

# 제주지역 인적자원의 균형발전전략 연구

제주지역인적자원개발위원회 팀장 김 종 기 · 선임위원 장 성 수

## I. 서 론

21세기 지식기반경제(Knowledge based economy)의 사회로 접어들면서 전통적 유형의 생산요소인 토지, 노동, 자본 중심의 체제에서 창의성, 혁신, 가치창출 등의 무형의 지식기반자산이 중요해지는 경제체제로의 패러다임 변화가 나타나고 있다.

이러한 경제체제의 변화로 인해 인적자원의 중요성은 더욱 부각되고 있으며, 기존 중앙정부 주도형 인적자원개발에서 민간주도의 수요자 주도형으로 전환되고 있다. 이미 선진국을 중심으로 중앙정부 주도에서 벗어나 지역과 산업의 수요를 반영한 인적자원개발 시스템이 구축되고 있는 추세이며, 이에 우리나라에서도 2013년 지역과 산업이 주도하는 인적자원개발체계 구축을 위한 「지역산업 맞춤형 인력양성체계 구축방안」을 마련하였다.

현재 전국 17개 시도에 산업계를 중심으로 지역인적자원개발위원회가 설치되어 운영 중에 있다. 위원회에서는 매년 지역내 산업계를 대상으로 인력채용 및 훈련수요를 조사하고 이를 반영한 인력양성계획을 수립하는 등 지역 인적자원 거버넌스의 기능을 수행하고 있다.

제주는 2014년 12월 제주상공회의소에 제주지역인적자원개발위원회가 설치되어 매년 제주지역내 중소기업 약 1,000개를 대상으로 인력채용 및 훈련수요조사와 공동훈련센터 발굴 및 양질의 훈련과정을 제공해 오고 있다. 제주지역인적자원개발위원회는 2017년 3개의 공동훈련센터와 협력해 2,175명을 대상으로 총 46개의 훈련과정

을 운영할 계획이다.

그러나 제주지역내 인적자원개발은 제주시와 서귀포시간의 지역적 불균형 현상을 보이고 있는 실정이다. 특히 훈련수요에 비해 훈련공급의 불균형은 더욱 심각한 수준으로 나타나고 있다.

따라서 본 고에서는 제주지역내 인적자원의 불균형 현상을 훈련공급 측면에서 살펴보고 지역 내 인적자원의 균형발전을 위한 인적자원개발전략을 제시하고자 한다.

## II. 이론적 고찰

### 1. 인적자원 개발

전 세계적으로 나타나고 있는 저출산, 고령화, 사회의 양극화 등의 환경변화는 삶의 질 향상과 경제발전을 위한 인적자원 및 인적자원정책의 중요성이 더욱 부각되고 있음을 일깨워주고 있다(오헌석 외, 2009; 강병구, 2008; 진미석, 2009; 진미석 외, 2007).

우리나라에서도 산업사회에서 지식기반사회로의 급속한 전환이 이루어지면서 지식기반사회의 경쟁력은 해당 국가나 지역이 어느 정도로 우수한 인력을 확보하고 활용하느냐와 직결된 문제로 간주되고 있다(김정렬 외 2008). 특히 인적자원(Human Resource)은 물적자원에 비해서 국제적·지역적 이동이 상대적으로 낫다는 점에서 인적자원이 지니는 중요성이 더욱 높아지고 있다(Boyne & Poole, 1999; Gilley & Egglund, 1989; 김정렬 외, 2008).

인적자원에 대해 OECD(2001)는 인적자본이라는 개념으로 '개인에게 통합되어 개인적·사회적·경제적 복지창출을 촉진하는 지식·기술·능력 및 속성'으로 정의하고 있으며, 인적자원개발기본법에서는 '국민 개개인, 사회 및 국가의 발전에 필요한 지식·기술·정보 등 인간이 지니는 능력과 품성'으로 명시하고 있다.

Bryant(1990)는 인적자원을 '학교교육, 직장내 훈련, 건강유지를 위한 노력, 직장이나 지역적 이주, 정보수집 및 경험축적을 위한 활동 등 다섯가지의 투자형태에 의해 형성될 수 있다'고 주장하였다(김현주, 2008).

김기혁(2006)은 인적자원에 대한 개념을 계획·예측과 개발, 활용분야로 구분해

인력의 충원 및 선발, 직업훈련과 직무능력 증진, 승진 및 보상 등으로 다음의 <표 1>과 같이 설명하고 있다.

<표 1> 인적자원의 개념

인 적 자 원			
계획/예측	개발(인재준비)		활용(배치활용)
충원	훈련	능력	승진
선발	교육	지식	평가
훈련	개발	기술	전임
경력증진	↑	증진/개선	↑
			보상

자료 : 김기혁(2006), 「HRD가 경쟁력이다」.

## 2. 직업훈련제도

우리나라의 직업훈련제도는 1967년 「직업훈련법」 제정으로 정식 도입되었으며, 1976년 「직업훈련기본법」이 제정되어 시행되면서 직업훈련제도의 틀이 확립되었다. 이후 1995년 7월 「고용보험법」에 의한 직업능력 개발사업이 도입되었으며 직업훈련의 중점도 기능인력 양성에서 근로자의 평생 직업능력개발로 확대 발전되었다.

1995년 이후 직업능력개발사업과 직업훈련의무제의 일원화, 직업능력의 개발·향상에 관한 새로운 직업훈련제도의 틀 도입의 필요성이 제기되면서 1997년 12월 「근로자직업훈련촉진법」 제정 이후 2004년 12월 「근로자직업능력개발법」으로 변경되어 현재까지 시행되고 있다(한국고용정보원, 2017.1).

직업훈련은 크게 재직자 훈련(향상훈련)과 실업자 훈련(양성훈련)으로 구분되어 있다. 재직자 훈련(향상훈련)은 근로자의 직무능력 향상을 위하여 사업주 또는 근로자 스스로 훈련을 받는 경우 정부가 이에 대한 비용을 지원하는 제도이다. 이에 반해 실업자 훈련(향상훈련)은 실업자의 취업능력 또는 기초 직무능력 향상을 위해 정부가 훈련기관에 실업자 훈련을 위탁하거나 실업자가 스스로 훈련을 받는 경우 정부가 비용을 지원하는 제도를 말한다.

한국고용정보원이 운영하는 직업능력개발종합정보망(HRD-Net)<sup>1)</sup>을 통해 지원되는 훈련은 크게 재직자 대상으로 직무능력 향상을 위한 향상훈련과 실업자의 취업을 목적으로 하는 양성훈련으로 구분되며, 세부내용은 다음의 <표 2>와 같다.

<표 2> 직업능력개발사업 유형

구 분	재직자 훈련(향상훈련)			실업자 훈련(양성훈련)		
	사업주 직업 훈련지원	중소기업 특화사업	근로자직업 능력개발훈련 <sup>2)</sup>	국가기간전략 산업직종훈련	실업자 내일 배움 카드제	공공훈련
내 용	사업주가 소속 근로자를 대상으로 자체훈련시설에서 직접 실시 혹은 훈련기관에 위탁 실시	일학습병행제, 국가인적자원 개발컨소시엄, 중소기업 핵심직무 능력향상 사업 등	기간제, 단기간, 일용근로자 등 재직근로자가 고용노동부 장관의 승인을 받은 훈련과정 참여시 지원	국가 기간 산업이나 국가전략 산업 중 인력부족 직종에 대한 전문기술인력 양성훈련	신규 및 전직 실업자 등 구직자에게 자기주도적으로 직업훈련에 참여하도록 지원	폴리텍대학 및 한국기술교육 대학교에서 실시하는 산업인력양성 훈련

자료 : 한국고용정보원(2017.1), 「2015 직업능력개발 통계연보」를 참고하여 재작성.

### 3. 직업훈련 공급기관

직업훈련 공급기관은 민·관부문의 다양한 유형으로 분포하고 있으며 이들 공급기관의 역량에 따라 제공되는 직업훈련이 질적 수준을 확보할 수 있다. 직업훈련은 평생교육의 관점에서 적절한 시점에 필요한 직업능력을 갖추도록 하는 데 더 큰 비중을 차지하고 있어 공공부문의 역할이 상대적으로 약할 수 있으나 안정적인 훈련공급을 위해서는 공공부문과 민간부문의 상호협력을 통해 훈련공급이 이루어져야 한다. 현재 직업훈련을 공급하고 있는 기관의 범주를 구분해 보면 다음의 <표 3>과 같다.

1) 직업능력개발종합정보망(HRD-Net)은 한국고용정보원이 직업훈련정보를 제공하고 직업훈련행정을 지원하기 위하여 2003년 1월부터 운영하고 있는 직업능력개발전산망이며, 2017년부터 차세대 HRD-Net으로 개편되어 서비스를 제공중이다.  
 2) 2014년부터 '근로자 직무능력향상지원금'과 '재직자 내일배움카드제'를 '근로자 직업능력개발훈련'으로 통합 그 밖의 유관기관으로 인천광역시 노인회, 인천광역시 통리장협의회, 인천광역시 아파트연합회, 인천광역시 여성단체 협의회, 인천광역시 주민자치연합회, 인천시민사회단체연대, 인천광역시 시군구발전협의회 등이 있음

〈표 3〉 직업훈련 공급기관

구분	기관	사업체
내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「근로자 직업능력개발법」에 따른 공공직업 훈련시설 및 지정직업훈련시설</li> <li>• 「고등교육법」에 따른 대학 및 전문대학</li> <li>• 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 의한 공공기관 중 훈련사업 실시 경험이 있는 기관</li> <li>• 「평생교육법」에 의한 평생교육시설</li> <li>• 「학원의 설립 및 과외 교습에 관한 법률」에 의한 평생직업교육학원</li> <li>• 비영리기관 중 자치단체가 공공성과 전문성을 인정하여 추천한 기관</li> <li>• 기타 다른 법령에 따라 직업능력개발훈련을 실시할 수 있는 시설 또는 기관</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「근로자 직업능력개발법」에 따른 사업주 또는 사업주단체시설</li> </ul>

자료 : 한국산업인력공단의 지역산업 맞춤형 인력양성 운영규칙과 사업주 훈련매뉴얼을 참고해 제작됨

기관들의 대부분은 훈련공급의 경험과 공공성 및 전문성이 인정되면 직업훈련을 제공할 수 있도록 제도적 기반이 마련되어 있다.

반면에 사업체의 경우 상시근로자 규모에 따라 참여조건을 제한하고 있으며, 상시근로자 5인 이상의 사업체는 재직자의 훈련수요가 발생하면 사업주 훈련 및 일학습병행제, 지역산업 맞춤형 인력양성사업 등에 참여할 수 있다. 사업체가 직접 참여할 경우 직업능력에 대한 정보의 불완전성을 해소할 수 있으며 빠르게 변화하는 산업 환경에 적시적으로 대응할 수 있는 재직자의 직무능력을 갖출 수 있다는 장점을 지닌다.

### Ⅲ. 제주지역 인적자원 현황

#### 1. 직업 분포현황

제주지역의 산업별 취업자를 살펴보면 제주시와 서귀포시간의 지역적 차이를 보면 <표 4>와 같이 나타나고 있다.

<표 4> 제주지역 산업별 취업자 비율

단위 : 천명, %

구 분	고용률	취업자수	산업별 취업자 비율 (%)					
			농림어업	광·제조업	건설업	도소매·음식·숙박업	전기·운수·통신·금융	사업·개인·공공서비스
제 주 시	65.3	247	13.4	3.3	9.5	26.6	11.0	36.1
서귀포시	72.4	96	32.4	2.9	8.2	22.1	6.9	27.4

자료 : 호남통계청(2016.10.26.), "2016년 상반기 지역별 고용조사 취업자의 산업 및 직업별 특성".

2016년 상반기를 기준으로 고용률 측면에서는 서귀포시가 제주시보다 7.1%p 높게 나타나고 있으며, 양적 측면에서 서귀포시 취업자수는 전체 취업자의 28.0%를 차지하고 있다.

산업별로는 제주시와 서귀포시의 산업구조에 따른 산업별 취업자 비중의 차이를 보이고 있다. 제주시의 경우 사업·개인·공공서비스의 취업자 비중이 36.1%로 가장 높게 나타났으며 그 다음으로 도소매·음식·숙박업이 26.6%, 농림어업이 13.4% 등의 순으로 나타났다.

반면 서귀포시의 경우 산업구조 특성상 농림어업이 32.4%로 가장 높게 나타났으며, 그다음으로 사업·개인·공공서비스가 27.4%, 도소매·음식·숙박업 22.1% 등으로 나타났다.

직업별로 살펴보면, 제주시의 취업자 중 가장 많은 비중을 차지하는 직업은 서비스·판매 종사자가 27.1%로 가장 높았으며, 그 다음으로 기능·기계조작·조립종사자가 17.3%, 관리자·전문가 및 관련종사자가 16.7%의 순으로 나타났다.

반면 서귀포시의 경우 농림어업종사자가 전체 취업자 중 28.3%로 가장 높았으며, 서비스·판매종사자가 21.9%, 단순노무종사자가 16.2% 등의 순이었다.

〈표 5〉 제주지역 직업별 취업자 비율

단위 : 천명, %

구 분	고용률	취업자수	직업별 취업자 비율 (%)					
			관리자·전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스·판매 종사자	농림어업·숙련 종사자	기능·기계 조작·조립 종사자	단순노무 종사자
제 주 시	65.3	247	16.7	13.1	27.1	11.2	17.3	14.5
서귀포시	72.4	96	11.3	10.4	21.9	28.3	12.0	16.2

자료 : 호남통계청(2016.10.26.), "2016년 상반기 지역별고용조사 취업자의 산업 및 직업별 특성".

## 2. 직업훈련 공급현황

2013년부터 2015년까지 3년간 HRD-Net 등록데이터를 기준으로 제주지역에서 개설된 직업훈련과정은 총 1,974개였으며, 실제 개설된 횟수는 6,291회로 나타났다.

최근 3년간 제주시에 개설된 직업훈련과정은 1,801개로 전체 개설된 과정의 91%를 차지하고 있으며, 서귀포에 개설된 직업훈련과정은 173개에 불과한 것으로 파악되었다.

또한 제주시에 개설된 직업훈련과정의 운영횟수는 5,959회로 1개 과정당 평균 3.3회 직업훈련과정이 운영된 것으로 파악되었으며, 서귀포시의 경우 332회로 1개 과정당 평균 1.9회 운영된 것으로 나타났다.

〈표 6〉 3년간(2013~2015) 지역별 직업훈련과정 수

단위 : 개

구 분	지 역	2013년	2014년	2015년	합 계
직업훈련 과정수	전 체	511	882	581	1,974
	제 주 시	443	813	545	1,801
	서귀포시	68	69	36	173
직업훈련과정 개설횟수	전 체	1,434	2,792	2,065	6,291
	제 주 시	1,300	2,651	2,008	5,959
	서귀포시	134	141	57	332

자료 : 제주지역인적자원개발위원회(2016.11), "2016년 제주지역 교육훈련 수요공급조사".

2013년부터 2015년까지 3년간 직업훈련과정별 정원대비 실시율로 살펴보면, 서귀포시에서 진행된 직업훈련과정의 정원 대비 실시율이 제주시의 실시율보다 10.4%p 높은 것으로 나타났다. 비록 정량적 규모면에서 제주시의 결과와 서귀포시의 결과를 절대적 비교로 보기에는 무리가 있을 수 있으나 실시율이 높은 서귀포지역이 직업훈련과정에 대한 참여도가 제주지역보다 상대적으로 높다고 볼 수 있다.

〈표 7〉 3년간(2013~2015) 직업훈련과정별 정원대비 실시율

단위: 개

지 역	2013년			2014년			2015년			합 계		
	정원	실시	비율	정원	실시	비율	정원	실시	비율	정원	실시	비율
전 체	26,481	13,458	50.8	46,026	16,539	35.9	31,087	12,392	39.9	103,594	42,389	40.9
제 주 시	24,617	12,445	50.6	43,751	15,461	35.3	29,754	11,704	39.3	98,122	39,610	40.4
서귀포시	1,864	1,013	54.3	2,275	1,078	47.4	1,333	688	51.6	5,472	2,779	50.8

자료 : 제주지역인적자원개발위원회(2016.11), "2016년 제주지역 교육훈련 수요공급조사".

### 3. 직업훈련 공급기관 분포현황

2016년 제주지역에서 직업훈련을 실시한 공급기관은 총 54개로 나타났으며, 사업주단체 등의 시설이 23개로 가장 많았으며, 직업능력개발훈련시설이 17개, 민간학원이 8개, 대학이 4개, 평생교육시설이 2개로 나타났다.

이 중 제주시에 위치한 직업훈련 공급기관은 47개로 전체 공급기관의 대부분을 차지하고 있는 것으로 나타났다.

서귀포시의 직업훈련 공급기관은 7개로 사업주단체 5개를 제외한 2개의 직업능력개발훈련시설로는 중앙컴퓨터직업전문학원, 한국항공대학교산학협력단으로 파악되었다.



〈표 8〉 2016년 지역별 직업훈련기관 현황

단위 : 개

구 분	합계	직업능력 개발훈련시설	학원의 설립 및 과외 교습에 관한 법률에 의한 학원	고등교육법에 의한 학교	평생교육시설	사업주단체 등의 시설
전 체	54	17	8	4	2	23
제 주 시	47	15	8	4	2	18
서귀포시	7	2	0	0	0	5

자료 : 제주지역인적자원개발위원회(2016.11), "2016년 제주지역 교육훈련 수요공급조사".

#### IV. 제주지역 인적자원의 문제점

제주는 타 지역에 비해 인적자원개발을 위한 인프라 구축이 매우 부족한 실정이다. 이러한 상황에서 제주시와 서귀포시를 비교해 본다면 제주시와 서귀포시간의 인적자원개발에 대한 지역적 불균형 현상은 더욱 심각하다고 할 수 있다.

앞서 살펴본 지역간 현황 차이를 중심으로 제주지역 인적자원개발 측면에서의 지역간 불균형 문제점으로는 다음의 세 가지를 제시해 볼 수 있다.

첫째, 지역별 산업구조로 인한 직업의 다양성 부재이다.

제주의 산업구조는 3차산업의 편중된 현상으로 인해 제주시와 서귀포시 모두 서비스·판매직 중심의 직업분포를 보이고 있다. 또한 서귀포시의 경우 농림어업 등 1차산업에 대한 비중이 높아 농림어업 숙련종사자가 높은 직업분포의 특성을 갖고 있다. 특히 향후 서귀포지역에서 진행 중인 대규모 개발사업(신화역사공원, 민군복합항, 제2공항 등)으로 인해 대규모 일자리의 창출이 예상되는 반면 개발사업의 특성상 서비스·판매 종사자 중심으로 집중되어 더욱 심한 직업의 편중현상이 발생할 수도 있을 것으로 예상된다.

둘째, 제주시에 편중된 직업훈련 공급이다.

2013년부터 2015년까지 3년간의 직업훈련 공급현황을 살펴본 결과, 전체 훈련과정의 91%가 제주시에 편중되었고, 서귀포시의 경우 직업훈련에 대한 과정의 부족

뿐만 아니라 부족한 직업훈련에 대한 정보조차 획득할 수 있는 정보채널의 부재현상으로까지 이어지고 있는 실정이다. 특히 서귀포 지역 내 고용서비스기관인 제주특별자치도고용복지플러스센터의 서귀포지원팀 직원은 총 4명으로 직원 1인당 약 2만 3천 명의 서귀포시 경제활동인구를 담당하고 있는 실정이다.

셋째, 서귀포지역내 직업훈련 공급기관의 절대적 부족 현상이다.

2016년 기준 제주지역내 직업훈련 공급기관은 총 54개로 이 중 서귀포지역내 직업훈련 공급기관은 7개로 13.0%를 차지하고 있다. 그러나 사업주 및 사업주단체 시설을 제외하고 살펴보면 전체 33개 직업훈련 공급기관 중 서귀포지역이 차지하는 비율은 6.1%에 불과한 실정이다. 실제 제주지역인적자원개발위원회에서는 서귀포지역의 여건을 개선해 보고자 2015년 5월 서귀포지역 산업계 및 기관들을 중심으로 서귀포지역산업분과를 구성·운영해 서귀포지역 맞춤형 훈련과정 및 훈련기관 발굴 노력을 추진해 왔으나 아직까지 가시적 성과를 얻지 못해 여전히 서귀포지역 직업훈련 기관의 절대적 부족현상은 지속되고 있는 상황이다.

## V. 제 언

제주의 고용시장은 그동안 전국 최고 수준의 양적 성장을 이어왔으나 그 이면을 살펴보면 3차산업으로 편중된 산업구조로 인한 일용직 및 아르바이트 등 불안정한 고용사정을 지니고 있으며 특히 낮은 임금수준으로 인해 지역기업들에서는 인력채용에 있어 어려움을 겪고 있다.

이러한 고용사정으로 인해 구직자 및 재직자들도 직업훈련의 필요성에 대해 낮은 인식을 보이는 현상도 나타나고 있으며, 결국 구인기업과 구직자간의 미스매칭이 발생하는 여러 요인 중 하나로 볼 수 있다.

결국 제주지역 인적자원의 지역적 불균형으로 나타난 문제점은 다음과 같다.

첫째는 지역별 산업구조로 인한 직업의 다양성 부재이고, 둘째는 제주시에 편중된 직업훈련 공급이다. 마지막 세 번째 문제점은 서귀포지역 내 직업훈련 공급기관의 절대적 부족 현상이다.

따라서 제주지역 인적자원의 불균형 해소를 위한 전략으로 다음의 세가지를 제시

하고자 한다.

첫째, 지역별 직업의 다양화를 위한 산업의 구조적 개선이 이루어져야 한다.


산업구조적 특성으로 나타나는 직업의 편중화는 직업훈련의 편중을 초래하게 될 것이다. 현재 서귀포지역에서 진행 중인 신화역사공원 및 민군복합항 등으로 인한 대규모 일자리 창출이 예상됨에 따라 직업의 다양화를 위한 연관산업과의 구조적 개편이 이루어져야 하겠다.

둘째, 서귀포지역 내 직업훈련체계의 강화가 이루어져야 한다.

서귀포지역 내 산업별 특성에 부합하는 직업훈련과정의 발굴과 개발이 활발히 이루어져야 할 것이다. 서귀포지역은 농림어업과 서비스업 취업자가 가장 많은 지역산업적 특성을 지니고 있다. 따라서 농림어업 취업자 및 종사자에 대한 직업훈련과정의 발굴과 개발이 이루어져야 할 것이다. 특히 1차산업의 고도화를 위해 스마트팜 등 4차 산업혁명과 연계한 훈련과정의 개발도 서귀포지역의 직업훈련 고도화를 위해 필요할 것으로 판단된다.

셋째, 지역산업내 직업훈련수요를 뒷받침할 수 있는 직업훈련 인프라의 구축이다.

향후 서귀포지역에서 예상되는 대규모 일자리 창출을 대비해 지역산업 특성에 맞는 안정적인 직업훈련 공급기관을 발굴하고 육성해야 할 것이다. 제주의 직업훈련 인프라는 전국 타지역에 비해 매우 열악한 수준이다. 더욱이 서귀포지역은 제주시보다 직업훈련 인프라측면에서 매우 열악한 수준을 보이고 있다. 따라서 현재 서귀포지역이 보유한 인프라를 활용해 4차 산업혁명을 대비한 신직업에 대한 직업훈련 인프라를 구축해 새로운 시대적 변화에 적극적인 대비를 해나가야 할 것이다.

아직까지 제주의 직업훈련 체계는 제주시에 편중된 구조를 지니고 있는 실정이다. 하지만 지역의 여건을 고려한 시대적 변화를 대비한다면 그동안의 지역적 특성에 따른 인적자원의 지역불균형 문제는 점진적으로 해소해 나갈 수 있을 것이다. 

※ 참고문헌

- 김기혁(2006), 「HRD가 경쟁력이다」, BG북갤러리.
- 김수연(2004), “서비스 인적 자원 개발 교육체계 확립을 위한 기초 연구”, 비서학논총 제13권 제1호, pp.139-161.
- 김정렬·김만희·김훈상(2008), “공공기관의 지방이전에 따른 지역인적자원개발정책의 추진전략”, 한국인적자원관리학회 인적자원관리연구 제15권 제4호, pp.88-102.
- 박태식(2014), “지역고용을 위한 지역전략산업의 교육·훈련 체계의 개선에 관한 연구; 전북지역을 중심으로”, 한국지역경제연구 제27집, pp.119-137.
- 배상훈(2011), “지역인적자원개발 사업의 유형 및 특징 분석; 정책목표와 사업 추진주체를 중심으로”, 한국HRD연구 제6권 제1호, pp.97-113.
- 배태영(2009), “인적자원 수요 전망과 지역의 인적자원 개발에 관한 연구”, 한국정책과학학회보 제13권 제4호, pp.69-93.
- 백평구·이희수(2009), “인적자원개발 개념 분석을 통한 정체성 탐색; 농업교육과인적자원개발 제41권 제3호, pp.201-228.
- 오현석·송영숙·최예슬(2009), “인적자원개발기본법 개정방안 연구”, 교육행정학연구 제27권 제3호, pp.145-161.
- 장상수·김중기(2015), “제주지역 관광산업의 인적자원 양성에 관한 연구”, 산경론집 제34호.
- 주용국(2010), “전략적 인적자원개발의 구성요소 및 인적자원개발 실행전략의 탐색과 적용”, HRD 연구 제12권 제1호, pp.207-235.
- 제주지역인적자원개발위원회(2016.11), “2016년 제주지역 교육훈련 수요공급조사”, 제주특별자치도·제주테크노파크(2014.9), 「제주특별자치도 지역산업발전종합계획; 2014-2018」.
- 한국고용정보원(2017.1), 「2015 직업능력개발 통계연보」.
- 한국무역협회(2014.12), 「중소기업 인력난 해소를 위한 2015년 정부지원정책 개선과제」, Trade Focus 제13권 제66호.
- 호남통계청(2016.10.26.), “2016년 상반기 지역별 고용조사 취업자의 산업 및 직업별 특성”.