

국가인적자원개발의 전략적 방향 및 중점 추진과제²⁾

강 일 규

한국직업능력개발원 연구위원

I. 국가인적자원개발과 정책 추진 배경

최근 우리 사회의 큰 화두는 사람이다. “사람이 희망이다”, “인적자원 입국” 등 사람에 대한 다양한 구호와 중요성 강조를 위한 정책들이 제안되고 있다. 이제 인적자원은 국가발전의 원동력이라는데 이견이 없어 보인다. 즉 21세기 지식기반사회에서 국가의 경쟁력은 인적자원 수준에 달려 있고, 이를 얼마나 효율·효과적으로 개발·활용하느냐는 국가의 미래를 결정하는 중요한 요인이라는 것이다. 결국 지식기반사회에서는 생산의 원동력이 노동이나 자본으로부터 지식으로 이동하게 되고, 이러한 지식의 올바른 생산·활용·확산 여하가 개인의 성공적 생활은 물론 한 나라의 성장을 결정짓는다.

그 동안 우리나라가 부존자원이 부족함에도 불구하고 급속한 경제성장을 이룬 것은 높은 교육열을 통한 양질의 인적자원 양성과 공급에 기인한다고 볼 수 있다. 이러한 인적자원 양성과 관련된 노력은 새로운 환경변화에서도 지속되어야 한다. 지식기반사회라고 일컬어지는 사회변동 상황에서 정보와 사람은 물론 자본 등이 자유롭게 국경을 넘어 이동되는 환경에서 국민의 역량을 어떻게 개발·활용하느냐 하는 문제가 향후 국가경쟁력 제고는 물론 국가의 운명까지 바꿀 수 있는 중요한 과제인 것이다.

이런 차원에서 그 동안 정부는 정부조직개편을 통하여 교육부를 부총리급인 교육인적자원부로 격상시키고, 대통령자문 교육인적자원정책위원회를 신설하였다. 정부는 이어서 구체적인 정책으로 21세기 지식정보화 사회에서 국가경쟁력 강화와 삶의 질 향상을 위한 중요한 정책 수단인 하나로 국가인적자원개발정책을 수립하여 추진하고 있다. 이 정책은 국가의 인적자원개발 정책 비전과 목표를 설정하고, 구체적인 정책과제를 설정하여 지식기반사회에서 요구되는 핵심 능력개발 제고를 강조하고 있다. 또한 정부는 그 동안 소홀히 하였던 부문별 균형 있는 인적자원의 개발·활용을 추진하고자 국가인적자원개발정책을 범정부 차원에서 추진하여 부처별·대상별로 연계를 강화하고 있다.

본 문은 이러한 인적자원개발의 중요성을 인식하면서 국가차원의 인적자원개발 정책을 이해하는데 목적이 있다. 특히 제2차 국가인적자원개발 기본계획을 중심으로 정책의 비전과 목표 및 추진 전략, 그리고 주요 정책 과제 등을 소개하고자 한다.

2) 본 문은 제2차 국가인적자원개발 기본계획(06-10) 수립을 위한 연구(김형만 외, 2005), 한국의 인적자원 : “국가인적자원개발”(강일규 외, 2005) 등을 참조함.

1. 국가발전에서 새로운 패러다임의 필요성

‘사람과 지식’이 핵심적 역할을 하는 지식기반사회를 맞아 모든 나라가 새로운 패러다임의 국가 발전 전략을 수립·실천하는데 전 역량을 결집하고 있다. 지금까지는 경쟁력 정책은 개발도상국형 경쟁력 정책으로 경제성장률·실업률·물가상승률 등 거시경제 지표의 성장과 안정에 중점을 둔 거시경제정책을 중심으로 운용되어 왔다. 거시경제정책(재정지출 확대, 저금리 등 재정/금융정책)은 양적 성장과 생산량을 늘리는 데에는 유효하나 근본적인 국가 경쟁력의 제고를 위해서는 새로운 선진국형 경쟁력 정책이 필요한 시점이다. 지식이 바탕이 되지 않는 과거의 성장패턴을 답습할 경우 선진국을 따라잡을 수 없을뿐더러 그 격차는 더욱 커질 우려가 있다. 단순한 자본과 노동의 축적과 투입보다는 ‘사람과 지식’, 즉 양질의 인적자원의 보유 여부가 지속적 성장을 좌우한다. 국민 개개인이 보유한 지식과 기술력, 국가의 지식역량을 실질적으로 높이기 위한 미시적 혁신과 변화 전략이 필요하다. 이는 교육정책, 연구 개발 정책, 노동시장정책 등을 포괄하는 인적자원정책으로 귀결된다.

또한 산업화시대에서 정부기능은 경제정책에 중점을 두었다. 그러나 정보혁명과 세계경제통합 가속화 현상으로 물가·금융·재정 등 정부의 기존 경제정책수단들은 한계에 직면했다. 서비스분야까지 확대된 WTO체제 하에서 기업보조, 경제 규제 등 민간을 대상으로 한 정부의 직접적 개입은 더 이상 불가능하다. 이에 반해 사회가 복잡·다양해짐에 따라 국민 삶의 질과 관련된 교육·문화·교통·환경 등 21세기형 공공서비스를 주축으로 하는 정부기능과 조직의 개편이 필요하다. 산업·재정정책 등 경제 관련부처로부터 교육 및 인적자원개발 등 ‘국가경쟁력과 국민 삶의 질’ 관련부처로 중심이 이동해야 한다. 이러한 기능의 효율적 수행을 위해서는 경직된 정부 조직·정원 및 예산에 대한 집중관리방식도 개선할 필요가 있다.

한국의 교육은 그 동안 시대적 상황이 요구하는 역할을 충실히 수행해 왔다. 1960년대 이후 인적·물적 자원 동원 중심의 경제개발시대에는 교육기회 확대 등을 통한 양질의 인력공급이 경제성장의 견인차 역할을 했다. 또한 20세기말 문명사적 대전화기에는 강력한 실천력으로 교육개혁을 추진하여 교육제도를 개방화·다양화 및 자율화했다. 현재에는 21세기 지식강국 실현을 위한 OECD 국가수준의 교육여건 개선 등 공교육 내실화 및 대학경쟁력 제고, 범정부 차원의 인적자원개발체제 구축을 중점 추진하고 있다. 이제는 과거의 전략에 대한 철저한 반성을 바탕으로 아래 그림과 같은 인적자원 중심의 새로운 국가경쟁력 제고 전략이 필요한 시점이다.

결국 21세기 지식기반사회에서 교육·인적자원개발은 국가발전의 핵심엔진이자, 국민 각자의 삶의 질 확보와 직결되는 문제이다. 국민의 기초학력 수준, 소질·적성에 맞는 교육 보장, 세계적 수준의 고급인력 양성, 평생학습체제를 기반으로 하는 인적자원개발 및 지식 인프라 구축이 정부의 핵심기능으로 대두했다. 국민 한사람, 한사람의 능력개발과 대학 및 기업중심의 국가지식 자산 확대를 위한 사람 중심의 발전전략이 중요하다. 또한 교육 및 인적자원 개발은 그 수혜 범위가 개인, 기업과 지역사회, 국가발전까지 미치므로 공공서비스의 관점에서 투자·관리되어야 할 우선 분야다.

2. 국가발전의 국내·외 환경 변화

앞에서 언급한 바와 같이 우리나라 국가발전의 원동력은 사람과 교육이다. 재언하면 그 동안 우리나라의 경제·산업 등 국가발전은 부족한 물적 부존자원과 냉전체제의 국제 정세와 남북분단이라는 악 조건에서 그나마 성장 가도를 달려온 것은 많은 소위 인적자원으로 볼 수 있는 온 국민의 노력과 인내의 결과라고 볼 수 있다.

그러나 21세기 들어 새로운 국제질서의 재편과 남북관계의 변화, 그리고 국내 산업 및 사회변동은 우리에게 국가발전의 새로운 패러다임 요구와 함께 환경변화에 대한 새로운 대처를 요구하고 있다. 특히 다음과 같은 경제·사회의 환경변화는 우리에게 새로운 정책 변화를 촉구하게 되었다.

첫째, 지식경제로의 이행을 들 수 있다. 특히 세계 경제의 구조적 변화와 이에 따른 우리 경제의 위기는 새로운 도전으로 작용하게 되었다. 즉 세계는 기술혁신의 확산과 경제의 지식집약화는 물론 세계 경제의 통합에 따른 국제경쟁과 분업의 심화가 나타나게 되었다. 이러한 국제적인 변화에서 우리나라의 경제적 위기와 도전이 나타나게 되었다. 즉 새로운 국제적 환경 변화의 도전은 우리에게 기존 성장 전략의 한계를 느끼게 하였고, 새로운 성장 동력의 창출을 요구하게 되었다. 또한 이는 우리에게 새로운 연구개발과 기술 혁신을 요구하게 되었으며, 새로운 경제 발전의 활로를 찾도록 촉구하는 요인이 되었다.

둘째, 사회·문화 패러다임의 전환을 들 수 있다. 이는 국내·외적으로 사회가치관의 변화와 문화적 다양성 증대, 그리고 시민사회의 성장과 신뢰 위기의 병존 및 지식·정보의 격차와 사회적 소외 문제의 대두 등을 지적할 수 있다.

셋째, 노동시장의 변화와 평생학습에 대한 수요 증대를 들 수 있다. 이는 우리 산업구조의 변화와 이에 따른 인력 수요 및 고용구조의 고도화, 그리고 선진국형 교육 및 훈련에 대한 수요 증대로 나타나게 되었다. 즉 산업분야에서는 지식기반산업의 확대와에 부응할 수 있는 인력 양성이 필요하게 되었고, 또한 이러한 변화는 근로자의 자기 주도적 능력개발의 필요성 및 생애에 걸친 학습에 대한 수요가 증가하게 되었다.

결국 이상과 같은 국·내외적 경제·사회 및 문화적 환경 변화는 우리에게 기존의 정책에서 새로운 활로를 찾을 수 있는 인적자원개발 관련 정책의 형성·수립·추진의 주요한 배경의 하나라고 볼 수 있다.

II. 인적자원정책의 비전, 목표, 추진 전략

국가인적자원개발 기본계획은 국가차원의 계획으로 위상을 가지며, 전 국민을 대상으로 하는 역량을

강화하기 위한 것이다. 비록 개인의 능력개발이 노동시장에서 생산성을 높이고 교육투자에 의한 사회질서를 확립하는 기초가 되기는 하지만 개인과 개인, 국가와 개인, 조직과 조직, 조직과 개인, 정부와 민간 등 각각의 이해관계는 개인의 역량을 발휘하는데 있어서 중요한 영향을 미친다.

따라서 인적자원정책이 지향하는 비전은 궁극적으로 국가경쟁력을 강화하는 데에 있으며, 종국적으로 국가경쟁력은 국민의 삶의 질을 향상시키는데 있다. 개인의 역량을 강화하는 것은 생애 동안 삶의 질을 풍요롭게 한다는 의미에서 21세기 국가복지의 기틀이 일과 학습을 통하여 그러한 것이 보장될 수 있을 때 도달할 수 있는 것이다. 사실상 경제·사회의 성숙단계로 이행은 개인의 역량과 사회적 역량이 동시에 강화되어야 하며, 따라서 국가경쟁력과 국민의 삶의 질 향상은 동전의 양면과 같은 것이다.

이러한 점을 고려한다면 인적자원 정책은 위에서 논의한 정책의 방향에 근거하여 비전과 목표를 설정할 수 있다. 성장과 통합의 방향을 지향하고 국가경쟁력을 강화하기 위한 정책의 비전은 학습사회에 기반을 둔 인재강국을 건설하는 것이다. 우리나라는 부존자원이 부족함에도 불구하고 인적자원에 의하여 고도의 경제 성장을 달성할 수 있었다. 당시의 인적자원 투입은 획일적 숙련의 양적인 투입으로서 인적자원의 질적 측면이 그리 중요하게 고려되지 못하였으며, 저개발국가에서 나타나는 무한 탄력적인 노동공급의 여력을 가지고 있었기 때문이다. 그러나 21세기 지식기반사회에서 우리는 무한 탄력적인 지식과 기술의 공급 여력을 가지고 있지는 못한 것이 현실이다. 지식기반경제에서 국가경쟁력을 강화할 지식과 기술의 창출·확산하면서도 급변하는 환경에 적응하지 못함에 의해 성장잠재력을 저해할 수 있는 인적자원의 마모를 예방하는 것은 끊임없는 학습을 통하여 인재강국을 건설하는 것이다. 국가경쟁력을 강화하고 국민의 삶의 질을 개선하기 위한 인적자원개발의 비전은 인적자원을 기반으로 복지공동체를 실현할 수 있는 인적자원강국을 건설하는데 있는 것이다.

비전을 지향하는 목표는 인적자원분야 국가경쟁력 10위권 달성을 제시할 수 있다. 이것은 제1차 기본 계획에서도 제시되었으나 목표달성을 하지 못한 것으로 평가되고 있으며, 인적자원개발이 국가적인 비교에 의하여 간접적으로 그 성과를 확인할 수밖에 없는 현실을 고려한 것이다. 세계적 수준의 인적자원강국으로 도약의 목표로서 10위권 달성은 성장을 위하여 국민의 핵심역량을 강화하고, 통합을 위한 사회적 신뢰 기반을 확립함으로써 달성할 수 있는 것이다. 사실 인적자원개발의 위상을 정립하는 것은 쉬운 것은 아니지만 후술하는 성과지표에 근거하여 목표치를 설정할 수 있는 것이다.

<p>비전 및 목표</p>	<p>학습사회, 인재강국 건설 - 인적자원분야 국가경쟁력 10위권 달성 -</p>
<p>추진 방향</p>	<p>사람·지식 주도형 성장 신뢰사회의 구축</p>
<p>추진 전략</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 국제 경쟁력 있는 핵심 인재 양성 <ul style="list-style-type: none"> - 미래 유망산업의 핵심인력 양성 - 지식서비스 전문인력 양성 - 대학교육의 산업현장 적합성 제고 • 전 국민의 평생학습 능력 향상 <ul style="list-style-type: none"> - 인적자원개발 최적화를 위한 교육체제 개편 - 국민의 기본 핵심능력 함양 - 평생 직업교육·훈련 체제 혁신 • 사회통합 및 교육·문화 복지 증진 <ul style="list-style-type: none"> - 여성·청소년, 중·고령층 인적자원개발 활성화 - 사회적 신뢰·협력 네트워크 구축 - 교육·문화 복지 증진 • 국가인적자원개발 추진체제 혁신 <ul style="list-style-type: none"> - 산업·노동계 등의 수요측과 지자체의 참여 확대 - HRD 투자 확대 및 효율성 제고 - HRD 사업 평가·조정 역량 강화

한편 우수 인재의 양성, 일반 국민의 역량 제고, 사회 통합과 복지의 증진은 모두 인적자원개발의 핵심이기도 하지만 국가 차원의 인적자원정책의 추진을 위한 근간이기도 한 것이다. 인적자원개발의 추진체제를 혁신하는 것은 그 동안의 인적자원개발의 제도적 인프라가 정립되기는 하였으나 합리적이면서도 효율적으로 추진되지 못한 측면이 있기 때문이다. 인적자원정책의 추진 방향, 비전, 목표에 바탕을 둔 추진 전략은 인적자원정책의 구체적인 실천 과제를 도출할 수 있는 근거를 마련할 수 있는 것이다.

세계수준의 우수 인재 양성, 전 국민의 평생학습을 통한 능력 향상, 사회 통합과 교육·문화·복지의 증진 등은 21세기 지식기반경제에서 국가 경쟁력을 위한 성장과 통합의 인적자원개발을 위한 것이다. 이러한 인적자원정책의 새로운 방향은 적어도 과거와는 분명히 다른 것으로서 인적자원의 질적 측면이 중요성을 강조하는 것이라 할 수 있을 것이다. 이러한 인적자원의 추진 전략은 네 가지 역역으로 정리할 수 있다.

첫째, 세계수준의 우수인재 양성은 국가경쟁력을 선도하는 인력의 양성을 위한 것이다. 미래 유망산업의 핵심인력의 양성과 지식서비스의 전문 인력 양성 등은 대학을 중심으로 산학협력 하에 실효를 거둘 수 있어야 하는 것이다. 이것은 인적자원개발에 있어서 성장을 위한 역량을 강화하는 것이다.

둘째, 보편적 숙련의 고도화를 위한 전 국민의 역량을 강화하는 것이다. 고등교육이 보편화되고 학교교육이 일반 국민들의 수요에 민감하게 반응하는 현실을 감안하여 지식기반경제와 국제화 시대를 반영하는 학제 개편 등의 교육체제를 재정립하는 논의가 본격화될 시점이 되었다. 특히 국민의 핵심기본 역량을 강화하기 위한 초등학교부터 교육의 내용은 창의적 역량을 발휘할 수 있도록 변화가 요구되고 있다. 특히 성인들의 능력개발도 미래의 인적자원개발의 중요성이 높아지고 있는 상황에 대비하는 것이 필요하다. 항상적으로 고용불안에 직면하는 다수의 근로자들에 대한 능력개발을 위한 인적자원 투자의 기회를 부여하는 것이 요구 되는 것이다.

셋째, 사회통합을 위한 인적자원개발의 기반을 마련하는 것이다. 사회통합을 위한 인적자원개발은 일을 통한 삶의 질을 확보하기 위한 욕구와 학습을 통한 일할 역량을 갖추는 것이 가장 본질적인 것이다. 인적자원 개발에 있어서 고급인력의 육성과 함께 잠재인력의 활용과 성장을 촉진할 수 있는 인적자원 투자는 성장 동력을 확보함과 동시에 사회적 통합을 가능케 하는 것이다. 성장 동력의 확보와 사회 통합의 바탕은 바로 인적자원 투자를 바탕으로 하는 것이어야 한다. 따라서 성장 동력의 창출과 사회통합은 과거와는 달리 이러한 인적자원 투자의 본질을 고려할 때 가능한 것이다.

넷째, 국가인적자원개발 체제를 혁신하는 것이다. 이것은 다른 무엇보다도 중요한 것이라고 할 수 있다. 앞에서 논의한 바와 같이 그동안 인적원에 대한 중요성을 인식하고 인적자원개발회의 및 교육인적자원부 총리 출범 등의 정부조직 개편과 인적자원개발기본법의 제정에도 불구하고 인적자원정책의 총괄·조정이 부실한 것은 인적자원정책의 협력체계(governance)가 제대로 이루어지지 않은데 기인하는 바가 크다. 인적자원개발을 위한 조사 및 분석체계를 체계화하고 평가 체계를 재확립하는 것이 체제혁신의 요체라고 할 수 있다.

이상과 같은 인적자원개발의 위상에 대한 새로운 대안을 모색하고 인적자원정책에 있어서도 장벽을 해소 하는 것은 제2차 국가인적자원개발 기본계획에서 고려한 중요한 사안이다. 특히 정부부처와 민간 그리고 중앙부처 및 지방부처 등의 상호 협력이 중요한 과제로 등장해 있는 점을 고려하는 정책 추진 전략이 마련된 것이다. 이러한 점을 고려하면 위에서 제기한 인적자원정책 추진 전략은 인적자원정책 과제의 핵심적 범주를 설정할 수 있다.

결국 인적자원정책의 추진 전략을 마련함에 있어서 중요한 요소는 21세기 지식기반경제에 대응할 수 있는 인적자원의 질적 요소를 반영하는 것이라 할 수 있다. 그리고 인적자원정책이 추진 전략은 종래의 인적자원 정책의 모습으로 인적자원 양성 체계를 재정립하는 방향을 모색하면서도 인적자원의 배분·활용을 위한 새로운 틀을 제시하는 것이 중요하다. 이러한 것은 기본적으로 인적자원정책의 질적 측면을 중요하게 고려 하기 위한 것이다.

III. 인적자원개발의 핵심 정책과제

이상의 논의에 따라 인적자원정책의 영역은 핵심 및 고급인적자원개발, 보편적 인적자원개발, 사회통합과 복지 증진, 인적자원개발 인프라의 네 영역으로 구분한다. 네 가지 정책 영역에서 핵심인재의 양성은 저성장 시대에 성장 동력을 확보하기 위한 것이며, 평생학습을 통한 보편적 인적자원개발은 선진국으로 도약을 위한 전체 국민들의 역량을 강화하기 위한 것이다. 그리고 사회통합과 복지의 증진은 인적자원의 배분·활용을 효율화하기 위한 정책기반을 확립하기 위한 것이며, 인적자원개발 인프라는 인적자원의 양성·배분·활용 및 파트너십이 잘 작동되도록 하는 기반을 마련하는 것이다.

첫째, 성장을 위한 지식과 인력개발은 국제 경쟁력 있는 핵심인재를 양성하는 것이다. 산업의 고부가가치의 창출을 위해서는 산업기술의 근간이 될 이공계 인력의 양성을 질적 수준을 높여서 성장 동력을 확보하는 것이 요구되며, 다른 한편으로 의료·법률·금융·물류·교육 등의 서비스 분야에서의 국제경쟁력을 강화하여 개방화시대에 대비할 인적자원개발도 중요한 현실을 반영하는 것이다. 한편, 정보통신 및 신기술의 발달에 따라 지식과 기술의 생존주기가 빨라지는데 대비하여 기초기술의 상업화를 위한 산학협력을 강화함으로써 지식의 활용을 최적화할 필요가 있다. 핵심인재의 양성과 산학협력을 통한 잠재성장률의 지속적인 유지를 위해서는 지식을 창출하는 창의적인 연구개발 역량에 기반을 두어야 하며, 특히 대학에서 창의적 역량을 강화하기 위해서는 영재교육을 강화함으로써 지식의 창출의 기초를 다지는 것이 필요하다.

둘째, 평생학습사회의 기반을 구축하여 전 국민의 평생학습 능력을 향상하는 것이다. 평생학습은 정규학교 교육 이외에 성인들도 지속적으로 능력개발을 함으로써 개인의 삶의 질을 개선할 수 있으며, 따라서 학교에서부터 직업세계에서도 끊임없는 능력개발이 요구된다. 교육의 수단적 가치로서 초·중등학교에서의 기본 능력을 함양과 중등교육 및 대학교육에 있어서의 직업교육을 활성화함에 의해 학교교육 단계에서의 역량을 축적하고, 교육의 본질적 가치로서 세계화 시대에 민주시민으로서 역량을 확보하는 것이 중요하다. 직업세계에서도 지속적인 능력개발을 할 수 있도록 직업훈련을 내실화하고, 고령화 시대에 대비하여 성인들의 계속 교육 체제를 새롭게 구축하는 것이 필요하다.

셋째, 인적자원의 효율적 배분 및 활용 제고하기 위한 사회통합과 교육·문화 복지를 증진하는 것이다. 지식기반경제로 이행하면서 인적자원의 질적 요소가 중요하게 부각되고 있으며, 인적자원 수급의 질적 불일치를 해소하는 것이 인적자원 정책의 핵심으로 부각되고 있다. 질적 불일치 해소는 인적자원의 대상별, 지역별, 산업의 특성을 고려하여 인적자원 배분 및 활용 체계의 확립에 있으며, 기본적으로 경제가 노동절약적으로 고도화되면서 새로운 형태의 일자리 창출도 중요하다. 국가 전체적인 생산성을 유지·향상하기 위해서는 장기적으로 노동력의 부족 시대에 대비하여 인적자원 양적·질적 수급불일치를 해소할 해외 인적자원을 활용 또는 교류할 기반을 마련할 필요가 있다. 또한 인적자원의 배분·활용을 효율화하기 위해서는 노동시장의 왜곡을 완화하고, 고용안정과 복지의 전달체계를 제대로 확충하여야 한다. 이를 위해서는 사회통합적인 인적자원개발이 이루어져야 하며, 학습과 고용이 복지차원에서 재정립될 필요가 있는 것이다.

넷째, 인적자원개발 인프라를 확충하여 사람과 지식의 역량을 높이면서 통합성을 지향하는 인적자원개발을 혁신하는 것이다. 인적자원개발 인프라의 확충은 인적자원의 양성·배분·활용을 최적화하는 근간으로서 인적자원의 질적 수급불일치를 해소할 수 있도록 해주는 것이다. 이를 위해서는 인력수급전망체제를 확립하고, 인적자원정보를 제공함으로써 개인의 직업탐색 비용 절감과 국가의 정책의 신뢰성을 높일 필요가 있다. 또한 지식과 관련한 인프라로서 지식기반사회의 인적자원의 역량을 높이도록 유인하는 것이 절실하며, 지식과 권리의 보호는 이러한 유인체제를 마련하는 것으로 지식의 유통과 거래의 체계를 확립하는 것이다. 교육과 노동시장의 연계 기반으로서 개인의 역량을 평가·인증할 수 있는 체제를 마련하는 것은 선진국으로 도약을 위한 핵심 인프라이며, 특히 자격과 국가직무능력표준 등을 통하여 인적자원의 양성·배분·활용의 효율성을 촉진할 수 있다. 마지막으로 인적자원정책은 각 부처에 산재해 있는 정책을 연계하고 효율화하는 것이 무엇보다 중요하며, 이러한 정책추진의 인프라를 확립하는 것은 인적자원개발 기본계획의 핵심요소라고 할 수 있다.

정책 영역	정책 과제
<p>I. 국제 경쟁력 있는 핵심 인재 양성</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 미래 유망산업을 이끌 핵심인력 양성 2. 지식 서비스분야 전문인력 양성 3. 대학교육의 산업현장 적합성 제고 4. 인적자원 개발 및 활용의 국제화 5. 수월성 교육의 확대
<p>II. 전 국민의 평생 학습 능력 향상</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 인적자원개발 최적화를 위한 교육체제 개편 2. 국민의 기본 핵심능력 함양 3. 직업교육·훈련·평생학습 체제의 혁신 4. 지역 인적자원개발 촉진 5. 군·공직분야 인적자원개발 활성화
<p>III. 사회통합 및 교육·문화 복지 증진</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 여성 인적자원개발 활성화 2. 청소년층 및 중고령층 인적자원개발 촉진 3. 고용지원 서비스 및 고용 관행 혁신 4. 사회적 신뢰·협력 네트워크 구축 5. 사회적 형평성 제고를 위한 교육·문화 복지 증진
<p>IV. 인적자원개발 인프라 확충</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 인력수급 전망체제 구축 2. 인적자원·기술혁신 정보의 생성·제공 3. 지식과 권리의 보호체계 확립 4. 인적자원의 평가·인증체제 구축 5. 인적자원개발 정책의 총괄·조정 기반 조성

IV. 국가인적자원개발의 정책적 함의와 기대 효과

1. 정책적 함의

정책은 다양한 정의가 있지만, 일반적으로 정책을 국가와 공공단체가 공공복리에 영향을 주는 주요 관심사에 관하여 정치적 과정을 거쳐 내린 일련의 결정으로서 국민과 관련 주민들의 동의를 바탕으로 하면서도 공권력을 배경으로 강제성을 가지고 추진되는 가치 지향적 집단행동의 기본지침이며 문제해결을 위한 대안의 선택을 의미하는 것으로 볼 때, 국가인적자원개발 정책은 다음과 같은 정책적 함의를 가진다고 볼 수 있다.

첫째, 국가발전의 새로운 희망과 비전 제시를 들 수 있다. 그 동안 우리나라는 불균형성장 정책으로 인하여 지역간·계층간 혹은 산업부문간 차별과 갈등이 존재한 것이 사실이다. 이를 해결하는 하나의 방안이 국가 정책이다. 즉 국가가 정책을 통해서 기존의 문제를 해결하는 것이다. 이런 차원에서 국가인적자원개발 정책은 국민과 사회에 새로운 희망과 비전을 제시해 주는 정책적 의의가 있다고 볼 수 있다.

둘째, 국가발전의 역량 집결과 사회혁신 의지를 들 수 있다. 정부는 국가발전을 위해서 다양한 정책을 선택·추진할 수 있다. 이리 측면에서 보면, 국가인적자원개발 정책은 21세기 지식기반사회에서 국가 경쟁력 제고를 위해 인적자원개발에 정책적 역량을 집결함으로써 총체적 국가발전의 효과성을 극대화하는 정책적 의의를 가지고 있다. 동시에 국가인적자원개발정책은 새로운 사회변화를 추구하는 정책적 함의가 있다. 즉 우리 사회가 가지고 있는 기존의 인적자원에 대한 가치체계를 바꾸어 새로운 사회발전 및 가치관 형성 의지에서 정책적 함의를 찾을 수 있다.

셋째, 세계속의 선진국민 역량제고를 들 수 있다. 그 동안 우리나라는 경제성장 위주의 국가정책이 주를 이루었다. 이를 통해 국민소득 1만불을 달성하였고, OECD에 가입하는 등 국제적으로 선진국에 진입할 수 있는 단계에 이르고 있다. 그러나 우리 국민 수준은 다른 선진국 국민들에 비하여 사회·문화·지식정보 분야 등의 능력에서 상대적으로 미흡한 측면이 지적되고 있다. 특히 2만불 시대를 앞두고 경제성장에 걸 맞는 세계속의 선진국민 역량이 필요하게 되었다. 이런 차원에서 국가인적자원개발정책은 향후 우리 국민의 다양한 분야와 영역에서 선진 국민 의식 함양과 능력을 개발·보유·활용할 수 있도록 하는 정부 의지로서 정책적 함의를 찾을 수 있다.

넷째, 지역경쟁력 제고를 통한 국가균형발전을 들 수 있다. 그 동안 우리나라의 산업분야 등 여러 분야의 국가정책은 지역간 불균형 혹은 차별적이었던 것으로 지적되고 있다. 따라서 국가의 균형적인 발전을 통한 지역간 격차 해소가 필요하게 되었다. 즉 지방화를 통한 국가균형발전이 없이는 새로운 국·내외적 환경 변화인 세계화·국제화·지식정보화를 달성할 수 없다는 것이다. 이런 차원에서 국가인적자원개발정책은 지역경쟁력 제고와 이를 통한 국가균형발전 의지가 담겨져 있는데서 정책적 함의가 있다고 볼 수 있다.

2. 주요 기대 효과

국가인적자원개발을 통해 얻을 수 있는 기대효과는 다음과 같이 몇 가지로 나누어 생각해 볼 수 있다.

첫째, 창의성과 인성을 배양하는 교육으로 인적자원의 질을 선진국 수준으로 향상시킬 수 있다는 것이다. 즉 지식기반산업이 주류를 이루어갈 세대를 준비할 수 있는 것이다.

둘째, 인적자원개발의 기회를 확대하고, 시장실패가 작용하는 부분에 대해서 정부가 적극적인 지원을 하며, 특히 취약계층의 인적자원개발을 촉진함으로써 인해서 국가 내 화합을 이루어 낼 수 있고, 국가가 균형 있게 발전해 나아갈 수 있게 되는 것이다.

셋째, 공정한 고용관행의 룰(rule)을 확립함으로써 인적자원의 활용도를 선진국 수준으로 제고하고, 특히 낮은 활용 상태에 놓여있는 여성인적자원의 개발을 촉진할 수 있게 되는 것이다.

넷째, 인적자원개발에 대한 지방자치단체와 민간부문이 적극적으로 참여함으로써 인적자원개발을 범국가적으로 추진하고, 실효성을 제고할 수 있게 된다.

다섯째, 인적자원개발에 관련된 정보유통체계의 확립과 제도의 유연화 등 인프라의 확충을 통하여 인력의 수요와 공급의 양적 불일치 뿐 아니라 질적 불일치를 해소하게 된다.

결국 이러한 기대 효과 달성을 위해서는 국가인적자원개발 정책 목표를 충실하게 이행하며, 다음과 같은 위상과 방향에 대한 확신이 필요하다. 첫째, 인적자원의 질 제고를 통한 기업과 국가의 경쟁력 강화 정책의 일환임을 확인해야 하고, 둘째, 인적자원개발 기회의 확대와 공정성의 제고를 통한 생산적 복지시스템 구축의 일환이라는 것이다. 셋째, 인적자원개발 인프라의 강화 및 정비를 통한 국가혁신시스템 구축의 일환이고, 넷째, 인적자원개발의 저비용·고효율화를 통한 정부의 행·재정 혁신의 일환임을 확인해야 할 것이다.