

# 해운항만물류인력 양성 구조 분석에 관한 연구

-부산지역을 중심으로-

† 안영모 · 남기찬\* · 곽규석\*\*

† 한국해양대학교 물류시스템학과 대학원

\*\* 한국해양대학교 물류시스템공학과 교수

**요 약** : 일반적으로 국내 기업의 매출액 대비 물류비 비율은 미국, 일본 등 선진국에 비해 높기 때문에 여전히 물류관리 수준 향상을 위한 많은 노력이 필요한 상황이다. 그러나 우리나라는 물류관리 수준 향상을 위해서 가장 중요한 요소인 해운항만물류인력이 부족한 상황이며 수급현황을 살펴볼 때 더욱 부족해질 전망이다. 그래서 정부는 2005년부터 '해운항만물류전문인력 양성사업'을 시행하고 있는 상황이며, 인력양성의 주축인 대학 역시 관련 학과를 개설하며 해운항만물류인력의 부족 현상은 점차 완화될 것으로 기대된다. 이러한 상황에서 해운항만물류인력 양성의 구조적 측면을 살펴봄으로써 지금까지의 양성 현황에 대해 살펴 보고 앞으로의 양성 방향에 관해 연구해 볼 필요성에 따라 본 연구를 진행하였다.

**핵심용어** : 해운항만물류인력, 수급분석, 양성방안, 방향성

## 1. 서 론

현재 부산시는 우리나라의 국가적 차원의 정책을 바탕으로 동북아 항만물류 허브도시를 10대 전략산업의 하나로 정하고 이를 이루기 위해 노력하고 있다. 그리고 이는 세계 경제권의 중심으로 급부상하고 있는 동북아 경제권의 역동성을 활용하여 고부가가치를 창출하기 위한 전략으로 인식되고 있다.

부산시를 동북아 항만물류 허브도시로 만들기 위한 움직임으로 부산신항의 개장 등을 통한 기반시설 확충, 물류관련 법규 재정비 움직임 및 물류산업의 혁신을 주도할 물류전문인력 양성을 위한 정책을 시행되고 있다. 하지만 이런 노력에도 불구하고 ..... 중략 .....

때문에 우리나라 물류산업의 실정에 맞는 정의를 내리고 그 범위를 명확히 할 필요가 있다. 일반적으로 국가 또는 전문기관 등에서 인정하는 물류 관련 면허나 자격증을 가진 자와 대학 및 대학원 등 교육 기관에서 물류를 전공한 사람들을 물류전문인력으로 분류하지만 이 또한 명확한 기준이 될 수는 없다. .... 중략 .....

## 2.3 선행연구

해운항만물류인력 양성의 중요성에 관한 내용은 많은 연구에서 찾을 수 있으나 물류전문인력 양성 구조에 관한 연구는 미흡한 실정이다. 현실적인 해운항만물류인력 양성이 이루어지기 위해서는 현행되고 있는 해운항만물류인력의 지원 정책 및 인력수급, 인력공급을 아우르는 구조에 관한 연구가 필요하지만 이에 관한 연구는 부족한 실정이다. .... 중략 .....

## 2. 이론 및 선행연구의 검토

### 2.1 해운항만물류인력의 정의 및 범위

우리나라는 아직 해운항만물류인력에 대한 법률적인 개념이나 정의 자체가 명확하게 정립되어 있지 않은 실정이다. 그렇기

## 3. 해운항만물류인력 현황

## 4. 해운항만물류인력 구조

† 교신저자(준회원), onlylvl@naver.com 051)410-4912

\* 종신회원, namchan@hhu.ac.kr 051)410-4336

\*\* 종신회원, kskwak@hhu.ac.kr 051)410-4332

#### 4.1 해운항만물류인력 개념

해운물류인력의 정의는 해양수산개발원(2004)에 의하면 “해운·항만 인력”은 해상운송, 항만, 배후물류단지 등의 분야에서 필요한 전문지식을 갖추고 있는 사람으로 이들 인력은 물류경영자, 중간관리자, 그리고 물류비즈니스지원 부문(법률, 회계, 세무, 통관 등의 영역)에서 일하는 사람들로 말할수 있다.”라고 포괄적으로 정의되고 있다. 이 분야를 세부적으로 살펴 보면 아래의 표와 같다.

Table 1 해운물류인력의 분야별 업종 구분

구분	세부업종
해운분야	해운업, 해운대리업, 해운중개업, 선박관리업 등
항만분야	항만(터미널)운영업, 항만하역업, 항만정보통신사업 등
배후물류지원분야	물류터미널운영업, 물류센터운영업, 복합운송업 등

자료 : 홍상태 외(2009), “해운물류 인력 육성에 관한 연구”, 유통경영학회지 제12권 제3호, pp83~100

#### 4.2 해운항만물류인력 직능 유형화

해운항만물류인력의 직능은 해운항만물류인력에 관한 선행 연구인 홍상태 외(2009)의 연구는 1수준에서 4수준까지 4개 수준으로 직능 유형에 따라 구분하였다. 그 내용은 아래의 표와 같다.

Table 2 해운항만물류인력의 직능

수준 등급	구분	명칭
수준1	기능 및 작업 인력	현장 작업자 및 기능자, 감독자
수준2	운영 인력	해운물류 현장관리 및 일정관리자 (현장관리 및 운영자)
수준3	계획/전략 인력	해운물류 전략기획 및 수립 입안 책임자 (팀장 및 부서장, 임원)
수준4	사업/경영 관리 인력	사업/경영 책임자 (고위경영자)

자료 : 홍상태 외(2009), “해운물류 인력 육성에 관한 연구”, 유통경영학회지 제12권 제3호, pp83~100

#### 4.3 해운항만물류인력 구조화

해운항만물류인력의 개념과 직능 유형화에 따라 인력을 구조화시키면 8개의 그룹이 형성이 된다. 이 8개의 그룹은 각각의 특성을 지니고 있으며 이에 적합한 교육의 형태가 필요할 것으로 사료된다. ....중략....

### 5. 해운항만물류전문인력 수급분석

#### 5.1 구조별 현황

#### 5.2 구조별 양성 방안

### 6. 결 론

해운항만물류인력을 세분화하여 각 계층별로 양성방안의 방향성을 제시한다. 이 방법을 통해 우리는.....중략 .....

### 참 고 문 헌

- [1] 김영근(2005), 항만물류산업의 국제경쟁전략에 따른 인력 수요예측 연구, 한국항만경제학회지 제21집 제4호, pp. 55~74.
- [2] 대학정보공시센터, 대학알리미 2010.
- [3] 손애휘(2005), 수요지향적 항만물류전문인력 공급체계 구축을 위한 지역대학의 역할, 한국항만경제학회지 제21집 제1호, pp. 93~109.
- [4] 안승범(2001), 글로벌 시대의 물류전문인력 육성 과제, 한국항만경제학회지 제17집 제2호, pp. 89~110.
- [5] 홍상태, 백종실(2009), 해운물류 인력 육성에 관한 연구, 유통경영학회지 제12권 제3호, pp83~100