

코로나19 팬데믹 시기의 기업 인적자원개발과 교육훈련 동향

김영빈 한국직업능력연구원 연구원

I. 서론

- 코로나19 팬데믹은 기업 경영 환경에 많은 변화를 가져왔고, 이로 인해 기업의 인적자원 개발과 교육훈련 분야에도 다양한 변화가 있었을 것으로 예측됨.
- 이에 따라 최근 자료를 활용해 코로나19 팬데믹 발발 전후 시기(2019~2020년)의 기업의 인적자원개발과 교육훈련의 변화양상을 분석할 필요가 있음.
- 이 글에서는 한국직업능력연구원의 인적자본기업패널 II(Human Capital Corporate Panel II)의 1차(2020년)년도 자료와 2차(2021년)년도 자료의 인적자원개발과 교육훈련 관련 문항의 기초통계 결과¹⁾를 비교하고 분석하여 코로나19 팬데믹 시기의 기업 교육훈련 동향을 살펴보고 시사점을 제시하고자 함.

II. 조사 자료 및 분석 방법

- 인적자본기업패널(Human Capital Corporate Panel: 이하 HCCP) 조사는 한국직업능

1) 분석 자료의 인적자원개발과 교육훈련 기초통계 결과는 1차(2020)년도의 경우 2019년 상황에 대한 응답치이며, 2차(2021)년도의 경우 2020년 상황에 대한 응답치임.

력연구원에서 구축하여 운용하는 기업 단위 중장기 패널조사로, 기업의 인적자원 실태와 기업 내 지식 및 숙련형성의 기제를 밝히고 이것이 기업 성과에 미치는 영향을 파악하는 것을 목적으로 함.

- HCCP 조사는 2004년부터 2018년까지 HCCP I 차 WAVE 패널조사가 마무리되었고, 2019년부터 HCCP II차 WAVE 패널조사가 진행되고 있음.
- 현재 한국직업능력연구원에서는 HCCP I 차 WAVE 패널조사의 데이터와 더불어 HCCP II차 WAVE 패널조사의 1차(2020)년도와 2차(2021)년도 데이터를 구축하여 제공하고 있음²⁾.

○ HCCP 조사는 동일한 기업을 대상으로 본사용 조사와 근로자용 조사로 나누어 진행됨.

- 본사용 조사의 내용은 대상 기업의 산업분류(제조업, 금융업, 비금융업), 기업규모(100~299인, 300~999인, 1,000~1,999인, 2,000인 이상) 등에 따라 ① 경영 일반, ② 인력현황, ③ 인적자원개발(HRD), ④ 인적자원관리(HRM)로 구성됨.

○ 이 글에서는 HCCP II차 WAVE 1차(2020)년도와 2차(2021)년도 본사용 조사의 결과를 ② 인력현황, ③ 인적자원개발(HRD)을 중심으로 산업분류와 기업규모에 따라 비교하여 살펴봄.

- 특히, 1, 2차년도 자료의 인력현황, 교육훈련 투자 및 인식 관련 문항의 간단한 기초통계 결과 비교를 통해 코로나19 팬데믹 시기의 기업 인적자원개발과 교육훈련 분야의 변화를 살펴보고자 함.

○ 분석 대상은 1차(2020)년도 조사기업(510개)과 2차(2021)년도 조사기업(500개) 중 1, 2차년도 조사에 모두 응답한 456개 기업임.

- 산업분류에서는 제조업(78.9%)이 가장 큰 비중을 차지했음. 기업규모에서는 100~299

2) 한국직업능력연구원 「인적자본기업패널 조사」 <https://www.krivet.re.kr/ku/ha/kuCCADs.jsp>

인이 1차(2020)년도, 2차(2021)년도 모두 가장 큰 비중(각 61.4%, 61.6%)을 차지했음. 기업형태는 장외시장/외감법인/일반이 1차(2020)년도, 2차(2021)년도 모두 가장 큰 비중(각 60.1%, 59.2%)을 차지했음.

표 1. 분석 대상 기업의 일반적 특성

(단위: 개, %)

		1차(2020)년도	2차(2021)년도
산업분류	제조업	360(78.9)	360(78.9)
	금융업	23(5.1)	23(5.1)
	비금융업	73(16.0)	73(16.0)
계		456(100.0)	456(100.0)
기업규모	100~299인	280(61.4)	281(61.6)
	300~999인	140(30.7)	139(30.5)
	1,000~1,999인	23(5.0)	23(5.0)
	2,000인 이상	13(2.9)	13(2.9)
계		456(100.0)	456(100.0)
기업형태	상장	97(21.3)	98(21.5)
	코스닥	85(18.6)	88(19.3)
	장외시장/외감법인/일반	274(60.1)	270(59.2)
계		456(100.0)	456(100.0)

Ⅲ. 분석 결과

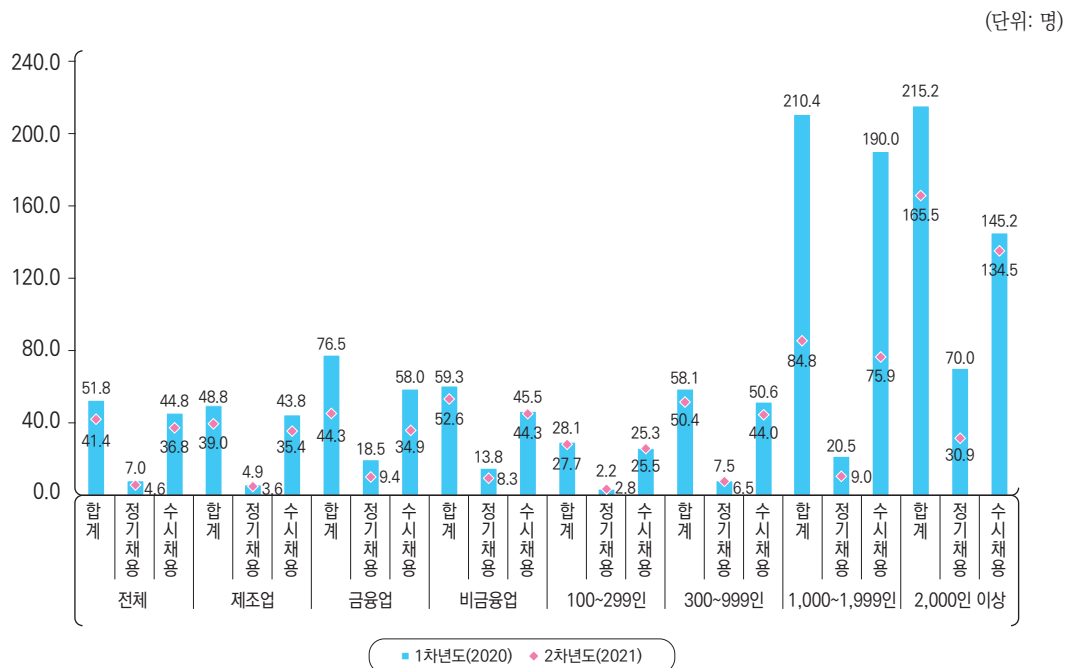
1. 인력현황 비교

○ 1차(2020)년도와 2차(2021)년도 조사기업의 직접 채용 인력³⁾의 평균을 비교한 결과는 다음과 같음.

3) 귀사의 인력 중에서 1년 동안 직접 채용한 인력 규모는 몇 명이나 됩니까? (정기채용, 수시채용, 합계로 구분)

- 조사기업들은 정기채용보다 수시채용을 통해 더 많은 인력을 채용하였음.
- 2차(2021년)년도 조사기업 전체의 직접 채용 인력은 1차(2020)년도에 비해 전체적으로 감소(10.4명 ↓)했고, 정기채용(2.4명 ↓)보다 수시채용(8.0명 ↓)이 더욱 감소했음.
- 산업분류로 살펴보면, 제조업, 금융업, 비금융업 모두 2차(2021년)년도 직접 채용 인력은 1차(2020)년도에 비해 전반적으로 감소했고, 특히 금융업이 가장 크게 감소했음 (32.2명 ↓)
- 기업규모로 살펴보면, 각 규모 모두 전반적으로 감소했고, 특히 1,000~1,999인의 감소 폭(125.6명 ↓)이 가장 컸음. 다만 100~299인의 수시채용은 소폭으로 증가했음(0.2명 ↑).

그림 1. 조사기업의 직접 채용 인력현황 비교



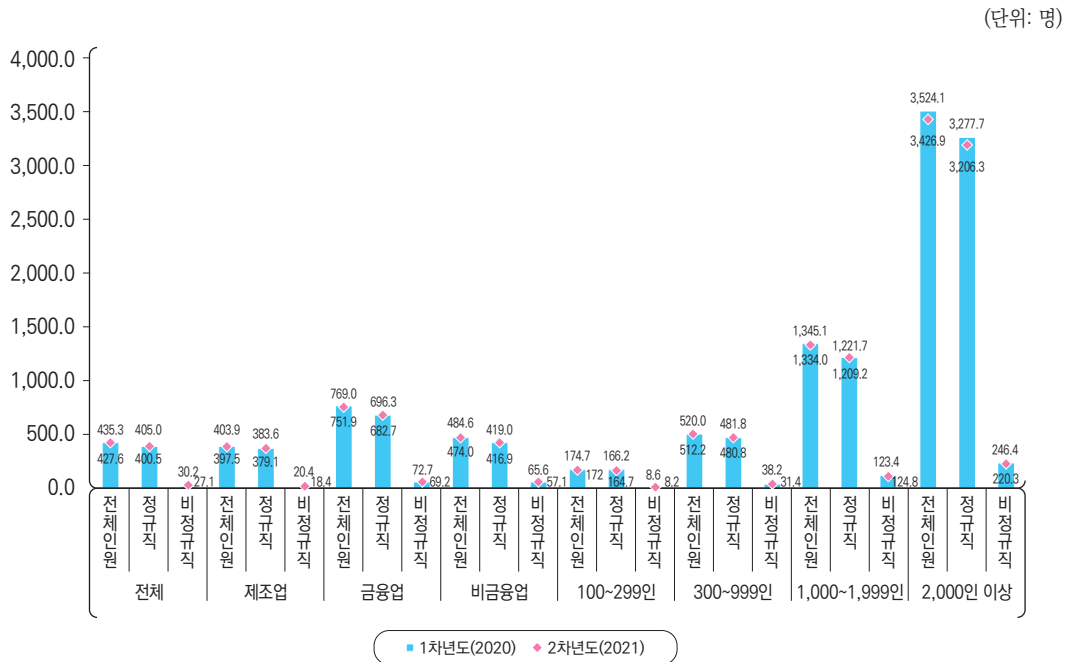
주: N=456

○ 1차(2020)년도와 2차(2021)년도 조사기업의 정규직 및 비정규직 근로자 인력현황⁴⁾의 평균을 비교한 결과는 다음과 같음.

- 2차(2021)년도 조사기업들의 전체인력은 1차(2020)년도에 비해 전체적으로 감소(7.7명 ↓)했고, 비정규직(3.1명 ↓)보다 정규직(4.5명 ↓)이 더욱 감소했음.
- 산업분류로 살펴보면, 전 산업에 걸쳐 2차(2021)년도의 전체, 정규직, 비정규직이 1차(2020)년도에 비해 전반적으로 감소했고, 특히 금융업은 전체(17.1명 ↓), 정규직(13.6명 ↓), 비정규직(3.5명 ↓)으로 다른 업종에 비해 더욱 감소했음.
- 기업규모로 살펴보면, 각 규모 모두 전반적으로 감소했지만 100~299인은 전체(1.8명 ↓), 정규직(1.5명 ↓), 비정규직(0.4명 ↓)으로 가장 적게 감소했고, 2,000인 이상은 전체(97.2명 ↓), 정규직(71.4명 ↓), 비정규직(26.1명 ↓)으로 가장 많이 감소했음. 아울러 300~999인은 유일하게 정규직(1.0명 ↓)보다 비정규직(6.8명 ↓)이 더 감소하였음.

4) (2019년 말 / 2020년 말 기준) 귀사의 정규직 및 비정규직 근로자의 인력현황에 대하여 기입해 주십시오.

그림 2. 조사기업의 정규직 및 비정규직 근로자 인력현황 비교



주: N=456

2. HR 업무 전담조직 및 현황 비교

○ 조사기업들의 HR 전담조직 유무⁵⁾ 및 HR업무의 기능분화⁶⁾에 대한 응답 비교 결과는 다음과 같음.

- 456개 조사기업 중 HR 전담조직이 있다고 응답한 기업의 비중은 1차(2020)년도에 68.9%(N=314), 2차(2021)년도는 69.1%(N=315)였음.

5) 귀사에는 HR업무를 담당하는 전담조직이 있습니까?

6) 귀사의 HR업무의 기능분화는 어떻게 이루어져 있습니까? (① HRM(인사관리), HRD(교육/개발), 노사관계업무를 각각 서로 다른 팀에서 담당함, ② HRM(인사관리)와 HRD(교육/개발)는 동일 팀이, 노사관계업무는 별도의 팀에서 담당함, ③ HRM(인사관리)와 노사관계업무는 동일 팀이, HRD(교육/개발)는 별도의 팀에서 담당함, ④ HRD(교육/개발)와 노사관계업무는 동일 팀이, HRM(인사관리)는 별도의 팀에서 담당함, ⑤ HRM(인사관리), HRD(교육/개발), 노사관계업무를 모두 동일한 팀에서 담당함)

- 금융업은 다른 산업에 비해 HR 전담조직이 있는 비율이 가장 가장 높았고(91.3%), 제조업은 HR 전담조직이 있는 비율이 가장 낮았음(2차년도 67.2%).
- 기업규모가 클수록 HR 전담조직의 비중이 높았고, 1,000인 이상의 기업에서는 HR 전담조직이 있는 비율이 90%가 넘었음.

표 2. HR 전담조직 유무

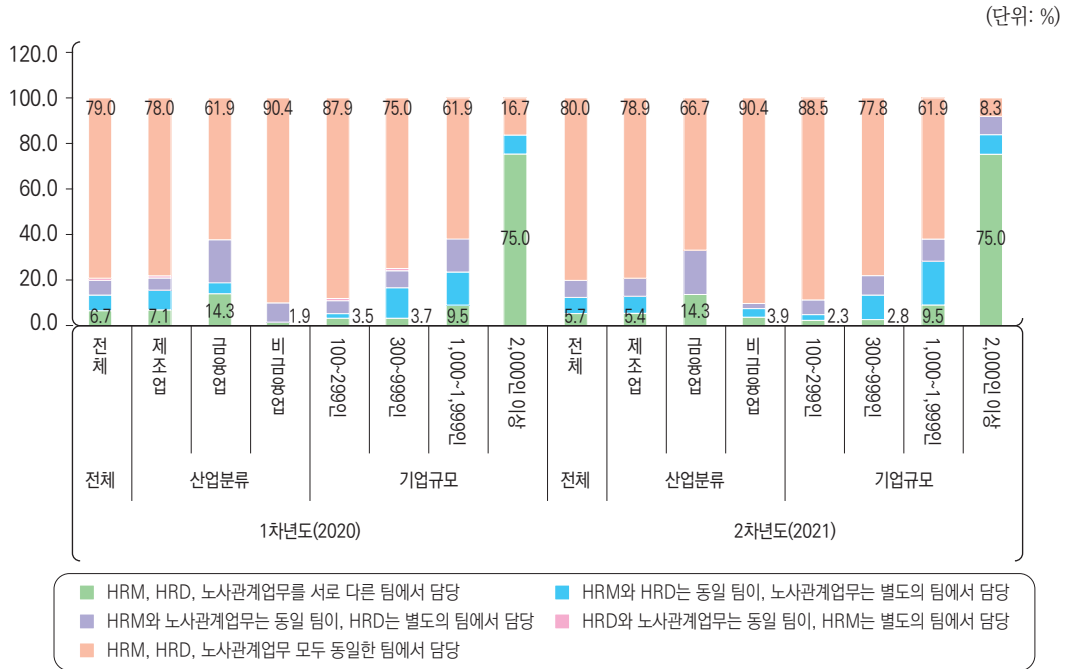
(단위: %)

		1차(2020)년도		2차(2021)년도	
		있음	없음	있음	없음
전체		68.9	31.1	69.1	30.9
산업분류	제조업	66.9	33.1	67.2	32.8
	금융업	91.3	8.7	91.3	8.7
	비금융업	71.2	28.8	71.2	28.8
기업규모	100~299인	61.8	38.2	61.9	38.1
	300~999인	77.1	22.9	77.7	22.3
	1,000~1,999인	91.3	8.7	91.3	8.7
	2,000인 이상	92.3	7.69	92.3	7.69

주: 전체 456개 기업 중 HR 전담조직이 있다고 응답한 기업 대상(1차년도 N=314, 2차년도 N=315)

- HR 업무의 기능분화에 대한 응답은 1차(2020)년도와 2차(2021)년도의 결과가 크게 다르지 않았음.
- 전체적으로 약 80%의 기업이 'HRM, HRD, 노사관계업무를 모두 동일한 팀에서 담당' 했으며, 이는 산업분류와 기업규모에서도 마찬가지였음.
- 다만 기업규모가 커질수록 'HRM, HRD, 노사관계업무를 별도의 팀에서 나누어 담당' 하는 비율이 대체로 높아졌으며, 특히 2,000인 이상의 기업에서는 이들 세 가지 업무를 서로 다른 팀에서 담당하는 비율이 75%였음.

그림 3. HR 업무의 기능분화 응답결과 비교



주: 전체 456개 기업 중 HR 전담조직이 있다고 응답한 기업 대상(1차년도 N=314, 2차년도 N=315)

○ 조사기업들의 HR 업무 담당자 직급별 현황⁷⁾ 및 HR업무 담당 인력의 전문성⁸⁾에 대한 응답 비교 결과는 다음과 같음.

- 전체적으로 HR 업무는 ‘과·부장급’이 가장 많이 담당하는 것으로 나타남. 또한 2차(2021)년도의 HR 업무 담당자는 1차(2020)년도에 비해 전반적으로 감소했고, ‘사원·대리급’(0.1명 ↓)보다는 ‘과·부장급’(1.5명 ↓)과 ‘임원급’(1.6명 ↓)이 더 많이 감소했음.
- 금융업은 다른 업종과 달리 2차(2021)년도에 ‘과·부장급’의 HR 업무 담당 인원이 증

7) 귀사의 HR업무 담당자의 직급별 현황을 기업해 주십시오. (사원·대리급, 과·부장급, 임원급 / HR 업무 담당자 수, HR업무 담당자의 HR분야 경력)

8) 귀사의 HR업무 담당 인력의 전문성은 어느 정도 수준입니까? (① 일상 업무의 독자 수행 미흡, ② 일상 업무의 독자 수행 가능, ③ 일상 업무 외에 인사제도 개선 가능, ④ 사내의 변화와 혁신을 유도하는 수준, ⑤ 국내 타 기업들이 벤치마킹하는 수준, ⑥ 외국 기업들도 벤치마킹하는 수준)

가했음(1.5명 ↑).

- 기업의 전 규모에 걸쳐 임원급의 HR 업무를 담당하는 임원급의 수는 감소하였고, 2,000인 이상 규모에서 특히 감소했음(9.1명 ↓).

표 3. HR 업무 담당자 직급별 현황 및 경력

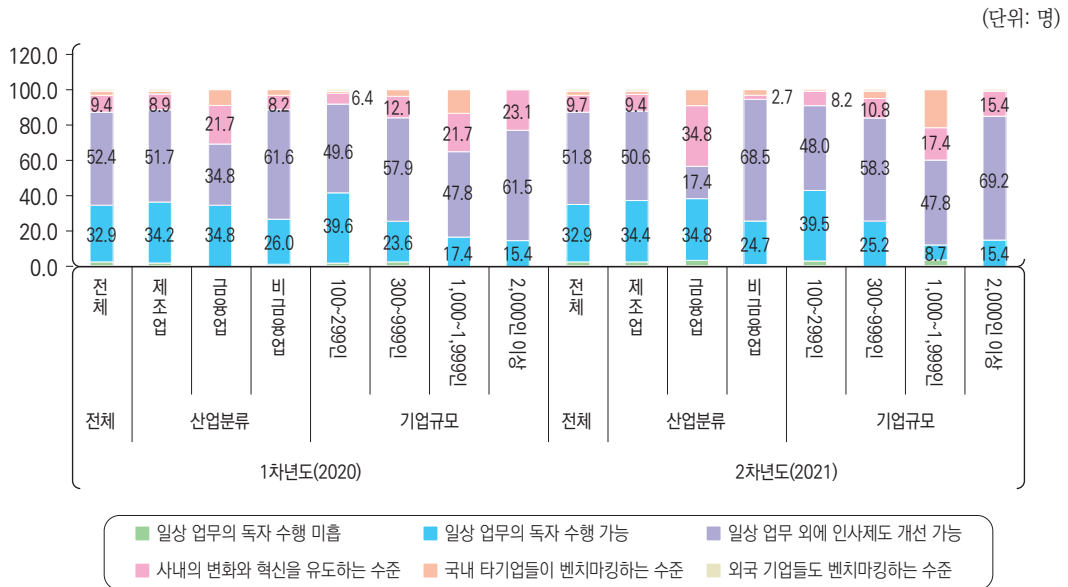
(단위: 명)

		1차(2020)년도			2차(2021)년도		
		담당자 현황			담당자 현황		
		사원 · 대리	과 · 부장	임원	사원 · 대리	과 · 부장	임원
전체		1.8	3.6	2.1	1.7	2.1	0.5
산업분류	제조업	1.7	3.8	1.9	1.6	1.9	0.5
	금융업	2.8	2.5	5.0	3.1	4.0	0.5
	비금융업	1.8	3.0	2.1	1.9	2.3	0.5
기업규모	100~299인	1.3	3.6	1.3	1.2	1.3	0.5
	300~999인	2.0	3.8	2.4	2.0	2.4	0.5
	1,000~1,999인	4.1	3.3	4.4	4.3	3.8	0.6
	2,000인 이상	6.3	4.0	10.0	5.8	11.1	0.9

주: 1차(2020)년도 N=314, 2차(2021)년도 N=315

- HR업무 담당 인력의 전문성에 대한 응답 결과에서는 전체적으로 ‘일상 업무 외에 인사 제도 개선 가능’이 52.4%로 가장 높은 비율을 차지하였고, ‘일상 업무의 독자 수행 가능’이 32.9%로 다음으로 높은 비율을 차지하였음.
- 다른 산업과 달리 금융업에서 ‘사내의 변화와 혁신을 유도하는 수준’이 차지하는 비율이 상대적으로 큰 폭으로 상승하였음(13.1%p ↑).
- 2,000인 이상의 규모에서 ‘일상 업무 외에 인사제도 개선 가능’이 차지하는 비율은 2,000인 이상에서 가장 높았고(1차년도 61.5%, 2차년도 69.2%), ‘사내의 변화와 혁신을 유도하는 수준’은 1,000~1,999인에서 가장 높았음(1차년도 21.7%, 2차년도 17.4%).

그림 4. HR 업무 담당자 직급별 현황 및 경력



주: 1차(2020)년도 N=314, 2차(2021)년도 N=315

3. 인적자원개발 투자 및 효과 인식

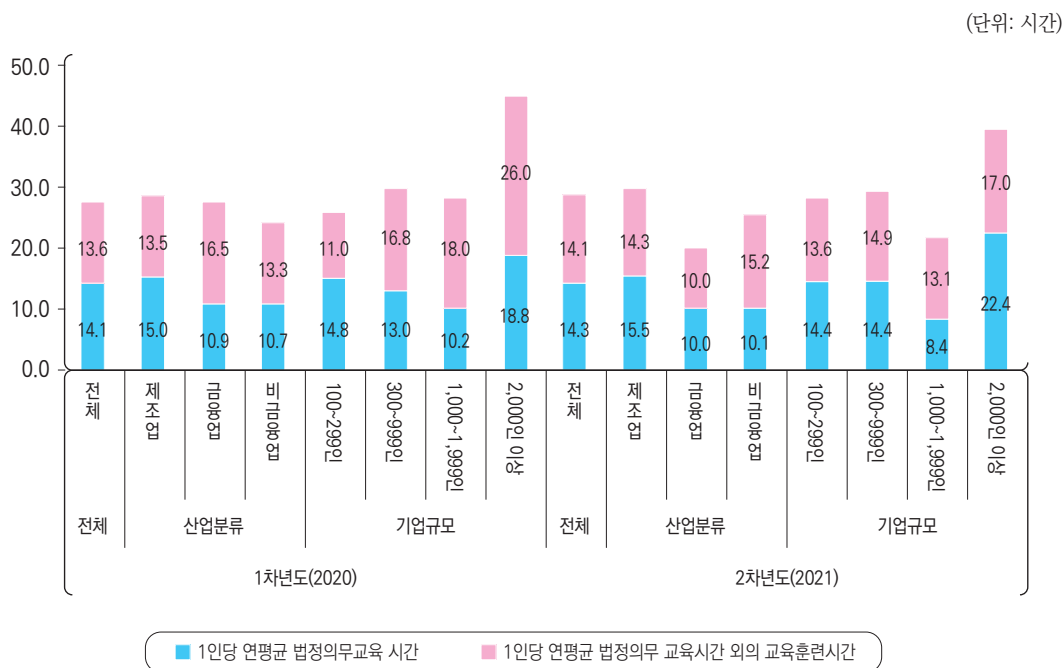
○ 조사기업의 '1인당 연평균 교육훈련시간'⁹⁾에 대한 응답 비교 결과는 다음과 같음.

- 전체적으로 '1인당 연평균 교육훈련시간'은 증가했고, 특히 '법정의무 교육시간 외 교육 훈련시간'이 상대적으로 증가했음(0.5시간↑).
- 제조업의 근로자 '1인당 연평균 교육훈련시간'은 증가했지만(법정 0.4시간↑, 법정 외 0.8시간↑), 금융업의 근로자 '1인당 연평균 교육훈련시간'은 감소하였고, 특히 '법정 외 교육훈련시간'의 감소 폭이 컸음(6.5 시간↓).

9) 1차(2020)년도: 지난 2019년 한 해 동안 귀사 전체 근로자의 연평균 공식적인 교육훈련시간은 얼마입니까? 2차(2021)년도: 귀사에서는 2020년도에 근로자들의 의무교육 훈련을 실시하였습니까?(1인당 평균 교육시간 포함)

- 2,000인 이상의 규모에서 ‘법정의무교육시간 외 교육훈련시간’이 상대적으로 큰 폭으로 감소(9.0시간↓)했고, 1,000~1,999인 이상에서는 ‘법정 교육훈련시간’과 ‘법정 외 교육훈련시간’ 모두 감소했음(법정 1.8시간↓, 법정 외 4.9시간↓).

그림 5. 근로자 연평균 교육훈련시간(법정, 법정 외)



주: 1차(2020)년도 N=456, 2차(2021)년도 N=452(교육훈련시간 무응답 결측치 제외)

○ 조사기업들의 교육훈련 지출 비용¹⁰⁾에 대한 응답 평균 비교 결과는 다음과 같음.

- ‘교육훈련비’는 전체적으로 감소했음(500만 원↓). 특히 ‘교육훈련비’ 중 ‘직접경비’가 상대적으로 많이 감소했고(500만 원↓), ‘총인건비’ 중 ‘교육훈련비’의 비중 역시 감소했음(0.03%p↓).

10) 귀사의 교육훈련에 지출한 비용에 대하여 응답해 주십시오. (① 고용보험료 중 고용안정·직업능력개발사업 납입액, ② 고용보험 직업능력개발사업 환급액, ③ 총인건비, ④ 교육훈련비 총액)

- 금융업의 ‘교육훈련비’는 다른 산업에 비해 상대적으로 크게 감소했고(1,400만 원 ↓), ‘총인건비’ 중 ‘교육훈련비’의 비중 역시 상대적으로 크게 감소했음(0.04%p ↓).
- 1,000~1,999인 이상의 ‘교육훈련비’가 다른 규모에 비해 상대적으로 크게 감소했고(1,500만 원 ↓), ‘총인건비’ 중 ‘교육훈련비’의 비중 역시 상대적으로 크게 감소했음(0.04%p ↓).

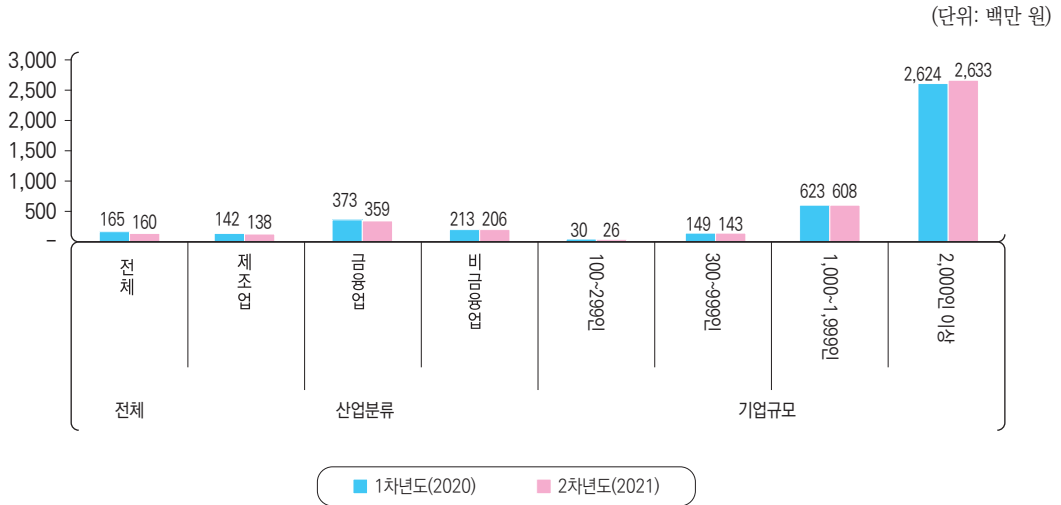
표 4. 교육훈련 관련 지출 비용

(단위: 백만 원, %)

			교육훈련비			총인건비 중 교육훈련비 비중(%)
			교육훈련 시설 및 장비구입 대체비용	교육훈련 직접경비	합계	
1차년도 (2020)	전체		21	144	165	0.52
	산업 분류	제조업	16	123	142	0.48
		금융업	2	371	373	0.52
		비금융업	52	161	213	0.69
	기업 규모	100~299인	3	27	30	0.27
		300~999인	7	143	149	0.38
		1,000~1,999인	76	547	623	0.65
		2,000인 이상	513	2,112	2,624	0.84
2차년도 (2021)	전체		21	139	160	0.49
	산업 분류	제조업	16	123	138	0.46
		금융업	4	355	359	0.48
		비금융업	52	155	206	0.65
	기업 규모	100~299인	3	23	26	0.23
		300~999인	7	136	143	0.36
		1,000~1,999인	69	539	608	0.61
		2,000인 이상	512	2,121	2,633	0.82

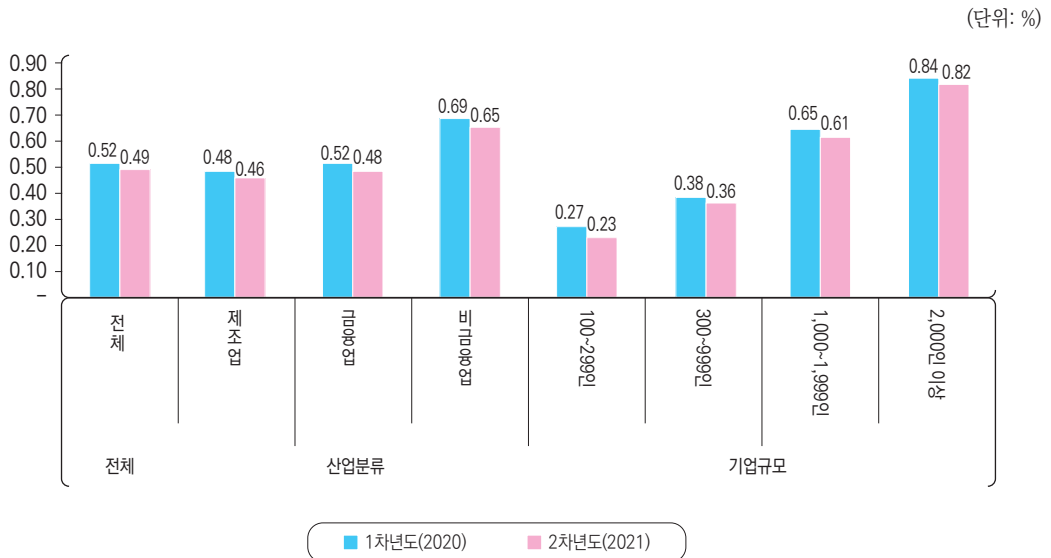
주: N=449(교육훈련 관련 지출 비용 무응답 결측치 제외)

그림 6. 교육훈련 비용



주: N=449(교육훈련 관련 지출 비용 무응답 결측치 제외)

그림 7. 총인건비 중 교육훈련비 비중



주: N=449(교육훈련 관련 지출 비용 무응답 결측치 제외)

○ 조사기업들의 인적자원개발 활동 효과 인식¹¹⁾에 대한 응답의 평균을 비교한 결과는 다음과 같음.

- 전체적으로 인적자원개발 활동은 ‘직원의 직무능력’에 가장 긍정적인 효과를 미쳤으며 (1차년도 2.31, 2차년도 2.24), ‘노동생산성’이 그 뒤를 이었음(1차년도 2.22, 2차년도 2.18).
- 다만 인적자원개발 활동 효과에 대한 인식은 전체적으로 저하되었으며, ‘직원의 의욕’과 ‘직원의 직무능력’이 특히 저하되었음(각 0.10 ↓, 0.07 ↓).
- 금융업은 다른 산업과 비교하여 유일하게 ‘노동생산성’, ‘회사의 이미지’, ‘직원 의욕’에 대한 인적자원개발 활동 효과에 대한 인식이 상승했고, 그중 ‘노동생산성 효과’에 대한 인식이 가장 크게 상승했음(0.09 ↑).
- 300인~999인 규모에서 ‘직원의 직무능력’에 대한 효과는 가장 크게 저하되었으며 (0.16 ↓), ‘노동생산성’에 대한 효과는 1,000~1,999인에서 가장 크게 저하되었음 (0.13 ↓). 또한 2,000인 이상 규모에서는 전 부문에 걸쳐 다른 규모에 비해 크게 저하되지 않았음.

표 5. 인적자원개발 활동 효과 인식

(단위: 평균점수)

		1차(2020)년도				2차(2021)년도			
		직무능력	노동 생산성	회사 이미지	의욕	직무능력	노동 생산성	회사 이미지	의욕
전체		2.31	2.22	2.16	2.26	2.24	2.18	2.10	2.16
산업 분류	제조업	2.26	2.18	2.11	2.22	2.19	2.15	2.05	2.12
	금융업	2.78	2.52	2.70	2.61	2.78	2.61	2.74	2.65
	비금융업	2.42	2.33	2.23	2.34	2.33	2.19	2.16	2.19

〈표 계속〉

11) 귀사의 1년 동안 실시한 인적자원개발 활동의 효과에 대하여 응답해 주십시오.

기업 규모	100~299인	2.19	2.16	2.07	2.13	2.16	2.14	2.03	2.07
	300~999인	2.44	2.23	2.23	2.38	2.28	2.17	2.16	2.24
	1,000~1,999인	2.65	2.52	2.52	2.70	2.52	2.39	2.26	2.30
	2,000인 이상	3.08	2.85	2.85	2.92	3.00	2.85	2.77	2.85

주 1. N=456

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

○ 조사기업들의 인적자원개발 추진 어려움 인식¹²⁾에 대한 응답의 평균을 비교한 결과는 다음과 같음.

- 전체적으로 ‘인력부족으로 인한 교육훈련 인원의 차출’로 인한 어려움을 가장 크게 인식하고 있는 것으로 나타났고(1차년도 3.48, 2차년도 3.46), ‘업종변경 등으로 인한 교육훈련 준비의 부족’으로 인한 어려움을 상대적으로 적게 인식하고 있는 것으로 나타남(1차년도 2.18, 2차년도 2.22).
- 전체적으로 전 부문에 걸쳐 전반적으로 인적자원개발 추진이 어렵다는 인식이 증가했음. 특히 매출액 감소 등의 경영위기로 인해 투자 여력이 없다는 문항과 교육훈련 예산이 부족하다는 문항에 대한 부정적 응답이 가장 크게 증가했음(각 0.08↑).
- 이에 비해 HRD 전문가의 부족 문항과 인력 부족으로 교육훈련 인원의 차출이 어렵다는 문항에 대한 부정적 응답은 감소했음(각 0.03↓, 0.01↓).
- 제조업에서 다른 산업에 비해 부정적 응답이 증가하였고, 특히 매출액 감소 등의 경영위기로 인해 투자 여력이 없다 문항에 대한 부정적 응답이 가장 크게 증가했음(0.11↑).
- 또한 금융업에서는 다른 산업과 비교하여 ‘인력 부족으로 교육훈련 인원의 차출이 어렵다’는 문항에 대한 부정적 응답이 다른 산업에 비해 상대적으로 크게 증가했지만(0.13↑), ‘교육훈련 예산이 부족하다’와 ‘매출액 감소 등의 경영위기로 인해 투자 여력이 없다’ 문항에 대한 부정적 응답은 상대적으로 적게 증가했음(각 0.04↑ 0.05↑).

12) 귀사의 인적자원개발 추진에서 나타나는 어려움에 대하여 응답해 주십시오.

- 100~299인 규모에서 ‘매출액 감소 등의 경영위기로 인해 투자 여력이 없다’ 문항에 대한 부정적 응답은 가장 많이 증가(0.10 ↑)했고, 2,000인 이상 규모에서 동일 문항에 대한 부정적 응답은 가장 많이 감소했음(0.15 ↓).
- 300~999인 규모는 전 문항에 걸쳐 부정적 응답이 증가하였고, 특히 업종변경 등으로 인해 교육훈련 준비가 부족하다는 문항에 대한 부정적 응답이 가장 많이 증가했음(0.58 ↑).
- 2,000인 이상 규모에서는 전반적으로 부정적 응답이 감소하였지만, ‘인력부족으로 교육훈련 인원의 차출이 어렵다’라는 문항에 대한 부정적 응답은 가장 많이 증가했음(0.31 ↑).

표 6. 인적자원개발 추진 어려움 인식

(단위: 평균점수)

		1차(2020)년도									2차(2021)년도								
		경영진 인식 부족	근로자 관심 부족	예산 부족	HRD 전문가 부족	인력부족으로 인한 교육훈련 인력 차출 어려움	위탁 훈련 부실	훈련 이수자 이직률	준비 부족	경영위 기	경영진 인식 부족	근로자 관심 부족	예산 부족	HRD 전문가 부족	인력부족으로 인한 교육훈련 인력 차출 어려움	위탁 훈련 부 실	훈련 이 수 자 이 직 률	준 비 부 족	경 영 위 기
전체		2.69	2.99	2.88	3.22	3.48	2.78	2.49	2.18	2.65	2.70	3.02	2.96	3.19	3.46	2.81	2.55	2.22	2.72
산업 분류	제조업	2.71	3.03	2.91	3.25	3.53	2.81	2.48	2.16	2.66	2.76	3.05	3.00	3.24	3.51	2.85	2.57	2.25	2.77
	금융업	2.22	2.48	2.61	2.91	2.96	2.52	2.48	2.04	2.17	2.17	2.52	2.57	2.91	3.09	2.39	2.48	2.09	2.22
	비금융업	2.73	2.96	2.81	3.14	3.37	2.73	2.55	2.32	2.71	2.58	3.03	2.90	3.04	3.37	2.77	2.49	2.12	2.67
기업 규모	100~299인	2.78	3.09	2.98	3.35	3.59	2.92	2.55	2.30	2.73	2.81	3.08	3.06	3.28	3.55	2.59	2.31	2.83	2.83
	300~999인	2.60	2.88	2.77	3.11	3.35	2.62	2.43	2.04	2.55	2.61	2.99	2.86	3.13	3.38	2.57	2.18	2.62	2.62
	1,000~1,999인	2.43	2.74	2.52	2.87	3.22	2.35	2.26	1.91	2.39	2.30	2.83	2.78	3.13	3.13	2.48	1.87	2.35	2.35
	2,000인 이상	2.15	2.54	2.46	2.08	2.77	2.31	2.08	1.69	2.38	1.85	2.46	2.23	2.08	3.08	1.69	1.46	2.23	2.23

주 1. N=456

2. 5점 척도(전혀 그렇지 않음 1, 그렇지 않은 편임 2, 그저 그러함 3, 그런 편임 4, 전적으로 그러함 5)

IV. 결론 및 시사점

○ HCCP II차 WAVE 1차(2020)년도와 2차(2021)년도 자료의 기초통계를 비교 분석한 주요 결과는 다음과 같음.

- 조사기업의 인력채용과 전체인력은 전체적으로 감소했고, 정기채용보다 수시채용이, 비정규직보다는 정규직이 더욱 감소했음.
- 조사기업의 '교육훈련 지출 비용'은 전체적으로 감소하였고, '총인건비' 중 '교육훈련비 비중' 역시 전체적으로 감소했음.
- 인적자원개발 활동 효과에 대하여 조사기업의 인식은 전반적으로 하락했으며, '직원의 직무능력'에 대한 효과는 1차(2020)년도에 비교해 전 문항 중 가장 크게 하락하였음.
- 인적자원개발 추진의 어려움에 대하여 조사기업의 인식은 전체적으로 증가한 것으로 나타났고, 특히 재무(매출액 감소 및 교육훈련 예산 부족)와 관련한 어려움 인식이 가장 많이 증가했음.

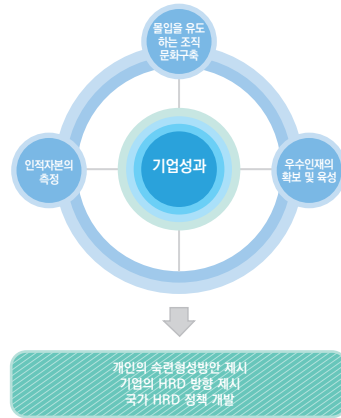
○ 코로나19 팬데믹 발발 전후 시기의 기업의 인적자원개발과 교육훈련의 변화양상을 간략히 정리하면, 인력채용 및 규모, 교육훈련비 지출, 인적자원개발의 효과에 대한 조사기업들의 긍정적 인식은 전반적으로 감소한 반면, 인적자원개발 추진의 어려움에 대한 부정적 인식은 증가했음.

○ 기초통계 분석 결과로 확인한 교육훈련비 지출의 감소와 인적자원개발 효과 인식 하락의 원인을 코로나19 팬데믹으로 한정하기는 어려움. 다만 특정 산업이나 특정 규모에서 특별히 나타난 결과가 아니라, 전체 조사기업의 전반적인 결과임을 고려하여 그 원인을 다양한 방법으로 찾는 노력이 필요함. 

인적자본기업패널조사(Human Capital Corporate Panel)

조사의 목적 및 기대효과

- 한국의 기업 및 근로자가 지닌 인적자본(Human Capital)의 수준 측정, 기업이 인적자원개발(HRD)에 기울이는 노력 파악, 그리고 이 같은 기업과 근로자의 인적자본 및 인적자원개발이 기업성과에 미치는 영향을 파악할 수 있는 체계적인 패널 데이터 구축
- 구축된 자료의 횡단면적/종단면적 분석
 - 개인의 숙련 형성 방안 제시
 - 기업의 HRD 방향 제시
 - 국가 HRD 정책 개발 등
- 인적자원에 대한 종합적인 연구 가능



HCCP의 장점

기업단위 조사의 패널

- 기업의 인적자원 관리 및 개발은 사업체 단위가 아니라 전사적 차원에서 이루어지기 때문에 기업 단위 조사가 더 정확한 현실 파악이 가능
- 국내외 패널자료는 대부분 사업체 단위로 조사됨. HCCP는 패널자료 중 기업단위로 조사되는 몇 안 되는 자료임.

종단분석 가능

- 기업의 인적자원 관리 및 개발의 연차적 변화를 분석 가능
- 따라서 인적자원 수준의 질적 변화를 종장기적으로 파악 가능
- 종단패널자료의 제공으로 분석 편의성이 높음

기업과 근로자 연계 분석

- 기업조사와 함께 그 기업의 근로자를 조사함으로써 기업의 인적자원관리 및 개발 노력이 근로자의 인적자본 축적에 미치는 영향을 분석할 수 있음
- 기업의 인적자원제도의 실시와 그 효과를 근로자 조사에서 검증 가능함

기업성과와 연계한 분석

- 설문 자료와 2차 자료(NICE평가정보 재무 데이터, 특허청 특허자료)를 병합하여 분석하면 기업과 근로자의 인적자원 수준과 노력이 기업성과에 미치는 영향에 대해 체계적이고 정확한 분석이 가능

