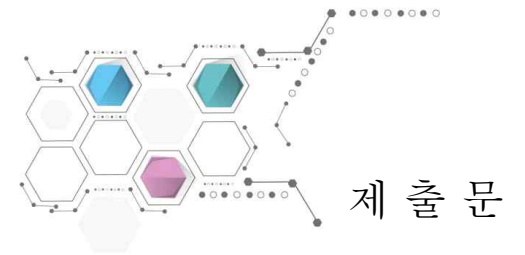


# 문화콘텐츠 전문인력 양성 기본계획 연구

2017. 12



문화콘텐츠 전문인력 양성 기본계획 연구



문화체육관광부 장관 귀하

이 보고서를 “문화콘텐츠 전문인력 양성 기본계획  
연구”의  
최종보고서로 제출합니다.

---

연구책임 이 용 관(한국문화관광연구원 부연구위원)

공동연구 박 찬 옥(한국문화관광연구원 부연구위원)  
이 현 정(김앤장 법률사무소 전문위원)

연구참여 최 현 영(한국문화관광연구원 위촉연구원)  
유 은 지(한국문화관광연구원 위촉연구원)

---

2017년 12월

한국문화관광연구원  
원장 김 정 만

# 연구요약

## 1. 서론

### 가. 연구 배경

- 기술과 사회가 빠르게 변화함에 따라 인간의 삶과 일자리가 크게 영향을 받을 것으로 전망됨에 따라 인력들의 미래 역량과 이를 강화하기 위해 방안이 다양하게 제시되고 있음
  - 미래 사회, 창의성과 융합 역량을 갖춘 인재의 중요성 확대
  - 다양한 국가에서 개인의 창의성을 확산시키고 융복합 환경에 효과적으로 대응할 수 있는 역량 강화 프로그램이 구축되고 있음
- 단기간에 정규 교육과정의 변화를 유도하기 어려운 상황에서 미래 환경변화에 빠르게 대응하기 위해서는 노동시장 진입 과정에 존재하는 인력들에게 역량 강화의 기회를 제공하는 것이 필요
- 콘텐츠산업의 지속발전을 보장할 수 있도록 인력양성 정책에 대한 종합적인 연구를 기반으로 한 인재양성 중장기 계획 수립 필요

### 나. 연구 목적

- 콘텐츠 인력 시장 및 정책 현황 진단을 통해 콘텐츠 인력 양성에 대한 정책적 시사점 도출
  - 콘텐츠 인력 시장 분석 및 교육훈련 행태를 파악함으로써 콘텐츠 인력 양성 정책 방안 도출
  - 콘텐츠 인력양성 해외정책을 종합적으로 진단함으로써 정책 고도화 방안 도출
- 콘텐츠 전문인력 중장기적 양성을 위한 기본계획 수립
  - 콘텐츠 인력양성 정책 방향 도출하고 세부 추진 과제 제시

## 다. 연구체계



[그림 1] 연구체계도

## 2. 콘텐츠 인력의 역량과 인재상

### 가. 역량 및 인재상 변화 동인

#### 1) 기술 및 사회 환경의 변화

○ 많은 연구들에서 현재 예측하는 다양한 변화는 향후 5년 이내에 발생할 것이며 이러한 변화에 대한 개인과 사회 적응과 대처의 필요성을 강조하고 있음



<미래 사회경제적 변화 요인>

<미래 기술 변화 요인>

자료 WEF(2016), The Future of Jobs

#### 2) 노동 환경 변화

- 기술의 발전으로 언제·어디서나 일할 수 있는 환경이 일반화되면서 일하는 방식(유연근무제 확대 등)이나 조직문화 변화
- 직무가 전문화되고 새로운 직업들이 나타나면서 개별화된 전문인력 수요가 확대되는 한편 인적자원의 관리 및 활용의 효율화
- 노동의 숙련도의 변화에 따라 일자리와 임금의 양극화가 심화

#### 3) 콘텐츠 노동시장의 변화

- 기술 친화적 직군의 고용 증가가 예상되고 있어 인력 양성 필요
- 창작 인력과 관리 인력의 역량 안정성이 상대적으로 낮아 경력관리 및 직무 역

## 량 강화 필요

- 창작 인력의 고용 용이성은 상대적으로 어려울 것으로 전망되고 있어 관련 직군에 대한 수급 불일치 해소 노력 증대 필요

<표 1> 콘텐츠 노동시장 변화 진단

직업군	기대변화, 2015-2020	역량 안정성	고용 용이성, 현재	고용 용이성, 2020
기획·창작 직군	-0.59%(안정)	66%	매우 어려움	어려움
기술 직군 (분석·응용소프트웨어)	6.94%(대폭 성장)	88%	어려움	어려움
판매 및 관련 직군	2.69%(성장)	86%	중립	중립
관리·운영 직군	1.67%(성장)	67%	어려움	중립

자료: WEF(2016), The Future of Jobs

## 나. 콘텐츠 인력의 핵심 역량

### 1) 역량에 대한 논의

#### ① 역량의 개념

- 역량이란 해당 대상이 성과를 창출하기 위해 보유하고 있는 자원과 능력의 수준을 의미

<표 2> 역량의 개념

구 분	내 용	역량의 구성
내재된 속성	과업수행에 필요한 투입되는 요소	양적 개념(자원)
성과결과의 수준 또는 질	생산성 또는 효율성을 의미하는 것으로 여기서의 수준(standard)이란 성과에 대한 최소한의 허용수준을, 질(quality)은 성과수준을 끌어 올리는 의도를 의미함	질적 개념(능력)
관찰가능한 성과	결과나 과업의 완성도를 의미	관찰가능성

자료: 이용관(2017), 국내 콘텐츠 제작역량 해외이동 현황 분석

#### ② 역량 연구 사례

- 다양한 국가 및 기관에서 미래사회에 대응할 수 있는 핵심 역량을 제시하고 미

래 인적자원 축적으로 위해 노력하고 있음

- 인력의 핵심역량에 대한 논의는 다양한 관점에서 이루어지고 있는데 기술변화에 대응하는 핵심역량 제시한 WEF(2016)은 4차 산업혁명 시대에 접어들어 가면서 고급 기술이나 자격능력 이외에도, 고용주들은 직원들이 다양한 직무를 성공적으로 수행하도록 업무관련 실천역량에 대한 고민을 하고 있음
  - 모든 산업분야 및 직업군에서 요구되는 10대 능력과 35가지 세부 능력을 설정하고, 이러한 실무 능력들이 미래에 변화를 가져올 것이라 예상하고 있음
- OECD(2014)는 산업의 모든 직군에서 중요하며 직업세계에서의 전반적인 성공을 위해 필요한 모든 역량을 제시함
  - OECD가 제시한 직업 관련 핵심 역량은 15개로 구성하고 이는 목표 달성 역량, 관계 형성 역량, 미래 계획 역량으로 정리됨
- UNDP(2016)는 인력의 핵심 역량을 사람들의 삶의 질을 향상시키고, 그들의 업무수행과정에서 잠재력을 다 할 수 있도록 하는 것이라고 제시하고 5개의 핵심역량(리더십, 혁신, 인력관리, 커뮤니케이션 및 과제 수행)을 제시함
- Lubeck& Radzik(2011)은 인간 수명의 연장, 스마트 기계와 시스템의 등장, 전산화된 세계, 새로운 매체 생태학, 탈구조화된 조직, 전 세계적 연결망 구축과 같은 요인을 인해 산업의 지형을 재구성될 것이며 노동시장에서 이러한 산업 변화를 효과적으로 대응하기 위해 인력들이 가져야할 10가지 역량을 제시함

<표 3> 미래에 대응한 인력의 핵심 역량(해외 연구)

구 분	미래 역량	
	능력	인지능력, 신체능력
WEF (2016)	기본 기술	콘텐츠 기술, 프로세스 기술
	상호기능 기술	사회능력, 조직능력, 문제해결능력, 자원관리능력, 전문기술
OECD (2014)	목표 달성(수행 능력), 관계 형성(대인 관계), 미래 계획(전략 수립)	
UNDP (2016)	리더십, 혁신, 인력 관리, 커뮤니케이션, 과업 수행	
Lubeck & Radzik (2011)	감각형성 능력, 사회적 지능, 참신하고 유연한 사고, 교차문화 역량 전산 사고능력, 새로운 매체에 대한 지식, 초학문적 이해 디자인 사고방식, 정보·데이터의 선별적 수용, 가상 협업	

자료 : World Economic Forum(2016), based on O\*NET Content Model; OECD(2014), COMPETENCY FRAMEWORK; UNDP(2016), CORE COMPETENCY FRAMEWORK; Lubeck, K & Radzik, J(2011), Future work Skills 2020

- 국내에서도 기술 발전과 산업 구조 재편에 따라 미래 사회에 대응할 수 있는 인력들의 역량을 제시한 연구들의 보고되고 있음
- 지식서비스분야 인제가 가져할 역량은 가치사슬 전반으로 통찰하고 업무를 수행할 수 있는 것으로 크게 기획·마케팅 역량, 영업·서비스 역량, 연구개발 역량으로 구분하고 있으며 13가지 세부역량을 제시함(강경중, 2009)
- 최근 연구를 보면 미래인재는 기계와 효과적으로 공생해야하기 때문에 기계와 차별화된 인간 고유의 역량을 강화하는 한편 기계와 협력하고 소통하는 역량을 강조하며 이에 미래 인간이 기계와 공생하는 데 필요한 역량은 크게 3가지임
  - 첫 번째 역량은 인간 고유의 기계와 차별화되는 확일적이지 않은 문제 인식 역량으로, 이는 인간 고유의 인문학적이고 감성적이며 비판적인 상황 해석을 더해 기계와 차별화된 관점으로 문제를 인식할 수 있는 역량임
  - 두 번째로 필요한 역량은 인간 고유의 대안 도출 역량으로, 이는 인간 개개인이 갖는 다양성을 조합하여 기계와 차별화된 대안을 탐색하고 도출하는데 필요하거나 도움이 되는 역량임
  - 마지막으로, 기계와의 협력적 소통 역량으로, 이는 인간 고유성을 활용해 기계를 이해하고 협력하는 방안을 찾아냄으로써 기계를 이용하는 인간이 되는 역량으로

정의됨

<표 4> 미래에 대응한 인력의 핵심 역량(국내 연구)

구분	미래역량	세부 역량
강경중 (2009)	기획 마케팅 역량	전략적 계획수립 및 실행, 마케팅/영업지식 활용, 글로벌 관점 수립, 법규 이해, 전략적 사고
	영업 서비스 역량	이문화적민감성, 고객지향, 타인존중 외국어구사능력, 제품/서비스에 대한 지식
	연구개발 역량	기술활용, 법규 이해, 윤리적 태도
미래준비 위원회 (2017)	인간 고유의 문제 인식 역량	유연하고 감성적인 인지력, 능동적 자료 탐색 및 학습능력 비판적 상황해석력
	인간 고유의 대안 도출 역량	구조화/설계된 휴먼 모니터링 능력, 유연형 협력 능력 휴먼 클라우드 활용 능력, 시스템적 사고, 협력적 의사 결정력
	기계와의 협력적 소통 역량	디지털 문해력, 정교한 첨단기술 조작 역량 휴먼-컴퓨터 조합력

자료: 강경중(2009), 지식서비스 강국 실현을 위한 인적자원에 대한 연구; 미래창조과학부 미래준비위원회·KISTEP·KAIST(2017), 10년후 미래 일자리의 길을 찾다

- 인력들의 미래 역량을 제시한 다양한 연구들의 보면 몇 가지 공통적인 특징을 확인할 수 있음
  - 자기가 관심 갖거나 일하는 분야에 대한 전문성이 있어야 하는데, 전문성을 갖추기 위해서는 관련분야에 대한 폭넓은 지식과 기능이 기본적으로 요구되며 지식 못지않게 지식의 응용능력이 중요하며(최상덕외, 2011) 자기 전문분야에만 매몰되지 않고 소통하고 협력해서 일할 수 있어야 함
  - 또한 사회가 복잡해질수록 공감능력, 호기심, 다양성에 대한 포용, 인내심, 실패를 두려워하지 않는 도전정신 등이 중요해 지고 있음
  - 추가로 대인적응, 인지적응, 감성지능 등 외부와 효과적인 소통·협력을 강조하고 기존 개인이 가진 내부 역량뿐만 아니라 외부자원을 효과적으로 관리하고 활용하는 역량을 강조하고 있음

## 2) 콘텐츠 인력의 역량 도출

- 우수한 콘텐츠를 창출하는데 필요한 것들로 창의력과 기술력을 강조
  - 기술과 산업 환경이 변화하고 다양한 외부 자원을 효과적으로 관리 활용하고 성과

창출의 지속가능성 보장할 수 있는 역량이 강조되면서 기존 창작자 중심으로 강조되는 역량 수준이 확장

- 이에 콘텐츠인력의 역량 요소를 보면 창조역량과 기술역량과 함께 내외부 자원을 효과적으로 조달·활용할 수 있는 자원개발관리역량과 사회역량이 강조
- 사회전반에 경제적 성과뿐만 아니라 사회문화적 성과가 강조되면서 사업의 지속성과 생산물의 가치를 보장하는 역량인 사업(기업가정신)역량이 강화됨

<표 5> 콘텐츠 인력의 핵심 역량

구분	역량 정의	세부역량
창의(Creative) 역량	개발, 생산 뿐 아니라 유통과 경영 전반에서 기존의 구조에 편승하지 않고 보다 효율적이고 효과적인 성과를 획득할 수 있는 창조적인 아이디어(문제를 인식하고 대안을 도출)를 제시할 수 있는 역량	예술 역량 기획 역량 구상 역량 문제 인식 및 대안 도출 역량
자원개발관리 (Resource Development & Management) 역량	업무를 수행하는데 시간, 자본, 재료 및 시설, 인적자원 등의 자원 가운데 무엇이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 업무 수행에 이를 할당하는 역량	자기개발·관리 역량 시간자원 관리 역량 물적자원 관리 역량 인적자원개발 관리 역량
사업 (Entrepreneurship & Business) 역량	미래를 예측할 수 있는 통찰력과 새로운 것에 과감히 도전하는 혁신적이고 창의적인 자세와 공정성과 사회적 책임성을 가지는 자세를 의미함	기업가 정신(리더십) 사업전략 및 조직경영 역량 국제 감각 사회적 책임과 윤리
사회(Social) 역량	인간 개개인의 다양성을 이해하고 아이디어와 기술을 공유하고 자원을 교류함으로써 효율적으로 효과적인 성과를 창출할 수 있는 역량	대인관계(협상) 역량 의사소통 및 협력 역량 조직 및 통합 역량
기술(Technical) 역량	아이디어를 구현하는데 있어 필요한 기술에는 어떠한 것들이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용·응용할 수 있는 역량	기술 활용 역량 기술 적용·조작 역량 디지털 문해력

## 다. 콘텐츠 인력의 인재상

### 1) 인재상 정립 사례

- 기술과 사회 발전 양상에 따라 필요한 미래사회에 필요한 역량을 추출하고 이러한 역량을 종합적으로 갖춘 인재상을 제시함

<표 6> 인재상 사례

인재상	내 용
T자형 인재	넓은 지식을 상황에 따라 적용할 수 있는 능력을 의미하는 가로선과 전문지식을 깊게 파고드는 세로선이 합쳐진 형태의 인재
U자형	감성과 공학을 융복합하고, 이성과 감성을 융합하여 산업기술에 적용할 수 있는 감성적 공학 전문가 또는 산업 현장에서 개인과 산업적 수요를 포괄적으로 파악하여 인문, 디자인 및 공학 지식을 융합할 수 있는 인재
프리즘형	기존 창의적 인재가 가진 자질과 미래 사회 예측 및 통합의 능력과 글로벌 시장에서 경쟁력을 가질 수 있는 국제적 감각과 전략적 사고 등의 자질을 추가적으로 강조한 인재
체인형(CHAIN)	T자형, U자형 인재상의 개념을 포괄하면서 디지털 실감형 콘텐츠 산업에서 필요로 하는 차별적인 역량을 포함한 인재

### 2) 콘텐츠 인재상 도출

- 콘텐츠 인력의 역량인 창의(C), 자원개발관리(R), 사업(E), 사회(S), 기술(T) 역량을 종합하는 '마루(CREST)형' 인재상이 도출됨



### 3. 콘텐츠 인력의 역량 평가와 변화

#### 가. 콘텐츠 인력의 역량 평가

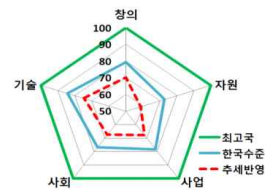
- 최고국 대비 종합역량 수준은 73점, 향후 역량 격차는 축소 예상



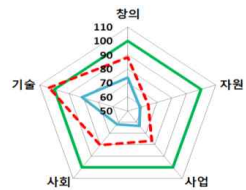
- 인력과 달리 기업은 최고국 대비 인력의 역량 격차는 확대될 것으로 전망
- 자원개발 관리 역량이 가장 낮게 나타나 상대적으로 지속가능성 보장이 약함

<표 7> 한국 콘텐츠 전문인력 역량 수준

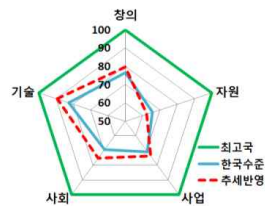
		C_창조역량	R_자원개발 관리역량	E_사업역량	S_사회역량	T_기술역량	종합 역량평균
기업	최고국대비 수준	79.2	72.6	78.4	76.8	84.4	78.3
	격차추세	0.12	0.19	0.13	0.12	0.12	0.14
	추세반영	70.1	58.7	68.0	67.5	74.7	67.7
인력	최고국대비 수준	73.6	58.6	63.2	61.8	80.9	67.6
	격차추세	-0.20	-0.09	-0.21	-0.30	-0.28	-0.22
	추세반영	88.4	64.0	76.5	80.2	103.3	82.2
개별 역량평균	최고국대비 수준	76.4	65.6	70.8	69.3	82.7	73.0
	격차추세	-0.04	0.05	-0.04	-0.09	-0.08	-0.04
	추세반영	79.7	62.4	73.6	75.4	89.3	75.9



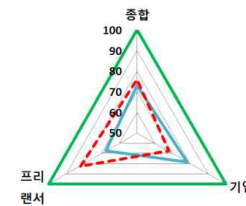
<기업>



<프리랜서>



<대상 종합>



<역량 종합>

#### 가. 콘텐츠 인력의 역량 변화

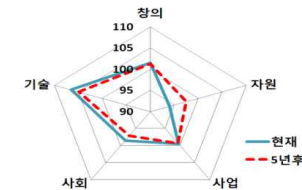
○ 역량에 대한 중요성 정도 차이 발생, 노동시장의 숙련정보의 불일치 발생

- 인력과 교육기관은 창의역량을, 기업은 기술역량을 강조
- 현장은 자원개발관리 역량 강조

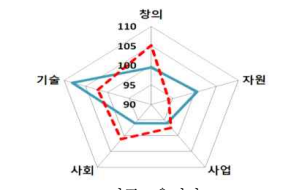
- 불일치 현상 해소를 위해 기술 및 현장 연계 교육 강화, 노동시장 정보 확대 중요

<표 8> 대상별 콘텐츠 전문인력 역량 중요성 정도

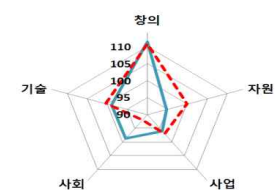
		C_창조역량	R_자원개발 관리역량	E_사업역량	S_사회역량	T_기술역량	종합 역량평균
기업	현재(A)	64.5	59.7	63.2	62.5	67.6	63.5
	5년후(B)	68.7	66.2	67.4	65.9	71.2	67.9
	B-A	4.3	6.5	4.2	3.4	3.6	
프리랜서	현재(A)	72.5	61.7	62.5	64.2	64.4	65.1
	5년후(B)	81.5	73.6	71.4	67.7	73.9	73.6
	B-A	9.0	11.9	8.9	3.5	9.5	
정규 교육기관	현재(A)	70.9	71.7	68.4	68.4	77.0	71.3
	5년후(B)	72.5	64.8	67.2	69.7	70.5	68.9
	B-A	1.6	-6.9	-1.2	1.3	-6.5	
비정규 교육기관	현재(A)	67.6	65.1	65.3	66.6	70.0	66.9
	5년후(B)	68.3	66.1	65.8	67.1	70.3	67.5
	B-A	0.7	1.0	0.5	0.5	0.2	
개별 역량평균	현재(A)	68.9	64.6	64.9	65.4	69.8	66.7
	5년후(B)	72.8	67.7	68.0	67.6	71.5	69.5
	B-A	3.9	3.1	3.1	2.2	1.7	



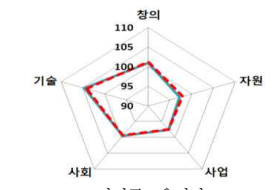
<기업>



<정규교육기관>

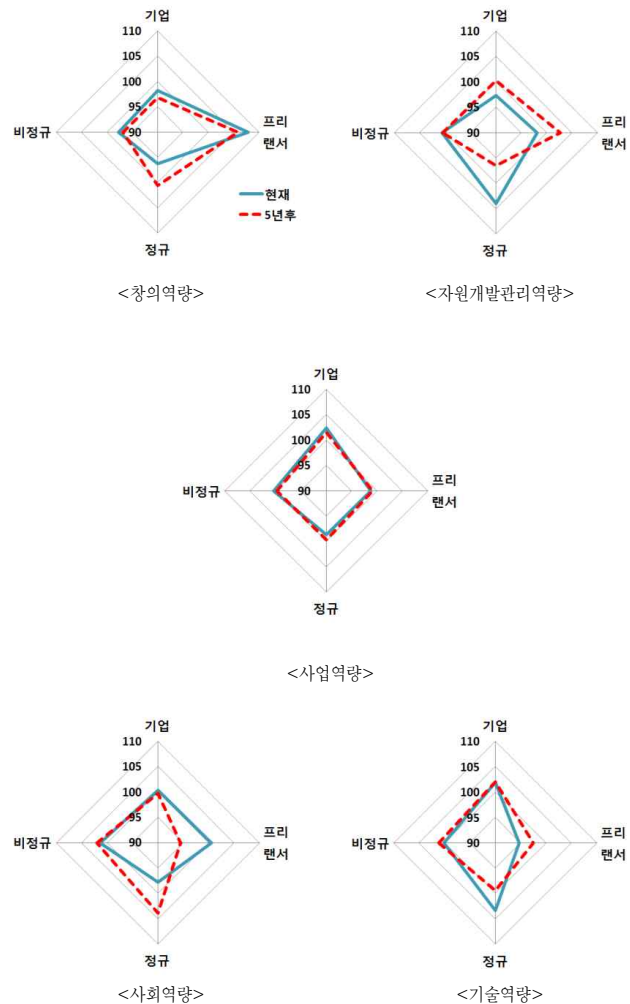


<프리랜서>



<비정규교육기관>





#### 4. 콘텐츠인력 시장 및 양성 형태 분석

##### 가. 콘텐츠 인력 시장 현황

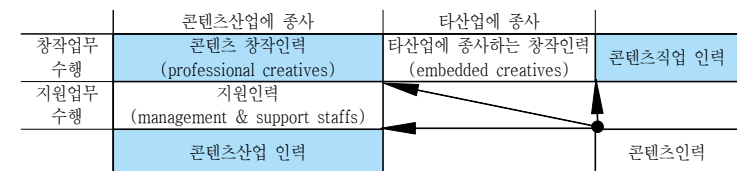
##### 1) 분석 개요

- 직종별사업체노동력조사(구 사업체 고용동향특별조사)
- 활용년도: 2011~2017년 상반기(반기별)

<표 9> 조사 항목

영역	제 공 항 목
근로자 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 총 근로자수</li> <li>- 내국인(상용/기타)</li> <li>- 외국인</li> </ul>
현원, 부족인원 및 채용계획인원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현원: 계, 내국인(상용, 기타), 외국인</li> <li>- 부족인원 : 계, 내국인(상용, 기타), 외국인</li> <li>- 채용계획인원 : 계, 내국인(상용, 기타), 외국인</li> </ul>
구인인원 및 채용인원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 구인인원 : 내국인(상용, 기타), 외국인</li> <li>- 채용인원 : 내국인(상용, 기타), 외국인</li> <li>- 미충원인원 내국인 : 미충원 사유(1순위/2순위)</li> </ul>
인력부족 해소를 위한 노력	- 인력부족해소를 위한 노력(주로 활용하는 것 3가지)

- 콘텐츠 인력 수요현황을 파악하기 위해 구인인원과 채용인원, 부족인원, 채용예정 인원들을 타분야와 비교 분석



자료: Higgs & Cunningham(2008) 재인용

[그림 2] 세 가지 콘텐츠인력 유형

## 2. 분석 결과

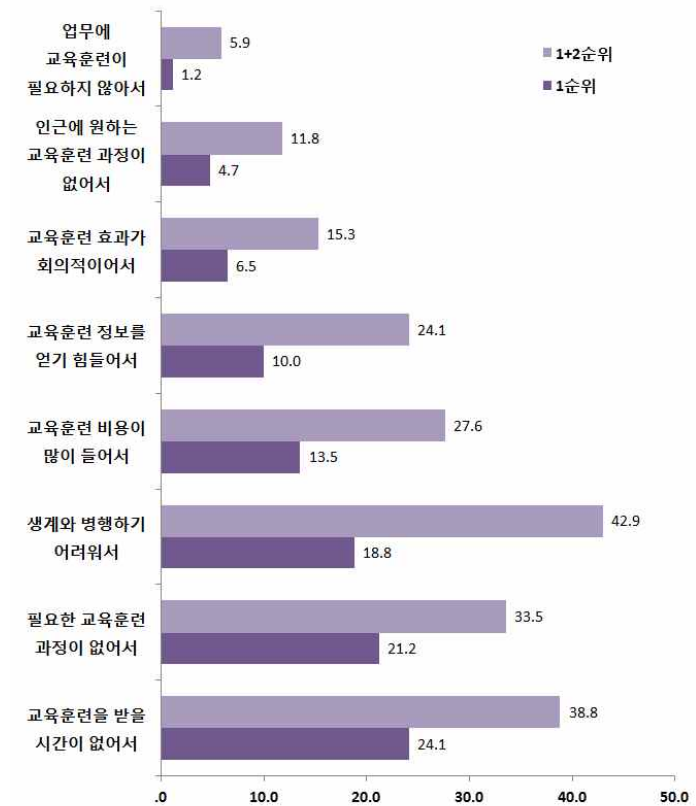
- 콘텐츠 분야의 경우 구인인원, 채용인원, 미충원인원은 전 산업과 유사한 비율로 충원되고 있으나, 부족인원과 채용계획인원의 비율은 상대적으로 높음
- 300인 미만의 규모에서 콘텐츠 분야 직업에 대한 구인인원이 높은 것으로 조사되어 소규모 조직형태에서 특정 직업에 대한 채용이 높은 것으로 나타남
- 직능수준을 기준으로 구인 및 채용현황을 볼 때 콘텐츠 분야에서는 2년~10년 미만의 현장경력 또는 대졸/석사 수준에 해당하는 3수준의 인력을 가장 많이 채용하는 것으로 나타남
- 콘텐츠분야의 부족인원과 채용계획인원이 높음에도 불구하고 인력이 충원하지 않는 이유로 고용 대상들의 경력불충분이 가장 많이 지적되었으며 고용격차 문제가 다음 순으로 조사됨
- 구인방법의 다양화와 임금(급여)인상 등 근로조건 개선 등을 통해 인력부족 해소를 시도하고 있음

분석결과	시사점
부족인원과 채용계획인원의 비율은 상대적으로 높음	인력 채용 및 활용의 어려움 크게 발생 ⇒ 인력 수급 불일치 문제 해소 방안 필요
소규모(300명 미만) 기업이 구인인원이 상대적으로 높게 나타남	중소기업들을 중심으로 인력부족 현상이 나타남 경력이 있는 인력들의 유출 심화 ⇒ 경력직 이탈을 보완할 신규인력 양성과 신규인력이 시장에 원활하게 유입될 수 있도록 하는 환경 조성 필요
전산업 및 제조업의 경우 직능수준이 높아질수록 구인인원 대비 채용인원의 비율이 높아지나, 콘텐츠 분야의 경우 감소형태가 나타남	학력 인센티브가 작은 영역임 시장 요구 역량과 인력의 보유 역량의 격차가 크게 나타남 ⇒ 인력들의 역량을 강화시킬 수 있는 다양한 기회 부여
미충원 사유로 경력·경험 부족이 가장 큼(vs. 근로조건 격차)	시장진입을 활성화하기 위해서는 임금 및 근무여건 개선보다는 인력들의 역량 제고가 선행되어야 함 ⇒ 실무 역량 등을 증대시킬 수 있는 다양한 기회 부여, 인력 부족 현상 해소를 위해 기업은 교육훈련 및 직무능력 향상 기회를 제공 강화할 필요

## 나. 콘텐츠 교육훈련 참여 제약요인 과 수요

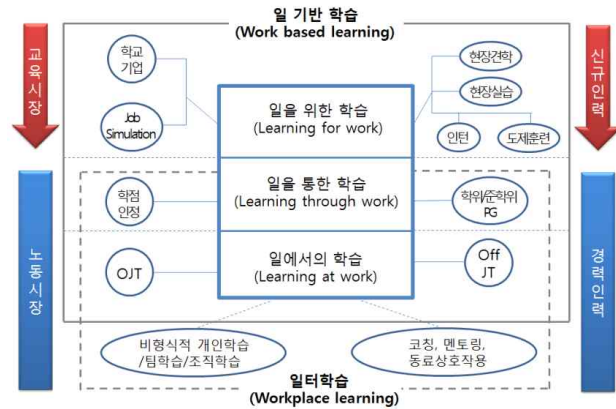
### 1) 교육훈련 참여 제약요인

- 교육훈련 다양화와 규모 확대로도 제약요인 해소 가능
  - 대상별 니즈 파악, 교육훈련 프로그램 다양화 필요
  - 교육훈련 프로그램 대상 제약, 규모 확대 동반 필요



[그림 7] 교육참여 제약 요인

## 2) 교육훈련 수요 형태



[그림 3] 실무역량 강화 프로그램의 범위와 유형

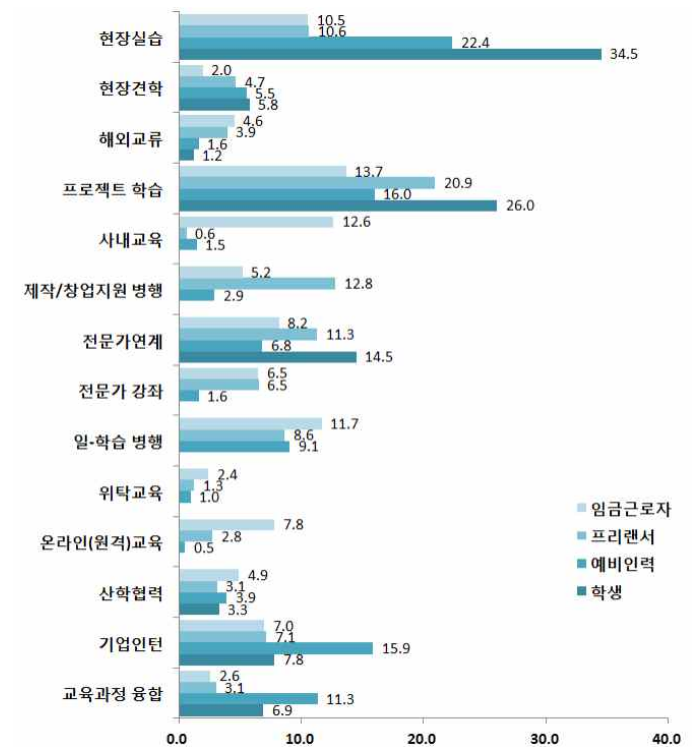
### ① 유형별 교육훈련 수요 현황

#### ○ 효과성이 큰 교육방법

- 임금근로자: 프로젝트 기반 학습(13.7%), 일-학습 병행(11.7%), 현장실습(10.5%)
- 프리랜서: 프로젝트 기반 학습(20.9%), 제작-창업지원 병행(12.8%), 전문가 연계(11.3%)
- 예비인력: 현장실습(22.4%), 프로젝트 기반 학습(16.0%), 기업인턴(15.9%)
- 학생: 현장실습(34.5%), 프로젝트 기반 학습이 26.0%, 전문가 연계(14.5%)

#### ○ 교육기관과 노동시장의 교육훈련 방식 불일치

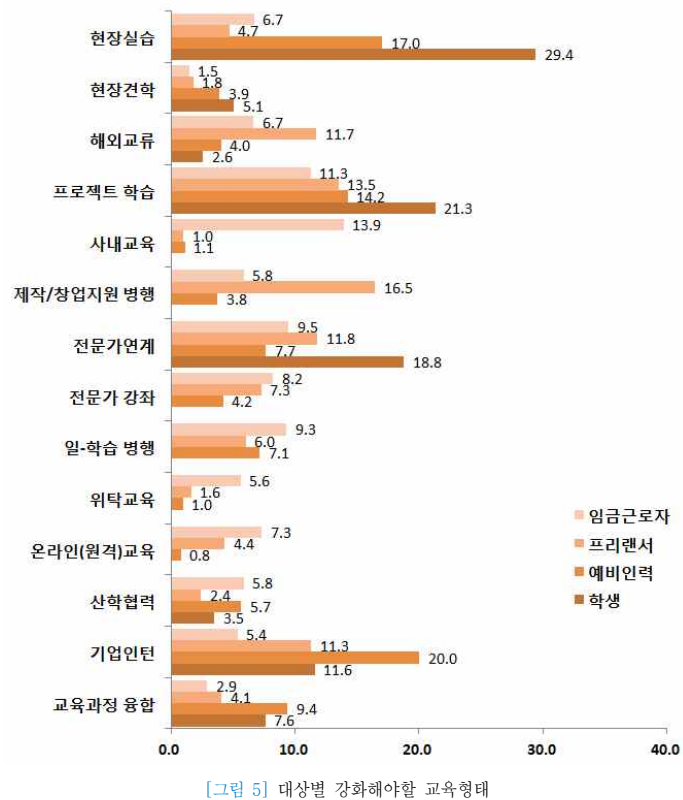
- 현장 주도 관리체계 필요
- 다양한 경험과 실제 프로젝트 수행 가능성 확대 필요



[그림 4] 대상별 효과성이 큰 교육형태

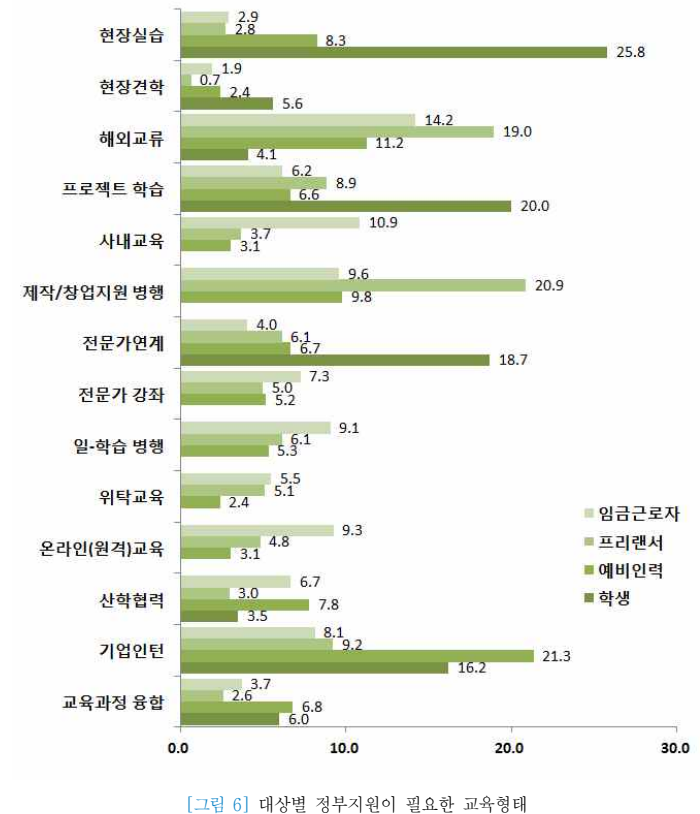
### ○ 강화해야할 교육방법

- 임금근로자: 프로젝트 기반학습(11.3%), 전문가 연계(9.5%), 일-학습 병행(9.3%)
- 프리랜서: 제작-창업지원 병행(16.5%), 프로젝트 학습(13.5%), 전문가연계(11.8%)
- 예비인력: 기업인턴(20.0%), 현장실습(17.0%), 프로젝트 기반 학습(14.2%)
- 학생: 현장실습(29.4%), 프로젝트 학습 21.3%, 전문가 연계(18.8%)



### ○ 정부지원이 필요한 교육방법

- 임금근로자: 해외 교육기관 교류(14.2%), 콘텐츠기업 사내 교육(10.9%), 온라인(원격) 교육(9.3%)
- 프리랜서: 제작/창업 지원과 병행교육(20.9%), 해외 교육기관 교류(19.0%), 기업인턴(9.2%)
- 예비인력: 기업인턴(21.3%), 해외교류(11.2%), 제작-창업지원 병행(9.8%)
- 학생: 현장실습(25.8%), 프로젝트 학습(20.0%), 전문가 연계(18.7%)



## 5. 주요국 콘텐츠 인력양성 정책사례 분석

### 가. 현장 중심의 프로그램 및 자격증명

#### 1) 현장교류 중심 프로그램

- 현장중심의 프로그램은 교육과 실제 산업 현장과의 격차를 해소하고 경험을 통해 전문직업인으로서의 과정을 효과적으로 준비할 수 있도록 돕는 프로그램으로서, 산업성장을 위한 잠재인력양성에서 중요한 역할을 함.
- 영국은 중소기업 및 대기업 고용주들의 협력으로 견습 제도가 활발히 이루어지고 있으며, 유럽은 각 분야의 전문기관으로 자금을 지원하여 현장에 맞는 프로그램을 진행하고 있음. 캐나다의 멘토십 과정을 비롯하여 호주, 일본에서도 산업 전문가들과 콘텐츠를 제작하고 협업할 수 있는 기회를 다양하게 제공함.

#### 2) 자격증명 프로그램

- 교육기간동안의 수행 능력과 포트폴리오를 검증할 수 있도록 인증제도가 도입되어 고용주들에게 채용시 적합한 직무매칭을 돕는 동시에 구직자들에게는 산업에 대한 실무 감각을 입증해주어 만족도 높음.
- 영국은 훈련시스템의 평가를 강화해 견습 완료시 자격증을 수여해 기업의 신뢰도를 높이고 훈련생의 역량을 높이고 있으며, 호주의 전문직업훈련(VET)의 경우 3가지의 증명시스템을 활용해 개인 역량에 맞춘 검증을 진행하고 있음.

### 나. 유통, 비즈니스 관련 프로그램 개발

#### 1) 기업가 정신 강조

- 미래 산업의 경쟁력을 확보하기 위해 각 국가는 콘텐츠 산업 분야내의 인재상으로서 창의성과 동시에 산업의 성장을 이끌 핵심 역량인 기업가정신을 장려하고 있음.
- 유럽 국가의 경계 없이 진행되는 에라스무스 프로그램은 젊은 기업가들에게 산업

의 전문가와 연계하여 사업의 성공을 지원하고 있으며, 일본은 비즈니스 리더를 양성 및 해외인력 수출을 위한 언어교육도 병행하고 있음

#### 2) 비즈니스관련 프로그램

- 창작자중심의 프로그램에서 홍보, 유통, 비즈니스와 관련된 영역의 중요성이 증대됨에 따라 관련 지식 및 기술을 습득하고 공유할 수 있는 프로그램이 활성화 되고 있음
- 호주는 산업 관련 기관과 교육기관이 프로그램 개발에 참여하여 비즈니스 스킬셋이 활성화 되어있으며, 일본은 재무 및 법률적인 자문을 돕는 프로그램을 통해 타 분야의 인력의 유입이 자유로울 수 있는 환경을 만들고 있음

### 다. 전문 경력개발 프로그램 개발 및 데이터 구축

#### 1) 전문 인력 양성 프로그램의 다양화

- 신규인력을 위한 교육과 재직자를 위한 재교육과 같은 전문화된 인력 양성을 위한 프로그램들 개설되고 있음
- 영국의 경우 프로젝트성 작업이 많은 콘텐츠 산업의 특성을 반영한 개인 또는 단기 프로그램이 활성화 되어있으며, 호주, 일본, 캐나다는 전문가들과의 협업 및 교류 프로그램이 있음

#### 2) 네트워크 형성 및 데이터 구축

- 창조산업은 인적네트워크와 밀접한 연관이 있어 온라인을 통해 재직자 및 교육자들이 활발히 교류할 수 있는 공간을 마련해 정보도달 범위 확장 및 고용기회를 확대하고 있음. 훈련 과정, 구인 정보, 산업 경향 등에 대한 데이터 축적의 공간으로 활용됨
- 영국과 호주는 온라인 플랫폼을 개설해 산업, 훈련, 경력정보 및 개인 포트폴리오를 자유롭게 공유하고 종사자들 간의 네트워크 형성을 돕고 있음. 캐나다, 일본의 경우도 별도의 온라인 플랫폼을 통해 경력향상에 필요한 직무가이드를 제공하고 있음

### 라. 지역 특수성 강화를 위한 지원

- 창조 산업 영역 내 전문 인력의 지역 불균형 해소 및 지역경제 활성화를 위해 지역의 특성에 맞는 콘텐츠 개발을 지원하는 국가적 노력이 이루어지고 있음
- 캐나다와 호주는 지역 주민들의 콘텐츠 제작, 개발의 기회를 높이는 프로그램 및 지역 문화 공간을 늘이고 있음. 영국의 경우 지역의 성공사례들과 다양한 방법을 모은 툴킷을 발행해 잠재능력을 가진 주변 지역의 발전을 위한 가이드를 제공함. 다양한 국가가 협력하는 유럽의 지원 시스템은 각 국가의 유럽 데스크를 통해 문화, 언어권에 맞춰 효율적으로 운영 되고 있음

<표 10> 국가별 정책 사례 비교

		영국	유럽	일본	호주	캐나다
공통점		자격증명:현장 중심의 훈련을 통한 기술 및 역량 검증 진행 유통, 비즈니스 관련 프로그램 개발: 기업이 정신 강조 및 다양한 역량을 가진 인재진입 유도 경력개발 프로그램 지원: 훈련, 스타트업, 초기교육 프로그램 관련 자금지원 데이터 구축:데이터베이스 구축 및 공유를 위한 장구 활용 및 산업내 직접적인 인적교류 중시 (프로그램, 공간 개설) 지역 산업 수요를 고려한 맞춤형 인력양성 정책 지원				
운영		정부 및 지자체별	유럽집행위원회 (European Commission)	정부	정부 및 지자체별	정부 및 지자체별
인재상		융합형 인재	기업가정신을 가진 인재	전문, 고도화된 인재	유연하고 고도화된 노동력	글로벌 제작 능력을 갖춘 인재
특징	교육 프로그램	교육수준별 단계설정	기관별 훈련프로그램 개발비 지원	젊은 창작인력 장려	연령별, 분야별 특화 프로그램	공식언어(영어,프랑스어)별 프로그램
	인프라 구축	현장 경험 기회 확대	국가별 교차 프로그램	해외 창작자와의 교류 컨소시엄	지역내 창작자간 협력 장려	지역내 창작자, 공간 개발
	자금 지원	Creative UK	Creative Europe programme	Cool Japan	Creative Australia	디지털 전략 기금 (Digital strategy Fund)
	정보 제공	HIIVE(하이프)	CREATIVE EUROPE(크리에이티브 유럽) 및 기관별 홈페이지	Vipo Academy	NET, My Skills (마이스킬스)	문화인력위원회 (CHRC)
사례		전습생 제도 프로젝트기반 프로그램	에라스무스 프로젝트 크리에이티브 유럽 프로젝트	산학 연합체를 통한 인재양성 민간협력프로그램 양성 포럼주최 산학연계	전문직업훈련 시스템 및 훈련패키지 분야별 전문 인력 양성 잠재인력양성	멘토십,인턴십프로그램 근로환경 가이드
주요 정책 수요		창조산업 안팎 인력 간 다양한 기회 제공	인력 다양성, 기업가정신 강화, 근로환경 개선	조기 예술 체험 확대, 글로벌 경험 추진	전문기술 인력 양성, 인력 성평등, 산업 내 네트워크 강화	자국 콘텐츠 투자 기회 확대, 성평등,다양성 존중한 일자리 확대 및 IP에 관한 보호 강화

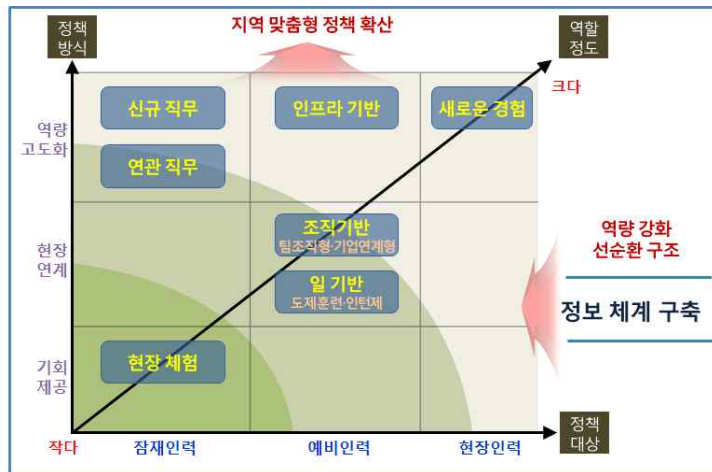
## 6. 콘텐츠 인력양성 방향과 과제

### 가. 콘텐츠 인력 양성 방향

- 콘텐츠 분야를 통한 미래성장동력 확보, 경제성장, 일자리 창출 등의 목표를 실현하기 위해서는 인적자원 축적의 선순환구조 구축이 중요



- 그러나 콘텐츠 분야 교육 및 노동시장 문제로 지적되는 사항들은 상품과 서비스, 노동공급, 노동수요의 특징으로 나타나는 현상들이기 때문에 정부의 정책적 개입 및 외부 자원의 투입만으로 시장에서 나타나는 현상들을 모두 개선하는 것에 한계
- 다만 콘텐츠 분야 성장의 핵심요소가 인력이라는 측면에서 인재를 발굴·양성하고 이들이 노동시장에 원활하게 진입해 지속적으로 활동할 수 있는 환경을 조성하는 등 노동시장에 인적자원이 축적될 수 있도록 정책적 노력이 수반되어야 함
- 특히 빠르게 변화하는 콘텐츠 시장 환경에 대응하기 위해서는 지속적으로 시장에 새로운 창의성을 유입되는 것이 중요하므로 다양한 역량을 가진 인력들이 콘텐츠분야 노동시장에 진입하는 것이 필요



<그림> 인력양성 방안과 역량 강화

## 나. 콘텐츠 인력 양성 과제

### ○ 잠재인재 발굴 및 양성 체계 고도화

구분	사업명	사업 내용
미래 잠재인력 발굴 및 양성 체계 구축	콘텐츠 창의체험스쿨 확대운영	장작 및 진로체험 확대를 위한 콘텐츠 창의체험스쿨 운영 지원 콘텐츠 분야 학부모 인식개선 프로그램 및 캠페인 진행 창의능력 개발 확산 및 콘텐츠 창작의욕 고취를 위한 프로그램 운영
	콘텐츠 특성화고 지원사업	장르별, 기업별 특성을 고려한 맞춤형 교육프로그램 설계 산학일체형 집중 실무교육(2년 내외) 진행: 학교(이론, 기초실습)-기업(현장교육훈련) 연계 교육으로 산업 맞춤형 역량 함양 교육 사후해택 및 사후지원을 통한 산업계 즉각 진출/인력고도화 유도
신직무 발굴 및 교육 영역 확대	콘텐츠 신직무 발굴 및 교육프로그램 개발	콘텐츠 인력 경력 개발·관리 체계와 연계한 산업내 직무 변화 조사를 실시하여 콘텐츠 신직무 발굴 관련 부처와 연계하여 신직무 제도와 직무 내용을 기반으로 한 교육프로그램 개발함으로써 관련 인력 양성
	콘텐츠 신직무 양성 체계 구축	스토리 기획개발 에이전트 양성 콘텐츠 가치평가 전문 인력 양성 콘텐츠 비즈니스 전문 인력 양성

### ○ 콘텐츠 전문인력 양성 체계 고도화

구분	사업명	사업 내용
미래 선도형 교육 인프라 구축	콘텐츠 원캠퍼스 구축·운영	콘텐츠 원캠퍼스 운영위원회: 홍릉 콘텐츠인재캠퍼스 중심으로 인근 대학(원), 연구기관과 기업 연계 네트워크 형성 융합형 콘텐츠 예비인력(석박사) 인재양성과정: 홍릉 콘텐츠인재캠퍼스 중심 인근 대학-연구기관-기업 협업 융합콘텐츠 프로젝트 및 교육, 지역대학 연계 연구기관-기업 협업 융합콘텐츠 프로젝트 및 교육으로 확대 프로젝트 및 교육 공유 및 성과확산: 홍릉 콘텐츠인재캠퍼스 중심 공동 컨퍼런스 및 세미나 운영, 융합콘텐츠 성과발표회
	콘텐츠 장르별 문화×기술 인재양성	콘텐츠 산업의 미래를 이끌 수 있고 콘텐츠 분야와 접목 가능한 유망 문화기술 선정 문화기술과 콘텐츠의 접목으로 도출 가능한 신직종 관련한 교육 프로그램 설계 문화예술·콘텐츠 분야와 기술의 융합형 교육 과정 개설
프로젝트 기반 전문인력 양성 체계 구축	기업지원형 프로젝트	선도적인 콘텐츠 프로젝트를 통해 인력양성을 지원할 수 있는 기업을 선정하고 역량 개발을 위한 프로젝트에 참여할 인력 선발 지원 프로젝트를 선정하고 지원 기업과 인력 매칭 해당 프로젝트에 대한 수행에 필요한 공간, 비용, 장비, 정보 제공 프로젝트의 가치를 향상시킬 수 있는 컨설팅 제도, 스태업 단계 마련
	팀조직형 프로젝트	다양한 분야의 인력들의 네트워크화하면서 프로젝트를 개발할 수 있는 환경 조성 인력들 간의 상호작용을 통해 관련 콘텐츠의 내용 및 구현방법 등이 구체화되면 실제 콘텐츠를 제작 및 유통할 수 있게 지원하는 방식으로 프로젝트가 진행될 수 있도록 제한 비용 및 여건 제공



## 목 차

연구요약 .....	i
------------	---

### 제1장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적 .....	2
1. 연구 배경 .....	2
2. 연구 목적 .....	4
제2절 연구 범위 및 체계 .....	5
1. 연구 범위 .....	5
2. 연구 체계 .....	7

### 제2장 콘텐츠 인력의 역량과 미래 인재상

제1절 미래 인재상 변화 동인 .....	2
1. 기술 및 사회 환경의 변화 .....	2
2. 노동 환경의 변화 .....	4
가. 노동의 스마트화·유연화 .....	15
나. 새로운 노동 수요 및 관리 방식 .....	61
다. 숙련도 변화 .....	7
3. 콘텐츠 노동시장의 변화 .....	9
제2절 콘텐츠 인력의 핵심 역량 .....	42
1. 역량에 대한 논의 .....	2
가. 역량의 개념 .....	2
나. 역량 연구 사례 .....	3
2. 콘텐츠 인력의 역량 도출 .....	4
제3절 콘텐츠 인재상(像) .....	73
1. 인재상 정립 사례 .....	3
2. 콘텐츠 인재상 도출 .....	38
가. 마루(CREST) 인재상 .....	83
나. 마루형 인재상의 구분 .....	8

구분	사업명	사업 내용
현장 기반 전문인력 양성 체계 구축	전문가 연계형 견습제도(도제식 훈련)	1(전문가)·N(교육생)이 연계하고 지속적으로 발전할 수 있는 경력경로 개발 및 단계별 교육과정 체계 마련(창의인재동반사업) 사업에 참여하는 멘티는 경험을 전수 받는 인력의 범위를 확대함으로써 사업성과를 확대 사업 참여인력들을 활용 연계함으로써 사업의 현장성을 높이는 동시에 인력간 교류 및 협업 가능성 확대
	프로젝트 연계형 견습제도(콘텐츠 특화 인턴제)	일정 기간 이상으로 수행되는 프로젝트 경우는 인턴을 활용할 수 있는 체계 구축 운영기관은 프로젝트 운영자·인턴 모집·알선 등 사업을 시행 프로젝트 과정에서 인력에게 제공되는 교육(현장경험)프로그램 지도·관리함으로써 인력들의 직무 역량 강화
현업인 역량 강화 체계 구축	해외연수 프로그램 지원	글로벌 제작 및 유통 트렌드 현장 견학 학습 기회 제공 해외 주요기관(전문가) 네트워크 구축
	타분야 융합 프로그램 지원	연관 산업 프로그램 구축 지원(장르, 기술 융합 촉진) 콘텐츠 연관지식 강화 단기 집중화 프로그램 지원(금융, 비즈니스, 법률 등)
	사업역량 강화 (기업가 정신) 지원	경력 인력들의 분사 창업이 가능하도록 창업 역량 프로그램 지원 과정 이수자에게 창업 인프라 지원 프로그램 연계 지원
지역 특화형 전문인력 양성체계 구축	도제식 프로그램	국내외 전문가와 교육생이 실제 지역 관련 콘텐츠 기획 혹은 제작 프로젝트를 통해 협업하는 도제식 교육을 지원
	인턴십 프로그램	지역 관련 콘텐츠 기획 혹은 제작을 진행하는 기업들과 협력하여 인턴십 프로그램을 실시하고 현장 수요 매칭
	창작인프라 제공	지역진흥원, 지역 CKL 등 지역별로 갖추어져 있는 창작공간의 활용도를 제고하여 지역인재들의 기획과 제작을 위한 공간과 필요 시설 이용 지원
	교육기관 지원	지역사회 맞춤형 산학협력 콘텐츠인재 교육기관 육성 지원
	지역 기업 유치 정책과 연계한 인력양성	콘텐츠 기업 제작 및 연구개발 지원 정책과 연계 인력양성 정책 추진 콘텐츠 관련기업 대상으로 현장실무 능력제고 및 기업성장 기반조성을 위해 제작비(장비 구입, 연구개발비 등)와 함께 현장 맞춤형 교육비, 인력 운영비 등을 지원하고 있음

#### ○ 노동시장 정보체계 개선

구분	사업명	사업 내용
인력관리 체계 고도화	경력관리 체계 구축	경력 관리 체계는 크게 경력관리 기능, 교육훈련 기능, 고용안정 기능, 시장정보 제공 기능 수행
	인재관리 서비스 플랫폼 구축	콘텐츠분야 개인 경력/이력관리 및 경력인증, 포트폴리오 및 콘텐츠기업 IR, 채용지원 및 인력매칭, 교육, 지식정보 제공을 위한 통합 플랫폼 구축 운영
인력 조사연구 및 평가 체계구축	인력 조사연구 체계 구축	콘텐츠 분야 인력시장의 조상대상과 범위, 조사 설계를 실시 조사를 통한 콘텐츠인력 경력정보 축적 정보 분석 연구
	인력 정책 평가 체계 구축	콘텐츠 인력 정책 성과 평가 항목 설계 비교집단 구축 등을 통해 정책 평가 계량화

# 목 차

## 제3장 ▶ 콘텐츠 인력 역량 평가와 변화

제1절 콘텐츠 인력의 역량 평가 .....	61
1. 평가 개요 .....	46
가. 목적 및 방법 .....	46
나. 평가 자료 .....	47
2. 평가 결과 .....	47
가. 종합 결과 .....	47
나. 장르별 결과 .....	49
3. 시사점 .....	52
제2절 콘텐츠 인력의 역량 변화 분석 .....	65
1. 분석 개요 .....	56
가. 목적 및 방법 .....	56
나. 분석 자료 .....	57
2. 분석 결과 .....	57
3. 시사점 .....	61

## 제4장 ▶ 콘텐츠 인력 시장 및 양성 형태 분석

제1절 콘텐츠 인력 시장 분석 .....	66
1. 분석 개요 .....	68
가. 목적 및 방법 .....	68
나. 분석 자료 .....	68
다. 표본 추출 .....	69
2. 분석 결과 .....	71
가. 인력 현황 .....	71
나. 인력 미충원 사유 및 해소 노력 .....	97
3. 시사점 .....	81
제2절 콘텐츠 교육훈련 참여 제약요인과 수요 .....	38
1. 교육훈련 참여 제약요인 .....	38

2. 콘텐츠 교육훈련 수요 .....	8
가. 교육훈련 형태 .....	8
나. 유형별 교육훈련 수요 현황 .....	98
3. 시사점 .....	94

## 제5장 ▶ 주요국 정책 사례

제1절 영국 정책 사례 .....	98
1. 기본 방향 .....	98
가. 정책 목표 .....	98
나. 핵심 전략 .....	98
다. 추진 체계 .....	99
2. 주요 정책 .....	100
가. 견습생 제도(Apprenticeship)를 통한 역량 강화 .....	100
나. 프로젝트 기반 교육 프로그램을 통한 역량 강화 .....	101
다. 산업 정보체계 구축을 통한 노동시장 효율화 .....	101
라. 지역 발전 정책을 통한 산업노동력의 강화 .....	101
제2절 유럽 정책 사례 .....	109
1. 기본 방향 .....	109
가. 정책 목표 .....	109
나. 핵심 전략 .....	109
다. 추진 체계 .....	110
2. 주요 정책 .....	111
가. 에라스무스 프로젝트(Erasmus+) .....	111
나. 크리에이티브 유럽(Creative Europe) 프로젝트 .....	111
제3절 일본 정책 사례 .....	119
1. 기본 방향 .....	119
가. 정책 목표 .....	119
나. 핵심 전략 .....	119
다. 추진 체계 .....	121

# 목 차

2. 주요 정책	122
가. 산학관 연합체를 통한 인재양성	2
나. 민간협력 인재양성	13
다. 애니메이션 인재 파트너즈 포럼(Anime Jinzai Partners Forum)	126
제4절 캐나다의 콘텐츠 인력양성 정책	28
1. 기본 방향	128
가. 정책 목표	128
나. 핵심 전략	128
다. 추진 체계	129
2. 주요 정책	129
가. 투자 활성화를 통한 산업 역량 증대	29
나. 전문인재 개발	131
다. 산업 정보 체계 구축	13
라. 지역별 문화공간을 통한 창조산업 강화 - 크리에이티브 허브	134
제5절 호주의 콘텐츠 인력양성 정책	3
1. 기본 방향	137
가. 목표	137
나. 주요 전략	137
다. 조직	138
2. 주요 정책	139
가. 인력 양성을 위한 직업훈련패키지(VET)	331
나. 분야별 전문 인력 양성	11
다. 조기교육을 통한 잠재인력 양성	3
라. 산업 정보체계 구축 및 노동시장 활성화 창구 마련	6
마. 지역 특화형 인력 양성	18
제6절 해외사례 시사점	10

## 제6장 ▶ 콘텐츠 인력양성 방향과 과제

제1절 콘텐츠 인력양성 방향	16
1. 현재와 미래	156
가. 현재 상황	156
나. 미래를 위한 준비	158
2. 정책 고려사항	162
가. 특수성 고려	164
나. 공공의 역할 정립	165
다. 정책 방향	167
제2절 콘텐츠 인력양성 과제	10
1. 잠재인재 발굴 및 양성 체계 고도화	0
2. 콘텐츠 전문인력 양성 체계 고도화	1
3. 노동시장 정보체계 개선	13
4. 노동시장 정보체계 구축	15
참고문헌	177
부록	183
1. 콘텐츠 인력양성 정책 과제 세부 내용	18
2. 콘텐츠 인력 시장 분석: 세부 내용	21
3. 유럽 인력양성 프로그램	23

## 표 목 차

<표 2-1>	Arbeit 4.0에 대한 22개 가정들	5... 1
<표 2-2>	직무별 콘텐츠 노동시장 진단 및 전망	9... 2
<표 2-3>	콘텐츠 인력의 고용 안정성 및 발전 가능성 측정 질문지	1... 2
<표 2-4>	콘텐츠 인력의 고용 안정성 및 발전 가능성	1... 2
<표 2-5>	콘텐츠 인력의 고용 안정성 및 발전 가능성 측정 질문지	2... 2
<표 2-6>	콘텐츠 인력의 역량 및 임금 격차	2... 2
<표 2-7>	역량의 개념	4 2
<표 2-8>	WEF의 기술변화에 대응한 인력의 핵심 역량	5... 2
<표 2-9>	OECD의 직업관련 핵심역량	6... 2
<표 2-10>	UNDP의 핵심역량 체계	7... 2
<표 2-11>	미래 노동력을 위한 10가지 능력	8... 2
<표 2-12>	직업 기초능력의 정의와 세부 능력	9... 3
<표 2-13>	지시서비스 분야 인재에게 요구되는 공통 역량	1... 3
<표 2-14>	3대 미래 역량과 11대 세부 역량	2... 3
<표 2-15>	콘텐츠 인력의 역량 수준 및 중요도 전문가 평가	5... 3
<표 2-16>	콘텐츠 인력의 핵심 역량	6... 3
<표 2-17>	체인(CHAIN)형 인재상	8... 3
<표 3-1>	역량 수준 평가 조사 문항	6... 4
<표 3-2>	콘텐츠 인력의 역량 수준 및 격차추세	8... 4
<표 3-3>	장르별 창의 역량 수준 및 격차 추세	9... 4
<표 3-4>	장르별 자원개발·관리 역량 수준 및 격차 추세	9... 5
<표 3-5>	장르별 사업 역량 수준 및 격차 추세	9... 5
<표 3-6>	장르별 사회 역량 수준 및 격차 추세	1... 5
<표 3-7>	장르별 기술 역량 수준 및 격차 추세	2... 5
<표 3-8>	역량 중요도 평가 조사 문항	6... 5
<표 3-9>	콘텐츠 인력 역량 중요도	9... 5
<표 3-10>	직무별 콘텐츠 인력 역량 중요도	1... 6
<표 4-1>	조사 항목	9 6
<표 4-2>	콘텐츠 산업 및 직업 분류	9... 7
<표 4-3>	산업별·직업별 인력 현황(2011~2017년 상반기)	1... 7
<표 4-4>	산업별·직업별 인력 현황(2014~2017년 상반기)	2... 7
<표 4-5>	산업별·직업별 인력 증감률(2011~2016년)	4... 7
<표 4-6>	산업별·직업별 인력 증감률(2014~2016년)	5... 7

<표 4-7>	사업체 규모별 인력 현황	6... 7
<표 4-8>	직능 수준 구분	7... 7
<표 4-9>	직능 수준별 인력 현황	8... 7
<표 4-10>	인력 미충원 사유(1순위)	9... 7
<표 4-11>	인력 미충원 사유(2순위)	9... 8
<표 4-12>	기업의 인력부족 해소 노력	1... 8
<표 4-13>	콘텐츠 인력 시장 분석 결과 및 시사점	2... 8
<표 4-14>	장르별·직무별 교육훈련 참여 제약요인(1순위)	5... 8
<표 4-15>	장르별·직무별 교육훈련 참여 제약요인(1+2순위)	6... 8
<표 4-16>	현장견학, 현장실습, 인턴십 및 도제훈련의 차이점	8... 8
<표 4-17>	대상별 유형별 교육형태	3... 9
<표 5-1>	교육수준별 단계	11
<표 5-2>	BFI 아카데미 프로그램	401
<표 5-3>	크리에이티브 초이스와 하이브 비교	701
<표 5-4>	영국 주요 도시별 핵심 창조산업	801
<표 5-5>	에라스무스 플러스와 크리에이티브 유럽	111
<표 5-6>	에라스무스 프로그램 대상 및 내용	311
<표 5-7>	에라스무스 프로그램 적용 사례	411
<표 5-8>	스마트 점프 프로젝트 사례	511
<표 5-9>	St'art 프로그램 지원내용	611
<표 5-10>	훈련 프로그램 분류	811
<표 5-11>	공학원 전문학교의 콘텐츠 인력양성 과정	321
<표 5-12>	영상산업진흥기구의 콘텐츠 인력양성 과정	421
<표 5-13>	애니메이션 인재 파트너즈 포럼의 활동	721
<표 5-14>	캐나다 콘텐츠 인력양성 지원 체계	921
<표 5-15>	캐나다 멘토십 프로그램 예시	231
<표 5-16>	인턴십 프로그램	331
<표 5-17>	캐나다 문화인적자원위원회의 주요 사업	331
<표 5-18>	Hub의 정의	331
<표 5-19>	정부 투자 크리에이티브 허브 지역별 특성	531
<표 5-20>	호주 콘텐츠 인력양성 지원 체계	831
<표 5-21>	호주 직업훈련패키지 구성	941
<표 5-22>	스킬셋 강의 현황	141
<표 5-23>	빅토리아주의 Screen Professionals 운영 현황(2016~2017)	2... 4 1

<표 5-24> NSW 주정부의 콘텐츠인력양성 관련 프로그램	441
<표 5-25> 더 엣지 (The Edge)의 창작 시설	641
<표 5-26> 호주 지역별 창조산업 특성	941
<표 5-27> 국가별 정책 사례 비교	251
<표 6-1> 인력양성 방안과 역량 강화	961
<표 6-2> 잠재인재 발굴 및 양성 체계 고도화	171
<표 6-3> 전문인력 양성 체계 고도화	271
<표 6-4> 노동시장 정보체계 개선	571

[그림 1-1] 연구체계도	8
[그림 2-1] 기술의 변화 및 확산 속도	21
[그림 2-2] 미래 기술 및 사회경제적 변화 요인	31
[그림 2-3] 세 가지 핵심 동인이 콘텐츠 노동시장에 영향을 주는 예상 시간	91
[그림 2-4] 국가직무능력표준 개념도	92
[그림 4-1] 세 가지 콘텐츠 인력 유형	7
[그림 4-2] 교육훈련 참여 제약요인	48
[그림 4-3] 실무역량 강화 프로그램의 범위와 유형	78
[그림 4-4] 대상별 효과가 큰 교육형태	9
[그림 4-5] 대상별 강화해야 할 교육형태	9
[그림 4-6] 대상별 정부지원이 필요한 교육형태	9
[그림 5-1] 영국 콘텐츠 인력양성 지원 체계	101
[그림 5-2] 견습생 제도 과정	1
[그림 5-3] 창조문화기술 / 크리에이티브 초이스 웹사이트	501
[그림 5-4] 하이브의 운영주체, 목표, 자금	101
[그림 5-5] 하이브의 주요 기능	1
[그림 5-6] 크리에이티브 스킵셋/ 하이브 웹사이트	701
[그림 5-7] 유럽 콘텐츠 인력양성 지원 체계	101
[그림 5-9] 에라스무스 젊은 기업가 프로그램 진행 방법	311
[그림 5-10] 에라스무스+ 및 젊은 기업가 프로그램 웹사이트	411
[그림 5-11] 스마트 집프의 직접 교육 프로그램	511
[그림 5-12] 크리에이티브 유럽 프로그램 프로세스	711
[그림 5-13] 일본 콘텐츠 인력양성 지원 체계	121
[그림 5-14] 직업영역 프로젝트 개요	21
[그림 5-15] 영화산업진흥기구 웹사이트	621
[그림 5-16] 크리에이티브 개발관련 투자환경	131
[그림 5-17] 문화인력위원회 웹사이트	141
[그림 5-18] ArtEdge/ School Curriculum and Standards Authority 웹사이트	541
[그림 5-19] 호주 정부 VET 웹사이트	741
[그림 5-20] My Skills 웹사이트 및 제공 서비스	741
[그림 5-21] 퀸즐랜드 스크린의 크루 디렉토리 (Crew Directory)	841
[그림 6-1] 성과 창출을 위한 노동시장 틀	131
[그림 6-2] 인력양성 대상과 역량	141

문화콘텐츠 전문인력 양성 기본계획 연구 ▶▶▶

01

## ■ ■ ■ 제 1 장

# 서 론

제 1 절\_ 연구 배경 및 목적

제 2 절\_ 연구 범위 및 체계

## 제 1 절 연구 배경 및 목적

### 1. 연구 배경

우리는 오늘날 과거에는 상상하지 못했던 빠른 기술 발전과 사회 환경 변화를 목격하고 있다. 실제로 다양한 미래 기술이 나타나면서 과거 우리가 상상해 왔던 현상들을 일상생활에서 경험하고 있다. 기술 발전은 인간에게 삶의 편리성과 새로운 상품과 서비스를 생산가능하게 하는 등의 기회를 제공하는 동시에 인간의 삶의 위협하는 요인으로 작용할 수 있는 양면성을 가지고 있기 때문에 새로운 기술이 나타날 때마다 우리 사회에 다양한 이슈를 만들어 왔다. 최근 기술발전이 인간의 삶에 미치는 영향 요인으로 가장 큰 화두가 되는 것은 기술이 인간의 일자리를 얼마나 빼앗을 것인가<sup>1)</sup>이다. 특히 기술 발전으로 인해 노동시장과 직업세계가 빠르게 변화하면서 시장에서 요구하는 인재의 역량이 변하고 있을 뿐만 아니라 인력시장의 개방성 증가<sup>1)</sup>로 인력 이동이 증가하고 있어 일자리의 양을 넘어 일자리의 질의 제고와 인력의 역량 강화가 중요해지고 있다.

주요국들을 중심으로 미래 일자리 변화에 대한 예측을 바탕으로 인력들이 가져야 할 핵심역량을 도출하고, 이러한 역량을 강화시키기 위한 다양한 교육 및 활동 프로그램들이 개발·진행되고 있으며 미래 사회에 필요한 직무와 직업들을 적극적으로 발굴하고 있다. 또한 시장 개방화로 상품과 서비스뿐만 아니라 인력의 이동도 확대될 것을 예상하고 이에 대응하기 위해 인력 활용과 유입 촉진 방안도 고민하고 있다.

우리나라도 그동안 다양한 기관에서 기술진보가 가져올 미래 사회와 일자리의 변화를 제시해 왔다. 이들 연구들은 보면 향후 노동시장이 빠르게 유연화될 것이며, 창조서비스 부문, 기계가 대체하기 어렵거나 인간과 기계의 융합이 이루어지는 부문에서 개별화된 전문인력 수요가 빠르게 증가될 것으로 전망하고 있다. 또한 기술과

1) 계약기반의 서비스 공급자 또는 독립적 전문가들의 인력이동과 함께 숙련도가 크지 않은 준전문가의 이동도 확대되고 있어 인력의 보유 및 관리의 중요성이 확대되고 있다(WTO, 2016). 이에 따라 인력의 충성도 향상과 장기간 고용이 국가 인력자본 축적의 중요한 이슈 중 하나가 되고 있다(Oxford Economics, 2012).



사회 변화에 빠르게 적응하고 대처하는 유연성과 문제해결 능력, 기술적응성을 높이고 이를 효과적으로 활용할 수 있는 능력 등을 강조하고 있다.

이러한 노동환경과 역량 요소가 가장 빠르게 적용되고 있는 영역이 콘텐츠 산업과 직무들이다. 콘텐츠 생산과 서비스 과정을 보면, 가치사슬 전반에 새로운 기술을 활용하거나 사회 트렌드를 반영해 소비자들에게 새로운 경험과 가치를 제공하고 있는 것을 확인할 수 있다. 현장에서는 융복합 환경에 효과적으로 대응하고 새로운 가치를 창출할 수 있는 역량을 가진 인력들을 요구하고 있으며, 기업과 국가들은 이러한 인력들의 확보하기 위해 다양한 기회를 제공하고 있다. 이미 해외 주요 교육기관들은 콘텐츠 비즈니스 전문가를 육성하거나 현업 종사자를 교수요원으로 초빙하여 다양한 전공배경의 학생끼리의 실습과 멘토링 프로그램을 운영하는 등 융합 환경에 최적화된 교육과정을 운영하고 있다. 또한 주요국들은 개인의 창의성 발전을 촉진시키고 융복합 역량을 강화할 수 있도록 정책 지원을 확대하고 있다. 팀 또는 프로젝트 단위 지원이나 현장 교육프로그램을 강화하는 등 인력들이 창작역량 뿐만 아니라 자원을 개발·관리 역량, 다양한 주체와의 협력 역량, 새로운 사업 기회를 창출하는 역량 등을 강화할 수 있는 기회를 제공하고 있다.

그러나 미래에 요구되는 인력들의 역량이나 직무 등을 제시된다고 해도 이를 위한 교육과정이나 인재양성 체계를 단기간에 갖추는 것은 제한된다. 특히 기존에 구축되어 있는 전통적 학제 기반 교육프로그램을 변화시키는 것은 어려울 뿐만 아니라 사회적 비용을 양산할 수 있다. 단기간에 인력양성 체계의 변화를 유도하기 어려운 상황에서 교육시장에서 배출한 인력의 역량과 노동시장에서 요구되는 역량과의 간극을 최소화하기 위해서는 공공부문의 역할이 필요하다. 다만 공공부문에서 사용할 수 있는 자원이 제한되어 있기 때문에 정책의 성과를 달성하기 위해서는 필요 역량을 도출하고, 이러한 역량들을 강화시킬 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요하다. 특히 새로운 기술에 빠르게 적응하고, 장르간·기술간·산업간 융복합화가 이루어지고 있는 환경에 대응할 수 있는 역량을 효과적으로 강화시키기 위해서는 교육프로그램 개발을 넘어 다양한 인력양성 정책들을 연계하고 체계화 하는 것이 매우 중요하다. 이에 그동안 논의되었던 콘텐츠 분야 교육 및 노동시장 이슈, 연구 결과물, 정책 성과, 미래 예측 등을 종합 분석하여 실효성 있는 콘텐츠 인력양성 정책 방안을 제시하는 연구가 요구된다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 콘텐츠 전문인력이 가져야할 역량을 진단하고, 이러한 역량을 강화시키기 위한 효과적인 정책방안을 제시하는데 있다. 구체적인 연구 목적은 다음과 같이 5가지로 구분된다.

첫째, 미래 기술·사회 환경 변화에 대응한 콘텐츠 인력의 역량을 제시함으로써 인력양성 정책 방향에 대한 정보를 제공하고 인력양성 정책 대상 및 범위를 설정한다.

둘째, 다양한 주체들이 제공한 정보를 바탕으로 역량을 비교·분석함으로써 인재양성 정책에 대한 시사점을 제공한다.

셋째, 콘텐츠 인력 시장 현황 및 양성 형태 분석을 통해 콘텐츠 인력 양성에 대한 정책적 시사점 도출한다. 콘텐츠 인력 시장 현황은 콘텐츠 기업의 인력 수요 및 활용 현황을 통해, 콘텐츠 인력 양성 형태는 콘텐츠 인력의 교육훈련 참여 제약요인과 교육훈련 수요형태 분석을 통해 확인한다.

넷째, 콘텐츠산업 경쟁력 강화를 위해 노력하고 있는 주요국들의 정책 목표와 세부 계획을 분석하여 콘텐츠 인력양성 정책에 대한 시사점을 도출한다.

끝으로, 콘텐츠 인력 시장 진단 및 주요국 사례를 통해 도출한 시사점을 기반으로 콘텐츠 인력의 역량 강화를 위한 정책 방향과 세부 과제를 제시한다.

## 1. 연구 범위

## 가. 시간적 범위

본 연구의 시간적 범위는 크게 2가지로 구분할 수 있다. 본 연구의 목적이 기술과 사회 발전에 대응한 콘텐츠 인력이 가져야하는 역량과 이를 강화시키기 위한 방안을 제시하는 것이기 때문에 인재상과 정책방안은 미래를 지향한다.

다만 콘텐츠 인력시장 현황 분석은 전반적인 추이를 파악하기 때문에 자료가 가용한 범위인 2011~2017년 상반기까지의 자료를 활용한다. 또한 본 연구에서 사용한 국내 자료는 최근 현황을 담아내기 위해 2017년 기준으로 조사된 자료를 활용한다. 끝으로 주요국의 인력양성 사례 조사는 각국의 콘텐츠산업 발전 및 인력양성을 위해 세운 중장기 계획을 중심으로 진행하기 때문에 계획 수립 시기에 따라 시간적 범위가 상이하게 나타난다.

## 나. 공간적 범위

콘텐츠 인력의 핵심 역량을 도출하기 위해 다양한 분야와 산업의 사례를 광범위하게 살펴보고 미래 기술 및 사회변화와 연계되어 있거나 콘텐츠 분야와 관련성이 높은 국내외 사례만 선별하여 기술한다.

새로운 역할과 직무가 나타나면서 이를 빠르게 습득하고 적응하는 역량이 중요해지는 등 콘텐츠 인력에게 요구되는 역량이 다양화 되고 있다. 이에 따라 콘텐츠 인력의 개념뿐만 아니라 인력양성 정책의 범위도 확장되고 있다. 다만 자원의 제약과 정책성과 극대화를 고려해 정책 지원을 통해 효과성을 창출할 수 있는 영역에 있는 인력들로 논의 대상을 한정한다. 즉 콘텐츠 인력양성 정책 논의는 직무 탐색이나 초기학습자 보다는 해당 분야 전공자 및 경력자, 또는 콘텐츠와 연관성이 높은 숙련 인력들에 집중한다.

## 다. 대상의 범위

## 1) 콘텐츠의 범위

「콘텐츠산업진흥법」에 명시되어 있는 콘텐츠는 부호·문자·도형·색채·음성·음향·이미지 및 영상 등(이들의 복합체를 포함한다)의 자료 또는 정보를 말한다(제2조 정의). 이러한 포괄적 개념은 정책 방향을 도출하는 것뿐만 아니라 현황 파악에 필요한 자료 수집 자체도 어려울 수 있다. 또한 연구 주제 및 각국의 정책 범위에 따라 산업 및 직무에 포함된 영역이 다르게 설정되어 있다. 이에 여기서는 콘텐츠 확장 가능성을 고려할 수 있는 핵심 콘텐츠 분야만을 중점적으로 다루고자 한다. 즉 콘텐츠는 문화적 요소가 가미된 콘텐츠로 「문화산업진흥 기본법」에 명시되어 있는 게임, 만화, 애니메이션, 캐릭터, 방송, 영화, 음악, 공연(뮤지컬) 등이다. 또한 새로운 기술을 활용하거나 분야와 융합되어 나타나는 콘텐츠는 기존 분류된 콘텐츠 장르와의 관련성에 의해 판단한다.

## 2) 콘텐츠 인력의 범위

콘텐츠 인력은 콘텐츠 관련 산업과 직업에 따라 다르게 나타난다. 실제 콘텐츠 산업에 종사하는 인력은 콘텐츠를 창작하는 인력뿐 아니라 콘텐츠가 확산되고 기업이 유지될 수 있도록 지원하는 인력도 존재한다. 콘텐츠 기업에 고용된 인력들을 예로 들면 콘텐츠를 직접 생산하는 기획·제작 인력과 콘텐츠 유통 및 경영 활동을 지원하는 인력이 포함되어 있고, 이들은 서로 다른 전공과 경력, 역량을 갖추고 있다. 또한 콘텐츠 관련 역량과 경험을 지닌 인력들은 콘텐츠산업뿐만 아니라 타 산업에서도 종사하고 있다. 이에 콘텐츠 인력 분석에는 콘텐츠 산업에 종사하는 기획·제작 인력뿐만 아니라 지원인력(유통, 마케팅, 경영지원 인력)과 다른 분야에서 활동하는 콘텐츠 기획·제작 인력들도 모두 포함한다. 국가통계자료에서 콘텐츠산업에 종사하거나 콘텐츠직업을 가진 인력들을 각각 한국표준산업분류와 한국고용직업분류를 기준으로 추출하였으며, 기타 조사자료는 해당 분야의 특성에 맞는 장르와 직무를 기준으로 추출했기 때문에 기존 연구들에서 다른 콘텐츠 인력의 범위 보다 크게 나타날 수 있다.

## 2. 연구 체계

### 가. 연구 흐름

본 연구는 크게 6개 장으로 구분된다. 2장에서는 콘텐츠 인력의 역량을 도출하고 콘텐츠 인재상을 설정한다. 우선 미래 변화 동인을 분석하여 콘텐츠 인력이 대면할 미래 환경 변화를 분석하고 이를 바탕으로 도출된 다양한 국내의 역량 연구 결과를 이용하여 콘텐츠인력의 역량과 미래 인재상을 제시한다. 3장에서는 다양한 주체들이 제공한 정보를 바탕으로 역량을 비교분석함으로써 인력 양성 정책에 대한 시사점을 도출한다. 4장에서는 직종별사업체노동력 조사 자료를 이용하여 콘텐츠 인력 시장 현황을 분석하고 다양한 주체들이 제공한 정보를 바탕으로 교육훈련 참여 제약요인과 수요 형태를 분석함으로써 인력 양성 정책에 대한 시사점을 도출한다. 5장에서는 주요국의 인력 양성 정책 사례는 정책 목표, 핵심 전략 및 추진 체계, 주요 정책들을 정리·분석함으로써 콘텐츠 인력 양성 정책에 대한 구체적인 방안을 설계한다. 끝으로 6장에서는 앞에서 제시된 다양한 시사점을 바탕으로 콘텐츠 인력 양성 정책 방향을 설정하고 세부 과제를 도출한다.

### 나. 연구 방법

본 연구는 콘텐츠 인력 양성 현황을 진단하고 개선 방안을 찾는 내용뿐만 아니라 미래 환경에 대응할 수 있는 콘텐츠 인력의 역량을 도출하는 광범위한 연구이기 때문에 다양한 연구 방법론이 적용되어야 한다. 콘텐츠 인력 역량 및 인재상 설정은 문헌연구와 전문가 조사를 통해, 주요국의 인력 양성 정책을 파악하는 것을 사례 연구 방법론을 적용하여 정책 추진 체계 및 전략들을 중심으로 핵심 내용을 도출하고 정리하였다. 콘텐츠 교육훈련 참여 제약요인과 수요 형태는 대상, 산업, 직무 특성별로, 콘텐츠 인력 시장 현황은 국가통계자료를 산업-직업 분석법에 의해 관련 인력들을 구분하여 분석하고 시사점을 도출하였다. 사례 연구 및 정량 분석 결과는 기존 연구 결과와 비교 검토하고 전문가 자문을 통해 구체화하였다. 끝으로 정책 방안은 정규교육기관, 중앙 및 지방 교육훈련 기관, 콘텐츠기업, 전공자 및 현장인력들의 다양한 의견을 통해 발굴하고 구체화하였다.

연구 흐름	연구 구성	연구 방법
<div> <div>목표 및 범위 설정</div> <div> <div>연구 목표 설정</div> <div>콘텐츠 인력양성 계획 수립</div> </div> <div> <div>연구 범위 설정</div> <div>콘텐츠산업, 직업 잠재, 예비, 경력</div> </div> </div>	1장 서론	<div>회의 및 발표회</div> <div>                     - 연구진 회의                      - 착수연선회                 </div> <div>외부의견 수렴</div>
<div> <div>역량과 인재상 설정</div> <div> <div>미래 변화 동인</div> <div>콘텐츠 인력의 미래 (노동)환경 변화분석</div> </div> <div> <div>역량 분석</div> <div>핵심역량 논의 콘텐츠 인재상 설정</div> </div> </div>	2장 콘텐츠 인력의 역량과 인재상	<div>문헌 및 자료조사</div> <div>세부 역량 도출</div> <div>                     - 역량 중요도 연계성 조사                 </div>
<div> <div>조사설계</div> <div> <div>콘텐츠 인력 역량 평가</div> <div>콘텐츠 인력 역량 변화 분석</div> </div> </div>	3장 콘텐츠 인력 역량의 평가와 변화	<div>자문회의</div> <div>                     - 자료 수집                      - 전문가 인터뷰                 </div>
<div> <div>분석틀 설정</div> <div> <div>콘텐츠 인력시장 현황(직종별사업체노동력조사)</div> <div>참여 제약요인(콘텐츠 인력)</div> <div>수요 형태(교육기관, 콘텐츠 인력, 기업)</div> </div> </div>	4장 콘텐츠 인력 시장 현황 및 양성 형태	<div>조사설계</div> <div>                     - 조사항목                      - 조사대상                 </div> <div>자료분석</div> <div>                     - 분석요인 설정                      - 결과 도출                 </div>
<div> <div>분석틀 설정</div> <div> <div>정책 목표</div> <div>핵심전략 및 조직</div> <div>주요 정책</div> </div> </div>	5장 주요국 콘텐츠 인력 양성 정책 사례	<div>사례 조사</div> <div>                     - 주요국 설정                      - 조사 및 정리                 </div> <div>시사점 도출</div> <div>                     - 정책 전략                      - 세부 정책 유형                 </div>
<div> <div>정책적 시사점 도출</div> <div> <div>정책 프레임 구축을 통한 정책 방향 설정</div> <div>세부 정책 과제 도출</div> </div> </div>	6장 콘텐츠 인력 양성 방향과 과제	<div>연구 결과 정리</div> <div>                     - 정량 분석                      - 정성 분석                 </div> <div>내외부 전문가 회의</div>

[그림 1-1] 연구체계도

문화콘텐츠 전문인력 양성 기본계획 연구 ▶▶▶

02

## ■ ■ ■ 제 2 장

# 콘텐츠 인력의 역량과 인재상

제 1 절\_ 역량 및 인재상 변화 동인

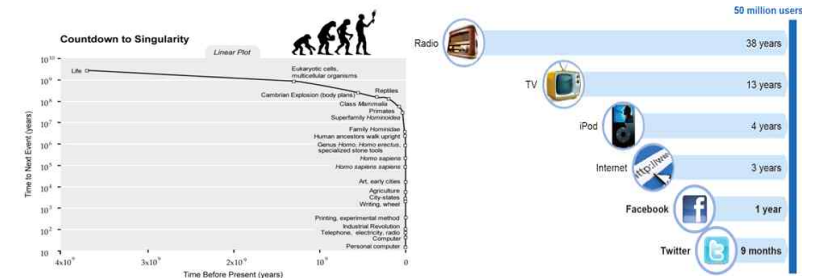
제 2 절\_ 콘텐츠 인력의 역량

제 3 절\_ 콘텐츠 인력의 인재상(像)

## 제 1 절 역량 및 인재상 변화 동인

### 1. 기술 및 사회 환경의 변화

우리는 오늘날 빠른 기술·사회 환경 변화를 경험하고 있다. 발명가 커즈와일(Kurzweil)은 수확체증의 법칙에 따라 기술은 발전할수록 그 발전에 가속도가 붙는다고 주장하였다. 즉 인간이 만드는 기술의 변화속도가 계속 가속화하고 있으며 그 힘도 기하급수적으로 커지고 있다. 또한 사람들이 기술의 변화를 받아들이는 속도도 빨라지는데 사용자가 5,000만명에 도달하는데 까지 걸린 기간을 보면, 라디오는 약 38년, TV는 약 13년 걸렸으나, 아이팟은 4년, 인터넷은 3년, 페이스북은 1년, 트위터는 9개월로 줄었다(McKinsey Global Institute, 2012). 현재와 같은 기술변화 속도라면, 21세기가 끝날 무렵 우리는 대략 2만년 동안의 진보를 목격하거나 20세기에 우리가 이룬 것 보다 대략 1,000배나 더 큰 진보를 볼 수 있을 것으로 전망되고 있다(Kurzweil, 2005).



자료: <http://www.singularity.com/>

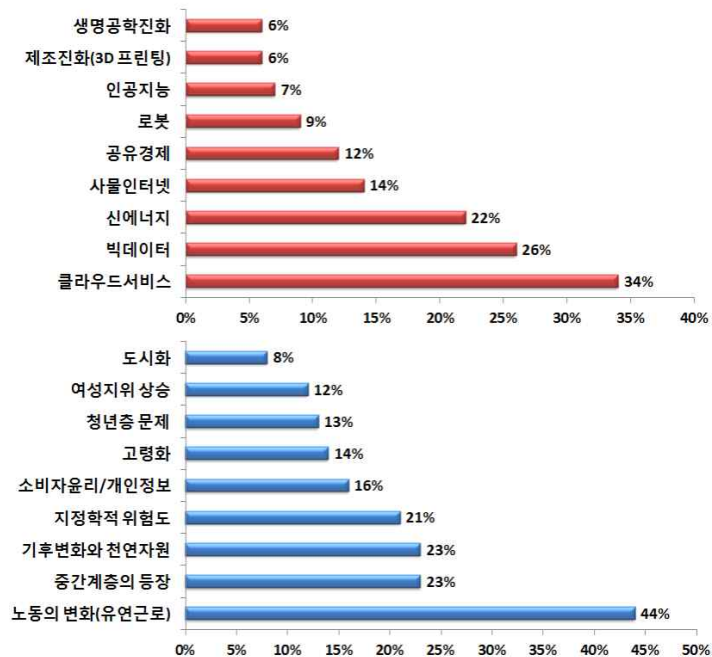
자료: McKinsey Global Institute(2012)

[그림 2-1] 기술의 변화 및 확산 속도

최근 인공 지능 및 기계 학습, 로봇 공학, 나노 기술, 생명공학 등 혁명적인 기술 발전이 목격되고 있다. 이러한 기술 발전은 사회 전체의 효율성을 제고시키면서 사회문제를 해결하는 데 도움이 될 것이나 이로 인해 새로운 문제가 나타 수도 있다.

즉 기술 발전 뿐만 아니라 사회 경제적, 지정학적 및 인구통계학적 변화가 광범위하게 이루어지며 사회 전반이 급격하게 변동될 것이다.

많은 연구들에서 현재 예측하는 다양한 변화는 향후 5년 이내에 발생할 것이며 이러한 변화에 대한 개인과 사회 적응과 대처의 필요성을 강조하고 있다. 최근 WEF(2016)는 조사를 통해 미래 기술 및 사회변화 요인을 [그림 2-2]와 같이 도출하였다. 기술 변화 요인으로는 클라우드 서비스(34%), 빅데이터(26%), 사물인터넷(14%), 사회경제적 변화 요인으로는 노동의 변화(44%)와 중간계층의 등장(23%) 등이 주요하게 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다.



자료 : WEF(2016), The Future of Jobs

[그림 2-2] 미래 기술 및 사회경제적 변화 요인

## 2. 노동 환경의 변화

기술 발전은 생산성을 빠르게 향상시켜 왔고, 사람들이 직접 해야 했던 많은 일들을 기계 장치들이 대체해 왔다. 이에 따라 노동시장과 직업세계가 변화가 나타나게 되고 교육, 생활, 문화 등 사람들의 삶 전반에 영향을 주게 된다. Rifkin(1995)은 글로벌화와 생산 자동화로 인해 노동자 없는 경제로 향하는 노동의 종말(the end of work)을 제기한 바 있는데, 이러한 우려가 현실로 나타날 정도의 기술혁신이 진행 중이다. 특히 실제 현장에서 자동화가 인간의 노동력이 대체되는 현상들이 다양한 분야에서 목격되고<sup>2)</sup>, 이러한 흐름이 수치화·공식화<sup>3)</sup> 되어 지면서 인간의 일자리 위협뿐만 아니라 노동 환경 변화가 논의되고 있다<sup>4)</sup>.

기술발전으로 기업 간의 물리적 경계가 약화되고 생산자와 소비자의 엄격한 구분이 사라지는 등 전통적인 노동환경에 큰 변화가 진행 중이다. 조직 구조가 유연해지고, 고객과 협업이 늘어 생산자와 소비자의 구분이 모호해지며, 디지털 기술의 발달로 장소에 구애받지 않고 업무수행이 가능해지면서 일과 개인시간의 경계가 희미해지고 있다(Picot & Neuberger, 2013). 미래 노동 환경은 첫째, 기술의 발전으로 언제 어디서나 일할 수 있는 환경이 일반화되면서 일하는 방식(유연근무제 확대 등)이나 조직문화가 변화될 것이다. 둘째, 직무가 전문화되고 새로운 직업들이 나타나면서 개별화된 전문인력 수요가 확대되는 한편 인적자원의 관리 및 활용이 효율화될 것이다. 끝으로 노동의 숙련도의 변화에 따라 일자리와 임금의 양극화가 심화될 것

2) 최근 스마트 자동화 기술혁신이 발전하면서 그동안 연구자들 사이에서 로봇이나 인공지능에 의해 대체되기 어렵다고 알려진 영역에서도 변화가 나타나고 있다. IBM사의 슈퍼컴퓨터인 왓슨(Watson)은 이미 일부 분야에서는 전문의의 전문성을 추월하고 있다. 법률분야에서도 핵심어와 알고리즘에 기초해 판례 검색을 지원하는 프로그램을 활용하면서 법률보조사무원과 계약 및 특허사무원 업무가 대체되고 있으며, 자산운영 분야에서도 로보 어드바이저(Robo Advisor)를 활용해 낮은 수수료율을 기반으로 고객의 자산을 효과적으로 운영하고 있다.

3) 최근 다양한 기관에서 기술혁신으로 인해 사라질 일자리를 예측했다. Frey and Osborne(2013)은 컴퓨터화에 따른 노동시장에 대한 영향을 전망한 결과, 미국전체일자리의47%가 컴퓨터로 대체될 위험이있다고 주장했다. WEF(2016)에서는 기술 진보에 따라 2020년까지 710만 개의 일자리가 사라지는 대신, 새로운 일자리 200만 개가 생겨서 결국은 510만 개 일자리 감소를 가져올 것이며, 현재 7세 어린이들 중 68%는 지금은 존재하지 않는 새로운 일을 하게 될 것이라고 예측하였다; OECD(2016)는 21개국을 대상으로 한 분석에서 약 9%의 일자리가 자동화로 대체될 것으로 예상하였으며, McKinsey Global Institute(2017)은 현재의 기술로 직무의 50%는 자동화 할 수 있으며, 적어도 30% 이상 자동화 할 수 직무가 60% 정도 존재한다고 제시하였다.

4) 독일에서는 4차산업혁명이 가져 올 노동환경을 Arbeit 4.0으로 명명하고 Arbeit 4.0의 노동환경의 변화를 3가지 측면에서 제시하였다(권준화, 2016).



이다.

## 가. 노동의 스마트화·유연화

새로운 기술들이 업무 과정에 빠르게 도입되면서 언제 어디서나 일할 수 있는 스마트한 업무 환경이 조성될 것이다. 이미 컴퓨터와 태블릿 PC, 스마트폰 등 다양한 기기들을 하나의 인터페이스로 통합해 사용자에게 끊임 없는 업무 수행이 가능한 환경을 제공되고 있다(Jaeger, 2015). 이러한 업무환경은 산업화시대의 획일적이고 경직된 일하는 장소, 시간, 방법을 다양화, 유연화하여 생산성과 창의력을 극대화하

<표 2-1> Arbeit 4.0에 대한 22개 가정들

측면	가정
전통적 조직의 와해	① 경직된 조직 구조가 유연해지고, 기업간 물리적 경계가 사라짐 ② 전통적인 위계질서 대신에 peer to peer 방식을 중시 ③ 수요에 따라 채용이 이루어짐(hiring on demand) ④ 기업은 IT 시스템에 의한 표준화로 동질적으로 변화됨 ⑤ 고객과의 Co-Creation 증가로 기업은 개방적인 조직으로 변함 ⑥ 디지털 업무에 있어서 생산자와 고객간 경계가 사라짐
디지털 네트워크 경제에서의 노동	⑦ 사람들의 역할이 실행에서 기계들의 감독으로 이동 ⑧ 사람과 기계간의 상호작용으로 다양한 업무방식들(기계에 위임, 기계와 협업, 기계통제 등)이 창출됨 ⑨ 클라우드 워커(Cloud Worker) <sup>1)</sup> 등이 수행하는 업무가 디지털화됨 ⑩ 빅데이터의 데이터를 결합하고 통합하는 능력이 가장 중요해짐 ⑪ 디지털 업무는 국적을 초월하여 전문인력간 프로젝트로 수행됨 ⑫ 직업과 사생활의 경계가 사라짐 ⑬ 기계가 대체할 수 없는 창의적인 인간의 영역이 중요해짐 ⑭ 고임금 국가에서는 사람들이 직접 상호작용하는 직업들이 증가 ⑮ 계약 기반의 유연한 고용관계 속에서 자기관리가 핵심능력 ⑯ 창의성 등 정신적인 성과가 생산성과 더 많이 접목됨 ⑰ 데이터 전문가 등 IT 영재들이 많이 등장함 ⑱ 크라우드 소싱(crowdsourcing) <sup>2)</sup> 등과 같은 새로운 노동방식이 더 많이 등장함
리더십과 조직	⑲ 유연한 고용관계 속에서 사람들의 일터는 공공장소로 확대됨 ⑳ IT 기반의 업무환경은 가상적인 놀이공간에 가까워짐 ㉑ Job Hopping과 Cherry-Picking이 중요한 인사과제가 됨 ㉒ 출근문화가 성과를 중시하는 결과문화로 발전함

주: 1) 다양한 클라우드 서비스를 활용해 시간·장소에 구애받지 않고 업무를 보는 사람

2) 생산과 서비스의 과정에 소비자 혹은 대중을 참여시켜 더 나은 제품, 서비스를 만들고 수익을 참여자와 공유하는 방법. 클릭워커(Clickworker), 클라우드크라우드(CloudCrowd) 등 제3자 중개업체가 구축한 탄력적인 플랫폼들은 근로자들을 업무와 직접 연결시키는 현물시장 역할을 수행

자료 : Schmitz, et al.(2015), Industrie 4.0 und der Arbeitsmarkt

가능하게 할 것이다(Boeckler, 2015).

디지털 기술을 활용하여 시간과 장소에 얽매이지 않고 업무를 수행할 수 있는 것은 정형화된 형태에서 벗어난 탄력적으로 일을 하는 유연근무의 확대로 이어진다. 가치창출의 원천이 생산에 있었던 산업화시대에는 근무시간이 중요했지만, 창의력과 혁신이 중시되는 오늘날에는 근무시간이 곧 성과를 의미하지는 않기 때문에 고용주들은 더 이상 인간의 근무시간이나 지시와 감독이라는 노동과정의 통제와 관리보다는 인력의 책무성, 신뢰를 바탕으로 노동과정은 자율화하고 성과 관리를 하는데 집중할 것이다(오호영, 2014).

또한 일에 있어서 조직의 역할이 변화될 것이다. 전통적으로 기업은 인력들의 조직화해 업무를 분담하고 역할을 유기적으로 연계해 조직의 목표를 달성해 왔다. 하지만 최근에는 조직 구조가 수평적인 네트워크 형태로 변화하고, 주어진 업무 과정을 수행하기 위해 조직이 아닌 개인들을 프로젝트 단위로 고용하는 일이 많아지고 있다. 앞으로, 조직은 강한 소속감을 바탕으로 업무를 수행하고 공간을 공유하는 직장의 개념에서 벗어나 전문화된 개인 단위의 경제활동을 사회·경제 생태계와 연결하는 매개체로서 역할이 더욱 강화될 것이다(미래준비위원회 외, 2017). 조직의 역할 변화에 따라 기업들의 기업의 인사·조직관리 문화도 효과적으로 소통과 정보를 공유하는 방향으로 발전할 수 것이다.

## 나. 새로운 노동 수요 및 관리 방식의 등장

기술의 발전에 따라 개인이나 기업이 특정한 업무나 프로젝트를 수행할 때 다양한 형태의 휴먼 네트워크의 활용이 더욱 강화될 것으로 보인다. 그리고 휴먼 네트워크의 활용 증가는 새로운 구직·구인 시스템의 등장으로 이어질 것이다(Sarah, 2015). 이는 독립된 개인과 기업이 네트워크로 상호 연결되어 필요시마다 일감과 인재를 구하는 것이 가능해지고 있다. 새로운 구인·구직 시스템을 활용하면 기업은 원하는 인재를 효율적으로 활용할 수 있고 참여하는 인재는 자신의 전문성에 맞는 일을 필요에 따라 수행할 수 있게 된다. 모바일 산업의 발달로 온라인에서 필요한 일자리를 그때마다 주문해서 고용하는 온디맨드(On-Demand) 경제가 빠르게 확산하면서, 임시직을 섭외해 일을 맡기는 깃 이코노미(Gig Economy)<sup>5)</sup>가 새로운 고용 트렌드로

5) 깃 이코노미는 필요에 따라 기업들이 인력을 충원하고 대가를 지불하는 경제로, 깃 이코노미의 인력들은 근무시간을



자리 잡고 있다 (Méda, 2016). ‘업워크(Upwork)’, ‘프리랜서(Freelancer)’, ‘피플퍼아워(People per Hour)’처럼 광고 문안 작성, IT, 디자인과 같은 숙련된 작업이 가능한 노동자를 연결해 주는 플랫폼도 상당수 존재한다. 각 이코노미의 확산은 특정 기술이나 능력에 대한 수급불균형을 완화해 새로운 일자리를 창출<sup>6)</sup>하거나, 근로시간 유연성 확대로 비경제활동인구의 노동시장 재진입 기회를 부여 하는 등 고용시장에 긍정적 효과를 가진다(노동관, 2017). 반면 각 이코노미의 확산으로 비정규직, 임시직이 크게 늘어 고용의 질과 안정성이 저해되거나 임금이 극도로 억제되는 등 고용주의 이익증대 수단으로 부정적으로 악용될 개연성이 공존하기 때문에 이에 따른 제도적 보완책을 고민해야 할 것이다.

이러한 노동 수요 방식의 변화로 인해 창의력과 혁신 역량을 갖춘 뛰어난 인재를 영입하거나 활용하는데 더 많은 노력이 필요해 질 것이다. 뛰어난 인재를 알아보고 먼저 영입하기 위해 빅데이터 기반 분석을 활용한 채용 및 인사관리가 도입되고 있으며 이러한 경향은 더욱 확대될 것이다(한국정보화진흥원, 2015). 정보 분석과 빅데이터를 인사관리에 활용하여 효율적인 직원 채용과 운영 방안이 모색함은 물론 기업에 필요한 인재를 미리 예측하고 발굴·육성하는 형태의 인적자원 관리 체제로의 변화가 나타날 것이다. 기업들은 인력 관리와 관련된 중요한 의사결정을 위해 데이터를 추적하고 분석함으로써 기업이 추구하는 목적과 가치에 맞는 직원을 찾고, 해당 직원이 능력에 맞는 일을 할 수 있도록 지원하는 인적자원 관리 도구를 개발하고 운영하고 있는 것이다(미래준비위원회 외, 2017). 특히 기업들은 효과적으로 외부 인적자원의 활용하기 위해 휴먼 네트워크 체계 구축이 기업의 지속성장 가능성을 높이는데 핵심적인 요소가 될 것이다.

## 다. 노동의 숙련도 변화

사회가 발전해 갈수록 구성원의 삶의 질 향상에 대한 수요는 높아지게 된다. 삶의 질이 중요해지는 사회에서는 구성원들이 필요로 하는 수요는 점차 다양해지고 질적으로도 높은 수준을 유지하게 될 것이다. 이에 따라 관련 상품과 서비스를 개발하고

소비자에게 전달하는 과정이 보다 전문화되고 세분화되면서, 그 과정 속에서 자연스럽게 존재하는 직업이 분화되고 직무의 전문성이 높아질 것이다.

특히 필요에 따라 원하는 일감과 인재를 연결되는 휴먼 네트워크가 발전함에 따라, 근로자들의 경력 축적 방식은 기존보다 다양한 기업과 프로젝트를 거치는 방식으로 변해갈 전망이다. 이러한 변화에 따라 프로젝트에 따라 이동하는 전문성을 가진 개인이 기업에 소속되지 않고 프로젝트 기반으로 일을 하는 형태인 ‘1인 기업’, 즉 ‘자가 고용(self-employment)’이 증가할 전망이다. 미래의 인재들은 경력 기간 동안 여러 기업과 프로젝트에서 활용 가능한 지식과 기술을 갖추고 기업과 국가의 경계를 넘나드는 경력을 쌓을 것이며, 이때의 경력개발은 조직 주도가 아니라 개인 주도로 이루어질 것이다(미래준비위원회 외, 2017).

그러나 직업의 분화와 직무의 전문화, 개인의 맞춤형 경력개발·관리 체계는 인력들간의 역량 차이를 증대시키면서 노동시장 양극화를 심화시킬 가능성이 존재한다(Carl, 2015). 기술이 진보됨에 따라, 고숙련과 저숙련 노동자의 고용률은 큰 변화가 없지만, 단순 반복적이고 자동화되기 쉬운 중숙련 일자리는 감소되게 된다는 것이다<sup>7)</sup>. 고숙련 노동자로의 이동이 쉽지 않은 중숙련 노동자들이 저숙련 노동자로 대거 이동하면서 노동 초과 공급이 발생하고, 그로 인해 임금 감소로 연결된다. 고숙련 노동자로 이동이 쉽지 않은 중숙련 노동자들이 저숙련 노동자로 대거 이동하면서 저숙련 노동의 초과 공급이 나타나는 반면, 고숙련 노동자는 이로 인해 급격한 임금 인상 상황에 놓이게 된다는 것이다.

이러한 일자리의 양극화는 소득 불평등 확대로 연결될 위험이 있다(OECD, 2016). 직업의 양극화로 인해 중숙련 노동자의 수요가 감소하면서, 소득분배 구조에서 50% 이하에 속하는 저숙련 노동자와의 경쟁이 심화됐기 때문이다. 중숙련 노동자가 저숙련 노동자의 소득을 취하는 경우, 저숙련 노동자는 일자리를 잃을 수밖에 없다. 반면, 소득분배 구조에서 상위에 속하는 고숙련 노동자들은 수요 증가로 오히려 기존보다 더 높은 소득을 받게 될 가능성이 높아진다. 이러한 현상은 저소득층의 경제적 어려움을 악화시킬 뿐만 아니라, 이로 인해 소득 불평등이 심화될 수 있다.

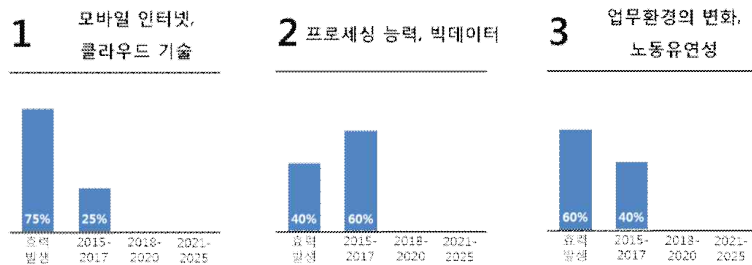
스스로 선택하고, 복수의 고용주 아래 있지만, 유동적으로 일자리를 바꿀 수 있는 사람이라 할 수 있다.

6) 맥킨지는 2025년까지 각 이코노미가 창출하는 부가가치가 전세계 GDP의 2%에 해당 하는 2조 7,000억달러에 달하고 5억 4천만명 정도가 혜택을 입을 것으로 전망하고 있다.

7) 실제로 업무의 특성이 비반복적이어서 기계에 의한 고용대체가 거의 불가능한 고숙련 및 저숙련 직종의 경우, 그 고용 비중이 점차 증가하는 현상이 서구 선진국에서 공통적으로 나타나고 있다(Autor et al., 2003; Acemoglu & Autor, 2010; Autor & Dorn, 2013).

### 3. 콘텐츠 노동시장의 변화

WEF(2016)는 미디어·엔터테인먼트·정보 분야에서 비즈니스 모델 변화를 주도하는 주요 동인으로 크게 모바일 인터넷, 클라우드 기술(57%), 프로세싱 능력, 빅데이터(36%), 업무환경의 변화 및 노동유연성(36%)으로 제시하였다. 세 가지 주요 동인이 인력의 역량에 영향을 미치는데 걸리는 시간은 매우 짧은 것으로 예상되는데 먼저, 모바일 인터넷, 클라우드 기술의 경우 이미 75%의 영향을 주고 있으며 2015~2017년 내에 나머지 25%의 영향을 미치는 것으로 제시된다. 다음으로 프로세싱 능력, 빅데이터의 경우 이미 40%의 영향을 주고 있으며 2015~2017년 내에 나머지 60%의 영향을 미치는 것으로 예상된다. 마지막으로 업무환경의 변화와 노동유연성은 이미 60%의 영향을 주고 있으며 2015~2017년 내에 나머지 40%의 영향을 미치는 것으로 예상된다.



자료: WEF(2016), The Future of Job Report

[그림 2-3] 세 가지 핵심 동인이 콘텐츠 노동시장에 영향을 주는 예상 시간

미디어·엔터테인먼트·정보 분야의 고용은 증가될 것이고 인력의 역량 안정성(73%)도 높은 편이나 인력의 고용은 어려울 것으로 전망되고 있다. 세부 직무별로 보면 기획·창작 직군의 고용 변화는 안정(-0.59%), 역량 안정성은 66%로, 기술 직군의 고용 변화는 대폭 성장(6.94%), 역량 안정성은 88%로 나타나며, 인력의 고용은 어려울 것으로 전망되고 있다. 다음으로 판매 및 관련 직군의 고용 변화는 성장

(2.69%), 역량 안정성은 86%로, 관리·운영 직군의 고용 변화는 성장(1.67%), 역량 안정성은 67%로 나타나며, 향후 고용 용이성은 보통으로 예상되고 있다. 콘텐츠 관련 일자리의 질에 대해서는 향후 보수 수준과 일-삶의 균형은 개선될 것으로 고용 안정성은 낮아질 것으로 전망하였다.

<표 2-2> 직무별 콘텐츠 노동시장 진단 및 전망

직업군	고용, 2015-2020	역량 안정성	고용 용이성, 현재	고용 용이성, 2020
산업 평균	증가	73%	어려움	어려움
기획·창작 직군	-0.59%(안정)	66%	매우 어려움	어려움
기술 직군(분석응용소프트웨어)	6.94%(대폭 증가)	88%	어려움	어려움
판매 및 관련 직군	2.69%(증가)	86%	보통	보통
관리·운영 직군	1.67%(증가)	67%	어려움	보통

자료 WEF(2016), The Future of Jobs

국내 콘텐츠 노동시장에 대한 예측도 글로벌 전망과 유사한 경향성을 보인다. 한국고용정보원(2016)에 따르면, 2015~2025년까지 취업자가 204.3만명 증가할 것으로 전망하고 있는데 콘텐츠산업의 취업자 증가율을 보면 1.6%로, 전산업(0.8%), 제조업(0.5%)에 비해 크게 높은 것으로 전망하였다. 구체적으로 보면 창작 및 예술 관련 서비스업이 2.5%, 텔레비전 방송업과 서적·잡지 및 기타 출판업이 각각 2.2%, 오디오 출판 및 원판 녹음업과 광고업이 각각 1.9%로 높은 증가율을 보일 것으로 전망되고 있다. 직업군의 경우도 대부분의 높은 인력 수요를 보일 것으로 예상되고 있다. 주요 콘텐츠직업 인력 수요 증가율은 2015~2025년에 연평균 1.5% 이상 증가할 것으로 전망하였다. 특히 작가·기자 및 출판전문가(2.2%), 연구영화 및 영상전문가(2.2%) 등이 높은 증가율을 보일 것으로 보고 있다.

향후 콘텐츠 인력들의 고용 안정성 및 발전 가능성<sup>8)</sup>에 대한 조사 결과를 보면 다음과 같이 전망되고 있다. <표 2-4>에서 산업평가는 콘텐츠산업 전반을 평가하게 한 것이고, 장르평가는 응답자가 속한 콘텐츠 장르를 평가한 것으로 양(+)의 값이 나온 것은 긍정적 평가를, 음(-)의 값이 나온 것은 부정적 평가를 의미한다. 전반적

8) 콘텐츠 기업(1,006개)을 대상으로 콘텐츠 인력의 고용 안정성 및 발전 가능성을 확인하기 위해 다음 질문(우리나라 콘텐츠산업 전반과 귀사가 속한 콘텐츠 산업분야의 인력의 고용 안정성과 발전 가능성은 어떠합니까?)을 제시하였다.

으로 자신의 분야에 대해서는 긍정적인 평가를 하는 것으로 나타난데 비해 콘텐츠 산업 전반에 대해서는 부정적 평가를 보이고 있다. 먼저, 고용 안정성 측면에서 콘텐츠산업 전체에 대해서는 만화(-0.24), 애니메이션(-0.20) 분야가 가장 부정적으로 평가되는데 비해 콘텐츠솔루션(0.11)이 가장 긍정적인 평가를 받았다. 개별 장르에 대해서는 콘텐츠 솔루션(0.40), 게임(0.34), 광고(0.31) 순으로 긍정적인 평가를 받았다. 다음으로 발전 가능성 측면에서는 콘텐츠 산업 전체 평가 측면에서는 애니메이션(-0.24)이 가장 부정적으로, 콘텐츠솔루션(0.14)이 가장 긍정적인 평가를 받았다. 장르별로는 콘텐츠솔루션(0.31), 지식정보(0.20)가 긍정적인 평가를, 만화(-0.14)가 가장 부정적 평가를 받았다.

<표 2-4> 콘텐츠 인력의 고용 안정성 및 발전 가능성

	표본수	고용안정성		발전가능성	
		산업평가	장르평가	산업평가	장르평가
콘텐츠	1006	-0.05	0.23	-0.05	0.09
출판	126	-0.13	0.07	-0.10	0.02
만화	21	-0.24	0.14	-0.10	-0.14
음악	81	-0.04	0.17	-0.07	0.16
게임	56	-0.07	0.34	0.02	0.16
영화	165	0.00	0.21	-0.13	0.07
애니메이션	51	-0.20	0.20	-0.24	-0.02
방송	116	-0.09	0.16	-0.03	0.03
광고	106	-0.02	0.31	-0.04	-0.06
캐릭터	14	0.00	0.21	0.00	0.14
지식정보	167	-0.03	0.28	0.04	0.20
콘텐츠솔루션	85	0.11	0.40	0.14	0.31
공연	18	-0.11	0.17	-0.11	0.17

주: 고용안정성은 고용이 계속 유지될 가능성, 발전가능성은 승진이나 자기개발 가능성을 의미. 산업평가는 응답자가

<표 2-3> 콘텐츠 인력의 고용 안정성 및 발전 가능성 조사 문항

구분	고용 안정성					발전 가능성				
	매우 낮음	조금 낮음	보통	조금 높음	매우 높음	매우 낮음	조금 낮음	보통	조금 높음	매우 높음
우리나라 콘텐츠산업 전반	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
귀사가 속한 콘텐츠 산업분야	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

주: 고용 안정성 : 고용이 계속 유지될 가능성 / 발전 가능성 : 승진이나 자기개발 가능성

콘텐츠산업 전체를 평가한 것이고, 장르평가는 해당 장르에 대해 평가한 것을 의미함. 각 점수는 5점 척도를 일정 기준으로 (매우낮음(-2)-조금낮음(-1)-보통(0)-조금높음(1)-매우높음(2)) 변환하여 환산한 값으로 높을수록 긍정적인 평가를 받은 것을 의미

자료: 한국콘텐츠진흥원(2017), 콘텐츠산업 인력수급 현황조사 원자료

다음은 콘텐츠 인력들의 산업계 요구 대비 배출 인력의 직무 역량 수준 격차와 산업계 제시 대비 배출인력의 요구임금 수준 격차<sup>9)</sup>를 확인하기 위해 각각 현재와 향후 5년의 격차 수준을 측정하였다. 각각의 격차(현재-5년후)가 음(-)의 값이면 향후에 격차가 늘어날 것이라는 부정적인 인식을, 양(+)의 값이면 격차가 줄어들 것이라는 긍정적인 인식을 나타낸다. 역량 격차를 보면 현재 캐릭터(0.29), 영화(0.22), 애니메이션(0.22)이 크게 나타났다. 향후 영화를 제외한 전 분야에서 부정적인 인식을 보이는데 특히 만화(-0.33), 음악(-0.32), 공연(-0.28) 순으로 부정적 인식이 크게 나타났다. 임금 격차를 보면 현재 만화(0.14), 게임(0.09)이 크게 나타났다. 향후 만화, 애니메이션, 출판을 제외한 전 분야에서 부정적 인식을 보이는데 캐릭터(-0.29), 콘텐츠솔루션(-0.27) 순으로 부정적 인식이 크게 나타났다.

<표 2-6> 콘텐츠 인력의 역량 및 임금 격차

	표본수	역량 격차			임금 격차		
		현재(A)	5년후(B)	격차(A-B)	현재(A)	5년후(B)	격차(A-B)
콘텐츠	1006	0.12	0.26	-0.14	0.03	0.09	-0.06
출판	126	0.14	0.29	-0.14	0.08	0.02	0.06

9) 콘텐츠 기업(1,006개)을 대상으로 콘텐츠 인력의 역량 및 임금 격차를 확인하기 위해 다음 질문(현재 귀사에 채용하시고자 하는 인력(신입)의 직무 역량은 보편적으로 산업계에서 요구하는 직무역량 수준과 비교해 보았을 때 그 차이가 얼마나 크다고 생각하십니까? 또한 임금수준은 얼마나 차이가 있습니까?)을 제시하였다.

<표 2-5> 콘텐츠 인력의 고용 안정성 및 발전 가능성 조사 문항

구분	현재					5년 후				
	매우 작음	작은 편	보통	큰 편	매우 큼	매우 작음	작은 편	보통	큰 편	매우 큼
산업계 요구 직무역량 대비 배출인력 직무역량 수준 격차	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
산업계 제시임금 대비 배출인력 요구임금 수준 격차	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

주: 고용안정성 : 고용이 계속 유지될 가능성 / 발전가능성 : 승진이나 자기개발 가능성

	표본수	역량 격차			임금 격차		
		현재(A)	5년후(B)	격차(A-B)	현재(A)	5년후(B)	격차(A-B)
만화	21	0.00	0.33	-0.33	0.14	0.00	0.14
음악	81	0.09	0.41	-0.32	0.02	0.07	-0.05
게임	56	0.11	0.27	-0.16	0.09	0.11	-0.02
영화	165	0.22	0.15	0.08	0.05	0.12	-0.07
애니메이션	51	0.22	0.37	-0.16	0.08	0.00	0.08
방송	116	0.08	0.39	-0.31	0.05	0.06	-0.01
광고	106	0.15	0.22	-0.07	0.00	0.08	-0.08
캐릭터	14	0.29	0.36	-0.07	-0.07	0.21	-0.29
지식정보	167	0.10	0.22	-0.12	0.05	0.16	-0.11
콘텐츠솔루션	85	0.04	0.21	-0.18	-0.11	0.16	-0.27
공연	18	-0.17	0.11	-0.28	-0.06	0.11	-0.17

주: 현재와 5년후 척도는 5점 척도 기준(매우작음(-2)-작음(-1)-보통(0)-큼(1)-매우큼(2))이며, 높을수록 격차가 크다는 것을 의미. 차이는 현재 값에서 5년후 값의 뺀 것을 의미하며 양의 값이면 격차 감소를 음의 값은 격차 증가를 의미

자료: 한국콘텐츠진흥원(2017), 콘텐츠산업 인력수급 현황조사 원자료

## 제 2 절 콘텐츠 인력의 역량

### 1. 역량에 대한 논의

#### 가. 역량의 개념

역량(competency)이라는 용어는 심리학에서 출발하여 다양한 분야에서 확대 적용되고 있는데(McClelland, 1973), 초기 역량은 업무 성과뿐만 아니라 성공적인 삶과 관련된 심리적 혹은 행동적 특성을 나타내는 상당히 넓은 의미로 정의되었다(조대연·김재현, 2007). 이후 역량은 개인차원에서 성과 차이를 발생시키는 지식, 기술, 능력 및 기타 특성 등이 종합된 것으로 개념화되었고(Boyatzis, 1982; Spencer & Spencer, 1993), 조직차원으로 확대 적용되면서 조직의 성공을 가져오는 조직 문화와 문화, 가치 등을 포괄하는 개념으로 발전되었다(Prahalad & Hamel, 1990).

이렇게 역량의 개념은 여전히 실무적 차원에서 사례가 축적되면서 발전되고 있으나 일반적으로 역량은 높은 성과를 내는 대상(개인, 조직)으로부터 지속적으로 관찰이 가능한 것에 기반하고 있다. Hoffmann(1999)도 역량을 내재적 속성, 성과결과의 수준 또는 질, 관찰가능한 성과로 구분하여 정의하였다. 즉 성과와 관련이 없거나, 지속적으로 관찰이 안 되거나, 관찰이 불가능하거나, 영향을 미치지 못한다면 역량이라고 볼 수 없다. 이러한 관점에서 역량은 양적 개념인 자원과 질적 개념인 자원을 효과적으로 조합하는 능력의 조합이라고 말할 수 있다. 즉 역량이란 해당 대상이 성과를 창출하기 위해 보유하고 있는 자원과 능력의 수준을 의미한다(이용관, 2017).

<표 2-7> 역량의 개념

구 분	내 용	역량의 구성
내재된 속성	과업수행에 필요한 투입되는 요소	양적 개념(자원)
성과결과의 수준 또는 질	생산성 또는 효율성을 의미하는 것으로 여기서의 수준(standard)이란 성과에 대한 최소한의 허용수준을, 질(quality)은 성과수준을 끌어올리는 의도를 의미함	질적 개념(능력)
관찰가능한 성과	결과나 과업의 완성도를 의미	관찰가능성, 효과성

자료: 이용관(2007), 국내 콘텐츠 제작역량 해외이동 현황 분석

## 나. 인력의 역량에 대한 연구

### 1) 해외 연구 사례

최근 기술진화와 사회 변동으로 인해 가장 큰 영향을 받는 영역으로 일(work)로 지적되고 있다. 다양한 요인으로 인해 노동시장과 직업세계가 빠르게 변화하면서 시장에서 요구하는 미래 인재의 역량이 변하고 있다. 이에 다양한 국가 및 기관에서 미래사회에 대응할 수 있는 핵심 역량을 제시하고 미래 인적자원 축적을 위해 노력하고 있다.

인력의 핵심역량에 대한 논의는 다양한 관점에서 이루어지고 있다. 기술변화에 대응하는 핵심역량을 제시한 WEF(2016)의 보고서를 보면 4차 산업혁명 시대에 접어들어 가면서 고급 기술이나 자격능력 이외에도, 고용주들은 직원들이 다양한 직무를 성공적으로 수행하도록 업무관련 실천역량에 대한 고민을 하고 있는 것을 확인할 수 있다. 여기서는 모든 산업분야 및 직업군에서 요구되는 35가지의 직업관련 기술 및 능력을 설정하고, 이러한 실무 능력들이 미래에 변화를 가져올 것이라 예상하고 있다.<sup>10)</sup>

<표 2-8> WEF의 기술변화에 대응한 인력의 핵심 역량

기초능력	세부능력	능력 정의
능력	인지 능력	인지 유연성, 창의력, 논리적 추론, 문제 민감도, 수학적 추론, 심상
	신체 능력	문리적 힘, 육체적 민첩성 및 정밀도
기초 기술	콘텐츠 기술	능동적 학습, 구두 표현력, 독해력, 문장 표현력, ICT 활용능력
	프로세스 기술	적극적 경청, 비판적 사고, 자기와 타인에 대한 관측
다기능적 기술	사회적 기술	타인과의 협력, 감성지능, 협상, 설득, 서비스 지향성, 교육과 훈련
	시스템 기술	판단과 결정, 시스템분석
	복잡한 문제 해결 기술	복잡한 문제 해결
	자원관리 기술	재원적 자원 관리, 물적 자원 관리, 인적자원 관리, 시간 관리
	전문 기술	장비 유지 및 수리, 장비 운영과 제어, 프로그래밍, 품질관리, 기술 및 사용자 경험 디자인, 문제 해결

자료 : World Economic Forum(2016), based on O\*NET Content Model.

10) WEF(2016)는 업무수행시 필요한 핵심역량의 비중을 제시했는데 능력에서는 육체적 능력(4%)보다 인지적 능력(15%)이 더 중요하고, 기초스킬에서는 콘텐츠 스킬(10%)보다는 프로세스 스킬(18%)의 중요성이 더 클 것으로 보았다. 다기능적 기술에서는 기술적 스킬(12%), 자원관리 스킬(13%)보다는 복잡한 문제의 해결능력(36%), 사회적 스킬(19%)의 중요성이 더 큰 것으로 나타났다.

OECD(2014)는 산업의 모든 직군에서 중요하며 직업세계에서의 전반적인 성공을 위해 필요한 모든 역량 들을 아래의 핵심역량들로 요약한다. 또한 구체적인 직무와 그 요구 사항에 따라 중요시 되는 핵심역량이 달라질 수 있다. OECD의 역량들은 인력의 핵심 역량을 15개로 구성하고 이를 3개로 종합하여 제시하고 있다.

<표 2-9> OECD의 직업관련 핵심역량

기초 역량	세부 역량	역량 특징
목표 달성 (수행 능력)	분석적 사고	확실한 관련성이 없는 상황들 간에 패턴을 인식하고, 복잡한 상황에서 핵심적이고 근본적인 문제를 식별할 수 있는 능력
	성취 지향	자신의 행위에 따른 결과에 책임을 지고, 기회를 인식하며 주어진 시간 내에 효율적으로 행동함으로써 결과를 창출
	기안 능력	정보와 메시지를 자신이 의도한 방향으로 이해시키기 위해 아이디어를 서면으로 작성하는 능력
	유연한 사고	다양한 상황, 개인 또는 그룹에 효과적으로 적응할 수 있는 능력. 문제에 대해 다른 시각, 반대의 관점에서 서로 이해하고 평가하며, 상황 변화에 따른 요구사항의 변화를 쉽게 수용할 수 있는 능력.
	자원 관리	효율적인 프로젝트 진행과 전반적인 조직성과 달성을 위해 인력, 재정 및 운영자원 문제를 이해하는 능력
관계 형성 (대인 관계)	협력과 리더십	타인과의 협력을 위해 팀의 일원 혹은 리더의 역할을 수행하는 것으로 내부뿐만 아니라, 외부의 팀, 조직과의 협력도 포함, 협력적인 업무환경과 팀을 공동의 목표로 이끌기 위해 상호의존적인 목표와 공통 규범·가치를 가짐
	고객 중심	위원회, 실무그룹, 국가 대표단과 같은 내/외부 고객의 장·단기 요구와 우려사항을 이해하고 바람직한 해결책을 제시하는 능력
	외부 민감성	문화의 다양성의 상황에서 타인을 이해하기 위해 정확하게 듣고, 타인의 생각이 암묵적이고 일부만 표현된 상황 속에서도 감정 및 관심사항을 이해하는 능력. 적대적이거나 반감을 가진 상대에 직면하거나, 스트레스를 받는 업무환경에서 감정을 통제하고 부정적 행동을 억제하는 능력
	영향력	자신의 목표를 달성하는 과정에서 도움을 될 수 있도록 정직하고, 존중하는 태도로 타인을 설득하는 능력. 또한 타인에게 영향을 주려는 의도나 욕망
	협상력	원-원의 결과를 가져올 수 있는 능력으로, 낮은 수준에서는 상대방을 단순히 이해하고 협상 중에 상대방의 방법을 이해하는 것을 의미하지만, 높은 수준에서는 부가가치를 창출하는 것까지 반영
미래 계획 (전략 수립)	조직능력	조직 내부 또는 다른 조직과의 역학관계를 이해하는 능력. 이는 실질적인 의사결정권자들이 누구인지만 아니라 그들에게 영향을 줄 수 있는 자가 누구인지와 같은 규칙과 구조를 이해하는 능력
	인재양성	전문적인 인력양성과 미래 인재에게 지식 이전을 장려하는 환경을 조성.
	조정능력	조직의 필요, 우선순위 및 목표에 자신의 행동을 맞추어 가는 능력. 자신의 선호 또는 개인적 우선순위 이전에 조직의 사명에 초점을 맞추는 것.
	전략적 네트워킹	전략적 목표를 달성하는 데에 중요한 역할을 하는 구성원들과 친밀하고 신뢰할 만한 관계 및 네트워크 구축·유지
	전략적 사고	조직의 사명과 비전을 발전시키는 능력으로 경쟁적 우위와 위협, 업계의 동향, 신기술, 시장 기회와 이해관계자들에 중점을 둠. 이는 개인과 조직을 집중시키고 중요한 자원을 어디에 투자해야할지 결정하도록 도움을 주고, 장기적인 비전과 일상 업무를 연결하는 기능을 수행

자료: OECD(2014), COMPETENCY FRAMEWORK.



UNDP(2016)은 인력의 핵심 역량들을 구축하고 그 역량을 사람들의 삶의 질을 향상시키고 업무수행과정에서 가지고 있는 잠재력을 끌어내는 것이라고 하였다. UNDP는 리더십, 혁신, 인력관리, 커뮤니케이션 및 과제 수행과 같은 5가지 핵심 분야의 요구되는 능력을 강조하면서, UNDP의 성공에 무엇이 기여했는지를 명확하게 보여준다.

<표 2-10> UNDP의 핵심역량 체계

기초 역량	역량 정의	역량 단계
리더십	효율적인 그룹을 형성하기 위해 구성원을 집중시키고 조정하는 능력으로 전통적인 관계와 조직관리에만 국한되지 않고 상호작용 및 조직 간의 관계까지 포함하는 능력.	1. 업무에 대한 책임감 형성
		2. 주도적인 자세
		3. 의사결정과정에 참여
		4. 업무에 대한 흥미유발
		5. 개인·팀에 독립된 권한 부여
		6. 조직의 지속적인 성과 달성을 위해 비전 제시 및 격려
혁신	단기성과보다는 장기적 안목에서 미래가치를 생각하는 능력으로 긍정적인 결과를 가져올 실질적인 계획을 수립하는 능력. 또한 창의적인 아이디어를 가지고 이를 실행하는 능력까지 포함.	1. 연구의 필요성과 관련규정 인지
		2. 분석 및 권장
		3. 아이디어를 적용
		4. 개별 작업단계
		5. 공동작업 및 통합단계
		6. 주제의 확장·변환 및 영감을 부여
인력관리	자신이 속한 그룹의 재능과 개발을 통해 조직역량을 고취시키는 능력.	1. 업무 진행과정에서 자기관리·타인감독
		2. 그룹교육 및 공유의 기회 모색
		3. 공동작업 장려 및 팀 성과 향상
		4. 참여를 통한 성과 유도
		5. 전문가와의 협력 및 전략적 제휴관계 수립
		6. 전문경영권 문화 양성
커뮤니케이션	다른 부서의 동료, 파트너들과 작업하는데 효과적인 능력으로, 전체가 부분들의 합보다 크다는 걸 인식함으로써 지속적인 관계를 구축하고자 함.	1. 수동적인 업무처리 방식
		2. 정보 공유 및 전문적인 지식을 갈망
		3. 타인의 요구사항을 정확히 인지하기 위해 경청
		4. 자신, 동료 및 파트너의 마음을 바꾸도록 설득
		5. 신뢰 구축 및 지속적인 파트너십 형성
		6. 조직을 대표하고 영감을 주고 영향을 끼침

기초 역량	역량 정의	역량 단계
과제 수행	사업성과의 지속적인 개선을 추구하는 능력으로, 결과를 얻는데 초점을 맞추고 규모가 커질수록 더욱 복잡해지는 능력.	1. 과정을 확실하게 모방
		2. 기존의 방식으로 작업을 완료
		3. 적응과 구현
		4. 새로운 아이디어 창출
		5. 작업의 새로운 기준·토대를 마련
		6. 새로운 일자리 창출

자료: UNDP(2016), CORE COMPETENCY FRAMEWORK.

Lubeck & Radzik(2011)은 산업의 지형이 재구성될 것으로 보고, 인력들이 노동 시장에서 변화에 효과적으로 대응하기 위해 가져야할 필요 역량을 10가지로 제시하였다.

<표 2-11> 미래 노동력을 위한 10가지 능력

기초 역량	역량 정의
감각형성 능력	표현되는 것들에 심층적인 의미를 부여하는 능력으로 기계가 일상적인 제조업 및 서비스업을 맡아감에 따라, 기계가 수행할 수 없는 기술에 대한 수요가 증가하고 있다. 이러한 것들은 문서화할 수 없는 고차원적인 사고능력으로 의사결정에 있어 통찰력을 형성하는데 도움이 된다.
사회적 지능	타인과 깊이 있게, 직접적으로 교감하는 능력으로, 오늘날 다양한 연구를 통해 '감정을 가진' 로봇을 제작하고 있지만 현실적으로 구현되는 로봇의 감정능력 지극히 제한적이다. 감정·느낌은 복잡한 것이기에 기계가 인간처럼 감정을 구현하는 것은 불가능하다.
참신하고 적응력 있는 사고	능동적인 사고로 해결책을 제시하고 기존의 통념을 넘어 응답하는 능력. 지난 30년간 미국에서는 생산 공정의 자동화와 해외유출로 인해 저숙련 노동자들의 직업 기회가 감소한 반면, 고숙련 노동자의 직업기회는 상승했는데 이들(고숙련) 직무의 공통적인 특성은 상황에 맞는 판단능력과 사고라는 점이다.
교차문화 역량	다른 문화적 환경에서 적응할 수 있는 능력으로 오늘날과 같이 전 세계적으로 활발한 교류가 있는 상황 속에서 요구되는 능력이다. 구체적으로 언어 능력 뿐만 아니라, 변화하는 환경에 적응할 수 있어야 하며, 변화를 감지하고 이에 대응할 수 있어야 한다.
전산 사고능력	방대한 양의 데이터를 추상적 개념으로 이해하고, 데이터 기반 추론능력으로 우리가 처리해야 할 데이터수가 기하급수적으로 증가함에 따라 전산 사고능력이 더욱 요구되고 있다. 초보자들에게도 쉬운 프로그래밍 언어와 기술을 통해 우리는 환경을 조작하고 상호작용을 향상시킬 수 있다.
새로운 매체에 대한 지식	새로운 미디어 형태를 사용하는 콘텐츠를 비판적으로 평가하고 개발할 수 있는 능력. 설득력 있는 의사소통을 위해 이러한 매체를 활용할 수 있는 능력. 현재 사회에서 상용되고 있는 미디어 형태들은 정적이고 평범한 것으로 여겨지게 됨으로써, 새로운 형태의 콘텐츠를 생산하는 능력이 요구될 것이다.
초학문적 이해	여러 학문분야의 개념들을 습득하고 이해하는 능력으로, 오늘날의 문제 중 대부분은 너무 복잡하

기초 역량	역량 정의
	기에 하나의 전문분야 만으로는 해결할 수 없다. 이러한 다각적인 문제들은 학과간의 교류와 소통에 의한 해결책이 필요하다. 이미 과학분야에서 분자 생물학, 생화학, 및 나노기술을 혼합한 새로운 연구분야의 등장으로 실감하고 있다.
디자인 사고방식	원하는 결과에 맞게 업무와 그 처리과정 및 환경을 개발·조정하는 능력으로, 미래의 근로자들은 다양한 업무에서 필요로 하는 사고의 유형을 습득하고 자신의 업무환경을 그에 맞게 조정함으로써 숙달해야한다.
정보·데이터의 선별적 수용	중요도에 따라 필요한 정보만을 필터링하고 다양한 기법을 사용하여 인지 기능을 극대화 하는 능력으로, 많은 양의 정보가 흘러들어오면서 인지능력의 과부하 문제가 발생하게 됐다. 미래의 조직들과 근로자들은 다량의 데이터를 중요한 것만 걸러내야 비로소 유용하게 사용할 수 있다.
가상 협업	가상의 팀에 일원으로서 생산적으로 일하고, 참여를 유도하며, 존재감을 드러내는 능력으로, 가상의 통신기술을 통해 공간적인 제약에도 불구하고 쉽게 작업하고 아이디어를 공유할 수 있다. 또한 가상 팀의 리더로서 개인들은 즉각적인 피드백과 일련의 도전을 통해 참여와 동기부여가 가능해진다.

자료: Lubeck & Radzik(2011), Future Work Skills 2020

## 2) 국내 연구 사례

국내에서도 기술 발전과 산업 구조 재편에 따라 미래 사회에 대응할 수 있는 인력들의 역량을 제시한 연구들이 나타나고 있다. 최근 한국에서는 효과적인 인적자원 축적을 위해 표준화된 국가직무능력표준을 개발하고 직무 수행에 필요한 역량과 학습모듈을 제시하고 있다. 국가직무능력표준(NCS, national competency standards)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것으로 산업현장의 직무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 능력(지식, 기술, 태도)을 국가적 차원에서 표준화한 것을 의미한다.



자료: www.ncs.go.kr/

[그림 2-4] 국가직무능력표준 개념도

국가직무능력표준은 교육훈련기관의 교육훈련과정, 직업능력개발 훈련기준 및 교재 개발 등에 활용되어 산업 수요 맞춤형 인력양성에 기여하는데 목적이 있다.

국가직무능력표준에서 제시한 능력은 한 사람의 근로자가 해당 직업 내에서 소관 업무를 성공적으로 수행하기 위하여 요구되는 실제적인 수행능력을 의미한다. 즉 작업능력(특정업무를 수행하기 위해 요구되는 능력), 작업관리 능력(다양한 다른 작업을 계획하고 조직화하는 능력), 돌발상황 대처능력(일상적인 업무가 마비되거나 예상하지 못한 일이 발생했을 때 대처하는 능력), 미래지향적 능력(해당 산업관련 기술적 및 환경적 변화를 예측하여 상황에 대처하는 능력) 등을 모두 포괄한다.

<표 2-12> 국가직무능력표준의 기초능력의 정의와 세부 능력

기초능력	능력정의	세부능력
의사소통능력	업무를 수행함에 있어 글과 말을 읽고 들음으로써 다른 사람이 뜻한 바를 파악하고, 자기가 뜻한 바를 글과 말을 통해 정확하게 쓰거나 말하는 능력	문서이해능력, 문서작성능력 청청능력, 의사표현능력 기초외국어능력
수리능력	업무를 수행함에 있어 사칙연산, 통계, 확률의 의미를 정확하게 이해하고, 이를 업무에 적용하는 능력	기초연산능력, 기초통계능력 도표분석능력, 도표작성능력
문제해결능력	업무를 수행함에 있어 문제 상황이 발생하였을 경우, 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 능력	사고력 문제처리능력
자기개발능력	업무를 추진하는데 스스로를 관리하고 개발하는 능력	자아인식능력, 자기관리능력 경력개발능력
자원관리능력	업무를 수행하는데 시간, 자본, 재료 및 시설, 인적자원 등의 자원 가운데 무엇이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 계획대로 업무 수행에 이를 할당하는 능력	시간자원관리능력 예산자원관리능력 물적자원관리능력 인적자원관리능력
대인관계능력	업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만하게 지내는 능력	팀워크능력, 리더십능력 갈등관리능력, 협상능력 고객서비스능력
정보능력	업무와 관련된 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미있는 정보를 찾아내며, 의미있는 정보를 업무수행에 적절하도록 조직하고, 조직된 정보를 관리하며, 업무 수행에 이러한 정보를 활용하고, 이러한 제 과정에 컴퓨터를 사용하는 능력	컴퓨터활용능력 정보처리능력
기술능력	업무를 수행함에 있어 도구, 장치 등을 포함하여 필요한 기술에는 어떠한 것들이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용하는 능력	기술이해능력 기술선택능력 기술적용능력
조직이해능력	업무를 원활하게 수행하기 위해 국제적인 추세를 포함하여 조직의 체제와 경영에 대해 이해하는 능력	국제 감각, 조직체제이해능력 경영이해능력, 업무이해능력
직업윤리	업무를 수행함에 있어 원만한 직업생활을 위해 필요한 태도, 매너, 올바른 직업관	근로윤리 공동체윤리

자료: www.ncs.go.kr/



지식서비스분야 인재에게 요구되는 역량은 크게 공통역량과 지식서비스분야별 전문역량으로 구분된다(강경중 외, 2009). 지식서비스분야의 공통역량은 전체 지식서비스분야의 인재에게 공통적으로 요구되는 역량으로, 기획·마케팅 역량, 영업·서비스 역량, 연구개발 역량으로 구분된다. 기획·마케팅 역량의 세부역량으로는 전략적 계획수립 및 실행, 마케팅 및 영업 지식 활용, 글로벌 관점 수립, 법규 이해, 전략적 사고로 구분되며, 영업 및 서비스 역량의 세부 역량으로는 이문화적 민감성, 고객지향, 타인존중, 외국어 구사능력, 제품 및 서비스에 대한 지식으로 구분된다. 또한 연구 및 개발 역량은 기술 활용, 법규 이해, 윤리적 태도로 구분되며, 각 세부 역량에서 요구되는 주요 특징은 다음과 같다.

<표 2-13> 지식서비스 분야 인재에게 요구되는 공통 역량

역량	세부 역량	역량 특징
기획·마케팅 역량	전략적 계획 수립 및 실행	업무실행으로 인한 기회요인과 장애요인을 명확히 규명하기 위해 계획수립 방법 활용 목표달성을 위한 장단기 계획 수립
	마케팅/영업지식 활용	마케팅의 개념, 방법, 이론에 대한 습득 다양한 마케팅 및 영업기법을 알고 적절하게 응용
	글로벌 관점 수립	사업에서 우위를 차지하기 위해 국내외 시장 및 트렌드 이해 사업주도권 및 관계권 형성 전략 및 접근법에 있어 문화적·지리적 차이 확인
	법규 이해	국내외 법규 및 규정에 대한 정확한 이해
	전략적 사고	향후 니즈 예측과 잠재적인 기회요인과 장애요인 파악 경쟁력 증진을 위한 정보에 대한 비판적 평가 사람, 조직, 이해관계자, 고객에 대한 의사결정과 행동의 의도 파악
영업·서비스 역량	이문화적 민감성	자신과 다른 가치관, 문화, 관점을 가진 사람들과 효과적인 관계 형성을 위해 자신의 행동, 스타일, 대인관계 접근법 수정
	고객지향	고객을 위한 최상의 가치 창조 노력-고객의 기대와 요구에 부합하는 헌신적인 태도
	타인존중	타인의 아이디어와 공헌 존중 타인의 의견 배려 및 존중
	외국어 구사능력	외국인과 언어적으로 직접적인 의사소통 제3자와의 효과적인 커뮤니케이션
	제품/서비스에 대한 지식	자사의 제품과 서비스라인, 경쟁적 위치, 경쟁사의 유사제품 및 서비스와 차이점 인식
연구개발 역량	기술활용	업무의 생산성을 높이고 효율성을 증진시키기 위해 다양한 기술과 도구 이해 및 활용
	법규 이해	국내외 법규 및 규정에 대한 이해
	윤리적 태도	정직한 업무처리와 직업윤리에 맞는 비즈니스 자신과 남들에게 윤리적 행동의 역할 모델이 되고 윤리적 행동 강화

자료: 강경중 외(2009), 지식서비스 강국 실현을 위한 인적자원에 대한 연구

최근 연구를 보면 인력들이 기계와 효과적으로 공생해야하기 때문에 기계와 차별화된 인간 고유의 역량과 기계와 협력하고 소통하는 역량을 강조하고 있다. 미래 인간이 기계와 공생하는 데 필요한 역량은 크게 3가지로 구분할 수 있는데, 첫 번째 역량은 인간 고유의 기계와 차별화되는 확실적이지 않은 문제 인식 역량으로, 이는 인간 고유의 인문학적이고 감성적이며 비판적인 상황 해석을 더해 기계와 차별화된 관점으로 문제를 인식할 수 있는 역량이다. 두 번째 역량은 인간 고유의 대안 도출 역량으로, 이는 인간 개개인이 갖는 다양성을 조합하여 기계와 차별화된 대안을 탐색하고 도출하는데 필요하거나 도움이 되는 역량이다. 마지막으로, 기계와의 협력적 소통 역량으로, 이는 인간 고유성을 활용해 기계를 이해하고 협력하는 방안을 찾아냄으로써 기계를 이용하는 인간이 되는 역량으로 정의된다(미래준비위원회, 2017). 이러한 역량은 인력들의 새로운 관계 방식에 있어 기계와 대항해 경주하지 말고 기계와 함께 경주해야 한다는 말(Brynjolfsson & McAfee, 2014)처럼 인간과 기술의 관계가 새롭게 형성된다.

이러한 3대 미래 역량을 인지적 영역의 행동과 능력을 분류한 블룸의 인지 과정 분류(Bloom's taxonomy)를 활용하려면 11대 세부 역량으로 세분화할 수 있다. 즉, 인간 고유의 문제 인식 역량은 해석·응용·분석 과정에서, 인간 고유의 대안 도출 역량은 대안의 창출과 평가 과정에서 기계와의 차별성을 길러줄 수 있을 것이다. 그리고 기계와 협력적 소통 역량은 인지 과정 전반에 걸쳐 기계의 성능을 활용함으로써 전반적인 인간의 인지 과정을 강화할 수 있을 것이다.

<표 2-14> 3대 미래 역량과 11대 세부 역량

기초역량	내용	세부역량	내용
인간 고유의 문제 인식 역량	인간 고유의 인문학적이고 감성적이며 비판적인 상황 해석을 더해 기계와 차별화된 관점으로 문제를 인식할 수 있는 능력	유연하고 감성적인 인지력	문화적 이해와 감성적 해석을 더함으로써 복합적인 문제를 보다 유연하게 해석할 수 있는 역량
		능동적 자료 탐색 및 학습능력	상황인식에 관련성이 있는 다양한 자료를 탐색할 수 있고 학습을 통해 문제와 관련성을 찾을 수 있는 역량
인간 고유의 대안 도출 역량	인간 개개인이 갖는 다양성을 조합하여 기계와 차별화된 대안을 탐색하고 도출하는데 필요하거나 도움이 되는 역량	비판적 상황해석력	일반적인 틀에서 벗어나 문제의 핵심을 해석해보는 역량
		구조화/설계된 휴먼모니터링 능력	필요로 하는 전문성과 경험관점에서 자신 및 타인을 계획적으로 모니터링 하는 능력
		유인형 협력 능력	다양한 사람들에게 창의적 의견과 지식을 추출해낼 수 있는 능력
		휴먼 클라우드 활용 능력	다양한 휴먼 네트워크의 인적자원을 활용해 대안을 수행할 수 있는 역량

기초역량	내용	세부역량	내용
기계와의 협력적 소통 역량	인간 고유의 다양성을 활용하면서 기계를 이해하고 협력하는 방안을 찾아냄으로써 기계를 이용하는 인간이 되는 역량	시스템적 사고	다양한 유형과 소스의 정보를 체계적으로 조합하여 지식 화할 수 있는 능력
		협력적 의사 결정력	다양한 사람들의 의견을 종합하여 결론을 도출하는 기준과 과정을 설계할 수 있는 능력
		디지털 문해력	ICT 기기의 특성과 그로부터 발생하는 디지털 정보를 이해하고 활용할 수 있는 능력
		정교한 첨단기술 조작 역량	첨단기술기기를 정교하게 조작하거나 감소보정할 수 있는 능력
		휴먼-컴퓨터 조합력	기계로부터 얻을 수 있는 정보와 사람의 의견을 체계적으로 연결하고 종합할 수 있는 능력

미래준비위원회·미래창조과학부·KISTEP·KAIST(2017), 10년후 미래 일자리의 길을 찾다

인력들의 미래 역량을 제시한 다양한 연구들을 보면 두 가지 공통적인 특징을 확인할 수 있다. 첫째, 자기가 관심 갖거나 일하는 분야에 대한 전문성이 있어야 한다. 전문성을 갖추기 위해서는 관련분야에 대한 폭넓은 지식과 기술이 기본적으로 요구된다. 또한 지식 못지않게 지식의 응용능력이 중요함을 보여 주고 있다(최상덕 외, 2011). 그러나 융복합 시대의 전문가는 자기 전문분야에만 매몰되지 않고 소통하고 협력해서 일할 수 있어야 한다. 또한 사회가 복잡해질수록 공감능력, 호기심, 다양성에 대한 포용, 인내심, 실패를 두려워하지 않는 도전정신 등이 중요해 지고 있다. 이에 추가적으로 대인적응, 인지적응, 감성지능 등 외부와 효과적인 소통·협력을 강조하고 기존 개인이 가진 내부 자원뿐만 아니라 외부 자원을 효과적으로 관리하고 활용하는 역량이 강조되고 있다. 예를 들어 과거에는 인력들의 핵심 역량이 어떠한 사안에 대해 효과적인 대안(아이디어)을 도출하고, 자신이 가진 자원과 능력을 활용하여 문제를 해결하는 수준에서 정의되었다면, 지금은 외부로부터 얻을 수 있는 정보와 자신의 내부 정보를 잘 결합하여 보다 효율적인 대안을 도출하고, 가용한 모든 내·외부 자원을 효과적으로 활용할 수 있는 역량이 추가적으로 고려되고 있는 것을 확인할 수 있다. 특히 새로운 기술(기계)은 인간이 활용해야하는 미래 핵심 외부 자원으로 고려되고 있다.

## 2. 콘텐츠 인력의 역량 도출

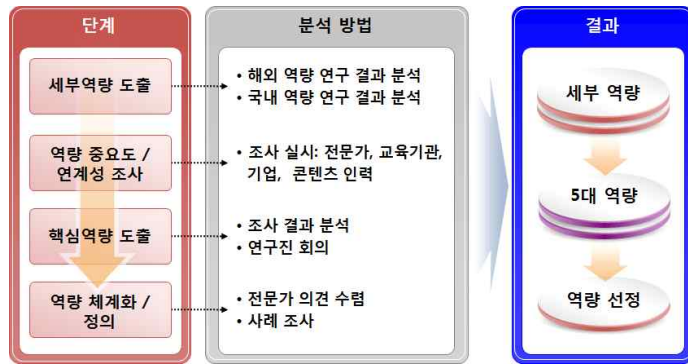
콘텐츠인력의 역량은 시기와 환경에 따라 변하기 때문에 명확히 정립하기 어렵지만 앞에서 논의한 역량의 정의와 미래 인재가 갖추어야 할 역량 요소를 보면 결국 콘텐츠 가치 사슬 전반에서 성과를 창출하기 위한 인력이 갖추어야 하는 자원과 능력의 양과 질로 확인할 수 있다. 역량을 요소별로 분리해서 보면 자원은 콘텐츠 기획·제작·유통에 필요한 투입요소를, 능력은 이러한 투입요소를 효과적으로 조합하여 기획·제작·유통하는 프로세스를, 성과는 콘텐츠가 경제적으로 얼마만큼의 수익을 창출했는지? 사회적으로 얼마만큼 기여했는지를 의미한다. 이러한 역량의 구성 요소를 종합하면, 콘텐츠인력의 역량은 콘텐츠 기획, 제작, 유통 과정에서의 자원과 프로세스에 대한 경쟁력과 창출된 생산물의 사회경제적 성과를 높이거나 지속되게 할 수 있는 것을 의미한다(이용관, 2017).

그동안 콘텐츠인력들이 기본적인 인재상은 ‘창의’라는 용어가 대표하였다. 정부에서 발표한 콘텐츠 전문인력 양성 중장기 계획(안)을 보면 창조시대 콘텐츠산업은 고부가가치를 창출하고 일자리 창출효과가 큰 대표적인 서비스산업으로 산업발전을 위해 창의인력 양성이 필요하다고 제시하고 있다. 여기서의 창의인력이 가져야할 핵심역량은 우수한 콘텐츠를 만들어내는데 필요한 것들로 창의력과 그것을 구현해 낼 수 있는 기술력이다. 즉, 창의인력은 개인이 가진 내부 자원과 능력을 강조한 개념이라고 할 수 있다. 그러나 기술과 산업 환경이 변화하고 다양한 외부 자원을 효과적으로 관리·활용하고 성과창출의 지속가능성 보장할 수 있는 역량이 강조되면서 기존 인력이 가진 내부 자원과 능력으로 한정되었던 역량 수준이 확장되고 있다.

앞에서 제시한 역량을 내용을 보면 기존 콘텐츠인력<sup>11)</sup>의 핵심 역량으로 고려되었던 창의 및 기술 역량과 함께 내·외부 자원을 효과적으로 개발·활용할 수 있는 자원 개발관리역량과 다양한 주체와 소통·협력하는 사회역량이 강조되고 있다. 또한 사회 전반에 경제적 성과뿐만 아니라 사회문화적 성과가 강조되면서 사업의 지속성과 생산물의 가치를 보장하는 역량인 사업(기업가정신)역량이 중요해지고 있다.

11) 콘텐츠인력의 역량은 콘텐츠를 생산과정에 투입할 수 있는 역량이 어디에서 오느냐로 구분할 수 있다. 콘텐츠 생산 과정에서 인력이 제공하는 기본적으로 제공하는 것은 창의력과 기술력이다. 이는 인력의 내부에 존재하는 역량으로 개인의 지식과 기술을 기반으로 한다. 그 외 다른 역량은 투입 역량을 외부에서 조달할 수 있다는 측면에서 내부 역량뿐만 아니라 외부 역량을 효율적으로 조달하여 활용한다. 또한 성과를 기준을 봤을 때 사업역량에는 생산물의 경제적·사회적 가치와 기여도 등이 고려되기 때문에 성과평가 영역에 해당된다(이용관, 2017).

미래 콘텐츠 인력에게 필요한 역량을 도출하기 위해 여기서는 다양한 과정을 활용하였다. 우선, 국내외 역량 관련 연구 결과 분석을 통해 다양한 세부 역량들을 도출하였다. 이후 전문가 조사<sup>12)</sup>를 통해 역량의 중요도 및 세부 역량간의 관계성을 분석하여 세부 역량을 종합할 수 있는 5대 핵심 역량을 도출하였다. 끝으로 전문가 의견 수렴 및 주요 사례 조사를 통해 5대 핵심 역량 세부역량을 체계화하고 역량을 정의하였다.



[그림 2-5] 역량 도출 단계 및 방법

12) 콘텐츠 인력 양성을 직접 수행하고 있는 공공기관 및 정규교육기관 책임자 11명을 대상으로 조사하였다. 이들이 평가한 콘텐츠 인력의 역량의 수준 및 중요도는 다음과 같다.

<표 2-15> 콘텐츠 인력의 역량 수준 및 중요도 전문가 평가

		C_창의역량	R_자원개발 관리역량	E_사업역량	S_사회역량	T_기술역량	종합 역량평균
역량 수준	최고국 대비 수준	80.0	77.5	80.8	79.2	88.3	81.2
	격차추세	-0.20	0.10	0.10	0.20	-0.20	0.00
	추세반영	96.0	69.8	72.8	63.3	106.0	81.6
중요도	현재(A)	4.5	3.3	4.0	3.6	3.9	3.9
	5년후(B)	4.9	3.6	4.3	3.7	4.3	4.2
	B-A	0.4	0.3	0.3	0.1	0.4	0.3

주: 최고국이 역량 수준이 100점일 때 상대수준을 의미함. 격차 추세는 확대(-1), 유지(0), 축소(1)로 전화하여 평균값을 산출한 것이며, 추세 반영 점수는 격차 추세 증가율로 하여 계산한 것임  
자료: 한국문화관광연구원(2017), 콘텐츠 전문인력 양성 정책 조사 자료

이를 통해 도출된 미래 콘텐츠 인력에게 필요한 5대 핵심역량은 창의 역량, 기술 역량, 자원개발관리 역량, 사회 역량, 사업(기업가 정신) 역량이다. 각 역량의 정의와 세부 역량은 아래와 같다.

<표 2-16> 콘텐츠 인력의 핵심 역량

구분	역량 정의	세부역량
창의(Creative) 역량	개발, 생산 뿐 아니라 유통과 경영 전반에서 기존의 구조에 관습하지 않고 보다 효율적이고 효과적인 성과를 획득할 수 있는 창조적인 아이디어(문제를 인식하고 대안을 도출)를 제시할 수 있는 역량	예술 역량 기획 역량 구상 역량 문제 인식 및 대안 도출 역량
자원개발관리 (Resource development & Management) 역량	업무를 수행하는데 시간, 자본, 재료 및 시설, 인적자원 등의 자원이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 자원을 최대한 조달하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 업무 수행에 이를 할당하는 역량	자기개발·관리 역량 시간자원 관리 역량 물적자원 관리 역량 인적자원개발·관리 역량
사업 (Entrepreneurship & Business) 역량	미래를 예측할 수 있는 통찰력과 새로운 것에 과감히 도전하는 혁신적이고 창의적인 자세와 공정성과 사회적 책임성을 가지는 자세를 의미함	기업가 정신(리더쉽) 사업전략 및 조직경영 역량 국제 감각 사회적 책임과 윤리
사회(Social) 역량	인간 개개인의 다양성을 이해하고 아이디어와 기술을 공유하고 자원을 교류함으로써 효율적으로 효과적인 성과를 창출할 수 있는 역량	대인관계(협상) 역량 의사소통 및 협력 역량 조직 및 통합 역량
기술(Technical) 역량	아이디어를 구현하는데 있어 필요한 기술에는 어떠한 것들이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용·응용할 수 있는 역량	기술 활용 역량 기술 적용·조작 역량 디지털 문해력

## 1. 인재상 정립 사례

일반적으로 인재상은 인력들이 갖춰야할 역량을 종합하는 방식으로 제시된다. 그동안 콘텐츠 인력은 기술 및 사회 변화 요인을 빠르게 적응하고 다양한 분야를 창의적으로 융합할 수 있는 역량이 강조되었다. 기존 제시된 인재상을 보면 대부분의 다양한 역량을 두루 갖춘 것을 강조하고 있는 것을 확인할 수 있다.

현대사회가 원하는 인재로, 넓은 지식을 상황에 따라 적용할 수 있는 능력을 의미하는 가로선과 전문지식을 깊게 파고드는 세로선이 합쳐진 형태인 T자로 설명된다. T자형 인재상은 도요타에서 최초로 제시한 인재상이며 GE와 삼성그룹에서도 T자형 인재를 핵심 인재상으로 제시한 바가 있으며(조철선, 2007), 한동안 융합인재의 대표적인 모델로 각광받았다.<sup>13)</sup>

이후 T자형 인재상이 여전히 기술 전문성을 기반으로 하고 있어 인간 감성의 공학적 구현 및 응용을 위한 다학제적 융복합 전문 지식을 갖춘 인재양성에 대한 통찰을 모두 제시하기에 부족하다는 것을 고려하여 U자형 인재상이 제시되었다. U자형 인재는 감성과 공학을 융복합하고, 이성과 감성을 융합하여 산업기술에 적용할 수 있는 감성적 공학 전문가 또는 산업 현장에서 개인과 산업적 수요를 포괄적으로 파악하여 인문, 디자인 및 공학 지식을 융합할 수 있는 인력을 말한다. 실제로 2010년 이후 국내 교육기관에서는 ‘감성’이나 ‘인문적’ 통찰력을 강조하는 인재 양성을 교육 목표로 하였다. 그리고 인력들의 교육을 통해 이성적이면서도 동시에 감성적인 인간을 이해하는 공학적인 시스템, 제품 및 서비스를 디자인 및 구현할 수 있는 창의적 인재가 배출될 수 있도록 융합 교육과정을 많이 개설하였다.

13) 지식서비스 관련 인재상으로 제시된 T자형 인재를 보면 깊이 있는 전문지식을 보유한 인재이거나(Expert Thinking), 산업 간 또는 학문 간의 복잡한 의사소통이 가능한 인재이거나(Complex Communications), 또는 두 가지 능력을 모두 가진 인재라는 것으로, 이는 산업간문화 간, 기능이나 부문 간 학문 분야 간에 걸쳐서 복잡한 커뮤니케이션이 가능한 인재가 필요함을 의미한다(김현수, 2009).

또한 미래 융합 기술 및 산업을 이끌어 가고, 세계를 무대로 활동하는 창의적 인재의 양성을 위해 창의적 인력의 조건을 분석하고 그 조건을 보유한 인재상으로 프리즘형 인재를 제안하였다(정재용 외, 2010). 프리즘형 인재는 전문성(specialty), 통찰력·예지력(foresight & vision), 통합능력(integrability), 창의력(creativity), 글로벌 역량(global attitude), 리더십(leadership), 통섭력(consillience) 등 7가지를 보유한 인재를 말한다. 기존의 창의적 인력이 새로운 창의융합을 창출하기 위해서는 미래 사회 예측 및 통합의 능력과 글로벌 시장에서 경쟁력을 가질 수 있는 국제적 감각과 전략적 사고를 보유해야함을 강조하고 있다.

이후 기존 융합인재의 모델로 제시되어 온 T자형, U자형 인재상의 개념을 포괄하면서 협력과 도전정신 등 디지털 실감형 콘텐츠 산업에서 필요로 하는 차별적인 역량을 포함한 체인(CHAIN)형 인재상이 제시되었다(강환범, 2014).

<표 2-17> 체인(CHAIN)형 인재상

구분	역량 정의
Creativity	개발, 생산 뿐 아니라 유통과 경영 전반에서 기존의 구조에 편승하지 않고 보다 효율적이고 효과적인 성과를 획득할 수 있는 창조적인 아이디어 제시 가능
Human Tech	프리젠테이션의 구현과 동시에 쾌적성을 증진할 수 있는 인간 중심적 개발 사고를 함양
Advanced Skill	단순 기술 습득에 급급하기 보다는 보다 정교한 고급기술 활용 능력을 함양
Initiative	진취성을 가지고 선도적인 시도를 해나갈 수 있도록 실감형 콘텐츠 분야에 대한 책임감을 가져야 함(시장의 성숙화 과정에서 소명의식을 가지고 적체적기를 파악해 결단력 있게 사업 방향을 이끌어 갈 수 있는 능력 포함)
Network	학파간, 생산과 시간, 기획자와 생산자 및 유통 영역의 원활한 연결을 할 수 있는 능력

## 2. 콘텐츠 인재상 도출

## 가. 마루(CREST) 인재상

인재상을 제시한 사례들을 보면 인력에게 필요한 역량들의 조합으로 이루어져 있는 것을 확인할 수 있다. 미래 콘텐츠 인력에게 필요하다고 제시된 5대 핵심 역량을 보면 창의(C) 역량, 자원개발관리(R) 역량, 사업(E) 역량, 사회(S) 역량, 기술(T)

역량이다. 이러한 역량을 종합하는 ‘마루(CREST)형<sup>14)</sup>’ 인재상이 도출된다. 우선 콘텐츠인력의 역량은 콘텐츠를 생산과정에 투입할 수 있는 역량이 어디에서 오느냐로 구분할 수 있다. 콘텐츠 생산과정에서 인력이 기본적으로 투입해야 하는 것은 창의력과 기술력이다. 이는 인력의 내부에 존재하는 역량으로 개인의 지식과 기술을 기반으로 한다. 그 외 다른 역량은 투입 역량을 외부에서 조달할 수 있다는 측면에서 내부 자원뿐만 아니라 외부 자원을 효율적으로 조달하여 활용한다. 또한 성과를 기준으로 봤을 때 사업역량에는 생산물의 경제적·사회적 가치와 기여도 등이 고려되기 때문에 성과평가 영역에 해당된다. 마루형 인재는 결국 내·외부 자원을 가지고 이를 효과적으로 조합·활용·관리함으로써 성과를 창출할 수 있는 인력을 말한다.



[그림 2-6] 콘텐츠 미래 인재상, 마루형 인재

## 나. 마루형 인재상의 구분

콘텐츠 분야는 기술과 미디어 환경이 발전하면서 빠르게 직무가 분화되고 다양한 분야와 융합된다. 이에 콘텐츠 인력이 가져야 할 역량들이 조합된 마루형 인재상도 직무와 융합양상에 따라 특정 역량을 강조한 형태로 구분할 수 있다.

### 1) 직무를 고려한 마루형 인재상

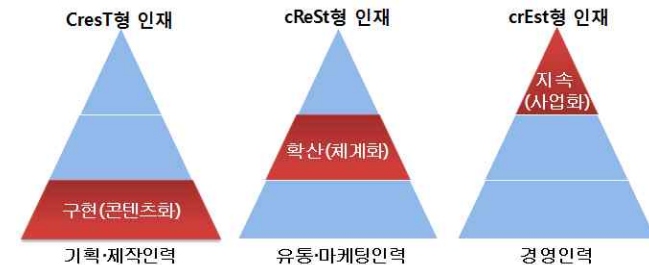
14) 마루는 가장 높은 곳, 꼭대기, 어떤 사물의 첫째, 어떤 일의 기준을 의미하는 단어로 최고수준의 존재함으로 의미한다.

콘텐츠가 기획·제작되고 유통·소비되기 위해서는 다양한 직무를 가진 인력들이 필요하다. 이들은 미래 기술·사회 변화에 역량을 갖춰야 한다는 측면에서 마루형 인재상을 갖는다. 다만 직무 유형에 따라 강조되는 역량의 차이가 나타난다. 각 직무별 필요 역량 정도를 측정하는 것은 어려우나 해당 직무를 가진 인력들에서 나타나는 공통된 특성을 보면 지향하는 인재상을 확인할 수 있다.

콘텐츠 직무는 크게 생산(기획·제작) 인력과 서비스(유통·마케팅) 인력, 경영 인력으로 구분할 수 있다. 기획·제작 인력은 콘텐츠를 만드는 주체로 무언가를 구현해 내는 역량이 강조되어야 한다. 실제로 콘텐츠 기획·제작하는데 인력이 투입해야 가장 핵심적인 요소는 창의적인 아이디어와 그것을 구현할 수 있는 기술이다. 이에 기획·제작인력의 인재상은 창의 역량과 기술 역량이 강조되는 'CresT형'이다.

다음으로 유통·마케팅 인력은 생산된 콘텐츠를 소비자에게 효과적으로 전달하는 역할을 하는 주체이다. 전달이라는 말에서도 알 수 있듯이 유통·마케팅 인력들에게 중요한 것은 생산된 콘텐츠를 관리하고, 소비자 요구를 잘 파악해 콘텐츠를 소비를 촉진시키는 것이다. 즉 유통·마케팅 인력의 인재상은 효과적으로 축적된 자원을 개발·관리하는 역량과 소비자와 지속적인 소통을 통해 그들의 요구를 파악하는 역량이 강조되는 'cReSt형'이다.

끝으로 경영 인력은 산업 전략을 세우고 구체화하여 조직(기업)의 지속성장 가능성을 가져오는 주체이다. 경영 인력은 콘텐츠 생산과 서비스 전 과정에 대한 이해도 필요하지만 지속적인 새로운 사업기회를 찾고 다양한 도전을 하는 기업가적 정신이 가장 핵심적이다. 이에 경영 인력의 인재상은 사업 역량이 강조되는 'crEst형'이다.





[그림 2-7] 직무를 고려한 콘텐츠 인재상 유형

## 2) 융합 양상을 고려한 마루형 인재상

콘텐츠 융합은 유형에 따라 요구되는 투입 요소와 성과가 다르게 나타난다. 콘텐츠 융합이 촉진하기 위해서는 인력들의 모든 역량이 갖춰지거나 서로 다른 전문성을 가진 인력들이 협력해야 한다. 즉 마루형 인재 자체가 융합형 인재라고 할 수 있다. 다만 융합 유형에 따라 강조되는 역량이 차이가 나타난다. 각 융합 유형별 필요 역량 정도를 측정하는 것은 어려우나 해당 융합 유형을 창출하는 영역에서 일하는 인력들의 공통된 특성을 보면 지향하는 인재상을 확인할 수 있다.

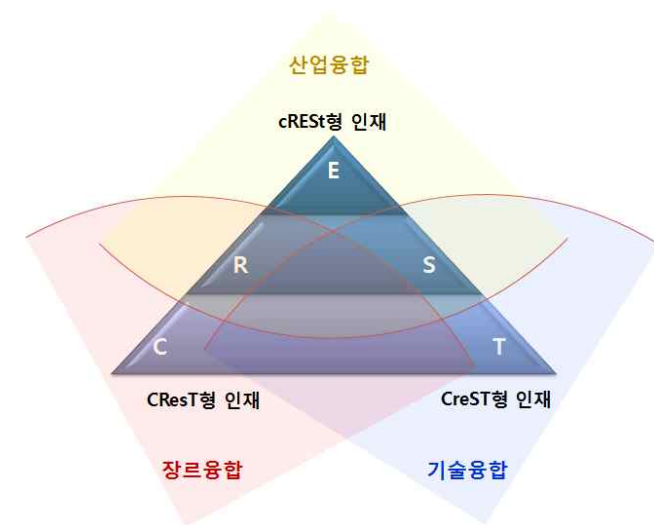
융합 양상을 고려한 인재상을 도출하기 위해서는 우선 융합 경로와 유형을 구분하고 각 유형별 강조되는 역량을 확인해야 한다. 콘텐츠산업의 융합 경로는 산업간 경계가 약화되면서 융합 동인 및 융합 요소에 의해 강화, 확장, 결합 및 창조의 4가지 유형으로 나타난다(문화체육관광부, 2010). 산업내 융합으로 콘텐츠의 품질 및 가치를 증가시키는 강화 경로, 새로운 사업 영역을 개척하는 확장 경로가 있으며 산업간 융합으로 타 산업과 콘텐츠 산업의 융합을 통해 새로운 콘텐츠 산업이 등장하는 결합 경로, 기존에 출시되지 않았던 전혀 새로운 콘텐츠 산업이 등장하는 창조 경로가 존재한다. ‘강화’ 경로는 영화, 게임, 만화 등 기존 콘텐츠산업이 새로운 기술을 활용하여 콘텐츠의 품질 및 가치를 증가시키는 것으로, 이것은 기존 콘텐츠산업에 새로운 성장기회를 제공하고, 이용자에게 보다 높은 품질 및 가치를 제공한다. ‘확장’ 경로는 통신, 방송, 인터넷 등의 플랫폼에서 기술을 활용해 일반적 콘텐츠 제품 및 서비스를 제공하는 방식에서 벗어나 새로운 상품을 개척하는 것으로, 기존 콘텐츠산업의 영역확장 및 시장범위 확대를 의미한다. ‘결합’ 경로는 타산업에 콘텐츠가 적용·활용되어 새로운 콘텐츠 산업으로 진화하거나, 콘텐츠 산업 내에서 분야간 융합을 통해 새로운 콘텐츠 산업으로 등장하는 것을 말한다. 끝으로 ‘창조’ 경로는 강화/확장/결합의 융합 경로를 통해 출시되지 않았던 새로운 상품 및 서비스가 융합 동인 및 융합 요소에 의해 새롭게 등장하는 것을 의미한다(이용관, 2013). 융합 경로에 따라 필요 역량을 구분해 보면 확장 경로는 성과창출 단계의 역량, 즉 창의역량, 기술 역량, 자원개발관리역량, 사회역량을 통해, 결합 경로는 사업 역량의 강화를 통해 창출가능하다. 끝으로 창조 경로는 강화/확장/결합의 융합되는 것이라고 할 때 모든 역량이 종합되었을 때 창출 가능하다.

융합 과정에서 나타나는 융합 경로는 융합 결과로 장르 융합, 산업 융합, 기술 융합 유형을 가져온다. 장르 융합은 ‘콘텐츠와 콘텐츠간의 융합’을 의미하며, 기존 출판, 만화, 음악, 공연, 게임, 영화, 애니메이션, 방송, 광고, 캐릭터, 지식정보, 콘텐츠 솔루션이 서로 융합되어 복합적인 장르의 형태로 나타나거나 장르간 구분이 모호해지고 있음을 의미한다(이용관, 2013). 산업 융합은 ‘콘텐츠와 타산업간의 융합’으로 콘텐츠가 타산업에 활용되는 것을, 기술 융합은 ‘콘텐츠와 기술간의 융합’으로, 콘텐츠 기획·창작·유통·소비 과정에서 새로운 기술이 활용되어 새로운 가치를 창출하는 것을 의미한다.

융합 유형과 콘텐츠 인력의 역량과 연계해 보면, 장르 융합을 하는 인력들은 대부분 콘텐츠 기획·제작하는 주체이며, 다양한 콘텐츠 소재(아이디어)를 종합하여 새로운 콘텐츠를 만들어 내기 때문에 창의 역량을 핵심으로 한다. 또한 콘텐츠를 기획·제작해야 하기 때문에 이를 실제 구현할 수 있는 기술역량과 다양한 콘텐츠를 소재화해서 새로운 유형의 콘텐츠를 창출해 내야 하기 때문에 이를 효과적으로 소재 등의 자원을 개발·관리하는 역량이 요구된다. 즉 장르 융합 인력의 인재상은 창의 역량을 기본으로 하고 기술 역량과 자원개발·관리 역량을 강조되는 ‘CResT형’이다.

다음으로 산업 융합을 하는 인력들은 대부분은 새로운 사업 기회를 발굴하거나 사업 전략을 구체화하는 주체이며, 기업이 정신을 갖추는 것이 중요하기 때문에 사업 역량을 핵심으로 한다. 또한 새로운 사업을 구상에 있어 새로운 콘텐츠와 타산업을 결합한 사업 모델을 창출하기 위해서는 내외부 자원을 효과적으로 개발·관리하는 역량과 새로운 분야와의 소통·협력할 수 있는 역량이 요구된다. 즉 산업 융합 인력의 인재상은 사업역량을 기본으로 하고 자원개발·관리 역량과 사회 역량을 강조되는 ‘cRESt형’이다.

끝으로 기술 융합을 하는 인력들은 새로운 기술을 활용하여 콘텐츠를 제작·유통하는 주체이기 때문에 기술을 이해하고 활용할 수 있는 기술 역량을 핵심으로 한다. 또한 콘텐츠에 기술을 적용하기 위해서는 콘텐츠에 대한 이해도가 높아야 하며, 다양한 새로운 기회를 접촉하기 위해서는 내외부 네트워크 구축을 통한 지속적인 협력 관계 유지가 필요하다. 즉 기술 융합 인력의 인재상은 기술 역량을 기본으로 하고 창의 역량과 사회 역량이 강조되는 ‘CreST형’이다.



[그림 2-8] 융합 양상을 고려한 콘텐츠 인재상 유형



문화콘텐츠 전문인력 양성 기본계획 연구 ▶▶▶

## ■ ■ ■ 제 3 장

### 콘텐츠 인력의 역량 평가와 변화

제 1 절\_ 콘텐츠 인력의 역량 평가

제 2 절\_ 콘텐츠 인력의 역량 변화

# 03



## 1. 평가 개요

## 가. 목적 및 방법

최근 다양한 분야에서 효과적으로 경쟁력을 높이기 위해서 자신(국)이 가진 역량 수준을 평가하는 사례가 증가하고 있다. 과학기술 분야 등에서는 평가 지표를 개발하여 역량 수준을 진단하고 강·약점을 파악하여 역량 강화를 위한 정보를 제공하고 있다. 콘텐츠 인력에 대한 정책 방안을 구체화하기 위해서도 인력들의 역량 평가를 통해 관련 정보를 생산하는 것이 필요하다.

일반적으로 역량 평가는 두 가지로 구분되는데, 하나는 평가 항목에 대해 기준 대상을 기준으로 평가하는 하는 것이고, 또 하나는 일정 기간 자료를 구축하여 시계열 비교를 하는 것이다. 콘텐츠 인력의 역량을 평가할 수 있는 선행자료가 없기 때문에 본 연구에서는 해당 역량을 가진 최고국(100점)을 기준으로 한국 콘텐츠 인력의 역량을 점수로 평가하게 하여 분석하였다. 또한 현재를 기준으로 향후 5년간의 격차 추세를 평가하게 하여 미래 역량 수준도 예측하였다. 역량 수준을 평가할 수 있는 조사문항은 다음과 같다.

&lt;표 3-1&gt; 역량 수준 평가 조사 문항

구분	최고국(100) 대비 한국	격차 추세		
		확대	유지	축소
창의 역량(예술 감각, 기획, 구성, 표현능력)	점	①	②	③
기술 역량(프로그래밍 등 기법(기술)을 적용할 수 있는 능력)	점	①	②	③
사업 역량(기업가 정신, 사업전략, 국제 감각, 경영이해 능력)	점	①	②	③
자원개발관리 역량(자기개발 능력, 시간물적인적 자원 관리 능력)	점	①	②	③
사회 역량(대인관계(협상) 및 의사소통, 직업윤리, 조직 생활 능력)	점	①	②	③

## 나. 평가 자료

콘텐츠 인력의 역량을 평가하기 위해 노동공급 주체(인력)과 노동수요 주체(기업)를 대상으로 관련 항목을 조사한 자료를 활용하였다.

자료는 2017년 한국노동연구원에서 조사한 자료로 콘텐츠 인력 조사는 콘텐츠 관련 일을 하고 있는 인력을 대상으로, 콘텐츠 기업 조사는 콘텐츠를 제작·유통하는 기업을 대상으로 2017년 9월 19일(화)부터 28일(목)까지 10일간 구조화된 설문지를 이용한 온라인 조사(Web Survey) 방식으로 실시한 결과이다. 각 조사의 유효 표본은 각각 303개, 157개이다.

## 2. 평가 결과

## 가. 종합 결과

기업과 인력이 평가한 콘텐츠 인력의 역량 수준을 보면 전반적인 최고국 대비 한국 콘텐츠 인력의 역량 수준은 약 73점으로 나타났으며 이러한 격차는 향후 5년간 축소되어 약 75.9점을 기록할 것으로 예측하고 있다.

구체적으로 보면 최고국 대비 한국 콘텐츠 인력의 창의 역량 수준에 대해서는 기업(79.2점)이 인력(73.6점)에 비해 높게 평가하였다. 반면 최고국과의 역량 격차 추세는 기업은 확대될 것으로 인력은 축소될 것으로 보았다. 이러한 추세를 반영하면 향후 최고국 대비 한국 콘텐츠 인력의 창의 역량 수준은 기업은 70.1점, 인력은 88.4점으로 나타난다. 최고국 대비 한국 콘텐츠 인력의 자원개발·관리역량 수준에 대해서는 기업(72.6점)이 인력(58.6점)에 비해 높게 평가하였다. 반면 최고국과의 역량 격차 추세는 기업은 확대될 것으로 인력은 축소될 것으로 보았다. 이러한 추세를 반영하면 향후 최고국 대비 한국 콘텐츠 인력의 창의 역량 수준은 기업은 58.7점, 인력은 64.0점으로 나타난다. 최고국 대비 한국 콘텐츠 인력의 사업 역량 수준에 대해서는 기업(78.4점)이 인력(63.2점)에 비해 높게 평가하였다. 반면 최고국과의 역량 격차 추세는 기업은 확대될 것으로 인력은 축소될 것으로 보았다. 이러한 추세를 반영하면 향후 최고국 대비 한국 콘텐츠 인력의 사업 역량 수준은 기업은

68.0점, 인력은 76.5점으로 나타난다. 최고국 대비 한국 콘텐츠 인력의 사회 역량 수준에 대해서는 기업(76.8점)이 인력(61.8점)에 비해 높게 평가하였다. 반면 최고국과의 역량 격차 추세는 기업은 확대될 것으로 인력은 축소될 것으로 보았다. 이러한 추세를 반영하면 향후 최고국 대비 한국 콘텐츠 인력의 사회 역량 수준은 기업은 67.5점, 인력은 80.2점으로 나타난다. 끝으로 최고국 대비 한국 콘텐츠 인력의 기술 역량 수준에 대해서는 기업(84.4점)이 인력(80.9점)에 비해 높게 평가하였다. 반면 최고국과의 역량 격차 추세는 기업은 확대될 것으로 인력은 축소될 것으로 보았다. 이러한 추세를 반영하면 향후 최고국 대비 한국 콘텐츠 인력의 기술 역량 수준은 기업은 74.7점, 인력은 103.3점으로 나타난다.

5가지 영역을 종합하면 최고국 대비 한국 콘텐츠 인력의 역량 수준에 대해서는 기업(78.3점)이 인력(67.6점)에 비해 높게 평가하고 있으나 향후 5년 이후에는 반대 양상이 나타나는 것을 확인할 수 있다.

<표 3-2> 콘텐츠 인력의 역량 수준 및 격차추세

		C_창의역량	R_자원개발 관리역량	E_사업역량	S_사회역량	T_기술역량	종합 역량평균
기업	최고국 대비 수준	79.2	72.6	78.4	76.8	84.4	78.3
	격차추세	0.12	0.19	0.13	0.12	0.12	0.14
	추세반영	70.1	58.7	68.0	67.5	74.7	67.7
인력	최고국 대비 수준	73.6	58.6	63.2	61.8	80.9	67.6
	격차추세	-0.20	-0.09	-0.21	-0.30	-0.28	-0.22
	추세반영	88.4	64.0	76.5	80.2	103.3	82.2
세부 역량평균	최고국 대비 수준	76.4	65.6	70.8	69.3	82.7	73.0
	격차추세	-0.04	0.05	-0.04	-0.09	-0.08	-0.04
	추세반영	79.7	62.4	73.6	75.4	89.3	75.9

주: 최고국이 역량 수준이 100점일 때 상대수준을 의미함. 격차 추세는 확대(-1), 유지(0), 축소(1)로 전환하여 평균값을 산출한 것이며, 추세 반영 점수는 격차 추세 증가율로 하여 계산한 것임  
자료: 한국노동연구원(2017), 콘텐츠 인력 조사 / 콘텐츠 기업 조사

## 나. 장르별 결과

각 역량을 장르별로 구분하여 최고국(100점) 대비 수준 및 격차를 살펴보았다. 최고국 대비 한국 콘텐츠 인력의 창의 역량 수준을 보면 기업이 인력에 비해 약 5.6점 높게 평가하고 있다. 장르별로 보면 기업은 방송/영화를 84.3점으로 가장 높게, 게임을 77.3점으로 가장 낮게 평가하였다. 인력은 지식정보를 77.4점으로 가장 높게, 콘텐츠솔루션을 65.0점으로 가장 낮게 평가하였다. 기업과 인력의 평가 차이를 보면 출판(12.3점)과 방송/영화(10.5점)는 크게 지식정보(1.3점)는 작게 나타난다. 향후 창의 역량 격차가 축소될 것으로 전망되는 장르는 기업과 인력 모두 애니/만화/캐릭터를 제시했으며, 확대될 것으로 전망되는 장르는 기업은 지식정보, 인력은 없는 것으로 평가하였다.

<표 3-3> 장르별 창의 역량 수준 및 격차 추세

구분	최고국(100) 대비 수준			격차 추세					
	기업(A)	인력(B)	차이(A-B)	확대	유지	축소	확대	유지	축소
전체	79.2	73.6	5.6	33.8	43.9	22.3	39.3	1.3	59.4
출판	80.0	67.7	12.3	33.3	33.3	33.3	50.0	0.0	50.0
광고	78.0	72.9	5.1	25.0	50.0	25.0	42.6	0.0	57.4
공연/음악	77.9	69.4	8.5	20.0	50.0	30.0	50.0	0.0	50.0
방송/영화	84.3	73.8	10.5	19.0	57.1	23.8	44.4	0.0	55.6
애니/만화/캐릭터	80.7	73.8	6.9	13.3	46.7	40.0	34.7	1.0	64.3
게임	77.3	68.6	8.7	36.7	40.8	22.4	38.9	0.0	61.1
지식정보	78.7	77.4	1.3	63.6	27.3	9.1	38.9	1.9	59.3
콘텐츠솔루션	78.6	65.0	13.6	36.8	52.6	10.5	36.4	0.0	63.6

자료: 한국노동연구원(2017), 콘텐츠 인력 조사 / 콘텐츠 기업 조사

최고국 대비 한국 콘텐츠 인력의 자원관리·개발 역량 수준을 보면 기업이 인력에 비해 약 14.0점 높게 평가하고 있다. 장르별로 보면 기업은 방송/영화를 81.8점으로 가장 높게, 지식정보를 69.7점으로 가장 낮게 평가하였다. 인력은 공연/음악을 73.8점으로 가장 높게, 게임을 49.8점으로 가장 낮게 평가하였다. 기업과 인력의 평가 차이를 보면 게임(20.6점)과 콘텐츠솔루션(18.8점)은 크게 공연/음악은 오히려 기업

에 비해 인력들의 평가가 더 높게 나타났다. 향후 자원개발·관리 역량 격차가 축소될 것으로 전망되는 장르로 기업은 없는 것으로 응답한 반면 인력은 출판물을 제외한 모든 장르를 제시하였다.

<표 3-4> 장르별 자원개발·관리 역량 수준 및 격차 추세

구분	최고국(100) 대비 수준			격차 추세					
				기업			인력		
	기업(A)	인력(B)	차이(A-B)	확대	유지	축소	확대	유지	축소
전체	72.6	58.6	14.0	38.2	42.7	19.1	43.9	3.0	53.1
출판	72.4	54.0	18.4	33.3	66.7	0.0	52.8	0.0	47.2
광고	68.5	51.7	16.8	25.0	50.0	25.0	38.3	2.1	59.6
공연/음악	71.5	73.8	-2.3	50.0	50.0	0.0	37.5	0.0	62.5
방송/영화	81.8	65.2	16.6	33.3	52.4	14.3	44.4	0.0	55.6
애니/만화/캐릭터	73.9	63.6	10.3	46.7	46.7	6.7	42.9	0.0	57.1
게임	70.4	49.8	20.6	36.7	30.6	32.7	36.1	2.8	61.1
지식정보	69.7	58.9	10.8	50.0	31.8	18.2	44.4	4.9	50.6
콘텐츠솔루션	73.8	55.0	18.8	31.6	52.6	15.8	36.4	9.1	54.5

자료: 한국노동연구원(2017), 콘텐츠 인력 조사 / 콘텐츠 기업 조사

최고국 대비 한국 콘텐츠 인력의 사업 역량 수준을 보면 기업이 인력에 비해 약 15.2점 높게 평가하고 있다. 장르별로 보면 기업은 방송/영화를 81.5점으로 가장 높게, 공연/음악을 74.5점으로 가장 낮게 평가하였다. 인력은 방송/영화를 74.3점으로 가장 높게, 광고를 58.8점으로 가장 낮게 평가하였다. 기업과 인력의 평가 차이를 보면 콘텐츠솔루션(22.2점)과 광고(21.5점)는 크게 공연/음악(7.0)으로 작게 나타났다. 향후 사업 역량 격차가 축소될 것으로 전망되는 장르로 기업은 방송/영화를, 인력은 출판물을 제외한 모든 장르를 제시하였다.

<표 3-5> 장르별 사업 역량 수준 및 격차 추세

구분	최고국(100) 대비 수준			격차 추세					
				기업			인력		
	기업(A)	인력(B)	차이(A-B)	확대	유지	축소	확대	유지	축소
전체	78.4	63.2	15.2	35.0	43.3	21.7	38.0	3.0	59.1
출판	77.6	59.7	17.9	33.3	44.4	22.2	50.0	0.0	50.0
광고	80.3	58.8	21.5	8.3	58.3	33.3	36.2	2.1	61.7

구분	최고국(100) 대비 수준			격차 추세					
				기업			인력		
	기업(A)	인력(B)	차이(A-B)	확대	유지	축소	확대	유지	축소
공연/음악	74.5	67.5	7.0	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	100.0
방송/영화	81.5	74.3	7.2	23.8	47.6	28.6	11.1	0.0	88.9
애니/만화/캐릭터	76.5	66.7	9.8	60.0	26.7	13.3	38.8	2.0	59.2
게임	77.5	63.7	13.8	30.6	38.8	30.6	27.8	2.8	69.4
지식정보	79.1	63.2	15.9	45.5	45.5	9.1	35.8	3.1	61.1
콘텐츠솔루션	79.0	56.8	22.2	42.1	52.6	5.3	40.9	4.5	54.5

자료: 한국노동연구원(2017), 콘텐츠 인력 조사 / 콘텐츠 기업 조사

최고국 대비 한국 콘텐츠 인력의 사회 역량 수준을 보면 기업이 인력에 비해 약 15.0점 높게 평가하고 있다. 장르별로 보면 기업은 지식정보를 81.8점으로 가장 높게, 공연/음악을 67.5점으로 가장 낮게 평가하였다. 인력은 콘텐츠솔루션을 72.0점으로 가장 높게, 광고를 53.1점으로 가장 낮게 평가하였다. 기업과 인력의 평가 차이를 보면 광고(26.1)와 게임(20.9점)은 크게 공연/음악은 오히려 기업에 비해 인력들의 평가가 더 높게 나타났다. 향후 사회 역량 격차가 축소될 것으로 전망되는 장르로 기업은 출판물, 인력은 모든 장르를 제시하였다.

<표 3-6> 장르별 사회 역량 수준 및 격차 추세

구분	최고국(100) 대비 수준			격차 추세					
				기업			인력		
	기업(A)	인력(B)	차이(A-B)	확대	유지	축소	확대	유지	축소
전체	76.8	61.8	15.0	33.3	55.6	11.1	33.7	3.0	63.4
출판	74.6	59.5	15.1	16.7	58.3	25.0	36.1	2.8	61.1
광고	79.2	53.1	26.1	30.0	70.0	0.0	31.9	2.1	66.0
공연/음악	67.5	68.9	-1.4	19.0	61.9	19.0	12.5	0.0	87.5
방송/영화	79.7	70.8	8.9	33.3	60.0	6.7	44.4	0.0	55.6
애니/만화/캐릭터	71.9	64.5	7.4	30.6	44.9	24.5	33.7	1.0	65.3
게임	75.1	54.2	20.9	40.9	45.5	13.6	36.1	2.8	61.1
지식정보	81.8	62.2	19.6	47.4	36.8	15.8	35.8	4.3	59.9
콘텐츠솔루션	80.3	72.0	8.3	42.1	52.6	5.3	22.7	0.0	77.3

자료: 한국노동연구원(2017), 콘텐츠 인력 조사 / 콘텐츠 기업 조사

끝으로 최고국 대비 한국 콘텐츠 인력의 기술 역량 수준을 보면 기업이 인력에 비해 약 3.5점 높게 평가하고 있다. 장르별로 보면 기업은 게임을 87.6점으로 가장 높게, 콘텐츠솔루션 79.2점으로 가장 낮게 평가하였다. 인력은 방송/영화를 84.4점으로 가장 높게, 출판물 76.3점으로 가장 낮게 평가하였다. 기업과 인력의 평가 차이를 보면 출판(9.7)과 게임(7.5점)은 크게 방송/영화, 지식정보, 콘텐츠솔루션은 오히려 기업에 비해 인력들의 평가가 더 높게 나타났다. 향후 기술 역량 격차가 축소될 것으로 전망되는 장르로 기업은 어떠한 장르도 제시하지 않은 반면 인력은 모든 장르를 제시하였다.

<표 3-7> 장르별 기술 역량 수준 및 격차 추세

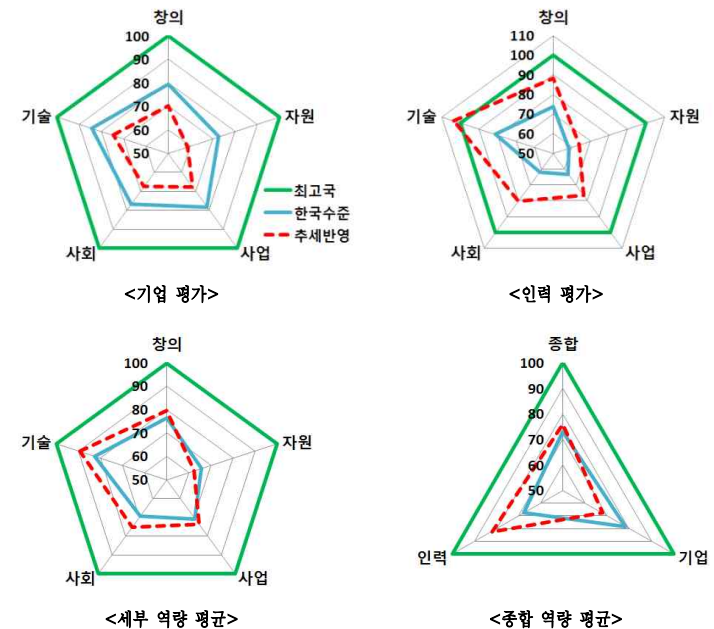
구분	최고국(100) 대비 수준			격차 추세					
	기업(A)	인력(B)	차이(A-B)	기업			인력		
				확대	유지	축소	확대	유지	축소
전체	84.4	80.9	3.5	36.3	38.9	24.8	35.0	2.3	62.7
출판	86.0	76.3	9.7	77.8	11.1	11.1	41.7	0.0	58.3
광고	85.4	81.7	3.7	25.0	50.0	25.0	29.8	0.0	70.2
공연/음악	82.5	82.0	0.5	50.0	20.0	30.0	25.0	0.0	75.0
방송/영화	84.0	84.4	-0.4	33.3	38.1	28.6	44.4	0.0	55.6
애니/만화/캐릭터	83.7	78.9	4.8	33.3	40.0	26.7	27.6	1.0	71.4
게임	87.6	80.1	7.5	24.5	53.1	22.4	41.7	2.8	55.6
지식정보	82.4	83.0	-0.6	50.0	27.3	22.7	31.5	3.7	64.8
콘텐츠솔루션	79.2	80.2	-1.0	36.8	31.6	31.6	31.8	9.1	59.1

자료: 한국노동연구원(2017), 콘텐츠 인력 조사 / 콘텐츠 기업 조사

### 3. 시사점

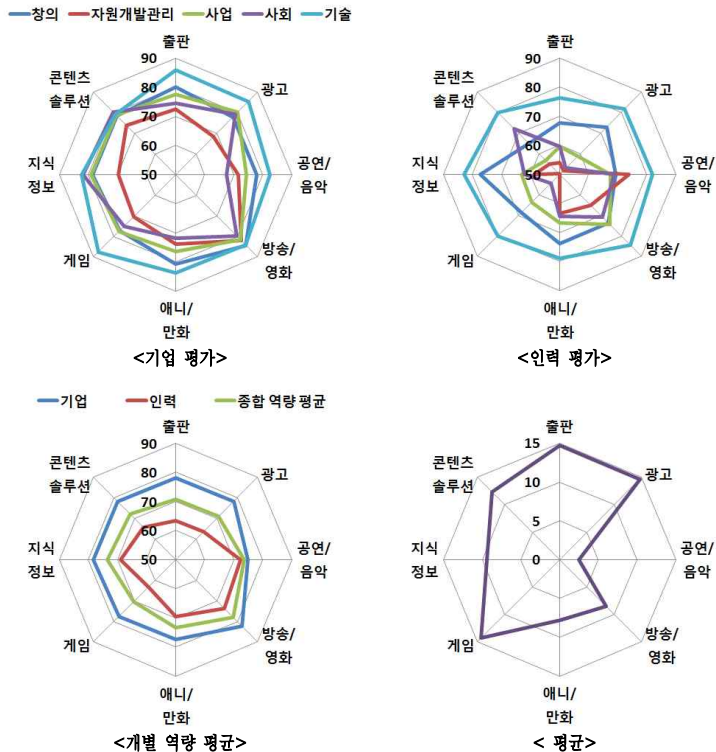
기업과 인력이 각각 응답한 최고국(100점) 대비 콘텐츠 인력의 역량 수준을 보면 기업(78.3점)이 인력(67.6점)에 비해 높게 평가하고 있으나 격차 추세를 반영하면 기업(67.7점)에 비해 인력이 (73.0점) 높게 평가하고 있는 것으로 나타났다. 세부 역량별로 기업의 콘텐츠 인력 평가를 보면 창의 역량 79.2점, 자원개발·관리 역량 72.6점, 사업 역량 78.4점, 사회 역량 76.8점, 기술 역량 84.4점으로 평가한 반면 인력

은 창의 역량 73.6점, 자원개발·관리 역량 58.6점, 사업 역량 63.2점, 사회 역량 61.8점, 기술 역량 80.9점으로 평가하였다. 조사 대상별로 인력의 역량 수준을 평가한 것을 종합해 보면 상대적으로 기업이 인력들에 비해 한국 콘텐츠 인력이 5가지 역량을 균형 있게 보유하고 있는 것으로 평가하고 있다. 각 역량별 수준을 보면 기업과 인력 모두 기술 역량>창의 역량>사업 역량>사회 역량>자원개발·관리 역량 순으로 제시하였다. 자원개발·관리 역량과 사회 역량 수준이 상대적으로 낮게 평가되는 것을 볼 때 한국의 콘텐츠 인력들은 역량 강화 및 직무 확장 가능성이 낮은 것을 확인할 수 있다. 또한 기업은 향후 콘텐츠 인력의 세부 역량별 수준의 격차가 확대될 것으로 예측하는 반면 인력은 축소될 것으로 전망하였다. 이러한 경향은 노동시장에서 숙련의 불일치가 더욱 확대될 수 있음을 보여준다.



[그림 3-1] 콘텐츠 인력의 역량 수준 및 격차추세

세부 장르별로 보면 각 역량별로 다른 경향을 보인다. 콘텐츠 인력의 역량에 대한 기업이 평가한 결과를 보면 창의와 자원개발·관리, 사업 역량은 방송/영화, 사회 역량은 지식정보, 기술역량은 게임 인력이 높게 나타난다. 반면 인력은 창의 역량은 지식정보, 자원개발·관리 역량은 공연/음악, 사업역량은 방송/영화, 사회 역량은 콘텐츠솔루션 인력이 높게 나타난다. 이는 각 장르별 특화된 역량이 존재한다는 것으로 장르별 인력 양성정책 추진시 이러한 특성을 고려해야 함을 보여준다.



[그림 3-2] 장르별 콘텐츠 인력의 역량 수준 및 격차추세

개별 역량 평균을 보면 기업은 방송/영화(82.3점)>광고·지식정보(78.3점)>콘텐츠솔루션(78.2점)>출판(78.1점)>게임(77.6점)>애니/만화/캐릭터(77.3점)>공연/음악(74.8점)순으로 평가한 반면 인력은 방송/영화(73.7점)>공연/음악(72.3점)>애니/만화/캐릭터(69.5점)>지식정보(68.9점)>콘텐츠솔루션(65.8점)>광고(63.6점)>출판(63.4점)>게임(63.3점)으로 나타났다. 이를 종합하면 방송/영화(78.0점) 인력의 역량 수준이 높은 반면 게임(70.4점) 인력의 역량 수준이 가장 낮게 나타난다.

기업과 인력이 평가한 역량 수준 격차를 보면 상대적으로 공연/음악, 방송/영화, 애니/만화/캐릭터는 작게 나타난다. 향후 인력들의 콘텐츠 인력 역량 평가는 높아지는 반면 기업은 낮아지는 것을 보면 상대적으로 이들 장르의 노동시장에서 숙련의 불일치가 크게 나타날 수 있음을 보여준다.



## 1. 분석 개요

## 가. 목적 및 방법

기술·사회 환경의 변화에 따라 콘텐츠 인력들에게 요구하는 역량도 달라진다. 시간의 흐름에 따라 콘텐츠 인력들의 갖추어야 할 세부 역량도 달라지기 때문에 콘텐츠 인력의 역량 강화를 위해서는 콘텐츠 인력 역량의 변화 양상을 파악하고 이에 따라 교육훈련 및 경력 개발 방안을 수립하는 것이 필요하다.

여기서는 역량의 변화를 분석하기 위해 중요도의 개념을 사용한다. 또한 역량의 변화를 보기 위해서는 현재 수준을 파악하는 것뿐만 아니라 현재를 기준으로 미래의 수준을 파악해야 한다. 이에 조사 대상에게 현재와 미래(5년 후)의 단위 역량별 중요도를 모두 측정함으로써 콘텐츠 인력의 역량 변화를 분석 한다. 역량의 중요성을 평가할 수 있는 조사문항은 다음과 같다.

&lt;표 3-8&gt; 역량 중요도 평가 조사 문항

구분	현재의 중요도					향후(5년후) 중요도의 변화				
	매우 낮음	---	보통	---	매우 높음	매우 작아짐	---	보통	---	매우 커짐
창의 역량(예술 감각, 기획, 구성, 표현능력)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
기술 역량(프로그래밍 등 기법(기술)을 적용할 수 있는 능력)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
사업 역량(기업가 정신, 사업전략, 국제 감각, 경영이해 능력)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
자원개발관리 역량(자기개발 능력, 시간물적·인적 자원 관리 능력)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
사회 역량(대인관계(협상) 및 의사소통, 직업윤리, 조직 생활 능력)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

## 나. 분석 자료

역량 변화를 분석하기 위해 여기서는 콘텐츠 인력을 양성 또는 활용하는 주체들을 대상으로 관련 항목을 조사한 자료를 활용하였다. 조사 대상은 크게 기업과 인력, 정규교육기관, 비정규교육기관이 존재한다. 기업과 인력을 대상으로 한 자료는 2017년 한국노동연구원에서 조사한 자료로 콘텐츠 인력 조사는 콘텐츠 관련 일을 하고 있는 인력을 대상으로, 콘텐츠 기업 조사는 콘텐츠를 제작·유통하는 기업체를 대상으로 2017년 9월 19일(화)부터 28일(목)까지 10일간 구조화된 설문지를 이용한 온라인 조사(Web Survey)를 실시한 결과이다. 각 조사의 유효 표본은 각각 303개, 157개이다.

정규 및 비정규 교육기관을 대상으로 한 자료는 2017년 한국콘텐츠진흥원에서 조사한 자료로 정규교육기관은 콘텐츠 관련 학과를 대상으로, 비정규교육기관은 콘텐츠 관련 강좌가 있는 기관을 대상으로 2017년 8월~9월간 구조화된 설문지를 이용한 결과이다. 각 조사의 유효 표본 수는 각각 666개, 101개이다.

## 2. 분석 결과

전반적인 역량의 중요도는 현재 66.7점이며 5년 후 2.8점 증가한 69.5점으로 나타났다. 역량별 중요도를 기업, 인력, 정규 교육기관, 비정규 교육기관으로 나누어 비교하였다. 조사 대상별 창의 역량의 중요도를 평가한 것을 보면 기업은 64.5점, 인력은 72.5점, 정규교육기관은 70.9점, 비정규교육기관은 67.6점으로 인력이 가장 중요하게 평가하였다. 5년 후의 중요성 정도는 기업 68.7점, 인력 81.5점, 정규교육기관 72.5점, 비정규교육기관 68.3점으로 모두 창의 역량의 중요도가 증가한다고 생각하는데 인력의 변동폭이 9.0로 가장 컸다.

자원개발관리 역량의 경우 기업은 59.7점, 인력은 61.7점, 정규교육기관은 71.7점, 비정규교육기관은 65.1점으로 정규교육기관이 가장 높게 평가하였다. 5년 후의 중요성 정도는 기업 66.2점, 인력 73.6점, 정규 교육기관 64.8점, 비정규 교육기관 66.1점으로 정규 교육기관을 제외한 모든 대상들이 해당 역량의 중요도가 증가한다고 생각하고 있었으며 인력



의 변동폭이 11.9로 가장 컸다.

사업 역량의 경우 기업은 62.5점, 인력은 64.2점, 정규교육기관은 68.4점, 비정규 교육기관은 66.6점으로 정규교육기관이 가장 중요하게 평가했다. 5년 후의 중요성 정도는 기업 65.9점, 인력 67.7점, 정규교육기관 69.7점, 비정규교육기관 67.1점으로 정규 교육기관을 제외한 모든 대상들이 해당역량의 중요도가 증가한다고 생각하고 있었으며 인력의 변동폭이 8.9로 가장 컸다.

사회 역량의 경우 기업은 62.5점, 인력은 64.2점, 정규교육기관은 68.4점, 비정규 교육기관은 66.6점으로 정규교육기관이 가장 중요하게 평가했다. 5년 후의 중요성 정도는 기업 65.9점, 인력 67.7점, 정규교육기관 69.7점, 비정규교육기관 67.1점으로 모든 대상들이 해당 역량의 중요도가 증가한다고 생각하고 있었으며 인력의 변동 폭이 3.5로 가장 컸다.

기술 역량의 경우 기업은 67.6점, 인력은 64.4점, 정규 교육기관은 77.0점, 비정 규 교육기관은 70.0점으로 정규교육기관이 가장 중요하게 평가했다. 5년 후의 중요 성 정도는 기업 71.2점, 인력 73.9점, 정규 교육기관 70.5점, 비정규 교육기관 70.3 점으로 정규 교육기관을 제외한 모든 대상들이 해당 역량의 중요도가 증가한다고 생각하 고 있었으며 인력의 변동폭이 9.5로 가장 컸다.

이를 종합하면 창의 역량은 인력이, 나머지 역량은 정규교육기관에서 가장 중요하 게 평가하고 있는 것을 확인할 수 있다. 그러나 5년후 각 역량의 중요도를 보면 인 력은 모든 역량이 크게 증가하는 반면 정규교육기관은 소폭 증가하거나 자원개발·관 리, 사업, 기술 역량은 감소하는 것으로 나타났다.

조사 대상별 종합 역량 평균 중요도를 보면 현재는 정규교육기관(71.3점)>비정규 교육기관(66.9점)>인력(65.1점)>기업(63.5점)순으로 나타나는 반면 5년 후에는 인력 (73.6점)>정규교육기관(68.9점)>기업(67.9점)>비정규교육기관(67.5점) 순으로 나타 난다. 세부 역량 평균 중요도를 보면 현재는 기술(69.8점)>창의(68.9점)>사회(65.4 점)>사업(64.9점)>자원개발·관리(64.6점) 역량 순으로 나타나는 반면 5년 후에는 창 의(72.8점)>기술(71.5점)>사업(68.0)>자원개발·관리(67.7점)>사회(67.6점) 순으로 나타난다. 역량의 중요도 변화를 보면 창의 역량이 가장 크게 기술 역량이 가장 작 게 증가한다.

<표 3-9> 콘텐츠 인력 역량 중요도

		C_창의역량	R_자원개발 관리역량	E_사업역 량	S_사회역량	T_기술역량	종합 역량평균
기업	현재(A)	64.5	59.7	63.2	62.5	67.6	63.5
	5년후(B)	68.7	66.2	67.4	65.9	71.2	67.9
	B-A	4.3	6.5	4.2	3.4	3.6	4.4
인력	현재(A)	72.5	61.7	62.5	64.2	64.4	65.1
	5년후(B)	81.5	73.6	71.4	67.7	73.9	73.6
	B-A	9.0	11.9	8.9	3.5	9.5	8.6
정규 교육기관	현재(A)	70.9	71.7	68.4	68.4	77.0	71.3
	5년후(B)	72.5	64.8	67.2	69.7	70.5	68.9
	B-A	1.6	-6.9	-1.2	1.3	-6.5	-2.3
비정규 교육기관	현재(A)	67.6	65.1	65.3	66.6	70.0	66.9
	5년후(B)	68.3	66.1	65.8	67.1	70.3	67.5
	B-A	0.7	1.0	0.5	0.5	0.2	0.6
세부 역량평균	현재(A)	68.9	64.6	64.9	65.4	69.8	66.7
	5년후(B)	72.8	67.7	68.0	67.6	71.5	69.5
	B-A	3.9	3.1	3.1	2.2	1.7	2.8

자료: 한국노동연구원(2017), 콘텐츠 인력 조사 / 콘텐츠 기업 조사; 한국콘텐츠진흥원(2017), 국내 콘텐츠 정규교육기 관 조사 / 국내 콘텐츠 비정규교육기관 조사

다음은 역량별 중요도를 직군별로 나누어 비교하였다. 먼저 창의 역량의 경우 창작 인력은 71.8점, 기획인력은 74.5점, 기술인력은 58.8점, 실연자는 88.9점, 기타인력 은 70.5점으로 실연자가 가장 중요하게 평가했다. 5년 후의 중요도는 창작인력은 81.8점, 기획인력은 85.8점, 기술인력은 75.0점, 실연자는 86.1점, 기타인력은 81.8 점으로 실연자를 제외한 모든 직군에서 창의역량의 중요성이 커진다고 생각하는데 기타인력과 기획인력의 변동폭이 각각 11.4와 11.3으로 가장 컸다.

자원개발·관리 역량의 경우 창작인력은 62.3점, 기획인력은 64.2점, 기술인력은 41.2점, 실연자는 69.4점, 기타인력은 64.8점으로 실연자가 가장 중요하게 평가했 다. 5년 후의 중요도는 창작인력은 73.5점, 기획인력은 72.6점, 기술인력은 64.7점, 실연자는 80.6점, 기타인력은 70.5점으로 모든 직군에서 해당 역량의 중요성이 커 진다고 생각하고 있었고 변동폭은 기술인력이 23.5로 가장 컸다.

사업 역량의 경우 창작인력은 64.6점, 기획인력은 63.2점, 기술인력은 48.5점, 실

연자는 69.4점, 기타인력은 62.5점으로 실연자가 가장 중요하게 평가했다. 5년 후의 중요성 정도는 창작인력은 72.5점, 기획인력은 71.7점, 기술인력은 63.2점, 실연자는 72.2점, 기타인력은 71.6점으로 모든 대상들이 사업역량의 중요성이 커진다고 생각하고 있었다. 변동폭은 기술인력의 변동폭이 14.7로 가장 컸다.

사회 역량의 경우 창작인력은 62.5점, 기획인력은 68.4점, 기술인력은 66.2점, 실연자는 58.3점, 기타인력은 71.6점으로 기타인력이 가장 중요하게 평가했다. 5년 후의 중요성 정도는 창작인력은 68.8점, 기획인력은 69.8점, 기술인력은 73.5점, 실연자는 66.7점, 기타인력은 65.9점으로 기타인력을 제외한 모든 대상들이 사회 역량의 중요성이 커진다고 생각하고 있었다. 변동폭은 실연자의 변동폭이 8.3으로 가장 컸다.

기술 역량의 경우 창작인력은 69.3점, 기획인력은 66.0점, 기술인력은 69.1점, 실연자는 86.1점, 기타인력은 72.7점으로 기타인력이 가장 중요하게 평가했다. 5년 후의 중요성 정도는 창작인력은 74.6점, 기획인력은 68.4점, 기술인력은 67.6점, 실연자는 80.6점, 기타인력은 80.7점으로 기술인력과 실연자를 제외한 모든 대상들이 기술역량의 중요성이 커진다고 생각하고 있었다. 변동폭은 기타인력의 변동폭이 8.0으로 가장 컸다.

이를 종합하면 창의, 자원개발·관리, 사업 역량은 실연자가, 사회 및 기술 역량은 기타인력이 가장 중요하게 평가하고 있는 것을 확인할 수 있다. 그러나 5년후 각 역량의 중요도를 보면 사업 역량은 창작인력이, 사회 역량은 기술인력이 가장 중요하다고 평가하고 있으며, 증가폭을 보면 창의, 자원개발·관리, 사업은 기술인력이, 사회역량은 실연자가, 기술역량은 기타인력이 가장 크게 증가하는 것으로 나타났다. 직무별 종합 역량 평균 중요도를 보면 실연자(74.4점)>기타인력(68.4점)>기획인력(67.3점)>창작인력(66.1점)>기술인력(56.8점)순으로 나타나며 5년 후에는 실연자(77.2점)>창작인력(74.3점)>기타인력(74.1점)>창작인력(73.7점)>기술인력(68.8점)순으로 나타난다. 다만 역량의 중요도 변화를 보면 기술인력이 12.1점으로 가장 크게, 실연자가 가장 작게 나타난다.

<표 3-10> 직무별 콘텐츠 인력 역량 중요도

		C_창의역량	R_자원개발 관리역량	E_사업역량	S_사회역량	T_기술역량	종합 역량평균
창작인력	현재(A)	71.8	62.3	64.6	62.5	69.3	66.1
	5년후(B)	81.8	73.5	72.5	68.8	74.6	74.3
	B-A	10.0	11.3	7.9	6.3	5.3	8.2
기획인력	현재(A)	74.5	64.2	63.2	68.4	66.0	67.3
	5년후(B)	85.8	72.6	71.7	69.8	68.4	73.7
	B-A	11.3	8.5	8.5	1.4	2.4	6.4
기술인력	현재(A)	58.8	41.2	48.5	66.2	69.1	56.8
	5년후(B)	75.0	64.7	63.2	73.5	67.6	68.8
	B-A	16.2	23.5	14.7	7.4	-1.5	12.1
실연자	현재(A)	88.9	69.4	69.4	58.3	86.1	74.4
	5년후(B)	86.1	80.6	72.2	66.7	80.6	77.2
	B-A	-2.8	11.1	2.8	8.3	-5.6	2.8
기타인력	현재(A)	70.5	64.8	62.5	71.6	72.7	68.4
	5년후(B)	81.8	70.5	71.6	65.9	80.7	74.1
	B-A	11.4	5.7	9.1	-5.7	8.0	5.7

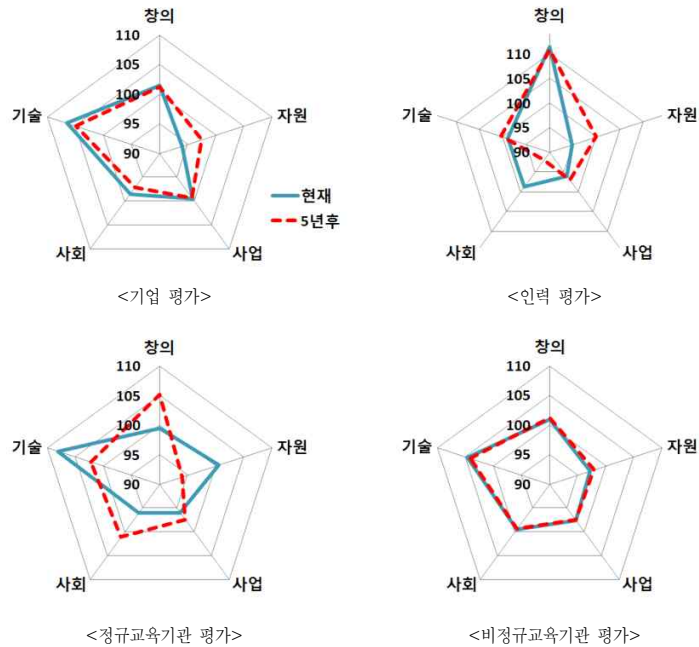
주: 창작인력은 작가(만화·웹툰 작가 포함) 및 작곡가 등, 기획인력은 기획자 및 감독연출가 등, 기술인력은 영상촬영 관련직, 음향조명무대 관련직, 그래픽디자이너, 프로그래머 등, 실연자는 배우, 가수 등, 기타인력은 1인 방송인력 등 종합 직무를 가진 인력과 유통·마케팅·경영인력을 의미함

자료: 한국노동연구원(2017), 콘텐츠 인력 조사

### 3. 시사점

역량별 중요도를 기업, 인력, 정규 교육기관, 비정규 교육기관으로 나누어 비교한 결과 기업의 경우 현재 기술 역량을 가장 중요시 하며 향후에도 가장 중요할 것으로 인식하고 있으며, 자원개발·관리 역량은 현재보다 향후 중요해 질 것이라고 인식하고 있다. 그에 비해 인력의 경우 현재 창의 역량을 가장 중요시하며 향후에도 창의 역량이 중요할 것이라는 인식과 더불어 자원개발·관리 역량이 중요해 질 것으로 보고 있는 점은 기업과 비슷하다. 그에 비해 정규 교육기관은 현재 기술 역량이 중요하지만 향후 기술 역량의 중요도는 줄어들고 창의 역량의 중요도가 높아질 것으로

보고 있다. 아울러 현재 자원개발·관리 역량이 중요하지만 향후에는 중요도가 줄어들고 사회 역량은 현재보다 미래에 중요해 질 것으로 보고 있다. 마지막으로 비정규 교육기관은 모든 영역이 비슷한 분포를 보이고 있으며 향후에도 이러한 중요도에는 차이를 보이지 않는 편이다.



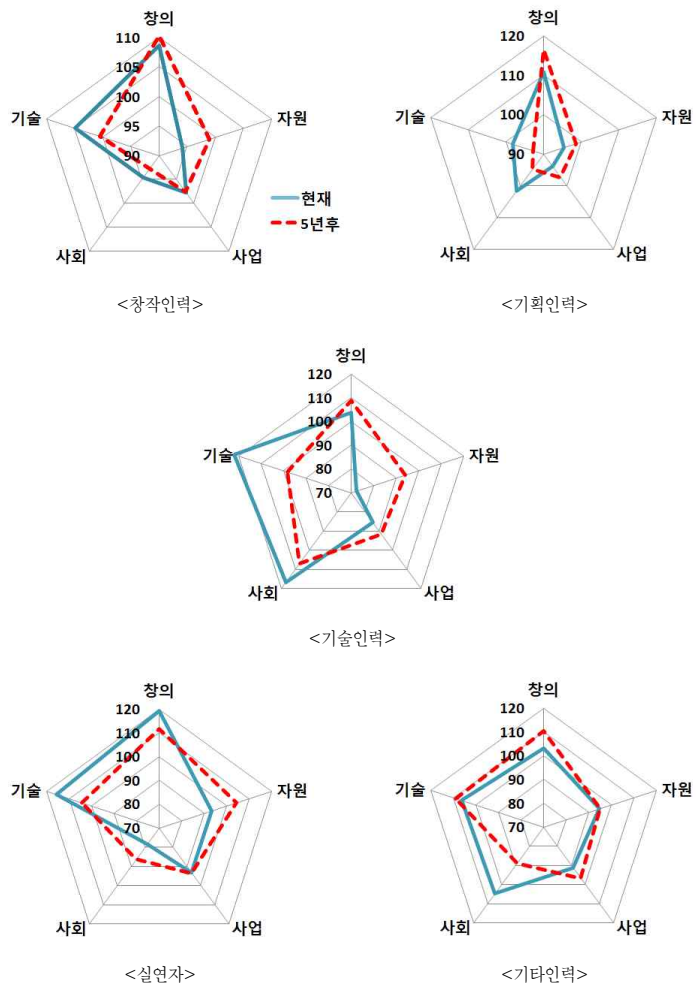
[그림 3-3] 콘텐츠 인력 역량 중요성 정도

이를 종합하면 첫째, 인력을 활용하는 기업과 인력을 양성하는 기관이나 인력들이 생각하는 역량의 중요도는 차이가 발생한다. 또한 교육기관과 달리 현장에서는 자원개발·관리 역량이 강조되고 있음으로 볼 수 있다. 이는 노동시장의 숙련의 불일치 현상이 나타나고 있으며 이러한 경향이 더욱 강해질 것이라는 것을 보여주는 것으로 노동시장의 불일치 현상을 해소하기 위해서는 기술 교육과 현장 연계 교육이 중요하다

다는 것을 보여준다. 또한 노동시장에 정보가 교육기관에 원활하게 제공될 수 있는 체계가 필요하다는 것을 시사한다. 둘째, 기업은 기술 역량을, 인력을 창의 역량에 대한 중요도가 높다. 이는 콘텐츠 인력들의 노동시장 진입에 있어 기업에 취업하는 인력들은 대부분의 제작 및 유통 부분에서 일을 하기 때문에 기술 역량이, 데뷔하는 인력들의 창작을 하기 때문에 창의 역량이 중요하다는 것을 보여준다.

다음으로 역량별 중요도를 직무별로 나누어 비교한 결과 창작인력의 경우 창의 역량이 현재도 향후에도 가장 중요하며, 자원개발·관리 역량의 중요도가 크게 증가할 것으로 보인다. 기획인력의 경우 현재 창의 역량을 가장 중요시하며 향후에도 창의 역량이 중요할 것이라는 인식과 더불어 자원개발·관리 역량과 사업 역량의 중요성이 늘어날 것으로 보고 있다. 그에 비해 기술인력은 현재 기술 및 사회 역량이 중요하지만 향후 기술 역량의 중요도는 줄어들고 자원개발·관리 역량의 중요도가 높아질 것으로 보고 있다. 실연자는 현재 창의 및 기술 역량의 중요성이 가장 높으며 두 가지 역량의 중요성이 더욱 커질 것으로 보고 있다. 마지막으로 기타인력은 모든 영역이 고른 분포를 보이지만 현재는 사회 역량이 향후에는 사회 역량에 대한 중요성은 줄어들고 창의 및 사업 역량의 중요도가 커질 것으로 보고 있다.

직무별로 중요한 역량이 다르므로 인력들의 역량 강화 프로그램 개발에 있어 장르뿐만 아니라 직무의 특성을 고려해야 함을 보여준다. 또한 모든 직무에 대해 자원개발·관리 역량의 중요성이 크게 증가하는 것으로 나타나는데 이는 모든 직무에 대해 해당 역량 강화 기회를 제공할 필요가 있음을 시사한다. 또한 직무별 역량 분포를 보면 현재는 한쪽 역량으로 쏠려 있는 경향이 있으나 향후 모든 역량이 고른 분포를 보이는 것을 확인할 수 있다. 이는 미래사회에는 인간 고유의 능력을 확장할 수 있는 복합적인 역량을 갖춘 인력들이 필요함을 시사한다.



[그림 3-4] 직무별 콘텐츠 인력 역량 역량 중요성 정도

문화콘텐츠 전문인력 양성 기본계획 연구 ▶▶▶

## ■ ■ ■ 제 4 장

### 콘텐츠 인력 시장 및 양성 형태 분석

# 04

제 1 절\_ 콘텐츠 인력 시장 현황

제 2 절\_ 콘텐츠 교육훈련 참여 제약요인  
과  
수요



## 1. 분석 개요

## 가. 목적 및 방법

콘텐츠 인력양성 방향을 설정하기 위해서는 현재 콘텐츠 인력 시장 현황 분석이 선행되어야 한다. 특히 노동시장에서 인력의 공급과 수요가 어떻게 이루어지고 있는지를 분석하는 것은 노동시장의 특성을 파악하는 것뿐만 아니라 향후 어떠한 인력들이 필요한지 확인 가능하다. 이에 여기서는 콘텐츠 기업들의 구인인원과 채용인원, 부족인원, 채용예정 인원과 인력 채용의 어려움 등을 분석하여 인력 양성 정책에 대한 시사점을 제공하고자 한다.

콘텐츠 인력 시장은 국가통계자료를 산업-직업 분석법에 의거 관련 인력들을 추출하고 전산업, 제조업과 비교함으로써 해당 시장의 특성을 파악한다. 분석은 크게 시기별, 사업체 규모별, 직능 수준별 구인인원과 채용인원, 부족인원, 채용예정인원 현황을 확인하는 것과 인력 활용의 애로사항 및 해소 방안을 파악하는 것으로 구분된다.

## 나. 분석 자료

콘텐츠 인력 시장 현황을 분석하기 위해 직종별사업체노동력조사(구 사업체 고용동향특별조사) 2011년 상반기부터 2017년 상반기까지의 자료를 활용하였다. 본 조사는 사업체의 정상적인 경영활동에 필요한 부족인원 등을 산업별, 규모별, 직업별로 조사하여 인력 수급의 불일치 해소를 위한 고용정책 기초자료를 제공하고자 한다. 또한 실제적인 고용현황과 인력수급 진단을 통해 지속적인 산업 성장을 도모하기 위한 인력정책 방향을 제언하는데 그 목적이 있다.

여기서 산업규모별, 직능수준별, 미충원사유, 인력부족 해소 노력 현황 파악은 표본 집단이 변경되는 2014년을 기준으로 자료를 활용 한다. 조사 대상은 국내에서 산업 활

동을 수행하고 있는 상용근로자 5인 이상을 고용하고 있는 사업체 중 총화계통추출방법에 의해 추출된 4,038,718개 표본사업체의 상용·기타·외국인 근로자이다. 구체적인 조사항목 <표 4-1>과 같다.

&lt;표 4-1&gt; 직종별사업체 노동력조사 조사 항목

영역	제 공 항 목
근로자 현황	- 총 근로자수 - 내국인(상용/기타) - 외국인
현원, 부족인원 및 채용계획인원	- 현원: 계, 내국인(상용, 기타), 외국인 - 부족인원: 계, 내국인(상용, 기타), 외국인 - 채용계획인원: 계, 내국인(상용, 기타), 외국인
구인인원 및 채용인원	- 구인인원: 내국인(상용, 기타), 외국인 - 채용인원: 내국인(상용, 기타), 외국인 - 미충원인원 내국인: 미충원 사유(1순위/2순위)
인력부족 해소를 위한 노력	- 인력부족해소를 위한 노력(주로 활용하는 것 3가지)

## 다. 표본 추출

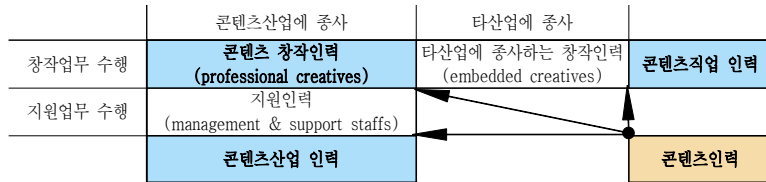
콘텐츠 인력 시장을 분석하기 위해서는 콘텐츠 산업과 직업을 규정해야 한다. 콘텐츠산업은 문화적 요소가 가미된 콘텐츠를 제작·유통하는 산업을, 콘텐츠직업은 콘텐츠를 창작하거나 유사한 영역의 직무를 가진 직업을 의미한다.

산업과 직업을 교차하여 콘텐츠 인력을 분류하는 대표적인 방법론인 세 가지 창의 인력 유형(creative trident)을 활용하면 콘텐츠인력은 4영역 중 3영역에 분포된다. 세 유형은 콘텐츠산업 내에서 콘텐츠를 기획·제작하는 창작인력, 콘텐츠산업 내에서 일을 하나 지원업무를 하는 지원인력, 콘텐츠산업 밖(타분야)에서 일을 하나 창작업무를 하는 인력으로 구분된다(Cunningham& Higgs, 2008).

연구에서는 콘텐츠산업 인력과 콘텐츠직업 인력의 개념을 활용한다. 콘텐츠산업 인력은 콘텐츠를 창작하는 인력뿐 아니라 콘텐츠를 유통시키고 기업이 유지될 수 있도록 지원하는 인력도 존재한다. 예를 들어 콘텐츠기업에는 콘텐츠를 직접 생산하는 기획·제작 인력과 콘텐츠 유통 및 경영 활동을 지원해주는 인력이 모두 고용되어 있다. 또한 콘텐츠 창작 관련 전공, 기술, 경험을 지닌 콘텐츠직업 인력은 콘텐츠산업



뿐만 아니라 타 산업에서도 일을 한다.



자료: Cunningham & Higgs(2008), Creative industries mapping  
[그림 4-1] 세 가지 콘텐츠 인력 유형

자료는 한국표준산업분류와 한국고용직업분류를 기준으로 구분되어 있기 때문에 이를 기준으로 콘텐츠 산업 및 직업에 포함된 표본을 추출했다. 사업 중 정보서비스업<sup>15)</sup>과 창작, 예술 및 여가관련 서비스업에도 콘텐츠산업과 연관성이 높고, 직업 중 연예인 매니저 및 기타 문화/예술 관련 종사자, 소프트웨어 개발 전문가, 웹 전문가 등은 콘텐츠직업과 연관성이 높다(이용관, 2014). 이를 고려해 해당 산업은 콘텐츠 직업으로 통제하고, 직업은 콘텐츠산업으로 통제함으로써 콘텐츠산업에 종사하거나 관련 직업을 가진 표본을 추가로 추출해 분석에 활용하였다.

<표 4-2> 콘텐츠 산업 및 직업 분류

구분	분석상 분류	통계상 분류	
콘텐츠 산업	출판, 만화, 게임	58	출판업
	영화, 애니메이션, 음악	59	영상오디오 기록물 제작 및 배급업
	방송	60	방송업
	정보서비스	63	정보서비스업
	공연	90	창작, 예술 및 여가관련 서비스업
콘텐츠 직업	콘텐츠 산업관리자	014	문화예술디자인 및 영상 관련 관리자
	작가 및 출판전문가	081	작가 및 출판 전문가
	창작 및 공연전문가	084	창작 및 공연 관련 전문가
	영화, 방송 관련 전문가	086	영화, 연극 및 방송관련 전문가
	영화, 방송 관련 기술자	087	영화, 연극 및 방송관련 기술 종사자
	창작 및 공연전문가	088	연예인 매니저 및 기타 문화/예술 관련 종사자
	응용소프트웨어, 웹 개발자	203	소프트웨어 개발 전문가
		204	웹 전문가

## 2. 분석 결과

### 가. 인력 현황

2011년에서 2017년까지의 전산업 대비 종사자 비중을 보면 콘텐츠산업은 약 2.5%, 콘텐츠직업은 1.2%, 창작인력은 1% 수준으로 나타났다. 구체적인 인력 채용 현황을 살펴보면 전산업의 구인인원과 채용인원의 비율 각각 6.8%, 5.5%이며, 콘텐츠산업은 6.1% 5.1%, 콘텐츠직업은 7.0%, 5.7%, 창작인력은 6.5%, 5.1%로 나타났다. 구인인원 비율이 가장 높게 나타난 콘텐츠산업은 10.2%를 기록한 영화, 애니메이션, 음악이며 콘텐츠직업은 8.7%를 기록한 영화, 방송관련 기술 종사자이다.

콘텐츠산업과 콘텐츠직업, 창작인력의 구인인원과 채용인원, 미충원인원에 대해 전 산업과 유사한 비율로 충원되고 있으나, 부족인원과 채용계획인원의 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 전산업의 부족인원과 채용계획인원은 각각 2.7%, 2.9%로 나타나는 반면 콘텐츠산업은 3.6%, 3.7%, 콘텐츠직업은 4.7%, 4.8%, 창작인력은 4.6%, 4.7%로 상대적으로 높은 비율을 보이고 있다. 그 중에서도 응용소프트웨어 및 웹 개발자가 5.4%와 5.6%로 가장 높은 비율을 차지했다.

<표 4-3> 산업별·직업별 인력 현황(2011~2017년 상반기)

단위: 명, %

15) 정보서비스업에는 뉴스 제공업, 전문과학 및 기술 서비스업에는 시각디자인업, 사진 촬영 및 처리업, 매니저업, 번역통역업 등 콘텐츠산업과 연계성이 높은 분야가 다수 포함되어 있다.

	구인	채용	미충원	부족	채용계획	현원
전 산업	689,301 (6.8)	596,368 (5.9)	92,933 (0.9)	272,768 (2.7)	296,824 (2.9)	10,167,320
제조업	151,888 (5.1)	117,774 (4.0)	34,114 (1.2)	94,513 (3.2)	96,975 (3.3)	2,963,608 (29.1)
콘텐츠산업	15,329 (6.1)	12,743 (5.1)	2,586 (1.0)	9,059 (3.6)	9,307 (3.7)	252,109 (2.5)
출판, 만화, 게임	11,006 (5.9)	8,881 (4.8)	2,125 (1.1)	7,472 (4.0)	7,553 (4.1)	185,787 (1.8)
영화, 애니메이션, 음악	2,771 (10.2)	2,523 (9.2)	248 (0.9)	887 (3.3)	1,062 (3.9)	27,276 (0.3)
방송	727 (2.8)	661 (2.6)	66 (0.3)	259 (1.0)	253 (1.0)	25,776 (0.3)
정보서비스	444 (5.8)	374 (4.9)	70 (0.9)	228 (3.0)	243 (3.2)	7,592 (0.1)
공연	381 (6.7)	304 (5.4)	77 (1.4)	213 (3.8)	195 (3.4)	5,678 (0.1)
콘텐츠직업	8,359 (7.0)	6,787 (5.7)	1,572 (1.3)	5,558 (4.7)	5,759 (4.8)	119,091 (1.2)
콘텐츠 산업관리자	11 (1.2)	11 (1.2)	0 (0)	4 (0.4)	4 (0.4)	920 (0.01)
작가 및 출판전문가	637 (6.0)	582 (5.5)	55 (0.5)	333 (3.1)	277 (2.6)	10,621 (0.1)
창작 및 공연전문가	340 (5.7)	297 (4.9)	43 (0.7)	197 (3.3)	198 (3.3)	6,010 (0.06)
영화, 방송 관련 전문가	451 (4.6)	392 (4.0)	59 (0.6)	190 (2.0)	195 (2.0)	9,714 (0.1)
영화, 방송 관련 기술자	1,762 (8.7)	1,611 (7.9)	150 (0.7)	955 (4.7)	1,059 (5.2)	20,360 (0.2)
응용소프트웨어, 웹개발자	5,158 (7.2)	3,893 (5.4)	1,265 (1.8)	3,879 (5.4)	4,026 (5.6)	71,466 (0.7)
창작인력	6,704 (6.5)	5,220 (5.1)	1,484 (1.4)	4,713 (4.6)	4,840 (4.7)	102,615 (1.01)

주: ( )는 현원대비 해당 인원 비율

자료: 고용노동부, 2011상반기~2017상반기 직종별사업체노동력조사

인력 현황의 변화를 확인하기 위해 2014년 상반기부터 2017년 상반기까지의 자료를 분석하였다. 분석 결과 전반적으로 콘텐츠산업과 콘텐츠직업의 전산업 대비 비율은 비슷하게 유지되고 있는 것을 확인할 수 있다. 전반적으로 구인인원을 증가하나 채용인원을 감소하면서 미충원인원 비율이 증가하는 것으로 확인할 수 있다. 반면 부족인원과 채용계획인원 비율은 감소하는데 여전히 전산업에 비해 콘텐츠산업과 콘

텐츠직업, 창작인력의 부족인원과 채용계획인원의 비율은 높게 나타났다. 2011년에서 2017년까지 분석에서는 응용소프트웨어 및 웹 개발자가 부족인원과 채용계획인원의 비율이 가장 높았으나 최근 3년간 부족인원과 채용계획인원 비율이 가장 높은 분야는 영화, 방송관련 기술종사자로 각각 나타났다.

<표 4-4> 산업별·직업별 인력 현황(2014~2017년 상반기)

단위: 명, %

	구인	채용	미충원	부족	채용계획	현원
전 산업	763,648 (6.9)	677,293 (6.2)	86,355 (0.8)	272,471 (2.5)	298,331 (2.7)	10,997,747
제조업	149,092 (4.8)	119,867 (3.9)	29,224 (0.9)	86,243 (2.8)	88,598 (2.9)	3,108,247 (28.3)
콘텐츠산업	15,805 (5.9)	13,699 (5.1)	2,106 (0.8)	8,264 (3.1)	8,541 (3.2)	267,805 (2.4)
출판, 만화, 게임	11,135 (5.6)	9,426 (4.8)	1,709 (0.9)	6,942 (3.5)	7,121 (3.6)	197,154 (1.8)
영화, 애니메이션, 음악	3,056 (10.1)	2,840 (9.4)	216 (0.7)	735 (2.4)	830 (2.8)	30,161 (0.3)
방송	677 (2.6)	594 (2.3)	82 (0.3)	241 (0.9)	245 (0.9)	26,274 (0.2)
정보서비스	537 (6.5)	467 (5.6)	70 (0.8)	169 (2.0)	182 (2.2)	8,303 (0.08)
공연	401 (6.8)	373 (6.3)	28 (0.5)	177 (3.0)	162 (2.7)	5,913 (0.05)
콘텐츠직업	9,127 (7.1)	7,938 (6.1)	1,189 (0.9)	5,489 (4.2)	5,748 (4.4)	129,407 (1.18)
콘텐츠 산업관리자	13 (1.4)	13 (1.4)	0 (0)	5 (0.6)	5 (0.6)	928 (0.01)
작가 및 출판전문가	718 (6.3)	670 (5.9)	48 (0.4)	324 (2.8)	250 (2.2)	11,428 (0.1)
창작 및 공연전문가	377 (5.7)	343 (5.2)	34 (0.5)	107 (1.6)	102 (1.6)	6,574 (0.06)
영화, 방송 관련 전문가	531 (4.9)	455 (4.2)	76 (0.7)	168 (1.6)	162 (1.5)	10,760 (0.1)
영화, 방송 관련 기술자	2,275 (9.8)	2,208 (9.6)	66 (0.3)	1,218 (5.3)	1,398 (6.0)	23,111 (0.2)
응용소프트웨어, 웹개발자	5,214 (6.8)	4,248 (5.5)	966 (1.3)	3,666 (4.8)	3,830 (5.0)	76,607 (0.7)
창작인력	6,858 (6.3)	5,762 (5.3)	1,097 (1.0)	4,235 (3.9)	4,378 (4.0)	108,765 (1.0)

주: ( )는 현원대비 해당 인원 비율

자료: 고용노동부, 2011상반기~2017상반기 직종별사업체노동력조사

2011~2016년까지 인력의 증감률을 살펴보면, 전산업의 현원 증가율은 4.8%이며, 콘텐츠산업은 4.3%, 콘텐츠직업은 5.7%, 창작인력은 5.3% 수준으로 나타났다. 구인인원은 콘텐츠산업 중 영화·애니메이션·음악 분야가 16.1%로 가장 높게 나타났으며 공연이 -4.4로 가장 낮게 나타났다. 콘텐츠직업 중 영화·방송 관련 전문가가 13.6%으로 가장 높았고 콘텐츠 산업 관리자가 -12.3%로 가장 낮았다. 채용인원은 콘텐츠 산업 중 영화·애니메이션·음악이 16.9%로 가장 높았고 정보서비스가 4.4%로 가장 낮았다. 콘텐츠직업 중 영화방송 관련 전문가가 13.6%로 가장 높았고 콘텐츠 산업 관리자가 -12.3%로 가장 낮았다. 미충원인원은 전산업과 제조업이 -5.5%, -8.3%로 나타났으며, 콘텐츠산업과 콘텐츠 직업의 미충원인원은 -9.9%와 -13.4%로 수치가 더 낮은 것으로 나타났다. 특히 콘텐츠산업에서는 공연이 -43.9%, 콘텐츠 직업에서 창작 및 공연전문가는 -30.2%로 공연 분야에서 미충원인원이 크게 감소하였다.

2014~2016년까지 인력의 증감률은 <표 4-5>와 다른 양상을 보인다. 우선 전산업의 현원 증가율은 1.5%이며, 콘텐츠산업은 3.4%, 콘텐츠직업은 -3.0%, 창작인력은 0.2% 수준으로 나타났다. <표 4-5>와 비교했을 때 상대적으로 콘텐츠산업의 증가율은 완만하게 콘텐츠직업과 창작인력의 크게 감소했다. 구인인원의 경우 콘텐츠산업이 13.5%로 전산업(1.5%)에 비해 증감율이 크게 나타나며 콘텐츠산업에서 영화, 애니메이션, 음악(68.8%)이, 콘텐츠직업에서 콘텐츠산업 관리자(184.9%)가 높게 나타났다. 그러나 콘텐츠직업 평균적으로는 -8.1%로 감소하였고, 가장 낮은 구인인원 증감률을 기록한 분야는 공연으로 -44.8%로 나타났다. 최근 6년간 영화·방송 관련 기술자의 미충원인원 증가율은 -13.6이었으나 최근 3년간 현황을 보면 47%로 나타났다.

<표 4-5> 산업별·직업별 인력 증감률(2011~2016년)

단위: %

	구인	채용	미충원	부족	채용계획	현원
전 산업	5.5	7.8	-5.5	1.5	1.2	4.8
제조업	-0.1	2.8	-8.3	-3.1	-2.9	3.5
콘텐츠산업	4.0	7.5	-9.9	-3.1	-2.9	4.3
출판, 만화, 게임	1.2	5.1	-11.4	-2.3	-2.1	4.2
영화, 애니메이션, 음악	16.1	16.9	8.9	-4.9	-6.0	9.5
방송	-1.3	-0.5	-8.2	-5.2	-2.6	0.8
정보서비스	0.8	4.4	-19.0	-18.9	-14.5	5.0
공연	-4.4	5.6	-43.9	-17.0	-15.1	-3.4
콘텐츠직업	3.1	8.2	-13.4	-3.2	-2.8	5.7
콘텐츠 산업관리자	-12.3	-12.3	0.0	2.4	1.1	-2.6
작가 및 출판전문가	12.4	13.5	-17.9	-10.0	-11.0	2.1
창작 및 공연전문가	-7.0	-1.7	-30.2	-6.8	-10.7	1.3
영화, 방송 관련 전문가	13.6	11.7	20.1	-21.8	-23.9	6.9
영화, 방송 관련 기술자	4.3	7.3	-13.6	-4.7	-3.2	1.1
응용소프트웨어, 웹개발자	1.5	7.8	-15.0	-1.1	-0.4	7.6
창작인력	2.6	8.0	-13.6	-3.1	-2.5	5.3

자료: 고용노동부, 2011상반기~2017상반기 직종별사업체노동력조사

<표 4-6> 산업별·직업별 인력 증감률(2014~2016년)

단위: %

	구인	채용	미충원	부족	채용계획	현원
전 산업	1.5	1.4	2.1	4.8	3.0	1.5
제조업	1.3	0.8	3.3	2.9	3.5	3.0
콘텐츠산업	13.5	15.1	4.4	-0.7	1.3	3.4
출판, 만화, 게임	6.6	7.4	2.3	1.1	2.4	4.6
영화, 애니메이션, 음악	68.8	67.1	93.3	6.2	12.2	7.0
방송	-1.9	4.1	-34.4	-11.3	-13.0	0.3
정보서비스	-1.1	7.1	-41.1	-26.1	-11.9	5.4
공연	-44.8	-44.1	-60.4	-51.4	-47.7	-29.8
콘텐츠직업	-8.1	-8.6	-5.1	-12.8	-14.2	-3.0
콘텐츠 산업관리자	184.9	184.9	0.0	-75.9	-75.9	0.2
작가 및 출판전문가	42.6	53.4	-58.6	5.5	16.5	8.3
창작 및 공연전문가	-37.0	-39.2	0.0	-13.6	-5.5	-20.1
영화, 방송 관련 전문가	18.0	3.9	185.5	-31.9	-29.6	0.6
영화, 방송 관련 기술자	-42.3	-44.2	47.0	-37.8	-51.8	-30.6
응용소프트웨어, 웹개발자	2.3	6.1	-12.9	-7.8	-4.4	5.9
창작인력	3.9	5.7	-5.0	-8.7	-5.3	0.2

자료: 고용노동부, 2011상반기~2017상반기 직종별사업체노동력조사

다음은 사업체 규모별로 인력 현황을 분석하였다.<sup>16)</sup> 사업체 규모가 5~29인 이하인 경우 전 산업 구인인원과 채용인원 비율은 7.2%, 6.3%로 나타난 반면, 콘텐츠직업은 8.6%, 7.4%로 높게 나타났다. 콘텐츠산업이 7.5%, 6.3%, 창작인력은 7.3%, 5.8% 순으로 조사되었으며 제조업이 6.1%, 4.6%로 가장 낮은 비율로 나타났다. 30인 이상 299인 이하인 경우 구인인원 비율에서는 전산업이 7.1%로 가장 높았으며 콘텐츠직업과 창작인력이 6.3%로 동일하였고, 제조업과 콘텐츠산업도 동일하게 5.5%로 나타났다. 창작인력은 미충원인원이 5~29인 이하에서는 1.5%, 30~299인 이하에서는 0.8%, 300인 이상에서는 0.5%로 산업 규모가 커질수록 미충원인원이 감소하는 것으로 나타났다.

사업체 규모별로 부족 및 채용계획인원 비율도 전산업에 비해 콘텐츠 인력 시장에서 큰 차이를 나타내고 있다. 5~29인 이하, 30~299인 이하, 300인 이상으로 구분하여 보면 부족인원을 보면 각각 콘텐츠산업은 4.7%, 2.5%, 1.5%, 콘텐츠직업은

16) 구체적인 사업체 규모별 콘텐츠산업과 직업의 현황은 <부록 2>를 참조하라

6.5%, 3.0%, 1.8%, 창작인력은 5.8%, 3.1%, 1.9%로 나타나 규모가 커질수록 부족인원 비율이 축소된다. 이러한 경향은 채용계획인원에서도 유사하게 나타난다.

<표 4-7> 사업체 규모별 인력 현황

단위: 명, %

		구인	채용	미충원	부족	채용계획	현원
5~29인	전 산업	333,646 (7.2)	291,805 (6.3)	41,841 (0.9)	153,178 (3.3)	159,945 (3.5)	4,628,185
	제조업	63,972 (6.1)	47,572 (4.6)	16,400 (1.6)	51,931 (5.0)	52,717 (5.1)	1,041,600 (22.5)
	콘텐츠산업	7,291 (7.5)	6,118 (6.3)	1,173 (1.2)	4,516 (4.7)	4,528 (4.7)	97,027 (2.1)
	콘텐츠직업	4,612 (8.6)	3,936 (7.4)	676 (1.3)	3,498 (6.5)	3,580 (6.7)	53,456 (1.2)
	창작인력	3,007 (7.3)	2,385 (5.8)	623 (1.5)	2,379 (5.8)	2,358 (5.7)	41,198 (0.9)
30~299인	전 산업	295,662 (7.1)	257,012 (6.1)	38,650 (0.9)	97,092 (2.3)	107,106 (2.6)	4,186,304
	제조업	70,861 (5.5)	58,762 (4.5)	12,099 (0.9)	30,979 (2.4)	32,105 (2.5)	1,298,127 (31.0)
	콘텐츠산업	6,764 (5.5)	6,014 (4.9)	750 (0.6)	3,046 (2.5)	3,173 (2.6)	123,117 (2.9)
	콘텐츠직업	3,307 (6.3)	2,907 (5.5)	399 (0.8)	1,577 (3.0)	1,651 (3.1)	52,886 (1.3)
	창작인력	3,062 (6.3)	2,686 (5.5)	376 (0.8)	1,501 (3.1)	1,575 (3.2)	48,676 (1.2)
300인 이상	전 산업	134,340 (6.2)	128,476 (5.9)	5,864 (0.3)	22,200 (1.0)	31,280 (1.4)	2,183,258
	제조업	14,259 (1.9)	13,534 (1.8)	725 (0.1)	3,334 (0.4)	3,776 (0.5)	768,520 (35.2)
	콘텐츠산업	1,750 (3.7)	1,568 (3.3)	183 (0.4)	702 (1.5)	840 (1.8)	47,662 (2.2)
	콘텐츠직업	1,209 (5.2)	1,094 (4.7)	114 (0.5)	414 (1.8)	517 (2.2)	23,066 (1.1)
	창작인력	789 (4.2)	691 (3.7)	98 (0.5)	355 (1.9)	445 (2.4)	18,892 (0.9)

자료: 고용노동부, 2014상반기~2017상반기 직종별사업체노동력조사

다음은 직능 수준별로 인력 현황을 분석하였다.<sup>17)</sup> 2014년을 기준으로 자료에서 제공하는 직능 수준의 구분이 다르기 때문에 여기서는 2014년 이후 자료만을 사용한다. 직능 수준은 학력, 경력, 자격증을 통해 5가지 직능 수준을 구분하고 있다.

<표 4-8> 직능 수준 구분

	1수준	2-1수준	2-2수준	3수준	4수준
학 력	무관	고졸 이하	전문대 이하	대졸 또는 석사 수준의 업무	박사 수준의 업무
경 력	무관	1년 미만의 현장경력 필요	1년~2년 미만의 현장경력이 필요	2년~10년미만의 현장경력이 필요	10년 이상의 현장경력이 필요
자격증	무관	국가기술자격법상의 기능사(이에 준하는) 수준	국가기술자격법상의 산업기사(이에 준하는)수준	국가기술자격법상의 기사(이에 준하는) 수준	국가기술자격법상의 기술사(이에 준하는) 수준

구인 및 채용 인원 비율을 보면 전산업과 제조업은 수준1이 가장 높은 반면 콘텐츠산업, 콘텐츠직업, 창작인력은 수준3이 가장 높게 나타났다. 그러나 구인인원 대비 채용인원의 비율을 보면 전산업과 제조업은 수준3과 4가 높게 나타나는 반면 콘텐츠산업, 콘텐츠직업, 창작인력은 수준1이 가장 높게 나타난다. 콘텐츠 인력 시장에서는 높은 직능 수준의 인력이 많이 분포하고 있지만 이들의 채용은 상대적으로 어렵다는 것을 보여준다.

구체적인 수치를 보면 다음과 같다. 콘텐츠산업의 경우 수준1은 구인인원 905명 대비 채용인원 834명으로 92.2% 비율을 보인다. 수준2-1은 구인인원 1,671명 대비 채용인원 1,530명으로 91.6% 비율을 보인다. 또한 수준2-2는 구인인원 3,330명 대비 채용인원 2,910명으로 87.4% 비율을 보인다. 수준3의 경우 구인인원 9,664명 대비 채용인원 8,235명으로 85.2% 비율을 보이며, 수준4의 경우 구인인원 236명 대비 채용인원 190명으로 80.3% 비율을 보인다.

콘텐츠직업의 경우 수준1은 구인인원 197명 대비 채용인원 175명으로 88.7% 비율을 보인다. 수준2-1은 구인인원 1,071명 대비 채용인원 1,043명으로 97.3% 비율을 보인다. 또한 수준2-2는 구인인원 1,729명 대비 채용인원 1,525명으로 88.2% 비율을 보인다. 수준3의 경우 구인인원 5,934명 대비 채용인원 5,043명으로 85.0% 비

율을 보이며, 수준4의 경우 구인인원 196명 대비 채용인원 153명으로 78.0% 비율을 보인다.

창작인력의 경우 수준1은 구인인원 96명 대비 채용인원 95명으로 98.9% 비율을 보인다. 수준2-1은 구인인원 181명 대비 채용인원 160명으로 88.4% 비율을 보인다. 또한 수준2-2는 구인인원 1,118명 대비 채용인원 935명으로 83.6% 비율을 보인다. 수준3의 경우 구인인원 5,270명 대비 채용인원 4,421명으로 83.9% 비율을 보이며, 수준4의 경우 구인인원 193명 대비 채용인원 150명으로 77.8% 비율을 보인다.

<표 4-9> 직능 수준별 인력 현황

단위: 명, %

17) 구체적인 콘텐츠산업과 직업에 대한 자료는 <부록 2>를 참조하라

	직능수준	구인인원	비율	채용인원	비율	B/A
전 산업	수준1	220,944	28.9	192,295	28.4	87.0
	수준2-1	207,696	27.2	178,782	26.4	86.1
	수준2-2	126,193	16.5	111,239	16.4	88.2
	수준3	183,580	24.0	170,361	25.2	92.8
	수준4	25,235	3.3	24,616	3.6	97.5
제조업	수준1	58,193	39.0	45,139	37.7	77.6
	수준2-1	46,186	31.0	37,553	31.3	81.3
	수준2-2	21,562	14.5	17,337	14.5	80.4
	수준3	22,121	14.8	18,928	15.8	85.6
	수준4	1,030	0.7	910	0.8	88.4
콘텐츠산업	수준1	905	5.7	834	6.1	92.2
	수준2-1	1,671	10.6	1,530	11.2	91.6
	수준2-2	3,330	21.1	2,910	21.2	87.4
	수준3	9,664	61.1	8,235	60.1	85.2
	수준4	236	1.5	190	1.4	80.3
콘텐츠직업	수준1	197	2.2	175	2.2	88.7
	수준2-1	1,071	11.7	1,043	13.1	97.3
	수준2-2	1,729	18.9	1,525	19.2	88.2
	수준3	5,934	65.0	5,043	63.5	85.0
	수준4	196	2.1	153	1.9	78.0
창작인력	수준1	96	1.4	95	1.6	98.9
	수준2-1	181	2.6	160	2.8	88.4
	수준2-2	1,118	16.3	935	16.2	83.6
	수준3	5,270	76.8	4,421	76.7	83.9
	수준4	193	2.8	150	2.6	77.8

자료: 고용노동부, 2011상반기~2017상반기 직종별사업체노동력조사

## 나. 인력 미충원 사유 및 해소 노력

콘텐츠 인력 활용 현황을 확인하기 위해 기업의 인력 미충원 사유 및 해소 노력 산업별·직업별로 분석하였다. 인력 미충원 사유 가장 큰 요인으로 전산업과 제조업은 근로조건격차를, 콘텐츠산업, 콘텐츠직업, 창작인력은 모두 경력불충분을 제시하였다. 구체적으로 콘텐츠산업에서는 경력불충분(36.02%), 학력자격불충분(26.01%), 근로조건격차(17.58%) 등의 순으로 나타났고 콘텐츠직업의 경우 경력불충분

(29.09%), 학력자격불충분(27.41%), 근로조건격차(22.14%) 등의 순으로 나타났다. 또한 창작인력의 경우에는 경력불충분(31.07%), 학력자격불충분(27.03%), 근로조건격차(20.95%) 등의 순으로 나타났다. 콘텐츠직업, 창작인력 모두 1위는 경력불충분, 2위 학력 자격 불충분, 3위 근로 조건 격차 등의 순으로 나타났다.

<표 4-10> 인력 미충원 사유(1순위)

	적극적 구인 활동 못함	인력 유치 경쟁	구직자 기피 직종	근로 조건 격차	학력 자격 불충분	경력 불충분	통근 불편	기타
전 산업	10.52	8.46	19.81	24.85	14.70	14.12	5.49	2.05
제조업	9.77	4.93	24.63	27.61	10.64	12.85	7.86	1.70
콘텐츠산업	8.9	3.98	4.11	17.58	26.01	36.02	1.12	2.28
출판, 만화, 게임	7.82	3.26	4.32	16.46	28.93	37.22	0.48	1.51
영화, 애니메이션, 음악	17.02	5.73	2.37	25.64	1.82	31.57	7.45	8.4
방송	5.23	2.61	2.80	24.56	30.11	32.92	0.35	1.43
정보서비스	18.73	18.23	0	11.50	25.26	25.61	0	0.67
공연	11.88	15.83	15.21	19.10	4.61	21.22	0	12.15
콘텐츠직업	8.27	5.48	2.77	22.14	27.41	29.09	0.3	4.55
콘텐츠 산업관리자	0	0	0	0	0	0	0	0
작가 및 출판전문가	2.43	1.66	0	20.48	25.93	23.72	0	25.79
창작 및 공연전문가	10.29	6.18	18.68	72.48	3.24	5.6	0	0
영화, 방송 관련 전문가	27.03	14.16	5.25	11.22	1.1	41.24	0	0
영화, 방송 관련 기술자	4.92	5.82	1.89	34.89	20.8	20.10	2.09	9.50
응용소프트웨어, 웹개발자	7.40	5.01	2.92	19.84	31.56	30.42	0.19	2.65
창작인력	8.61	5.78	2.94	20.95	27.03	31.07	0.33	3.28

자료: 고용노동부, 2011상반기~2017상반기 직종별사업체노동력조사

인력 미충원 사유 2순위도 비슷한 양상을 보인다. 콘텐츠산업에서는 경력불충분(31.48%), 학력자격불충분(26.59%), 근로조건격차(18.98%) 등의 순으로 나타났고 콘텐츠직업의 경우 경력불충분(32.18%), 학력자격불충분(23.07%) 등의 순으로 나타났다. 또한 창작인력의 경우에는 경력불충분(32.95%), 학력자격불충분(25.22%), 근로조건격차(17.12%) 등의 순으로 나타났다.

<표 4-11> 인력 미충원 사유(2순위)



단위: %

	적극적 구인 활동 못함	인력 유지 경쟁	구직자 기피 직종	근로 조건 격차	학력 자격 불충분	경력 불충분	통근 불편	기타
전 산업	6.20	5.70	10.13	30.26	10.84	16.43	11.53	8.91
제조업	6.29	3.87	10.77	33.15	7.97	13.9	16.22	7.82
콘텐츠산업	4.86	5.35	2.38	18.98	26.59	31.48	2.86	7.51
출판, 만화, 게임	4.99	5.16	2.21	16.69	28.27	34.49	2.33	5.88
영화, 애니메이션, 음악	3.22	9.03	6.15	33.21	9.43	7.83	7.78	23.35
방송	3.40	0.32	0	29.09	26.44	31.82	4.20	4.73
정보서비스	8.19	7.83	0	15.82	36.36	23.77	0	8.04
공연	6.11	4.18	0	42.91	18.08	12.01	4.20	12.52
콘텐츠직업	5.58	7.11	1.77	17.34	23.07	32.18	2.37	10.58
콘텐츠 산업관리자	0	0	0	0	0	0	0	0
작가 및 출판전문가	20.92	3.25	0	23.09	11.35	26.96	1.42	13.01
창작 및 공연전문가	0.79	0	0	7.83	12.76	0	3.24	75.37
영화, 방송 관련 전문가	1.12	15.97	0	56.77	5.52	4.76	0.4	15.47
영화, 방송 관련 기술자	6.14	6.14	4.37	22.04	16.36	23.74	0.81	20.41
응용소프트웨어, 웹개발자	4.74	7.07	1.94	13.29	26.75	37.11	2.87	6.22
창작인력	4.39	7.23	1.89	17.12	25.22	32.95	2.62	8.59

자료: 고용노동부, 2011상반기~2017상반기 직종별사업체노동력조사

기업의 인력부족 해소를 위한 노력은 모든 분야가 비슷한 양상을 보인다. 콘텐츠산업은 채용비용 증액 및 구인방법 다양화(44.59%), 임금인상 및 근로조건 개선(21.58%), 직업훈련 및 직무능력 향상(10.67%) 순이었다. 콘텐츠직업은 채용비용 증액 및 구인방법 다양화(43.88%), 임금인상 및 근로조건 개선(21.11%), 직업훈련 및 직무능력 향상(9.93%) 순이었다. 창작인력은 채용비용 증액 및 구인방법 다양화(44.42%), 임금인상 및 근로조건 개선(21.14%), 직업훈련 및 직무능력 향상(10.42%) 순이었다.

<표 4-12> 기업의 인력부족 해소 노력

단위: %

	채용비용 증액, 구인방법 다양화	외국 인력 활용	파견, 용역 근로자 활용	임금인상 근로조건 개선	근로 시간 확대	직업훈련 직무능력 향상	생산 설비 사무 자동화	기타
전 산업	38.62	7.41	8.09	20.55	9.09	7.00	3.42	5.81
제조업	32.19	17.93	8.36	16.14	9.94	5.23	7.48	2.74
콘텐츠산업	44.59	1.33	8.96	21.58	7.4	10.67	1.58	3.89
출판, 만화, 게임	45.08	1.33	8.38	22.30	6.91	10.93	1.42	3.66
영화, 애니메이션, 음악	45.33	1.57	8.16	20.15	9.26	9.23	2.54	3.76
방송	37.30	0.26	17.58	17.88	8.97	10.08	2.12	5.8
정보서비스	46.35	2.04	10.11	18.95	7.26	11.51	0.36	3.41
공연	41.52	2.48	8.26	18.28	8.3	12.03	0.74	8.39
콘텐츠직업	43.88	1.53	9.79	21.11	7.54	9.93	1.6	4.64
콘텐츠 산업관리자	41.88	0.92	9.69	21.05	7.6	12.56	2.81	3.49
작가 및 출판전문가	40.28	2.25	8.10	20.91	9.84	10.58	2.21	5.84
창작 및 공연전문가	41.85	2.31	8.99	21.29	9.89	7.74	0.72	7.21
영화, 방송 관련 전문가	38.52	1.71	10.75	21.82	8.87	9.03	2.41	6.89
영화, 방송 관련 기술자	43.64	1.53	10.16	20.99	8.86	7.60	1.74	5.49
응용소프트웨어, 웹개발자	46.03	1.26	10.06	21.09	6.05	10.74	1.27	3.51
창작인력	44.42	1.33	10.02	21.14	7.07	10.42	1.46	4.13

자료: 고용노동부, 2011상반기~2017상반기 직종별사업체노동력조사

### 3. 시사점

콘텐츠 인력 시장을 분석한 결과 콘텐츠산업, 콘텐츠직업, 창작인력 모두 구인인원, 채용인원, 미충원인원은 전 산업과 유사한 비율로 충원되고 있으나, 부족인원과 채용계획인원의 비율은 상대적으로 높은 편으로 나타났다. 전반적인 비율은 시간이 지날수록 감소하는 경향은 가지나 비율 격차는 유지된다. 이는 콘텐츠 인력 시장이 상대적인 인력들의 채용 및 활용이 어렵다는 것을 보여주며, 특히 부족인원이 많다는 것이 인력들의 하는 과업이 많다는 것을 반증한다. 콘텐츠 인력 시장의 경우 상대적으로 소규모 사업체에서 구인인원 및 부족인원 비율이 높게 나타나는데 이는 중소기업의 인력 부족 현황을 보여준다. 또한 직능 수준별로 보면 전산업과 달리 콘텐츠 인력 시장은 높은 직능수준을 가진 인력들이 많이 분포해 있으나 이들의 실제 채

용되는 비율은 낮게 나타나는 것을 확인 할 수 있다. 이는 인력들이 가진 직능 수준(학력)은 높으나 이러한 역량이 시장에서 요구하는 역량과 불일치가 발생하고 있다는 것을 보여준다.

인력 미충원 사유로는 임금 등 근로조건 격차 보다는 인력들의 경력불충분이 가장 많이 지적되고 있다. 이는 인력들에게 실무 역량 등을 강화시킬 수 있는 다양한 기회를 부여하는 것이 필요하다는 것을 보여준다. 또한 콘텐츠 기업들은 인력 부족 현상을 해소하기 위해 구인방법의 다양화와 임금(급여)인상 등 근로조건 개선 등을 근로조건 격차 해소에 집중하고 있다. 인력 미충원 사유를 고려할 때 기업은 인력 채용 및 활용 가능성을 높이기 위해서는 기업이 교육훈련 받거나 직무능력 향상시킬 수 있는 기회를 제공하는 것을 강화할 필요가 있다.

<표 4-13> 콘텐츠 인력 시장 분석 결과 및 시사점

분석결과	시사점
부족인원과 채용계획인원의 비율은 상대적으로 높음	인력 채용 및 활용의 어려움 크게 발생 ⇒ 인력 수급 불일치 문제 해소 방안 필요
소규모(300명 미만) 기업이 구인인원이 상대적으로 높게 나타남	중소기업들을 중심으로 인력부족 현상이 나타남 경력이 있는 인력들의 유출 심화 ⇒ 경력직 이탈을 보완할 신규인력 양성과 신규인력이 시장에 원활하게 유입될 수 있도록 하는 환경 조성 필요
전산업 및 제조업의 경우 직능수준이 높아질수록 구인인원 대비 채용인원의 비율이 높아지나, 콘텐츠 분야의 경우 감소형태가 나타남	학력 인센티브가 작은 영역임 시장 요구 역량과 인력의 보유 역량의 격차가 크게 나타남 ⇒ 인력들의 역량을 강화시킬 수 있는 다양한 기회 부여
미충원 사유로 경력·경험 부족이 가장 큼(vs. 근로조건 격차)	시장진입을 활성화하기 위해서는 임금 및 근무여건 개선보다는 인력들의 역량 제고가 선행되어야 함 ⇒ 실무 역량 등을 증대시킬 수 있는 다양한 기회 부여, 인력 부족 현상 해소를 위해 기업은 교육훈련 및 직무능력 향상 기회를 제공 강화할 필요

## 제 2 절

## 콘텐츠 교육훈련 참여 제약요인과 수요

### 1. 교육훈련 참여 제약요인

인력 양성 정책의 실효성을 높일 있는 시사점을 도출하기 위해 인력들이 교육훈련에 참여하지 못하는 이유를 조사하였다.<sup>18)</sup> 교육훈련에 참여하지 못하는 이유(1순위)로는 창작활동 등으로 교육훈련 받을 시간이 없어서가 24.1%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로는 필요한 교육훈련 과정이 없어서(21.2%), 생계유지와 병행하기 어려워서(18.8%) 순으로 나타났다. 교육훈련에 참여하지 못하는 이유를 중복응답(1순위+2순위)을 통하여 파악해 보았다. 교육훈련에 참여하지 못하는 이유(중복응답)로는 생계유지와 병행하기 어려워서가 42.9%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로는 창작활동 등으로 교육훈련 받을 시간이 없어서(38.8%), 필요한 교육훈련 과정이 없어서(33.5%) 순으로 나타났다. 결국 교육훈련 참여의 가장 큰 제약요인은 시간적 자원과 금전적 자원 문제가 가장 크게 난다.

콘텐츠 장르와 직무별로 교육훈련 참여 제약요인이 상이하게 나타난다. 중복응답(1순위+2순위)을 기준으로 생계와 병행하기 어려워서와 교육훈련을 받을 시간이 없어서를 제외하고 보면 출판(38.9%)은 교육훈련 효과가 회의적이어서, 만화(31.6%)와 공연(43.5%)은 교육훈련 비용이 많이 들어서, 음악(50.0%), 게임(57.1%), 영화(35.2%), 애니/캐릭터(45.5%), 방송/광고(36.9%)는 필요한 교육훈련 과정이 없어서, 지식정보/솔루션(45.5%)은 교육훈련 정보를 얻기 힘들어서가 가장 큰 교육훈련 참여 제약요인으로 나타났다. 직무별로 보면 작가/작곡가(35.7%), 콘텐츠 기획자

18) 콘텐츠 인력(303명)을 대상으로 교육훈련에 참여 못하는 원인을 확인하기 위해 다음 질문(교육 프로그램에 참여하지 못하는 이유는 무엇입니까?)을 제시하였다.

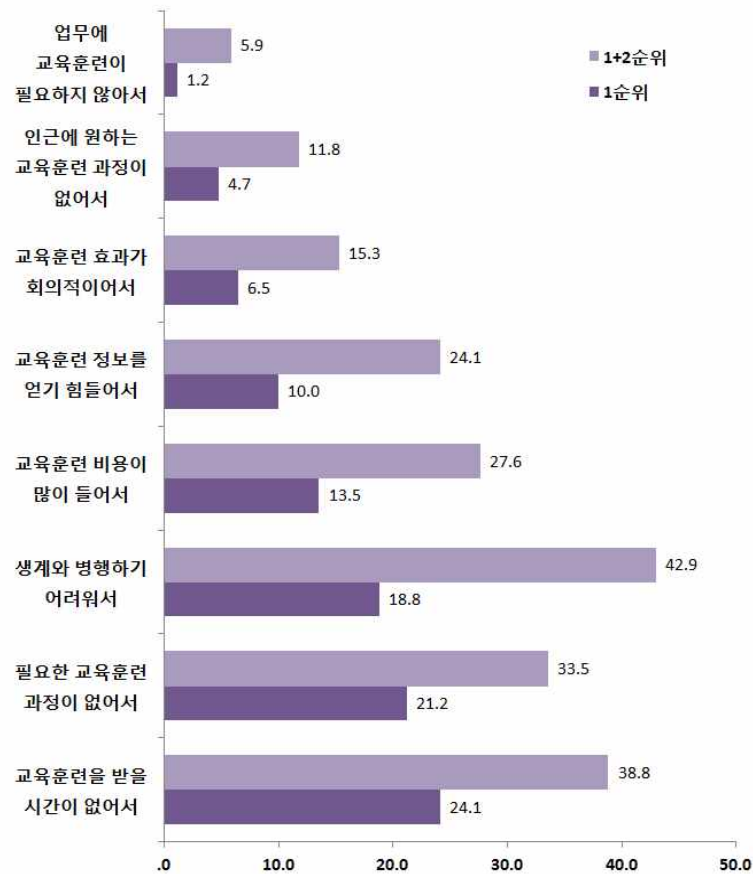
<표> 콘텐츠 인력의 교육훈련 참여 제약요인 조사 문항

1순위( )	2순위( )
① 필요한 교육훈련 과정이 없어서	② 교육훈련 비용이 많이 들어서
③ 교육훈련을 받을 시간이 없어서	④ 업무에 교육훈련이 필요하지 않아서
⑤ 교육훈련 효과가 회의적이어서	⑥ 인건에 원하는 교육훈련 과정이 없어서
⑦ 교육훈련에 대한 정보를 얻기 힘들어서	⑧ 교육훈련 정보를 얻기 힘들어서
⑨ 생계유지와 병행하기 어려워서	⑩ 기타( )

(37.5%), 기술인력(36.4%), 실연자(75.0%), 지원인력(35.3%)은 필요한 교육훈련 과정이 없어서, 만화/애니 작가(25.0%), 콘텐츠 기획자(37.5%), 감독 및 연출자(26.9%), 기술인력(36.4%), 지원인력(35.3%)은 교육훈련 비용이 많이 들어서, 콘텐츠 기획자(37.5%)는 교육훈련 정보를 얻기 힘들어서가 가장 큰 교육훈련 참여 제약요인으로 나타났다.

자료: 한국노동연구원(2017), 콘텐츠 인력 조사

[그림 4-2] 교육훈련 참여 제약요인



<표 4-14> 장르별·직무별 교육훈련 참여 제약요인(1순위)

		교육훈련을 받을 시간이 없어서	필요한 교육훈련 과정이 없어서	생계와 병행하 기 어려워서	교육훈련 비용이 많이 들어서	교육훈련 정보를 얻기 힘들어서	교육훈련 효과가 회의적이어서	인근에 원하는 교육 훈련 과정이 없어서	업무에 교육훈련이 필요하지 않아서
전 체		24.1	21.2	18.8	13.5	10.0	6.5	4.7	1.2
장르 (중복응답)	출판		16.7	22.2	22.2	11.1	22.2	5.6	
	만화	26.3	5.3	31.6	15.8	10.5	10.5		
	음악		16.7	33.3		33.3			16.7
	게임	28.6	28.6	14.3	14.3	14.3			
	영화	20.4	18.5	22.2	13.0	13.0	9.3	3.7	
	애니/캐릭터	18.2	27.3	13.6	18.2	13.6	4.5	4.5	
	방송/광고	31.0	23.8	10.7	13.1	9.5	6.0	4.8	1.2
	지식정보/솔루션	18.2	27.3	18.2	27.3	9.1			
직무	공연(뮤지컬)	13.0	21.7	26.1	13.0	17.4		4.3	4.3
	작가/작곡가	22.6	21.4	16.7	11.9	10.7	8.3	6.0	2.4
	만화(웹툰)/애니 작가	37.5	18.8	18.8	18.8	6.3			
	콘텐츠 기획자	12.5	37.5	25.0		12.5	12.5		
	감독 및 연출가	46.2	7.7	11.5	11.5	11.5	7.7	3.8	
	기술인력	9.1	27.3	18.2	27.3	9.1		9.1	
	실연자(배우, 가수)	12.5	50.0	12.5	12.5	.0		12.5	
	지원인력	5.9	17.6	41.2	17.6	11.8	5.9		

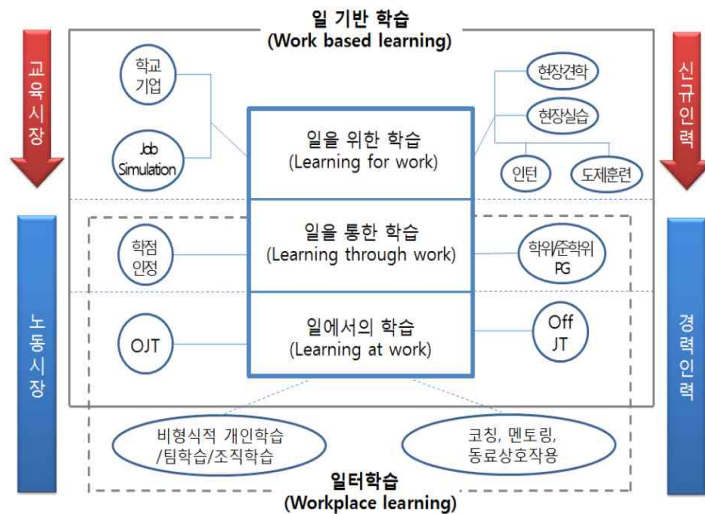
<표 4-15> 장르별·직무별 교육훈련 참여 제약요인(1+2순위)

		생계와 병행하 기 어려워서	교육훈련을 받을 시간이 없어서	필요한 교육훈련 과정이 없어서	교육훈련 비용이 많이 들어서	교육훈련 정보를 얻기 힘들어서	교육훈련 효과가 회의적이어서	인근에 원하는 교육 훈련 과정이 없어서	업무에 교육훈련이 필요하지 않아서
전 체		42.9	38.8	33.5	27.6	24.1	15.3	11.8	5.9
업종 (중복응답)	출판	50.0	5.6	33.3	27.8	16.7	38.9	16.7	11.1
	만화	63.2	36.8	10.5	31.6	21.1	26.3		10.5
	음악	50.0		50.0	16.7	33.3	16.7	16.7	16.7
	게임	28.6	28.6	57.1	28.6	14.3	14.3	14.3	14.3
	영화	38.9	33.3	35.2	27.8	20.4	27.8	14.8	1.9
	애니/캐릭터	40.9	18.2	45.5	31.8	31.8	18.2	9.1	4.5
	방송/광고	36.9	47.6	36.9	25.0	26.2	9.5	11.9	6.0
	지식정보/솔루션	36.4	36.4	36.4	36.4	45.5	9.1		
직무	공연(뮤지컬)	47.8	26.1	30.4	43.5	34.8		8.7	8.7
	작가/작곡가	33.3	40.5	35.7	23.8	31.0	17.9	11.9	6.0
	만화(웹툰)/애니 작가	75.0	50.0	18.8	25.0	12.5	12.5		6.3
	콘텐츠 기획자	37.5	12.5	37.5	37.5	37.5	12.5		25.0
	감독 및 연출가	46.2	53.8	19.2	26.9	11.5	23.1	15.4	3.8
	기술인력	45.5	27.3	36.4	36.4	27.3		27.3	
	실연자(배우, 가수)	37.5	12.5	75.0	37.5	12.5		12.5	12.5
	지원인력	58.8	29.4	35.3	35.3	17.6	11.8	11.8	

## 2. 콘텐츠 교육훈련 수요

### 가. 교육훈련 방법

인력들의 실무 역량을 강화하는 프로그램은 학습 목적에 따라 다음과 같이 나눌 수 있다 (Gray, 2001). 일을 위한 학습(learning for work)으로 이 프로그램들은 주로 단기간 현장에서 실습하는 것이 대표적이며, 장기적이고 구조화된 형태의 일을 위한 학습으로는 인턴 및 견습, 훈련이 존재한다. 학생들은 일터에서 일을 하면서, 자신들이 어떻게 성장하고 있는지를 기록하고 학교와 상의하게 됨. 또한 자신의 경력 경로를 구체화하여 역량을 증대시키게 된다. 일을 위한 학습의 대표적인 특징은 학교를 기반으로 두고 있으며, 평가와 학습인정(또는 학점)이 연계되어 있다는 점이다. 다만, 인턴십 등과 같이 완전히 기업 주도로 이루어지는 프로그램의 경우 학교와의 공식적인 연계 고리는 약한 편이다.



자료: 이용관(2014), 콘텐츠 분야 인력수급 현황 분석을 통한 인력정책 연구

[그림 4-3] 실무역량 강화 프로그램의 범위와 유형

일에서의 학습(learning at work)은 사업장에서 이루어지는 조직화된 교육훈련(on-site company training)이 대표적이다. 이러한 프로그램들은 개인의 교육훈련에 대한 고유한 욕구보다는 사업장 측면에서의 종업원들이 길러야 할 지식, 기술과 관련되어 있다. 여기에는 시니어급의 기술 전문가가 직원들을 교육시키는 형태도 존재하고, 외부 전문 컨설턴트를 영입하여 교육하는 경우도 존재하기 때문에 회사 내외부 자원이 모두 활용이 가능하다. 일에서의 학습은 다른 유형에 비해 평가와 학습인정이 드물다. 일을 통한 학습(learning through work)은 일에서의 학습이 정규 교육시스템에서 학점으로 인정되는 경우이다. 가장 대표적인 것은 일 경험치 고등교육기관에서 학점으로 인정되어 추가적인 학위취득을 용이하게 만드는 것이다.

<표 4-16> 현장견학, 현장실습, 인턴십 및 도제훈련의 차이점

구분	현장견학	현장실습	인턴십	도제훈련
대상	제한 없음 (초/중/고/대학) (일반/직업)	고교, 대학 (주로 직업 track)	주로 대학	제한 없음 (의무교육 이후의 모든 사람)
학점인정	대체로 X	○	X	○
정규교육 연계	대체로 X	○	X	△ (그 자체가 별도의 교육과정)
계약	학생-학교 학교-기업	학생-학교 학교-기업	학생-기업	학생-기업 (의무교육기간 내에는 학교도 포함)
프로그램주도	학교	학교	기업	기업
평균기간	1~7일	1~3개월	1~3개월(장기 존재)	1~3년
훈련내용	훈련 X	기업마다 다름 (배치된 부서 직무)	기업마다 다름 (배치된 부서 직무)	훈련을 통해 습득할 역량의 내용 및 수준이 명확함
현장훈련비중	훈련 X	현장 100%	현장 100%	현장80% / 학교 20%
보수	무보수	적은 보수	적은 보수	적은 보수
취업과의 연계	X	대체로 없음 (특목고 제외)	인턴십 종료 후 평가 하여 선발	나라마다 다양하나 대체로 연계 정도가 강력함
자격제도 연계	X	X	X	대체로 존재
지원센터/조직	대체로 X	대체로 X	X	대체로 존재

자료: 이용관(2014), 콘텐츠 분야 인력수급 현황 분석을 통한 인력정책 연구

## 나. 유형별 교육훈련 방법 수요 현황

대상별 효과적인 인력 양성 방안을 도출하기 위해 임금근로자, 프리랜서, 예비인력, 학생 등에게 가장 효과적인 교육방법이 무엇인지를 조사하였다<sup>19)</sup>. 제시된 수치는 교육기관, 프리랜서, 기업을 대상으로 대상별 효과적인 교육이 무엇인지 교차 질문에 대한 값의 평균이다.

먼저 임금근로자에 있어서 효과성이 큰 교육방법은 프로젝트 기반 학습이 13.7%로 가장 높은 응답을 보였으며, 일-학습 병행(11.7%), 현장실습(10.5%) 순으로 나타났다. 다음으로 프리랜서에 있어서 효과적인 교육방법은 프로젝트 기반 학습이 20.9%로 가장 높은 응답을 보였으며, 제작-창업지원 병행(12.8%), 전문가 연계(11.3%) 순으로 나타났다. 예비인력에 있어서 효과성이 큰 교육방법은 현장실습이 22.4%로 가장 높은 응답을 보였으며, 프로젝트 기반 학습(16.0%), 기업인턴(15.9%) 순으로 나타났다. 마지막으로 학생은 현장실습(34.5%), 프로젝트 기반 학습이 26.0%, 전문가 연계(14.5%) 순으로 나타났다.

임금근로자에 있어서 강화해야 할 교육방법은 프로젝트 기반 학습이 11.3%로 가장 높게 나타났으며, 전문가 연계(9.5%), 일-학습 병행(9.3%) 순으로 나타났다. 또한 프리랜서에 있어서 강화해야 할 교육방법은 제작-창업지원 병행이 16.5%로 가장 높은 응답을 보였으며, 프로젝트 학습(13.5%), 전문가연계(11.8%) 순으로 나타났다. 예비인력(취준생)에 있어서 강화해야 할 교육방법은 기업연계(인턴, 멘토링)가 20.0%로 가장 높은 응답을 보였으며, 현장실습(17.0%), 프로젝트 기반 학습(14.2%) 순으로 나타났다. 마지막으로 학생 대상으로 강화해야 할 교육방법은 현장실습이

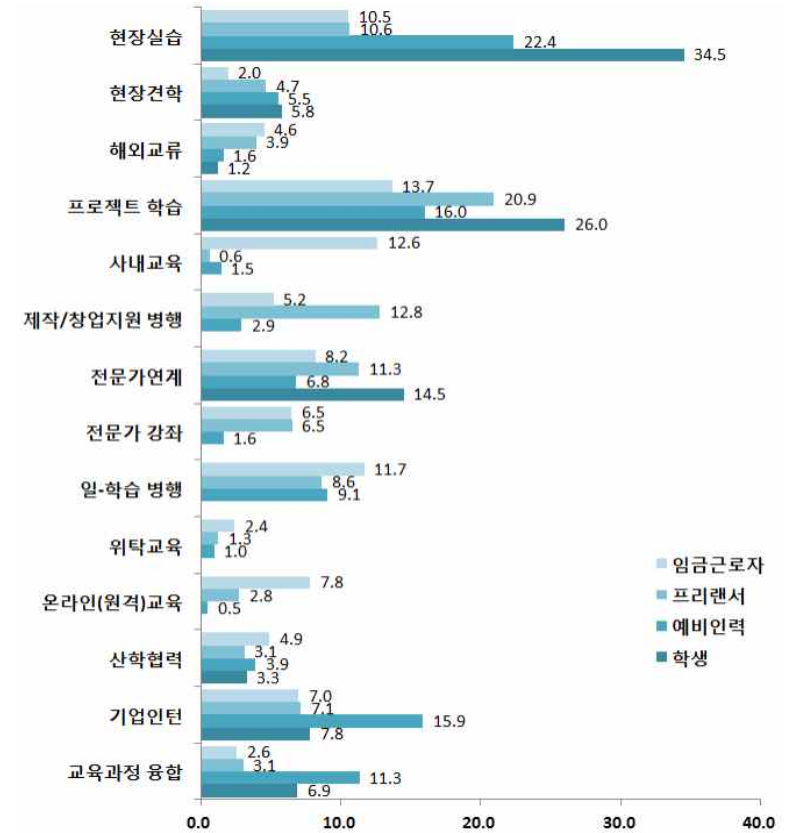
19) 콘텐츠 인력(303명), 콘텐츠 기업(103개), 콘텐츠 정규교육기관(606개)을 대상으로 각각 학생, 예비인력, 프리랜서, 임금근로자에게 효과성이 큰 교육방법, 강화해야 할 교육방법, 정부지원이 필요한 교육방법을 확인하기 위해 아래 보기를 참조해 다음 질문에 응답하게 했다.

<표> 콘텐츠 인력의 교육방법 조사 문항

구분	학생	예비인력	프리랜서	임금근로자
1. 효과성이 큰 교육방법				
2. 강화해야 할 교육방법				
3. 정부 지원이 필요한 교육방법				

① 교육과정 융합(이중 전공 연계)    ② 프로젝트 학습    ③ 현장견학    ④ 현장실습    ⑤ 해외 교류  
 ⑥ 기업인턴    ⑦ 전문가연계(도제훈련)    ⑧ 산학협력    ⑨ 일-학습 병행    ⑩ 전문가 강화  
 ⑪ 위탁교육    ⑫ 온라인(원격)교육    ⑬ 제작/창업지원    ⑭ 사내교육    ⑮ 기타( )

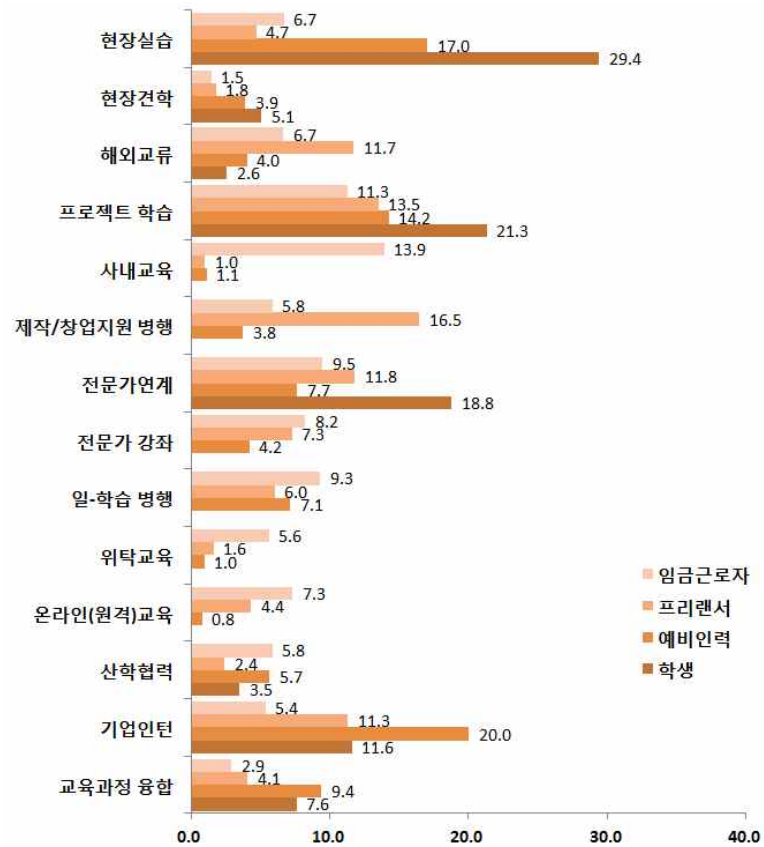
29.4%로 가장 높게 나타났고, 프로젝트 학습 21.3%, 전문가 연계 18.8% 순이었다.



자료: 한국노동연구원(2017), 콘텐츠 인력 조사 / 콘텐츠 기업 조사; 한국콘텐츠진흥원(2017), 국내 콘텐츠 정규교육기관 조사

[그림 4-4] 대상별 효과성이 큰 교육방법



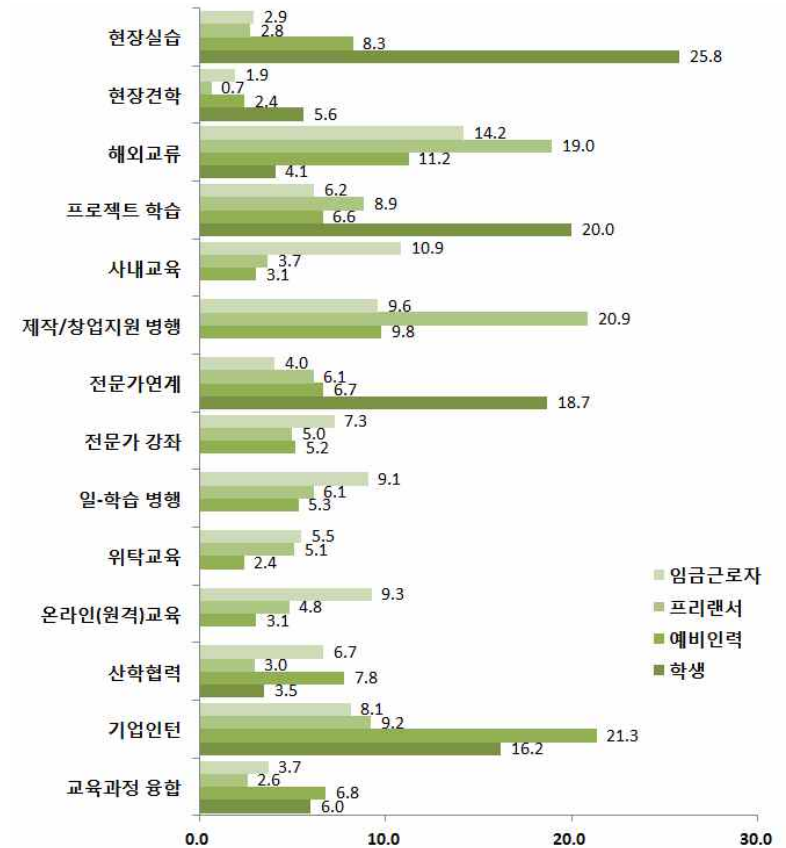


자료: 한국노동연구원(2017), 콘텐츠 인력 조사 / 콘텐츠 기업 조사; 한국콘텐츠진흥원(2017), 국내 콘텐츠 정규교육기관 조사

[그림 4-5] 대상별 강화해야할 교육방법

임금근로에 있어서 정부 지원이 필요한 교육방법은 해외 교육기관 교류가 14.2%로 가장 높게 나타났으며, 콘텐츠기업 사내 교육(10.9%), 온라인(원격) 교육(9.3%) 순으로 나타났다. 그에 비해 프리랜서는 제작/창업 지원과 병행교육이 20.9%로 가장 높은 응답을 보였으며, 해외 교육기관 교류(19.0%), 기업인턴(9.2%) 순으로 나타

났다. 예비인력(취준생)은 기업연계(인턴, 멘토링)가 21.3%로 가장 높은 응답을 보였으며, 해외교류(11.2%), 제작/창원지원 병행(9.8) 순으로 나타났다. 마지막으로 학생에 있어서의 정부 지원 필요 교육방법은 현장실습이 25.8%로 가장 높았고, 프로젝트 학습(20.0%), 전문가 연계(18.7%) 순이었다.



자료: 한국노동연구원(2017), 콘텐츠 인력 조사 / 콘텐츠 기업 조사; 한국콘텐츠진흥원(2017), 국내 콘텐츠 정규교육기관 조사

[그림 4-6] 대상별 정부지원이 필요한 교육방법

<표 4-17> 대상별 유형별 교육방법

조사대상	유형	교육대상	교육과정 융합	기업 인턴	산학 협력	온라인 (원격)교육	위탁 교육	일-학습 병행	전문가 강좌	전문가 연계	제작/ 창업지원	사내 교육	프로젝트 학습	해외 교류	현장 견학	현장 실습	기타
교육기관	효과	A	6.9	7.8	3.3					14.5			26.0	1.2	5.8	34.5	
	강화	A	7.6	11.6	3.5					18.8			21.3	2.6	5.1	29.4	
	지원	A	6.0	16.2	3.5					18.7			20.0	4.1	5.6	25.8	
프리랜서	효과	B	10.6	14.5	5.3	1.0	1.3	8.6	2.6	8.6	3.3	1.0	12.9	1.3	6.6	22.4	
		C	1.7	7.9	5.6	3.0		11.6	9.9	9.2	21.1		12.5	7.3	3.6	6.6	
		D	2.0	6.9	7.9	10.6	3.0	11.2	7.9	5.0	5.9	12.5	8.3	5.3	2.6	10.9	
	강화	B	9.2	16.5	5.6	0.3	0.7	7.9	4.6	9.6	5.6	1.0	13.2	3.6	5.3	16.8	
		C	5.0	9.9	2.3	3.0	1.3	7.6	7.6	10.2	21.5	2.0	6.6	15.2	2.3	5.6	
		D	3.3	6.9	6.6	8.3	3.6	12.9	5.6	5.0	6.6	13.9	7.3	7.6	3.0	9.6	
	지원	B	5.9	17.8	7.9	2.3	1.7	5.0	5.3	8.3	12.5	1.7	6.3	14.9	3.0	7.6	
		C	2.0	8.9	5.3	2.6	1.3	4.6	3.6	4.6	27.7	1.0	6.3	27.7	1.3	3.0	
		D	2.3	9.2	7.6	10.9	5.3	9.2	6.3	3.6	10.9	10.9	6.6	11.2	2.0	4.0	
	기업	B	12.1	17.2	2.5		0.6	9.6	0.6	5.1	2.5	1.9	19.1	1.9	4.5	22.3	
		C	4.5	6.4	0.6	2.5	2.5	5.7	3.2	13.4	4.5	1.3	29.3	0.6	5.7	14.6	5.1
		D	3.2	7.0	1.9	5.1	1.9	12.1	5.1	11.5	4.5	12.7	19.1	3.8	1.3	10.2	0.6
		B	9.6	23.6	5.7	1.3	1.3	6.4	3.8	5.7	1.9	1.3	15.3	4.5	2.5	17.2	
		C	3.2	12.7	2.5	5.7	1.9	4.5	7.0	13.4	11.5		20.4	8.3	1.3	3.8	3.8
		D	2.5	3.8	5.1	6.4	7.6	5.7	10.8	14.0	5.1	14.0	15.3	5.7		3.8	
기업	강화	B	7.6	24.8	7.6	3.8	3.2	5.7	5.1	5.1	7.0	4.5	7.0	7.6	1.9	8.9	
		C	3.2	9.6	0.6	7.0	8.9	7.6	6.4	7.6	14.0	6.4	11.5	10.2		2.5	4.5
	지원	B	5.1	7.0	5.7	7.6	5.7	8.9	8.3	4.5	8.3	10.8	5.7	17.2	1.9	1.9	1.3
		C	5.1	7.0	5.7	7.6	5.7	8.9	8.3	4.5	8.3	10.8	5.7	17.2	1.9	1.9	1.3

주: A(학생), B(예비인력), C(프리랜서), D(임금근로자)

자료: 한국노동연구원(2017), 콘텐츠 인력 조사 / 콘텐츠 기업 조사: 한국콘텐츠진흥원(2017), 국내 콘텐츠 정규교육기관 조사

### 3. 시사점

기업의 콘텐츠 인력 채용 및 미충원 사유를 분석한 결과 인력들의 역량 강화 기회 제공의 필요성을 확인할 수 있었다. 이에 여기서는 인력들이 왜 교육훈련에 참여하지 못하는지와 어떠한 교육훈련이 효과적인지를 분석하였다.

분석 결과 교육훈련 참여 제약요인으로 기본적으로 생계유지와 병행하기 어려워서와 창작활동 등으로 교육훈련 받을 시간이 없어서가 주요 요인으로 나왔다. 그러나 이러한 공통적인 제약 요인 외에 콘텐츠 장르와 직무별로 참여 제약요인이 상이하게 나타남을 확인할 수 있다. 대부분 필요한 교육훈련 과정이 없어서, 교육훈련 비용이 많이 들어서, 교육훈련 정보를 얻기 힘들어서 등 3가지 유형으로 함축된다. 교육훈련 과정이 없어서를 주요하게 지정한 장르 및 직무에 대해서는 교육훈련 프로그램의 다양화가 요구되며, 교육훈련 비용이 많이 들어서를 주요하게 지정한 장르 및 직무에 대해서는 교육훈련 비용 부담을 축소하거나 온라인 교육강좌를 개설하는 등 접근성을 높이는 것이 필요하다. 교육훈련 정보를 얻기 힘들어서를 주요하게 지정한 장르 및 직무에 대해서는 온오프라인 정보 제공 체계를 구축하는 것이 필요하다.

임금근로자, 프리랜서, 예비인력, 학생 등에게 효과적인 교육방법, 강화해야 할 교육방법, 정부 지원이 필요한 교육방법이 무엇인지 교육기관, 프리랜서, 기업을 대상으로 조사한 결과 교육기관에서 강조하는 교육훈련과 노동시장에서 필요로 하는 교육훈련 방식이 일치하지 않는다는 것을 확인할 수 있다.

구체적인 대상별 유형별 교육방법을 보면 학생 또는 예비인력을 현장실습이나 기업인턴 등 실제 직무를 체험하거나 현장 경험을 쌓을 수 있는 교육훈련 방식이 효과적일 뿐만 아니라 강화지원해야 하는 방식으로 나타났다. 즉 노동시장 진입이전에 있는 인력들은 다양한 경험을 쌓을 수 있는 기회를 제공하는 것이 역량 강화에 유용하다는 것을 보여준다. 반면 현장 인력들은 노동시장 참여 형태에 따라 다르지만 프로젝트 학습이나 제작/창업지원 병행 방식이 가장 효과적이 뿐만 아니라 강화지원해야 하는 방식으로 나타났다. 즉 노동시장에 진입한 인력은 자신의 경험이나 창의적 역량을 바탕으로 새로운 시도를 할 수 있는 기회를 제공하는 것이 역량 강화에 유용하다는 것을 보여준다. 또한 공통적으로 강화 또는 정부지원이 필요한 교육방식은 대부분의 제원이나 네트워크가 필요한 교육 방식이 높은 순위를 차지하는 것을 확인할 있다.



<표 4-18> 대상별 유형별 교육방법 종합

구분	학생	에비인력	프리랜서	임금근로자
효과성이 큰 교육방법	현장실습(34.5%) 프로젝트 학습(26.0%) 전문가 연계(14.5%)	현장실습(22.4%) 프로젝트 학습(16.0%) 기업인턴(15.9%)	프로젝트 학습(20.9%) 제작/창업지원 병행(12.8%) 전문가 연계(11.3%)	프로젝트 학습(13.7%) 일-학습 병행(11.7%) 현장실습(10.5%)
강화해야 할 교육방법	현장실습(29.4%) 프로젝트 학습(21.3%) 전문가 연계(18.8%)	기업인턴(20.0%) 현장실습(17.0%) 프로젝트 학습(14.2%)	제작/창업지원 병행(16.5%) 프로젝트 학습(13.5%) 전문가연계(11.8%)	프로젝트 학습(11.3%) 전문가 연계(9.5%) 일-학습 병행(9.3%)
정부 지원이 필요한 교육방법	현장실습(25.8%) 프로젝트 학습(20.0%) 전문가 연계(18.7%)	기업인턴(21.3%) 해외교류(11.2%) 제작/창업지원 병행(9.8)	제작/창업지원 병행(20.9%) 해외 교류(19.0%) 기업인턴(9.2%)	해외 교류(14.2%) 사내 교육(10.9%) 온라인(원격) 교육(9.3%)

문화콘텐츠 전문인력 양성 기본계획 연구 ▶▶▶

05

## ■ ■ ■ 제 5 장

# 주요국 정책 사례

- 제 1 절\_ 영국 정책 사례
- 제 2 절\_ 유럽 정책 사례
- 제 3 절\_ 일본 정책 사례
- 제 4 절\_ 캐나다의 콘텐츠 인력양성 정책
- 제 5 절\_ 호주의 콘텐츠 인력양성 정책
- 제 6 절\_ 해외사례 시사점

## 제 1 절 영국 정책 사례

### 1. 기본 방향

#### 가. 정책 목표

영국의 콘텐츠 인력양성 정책의 목적은 자국의 창조산업 경쟁력을 강화하기 위해 인력들의 역량(지식, 기술, 능력)과 생산성을 높이는 한편 다양한 전문 인력들이 시장 진입할 수 있도록 유도함으로써 노동시장의 양과 질을 제고하는데 있다. 이를 위해 기존 특정 분야에 필요한 (직무)역량을 가진 인력을 집중적으로 양성하는 정책을 통해 다양한 전문성을 가진 창조산업에 참여하여 상호작용할 수 있는 환경을 제공함으로써 인력들이 전문성이 강화되고 시너지가 창출되게 하고 있다.

이에 콘텐츠 인력양성 정책의 범위는 경력별로는 잠재인력에서부터 현장인력까지, 산업 및 직무별로는 산업내 창작인력부터 산업 밖 지원인력까지 모든 영역을 포괄하지만 주로 청년층에게 창조 산업 내에서 창의적기술적과학적기업가적 경험이 결합되어 있는 다양한 기회를 제공하는 것에 집중하고 있다.

#### 나. 핵심 전략

영국의 콘텐츠 인력 양성 정책은 4가지 전략으로 구분되어 있다(CIC, 2017b). 첫째, 잠재 인력들이 콘텐츠 직무 및 직업을 경험하거나 선택하도록 유도하는 교육 체계를 구축하는 것이다. 청년 융합인재를 양성하기 위해 교육자(강사)들이 현장과 균형 있는 교육 과정을 폭넓게 제공하도록 장려하고 있다. 특히, 교육기관을 통해 창조산업 직업군에 대한 다양한 정보를 제공하고자 한다.

둘째, 인력들이 실제 창작 현장에서 역량을 강화시킬 수 있는 체계를 구축하는 것이다. 현장과 교육의 격차를 해소하기 위해 기술 개발 교육과 현장 경험을 동시에 만족시킬 수 있는 과정을 지원한다. 현장을 경험할 수 있는 방식은 크게 견습생 제도(Apprenticeships),

인턴십(Internships), 교육생(Traineeships), 직업 체험(Work experience), 봉사(Volunteering)가 있는데 영국의 경우 체계적인 역량 강화 프로그램과 함께 전문자격이 부여되는 견습 제도를 강화함으로써 인력양성의 실효성을 높이고 있다.

셋째, 노동시장에 다양한 역량을 가진 인력들이 진입할 수 있는 체계를 구축하고 있다. 기존 산업이 창작자의 전문적인 역량 강화에만 힘을 주었던 것과는 달리 다양한 인재들이 진입할 수 있도록 장려하고 있다. 최근 하이브(HIIVE)와 같은 플랫폼을 통해 온/오프라인의 산업 정보를 공유하고 인력간 네트워크를 강화시키고 있다.

끝으로 세제 개편 등을 통한 인력양성 재원 확보, 제도적 장치를 통한 기업의 참여 유도, 노동시장의 효율화를 촉진하는 정보체계 구축 등 다양한 제도적 기반을 구축하고 있으며 지역별 산업의 특수성을 고려하여 맞춤형 인력양성 체계를 마련하고 있다.

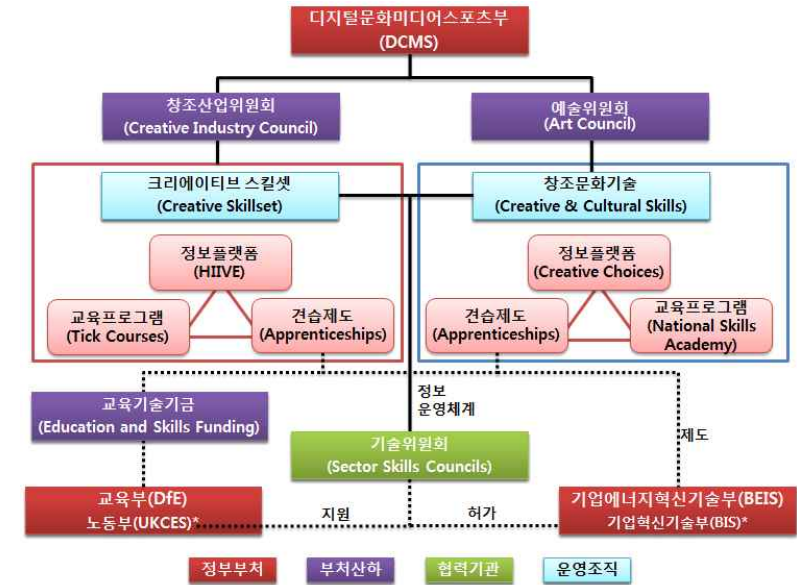
## 다. 추진 체계

창조산업 내 인력 역량을 강화하기 위해서 정부 및 관련부처들은 다양한 방식으로 지원, 협력 하고 있다. 창조산업 인력이라는 대상적 범주로는 디지털문화미디어스포츠클러스(DCMS), 인력양성이라는 내용적 범주로는 교육부, 노동부, 기술에너지혁신기술부의 지원을 받는다. 관련 부처의 지원을 기반으로 창조산업의 특수성을 반영해 인력을 지원하고 있는 기관은 크리에이티브 스킬셋과 창조문화기술이 존재한다.

크리에이티브 스킬셋과 창조문화기술은 창조산업에 효과적인 인적자원을 축적하기 방안은 크게 3가지로 이루어지는데, 인력의 역량 고도화를 위한 견습생 제도 강화, 창조산업으로의 인력의 진입 가능성을 높이고 실제 직업군과의 격차를 해소하는 교육프로그램 지원, 전반적인 인력양성 체계의 효율화 및 노동시장 정보 제공을 위한 온/오프라인 정보 플랫폼 구축이다.

두 기관의 인력양성 방법은 유사하나 지원 인력의 범위와 핵심 사항은 다소 상이하다. 크리에이브 스킬셋은 창조산업 전 가치사슬을 아우르고 있어 창작자뿐만 아니라 다양한 지원인력(유통·마케팅, 자금조달, 해외진출 등)의 역량 강화를 지원하고 있다. 또한 다양한 경력을 가진 인력들의 창조산업내로 유입되는 것을 유도함으로써 전체 노동시장의 창의성과 다양성을 촉진하고 있다. 이에 정보 플랫폼도 다양한 인력들의 네트워크를 구축하고 협력을 촉진할 수 있는 장을 마련하는데 집중하고 있다. 반면 창조문화기술은 예술

가를 포함한 창작자 중심의 인력양성의 주요 대상으로 하여 창작·제작단계를 집중 지원하고 있다. 이로 인해 교육프로그램과 정보체계가 창작자들의 경력을 개발하고 노동시장의 진입을 촉진하는 성격이 강하다.



주: 정부조직계편에 의해 UKCES의 기능이 교육부로 통합되었으며 기술혁신기술부는 에너지산업 부분의 기능을 통합하여 BEIS가 됨

[그림 5-1] 영국 콘텐츠 인력양성 지원 체계

## 2. 주요 정책

### 가. 견습생 제도(Apprenticeship)를 통한 역량 강화

영국은 창조산업 관련 연구와 실무 사이의 격차를 해소 하는 방안으로 인턴십 제도와 함께 견습생 제도에 주목해왔다. 견습생 제도는 영국에서 전문가를 양성하는데 우수한 교

육훈련 방법으로 평가 받고 있으며 기업이 인재를 발굴하여 활용하는 것을 지원하는 등 노동시장의 숙련과 정보의 불일치를 해소하는 핵심적인 역할을 하고 있다.

최근 기술이 발전하고 산업의 가치사슬 전반에 다양한 융합 양상이 나타나고 있다는 점을 고려하여 견습생 제도를 지속적으로 고도화함으로써 창조산업의 지속가능한 발전을 지지하고 있다(CIC, 2016a). 효과적인 견습생 제도를 수행하기 위해 관련 제도 개선 및 세금 개혁 등을 통해 재원 조달, 고용주들의 협력, 소외될 수 있는 노동 계층을 장려하는 지원책 마련을 지속적으로 강화하고 있다. 실제로 관련 정부 예산이 2010·11년에 비해 2019·20년 두 배 이상 상승한 것은 이러한 노력을 보여준다.

## 1) 개요

창조산업의 인력양성은 크게 콘텐츠 창작-제작-후반작업 과정, 시각 효과·애니메이션·게임(Visual effects, animation and games), 방송 기술(Broadcast engineering), 공예와 기술(Craft and technical) 분야로 나뉘어 있으며, 견습 과정에서는 경영학 및 회계학과 같은 분야도 가능하다. 모든 교육훈련 과정은 업무별 차별성과 교육수준을 고려해 단계를 제시되어 있으며 각 분야별 적합한 수준에 맞춰 지원 하도록 기준을 제시하고 있다.

<표 5-1> 교육수준별 단계

명칭	단계	교육수준
Intermediate	2	GCSE (중등 교육을 이수 평가를 위한 검증 시험)
Advanced	3	A level (고등학교 과정 이수자 대학진학시험)
Higher	4~7	2년제 이상 대학 학위 소지자
Degree	6,7	학사 또는 석사 학위 소지자

자료: <https://www.gov.uk/apprenticeships-guide>

견습생 제도에 참여하는 고용주들은 기본임금을 지급하여야 하는데, 사업 초기의 규정은 2.50파운드에서 출발해 매년 인상되어, 2017년 4월 3.50파운드로 개선되었다. 이는 21~24세의 최저임금(7.05 파운드)의 절반정도다. 또한, 숙련된 직원들과 협력, 특정한 직업기술 습득, 근무기간 중 학습 (대학 또는 훈련기관)이 가능한 환경을 제공한다. 견습생이 되기 전 준비가 필요하다고 느끼는 경우를 대비해 최대 6개월까지 가능한 연수과정 (Traineeship)을 통해 준비시간을 가질 수 있다. 단, 실업자이거나 직장경험이 거의 없

어야 하며, 16~24세의 단계 3에 해당하는 교육수준을 가진 사람만이 지원가능하다. 이 경우 수당은 없으나, 식비나 교통비는 지급 받을 수 있다. 견습생들은 성공적으로 과정을 마치면 기술과 능력을 확인할 수 있는 증명서를 회사로부터 받는다. 고용주들이 과정 이후에도 업무를 제안하거나 경험을 활용하여 다른 직업을 찾거나 배움을 지속 할 수도 있다. 만약 과정이 맞지 않는 경우 피드백을 요청할 할 수 있고, 차별 대우를 받거나 면접이나 신청 과정에서의 처우가 불공정했다고 생각되면 정부 내 담당 부서로 신고할 수 있다. 또는 크리에이티브 스کیل셋에서 오픈 도어 이벤트나 킥스타터(Kickstarter)에 참여함으로써 새로운 관계자들을 접촉할 수 있는 기회를 가질 수 있는 창구도 마련되어 있다. 현재 견습 과정을 마친 이후는 90%의 견습생이 취업에 성공하며, 그 중 71%는 같은 고용주와 계속 일을 진행하고 있다.

## 2) 제도 개선

창조산업 견습생들의 역량을 강화하기 2013년에 개설된 방식을 기초로 하여 운영 체계 및 재원 조달 방식을 개선하고 인력들에 대한 제도를 보완하였다. 운영 체계 개선은 기존에 없었던 평가하는 과정<sup>20)</sup>(End-Point Assessment)을 도입해 견습생들이 직업을 수행 할 수 있는지에 대한 교육적 성과를 제고를 하는 한편 참여한 기업(고용주)의 참여 유인을 높였다. EPA는 견습 과정에 참여하는 고용주나 훈련 제공자와 아무런 관련이 없는 기관인 독립적인 평가기관(Apprentice Assessment Organizations)이 진행하는 것이다. 인력 평가는 훈련 프로그램이 종료된 이후 견습생이 기준에 기업이 제공한 프로그램을 만족스러운 결과를 냈는지 평가하는 관문(Gateway)을 통과하고 난 뒤에 진행 된다.



20) 정부가 승인한 해당분야의 독립기관이 진행하는 평가로서 테스트, 객관식 시험, 전문 토론, 직장 시찰, 작품 포트폴리오, 과제 수행과 같은 업무관련 산출물 평가와 같은 형식으로 진행된다.



[그림 5-2] 견습생 제도 과정

최근 견습생 제도의 가장 큰 변화는 재원 조달 체계(Apprenticeship Levy)이다(The UK Government, 2017). 300만 파운드를 임금으로 지급하는 모든 고용주(대부분 대기업)는 임금비의 0.5%를 도제 제도에 지불해야한다. 재원은 훈련과 견습생의 평가를 위해 쓸 수 있도록 정부의 기금으로 조성되며, 각 기업의 디지털 견습 서비스의 계정으로 보내진다. 이러한 정책으로 견습 제도의 지분을 고용주들에게도 부여함으로써 질적, 양적 증진에 도움이 되기를 기대하고 있다.

또 다른 변화는 소외될 수 있는 계층에 대한 지원이다. 미래 잠재인력을 양성한다는 차원에서 16~18세에게 견습생 제도를 지원하는 것을 필요하나 바로 산업 현장에 투입하기 어려운 대상에서 상대적으로 많은 훈련비용(약 25%)을 제공하는 것은 고용주들의 제도의 참여 유인을 줄일 수 있다. 이에 정부는 2017년 이후, 고용주 및 훈련 공급자에게 16~18세 훈련을 위한 비용 정부 차원에서 지원하기로 결정하였다.

최근 프리랜서와 중소기업의 특성을 고려한 견습생 제도 개선하고 있다. 창조산업은 중소기업, 소규모·단기 프로젝트 작업과 관련된 프리랜서를 보유하고 있다. 창조산업의 노동시장에서는 47%가 프리랜서로, 영국 전체 노동력의 15%에 해당할 정도로 높은 비율을 차지하고 있다(The Creative Industries Federation, 2017). 또한 중소기업이 견습제 참여를 홍보함으로써 사업체 규모에 따른 인적자원 격차를 축소시키고 있다. 실제 관련 사업 진행 이후 견습생 제도에 참가하는 업체와 직접 훈련을 제공하는 기업이 수가 증가했다. 현재 200개가 넘는 고등 교육 과정 및 견습생 과정이 생겼으며, 워너브라더스, BBC, 채널4 등과 같이 실무자들을 통해 진행되는 교육도 4200건을 넘었다.

#### 나. 프로젝트 기반 교육 프로그램을 통한 역량 강화

산업의 특성상 프로젝트별 단기 구직, 프리랜서와 같은 형태의 일이 많은 특수한 산업에 대해서는 별도의 전문 기관을 통한 과정을 제공하고 있다. 기본적인 견습생 제도는 인력들에게 교육훈련 프로그램을 제공하는 한편 자격을 공식화할 수 있는 기관(고용주)가 존재해 하나 많은 콘텐츠 제작은 프로젝트 단위로 이루어지기 때문에 견습생 제도에 참여가 제한적일 수 있다. 이에 창조산업의 특성을 반영하여 프로젝트 단위로 인력들이 진입하여 역량을 개발하고 네트워크를 구축할 수 있는 제도를 만들어 지원하고 있다.

프로젝트 기반 교육 프로그램을 제공하는 곳으로는 대표적인 기관으로 BFI(British Film Institute) 아카데미가 있다. 아카데미의 학생들은 자신의 분야에서 존경받는 업계 전문가와 함께 일하면서 실용적인 지식과 기술을 익히는데 도움이 되는 제작 경험의 기회를 갖게 된다.

프로그램은 16~19세 영국 거주자에게 제공되며, 참여 인력은 과정을 선택해 1~2 주간 프로그램에 참여한다. 교육프로그램은 관련 분야의 경력 경로를 경험하게 함으로써 잠재된 인력이 노동시장에 효과적으로 진입하도록 돕는다. 이러한 과정을 통해 인력들은 전문적인 제작 기술을 습득하는 한편 영화 제작에 대한 독창적인 통찰력을 얻게 된다. 뿐만 아니라, 조기 교육을 통해 업계 전문가와 긴밀하게 협력 관계를 형성할 수 있게 된다.

<표 5-2> BFI 아카데미 프로그램

전문가 네트워크 과정	영국 거주자 과정	특수 기술 과정
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 영국 전역의 다양한 강좌 개설 (최소 40시간 교육 제공)</li> <li>- 약 40개 지역 영화 전문가들과 실용적인 기술 결합한 프로젝트 참여</li> <li>- 업계 인사 마스터 클래스</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 애니메이션제작(약 6일)</li> <li>- 다큐멘터리 제작</li> <li>- 시나리오 작성</li> <li>- 애니메이션 및 VFX</li> <li>- 영화 관련 프로그램 개발(약 7일)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 시나리오작성</li> <li>- 제작 및 디자인</li> <li>- 영화 연출, 촬영, 사운드 및 편집과 같은 특정기술</li> </ul>

자료: www.bfi.org.uk/

### 다. 산업 정보체계 구축을 통한 노동시장 효율화

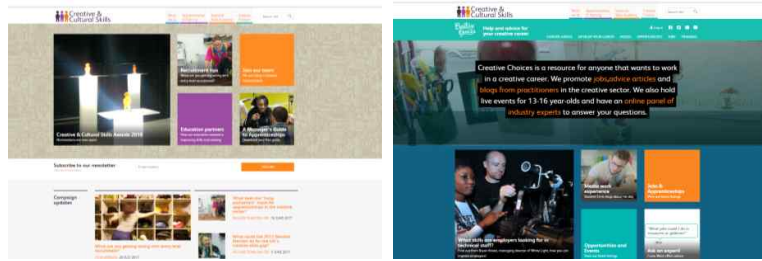
#### 1) 경력개발 사이트(Creative Choice) 운영

크리에이티브 초이스(Creative Choice)는 2008년 예술, 미디어, 출판 영역 등 창조산업 분야 종사하거나 종사하기를 희망하는 인력의 경력 개발 및 관리를 지원하기 위해 창조문화기술(Creative & Cultural Skills)에서 구축한 온라인 웹사이트이다. 직업 경로에 대한 데이터베이스를 기반으로 인력들에 맞춤형 정보<sup>21)</sup>, 자문<sup>22)</sup> 등의 서비스 제공을 함으로 인력들이 자신의 창조산업 내 경력을 구축할 수 있도록 지원하고 있다. 인력들에게 100여개 대학의 온라인(e-learning)강좌를 무료로 지원하는

21) 창조산업과 관련된 직업 소개, 해당 직종의 구직정보, 최신 동향, 노동시장 분석, 모범 사례, 전문가 및 기업 디렉토리 등에 관련된 정보를 제공하고 있다.

22) 경력자문 서비스를 통하여 자문을 받는 이들이 필요한 창조산업 영역의 훈련 영역들에 대한 가이드라인을 제공받을 수 있다.

등 경력개발도 돕고 있다. 또한 견습생 프로그램에 참여하길 원하는 희망자들에게 적합한 교과과정, 훈련과정, 훈련 기업 등을 연계시켜 주는 역할도 수행하고 있다.



자료 : <https://ccskills.org.uk/>

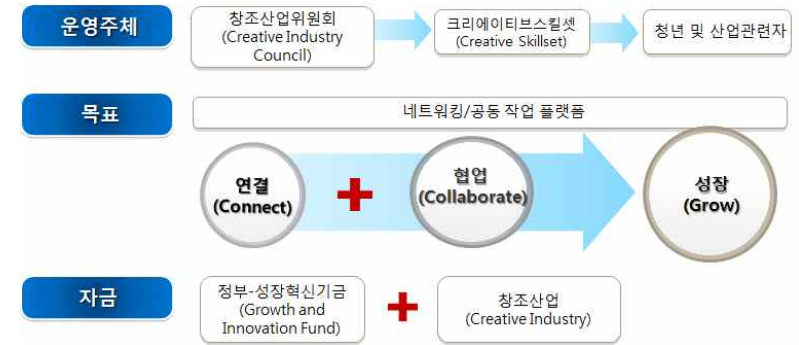
자료 : <https://ccskills.org.uk/careers>

[그림 5-3] 창조문화기술 / 크리에이티브 초이스 웹사이트

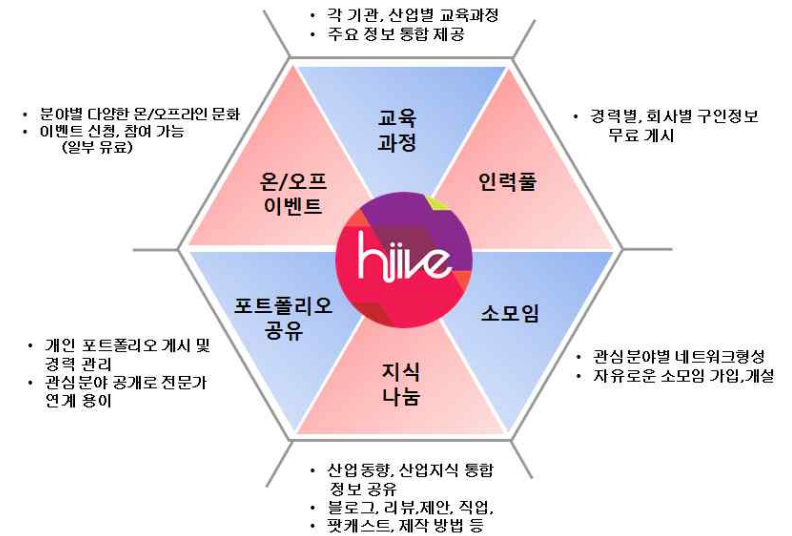
## 2) 전문가 네트워크 플랫폼(HIIVE) 운영

콘텐츠 전문 인력양성의 일환으로 출범한 하이브(HIIVE)는 비영리 전문가 네트워크로서 크리에이티브 스킬셋의 일부 사업이다. 전문가 네트워크 확대를 위해 영국 전역의 창조산업 관련 종사자, 고용자, 교육자들이 산업 전반의 통찰력을 얻고, 정보를 활용할 수 있도록 돕는 온라인 공간을 제공하고 있다.

하이브의 특징은 창조산업 직업군에 대한 기본 정보, 구직 관련 이벤트, 관련 교육 과정, 기업 정보 자료, 개인 포트폴리오 등을 자유롭게 업로드하고 열람 할 수 있다는 것이다. 이는 창조산업 관련자들의 커뮤니티 형성을 도와 고용 및 창작 기회를 확대시키는 효과를 창출하고 있다. 이밖에도 지속적인 경력 개발을 위한 교육과정이나 멘토링 프로그램을 제원하거나 다양한 정보를 제공하는 역할도 수행하고 있다.



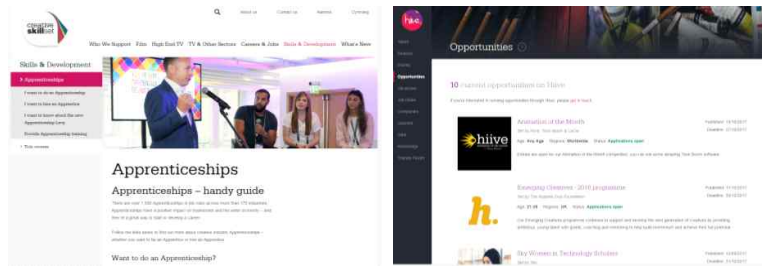
[그림 5-4] 하이브의 운영주체, 목표, 자금



[그림 5-5] 하이브의 주요 기능

또한 정부 주도하에 창조산업의 모든 기업들에게 하이브에 등록할 콘텐츠를 만들도록 장려하고 있기 때문에 단편 영화, 음악, 게임, 소셜 콘텐츠 및 라이브 공연 등을 비롯하

여 사용자의 많은 동영상 콘텐츠가 공유되고 있다. 최근에는 유니버설 픽처스와 연관된 애니메이션 작품이 탄생되기도 했다(Daniel, 2017). 플랫폼은 활발한 정보 공유를 통해 신규 인력이 산업 내 진입을 돕는 등 노동시장 발전을 도모하는 긍정적인 효과를 창출하고 있다. 또한 안정적으로 인력 정보와 시장 동향을 모니터링 할 수 있어 인력 정책 수립 등 정책 방향 설정에도 기여하고 있다.



자료 : <https://creativeskillset.org/apprenticeships/>

자료 : <https://app.hiive.co.uk/opportunities/>

[그림 5-6] 크리에이티브 스킬셋/ 하이브 웹사이트

크리에이티브 초이스와 하이브는 창조산업 정책 방향에 맞게 견습 및 교육 프로그램, 정보를 제공하고 있다. 단, 2008년 이후로 예술위원회와 협력해 견습 제도를 지원해 온 크리에이티브 초이스가 창조산업 내 전문가, 창작자 양성에 주목하고 있다면, 2015년 등장한 하이브는 창조 산업내의 다양한 직군에 맞는 포괄적인 인력 양성을 위한 서비스를 제공하고 있다는 점에서 차이를 보인다.

<표 5-3> 크리에이티브 초이스와 하이브 비교

사이트	연계기관	대상	현황	메뉴 구성	특징
크리에이티브 초이스	Creative & Cultural Skills, Art Council England	산업 관련자	프로그램 4,500명 진행	견습 프로그램 아카데미 취업조인 및 연구자료 컨퍼런스 소개	업계 전문가와 연결 기업, 새로운 인재에 대한 상장수여 (Skills Awards)
하이브	Creative Skillset, Creative Industry Council	산업 관련자	가입자 75,000명 회사 300개 이상 등록	개인 및 그룹 공간 교육 과정 취업 이벤트 견습 제도 구직란 회사 및 직업 정보	그룹(Swarms)을 통해 다양한 목적을 가진 전문가로 그룹형성, 토론 회사, 개인 포트폴리오 열람, 업로드

## 라. 지역 발전 정책을 통한 산업노동력의 강화

영국의 창조산업은 21세기 글로벌 디지털 경제를 주도하는 핵심 산업으로 성장하면서 성과의 지역 확산<sup>23)</sup>과 다양성에 대한 요구가 지속되고 있다 (CIC, 2016a). 영국이 지역 발전 전략은 크게 두 가지로 구분할 수 있다. 첫째, 지역기반 인력양성 투자하여 전문 인력을 양성하고 문화적 다양성을 가진 젊은 잠재인력들에게 시장 진입 기회를 제공함으로써 지역간 인적자원 격차를 축소시키는 것이다. 이를 지원하기 위해 창의적 네트워크 및 지역적 클러스터의 구축하고 지역 인력들의 역량을 파악하고 있다. 둘째, 멘토링 제도를 통해 지역 특성화 사업 역량을 향상시키는 방법을 개발 하도록 장려하고 있다.

또한 최근 CIC에서는 지역별 창조산업에 관해 정부차원의 투자의 성과를 공유하고 지역 창조산업의 발전 방향을 제시하기 위한 툴킷을 개발했다. 이는 지역의 특성이 명확한 도시를 소개하고 해당 특성의 개발을 강조하기 위한 것으로 볼 수 있다. 실제로 영국의 가장 큰 산업적 성공을 보여준 창조산업은 지역 특성을 바탕으로 도시의 정체성과 이미 지에 기여하고 있다(CIC, 2017a).

<표 5-4> 영국 주요 도시별 핵심 창조산업

도시명	핵심 창조산업
리버풀	음악 산업
맨체스터	방송 산업
브라이튼	디지털 미디어
이스트런던	디자이너 패션
코벤트리& 워릭셔	게임 산업

창조산업은 기술 기반, 문화유산, 유연한 작업 공간, 문화, 디지털 인프라 등과 같은 도시의 주요한 자산을 연계되어 성장하기 때문에 지역정보를 포함한 툴킷을 활용하면 지역에 특화된 창조산업을 성장시킬 방안을 도출할 수 있다. 툴킷을 통해 지역 창조산업에 지역의 자원을 효과적으로 투입할 수 있게 되며 지역의 산업, 교육 및 사회 기관을 결집

23) 영국의 행정구역은 크게 4곳으로 나뉘어져 있다. 잉글랜드는 9개 지역(region) 48개 주(county), 스코틀랜드는 32개 주(council area), 웨일스는 22개 주(unitary authority), 북아일랜드는 26개 구(district)이다. 견습생 제도는 잉글랜드와는 다르게 각각 스코틀랜드, 북아일랜드, 웨일즈 지역에서 다른 프로세스로 운영되고 있다.

## 제 2 절 유럽 정책 사례

시키고 지역 정보를 확산시키게 된다.

### 1. 기본 방향

#### 가. 정책 목표

유럽연합(EU)은 경제 및 사회 발전의 촉매로서 문화창조산업을 인식하고 산업의 지속 성장 가능성을 높이기 위해 창의성과 기술력을 갖춘 인력의 양성을 강조해 왔다. 특히 문화창조산업은 실업의 어려움을 겪고 있었던 청년층들에게 일자리를 제공하며 경제 및 사회혁신의 원천으로 작용하고 있다. 유럽연합은 문화창조산업의 지속 성장을 보장하고 잠재적 파급력을 증대시키기 위해 개인 및 기업의 기업가 정신의 함양을 강조하고 있으며 이를 각 국가별 혁신 전략과 결합하여 저성장과 고실업의 위기에 대비하고 국가 경쟁력을 높이고 있다.

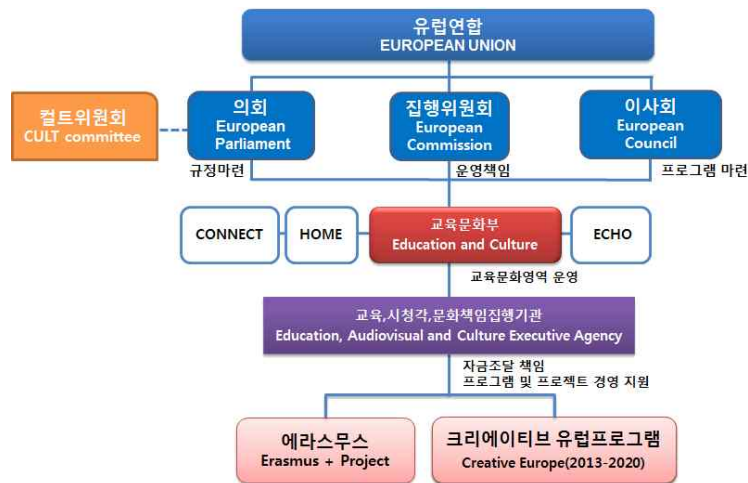
#### 나. 핵심 전략

지난 몇 년간의 경제 및 금융 위기를 겪어 왔던 유럽은 전체 성장 및 일자리 지원을 위한 ‘유럽 2020 전략’을 채택했다(European Commission, 2017a). EU는 경제성장, 일자리 창출, 타 분야 발전에 기여하는 문화창조산업의 문제점인 잃어버린 중간층(Missing Middle)<sup>24)</sup>을 해결하는 것이 국가 경쟁력 강화에 있어 중요하다고 보고, 기업가 정신을 함양시키는 것을 포함한 인재양성 정책을 추진하고 있다. 특히 유럽 지역의 산업 활동을 활성화하기 위해 기업가 정신을 고양하는 프로그램에 투자하고 문화창조산업 관련 다양한 교육훈련 및 국제 교류 프로그램을 통해 산업 전반의 전문성 향상을 도모하고 있다. 대표적인 핵심 전략 과제로는 에라스무스 플러스와 크

24) 창조산업내의 기업의 수직적 특징. 소수로 운영되거나 초소형 중소기업은 80%에 육박하며, 독자적으로 일하는 인 구도 전체 경제 평균보다 두 배 가량 높다. 그러나 총매출은 1% 미만의 큰 기업들은 40%이상의 총생산량을 차지 하고 있어 중간층이 부재한 현상을 이르는 말이다(ECIS, 2015).

리에이티브 유럽이 존재한다.

유럽연합(European Union)에서는 국가 및 지역적 차원에서 번성하고 있는 문화창조 산업을 다른 산업 간의 창의력과 산업 혁신을 증대시킬 전략적 위치에 있다고 보고 정책 자금 마련 및 프로그램을 각 부처 간의 협의를 통해 진행하고 있다. 유럽의회와 이사회에서 관련 규정이 프로그램을 마련하고 관련 사항은 집행위원회(European Commission)의 책임아래 운영 되고 있다. 유럽집행위원회의 역할은 일반적으로 문화 부문이 유럽 전역에서 고용 및 성장에 더욱 기여할 수 있도록 보장하는 것이다. 특히 보조금이나 플랫폼과 네트워크를 형성하는 기관을 설립하거나 직접적, 재정적, 기술적 지원을 하고 있다. 문화 부문은 경제성장과 일자리 창출을 위한 큰 잠재력을 지니고 있음에도 불구하고 지원 및 기술 부족, 다른 분야와의 연계의 어려움이 있기 때문에 교육문화부(EAC)와 교육 시청각문화집행기관(EACEA)를 통해서 교육문화영역에 대한 프로그램을 지원하고 있다.



[그림 5-7] 유럽 콘텐츠 인력양성 지원 체계

## 2. 주요 정책

유럽집행위원회는 기업이 정신 2020 실천계획(Entrepreneurship 2020 Action Plan)을 세워 기업이 정신을 촉진하고 중소기업이 잠재력을 최대한 발휘할 수 있도록 사업 환경을 개선하고 있다(European Commission, 2016). 문화창조산업에서도 기업이 정신이 재정, 교육 및 훈련, 마켓 장벽, 협업, 지적재산권의 접근성 향상에 중요한 역할을 할 것으로 보고 있다(ECIS, 2015). 기업이 정신을 증대시키는 프로그램들은 상업적인 성공에 집중하고 있다는 한계가 있음에도 불구하고 성장전략, 시장의 흐름 파악, 창조성 강화, 소통, 협력이 중요해지면서 더욱 강화되고 있다. 최근 EU에서는 젊은 잠재인력의 역량 및 기업이 정신 강화를 위한 정책자금을 활용하는 방향을 제시하고 있다.

서로 다른 직무 수준을 보유한 인력들이 문화창조산업 노동시장에 효과적으로 진입할 수 있도록 돕는 재정지원 프로그램으로 코스메(COSME), 크리에이티브 유럽, 에라스무스가 있다. 조직단위(기업)를 지원하는 프로그램 코스메는 정책 대상을 예비인력, 청소년, 여성 및 고령 기업가로 하고 있으며 기업환경 개선 및 행정적인 부분도 지원을 한다. 개인 단위를 지원하는 에라스무스 프로그램은 인력들에게 유학, 훈련, 자원 봉사 또는 해외에서의 전문적 경험을 쌓을 수 있는 기회를 제공하였다. 크리에이티브 유럽은 문화·창조 및 시청각 분야를 지원하기 위해 기획된 프로그램으로 시청각 전문가의 기술 및 역량 획득 및 지식 공유, 네트워크 및 디지털 기술사용을 촉진시키기 위한 교육프로그램을 제공한다.

<표 5-5> 에라스무스 플러스와 크리에이티브 유럽

명칭	목적	대상	지원규모	프로그램
Erasmus+	2013년까지 실행된 평생학습프로그램(LLP), 청소년 행동 프로그램 및 5가지 국제 협력 프로그램을 결합한 프로젝트	교육, 연수, 청(소)년, 스포츠 관련자	€14,8 billion	이동성: 개인 학습 동력 협력: 혁신 우수 사례 정책: 정책 개혁 지원 지원: 유럽 통합 연구 스포츠: 유럽발전 촉진
Creative Europe	교육, 프로젝트 개발 및 유럽 시청각 작품의 배포 및 홍보를 지원하는 프로젝트	프로그램에 참여하는 국가에 설립된 유럽 단체	€1.46 billion	€823M(56.3%) 미디어 하위 프로그램
			€455M(31.1%)	문화 하위 프로그램
			€184(12.6%)	교차영역 프로그램



이외에도 시장 개척, 디지털 제한 불법 복제, 지적 재산권에 대한 규제 환경 개선을 위한 다양한 세부 프로그램이 제공되고 있다.



[그림 5-8] EU 재정지원 프로그램

#### 가. 에라스무스 프로젝트(Erasmus+)

기업가 정신의 중요성에도 불구하고, 여전히 문화창조산업에 대한 관련 지원은 부족했다. 이에 개인 역량 발전을 위해 출범한 에라스무스 프로젝트의 교육과정에서부터 문화창조산업의 기업가 정신을 강화하는 프로그램이 구성되게 되었다. 특히 문화창조산업 인력들의 협업을 활성화하고 청년층의 기업가 정신 함양을 강화하기 위해 문화창조산업에 특성을 고려한 교류 및 훈련 프로그램을 구성했다.

##### 1) 개요

2014년에 탄생한 에라스무스 플러스(Erasmus+)프로그램은 EU의 교육훈련 및 청소년 지원에 통합을 목표로 나타났다. 이 프로그램에 참여중인 33개 유럽 국가 (모두 28개 EU 회원국 포함하여 터키, 전 유고슬라비아 마케도니아 공화국, 노르웨이, 아이슬란드, 리히텐슈타인)에서 2017년까지 2백만 명이 넘는 사람들이 에라스무스 플러스를 경험했다. 특히 기업가 정신을 기르기 위한 에라스무스 프로젝트는 2,500건의 교류와 5,000건 이상의 신규 및 기존 기업가들이 참여해 해외 경험을 가진 기업가와 협력 할 수 있는 기회를 제공해 왔다. 새로운 기업가에게 가장 인기 있는 지역은 스페인이며, 이탈리아, 영국, 독일, 벨기에의 순서로 인력들의 이동 가능성이 증대되면서 참여자 수는 계속 증가하고 있다.

프로그램에 참여 이후 신규 기업의 61%와 기존 기업의 54%가 기업의 매출액이 증가했다고 응답했으며 신규 기업은 평균 유럽 중소기업보다 높은 생존율을 보이고 있다. 또한 절반 이상(58.3%)이 기업이 시작을 위한 새로운 아이디어 또는 기술을 얻었고 일부는 이를 상품과 서비스로 구체화하였다. 문화창조산업도 에라스무스 프로그램에서 제공하는 교육훈련 및 기술 지원을 통해 산업 발전을 이끄는 핵심인력을 양성하고 있다.

<표 5-6> 에라스무스 프로그램 대상 및 내용

대상	내용
재학생	해외유학, 문화경험
교육관련 직원(교수)	해외 교육기관의 지식, 경험 공유
교육관련 종사자	교육관련 훈련, 특정 교육과정
연수생	해외연수 및 직장경험
젊은층	자원봉사, 해외청소년 교류프로그램
청년인력	해외 훈련경험, 네트워킹을 통해 전문성 개발을 지원

#### 2) 청년 기업가 프로그램 (Erasmus for Young Entrepreneurs)

창년들의 기업가 정신을 고취시키기 위한 청년 기업가 프로그램은 신규 또는 성장하고 있는 기업가들이 풍부한 사업 경험을 가진 기업가들과 교류의 기회를 갖게 하는 것으로 참가자들은 새로운 경험과 아이디어를 얻을 수 있다.



[그림 5-9] 에라스무스 젊은 기업가 프로그램 진행 방법

참여자간의 문화 및 언어를 차이를 초월하여 산업 및 개인의 역량을 개발할 수 있는 청년 기업가 프로그램은 신규 사업체의 경우 업력이 3년 미만이며 누구나 지원할 수 있다.



단, 사업에 대한 구체적인 아이디어를 가지고 있어야 하며, 기존 사업체와 공유할 수 있는 기술 역량이 필요하다. 다른 국가에서의 생활 또는 이동을 해야 하는 경우에는 국가별 설정 금액에 맞춰 일정 비용(약 매월 500~1,100유로)을 지원을 받을 수 있다. 특히 지속 가능한 성장이 상대적으로 어려운 문화창조분야는 청년 기업가들이 현장의 전문가와 직접 교류하도록 장려하고 있다.

<표 5-7> 에라스무스 프로그램 적용 사례

에라스무스 젊은 기업가 프로그램	
지원 분야: 아트갤러리 사업 아이디어 교환기간: 6 개월 성과: 아트갤러리 벤처의 기본원리에 대한 조언, 전시회 조직, 마케팅 방법, 예산운용 등 학습, 사업 확장	
새로운 사업체	기존 사업체
국가: 헝가리 연령: 36세 사업명: 스타트업 분야: 음악, 연극, 이벤트 및 관련 문화 및 오락 서비스	국가: 스페인 연령: 48세(14년 경력) 사업명: Valid Foto BCN 갤러리( <a href="http://www.validfoto.com">www.validfoto.com</a> ) 분야: 음악, 연극, 이벤트 및 관련 문화 및 오락서비스



자료: <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus>

자료: <https://www.erasmus-entrepreneurs.eu/>

[그림 5-10] 에라스무스+ 및 젊은 기업가 프로그램웹사이트

### 3) 스마트 점프(SMART JUMP) 프로젝트

스마트 점프는 여성과 청소년의 기업 역량 개발을 위한 국제적인 네트워킹 지원하는 프로그램이다. 문화창조산업에서 사업 기회를 창출하고자 하는 여성 및 청소년을 지원하는 조직(교사 및 컨설턴트 네트워크, 비즈니스 스쿨 및 대학 네트워크, 파트너 회사의 네트워크 및 직원, 연구개발 기관, 디지털 허브 관련 국제 네트워크 및 조직)을 지원하고 있

다. 훈련을 위한 프로그램이 개인의 역량에 맞게 크게 5가지로 구분되어 제공되고 있다.



자료: SMART JUMP(2015), Methodologies and contents

[그림 5-11] 스마트 점프의 직접 교육 프로그램

<표 5-8> 스마트 점프 프로젝트 사례

국가	성격	실행 예시
헝가리	클러스터	Mobility and Multimedia
	프로그램	ECOMUM
이탈리아	프로젝트	크리에이티브 네트워크 프로젝트
	프로젝트	GREEN ROSE - Sustainability and competitive development
스페인	통합적 플랫폼	Campus Francisco de Goya
	예술 및 기술센터	ETOPIA Centro De Arte y Tecnología
스웨덴	네트워크	The Swedish Rural Network
	시민 사회연계	Winnet Västra Götaland
영국	예술 및 교육 기부	StArt: ArtworksMK
	프로젝트	CREATe - Women Fashion Entrepreneurs London and Berlin

자료: <http://www.smartjump.eu/>

### 4) 재정, 재무, 지적 재산권 관련 프로그램 - St'art

유럽의 일부국가는 다양한 자금 조달 지원 방안이 설정되어 있음에도 불구하고 문화창조산업에서 전문적으로 관련 업무를 수행하는 기관이 없었다. 문화창조산업에서 자금을 조달하기 위해서는 창출 가능한 가치를 입증할 수 있어야 하는데 사업의 특성상 수요와 성공가능성을 예측하는 것이 제한되기 때문이다. 이에 St'art 는 2010년 창조산업의 잠



## 2) 미디어 프로그램 (Creative Europe MEDIA)

미디어 프로그램은 EU 영화 및 시청각 산업의 개발, 배급 및 홍보에 관한 재정적인 지원 프로그램으로서 창작만이 아닌 기술, 시장, 유통 발전을 도모하는 포괄적인 프로그램이다. 유럽을 무대로 인력들의 프로젝트 수행을 촉진하고 디지털화에 맞춰 새로운 기술력을 강화시키는 대표적인 인력양성 프로그램이다. 장편 영화, TV 드라마, 다큐멘터리 및 뉴미디어를 포함한 유럽 영화 및 시청각 작품을 통해 국가 및 유럽 경계를 넘어 훈련 및 영화 개발에 지원을 해왔다. 이러한 자금은 직무별 전문화 된 교육과 관리 방법을 고안한 유럽 국가 내 설립 된 유럽 단체 (민간 기업, 비영리 단체, 협회, 자선 단체, 재단, 지자체, 마을 자치 단체 등)와 협력관계를 통해 지급되어 왔다. 개인은 각 협력기관 및 단체를 통해 직무에 맞는 전문적인 프로젝트와 교육프로그램을 경험하게 된다. 미디어 훈련 프로그램(2007-2013)<sup>25)</sup>은 65개의 코스, 2000여명의 산업관계자들이 전문가를 통해 지식과 경험을 얻었으며 다양한 네트워킹의 기회들을 바탕으로 산업 성장의 주요한 역할을 하였다. 이러한 경험과 성공을 바탕으로 하여 프로젝트를 통해 축적된 비즈니스 파트너인 70개에 이르는 관계 기관을 9가지의 직무특성으로 구분한 훈련 가이드를 제시하고 있다(European Commission, 2014).

<표 5-10> 훈련 프로그램 분류

	스크립트 개발	프로젝트 및 제작	경영, 법률 및 재정	마케팅 유통 전시	애니 메이션	다큐	뉴 미디어	새로운 기술	다분야
핵심 분야	9	20	20	23	4	5	18	8	1
연관 분야	11	9	12	5	7	13	2	5	1

자료: European Commission (2014), 유럽 미디어 훈련 프로그램(2007-2013)

25) 구체적인 프로그램은 <부록 3>을 참조하라

## 제 3 절 일본 정책 사례

### 1. 기본 방향

#### 가. 정책 목표

일본은 산업과 사회구조의 변화, 글로벌화 등이 진행되는 상황에서 경제사회의 발전을 더욱 가속화하기 위해 경제발전의 선두가 되는 산업분야의 고용과 인력이동을 촉진시키고 있다. 또한 개개인의 가능성을 최대한 발휘할 수 있도록 하는 환경의 조성 및 일본 전체 및 지자체의 부흥을 촉진할 수 있는 핵심적인 전문인재의 양성이 필요함을 강조하고 있다. 이에 콘텐츠 인력 양성 정책도 콘텐츠산업과 지역사회 성장 기반을 강화하고 글로벌 경쟁력 확보하기 위해 추진하고 있다.

#### 나. 핵심 전략

일본은 2000년대 중반에 접어들어 콘텐츠에서 창조능력의 중요성이 부각되면서 인재 양성으로 눈을 돌리기 시작했으며 콘텐츠 전문 인력을 양성을 위한 정책적 지원을 지속적으로 확대하고 있다. 콘텐츠 인력양성기관은 예비 인재 육성의 차원에서 추진되었으며 이에 정규교육기관을 중심으로 콘텐츠 전문인력, 콘텐츠 제작인력, 콘텐츠 매니저먼트인력 등으로 구분하여 콘텐츠 인력 양성이 진행되었다.

최근에는 콘텐츠 기획·제작, 자금조달, 저작권 관리 등을 할 수 있는 인력, 전문영역에 머무르지 않고 제작 전반을 아우르며 글로벌 경쟁력 있는 작품을 제작할 수 있는 인재 확보를 강조하고 있다. 이에 고등 교육학부·학과, 대학원(전문대학원 포함), 확장 프로그램 등의 개발을 포함한 고등교육 전문인력 양성을 위한 대학 등의 자발적인 노력에 대한 지원강화를 목표로 기본 저변교육의 충실을 확보하기 위한 정책을 강화하고 있다. 또한 영상산업 전반을 진흥을 위해 교육활동의 지원을 하는 다른 고유한 기회(유학, 연수, 표창제작 및 조성 등)를 마련하고 미국의 AFI(American Film Institute)나 영국의 The UK Film Council과 같은 기관의 설치를 고려하고 있다.

또한 2013년 6월 14일 각의 결정된 일본재흥전략(Japan is Back)에서 대학, 대학원, 전문학교 등이 산업계와 협동해 고도한 인재와 핵심적인 인재의 양성을 행하는 주문제작형의 직업교육 프로그램을 새로이 개발·실시하여 프로그램의 지원을 행하는 등 취업자의 재학습을 추진하게 되었다. 또한 일본 콘텐츠의 글로벌 경쟁력을 강화하기 위해 글로벌 콘텐츠 인재의 육성 및 활용, 해외고급 인재의 적극적인 수용<sup>26)</sup> 등을 추진하는 정책을 추진하고자 한다.

일본의 콘텐츠산업 인적자원 기반 강화를 위한 핵심 전략은 지적재산 추진계획에 4가지로 나타나 있다. 첫째, 창작 인력의 저변확대를 위한 계획이 마련되어 있다. 미래 창작자 육성을 도모하기 위해 학생들에 대한 다양한 학습·체험의 기회 제공과 교직원의 의식·지도력 향상 등 학교 교육 내에서 다양한 커리어를 형성할 수 있게 한다. 특히 창작자에게 필요한 능력과 태도를 익히고 가치관, 근로관, 직업관을 스스로 형성·확립할 수 있는 커리어 교육을 추진한다. 한편, 정부는 교육자들이 현장실습과 함께 이론교육 등 균형 있는 교육과정을 폭넓게 제공하도록 장려하여 콘텐츠 산업 직업군에 대한 다양한 정보 및 관심도를 증폭시키고자 한다.

둘째, 젊은 창작인력 육성<sup>27)</sup>이다. 젊은 창작자의 육성을 위해 제작 작업을 포함하는 콘텐츠 제작현장에서 창조활동을 진행하고 있는 청년층을 대상으로 한 표창제도와 작품제작 및 발표기회를 다양하게 제공하고 원격지에 있는 많은 사람들에 의한 활용과 교류를 용이하도록 인터넷을 이용하는 등 창작자 육성을 지원한다.

셋째, 글로벌 인재 양성이다. 유학·해외연수와 해외 창작자 및 프로듀서와의 교류를 통해 해외에서 콘텐츠 제작의 기능과 지식을 습득함과 동시에 국제적인 감각을 익힐 기회를 마련하고 국제적으로 활동할 수 있는 창작자와 프로듀서를 육성하며 전문학교, 대학 및 업계단체에 의한 산학연계 컨소시엄을 활용해 글로벌하게 활약하는 창작자의 육성 강화를 도모 한다<sup>28)</sup>.

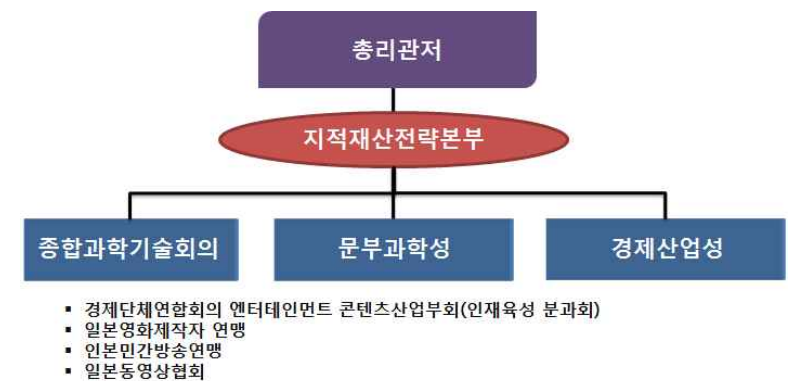
넷째, 제작현장의 개선과 공정거래 환경을<sup>29)</sup>을 추구한다. 콘텐츠 제작현장에서의 나타난 이익이 관련 콘텐츠 인재에게 환원되는 환경을 정비하고 거래의 적정화를 도

모하기 위해 독점금지법 및 하청대금지불지연등방지법을 엄정하게 운용하고자 한다. 이와 동시에 창작자의 취업환경 개선향상과 거래적정화를 위해 창작자와 연계하는 제작거래적정화에 관한 가이드라인의 보급 및 개발을 추진한다.

## 다. 추진 체계

콘텐츠 창조인재 육성정책은 2004년부터 문화청, 경제산업성, 총무성, 문부과학성 등이 본격적으로 추진하기 시작했다. 이들 육성정책은 크게 해외에서 활약하는 인재육성, 콘텐츠산업 제일선에서 활약하는 인재육성, 예비인재육성 등의 목표를 내세웠다(이원 외, 2015). 현재는 내각부 총리직속의 지적재산추진본부에서 총무성, 문부과학성, 경제산업성, 관계 지자체 등이 정책조정에 참여하고 있다.

또한 영상산업진흥기구(Visual Industry Promotion Organization) 설립하고 일본영화제작자 연맹, 일본민간방송 연맹, 일본동영상협회 등과 같은 협단체에 재원을 지원함으로써 민간협력 콘텐츠 인력 양성 체계를 구축하고 있다.



주: 知的財産推進計画2004, 知的財産戦略本部 자료 참조 필자 작성

[그림 5-13] 일본 콘텐츠 인력양성 지원 체계

26) 재흥전략을 통해 일본 국내 기업과 콘텐츠 관련 인재가 혜택을 누릴 수 있는 환경을 정비함과 동시에 해외의 우수한 인재와 기술을 일본에 유치해 고용과 혁신 창출의 도모를 추진하기 시작한다.

27) 문부과학성([www.mext.go.jp](http://www.mext.go.jp)), 총무성(<http://www.soumu.go.jp/>)

28) 문부과학성, 경제산업성([www.meti.go.jp/](http://www.meti.go.jp/))

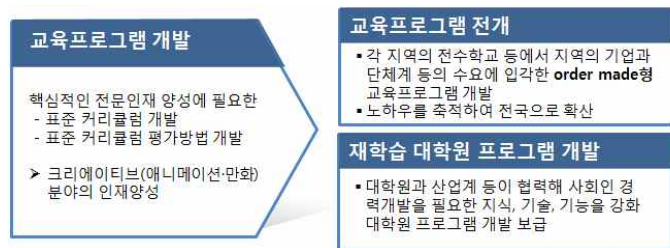
29) 공정거래위원회([www.jftc.go.jp](http://www.jftc.go.jp)), 총무성, 경제산업성

## 2. 주요 정책

### 가. 산학관 연합체를 통한 인재양성

일본은 콘텐츠 산업계에서 자체적으로 경력경로 정비와 인재 양성 체계를 구축하는 것은 제한되며 시장을 주도할 수 있는 전문 인재양성을 위해서는 새로운 방식은 인재양성 체계를 필요하다고 판단하고 다양한 정책을 교육프로그램을 개발·전개 하고 있다.

일본은 효과적인 인재양성을 위해 전수학교, 대학, 대학원, 단기대학, 고등전문학교, 고등학교 등과 산업계 등이 산학관 컨소시엄을 조직하여 그 아래 구체적인 직업영역 프로젝트를 개관하였다. 또한 이 산학관 컨소시엄은 재직자, 여성, 학생들의 취업진로, 커리어 개발, 커리어 전환에 필요한 실천적인 지식·기술·기능을 익히기 위한 학습 시스템 등을 구축하였다. 이와 같은 대응을 통해 콘텐츠 성장분야 등의 핵심적인 전문 인재와 고도인재의 양성을 도모함과 동시에 특히 재직자와 여성의 재교육을 전국적으로 추진하고 있다.



[그림 5-14] 직업영역 프로젝트 개요

대표적으로 창작자 전문학교인 일본공학원은 TV·영화 성우·배우, 연구·예능·무대, 애니메이션·만화, 게임, CG 등 다양한학과 과정을 설치하고, 다양한 직무역량을 가진 창작자를 육성하고 있다. 특히 콘텐츠 제작에 참여하고 있는 현장 인력들을 강사진으로 배치하고 최신 시설을 구비해 인력들이 다양한 실천 감각을 습득하게 함으로써 우수한 인재를 배출하고 있다.

일본공학원은 교육설계도를 도입해 졸업까지 학생이 취득하는 모든 지식·기술과 재직자 기초 능력을 책정하고 능력향상을 위해 요구되는 학습내용을 스텝업(step-up) 방식

으로 제공하는 체계를 구축하고 있다. 심도 있는 기초교육 과정을 시작을 기반으로 각 학생들의 이해도와 학습 진도에 맞추어 기술을 향상시키는 특수한 교육프로그램을 제공하고 있다. 과정 습득이 늦는 경우 학생이라도 교직원에 의한 보충 강의 등을 통해 취업 및 데뷔를 할 수 있도록 지원하고 있다.

<표 5-11> 공학원 전문학교의 콘텐츠 인력양성 과정

연계기관	과정	과정
방송예술과	카메라맨/제작/영상편집/음성/조명/미술	2년제
성우·연극과	성우/배우·탤런트	2년제
연극 스텝과	무대감독 / 무대음향 / 무대조명 / 무대미술	2년제
만화·애니메이션과	만화 / 애니메이션 / 캐릭터 디자인 / 만화·애니메이션 비즈니스	2년제/4년제
게임 크리에이터과	게임프로그래머/ 게임플래너/ 게임 CG 디자이너 / 게임비즈니스	2년제/4년제
CG영상과(3년제)	영화·VFX / 3D CG 애니메이션 / 프로모션 비디오 뮤직 비디오 / 프로젝트 맵핑 / 보카 CG 모션 캡처 / 피규어 조형	3년제

### 나. 민간협력 인재양성

경제산업성의 지원을 받아 콘텐츠산업을 선도할 수 있는 인력을 양성하기 위해 영상산업진흥기구<sup>30)</sup>에서는 다양한 수준, 주제, 장르를 고려하여 교육훈련 프로그램을 제공하고 있다. 특히 콘텐츠산업의 융합을 고려하여 다양한 직무와 역량을 가진 인력들의 모여 논의하고 협력할 수 있는 장이 될 수 있도록 교육프로그램과 참석 대상을 설정함으로써 새로운 콘텐츠 창작 및 사업아이디어를 창출하는데 기여하고 있다.

주요 콘텐츠 인력양성 과정을 보면 기업리더 교육, 프로젝트리더 교육, 연관산업 연구과정, 글로벌 비즈니스 코스, 법률 및 금융 전문과정으로 구성되어 있는데 대부분의 콘텐츠산업 및 타분야에서 숙련도가 높은 현장 전문가들이 참여하여 역량을 강화하는 한편

30) 2004년 3월 일본 경제단체연합회에서 제시한 「지적재산추진계획의 개정」에서영상산업 전반기의 진흥을 추진하는 기관의 설치를 제안하여 「지적재산추진계획 2004」에서 영상산업진흥기구의 설립을 명기하였다. 영상산업진흥기구는 2004년 11월 영상산업관련 사업자를 중심으로 하는 설립준비 위원회를 출범시키고 동기구의 사업내용 등에 대한 세부사항을 정비해 동년 12월 6일 설립총회를 개최하였으며 내각부에 NPO법인의 신청을 하여 2005 년 6월에 인증을 받았다.



네트워크 구축함으로써 콘텐츠 제작·유통 가능성을 높이는데 집중하고 있다.

<표 5-12> 영상산업진흥기구의 콘텐츠 인력양성 과정

과정명	구분	세부내용
기업 리더 교육	취 지	엔터테인먼트·콘텐츠 업계에 위해 자체 개발한 육성 프로그램을 통해 프로젝트 리더 (프로듀서형 인재)를 기업 리더(경영간부 인재)로 진화시키는 계기를 제공
	목 적	경영자의 관점을 양성하고 경영 간부가 되기 위해 필요한 관리 능력을 습득 기업 리더로서 필요한 기술을 습득하고 리더십을 최대한으로 유도 타사의 리더와 서로의 자극을 통해 비즈니스로 발전하도록 네트워크를 구축
	수강자	콘텐츠 업계의 매니저 <과장급 이상, 30대 후반 ~ 50대 초반> 각 사 2명까지 선발인제, 정원 25명 ※ 2명의 경우는 남녀 각 1명을 추천
	기 간	전 10일, 52.5시간 (3.5시간 × 15코마)
	프로그램 구성	5개(1. 경영전략, 2. 리더십, 3. 파이낸스, 4. 콘텐츠 업계 경영자 강연, 5. 사업계획 및 프레젠테이션)의 프로그램을 통합해 VIPO가 개발한 콘텐츠 업계를 위한 오리지널 프로그램
프로젝트 리더 코스	취 지	적합한 사람들을 모아 프로젝트를 성공으로 이끄는 콘텐츠 산업의 프로젝트 리더를 육성
	목 적	프로젝트 리더로서 활약하기 위해 필요한 비즈니스 스킬을 습득 타사의 리더와 서로 자극이 되어 비즈니스로 발전하도록 네트워크를 구축
	수강자	콘텐츠 업계의 중간사원 <20대 후반 ~ 30대 후반> 각 사 2명까지 선발인제, 정원 25명 ※ 2명의 경우는 남녀 각 1명을 추천
	기 간	전 8일, 45.5시간 (3.5시간 × 13코마)
	프로그램 구성	3개(1. 기획력 강화, 2. 추진력 강화, 3. 목표설정과 성과발표)의 프로그램을 통합해 VIPO가 개발한 콘텐츠 업계를 위한 오리지널 프로그램
연관 산업 연구 과정	취 지	콘텐츠 업계 각 장르와 그 전개영역을 배우고, 장르를 초월한 콘텐츠 비즈니스를 창조할 수 있는 인재로 진화해 나가기위한 계기를 제공
	목 적	콘텐츠 업계의 각 장르의 비즈니스를 이해 콘텐츠 업계의 성공 패턴을 습득 타사의 참가자와 서로 자극이 되어 비즈니스에 유용한 네트워크를 구축
	수강자	콘텐츠 업계 각 장르의 기초적인 지식을 습득하고 싶은 분 <정원 40명 (각 사 5명까지)>
	기 간	전 12일, 42시간
	프로그램 구성	1회 1장르 & 전개 <총 12> 영화·출판·음악·텔레비전·애니메이션·게임·캐릭터·유통·송신·홍행·해외 진출·인터넷 프로모션 3부 구성 [제 1 부] 산업분석 : 업계 구조와 시장 분석, 직면하는 과제 등을 전문가가 해설 [제 2 부] 사례연구 : 비즈니스 모델과 성공사례 등을 프로젝트의 담당자가 해설 [제 3 부] 그룹 워크 : 강연내용에 근거한 주제에 대해 그룹 토론
글로벌 비즈	취 지	「일본어」로 배우고 「영어」로 연습함으로써, 글로벌 현장에서 바로 사용할 수 있는 비즈니스 능력을 습득

과정명	구분	세부내용
니스 코스	목 적	글로벌 장면에서 통용되는 커뮤니케이션 능력, 교섭력, 프레젠테이션 능력을 습득 타사의 참가자와 서로 자극이 되고 비즈니스에 유용한 네트워크를 구축
	수강자	직장에서 영어를 사용하는 분 (상담·해외출장·전화·메일·화상회의·전화회의) 외국과 의사소통을 하는 분 영어 실력을 올리고 싶은 분
	기 간	전 5일, 21시간 (3시간 × 7코마)
	프로그램 구성	1. 커뮤니케이션 능력 : 네트워킹, 토론, 합의 형성 2. 교섭력 : 교섭의 순서, 질문의 프로세스, 사례 연구 3. 프레젠테이션 능력 : 인터뷰 기술, 자료작성, 프리젠테이션 실습
법률 전문 과정	취 지	콘텐츠 관련 법률지식을 익히고 비즈니스를 펼쳐 나갈 인재를 육성 향후 비즈니스에 도움이 되는 네트워크를 구축
	수강자	법률부서에서의 경험이 1년 정도의 분 영업부문 등 콘텐츠 관련 계약교섭에 종사하는 분 ※ 정원 25명 ※ 신청이 10명에 미달하는 경우에는 개최중지 가능
	기 간	전 6일, 21시간
	프로그램 구성	현역 변호사 및 변리사에 의한 신뢰할 수 있는 프로그램 구체적인 사례를 기반으로 한 알기 쉬운 내용 그룹워크를 도입한 양방향 강의형식
금융 전문 과정	취 지	콘텐츠 관련 자금조달 지식을 익히고, 회사와 프로젝트의 숫자를 항상 의식하면서 업무에 종사할 수 있는 인재를 육성 타사의 참가자와 서로 자극이 되어 비즈니스에 유용한 네트워크를 구축
	수강자	경리재무 부서 이외의 분 경리재무 부문의 경험이 1년 정도의 분 정원 25명
	기 간	전 6일, 21시간
	프로그램 구성	KPMG 컨설팅의 감수 아래, 다음 4가지 프로그램을 통합하여 개발한 콘텐츠 업계를 위한 오리지널 프로그램 1. 재무 및 관리회계기초 2. 재무제표 읽는 법 3. 프로젝트 원가계산 4. 콘텐츠 업계의 관리회계

자료: VIPO 내부자료

또한 콘텐츠 인력의 양성과 취업활동을 위주로 하고 있으며 대표적인 프로그램은 일본 문화청의 위탁을 받아 청년영화작가를 위한 워크숍 및 제작현장 연수와 작품발표의 장을 제공하는 NDJC(New Direction in Japanese Cinema), AFI (American Film Institute)



의 MFA(Masters of Fine Arts)에의 일본인 유학생 추천, 코 페스타(JAPAN 국제 콘텐츠 페스티벌)의 지원, 교토국제만화·애니매 페어(京都国際マンガ・アニメフェア) 개최 등이며 이 외에도 정부주관의 다양한 콘텐츠 사업을 운용하는 주체로서 일본의 콘텐츠 인재육성과 해외진출의 발판을 마련하고 있다.



자료: <https://www.vipo.or.jp/>

자료: <https://www.vipo.or.jp/humanresourcedevelopment>

[그림 5-15] 영화산업진흥기구 웹사이트

## 다. 애니메이션 인재 파트너즈 포럼(Anime Jinzai Partners Forum)

일본의 애니메이션 제작 업계와 관련 단체와의 연계를 유지하고 애니메이션 산업 전체의 지속적인 발전을 목표로 하는 일반사단법인 일본동영상협회(The Association of Japanese Animations)의 주간으로 2017년 4월 설립된 포럼으로 일본의 애니메이션 인재 육성 및 취업을 산학연계를 통해 지원하는 기구이다.

일본동영상협회는 애니메이션 제작의 기술개발, 시장정보의 수집 및 배포, 부가가치의 창출, 저작권 보호에 관한 연구와 실천방안, 인재 육성, 관련 단체와의 협력 및 조정, 애니메이션에 관련된 다양한 합동 연구 등을 목적으로 하고 있다. 또한 일본의 애니메이션 문화를 해외에 소개함과 동시에 기술 협력을 추진하는 등 국제교류의 실적도 확대하고 있다. 애니메이션 인재 파트너즈 포럼은 애니메이션 관련 분야를 목표로 하는 인재의 육성과 취업을 산학연계를 통해 지원하기 위해 일본동영상협회가 주최 및 운영하고, 애니메이션 관련 교육기관들이 가입하는 회원제도이다. 또한 산업계가 회원기관의 파트너로서 연도별 계획에 따라 활동한다.

대표적인 인재육성 프로그램으로는 문화청 애니메이터 등 인재육성사업인 애니메타마

고 2018이 있으며 일본 애니메이션의 진흥과 발전을 목적으로 현장교육(On the Job Training)을 통해 애니메이터 등을 육성하기 위한 위탁사업으로 일본국내의 애니메이션 제작회사로부터 단편 애니메이션의 기획을 모집하여 선발된 4편의 제작현장에서의 현장 교육을 통해 콘텐츠 인재의 양성을 도모한다.2017년 12월3일 현재 가맹학교는 11개교이며 리크루트 활용기업 회원은 약 70사가 등록되어 있다.

<표 5-13> 애니메이션 인재 파트너즈 포럼의 활동

구분	내용
애니메이션 산업계 공인의 가맹학교 교육 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- AIPF 가맹학교는 일본동영상협회의 산학연계에 의한 인재육성지원 교육기관으로 공인(가맹교로 표기, 협회·포럼 웹사이트와 가맹교 웹사이트의 링크 가능)</li> <li>- 일본의 애니메이션 산업을 대표하는 협회회원사(정회원 36개사, 준회원 34개사 등 총 70개사), 기타 관련단체, 회원사 이외의 기업이 교재 제공, 기업인 강사 파견, 인턴십, 지도자 연수를 통해 교육 지원</li> </ul>
가맹학교 핵심 모집 매칭 최적화	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 가맹교 학생의 취업은 산학공유의 서식으로 통일한 기업의 구인표, 학생의 이력서·포트폴리오에 의한 구인·응모의 매칭 구조, 가맹교와 회원사, 참여기업전용 웹사이트(ID,PASSWORD 발행)와 이벤트를 제공하고 리크루트를 최적화</li> </ul>
산업계 공동으로 중고생 지망생 확대 학부모·교사 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 애니메이션 분야에 많은 지망자를 확보하고 다른 분야로의 인재유출을 방지하기 위해 가맹교와 산업계가 공동으로 애니메이션에 관심을 가진 중고생을 계몽하고 애니메이션 작업을 목표로 하는 고교생에게 적절한 진학·취업의 길을 안내</li> <li>- 보호자, 중학교, 고등학교 교원의 이해도 진행</li> </ul>

## 1. 기본 방향

## 가. 정책 목표

캐나다는 문화창조산업이 경제성장과 국가의 정체성을 대표하는 부분이라고 여기고 이에 콘텐츠 인력양성 정책은 인종, 성별에 차별 없이 다양한 인력들이 함께 일할 수 있는 다양성을 바탕으로 협력, 네트워크 형성이 가능하도록 하는데 초점이 맞춰져 있다. 대내적으로는 다양한 기회를 제공함으로써 활발한 협업과 참여를 유도하는 투자를 확대하고 있으며, 대외적으로 캐나다의 국제적 명성을 높이기 위한 전문화된 인력 양성을 통해 새로운 시장의 개척에도 집중하고 있다. 또한 빠르게 변화하는 기술 및 시장 환경과 발 맞춰 산업 내 인력들이 새로운 시도를 통해 성장할 수 있도록 가까운 지역에 공간을 제공함으로써 협업, 공동 창작의 활성화로 기업가 정신 강화 및 지역의 활성화를 도모하고자 한다.

## 나. 핵심 전략

캐나다의 콘텐츠 인력 지원 프로그램은 크게 4가지 전략으로 구분되어 있다. 첫째, 활발한 투자를 통해 혁신성과 창의력의 촉진을 돕는 것이다. 직접적인 투자는 다양한 기금 및 투자 펀드 운영, 세제혜택 제공 등을 통해 인력들에게 다양한 현장 참여 기회를 제공함으로써 콘텐츠 창작자들이 창의성과 기술, 전문성을 강화하도록 유도하고 있다. 둘째, 기존 산업 종사자의 기술개발 및 다양한 인재들의 진입을 위해 전문가와의 협업과 교류의 기회를 활용하는 멘토링, 인턴십을 진행함으로써 전문인력 양성하고 새로운 인력의 유입을 장려하고 있다. 셋째, 경력관리 및 개발 프로그램을 통해 인력의 효과적인 역량 개발을 지원하고 노동시장에 대한 다양한 정보를 생산제공함으로써 노동시장 선순환 구조 구축에 기여한다. 넷째, 문화창조산업의 지역적 격차를 줄일 수 있도록 공간 및 관련 프로그램에 대한 투자를 촉진한다.

## 다. 추진 체계

캐나다 문화유산부(Canadian Heritage)는 문화창조산업이 캐나다의 정체성, 경제성과 및 국가 경쟁력에 미치는 파급력을 확대하고자 법체계, 정책 및 규정, 기관, 재정적 지원(기금)등을 연계한 지원 체계를 구축하고 있다. 이는 다양한 정부산하 기관들이 재정 지원을 목적에 맞게 문화창조산업을 지원하기 위한 법률, 프로그램 등을 조정할 가능성도 록 하는데 목적이 있다. 또한 캐나다 정부는 지역에서 지역 특화 문화창조산업 육성하기 위해 자체적인 체계를 구축하는 것을 지지한다.

&lt;표 5-14&gt; 캐나다 콘텐츠 인력양성 지원 체계

법체계 (Legislative Framework)	정책 및 규정 (Policies and Regulations)	정부산하기관 (National Institutions)	재정적 지원 (Financial Support)
방송법 저작권법 소득세법 외국출판사 광고서비스 법 투자 캐나다 법 통신법 전파 통신법 CRTC 법 아티스트법 지위	도서 출판 및 유통에 대한 외국인 투자 정책 정기 간행물 부문의 외국인 투자 정책 영화 유통 외국인 투자 정책 시청각 조약 공동 제작 정책 TV 및 라디오에 대한 캐나다 콘텐츠 규칙 국제 협약	CBC / 라디오-캐나다 국립영화위원회 캐나다예술위원회 텔레필름 캐나다 국립예술센터 도서관 및 아카이브 CRTC 캐나다 역사박물관 캐나다 인권박물관 Pier 21 캐나다 이민 박물관 캐나다 자연 박물관 캐나다 과학기술 박물관 캐나다 국립 미술관	캐나다 서적 기금 캐나다 정기적 기금 캐나다 음악 기금 캐나다 미디어 기금 캐나다 예술발표 기금 캐나다 문화 공간 기금 캐나다 예술교육 기금 캐나다 문화투자 기금 캐나다 영화/비디오 제작 및 서비스 세금 공제 수출 촉진 기금 TV5 기금 박물관 원조 프로그램

자료: Government of Canada(2017), Creative Canada POLICY FRAMEWORK

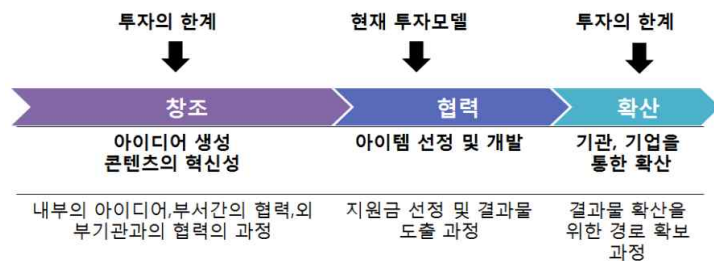
## 2. 주요 정책

## 가. 투자 활성화를 통한 산업 역량 증대

크리에이티브 캐나다(Creative Canada)의 3대 주요 정책 기조 중 가장 화두가 되는 것은 투자의 활성화다. 캐나다 정부는 문화적 재능, 기술 및 상상력은 문화창조산업의 핵심요소로 보고 있다. 이들은 최우선 과제를 아이디어에 투자에 두고, 포트폴리오 조직과의 협력을 통해서 문화창조산업내의 다양한 출신의 창작자가 더 많은 이야기를 전달 할 수 있도록 지원하고 있다(Government of Canada, 2017).

이러한 정책을 통해서 창작자들과 조직이 유연한 환경 속에서 자신의 열정과 프로젝트를 보여줄 수 있다고 보고 있다. 캐나다의 문화콘텐츠 창작자, 문화 산업가 및 창작한 스토리(콘텐츠)에 대한 투자는 아이디어, 파트너간의 협력을 장려하는 환경을 제공하게 되는 것이기 때문이다. 그러나 기존의 지원 자금들은 제작 관련 능력의 증진에만 초점을 맞추어 혁신적이고 실험적인 직접투자가 부족했다. 그래서 자체 주도의 교육 및 행정과 같은 다른 분야에 투자할 시간과 비용이 없어 어려운 점이 있다고 보고, 최근에는 창조력에 대한 노력을 지속가능할 수 있도록 직접적인 투자에 대한 비용을 3배로 늘였으며 독창적이고 혁신적인 작품들을 국제적으로 홍보하기 위한 비즈니스에 대한 노력을 강조하고 있다. 예술적 역량을 키우는 것에 집중하는 것과 다양한 역량 강화로 자금자족할 수 있는 방식 중 집중해야할 부분에 대해서는 여러 의견이 있으나, 창작을 올바르게 수행 할 수 있도록 기회의 균등을 주고자 노력한다는 점에서는 일치한다.

특히 캐나다 수출 전략에 맞춰 문화창조산업에는 5년 동안 1억 2천 5백만 달러의 신규 투자가 예정되어 있다. 최근에는 비즈니스 기술교육 개발에 관해서 3년 동안 75000달러 투자를 결정해, 다양한 기관과 협력하여 마케팅, 재무, 프로젝트 관리와 같은 경력개발 및 비즈니스 기술을 문화 분야종사자들에게 제공한다. 창조산업의 창작자에 투자를 지속적으로 장려하는 것은 창작자들에게 재정적인 문제가 장벽이 되지 않을 때 콘텐츠의 질이 높아진다고 여기기 때문이다.



자료: Harvard Business Review(2007), The Innovation Value Chain

[그림 5-16] 크리에이티브 개발관련 투자환경

## 나. 전문인재 개발

문화창조산업의 기업가와 창작자들은 예술영역의 기술적인 부분 지속가능한 사업으로 서 산업이 발전할 수 있도록 인력의 다양한 능력 개발·발전을 강조하고 있다. 다만, 많은 창작자들이 대부분의 자금이 제작과 관련된 업무를 위해서 설정되어 있어, 자체주도적 인 교육이나 행정적인 부분에 맞는 곳에 투자할 시간과 비용이 부족하다는 것을 느끼고 있다. 인력 양성의 방향에 맞춰 훈련에 대한 지원은 홍보, 마케팅과 같은 인력 전문성 향상을 위한 다양한 프로그램들이 마련되어 있다.

분야별 멘토십, 인턴십 과정은 인력의 질적 향상을 위한 방책으로서 산업내 기업가와 창작자들에게 예술영역의 기술적인 부분을 경험하도록 도와 지속가능한 사업으로 발전 되도록 이끄는 프로그램을 수정·보완 하고 있다. 특히, 멘토십 프로그램은 캐나다 콘텐츠 사업에서 적극적으로 활용 되고 있음을 알 수 있다. 이는 소외될 수 있는 원주민 예술가들을 지원하여 다양성을 높이는 동시에 네트워킹을 통해 창작자간의 장벽을 해결하고 산업에 대한 이해도를 높이기 위한 프로그램이기도 하다.

캐나다 제작 환경은 불평등으로 인해 국립영화위원회에서는 2017년 원주민 행동 계획을 통해서 2025년까지 노동력의 균형을 이루기 위한 시도가 이루어지고 있다. 자금 지출의 15%가 원주민 프로젝트에 집중되도록 하고 있으며, 원래 캐나다를 거점으로 한 파트너들과 협력하여 작품 제작 및 개발을 준비하고 있다. 그 중에서도 텔레 필름 캐나다(Telefilm Canada)와 캐나다 미디어 프로덕션 협회(CMPA)<sup>31)</sup>와의 파트너십으로 제공되는 멘토십 과정은 국립 멘토링 프로그램(NMP) 중 영화, TV 및 디지털 미디어 인재 양성을 위한 프로그램이다. 창조 산업 진입 후 시장의 어려움을 극복하지 못하고 인력이 유출되는 것을 막을 수 있도록, 제작자들의 의견을 반영해 비즈니스적인 측면과 경력관리가 가능할 수 있도록 돕는다.

31) 영어 텔레비전 프로그램, 장편 영화 및 디지털 미디어 콘텐츠 제작 및 배포에 종사하는 350 개 이상의 주요 스크린 기반 미디어 회사의 이익을 대표하는 비영리 단체

<표 5-15> 캐나다 멘토십 프로그램 예시

프로젝트명	대상	기능	형태
CMPA 제작 멘토링 프로그램	무경험자, 타산업 종사자	산업 진입 및 안정 구축	경험이 없거나 분야 전환을 하고자 하는 사람을 위한 제작자 양성 교육 - 마케팅, 비즈니스, 제작, 개발 등 (20주간)
CMPA 다양성 멘토링 프로그램	캐나다, 소수 민족, 토착민 및 LGBTQ 포함	다양성 증대, 인재 기반 확대	진입장벽이 있는 구성원과 산업 종사자들의 협업을 통해 다양성 있는 업무환경 구축 (20주간)
Telefilm Canada 마케팅 멘토링 프로그램	홍보에 어려움 겪는 제작자	플랫폼 단계에서 홍보, 마케팅 능력 증진	개인기술향상 및 비즈니스 및 창의성 향상. 경력 향상. 신규나 중급 이상의 전문가와 협력하여 독립 제작자의 시장경쟁력 향상 (20주간)
온타리오 생산 멘토 프로그램	15-30세	청소년 고용정책의 일환	숙련된 전문가의 개인적인 지도를 통해 비즈니스, 창조, 행정능력 개발 (26주간)

자료: <http://www.cmpa.ca/mentorship/overview>

멘토십 프로그램은 전문가와 협력하여 상영을 기본으로 준비하고 있는 제작자들이 콘텐츠를 대중에게 경쟁력 있게 홍보할 수 있는 산업적인 역량을 넓히게 해준다. 업계의 전문가들을 통해 시장의 경험과 지식을 습득하고 자신의 기술을 향상시켜 비즈니스 및 창조성과 같은 개인의 잠재력을 높일 수 있다. 전문가 또는 산업진입 희망자를 프리덕션 회사에서 20-22주간 약 6회의 멘토링 기회를 제공하여, 약 50%의 비용은 멘토 회사가 부담하고 나머지는 협회에서 지원한다. 캐나다 영화, TV 및 인터랙티브 미디어 부분에 대한 심층적인 지식을 습득하는 동시에 프로젝트의 성과를 낼 수 있는 가이드역할을 해준다. 멘토가 되는 사람은 중간 수준의 생산자에게 실무 교육을 제공해야하며 개인의 비즈니스 역량을 더 높은 수준으로 끌어올리는데 역할을 하게 된다. 이는 활기차고 급변하는 산업적인 감각을 발전시키는 기회가 될 것으로 기대하고 있다. 약 22년 동안 이 프로그램으로 1,250 명의 제작자들을 독립 제작 회사에 배치하였으며, 출신자 중 85 % 이상이 업계에서 활약하고 있다.

문화창조산업에 경험을 갖기 어려운 과도기적 단계에 해당하는 학생들을 대상으로 청년 인턴십 프로그램도 제공한다. 대표적으로 YIP 프로그램(Youth Internship Program-YIP)이 운영되고 있으며, 특정 예술분야에 열정 있는 청년에게 채용 기회를 제공하고 있다. 프로그램이 시작된 이래로 400개 이상의 조직과 700명의 인턴이 참여했다(CHRC, 2017). 최근에는 고용가능성을 높이고 잠재인력개발을 보완하기 위해서 YCW 경력 개발 프로그램(YCW Building Careers)에 자금지원을 늘이는 동시에 총 30 개의 분야에서 7 개의 새로운 인턴십을 추가로 늘임으로서 문화산업의 다양한 분야를 경험할 수 있도록 노력하고 있다.

<표 5-16> 인턴십 프로그램

조직	인턴십 직무
PuSh International Performing Arts Festival Society	축제 관리
Canada Dance Festival	프로젝트 조정자
Société d'histoire du lac St-Jean	역사, 박물관 학자
Winnipeg Symphony Orchestra	교육코디네이터
Atlantic Film Festival	산업 마케팅 코디네이터
Canadian Cultural Society of the Deaf	영어통역사
First Vancouver Theatre Space Society	디자인 및 웹 코디네이터
Compagnie Marie Chouinard	기록 보관 담당자
Aboriginal Experiences	봉사활동 코디네이터
Zuppa 서커스극장	배우

자료: <https://www.culturalhrc.ca/YIP/index-e.php>

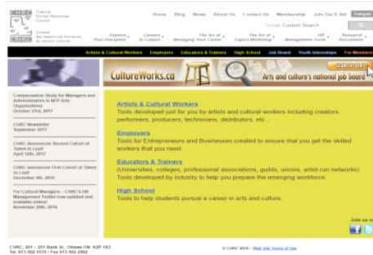
## 다. 산업 정보 체계 구축

문화인력위원회(Culture Human Resources Council, CHRC)는 문화 인력에 대한 강화를 목적으로 1995년 설립된 기관으로 정부(캐나다인적자원개발부)의 재정지원을 받아 비영리기관으로 운영되고 있으며 문화계 종사자들의 교육·연수·경력개발 및 그 밖의 인력관리 이슈 해결 등의 업무를 진행 중이다. 캐나다의 8개로 구분된 문화산업에서 종사하는 문화 인력을 대상으로 인력 역량 강화를 위한 관리를 지원하고 있다.

<표 5-17> 캐나다 문화인적자원위원회의 주요 사업

주요사업	내용
프로젝트 개발	교육훈련, 경쟁력 강화 등 특정 이슈에 대한 프로젝트 개발
경력개발 관리	가이드북, 해당 장르 직무분석, 해외진출지원 등
인턴십 프로그램	관련 분야 졸업생 및 청소년 인턴십
채용지원	채용 정보 및 기회 제공
출판	각 장르 및 세부장르, 장르 간 연계에 관한 실무정보
네트워킹	전국, 지역 차원의 예술가, 예술단체, 문화인력 현장, 대학 등 연계
조사 및 정보제공	다양한 채널을 통해 인적자원 관련 정보의 조사 및 제공
예술인력 옹호	캐나다 전역에서 예술인, 예술단체 관련 대변인 역할

문화인력위원회는 예술가와 문화관련 인력들이 자신의 경력관리를 위한 다양한 가이드라인과 경력개발을 위한 도구(Tool)를 제공함으로써, 문화산업 노동환경 안에서 발생할 수 있는 문제, 인적 자원과 관련된 다양한 관리 방식 등 원활한 근로 환경이 제공될 수 있는 가이드를 제시한다. 특히 인력의 경력관리를 위해 본인 스스로가 경력에 대한 목표 설정, 사업계획 수립, 재정 지원과 제안서 작성, 예산수립 및 운영부터 법규에 대한 전체적인 부분에 대한 구체적인 정보를 얻을 수 있다. 또한 문화인력위원회(CHRC)는 개별적인 플랫폼을 만들어 경력 관리 및 채용지원, 잡매칭을 도와주고 있다. 직업위원회에서 운영하는 문화일자리(CultureWorks)사이트를 통해 인력들의 경력 정보를 관리 할 수 있으며, 구인을 원하는 기업의 데이터를 통해 검증된 일자리 기회를 얻을 수 있도록 돕는다.



자료 : <http://www.culturalhrc.ca>



자료 : <http://www.culturalhrc.ca>

[그림 5-17] 문화인력위원회 웹사이트

## 라. 지역별 문화공간을 통한 창조산업 강화 - 크리에이티브 허브

캐나다 정부는 문화와 예술 산업에 대한 투자가 지역사회를 강하게 만들게 해준다고 보고 있으며, 문화공간은 예술가들에게 성공을 위한 플랫폼과 접근성을 제공한다고 여긴다. 뿐만 아니라 지역의 결속을 위해 중요한 문화산업 지역에 투자하고자 하는 전략과 함께 관련 창작자들을 도울 수 있는 창의 공간을 활성화해야 한다고 보고 있다.

특히 크리에이티브 허브(Creative Hub)는 창조산업 인재 개 장려하는 공간으로서 아티스트, 문화관련 기업가 및 같은 분야의 사람들을 하나로 모으는 데 중점을 둔다. 창작 환경을 조성해 줌으로써 창조적인 작업의 접근성을 높이는 동시에 창조적인 기업이 양성 및 창업을 돕는다. 또한 지역의 결속을 위해 중요한 문화산업 지역에 투자하고자 하는 전략

과 함께 창작자들을 도울 수 있는 창의공간을 활성화 하고 인력 양성의 방향에 맞춰 비즈니스, 마케팅과 같은 분야 내 인력 전문성 향상을 위한 프로그램을 통한 훈련이 진행 되고 있다. 이는 예술 단체, 산업 협회, 시 당국, 예술가 실행 센터, 자금 모금인, 축제 및 비공식 네트워크 및 협회 등의 유형이 있으며, 정부 정책의 지원을 받으며 지속적으로 활용, 확대 되고 있다. 예술가들이 성장하고 성공할 수 있도록 필요한 플랫폼인 동시에 주민들의 문화 접근성을 높여주는 공간을 캐나다 문화 공간 기금 (Canadian Cultural Spaces Fund)<sup>32)</sup>을 통해 지원하며 10년 이상 300만 달러를 추가로 투입한다. 이러한 기금은 창작자들의 인프라를 구축하고, 지방의 기반시설을 갖추도록 창조적인 기관이 미래 인재 양성 및 창업을 지원하는데 사용된다.

<표 5-18> Hub의 정의



자료: WCI(2017). Hubs and Business Skills Training for the Culture and Creative Sector

크리에이티브 허브(Creative Hubs)는 창조적인 산업내 개발 및 협업을 장려하는 공간에서 아티스트, 문화적 기업가 및 조직과 같은 사람들을 하나로 모으게 해주는 측면으로 점차 발전 해왔다(WCI, 2017). 지역에서 공유하는 공간은 예술가와 시민 모두가 함께 일하고, 만들고 공동 작업하는 공간으로서, 지역이 함께 번창 하는 역동적인 환경을 만들 것으로 기대하고 있다.

<표 5-19> 정부 투자 크리에이티브 허브 지역별 특성

지역	주요 기관	목적 및 기능
오타와	Arts Court	예술 단체가 모이는 공간. 공동으로 사용가능한 공연 공간 제공.
몬트리올	Société des arts technologiques -	디지털 아트 및 창조 기술 분야의 예술가, 학자 및 문화 산업을 연결. 청소년 대상 영상 제작캠프 및 워크샵 교육.

32) 캐나다 정부기관을 제외하고 비영리 법인, 비영리 예술단체 등에게만 주어지는 기금.



지역	주요 기관	목적 및 기능
밴쿠버	312 Main, BC Artscape, Vancity Community Foundation	예술가, 문화 사업가 및 비영리단체 공동 혼합 공간 멘토십, 코칭 프로그램 구성
토론토	Artscape	제작 및 기업가를 위한 공간, 멘토링 및 코칭, 워크숍, 비즈니스 교육, 전시회 및 공연, 지식 공유 웹사이트 Artscape, 온라인 교육과정 등

자료: Government of Canada(2017), Creative Canada POLICY FRAMEWORK

정부의 투자는 차세대 창조산업 인재 개발 및 협업을 장려하는 공간에 진행 되고 있으며, 이러한 허브 역할을 하는 공간들은 아티스트, 문화관련 기업가 및 같은 분야의 사람들을 연결해 준다. 창작 환경을 조성해 줌으로서 창조적인 작업의 접근성을 높이는 동시에 지역적 특색을 지닌 창조적인 인재 양성에 도움이 되고 있다. 또한, 기업가와 예술가가 아이디어를 교환 할 수 있는 공간과 아이디어 개발이 활발하게 진행 되고 있다. 2017년 투자가 확대된 밴쿠버의 경우 최고 수준의 게임 스튜디오로 유명한 신생기업들이 많아, 창조산업이 기술 산업과 종종 겹쳐져 있어 기술과 문화예술영역이 디지털화 시대에 맞는 소통이 가능하도록 창작자들을 지원하는 역할을 할 것으로 보인다.

## 제 5 절 호주의 콘텐츠 인력양성 정책

### 1. 기본 방향

#### 가. 목표

호주 정부는 크리에이티브 오스트레일리아 (Creative Australia)를 표방하며 예술, 문화유산, 창조산업분야에 성장에 걸맞게 국가적인 지원이 강화되고 있다. 호주는 세계에서 가장 다문화 국가 중 하나이기 때문에 문화창조산업<sup>33)</sup>내 인력간의 조화와 다양성을 포용 하고자한다. 이로 인해 협력이 가능한 인재들의 창조적 재능과 기술의 경쟁력을 세계적으로 수준으로 끌어올리는 프로그램을 제공하여 전문성을 획득 하고자 한다. 또한 프로젝트 및 협업이 많은 산업의 특징으로 인해 지역적인 한계가 있는 아티스트들의 고립을 줄일 수 있는 환경을 제공하기 위한 회복, 재기술 교육을 통해 산업 접근의 벽을 낮추고, 풍부한 콘텐츠 생산으로 이어지도록 하고 있다. 21세기 디지털 시대 돌입으로 산업경향이 빠르게 변화하는 시점에서 새로운 콘텐츠 개발과 유연하고 숙련된 노동력을 키위 호주의 경제적 사회적 성공을 높이고자 하는 목표를 가지고 있다.

#### 나. 주요 전략

호주 정부는 2014 년 이후 기술에 대한 실질적인 계획이 필요하다고 보고 2020년 까지 4년 업무 계획을 세웠다. 문화창조산업에서 추구하는 인재양성을 위한 주요한 정책적 전략은 크게 네 가지로 나누어진다.

첫째, 문화창조산업의 인력양성을 위해 안정적인 교육훈련이 진행 될 수 있는 패키지를 구축하는 것이다. 산업 내 인력 수요·공급의 원활한 매치를 돕고, 다양하고 체계적인 프로그램을 통해 지속적으로 분야의 전문경력이 개발 될 수 있도록 한다.

33) 호주에서 문화창조산업으로 분류되는 분야는 건축, 광고, 디자인, 시각, 음악, 공연예술, 출판, 영상산업분야 (텔레비전, 영화, 온라인게임, 라디오 등)이다.



둘째, 분야별 전문훈련기술 및 기존 산업 종사자간의 교류를 통해 최신 기술을 보유할 수 있도록 돕는 것이다. 디지털 시대에 발맞춰 새로운 기술에 맞는 핵심 훈련을 진행 하며, 문제해결 능력 및 마케팅 전략 기술과 같은 비즈니스 스킬을 증진과 같은 전문성을 높이는 교육 과정을 진행한다.

셋째, 직업 교육 및 훈련이 업계의 요구와 경제 요구에 부응 할 수 있도록 지속적으로 진화할 수 있는 온라인 커뮤니케이션 창구를 마련했다. 이는 온라인 데이터 구축을 통한 인력시장의 활성화를 도우며, 직업에 대한 해석과 연구 분석을 위한 새로운 도구로 활용 하고 있다.

넷째, 인력양성을 위해 지자체별 특성에 맞춰 다양한 정책을 마련하여 자율적으로 지원하고 있다. 뉴 사우스 웨일즈(New South Wales), 빅토리아(Victoria), 퀸즐랜드(Queensland), 웨스턴 오스트레일리아(Western Australia) 등에서는 각 주 별 특징을 바탕으로 콘텐츠 인력 양성 관련 프로그램들이 활성화 되어 있다.

## 다. 조직

호주정부내 교육훈련부는 직업교육 및 훈련에 중점을 두고 산업경쟁력을 강화하기 위한 고품질의 교육을 진행해 왔다. 특히 산업 내 일자리 개발 및 투자 경쟁을 활성화함으로써 산업을 증진시키기 위해 정부는 산업기술원(CISC)을 설립했으며, 관련 사항에 대한 논의를 위해 책임 있는 장관(지자체)들을 구성했다. 정책 시행에 있어서 정부, 산업, 훈련 주체간의 원활한 소통과 정보를 보충하기 위해 호주산업기술위원회(AISC-Australian Industry and Skills Committee)를 출범 시켰으며, 국가직업교육훈련 정책 시행에 관한 자문뿐만 아니라 정부를 대신해 교육 자격을 승인, 감독할 수 있는 권한 등을 주었다.

<표 5-20> 호주 콘텐츠 인력양성 지원 체계

교육프로그램 개발	정부기관	등록된 훈련기관(RTOs)
호주 산업 기술위원회 (AISC) 산업지역위원회 (IRCs) 문화 및 관련 산업 지역 위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 호주직업능력품질원 (ASQA)</li> <li>- 빅토리아 주 등록자격 인증기관(Victorian Registration and Qualifications Authority, VRQA)</li> <li>- 교육 및 인정위원회 (TAC)</li> <li>- 연방, 주 및 준주 부서</li> <li>- 국립 직업 교육 연구 센터 (NCVER)</li> <li>- 호주 예술위원회</li> <li>- 지자체 및 영토별 근로 건강 및 안전 당국</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기술전문대학 (Technical and Further Education, TAFEs)</li> <li>- 개인 및 커뮤니티 등록</li> <li>- 중·고등학교 (일부 제공)</li> <li>- 대학 (일부 제공)</li> <li>- 교사 및 훈련교사 네트워크</li> </ul>

자료: PwC(2017), Culture and Related Industries 4-Year Work Plan

이 기관은 기술 서비스 조직(SSOs)인 독립적이고 전문적인 서비스 기능을 통해 훈련 패키지를 검토하고 개발 할 수 있도록 한다. 호주 산업 기술위원회 (Australian Industry and Skills Committee) 는 훈련 패키지를 감독하고 전국 훈련 관련 정책 시행에 관한 장관에게 자문을 제공하며, 산업계에 VET 시스템이 제대로 충족될 수 있도록 개발 계획을 수립한다. 특히 산업과의 격차를 해소하기 위해서 산별자문위원회(IRC)를 64개의 분야로 나눠 각 분야의 전문가로 조직하였다. 산업을 대표하는 위원의 역할은 국가 차원의 훈련 시스템의 질과 관련성에 초점을 두고 산업의 전문가로서 산업을 대표해 실질적인 조언을 제공하는 것이 가장 중요한 역할이다.

## 2. 주요 정책

### 가. 인력 양성을 위한 직업훈련패키지(VET)

호주의 현장기반 직업 교육 훈련 시스템(VET)는 학생들이 취업을 위한 자격 취득을 가능하게 하는 학습 및 훈련으로서 다양한 교육 기관을 통해서 진행 된다. 모든 연령대와 다양한 배경을 가진 학생들이 교육과정에서부터 들어가고 싶은 산업에서 성공하기 위해 필요한 기술을 습득할 수 있도록 돕는 프로그램이다. 이러한 교육은 강의실, 직장 및 온라인에서 다양하게 이루어지고 있으며, 풀타임 또는 파트타임으로 진행 할 수 있다. 이러한 과정을 수행하기 위해 호주는 국가 직업교육훈련 시스템(VET)의 주요한 특징 중 하나인 훈련 패키지를 운영하고 있다. 훈련패키지는 특정산업, 분야 또는 기업들에서 개인의 기술을 인정하고 평가하기 위한 국가 승인 표준 및 자격증수여가 진행되는 종합적 과정이라고 볼 수 있다. 호주교육산업위원회(AISC)에서 훈련 프로그램을 개발하며, 검증된

질 높은 교육을 통해 전문직업인 양성 과정 졸업생들은 고용주, 업계가 요구하는 교육과정에 맞는 고도화된 기술을 습득 할 수 있는 동시에 공인된 증명을 통해 자신감을 얻게 된다. 훈련 패키지는 업계에서 정의한 표준 역량 및 평가요구사항에 대한 정보를 바탕으로 업계 관계자 및 개인의 요구를 충족할 수 있도록 고안되어 있다.

<표 5-21> 호주 직업훈련패키지 구성

구 성	증명	내용	주요목적
자격 (Qualifications)	자격증명서 I, II, III, IV, 수료증, 고급 수료증	역량에 대한 표준화, 핵심 선택과목을 정의	인력 수요와 공급자간의 기술 매칭도 상승 유연하고 연관성 있는 인력 개발 및 학습 장려 학습의 직업결과에 대한 국가인증
역량 (Unit of competency)	직장에서 입증해야 하는 기술 및 지식	산업관련 역량, 입법 및 규제, 고용 가능성 등 요구사항을 입증	교육 및 경력에 관련한 개인 선택을 안내 및 지원
스킬세트 (Skill Set)	역량의 설계 및 개발 평가 도구	산업, 규제, 자격증 목적을 위해 요구되는 고도화된 기술 또는 지식영역을 모은 소규모 부류	

자료: PwC(2017), Culture and Related Industries 4-Year Work Plan

AISC에는 앞서 조직구성에서 볼 수 있듯이 다양한 분야로 나뉘어져 있는데, 문화 및 연관 산업에 따라 위원을 설정해서 교육 프로그램을 개발, 관리 하고 있다. CUA(Creative Arts and Culture Training Package)훈련 패키지는 창조적인 작업의 예술, 문화관련 훈련패키지를 의미하는 용어이자 정보구분을 위한 코드(Code)로 사용되고 있다. 훈련 패키지는 학위와 비슷한 개념의 자격(Qualifications), 고용 가능성을 입증해주는 핵심역량(Unit of Competency), 기술의 전문성을 높여주는 스킬 세트(Skill Set)로 구성되어 있다. 문화 산업 내에는 53개의 자격과정, 45개의 스킬셋 과정, 역량과정은 호주인들을 위해 675개의 과정이 개설되어 있어, 3가지 구성 중에서 교육자의 요구대로 선택 할 수 있다. 또한 중복되거나 구분이 모호한 분야가 많은 문화, 예술 산업영역의 직업군에 대한 지속적인 논의, 분석을 통해 업데이트되고 있다.

문화 및 관련 산업 부문에서 새로운 기술을 습득하고자하는 호주인은 공식 교육에서부터 직업 학습에 이르기까지 다양한 교육 및 훈련 옵션을 선택할 수 있다. 그 중에서도 스킬셋은 산업의 전문적인 기술을 증대시키기 위해 고안된 방식으로 고도화된 기술이나 지식이 필요한 부류를 위한 것이다. 경험이 있는 사람들 또한 참여할 수 있다는 점에서 재교육의 역할도 하고 있다.

<표 5-22> 스킬셋 강의 현황

분야	개설수	과목명
기술 생산 부문(Technical Production)	20	보조의상제작자, 보조무대관리자 기초디자이너, 엔터테인먼트산업 설비관리 축제·이벤트 관리, 스크립트 작성, 조명기술, 음향기술, 소품 제작, 특수효과 등
스크린 & 미디어(Screen and Media)	8	일반행정, 방송위원회, 재무관리, 마케팅, 메이크업&스타일링
춤 교육(Dance Teaching)	8	고전무용(고급), 현대무용(고급), 민속춤(고급), 무용교육(고급), 제즈, 탭댄스
문화재단(Arts Administration)	2	공공사업운영, 전시회관리
촬영(Photography)	2	전문 사진영상촬영, 과학기술기반 촬영
시각예술(Visual Arts)	2	전시회준비, 작품보존 및 보존기술
음악 산업(Music industry)	1	음악교육
디자인(Design)	1	전문그래픽디자인
연기 공연(Acting Performance)	1	연기종합훈련

자료: <https://www.skillsforaustralia.com/training-packages/culture-training-packages/>

CUA 훈련 프로그램은 직업 훈련 및 실제 경험을 통해 실질적인 기술을 습득하는 방법으로 널리 알려져 있다. 프리랜서의 비즈니스 기술, 경영 전략 등을 배울 수 있는 실질적인 프로그램 지원을 통해 VET 교육생은 이 분야에서 54퍼센트가 훈련수료 이후에 채용이 되었다. 다만 이는 VET의 전체 분야에서 74퍼센트가 고용되는 것과 비교된다. CUA 훈련 패키지의 자격증을 받은 이후에도 학습자가 추가 기술을 개발하기 위해서 계속해서 교육을 받으면서 수준을 높여가고 있어, 기술 평준화에 대한 우려가 나타나고 있다는 점이 지적되고 있다. 반면에 비교적 낮은 고용 수치에도 불구하고 고용자들과 수강자들의 만족도는 상당히 높음으로, 앞으로 진행될 전문성 및 숙련도를 향상시킬 수 있는 프로그램 연구 조사가 활발히 진행되고 있다.

## 나. 분야별 전문 인력 양성

호주의 대표적인 문화예술 중심의 도시라고 불리 우는 멜번(Melbourne)이 위치한 빅토리아 주는 2016년 크리에이티브 스테이트(Create State)라는 목표 아래 향후 4년 동안 창조산업 분야에 약 \$115 million 이상의 정부 예산이 투자될 것이라고 밝혔다. 이에 따라 빅토리아주 정부는 콘텐츠산업관련 인재 양성 및 교육의 기회를 보다 확대하기 위

해 창의 인재양성을 위한 두 개의 세부적인 프로그램을 고안했다. 하나는 재능개발 (Talent Development)이며, 다른 하나는 스크린 전문가(Screen Professionals)과 관련된 것이다. 먼저, 재능개발은 빅토리아주의 문화콘텐츠산업 관련 인재들이 실무적인 스킬을 향상시키고 커리어를 지속적으로 개발해나갈 수 있도록 돕기 위한 프로그램으로 마련되었다. 여기에는 다양한 문화창조산업 분야로의 진출을 돕기 위한 트레이닝, 모니터링, 파견근무, 레지던시 참여 등이 포함되며 2018년부터 시작될 예정이다.

빅토리아 주의 콘텐츠 인재 양성 프로그램과 관련한 또 다른 프로그램은 스크린 전문가과정이다. 이는 빅토리아주에서 영화, TV 프로그램 제작 및 방송, 디지털 미디어 관련 산업을 총괄하는 주정부 산하기관인 Film Victoria에 의해 지원을 받으며 운영된다. 각종 펀딩 기회, 실무관련 지식 습득 및 스킬 향상을 위한 프로그램이 마련되어있으며 최근에는 디지털 게임 산업 관련 인재들을 위한 지원이 함께 이루어지고 있다. 특히, 주목할 점은 해당분야에 대한 여성인재 양성에 대한 지원이 적극적으로 이루어지고 있다는 점이다. 호주 빅토리아 주정부는 현재 여성리더십 개발 계획(Women in Leadership Development Initiative)과 게임 산업 내 여성단체(Women in Games Fellowship)등의 제도를 마련하여 운영하고 있다. 이는 대부분 게임 산업 분야의 주요 전문가 및 종사자들이 남성들인 경우가 많기 때문에 해당산업의 균형 있는 발전을 위해서는 여성 인재를 양성하고 이들의 사회적 진출을 적극적으로 도와야한다는 관점 때문이다.

<표 5-23> 빅토리아주의 Screen Professionals 운영 현황(2016-2017)

프로그램명	내용
Key Talent Production Placements	영화감독, 프로듀서, 작가, 영상 편집자, 애니메이션 크루 등에게 32개의 취업 및 현장 실습 기회 제공
Key Talent Company Placements	빅토리아주에 소재한 4개의 콘텐츠 제작회사에게 펀딩을 제공하여 신인 및 중견 전문가들이 약 6-12개월 동안 다양한 프로젝트에 참여할 수 있도록 돕려
Games Professional Placements	2개의 빅토리아 게임제작회사에 펀딩을 제공하여 신인들이 전문적인 기술을 연마하고 현장경험을 쌓을 수 있는 기회 제공
Women in Leadership Development Initiative	영상, 미디어, 게임 등의 분야의 여성 전문가들에게 비즈니스 스킬, 리더십 스킬 등을 보다 향상시킬 수 있도록 각 중 기회 및 펀딩 제공, 2016-2017년 동안 총 10명의 여성들에게 수여됨.
Women in Games Fellowship	게임 산업으로의 진출을 원하거나 전문적인 커리어를 지속하기위한 여성 인재들에게 기회 제공. 2016-2017년 동안 총 10명의 여성들에게 수여됨

자료: <https://creative.vic.gov.au/>

Film Victoria는 그 밖에도 일회성(One-Off)형태의 기회를 제공하는 다양한 프로그램 등을 통해 콘텐츠산업 분야의 인재들을 적극적으로 지원하고 있다. 예를 들어, Bust up 프로그램은 호주 원주민들에 의해 제작되는 코미디(Comedy)관련 콘텐츠의 지속적인 발전을 위한 지원 프로그램이다. 지난 한 해 동안 9명의 빅토리아주에 거주하는 호주 원주민들이 그들의 코미디 콘셉트(Concept)를 네러티브(Narrative) 콘텐츠의 형태로 전환하여 제작될 수 있는 기회를 얻었다.

빅토리아 주정부는 콘텐츠 인재 양성을 위해 해외의 진출을 돕거나 유명 제작자/작가 등을 초청하는 프로그램도 함께 운영하고 있다. 2017년 3월에는 빅토리아주에 거주하는 두 명의 여성 인재들에게 ‘Media Xchange’의 TV 드라마 교류프로그램에 참가하여 작가, 감독, 제작자 등과 네트워크를 구축하고, 글로벌 시장에서 해당 분야의 전문적인 지식 및 비즈니스, 리더십 등의 스킬을 얻을 수 있도록 지원했다.

## 다. 조기교육을 통한 잠재인력 양성

### 1) “I Want In” - 뉴 사우스 웨일즈(New South Wales/ NSW)

NSW주정부는 아이윈트인 “I Want In”이라는 프로그램을 마련하여 콘텐츠산업 분야의 진로를 계획하는 젊은 인재 양성에 많은 노력을 기울이고 있다. 이 프로그램은 NSW주정부가 창조산업분야 교육을 전담하는 NGO기관 아이매니페스트 “I-Manifest”와 관련 전문가들과 함께 연계하여 청소년들에게 약 17개의 창조산업 관련 직업군을 청소년들에게 익숙한 유명인들과 함께 비디오 영상을 제작하여 소개함과 동시에 다양한 간접체험의 기회를 제공한다. 이와 같은 프로그램을 마련한 가장 큰 이유는 기존의 직업군에서 새롭게 파생되는 창조산업직업군에 대한 인식이 부족하다는데서 기인한다. 따라서 창조산업분야의 인재양성을 위해 청소년들이 진로를 결정시 해당 분야에 대한 시야를 넓히고 선택의 폭을 다양화할 수 있어야한다는 점을 강조하고 있다. 이를 통해 궁극적으로 문화예술분야에 재능이 있는 인재들의 콘텐츠산업분야로의 유입을 활발히 하여 창조산업분야의 인력풀을 확보하게 되었다. 그 밖에도 콘텐츠산업 분야의 창의적인 인재에게 상을 수여하는 시상 프로그램, 호주 원주민들의 음악 콘텐츠를 지속적으로 계승해나가기 위한 지원 프로그램 및 멘토링 서비스 등을 통해 창조산업분야의 소규모 창업자들을 보조하는 프로그램 등이 함께 시행되고 있다.

<표 5-24> NSW 주정부의 콘텐츠인력양성 관련 프로그램

프로그램명	내용
NSW Creative Achievement Awards	NSW 주정부는 NSW주의 창조산업분야를 빛낸 전문가들(개인/그룹)과 신인들에게(개인/그룹) 각각 NSW Creative Laureate 와 NSW Emerging Creative Talent Awards라는 명칭으로 상을 수여한다
Nurturing Aboriginal Talent	NSW주에 살고 있는 호주 원주민들의 음악 콘텐츠를 지속적으로 개발하기위해 약 \$65,000 상당을 투자하여 호주 원주민 예술가들을 장려하는 한편 멘토링 서비스 등의 다양한 인재양성 프로그램을 마련하고 있다
Small Biz Connect Diagnostic System	NSW 주정부는 소규모 형태의 디자인관련 사업을 창업을 할 경우, 주정부에서 마련한 "The Design Thinking for Small Business health check"라는 프로그램을 통해 시장에서 경쟁력을 갖추 수 있도록 전문가 멘토링 서비스를 지원하고 있다
Creative career information series "I Want In"	NSW 주정부는 "I Want In"이라는 문화 콘텐츠 산업분야의 커리어개발 관련 웹 플랫폼을 마련하여 젊은 세대들이 다양한 콘텐츠산업분야로 진로를 계획할 수 있도록 정보 제공 및 체험의 기회를 마련해주고 있다
Creative Digital Knowledge Hub	NSW 주정부의 무역 및 투자전담 기관인 NSW Trade and Invest는 시드니공대(the University of Technology Sydney)와 시드니 울티모 지역에 소재한 그 외 산학기관 및 전문가들과 함께 연계하여 NSW주정부의 문화콘텐츠산업 강화를 위한 관련 산업의 지식 정보 공유 및 공동 연구를 수행하고 있다

출처: <https://www.industry.nsw.gov.au>

## 2) 아츠엣지(ArtsEdge) - 웨스턴 오스트레일리아(Western Australia/ WA)

서호주 지역의 문화 콘텐츠 및 순수 창작예술 분야와 관련하여 정부 정책은 서호주 주정부의 문화·예술부서(Department of Culture and Arts)에서 주된 업무를 담당해왔다. 서호주 지역의 콘텐츠 인력양성 프로그램은 크리에이티브 커넥션(Creative Connection)<sup>34)</sup>이 진행되고 있다. 이를 위해 댄스, 드라마, 음악, 미디어, 시각 예술 등의 문화 콘텐츠 및 순수 창작 예술 분야의 인재 양성을 위해 유치원부터 초·중·고 학생들을 대상으로 아츠엣지(ArtsEdge) 라는 프로그램을 운영하고 있다. 특히, 주목할 점은 인재양성을 위해 단편적인 프로그램 형태의 운영이 아닌 서호주 주정부의 교육부는 School Curriculum and Standards Authority 와 함께 일관적인 체계를 갖추고 단계별 (Stage A~D) 또는 학년별 (Pre~Primary~Year 12)참여할 수 있는 다양한 파일럿 프로그램을 마련하여 지속적으로 교육받을 수 있는 기회를 제공하고 있다는 점이다.

34) Department of Local Government, Sport and Cultural Industries 와 서호주 지역의 교육부 (Department of Education)가 함께 파트너십 형태로 연계하여 진행하는 정책

예를 들어, 미디어 아트 (Media Arts)분야는 저학년 학생들을 대상으로 단순히 이미지, 소리, 영상 등을 통해 미디어 아트에 대한 개념을 소개를 할 수 있는 기회 등을 제공하지만 대학 및 취업을 목표로 하는 학생들에게는 지역의 문화예술 기관 및 전문가 연계 등을 통해 스토리 콘텐츠를 영상화하여 실습하고 향후 개인의 작품을 직접 장비를 통해 작업할 수 있는 기회 등을 제공한다. 유치원에서부터 고등학교 3학년 학생들을 대상으로 세부적인 프로그램이 마련되어있을 뿐만 아니라 하나의 시스템으로 전문가로 양성하기 위한 일관된 교육 프로그램이 운영되고 있다.



자료: <http://www.artsedge.dca.wa.gov.au>

자료: <https://www.scsa.wa.edu.au>

[그림 5-18] ArtEdge/ School Curriculum and Standards Authority 웹사이트

호주에서 가장 살기 좋은 도시로 손꼽히는 퀸즐랜드 주는 호주에서 처음으로 창조산업 분야의 중요성을 인식했으며 적극적으로 이를 지원해왔다. 특히, 퀸즐랜드 주정부는 퀸즐랜드공과대학교(Queensland University of Technology)와 연계하여 창조산업분야에 대한 다양한 연구를 호주 내에서 주도적으로 진행해왔으며, 퀸즐랜드 주립 도서관 (State Library of Queensland)등과 연계하여 더 엣지(The Edge)등의 비영리 기구를 오픈하고 지역의 창의 인재 양성에 많은 노력을 기울이고 있다. 특히, 더 엣지는 퀸즐랜드 주의 창조산업 분야 관련 예술가, 기업가, 블로거, 디자이너 등에게 직무 스킬을 향상시킬 수 있는 다양한 단기 교육 프로그램 및 워크샵 등을 제공하고 있으며, 청소년 및 대학생들을 위한 디지털 콘텐츠 관련 교육 프로그램 등을 함께 운영하고 있다. 뿐만 아니라 콘텐츠



및 예술 분야의 창작자들에게는 쇼케이스를 할 수 있는 장소를 임대해주거나 다양한 시설 및 전문적 장비를 갖춘 작업 공간을 유상 임대 또는 무상으로 제공해주고 있다.

<표 5-25> 더 엣지 (The Edge)의 창작 시설

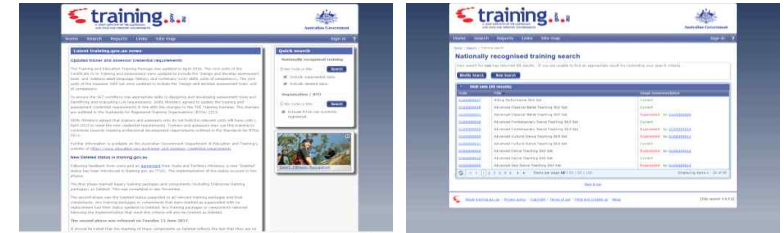
시설/ 프로그램명	내용
Digital Media Lab	그래픽 디자인, 이미지 편집, 3D 모델링, 영화 및 애니메이션, 웹 또는 어플리케이션 기반 콘텐츠 작업 관련 소프트웨어 및 장비 제공
Recording Studio	음악 콘텐츠 작업을 위한 녹음, 믹싱, 편집, 마스터링 등의 모든 작업이 가능한 소프트웨어 및 키보드, 컴퓨터, 마이크 등 최첨단 장비를 제공
Fabrication Lab	섬유디자인과 관련한 기업중사자들의 프로젝트 미팅, 학생들의 그룹과제, 개인의 취미 활동 등을 위해 이용할 수 있도록 레이저 컷터, CNC 라우터 및 그 밖의 다양한 장비 등을 제공
Lynda.com	Lynda.com 과 연계하여 멀티미디어, 마케팅, 디자인, 웹개발 등의 콘텐츠 관련 인제양성을 위해 약 3,000개의 코스와 136,000개의 교육용 튜토리얼 비디오 영상을 무료로 이용할 수 있도록 제공

출처: <http://edgeqld.org.au/>

## 라. 산업 정보체계 구축 및 노동시장 활성화 창구 마련

### 1) VET (training.gov.au)

직업훈련관련 데이터 정책에 발맞추어 소비자, 정부 및 규제 당국이 이용할 수 있는 공간의 필요성이 증대됨에 따라, 호주 정부는 훈련 프로그램을 한눈에 알아 볼 수 있도록 국가훈련 홈페이지를 개설했다. 교육기관, 국가인증교육프로그램 및 승인 절차에 대한 정보가 지속적으로 업데이트 되고 있어 광범위한 교육프로그램에 대한 공식적인 정보를 빠르게 확인 할 수 있다. 이러한 시스템의 구축으로 VET에 대한 데이터 및 관련 지침을 쉽게 수집 및 공표 할 수 있게 되었으며, 프로그램 진행의 투명성도 확보할 수 있게 되었다. 특히 교육에 대한 공식적인 데이터베이스를 구축해 향후 정책의 방향에 도움이 될 수 있는 자료로 활용 될 수 있도록 지속적으로 활용될 예정이다.



자료: <https://training.gov.au/Home/Tga>

자료: 훈련 과정 진행 현황

[그림 5-19] 호주 정부 VET 웹사이트

### 2) My Skills (마이 스킬스)

My Skills 웹 사이트는 교육 옵션을 선택할 때 신뢰할 수 있는 정보를 훈련 프로그램 사용자들에게 전달하기 위해 고안된 플랫폼이다. 훈련제공자, 과정, 강의 공간 및 시설 등의 정보를 얻을 수 있도록 개설된 마이 스킬스(My Skills) 플랫폼은 훈련을 받고자 하는 다양한 사용자들이 지역에 상관없이 언제든지 모든 VET 코스를 검색할 수 있는 편리한 인터페이스로 구성되어 있다. 마이 스킬스(My Skills)에서 제공하는 데이터는 VET (training.gov.au)에서 직접 업데이트 받은 내용으로서 등록된 교육 기관 및 제공되는 코스에 대한 최신 정보를 제공한다. 국가 직업훈련(VET)에 공식적으로 등록되어있는 모든 교육패키지, 자격, 공인된 과정, 역량 단위, 스킬 세트(Skills Set)와 같은 정보를 제공하고 있어 정보의 격차를 줄이는데 도움을 주고 있다.



#### 제공서비스

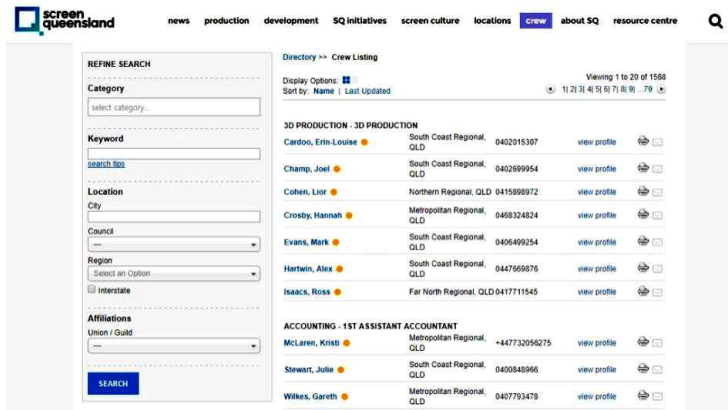
- 분야별 정보, 훈련기관 코스정보, 코스 결과 정보
- 경력관련 물킷, 채용관련 자문
- 견습 과정 정보
- 재정 보조금 정보, 지원금 정보
- 훈련기관 학생통계, 노동시장 데이터

자료: <https://www.myskills.gov.au/>

[그림 5-20] My Skills 웹사이트 및 제공 서비스

### 3) 분야 특화형 플랫폼

퀸즐랜드 주정부의 영상분야 콘텐츠를 관할하는 스크린 퀸즐랜드(Screen Queensland)에서는 퀸즐랜드 크루 디렉토리(Crew Directory)를 홈페이지에서 운영하며 주정부의 영상예술 콘텐츠산업에 종사하는 전문가들의 네트워크 구축 및 인력풀 공유를 통해 정보 교환이 가능하다. 정보를 얻는데 어려움이 있는 영상산업분야 종사자들을 위해 기본적인 인적사항과 경력사항 등을 관리할 수 있으며, 경력 정보를 통해 영상콘텐츠 산업 종사자들의 구인, 구직활동을 활성화 할 수 있도록 기여하고 있다.



자료 : <http://screenqld.reel-scout.com/>

[그림 5-21] 퀸즐랜드 스크린의 크루 디렉토리 (Crew Directory)

### 마. 지역 특화형 인력 양성

문화·창조산업 영역은 영토와 지자체별로 차이가 있어 핵심적인 방향성도 다르다. 비록 정부의 전체적인 측면에서 논의 하는 것은 복잡하나 문화와 관련된 영역에서 지역별로 발전계획과 투자전략을 설정하는 것에 대한 긍정적인 효과들이 나타나고 있다. 뉴사우스웨일즈주는 문화·창조산업의 노동력이 43퍼센트가 밀집되어있어 문화정책의 중심역할을 하는 지역으로서 주목받고 있으며, 빅토리아주는 25퍼센트로 높은 고용율과 일자리

창출의 성과를 높이는데 역할을 하고 있다. 지역별 발전은 기타 지역의 다양한 영역들에서 파악될 수 있는 힘이 있어, 산업 발전을 위한 효과가 극대화 될 것으로 기대하고 있다.

<표 5-26> 호주 지역별 창조산업 특성

지역명	내용
뉴사우스웨일즈 (New South Wales)	스크린, 미디어 분야 강세. 다양한 분야 도달을 위한 '허브'를 활용하여 파급력을 높이고자 함.
호주 수도 특별지역 (Australian Capital Territory)	인력의 다양성, 역동성 강조
빅토리아(Victoria)	Creative Victoria 정책으로 분야별 지원
퀸즐랜드 (Queensland)	Arts Queensland - 자금지원 강조
서호주 (Western Australia)	제작사 및 모임들이 활발 승인 및 자금지원
남호주 (South Australia)	Arts South Australia 지역 펀딩
타스마니아 (Tasmania)	Arts Tasmania 펀딩
북쪽영토 (Northern Territory)	혁신적인 문화, 예술 창조산업을 위한 전반을 통한 경제성장

출처: PwC(2017), Culture and Related Industries 4-Year Work Plan



앞서 진행된 해외 사례연구의 각 국가들은 다양한 분야 중에서도 콘텐츠관련 분야 사업의 중요성을 인지하고 구체적인 정책 목표를 설정하고 있음을 알 수 있다. 특히 전문화된 인재상과 인재 개발을 위한 시스템을 지원하고 기존의 방향을 재조정해나가며 정부 및 지자체의 적극적인 대응을 통해 단순한 기술 확보가 아닌 콘텐츠 산업에 발맞춘 전문 인력 양성에 주력해 왔다는 점이 주목할 만하다. 국가들이 다양한 전문 인력 양성에 초점을 두는 이유는 콘텐츠 산업 분야가 자국의 노동시장의 성장과 미치는 파급력에 대한 결과와 바탕이 된 것으로 파악된다. 이는 실질적인 제도와 프로그램들이 지속적으로 변화하는 원동력이 되었으며, 주요 과정에서 국가 간의 공통점도 드러나고 있다. 특히 창조산업에서 괄목할 만한 성장을 이룬 영국을 포함하여 유럽, 호주, 캐나다와 같은 영어권 국가들과 아시아권의 일본 사례를 바탕으로 전문 인력 양성을 위한 중요한 핵심경향을 볼 수 있었다.

연구의 내용을 보면, 우선 현장중심의 프로그램과 함께 이러한 역량을 보증할 수 있는 자격증 중심의 제도가 발전하고 있음을 알 수 있다. 현장과 교육의 거리를 좁힐 수 있는 하나의 방편으로서 교육을 받은 훈련생 또는 참여자의 역량을 인증해줌으로서 기업에는 신뢰를 주고, 구직자들에게는 기회를 넓히는 역할을 해주고 있다. 현장을 위한 프로그램 개발에 적극적인 영국과 유럽은 세부적인 평가시스템과 증빙 과정을 개정했다. 호주는 프로그램마다 자격증의 특성을 3가지로 구분하여 진행 중이며, 캐나다는 멘토십 과정으로 소외될 수 있는 구직자들을 지원하고 있다. 일본의 경우는 교육기관과 현장과 연결시키기 위해 진입 기초과정에서부터 자격증 획득까지 통합된 양성과정이 활용되고 있다.

두 번째로 인력의 유기적인 이동을 위한 유통 및 비즈니스 관련 프로그램 개발이 활성화 되고 있다. 콘텐츠 산업은 예술적 역량에만 국한되어 있는 것이 아닌 유통 및 비즈니스 등 다양한 분야와 밀접하게 연관이 되어있음에도 불구하고 기존에 진행되어온 프로그램이 창작인재 양성에 치우쳐 있었던 측면이 있었다. 그러나, 최근에 각 국가들은 콘텐츠 관련 산업 인력들의 기업가 정신을 증진 시킬 비즈니스 프로그램이 개설 되는 등 다양한 인력들이 콘텐츠산업에 유입될 수 있는 기회가 확대되고 있다. 영국이나 호주, 캐나다는

실제 기업이나 전문가와 협업할 수 있는 프로그램이 다양해 지고 있으며, 영향력있는 기업의 참여도가 높다. 유럽은 다국가의 장점을 활용해 국가 간의 비즈니스 경험 공유를 위한 프로그램 지원에 적극적이며, 일본은 콘텐츠의 경영간부 양성, 비즈니스 사례연구와 토론 등이 가능한 과정들이 활발히 이루어지고 있다. 대부분의 국가가 외부 인력들을 위한 콘텐츠분야의 기술, 스타트업, IP와 관련된 교육을 진행하고 있다는 점도 눈여겨 볼만 하다.

세 번째로 전문화, 고도화된 인력양성을 위한 경력개발 프로그램 개발 및 데이터 구축이 이루어졌다. 영국은 프로젝트를 기반으로 한 프로그램을 마련해 콘텐츠 인력의 특수성을 반영하였으며, 호주, 캐나다, 일본은 전문가들을 통한 직접적인 교육프로그램을 다양하게 지원하고 있다. 각 국가들은 이러한 인력양성을 조기교육으로 점차 넓혀가며, 전문화된 인력 양성을 목표로 하고 있다. 또한 모든 국가에서 정보제공을 위한 온라인 플랫폼 체계가 이루어져 있다는 점이 주목할 만하다. 방대한 국가를 다루어야 하는 유럽의 경우는 크리에이티브 유럽 플랫폼 사이트를 거점으로 프로그램 및 기관으로의 연결을 한눈에 보여주고 있으며, 국가차원에서 공표의 역할을 해주는 웹사이트와는 별개로 영국의 경우는 하이브 (HIVE), 호주는 마이 스킬스(My Skills)와 같은 편리한 웹 플랫폼을 마련하였다. 캐나다와 일본도 경력관리와 직업개발을 위한 가이드를 제공하는 전문화된 플랫폼을 가지고 있다. 이들의 이러한 전략은 콘텐츠 인력의 정보제공의 한계점을 해소하는 역할을 하고 있다. 이러한 플랫폼은 산업에 진입하고자 하는 사람들의 창구로 활용 될 뿐만 아니라, 정책발전을 위한 실질적인 인력데이터 역할을 한다는 점에서 의미가 있다.

사례연구에서 대부분의 국가들은 창조산업 인력에 관해서 모두 지역적인 격차를 가지고 있었다. 그러므로 정부의 정책 방향도 이러한 공간의 한계를 극복하고 지역의 특수성을 강화시키는 지원으로 방향을 설정하려는 노력이 드러난다. 이에 유럽은 다양한 국가들이 소통하는데 있어서 유럽데스크를 만들어 활용하고 있다. 이는 유럽 각 지역의 특수성을 살리는 시스템으로서 창조산업 분야의 프로그램이 문화와 언어의 격차를 좁히는 역할을 하고 있는 것으로 판단된다. 유럽처럼 국가로 구분되어 있지 않더라도 지역적으로 정체성이 강한 영국, 호주, 캐나다의 경우도 지역의 특수성을 반영한 지원전략을 세웠다. 영국의 경우 지역별로 발달하고 있는 문화 콘텐츠를 바탕으로 기업유치를 장려하거나, 성공사례들을 분석한 자료를 발간해 다른 지역의 활성화를 돕고 있다. 또한, 호주는 지자체 기관에서 콘텐츠 산업에 맞는 자금지원을 생성했으며, 캐나다는 지역 내 창작자들의 교류를 활성화하기 위한 기반시설에 투자를 하고 있다.

각국이 지향하고 있는 정책의 방향과 시행방법은 개인의 역량 향상과 사회적인 제도 개선이 연계되어 있다. 특히 콘텐츠 산업의 빠른 변화의 흐름 속에서 콘텐츠 인력에 관한 제도가 꾸준히 개선되는 것은 다양한 학습과 기술이 인력과 상호 연계되는 과정도 그에 맞춰 변화하고 발전해야한다는 것이 중요하다는 점을 보여준다. 구체적인 사례들을 통해서 본 콘텐츠 전문 인력 양성의 다양한 시도들은 국내의 문화 콘텐츠 전문 인력 양성의 현재를 고찰하는데 도움이 될 것이다.

<표 5-27> 국가별 정책 사례 비교

		영국	유럽	일본	호주	캐나다
공통점		자격 증명:현장 중심의 훈련을 통한 기술 및 역량 검증 진행 유통, 비즈니스 관련 프로그램 개발: 기업가 정신 강조 및 다양한 역량을 가진 인재진입 유도 경력개발 프로그램 지원: 훈련, 스타트업, 조기교육 프로그램 관련 자금지원 정보체계 구축: 데이터베이스 구축 및 공유를 위한 창구 활용 및 산업내 직접적인 인적교류 중시 (프로그램, 공간 개설) 지역 산업 수요를 고려한 맞춤형 인력양성 정책 지원				
운영		정부 및 지자체별	유럽집행위원회 (European Commission)	정부	정부 및 지자체별	정부 및 지자체별
인재상		융합형 인재	기업가정신을 가진 인재	전문, 고도화된 인재	유연하고 고도화된 노동력	글로벌 제작 능력을 갖춘 인재
특징	교육 프로그램	교육수준별 단계설정	기관별 훈련프로그램 개발비 지원	젊은 창작인력 장려	연령별, 분야별 특화 프로그램	공식언어 (영어,프랑스어)별 프로그램
	인프라 구축	현장 경험 기회 확대	국가별 교차 프로그램	해외 창작자와의 교류 컨소시엄	지역내 창작자간 협력 장려	지역내 창작자, 공간 개발
	자금 지원	Creative UK	Creative Europe programme	Cool Japan	Creative Australia	디지털 전략 기금 (Digital strategy Fund)
	정보 제공	HIIVE(하이프)	CREATIVE EUROPE(크리에이티브 유럽) 및 기관별 홈페이지	Vipo Academy	NET, My Skills (마이스킬스)	문화인력위원회 (CHRC)
사례		견습생 제도 프로젝트기반 프로그램	에라스무스 프로젝트 크리에이티브 유럽 프로젝트	산학 연합체를 통한 인재양성 민간협력프로그램 포럼주최 산학연계	전문직업훈련 시스템 및 훈련패키지 분야별 전문 인력 양성 잠재인력양성	멘토십,인턴십프로그램 근로환경 가이드
주요 정책 수요		창조산업 안팎 인력 간 다양한 기회 제공	인력 다양성, 기업가정신 강화, 근로환경 개선	조기 예술 체험 확대, 글로벌 경험 추진	전문기술 인력 양성, 인력 균형 및 다양성 (성평등,인종) 산업 내 네트워크 강화 지역격차해소	자국 콘텐츠 투자 기회 확대, 인력 균형 및 다양성 (성평등,인종) 일자리 확대 및 지역격차해소

문화콘텐츠 전문인력 양성 기본계획 연구 ▶▶▶

## ■ ■ ■ 제 6 장

# 콘텐츠 인력 양 성 방향과 과제

제 1 절\_ 콘텐츠 인력 양성 방향

제 2 절\_ 콘텐츠 인력 양성 과제

# 06



## 1. 현재와 미래

## 가. 현재 상황

2000년대 이후 콘텐츠산업은 지속적으로 경제성장과 일자리 창출의 핵심 분야로 언급되어 왔다. 이는 사람들의 여가 행태 변화와 기술 발전으로 콘텐츠의 활용 및 연계 가능성이 확대되고 제작과정이 복잡해지면서 새로운 직무와 직업을 양산했기 때문이다. 최근 4년간 콘텐츠 분야의 종사자수 추이를 보면 콘텐츠산업은 2.98%, 콘텐츠직업은 2.44%, 창작인력은 4.15%의 연평균 증가율을 보이며 종사자수가 다른 분야(전 산업 1.45%)에 비해 빠르게 증가하고 있음을 확인할 수 있다(이용관, 2015). 또한 콘텐츠 분야는 청년층, 여성층에 상대적으로 많은 일자리를 제공하고 있다는 측면에서 청년실업 해소 및 여성의 경제활동 참여 확대에 중요한 역할을 하고 있으며, 취업형태 뿐만 아니라 데뷔, 창업 등의 형태로 노동시장에 진입하는 인력들도 많아지고 있다.

이러한 일자리 창출 가능성 외에도 콘텐츠의 성공여부를 결정하는 핵심요소는 창의성이며 이는 기술이 대체할 수 없는 인력이 가진 고유 영역이기 때문에 주요하게 다루어져 왔다. 콘텐츠산업 진흥을 위한 정책이 구상되기 시작될 때부터 인력정책은 핵심적으로 고려되어졌으며, 인력정책의 범위 및 방법은 시장 수요를 반영하여 진화되어 왔다(이용관, 2014). 최근 콘텐츠산업이 경제 발전과 일자리 창출에 미치는 영향력이 증대하면서 주요국들은 콘텐츠산업의 지속 성장을 위한 방안의 일환으로 인력 정책을 강화하고 있는 상황이다. 그동안 우리나라의 콘텐츠 인력 정책은 콘텐츠산업의 성장으로 인해 급격히 증가한 인력수요를 해소하기 위한 인력 양성과 노동시장 진입 활성화에 집중해 왔다(이용관, 2016). 특히 문화체육관광부를 중심으로 인재를 조기 발굴·양성하는 다양한 정책들을 추진해 왔다. 이러한 정책들은 콘텐츠 인력의 역량을 강화시킴으로써 국내 콘텐츠 산업의 양적·질적 성장에 기여하였다고 평가되고 있다.<sup>35)</sup>

35) 2016년 기준 콘텐츠분야 고용규모는 62.4만 명으로, 최근 5년(2012~2016) 총 1.3만명(연평균 0.5%) 증가하면서

이러한 정책 성과에도 불구하고 여전히 인력들의 역량 개발 및 관리가 개인단위에서만 이루어지고 있기 때문에 현재 콘텐츠 인력 시장 및 양성 형태를 보면 여전히 다른 분야에 비해 인적자원의 축적이 어려운 구조를 가지고 있는 것을 확인할 수 있다. 1차적으로 콘텐츠 인력양성이 이루어지고 있는 곳은 교육기관이다. 교육기관은 크게 고등학교·대학교 등의 정규교육기관과 학원, 아카데미 등의 비정규교육기관으로 나뉜다. 우리나라의 정규교육기관의 경우 1990년 중반이후 급속하게 증가하였으며 다양한 전공과정을 개설하여 다양한 분야에 인력을 공급하여 콘텐츠인력 양성에 중요한 역할을 담당하였다. 2017년의 교육통계에 따르면 전문대학 이상 정규교육기관이 464개 학교(전체 대비 29.7%), 1,483개 학과(전체 대비 5.7%)가 존재한다. 여기서 양성되어 배출되는 졸업생은 약 25,558명(2015년기준)이며 취업률은 약 62.1%<sup>36)</sup>를 기록해 전 산업(67.5%)을 하회하고 있다(콘텐츠진흥원, 2017). 콘텐츠 관련 전공자들을 조사한 결과(청년패널)를 보면 상대적으로 학교 생활만족도가 떨어지며 특히 특별활동 및 취업가능성에 대한 만족도가 상대적으로 낮은 것을 확인할 수 있다. 또한 구직 실패 사유 및 구직 시 어려운 점으로 취업 정보 부족, 경력 부족이 가장 큰 문제로 제시되고 있어 취업과 연계된 과정과 실무 경험을 쌓을 수 있는 정보와 기회 확대가 필요하다고 지적되고 있다(이용관, 2015). 이러한 결과는 교육기관에서 콘텐츠 분야에 진입 가능한 많은 예비인력들이 양적으로는 충분히 배출하고 있으나 숙련도 등의 요구 역량과 보유 역량 간의 격차를 해소하는 데는 어려움을 겪고 있다는 것을 보여준다.

실제 콘텐츠 인력들의 역량 수준을 평가한 것은 보면 기업이 요구하는 역량과 인력이 보유한 역량의 격차가 상당히 큰 것을 확인할 수 있으며, 최고국 대비 역량 수준은 약 73점 수준<sup>37)</sup>인 것을 확인할 수 있다. 또한 시장에서 부족인원과 채용계획 인원의 비율이 낮아지는 추세이나 전산업과 비교할 때 여전히 높은 수치를 보이고

고용 증가율을 다소 둔화되었으나 새로운 분야와 직업이 다수 나타나 통계상 잡히지 않는 종사자들의 다수 존재하며, 타 산업에 비해 고용, 취업유발효과도 여전히 크게 나타나고 있다.

36) 콘텐츠 관련학과에서 취업률에는 프리랜서 비중이 높아 프리랜서를 제외한 취업률을 보면 콘텐츠 관련학과 취업률은 51.9%로 나타난다.(전체 취업률: 63.9%)

37) 최근 우리나라에서 인력의 역량 수준을 분석 연구를 보면 국내 게임 인력 역량 수준은 최고국(100점) 대비 73.3점으로 나타났다. 이를 장르별로 살펴보면 온라인 게임이 81.8점으로 가장 높은 평가를 받았고, 그 다음으로 모바일 게임(78.1점), PC패키지(74.4점), 아케이드(74.2점), 기타(AR/VR 등)(71.2점), 콘솔(60.4점)순으로 나타났다. 직무별로 살펴보면 시스템엔지니어(87.5점)로 가장 높은 평가를 받았고, 그 다음으로 하드웨어 개발자(84.5점), 프로그래머(81.9점), 게임운영자(81.3점), 게임기획자(81.0점), 그래픽디자이너(79.9점), 게임 프로듀서(78.9점) 등의 순으로 나타났다(이용관, 2017).

있어 인력 채용 및 활용이 어렵다는 것을 보여주고 있다. 특히 이러한 모습은 기업 규모가 작을수록 크게 나타나는 데 콘텐츠기업의 규모가 대부분 10인 미만이라는 것을 고려할 때 자료에서 나타난 수치보다 노동시장의 인력 수급의 불일치 문제는 크게 발생하고 있다고 볼 수 있다. 또한 다른 산업군과 달리 직능 수준이 높을수록 구인인원 대비 채용인원의 비율이 낮아지며 인력의 미충원 사유로 경력 부족이 가장 많이 지적되고 있어 인력의 채용뿐만 아니라 유지·활용도 어렵다는 것을 확인할 수 있다.

이에 정부는 콘텐츠 인력들의 특성을 고려하여 현장 전문가를 연계하거나 인프라 구축을 통해 전문인력을 양성하는 등 기존 추진하고 있는 인력양성 방식들을 고도화하고 있으며 다양한 연구를 추진해 미래 환경에 대비할 수 있는 콘텐츠 인력 양성 방안을 모색하고 있다.

## 나. 미래를 위한 준비

최근 기술·사회 발전이 가져올 변화는 크게 3가지로 논의되고 있다. 첫째, 생산과 소비 방식에 어떠한 변화를 가져올 것인가? 둘째, 생산 과정에서 인간의 역할과 일자리에 어떠한 변화를 가져올 것인가? 셋째, 인간이 갖춰야 할 역량에 어떠한 변화를 가져올 것인가? 이다. 많은 연구들은 미래 인간이 생산 주체로 남기 위해서는 인간은 노동시장에서 기술발전으로 나타난 다양한 산물과 경쟁하면서 그것과 차별화된 역할을 찾거나 기술 영향력이 작은 영역을 발굴 또는 확장해야 한다고 보고하고 있다.

이에 주요국들을 중심으로 미래 일자리 변화상을 전망하고 효과적인 인적자원 축적을 위해 미래 인력들이 가져야 할 핵심역량을 제시하고 있다. 또한 이러한 역량을 강화시키기 위한 다양한 교육 및 활동 프로그램들이 개발·진행되는 한편, 미래 사회에 필요한 직무와 직업들을 적극적으로 발굴해 내면서 미래사회를 준비하고 있다. 우리나라도 다양한 기관에서 기술진보가 가져올 미래사회 노동시장 환경 변화를 전망하고 있다. 다만 현재 미래 기술의 노동력 대체가 아직 실감할 만큼 현실에서 나타나지 않고 있는 상황이기 때문에 먼 미래보다는 현재 관점에서 필요한 직무 역량 등이 제시되고 있는 상황이다.

미래 노동시장을 예측한 많은 연구들은 미래사회에는 창조서비스 부문, 기계가 대체하기 어렵거나 인간과 기계의 융합이 빠르게 이루어지는 부분에서 개별화된 전문인력 수요

가 급격히 증가할 것으로 전망하고 있다. 즉 동질적인 제화와 서비스가 아닌 차별화된 제화와 서비스를 생산할 수 있는 역량, 특정 시점 또는 단계에 관여할 수 있는 역량을 가진 인력이 중요해질 것이다. 이러한 노동환경과 역량 요소가 현재 작용하고 있는 영역이 바로 콘텐츠 분야이다.

그렇다면 어떻게 콘텐츠 인력들은 미래를 준비해야 하는가? 이는 세 가지로 설명할 수 있다. 첫째, 콘텐츠 인력들은 얼마나 필요할 것인가? 이다 이는 콘텐츠 일자리의 양적 규모의 변화 양상으로 설명할 수 있다. 둘째, 어떠한 콘텐츠 인력들이 필요한가? 이다. 이는 콘텐츠 인력들의 요구 역량의 변화 양상으로 설명할 수 있다. 끝으로 어떻게 콘텐츠 인력들의 역량을 강화시킬 것인가?에 대한 논의이다. 이는 콘텐츠 인력들의 양성 방향을 통해 설명 가능하다.

## 1) 콘텐츠 일자리의 양

우선 향후 콘텐츠 일자리 양의 변화는 최근 화두가 되고 있는 기술의 일자리 대체 가능성 논의와 연계되어 있다. 이는 기술로 인한 일자리의 양의 변화를 분석한 연구들과 같이 기술이 일자리를 얼마나 대체할 것인가와 새로운 일자리를 얼마나 창출할 것인가로 분하여 살펴볼 수 있다. 결국 향후 콘텐츠 일자리 양은 감소 요인과 증가 요인의 크기에 의해 결정될 것이다.

먼저 기술혁신의 일자리 대체 가능성을 분석한 연구들을 보면 숙련편향적 기술변화로 인해 반복적(단순) 업무를 하는 인력들은 기술에 의해 대체될 것이나 창의성과 감수성을 요구하는 직업은 기술 대체율이 상당히 낮은 영역으로 제시되고 있다(Frey & Osborne, 2013). 특히 문화적인 특성을 나타내는 일자리는 해당 수요가 더욱 늘어날 것으로 전망하고 있다(WEF, 2016). 일반적으로 콘텐츠는 저작권법 등으로 인해 유사성이 배제되는 영향도 있지만, 본질적으로 다른 상품과 서비스에 비해 내용에 있어 이질성이 강하다. 이로 인해 콘텐츠 인력<sup>38)</sup>들이 창작과정에서 하는 일은 비슷할 수 있어도 내용적인 면은 항상 달라진다. 즉 콘텐츠 인력들은 반복적인 기능적 업무를 하기 보다는 새로운 내용을 최적화하기 위해 창의성과 감수성이 요구되는 업무를 하게 된다. 이

38) 콘텐츠산업에 종사하는 인력은 콘텐츠를 창작하는 인력과 콘텐츠가 유통되고 기업이 유지될 수 있도록 지원하는 인력이 존재한다. 여기서 콘텐츠 인력은 전자를 의미한다.



러한 특성을 반영하듯 한국의 미래 일자리를 전망한 연구결과를 보면 기술 대체율이 낮은 직업에 콘텐츠(예술)<sup>39)</sup> 관련 직업들이 포진해 있다. 결국 기술혁신으로 인해 콘텐츠산업의 일자리가 소멸되는 경우는 다른 분야에 비해 최소화될 것으로 보인다.

다음으로 앞으로 새로운 콘텐츠 직업(직무) 창출이 가능한가? 이 질문은 콘텐츠의 활용가능성 증대와 콘텐츠 소비 확대로 구분해서 설명할 수 있다. 최근 VR, AR, AI 등의 발전으로 소비자들에게 새로운 감성과 경험을 제공하는 콘텐츠들이 창작되고 있으며 콘텐츠를 활용한 사업모델도 다양한 분야에서 나타나고 있다. 게다가 기술혁신으로 콘텐츠 창작 및 유통 비용이 지속적으로 축소되면서 인력들의 콘텐츠 생산시 장으로의 진입이 더욱 용이해지고 있다. 이로 인해 콘텐츠 창작 영역의 직무가 빠르게 분화·전문화 되고 있으며, 콘텐츠 인력들이 콘텐츠 유통과 활용 영역과 결합한 새로운 일자리를 갖는 현상도 나타나고 있다.

콘텐츠 소비 확대는 기술 혁신이 가져올 인간의 삶의 변화에 기반을 둔다. 콘텐츠 이용은 대표적인 여가활동이다. 여가는 기본적으로 시간과 돈이 필요하다. 일자리 감소에 대응하는 방안 중 하나로 노동시간의 단축을 통한 일자리 나누기가 지속적으로 논의되고 있기 때문에 노동시간이 축소될 것이다. 게다가 노동 이외에 사람들이 배분해야 했던 활동들도 기술혁신으로 인해 동시 활동이 가능해지거나 지금처럼 많은 시간을 투입할 필요가 없어지고 있다. 결국 앞으로 사람들은 많아지는 재량시간을 배분할 수 있는 활동을 찾게 될 것이다. 다음은 돈인데, 이와 관련해서 기술혁신이 가져올 사회는 비관적인 전망이 대부분이다. 숙련편향적 기술변화에 따라 소득의 양극화가 심화<sup>40)</sup>되면서 사회 전반의 구매력이 향상되기 어려운 구조가 된다는 예측이다.

이상을 종합하면 향후 여가에 투입할 시간적 자원은 많아지는데 금전적 자원은 일부 계층을 제외하고는 줄어든다는 것을 예상할 수 있다. 이런 상황에서 사람들의 여가에 대한 최적 행동은 어떻게 될지는 단정 짓기 어렵다. 다만 그동안 연구들은 재량시간이 증가했을 때 소득집단에 따라 사람들의 여가활동이 다르게 나타나며, 소득이 높지 않은 집단

에서는 비용을 최소화할 수 있는 여가활동을 늘리는 것으로 보여주고 있다. 콘텐츠는 공간 이동과 비용 투입을 최소화할 수 있는 여가수단이기 때문에 기술변화가 가져올 소비자들의 자원변화가 수요에는 긍정적으로 영향을 미칠 것으로 예상된다. 콘텐츠의 활용가능성 증대와 콘텐츠 소비 확대는 콘텐츠산업의 인력 수요를 확대시킬 것이며 이에 따라 콘텐츠 관련 새로운 직무와 직업이 지속적으로 창출될 것이다.

## 2) 콘텐츠 인력의 요구 역량

미래 기술·사회 변화는 콘텐츠산업의 일자리 증가에 우호적으로 작용할 것으로 예상된다. 이에 콘텐츠산업의 일자리는 기술과 인간의 경쟁보다는 국가간 인적자원 경쟁이 더욱 중요한 이슈가 될 것이다. 특히 계약기반의 서비스 공급자 또는 독립적 전문가들의 인력이동이 확대되는 등 모든 영역에 있어서 국가간 인력이동이 자유로워<sup>41)</sup>지면서 국가 경쟁력 강화 차원에서 전문인력의 확보가 중요해지고 있다. 이에 미래 직무 및 직업을 대한 연구들은 인력의 역량 수준을 진단하고 미래 노동시장에 필요한 역량과 인재상을 제시하는 것을 볼 수 있다. 이들 연구들은 기술과 사회 변화에 빠르게 적응하고 대처하는 유연성과 문제해결 능력, 기술적응성을 높이고 이를 효과적으로 활용할 수 있는 역량을 강조하고 있으며 이러한 역량을 조합해 다양한 미래 인재상을 제시하고 있다.

본 연구에서는 기술과 사회 변화에 대응하기 위해 콘텐츠 인력이 갖추어야 할 역량을 바탕으로 마루형(CREST) 인재상을 제시하고 콘텐츠 인력의 역량 수준을 파악하기 위해 조사 분석하였다. 기업 및 인력들을 대상으로 조사한 콘텐츠 인력의 역량 추세를 조사한 결과를 보면 기업은 역량 격차가 확대될 것으로 예측하는 반면 인력은 축소될 것으로 전망하였다. 또한 각 주체가 생각하는 역량의 중요도도 상이하게 나타났다. 이러한 결과는 노동시장에서 숙련의 불일치가 확대될 수 있음을 보여준다.

효과적으로 인력들의 역량 강화를 위해서는 미래 산업 및 사회에 요구하는 인력들의 역량을 도출하고 강화하는 것이 필요하다. 각 주체별(교육기관, 인력, 기업 등) 콘텐츠 인력의 역량 중요도를 조사한 결과를 보면 우선 인력을 활용하는 기업과 인력을 양성하는

39) 한국의 자동화 대체 확률 낮은 직업들 보면 (1위) 화가 및 조각가, (2위) 사진작가, (3위) 작가, (4위) 작곡가 및 연주자, (5위) 애니메이션가, 만화가, (6위) 무용가, (7위) 가수, (8위) 메이크업아티스트, (11위) 패션디자이너 등 대부분의 감수성과 창의성에 기초한 직업들이다(박가열외, 2016)

40) 기술혁신과 고용에 대한 논쟁에 있어 많은 연구들은 기술이 인간을 대체할 수 있는 논쟁을 넘어 이것이 소득 양극화로 이어질 수 있다는 결과를 제시하고 있다. 대표적으로 OECD(2016)는 숙련편향적 기술변화로 숙련 프리미엄이 확대되어 고-저숙련 근로자 간 임금불평등 확대될 것으로 예상하였다. Cowen(2013)은 기술발전의 속도를 따라갈 수 있는 10%는 높은 임금을 받으면서 풍요로운 삶을 누리지만, 나머지 90%는 임금이 감소하거나 정체하는 상황에 직면할 수 있다고 제시하였다

41) 계약기반의 서비스 공급자 또는 독립적 전문가들의 인력이동과 함께 숙련도가 크지 않은 준전문가의 이동도 확대되고 있어 인력 유지·관리의 중요성이 확대되고 있다(WEF, 2016). 이에 따라 인력의 충성도 향상과 장기간 고용이 국가 인력자본 축적의 중요한 이슈중 하나가 되고 있다(Oxford Economics, 2012).



기관이나 인력들이 생각하는 역량의 중요도는 차이가 발생한다. 또한 교육기관과 달리 현장에서는 자원개발·관리 역량이 강조되고 있음으로 볼 수 있다. 이는 교육기관에서 제공하는 교과과정은 빠른 기술 및 사회 트렌드를 반영하는 것이 어렵기 때문에 기술 역량을 강화시킬 수 있는 교육훈련 체계가 필요함으로 보여준다. 자원개발·관리 역량은 다양한 경험과 네트워크가 구축되어야 한다는 점에서 현장과 연계성을 높이는 방식이 필요함으로 시사한다. 또한 노동 수요와 공급 주체간, 직무별 역량의 중요도가 차이나는 것을 볼 때 노동시장 진입 방식과 직무에 따라 강화해야 할 역량의 차별화가 필요하다는 것을 보여준다. 끝으로 미래에는 특정 역량이 강조된 인재 보다는 인간 고유의 능력을 확장할 수 있는 모든 역량이 균형 잡힌 복합형 인재가 요구된다는 것을 확인할 수 있다.

## 2. 정책 고려사항

콘텐츠산업이 지속적으로 경제성장, 일자리 창출 등의 성과가 확대되기 위해서는 콘텐츠 노동시장에 인적자원 축적의 선순환구조 구축이 중요하며 이는 인력 양성, 근로환경 개선, 노동시장 정보의 불일치 해소 등 교육 및 노동시장의 전반적인 개혁이 동반되어야 한다. 그러나 콘텐츠 인력의 증가가 예측되고 있음에도 불구하고 콘텐츠분야 교육시장에서 배출되는 인력의 경험 및 숙련도는 기업에서 요구하는 수준과 격차가 여전히 크게 나타나고 있는데다 노동시장에 창의적 이력을 쌓은 전문인력들은 나가고, 우수한 신규인력들은 안 들어오고 있어 전반적인 인적자원 축적이 어려운 상황이다.

이러한 상황은 콘텐츠산업이 국가차원에서 주요하게 논의되기 시작했을 때부터 개선해야 할 과제로 지적되었던 것들이나 정도의 차이는 있지만 대부분 콘텐츠 노동시장의 특수성<sup>42)</sup>으로 인해 나타나는 현상들이기 때문에 정부의 개입 및 외부 자원의 투입만으로 이를 개선하는 데는 한계가 있다. 다만 콘텐츠 분야 성장의 핵심요소가 인력이라는 측면에서 인재를 발굴·양성하고 이들이 노동시장에 원활하게 진입해 지속적으로 활동할 수 있는 환경을 조성하는 등 인적자원 축적에 대한 정책적 노력은 필요하다. 또한 기술 및 사회 변화에 새로운 직무와 직업들이 나타나고 있으며

42) 콘텐츠 분야의 상품과 서비스, 인력 공급 및 수요의 특성에 의해 노동시장에 나타나는 특수성은 이용관(2014)을 참고하라.

미래에 요구되는 인력의 역량도 달라지고 있다. 특히 빠르게 변화하는 콘텐츠 시장 환경에 대응하기 위해서는 지속적으로 시장에 새로운 창의성이 유입되는 것이 중요하므로 다양한 역량을 개발한 인력들이 노동시장에 진입하는 것이 더욱 중요하다.

이에 미래 사회 변화에 효과적으로 대응하고 산업 및 국가 경쟁력을 강화하기 위해 인력들의 역량을 강화시키기 위한 다양한 교육 및 활동 프로그램들이 개발·진행되는 한편, 미래 사회에 필요한 직무와 직업들을 적극적으로 발굴해 내면서 미래사회를 준비하고 있다. 최근 콘텐츠산업과 관련 인력 양성의 중요성을 강조하고 있는 주요국들의 사례를 보면 미래 콘텐츠산업의 발전 전략과 인재상을 설정하고 이를 현실화시키기 위한 중앙정부 뿐만 아니라 지방정부, 민간에 이르기 까지 목표와 수단을 재설정하고 있는 것을 확인할 수 있다. 이러한 움직임은 미래에 대비한 선제적인 반응이기 보다는 콘텐츠산업을 통해 창출되는 경제적 성과와 일자리가 수치화되고 다양한 파급효과가 확대되고 있기 때문에 나타난 것이다.

주요국의 콘텐츠 인력 양성의 핵심전략은 네 가지로 정리할 수 있는데 이는 개인의 역량 향상과 제도 개선 및 사회적 합의와 연계되어 있다. 첫째, 민간(기업)과의 협력을 통해 공인된 교육훈련 체계를 강화함으로써 참여자들의 교육훈련에 대한 신뢰감과 유인을 증대시키는 한편 공신력을 높여 노동시장의 숙련과 정보의 불일치 문제를 해소하고 있다. 둘째, 인력양성의 범위와 대상을 확장하고 있다. 기존 콘텐츠 인력 양성 정책은 창의(예술) 역량 강화에 대한 요구가 큰 제작 인력과 콘텐츠 전공자나 경력인력을 중심으로 진행되었다. 그러나 최근에 각 국가들은 콘텐츠 인력 양성 정책을 보면 기업이 정신 강화가 주요하게 다루어지고 있으며 타산업 경력자, 다양한 직무(법률, 금융, 유통 등)역량을 가진 인력들이 콘텐츠산업으로 진입할 수 있도록 다양한 기회를 제공하고 있다. 이를 통해 콘텐츠산업에 새로운 아이디어와 전문성이 유입되는 것을 촉진하는 동시에 직업과 시장을 창출하는 효과를 창출하고 있다. 셋째, 콘텐츠산업 특수성을 반영하여 인력 양성체계를 고도화하고 정보 플랫폼을 구축해 인력들의 경력경로 및 직무 역량 등에 대한 정보 생산·제공하여 인력들의 경력개발·관리를 지원하는 한편 관련 정보를 활용하여 근로환경 개선하고 정책방안을 고도화하고 있다. 또한 네트워크를 구축할 수 있는 장을 제공함으로써 아이디어와 인력 교류를 촉진하고 있다. 넷째, 지역 콘텐츠산업의 격차 해소 및 진흥을 위해 지역 특성을 고려한 인력 양성 정책을 계획하는 한편 지역간 인력 교류를 확대하고 있다. 이를 통해 콘텐츠산업의 성과를 지역단위까지 공유·확

산하는 한편 콘텐츠산업 전반의 인적자원 저변을 확대하고 있다.

주요국들은 기존의 인력 양성 방식을 유지하되 콘텐츠 인력들의 역량 강화 방식의 특수성과 산업과 노동시장 변화를 더 많이 고려하여 인력양성 정책을 변화시키고 있다. 또한 정부의 지나친 시장 개입 보다는 민간과 지역이 협력하여 시장에서 자생적으로 인적자원 축적이 일어날 수 있도록 유도하는 한편 창작 및 경험 기회 제공, 시장 정보 제공, 경력개발관리 및 자격 공인 등 중앙정부 차원에서 가져가야 할 영역을 체계적으로 강화하고 있다. 이에 우리나라의 콘텐츠 인력 양성 정책 방향을 설정함에 있어서도 콘텐츠 인력들의 역량 강화 방식의 특수성을 어떻게 고려할 것인지? 다양한 주체들과의 협력관계 속에서 중앙정부의 역할은 무엇이며 해당 역할을 어떻게 수행할 것인지?에 대한 논의가 선행되어야 한다.

#### 가. 특수성 고려

콘텐츠 분야 대부분의 연구에서는 프로젝트 기반(project based), 프리랜스(freelance), 기업가적인(entrepreneurial), 비공식적인(informal), 네트워크 기반의(network based), 감성적인(affective), 불안정성(pecarity) 등으로 콘텐츠 분야 인력의 특징을 언급하고 있다(Gill, 2009). 이러한 특징들은 콘텐츠 인력들의 역량 강화 방식에 특수성을 나타낸다. 콘텐츠 인력들은 사회적으로 예술가적 특징과 노동자적 특징을 모두 가지고 있다. 사람들의 감성을 자극할 수 있는 새로운 것을 창작해야 하기 때문에 자율성과 예술성이 중요하며 이러한 창작역량은 제도적 교육보다는 개인의 자발성에 의해 축적되기 때문에 창의적 이력(경험)이 중요하다(이용관·김혜인 2014).

이러한 역량 강화 방식에는 세 가지 조건이 충족되어야 이루어 질 수 있다. 첫째, 역량을 강화할 수 있는 기회가 시장에 존재해야 한다. 교육기관 이외에 실무역량을 쌓을 수 있는 기회를 제공되는 곳은 현장이나 여기서 제공하는 기회는 적을 뿐만 아니라 대상의 특성에 따라 격차가 크다<sup>43)</sup>. 일반적으로 콘텐츠 제작은 제한된 인력을 집중적으로 투입하여 프로젝트 단위로 이루어지고 인력들의 이동 가능성이 높기 때문에 조직화(기업)된 곳도 인력들의 역량을 강화시키는 체계를 구축하기 보다는 시

장에서 전문인력들을 지속적으로 찾아 활용하고 있다. 결국 현장에서 인력들의 역량이 강화될 수 있는 기회를 창출하기 위해서는 교육훈련 참여 유인 제공과 함께 프로젝트 기반 제작, 1인 창작활동 등 새로운 제작 방식 및 노동시장 진입 방식을 고려한 역량 강화 기회 확대가 필요하다.

둘째, 인력 스스로 자신의 경력경로를 고려하여 역량 강화 기회를 선택할 수 있어야 한다. 효과적인 인적자원 축적을 위해서는 신규인력들이 해당 산업에 유입될 수 있도록 하는 것도 중요하지만 경력 인력들 역량을 강화하고 효과적으로 배치될 수 있도록 하는 것이 더욱 중요하다(이용관, 2016). 이에 콘텐츠 인력의 경력경로에 대한 정보를 제공해 개인의 창의적 이력을 효과적으로 축적할 수 있게 해야 한다. 특히 인력 관련 정보를 활용해 수요자 및 현장 맞춤형 교육훈련을 제공하는 등 교육훈련 체계를 지속적으로 고도화해야 한다. 이 기능은 장기적으로는 인력들의 경력을 유지·관리할 수 있는 체계로 발전시킴으로써 인력들의 역량을 강화시키는 한편 노동시장의 효율화를 가져올 수 있다.

마지막으로 실제로 기회를 활용할 수 있는 여건이 갖춰져 있어야 한다. 조사 결과 여전히 교육훈련 프로그램이 수요자 보다는 공급자 중심으로 되고 있고 생계 및 시간 등이 보장 안 된 상태에서 개인이 자발적으로 역량을 강화해야 한다. 또한 콘텐츠 장르별로 정도의 차이는 존재하지만 교육훈련 과정이 없어서, 교육훈련 비용이 많이 들어서, 교육훈련 정보를 얻기 힘들어서 등이 교육훈련 참여 제약요인으로 작용하고 있는 것을 확인할 수 있다. 결국 인력들의 교육훈련 접근성이 개선될 수 있도록 교육훈련 정보 전달 체계를 고도화와 함께 교육훈련 참여시 금전적, 시간적 제약을 해소할 수 있는 방안이 모색되어야 한다.

#### 나. 공공의 역할 고려

콘텐츠 인력 양성에 있어 정부가 어느 수준까지 관여할 것인가에 대한 논의는 인력 양성 정책이 시작할 때부터 논의된 사항이다. 인력 양성에 있어 정부와 민간의 역할 구분은 목적, 단계, 방식을 기준으로 검토할 수 있다.

우선 목적을 기준으로 보면 모든 인력들이 정부 정책의 대상이 되기 때문에 대상을 기준으로 콘텐츠 인력 양성에 있어 정부 역할을 도출하는 것을 어려울 수 있다.

43) 콘텐츠 분야 근로환경 분석 결과를 보면 교육훈련과 경력발전 지표는 개선되는 모습을 보이나 상대적으로 프리랜서와 청년층의 지표는 낮게 나타난다. 이는 특정 집단이 교육을 받거나 경력개발을 할 기회가 적다는 것으로 장기적으로 집단간 역량의 격차가 이어져 콘텐츠 분야 내 근로환경 불평등이 더 심화될 수 있음을 시사한다(이용관, 2016).

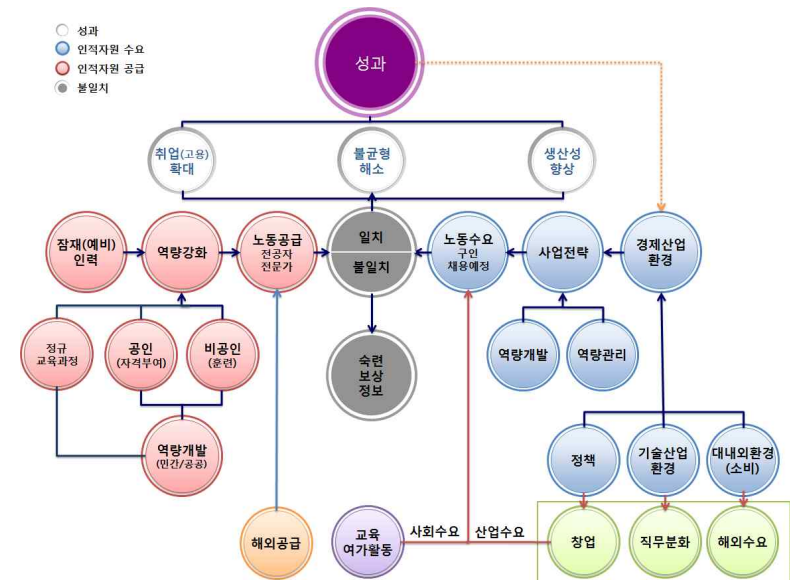
다만 인력 양성 정책 대상을 역량 수준별로 구분했을 때 정부가 관여해야 하는 정책 범위를 설정할 수 있다. 일반적으로 민간에서 실시하는 교육훈련의 목적은 개인의 역량 보다는 조직의 성과 제고에 기반한다. 특히 콘텐츠기업은 일정 규모 지원인력들을 두고 콘텐츠를 제작하는 인력들은 필요에 따라 외부에서 조달하는 방식으로 운영하고 있기 때문에 인력들의 역량 강화가 콘텐츠 제작과정에서 얻는 경험에 의존한다. 이에 주요국들의 콘텐츠 인력 양성 정책 목적을 보면 공통적으로 콘텐츠산업의 지속성장을 보장하기 위해 우수한 창작자를 발굴·양성해서 이들의 역량을 공식화해주는 한편 다양한 경력을 가진 인력들이 콘텐츠 분야에 유입될 수 있도록 기본 교육과 네트워크를 제공하고 있다. 즉 콘텐츠 양성 인력 정책의 목적에서 정부의 역할을 설정하면 시장을 선도할 수 있는 전문인력을 양성하는 것과 다양한 인력들에게 시장 진입 여건을 제공하는 것이다.

다음으로 단계를 기준으로 보면 정부 지원은 일반적인 조직이 가진 경력개발·관리 기능이 작동하지 않고 투입할 수 있는 자원이 부족한 단계에 집중해야 한다. 이에 노동시장 진입단계에 있는 인력들을 양성하는데 있어 정부의 역할이 존재한다. 일반적으로 정규교육과정에 있거나 노동시장에 진입한 인력들의 교과과정과 현장 활동을 통해 개인의 역량을 축적한다. 그러나 교육시장에서 노동시장으로 이행하는 인력들은 노동시장 진입 역량 강화 노력을 동시에 해야 하며 역량 강화를 하기 위해서 개인이 가진 자원을 투입해야 하는 비중이 크게 증가한다. 특히 노동시장에 진입단계에 있는 인력들은 교육훈련 등을 자신의 역량에 대한 신호기제로 활용하기 때문에 가장 활발하게 교육훈련을 받게 된다. 결국 교육훈련 등의 인력 양성 정책에 대한 수요가 가장 큰 부분이나 이들의 기업이나 교육기관의 내부 자원이 아니기 때문에 효과적으로 역량을 개발하거나 관리 받을 수 없다. 이에 노동시장 진입단계에 있는 인력들에 대한 역량 강화에 있어서는 공공부분의 개입이 강조된다.

끝으로 정책 방식을 기준으로 보면 정부는 새로운 경험을 쌓을 수 있는 기회와 시장정보를 제공하는 방식으로 정책을 추진한다. 다양한 기회는 새로운 상품과 서비스를 창출하는 것으로 성공했을 때 효과도 크지만 잠재되어 있는 불확실성도 크다. 이에 수익 창출이 가능한 교육시장에 형성이 안된 상황에서 불확실성 큰 영역에 민간의 투자가 이루어지는 것은 상당히 제한된다. 그러나 콘텐츠 제작 경쟁력을 강화시키는 위해서는 새로운 콘텐츠가 나올 수 있는 기반 조성이 필요하며 여기서 가장 중

요한 것이 인력이다. 또한 시장정보를 생산·제공하는 것은 민간 차원에서 이루지기 어렵다. 빅데이터에 대한 논의가 확대되면서 민간에서도 정보 체계에 대한 관심이 확대되고 있으나 대부분 생산된 정보를 효과적으로 정리해 제공하는 방식으로 이루어지고 있다. 콘텐츠산업이 성장하면서 관련 인력들도 증가하고 있으나 인력들의 활동이 광범위하게 이루어지고 있어 정형화되기 어려워 관련 정보 생산이 체계적으로 이루어지고 않고 있다. 그러나 기술 및 사회 환경이 빠르게 변화하고 인력들의 역량 강화 및 노동시장 효율화에 있어 노동시장 및 경력경로 정보 생산 및 제공이 점차 중요해 지고 있으며 콘텐츠 인력 경력 개발·관리를 할 수 있는 공신력 있는 체계에 대한 필요성이 제시되고 있다.

이상의 내용을 성과 창출을 위한 노동시장들을 통해 정리하면 다음과 같다.



[그림 6-1] 성과 창출을 위한 노동시장 틀

인력의 역량 강화를 지원하는 주체는 크게 민간과 공공부분으로 구분할 수 있으며

이는 정규교육기관에서 제공하는 교과과정, 공공기관 및 민간 교육훈련 기관에서 제공하는 공인 및 비공인 인력 양성 프로그램, 기업이 제공하는 역량 개발·관리 프로그램으로 세분화할 수 있다. 여기서 정규교육단계에 있는 인력들은 정규교육기관과 일부 민간 교육훈련 기관에서, 기업에 종사하는 인력들은 기업에서 제공하는 환경 속에서 개인의 역량을 강화한다. 그러나 이 사이에 있는 인력들은 공공기관 또는 일부 민간기관에서 제공하는 인력 양성 프로그램에 참여해 개인의 역량을 강화하게 된다. 그러나 민간부문에서 제공하는 프로그램은 수익성과 연계되어 있기 때문에 불확실성이나 다양한 직무 수요를 충족시키기는 제한된다. 또한 역량 강화를 통해 노동시장의 불일치를 해소한다고 볼 때 공공부문의 인력양성 정책과 직접적으로 연계되어 있는 영역은 숙련과 정보에 관한 것이라고 할 수 있다.<sup>44)</sup>

#### 다. 정책 방향

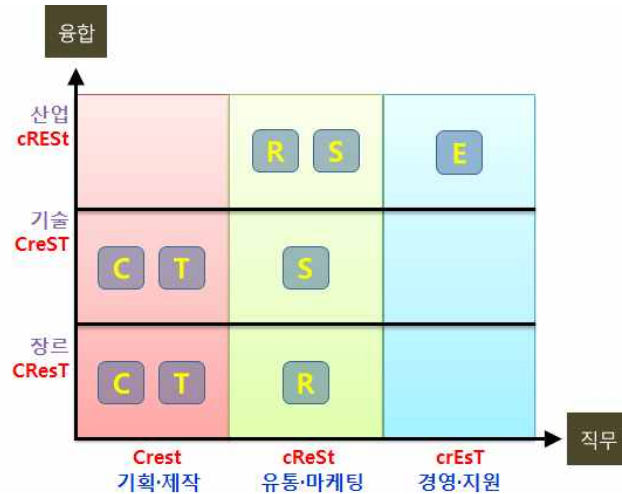
정책 방향 설정을 위해서는 정책을 통해 창출하고자 하는 성과의 모습(목표)과 정책 대상과 방식(전략)의 설정이 필요하다. 콘텐츠 인력이 당면한 현재와 미래, 정책 고려사항을 보면 콘텐츠 인력양성 정책을 통해 창출하고자 하는 목표는 경쟁력 있는 콘텐츠를 제작유통시키고 성과를 지속시킬 수 있는 전문인력을 시장에 배출하고 유입시키는 것이다.

다음으로 콘텐츠 인력 양성 정책의 대상을 보면 크게 교육시장이나 타분야에 종사하고 있는 잠재인력, 교육시장에서 나와 노동시장 진입단계에 있는 예비인력, 노동시장 내부에 있는 현장인력으로 구분할 수 있다. 또한 정책 고려사항을 반영한 인력 양성 정책의 방식을 구분하면 크게 역량 고도화, 현장경험, 기회 제공이 있다. 역량 고도화는 콘텐츠산업 발전이라는 목표의 실현 가능성을 높이는 소수의 전문인력을 양성하는 집중화된 교육 방식이며 현장 연계는 현장실습, 기업 인턴 등 실제 직무를 체험하거나 현장 경험을 쌓을 수 있는 교육 방식이다. 끝으로 기회제공은 타분야의 인력들이 콘텐츠 분야로 진입하거나 창의적 이력을 기반으로 새로운 시도를 할 수 있도록 기회를 제공하는 교육 방식이다. 끝으로 이러한 교육 방식의 효율성과 효과성을

높일 수 있는 인력의 경력 유지·관리 및 협력 체계를 구축하는 방식이 존재한다.

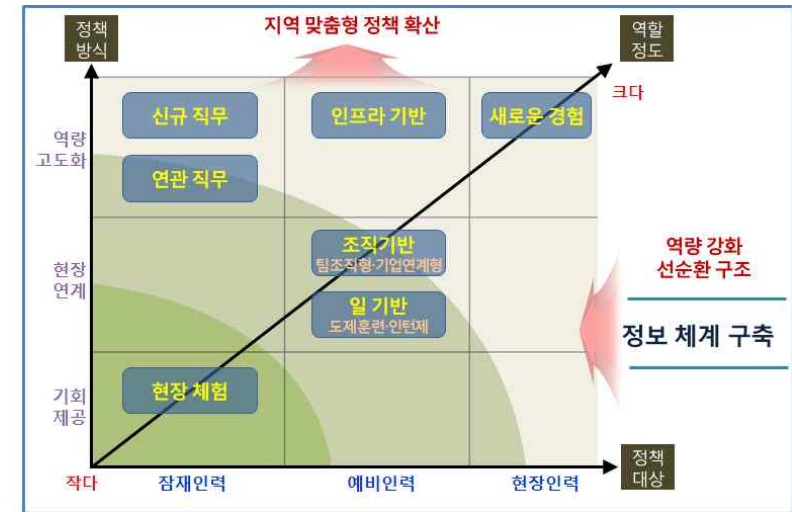
이를 종합하면 거시적인 콘텐츠 인력 양성 정책은 인력 역량 강화 체계 고도화와 기반 구축을 통해 ① 다양한 인력들의 시장 진입 가능성 제고, ② 콘텐츠 경쟁력을 높일 수 있는 전문인력 양성 체계 구축, ③ 역량 강화 선순환 구조 구축을 지원하는 것이라고 할 수 있다. 그리고 미시적인 콘텐츠 인력 양성 정책 방향은 인력들에게 필요한 모든 역량을 강화시키는 것이지만 직무와 융합 양상에 따라 시장에서 요구하는 인력들의 역량을 파악하고 핵심 역량을 강화하는 것이다. 이는 정책 대상과 방식을 직무 및 융합 양상에 따라 인력에게 요구되는 핵심 역량에 따라 구분하면 각 영역에서 강조해야 할 역량을 도출할 수 있다. 우선 잠재인력 중 직무 탐색 단계에 있는 인력들은 실제 콘텐츠를 창작할 수 있는 창의 역량과 기술 역량이 중요하며 새로운 직무를 개발하고 확장하려고 하는 인력들은 콘텐츠와 연계할 수 있는 사업 역량과 사회 역량이 중요하다. 예비인력은 기본적으로 경쟁력 있는 콘텐츠를 생산하는 주체들이기 때문에 창의 역량과 기술 역량이 중요한데, 실제 현장 또는 고도화된 교육체계 안에서 전문성을 강화하기 때문에 다른 역량들도 강조된다. 끝으로 현장 인력들은 기본적으로 콘텐츠 관련 전문성을 가지고 있기 때문에 새로운 가능성을 발굴하는 사업 역량 및 사회 역량이 중요하며, 기술 환경에 빠르게 적응하고 이를 활용하는 것이 점차 현장 인력들에게 강조되고 있기 때문에 기술 역량도 강조된다.

44) 보상의 문제도 인력들의 역량 강화를 통해 어느 정도 해결할 수 있으나 결국 기업의 비용 및 성과와 연계되어 있다는 측면에서 민간 영역의 의사결정과 정부의 규제 및 제도가 중요하다.



[그림 6-2] 직무와 융합 양상을 고려한 핵심 역량

이러한 목표를 구현하기 위한 전략은 3가지로 구분될 수 있다. 첫째, 다양한 인력들의 시장 진입 가능성을 제고하는 위해서는 잠재인력 발굴 및 양성 체계 고도화 전략이 필요하다. 이 전략은 직로 탐색 및 현장체험, 연관 직무 교육, 신규 직무(창직)을 활성화 등으로 시행된다. 둘째, 콘텐츠 경쟁력을 높일 수 있는 전문인력 양성 체계 구축을 위해서는 예비인력과 현장 인력들의 직무역량을 강화하는 전략이 필요하다. 이 전략은 조직 및 일 기반 현장 연계 교육을 강화하고 산업을 선도할 수 있는 핵심인력을 양성하는 교육인프라 구축 등으로 시행된다. 끝으로 인력 양성 체계이 선순환 구조 구축을 위해서는 시장 정보가 효과적으로 생산·전달·확산하고 이러한 정보들이 활용하는 전략이 필요하다. 이 전략은 인력 관리 체계를 고도화하거나 인력 시장 조사 연구 및 정책 평가 체계를 구축 등을 시행된다. 이상의 내용을 정책 대상, 정책 방식, 공공부문의 역할(자원 투입) 정도를 고려해 보면 <그림 6-3>과 같이 제시할 수 있다.



<그림 6-3> 인력양성 방안과 역량 강화



## 1. 잠재인재 발굴 및 양성 체계 고도화

콘텐츠는 개인의 창의력에 기반을 둔다는 측면에서 콘텐츠 창작에 대한 접근성 강화와 콘텐츠 분야에 대한 진로 탐색의 기회를 확대함으로써 콘텐츠 잠재인력들을 발굴하고 단계적으로 양성해야 한다. 특히 고등교육기관에서는 직무 역량 강화를 위한 학습과정 체계를 구축 및 운영하여 학생들에게 정규교육과정 종료 이전에 다양한 직무 경험 기회를 부여함으로써 개인의 창의력을 실제로 콘텐츠로 구현하는 경험을 가질 수 있도록 해야 한다. 학생들은 다양한 경험을 통해 자신들이 어떻게 성장하고 있는지를 기록하고 학교와 상의하게 되고 자신의 경력 경로를 구체화하여 역량을 증대시키게 된다. 최근 학교를 기반으로 두고 있으며, 평가와 학습인정(또는 학점)이 연계되어 현장 실습을 하는 프로그램을 지원하는 사업들이 확산되고 있다. 이외에도 교육내용에 현장 수요를 직접 반영함으로써 인력들의 현장 역량을 증대시키는 프로그램을 진행하기도 한다. 그러나 정규교육과정의 특성상 모든 잠재인력들이 콘텐츠 직무 역량을 강화하는 것이 미래 노동시장의 인적자원 축적에 있어 비효율적일 뿐만 아니라 실제로 실현되는 것도 불가능하다. 이에 미래 잠재인력을 발굴하고 양성하는 정책은 특정 공간 및 프로그램을 제공해 콘텐츠 인력으로 성장 가능한 인력들이 참여하게 하는 방식으로 이루어져야 한다. 잠재인력을 발굴하고 양성하는 주요국들의 사례들도 다양한 프로그램을 구축해 잠재인력들이 자발적으로 참여하게 함으로써 시장에서 우수 인력을 발굴하고 집중적으로 육성하는 방식을 가지고 있는 것을 확인할 수 있다. 이에 콘텐츠 인력으로 성장할 수 있는 잠재력이 있는 인력들이 참여할 수 있는 기회를 확대하고 장르 및 직무 특성에 맞게 교육프로그램의 설계해 정책의 접근성을 높여야 한다.

또한 잠재인력은 콘텐츠 관련 경험이 없으나 콘텐츠에 필요한 연관 지식을 가지고 있는 인력도 해당된다. 최근 콘텐츠산업은 기획·제작 인력뿐만 효과적으로 콘텐츠가 소비자에게 전달할 수 있게 하는 전문인들을 요구하고 있다. 특히 콘텐츠의 해외 진출시 도

시 콘텐츠 자체의 문제 보다는 시장구조, 제도 등의 문제가 많이 발생한다. 이를 효과적으로 해결할 수 있는 금융, 법률, 유통, 마케팅, 비즈니스 전략 등에 대한 전문 인력들이 수요가 확대되고 있다. 그러나 콘텐츠 인력들의 콘텐츠에 대한 이해도는 높지만 이러한 영역에 대한 전문성은 낮을 뿐만 아니라 이들이 새로운 분야에 대한 전문성을 갖추는 것은 어렵다. 이에 기존 전문성을 가진 인력들이 콘텐츠 분야에 유입될 수 있도록 교육프로그램을 제공하는 한편 콘텐츠 인력과 만날 수 있는 장을 제공하는 것이 필요하다. 타 분야 인력들의 콘텐츠 분야로의 유입은 산업 경쟁력 강화와 새로운 직무 및 직업 창출 가능성을 높일 수 있다.

&lt;표 6-1&gt; 잠재인재 발굴 및 양성 체계 고도화 정책

구분	사업명	사업 내용
미래 잠재인력 발굴 및 양성 체계 구축	콘텐츠 창의체험스쿨 확대운영	창작 및 진로체험 확대를 위한 콘텐츠 창의체험스쿨 운영 지원 콘텐츠 분야 학부모 인식개선 프로그램 및 캠페인 진행 창의능력 개발 확산 및 콘텐츠 창작의욕 고취를 위한 프로그램 운영
	콘텐츠 특성화고 지원사업	장르별, 기업별 특성을 고려한 맞춤형 교육프로그램 설계 산학일체형 집중 실무교육(2년 내외) 진행: 학교(이론, 기초실습)-기업(현장교육훈련) 연계 교육으로 산업 맞춤형 역량 함양 교육 사후해택 및 사후지원을 통한 산업계 즉각 진출/인력고도화 유도
신직무 발굴 및 교육 영역 확대	콘텐츠 신직무 발굴 및 교육프로그램 개발	콘텐츠 인력 경력 개발·관리 체계와 연계한 산업내 직무 변화 조사를 실시하여 콘텐츠 신직무 발굴 관련 부처와 연계하여 신직무 제도와 직무 내용을 기반으로 한 교육프로그램 개발함으로써 관련 인력 양성
	콘텐츠 신직무 양성 체계 구축	스토리 기획개발 에이전트 양성 콘텐츠 가치평가 전문 인력 양성 콘텐츠 비즈니스 전문 인력 양성

## 2. 전문인력 양성 체계 고도화

전문인력 양성 체계 고도화는 예비인력과 현장 인력들을 대상으로 조직 및 일 기반 현장 연계 교육을 강화하고 산업을 선도할 수 있는 핵심 인력을 양성하는 교육인프라 구축 등으로 시행된다.

우선 핵심 인력 양성을 위해서는 미래 선도형 교육인프라 구축해 콘텐츠 인력과 연계한 다양한 주체들의 연계함으로써 인력들의 다양한 방식으로 역량을 강화할 수



있게 해야 한다. 인프라 기반 인력양성은 장르와 직무에 따라 교육훈련 프로그램을 구체화하고 이에 대한 전문성을 가진 주체와 조직 담당하여 소수의 인력을 집중적으로 교육하는 체계이다. 이러한 교육방식은 미래 콘텐츠산업의 미래를 이끌 수 있는 인력들로 기술 등 융합 가능한 영역을 확장시키는 시도를 통해 새로운 직무를 개발하고 이에 대한 전문성을 갖추는데도 유용하다

다음으로 프로젝트 기반으로 인력을 양성하는 것으로 기업 및 프로젝트를 수행하는 조직에 들어가 직접 현장 경험을 쌓는 방식이다. 콘텐츠 인력과 기업의 특성을 고려하면 정규화 프로젝트에 새로운 인력들이 참여하는 것은 어렵기 때문에 신규 프로젝트를 개발하는 단계에서 교육 대상 인력들의 참여를 유도한다. 프로젝트 기반 인력 양성 체계는 크게 2가지로 구분할 수 있는데 기업 지원형 프로젝트는 기업이 프로젝트를 개발하고 예비인력들을 선발하는 방식이고 팀조직형 프로젝트는 다양한 인력들이 만날 수 있게 네트워크의 장을 조직하고 인력들이 팀조직화되면 해당 팀에서 기획한 프로젝트를 지원하는 방식이다.

다음으로 현장연계형 프로그램은 견습제 제도로 콘텐츠 인력 일하는 방식이 개인이나, 조직이나에 따라 정책이 구분할 수 있다. 개인 단위 활동은 일반적으로 개인의 창작 활동을 하는 것을 의미하며, 조직 단위 활동은 다양한 직무를 가진 인력들이 참여하는 프로젝트 수행을 의미한다. 개인 창작 형태는 대부분의 기업체에 고용이 제한되는 기획인력(작가, 연기자, 실연자 등)과 일부 제작인력들이 존재하며 이는 전문가 연계형으로 지원할 수 있다. 개인 창작활동으로 노동시장에 진입을 희망하는 인력들은 전문가와 연계시켜주면 해당 전문인력의 기술과 역량을 전수받을 뿐만 아니라 전문가의 인적 네트워크를 활용하여 새로운 계약을 성사시킬 수 있다. 반면 조직 단위 활동은 일반적으로 기업에 들어가 현장 경험을 통해 개인의 역량을 강화하는 방식이나 콘텐츠 창작은 다양한 장르에서 프로젝트 형식으로 추진하고 있기 때문에 인턴 등 기업에 들어가 경험을 쌓을 수 있는 기회가 제한된다. 이에 콘텐츠 창작이 프로젝트 기반으로 되는 경우가 많다는 것을 고려하여 일정 기간 이상으로 수행되는 프로젝트 경우는 교육대상 인력들을 활용할 수 있는 (가칭)콘텐츠 특화형 인턴제 도입도 고려해 볼 수 있다.<sup>45)</sup>

45) 캐나다는 학교에서 현장으로 나아가는 과도기적 과정에 해당하는 학생들을 대상으로 청년인턴십 프로그램을 운영 채용의 기회로 확대하고 있다. 이 프로그램은 예술 및 문화의 창작, 생산, 제조, 보급, 보존에 포괄적으로 적용되며

현업인 역량 강화는 구체적인 직무 역량 강화보다는 해외 연수 등 새로운 사업 기회를 발굴할 수 있는 기회를 제공하고 기업이 정신 함양 시키는 전문 프로그램 구축 등을 통해 콘텐츠산업의 지속 성장가능성 높이는 방향을 진행해야 한다. 지역특화형 인재 양성은 큰 틀에서 전문인력 양성 방식과 동일한 구조를 갖되 지역의 산업 및 인력들의 특징을 고래해 특화하는 것이 필요하다.

<표 6-2> 전문인력 양성 체계 고도화 정책

구분	사업명	사업 내용
미래 선도형 교육 인프라 구축	콘텐츠 원캠퍼스 구축·운영	콘텐츠 원캠퍼스 운영위원회: 홍릉 콘텐츠인재캠퍼스 중심으로 인근 대학(원), 연구기관과 기업 연계 네트워크 형성 융합형 콘텐츠 예비인력(석박사) 인재양성과정: 홍릉 콘텐츠인재캠퍼스 중심 인근 대학-연구기관-기업 협업 융합콘텐츠 프로젝트 및 교육, 지역대학 연계 연구기관-기업 협업 융합콘텐츠 프로젝트 및 교육으로 확대 프로젝트 및 교육 공유 및 성과확산: 홍릉 콘텐츠인재캠퍼스 중심 공동 컨퍼런스 및 세미나 운영, 융합콘텐츠 성과발표회
	콘텐츠 장르별 문화×기술 인재양성	콘텐츠 산업의 미래를 이끌 수 있고 콘텐츠 분야와 접목 가능한 유망 문화기술 선정 문화기술과 콘텐츠의 접목으로 도출 가능한 신직종 관련한 교육 프로그램 설계 문화예술·콘텐츠 분야와 기술의 융합형 교육 과정 개설
프로젝트 기반 전문인력 양성 체계 구축	기업지원형 프로젝트	선도적인 콘텐츠 프로젝트를 통해 인력양성을 지원할 수 있는 기업을 선정하고 역량 개발을 위한 프로젝트에 참여할 인력 선발 지원 프로젝트를 선정하고 지원 기업과 인력 매칭 해당 프로젝트에 대한 수행에 필요한 공간, 비용, 장비, 정보 제공 프로젝트의 가치를 향상시킬 수 있는 컨설팅 제도, 스타트업 단계 마련
	팀조직형 프로젝트	다양한 분야의 인력들의 네트워크화하면서 프로젝트를 개발할 수 있는 환경 조성 인력들 간의 상호작용을 통해 관련 콘텐츠의 내용 및 구현방법 등이 구체화되면 실제 콘텐츠를 제작 및 유통할 수 있게 지원하는 방식으로 프로젝트가 진행될 수 있도록 제반 비용 및 여건 제공
현장 기반 전문인력 양성 체계 구축	전문가 연계형 견습제도(도제식 훈련)	1(전문가):N(교육생)이 연계하고 지속적으로 발전할 수 있는 경력경로 개발 및 단계별 교육과정 체계 마련(창의인재동반사업) 사업에 참여하는 멘티는 경험을 전수 받는 인력의 범위를 확대함으로써 사업성과를 확대 사업 참여인력들을 활용·연계함으로써 사업의 현장성을 높이는 동시에 인력간 교류 및 협업 가능성 확대
	프로젝트 연계형 견습제도(콘텐츠 특화 인턴제)	일정 기간 이상으로 수행되는 프로젝트 경우는 인턴을 활용할 수 있는 체계 구축 운영기관은 프로젝트 운영자·인턴 모집·알선 등 사업을 시행 프로젝트 과정에서 인력에게 제공되는 교육(형상경험)프로그램 지도·관리함으로써 인력들의 직무 역량 강화

인력개발과 경력관리와 연계되어 있다.

구분	사업명	사업 내용
현업인 역량 강화 체계 구축	해외연수 프로그램 지원	글로벌 제작 및 유통 트렌드 현장 견학 학습 기회 제공 해외 주요기관(전문가) 네트워크 구축
	타분야 융합 프로그램 지원	연관 산업 프로그램 구축 지원(장르, 기술 융합 촉진) 콘텐츠 연관지식 강화 단기 집중화 프로그램 지원(금융, 비즈니스, 법률 등)
	사업역량 강화 (기업가 정신) 지원	경력 인력들의 분사 창업이 가능하도록 창업 역량 프로그램 지원 과정 이수자에게 창업 인프라 지원 프로그램 연계 지원
지역 특화형 전문인력 양성체계 구축	도제식 프로그램	국내외 전문가와 교육생이 실제 지역 관련 콘텐츠 기획 혹은 제작 프로젝트를 통해 협업하는 도제식 교육을 지원
	인턴십 프로그램	지역 관련 콘텐츠 기획 혹은 제작을 진행하는 기업들과 협력하여 인턴십 프로그램을 실시하고 현장 수요 매칭
	창작인프라 제공	지역진흥원, 지역 CKL 등 지역별로 갖추어져 있는 창작공간의 활용도를 제고하여 지역인재들의 기획과 제작을 위한 공간과 필요 시설 이용 지원
	교육기관 지원	지역사회 맞춤형 산학협력 콘텐츠인재 교육기관 육성 지원
	지역 기업 유치 정책과 연계한 인력양성	콘텐츠 기업 제작 및 연구개발 지원 정책과 연계 인력양성 정책 추진 콘텐츠 관련기업 대상으로 현장실무 능력제고 및 기업성장 기반조성을 위해 제작 비(장비 구입, 연구개발비 등)와 함께 현장 맞춤형 교육비, 인력 운영비 등을 지원 하고 있음

### 3. 노동시장 정보 체계 개선

이상의 것들은 콘텐츠 분야 노동시장 내 인적자원을 축적할 수 있는 유용한 방안들이다. 그러나 이러한 방안들을 운용하기 위해서는 세부 방안을 기획하고 관련 재원을 효율적으로 활용해야 하며, 창출하고자 하는 효과를 극대화하기 위해 정보체계 구축 및 미시적인 연구를 통한 노동시장 내 정보의 비대칭성을 최소화하는 작업이 수반되어야 한다.

노동시장 정보 체계 개선을 위한 시행 과제는 장단기로 구분할 수 있다. 장기적인 과제는 인력들이 효과적으로 경력을 관리하고 협력할 수 있는 체계를 구축 운영하는 것이다. 경력 관리 체계 구축의 효과는 전반적인 정보를 창출·확산시킨다는 측면에서 노동시장의 효율화를 가져올 수 있다. 경력 유지·관리 체계의 기능은 크게 경력관리 기능, 교육훈련 기능, 정보 확산 기능으로 구분할 수 있다(이용관, 2013). 첫째,

경력관리 기능은 인력들이 노동시장 진입경로(취업, 창업, 데뷔)에 따라 정보를 축적함으로써 효과적으로 자신의 창의적 이력을 관리하는 것이다. 둘째, 경력 유지·관리 체계를 통해 확보될 수 있는 인력의 경력 및 직무에 따른 경력경로는 교육훈련 개발 및 운영에 있어 중요한 정보를 제공함으로써 인력의 역량강화에 기여하는 것이다. 실질적인 고품질의 콘텐츠를 창출하기 위해서는 핵심인력들의 역량을 증대시키는 것이 필요하다. 그러나 직무 체계 및 경력 경로의 모호함, 시장 수요 반영의 어려움 등으로 인해 콘텐츠 관련 교육은 대부분 노동시장 진입단계에 있는 인력들에 집중되어 있었다. 경력 유지·관리 체계가 구축된다면 재교육 대상을 단계별로 선별하고 효과적인 교육프로그램을 제공할 수 있다. 셋째, 경력 유지·관리 체계는 콘텐츠 노동시장에 다양한 준거점(임금, 직무, 직급, 역할)을 제공하는 등 정보 생성 및 확산 기능을 할 수 있다. 정보의 노동시장의 불확실성을 해소시킬 수 있을 뿐만 아니라 정책의 효율성을 높일 수 있다. 예를 들어 노동시장 관련 제도를 수립 및 적용에 대한 효과를 증대시킬 수 있으며, 노동시장의 불공정 거래를 방지할 수 있는 최소한의 가이드라인도 제공할 수 있다. 이러한 체계는 공공부분의 역할 뿐만 아니라 시장의 자발적 참여가 전제되어야 한다는 측면에서 실제로 구현되는데 상당한 노력과 시간이 소요된다. 이에 효과적인 인력 양성 및 노동시장 진입을 촉진시킬 수 있는 과도기적인 체계(가칭: 인재관리 서비스 플랫폼 구축)를 구축하고 이를 경력 관리 체계로 발전시키는 방안이 고려해 볼 수 있다.

단기적인 과제는 인력 조사연구 및 정책 평가 체계 구축함으로써 이에 대한 정보로 전반적인 인력 양성 정책을 지속적으로 발전시키는 것이다. 이를 위해서는 우선 콘텐츠 분야 인력들에 대한 정보를 생성할 수 있는 콘텐츠 인력(패널)조사가 필요하다. 현재 콘텐츠 분야의 인력들의 취업과 창업 이외에 프리랜서 시장으로 진입하는 경로 데뷔(계약) 형태가 존재한다. 또한 콘텐츠의 특징과 노동 수요자와 공급자의 특징들이 타 산업과 상이한데서 나타나는 교육 및 노동시장의 특징으로 인해 기존 자료를 기반으로 인력들의 행태(취업, 노동이동, 교육 등)와 노동시장의 구조 등을 명확하게 파악하는 것이 제한된다. 콘텐츠 분야의 신규인력들의 노동시장 진입 경로, 노동시장 내의 인력들의 행태 등을 분석하여 정책 방향을 제시할 수 있는 기초자료를 양산해야 한다. 예를 들어 콘텐츠 인력패널 자료를 생산할 경우 순차적으로 진행해야 하는데 우선 콘텐츠 분야 인력시장의 조상대상과 범위, 조사방법을 설계하고 콘텐츠 분야

이력의 구조를 종합적으로 파악하기 위하여 단계별 표본조사를 통해 인력조사의 정교화를 도모해야 한다. 정교화 이후 콘텐츠 분야 인력조사사업을 통하여 연간 콘텐츠 인력패널을 구축하고 이를 활용한 관련 연구를 활성화함으로써 콘텐츠 분야 교육 및 노동시장 정책 효과를 증대시킨다. 둘째, 장르별·직무별 취업경로 조사 분석이 필요하다. 콘텐츠는 다양한 장르와 직무를 가지고 있는데다가 산업과 기술, 융복합화 등으로 인해 범위가 확장되고 있다. 이러한 변화를 고려하지 않은 인력 및 교육정책은 인력들의 노동시장 진입을 저해하는 결과를 초래할 수 있다. 다양한 정책 지원이 장르별로 분류되어 이루어지고 있는 시점에서 현장에 활용 가능한 창의인력 양성뿐만 아니라 전체 교육시장과 노동시장간의 구조적 문제를 해소하기 위해 인력들을 장르별 직무별로 세분화하여 이들에 대한 미시적 정책방안을 도출하는 것이 수반되어야 한다. 끝으로, 콘텐츠 분야의 인력정책을 체계화하는 과정이 필요하다. 인력정책의 효과는 인력양성정책과 고용정책의 목표와 방향을 명확히 하고 각 사업의 연계점을 찾아 제도적으로 보완해야 증대시킬 수 있다. 이를 위해서 기업과 인력들의 수요, 정책의 당위성을 기반으로 진행하게 된 다양한 정책들을 종합적으로 분석하고 인력정책 방향을 재정립할 수 있는 중장기 연구가 필요하다. 중장기 연구는 콘텐츠 분야 인력정책이 다양한 부처, 지자체 등이 연계되어 있다는 측면에서 기관별 사업의 중복을 최소화하는 동시에 콘텐츠 분야 특수성을 반영한 정책을 협력적으로 추진함으로써 정책효과를 최대화해야 한다.

<표 6-3> 노동시장 정보체계 개선 정책

구분	사업명	사업 내용
인력관리 체계 고도화	경력관리 체계 구축	경력 관리 체계는 크게 경력관리 기능, 교육훈련 기능, 고용안정 기능, 시장정보 제공 기능 수행
	인재관리 서비스 플랫폼 구축	콘텐츠분야 개인 경력/이력관리 및 경력인증, 포트폴리오 및 콘텐츠기업 IR, 채용지원 및 인력매칭, 교육, 지식정보 제공을 위한 통합 플랫폼 구축 운영
인력 조사연구 및 정책 평가 체계 구축	인력 조사연구 체계 구축	콘텐츠 분야 인력시장의 조상대상과 범위, 조사 설계를 실시 조사를 통한 콘텐츠인력 경력정보 축적 정보 분석 연구
	인력 정책 평가 체계 구축	콘텐츠 인력 정책의 성과 평가 항목 설계 비교집단 구축 등을 통해 정책 평가 제량화

## 【참고문헌】

### 1. 국내 문헌

- 강경중(2009), 지식서비스 강국 실현을 위한 인적자원에 대한 연구, 한국직업능력개발원  
미래창조과학부 미래준비위원회·KISTEP·KAIST(2017), 10년후 미래 일자리의 길을 찾다  
노용관(2017), 4차 산업혁명과 고용 변화 전망, 산은조사월보 738호  
문화체육관광부(2010), 차세대 융합형 콘텐츠 산업육성을 위한 R&D 정책방안연구  
미래창조과학부 미래준비위원회·KISTEP·KAIST(2017), 10년후 미래 일자리의 길을 찾다  
박가열·천영민·홍성민·손양수(2016), 기술변화에 따른 일자리 영향 연구, 한국고용정보원  
오호영(2014), 노동의 미래와 노동시장의 유연성, 한국경제연구원  
이용관(2014), 콘텐츠 분야 인력수급 현황 분석을 통한 인력정책 연구, 한국문화관광연구원  
이용관·김혜인(2015) 콘텐츠 분야의 종사자 특성별 근로조건 변화 분석, 문화정책논총 29(1), pp. 193~215  
이용관(2015), 콘텐츠 분야 청년층 노동시장 분석, 한국문화관광연구원  
이용관(2016), 콘텐츠 분야 근로환경 분석, 한국문화관광연구원  
이용관(2017a), 국내 콘텐츠 제작역량 해외이동 현황 분석, 한국문화관광연구원  
이용관(2017b), 기술혁신 속 콘텐츠산업 일자리, 웹진 문화관광 2017 7월호  
이용관(2017c), 콘텐츠 분야 인력의 업무자율성 변화 분석, 문화경제연구 20(2) pp. 3~18  
정재용(2010), 방송통신분야 인프라 구축을 위한 기초·기반 연구 및 전문연구인력 양성 조사·분석, 방송통신위원회  
조대연·김재현(2007), 사회적 자본을 통한 국가수준의 역량개발 가능성 탐색: 국가인적자원개발을 중심으로, The Korean Journal for Human Resource Development, 9(2), pp.105~122.  
최상덕·김진영·반상진·이강주·이수정·최현영(2011), 21세기 창의적 인재양성을 위한 교육의 ;미래 연구, 한국교육개발원  
한국노동연구원(2017), 콘텐츠 인력 조사 / 콘텐츠 기업 조사



한국전자통신연구원(2015), “ECOSight 3.0: 미래기술 전망”, 「Insight Report 2015-02」  
한국정보화진흥원(2015), “인적자원산업에서의 빅데이터 활용 트렌드”, 「Data Monthly Vol 9」  
한국콘텐츠진흥원(2017), 콘텐츠산업 인력수급 현황조사 원자료  
한국콘텐츠진흥원(2017), 국내 콘텐츠 정규교육기관 조사 / 국내 콘텐츠 비정규교육기관 조사

## 2. 해외문헌

Australian Industry and Skills Committee(2016), Training Package Development and Endorsement Process Policy  
Australian Government(2017), CUA Creative Arts and Culture Training Package 3.0  
Boeckler, I.(2015), 『Was die Industrie 4.0 den Beschäftigten bringt』  
Boyatzis, R.E. (1982), The Competent Manager: A Model for Effective Performance, John Wiley & Sons, New York, NY.  
Brynjolfsson, E & McAfee, A.(2014), The Second Machine Age.  
Carl Benedikt Frey·Michael Osborne(2015), “Technology at work The future of Innovation and employment”, Citi GPS: Global Perspectives & Solutions  
CIC(2016a), Creative Industries Strategy  
CIC(2016b), UK CREATIVE ECONOMY - JOBS  
CIC(2017a), CREATIVE INDUSTRIES A Toolkit for Cities and Regions  
CIC(2017b), CREATIVE TOGETHER  
Cowen, T.(2013), Average Is Over: Powering America Beyond the Age of the Great Stagnation, New York: Penguin.  
Cunningham, D. & Higgs, P. L. (2008) Creative industries mapping : where have we come from and where are we going? Creative Industries Journal, 1(1). pp. 7-30.  
Daniel K.(2017). “Hive - Connecting creative with briefs, courses, jobs & more”, Journal of the childrensmedia conference

D. Méda,(2016), “The future of work: The idea of work in europe”, working document for the ILO, Janvier 2016  
ECIS(2015), European Creative Industries Summit report  
European Commission(2013a), Entrepreneurship 2020 Aaction Plan  
European Commission(2013b), The EU programme for Education, Training, Youth and Sport 2014-2020  
European Commission(2014), Training & Networks - European training programme co-financed by Media 2007-2013  
European Commission(2017), Europe 2020 strategy  
European Training Foundation(2013), WORK-BASED LEARNING: BENEFITS AND OBSTACLES  
Frey, C. B. & Osborne, M. A.(2013), The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation.  
Gill, R.(2007), Creative Biographies in New Media: Social Innovation In Web Work. In Pratt A. C. and Jeffcutt, P., Creativity And Innovation In Cultural Economy, Routledge.  
Gray, D.(2001), A briefing on work-based learning. York: Higher Education Academy.  
Harvard Business Review(2007), The Innovation Value Chain  
Hoffmann, T.(1999), The meaning of competency, Journal of European Industrial Training, 23:6, pp.275-285.  
Jaeger, W.(2015), 『Industrie 4.0, Internet der Dinge, Smart Services』  
Kurzweil, R(2005), The Six Epochs. In The Singularity Is Near: When Humans Transcend Biology.  
Lubeck, K & Radzik, J(2011), Future work Skills 2020, University of Phoenix Research Institute.  
McClelland, D. (1973), Testing for competence rather than intelligence. American Psychologist, 28, 114  
McKinsey Global Institute(2012), The social economy: Unlocking value and



productivity through social technologies.

Mckinsey Global Institute(2017), A future that works : automation, employment, and productivity.

OECD(2014), COMPETENCY FRAMEWORK.

OECD(2016), Automation and independent work in a digital economy

OECD(2016), The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis

Oxford Economics(2012), Global Talent 2021: How the new geography of talent will transform human resource strategies

Picot, A. & Neuberger, R.(2013) : Arbeit in der digitalen Welt

PSFK(2013), The future of work

Prahalad, C. K & Hamel, G. (1990), The core competence of the corporation, Harvard Business Review, 68(3), pp. 79-91.

PwC(2017), Culture and Related Industries 4-Year Work Plan

PwC. IBSA manufacturing Artibus Innovation,Australian Industry Standards,Skills IQ,

Sarah O'Connor(2015), "The human cloud: A new world of work", Financial Times, 2015. 10. 9. <https://next.ft.com/content/a4b6e13e-675e-11e5-97d0-1456a776a4f5>

Schmitz, M., Moeller, J., & Deinzer, R.(2015), 『Industrie 4.0 und der Arbeitsmarkt』, Bundesagentur fuer Arbeit

SMART JUMP(2015), Methodologies and contents

Spencer, L. & Spencer, S. (1993), Competence at Work, John Wiley & Sons, New York, N.Y.

Sparrow, P. (1995), Organizational competences: a valid approach for the future, International Journal of Selection and Assessment, 3(3), pp.168-177.

The Creative Industries Federation(2017), Creative Freelance

The UK Government(2017), Apprenticeship funding and performance management rules 2017 to 2018

UNDP(2016), CORE COMPETENCY FRAMEWORK.

World Economic Forum(2016), based on O\*NET Content Model.

World Economic Forum(2016), The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, Global Challenge Insight Report.

### 3. 사이트

국가직무능력표준, [www.ncs.go.kr/](http://www.ncs.go.kr/)

일본 공정거래위원회, <http://www.jftc.go.jp/>

일본 문부과학성, <http://www.mext.go.jp/>

AIS, <https://www.aisc.net.au/>

ArtsEdge, <http://www.artsedge.dca.wa.gov.au>

Australian Government (Education and training), <https://www.education.gov.au/about-skills-sector>

Australian Government, <https://training.gov.au/>

British Film Institute, <http://www.bfi.org.uk/>

Creativity Australia <http://www.creativityaustralia.org.au/>

Creative Choice, <http://ccskills.org.uk/creative-choices>

Creative Industries Council UK, <http://www.thecreativeindustries.co.uk/>

Creative Skillset, <https://creativeskillset.org/>

Creative Victoria, <https://creative.vic.gov.au/>

CHRC, <http://www.culturalhrc.ca>

CMPA, <http://cmpa.ca/>

The UK Government, <https://www.gov.uk/apprenticeships-guide>

Institute for Apprenticeships UK Blog, <https://apprenticeships.blog.gov.uk/2017/08/14/end-point-assessment/>

Erasmus+, [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node\\_en](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_en)

Erasmus for Young entrepreneurs, <https://www.erasmus-entrepreneurs.eu/>

Hiive, <https://app.hiive.co.uk/>



My Skills, <https://www.myskills.gov.au/>

NSW, <https://www.industry.nsw.gov.au>

St'art, <http://start-invest.be/?lang=en>

School Curriculum and Standards Authority, <https://www.scsa.wa.edu.au/>

Skills for Australia, <https://www.skillsforaustralia.com/training-packages/>

Screen Queensland, <http://screenqld.reel-scout.com/>

Smart Jump, <http://www.smartjump.eu/>

Vipo <https://www.vipo.or.jp/>

문화콘텐츠 전문인력 양성 기본계획 연구 ▶▶▶



## 부 록

- 1\_ 콘텐츠 인력양성 정책 과제 세부 내용
- 2\_ 콘텐츠 인력 시장 분석: 세부 내용
- 3\_ 유럽 인력양성 프로그램

01

## 콘텐츠 인력양성 정책 과제 세부 내용

### 1. 콘텐츠 전문인력 양성 체계 고도화

#### 가. 미래선도형 교육인프라네트워크(원캠퍼스) 구축

##### □ 기본방향

- 4차 산업혁명 시대 새로운 기술이 등장함에 따라, 콘텐츠 분야 새로운 일자리 수요 등장
  - 가상현실(VR)·로봇틱스·인공지능(AI) 등 4차 산업혁명으로 촉발된 문화기술의 발전으로 다양한 분야의 신직종 증가
  - 문화예술 콘텐츠 분야의 인재가 급변하는 기술을 활용할 수 있는 교육 과정 필요
  - 인문학적 배경을 지닌 인재에 대한 기술교육, 공학적 배경을 지닌 인재에 대한 예술, 문화교육 등 콘텐츠 인력의 외연 확대를 위한 상호교차적 역량 강화
- 콘텐츠인재캠퍼스 중심 시설과 장비 활용, 인근 대학과 연구기관, 기업의 협력모델을 통한 예비 융합콘텐츠 창의인재 양성
  - 홍릉 콘텐츠인재캠퍼스를 중심으로 주변 연구기관 및 유관기관, 대학 및기업과 인적·물적자원의 공유와 협업 프로젝트를 통해 융합콘텐츠 전문인력 양성 주도

##### □ 현황과 문제점

- 4차 산업혁명에 따라 산업구조, 일자리, 생활방식 등 경제사회 전반에 걸친 혁신적 변화가 나타나고 있음. 문화산업 가치사슬 전반에 지능정보기술의 적용사례가 증가하고 있으며, 향후 가속화 될 전망
  - 콘텐츠 산업 가치 사슬에서 기술을 혁신적으로 활용할 필요성은 더욱 높아지고, 대표적으로 빅데이터, 딥러닝, VR, AR 등 지능정보기술의 접목 및 활용이 증가 전망
  - 콘텐츠 창작만으로 독보적인 산업 가치를 확보하는 것이 점차 어려워질 것이며, 앞

으로는 기술 접목과 다양한 기업간, 업종간, 조직간 연계와 협업을 통해 콘텐츠가  
치가 확장될 것임

- 창의적이며 신박한 스토리텔링의 절대적 가치가 유지된다는 점은 변함이 없으나, 지능정보기술이 새로운 표현도구로 채택되고, 콘텐츠 기획-제작-유통-소비의 전체 가치사슬에서 부가가치를 높이는 수단으로 기능할 것으로 전망

- 전반적인 일자리 감소 추세 속에서도 콘텐츠 산업은 상대적으로 우세한 입지를 지님. 단, 콘텐츠 시장의 획기적 신규고용 증가보다는, 프로젝트 기반 용역과 협업 등 다양한 형태의 일자리 및 일거리가 창출되는 시스템으로 이행할 것으로 전망되고 있음. 이로 인해 다양한 용역 형태의 분화와 노동 기회를 찾는 일시적 근로자, 기업 내부 핵심 근로자간 이분화 현상도 촉발될 수 있을 것으로 예견

- 따라서 콘텐츠 인재를 양성하기 위해서는 융복합을 위한 기술 교육이 강화 필요
  - 기존의 전공 지식, 스토리텔링 능력, 인문학적 자질의 중요성은 여전히 부각되고 있지만, 범 장르적 기술 적용 현상이 일반화됨에 따라 기술에 대한 이해 및 처리 능력이 향후 콘텐츠 인재의 중요한 조건이 됨

- 콘텐츠 인재의 역량이 변화됨에 따라 기존 교육에서 부족하였던 기술 역량 교육을 강화함과 동시에 다양한 배경을 지닌 인재들이 협업을 통해 역량을 함양할 수 있는 교육의 강화가 필요함. 인재 역량이 다변화, 복잡화됨에 따라 개인이 모든 역량을 갖추는 것이 점차 어려워지므로, 교육 현장에서 협업의 기회를 확충하는 것이 필요함

## □ 추진방안 및 전략

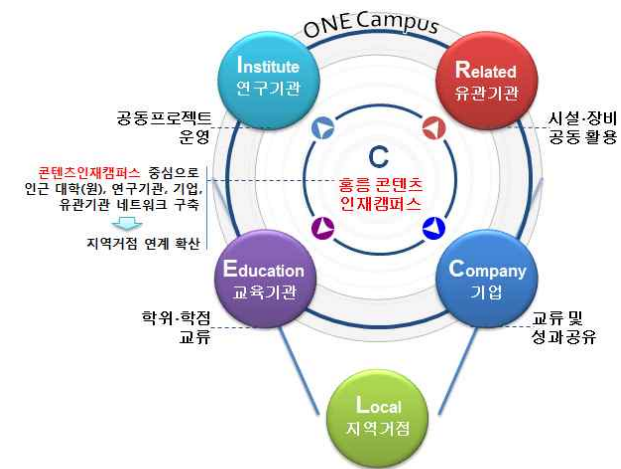
### ① 콘텐츠 원캠퍼스 구축·운영

- (콘텐츠 원캠퍼스 운영위원회) 홍릉 콘텐츠인재캠퍼스 중심으로 인근 대학(원), 연구기관과 기업 연계 네트워크 형성
  - 홍릉 콘텐츠인재캠퍼스가 4차 산업혁명의 최대 수혜산업인 융합콘텐츠산업을 선도하기 위한 인재의 체계적인 양성과 신산업·신직종 네비게이터 및 리더가 되기 위한 기반 마련(분기별1회 정기모임)

- 융합콘텐츠 프로젝트 주제 논의 및 기획 : 기술-콘텐츠 수요와 전망에 기반을 두고 바텀업(bottom-up) 형태의 선택과 집중 필요

- (융합형 콘텐츠 예비인력(석박사) 인재양성과정) 홍릉 콘텐츠인재캠퍼스 중심 인근 대학-연구기관-기업 협업 융합콘텐츠 프로젝트 및 교육, 지역대학 연계 연구기관-기업 협업 융합콘텐츠 프로젝트 및 교육으로 확대

- (프로젝트 및 교육 공유 및 성과확산) 홍릉 콘텐츠인재캠퍼스 중심 공동 컨퍼런스 및 세미나 운영, 융합콘텐츠 성과발표회



[부록그림 1-1] 원캠퍼스 구성 및 구축 방식



[부록그림 1-2] 참여 주체별 역할 및 투입요소(예시)

## ② [콘텐츠 장르별 문화×기술 인재양성]

- (1단계) 콘텐츠 산업의 미래를 이끌 수 있고 콘텐츠 분야와 접목 가능한 유망 문화기술 선정
  - 인공지능, 사물인터넷 등 기술의 동향을 과학적으로 분석 후, 콘텐츠 분야와 접목한 신규 교육 과정 개설
- (2단계) 문화기술과 콘텐츠의 접목으로 도출 가능한 신직종 관련한 교육 프로그램 설계
  - 신직종 및 일자리 창출이 가능한 교육 과정 8개의 교육 과정 제시
- (3단계) 문화예술·콘텐츠 분야와 기술의 융합형 교육 과정 개설
  - 과정별 30명의 핵심인재 양성 및 10개 이상의 신직종 발굴로 총 240명 핵심인재 양성 및 80개의 신직종 발굴

<부록표 1-1> 커리큘럼(안)

제목	예상 프로젝트
애니메이션 X 로보틱스	로보틱스와 애니메이션의 결합
공연 X 드론	드론 영상과 결합된 공연
캐릭터 X IoT	스마트 토이
영상 X 홀로그램	4D 영화와홀로그램
음악 X IoT	스마트 스피커
스토리 X 빅데이터	독자 참여 소설
패션디자인 X IoT	기능성 소재 및 IOT 액세서리를 활용한 패션디자인
건축디자인 X 로보틱스	건축과 관련된 로보틱스의 사례

## □ 기대효과

- 융복합 콘텐츠창작 활성화 및 산학연연계 효과 극대화
  - 콘텐츠인재캠퍼스는 인프라와 인재양성 노하우를 집중하여 콘텐츠 원캠퍼스 구축과 향후 지역 확산의 롤모델 기대 → 융합콘텐츠 프로젝트 및 교육 협력 모델 제시
  - 커리큘럼 개발 및 인프라 연계, 공동 활용으로 융합콘텐츠 분야 교육 품질 향상 및 융합콘텐츠 핵심인력 양성, 신산업과 신직종 네비게이터 및 리더 역할을 통한 일자리 창출
- 장르별 콘텐츠 기업 및 첨단기술 기업들과의 협업으로 실무투입 가능한 융합콘텐츠 산업 인력 확대
  - 융합콘텐츠 분야 기업의 인력양성 참여를 통해 교육생-기업의 연계, 일자리 창출 유도
  - 전공 장르 창작 역량을 배가하여 유망 콘텐츠 장르의 전문 인재 육성

## □ 추진일정

구분	2018	2019	중기
콘텐츠 원캠퍼스	4개 과제 중심 시범사업 (홍릉 콘텐츠인재캠퍼스 중심)	지역으로 확대 (지역거점 마련)	해외로 확대 (해외거점 마련)
콘텐츠 장르별 운영과정수	장르별 로보틱스, 홀로그램, 드론, 인공지능 접목 약 20개 과정(프로젝트)	과정 및 프로젝트 확대 30개 (신기술 접목 및 확장)	과정 및 프로젝트 확대 40개 (신기술 접목 및 확장)
문화×기술 인재양성 양성인원	200명 (과정 및 프로젝트별 10명씩 매칭시)	300명	400명

## 나. 프로젝트 기반 전문인력 양성체계 구축

### □ 기본방향

- 기술 및 산업 환경 변화를 기회의 창을 활용해 새로운 스타콘텐츠를 창출해 낼 수 있는 전문인력 양성 필요함
  - 전문인력은 특정 영역에 대한 전문성을 가지면서 콘텐츠 가치사슬 전반의 창조성을 효과적으로 조합·연계해 낼 수 있는 능력이 필수적임
  - 전문인력은 창조적 아이디어를 제시하고 이를 구현하고 사업화할 수 있는 기술역량과 사업역량을 함양하고 있으며, 전체의 지속가능성을 확보할 수 있는 기업가 정신을 가짐
- 우수 신인 창작자를 발굴하여 실제 프로젝트를 경험케 함으로서 전문 인력으로 성장할 수 있는 발판을 마련
  - 인력들에게 콘텐츠 프로젝트 전 과정을 경험할 수 있고 관련 인력들간의 상호작용할 수 있는 기회 제공
- 신인창작자와 전문 제작사의 협업을 유도하여 콘텐츠산업의 인재육성을 통한 산업성장의 선순환 구조 마련

### □ 현황과 문제점

- 기술과 산업환경이 빠르게 변하면서 새로운 직업이 나타나고 새로운 형태의 콘텐츠가 창작되고 있지만 정규 교과과정에서 이런 변화를 빠르게 대응하는 것이 제한됨
  - 재현기술이 발전하면 인력들의 실제 기술과 제작과정을 경험하기 위해서는 고가의 장비 및 인프라, 새로운 분야에 대한 지식과 기술을 전수해 줄 강사인력 필요
- 현재 창작자들을 발굴하여 실제 프로젝트를 경험하게 하는 우수 크리에이터 발굴 지원 사업을 진행하고 있으나 예산 부족 등으로 사업확대 및 성과확산이 제한
- 신규 장르 지원, 신진 데뷔기회 지원 강화가 요구되나 예산상의 문제로 제한
  - 콘텐츠산업 12개 장르에 해당하는 장르별 산업인력 양성 필요
    - ※ 2017년 모집결과 (경쟁률 4.5:1 / 27개 접수(6기개관 선정) / 209명 지원(51명 선정)

- 콘텐츠산업 활성화를 위해서는 젊은 창작인력의 지속적인 시장 진입이 요구됨
  - ※ 콘텐츠산업 종사자 중 35세 미만 비중이 56.3%로 절반이상 차지

### □ 추진방안

- 프로젝트 기반 인력양성은 세 가지 프로그램이 종합되어 있는 체계임
  - 기술과 산업환경 변화에 대응하고 선도할 수 있는 콘텐츠 창작 프로젝트 제안하고, 참여 기회를 제공하는 프로그램(일반적인 PBL 체계를 가짐)
  - 프로젝트 참여자간(과거-현재-미래 참여 인력), 팀간, 외부 팀간의 네트워크 구축 프로그램
    - ※ 참여인력들을 지속적인 관리 활용하는 체계(프로젝트 및 교육 프로그램에 대한 기술 이전 및 컨설팅)를 구축
  - 프로젝트 수행에 있어 절차적 연속성 및 효율성이 제고될 수 있도록 정보 제공
- (기업지원형 프로젝트) 관련 유망기업을 참여시켜 기업의 프로젝트 진행 전 과정을 참여 인력이 경험하게 하는 것임
  - 선도적인 콘텐츠 프로젝트를 통해 인력양성을 지원할 수 있는 기업을 선정하고 역량 개발을 위한 프로젝트에 참여할 인력 선발
  - 지원 프로젝트를 선정하고 지원 기업과 인력 매칭
  - 해당 프로젝트에 대한 수행에 필요한 공간, 비용, 장비, 정보 제공
  - 프로젝트의 가치를 향상시킬 수 있는 컨설팅 제도, 스텝업 단계 마련
    - ※ 프로젝트 참여 경험자를 주축으로 별도의 컨설팅단을 운영. 이들의 지식과 기술을 공유하고 새로운 가치의 재창출이라는 선순환 구조 구축
- (팀조직형 프로젝트) 프로젝트의 질과 완성이 보장되기 위해서는 좋은 아이디어 뿐만 아니라 이를 구현할 수 있는 인력들이 모여야 함
  - 서로 다른 영역의 관련 인력들이 지속적으로 접촉할 수 있는 환경 조성이 필요
    - ※ 과거 애플리케이션의 성공사례를 보면 1인 개발자 보다는 음향, 그래픽, 스토리 등 해당 분야 전문가들이 모여 하나의 아이디어 구현
  - 인력들 간의 상호작용을 통해 관련 콘텐츠의 내용 및 구현방법 등이 구체화되면 실제 콘텐츠를 제작 및 유통할 수 있게 지원하는 방식으로 프로젝트가 진행될 수 있도록 제반 비용 및 여건 제공

- 콘텐츠가 성공하여 수익을 창출할 경우 관련 인력들의 추가적인 참여를 도와주고 2~3차 콘텐츠 창작이 이루어질 수 있도록 관리함으로써 콘텐츠기업으로 성장하게 도와줌



[부록그림 1-3] 팀조직형 프로젝트 지원 체계

- (복합형 프로젝트) 우수 크리에이터 발굴 및 신인 창작자의 아이디어를 기획·개발하여 완성
  - 창작분야의 전문 인프라를 보유한 법인을 '운영기관'으로 선정하여 지원
  - 각 기관별 5명 이상 신진 크리에이터 발굴 및 양성
  - 신진 크리에이터의 IP 프로젝트 기획개발·제작·유통 지원



[부록그림 1-4] 신진 크리에이터 양성 지원 체계

## □ 기대효과

- 콘텐츠 기업과 프로젝트를 수행하면서 콘텐츠 제작기술역량과 함께 조직역량, 사업역량 강화 가능
- 인력들이 새로운 기술 및 사업환경을 반영한 선도형 콘텐츠 개발 경험을 제공함으로써 창업·창직 활성화
- 장르별 직군별 전문성 갖춘 크리에이터 양성을 통한 신규인력 수급 및 콘텐츠산업 활성화에 기여

## 다. 현장 기반 전문인력 양성체계 구축

## □ 기본방향

- 콘텐츠 견습생 제도(도제식교육, 콘텐츠특화 인턴제)를 통해 창작자들이 현장에 들어가서 숙련도를 빠르게 향상시킬 수 있게 함으로써 인력들의 역량을 강화하는 동시에 기업과 인력간의 숙련의 불일치 해소
- 장르별, 직무별 콘텐츠 견습생 제도를 운영·관리함으로써 인력간, 인력과 기업(조직)간 상호작용을 촉진하여 협력 능력을 향상시키는 동시에 인력 네트워크 구축

## □ 현황과 문제점

- 콘텐츠 분야는 전문인력으로 현장에서 활동하기 위해서는 긴 숙련과정이 필요함에도 불구하고 창작이 프로젝트 단위로 이루어지거나 프리랜서로 활동하기 인력들이 많기 때문에 인력들의 역량 강화를 위한 교육 및 직업훈련 접근성이 낮음
  - 전문적인 교육기회 부족, 교육비 및 교육훈련간 생활비 부담
  - 콘텐츠 인력들은 상대적으로 교육훈련 참여 가능성이 낮게 나타남

<부록표 1-2> 교육훈련 참여 가능성(상용직 제외)

	전산업	제조업	전문직	콘텐츠산업	콘텐츠직업	창작인력
지원교육훈련 참여 비중	15%	14%	19%	10%	11%	4%
자부담교육훈련 비중	10%	8%	13%	10%	17%	15%
현장훈련 참여 비중	7%	7%	8%	8%	5%	4%

자료: 한국근로환경조사 2011, 2014 원자료

- 현재 콘텐츠 견습생 제도의 일환으로 창작 맞춤형 전문가 도제식 교육프로그램(창의인재동반사업)이 운영해 다양한 성과를 창출하고 있으나 예산 부족 등으로 사업 확대 및 성과 확산이 제한됨
- 2012년~2016년까지 5년간 39개 플랫폼 기관 활용, 전문가(멘토) 461명 참여, 창의인재(멘티) 1,025명 양성
  - ※ 다양한 현장 프로젝트(1,643건)를 수행하며 멘토의 노하우와 경험 전수
  - ※ 2016년 현장 프로젝트 270건 진행 / 수상·전시·개봉·공연·작품계약 등 성과 168건

<부록표 1-3> 최근 3년간 창의인재(멘티) 신청현황

구분	2015	2016	2017
지원자	864	720	622
선발 인원	169	180	184(예상)
경쟁률	5.11 : 1	4 : 1	4 : 1(예상)

- 신규인력은 콘텐츠가 창작 프로젝트에 투입될 가능성도 낮으며, 참여한다고 해도 교육환경 불비해 개인 역량 강화가 제한됨

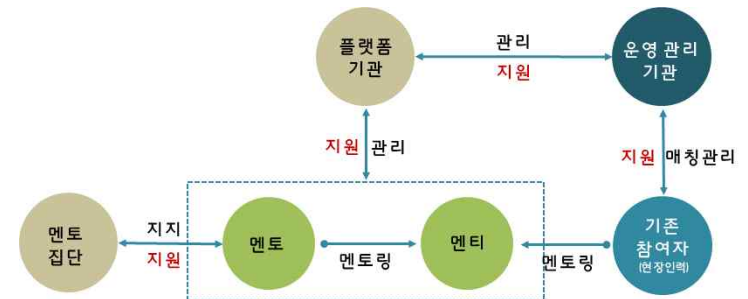
## □ 추진방안

### ① 전문가 연계형 견습제도(도제식 훈련)

- 전문가 연계형 역량 강화 및 네트워크 구축 지원 방법은 도제식 숙련방식을 의미하며 현재 한국콘텐츠진흥원에서 수행하고 있는 창의인재동반사업이 대표적인
- 본 사업의 멘토 그룹은 대부분 프리랜서로 활동을 하며 제작기술 인력보다는 기획·창작 인력이기 때문에 멘티들의 노동시장 진입도 데뷔로 이어지는 경우가 많음

### ○ 사업 추진 방향

- 사업성과가 지속적으로 발전할 수 있는 경력경로 개발 및 단계별 교육과정 체계 마련
- 사업에 참여하는 멘티는 경험을 전수 받는 인력의 범위를 확대함으로써 사업성과를 확대. 현재 노동시장에서 활발하게 활동하고 있는 기존 사업 참여인력들을 활용·연계함으로써 사업의 현장성을 높이는 동시에 인력간 교류 및 협업 가능성 확대



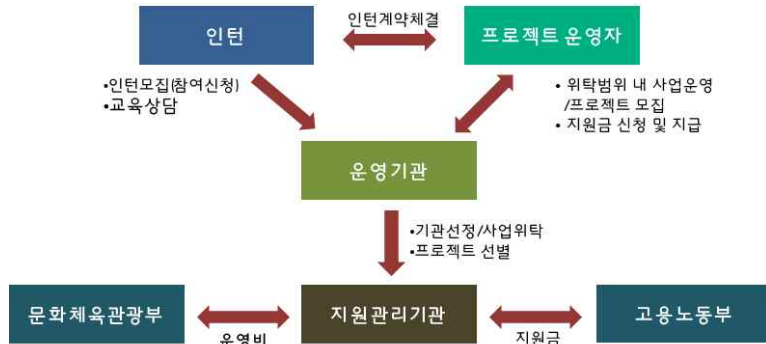
[부록그림 1-5] 전문가 연계형 견습제도 구조

### ② 프로젝트 연계형 견습제도(콘텐츠 특화 인턴제)

- 인턴제도는 개인의 진로설계에 도움이 되고 경력관리 및 직무관련 숙련을 습득할 수 있으며 기업은 인력의 풀을 확보하면서 인재 선발의 안전한 방법으로 여겨지고 있는 제도임
- 그러나 고용노동부에서 제공하는 인턴제를 활용하려면 일정 기준의 기업 조건을 구축하고 있어야하기 때문에 콘텐츠 기업들의 활용 니즈는 많으나 활용 가능성은 낮은 것이 현실임
- 특히 콘텐츠 창작을 다양한 장르에서 프로젝트 형식으로 추진하고 있기 때문에 인턴제가 활성화되는 것이 제한됨
- 인턴제의 경우 콘텐츠 창작이 프로젝트 기반으로 되는 경우가 많다는 것을 고려하여 일정 기간 이상으로 수행되는 프로젝트 경우는 인턴을 활용할 수 있는 콘텐츠 특화형 인턴제 도입도 고려해 볼 수 있음
- 문화체육관광부는 사업계획 수립 및 공고 후 운영기관을 선정·사업운동을 위탁하고,



운영기관은 프로젝트 운영자·인턴 모집·알선 등 사업을 시행하며, 운영기관은 사업 운영을 지도·관리함



[부록그림 1-6] 프로젝트 연계형 견습제도 구조

#### □ 기대효과

- 현장 중심의 교육방식을 통해 인력의 숙련도를 빠르게 향상시킬 수 있을 뿐만 아니라 네트워크 구축을 통해 노동시장 진입이 용이해지는 효과 창출
- 프리랜서 인력들을 대상으로 하는 교육훈련 체계를 고도화함으로써 콘텐츠산업 전반의 인적자원을 축적하는 동시에 창업·창직 가능성 확대

#### 라. 현업인 역량 강화 체계 구축

##### □ 기본방향

- 해외의 주요 콘텐츠기업 및 교육기관 등과의 연계를 통해 선정 교육생에 대한 해외연수 프로그램 운영
  - 지역진흥원이나 지역 교육기관에서의 추천 혹은 공모 등을 통해 연수 프로그램 및 지원 대상을 선정하고 연수비용의 일부를 지원

#### □ 현황과 문제점

##### □ 추진방안

- 해외연수 프로그램 지원
- 타분야 융합 프로그램 지원
- 사업역량 강화(기업가 정신) 프로그램 지원

##### □ 기대효과

#### 마. 지역 특화형 전문인력 양성체계 구축

##### □ 기본방향

- 지역의 서울경기 지역과의 처우 및 근로환경 격차로 인해 신규인력의 비중이 높음
- 지역의 특성상 서울·경지역에 비해 기업과 인력간 숙련·정보의 불일치 정도가 크게 나타남
- 지역 콘텐츠 기업에서 인적자원을 유지하기 위해서는 활용 가능한 인력들의 지속적인 유입이 중요함
- 이에 지역 산업구조 및 인프라를 고려한 지역 특화형 전문인력 양성체계 구축 필요

#### □ 현황과 문제점

- 지역 기회현상은 인력활용의 애로사항 지속적으로 제시되고 있음
- 서울에 비하면 지역에서는 콘텐츠 관련 기업의 절대적 숫자가 부족하고, 전문인력 유출 등 인력 불균형에 따른 어려움 지속
- 콘텐츠 인력 양성 프로그램이 서울·경기권에 집중되는 상황에서 지역에서 활용

할 수 있는 인적자원의 배출도 제한됨

#### □ 추진방안

- 지역 콘텐츠관련 산업과 교육기관현황을 분석을 기반으로 지역특화형 콘텐츠 전문인력 양성 체계 마련
- 국내외 전문가와 교육생이 실제 지역 관련 콘텐츠 기획 혹은 제작 프로젝트를 통해 협업하는 도제식 교육을 지원
  - 교육생에 대한 훈련과 현업에서의 훈련 결과 적용을 효과적으로 진행하고 해당 내용을 공유하며, 더불어 후속 컨설팅 등을 통해 교육생의 능력 향상을 도모
- 지역 관련 콘텐츠 기획 혹은 제작을 진행하는 기업들과 협력하여 인턴십 프로그램을 실시하고 현장 수요 매칭
  - 인턴십을 통해 인턴들이 가지고 있는 사업 아이템을 현업에서 구체화하는 방안에 대해 힌트를 제공하여 지역 기반 인재 육성을 지속
- 지역진흥원, 지역CKL 등 지역별로 갖추어져 있는 창작공간의 활용도를 제고하여 지역인재들의 기획과 제작을 위한 공간과 필요 시설 이용 지원
  - 입주한 기업, 공간을 이용하는 개인 중에서 성과가 우수한 입주자에게는 비용이 필요한 시설 및 장비 등의 이용을 지원
  - 창업 보육 프로그램 지원을 받는 기업들의 활동과 연계하여 활용성 제고와 우수한 성과물 산출을 위한 여건 조성
  - 다양한 기간을 두고 적절한 시점마다 교육, 멘토링, 개발 자금, 국내외 관련 정보 등에 대한 지원을 제공
- 지역사회 맞춤형 산학협력 콘텐츠인재 교육기관 육성 지원
  - 문화예술콘텐츠 및 서비스분야의 산학협력을 선도하기 위해 다양한 방안을 모색 중인 사회맞춤형 산학협력 선도대학 육성사업(LINC+)과 연계
  - 해당 교육기관에 저작권 관련 강좌가 개설 및 운영될 수 있도록 교강사 인건비와 교재 개발비 등을 지원
  - ※ 저작권 관련 강좌 및 교육 내용은 저작권 일반, 사례, 표절예방, 계약, 창업론 등 학교 및

학과의 특성에 맞게 구성하도록 재량권 부여

#### ○ 지역 기업 유치 정책과 연계한 인력양성

- 제조업 및 IT 분야에서는 인력들의 역량강화를 위해 기업 지원 정책 추진시 일정 부분의 인력의 교육 및 고용을 유도하고 있음
  - ※ 전문인력 채용지원 사업(제조업 및 일부 지식기반서비스업, 고용노동부)
- 콘텐츠 기업 제작 및 연구개발 지원 정책과 연계 인력양성 정책 추진
  - ※ 지자체에서는 기업유치와 지역내 인력양성을 위해 기업 지원과 인력양성 정책 연계하고 있음
- 콘텐츠 관련기업 대상으로 현장실무 능력제고 및 기업성장 기반조성을 위해 제작비(장비 구입, 연구개발비 등)와 함께 현장 맞춤형 교육비, 인력 운영비 등을 지원하고 있음



[부록그림 1-7] 기업 유치 정책연계 인력양성 체계

#### □ 기대효과

- 지역창의인재 양성을 통한 지역콘텐츠 산업육성을 위한 핵심기반 구축 및 지식창업, 신성장산업 분야의 고급인재 육성 및 일자리 창출

## 2. 콘텐츠 잠재인재 발굴 및 양성 체계 고도화

### 가. 미래 잠재인력 발굴 및 양성 체계 구축

## □ 기본방향

- 잠재인력 창의성 개발을 위한 청소년 대상 콘텐츠 창의체험스쿨, 자유학기제 연계 확대 운영
  - 자유학기제 전면 시행 및 일반학기 연계로 체험수요 증대에 따른 체험프로그램 확대
    - ※ 2017년 중앙행정기관 및 지자체 체험 프로그램 운영횟수는 전년대비 약 2만 8천 건 증가('17.2월 기준)
  - 자유학기제 체험에 대한 만족도가 높으며(4.7점/5점만점), 체험에 따른 효능(학업 성취도 향상, 행복감 향상 등) 또한 우수하므로 자유학기제에 대한 지속적인 수요가 예상됨
  - 청소년 흥미 유발 가능한 체험형 프로그램 확대 운영을 통한 잠재 인력 발굴 필요
    - ※ 청소년 직업선택 기준 중 『흥미와 적성』이 가장 중요(교육부 진로교육현황조사, 2016)
- 산업계 수요에 부합하는 인력 양성을 위한 교육 추진
  - (OECD 정책권고) 인적자본 활용도 제고, 청년 고용률 증대를 위해 교육-기업수요 불일치 해소 및 교육-취업간 연계강화 필요
    - ※ 교육-기업수요 불일치로 청년 고용률(약 40%, '14년)이 OECD 평균(약 50%)보다 낮은 수준이므로 노동시장 미스매치 완화하기 위해 국가직무능력표준(NCS)과 학교 교육간 연계를 강화하여 인적자원의 활용도를 높이는 한편 마이스터 직업학교와 일-학습병행제 확대, 교육과 취업간 연계강화, 국가직무표준을 토대로 교육과정 수립 등 필요(OECD 한국경제보고서, 2016)

## □ 현황과 문제점

- 콘텐츠 분야에 관심이 지속적으로 증대됨에도 청소년들의 산업에 대한 정보 습득은 어려운 추세
  - 초등생 희망진로 중 『문화·예술·스포츠전문가 및 관련직』 가장 선호(2015년 한국복지패널 기초분석 보고서, 한국보건사회연구원, 2015)
  - 고등학생 희망진로 중 『문화·예술·스포츠전문가 및 관련직』 가장 선호하며, 초등·중학생 희망직업 10위권 내 가수·프로게이머 등 콘텐츠 분야 직종 위치 (교육부 진로교육현황조사, 2016)
- 기존 특성화고 지원사업의 경우, 공모전 수상(장관상) 등 창작 역량개발 분야에

서는 소기의 실적이 도출되고 있으나, 한정적인 예산으로 인해 취업지원 등 산학 연계 지원은 미흡한 실정

- 분야별 특성화고 지원액('16년 기준) : 콘텐츠 특성화고 지원평균 2천만원 내외, 중소기업 특성화고 지원(중소기업진흥공단) 학교당 평균 1.7억원 내외

## □ 추진방안

### ① 콘텐츠 창의체험스쿨 확대운영

- 창작 및 진로체험 확대를 위한 콘텐츠 창의체험스쿨 운영 지원(20개 기관)
  - 콘텐츠 활용 다양한 체험 교육 프로그램 개발·보급
  - 자유학기제 및 방과 후 학교 연계, 교육 프로그램 운영
  - 기업 현장 탐방 및 직업 체험, 미래직업 탐구 등 진로탐색 프로그램 운영
  - 콘텐츠 분야별 체험교육·진로탐색 전문 교육강사 연수 지원
- 콘텐츠 분야 학부모 인식개선 프로그램 및 캠페인 진행
  - 청소년 진로결정에 가장 영향력이 큰 사람은 『부모님』(교육부 진로교육현황조사, 2016)
- 창의능력 개발 확산 및 콘텐츠 창작의욕 고취를 위한 프로그램 운영
  - 콘텐츠 창작 공모전 개최(초·중·고 통합 운영)
    - ※ 수상자 대상 후속화 지원(전문가 멘토링, 사업화 지원 등 산업계 연계)을 통한 창작역량 지속 개발
  - 사업 활성화, 성과확산을 위한 종합홍보

### ② 콘텐츠 특성화고 지원사업

- 장르별, 기업별 특성을 고려한 맞춤형 교육프로그램 설계
  - 교육프로그램 개발 및 기업전담인력 교육 시 \*전문기관 지원
    - ※ 한국산업인력공단, 한국기술교육대 능력개발교육원, 직업능력개발원 등
- 산학일체형 집중 실무교육(2년 내외) 진행
  - 학교(이론, 기초실습)-기업(현장교육훈련) 연계 교육으로 산업 맞춤형 역량 함양

- 교육 사후혜택 및 사후지원을 통한 산업계 즉각 진출/인력고도화 유도
  - 참가 기업 정규 근로자 전환 및 관련 기업 취업 지원
  - 병역특례(산업기능요원: 게임, 영상, 애니메이션 분야) 혜택을 통한 경력 단절 최소화
  - 취업 이후 전문가 단계 고숙련 훈련과정(대학진학 등) 추가 지원

#### □ 기대효과

- 콘텐츠 활용 체험 교육 및 조기 진로 탐색을 통한 콘텐츠 산업 잠재 인력 확보
- 청소년들의 콘텐츠 분야에 대한 흥미 고취 및 콘텐츠 창작 개발역량 조기 발굴
- 산학 연계형 인력양성을 통한 교육-산업 미스매치 해소 및 콘텐츠 산업성장 동력 마련

#### 나. 新직무 발굴 및 교육 영역 확대

#### □ 기본방향

- 기술 진화와 장르간·산업간 융합 촉진되면서 콘텐츠를 개발하고 소비자에게 전달하는 과정이 전문화 세분화되고 있으며 이에 따라 콘텐츠 분야 직무도 전문화 세분화되고 있음
- 산업이 지속성장하기 위해서는 산업 가치사슬 전반의 인력의 역량이 강화하고 효과적인 투입되어야 함
- 콘텐츠산업 가치 사슬 전반의 인적자원의 효과적으로 축적하고 산업의 확장·융합가능성을 증대시키기 위해서는
  - 세분화 전문화되는 직무를 발굴하고 관련 인력들은 양성시키는 체계와 콘텐츠 유통·소비하거나, 투입요소들을 관리할 수 있는 인력들을 육성하는 체계 구축이 필요

#### □ 현황과 문제점

- 기존 콘텐츠 전문인력 양성 정책 콘텐츠 전공자 및 창작 직군에 집중되어 있어 직무가 세분화·전문화되면서 나타나는 다양한 직무에 대한 인적자원 고도화가

#### 어려움

- 주요국에 비해 한국의 직업은 세분화가 안 되어 있음
  - ※ 직업수(한국고용정보원, 2013): 한국(11,655개), 일본(16,433개), 미국(30,654개)
- 다양한 미래 직업 및 노동시장 예측한 연구들은 창조서비스(콘텐츠산업) 관련 직무의 다양화 가능성을 제시하고 있으나 관련 직무에 대한 체계적인 발굴은 제한되고 있음
- 새로운 직무내용 및 직업 정보가 없어 교육프로그램 개발이 제한됨
- 또한 산업내에서 효과적인 인력을 양성하고 활용하기 위해서는 다양한 경험과 지식을 가진 인력들이 관련 노동시장에 진입해야 하나 여전히 콘텐츠분야 노동시장은 타산업군 전문인력의 유입이 적음
  - 대부분의 기술과 제작·유통환경 변화에 따라 나타나는 새로운 직무를 기존 인력들의 겸직하고 있어 관련 직무의 전문성 강화가 제한되고 있음
  - 기획, 기술개발, 유통 및 해외진출 부문에 있어 기업의 핵심적인 애로사항으로 전문인력 부족이 지적되고 있음

애로사항	기획	기술개발	홍보·마케팅	해외진출
1순위	기획인력부족 (39.9%)	전문인력부족 (38.2%)	비용부담(39.6%)	해외시장 정보부족 (32.0%)
2순위	초기자금 부족 (33.5%)	개발 및 이전비용 부족 (27.2%)	전문인력 부족 (29.8%)	전문인력 부족 (25.4%)
3순위	시장정보부족 (18.9%)	최신 정보 부족 (14.1%)	홍보·마케팅 기획 부족(23.2%)	해외 규제 및 법률지식 부족(19.7%)

자료: 한국문화관광연구원(2016), 융복합 콘텐츠산업 현황진단 및 대응전략

- 다른 산업군에서 상품과 서비스의 유통·소비를 촉진시키고, 투입 요소들을 효과적으로 개발·관리하던 전문인력들이 콘텐츠산업 내로 유입이 제한적임

#### □ 추진방안

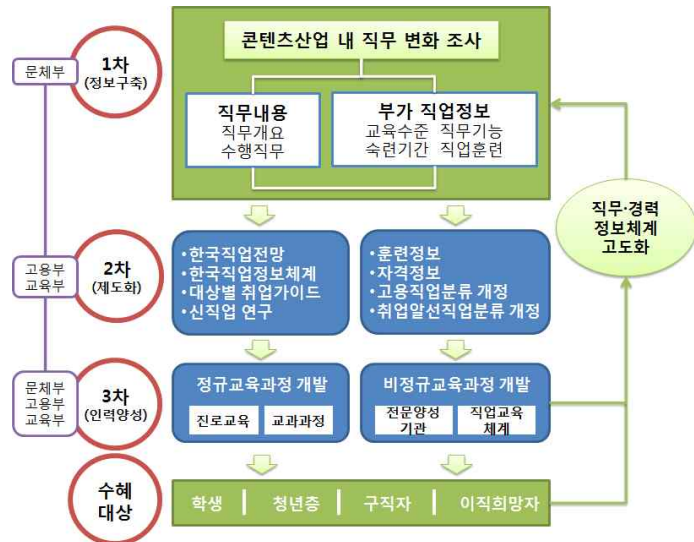
##### ① 콘텐츠 新직무 발굴 및 교육프로그램 개발

- 콘텐츠 인력 경력 개발·관리 체계와 연계한 산업내 직무 변화 조사를 실시하여 콘텐츠 新직무 발굴

- 직무 개요 및 수행직무 구체화
  - ※ 개인방송, 신기술(VR/AR, AI, 기타 CT) 관련 직무, IP 관리·활용 관련 직무 등

○ 관련 부처와 연계하여 新직무 제도화

- 직무 내용을 기반으로 한 교육프로그램 개발함으로써 관련 인력 양성
  - 교육과정 개발 및 확산



[부록그림 1-8] 직무·경력 정보 체계 고도화 체계

② 콘텐츠 新직무 양성 체계 구축

- 스토리 기획개발 에이전트 양성
  - 스토리 기획에이전트 지망생(타분야 에이전트 포함)이 법률, 저작권, 기획·개발 전문기관에 위탁교육을 받을 수 있게 지원하거나, 공공기관 및 협회에서 교육과정을 개발·운영하게 함
- 콘텐츠 가치평가 전문 인력 양성

- 관련 경험과 사전 지식을 가지고 있는 인력에 대한 재교육 실시
  - ※ 제1금융권의 경우, 금융연수원의 직급별 필수 교육과정 등에 모듈 형태로 포함시키거나 관련 직무 교육과정을 개설·운영함으로써 가치평가에 관한 재교육을 수료의 방식으로 커리큘럼화
  - ※ VC의 경우, 벤처캐피탈협회 등과의 협력을 통해 교육과정\* 개설·운영
  - ※ 공통 모듈 : 가치평가센터에서 설계, 개별 모듈 : 베스트 프랙티스 공유 중심으로 협회 설계
- (대학 및 대학원 연계 융합 전공/프로그램) 관련 전공개설과 교수진, 인프라 등을 갖추고 있는 학교와 협력해서, 연계 융합 전공 및 프로그램을 제작환경, 가치평가 전문가들이 참여·개설하여 운영
  - ※ 가치평가 확산, 모델 및 방법론 개발 등의 연구를 산학협력으로 추진
- (자격제도) 단계화된 자격제도 구성·운영
  - ※ 가치평가 수행이 가능한 기본 여건을 갖추고 있는 기업, 기관, 학회 및 협회 등에 대한 교육·인증제도 운영
- 운영 방식
  - ※ 각 단계 통과자에 대한 다음 단계 프로그램 실시의 다중 장애물 방식(multiple hurdle model)을 통한 자격부여로 자격인증과 함께 전문 인력 양성 교육을 복합적으로 시행
  - ※ 1단계(콘텐츠 경영 이해) → 2단계(콘텐츠 경영 실무) → 3단계(콘텐츠 경영 관련 현장 코칭 프로그램)

○ 콘텐츠 비즈니스 전문 인력 양성

- 주요 한류 수출대상국의 저작권 제도와 관련 단체에 대해 일정한 교육을 실시하고 저작권적 전문성을 갖춘 한류 콘텐츠 마케터를 육성
- 지원기간 : 3개월 내외의 (집중)교육기간 + 해외 현지실습



#### □ 기대효과

- 창작 및 생산 영역의 세분화 및 전문화를 통해 콘텐츠산업 창작 활성화와 일자리 창출 가능
- 콘텐츠 가치사슬 전반의 인력 역량 강화를 통해 산업성장 가능성 제고 가능

### 3. 노동시장 정보체계 구축

#### 가. 인력관리 체계 고도화

##### □ 기본방향

- 국가경제 성장 및 일자리 창출 동력으로 콘텐츠산업의 중요성이 대두됨에 따라 콘텐츠분야 인력관리 필요성 증가
- 콘텐츠분야 현업인·취업희망자와 기업간 인력 매칭 지원을 위한 통합 서비스 플랫폼 구축
- 콘텐츠 인력양성 체계 고도화 및 노동시장 개선을 위해서는 인력과 노동시장에

대한 정보를 생성·가공·확산시킬 수 있는 체계 구축이 필요

- 콘텐츠 노동시장 내 효과적인 인적자원 축적을 지원하는 인력의 직무 탐색 및 경력 개발 관리가 효과적으로 이루어질 수 있는 기반 구축
- 노동시장 내 정보의 비대칭성 해소를 위한 임금 등 시장 정보와 함께 고용주(기업) 과 고용인(창작자)들의 정보가 시장에서 원활하게 공유될 수 기반 구축
- 이를 위해 콘텐츠 인력의 양성 체계 고도화, 노동환경 개선, 정보 체계 개선 등의 기능을 수행할 수 있는 콘텐츠 인력 경력 관리 체계 구축



## □ 현황과 문제점

### ○ 노동시장의 특수성

- 국내외 산업환경 변화에 따른 경기침체로 투자 감소, 제작(프로젝트) 위주 등에 대한 근본적인 지원 대책 필요
- 콘텐츠 산업에서 프리랜서 비중은 43.2%에 이르고 있으며 향후에도 사업 특성상 지속 증가될 것으로 예측

<부록표 1-4> 콘텐츠 업계 프리랜서 비중 변화 예상치

구분	전체	산업					소속	
		영화	게임	방송	음악	애니	기업	기타
현재 활동하는 프리랜서의 비중(a)	43.2	55.2	18.4	36.6	52.2	54.8	41.1	47.1
5년 후 프리랜서의 비중 변화(b)	47.0	56.0	26.4	45.4	54.1	54.2	44.8	51.2
변화율(b-a)	3.8	0.8	8.0	8.8	1.9	-0.6	3.7	4.1

- 효과적인 콘텐츠 인력을 발굴·양성하기 위해서는 콘텐츠인력의 경력경로에 따른 체계적인 인력양성 체계가 필요하나 현재는 예산 부족과 경력경로에 대한 자료 생산의 제한으로 인해 제한적인 정보를 기반해 인력양성을 하고 있음
  - 현재 콘텐츠 인력양성 프로그램은 기술과 산업 트렌드의 의존해 개발·시행되고 있음
  - 콘텐츠 장르별·직무별 경력경로에 대한 정보가 부재하기 때문에 신규인력(정규교육 과정 이수 후 노동시장 진입 단계)에 인력양성 정책이 집중되어 있음
- 콘텐츠 노동시장은 프리랜서 시장이 발전했기 때문에 조직단위의 경력개발 체계가 없는 직무 및 장르가 많아 경우 경력개발관리를 위한 시장 정보조차도 부재한 상황임
- 특히 노동시장에 인력들은 임금 및 계약 등의 명확한 기준(가이드라인)으로 고려할 수 있는 최소한의 시장 정보가 없어 불공정 거래 행위(열정페이, 부당해고 등) 문제들이 개선되지 않고 있음
- 이에 콘텐츠 분야 인력들은 인력양성 체계 고도화, 노동환경 개선을 기반이 될 수 있는 경력 관리 체계에 대한 높은 니즈를 가지고 있음

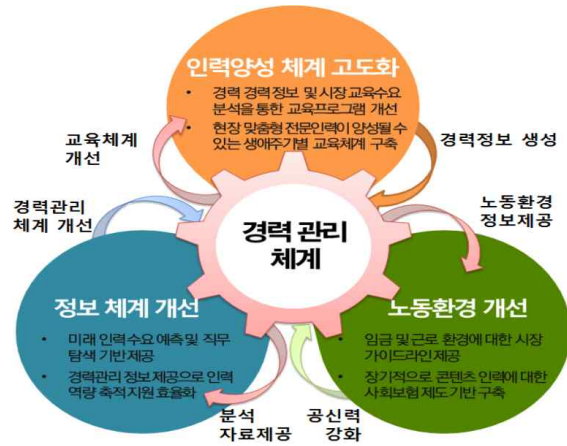
- 콘텐츠분야 경력을 인정 관리할 수 있는 경력관리 체계의 필요성에 대해 40.2%가 다소 필요하다고 응답하였으며 보통(33.5%), 매우필요(18.9%), 다소 불필요(6.7%), 전혀 불필요(0.6%)의 순으로 나타남
- 콘텐츠 인력들은 경력관리 체계를 통하여 투명한 계약관계 및 프리랜서 활동 관리가 가능하다고 제시함

<부록표 1-5> 경력관리 체계가 필요한 이유

경력보존소 역할 필요	프리랜서 등 전문성 있는 경력관리 가능	문화예술콘텐츠 지원사 업 증빙자료로 사용	인력 고용 및 활용 계약관계 투명성 제고	인력 채용 및 교육훈련 등 용이
20.0%	23.8%	16.2%	27.6%	12.4%

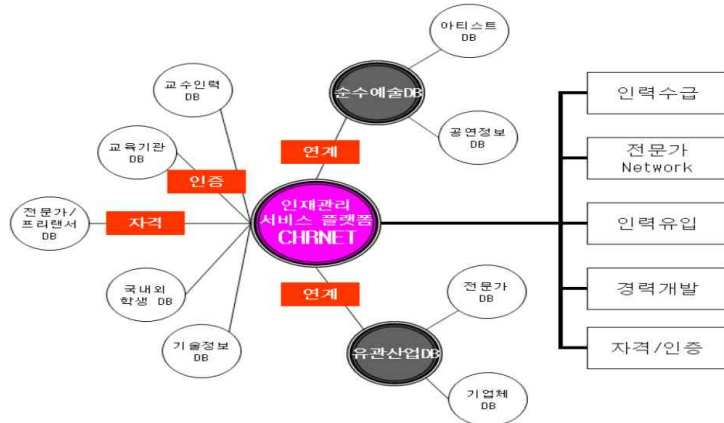
## □ 추진방안

- 경력 관리 체계는 크게 경력관리 기능, 교육훈련 기능, 고용안정 기능, 시장정보 제공 기능을 가짐
  - 경력관리 기능은 인력들의 노동시장 진입경로(취업, 창업, 데뷔)에 따라 정보를 축적함으로써 효과적으로 창의적 이력 관리
  - 둘째, 인력의 현장 훈련 및 재교육프로그램에 대한 정책기준을 제공해 콘텐츠 분야의 인력양성에 기여함.
  - 셋째, 고용안정 및 근로환경 개선의 기준(가이드라인)을 제공함. 또한 고용보험의 사각지대에 있는 콘텐츠 분야 인력들을 대상으로 신규 제도에 대한 정보를 제공할 수 있음. 예를 들어 경력 관리 체계는 인력이 고용안정 및 생계유지등을 고려의 시작점일 될 수 있음
  - 콘텐츠 분야의 필요한 인력수요를 예측하고 변화하는 콘텐츠산업 환경에 능동적이고 신속하게 대응할 수 있도록 기본 정보를 제공해 인력들의 생산성을 높이고 직업 분화(전문화)를 촉진함



[부록그림 1-9] 경력관리체계 기능

- 콘텐츠분야 개인 경력/이력관리 및 경력인증, 포트폴리오 및 콘텐츠기업 IR, 채용지원 및 인력매칭, 교육, 지식정보 제공을 위한 통합 플랫폼 구축 운영



[부록그림 1-10] 콘텐츠 인재관리 서비스 플랫폼 구축 체계

## - 통합서비스 플랫폼 운영

<부록표 1-6> 경력관리 및 인증

구분	주요 내용
상담서비스	직무별 경력개발 가이드라인의 체계화 및 경력개발 전문 상담 서비스 제공
포트폴리오 시스템	포트폴리오 시스템구축을 통한 포트폴리오 노출 및 잡매칭 기능 제공
경력인증	개인별 프로젝트 참여 경력 관리·검증 시스템 구축을 통한 전문인력 인증
기업 지원	중소 기업의 인적관리 컨설팅 및 기업 IR 지원

## - 채용지원 및 잡매칭

구분	주요 내용
구인/구직 DB 구축	구인/구직 DB 구축을 통한 취업희망자·채용기업 간 인제매칭 및 정보 제공
기업소개 시스템	중소 콘텐츠 기업IR지원을 통한 잡매칭, 투유자 유치 지원
교육정보제공	학계·업계·해의 교육기관 연계 자체진행, 유관기관 교육정보, 지원사업 정보 등
교육프로그램 운영	새로운 시장 및 기술 지형 맞춤형 프로그램 개발 및 보급

## □ 기대효과

- 콘텐츠분야에 특화된 인력관리 플랫폼 구축을 통해 콘텐츠 전 분야에 걸친 인력·기업 DB 확보 및 빅 데이터 활용
- 체계적인 개인 이력/경력관리 및 인증을 통한 콘텐츠 분야 전문인력 Pool 확보
- 콘텐츠 인력들의 효과적인 경력관리 지원으로 콘텐츠산업의 인적자원 축적 효율화
- 콘텐츠 교육 및 노동시장 관련 다양한 정보 생산을 통해 콘텐츠 인력양성 및 노동시장의 선순환 구조 구축 지원

## 나. 인력양성 조사연구 및 평가시스템 구축

## □ 기본방향

- 콘텐츠 산업 및 고용 현황·인력 수급전망 등 조사 연구시스템 구축  
정기적으로 콘텐츠 인력 현황 조사 연구를 통한 기초 자료 구축

## □ 현황 및 문제점

- 콘텐츠분야의 특성상 피고용뿐만 아니라 프로젝트 단위 혹은 프리랜서 등으로 활동하는 인력이 다수 존재하고 있음에도 대부분의 통계가 사업체를 기반으로 있기 때문에 고용동향, 인력수급 등을 분석하는 것이 제한됨
  - 신규 노동시장에 참여하는 인력들의 고용동향을 나타내는 교육통계는 직장건강보험 가입을 기준으로 취업률을 산정하고 있음
  - 콘텐츠산업 전반의 현황을 보여주는 콘텐츠산업통계도 사업체 통계로 관련 프리랜서 현황 분석뿐만 아니라 콘텐츠 분야 직종 분석도 제한됨
  - 대부분의 고용 통계 조사는 5인 이상 사업체를 대상으로 하고 있어 전체 85%를 차지하고 있는 5인 미만 콘텐츠 기업들의 고용 현황 분석은 제한됨
- 새정부 들어 콘텐츠 분야가 일자리 창출의 핵심 산업으로 지정되면서 관련 고용 현황에 대한 보다 면밀한 분석을 통한 인력정책 방향 수립의 필요성이 커지고 있음

## □ 추진 방향

### ① 인력 조사 연구 체계 구축

- 콘텐츠 분야 인력시장의 조상대상과 범위, 조사 설계를 실시
- 콘텐츠 분야 이력의 구조를 종합적으로 파악하기 위하여 단계별 표본조사를 통해 인력조사의 정교화를 도모함
- 콘텐츠 분야 조사사업을 통하여 연간 콘텐츠인력 패널 조사 결과집 발간 및 관련 연구 기초 통계로 활용
- 조사 추진 내용
  - 조사주기: 조사는 졸업자가 발생하는 시기인 매년 2월과 8월에 실시

	1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년	8년	9년	10년
1차 조사	○									
2차 조사	○	○								
3차 조사	○	○	○							
4차 조사	○	○	○	○						

	1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년	8년	9년	10년
5차 조사	○	○	○	○	○					
6차 조사	○	○	○	○	○	○				
7차 조사	○	○	○	○	○	○	○			
8차 조사	○	○	○	○	○	○	○	○		
9차 조사	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
10차 조사	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
조사주기	2, 8월			8월 실시						
대상	전수					표본 조사				

### ○ 조사대상

- 조사 대상은 당해년도 콘텐츠 관련 학과 범위에 들어가는 해당 학과 졸업자로 함
- 콘텐츠 학과 범위설정은 문화산업진흥에 관한 법률에 명시되어 있는 콘텐츠를 장르 기준으로 게임, 공연, 방송, 영화, 음악, 만화, 애니메이션, 캐릭터, 출판, 광고, 콘텐츠 일반 10+1개 키워드를 기준으로 학과명을 검색하여 분류

구분	방법	연구방법
1단계	키워드 검색	콘텐츠와 관련된 키워드를 중심으로 관련 학과 검색
2단계	관련성 분석	검색된 학과의 커리큘럼을 통해 관련성 검증
3단계	범위 조정	포함 제외학과 분류(소프트웨어 및 전자 공학 등 제외)
4단계	범위 설정	콘텐츠 일반, 게임, 공연(뮤지컬), 방송, 영화, 음악, 만화, 애니메이션, 캐릭터, 출판, 광고 11개 영역으로 분류

[부록그림 1-11] 콘텐츠 분야 인력시장 조사대상 분류

### ○ 주요 조사내용

- 1차 조사: 졸업후 현황 및 전공 일치 여부 확인
- 2차 조사 부터: 경력 일치, 근로 환경, 교육 등도 추가 조사

<부록표 1-7> 주요 조사 내용

영역	주요 항목
공통사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 개인 인적사항(인구통계학적 특징)</li> <li>- 학교 특성(지역, 규모)</li> <li>- 학과 특성(분야)</li> </ul>
졸업후 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 피고용 : 1. 기업체 정보: 산업, 규모, 2. 직무(직업)</li> <li>- 프리랜서 : 1. 직무(직업) 2. 6개월간 주업무 3. 활동(계약) 건수</li> <li>- 진학 : 1. 전문대 2. 대학교 3. 대학원 4. 기타</li> <li>- 취업 대기</li> </ul>
전공/경력 일치 여부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전공 일치 여부</li> <li>- 경력 일치 여부(2차 조사시 노동이동 인력들 대상)</li> </ul>
근로환경 (2차 조사)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로환경(노동시간, 임금 등)</li> </ul>
교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육 형태</li> <li>- 업무(전공/경력)와 연관성 정도</li> <li>- 교육 기간</li> <li>- 교육 만족도</li> </ul>

○ 콘텐츠인력 경력정보 DB 구축

② 인력 정책 평가 체계 구축

- 정책평가는 크게 사전평가(ex-ante evaluation)와 사후평가(ex-post evaluation)로 나누지만 정책평가는 일반적으로 사후평가를 의미하며 이는 성과평가라고 사용됨
  - 이때 성과는 질적 측면과 양적 측면을 동시에 포함하고 있을 뿐만 아니라 투입이나 과정적 요소까지도 포괄하는 개념임
  - 성과는 주로 양적이고 가시적인 산출<sup>46)</sup>과 주로 비가시적이며 질적인 결과·효과를 내포하는 개념으로 정의할 수 있음
- 콘텐츠 전문인력 양성 및 시장 진입 활성화의 정책적 목적을 달성하기 위한 산출, 결과, 성과를 고려하면 창의인재동반사업을 예로 들어 다음과 같음.
  - 사업의 운영을 통해 몇 명의 창작자가 혜택을 받았으며, 몇 명의 인원이 교육과

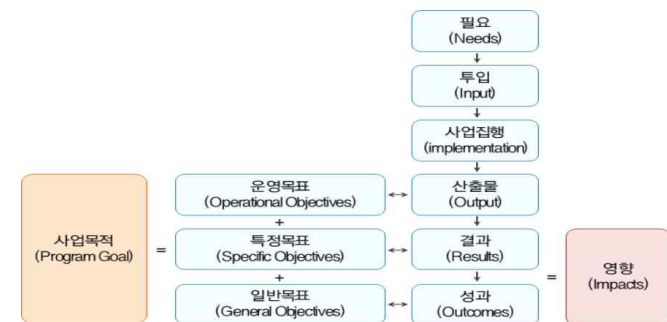
46) 산출(output)은 정부 활동의 직접적인 결과로써 비교적 가시적이며 양적인 측면을 중시한다. 이는 단기에 걸쳐 평가가 가능한 반면 여러 산출물의 결과로 사회적 환경이 변하는 것을 결과(outcome) 또는 효과(effect)라고 한다. 이는 중장기적인 목표의 달성을 의미하는 것으로 질적인 측면을 내포하고 있다.

정을 마쳤느냐가 산출이 됨.

- 교육 참여한 창작자 중에 창작한 작품으로 인해 공모전 등에서 수상을 하거나, 노동시장에 데뷔 또는 취업을 해서 진입한 것이 성과이며, 이러한 인력양성의 결과 산업계의 전문 인력 수요가 충족되었다거나 우리나라 콘텐츠 창작 기반이 강화되었다면 그것은 정책의 일반적인 영향으로 고려됨.

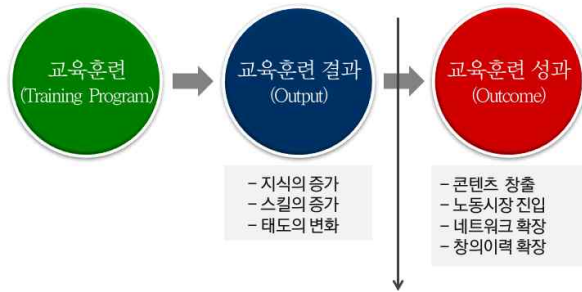
○ 성과는 산출, 결과, 영향은 물론 투입과 과정까지도 포함하는 개념임.

- 성과가 투입과 과정을 포함하는 개념이기 때문에 성과평가는 정책(사업)의 산출물이나 성과의 측정에만 머물지 않고 결과와 투입 사이의 인과관계까지 분석하고 설명하는 데까지 나아감. 즉 투입과 결과 사이의 과정을 살펴보는 것도 성과평가의 범주에 포함됨.
- 그리고 정책이 소기의 목표를 달성하였는지를 판단하기 위해서는 지표를 사용하게 되는데, 이처럼 성과가 투입, 과정, 결과, 효과를 포괄하는 개념이기 때문에 성과지표에는 투입지표, 과정지표, 결과지표, 효과지표 등이 포함됨
- 결국 정책성과평가의 핵심적인 문제는 정책의 기반이 되는 개입논리의 정당성과 정책수행의 결과로 나타나는 효과를 검증하는 것이다. 동시에 정책평가는 사업단계에서 '사업목표 → 투입 → 사업집행 → 산출'의 사업과정의 얼마나 잘 이루어졌는가를 평가하는 것이 아니라 사업수행의 결과와 사전 수요, 목표, 투입과 비교하여 그 성과를 판단하는 작업임



[부록그림 1-12] 정책성과 평가 체계

- 최근 인재양성관련 정책사업도 교육훈련 활동 자체에 초점을 두기보다는 교육훈련을 통해 도출된 성과에 초점을 두는 성과중심 인재양성 패러다임으로 전환되고 있으며, 이에 따라 인재양성사업 평가도 결과와 성과를 동시에 고려하기 시작함



[부록그림 1-13] 성과중심 인재양성 패러다임 전환

- 일반적인 교육프로그램의 경우 사업의 성과는 교육훈련 참여자의 취업 여부와 취업 후 소득 증대 여부와 같은 노동시장에서 얻은 성과로 판단함

<부록표 1-8> 결과중심 인재양성 성과 지표

지표	내 용
취업률 지표	훈련 종료 후 일정 기간(3개월/6개월/1년) 이내에 취업에 성공하는 비율
동종산업/직종 취업률	취업에 성공한 훈련자 중 동종산업/직종에 일정기간 이내에 취업하는 비율 취업에 성공한 훈련자 중 훈련직종/산업과 동종산업/직종에 일정기간 이상 취업하는 비율
고용유지율	훈련 종료 후 일정기간(6개월) 이내에 취업에 성공한 훈련자 중 취업 후 일정기간(6개월) 동안 고용을 유지한 훈련자 비율
소득변동	훈련 종료 후 일정기간(6개월) 이내에 취업에 성공한 훈련자 중 실직 이전 3개월 동안의 평균(또는 총) 소득 대비 취업 후 3개월 동안의 평균(또는 총) 소득변동 정도(earning replacement rate)
자격증취득률	훈련 종료 후 일정기간(3개월 또는 6개월) 이내에 해당 분야에서 자격증을 취득하는 훈련자 비율
수상/입상경력	훈련 종료 후 일정기간(3개월 또는 6개월) 이내에 해당 분야에서 수상 또는 입상한 훈련자 비율

- 이러한 지표들의 평가는 관련 자료의 성격이나 분석 목적에 따라 여러 방법을 통해 이루어지고 있음
  - 첫째, 정책의 점검을 위하여 교육훈련 이수율(중도탈락률), 취업률, 자격취득률 등의 성과를 집계하는 방법을 흔히 사용함. 운영상의 성과를 분석하는 것은 신속하게 정보를 획득하여, 당초 설정한 정책목표가 제대로 이행되고 있는지를 판단하는 용이한 방법이라 할 수 있음
  - 하지만 노동시장에 대한 통계집계를 이용하여 측정하는 성과평가 지표는 단순한 총 효과이기 때문에, 훈련의 이수에 따른 순효과로만 판단하는 것은 어려움
  - 일반적으로 사업수행과 취업률 같은 성과간의 관계에 대한 단순한 분석은 잘못된 평가를 하거나 다소 개선된 노동시장성과만으로 정책의 성공을 판단하는 낙관적인 결론에 이르기 쉬움
  - 직업훈련이 취업가능성이나 임금을 얼마나 제고하였는가를 오류가 없이 판단하는 가장 적절한 방법은 훈련을 실시하지 않았을 경우의 가상적인 결과를 추정하여 그 차이를 훈련의 영향으로 측정하는 것임.<sup>47)</sup>
  - 둘째, 훈련이수 여부에 따른 효과를 측정하는 가장 단순한 방법은 훈련에 참여하지 않은 사람들로 비교집단을 구성하여 훈련을 받은 집단과의 노동시장 성과 차이를 계산하거나 훈련 전후의 상황 변화를 단순 비교하는 방법임. 비실험적 방법에 비하여 직업 훈련의 효과에 대한 유용한 정보를 제공하지만, 이 방법 또한 여러 가지 문제를 야기할 수 있음
  - 훈련 미참여자로 비교집단을 구성하는 경우, 두 그룹간의 특성을 통제하지는 않고, 대신에 훈련 참여자나 훈련 미참여자 모두에게 훈련이수 여부가 동일한 효과를 가질 것으로 가정해야 함
  - 그러나 훈련에 대한 참여 여부가 인적 특성 때문에 차이가 발생한다면, 참여자와 비참여자를 단순 비교하는 것은 잘못된 분석에 이르게 될 수 있음
  - 훈련 전후의 상황을 비교하는 경우에도 마찬가지로 유사한 문제가 발생하게 됨. 훈련을 받기 이전의 실직 전 임금은 대개 임금이 크게 낮아진 상태이므로 훈련으로 인한 임금 증대효과가 과대 예상될 수 있으며, 훈련의 실시기간 동안 노동시장 상황이 변화하여 훈련의 효과에 영향을 미쳤을 경우 더욱 잘못된 결론에

47) 강순희 외(2005), 직업능력개발사업의 성과분석, 한국노동연구원.



- 이를 수 있음
- 셋째, 준실험적 방법은 훈련 참여집단과 가능한 한 유사한 인적 특성을 가진 집단으로 비교집단(matched pairs comparison group)을 구성하여 훈련을 마치고 난 이후의 결과, 예를 들어, 취업 또는 소득 등을 훈련을 이수하지 않은 비교집단의 결과와 비교하여 그 차이로써 교육훈련의 효과를 측정함
- 일반적으로 동일한 모집단에서 참여그룹과 비참여그룹을 구성하며 계량적 분석을 이용하여 훈련의 효과에 영향을 미치는 잠재적 요인을 통제하여 순효과를 측정하는 것임
- 그러나 이 방법은 관측하지 못하는 특성 때문에 훈련 효과의 차이가 발생하는 선택 편의(selection bias) 문제를 안고 있음<sup>48)</sup>
- 준실험적 방법은 훈련을 받지 않았을 경우의 소득을 측정할 수 있는 통제그룹을 구성할 수 없는 경우에 신속하게 평가를 할 수 있다는 장점 때문에 널리 활용됨
- 넷째, 가장 엄밀하게 훈련의 순효과를 측정할 수 있는 방법으로 알려져 있는 것이 실험적 방법임
- 이 방법은 비실험적 평가에서 야기될 수 있는 잠재적 편의를 완화하기 위하여 훈련을 희망한 사람들 가운데 무작위로 훈련을 받는 집단과 훈련을 받지 못하는 통제집단으로 할당(random assignment)함
- 즉 동일한 자격요건을 가지고 있지만 무작위로 훈련 미참여자 집단을 구성함으로써 가상적인 현실을 만들고 두 집단간에 나타나는 평균적인 결과의 차이를 훈련의 효과로 측정하는 것임
- 이러한 실험적 방법은 상대적으로 정확하게 성과 추정을 할 수 있으며, 일반적으로 선택 편의 문제가 발생하지 않음
- 그러나 실험적 평가에는 막대한 비용과 장기간의 실험 기간이 소요되기 때문에 현실적인 어려움이 있으며, 통제 집단을 구성하기 위하여 인위적으로 훈련을 배제하는 데 따르는 도덕적, 정치적 문제, 훈련참여 집단의 중도탈락이나 훈련 미참여자 집단이 다른 교육훈련을 받는 문제를 통제하지 못하는 등의 상당한 난점이 존재함

48) 예를 들어, 훈련기관이 훈련 성과를 높이기 위해 우수한 교육생을 선발하거나(creaming problem), 훈련 참여자가 비참여자에 비해 근로의욕이 높을 경우, 훈련 참여자가 설혹 훈련을 받지 못한다고 할지라도 비교집단과 동일한 소득을 받게 되리라고 볼 수는 없음

- 무작위 할당을 통한 실험적 방법이 가장 정확하게 효과를 추정할 수 있다고 알려져 있으나 어떠한 평가방법을 사용할 것인가는 훈련정책의 목표, 평가의 목적, 평가비용, 시간의 제약 등에 달려 있음

<부록 표 1-9> 사업성과평가 방식 비교

지표	방법	비교집단	단점
성과점검 (non-experimental)	총효과 측정	없음	순효과 알 수 없음
단순비교 (weakly-experimental)	평균적인 결과의 차이	표본의 특성을 통제하지 않은 비교집단 훈련 전후	표본의 특성이 차이가 고려 안됨 과대평가 가능성 존재
준실험적 방법 (quasi-experimental)	회귀분석을 이용하여 표본의 특성들의 통제된 평균적 결과의 차이	동일 모집단에서 비교집단 구성	선택 편이 문제
실험적 방법 (experimental)	평균적인 결과의 차이	훈련 미참여자를 무작위 추출 하여 선택편의 제거	비용, 시의성, 실행과정의 어려움

자료 : Grubb and Ryan(1998), Leigh(1990)에서 재구성<sup>49)50)</sup>

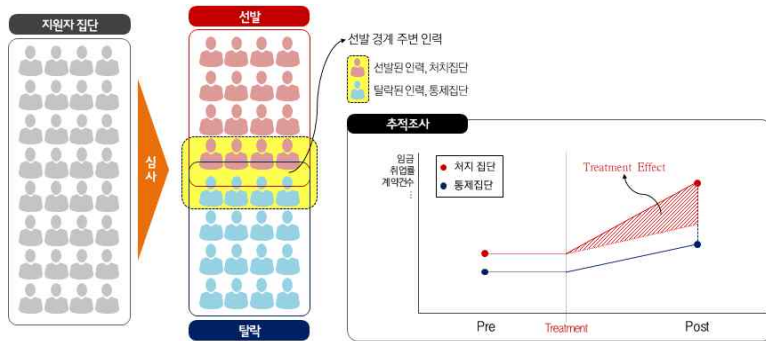
- 단기적으로는 사업에 참여한 교육생의 노동시장 진입성과뿐만 아니라 장기적으로 사회에 미치는 영향을 평가할 수 있는 체계 필요
- 비교집단 구축을 통해 창의인재 동반사업의 정량적 성과 도출
  - 일반적으로 인력양성 사업은 일정 수준 자격이 되는 인력들이 지원을 하고 정해진 심사기준에 의거 사업 수혜자들을 선별하게 됨.
  - 대부분의 사업들의 수혜자들에 대한 정보에 대한 관리를 하나 선발과정에서 탈락한 인력들의 정보를 추적관리하지 않고 있음. 그러나 탈락자 집단들은 사업에 대한 인지도, 창작 성향, 열정 등 다양한 부분에서 선발된 인력들과 동질적인 특성을 갖고 있어 인력양성사업의 성과를 평가하는데 필요한 비교집단으로 가장 최적인 집단임.
  - 특히 선정에는 다양한 요인이 복합적으로 작용하며, 플랫폼, 멘토, 심사위원들의 주관적 판단이 개입되어 있다는 것을 고려하면 선발 정원의 제한으로 인해

49) Grubb, W. N. and P. Ryan(1998), "The Roles of Evaluation for Vocational Education and Training: Plain Talk on the Field of Dreams", ILO, draft manuscript, November 1998 version.  
50) Leigh, D. E.(1990), Does Training Work for Displaced Workers.



선발 경계선에 있는(후보군) 인력들은 사업에 수혜를 받을 인력들과 역량이나 인성 면에서 거의 비슷한 조건을 가지고 있다고 볼 수 있음.

- 선발 경계 위에 있는 인력(선발된 인력, 처치집단)과 아래에 있는 인력(탈락된 인력, 통제집단)을 일정 수준 추출하여 성과를 추적조사(임금, 계약, 취업 등)함.
- 처치집단과 통제집단의 성과를 비교함으로써 창의인재 동반사업의 성과를 정량적으로 도출함.



[부록 그림 1-14] 집단별 비교를 통한 성과평가

#### □ 기대효과

- 기존 콘텐츠 통계 한계를 극복함으로써 콘텐츠인력의 고용통계(취업률, 고용률) 질적 제고
- 콘텐츠 관련 패널자료 구축은 단순히 통계자료 확보뿐만 아니라 인력의 경력경로 분석 등을 통한 효과적인 인적자본 축적 방안을 제공함
- 정책적 기대효과
  - 콘텐츠 인력 정책(인력양성 정책, 고용창출 정책) 수립에 대한 기초자료 제공
  - 콘텐츠 인력 수급에 대한 전반적인 진단을 통해 교육부, 고용부 등 관련 부처와의 중장기적 협력 방안 도출

### 1. 콘텐츠 장르·직무별, 사업체 규모별 인력 시장 분석 결과

<부록 표 2-1> 콘텐츠 장르·직무별, 사업체 규모별 인력 시장 분석 결과

단위: 명, %

구분	구인	채용	미충원	부족	채용계획	현원
출판·만화·게임	4,411 (6.5)	3,463 (5.1)	948 (1.4)	3,689 (5.4)	3,638 (5.4)	67,734 (1.5)
영화·애니메이션·음악	2,392 (11.0)	2,220 (10.3)	172 (0.8)	570 (2.6)	639 (3.0)	21,656 (0.5)
방송	110 (3.5)	89 (2.8)	21 (0.7)	88 (2.8)	85 (2.7)	3,159 (0.1)
정보서비스	190 (10.4)	172 (9.4)	18 (1.0)	51 (2.8)	63 (3.4)	1,836 (0.04)
공연	188 (7.1)	174 (6.6)	15 (0.6)	118 (4.5)	103 (3.9)	2,642 (0.06)
5~29인 콘텐츠 산업관리자	10 (3.4)	10 (3.4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	282 (0.01)
작가 및 출판전문가	444 (7.7)	415 (7.2)	30 (0.5)	232 (4.0)	157 (2.7)	5,778 (0.1)
창작 및 공연전문가	261 (6.3)	228 (5.5)	33 (0.8)	73 (1.8)	69 (1.7)	4,159 (0.1)
영화, 방송 관련 전문가	253 (6.7)	190 (5.0)	63 (1.7)	104 (2.7)	95 (2.5)	3,777 (0.1)
영화, 방송 관련 기술자	1,556 (11.7)	1,536 (11.5)	20 (0.1)	1,087 (8.2)	1,255 (9.4)	13,317 (0.3)
응용소프트웨어, 웹개발자	2,087 (8.0)	1,557 (6.0)	530 (2.0)	2,002 (7.7)	2,005 (7.7)	26,142 (0.6)
30~299인 출판·만화·게임	5,336 (5.6)	4,725 (4.9)	612 (0.6)	2,691 (2.8)	2,788 (2.9)	95,694 (2.3)
영화·애니메이션·음악	661 (8.1)	617 (7.5)	45 (0.5)	166 (2.0)	191 (2.3)	8,181 (0.2)
방송	371 (2.8)	310 (2.3)	61 (0.5)	103 (0.8)	110 (0.8)	13,344 (0.3)
정보서비스	186	167	20	39	34	3,067

구분		구인	채용	미충원	부족	채용계획	현원
		(6.1)	(5.4)	(0.6)	(1.3)	(1.1)	(0.1)
	공연	210 (7.4)	196 (6.9)	14 (0.5)	48 (1.7)	49 (1.7)	2,831 (0.1)
	콘텐츠 산업관리자	3 (0.5)	3 (0.5)	0 (0)	5 (1.1)	5 (1.1)	502 (0.01)
	작가 및 출판전문가	215 (5.1)	200 (4.7)	16 (0.4)	78 (1.8)	78 (1.8)	4,220 (0.1)
	창작 및 공연전문가	102 (5.7)	102 (5.7)	0 (0)	21 (1.2)	21 (1.2)	1,772 (0.04)
	영화, 방송 관련 전문가	161 (4.7)	150 (404)	10 (0.3)	39 (1.1)	42 (1.2)	3,438 (0.1)
	영화, 방송 관련 기술자	404 (6.6)	369 (6.0)	34 (0.6)	95 (1.6)	97 (1.6)	6,129 (0.1)
	응용소프트웨어, 웹개발자	2,423 (6.6)	2,084 (5.7)	339 (0.9)	1,339 (3.6)	1,409 (3.8)	36,826 (0.9)
	300 인 이상	출판·만화·게임	1,388 (4.1)	1,238 (3.7)	150 (0.4)	561 (1.7)	695 (2.1)
영화·애니메이션·음악		3 (1.0)	3 (1.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0.0)	324 (0.01)
방송		196 (2.0)	195 (2.0)	1 (0.01)	50 (0.5)	50 (0.5)	9,772 (0.4)
정보서비스		160 (4.7)	128 (3.8)	32 (0.9)	79 (2.3)	85 (2.5)	3,400 (0.2)
공연		3 (0.7)	3 (0.7)	0 (0)	11 (2.5)	10 (2.3)	441 (0.02)
콘텐츠 산업관리자		0 (0.3)	0 (0.3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	145 (0.01)
작가 및 출판전문가		58 (4.1)	56 (3.9)	2 (0.2)	14 (1.0)	16 (1.1)	1,430 (0.1)
창작 및 공연전문가		14 (2.2)	14 (2.1)	0 (0.0)	13 (2.1)	13 (2.0)	643 (0.03)
영화, 방송 관련 전문가		118 (3.3)	115 (3.2)	3 (0.1)	26 (0.7)	26 (0.7)	3,545 (0.2)
영화, 방송 관련 기술자		315 (8.6)	303 (8.3)	12 (0.3)	35 (1.0)	46 (1.3)	3,665 (0.2)
응용소프트웨어, 웹개발자		704 (5.2)	607 (4.4)	97 (0.7)	325 (2.4)	416 (3.1)	13,639 (0.6)

주 : ( )는 현원대비 해당 인원 비율

자료: 고용노동부, 2011상반기~2017상반기 직종별사업체노동력조사

## 2. 콘텐츠 장르별, 역량 수준별 인력 시장 분석 결과

<부록 표 2-2> 콘텐츠 장르별, 역량 수준별 인력 시장 분석 결과

단위: 명, %

	직능수준	구인인원(A)	비율	채용인원(B)	비율	B/A
출판·만화·게임	수준1	260	2.3	243	2.6	93.7
	수준2-1	632	5.7	556	5.9	87.9
	수준2-2	2,221	19.9	1,868	19.8	84.1
	수준3	7,887	70.8	6,649	70.5	84.3
	수준4	135	1.2	110	1.2	81.3
영화·애니메이션·음악	수준1	571	18.7	519	18.3	90.9
	수준2-1	897	29.4	856	30.1	95.3
	수준2-2	725	23.7	687	24.2	94.8
	수준3	787	25.8	718	25.3	91.2
	수준4	76	2.5	60	2.1	78.7
방송	수준1	12	1.8	11	1.8	87.1
	수준2-1	60	8.9	55	9.3	91.6
	수준2-2	146	21.6	124	20.9	84.8
	수준3	450	66.5	397	66.7	88.1
	수준4	8	1.1	8	1.3	100.0
정보서비스	수준1	0	0.0	0	0.0	0.0
	수준2-1	0	0.0	0	0.0	100.0
	수준2-2	72	13.4	71	15.1	98.4
	수준3	449	83.7	384	82.3	85.5
	수준4	15	2.9	12	2.6	77.5
공연	수준1	62	15.4	61	16.5	99.3
	수준2-1	81	20.2	64	17.1	78.3
	수준2-2	165	41.1	159	42.7	96.5
	수준3	90	22.5	87	23.5	96.7
	수준4	3	0.7	1	0.3	38.0

자료: 고용노동부, 2011상반기~2017상반기 직종별사업체노동력조사

<부록 표 2-3> 콘텐츠 직무별, 역량 수준별 인력 시장 분석 결과

단위: 명, %

	직능수준	구인인원	비율	채용인원	비율	B/A
콘텐츠 산업관리자	수준1	0	0.0	0	0.0	-
	수준2-1	10	76.8	10	76.8	100.0
	수준2-2	0	0.0	0	0.0	-
	수준3	1	10.7	1	10.7	100.0
	수준4	2	12.4	2	12.4	100.0
작가 및 출판전문가	수준1	20	2.7	19	2.8	94.9
	수준2-1	3	0.5	2	0.3	66.3
	수준2-2	53	7.4	53	7.9	99.7
	수준3	587	81.9	542	80.9	92.3
	수준4	54	7.5	54	8.1	100.0
창작 및 공연전문가	수준1	29	7.8	14	4.2	49.1
	수준2-1	60	16.0	60	17.5	100.0
	수준2-2	175	46.5	167	48.5	95.0
	수준3	111	29.5	102	29.6	91.2
	수준4	1	0.2	1	0.2	100.0
영화, 방송 관련 전문가	수준1	4	0.7	3	0.8	75.0
	수준2-1	48	9.0	31	6.9	65.5
	수준2-2	91	17.2	83	18.2	90.4
	수준3	360	67.8	326	71.6	90.5
	수준4	28	5.3	12	2.6	42.5
영화, 방송 관련 기술자	수준1	137	6.0	131	6.0	96.2
	수준2-1	902	39.7	893	40.4	99.0
	수준2-2	731	32.1	695	31.5	95.1
	수준3	505	22.2	489	22.1	96.8
	수준4	0	0.0	0	0.0	-
응용소프트웨어, 웹개발자	수준1	8	0.1	7	0.2	91.1
	수준2-1	48	0.9	46	1.1	96.7
	수준2-2	679	13.0	527	12.4	77.7
	수준3	4,369	83.8	3,583	84.3	82.0
	수준4	111	2.1	84	2.0	75.9

자료: 고용노동부, 2011상반기~2017상반기 직종별사업체노동력조사

### 03

## 유럽 인력양성 프로그램

● : Primary focus / ○ : Secondary focus

	Script Development	Project & Production	Management, Legal & Finance	Marketing, Distribution & Exhibition	Animation	Documentary	New Media	New Technologies	Multidisciplinary
3D Character Animation for Animated Features, TV Series and Games					●			○	
ACE	○	●	○	○			○		
AdaptLAB	●						○		
AniDox Lab	○	○			○	●		○	
ANOMALIA -. Professional Training in CG Animation					●			○	
Archidoc		○				●			
Art Cinema = Action + Management			○	●					
Atelier Ludwigsburg-Paris		○	●						
Les Ateliers Jeanne Moreau 10e édition		●		○					
Audience Design	●	○		○					
Audiovisual Strategic Business Planning (ASBP)			●				○		
BDC Discoveries						●			
Berlinale Talents 2014									●
Cartoon Masters -. Cartoon 360	○		○	○	●	○			
Cartoon Masters -. Cartoon Digital			○	○	●		○		

	Script Development	Project & Production	Management, Legal & Finance	Marketing, Distribution & Exhibition	Animation	Documentary	New Media	New Technologies	Multidisciplinary
Cartoon Masters -, Cartoon Finance			○	○	●				
Developing Your Film Festival			○	●					
Digital Production Challenge (DPC)		●	○	○				○	
DigiTraining Plus: New Technologies for the European Cinemas of the Future				●				○	
Documentary Campus Industry Events		○		○		●			
Documentary Campus Masterschool		○				●			
DOK.Incubator		○		○		●			
EAVE+		○	●				○		
EAVE European Producers Workshop	○	●	○	○		○	○		
EAVE Film Marketing Workshop			○	●			○		
EFA Master Class					●			○	
EKRAN	○	●							
ENTER Europe -, Training Lenders on Interim Finance for Creative Industries' Clients			●						
EP2C Post-Production Workshop		●		○					
ESoDoc -European Social Documentary				○		●	○		
Essential Legal Framework: Clearing Rights for Film and TV			●						
Essential Legal Framework: Digital Strategies - Financing Marketing and Distributing 2.0			●	○			○		

	Script Development	Project & Production	Management, Legal & Finance	Marketing, Distribution & Exhibition	Animation	Documentary	New Media	New Technologies	Multidisciplinary
Essential Legal Framework: European Co-Production -Legal and Financial Aspects			●	○					
EURODOC Executives Input			○			●			
EURODOC Production		○	○			●			
European Master in Audiovisual Management (MEGA)			●	○			○		
European TV Drama Series Lab	○	○	●						
Ex Oriente Film			○	○		●			
FRAME Future for Restoration of Audiovisual Memory in Europe			○					●	
IDFAcademy			○	○		●			
i-doc Workshop: A Project Development Programme for Expanded Documentaries	○	○				●	○		
Inside Pictures			●	○			○		
International Screenwriters Workshop & Master Class	●	○							
Maia Workshops	○	●	○	○			○		
Marketing & International Distribution (M&ID)				●			○		
MEDICI -The Film Funding Journey			●						
MFI Script 2 Film Workshops 2014	●	○							
Multi Platform Business School (MPBS)			○	○			●		

	Script Development	Project & Production	Management, Legal & Finance	Marketing, Distribution & Exhibition	Animation	Documentary	New Media	New Technologies	Multidisciplinary
Nipkow Programm		●	○	○					
The Pixel Lab: The Cross-Media Workshop		○	○	○	○	○	●	○	○
PRIME 4Kids&Family	●				○		○		
Production Value -The European Scheduling & Budgeting Workshop		●	○					○	
Réalisation de film d'animation: adaptation littéraire(Animation filmmaking: book adaptation)		○			●				
Screen Leaders		○	●	○			○		
Screen4All Augmented TV		○						●	
Script&Pitch	●								
ScripTeast	●								
Serial Eyes	●	○							
Sources 2: Projects & Process	●	○							
Sources 2:Script Development	●					○			
TransISTor 2014		○				○		●	
VFX -Script to Screen	○		○				○	●	
Visual Effects for Features and TV Series (The VFX course)					○			●	
Writers' Room	●						○		
ZagrebDox Pro						●			

#### 참여 연구진

##### 연구책임자

이 용 관 (한국문화관광연구원 부연구위원)

##### 공동연구자

박 찬 옥 (한국문화관광연구원 부연구위원)

이 현 정 (김영장 법률사무소 전문위원)

##### 연구참여자

최 현 영 (한국문화관광연구원 위촉연구위원)

유 은 지 (한국문화관광연구원 위촉연구위원)

#### 문화콘텐츠 전문인력 양성 기본계획 연구

발 행 인 도 종 환

발 행 처 문화체육관광부

세종특별자치시 갈매로 388 정부세종청사 15동

전화 044-203-2000 팩스 043-203-3447

http://www.mcst.go.kr

인 쇄 일 2017년 12월

발 행 일 2017년 12월

인 쇄 인 (주)계문사

문화콘텐츠 전문인력 양성  
기본계획 연구

