

외국인 인재 유치 및 활용을 위한 정책 모형 연구

-고등교육기관을 중심으로-

Policy Model for Securing and Utilizing Foreign Brains
-focusing on the Higher Education-

신준우*, 권장우*, 이중만**
NIPA*, 호서대 디지털 비즈니스학부**

Junwoo Shin(sjw@nipa.kr)*, Jangwoo Kwon(jwkwon@nipa.kr)*,
Jungmann Lee(mann@hoseo.edu)**

요약

세계적으로 이공계 고급인력의 배출이 감소세이고, 특히 우리나라의 경우에는 생산가능 인구 증가율과 경제활동 인구 증가율이 모두 감소하는데다가 인구 고령화의 속도도 가장 빠를 뿐만 아니라 출산율은 오히려 하향하여 미래 핵심인재 확보가 더욱 어려운 현실이다. 국내외의 각 정책이나 프로그램은 모두 외국인 인재의 유치-생활지원-활용까지의 단계별 지원책을 포함하고 있으며, 이는 다시 재정지원, 법무지원, 사회·문화적 지원의 요소별로 분류하여 수립해볼 수 있었다. FLS조건과 Brain Internalization Process의 정책모형이 실효성(efficacy)과 활용성(applicability)을 확보할 수 있도록 시스템 사고법(Systems Thinking)을 적용하여 검증하였다. 정책모형을 둘러싼 모든 피드백 루프(feedback loop)를 인식함으로써 정책의 시행으로 발생할 수 있는 부작용을 최소화하고, 이를 위해 인과루프지도(causal loop diagram)를 활용하여 정책보완책을 모색하였다. 본 FLS 조건과 Brain Internalization Process를 활용함으로써 정부나 각 대학의 외국인 인재 유치정책이 하나의 통일된 틀 안에서 체계적으로 수립 및 추진될 수 있고, 결과적으로 우리나라의 외국인 인재 유치 정책이 일관되고 표준화된 형태를 형성함으로써 외국인 인재 유치 및 활용에 대한 국제 경쟁력을 제고 하고자 한다.

■ 중심어 : | 외국인 인재유치 | 정책모형 | 시스템 사고 | 인과루프 지도 |

Abstract

The number of professionals in the science and engineering fields decreases all over the world. Especially in Korea, the declining rate of both the laborable and economically active population, aging of the population at the fastest level, and the declining birth rate make it tougher to secure the core brains of the future. After speculation of all programs above, some common factors have been derived and every program appeared to have the support for each level of inducing, caring, and utilizing. And the means of support could be categorized into the financial, legal, and social aspects. Lastly, a logical tool called Systems Thinking has been applied to the FLS Conditions and the Brain Internalization Process to assure the efficacy and applicability of the models. This is to minimize any de facto side effects by analyzing all 'feedback loops' stemming from the models. And the 'causal loop diagrams' have been utilized to come with the complementary measures. Such series of verification could convince the virtue of the models. Governments and universities can make use of the FLS Conditions and the Brain Internalization Process so the policies or plans about the foreign brains can be built in a uniformized and consistent framework. I hope, as a result, the international competency of Korea to induce and utilize the foreign brains be raised with the constant and standardized formality.

■ keyword : | Securing Foreign Brains | Policy Model | System Thinking | Causal Loop Diagram |

I. 서론

오늘날 세계 각국은 오직 자국의 실리를 추구하며 미래 사회 생존과 번영을 위한 국가 경쟁력 제고 노력을 경주하고 있다. 이는 인적자원의 개발과 확보 부문에서도 다름이 없어, 세계적으로 첨단 연구개발 인력의 수요 충족을 위해 선진국을 위주로 한 외국인 고급 인재 유치 노력이 가속화되고 있는 상황이다.

그러나 국가의 흥망에 대한 고급 인적자원 확보의 중요성은 확대되는 반면, 국내교육환경의 경쟁력 저하에 따른 두뇌유출 현상은 심화되고 이공계 기피 및 저출산 등 사회현상까지 가세하여 국가차원의 외국인 인재 유치 전략의 수립 및 추진이 절실하다.

또한 국내 진입 및 거주 외국인에 대한 제도적 장치의 미비와 사회적 정서의 미성숙으로 인하여 어렵게 유치한 외국인 인재마저 그 실효를 다하지 못하는 형편이다. 단일민족으로서의 순혈주의가 자긍심으로 인식되던 과거로부터의 국민의식이 내면 깊숙이 고착되어, 이제는 다문화 미래사회의 진입을 저해하는 장애요소로 작용하고 있는 것이다.

다행히, 우리나라 ICT기술(Information and Communication Technology)이 세계적 우위를 인정받고 있으며 (동)아시아권을 중심으로 한류열풍이 확산되고 있다는 사실은 고무적인 현상이라 할 수 있다. 우리에게 외국인 인재 유치를 위한 나름의 경쟁력을 가져다 줄 수 있기 때문이다. 외국인 인재를 통한 국가 경쟁력 제고의 궁극적인 목적을 달성하기 위해서는 유치 전략에 대한 고찰뿐만 아니라 유입 인재에 대한 사회·문화·제도적 기반을 어떻게 마련하느냐에 대한 고민이 동시에 진행되어야 한다.

부존자원이 빈약한 우리나라가 오늘날의 경제발전을 이룩할 수 있었던 데에는 우수한 산업인력의 공급이라는 원천적인 노력이 있었기에 가능했다. 정책적으로 공고 및 이공계 대학 특성화 등에 집중 투자함으로써 경제성장에 필요한 산업인력을 적기에 공급할 수 있었던 것이 주효했다. 1970년대는 화학공학, 기계 등 중화학부문 전문인력을, 1980년대 이후에는 전자, 통신, 컴퓨터 등 IT부문의 인력을 집중적으로 육성하고 공급하였던

것이다[5].

그러나, 21세기에 접어들면서 세계는 빠른 속도로 지식기반 사회로 전환되고 있다. 따라서 새로운 시대에 부합하는 과학기술 기반의 고급두뇌 육성이 어느 때 보다도 시급하고 절실한 상황이다. 범용형 인재의 과도한 공급과 창조적 핵심인재의 부족현상이 상존함으로써 국가경제 도약의 저해요소로 작용하게 된 것이다. 상황을 더욱 경쟁적인 구도로 이끌어 가는 것은, 이러한 핵심인력 부족현상이 과학기술 선진국에서도 공통적으로 대두되고 있다는 점이다. 이미 미국, 독일, 영국, 일본 등의 이공계 박사인력 배출이 감소세를 보이고 있다. 새로운 시대에서도 경쟁우위를 유지해 가기 위한 선진국들의 인재확보 전쟁은 이미 오래전부터 진행되어 왔으며, 미래 생존전략의 최우선 과제로서 국가적 총력을 기울인지 오래다.

외국인 인재 유치의 필요성을 부각시키는 또 하나의 요소는 우리나라의 저출산과 고령화 현상이다. 요컨대, 우리나라의 미래산업과 경제를 이끌어갈 인적자원이 감소하고 있음이다. 1984년부터 2003년 사이에 우리나라의 생산가능 인구 증가율과 경제활동 인구 증가율이 모두 전반적인 감소세를 보이고 있어, 미래사회 인적자원 역량에 대한 이러한 우려를 뒷받침하고 있다. 특히, 전체 경제활동 인구를 보면, 15~29세의 청년층에 속하는 경제활동 인구는 전반적으로 감소추세로 돌아섰으며, 오히려 고연령층에서 경제활동 인구가 상당히 급속하게 증가하고 있음을 알 수 있다[9].

이는 우리나라의 고령화 추세를 반영한 것으로서, 다수의 OECD국가들은 이미 2000년에 고령화 사회¹⁾에 진입하여 이와 관련한 경제·사회적 대비를 다양한 각도에서 시도하고 있다. 그러나 우리나라는 현재 세계에서 가장 빠른 속도로 고령화가 진행되고 있으며 2050년에는 65세 이상 인구가 38.2%에 달해 세계 최고령 국가가 될 전망이다[11].

또한, 1960~70년대의 산아제한정책에서 비롯한 최근의 저출산 추세가 문제를 더욱 악화시키고 있어, 미래 핵심인재 확보를 위한 근원적인 장애요소가 발생하고 있다.

1) 65세 이상의 고령인구가 전체 인구의 14% 이상을 차지

요컨대, 저출산과 고령화로 인해 인적자원의 공급기반이 약화되고 있는 상황에서 이공계 기피 등의 사회현상까지 가세하여 미래 핵심인재 확보를 위한 내적 환경이 악화되고 있는 것이다. 이제 정책적인 자기노력마저 부재한다면 21세기 세계 강국으로의 도약은 요원하기만 할 것이다. 외국인 인재의 유치와 활용이 중요함은 여기에서 기인한다. 인적자원에 대한 시장의 범위를 국내에서 세계로 확대함으로써 국경 없는 무한 경쟁의 시대에 발맞추기 위한 토대를 마련하는 것이다. 다행히 이러한 사고의 전환은 여러 수치고 현상으로 이미 사회 곳곳에서 표출되고 있다. 우선, 국경간 자유로운 이동과 세계 거대경제권의 형성, 그리고 외국인 인력에 대한 사회적 수요가 접목되어 국내 거주 외국인의 수가 2000년대에 들어 크게 증가하고 있고 통계상으로 측정되지 않는 단순노무인력 위주의 불법체류자까지 감안한다면 그 상승폭은 더욱 커질 것이다.

외국인 인재 유치 및 활용에 대한 연구 중 KISDI연구에 따르면, 해외 IT인력활용정책을 단기 취업비자중대, 국내 외국인력의 IT분야 유도정책, 해외IT인력에 대한 취업비자 발행제한 완화 등 유형별로 소개하고 있다 [18]. 그리고 [10]은 고급인력의 해외유출문제와 대응방안에 대해서 언급하고 있다. [7]에서는 글로벌 인력양성을 위한 국가 및 고등교육기관의 활동, 외국인 유학생 유치사업에 대한 성과분석을 하고 있는데, 뚜렷한 글로벌 IT인력양성사업에 대한 성과지표를 제시 못하고 있다. 또한 OECD 국가들의 국경간 고등교육활동(Cross-border Higher Education)은 크게 네가지 목적으로 구분하여, 국가 상호간 이해 촉진을 위한 접근(Mutual Understanding), 우수인력 교류를 위한 접근(Skilled Migration), 수익 창출을 위한 접근(Revenue-generating Approach), 역량강화를 위한 접근(Capacity-building Approach)으로 구별하고 있다. [4]와 [5]는 한국이 두뇌강국으로 가기위해서 해외 고급인력에 대한 확보방안 및 활용에 대해서 언급을 하고 있으며, [6]은 기업이 필요한 인력의 다양성측면에서 외국인 활용을 강조하고 있다. 최근 들어 한류열풍으로 아시아의 인력들이 국내에 유입되어 외국인력이 증가하고 있어 기업의 활용방안이 절실히 요구되고 있다[1].

정부의 외국인 인재유치정책을 살펴보면, 상대적으로 고급인력에 해당하는 고등교육기관 이상의 국내 외국인 유학생의 수도 2003년 12,314명에서 2008년에는 63,952명으로 크게 증가함으로써 핵심인재 유치를 위한 가능성을 보여주고 있다[19].²⁾ 참여정부 초기인 2001년부터 2003년까지의 기간은 우리나라 외국인 유학생 유치 정책의 태동기라 할 수 있다.

정부는 2001년 교육인적자원부 주도의 '외국인 유학생 유치확대 종합방안'을 수립함으로써 범국가적 외국인 인재 유치 기반을 마련하였고, 뒤이어 2004년, 2005년에는 'Study Korea 프로젝트' 및 세부추진계획을 수립·시행함으로써 추진력을 더했다[12]. 외국인 유학생 인적자원의 적극적 개발 및 활용을 위해 2010년까지 유학생 5만명 유치를 목표로 추진된 Study Korea 프로젝트는 외국인 유학생을 위한 인프라 개선, 유학관련 기관의 해외 네트워크 형성 및 활성화, 한국유학 홍보 강화, 효율적 행정 지원체제 구축 이라는 세부 추진목표 하에 진행되었다.

세계화 기초의 성숙과 때마침 불어온 한류열풍[1]은 프로젝트에 상승효과를 더해 주었고, 2010년이 채 되기도 전인 2008년에 이미 목표를 초과달성하였다. 미국, 일본 등 선진국과 비교해볼 때 아직 미비한 유치실적이긴 하나 단기간에 이룩한 실적으로는 호평을 받을 만하다. 이러한 현상은 우리 사회 전반으로 확산되어, 2007년 7월에 제한외국인 처우 기본법³⁾이 제정되었을 만큼 우리나라에서 외국인인의 존재감이 커지고 있다. 국내 외국인 인구가 가파른 속도로 증가하고 있으며, 이에 대한 사회·문화·제도적인 대비가 뒷받침되어야 할 때가 되었다. 한때, 단일민족으로서의 자부심을 느끼며 순혈주의가 우선시되던 사상의 틀에서 벗어나, 다민족, 다문화 사회로의 발전적인 전향을 위한 범국가적인 노력이 다양한 각도에서 시도되어야 할 것이다.

본 연구의 타 연구와의 차별성은 외국인 인재활용을 위한 틀을 제시하기위해 Brain Internationalization

2) 교육과학기술부, 『교육통계연보』, 2003, 2008.
3) '제한외국인에 대한 처우 등에 관한 기본적인 사항을 정함으로써 제한외국인이 대한민국 사회에 적용하여 개인의 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 하고, 대한민국 국민과 제한외국인이 서로를 이해하고 존중하는 사회 환경을 구축'하기 위한 법률로 2007.7. 제정

Process를 제시하고, 그 정책모형에 대한 실효성 및 활용성을 확보할 수 있도록 적용검증하고, 정책시행으로 발생할 수 있는 부작용을 최소화하기 위해 인과루프지도(casual loop diagram)을 적용하여 정책 보완책을 모색하고 외국인 인재 유치정책이 일관되고 표준화된 형태로 제시하는데 기여를 하고자 한다.

본 논문은 다음과 같이 구성되어 있다. II장에서는 외국인 인재유치 및 활용을 위한 전략요소를 도출하여, 각 요소별 개선방안에 대하여 알아보고, III장에서는 인력 정책모형을 수립하며, IV장에서는 제시된 정책모형을 검증하고 정책적인 활용방안에 대하여 고찰하고, 마지막 장인 V장에서는 결론을 제시하고자 한다.

II. 외국인 인재유치 및 활용을 위한 전략요소 도출

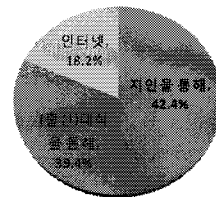
외국인 인재 유치를 위한 전략요소를 유치 부문, 생활지원(수학환경 및 법무지원 포함) 부문, 활용 부문 등으로 나누어 도출하고자 한다. 이를 위해, 국내외 사례를 분석하여 각 부문별 현황을 통찰함으로써 관련정책의 나아갈 길을 제시하려 한다.

국내외의 외국인 인재(유학생) 유치 프로그램을 살펴보면, 그 내용이 주로 장학금을 비롯한 유학생 유치 부문에 집중되어 있으며, 이에 약간의 수학(유학생) 지원 요소가 가미되어 있음을 알 수 있다. 또한 미국의 Fulbright 프로그램이나 후주의 Endeavour 프로그램과 같이, 일관된 테마를 바탕으로 철저히 전라국가 위주로 추진되는 선진국의 유치 프로그램과는 달리, 우리나라의 경우에는 양적 팽창을 우선으로 하는 산발적인 전개 형태가 두드러진다. 뿐만 아니라, 체계화되고 표준화되지 않은 우리나라의 유치 프로그램은 한국유학에 대한 객관적이고 합리적인 평가를 어렵게 만들며, 정책의 일관성이 결여되어 수요에 충족하지 못한 비효율적인 형태로 작용하게 된다. 이번 장에서는 외국인 인재 유치를 위한 정책적 요소를 유학생 유치, 생활지원, 활용 부문으로 나누어 고찰하고, 각각의 요소에 대한 개선방안을 도출해 보도록 한다.

2.1 유학생 유치

외국인 유학생 유치를 위한 방안으로는 홍보와 장학제도 운영 등을 들 수 있고, 이 중 홍보활동은 홍보행위의 주체와 홍보방법으로 나누어 생각해 볼 수 있다. 먼저, 홍보행위의 주체에 있어서 미국의 Fulbright 프로그램의 경우에는 세계 각국에 산재하고 있는 미연방 교육문화사무국이나 Fulbright 위원회에서 각 주재국의 특성에 맞는 홍보활동을 전개하고 있다.

반면 우리나라의 경우에는 중앙정부나 개별 대학에서 현장 방문이나 인터넷 등을 이용한 원격 홍보 방식 위주로 진행되어 왔으며, 최근에 각국의 공관이나 주재관, 혹은 한국어(문화)교육원 등을 통한 현장 홍보가 강화 및 시도되고 있는 추세이다. 홍보방법으로는, 최근 인터넷을 활용한 온라인 방식과 관학(官學) 연합형태의 현지 설명회(박람회) 방식이 주로 이루어지고 있으며, 이와 함께 방송을 이용한 홍보사례도 증가하고 있다. 제 3장에서 언급한 한국유학박람회나 코즈넷(www.kosnet.go.kr) 등이 그 한 예라 하겠다. 그러나, 매체나 설명회와 같은 방식보다는 유학생-유학생 간 인적 네트워크를 활용한 홍보 방식이 더욱 효과적이며, 아울러 유학 대상국가로서의 국가 이미지 및 교육경쟁력 제고 노력이 뒷받침 되지 않으면 근본적인 한계에 봉착할 수밖에 없음을 간과해서는 안 되겠다.



출처 : 정보통신연구진흥원, 2007.

그림 2.1 외국인 유학생의 한국 유학 선택 경로⁴⁾

다음으로 장학제도는 주로 해당 과정의 학비 보조 혹은 이에 상응하는 일정금액의 지급, 그리고 체재비 지원의 방식으로 진행됨을 알 수 있다. 장학금의 액수는 각 국가의 학비 수준과 생활 물가를 고려하여 책정되는

4) 2007년 봄학기 정보통신연구진흥원 외국인 유학생 유치지원사업 신규 선정 장학생(80명)을 대상으로 설문조사

편이나, 최근 고급 핵심인재에 대한 경쟁이 치열해지면 서, 일본과 같이 파격적인 수준의 금액을 제시하는 사례도 증가하고 있다. 또한 수혜 유학생의 입장에서 경제적인 요인이 국가 선택의 가장 큰 요건으로 작용할 것이므로, 장학금의 액수와 유치성과와의 상관관계는 매우 밀접할 수밖에 없을 것이다.

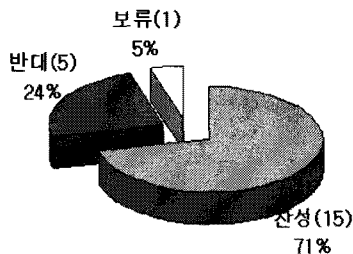
그러나 내국인의 세수입을 원천으로 하는 한정된 재원으로 외국인에 대한 재정지원 범위를 확대하는 것은 생각처럼 간단한 문제가 아니다. 국가 차원의 강한 의지가 뒷받침된다 하더라도, 사회적 기회비용의 문제와 함께 내국인의 소외감이나 역차별에 기인하는 정책 저항을 야기할 수도 있다. 또한 외국인 학생들에 대한 무조건적인 등록금 감면정책 등은 일시적으로 확실한 유인책으로 작용할 수는 있겠으나, 장기적으로는 오히려 외국인 학생들이 우리나라의 고등교육의 가치를 저평가하게 되는 요인으로 작용할 수 있음을 인지하여야 한다.

달리 말해, 재정적인 유인책을 활용하지 않을 수 없는 상황에서 무조건적인 감면 정책보다는 학업성적 등을 반영한 유학생 개인의 성과에 근거한 포상 형태의 장학제도가 바람직 할 것이다[20].

2.2 생활(학업)지원

유치 이후의 단계는 한국에서 수학 중인 외국인 학생에 대한 생활 및 학업지원 부문이라 하겠다. 해당 부문에서는 언어지원, 숙소지원, 학사지원, 커뮤니티활동 지원 등의 요소로 나누어 살펴보도록 한다.

1) 언어지원



출처: 정보통신연구진흥원, 2007.

그림 2.2 외국인 유학생 한국어 학습 의무화에 대한 대학의 의견

미국이나 호주 같은 영어권 국가의 경우에는 기본적으로 일정 수준 이상의 영어능력을 지원요건으로 제시하고 있으며, 영어라는 언어의 공용성과 대표성은 외국인 유학생 유치에 대한 장애요소라기 보다는 오히려 핵심 유인(誘因)으로 작용하고 있다. 그러나 우리나라의 경우에는 외국인 학생들의 편의를 도모하기 위한 수학 언어로서의 영어와 친(親)한국화를 위한 한국어를 동시에 고려하여야만 하는 상황이다.

한국어의 보급률과 학문언어로서의 활용도를 감안할 때, 국내 외국인 유학생들을 위한 영어 혹은 외국어 전용강좌의 개설은 필수적인 사항이다. 때마침 국내 교육시장(대학)의 국제화 바람과 교육경쟁력 강화 노력에 힘입어, 외국어 전용강좌 개설이 크게 증가하고 있으며 이에 대한 보상 및 유인책도 강화되고 있다. 외국어 전용강좌의 확대 노력과 함께 결코 간과해서는 안 될 것이 외국인 유학생에 대한 한국어 연수 지원이다. 자국어 수업을 강제하는 일본 정도는 아니더라도 일정 수준 이상의 한국어 능력 구비는 한국문화 보급을 비롯한 친(親)한국화를 위해 반드시 필요한 사항이다.

국내 일부 장학 프로그램에서는 외국인 학생의 한국어 연수를 지원하고 있으며, 각 대학에서도 한국어 교육의 필요성에 공감하는 추세이어서 정보통신연구진흥원의 외국인 유학생 유치지원사업 참여 대학을 대상으로 조사한 바에 의하면 참여 대학의 71%가 외국인 유학생의 한국어 학습 의무화에 찬성하는 것으로 나타났다.⁵⁾

국내 정규 학위과정의 수학활동과 병행하여 한국어 학습이 진행되어야 하므로, 외국인 유학생으로부터의 거부감을 최소화하고 한국어 학습 효과를 최대화할 수 있는 적정 수위를 결정하는 것이 중요하며, 이와 함께 자발적인 학습을 유도할 수 있는 인센티브 정책의 추진도 활용해볼 수 있다.

2) 숙소지원

문자 그대로 집을 떠나와 타지에서 유학 생활을 해야 하는 외국인 학생에게 숙소문제는 결정적인 요인이 아

5) 정보통신연구진흥원 외국인 유학생 유치지원사업 참여 대학 36개교를 대상으로 이메일을 통한 조사 실시, 21개교 응답·회신

닐 수 없다. 요사이 대학별로 기숙사 수용률 확대를 위해 노력하고 있지만, 적어도 외국인 학생에 대해서는 그 중요성이 더욱 크다. 대학별 재정 여건을 고려하여 BTL(Built-Transfer-Lease), BTO(Built-Transfer-Operate) 방식을 적극 활용하는 것도 좋은 방안이 될 수 있을 것이다.

또한 한국문화의 확산과 내국인의 세계 문화의식 고취라는 측면에서는 홈스테이(home stay) 제도를 권장해 볼 수도 있는데, 효과가 좋은 만큼 문화적 충돌과 같은 여러 가지 부작용을 유발할 수 있음을 양지하고 서로 이해하고 배려하기 위한 사전 교육과 준비가 반드시 요구된다. 특히 팽배했던 단일민족, 순혈주의 사상에 젖어있는 내국인들이 다민족, 다문화 의식을 갖추는 것은 홈스테이 방식을 확산시키기 위한 선결 과제라 하겠다.

3) 학사지원

간혹 위장입학에 이은 불법취업으로 사회적 물의를 일으키는 외국인 유학생 사례를 접하곤 한다. 이는 각종 평가를 위해 외국인 학생 수 늘리기에만 급급한 일부 지방대학의 현실이 반영된 결과로, 낮은 환경에서의 학업을 이겨내야 하는 외국인 유학생에 대한 학사지원 부문의 중요성을 일깨워 주는 대목이기도 하다. 넓은 범위에서의 학사지원활동은 공항마중 서비스부터 시작한다. 요즘 적지 않은 학교들이 이미 공항마중 서비스를 제도화하여 운용하고 있다.

그러나 학사지원 부문에서 가장 중요한 요소는 역량이 있는 전담직원을 바탕으로 하는 행정지원 체계다. 대부분의 국내 대학에서 외국인 유학생 업무를 담당하는 조직은 국제교류팀이나 학생지원팀 등이다. 상황이 이렇다 보니 외국인 유학생 지원업무는 고유의 핵심 업무라기보다는 소속 교직원들이 가외로 짊어지는 부담스러운 업무가 되어 버렸고, 덕분에 서비스의 질적 향상은 기대하기 어려운 형편이다.

우리 대학들이 외국인 유학생 유치에 발전 전략의 한 축으로 가져가려 한다면, 미국 등 선진국과 같이 International Student Office(Center)를 독립조직으로 설치하고, 외국어 능력은 물론 제반 지식을 겸비한 전담직원을 확보하여 운용하여야 한다. 역량이 된다면, 법

무지원, 생활지원, 학업지원 등의 세부 분야별 전담인력을 배치하여 외국인 유학생의 니즈에 부합하는 one stop 지원체계를 구축하는 것이 이상적이라 하겠다. 일단 전담조직이 확보되고 나면, 오리엔테이션, 카운슬링, 멘토링, 튜터링 등의 다양한 형태의 지원을 모색할 수 있게 된다. 더불어, 국민의료보험이 적용되는 우리나라의 경우, 외국인 유학생의 의료 및 경비 문제가 심각한 상황에 처할 수 있다. 약간의 행정절차를 거치면 외국인 유학생도 국민의료보험에 가입되어 의료혜택을 누릴 수가 있으며, 요즘엔 AIG(American Insurance Group) 등 사설 보험회사에서도 외국인 유학생을 위한 의료상품을 판매하고 있다.

4) 커뮤니티활동 지원

외국인 유학생들에게 소속감과 유대감을 심어 주는 일 또한 간과해서는 안 될 일이다. 외국인 유학생을 위한 소식지와 인터넷 사이트를 운용하고 외국인 학생회 활동을 지원하며, 졸업 이후에도 지속적인 연락관계 유지가 중요하다. 여건이 허락한다면 외국인 동문들을 위한 homecoming day를 추진하는 것도 매우 성숙한 효과를 기대해 볼 수 있다.

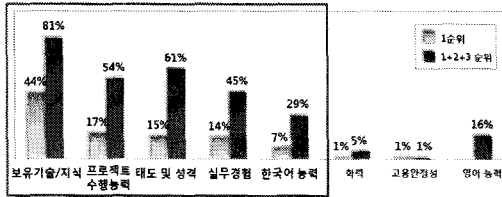
2.3 외국인 인력 활용

호주나 캐나다와 같이 특정 분야의 심각한 인력난에 직면하고 있는 나라의 경우에는 비자발급의 단계에서부터 철저한 자국 내 인력 활용에 초점을 두고 있는데 Working Holiday⁶⁾가 그 좋은 예라 할 수 있다.

우리나라의 경우에도 Gold Card⁷⁾와 같은 외국인 인력 채용을 위한 비자제도가 있으나 그 성과가 아직 미흡한 실정이며, 이는 고등교육기관의 외국인 유학생에 대한 학위취득 후 활용 부문에서 더욱 취약한 모습을 보인다. 국내 대학을 졸업한 외국인 인력은 기본적인 한국어 능력과 한국문화에 대한 이해도를 바탕으로 국

6) 노동력이 부족한 나라에서 외국 젊은이들에게 1년간의 특별비자를 발급하여 입국을 허락하고 취업자격을 주는 제도로서 한국은 호주·캐나다·뉴질랜드·일본과 워킹홀리데이 비자 발급협정을 맺고 있음
7) 첨단기술 분야의 인력 부족을 해소하고, 국가 경쟁력을 높이기 위해 한국의 기업이 해당 분야의 해외 기술인력을 유치할 경우 사증 발급 및 출입국 절차 등 출입국에 필요한 특혜를 부여하는 제도

내 기업의 해외시장 개척에 유용한 연결고리가 되어 줄 수 있다. 외국인 인재의 국내 활용도를 높이기 위해서는 먼저, 국내 기업이 외국인 인재에게 원하는 역량에 어떤 것들이 있는지 알아보아야 하겠다.



출처: 지식경제부, 2008.

그림 2.3 국내기업의 외국인 전문인력 채용시 고려사항

[그림 2-3]에서 알 수 있듯이, 외국인 인재의 국내 활용을 위해서는 이들의 보유기술이나 지식은 물론, 프로젝트 수행능력, 태도 및 성격, 실무능력, 그리고 한국어 능력 등을 보장해 줄 필요가 있다. 이러한 노력은 외국인 유학생에 대한 학사지원 활동에서부터 시작되어야 하며, 내국인에 대한 산업 연계 형태와 유사하지만 외국인을 대상으로 특성화될 수 있는 독립적인 교육 체계가 뒷받침되어야 하겠다. 또한 국내 기업은 글로벌 경영 마인드를 실천에 옮겨, ERP(Enterprise Resource Planning) 시스템의 국영문 혼용 등과 같은 업무수단의 글로벌화를 지향하고, 외국인 인력에 대한 처우 및 법무 지원의 틀을 제도화하고 체계화하려는 노력도 필요 하겠다.

아직까지도 많은 국내 기업들이 초기비용이나 외국인 인력 비중을 의식한 나머지 외국인 인력을 활용할 수 있는 제도나 체계를 구축하는데 소홀한 실정이며, 이는 외국인 인력의 국내 기업 입사 기피와 국내 기업의 외국인 인력에 대한 채용 기피, 그리고 업무 비효율을 야기함으로써 기업 자체의 글로벌화 저해요소로 작용하고 있다.

III. 인력 정책모형 수립

유학생 유치, 생활(학업)지원, 활용의 각 부분별로 분

류하여 이들 각 요소의 개선방안을 종합하여 보편적으로 활용될 수 있는 하나의 표준화된 형태로 정형화함으로써 다음의 FLS 조건과 Brain Internalization Process를 도출할 수 있었다.

3.1 FLS 조건

우선 외국인 인재의 유치와 생활(학업) 지원 부문에서 가장 핵심이 되는 요소를 추출해 보면 재정지원, 법무지원, 사회적지원의 세 가지 요소로 구분된다. 즉, 외국인 유학생을 유치하여 국내 대학에서 학업을 완료하는 단계까지를 성공적인 결과로 귀속시키기 위해서는 기본적으로 위 세 가지 조건이 충족되어야만 한다.

F : Financial Support (외국인 유학생을 위한 재정지원)
L : Legal Support (외국인 유학생을 위한 법무지원)
S : Social Support (외국인 유학생을 위한 사회·문화적 지원)

그림 3.1 FLS 조건

첫째, F조건, 즉 Financial Support란, 외국인 유학생 유치를 위해 활용되는 가장 기본적인 수단으로서 장학금(scholarship)으로 대변되는 재정지원 요소이다. 내국인도 마찬가지이긴 하나, 대부분 우리나라보다 소득수준이 낮은 동남아시아 지역 국가로부터 유입되는 국내 외국인 유학생의 처지를 감안하면, 재정지원 요소의 중요성은 더욱 증대된다. 대졸 신입사원의 한 달 월급이 평균 한화 약 10만원에 불과한 베트남 중산층 가정의 자녀가 한 학기에 500만원이 넘는 등록금을 납입하며 국내 대학에 다닌다는 것은 현실적으로 불가능한 일이다. 또한 재정 지원의 정도가 외국인 고급 인재들의 유학 국가 선택에 가장 결정적인 판단기준으로 작용할 것은 너무도 자명한 사실이다. 그러나, 앞서 언급했던 바와 같이, 외국인 유학생에 대한 무조건적인 등록금 감면정책이나 과도한 상향 지급은 오히려 외국인 유학생들로 하여금 국내 고등교육 시장을 저평가할 수 있는 부정적 요인을 제공할 수도 있음을 양지하고, 외국인 유학생의 학업에 대한 엄격한 학업 성취도 기준의 적용

과 성과 위주의 보상이 함께 고려되어야만 하겠다.

둘째, L조건, 즉 Legal Support란, 외국인이라는 유학생의 신분적 특성에 기인하는 지원 요소로서, 외국인 유학생의 출입국과 국내 수학 및 생활에 적용되는 법무 지원을 의미한다. 참여정부부터 외국인정책위원회와 법무부의 개선 노력으로 국내 체류 외국인에 대한 법적 관리체계와 행정절차의 간소화가 상당 수준 향상된 것이 사실이다. 그러나 문화의 차이, 제도의 차이, 언어의 차이 등으로 인해 외국인에게 법적 절차는 여전히 까다롭고 어려운 문제로 남아 있으며, 전담인력에 의한 체계적인 지원방식이 정형화되어 운용될 필요가 있다. 이는 외국인 유학생을 위한 행정 전담조직과 인력의 중요성 및 전문성이 부각되는 부분이며, 법적 절차에 대한 소홀함과 무지가 외국인 유학생에게는 불법체류 및 강제추방 등의 치명적인 결과를 초래할 수 있음을 간과해서는 안 될 것이다.

셋째, S조건, 즉 Social Support란, 외국인 유학생의 국내 학업 및 생활을 위한 사회적, 문화적 지원 조건이다. 한국어 연수 지원, 외국어 전용 강좌의 개설, 숙소 지원, 의료지원, 생활상담 등의 도구적 의미를 내포한다. 또한, 궁극적으로는 내국인의 다민족, 다문화 의식의 함양이고, 이는 다양성(diversity)에 대한 인식을 통해 가능할 것이다.

다민족, 다문화 사회와 인력 다양성에 대한 논의는 활용 측면에 초점을 둔, Brain Internalization Process에서 재차 다뤄 보도록 한다. S조건 요소들은 외국인 유학생 유치정책의 초기 실행 시에 가장 소홀해지기 쉬운 부분이지만, 유치정책의 성숙도와 친(親)한국화를 비롯한 유치 성과의 진정성에 가장 큰 영향을 미치는 요소들이다. 다소 산발적으로 진행되고 있는 동 조건의 지원요소들을 각각의 대학별 여건이나 특성에 맞게 개발하고 체계화하여 모든 외국인 유학생들이 일정 수준 이상의 서비스를 제공 받을 수 있는 질적 제고 노력이 뒷받침 되어야 하겠다.

3.2 Brain Internalization Process

앞서 논의한 FLS 조건이 외국인 유학생의 유치와 생활(학업) 지원 부문이었다면, Brain Internalization

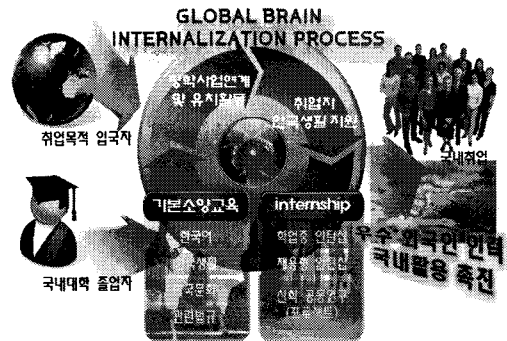


그림 3.2 Brain Internalization Process

Process는 우수 외국인 인재의 활용에 초점을 둔다. 외국인 인재의 확보가, 단순히 국내 대학의 외국인 수 늘리기에 그치는 것이 아니라, 미래 경쟁력 확보를 위한 핵심 인재 확보라는 점을 상기해 볼 때, 외국인 유학생의 내재화(internalization)를 통한 활용 노력은 외국인 인재 유치정책의 궁극적인 목표라 할 수 있다. [그림 3-2]의 Brain Internalization Process는 외국인 고급인력에 대한 친한화(親韓化) 및 국내 활용 촉진을 목표로, 이를 위한 정부, 대학, 기업체의 역할을 명시하고 있다.

첫째, 각 부처에서 산발적으로 진행되던 외국인 유학생 장학 프로그램을 일원화하고 국가 전략 차원에서 장기적인 비전을 추구하여야 한다. 최근, 교육과학기술부나 산하 국립국제교육원으로서의 관련 사업 통합 운용 움직임은 결론적으로 바람직한 현상이라 할 수 있다.

둘째, 외국인 유학생을 대상으로도 활발한 산학협력 활동을 전개함으로써 외국인 인재 채용과 활용을 위한 실질적인 수요지향 기반을 구축하여야 한다. 이를 위해 외국인 인턴쉽(internship)을 지원하고 외국인 유학생이 참여하는 산학 공동연구를 활성화 하도록 한다.

셋째, 외국인 유학생의 국내 수학에서부터 취업, 거주, 육아에 이르는 관련 법제도를 간소화하고 정비하도록 한다. 단순히 내국인을 위한 법제도에 약간의 수정이나 변형을 가미한 형태의 제도가 아닌, 외국인의 특수성과 환경을 반영한 특성화된 법제도가 구축 및 운용 되어야 하겠다.

끝으로, 정부의 역할 중에 빠질 수 없는 것이 재정 지원 부문이다. 대학과 기업이 외국인 유학생을 유치하고

활용하는 과정에서 겪게 되는 비용으로부터의 저항감을 최소화하기 위한 적절한 수준의 재정 투입은 정부의 일관성 있는 정책 추진 의지 하에 지속되어야 한다.

표 3.1 Brain Internalization Process의 주체별 역할

구분	정부	대학	기업체
주요 역할	- 정부 장학사업 연계 - 신학연계 활성화 - 외국인 인재 채용 관련 사회적 기반 마련	- 인재유치 및 학사 관리 - 숙소(기숙사) 지원 - (소양)교육과정 개발 및 개설운영 - 산학 공동연구 수행	- 인턴십 제공 - 우선채용
사후 관리	- 취업자 비자발급 지원(골드카드)	- 취업자 생활지원	- 고용인력에 대한 피드백
기대 효과	<div style="text-align: center;"> </div>		
재정 부담	체재비, 인턴십 보조금, 센터 운영경비	시설 투자 학비지원, 교육과정 개발,	인턴십 운용, 채용 추진

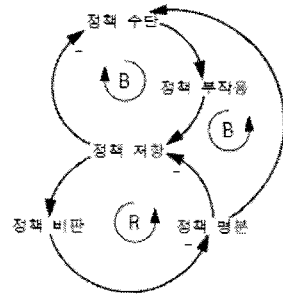
기본적으로 대학은 우수한 외국인 인재 유치와 이들에 대한 성실한 학사관리의 역할을 가져간다. 또한 기숙사 등 외국인 유학생을 위한 숙소지원의 1차적인 역할을 짊어져야 한다. 더욱 중요한 것은 외국인 유학생을 위한 소양 교육과정을 개발하여 운영하고, 산학 협력활동에 적극 참여함으로써 기업체의 수요에 맞는 외국인 인력을 배출하는 것이다. 외국인 유학생을 위한 기본 소양교육에는 한국어, 한국생활, 한국문화, 관련법규에 대한 내용 등이 포함되어야 한다.

한편 기업은 대학과 연계하여 외국인 인턴십을 제공하고 채용을 위한 기반을 갖추어야 한다. 또한 대학 측에 채용 외국인 인력에 대한 피드백(feedback)을 전달함으로써 보완과 발전이라는 선순환적 협력구조를 확립해야만 하겠다. 1차 교육기관으로서의 대학과 2차 활

용기관으로서의 기업이 상호 협력함으로써 외국인 유학생에게 기술과 지식, 그리고 한국어 능력을 전수하고, 프로젝트 수행능력과 현장 실무경험을 배양시키며 올바른 임직(任職)태도를 형성시켜 주기 위해 노력하여야 한다. Brain Internalization Process의 성공적인 운용을 위한 각 행위 주체별 역할을 정리해 보면 [표 3-1]과 같다.

IV. 정책모형 검증

제 3장에서 제시한 FLS조건과 Brain Internalization Process의 정책모형이 실효성(efficacy)과 활용성(applicability)을 확보할 수 있도록 시스템 사고법(Systems Thinking)⁸⁾을 적용하여 검증하고자 한다. 정책모형을 둘러싼 모든 피드백 루프(feedback loop)를 인식함으로써 정책의 부작용을 최소화하고, 이를 위해 인과루프지도(causal loop diagram)를 활용하도록 한다. 이러한 일련의 과정은 첫째, 명시적으로 제시되지 않은 사고 속의 내용을 보여주고, 둘째, 부작용을 가져오는 피드백 루프들을 인식할 수 있는 기회를 제공할 것이며, 셋째, 결과적으로 정책모형에 대한 신뢰도를 향상시킴으로써 정책 부작용을 최소화해줄 것이다[2].



출처: 김창욱, 2008.

그림 4.1 시스템 사고법의 인과루프지도(causal loop diagram)

8) 문제 해결에 있어서 부분적으로는 잡혀지 않는 전체적인 모습을 체계적으로 파악하는 방법. 해결해야 할 테마의 이상적인 모습(목표상)을 설정하고 현실적인 문제점을 모든 각도에서 검토하여 목표와 현실과의 괴리를 메우는 수단을 강구하는 방법으로, 이러한 과정에서 해당 분야의 담당자와 컴퓨터부문의 관리자가 철저하게 토의를 거듭하는 것이 특색. 컴퓨터 이용으로 발전된 논리적 사고법을 실제 문제 해결에 응용한 것.

의도하지 않은 루프의 작동에 의해 발생하는 정책 부작용을 최소화하기 위해서 가능한 모든 피드백 루프를 파악하고, 의도한 루프는 활성화하고 의도하지 않은 루프는 억제하는 과정을 거친다. 이를 위해 의도하지 않은 루프로 연결되는 링크를 차단하거나 그 루프를 상쇄시킬 수 있는 새로운 처방 루프를 추가하도록 한다. 새로운 정책모형의 각 부문별 요소에 대하여 이러한 일련의 과정을 거치고, 다시 종합적인 하나의 정책으로 수립하여 완전한 형태의 정책 제언으로 발전시키고자 한다. 정책의 시행 결과가 나오지 않은 상황에서 수립된 정책모형에 대한 검증은 경우의 수를 예상한 사전 검증으로 이루어지는 수밖에 없다. 여기서 정책 시행 시에 발생할 수 있는 경우의 수란 앞서 언급한 수립 단계의 피드백 루프를 통해 확인해 볼 수 있을 것이다[2].

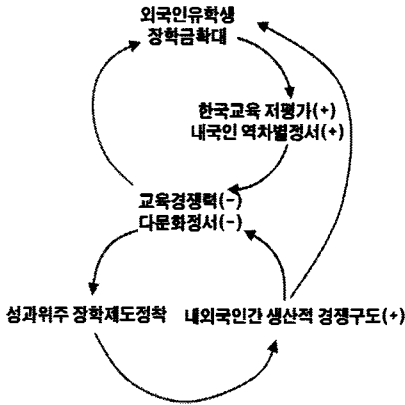


그림 4.2 F조건인 인과루프지도

먼저, FLS조건(재정지원)에서 외국인 유학생에 대한 장학금 확대 시에 발생할 수 있는 정책 부작용으로는 한국교육에 대한 저평가와 내국인의 역차별 정서 유발 등이 예상된다. 이에 대한 정책보완책으로 학업성취에 근거한 장학제도를 정착시킴으로써 내외국인 학생 간 생산적 경쟁구도 형성을 도모할 수 있을 것이고, 결과적으로 F조건(법무지원)의 선순환을 기대할 수 있을 것이다.

다음으로, L조건(법무지원)에서 외국인 유학생에 대한 출입국 및 국내 거주 등과 관련한 법무절차를 간소화할 경우 예상할 수 있는 정책 부작용으로는 국내 외

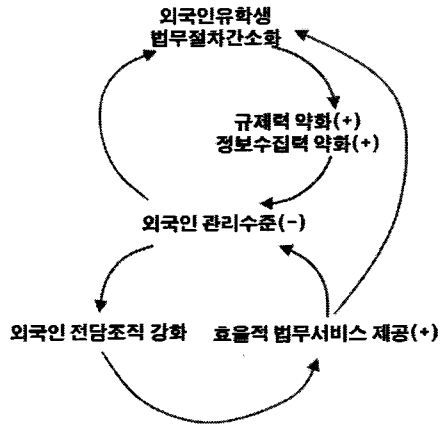


그림 4.3 L조건인 인과루프지도

국인 유학생에 대한 규제력 약화와 보고절차의 소홀로 인한 정보력 약화 등이 예상된다. 이에 대한 정책 보완책으로 법무지원 분야의 외국인 전담조직을 강화하고 전문화함으로써 보다 효율적이고 체계적인 對외국인 법무 서비스가 가능해질 것이고, 결과적으로 L조건(선순환)을 기대할 수 있을 것이다. FLS조건(사회·문화적 지원)에서는 정부 정책의 다문화 사회 지향과 다양성 존중 의지가 반영되어 외래문화 유입이 더욱 가속화되고 국내 외국인 인구 비중이 증가함에 따라 사회구성원의 태생적 이질화가 심화될 것으로 예상된다. 일시적으로 문화간 충돌이 빈번히 발생할 것이

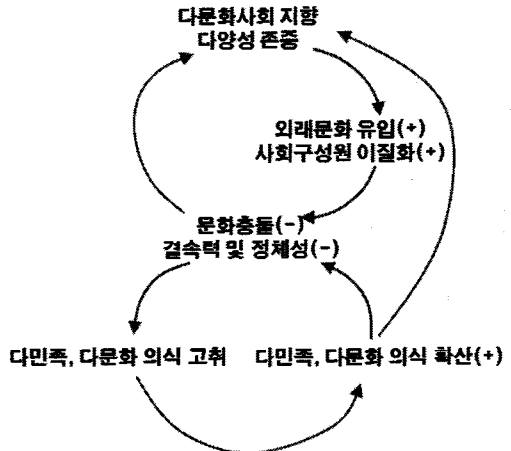


그림 4.4 S조건인 인과루프지도

며 사회 구성원 간의 결속력과 정체성이 약화될 수 있을 것이다. 그러나 다민족, 다문화 의식을 고취하기 위한 교육, 홍보 등의 지속적인 노력이 투입된다면, 궁극적으로 다민족, 다문화 의식의 확산으로 이어질 것이고, 이는 다시 다문화 사회로의 진입을 지향하는 해당 정책의 성공적인 순환구조를 이끌어낼 수 있을 것이다.

끝으로, 외국인 인력의 활용 측면에서 바라본 Brain Internalization Process에서 발생할 수 있는 정책 부작용에 대해 살펴보면, 외국인 인력의 국내 유입에 따라 상대적으로 내국인의 취업난이 가중될 수 있고, 해당 외국인 인력에 의한 국가 주요 전략기술 유출의 문제가 발생할 수 있겠다. 따라서 이러한 현상이 심화되면 내국인과 외국인 간 갈등 구조가 악화되고, 국가 경쟁력 또한 오히려 저하되는 정책의 역효과를 유발할 수도 있다. 그러나, 다른 선진국에서 그러하듯, 내국인으로 채워지지 않는 특정 산업 분야에 대해 전략적으로 외국인 인력을 활용하고, 외국인 인력의 한국 유학 시절부터의 지속적인 친한화(親韓化) 및 지한화(知韓化)를 통한 내재화(internalization) 노력이 성공적으로 작용한다면, 국가의 미래 경쟁력 강화라는 궁극적인 목표를 추구할 수 있을 것이다.

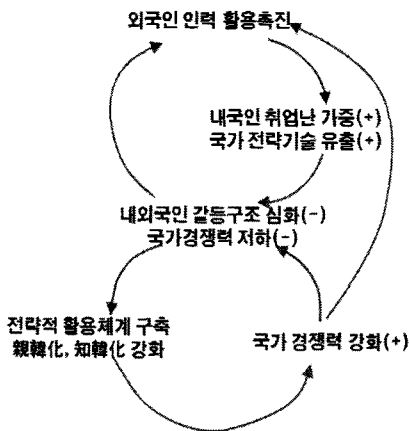


그림 4.5 Brain Internalization Process의 인과루프지도

V. 결론

적박한 자연환경 속에서도 우리나라가 오늘날의 경제발전을 이룩할 수 있었던 것은 1970년대의 중화학 인력양성과 1980년대 이후의 IT분야 인력양성의 성공적인 진행으로 적시에 핵심인력을 공급할 수 있었던 것이 주요했다. 21세기에 접어들면서 세계는 지식기반 사회로 전환되고 있으며, 바야흐로 새로운 시대에 부합하는 과학기술 기반의 고급두뇌 육성이 절실한 상황이다. 이런 가운데, 세계적으로 이공계 고급인력의 배출이 감소세이고, 특히 우리나라의 경우에는 생산가능 인구 증가율과 경제활동 인구 증가율이 모두 감소하고 인구 고령화의 속도도 가장 빠를 뿐만 아니라 출산률은 오히려 감소하여 미래 핵심인재 확보가 더욱 어려운 현실이다.

본 연구의 시사점은 국제적인 외국인 인재 유치 경쟁 선상에 위치한 주요 선진국과 우리나라의 관련 정책과 현황을 정리해 볼 수 있었으며, 이는 정부 및 국내 대학이 해당 전략을 수립하고 추진하는데 있어 기초자료로 활용할 수 있을 것이다. 또한, 무엇보다도 외국인 인재의 유치부터 활용까지의 정책모형이 제시되고 모형의 각 요소별 발생가능 정책 부작용에 대해 점검해 봄으로써 향후 정부의 관련 정책 수립 및 추진 시에 실효성과 일관성을 부여할 수 있다.

그리고, 국내 외국인 인재 유치 정책의 기준을 제시하고 보편적으로 활용될 수 있는 정책의 틀을 제시하였다. 첫째, 외국인 인재 유치 정책을 구성함에 있어 재정 지원(Financial Support), 법무지원(Legal Support), 사회·문화적 지원(Social Support)의 세 조건을 충족시킴으로써 표준화된 정책 수립 모형을 유지할 수 있다. 둘째, 그간의 국내 외국인 인재 유치 정책에서 간과되기 쉬웠던 외국인 인재 활용을 위한 틀을 정립하기 위하여 Brain Internalization Process를 제시하였다. 국내 기업의 수요에 맞는 외국인 인재의 양성과 외국인 인재의 친한화(親韓化) 및 지한화(知韓化)를 추구함으로써 미래 핵심 인재 확보라는 국가 전략의 성공적인 추진을 도모할 수 있을 것이다. 셋째, FLS조건과 Brain Internalization Process의 정책모형이 실효성(efficacy)과 활용성(applicability)을 확보할 수 있도록 시스템 사

고법(Systems Thinking)을 적용하여 검증해 보았다. 정책모형을 둘러싼 모든 피드백 루프(feedback loop)를 인식함으로써 정책의 시행으로 발생할 수 있는 부작용을 최소화하고, 이를 위해 인과루프지도(causal loop diagram)를 활용하여 정책보완책을 강구하였다.

본 연구의 제한점은 고등교육기관 중심의 연구수행에 따라 그 결론과 활용분야가 전체 외국인 집단을 대표할 수 있을 만큼 보편적이고 포괄적이지 못하고 일부 고학력의 지식기반 인재에 한정된다는 점이다. 국내 외국인 인력 중의 대부분이 제 3세계로부터의 단순노무 인력임을 감안할 때, 본 연구를 통해 제시되는 정책모형을 우리나라의 외국인 정책 전반에 반영하거나 활용하는 데에는 한계가 있다. 향후 연구방향은 고등교육기관뿐만 아니라 단순 노무 해외인력도 포함하는 보편적인 연구도 필요하며 새로운 정책모형의 틀을 활용하여 외국인 인재 유치 정책방향에 대한 제시가 필요하다. 다만, 현행의 국내외 정책이나 프로그램을 실증적으로 고찰하여 세분화된 분야별로 정리하고 정책 수립에 있어서의 전략적 요소를 도출해 봄으로써 관련 정책 수립 및 시행을 위한 하나의 일반화된 모형을 구축하여 제시한 데 의의를 두고 있다. 본 FLS 조건과 Brain Internalization Process를 활용함으로써 정부나 각 대학의 외국인 인재 유치정책이 하나의 정형화된 틀 안에서 체계적으로 수립 및 추진될 수 있고, 결과적으로 우리나라의 외국인 인재 유치 정책이 일관되고 표준화된 형태를 형성함으로써 외국인 인재 유치 및 활용에 대한 국제 경쟁력을 제고 하고자 한다.

참고 문헌

- [1] 고정민, “한류지속과 기업의 활용방안”, 『CEO Information』, 통권 제503호, 삼성경제연구소, 2005.
- [2] 김창욱, “시스템사고에 입각한 정책설계방안: 정책 부작용의 예방을 중심으로”, 삼성경제연구소, 2008.
- [3] 노중희, “외국인 유학생 유치 확대를 위한 국가별·지역별 대학 마케팅 전략”, 교육인적자원부, 2003.
- [4] 류지성, “과학기술 고급두뇌 확보방안”, 『연구보고서』, 삼성경제연구소, 2008.
- [5] 류지성, “두뇌강국으로 가는 길”, 『CEO Information』, 통권 제623호, 삼성경제연구소, 2007.
- [6] 성상현, “인력다양성 확대와 기업의 대응: 여성, 외국인, 장애인, 핵심인력을 중심으로”, 『CEO Information』, 통권 제492호, 삼성경제연구소, 2005.
- [7] 송찬후, “글로벌 IT인력양성사업 발전방안 연구”, 정보통신연구진흥원, 2006.
- [8] 안재환, “영국·호주의 사례분석을 통한 한국 인적자원 개발 체제 구축 전략 연구”, 석사학위논문, 숭실대학교 중소기업대학원, 2002.
- [9] 안주엽, “중장기 인력수급전망: 2005-2020”, 노동부, 2005.
- [10] 유병규, “한국의 고급 두뇌 공동화 현상과 대응 방안”, 『신성장동력리포트』, 통권 제4호, 현대경제연구소, 2007.
- [11] 최숙희, “고령화정책의 우선순위 분석”, 『Issue Paper』, 삼성경제연구소, 2008.
- [12] 교육인적자원부, Study Korea 프로젝트 세부 추진 계획, 2005.
- [13] 교육인적자원부, 정기 국정감사 답변자료, 2006.
- [14] 법무부, 전문외국인력 유치확대를 위한 제도개선 방안, 2007.
- [15] 외국인정책위원회, 외국인정책 추진경과 및 향후 계획, 2007.
- [16] 정보통신연구진흥원, 외국인 장학생 한국어 학습 활성화 방안, 2007.
- [17] 정보통신연구진흥원, 해외 IT전문인력 활용촉진 사업 설명자료, 2009.
- [18] 정보통신정책연구원, IT전문인력 두뇌유출 방지에 대한 정책연구, 2001.
- [19] 한국교육개발원, 각년도 『교육통계연보』
- [20] 한국대학교육협의회, 『대학교육』, 통권 제132

호, 2004.

- [21] IT벤처기업연합회, 해외 IT전문인력 수요현황 조사결과 보고, 2007.
- [22] National Science Foundation, 2006. Science and Engineering Indicator, 2006.
- [23] <http://www.niied.go.kr/>
- [24] <http://www.mest.go.kr>
- [25] <http://www.moj.go.kr>
- [26] <http://www.iita.re.kr/>
- [27] <http://www.mke.go.kr>
- [28] <http://www.nso.go.kr/>
- [29] <http://www.hrdkorea.or.kr/>
- [30] <http://www.kois.go.kr/>

이 중 만(Jungmann Lee)

정회원



- 1986년 : 고려대학교 경영학과 (경영학사)
- 1997년 : New York시립대학교 (경제학박사)
- 2001년 : ETRI 기술정책연구팀 선임연구원
- 현재 : 한국콘텐츠학회 대외교류협력위원장
- 현재 : 호서대학교 교수, 디지털 기술경영 사업단장
- <관심분야> : 과학기술인력정책, R&D Management, University-Industry Collaboration

저자 소개

신 준 우(Junwoo Shin)

정회원



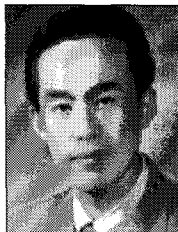
- 2003년 : 성균관대학교(공학석사)
- 2007년 : 고려대학교(공학박사)
- 1996년 : 유화증권(주) 기업금융팀
- 2003년 : 뉴욕주립대 IT정책연구과정수료
- 현재 : 정보통신산업진흥원 기반

인력팀장

<관심분야> : IT인재 및 융합인재양성 정책, 글로벌인력정책

권 장 우(Jangwoo Kwon)

정회원



- 2007년 : 동명대학교 컴퓨터공학과 교수
- 현재 : 정보통신산업진흥원 인력양성사업단장

<관심분야> : 융합기술 정책, 국제협력 및 인재양성 정책