

디지털 융합시대의 보건복지 인력 대상 직무교육 오픈 플랫폼 도입방안에 관한 탐색적 연구

최영순¹, 노규성^{2*}

¹한국보건복지인력개발원 교수, ²선문대학교 경영학과 교수

A Exploratory Study on the Introduction Plan of an Open Platform for Health and Welfare Human Resource Education of the Digital Convergence

Young-Soon Choi¹, Kyoo-Sung Noh^{2*}

¹Professor, Korea Human Resource Development Institute for Health and Welfare

²Professor, Department of Business Administration, Sunmoon University

요약 우리는 곧 포스트 코로나 시대를 마주하게 될 것이다. 현재, 한국보건복지인력개발원에서 운영 중인 보건복지 인력 대상 직무교육 본래 목적 달성과 교육 일관성 유지를 위한 변화 혁신이 필요한 시점이다. 본 고에서는 보건·복지 직무교육 콘텐츠를 집적하여 효율적·효용성 있는 교육과정 운영을 위한 대안을 찾기 위해 국내·외 문헌고찰을 했다. 이를 통해 오픈 플랫폼 구축 가능성을 점검하고 충분한 대안으로서 제시할 수 있을 것으로 판단했다. 오픈 플랫폼의 수요자는 보건복지 서비스 인력(종사자), 전문가(교수, 관련기관 공직자, 전문가 등), 대상 국민, 관련 시민사회단체 등이다. 또한, 제공자(suppliers)는 강사진(연구자, 교수, 관련기관 공직자, 전문가 등), 보건복지개발원을 포함 보건복지 관련 공공기관이 될 것이다. 보건복지 부문 직무교육 오픈 플랫폼 구축을 통해 대상자의 교육 접근성과 학습관리시스템 운영이 가능하겠다. 무엇보다도, 교육 전문가의 업무 중복과 예산 효율화에 기여할 수 있을 것이라 기대한다.

주제어 : 보건복지, 보건복지 인력, 직무교육, 오픈 플랫폼, 학습관리시스템

Abstract It is the post-corona era that we will soon face. It is time to achieve the original purpose of job training for health and welfare personnel operated by the Korea Human Resource Development Institute for Health and Welfare and to innovate change to maintain educational consistency. This study reviewed literatures to find alternatives for efficient and effective curriculum operation by integrating contents of health and welfare job education. Through this, we decided to check the possibility of building an open platform and suggest it as a sufficient alternative. It is expected that the establishment of the open platform for job education in the health and welfare sector will enable the education accessibility and the management of the learning management system of the subjects. Above all, it will contribute to the duplication of the education experts and the efficiency of the budget.

Key Words : Health and Welfare, Health and Welfare Human Resources, Education for Human Resources, Open Platform, Learning Management System

*Corresponding Author : Kyoo-Sung Noh(ksnoh@sunmoon.ac.kr)

Received August 26, 2021

Accepted September 20, 2021

Revised September 17, 2021

Published September 28, 2021

1. 서론

2021년 6월 29일 「한국보건복지인력개발원법 일부 개정법률안」이 국회 본 회의를 통과했다. 통과된 상기 법에는 기관명칭 변경(한국보건복지인력개발원 → 한국보건복지인재원) 및 보건복지교육 사업 영역 확대에 대한 구체적인 내용이 담겼다[1]. 상기 법 개정으로 한국보건복지인력개발원(이하, 보건복지개발원) 산하에 보건복지교육연구소는 물론 지역사회 직무교육 활성화를 위한 권역별 지원(支院)을 설치할 수 있게 되었다. 이를 통해 보건복지개발원은 국가 보건복지 부문 인력 대상 직무교육을 담당하는 기관으로서의 역할에 더해 보건복지 부문 관리 및 종사 인력 대상 직무 교육·조사·연구 기능까지 수행할 수 있는 위상을 확립한 것으로 본다.

현 시점에서 상기 법의 개정은 필연적이었다고 판단한다. 산업화 세대와 이제 막 은퇴를 시작한 베이비붐 세대를 포함한 노인인구의 증가폭이 가파른 상황이다. 일개국가의 전체 인구 중 노인인구가 20%를 넘으면 초고령사회라고 하는데, 우리나라는 2026년경 초고령사회로 진입할 것으로 예상하고 있다. 이는 우리나라가 노인인구 1,000만 명 시대를 맞이하게 된다는 것을 의미한다. 전쟁이나 전염성 질환 팬데믹과 같은 통제 불가능한 상황이 발생하지 않는 한 인구 고령화는 더 가속화될 것이다. 이런 상황이 닥치면 휴먼서비스인 보건과 복지 서비스에 대한 국민 니즈는 예상 가능한 수준 그 이상일 것이다.

이와 같이 보건복지 수요의 폭증이 예측되는 상황에서 보건복지 부문 관리 및 종사 인력 대상 직무 교육·조사·연구를 체계적으로 준비하지 않는다면 어떻게 될까? 국민 개개인이 보건복지 서비스를 받아야 할 시점에 적절한 서비스를 받을 수 있다고 누가 장담할 수 있을 것인가? 고령화된 국민 개개인이 보건복지 서비스 대상자가 되어 존엄한 삶을 영위할 수 있을까? 그런 생각만으로도 불안하다. 다시 말해, 보건복지 서비스 인력의 질적 문제는 우리 국민, 특히 노인들의 삶의 질에 관한 현실적 과제이고, 보건복지 서비스가 필요한 취약계층 모두를 위한 과제이다. 나아가 이는 우리가 맞게 될 미래의 문제이기도 하다. 우리 가족, 이웃, 그리고 내 자신의 문제인 것이다. 그렇기 때문에 보건복지 부문 관리 및 종사 인력 대상 직무 교육·조사·연구 과제는 서둘러 체계적으로 준비해야 할 중차대한 과제라고 결론지을 수 있다.

이처럼 보건복지 서비스 수요가 대폭 늘어날 것이 자명하다. 한국고용정보원이 발표한 ‘2019 한국직업전망’ 보고서에서 향후 대폭 증가할 것으로 예상되는 직업

19가지 중 10개 직업이 보건복지서비스 관련 직업이라고 밝힌 결과만으로도 쉬이 판단할 수 있다[2]. 그런데 보건복지 서비스는 휴먼케어서비스(human care service) 영역이므로, AI, IoT 등 디지털 기술 및 과학기술만으로는 감당할 수 없는 부문이다. 즉, 디지털 기술을 이용 검사, 수술 및 일부 케어는 가능하겠으나, 다양한 성향을 가진 사람의 마음, 정신과 신체를 돌보아야 한다는 점이다. 이에, 정서적 터치가 가능한 사람이 직접 제공할 수 있는 정교한 케어·지지·중재가 필수적이라는 사실이다. 이에 관리 및 제공 인력 대상 질 높은 직무교육, 재교육 과정을 운영함으로써, 대상자 중심 서비스를 제공할 수 있다는 것이다.

이와 같이 보건복지 서비스 수요의 증가, 이에 따른 관련 직무와 직종의 증가 등을 고려해 볼 때 상기 「보건복지개발원법」 개정은 시의적절한 조치라 할 수 있다. 정리하면, 법 개정으로 보건복지개발원의 보건복지서비스 담당 인력 대상 직무교육, 인재양성 종합 관리, 교육과정 운영 국가 기관으로서의 기능 역량 강화를 위한 법적 근거가 마련된 것이다. 동 법 개정으로 보건복지개발원은 명실상부 보건복지 직무교육의 메카, 산실로 자리매김할 것이다.

한편 보건복지개발원은 개원 이후 공적영역 보건복지 서비스 관리 및 제공 인력 대상 직무교육 또는 재교육 과정을 운영하고 있다[3]. 그러나 아쉽게도 15년이라는 기간 교육과정을 운영하면서 작성한 교육과정 기획서, 커리큘럼, 강의교재 등을 집적하고 재활용할 수 있는 시스템이 존재치 않는 상태이다. 불행히도 우리나라 보건복지서비스 부문 관리 및 제공 인력 직무교육에 대한 구체적인 자료가 남아있지 않다. 이러한 상태가 지속된다면, 국가 사회적으로 혈세가 낭비되면서 동시에 전문가들은 매번 열정과 봉사를 요구당할 수밖에 없다. 무엇보다 큰 문제는 이러한 상태에서는 보건복지 서비스 관리 및 제공 인력 대상 직무교육에 관한 질(quality)을 담보할 수 없는 상황이 전개될 수도 있다는 것이다.

이에, 본고에서는 향후 한국보건복지인재원에서 수행할 많은 과제 중에서 교육과정 기획 운영과 관련되는 발전 방안에 대해 모색하고자 한다. 이를 위해 먼저, 교육현장의 개선 과제를 살펴보고, 관련 문헌 고찰을 통해 보건복지 부문 직무 교육프로그램 운영과정에서 작성한 제반 자료를 축적하는 방법을 살펴보고자 한다. 그런 다음, 보건복지 서비스 담당인력 대상 직무교육 개방형 플랫폼 구축 가능성을 살펴보고 대안으로서 제시하고자 한다.

2. 보건복지인력개발원 직무교육 현황과

개선과제

2.1 직무교육 현황과 문제점

보건복지개발원의 2020년 교육 프로그램은 오프라인(off-line) 교육인 집합교육과 사이버 교육(cyber education)으로 나뉜다. 분야별로는 중앙부처 공통역량 분야, 사회복지분야, 보건생명분야, 보건산업분야, 특화 분야로 구분할 수 있다. 집합교육으로는 483개 과정이 개설되었으며 수강인원은 74,850명이었다. 또한 사이버 교육으로는 604개 과정이 개설되었으며 수강인원은 1,310,809명으로 증가추세를 보이고 있다[4].

현재 운영되고 있는 교육프로그램은 2003년 ‘보건복지교육원 설립·운영 보고’ 연구 당시 예측했던 수요보다 2.5배 많은 수를 대상으로 진행되고 있다. 또한, 수강인원은 무려 4.5배 이상 증가하고 있다. 보건복지개발원의 설립 방안을 담은 ‘보건복지교육원 설립·운영 보고서’ 작성 당시 사이버교육의 필요성은 인정되었으나 시기 등의 여건으로 인해 보류되었다. 그러나 현재 600여 개 넘는 과정에 130만 명 이상이 사이버 과정을 이수하고 있다. 이는 2003년 이후 급격하게 발전한 우리나라의 디지털과 인터넷 시스템 덕이라 할 수 있다. 보건복지개발원의 조직은 ‘보건복지교육원 설립·운영 보고서’에서 제시한 형태와 유사하게 구성 및 운영되고 있다고 판단한다. 보건 분야의 경우에도 보건생명분야와 보건산업분야를 구별하여 운영되고 있다. 무엇보다도 보건산업분야 새로운 교육과정과 국제보건 분야 교육과정이 보건복지개발원의 블루오션으로써 새롭게 자리 매김하고 있다.

현재, 보건복지개발원의 인력은 매년 증원되어 행정인력 260인 내외로 구성되어 있다. 교수 인력은 증원 없이 교육, 보건과 복지 분야 전문가 (박사학위소지자) 10인이다. 2003년 ‘보건복지교육원 설립·운영 보고서’ 작성 당시에는 국립보건원 보건복지연수부에 근무하는 인력보다 2배 정도로 증원하고 교수인력과 행정인력의 비율을 1:3로 맞출 것이 제안되었다[5]. 그런데 현재 인력 구성을 보면 교수인력과 행정인력의 비율이 1:25로 유지되고 있다는 사실이 아쉽다. 이러한 이유로 인해 교육의 질적 측면에서 담보가 어려울 수 있다는 문제가 제기된다. 보건복지개발원에서 운영 중인 보건복지 교육과정이 양적 성장을 거둔 것에 비해 질적 성장은 미치지 못하고 있는 것으로 평가되는 이유이기도 하다.

Table 1. Curriculum Status of Health and Welfare Human Resources Development Institute 2020

Part	Face-to-Face			Cyber		
	Pro.	No.	Person	Pro.	Person	
Government	MOH	24	64	1,994	531	1,241,829
	Common	10	46	2,080		
Social Welfare	Administration	43	297	12,890		
	Service	27	90	4,230		
	Elderly	19	102	4,345		
	Disabled	10	96	5,165		
	Child	19	53	1,600		
health life	Health Promotion	69	181	8,105		
	Disease	13	33	1,125		
	Disease Management	62	98	2,700		
	Infection Control	11	25	830		
	Food Safety	34	56	1,380		
	Product	22	27	680		
health industry	General	16	40	1,130		
	Global Health	23	49	1,145		
	Hospital	9	34	740		
	Medicine	22	53	1,505		
	Cosmetics	14	31	860		
	Equipment	4	9	195		
	Precision Medicine	6	7	180		
Specialization	Inter. Cop.	14	22	519	22	60,200
	Social service	9	550	24,635		
	Child Safety	3	54	1,158		
Total		483	2,017	74,850	604	1,310,809

(Source : Korea Health and Welfare Human Resources Development Institute, 2020)

각 분야별로 다양한 교육과정이 개설되어 있지만, 그 내용을 자세히 살펴보면 거시적 안목에서 수립된 계획이나 방향성, 지향점이 없는 것으로 보인다. 단기적 필요에 의해 파편화된 강의로 대응하면서 별개로 고착화되어 과정별 연계성이 떨어지고 해당 분야를 전체적으로 다루지 못하고 있다는 평가이다. 각 분야별 세부 구분이 정교하지 못하고, 기본과정이나 심화과정을 살펴보면 체계적인 기준을 갖추지 않은 상태에서 교육과정이 개발되는 경향도 있다. 보건복지개발원에서 개설한 교육과정은 개인 초기 교수 및 연구진에 의해 기획되었던 틀을 유지하고 있으나, 교육과정 전반에 대한 검증과정을 거치기에는 교수, 연구자 등 인적자원 태부족이라는 한계가 존재한다. 또한 신규로 개설되는 교육과정의 경우에도 보건복지개발원 자체 연구와 기획을 통해 이루어지기 보다는

위탁기관 담당자 요청 또는 제시한 틀 내에서 수동적으로 이루어지는 경우가 많은 것으로 파악된다[6].

연구의 경우에도, 보건복지개발원 교수 1인이 매년 1건 정도 소규모 연구를 진행하고 있다. 그러나 시스템이 제대로 갖추어지지 못한 채 연구를 진행하게 된 많은 어려움이 있고 연구 질을 담보하기 어렵고 결과의 활용도 제한적이라 할 수 있다. 교수연구처 산하 연구지원팀이 있는데, 행정인력 3명과 체험형 인턴 1명이 배치되어 연구지원 업무를 수행하고 있다. 그러나 이들 행정인력으로 지원할 수 있는 범위가 한정적이라 필요한 교육정책 연구 등 대형연구 진행이 어렵다는 한계가 있다[7].

2003년 '보건복지교육원 설립·운영 보고서'에 명시한 교육기관 본래 목적보다는 교육행정 기관으로서 양적인 성장은 했다고 판단된다. 기관 설립 이후 행정인력만 지속적으로 충원해 교육기관임에도 불구하고 교수보다는 행정인력이 지나치게 비대한 기형적 구조를 이루고 있다. 무엇보다도 점차 확대되었던 교육수요와 과정 수에 비해 내부 교수 인력이 턱없이 부족한 실정이다. 따라서 강좌의 대부분을 외부강사에 의존하는 형태를 취할 수밖에 없기에 체계적이며 일관성 있는 교육이 이루어지기 어려운 상황이다. 현재 보건복지개발원은 보건복지 서비스 관리 및 담당 인력 교육과정을 기획·연구·개발하는 기관으로서의 위상을 확보하기보다는 교육과정 운영을 위해 교육장소를 제공하는 기관 성격이 강하다는 평가를 피하게 어려운 상황이다. 그런 상황이다 보니 오히려 교육자와 피교육자를 매개하는 중개기관으로서의 성격에 가깝게 운영되고 있어 개선 필요성이 제기된다 하겠다. 아울러 이는 교육 기획, 운영 및 평가 과정 등 제반 관련 자료가 축적되기 어려운 상황으로 이어진다. 전년도 교육 내용과 결과를 토대로 차년도 교육과정을 기획 운영 하는 시스템이 존재한다면, 질적으로 보다 우수한 교육 과정이 개발 및 운영될 수 있을 것이다. 다만 이에 대해서는 실제 실행 경험이 없으므로 단언하기는 어렵다는 점을 밝힌다.

2.2 개선과제

이상에서 살펴 본 외부 환경과 내부 상황을 종합하여 보건복지개발원의 보건복지인력 대상 직무교육을 양적·질적으로 개선하기 위한 선결과제를 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 보건복지인력 대상 직무교육에 대한 전체 자료 축적이 필요하다. 보건복지인력개발원 교육 분야별 교육 기획안, 교육과정, 교재 등에 대해 정리하고 자료를 보관

및 활용하는 시스템 구축이 필요하다. 현재, 년 1,200여 개의 정규과정(집합 교육과정(현, 비대면 과정) 500~700여 과정, 사이버 교육과정 500여 과정)에 대해 해마다 새로운 강사를 선정하여 교안을 만드는 문제가 노정되어 있다. 이 중에서 매해 신설되는 교육과정은 약 50 과정 정도에 불과하다. 신규교육과정 경우에는 교수가 신규 교육과정계획서 제출과 심의과정을 거친 후 기획을 담당한다. 그러나 기존 교육과정은 해당 교육운영부서 직원들이 재기획하여 운영하고 있다. 또한, 강의를 담당했던 강사도 대부분 매해 교체되고 있다. 이에, 교육 본래의 목적을 달성하기 어려울 뿐 아니라, 교육 일관성 부재라는 심각한 문제를 안고 있다. 즉 교과목, 교육과정, 교재 등의 작업을 매년 새롭게 하므로, 축적된 노하우를 기반으로 진화 발전해야 할 교육과정임에도 발전적 대안을 담보하기 어려운 상황인 것이다.

둘째, 국가 보건복지 인력 대상 직무교육자료 시스템 구축 방법에 대해 구체적인 논의와 합의가 필요하겠다. 전국가적 보건복지 직무교육 자료 구축은 보건복지개발원이 주축이 될 필요가 있다. 전국가적 차원에서 효율적이며 효용성 있는 교육과정 운영 가능성을 점검해야 한다. 국가 보건의로 및 복지 관련 전체 기관들의 교육과정 운영 총괄 담당자 네트워크·시스템을 마련하고 자체 교육과정·프로그램 관련 제 자료 축적이 필요하다.

셋째, 강사 인력풀 관리 역시 중요한 과업이다. 각 기관의 강사 인력풀을 공동 관리 필요성이 존재한다. 비대면, 영상 강의의 경우 공공기관 간 네트워크 구축을 통해 공동관리가 필요하다. 공통과목은 교육 대상자에게 교재를 전달하고 토론 중심 수업 진행이 바람직하지 않을까에 대한 고민도 필요하다. 이와 관련하여 바람직한 방향성에 대한 논의와 협의가 필요하다.

넷째, 유사업무 수행 국가기관의 보건복지서비스 관리 및 제공 인력 대상 교육과정 검토 및 점검시스템 구축에 대한 고민도 필요하다. 어디에서 어떻게 시작 할 것인가에 대한 심도 있는 고민이 필요하다.

3. 플랫폼에 관한 이론적 검토

3.1 플랫폼의 개념과 의의

플랫폼에 관한 지속적인 논의에도 불구하고 아직까지 플랫폼에 관해 합의된 정의는 없다. 그러므로 일반적인 개념을 토대로 의미를 찾아보고자 한다. '플랫폼(platform)'이란 용어는 16세기에 사용되기 시작한 이후 경제, 일상,

문화 등의 분야로 확대되어 왔다[8]. 본래 강사, 음악, 지위자, 선수 등이 사용하는 무대·강단이나 기차를 승하차하는 공간 등을 뜻했다. 그러던 플랫폼이 그 의미가 확대되어 최근 들어서는 거의 모든 분야에 적용 가능한 일반적인 개념으로 폭넓게 사용되기에 이르렀다. 예를 들어, 반복 작업을 위한 구조물이나 공간, 다양한 상품 거래나 응용 프로그램을 개발할 수 있는 인프라, 상품을 판매하기 위해 공통적으로 사용하는 기본 구조 등의 내용을 설명하는 것으로서 폭넓게 사용되고 있다[9].

그러나 플랫폼의 속성을 들여다보면, 근본 원리는 매우 유사하다. 즉 플랫폼은 공통적으로 활용되는 요소를 바탕으로 본래의 역할을 수행하지만, 보충적인 파생 상품 및 서비스를 개발하거나 제조할 수 있는 기반인 것이다. 플랫폼은 제품은 물론 제품의 부품이 될 수도 있고, 다른 서비스와의 연계를 도와주는 인프라적 서비스나 SW, 지식 같은 무형의 형태에도 사용되는 개념이다[10].

결론적으로 플랫폼은 수요자는 물론 공급자, 제3자 등 복수 그룹이 참여하여 각 집단이 공명정대한 교환을 통해 필요로 하는 가치를 획득할 수 있도록 만들어진 생태계인 것이다. 이는 참여자들 간의 연결과 상호작용을 통해 지속적으로 발전하며, 참여자 모두에게 필요로 하는 가치와 효익을 가져다 줄 수 있는 상생의 공간인 것이다 [11-13].

3.2 플랫폼의 유형

플랫폼의 유형에 대해서는 보는 관점에 따라 다양하게 나누어 볼 수 있다. 먼저 플랫폼에서 공통으로 활용되는 대상이 기술적인 요소인지 아니면 경제적인 요소인지에 따라 기술적 플랫폼과 경제적 플랫폼으로 나누어 볼 수 있다[14]. 그들에 의하면, 경제적 플랫폼이 경제적 가치 교환에서의 협력을 위한 플랫폼을 의미한다면, 기술 플랫폼은 재사용을 위해 표준화된 유무형의 자산을 활용하도록 하기 위한 플랫폼을 말한다. 기술 플랫폼은 빅데이터 플랫폼, 클라우드 플랫폼, 소프트웨어 플랫폼, 하드웨어 플랫폼 등으로 나눌 수 있다. 경제적 플랫폼은 가치 활동 플랫폼, 소셜 플랫폼, 혁신 플랫폼, 창업 플랫폼, 비즈니스 플랫폼 등으로 나눌 수 있다[9].

한편 플랫폼에 참여하는 주체들의 범위의 한정 여부에 따라 플랫폼을 오픈(개방형) 플랫폼과 폐쇄형 플랫폼으로 구분하기도 한다. 개방형(오픈) 플랫폼(open platform)은 공급자와 수요자 모두 자유롭게 가치를 교환하도록 개방해둔 플랫폼을 말한다. 반면 폐쇄형 플랫폼(closed platform)은 플랫폼이 제공할 수 있는 가치를 특정 조건

에 맞는 참여자들만 교환하도록 해둔 플랫폼이라 할 수 있다. 오픈 플랫폼은 누구나 쉽게 접근하여 사용할 수 있다는 장점과 관리 및 유지비용 측면에서 효율적일 수 있다는 장점을 가지고 있다. 반면 오픈 플랫폼은 보안 측면에서 폐쇄형 플랫폼보다 불안정하다는 단점과 누구나 접근하여 사용할 수 있기 때문에, 상대적으로 전문성이 떨어질 수 있다는 단점을 가지고 있다.

3.3 플랫폼의 역할

플랫폼은 개념에서 살펴 본 바와 같이 공정한 가치 교환을 통해 상생하는 생태계로서 기능을 한다. 이러한 플랫폼이 그것을 활용하는 조직에게 어떠한 역할을 하는지에 대해 정리해보면 다음과 같이 4가지를 들 수 있다.

첫째, 플랫폼은 비교적 짧은 기간에 레버리지 역할을 통해 투자 대비 높은 성과를 제공한다. 플랫폼은 작은 힘으로 커다란 물건을 들게 해주는 것과 같은 레버리지 효과를 발휘한다[12]. 예를 들어, 애플이 처음 앱스토어 서비스를 시작했을 때인 2008년 7월 앱의 개수는 형편없었다. 그러나 애플은 플랫폼을 개방해 엄청난 레버리지 효과를 발휘했다. 즉 2013년 6월 앱의 개수는 90만개 이상이 되었다[15]. 이는 애플의 개발자 모두가 5년 정도 개발에 참여해야만 가능할 정도의 개수이다. 플랫폼의 지렛대 효과는 단순히 같은 수준의 성과를 내기 위한 투자를 절감하는 데에서 끝나지 않는다. 레버리지 효과가 네트워크 효과와 결합하게 되면, 고객 충성도 제고와 집단의 확장을 통해 산업내의 경쟁 주도권을 확보하도록 해주는 경쟁우위를 제공해 줄 수 있다.

둘째, 플랫폼은 매우 유용한 비즈니스 모델 구축 토대가 될 수 있다[12]. 유익한 플랫폼은 관련되는 수요자들과 공급자들을 만나게 해 주면서 많은 관계자들을 모이게 한다. 사람들이 많이 모이도록 하는 가치있는 플랫폼은 새롭거나 가치있는 다양한 비즈니스 모델을 창출해준다. 인터넷은 다양한 이해관계자들을 연결하기에 매우 효과적인 도구이다. 구글은 검색플랫폼을 개발해 방대한 데이터로부터 원하는 정보를 찾는 사용자와 그들로부터 목표 집단을 선별하려는 광고주들을 연결하게 했다.

셋째, 플랫폼은 서비스 기반 경제의 핵심 동력이 되기도 한다[13]. 이 경제에서 서비스는 사람들이 쓴 만큼 대가를 지불하는 가치이다. 사용자가 원하는 방식으로, 원하는 순간에, 필요한 만큼 자원을 주는 것이 최상의 서비스라고 한다면 이는 플랫폼의 속성과 매우 잘 결합된다. 결국 맞춤형 서비스 산업은 플랫폼의 폭넓은 적용으로 인해 활성화될 것이다.

넷째, 전략상의 체급을 결정지어 준다. 플랫폼은 본질적으로 네트워크를 기반으로 하는 시장이다. 이 시장에서는 네트워크에 먼저 진입한 사업자와 후발주자의 격차를 갈수록 벌어지게 한다, 그리고 이는 갈수록 체급 격차를 벌린다[13]. 특히 플랫폼의 규칙을 즐기는 고객을 확보하게 해주고 시간이 갈수록 그 규모를 확대해주는 플랫폼이 성공을 거듭한다. 결국 플랫폼이라는 레버리지를 활용하는 업체와 그렇지 못한 업체간의 경쟁은 궁극적으로 체급이 다른 선수들이 한 링에서 싸워야 하는 전략적 상황으로 전개되는 것이다.

3.4 플랫폼의 구조

플랫폼은 다수의 수요자와 공급자가 네트워크에 연결되어 서로 상생하며 가치와 혜택을 공유하는 생태계라 할 수 있다[16]. 플랫폼이 제대로 기능하기 위해서는 누구에게나 열려있어야 하고, 플랫폼에서 제공되는 무형자산은 공유되어야 하며, 플랫폼 사용자는 항상 연결되어 있어야 한다. 따라서 플랫폼이 지속적으로 발전하도록 운영되기 위해서는 플랫폼 이용자 간의 소통·협력·상생이 가능하도록 되어야 한다. 이러한 기반이 갖추어진 플랫폼은 다양한 이해관계들이 활발히 참여해 필요한 목적물을 자유롭게 이용하고 교류 및 소통해 가치를 증가시킨다. 이울러 이용자들 상상력 넘치는 다양한 콘텐츠를 생산, 재창출 및 공유하고 스스로 규칙을 만들어 높은 수준의 건강한 생태계를 이루어간다(Fig. 1 참조).

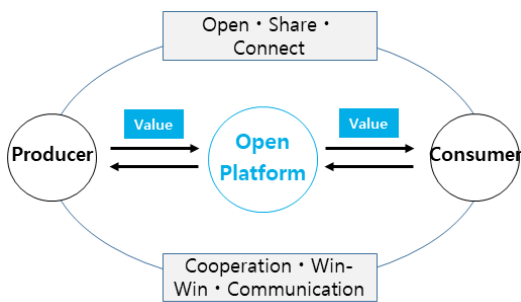


Fig. 1. Open Platform Structure

3.5 플랫폼의 성공조건

플랫폼에 대한 관심은 증대되고 있으나, 모든 플랫폼이 애플이나 구글처럼 성공할 수 있는 것은 아니다. 그러나 성공한 플랫폼을 관찰해보면 그 조건을 정리해 볼 수 있다[17].

첫째, 플랫폼은 플랫폼 이해관계자들과 함께 새로운

가치를 만들고 상생의 시너지를 창출할 수 있어야 한다. 혼자자라기보다 다양한 참여자가 함께 만들어 감으로써 시너지를 낼 수 있는 체계가 만들어져야 한다.

둘째, 플랫폼은 참여자들에게 비용절감 효과를 주어야 한다. 예를 들어, 자체적인 쇼핑몰을 구축해서 물건을 파는 것보다 쿠팡과 같은 플랫폼에 참여하는 것이 비용측면에서 이득이 될 수 있어야 한다. 즉 플랫폼에 참여할 때 독자적으로 활동하는 것보다 거래비용, 검색비용, 홍보비용 등이 절감된다면 플랫폼의 존재가치가 있는 것이다.

셋째, 플랫폼이 존재하지 않았을 때보다 참여 그룹간의 교류가 활발해져야 한다. 참여 그룹간의 교류가 네트워크 효과로 이어지면 시너지가 발생해 성공할 수 있는 것이다. 네트워크 효과(network effect)란 참여자들이 네트워크를 기반으로 다른 참여자의 수요에 영향을 준다는 뜻에서 붙여진 경제현상이다. 따라서 네트워크 효과는 어느 특정 상품에 대한 수요를 폭발적으로 증가하게 하기도 한다. 이러한 네트워크 효과가 연쇄적으로 발생할 때 플랫폼은 성공할 수 있다.

넷째, 플랫폼은 일정수준 이상의 품질을 유지해야 한다. 이용자 입장에서는 양보다 질이 중요하다. 이는 플랫폼 사업자가 얼마나 효율적으로 참여자들의 동의를 구하도록 관리 및 지배할 수 있느냐와 직결된다.

다섯째, 플랫폼은 누구나 따라갈 수밖에 없는 보이지 않는 규칙을 가지고 있어야 한다. 차별적인 규칙을 가진 플랫폼은 모두가 상생하는 생태계시스템을 구현할 수 있다. 결국 성공한 플랫폼이 만든 규칙은 다른 사업자도 따라갈 수밖에 없는 우위를 가지게 된다.

여섯째, 비즈니스 세계는 끊임없이 변하고 진화하기 때문에 플랫폼 역시 정체되어 있으면 살아남지 못한다. 따라서 플랫폼은 끊임없이 진화해야 한다. 비즈니스를 선도하는 플랫폼 기업은 업계의 변화를 선도하는 혁신을 지속해서 이루어내야 한다.

4. 직무교육 오픈 플랫폼 구축 방안

공공부문 플랫폼은 공적 기능 수행이라는 관점에서 구축되는 것이 보편적이므로 특수한 경우를 제외하고는 오픈 플랫폼을 지향한다고 볼 수 있다. 보건복지 인력 대상 직무교육 플랫폼 역시 오픈 플랫폼을 지향해야 다양한 원천(sources)으로부터 다수의 교육 콘텐츠를 공급받을 수 있을 것이다. 그리고 보건복지 관련 직무교육에 관심이 있는 사람이면 누구나 수요자로 참여하여 추구하는

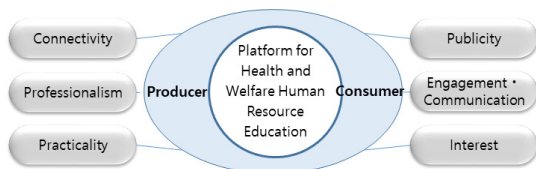
학습 가치를 공유할 수 있게 된다. 다만 플랫폼의 성공 조건에서도 살펴 본 바와 같이 품질관리를 위한 메커니즘이 마련되어야 할 것이다. 또한 수요자들의 호응과 참여를 제고할 수 있는 방법도 강구되어야 할 것이다. 이런 관점에서 직무교육 오픈 플랫폼 구축 원리, 구축 체계, 협력 방안 및 홍보방안에 대해 살펴보면 다음과 같다.

4.1 직무교육 오픈 플랫폼 구축 원리

플랫폼 내에서의 이용자와 공급자의 기능과 역할은 자유롭다고 할 수 있다. 수요자가 공급자가 될 수 있고, 공급자가 수요자가 될 수도 있다. 중요한 것은 플랫폼의 생태계를 어떻게 상생하는 기반이 되도록 구성할 것인가이다. 이미 이론적 검토에서도 살펴보았듯이 플랫폼의 생태계는 나와 타인 간의 긍정적 관계 속에서 정보 또는 콘텐츠를 공유하고 협업하는 시스템으로 구축될 때 공격인 가치를 올릴 수 있고 상생의 시너지를 창출할 수 있다. 네트워크 효과는 수확 체증의 법칙에 따라 커질수록 다양한 이용자와 공급자를 참여하도록 해 플랫폼의 활용도가 제고될 수 있다.

따라서 보건복지인력 직무교육 오픈 플랫폼은 ‘보건복지 직무교육’을 보다 전문화(specialization)하고, 보건복지인력의 직무역량을 배양할 수 있도록 실용적인 면을 확보하고, 열정적 참여를 돕는 다양한 교육 콘텐츠를 제공하여 플랫폼의 기반을 튼튼하게 해야 할 것이다. 위와 같은 내용을 기반으로 보건복지인력의 직무교육 오픈 플랫폼의 구축 원리는 Fig. 2에서 볼 수 있듯이, ‘연결성’, ‘전문성’, ‘실용성’, ‘공공성’, ‘참여·소통’, ‘흥미성’으로 정리할 수 있다.

첫째, ‘연결성’은 직무교육 공급자와 수요자의 연결성 및 현장과 연결성을 의미한다. 다른 플랫폼과 연결도 중요하지만, 보건복지 인력 직무교육 오픈 플랫폼은 학습자와 교수자와 원활한 소통을 통해 학습 효과가 제고될 수 있도록 해야 한다.



(Source: Ji-yeon Choi et al., 2020 modified)

Fig. 2. Principles of Open Platform for Job Training for Health and Welfare Workers

둘째, 보건복지 직무교육에 특화된 플랫폼은 일반적인 교육 콘텐츠를 제공하는 것이 아니라 보건복지 인력 재교육 관련 목적과 이슈를 사전에 면밀히 분석하고, 이를 어떻게 플랫폼에 접목해 낼 것인가를 고려해야 하므로 ‘전문성’을 갖추는 것이 중요하다[9].

셋째, ‘실용성’은 보건복지 직무교육 오픈 플랫폼의 가장 중요한 구축 원리 중 하나이다. 플랫폼의 실용성을 확보하기 위해서는 보건복지 인력들이 무엇을 학습해야 하고, 또 알고 싶어 하는가에 대한 통찰력과 온라인-오프라인 상에서 지속적인 소통을 통해 공급자와 수요자가 함께 이해하고 공감하도록 하는 공통의 언어 기반을 함께 구성해 나가야 할 것이다[18].

넷째, 공재·공유재로서 다루어지는 보건복지 직무교육 오픈 플랫폼 내의 모든 콘텐츠와 지식 등은 ‘공공성’을 기반으로 관련 인력의 역량 강화를 이루어내도록 하기 위해서는 민주적 거버넌스·민주적 통제 수단이 마련되어야 할 것이다.

다섯째, ‘참여·소통’은 오픈 플랫폼의 지속가능성을 담보할 것이다. 공급자들의 적극적인 참여는 보건복지 인력, 즉 학습자들의 직무교육 참여를 자극할 것이다. 이와 함께 학습자들의 적극적인 참여와 소통은 교수나 전문가, 즉 공급자들의 긍지와 공명심을 자극하여 직무교육 콘텐츠의 질적 향상을 제고하는 데에 기여할 것이다.

여섯째, ‘흥미성’은 보건복지 직무교육 오픈 플랫폼으로 학습자들을 유입하는 원리로 작용할 것이다. 뿐만 아니라 정부·학계·학습자 간에 존재하고 있는 미묘한 간극을 줄이는데 효과를 줄 것이다. 실제로 흥미(재미)는 최상의 동기부여 방안으로서 보상이나 경쟁을 우선한다. 사용자 각각의 특성에 따라 플랫폼 활용목적과 사용방안 등은 다를 수 있다. 그러나 흥미(재미)는 학습자들이 자발적으로 직무교육 플랫폼에 참여하도록 하고 적극적 참여자가 되도록 하는 동기부여 요인으로 작용할 수도 있다[18].

4.2 직무교육 오픈 플랫폼 구축 방향

4.2.1 구축 필요성

보건복지 인력 대상 일관성과 효용성 있는 직무교육 제공을 위한 노력이 필요한 시점이다. 구체적으로는, 보건복지개발원에서 진행하는 보건복지 인력 대상 직무 분야별 교육기획안, 교육과정, 교재 등 전체 자료를 보관 및 활용 시스템 구축이 필요하다. 둘째, 국내 관련 기관 교육부서의 논의와 협의과정을 통해 보건복지 인력 대상

국가기관 직무교육 전체 자료 집적이 필요하다. 전국가 적 보건복지 직무교육 자료 구축은 보건복지인력개발원이 주축이 될 수 있겠다. 셋째, 각 기관의 강사 인력풀 공동 관리가 필요하다. 비대면 강의, 사이버 교육의 경우 기관 간 공유·연계가 필요하겠다. 이를 통해, 보건복지 인력 대상 직무교육에 관한 각종 콘텐츠와 지식 등 인적 및 물적 자원을 개방할 수 있는 시스템 구축이 필요하다.

4.2.2 구축 목적

보건복지개발원 주축의 오픈플랫폼 구축 목적은 보건복지서비스 관리 및 제공 인력 대상 직무교육 관련 전체 콘텐츠를 축적 및 관리하는 것이다. 다시 말해, 보건복지 부문 교육 분야별 강사인력풀, 교육기획안, 교육과정, 교재 등 제반 자료를 축적하고 개방 활용하는 시스템을 마련하는 것이다. 이렇게 구축한 오픈 플랫폼 콘텐츠와 그 간 보건복지개발원 운영노하우가 믹스업되어 혁신적인 교육을 제공할 수 있는 기반이 마련될 것이다. 또한, 유사업무를 수행하는 국가기관을 협력기관으로 정하고, 그 기관의 보건복지 서비스 관리 및 제공 인력 대상 교육과정 등 전체 콘텐츠와 인력풀 역시 오픈 플랫폼에 연계되도록 한다. 이를 통해 국가 보건복지 직무교육 전 분야에서 변화, 혁신, 진화 발전하는 교육 체계가 확보될 것이다.

4.2.3 구축 내용

본 연구에서는 보건복지 인력 대상 직무교육에 관한 각종 콘텐츠와 지식을 개방형으로 공유하도록 하는 오픈 플랫폼을 제안하고자 하기 때문에 그에 필요한 시스템 구성 내용을 Fig. 3과 같이 제안하고자 한다.

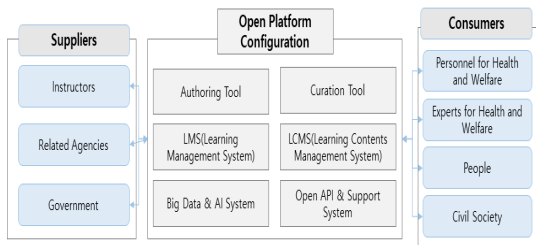


Fig. 3. Organization of Open Platform for Job Training for Health and Welfare Workers

본 연구에서 제안하고자 하는 오픈 플랫폼은 Fig. 3에서 볼 수 있듯이, 크게 오픈 플랫폼(open platform), 사용자(consumers), 제공자(suppliers) 3가지 부분으로 구성된다.

여기에서 오픈 플랫폼은 학습관리시스템(LMS : Learning Management System), 학습콘텐츠관리시스템(LCMS : Learning Contents Management System), 빅데이터 & AI시스템(Big Data & AI System), 개방형 API & 지원시스템(Open API & Support System), 저작도구(Authoring Tool), 큐레이션 도구(Curation Tool) 등으로 구성된다.

먼저 LMS는 온라인을 통하여 보건복지 직무교육 수강자들의 출석과 결석, 진도관리와 성적 등 학사전반에 걸친 사항들을 관리해 주는 시스템이다. 이는 학습 콘텐츠의 개발, 전달, 관리 및 평가에 이르기까지 학습 및 관련 행정 전반을 통합적으로 운영·관리하는 기능을 수행한다.

둘째, LCMS는 LMS가 요청하는 교육콘텐츠를 추출해 내어 전달하는 기능과 콘텐츠를 체계적으로 관리하는 데 필요한 기능을 수행한다. 또한 기 개발된 콘텐츠의 관리, 타 기관과 공유하는 콘텐츠의 맞춤화 등을 통해 콘텐츠의 재사용성과 활용성을 제고하기 위해 본 플랫폼에 필요한 시스템이다.

셋째, 빅데이터(Big Data) & AI 시스템은 학습자에게 맞춤형 학습 정보를 제시하고 효과적인 학습 방법을 알려주는 등의 맞춤형 학습이 가능하도록 지원한다. 최근 이러한 시스템을 기반으로 학습 플랫폼은 점점 더 지능화되면서 어댑티브 러닝(adaptive-learning)을 실현해 가고 있기 때문에 본 플랫폼에 필요한 시스템으로 제안한다.

넷째, 오픈 플랫폼이 되기 위해서는 여러 이해관계자가 다방향으로 소통하고 보건복지 직무교육 관련 지식과 콘텐츠가 자유롭게 활용되도록 오픈 API(open Application Program Interface)와 각종 지원 소프트웨어 필요하다.

다섯째, 저작도구(Authoring Tool)는 보건복지인력 개발원에서 승인한 인력풀 전문가 누구나 이용하여 텍스트, 그래픽, 영상, 사운드, 애니메이션 등으로 보건복지 직무교육 관련 콘텐츠를 손쉽게 만들어 업로드(upload) 하게 함으로써 필요로 하는 사람이 누구나 선택해 학습하도록 하고자 하는데 필요하다.

여섯째, 오픈 플랫폼이 활성화되면 교육용 콘텐츠가 많아질 수 있는데 이럴수록 선별된 양질의 정보에 대한 수요가 커지기 때문에 큐레이션 도구(curation tool)가 필요하다.

그렇지만 보건복지 기관 및 현장 인력 대상 직무교육 콘텐츠 및 인력풀 개방을 위한 오픈 플랫폼 구축에서 이 상에서 설명한 여섯가지 구성요소를 어떻게 녹여 낼 것

인가에 대한 고민은 필요하다. 다학제 전문가들이 참여하는 구체적이고 체계적인 논의가 전제되어야 하겠다. 이를 위해 보건복지부 산하 국가보건복지기관 모두가 참여하는 보건복지직무교육협의체 구성이 필요할 것이다.

한편 오픈 플랫폼의 수요자(consumers)는 보건복지 서비스 인력(종사자), 보건복지 전문가(교수, 관련기관 공직자, 전문가 등), 보건복지 서비스 수혜 국민, 보건복지 관련 시민사회단체 등 다양할 것이다. 또한 제공자(suppliers)는 강사진(연구자, 교수, 관련기관 공직자, 전문가 등), 보건복지개발원을 포함 보건복지 관련 공공기관이 될 것이다.

4.3 직무교육 오픈 플랫폼 구축 체계

구축방법은 여러 가지가 있으나 본 플랫폼은 안정적인 환경에서 운영되는 성격상 전형적인 디지털 트랜스포메이션 추진 방법론을 채택하는 것이 바람직하다. 이 방법론은 Fig. 4에서 볼 수 있듯이, 사전준비를 통해 기반을 조성한 다음, 5단계에 걸쳐 추진한다[19].

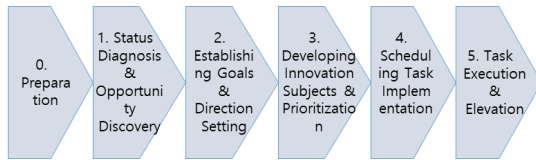


Fig. 4. The Process of the Open Platform

5. 결론 및 정책 제언

5.1 결론

보건복지인력 대상 직무교육에 대한 전체 자료 축적이 필요하다. 보건복지인력개발원 교육 분야별 교육기획안, 교육과정, 교재 등에 자료 정리, 보관 및 활용하는 시스템 구축이 요구되는 시점이다. 더 이상 미룰 수 없고, 시급한 결단이 필요하다는 것이다. 현 상태로는 직무교육 본래 목적을 달성하고 교육 일관성 유지를 위한 발전적 대안을 담보하기 어려운 상황인 것이다. 보건복지인력개발원에서 매년 운영하는 1,200여 가지 정규 교육과정과 500여 가지 사이버 교육과정과 강의를 담당하는 강사 인력풀 관리의 부재 상태에서 변화 혁신을 위한 방향 전환이 필요한 시점이다. 이 변화 혁신 방향이 바로 보건복지인력개발원 설립목적에 가장 부합하는 보건복지 직무교육의 질 향상이다. 이에 더해 보건복지 공공기관 직무교

육 콘텐츠를 집적하여 효율적 효용성 있는 교육과정 운영이 필요하다. 비대면 강의, 사이버 강의의 경우 기관 간 공유, 연계 가능한 시스템 구축이 필요하다. 이를 위해 오픈 플랫폼 구축이 필요하다고 본다. 오픈 플랫폼의 수요자(consumers)는 보건복지 서비스 인력(종사자), 보건복지 전문가(교수, 관련기관 공직자, 전문가 등), 보건복지 서비스 수혜 국민, 보건복지 관련 시민사회단체 등 다양할 것이다. 또한 제공자(suppliers)는 강사진(연구자, 교수, 관련기관 공직자, 전문가 등), 보건복지개발원을 포함 보건복지 관련 공공기관이 될 것이다.

이를 통해, 먼저, 보건복지 오프라인 및 영상 직무교육 콘텐츠의 지속적인 축적 관리 가능, 둘째, 강사인력풀 관리의 체계화를 통한 교육의 질적 관리 가능, 셋째, 강사인력의 강의역량 강화 가능성, 넷째, 교육 과정 및 콘텐츠의 축적으로 인해 반복적인 기획 및 과정 개발 업무에 시달리는 한정된 인력의 생산성 향상, 다섯째, 개발원 교육에 관한 본연의 기획·연구·개발 기관으로서의 위상 확보, 여섯째, 관련 기관과의 콘텐츠, 지식 및 정보 공유 활성화, 일곱째, 보건복지 대상 직무교육 수강자(관련 인력)들의 역량강화 제고가 가능할 것이다.

5.2 정책 제언 및 향후 과제

본고는 보건복지개발원에서 운영하는 보건복지 인력 대상 직무교육 관련 제반 자료를 집적하는 개방형 플랫폼 구축에 대한 논의 필요성을 제기하기 위해 시작하였다. 이 논의를 시발점으로 공공영역 보건복지 직무교육 산실인 보건복지개발원의 혁신적·발전적 전략 마련을 위한 단초가 되길 기대한다.

이를 위해서 빠른 시일 내 오픈 플랫폼 구축 방향 및 관리를 위한 논의와 연구를 시작해야 한다. 이 논의와 연구에서는 보건복지 부문 직무교육 콘텐츠의 품질 향상, 그리고 맞춤형 교육 서비스 제공을 위한 모니터링 방안을 마련해야겠다. 또한 교육과정 SNS 홍보 등 다양한 디지털 마케팅 강화 방안 논의가 필요하겠다. 특히 교육운영을 통해 집적된 다양한 데이터에 대한 체계적인 분석이 필요하다. 이를 위해서는 2021년 6월 29일 통과된 「한국보건복지인력개발원법 일부개정법률안」에 근거한 보건복지교육연구소의 설립 및 운영이 무엇보다 필요할 것으로 생각한다. 이를 통해, 보건복지인력개발원 연구소가 주축이 되어 우리나라 보건복지 담당 인력 대상 직무교육 오픈 플랫폼 구축으로 교육과정 운영 및 내용의 질 제고와 더불어 업무중복을 피해 공적 예산 효율화에 기여할 수 있기를 기대한다.

REFERENCE

- [1] Korea Human Resources Development Institute for Health and Welfare. (2021). *Newly launched as 'Korea Health and Welfare Human Resources Institute'*.
- [2] Korea Employment Information Service. (2019). *Vocational Career Information : 2019 Korea Job Prospects*.
- [3] Korea Human Resources Development Institute for Health and Welfare. (2019). *Health and Welfare Human Resource Nurturing Regulations(All amendments (2019 .5. 9.) Regulation No. 147)*.
- [4] Korea Human Resources Development Institute for Health and Welfare. (2020). *KOHI Curriculum Brochure 2020*.
- [5] Korea Institute for Health and Social Affairs. (2003). 「Health and Welfare Education Center」 *Establishment and Operation Plan, Policy Report 2003-58*.
- [6] Korea Human Resources Development Institute for Health and Welfare. (2019). *KOHI Curriculum Abolition Application Form - (Sample). Elderly Human Rights Instructor Training Course, Psychological Recovery Course for Experienced Medical Benefit Managers*.
- [7] Korea Human Resources Development Institute for Health and Welfare. (2019). *KOHI Faculty Lab's Main Project Promotion Plan 2020*.
- [8] C. Y. Baldwin & C. J. Woodard. (2009). The architecture of platforms: A unified view. *Platforms, markets and innovation*, 32, 19-44.
- [9] K. S. Noh. (2014). *What is Platform?*. CommunicationBooks.
- [10] Weekly Economy No. 721 (2008). *Platform Competition in the Era of Convergence*.
- [11] S. Phil. (2011). *The Age of the Platform: How Amazon, Apple, Facebook, and Google Have Redefined Business*, Motion Publishing.
- [12] B. S. Choi. (2012). *Platform as a Value Creation Framework, Leading the Diversification Revolution*. DBR No. 103.
- [13] Y. H. Cho. (2011). *Platform War*. 21st Century Books.
- [14] S. Y. Son, I. T. Ahn and Cheol-Nam Lee (2009). *Platform Competition Policy in Broadcast and Communication Convergence Environment*. KISDI.
- [15] WWDC 2013. (2013). <https://developer.apple.com/wwdc/>
- [16] Samjong KPMG Economic Research Institute (2019). *Platform Business Success Strategy*. Samjung Insight, Vol. 67.
- [17] S. J. Yoon. (2012). *What is a platform?*. Hanbit Biz.
- [18] J. Y. Choi, J. A. Lee, I. S. Choi & Y. J. Lee. (2020). *A Study on the Establishment of a Local Maritime and Fisheries Open Platform*. Korea Maritime Institute.
- [19] K. S. Noh. (2020). *Digital Small Giants*. KPC.

최 영 순(Young-Soon Choi)

[정회원]



- 1985년 2월 : 한국교통대학교 간호학과
- 1998년 8월 : 충남대학교 보건대학원 보건관리 전공
- 2006년 2월 : 충남대학교 보건학과 지역사회보건간호 전공 (보건학박사)
- 2020년 3월 ~ 현재 : 한국교원대학교 교육정책학 박사과정
- 2007년 3월 ~ 2017년 10월 : 국민건강보험공단 건강보험 연구원 센터장
- 2019년 12월 ~ 현재 : 한국보건복지인력개발원 교수
- 관심분야 : 보건복지정책, 정신 및 지역사회 보건간호, 교육 인적자원 개발
- E-Mail : 0810choi@kohi.or.kr

노 규 성(Kyoo-Sung Noh)

[정회원]



- 1984년 2월 : 한국외국어대학교 경영학과(경영학사)
- 1986년 2월 : 한국외국어대학교 경영정보학과(경영정보학석사)
- 1995년 8월 : 한국외국어대학교 경영정보학과(경영학박사)
- 1997년 9월 ~ 현재 : 선문대학교 경영학과 교수
- 관심분야 : 경영정보, 4차 산업혁명과 디지털정책
- E-Mail : ksnoh@sunmoon.ac.kr