

국제협력사업의 체계적인 추진방향에 관한 연구

손배원* · 박재현*

*한국산업인력공단

A Study on the Framework of International Cooperation
Business in HRD KOREA

Bae-won Son* · Jae-hyun Park*

*Human Resources Development Service of Korea

Abstract

This study is aimed at proposing the framework of international cooperation business in HRD KOREA. To achieve this goal I collected all of data that were used in process of international cooperation business in HRD KOREA and interviewed some people to get information from the people concerned. After that I analyzed data involved in using SWOT technique and proposed the framework of international cooperation business in HRD KOREA. The conclusions are as these. First, alliances must be vitalized between businesses besides between organizations. For example 'Developing of voluntary comeback program for foreigner' and 'Establishment of HRD KOREA Center' can be proposed as action plans for this strategy. Second, glocalization must be pushed ahead. For example 'Business career monitoring system for PMC' can be proposed as action plan. Third, building of preemptive base must be done. For example 'Standing of international HRD forum' can be proposed as action plan. Fourth, reinforcement of organizational competency must be done. For example 'The program for internationalization' can be proposed as action plan. Fifth, SBU(Strategic Business Unit) must be pushed ahead. For example 'Customer diversification portfolio' can be proposed as action plan.

Keyword : 국제협력사업, 국제 HRD 용역 사업, 국제교류, 마스터 플랜

1. 서론

1.1. 연구목적 및 배경

지금 현재 우리는 이른바 무한경쟁의 시대, 글로벌 시대, 초고속 네트워크의 시대에 살고 있다. 이는 모든 사람들이 문명의 이기 속에서 생활의 편리를 누릴 수 있음을 의미하는 반면, 이와 동시에 무한경쟁에 노출될 수 밖에 없음을 의미한다.

또한 현재의 지식정보화 사회·개방사회에서는 새로운 경쟁방식이나 환경대응방식을 찾아내어야 개인이든 조직이든 지속적으로 생존 및 성장을 할 수 있음을 명백히 보여준다.

따라서 현재 한국산업인력공단(이하 '공단')에서 세계를 무대로 활발히 사업을 추진하고 있는 국제협력사업이 향후 지속적으로 생존·발전하기 위해서는 기존 경쟁방식 및 환경대응방식을 철저히 점검·진단하고, 이를 통하여 세계시장에서 지속적인 경쟁우위로 작용할 수 있는 새로운 경쟁방식 및 환경대응방식을 찾아낼 필요가 있다.

† 교신저자: 손배원, 서울시 도봉구 창4동 주공아파트 1901동 901호

M · P: 010-2775-7810, Email : sonbw@paran.co.kr

2010년 1월 20일 접수; 2010년 2월 26일 수정본 접수; 2010년 3월 12일 게재확정

이에 본 연구에서는 글로벌 시대에 무한 경쟁의 최전선에 있는 공단 국제협력사업과 관련하여, 현재 우리나라 국제협력의 현황을 개괄적으로 살펴보고, 공단 국제협력사업의 대내외 환경 및 사업의 현황을 체계적·종합적으로 분석하며, 이를 토대로 향후 국제협력사업의 생존 및 나아가 지속적인 성장 발전의 토대를 마련하기 위한 방향성을 제시하기 위하여 이른바 ‘국제협력사업의 마스터 플랜’을 제시하고자 한다.

1.2. 연구범위 및 연구방법

본 연구에서는 서론, 국제협력사업의 개요, 국제협력사업의 마스터 플랜, 결론을 제시하였으며, 연구수행을 위하여 공단 국제협력사업에 관한 문서들, 용역제안서, 결과보고서 등을 모두 검토하였고, 공단 국제교류원 직원들을 대상으로 심층 인터뷰를 진행하였다. 또한 인천 광역시에 위치하고 있는 국제 HRD센터를 방문, 시설·장비 등의 현황을 살펴보고, 직업훈련교사들과 면담 및 수업진행과정을 참관하였다.

이외에도 정부 관련부처 즉, 외교통상부·기획재정부 등의 홈페이지 및 각종 인터넷 사이트를 통하여 정보를 수집하고 이를 분석하였으며 최종적으로 공단 국제협력사업 관계자 등과의 간담회를 통하여 이들의 의견을 반영하고자 노력하였다.

2. 국제협력사업의 개요

2.1. 국제협력사업의 개요

우리나라는 2차 세계대전 이후 전쟁의 폐허 속에서 절대 빈곤 신생국으로서 해외 원조를 받으면서 오늘의 경제적 발전을 도모하였다. 1980년대까지 선진국의 개발원조 수원국 입장이었던 우리나라는 약 100억불 이상의 대외원조를 받았으며, 이후 우리나라는 2005년 7억5천만불, 2006년 4억5천만불, 2007년 6억9천만불, 2008년 8억불(잠정 추정)의 대외원조를 기록하였으며, 향후 대외원조의 규모를 선진국수준으로 확대시킬 예정이다.

특히 우리나라의 개발경험은 ‘적정한 통치체제(Good Governance)’를 수립하는데 적합하다고 평가되고 있으며, 이는 아프리카, 서남아시아 지역의 최빈 개도국이 기존 선진국인 미국이나 유럽의 발전정책을 직접 도입하는 것은 현실적으로 어려움이 있으나, ‘50~60년대 최빈 개도국에서 2000년대 선진 경제권으로 도약한 한국 모델은 개도국의 현실 적용가능성에서 탁월함이 인정

되었기 때문이다. 따라서 향후 우리나라의 독특하고 성공적인 빈곤극복 및 경제발전경험은 우수한 성공사례로서 개도국에서 그 수요가 높을 것으로 판단되어진다.

2.2. 한국산업인력공단 국제협력사업의 환경분석

공단의 국제협력사업은 국제 HRD용역·국제교류·국가 간 자격상호인정·국제 HRD센터(SIVAT) 교육훈련사업으로 구성된다. 본 사업의 대내외 환경을 SWOT을 중심으로 분석하면 다음과 같다.

2.2.1 Strengths 분석

첫째, 공단은 1970년을 전후하여 국가기술자격제도가 생성된 이래로 현재까지 국가기술자격을 40여 년 간 운영해 오며 따라 자격과 관련된 기반기술 및 공단만의 독자적인 노하우를 확보하고 있다.

둘째, 공단은 우수한 인적자원을 보유하고 있으며, 또한 환경변화에 따라 필요한 인력을 적시 적소에 활용할 수 있는 넓은 인적 네트워크 기반을 구축하고 있다. 하나의 일례로 공단의 국제협력사업은 총 21명의 적은 인원으로 현재까지 운영되어 왔으며, 또한 이러한 적은 인력구성으로 국제 HRD 용역사업에 있어 2007년에는 총 49억 3천만원, 2008년에는 총 24억 8천만원의 매출실적을 올렸다. 또한 국제 협력사업을 추진하는 데 있어 각계 각층의 전문가 Pool을 활용하여 환경변화에 유연하게 대처하여 왔으며, 이러한 사실은 공단이 확보하고 있는 인력이 우수할 뿐만 아니라, 공단이 넓은 인적 네트워크를 구축하고 있음을 증명하는 것이다.

셋째, 공단은 조직개편으로 국제교류원이 새롭게 출범함으로써 국제 업무를 전문적으로 수행할 수 있는 기반이 조성되었다. 이는 과거 공단 경영전략본부 내 하나의 소속국인 국제협력국으로서의 지위가 이제는 국제 교류협력 업무를 전문적·효과적으로 수행할 수 있는 전문기관으로서의 위상을 갖추게 되었음을 의미한다. 따라서 국제교류원 출범에 따른 국제교류원의 위상정립은 향후 공단 국제협력사업의 효과적 수행을 위한 발판이 될 수 있을 것이다.

넷째, 공단의 국제 HRD센터(SIVAT)에 대한 국제적 인지도가 확보되었다. 이는 그동안 국제협력사업의 일환으로 수행되어 왔던 외국인 대상 연수사업을 통해 오랜 기간 축적된 효과라 볼 수 있으며, 특히 공단 SIVAT에 대한 국제적 인지도는 개발도상국에서 더욱 크다. 따라서 이러한 인지도는 국제협력사업을 추진하는데 있어서 일종의 강력한 진입장벽으로 작용할 수 있으므로 이를 통해 향후 공단 국제협력사업을 더욱

발전시킬 수 있을 것이다.

다섯째, 공단의 브랜드 가치가 향상되었다. 이는 앞에서 제시한 SIVAT에 대한 국제적 인지도를 포함하여 공단의 자격검정, 평생능력개발사업, 해외취업, 기능인력 도입 등 공단의 여러 다양한 사업추진을 통하여 국내외적으로 달성된 공단의 소기의 성과라 볼 수 있다.

일례로 2008년도에 이루어진 폴카가메 르완다 대통령의 공단방문은 이러한 공단의 브랜드 가치 향상을 단적으로 보여주는 것이다.

여섯째, 공단은 전문연수기관을 확보하고 있으며, 또한 그 위상은 타의 추종을 불허한다. 이는 현재 공단의 전문연수기관인 SIVAT와 같은 입지조건, 환경 등을 보유한 전문연수기관이 현재까지는 한국에 존재하지 않음을 의미하는 것이다. 특히 외국인을 대상으로 하는 연수기관의 경우, 공학과 인접한 입지조건은 굉장한 비교우위를 가지고 있으며, 또한 한국 폴리텍 대학과 같은 공간 내에 위치하고 있다는 사실은 폴리텍 대학과 상시적인 연계가 가능함을 의미하기 때문에, 다른 연수기관과 비교할 때 공단의 SIVAT는 상당한 비교우위를 점하고 있다.

2.2.2. Weaknesses 분석

첫째, 공단은 현재까지 국제협력사업을 추진해왔음에도 국제적 전문성의 수준은 아직까지 부족하며, 또한 이러한 국제적 전문성을 향상시키기 위한 국제화 프로그램의 실시도 매우 미흡하다. 즉 현재까지 공단에서 추진하여 온 국제협력사업을 살펴보면, 특히 독과점적 상황에서 사업을 추진해 온 것을 알 수 있으며, 또한 국제협력사업에서 필수적인 언어적 문제, 타국의 문화적 문제, 국제적인 제도적 문제, 국제 정세 이해문제, 국제협력사업 수행형태·양식 등의 문제 등에서 아직까지 공단의 수준은 초보적인 수준에 그치고 있다. 그러나 그럼에도 이를 개선하기 위한 공단의 자발적인 노력은 매우 미흡하여, 공단 직원 대상의 국제화 프로그램은 한정된 수준에서 실시되고 있다.

둘째, 공단 SIVAT 시설장비의 수준이 매우 노후화되었다. 즉, 공단 SIVAT의 현재 시설은 '89년 이후 소규모의 개선 이외에는 전반적인 시설·장비에 대한 개·보수가 이루어진 적이 없다. 실제 SIVAT 시설에 대한 방문조사결과, 일례로, 전자과의 경우 시설측면에서 디지털 실습실과 전자 CAD 실습실이 부족한 것으로 나타나는 등, 전반적으로 SIVAT의 시설장비는 노후화되어 있어서 향후 전반적인 개·보수가 필요하다.

셋째, 공단의 국제협력사업과 관련하여 해외주재원이 부족하며 또한 공단 사업 간의 인적·물적 자원 연계

가 부족하다. 공단의 사업은 크게 국제협력사업, 자격검정사업, 평생능력개발사업으로 이루어지는데, 이들 사업은 각기 별도의 운영체제로 이루어지고 조직이 기능별로 매우 세분화되어 있는 반면, 이들 간의 밀접한 연계를 위한 체계가 갖추어져 있지 않다. 따라서 각 기능별·사업별 시너지를 창출할 수 있는 여건이 조성되어 있다고 볼 수 없다. 특히 인력운영에 있어 현 직제상 적은 인력규모로 국제협력사업을 추진할 때에는 각 부문별·기능별 해당부서의 원활한 지원이 필요조건이나, 부서이기주의 등에 의해 적시·적소 인력파견이 어려운 실정이다.

넷째, 공단 내 국제협력사업의 중요성에 대한 인지가 부족하다. 공단 국제협력사업은 향후 공단 각 사업의 국제적 수출을 위한 통로이고, 공단과 잠재적인 국제수요자를 연결하는 일종의 '연결핀'(linking pin)이며, 공단 사업관련 정보의 흐름을 국제적으로 통제·관장하는 게이트키퍼(gatekeeper)이다. 따라서 공단 국제협력사업의 역할에 따라 국제적으로 비쳐지는 공단의 이미지, 공단의 브랜드 가치, 국제적 인지도는 결정되어진다. 그럼에도 불구하고 현재 공단 내 국제협력사업의 위상이나 중요성은, 실제 중요성에 비하여 매우 낮게 인식되고 있는 것이 사실이다. 이 같은 사실은 공단 국제협력사업 추진에 있어서 공단 각 부문별·기능별 인력지원이 원활하게 이루어지지 않고 있는 것에서도 확인되어진다.

다섯째, 공단은 급격한 환경변화 속에서 소극적으로 대응해왔으며, 업무추진방식이 비교적 수동적이다. 지금의 지식정보화 사회는 글로벌 시대, 무한경쟁시대, 다자협력시대 등으로 특징지어지며, 이러한 사회에서는 과거와는 다른 사고방식, 환경대응방식을 요구한다. 그럼에도 현재 공단의 국제협력사업 양태는 시장경쟁 상황에서 생존·성장하기 위한 방식이 아닌, 독과점적 시장상황에서 생존하는 과거의 방식만을 고집하고 있음은 부인할 수 없다. 또한 공단 업무추진방식에 있어서도 시장을 개척하고, 신사업기회를 창출하는 공격적 사업수행방식이 아닌, 현재의 시장을 유지하고, 현재의 사업을 현상 유지하는 수동적·방어적 사업수행방식을 선호하고 있다.

여섯째, 공단은 사업 다각화로 인해 공단 핵심역량을 하나로 결집시키는데 있어서 한계를 보이고 있다. 공단 사업의 3가지 큰 축은 국제협력사업, 자격검정사업, 평생능력개발사업이다. 그리고 이 세 가지 큰 사업 하위 분야에는 매우 다양한 세세한 개별 사업들이 존재한다.

일례로 국제협력사업의 경우, 국제 HRD 용역사업, 국제교류사업, 자격상호인정사업, 국제 HRD센터 교육훈련사업으로 세분화되며, 유사한 세부사업으로는 고용

허가제 관련 외국인 입국지원사업, 해외취업사업 등이 있다. 이러한 사업들은 비록 HRD 분야 관련사업 다각화의 결과이기는 하나, 이들 중 공단의 핵심역량은 어디에 있고 어느 분야, 어느 사업에서 공단이 국제 경쟁 사회에서 비교우위를 점유할 수 있을 것인지에 대한 분석은 전무한 실정이며, 또한 어느 곳에 핵심역량을 집중시켜야 사업성이 높을 것인지에 대한 분석도 아직까지는 제대로 이루어지지 못하고 있다.

2.2.3. Opportunities 분석

첫째, 전 세계적으로 볼 때 국제교류협력 탈규제화 및 인류적 대의에 따라 국가 간 협력 사업은 점차 확대되고 있다. 과거 산업사회에서 지식정보화 사회·지식고도화 사회로의 진전은 점차 국가 간 경계의 의미가 퇴색하고 있고, 이에 따라 국경으로 인한 여러 가지 규제들이 철폐되고 있음을 의미한다. 따라서 이러한 사회변화의 흐름은 자연스럽게 국가 간 협력 사업을 가속화시키고, 또한 자국에 경제적으로 반드시 이익이 되지는 않더라도 인류 공통의 대의적 측면에서도 국제교류협력은 더욱 활성화되어야 한다는 전 세계적인 인식이 공유되고 있기 때문에, 향후 국가 간 협력 사업은 점차 확대되고 있으며, 이는 분명 공단 국제 협력 사업에 기회요인으로 작용한다.

둘째, 공단 자격수출·해외취업을 위한 기반이 점차 활성화되고 있다. 공단은 국제 협력사업을 통하여 개도국을 대상으로 직업교육 훈련사업을 실시하거나, 자격검정체계 및 직업훈련원을 건설·수출하는 등, 하드웨어 뿐만 아니라 소프트웨어 수출에 이르기까지 그 사업영역을 점차 확장하고 있다. 이는 선진국의 산업화 경험보다는 우리나라의 개발·성장경험이 개도국에 더욱 적합하다는 개도국의 인식에 기반하여 이루어진 것으로, 공단 해외취업을 위한 발판으로 작용할 수 있다.

즉, 일례로 공단의 자격수출로 인하여, 개도국에 자격시스템이 도입되면, 이러한 자격시스템의 안정화·현장화를 위해서는 자격관련 노하우의 전수가 이루어져야 하고, 이는 곧 자격관련 노하우 전수자가 필요함을 의미하는 것이다. 그리고 현재 공단의 국제 협력사업이 질적으로 제고되는 시점에 있는 만큼, 자격수출·해외취업을 위한 기반은 더욱 활성화되고 있다.

셋째, 아시아·중남미 등 개도국의 HRD 사업이 활성화되고 있다. 현재 선진국과 개도국 간 경제격차 해소 및 개도국 경제발전을 위한 국제사회의 협력이 강화되고 있으며, 또한 아시아·중남미 등도 이러한 국제정세에 힘입어 국제 차관자금 및 무상원조에 의한 HRD 사업을 활발히 진행 중에 있다. 특히 우즈베키스

탄, 아제르바이잔, 스리랑카, 니카라과, 예멘, 케냐, 르완다, 네팔 등이 주요 사업 추진국이며, 이러한 상황은 직업훈련 용역사업의 수요증가를 유발하여, 공단에게 기회요인으로 작용한다.

넷째, ODA(공적개발원조)의 규모가 확대되고 있다. 2008년 기준으로 주요 선진국들의 ODA 규모는 GNI 대비 평균 0.30%로 전년도에 비하여 0.02%p 증가하였으며, 규모면에서는 선진국 기준(DAC) 총 ODA 규모가 2007년도에는 103,487백만불이었던 것이 2008년도(추정)에는 119,759백만불로 증가하였다. 또한 한국의 ODA 규모도 2008년 기준 GNI 대비 평균 0.09%에서 향후 2010년까지 0.15%, 2015년까지 0.25%로 그 비율을 확대하기로 정부목표가 설정되었다(외교통상부 홈페이지(<http://www.odakorea.go.kr/>); 외교통상부 개발협력과 자료('09.3.31.)). 따라서 이를 통해 볼 때, 향후 ODA 규모는 전 세계적으로 점차 확대되고 있으며, 이는 곧 공단 국제 HRD 용역사업의 전체 시장규모의 확대를 의미한다.

2.2.4 Threats 분석

첫째, 공단을 둘러싼 국내외 경쟁기관 등장 및 사업 간 영역 구분이 모호해짐에 따라 전 세계적으로 무한경쟁이 가속화되고 있다. 국가 간 교류협력이 점차 증가하고, 국가 간 경계구분이 모호해지며, 국가 간 경계에 따른 각종 규제들이 철폐되고 있다는 사실은 한편으로는 다양한 기관들, 국가들 경쟁이 과거보다는 더욱 치열해짐을 의미한다. 즉, 과거 국가 간·사업 간 명확한 경계구분은 국가 내에 위치한 기관이나 한 사업 내에 종사하는 기관들에게는 일종의 진입장벽으로 상당부분 작용하는 것이 사실이다. 그러나 국가 간·사업 간 경계구분의 모호성은 이러한 진입장벽이 사라짐을 의미하는 것이며, 이에 전 세계적으로 무한경쟁은 가속화될 것이고, 공단 국제 협력사업에게는 크나 큰 위협요인이 될 수 있다.

둘째, 세계경제 침체에 따라 신보호무역주의가 등장하고 있다. 세계 경제는 미국발 서브프라임 모기지 사태로 인해 신용경색 위기에 직면하고 전 세계적으로 극심한 경기침체를 겪은 바 있다. 그리고 이러한 세계적인 경기침체는 아직까지 진행 중이며, 언제 세계적인 경기불황이 극복될 수 있을지는 미지수라는 것이 경제전문가들의 입장이다. 따라서 전 세계 각국들은 각각 자신의 역량을 최대한 발휘하여 경제극복을 위한 노력을 경주하고 있고, 또한 이미 형성되어 있는 지역 간 경제 블록화를 더욱 가속화하고 있는 실정이다. 그러나 이러한 세계 경제상황은 한편으로는 신보호무역주의를

대두시키고 있다. 즉, 자국의 경기를 보호하기 위하여 또는 경제 블록 안에 있는 국가들을 보호하기 위하여 각종 규제가 부활되고, 네트워크 밖에 위치한 국가들에 대해서는 배타적인 정책이 시행되는 등, 과거로의 회귀 현상이 발생하고 있는 것이다. 따라서 이는 공단 국제협력사업에 위협요인으로 작용할 수 있다.

셋째, 국제 네트워크에 대한 진입장벽이 이미 존재하고 있다. 국가 간 네트워크의 형성은 빈번한 양자 간·다자 간 교류협력을 그 전제조건으로 한다. 그리고 이러한 네트워크의 강도는 국가 간 접촉 빈도에 따라 달라지며, 이렇게 형성된 네트워크는 대외적으로는 배타성을, 대내적으로는 결속성을 그 특징으로 한다. 따라서 이미 형성된 네트워크에는 누구나 쉽게 접근할 수 없는 진입장벽이 존재한다. 공단은 과거 수십 여 년 전부터 국제협력사업을 추진해왔기 때문에 공단만의 국제 네트워크가 이미 형성되어 있고, 이들 간 결속성도 어느 정도 유지하고 있는 것이 사실이다. 그러나 현 시점에서 공단이 신성장동력을 찾아내고, 신 시장을 개척하며, 미래유망시장을 선점하기 위해서는 현존 네트워크를 확장하고, 또한 새로운 네트워크로의 진입을 시도해야 한다. 그러나 그럼에도 새로운 네트워크에는 이미 진입장벽이 존재하기 때문에 공단에게는 위협요인으로 작용한다.

넷째, 국가 간 제도·문화의 차이 등 국제교류협력의 제약요인이 상존하고 있다. 기본적으로 집단과 집단 간의 교류협력이 원활이 이루어지기 위해서는 집단 간 동질성이 확보되어야 한다. 이는 비교적 문화가 유사한 유럽공동체가 정치·경제·사회적으로 다른 어느 지역공동체보다 잘 운영되고 있다는 사실에서도 알 수 있다.

따라서 국가 간 문화나 제도 등의 차이는 국제교류

협력에 있어서 언제나 제약요인으로 작용한다는 것은 자명하다. 공단의 국제협력사업의 경우, 공단은 아시아·중남미·유럽·미주·아프리카 등 세계 여러 국가와 정도의 차이는 있지만 다양한 국제교류협력사업을 추진하고 있다. 그러나 이러한 여러 국가들과 한국 간의 문화적·제도적 이질성은 국제교류협력사업의 위협요인으로 작용하고 있다.

3. 국제협력사업 마스터 플랜

3.1. 조직 간·사업 간 연계강화전략

조직 간·사업 간 연계 대상으로서 사업적 측면에서는 자격검정사업, 평생능력개발사업 등이 제시될 수 있고, 조직적 측면에서는 국내의 경우, 한국 폴리텍·기업체·한국직업능력개발원 등 HRD 연구기관, 외교통상부·기획재정부·한국국제협력단·한국수출입은행 등이 제시될 수 있다.

그리고 국제의 경우는 APEC/ILO/ADB 등 국제기구·원조 공여국·현지 진출 한국기업 등이 제시될 수 있다. 또한 이외의 인적 측면에서는 국제교류협력 전문가 인력 풀 형성을 위하여 공단을 Hub로 하는 각계 각층 국제교류협력 전문가들 간의 연계체계를 제시할 수 있겠다.

공단 사업 간 연계에 있어서 대표적으로 제시될 수 있는 것은 바로 고용허가제이다. 고용허가제의 경우, 고용허가제에 의한 체류기간이 5년으로 한정되어 있어서 외국인 근로자가 한국기업에서 어느 정도 숙련인력으로 성장하면, 자국으로 귀국해야하기 때문에, 한국기

<표1> 한국산업인력공단 국제 협력 사업의 SWOT 분석

Strengths	Opportunities
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 자격관련 기반기술 및 노하우 확보 ▪ 인적자원의 우수성(높은 잠재역량보유) ▪ 국제교류원 출범으로 국제업무 전문적 수행기반 조성 ▪ SIVAT에 대한 국제적 인지도 확보 ▪ 공단 브랜드 가치 향상 ▪ 전문연수기관 확보 및 전문연수기관으로서의 위상확보 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국제교류협력 탈규제화 및 인류적 대의에 따른 국가 간 협력사업 확대 ▪ 자격수출·해외취업 기반 활성화 ▪ 아시아·중남미 등 개도국의 HRD 사업 활성화 ▪ ODA(공적개발원조) 규모의 확대
Weaknesses	Threats
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국제적 전문성 부족 및 국제화 프로그램 실시 미흡 ▪ SIVAT 시설의 노후화 ▪ 해외주재원 부족 및 공단 사업 간 인적·물적 연계 부족 ▪ 공단 내 국제협력사업 중요성에 대한 인지부족 ▪ 소극적 환경대응체제 및 수동적 업무추진방식 ▪ 사업 다각화로 인한 핵심역량 결집 부족 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국내외 경쟁기관 등장 및 사업 간 영역구분 모호에 따른 무한경쟁 가속화 ▪ 신보호무역주의의 등장 ▪ 국제 네트워크에 대한 진입장벽 존재 ▪ 국가 간 제도·문화의 차이 등 국제교류협력의 제약요인 상존

업 측면에서나, 외국인 측면에서나 큰 손실이 될 수 있다. 따라서 현재 공단의 국제협력사업과 공단의 고용허가제 사업을 연계시켜, 계약기간이 끝나는 외국인 근로자 출국대상자가 불법체류자로 국내에 머무르지 않고 자발적으로 출국할 수 있도록, 그리고 국내에서 습득한 기술을 바탕으로 업그레이트된 기술의 전수나 창업이 가능하도록 공단이 적절한 자발적 귀환 직업훈련 프로그램을 개발하여 외국인 근로자를 유도하는 것이 필요하다.

그리고 (가칭) 「HRD KOREA 센터」의 설립도 공단 사업 간 연계의 일환으로 제시될 수 있다. 이는 국제교류의 큰 틀에서 현재 공단에서 수행되고 있는 국제기능올림픽대회 사업, 외국인 연수사업, 외국인 근로자 취업교육 사업 등을 유기적·체계적으로 수행하고 또한 국내의 주요 회의를 개최할 수 있는 컨벤션 센터로서의 역할을 수행하기 위해 설립되는 것이다.

조직 간 연계에 있어서 대표적인 것으로는 국제 HRD 용역 발주기관 등과의 업무협력 협정 체결, ODA 선진공여국과의 사업연계 형성, SIVAT·한국 폴리텍·산업체 연계 MOU 체결, 현지 한국기업 사업아이템과 공단 사업아이템 연계 등이 제시될 수 있으며, 특히 현지 한국기업 사업아이템과 공단 사업아이템 연계는 이미 현지에서 정착하여 사업을 수행하고 있는 기업과 공단이 상호 연계하는 것을 의미한다. 이에 한국기업이 개도국에서 플랜트 건설, SOC 건설사업 등을 추진할 때, 공단의 자격검정시스템, 직업훈련시스템 등을 함께 패키지로 하여 수출하는 것, 현지국에 이미 구축되어 있는 공단의 PMC 사업 결과물을 토대로 현지 한국기업이 사업을 추진하는 것, 또는 그 역의 경우 등이 제시될 수 있다. 여기서 PMC(Project Management Consulting) 사업은 직업훈련센터 건립 타당성 조사·건설링, 직업훈련센터 건립 컨설팅, 직업훈련센터 건립지원 등의 아이템을 종합적으로 수행하는 것을 의미한다.

3.2. 현지화 전략

국제협력사업 현지화 전략의 세부 액션플랜으로서는 수요시장 세분화전략, 수요자 중심의 맞춤형 패키지 사업추구, 자격의 토착화 전략(repositioning strategy), PMC 수요국 대상 훈련 커리큘럼 마련, 자금·기술의 패키지로, 개도국 비교우위자원 상호 협조 체계 구축, 현지 적합 피드백 시스템 구축, PMC 용역 경력 모니터링 시스템 구축 등이 제시될 수 있으며, 이를 간략히 설명하면 다음과 같다.

수요시장 세분화 전략은 고객의 니즈별로 시장을 세분화하여 각각의 시장별로 다른 가격·제품·촉진전략을 구

사하는 것으로, 시장은 국가별·계층별·지역별·소득수준별·문화별·도시별 등으로 다양하게 세분화될 수 있다.

수요자 중심의 맞춤형 패키지 사업추구는 여러 사업들을 하나의 패키지로 구성하고 이를 고객수요에 맞게 제공하는 것으로, 현재 개도국에 대해 국가직업능력표준의 개발·훈련과정 개발·국가직업훈련체계 구축·국가기술자격체계 수출 등을 패키지로 하여 지원하고 있는 호주의 사례를, 세분화된 고객별로 고객수요에 맞게 제공하는 것을 일례로 들 수 있겠다.

자격의 토착화 전략은 국내 자격을 현지에 수출할 때 현지국이 국내 자격을 그대로 벤치마킹하는 것이 아니라, 현지국 사정에 맞게 적절히 변형하여 전수하고, 이러한 자격이 현지에서 정착할 수 있도록 도와주는 것을 의미한다.

PMC 수요국 대상 훈련 커리큘럼 마련은 현재 국제협력사업에서 추진되고 있는 PMC 사업을 더욱 확장시켜, PMC 사업 수행 후, 현지국에 적합한 훈련 커리큘럼까지도 개발해주는 것을 의미하며, 자금·기술의 패키지는 현지국 사정을 고려하여 현지국이 필요로 하는 기술협력과 이에 소요되는 자금을 패키지로 하여, 패키지별로 현지국에 제공해 주는 형태를 의미한다. 자금·기술의 패키지는 각 패키지 유형별로 공단이 선택하여 사업을 추진할 수 있다는 장점이 있다.

개도국 비교우위자원 상호 협조 체계 구축은 국제 HRD 용역 사업 추진 시, 공단만의 자원으로 사업을 추진하는 것이 아니라, 개도국과 공단의 자원을 상호 비교하여, 비교우위를 가지고 있는 양국 간 상호 자원을 결합하여 사업을 추진하는 체계를 갖추는 것을 의미한다.

현지 적합 피드백 시스템 구축은 공단의 개도국 대상 사업추진에 있어 상시적으로 고객의 요구사항을 수용하여 반영하는 피드백 시스템을 구축하는 것을 의미하며, 같은 맥락에서 개도국·국제교류원 간 상시협의체의 신설도 고려될 수 있다.

PMC 용역 경력 모니터링 시스템 구축은 공단 추진 사업의 사후관리 측면에서 추진될 수 있는 것으로, 이는 PMC 용역 사업 수행 후, 정기적인 점검 및 유지보수 등을 그 주요내용으로 한다.

3.3. 선제적 기반 구축 전략

선제적 기반 구축 전략은 개도국·선진국 등 잠재적 고객과의 사전적 네트워크 형성 및 지속적인 관계발전을 통하여 향후 국제협력사업을 위한 사전 포석을 구축하는 전략으로서, 이러한 전략추진은 국제협력사업이 원활히 진행될 수 있도록 하는 유효한 역할을 할 수 있다. 이에 선제적 기반 구축 전략의 큰 틀은 개도국·

선진국과의 네트워크 형성, 국제협력사업을 위한 직접적인 사전 준비작업 등이 될 수 있으며, 세부적으로는 국제 HRD 포럼(Forum)의 상설화, '국제교류협력' 컨퍼런스 개최, '국제교류협력의 달' 행사 개최, 국제 직업훈련·자격박람회 개최, 한국형 개발협력 모델의 선제적 구축, 외국인 기술전도사 양성 프로그램 개설, 현지 한국기업의 공단사업 전략기지화 등이 제시될 수 있다.

국제 HRD 포럼(Forum)의 상설화는 국제협력사업의 성과를 정기적으로 발표, 상호 토론하는 기회를 가지므로써, 사업성과를 점검·피드백하고, 정보를 상호 공유하는 것 외에 국제 HRD 포럼 행사 자체를 국내외적으로 홍보하고, 국제 HRD 관련기관 간 네트워크를 구축, 확대할 수 있는 효과를 가진다. 또한 '국제교류협력' 컨퍼런스 및 '국제교류협력의 달' 행사, 국제 직업훈련·자격박람회 개최도 국제 HRD 포럼과 같은 맥락에서 추진될 수 있으며, 이러한 행사의 주된 내용은 현재 국제협력사업에서 추진되어온 사업성과를 발표하거나, 또는 기존 사업성과를 Tip으로 하여 신규 사업을 창출할 수 있는 아이디어를 자유롭게 제안·토론하고, 국제교류원이 국제무대에서 사업 수행 시 겪었던 수범사례나 실패사례를 발표하는 것 등이 될 수 있다.

한국형 개발협력 모델의 선제적 구축은 현재 한국 ODA 중장기 5대 세부 전략 중 하나인 한국형 원조 모델 정립에 있어서, 개도국 대상 사업추진에 있어 비교우위분야인 경제개발 경험, 빈곤퇴치, 인적자원개발, IT 분야, 인프라 개발 등에 바탕을 둔 이른바 '한국형 원조모델'을 공단이 선제적으로 개발하여 한국 ODA 정부추진부처에 제시함으로써, 향후 對 개도국 사업추진 발판을 사전에 마련하는 것을 의미한다.

외국인 기술전도사 양성 프로그램 개설은 현행 개도국 직업훈련교사 연수 프로그램 등을 업그레이드하고, 교육대상도 더욱 확대하는 등, 공단의 외국인 대상 연수 프로그램을 양적·질적으로 제고하고 이를 통해 양성된 외국인을 향후 우리나라 기술 전도사, 우리나라 경제발전모델 수출 촉매자, 홍보대사 등으로 적극 활용하는 것을 의미한다.

현지 한국기업의 공단사업 전략기지화는 이미 많은 국가에 진출하고 있는 한국기업을 공단 국제협력사업의 전략기지로 활용하는 것을 의미한다. 한국기업은 현재까지 세계 대부분의 나라에 진출하여 활발히 사업을 추진하고 있다. 따라서 이러한 한국기업들과 공단이 상호 연계하여 공단의 사업을 한국기업을 통하여 홍보하고, 또한 그 역도 가능하도록 함으로써 공단·한국기업 간 win-win 전략을 추구할 수 있을 것이다. 이는 해외에 공단이 진출해 있는 지에 상관없이 현지 한국기업과의 연계를 통해서 가능할 것이며, 이에 현지 진출 한

국기업은 공단의 해외시장진입을 위한 효과적인 수단이 될 수 있다. 그리고 이외에도 공단과 한국기업이 공동으로 신사업을 개척하고, 블루오션 시장을 발굴하는 등 공단이 시장 초기 진입자 또는 시장 선도자로서의 역할을 수행함으로써 공단은 사업성이 매우 높은 분야에서 국제협력사업을 효과적으로 수행할 수 있을 것이다.

3.4. 조직역량 강화 전략

조직역량 강화 전략은 공단의 대내외적 비교경쟁력을 강화하기 위하여 미시적으로는 조직구성원의 핵심역량 강화, 거시적으로는 조직구조적 역량의 강화 및 조직문화 개선 등으로 특징 지워질 수 있다. 조직역량의 강화는 공단 국제협력사업 추진 시 가장 기본적으로, 중점적으로 추진되어야 하는 전략으로서, 이는 국제협력사업 5대 추진전략들 중에서 다른 4가지 전략이 아무리 효과적으로 추진되었을지라도 공단의 조직역량이 제대로 갖추어져 있지 않고, 국내외적으로 비교경쟁력이 확보되지 못한다면, 국제협력사업은 제대로 추진될 수 없기 때문이다. 또한 대표적인 서비스산업인 HRD 산업은 제조업에 비하여 특히 그 부가가치가 전문가 역량에 의해 제고될 수 있기 때문에(삼성경제연구소, 2009), 공단의 조직역량을 강화하기 위해서는 우선적으로 조직구성원의 핵심역량을 강화하여 공단 조직구성원 하나하나를 전문가로 육성해나가는 것이 필요하다. 그리고 조직구성원 역량강화를 제도적으로 뒷받침해줄 수 있는 조직구조적 역량의 강화 및 이들을 하나로 묶어주는 조직문화의 개선작업도 함께 병행되어야 할 것이다. 이에 조직역량 강화전략은 국제화 프로그램 개설, 용역사업 전문성 제고 프로그램 개설, 우수인력 국제교류원 유치, 해외출장 성과평가제도 도입, 전문가 Pool 등급제 도입, 전문가 2진 아웃제 도입, 국제교류원 전사적 사후관리 시스템 구축, 선진국 모범사례 벤치마킹 및 정기적인 업그레이드 등이 제시될 수 있다.

국제화 프로그램 개설은 공단 직원들의 국제적 전문성을 제고하기 위한 프로그램을 설계·개발·도입하는 것을 의미한다. 이러한 국제화 프로그램의 커리큘럼으로는 외국어, 현지국 문화의 이해, 국제법 등 국제제도적 문제, 국제 정세 이해, 국제협력사업 수행형태·양식 등이 포함될 수 있다. 마찬가지로 용역사업 전문성 제고 프로그램의 개설도 필요한데, 이는 현재 공단이 수행하고 있는 국제 HRD 용역사업 수행을 위한 기초적인 상식에서부터, 사업진행 프로세스, 성과평가, 제안서 작성 등을 공단직원들을 대상으로 체계적으로 교육시키기 위하여 적정 프로그램을 개설하는 것을

의미한다.

우수인력 국제교류원 유치는 국제교류협력사업의 발전을 위하여 공단 내부·외부의 인력을 적극적으로 유치하는 것을 의미한다. 이는 아무런 전문성이 없는 인력을 공단의 국제협력관련 자체 교육훈련프로그램을 통하여 개발·육성하는 것보다 이미 대내외적으로 검증되고 인정된 우수인력을 국제교류원으로 끌어오는 것이 시간 면에서 볼 때 많은 이점이 있다.

해외출장 성과평가 제도는 업무상 해외출장의 경우, 임무 완수 후, 그 결과를 투명하고 공정한 기준에 따라 평가하고, 평가결과에 따라 보상과 제재를 부여하는 것으로써, 사업의 질을 높이고 사업효과성을 제고하는 데에 반드시 필요할 것이다.

전문가 Pool 등급제 도입은 국제협력사업 관련 전문가 Pool 구성 시, 철저한 검증을 통하여 전문가들을 선별하고, 선별 후 실제 활용과정에서도 이들의 사업성과에 대한 객관적·공정적인 평가를 통해 전문가에게 충분한 보상과 엄격한 제재를 가하는 등, 전문가 Pool을 체계적으로 관리하는 것을 의미한다. 그리고 이와 더불어 전문가 2진 아웃제를 도입할 필요가 있다. 이는 전문가 활용 후 평가를 통해 전문가 교체의 필요성이 인정될 경우, 바로 전문가를 교체하는 것이 아니라, 반성 및 재기의 기회를 다시 한번 주는 것이다. 이를 통해 전문가들의 실패 경험이 성공을 위한 밑받침으로 사용될 수 있으며, 또한 사업의 연속성도 보장될 수 있기 때문에 전문가 Pool 등급제와 동시에 도입되어야 할 것이다.

국제교류원 전사적 사후관리 시스템 구축은 국제교류원 세부사업을 하나하나의 비즈니스 모델로 설정, 'R&D-제조-판매-AS-피드백'에 이르는 가치사슬(value chain)을 분석하고, 각 단계가 부가가치를 창출, 이러한 process가 효과적으로 작동될 때 사업 전체의 부가가치가 올라간다는 사실을 인식, 이에 따라 value chain 상 현재 공단이 부족한 AS 부분을 강화하고, 이것이 다시 전체 value chain에 피드백되는 시스템을 구축하는 것을 의미한다. 특히 AS는 잠재적 수요자를 형성하는 효과적인 수단이 될 수 있으므로, 향후 공단의 국제협력사업 추진 시, 이의 중요성을 인식, AS활동을 강화시켜 나가야 할 것이다.

선진국 모범사례 벤치마킹 및 정기적인 업그레이드는 현재 공단의 사업역량을 지속적으로 강화하기 위하여 선진국의 모범사례를 공단 실정에 맞게 적절한 시기에 벤치마킹하고, 이를 정기적으로 업그레이드하는 것을 의미하며, 이는 선진국 모범사례가 과연 공단에 적절히 안착될 수 있는지에 대한 사전 타당성 검토 및 모범사례에 대한 철저한 분석을 토대로 이루어져야 할 것이다.

3.5. SBU(Strategic Business Unit) 추진전략

SBU 추진전략은 현재의 국제교류원이 향후 독립적으로 사업을 추진하고, 사업권한은 국제교류원에 전폭적으로 위임되며, 이에 따라 사업성과에도 스스로 책임을 지는 이른바 SBU(Strategic Business Unit : 전략적 사업단위)로 변화해 가는 것을 의미한다. 일반적으로 SBU는 최고 경영자로부터 생산과 판매에 관한 권한을 위임받고 경영 성과에 대한 책임을 지는 독립적 사업 단위이다. 이는 사업부들 중 서로 관련이 있는 사업부들을 하나의 단위, 즉 사업 단위 (business unit)로 묶고 전략 계획은 그 단위의 경영 책임자와 (기업) 최고 경영자 간에 조정·결정함으로써 각 사업부 사이의 통합성 및 업무 수행상의 유연성을 확보하는 조직유형이다. 따라서 SBU는 독자적으로 사업을 계획할 수 있고, 기업의 다른 부문과 관련 없이 독립적으로 운영될 수 있으며, 하나의 분권화 단위로서 전략적 계획과 이익 성과에 대한 책임을 지고 이를 위하여 필요한 중요한 인적·재정적 자원을 동원할 수 있다. 이에 SBU는 기업내부보다는 외부환경변화 및 외부시장 요구에 유연하게 대처할 수 있는데, 이러한 SBU가 그 본연의 목적에 맞게 성공을 거둘 수 있으려면, SBU 경영자가 사업 목적을 달성하기 위해 공유 자원을 완전히 활용할 수 있어야 하고, 자율성을 가져야 하며, SBU의 수익성이 실제의 성과에 의해 측정될 수 있어야 한다. 일례로 Disney사의 한 SBU인 Touchstone Pictures(터치스톤 영화사)는 '가족 전체를 위한 건전한 오락(quality entertainment for the entire family)'을 제공하고자 하는 Disney 사의 기업사명과 일관성을 유지하면서, Disney 사와는 완전히 독립된 별개의 사업(체)로서 성인취향의 격조 있는 오락물을 제공하고 있는데(안광호 외, 2003 : 42-43), 이처럼 SBU와 모 회사는 기업전략의 일관성을 유지하는 것이 일반적이다.

따라서 첫째, 공단 사업부들 중 서로 관련이 있는 사업부들을 하나의 사업 단위로 묶을 수 있고 둘째, 국제시장을 무대로 활동하기 때문에 무엇보다 외부환경변화 및 외부시장 요구에 유연하게 대처할 필요가 있으며 셋째, 노동부로부터 예산을 받아오지 않더라도 향후 독자적인 생존가능성이 가장 크기 때문에 공단 국제협력사업은 SBU로 개편될 필요가 있다. 이에 이러한 관점에서 국제협력사업 SBU 추진전략의 세부 액션플랜으로는 구조 재설계 부문, 성과창출조직으로서 이익중심점(profit center)이 되기 위한 노력부문, 간접적·지원적 수단으로서 홍보 및 정보교류 부문으로 나누어질 수 있으며, 이를 중심으로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 구조 재설계 부문에서는 조직구조 재설계와 직

무분석을 통한 직무별 인원 재구성 및 배치 등이 제시될 수 있다. 즉 국제를 무대로 사업을 전개하고 있는 사업부문은 모두 하나의 SBU로 통합되는 것이 필요하며, 이를 위해 공단 사업에 대한 철저한 직무분석을 통하여 직무별 인원을 재구성하고 재배치하는 것이 필요할 것이다.

둘째, 이익중심점이 되기 위한 노력부문에서는 선진국·개도국 이원 관리체계 구축, 고객 분산형 포트폴리오 형성 등이 제시될 수 있다. 이익중심점은 원가와 수익 모두에 대해서 통제 책임을 지는 책임중심점이다. 이익중심점은 하나의 기업 그 자체가 될 수도 있지만 생산부서, 판매부서와 같이 기업의 특정부서로 구성되는 것이 일반적이다. 이익중심점의 경영자는 원가와 수익 모두에 대해 책임을 지므로 각 이익중심점에 대한 성과보고서는 각 이익중심점의 공헌도를 정확하게 나타낼 수 있어야 한다. 이익중심점의 성과보고서는 수익과 원가 모두를 포함하고 있기 때문에 경영자는 자신이 통제할 수 있는 투입물과 산출물 모두에 대하여 의사결정권한과 책임을 가지고 있어야 한다. 따라서 일상적인 의사 결정에 대한 권한과 책임이 이익중심점에 모두 위임될 것이므로 이익중심점은 분권화의 이점을 최대한 활용할 수 있을 것이다.

그러나 생산·판매의 양면에 대해 책임을 가지므로 판매가격, 생산량, 품질, 원가 등의 상반관계를 조정해야 하는 어려움이 있고 성과평가 시 사내 대체가격에 의한 수익의 측정문제를 해결해야 하는 단점이 있다(매경인터넷(주)).

선진국·개도국 이원 관리체계 구축은 국제협력사업의 고객층을 경제수준 기준으로 크게 선진국과 개도국으로 구분하여 보았을 때, 이들 고객들에게 소구하고자 하는 사업은 각기 매우 다를 것이므로 이를 구분하여 별도로 관리하는 체계를 구축하는 것을 의미하며, 이를 통해 국제협력사업 추진방식도 좀 더 체계화될 수 있고, 사업성과도 올라갈 수 있을 것으로 예측된다.

고객 분산형 포트폴리오 형성은 국제협력사업의 고객층을 보다 다양화하고 잠재적 고객 확보에 주력하는 액션 플랜으로서, 국제협력사업 포트폴리오 구성 시, 사업의 효과성 및 위험도를 고려하여 고객층을 다양하게 분산시키는 것을 의미한다. 이것은 주식투자 시, 고위험 고수익 종목, 저위험 저수익 종목 등을 고객성향에 따라 적절히 분산시켜 투자하면, 전체적으로 볼 때, 위험을 분산시킬 수 있는 것처럼, 국제협력사업을 추진할 때에도 국제교류원의 전략에 따라 고객 포트폴리오를 적절히 분산시키도록 구성하여 위험을 최소화하는 액션 플랜이라 할 수 있다.

셋째, 홍보 및 정보교류 부문에서는 국제기구 회원국 간 정보교류 활성화 및 정보교류 주관, 국제교류협력 관련 정보수집 통로의 다원화, 대내외 국제교류협력 관련 기관 인터넷 사이트에 홍보 콘텐츠 탑재, 국제교류원 현지 홍보관 개설 등이 제시될 수 있다. 국제기구 회원국 간 정보교류 활성화 및 정보교류 주관, 국제교류협력 관련 정보수집 통로의 다원화는 현재 공단의 對 국제기구 활동을 좀 더 활성화하고, 다양한 계층·경로·방법 등으로 정보를 수집하여 정보의 양적·질적 수준을 높이는 것을 의미한다. 그리고 더 나아가 국제교류원이 정보의 흐름을 주도하고, 정보교류의 장을 주체적으로 만드는 등, 국제교류원이 구조적 열(structural hole)로서의 역할을 하는 것을 의미한다. 여기서 구조적 열이란, Burt(1992)가 제시한 개념으로서, 한 개인이 많은 사람들과 연계되어 있으나, 그 사람들끼리는 연결되어 있지 않은 상태를 의미한다. 이러한 '구조적 열'의 개념을 통해 볼 때, 한 개인은 다른 사람들과 많이 연결되어 있고, 동시에 그 개인과 연결된 사람들끼리는 연결되어 있지 않을수록, 그 개인은 유리한 연결망적 특성을 가지는 것이며, 이는 그 개인에게 다른 사람들과의 경쟁에서 정보 면에서, 통제 면에서 중요한 이점 혹은 자원을 제공한다.

대내외 국제교류협력 관련 기관 인터넷 사이트에 홍보 콘텐츠 탑재 및 국제교류원 현지 홍보관 개설은 적극적인 국제교류원 홍보방식의 일환으로, 현재보다는 좀 더 적극적인 수단을 사용하여 국제교류원의 홍보를 강화하고자 하는 수단으로 제시되었다.

4. 결론

4.1. 연구의 의의

본 연구를 통하여 향후 공단 국제협력사업은 다음과 같은 시사점 및 기대효과를 가질 것으로 예측된다.

첫째, 본 연구를 통하여 공단 국제교류원의 추진방향에 대한 거시적 방향성이 정립될 수 있다.

둘째, 본 연구는 거시적 추진방향에 따른 세부적인 액션플랜까지도 제시함으로써, 향후 공단 국제협력사업 추진 시, 연구결과의 활용성 및 사업의 효과성이 제고될 수 있다.

셋째, 본 연구를 통하여 국제교류원 국제협력사업 전략과 액션플랜 간의 전략적 일치성이 확보될 수 있을 뿐만 아니라, 공단 전체 사업과 국제교류원 국제협력사업 간의 전략적 일치성도 확보될 수 있다.

넷째, 본 연구는 공단 국제협력사업에 대한 거시적 관점 및 미시적 관점 모두를 고려하여, 현 사업을 심층적으

로 분석함으로써 향후 국제협력사업 추진에 대한 세부적 시사점을 도출, 이를 사업운영전반에 반영시킬 수 있다.

4.2. 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구는 다음과 같은 한계점을 가진다.

첫째, 본 연구는 주로 공단 국제협력사업의 이해관계자 관점(Stakeholderism)이 아닌 주주관점(Shareholderism)에서 연구가 진행되었다는 점을 부인할 수 없다. 즉, 본 연구는 공단 및 노동부 등 주주관점에서 연구가 진행되었다는 한계를 가진다.

둘째, 본 연구는 연구방법론 상에서 한계를 가진다.

즉 본 연구의 수행에 있어 객관적 자료 및 비록 정성적이기는 하지만 데이터를 제시할 수 있는 실증적 조사는 이루어지지 않았다는 점에서 한계를 가진다.

이에 향후 연구에서는 다양한 이해관계자들 관점에서 연구를 진행하고, 이들 간 각기 다른 시각들을 종합하고 총괄하는 노력이 필요할 것이다. 그리고 국제협력사업의 주 수요자를 대상으로 다양한 방법의 과학적이고 체계적인 실증적 조사가 이루어져야 할 것이며, 본 연구에서 제시된 세부 액션플랜에 대한 사업타당성 검토를 위한 연구도 또한 수행되어야 할 것이다. 따라서 앞에서 제시한 연구 상 한계를 극복하기 위한 이러한 일련의 작업들을 통하여 향후 국제협력사업의 대한 연구는 한층 진일보할 수 있을 것이다.

5. 참고문헌

- [1] 삼성경제연구소, “서비스산업 발전을 위한 기업과 정부의 과제,” CEO Information, 2009-5-27, (제706호).
 [2] 안광호 외, 2003, *마케팅 원론*, 서울 : 학현사, pp.42-43.

[3] 매경인터넷(주) (<http://www.mk.co.kr/>).

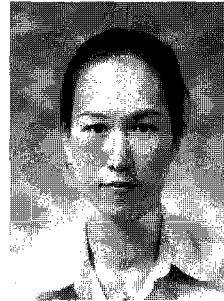
[4] 외교통상부 홈페이지(<http://www.odakorea.go.kr/>) 자료.

[5] 외교통상부 개발협력과 자료('09.3.31.).

[6] 한국산업인력공단 국제협력사업 관련 내부자료.

저 자 소 개

손 배 원

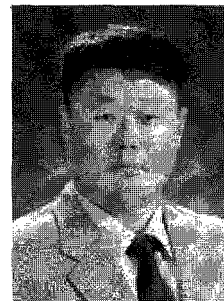


성균관대학교 졸업 및 서울시립대학교에서 경영학 박사학위를 취득했으며, 현재 한국산업인력공단 자격동향분석팀 선임연구원으로 재직 중이다. 주요 관심분야로는 기업윤리, 전략적 제휴, 기업신평, 인사관리, 조직구조, 노사관계, 자격, 국제협력 등이다. 서울시립대학교,

건국대학교에서 인사관리, 조직행동론, 경영학개론, 노사관계론, 현대사회부패문제의 분석 등을 강의한 바 있으며, 지금은 자격에 대한 연구를 활발히 진행 중에 있다.

주소: 서울시 도봉구 창4동 주공아파트 1901동 901호

박 재 현



명지대학교 산업공학 학사, 석사와 박사학위를 취득하고 현재 한국산업인력공단에서 연구원으로 재직중임. 관심분야는 인적자원관리, 글로벌 경영 등이다.

주소: 서울 마포구 공덕동 370-4 한국산업인력공단