

문화콘텐츠 인력양성 방안 연구

박병호 (한국문화콘텐츠진흥원)

차 례

1. 서론
2. 문화콘텐츠 인력양성 수급현황
3. 문화콘텐츠 인력양성 정책과 향후과제
4. 결론

1. 서론

문화콘텐츠산업의 세계 시장규모는 2007년 기준으로 1,460조원으로 추정하고 있다. 우리나라의 경우도 58조 규모 수준이다. 1990년대 말 이미 서구 선진국을 중심으로 지식기반 서비스산업으로서 문화콘텐츠산업을 주목하기 시작하였으며[1], 문화콘텐츠산업이 고부가가치 성장 산업으로 인식되면서 세계 각국은 시장 확대를 위한 정책을 경쟁적으로 추진하고 있다.

과거 하찮은 것으로 여겼던 대중음악, 드라마, 영화, 게임, 만화 등의 분야가 현재 대표적인 문화콘텐츠산업으로 자리매김하기 시작하게 된 것은 일본, 우리의 가요와 드라마가 중국을 비롯한 아시아지역에 신선한 바람을 일으킨 韓流가 결정적 계기를 마련하게 되었다. 문화콘텐츠산업의 경제성이 입증되면서 과거 제한적인 영역에 한정되어 있던 문화산업은 이를 토대로 애니메이션, 캐릭터, 만화, 방송, 영화, 공연 및 게임 등 문화예술 콘텐츠 전반의 산업화를 본격적으로 추진하게 만들었다.

이러한 문화산업은 창의적인 아이디어만 있으면 적은 비용을 투입하고도 높은 이익을 기대할 수 있는 고부가가치 산업으로서 성장동력이 인간의 '창의성'을 기반으로 하고 있다는 점에서 다른 어떤 산업보다도 인력의 역할이 매우 크고 중요하다고 할 수 있다. 그러므로 정부의 인력 관련 정책이 중요한 영역이며, 인력정책의 성패가 곧바로 산업의 성패와 직결된다.

문화를 산업으로 인식하기 시작한 것은 불과 10년 남짓에 불과하다. 나아가 문화콘텐츠산업은 제조업과 달리 기술의 변화, 트렌드의 변화, 취향 및 기호의 변화 등 외부 환경 변화에 민감하게 반응하기 때문에 매우 빠르게 변화하고 있다. 그래서 상대적으로 교육체계가 유연성이 적은

대학이 탄력적으로 대응하고 있지 못하는 등 핵심인력 부족 현상이 발생하게 되는 것이다. 최근 10년 동안 대학의 문화콘텐츠 관련학과가 1천 여개 이상 개설되었지만 산업현장에서는 쓸만한 인력을 구하기가 쉽지 않다는 지적이 많다.

대학교육의 특성상 제도적 유연성이 높지 않기 때문에 변화의 속도가 매우 빠른 문화콘텐츠 산업분야의 필요인력 공급이 제한적일 수밖에 없기 때문이다.

이러한 제도권교육의 한계를 극복하기 위해 문화콘텐츠산업을 관장하고 있는 문화체육관광부에서는 타 부처와 달리 현장에서 요구되는 인력을 배출하기 위해 자체적으로 많은 아카데미를 운영하고 있다.

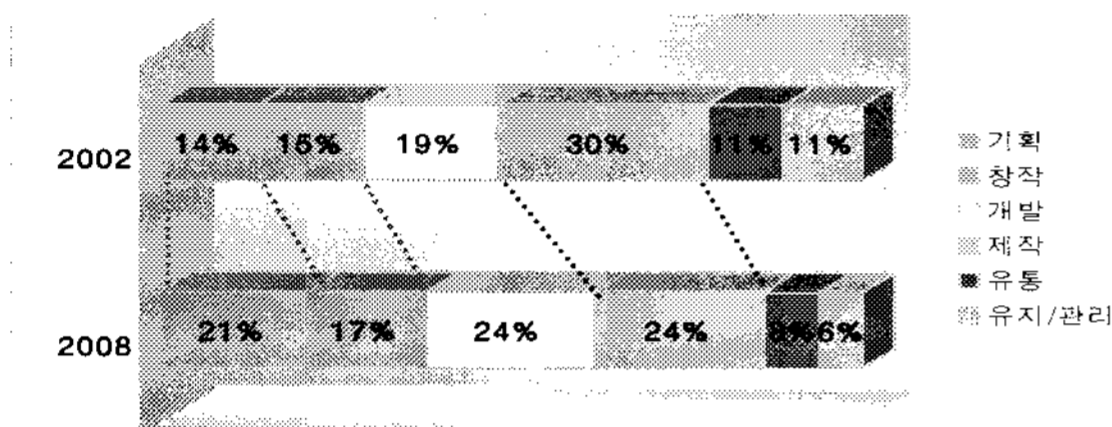
1984년 영화아카데미(舊영화진흥공사 부설)를 시작으로 1990년 방송연수센터(한국방송영상산업진흥원 부설), 1992년 무대미술아카데미(舊문화예술진흥원소속이며 현재는 공연예술아카데미로 확대 운영), 2001년 게임아카데미(한국게임산업진흥원 부설), 2006년 기획·창작 아카데미(한국문화콘텐츠진흥원)가 그것이다.

각 아카데미들의 운영형태는 조금씩 차이가 있으나, 공통된 특징은 현장밀착형 프로젝트 중심의 교육방식을 채택하고 있다. 다시 말해 졸업과 동시에 현장에 투입될 수 있는 수준으로 실무능력을 배양한다는 것이다. 그러나 대학의 관련 학과들도 실무 중심의 커리큘럼으로 점차 개편하고 인력 또한 과거와 달리 실무능력을 인정받는 채용의 배출이 증가하고 있는 추세이다. 따라서 변화하는 환경에 아카데미들의 역할론에 대한 담론이 지속적으로 제기되고 있다.

이에 본 원고에서는 문화콘텐츠산업 환경의 트렌드변화에 따른 인력양성 방안에 대해 고찰해 보고자 한다.

2. 문화콘텐츠 인력양성 수급현황

인력수급에 관련하여서는 2000년 이후 지속적으로 조사되고 있다. 2005년 이전까지 연구의 초점은 정량적인 분석에 맞춰져 왔다. 대표적으로 2004년 인력양성 종합계획에서는 “2008년까지 지속적인 공급인력 부족현상”이 예상되고 있으며, 특히 2005년까지 산업의 급속한 성장이 예상되는데 반해서, 인력공급의 비 탄력성으로 인한 공급인력 부족을 예상하였다. 하지만 질적 수급 관련하여 향후 직종별 수요인력의 증가폭에 대한 전망은 기획인력, 개발인력, 창작인력의 증가를 예상하고 있다.[2]



출처 : 한국문화콘텐츠진흥원, 《문화콘텐츠 인력양성 종합계획》, 2004

▶▶ 그림 1. 문화콘텐츠산업인력 구성의 변화 전망

이러한 연구는 정부의 강력한 문화콘텐츠산업 드라이브 정책과 관련 기업들의 창작구조로의 변화 의지 등이 맞물려 연평균 약 15% 산업 성장을 가정하여 지속적인 인력 수요 창출이 필요할 것으로 예측하여 공급인력 부족을 예측하였다. 이러한 사회적 분위기와 연구결과의 영향으로 2000년 이후 문화콘텐츠 관련 대학(학과)들이 신설 또는 증설되는 결과를 가져왔다. 2006년 이후 산업성장의 규모와 속도를 조정하게 되고, 산업 특성을 반영한 노동시장 환경 측면에서 접근한 결과 산업뿐만 아니라 인력에서도 다양한 융합(convergence)이 이루어지고 있다는 사실도 인력의 질적 수급에도 관심을 기울이게 했지만 수치적인 통계에서 완전히 자유롭지는 못했다. 하지만 2007년 국가인적자원개발위원회에서 인력수급의 통계적 수치에 대한 재검토가 필요하다는 판단 하에 그러한 수치의 언급을 자제하겠다고 하였다.

이에 한국문화콘텐츠진흥원의 『문화산업 인력양성 중장기 정책방안 수립』 보고서에는 이러한 기조에 따라 인력수급 전망을 제시하였다. 문화산업 통계 분류 대상인 5대 장르(영화, 방송, 음악, 애니메이션·만화, 게임)에 대해 정책 대상인 기획, 제작, 마케팅 인력으로 한정하여 전

망하고 있는 바, 수량적 측면에서는 인력 부족 현상이 나타나지 않고 있으나, 교육의 질적 불일치로 인한 직무별 수급 애로가 존재하는 상황이라고 밝히고 있다.

전반적으로 전공자 숫자가 실제 신규 인력 수요보다 많은 가운데, 기획이나 전문 기술직무 중심으로 수급 불일치가 있으나, 이는 수량적 양성 인원의 부족보다는 교육의 내용이 실제 현장 수요와 불일치하는 데에서 주로 기인하는 것으로 평가하고 있다.

한편 산업 자체의 성장은 향후에도 계속될 전망이지만, 인력 수요의 성장 속도가 산업의 성장 속도보다 느린 상황에서 수량적 인력 양성 확대보다는 교육의 내실을 기하는데 초점을 두는 것이 바람직할 것으로 제시하고 있다.

또한 인력수급 불일치가 나타나는 원인 중 근로환경의 문제도 중요하게 지적하고 있는데, 즉 저임금이나 불안정한 근로조건도 인력 수급 애로의 원인 중 하나로 향후 인력의 양성뿐만 아니라, 실제 문화콘텐츠 인력들이 안정적으로 활동할 수 있는 여건을 조성함으로써 인력수급의 불일치를 해소할 뿐만 아니라 지속적 자기개발을 통한 경쟁력 향상이 가능토록 유도하는 것도 중요한 과제로 언급하고 있다.

나아가 세부적으로는 각 장르 내 직무군별 인력의 역량 평가를 통해 각 장르별 차별적 요소를 제시하였다. 예로써 기획·연출 업무의 중요성이 상대적으로 큰 방송·영화 산업과 제작·개발 단계가 상대적으로 중요한 게임·음악·애니메이션·만화산업 간 장르의 특성에 기인한 것으로 장르별 특성이 반영된 역량 개발 필요성을 재확인할 수 있었으며, 미래에 요구되는 역량과 현재 요구되는 역량간의 차이는 기술의 변화와 관련된 역량에서 크게 나타나는 경향이 있기 때문에 향후 기술 발전을 반영하여 관련 인력들에 대한 지속적 역량 개발 필요성이 있음을 시사한다는 내용이 그것이다.

이러한 결과는 과거 인력의 질적 수급에서 제시한 기획·창작 인력의 필요성 제시에 한 걸음 진보한 결과로 대학의 문화콘텐츠 관련학과의 동일분야 진입율이 전체적으로 30% 내외로 저조하다고 언급하면서 이미 전체적인 공급 과잉으로 간주하고 있다.

하지만 여전히 질적 수급에 관해 언급하면서 이에 대한 근본적인 해결방안 제시는 미흡하다고 할 수 있다. 정량적 수급의 경우에 비해 상대적으로 정책대안을 제시하는 것이 쉽지 않기 때문일 수 있다. 또한 계량화의 결과가 정책 추진에 있어서 주요 지표로 활용될 수 있는 용이성으

로 많은 인력수급 연구들이 계량적인 분석에 치중한 것이 사실이다.

3. 문화콘텐츠 인력양성 정책과 향후과제

문화체육관광부는(이하 문화부) 문화산업 진흥을 위해 ‘문화강국(C-Korea)2010’ 전략을 발표하면서 변화하는 문화산업 환경에 대처하여 ‘참여정부 문화산업 정책비전’에서 제시한 세계 문화산업 5대 강국 실현이라는 목표달성을 위해 다음과 같이 문화산업 진흥의 핵심과제를 설정하였다.

표 1. 문화관광부의 문화산업 주요 정책기조

핵심과제	주요 내용
국제수준의 문화산업 시장 육성	<ul style="list-style-type: none"> ○ 디지털융합시대의 핵심 문화콘텐츠산업 집중 육성 ○ 문화산업 핵심 인력양성 기반구축 ○ CT 핵심기술 개발 ○ 문화산업 투자환경 조성 ○ 지역 문화산업 클러스터 조성
문화산업 유통구조의 혁신	<ul style="list-style-type: none"> ○ 문화콘텐츠 수출정보시스템(CEIS) 구축 및 운영 ○ 한국음악데이터은행(KMDM) 운영 ○ 문화콘텐츠 닷컴 운영 활성화 ○ 디지털콘텐츠 산업발전협력체 구성
저작권산업 활성화를 위한 기반구축	<ul style="list-style-type: none"> ○ 저작권 수출활성화를 위한 지원체계 구축 ○ 저작권산업 활성화를 위한 국내외 환경개선
한류 세계화를 통한 국가브랜드 파워 강화	<ul style="list-style-type: none"> ○ 코리아 플라자 설립 ○ ‘한(韓) 브랜드’ 세계화 지원 ○ 아시아 문화 동반자 1만명 확보

출처 : 문화강국(C-Korea) 2010(문화관광부, 2005) 내용 인용 및 재구성

그동안 국내 문화산업 정책은 산업 및 사회 환경 등의 변화에 따라 탄력적으로 대응하여 추진하고 있는 것을 알 수 있다. 기술환경의 디지털 컨버전스 추세에 따라 게임과 음악의 경우 온라인 매출이 차지하는 비중이 절반 이상으로 증가하였으며 영화산업에서도 디지털 테크놀로지 및 디지털 활동의 비중이 점차 확대되고 있다. 반면, 해외 선진국에 비해 거대 미디어그룹 등 국제자본과 경쟁할 만큼의 충분한 경쟁력을 확보하지 못했고, 콘텐츠 생산기반이 아직 미약하여 국가지원을 통해 독자적인 콘텐츠 경쟁력을 확보할 수 있는 단계까지 정책 중심의 문화산업 육성을 추진하고 있는 상황이다.

정부는 환경변화에 따른 인적자원정책의 중요성이 증대함에 따라 2001년 제1차 국가인적자원개발기본계획을 수립하여 추진하였으며 「인적자원개발기본법」에 의거, 2006년 제2차 5개년 국가인적자원개발기본계획을 수립하였다. 최근 정부가 지원하는 국내 문화콘텐츠 교육기관들은 산업간 경계가 허물어지는 구조적 변화에 대응하여 커

리큘럼을 변화하는 한편, 산업의 현실을 반영하는 인력수급 구조 미비 및 핵심 고급인력의 부족 등의 문제를 해결하고자 선택과 집중에 따른 핵심인력을 양성하는 추세이다.

「문화관광부 인적자원개발정책 현황」(2005) 자료에 따르면 국내 문화콘텐츠 관련 인력양성 체계는 크게 양성 대상에 따라 산업현장인력 재교육, 예비전문인력 양성, 기초잠재인력 양성, 핵심인력 양성의 4가지로 구분하여 추진하고 있다. 현장인력 재교육 현황을 살펴보면 기업체 자체적인 현장인력에 대한 재교육은 반드시 필요하나 재직사원을 대상으로 한 재교육 실시비율은 절반을 넘지 못하는 상황이다. 특히 재교육에 대한 체계적인 프로그램을 보유하고 있는 경우는 거의 없는 상황이며 OJT를 통한 단순 재교육에 집중하는 기업이 대부분으로, 문화콘텐츠 산업 기업체의 독자적인 인력양성이 미흡한 점은 업계의 영세성 및 전문인력 부족 등으로 자체적인 인력양성체제를 구축하기 어려운 현실이 반영된 결과라고 볼 수 있다. 이에 따라 업계의 규모 성장 및 산업발전이 성숙되기까지 일정 부분 국가가 관련 전문인력 양성을 대행하고 지원할 필요가 있어 현재 문화부 산하 한국문화콘텐츠진흥원(KOCCA), 한국게임산업개발원(KGDI), 한국방송영상산업진흥원(KBI) 및 영화진흥위원회(KOFIC) 등 공공기관에서 각 아카데미를 중심으로 온라인 및 오프라인으로 다양한 인력양성 사업이 추진되고 있다.

2002~2004년의 3년간 사업의 초점은 인력양성을 위한 인프라 구축차원에서 사업별 양성과정을 개발하고 제반 시스템 구축을 중점으로 추진하였으며, 전반적으로 산업계에 종사하는 재직자를 주요 양성대상으로 설정하고 특히, CEO와 중간관리자 계층을 집중적인 표적 수요층으로 사업을 추진한 것을 볼 수 있다. 2002~2004년의 사업 체계003년 「문화콘텐츠 인력양성 종합계획」의 수립에 따라 효과적 인력양성을 위해 『대상별 구분』으로 사업체계 편성하여 '04년까지의 양적 팽창 효과를 지속하는 한편, 핵심인력의 양성을 위한 사업의 집중화를 본격적으로 추진하였다. 이후 2005년 「문화콘텐츠 인력양성사업 성과분석 및 개선방안」에 따라 문화콘텐츠 인력의 전문화와 고도화를 목표로 문화콘텐츠 기획·창작 아카데미 개설, 문화콘텐츠 종합인력정보시스템 구축, 문화콘텐츠 글로벌 리더 과정 운영 등을 추진하고 있다.

2006년의 경우 직원 재교육 차원의 단기과정 위주로 진행되어온 인력양성 사업의 틀을 실제 산업을 이끌어가는

고급 인력양성을 위한 사업으로 전환하였으며 특히 문화콘텐츠 산업의 해외 진출을 위한 인력배출 및 정규교육기관에서 배출되는 문화콘텐츠 인력의 경력관리를 통해 산업현장 밀착형 인력을 양성하는 것이 주된 목표로 인력양성 사업체계를 전개해 가고 있다.

향후에는 인력양성 및 수급 문제는 문화콘텐츠 산업의 주체인 민간기업과 교육기관이 주도할 수 있도록 제반 인프라 구축 등 정부차원의 장기 지원이 필요하며, 이를 위해서는 문화콘텐츠 산업에 대한 실태조사를 지속적으로 하는 한편 자료 및 노하우를 축적하여, 급변하는 산업환경에 대응하는 문화산업 정책과 인력양성 사업 간의 유기적 네트워크를 형성하는 것이 우선적으로 필요할 것이다.

한편 대부분의 공공부문 인력양성의 경우 경력자 대상의 재교육 및 연수 위주로 운영되고 있으며, 인력양성 프로그램/커리큘럼은 제작분야 실무교육의 비중이 큰 실정이고 교수요원 활용 및 교육과정에서 산업계와의 실질적 연계가 형성되지 못하고 있다. 또한 배출인력의 교육과정 참여와 지속적 교류를 위한 명시적 사후관리체계가 형성되지 못하고 있는데 실제로 기업이 원하는 고급인력을 산업현장에 투입하기 위해서는 인프라측면에서 전임 교수 인력 및 실습장비 등을 확충하는 동시에 맞춤형 교육과정을 통해 인턴십 및 산학연계 체계를 강화가 절실하다.

또한 문화콘텐츠 인력은 급속히 늘어난 관련 학과들로 인해 양적인 배출은 급증할 것으로 예상되나, 문화콘텐츠 관련학과의 동일산업 진입을 등이 저조한 상황 하에서 질적 능력을 향상하는 것이 매우 중요한 과제이나, 대학의 특성상 단 기간에 해결되기 어려우므로 공공부문과 연계된 교육과정의 운영과 개선이 필요하다 하겠다.

문화콘텐츠산업은 방송과 통신의 융합을 시작으로 다양한 형태의 융·복합 현상(Convergence)으로 다시 한번 거대한 변화와 맞서고 있다. 방송통신융합, 유무선 통합, 단말기의 복합 등 뉴미디어·다채널 시대에는 인기 콘텐츠를 보유한 쪽으로 소비자가 이동하기 때문에 콘텐츠가 디지털 생태계의 지배자로 부상하게 된다. 따라서 양질의 콘텐츠를 얼마나 안정적으로 확보할 수 있느냐가 더욱 중요시 될 수밖에 없으며, 결국 콘텐츠를 생산해 내는 주체인 인력을 어떻게 배출할 것인가에 초점을 맞추어야 할 것이다.

이를 위해 지금까지의 인력 양성 정책 위주에서 학교-일터 이행과 재직 단계의 노동시장 정책까지 아우르는, 보다 폭넓은 인력 정책의 추진이 필요하다. 특히 문화콘

텐츠 산업의 경쟁력이 궁극적으로 풍부한 창작 역량에 기반 한다는 점에서 최근 주목을 받고 있는 프로슈머에 대한 관심도 필요하다는 지적도 제기되고 있다.

한편 재직자에 대한 재교육 정책과 근무환경 개선 정책의 상대적 중요성에 주목할 필요가 있다. 이에 향후 우수 인력의 양성을 위한 정책을 지속적으로 추진하는 가운데, 근무환경 대책과 재교육 대책에 대한 정책 투입이 현재보다 확대되어야 할 것이다. 이러한 점들을 반영하여 향후 문화콘텐츠 인력 정책은 제도권 교육과의 파트너 관계 강화, 문화콘텐츠 교육 인증, 문화콘텐츠 도제 교육 제도화 등을 중심으로 양성 정책을 추진해 나가는 한편, 우수 인재의 지속적 창작 연구 환경 조성을 위한 문화콘텐츠 전문연구요원 제도 도입 등도 시급히 추진되어야 한다. 아울러 재직 인력의 경쟁력 향상을 위해 문화콘텐츠 경력 인증 시스템과 비즈니스 역량 강화를 위한 조치들도 강구하고, 열악한 근무환경 개선을 위해 문화콘텐츠 근로자의 사회보험제도 가입 확대 지원 등도 추진되어야 할 것이다.

4. 결 론

현재 국내 문화콘텐츠 산업이 주요 선진국에 비해 문화정책 및 산업의 역사가 초기단계임을 감안하여, 산업인력의 질적 역량강화를 위해 정부의 적극적인 인력양성 정책 및 제도의 실행이 필요한 시점이며, 이에 따라 정부에서는 장기비전과 연도별 정책 모두에 반영되는 과제로서 문화예술진흥 및 문화산업 육성을 위해 정책적으로 인력양성사업이 추진되고 있다. 향후에는 인력양성 및 수급 문제는 문화콘텐츠 산업의 주체인 민간기업과 교육기관이 주도할 수 있도록 제반 인프라 구축 등 정부차원의 장기 지원이 바람직할 것으로 판단되며, 이를 위해서는 문화콘텐츠 산업에 대한 실태조사를 지속적으로 하는 한편 자료 및 노하우를 축적하여, 급변하는 산업환경에 대응하는 민간과 공공부문간의 유기적 네트워크를 형성하는 것이 우선적으로 필요할 것이다.

참고문헌

- [1] EU '경제의 문화화/문화의 경제화'(Culturalisation of the Economy and Economisation of Culture)로 설명, 2001년
- [2] 문화콘텐츠 교육기관 현황조사, 한국문화콘텐츠진흥원, 2002

년, 2005년, 2007년

저자소개

● 박 병 호(Park-Byong Ho)



- 1998년 8월 : 명지대학교 정치외교학과(학사)
- 2001년 2월 : 서강대학교 정치외교학과(석사)
- 2008년 8월 : 한양대학교 문화콘텐츠학과(석사 예정)
- 2002년 4월-현재 : 한국문화콘텐츠진흥원 인력양성팀 과장

<관심분야> 교육, 정책, 문화콘텐츠