



선박수리업 관련 기업인 심층면접을 통한 우수기술인력 확보 요인에 대한 연구

정호진 · 임용석[†]

창원시정연구원(연구위원) · [†]부산대학교(연구교수)

A Study on Excellent Technical Manpower Securing Factors through CEO In-depth Interview Related to Ship-repair Industry

Ho-Jin JUNG · Yong-Suk LIM[†]

Changwon Research Institute(research fellow) · [†]Pusan National University(research professor)

Abstract

The purpose of this study is to investigate the main factors of securing excellent technical manpower through in-depth interview with CEOs related to ship-repair industry. In this study, the result of in-depth interview is very realistic in comparison with the various proposals presented in the previous studies. In the case of future-oriented proposals in previous studies, CEOs are looking for a technical manpower who is able to solve real-world problems on the spot. The following 3 common requirements were proposed in the in-depth interview: 1) Employees with the technology required by the company; 2) Employees with good communication; and 3) Employees with excellent resolution ability. In addition, this study is meaningful in that it was able to identify the factors based on direct intentions of CEO through in-depth interview.

Key words : Excellent technical manpower, Manpower, In-depth interview, CEO, Ship-repair industry, Communication

I. 서론

기업 성장의 필수요소는 자본과 기업의 지속적 인 경영을 위한 기술력, 그리고 기술인력이다. 장기적 불황으로 인한 경제 침체와 높은 실업률을 겪고 있는 현실이지만, 정부나 지방자치단체에서는 국내 기업의 지속적인 성장을 위해서 노력을 하고 있다. 그러나 이러한 노력에도 불구하고 산업현장에서는 기업이 요구하고 만족하는 기술인력이 여전히 부족하다고 지적한다. 이는 학습을

통해 배출되는 기술인력과 현장에서 요구되어지는 기술인력 간의 간극이 매우 크다는 점을 반영한다.

이에, 본 연구는 고용인의 요구사항들을 심도 있게 파악하여 우수한 기술인력 확보에 있어서 근원적인 문제점을 살펴보고자 한다. 특히 본 연구에서 다룰 연구대상인 선박수리업관련 업체의 경우, 기술인력 부족이 심한 편인데, 노령화 되는 기술인력 문제와 3D 업종이라는 점 때문에 그 심각성이 더 크다 하겠다.

[†] Corresponding author :  kongsam@naver.com

* 이 논문은 한국연구재단의 2017년 인문사회분야 시간강사연구지원사업의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2017S1A5B5A07061386).

이미 기술인력에 대한 연구는 다양한 분야에서 진행되어 왔음을 확인할 수 있는데, 본 연구에서 일일이 다 언급할 수 없을 정도다. 특히, 본 연구에서 살펴보고자 하는 선박수리업 분야에 있어서 우수한 기술인력에 대한 연구는 흔하지 않다. 그나마 최근 연구로는 선박수리업의 전문인력 확보를 위한 도제식 교육 적용에 대한 제의(Lim & Jung, 2017)라는 연구에서 기술인력에 대해 언급하였다. 그리고 본 연구가 다른 타 연구와 큰 차별점이 있는데 그것은 기업인의 직접적인 의견을 직접 다룬 연구라는 점이다.

이론적 배경에서 현재의 선박수리산업의 문제점을 고찰하고, 아울러 앞에서 언급했듯이 산업에서의 중요 요소인 기술력과 기술인력에 대해 선행연구를 통해 살펴볼 것이다. 이를 바탕으로 심층면접법을 활용하여 선박수리업 관련 기업인 그룹을 대상으로 우수한 기술인력 확보를 위한 요구사항을 파악하고 제시된 여러 요구사항들을 중심으로 각 기업인들이 중요하다고 생각하는 점을 기록하여 선박수리업 분야의 우수한 기술인력 확보에 있어서 기업인들이 요구하는 좀 더 내재적인 요인을 제시할 것이다.

II. 이론적 배경

1. 선박수리산업의 문제점

고임금 문제와 가격경쟁 열위로 인해 선박수리산업은 열악한 상황에 놓여 있다. 한국 경제가 성장절벽에 놓였다고 언급한 최근 IMF(International Monetary Fund)의 지적을 고려하면 앞으로도 난관이 우리 앞에 놓일 것이라 예상된다. 하지만 국내의 선박수리업은 지금까지 오랜 역사를 가진 만큼 그 기술력 또한 우수하며, 기술력에 대한 많은 혁신을 이루어왔다. 선박수리업에 있어서도 기술력과 기술인력에 대한 중요성은 더욱 더 중요하게 다뤄진다. 그러나 미래 산업을 위해서 핵심적으로 보유해야 할 기업의

기술력을 발휘할 수 있는 기술인력들이 노령화가 되면서 선박수리업 분야는 큰 고심에 빠져 있다. 단기적으로 볼 때, 지금의 기술인력들을 내세워 기업을 운영한다지만 앞으로 10년 후에는 지금의 높은 질의 기술인력들이 60세 이상이 되어 현장에 투입되기 어려워지는 상황에 놓이게 된다. 특히 산업재해 및 안전사고라는 위험요소와 매우 밀접한 선박수리업의 경우, 기술인력의 노령화는 그 만큼 큰 위험요소로 작용될 수 있기 때문이다.

Lee(2016)의 연구에 따르면, 현재 부산기업 내 선박수리와 연계된 사업장 내 연령 분포를 볼 경우 기술인력의 노령화가 심각한 것을 알 수 있다. 특히 16년 이상의 경력자가 64.3%를, 그리고 51세 노동자가 60.7%를 차지한다. 여기서 51세 이상의 전문가의 경우, 나이가 들어감에 따라 신체적, 인지적, 정신적 능력 저하로 현장 업무에 적합하지 않을 수 있음을 짐작할 수 있다. 이 점을 고려하더라도 적어도 지금부터 청년층의 근로자 수 확보가 시급한 실정이다. 선박수리업을 포함하여 국내 산업이 아무리 고급 기술력을 보유하고 있다고 해도 우수한 기술을 활용할 수 있는 인재가 부족하다면 기업의 발전을 보장하기란 어려우며, 이는 경제 성장에 있어서 또 다른 악재로 작용될 수 있을 것이다.

게다가 정작 현실에서는 선박수리업이 3D 산업이라는 점에 우수한 기술인력들이 상당히 꺼려하고 있는 실정이다(Lim & Lee, 2017). 사정이 이러하다보니 주로 일용직이나 기술력이 다소 부족한 기술인력들을 활용하는 것이 현실이며, 이러한 점들이 관련 기업들의 가장 시급한 염려이기도 하다.

2. 기술력과 기술인력

기술력은 시장에서 매우 민감하게 작용한다. 특히 국제화 시장에서 기술력에 대한 관리 및 유지, 그리고 지속적인 개발이 없다면 그 가치를

제대로 발휘하지 못하는 경우가 허다하다. 이처럼 지금의 기술이 미래에도 꾸준히 보장 받을 수 있다고 쉽게 장담할 수 없는 일이다. 게다가 기술력이 아무리 우수하다고 해도 이를 직접 실현할 수 있는 기술인력이 없다면 유명무실할 뿐이다. 즉, 기술을 활용할 수 있는 기술인력이 가장 큰 핵심으로 작용한다. 이러한 점은 모든 산업에 걸쳐 공통점으로 작용된다. 이처럼 기술력 (Han & Yim, 2013; Choi, 2000)과 기술인력의 중요성(Park, 2008; Lim, 2006; Ha et al., 2016)에 대한 연구는 많은 연구자들에 의해 연구되어 온 주제이다. 특히, Rodriguez et al.(2005)가 주장한 것처럼 기업의 기술력 혁신이 기업을 국제화 시장에서 우위에 놓이게 하는데 있어서 매우 중요한 요인으로 작용한다고 주장한다. 선행연구들을 살펴볼 때, 선박수리업이 가지는 기술력은 매우 중요한 기업 성장의 요인일 것이다.

Ⅲ. 연구내용 및 방법

1. 연구 내용 및 방법

본 연구는 이론적 배경 연구를 통해서 선행연구를 고찰하여 다양한 정보를 수집하는 것에서 출발한다. 그리고 선행연구를 통해 얻어진 내용들을 정리하여 관련 산업의 주요 기업인 네 명과 심층면접을 실시하여 정확한 요구사항 및 문제점들을 정리하여 주요 요인들을 제시하고자 한다.

다음은 심층면접에서 시행한 대표적인 질문 내용으로 기업 내 우수한 기술인력에 대한 인재상에 대한 질문 이외에도 산업 전반에 걸친 재성장 에 대한 내용을 포함한다.

[심층면접 주요 질문]

- 기업 운영에서 가장 심각한 문제가 무엇이라 생각하십니까?
- 기업 운영에서 가장 중요한 것은 무엇이라 생각하십니까?
- 선박수리업에 필요한 인재는 어떤 인재라고 생각하십니까?

각하십니까?

- 기업의 주요 업무는 무엇입니까?
- 기업 성장에 가장 필요한 것은 무엇입니까?
- 주요 업무에 활용되는 근로자의 능력은 충분합니까?
- 현장 근무에 투입되는 근로자가 갖추어야 할 주요 능력은 무엇이라 생각하십니까?
- 해외 업무에 투입되는 근로자가 갖추어야 할 주요 능력은 무엇이라 생각하십니까?
- 조선해양산업 분야의 국제적 환경 변화에 따라 기업 내부적으로 준비하시는 것이 있습니까?
- 4차 산업혁명과 관련하여 귀 기업이 준비하는 것은 무엇입니까?
- 4차 산업혁명과 관련한 우수 인재 양성이 필요하다고 보십니까?

2. 연구절차 및 연구범위

기업인들의 심층면접을 실시를 위해서 2018년 1월 8일에서 10일까지 기업인들을 섭외를 하였고, 2018년 1월 11일 목요일에 부산대학교 내 세미나실에 모여 자료 수집에 있어서 각 연구대상자들에게 동의를 구하고 심층면접을 약 3시간 정도 진행하였다. 참여 기업은 총 4개 기업으로 참여 기업에 대한 정보 보안 차원으로 이니셜로 표기한다. TM기업, SB기업, SM기업, AB기업이다.

3. 자료 분석방법

먼저 본 연구에서 다뤄질 여러 질문에 대한 타당성을 확보하기 위해서 선행연구를 통해 선박수리업과 연계된 기술인력에 대한 내용을 조사하고, 이를 바탕으로 심층면접에 사용될 질문을 구성하였다. 또한 지금까지 논의 되어 온 여러 연구자들이 언급한 주요 요인들과 심층면접을 통해 얻어진 내용들을 비교 분석함으로써 크게 두 가지 방향성을 가지고 결론을 제시할 수 있다. 우선 선행연구에서 언급한 연구자들의 주요 쟁점과 심층면접에서 얻어진 내용을 비교 분석함으로써 전반적으로 중요한 내용을 제시할 수 있으며, 이어서 학계에서 바라보는 주요 요인과 현장에서 바라보는 주요 요인들을 비교 제시할 수 있다.

IV. 결과 및 고찰

본 연구는 크게 2가지 방법을 토대로 선박수리 산업관련 우수 인재 확보에 대한 주요요인을 제시하였고, 아울러 제시된 요인을 비교하여 그 차이점을 거론했다.

1. 선행연구에서 언급한 우수인재 확보 요인

선박수리라는 키워드를 가지고 최근 선행연구를 살펴보았으나, 실질적으로 선박수리산업과 연계된 연구를 많이 찾아볼 수가 없었다. 한국교육학술정보원에서 제공하는 한국연구정보서비스에서 언급되는 선박수리관련 최근 선행연구로는 총 38건이며, 그 속에서 우수인재 확보에 대해 주요 내용으로 다룬 연구는 거의 찾아볼 수가 없었다. 그나마 우수인재 확보에 관해 부분적으로 언급한 선행연구로 다음의 논문들을 거론할 수 있다.

- 선박수리 시장 한국 무역의 성장동력으로 육성해야(Kim, 2014)
- 선박관리산업발전법 시행과 경남의 과제(Park, 2012)
- 부산항 선박수리업 활성화 방안에 관한 연구(Shin et al., 2013)
- 선박수리산업의 육성과 발전(Shin, 2008)
- 부산항 선박수리단지 육성방안(Huh et al., 2004)
- 선박수리업무에 종사하는 군무원들의 작업환경에 대한 인식이 직업만족도에 미치는 영향(O et al., 2003)
- 싱가포르 선박수리업계의 고민과 전망(E, 1992)
- 선박수리업계의 현상과 개장공사의 문제(E, 1989)

반면, 최근 Lim & Jung(2017)의 “선박수리업의 전문인력 확보를 위한 도제식 교육 적용에 대한 제의”라는 논문에서 우수 인력 확보를 위한 교육 시스템에 대한 제의가 본 연구가 추구하는 방향성과 매우 흡사하다. 부분적으로 언급되었지만, 선행연구에서 제시된 선박수리업에 필요한 인재상은 크게 4가지로 요약된다.

- (1) 우수한 기술력 보유한 전문 기술자
- (2) 4차 산업혁명에 따른 신기술에 대한 이해와 적용능력
- (3) ICT기술에 대한 인재
- (4) 국제화를 위한 해외영업 인재

우선 제시된 4가지 모두가 국제화 시대를 견고 있는 현재 시장의 변화를 고스란히 반영하고 있음을 알 수 있다. 특히 일반 선박이 아닌 특수 목적선에 대한 수리 요구가 많아짐에 따라 그에 상응하는 기술자가 필요하다는 점도 언급을 하였다. 또한 4차 산업혁명에 따른 신기술에 대한 이해와 적용능력은 국제적으로 이행되고 있는 선박용 BWMS에서 e-Station과 같은 최첨단 장비를 의무 설치하는 데 기인한다. 이어지는 ICT(Information & Communication Technology)기술에 대한 인재의 필요성도 마찬가지이다. 마지막으로 언급한 국제화를 위한 해외영업에 필요한 인재의 필요성은 우리나라 선박수리산업이 가지는 문제점을 그대로 반영하고 있다. 실제로도 국외 우수한 선박수리기업의 경우, 마케팅 능력이 탁월한데, 우리나라의 경우 아직 미진하다고 볼 수 있다. 이는 국제화 시장을 고려할 때 반드시 요구되는 사항이다.

2. 심층면접을 통해 살펴본 우수인재 확보 요인

심층면접에 참가한 기업인은 총 4명이며, 모두 선박수리업과 연계된 기업을 운영하고 있다. 심층면접을 통해서 얻어진 내용은 크게 4가지로 분류하여 정리하였으며 그 기준은 일반적으로 요구되는 기술력에 대한 답변과, 직원의 자질, 구체적인 능력, 그리고 각 기업이 요구하는 능력을 중심으로 답변을 수집하여 <Table 1>과 같이 정리하였다.

<Table 1> Responses of CEOs Participated at in-depth Interview

	TM Company	SB Company	SM Company	AB Company
	Ship-repair	Ship-repair & equipment	Ship-repair	Ship equipment
1) Technical manpower required by the company	<ul style="list-style-type: none"> • Employees with the technology required by the company • Employees with a fast understanding of new technologies • Highly skilled employees 	<ul style="list-style-type: none"> • Employees with excellent design ability • Employees with high analytical skills in the market • Employees with excellent ability to collaborate with domestic partner companies • Employees with the technology required by the company 	<ul style="list-style-type: none"> • Employees with professional skills • Highly skilled employees • Employees with excellent ability to collaborate with domestic partner companies • Employees with the technology required by the company 	<ul style="list-style-type: none"> • Employees with high sales skills • Employees with high analytical skills in the market • Employees with excellent design ability • Employees with the technology required by the company
2) Employee qualifications	<ul style="list-style-type: none"> • High responsible employees • Employees with a sense of mission • Employees with high transparency 	<ul style="list-style-type: none"> • Employees with sense of mission • Employees with high transparency 	<ul style="list-style-type: none"> • High responsible employees 	<ul style="list-style-type: none"> • High responsible employees
3) Specific capability	<ul style="list-style-type: none"> • Employees with good communication • Employees with excellent resolution ability • Employees with good relationships with other workers in the company • Employees with good communication with the CEO • Employees with flexibility in Business 	<ul style="list-style-type: none"> • Employees with good communication • Foreign language speaking available employees in field • Employees with good relationships with other workers in the company • Employees with excellent resolution ability • Employees with excellent overseas skills 	<ul style="list-style-type: none"> • Employees with good communication • Employees with excellent resolution ability • Employees with good relationships with other workers in the company • Employees with good communication with the CEO • Employees with flexibility in Business 	<ul style="list-style-type: none"> • Employees with good communication • Foreign language speaking available employees in field • Employees with excellent resolution ability • Employees with good communication with the CEO
4) Individual needs of companies	<ul style="list-style-type: none"> • Boiler repair technology • Marine engine repair technology 	<ul style="list-style-type: none"> • Materials repair ability in vessels • Marine engine repair technology • New product research 	<ul style="list-style-type: none"> • Marine engine repair technology • Ship repair capability • Electrical technology 	<ul style="list-style-type: none"> • Materials repair ability in vessels • New product research

<Table 1>을 통해서 알 수 있는 것은 보편적으로 요구하는 인재상에 대한 내용은 비슷하나 기업이 어떤 일을 주사업으로 두느냐에 따라 4번째 분류인 기업의 개별 요구 능력이 달랐다. 이로 인해 기업이 요구하는 기술인력상에서도 기업 간 일부 차이가 나는 것을 알 수 있다. 하지만 본

연구는 가장 보편적인 결과를 이끌어 내는 것이 주목적이기 때문에, 기업을 대상으로 하는 컨설팅 목적의 연구가 아닌 이상, 세부적인 내용은 단순히 제시하는 데 의의를 두고자 한다.

다음은 기업인들이 제시한 답변 중에서 가장 많이 언급되는 내용으로 기업인들이 공통으로 중

요하다고 하는 내용을 재정리하였다.

가장 많이 언급되는 순으로 정리하였으며, 가장 보편적이고 공통적인 답변으로 4개와 3개 기업이 답변한 내용이다. 이외 2개 기업 및 1개 기업이 언급한 내용은 기업의 특성상 요구 사항이 구체화 된 것이다.

- 기업이 요구하는 기술력을 가진 직원(4)
- 의사소통이 잘 되는 직원(4)
- 해결능력이 탁월한 직원(4)
- CEO와 의사소통이 잘 되는 직원(3)
- 기업내 다른 근로자와 관계가 좋은 직원(3)
- 책임감이 강한 직원(3)
- 선박 엔진 기술력 (3)
- 업무상 융통성을 가진 직원(2)
- 사명감이 투철한 직원(2)
- 국내 협력기업과의 협업능력이 탁월한 직원(2)
- 기술에 대한 응용력이 높은 직원(2)
- 현장에서의 외국어 사용이 가능한 직원(2)
- 신제품에 대한 연구력(2)
- 선박 내 기자재 수리 능력(2)
- 설계능력이 우수한 직원(2)
- 선박수리능력(1)
- 신기술에 대한 이해력이 빠른 직원(1)
- 영업기술이 있는 직원(1)
- 전기 기술능력(1)
- 전문기술이 탁월한 직원(1)
- 투명성이 강한 직원(1)
- 해외업무 능력이 탁월한 직원(1)
- 보일러 기술력이 탁월한 직원(1)

3. 선행연구와 심층면접을 통해 얻어진 요인 비교

앞에서 기술한 내용으로 선행연구를 통해서 알 수 있었던 선박수리산업분야의 인재상에 대한 필요성은 총 4가지였다.

- (1) 우수한 기술력 보유한 전문 기술자
- (2) 4차 산업혁명에 따른 신기술에 대한 이해와 적용능력
- (3) ICT기술에 대한 인재
- (4) 해외영업에 필요한 인재

그리고 심층면접을 통해서 얻어진 기업인들의 답변을 토대로 선박수리산업이 요구하는 기술인

력의 인재상을 정리하였다. 총 4개 기업의 답변을 모아서 중복으로 언급된 내용을 정리하여 살펴볼 수 있다.

- (1) 기업이 요구하는 기술력을 가진 직원
- (2) 의사소통이 잘 되는 직원
- (3) 해결능력이 탁월한 직원

이 결과는 현재 국제화 시장을 대비해야 하는 선박수리업분야의 문제점을 고스란히 보여 준다. 실제 산업 현장에서는 우수한 기술력을 가진 직원이 그리 많지 않다는 점과 의사소통에 있어서 문제가 많다는 것을 보여주는 결과이다. 마지막 해결능력이 탁월한 직원이 필요하다는 것에 대해 참여 기업인들의 지적으로는 직원들이 주어진 일 이외에 다른 일을 해결하지 않는다는 점을 들었다. 즉, 책임 소재 문제로 망설이거나 기술력이 떨어져서 해결능력이 부족하다는 점을 언급하였다. 다음은 3개의 기업들이 중복 답변한 내용이다.

- (1) CEO와 의사소통이 잘 되는 직원
- (2) 기업내 다른 근로자와 관계가 좋은 직원
- (3) 책임감이 강한 직원

먼저 CEO와 의사소통이 잘 되는 직원이 필요하다고 한 이유는 현장에서는 기업인과 근로자 간의 간극이 매우 크기 때문이다. 특히 CEO와의 의사소통이 원활할 경우, 일을 더하게 되며 그에 대해 책임져야 할 것을 두려워하는 나머지 근로자들의 의사소통이 잘 이루어지지 않는다고 지적하였다. 사정이 이러하다보니 작업에서 일어날 수 있는 문제점들에 대한 비용처리가 수반된다는 점을 지적한다. 미리 소통하여 해결하면 문제가 되지 않았을 부분인데, 소통부진으로 인해 결국 공사기간을 늘리거나 금전적 비용이 초래된다고 지적하였다. 앞에서 언급한 의사소통 문제와 중복되는 부분이긴 하지만, 본 연구에서는 대상을 구체화하기 위해서 CEO와의 의사소통을 재조명하였다.

다음으로 기업내 다른 근로자와 관계가 좋은 직원에 대한 내용으로 현장에 투입되는 직원들의

경우, 명령체계를 수직적으로 따르기 때문에 다른 부서의 명령 체계를 거부하는 경우가 많다. 사정이 그러하다보니 원활한 사업 운영이 잘 되지 않는 경우가 있는데, 이러한 불편한 관계를 조절할 직원이 있다면 기업에게 있어서 득이 되는 일이다. 하지만 실정은 근로자들 간의 불협이 많은 편이라고 한다. 예를 들어, 수리 팀과 보일러 팀의 경우, 가진 기술력은 유사한데 도움이 필요해서 상호 협조를 구할 경우, 대부분 업무 과중을 염려하여 협조가 이루어지지 않는 실정이라고 한다.

세 번째, 책임감이 강한 직원에 대한 내용으로 앞에서 언급했던 의사소통에서 기업 내 근로자 간의 협력 문제와 연계된 부분으로 실제 책임감이 적기 때문에 발생하는 문제라는 것이다. 만일 책임감이 강하다면 당연히 적극적인 의사소통이 기업에서 이루어질 수 있고, 또한 기업 내 근로자 간의 협조와 협력이 자연스럽게 형성될 수 있기 때문이다.

이외에 세 기업은 함께 선박 엔진 수리 기술력에 대한 중요성을 언급하였다. 그 이유는 선박 엔진의 특수성에 있다. 선박 엔진은 자동차 엔진과 달리, 유사 엔진이 그리 많지 않다. 예를 들어, 자동차의 경우 동일 생산 라인에서 생산된 같은 기종의 엔진은 전 세계적으로 같다. 그래서 국내에서 엔진 수리를 한 사람이라면 해외에서도 능히 가능하다는 것이다. 하지만 선박의 경우, 선주의 요구사항에 따라 엔진 기능에서 외형까지 각 선박에 따라 다르다는 것이다. 즉, 선주의 요구에 따른 맞춤형 엔진을 선박에 설치하는 데 있어서, 기본적인 엔진 구동원리는 같지만, 생산에서 조립에 이르기까지 매우 전문적 지식과 기술이 요구되다 보니 초보 기술자의 경우 엔진 수리에 매우 어려움이 따른다는 것이다. 즉, 선박엔진 수리하기 위해서는 배태량의 경험과 노하우가 수반될 필요가 있다는 점이다. 참여 기업들이 선박 엔진 수리 기술력을 지적했다는 점은 그만큼 노하우와 경험을 가진 배태량계 기술자가 부족하다

는 점을 반영한다고 볼 수 있다. 실제, 기술력이 부족하여 엔진 수리에 어려움에 봉착할 경우, 외부 전문가를 불러서 고가의 자문료를 지급하고 문제를 해결하는 경우가 더러 있다고 한다. 게다가 각 기업들마다 자사 기업이 주로 맡은 선박에 전문화되고 특화된 경우가 많아서 앞으로 국제화 시장을 고려할 때, 더욱 더 다양한 선박 엔진을 수리할 수 있는 우수한 기술력을 가진 직원이 필요하다라는 점도 언급하였다.

지금까지 선행연구와 본 연구에서 실시한 심층면접을 통해 얻어진 결과를 비교할 경우 학문적 결과와 달리, 현장에서는 지금 당장 필요한 기술 인력을 고려한 요인들을 제시하였다.

그만큼 학문적인 제시 방안이 현장보다는 좀 더 미래지향적이라는 점을 알 수 있다. 반면, 기업의 경우, 현재 이윤추구와 기업 성장을 고려할 때, 미래지향적 투자보다는 현재의 해결점에 대해 더욱 더 중요하게 생각한다는 점이다. 게다가 학문적으로 살펴본 요인과 크게 차별화 되는 부분은 기업 내 의사소통이다.

기존의 학문적 접근의 경우, 기업 내 속사정을 반영하기 보다는 정책적 접근이나 실증적 접근을 사용한 연구가 대부분이어서 의사소통과 같은 요인을 잘 언급하지 않는 것이 사실이다. 하지만 심층면접에 참가한 기업인들은 실제 의사소통 문제로 인한 시간적, 금전적 비용을 초래하는 경우가 많다는 점을 지적하였다. 특히 선박수리산업의 경우, 제조업이자 동시에 서비스업에 포함된다. 즉, 서비스 측면의 질이 떨어질 경우, 기업에게 그대로 영향을 미친다는 점을 주장하였다. 실제로 문제가 생겼을 경우, 바로 소통해서 해결하게 된다면 조금이라도 비용을 줄일 수 있었으나 직원들의 적극적이지 못한 의사소통 부재로 인해서 최대 억 단위가 넘는 손해를 본 기업이 있다고 심층면접 참석자가 언급하였다.

V. 결론

본 연구는 선행연구에서 공동으로 언급된 선박 수리관련 인재상과 심층면접을 통해 얻어진 인재상을 비교해 보았다. 기업인 4명을 대상으로 심층면접을 통해 기술인력에 대한 요구 사항을 내재적으로 살펴보았다. 참가한 기업은 TM기업, SB기업, SM기업, AB기업이다. 그리고 선행연구에서 얻어진 주요 인재상으로는 총 4가지로 요약될 수 있었고, 심층면접에서는 참여 기업 모두가 공통으로 언급한 인재상과 3개 기업이 공통으로 언급한 인재상을 비교할 수 있었다.

연구를 통해서 알 수 있었던 점은 선행연구에서 언급하는 우수 인력에 대한 관점과 실제 기업인들이 요구하는 기술인력에 대한 요구 사항이 차이가 있다는 것이다. 선행연구에서 언급하는 기술인력에 대한 관점은 미래지향적 측면에서 바라봤다면, 실제 심층면접을 통해서 살펴본 기술인력에 대한 관점은 현실적이었다. 앞으로 미래를 생각할 때 정책적 제안도 매우 중요하지만, 기업의 성장을 고려할 때 우선적으로 현장의 목소리를 듣고 해결하는 것이 미래를 위한 첫걸음이자 필수적인 과정이라고 생각할 때 본 연구에서 시행한 심층면접에서 얻어진 사례가 매우 중요하다고 볼 수 있다.

그리고 본 연구와 다른 타 연구와의 큰 차이점으로는 기업인과 근로자 간, 근로자와 근로자간의 의사소통을 지적한 것이다. 앞서서도 언급했듯이 실제 의사소통 부재로 인해서 기업에게 불이익으로 작용되는데, 단순히 연구 결과에서 끝낼 것이 아니라 실제 기업 내부적으로 의사소통을 위한 교육이나 경영전략을 마련할 필요가 있다. 이 외에도 본 연구에서는 심층면접을 통해서 선박수리업과 연계된 많은 내부적인 문제점들을 고찰할 수 있었는데 다른 타 연구와 비교될 수 있는 본 연구의 차이점일 것이다.

마지막으로 본 연구에서 얻어진 결과를 토대로

향후 컨조인트 분석을 실시할 계획이며, 나아가 본 연구를 지속하는 차원에서 다른 산업과 연계하여 같은 방법론을 활용하고자 한다. 비록 심층면접에 참여한 기업 수가 적다는 점과 1회에 걸쳐 실시한 심층면접의 신뢰성에 있어서 많은 문제점을 안고 있지만, 향후 참여 기업을 확대하고 실증분석을 통해서 신뢰도 확보는 물론 좀 더 기업에게 도움이 되는 연구를 진행하고자 한다.

References

- Choi BY(2001). A Study on the Strategies of SMEs' FDI Promotion, Research Institute of Industry and Economy, 32.
- Editorial office(1989). The phenomenon of ship repair industry and problem of remodeling construction, Marine Korea, 1989(11), 140~143.
- Editorial office(1992). The worries and prospects of the ship repair industry in Singapore, Marine Korea, 1992(10), 213~214.
- Ha CL, Kim EB and Lim YS(2016). A Case Study on Main Factors for Export of SMEs in Busan Region Focused on Medium-sized and Small-sized Enterprises, The Journal of Fisheries and Marine Sciences Education, 28(5), 1244~1257.
- Han SS and Yim DS(2013). A Study on the Effects of Entrepreneurship, Global Network and Export Assistance on Rapid Globalization, Korean Trade Review, 38(5), 385~407.
- Huh YS, Yeon JH and Jo SH(2004). Development plan of ship repair center in Busan, East Asian Logistics Trend, 2014(13), 55~63.
- Kim SS(2014). Ship repair market should be fostered as a growth engine of Korea's trade, Marine Korea, 2014(9), 48~51.
- Lim WT(2006). The Competitiveness of the German SMEs and Employment Relations, Korean Journal of Labor Studies, 12(1), 127~166.
- Lee KT(2016). The Study about Individual's Capacity, Job Satisfaction, Job Involvement and Job Performance on Ship-Repair Workers, Pukyong National University, 93.
- Lim YS and Jung HJ(2017). Proposal Related to The

- Application of Apprenticeship Education for Securing the Professional Manpower in the Ship-repair Industry: Focused on the Educational Program of RIMS, *The Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, 29(3), 822~833.
- Lim YS and Jung HJ(2017). The Roles of Company for Securing The Brand Equity in Ship-repair Industry, *The Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, 29(1), 158~168.
- Lim YS and Jung HJ(2017). Proposal Related to the Application of Apprenticeship for Securing the Professional Manpower in the Ship-repair Industry-Focused on the Educational Program of RIMS-, *The Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, 29(3), 822~833.
- Lim YS and Lee KT(2017). Analysis on the Low Growth Factors of Ship Repair Industry in Busan Region through In-depth Interview, *The Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, 29(5), 1557~1566.
- O GJ, Mo YH, Yun H, Kim MS, Lee JM and Kwon GS(2003). The Affecting for Awareness of Exposure ot Hazardous Materials on the Working Satisfaction of Ship-repair Workers in the ROK Navy, *Korea Society Of Occupational And Environmental Hygiene*, 13(1), 1~6.
- Park BJ(2012). Implementation of Ship Management Industry Development Act and the Tasks of Gyeongnam, *Gyeongnam Policies*, 2012.7 1~8.
- Park HD(2008). The Effect of Medium and Small Company Employee's Individual Capacity on the Degree of Job Satisfaction, *Dong-Eui University*, 90.
- Rodriguez-Clare A(2005). Innovation and technology adoption in Central America, *IDB Working Paper No.436*, 119.
- Shin YM(2008). Fostering and development of ship repair industry, *Marine Korea*, 2008(8), 81~81.
- Shin YR, Kim GS and Kim KH(2013). A Study on Promoting Growth of Ship Repairing Industry in Busan Region, *The Korean Association of Shipping and Logistics*, 76, 151~174.
-
- Received : 14 June, 2018
 - Revised : 05 August, 2018
 - Accepted : 23 August, 2018