

기업의 인적자원개발지수(HRD-Index) 변동과 추이(2009~2017년)

박라인 한국직업능력개발원 연구원
민주홍 한국직업능력개발원 연구위원

I. 서론

- 최근 세계화, 정보화, 신기술 등장 등으로 인해 기업의 핵심역량이 실물자본 중심에서 인적자본 또는 지식자본 중심으로 급격히 변하고 있음.
 - 환경변화에 대응하고 기업의 경쟁력을 높이기 위해 기업이 지닌 인적자원의 지식과 숙련 수준을 높이고 유지하는 것이 중요해지고 있음.
- 그러나 기업의 인적자원개발(Human Resource Development, 이하 HRD) 활동이 어느 정도인지 간명하게 보여줄 수 있는 지표나 지수가 별로 없었음.
 - 인적자본기업패널(Human Capital Corporate Panel, 이하 HCCP)은 기업들의 HRD 현황을 광범위하게 조사해 왔기 때문에 패널기업의 HRD 활동 현황을 종합한 뒤 수치화하여 비교·분석할 수 있도록 인적자원개발지수(이하 HRD-Index)를 산출함.
 - 이 지수를 통해 기업의 HRD 수준을 가늠할 수 있을 뿐만 아니라 향후 HRD 투자 계획, HRD 관련 정부 정책의 효과 평가 및 정책 대안 마련에 큰 도움을 얻을 수 있음.
- 이에 본고는 축적된 데이터를 이용하여 3차(2009)~7차(2017)년도 미탈락 패널기업들(317개)의 HRD-Index와 하위지수들의 변동과 추이를 분석하고자 함.
 - 지수의 변동과 추이를 살펴봄으로써 국내 기업들의 개략적인 HRD 투자 흐름과 경향을 파악할 수 있으며, 문제점이나 정책적 함의들도 도출할 수 있음.

II. HRD-Index 소개 및 산출 방법¹⁾

- HCCP 3차(2009)년도 데이터를 기점으로 HRD-Index가 산출되기 시작하였으며, 현재 7차(2017)년도까지의 데이터가 축적되어 있음.
 - HCCP 조사를 기초로 구성되어 있기 때문에 시간 변동에 따른 추세를 분석할 수 있으며 동일 기간 내 산업별, 기업 규모별 비교도 가능함.
- HRD-Index는 기업 HRD 현황을 체계적으로 파악할 수 있도록 3개 대분류(1. 인적자원개발투자, 2. 인적자원개발활동, 3. 인적자원개발환경) 하에 8개의 하위지수, 총 34개의 지표들로 구성되어 있으며, <표 1>에 나와 있는 것처럼 각자의 계산법에 따라 지표들을 합산하여 총점을 산출함.
 - 산출된 각 하위지수는 (지수)/(만점)의 공식에 따라 표준화된 점수로 환산되며²⁾, 각자 부여된 가중치에 따라 교육훈련비는 30점 만점, 개인개발~HRM 연계는 10점 만점으로 다시 환산되어 100점 만점의 HRD-Index로 합산함³⁾.

표 1. HRD-Index 세부지표와 점수 구성 방식

(단위: 개, %)

구분	하위지수	지표	점수부여방식
1. HRD 투자	① 교육훈련비	1인당 교육훈련직접경비	교육훈련직접경비/종업원수
2. HRD 활동	② 개인개발	집체식 사내교육훈련	미실시는 0점, 실시는 (실시연인원)/(종업원수)가 0.25 미만은 1점, 0.25 이상~0.5 미만은 2점, 0.5 이상~0.75 미만은 3점, 0.75 이상은 4점
		집체식 사외교육훈련	
		인터넷 학습(e-learning)	

<표 계속>

1) 이 절은 지난 2015년 9월 The HRD Review(제18권 5호, 통권 82호)에 수록된 ‘인적자본기업패널(HCCP) 조사 참여 기업들의 HRD-Index 현황 분석’에 수록되었던 내용으로, HRD-Index 산출과정에 대한 정보가 없는 독자들의 편의를 위해 재수록함.
 2) 하위지수 X1의 지표인 1인당 교육훈련직접경비의 경우 만점이 없는 관계로 1천만 원을 최고점으로 상정하여 표준화된 점수를 산출하였음.
 3) 좀 더 자세한 HRD-Index 구축과정은 본원에서 발행한 「HRD-Index(인적자원개발지수) 구축 및 활용」(정재호 외, 2014)을 참고하기 바람.

조사·통계 브리프

2. HRD 활동	② 개인개발	우편통신훈련(독서통신훈련)	미실시는 0점, 실시는 (실시연인원)/(종업원수)가 0.25 미만은 1점, 0.25 이상~0.5 미만은 2점, 0.5 이상~0.75 미만은 3점, 0.75 이상은 4점	
		국내연수		
		국외연수		
		OJT		
	③ 자기주도적 학습지원	학원(온라인, 우편 포함) 수강료 지원		
		국내 대학 등록금 지원		
		국내 대학원 등록금 지원		
		해외 대학원 학위과정 지원		
	④ 여타 경력개발	멘토링 또는 코칭		미실시는 0점, 실시는 활용 정도에 따라서 점수 부여, 거의 활용하지 않음 1점, 조금 활용하고 있음 2점, 어느 정도 활용하고 있음 3점, 많이 활용하고 있음 4점
		직무순환		
		경력개발제도		
		교육훈련휴가제		
		승계계획		
⑤ 조직개발	학습조직			
	6-시그마			
	제안제도			
	지식마일리지 제도			
3. HRD 환경	⑥ 교육훈련(지원) 인프라	교육훈련 담당 전담조직 유무	전담조직 2점, 전담자 1점 없으면 0점	
		교육훈련 전담자 유무		
		HRD 계획 수립 여부	예 1점 아니오 0점	
		자체 교육훈련 프로그램 개발 여부		
	⑦ 인적자원 개발여건	교육훈련에 대한 경영진의 인식이 부족	전적으로 그럼 0점~ 전혀 그렇지 않음 4점	
		교육에 대한 근로자의 관심과 이해 미흡		
		업무가 단순해 교육훈련 필요성이 없음		
		인력부족으로 교육훈련인원 차출 어려움		
		위탁교육훈련의 내용 부실		
	⑧ HRM 연계	교육훈련휴가의 유급 인정 여부	예 1점 아니오 0점	
		근로자의 교육훈련 이수 의무 여부		
		근로자의 교육훈련 프로그램 이수를 공식적으로 반영하는지 여부		
관리자 인사고과에 부하유성이나 교육훈련이 고과항목으로 설정되어 있는지 여부				

III. HCCP 3차(2009)~7차(2017)년도 HRD-Index 변동 추이 분석

- HCCP 3차(2009)~7차(2017)년도 조사 참여 패널기업을 대상으로 산출한 HRD-Index의 추이를 분석함⁴⁾.
 - 3차(2009)~7차(2017)년도 동안 한 번도 탈락하지 않고 조사에 응한 기업은 총 317개이며, <표 2>는 317개 기업들의 산업별, 규모별 분포를 보여주고 있음

표 2. 미탈락 기업 분포(2017년도 기준)

(단위: 개)

구분	한국 표준 산업 대분류	종사자 규모			총합
		300명 미만	300~999명	1,000명 이상	
제조업	제조업(C)	108	91	31	230
금융업	금융 및 보험업(K)	4	4	14	22
비금융 서비스업	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(J)	15	8	5	28
	전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	8	9	5	22
	교육 서비스업(F)	2	0	1	3
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(R)	6	4	2	12
총합		143	116	58	317

1. HRD-Index

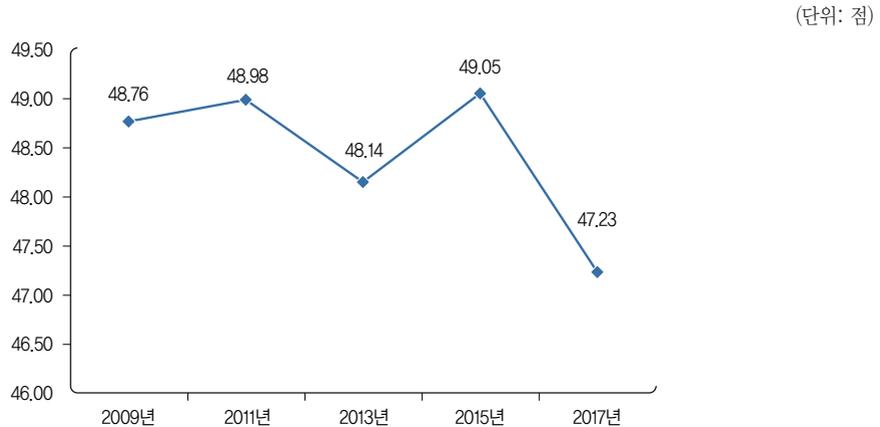
- HRD-Index 평균값은 3차(2009)년도에 48.76점, 4차(2011)년도에 48.98점, 5차(2013)년도에 48.14점, 6차(2015)년도에 49.05점이었으나, 7차(2017)년도에는 47.23점으로 이전

4) 경우에 따라서 응답값이 없어 결측값이 발생하기도 하며 결측값 처리 원칙은 다음과 같음. 하위지수 중 교육훈련비가 결측인 경우에는 전년도 조사값을 이용하되, 전년도도 결측인 경우 결측으로 처리함. 이 외의 경우(개인개발~HRM 연계)에는 각 지수를 구성하는 지표의 반수 이상이 결측이면 결측으로 처리하되, 반수 미만이 결측인 경우에는 지수값을 산출함. 마지막으로 하위지수들 중 반수 이상(4개 이상)이 결측이면 HRD-Index를 결측으로 처리하며, 반수 미만(3개 이하)이 결측인 경우에는 동일 산업 내 동일 규모 기업들의 평균값을 산입하여 HRD-Index를 산출함.

차수에 비해 크게 하락한 것으로 나타났음.

- 6차(2015)년도에는 49.05점으로 조사 기간 동안 최고점을 기록하였지만 7차(2017)년도에는 조사 기간 동안 최저점인 47.23점을 기록하였음.
- 이러한 하락이 기업들의 인적자원개발활동 둔화가 시작되었음을 의미하는 것인지 일시적 하락에 불과한 것인지는 지켜볼 필요가 있음.

그림 1. HRD-Index 추이(100점 만점)



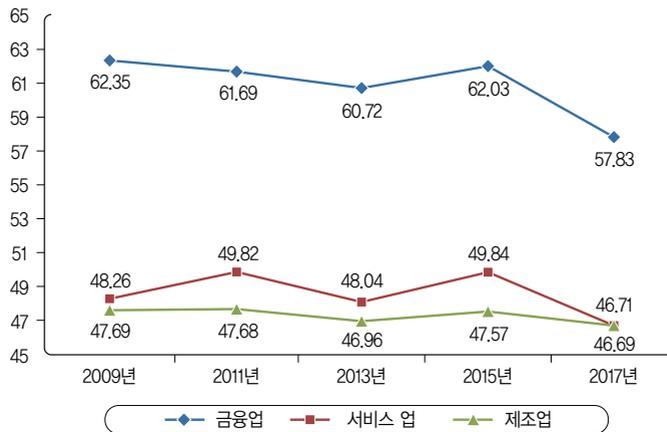
○ HRD-Index 평균값을 산업별로 살펴보면 금융업, 비금융서비스업, 제조업 모두 7차(2017)년도에 최저점을 기록한 것으로 나타났음.

- 금융업은 3개의 산업 중 평균점수가 가장 높은 편이었음. 하지만 7차(2017)년도에 유일하게 60점 이하를 기록하였는데, 이는 6차(2015)년도 대비 4점 이상 하락한 것이었음.
- 비금융서비스업의 경우 상승과 하락을 반복하였으며, 금융업과 마찬가지로 6차(2015)년도 대비 7차(2017)년도 점수의 하락폭이 매우 큰 것으로 나타났음. 특히 7차(2017)년도 점수는 제조업과 큰 차이가 없을 정도로 하락하였음.

- 제조업은 3개의 산업 중 평균점수가 가장 낮았으며 변동폭도 크지 않았음. 그러나 7차(2017)년도 점수가 가장 낮은 것은 다른 산업과 동일하였음.
- 7차(2017)년도 점수가 큰 폭으로 하락한 원인은 HRD 투자가 상대적으로 큰 편이었던 금융업과 비금융서비스업의 점수가 큰 폭으로 하락했기 때문인 것으로 보임. 따라서 이들 산업의 점수 하락 원인을 밝히고 대책을 마련하는 것이 필요함.

그림 2. 산업별 HRD-Index 추이(100점 만점)

(단위: 점)

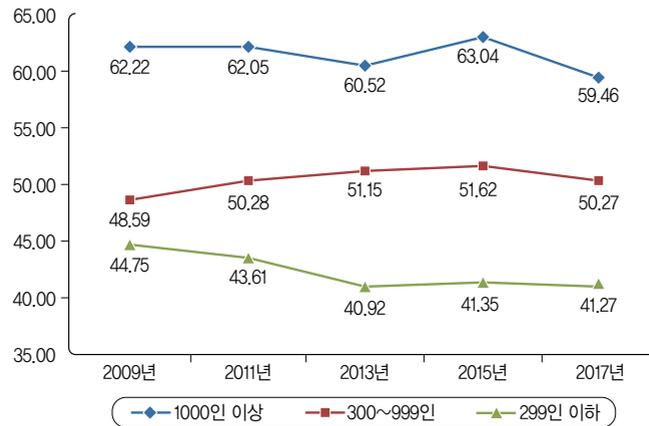


- HRD-Index 평균값을 종업원 규모별로 살펴보면 HRD에 가장 많이 투자를 하는 1,000명 이상 기업의 7차(2017)년도 점수가 크게 하락한 것으로 나타났음.
 - 종업원이 1,000명 이상인 대기업은 당연히 평균점수가 가장 높았으나, 6차(2015)년도 대비 7차(2017)년도 점수 하락폭이 가장 컸으며 점수도 조사 기간 동안 가장 낮은 것으로 나타났음.
 - 종업원이 300~999명 규모인 기업의 평균점수는 지속적으로 상승세를 이어왔으나 7차(2017)년도에 하락세로 반전된 것으로 나타났음.

- 300명 미만 규모의 기업들은 투자여력이 부족해 평균점수가 가장 낮았으며, 3차(2009)년도 점수가 가장 높은 점수일 정도로 부진한 상황이 계속 이어지고 있음.
- 투자 여력이 큰 종업원이 1,000명 이상인 기업들의 7차(2017)년도 점수는 조사 기간 내에서 가장 낮았으며, 상승세가 계속되었던 종업원이 300~999명인 규모의 기업들도 점수가 하락한 것으로 나타나 투자 여력이 큰 기업들마저도 HRD를 소홀히 하고 있는 것은 아닌지 우려됨

그림 3. 종업원 규모별 HRD-Index 추이(100점 만점)

(단위: 점)



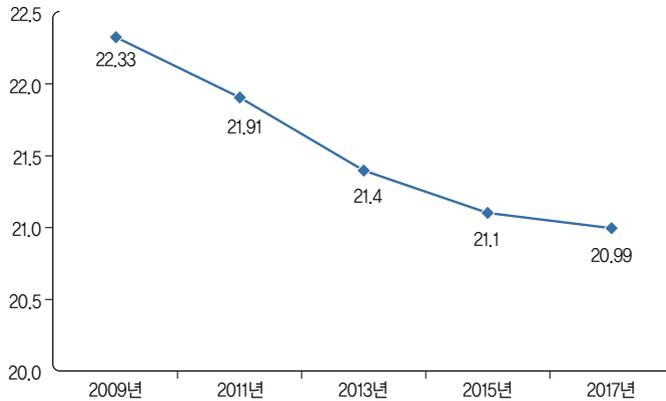
2. 교육훈련비 지표

- 교육훈련비 지표의 평균값은 3차(2009)년도부터 지속적으로 하락하고 있는 것으로 나타났음.
 - 3차(2009)년도의 평균값은 22.33점, 4차(2011)년도에는 21.91점, 5차(2013)년도에는 21.40점, 6차(2015)년도에는 21.10점, 7차(2017)년도에는 20.99점으로 하락 추세가 반전 없이 이어지고 있음.

- 다른 변수 없이 1인당 교육훈련직접경비만으로 산출되는 지표이기 때문에 이는 기업의 실제 투자가 하락하고 있다는 것을 의미함. 3차(2009)년도 이후에 상승세 없이 지표가 지속적으로 하락하고 있으므로 HRD 투자에 대한 한국 기업들의 과소 투자 가능성이 우려됨.

그림 4. 기업의 교육훈련비 지표 추이(30점 만점)

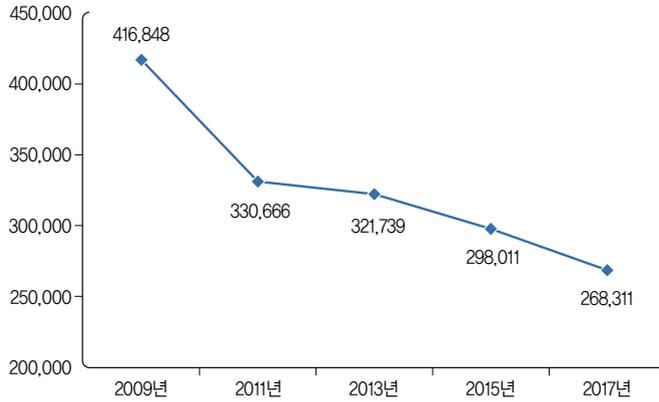
(단위: 점)



- 1인당 교육훈련직접경비의 평균값을 직접 살펴보면 3차(2009)년도부터 지속적으로 하락하고 있는 것으로 나타났음.
 - 3차(2009)년도의 평균값은 416,848원, 4차(2011)년도에는 330,666원, 5차(2013)년도에는 321,739원, 6차(2015)년도에는 298,011원, 7차(2017)년도에는 268,311원으로 하락 추세가 이어지고 있음.
 - 교육훈련비 지표의 선출방식(1,000만 원 이상은 만점인 30점으로 탑코딩)으로 인해 교육훈련비 지표의 변동 추이와 직접경비값의 변동 추이에 약간의 차이가 있으나 상승세 없이 지속적으로 하락하고 있다는 점은 동일함.

그림 5. 기업의 1인당 교육훈련직접경비 추이

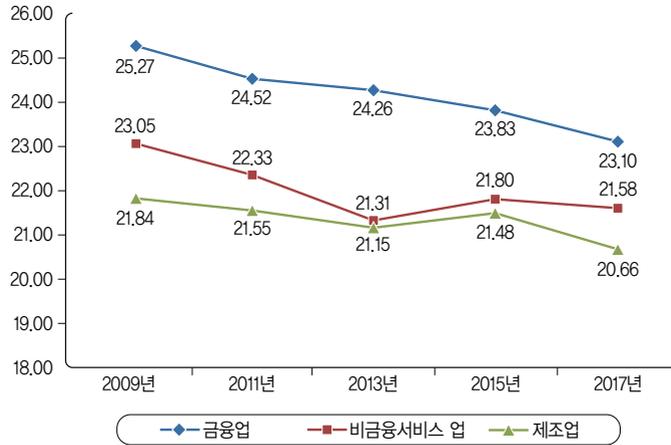
(단위: 원)



- 교육훈련비 지표 평균값을 산업별로 살펴보면 금융업, 비금융서비스업, 제조업 모두 7차년도에 최저점을 기록한 것으로 나타났음.
 - 금융업은 3개의 산업 중 평균점수가 가장 높은 편이었음. 하지만 3차(2009)년도 이후로 상승세 없이 하락세를 지속하고 있는 것으로 나타났음.
 - 비금융서비스업의 경우 6차(2015)년도에 상승세가 있었으나, 7차(2017)년도에 다시 하락한 것으로 나타났음.
 - 제조업은 3개의 산업 중 평균점수가 가장 낮았으며, 7차(2017)년도에는 점수가 크게 하락한 것으로 나타났음.

그림 6. 산업별 기업의 교육훈련비 지표 추이(30점 만점)

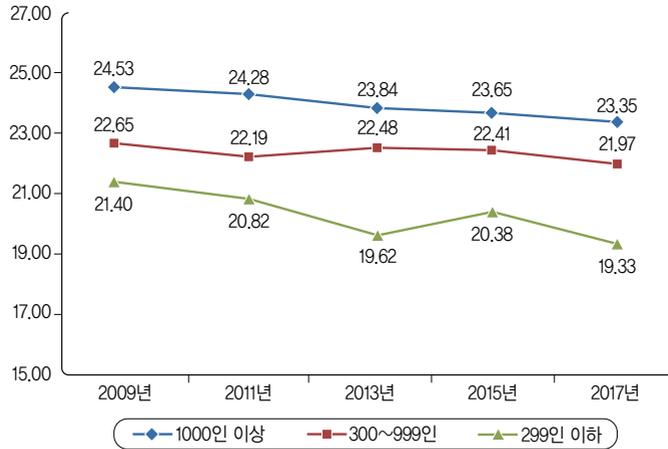
(단위: 점)



- 교육훈련비 지표의 평균값을 종업원 규모별로 살펴보면 HRD에 가장 많은 투자를 하는 1,000명 이상 기업의 하락세가 지속되고 있는 것이 눈에 띈.
 - 종업원이 1,000명 이상인 대기업은 당연히 평균점수가 가장 높았음. 하지만 3차(2009)년도 이후 매 차수마다 꾸준한 하락세를 지속하고 있음.
 - 종업원이 300~999명 규모인 기업들의 추이는 상대적으로 변동이 적었으나 7차(2017)년도에 최저점을 기록한 것으로 나타났음.
 - 300명 미만 규모의 기업들의 변동 추세가 가장 컸으며, 가장 최근 조사인 7차년(2017)년도의 평균점수가 가장 낮았음.
 - 투자 여력이 큰 종업원이 1,000명 이상인 기업들의 평균점수는 반전 없이 계속해서 하락세를 유지하고 있음. 그동안 HRD 투자를 주도해 온 대기업들마저도 HRD 투자를 줄이고 있어 미래 한국 기업의 경쟁 역량에 문제가 되지 않을지 우려스러움.

그림 7. 종업원 규모별 기업의 교육훈련비 지표 추이(30점 만점)

(단위: 점)



3. 개인개발 지표

- 개인개발 지표의 평균값은 7차(2017)년도에 크게 상승하여 조사 기간 내 최고점을 기록한 것으로 나타났음.
 - 3차(2009)년도의 평균값은 3.53점, 4차(2011)년도에는 3.61점, 5차(2013)년도에는 3.51점으로 하락했으나, 6차(2015)년도에는 3.69점으로 상승하였고, 7차(2017)년도에는 3.80점으로 크게 상승하였음.
 - 개인개발 지표는 교육훈련의 실시 여부와 교육훈련을 받은 인원수를 이용해 산출하는 지수임. 그러나 앞서 살펴본 교육훈련비 지표와 달리 7차(2017)년도에 최고점을 기록하였음.
 - 실질적인 투자가 줄어들고 있는 상황에서 교육훈련의 실시와 활용률이 높아지고 있는 상황은 모순적인 것으로 보임.

표 3. 기업의 개인개발 지표 추이

(단위: 점)

		2009년	2011년	2013년	2015년	2017년
전체		3.53	3.61	3.51	3.69	3.80
산업별	제조업	3.32	3.41	3.38	3.58	3.76
	금융업	5.66	5.58	4.99	4.96	5.24
	비금융서비스업	3.62	3.74	3.47	3.67	3.58
규모별	300명 미만	3.09	3.09	2.90	3.06	3.20
	300~999명	3.50	3.68	3.68	3.82	4.20
	1,000명 이상	5.06	5.00	4.70	5.00	4.72

주: 10점 만점임.

- 개인개발 지표 평균값을 산업별로 살펴보면 제조업의 상승세가 눈에 띈.
 - 금융업은 평균점수가 높은 편이지만 3차(2009)년도 이후로 하락세를 지속하다 7차(2017)년도에 회복하였음.
 - 비금융서비스업의 경우 상승과 하락을 반복하고 있는 모습을 보여주고 있음.
 - 제조업은 5차(2013)년도부터 상승세가 이어져 오고 있는 것으로 나타났음.
- 개인개발 지표의 평균값을 종업원 규모별로 살펴보면 1,000명 이상 대기업의 점수가 상승과 하락을 반복하는 가운데 1,000명 이하 기업들의 점수가 상승하고 있음.
 - 종업원이 1,000명 이상인 대기업은 당연히 평균점수가 가장 높지만 상승과 하락이 반복되면서 긍정적인 추세를 보여주고 있지 못함.
 - 종업원이 300~999명 규모인 기업들의 평균값은 지속적으로 상승하고 있으며, 1,000명 이상 기업들의 평균값과의 차이도 줄어들고 있음.
 - 300명 미만 규모 기업들의 평균값도 상승하고 있으며, 최근 조사인 7차(2017)년도의 평균점수가 가장 높았음.

- 종업원이 1,000명 이상인 기업들의 경우 1인당 교육훈련직접경비 지표 점수의 하락과 함께 개인개발 지표의 점수도 하락하였으나 종업원이 1,000명 이하인 기업들의 경우 1인당 교육훈련직접경비 지표의 추이와 달리 개인개발 지표의 점수는 상승하고 있음

4. 자기주도적 학습지원 지표

- 자기주도적 학습지원 지표의 평균값은 7차(2017)년도에 조사 기간 내 최저점을 기록한 것으로 나타났음.
 - 3차(2009)년도의 평균값은 1.78점, 4차(2011)년도에는 1.78점, 5차(2013)년도에는 1.70점으로 하락했으며, 6차(2015)년도에는 1.70점, 7차(2017)년도에는 1.64점을 기록하였음.
 - 자기주도적 학습지원 지표는 기업에서 실시하는 교육훈련이 아니라 외부 교육기관에서 실시되는 교육과 훈련을 지원하는 정도에 따라서 점수가 산출됨. 이러한 교육훈련은 기업의 수요와 일치하지 않는 경우가 많고 근로자 개인의 경력개발 및 인적자원개발투자인 성격이 더 크므로 상대적으로 점수가 낮은 편인 것으로 추정됨.

표 4. 기업의 자기주도적 학습지원 지표 추이

(단위: 점)

		2009년	2011년	2013년	2015년	2017년
전체		1.78	1.78	1.70	1.70	1.64
산업별	제조업	1.63	1.63	1.50	1.48	1.45
	금융업	3.18	2.93	2.90	3.24	3.52
	비금융서비스업	1.85	1.94	2.00	1.97	1.70
규모별	300명 미만	1.38	1.19	1.09	1.06	1.07
	300~999명	1.61	1.82	1.76	1.80	1.65
	1,000명 이상	3.44	3.31	3.11	3.08	3.06

주: 10점 만점임.

- 자기주도적 학습지원 지표 평균값을 산업별로 살펴보면 금융업의 높은 점수가 눈에 띈.
 - 금융업은 평균점수가 높으며 6차(2015)년도와 7차(2017)년도에 상승을 이어가고 있음.
 - 비금융서비스업의 경우 5차(2013)년도까지 상승하였으나 이후에는 하락을 반복하고 있는 모습을 보여주고 있음.
 - 제조업은 3차(2009)년도부터 점수가 계속 하락하고 있음.
- 자기주도적 학습지원 지표의 평균값을 종업원 규모별로 살펴보면, 종업원 규모 300명 미만, 1,000명 이상 기업의 점수는 하락하고 있으나, 300~999명 규모인 기업의 점수는 상승과 하락을 반복하였음.

5. 여타 경력개발 지표

- 여타 경력개발 지표의 평균값은 상승세를 이어오다 7차(2017)년도에 하락한 것으로 나타났다.
 - 3차(2009)년도의 평균값은 1.71점, 4차(2011)년도에는 1.90점, 5차(2013)년도에는 1.92점, 6차(2015)년도에는 2.15점으로 최고점을 기록하였으며, 7차(2017)년도에는 2.04점으로 하락하였음.
 - 여타 경력개발 지표는 기업에서 실시하는 전통적인 방식의 교육훈련이 아니라 비정형 교육훈련으로 분류될 수 있는 항목들이 일부 포함되어 있어 점수가 낮은 편으로 추정됨.

표 5. 기업의 여타 경력개발 지표 추이

(단위: 점)

	2009년	2011년	2013년	2015년	2017년
전체	1.71	1.90	1.92	2.15	2.04

〈표 계속〉

산업별	제조업	1.56	1.65	1.68	1.81	1.77
	금융업	3.39	3.34	3.14	4.11	4.16
	비금융서비스업	1.68	2.30	2.35	2.67	2.27
규모별	300명 미만	1.46	1.52	1.27	1.29	1.35
	300~999명	1.40	1.61	1.90	2.26	2.11
	1,000명 이상	3.19	3.51	3.55	4.04	3.59

주: 10점 만점임.

- 여타 경력개발 지표 평균값을 산업별로 살펴보면 금융업의 상승세가 눈에 띈.
 - 금융업은 평균점수가 높으며 7차(2017)년도에는 최고점인 4.16점을 기록하였음.
 - 비금융서비스업의 경우 6차(2015)년도까지 2.67점으로 상승하였으나 7차(2017)년도에는 2.27점으로 급락하였음.
 - 제조업의 점수는 매우 낮은 편으로 6차(2015)년도까지 상승하였으나 7차(2017)년도에는 하락하였음.
 - 개인개발 지표 점수에 비해 제조업의 여타 경력개발 지표 점수는 매우 낮은 편인데, 그 이유가 제조업 기업들의 교육훈련이 상대적으로 전통적 형태에 머물러 있기 때문은 아닌지 밝힐 필요가 있음.
- 3~7차년도 동안 HCCP 조사에서 탈락하지 않은 기업들의 여타 경력개발 지표의 평균값을 종업원 규모별로 살펴보면 종업원이 300~999명 규모인 기업의 점수 상승이 눈에 띈.

6. 조직개발 지표

- 조직개발 지표의 평균값은 4차(2011)년도에 잠시 상승한 후 지속적으로 하락하였음.
 - 3차(2009)년도의 평균값은 2.57점, 4차(2011)년도에는 2.72점, 5차(2013)년도에는 2.46점, 6차(2015)년도에는 2.39점, 7차(2017)년도에는 2.22점으로 하락하였음.

표 6. 기업의 조직개발 지표 추이

(단위: 점)

		2009년	2011년	2013년	2015년	2017년
전체		2.57	2.72	2.46	2.39	2.22
산업별	제조업	2.76	2.84	2.51	2.40	2.33
	금융업	3.21	3.21	3.15	3.21	3.04
	비금융서비스업	1.65	2.14	2.04	2.05	1.56
규모별	300명 미만	2.16	1.95	1.71	1.46	1.50
	300~999명	2.60	3.09	2.85	2.67	2.44
	1,000명 이상	3.75	4.11	3.62	4.13	3.57

주: 10점 만점임.

- 조직개발 지표 평균값을 산업별로 살펴보면 모든 산업에서 7차(2017)년도 점수가 하락한 것이 눈에 띈.
 - 비금융서비스업의 경우 4차(2011)년도에 급상승한 후 6차(2015)년도까지 비슷한 점수를 유지했으나, 7차(2017)년도에는 1.56점으로 급락해 최저점을 기록하였음.
- 조직개발 지표의 평균값을 종업원 규모별로 살펴보면 종업원 규모 300명 미만 기업들의 평균점수 하락이 두드러졌음.
 - 종업원 1,000명 이상, 300~999명 규모인 기업들의 평균점수는 상승과 하락을 반복했으며 7차(2017)년도 평균점수가 3차(2009)년도 점수에 비해 약간 낮은 편이었으나, 300명 미만 기업들의 평균점수는 조사 기간 내내 지속적으로 하락한 것으로 나타났음.

7. 교육훈련(지원) 인프라 지표

- 교육훈련(지원) 인프라 지표의 평균값은 5차(2013)년도에 크게 하락한 후 회복세를 거듭해 7차(2017)년도에는 3차(2009)~4차(2011)년도와 비슷한 수준으로 회복하였음.

표 7. 기업의 교육훈련(지원) 인프라 지표 추이

(단위: 점)

		2009년	2011년	2013년	2015년	2017년
전체		6.23	6.24	6.05	6.18	6.22
산업별	제조업	6.20	5.97	5.88	5.92	6.08
	금융업	8.98	9.43	9.09	8.75	8.98
	비금융서비스업	5.38	6.12	5.62	6.23	5.81
규모별	300명 미만	5.29	4.98	4.51	4.47	4.72
	300~999명	6.17	6.57	6.68	6.81	6.72
	1,000명 이상	9.25	8.97	8.73	9.19	8.92

주: 10점 만점임.

- 교육훈련(지원) 인프라 지표 평균값을 산업별로 살펴보면 비금융서비스업에서 7차(2017)년도 점수가 하락한 것이 눈에 띈.
 - 비금융서비스업의 경우 회복세를 보인 제조업과 금융업과 달리 7차(2017)년도에는 하락세를 피하지 못하였음.
- 교육훈련(지원) 인프라 지표의 평균값을 종업원 규모별로 살펴보면 종업원이 1,000명 이상인 기업들의 평균점수 하락이 두드러졌음.
 - 300명 미만, 300~999명 규모 기업들의 7차(2017)년도 평균점수는 회복세였으나 1,000명 이상 기업들의 평균점수는 유일하게 하락한 것으로 나타났음.

8. 인적자원 개발여건 지표

- 인적자원 개발여건 지표의 평균값은 큰 변화 없이 지속적으로 3차(2009)년도 수준을 유지해 온 것으로 나타났음.

표 8. 기업의 인적자원 개발여건 지표 추이

(단위: 점)

		2009년	2011년	2013년	2015년	2017년
전체		5.61	5.68	5.66	5.63	5.61
산업별	제조업	5.55	5.53	5.50	5.47	5.37
	금융업	6.11	6.25	6.84	7.11	7.32
	비금융서비스업	5.67	6.00	5.83	5.72	5.87
규모별	300명 미만	5.32	5.33	5.30	5.03	5.08
	300~999명	5.68	5.69	5.70	5.83	5.70
	1,000명 이상	6.38	6.58	6.48	6.73	6.72

주: 10점 만점임.

- 인적자원 개발여건 지표 평균값을 산업별로 살펴보면 산업별로 서로 다른 양상의 변동 추이가 드러났음.
 - 금융업의 경우 큰 상승세를 보여주었고 비금융서비스업의 경우에도 3차(2009)년도의 평균점수가 최저점인 것으로 나타났으나, 제조업에서는 평균점수가 하락하는 경향이 보이고 있음.
 - 제조업에서 인적자원개발에 대한 인식이 조금씩 악화되고 있는 것으로 보이며, 산업에서 차지하는 비중이 큰 제조업의 이러한 인식 악화는 미래 한국 제조업의 혁신역량과 경쟁력 약화, 나아가 국가경쟁력의 약화로 이어질 수 있음.
- 인적자원 개발여건 지표의 평균값을 종업원 규모별로 살펴보아도 양상의 차이가 나타났음.
 - 1,000명 이상, 300~999명 규모 기업들의 평균점수는 상승하거나 비슷한 수준을 유지하고 있는 반면, 300명 미만 기업들의 평균점수는 유일하게 하락한 것으로 나타났음.
 - 300명 미만 중소기업들의 점수 하락은 HRD 투자 기피로 이어질 수 있으며, 이는 취약한 상황에 있는 한국 중소기업들의 혁신역량, 경쟁력 약화를 초래할 수 있어 매우 우려스러움

9. HRM 연계 지표

- HRM 연계 지표의 평균값은 4차(2011)년도에 상승한 후, 7차(2017)년도에 또 크게 상승한 것으로 나타났음.

표 9. 기업의 HRM 연계 지표 추이

(단위: 점)

		2009년	2011년	2013년	2015년	2017년
전체		5.02	5.56	5.42	5.59	5.80
산업별	제조업	4.65	5.35	5.36	5.43	5.76
	금융업	7.39	7.84	6.36	6.82	6.25
	비금융서비스업	5.54	5.54	5.31	5.73	5.77
규모별	300명 미만	4.18	4.70	4.48	4.60	5.02
	300~999명	5.23	5.82	6.11	6.02	5.95
	1,000명 이상	7.20	7.37	6.48	7.20	7.41

주: 10점 만점임.

- HRM 연계 지표 평균값을 산업별로 살펴보면 제조업의 상승세와 금융업의 하락세가 교차하는 것이 눈에 띈
 - 비금융서비스업의 점수 또한 조금씩 상승하면서 3개 산업의 점수가 비슷한 수준으로 수렴하는 경향이 포착되고 있음.
- HRM 연계 지표의 평균값을 종업원 규모별로 살펴보면 종업원 규모 300명 미만 기업들의 평균점수 상승이 두드러졌음.
 - HRM 연계 지표의 경우 비용이 많이 들지 않는 항목들이 포함되어 있어 투자 역량이 제한되는 300명 미만 기업들의 평균점수도 쉽게 상승할 수 있는 것으로 추정됨.

IV. 결론

- 지금까지의 분석결과를 요약하면 아래와 같음.
 - 기업들의 HRD-Index 평균값은 등락을 거듭하다 7차(2017)년도에 47.23점으로 이전 차수에 비해 크게 하락하였으며, 이는 그동안 인적자원개발에 많은 투자를 해온 금융업 기업들과 1,000명 이상 대기업들의 점수 하락 때문임.
 - 하위지수인 기업들의 교육훈련비 지표의 평균값은 3차(2009)년도부터 계속해서 하락(1인당 교육훈련비 감소)하고 있는 것으로 나타났음.
 - 반면 개인개발 지표의 평균값은 7차(2017)년도에 크게 상승하여 조사 기간 내 최고점을 기록한 것으로 나타났음.
 - 외부 교육기관의 교육훈련에 대한 지원 정도를 보여주는 하위지수인 자기주도적 학습지원 지표의 평균값은 조사 기간 내내 하락하여 기업들의 관심이 갈수록 저하되고 있음을 알 수 있음.
 - 비정형 교육훈련으로 분류될 수 있는 항목들이 포함되어 있는 여타 경력개발 지표는 조사 기간 내내 점수가 낮은 편이었음.
 - HRD에 대한 기업의 전반적인 인식을 보여주는 하위지수인 인적자원 개발여건 지표의 평균값은 큰 변화 없이 지속적으로 3차(2009)년도 수준을 유지해 온 것으로 나타났으나, 이는 제조업과 300명 미만 중소기업들의 평균점수 하락을 다른 기업들의 평균점수 상승으로 상쇄한 것에 불과한 것으로 드러났음.
 - 비용이 많이 들지 않는 항목들이 포함되어 있는 하위지수인 HRM 연계 지표에서는 투자 역량이 제한되는 300명 미만 기업들의 평균점수도 상승한 것으로 나타났음.
- 이상과 같은 분석결과에 따라 제시되는 정책적 함의점은 아래와 같음.
 - 최저점을 기록한 7차(2017)년도의 HRD-Index 점수는 HRD에 관심이 많고 적극적으로

투자해 오던 금융업 기업들과 종업원 1,000명 이상인 대기업들의 점수 하락에서 기인함. 투자 여력이나 관심도 측면에서 한국 기업들의 HRD을 주도해 오던 이들 기업의 부진은 심각한 문제가 될 수도 있음.

- 하위지수 중 교육훈련비 평균값 추세에서는 위와 같은 문제가 더욱 명확히 드러나고 있음. 3차(2009)~7차(2017)년도 기간 동안 금융업 기업들과 종업원 1,000명 이상인 대기업들의 점수는 계속 하락하고 있었으며, 이는 1인당 교육훈련직접경비 투자의 감소를 의미하는 것으로, 이들 기업이 한국 기업들의 HRD을 주도해 온 것은 사실이지만 그동안 실질적인 투자는 감소하고 있었음을 말해주고 있음.
- 이러한 현상이 발생하게 된 원인으로는 내부 노동시장보다는 외부 노동시장을 통한 인력 충원 활성화, 핵심 인적자원 중심의 HRD 행태 확산 등 다양한 원인들이 제시될 수 있음. 추후 심도 있는 분석을 통해 다른 원인이 있는지에 대해 명확히 밝히고, 분석결과를 토대로 대책을 마련해야 할 것임.
- 한편 하위지수 인적자원 개발여건 지표의 추이를 살펴보면 300명 미만 중소기업들과 제조업 등 상대적으로 HRD 역량이 취약한 기업들의 평균점수 하락 경향이 나타났음. 이러한 하락은 다른 기업들(금융업, 1,000명 이상 대기업 등)의 상승 경향과 대비되어 두드러지고 있음.
- HRD에 대한 실질 투자인 교육훈련비 지표나 개인개발 지표에 대한 300명 미만 중소기업들과 제조업 기업들의 평균점수 추이는 상대적으로 양호한 편이지만, HRD에 대한 전반적인 관심과 인식을 나타내는 교육훈련(지원) 인프라 지표의 점수 하락은 이들 기업이 미래에도 지금 수준의 투자를 유지할 가능성이 낮음을 의미함.
- 이러한 상황을 방지할 경우 HRD에 취약한 기업들의 경쟁력은 더욱 약화될 것이며, 혁신 역량의 중요성이 갈수록 커지는 경영환경에서 뒤처지게 되어 도태될 것임. 따라서 HRD에 대한 관심 저하와 인식 악화가 무엇 때문인지 심도 있는 분석을 통해 밝혀내고, 이들 기업들의 인식 전환을 이끌어 낼 수 있는 정책대안을 마련해야 함. 

참고문헌

박라인·황승록(2017). “인적자본기업패널(HCCP) 6차(2015)년도 조사 참여 기업들의 HRD-Index 현황 분석”, HRD Review 20권 4호.

정재호·황성수·황승록(2014). 『HRD-Index(인적자원개발지수) 구축 및 활용』, 한국직업능력개발원.

황성수·박라인(2015). “인적자본기업패널(HCCP) 조사 참여 기업들의 HRD-Index 현황 분석”, HRD Review 18권 5호.