

인적자본기업패널조사II 참여 기업의 HRD-Index 현황 분석

민주홍 | 한국직업능력연구원 선임연구위원

김혜정 | 한국직업능력연구원 연구원

I 서론

우수한 인적자원은 기업 경쟁력의 핵심 구성 요소이며, 기업의 인적자원개발(HRD) 및 관리(HRM)는 기업 스스로의 성장을 비롯해서 국민경제의 전체적인 발전에 있어서도 매우 중요하다. 따라서 국가경쟁력 확보를 위해서는 기업의 인적자원개발을 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: 1).

이 글의 주제인 HRD-Index(인적자원개발지수)¹⁾는 기업의 HRD 활동 현황을 수치화하여 비교하고 분석할 수 있도록 한국직업능력연구원에서 생성하는 인적자본기업패널(HCCP) 자료를 이용하여 만든 지수이다. 기업 단위의 중장기 패널 자료를 활용해서 구축된 HRD-Index는 기업의 HRD 활동 투자 정도, 제도 완비 여부, 활용 정도 등을 평가할 수 있으며 기존의 여타 지수들과 달리 중단 추세의 분석이 가능하도록 설계되어 기업 간 횡단면 비교는 물론이고 시기별 HRD 활동의 추세도 파악할 수 있다.

이 글에서는 HCCP II차 WAVE 자료로 구축한 HRD-Index 자료를 통해 개별 기업 단위 및 업종별·규모별 집계 수준에서의 HRD 활동 현황을 분석해 보고 정책 함의를 찾아보고자 한다. 이를 위해 1차(2020) ~ 3차(2022)년도 패널 기업의 HRD-Index 변동 추이를 분석하고, 2차(2021)년도 조사 참여 기업의 HRD-Index와 하위지수의 횡단면 분석을 실시하였다.

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

II HRD-Index 소개 및 산출 방법

HRD-Index(2014)는 기업의 HRD 활동이 어느 정도인지를 간명하게 보여 줄 수 있는 지표나 지수가 별로 없었다는 문제의식에 따라 2014년도에 구축한 지수이다. 이 지수는 기업의 HRD 현황을 광범위하게 조사해 온 HCCP I 2009/2011/2013년도 데이터를 바탕으로 구축되었으며 기업 HRD의 수준을 가늠할 수 있을 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.²⁾ 이후 7차(2017)년도까지 패널 자료를 구축함과 더불어 지수의 산출 및 시계열 분석도 수행해 왔으나 2019년도부터는 새롭게 설계한 II차 WAVE가 시작되어 기존에 구축된 HRD-Index는 더 이상 산출 및 활용될 수 없는 상태가 되었다.

한편 HRD-Index(2023)는 기존 Index를 기반으로 하는 방향성을 설정하고, 2020년부터 새롭게 실시 중인 HCCP II 자료를 활용하여 2023년도에 수정·재구축한 지수이다.³⁾ 지수를 재구축함에 있어서 조사 주기와 문항체계 변경의 반영, 전체적인 구성 및 체계의 수정(변경), 하위지수/지표/문항 유지·변경, 삭제/추가 및 변경된 지표(문항)에 대한 조치 등을 적용하였다. 결론적으로 <표 1>에 나와 있는 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 환산⁴⁾되며 각자 부여된 가중치⁵⁾에 따라 X1은 30점 만점, X2~X6은 14점 만점으로 다시 환산되어 100점 만점의 HRD-Index로 합산된다.

2) 보다 자세한 내용은 정재호·황성수·황승목(2014), 『HRD-Index(인적자원개발지수) 구축 및 활용』을 참조할 수 있음.

3) 좀 더 자세한 HRD-Index(2023) 구축 과정 및 내용은 본원의 보고서(이슈페이퍼 형식) 『HRD-Index(인적자원개발지수) 재구축 및 활용』(민주홍·김혜정, 2023. 9)을 참조할 수 있음.

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

5) 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.

표 1. HRD-Index(2023) 세부지표의 점수 구성 방식

구분	하위지수	지표	점수 부여 방식
인적자원 개발 투자	X1: 교육훈련비	1인당 교육훈련 직접경비	교육훈련직접경비 / 전체 근로자 수
	X2: 교육훈련시간	1인당 의무교육훈련시간(법정 외)	법정 외 시간*
인적자원 개발 활동	X3: 형식훈련 (학습)	집체교육	<ul style="list-style-type: none"> • 중요 인식 정도(5점 척도) 부여 - 매우 낮음 1점, 매우 높음 5점
		위탁교육	
		온라인교육/우편·통신 교육	
		국내연수/해외연수	
		자기개발학습(학원 수강 등)	
	X4: 비형식훈련 (학습)	상사/동료에 의한 코칭 및 멘토링	
		직무순환을 통한 학습	
		직원 개인 간의 지식 및 노하우 공유	
		사내 플랫폼을 통한 지식 공유	
인적자원 개발 환경	X5: 교육훈련 (지원) 인프라	HR 업무 담당 전담조직 유무 및 기능 분화	<ul style="list-style-type: none"> • HRD 별도 전담팀 2점, HRD 혼합 전담팀 1점, HR 전담조직 없으면 0점
		HRD 계획 수립 여부	<ul style="list-style-type: none"> • '예' 1점, '아니요' 0점
		자체 교육훈련 프로그램 개발 여부	
		HR 업무 담당인력의 전문성 수준	<ul style="list-style-type: none"> • ①~⑥번 응답 문항 - 독자 수행 미흡① 0점, 독자 수행 ② 1점, 인사제도 개선 가능③ 2점, 사내 변화·혁신 유도 수준④ 3점, 국내·해외 벤치마킹 ⑤ 또는 ⑥ 4점
		의무교육훈련(법정 외) 실시 여부	<ul style="list-style-type: none"> • '예(실시)' 1점, '아니요(미실시)' 0점*
		자격수당제도 유무	<ul style="list-style-type: none"> • 국가, 민간, 사내 자격 없음 0점, 셋 중 하나 이상 1점
		사내자격제도 운용 여부	<ul style="list-style-type: none"> • 안 함 0점, 둘 중 하나 이상 1점
	X6: 인적자원 개발 여건	교육훈련에 대한 경영진의 인식 부족	<ul style="list-style-type: none"> • 5점 척도를 0~4점으로 역코딩 - 전적으로 그러함 0점, 전혀 그렇지 않음 4점
		교육에 대한 근로자의 관심과 이해 미흡	
		교육훈련 예산 부족	
		인력 부족으로 교육훈련 인원 차출이 어려움	
		위탁교육훈련의 내용 부실	

* 1차(2020)년도와 2차(2021)년도 이후의 문항구조가 변경되어 2차(2021)년도 이후의 자료로 사용

Ⅲ 1차(2020)~3차(2022)년도 패널 기업의 HRD-Index 변동 추이⁶⁾

HRD-Index(2023) 구축 및 분석에는 2020~2022년도에 실시되어 생성된 1~3차 본조사 자료를 이용한다. 1차(2020)년도에는 I 차 웨이브 패널 기업 261개를 포함해서 510개 기업이 조사되었고 이 가운데 2차(2021)년에도 조사된 기업은 455개(45개 대체)였고, 3차(2022)년도까지 연속 조사된 기업은 430개였다.

표 2. HCCPII 조사 차수별 연속 조사와 대체(신규) 기업 현황

(단위: 개)

구분	1차(2020)년도	2차(2021)년도	3차(2022)년도
연속 조사	430		
대체(신규)		41	
			29
계	510	500	500

2023년 9월에 구축된 HRD-Index 및 변동 추이 분석에 사용한 기업은 3년간 모두 조사가 이루어진 430개 기업 중 하위지수의 결측이 없는 424개 기업 표본이다. 산업별로는 제조업이 331개(78.1%)이고, 금융업 21개(5.0%), 비금융서비스업 72개(17.0%)로 구성되어 있다.

표 3. 1차(2020)~3차(2022)년도 패널 기업의 분포

(단위: 개, (%))

구분	1차(2020)년도	2차(2021)년도	3차(2022)년도
전체	424 (100.0)		
산업	제조업	331 (78.1)	
	금융업	21 (5.0)	
	비금융서비스업	72 (17.0)	
기업 규모	100~299인	262 (61.8)	
	300~999인	130 (30.7)	
	1,000인 이상	32 (7.5)	

주: 기업 규모와 산업의 구간 간 변동이 없어 3개년 수치가 동일함.

가장 대표적인 지표인 1인당 교육훈련 직접경비는 2020년에 약 21만 6,000원, 2021년에

6) 이 장의 분석 내용은 본원의 보고서(이슈페이퍼 형식) 『HRD-Index(인적자원개발지수) 재구축 및 활용』(민주홍·김혜정, 2023. 9.) 분석 내용 일부를 보완·재구성하였음.

20만 3,000원, 2022년에 21만 3,000원으로 2021년에 소폭 감소했다가 2022년에 2020년과 유사한 수준으로 증가하는 모습을 보였다. 산업별로 살펴보면 금융업의 직접경비 규모가 가장 큰 것으로 나타났으며, 비금융서비스업의 경우 지속적으로 직접경비가 줄어드는 것으로 나타났다. 규모별로는 규모가 클수록 1인당 교육훈련 직접경비가 큰 것으로 나타났으며, 100~299인과 300~999인의 경우 2021년도에 감소했다가 회복된 반면, 1,000인 이상의 경우는 꾸준히 증가한 것으로 나타났다.

표 4. 1인당 교육훈련 직접경비 추이

(단위: 원)

구분		2020년	2021년	2022년
전체		216,378	202,800	213,009
산업	제조업	168,407	158,292	173,555
	금융업	474,269	444,359	461,793
	비금융서비스업	361,693	336,959	321,826
기업 규모	100~299인	156,071	141,758	147,565
	300~999인	279,389	262,130	280,096
	1,000인 이상	454,159	461,552	476,287

1인당 의무교육훈련시간(법정 외)은 2021년에 10.1시간에서 2022년 8.5시간으로 감소한 것으로 나타났다. 산업별로 살펴보면 제조업과 비금융서비스업에서는 교육훈련시간이 감소한 반면, 금융업에서는 오히려 증가한 것으로 나타났다. 규모별로는 300~999인에서 1인당 교육훈련시간이 가장 긴 것으로 나타났으며, 3년간 추이는 기업의 규모와 관계없이 감소하는 것으로 나타났는데 특히 1,000인 이상에서 가장 큰 폭으로 감소하였다.

표 5. 1인당 의무교육훈련시간(법정 외) 추이

(단위: 시간)

구분		2020년	2021년	2022년
전체			10.1	8.5
산업	제조업		10.4	8.7
	금융업		8.5	10.5
	비금융서비스업		9.1	7.0
기업 규모	100~299인		9.1	7.8
	300~999인		11.9	10.0
	1,000인 이상		10.5	8.3

주: 해당 문항은 2020년도 조사 문항이 다소 상이하여 2020년도 수치는 2021년 수치로 대체함.

100점 만점으로 환산한 HRD-Index 전체 평균값은 2020년에는 55.4점, 2021년에는 54.0점으로 1.4점 감소하였고, 2022년에는 54.6점으로 2021년보다 0.6점 증가한 것으로 나타났다. 산업별로 평균값을 비교해 보면 제조업과 비금융서비스업의 경우 53~56점으로 유사한 수준에서 인적자원개발에 투자하는 것으로 나타난 반면, 금융업의 경우 65점대로 10점가량 높게 나타났다. 1차(2020) ~ 3차(2022)년도의 변동을 산업별로 살펴보면 제조업과 비금융서비스업의 경우 HRD-Index 전체 평균값 변동 추세와 동일하게 2차년도에 크게 하락한 후 소폭 상승하는 추세를 보였다. 그런데 금융업의 경우는 3개년에 걸쳐서 65.1 ~ 65.2점으로 동일한 수준을 지속하며 HRD 활동의 변동이 거의 없었음을 드러냈다.

기업 규모별로 평균값을 비교해 보면 기업의 규모가 클수록 HRD-Index가 높게 나타나 대기업일수록 인적자원개발에 대한 투자를 많이 하는 것을 알 수 있다. 1차(2020) ~ 3차(2022)년도의 변동을 규모별로 살펴보면 100~299인과 300~999인 규모의 기업에서는 HRD-Index 전체 평균값 변동 추세와 동일하게 2차년도에 크게 하락한 후 소폭 상승한 경향을 보인 반면 1,000인 이상 대기업에서는 1차년도에 비해 소폭 증가한 수준을 지속하여 대기업의 HRD 활동은 위축되지 않았음을 보여 주었다.

표 6. 1차(2020) ~ 3차(2022)년도 패널 기업의 HRD-Index 평균 추이

(단위: 점)

구분		2020년	2021년	2022년
전체		55.4	54.0	54.6
산업별	제조업	54.6	53.3	53.9
	금융업	65.1	65.2	65.2
	비금융서비스업	56.1	54.0	54.6
규모별	100~299인	52.3	50.6	51.3
	300~999인	59.7	58.5	58.9
	1,000인 이상	63.6	64.0	63.9

1차(2020) ~ 3차(2022)년도 HRD-Index 점수의 증감 양상을 4개의 유형에 따라 분류한 결과, 3년간 HRD-Index가 계속 증가한 기업(유형 1)은 전체의 18.4%이고, 계속 감소한 기업(유형 4)은 23.8%, 증가한 뒤 다시 감소한 기업(유형 2)은 26.4%인 것으로 나타났으며, 전체 추세와 같이 HRD-Index가 감소한 뒤 증가한 기업(유형 3)은 31.4%로 가장 높게 나타났다. 산업별로 각 유형의 비중을 살펴보면 비금융서비스업에서 증가한 뒤 감소한 기업이 40.6%로 크게 높았고 계속 증가한 비율도 25%로 다소 높았다. 반면 금융업의 경우 계속해서 HRD 활동이 위축(유형 4)된 비중이 29.2%로 제일 높았고, 1차년도 이후 지속적인 HRD 활동 확대를 의미하는 유형 1의 비중(17.7%)은 가장 낮은 것으로 나타났다.

기업 규모별로 각 유형의 비중을 살펴보면 1,000명 이상 기업의 문제가 보다 두드러진다. 먼저, 유형 3의 비중이 37.5%로 높은 가운데 1차년도부터 HRD 활동이 계속 위축되어 왔음을 의미하는 유형 4의 비중도 여타 규모의 기업과 비교했을 때 가장 높은 27.8%에 달했다. 반면 HRD-Index 값이 지속적으로 증가하는 유형 1의 경우 여타 규모의 기업과 비교했을 때 그 비중이 가장 낮은 것(16.7%)으로 나타나, HRD 활동을 활발하게 펼칠 수 있는 역량을 갖춘 대기업의 HRD 활동 위축도 심했던 것으로 판단된다.

표 7. HRD-Index의 증감 유형별 분포

(단위: %)

구분		유형 1 (증증)	유형 2 (증감)	유형 3 (감증)	유형 4 (감감)
전체		18.4	26.4	31.4	23.8
산업별	제조업	17.9	25.6	34.4	22.1
	금융업	17.7	24.6	28.5	29.2
	비금융서비스업	25.0	40.6	18.8	15.6
규모별	100~299인	18.4	28.7	29.6	23.3
	300~999인	23.8	19.0	38.1	19.0
	1,000인 이상	16.7	18.1	37.5	27.8

주: 유형은 2020년 대비 2021년 증감 여부와 2021년 대비 2022년 증감 여부를 기준으로 구분함. 유형 1은 계속 증가(또는 동일), 유형 2는 증가(또는 동일) 후 감소, 유형 3은 감소 후 증가(또는 동일), 유형 4는 계속 감소를 의미함.

IV 2차(2021)년도 조사 기업의 HRD-Index 현황⁷⁾

이 절에서는 2023년 9월에 구축된 HRD-Index를 활용해서 2차(2021)년도 조사에 참여한 모든 기업을 대상으로 산출한 HRD-Index 현황을 분석해서 제시한다. 이는 횡단면 분석으로서 HRD-Index 종합지수와 함께 6개의 하위지수를 분석하며 산업, 기업 규모별 상하위 10%의 평균을 추가로 산출하여 각 그룹별로 양극화의 정도를 파악하고 상대적인 HRD 활동 취약 집단을 살펴보고자 하였다.

2차(2021)년도 조사 기업은 500개이지만 HRD-Index를 산출함에 있어 1차(2020)년도 수치를 산입해야 하는 45개의 대체(신규) 기업과 하위지수 중 결측값이 존재하는 2개 기업을 제외하고 총 453개 기업의 HRD-Index가 산출되었다.

7) 2023년 12월 현재 3차(2022)년도 데이터는 학술대회용 자료로서 지수 통계 분석 결과의 시계열 비교·확인 용도로만 사용되며 2023년 말에 정식 공표되는 3차(2022)년도 자료를 통한 분석·활용은 차년도부터 실시 가능함.

표 8. 2차(2021)년도 분석 대상 기업의 특성

(단위: 개)

구분	한국표준산업분류	종사자 규모			총합
		100~299인	300~999인	1,000인 이상	
	전체	280	137	36	453
제조업	제조업(C)	235	99	23	357
금융업	금융 및 보험업(K)	6	11	6	23
비금융 서비스업	정보통신업(J)	16	13	3	32
	전문, 과학 및 기술 서비스업(M)	13	10	1	24
	교육 서비스업(P)	1	2	1	4
	예술, 스포츠 여가 관련 서비스업(R)	9	2	2	13

2차(2021)년도 HRD-Index를 산출한 전체 기업(453개)의 평균값을 살펴보면 앞서 살펴본 1차(2020)~3차(2022)년도 패널 기업(424개)의 2차년도 평균값(54.0점)과 유사한 53.9점을 기록한 것으로 나타났다. 산업별로는 금융업의 평균이 65.4점으로 타 산업에 비해 월등히 높게 나타났으며, 1차(2020)~3차(2022)년도 패널 기업(424개)의 2차년도 평균값과도 유사한 수준으로 나타났다. 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 23.8점인 반면 제조업과 비금융서비스업의 경우 각각 45.5점, 41.8점으로 금융업에 비해 차이가 큰 것으로 나타났다.

기업 규모별로 살펴보면 기업의 규모와 HRD-Index 평균값이 비례하는 것으로 나타났고, 각 구간별 차이를 살펴보면 100~299인 기업과 300~999인 기업의 차이가 약 8점 정도로 격차가 큰 것으로 나타났다. 한편 2차년도 조사 기업의 평균값과 1차(2020)년도~3차(2022)년도 패널 기업들의 평균값 사이에 큰 차이는 없었다. 기업 규모별 HRD-Index의 상하위 10%의 평균값을 비교해 보면 100~299인 기업의 상하위 간 격차가 44.9점으로 두드러지게 나타나는 모습을 보였다. 반면, 300~999인 기업의 상하위 간 격차는 37.6점, 1,000인 이상 기업은 27.0점으로 규모와 상하위 간 격차가 반비례하는 것으로 나타났다.

표 9. 2차(2021)년도 분석대상 기업의 HRD-Index 현황

(단위: 점, 100점 만점)

구분		하위 10% 평균	평균	상위 10% 평균
전체		26.5	53.9	72.1
산업별	제조업	25.9	53.1	71.4
	금융업	52.5	65.4	76.3
	비금융서비스업	28.0	54.2	69.9
규모별	100~299인	24.0	50.3	68.9
	300~999인	34.5	58.4	72.1
	1,000인 이상	52.9	64.9	79.9

2차(2021)년도 HRD-Index를 산출한 전체 기업의 하위지수 X1(1인당 교육훈련직접경비)의 평균값은 30점 만점에 18.8점이었으며 지수 상위 10%의 평균값은 26.4점, 지수 하위 10%의 평균값은 0점으로 상하위 간의 차이가 큰 것으로 나타났다. 산업별로는 금융업의 높은 평균값(24.3점)이 두드러지고 있으며 제조업과 비금융서비스업은 각각 18.3점, 19.8점이었다. 반면, 상하위 간의 평균값 격차가 가장 두드러진 산업은 비금융서비스업으로 지수 상위 10%의 평균값은 27.5점으로 가장 높았으나 지수 하위 10%의 평균값은 0점에 불과해 상위 기업과 하위 기업 간의 차이가 매우 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 두드러지는 그룹은 규모가 가장 작은 100~299인 기업들로, 상위 10%의 평균값이 25.7점으로 여타 규모의 기업의 평균값과 큰 차이가 나지 않는 반면 하위 10% 평균값은 0점에 불과해 상하위 기업들 사이의 격차가 가장 심한 것으로 나타났다.

표 10. 2차(2021)년도 조사 기업 HRD-Index: (X1) 1인당 교육훈련직접경비

(단위: 점, 30점 만점)

구분		하위 10% 평균	평균	상위 10% 평균
전체		0.0	18.8	26.4
산업별	제조업	0.0	18.3	25.9
	금융업	20.3	24.3	26.6
	비금융서비스업	0.0	19.8	27.5
규모별	100~299인	0.0	17.3	25.7
	300~999인	2.0	20.6	26.5
	1,000인 이상	19.5	23.9	27.3

2차(2021)년도 HRD-Index를 산출한 전체 기업의 하위지수 X2(1인당 의무교육훈련시간(법정 외))의 평균값은 14점 만점에 4.1점이었으며 지수 상위 10%의 평균값은 10.2점, 지수 하위 10%의 평균값은 0점으로 상하위 간의 차이가 큰 것으로 나타났다. 산업별로는 비금융서비스업이 가장 낮은 평균값(3.8점)을 보였으며, 제조업과 금융업은 각각 4.1점, 4.2점으로 비슷한 수준을 보였고 상하위 간의 평균값 격차가 가장 큰 산업 역시 비금융서비스업이다.

기업 규모별로 살펴보면 300~999인 기업의 평균값이 가장 높은 것으로 나타났으며 지수 상하위 10% 평균값도 동일한 모습을 보였다. 한편, 상하위 간의 평균값 격차가 두드러지는 그룹은 300~999인 기업들로 나타났지만, 상하위 10%의 평균값이 여타 규모의 기업의 평균값과 큰 차이가 나지 않는 것으로 나타났다.

표 11. 2차(2021)년도 조사 기업 HRD-Index: (X2) 1인당 의무교육훈련시간(법정 외)

(단위: 점, 14점 만점)

구분		하위 10% 평균	평균	상위 10% 평균
전체		0.0	4.1	10.2
산업별	제조업	0.0	4.1	10.2
	금융업	0.0	4.2	8.8
	비금융서비스업	0.0	3.8	10.4
규모별	100~299인	0.0	3.6	10.0
	300~999인	0.0	4.8	10.6
	1,000인 이상	0.0	4.6	10.5

2차(2021)년도 HRD-Index를 산출한 전체 기업의 하위지수 X3(형식훈련)의 평균값은

14점 만점에 8.4점이었으며 지수 상위 10%의 평균값은 11.4점, 지수 하위 10%의 평균값은 5.2점으로 상하위 간의 차이가 6.2점인 것으로 나타났다. 산업별로는 금융업의 높은 평균값(9.7점)이 두드러지고 있으며 제조업과 비금융서비스업은 8.3점으로 동일하게 나타났다.

기업 규모별로 살펴보면 기업 규모가 클수록 평균값이 커지는 것으로 나타났으나, 상하위 10% 평균값의 경우 300~999인 기업이 하위 10% 평균값은 가장 높고 상위 10% 평균값은 가장 낮은 특성을 보였다. 한편, 상하위 간의 평균값 격차가 두드러지는 그룹은 규모가 가장 작은 100~299인 기업들로, 상위 10%의 평균값이 11.5점으로 여타 규모의 기업의 평균값과 큰 차이가 나지 않는 반면 하위 10% 평균값은 4.7점에 불과해 상하위 기업 사이의 격차가 상대적으로 큰 것으로 나타났다.

표 12. 2차(2021)년도 조사 기업 HRD-Index: (X3) 기업의 형식훈련 현황

(단위: 점, 14점 만점)

구분	하위 10% 평균	평균	상위 10% 평균
전체	5.2	8.4	11.4
산업별	제조업	8.3	11.4
	금융업	9.7	11.4
	비금융서비스업	8.3	11.1
규모별	100~299인	8.1	11.5
	300~999인	8.8	11.1
	1,000인 이상	9.1	11.9

2차(2021)년도 HRD-Index를 산출한 전체 기업의 하위지수 X4(비형식훈련)의 평균값은 14점 만점에 9.3점이었으며 지수 상위 10%의 평균값은 12.7점, 지수 하위 10%의 평균값은 5.1점으로 상하위 간의 차이가 7.6점으로 나타났다. 산업별로는 금융업의 높은 평균값(10.3점)이 두드러지고 있으며 제조업과 비금융서비스업은 각각 9.2점, 9.3점으로 비슷한 수준으로 나타났다. 반면, 상하위 간의 평균값 격차가 가장 두드러진 산업은 제조업으로 지수 상위 10%의 평균값은 12.7점으로 두 번째로 높았으나 지수 하위 10%의 평균값은 5.1점으로 가장 낮아 상위 기업과 하위 기업 간의 차이가 가장 크게 나타났다.

기업 규모별로 살펴보면 기업 규모가 클수록 평균값이 커지는 것으로 나타났으며 이러한 추세는 지수 상하위 10% 평균값에도 그대로 적용되고 있었다. 한편, 상하위 간의 평균값 격차

가 두드러지는 그룹은 규모가 가장 작은 100~299인 기업들로, 상위 10%의 평균값이 12.9점으로 여타 규모의 기업의 평균값과 큰 차이가 나지 않는 반면 하위 10% 평균값은 4.6점에 불과해 상하위 기업 사이의 격차가 가장 큰 것으로 나타났다.

표 13. 2차(2021)년도 조사 기업 HRD-Index: (X4) 기업의 비형식훈련 현황

(단위: 점, 14점 만점)

구분	하위 10% 평균	평균	상위 10% 평균
전체	5.1	9.3	12.7
산업별	제조업	9.2	12.7
	금융업	10.3	13.0
	비금융서비스업	9.3	11.6
규모별	100~299인	8.9	12.9
	300~999인	9.8	12.5
	1,000인 이상	10.2	13.1

2차(2021)년도 HRD-Index를 산출한 전체 기업의 하위지수 X5(교육훈련인프라)의 평균값은 14점 만점에 6.3점이었으며 지수 상위 10%의 평균값은 9.6점, 지수 하위 10%의 평균값은 2.2점으로 상하위 간의 차이가 7.4점으로 나타났다. 산업별로는 금융업의 높은 평균값(8.2점)이 두드러지고 있으며 제조업과 비금융서비스업은 각각 6.2점, 5.8점이었다. 반면, 상하위 간의 평균값 격차가 가장 두드러진 산업은 제조업으로 지수 상위 10%의 평균값은 9.6점으로 전체 평균과 동일한 수준으로 나타났으나, 지수 하위 10%의 평균값이 2.3점에 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 간의 평균값 격차가 두드러지는 그룹은 규모가 가장 작은 100~299인 기업들로, 상위 10%의 평균값이 9.3점으로 여타 규모의 기업의 평균값보다 낮으며, 하위 10% 평균값 또한 2.2점에 불과해 상하위 기업 사이의 격차가 큰 것으로 나타났다.

표 14. 2차(2021)년도 조사 기업 HRD-Index: (X5) 기업의 교육훈련 인프라 현황

(단위: 점, 14점 만점)

구분		하위 10% 평균	평균	상위 10% 평균
전체		2.2	6.3	9.6
산업별	제조업	2.3	6.2	9.6
	금융업	4.6	8.2	11.5
	비금융서비스업	2.2	5.8	9.4
규모별	100~299인	2.2	5.6	9.3
	300~999인	4.5	7.1	10.6
	1,000인 이상	5.8	8.7	11.5

2차(2021)년도 HRD-Index를 산출한 전체 기업의 하위지수 X6(인적자원개발 여건)의 평균값은 14점 만점에 7.0점이었으며 지수 상위 10%의 평균값은 11.1점, 지수 하위 10%의 평균값은 2.7점으로 상하위 간의 차이가 큰 것으로 나타났다. 산업별로는 금융업의 높은 평균값(8.6점)이 두드러지고 있으며 제조업과 비금융서비스업은 각각 6.9점, 7.2점으로 나타났다.

기업 규모별로 살펴보면 기업 규모가 클수록 평균값이 커지는 것으로 나타났으며 이러한 추세는 지수 상위 10% 평균값에도 그대로 적용되고 있으나 하위 10% 평균값의 경우 300~999인 기업의 평균값이 가장 높은 것으로 나타났다. 한편, 상하위 간의 평균값 격차가 두드러지는 그룹은 규모가 가장 큰 1,000인 이상 기업들로, 상위 10%의 평균값이 13.0점으로 가장 높은 평균값을 보인 반면 하위 10% 평균값은 3.0점에 불과해 상하위 기업 사이의 격차가 가장 심한 것으로 나타났다.

표 15. 2차(2021)년도 조사 기업 HRD-Index: (X6) 기업의 인적자원개발 여건 현황

(단위: 점, 14점 만점)

구분		하위 10% 평균	평균	상위 10% 평균
전체		2.7	7.0	11.1
산업별	제조업	2.7	6.9	11.1
	금융업	3.3	8.6	10.9
	비금융서비스업	3.6	7.2	11.0
규모별	100~299인	2.6	6.7	11.0
	300~999인	4.3	7.3	11.0
	1,000인 이상	3.0	8.6	13.0

V 결론

HRD-Index 산출 결과를 통해 다음과 같은 사실을 확인할 수 있었다. 첫째, 1차(2020)~3차(2022)년도 동안의 HRD-Index 평균값 변동 양상을 살펴보면(〈표 6〉 참고) 기업들의 인적자원개발 활동 수준은 2020년에 55.4점(100점 만점)에서 2021년에 54.0점으로 1.4점 감소하였으나, 2022년 54.6점으로 전년보다 0.6점 상승하였다. 2021년에 코로나19가 팬데믹화하면서 확산된 영향을 미쳐 기업의 인적자원개발 활동이 크게 위축되었던 것으로 보인다.

둘째, 산업별 변동을 보면 제조업과 비금융서비스업의 경우 HRD-Index 전체 평균값 변동 추세와 동일하게 2차년도에 크게 하락한 후 소폭 상승하는 추세를 보였다. 그런데 금융업의 경우는 3개년도에 걸쳐서 65.1~65.2점으로 동일하게 높은 수준을 지속하며 HRD 활동의 변동이 거의 없었음을 드러냈다. 한편 기업 규모별로는 100~299인과 300~999인 기업에서는 전체 평균의 흐름과 동일하게 나타난 반면 1,000인 이상 기업은 2021년과 2022년에 64.0점과 63.9점으로 비슷한 점수를 유지하며 소폭 높은 수준이었다.

셋째, 1차(2020)~3차(2022)년도 동안의 HRD-Index 값 변동 유형의 비중을 살펴보면(〈표 7〉 참고) HRD-Index가 지속적으로 하락한 기업이 1/4에 달하는 것으로 나타나 이들 기업에 대한 정책적 관심이 요구된다. HRD-Index가 3개년간 계속 높아진 기업은 전체의 18.4%에 불과하고, 계속 감소한 기업은 23.8%로 나타났다. 전체 추세와 같이 HRD-Index가 감소한 뒤 증가한 기업은 31.4%였으며, 반대로 감소한 뒤 증가한 기업도 26.4%를 차지하였다.

넷째, 2차(2021)년도 조사에 참여한 기업의 HRD-Index 평균값을 살펴보면(〈표 9〉 참고) 100~299인 미만 규모 기업과 제조업 및 비금융서비스업 기업의 HRD 활동 위축과 양극화가 우려스러웠다. 300인 미만 기업의 경우 그 이상 규모의 기업에 비해 매우 낮은 평균값(50.3점)을 기록하였을 뿐만 아니라 지수 상위 10%와 하위 10% 간의 평균값 격차(44.9점)도 가장 컸다. 특히, 300인 미만 기업의 지수 하위 10%의 평균값(24.0점)은 매우 낮은 편이었는데, 이는 100~299인 이하 중소기업 간의 HRD 활동 격차 문제도 심각하다는 것을 의미한다.

다섯째, HRD-Index 하위지수들의 평균값을 살펴보면 ‘인적자원개발 투자’ 중 교육훈련비(X1)와 ‘인적자원개발 활동’은 비교적 양호한 데 비해 ‘인적자원개발 환경’과 ‘인적자원개발 투자’ 중 교육훈련시간(X2)은 다소 취약한 것으로 나타났다. X1(1인당 교육훈련경비)의 경우 30점 만점에 평균값이 18.8점이었으며 ‘인적자원개발 활동’의 하위지수인 X3과 X4의 평균값은

14점 만점에 각각 8.4점, 9.3점이었다. 반면 ‘인적자원개발 환경’의 하위지수인 X5와 X6의 평균값은 14점 만점에 각각 6.3점, 7.0점이었으며, X2(1인당 교육훈련시간)은 14점 만점에 4.1점에 불과해 상대적으로 크게 낮았다.

여섯째, HRD-Index 개별 하위지수들의 지수 상위 10%와 하위 10% 간의 평균값 격차를 살펴보면 X1(1인당 교육훈련직접경비)과 X2(1인당 교육훈련시간(법정 외)), 그리고 ‘인적자원개발 환경’의 하위지수인 X5(교육훈련 인프라), X6(인적자원개발 여건) 등의 지수에서 상대적으로 보다 심각한 양극화 문제가 발생하는 것으로 나타났다.

이러한 분석 결과로부터 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다. 먼저 최근 3년여 간에 우리나라 기업이 인적자원개발 ‘활동’과 ‘환경’ 측면에서는 코로나 팬데믹 상황의 영향이 적었던 반면 실제적인 ‘투자’에서는 초반에 크게 위축되었다가 부분적인 회복세를 보였으나 회복 정도는 일정 정도 부족함을 알 수 있는데, 규모 및 업종별로 주요 원인의 상이점을 파악하거나 어떤 환경하의 기업에서 특별히 이런 추세가 강한지 등을 살펴야 할 것이다. 이와 더불어 우리나라 기업의 HRD를 위한 조직 환경이 여전히 미진하고 교육훈련 시간 투입의 수월성이 부족한 상태인 바, 기업 HRD 투자 및 활동의 효율성을 보다 높이기 위해서는 근로자들의 참여 시간 확대, 교육훈련(지원) 인프라와 인적자원개발 여건을 지속적으로 높이는 다양한 노력이 강구될 필요가 있다. 그리고 산업 내 및 규모 내 수준에서도 교육훈련 프로그램 실시와 활용 부분에서의 양극화된 현실을 완화하기 위한 대책 마련도 필요하다.

참고문헌

민주홍 · 김해정(2023), 『HRD-Index(인적자원개발지수) 재구축 및 활용』, 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.