

우리 나라 인력 개발의 문제와 개선 방향

박 내 회 | 서강대 경영대학 교수

I. 서론

우리 나라는 원래 부존 자원이 거의 없고 축적된 민족 자본도 매우 빈약한 상태에서 초기 경제 개발의 원동력을 교육에 의한 노동력에 크게 의존하였다. 초기 산업 발전을 성공적으로 수행할 수 있었던 가장 큰 이유 중 하나는 무엇보다 우리가 가지고 있었던 '양질의 저렴한' 노동력을 최대한으로 공급받을 수 있었기 때문이다. 이것은 그 동안 교육에 대한 관심이 높았던 우리 나라의 문화 배경을 설명하여 주고 있다. 우리 나라는 유교적인 문화 배경을 근간으로 삼아서 사회 전반적인 분위기가 교육을 중시해 왔고 학력을 높게 평가하는 풍토였다. 이러한 연유에서 인력 개발에 대한 투자가치에 대하여 확고한 신념을 가지고 있었으며 그 결과 70~80년대의 한국 경제 성장의 튼튼한 기반을 마련하여 주었다.

한 나라의 국가 경제 발전에 있어서 인력 개발이 크게 작용하고 있다는 것은 자명한 사실이며, 경제 발전의 과실에 더 높은 차원의 인력 개발을 요구하고 있다. 일찍이 Harbison과 Meyers는 중등·고등 교육의 취학률을 비롯하여 고등인력이 경제 발전과 관련된 가장 중요한 변수로 간주된다고 말하고 있다. 인력 개발을 위한 고등교육과 경제 발전

간에는 수요 효과와 기대 효과(또는 공급 효과)가 동시에 상호작용하는 것을 볼 수 있다. 수요 효과란 소득이 높아지면 보다 상위의 교육을 받고자 하는 욕구가 증대하는 경향이 나타남을 의미하며 이는 교육을 소비재의 하나로 간주하는 입장에서 주장하고 있다. 또한 기대 효과와 공급 효과란 소득이 높아질 것을 기대하여 교육을 더 많이 받고자 하는 경향을 말하며 이는 교육을 투자재의 하나로 간주하는 것이다. 따라서 인력 개발의 활성화와 경제 발전 간에는 어느 하나의 변수에 의하여 영향을 받는다기 보다는 양자간에 순환적인 발전 관계를 맺고 있다고 볼 수 있다.

경제 성장이란 불변가격으로 측정된 국민소득의 증가이며 이러한 국민소득의 증가는 국민 경제 생산에 투입된 노동, 자본, 토지 등과 같은 투입 요소의 양적 변화와 투입 요소당의 산출인 요소 생산성의 변화에 의한 것이다. 이러한 의미에서 인력 개발의 투입 생산 요소인 노동을 질적으로 개선시킴으로서 국민 소득 증가에 기여하고 또한 교육에 의한 기술, 기능의 진보 요인에 의해서도 국민소득을 증가시킬 수 있다.

특히 산업 발전 초기의 우리 경제는 노동집약적 인 산업을 중심으로 이루어져왔기 때문에 인력 개발에 의한 단순 노동의 질적 개선과 단순 기능의 진

“

향후 경제 성장은 총 요소 생산성의 증가에 의존할 것이다.
따라서 새로운 지식의 창출, 확산 및 활용을 용이하게 하는 시스템적인
인적자원 개발의 구축이 국가 경쟁력의
상대적 우위성을 가져오게 할 것이다.

”

보로써 신속한 교육 효과를 보여주었다. 1966년부터 1990년까지 30여 년 동안 우리 나라는 노동 투입을 통한 경제 성장 효과가 다른 중진 개발 도상국의 비교대상국보다 훨씬 높게 나타나고 있다. 같은 기간에 한국은 요인별 경제 성장 기여도에 있어서 노동 투입에 의한 증가율이 전체의 42.2%로, 대만의 39.6%, 싱가포르 31.6% 그리고 홍콩의 27.4% 보다 높게 나타나고 있다.

이전의 산업 사회에 있어서는 인적 개발 정책이 저비용의 양위주와 저비용의 정형화된 지식을 주입하여 초급 및 중급 수준의 산업 인력을 양성하는 데 초점을 두었다. 그러나 이제는 노동력을 근간으로 하는 노동 집약적인 산업을 이룩할 수 있는 기틀은 사라졌으며, 단순 생산 요소의 증가에 의한 경제 성장은 한계에 이르렀다.

지식과 정보 집약 산업을 주축으로 하는 산업 발달과 함께 향후 경제 성장은 총요소생산성의 증가에 의존할 것이다. 따라서 새로운 지식의 창출, 확산 및 활용을 용이하게 하는 시스템적인 인적자원 개발의 구축이 국가 경쟁력의 상대적 우위성을 가져오게 할 것이다. 지식 기반 경제는 지식이 개인, 기업, 국가의 경쟁력을 결정짓는 핵심 요소가 될 것이며, 특히 정보 통신 기술의 급격한 발전은 생산성 향상의 원동력이 되고 있다.

지식 기반 산업은 새로운 기술에 대한 연구 개발

및 활용과 새로운 기술의 집약도가 높은 산업을 말하고 있는데, 이들 산업의 범주는 첨단 기술(우주, 항공, 의약품) 제조업, 전자부품, 컴퓨터 및 전자기기, 방송 통신 및 방송 기기 등 정보 통신 기술 제조업이 우선적으로 포함된다. 화학 약품 산업, 일반 기계 및 장비, 가정용 전기기기, 정밀기기, 자동차 기타 수송장비 산업도 포함된다. 서비스 산업 중에서는 정보 통신 기술 서비스업, 금융보험업 및 의료 복지 서비스업, 문화 오락 서비스와 교육 서비스업이 포함된다. 1995년 기준으로 우리 나라의 지식 기반 산업의 비중은 전체 산업의 33.6%에 이르고 있는데 이는 1985년에 비교할 때보다 20.6%가 증가한 것이다. 우리 나라 산업 구조로 보아 서비스 산업의 지식 집약화가 제조업에서의 지식 집약보다 훨씬 가속화할 것으로 전망되고 있다.

우리 나라의 산업 구조가 급속히 지식 기반 산업으로 전환되면서 경제 사회의 발전의 원동력이 자본에서 인적 자원으로 바뀌어 가고 있다. 더욱이 오늘날 지식의 생성과 소멸에 대한 속도가 빠르고 지식 생명 주기가 점차 단축되어가고 있기 때문에 새로운 인력 개발 체계의 확립이 무엇보다 중요하다. 더욱이 우리 경제 사회의 서비스화와 기술의 소프트웨어에 따른 고용 구조의 변화는 공업화 시대를 전제로 한 기존의 인적 자원 개발 시스템의 대폭적인 전환을 요구하고 있다.

II. 우리 나라 인적 자원 개발의 문제점

지식 기반 사회의 요구에 부응하기 위한 새로운 인적 자원 개발 시스템은 과거의 시스템이 가지고 있는 교육 목적, 교육 방법, 교과 내용 그리고 교육 인프라 요인에서 크게 변화해야 할 것이다. 그 동안 정부, 산업계 및 교육계가 실시하고 있었던 인적 자원 개발 시스템은 고도의 지식을 소유한 다양한 인재를 공급할 수 있는 역량을 가지고 있지 못했다. 그 가장 큰 이유는 우리 나라가 가지고 있는 사회 문화의 저해 요인, 정부의 인적 자원 개발 체제 및 정책 제도의 미흡, 산·학·관 협동 체계의 미흡, 고등교육 체제의 미흡 그리고 여성 인적 자원 개발의 문제점이 대표적으로 나타나고 있다.

그에 대한 논의로 첫째, 사회 문화적인 저해 요인으로써는, 그 동안 일반 국민들의 높은 교육열에 의하여 국민 평균 교육 수준은 높아졌으나, 학벌 중심, 적정 연령의 교육 수료, 연고주의적인 사회 풍토가 인적 자원 개발의 투자 효과를 경감시키고 있다. 우리 나라는 일반 교육 중심의 인적 자원 개발은 수익자 부담 방식에 의하여 이루어져 왔으며 국민들의 높은 교육열에 의하여 국민 평균 교육 수준이 높아졌다. 이러한 교육열 때문에 이미 1960년대 우리의 평균 교육 수준은 1인당 국민소득이 한국의 3배에 달하는 국가들과 동등한 수준에 이르고 있었다. 특히 한국 사회의 숭문사상, 가족주의는 교육적 성취를 중시하는 사회적 규범의 형성을 돕고 교육에 대한 투자를 원활하게 해주었다는 측면에서 인적 자원 개발에 매우 중요한 의미를 지닌 사회적 자본으로 볼 수 있다.

그러나 학벌을 중심으로 연고주의가 강력하게 자리잡고 있으며, 국내 주요 기업들이 신입사원 채용에 있어서 수도권 특정 명문 대학 졸업생을 선호하고 있어 지방대학이나 비명문 졸업생들의 취업기

회를 제한하고 있다. 게다가 전통적으로 국가고시에 대한 기대 수익이 지나치게 커서 우수한 인재들은 전공에 상관없이 과대하게 고시에 집착하고 있다. 고등학교 졸업 후 취업과 진학을 자유롭게 선택하고 이동할 수 있는 사회적 분위기가 성립되어 있지 않다. 이는 다양성과 유연성이 부족한 학제 때문에 사회통념상 교육을 받아야 할 시기가 압축되어 있고 학교급별로 두꺼운 연령 장벽이 존재하고 있기 때문이다. 교육은 적절한 연령 시기에 마쳐야 한다는 강력한 사회적 압력이 존재하고, 성인이 된 이후에 학교 교육을 받는 것에 대한 사회적 수용도도 낮아서 학령기 청소년들을 방황하게 할 뿐만 아니라 평생교육의 기회가 위축되고 있다. 이에 따라 한국의 인적 자원 개발은 투자에 비해서 그 유효성이 크게 뒤떨어지고 있다.

우리 나라의 30세 이상의 취학률은 매우 낮아 성인 인구의 평생 계속 교육에 대한 참여 비율이 OECD국가 중에서 최하위 수준을 유지하고 있다. OECD 발표에 의하면 영국과 미국의 경우 30세 이상 성인 인구의 8.8%와 5.6%가 계속 교육에 참여하고 있으나 우리 나라는 겨우 1.1%에 불과하다.

둘째, 정부 인적 자원 개발의 체제 및 정책 제도의 미흡이다. 한 나라의 경제 발전은 그 나라의 국가 발전과 동일시되어 왔으며, 발전 목표나 투자의 우선 순위 결정에 있어서도 최고의 우선성을 부여하고 있다. 특히 국가 경쟁력의 원동력이 절대적으로 우수 인재에 기인하고 있기 때문에 국가 차원에서 전체적인 인적 자원 개발 정책을 수립하고 조정하는 것이 중요하다. 그러나 우리 나라는 국가 차원의 인적 자원의 인적 자원 개발 제도의 통합 및 조정 체계가 미흡하여 투자의 효율적 측면에서 많은 낭비 요인을 안고 있다.

국가 차원에서의 인적 자원 개발은 그 자체가 최종 목표가 아니라 경제 성장률 및 사회적 형평성 확

“

국가 차원에서의 인적 자원 개발은 그 자체가 최종 목표가 아니라
경제 성장률 및 사회적 형평성 확대 등 경제 및 사회적 목표를 포괄할 수 있는 장기 계획을 설정하여
관련된 부처간의 통합적인 인적 자원 개발 계획을 수립,
통합 조정을 할 수 있는 메커니즘이 필요하다.

”

대 등 경제 및 사회적 목표를 포괄할 수 있는 장기 계획을 설정하여 관련된 부처간의 통합적인 인적 자원 개발 계획을 수립, 통합 조정을 할 수 있는 메커니즘이 필요하다. 현재 우리나라의 공공 부문 인적 자원 개발 체제의 내용은, 정부 직제상 225개의 인적 자원 개발 업무가 28개 부·처·청에 의하여 산재되어 있으며, 각 부처별 인적 자원 개발을 위해 각종 교육 훈련 및 인력 양성 계획을 수립·시행하고 있어 관련된 부처간의 주요 정책의 원활한 협조와 조정이 되지 않고 있다. 정부의 인적 자원 개발의 정책 지표가 보다 구체적인 정책 목표와 연계되고 있지 못하여 관련된 부처간의 상호 연관성이 없고 개별적으로 정책 수립 집행이 될 수밖에 없는 실정이다. 더욱이 인적 자원 개발은 장기적인 효과에 더 큰 중요성을 부여하여 국가 발전의 장기 계획과 연계시켜야 하나 대부분의 국가기관들은 단기적인 정책 목표에 집착하고 있다. 또한, 각 부처에 의하여 수립되고 있는 대부분의 정책들은 서로 공통되는 부분이 많고, 인적 자원 개발 정책 지표는 중복되는 부분이 많아 낭비적인 요소가 많다. 더하여 중앙 부처간의 수평적인 중복성뿐만 아니라 중앙 부처와 지방 자치 단체간에도 인적 자원 개발 업무의 상호연계성이 부족하다.

셋째, 산·학·정부간의 협력체제의 미흡이다. 인적 자원 개발 프로그램 운영에 있어서 정부와 민간 훈련 교육 기관 그리고 이들과 대학 교육 기관과의

유기적 협동 체계가 미흡하여 인적 자원 낭비뿐만 아니라 자원 활용의 유효도도 매우 낮다. 교육은 전 생애를 걸쳐 이루어지는 과정이므로 대학 교육과 산업 세계 그리고 정책적인 측면에서의 정부 계획을 연계시켜 자원 활용성을 높여야 한다. 그렇기 때문에 산업 협동 및 정부 지원 제도의 유효성에 대한 가치는 경제 발전과 더불어 교육적인 차원에서 그 중요성이 강조되고 있다. 오늘날 산업체 내에서 창의적인 새로운 기술의 개발이 절실히 요구되는 한편 대학은 교육 및 연구의 기능과 역할을 발휘하기 위하여 상호간의 협동 체계가 필요하다. 구미 선진 각국에서는 산학 협동의 필요성을 일찍이 깨닫고 정부의 정책적 보조와 지원이 이루어지면서 자연과학, 사회과학 및 인문계열 분야까지 실제적인 학문 발달이 많이 이루어지고 있다. 그러나 우리나라에서는 산·학·관 협동 체계는 아직도 근본적인 단계를 벗어나지 못하고 있으며 상호 유기적인 네트워크가 형성되고 있지 못하다.

특히 사회 전반에 팽배한 학력 중시 및 인문 숭상 풍조로 인하여 대부분의 학생들이 대학 진학에만 몰두하여 직업 교육 훈련에 대한 선호도가 매우 미미하고 이에 따른 막대한 규모의 사회교육비만 지출되고 있다. 산업 현장에서는 생산적 기술 인력의 만성적인 부족 현상이 일어나고 있다. 인문계 대졸 인력은 과잉 공급되어 취업난을 겪는 등 인력 수급의 불균형이 지속되고 있다. 정부의 대학 정원 결정

과 대학의 교과 내용 편성 등 교육 시장의 주요 결정 사항이 노동시장 움직임과 연계되어 있지 않아 학교로부터 노동시장의 이행 및 정부로부터 노동시장의 원활한 흐름이 저해되고 있다.

넷째, 교육 기관의 교육 체제 미흡이다. 경제 범위가 커지고 산업 활동 범위가 넓어짐에 따라 사회가 요구하는 인재의 자격 요건 형태가 다양해지고 있다. 과거에는 엘리트 중심의 대학 교육 체제로 소수 정예의 학생들에게만 고등교육을 받을 수 있는 기회가 주어졌다. 그러나 오늘날의 고등교육의 보편화와 대중화로 대학 교육의 기회가 폭넓게 확대되고 있다. 결국 산업 발전의 배경 아래에서 대학 교육의 기회 확대는 대학 교육 인구의 확대 및 다양화를 초래하게 되었으며, 증가된 대학 인구는 서로 다른 능력과 적성 및 지식과 관심을 갖게 되었다. 또한 사회적으로나 경제적으로 급속하게 변화하는 현상에서 기업 관리자들에게 요구되는 지식과 기술을 원활히 보급하기 위해서는 각 대학의 교육 프로그램과 교육 방법 등의 새로운 개발이 요청되고 있다.

대학의 기능은 사회가 필요로 하는 인재를 양성하여 배출하는데 있으며, 이를 위해 연구와 교육의 기능을 수행한다. 대학은 학문적 토론의 장으로서 그 시대 사회의 정치, 경제, 사회, 문화, 기술적 영역에서 발생하는 문제를 해결하기 위한 방향타 역할을 감당해야 한다. 특히 21세기 지식 기반 사회가 요구하는 창의적인 인간 육성을 위해서는 미래 사회가 요구하는 정보 처리 능력, 커뮤니케이션 능력, 협동심과 문제 해결 능력 등을 가질 수 있는 내용으로 교과 과정을 운영해야 한다. 더욱이 산업 환경의 급속한 변화는 변화 적응력과 탄력성 있고 유연한 사고 방식 역량을 배양해야 할 것이다. 그러나 오늘날까지도 우리 나라의 대학 교육은 산업계에서 요구하는 다양하고 이질적이며 창의력 있는 인재를 충족시키는 큰 역할을 하지 못하고 있다. 모든 대학

들이 특색없는 획일적인 교과 운영과 대학간 기능의 중복성에 의하여 상호 역할 분담이 미흡하여 대학교육의 수월성(秀越性)과 다양성이 저해되어 왔다.

국제화와 지식 정보화 사회, 디지털 혁명시대에 있어서 환경 변화에 부응할 수 있는 인재 양성이 무엇보다 중요함에도 불구하고 수요자의 필요에 따른 양질의 다양한 교육 프로그램 개발이 절대적으로 미흡하다. 이러한 대학 교육의 결과는 일반 사회와 기업의 대학 교육에 대한 만족도를 상대적으로 떨어뜨리는 결과를 낳았다.

다섯째, 여성 인적 자원 개발의 미흡이다. 지난 50여 년 간 고학력화가 급속도로 진행되고, 특히 근래에는 고등교육에 초점을 둔 교육 투자가 비약적으로 팽창함에 따라 고등교육이 보편화되고 여성에 대한 교육 투자가 증가하였다. 또한 여성의 고학력화가 진행되면서 정규과정에서의 성별 격차는 거의 소멸된 상황이다.

학생 수는 1980년 1,057만명에서 1999년 1,080만명으로 거의 같은 수를 나타내고 있으나 대학 및 대학원 등 고등교육을 이수하는 학생 수는 1980년 60만명에서 1999년 267만명으로 4배 이상 규모가 확대되었다. 인구 1만명당 대학생 수는 1980년 157명에서 1999년 571명으로 급증하였으며, 이 중 여학생의 비율은 45%에 이르고 있다.

이와 같이 여성의 고등교육 기회가 확대되고 여성 인력의 양성 및 배출 규모도 급증하고 있으나 인문계나 사범계 등 특정 계열에 집중하고 있다. 1998년 여대생 중 20%가 사범계에, 19%가 인문계에 집중되고 있으며, 10%만이 공학계에, 11%만이 이학계 전공을 하고 있었다. 이는 산업체의 인력 수요가 상대적으로 적은 분야에 집중하고 있어 여성 인력이 학교에서 노동시장으로 이행 과정이 순조롭지 못하게 만드는 근본 원인이 되고 있다.

“

우수 인재의 효과적인 활용을 위해 학력 중심의 사회적 인식을 지양하고
 개인의 능력이 중시되는 사회적 여건 조성을 위해 능력 평가 인정 제도를 체계화하고
 개인의 경력 개발 지원 체제를 구축하여 생애 전반에 걸쳐
 학습 결과를 관리할 수 있는 제도를 마련하여야 한다.

”

한편 여성의 고용 기회는 상대적으로 개방되었다고 하지만 전문 기술직 종사자의 비중은 지속적인 단순직에 치중하는 경향이 많아 고용의 질이 낮다. 동일한 업무를 수행하면서 임금의 격차는 남·여 간에 큰 차이를 보여주고 있다. 여성 근로자의 월평균 임금은 남성 근로자의 임금 대비 겨우 60%에 불과하다.

임금 차별에서 보는 바와 같이 전반적인 여성에 대한 고용 차별은 직업 훈련, 승진 및 해고, 고용 기회 등 노동시장의 진입 시점에서 퇴출에 이르기까지 다양하게 이루어지고 있다. 이러한 고용 차별은 여성의 경제 활동을 저해하는 한 원인이 되며 전문적인 경력 개발을 이뤄나가는 데 큰 장애 요인이 되고 있다.

Ⅲ. 개선 방안

새 천년 지식 기반 사회의 환경 변화와 기업이 요구하는 국제 경쟁력 있는 창의적인 인재의 양성을 위해서는 효율적인 국가 인적 자원 개발 체제가 구축되어야 한다. 그 동안 정부 부처간 산재해 있는 인력 양성 업무를 총괄·조정할 수 있는 협의 기구를 설치하여 국가 차원의 인적 자원 개발의 통합성과 효율성을 제고시켜야 할 것이다.

교육부총리제도가 도입된 이 시기에 있어서 교육인적자원부는 현행 학교 교육, 평생교육 및 학술

에 관한 업무에 인적 자원 개발 관리의 총괄 기능을 부과하여 국가 인적 자원 개발에 대한 중장기적 비전과 전략을 수립하여야 한다. 더 나아가 국가 인력 수급 전망에 대한 종합적인 통계 분석 체계를 구축하여 정부와 산업체 그리고 교육 기관 등 인력 개발 인프라의 유기적 연계망을 구축해야 할 것이다.

학력 중심의 사회적 인식을 지양하고 개인의 능력이 중시되는 사회적 여건 조성을 위하여, 다양한 직업이 요구하는 능력을 평가하고 인정하는 제도를 체계화시켜야 한다. 또한 개인의 학습 결과를 생애 전반에 걸쳐서 관리할 수 있고 사회적으로 활용할 수 있는 제도가 마련되어야 할 것이다. 개인의 경력 개발 지원 체제를 구축하여 각 개인들의 교육 훈련 상황, 자격 취득 상황 그리고 직장 경력을 통하여 축적된 지식 및 기술을 통계 처리하고 표준 직업 분류에 의한 직업별 세분화를 기하여 관리하여야 할 것이다.

사내 대학을 학력인정 평생교육 기관으로 지정하여 활성화하고 다양한 학습 경험을 공적으로 인정해 주는 학점 은행 제도, 원격 대학 제도 도입 및 학력을 인정할 수 있게 하여야 한다. 평생교육 기관 상호간의 연계 체제 및 정보 교류망의 구축으로 국민들에게 동시에 모든 학습 정보를 제공할 수 있는 체제의 구축이 요망된다.

21세기 지식 기반 사회가 요구하는 창의적인 인간 육성을 위해서는 미래 사회가 요구하는 정보 처

리 능력, 국제화 역량, 커뮤니케이션 능력 및 기술을 습득할 수 있는 교육과정을 구축해야 한다. 대학 교육과정이 다양성 속에서 기회의 평등성과 질적으로 수월성을 추구하기 위해 과정의 평성과 운영 과정 전반에 대한 평가 체계를 구축하여야 할 것이다.

산업 구조 및 인력 수요의 변화에 부응하여 인력 양성이 이루어질 수 있도록 고등 교육 체계를 유연화시키고 대학별 연구 중심 또는 학부 중심 대학으로 분류하여 학부 및 학과를 신속적으로 설치하며 복수전공 및 학사 편입을 확대시켜 나가야 한다.

이러한 교육 전략을 수립하기 위해서는 첫째로, 모든 대학들이 동일한 유형으로 발전되는 획일적인 경향을 지양하고 각기 비교 우위의 분야를 중점 육성하며 특색있는 학문 성향을 조성하도록 국·공립 대학과 사립대학 간에는 물론 이들 대학들 간에 기능의 분화가 이루어져야 한다.

둘째로, 모든 대학들이 종합대학교화하려는 경향을 지양하고 대학이 학부 교육과 대학원 교육의 연계 속에서 다양한 유형으로 발전하도록 유도해야 한다. 대학원 중심 대학은 엘리트 교육 지향 대학으로서 학부의 규모보다 대학원 규모를 크게 하여 운영하는 것을 의미한다. 대학원이 없는 대학은 교양 교육 중심 대학이나 전문 직업교육 중심 대학으로서 종합적인 전공 영역 없이 운영하는 것을 말한다. 또한 산업 사회의 변화를 수용하고 적응하기 위한 평생교육 및 성인 교육 프로그램을 설치해야 할 것이다. 이러한 평생교육이나 성인 교육의 필요성은 산업 역군에 대하여 다양한 교육적 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 한 방법인 것이다.

새로운 산업 사회가 요구하는 인적 자원을 배출하여 무엇보다 산·학·간 및 학교급간 연계 교육 강화로 열린 교육 체계 확립이 선행되어야 한다. 교육은 전 생애에 걸쳐 이루어지는 과정이므로 대학 교육과 산업 세계와의 관련성을 제고시켜야 한다. 그

렇기 때문에 산학 협동의 가치는 경제적인 발전과 더불어 교육적인 차원에서 그 중요성에 강조되고 있다. 산업계와 학계가 상부상조한다는 기본철학 하에서 인적·물적 상호 교류와 폭넓은 정보의 교환 등 산학 협동 체계를 구축할 필요성이 있다. 대학에서는 교과과정 운영에 있어 실험, 실습 시설의 낙후 등으로 충분한 실험, 실습 교육을 실시하지 못하므로 산업체의 현장 실습 기회를 제공받는 것이 필요하다. 연구 개발 활성화를 위하여 대학과 산업체가 공동으로 실험, 실습할 수 있는 공동 프로젝트를 수행하여 이론과 실제의 만남이 될 수 있는 계기를 만들어야 한다.

기술의 소프트웨어화, 경제의 서비스화, 인구의 고령화와 가족 구조의 변화 및 국민 의식의 변화 등으로 여성 인적 자원의 활용도에 대한 제고가 강조되고 있다. 여성이 경제 활동에 적극적으로 참가할 수 있도록 정부의 지원과 사회적 기반을 조성하고 여성 인적 자원 개발 촉진 프로그램을 마련하여 여성의 가사 및 육아 부담을 경감시켜 주어야 한다. 이를 위해 교육 및 노동 등에 있어서 여성이 남성과 실질적으로 동등한 기회를 가질 수 있도록 노동 시장의 공급 여건을 개선하고 남녀 평등 의식을 제고시켜야 한다.

여성의 취업 구조는 고숙련 직종보다 저숙련 직종에 치중되고 있으며 높은 학력 수준이 요구되는 관리직, 기술직 및 전문직에 참가하는 경제활동률, 기술직 및 전문직에 참가하는 경제활동률이 상대적으로 낮아 여성에 대한 차별적 고용 환경의 시정이 요구되고 있다.

IV. 결론

과거 우리 경제가 노동집약적인 특색을 가지고 있었던 관계로 인적 자원 개발 정책이 양 위주, 저

비용의 정형화된 지식을 주입하여 낮은 수준의 산업 인력을 양성하는데 초점을 맞추었다. 그러나, 지식 기반 사회에서는 지식, 기술, 정보 등의 변화가 급격하게 일어나고 이에 따라 직업의 변화도 빠르게 진전되고 있으며 직종의 다양화, 새로운 직종의 생성 및 기존 직종의 소멸 등으로 산업 구조 변화도 크게 변화하고 있다. 이로 인하여 산업 구조의 조정과 노동 시장의 변화가 급격하게 이루어지고 있으며 이러한 시대에 요구되는 기본 능력은 보다 창의적인 정보기술력이며, 의사소통력 그리고 상호협동력이 더 강조되고 있다.

21세기 지식 기반 사회와 더불어 세계화, 개방화에 의한 지역적 한계를 초월한 글로벌 현상 그리고 정보 통신 기술의 발달과 함께 직업 구조 및 노동시장의 변화로 전문기술직의 분포가 증가하고 있다. 지식 기반 사회의 환경 변화에 적절하게 대응하기 위하여 제도 교육을 통한 중·장기 인력 양성 및 활용 대책과 민간 기업의 훈련 기능 강화 등을 통한 단기 인적 자원 대책 등을 강화할 수 있는 국가 차원의 인적 자원 개발 체제를 구축할 수 있는 종합적인 대책을 마련하여야 한다.

그러나 새로운 지식 산업 사회의 요구에 부응할 수 없는 현행 인적 자원 개발 시스템은 많은 문제점을 가지고 있으며, 그 개선책이 요망되고 있다. 우선 정부 차원에서 종합적인 인적 자원 개발 체제가 수립되어 있지 못하고, 많은 기능들이 각 부처 산하에 산재되어 유기적인 협조가 미흡하여 사회 문화적 측면에서도 과도한 승문 사상에 가족주의와 연고주의가 결합하여 인문사회계열의 인재 편중이 심화되고 있어 우수 인재 활용의 비효율성이 나타나고 있다.

인적 자원 개발 대책에 대한 정부 부문의 과제로서 종합적이고 체계적인 계획을 수립하여 부처 간의 협조 체계 구축, 부처와 지자체 간의 협조 체계

및 정부와 민간의 협조 체계가 필요하다. 우수 인재의 효과적인 활용을 위해 학력 중심의 사회적 인식을 지양하고 개인의 능력이 중시되는 사회적 여건 조성을 위해 능력 평가 인정 제도를 체계화하고 개인의 경력 개발 지원 체제를 구축하여 생애 전반에 걸쳐 학습 결과를 관리할 수 있는 제도를 마련하여야 한다. 대학 교육은 산업계가 요구하는 다양하고 이질적인 인재를 공급하기 위해서 현재 학교 제도의 기본축을 유지하면서 교과 과정의 내용을 교육 수요자의 입장에서 개편하고 특성화를 기하여야 할 것이다.

산업 구조와 인력 수요에 부응할 수 있는 고등교육 체제를 유연화하여 대학별 연구 중심 또는 학부 중심 대학으로 스스로 선택하고 복수 전공 및 학사 편입을 확대해 나아가야 한다. 여성 인적 자원 활용을 최대화하기 위해서 여성의 경제 활동 참가를 적극적으로 지원할 수 있는 사회적 기반을 조성하고 여성 인적자원 개발 촉진 방법을 마련하고 양성(兩性) 평등 의식을 제고하여야 할 것이다. **박내희**

박내희

고려대 상과대학을 졸업하고 George Washington대 경영대학원에서 석사, American대에서 경영학 박사 학위를 수여 받았다. 서강대 경영대학 교수로 재직하며 학생처장, 기획실장, 경영대학장 등을 역임하고 현재 경영대학원장으로 활동 중이다. American대 해외연구소 연구원, 한국 장학회 감사, 한국 사학진흥재단 감사, 한국경영학회 부회장, 한국인사조직학회 회장, 한국노사관계학회 회장 등을 역임하였으며, 현재 한국고객민족경영학회 회장으로 전국경제인연합회 등 국내 우수 산업 단체 및 기업체 자문위원 및 사외이사 등으로 활발한 활동을 하고 있다. 저서로는 「현대 리더십 이론」, 「조직 행동론」, 「인사관리론」, 「경영관리론」 외 다수의 역서와 논문이 있다.