

충남 서부지역 근로자의 현장훈련 교육이 생산성 향상에 미치는 영향에 관한 연구

이운성*, 임상호**
한국폴리텍대학 홍성캠퍼스*, 공주대학교**

A Study on the Influence of Workers' Training on the Improvement of Productivity in Workers in Western Chungcheongnam-do

Un-Sung Lee*, Sang-Ho Lim**

Korea Polytechnics Hongsung Campus*, Kongju National University**

요약 본 연구는 충남 서부지역 근로자의 현장훈련교육이 생산성 향상에 미치는 영향을 분석하였다. 한국폴리텍대학 교육 및 노동부 지원 현장교육과정을 수료한 충남 서부지역 근로자를 대상으로 설문지 총 76부를 분석하였다. 연구결과 첫째, 근로자의 현장훈련교육이 생산성 향상에는 현장훈련교육을 받게 된 동기가 높을수록 교육만족도가 향상되는 것으로 나타났으나 직무생산성에는 유의한 영향이 미치지 못했다. 둘째, 훈련경험이 직무생산성과의 상관관계는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 셋째, 직급에 따른 생산성 향상에 미치는 영향으로는 임시직이 평사원(대리급)보다 교육만족도가 높은 것으로 나타났고, 직무생산성은 중간관리자(과, 차장급)보다 관리자(부장급)이상이 가장 높게 분석되었다. ANOVA 분석 결과에서는 근무년수, 경력, 직급에 따라 교육만족도, 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 본 연구는 충남 서부지역 근로자의 현장교육훈련이 생산성 향상에 미치는 영향을 분석함으로써 교육만족도, 직무생산성 향상에 대한 근로자 개인의 훈련경험 및 훈련동기에 대한 특성 요인의 중요도를 파악하고 근로자의 개인적 요인의 효과성을 검증한 데 연구의 의의가 있다.

주제어 : 충남서부지역, 현장교육훈련, 교육만족도, 직무생산성, 경험훈련

Abstract This study analyzed the effect of on - the - job training of workers in Chungnam western area on productivity improvement. A total of 76 questionnaires were analyzed for workers in the western part of Chungcheongnam-do that completed the training course of the Korea Polytechnic University Education and Labor Ministry. The results of this study are as follows: First, the higher the motivation to receive the on - the - job training for the improvement of the productivity, the higher the satisfaction of the training of the worker, but the effect on the job productivity was not significant. Second, the correlation between training experience and job productivity was not statistically significant. Third, as for the effect on the productivity improvement according to the rank, the temporary workers showed higher education satisfaction than the regular workers (agency), and the job productivity was higher than the manager (manager level). Results of ANOVA analysis showed that there was a significant effect on educational satisfaction and job satisfaction according to years of work, career, and rank. The purpose of this study is to analyze the effects of on - the - job training of workers in the western part of Chungnam, on the productivity improvement, The validity of the study is significant.

Key Words : Western Chungnam area, on-site training, satisfaction of education, job productivity, training of experience

Received 4 Jan 2017, Revised 11 Jan 2017
Accepted 20 Jan 2017
Corresponding Author: Sang-Ho Lim
(Kongju National University)
Email: 35limsangho@gmail.com

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ISSN: 2466-1139

1. 서론

오늘날 글로벌 경영체제와 지식기반 속에서 기업이 지속적으로 경쟁우위를 확보하고 경쟁력 제고를 위해 교육훈련에 대한 필요성으로 인적자원에 대해 적극적이고 과감한 투자로 인식 변화가 높아지고 있다. 이에 조직은 인재를 확보하고 유지하여 경쟁력을 강화하고자 노력하고 있어 교육훈련의 중요성은 더욱 더 커지고 있다. 또한, 기업이 수익을 극대화하기 위해서 추구하는 방법 중 가장 대표적인 것이 생산성 향상으로 목표를 달성하기 위해 주어진 자원을 효율적으로 투입하여 산출되어지는 생산량을 극대화시키는 것을 목표로 하고 있다. 즉, 생산성 향상을 위해서는 지식(기술력)과 스킬(숙련도)을 높이기 위한 교육훈련이 인적자원의 효율성을 높이는데 필연적으로 수반되어야 한다고 하였다(박정배, 2010)[1].

기업의 교육훈련비 지출은 곧 그 기업의 무형자산의 증가를 의미하며, 그 무형자산 중에 인적자본을 축적하는 것이라고 할 수 있다. 즉, 기업에서의 교육훈련비 지출은 기업의 인적자본의 축적을 향상시키며 이러한 인적자본 축적 향상은 기업의 생산성을 증가시킴으로 인하여 이는 다시 기업의 매출액을 증가시킨다(김재강, 2012)[2].

산업현장에서 요구되는 인력수준이 높아지고 현장실무중심의 교육이 더욱 강조되면서 보다 효율적으로 전문인력을 양성하기 위해서는 현장훈련교육 기관(한국폴리텍대학, 노동부지원 시설 교육기관)과의 협력이 요구되며 능력중심사회에 부합하는 현장훈련교육을 실현하기 위해서는 현장훈련교육기관 간 상생 협력할 수 있는 체제 마련이 필요하다. 이에 본 연구는 현장훈련교육 훈련생들에 대한 효율적인 현장훈련개선 방안을 제시하고자 근로자의 개인역량을 파악하고, 현장훈련교육이 생산성 향상에 어떠한 영향이 미치고 있는지 실증적 연구결과를 도출하여 학문적이고 실무적인 검증을 해 보고자 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

- 첫째, 충남 서부지역 근로자의 현장훈련교육이 생산성 향상에 어떠한 영향을 미치는가?
- 둘째, 근로자의 훈련경험이 직무생산성과 어떤 상관관계가 있는가?
- 셋째, 직급에 따른 생산성 향상은 어떠한 영향을 미치는가?

2. 이론적 배경

기업에서 교육훈련에 투자하는 궁극적 이유는 기업 측면과 근로자 측면으로 나누어 볼 수 있다. 기업 측면에서는, 교육훈련을 통해 기업의 역량과 생산성을 향상시키고, 인력배치의 유연성을 제고할 수 있으며, 기업 이미지가 제고에 긍정적 영향을 미치기 때문이다. 근로자 측면에서 보면, 교육훈련을 통해 노동시장에서 경쟁력을 강화할 수 있고, 승진의 기회가 증가됨으로 근로자의 사기가 증가 되고, 개인의 성장욕구를 충족할 것이라는 기대를 가질 수 있기 때문이다. 즉, 기업의 교육훈련에 대한 투자는 근로자의 능력을 향상시킬 뿐만 아니라 궁극적으로 기업성과 향상에 영향을 미칠 것이라는 기대를 갖게 한다(김민경, 2012)[3].

교육훈련(Education and training)이란 어떤 능력을, 기간 내에, 기대하는 정도까지 향상시키기 위해서 효과적인 경험을 할 수 있는 장을 만드는 계획적 노력의 과정을 의미하며, 보통 주목적은 직원의 숙련도 및 지식의 증대를 통한 특정 직무상의 업적개선이다. 교육이 수행되는 경우는 신입 직원이 실무 배치되기 전에 실무능력이 부족한 경우나 기술발전이나 직무 재편성으로 인해 새로운 직무능력이 요구되는 경우, 보직 변화나 승진으로 인해 새로운 실무능력이나 지식이 필요한 경우 등이다(권지나, 2008)[4]. 또한, 기업의 장기적인 성장 관점에서 경쟁우위를 확보하기 위해서는 조직 구성원들에 대한 지속적인 능력개발을 통하여 기업 내에서 뿐만 아니라 외부 노동시장에서도 인정받을 수 있는 전문성을 갖추도록 하고, 공정한 평가와 보상체계를 통한 동기부여가 필요하다(박현일, 2009)[5]. 한편, 교육훈련이 기업의 경영 성과에 바로 영향을 미치는 것은 아니라고 하였다. 기업의 교육훈련에 대한 투자가 시차를 두고 경영성과에 영향을 미치고 있어 당해 연도에는 기업의 성과가 나타나지 않을 수도 있다는 연구결과도 있다. 즉, 당해 연도의 교육훈련이 기업 생산성에 영향을 미치는 효과보다는 과거에 실시한 교육훈련이 현재의 생산성을 더 증가시킨다고 하였다. 이와 같이 현장훈련교육을 통해 근로자 개인의 잠재능력 개발과 조직의 생산성 향상으로 다양한 환경변화에 적용할 수 있어 개인과 기업에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다. 기존의 많은 연구들은 교육훈련에 대해 경제성적이나 경영성과에 대한 효율성 관점에서 분석된

연구가 많았으나 근로자의 훈련경험 및 훈련동기가 생산성 향상에 얼마나 기여를 했는지를 분석하는 연구는 찾아보기 어려웠다. 따라서 본 연구는 충남서부지역 근로자의 현장교육훈련이 생산성 향상에 어떠한 영향이 미치는지 파악하고자 한다.

3. 선행연구

충남 서부지역 근로자의 현장훈련교육이 생산성 향상에 미치는 영향에 대한 기존의 주요 선행연구는 다음과 같이 요약할 수 있다.

고승경(2013)은 신입사원에게 실시하는 OJT가 기업 생산성에 미치는 효과는 OJT 훈련의 형태에 따라 다르게 나타나는데 예를 들면 공식적인 훈련프로그램에 의해 OJT가 실시되는 경우 혹은 관리자에 의해 비공식적으로 훈련을 받는 경우, 동료에 의해 비공식적인 훈련을 실시하는 경우와 다른 사람이 작업하는 것을 관찰하는 경우 등에 따라 생산성에 미치는 효과가 각각 다르게 나타났으며 훈련받는 신입사원의 나이에 따라 혹은 이전에 작업과 관련된 경험이 있는가의 여부와 학교 교육 수준에 따라 서로 다르게 나타났다[6].

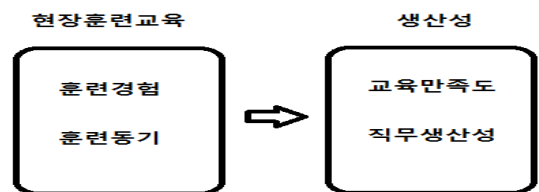
정희정(2008)은 인적자원인 근로자는 자산과 투자의 관점으로 이해해야 하며, 자산으로 보는 관점은 조직의 자산가치를 높이기 위해 우수한 인재를 확보하고, 이를 잘 활용하여 항상 높은 가치를 유지할 수 있도록 노력한다는 것을 의미한다. 투자로 보는 관점은 그들의 잠재능력을 개발함으로써 자산으로서의 가치를 높이는 동시에 조직의 가치도 증가시키는 것을 의미한다고 하였으며, 교육훈련투자는 단기적으로 기업의 생산성 향상과 이익 창출에 영향을 주지만 장기적으로는 노동생산성 향상을 통한 경제적 이익의 증대와 고용의 확장이라는 기대효과를 가져와 핵심역량 강화를 통한 성장잠재력을 구축하는데 중요하다고 하였다[7].

이영훈(2015)은 현장훈련이란 기업 내 산업현장에서 이루어지는 비공식적으로 비계획적인 교육유형의 하나로, 상사나 동료 근로자가 장비 사용방법 등을 보여주거나 직무와 관련된 기능을 가르쳐 주는 것이다. OJT는 직장에서 구체적인 직무에 임하여 직속상사가 부하를 개별적으로 지도하고 훈련시키는 방법이다. 따라서 교육훈련

의 중심이 직무 현장이므로 현장학습의 방법에 포함된다. 현장훈련 방법(OJT method)에서는 경험, 코칭 및 대역(understudy)으로 세분된 활동들이 많이 활용되고 있다. 이 중 경험 방법은 훈련과정에서 숙련도를 좌우하는 특성을 갖고 있다. 직무에서 반복적이고 계속적인 훈련을 통해 충분한 경험을 갖도록 상위 관리자가 지도하는 방법으로 볼 수 있다[8].

남재철(2010)은 교육훈련만족에 영향을 미치는 핵심적인 요인으로 교육과정, 강사의 자질, 수강생의태도, 교육기법의 적절성, 교육환경, 교육기관 직원의 서비스 등으로 나타났다[9].

따라서 본 연구는 이론적 고찰을 토대로 충남서부지역 근로자의 현장훈련교육이 생산성에 미치는 영향에 대한 관계를 분석하고자 [Fig. 1]과 같이 연구모형을 설정하였다. 현장훈련교육은 훈련경험, 훈련동기로 나누었으며 생산성은 교육만족도, 직무생산성으로 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 한국폴리텍대학 교육 및 노동부 지원 현장 교육과정을 수료한 충남 서부지역 근로자를 대상으로 2016년 10월 11일부터 10월 23일까지 설문지 80부를 배부하여 응답이 누락된 설문지를 제외한 76부를 최종 분석자료로 사용하였다.

설문문항은 응답자의 인구학 통계적 특성 6문항, 훈련 경험 5문항, 훈련동기 3문항, 교육만족도 7문항, 직무생산성 8문항 총 29문항으로 구성하였다.

IBM SPSS Statistics 20을 사용하여 빈도분석, 요인 분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 회귀분석, 응답자의 특성에 따른 집단 간 차이 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

5. 연구결과의 분석 및 해석

5.1 조사대상자의 일반적 특성

설문대상자는 현장훈련교육을 수료한 충남 서부지역 근로자를 대상으로 조사하였으며 일반적 특성은 <Table 2>를 살펴보면 다음과 같다. 연령은 20대이상(55.3%), 학력은 고졸(52.6%), 결혼유무는 미혼(65.8%), 근속년수는 3년 미만(68.4%), 경력은 1~5년 미만(63.2%), 직급은 평사원(대리급)(68.4%)으로 가장 높게 나타났다.

<Table 2> General Characteristics of the Respondents

Spec.		N	%
연령	20대	42	55.3
	30대	22	28.9
	40대	10	13.2
	50대이상	2	2.6
학력	고졸	40	52.6
	전문대졸	24	31.6
결혼유무	대졸	12	15.8
	기혼	26	34.2
미혼	미혼	50	65.8
	1년 미만	10	13.2
근속년수	3년 미만	52	68.4
	5년 미만	6	7.9
5년 이상	5년 이상	8	10.5
	경력	1-5년 미만	48
5-10년 미만		10	13.2
10-15년 미만		10	13.2
15년 미만		8	10.5
직급	임시직	14	18.4
	평사원(대리급)	52	68.4
	중간관리자(과, 차장급)	4	5.3
	관리자(부장급)이상	6	7.9

5.2 신뢰도 및 타당도 분석

각각회전(Varimax)으로 요인분석을 실시한 결과는 <Table 3>과 같다. 변수를 정제하여 최종적으로 23개 변수를 사용하여 4개 요인이 도출되었으며 KMO 값은 .701로 좋은 편이며, Bartlett 구형성 검정 결과 $p < .001$ 수준에서 유의하게 높게 나타나 타당성이 검증되었다. 신뢰도 분석 결과 모든 항목의 Cronbach's Alpha 값이 직무생산성(.862), 교육만족도(.801)는 높게 나타났으나, 훈련경험(.479), 훈련동기(.197)는 신뢰수준이 낮게 분석되었다.

<Table 3> Factor and Reliability Analysis

Variables		직무생산성 .910	교육만족도	훈련경험	훈련동기
Factor1	직무생산성3				
	직무생산성7	.876			
	직무생산성6	.704			
	직무생산성8	.580			
Factor2	교육만족도4		.808		
	교육만족도7		.785		
	교육만족도3		.683		
Factor3	훈련경험4			.740	
	훈련경험3			.725	
	훈련경험2			.634	
Factor4	훈련동기2				.698
	훈련동기1				.574
Eigen Value		2.800	2.791	1.619	1.244
Cronbach's Alpha		.862	.801	.479	.197
Variance(%)		23.334	46.591	60.079	70.146
KMO-Bartlett		.701/ 430.669***			

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

5.3 상관관계분석

상관관계분석 결과 Pearson 상관계수를 살펴보면 <Table 4>와 같다. 직무생산성과 교육만족도 간의 상관계수 값은 .633으로 다소 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 교육만족도와 훈련동기는 .301으로 낮은 상관관계를 나타내고 있다. 그러나 훈련경험은 다른 변수와 상관관계가 유의하지 않는 것으로 분석되었다.

<Table 4> Correlation Analysis

Categories	M	SD	Correlation			
			a	b	c	d
직무생산성	3.51	.937	1			
교육만족도	3.53	.874	.633**	1		
훈련경험	2.31	.627	.048	.206	1	
훈련동기	1.98	.579	.108	.301**	.133	1

** $p < .01$

5.4 회귀분석

다중회귀분석을 실시한 결과를 살펴보면 <Table 5>와 같다. 교육만족도에 영향을 미치는 요인은 훈련동기($p < .05$, $\beta = .279$)로 나타나 현장훈련교육을 받게 된 동기가 높을수록 교육만족도가 향상되는 것으로 확인되었다. 또한, 훈련동기와 훈련경험의 교육만족도 간의 상관관계는 .348로 낮은 상관관계를 보이고 있으며, $R^2 = .119$ 로 훈련경험, 훈련동기는 교육만족도에 대해 11.9%로 설명력을 나타내고 있다.

한편 훈련경험과 훈련동기는 직무생산성에 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 이는 근로자의 현장 훈련교육경험 및 동기가 직무생산성 향상에 직접적인 영향을 미치지 어렵다는 점을 의미한다고 볼 수 있다.

즉, 개인의 훈련동기 의욕을 향상시키고 성취감에 대한 평가와 긍정적인 인식을 갖도록 지속적인 동기 부여로 생산성 향상에 영향을 미칠 수 있도록 체계적인 관리가 필요한 것으로 판단된다.

공선성 진단 결과 종속변인이 계약성과, 직무만족도, 직장만족도일 때 Durbin-Watson 값이 각각 1.128, 1.090로 모두 기준을 충족하여 잔차의 독립성이 확인되었으며 모든 변수의 공차한계가 .982로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 해석된다.

〈Table 5〉 Multiple Regression Analysis

Independent	Dependent	β	t	R^2	F	VIF
훈련경험	직무 생산성	.034	.288	.013	.471	1.018
훈련동기		.103	.880			1.018
훈련경험	교육 만족도	.169	1.524	.119	4.923**	1.018
훈련동기		.279	2.515*			1.018

* $p < .05$, ** $p < .01$

5.4 개인적 특성에 따른 집단 간 차이

분산분석(ANOVA)을 실시한 결과 근로자의 근속년수, 경력, 직급에 따른 교육만족도, 직무생산성에 차이가 있는 것으로 분석되었다.

교육만족도는 근무년수가 1년미만이 5년이상 보다 더 높게 나타났고, 경력은 5~10년미만이 10~15년미만보다 높게 나타났고, 직급은 임시직이 평사원(대리급) 보다 교육만족도가 높은 것으로 나타났다.

직무생산성은 근무년수가 5년 미만보다는 5년 이상이 높게 나타났으며, 경력은 10~15년미만 보다 15년 이상이 더 높게 나타났고, 직급은 중간관리자(과.차장급)보다 관리자(부장급)이상이 가장 직무생산성이 높게 나타났다

분산분석 결과 충남서부지역 근로자의 현장훈련교육의 교육만족도는 근속년수, 경력에는 유의한 차이가 나타나지 않았으나 직급에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 직무생산성은 경력, 직급에서 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

〈Table 6〉 Group Differences of the respondents

Spec.		M	SD	F	Post Analysis	
교육 만족도	근속 년수	1년미만	4.10	.667	1.897	a>b (Scheffe)
		3년미만	3.48	.934		
		5년미만	3.33	.516		
		5년이상	3.25	.684		
	경력	1~5년미만	3.54	.871	.663	a<b (Scheffe)
		5~10년미만	3.80	1.056		
		10~15년미만	3.26	.872		
		15년이상	3.41	.684		
	직급	임시직	4.19	.975	3.749*	a.>d (Scheffe)
		평사원 (대리급)	3.35	.809		
		중간관리자 (과.차장급)	3.50	.577		
		관리자 (부장급)이상	3.55	.750		
직무 생산성	근속 년수	1년미만	3.40	1.015	.428	b<d (Scheffe)
		3년미만	3.54	.980		
		5년미만	3.16	.735		
		5년이상	3.68	.741		
	경력	1~5년미만	3.55	.942	3.378*	b<d (Dunnett)
		5~10년미만	3.70	1.135		
		10~15년미만	2.75	.440		
		15년이상	4.00	.626		
	직급	임시직	4.17	1.062	6.423**	a<d (Dunnett)
		평사원 (대리급)	3.26	.854		
		중간관리자 (과.차장급)	3.12	.144		
		관리자 (부장급)이상	4.33	.129		

* $p < .05$, ** $p < .01$

6. 결론

충남 서부지역 현장훈련교육이 생산성 향상에 미치는 영향에 대한 본 연구의 결과는 다음과 같이 요약된다.

첫째, 근로자의 현장훈련교육이 생산성 향상에는 현장 훈련교육을 받게 된 동기가 높을수록 교육만족도가 향상되는 것으로 나타났으나, 훈련경험과 훈련동기는 직무생산성에 유의한 영향을 미치지 않았다.

둘째, 훈련경험이 직무생산성과의 상관관계는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다.

셋째, 직급에 따른 생산성 향상에 미치는 영향으로는 임시직이 평사원(대리급) 보다 교육만족도가 높은 것으로 나타났고, 직무생산성은 중간관리자(과.차장급)보다 관리자(부장급)이상이 가장 높게 분석 되었다.

ANOVA 분석 결과에서는 근무년수, 경력, 직급에 따라 교육만족도, 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석 되었다.

연구결과 근로자의 현장교육훈련 중 훈련경험과 훈련동기는 생산성 향상에 다소 관계성이 낮은 것으로 나타나 현장훈련교육 과정의 체계적인 관리로 근로자가 현장훈련교육에 대한 경험이 전문직업인으로 중요도를 인식하게 하는 것이 생산성 향상을 높이는데 효과적임을 제안할 수 있다.

연구의 한계점은 충남서부지역을 대상으로 조사하여 일반화하기에 제한점이 있다는 것이며, 향후 연구에서는 개인적 특성을 비롯하여 표본수와 지역선정을 더 확대하여 다양한 요인과 지역적 범위 및 업종별 대상으로 생산성 향상에 영향을 미치는 요인을 분석하는 연구를 진행할 필요가 있다.

본 연구는 충남 서부지역 근로자의 현장교육훈련이 생산성 향상에 미치는 영향을 분석함으로써 교육만족도, 직무생산성 향상에 대한 근로자 개인의 훈련경험 및 훈련동기에 대한 특성 요인의 중요도를 파악하고 근로자의 개인적 요인의 효과성을 검증한 데 연구의 의의가 있다.

References

- [1] 박정배, “중소기업의 교육훈련과 성과에 관한 연구”, 한성대학교 석사학위논문, 2010.
- [2] 김재강, “기업의 교육훈련비 지출가 생산성 간의 인과관계 분석”, 순천향대학교 석사학위논문, 2012.
- [3] 김민경, “교육훈련이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 인천대학교 박사학위논문, 2012.
- [4] 권지나, “기업의 특성요인과 교육훈련투자가 조직유효성에 미치는 영향에 관한연구”, 인천대학교 석사학위논문, 2008.
- [5] 박현일, “교육훈련과 보상시스템이 동기부여를 통해 기업성과에 미치는 영향”, 경북대학교 석사학위논문, 2009.
- [6] 고승경, “기업 교육훈련의 노동생산성 효과에 대한 실증연구”, 숙명여자대학교 박사학위논문, 2013.
- [7] 정희정, “중소기업의 교육활성화 영향요인과 효과”, 고려대학교 석사학위논문, 2008.

[8] 이영훈, “A교육훈련 유형이 숙련과 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구”, 서울과학기술대학교 석사학위논문, 2015.

[9] 남재철, “Roleplay의 교육훈련요인이 교육만족도와 고객 지향성에 미치는 영향연구”, 경희대학교 석사학위논문, 2010.

이 운 성(Lee, Un Sung)



- 1987년 02월 : 서울과학기술대학교 환경공학과 (학사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 공주대학교 경영대학원 석사과정
- 2015년 03월 ~ 현재 : 한국폴리텍대학 홍성캠퍼스 학장
- 관심분야 : 조직행동, 인적자원관리
- E-Mail : ghsch@hanmail.net

임 상 호(Lim, Sang Ho)



- 2011년 10월 : KICU 대학원 졸업(교육학박사)
- 2009년 9월 : 2014년 8월 KICU 대학원 교수 (교학처장)
- 2014년 9월 ~ 현재 : 산업진흥원 책임연구위원 (공주대학교 대학원 겸임교수)
- 관심분야 : 통계, 경영학, 기계
- E-Mail : 35limsangho@gmail.com