프 로 그 램

□ 개 회 식 ····· (14:30 ~ 14:40)

- ■ 개회사 : 한영주(전북발전연구원장)
- ■ 축 사 : 오재일(광주·전남발전연구원장)
- ■ 격려사 : 김완주(전라북도지사)

□ 주제 발표 및 토론 ····· (14:40 ~ 16:10)

- ■ 전략산업 부문의 인적자원개발 정책
  - 임준희(교육인적자원부 정책조정과장)
- ■ 광주전남 전략특화산업분야 인적자원개발 성공사례
  - 유영태(조선대교수·조선대학산학협력부단장)
- ■ 전라북도 자동차부품산업의 인적자원개발 성공사례
  - 양균의(전북대교수·전북대TIC소장)
- ■ 자동차산업의 인재양성과 인적자원개발 성공사례
  - 문병택(GM대우 군산공장 상무)

□ 질의 및 응답 ····· (16:10 ~ 16:30)

□ 폐 회 ····· (16:30 ~)

목 차

1. 전략산업부문의 인적자원개발 정책 ····· 1

2. 광주전남 전략특화산업분야 인적자원개발 성공사례 ····· 21

3. 전라북도 자동차부품산업의 인적자원개발 성공사례 ····· 37

4. 자동차산업의 인재양성과 인적자원개발 성공사례 ····· 49

I

전략산업부문의 인적자원개발 정책

교육인적자원부 정책조정과장 임 준 희

인적자원개발 정책방향 및 과제



목 차

1 HRD 개념 및 선진국 사례
2 HRD 정책 추진경과
3 정책 환경변화와 대응
4 HRD 정책방향 및 주요과제
5 우리부의 주요 지역인적자원개발 정책
6 결어: 전북·광주·전남 전략 산업 HRD



인적자원개발(HRD)의 개념

- 산업사회의 전통적인 생산 3요소
  - 토지, 노동, 물적 자본
- 지식기반사회에서 물적 자본에 대비되는 개념으로 인적 자본(Human Capital)의 중요성 대두
  - -인적 자본이란 교육, 훈련 및 경험을 통해 얻은 개인이 지닌 경제적 가치가 있는 지식, 기술, 능력, 태도, 품성을 지칭
  - -교육, 훈련 -> 기술진보/노동생산성 향상 -> 고임금/경제성장
  - ※ 20세기 미국경제의 1인당 국민소득 성장의 87.5%가 기술진보에 의한 것이며 나머지가 자본투자 증가에 의한 것 (노벨경제학상 수상자 R. Solow)
- 인적자원개발(HRD)은 인적자원을 양성, 배분, 활용하고 이와 관련된 사회적 규범과 네트워크를 형성하기 위해 행하는 제반 활동

인적자원개발정책 해외 사례

- 세계 각국은 교육, 훈련, 과학, 고용 등의 인적자원개발 관련 국가미래 전략계획을 수립, '지식' 및 '인적자원개발' 에 진력



- EU 신 리스본전략(Renewed Lisbon Strategy, '05년)
  - EU 발전을 위한 10대 실행계획 중의 하나로 교육과 기술훈련 강화 등 인적자원 투자 확대를 설정

  주요과제

  저숙련 노동자와 중소기업 종사자에 대한 평생학습 기회보장에 정책적 관심 필요

- OECD('05년) / World Bank
  - 인적자원개발을 지식기반경제 시스템 구축을 위한 핵심요소로 제시

  주요과제

  지식기반경제 4대 요소 : 거시경제정책, 인적자원개발, IT 및 국가혁신체제

- 미국의 국가혁신전략(Innovate America, '04년)
  - 인적자원개발, 연구개발·기업의 투자확대 유도, 혁신주도 성장 기반구축

주요과제

* 산·학·연 연계를 통한 차세대 혁신 주도자 육성
* 직업훈련, 평생학습 및 복지지원을 통한 근로자 능력개발 지원

- 핀란드 균형발전 미래전략(Finland 2015:Balanced Development,'01)
  - 모든 연령층에서의 경제활동 참가 증대, 고령화사회에 대비, 교육과 직업훈련을 통한 근로자의 생산성 향상 등 13개 미래전략 제시

주요과제

* 경제활동참가율 증가 : 출산장려정책, 교육·훈련 혁신을 통한 입직연령 단축, 중·고령자의 퇴직 연령 연장 등
* 고령화사회에 대한 대비 : 고령자의 근로기간의 연장, 노인 복지정책
* 근로자 생산성 향상 : 청소년교육의 현장적합성 제고, 성인계속교육 기회 증대 등 평생학습사회 구축



지난 5년간 (2001 ~ 2006) 의 성과

- 인적자원 부총리제 출범('01.1)
- 정부 수립 후 최초의 국가인적자원개발 종합계획 수립('01.12)
- 인적자원개발 제도적 기반 마련 및 정책 서비스 영역 확대
  - 인적자원개발 기본법 제정 → 교육·노동시장·산업계 연계 강화
- 국가 발전을 견인할 핵심 인력양성 종합 계획 수립
  - 10대 차세대 성장동력산업 인력 양성 계획('05) 등
- 부처 공동으로 산학연 협력 사업 추진
  - 산학연 협력 활성화 종합대책('02)
  - 산학협력 중심대학 23개교 육성 (교육·산자·노동)
- 신규 정책 의제 발굴
  - 교육복지 종합대책 수립('02),
  - 군 인적자원개발 종합계획수립('05)
  - 인적자원개발 우수기관 HRD 인증 부여('05) : LG 화학 등 10개 기업

추진상의 한계

- 체계적인 모니터링 및 진단을 위한 전문 역량 미흡
- 인적자원개발정책의 통합 조정 및 재정투자의 효율성 제고 미흡
  - 인적자원개발 기본계획 재정투자 : 5조 2,300여억원 규모('05년기준)
- 체계적인 인력수급 전망체제 구축 미흡
- 인력수급 불균형, 낮은 여성인력 활용 및 평생학습 참여율 저조 등 문제점 상존



제2차 인적자원개발(2006~2010) 주요 정책 과제

정책영역	주요 정책분야
Ⅰ. 국제 경쟁력 있는 핵심 인재 양성	1. 미래 유망산업을 이끌 핵심인력 양성 2. 지식 서비스 분야 전문인력 양성 3. 대학교육의 산업현장 적합성 제고 4. 인적자원 개발 및 활용의 국제화 5. 수월성 교육의 확대
Ⅱ. 전 국민의 평생 학습 능력 향상	1. 인적자원개발 최적화를 위한 교육체제 개편 2. 국민의 기본 핵심능력 함양 3. 직업교육 · 훈련 · 평생학습 체제의 혁신 4. 지역 인적자원개발 촉진 5. 군, 공공부문 인적자원개발 활성화
Ⅲ. 사회통합 및 교육 · 문화 복지 증진	1. 여성 인적자원 개발 활성화 2. 청년층 및 중고령층 인적자원개발 촉진 3. 고용지원 서비스 및 고용 관행 혁신 4. 사회적 신뢰 · 협력 네트워크 구축 5. 사회적 형평성 제고를 위한 교육복지 증진
Ⅳ. 인적자원개발 인프라 확충	1. 인력수급 전망체제 구축 2. 인적자원 · 기술혁신 정보의 생성 · 제공 3. 지식과 권리의 보호체계 확립 4. 인적자원의 평가 · 인증체제 구축 5. 인적자원개발 정책의 총괄 · 조정 기반 조성

3 정책 환경의 변화와 대응



추세 1 **저출산·고령화 사회로의 진입**

- 요소 투입형 성장 한계 : 취업계수 46.4('94) → 32.5('04)
- 고용 없는 성장(jobless growth) 시대 도래
  ※ POSCO 사례 : '96~'04, 10년간 매출액 130% 증가, 종업원 수 0.5% 증가

→ 인적자원개발 및 기술혁신을 통해 총요소생산성을 증대시키는 혁신주도형 성장전략 필요

추세 2 **혁신주도형 성장전략의 중요성**

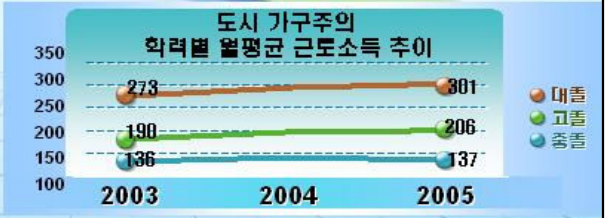
- 고령화로 인해 경제성장률 지속 하락 전망 (한국은행, '05)
  - 성장둔화를 완화하기 위해서는 인적자본 축적 등에 의한 총요소생산성 제고 필요

추세 3 양극화 현상의 심화

- 소득에 따른 인적자본 투자 격차 발생('05)



- 학력별 소득 격차 심화



추세 4 세계화, 지역화 확대

- 국경간 인력이동 증대로 고급기술인력 유치 국제 경쟁 심화
  - 세계적인 다국적 기업의 경우 기업경쟁력 제고 차원에서 고급 기술력 유치에 주력
  - 현지의 고급 인력 유치를 위한 인적자원개발 프로그램 마련

※ 삼성전자의 글로벌 현지 인력의 국내 대학 위탁 교육 지원사업

- 서울대와 공동면접을 통해 러시아, 인도 등 우수 대졸자 선발하여 졸업 후 채용
- 동유럽, 동남아 등 현지 인력을 채용하여 성균관대 경영전문대학원에 교육 위탁

추세 5 총체적 학습사회의 도래

유아교육 및 평생학습 중요성 증대

- 유아기에 뇌 발달이 왕성하여 유아기 학습 지원을 위한 탄력적 학제 도입 필요
- 외국어 습득은 초등단계에서 더 효과적
- 인지과학이론에 따르면 성인은 학습 동기, 종합력, 판단력이 우수
- 특정 인지능력(예: 어휘능력)은 70세까지 지속

환경 변화에 따른 정책 방향 - 시사점

- 인적자원개발과 기술혁신을 축으로 하는 신 성장전략 필요
- 여성·중고령층 등 잠재 유휴 인력의 고용시장 유입 확대
- 평생 직업능력개발 지원으로 노동생산성 향상
- 국제 경쟁력 있는 인재 양성 및 지역 인적자원 개발
- 대학교육 혁신 및 산학협력으로 인력수급 불일치 해소



1 미래 유망산업을 이끌 핵심 인력 양성

- 차세대 성장동력산업 핵심인력 신규 1만명 양성
  - 다학제 핵심과학기술인력 양성(과기),
  - 최우수실험실(산자), IT융합기술센터(정통)
  - 단기 특별 인력양성과정 (교육)
- 법학·의치의학·경영·금융·물류·문화 분야의 전문대학원 제도 정착
  - 법학 전문대학원 도입('08)
  - 의·치의학 전문대학원 정착('10)
  - 세계 수준 경영전문대학원 10개 육성('10)
- 유망 선도 분야 석·박사급 연구개발 인력 연간 2만명 양성
  - 2단계 BK21 : 2조 1천억원 투자 ('06~'12)
- 기초학문 육성 및 기초연구 강화
  - 목적지향적 기초연구 지원 1조 3천6백억원 (과기)
  - 학술연구 지원 1조 5천5백억원 (교육)

2 대학 교육의 질 제고

- 대학교육의 산업현장 적합성 제고
  - -산학협력단 중심의 산학협력 네트워크 구축
  - -현장수요를 반영한 교육과정 개편 및 인력교류

※ 주요 사례
LG 전자 'LG 트랙 : 고려대, 한양대, 아주대 등 9개 대학과 협약
경북대 ,㈜만도 : 주문식 교육과정 운영, 취업보장1

- 대학정보공시제 도입 및 고등교육평가기구 전담기관 설치로 수요자의 합리적 선택 보장
  - 공시항목 : 신입생 충원률, 취업률, 교원 확보률 등
  - 대학의 교육 성과를 평가·공개하여 시장기제에 의한 자발적 구조개혁 촉진

3 교육격차 해소를 통한 사회적 양극화 극복

- 통합적 교육 안전망 구축
  - 방과후 학교, 지역아동센터, 공부방, 자원봉사 활동 등 지역학습지원 네트워크 마련

교육복지투자우선지역 점진적 확대

- 대도시 중심에서 중소도시까지 점진적 확대 ('05년 15개 → '08년 100개)
- 1군1농어촌 우수고 육성



학습결손 치유·예방 위한 프로그램 마련



정부보증방식 장기 학자금 대출제도 정착 및 확대

이차 보전방식	정부 보증방식
14년	20년
등록금 범위 내	등록금 + 생활비

성인 학습자 등으로 수혜 대상 확대

4 국가인적자원개발 추진체제 혁신

- 현 체제의 한계
  - 인적자원개발 사업 통합 관리 시스템 부족 : 조사 평가 조정 권한 부족
    ※ 인적자원개발 예산 규모 : 5.2조원('05)

- 추진체제 개편 방안
  - 인적자원개발회의를 산업계, 노동계 등 수요측이 참여하는 '국가인적자원위원회'로 개편(의장 : 대통령)
  - 국가인적자원위원회 사무처로 '인적자원혁신본부' 설치
    · 전문성 제고를 위해 교육부, 타부처, 민간전문가 1/3씩 충원



지역의 중요성

- 글로벌 지식기반 경제에서 경쟁과 협력의 기초단위
- 지식, 기술, 인력의 "지리적 집적(CLUSTER)"

  혁신 → 생산성 향상 → 번영의 선순환 구조 확립 단위

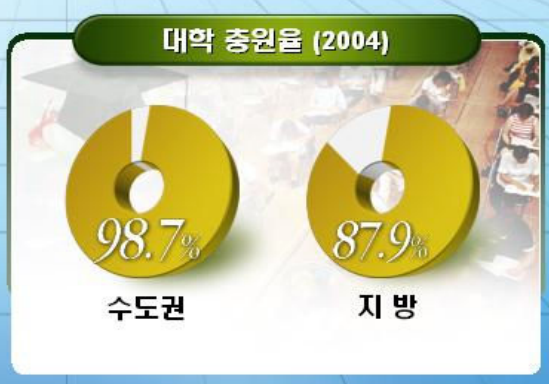
Influences on Competitiveness
Multiple Geographic Levels

World Economy	세계 경제
Broad Economic Areas	광역 경제권
Groups of Neighboring Nations	근린 국가 그룹 (EU, ASEAN 등)
Nations	국가단위
States, Provinces	시/도 단위
Metropolitan Areas, Rural Areas	대도시 농,어촌

지역인적자원개발 현황 분석

- 지방자치단체 주도의 인적자원개발 미흡
  - 지자체의 인적자원개발 전담부서 부재 및 정책조정기제 미흡
  - 지역단위 인적자원개발 역량 강화를 위한 평생학습 도시 등 연계 추진 필요
- 우수 인적자원이 수도권으로 집중 (단위 : %)





우리부의 주요 지역인적자원개발 정책

- 지방자치단체의 인적자원개발 활성화
  - 지역혁신을 위한 지역인적자원개발 사업
  - 평생학습 도시 조성 사업
- 지역혁신을 견인할 우수 인재 양성
  - 지방대학 혁신역량 강화(NURI) 사업
  - 지방 전문대학 특성화 지원 사업 등
- 지역 내 산학협력 활성화
  - 산학연 협력체제 활성화 : 산학협력 중심대학 육성 사업

지역 혁신을 위한 지역인적자원개발(RHRD)

- 지역인적자원개발 추진체제 운영 활성화
  - 지역인적자원개발협의회의 법적 근거 마련(인적자원개발기본법 개정)
  - 시·도지사가 주관하는 협의회 운영, 관련기관 네트워크 구축(조례)

  ※ 경남 인적자원개발회의 창설 및 조례 제정 추진중

- 지방자치단체의 인적자원개발 정책역량 강화
  - 시·도에 교육 및 HRD 협력관 운영 활성화(서울,경기,부산,충남)
  - 국가인적자원연수원에 HRD정책 관련 교육과정 개발·운영

  ※ 서울시 교육기획관 신설 예정, 한국교원대 교육정책대학원 인적자원정책 전공

- 우수한 지역인적자원개발 사업 발굴, 확산
  - 정책적 파급효과가 높은 지역내 우수 인적자원개발사업 지원
  - 성과가 높은 사업을 시범사업으로 모델화하여 확산

  ※ 부산 OECD 프로젝트 워크샵 개최(9월): '지역발전을 위한 고등교육 기관의 역할'

지방대학 혁신역량 강화사업 주요 내용

- 목적
  - 지역발전과 연계된 지방대학의 특성화 분야 집중 육성
  - 특성화 분야 교육여건 개선, 취업률 제고 등을 성과목표로 추진

- 주요 지원 내용
  - 산업현장의 수요를 반영한 교육과정 개편 및 교재 개발
  - 우수교원 채용, 우수학생 유치를 위한 장학금, 첨단 기자재 확충
  - 인턴십, 현장실습 등 현장적합성 높은 교육 프로그램 등

- 예산 : 5년간 약 1조 4천억원 지원

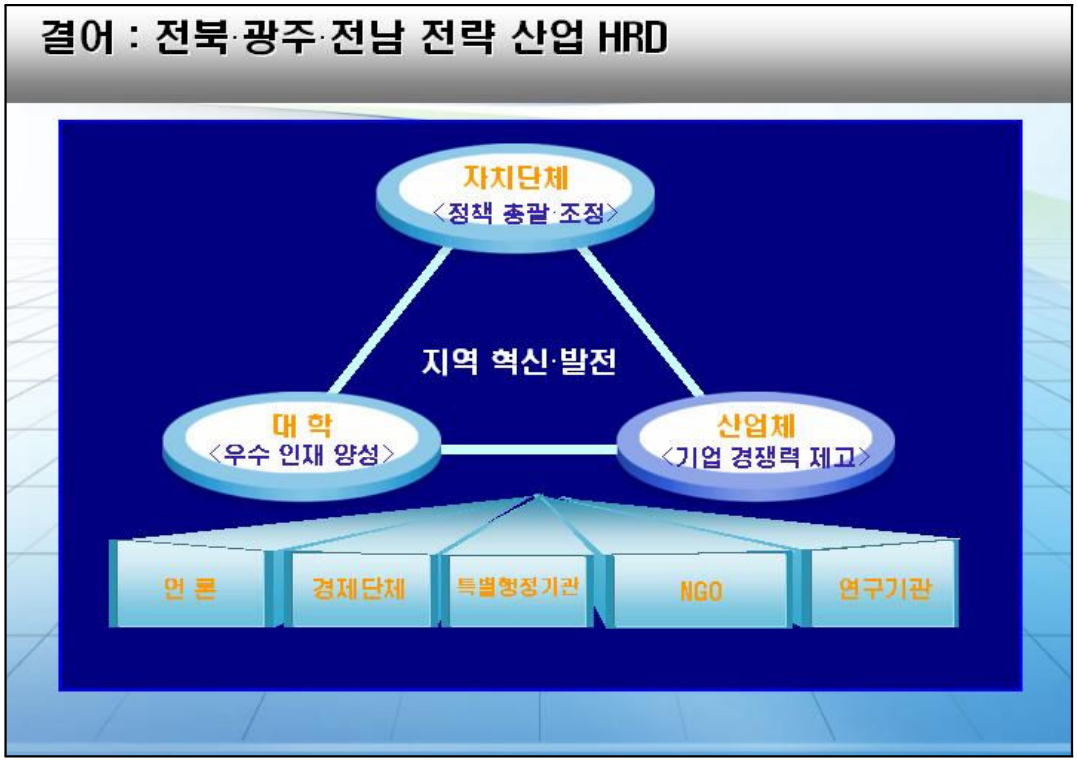
누리(NURI) 사업 : 지역 전략산업 분야 연계



지역 내 산학연 협력 활성화

- **권역별 산학협력 중심대학 육성**
  - 교육부(교육체제 개편), 산자부(기술개발촉진), 노동부(현장인력 재교육) 공동사업으로 추진 : '05년 862억원 투자
  - 계약학과, 가족회사, 현장실습학점제 등 활성화를 통해 대학의 교육체제를 산학협력 중심으로 재편
- **대학의 산학협력단을 부처 지원사업의 중심 축으로 활용**
  - 산학협력단을 중심으로 기술이전 및 사업화 추진
  - 각 부처 산학협력 지원사업의 산학협력단 회계에 편성 유도
- **대학의 연구자, 수요자(기업, 투자자), 지자체, 기업지원 기관(법률,회계,마케팅) 등 "사람-기술-자금"을 연결**
  - 기술개발-성과이전-기술재투자의 선 순환 구조 정착


6
결어: 전북·광주·전남 전략 산업 HRD
NHRD


결어 : 전북·광주·전남 전략 산업 HRD
자치단체
〈정책 총괄·조정〉
지역 혁신·발전
대 학
〈우수 인재 양성〉
산업체
〈기업 경쟁력 제고〉
언 론
경제단체
특별행정기관
NGO
연구기관

결어 : 전북·광주·전남 전략 산업 HRD

- 지역의 특성과 역량에 맞게 전략산업 분야 선정
- 지자체-대학-산업체간 연계 협력체제 구축
- RHRD 선도 지역으로 발전 기대



Ⅱ

광주전남 전략특화산업분야 인적자원개발 성공사례

조선대산학협력부단장·조선대교수 유 영 태

광주전남 자동차산업분야 인적자원개발 성공 사례

조선대학교 공과대학 메카트로닉스공학과
유 영 태

1. 들어가는 말

가) 자동차 산업의 특성

○ 자동차 산업은 부품, 소재, 금융, 서비스, 보험, 정비업체, 중고차업체 등자동차와 관련하여 산업적 파급효과가 매우큰 산업적 특성을 지님.

- 자동차산업의 가치사슬은 원재료, 부품, 조립 유통과 관련된 제품생산/판매 가치사슬과 금융, 서비스, 판매와 같은 부대상품 서비스 등 연관산업 범위가 매우 넓은 분야임.

- 자동차는 일반적으로 2만~3만개의 부품으로 이루어져 있고 고안정성 및 운전의 편리성과 고연비요구에 대한 시장의 요구가 많아 그 성장가능성이 매우 높은 산업으로 인력고용 등 경제적 파급효과가 매우 큰 산업임.

○ 국내 자동차 산업은 국내 제조업 생산의 10% 정도를 차지하는 국가 주력산업

- 제조업 전체 생산의 11.1%, 부가가치의 10.9%, 고용의 8.0%, 국가 총세수의 17.8%를 차지함 (2004년 기준).

- 2004년 기준 수출액은 327억불, 무역수지 흑자 285억불을 차지하는 기간산업으로서 전후방 효과가 매우 큼.

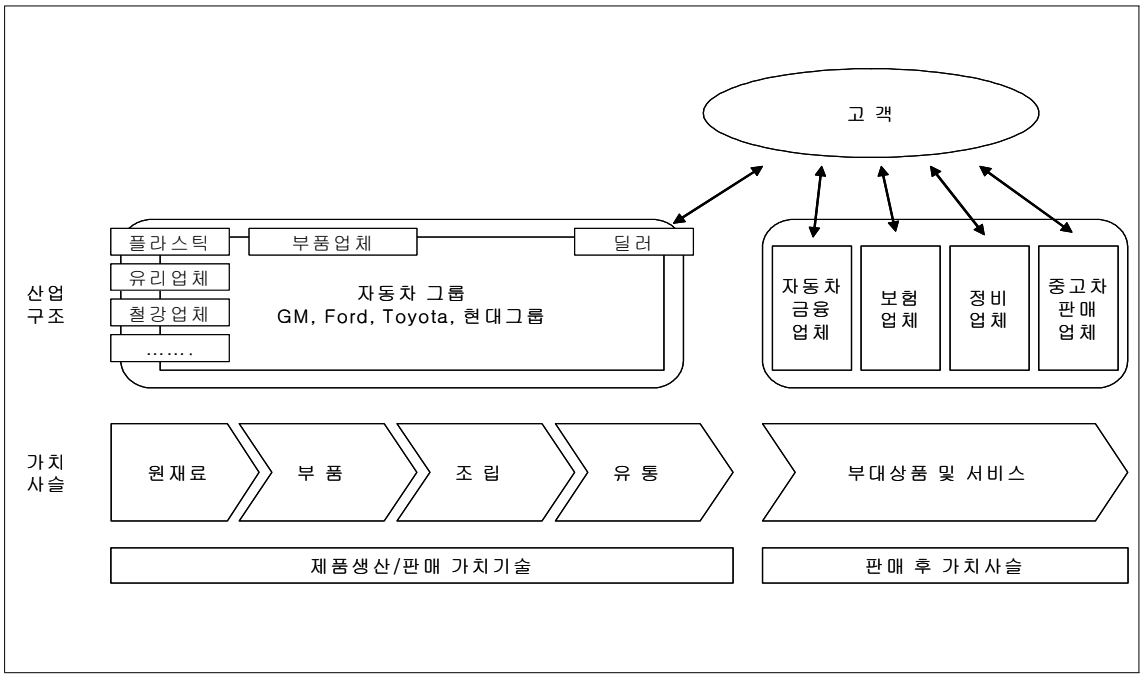
<표1> 자동차산업의 국민경제적 비중

구분	종업원 수	생산액	부가가치	세수	수출액	무역수지
자동차산업	220천명	75조원	28조원	25조원	327억불	258억불
제조업 내 비중	8.0%	11.1%	10.9%	17.8%	12.9%	97.3%

자료: 산자부 수송기계산업과

○ 국내 자동차산업은 2004년 생산 347만대, 수출 238만대로 세계시장 점유율 6위(5.4%)의 자동차 생산국임

○ 우리나라 자동차 부품산업의 매출액은 2004년 35조 5천억원, 수출 59억불을 기록하였음



자료 : 엄미정, 자동차 경제, 2002.5.7

< 그림 1 자동차 산업의 가치 사슬구조 >



자료 : 한국의 자동차산업, 한국자동차공업협회

< 그림 2 종합공업으로서의 자동차공업 >

○ 자동차부품산업의 생산 및 고용 전망

- 국내 자동차산업의 꾸준한 성장에 힘입어 부품산업에 대한 생산 및 고용에 대한 기대치가 높으며 이에 대한 전망치는 다음과 같음

<표2> 자동차부품산업의 수급전망

(단위 : 10억원, %)

구분	2000년	2003년	2005년	2010년	연평균증가율 (2000~2010)
생산	18,196	20,586	22,826	30,260	5.2
수출	1,974	2,285	2,534	3,782	6.7
내수	17,586	19,786	21,913	28,505	4.9
수입	1,364	1,482	1,621	2,027	4.0

자료 : 산업연구원

<표3> 자동차부품산업의 생산 및 고용전망

(단위 : 10억원, 명, %)

구분	2000년	2005년	2010년	연평균증가율
생산(10억원)	18,196	22,826	30,259	5.2
고용(명)	109,176	136,900	181,500	-

자료 : 산업연구원, 고용추정은 I/O 분석 취업계수 0.6/억원을 적용하였음.

- 기계, 반도체, 섬유, 자동차, 전자, 조선, 철강, 화학 등 8개 주력기간산업을 포함한 제조업과 사업서비스업 등 24개 산업에서 근로자 10인상 기업중 표본사업체 7,849개의 산업 기술인력을 대상으로 업종별 인력 부족율을 발표하였음.

· 산업기술인력은 기업에서 연구개발과 기술업무에 종사하고 있는 전문대졸 이상 학력을 가진 이공계 졸업자.

<표4> 업종별 인력부족 율

업 종	비율 (%)	인원(명)
기 계	9.4	5,286
의료, 정밀, 광학기기, 시계	8.92	1,013
조립금속제품	7.75	1,510
전 자	7.4	6,988
자동차	5.6	2,078

2005년 산업기술인력 수급실태 : 한국산업기술재단

- 조사 대상 산업 기업이 2005년에 채용한 인원은 6만3,098명, 퇴사인원은 4만 909명으로 2005년 2만 2000여개 새로운 일자리가 창출.

· 채용인원 중 경력자가 55%로 신임보다 경력자 선호도가 높음.

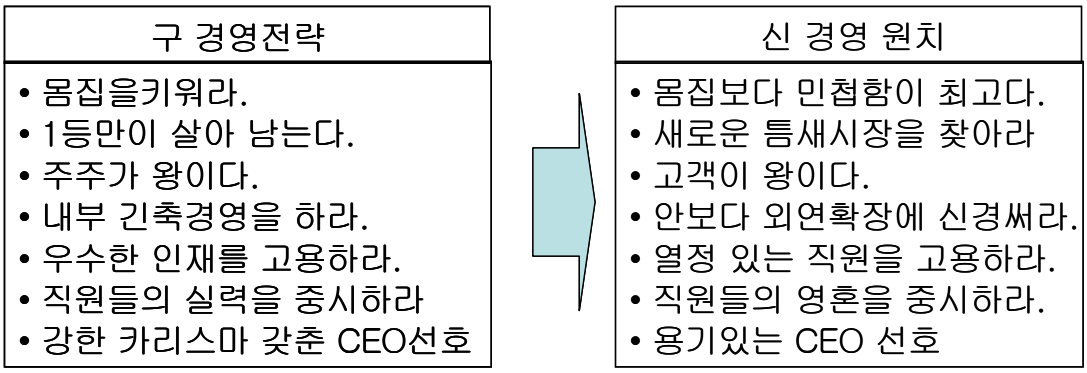
· 연령대별로는 30대(50.9%)와 20대 (25.5%)가 전체산업기술인력의 76.4%를 차지

- <표4>에 나타낸 것처럼 대부분 산업체 기술인력 부족인원이 기계관련 전문인력이며 의료, 정밀, 광학기기, 시계 분야는 여러업종이 합해진 통계 인 것을 고려하면 자동차관련 인력이 부족한 상태임.

2. 본론

가) 경영전략 변화에 따르는 인재양성

○ 미국경영전문지인 포츈지는 GE 젝 웰치 전회장을 중심으로 한 경영전략이 혁신형 산업구조로 변화하는 현 산업사회에는 맞지 않는다고 권고하고 있음.



< 그림 3 구 경영 전략과 신 경영원칙 비교 >

- 신경영 원칙을 인력양성 관점에서 분석 해보면 학생들이 선택한 직업에 대한 아래와 같은 내용의 인재육성이 필요함.

· 직업과 전공에 대한 열정을 갖춘 개척정신이 함양된 인력양성
· 틈새시장을 개척 할 수 있는 창의적인 벤처창업 역량을 갖춘 인력양성
· 의사결정이 빠르고 민첩하게 실천할 수 있는 수요자 요구 적응형 인력양성
· 새로운 기술을 습득 한 후 체화할 수 있는 평생학습체계 구축

나) 광주지역의 자동차 산업체 분석

○ 자동차 관련 산업체와 지자체가 추구하는 내용이 아래 표와 같이 상이하여 기관별 요구하는 목표가 달성 될 수는 지원체계가 필요함.

· 지자체는 완성차 업체의 생산량 증가를 유도하여 규모가 있는 외부업체 유치를 통한 고용인력 증대, 지역 경제 활성화를 기하고자 함.

· 완성차 업체는 글로벌경쟁력 확보를 위한 생산성 향성을 위해 지역업체를 우선 선택하는 전략적 입찰보다는 가격, 품질, 납기를 맞출 수 있는 업체를 선호하고 있음.

· 지역 산업체는 완성차 업체에서 요구하는 경쟁력을 확보하기 못하고 있고, 완성차 업체에서 요구하는 부품을 자체적으로 적응하지 못하여 외부지역에 공급하여 외부업체가 완성차업체에 공급하는 구조를 가지고 있음.

<표5> 주체별 산업육성 요구사항

기 관	요 구 사 항
지자체	- 기업유치 - 부품업체의 규모의 경제달성 - 완성차업체 생산량증대 - 자동차부품소재육성중심도시
완성차업체	- 가격, 납기, 품질 경쟁력 중심 입찰 - 설계능력 확보업체 선호 - 핵심기술 확보 및 글로벌소싱 전략
지역부품업체	- 안정적 물량확보 - 설비투자자금 지원 - 애로기술 중심

다) 산업 운영 주체에 맞는 지원체계 구축

○ 자동차관련 산업은 완성차업체 부품업체 및 지자체가 추구하는 목표가 서로 보완적으로 달성할 수 있는 지원체계 구축이 필요함.

· 광주광역시에 소재하고 있는 부품업체는 자체적으로 연구개발하고 설계할 수 있는 능력을 확보하고 있는 업체가 거의 없어 완성차 업체에 직접적으로 경쟁 입찰에 참여 하고 있는 업체가 매우 미비함.

· 광주지역 소재 부품산업 업체는 핵심기술 경쟁력을 확보하지 못하고 의장, 샤시, 차제, 씨트 등 물류비 경쟁력을 확보할 수 있는 대물류 중심으로 생산하고 있음.

• 대물류 중심으로 생산하고 있는 부품도 SOC와 화물차 성능향상에 따라 지역 내 물류경쟁력은 더 이상 경쟁력의 핵심이 될 수 없음.

• 대물류에 소요되는 핵심부품을 외부업체에서 유입해서 조립한 후 외부 1차 벤더에 납품하고, 외부 1차 벤더가 완성차 업체에 공급하는 구조로 되 있는 지역 업체의 기술력 영세성 때문에 시간이 지남에 따라 경쟁력은 급속하게 하락할 수 있음.

• 규모가 있는 외부 기업을 유치하는 것 못지않게 지역업체의 기술경쟁력을 확보하는 것도 매우 중요하기 때문에 외부기업유치와 지역 자생업체의 기술경쟁력 확보라는 이중전략(dual strategy)을 달성하기 위한 네트워크를 구축하여 기업지원 해야 함.

라) 산학협력교육의 방향

○ 우리나라 산학협력 정책의 시기별 변화과정을 살펴보면 대학의 취약한 연구능력에 의존하기 보다는 1960년대에서 80년대까지는 정부출연연구소 등 특별 연구기관을 설립해 산업개발을 주도 해 왔음.

· 이 시기에는 연구기관들의 연구결과가 산업현장으로 직접적으로 연계가 이루어지지 못하고 자체 기술개발에 그침.

○ 1990년대에 들어서면서 대학중심의 산학협력이 이뤄지기 시작 했고 다양한 정부-민간 협력프로젝트 추진에 따라 대학이 새로운 협력 주체로 부상.

· 이 시기에는 대학중심의 산학협력이 산업계의 직접적 수요보다는 연구자나 대학의 필요에 따라 연구개발이 이루어져 연구결과의 산업화 또는 사업화에 한계가 노출됨.

- 2003년 9월 25일 국가 균형발전위원회와 교육인적자원부, 산업자원부, 과학기술부, 정보통신부, 문화관광부, 중소기업청 등 6개 부처가 참여하는 국정과제회의에서 산업체등 수요자 중심 산학협력을 중요성을 제시함.

· 여기에서 요소투입형 경제개발에서 혁신주도형 경제개발로 경제정책의 방향을 선회하는 데 견인할 산학협력을 개방형, 통합형, 혁신주도형 신산학협력 추진을 천명함.

시 기	내 용
1960 ~ 1980년대	· 정부출연 연구소 중심의 산 연 협력 · 특별연구기관 설립해 산업기술 개발 주도
1990 ~ 2002년대	· 대학 중심 산학협력 · 다양한 프로젝트 추진으로 대학이 새로운 협력 주체로 부상
참 여 정 부	· 산업체 등 수요자 중심의 신산학협력 · 개방형/통합형/혁신주도형 신산학협력 추진

<표6> 산학협력 변환 과정

- 신산학협력으로 산학협력 방향을 선정하면서 교육을 수요자중심 교육으로 방향을 선호하는 생산성 중심의 산학협력방향을 설정함.

<표7> 신산학협력교육의 기본방향 및 내용

기 본 방 향	내 용
취업연계형 맞춤교육	· 기업이 원하는 맞춤형 인재육성프로그램 개발 · 산업계 수요를 반영한 교육프로그램으로 졸업생 취업능력 제고
현장실습 및 인턴십	· 이론과 실무가 겸비된 교육실시로 청년취업율 제고 · 전경련, 중기협 등 경제단체와 협조하여 인터십 확대
산업아카데미확산	· 기업임직원에 대한 지속적 재교육실시

마) 지역 대학의 산학협력 교육 방향

○ 참여정부는 NURI사업, BK사업 등 각종 인력양성사업을 통해 지역산업의 경쟁력 강화에 기술을 보유한 인력을 양성하여 지역산업체에 취업하여 국가균형발전에 기여하고자 함.

- 지역산업의 경쟁력 달성에 기여 할 수 있는 인력양성을 위해서는 지역산업체의 요구를 수용하고 미래 경영전략을 수용할 수 있는 창의적이고 역동적인 자신의 전공에 지속적인 열정과 사회에 대한 책임감이 있는 인재양성이 필요함.

- 그러나 광주지역의 자동차 산업과 관련하여 자동차 산업의 호황기일 때는 자동차 관련 학과를 4 년제 대학과 2년제 대학에서 많은 학과를 개설 하였으나 글로벌 자동차 회사의 인수합병과 IMF와 함께
  · 자동차관련 완성차 업체 인력구조조정으로 취업기회 약화
  · 자동차관련 전문인력 보다 범용성이 크고 취업기회가 다양한 기계공학과 등 산업체 수요에 큰 학과명칭으로 전환 또는 입학정원 축소

- 지역 산업체의 요구사항을 분석한 표 에서처럼 광주광역시에 소재한 자동차 부품업체에서는 현장애로기술 중심의 기능 인력을 요구하고 있고, 완성차업체인 현대 기아 광주공장에서도 연구개발 인력보다는 현장기능인력 체용에 무게중심이 있음.
  · 이에 따라 광주시가 지속적으로 자동차생산거점도시로 역할을 하기위해서는 연구개발인력양성이 필요하나 연구개발인력을 수용할 지역 부품업체가 매우 적은 실정임.

- 연구개발인력양성 및 지역산업체에 배출하는 토대가 취약하여 완성차 업체에서 요구하는 설계능력과 연구개발인력양성에 의한 지역산업체 배출 인력 부족으로
  · 원천 핵심기술개발인력 산업체 미확보 ⇨ 자체연구개발/설계능력 하락 ⇨ 지역 중소기업 경쟁력약화 가속 ⇨ 2차 3차 벤더 중심 산업체 집적 ⇨ 단순 노동집약형 단순 임가공업체로 전락 ⇨ 생산성 악화 ⇨ 지역 자생적 자동차부품업체 고갈

3. 성공적인 인력양성 사례

가) 산학 일체형 협동교육

○ 지역산업체의 요구와 참여정부에서 요구하는 신산학협동교육과 관련하여 산학일체형 교육은 아래와 같은 내용으로 구성되는 것이 바람직함.

· 교수채용시 산업체 경력자 우대
· 프로젝트 실습제도, 졸업작품제도 전시제도 운영
· 대학기자재 개방, 산업체 위탁반 운영
· 산업체 전문인력 재교육과정, 사이버공학교육 운영
· 기업클러스터링, 참여기업이 가족회사의 개념

나) 전남도립 남도대학 분석

○ 광주 전남지역에 소재하고 있는 전남도립 남도대학은 지역산업체의 요구를 수용할 수 있도록 자동차관련 산업체 근무경력이 있는 전문가를 교수로 초빙하여 산학일체형 맞춤형 교육을 실시하고 있음.

◦ 학과 : 기계자동차과
◦ 정원 : 입학정원 80명 전체정원 150명
◦ 설립년도 : 1998년 3월

○ 기아자동차 협력회사 지원센터 설립

- 산학네트워크 구축을 위한 교류의 장 마련
- 산학공동장비 활용에 의한 업체 장비 지원
  : 중소기업에서 구입하기 어려운 고가의 장비를 학교에서 구입하여 산업체가 사용할 수 있도록 개방하고 사용료를 징수토록 하여 대학은 자립 기반을 갖추며 업체는 저가의 사용료로 기술 개발 등이 가능함.
- 산업체 현장 애로기술지도, 산학 공동기술개발과제 수행을 통해 업체의 기술경쟁력을 강화시킴.

○ 전임 교수진의 자동차관련 경력 다수

- 교수 7인중 5인이 기아자동차, 현대자동차의 완성차 메이커, 기아정기 등 부

품업체에서의 근무경력이 많아서 학생들에게 진로지도 및 취업 지도를 원활하게 추진함.

○ 현장 맞춤형 주문식교육

- ▸ 자동차설계 CATIA 교육
  - 부품업체에서 설계 및 개발에 필수적인 CATIA 교육 실시
  - 현장 전문가의 직접 교육에 의한 실무 적응 능력 배양
- ▸ 공장자동화 교육
  - 자동차 산업 현장에서 필요로 하는 공장자동화와 관련된 유공압제어, PLC, Robot관련 교육실시
- ▸ 2-2학기의 전공코스제 도입에 의한 집중 실무 교육 병행
  - 졸업전 자동차 분야 취업대상 학생들에게 관련 실무교육집중 실시

○ 학생활동 지원

- ▸ 전공동아리 지원
  - 매년 자작자동차 경주대회, 저연비 자동차 경주대회 참가, 드래그레이스 참가 등에 의한 학생의 동기부여, 성취의욕 고취 함양
  - RC 경진대회 주최에 의한 자동차 mania층의 다양한 활동 여건 조성

○ 취업 촉진 프로그램 운영

- ▸ 인턴쉽 지원
- ▸ 현장실습학점 강화(1학점 -> 8학점)
  - 현장실습학점 강화에 따른 학생들의 현장 적응 능력 강화
  - 학생 현장실습비 지원에 의한 현실적인 실습 분위기 조성
  - 실습지도비의 업체 지원으로 책임감 있는 실습지도 및 감독

○ 결과

- ▸ 취업률 100% 달성(2004 ~ 2006년 졸업생)
- ▸ 전공취업률 74%달성
- ▸ 자동차,기계분야 업체 취업률 30%(전국권역)

○ 학과 주관 추진 주요 재정지원 사업

- ▸ 교육부 지원 산학협력중심전문대학 육성사업 선정
  (광주/전남권 유일 거점 대학)
  : 2005. 9. ~ 2006. 8
- ▸ 교육부 전문대학 특성화사업 선정
  : 2004. 3 ~ 2005. 12
  : 2007. 1 ~ 2008. 12
- ▸ NURI 조선인력양성 사업(대형)
  : 2004. 7 ~ 2009. 6

○ 취업률 100% 달성 요인을 분석하면 교과과정이 학생들의 흥미를 유발하여 열정을 투입할 수 있는 현장실무중심의 실습교육을 실시하고 있고, 이들을 체계적으로 지도할 수 있는 관련분야 현장경험이 풍부한 교수진으로 구성되 있음.

· 학교 실험실습실을 현장환경과 유사하게 구축
· 과제 수행을 위한 그룹별 경진대회 개최

4. 정책제언

○ 산업사회가 아래 <표8>에 정리한 것처럼 요소투입형으로 대표되는 노동집약 산업사회에서 **혁신주도형**인 지식집약형 산업으로 전환되면 국제 자동차 산업사회의 기술을 역동적으로 대처 해 나갈 수 있는 인제 육성체계가 필요함.

<표8> 산업변화 경향

성장전략	요소투입형	혁신주도형
중소기업위상	생산분업하청형	기술중심의 전략적 파트너
성과배분의 공정성	성과의 불균형관계	성과가 공유되는 공정관계
기대관계	수직적 전속적 관계	수평적 개방적 관계
중소기업지원논리	약자구제논리 (일방적 시혜적 지원)	동반자적 협력의 논리 (상호 호혜적지원)

○ 혁신주도형의 산업사회에 **사회적 책임과 열정**을 가지고 상호 보유한 정보를 공유하고 활용할 수 있는 **개방적 사고**를 가진 인재양성

○ 현 산업체의 인력채용 형태를 보면 신입사원의 비율보다 경력사원 채용비율이 증가하면서 다양한 현장경험으로 요구하고 있어 **현장실습중심교육**과 가급적 대학졸업과 함께 **벤처창업**을 실무경험을 확보할 수 있도록 교육함.

○ 자동차 생산과 연구개발의 수월성이 확보되면서 수요자의 요구가 다양해지고 있어 시장의 요구를 즉각적으로 반영할 수 있는 **창의적인** 인력양성

○ 자동차 시장이 고안정성 고연비 및 친환경적 신기술 접목이 급증하고 있어 **신기술**을 습득하여 현장인력을 재교육 할 수 있는 **평생학습체계** 구축

- 참고자료

1. 혁신주도형 경제도약을 위한 신산학협력, 국가균형발전위원회, 폴리테이아, 2004년
2. 매일경제신문
3. 광주지역 SUV/CUV 대물류 부품 모듈화 역량 강화사업(계획안)
4. 광주광역시 자동차 부품산업 기술 로드맵(2005년)

Ⅲ

전라북도 자동차부품산업의 인적자원개발 성공사례

전북대TIC소장·전북대교수 양 균 의

전북대TIC 인적자원개발 사례

발표 : 양균의 교수

CAMTIC Green, Human-tech

전북대TIC 소개



◆ 설립목적

자동차부품/금형 관련 장비구축, 인력양성, 공동연구 등의 기술혁신 인프라를 제공하여 관련산업의 기술혁신 지원

◆ 사업기간 : 1999.12-2004.6(지원기간), 현재 성과활용 8차년 진행중

◆ 주요 추진실적

- 창업보육 : 연구와 생산기능을 보유한 미니클러스터 조성 및 18업체 창업/유치 (전주첨단기계벤처단지)
- 장비구축 : CAD/CAM/CAE, 측정, 생산가공장비 총 42종 구축
- 공동연구 : 신제품개발 산학공동연구(33건) 및 대정부과제 수주(31과제, 86억)
- 교육훈련 : 설계/해석 등 산업체 재교육 156업체 2,618명
- 기술지원 : 도내외 중소벤처기업 애로기술 해결지원 300여건

◆ 조직구성

- 2센터(상품화지원센터, 인재개발센터), 1실(연구개발실)
- 4팀(경영기획팀, 품질관리팀, 상품개발팀, 생산기술팀)

2 CAMTIC

전북대TIC 인력양성사업 소개(인재개발센터)



◆ 목 적

자동차 부품 및 금형분야 우수 설계인력을 양성하기 위한 **인프라 구축과 주문식 맞춤형 교육프로그램 지원**

◆ 시설 및 장비현황

- 부품설계 : CATIA V5(31EA), Unigraphics(28EA), AutoCAD(20EA)
- 금형설계 : K-Mold(20EA)
- 유동설계 : Moldflow(6EA), Z-Cast(10EA), C-Mold(20EA)

◆ 주요사업

- 중소기업 인력구조고도화사업 : 기계/자동차업체를 중심으로 기술/직무/혁신교육 실시
- 이공계 미취업자 현장연수사업 : 취업을 위한 맞춤형 직무교육과 현장체험연수 실시
- 이공계 대학생 현장실습 교육 : 현장적응능력 배양 및 산학협동 체제 강화

CAMTIC

전북대TIC 인력양성사업 소개(인재개발센터)



◆ 추진경과

2000	2002	2004	2005	2006
• 부품설계(CATIA) • 금형유동해석 중심	• 부품설계(CATIA) • 금형유동해석	• 부품설계(CATIA) • 금형유동해석	• 부품설계(CATIA) • 금형유동해석	• 부품설계(CATIA) • 금형유동해석
	• 부품설계(UG) – GM대우차&협력업체	• 부품설계(UG) – GM대우차&협력업체	• 부품설계(UG) – GM대우차&협력업체	• 부품설계(UG) – GM대우차&협력업체
		• 교육범위 확대 (기술 → 경영, 혁신)	• 교육범위 확대 (기술 → 경영교육)	• 교육범위 확대 (기술 → 경영교육)
			• 이공계 미취업자 현장연수사업	• 이공계 미취업자 현장연수사업
				• 인력구조고도화사업 (기술, 직무, 혁신교육)
				

CAMTIC

전북대TIC 인력양성사업 소개(인재개발센터)



■ 교육수요 변화추이

정기적인 지역 산업체의 교육수요조사(Needs)파악

- 2002년, 현대자동차의 설계 기반 전환(CATIA V4 -> CATIA V5)
- 2003년, GM이 대우자동차를 인수할 당시, 설계 툴 전환(CATIA -> UG)
- 2004년, 지역업체들이 기술교육 뿐아니라 경영교육 수요가 높게 조사됨.
- 2006년, 중소기업 인력구조고도화사업 추진을 위한 총체적인 교육니즈 조사

교육수요조사(Needs)에 의한 신속한 대처

CAMTIC

전북대TIC 인력양성사업 소개(인재개발센터)



◆ 주요실적(기준: 2000-2006.6월말)

산 업 체 재 교 육

- 성과(5년간): 132강좌/2,092명
- 교재개발: 30교재(부품설계/가공, 경영교육)

이공계대학생 현장숙성 교육

- 도내외 이공계 대학생 현장실습(단기)
  -전북대,전주대,우석대,원광대 등 6개 대학
  -군장대,익산대,전주공업대 등 4개 전문대학
  -서울산업대,대불대,광주대,순천제일대 등
- 전북대 학기제 현장실습 기관(장기6개월)

중소기업 인력구조고도화 사업

- 추진내용 : 인력실태조사 등 11개단위사업
- 추진예산 : 397백만원(05년)
- 사업기간 : '05.12 – '06.06(7개월)
- 추진실적 : 4개사업, 30강좌, 994명

이공계 미취업자 현장연수사업

- 주관: 산업자원부, 한국산업기술재단
- 기간: '04.12.20~'05.6.30
- 사업비: 102백만원
- 연수인원: 20명
- 취업인원: 19명(95%), 중도포기 0명
  (GM대우자동차, 프력코, 대성전기, 세원ECS, 한국단자공업 등)

CAMTIC

전북지역 기계/자동차분야 인력실태



■ 실태조사 개요

◆ 조사기간 : 2006년 2월 – 2006년 4월

◆ 조사범위 : 전북지역 기계/자동차 업체 130업체

◆ 조사내용 : 업체일반현황, 인력현황, 인력수급현황
인적자원개발 정책 환경 및 방향성, 교육훈련 수요조사

■ 조사업체 현황

◆ 지리적 분석

	전주	익산	군산	완주	기타	합계
업체수(개)	52	17	18	19	24	130
비 율(%)	40	13	14	16	19	100

◆ 업체정보

매출평균	종업원	대기업협력여부	창업단계	성장단계	성숙단계
77억	32.7명	44.6%	21%	68%	8%

CAMTIC

전북지역 기계/자동차분야 인력실태



■ 직종별 인력현황 분석

	연구개발직	기술직	기능직	사무관리직	단순노무직	영업직	합 계
인원수	380	376	833	957	1,388	165	4,099
비율(%)	9	9	20	23	35	4	100

※ 단순노무직, 기능직, 사무관리직의 비율이 높음

※ 고부가가치화를 위한 핵심인력양성 필요

■ 교육훈련 실시현황

항목	신규인력 양성훈련	집체식 사내교육	집체식 사외교육	인터넷 학습	학원 수강료	국내연수	해외연수
실시(%)	48	58	45	40	30	22	9
미실시(%)	52	42	55	60	70	78	91
연인원(명)	190	1,745	454	331	46	96	31

※ 집체식 사내교육, 사외교육, 인터넷 학습 순으로 선호

※ 교육훈련실시 업체가 50%미만으로 재직자의 인재양성 프로그램이 미흡함

CAMTIC

전북지역 기계/자동차분야 인력실태



■ 교육훈련 비활성화 사유

직 종	주 된 사 유
연구개발직	① 마땅한 교육기관이 없어서 ② 교육훈련기간 등안의 생산차질
기술직, 기능직 단순노무직, 영업직 사무관리직	① 교육훈련기간 등안의 생산차질 ② 이직이 많기때문

■ 관심있는 교육훈련 분야

구 분	주 된 사 유
업체수별	① 2D/3D 설계 ② 경영관리 ③ 회계/재무 ④ 생산경영/자재관리 순
대상 인원별	① 의식 및 행동혁신 ② 2D/3D 설계 ③ 조직활성화 ④ 품질혁신

※ 2D/3D 설계가 업체수와 대상인원수 모두 교육 선호도 높음

CAMTIC

인력양성사업 실시사례(인력구조고도화사업을 중심으로)



□ 사업 개요

◆ 분 야 : 기계/자동차 업체중심

◆ 사업목적 : 관련 중소기업의 수준별, 직급별, 직능별 맞춤형 교육을 통해 핵심 인재 육성을 통한 노동생산성 향상기반 마련

◆ 주 최 : 중소기업청, 중소기업협동조합중앙회

◆ 주 관 : 전북대TIC

◆ 사업기간 : 2005년도('05.12-'06.6), 2006년도('06.8-'06.12)

◆ 사 업 비 : 2005년도(397백만원), 2006년도(350백만원)

◆ 사업내용
- 기술교육 : CATIA, UG등 부품설계, 유동해석, 자동화 교육 등
- 직무교육 : 일반관리, 품질관리, 생산관리, 원가관리, 재무관리 등
- 혁신교육 : 마케팅, 브랜드, 리더십, 자기관리 등

CAMTIC

인력양성사업 실시사례(인력구조고도화사업을 중심으로)

❑ 추진실적

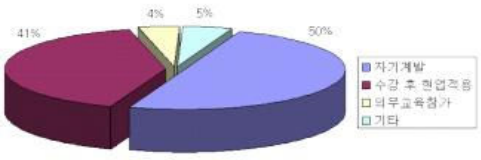
구 분	주요교육	참여업체	참여인원	주요대상
공동교육	• 채용박람회 • 사내동아리 지원사업 • 사내집체 교육훈련지원사업	98업체	482명	공 통
기술교육	• 부품설계(CATIA, UG) • Cax교육(유동해석 등)	70업체	158명	기술직 연구개발직
직능교육	• 경영, 품질관리, 생산관리 등	71업체	152명	관리직
혁신교육	• 신입사원 교육 • CEO 경영혁신 교육	122업체	202명	신입사원 CEO
합 계	34개사업, 30강좌	361업체	994명	

교육만족도 조사(1)

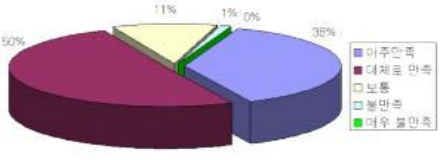
❑ 부품설계(CATIA) 분야 설문결과(예)

- 조사업체 : 69업체, 인원 : 102명

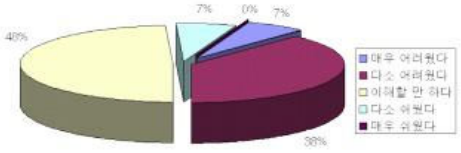
• 교육수강 목적



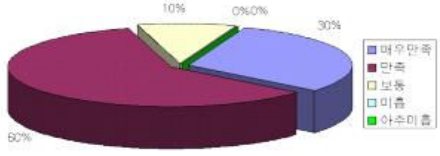
• 교육만족도



• 교육수준



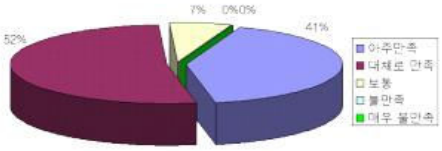
• 교육장소 및 시설



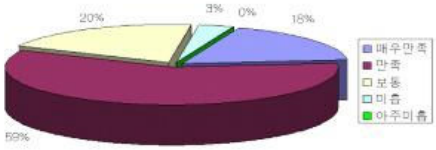
교육만족도 조사(2)



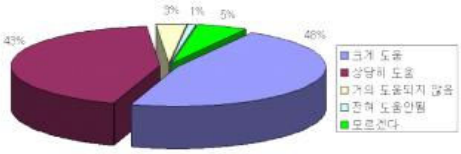
• 강사의 강의기법



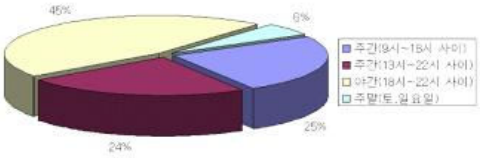
• 강의교재 만족도



• 업무/직무능력에 도움이 되는지?



• 교육시간 선호도



13

CAMTIC

우수사례(인력구조고도화사업을 중심으로)



❑ 대표사례

- 업 체 명 : 동우산업(환풍기 제조 및 사출)
- 참여교육 : CATIA V5, 5S/TPM, 관리 및 원가계산 등
- 교육성과
  - 제품개발 및 금형제작기간 단축(70일→40일)
  - 제품개발 및 금형제작 오류 개선(90%)
  - 제품개발 비용절감(15백만원) 및 신제품 조기시장진출 가능(00억 매출)

❑ 기타사례

- 써모폴코리아(자동차부품) : CATIA 신제품개발(고무호스) 적용
  - 제품개발 기간 단축 및 제품개발 오류 개선(80%)
- ㈜창원금속공업(자동차부품) : Unigraphics 제품개발에 적용
  - 모기업과의 업무개선 효과 상승 및 제품개발 기간 단축(90%)

14

CAMTIC

성공요인 및 개선사항



❑ 성공요인

- 정기적인 교육 수요(Needs)조사를 통한 맞춤형 교육 실시
  - 수준별, 직급별, 직무별, 직능별 교육 프로그램 개발/보급
  - 업체편의를 위한 교육시간 편성(야간)
- 교육 브랜드 확보를 위한 지속적인 교육프로그램 개발
  - 부품설계(CATIA → UG), 유동해석(사출금형), 교육내용(기술교육 → 경영교육)
- 교육의 체계적 관리 지향
  - 인재개발센터 홈페이지(edu.camtic.or.kr) 구축, 지원
  - 교육신청, 평가, 수료증 발급, 교육과정에 대한 설문 등을 일괄 전산화
  - 업체별/ 개인별 교육이력관리 전산화 지원

❑ 개선사항

- 산업체의 적극적인 참석 유도 방안 마련
- 혁신기관별 특화교육 육성을 통한 교육 프로그램 중복 방지 필요

15

CAMTIC

향후계획



❑ 2006년 중소기업 인력구조고도화사업을 중심으로 전개

- 사업기간 : 2006.08-12월(5개월)
- 사 업 비 : 350백만원
- 대　　상 : 기계/자동차, 생물산업, IT관련 업체(회원업체 중심)

❑ 2006년 하반기 이공계 대학생 현장실습 추진

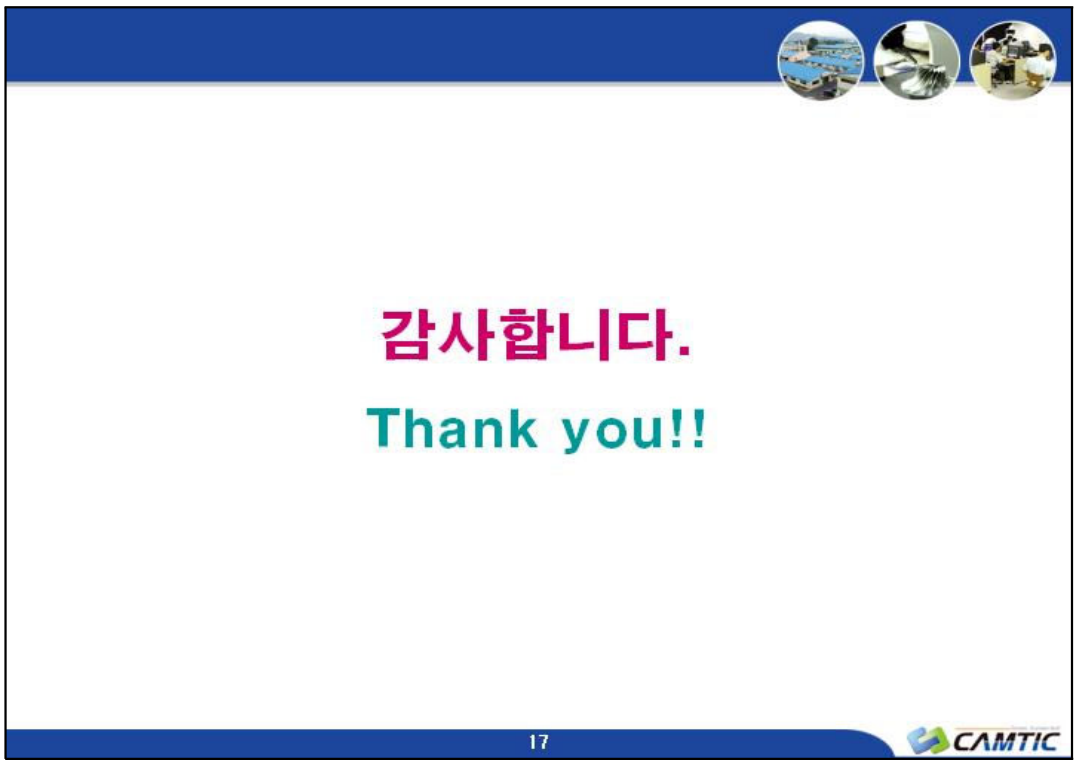
- 단　기 : 2006년 하계, 동계 방학
- 중　기 : 전주비전대학 3명(8주)
- 장　기 : 전북대, 우석대 등 6명(24주)

❑ 2007년 이공계 미취업자 현장연수사업 준비

- 예상인원 : 50명

16

CAMTIC


감사합니다.
Thank you!!
17
CAMTIC

Ⅳ

자동차산업의 인재양성과 인적자원개발 성공사례

GM대우 군산공장 상무 **문 병 택**



GM DAEWOO

자동차 기업의 인적자원 개발 사례
(GM대우)

2006. 7. 25

문 병 택 (GM대우 상무)



2

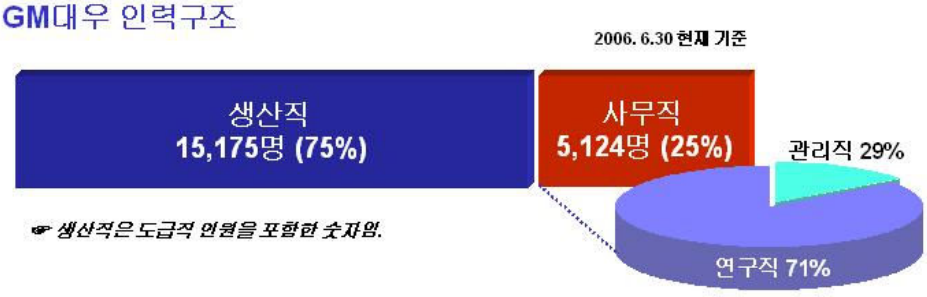
기업이 해야 할 일

- 기업의 생존에 필수적인 일 : 이익을 내는 일
  - ➢ 가장 먼저 해야 할 일 : 일자리 창출 → 좋은 일자리
  - ➢ 좋은 일자리 조건 : **WLB** 프로그램 **(Work-Life Balance)**
    - ✦ 급여, 안전, 복리후생 제도 (학자금, 자녀가족 프로그램 등)
- 자동차 회사
  - ➢ 대규모 인력, 비교적 좋은 일자리
  - ➢ 선진국에서도 자동차 공장 유치를 적극적으로 추진하는 이유
  - ➢ 매년 반복되는 자동차 회사의 파업은 **왜 ?**
- 기업이 다음으로 해야 할 일
  - ➢ 이윤 환원을 위한 다양한 활동 (문화, 스포츠, 자원봉사 등)

3

자동차 기업의 인력구조(1/2)

- **GM대우 인력구조**



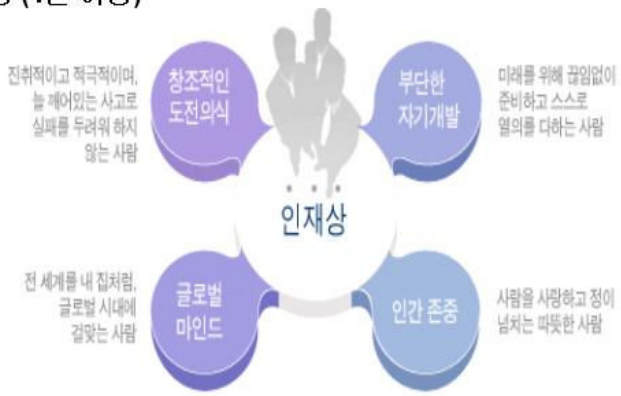
☛ *생산직은 도급직 인원을 포함한 숫자임.*

- 대체로 이런 토론회에서는
  대학교 졸업이상의 고급인력 개발 및 수급에 관한 논의가 많음.
- 현실적으로는 생산직 사원의 인력개발 및 수급 대책이 매우 중요함.
  → 인건비, 노사관계 등 감안

4

자동차 기업의 인력구조(2/2)

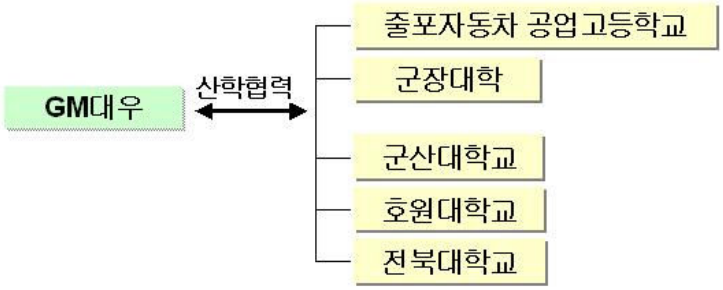
- **GM대우 인력 채용 과정**
  - ➢ 생산직
    - ▪ 사내 직업훈련원에서 훈련 (1년 과정)
    - ▪ 사내 도급업체에서 양성 (1년 이상)
  - ➢ 기술 사무직 : 공개채용
- **GM대우 인재상**
  - ➢ 도전적이고
  - ➢ 창조적인 글로벌 인재



5

산학협력을 통한 인력개발

- **GM대우 군산공장과 산학협력을 체결한 학교**



- 현재 산학협력이 체결된 학교의 재학생들이 **GM대우**에서 실습 중이며, 대학의 **NURI** 사업과 연계하여 다양한 프로그램을 진행하고 있음.
- 실습과 채용을 연계하는 프로그램을 준비중임. (개별지원을 통한 문제점 보완)

6

자동차 부품산업의 인력개발 지원

• 도내 GM대우 1차 협력업체 현황

2006. 6.30 현재 기준

구 분	업체 수	보유 인력	비 고
군산 산업단지 內	14업체	1,590명	
군산 外 기타 (전주, 익산 등)	5업체	805명	
총 계	19업체	2,395명	

• 경인지역 업체를 도내로 유치하는 것이 인력개발 지원의 한 방법으로 인식함.

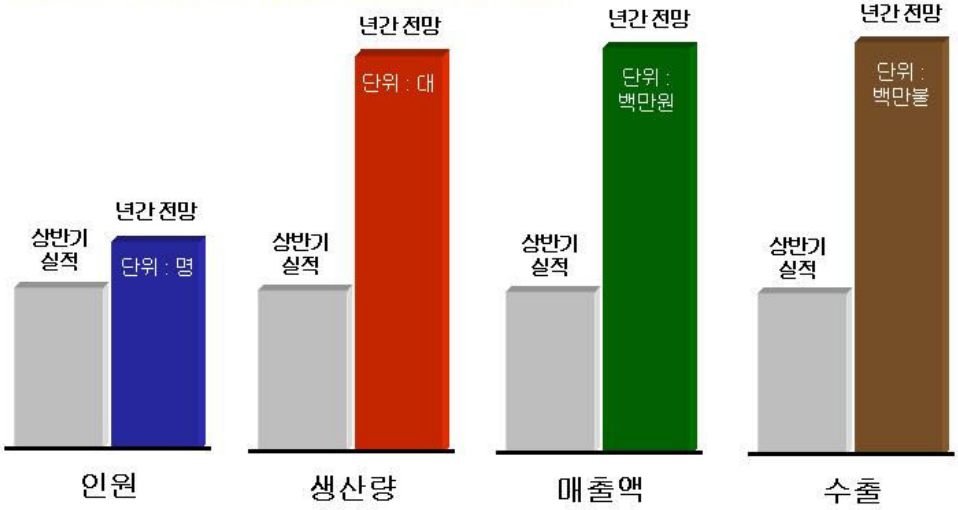
- 군산공장 생산량 증가
- 새로운 차종 개발
- 디젤엔진 공장 완공 (소재산업 업체의 이전 동기 유발)
- 전라북도 부품혁신센터 완성



7

2006년 GM대우 현황

• 군산공장 경영현황 (인원, 생산, 매출, 수출)



8


GM DAEWOO
여러분!
감사합니다!
Driving
Innovation