

지방대학 혁신역량강화사업 효과분석

- NURI 항만물류사업단을 중심으로 -

김상구* · 성은혜**

*한국해양대학교 해양행정학과 부교수, **한국해양대학교 대학원 통상행정학과 해양행정학전공 박사과정

The effect analysis of 「New University for Regional Innovation」 - Focusing on NURI Port Logistics education Project -

Sang-Goo Kim* · Seong, Eun-hye**

*, **Division of Maritime Administration, National Korea Maritime University, Pusan 606-791, Korea

요 약 : 본 연구의 목적은 수요자 측면에서 지방대학 혁신역량강화사업의 효과성을 분석하는 것이었다. 2004년도부터 2008년까지 총 5년간 NURI 항만물류사업단의 자체보고서를 기초로 선정한 효과성 평가지표는 전반적 만족도와 세부적 만족도, 타 대학 출신인력 비교우위, 지속적 채용의사, 재교육의 필요성, 필요교육 우선순위 등이었다. 그리고 보다 객관적인 분석을 위해 2006년부터 2009년까지의 취업률을 지표로 선정하였다. 분석의 결과, 만족도는 대체적으로 꾸준히 증가하였고, 타 대학 비교우위는 높게 나타나면서 재교육의 필요성은 점점 낮아져 사업의 효과성은 매우 높은 것으로 나타났다. 특히 재학생의 외국어능력 수요를 충족시키고 있는 것으로 나타났지만, 산학연계는 보다 강화될 필요가 있는 것으로 분석되었다. 또한 누리사업단의 참여학부(과)는 비참여학부(과)에 비해 취업률이 지속적으로 증가한 것으로 나타나 사업의 효과가 객관적으로 있는 것으로 나타났다.

핵심용어 : 지방대학, 지역혁신, 혁신역량, 항만물류, 효과분석

Abstract : This study aimed to analyze the effect of New University for Regional Innovation in terms of the users. The evaluation indicators based on the reports of NURI port logistics education project from 2005 to 2009 are overall satisfaction, detailed satisfaction, comparative advantage for from the other universities, continuous employment intention, necessity of re-education, and priority of educational needs and so on. And the percentage of employment was chosen from 2006 to 2009 for the more objective analysis. Analysis shows that the effect of the program is founded because the satisfaction increased gradually and the comparative advantage for from the other universities was higher and the necessity of re-education declined less and less. Especially the program filled the foreign language demands. But it needs to reinforce the links between schools and industries. And also the percentage of employment for the participated departments has continuously increased compared with that for non-participated departments, it shows that the effects of NURI project.

Key words : Universities of regional, Regional innovation, Capacity for innovation, Port logistics, Effect analysis

1. 서 론

1995년 지방자치체가 전면적으로 실시된 이래 각 지방자치단체들은 저마다의 경쟁력을 높이기 위해 안간힘을 쓰고 있다. 최근 일어나고 있는 지방자치단체간의 통합과 신공항 유치 등을 위한 갈등 등은 외형은 다르지만 지방정부의 경쟁력 강화를 위한 노력들을 보여주는 것이다. 그러나 지방정부의 경쟁력은 정부의 규모 확대나 핵심사업 유치 이전에 변화하는 행정환경에 대응하고, 이에 맞게 발전시키려는 지역사회의 태도가 우선 담보되어야 할 것이다. 왜냐하면 아무리 좋은 사업 계획이 있다 하더라도 담당주체가 무사안일에 빠져 변화자체를 두려워한다면 이는 성공이 불투명한 계획이 되기 때문이

다. 달리 말하면, 지역경쟁력을 높이기 위해서는 지역혁신이 필요하고 또, 이를 위해서 혁신역량을 강화하는 방안이 마련되어야 한다는 것이다.

혁신이란 과거에 행하지 않았던 새로운 관행(제도, 업무프로세스, 구조, 관리기법)을 지역 또는 조직 내에 도입 실행하는 과정이다. 즉 새로운 관행을 설계하고 실행/평가하여 이를 지역과 조직 내에 성공적으로 정착시키는 것을 말한다(조, 2005: 713). 지역혁신체제는 국가혁신체제가 국가간에 존재하는 정치, 경제, 제도, 지역적 차이로 인해 특정 지역에서 나타나는 혁신의 이유들을 일반화 시키는데 한계에 직면하면서 부각된 개념으로써 지역내 혁신이 혁신 주체간 상호 협력적 활동과 이러한 활동을 뒷받침하기 위한 기초적 환경에 근거한다

* 연회원, ksg1515@hhu.ac.kr 051)410-4671

** 연회원, eunedat@hanmail.net 051)410-5263

는 공통된 특징이 있다(정 외 1인, 2008: 31-32). 즉 지역혁신 체제란 국가 단위보다는 지역단위의 경쟁력이 크게 강조되면서 산·학·연·관 네트워크를 통한 발전 전략을 개발하고 이를 확산시켜나가는 시스템으로 정의될 수 있다(조, 2005: 713).

지역혁신의 주체로는 지방기업과 지방정부 및 지방대학을 꼽을 수 있다. 특히 지방대학은 연구의 장(場)이자 인재육성의 장으로써 지역혁신의 핵심 축을 담당한다고 할 수 있다. 그럼에도 종합대학의 양적 증대와 우수학생의 수도권 집중 및 지방이탈현상은 지방대학 육성을 통한 지역발전을 더욱 어렵게 하고 있는 실정이다.

이러한 맥락에서 대학교육의 질적 향상과 경쟁력 강화, 지역간 균형발전을 위한 지방대학 혁신역량강화사업(NURI사업)이 2004년도부터 2008년도까지 시행되었다. 이 사업의 구체적인 목적은 산업계 수요를 반영한 맞춤형 인재양성을 통한 지방대학 특성화 및 경쟁력 강화와 함께 대학·지자체·산업체·연구소 등을 연계한 지역혁신체계를 구축하기 위함이다(교육인적자원부, 2007: 2). 이는 지역별로 특성화된 산업분야에 바로 투입될 수 있는 전문인력을 육성하고, 지역혁신체계를 구축하여 지역균형발전에 기여하기 위해서인데, 부산에서는 대표적으로 항만물류산업분야 외에 몇가지 산업분야가 선정되었다. 누리항만물류사업단(이하 사업단)은 부산의 유망성장서비스업인 항만물류산업의 전문인력을 양성하고, 이를 통해 지역발전을 촉진시키며, 산학연관 협력체계 구축으로 지역혁신을 주도하기 위해 시행되었다.

이에 본 연구는 항만물류누리사업단을 중심으로 수요자(기업체) 입장에서 지방대학 혁신역량강화사업의 효과성을 분석하고자 하였다. 먼저 대학과 지방정부 역량간의 관계에 관해 파악하고, 누리사업의 각 연차보고서를 토대로 내용 및 성과체계와 효과분석을 실시하였다. 이러한 연구를 시작한 이유는 2011년 현 시점에서 2004년도부터 2008년까지 총 5년간 진행된 사업단 출신 인력이 실무에 투입된지 3년에서 8년차에 접어들어 그 효과성을 분석하는 데에 시의적절한 연구가 될 것으로 사료되었기 때문이다.

2. 대학과 지역혁신체계

2.1 지역혁신과 역량

흔히 역량이라 하면 개인의 잠재적 능력 정도로 파악하기 쉽다. 이것이 체계적으로 연구되면서 개인에서 조직으로, 미시적 관점에서 거시적 관점으로 보다 확대된 개념으로 사용되고 있다. 선행연구들을 살펴보면, 역량이란 행위자의 내적 특성과 관련되고, 조직의 구조적 요인을 포함할 수 있으며, 혁신을 위한 필요조건이라고 한다. 따라서 혁신역량이란 혁신주체들이 조직내·외부의 인력, 구조, 지식, 정보, 재정, 의지, 노력 등과 같은 자원들을 통합하고, 이를 통하여 새로운 자원들을 창출해낼 수 있는 능력, 그리고 조직내·외부 혁신주체들의 혁신성향 등을 포함하는 것이라고 정의할 수 있다(윤 외 1인,

2004: 375-376).

배·최(2005: 2)은 지역혁신의 역량에 대해 '적절한 조직구조, 시스템, 파트너십, 구체적인 의제 또는 계획을 전달하기 위한 절차와 인적구조'라고 정의하면서 그 요소로 재정(finance), 시스템과 절차(systems and processes), 인적자원(people, volume), 기술(skills), 지식(knowledge), 행태(behaviour) 등을 꼽았다. 그리고 강 외(2006: 54-55) 등은 지역의 역량을 내부역량과 외부역량으로 구분하면서, 내부역량에는 인적역량과 물적역량이, 외부역량에는 시민사회역량과 외부구조역량을 포함하였다. 특히, 이를 조작적으로 정의하기 위해서 인적역량은 업무능력과 의지 및 태도, 물적역량은 재정역량과 조직구조역량으로 설정하고, 시민사회역량은 시민단체 수와 활동성 평가, 외부구조역량은 지방정부의 정치·경제·사회·문화적 여건으로 설정하였다.

또한 이 외(2006: 30-40)는 혁신역량이라는 개념은 여러 요인이 복합적으로 관련되어 그 범주가 가변적이라고 지적하면서, 정책혁신이란 바람직한 방향으로 변화되는 혁신정책(innovation policy) 또는 사업(program) 등으로 구체화될 수 있으며, 혁신역량이란 그 같은 '정책혁신을 일으키기 위한 역량' 내지는 '정책혁신의 조건으로서의 역량'으로 정의하고 있다. 또 그 구성요소로써 인적역량과 물적역량으로 구분하여 인적역량에 초점을 맞추고 있다. 인적역량은 업무능력과 의지 등으로 나누고 있는데, 구체적으로 업무능력은 전문성, 문제해결능력, 의사소통능력, 조정·통합능력, 자원확보능력, 업무추진력, 홍보능력, 그리고 리더십 등으로 포괄한다. 또, 의지 및 태도는 행위자의 도덕성과 혁신성향, 그리고 시민지향성으로 정의하고 있다(이 외, 2006: 30-40).

이러한 선행연구들을 바탕으로 지역혁신 역량의 구성요소를 파악하자면, 지방정부 조직 내부의 인적역량, 물적역량 및 구조적 역량, 조직 외부의 인적역량 및 물적역량, 그리고 이들 간의 네트워크적 역량을 포괄하는 개념이 될 수 있다.

2.2 대학과 지역혁신역량간의 관계

대학의 본래적 기능은 교육 및 연구이지만 이러한 목적 외에도 대학은 자체적으로 일자리를 창출할 뿐만 아니라, 지역주민들에게 다양한 서비스를 제공하며, 주변상권에도 영향을 미치는 등 지역사회의 발전과 유기적으로 연관되어 있다. 그러나 수도권과 원거리에 위치하여 산업단지의 입지조건으로 취약한 지방일수록 인구의 유입과 이탈현상이 지속적으로 반복되기 때문에 일정 수준 이상으로는 성장하지 못하는 한계점이 존재한다. 이로 인해 수도권과 지방의 격차는 점차 커지게 되는 것이다.

이를 해소하고 지역균형발전을 이루기 위해서는 지역의 모든 역량을 결집하여 경쟁력을 높일 필요가 있는데, 그 한 축으로서 대학은 매우 중요하다. 앞서 지역혁신 역량의 구성요소로 조직 내외부의 인적·물적·구조적 역량과 이들 간의 네트워크 역량을 꼽았는데, 그 중에서도 인적역량은 매우 중요하다. 왜냐하면 아무리 많은 물적 자원과 구조적 시스템이 있다

하더라도 각 주체의 능력과 의지 및 태도가 결여되었다면 협력을 통한 경쟁력 강화는 실현되기 어렵기 때문이다. 지방대학이 중요한 점은 여기에 있다. 대학은 연구인력을 보유하고 있을 뿐만 아니라, 지방정부나 지방기업에 필요한 인력을 공급하는 기능을 담당하고 있기 때문에 지역사회에 있어서 그 중요성은 점차 증대할 것이다.

이종열(2010: 146)은 종래 중앙의존형 발전전략에서 내생적 발전전략으로의 방향전환이 요구된다고 하면서 이를 위해 혁신주체간의 네트워크 구성의 순환고리를 제시하고 있다. 즉, 지방대학을 육성하여 지역혁신을 활성화시키고 지역산업을 발전시키면, 지방과 수도권의 격차가 완화되어 인재의 지방 정착이 이루어지고, 다시금 지방대학이 발전하게 된다는 전략이다. 앞서 지역혁신체제란 산·학·연·관의 네트워크를 통한 발전 전략 시스템으로 언급한 바 있는데, 지방대학은 그 중심축으로써 핵심 연구분야를 육성하고 이를 산업과 연계하여 지방기업을 발전시키고, 그 결과로 우수인력의 이탈을 막는 순환고리를 만들어 지역의 경쟁력을 높이는 데 기여할 수 있다는 것이다.

3. NURI 사업의 내용과 성과체계

3.1 연도별 NURI 사업의 내용분석

누리 사업단의 목표는 첫째, 향만물류산업의 전문인력 양성을 위한 교육혁신 추진 둘째, 향만물류산업 우수인력 양성을 통한 지역발전 촉진 셋째, 산학연관 협력체계 구축으로 지역혁신 주도이다. 구체적으로 교육혁신에서는 향만물류 분야의 학생충원율 100%, 교원확보를 80%, 향만물류특성화 교육을 목표로 하였다. 우수인력 양성에서는 물류서비스 전문인력 양성, 지식기반 첨단향만물류 기술전문인력 양성, 전문학사(실무인력), 학사(전문인력), 석·박사(고급인력) 양성 등을 목표로 하였고, 마지막으로 산학연관 협력체계에서는 부산지역 향만물류혁신주체를 총망라하는 지역혁신 네트워크 구축, 산학연관 협력교육시스템 구축(부산 산학연관 향만물류 아카데미) 등을 목표로 하였다. (한국해양대학교 BK21 향만물류경영전문인력양성팀, 2009)

세부사업별로는 첫째, 향만물류분야 우수인재 확보 및 취업능력 향상 사업으로, 이는 향만물류 산업을 이끌 지역 우수인재 확보·육성과 함께 졸업생의 향만물류 분야 취업률 향상을 목적으로 하였다. 둘째, 향만물류분야 교과과정 및 교육 인프라 개선사업으로 향만물류 표준 교과과정 개발 및 선진교육여건 달성을 목적으로 하였다. 셋째, 향만물류 산·학·연·관 아카데미 구축사업으로 학생 실무교육 강화, 기업체 및 관련기관 인력교육과 함께 참여 기관 협력체계 구축을 목적으로 하였다. 넷째, 향만물류 교육 국제화 사업으로 외국 물류교육기관과 연계교육을 통한 글로벌 경쟁력을 갖춘 물류 전문인력을 양성하고, 동북아 향만물류 교육 박람회 개최로 향만물류 교육 중심지를 구축하기 위한 목적이었다.

구체적으로 2004년도 누리사업단의 주요 사업활동을 살펴보면, 성적우수 장학금, 취업지원프로그램, 취업특강, 취업클리닉, 자격증 취득 포상금, 어학능력향상 포상금, 자격증 취득 시험 지원, 어학(Toeic)시험 지원, 자격증 강좌 지원, 어학(Toeic)강좌 지원, 캡스톤 디자인 지원, 학생연구회 지원, CEO 초청특강, 사업단 홍보 도우미, 향만물류 순회교육, 동북아 향만물류 박람회 등이 주요 사업으로 진행되었다. 이는 사업단의 초기사업내용으로 비교적 우수인재 확보 및 취업능력 향상사업에 큰 비중을 두고 있음을 알 수 있다.

2008년에는 학생장학금 지원사업으로 성적우수 장학금과 사회봉사장학금이, 어학능력 강화사업으로 어학능력 향상 외국어 강좌개설, 외국어교육 인프라개선, 외국어능력 향상포상금이, 글로벌 경쟁력 강화사업으로 글로벌 개인능력 향상클리닉, 학부(과) 경쟁력 강화워크숍, 첨단산업현장 방문교육, 월드비전특강, 실무전문가 초청특강이, 교육과정혁신사업으로 교육과정 개선, 교육교재 및 자료개발이 실시되었는데, 비율로는 어학능력강화사업이 37.8%로 가장 높게 차지하였고, 글로벌 경쟁력 강화사업이 25.5%, 장학금 지원사업이 24.2%, 교육과정 혁신사업이 11.7%를 차지하였다. (한국해양대학교 2008년도 실적보고서, 2011)

3.2 NURI 사업의 성과체계 분석

누리사업의 성과체계는 사업단 운영(60)과 사업성과(340)로 구성된다. 사업단 운영은 조직운영(20)과 재정집행(40)으로 나뉘는데, 먼저 조직운영은 사업단 운영 및 관리, 사업단 구성팀간의 유기적 협력 실적으로 평가되었다. 재정집행은 재정집행 계획 대비 집행실적, 사업비의 목적의 사용 및 부정집행, 계획 대비 대응자금 확보율, 사업비 사용(배분)의 적정성 및 효과성으로 평가되었다.

그리고 사업성과는 대학특성화(80), 인력양성 및 산학협력(90), 지역발전(90), 성과지표(80) 등으로 구성되었는데, 먼저 대학특성화에는 대학의 특성화 분야 육성정책 및 제도개선 실적이 지표로 포함되었다. 구체적으로 특성화분야와 대학 중장기 발전계획과의 관계, 특성화를 위한 대학 혁신 노력(대학운영, 학사개선 등)이 포함되었다. 또한 특성화를 위한 학내 자원의 재배분에는 구조개혁(대학 통·폐합, 정원감축, 학과조정 등), 사업기간 동안 사업팀 신규교원 채용 현황, 전담조직 및 인력배치, 재정 투자 등이 포함되었으며, 특성화 분야의 외부 지원 연계 및 수주실적이 평가지표로 사용되었다.

인력양성 및 산학협력 부문에는 현장 적응성 있는 교육과정 개선실적 및 성과, 산학협력 실적 및 성과(현장실습, 산업체 경력 교수 활용 등), 취업 촉진을 위한 시스템 및 프로그램 운용실적이 평가지표로 사용되었다. 지역발전 부문에서는 자치단체의 지원 실적, 우수 사례 전파(홍보)실적, 지역(경제, 사회, 문화) 발전기여도(지역산업과의 연관성, 인력수급 등), 지역혁신체계(RIS) 구축 기여도(지역사회와의 교류협력 실적)로 평가하였으며, 성과지표는 대학전체 교원확보율, 사업팀 전임

교원확보율, 사업팀 신입생충원율, 학생등록현황(정원대비 매년도 학생등록율), 자체 성과지표달성정도, 사업팀 졸업생의 취업률 등이었다(교육인적자원부, 2007).

4. NURI 사업의 효과성 분석

4.1 효과성 분석의 지표선정

누리 사업단의 효과를 분석하기 위해 두 가지 성격의 척도를 선정하였다. 먼저 주관적인 척도로 수요자(기업체)입장에서 사업단 및 사업단 출신의 인력에 대한 평가를 측정지표로 선정하였다. 지표는 2005년도부터 2009년도까지 총 5년간의 사업단 자체보고서를 토대로 공통된 8가지의 측정지표를 선정하였는데, 재학생만을 대상으로 조사한 결과인 2005년의 보고서는 제외되었다. 각 평가지표는 경우에 따라 5점 리커트 척도 혹은 우선순위를 기입하는 방식으로 측정되었다.

먼저 사업단 출신의 인력에 대한 수요자의 평가지표로써 첫째, 사업단 소속 특정 인력의 전반적인 업무능력에 대한 수요자의 만족도 둘째, 각 세부사항에 대한 만족도로써 전공지식에 대한 만족도, 교양 및 기초소양에 대한 만족도, 직업윤리의식에 대한 만족도, 외국어 능력에 대한 만족도, 업무처리기술에 대한 만족도, 직장 내 상사 및 동료와의 인간관계에 관한 만족도 등을 수요자의 인식을 중심으로 측정하였다. 셋째, 업무 적응력과 관련하여 타 대학 출신과 사업단 출신 인력에 대한 비교우위에 대한 수요자의 인식이다. 업무수행시 사업단출신 인력과 타 대학 출신 인력의 적응력을 비교함으로써 사업단의 효과성을 대략적으로 추측할 수 있는 평가지표이다.

넷째, 사업단 출신 인력의 지속적 채용의사이다. 지속적 채용의사가 높을수록 사업단 인력에 대한 만족도가 높은 것으로 볼 수 있고, 따라서 효과가 높은 것으로 볼 수 있다. 다섯째, 사업단 인력의 재교육 필요여부이다. 여섯째, 향만물류전문인력 양성을 위해 필요한 교육의 우선순위로써 전공교육강화, 인성교육강화, 실무교육강화, 외국어교육강화 등으로 구성하였다. 재교육 필요여부와 필요교육 우선순위는 사업단 인력을 실무에 바로 투입가능한지 여부를 알아보고, 부족한 교육부문을 파악함으로써 교육과정 개선에 유용한 측정지표들이다. 마지막으로 사업단에 대한 인지도와 사업단의 역할수행도로 누리사업단의 효과성을 측정하였다.

이와 더불어 효과성을 측정하기 위한 보다 객관적인 지표로써 '취업률'을 선정하였다. 정책의 효과성에 관한 객관적인 지표를 선정하기는 매우 까다로운데, 대학이 대상이 되는 사업에서 취업률은 비교적 객관적이면서 적합한 지표라 할 수 있다. 분석은 누리향만물류사업단의 대상이 되었던 참여학부(과)와 비참여학부(과)를 구분하여 2006년부터 2009년까지의 취업률에 대한 비교를 통해 이루어졌다. 이는 실험설계에 준하여 참여집단과 비참여집단의 평균을 비교분석함으로써 그

유용성을 확인할 수 있는 방법이다.

4.2 NURI 사업의 효과분석

NURI 사업의 효과성을 분석하기 위한 평가지표는 5점 척도로 구성되었는데, 1점은 '전혀 그렇지 않다', 2점은 '별로 그렇지 않다', 3점은 '보통이다', 4점은 '약간 그렇다', 5점은 '매우 그렇다'로 응답범주를 설정하였다. 본 연구의 분석에서는 각 연도별 평균치를 나타내고 그 변화추이를 통해 효과성을 파악하고자 하였다. 첫째, 사업단 출신인력에 대한 전반적 만족도는 2006년 4.04, 2007년에 3.96, 2008년에 4.09, 2009년에 3.85로 나타나 전반적으로 '약간 만족'에 가까운 수치를 나타내고 있고 각 연도별로 소폭의 증감이 있었다.

둘째, 세부적 만족도를 살펴보면, 전공지식에 대한 만족도는 2006년 4.05, 2007년 3.88, 2008년 4.11, 2009년 4.38로 2007년을 제외하고는 전반적으로 '약간 만족'에서 '매우 만족' 점차 증가하는 것으로 나타났다. 교양 및 기초소양에 대한 만족도를 살펴보면, 2006년 3.79, 2007년 3.93, 2008년 3.90, 2009년 4.41로 2008년까지 '약간 만족'에 머무르다 2009년에는 '약간 만족'과 '매우 만족'의 중간까지 향상되었음을 알 수 있다. 직업윤리의식을 살펴보면 2006년 3.90, 2007년 3.91, 2008년 4.02, 2009년 4.41로 꾸준히 증가하는 것으로 볼 수 있다. 외국어능력에 대한 만족도는 2006년 3.42, 2007년 3.42, 2008년 3.62, 2009년 4.39로 나타나 2008년까지 조금씩 증가했지만 다른 응답에 비해 낮은 편으로 나타났는데, 2009년에는 '만족'의 수준까지 향상되었음을 알 수 있다. 업무처리기술에 대한 만족도는 2006년 3.99, 2007년 3.86, 2008년 4.16, 2009년 4.37로 나타나 2007년을 제외하면 '약간 만족'의 수준에서 증가하고 있으며, 특히 2009년 크게 증가한 것을 알 수 있다. 직장 내 인간관계 또한 2006년 4.03, 2007년 4.08, 2008년 4.27, 2009년 4.62로 나타나 꾸준히 증가하고 있으며, 매우 만족에 가까운 수치로 나타났다.

셋째, 업무적응력에 관한 타 대학 출신과의 비교우위에 대해서는 2006년 3.96, 2007년 3.98, 2008년 4.29, 2009년 3.98로 나타나 2008년까지는 꾸준히 증가하다가 2009년에는 감소하는 현상을 보였다. 넷째, 지속적 채용의사를 살펴보면, 2006년 3.81, 2007년 3.94, 2008년 4.09, 2009년 3.51로 나타나 마찬가지로 2008년까지 꾸준히 증가하다가 2009년에 감소하는 현상으로 보이고 있다. 다섯째, 재교육 필요여부는 2006년 3.87, 2007년 3.91, 2008년 3.84, 2009년 3.58로 나타나 2008년까지는 '약간 그렇다'에 근접한 수치이다가 2009년에는 '보통'과 '약간 그렇다'의 중간 수치로 감소하는 현상이 나타났다.

여섯째, 필요교육의 우선순위를 살펴보면, 실무교육 강화가 지속적으로 1순위로 나타나고 있다. 2008년까지는 전공교육과 외국어 교육이 2순위와 3순위를 차지하고 인성교육은 4순위로 나타나는 반면, 2009년에 와서는 중요하게 인식되어 오던 외국어 교육이 4순위로 밀려난 반면 인성교육이 3순위로 나타났음을 알 수 있다. 일곱째, 사업단에 대한 인지도에 있

어서는 2007년 3.62, 2008년 3.83, 2009년 3.72로 나타나 ‘약간 인식’에 못 미치는 수치로 나타났다. 여덟째, 사업단의 역할 수행도에 관련해서는 2007년 3.87, 2008년 3.96, 2009년 3.67로 나타나 마찬가지로 ‘약간 수행’에 못 미치는 수치로 나타났고, 공통적으로 2008년까지는 증가하다가 2009년에 감소하는 현상을 보이고 있다. 이를 표로 나타내면 아래의 Table 1과 같다.

Table 1. The arithmetical means of valuation indexes for 4 years from 2006 to 2009

평가지표		2006년	2007년	2008년	2009년
전반적 만족도		4.04	3.95	4.09	3.86
세부 만족도	전공지식	4.05	3.88	4.11	4.38
	교양·기초소양	3.79	3.93	3.90	4.41
	직업윤리의식	3.90	3.91	4.02	4.41
	외국어 능력	3.42	3.42	3.62	4.39
	업무처리기술	3.99	3.86	4.16	4.37
	직장내 인간관계	4.03	4.08	4.27	4.62
타 대학 비교우위		3.96	3.98	4.29	3.89
지속적 채용의사		3.81	3.94	4.09	3.51
재교육 필요여부		3.87	3.91	3.84	3.58
필요 교육 우선 순위	전공교육 강화	2순위	3순위	2순위	2순위
	인성교육 강화	4순위	4순위	4순위	3순위
	실무교육 강화	1순위	1순위	1순위	1순위
	외국어교육 강화	3순위	2순위	3순위	4순위
사업단 인지도		-	3.62	3.83	3.72
사업단 역할수행도		-	3.87	3.96	3.67

다음으로 보다 객관적인 지표인 ‘취업률’에 관한 분석으로써 한국해양대학교의 누리항만물류사업단 참여학부(과)인 해운경영학부, 해사수송과학부, 물류시스템학과, 정보통신공학전공, IT공학부의 2006년부터 2009년까지의 평균취업률과 소형 누리사업대상이었던 6개 학부(과)를 제외한 나머지 학부(과)의 평균 취업률을 비교하였다. 먼저 참여학부(과)의 2006년 취업률은 73.8%로 비참여학부(과)의 58.6%에 비해 높은 수치를 나타내고 있다. 참여학부(과)의 경우 2007년 77.5%, 2008년 82.7%로 사업기간 동안 꾸준히 증가하여 2009년에는 86.1%에 달하고 있다. 그러나 비참여학부(과)의 경우에는 2007년 65.9%로 전년도 대비 7.4% 증가한 이후 2008년 65.3%로 감소하는 추세에 있으며, 2009년에는 64.8%에 머물러 있다. 즉, 누리사업 참여학부(과)는 취업률이 지속적으로 증가한 반면, 비참여학부(과)는 2007년 이후 취업률이 오히려 줄어들고 있는 실정이다. 이러한 양자의 비교를 통해 누리항만물류사업이 취

업률을 높이는 효과를 가져왔다고 추정할 수 있다. 이를 표로 나타내면 Table 2와 같다.

Table 2. The percentage of employment and rate of increase or decrease of NURI Port Logistics education Project

구분	참여학부(과) ¹⁾		비참여학부(과) ²⁾	
	취업률(%)	증감률(%)	취업률(%)	증감률(%)
2006	73.8	-	58.6	-
2007	77.5	3.7	65.9	7.4
2008	82.7	5.2	65.3	-0.6
2009	86.1	3.4	64.8	-0.5

출처: 한국해양대학교 종합인력개발원 취업률현황(2006-2009)에서 재구성

실제로 한국해양대학교뿐만 아니라 누리사업의 지역별 평균대학 취업률 발표에 따르면,³⁾ 누리사업기간동안 사업포함팀의 취업률이 평균 12%정도 증가하여, 미포함팀의 3% 증가율에 비해 훨씬 높은 것으로 나타났다. 부산의 경우 2009년의 취업률이 2005년에 비해 7.6%늘어난 75.3%로 나타났고, 특히, 경남, 강원, 광주·전남, 울산, 대전 순서로 효과가 큰 것으로 나타나고 있다. 지역별로 효과성의 정도가 다르게 나타난 것은 사업종류와 지역의 내·외부적 특성을 고려한 연구가 필요할 것이므로 논의로 한다. 이를 표로 나타내면 Table 3과 같다.

Table 3. The percentage of employment of NURI Project

누리사업 지역별 평균 대학 취업률 (단위: %)					
구분	선정시	1차년도(2005년)		5차년도(2009년)	
		취업률	증감률	취업률	증감률
부산	63.4	67.7	4.3	75.3	7.6
울산	48.6	52.7	4.1	66.4	13.7
경남	67.6	69.3	1.7	84.8	15.5
강원	57.0	58.0	1.0	73.4	15.4
광주·전남	53.6	58.0	4.4	72.2	14.2
대구·경북	66.4	69.8	3.4	78.9	9.1
대전	63.2	67.0	3.8	79.6	12.6
전북	61.6	63.6	2.0	73.3	9.7
제주	62.1	66.4	4.3	71.8	5.4
충남	62.8	73.2	10.4	78.1	4.9
충북	54.2	58.5	4.3	66.3	7.8

출처: 부산일보(2010. 11.15일자 12면)에서 재구성.

1) 학부(과)의 개편이 있었던 IT공학부와 정보통신공학전공의 경우 사업단에 속했던 전공의 자체취업률 평균을 사용하였음.
 2) 해양산업인력양성사업단(해양개발공학부, 조선해양시스템공학부), 부산대주관 누리사업참여학과(조선기자재공학부, 기계정보공학부), 누리사업단(토목환경공학부-토목공학과, 환경공학과)을 제외한 나머지 학부(과)의 취업률 평균을 사용하였음.
 3) 부산일보 2010-11-15일자 12면

5. 결론 및 연구의 한계

본 연구의 분석결과가 함의하는 바는 다음과 같다. 먼저 사업보고서를 토대로 한 지표를 보면, 전반적 만족도 및 세부 만족도가 '만족'에 가깝게 응답함으로써 사업단 출신 인력에 대한 만족도는 높은 편으로 사업단의 효과가 나타난 것으로 볼 수 있다. 둘째, 타 대학 출신에 대한 비교우위 또한 '그렇다'에 가깝게 나타났고, 재교육의 필요여부는 2007년 이후 낮아진 것으로 보아, 사업단 출신 인력들은 타 대학 출신인력보다 해운항만 분야의 업무 적용도가 뛰어나 실무에 바로 투입될 수 있는 여지가 높았음을 알 수 있다. 셋째, 외국어능력에 대한 만족도가 높아지고 외국어 교육에 대한 중요도가 낮아진 것으로 보아, 사업단 출신 인력이 외국어수요를 충족시키고 있음을 알 수 있는데, 이것이 사업단 프로그램과 인과관계가 있는 지에 대해서는 추후 연구가 필요하다. 넷째, 지속적 채용의사가 2009년에 대폭 낮아진 것은 사업의 기한이 2009년으로 정해져있는 현실이 반영된 것으로 추측할 수 있다. 다섯째, 실무교육 강화가 필요하다는 의견이 매년 1순위를 차지하고 있는데, 이는 사업단이 산학 연계를 강화하여 이론과 실무를 겸비한 인력양성에는 미흡했다는 것을 알 수 있다.

다음으로 객관적 지표인 취업률 비교분석을 통해 누리사업이 지방대학의 취업률을 높이는 데에 긍정적인 영향을 미친 것을 알 수 있다. 이러한 취업률 증가에는 졸업생의 실력향상과 더불어 기업체의 누리사업에 대한 긍정적인 시각이 영향을 미쳤을 것으로 생각된다. 이는 교육과정과 실무과정을 연속성상에 놓고 지속적이고 체계적으로 산·학·관의 연계협력이 필요함을 시사하고 있다.

본 연구는 지역균형발전의 일환으로 이루어진 지방대학 혁신역량강화사업의 효과분석을 위해 부산의 항만물류사업단의 보고서와 한국해양대학교의 취업률 통계현황을 중심으로 조사·분석하였다. 구체적으로 각 연도별 공통된 평가지표에 대해 변화추이를 살펴봄으로써 사업의 효과를 파악하였고, 보다 객관적 분석을 위해 취업률 지표를 사용하여 참여집단과 비참여집단을 비교함으로써 효과성을 분석하였다. 지방분권과 지역경쟁력이 주요 이슈인 현 상황에서 지방대학의 혁신역량 강화사업의 효과성을 분석하는 일은 지방대학을 통한 지역의 경쟁력 제고를 위해 정책이 어떠한 방향으로 나아가야 하는지를 시사해준다는 점에서 그 의미가 있다. 그러나 보다 설득력 있는 효과분석이 되기 위해서는 각 목표의 달성정도를 파악할 수 있는 성과지표를 몇 가지 이상 선정하여 이를 종합적으로 분석하는 연구가 필요하다. 또한 지방대학 혁신역량 강화사업이 실제로 지역사회 발전과 지역 경쟁력에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대한 보다 심층적인 연구가 추후에 진행되어야 할 것이다.

참고문헌

[1] 강철구·윤두섭·최미옥(2006), 지방정부의 혁신역량에 관한 국내사례연구 -경기도, 전라남도, 부산광역시를 중

심으로-, 한국행정학회·한국지방자치학회 2006년도 춘계공동학술대회 발표논문집, pp. 54-55.

[2] 교육인적자원부(2007), 2007년도 지방대학 혁신역량 강화사업(NURI사업)기본계획. p. 2.

[3] 배정환, 최호택(2005), 지방정부의 역량강화 전략, 한국행정학회 2005년도 추계학술대회 발표논문집, p. 2.

[4] 부산일보(2010), 11월 15일자, 12면.

[5] 윤두섭, 이승중(2004), 지방자치단체의 혁신역량에 관한 연구, 한국행정학회 2004년도 동계학술대회 발표논문집, pp. 375-376.

[6] 이승중, 노승용, 이재성, 김혜정(2006), 지방정부의 역량과 정책혁신: 인적역량과 혁신정책 성과의 관계를 중심으로, 한국행정학회·한국지방자치학회 2006년도 춘계공동학술대회 발표논문집, pp. 30-40.

[7] 이종열(2010), 지역발전과 대학의 역할, 한국행정학회 2010년도 공동학술대회 발표논문집, p. 146.

[8] 정계진, 임채홍(2008), 지역혁신 역량에 따른 혁신기업의 입지에 관한 연구, 한국행정학회 2008년도 하계학술대회 발표논문집(4), pp. 31-32.

[9] 조경호(2005), 지역혁신체제와 지방자치단체 역량: 시론적 논의, 한국행정학회 2005년도 춘계학술대회 발표논문집, pp. 711-724.

[10] NURI 항만물류사업단(2005), 항만물류사업단의 교육프로그램 및 사업에 관한 만족도 조사.

[11] NURI 항만물류사업단(2006), 항만물류산업 인력 수요 조사·분석: 수요자요구사항 조사 및 분석/졸업생 만족도 조사 및 분석.

[12] (사)시민사회연구원(2007), “항만물류산업 인력수요조사 분석Ⅱ” 용역결과보고서.

[13] NURI 항만물류사업단(2008), 항만물류산업 인력 수요조사·분석 수요자 요구사항 조사 및 분석/전문가 의견조사 및 분석.

[14] NURI 항만물류사업단(2009), 항만물류산업 인력 수요조사·분석 수요자 요구사항 조사 및 분석/전문가 의견조사 및 분석.

[15] 한국해양대학교 BK21 항만물류경영전문인력양성팀(2009), http://www.plnuri.or.kr/about/img/about01_1.gif

[16] 한국해양대학교 2008년도 실적보고서(2011), [http://eduup.nrf.re.kr/eduhome/getPlanList.do?univ_id=119600&biz_id=4&plan_jsp=2008_support.jsp&plan_num=1\(2011.02.25\)](http://eduup.nrf.re.kr/eduhome/getPlanList.do?univ_id=119600&biz_id=4&plan_jsp=2008_support.jsp&plan_num=1(2011.02.25)).

원고접수일 : 2011년 3월 2일
 심사완료일 : 2011년 4월 11일
 원고채택일 : 2011년 4월 12일