

요 약

1. 서론

- 최근 건설시장의 글로벌 추세와 해외 진출이 확대되면서 글로벌 인재 확보가 핵심 경쟁력으로 부상하면서, 기업들은 경쟁력 강화를 위하여 인재양성에 노력을 경주하고 있음.
- 몇몇 대기업을 중심으로 자체적인 교육 프로그램을 운영하는 등 인재 양성에 힘쓰고 있지만, 대다수의 기업들은 국내에서 운영되는 재교육 기관의 교육 프로그램에 의존하고 있는 실정임.
- 이러한 재교육 기관들의 교육 프로그램들은 대부분 강사 개인이 보유한 콘텐츠에 의존하여 구성 및 운영되어 다양한 교육 수요에 적절히 대응하지 못하고 있는 실정임.
- 본고에서는 국내의 건설 기술인력 재교육 현황을 조사하고, 건설기업들의 규모/해외 진출 여부/주력 시장별 요구되는 인력에 대한 분석을 통해 기업들의 재교육 수요를 파악해 향후 교육 프로그램의 개선 방향을 도출하기 위한 교육 현황 및 인식조사를 목적으로 함.

2. 건설 기술인력 재교육 일반 현황

- 국내 건설기술자 재교육은 국가주도의 재교육 과정과 직원의 업무능력 향상을 위해 실시하는 기업 주도의 재교육 과정으로 나누어짐.
·본고에서는 건설 기술인력 관련 교육훈련 규정과 정부 지정 교육기관들의 운영 현황을 중심으로 살펴봄.
- 건설 기술인력 교육훈련과 관련한 법적 근거로는 「건설기술관리법」시행령 제7조 1항(건설관련 업체 기준)에 규정하고 있음.
·건설 관련 업체에 소속되어 건설 기술자가 된 날로부터 3년 내에 교육을 이수하여야 한다고 규정하고 있음(동법 시행령 제7조 제3항).
- 국내에서 운영 중인 건설 기술자 재교육 기관은 정부가 지정하여 교육 서비스를 제공하

는 기관의 경우, 종합 교육기관과 전문 교육기관으로 구분됨.

·종합 교육기관은 기본 및 전문 교육과정을 모두 실시하고 있으며, 현재 6개의 교육기관이 운영 중에 있음.

·특정 분야의 전문 교육과정만 실시하는 전문 교육기관은 22개가 운영되고 있음.

- 전술된 바와 같이 국내에서 많은 재교육 기관들이 운영되고 있으나, 현재의 재교육 체계 하에서는 교육 훈련자의 수행 업무에 부합하는 교육을 모두 충족시키기 어려운 것으로 조사됨.

·특히, 특정 기술 분야 수요에 대응하는 전문 과정이 부족하다는 문제 제기가 있어 이에 대한 현황 파악이 필요함.

·즉, 기술 직급별, 경력별, 전공 분야별로 다양한 분포를 가지는 만큼 교육 수요도 다양하게 존재하게 되는데 이에 반해 국가 지정 교육기관들에서 제공하는 교육내용은 이러한 수요를 충족시키지 못하고 있다는 불만이 제기되고 있는 실정임.

·또한, 빠르게 변화하는 건설 관련 신기술, 신자재 등에 대한 교육과 해외 진출에 대비한 교육을 시행할 수 있는 교육과정 등이 부족하여 이에 대한 개선이 필요하다는 요구가 제기되고 있음.

3. 국내 건설 기술인력 재교육 수요 동향 진단

(1) 주력 상품 및 해외 진출 동향

- 주력 상품과 시장

·건설기업들이 주력하는 상품은 전반적으로 현금성이 높은 주택과 건축부문으로 나타났으나, 대기업의 경우 상대적으로 높은 기술력을 필요로 하는 고부가가치 영역인 플랜트 설비와 발전/에너지시설 분야로 주력 상품을 이동하려는 경향을 보이고 있음.

·이는 최근 중동 지역의 유화 플랜트 시장 및 원자력 발전소, 국내 철강 플랜트 시장 등의 급성장과 함께 관심이 높아지고 있는 녹색성장의 기조 하에 발전/에너지시설 분야의 진출을 모색하고 있는 것으로 분석됨.

- 해외 상품과 시장

- 해외에 진출하고 있는 기업의 비율은 기업의 규모와 비례 관계에 있으며, 대기업의 약 90%가 이미 해외시장에 진출해 있음.
- 다만 국내 기업의 경우 E/P/C 통합 건설 사업에 대한 경험이 부족하여 주로 시공 위주의 건설 사업 영역에 진출하고 있는 것으로 조사됨.
- 대기업은 주로 높은 기술력을 필요로 하는 플랜트 설비 건설사업 위주로 해외에 진출하고 있으나, 중소기업은 상대적으로 낮은 진입 장벽을 가진 주택 등의 건축물 위주로 진출하고 있음.

(2) 건설 기술인력 재교육 현황

- 대부분의 건설기업들이 외부의 재교육 기관을 이용하고 있는 것으로 나타났으며, 기업규모가 클수록 자체 교육프로그램을 운영하고 있는 비율이 높게 나타남.
- 많은 기업들(52%)이 현재 운영 중인 교육과정이 부족한 것으로 느끼고 있어, 교육 프로그램의 보완이 필요한 것으로 조사됨.
- 또한, 외부 교육기관들에 대한 평가에 있어서 콘텐츠 부실과 교육과정 부족이 가장 큰 문제인 것으로 나타나, 기업이 필요로 하는 교육과정의 보완과 함께 충실한 콘텐츠 개발이 무엇보다 우선되어야 함.

(3) 건설 기술인력 재교육 수요 동향

- 해외 진출 여부에 따른 재교육 수요 동향

- 등급별로는, 해외 진출 기업의 경우 현장소장급이나 글로벌 PM급 등 사업관리 인력 위주로 직원을 육성하려고 하지만, 해외에 진출하지 않은 기업은 책임기술자나 기술부문 관리자 중심으로 교육하려는 경향을 보임.
- 직무 그룹별로는 해외 진출 여부와 무관하게 시공기술 그룹을 가장 중요하게 육성하고자 하여, 국내 기업의 주요한 부가가치영역이 시공 중심이라는 것을 보여줌.
- 해외 진출 기업들은 엔지니어링을 그 다음으로 중요하게 여기고 있는 반면, 미진출 기업들은 사업개발을 중요하게 생각하는 것으로 나타남.

- 기업 규모에 따른 재교육 수요 동향

- 등급별로 보았을 때에, 대기업은 글로벌 PM급과 현장소장급을 중요하게 생각하는 반면,

- 중소기업은 책임 기술자와 기술부문 관리자를 중요하게 생각하는 것으로 조사됨. 즉, 기업 규모별로 필요 인력 및 집중하는 부가가치 레벨에서 현격한 차이를 보임.
- 또한 직무별로 살펴보면, 대기업은 사업관리 그룹과 엔지니어링 그룹을 중요하게 생각하는 반면, 중소기업은 시공기술 그룹을 가장 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타남.
- 기업 규모에 따라 대기업은 주로 대규모 사업의 관리와 엔지니어링에 필요한 인력의 수급을 중요하게 보고 있으며, 중소기업은 현장의 기술 업무를 처리하기 위한 인력의 수급을 중요하게 보는 것으로 나타남.

- 건설상품에 따른 재교육 수요 동향

- 등급별로 보았을 때에, 기존의 전통적인 상품¹⁾의 경우 ‘책임 기술자’와 ‘현장 소장’의 양성이 필요하다고 응답한 반면, 플랜트 설비에서는 ‘글로벌 PM’, ‘기술부문 관리자’ 순으로 응답하였음.
- 이것은 전통적인 상품에서는 시공 기술의 중요성을 크게 인식하고 있는 반면, 플랜트 설비의 경우 대규모 사업이면서 주로 해외에서 이루어지는 사업의 특성상 “사업관리”를 중요한 요소로 인식하고 있기 때문으로 해석됨
- 또한 직무별로 살펴보면, 등급과 마찬가지로 상품별로 차이를 보임. 즉, 전통적인 상품들에서는 “시공 기술”, “엔지니어링”, “사업 개발”, “기업 경영” 등 다양한 분야의 인재양성이 필요하다고 응답한 반면 플랜트 설비는 “기업 경영”과 “엔지니어링”, “전문가”순으로 응답함. 발전/에너지 시설에서는 “엔지니어링(50%)”이 가장 높은 응답률을 나타냄.

(4) 교육 프로그램의 선호도

- 교육 프로그램의 상대적 중요도 조사에서 전반적으로 시공기술 관련 교육 프로그램을 꼽는 응답자가 많음.
- 이밖에, 사업개발, 사업관리, 엔지니어링 등의 분야를 중요한 과정으로 인식하고 있는 것으로 나타남.
- 기업의 규모나 해외 진출 여부와 무관하게 시공 기술 교육 과정을 중요하게 생각하는 것은 우리나라 건설기업들의 주요 부가가치 영역이 여전히 시공 중심의 건설 사업이라는 점에서 기인하는 것으로 분석됨.

1) 주거/휴가시설, 일반 건축물 등 건축시설물과 교통시설, 단지/국토 등의 토목 시설물을 의미함.

4. 결론

- 현재 국내에서 운영 중인 건설 기술인력 대상의 재교육 프로그램들은 건설 환경 변화에 따른 수요에 적절히 대응하지 못하고 있어, 개선의 필요성이 대두되고 있음.
- 이에 본 연구에서 이러한 국내 건설 환경 변화에 따라 기업들의 건설 기술인력 육성 현황과 수요를 파악해 향후 국내 재교육 기관들의 프로그램 개선을 위한 방향성을 제시함.
- 우선, 건설기업의 규모, 해외 진출여부, 그리고 주력 상품별로 요구되는 기술 인력에 대해서 살펴본 결과 인력의 등급과 직무, 즉 기술부문에 있어서 차이를 보여, 기업의 요구가 다양해지고 있음을 확인할 수 있었음.
- 특히, 기업들의 주력 상품이 전통적인 상품에서 벗어나 새로운 상품으로 옮겨가면서 새로운 기술요소에 대한 교육수요가 증가하고 있지만, 이를 뒷받침할 교육 과정과 강사진이 부족한 것으로 나타나, 이러한 문제를 개선하기 위해서는 공급자 중심이 아닌 수요자 중심의 변화가 필요할 것으로 판단됨.
- 이는 교육기관들이 기업의 요구를 파악한 후에 적합한 교육 과정과 콘텐츠를 개발하여 운영하는 것을 의미하며, 현재의 교육 과정을 바꾸기 위해 기업과 교육기관들이 적극 협력해야 할 것임.
- 또한, 해외 진출의 확대에 따라 기업들이 글로벌 인재 양성의 필요성을 절실히 느끼고 있어, 이러한 기업들의 수요를 충족하기 위해서는 우선 선진기업의 인력양성 프로그램에 대한 벤치마킹을 통해 글로벌 기업의 수준에 준하는 인력양성 프로그램을 갖추어야 할 것으로 판단됨.