

## 문화콘텐츠분야 대학교육기관 인력양성 정책방향

이중만 (호서대학교), 오용선 (목원대학교),  
오영삼 (카톨릭대학교 박사과정), 신준우 (고려대학교 박사과정)

### 차 례

1. 서론
2. 문화콘텐츠산업 및 인력양성 현황
3. 인력수급 현황 및 전망
4. 인력양성 정책방향
5. 결론

### 1. 서론

문화콘텐츠산업은 2000년대 초 이후 지식기반 서비스 산업으로 중요성이 부각되고 있어, 우리의 미래성장을 이끌 고부가가치 성장산업이며 고용창출산업이다. 미국은 문화산업(엔터테인먼트 산업)을 핵심 산업으로 발전시키고 있으며, 영국도 창조산업으로 규정하여 국가전략산업으로 육성하고 있고, 일본 정부는 서비스산업을 활성화하는 것이 일본산업의 생산성을 제고하는 최선의 방안으로 인식하여 2004년에 발표한 '신산업 창조전략 2005'에서 7대 전략 산업 중 하나를 콘텐츠산업으로 선정하여 중점 육성하고 있다(삼성경제연구소, 2007). 한국도 이 같은 인식아래 영상과 게임, 음악, 방송 등 핵심 콘텐츠 산업을 지원해 세계 5대 문화산업국가로 도약한다는 계획이다.

국내의 문화콘텐츠 인력양성 정책은 2000년 전후 CT 인력정책이 도입되기 이전부터 영화아카데미, 방송아카데미 등 장르별 개별사업으로 추진되어 왔으며, CT육성 정책이 본격화됨에 따라 제작 실무인력중심에서 비즈니스 교육 및 다양한 재교육 프로그램까지 확대되는 성과를 보여 왔다(한국직업능력개발원, 2008). 대학교육과 관련된 사업은 정규교육기관을 통한 고급인력양성, 산학협력, 해외장학 및 연수를 통한 글로벌 인재양성, 기획인력 양성으로 이루어지고 있다(한국언론학회, 2004). 그러나 대학 교육환경은 산학 연계활동 미흡으로 인한 인력 수급에 대한 미스매치가 지속되고 있으며 창작 및 기획인력 등 고급인력에 대한 수요<sup>1)</sup>가 늘어날 전망이다(문화관광부,

2007). 또한 콘텐츠의 융복합화, 플랫폼과 콘텐츠의 공진화(권택민, 2008), 글로벌화 확산, 다양성 및 창의성에 대한 요구 등 문화콘텐츠산업의 패러다임이 변화함에 따라, 이를 해결하기 위해 인력정책 방안이 요구되고 있다.

본 연구는 다음과 같이 구성된다. 2장에서는 문화콘텐츠 산업현황, 해외인력 양성사례분석, 국내 대학교육 현황 등을 살펴보고, 3장에서는 인력수급 현황 및 전망을 설명하며, 4장에서는 현황 및 문제점을 분석하여 문화콘텐츠분야 대학 교육기관 인력양성 정책방향을 설정하였다. 5장에서는 글로벌 경쟁력을 갖춘 창의적인 융합형 문화콘텐츠 인력양성이라는 비전을 구현하기 위한 구체적인 정책대안을 제시하였다.

### 2. 문화콘텐츠 산업 및 인력양성 현황

#### 2.1 문화콘텐츠 산업현황

세계 콘텐츠 산업은 2011년 2조억달러 규모의 시장이 형성될 것으로 전망하고 있으며 연평균 6.4%의 성장이 예상된다. 핵심 문화콘텐츠의 경우 음악(2.3%) 산업을 제외하면 영화 4.9%, TV 네트워크 6.8%, TV콘텐츠 9.3%, Video Games 9.1% 등 5% 이상의 성장률 나타낼 것으로 전망된다(<표 1>참조).

우리나라의 문화콘텐츠산업은 2005년도 기준 매출 54조원, 수출 12억 달러, 종사자 46만명 규모이며, 세계시장 점유율(2005년도)은 2.3%로 미국(39.9%), 일본(9.2%), 영국(6.9%), 중국(3.5%) 등 세계 주요국에 비해 낮은 수

1) 문화관광부(2007)의 '문화산업 경쟁력 강화대책에 따르면, 고급기획자 인력구성비가 '05년도에 3.2%에서 '10년에 10.4%로 늘어날 전망이며, 고급창작자인력구성비도 '05년에 2.5%에서 '10년에 7.6%로 증가할

전망이다.

준이다. 또한 우리나라의 문화산업 경쟁력 지수(2004년·미국=100 기준)도 △문화산업 전반 39.6 △창작 기반 25.2 △자원 공급 57.9 △유통구조 38.9에 불과하다. 그러나 문화콘텐츠산업은 매출 연평균 20.8%, 수출 19.1%, 고용 5.8% 성장으로, 21세기 우리경제의 성장을 이끌 고부가가치 성장산업이며 고용창출산업이다(<표 2>참조).

표 1. 세계 문화콘텐츠 시장 전망

(단위: 백만달러, %)

구분	2005	2006p	2007	2008	2009	2010	2011	2007 CAGR
영 화	78,923	81,239	84,291	88,110	92,645	97,810	103,263	
	-2.6	2.9	3.8	4.5	5.1	5.6	5.6	4.9
TV 네트 웍스	161,934	171,976	181,404	195,237	204,630	217,793	228,335	
	6.3	6.2	5.5	7.6	4.8	6.4	4.8	5.8
TV 콘텐츠	146,825	160,643	172,346	189,525	206,744	229,114	250,745	
	6.5	9.4	7.3	10.0	9.1	10.8	9.4	9.3
음 악	35,859	36,078	35,617	36,432	37,693	39,098	40,437	
	1.0	0.6	-1.3	2.3	3.5	3.7	3.4	2.3
게 임	27,665	31,629	37,468	41,458	44,226	46,720	48,477	
	5.1	14.3	18.5	10.6	6.7	5.6	4.6	9.1

자료: Price Waterhouse Coopers, 2007.

표 2. 국내 문화콘텐츠 산업 성장현황

	00년	05년	연 성장률
매출	21조원	54조원	20.8%
수출	5억불	12억불	19.1%
고용	36만명	46만명	5.0%

자료 : 문광부, 문화산업 경쟁력 강화대책, 2007.

따라서 국내 문화콘텐츠산업은 문화상품에 대한 수요 증가에 따른 시장 확대에 인하여, 문화콘텐츠산업과 가치사슬로 연결된 미디어산업, IT산업, 전자산업으로의 융복합화를 통하여 다양한 상품의 개발효과 및 재창조(OSMU; One-Source Multi-Use)가 가능한 고부가가치 산업으로써 적극적인 해외진출 노력 등에 따라 향후 지속적인 성장을 할 것으로 전망된다(한국문화콘텐츠진흥원, 2004).

한편 소비자가 시장 혁신을 주도하는 디지털 융합 환경을 주목해야 할 것이다. 복합 단말기의 고도화와 커뮤니티 서비스의 확산은 UCC와 같은 소비자의 필요와 욕구를 반영한 디지털콘텐츠의 생산·유통 기회가 확대되고 있다. 이에 따라, 소비자는 수동적인 소비역할에서 개인 홈페이지, 각종 커뮤니티 서비스를 통해 자신의 소비 경험을 적극적으로 광고하거나 직접 생산에 참여하는 Prosumer 중심적 주체로 변화되어 과거 전통적인 생산-공급-소비의 공급자 사슬망을 형성하게 된다. 따라서 이들 프로슈머의 증가는 새로운 시장형성의

증가 요인이 될 것으로 전망되고 있다(한국문화콘텐츠진흥원, 2008). 또한 디지털 파급 속도가 빨라짐에 따라 다양한 서비스를 하나의 플랫폼으로 이용할 수 있게 하는 기술융합(Technology Convergence) 현상이 심화되어, 이를 통한 개별 기술의 본질적인 특성이 잘 발휘되는 형태로 동종, 이종 간의 응용성과 시장성이 높은 기술을 결합(Fusion 또는 Cross-Over 기술)하여 새로운 제품, 서비스, 산업을 창출하는 패러다임의 변화가 전망된다(최문기, 2007).

## 2.2 해외 인력양성 사례분석

미국과 영국의 인력양성 모델은 정부기능의 최소화와 민간의 대폭적인 참여를 유도하고 있고, 일본정부는 우수 인력의 기능적 변화에 초점을 두고서 민간과의 역할 분담을 전제로 한 이원적인 인력양성 정책을 채택하고 있다(<표 3>).

미국의 경우 문화예술과 엔터테인먼트 분야에 대한 정책은 해당 산업과 시장이 주도해 나갈 수 있도록 법제도와 관련한 간접적 지원에 중점을 두는 시장주도형 정책지원을 한다. 기업의 적극적인 투자와 참여 유도를 이끌어 내고, 대학 등 교육기관은 인력양성을 주도하여 운영할 수 있도록 지원하고 있으며, 특히 실무교육이 이루어지는 산학협력을 통해 우수한 산업 인력을 공급받을 수 있는 인력수급의 선순환 구조를 이루고 있다. 각 대학별 교육프로그램의 특징들로는 디지털미디어 관련 이론 및 실제 영역은 교양과목, 예술, 미디어교육, 공학 영역이 결합함으로써 학제 간 다양한 합성 및 교차 접근이 가능하도록 했다. 그리고 전공과목의 영역과 난이도에 있어 세분화와 다양화를 통하여 교과 내용을 심층적으로 분석함에 있어 학제 간 조화를 이루어 시너지 효과를 얻기 위한 교수진의 확보에 중점을 두었다. 즉, 순수예술가에서부터 공학자, 현장 활동가들이 학교에서 가르치는 것이 현실적으로 가능하게끔 다양한 근무 형태를 개발하였으며, 최신 교육장비 및 기자재들을 구비하고 이를 즉시 교육 과정에 활용할 수 있도록 하고 있다.

영국의 경우<sup>2)</sup>는 공공 문화기구와 교육기관의 협동관계가 중시되어 공공 및 민간 기업의 투자 행위를 장려하고 있다. 교육기관의 정해진 교육과정 및 프로그램에 의

2) 특히, NFTS는 핵심인재 양성기관으로 소수정예인력양성을 목표로 하고 있다.

해 진행하기보다는 전반적으로 유연한 분위기에서 각 학생들이 스스로 자신의 길을 개척해나갈 수 있도록 “가이드”해주는 역할을 하며, 단순한 기술이나 이론의 습득에 치중하는 대신, 실제 산업현장에서 주체적이고 적극적으로 활동할 수 있는 문화콘텐츠 산업의 주체를 양성하는데 주목적을 두고 있다.

일본은 디지털 콘텐츠 산업에 대한 집중적인 투자가 정부의 지원 아래 진행되고 있다. 일본 정부는 기업과 협력하여, 다양한 문화활동을 지원하고 있는 가운데, 대학의 문화 콘텐츠관련 대학원, 연구소 등이 리서치, 소프트웨어 개발, 공동프로젝트 등을 통해 기업과 대학이 상호 이익을 취하는 구조를 가지고 있다. 일본의 동경대학의 대학원은 현장에 대한 이해와 경험을 쌓을 수 있도록 인턴십 지원제도가 정착 되어 있으며, 다카라즈카 조형예술대학<sup>3)</sup>은 실습교육과 이론교육을 병행하는 특징이 강하다.

표 3. 해외 문화콘텐츠 교육기관 현황

구분	전공 교육프로그램	특징
미국	California Institute of Arts Art, Critical Studies, Dance, Film/Video, Music, Theatre	예술, 공연예술, 문예창작 등 영화, 음악, 춤 등 전통적인 예술 및 인문과학, 사회과학과 새로운 디지털테크놀로지 영역간의 실험적 연계 작업을 하고 있음
	MIT Media arts & Sciences, Computing Culture, Interactive Cinema (학사/석사/박사)	정보기술공학, 건축, 예술, 영화 등 모든 영역에서 학제간 연구활동이 강조, 학생들로 하여금 자신이 가진 능력과 취향을 최대한 발휘하여 새로운 영역을 발굴하는 것을 적극 지원함. 대학원 학생들 학비 전액 지원
	New York University Tisch School of the Arts (Film and Television/Animation/Moving Image Archiving and Preservation)	이미지 기록에 관한 모든 영역을 다룸. 영화역사, 영화스타일의 역사적 특성화, 보관, 법적이슈 및 저작권문제, 관리, 동영상 수집 및 관리, 큐레이터 작업 및 박물관 연구, 뉴미디어 기술, 아카이브 검색작업
	Pratt Institute Art and Design, Communications Design, Computer Graphics and Interactive Media, Arts and Cultural Management, Media Arts (학사/석사)	영상예술분야는 세계적이며, 디지털 아트 분야에서 가장 먼저 학위를 수여하기 시작한 학교들 중의 하나, 예술성과 디지털 기술을 조화롭게 개발
	University of Southern California School of Cinema and Television, Animation & Digital Arts, Television & TV Production, Interactive Media, The Business of Entertainment (학사, 석사, 전문과정)	인문교양, 예술, 미디어제작, 문화경영학 등의 다양한 학제들을 연합한 학제간 교육 방식을 추구함
영국	National Film & TV School Animation, Cinematography, Composing for Film and Television, Documentary, Editing, Fiction Direction, Producing, Production, Design, etc.	NFTS는 1920년대 영국 영화산업을 이끌었던 Beacon 스튜디오가 전신이며, 현재 텔레비전, 영화 및 미디어 제작 분야의 국제적인 전문인력 양성기관

3) 교육내용은 학부 1, 2학년의 기본적인 교양에 대한 이론 교육 및 각종 분야에 대한 기본적인 이론교육을 실시함과 동시에 현장과의 연계 또는 학교 실습실에 기반 한 실습교육을 병행하고 있다.

일본	동경대학교 대학원	콘텐츠 창조, 교육연구 코스	동경대학교 대학원은 실무를 배우는 것을 목표로 하지 않기 때문에 특정한 기자재나 설비가 없는 것이 특징. 인턴십을 통해 현장을 이해하기 위한 제도가 잘 갖추어짐
	다카라즈카 조형예술대학	영상조형학과, 예술정보학과, 산업디자인 학과, 미술학과	서양화, 일본화, 조각으로부터 현대 산업사회에 적응하기 위한 기술을 배우는 패션, 디자인 일러스트, 만화 및 영상관계의 기술 분야와 IT사회에 대응할 수 있는 컴퓨터에 의한 제작기술의 습득 등 다분야에 대응할 수 있는 인력양성

자료 : 한국문화콘텐츠진흥원, "문화콘텐츠 국내외 교육기관 현황조사" 재구성, 2005.

### 2.3 국내 대학교육 현황

우리나라 대학(교)교육기관의 문화콘텐츠 교육관련 인력양성 현황은 <표 4>과 같다. 2005년까지 관련분야 졸업인원 가운데 전문대학이 가장 많은 것으로 나타났다. 또한 이들 교육기관의 전공별 모집정원과 졸업인원은 문화콘텐츠 핵심 5개 분야 가운데 애니메이션·만화·캐릭터 분야의 인력이 16,779명으로 가장 많았으며, 방송(9,813명), 영화(2,384명), 게임(1,683명), 음악(1,422명) 순으로 각 분야별 인력이 해마다 늘어나고 있다.

표 4. 국내 문화콘텐츠 교육기관 정원현황

구분	2003		2004		2005		전체	
	모집 정원	졸업 정원	모집 정원	졸업 정원	모집 정원	졸업 정원	모집 정원	졸업 정원
전문대학	6,594	3,384	8,508	4,584	8,124	5,627	23,226	13,595
사이버대학	235	0	385	4	335	65	955	69
대학교	12,118	3,664	12,428	4,575	12,089	4,805	36,635	13,044
대학원	1,300	335	1,292	337	1,328	150	3,920	822
계	20,247	7,383	22,613	9,500	21,876	10,647	64,736	27,530

자료 : 한국문화콘텐츠진흥원, "문화콘텐츠 국내외 교육기관 현황조사" 재구성, 2005

국내 교육기관의 교육과정은 비즈니스분야와 기술분야 보다는 창작, 개발을 중심으로 편성하여 문화콘텐츠 인력 양성을 하여왔다(<표 5>참조).

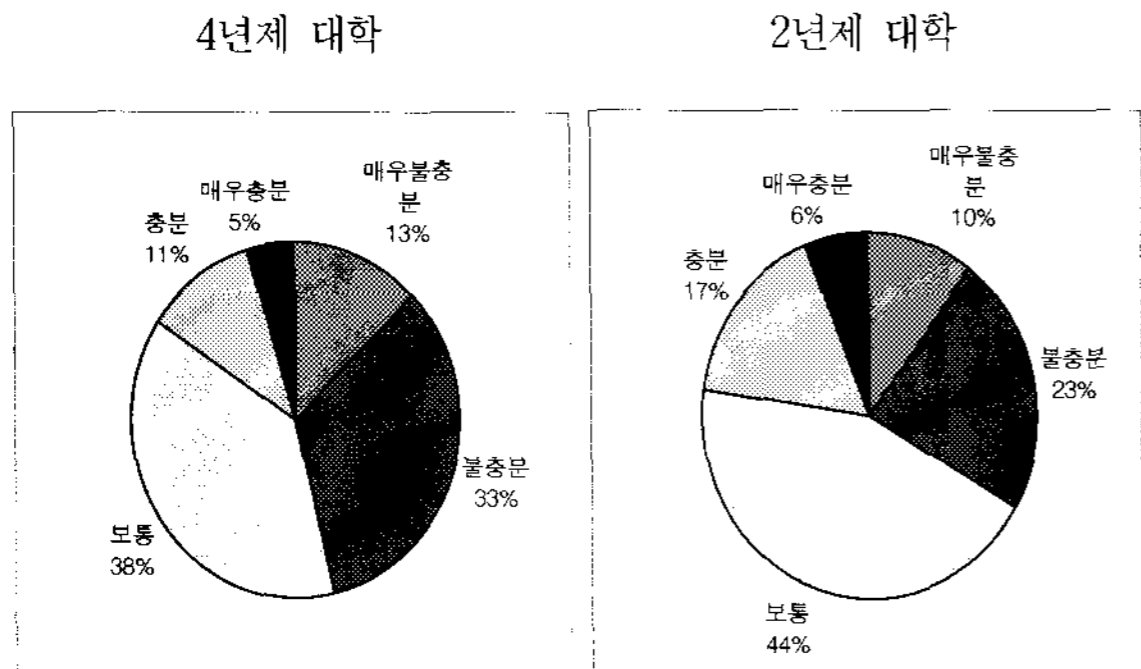
표 5. 문화콘텐츠 교육기관 교육과정 비율

구분	현재 핵심요소 비율 (%)				향후 핵심요소 비율 (%)			
	창작	개발	비즈니스	기술	창작	개발	비즈니스	기술
전문대학	34	46	4	16	36	37	6	20
사이버대학	33	52	8	7	30	35	20	15
대학교	40	34	3	23	34	33	14	19
대학원	50	23	9	18	34	15	22	29

자료 : 한국문화콘텐츠진흥원 "문화콘텐츠 국내외 교육기관 현황조사" 재구성, 2005.

한편, 국내 문화콘텐츠 관련 정규교육기관 중 4년제 대학교의 관련학과의 전임교수가 부족한 가운데 교수요원의 학위보유 교원의 확보 면에서도 전문대학의 교수요원들의 2/3가 석사급 이하인 것으로 나타났다. 또한 기업체 경력을 보유한 겸임교수요원의 경우에는 일부분만이 박사학위를 보유하고 있으므로 조사되어, 교수인력이 양적 질적

으로 부족하다.



자료: 문화관광부, "문화콘텐츠 인력양성 종합계획" 2004.

▶▶ 그림 1. 대학별 전임교수진의 충분도

한편, 한국문화콘텐츠진흥원에서 특성화 교육기관 지원 사업을 통해 특성화 학교로 지정된 학교에 장비와 프로그램 지원을 하고 있으나, 관련교육기관의 전체 수에 비하면 매우 부족한 상황이다. 또한, 교육장비구입과 관련하여 교육장비의 고가로 인한 재정적 부담과 장비사양의 빠른 변화속도 등의 이유로, 시설 및 장비확보에 어려움을 겪고 있다.

표 6. 대학별 교육시설 장비 만족도

	전문대학	4년제 대학
매우불충분	3.1%	6.3%
불충분	21.5%	6.3%
보통	38.5%	35.4%
충분	24.6%	31.3%
매우충분	12.3%	20.8%
계	100.0%	100.0%

자료: 문화관광부, "문화콘텐츠 인력양성 종합계획" 2004.

또한, 교육과정과 더불어 이에 따른 실습장비 및 시설 부족 등의 문제로 문화콘텐츠관련 학과의 경우 전공실습 비율이 45%에 불과하다. 그리고 산학 연계활동의 경우 4년제 대학은 47%이며, 실시하지 않거나 결과가 미흡한 이유는 학교교육 과정과 산업체의 요구 및 연결부족이 가장 큰 원인인 것으로 나타났다.

표 7. 산학연계 시행비율(대학별)

구분	산학연계여부		계	
	예	아니오		
4년제 대학	빈도	25	28	53
	%	47.2%	52.8%	100.0%
2년제 대학	빈도	27	10	37
	%	73.0%	27.0%	100.0%
계	빈도	52	38	90
	%	57.8%	42.2%	100.0%

자료: 문화관광부, "문화콘텐츠 인력양성 종합계획" 2004.

### 3. 인력수급 현황 및 전망

한국문화콘텐츠진흥원(2007)의 "문화콘텐츠산업 전문인력 수요전망연구"에 의하면 장르별 문화콘텐츠인력<sup>4)</sup>은 게임 인력이 7,393명으로 가장 많고 영화, 애니메이션, 만화, 음악 장르 순으로 게임과 영화장르에 편중된 인력 구조를 가지고 있다. 그리고 여성인력의 비중은 캐릭터(48.5%) 및 만화 장르(44.6%)가 40%이상, 음악 장르(36.3%)와 애니메이션 장르(34.8%)는 30% 이상이며, 정규직 비중은 애니메이션이 가장 낮은 65.9%이고 프리랜서 월 고용인원은 애니메이션 장르가 가장 많다. 이것은 문화콘텐츠산업은 여성의 활용도가 높고, 전문인력 활용시 프리랜서 인력의 고용이 많다는 것을 의미한다. 부족인력의 규모도 크지만 전반적으로 부족인력<sup>5)</sup>의 직무수준은 신규인력보다는 중급이상의 인력이 필요한 것으로 나타나고 있다.

또한 디지털 콘텐츠분야에서는 고급인력채용에 대한 어려움<sup>6)</sup>이 다른 S/W분야보다 상대적으로 높은 특징을 가지고 있으며, 기업에서는 신규인력보다 경력직 채용을 선호하고 있다.

표 8. 인력규모 및 부족인원

	보유인력			부족인력		프리랜서 활용	
	보유인원(명)	여성인력비중(%)	정규직비중(%)	부족률(%)	부족인원(명)	프리랜서 고용인원(명/월)	프리랜서 연인원(명/년)
만화	1,948	44.6	80.7	11.6	225	861	317
애니메이션	2,246	34.8	65.9	44.5	1,000	4,348	2,507
캐릭터	1,390	48.5	93.9	15.6	217	214	119
음악	1,534	36.3	91.7	38.8	596	917	261
게임	7,393	19.2	97.5	15.6	1,153	420	118
영화	4,138	21.7	89.5	12.6	523	3,063	1,157

주: 1) 부족률 = (부족인력÷보유인력)×100, 2) 프리랜서 연인원 = (평균고용개월÷12)×프리랜서 고용인원(명/월)

자료: 한국문화콘텐츠진흥원(2007)의 "문화콘텐츠산업 전문인력 수요전망연구"

문화콘텐츠산업의 현재 신규인력에 대한 수요와 비교할 때 배출되는 전공자수<sup>7)</sup>에 대해 응답자의 44.1%는 '과잉', 29.6%는 '인력부족', 26.3%는 '적당하다'고 생각하고 있는

4) 문화콘텐츠인력은 영화, 방송, 음악, 애니메이션 및 만화, 게임 등 5대 장르에 해당하는 문화콘텐츠 창작 및 제작관련 전문인력을 말함(관리직과 행정직은 제외)  
 5) 부족율이 가장 높은 세부직종은 애니메이션이며, 가장 낮은 임금을 제공하고 있다. 이 경우, 인력부족률이 높은 이유는 요구기술을 만족하는 인력이 없어서가 아니라 임금수준이 너무 낮기 때문이다(정보통신정책연구원, 2003)  
 6) 인력채용시 어려운 정도가 100점 만점에서 초급인력 51, 중급인력 76, 고급인력 84점으로 가장 높음(한국소프트웨어진흥원, 2007.12)  
 7) 영화, 방송, 음악, 애니메이션·만화, 게임 등 각 분야별로 120명 이상의 전문가를 대상으로 인력 수급실태를 조사한 내용

것으로 나타났다. 각 분야별로는 영화와 애니메이션·만화 산업은 30%이상 과잉이라고 생각하는 비중이 각각 24.6%, 25.0%로 응답해 인력의 과다 공급에 대한 인식이 크다. 특히 영화산업은 '저임금으로 인한 지원 기피'가 38.6%로 가장 높고, '불안정한 근로조건 등으로 지원을 기피한다'는 응답이 34.1%로 업무 환경적인 여건이 안 좋은 것으로 나타났다(한국문화콘텐츠진흥원, 2007).

지난 3년간 인력확보에 있어 어려움을 겪었는지 여부<sup>8)</sup>에 대해서 게임과 애니메이션·만화산업에서는 인력확보에 다소 어려움을 겪고 있음을 보여주고 있다. 인력확보에 애로가 있는 세부 직무는 영화산업의 경우 미술과 시나리오 분야, 게임산업의 그래픽과 총괄기획, 방송 산업의 컴퓨터그래픽과 음향, 음악 산업의 오디오와 창작, 애니메이션·만화산업의 미술과 제작개발 직무 등으로 나타났다. 인력확보가 어려울 것이라고 예상한 응답자 중 인력확보가 어려운 이유로는 영화산업을 제외하고는 '사람이 있지만 자질이 부족하다'는 응답(게임:46.1%, 방송:43.1%, 음악:38.0%, 애니메이션·만화:59.3%)이 가장 높았다. 그리고 문화콘텐츠 산업에서 직무별 역량의 요구 수준과 실제 보유 수준을 평가한 결과, 전반적으로 기획과 마케팅 관련 직무 종사자에 대한 역량 개발의 시급성이 높은 것으로 나타났다.

표 9. 애니메이션/만화산업 인력확보가 어려운 이유

(단위: %)

구분	전체	직무군						
		기획 (PD)	기획 개발	제작 개발	컴퓨터 그래픽	미술	오디오	마케팅
사례수	(91)	(36)	(19)	(35)	(11)	(16)	(29)	(12)
사람은 있지만 자질이 부족	59.3	61.1	52.6	34.3	63.6	31.3	62.1	66.7
저임금으로 인해 지원을 기피	18.7	19.4	21.1	28.6	9.1	18.8	20.7	16.7
불안정한 근로조건 등으로 지원을 기피	11.0	5.6	10.5	22.9	9.1	25.0	6.9	-
찾은 이직 새로운 학문/업무 등으로 관련 교육기관이 국내에 없음	5.5	8.3	10.5	11.4	9.1	25.0	3.4	8.3
인력풀(pool)에 관한 정보 부족	2.2	2.8	-	-	-	-	3.4	8.3

자료: 한국직업능력개발원, "문화콘텐츠 인력양성 중장기 정책방안 수립", 2008.

8) 4점 척도 기준(1점 매우 어려움/2점 다소 어려움/3점 별로 어렵지 않음/4점 전혀 어렵지 않음)으로 측정된 결과, 게임은 2.32점, 애니메이션·만화는 2.37점으로 인력확보가 어렵다는 반응이 많았지만, 영화산업 2.70점, 방송 2.69점, 음악 2.55점으로 어려움이 크지 않았다고 조사됐다.

신규채용인력에 대한 교육훈련방법은 현장 실무교육의 비중이 매우 높아 애니메이션, 캐릭터, 게임, 음악 장르는 현장실무교육을 실시한다는 기업체가 80%이상이다. 문화콘텐츠업체는 대체적으로 중소기업이 많아 신입사원에 대해서 교육을 실시하지 않는 기업도 많으며, 사내 오리엔테이션이 아예 없는 경우도 많고, 정규적인 교육프로그램보다는 OJT(on the job training)에 의존하는 기업이 많은 것으로 나타났다. 이것은 대학의 현장적합성 교육에 대한 필요성이 절실함을 보여주고 있다.

표 10. 신규채용인력의 교육훈련 형태

(중복응답, 단위: %)

	만화	애니메이션	캐릭터	음악	게임	영화
현장 실무 교육	66.2	89.5	82.8	82.0	80.2	76.1
직업훈련기관에 위탁교육	15.2	2.9	6.2	2.6	6.9	5.4
외부 전문가 초빙교육	7.0	4.0	11.7	3.5	4.9	2.7
실시하지 않음	21.9	6.7	11.7	16.3	17.2	19.0
대학/연구소 등 교육전문기관에 위탁교육	2.2	10.7	13.6	2.7	3.9	4.2
거래처 등에 파견	9.7	19.1	3.9	18.4	10.3	9.2
외국기업에 위탁교육	-	2.7	0.7	-	1.5	-
신입사원 사내 오리엔테이션	1.5	-	-	0.7	0.7	-
국가기관 시행 프로그램 교육	0.7	-	-	-	0.8	-
온라인 교육	-	-	1.0	-	0.4	-

자료: 한국문화콘텐츠진흥원, "문화콘텐츠산업 전문인력 수요전망 연구", 2007

또한 문화콘텐츠 관련 교육을 마친 후 해당 장르의 문화콘텐츠 일자리로 진입할 확률은 전반적으로 낮은 것으로 나타났다. 음악 전공자의 39%, 영화 전공자의 34%, 게임 전공자의 19%, 애니메이션·만화 전공자의 11.3%만이 해당 장르의 사업체 및 프리랜서 일자리로 진입하는 것으로 나타났다. 이는 문화콘텐츠 산업의 교육은 활성화되어 있지만, 실제 취업으로의 연결 가능성은 크게 높지 않다는 것을 의미한다.

문화콘텐츠산업의 인력수급전망은 한국직업능력개발원·한국고용정보원(2007)의 산업별 인력수요와 학력별 인력수급 전망연구에 따르면, 2016년까지 대학원 디자인 전공에서만 초과수요가 나타날 전망이며, 그 외의 전공에서는 대부분 초과공급이 지속될 전망이나 초과공급의 규모는 점차 축소될 전망이다. 5년뒤 문화콘텐츠 산업별 인력규모에 대한 전망은 인력규모가 증가할 것으로 전망한 산업은 방송산업(76.6%)만이며, 애니메이션, 만화산업, 음악산업 등은 감소의 비중이 높아 부정적이다. 직무별로 살펴볼 때 향후 인력수요가 크게 증가하리라고 예측되는 직무는 만화에서는 마케팅, 캐릭터에서는 개발, 애니메이

선에서는 사업화, 음악에서는 공연, 게임에서는 그래픽 디자인과 프로그래밍, 영화에서는 제작, 마케팅 등으로 나타났다(한국문화콘텐츠진흥원, 2007). 이들 직무의 경우 다양한 지식과 능력을 요구하는 중급이상의 직무의 경우가 많은 것이 특징적이다.

이러한 조사 결과들은 향후 문화콘텐츠 인력정책방향은 교육의 양적 확대 보다는 질적 개선에 초점을 맞추고 현장의 수요에 부응하는 문화인력의 역량개발이 필요하며, 기획인력 및 중·고급 인력양성 등이 시급하다는 것을 보여주고 있다.

표 11. 문화콘텐츠 관련 학과 전공별 신규인력 수급차 전망 (단위: 명)

	초과공급 규모			
	2001년	2006년	2011년p	2016년p
대학교 전체 학과	19,395	17,426	17,569	15,405
디자인	412	437	510	745
응용예술	76	121	145	229
미술·조형	535	475	442	421
연극·영화	73	127	195	252
음악	643	648	862	743
대학원 전체 학과	2,907	4,592	6,024	4,754
디자인	41	91	82	-30
응용예술	19	52	65	100
미술·조형	48	82	129	132
연극·영화	3	4	8	7
음악	52	100	141	100

\* 한국직업능력개발원·한국고용정보원, "산업별 인력수요와 학력별 인력수급 전망연구", 2007

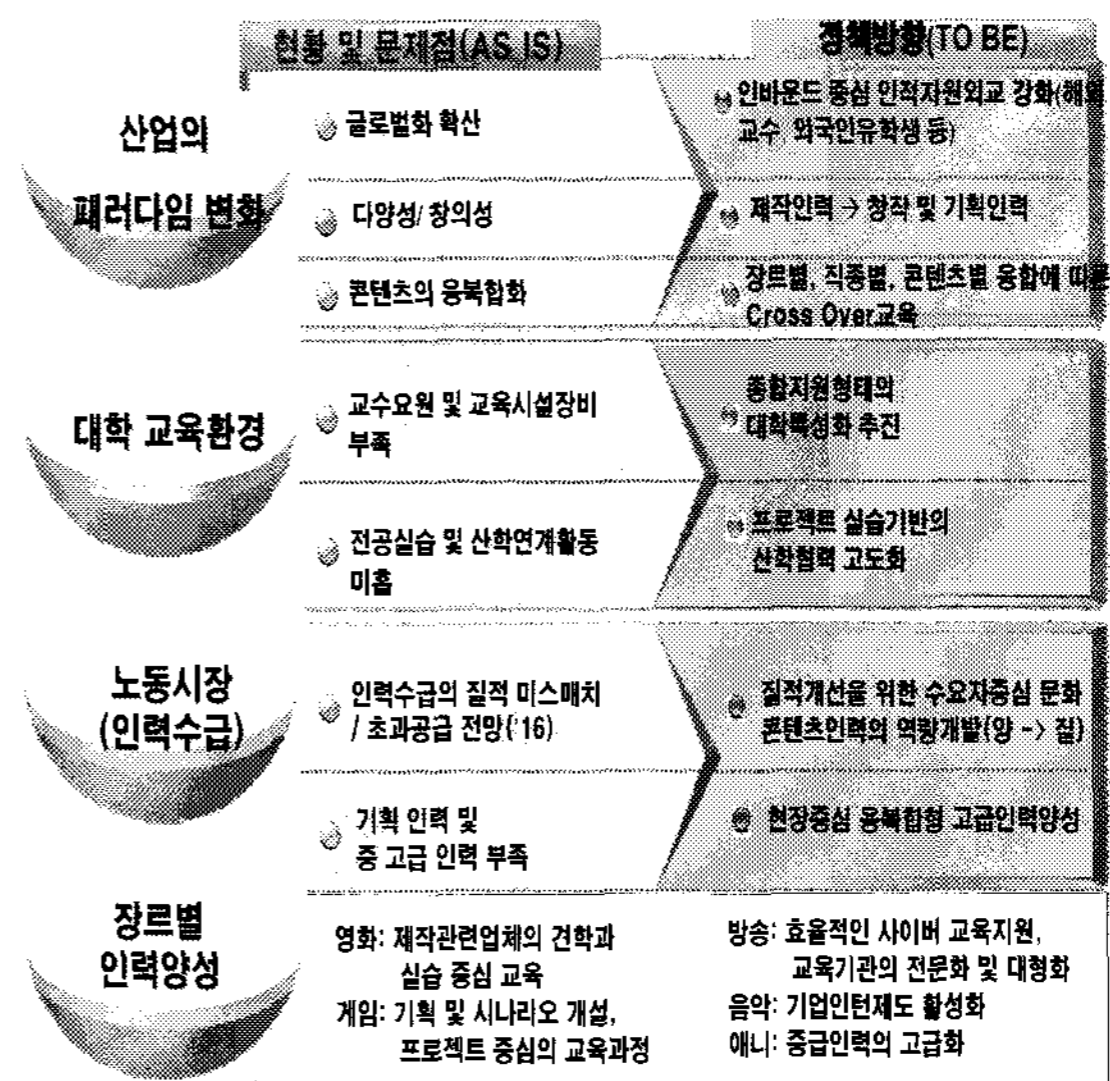
#### 4. 인력양성 정책방향

앞에서 살펴본 문화콘텐츠 산업의 패러다임변화, 국내대학 교육현황, 인력수급전망 등을 통해 현황 및 문제점을 분석하여 문화콘텐츠분야 대학 교육기관 인력양성 정책방향을 설정하고자 한다.

주요 선진국들은 문화콘텐츠산업을 국가 전략산업으로 설정하여 Sony, Aol등 글로벌기업들은 국내진출을 활발히 하고 있으며 국내 문화콘텐츠기업들도 해외시장에 진출하는 등 글로벌화가 확산되고 있다. 또한 지식기반 문화콘텐츠산업의 경쟁력강화를 위해서 다양성과 창의성을 요구함에 따라 제작인력에서 창작 및 기획인력이 절실히 필요한 실정이다. 콘텐츠의 생산 유통에 있어서도 네트워크, H/W, 미디어사업자들이 콘텐츠 영역으로 진입하여 경쟁함에 따라, 장르별, 업종별, 콘텐츠별 융합에 따른 인력양성이 요구되고 있다.

국내 대학교육 환경의 경우, 교수요원이 질적 양적으

로 부족한 상황이며 현장교육을 위한 필수요건인 대학의 교육시설장비는 아직 부족하고, 전공실습 및 산학연계활동이 미흡한 실정이다. 타 분야 전공에 문화콘텐츠산업 관련 교과과정이 거의 없어 순수예술, 인문학, 경영학 등 학제간 융합교육을 통해 타 분야 전문인력 유입이 필요하다. 신규인력에 대한 수요와 전공자수는 인력보다 공급이라고 인식하고 있으며, 2016년까지 학력별 인력수급은 대부분 초과 공급될 전망이다.



▶▶ 그림 2. 인력양성 정책방향

또한 기업체 요구수준과 교육기관 졸업생 능력수준과의 갭(Gap)이 크게 차이가 나고 있어 '사람이 있지만 자질이 부족하다'고 느끼고 있으며, 인력수요측면에서도 신규인력보다는 중고급 인력 및 기획인력이 절실히 필요한 실정이다. 이에 따라, 대학 인력정책방향은 양적 확대 보다는 질적 개선에 초점을 맞춘 현장적합성 학부인력양성과 고급인력양성이 시급하다.

장르별로 보면, 게임관련학과는 기획 및 시나리오 과목이 개설되지 않은 학교가 대부분이어서 게임기획, 그래픽, 프로그래밍 등 공통 커리큘럼이 개설되어야 하며, 산업현장에서 요구하는 인력을 양성하기 위해서 교육용 게임 제작엔진 등 프로젝트 중심의 교육과정이 필요하다. 마찬가지로 영화분야도 창의력을 키우기 위해 제작관련업체의 견학과 실습중심 교육을 원하고 있으며, 음악분야도 기업인턴제도 활성화를 요구하고 있다. 방송분야는 교육기관이 매우 다양해서 전문화 및 대형화가 힘든데, 선택과 집중을 통해 전문화가 필요하

며 사이버교육에 대한 반응이 좋아 지속적인 지원이 요구된다.

### 5. 결론

문화콘텐츠분야 대학교육 정책비전으로 글로벌 경쟁력을 갖춘 창의적인 융합형 문화콘텐츠 인력양성을 비전으로 설정하였다. 인력수급의 미스매치, 산학연계활동 미흡, 다양성 및 창의성교육 부족 등을 개선하기 위한 산학협력 중심의 창의성(Creativity)교육, 콘텐츠의 융복합화 등 DC산업의 패러다임 변화를 수용 할 융복합 인력양성 (Convergence), 해외 인적자원 활용 강화를 위한 글로벌화(Globalization), 대학교육에 필요한 인프라 구축(Infra Structure) 등 네가지를 인력양성 정책방향에 대한 Keyword로 제시한다. 이러한 정책방향을 달성하기 위한 정책대안을 다음과 같이 고려하였다.

첫째, 산학협력 중심의 창의성교육을 위해 종합지원형태의 대학특성화 추진, 프로젝트 중심의 산학협력 고도화, 교수요원 재교육 강화 등을 생각해 볼 수 있다. 그 중에서 종합지원형태의 대학특성화 사업은 대학에 기본적으로 갖추어야 할 교육인증기준을 제시하고, 대학이 자율적으로 특성화 전략을 제안하게 하여 그 대학의 특성화에 맞추어 지원하여 사업의 효과를 극대화할 수 있다. 또한 교재개발, 교수요원 확충, 기자재 지원 등 개별사업 지원 보다는 각 대학의 경쟁력이 부족한 부문에 대학이 자율적으로 예산 배분이 가능하도록 종합지원 형태<sup>9)</sup>로 변경할 필요가 있다. 그리고 프로젝트 중심의 산학협력 고도화 사업은 취업률제고를 위한 멘토링-인턴쉽-취업으로 이루어지는 3단계 취업지원서비스(3-Step Employment Service)를 가능케 한다. 이러한 서비스를 통해 대학은 산업체에서 필요로 하는 프로젝트실습을 하고 인턴쉽을 실질적으로 하여 산업체의 신규인력에 대한 재교육비용을 절감시켜주는 효과가 있다. 그리고 지역별 또는 권역별로 이러한 서비스를 할 수 있는 CRC를 활용하고 기능을 강화하여 산학협력의 중심이 되게끔 역할을 부여하는 것도 한 방법이다. 또한 창의성을 위한 교육프로그램 개발도 중요하지만, 가르치는 전문가와 교수를 연결하여 학생들에게 지속적인 창의성교육이 가능케 하기위한 교수에 대

9) 종합지원 형태로 지원하면 각 대학의 경쟁력에 따라 신축적으로 예산을 운영하는 장점과 사업관리의 효율성을 증대할 수 있음

한 교육강화<sup>10)</sup>도 매우 필요하다.



▶▶ 그림 3. 정책대안

둘째, 융합인력양성을 위해 장르별 Cross Over 교육은 방통융합에 따른 방송관련학과의 기술교육형태인 방통융합과정개설, 3D 애니메이션 교육, 예술분야의 크로스 학대로 예술 기술관련 교육 등 시급성이 필요한 교육이 우선적으로 지원되어야 한다. 그리고 현장중심의 고급인력을 양성하기 위해서 해외교수, 기자재, 교재과목 등 해외 우수 교육프로그램도입<sup>11)</sup>을 통해 국내최고의 CT 특수대학원을 만들어 기획인력 및 중고급 인력부족을 해소해야 한다.

셋째, 글로벌 인력양성사업의 경우, 사업의 효율성이 적은 해외연수, 해외유학 등 Outbound사업(영화, 방송분야 등 해외 파견연수를 통해 외국전문가들과 경쟁해야 되는 분야는 제외)은 축소하고, Inbound형태의 해외 우수교육프로그램 도입 등을 통해 국내 대학의 글로벌화교육이 정착이 되도록 지원하는 방향이 필요하다. 또한 인적자원 외교측면에서 해외교수, 우수 외국인 유학생유치 등 좋은 해외인력을 유입하고 상호교류<sup>12)</sup>도 요구된다.

10) Intel 교육프로그램을 보면 학생들에 대한 컴퓨터교육보다는 교사들에 대한 교육에 집중하여 창의적인 컴퓨터 활용이 될 수 있게 유도하고 있으며, IT 교수경쟁력강화사업(지경부)의 경우에도 S/W, H/W 트랙별로 방학을 이용하여 그 분야의 해외전문가를 초빙하여 공대교수에게 신기술분야 및 Upgrade된 강의를 제공하고 있음  
 11) 고대-조지아텍의 임베디드S/W대학원, KAIST의 정보미디어 대학원 및 CT대학원, ICU의 MSE 프로그램(CMU) 등  
 12) 예를들어, 게임, 애니메이션, 디콘분야의 학생취업, 교수 및 연구원 교류사업인 한일 문화콘텐츠 인력교류(가칭 "커넥트 재팬": Connect Japan in the field of Culture contents Program) 등이 가능함

마지막으로, 대학교육의 인프라를 구축하기 위해서 가장 먼저 해야 될 일은 문화콘텐츠분야 교육품질개선을 위해 문화콘텐츠 교육 인증제도 도입이다. 학회를 중심으로 산업전문가를 참여시켜 산업체에서 요구하는 인증기준을 개발하고, 문화콘텐츠분야의 공통적으로 요구되는 직무 역량에 대해서 교육인증을 하여 산업체의 졸업생 현장적응력에 대한 불만을 해소 시켜야 한다. 또한 학생들이 산업체의 전문가와 프로젝트 실습을 온라인에서도 할 수 있게 하기 위해서 사이버 멘토링 플라자를 도입하여 산학협력체계 구축도 필요하다. 그리고 인력실태조사, KSS개발 및 활용 등을 통해 지속적인 인력통계 데이터의 신뢰성을 제고하여 인력정책의 활용도를 높여야 한다.

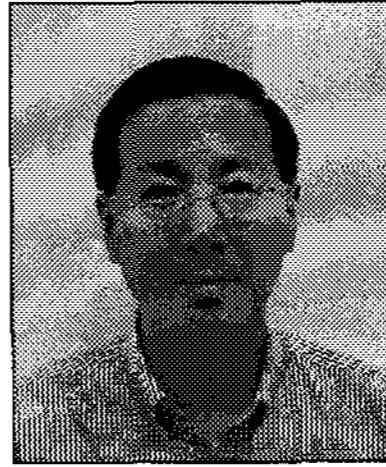
**참고문헌**

- [1] 권택민, "멀티플랫폼시대의 콘텐츠 산업", 2008.5
- [2] 문화관광부, "문화산업 경쟁력 강화 대책", 2007. 12. 10
- [3] 문화관광부, "문화콘텐츠 인력양성 종합계획", 2004. 2
- [4] 삼성경제연구소, "일본 서비스산업 활성화전략과 시사점", SERI 경제 포커스, 제 150호, 2007. 7. 2
- [5] 정보통신정책연구원, "IT인력의 취업률, 전공종사율, 임금수준에 대한 연구", 2003. 8
- [6] 최문기, "Convergence of IT & others", 한국IT리더스포럼 발표자료, 한국전자통신연구원, 2007.9.18
- [7] 한국문화콘텐츠진흥원, "문화콘텐츠 국내외 교육기관 현황조사", 2005.
- [8] 한국문화콘텐츠진흥원(2007)의 "문화콘텐츠산업 전문인력 수요 전망연구", 2007
- [9] 한국소프트웨어진흥원, "2007년 국내 SW인력 현황조사", 2007. 12
- [10] 한국언론학회, "디지털 콘텐츠 인력양성에 대한 실태 조사연구", 2004. 3
- [11] 한국직업능력개발원·한국고용정보원, "산업별 인력수요와 학력별 인력수급 전망연구", 2007
- [12] 한국직업능력개발원, "문화콘텐츠 인력양성 중장기 정책방안 수립", 2008. 2
- [13] 산업연구원, "문화 콘텐츠 산업의 2020 비전과 전략" 2007.
- [14] PWC, "Global Entertainment and Media Outlook:2007-2011, 2007.

**저자소개**

● 이 중 만(Jungmann Lee)

정회원



- 1986 : 고려대학교 경영학과(경영학사)
- 1997 : New York시립대학교(경제학박사)
- 2001 : ETRI 기술정책연구팀 선임연구원
- 2007 : 정보통신연구진흥원 인력기획팀장
- 2008 : 현재 한국콘텐츠학회 상임이사
- 2008현재 : 호서대학교 디지털비즈니스학부 조교수

<관심 분야> 과학기술인력정책, 디지털콘텐츠, 비즈니스, University-Industry Collaboration

● 오 용 선(Yongsun Oh)

종신회원



- 1983 : 연세대학교 공과대학 전자공학과(공학사)
- 1985 : 연세대학교 대학원 전자공학과(공학석사)
- 1992 : 연세대학교 대학원 전자공학과(공학박사)
- 1984-1986 : 삼성반도체통신 시스템개발실 연구원(팀장)
- 1998-1999 : 한국해양대학교 전파공학과 객원교수

- 2003-2005 : 목원대학교 산학협력단장
- 2006-현재 : 한국콘텐츠학회 회장
- 2007-2008 : ETRI 지식 e-Learning팀 초빙연구원
- 1988-현재 : 목원대학교 정보통신공학과 교수

<관심 분야> 멀티미디어 콘텐츠, 디지털통신, 정보공학, e-Learning 등

● 오 영 삼(Young Sam Oh)



- 1992년 : 한국외국어대(문학사)
- 1995년 : 인하대학교(경영학석사)
- 2004년 : 가톨릭대(경영학박사수료)
- '02-'06 : 우송대학교 경영학부 초빙교수
- '07-현재 : 우송대학교 겸임교수

<관심 분야> IT & Mobile 서비스 분야

● 신 준 우(Jun Woo Shin)



- 1996년 : 숭실대학교(경영학사)
- 2003년 : 성균관대학교(공학석사)
- 2007년 : 고려대학교 정보경영공학 박사과정
- 1996 : 유화증권(주) 기업금융팀
- 2003 : 정보통신연구진흥원 정책지원실
- 2008 현재 : 정보통신연구진흥원 연구인력팀장

<관심 분야> 대학의 R&D역량 및 정보경영공학분야