

인적자원개발 정책의 생애 단계 및 영역별 분포와 그 의미

조순옥* · 이희수**

*한국교육개발원 · **중앙대학교

요 약

이 연구는 2001년부터 2006년까지 제1, 2차 국가인적자원개발기본계획과 인적자원개발회의에 나타난 생애단계별 인적자원개발정책의 양성, 배분, 활용의 분포를 분석하여 정부의 생애단계별 인적자원정책의 선진화에 기여하기 위하여 착수되었다. 따라서 생애단계별로 씨줄과 날줄로 인적자원개발정책 그물망을 만들어서 인적자원개발정책이 양성, 배분, 활용 면에서 어떻게 분포하고 있으며, 어느 부문이 상대적으로 빈 부문이 많은가를 분석하여 향후 발전 과제를 제시하는데 연구의 목적이 있다. 분석결과, 첫째, 생애 단계면에서 1, 2차 국가인적자원개발기본계획과 인적자원개발회의의 상정 안건 모두 특정 생애 단계가 아닌 ‘전 생애’ 단계를 대상으로 하는 과제가 가장 많은 것으로 나타났다. 둘째, 성인 중기와 성인 후기에 해당하는 과제의 비율이 극히 낮았다. 셋째, 영역별 분포를 보았을 때, 양성과 관련된 과제가 가장 높은 비율을 차지했다. 향후 발전과제로서는 생애단계별 인적자원개발정책과 양성, 배분, 활용간의 균형 있는 정책 개발이 필요하다는 것이 제시되었다.

※ 주제어 : 생애단계, 인적자원개발, 국가인적자원개발기본계획, 인적자원개발회의

이 논문은 2006년도 교육인적자원부의 응역개발 의뢰에 의해 수행된 ‘생애단계별 인적자원개발 정책 현황 분석’ 연구의 분석 데이터를 중심으로 재작성된 것임.

■ 교신저자: 조순옥(tena04@kedi.re.kr)

I. 서론

시대를 막론하고 인적자원은 국부로 인식되어 국가인적자원개발로 발전되어 왔다(Harbison, 1973; McLean, 2004). 경제성장에 인력개발은 필수적인 것으로 간주되었다(Harbison, & Myers, 1964). 1960년대의 인력수급 위주의 인력개발은 1990년대 지식경제를 맞아서 국가인적자원개발로 다시 등장하게 된다. 우리나라에서도 2000년부터 인적자원개발회의의 신설, 교육인적자원부 출범, 국가인적자원개발기본계획 수립, 인적자원개발기본법 제·개정으로 이어지는 인적자원개발정책을 수립하여 추진해왔다.

국민의 정부에서 시작된 인적자원개발정책은 참여정부를 거쳐 현 이명박 정부에 이르기까지 세 정부를 거치고 있다. 특히 현 정부 들어서 인적자원개발정책이 인재정책으로 전환되고, 교육인적자원부도 교육과학기술부로 개편되었으며, 인적자원개발정책 추진체제도 많은 변화를 겪고 있다. 국가인적자원개발기본계획도 1차 계획이 종료되고, 제2차 계획이 2006년부터 추진되고 있다. 인적자원개발기본법도 개정되어 국가인적자원위원회를 정점으로 하는 추진체제가 2007년에 만들어졌다가 이명박 정부 들어서서는 또 다시 전면 개편되어 오늘에 이른다. 국가인적자원개발기본계획은 사실상 정지된 느낌을 준다. 인적자원개발기본법의 폐지 논의도 일고 있다. 한마디로 인적자원개발 정책은 전환기를 맞이하고 있다.

이러한 변화는 정권 변화에만 기인하는 것은 아니다. 그동안 인적자원개발회의를 중심으로 범부처 차원의 인적자원개발 정책을 추진해 왔음에도 불구하고 국가 전체 차원에서의 총체적 인적자원 관리에 대한 체계성 및 효과성이 미흡하다는 평가를 받아 온 것이 그 원인 중 하나임을 부인하기 어렵다. 다수의 부처에서 인적자원과 관련된 정책을 추진하고 있으나, 상호 연계가 미흡하여 시너지 효과 발생에 한계가 노정되어 왔다. 인적자원개발은 전 생애에 걸쳐서 이루어지는데 비해 생애 단계별로 특화된 접근이 미진했다. 이와 함께 인적자원개발 정책은 인력을 양성하는 데에는 많은 과제를 두고 있지만, 양성된 인력을 어떻게 활용할지에 대한 수준까지 이르지 못한다는 비판을 받아왔다. 이에 따라 인적자원 양성(재교육 포함), 활용 및 배분(관련 인프라 확충 포함)을 포괄하여 전체 인적자원개발에 대한 현황을 분석하고, 생애단계별 인적자원에 대한 총체적 관리 방안을 마련할 필요가 제기되었다. 그러할 때 생애단계별 인적자원의 양적·질적 문제점을 파악하고, 국가 차원에서 추진할 정책과제를 발굴될 수 있을 것이라는 기대감 때문일 것이다.

따라서 이 연구는 부처별로 과제 나열식으로 추진되어 온 인적자원개발 정책들이 생애단계별, 정책영역별로 어떻게 추진되고 있는가를, 달리 말하면 종과 횡으로 어떻게 추진되고 있는가를 조사·분석·평가하는 것을 시도하고자 한다. 생애단계라는 낱줄과 인적자원개발정책의 양성, 배분, 활용의 각 영역을 씨줄로 하는 인적자원개발정책 그물망을 만들어서, 인적자원개발정책

이 어떻게 분포하고 있으며, 어느 부문이 상대적으로 빈 부문이 많은가를 분석하여 향후 발전 과제를 제시하는데 연구의 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 이 연구는 다음과 같은 문제를 규명하는 데 주안점을 둔다. 첫 번째 문제는 ‘인적자원개발정책의 표현인 제1, 2차 국가인적자원개발기본계획에 생애단계별 인적자원개발정책의 양성, 배분, 활용은 어떻게 분포되어 있으며, 제1차 계획과 2차 국가인적자원개발기본계획과의 차이는 무엇인가?’ 이다. 두 번째 문제는 ‘인적자원개발회의와 그 이후 국가인적자원위원회의 의제로는 어떠한 것들이 다루어졌는가?’, 그리고 ‘여기에서 제안된 안건들은 생애단계별 인적자원개발정책의 양성, 배분, 활용면에서 어떻게 분포되어 있는가?’ 이다. 세 번째 문제는 ‘이러한 결과들은 향후 국가인적자원종합관리 정책 과제를 개발하는데 어떠한 시사점을 주는가?’ 이다.

II. 이론적 배경

인적자원의 중요성과 포괄적 규정을 통하여 인적자원이 정책적으로 관리해야 할 대상임을 알 수 있다. 초기 산업시대 인간은 생산과 비용을 유발하는 단순한 생산요소 중의 하나인 노동력으로만 인식되었으나, 점차 고부가가치 창출을 위한 관리의 대상으로 변화하여 이제는 투자의 대상이며, 국가나 기업의 자산으로 인식되고 있다. 국가는 인적자원개발 정책의 효과성과 효율성에 대한 책무성을 점차 요구받고 있다. 이에 따라 국가 차원의 인적자원개발에 대한 논의가 활발하게 이루어지고 있다. 이러한 논의의 동향을 이 연구의 주제이기도 한 인적자원개발 정책의 생애 단계 및 영역별 분포와 그 의미에 관련시켜 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 인적자원개발 정책에 대한 논의이다. 인적자원개발은 더 이상 개인개발로만 존재하지 않는다. 기업의 이윤 추구를 위한 부수적 활동만은 아니다. 모두에서 논의한 것처럼 인적자원개발은 국부를 좌우하는 국가의 정책으로 자리한다. 국가를 포함한 모든 조직은 효율성과 효과성에 관심이 있다. 이것은 인적자원개발 정책에도 적용된다. 다양한 부처와 부서가 인적자원개발에 참여할 때 공동의 목적을 지향하고 시스템 경쟁력을 유지하기 위해서는 그러한 정책을 유도하고 조정할 정책과 기획이 필요하다. 결국 정책이란 어떤 합리적 결과를 달성하기 위한 결정을 안내하기 위한 행동 코스 또는 의도적 계획이기 때문이다(Swanson & Holton III, 2009).

우리나라에서도 2000년부터 본격적으로 인적자원개발정책을 수립하여 추진해오고 있다. 인적자원개발정책은 인적자원을 경제·사회적 발전을 위한 핵심 역량으로 간주하고 이를 종합적으로 발전시키기 위한 정부의 계획과 행동으로서 사람과 지식에 관한 종합 정책, 미시적 차원의 혁신 정책, 사회적 자산의 형성 정책이라는 성격을 지닌다(정봉근, 2004). 교육인적자원부에서

도 인적자원정책을 “국가의 기초인 국민과 거주자를 국가 경쟁력과 사회경제적 발전을 위한 핵심역량 즉, 인적자원으로 간주하고 이를 종합적으로 강화, 발전시키기 위한 정부의 계획과 행동을 뜻한다.” (교육인적자원부, 2003: 11)로 정의한다. 정부의 계획과 행동이란 고용주나 기업의 행동이 아니며, 정부의 사명과 책임에 입각하고 있다는 것으로 해석된다. 이는 지금까지 ‘사람입국’이 ‘인재대국’으로 표현만 변화하였을 뿐 인적자원개발을 강조하는 점은 크게 변화한 게 없다.

정책으로서의 인적자원개발은 ‘인적자원개발기본법’에서의 인적자원과 인적자원개발의 정의에서도 간접적으로 나타난다. 인적자원개발기본법은 인적자원을 “국민 개개인·사회 및 국가의 발전에 필요한 지식·기술·태도 등 인간이 지니는 능력과 품성”으로, 그리고 인적자원개발을 “국가지방자치단체·교육기관·연구기관·기업 등이 인적자원을 양성·배분·활용하고, 이와 관련되는 사회적 규범과 네트워크를 형성하기 위하여 행하는 제반활동”으로 규정하고 있다. 장창원 등(2006)에 따르면, 인적자원개발정책은 평생학습과 교육훈련을 통한 능력개발 뿐만 아니라 개발된 인적자원의 적재·적소·적기 배분과 최적 활용까지 모두 고려하는 광범위한 정책이며, 이러한 인적자원의 양성·활용·배분 과정을 통한 네트워크와 사회적 규범과 같은 사회적 자본의 형성과 관련한 정책도 포함한다. 내용 면에서 인적자원개발 정책은 크게 양성, 배분, 활용으로 구성된다고 할 수 있다.

둘째, 인적자원개발 정책의 평가 영역에 대한 논의이다. 인적자원개발 평가의 중요성이 강조됨에 따라 간헐적이거나 국가인적자원개발 활동에 대한 모니터링 및 평가가 이루어져 왔다. 주로 인적자원개발정책 평가체제 개발 및 인적자원개발기본계획 추진실적 평가(강일규, 2002; 2003; 2004), 국가인적자원개발 분야 지식기반 구축을 위한 관련 학회 및 전문가 활동 조사연구(신현석 외, 2006), 제2차 국가인적자원개발 기본계획의 중간평가를 중심으로 한 교육인적자원개발정책 평가(신현석 외, 2008)가 이루어졌다. 채창균 등(2007)은 2007년 4월 인적자원개발기본법 개정을 계기로 인적자원개발 평가에 변화가 있었음을 이야기 하였다. 즉 개정 전에는 인적자원개발 평가의 틀을 인적자원 양성, 인적자원 배분·활용, 인적자원개발 기반 조성, 인적자원개발기관 지원으로 나누고, 법률적 정의에 기초하여 인적자원개발 정책평가에서도 양성, 배분, 활용을 강조하였다가, 개정 후에는 종래의 국가인적자원개발기본계획에 따른 시행계획의 추진실적을 평가하거나 관련 사업에 대한 투자분석을 실시하는 대신, 조사분석·평가를 실시하는 것으로 평가틀이 변화되었다고 보고 있다. 이명박 정부가 출발한 이후에는 과거 정부의 인적자원개발정책과는 차별화되는 인재정책 전망과 과제를 짚어보려는 시도에서 평가가 부분적으로 이루어지기도 하였다(엄미정 외, 2008; 김승보 2008; 2009; 정기오, 2009). 이러한 연구들은 부분적으로 차이는 있으나 목표 중심 접근, 단계별 접근, 정책적 접근이 어느 정도 가미된 특색을 드러낸다. 그러나 2007년 4월 법 개정, 국가인적자원위원회의 출범, 인적자원정책

추진본부 설치 등으로 대부분 시간을 보냈기 때문에 실제로 법 개정에 따른 조사, 분석, 평가가 이루어질 시간이 부족했던 것이 사실이다. 그러므로 조사·분석·평가보다는 양성·배분·활용에 입각해서 평가하는 것이 더 유용할 것이다.

셋째, 인적자원개발의 책무성에 대한 논의이다. 인적자원개발에 대한 평가는 학문적으로도 가장 낙후된 분야이기도 하지만 또한 진화하고 있는 것도 사실이다. 인적자원개발의 패러다임도 실제지향적 무이론적 단계(practice-oriented atheoretical stage)에서 과정지향적 조작적 단계(process-driven operational stage)로, 그리고 현재는 연구지향 및 실제에 근거한 종합적 단계(research-oriented, practice-based comprehensive stage)로 진화하고 있다(Wang & Spitzer, 2005). 인적자원개발담당자들은 인적자원개발의 효과성과 중요성을 입증하라는 요구를 갈수록 받고 있다. 인적자원개발담당자들은 평가 전문성을 함양해야 하며, Kirkpatrick의 4수준 평가의 독점을 극복해야 하며, 인적자원개발 평가의 이론과 실제의 틀을 다시 짜야 할 과제에 직면해 있다(Preskill & Russ-Eft, 2003). 더욱이 인적자원개발 프로그램에서 정책으로의 변화로 인하여 ‘평가’라는 말보다는 ‘책무성’이란 말이 선호되고 있다는 것도 눈여겨볼 만한 경향이다. 지금까지의 인적자원개발 평가는 현대의 기업 경영자의 평가관이 아니라 1950년대의 교관의 효과적 평가관으로 구성된 Kirkpatrick 모델에 기초한 것이다. 인적자원개발이 전략적 파트너가 되는 데는 학습자에게 책무성을 지는 것만으로는 부족하다. 인적자원개발 부서와 담당자들이 직면한 가장 어려운 문제 중의 하나는 효과적인 책무성 시스템을 구조화 하는 일이다. 이제는 인적자원개발 담당자도 그 효과성과 효율성을 책무성으로 말할 때가 도래하였음을 보여준다(Swanson & Holton III, 2009).

넷째, 생애단계별 인적자원관리에 대한 논의이다. 굳이 발달심리학을 운운하지 않더라도 그동안 인간의 삶에서 생애단계별로 무엇이 일어나는가와 무엇을 해야 하는가에 대해서 관심이 많았다. 전통적으로 아동청소년기가 교육을 통한 준비의 기간이라면 성인기란 일하고 사랑할 수 있는 역량을 말한다. 성인기란 일, 사랑, 학습의 상호작용의 방정식이 적용되는 시기라는 데에서 성인학습 면에서도 점차 주목을 받고 있다(Merriam & Clark, 1991; Blanger & Tuijnman, 1997; 최운실·이희수·변종임, 2003; Tennant, 2005;). 기존의 연구는 크게 다음과 같이 유목화 될 수 있다. 먼저 생애 단계별 발달과업 및 학습과업에 관한 연구(Havighurst, 1972; Erikson, 1963; Wortley, & Amatea, 1982)이다. 이러한 연구는 대부분 발달심리학적 접근을 취한다. 두 번째로 성인들의 학습참여에 관한 연구를 들 수 있다. 대표적으로 Merriam과 Caffarella(1999)를 들 수 있다. 이들의 연구에서 미국 성인들의 연령에 따른 성인교육 참여율과 참여이유를 분석한 결과, 전체적으로 직업능력향상을 위한 교육 참여가 가장 높은 참여율을 보이고 있고, 다음으로 개인적·가족·사회적 이유, 학위취득, 새로운 구직을 위한 훈련 등의 순으로 결과가 나타났다. 다음으로 학제에 기초한 접근이다. 평생교육백서(2002)에

서는 생애단계별 교육제도 및 인구구성 표를 제시하였다. 생애단계를 유아기, 아동기, 청소년기, 성인전기, 성인중기, 성인후기로 나누고 각 단계별 학교나 방송고대 등의 재학인원을 나타내었다. 마지막으로 생애단계별 평생교육 모델 연구를 들 수 있다. 대표적으로 Parkyn(1973)은 생애 단계별로 0세에서 60세 까지를 망라하여, 유아교육에서부터 기초교육, 초·중등교육 및 고등교육 그리고 이후의 성인교육을 연계하여 평생교육조직모델을 제시하였다.

이상으로 인적자원개발 정책의 생애 단계 및 영역별 분포와 그 의미에 대한 선행 논의는 다음과 같이 정리될 수 있다. 첫째, 인적자원개발은 기존의 프로그램 위주의 접근에서 정책 중심으로 접근될 필요가 있다. 둘째, 인적자원개발 정책의 영역은 양성, 배분, 활용 면에서 접근하는 것이 타당하다. 셋째, 인적자원개발 정책 평가 면에서 과거의 같은 ‘평가’ 개념보다는 ‘책무성’ 개념으로 접근하는 것이 더 바람직하다. 넷째, 인적자원개발 정책을 생애단계별로 정책 영역인 양성, 배분, 활용과 연계하여 하나의 촘촘한 인적자원개발 종합 매트릭스를 짤 필요가 있다는 것을 시사한다.

III. 연구 방법

1. 분석의 틀 구성

앞에서 언급한 것처럼 인적자원개발 정책이란 ‘전 국민을 대상’으로 하며, 국민의 핵심 역량을 강화 발전시키기 위한 ‘종합적인 계획 및 행동’을 의미한다. 이러한 개념을 고려하여 이 연구에서는 우리나라의 인적자원개발 정책이 전 국민을 대상으로 한 종합계획으로서 수립·추진되었는지를 한 눈에 보여줄 수 있는 하나의 분석의 틀을 만들고, 이를 통하여 인적자원개발 정책의 수립 및 추진 현황을 가시적으로 보여주하고자 하였다.

이를 위하여 분석의 틀은 인적자원개발 정책 대상, 좀 더 구체적으로 이야기해 정책 대상의 생애단계와 인적자원개발 정책 영역이라는 두 가지 축으로 구성하였다. 첫 번째 축은 생애단계이다. 인적자원개발 정책 대상인 전 국민을 생애단계 측면을 고려하여 학령기 이전의 유아기부터 아동기, 청소년기, 성인 전기(20-30대), 성인중기(40-50대), 성인후기(60대 이후)까지 총 6단계로 구분하였다. 이와 별도로 전 생애단계와 전 학제라는 2개의 단계를 두었다. 전 생애단계란 특정 생애단계를 대상으로 하지 않고 전 국민을 대상으로 함을 의미한다. 유아기, 아동기, 청소년기, 성인전기의 경우 학제를 고려했을 때 이들 각 생애단계는 취학전 교육, 초등교육, 중등교육, 고등교육에 해당하는 것으로 볼 수 있다. 이를 고려했을 때 전 학제 단계는 특정 생애단계에 속하는 학제에 해당하지 않고 취학전 교육부터 고등교육까지를 포괄함을 의미한다.

두 번째 축은 인적자원정책 영역이다. "인적자원개발"이라 함은 국가·지방자치단체·교육기관·연구기관·기업 등이 인적자원을 양성·배분·활용하고, 이와 관련되는 사회적 규범과 네트워크를 형성하기 위하여 행하는 제반활동을 말한다.' 라고 한 인적자원개발기본법 제2조 2항의 인적자원개발의 정의를 고려하여 인적자원정책 영역은 양성, 배분, 활용의 세 영역으로 구분하였다.

세 영역이 각각 무엇을 의미하는지를 살펴보면, 제2차 국가인적자원개발수립을 위하여 실시한 한국직업능력개발원(2005)의 「제2차 국가인적자원개발수립 추진 연구」에서는 세 영역의 의미를 다음과 같이 규정하고 있다. 먼저 인적자원 양성은 지식, 기술, 태도 등의 숙련을 형성하는 과정으로서 교육, 훈련, 연구개발 등과 관련한 제반 활동을 말한다. 배분은 노동시장과 관련되며, 인적자원의 수급과 관련한 일련의 활동들로서 학교에서 노동시장으로 이행, 노동시장에서 노동력의 이동, 실업 등과 관련되는 제반 고용과 산업 활동을 포함한다. 인적자원 활용은 내부노동시장에서 형성되는 것이다. 이것은 위에서 논의한 기업차원에서의 인적자원개발에 해당되는 것으로 기업이 인력을 한번 채용하면 장기적인 고용관계를 유지하면서 내부의 승진 사다다리에 의하여 인적자원을 관리하는 것이다. 그러나 실제 인적자원정책 영역은 개인의 잠재력과 역량을 개발하여 사회와 국가 전체의 효율성 및 경쟁력을 증진시키기 위한 교육·훈련 등의 인적자원 양성 활동 및 양성된 인적자원의 배치·활용, 그리고 이를 지원하기 위한 제반 체제로 그 영역으로 정의(신현석, 2006)되는 것이 일반적이라고 할 수 있다. 이 연구에서는 이러한 관점에서 양성 영역을 개인의 역량 개발을 위한 교육과 훈련 활동으로, 활용을 양성된 인적자원을 배치하고 활용하기 위한 각종 경제, 노동, 고용관련 정책으로, 배분은 인적자원개발을 촉진시키기 위한 정보 제공, 제공 마련 등과 같은 기반 조성 활동으로 정의하였다.

분석의 틀을 구체화하기 위하여 양성, 배분, 활용의 각 영역은 앞에서 언급한 인적자원개발기본법 제2조에서의 인적자원과 인적자원개발의 정의 및 제1차, 제2차 국가인적자원개발기본계획을 참조하여 양성의 영역은 학교교육, 평생교육, 직업능력개발로, 활용의 영역은 진로지도, 고용지원서비스, 노동시장 정책, 기업의 채용, 산업정책으로, 배분의 영역은 자격제도, 능력인증제도, 평가제도, 통계정보, 법령 정비로 구분하였다. 이를 통하여 다음과 같은 정책 분석의 틀을 구성하였다.

<표 1> 정책 분석의 틀

생애단계 \ 정책 영역		A			B				C				
		양성			활용				배분				
		학교 교육	평생 교육	직업 능력 개발	진로 지도, 고용 지원 서비스	노동 시장 정책	기업의 채용	산업 정책	자격 제도	능력인증 제도	평가 제도	통계 정보	법령 정비
학령기 이전	취학전 교육												
아동기	초등교육												
청소년기	중등교육												
성인전기(20-30대)	고등교육												
	전학제												
성인중기(40-50대)													
성인후기(60대 이후)													
전생애													

2. 분석 방법

이 연구에서는 분석 대상 자료를 2001년부터 2005년까지 추진된 제1차 국가인적자원개발 기본계획과 2006년부터 2010년까지 추진 예정인 제2차 국가인적자원개발기본계획에서 제안된 세부 과제와 2000년부터 2006년까지 개최된 인적자원개발회의의 안건으로 하였다. 국가인적자원개발기본계획은 정책의 계획 차원에서, 인적자원개발회의의 안건은 정책의 실행 차원에서 인적자원개발 정책이 생애단계와 정책 영역별로 어떻게 분포되는지를 보기 위하여 분석 대상에 포함시켰다. 분석 자료를 시기별로 보았을 때 인적자원개발정책이 본격적으로 추진된 2000년부터 이 연구가 이루어진 2006년 말까지 한정한다. 그러나 2007년 4월 인적자원개발기본법 개정 후 인적자원정책추진본부와 인적자원개발회의를 대체한 국가인적자원위원회의의 활동에 대하여 언급하였으며, 제2차 국가인적자원개발기본계획이 2006년 수립되어 2010년까지 추진될 것임을 고려했을 때, 참여정부가 존속한 2007년까지 이루어진 정책이 거의 대부분 다루어졌다고 볼 수 있다.

국가인적자원개발기본계획을 먼저 살펴보면 이 계획은 우선 정책 영역으로 구성되며, 이는 다시 정책 분야로, 정책 분야는 다시 세부 과제로 나누어지는 위계적 구조로 구성되었음을 볼 수 있다. 제1차 국가인적자원개발에서는 전 국민 기초역량 강화, 성장을 위한 지식과 인력개발, 국가 인적자원개발 활용 및 관리 고도화, 국가인적자원 인프라 구축을 4대 정책 영역으로 하여 16개 정책 분야의 119개 세부 추진 과제를, 2차 계획에서는 4대 정책 영역, 20개 정책 분야, 200개 세부과제를 설정하였다. 따라서 이 연구의 분석 대상은 총 319개의 국가인적자원개발 기본계획의 세부과제라고 할 수 있다. 인적자원개발회의의 경우 2000년 처음 개최되어 2007

년 국가인적자원위원회로 개편되기 전까지 총 69회에 걸쳐 263개의 안건이 제안되었다. 2007년 7월 국가인적자원위원회로 개편된 이후 총 3회에 걸쳐 14개 안건이 제안되었다. 그러나 이 연구에서 분석 대상으로 포함한 안건은 2000년부터 2006년까지 개최된 총 54회의 인적자원 개발회의에서 심의·조정된 의제 제안 및 심의 안건으로 총 213개 안건에 이른다.

분석의 과정은 제1차와 2차 국가인적자원개발기본계획의 세부과제와 인적자원개발회의의 안건들을 위에서 제시한 정책 분석의 틀에 배치시키는 것으로 이루어졌다. 연구자는 국가인적자원개발종합정보망(www.nhrd.net)에 탑재되어있는 대한민국 정부(2001)의 「국가인적자원개발기본계획: 사람, 지식 그리고 도약」 과 대한민국 정부(2006)의 「제2차 국가인적자원개발기본계획('06~'10)」, 그리고 2001년부터 2006년까지 인적자원개발회의에서 상정된 안건파일을 수집하였다. 이를 통하여 각 세부계획과 안건이 목표로 하는 정책 대상과 정책 영역을 파악하였다. 이를 통하여 분석의 틀에서 정책 대상을 세로축, 정책 영역을 가로축으로 간주하고 각각의 세부과제 또는 안건을 분석의 틀을 구성하는 셀 중 하나의 셀에 각각 배치시켰다. 2개 이상의 생애단계에 걸쳐 추진되는 정책과제의 경우, 세로축을 '전학제' 내지는 '전생애'로 분류하였다. 319개 세부과제와 213개의 안건을 모두 배치시킨 후, 각 셀별로 포함된 과제 수와 안건의 수 및 전체 과제와 안건 수 대비 비율을 계산하였다. 이러한 분석의 과정은 2인의 연구자가 공동으로 합의를 도출해 나가면서 수행하였다.

IV. 연구 결과

1. 국가인적자원개발기본계획에 대한 분석

인적자원개발기본법은 실제로는 국가인적자원개발기본계획을 관장하는 법이라고 해도 좋을 만큼 인적자원개발기본계획의 수립, 시행 및 평가를 중심 내용으로 하여 구성되어 있다. 인적자원개발기본법 제5조(인적자원개발기본계획 등의 수립)에서는 정부는 이 법의 목적을 효율적으로 달성하기 위하여 인적자원개발에 관한 중·장기 정책목표 및 방향을 설정하고, 이에 따른 인적자원개발기본계획을 세우고 추진하여야 함을 규정하고 있다. 이와 함께 교육과학기술부장관은 5년마다 관계 중앙행정기관의 인적자원개발과 관련된 계획과 시책 등을 종합하여 기본계획안을 작성하고, 국가인적자원위원회에 제출하고, 정부는 기본계획안을 국가인적자원위원회 및 국무회의의 심의를 거쳐 기본계획으로 확정하고, 교육과학기술부장관은 확정된 기본계획을 국민에게 공개하여야 한다고 명시하고 있다.

기본계획에는 ① 인적자원개발에 관한 중·장기 정책목표 및 방향, ② 관계 행정기관의 주요

인적자원개발정책, ③ 지역인적자원개발의 지원, ④ 민간부문의 주요 인적자원개발을 지원하기 위한 정책, ⑤ 국가 및 지방자치단체 등 공공부문의 효율적 인력관리 및 운용, ⑥ 산학협력을 통한 인적자원개발의 질 제고, ⑦ 인적자원개발을 위한 인적자원 관련 정보관리와 중·장기 인력수급의 전망 및 이와 관련된 기반구축, ⑧ 인적자원개발을 위한 투자의 확대, ⑨ 인적자원개발의 국제화 촉진, ⑩ 인적자원개발과 관련된 남북 교류 협력의 촉진, ⑪ 그 밖에 인적자원개발과 관련하여 대통령령이 정하는 사항 등을 담도록 되어 있다. 따라서 국가인적자원개발기본계획을 보면 국가인적자원개발정책이 보인다고 해도 과언이 아니다.

실제로 정부는 인적자원개발기본법 제정 이전에 이미 국가인적자원개발기본계획 수립에 착수하였다. 사람과 지식을 21세기 국가발전의 핵심역량으로 규정하고(대한민국정부, 2001), 정부 차원에서 추진해야 할 정책을 종합하여 2001년 12월에 제1차 국가인적자원개발기본계획을, 2006년 1월에는 제2차 국가인적자원개발기본계획을 수립·추진해 오고 있다. 기본계획에 따라 관련 부처가 공동으로 매년 시행계획을 수립하여 추진했을 뿐만 아니라 추진 실적에 대한 평가를 해왔다. 우리나라의 인적자원개발 정책추진체제는 2000년부터 2002년에 걸쳐 관련 조직의 구성 및 개편, 계획 수립, 법 제정 등을 통하여 그 기본 골격을 갖추었다고 볼 수 있다. 이명박 정부가 들어선 이후 정부조직법 개편으로 국가인적자원위원회를 정점으로 하는 인적자원정책추진체제와 기본계획 자체가 추진되는데 정책적 탄력을 어느 정도 잃고 있다는 점은 부인하기 어렵지만 현재까지 명목상으로는 국가인적자원개발기본계획과 정책 추진체제를 유지하고 있다. 여기에서는 제1차 기본계획, 제2차 기본계획에 제시된 세부 과제들을 대상으로 각 세부 과제들이 생애단계면에서, 정책 영역면에서 어떻게 분포되는지를 각각 분석하고, 이를 비교한다.

가. 제1차 국가인적자원개발기본계획('01-'05) 분석

2001년 1월 정부는 지식기반사회에서 국가경쟁력의 핵심 요인을 지식과 사람으로 정하고, 인적자원부총리제를 출범시켰으며, 이와 함께 국가 차원의 인적자원개발 비전과 전략을 강구하였다. 이의 근간으로 탄생한 것이 제1차 국가인적자원개발기본계획이다. 이 기본계획은 정부 수립 후 최초의 국가인적자원개발 종합계획 수립으로서 각 부처에 산재되어 추진되어 오던 인적자원개발 정책들을 18개 부처가 공동으로 참여하여 국가차원의 인적자원개발기본계획을 수립하였다는 데 의의가 있다. 제1차 국가인적자원개발기본계획에는 4대 정책 영역, 16개 정책 분야의 119개 세부 추진 과제가 제시되어 있다. 119개 세부과제의 주관 부처를 살펴보면 교육부 주관 과제가 53개 과제(44.5%)로, 가장 많은 수를 차지했다. 다음으로 노동부 과제가 15개(12.6%), 문화관광부 과제가 13개(10.9%) 순으로 나타나 교육부를 제외한 나머지 부처의 과제 수는 매우 적음을 볼 수 있다.

<표 2> 제1차 국가인적자원개발기본계획 세부 과제의 부처별 분포

구분	추진 과제 수	추진 과제 비율(%)
부처공동	9	7.6
교육부	53	44.5
과기부	4	3.4
국방부	1	0.8
노동부	15	12.6
문화관광부	13	10.9
산업자원부	3	2.5
여성(가족)부	5	4.2
재정경제부	3	2.5
정보통신부	3	2.5
중앙인사위원회	3	2.5
행정자치부	7	5.9
합계	119	100.0

119개 세부 과제를 생애단계 및 정책 영역으로 분류한 결과는 다음의 <표 3>과 같다. 먼저 생애단계별 분포를 보면, 전 생애 71개 과제(59.7%), 전 학제 24개 과제(20.2%), 성인 전기 고등교육 21개 과제(17.6%), 성인 후기 2개 과제(1.7%), 청소년기 중등교육 1개 과제(0.8%) 순으로 분포하였다. 즉 특정 생애단계에 있는 국민을 대상으로 하기보다는 ‘전 국민’이라는 포괄적 정책 대상을 설정한 과제가 절반 이상임을 볼 수 있다. 반면 학령기 이전과 아동기, 성인 중기 단계만을 대상으로 한 정책 과제는 단 한 개의 과제도 없는 것으로 분석되었다. 영역별 분포를 보았을 때, 영역별 분포를 보면 양성 영역 53개 과제(44.5%), 배분 영역 46개 과제(38.7%), 활용 영역 20개 과제(16.8%) 순으로 분포된 것으로 나타났다. 정책 영역에서는 양성과 배분에 관련된 과제가 대부분임을 볼 수 있다.

생애단계별 정책 과제 분포를 좀 더 자세히 살펴보면, 먼저 가장 많은 수의 과제를 차지한 전 생애 단계에서는 배분 영역에 속하는 과제가 28개로 가장 많았으며, 다음으로 양성 영역에 속하는 과제가 26개, 활용 영역에 속하는 과제가 17개 순이었다. 배분 영역에서는 특히 법령 정비와 통계정보 제공과 관련된 과제가 많음을 볼 수 있다. 양성 영역에서는 직업능력개발과 관련된 과제가, 활용 영역에서는 노동시장 정책과 관련된 과제가 높은 비율을 차지하고 있다. 전 학제 단계에서 역시 전 생애 단계와 비슷하게 배분-양성-활용 순으로 과제 수가 분포함을 볼 수 있다. 배분에서는 법령 정비와 관련된 과제가 가장 많았으며, 양성 부분에서는 학교교육과 직업능력개발이 가장 많았다. 반면 활용 영역에 해당하는 과제는 진로지도, 고용지원서비스의 1개 과제에 불과했다.

생애단계에서는 성인전기이며, 학제 상으로는 고등교육에 해당하는 단계에서는 양성 영역의 과제가 전체 21개 과제 중 15개 과제를 차지할 만큼 비중이 높았다. 특히 이 영역에서는 학교교육과 관련된 과제가 10개로 대부분을 차지함을 볼 수 있다. 다음으로 배분-활용 영역 순으로 과제가 제시되었으나 각각 2개와 4개 과제로 과제 비율은 낮게 나타났다. 60대 이상 성인

을 대상으로 하는 성인 후기에서는 양성의 평생교육과 관련된 1개 과제와 배분의 법령 정비와 관련된 1개 과제가 분포하고 있는 것으로 분석되었다.

<표 3> 제1차 국가인적자원개발기본계획 세부 과제의 생애단계별, 영역별 분포 단위 : 과제 수(%)

구분	양성				활용				배분				총계			
	학교 교육	평생 교육	직업 능력 개발	계	진로 지도 고용 지원 서비스	노동 시장 정책	기업의 채용	산업 정책	계	지역 제도	능력 인증 제도	평가 제도		통계 정보	법령 정비	계
학령기 이전	취학전 교육															
이동기	초등교육															
청소년기	중등교육			1 (0.8)	1 (0.8)											1 (0.8)
성인 전기	고등교육	10 (8.4)	1 (0.8)	4 (3.4)	15 (12.6)		2 (1.7)		2 (1.7)			1 (0.8)		3 (2.5)	4 (3.4)	21 (17.6)
-	전학제	4 (3.4)	2 (1.7)	4 (3.4)	10 (8.4)	1 (0.8)			1 (0.8)	1 (0.8)	1 (0.8)	1 (0.8)		10 (8.4)	13 (10.9)	24 (20.2)
성인 중기	-															
성인 후기	-		1 (0.8)		1 (0.8)									1 (0.8)	1 (0.8)	2 (1.7)
전생애	-	10 (8.4)	16 (13.4)	26 (21.8)	5 (4.2)	7 (5.9)	2 (1.7)	3 (2.5)	17 (14.3)	2 (1.7)	2 (1.7)	2 (1.7)	10 (8.4)	12 (10.1)	28 (23.5)	71 (59.7)
계		14 (11.8)	14 (11.8)	25 (21.0)	6 (5.0)	9 (7.6)	2 (1.7)	3 (2.5)		3 (2.5)	3 (2.5)	4 (3.4)	10 (8.4)	26 (21.8)		119 (100.0)
총계		53(44.5)				20(16.8)				46(38.7)						

나. 제2차 국가인적자원개발기본계획('06-'10) 분석

제2차 국가인적자원개발기본계획('06-'10)은 제1차 국가인적자원개발기본계획('01-'05)의 성과와 한계 위에 수립되었다. 제1차 기본계획의 성과는 인적자원개발정책 서비스의 영역을 기존의 교육체제 내에서 교육·노동 시장·산업계로 확대하고 법적·제도적 기반을 마련하였다는 데 있다. 반면 그 한계로는 기본계획이 인력수급 전망이나 성과지표 없이 수립되었고, 인적자원개발회의가 각 부처 사업의 평가 및 예산 조정 권한을 갖지 못하여 HRD 정책의 통합 조정을 통해 가시적인 성과 달성이 미흡하다는 것이 지적되었다. 이러한 분석을 바탕으로 제2차 국가인적자원개발기본계획은 “학습사회, 인재강국 건설 - 인적자원분야 국가경쟁력 10위권 달성 -”을 비전으로 설정하였으며, 4대 정책 영역, 20개 정책 분야, 200개 세부과제를 제시하였다(대한민국 정부, 2006). 과제 수가 119개에서 200개로 늘어났을 뿐 아니라 제1차 기본계획에 참여한 부처가 11개 부처였다면, 2차 기본계획 수립에는 20개 부처가 참여하여, 1차 계획에 비하여 그 규모가 확대되었음을 볼 수 있다.

<표 4> 제2차 국가인적자원개발기본계획 세부 과제의 부처별 분포

구분	추진 과제 수	추진 과제 비율(%)
부처 공동	22	11
교육인적자원부	66	33
과학기술부	9	4.5
노동부	14	7
농림부	3	1.5
문화관광부	11	5.5
보건복지부	11	5.5
산업자원부	23	11.5
여성(가족)부	4	2
재정경제부	1	0.5
정보통신부	13	6.5
중소기업청	5	2.5
중앙인사위원회	6	3
청소년위원회	4	2
특허청	2	1
행정자치부	2	1
환경부	4	2
합계	200	100

제2차 국가인적자원개발기본계획에 포함된 200개 세부 과제를 생애단계 및 정책 영역으로 분류한 결과는 다음의 <표 5>와 같다. 먼저 생애단계별 분포를 보면 전 생애 92개 과제(46.0%), 성인 전기고등교육 71개 과제(35.5%), 전 학제 24개 과제(12.0%), 청소년기 중등교육 10개 과제(5.0%) 순으로 분포하였다. 학령기 이전 취학전 교육, 아동기 초등교육, 성인 후기의 경우 1개 과제(0.5%)에 불과했으며, 성인 중기의 경우, 이 단계만을 대상으로 하는 과제가 하나도 없는 것으로 나타났다. 정책 영역별 분포를 보면, 양성 영역이 107개 과제(53.5%), 배분 영역이 65개 과제(32.5%), 활용 영역이 28개 과제(14.0%) 순인 것으로 분석되었다. 양성 영역의 과제가 절반 이상을 차지함을 볼 수 있다.

각 생애단계별로 2차 기본계획의 세부과제가 어떻게 분포되고 있는지를 좀 더 자세히 살펴보면 다음과 같다. 먼저 전 생애 단계의 경우, 배분 영역과 양성 영역의 과제가 각각 36개와 35개를 차지했으며, 활용 영역의 과제가 21개로, 세 정책 영역에 비교적 고르게 과제가 분포하고 있는 것으로 분석되었다. 배분 영역에서는 통계정보 관련 과제가 17개, 법령 정비 관련 과제가 13개였으며, 평가제도와 자격제도 관련 과제가 각 4개와 2개로 나타났다. 양성 영역에서는 직업능력개발 관련 과제가 24개로 대부분을 차지했으며, 평생교육 과제가 10개인 반면, 학교교육과제는 1개에 불과했다.

성인 전기 고등교육 단계에서는 양성 영역의 과제가 52개로 대부분을 차지하고 있으며, 다음으로 배분 영역의 과제가 13개, 활용 영역의 과제가 6개 순이었다. 양성 영역에서는 직업능력개발 부분의 과제가 37개로 가장 많았으며, 학교교육이 15개 과제인 반면, 평생교육 관련 과제는 하나도 없는 것으로 나타났다. 전 학제 단계에서는 배분 영역 과제가 14개, 양성 영역

의과제가 10개 과제였으며, 활용 영역의 과제는 한 개 과제도 없었다. 배분에서는 법령 정비
 가, 양성 영역에서는 학교교육 관련 과제가 가장 많은 것으로 분석되었다. 다음으로 청소년기
 중등교육에서는 전체 10개 과제 중 양성 부분의 과제가 9개를 차지했고, 배분 영역의 과제가
 1개, 활용 영역의 과제는 한 개도 없는 것으로 나타났다. 양성 영역에서는 평생교육 과제가 4
 개로 가장 많았으며, 직업능력개발 관련 과제가 3개, 학교교육 관련 과제가 2개로 분석되었다.
 한편 학령기 이전의 취학 전 교육 단계에서는 배분 영역의 법령 정비 관련 과제가 1개 과제였
 으며, 아동기 초등교육 단계에서는 양성 영역의 학교 교육 과제가, 성인 후기 영역에서는 활용
 영역의 노동시장 정책 과제가 1개 과제로 나타났다.

<표 5> 제2차 국가인적자원개발기본계획 세부 과제의 생애단계별, 영역별 분포 단위 : 과제 수(%)

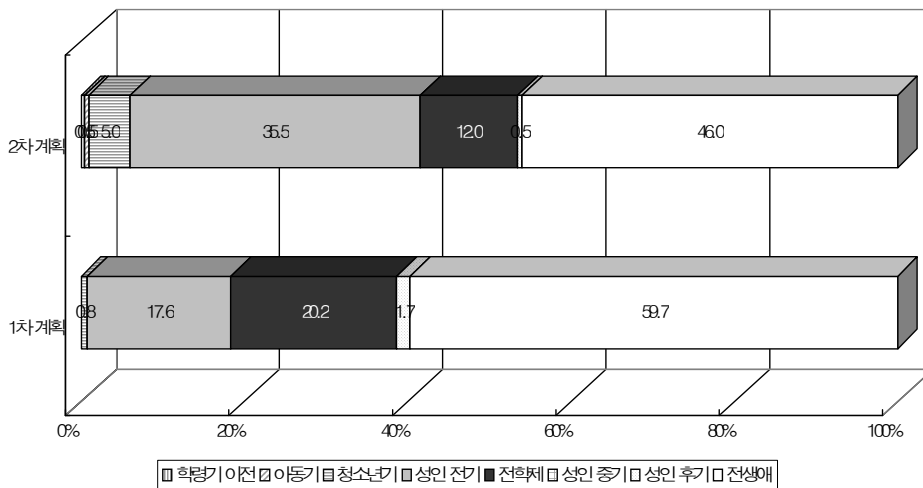
구분	양성				활용				배분				총계					
	학교 교육	평생 교육	직업 능력 개발	계	진로 지도, 고용 지원 서비스	노동 시장 정책	기업의 채용	산업 정책	계	지격 제도	능력 인증 제도	평가 제도		통계 정보	법령 정비	계		
학령기 이전	취학전 교육													1 (0.5)	1 (0.5)	1 (0.5)		
아동기	초등 교육	1 (0.5)			1 (0.5)											1 (0.5)		
청소년기	중등 교육	2 (1.0)	4 (2.0)	3 (1.5)	9 (4.5)									1 (0.5)	1 (0.5)	10 (5.0)		
성인 전기	고등 교육	15 (7.5)		37 (18.5)	52 (26.0)	4 (2.0)	2 (1.0)			6 (3.0)		1 (0.5)	1 (0.5)	1 (0.5)	10 (5.0)	13 (6.5)	71 (35.5)	
-	전학제	6 (3.0)	4 (2.0)		10 (5.0)									1 (0.5)	1 (0.5)	12 (6.0)	14 (7.0)	24 (12.0)
성인 중기	-																	
성인 후기	-								1 (0.5)							1 (0.5)	1 (0.5)	
전생애	-	1 (0.5)	10 (5.0)	24 (12.0)	35 (17.5)	7 (3.5)	9 (4.5)	5 (2.5)		21 (10.5)	2 (1.0)		4 (2.0)	17 (8.5)	13 (6.5)	36 (18.0)	92 (46.0)	
계		25 (12.5)	18 (9.0)	64 (32.0)		11 (5.5)	12 (6.0)	5 (2.5)	0 (0.0)		2 (1.0)	1 (0.5)	6 (3.0)	19 (9.5)	37 (18.5)		200 (100)	
총계		107(53.5)				28(14.0)				65(32.5)								

다. 제1, 2차 국가인적자원개발기본계획 분석 결과 비교

제1차 국가인적자원개발기본계획과 제2차 국가인적자원개발기본계획을 비교하는 목적은 계획에 제시된 세부 추진 과제가 생애단계별, 정책 영역별 분류에 있어서 어떤 차이를 보이는지를 밝히고자 하는 것이다. 앞에서 분석한 제1차 기본계획의 세부 과제 119개와 제2차 기본 계획의 세부 과제 200개 과제의 생애단계 및 정책 영역별 분류 결과를 비교해 보았다.

먼저 생애단계별 분포를 보면, 1차와 2차 기본계획에서 공통적으로 전 생애를 대상으로 한

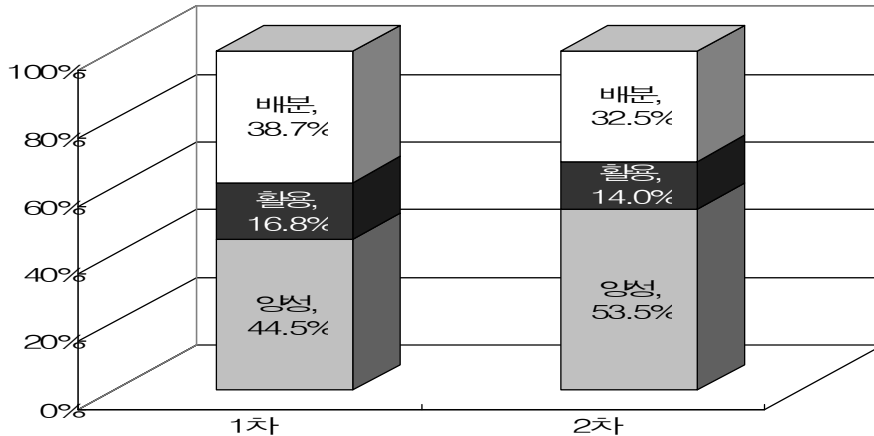
과제의 비율이 각각 59.7%와 46.0%로 가장 높은 것을 볼 수 있다. 그러나 두 계획의 생애단계 분포에 차이점을 찾아볼 수 있다. 먼저 제1차 기본계획에서 전체 과제의 20.2%를 차지해 전 생애단계 다음으로 비중이 높았던 전 학제를 대상으로 한 과제가 제2차 기본계획에서는 12.0%로 비중이 줄어든 것으로 나타났다. 반면 1차 계획에서 17.6%에 불과했던 성인 전기 고등교육이 35.5%로 그 비율이 높게 증가한 모습을 보인다. 두 계획 간의 또 하나의 차이점이 라면, 제1차 계획에서는 학령기 이전, 아동기, 성인 중기 단계에 해당하는 과제가 단 한 개도 없었다. 그러나 2차 계획에서는 비록 그 비율은 0.5%에 불과하지만 성인중기를 제외하고 모든 생애단계에서 그 생애단계에 해당하는 국민을 대상으로 한 정책 과제를 설정했음을 볼 수 있다. 한편 40대와 50대 성인을 대상으로 한 성인 중기 단계의 경우, 1차와 2차 기본계획에서 모두 이 집단만을 대상으로 한 정책 과제가 하나도 설정되지 않은 것으로 나타났다.



[그림 1] 제1, 2차 국가인적자원개발기본계획의 생애단계별 분포

다음으로 영역별 분포를 보면, 생애단계별 분포에 비해서 변화가 없는 것으로 분석되었다. 1차와 2차 기본계획에서 모두 양성 영역의 과제 비율이 가장 높으며, 다음으로 배분, 활용 승인 것으로 나타났다. 그러나 양성 영역의 경우 1차 기본계획에서 44.5%였지만, 2차 계획에서는 53.5%로 그 비율이 증가하였다. 반면 배분 영역의 과제는 32.5%에서 38.7%로, 활용 영역의 과제는 16.8%에서 14.0%로 감소했음을 볼 수 있다. 2차 기본계획의 경우 양성 영역에의 정책 과제 집중 정도가 높아져, 과제 수를 비교했을 때, 1차 계획에서 53개였던 과제 수가 2차 계획에서는 107개로 증가하였다. 반면 활용 영역의 경우 과제의 비율이 낮아졌을 뿐 아니라 1차 계획에서는 진로지도 고용지원 서비스, 노동시장 정책, 기업의 채용, 산업 정책의 전 영역에

걸쳐 과제가 계획되었으나, 2차 계획에 와서는 산업 정책에서는 단 한 개의 과제도 나타나지 않음을 볼 수 있다.



[그림 2] 제1, 2차 국가인적자원개발기본계획의 정책 영역별 분포

앞에서 언급한 것처럼 2차 기본계획에서는 200개 세부 과제를 포함시킴으로써 119개의 세부 과제를 포함시킨 1차 기본계획과 비교했을 때 그 과제 수가 81개 증가되었다. 증가된 과제 수가 생애단계별로 어떻게 분포되고 있는지를 살펴보면 다음의 <표 6>과 같다. 가장 많은 과제 수의 증가를 보인 단계는 성인 전기 고등교육 단계로 과제 수가 21개에서 71개로 50개 증가하였다. 다음은 전 생애단계로 21개, 청소년기 중등교육은 9개의 과제가 증가한 것을 볼 수 있다. 반면 성인 후기 과제는 2개 과제에서 1개 과제로 감소하였다.

성인 전기고등교육 단계에서 가장 많은 과제 증가 수를 보인 영역은 양성 영역으로, 성인 전기 고등교육 영역에서 역시 양성 영역으로 집중 현상을 볼 수 있다. 이 중 직업능력개발 관련 과제가 33개 과제를 증가시킨 것으로 나타났다. 반면 평생교육 관련 과제는 1개 과제가 감소하였다. 다음으로 배분 영역에서 총 9개 과제가 증가되었고, 이 중 법령 정비와 관련된 과제가 7개 과제였다. 활용 영역에서는 4개 과제가 증가하였으며, 이는 모두 진로지도, 고용 지원 서비스와 관련된 과제인 것으로 나타났다. 전 생애 단계에서는 역시 양성 영역의 과제가 9개로 가장 많은 수가 증가했으며, 이 중 8개 과제가 직업능력개발 관련 과제였다. 배분 영역에서는 총 8개 과제가 증가했으며, 이 중 7개 과제가 통계 정보 관련 과제였다. 한편 능력 인증 제도와 관련된 과제는 2개 과제가 감소했음을 볼 수 있다. 활용 영역에서는 총 4개 과제가 증가했으며, 기업 채용 관련 과제가 3개, 진로지도, 고용 지원 서비스와 관련된 과제와 노동시장 정책과 관련된 과제가 2개씩 증가하였다. 이에 비해 산업 정책 관련 과제에서는 3개 과제가 감소

하였다. 청소년기 중등교육에서는 9개 과제가 증가했으며, 이 중 8개 과제가 양성 영역이었다. 청소년기 단계에서는 이미 언급한 것처럼 평생교육 부분의 과제 비율이 높았으며, 과제 수 역시 4개 과제가 증가했음을 볼 수 있다. 각 생애단계별 과제 수 증가 비율을 살펴보았을 때도 역시 양성 영역으로의 과제 집중 현상이 공통적으로 발견되었다.

<표 6> 제1, 2차 국가인적자원개발기본계획 세부 과제의 생애단계별, 영역별 과제 수의 차이

구분		양성				활용				배분					총계	
		학교 교육	평생 교육	직업 능력 개발	계	진로 지도, 고용 지원 서비스	노동 시장 정책	기업 의 채용	산업 정책	계	자격 제도	능력 인증 제도	평가 제도	통계 정보		법령 정비
학령기 이전	취학전 교육	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
아동기	초등 교육	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
청소년기	중등 교육	2	4	2	8	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	9
성인 전기	고등 교육	5	-1	33	37	4	0	0	0	4	0	1	0	1	7	9
-	전학제	2	2	-4	0	-1	0	0	0	-1	-1	-1	0	1	2	0
성인 중기	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
성인 후기	-	0	-1	0	-1	0	1	0	0	1	0	0	0	-1	-1	-1
전생애	-	1	0	8	9	2	2	3	-3	4	0	-2	2	7	1	8
총계		11	4	39	54	5	3	3	-3	8	-1	-2	2	9	11	81

2. 인적자원개발회의의 안건에 대한 분석

인적자원개발기본법 개정 전 구법 제7조(인적자원개발회의)에서는 교육인적자원부장관이 담당하고 있는 인적자원개발정책의 수립·총괄·조정업무의 원활한 수행을 위하여 인적자원개발회의를 두도록 하였다. 인적자원개발회의는 기본계획의 수립 및 시행, 관계 중앙행정기관 간 조정이 필요한 인적자원개발정책, 추진실적과 시행계획, 다른 법령에 의하여 인적자원개발회의의 심의가 필요한 사항, 그밖에 의장이 필요하다고 인정하여 부의한 사항 등을 심의하도록 되어 있었다. 인적자원개발회의는 의장을 포함한 15인 이내의 위원으로 구성하고, 의장은 교육인적자원부장관이 되며, 인적자원개발회의의 심의를 효율적으로 지원하기 위하여 인적자원개발회의에 실무조정회의를 두며, 인적자원개발회의의 심의사항을 전문적으로 검토하게 하기 위하여 인적자원개발회의에 분야별 전문위원회를 둘 수 있다고 규정하였다.

이미 언급한 것처럼 인적자원개발회의에는 2000년부터 2007년까지 총 69회에 걸쳐 263개의 안건이 제안되었다. 이 연구에서는 이 중 2007년을 제외한 2000년부터 2006년까지 개최된 총 54회의 인적자원개발회의에서 심의·조정된 의제 제안 및 심의 안건 213개를 분석하였다. 연도별 인적자원개발회의 개최 횟수와 상정 안건 수를 분석해 보면, 2000년 8회의 회의를 통하여 24개의 안건을 논의한 것을 시작으로, 인적자원개발기본법이 제정된 2002년에는 인적자원개발회의 13회 개최에, 논의된 안건만 50건으로 가장 활발한 활동이 이루어졌던 시기로 보인다. 그 다음으로 2004년 39개 안건, 2003년 31개 안건, 2006년 30개 안건, 2000년 24개 안건, 2005년 22개 안건 순으로 나타났다.

<표 7> 인적자원개발회의 개최 횟수와 상정 안건 수('00-'06)

연도	회의 수	상정 안건
2000년	8	24
2001년	7	17
2002년	13	50
2003년	7	31
2004년	8	39
2005년	6	22
2006년	5	30
합계	54	213

주 1) 2003년 : 대통령 주재 간담회 1회 포함
 2004년 : 대통령 주재 간담회 1회, 총리 주재 간담회 2회 포함
 2005년 : 대통령 주재 간담회 1회 포함

안건을 제안한 부처를 살펴보면, 인적자원개발회의를 구성하였던 교육인적자원부를 비롯한 14개 부처인 재정경제부, 과학기술부, 행정자치부, 문화관광부, 산업자원부, 정보통신부, 보건복지부, 노동부, 여성(가족)부, 기획예산처, 중앙인사위원회위원회, 국무조정실, 국정홍보처를 비롯하여, 안건을 1개 이상 제안한 부처는 15개 부처였다. 부처별 상정 안건 수를 비교해 보았을 때, '부처 공동'으로 제안된 안건이 104개(48.8%)로 가장 많았으며, 이를 제외하고는 교육인적자원부가 제안한 안건이 가장 많아, 총 69개 안건(32.4%)이었다. 다음으로 노동부 13개 안건(6.1%), 과학기술부 6개 안건(2.8%), 문화관광부 5개 안건(2.4%), 국무조정실 3개 안건(1.4%), 정보통신부 2개 안건(0.9%) 순으로 나타났다.

<표 8> 부처별 상정 안건 수 및 비율('00-'06)

부처명	상정 안건 수(비율)
부처 공동	104 (48.8)
과학기술부	6 (2.8)
교육인적자원부	69 (32.4)
국방부	1 (0.5)
국무조정실	3 (1.4)
노동부	13 (6.1)
농림부	1 (0.5)
문화관광부	5 (2.3)
사람인국일지리위원회	1 (0.5)
산업자원부	1 (0.5)
여성(가족)부	2 (0.9)
여성특별위원회	1 (0.5)
기획예산처	1 (0.5)
정보통신부	2 (0.9)
국가청소년위원회	1 (0.5)
해양수산부	1 (0.5)
기타(특성화 사업대학)	1 (0.5)
합계	213 (100.0)

주 1) 2개 이상의 부처가 제안한 안건을 '부처 공동'으로 분류함.

생애단계별 분포의 경우 전 생애 단계에 해당하는 안건이 141개 안건으로 66.2%를 차지하고 있음을 볼 수 있다. 다음으로 성인 전기 고등교육 41개 안건(19.2%), 전 학제 25개 안건(11.7%), 학령기 이전 취학 전 교육 5개 안건(2.3%), 청소년기 중등교육 1개 안건(0.5%) 순으로 나타났다. 생애단계별로 안건이 분포된 경향은 제1차와 2차 국가인적자원개발기본계획의 세부 과제 분포와 크게 다르지 않음을 볼 수 있다. 생애단계 중 아동기와 성인 중기, 성인 후기 국민만을 대상으로 한 안건은 단 한 건도 없는 것으로 나타났다. 특히 성인 중기는 1, 2차 기본계획의 세부 과제와 함께 인적자원개발회의의 상정 안건에도 포함되지 않은 것으로 분석되었다.

영역별 분포의 경우, '배분' 영역에 과제가 집중되어, 배분 영역 149개 안건(70.0%), 양성 영역 46개 안건(21.6%), 활용 영역 18개 안건(8.5%) 순으로 분포하였다. 이는 1, 2차 국가인적자원개발기본계획에서는 '양성' 영역에 가장 많은 과제가 분포되어 있었고, 시간이 흐를수록 양성 영역으로의 집중 경향이 강화된 것과 조금 다른 양상임을 알 수 있다. 배분 영역에서 특히 법령 정비와 관련된 안건이 121개로 전체의 56.8%를 차지하였다. 이를 통해 인적자원개발회의에서 주로 담당했던 역할이 인적자원개발 관련 법령 심의임을 알 수 있다. 활용 영역에 해당하는 안건은 기본 계획과 마찬가지로 큰 비중을 차지하지 못했다.

<표 9> 인적자원개발회의 상정 안건의 생애단계별, 영역별 분포

단위 : 안건 수(%)

구분	양성				활용					배분					총계	
	학교 교육	평생 교육	직업 능력 개발	계	진로 지도, 고용 지원 서비스	노동 시장 정책	기업의 채용	산업 정책	계	자격 제도	능력 인증 제도	평가 제도	통계 정보	법령 정비		계
학령기 이전	취학전 교육													5 (2.3)	5 (2.3)	5 (2.3)
아동기	초등 교육															
청소년기	중등 교육			1 (0.5)	1 (0.5)											1 (0.5)
성인 전기	고등 교육	12 (5.6)		1 (0.5)	13 (6.1)	1 (0.5)	2 (0.9)		3 (1.4)			3 (1.4)	22 (10.3)	25 (11.7)	41 (19.2)	
-	전학제	3 (1.4)	5 (2.3)		8 (3.8)	2 (0.9)	3 (1.4)		5 (2.3)				12 (5.6)	12 (5.6)	25 (11.7)	
성인 중기	-															
성인 후기	-															
전생애	-	3 (1.4)	6 (2.8)	15 (7.0)	24 (11.3)	3 (1.4)	3 (1.4)	4 (1.9)	10 (4.7)	4 (1.9)		9 (4.2)	12 (5.6)	82 (38.5)	107 (50.2)	141 (66.2)
계		18 (8.5)	11 (5.2)	17 (8.0)		6 (2.8)	8 (3.8)	4 (1.9)		4 (1.9)		9 (4.2)	15 (7.0)	121 (56.8)		213 (100.0)
총계		46(21.6)				18(8.5)					149(70.0)					

다른 한편 2007년 4월 인적자원개발기본법 개정으로 인적자원개발회의는 국가인적자원위원회로 개편된다. 인적자원개발기본법 제7조(국가인적자원위원회)에 따르면, 정부는 주요 인적자원개발정책을 조정하고 인적자원개발과 관련된 예산의 효율적인 운영 등에 관한 사항을 심의하기 위하여 국가인적자원위원회(이하 "위원회"라 한다)를 두는 것으로 되어 있다. 국가인적자원위원회는 기본계획의 수립 및 변경에 관한 사항, 분야별 인적자원개발계획과 정책의 기획·조정 및 평가에 관한 사항, 인적자원개발과 관련된 예산 등의 투자 확대방안에 관한 사항, 매년도 정부가 추진하는 인적자원개발사업의 조정·평가 및 이와 관련된 예산의 효율적 운영에 관한 사항, 추진실적 및 시행계획에 관한 사항, 인적자원개발평가센터의 지정에 관한 사항, 인력수급 전망을 위한 체제 구축과 정보의 제공 및 활용에 관한 사항, 관계 중앙행정기관의 장이 인적자원개발과 관련하여 심의를 요청하는 사항 및 위원장이 제안하는 사항, 다른 법령에 따라 위원회의 심의사항으로 규정되어 있는 사항 등을 심의하도록 되어 있다.

2007년 7월 27일 제1회 회의를 개최한 국가인적자원위원회의의 출범을 통하여 인자원개발 정책이 국가 핵심전략으로 위상을 정립하는 계기가 되었으며, 대통령을 위원장으로 하고, 교육부총리를 부위원장으로 하고, 관계부처 장관 및 민간 전문가 위원 총 30인을 위원으로 하고, 인적자원정책본부를 교육인적자원부에 설치하여 사무국 기능을 하도록 하는 등 추진체계를 개편하였다는데 의의를 둘 수 있다. 주요 역할은 국가인적자원개발 정책의 총괄 기획·조정·평가로서 통합적 인적자원정책의 기획, 인적자원개발 사업의 평가 시스템 구축 지원, 인적자원개발 인프라 구축 지원 등이었다. 주요 국가인적자원위원회의 과제로는 생애단계별 인적자원 정책의 선진화, 인적자원개발 정책의 확산, 인적자원개발의 활성화 지원 체제 혁신 등이 제시되었다(국가인적자원위원회, 2007).

국가인적자원위원회는 2007년 7월부터 12월까지 총 3회에 걸쳐서 개최되었다. 제1회는 2007년 7월 27일 개최되었으며, ‘국가인적자원위원회의 역할과 과제’를 중심으로 ‘생애초기 기본학습능력 지원계획 추진(안)’, ‘공학교육의 글로벌 혁신 추진방안’, ‘2+5전략 구현과 국방개혁 추진을 위한 군 인적자원개발 혁신 방안’, ‘지역인적자원개발(RHRD) 활성화를 통한 도시 경쟁력 강화’ 등이 안건으로 상정되었다. 제2회는 2007년 10월 11일 개최되어 ‘국가인적자원위원회 운영세칙 제정(안)’, ‘국가인적자원의 문화력 제고를 위한 문화부 교육부 협력방안’, ‘글로벌 인적자원 포럼 2007 개최’, ‘2006년 인적자원개발 시행계획 추진실적 평가결과’, ‘산업별 인적자원개발협의체 활성화 방안’ 등이 안건으로 상정되었다. 제3회는 2007년 12월 13일 개최되어 ‘중장기 인력수급 전망과 분석’, ‘제2차(2008~2012) 영재교육진흥종합계획’, ‘국제기능올림픽대회 성과 및 과제’, ‘부처간 협력을 통한 방과후 활동 효과 제고 방안’ 등이 안건으로 상정되었다. 그러나 법 개정이 당초 예상보다 늦어지고 국가인적자원위원회 및 인적자원정책추진본부가 정권 말에 출범되어 정책의 추진에는 한계가 노정되었다.

V. 결론 및 제언

지금까지 제1차 국가인적자원개발기본계획 세부 추진 과제 119개, 제2차 국가인적자원개발기본계획 세부 추진 과제 200개, 인적자원개발회의 상정 안건 213개를 대상으로 정책 영역별, 생애 단계별 분포를 분석한 결과를 바탕으로 결론 및 제언으로 글을 맺고자 한다.

첫째, 생애단계면에서 1, 2차 국가인적자원개발기본계획과 인적자원개발회의 상정 안건 모두 특정 생애 단계가 아닌 ‘전 생애’ 단계를 대상으로 하는 과제가 가장 많은 것으로 나타났다. 전 생애 단계에 해당하는 과제의 비율과 전 학제 단계를 대상으로 하는 과제의 비율을 더했을

때, 1차 기본 계획의 경우 79.9%, 2차 기본 계획의 경우 58%, 인적자원개발회의 안건의 경우 77.9%로 그 비율이 높아진다. 즉 인적자원개발정책 과제가 생애단계별로 특화된 접근 방법을 취하는 단계에 이르지 못했다고 생각할 수 있다. 앞으로 인적자원개발이란 좌판대에 인적자원개발 정책을 획적으로 나열하기보다는 인적자원개발 정책을 중으로 세워서 생의 단계별로 특화하고 연계하는 정책 개발이 요구된다.

둘째, 생애단계면에서 나타난 또 한 가지 특성은 성인 중기와 성인 후기에 해당하는 과제의 비율이 극히 낮다는 것이다. 성인 중기의 경우, 1, 2차 국가인적자원개발기본계획과 인적자원개발회의 상정 안건에서 모두 단 한 개의 과제도 찾아볼 수 없었다. 성인 후기의 경우, 1차 기본 계획에서 1.7%(2개 과제), 2차 기본 계획의 경우 0.5%(1개 과제), 인적자원개발회의 안건의 경우 0%(0개 과제)로 그 차지하는 비중이 극히 낮았다. 수명의 증가 및 지식 기술의 급속한 발달과 이로 인한 제2의 생애 설계와 평생학습이 인적자원개발에서 중요한 관심사로 등장하고 있는 사회 현상을 고려했을 때, 이는 사회적 현상에 발맞추지 못하는 모습으로 볼 수 있다. 따라서 학제에 기초한 인적자원개발과 인생의 전반기에 쏠려 있는 교육기회를 전생애에 걸쳐서 재분배하고, 성인 중기 이후의 인적자원개발 정책 수립이 요구된다.

셋째, 영역별 분포를 보았을 때, 1, 2차 국가인적자원개발기본계획에서 모두 양성과 관련된 과제가 각각 44.5%와 53.5%로 가장 높은 비율을 차지했다. 반면 활용 영역의 과제는 각각 16.8%와 14.0%로 세 정책 영역 중 가장 낮았으며, 2차 기본계획에서는 그 비율이 낮아진 것으로 분석되었다. 이러한 현상은 전 학제 뿐 아니라 전 생애단계를 제외한 모든 생애단계에서 공통적으로 나타남을 볼 수 있다. 이는 인적자원개발정책이 인력을 양성하고, 이를 위한 제도 마련에는 많은 과제를 두고 있지만, 양성된 인력을 어떻게 활용할지에 대한 관심은 그에 비하여 상대적으로 낮은 것으로 해석할 수 있다. 이것은 인적자원개발이라는 옷을 걸쳤으면서도 여전히 학교교육의 태를 벗어나지 못한 한계를 보여준다. 따라서 앞으로 인적자원개발정책은 양성보다는 배분 및 활용에 중점을 더 두어야 할 것이다.

넷째, 제2차 국가인적자원개발기본계획은 2006년부터 2010년까지 수행되는 계획으로, 이 기간은 인적자원개발기본법의 개정과 인적자원개발 추진 체제의 재구조화가 추진되었던 시기이다. 이 시기에 제도 정비에 해당하는 배분 영역의 과제 비율이 증가한 것이 아니라 오히려 1차 계획에서는 38.7%였지만 2차 계획에서는 32.5%로 낮아졌음을 볼 수 있다. 반면 인적자원개발회의에서는 상정 안건의 70%가 배분 영역에 해당할 정도로 이 영역의 과제가 절대적인 비율을 차지한 것으로 나타났다. 특히 법령 정비 영역의 비율이 56.8%를 차지해 이미 언급한 바처럼 인적자원개발회의의 핵심 기능이 법령 정비와 관련된 정책 과제를 논의하고 조율하는 것이었음을 볼 수 있다. 앞으로는 정비된 제도 위에 인적자원개발의 성과를 내야할 것이다.

끝으로 과제 수의 확대란 양적 접근보다는 생애단계별 핵심 과제 개발 및 네트워크에 주력

해야할 것이다. 제1차 국가인적자원개발기본계획에서 119개 세부 추진과제를 추진하였으며, 제2차 국가인적자원개발기본계획에서 200개 세부 추진과제를 설정, 총 81개의 세부 추진 과제 수가 증가하였다. 과제 수의 확대도 중요하지만 과제들 간의 수직적, 수평적 연계 및 생애 단계별 학습과업간의 적합성 제고가 필요하다. 또한 국가인적자원개발기본계획인 만큼 교육과학기술부 주도하에 범 부처가 참여할 수 있도록 독려가 필요하다. 다른 무엇보다 현 정부 들어서 인적자원개발정책에 대한 열기가 많이 시들해지고 있는데 기존의 정책을 종합적으로 재평가하고, 새로운 정책 추진 엔진을 달아서 국정지표인 ‘인재대국 건설’ 이 구호가 아닌 실재가 되기를 기대해본다.

참고문헌

- 강일규. (2002). 인적자원개발정책 평가체제 개발. 서울: 한국직업능력개발원.
- _____. (2003). 인적자원개발계획 추진실적 평가. 서울: 교육인적자원부.
- _____. (2004). 인적자원개발기본계획 추진실적 평가. 서울: 교육인적자원부.
- 교육인적자원부. (2003). 국가인적자원정책의 추진현황과 방향. 서울: 교육인적자원부.
- 국가인적자원위원회. (2007년 7월). 국가인적자원위원회의 역할과 과제. 제1회 국가인적자원위원회 상정 안건 보고서; 서울, 7월 27일. 서울: 국가인적자원위원회.
- 김승보. (2008). 제2차 국가인적자원개발기본계획('06-'10) 수정. 인재정책 협력망 2차 운영위원회 회의자료, 1-9.
- _____. (2009). 인재정책 협력망 제주 워크샵 발표 논문, 제주.
- 대한민국정부. (n.d.). 인적자원개발회의 상정 안건. 2006년 12월 3일 검색, <http://www.nhrd.net/>
- _____. (2001). 국가인적자원개발기본계획: 사람, 지식, 그리고 도약. 서울: 대한민국정부.
- _____. (2006). 제2차 국가인적자원개발기본계획('06-'10). 서울: 대한민국정부.
- 신현석 외. (2006). NHRD 분야 지식기반 구축을 위한 관련 학회 및 전문가 조사연구. 서울: 교육인적자원부.
- 신현석, 엄준용, 최보윤. (2008). 교육인적자원개발 정책 평가: 제2차 국가인적자원개발 기본계획의 중간평가를 중심으로. *인력개발연구*, 10(3), 217-248.
- 엄미정 외. (2008). 이명박정부의 인력정책 전망과 과제 - 인재대국의 비전 -. 서울: 교육과학기술부 인재정책실.
- 인적자원개발 기본법. (2008). 법률 제8852호.
- 장창원, 조은상, 강일규, 김환식. (2006). 인적자원개발정책의 이해(이론과 실제). 서울: 도서출판 범한.
- 정기오. (2009, 4월). 인적자원개발기본법의 법적 검토와 향후 과제. 인적자원개발기본법 및 국가 인재정책의 방향과 과제 세미나 자료집, 1-19.
- 정봉근. (2004). 국가인적자원개발의 국내 정책현황과 주요 이슈. 한국교육정책학회, 교육정책의

- 주요 이슈- 2004 한국교육정책학회 학술대회 자료집, 서울: 한국교육정책학회.
- 채창균, 강경중, 전재식. (2007). 2007년도 인적자원개발사업 조사·분석·평가: ①시행계획 추진실적의 점검체계 구축 및 점검 실시. 서울: 한국직업능력개발원.
- 최운실, 이희수, 변중임. (2003). 생애단계에 따른 평생교육체제 모델 탐색. *평생교육학연구*, 9(3). 한국평생교육학회. 299-325.
- 한국직업능력개발원. (2005). 제2차 국가인적자원개발수립 추진 연구: 인적자원정책 추진 전략보고서. 심의 및 평가용 보고서. 서울: 한국직업능력개발원.
- Bélanger, P. & Tuijnman, A. (1997). *New patterns in adult learning: A six-country comparative study*. New York: Pergamon.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and Society*. (2nd ed.). New York: Norton. (Originally published 1950).
- Harbison, F. H. (1973). *Human resources as the wealth of nation*. New York: Oxford University Press.
- Harbison, F. H., & Myers, C. A. (1964). *Education, manpower, and economic growth: Strategies of human resource development*. New York: McGraw-Hill.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental Tasks and Education* (3rd ed.). New York: David Mckay.
- McLean, G. N. (2004). National Human Resource Development: What in the world is it? *Advances in Developing Human Resources*, 6(3), 269-275.
- Merriam, S. B., & Clark, M. C. (1991). *Lifelines: Patterns of work, love, and learning in adulthood*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Merriam, S. B., & Caffarella, R. S. (1999). *Learning in adulthood: a comprehensive guide (2nd ed)*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Parkyn, G. W. (1973). *Towards a conceptional model of lifelong education*. Paris: Unesco.
- Preskill, H., & Russ-Eft, D. (2003). A framework for reframing HRD evaluation, practice, and research. In A. Maycunich Gilley, J. L. Callahan, & L. L. Bierema (Eds.) *Critical Issues in HRD*. (pp. 199-213). Cambridge: Perseus.
- Swanson, R., & Holton III, E. F. (2009). *Foundations of human resource development (Second Edition)*. San Francisco: BK.
- Tennant, M. (2005). *Psychology and adult learning (3rd ed)*. London: Routledge.
- Wang, G. G., & Spitzer, D. (2005). Human resource development measurement and evaluation: Looking back and moving forward. *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), 5-15.
- Wortley, D. B. & Amatea, E. S. (1982). Mapping adult life changes: A conceptual framework for organizing adult development *Theory, Personnel and Guidance Journal*, 60(8), 476-482.

- 최초접수일: 2009년 4월 28일
- 논문심사일:
 - 1차 외부심사일: 2009년 5월 11~20일
 - 2차 편집위심사일: 2009년 6월 1일
- 게재확정일: 2009년 6월 24일

Abstract

The distribution and significance of HRD policies in terms of lifelong stage

Soon-ok Jo* · Hee-Su Lee**

*Korean Educational Development Institute · **Chung-Ang University

This study is an attempt to analyze the First and Second National Human Resource Development Plan, the agendas of Human Resource Development Council, the human resource development policies of the ministries concerned in terms of lifelong stage. Namely, the analysis is focused upon the training, allocation and usage of human resource development policy on the vertical and horizontal basis. In doing so, it is hoped that this study can provide the means with which the government can jump start its human resource policy. It is expected that we can grasp the profile of human resource development policy in terms of lifelong stage, the strong and weak spot in the aspect of both vertical and horizontal basis.

The study reveals the following findings. First, most of the HRD policies were concentrated upon the areas of training irrespective of lifelong stage. Second, most of the HRD policies cover all stages of life. Therefore, it is difficult to find the HRD policies targeted at any specific life stage. Third, it is very regrettable to see that low regard is given to the third age group. It can be safely asserted that old adults are neglected species in terms of the social benefit of human resource development policies.

The study tries to present the following recommendations. First, it is needed to pursue a more balanced approach in HRD policies in both lifelong and life-wide basis. More priority should be given to the allocation and usage of human resources developed. Second, deep regard needs to be given to the neglected species of aged group. Third, more efforts be made toward the qualitative approach of HRD policies. So it is desirable to decrease the number of HRD programs and to increase the quality of HRD policies. Finally, it is strongly urged to network among many HRD programs.

※ Keywords: National Human Resource Development Plan, Human Resource Development Council, HRD policies, lifelong stage