

## 국가인적자원개발 컨소시엄사업 혁신사례: 한국보건복지인력개발원을 중심으로

권경섭\*

한국보건복지인력개발원 부장

조지영\*\*

한국보건복지인력개발원 대리

강소연\*\*\*

한국보건복지인력개발원 주임

박은영\*\*\*\*

한국보건복지인력개발원 주임

이수경(교신저자)\*\*\*\*\*

한국보건복지인력개발원 과장

### 국 문 요 약

국가인적자원개발 컨소시엄사업은 고용보험법과 근로자직업능력 개발법에 근거하여 고용보험기금을 재원으로 하여 운영되는 사업으로서 고용보험기금을 재원으로 하기 때문에 고용보험료를 납부하는 기업이나 교육생은 전액무료로 수강이 가능하나 경영진의 무관심과 근로자의 필요성 인식 저조, 시간지리적 제약 등의 이유로 일부 분야에서는 어려움을 겪어 왔다. 본 연구에서 소개하는 사례는 보건산업 분야 국가인적자원개발 컨소시엄사업을 운영하고 있는 한국보건복지인력개발원 사례이다. 한국보건복지인력개발원 역시 초기에는 기업의 참여도 저조 등으로 교육에 어려움을 겪었으나 조직혁신과 수요자 니즈 충족을 통해 급속한 성장과 성과를 내고 있다.

한국보건복지인력개발원은 컨소시엄사업을 수행하기 위해 기관 위상 제고 및 조직 안정화 노력을 하였고, 교육 참여기업 및 교육생 수요에 기반한 교육과정 개편, 사업 운영 조직 및 인프라 개편 등 사업 운영 혁신을 통해 교육확대 등 교육사업 성과향상의 결과를 보여주고 있다. 이에 본 혁신사례는 국가인적자원개발 컨소시엄사업은 물론 정부지원 교육훈련사업 전반에도 적용될 수 있을 것으로 판단된다.

### 1. 서론

경제성장과 기업의 경쟁력 강화의 주요요인으로 인적자원의 중요성이 부각되면서 정부지원 교육훈련사업이 우리나라에서도 활발하게 진행되고 있다.

국가인적자원개발 컨소시엄사업은 고용보험법과 근로자직업능력 개발법에 근거하여 고용보험기금을 재원으로 하여 운영되는 교육사업이다. 본 사업은 고용노동부 주관으로 2001년도부터 중소기업직업훈련컨소시엄 시범사업으로

운영되어 왔으며, 2010년부터는 기존 각 부처에서 수행하던 재직자 대상 교육훈련사업을 흡수한 ‘전략분야 컨소시엄’도 신설하는 등 국가인적자원개발 컨소시엄사업이란 명칭으로 운영되고 있다.

국가인적자원개발 컨소시엄사업은 고용보험기금을 재원으로 하기 때문에 고용보험료를 납부하는 기업이나 교육생은 전액무료로 수강이 가능하나 경영진의 무관심과 근로자의 필요성 인식 저조, 시간지리적 제약 등의 요인으로 교육 참여에 어려움을 겪어 왔다.

\* hwpc@kohi.or.kr

\*\* jycho@kohi.or.kr

\*\*\* ksy0505@kohi.or.kr

\*\*\*\* ppong32@kohi.or.kr

\*\*\*\*\* sally1116@kohi.or.kr

본 연구에서 소개하는 사례는 보건산업 분야 국가인적자원개발 컨소시엄사업을 운영하고 있는 한국보건복지인력개발원이다. 한국보건복지인력개발원 역시 초기에는 기업의 참여도 저조 등으로 교육에 어려움을 겪었으나 교육과정 개편과 찾아가는 교육 등 혁신을 통해 안정적인 사업체계를 구축하였다.

## II. 교육참여 애로사항 및 교육방법 선호도

### 2.1. 교육참여 애로사항

중소기업 교육담당자들을 대상으로 한 박윤희(2011)의 조사에서 중소기업들의 교육참여 애로사항은 최고경영자의 교육훈련 필요성 인식, 근로자의 교육훈련 필요성 인식, 교육훈련 예산의 확보, 회사상황에 적합한 교육훈련방법, 교육훈련정보 습득, 교육훈련을 위한 시간 확보 순으로 나타났다. 반면 교육참여 경험이 있거나 교육중인 보건산업 분야 기업과 교육생을 대상으로 한 한국보건복지인력개발원(2018)의 조사에서는 애로사항이 시간부족, 교육정보 미인지, 적합한 교육과정 부재, 지리적 제약성, 교육시간대 부적절, 경영진 무관심, 교육내용 부실로 나타났다. 두 조사에서의 명확한 차이점은 교육에 참여하지 않는 기업들에서의 가장 큰 애로점은 최고경영진과 근로자의 인식인 반면, 교육에 참여하고 있는 기업에서의 가장 큰 애로점은 교육에 참여할 시간이 부족하다는 것이다.

### 2.2. 교육방법 선호도 조사 결과

기업 및 교육생들의 교육방법 선호도에 대한 한국보건복지인력개발원(2016, 2017)의 조사결과는 교육방법에 대한 요구정도가 매우 다원화 되어 있음을 보여준다. 이는 교육운영기관의 전략적 선택과 혁신을 요구한다.

먼저 교육참가 목적은 직무능력향상이 월등히 많았다. 이는 컨소시엄사업이 기업의 재직자를 대상으로 하는 관계로 나타난 결과로 해석된다.

<표 1> 교육 참가 목적

취업 또는 창업	직무능력향상	네트워크 강화	이직 또는 전보	기타
3%	91%	2%	4%	1%

교육정보 획득 및 교육참여 경로는 소속직원 및 주변의

권유가 가장 높았으나 교육기관의 안내책자, 세미나 등 외부행사, 언론보도 등으로 다양하게 나타났다.

<표 2> 교육 정보 획득 경로

언론 등 홍보매체	정책설명회, 세미나, 박람회 등 외부행사	개발원 홈페이지 및 안내책자	소속직원 및 주변의 권유	기타
6.80%	10.07%	18.04%	37.65%	27.45%

선호하는 교육 형태는 집합교육이 가장 많으나, 사이버 교육 및 혼합교육에 대한 요구도 높게 나타났다.

<표 3> 선호하는 교육 형태

집합교육	사이버교육	혼합교육 (집합 및 사이버교육)	기타
47.32%	12.29%	23.92%	16.47%

교육시 중요시하는 기준은 교육과정의 내용 및 질에 대한 응답이 가장 높았으며 다른 요인들은 상대적으로 낮았다.

<표 4> 교육에 있어서 중요시하는 기준

지리적 접근성	교육과정 내용 및 질	교육기관의 인지도	교육 참가비용	국비지원 여부	기타
3.14%	69.28%	1.31%	4.84%	3.14%	18.30%

적합한 교육시간에 대해서는 2일이 가장 높게 나타났는데 이는 재직 종사자들의 특성을 반영한 것으로 보인다.

<표 5> 적합한 교육기간

1일	2일	3일	1주일	한 달 이상	기타
18.56%	45.23%	14.12%	3.79%	2.48%	15.82%

교육시간대는 평일(주간)교육에 대한 응답이 69%대로 가장 높으나 휴일과 야간 교육에 대한 수요도 있어 교육기관의 다각적인 접근이 필요함을 보여주었다.

<표 6> 적합한 교육시간대

평일(주간)	평일(야간)	주말 및 휴일	평일(야간) 및 주말	기타
69.54%	3.53%	5.36%	4.71%	16.86%

원하는 교육장소는 교육기관의 전용교육장에 대한 응답률이 48%대에 불과한 반면 기업현장으로의 찾아가는 교육 등에 대한 응답도 높아 교육장소도 중요한 요인임을 시사해 하고 있다.

<표 7> 원하는 교육장소

서울 보건산업 교육본부	기업체 자체교육장 (방문교육)	기업체 인근의 별도 교육장	기타
48.50%	15.95%	16.47%	19.08%

### III. 한국보건복지인력개발원 혁신사례

#### 3.1. 기관 및 사업 연혁

한국보건복지인력개발원은 보건복지부 산하 준정부기관으로 2007년 한국보건복지인력개발원법에 의해 설립되었으며 충북 오송 보건의료행정타운에 본원을 두고 서울·부산·대구·광주·대전·수원에 지역센터를 운영하는 보건복지 분야 전문교육기관이다. 2018년 기준 직원 240명, 예산 400여 억원으로 연간 80만여명의 전문인재를 양성하고 있다.

한국보건복지인력개발원의 국가인적자원개발 컨소시엄사업은 2011년에 시범 도입되었으며, 2012년 보건복지부·고용노동부 등 범부처 협력사업으로 발전하였다. 이에 따라 보건복지부에서 서울 한국기술센터 9·10층에 보건산업전문인재양성 전용교육장을 건립하였으며 고용노동부에서는 컨소시엄사업에 필요한 사업비와 운영비 일체를 지원하고 있다. 한국보건복지인력개발원 컨소시엄사업 교육과정은 병원, 제약, 화장품, 의료기기, 4차산업혁명 등 보건산업 분야를 포괄한다.

범부처 지원으로 진행된 사업이지만 초기에는 한국보건복지인력개발원도 많은 시행착오를 겪어야 했다. 공공기관 특유의 조직 및 인력, 예산지원간의 시차에 따른 문제가 발생하였다. 또한 고용보험기금을 재원으로 하는 사업이기에 교육대상이 고용보험 납부기업의 재직자로 제한되는 문제, 최소 16시간 이상의 교육시간 문제로 병원과 중소기업에서의 참여가 저조하고 중도 탈락하는 문제가 빈번하였다.

아래에서는 이러한 문제점을 극복한 한국보건복지인력개발원의 혁신사례를 다룬다.

#### 3.2. 사업의 위상 제고 및 조직안정화

2013년까지 컨소시엄사업 담당조직은 공공보건교육을

담당하는 본부의 하부 센터, 그것도 임시 조직형태로 운영되었다. 이는 컨소시엄사업의 지속성을 담보할 수 없는 상황에서 취한 조직형태였으나 2014년 부터는 컨소시엄사업 전담조직을 기존 임시조직에서 직제규정상의 정규 본부조직으로 승격시키는 조치를 단행하고 하부조직으로 개별 부서를 설치하였다.

2015년에는 컨소시엄사업을 기획재정부 주관의 공공기관 경영평가지표로 설정하는 모험을 단행하였다. 공공기관 경영평가는 공공기관 성과를 판단하는 가장 중요한 평가이기에 모든 기관과 임직원들은 평가에서의 우수성적 달성을 위하여 전력을 집중한다. 본 조치는 컨소시엄사업을 기관내 핵심사업으로 격상시켜 전사적 지원을 이끌어 낼 수 있게 하였다. 조직의 안정화와 더불어 직원들의 고용안정화를 위하여 최초 비정규직 신분이던 직원들을 2016년말부터 정규직화하였으며 2018년 초에는 해당직원 전원을 정규직 및 무기계약직으로 전환하였다.

이러한 일련의 조치를 토대로 국가인적자원개발컨소시엄사업은 기관내 위상 제고 및 전사적인 지원을 확보할 수 있게 되었다.

#### 3.3. 교육과정 및 운영 혁신

한국보건복지인력개발원은 기업 및 교육생의 애로사항과 요구사항을 토대로 교육과정 및 운영전반에도 혁신을 단행하였다.

먼저, 교육대상을 초기에는 고용보험료 납입 재직자로 한정하였으나 학생, 특수직 연금 납부자, 프리랜서, 무직자 등의 교육참여 요구를 반영하여 2017년부터는 일정 비율 안에서 지원외교육생으로 수용하여 비대상자에게도 문호를 공식 개방하였다.

사업 초기에는 해외환자 유치 및 병원 해외진출에 한정된 교육과정을 운영하였으나 2014년부터는 여러 기관에 분산되어 있던 교육 사업을 통합하여 병원, 제약, 화장품, 의료기기, 4차산업혁명을 포괄하는 교육과정을 구축하였다.

교육운영과 관련한 혁신도 추진하여 교육생들의 역량수준 고려 및 단계별 학습이 가능하도록 2017년부터는 모든 과정을 기본·심화·전문 3단계 과정체제로 개편하였다. 시간부족 문제를 안고 있는 기업과 종사자들의 교육참여를 제고하기 위하여 단기·다수과정을 카페테리아식으로 개설하여 선택권을 강화하였을 뿐 아니라 주간 외 휴일, 야간 교육 등으로 운영시간도 다원화 하였다. 지리적 접근성 문제 해소하기 위해서 지방 및 기업 현장으로의 찾아가는 교육 확대하여 교육참여도를 제고하였으며, 기업 경영진과

종사자의 유인체계 형성을 위하여 교육우수기업 및 교육생에 대한 표창제도를 도입하였다. 경쟁기관으로 인식될 수도 있는 업종별 협회와의 협력을 통해 교육과정 개설과 모집을 공동으로 추진하고 교육성과 측정과 환류를 위하여 4단계의 성과평가체계를 구축하였다. 2017년에는 바이오헬스넷을 구축하여 기업의 인재서칭 및 취업지원 활동에도 본격적으로 착수하였다.

<표 8> 한국보건복지인력개발원의 혁신 내역

	최초	혁신내역
교육대상	고용보험료 납입 재직자 한정	학생 등 비대상자를 지원의교육생으로 문호 개방
교육과정	병원 국제화 과정 한정	중소병원, 제약, 화장품, 의료기기, 4차산업 혁명 전반으로 확장
교육단계	별도의 단계구분이 없어 지속적인 학습이 곤란	기본·심화·전문의 3단계 과정체계로 변경하여 지속교육 가능도록 조치
교육기간	장기과정에 따른 직장인의 교육참여 제한	단기과정을 카페테리아식으로 개설하여 선택권 강화
교육시간대	주간교육에 따른 직장인의 교육참여 제한	주간 외 휴일, 야간교육 운영하여 교육참여도 제고
교육장소	개발원 전용교육장 집합교육으로 기업체 참여 제한	전용교육장 외 기업현장에서의 찾아가는 교육 확대하여 교육참여도 제고
교육형태	집합교육에 따른 현업종사자의 교육참여 제한	집합교육 외 사이버교육 확대를 통해 교육생의 니즈 충족
기업 경영진 관심 제고	-	우수기관 표창제 도입하여 경영진 관심도 제고
근로자 관심도 제고	-	3과정 이상 수료시 별도 인증서 부여하여 지속적 교육 유도
홍보 및 모집	개발원 독자 홍보	산업별 협회와의 공동사업 전개로 홍보 및 모집 활성화
성과평가	교육만족도, 성취도 평가	교육만족도, 성취도 평가, 현업적용도, 성과향상도 평가로 확대
기업 및 교육생 사후지원	-	바이오헬스넷 통해 인재서칭 및 취업 지원

### 3.4. 주요성과

이러한 일련의 노력에 따라 한국보건복지인력개발원의 국가인적자원개발 컨소시엄사업은 급속도로 확대되고 발전되고 있다. 2014년 교육생수 4,199명에서 2017년 8,553명으로 3년간 103% 증가하였으며, 교육과정수도 72과정에서 129과정으로 79% 증가하였다. 현업적용도 및 교육의 성과 기여도 등 질적인 분야에서도 성과가 나타나고 있다.

<표 9> 주요성과

	2014년	2017년
교육과정 수	72과정	129과정
교육생 수	4,199명	8,553명
심화·전문과정 수	-	2,020명

	2014년	2017년
교육만족도 (집합)	4.27점	4.39점
현업적용도	-	4.11점
교육의 성과기여도	-	96% 응답

## IV. 요약 및 결론

국가인적자원개발 컨소시엄사업은 정부에서 지원하는 무료교육임에도 불구하고 교육대상 제한, 경영진의 무관심과 근로자의 인식문제, 시간·지리적 문제 등 많은 제약요인에 놓여 있었다.

한국보건복지인력개발원의 사례는 기업과 교육생의 수요에 기반한 교육사업 혁신시 교육참여도 제고 및 만족도 향상 등 사업의 성과향상으로 이어질 수 있음을 보여준다.

본 사례의 혁신내역은 국가인적자원개발 컨소시엄사업은 물론 정부지원 교육훈련사업 전반에도 적용될 수 있을 것으로 판단된다.

## 참고문헌

- 박윤희(2011). 중소기업 HRD 담당자의 직업능력개발에 대한 인식과 정책적 함의, *농업교육 인적자원개발*, 43(1), 51-86
- 한국보건복지인력개발원(2016). 2017년 컨소시엄사업 교육수요 조사 결과, 내부자료
- 한국보건복지인력개발원(2017). 2018년 컨소시엄사업 교육수요 조사 결과, 내부자료
- 한국보건복지인력개발원(2018). 컨소시엄사업 교육에로사항 조사결과, 내부자료
- 한국보건복지인력개발원(2018). 2017년 국가인적자원개발컨소시엄사업 공동훈련센터 성과평가 보고서, 내부자료