

인적자본기업패널Ⅱ 조사 기업의 HRD-Index 동향

민주홍 한국직업능력연구원 선임연구위원

I 서론

우수한 인적자원은 기업 경쟁력의 핵심 구성 요소이며, 기업 인적자원의 개발 및 관리는 기업 스스로의 성장을 비롯하여 국민경제의 전체적인 발전에 있어서도 매우 중요한 요소이다. 따라서 국가경쟁력 확보를 위해서는 기업의 인적자원개발(HRD)을 촉진할 수 있는 정책 마련과 숙련 형성 체계의 개선이 지속적으로 추진될 필요가 있으며 이를 위해서는 기업의 HRD 활동 현황과 추세를 파악하는 것이 선행되어야 한다(황성수·박라인, 2015).

이 글에서 분석하고 있는 통계인 HRD-Index(인적자원개발지수)는 기업의 HRD 활동 현황을 수치화하여 비교하고 분석할 수 있도록 한국직업능력연구원이 생성하는 인적자본기업패널(HCCP) 자료를 이용하여 만든 지수이다. 기업 단위의 패널 자료를 활용해서 구축된 HRD-Index는 개별 기업의 HRD 활동 투자 정도, 제도 완비 여부, 활용 정도 등을 평가할 수 있으며 기업 간 횡단면 비교는 물론이고 시기별 HRD 활동의 추세도 파악할 수 있다.

이 글에서는 HCCP Ⅱ차 WAVE 자료로 구축한 HRD-Index(2023)¹⁾를 통해 업종별·규모별 집계 수준 및 개별 기업 단위의 HRD 활동 현황을 분석해 보고 시사점을 찾고자 한다. 이를 위해 4차(2023)년도 조사 기업의 HRD-Index와 하위지수의 횡단면 분석을 실시하고, 2차(2021)년도 지수 대비 추이를 비교하였다. 이와 더

* 이 글은 2차(2021)년도 자료를 분석한 “인적자본기업패널조사Ⅱ 참여 기업의 HRD-Index 현황 분석”, 『THE HRD REVIEW』(민주홍·김혜정, 2023b)의 구성·내용 일부에 기반하여 재산출·분석한 결과로 작성하였음.

1) HCCP Ⅰ 자료로 2014년도에 구축되어 활용되었던 지수는 HRD-Index(2014), 2023년도에 HCCP Ⅱ 자료를 활용하여 수정·재구축된 지수는 HRD-Index(2023)라고 편의상 지칭함.

불어 기업 단위의 HRD-Index를 동종 산업 및 규모 그리고 산업×규모 조합과 비교 분석한 사례²⁾를 요약 제시하였다.

HRD-Index는 기업의 HRD 활동이 어느 정도인지를 간명하게 보여 줄 수 있는 지표나 지수가 별로 없었다는 문제의식에 따라 2014년도에 처음으로 구축된 지수이다. 즉 기업의 HRD 현황을 광범위하게 조사하는 HCCP I 조사 자료를 바탕으로 HRD-Index(2014)를 구축했으며, 기업 HRD의 수준을 가늠할 뿐만 아니라 HRD 투자 계획, HRD 관련 정부 정책의 효과 평가 및 정책 대안 마련에 활용하기 위해 생성되었다. 지수는 기업 HRD 현황을 체계적으로 파악할 수 있도록 '인적자원개발 투자', '인적자원개발 활동', '인적자원개발 환경'의 3개 대분류, 8개의 하위지수, 34개의 지표로 구성되었다.³⁾

한편 HCCP I 차 WAVE는 2018년에 종료되었고 2019년도부터는 새롭게 설계한 II 차 WAVE가 시작됨으로써 기존에 구축된 HRD-Index(2014)는 더 이상 산출 및 활용될 수 없는 상태가 되었다. 이에 따라 기존 Index를 기반으로 방향성을 설정하고, 2020년부터 새롭게 조사 중인 HCCP II 자료를 활용하여 HRD-Index(2023)를 재구축하였다.⁴⁾ 지수를 수정·재구축함에 있어서 I 차 - II 차 WAVE 간 조사 주기와 문항체계 변경의 반영, 전체적인 구성 및 체계의 수정(변경), 하위지수/지표/문항의 유지·변경, 삭제/추가 및 변경된 지표(문항)에 대한 조치 등을 적용하였다.

결론적으로 HRD-Index(2023)는 다음 <표 1>에 제시된 것처럼 총 23개의 지표를 포괄하면서 6개의 하위지수로 구성했으며, 6개의 하위지수는 3개의 대분류별로 2:1로 매칭하는 형태로 도출하였다. 그리고 산출된 각 하위지수는 (지수)/(만점)의 공식에 따라 표준화된 점수로 환산⁵⁾되며 각자 부여된 가중치⁶⁾에 따라 X1은 30점 만점, X2~X6은 14점 만점으로 다시 환산되어 100점 만점의 HRD-Index로 합산된다.

2) 정보보호 차원에서 산업·규모가 동일하고 Index 수준이 전반적으로 유사한 2~3개 기업의 결과를 병합하여 재구성함.

3) HRD-Index(2014)에 대한 보다 자세한 내용은 「HRD-Index(인적자원개발지수) 구축 및 활용」(정재호·황성수·황승록, 2014)을 참조할 수 있음.

4) 좀 더 자세한 HRD-Index(2023) 구축 과정 및 내용은 본원의 보고서(이슈페이퍼 형식) 「HRD-Index(인적자원개발지수) 재구축 및 활용」(민주홍·김혜정, 2023a)을 참조할 수 있음.

5) 하위지수 X1 지표인 1인당 교육훈련직접경비와 X2 지표인 1인당 의무교육훈련시간(법정 외)의 경우 만점이 없는 관계로 특정한 최고 수치를 상정하여 표준화된 점수를 산출하였음.

6) 가중치는 '동일 가중치' 부여 방식을 적용했으며, 실질적인 HRD 투자 수준을 대표하는 지표인 교육훈련비(X1)에 우선적으로 30%의 가중치를 부여하고 나머지 하위지수에 총 70%의 가중치를 부여함.

II HRD-Index (2023) 개요 및 체계

표 1. HRD-Index(2023) 세부 지표의 점수 구성 방식

대분류	하위지수	지표	점수 부여 방식	만점
인적 자원 개발 투자	X1: 교육훈련비	1인당 교육훈련직접경비	교육훈련직접경비 / 전체 근로자 수	30점
	X2: 교육훈련시간	1인당 의무교육훈련시간(법정 외)	법정 외 시간*	14점
인적 자원 개발 활동	X3: 형식훈련 (학습)	집체교육	• 중요 인식 정도(5점 척도) 부여 - 매우 낮음 1점, 매우 높음 5점	14점
		위탁교육		
		온라인교육/우편·통신교육		
		국내연수/해외연수		
		자기개발학습(학원 수강 등)		
	X4: 비형식훈련 (학습)	상사/동료에 의한 코칭 및 멘토링		14점
		직무순환을 통한 학습		
		직원 개인 간의 지식 및 노하우 공유		
		사내 플랫폼을 통한 지식 공유		
	인적자 원개발 환경	X5: 교육훈련 (지원) 인프라		HR 업무 담당 전담조직 유무 및 기능 분화
HRD 계획 수립 여부			• ‘예’ 1점, ‘아니요’ 0점	
자체 교육훈련 프로그램 개발 여부				
HR 업무 담당인력의 전문성 수준			• ①~⑥번 응답 문항 - 독자 수행 미흡 ① 0점, 독자 수행 ② 1점, 인사제도 개선 가능 ③ 2점, 사내 변화·혁신 유도 수준 ④ 3점, 국내·해외 벤치마킹 ⑤ 또는 ⑥ 4점	
의무교육훈련(법정 외) 실시 여부			• ‘예(실시)’ 1점, ‘아니요(미실시)’ 0점*	
자격수당 제도 유무			• 국가, 민간, 사내자격 없음 0점, 셋 중 하나 이상 1점	
사내자격 제도 운용 여부			• 안 함 0점, 둘 중 하나 이상 1점	
X6: 인적자원 개발 여건		교육훈련에 대한 경영진의 인식 부족	• 5점 척도를 0~4점으로 역코딩 - 전적으로 그러함 0점, 전혀 그렇지 않음 4점	14점
	교육에 대한 근로자의 관심과 이해 미흡			
	교육훈련 예산 부족			
	인력 부족으로 교육훈련 인원 차출이 어려움			
	위탁교육훈련의 내용 부실			

주: *는 2차(2021)년도 조사부터 문항 구조가 변경되어 2차(2021)년도 이후의 자료로 사용한 지표임.

Ⅲ 4차(2023)년도 조사 기업의 HRD-Index 현황

HRD-Index 산출을 위한 기초자료는 2020~2023년도에 실시하여 생성한 1~4차 본조사의 기업(본사) 조사 자료를 이용했다. 1차(2020)년도에는 1차 WAVE 패널 기업 261개를 포함하여 510개 기업을 조사하였고 2차(2021)~4차(2023)년도에는 각각 500개 기업을 조사하였으며, 1~4차년도까지 연속 조사된 패널 기업은 384개였다.

표 2. HCCPII 1~4차 연속 조사와 대체(신규) 기업 현황

(단위: 개)

구분	1차(2020)년도	2차(2021)년도	3차(2022)년도	4차(2023)년도
연속 조사	384			
대체(신규)	37			
	25			54
계	510	500 ¹⁾	500 ²⁾	500

주: 1) 500개 기업 중 455개는 1차년도 조사 기업, 45개는 대체(신규) 기업.

2) 500개 기업 중 471개는 2차년도 조사 기업, 29개는 대체(신규) 기업.

이 장에서는 4차(2023)년도 조사에 참여한 기업을 대상으로 산출한 HRD-Index 현황을 분석해서 제시한다. 이를 통해 횡단면 분석으로, HRD-Index 종합지수와 함께 6개의 하위지수를 분석하며 산업별, 기업 규모별 상하위 10%의 평균을 추가로 산출하여 각 그룹별로 양극화의 정도를 파악하고 상대적인 HRD 활동 취약 집단을 살펴보고자 하였다.

표 3. 4차(2023)년도 분석 대상 기업의 특성

(단위: 개)

구분	한국표준산업분류	종사자 규모			총합
		100~299인	300~999인	1,000인 이상	
전체		283	128	35	446
제조업	제조업(C)	236	94	20	350
금융업	금융 및 보험업(K)	6	8	7	21
비금융 서비스업	정보통신업(J)	16	16	3	35
	전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	12	9	2	23
	교육 서비스업(P)	2	1	1	4
	예술, 스포츠 여가 관련 서비스업(R)	11	0	2	13

4차(2023)년도에 조사된 기업은 총 500개이지만 HRD-Index를 산출함에 있어 3차(2022)년도 수치를 산입해야 하는 54개의 대체(신규) 기업을 제외하고 446개 기업의 HRD-Index를 산출하였다. 4차(2023)년도 HRD-Index를 산출한 전체 기업의 종합지수 평균값을 살펴보면 47.4점으로 나타났다. 산업별로는 금융업의 평균이 58.9점으로 타 산업에 비해 월등히 높다. 한편, HRD-Index의 상하위 10%의 평균값을 비교해 보면 금융업의 상하위 간 격차가 가장 적은 것으로 나타났다. 금융업의 경우 상위 10% 평균과 하위 10% 평균 간의 차이가 24.4점인 반면 제조업과 비금융서비스업의 경우 각각 26.5점, 25.7점으로 금융업보다 차이가 높게 나타났다.

기업 규모별로 살펴보면 기업의 규모와 HRD-Index 평균값이 비례하는 것으로 나타났고, 각 구간별 차이를 살펴보면 100~299인 기업과 300~999인 기업의 차이가 약 7점 정도로 격차가 큰 것으로 나타났다. 기업 규모별 HRD-Index의 상하위 10%의 평균값을 비교하였을 때 100~299인 기업의 상하위 간 격차가 24.3점으로 낮은 결과를 보였다. 반면, 300~999인 기업의 상하위 간 격차는 26.0점, 1,000인 이상 기업은 26.9점으로 규모와 상하위 간 격차는 비례하는 것으로 나타났다.

표 4. 4차(2023)년도 분석 대상 기업의 HRD-Index 현황

(단위: 점, 100점 만점)

구분		하위 10% 평균 (A)	평균	상위 10% 평균 (B)	B-A
전체		33.6	47.4	62.1	28.5
산업별	제조업	33.3	46.5	59.8	26.5
	금융업	44.4	58.9	68.8	24.4
	비금융서비스업	36.7	49.2	62.4	25.7
규모별	100~299인	32.3	44.4	56.6	24.3
	300~999인	37.2	51.0	63.2	26.0
	1,000인 이상	44.2	56.9	71.1	26.9

4차(2023)년도 HRD-Index를 산출한 전체 기업의 하위지수 X1(1인당 교육훈련직접경비)의 평균값은 30점 만점에 9.3점이었으며 지수 상위 10%의 평균값은 18.6점, 지수 하위 10%의 평균값은 0점으로 상하위 간의 차이가 큰 것으로 나타났다. 산업별로는 금융업의 높은 평균값(14.4점)이 두드러졌고 제조업과 비금융서비스업은 각각 8.8점, 9.8점이었다. 반면, 상하위 간의 평균값 격차가 가장 큰 산업은 비

금융서비스업으로 지수 상위 10%의 평균값은 19.3점이었으나 지수 하위 10%의 평균값은 0점에 불과해 상위 기업과 하위 기업 간의 차이가 가장 큰 것으로 나타났다.

기업 규모별로 살펴보면 기업 규모가 클수록 평균값이 커지는 것으로 나타났으며 이러한 추세는 지수 상하위 10% 평균값에도 그대로 적용되고 있었다. 한편, 상하위 간의 평균값 격차가 큰 그룹은 300~999인 기업으로, 상위 10%의 평균값이 20.0점인 반면 하위 10% 평균값은 0점에 불과해 상하위 기업 사이의 격차가 가장 크게 나타났다.

표 5. 4차(2023)년도 조사 기업 HRD-Index: (X1) 1인당 교육훈련직접경비

(단위: 점, 30점 만점)

구분		하위 10% 평균 (A)	평균	상위 10% 평균 (B)	B-A
전체		0.0	9.3	18.6	18.6
산업별	제조업	0.0	8.8	18.1	18.1
	금융업	3.3	14.4	20.7	17.4
	비금융서비스업	0.0	9.8	19.3	19.3
규모별	100~299인	0.0	8.1	16.9	16.9
	300~999인	0.0	10.7	20.0	20.0
	1,000인 이상	4.3	13.5	21.6	17.3

주: 표준화(산출) 과정에서 최대 응답치의 150% 수준을 만점 기준으로 한 바, 전체적으로 (평균)점수가 크게 낮은 경향을 보임.

4차(2023)년도 HRD-Index를 산출한 전체 기업의 하위지수 X2(1인당 의무교육훈련시간(법정 외))의 평균값은 14점 만점에 5.6점이었으며 지수 상위 10%의 평균값은 9.3점, 지수 하위 10%의 평균값은 2.0점으로 상하위 간의 차이가 큰 것으로 나타났다. 산업별로는 비금융서비스업이 가장 낮은 평균값(5.2점)을 보였으며, 제조업과 금융업은 각각 5.6점, 6.9점으로 나타났고 상하위 간의 평균값 격차가 가장 큰 산업 역시 비금융서비스업이다.

기업 규모별로 살펴보면 1,000인 이상 기업의 평균값이 가장 높은 것으로 나타났으며 지수 상하위 10% 평균값도 동일한 모습을 보였다. 한편, 상하위 간의 평균값 격차가 큰 그룹은 100~299인 기업이었으나 상하위 10%의 평균값이 여타 규모의 기업 평균값과 큰 차이가 나지 않는 것으로 나타났다.

표 6. 4차(2023)년도 조사 기업 HRD-Index: (X2) 1인당 의무교육훈련시간(법정 외)

(단위: 점, 14점 만점)

구분		하위 10% 평균 (A)	평균	상위 10% 평균 (B)	B-A
전체		2.0	5.6	9.3	7.3
산업별	제조업	2.0	5.6	9.3	7.3
	금융업	3.4	6.9	10.0	6.6
	비금융서비스업	0.0	5.2	8.1	8.1
규모별	100~299인	0.0	5.3	9.3	9.3
	300~999인	2.0	6.0	9.4	7.4
	1,000인 이상	2.0	6.1	10.0	8.0

주: 표준화(산출) 과정에서 최대 응답치의 150% 수준을 만점 기준으로 한 바, 전체적으로 (평균)점수가 크게 낮은 경향을 보임.

4차(2023)년도 HRD-Index를 산출한 전체 기업의 하위지수 X3(형식훈련 현황)의 평균값은 14점 만점에 8.3점이었으며 지수 상위 10%의 평균값은 10.6점, 지수 하위 10%의 평균값은 5.6점으로 상하위 간의 차이는 5.0점이었다. 산업별로는 금융업의 높은 평균값(9.4점)이 두드러졌고 제조업과 비금융서비스업은 각각 8.2점, 8.4점으로 나타났다.

기업 규모별로 살펴보면 기업 규모가 클수록 평균값이 커지는 것으로 나타났으며, 300~999인 기업이 상하위 10% 평균값의 차이가 3.9점으로 가장 낮은 특성을 보였다. 한편, 규모가 가장 작은 100~299인 기업은 상하위 간의 평균값 격차가 4.5점으로 높았는데, 평균값(8.0점)과 상위 10%의 평균값(10.1점)이 여타 규모 기업보다 다소 낮은 가운데 하위 10% 평균값이 5.6점에 불과해 상하위 기업 사이의 격차도 큰 것으로 나타났다.

표 7. 4차(2023)년도 조사 기업 HRD-Index: (X3) 기업의 형식훈련 현황

(단위: 점, 14점 만점)

구분		하위 10% 평균 (A)	평균	상위 10% 평균 (B)	B-A
전체		5.6	8.3	10.6	5.0
산업별	제조업	5.6	8.2	10.6	5.0
	금융업	5.6	9.4	12.2	6.6
	비금융서비스업	6.2	8.4	10.6	4.4
규모별	100~299인	5.6	8.0	10.1	4.5
	300~999인	6.7	8.8	10.6	3.9
	1,000인 이상	6.7	9.1	11.2	4.5

4차(2023)년도 HRD-Index를 산출한 전체 기업의 하위지수 X4(비형식훈련 현황)의 평균값은 14점 만점에 9.0점이었으며 지수 상위 10%의 평균값은 11.4점, 지수 하위 10%의 평균값은 6.3점으로 상하위 간의 차이가 5.1점으로 나타났다. 산업별로는 금융업의 높은 평균값(9.9점)이 두드러졌고 제조업과 비금융서비스업은 각각 8.9점, 9.2점 수준으로 나타났다. 반면, 상하위 간의 평균값 격차가 가장 큰 산업은 제조업으로 지수 상위 10%의 평균값은 11.8점으로 두 번째로 높았으나 지수 하위 10%의 평균값은 5.7점으로 가장 낮아 상위 기업과 하위 기업 간의 차이(6.1점)가 가장 크게 나타났다.

기업 규모별로 살펴보면 기업 규모가 클수록 평균값이 커지는 것으로 나타났으며 이러한 추세는 지수 하위 10% 평균값에도 그대로 적용되고 있었다. 한편, 상하위 간의 평균값 격차가 큰 그룹은 규모가 가장 작은 100~299인 기업으로, 상위 10%의 평균값이 11.6점으로 높지 않았던 반면 하위 10% 평균값은 5.6점에 불과해 상하위 기업 사이의 격차(6.0점)가 가장 큰 것으로 나타났다.

표 8. 4차(2023)년도 조사 기업 HRD-Index: (X4) 기업의 비형식훈련 현황

(단위: 점, 14점 만점)

구분		하위 10% 평균 (B)	평균	상위 10% 평균 (A)	B-A
전체		6.3	9.0	11.4	5.1
산업별	제조업	5.7	8.9	11.8	6.1
	금융업	8.4	9.9	12.5	4.1
	비금융서비스업	6.7	9.2	11.2	4.5
규모별	100~299인	5.6	8.8	11.6	6.0
	300~999인	6.2	9.3	11.2	5.0
	1,000인 이상	7.7	9.8	12.2	4.5

4차(2023)년도 HRD-Index를 산출한 전체 기업의 하위지수 X5(교육훈련 인프라)의 평균값은 14점 만점에 6.1점이었으며 지수 상위 10%의 평균값은 8.9점, 지수 하위 10%의 평균값은 3.8점으로 상하위 간의 차이가 5.1점으로 나타났다. 산업별로는 금융업의 높은 평균값(7.3점)이 두드러졌으며 제조업과 비금융서비스업은 각각 6.0점으로 동일하게 나타났다. 반면, 상하위 간의 평균값 격차가 가장 큰 산업은

비금융서비스업으로 지수 상위 10%의 평균값은 8.9점으로 전체 평균과 동일한 수준이었으나, 지수 하위 10%의 평균값이 2.6점에 불과해 상위 기업과 하위 기업 간의 차이가 상대적으로 큰 것으로 나타났다.

기업 규모별로 살펴보면 기업 규모가 클수록 평균값이 커지는 것으로 나타났으며 이러한 추세는 지수 상하위 10% 평균값에도 그대로 적용되고 있었다. 한편, 상하위 기업 간의 평균값 격차가 큰 그룹은 300~999인 기업으로, 상위 10%의 평균값이 10.2점으로 높았던 반면 하위 10% 평균값이 3.8점에 불과해 상하위 기업 사이의 격차(6.4점)가 가장 큰 것으로 나타났다.

표 9. 4차(2023)년도 조사 기업 HRD-Index: (X5) 기업의 교육훈련 인프라 현황

(단위: 점, 14점 만점)

구분		하위 10% 평균 (A)	평균	상위 10% 평균 (B)	B-A
전체		3.8	6.1	8.9	5.1
산업별	제조업	3.8	6.0	8.9	5.1
	금융업	4.1	7.3	10.2	6.1
	비금융서비스업	2.6	6.0	8.9	6.3
규모별	100~299인	2.6	5.5	7.6	5.0
	300~999인	3.8	6.8	10.2	6.4
	1,000인 이상	5.1	8.2	10.2	4.9

4차(2023)년도 HRD-Index를 산출한 전체 기업의 하위지수 X6(인적자원개발 여건)의 평균값은 14점 만점에 7.3점이었으며 지수 상위 10%의 평균값은 10.5점, 지수 하위 10%의 평균값은 4.2점으로 상하위 간의 차이가 큰 것으로 나타났다. 산업별로는 금융업의 높은 평균값(8.4점)이 두드러졌고 제조업과 비금융서비스업은 각각 7.1점, 7.8점으로 나타났다.

기업 규모별로 살펴보면 기업 규모가 클수록 평균값이 커지는 것으로 나타났으며 이러한 추세는 지수 상위 10% 평균값에도 그대로 적용되고 있고 하위 10% 평균값의 경우 모든 규모 기업의 평균값(4.2점)이 동일하게 나타났다. 한편, 상하위 간의 평균값 격차가 큰 그룹은 규모가 가장 큰 1,000인 이상 기업으로, 상위 10%의 평균값이 11.6점으로 가장 높은 평균값을 보이면서 상하위 기업 사이의 격차(7.4점)가 가장 큰 것으로 나타났다.

표 10. 4차(2023)년도 조사 기업 HRD-Index: (X6) 기업의 인적자원개발 여건 현황

(단위: 점, 14점 만점)

구분		하위 10% 평균 (A)	평균	상위 10% 평균 (B)	B-A
전체		4.2	7.3	10.5	6.3
산업별	제조업	4.2	7.1	10.5	6.3
	금융업	4.9	8.4	10.5	5.6
	비금융서비스업	3.5	7.8	10.5	7.0
규모별	100~299인	4.2	7.1	10.5	6.3
	300~999인	4.2	7.5	10.5	6.3
	1,000인 이상	4.2	8.4	11.6	7.4

이 장에서는 4차(2023)년도 HRD-Index 현황을 2차(2021)년도 자료⁷⁾를 이용해서 산출한 HRD-Index와 비교한다. 이는 HRD-Index(2023)가 홀수 및 짝수 차수에 연속 조사되어 2개년도의 구성지표(23개) 및 하위지수(6개)가 모두 결측치 없이 확보된 경우 온전한 지수가 산출됨을 고려한 것이다.⁸⁾

100점 만점으로 환산한 HRD-Index 전체 평균값은 4차(2023)년도에 47.4점으로 2차(2021)년도 평균값(53.9)보다 6.5점 감소한 것으로 나타났다. 이러한 하락 양상은 모든 산업 및 규모에 걸쳐서 동일하게 나타났으며, 제조업(-6.7점) 및 1,000인 이상(-8.1점) 기업의 하락폭이 상대적으로 가장 크게 나타나면서 HRD 활동이 전반적으로 위축되었음을 드러냈다. 한편 이러한 전체 평균값의 하락은 상위 10% 기업의 평균값이 모든 산업 및 규모에 걸쳐 전반적으로 크게 낮아진 것에 기인한 것으로 나타났다. 즉, 제조업(-11.6점)과 100~299인(-12.3점) 상위 10% 기업에서 상대적으로 크게 하락한 가운데 전체적으로 10.0점이 낮아졌으며, 금융업 및 1,000인 이상 기업의 경우 하위 10% 기업의 평균값도 크게 하락한 것으로 나타났다.⁹⁾

IV 2차(2021)와 4차(2023)년도 간 추이

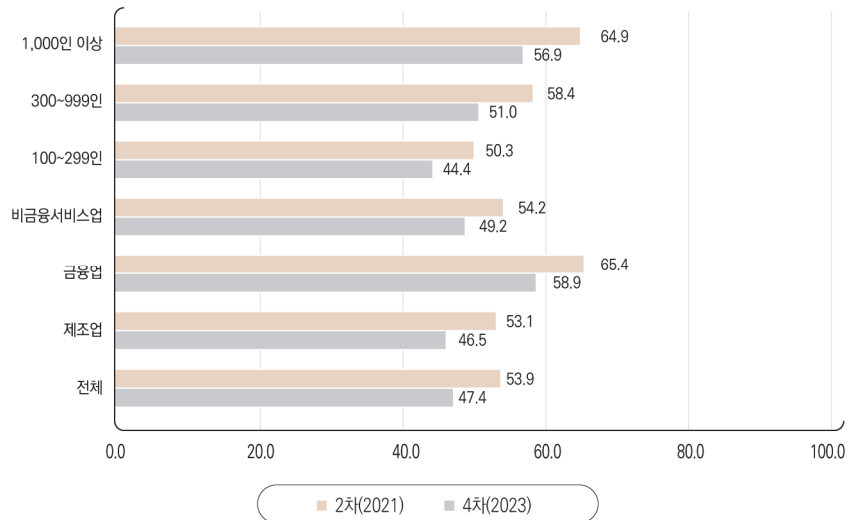
7) HRD-Index를 산출함에 있어 1차(2020)년도 수치를 산입해야 하는 45개의 대체(신규) 기업과 하위지수 중 결측값이 존재하는 2개 기업을 제외하고 453개 기업에 대해 산출함.

8) HRD-Index(2023) 지표들은 매년/홀수/짝수차수 문항(모듈) 범위를 포괄하고 있음. 이에 2개년 연속조사 기업은 모든 하위지수 및 종합지수가 산출되는 반면, 2021년 및 2023년 신규(대체) 패널 기업은 X3-X5 하위지수와 종합지수가 지표 무응답 내지 결측으로 인해서 산출되지 못함.

9) 2차(2021)년도 대비 4차(2023)년도 지수의 전체 및 상하위 10% 평균값 변동 추이는 [부표]에 제시함.

그림 1. 4차(2023)와 2차(2021)년도의 HRD-Index

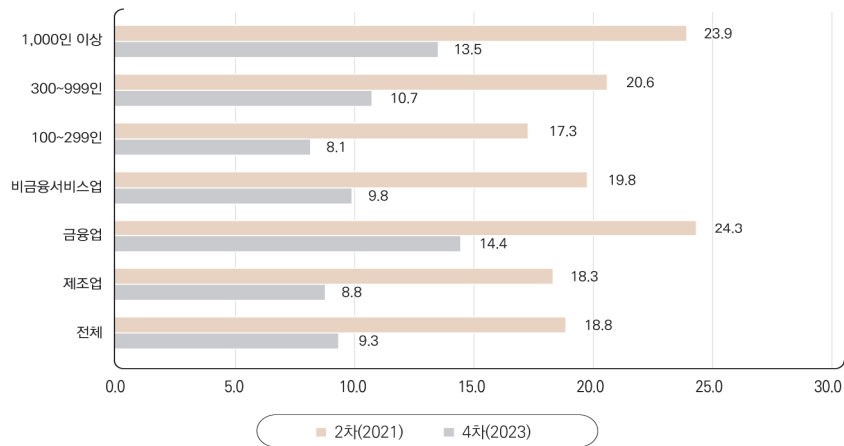
(단위: 점)



HRD-Index에서 가장 대표적인 ‘인적자원개발 투자’ 중 교육훈련비(X1) 지수 전체 평균값은 2차(2021)년도 18.8점에서 4차(2023)년도에는 9.3점으로 큰 폭 하락한 모습을 보였다. 이러한 하락은 모든 산업 및 규모에 걸쳐서 동일하게 나타났으며, 특히 비금융서비스업(-10.0점) 및 1,000인 이상(-10.4점) 기업의 하락 폭이 가장 크게 나타나 실제적인 교육훈련직접경비 ‘투자’에서 크게 위축된 모습을 보였다. 한편 이러한 전체 평균값의 하락은 상위 10% 기업의 평균값이 모든 산업 및 규모에 걸쳐 전반적으로 크게 낮아진 것에 기인한 것으로 나타났다. 즉, 비금융서비스업(-8.2점)과 100~299인(-8.8점) 상위 10% 기업에서 상대적으로 크게 하락했으며, 금융업(-17.0점) 및 1,000인 이상(-15.2점) 기업의 경우 하위 10% 기업의 평균값도 크게 하락한 것으로 나타났다.

그림 2. 4차(2023)와 2차(2021)년도의 HRD-Index: X1(1인당 교육훈련직접경비)

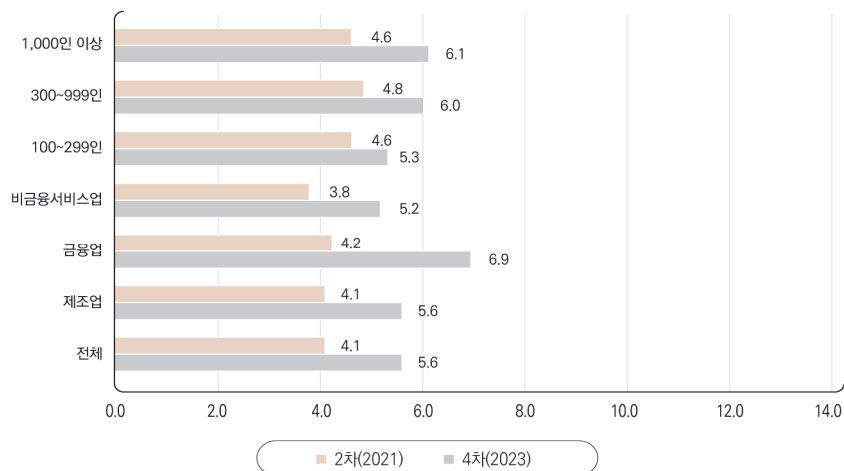
(단위: 점)



다른 하나의 ‘인적자원개발 투자’ 지수인 교육훈련시간(X2) 지수 전체 평균값은 2차(2021)년도 4.1점에서 4차(2023)년도에는 5.6점으로 다소 상승한 것으로 나타났다. 이러한 상승은 모든 산업 및 규모에 걸쳐 동일하게 나타났으며, 특히 금융업(+2.7점) 및 1,000인 이상(+1.5점) 기업의 상승 폭이 상대적으로 더 높았다. 다만 전체 및 하위 10%의 평균값 상승과 달리 상위 10% 기업의 평균값은 금융업(+1.2점)의 소폭 상승 외에는 전반적으로 하락한 것으로 나타난 특징을 보였다.

그림 3. 4차(2023)와 2차(2021)년도 간의 HRD-Index: X2(1인당 의무교육훈련시간(법정 외))

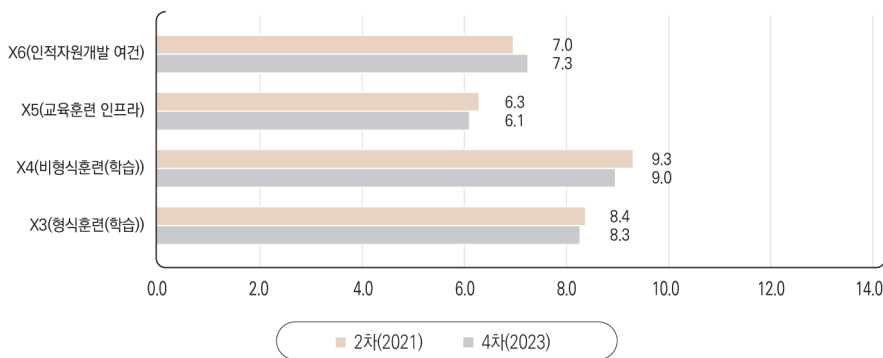
(단위: 점)



다음으로 ‘인적자원개발 활동’ 하위지수의 평균값 추이를 살펴보면 전반적으로 유사한 수준으로 나타나 HRD 활동 측면에서의 변동이 크지 않았던 것으로 보인다. 4차(2023)년도 X3(형식훈련) 및 X4(비형식훈련) 지수의 전체 평균값이 2차(2021)년도에 비해서 0.1~0.3점 가량 소폭 하락한 것으로 나타났는데, 이는 하위 10% 기업의 평균값은 다소 상승하였거나 유지된 반면 상위 10% 기업의 평균값이 낮아진 것에서 기인하였다. 한편 X5(교육훈련 인프라) 지수의 전체 평균값은 2차(2021)년도에 비해 4차(2023)년도에 0.2점 하락한 것으로 나타난 반면, X6(인적자원개발 여건) 지수는 0.3점 상승한 것으로 나타났다.

그림 4. 4차(2023)와 2차(2021)년도 간의 HRD-Index: X3, X4, X5, X6

(단위: 점)



V 기업 단위의 HRD 현황 (사례 분석)

이 장에서는 특정 기업의 4차(2023)년도 기준 HRD-Index를 동종 산업 및 규모 그리고 산업×규모 조합과 비교 분석한 결과의 일부를 제시한다. 이는 HCCP 자료를 통해 동종 산업 및 산업×규모 조합에 속한 개별 기업 단위의 HRD 활동 현황을 살펴봄으로써 추가적인 시사점 및 평가를 도출할 수 있는 유용성을 확인할 수 있기 때문이다. 사례 분석을 수행한 ID#000 기업¹⁰⁾은 화학물질 및 화학제품 제조업(의약품 제외),

10) 앞서 언급한 바와 같이 기업의 정보보호를 위해 산업 및 규모가 동일하고 Index 수준이 유사한 복수의 기업 분석 결과를 병합해서 재구성하였음을 재차 밝히는 바임.

300~999인 규모에 속한 기업이며, HRD-Index 종합 점수 기준으로 상위 10% 내에 속해 있다.

먼저 ID#000 기업의 HRD-Index는 67.4점(100점 만점)으로 상위 10% 기업의 평균보다도 높은 수준을 보인다. 한편 X1에서 X6까지의 모든 하위지수들도 전체 기업의 평균점수보다 높은 수준을 보이고 있으며, 특히 교육훈련비(X1) 지수가 매우 높게 나타나 직접적인 교육훈련 투자가 활발함을 드러냈다.

표 11. ID#000 기업의 HRD-Index 종합 현황

(단위: 점)

지수	해당 기업	평균점수	표준편차	상위 10%	하위 10%
X1: 교육훈련비	20.8	9.3	6.9	18.6	0.0
X2: 교육훈련시간	6.2	5.6	3.0	9.3	2.0
X3: 형식훈련	9.6	8.3	1.8	10.6	5.6
X4: 비형식훈련	9.9	9.0	2.2	11.4	6.3
X5: 교육훈련 인프라	10.3	6.1	2.2	8.9	3.8
X6: 인적자원개발 여건	10.6	7.3	2.5	10.5	4.2
HRD-Index	67.4	47.4	10.3	62.1	33.6

ID#000 기업의 HRD-Index는 67.4점(100점 만점)으로 전체 평균(47.4점)을 크게 상회하고 있으며, 동일산업 평균(46.5점) 및 동일규모 평균(51.0점)도 크게 상회하고 있다. 한편 동일 중분류 평균은 51.2점, 동일 산업×규모 조합 평균은 51.8점인 가운데 해당 기업은 이 수준도 크게 상회하고 있어 HRD 활동 수준이 매우 활발함을 알 수 있다.

표 12. ID#000 기업의 HRD-Index 현황

(단위: 점)

구분	해당 기업	평균점수	표준편차	상위 10%	하위 10%
전체	67.4	47.4	10.3	62.1	33.6
산업별		46.5	10.1	59.8	33.3
제조업		58.9	8.1	68.8	44.4
금융업		49.2	9.8	62.4	36.7
비금융서비스업					

〈표 계속〉

구분		해당 기업	평균점수	표준편차	상위 10%	하위 10%
규모별	100~299인		44.4	9.8	56.6	32.3
	300~999인		51.0	8.9	63.2	37.2
	1,000인 이상		56.9	8.6	71.1	44.2
산업중분류	화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외		51.2	12.1	70.6	32.8
산업*규모	제조업*300~999인		51.8	8.5	62.9	39.8

ID#000 기업의 X1(교육훈련비) 지수는 20.8점(30점 만점)으로 전체 평균(9.3점)과 동일산업(8.8점) 및 동일규모(10.7점) 평균도 크게 상회하고 있다. 한편, X2(교육훈련시간) 지수는 6.2점(14점 만점)으로 전체 평균(5.6점)과 동일산업(5.6점) 및 동일규모(6.0점) 평균을 다소 상회하고 있음을 알 수 있다.

표 13. ID#000 기업의 X1과 X2 지수 현황

(단위: 점)

구분		X1(교육훈련비) 지수				X2(교육훈련시간) 지수			
		해당 기업	평균점수	상위 10%	하위 10%	해당 기업	평균점수	상위 10%	하위 10%
전체		20.8	9.3	18.6	0.0	6.2	5.6	9.3	2.0
산업별	제조업		8.8	18.1	0.0		5.6	9.3	2.0
	금융업		14.4	20.7	3.3		6.9	10.0	3.4
	비금융서비스업		9.8	19.3	0.0		5.2	8.1	0.0
규모별	100~299인		8.1	16.9	0.0		5.3	9.3	0.0
	300~999인		10.7	20.0	0.0		6.0	9.4	2.0
	1,000인 이상		13.5	21.6	4.3		6.1	10.0	2.0
산업중분류	화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외		10.4	20.6	0.0		5.6	9.2	2.0
산업*규모	제조업*300~999인		10.6	20.1	0.0		6.1	9.6	2.0

ID#000 기업의 X3(형식훈련) 지수는 9.6점(14점 만점)으로 전체 평균(8.3점)과 동일산업(8.2점) 및 동일규모(8.8점) 평균을 크게 상회하고 있다. 한편, X4(비형식훈련) 지수는 9.9(14점 만점)으로 전체 평균(9.0점)과 동일산업(8.9점) 및 동일규모(9.3점) 평균을 상회하고 있음을 알 수 있다.

표 14. ID#000 기업의 X3과 X4 지수 현황

(단위: 점)

구분		X3(형식훈련) 지수				X4(비형식훈련) 지수			
		해당 기업	평균점수	상위 10%	하위 10%	해당 기업	평균점수	상위 10%	하위 10%
전체		9.6	8.3	10.6	5.6	9.9	9.0	11.4	6.3
산업별	제조업		8.2	10.6	5.6		8.9	11.8	5.7
	금융업		9.4	12.2	5.6		9.9	12.5	8.4
	비금융서비스업		8.4	10.6	6.2		9.2	11.2	6.7
규모별	100~299인		8.0	10.1	5.6		8.8	11.6	5.6
	300~999인		8.8	10.6	6.7		9.3	11.2	6.2
	1,000인 이상		9.1	11.2	6.7		9.8	12.2	7.7
산업중분류	화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외		8.8	11.4	5.5		8.8	12.0	5.7
산업*규모	제조업*300~999인		8.6	10.6	6.7		9.5	11.9	7.0

ID#000 기업의 X5(교육훈련 인프라) 지수는 10.3점(14점 만점)으로 전체 평균(6.1점)과 동일산업(6.0점) 및 동일규모(6.8점) 평균을 크게 상회하고 있다. 한편, X6(인적자원개발 여건) 지수는 10.6점(14점 만점)으로 전체 평균(7.3점)과 동일산업(7.1점) 및 동일규모(7.5점) 평균을 크게 상회하고 있음을 알 수 있다.

표 15. ID#000 기업의 X5와 X6 지수 현황

(단위: 점)

구분		X5(교육훈련 인프라) 지수				X6(인적자원개발 여건) 지수			
		해당 기업	평균점수	상위 10%	하위 10%	해당 기업	평균점수	상위 10%	하위 10%
전체		10.3	6.1	8.9	3.8	10.6	7.3	10.5	4.2
산업별	제조업		6.0	8.9	3.8		7.1	10.5	4.2
	금융업		7.3	10.2	4.1		8.4	10.5	4.9
	비금융서비스업		6.0	8.9	2.6		7.8	10.5	3.5
규모별	100~299인		5.5	7.6	2.6		7.1	10.5	4.2
	300~999인		6.8	10.2	3.8		7.5	10.5	4.2
	1,000인 이상		8.2	10.2	5.1		8.4	11.6	4.2
산업중분류	화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외		6.5	10.2	3.6		8.0	10.5	4.3
산업*규모	제조업*300~999인		6.7	10.2	3.8		7.5	10.5	4.2

이 절의 내용은 인적자본기업패널 4차(2023)년도 설문에 참여한 특정 기업에 대해 HRD-Index를 하나의 사례로 하여 비교해 본 결과이다. 이러한 내용은 기업의 종합적인 HRD 상황을 파악하는 데 유용할 뿐만 아니라 기업의 다양한 성과와도 관련지어 볼 수 있다. HRD-Index 지수가 높아지면 기업 내 인력의 직무만족도, 직무 몰입도, 재직률에 대한 긍정적인 영향은 물론이고 매출액, 경상이익 등의 재무 성과에도 긍정적인 영향을 주는 것으로 알려져 있다. 따라서 HRD-Index는 기업의 인적 자원개발 현황을 비교·평가할 뿐만 아니라 향후 실적과 성과를 예측하고 미래 전략 수립에 기초가 될 수 있는 유용한 지수로 다뤄질 수 있다고 본다.

VI 결론

HRD-Index 현황 및 추이에 대한 분석 결과를 통해 다음과 같은 사실을 확인할 수 있었다.

첫째, 4차(2023)년도 조사에 참여한 기업의 HRD-Index 평균값을 살펴보면(〈표 4〉참고) 300명 미만 규모 기업과 제조업 및 비금융서비스업 기업의 HRD 활동 위축이 우려되었다. 300명 미만 기업의 경우 매우 낮은 평균값(44.4점)을 나타냈으며, 금융업 평균이 58.9점인 반면 제조업(46.5점) 및 비금융서비스업(49.2점) 평균은 50점을 하회하고 있다. 또한 300명 미만 기업의 하위 10%의 평균값(32.3점)은 특히 낮은 편이었는데, 이는 300명 이하 제조업의 HRD 활동 위축 문제가 심각하다는 것을 의미한다.

둘째, HRD-Index 하위지수의 평균값을 살펴보면(〈표 5〉~〈표 10〉참고) ‘인적 자원개발 활동’은 비교적 양호한 데 비해 ‘인적자원개발 투자’와 ‘인적자원개발 환경’은 상당히 취약한 것으로 나타났다. ‘인적자원개발 활동’의 하위지수인 X3과 X4의 평균값은 14점 만점에 각각 8.3점, 9.0점이었던 반면, ‘인적자원개발 투자’인 X1(1인당 교육훈련비)의 경우 평균값이 9.3점(30점 만점)이었고 X2(1인당 교육훈련 시간)는 14점 만점에 5.6점에 불과했다. 또한 ‘인적자원개발 환경’의 하위지수인 X5와 X6의 평균값도 14점 만점에 각각 6.1점, 7.3점으로 매우 낮은 수준으로 나타났다.

셋째, HRD-Index 개별 하위지수의 지수 상위 10%와 하위 10% 간의 평균값

격차를 살펴보면(〈표 5〉~〈표 10〉 참고) X1(1인당 교육훈련직접경비)과 X2(1인당 교육훈련시간(법정 외)), 그리고 ‘인적자원개발 환경’의 하위지수인 X6(인적자원개발 여건) 등의 지수에서 상대적으로 보다 심각한 양극화 문제가 발생하는 것으로 나타났다.

넷째, 2차(2021)년도와 4차(2023)년도 간의 HRD-Index 추이 양상을 살펴보면 (〈그림 1〉 참고) 기업들의 인적자원개발 활동 수준은 2021년에 53.9점(100점 만점)에서 2023년에 47.4점으로 6.5점 감소하였는데, 지수 상위 10% 기업들의 평균은 보다 큰 폭으로 하락(-10.0점) 했다. 코로나19가 팬데믹화하면서 3년여 간 누적된 영향을 미쳐 기업의 인적자원개발 환경 및 활동이 크게 위축되었던 것으로 보인다.

다섯째, X1(1인당 교육훈련비) 전체 평균의 큰 폭 하락이 두드러졌으며, 특히 상위 10% 기업 전반의 하락세가 나타난 가운데 금융업과 1,000인 이상 기업의 경우에는 하위 10% 기업의 평균도 보다 큰 폭으로 하락하였다(부표 참조).

이상의 분석 결과로부터 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다. 먼저 코로나19 팬데믹 상황 3년여 기간 동안 우리나라 기업이 인적자원개발 ‘활동’과 ‘환경’ 측면에서는 이에 영향을 적게 받았던 반면 실제적인 ‘투자’에서는 크게 위축되었음을 알 수 있다. 다만 기업 규모 및 업종별로 분석된 현황 및 추이에 있어서 상이한 부분이 상당히 나타났으므로, 어떤 환경이나 요인에서 차별적이었는지 등은 보다 세밀하게 가늠해 보아야 할 것이다. 이와 더불어 우리나라 기업의 HRD 투자 및 활동의 효율성을 보다 높이기 위해서는 교육훈련 참여 시간 확대, 교육훈련 (지원) 인프라와 인적자원개발 여건을 지속적으로 높이는 노력을 강구할 필요가 있다. 그리고 산업 및 규모 내 수준에서 교육훈련 실시와 활용 부분에서의 양극화 완화를 위한 대책 마련도 필요하며, 기업 단위에서도 자사의 인적자원개발 투자-활동-환경 현황을 비교·평가해 보면서 보다 균형적인 발전 및 성장을 도모해야 하리라 본다.

참고문헌

- 민주홍·김혜정(2023a), 『HRD-Index(인적자원개발지수) 재구축 및 활용』. 한국직업능력연구원.
- _____ (2023b), “인적자본기업패널조사Ⅱ 참여 기업의 HRD-Index 현황 분석”, 『THE HRD REVIEW(2023.12.)』. 한국직업능력연구원.
- 정재호·황성수·황승록(2014). 『HRD-Index(인적자원개발지수) 구축 및 활용』. 한국직업능력개발원.
- 황성수·박라인(2015). “인적자본기업패널(HCCP) 조사 참여 기업들의 HRD-Index 현황 분석”, 『THE HRD REVIEW(2015.9.)』. 한국직업능력개발원.

[부표] 2차(2021)년도 대비 4차(2023)년도 지수의 변동 추이

부표 1. HRD-Index 종합지수 변동 추이

(단위: 점)

구분		하위 10% 평균	전체 평균	상위 10% 평균
전체		7.1	-6.5	-10.0
산업별	제조업	7.4	-6.7	-11.6
	금융업	-8.1	-6.5	-7.5
	비금융서비스업	8.7	-5.1	-7.6
규모별	100~299인	8.3	-5.9	-12.3
	300~999인	2.7	-7.4	-8.9
	1,000인 이상	-8.8	-8.1	-8.8

부표 2. X1 (1인당 교육훈련직접경비) 지수 변동 추이

(단위: 점)

구분		하위 10% 평균	전체 평균	상위 10% 평균
전체		0.0	-9.5	-7.8
산업별	제조업	0.0	-9.5	-7.8
	금융업	-17.0	-9.9	-5.9
	비금융서비스업	0.0	-10.0	-8.2
규모별	100~299인	0.0	-9.2	-8.8
	300~999인	-2.0	-9.9	-6.5
	1,000인 이상	-15.2	-10.4	-5.7

부표 3. X2 (1인당 의무교육훈련시간(법정 외)) 지수 변동 추이

(단위: 점)

구분		하위 10% 평균	전체 평균	상위 10% 평균
전체		2.0	1.5	-0.9
산업별	제조업	2.0	1.5	-0.9
	금융업	3.4	2.7	1.2
	비금융서비스업	0.0	1.4	-2.3
규모별	100~299인	0.0	0.7	-0.7
	300~999인	2.0	1.2	-1.2
	1,000인 이상	2.0	1.5	-0.5

부표 4. X3, X4 지수 변동 추이

(단위: 점)

구분		X3(형식훈련 현황)			X4(비형식훈련 현황)		
		하위 10% 평균	전체 평균	상위 10% 평균	하위 10% 평균	전체 평균	상위 10% 평균
전체		0.4	-0.1	-0.8	1.2	-0.3	-1.3
산업별	제조업	0.6	-0.1	-0.8	0.6	-0.3	-0.9
	금융업	-0.7	-0.3	0.8	1.2	-0.4	-0.5
	비금융서비스업	1.4	0.1	-0.5	0.9	-0.1	-0.4
규모별	100~299인	0.9	-0.1	-1.4	1.0	-0.2	-1.3
	300~999인	0.4	-0.1	-0.5	-0.6	-0.5	-1.3
	1,000인 이상	1.0	0.0	-0.7	-0.5	-0.4	-0.9

부표 5. X5, X6 지수 변동 추이

(단위: 점)

구분		X5(교육훈련 인프라 현황)			X6(인적자원개발 여건 현황)		
		하위 10% 평균	전체 평균	상위 10% 평균	하위 10% 평균	전체 평균	상위 10% 평균
전체		1.6	-0.2	-0.7	1.5	0.3	-0.6
산업별	제조업	1.5	-0.2	-0.7	1.5	0.2	-0.6
	금융업	-0.5	-0.9	-1.3	1.6	-0.2	-0.4
	비금융서비스업	0.4	0.2	-0.5	-0.1	0.6	-0.5
규모별	100~299인	0.4	-0.1	-1.7	1.6	0.4	-0.5
	300~999인	-0.7	-0.3	-0.4	-0.1	0.2	-0.5
	1,000인 이상	-0.7	-0.5	-1.3	1.2	-0.2	-1.5