

At a Glance

- 충남지역인적자원개발위원회는 인력 및 교육훈련 수급분석 수행
- 지역내 공동훈련센터 선정해 수급분석 바탕으로 채용 연계교육 훈련(양성훈련)과 재직자 직무역량 교육훈련(향상훈련) 실시
- 지역·산업 맞춤형 인력 양성사업은 지역내 중소기업 성장과 종사자 역량 강화에 중요
- 공동훈련센터별 특화 훈련과정 개발·운영 요구, 변화하고 있는 산업환경에 적응할 수 있는 인력양성체계 강화 필요

충남지역 교육훈련 현황과 발전방향

- 충남지역인적자원개발위원회 공동훈련센터 중심으로



01

충남지역 교육훈련 현황과 발전방향

- 충남인자위 공동훈련센터
중심으로

1

02

지역 산업 기반 인력양성체계와 과제

11

03

충남지역 인력양성체계의 방향

15

01

충남지역 교육훈련 현황과 발전방향

- 충남인자위 공동훈련센터 중심으로

충남지역인적자원개발위원회 이창행 주임연구원

1. 배경 및 목적

지역과 산업의 수요에 맞는 인력을 지역산업과 연계하여 인력양성을 하기 위해 2013년부터 고용노동부에서는 지역인적자원개발위원회를 각 광역지자체에 설치하였다. (2024년 기준으로 현재 17개 광역지자체에 설치)

지역인적자원개발위원회(RSC: Regional Skills Council)(이하 인자위)는 지역의 인력 및 훈련의 수요·공급에 대해 조사하고, 이를 기초로 훈련을 실시하여 채용으로 연계하는 교육훈련(양성훈련)과 재직자 중심의 skill-up 직무역량(향상훈련) 교육훈련을 실시하고 있다. 훈련 수요를 지역산업에 맞춰 교육훈련을 수행하기 위해 인자위가 지역 내 공동훈련센터를 선정하고, 그 공동훈련센터의 교육훈련 실시를 통해 지역·산업맞춤형 인력양성사업을 추진하고 있다.

그렇기에, 양성훈련과 향상훈련의 두 축을 중심으로 한 공동훈련센터 교육훈련이 지역 내 중소기업의 성장과 종사자의 인력 성장에 중요한 밑거름이 되는 중요성을 가지고 있다.

[그림 1] 운영체계



현재 전국 단위 65개 공동훈련센터를 지정하였으며, 충남인자위에서는 현재 5개 공동훈련센터를 선정하여 교육훈련을 실시하고 있다.

이에 본고에서는 충남 인자위의 5개 공동훈련센터(건양대학교, 충남인력개발원, 한국기술교육대학교, 충남테크노파크, 충남산학융합원)의 최근 3개년의 훈련 공급 현황과 성과를 중심으로 서술하고, 각 공동훈련센터별 우수 훈련과정을 정리해 향후 충남지역 지역·산업맞춤형 인력양성 발전방향을 모색하고자 한다.

충남지역 공동훈련센터는 천안 2개(한국기술교육대학교, 충남테크노파크), 공주 1개(충남인력개발원), 논산 1개(건양대학교), 당진 1개(충남산학융합원) 센터로 구성되어 있으며, 2024년 하반기에는 천안인적자원개발센터(충남인력개발원 분원)가 신규 운영될 예정이다. 충남 공동훈련센터는 천안아산지역에만 치우치지 않고 충남지역의 권역별로 고루 분포되어 운영되고 있다.

[그림 2] 충남 RSC 5개 공동훈련센터



공동훈련센터 현황

01

건양대학교

대표훈련분야: 기계, 화학, 전기
센터 위치: 충청남도 논산시

02

충남산학융합원

대표훈련분야: 기계, 정보통신
센터 위치: 충청남도 당진시

03

**대한상공회의소
충남인력개발원**

대표훈련분야: 기계, 전기·전자, ICT(4차산업)
센터 위치: 충청남도 공주시, 천안시(천안인적자원개발센터)

04

충남테크노파크

대표훈련분야: 전기·전자, 정보통신
센터 위치: 충청남도 천안시

05

한국기술교육대학교

대표훈련분야: 기계, 전기·전자
센터 위치: 충청남도 천안시

2. 충남지역 공동훈련센터 훈련 공급 현황과 성과

2-1. 전체 훈련 공급 현황

충남지역의 경우에는 최근 3개년 2021년부터 2023년까지 누적 11,267명이 훈련을 실시했다. 또한, 참여 중소기업(협약기업)의 경우에는 누적 2,628개사로 집계된다.

[그림 3] 지역·산업맞춤형 인력양성사업 2021~2023년 양성+향상훈련 실적(충남)

(단위: 명)



출처: 충남지역인적자원개발위원회 내부자료, 2024년

중소기업 참여(협약기업)의 경우에도 양적인 성장세는 감소하였지만, 3개년간 평균적으로 약 876개사가 지속적으로 지역·산업맞춤형 인력양성사업에 참여하고 있어, 공동훈련센터에서 산업현장의 훈련 수요에 부합하는 양질의 교육훈련 과정 개발 및 운영 노력을 하고 있다고 볼 수 있다.

[표 2] 지역·산업맞춤형 인력양성사업 2021~2023년 훈련 실적(충남)

연도	센터명	양성훈련	향상훈련	취업(B)	취업률(B/A)	참여 중소기업(협약기업)
'21	건양대학교	14	589	14	100.0%	879
	충남인력개발원	103	503	64	74.4%	
	한국기술교육대학교	-	821	-	-	
	충남테크노파크	57	860	32	74.4%	
	충남산학융합원	17	642	11	64.7%	
'22	건양대학교	6	602	6	100.0%	904
	충남인력개발원	41	577	25	64.1%	
	한국기술교육대학교	-	949	-	-	
	충남테크노파크	-	765	-	-	
	충남산학융합원	4	646	-	-	
'23	건양대학교	41	656	19	63.3%	845
	충남인력개발원	109	561	65	61.9%	
	한국기술교육대학교	-	1,175	-	-	
	충남테크노파크	23	868	-	-	
	충남산학융합원	11	627	5	50.0%	
전체		426	10,841	241	72.9%	-

※ 참조사항: '21년~'22년 「한국기계산업진흥회」가 충남지역내 공동훈련센터에 포함.
2022년 사업종료 이후 인력양성사업 포기.

따라서 상기 표는 「한국기계산업진흥회」 훈련실적을 제외한 데이터임

출처: 충남지역인적자원개발위원회 내부자료, 2023년

2-2. 과정별 공급 현황

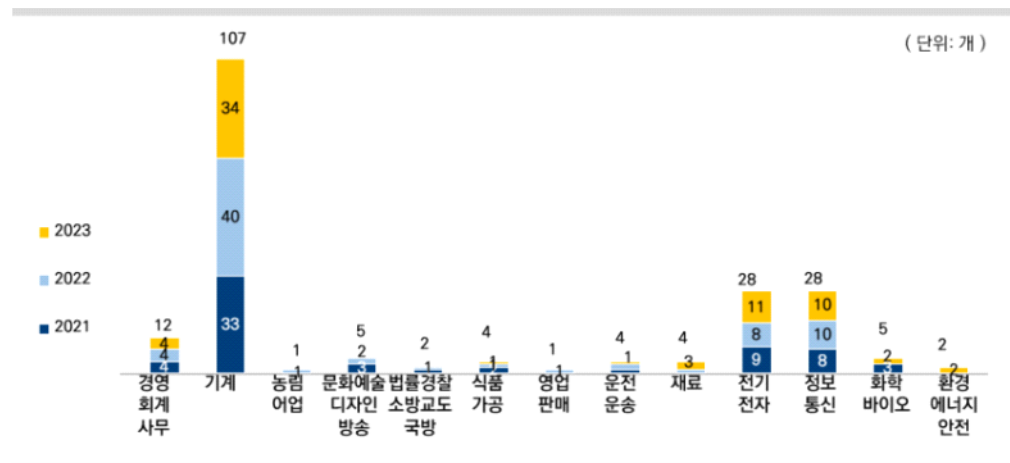
최근 3개년(2021년~2023년)간 충남지역 5개 공동훈련센터는 237개 과정(채용예정자(양성훈련) 22개 과정, 재직자(향상훈련) 215개 과정)을 운영하였다.

2021년~2023년 과정별 NCS 중분류 기준으로 TOP3를 보면 기계, 전기전자, 정보통신이며, 기계 분야는 연차별로 가장 많은 과정 수를 보여주고 있다.

특히 기계 분야에서의 대표 과정은 PLC를 활용한 자동화 설비 제어, 스마트팩토리 자동화장비 설계 등이 있다. 또한, 전기전자 분야에서의 대표과정은 반도체장비 전장 제어, AIoT 자율로봇 개발 등이 있다.

끝으로, 정보통신 분야에서의 대표과정은 IoT 소프트웨어 개발자 양성, 빅데이터를 활용한 현장 제조데이터 분석 등이 있다.

[그림 4] 지역·산업맞춤형 인력양성사업 2021~2023년 과정별 NCS 중분류명

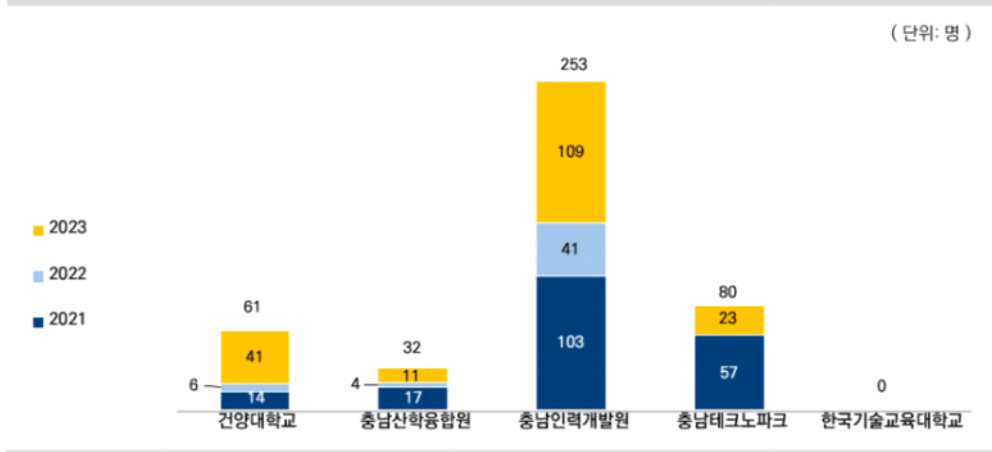


출처: 충남지역인적자원개발위원회 내부자료, 2024년

최근 3개년간(2021년~2023년) 채용예정자(양성훈련) 훈련 과정 실시인원(누적) TOP3를 보면, 충남인력개발원(253명), 충남테크노파크(80명), 건양대학교(61명) 순으로 채용예정자(양성훈련)을 진행하였다.

특히, 충남인력개발원은 충남 5개 공동훈련센터 채용예정자(양성훈련) 전체 실시인원의 2021년 54%, 2022년 80%, 2023년 59%의 비율을 차지하고 있어, 지역 내에서 양성훈련에 특화된 전문 공동훈련센터라고 볼 수 있다.

[그림 5] 지역·산업맞춤형 인력양성사업 2021~2023년 공동훈련센터별 채용예정자(양성훈련) 실시 인원

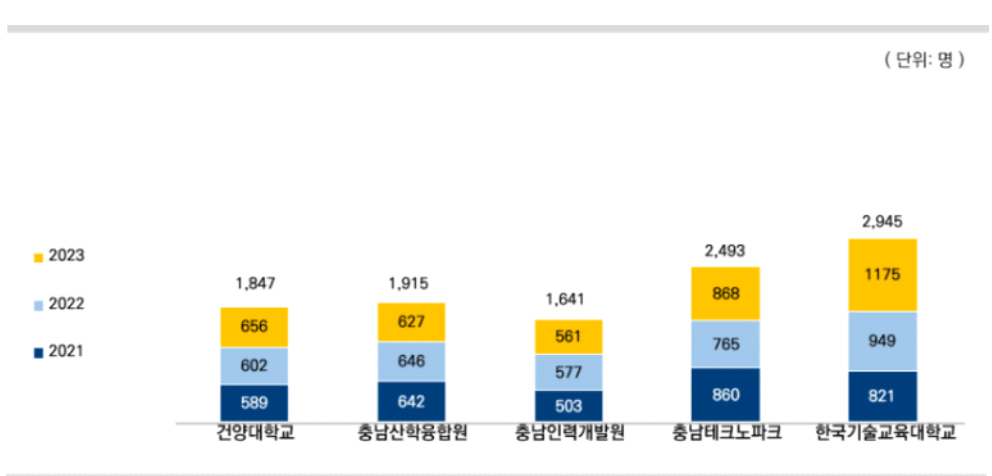


출처: 충남지역인적자원개발위원회 내부자료, 2024년

최근 3개년간(2021년~2023년) 재직자(향상훈련) 훈련 과정 실시인원(누적) TOP3을 보면, 한국기술교육대학교(2,945명), 충남테크노파크(2,493명), 충남산학융합원(1,915명) 순으로 재직자(향상훈련)을 진행하였다.

특히, 한국기술교육대학교는 재직자(향상훈련) 훈련 과정을 중점적으로 공동훈련센터 운영을 진행하고 있으며, 2021년을 제외하고 2022년~2023년 과정 실시인원수가 가장 많은 것으로 나타났다.

[그림 6] 지역·산업맞춤형 인력양성사업 2021~2023년 공동훈련센터별 재직자(향상훈련) 실시 인원



출처: 충남지역인적자원개발위원회 내부자료, 2024년

2-3. 공동훈련센터별 공급 현황

건양대학교

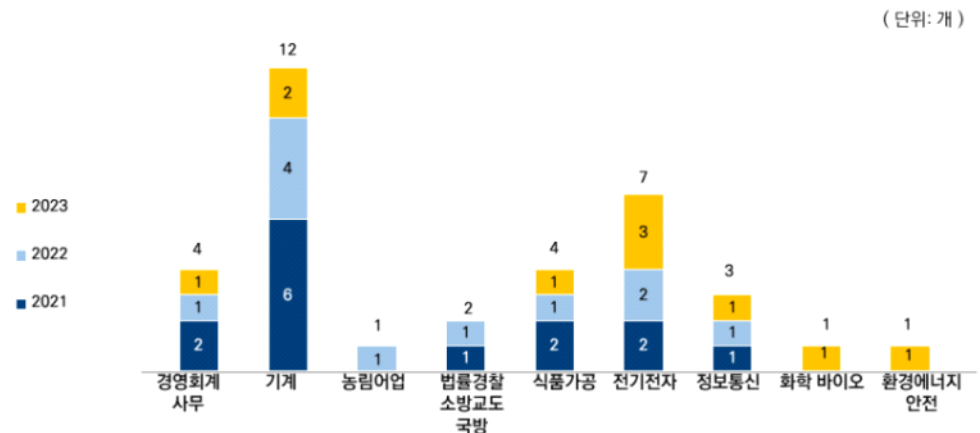
건양대학교 공동훈련센터는 지리적 여건으로는 충남 서남부 지역인 충남 논산에 위치하고 있다. 충남 논산시의 근접한 지역으로는 공주시, 계룡시, 금산군, 부여군 지역은 대부분 1차 가공 식음료 분야의 산업이 주로 이루고 있다.

또한, 건양대학교 산학협력 중장기발전계획(비전2025)은 메디바이오 특성화 기반 구축, 4차 산업혁명 융복합 서비스 특성화 기반 구축을 중심으로 특성화 전략을 제시하고 있다.

최근 3개년간(2021년~2023년) 훈련 실적을 보면, 채용예정자(양성훈련) 3과정, 재직자(향상훈련) 26과정을 실시했으며 채용예정자 과정은 50명, 재직자 과정은 1,835명의 인원이 해당 과정들에 훈련을 실시했다.

최근 3개년간(2021년~2023년) 과정별 NCS 중분류 TOP 3를 보면 기계(12개 과정), 전기전자(7개 과정), 식품가공(4개 과정) 분야로 집계되었는데 특히, 학내 「메디바이오 특성화 전략」에 따라 구축된 인적 및 훈련인프라 장점을 살려 식품가공 분야에 과정 설계 및 운영에 강점을 보이는 특징이 있다고 할 수 있다.

[그림 7] 최근 3개년(2021~2023년) 건양대학교 공동훈련센터 과정별 NCS 중분류 TOP 3



출처: 충남지역인적자원개발위원회 내부자료, 2024년

2021년부터 「농, 축, 수산 식품 안전관리 및 위생관리 실무」(식품가공) 훈련 과정 개설 및 운영해왔으며, 이러한 특화 과정은 지역 산업수요에 맞춰 향후 지속적으로 특화 과정을 개발할 수 있게 충남인자위 차원에서 지원이 필요하다.

대한상공회의소 충남인력개발원

대한상공회의소 충남인력개발원 공동훈련센터 본원은 지리적 여건으로는 충남 중부 지역인 충남 공주에 위치하고 있다. 2024년 하반기부터 천안인적자원개발센터 분원에서는 IoT 및 4차 산업혁명에 관련된 신산업 맞춤형 훈련을 진행할 예정이다.

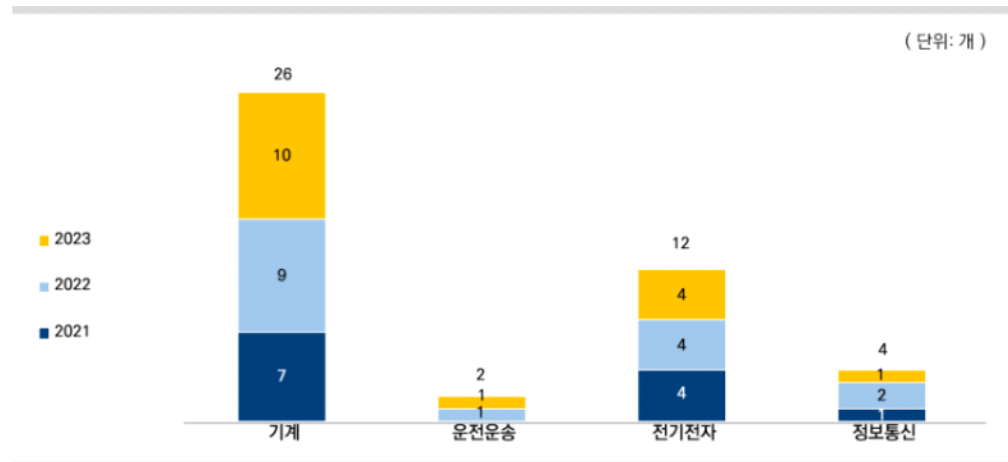
특히, 전략산업 및 기계기반 제조·기술 산업의 기술(능) 전문인력 육성이라는 사업 운영 목적과 충남지역 전략 산업과 신산업분야의 기술 인력양성사업을 통해 지역 내 대·중소기업 양극화 해소에 기여하고 있다.

최근 3개년간(2021년~2023년) 훈련 실적을 보면, 채용예정자(양성훈련) 12과정, 재직자(향상훈련) 38과정을 실시했으며 채용예정자 과정은 253명, 재직자 과정은 1,641명의 인원이 해당 과정들에 훈련을 실시했다.

최근 3개년간(2021년~2023년) 과정별 NCS 중분류 TOP 3를 보면 기계(26개 과정), 전기전자(12개 과정), 정보통신(3개 과정) 분야로 집계되었다.

특히, 천안인적자원개발센터 운영 실시 후에는 정보통신 분야 훈련 공급이 확대될 전망이다.

[그림 8] 최근 3개년(2021~2023년) 충남인력개발원 공동훈련센터 과정별 NCS 중분류 TOP 3



출처: 충남지역인적자원개발위원회 내부자료, 2024년

충남인력개발원의 전통적인 기계부분(설비보전, PLC 등) 강점과 신산업 분야(AI-IoT 기반 모빌리티 커넥티비티 구현, 디스플레이 공정 모니터링 등) 신규과정 운영을 통해 충남지역 특화 산업과 기계기반 제조·기술 과정의 직종간 융합 훈련과정 설계로 타 공동훈련센터와의 훈련과정 차별화를 시도하고 있다.

한국기술교육대학교

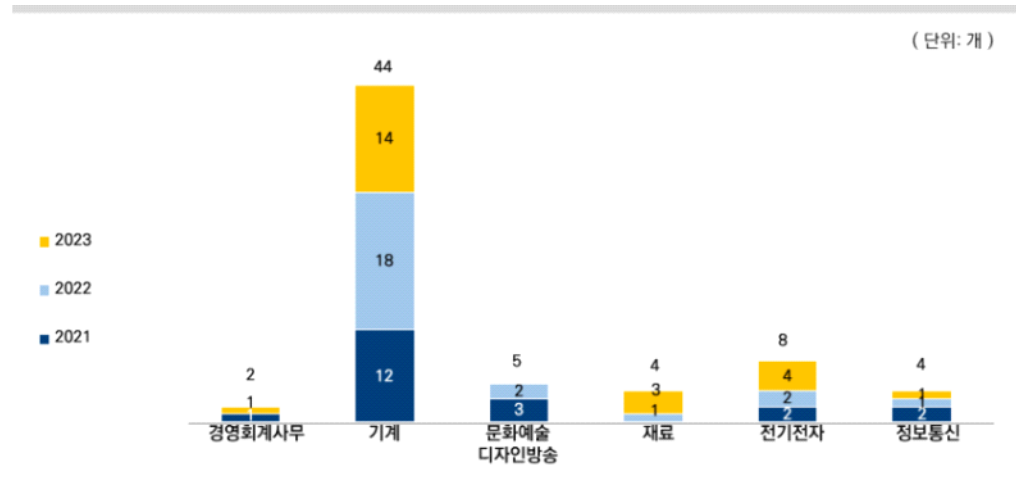
한국기술교육대학교 공동훈련센터는 지리적 여건으로는 충남 북부인 충남 천안에 위치하고 있다. 고용노동부가 설립한 직업능력개발 관련 특수목적대학의 특성에 따라, 직업훈련에 관련된 인적·물적 인프라가 잘 구축되어 있다는 장점이 있다.

특히, 한국기술교육대학교는 재직자 중심 기전융합기술(전기전자, 기계메카트로닉스)에 관련한 훈련 과정을 집중적으로 운영하고 있다.

최근 3개년간(2021년~2023년) 훈련 실적을 보면, 채용예정자(양성훈련) 과정은 없고 재직자(향상훈련) 70과정을 실시했으며 재직자 과정은 2,945명의 인원이 해당 과정의 훈련을 실시했다.

최근 3개년간(2021년~2023년) 과정별 NCS 중분류 TOP 3을 보면, 기계(44개 과정), 전기전자(8개 과정), 문화예술디자인방송(5개 과정) 분야로 집계되었다. 특히, 자동화, 로봇, 컴퓨터, 반도체, 기계조립·기계품질관리 분야별 기본·중급·고급 과정을 훈련 과정으로 설계하여 다양한 업종의 재직자들을 위한 교육 훈련을 공급하고 있다.

[그림 9] 최근 3개년(2021~2023년) 한국기술교육대학교 공동훈련센터 과정별 NCS 중분류 TOP 3



출처: 충남지역인적자원개발위원회 내부자료, 2024년

한국기술교육대학교의 반도체 관련 제조 공정 실습 전문시설 인프라 환경을 적극 활용하여, 반도체 제조공정 프로세스, 반도체 자동화 설비 기반 전장설계 및 제어 등과 같은 고급 과정 확대가 필요하다. 고숙련 재직자 대상으로 하는 반도체 특화 과정도 확대 운영한다면, 지역 내 주력산업의 재직역량 수준을 강화하는 환경이 조성될 수 있다고 볼 수 있다.

충남테크노파크

충남테크노파크 공동훈련센터는 지리적 여건으로는 충남 북부인 충남 천안에 위치하고 있다. 충남도 산하기관 소속기관이면서, 충남테크노파크 공동훈련센터는 지역주력산업 중심의 인력양성 생태계 구축과 지역 산업 인력의 역량강화 지원을 활성화하고 있다는 장점이 있다.

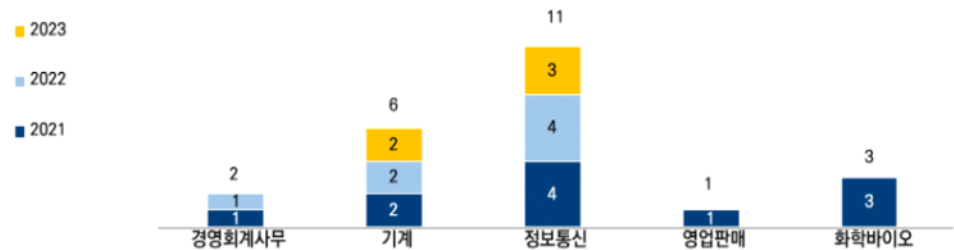
특히, 충남테크노파크의 기업지원과 연계된 기업네트워킹을 활용한 채용연계 및 재직자 향상교육 참여가 높고, 충남테크노파크 내 TP특화장비를 활용한 다양한 교육훈련 활용 가능성이 크다는 점도 있다.

최근 3개년간(2021년~2023년) 훈련 실적을 보면, 채용예정자(양성훈련) 4과정, 재직자(향상훈련) 42과정을 실시했으며 채용예정자 과정은 80명, 재직자 과정은 2,493명의 인원이 해당 과정들에 훈련을 실시했다.

최근 3개년간(2021년~2023년) 과정별 NCS 중분류 TOP 3을 보면, 정보통신(13개 과정), 기계(6개 과정), 화학바이오(3개 과정) 분야로 집계되었다. 특히 화학바이오 분야의 경우에는 파트너기관인 순천향대학교와 협업(과정명: 화장품 미생물시험 이해 및 기술숙련도, 화장품 원료 이해 및 처방연구개발 향상과정 등)하여 과정을 운영하였다.

[그림 10] 최근 3개년(2021~2023년) 충남테크노파크 공동훈련센터 과정별 NCS 중분류 TOP 3

(단위: 개)



출처: 충남지역인적자원개발위원회 내부자료, 2024년

충남테크노파크는 매년 파트너기관(2021년 순천향대학교, 2022년 폴리텍대학교 (아산캠퍼스), 2023년 세한대학교)과 연차별로 협업노력을 하고 있다. 또한, 파트너 기관과의 훈련 과정은 고숙련 재직자 대상으로 진행되는 점에서 향후 다양한 파트너 기관과의 협업을 통해 지역내 주력산업의 재직역량 수준을 강화하는 환경을 조성될 수 있다고 볼 수 있다.

충남산학융합원

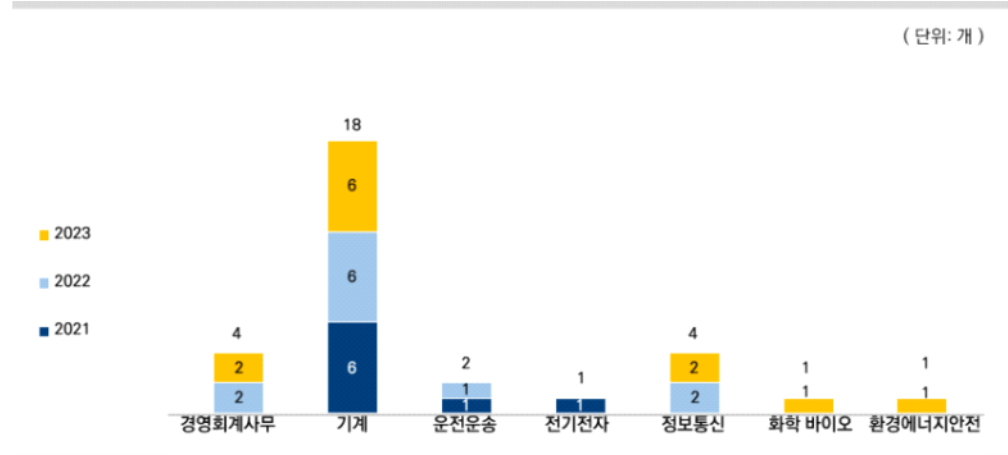
충남산학융합원 공동훈련센터는 지리적 여건으로는 충남 서북부인 충남 당진에 위치하고 있다. 근접 지역으로는 서산은 화학산업, 예산·아산은 철강(금속), 기계, 자동차부품 산업 등 충남 전략산업에 부합되는 산업단지들이 다수 분포되어 교육 훈련 접근성이 높다는 장점이 있다.

특히, 당진, 서산지역은 석문국가산업단지, 당진철강산업단지, 대산화학단지가 있어 자동차부품 및 철강 관련 대기업 협력기업과 자동차 부품소재기업체 중심으로 집적화되어 있어 협약기업 확보에 유리한 장점이 있다.

최근 3개년간(2021년~2023년) 훈련 실적을 보면, 채용예정자(양성훈련) 3과정, 재직자(향상훈련) 39과정을 실시했으며 채용예정자 과정은 32명, 재직자 과정은 1,915명의 인원이 해당 과정들에 훈련을 실시했다.

최근 3개년간(2021년~2023년) 과정별 NCS 중분류 TOP 3을 보면, 기계(18개 과정), 정보통신(4개 과정), 경영회계사무(4개 과정) 분야로 집계되었다. 특히, 운전운송, 전기전자, 경영회계사무 분야에서 중장년CT 과정을 매년 운영(과정명: 중장년CT 3D프린팅 시제품 제조 실무, 중장년CT 회전익 소형무인기 운용 과정 등)하여 중장년 관련한 다양한 훈련분야의 과정 운영으로 계층맞춤형 직무향상 교육을 실시하고 있다.

[그림 11] 최근 3개년(2021~2023년) 충남산학융합원 공동훈련센터 과정별 NCS 중분류 TOP 3



출처: 충남지역인적자원개발위원회 내부자료, 2024년

충남산학융합원은 다양한 NCS 분야의 훈련과정을 운영하고 있으며, 특히 제조데이터 결과 분석 및 데이터 시각화, 빅데이터를 활용한 현장 제조데이터 분석 과정 등의 정보통신 분야 과정을 운영하였다.

해당 과정은 고숙련 재직자 대상으로 진행되는 점에서 향후 고숙련 재직자 맞춤형 특화 과정으로 지속적으로 과정을 개발할 수 있게 충남인자위 차원에서 지원이 필요하다.

02

지역 산업 기반 인력양성체계와 과제

한국기술교육대학교 최기성 교수

통계청이 발표한 ‘2024년 3월 인구동향’을 보면, 우리나라 합계출산율이 1분기 기준으로 사상 처음 0.7명대로 떨어졌고, 월별 출생아가 처음으로 2만 명 미만으로 떨어졌다. 이에 비해 3월 사망자 수는 3만 1,160명으로 전년동월 대비 7.6% 증가하여, 인구 자연감소(출생아 수-사망자 수)는 2019년 11월 이후 53개월째 이어지고 있었다.

현재 우리가 직면하고 있는 저출생과 고령화로 인한 국가적 차원의 인구감소는 일자리, 교육, 생활 여건 등이 상대적으로 우수한 수도권으로 인구 쏠림을 야기하였고, 그 결과 비수도권 지역은 인구 자연감소와 함께 수도권으로의 인구유출이 더해져 인구감소가 빠르게 진행되어 지역이 소멸될 수 있는 위험에 처해있다.

비수도권 지역 인구감소는 지역뿐만 아니라 국가 전체에 부정적인 결과를 초래할 수 있다. 먼저, 지역의 병원, 대중교통 등과 같은 생활 인프라 부족으로 지역 주민의 삶의 질을 저하시키고, 빈집, 폐교 등이 증가하여 지역내 정주기반을 와해시킬 수 있다. 이로 인한 지역의 생산가능인구와 경제활동인구의 감소는 지역경제 위축과 소비력 저하를 가져오고, 지역인재 및 인력 유출에 따라 지역산업과 일자리 기반 자체가 붕괴되고 이는 국가 경제의 위축을 가져온다. 또한, 그간 지역이 수도권보다 상대적으로 높은 합계출산율을 보이며 국가적 차원의 인구 댐 역할을 수행했으나, 더 이상 이러한 기능을 수행할수 없게 되고 이는 궁극적으로 국가 경쟁력 저하를 초래할 수 있다.

저출생 고령화라는 전대미문의 국가위기에 대응하기 위해 정부는 2006년부터 5년 단위로 「저출산·고령사회 기본계획」을 마련하고, 2020년까지 3차례의 기본계획이 진행되는 동안 총 334조 2,000억 원 규모의 예산투입과 3,038개의 정책 과제를 추진하였으나, 저출생으로 인한 인구감소를 막지 못하고 있다. 천문학적인 예산을 투입하고도 효과를 보지 못한 이유 중에는 많은 정책이 인구와 기업을 기준으로 설계되어 수도권 쏠림 현상을 가속화하고, 비수도권 지역의 고유한 특성을 기반한 맞춤형 정책보다는 중앙정부가 주도하는 획일적 정책 설계와 집행이 있다. 이는 인구감소에 대응하기 위해 중앙정부가 제시하는 정책 메뉴 중 지역 실정에 적합하게 패키지로 선택해서 지역 주도로 정책을 추진하는 일본, 독일 등과는 다른 모습이다.

다행스럽게도 고용노동부는 중앙집권적인 정책 기조에서 벗어나 지역 산업계가 주도하고 지역 노·사·민·정이 참여하여 지역 기업에 필요한 적합인력을 양성하여 공급함으로써 지역경제를 활성화시켜 인구유출을 줄이고 출생률을 높이는 목적으로 2013년에 지역·산업 맞춤형 인력양성사업을 도입하였다.

해당 사업은 지역기업을 대상으로 인력 및 훈련 수요를 실태조사로 먼저 파악 후 공동훈련센터 등을 통해 수요 기반 맞춤형 교육훈련으로 적합인력을 양성하여 지역 기업에 공급한다는 점에서 기존 중앙과 공급자중심에서 지역과 수요자중심으로의 인력 양성 패러다임 전환을 가져왔다.

사업 추진을 위해 지역별로 노사단체, 자치단체, 고용노동부 본부 및 지방관서, 지역 내 교육 및 훈련기관 등이 모두 참여하는 새로운 지역·산업 맞춤형 인력양성 거버넌스를 구축하고 참여기관별 주요 역할을 부여하고 있다.

[표 3] 지역·산업 맞춤형 인력양성 거버넌스 주요 참여기관과 주요 역할

주요 참여기관	주요 역할
지역인적자원 개발위원회	○ 지역 인력 및 훈련 수요조사 실시 및 분석(정기, 상시) ○ 지역의 교육훈련공급 현황 조사 ○ 공동훈련센터 심사·선정(파트너훈련기관 포함) 등 ○ 수요조사 결과를 활용한 지역내 인력양성사업 연계, 훈련 공급물량 조정 의견 제시
자치단체 (충청남도)	○ 지역·산업 맞춤형 인력양성사업 협조 ○ 지역인적자원개발위원회 운영 지원 등
고용노동부	○ 사업 총괄 관리 및 지도 ○ 사업추진계획 승인 및 사업 관련 운영규정 등 제·개정 ○ 지방관서에서 훈련과정 운영과 관련한 지도·감독 수행 등
산업인력공단	○ 지역·산업 맞춤형 인력양성체계 운영매뉴얼 개발 ○ 지역·산업 맞춤형 인력양성 운영규칙 제·개정 ○ 사업기본계획 수립 및 공고, 설명회 개최 ○ 사업계획 심사 및 성과평가 실시 등
공동훈련센터 등	○ 수요조사 결과에 부합하는 사업계획 수립 및 훈련프로그램 개발 ○ 기업체 협약체결 및 협약기업 관리(공동훈련센터), 훈련수료생 취업 지원 ○ 공동훈련 실시 등

지역·산업 맞춤형 인력양성사업이 기존의 사업과 가장 큰 차이점은 중앙정부가 아니라 17개 광역시도별로 설치된 지역인적자원개발위원회(Regional Skills Council, 이하 지역인자위)가 주도적인 역할을 수행한다는 점이다.

지역인자위는 지역 산업계가 주도하여 경제단체, 노동단체, 지역 산업을 대표하는 협회 및 조합, 정부유관기관(지방고용노동관서, 중기청, 교육청), 지자체, 특성화고, 대학, 민간 전문가, 산업인력공단 지부(사)장 등 30명 이내로 구성된다.

지역인자위의 주된 역할은 지역의 인력 및 훈련의 수요·공급에 관한 자료를 수집 및 분석하고, 거버넌스 참여기관들과의 협업을 통해 지역산업 맞춤형 인력양성에 관한 의제를 발굴하고 심의·의결하는 것이다. 또한 지역단위의 일자리 사업에 대한 현황 파악과 정보 공유를 통해 지역단위의 일자리 사업과 인력양성사업을 연계·조정하는 등 지역산업 맞춤형 인력양성 및 일자리 창출을 달성하는데 있어 중추적인 역할과 권한을 부여받았다.

지역인자위는 주어진 역할을 위해 지역 인력 및 훈련수요조사 및 분석, 지역 내 인력양성사업(훈련 공급) 현황 조사 및 분석, 공동훈련센터 등 지역의 우수한 교육 훈련기관 발굴 및 선정, 지역인력양성기본계획 수립, 공동훈련센터 및 파트너기관의 훈련실시에 관한 모니터링 등 다양한 직업능력개발사업을 매년 수행하고 있다.

한편, 지역인자위의 구성·운영 등을 규정하고 있는 국민평생직업능력 개발법에 따르면 지역인적자원개발위원회 사무국은 지역내 유관기관(자치단체 등) 간 협의에 따라 ‘산업계 기관’, ‘자치단체(산하기관)’, ‘인력공단 지부·지사’ 등에 설치 가능한데, 2024년 현재 기준으로 전국 16개 지역인자위¹⁾는 상공회의소 등 산업계 기관에 14개, 충남경제진흥원 등 자치단체 산하기관에 2개가 설치, 운영되고 있다.

「인적자원개발위원회의 구성 및 운영에 관한 규정」에 따르면 지역인자위 사무국 운영에 필요한 자원 중 사업전담자 인건비와 일반운영비에 대해 고용노동부(국비)가 연간 600백만원 내 지원할 수 있으며, 지방자치단체는 인건비 항목 중 전담자 및 겸임자에 대한 세부 항목별 지원한도를 초과하는 인건비를 추가로 지원할 수 있고 일반운영비의 30%이상을 매칭펀드로 지원하도록 하고 있다. 운영에 필요한 자원의 경우에는 지방자치단체 및 지역특성에 맞게 유연하게 적용해 지역인자위 사무국이 운영되고 있다.

지역인자위가 지역산업 맞춤형 인력양성과 관련된 의제를 발굴하고 심의 의결하는 등의 기획 기능을 담당한다면 지역의 교육훈련기관(공동훈련센터)은 협약기업을 발굴하고 산업현장 수요에 반영한 교육훈련 실시, 채용지원 등의 실행을 담당하고 있다.

해당 사업에서 교육훈련기관은 기능에 따라 공동훈련센터, 파트너교육훈련기관, 전문훈련기관으로 구분되고, 2024년 현재 기준으로 전국에 65개의 공동훈련센터가 운영 중에 있다.

[표 4] 지역·산업 맞춤형 인력양성사업의 교육훈련기관과 주요 기능

구 분	기 능	상호관계	지원내용
공동훈련센터	지역내 주된 훈련공급	파트너교육훈련기관 선도	훈련비용/ 인프라비용
파트너 교육훈련기관	공동훈련센터이 실시하기 어려운 직종에 대해 공동훈련센터과 협업하여 훈련공급	공동교육훈련기관 협력 (공동훈련센터사업계획 포함)	훈련비용
전문 교육훈련기관	경쟁력을 갖춘 일부 직종에 대해 훈련공급	독립적	훈련비용

지난 2023년은 지역인자위가 출범한지 10주년으로 그간 지역 인력·훈련 수요조사 분석과 지역인력양성기본계획을 토대로 지역 내 인력양성 사업에 대한 조정과 의견 제시 등의 역할뿐만 아니라 지역 내 경제여건 분석을 통해 일자리 창출 사업을 발굴하는 등 지역산업 기반 인력양성과 일자리를 연계하는 중추기관으로 자리 매김하였다.

동시에 앞으로도 지역인자위가 지역·산업계 중심의 인력양성 및 일자리창출을 연계·조정할 수 있는 거버넌스로 확대·발전하기 위해 해결해야 할 과제들을 존재한다.

1) 전북지역인적자원개발위원회의 경우에는 현재 설치기관 변경이 진행 중에 있다.

가장 먼저, 지역별로 인자위 설립 목적에 부합하는 명확한 미션 및 비전 설정과 그에 따른 중장기 로드맵 작성이 필요하다. 현재도 매년 작성되는 지역인력양성기본계획에 미션과 비전이 제시되어 있으나, 지역산업정책과의 연계성이 약하거나 로드맵에 제시되어 있는 사업이 추상적이거나 사업간 연계성이 불명확한 경우가 적지 않다.

두 번째로는 지역인자위의 최고 의결기구인 본위원회 구성과 운영의 내실화가 필요하다. 현재 대부분의 지역에서는 해당 지방자치단체의 부단체장과 설치기관의 장이 지역인자위 공동위원장으로 선임하고 있고, 공동위원장을 포함하여 30명 이내의 지역인자위 위원으로 구성하고 있다. 충남지역인자위의 경우에는 지방자치단체의 부단체장과 충남북부상공회의소 회장이 지역인자위 공동위원장으로 선임되어 있다.

연간 4회 이상 본회의를 통해 주요 안건을 의결하도록 정해져 있다. 하지만, 지방자치단체의 부단체장과 같은 핵심 위원들이 일정상의 이유 등으로 참석하지 못하는 경우가 빈번하고, 안건에 대한 충분한 협의보다는 절차적 정당성 확보에 무게를 두고 본회의가 운영되고 있는 실정이다. 본위원회 구성 측면에서는 지역을 대표할 수 있는 기업 임원을 포함시켜 산업계의 관심과 협조를 유도하고, 지역 대학총장협의회장 등의 대학 최고책임자를 포함시켜 글로벌대학30과 같은 지역인재 양성 사업이 성공적으로 수행되어 지역과 대학이 동반성장하도록 협력을 강화할 필요가 있다.

세 번째로는 지역인자위 사무국 직원의 고용안정성 및 보상수준을 개선할 필요가 있다. 지역인자위가 지역의 인력양성 및 일자리창출을 연계·조정하기 위해서는 지역의 인구 및 산업구조, 교육훈련 및 노동시장 현황 등에 관한 자료확보와 함께 가치정보를 생산할 수 있는 위원회 사무국 전담자의 전문성이 필수적이다. 하지만 현재 인자위 사무국 운영규정상 인건비의 총액은 고정되어 있어, 위원회 사무국 직원 임금 및 보상체계 미흡 등의 보상수준 불일치로 인한 이직자가 빈번하게 발생하여 위원회 사무국 전문성 축적에 어려움을 겪고 있다.

네 번째로는 중앙 및 지방정부가 지역별로 인구, 산업, 교육훈련, 고용 등에 관한 세부 자료를 수집 및 분석하여 관련 통계를 지속적으로 제공할 필요가 있다. 매년 지역인자위가 작성하는 지역인력 양성기본계획에는 주제별 통계가 주요 내용을 차지하는데, 제시된 통계가 세부적이며 연속적일수록 기본계획에 대한 신뢰도와 활용도가 증가하여 연계와 조정이라는 지역인자위 본연의 역할수행을 원활하게 해줄 것이다.

다섯 번째는 지역인자위가 지역 내 직업훈련기관을 통해 공급되는 훈련과정과 규모에 대한 실제적인 조정역할을 수행할 수 있는 방안마련이 필요하다. 현재는 지역인자위가 인력 및 훈련수요조사와 인력양성사업(훈련 공급)을 분석하여 지역에 공급되어야 할 훈련 과정과 규모를 추정한다.

이후 산업구조변화대응 등 특화훈련(이하 산대특) 사업등을 통해 고용노동부로부터 훈련 공급 조정(산대특 훈련기관 과정개설 승인)권한을 위임받은 일부훈련만을 민간 직업훈련기관 또는 산대특 참여 기관 등을 통해 직접 공급한다.

하지만, 지역 인자위에서는 국가기간전략산업직종훈련 공급인원 조정의견만 제시하는 수준이며 나머지 물량은 조정권한이 없어 훈련시장에 맡김에 따라 매년 과대 또는 과소공급되는 훈련분야가 발생하는 등 여러 가지 문제점을 노출하고 있다.

마지막으로는 지역 인력양성과 일자리 사업 간의 효과적인 연계를 위한 교육·훈련 수료생 등의 개인 및 구인기업 대상의 고용서비스 사업개발 및 지원 업무를 지역인자위 역할에 포함할 필요가 있다.

03

충남지역 인력양성체계의 방향

한서대학교 이영훈 교수

최근 4차 산업혁명이라는 패러다임 쉬프트(paradigm shift)에 의한 기술과 제품, 그리고 시장경쟁의 환경변화는 기업 경쟁력의 핵심 원천으로 혁신적 인적자원의 확보가 필수적이라는 것을 보여준다. 기업의 입장에서 인적자원의 경쟁력을 확보 한다는 것은 기업에서 필요로 하는 전문지식과 기술을 갖춘 인력을 적정 비용으로 확보하고, 업무수행 과정에서 이들의 생산성이 최대한 발휘한다는 것을 의미한다. 이를 위해 기업은 직무 수요에 관한 정보를 정확하고 지속적으로 모니터링 함으로써 교육훈련 수요가 교육훈련 및 인적자원개발 시스템에 반영될 때, 기업이 경영 현장에서 필요로 하는 최적의 산업인력을 활용·배분할 수 있다.

그러나 기업 주도가 아닌, 관 주도의 지역인적자원개발시스템이 안고 있는 가장 큰 문제점은 산업현장의 변화하는 직무 수요에 교육훈련이 직접 부응하지 못함으로써 인력수급의 양적·질적 불균형이 지속되고 있다는 점이다. 이는 산업현장의 인력 수요에 대한 정밀한 분석이 필요하고, 이를 체계적이고 지속적으로 추진할 수 있는 산업인력의 활용·배분을 바탕으로 한 선순환적 교육훈련(양성) 방안 제시가 부족 하기 때문이라고 할 수 있다.

또한, 산업인력의 활용·배분에는 일자리를 찾는 구직자들의 사고도 중요하기 때문에 지역의 복지 문제를 포함하는 또 다른 변수(예를 들면, 노동환경 등)를 감안하지 않는다면 최근의 고용과 일자리라는 지자체장의 일자리목표공시제의 지표 달성에도 부정적인 영향을 줄 수 있다고 할 수 있다.

따라서 산업수요에 적합한 인력의 양성·활용·배분 중심으로 인적자원개발이 이루어지기 위해서는 산업현장의 인력 수요와 교육훈련기관의 인력양성을 활용과 배분에 연계시키는 시스템이 필요하다. 이를 위해서는 영국의 산업혁명 이후 기술 혁신과 노동력 교육, 경제적 효율성 제고를 목표로 산업별 협의체를 구성하면서 당시 특정 산업 부문의 다양한 이해관계자들이 모여 산업 발전과 고용, 기술, 교육, 훈련 등을 논의하고 협력하는 조직으로 발전했다.

산업협의체는 직업 교육 및 훈련 프로그램을 설계하고, 기술 및 자격 요건을 명확히 함으로써 기술 및 직업의 표준을 설정하였을 뿐만 아니라, 산업의 고용 동향, 기술 요구사항 및 기타 노동시장 정보도 수집, 제공, 공유하였다.

또한 정부 및 관련 기관에 산업 관련 정책을 제안하고 자문 역할을 했을 뿐만 아니라 산업의 혁신과 경쟁력을 강화하기 위한 전략을 수립하고 실행하였으며 필요한 기술 및 지식을 제공하기 위해 교육 및 훈련 프로그램도 개발하고 개선하는 목적을 가지고 운영되었다.

한국의 산업협의회는 1980년대부터 시작하여, 초기에는 기술 표준화와 직업 교육에 중점을 두고 발전해 왔다. 2000년대 이후에는 정부 주도의 법적 기반이 강화되고, 지역별 협의회(지역인적자원개발위원회, Regional Skills Council 이하 ‘인자위’) 뿐만 아니라, 산업별 특화된 협의회(산업별 인적자원개발위원회, Industrial Skills Council 이하 ‘ISC’)가 설립되어 보다 전문화된 역할을 수행하게 되었다. 이들 협의회는 최근에 4차 산업혁명과 디지털 전환에 대응하여 첨단 기술 분야에서도 활발히 활동하며, 산업-학계-정부 간 협력을 통해 실무 중심의 교육과 훈련을 제공 하고 있다. 이를 통해 산업의 경쟁력을 강화하고, 지속 가능한 발전을 지원하고 있다.

결론적으로 영국을 비롯한 영연방국가와 한국의 산업 협의회는 산업의 요구에 부합하는 인력을 양성하고, 교육과 산업 간의 연계를 강화한다는 점에서는 공통된 목적을 가지고 있다. 그러나 역사적 배경, 구조, 운영 방식에서 차이가 있으며, 특히 정부의 역할과 산업 변화에 대한 대응 방식에서 뚜렷한 차이를 보인다. 영연방 국가의 산업협의회가 비교적 독립적인 구조에서 다양한 이해관계자의 협력을 통해 산업별 특성에 맞춘 직업 교육과 훈련에 집중 운영된다면(bottom-up 방식의 운영), 한국의 산업협의회는 정부 주도의 정책적 지원과 지역 또는 산업계 협력을 기반으로 빠르게 변화하는 산업 환경에 맞춘 기술 인력 양성과 산업 정책 자문에 주력하는 것(top-down 방식의 운영)이 특징적이다.

현재 진행되고 있는 정부(고용노동부) 주도의 지역산업맞춤형 인력양성사업은 이들 산업협회의 연계·협력에 의해 그동안 산업체로부터 인력양성 문제로 지적되었던 기술 불일치(Skills mismatch)와 직무 불일치(Job mismatch)는 어느 정도 해소 되었다고 볼 수 있다.

더불어 최근에는 지역 불일치(Regional mismatch)를 해결하기 위해 지역별 산업인력 수요를 기반으로 지역 특성에 맞는 인력양성체계를 구축함으로써 지역특화산업의 인력 수요를 충족시키기 위한 지역인력양성기본계획을 수립하고 이에 맞는 해당 지역산업의 기업에 적합한 교육훈련을 실시하도록 다음과 같이 인자위와 공동훈련센터의 협력으로 통합적인 접근을 통해 지역 산업에 필요한 인재를 효과적으로 양성·활용·배분하면서 지역 경제 발전에 기여하고 있다. 인자위와 공동훈련센터 협력방안을 정리하면 다음과 같다.

1. 공동 목표 설정 및 공유

(지역 산업 수요 분석) 인자위와 공동훈련센터가 협력하여 지역 산업의 인력 수요를 공동으로 분석하고, 이에 따라 맞춤형 인력양성 목표를 설정하며 인자위는 산업별 요구사항을 제공하고, 공동훈련센터는 이를 반영한 교육과정을 개발하여 현장과 맞는 인재를 양성할 수 있다.

(정기적인 협의회 회의) 인자위와 공동훈련센터 간의 정기적인 회의를 통해 서로의 목표와 진행 상황을 공유하며 이를 통해 양측 간의 협력을 강화하고, 실질적인 성과를 도출할 수 있는 방안을 모색하고 있다.

2. 공동훈련 프로그램 개발

(산업별 맞춤형 교육과정 개발) 인자위와 공동훈련센터가 협력하여 지역 산업에 특화된 맞춤형 교육과정을 개발한다. 예를 들어, 특정 지역의 주력 산업에 필요한 기술을 반영한 프로그램을 공동으로 설계하고, 산업협약체는 교육과정의 실효성을 검토하며 실무에 적용할 수 있도록 지원하고 있다.

(산업 전문가 참여) 인자위를 통해 산업계 전문가들이 공동훈련센터의 교육 프로그램 개발과 실행에 직접 참여하도록 유도한다. 이를 통해 훈련 프로그램이 실질적인 현장 기술과 연계되도록 하고, 훈련생들이 산업계에서 바로 활용할 수 있는 역량을 갖추게 한다.

3. 정보 공유 및 데이터 기반 의사결정

(인력 수요 및 공급 데이터 공유) 인자위가 수집한 지역 내 인력 수요 정보를 공동훈련센터와 공유하고, 이를 바탕으로 훈련 프로그램의 내용과 규모를 조정한다. 이를 통해 실제 고용 가능성을 높이고, 훈련생들이 수료 후 취업으로 이어질 수 있도록 지원한다.

(성과 평가 및 피드백) 훈련 프로그램의 성과를 정기적으로 평가하고, 그 결과를 인자위와 공동훈련센터가 공유하며 피드백을 바탕으로 훈련 프로그램을 지속적으로 개선하여, 훈련생들의 고용 가능성을 극대화한다.

4. 지속적인 지역산업 트렌드 반영

(산업 변화 대응) 인자위는 지속적으로 산업 트렌드와 기술 변화를 모니터링하고, 이를 공동훈련센터와 공유하여 훈련 프로그램에 신속히 반영한다. 예를 들어, 새로운 기술이나 장비가 도입될 경우, 이에 대한 교육과정을 신속히 마련하여 훈련생들이 최신 기술을 습득할 수 있도록 한다.

(업데이트된 커리큘럼 개발) 빠르게 변화하는 산업 환경에 대응하기 위해, 인자위와 공동훈련센터는 지속적인 커리큘럼 업데이트를 공동으로 추진한다. 이를 통해 지역 산업의 변화에 신속히 대응하고, 훈련생들이 경쟁력을 갖추 수 있도록 지원한다.

5. 지역 사회 및 기타 이해관계자 연계

(지역사회 참여 확대) 지역 사회, 지방 정부, 지역 상공회의소 등 다양한 이해관계자와 협력하여 인자위와 공동훈련센터의 활동을 지원한다. 지역의 경제 발전과 일자리 창출이라는 공통의 목표를 공유하고, 이를 실현하기 위한 협력 구조를 구축한다.

(고용 연계 강화) 인자위와 공동훈련센터는 훈련생들이 수료 후 지역 산업에 바로 투입될 수 있도록 고용 연계 프로그램을 강화하며 이를 위해 산업계와의 협력하에 인턴십, 채용 연계 프로그램 등을 마련하여 실질적인 고용 성과를 창출한다.

6. 정부 지원 및 인센티브 활용

(성공 모델 확산) 평가·모니터링을 통해 성공적인 협력 사례를 발굴하고, 이를 다른 지역으로 확산하는 방안을 추진하며 이를 위해 인자위와 공동훈련센터 간의 성공적인 협력 모델을 공유하고, 이를 벤치마킹할 수 있는 기회를 제공한다.

(정책적 지원 강화) 앞으로 고용노동부는 인자위와 공동훈련센터 간의 협력을 촉진하기 위해 정책적 지원과 인센티브를 제공할 수도 있다. 예를 들면, 성공적인 협력 사례에 대해 추가 예산을 지원하거나, 우수한 협력 모델을 구축한 지역에 대한 혜택을 제공하는 방안을 고려할 수 있다.

최근 충남인자위 성과평가 결과를 분석해 보면 지역인력양성기본계획의 시행 및 수립 부분에서 충남의 지역인력양성기본계획과 달성 로드맵 간 연계성이 높아 체계성이 적절히 구성되어 있으며, 변화된 환경에 효과적으로 대응하기 위한 제도 운영의 유연성 또한 높은 것으로 나왔다. 이는 이해 관계자들의 협력 정도가 적절한 것으로 보인다. 이는 지역 요구 및 환경 변화에 신속히 대응하여 인력수급 현황을 분석하고 관련 필요 훈련과정들을 개발하고 개편한 점이 우수한 점으로 볼 수 있다.

충남지역 산업인력양성 중장기 로드맵에 따라 자율형 일자리 네트워크 구축을 위해 일자리 사업기관 발굴 및 관리체계를 구축함으로써 인력양성사업 선정 및 개선 등 지역인력양성 기본계획 활용 방안을 확대하고 있는 것으로 평가할 수 있다. 특히, 교육과정 개설키와 관련하여 중앙정부 및 지자체 일자리사업과의 연계를 강화하고, 학과 개편을 위한 특성화고와의 연계활동을 추진한 것은 매우 적절한 것으로 판단된다.

인력·훈련 수급조사 및 분석 등의 적절성 부분에서는 지역 훈련수급조사 추진체계를 명확히 정립하여 개별 활동들을 유기적으로 진행함으로써 조사 및 분석의 효과성을 제고한 부분은 바람직하며 전반적으로 훈련수요조사 및 훈련공급조사와 관련하여, 단계별 추진체계 아래 체계적으로 조사가 수행되고 있어, 조사에서 도출된 분석 결과를 바탕으로 지역에 적합한 훈련 과정이 개설·운영되고 있는 것으로 판단된다.

지자체와의 협업, 채용박람회 등 다양한 채용 발굴을 통한 공동훈련센터 지원 및 훈련과정 개선 활동으로 사업 내 교육훈련 수행기관인 충남의 5개 공동훈련센터는 그동안 지역 내 협약기업을 주도적으로 발굴하고 수요자 의견 수렴을 통한 교육 훈련과정을 도입함으로써 고용(양성과정)과 생산성(향상과정)에서 기업의 만족도를 증가시켰다.

네트워킹 및 조직관리 부분에서도 기존 네트워크와 신규 네트워크 간 협업 강화 사례를 구분하여 충남인자위의 네트워크 양적 확대 및 내적 충실화를 적절히 보여주고 있으며, 실질적인 브리지 역할 뿐 아니라 컨트롤타워로서의 기능도 성공적으로 수행하고 있음을 알 수 있다.

전반적으로 충남인자위는 지역적, 산업적 현안을 깊이 이해하고 있으며 이를 해결하기 위해 구축된 네트워크 기반의 구체적이고 혁신적인 성과를 창출하였으며 기존의 방식을 답습하지 않고 주어진 환경에 대한 이해를 바탕으로 새로운 대상과 방식을 모색하는 점은 지역·산업 협의체로서 설립 취지와 목적에 맞는 역할을 수행하고 있다고 평가할 수 있다.

다만, 현재 충남인자위의 해당 성과들이 조사 및 분석을 위한 활동 중심 결과의 나열일 뿐, 그 활동의 결과를 바탕으로 어떤 시사점을 도출하고 어떤 정책을 추진해야 할지에 대한 지속 가능한 발전을 위한 논의는 다소 미흡하다. 다양한 훈련공급 자료 분석을 보다 시계열적으로 체계화할 필요가 있으며 기초조사와 심층조사의 상호 연계 및 활용도 제고할 필요가 있다.

경남인자위의 경우에는 기초조사 원자료를 재분석해 교육훈련 유·출입을 감안함으로써 양성훈련 규모를 재추정하고, 권역별 산업 집중도와 훈련 수요를 대응해 인력양성 방향을 제시하는 등 기초조사 자료를 널리 활용하고 있다. 심층조사를 계획하고 분석하는 과정에서도 지역사회의 인적자원개발 현안에 적극 대응할 수 있도록 하였으며, 심층조사 결과를 직업훈련과정 개편 및 신설에 국한하지 않고 간담회, 저널리 발간, 지자체와의 협력 등 다양한 분야에 활용하고 있다고 한다.

고용노동부는 지역인자위의 성과평가를 2022년도부터 MBO(Management By Objectives)방식에서 OKR(Objective and Key Results) 변경했다. 충남인자위는 산업인력양성 중장기 로드맵으로부터 당해 연도 충남지역인력양성기본계획 및 운영 전반을 평가할 수 있는 OKR에 따른 세부 사업계획서까지 작성, 선순환 체계를 구축·운영할 필요가 있으며 사업에 대한 모니터링 및 이해관계자들 간의 성찰을 통해 충남인자위가 수행한 전반적인 사업 내용의 환류 체계를 구축하는 것이 필요할 것이다.

그렇다면 충남 지역산업 맞춤형 인력양성 사업을 주도적으로 수행하고 있는 충남 인자위와 충남인력양성기본계획에 따라 교육훈련을 수행하는 협력기관으로서 5개 공동훈련센터의 어려운 점은 무엇일까? 충남 지역산업 맞춤형 인력양성 사업의 5개 공동훈련센터가 겪을 수 있는 주요 문제점들을 요약하면 다음과 같다.

수요와 공급의 불일치

(훈련생 수요 부족) 5개 공동훈련센터가 소재하고 있는 지역 내 산업의 특성과 요구, 양성과 향상 훈련생들의 선호도를 충분히 반영하지 못해 훈련 프로그램에 대한 수요가 낮을 수 있다. 이에 대한 기본 해결책으로 매년 충남인자위에서 수행하는 인력수급조사와 인력양성기본계획 수립에 5개 공동훈련센터가 적극적으로 참여할 필요가 있다.

(기업 수요와의 불일치) 협약기업의 실제 교육훈련 수요와 훈련센터에서 제공하는 교육 내용이 일치하지 않을 수 있다. 이는 매년 사업계획서 내의 자체 수요조사를 통한 협약기업의 참여 지표는 채우고는 있지만 정성적 자율지표로 협의체를 구성·운영하여 실효성 있는 결과를 도출하거나 수정·보완할 수 있는 환류 체계는 부족하다.

기술 변화 대응 문제

(기술 변화에 대한 대응 부족) 빠르게 변화하는 기술 트렌드에 맞춰 교육 프로그램을 업데이트하기가 어려울 수 있다. 5개 공동훈련센터가 설치된 행정구역 내의 협약 기업 위주의 단위 산업협의체를 구성하여 교육훈련 로드맵을 구축하고 기존 NCS와 더불어 기술 변화에 적응할 수 있는 비NCS의 혼합형 교육훈련 프로그램을 교강사 인력풀의 참여로 적극적인 대응 모색을 할 필요가 있다.

교육훈련의 질적 문제

(강사 역량과 교육 콘텐츠 부족) 전문성을 갖춘 강사 풀과 지속 가능한 관리와 그를 바탕으로 한 최신 산업 동향을 반영한 교육 콘텐츠가 부족하거나 업데이트가 늦어질 수 있다. 이는 사업계획 내 교육훈련 프로그램을 평가하는 교육훈련 프로그램 내용 전문가들의 공통적인 의견이다. 사업운영규정의 교강사 자격에 대한 정량적 조건에만 맞추어 선정하는 것이 아니라 제안된 교육훈련 프로그램의 지역·산업계 적합 여부 판단에 따라 교육 콘텐츠 선택과 교강사 역량의 연관성을 탐색하여 선정할 수 있는 공동훈련센터 내 인력양성 협의체를 구성·운영할 필요가 있다.

자체평가 및 피드백 체계 미비

(성과 평가 부족과 환류 자료 수집의 어려움) 교육 프로그램의 효과성을 평가하고 개선하기 위한 공동훈련센터 별 자체평가 체계가 부족하다. 각 공동훈련센터의 지역·산업계 의견을 수렴하여 투입 요소를 결정하고 변환 과정을 통한 결과를 산출해서 차년도 사업에 적용할 수 있는 시스템 구축이 필요하다.

이러한 문제들을 해결하기 위해서는 지속적인 평가와 개선, 충분한 재정 지원, 산업과의 긴밀한 협력, 그리고 효과적인 홍보 전략이 필요하다. 앞으로 충남인자위, 공동훈련센터가 상호 협력하여 지역산업 맞춤형 인력양성 사업을 성공적으로 추진하기 위해서는 두 기관이 명확한 역할을 수행하고 긴밀한 협력체계를 구축해야 한다. 아래는 이러한 협력의 구체적인 방안이다.

1. 역할 정의 및 협력 구조 설정

지역인적자원개발위원회(Regional Skills Council, RSC(인자위))

(전략 및 정책 수립) 지역의 인력 양성 전략과 정책을 수립하고, 충남인자위의 비전·목표·전략 간 정합성을 확보하여 5개 공동훈련센터의 지향점을 명확히 제시함으로써 공동훈련센터의 활동을 조율한다. 지역 내 유관기관을 계층별로 대응하여 어떠한 기관들과 협력하고, 계획을 활용할 것인지에 대한 협력 생태계를 구축한다. 이를 위해 분과위원회를 적극 활용하는 것도 권장한다.

(성과 모니터링) 사업 진행 상황과 성과를 지속적으로 모니터링하고 평가하여 개선점을 도출한다. 5개 공동훈련센터의 업무 효율화 개선 및 특별 성과 관리를 실시하여 공동훈련센터들의 훈련 실시율을 높이고 우수 공동훈련센터를 선정, 수시과정 개설 확대, 파트너 기관 매칭, 보도자료 배포를 통한 성과 달성 홍보, 공동훈련센터 대상 인센티브 지원 등 훈련 성과 목표 달성을 위한 노력이 필요하다.

충남인자위 내 분과위원회

(산업 수요 파악 및 분석) 지역 산업의 기술 및 인력 수요를 조사하고 분석하여 전문적인 인력 양성의 방향성을 제시한다.

(교육 및 훈련 표준 설정) 직무 능력 표준을 설정하고, 이를 바탕으로 교육 및 훈련 프로그램의 내용을 설계한다.

(정책 자문 및 협력) 충남인자위와 협력하여 정책 개발 및 자문 역할을 수행한다. 현재 국내에서는 ISC(Industry Skills Council)²⁾가 이 역할을 하고 있다.

공동훈련센터 (Joint Training Center)

(교육 및 훈련 제공) 산업협의회에서 설정한 표준에 맞춰 현장 맞춤형 교육 및 훈련 프로그램을 운영한다.

(시설 및 인프라 관리) 최신 교육 장비와 시설을 유지하고, 교육 환경을 지속적으로 개선한다.

(훈련생 관리 및 지원) 훈련생의 학습 진도와 성과를 관리하고, 필요시 추가 지원을 제공한다.

2. 상시적인 상호 협력

정기적인 협의회 및 워크숍 개최

(정기 협의회) 지역인적자원개발위원회, 산업협의회, 공동훈련센터 간의 정기적인 협의회를 통해 정보 공유와 협력을 강화한다.

(워크숍 및 세미나) 최신 산업 동향, 기술 변화, 교육 방법론 등을 공유하기 위한 워크숍과 세미나를 정기적으로 개최한다.

정보 공유 및 통합 플랫폼 구축

(공동 데이터베이스) 인력 수요, 교육 및 훈련 성과, 취업 연계 정보 등을 공유할 수 있는 통합 데이터베이스를 구축하여 실시간으로 정보를 교환한다.

(온라인 플랫폼) 교육 콘텐츠, 훈련 프로그램, 성과 보고서 등을 공유할 수 있는 온라인 플랫폼을 구축하여 협력의 효율성을 높인다.

교육 및 훈련 프로그램 공동 개발

(맞춤형 교육 프로그램) 산업협의회와 공동훈련센터가 협력하여 지역 산업의 특성과 요구에 맞춘 교육 및 훈련 프로그램을 공동으로 개발한다.

(실무 중심의 커리큘럼) 현장 실습과 연계된 실무 중심의 커리큘럼을 개발하여 훈련생들이 실질적인 기술을 습득할 수 있도록 한다.

2) ISC는 NCS 개발 및 교육훈련 프로그램의 품질 개선에 중점을 두지만, Sector Council은 더 넓은 범위의 직업 교육, 훈련, 자격 인증, 노동 시장 정보 제공 등의 기능을 포함한다.

평가 및 피드백 시스템 운영

(성과 평가) 교육 및 훈련 프로그램의 효과성을 평가하기 위한 체계적인 평가 시스템을 운영하며 평가 결과를 바탕으로 프로그램을 지속적으로 개선한다.

(피드백 루프) 훈련생, 기업, 교육기관으로부터 지속적으로 피드백을 수집하여 프로그램에 반영한다.

협약기업과의 긴밀한 협력

(기업 연계 프로그램) 협약기업과의 협력을 통해 훈련생의 인턴십, 현장 실습, 취업 연계 프로그램을 운영한다.

(기업 맞춤형 훈련) 기업의 구체적인 요구를 반영한 맞춤형 훈련 프로그램을 개발하여, 훈련생들이 기업에서 필요로 하는 기술과 역량을 갖추 수 있도록 한다.

충남인자위, 산업협의회, 공동훈련센터는 각자의 역할을 명확히 하고, 정기적인 협의회와 정보 공유, 공동 프로그램 개발, 성과 평가 및 피드백 시스템, 기업과의 긴밀한 협력 등을 통해 상호 협력해야 한다. 이러한 협력 체계를 통해 지역산업 맞춤형 인력양성 사업이 성공적으로 진행될 수 있다.

앞으로 국내 산업협의회는 기술 혁신, 지속 가능한 인력 개발, 산업 간 협력, 글로벌 경쟁력 강화, 정책 자문 및 연구, 사회적 책임과 포용성 강화 등 다양한 방향으로 나아가야 한다. 이러한 방향은 산업의 경쟁력을 높이고, 지속 가능한 발전을 이루는 데 중요한 역할을 할 것이며, 이를 위해 정부, 기업, 교육기관, 노동 단체 등 다양한 이해관계자가 협력하여 구체적인 전략과 실행 계획을 마련하고 실천해야 할 것이다.

아울러 공동훈련센터는 기술 혁신과 디지털 전환을 중심으로 맞춤형 교육 프로그램을 제공하며, 산학 협력을 강화하고, 지속 가능한 인력 개발 체계를 구축해야 한다. 또한 글로벌 협력과 평생 학습 지원, 평가와 피드백 시스템을 강화하여 교육의 질을 지속적으로 향상해야 한다. 이를 통해 산업의 경쟁력을 높이고, 인력의 효율적 활용을 도모할 수 있을 것이다.

최근 교육부 대학 재정지원 사업으로 추진하고 있는 글로컬 사업과 RISE 사업 모두 지역 대학의 경쟁력을 높이고 지역사회와 상생하는 모델을 구축하려는 목적을 가지고 있다. 글로컬 사업은 글로벌 경쟁력을 가진 지역 대학을 육성하는 데 초점을 맞추고 있으며, RISE 사업은 지역 주도의 혁신과 교육 체계를 구축하여 지역 발전을 도모하는 데 중점을 두고 있다.

이들 사업을 통해 지역 대학이 지역 경제와 사회에 더 크게 기여할 수 있도록 지원하려는 것이 교육부의 핵심 목표인 것 같다. 특히, RISE 사업의 주요 목표는 지역 주도형 혁신을 촉진하기 위해 대학과 지역 산업, 정부, 지방자치단체 간의 협력 강화, 지역의 인재가 지역에서 교육받고, 졸업 후 지역 산업에 기여할 수 있는 선순환 구조의 구축, 지역별 특화 산업에 맞는 맞춤형 인재 양성 프로그램을 지원하여, 지역 경제의 지속 가능한 성장을 도모하는 것으로 알고 있다.

지원 방식으로는 지역별로 필요로 하는 인재 양성 및 교육 프로그램을 지역 주도로 기획하고 실행하는 것을 지원하며, 지역 특성에 맞는 교육 및 혁신 체계를 구축하기 위해 대학과 지역의 협력 모델을 강화하고 자원 분배를 최적화하는 데 재정적 지원을 제공하는 것으로 되어 있다.

과연 이들 사업의 취지와 목적에 ‘지역 대학’ 대신에 ‘공동훈련센터’를 바꾸어 넣으면 어떻게 될까? 지원 방식과 예상되는 수행 방식 또한 그동안 충남인자위와 5개 공동훈련센터가 지역산업맞춤형인력양성 사업을 수행했던 방식과 유사하다.

다만, 글로컬 사업과 RISE 사업은 고용노동부의 지역산업맞춤형인력양성 사업과 유사한 취지를 공유하지만, 주관 부처의 차이와 교육 대상, 중점 분야, 그리고 운영 방식에서 차별성을 보인다.

고용노동부 사업이 직업훈련과 직접적인 산업 인력 양성에 집중한다면, 교육부의 사업은 대학 교육과 연구를 통해 지역의 장기적인 발전을 도모하는 데 중점을 두고 있다. 따라서 이들 사업은 서로 보완적인 역할을 할 수 있으며, 함께 운영될 때 시너지 효과를 발휘할 가능성이 크다고 볼 수 있다.

이를 위해 앞으로 충남인자위와 각종 분과위원회, 5개 공동훈련센터들이 심도 있게 충남지역 대학들과 논의해 볼 수 있는 장을 마련하는 것도 필요하다.

집필진

내부 집필진	석진홍	충남지역인적자원개발위원회 인력양성팀
	정효채	충남지역인적자원개발위원회 인력양성팀
	이창행	충남지역인적자원개발위원회 인력양성팀
외부 집필진	이영훈	한서대학교 교수
	최기성	한국기술교육대학교 교수

충남 인력양성 매거진 2024-01

충남지역 교육훈련 현황과 발전방향

발행일 2024년 8월 31일

발행인 충남지역인적자원개발위원회 인력양성팀(강희택, 석진홍, 정효채, 전선두, 이창행, 유새미)

발행처 충남지역인적자원개발위원회 사무국(설치기관: 충남경제진흥원)



충남지역 교육훈련 현황과 발전방향

- 충남지역인적자원개발위원회 공동훈련센터 중심으로

본 자료의 내용은 충남지역인적자원개발위원회 및 충남경제진흥원의 공식견해가 아니라 집필자 개인의 견해라는 점을 밝힙니다.
본 자료의 내용을 보도하거나 인용할 경우에는 집필자명을 반드시 명기하여 주시기 바랍니다.



충남지역인적자원개발위원회



충남경제진흥원