

기업 경영 및 인적자원개발 현황과 변화

민주홍 한국직업능력연구원 연구위원
손희전 한국직업능력연구원 전문연구원

I. 서론

- 기업의 경영 환경은 4차 산업혁명과 빠르게 진화하는 신기술 발전 등으로 인해 대내·외적으로 큰 변화에 계속적으로 직면하고 있으며, 이에 기업들은 변화하는 경영 환경과 새로운 트렌드에 적응하기 위해 크고 작은 다양한 기업 혁신을 시도하고 있음.
- 기업은 변화하는 환경에 적응하며 지속 성장을 하기 위해, 상품에 대한 연구개발, 신제품의 출시, 마케팅 전략 등 다방면으로 혁신을 시도하고 있으며, 이러한 혁신의 중심에는 인적자원개발 및 관리가 중요하게 자리함.
- 인적자원개발 및 관리는 기업 경쟁력의 기반으로서 그 중요성이 점점 커지고 있으며, 이와 더불어 HR 전담조직의 운영, 교육훈련 이수 제도와 기준, 인적자원개발의 효과와 방법 등에 대해서도 관심이 커지고 있음.
- 이 글에서는 한국직업능력연구원의 인적자본기업패널(Human Capital Corporate Panel, 이하 HCCP) 자료를 활용하여 국내 기업의 경영 환경과 인적자원개발 및 관리 측면에서의 주요 현황, 그리고 지난 10년 사이의 변화 차이를 살펴봄으로써 국내 기업들의 현 주소와 시사점을 찾아보고자 함.

II. 조사 자료 및 분석 방법

○ HCCP¹⁾ 조사는 우리나라 기업이 지닌 인력의 양적·질적 수준을 파악하고 기업 내에서의 인적자원 축적 과정을 파악하기 위해, 한국직업능력연구원²⁾에서 기업을 패널로 구축하여 기업과 그 기업의 근로자를 대상으로 조사하는 국가승인통계(승인번호 제389003호)임.

- HCCP 제 I 차 WAVE 사업(2004~2018년)은 2005년 1차 조사를 시작으로 2년 주기로 조사되어 7차(2017년)까지의 자료를 구축·완료하였으며, 제 II 차 WAVE 사업(2019년~)은 제 I 차 중장기 사업과의 연계 및 문제점을 보완하고 1년 주기 조사로 설계되어 2020년 1차 조사를 시작으로 진행되고 있음.

- HCCP는 100인 이상 종업원 규모의 제조업, 금융업, 비금융서비스업을 조사하고 있으며, 조사 내용은 크게 경영 일반, HR 부서, 인적자원관리(HRM), 인적자원개발(HRD), 인력 현황, 연구개발(R&D) 등으로 나뉨.

○ 이 글에서는 2020년(HCCP 제 II 차 WAVE 1차)에 조사된 자료를 ① 기업 일반 측면, ② 경영 환경 측면, ③ 인적자원개발(HRD) 측면으로 나누어 주요 변수 중심으로 살펴보고, 이를 업종과 규모로 세분화하여 2009년(HCCP 제 I 차 WAVE 3차) 조사 결과와 비교해 봄으로써 지난 10년간의 변화 차이를 살펴봄²⁾.

1) HCCP는 무료 공개 자료로 한국직업능력연구원 홈페이지 '패널연구' 영역에서 다운로드할 수 있으며, NICE신용평가정보(주)의 기업 재무정보와 특허정보 등 부가적인 2차 자료(일부는 유료 자료)를 병합하여 사용할 수 있음.

2) 이 글에서는 간단한 기초통계 비교를 통해 개략적인 주요 현황 및 변화 차이를 파악하는데만 의미를 부여함.

표 1. 기초통계 비교 연도의 기업 사례 수 요약¹⁾

(단위: 개)

		소규모 (100~299인)			중규모 (300~999인)			대규모 (1,000인 이상)			계			총계
		연속 패널	그 외 패널	신규 표집	연속 패널	그 외 패널	신규 표집	연속 패널	그 외 패널	신규 표집	연속 패널	그 외 패널	신규 표집	
제조	제조업 (C)	66	36	164	48	27	35	15	3	9	129	66	208	403
금융	금융 보험 (K)	1	5	2	5	2	5	5	1	1	11	8	8	37
비금융 서비스	출판 영상 방송통신 정보 서비스업 (J)	8	3	8	4	4	7	2	0	1	14	7	16	27
	전문과학기술 서비스업 (M)	5	0	9	5	0	6	1	0	0	11	0	15	26
	교육 서비스업 (P)	1	0	0	0	0	2	1	0	0	2	0	2	4
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 (R)	4	0	5	1	0	1	2	0	0	7	0	6	13
계		85	44	188	63	33	56	26	4	11	174	81	255	510

주: 1) HCCP 제Ⅱ차 WAVE 1차(2020) 연도 조사 기업 수를 기준으로 I 차 WAVE 패널 및 신규표집 기업 수를 비교

2) 연속 패널: I 차 WAVE 조사 중 3차(2009) ~ 7차(2017) 연속으로 응답한 패널 기업

그 외 패널: I 차 WAVE 조사 중 3~7차 연속 응답 기업 외 1회 이상 응답한 패널 기업

신규 표집: II 차 WAVE 조사에서 처음으로 응답한 기업

- 살펴보고자 하는 주요 변수는 ① 기업 일반 측면에서 연구개발 조직 형태, 신제품 출시·개선 여부, 신제품 개발 주체, ② 경영 환경 측면에서 경영 최우선 순위, 시장 전략, 신제품 개발 정도, ③ 인적자원개발(HRD) 측면에서 HR 전담조직 및 기능 분화, 교육훈련 이수 의무화, 최소 교육훈련 시간, 인적자원개발의 효과와 방법 평가 등임.

III. 분석 결과

1. 기업 일반 측면의 변화

- 기업 내 연구개발 조직 형태³⁾, 신제품(상품·서비스) 출시·개선⁴⁾, 신제품(상품·서비스) 개발 주체⁵⁾ 등 기업 일반 측면의 대표적인 변화를 살펴보면 다음과 같음.
- 기업 내 연구개발 조직 형태는 10년 전에 비해 연구소 비중은 다소 증가(61.1 → 64.3%, 3.2%p ↑)하였으나, 전담부서의 비중은 축소(22.6 → 17.6%, 5.0%p ↓)됨.
 - TFT 형태도 10년 전과 비교하여 다소 증가(1.1 → 1.6%, 0.5%p ↑)했고, 연구개발 조직을 통하지 않는 형태도 다소 증가(15.2 → 16.1%, 0.9%p ↑)함.
 - 금융업은 전담부서 중심에서 연구소와 TFT, 전담조직을 통하지 않는 형태 등으로 다변화되는 양상을 나타냄.
 - 대규모와 중규모 기업은 전담부서 형태를 축소하였고, 연구소나 TFT 형태가 증가하였으며, 특히 중규모 기업은 연구소 형태의 증가율이 높음. 반면 소규모 기업의 경우 연구소 형태는 축소(58.6 → 57.8%, 0.8%p ↓)하고 전담부서(20.9 → 26.7%, 5.8%p ↑) 및 다양한 조직 형태로 구성함.

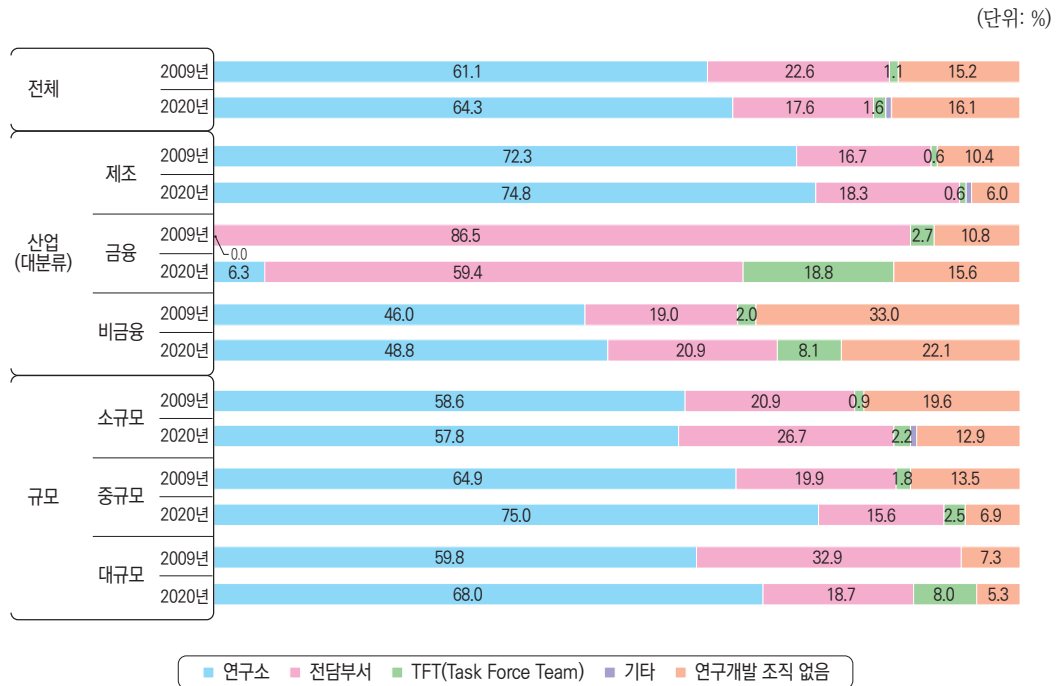
3) 설문문항: 귀사의 연구개발 조직은 어떤 형태입니까?

4) 설문문항: [2009년 조사] 지난 2년간(2007~2008년) 귀사는 신제품(상품·서비스) 또는 기존 제품(상품·서비스)을 크게 개선한 제품(상품·서비스)을 시장에 출시했습니까?

[2020년 조사] 귀사는 지난해 신제품(상품·서비스) 또는 기존 제품(상품·서비스)을 크게 개선한 제품(상품·서비스)을 시장에 출시했습니까?

5) 설문문항: 이런 제품(상품·서비스)을 주로 누가 개발했습니까?

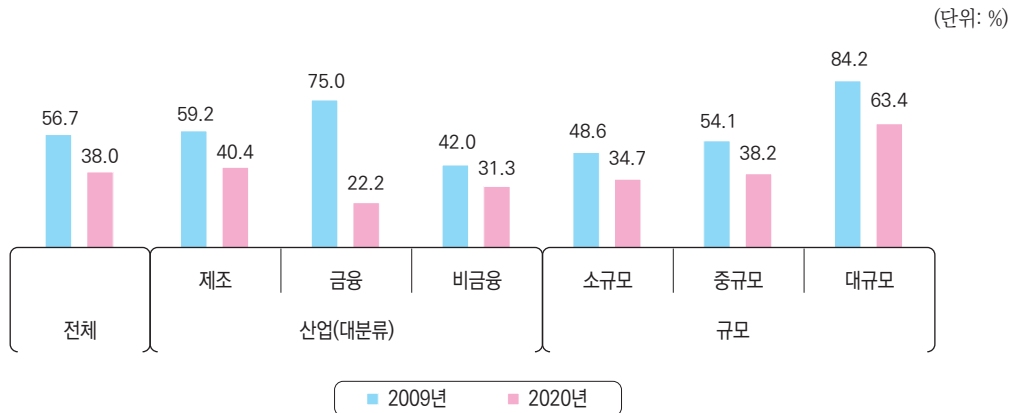
그림 1. 연구개발 조직 형태



○ 신제품(상품·서비스) 또는 기존 제품(상품·서비스)을 개선한 제품의 시장 출시는 산업·규모에 상관없이 전체적으로 10년 전에 비해 크게 감소(56.7 → 38.0%, 18.7%p ↓)함.

- 금융업의 감소(75.0 → 22.2%, 52.8%p ↓)가 특히 컸으며, 제조업(59.2 → 40.4%, 18.8%p ↓), 비금융업(42.0 → 31.3%, 10.7%p ↓)의 감소도 크게 나타남.
- 신제품 또는 개선 제품의 출시 감소는 기업 규모에 관계없이 컸으며, 규모가 클수록 감소 경향성이 강하게 드러남.

그림 2. 신제품(상품·서비스) 또는 개선품 출시 여부



○ 신제품(상품·서비스) 또는 개선 제품(상품·서비스)을 출시한 기업의 경우, 출시 제품의 개발 주체는 지난 10년과 비교하여 협력개발과 외부개발 비중은 감소하고 자체개발 비중이 소폭 증가(78.7 → 82.0%, 3.3%p ↑)함.

- 제조업과 비금융업은 지난 10년과 비교하여 자체개발의 비중이 증가한 반면, 금융업은 자체개발을 크게 줄이고 협력이나 외부에서 개발된 것을 활용하는 비중이 높은 것으로 나타남.
- 소규모와 중규모, 특히 중규모 기업들은 자체개발 확대 경향이 컸던 반면, 대규모 기업은 오히려 협력개발의 비중이 상당히 증가함. 아울러, 전 업종에 걸쳐 중·대규모 기업의 외부개발은 없는 것으로 나타남.

표 2. 신제품(상품·서비스) 개발 주체

(단위: %, %p)

구분		자체개발	협력개발	외부개발	2020년 - 2009년		
					자체개발	협력개발	외부개발
전체	2009년	78.7	18.7	2.6	0.0	0.0	0.0
	2020년	82.0	16.0	2.1	3.3	-2.7	-0.5

〈표 계속〉

산업 (대분류)	제조	2009년	78.4	19.1	2.5	0.0	0.0	0.0
		2020년	83.4	15.3	1.2	5.0	-3.8	-1.3
	금융	2009년	96.3	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0
		2020년	66.7	16.7	16.7	-29.6	13.0	16.7
	비금융	2009년	69.1	26.2	4.8	0.0	0.0	0.0
		2020년	76.0	20.0	4.0	6.9	-6.2	-0.8
규모	소규모	2009년	76.6	21.5	1.9	0.0	0.0	0.0
		2020년	80.0	16.4	3.6	3.4	-5.1	1.7
	중규모	2009년	77.2	19.6	3.3	0.0	0.0	0.0
		2020년	91.4	8.6	0.0	14.2	-11.0	-3.3
	대규모	2009년	84.1	13.0	2.9	0.0	0.0	0.0
		2020년	69.2	30.8	0.0	-14.9	17.8	-2.9

2. 경영 환경 측면의 변화

○ 경영의 최우선 순위⁶⁾, 주력 제품(상품·서비스)의 시장 전략⁷⁾, 신제품(상품·서비스)의 개발 및 도입 정도⁸⁾ 등 경영 환경 측면의 대표적인 변화를 살펴보면 다음과 같음.

○ 기업 경영의 최우선 순위는 지난 10년 전과 품질(서비스) 향상 > 원가 절감 > 신제품(상품·서비스) 개발 순인 것은 동일하나, 신제품(상품·서비스) 개발 비중이 낮아지고(20.5 → 15.3%, 5.2%p ↓), 원가절감 비중은 보다 높아짐(28.1 → 32.2%, 4.1%p ↑).

- 금융업의 경우 원가 절감을 우선시하는 비중은 증가(13.5 → 22.2%, 8.7%p ↑)한 반면, 품질(서비스) 향상에 대한 사항은 크게 감소(70.3 → 59.3%, 11.0%p ↓)한 것으로 나타남.

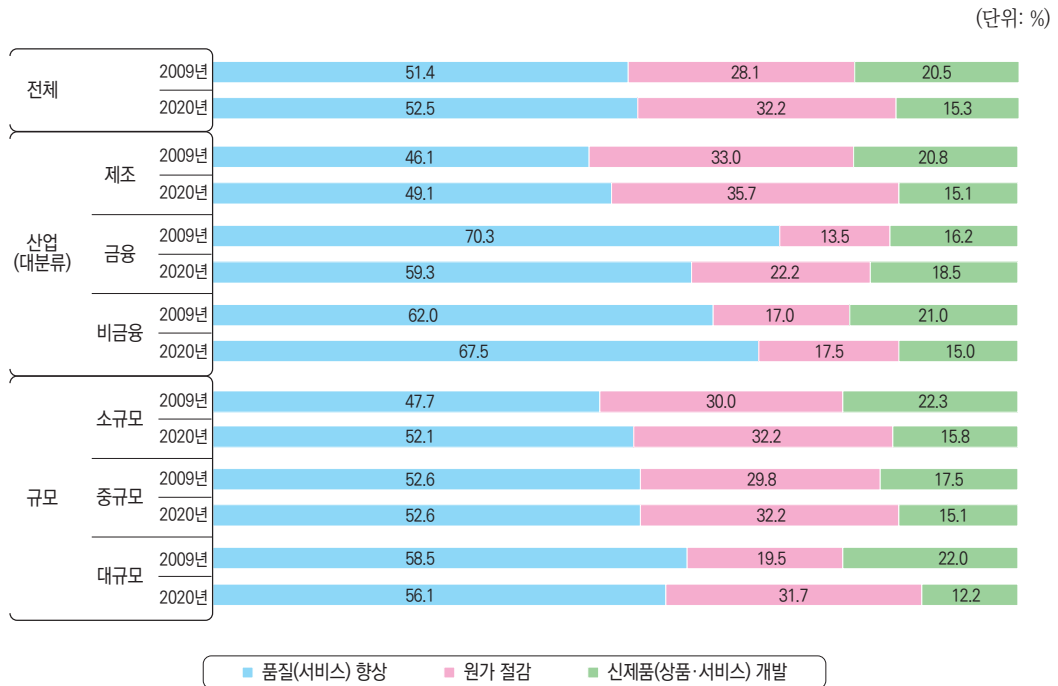
- 원가 절감을 우선시하는 경영의 비중은 기업의 규모가 클수록 크게 나타남.

6) 설문문항: 귀사는 다음 중 어느 것에 최우선 순위를 두고 경영하고 있습니까?

7) 설문문항: 귀사의 주력 제품(상품·서비스)에 대한 시장 전략은 다음 어디에 가깝습니까?

8) 설문문항: [2009년 조사] 지난 2년간(2007-2008년) 신제품(상품·서비스)의 개발 및 도입은 얼마나 있었습니까?
[2020년 조사] 2년 전에 비해 지난해 귀사의 신제품(상품·서비스)의 개발 및 도입은 얼마나 있었습니까?

그림 3. 경영 최우선 순위

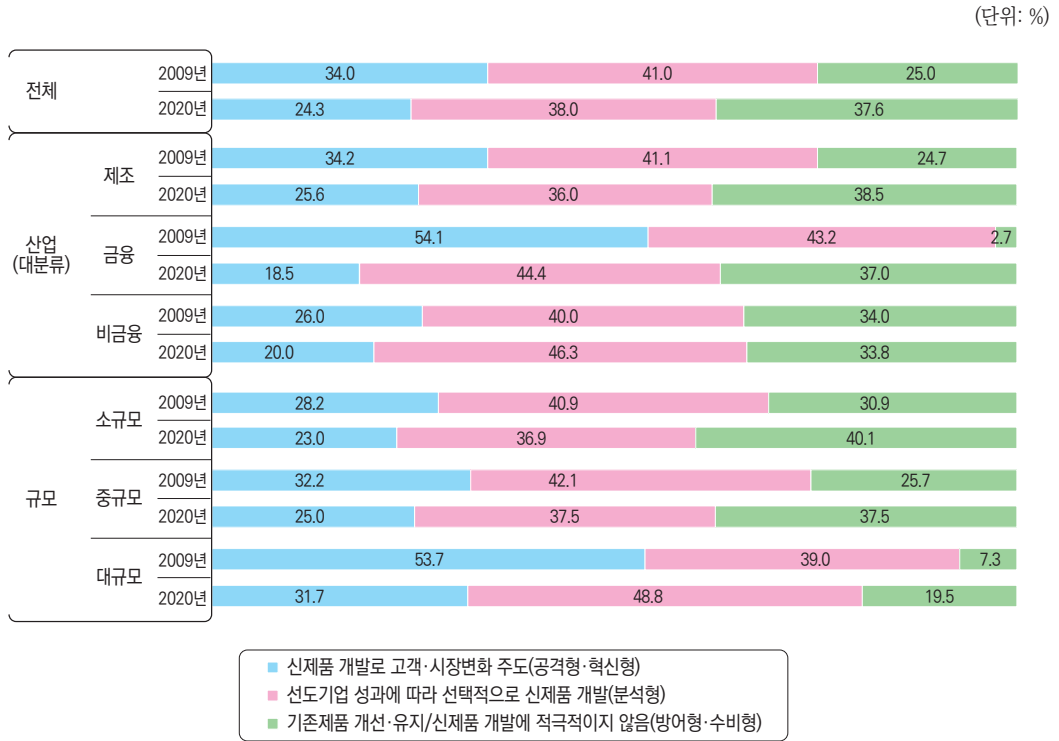


○ 주력 제품(상품·서비스) 시장 전략은 전체적으로 방어형·수비형의 비중이 크게 높아졌고 (25.0 → 37.6%, 12.6%p ↑), 공격형·혁신형의 비중(34.0 → 24.3%, 9.7%p ↓)과 분석형인 비중(41.0 → 38.0%, 3.0%p ↓)은 낮아짐.

- 금융업의 경우에서 다른 업종에 비해 공격형·혁신형인 비중 감소(54.1 → 18.5%, 35.6%p ↓) 경향성이 보다 높게 나타났으며, 비금융업의 경우에는 다른 업종의 기업들과 달리 분석형 비중이 확대(40.0 → 46.3%, 6.3%p ↑)된 경향성을 드러냄.

- 기업 규모별로는 대규모의 경우 분석형 비중이 증가(39.0 → 48.8%, 9.8%p ↑)한 반면, 다른 규모 기업들은 감소한 경향성을 나타냄. 대규모 기업에서 공격형·혁신형인 비중(53.7 → 31.7%, 22.0%p ↓)은 다른 업종에 비해 현저한 감소 경향성을 나타냄.

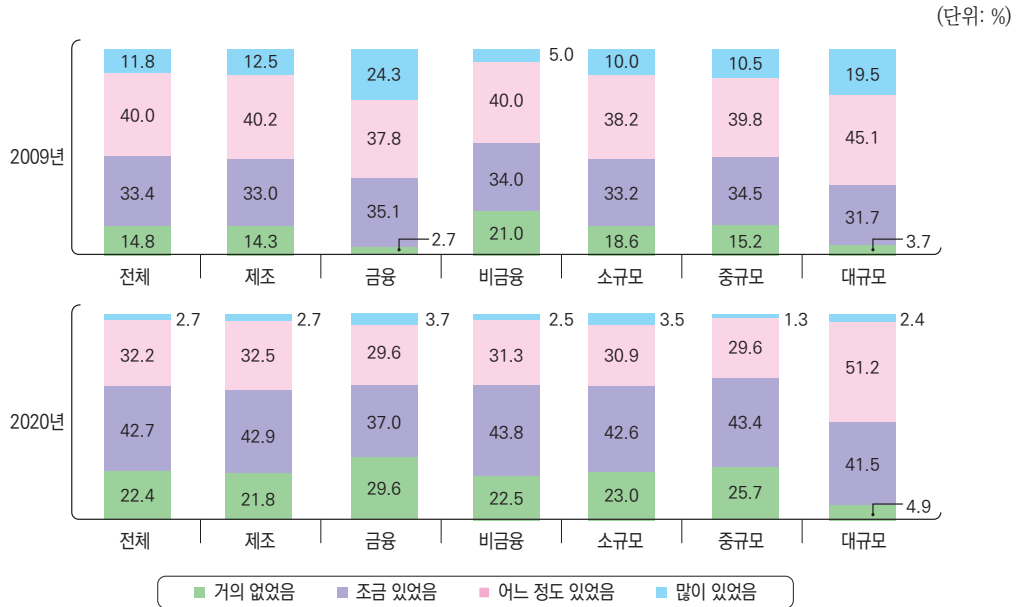
그림 4. 주력 제품(상품·서비스)의 시장 전략



○ 신제품(상품·서비스) 개발 및 도입 정도의 경우 전 업종과 규모에 걸쳐서 크게 낮아짐.

- 특히 산업은 금융업, 규모는 중규모 이하의 기업에서 직전 연도 대비 신제품 개발·도입이 거의 없었거나 조금 있었음에 불과했다는 비중이 큰 폭으로 높아짐.

그림 5. 신제품(상품·서비스)의 개발 및 도입 비율



3. 인적자원개발 측면의 변화

○ HR 전담조직의 기능 분화⁹⁾, 교육훈련 이수 의무화¹⁰⁾, 최소 교육훈련 시간¹¹⁾, 인적자원개발 활동의 효과¹²⁾ 등 인적자원개발(HRD) 측면의 대표적인 변화를 살펴보면 다음과 같음.

○ HR 전담조직 기능 분화의 경우 HRM, HRD, 노사관계업무를 서로 다른 팀에서 담당하는 비중이 낮아지고(12.9 → 7.4%, 5.5% ↓), 모두 동일한 팀에서 담당하는 비중이 상당히 높아짐(62.6 → 78.7%, 16.1% ↑).

9) 설문문항: (HR업무 담당 전담조직이 있다면) 귀사의 HR업무의 기능 분화는 어떻게 이루어져 있습니까?

10) 설문문항: 귀사에서는 근로자들이 교육훈련을 의무적으로 이수해야 합니까?

11) 설문문항: [2009년 조사] (교육훈련 이수가 의무화되어 있다면) 팀원의 경우, 2008년 의무적으로 이수해야 하는 최소 교육훈련시간은 연간 몇 시간입니까?

[2020년 조사] (교육훈련 이수가 의무화되어 있다면) 팀원의 경우, 2019년 의무적으로 이수해야 하는 최소 교육훈련시간은 연간 몇 시간입니까?

12) 설문문항: [2009년 조사] 2008년 귀사의 1년 동안 실시한 인적자원개발 활동의 효과에 대하여 응답해 주십시오(4점 척도).

[2020년 조사] 2019년 귀사의 1년 동안 실시한 인적자원개발 활동의 효과에 대하여 응답해 주십시오(4점 척도).

- 특히 모든 업무별 또는 HRM·노사관계업무와 HRD 업무 간 기능 분화가 높았던 중규모 이상의 기업에서 모두 동일한 팀에서 담당하는 경향성으로 많이 바뀐 것으로 나타남.

표 3. HR 전담조직의 기능 분화

(단위: %)

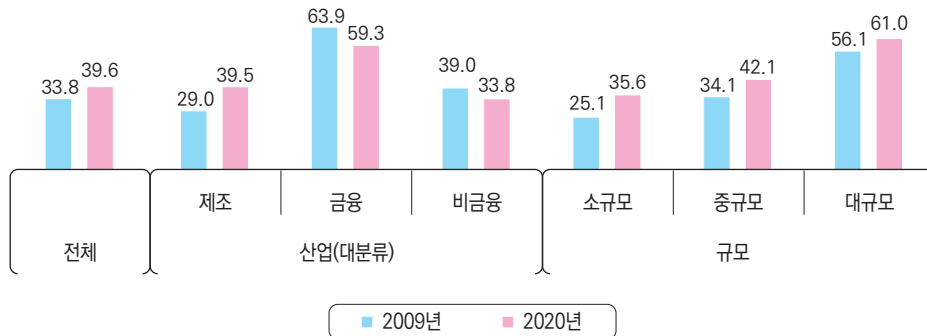
구분			HRM, HRD, 노사관계 업무를 서로 다른 팀에서 각각 담당	HRM과 HRD는 동일 팀이, 노사관계 업무는 별도의 팀에서 담당	HRM과 노사관계 업무는 동일 팀이, HRD는 별도의 팀에서 담당	HRD와 노사관계 업무는 동일 팀이, HRM은 별도의 팀에서 담당	HRM, HRD, 노사관계 업무를 모두 동일한 팀에서 담당
2009년 (N=342)	전체		12.9	9.7	14.6	0.3	62.6
	산업 (대분류)	제조	13.8	12.6	11.3	0.0	62.3
		금융	17.1	5.7	40.0	2.9	34.3
		비금융	7.4	1.5	13.2	0.0	77.9
	규모	소규모	3.9	4.7	5.5	0.0	85.9
		중규모	6.6	11.0	14.0	0.7	67.6
		대규모	38.5	15.4	30.8	0.0	15.4
2020년 (N=352)	전체		7.4	7.4	6.0	0.6	78.7
	산업 (대분류)	제조	7.7	9.2	4.8	0.7	77.5
		금융	16.7	4.2	16.7	0.0	62.5
		비금융	1.8	0.0	7.0	0.0	91.2
	규모	소규모	3.1	3.1	5.1	0.5	88.2
		중규모	5.0	12.6	6.7	0.8	74.8
		대규모	36.8	13.2	7.9	0.0	42.1

○ 근로자의 교육훈련 의무 이수에 대한 사항은 근래 들어 제조업에서 보다 확대(29.0 → 39.5%, 10.5%p ↑)된 것으로 나타났으며, 금융업과 비금융업은 소폭 축소됨.

- 모든 기업 규모에 걸쳐서 교육훈련 이수 의무화 비중이 공통적으로 높아졌으며, 특히 소규모 기업에서의 비중이 더욱 높아짐.

그림 6. 교육훈련 이수의 의무화 여부

(단위: %)

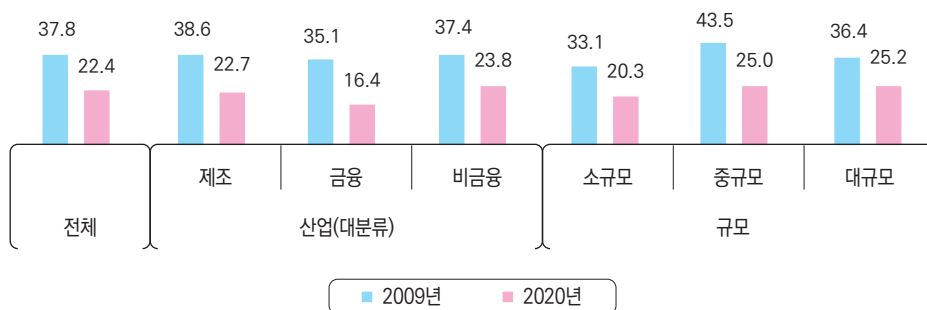


○ 의무적으로 이수하게 한, 연간 최소 교육훈련 시간의 경우 응답 기업 전체적으로 과거보다 상당히 축소(37.8 → 22.4시간, 15.4시간↓)됨.

- 의무 이수 시간은 모든 업종에서, 그리고 모든 기업 규모에서 공통적으로 크게 낮아진 경향성을 보였음.

그림 7. 연간 의무적으로 이수해야 하는 최소 교육훈련 시간

(단위: %)



주: 1) 근로자 의무교육훈련 이수 시간이 있는 기업에 한하여 팀원(제조업은 사무관리직 팀원)의 경우 응답

2) 2009년 조사는 2008년 한 해 기준, 2020년 조사는 2019년 한 해 기준

○ 인적자원개발 활동의 효과에 대한 평가의 경우 전반적으로 모든 부문에서 소폭 하향한 것으로 조사되었으며, 직원의 의욕에 미친 효과가 상대적으로 좀 더 낮아진 것으로 나타남.

- 다만, 비금융업의 소·중규모 기업들은 전 부분에 걸쳐 인적자원개발 활동의 효과를 일정 정도 높아진 것으로 판단했음.

표 4. 교육훈련 효과 평가

(단위: 점)

구 분	2009년					2020년				
	직무 능력	노동 생산성	회사 이미지	직원 의욕	이직 방지	직무 능력	노동 생산성	회사 이미지	직원 의욕	이직 방지
전 체	2.45	2.33	2.27	2.51	2.19	2.33	2.23	2.16	2.25	2.07
제조	소규모	2.31	2.21	2.09	2.45	2.11	2.18	2.15	2.05	1.96
	중규모	2.4	2.33	2.23	2.46	2.16	2.37	2.15	2.12	2.13
	대규모	2.84	2.72	2.74	2.84	2.52	2.85	2.63	2.67	2.52
금융	소규모	3.0	2.75	2.75	3.25	3.0	2.5	2.5	2.63	2.5
	중규모	2.71	2.64	2.79	2.71	2.5	2.75	2.33	2.75	2.5
	대규모	3.16	3.0	3.05	3.11	2.95	3.0	2.71	2.57	2.86
비금융	소규모	2.25	2.0	2.02	2.21	1.92	2.35	2.28	2.19	2.28
	중규모	2.39	2.21	2.15	2.39	1.88	2.53	2.4	2.3	2.4
	대규모	2.69	2.62	2.54	2.77	2.46	2.57	2.57	2.43	2.57

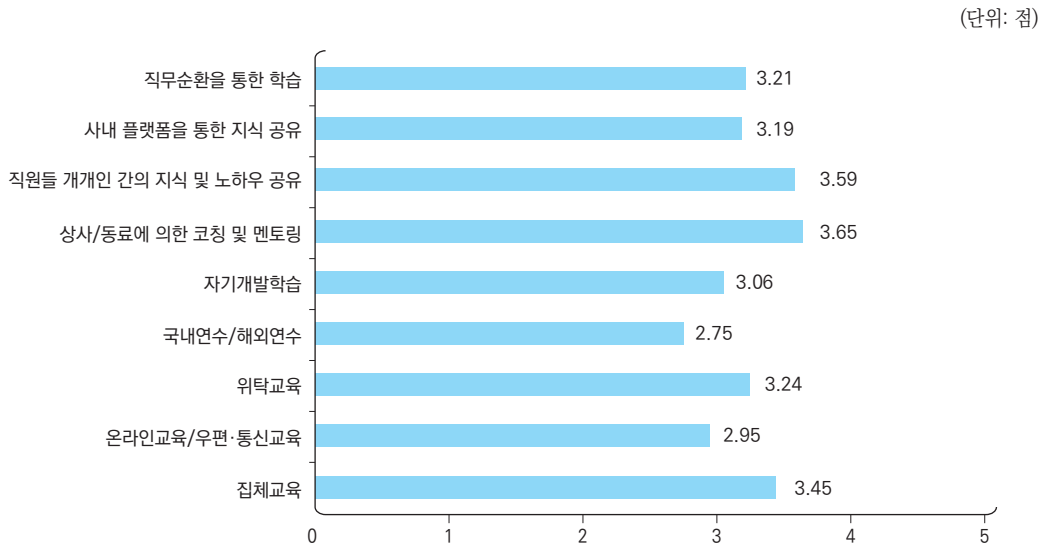
주: 4점 척도(1. 거의 향상되지 않았음, 2. 조금 향상되었음, 3. 어느 정도 향상되었음, 4. 많이 향상되었음)

○ 한편 교육훈련 방법별 교육 효과에 대한 평가¹³⁾의 경우 상사/동료에 의한 코칭 및 멘토링, 직원들 개개인 간의 지식 및 노하우 공유의 효과가 가장 높게 나타났고, 집체교육, 위탁교육 방법의 효과가 그 다음으로 높게 나타남.

- 또한 온라인교육/우편·통신교육, 국내연수/해외연수, 자기개발학습과 같은 형식훈련보다는 직무순환을 통한 학습, 사내 플랫폼을 통한 지식 공유와 같은 비형식훈련의 효과를 보다 높게 판단하고 있음.

13) 설문문항(2020년 신규문항): 귀사에서는 다음의 인적자원개발 방법별 교육 효과에 대해 어떻게 생각하고 있는지에 대하여 응답해 주십시오(5점 척도).

그림 8. 교육훈련 방법별 교육 효과



주: 1) 5점 척도(1. 매우 낮음 ~ 5. 매우 높음)

2) 2020년 신규조사 문항임.

3) 형식훈련: 집체교육, 온라인교육/우편·통신교육, 위탁교육, 국내연수/해외연수, 자기개발학습(학원 수강 등)

4) 비형식교육: 상사/동료에 의한 코칭 및 멘토링, 직원들 개개인 간의 지식 및 노하우 공유, 사내 플랫폼을 통한 지식 공유, 직무순환을 통한 학습

IV. 요약 및 결론

○ 국내 기업들은 환경 급변과 치열한 시장 경쟁에 직면한 상태에서 경쟁우위 확보를 위한 차별화 전략을 공격적으로 펼치기보다는 가격경쟁력(원가우위)을 갖추거나 품질을 향상(집중화)하는 것을 더욱 중요한 전략적 대응으로 선택하는 경향이 확대된 것으로 나타남.

- 신제품의 경우에도 출시를 서두르는 확장성보다는 안정성을 추구하거나 국내외 환경의 빨라지고 불확실성이 높아진 변화에 적응하는 양상을 일정 정도 보임.

○ 기업의 연구개발 조직은 연구소를 통해 전담하는 경우가 보다 높아졌으며, 특히 중규모 이하의 제조업은 연구개발을 연구소 조직에 전담시키는 비중이 보다 더 높았음.

- 한편 전담부서 중심이었던 금융업의 경우에는 연구소와 TFT, 전담조직을 통하지 않는 형태 등으로 다변화되는 양상을 보임.
- 아울러 신제품 개발에 있어서 자체개발 확대 또는 협력개발의 비중이 증가했으며, 전 업종 공통적으로 중·대규모 기업의 외부개발은 없는 것으로 나타남.

○ 기업의 인적자원(HR) 업무에 있어서는 HRM, HRD, 노사관계업무를 모두 동일한 팀에서 담당하거나 HRM·노사관계업무와 HRD 정도로 분화되어 담당하는 경향으로 많이 바뀐 것으로 나타나, HR 업무와 관련한 기업 내 정보와 경험의 분절보다는 증기적인 방향성하에서 기능의 통합·연계가 새롭게 강조되는 모습을 보임.

○ 근로자 교육훈련 이수 의무화의 경우 금융업과 비금융서비스업은 의무화 비중이 다소 낮아졌고, 제조업은 의무화 비중이 증가하여 업종별로 상이한 경향을 보였으며, 특히 제조업 소규모 기업에서의 의무화 비중은 크게 높아졌음.

- 한편 연간 최소 교육훈련 시간은 모든 업종에서, 그리고 모든 기업 규모에서 공통적으로 축소된 경향성을 보임.

○ 교육훈련 방법 측면에서 집체교육, 위탁교육, 온라인교육/우편·통신교육, 국내·외연수, 자기개발학습 등의 형식훈련보다 상사/동료에 의한 코칭·멘토링, 직원 간의 지식·노하우 공유, 직무순환을 통한 학습, 사내 플랫폼을 통한 지식 공유와 같은 비형식훈련의 효과를 보다 높게 판단하고 있음.

○ 기업에 대한 인적자원관리 및 개발에 있어서, 기업 단위로 근로자에게 교육훈련을 의무화하고 일정시간 이상 이수를 강제하는 방향 등은 지양될 필요가 있으며, 집체교육과 위탁교육 등의 형식훈련에 대한 의무화보다는 조직 내의 자발적이고 모두가 참여적이도록 하는 비형식훈련에 대해서 보다 더 확대·집중하도록 하는 것이 필요함.

- 다만, 경영 여건, 인적자원개발(HR) 활동, 필요인력 활용에 있어 어려움이 있는 상황에서 제조업 특히 소규모 제조업 기업의 HRM과 HRD 측면에서의 변화 현황에 대하여 진단과 지원방안이 강화되어야 함. 

“

2021년 5월, 한국직업능력개발원이

「**한국직업능력연구원**」으로

거듭났습니다.

”

사람이 희망입니다.