

국내외 건설시장 환경변화에 따른 재교육 수요 동향

한국건설산업연구원 건설관리연구실 김우영 연구위원, beladomo@cerik.re.kr

김윤주 연구원, yjkim@cerik.re.kr

1. 서론

최근 들어 건설시장의 글로벌 추세와 국내기업들의 해외 진출이 확대되면서 글로벌 인재 확보가 핵심 경쟁력으로 부상하면서, 기업에서 요구하는 인재(상)도 변화되고 있다. 따라서 기업들이 필요로 하는 인재의 수요를 파악하고, 적절한 대안을 모색하는 것이 건설업계 경쟁력 강화를 위해 시급한 과제라고 판단된다.

본고에서는 이러한 국내외 건설시장 환경변화에 따라 국내 건설기업들이 필요로 하는 인재를 확보하기 위한 방안의 일환으로 건설기술인력의 재교육 실태 및 재교육 수요 동향을 파악하기 위하여 설문조사를 실시하였다. 이러한 설문조사 내용의 분석을 통해 도출된 결과를 바탕으로 향후 건설 기술인력 재교육 프로그램 개선 방향을 수립하는 데에 기초자료로 활용하고자 하였다.

2. 국내 건설기술인력 재교육 동향

국내 건설기업의 건설기술인력 육성 실태와 수요를 진단하고 향후 개선방향을 도출하기 위하여 실시된 설문조사¹⁾의 주요 내용은 기업의 일반현황(주력건설상품, 해외진출여부, 진출분야 등) 및 건설기술인력 재교육 현황(육성 인력의 등급 및 직무분야, 기업자체 교육과정 운영 여부 및 충분도, 외부재교육기관의 이용현황)등으로, 설문조사 결과를 살펴보면 다음과 같다.

(1) 건설기업들의 일반현황

주력상품에 대한 조사에서 전체적으로 현금성이 높은 일반건축물(24.4%), 주거·휴가시설(23.7%), 단지·국토조성(18.6%) 순으로 응답하여, 전반적으로 현재와 미래 주력상품에 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 하지만 기업의 규모에 따라 다소 차이를 보였는데, 즉 중소기업은 전체 동향과 동일한 반면, 대기업군에서는 플랜트 설비(25.7%), 주거·휴가시설(17.6%), 발전·에너지 시설(14.9%) 순으로 나타나, 현재와 미래의 주력상품에 뚜렷한 차이를 보였다.

1) 설문조사는 2009년 9월부터 10월까지 약 1개월에 걸쳐 300대 건설기업의 기획, 인사, 교육 담당자를 대상으로 실시하였다. 대상기업은 2008년 시공능력순위를 참고하여 선정하고, 기업규모에 따른 차이점을 분석하기 위하여 대(1~30위)·중(30~100위)·소(101~300위)로 구분하였다. 배포된 300부의 조사지 중 총 100건이 회수되었으며, 응답결과 100건 중 기업 규모별 비중을 살펴보면, 대형 건설업체가 26건(회수율 86.7%), 중소 건설업체가 각각 38건(회수율 54.3%) 및 36건(회수율 18%)으로 기업규모별로 고르게 분포하고 있었다.

이렇게 변화의 폭이 큰 것은 부가가치 향상 및 미래 상품 개척의 관점에서 기존 상품의 비중을 줄이고 고부가가치 상품으로의 진출을 도모하기 때문 판단된다.

해외 시장 진출여부에 대한 조사에서 응답기업의 절반가량(47%)이 진출해 있었으며, 기업의 규모가 클수록 응답률이 높게 나타나, 대기업의 경우 응답기업의 90%이상이 해외시장에 진출해 있는 것으로 조사되었다. 일반적으로, 자본 및 기술력 등 해외 진출 역량이 확보된 대기업을 중심으로 해외 건설시장으로 진출을 도모하고 있으며, 특히 최근 몇 년전 부터 내수시장의 불황, 해외 플랜트시장 등의 호황으로 인해 대기업 뿐 아니라 중규모 기업들도 해외 시장 진출에 박차를 가하고 있다. 진출분야는, 전체적으로 주거·휴가시설(21.6%), 플랜트설비(19.0%), 일반건축물(18.1%), 발전·에너지시설(12.1%) 순으로 나타났다. 하지만, 대기업과 중소기업 간 주요 진출분야에 현격한 차이를 보였다. 즉, 대기업의 경우 상대적으로 높은 기술력을 필요로 하는 플랜트 설비(21.9%)와 발전·에너지 시설(17.2%) 등이 가장 많이 진출 분야로, 중소기업의 경우 주거시설 등의 건축시장 중심으로 진출하고 있는 것으로 나타났다.

(2) 건설기술인력 재교육 현황

기업 자체적으로 운영하는 교육프로그램 현황 조사에서, 대기업 92.3%, 중기업 44.7%, 소기업 13.9% 로 나타나, 기업규모별로 큰 차이를 보였다. 중소기업의 경우 기업 규모를 고려할 때에 자체적인 교육과정을 운영할 여력이 부족하고, 현재 법정교육과정 이수에 대한 소극적 대응에 그치고 있음을 알 수 있다. 한편, 자체 교육과정 만족도 조사에서 전체응답자의 52.2%가 교육과정 부족으로 응답해 기업규모와 무관하게 대체로 만족스럽지 않은 것으로 조사되었다. 상대적으로 많은 자체 교육과정을 운영하는 대기업에서도 46%가 불만족스럽다고 응답하였는데, 이는 기업 규모에 따른 교육에 대한 인식 차이에 의한 것으로 판단된다. 즉, 대기업의 경우 중소기업에 비해 사업진출분야가 다양해, 교육 수요 또한 다양한 것에 기인하는 것으로 해석된다.

외부 재교육기관에 대한 조사에서 전체 응답자의 96%가 활용하고 있다고 답하였고, 외부 재교육기관의 평가에서 교육 콘텐츠 부실(50%)과, 필요교육과정 부족(40%)을 가장 큰 문제점으로 꼽았다. 이러한 결과는 독창적인 교육 콘텐츠를 개발하는 것보다는 강사 개인이 보유한 콘텐츠에 의존함으로써 나타나는 현상으로 판단된다. 또한, 교육과정의 부족은 현재의 건설시장 환경변화와 함께 전통적인 시장에서 벗어나 새로운 시장과 상품으로 옮겨가면서 새로운 요소기술 등에 대한 교육 수요가 증가함에도 불구하고, 이를 뒷받침할 교육과정 및 강사진이 부족하여 발생하는 문제라고 할 수 있다.

맞춤형 교육 프로그램의 필요성 조사에서, 전체 기업의 68.0%가 필요하다고 답했고, 특히 대기업(76.9%)과 중규모 기업(81.6%)의 응답률이 매우 높게 나타났다. 이는 최근 들어 활발히 이루어지고 있는 해외 진출(초고층 건축, 장대교량, 플랜트 사업 등)과 국내 시장 변화에 따른 필요 요소기술의 변화에 의해 다양화된 신규 교육 프로그램들의 수요가 높아지기 때문으로 해석된다.

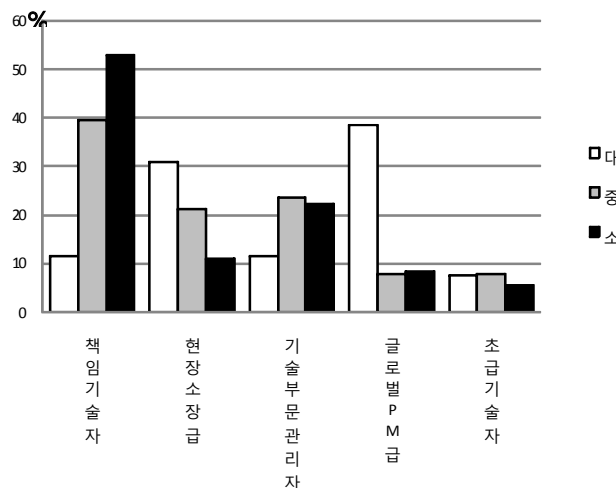
3. 건설기술인력 재교육 수요 동향

기업들의 기술인력 재교육 수요에 대한 다각적인 검토를 위하여 기업의 규모, 해외진출 여부별로 요구하는 인력등급 및 직무부문을 조사·분석하여 재교육 수요를 파악하였다.

(1) 기업규모별 재교육 수요동향

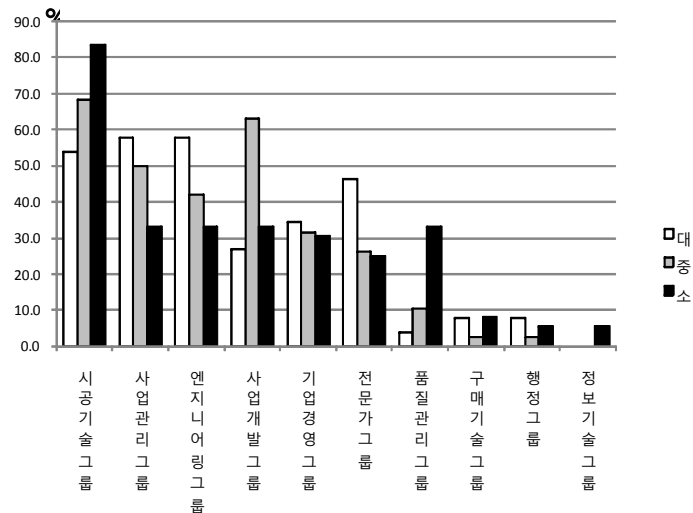
기업들의 재교육 수요 동향을 파악하기 위하여 실시한 “육성하고자 하는 인재 등급 및 직무부문”에 대한 설문조사 결과, 기업규모별로 차이를 보였다. 즉, 인력 등급에 있어 대기업의 경우 “글로벌PM급(39%)”, “현장소장급(31%)” 순으로 응답하였고, 중소기업은 “책임기술자”, “기술부문관리자” 순으로 응답해 차이가 보였다. 이는 기업별 경영환경 및 전략에 의한 차이로, 즉 대기업들은 해외진출에 대한 의지가 높고, 글로벌 수준의 기술경쟁력을 갖출 필요성을 절감하고 있어 글로벌 인재 수요가 높아지고 있는 반면, 중소기업들은 당장의 수행 사업들에 활용하기 위한 기술인력 확보가 시급한 것으로 해석된다.

〈그림 1〉 기업 규모별 인력 육성 등급



직무부문에 대해서는 대기업의 경우 “사업관리그룹”, “엔지니어링그룹”, “시공기술그룹” 순으로 응답한 반면, 중소기업은 “시공기술그룹”, “사업개발그룹” 순으로 응답하였다. 대기업의 경우 시공기술에 대한 중요성을 높게 평가하면서도, 해외시장 진출 확대 및 사업의 대형화 등 환경변화에 따라 사업관리와 엔지니어링의 기술 확보에 높은 우선순위를 주고 있는 것에 반해 중소기업들은 기업의 역량상 진출시장이 전통적인 건설상품에 한정되어 있고 수행 영역 또한 시공 중심으로 사업의 성공적인 수행을 위한 시공기술 확보에 우선순위를 주고 있는 것으로 해석된다.

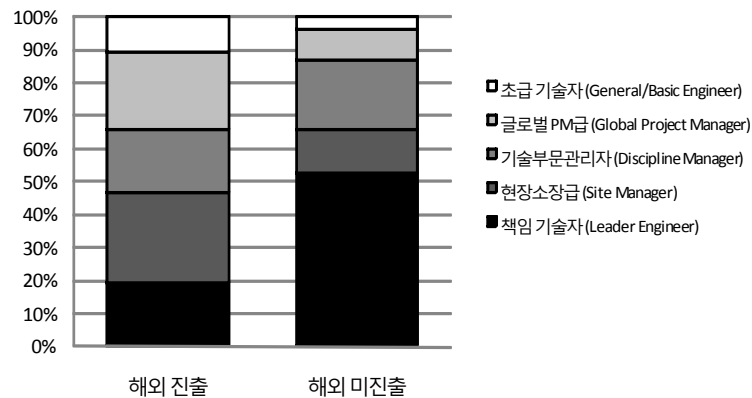
〈그림 2〉 기업 규모별 인력 육성 직무 부문



(2) 해외진출여부별 재교육 수요 동향

국내 건설기업들의 해외진출 여부에 따른 재교육 수요 동향 조사에서는, 집중적으로 육성하고자 하는 인력 등급에 있어 해외진출기업의 경우는 현장소장급, 글로벌PM급 순으로, 해외 미진출 기업은 “책임기술자”, “기술부문 관리자” 순으로 나타났다. 이처럼 해외 진출 여부에 따라서 육성하고자 하는 인력 등급이 상이하게 나타나는 것은 수행사업의 규모와 환경에 따른 차이로 인한 것으로 판단된다.

〈그림 3〉 해외진출 여부별 인력 육성 등급



직무부문에 대해서는 해외 진출기업의 경우 “시공기술그룹”, “엔지니어링그룹”, “사업관리그룹” 순으로, 해외 미진출 기업은 “시공기술그룹”, “사업관리그룹”, “사업개발그룹” 순으로 응답하였다. 해외진출 여부와 무관하게 “시공기술그룹”의 인력 육성이 가장 중요한 것으로 나타났는데, 이것은 아직까지 국내 건설기업들이 국내외 건설 사업을 수행하면서 얻는 주요한 부가가치가 시공부문을 중심으로 창출하고 있음을 알 수 있다.

4. 맺음말

국내 건설기업들의 건설 기술 인력의 재교육 동향 및 인식을 조사해 본 결과, 몇몇 대형 건설기업들의 경우 기업 경영 목표를 효과적으로 수행하기 위한 자체적인 인재 육성 프로그램을 운영하고 있지만, 대다수의 기업들은 재교육기관들의 교육 프로그램에 의존하고 있는 것으로 조사되었다. 하지만, 국내에서 운영중인 건설 기술인력 재교육 기관들은 건설 환경 변화에 따른 기업의 수요에 적절히 대응하지 못하고 있어, 교육 프로그램 등의 개선이 필요한 것으로 나타났다. 또한, 건설기업의 규모, 해외진출 여부 등에 따른 재교육 수요를 살펴 본 결과 인력의 등급과 직무, 즉 기술부문에 있어서 차이를 보여, 기업의 요구가 다양해지고 있음을 확인할 수 있었다.

기업들의 주력 상품이 전통적인 상품에서 벗어나 새로운 상품으로 옮겨가면서 새로운 기술요소에 대한 교육 수요가 증가하고 있어 적절한 대응이 필요한 시점이다. 하지만, 이를 뒷받침할 교육과정과 강사진이 부족한 것으로 조사되었고, 이러한 문제를 개선하기 위해서는 교육 프로그램을 공급자 중심이 아닌 수요자 중심으로 전환하는 것이 필요하다. 이는 교육기관들이 기업의 요구를 파악한 후에 적합한 교육과정과 콘텐츠를 개발하여 운영하는 것으로, 기업과 교육기관들이 협력하여 현재의 교육과정을 바꾸는 데 많은 노력을 기울여야 함을 의미한다.

최근 해외 진출이 활성화되면서 기업들은 경쟁력 확보를 위한 방안의 일환으로 글로벌 인재 양성의 필요성을 절실히 느끼고 있는 것으로 조사되었다. 이러한 기업들의 수요를 충족하기 위해서는 우선 선진 기업의 인력양성 프로그램에 대한 벤치마킹이 필요하다. 즉, 글로벌 인재 확보를 위해서는 글로벌 기업의 수준에 준하는 인력양성 프로그램을 갖추어야 할 것으로 판단된다.