

2017 대한민국 인력개발 실태 및 성숙도 조사 결과

(조사기관: 한국표준협회_교육서비스본부)

1. 조사 개요

한국표준협회(회장 백수현)는 2017년 대한민국 인력개발 실태 및 성숙도 조사 결과를 발표하였다. 본 조사는 신뢰성과 실효성을 높이기 위해 인력개발 실태는 문헌조사 방법으로, HRD(Human Resource Development, 인적자원개발)성숙도는 설문조사 방법을 적용하였다.

(인력개발실태) 국내 및 해외의 권위 있는 인력개발 전문기관에서 발표한 실태자료조사를 활용하되, 기업 인력개발 담당자가 궁금해 하는 핵심 주요 실태를 중심으로 업종·규모별 평균값을 제시함으로써 자사의 수준과 비교하여 기업의 인력개발 전략과 방향 수립을 위한 유용한 자료로서 활용도를 높였다.

(HRD성숙도) 한국표준협회에서 본 조사를 위해 새롭게 개발한 성숙도 모형은 조직의 전반적인 HRD 종합 경쟁력을 파악할 수 있도록 설계되었다. 성숙도 조사를 위해 기업의 인력개발 담당자와 조직원을 대상으로 7월말부터 8월 중순까지 약 500명을 대상으로 설문 조사를 실시하여 분석 작업을 진행하였다.

2. 조사 결과

☞ 인력개발 실태 조사 결과

국내 인력개발 실태는 한국직업능력개발원에서 격년 단위로 발표되는 인적자본기업패널(Human Capital Corporate Panel, HCCP)를 활용하였고, 해외는 미국의 ATD(Association for Talent)에서 발표하는 SOIR(State of the Industry Report) 자료를 활용하여 주요 조사항목별로 비교 분석하고, 조사 수치는 의미하는 바를 해석하여 조사 보고서에 담았다.

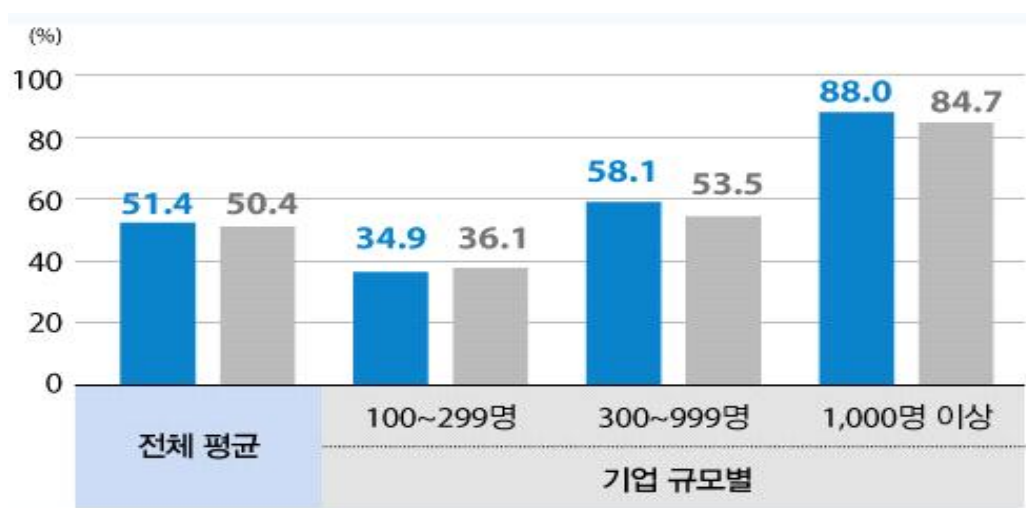
〈 기업 인력개발 실태 조사 요약 〉

주요 항목	평균	업종별/규모별 세부 현황
HRD전담조직 여부	51.4%	- 업종: 금융업(75%), 제조업(48.7%) - 규모: 1,000명 이상(88.0%), 100~299명(34.9%)
인당 HRD투자액	28.3만원/년	- 업종: 금융업(50.6만원), 제조업(23.9만원) - 규모: 대기업(53.7만원), 소기업(15.7만원) ※미국: \$ 1,252/인
교육훈련시간	25.9시간/년	- 업종: 금융업(36.9시간), 제조업(24.8시간) - 규모: 1,000명 이상(47.8시간), 100~299명(20.2시간) ※미국: 33.5시간/인
교육훈련형태	집체식 사내교육> 집체식 사외훈련> 인터넷학습> 우편통신훈련> 국내연수> 국외연수	
HRD업무추진 어려움 사유	교육인원 차출 어려움> HRD전문가 부족> 교육 예산 부족	

※ 2015년 기준입니다.

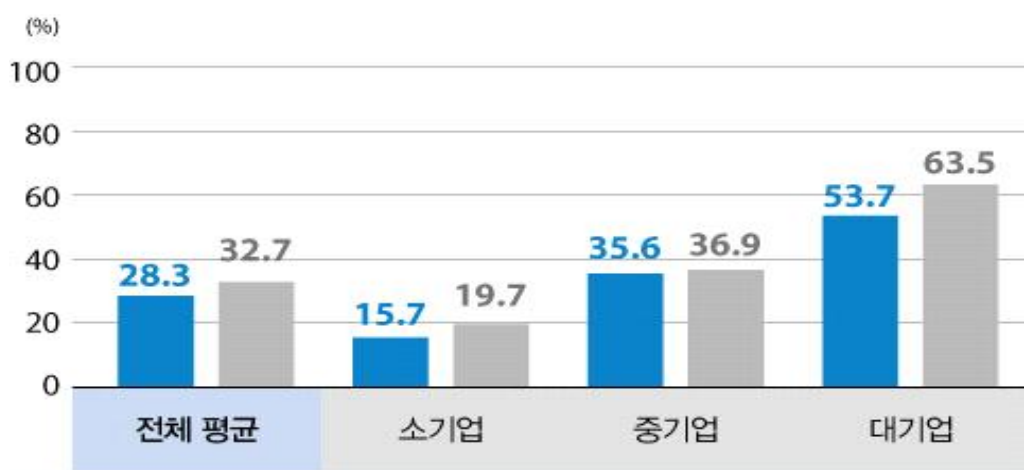
우리나라 기업은 HRD전담조직을 약 51.4%만이 운영하고 있다. 다시 말해 기업의 과반 정도는 사내에 인력개발 담당자만 지정하거나 담당자도 없는 상황으로, 조직적인 차원에서 종업원의 역량개발을 위한 종합적이고 체계적인 인력개발 활동이 이루어지기 어렵다는 것을 의미한다.

〈 기업 규모별 HRD 전담 조직 운영 비율 〉



우리나라 기업은 종업원 1인당 약 28만원을 교육비로 투자하고 있다. 특히, 소기업 대비 대기업의 교육 투자비는 약 3.4배로 인재육성 분야에서도 양극화가 심각함을 알 수 있다. 인력 개발은 장기·지속적 활동으로 투자에 대한 성과가 점진적으로 나타나는 특성을 감안하면 기업 규모별 인적자원 경쟁력 격차는 더욱 심화될 것으로 예상된다.

〈 기업 규모별 1인당 HRD 투자액 (단위: 만원) 〉



우리나라 기업의 인당 연간 평균 교육훈련시간은 약 25.9시간으로 미국의 33.5시간에 비해 약 7.6시간이 적고, 업종별로는 일반 제조업이 금융업에 비해 약 12.1시간 더 적은 것으로 조사됐다.

〈 기업 규모별 1인당 연 평균 교육훈련시간 〉



또한, 왜 직원 교육 실행이 어려운지에 대한 답변으로 교육 인원 차출의 어려움을 가장 큰 원인으로 뽑았다. 1990년 후반 IMF외환위기 이후 기업은 인력채용과 유지를 매우 엄격하게 관리함에 따라 개인별 업무량이 대폭 증가하게 되었고, 이에 따라 교육시간을 충분히 확보하기 어려운 상황이 초래되었다고 판단된다. 또 다른 이유로는 HRD전문가와 교육 예산 부족이 교육 실행의 걸림돌로 나타났다.

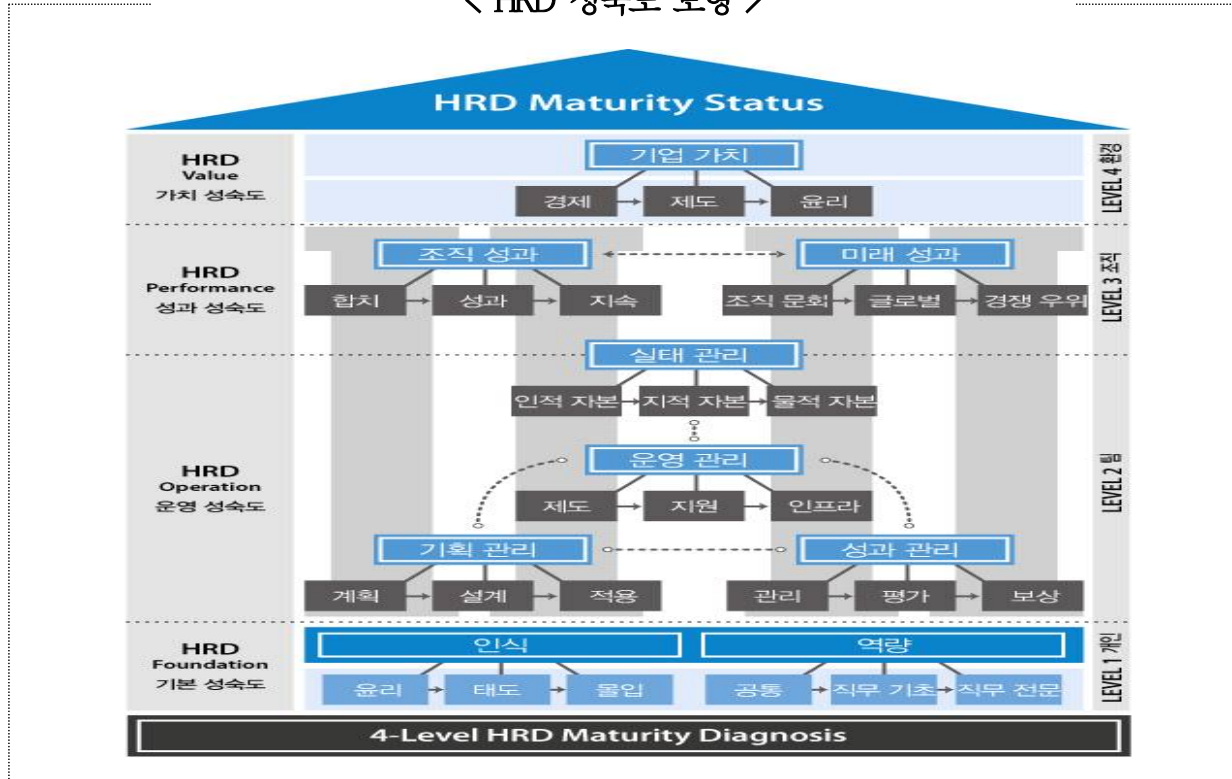
〈 기업 규모별 HRD업무 추진 어려움 사유 〉

		경영진의 인식 부족	근로자의 관심과 이해가 미흡	교육 훈련 예산 부족	업무가 단순하여 교육 필요성 없음	HRD 전문가 부족	교육 인원 차출 어려움	위탁 교육 내용 부실	교육 이수자의 높은 이직률	교육 훈련 준비 부족	경영 위기로 투자 여유 없음
2015년	평균	2.51	2.83	2.84	2.22	3.19	3.39	2.73	2.40	2.10	2.59
	소기업	2.71	3.08	2.99	2.50	3.34	3.58	2.88	2.53	2.24	2.78
	중기업	2.42	2.70	2.78	2.06	3.16	3.30	2.70	2.28	2.03	2.48
	대기업	2.08	2.35	2.53	1.69	2.79	3.01	2.37	2.28	1.84	2.28

☞ HRD성숙도 조사 결과

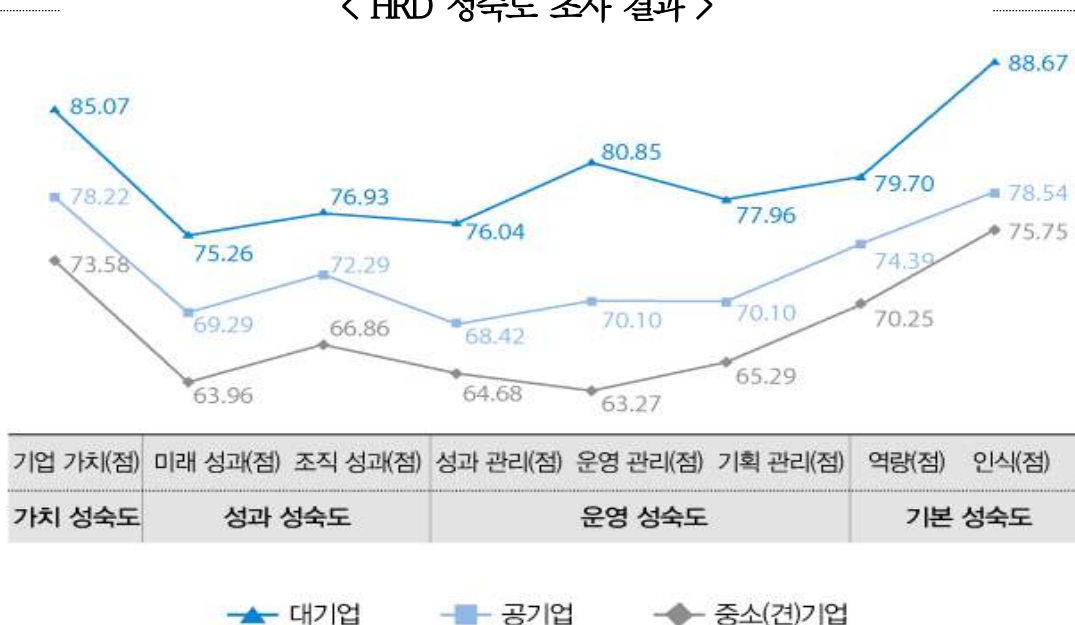
한국표준협회에서 이번에 개발한 HRD성숙도 모형은 개인(기본성숙도), 팀(운영성숙도), 조직(성과성숙도), 환경(가치성숙도) 차원으로 설계되어 단편적인 인력개발 실태 수준에서 벗어나 기업 인력개발의 총체적인 수준을 파악할 수 있도록 했다.

〈 HRD 성숙도 모형 〉



이번 조사를 통해 나타는 결과를 보면, HRD팀 차원의 운영성숙도와 조직차원의 성과 성숙도는 낮게 나타난 반면 기본성숙도와 가치성숙도는 상대적으로 높게 나타났다. 성숙도 수준이 낮은 운영 성숙도와 성과 성숙도의 주요 요인과 의미를 살펴보면 아래와 같다.

〈 HRD 성숙도 조사 결과 〉



(운영성숙도) 종업원 역량개발을 체계적으로 지원하기 위한 조직의 총체적인 지원이 부족함을 의미한다. 다시 말해 조직의 중장기적인 인재육성체계 및 전략 수준이 종업원의 기대 수준에 미치지 못하고 있고, 인력개발 활동을 위한 제반 예산, 인적·물적 인프라도 부족함을 의미한다.

(성과성숙도) 성과 성숙도의 주요 구성요소인 인력 개발에 대한 단기 조직성과와 미래 성과를 비교하면, 단기 조직성과가 조금 더 높은 수치를 보이고 있다. 이는 현 시점의 기업의 인력개발 활동이 조직성과에 기여하고 있다고 느끼고 있지만, 장기적인 성과 창출 관점에서 볼 때에는 기업의 비전과 목표 달성에 있어 인력개발 활동의 의미와 기여도가 떨어진다고 인식하고 있다는 것이다. 다시 말해, 현 시점에서 필요한 교육 수요를 찾아 종업원을 교육시키고 성과로 연계하는 활동을 우수하나, 기업의 비전과 연계한 전략적 인적자원 개발 활동과 경력 개발, 학습하는 조직 문화 구축 등 장기적, 전략적 차원의 인적자원개발 활동은 기대에 미치지 못하고 있다는 것을 의미한다.

또한, 업종별 HRD성숙도 수준을 살펴보면, 공공부문이 가장 높고 서비스, 제조업 순으로 성숙도 수준이 나타났다. 이는 대체적으로 정부지원을 받는 공공부문이 상대적으로 조직이 안정화되어 있고 예산 등 HRD활동 수행과 관련한 제반 인프라가 앞서있기 때문인 것으로 판단된다. 단, 기업 규모 및 업종 특성을 종합적으로 고려하면 대기업, 공공부문, 중소기업 순으로 HRD성숙도 수준이 나타났다.

3. 조사 의미 및 향후 계획

한국표준협회는 금년에 처음으로 2017년 대한민국 인력개발 실태 및 성숙도 조사를 실시했다. 본 조사는 국내 기업의 인력개발 실태에 대한 신뢰성 있는 정보 제공과 함께 조직의 HRD 성숙도 수준을 분석하여 조직이 갖고 있는 HRD 종합 경쟁력과 하위 요소별 장단점을 파악했다는 점에서 차별성을 확보했다. 특히 차기년도 인력개발 계획을 수립하는 시점에서 본 조사가 발표됨에 따라 기업의 인력개발 전략과 방향 수립에 좋은 참고자료가 될 것이다.

산업혁신 4.0의 시대! 오늘날의 세계는 정보와 기술이 융합되고 초 연결사회로 진화하면서 변화의 속도와 폭은 급속히 빨라지고 있다. 이러한 시대에 기업의

지속적인 성장과 발전을 위해서는 창의와 도전성을 갖춘 인재가 더욱 절실하다. “사람이 희망이라는 말이 있다” 미래의 세계도 변화와 혁신의 주체는 사람에게 달려있다. 한국표준협회는 앞으로도 ‘인력개발 실태 및 성숙도 조사’를 매년 조사 발표하여 우리 나라를 이끌어갈 인재의 육성과 사람중심의 행복한 사회가 되도록 본연의 역할을 다하고자 한다.