령, 예산 등 관련 여건 조성을 위한 실질적인 관심이 부족하다고 할 수 있다.

그나마, 부산광역시(지역인적자원개발 관련 연구 및 지원을 담당하는 재단법인 부산인적자원개발원을 설립('04. 11)하였으며, 전라북도(인재양성과, '06.08)와 제주특별자치도(인적자원과, '06.07), 경상남도(혁신인력육성담당관, '07.07)는 지자체에 인적자원개발 담당부서(서기관급) 신설하였다. 부산광역시('03. 01)와 광주광역시('05.06)는 지역인적자원개발의 중요성을 인식하여 조례 제정을 통한 제도적 근거를 마련하였으며, 강원도는 강원인적자원개발회의(의장 : 도지사, 부의장 : 교육감·강원지역 대학총장협의회

장)의 정례화를 통해 지역인적자원개발 관련 기관의 유기적 네트워크를 구축하고 있다. 충청남도는 충청남도교육정책협의회(의장 : 행정부지사, 부의장 : 부교육감)를 구성하였고, 경상남도는 경남인적자원개발협의회(위원장 : 도지사, 부위원장 : 도의회회장) 구성을 통해 교육행정과 일반 행정의 연계 협력을 가시화하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이와 같은 성과에도 불구하고 지역의 인적자원개발은 다음과 같은 과제를 안고 있다.

첫째, 각 지자체는 인적자원개발이 도시계획이나 경제발전과 같은 물적발전방안 보다 더욱 중요하고, 궁극적으로 지역을 살리는 키워드임을 인식하여야 할 것이다. 교육인적자원부의 지원과 더불어, 시도지사의 인식전환, 공무원의 역량개발을 위해 힘써야 할 것이다. 교육행정과 일반행정의 분리, 또는 재정의 분리로 그간 교육에 관하여 소홀하고, 특히 학령기 아동의 교육이 교육의 전부인것 처럼 인식하였던 것에서 벗어나 지역민의 계속교육 및 발전을 위해 재정적·행정적 지원을 하여야 할 것이다.

둘째, 현재 인적자원개발사업의 실질적인 추진체계라 할 수 있는 인적자원개발지원센터의 발전방안을 모색하여야 할 것이다. 인적자원개발 연구와 사업기능을 안정적으로 수행하기 위해서는 센터의 지원방식, 위탁방식을 개선하고, 센터인력의 노하우가 저평가 되지 않도록 하여야 한다. 현행 계약직 중심의 사업운영에서 조직을 안정화하여, 책임감을 가지고 인적자원개발업무를 수행할 수 있도록 하여야 할 것이다. 이를 위해 우선 안정적인 재정지원과 함께 현재 구성되어 있는 전국RHRD센터협의회의 공식기구화가 요청된다.

셋째, 인적자원개발지원센터의 사업이 지역의 특색을 반영하여 특징을 가질 수 있어야 한다. 태동기에서 발전기에 이르기까지 지역에서 센터중심으로 이루어지는 인적자원개발사업이 대동소이하여 특색을 표출하지 못하는 한계점을 보였다. 그러나 지역인적자원개발에서 '지역'을 강조하는 것은 지역의 발전방향과 비전이 다르고 이에 따른 사업개발의 중요성을 나타내는 것이므로, 지역인적자원개발의 발전방안이 새롭게 모색되어야 할 것이다. 이를 위해서는 지역의 인적자원개발지원센터를 중심으로 지역의 인적자원개발 관련 연구가 선행되어야 한다. 사실상 지역연구기관에서는 지방행정의 교육관련 기구가 없다는 이유로 그간 이 부분의 연구가 소홀하여 왔던 것이 사실이다. 따라서 인적자원개발 관련 기초데이터 생산과 더불어 연구를 통한 정책개발에 힘써야 할 것이다.

넷째, 지역의 유사 협의체와의 관계를 명확히 하여야 한다. 2006년 고용정책기본법 시행령의 개정에 따라 시도지사가 위원장인 지방고용심의회가 구성되어 고용정책기본계획의 시행을 위한 시·도의 시행계획의 수립·시행에 관한 사항, 시·도의 고용촉진·직업능력개발 및 실업대책에 관한 사항, 지역내 고용관련 기관들의 연계 강화 및 지역실정에 맞는 고용촉진시책의 추진을 강화하는 사항을 심의하도록 하고 있다. 한편, 인적자원개발기본법에서는 지역인적자원개발 협의회의 역할을 지역인적자원개발 기본계획을 수립하고, 이의 수행에 관한 사항을 협의하고, 주민의 평생교육, 직업교육 및 훈련정책의 총괄·조정과 관련한 사항을 협의하도록 하고 있는데, 이 두 협의기구의 목적과 역할이 법상으로는 구분이 되지만, 막상 지역에서는 그 차별성을 잘 알고 있지 못한 형편이다. 따라서 대통령이 위원장인 인적자원개발위원회의 위상을

고려할 때, 그리고 인적자원개발 개념의 광범위성을 고려할 때, 인적자원개발협의회 하에 고용심위위원회의 역할이 조정되어야 할 것이다.

이상과 같이 지역인적자원개발의 성과와 앞으로의 과제에 관하여 살펴보았다. 사실상 지역에서는 반복되는 논의와 반복되는 질문들로 과연 지역인적자원개발이 무엇인가에 관해 합일되는 의견을 내놓지 못하고 있는 형편이다. 그렇지만 이러한 논의를 통해 조금씩 변해가는 행정과 관련주체의 모습을 보면서 앞으로 지역인적자원개발의 전망 역시 밝을 수 있을 것이라고 기대한다.

참고문헌

- 권대봉 (2003). 인적자원개발의 개념 변천과 이론에 대한 종합적 고찰. 서울 : 원미사.
- 김용현 (2007). "지역인적자원개발지원센터의 역할정립과 방향". 「영남권 RHRD연구회」자료집.
- 류장수 (2002). 지역차원의 인적자원개발체제 구축방안. 한국지역사회학회, 제10권 제2호, pp.1-20.
- 백성준 (2002). 지역혁신체제 구축을 통한 인적자원개발 방안. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이병준 (2001). 지역인적자원개발의 모델과 방향 - 산업, 고용, 교육, 문화의 통합적 관점에서. 한국지방교육경영학회, 제6권 제1호, pp.1-16.
- 이희수 외 (2006). 「지역인적자원개발 기반구축사업」. 충북인적자원개발지원센터
- 정성희 (2007). "지역RHRD센터 내실화 방안". 「충청·강원권 RHRD연구회」자료집
- Swanson, R. & Holton, E.(2001). Foundation of Human Resource Development, San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.