

2011년 금융인력 현황 조사 및 수급 전망

연구기관 : 한국직업능력개발원

연구책임자 : 이 상 돈

공동연구자 : 이남철 · 홍광표 · 김민경

이해춘(성균관대학교)

손수정(과학기술정책연구원)



금융위원회

머 리 말

고용 창출 및 부가가치 생산효과 측면에서도 다른 산업보다 우위에 있는 금융산업에서 양질의 금융전문인력 확보는 우리 금융산업의 글로벌 경쟁력 강화는 물론, 금융허브 달성을 위한 선결 과제라 하겠다. 이렇듯 금융 분야의 인적자원 개발은 매우 중요한 선결 과제라 할 수 있다. 인적자원 개발이 실효성 있게 이루어지기 위해서는 우선적으로 우리나라의 인적자원 현황 파악을 토대로 향후 예상되는 인적자원의 양성 및 활용과 관련된 인력 수급 전망이 뒷받침되어야 한다. 그럼에도 불구하고, 실제로는 신뢰성 높은 인력 수급 전망에 필요한 기초통계 부족과 분류 체계 미정립 등 인력 수급 전망 관련 인프라 체계 구축의 미비로 인적자원 개발이 효율적으로 진행되는 데 어려움이 존재하고 있다. 분야별 인력 수급 전망의 경우는 총량 전망에 비해 좀 더 세부적인 기초통계가 요구되지만 관련된 기초통계 인프라의 구축이 미비한 실정이고, 분야별 전망에 적합한 실질적인 분야별 수급 전망 모형 개발도 부분적으로 시도되었지만, 개선의 여지가 많은 상황이다. 분야별 인적자원정책 수립의 기초자료가 될 신뢰성 높은 인력 수급 전망 실시를 통해 해당 부문의 지속적인 성장에 기여하고자 하는 차원에서 금융 분야 인력 양성 및 활용 실태를 분석하고 향후 금융인력의 수요를 전망할 필요성이 있다.

본 연구는 이론적 분석과 금융 분야와 관련된 기업체, 공공기관 및 전문가 협의회를 통하여 문제점을 파악하였다. 또한, 2011년도 금융인력 현황의 전국적인 조사를 실시하였으며, 이를 바탕으로 하여 향후 금융인력 수급 전망(2016년, 2021년)을 실시하였다.

이 연구는 금융위원회의 위탁으로 2011년 진행되었으며, 이상돈 박사가 연구 책임을 맡고, 이남철 박사, 홍광표 전문연구원, 김민경 전문연구원, 이해춘 교수, 손수정 박사가 공동연구진으로 연구를 수행하였다. 본 연구보고서가 나오기까지 길지 않은

기간 동안 많은 노력을 기울인 연구진과 연구 수행 과정에서 도움을 아끼지 않은 관련 전문가 여러분들께 심심한 감사를 드린다. 특히, 본 연구를 위해 헌신적으로 도와준 금융위원회 이영직 서기관, 양병권 사무관, 박지혜 위촉연구원, 백원영 위촉연구원의 노고를 치하한다.

마지막으로 이 보고서에 수록된 내용은 연구진 개인의 의견이며, 본원의 공식적인 견해가 아님을 밝혀둔다.

2011년 12월
한국직업능력개발원
원장 박 영 범

제목 차례

요 약

제1장 서론_1

제1절 연구의 목적 및 필요성	3
제2절 연구의 내용 및 방법	4
가. 연구 내용	4
나. 연구방법	4
제3절 연구의 기대 효과 및 활용	6
제4절 선행연구 분석	6

제2장 금융 분야 인력 양성 현황 분석_11

제1절 정규 학교 교육을 통한 인력 양성	13
제2절 금융기관 등 비정규 교육기관 교육을 통한 인력 양성	20
가. 금융연수원	21
나. 금융투자교육원	22
다. 보험연수원	24
라. 한국국제금융연수원	29

제3장 금융인력 현황 조사_31

제1절 개요	33
제2절 조사 내용	34

제3절 조사 현황	37
제4절 분석 내용	38
가. 금융인력 고용	39
나. 금융인력 관리	40
다. 금융인력 교육	42

제4장 금융인력 수급차 전망_45

제1절 금융 분야 인력 활용 현황	47
가. 산업별 취업구조(취업자 기준)	47
나. 노동계수	49
제2절 금융인력 전망 개요	53
가. 금융인력 수요 전망	55
나. 금융인력 공급 전망	56
다. 금융인력 수급차 전망	61
제3절 금융인력 수요 전망	62
가. 금융인력 수요 전망	62
나. 금융인력 신규 수요 전망	70
제4절 금융인력 공급 전망	73
가. 졸업생 전망 결과	73
나. 금융인력 신규 공급 전망	76
제5절 금융인력 수급차 전망	79

제5장 결론 및 정책제언

제1절 결론	85
가. 금융 및 경영전문대학원의 양적 및 질적 육성 체계 미흡	85
나. 핵심 금융 인력 및 전문가 부족	85
다. 공급자 위주의 기초실무자 양성 구조	86
라. 금융인력 통계 파악의 어려움	87
마. 금융인력의 공급 과잉 및 질적 공급 과소의 문제	87
제2절 정책 제언	88
가. 체계적인 금융인력 양성 계획 수립	88
나. 금융 특화 대학원 및 교육기관 육성	88
다. 글로벌 금융인력의 양성 및 유치	89
라. 고졸 적합 직종의 선정 및 인력 채용 활성화	91
마. 금융인력 수급 전망에 필요한 통계 인프라 구축	91
바. 질적 불일치(mismatch) 해소를 위한 정책 수단 강구	93

참고문헌_95

부 록_97

표 차례

<표 1-1> 기초자료 조사 기관	5
<표 2-1> 대학원 수 및 대학원별 비중	13
<표 2-2> 경영전문대학원 현황	14
<표 2-3> 금융 부문 관련 전공 학생 수 추이(금융·회계·세무학)	16
<표 2-4> 금융 부문 관련 전공 취업률	17
<표 2-5> 산업별 취업자 수	17
<표 2-6> 금융투자교육원 교육 체계도	23
<표 2-7> 보험직무 연수과정	25
<표 2-8> 전문자격 연수과정	27
<표 2-9> 재무/법률 연수과정	28
<표 2-10> 경영 연수과정	28
<표 2-11> 마케팅 연수과정	29
<표 2-12> 한국국제금융연수원 정규 과정 일정표	30
<표 3-1> 금융업 직무 분류	35
<표 3-2> 국내 금융기관 인력 현황 및 조사 현황	38
<표 4-1> 산업별 취업자 수	48
<표 4-2> 산업별 취업계수	50
<표 4-3> 산업별 고용계수	52
<표 4-4> 금융업종과 한국표준산업분류와 연계	60

<표 4-5> 금융직무와 한국표준직업분류와 연계	60
<표 4-6> 업종별 금융인력 수요 전망	62
<표 4-7> 학력별·업종별 금융인력 수요 전망	63
<표 4-8> 직무별 금융인력 수요 전망	65
<표 4-9> 세부 직무별 금융인력 수요 전망	66
<표 4-10> 학력별·직무별 금융인력 수요 전망	68
<표 4-11> 학력별·업종별 금융인력 신규 수요 전망	71
<표 4-12> 학력별·직무별 금융인력 신규 수요 전망	72
<표 4-13> 학력 수준별 졸업생 전망	73
<표 4-14> 전문대 졸업생의 전공별 전망 결과: 대분류 기준	74
<표 4-15> 대학교 졸업생의 전공별 전망 결과: 대분류 기준	75
<표 4-16> 대학원 졸업생의 전공별 전망 결과: 대분류 기준	76
<표 4-17> 학력별·업종별 금융인력 신규 공급 전망	77
<표 4-18> 학력별·직무별 금융인력 신규 공급 전망	78
<표 4-19> 업종별 금융인력 수급차 전망(2011~2021년)	79
<표 4-20> 직무별 금융인력 수급차 전망(2011~2021년)	80
<표 4-21> 학력별·업종별 금융인력 수급차 전망(2011~2021년)	81
<표 4-22> 학력별·직무별 금융인력 수급차 전망(2011~2021년)	82

그림 차례

[그림 2-1] 금융 MBA 입학 현황	19
[그림 2-2] 금융 MBA 졸업생 현황	19
[그림 2-3] 금융 MBA 졸업생 기관 현황(2000~2011년)	20
 [그림 3-1] 기초통계 조사 업무 흐름도	34
 [그림 4-1] 금융인력 수급 전망 절차 체계도	54
[그림 4-2] 전공별 졸업생 수 전망 절차	57
[그림 4-3] 학력 수준별 졸업생 수 비중 변화	74

요 약

I. 개요

금융산업은 고용유발 효과가 크고 고부가가치를 창출하는 대표적인 지식기반산업으로 지식 창출 및 인력 활용이 매우 중요한 산업이다. 특히, 1997 외환위기 이후 시장 중심 금융제도로 급속히 변화하는 과정에서 보다 높은 전문성과 능통한 수준의 외국어 구사 능력을 가진 전문인력이 요구되고 있으며, 우리나라가 G20 국가의 일원으로 국제적인 기구에서 국제적인 금융규제 기준 설정 및 경제의 글로벌 거버넌스 제정에 주도적으로 참여하게 됨에 따라 이에 상응하는 안목과 식견을 갖춘 금융인력의 뒷받침이 필요한 상황이다.

이에 본 연구는 전년도 연구의 토대로 금융산업의 인력 현황 조사를 실시하고, 조사 결과를 토대로 향후 예상되는 금융인력의 양성 및 활용을 위해 인력 수급 전망을 도출하였다. 보다 신뢰성 높은 인력 수급 전망을 실시하기 위해서는 기초통계와 분류 체계가 정립되어야 하는 한계가 존재하지만, 작년에 이어 2회째 조사되는 금융인력 현황 조사를 토대로 부문별 인력 수급 전망을 제시하였다.

본 연구를 위해서 국내외 자료 수집 및 기존 선행연구를 분석하고, 전문가 풀을 구성 및 활용하였다. 또한 금융 산업 부문 직업의 실태 분석(입직, 자격, 전망, 임금 등)을 위해서 금융과 관련된 직업에 종사하고 있는 자를 대상으로 현황 조사를 실시하였다. 이를 토대로 금융인력 수요 전망은 직무 부문 10개 그룹 및 41개 세부 직무별로 수요 전망을 실시하였고, 공급 전망은 통계 인프라 부족으로 10개 그룹에 대해서만

전망을 실시하였다.

금융인력 수급차 전망은 신규 수요 전망과 수급차 전망을 실시하였다. 신규 수요 전망의 경우는 인력 수요 전망에서 도출된 총 취업자 수로부터 성장 수요 전망과 금융인력 기초통계 조사상의 자료 및 직능원의 기존 연구 결과의 산업별·직업별 대체율을 활용하여 대체 수요 전망을 하였으며, 성장 수요와 대체 수요를 합하여 신규 수요를 전망하였다. 수급차 전망은 공급 부분의 통계인프라 부족 관계로 직무 부분 10개 그룹에 대해서만 수급차 전망을 실시하였다.

이와 같은 연구를 통하여 금융인력 현황을 파악하고 중·장기 금융인력 수급 전망을 통해 안정적인 금융인력 양성 계획을 수립하고자 한다. 본 연구를 통한 기대 효과와 활용 방안은 다음과 같다.

첫째, 금융 분야의 정규 및 비정규 교육기관을 통해 현 인력 현황과 문제점을 파악하여 인력 양성 및 활용에 대한 정책과제를 도출하고, 둘째, 금융인력서비스 분야 중·장기 인력 수급 및 양성 계획 마련을 위한 기초자료로 활용하며, 셋째, 금융 분야의 학력별 직무 현황을 파악함으로써 향후 글로벌 금융인력 양성의 정책자료로 활용한다.

II. 금융 분야 인력 양성·활용 현황

본 장에서는 금융 분야의 정규 학교 교육과 비정규 교육기관의 현황을 파악하고, 문제점 및 개선 방안을 도출하였다.

우리나라의 정규 교육을 통해 양성되고 있는 금융인력 양성 대학원의 현황은 크게 일반대학원과 특수대학원, 경영전문대학원으로 나누어 볼 수 있다. 일반대학원의 금융인력 양성 대학원 수는 142개이며, 학술연구자 양성을 목표로 하고 있다. 특수대학원은 79개가 개설되어 있으며, 직장인 대상으로 야간교육이 이루어지는 특성상 심도 있는 교육이 어려우며, 경영전문대학원은 13개의 대학원이 개설되어 있다. 기존의 일반대학원과 구별되는 교육 프로그램을 도입하여 경영 전문인력을 양성하고 있다. 경영

전문대학원은 마케팅 및 경영 전략 등이 교육의 대부분을 차지하고 있는 반면, 금융 분야 특화인력 비중은 낮은 수준이다. 한편 비정규 교육기관 교육으로는 금융연수원·금융투자교육원·보험연수원 등이 있다. 이러한 비정규 교육기관은 금융전문연수원 간의 협의 채널이 미비하고 교육이 중복되는 등 교육역량이 분산되는 문제점을 갖고 있으며, 강사의 전문성 및 프로그램이 미흡하고 고급 금융인력 양성을 위한 능력에 한계가 있다는 현실적인 어려움이 존재한다.

Ⅲ. 2011년도 금융인력 현황

본 연구를 위해서 한국직업능력개발원은 금융업권 내 주요 업종 중심으로 2011년도 금융인력 현황을 조사하였다. 2011년 5월 말 기준 은행, 증권회사, 생·손보사, 자산운용사, 선물회사, 상호저축은행, 여신전문(여신금융전문회사), 신탁(신탁협동조합) 등 국내에서 영업 중인 7개 주요 업종의 금융회사 수는 1,431개사에 달하는 것으로 파악되었다. 이 중 은행 33개, 보험 18개, 증권/선물 34개, 자산운용 44개, 여신전문 33개 등 총 1,149개 금융회사가 이번 금융인력 채용 현황 조사에 참여하였다.

조사 현황을 보면 총 1,431개의 금융기관 중 1,149개의 기관이 이번 조사에 참여하여 전년에 비해 36개가 감소하였으며, 80.3%의 참여율을 기록하였다.

조사 대상 금융기관 직원의 정규직 비중은 87.8%로 우리나라 산업 전체의 정규직 비중이 65.8%인 점을 감안할 경우, 금융산업의 고용이 다른 산업에 비하여 상당히 안정되어 있음을 시사한다. 국내외별로는 국내계(87.6%)가 외국계(92.6%)보다 정규직 비중이 다소 낮으며, 업종별로는 여신전문(97.3%), 자산운용(96.7%)의 정규직 비중이 높은 반면, 은행(83.3%)은 낮게 나타났다. 성별 정규직 비중을 보면, 남성은 89.7%, 여성은 85.1%로 우리나라 산업 전체의 남녀별 정규직 비중(각각 72.2%, 57.2%)보다 높게 나타나 성별 구분 없이 금융산업의 고용안정성이 다른 산업에 비하여 양호함을

시사한다.

직무별로는 투자은행업의 정규직 비중(72.0%)이 낮게 나타난 반면, 보험업의 정규직 비중(95.7%)이 가장 높게 나타났다.

금융업 전체적으로는 여성의 고용비중이 과반에 못 미치는 41.2%를 차지하나, 외국계의 경우 여성 비중은 52.2%에 달한다. 업종별 여성 고용비중은 보험(44.1%)과 여신전문(43.9%)에서 가장 높았고, 자산운용(32.6%)에서 가장 낮게 나타났다. 여성의 직무별 비중을 보면, 영업 부문에서 가장 높게, 연금 및 준법 감시 직무에서 가장 낮게 나타났다. 이는 개인고객을 접하는 창구영업 등에 주로 여성 인력을 비정규직(63.5%)으로 고용하는 금융계 관행이 반영된 것으로 판단된다.

학력, 금융 관련 자격증 소지자 비율 등 금융인력의 전문성을 간접적으로 가늠할 수 있는 항목에서는 여성이 남성보다 열위에 있다. 금융기관에 종사하는 여성의 대졸 이상 학력자 비중(50.5%)이 남성(80.0%)보다 크게 낮고, 대학 전공에 있어서는 금융기관 직무와의 연관성이 상대적으로 낮은 기타 전공자 비중(여 58.4%, 남 40.8%)이 높게 나타난다. 여성의 금융 관련 자격증 소지자 비율 또한 남성에 비하여 다소 낮은 것으로 나타났다.

한편, 정규직 비중이 높은 외국계의 5년 이상 근속자 비중(58.7%)은 국내계(64.9%)보다는 낮은 것으로 나타났다. 이는 고용형태에 관계없이 외국계의 고용이 국내계보다 유연함을 시사한다.

조사 대상 전체 금융기관 종사자 중 외국인 비중은 2.4%에 불과하여 국제적인 금융인력의 교류가 미흡한 것으로 나타났다. 외국인 종사자의 대부분은 은행권(78.7%)에 종사하고 있는 것으로 나타났다.

전체 금융회사 직원의 절반이 넘는 인원(59.4%)이 연 5,000만 원 이상의 급여를 받는 것으로 나타났으며, 1억 원 이상인 직원의 비중은 11.7%로 나타났다.

영어 능력의 경우에는 전체 금융기관 종사자들의 영어 구사 능력은 하위 수준이

59.8%를 차지한 반면, 상위 수준은 18.2%에 불과한 것으로 나타났다.

IV. 금융인력 수요 전망

금융인력 수요 전망을 위해서 전체 금융인력을 전망한 후, 이를 전제조건으로 각 업종별, 직능별 금융인력을 전망하는 Top-down 방식을 적용 (또 다른 전망방법으로는 ‘Bottom-up 방식’을 들 수 있음. 이 전망방법은 각 산업별로 산업기술인력을 전망한 후, 이를 합해 전체 산업기술인력을 전망하는 방법임. 각 산업의 특성을 잘 반영할 수 있다는 장점을 지니고 있으나, 이를 합한 전체 산업기술인력의 전망치가 현실적으로 받아들이기 어려운 수준으로 과대 또는 과소 전망될 수 있다는 한계를 지님)하였다. Top-down 방식은 전체 산업인력 규모를 고려하여 전체 금융인력을 전망한 후, 이를 전제로 각 산업별 인력을 전망할 경우에는 전체 산업인력 규모를 적절하게 반영할 수 있다는 장점을 지닌다. 따라서, Top-down 방식을 이용한 예측이 바람직하다(구체적인 전망 절차는 본문 참조).

졸업생 전망 모형을 이용하여 전문대 이상의 고등교육기관에 대한 전공별 졸업생 전망을 2021년까지에 대해 실시하였다. 졸업생 전망 결과에 고등교육기관 졸업생 조사로부터 도출된 경제활동 참가율을 반영하여 전공별 신규 공급 전망한다. 이때 전문대-대학의 경우는 한국고용정보원의 ‘고등교육기관 졸업생 조사’를, 대학원의 경우는 한국직업능력개발원의 ‘석박사 패널 조사’의 자료를 활용하였다.

금융인력 수요 전망 결과를 살펴보면, 2011년 240천 명에서 연평균 1.1%씩 증가하여 2021년 267천 명에 이를 것으로 전망된다.

업종별 금융인력 수요 전망 결과를 살펴보면, 증권/선물은 2011년 44천 명에서 2021년 59천 명으로 증가하여 가장 많은 인력 수요의 증가를 보이고 있다. 자산운용은 동 기간 중 4천 명에서 7천 명으로 연평균 4.6%씩 증가할 것으로 전망된다. 여신

전문은 동 기간 중 15천 명에서 20천 명으로 연평균 2.8%씩 증가할 것으로 전망된다. 반면, 신탁은 2011년 9천 명에서 2021년 8천 명으로 연평균 0.7%씩 감소할 전망이다.

금융인력 10개 직무별로 전망 결과를 살펴보면, 마케팅 부문이 2011년 33천 명에서 2021년 40천 명으로 증가하여 가장 많은 인력 수요의 증가를 보이고 있다. 자금 조달, 법규 준수 및 리스크 관리 부문 등도 증가하는 추세를 보이고 있다. 반면, 세일즈 부문에서는 2011년 109천 명에서 2021년 103천 명으로 연평균 0.5%씩 감소할 전망이다.

금융인력 학력별 수요 전망 결과를 살펴보면, 고졸은 2011년 47천명에서 연평균 2.5%씩 감소하여 2021년 37천 명에 이를 것으로 전망된다. 전문대졸은 2011년 29천 명에서 연평균 1.3%씩 감소하여 2021년 26천 명에 이를 것으로 전망된다. 대졸은 2011년 145천 명에서 연평균 2.0%씩 증가하여 2021년 177천 명에 이를 것으로 전망된다. 대학원졸은 2011년 18천 명에서 연평균 3.9%씩 증가하여 2021년 27천 명에 이를 것으로 전망된다.

금융인력 수요 전망 결과를 바탕으로 금융인력 신규 수요를 전망하면, 2011~2021년 기간 중 전문대 이상 금융인력의 신규 수요는 총 60,433명이 필요할 것으로 전망된다. 학력별로는 전문대졸은 동 기간 중 총 3,527명, 대졸은 총 45,069명, 대학원졸은 총 11,837명이 필요할 것으로 전망된다.

2011~2021년 기간 중 업종별 신규 수요는 증권/선물이 총 20,324명, 은행이 총 16,380명, 보험이 총 10,813명, 여신전문이 총 7,045명, 자산운용이 총 3,122명, 신탁이 총 1,546명, 상호저축이 총 1,202명의 신규 수요가 필요할 것으로 전망된다.

2011~2021년 기간 중 직무별 신규 수요는 경영 지원이 총 11,196명, 마케팅이 총 10,504명, 세일즈가 총 9,008명, 리스크 관리가 총 7,379명, 보험이 총 6,201명, 자산 관리가 총 5,229명 등의 신규 수요가 필요할 것으로 전망된다.

금융인력 신규 공급 전망을 살펴보면, 2011~2021년 기간 중 연평균 8,895명씩 총 88,952명이 신규 공급될 것으로 전망된다. 학력별로는 전문대졸은 동 기간 중 연평균

2,032명씩 총 20,320명, 대졸은 연평균 5,819명씩 총 58,191명, 대학원졸은 연평균 1,044명씩 총 10,440명이 신규 공급될 것으로 전망된다.

업종별 신규 공급은 은행이 총 34,050명, 증권/선물이 총 21,641명, 보험이 총 13,719명, 여신전문이 총 9,334명, 상호저축이 총 3,814명, 자산운용이 총 3,418명, 신탁이 총 2,975명이 신규 공급될 것으로 전망된다.

직무별 신규 공급은 세일즈가 총 23,516명, 경영 지원이 총 15,597명, 마케팅이 총 13,252명, 보험이 총 9,601명, 리스크 관리가 총 7,571명, 자산 관리가 총 6,163명, 투자은행이 총 4,284명, 자금 조달이 총 3,895명, 법규 준수가 총 2,901명, 연금이 총 2,170명이 신규 공급될 것으로 전망된다.

전술한 전망 결과로부터 2011~2021년 전망기간 중 금융에서 요구하는 신규 수요는 총 60,433명이 필요한 반면, 해당 기간 중 신규 공급은 총 88,952명이 공급되어 동기간 중 단순히 신규 공급 인원에서 신규 수요 인원을 차감해서 도출되는 금융인력 수급차 인원은 연평균 2,852명씩 누계 기준으로 28,519명이 초과 공급될 것으로 전망된다.

업종별로는 은행에서 2011~2021년 기간 중 연평균 1,767명씩 총 17,670명의 초과 공급이 이루어질 것으로 전망되고, 보험은 연평균 291명씩 총 2,907명이 초과 공급될 것으로 전망된다.

직무별로는 세일즈에서 2011~2021년 기간 중 연평균 1,451명씩 총 14,507명의 초과 공급이 이루어질 것으로 전망되고, 경영 지원에서도 연평균 440명씩 총 4,401명이 초과 공급될 것으로 전망된다.

학력별 수급차 전망 결과를 살펴보면, 전문대 출신은 연평균 1,679명씩 총 16,794명, 대학 출신은 연평균 1,312명씩 총 13,122명이 초과 공급될 것으로 전망된다. 반면, 대학원 출신은 연평균 140명씩 총 1,397명씩 초과 수요될 것으로 전망된다.

V. 정책 제언

본 연구를 통한 정책 제언은 다음과 같다.

첫째, 체계적인 금융인력 양성 계획 수립

둘째, 금융 특화 대학원 및 교육기관 육성

셋째, 글로벌 금융인력의 양성 및 유치

넷째, 고졸 적합 직종의 선정 및 인력 채용 활성화

다섯째, 금융인력 수급 전망에 필요한 통계 인프라 구축

여섯째, 질적 불일치(mismatch) 해소를 위한 정책 수단 강구

제1장

서론

- 제1절 연구의 목적 및 필요성
- 제2절 연구의 내용 및 방법
- 제3절 연구의 기대 효과 및 활용
- 제4절 선행연구 분석

제1장 | 서론

제1절 연구의 목적 및 필요성

금융산업은 고용유발 효과가 크고 고부가가치를 창출하는 대표적인 지식기반산업으로 지식 창출 및 인력 활용이 매우 중요한 산업이다. 금융기법의 고도화, 생활 수준의 향상 등으로 금융산업의 지속적인 발전이 기대되고 있는 현 상황에서 금융 관련 전문 인력의 효율적인 개발과 활용은 우리나라의 국가 인적자원 개발에서 중요한 위치를 차지하고 있다.

특히, 1997 외환위기 이후 종전의 은행 중심 금융제도에서 시장 중심 금융제도로 급속히 변화하는 과정에서 보다 높은 전문성과 능통한 수준의 외국어 구사 능력을 가진 전문인력이 요구되고 있다. 또한, 리먼브라더스 사태 이후 우리나라 금융 산업의 대처과정을 볼 때, 그리고 우리나라가 G20 국가의 일원으로 국제적인 기구에서 국제적인 금융규제 기준 설정 및 경제의 글로벌 거버넌스 제정에 주도적으로 참여하게 됨에 따라 이에 상응하는 안목과 식견을 갖춘 금융인력의 뒷받침이 필요한 상황이다.

이처럼 금융인력 양성 정책을 수립하기 위해서는 우선적으로 금융인력 현황을 정확히 파악할 수 있는 기초통계 인프라 구축이 필요하다. 이를 위해 2007년 12월 제정된 ‘금융중심지의 조성 및 발전에 관한 법률’에서는 금융전문인력 양성의 일환으로 정부가 매년 금융전문인력의 수요와 공급에 관한 현황 및 전망을 작성하고 있다.

구체적으로 우리나라 금융산업의 인력 현황을 파악하고 향후 예상되는 인력의 수요와 공급을 전망하는 것이다.

따라서 본 연구에서는 전년도 연구를 토대로 금융산업의 인력 현황 조사를 실시하고, 조사 결과를 토대로 향후 예상되는 금융인력의 양성 및 활용을 위해 인력 수급 전망을 도출하였다. 보다 신뢰성 높은 인력수급 전망을 실시하기 위해서는 기초통계

와 분류 체계가 정립되어야 하는 한계가 존재하지만, 작년에 이어 2회째 조사되는 금융인력 현황 조사를 토대로 부문별 인력 수급 전망을 제시하고자 한다.

제2절 연구의 내용 및 방법

가. 연구 내용

본 연구는 금융 분야 인력 양성의 현황과 문제점을 분석하고, 금융인력 현황 조사를 실시하며, 이를 토대로 금융인력 수급차 전망을 실시하였다.

구체적으로 금융 분야의 정규 학교와 비정규 교육기관의 현황을 살펴보고, 문제점을 분석하였다. 그리고 금융인력 양성 계획의 실효성을 확보하기 위해 작년에 이어 금융인력 현황 조사를 실시하였다. 조사 항목은 사회·경제·문화적인 현상과 금융인력 시장과의 연관관계를 파악할 수 있도록 고용 형태, 직무, 근무 기간, 직무 연수, 자격증, 급여, 학력, 전공 등 15개 항목이며, 업종 간 또는 국내계 및 외국계 기관 간 응답률 차이에서 비롯될 수 있는 표본편이(sample bias)의 문제를 해소하기 위해 표본에 대한 전수화(全數化)를 거쳐 분석을 시행하였다.

조사된 결과를 토대로 금융인력의 수요 전망과 공급 전망, 그리고 수급차 전망을 실시하였다.

나. 연구방법

본 연구를 위해서 국내외 자료 수집 및 기존 선행연구를 분석하고, 전문가 풀을 구성 및 활용하였다.

금융산업 부문 직업의 실태 분석(입직, 자격, 전망, 임금 등)을 위해서 금융과 관련된 직업에 종사하고 있는 자를 대상으로 현황 조사를 실시하였다. 이를 위해서 해당 업종별 협회를 통한 기초자료 수집을 2011년 10월 24일부터 12월 15일까지 전국적으

로 실시하였다(<표 1-1> 참조).

〈표 1-1〉 기초자료 조사 기관

기관명	부서	담당자
전국은행연합회	총무부	김OO
금융투자협회	공시통계팀	윤OO
여신금융협회	금융부	윤OO
손해보험협회	총무부	방OO, 이OO
신협중앙회	경영 지원부	이OO
생명보험협회	총무부	김OO
저축은행중앙회	회원서비스부	김OO

금융인력 수요 전망을 위해서 직무 부분 10개 그룹 및 41개 세부 직무별로 금융인력의 수요 전망을 실시하였다. 이를 위해서 잠재 성장률 및 산업별 전망을 실시하였으며, 잠재 성장률은 한국은행 및 KDI 등의 기존 연구 결과를 반영하였고, 산업별 전망은 산업연구원의 ‘산업-경제 계량 모형’을 이용한 전망 결과를 활용하였다. 취업계수 전망은 ‘산업중분류별 취업계수 시계열 자료’를 이용하여 2021년까지의 기간에 대해 실시하였으며, 취업자 수 전망은 산업별 전망 결과와 취업계 수 전망 결과를 활용하여 산업별 총 취업자 수를 전망하였다. 이를 위해서 통계청 경찰 조사의 ‘산업-직업’ 행렬을 이용하여 직업별 취업자 수를 도출하였다.

금융인력 공급 전망은 통계 인프라가 부족한 관계로 직무 부분 10개 그룹에 대해서만 전망을 실시하였다. 이를 위해 졸업생 전망은 졸업생 전망 모형을 이용하여 전문대 이상의 고등교육기관에 대한 전공별 졸업생 을 대상으로 2021년까지의 전망을 실시하였으며, 전공 및 직업별 공급 전망은 졸업생 전망 결과에 고등교육기관 졸업생 조사로부터 도출된 경제활동 참가율을 반영하여 전공별 신규 공급 전망을 하였다. 또한, ‘전공-직업’ 행렬자료를 이용하여 금융직업별 신규 공급 전망을 실시하였다. 전문대-대학의 경우는 한국고용정보원의 ‘고등교육기관 졸업생 조사’를, 대학원의 경우는 한국직업능력개발원의 ‘석박사 패널 조사’의 자료를 활용하였다.

금융인력 수급차 전망은 신규 수요 전망과 수급차 전망을 실시하였다. 신규 수요 전망의 경우는 인력 수요 전망에서 도출된 총 취업자 수로부터 성장 수요 전망과 금융인력 기초통계 조사상의 자료 및 직능원의 기존 연구 결과의 산업별·직업별 대체율을 활용하여 대체 수요 전망을 하였으며, 성장 수요와 대체 수요를 합하여 신규 수요를 전망하였다. 수급차 전망은 공급 부분의 통계인프라 부족 관계로 직무 부분 10개 그룹에 대해서만 수급차 전망을 실시하였다.

제3절 연구의 기대 효과 및 활용

본 연구는 금융인력 현황을 파악하고 중·장기 금융인력 수급 전망을 통해 안정적인 금융인력 양성 계획을 수립하고자 한다.

본 연구를 통한 기대 효과와 활용 방안은 다음과 같다.

첫째, 금융 분야의 정규 및 비정규 교육기관을 통해 현 인력 현황과 문제점을 파악하여 인력 양성 및 활용에 대한 정책과제를 도출한다.

둘째, 금융인력서비스 분야 중·장기 인력 수급 및 양성 계획 마련을 위한 기초자료로 활용한다.

셋째, 금융 분야의 학력별 직무 현황을 파악함으로써 향후 글로벌 금융인력 양성의 정책자료로 활용한다.

넷째, 신뢰성 있는 중·장기 금융인력 수급 전망 결과의 도출과 인력 수급관련 정보의 유통 강화를 통해 금융인력 정책의 효율성을 제고한다. 특히, 본 연구는 안정적이고 주기적인 금융인력 수급 전망 결과를 도출함으로써 금융산업의 인력 양성 정책 수립에 활용할 것이다.

제4절 선행연구 분석

김병연(2008)은 현 금융전문인력 양성의 장애 요인 및 이를 위한 개선 방안을 제시

하였다. 금융전문인력 양성의 장애 요인으로, 제한된 시장의 수요, 낮은 인센티브 및 동기부여, 자격증 제도 및 금융교육 프로그램의 미비를 언급하였으며, 이를 위한 극복 방안으로서 손쉽게 성장 가능성이 보이는 분야의 육성을 통한 금융전문인력의 조기 흡수, 전문직군제도의 도입 및 직무별 채용, 금융기관의 인사제도 전환을 위한 장기 플랜 수립 및 인사관리 전문가 채용, 자격증 제도 및 금융교육 프로그램의 정착을 제시하였다. 특히, 표준직무 분류 체계 확립에 따른 직무별 자격증 제도의 운영, 실무교육 전문인력 양성을 위한 산업계와 학계 간의 교류 증진을 강조하였다.

정철용(2009)은 금융전문인력 양성 체제의 현황 및 문제점을 통해 향후 정책방안을 제시하였다. 양성 체제의 현황으로서 정부의 금융전문인력 양성 정책, 금융기관 및 학교의 금융전문인력 양성 체계, 금융회사의 인력 관리 현황을 분석하였다. 현 금융전문인력 체제의 문제점을 공급 측면과 수요 측면에서 각각 살펴보고, 향후 금융전문인력 양성의 정책 방안으로서 금융특화대학 학부 및 대학원 프로그램의 확대, 대학의 금융전공 교수진 확충, 대학과 금융회사 간 실효성 있는 산학협동 프로그램의 개발, 대학-대학원-금융연수기관으로 이어지는 단계별 교육내용의 체계적 연관성 확보, 금융회사의 금융전문조직으로의 성장을 제안하였다.

이남철 외(2009)는 금융지식과 금융교육의 현 수준을 진단하고, 민·관·연 협력을 통한 효율적인 금융교육 지원 체제 모형을 구축하였다. 특히, 세계 주요국의 금융교육 제도 및 체제 분석을 통하여 한국의 금융지식 역량강화를 위한 효율적인 개선 방안을 도출하였다. 본 연구에서는 금융교육체제의 문제점으로 공교육에서의 낮은 경제과목 비중 및 경제 담당 교사의 전문성 부족, 공공기관을 비롯한 각 기관에서의 단기성 금융교육 체제를 지적하였다. 한국과 비교하여 미국, 캐나다, 프랑스 등 선진국의 금융교육 제도 및 체제 분석을 통하여 국가 금융교육 제공을 위한 거버넌스 구축, 국가 금융교육 인프라 구축, 수요자 계층에 따른 금융교육 프로그램의 다양화, 교사에 대한 금융교육 연수 확대, 공교육에서의 금융 관련 수업, 인터넷 금융교육 활성화 및 금융교육 교재의 다양화, 지역별 금융교육 패키지 공급이라는 7가지 시사점을 도출하였다. 이를 통하여 한국금융교육개발원의 설치 및 운영, 금융교육 품질 국가 공인제 실시,

금융교육 강사자격 국가 인증제 도입, 국가 차원의 금융교육 통합 운영 체제 마련이라는 새로운 금융교육 지원 체제 모형을 확립하였다.

이남철 외(2009)는 국내의 금융 부문 고급인력 유치의 문제점을 고찰하여 이에 따른 고급인력 유치를 위한 정책 방안을 제시하였다. 국내 대학, 기업 및 정부출연연구소의 금융 부문 고급인력 유치의 문제점으로 복잡한 출입국 제도, 자녀 교육 문제, 외국인 학교 이용의 어려움, 연구 환경에 있어 영어 생활화 측면에서의 부자연스러움, 국제화(언어, 문화) 미흡, 대학(연구실)과 산업체의 네트워크 연계 방안 부족, 연봉의 문제를 지적하였다. 이를 위한 해결 방안으로 해외 고급인력 유치를 위한 정책 방안을 제시하였다. 첫째, 해외 고급인력 유치 및 활용을 위한 제도적 개선 방안으로 해외 고급인력 정책 수립 체계 재정비, 비자 및 출입국 절차 등 기존 제도 개선, 외국인 고급인력에 대한 세제 혜택 연장을 언급하였다. 둘째, 재외 금융 및 물류 분야 고급인력 활용 방안으로 병역 특례 확대를 통한 해외 유학 금융 분야 인력의 유치 방안을 제시하였다. 셋째, 해외 우수인재에 대한 경제 및 사회적 보상 강화 방안으로 주거지원 차원, 의료 지원 차원, 자녀교육 지원 차원의 정책 방안을 제시하였다. 이 밖에 글로벌 네트워킹 구축을 통한 적시(適時)의 해외 고급인력 영입 및 활용, 해외 한국인 고급인력 이동 실태에 대한 통계 인프라를 확충하는 방안을 제시하였다.

이상돈 외(2008)는 금융산업에서의 인력 수급을 전망하였다. 구체적인 인력 수급 전망을 위해서 업종별 취업 비중, 직종별 취업자 수로 각각 나누어 살펴본 후 이를 바탕으로 종합적 전망을 발표하였다. 업종별 취업 비중 전망에서 살펴보면 금융업이 2007년 46.0%에서 2017년에 47.7%, 금융 및 보험 관련 서비스업은 12.4%에서 14.8%로 증가할 것으로 전망되며, 보험 및 연금업은 41.6%에서 37.4%로 낮아질 것으로 전망하였다. 직종별 취업자 수 전망에서는 금융업의 경우 일반 사무 관련 종사자 수는 동기간 동안 31천 명, 고객센터 서비스 사무 종사자는 23천 명, 경영 및 재정 준전문가 직종은 11천 명, 보험 및 연금업의 경우 도·소매 판매 종사자는 13천 명, 일반 사무 관련 종사자는 4천 명 증가할 것으로 각각 전망하였다. 이를 바탕으로 금융산업 대부분의 직종에서 인력이 증가할 것이라는 결과를 도출하였다. 특히, 향후 고학력의 전문인력

채용이 증가될 것이라는 전망을 통하여 금융시장의 변화에 적합한 금융전문인력 양성이 필요함을 강조하였다.

한국금융연구원(2009)은 2009년 고용 형태, 근무 기간, 직무연수, 자격증, 학력, 전공 등 15개 항목을 중심으로 금융업 종사자의 특성을 분석하였다. 분석 내용은 경영지원, 리스크 관리, 마케팅, 법규 준수, 보험, 세일즈, 연금, 자금 조달, 자산 관리, 투자은행 등 10개 직무를 기준으로 작성하였으며, 분석의 해석에는 41개 세부 직무별 정보를 다양하게 활용하였다. 이를 통하여 정책 당국의 금융중심지 정책과 관련하여 시사점을 제공함으로써 보다 효율적인 금융전문인력 양성정책 수립에 기여함은 물론 금융산업 종사자들에게 유용한 자료로서 활용되고 있다.

금융인력 현황을 정확히 파악할 수 있는 기초통계 인프라 구축을 위해 한국금융연구원의 ‘금융인력네트워크센터’는 2006년부터 2009년까지 금융기관을 대상으로 인력구조 현황에 대한 통계 조사를 실시해 왔다. 그러나 본 연구는 현황 조사에 국한되었으며, 금융인력에 대한 중·장기적인 인력 수급 전망에 대한 과학적인 연구는 다소 미흡한 현실이다.

제2장

금융 분야 인력 양성 현황 분석

제1절 정규 학교 교육을 통한 인력 양성

제2절 금융기관 등 비정규 교육기관
교육을 통한 인력 양성

제2장 | 금융 분야 인력 양성 현황 분석¹⁾

제1절 정규 학교 교육을 통한 인력 양성

우리나라 대학원의 종류별 특성을 살펴보면 일반대학원은 학문의 기초이론과 고도의 학술연구 인력을 양성하는 대학원으로 특성화하고, 교육·연구의 질 제고에 역점을 두고 있다. 전문대학원은 국가·사회적으로 필요한 전문 직업 분야 인력 양성 목적에 맞는 실천적 이론 및 실무 중심의 교육과정으로 편성토록 유도하며, 특수대학원은 직업인 및 일반 성인을 대상으로 재교육, 계속교육 수요에 부응하도록 특성화하고 있다. 대학원 수는 각 대학원별로 증가 추세에 있으며, 비중은 일반대학원은 현상 유지, 전문대학원은 급격한 증가, 특수대학원은 감소 추세를 보이고 있다(<표 2-1> 참조).

〈표 2-1〉 대학원 수 및 대학원별 비중

(단위: 개, %)

구 분	2000	2005	2010
일반대학원	129 (15.6)	145 (13.8)	167 (14.7)
전문대학원	53 (6.4)	130 (12.4)	199 (17.5)
특수대학원	647 (78.0)	776 (73.8)	772 (67.8)
전체	829 (100.0)	1,051 (100.0)	1,138 (100.0)

자료: 교육과학기술부(2011), 2012학년도 대학원 정원 조정 계획 및 설치 세부 기준.

금융인력 양성 대학원의 현황은 크게 일반대학원과 특수대학원, 경영전문대학원으로 나누어 볼 수 있다. 일반대학원의 금융인력 양성 대학원 수는 142개이며, 학술연구자 양성을 목표로 하고 있다. 특수대학원은 79개가 개설되어 있으며, 직장인 대상으로

1) 본 장은 2010년 수행한 연구 내용 중 가능한 부분을 최신 자료로 업데이트하여 구성하였다.

야간교육이 이루어지는 특성상 심도 있는 교육이 어렵다. 이렇게 때문에 전문 인력 양정보다는 일반인을 대상으로 한 평생교육기관으로의 역할을 담당하고 있다.

경영전문대학원은 13개의 대학원이 개설되어 있다(<표 2-2> 참조). 기존의 일반대학원과 구별되는 교육 프로그램을 도입하여 경영 전문인력을 양성하고 있다. 경영전문대학원은 마케팅 및 경영 전략 등이 교육의 대부분을 차지하고 있는 반면, 금융 분야 특화인력 비중은 낮은 수준이다. 고려대 금융 MBA, 한양대 자산운용 MBA 등의 경우만 금융 분야에 특화되어 있다.

〈표 2-2〉 경영전문대학원 현황

대 학	과 정	입학정원 (명)	수업 연한	'10년도(천 원)		이수학점	개교
				입학금	총 등록금		
전국대	MOT MBA(주간)	20	2년	970	32,000	45	'10.3.
	TOP MBA(야간)	48	2년		32,000	45	
고려대	Global MBA(주간)	100	1년	1,130	44,000	48	'06.9.
	Finance MBA(주간)		1년		44,000	46	
	MIBA(주간)		2년		34,080	45	
	S3 Asia MBA(주간)		1.5년		45,000	61	
	Executive-MBA(주말)	215	2년	1,500	72,000	48	
	Korea MBA(야간)		2년	1,130	38,000	45	
동국대	General MBA(주간)	40	2년	994	32,700	45	'07.3.
	General MBA(야간)	90	2년			45	
	CO-MBA(야간)		2년			45	
	Entrepreneurship MBA(야간)		2년			45	
	국제재무분석사 MBA		2년			45	
서강대	SIMBA(주간)	60	2년	1,023	35,148	45	'06.9.
	컨설팅(주간)	30	2년		35,148	48	
	Pro-MBA(야간)	100	2.5년		37,085	45	
	E-MBA(주말)	40	2년		43,644	45	
서울대	Global MBA(주간)	50	1년	169	39,730	45	'06.8.
	SNU MBA(주간)	50	1년			45	
성균관대	Asia MBA(주간)	40	1.5년	998	36,000	45	'06.9.
	EMBA (야간)	150	2년	1,328	34,000	45	
	SKK GSB Global MBA(주간)	60	1.5년	1,130	42,000	48	
	SKK GSB Executive	40*	1.5년	1,000	90,000	45	

대 학	과 정	입학정원 (명)	수업 연한	'10년도(천 원)		이수학점	개교	
				입학금	총 등록금			
	MBA(주말)							
숙명여대	르꼬르동블루 HMBA(주간)	20	2년	952	32,848	45	'07.3.	
	르꼬르동블루 HMBA(야간)	20	2년			45		
연세대	Global MBA(주간)	65	1.5년	1,170	50,000	51	'06.9.	
	Corporate MBA(야간)	192	2년			40,000		45
	Finance MBA(야간)					80,000		45
	Executive MBA(주말)							
이화여대	Ewha MBA(주간)	60	1.5년	996	31,071	45	'06.9.	
	금융 MBA(주간)				33,144	45		
	Frontier MBA(야간)	80	2년					
전남대	Global Full-time MBA(주간)	40	1.5년	178	25,000	45	'07.8.	
	Global Part-time MBA(야간/주말)	60	2년		25,000	45		
중앙대	Global BRICs MBA(주간)	36	2년	980	36,000	45	'07.9.	
	CAU Leader MBA(야간)	84	2년		31,600	45		
한양대	자산운용 MBA(주간)	64	2년	992	30,752	45	'06.9.	
	글로벌 YES MBA(주간)							
	방송통신미디어 MBA(주간)							
	글로벌 MBA(야간)	190	2년					
	전략프로젝트경영 MBA(야간)							
	글로벌의료경영 MBA(야간)							
인하대 (물류)	MGLM(주간)	20	1.5년	979	27,120	48	'06.9.	
	MLM(야간)	40	2년		24,860	45		
합 계		2,134	1~2.5년			45 이상	-	

자료: 교육과학기술부(2010). '10년도 한국형 MBA의 만족도 조사 결과.

그 밖에도 경영전문대학원에서 추가된 과정은 동국대의 Pharm-MBA(야간) 과정이 추가되었고, 서강대는 E-MBA(주말) 과정, 서울대의 경영전문대학원은 Executive MBA 과정, 성균관대는 iMBA, CHINA MBA(E) 과정, 한양대의 자산운용 MBA(주간) 과정은 2012년 현재 금융투자 MBA로 명칭이 바뀌었다.

한편, 2011년 말에 매일경제에서 발표한 2012년도 상반기 MBA 모집 현황을 살펴 보면, KAIST MBA는 테크노 MBA(Global MBA), iMBA, Executive MBA, 금융 MBA, 정보미디어 MBA 과정이 개설되어 있고, 국민대의 경영전문대학원은 기업경영 MBA, 금융·보험 전문가 MBA, 리더십과 코칭 MBA 과정, 세종대는 경영학 석사

(MBA), 프랜차이즈 경영학 석사(FCMBA), 온라인쇼핑 경영학 석사(OSMBA), 세종시 라큐즈 경영학 석사(SSMBA), 회계재무 경영학 석사(AFMBA-주간) 과정, 서울과 학종합대학원은 금융공학 MBA, 산업보안 MBA, 레저경영대학원 MBA, 중국경영 MBA 과정이 개설되어 있으며, 아주대는 온오프라인 MBA 과정, 한국외대는 Creative MBA(주간), Power MBA(야간-온라인) 과정이 개설되어 전문인력 양성 과정을 운영하고 있다.

<표 2-3>은 금융 부문 관련 대학 및 대학원 전공 학생 수 추이를 살펴본 결과, 2010년 대학생 수는 27,318명으로 2006년에 비해 지속적으로 증가하는 추세이고, 석사의 경우도 2010년 현재 1,960명으로 증가 추세이다. 반면, 박사는 2006년에 281명에서 2009년에는 219명으로 하락 추세였다가 2010년 들어 254명으로 증가한 것으로 나타났다.

〈표 2-3〉 금융 부문 관련 전공 학생 수 추이(금융·회계·세무학)

(단위: 명)

	대 학	대 학 원	
		석사	박사
2006	20,537	1,680	281
2007	22,609	1,763	269
2008	24,225	1,839	228
2009	26,026	1,923	219
2010	27,318	1,960	254

자료: 한국교육개발원(각년도), 교육통계서비스.

<표 2-4>는 금융부문 관련 전공 취업률 현황을 살펴본 결과, 대학 취업률은 2006년에서 2009년까지는 66%대로 유지하다가 2010년에 53.1%로 하락하였는데, 이는 취업률 산정 방법에 따른 차이인 것으로 보인다. 대학원 취업률은 대학보다는 높은 편으로 2006년 77.6%에서 2009년 84.6%를 기록하다가 2010년 들어 79.8%를 기록하였다.

〈표 2-4〉 금융 부문 관련 전공 취업률

(단위: %)

	대 학	대학원*
2006	66.2	77.6
2007	67.5	81.3
2008	67.7	89.0
2009	66.2	84.6
2010**	53.1	79.8

주: * 대학원은 일반대학원 졸업자의 취업률임.

** 2010년부터 취업률 산정은 건강보험 DB 연계 취업률로 바뀜.

자료: 한국교육개발원(각년도), 교육통계서비스.

<표 2-5>는 산업별 취업자 수이며, 2010년 금융 및 보험업의 취업자 수는 80만 8천 명으로 2007년에 비해 취업자 수 증감이 거의 없는 것으로 나타났다.

〈표 2-5〉 산업별 취업자 수

(단위: 천 명)

산업별	2007	2008	2009	2010
계	23,433	23,577	23,506	23,829
금융 및 보험업	806	821	766	808

자료: 통계청(각년도), 경제활동인구조사.

우리나라는 동북아 금융허브 달성을 위해서 금융전문인력 양성이 필수 불가결하지만, 여건은 미흡한 실정이다. 우리나라의 높은 교육 수준에도 불구하고 국제적으로 비교할 때 금융전문인력의 수는 매우 저조한 실정이다.

스위스 국제경영개발원(IMD)이 발표한 국제경쟁력보고서에 따르면 노동시장의 경쟁력을 나타내는 지표 중 금융인력 관련 지표(Availability of Finance Skills)의 경우 2011년 우리나라가 46위인 데 비해 덴마크가 1위, 태평양 연안 국가인 일본 34위, 호주 10위, 싱가포르 25위, 홍콩 10위, 타이완 22위 수준으로 나타났다.

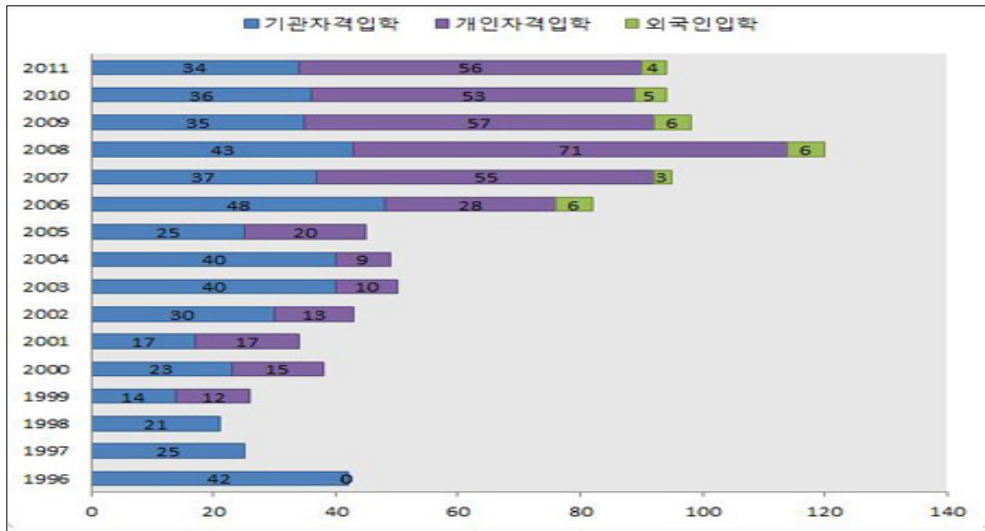
금융전문가가 전체 금융인력에서 차지하는 비중이 영국은 16.4%, 홍콩 43.8%, 싱가

포르 51.3%를 차지하고 있으나 우리나라는 8.9%로 전문가가 상당히 부족한 상황이다. 따라서 금융상품 설계, 자금 운용 등을 담당할 고급인력 및 후선업무(Back Office)를 뒷받침할 실무인력 양성기관을 육성해 나가야 한다.

이러한 상황을 반영하여 지식서비스업의 발전 방안의 일환으로 정부에서 2006년 카이스트에 금융전문대학원을 개설하여 금융전문인력의 양성을 지원하고 있다. 현 시점에서 금융전문인력 양성에 대한 성과를 보기 어려우나 과정 입학생의 특성을 보면 대부분 현장경력을 보유하고 있는 인력들이며, 영어로 강좌가 진행되고 세분화된 영역으로 선택할 수 있어 다양한 금융전문인력들이 양성될 것으로 기대가 된다. 특히, 카이스트의 경우는 국제적인 감각을 갖춘 전문인력 양성을 위해 금융 MBA 과정의 수업은 원칙적으로 영어로 진행하며 현업 전문가를 교원으로 초빙하고 외국인 우수학생의 유치를 위해 장학제도를 시행하고 있다. 연세대의 경우는 현업에 종사하면서도 이수가 가능할 수 있도록 수업 시간을 설계하였으며, 주간 MBA 과정과 연계하여 수업을 진행한다. 고려대의 경우는 KARP 등과 연계하여 실무적 전문과목들은 금융계 실무 전문가를 활용하고 있다. 한국외대의 경우는 사이버 교육 및 오프라인 교육 특강과 세미나를 병행하여 진행한다.

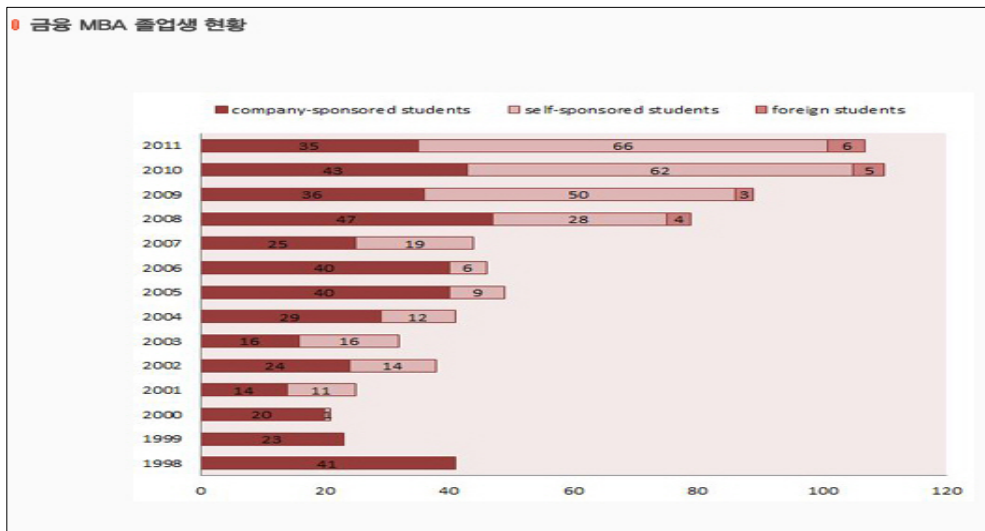
KAIST의 금융 MBA에 입학하는 학생들은 주로 금융기관 및 관련 단체에서 추천한 학생으로 구성된다. 다양한 금융기관과 기업체에서 각자의 수요에 맞춰 핵심 인력을 파견하고 있으며, 회사에 소속되어 있지 않은 우수한 자질의 학생의 경우 입학심사에 따라 개인자격으로 입학할 수 있다. '96년부터 '11년까지의 금융 KAIST MBA 입학 및 졸업 현황은 다음과 같다.

[그림 2-1] 금융 MBA 입학 현황



자료: KAIST(2011) 홈페이지.

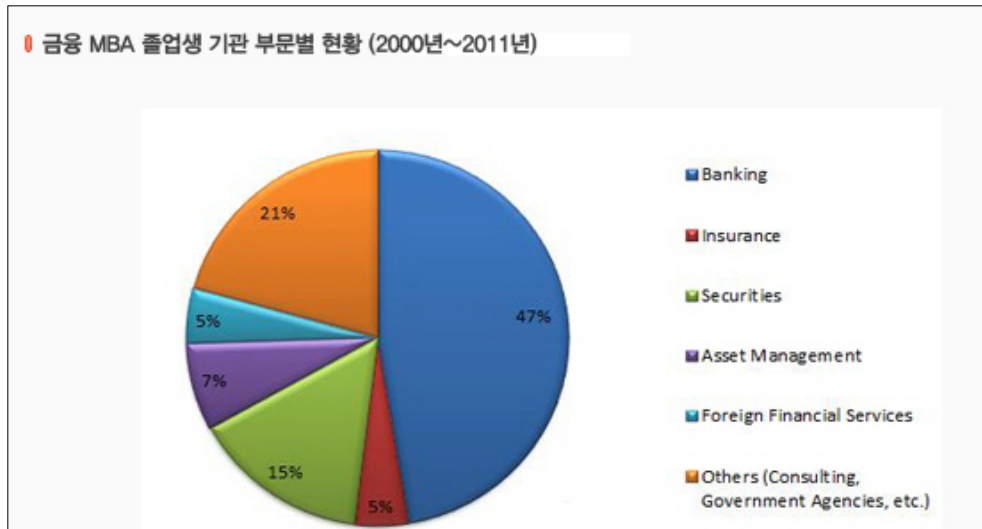
[그림 2-2] 금융 MBA 졸업생 현황



자료: KAIST(2011) 홈페이지.

금융 MBA 졸업생이 취업한 기관 현황을 살펴보면, 은행이 전체의 47%를 차지하고 있으며, 다음으로 보험기관에 약 21%가 종사하고 있는 것으로 나타났다.

[그림 2-3] 금융 MBA 졸업생 기관 현황(2000~2011년)



자료: KAIST(2011) 홈페이지.

한편, 금융위원회는 ‘녹색금융’ 분야에서 전문인력을 양성하고자 2010년부터 경영(금융)전문대학원을 선정·지원하는 ‘녹색금융 특화 MBA’ 사업을 추진하고 있다. 이는 녹색산업을 선도할 수 있는 우수한 금융인력을 양성하기 위한 것으로서, 이를 위해 금융위원회는 2013년까지 학생장학금, 연구개발비 등 사업에 필요한 경비를 지원하고, KAIST와 고려대학교는 녹색금융에 특화된 커리큘럼을 개발, 관련 연구사업 등을 추진키로 하고 있다.

제2절 금융기관 등 비정규 교육기관 교육을 통한 인력 양성

금융기관 등 비정규 교육기관에서의 교육을 통한 인력 양성을 위해 금융 전문 연수기관으로는 금융연수원·금융투자교육원·보험연수원 등이 있다.

우선 금융연수원은 은행업 종사자를 대상으로 교육을 담당하는 기관으로 사이버 연수, 통신연수 및 집합연수를 통하여 리스크 분석 관리, IB, 외환, 법률, 자산운용 등의 과정을 개설·운영하고 있다.

가. 금융연수원

금융연수원의 녹색금융 교육은 10개 분야로 세분화된 금융 전문 영역에 대하여 집합연수 116개 과정, 통신연수 53개 과정, 사이버 연수 42개 과정, 기타 연수 1개 과정 등 212개의 과정을 운영하고 있으며, 해당 기관의 특성에 맞게 교과과정을 편성·운영하는 주문형 맞춤 연수도 실시하고 있다.

1) 사이버 연수

사이버 연수 과정의 목표는 개인 맞춤학습 및 자기주도적 학습 강화를 통해 완전학습을 실현하여 금융전문가 양성에 기여하고자 한다.

사이버 연수의 특징은 첫째, 금융업무 특화 콘텐츠로 실무 적용률 200%의 실현, 둘째, 기관 평가 ‘A’ 등급으로 높은 환급금을 적용, 셋째, 반복학습 및 공정한 평가를 통한 완전학습, 넷째, ‘365일 Warm Touch!’로 철저한 진도 관리, 다섯째, 글로벌 금융환경 변화로부터 신속한 대처 등이다.

연수과정은 대출상담사 등록교육, 펀드투자상담사 등록교육, 펀드투자상담사 보수교육, 채무증권 투자 권유 실무, 대출상담사 등록교육, 채무증권 투자 권유 실무, 대출상담사 등록교육, 펀드투자상담사 보수교육, 관리자 리더십 등으로 구성되어 있으며, 매일 새로운 프로그램이 개강할 만큼 다양한 녹색금융 과정을 운영하고 있다.

사이버 연수의 수료 기준은 진도율 80% 이상 달성하고 모든 평가에 응시하며 총득점 60점 이상 시 수료가 가능하다.

2) 통신연수

통신연수란 한국금융연수원에서 자체 개발한 교재와 체계적 학습 관리시스템의 지원을 기반으로 자기주도적 학습을 진행하는 학습자 중심의 교육과정이다. 연수과정은 FP(금융상품), FP(부동산), FP(세무), IB 업무기초 등으로 구분하여 운영하고 있다. 연수 신청 방법은 연수생 개별적으로 소속 기관의 교육 담당 부서에 연수를 신청하고,

교육 담당자는 기관의 전체 연수 수요를 취합하여 한국금융연수원에 신청하면 된다. 기관을 통해 연수를 신청하는 경우 수료자에 한해 교육비의 일부를 노동부에서 지원을 받을 수 있다. 연수 신청 기간은 개강일 1개월 전까지이다.

3) 집합연수

한국금융연수원의 방침은 첫째, 신속한 동향 정보로 선진국 금융시장 동향과 국내 금융산업 교육 욕구를 교과과정에 신속히 반영한다. 둘째, 실무 지향적으로 컴퓨터시스템 등의 도움을 받아 이론과 현장실무를 통합하는 교육을 실시한다. 셋째, 시장과 긴밀한 네트워크로 국내외 금융시장 전문가, 학자, 금융기관 경영자와 긴밀한 관계를 유지하고 금융회사 경영전략에 부합하는 교육을 실시함으로써 금융시장 욕구에 맞는 전문가를 양성한다.

연수 분야는 총 10개 분야 141개 과정으로 이루어져 있다. ① 리스크 분석 및 관리: 고급 리스크 관리 등 28개 과정, ② IB: IB 업무역량 강화 등 15개 과정, ③ 외환: 외환업무 등 5개 과정, ④ 법률: 여신법률 등 10개 과정, ⑤ 자산운용: GPMP 등 10개 과정, ⑥ 마케팅: PB 전문 등 17개 과정, ⑦ 경영 관리: 예비 경영자 등 3개 과정, ⑧ 부동산: 부동산자산관리사 등 6개 과정, ⑨ IT: 통계분석(SAS) 등 4개 과정, ⑩ 기타: 강사 양성 과정, ⑪ 맞춤형연수: 42개 과정 등이다.

첨단 금융 소프트웨어를 사용한 실습으로는 첫째, Risk Manager Interactive, 둘째, Decision tools Suite Standard, 셋째, Accelerate Expertise, 넷째, Reuters Dealing Room 등이 있다.

나. 금융투자교육원

금융투자교육원은 국가적 차원에서 업계 및 예비 금융전문인력의 전문성 개발을 위해 2009년 2월 4일 자본시장법에 의해 설립된 연수기관이다. 금융투자교육원은 10개 분야 148여 개 과정의 훈련 로드맵(Training Road Map)을 통해 금융전문가 양성과

정을 진행하고 있다. 또한 서울대, KAIST 및 세계적 교육기관(미국 FINRA, 영국 ICMA Cneter, 중국인민대, 홍콩대, 홍콩과학대) 등과 산학연계를 통해 글로벌 금융교육 프로그램을 공유하고 있다.

금융투자교육원은 <표 2-6>과 같이 일반연수와 전문연수, GCMA 교육과정이 있다. 일반연수 과정은 신입사원 교육으로 구성되어 있으며, 전문연수과정은 주식, 채권, 파생상품, 리스크 관리/내부 통제, 법률, 금융상품, 자산 관리, 자산 운영, IB 프로그램이 운영되고 있다. GCMA 교육은 세미나와 해외연수, 해외연계, 산학연계 과정으로 나뉘어 교육이 진행되고 있다.

〈표 2-6〉 금융투자교육원 교육 체계도

		초급(실무지식과정)	중급(전문지식과정)	고급(최고전문가과정)
일반연수	공통	IFRS입문 증권신입사원 집합투자신입사원	IFRS(1), (2) 증권사원	
전문연수	주식	투자정보분석 기업재무제표분석	기업분석 및 업종분석 사례를 통한 기술적 분석 주식실전매매	조사분석전문가
	채권	채권기초	자산유동화증권 채권기초 채권실무	채권운용전문가 채권심화 채권운용실무
	파생상품	파생상품입문 선물옵션기초 장외파생상품기초 ELS 개요 및 투자전략 ELW 개요 및 투자전략	파생상품 및 파생결합증권 구조분석 ELW투자 금융수학 및 금융통계 선물옵션실전매매 파생결합증권 심화	이자율 스왑 해외선물 금융공학 및 구조화상품의 이해 장외파생상품계약실무 선물옵션크레이딩
	리스크 관리/ 내부통제	금융리스크	리스크 관리심화	리스크매니지먼트 내부통제전문가
	법률	자본시장법기초	금융투자업관련 법령개론 자본시장법심화	증권발행 및 유통 법규전문가 금융투자상품 법규전문가
	금융상품	금융상품비교분석	퇴직연금실무	
	자산 관리	고객자산 관리기초 금융CS 퇴직연금판매 Skill-up	PB실무	
	자산운영	집합투자기구 일반사무 금융보고서작성전문가	신탁업무 PI(Principal Investment)	사모펀드(PEF) Commodity 투자전략

		초급(실무지식과정)	중급(전문지식과정)	고급(최고전문가과정)
전문 연수	IB	IB입문 IB기초 기업가치평가 기초 부동산금융	기업금융컨설팅(RM)	기업가치평가 M&A전문가
GCMA*	금융마스터 아카데미	- KAIST-한국금융투자협회 Financial Engineering 최고전문가 - 레딩대 ICMA Centre 금융석사학위과정 - 국제 채권·파생상품운용사, 글로벌 자산운용전문가 - 글로벌 파생상품전문가, 퇴직연금 컨설팅전문가 - Investment Banking Program, Regulatory & Compliance Specialist Program		
	글로벌 핵심 프로그램	- Executive Leadership Program, HRD전문가 - Wealth Management 전문가, 중국금융전문가		
	글로벌 리더 워크숍	- 인도투자, 이머징마켓투자, 채권/파생상품, 자산운용/금융상품 - IB, 내부통제/리스크		
	정부역점 사업	- 탄소금융, 녹색산업투자금융(서울, 부산), 녹색PF, 글로벌 파생상품전문가 (부산)		

다. 보험연수원

보험연수원은 1965년 설립되어 보험 교육기관으로 자리매김하며, 생·손보험회를 비롯한 국내외 보험 관련 기관을 지원하고 있다. 연수과정 로드맵을 살펴보면 크게 총 9개 강좌로 구성되어 있는데, ① 보험직무, ② 전문자격, ③ 재무/법률, ④ 경영, ⑤ 마케팅, ⑥ 자기개발, ⑦ 금융, ⑧ 리더십, ⑨ OA 등이다. 각 과정은 초·중·고급으로 구분하여 프로그램을 운영하고 있다.

첫째, 보험직무 과정은 손해보험직무, 생명보험직무, 보험직무(공통), 보험영업으로 프로그램이 구성되어 있다.

둘째, 전문자격은 보험계리사, 손해사정사, 보험대리점, 보조인, CKLU/AKLU, IFP 프로그램이 있다.

셋째, 재무/법률은 초급과정에서 신기업재무 외 3개, 중급과정은 보험회계 전문가과정 외 4개의 프로그램이 운영 중에 있다.

넷째, 경영의 경우 중급과정으로 프로그램이 진행되는데, 고객가치를 모두 사이버 교육으로 진행하며 ‘고객가치를 경영하라’, ‘고객감동을 넘어 고객와우로!’ 등 총 7개의 강좌로 이루어져 있다.

다섯째, 마케팅은 중급과정만 개설되어 있으며 사이버 교육으로 운영되고 있다. ‘1등 영업인에게 배우는 성공 비법’, ‘사례 중심의 전략적 마케팅’ 등으로 총 6개의 강좌가 있다.

여섯째, 자기개발은 중급과정으로 총 10개의 사이버교육 강좌가 있으며 ‘글로벌 시대에 대비하자’, ‘글로벌 에티켓’ 등의 교육 프로그램이 개설되어 있다.

일곱째, 금융 분야는 중급과정으로 10개 강좌가 있으며 ‘고객을 부자로 만드는 PB 되기(간접투자 전략편)’, ‘금융마케팅’의 교육 프로그램이 있다.

여덟째, 리더십 분야는 중급과정만 개설되어 있으며 모든 강의가 사이버 교육으로 구성되어 있다. 총 9개 강좌가 있으며 ‘성과 향상을 위한 리더십’, ‘실전! 비즈니스 마법의 코칭’, ‘여성리더십’ 등의 교육 프로그램이 있다.

아홉째, OA의 경우 초급과정만 개설되어 있으며 ‘엑셀 2003 따라하기’, ‘파워포인트 2003 따라하기’ 등으로 사이버 교육 형태로 운영되고 있다.

다음의 <표 2-7>과 같이, 보험직무 연수과정은 손해보험직무, 생명보험직무, 보험영업으로 구분하여 진행되고 있고, 초·중·고급의 수준별 강의로 교육 프로그램이 운영되고 있으며, 2010년 프로그램과 동일한 것으로 나타났다.

〈표 2-7〉 보험직무 연수과정

구분	초급		중급		고급	
손해 보험 직무	집	손해보험과정	집	화재보험과정	집	기업보험세미나
	통	손해보험과정	집	특종보험과정	집	개인보험세미나
	집	해상보험기초과정	집	해상보험전문과정		
			집	배상책임보험과정		
			집	패키지보험실무과정		
			집	재보험실무과정		
			집	자동차보험 언더라이팅과정		
			집	제3보험 실무과정		
			집	장기·제3보험 언더라이팅과정		
			집	자동차보험 대물업무능력 향상과정		
			집	손해보험 신상품개발 및 마케팅과정		
			집	일반보험 계리업무과정		

<표 계속>

구분	초급		중급		고급	
생명 보험 직무	집	생명보험과정	집	생명보험 마케팅 전략과정	-	
	사	생명보험과정	집	생명보험 언더라이팅과정		
	통	생명보험과정	집	생명보험 영업기획과정		
	사	생명보험 관계법령 이해하기	통	생명보험 중개사과정		
보험 직무 (공통)	집	보험수리 기초과정	집	보험사의 CRM 및 DB마케팅 과정	-	
	집	퇴직연금 기본교육과정	집	보험수리 전문과정		
	집	보험의학 기초과정	집	ALM실무과정		
	집	연금계리 기본과정	집	리스크 관리과정		
	사	보험계약법	집	연금전문가과정		
	사	보험마케팅실무	집	퇴직연금 MBA과정		
	사	보험수리기초	집	보험의학전문과정(정형외과)		
			집	보험의학전문과정(정형외과)		
			집	보험의학전문과정(질병)		
			집	보험의학전문과정(암)		
			집	보험의학전문과정(클레임)		
			집	보험사기조사 전문가과정		
			집	연금계리전문과정		
			집	보험의학(내과전문)		
보험 영업	-		집	은퇴설계 전문가과정	집	판매채널전략(세미나)
			집	펀드와 보험을 결합한 FP실전 컨설팅		
			집	보험상품 비교분석과정		
	사	모르면 손해보는 보험 제대로 알고 활용하기	사	변액보험 판매전략과정		
			사	보험영업 성과 극대화를 위한 고객제정설계 Case Study		
			사	분쟁사례 분석을 통한 보험상품 완전판매전략		
			사	연금·VUL설계를 통한 고객만족 Sales 전략		
			사	연금보험 영업력 향상과정		
			사	현장에서 필요한 보험 속 세무 Master과정		

보험연수원의 전문자격 연수과정은 <표 2-8>과 같다. 전문자격 연수과정은 보험계리사, 손해사정사, 보험대리점, 보조인, CKLU/AKLU, IFP 프로그램으로 강의가 진행되고 있다.

〈표 2-8〉 전문자격 연수과정

구분	초급		중급		고급	
보험 계리사	집	보험계약법	집	보험이론 및 실무(계리2차)	-	
	집	보험업법	집	보험수리(계리2차)		
	집	보험숙학	사	보험관계법		
			사	손해사정이론		
			사	의학이론		
			사	자동차보험의 손해액 및 보험금사정실무(대인)		
			사	자동차보험의 손해액 및 보험금사정실무(대물)		
			사	자동차보험이론		
			통	손해사정이론과정		
			통	자동차보험 대인손해사정 실무과정		
손해 사정사	집	3종 대인의학이론(상해)	집	손해사정이론(손사2차 공통)	-	
	집	4종 의학이론(상해/질병)	집	제3보험 손해사정실무(손사4종 2차)		
			사	보험관계법		
			사	보험이론 및 실무		
보험 대리점	집	손해/제3보험 대리점창업과정	사	생명보험 · 제3보험대리점연수과정	집	대리점주 세미나
	집	생명/제3보험 대리점창업과정	사	생명보험 대리점연수과정		
			사	손해보험 · 제3보험 대리점연수과정		
			사	손해보험 대리점연수과정		
			사	제3보험 대리점연수과정		
보조인	집	손사보조인(1종)	-		-	
	집	손사보조인(2종)				
	집	손사보조인(3종대인)				
	집	손사보조인(3종대물)				
	집	손사보조인(3종 대인/대물)				
	집	손사보조인(4종)				
CKLU/ AKLU	사	CKLU(Step1 /Step4)	집	AKLU(Step5/의학개론)	집	FKLU(Step9/생보의학각론)
	집	CKLU	집	AKLU(Step6/보험리스크 평가)	집	FKLU(Step10언더라이팅관리)
			집	AKLU(Step7/보험계리,재보험기초)		
			집	AKLU(Step8/보험세제, 재무이론)		
			사	New CKLU		
			사	AKLU		
			사	AKLU(Step5 / 의학개론)		
			사	AKLU(Step6/보험리스크 평가)		
			사	AKLU(Step7/보험계리 및 재보험기초)		
			사	AKLU(Step8/보험세제 및 재무이론)		
			통	CKLU과정		
			사	종합자산관리사(IFP)시험대비과정		
IFP	-		통	종합자산관리사(IFP) 과정	-	

주: 통(우편원격과정), 집(집합과정), 사(사이버 과정).

보험연수원의 재무/법률 연수과정은 수준별 교육으로 진행되고 있으며, 초급과정에는 ‘New 기업재무’ 외 3개 강의, 중급과정에는 ‘보험회계 전문가과정’ 외 4개 강의로 구성되어 금융교육이 이루어지고 있다(<표 2-9> 참조).

〈표 2-9〉 재무/법률 연수과정

초급		중급		고급
사	New 기업재무	집	보험회계 전문가과정	-
사	New 재무이해	집	보험법률 전문가과정	
사	New 회계기초	집	보험관련법 사례분석과정	
사	New 회계이해	사	실무에 강한 재무제표 분석 노하우	
		사	비즈니스를 위한 기초법률과 채권관리	

주: 통(우편원격과정), 집(집합과정), 사(사이버 과정).

보험연수원의 경영 연수과정은 중급과정으로만 이루어져 있으며 ‘고객가치를 경영하라’, ‘고객감동을 넘어 고객와우로!’, ‘고객감동을 위한 CS혁명’, ‘구본형의 인간경영을 위한 성공전략’, ‘상상경영을 위한 Futuring 기법’, ‘성공하는 직장인을 위한 인간관계클리닉’, ‘전략실행력 강화를 위한 전략성과관리 BSC’ 등의 강의로 진행된다(<표 2-10> 참조).

〈표 2-10〉 경영 연수과정

초급	중급		고급
-	사	고객가치를 경영하라	-
	사	고객감동을 넘어 '고객와우'로!	
	사	고객감동을 위한 CS혁명	
	사	구본형의 인간경영을 위한 성공전략	
	사	상상경영을 위한 Futuring 기법	
	사	성공하는 직장인을 위한 인간관계클리닉	
	사	전략실행력 강화를 위한 전략성과관리 BSC	

주: 통(우편원격과정), 집(집합과정), 사(사이버 과정).

보험연수원의 마케팅 연수과정은 중급과정으로 ‘1등 영업인에게 배우는 성공비법’, ‘사례 중심의 전략적 마케팅’, ‘성공하는 기업의 마케팅 툴박스·포지셔닝’, ‘영업불패 영업도 전략이다’, ‘전쟁론에서 배우는 마케팅전쟁’, ‘프로세스로 성공하는 아웃바운드 세일즈’ 등의 금융 교육과정이 있다(<표 2-11> 참조).

〈표 2-11〉 마케팅 연수과정

초급	중급		고급
-	사	1등 영업인에게 배우는 성공비법	-
	사	사례 중심의 전략적 마케팅	
	사	성공하는 기업의 마케팅 툴박스, 포지셔닝	
	사	영업불패! 영업도 전략이다	
	8 일 / 64시간	인코텀즈, 신용장규칙(UCP), 수출입신용장실무, 국제표준은행관행(ISBP), 보증신용장(ISP98), 신용장방식 무역금융, 스위프트(SWIFT) 해설	
	사	프로세스로 성공하는 아웃바운드세일즈	

주: 통(우편원격과정), 집(집합과정), 사(사이버 과정).

라. 한국국제금융연수원

한국국제금융연수원은 국제금융과 수출입 관련 과정을 운영하는 교육기관으로 외환 전문 실무 교육기관이다. 국제공인 신용장 전문가(Certified Documentary Credit Specialist; CDCS) 자격증 취득 후 3년 이내에 24학점을 취득해야 자격증 유지가 되는데, 해외에 나가지 않고 국내에서 학점 이수 방법을 모색하던 중 2007년 3월 영국은행 협회(IFS)로부터 서울에서 12학점 프로그램인 UCP 600 실무해설과정, STANDBY/C 은행보증서실무과정, LC Case Studies Seminar 과정을 진행할 수 있도록 프로그램이 개설되어 있다(<표 2-12> 참조). 또한 국제금융기본과정, 파생금융상품리스크 관리과정, 무역전문가과정, 신용장전문가과정, 국제공인 CDCS 자격증과정, RM 과정, PB 과정 등 금융에 관한 종합적인 교육서비스를 제공하고 있다.

〈표 2-12〉 한국국제금융연수원 정규 과정 일정표

교육과정명	교육시간수	교육내용
국제금융기본과정	15일/45시간 (평일)	외환시장, 자금시장 및 파생금융상품의 입문과정인 본 과정을 통해 외환시장, 자금시장, 국제금융시장, 금융선도거래, 스왑, 옵션 등 파생상품에 대한 기본적인 지식 및 사례 습득
파생금융상품과정	14일/42시간 (평일)	장외파생상품 위주의 고급과정, 시장변동성 증가에 대응한 위험 및 손익의 올바른 관리를 위한 과정으로 파생상품의 실무사례 연구
수출입 및 보증신용장 사례 연구 세미나	2일/16시간 (주말) 3일/8시간 (평일)	신용장 관련 수출 부도 및 수입사기 사건 사고 사례를 소개하고 실무자들에게 신용장 업무 취급 시 주의사항을 환기, 법정소송사건의 해설을 통하여 은행과 고객 간의 갈등을 예방하고자 하는 과정
Standby L/C와 은행보증서 실무	1일/8시간 (주말) 3일/8시간 (평일)	은행과 기업에서 ‘Standby L/C’ 및 ‘Bank Guarantee’를 취급하는 실무자들에게 이들의 정확한 개념과 메커니즘을 정립시켜 실무취급에서의 불확실한 Risk를 제거하기 위한 실무 기업 연수
신용장전문가과정 (QUICK DRAFT)	10일/30시간 (주중)	신용장 거래의 구조적 이해/실무에서의 사례중심 해설/수출입 서류작성을 위한 과정. 국내최초 신용장통일규칙(UCP 600)과 국제표준금융관행 (ISBP 681) 연결해설
국제공인 CITF 자격증과정	6일/48시간 (주말)	ifs School of Finance(영국은행협회)가 개발한 국제공인 글로벌무역전문가 자격증. 무신용장방식의 무역대금결제와 무역 전반에 관해 다룸
국제공인 CDCS 자격증과정	21일/63시간 (평일) 8일/64시간 (주말)	CDCS는 신용장방식 수출입과 금융을 취급하는 실무자들을 위한 세계 유일의 전문가자격증. 인코텀즈, 신용장규칙(UCP), 수출입신용장실무, 국제표준은행관행(ISBP), 보증신용장(ISP98), 신용장방식 무역금융, 스위프트(SWIFT)

이러한 비정규 교육기관은 금융전문연수원 간의 협의 채널이 미비하고 교육이 중복되는 등 교육역량이 분산되는 문제점을 갖고 있으며, 강사의 전문성 및 프로그램이 미흡하고 고급 금융인력 양성을 위한 능력에 한계가 있다는 현실적인 어려움이 존재한다.

제3장

금융인력 현황 조사

제1절 개요

제2절 조사 내용

제3절 조사 현황

제4절 분석 내용

제3장 | 금융인력 현황 조사²⁾

제1절 개요

금융산업의 경쟁력 강화 및 금융허브 달성을 위해서는 우수한 금융인력 확보가 핵심적 과제라 할 수 있다. 이를 위해 정부는 2005년 6월 3일 대통령 주재 금융허브회의에서 ‘금융전문인력 양성’을 정책 핵심 과제로 선정하였다. 또한, 2006년 6월 14일 부총리 주재 ‘금융허브 추진위원회’에서 중·장기적 관점의 금융전문인력 양성 기본계획을 확정하였다.

금융인력 양성 계획의 실효성 확보를 위해서는 금융인력 현황에 대한 기초통계를 토대로 체계적인 인력 수급 전망을 제시하고, 공급기관(대학·연수기관)과 수요기관(금융회사)의 신속하고도 효과적인 적응을 유도할 필요가 있다. 2007년 12월 제정된 ‘금융중심지의 조성 및 발전에 관한 법률’에서는 금융전문인력 양성의 일환으로 정부가 매년 금융전문인력의 수요와 공급에 관한 현황 및 전망을 작성하여 공표하도록 하고 있다. 이를 위해 2006년부터 2009년까지는 ‘금융인력네트워크센터’에서 관련된 통계 조사를 수행하였고, 2010년부터는 인력 수급 전망을 동시에 추진하기 위하여 한국 직업능력개발원에서 조사를 수행하게 되었다.

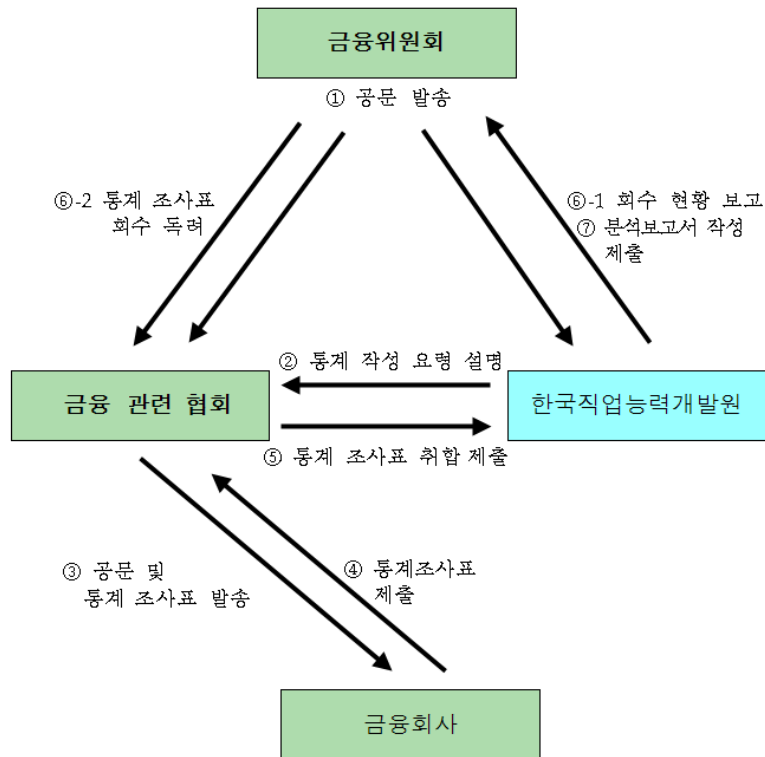
조사 항목은 사회·경제·문화적인 현상과 금융인력시장과의 연관 관계를 파악할 수 있도록 고용 형태, 직무, 근무 기간, 직무 연수, 자격증, 급여, 학력, 전공 등 15개 항목으로 구성되어 있으며, 조사 항목 중 직무 부분은 10개 그룹으로 대분류한 후, 이를 다시 41개 직무로 세분류하였다. 이번 조사는 기본적으로 2006년부터 조사되어 온 기존 조사와 시계열 연장을 위한 조사항목을 유지하고 있으며, 인력 수급 전망에 필요한 조사 항목 일부를 포함하여 조사를 실시하였다.

2) 자세한 내용은 「금융인력 기초통계 분석 보고서(2011)」를 참조

제2절 조사 내용

기초통계 조사 업무 흐름도는 다음의 [그림 3-1]과 같다.

[그림 3-1] 기초통계 조사 업무 흐름도



금융인력 기초통계 조사의 금융업 직무 분류는 <표 3-1>과 같다. 총 10개의 항목으로 구성되어 있는데, 경영 지원, 자금 조달, 법규 준수, 리스크 관리, 마케팅, 세일즈, 투자은행업, 자산 관리, 보험, 연금이다.

〈표 3-1〉 금융업 직무 분류

	세부 직무	직무개요
경영지원	일반 경영 지원	기획, 인사, 교육, 비서, 홍보, 서무, 지점장, 보험영업소장 등
	조사 연구	경제 및 산업에 대한 연구를 수행하고 이를 고객에게 전달
	정보시스템 개발 및 지원	정보시스템 관련 기획, 개발, 운영, 정보기기 관리 등 관련업무
	채무 관리	회계, 결산, 세무, 이익 관리 등
	법무/감사	법무, 감사 등 관련 업무
	사후 관리	Back Office 업무(결제, 회계, 기표, 대사, 원리금 회수 등), 여수신 및 카드 사후 관리, 부실채권 관리 및 정리 등 관련업무
자금조달	창구영업 외 자금 조달	원화, 외화자금 조달 기획, 조달, 조달자금 관리 등 업무
법규 준수	준법 감시	법규 준수와 관련한 문제를 파악하고, 이와 관련하여 조직내 감시 및 예방을 수행
	자금 세탁 방지	자금 세탁과 관련된 거래를 예방, 포착하고, 이를 방지하는 시스템을 구축
리스크 관리	자산부채 관리 (ALM)	장부상 자산, 부채를 기반으로 유동성 및 향후 현금흐름 예측, 이와 관련된 위험을 관리
	시장위험 관리	거래와 관련하여 발생할 수 있는 시장 내 위험요소들을 측정, 관리
	신용위험 관리	기업 및 개인고객의 신용 판단 정책 수립, 신용 관리 시스템 구축, 운용 및 고객신용 관련 위험을 지속적으로 모니터링
	운영위험 관리	내부 통제시스템이나 인력과 관련하여 발생할 수 있는 위험을 측정 통제
마케팅	상품 개발	펀드, 유가증권, 파생금융상품, 카드, 보험 및 기타 자산 등의 금융상품을 개발
	영업기획·지원	상품마케팅, 영업활동 지원, 채널 관리를 수행
세일즈	개인 일반 영업	개인고객 여신심사 및 실행, 수신 또는 펀드/보험상품, 신탁상품 및 카드상품 등 다양한 금융상품을 판매, 고객 지원(콜센터) 업무, 개인 관련 외국환 업무
	PB	거액 개인고객을 대상으로 금융상품을 판매
	기업 영업	기업여신 및 기업 대상 방카슈랑스 상품, 기타 금융상품 판매, 수출입 외국환 관련 업무
	기업여신 심사	개별기업의 여신을 분석, 대출 승인 여부를 결정
	유가증권 중개	기업 및 개인고객을 대상으로 주식, 채권 등 유가증권의 매매를 중개, 파생상품 중개
	투자 자문	고객의 재무적인 목표를 달성하기 위하여 상품 추천 등의 자문을 수행

<표 계속>

	세부 직무	직무개요
투자 은행업	프로젝트파이낸스	국내외 프로젝트 파이낸스 과정에 참여, 심사 및 자문을 수행
	자산유통화	비유동성 자산을 유가증권/채무증서로 전환, 자산유통화 과정에의 참여 및 자문 수행
	Principal Investment	자사가 보유한 고유자산을 주식, 채권, 부동산 및 M&A에 직접 투자하여 수익을 창출
	국제 투·융자	고객의 해외사업 관련 금융 자문, 차입 주선 및 참여와 해외사업 관련 여신 등을 수행
	유가증권 인수	유가증권(주식/채권)의 인수 매출 및 주선을 수행
	M&A, IPO 등 자문	M&A, 구조 조정, IPO 등의 업무기획 및 개발, 이를 주관하고 사후 관리를 수행
	Private Equity	소수의 투자자 대상 사모펀드를 조성하여 유가증권 등에 투자
자산 관리	펀드 관리	펀드 거래 및 수익 평가, 포트폴리오 관리 등의 펀드 운용에 관한 제반 업무를 수행
	주식 운용	차익실현을 목적으로 주식의 평가, 운용, 매매 등의 업무를 수행
	채권 운용	차익 실현을 목적으로 채권의 평가, 운용, 매매 등의 업무를 수행
	파생상품 운용	차익 실현을 목적으로 파생상품의 평가, 운용, 매매 등의 업무를 수행
	외화자금 운용	단기 외화자금 조달 및 운용, 외화자산의 운용, 외화표시 유가증권의 매매, 해외발행 외화표시 유가증권의 매매
	신탁 관리	고객신탁의 기획, 운용 및 수탁재산의 관리, 기록 및 보고업무
	기타 자산 투자 (부동산 등)	부동산 등 실물자산의 평가, 투자를 통해 수익을 창출
보험	Claim 관리	클레임의 등록, 조사, 해결 등 클레임과 관련된 제반 내용을 처리
	언더라이팅	보험가입 희망자의 건강상태, 직업, 취미 등의 고지내용과 청약내용을 바탕으로 일정 기준에 따라 보험계약의 성립 여부를 결정
	손해사정	보험사고 발생 시 손해액 및 보험금의 산정업무를 수행
	보험계리	보험료 및 책임준비금 산출방법서의 작성에 관한 사항 등 보험수리와 관련된 제반 업무를 수행
연금	연금 계획·관리	고객의 연금 투자 계획 및 지급 등 연금 계획과 관련한 제반 사항을 관리
	퇴직연금 자문	퇴직연금 관련 총체적 자문을 수행

한편, 금융인력 기초통계 조사의 주요 항목으로는 총원, 고용 형태, 급여, 국적, 연령, 근무 기간, 직무 연수, 학력, 어학 능력(영어), 자격증, 퇴직자 등으로 나누어 조사·분석을 실시하였다.

제3절 조사 현황

이번 조사는 7개 금융 업권을 대상으로 기업체 조사로 2011년 10월 19일부터 12월 15일까지 실시하였다. 국내에서 영업 중인 7개 업권의 금융회사를 대상으로 한 이번 조사에는 2010년 통계 조사에 비해 36개 금융기관이 감소한 1,149개의 기관이 참여하여 80.3%의 참여율을 기록하였다.

☐ 조사 일정

- 10/19(수): ‘2011년 금융인력 기초통계 조사’ 협조를 위한 관계자 회의 개최
- 10/20(목) ~ 10/21(금): 인사 담당자 파악
- 10/24(월) ~ 10/26(수): 조사표 및 통계 작성 요령 배포
- 10/26(수) ~ 11/23(수): 1차 조사 완료
- 11/24(목) ~ 12/15(목): 조사 독려 및 조사 마감

2011년 5월 말 기준 은행, 증권회사, 생·손보사, 자산운용사, 선물회사, 상호저축은행, 여신전문(여신금융전문회사), 신협(신용협동조합) 등 국내에서 영업 중인 7개 주요 업종의 금융회사 수는 금감원 집계에 따르면 1,431개사에 달하는 것으로 파악되었다. 이 중 은행 32개, 보험 18개, 증권/선물 34개, 자산운용 43개, 여신전문 91개 등 총 1,149개 금융회사가 이번 금융인력 채용 현황 조사에 참여하였다.

〈표 3-2〉 국내 금융기관 인력 현황 및 조사 현황

(단위: 개, 명, %)

	영업기관 수			고용인원			조사기관 수			조사기관 인원		
	계	국내	외국	계	국내	외국	계	국내	외국	계	국내	외국
은행	56	18	38	103,894	101,299	2,595	33	11	22	67,608 (65.1)	66,018 (65.2)	1,572 (58.8)
보험	53	29	24	56,281	48,409	7,872	18	12	6	23,418 (41.6)	19,194 (39.6)	4,224 (53.7)
증권/선물	73	59	14	44,342	43,368	974	34	31	3	14,884 (33.6)	14,732 (34.0)	152 (15.6)
자산운용	82	69	13	4,219	3,485	734	44	34	10	1,967 (46.6)	1,606 (46.1)	361 (49.2)
상호저축	106	105	1	7,509	7,283	226	92	92	-	6,744 (89.8)	6,744 (92.6)	-
여신전문	73	61	12	15,453	14,388	1,065	33	26	7	10,631 (68.8)	9,850 (68.5)	781 (73.3)
신협	988	988	-	8,788	8,788	-	895	895	-	8,315 (94.6)	8,315 (94.6)	-
총 계	1,431	1,329	102	240,486	227,020	13,466	1,149	1,101	48	133,567 (55.5)	126,522 (55.7)	7,045 (52.3)

주: 1) 영업기관 수 및 고용인원은 금감원 금융통계정보시스템 집계 기준으로 하고 있으며, 기업명은 있으나 인원이 없는 자료도 기관 수 포함되어 있음.

2) ()안의 수치는 인력 비율 현황임.

3) 국내·해외 기관 구분은 금융 관련 7개 업권의 관련 협회 구분 기준 적용.

제4절 분석 내용

실태 조사를 통해 조사된 내용은 업종 간 또는 국내 및 외국계 기관 간 응답률 차이에서 비롯될 수 있는 표본편이(sample bias)의 문제를 해소하기 위해 표본에 대한 전수화(全數化)를 거쳐 분석을 시행하였다. 업종별 및 국내외 기관별 고용인원에 따른 가중치를 업권별 및 세부 내역별로 산출·적용하여 표본을 전수화하였다.

가. 금융인력 고용

1) 고용 형태

조사 대상 금융기관 직원의 정규직 비중은 87.8%로 우리나라 산업 전체의 정규직 비중이 65.8%인 점을 감안할 경우, 금융산업의 고용이 다른 산업에 비하여 상당히 안정되어 있음을 시사한다. 국내외별로는 외국계(92.6%)가 국내계(87.6%)보다 정규직 비중이 다소 높으며, 업종별로는 여신 전문(97.2%), 자산운용(96.7%)의 정규직 비중이 높은 반면, 은행(83.3%)은 낮게 나타난다. 성별 정규직 비중을 보면, 남성은 89.7%, 여성은 85.1%로 우리나라 산업 전체의 남녀별 정규직 비중(각각 72.2%, 57.2%)보다 높게 나타나 성별 구분 없이 금융산업의 고용안정성이 다른 산업에 비하여 양호함을 시사한다.

직무별로는 투자은행업의 정규직 비중(72.0%)이 낮게 나타난 반면, 보험업의 정규직 비중(95.7%)이 가장 높게 나타났다.

2) 여성 고용

금융업 전체적으로는 여성의 고용비중이 과반에 못 미치는 41.2%를 차지하나, 외국계의 경우 여성의 고용비중은 52.2%에 달한다. 업종별 여성 고용비중은 보험업(44.1%)에서 가장 높았고, 자산운용(32.6%)에서 가장 낮게 나타났다. 여성의 직무별 비중을 보면, 영업 부문에서 가장 높게, 연금 및 준법 감시 직무 부문에서 가장 낮게 나타났다. 이는 개인고객을 접하는 창구 영업 등에 주로 여성 인력을 비정규직(63.5%)으로 고용하는 금융계 관행이 반영된 것으로 판단된다. 반면에 연금 직무(0.2%)는 비교적 고난이도 업무의 비중이 높아 여성의 고용이 낮게 나타난 것으로 추정된다.

또한, 학력, 금융 관련 자격증 소지자 비율 등 금융인력의 전문성을 간접적으로 가늠할 수 있는 항목에서 여성이 남성보다 열위에 있다. 금융기관에 종사하는 여성의 대졸 이상 학력자 비중(50.5%)이 남성(80.0%)보다 크게 낮고, 대학 전공에 있어서는 금

용기관 직무와의 연관성이 상대적으로 낮은 기타 전공자 비중(여 58.4%, 남 40.8%)이 높게 나타났다. 금융 관련 자격증 소지자 비율 또한 여성이 남성에 비하여 다소 낮은 것으로 나타났다.

한편, 국내외 금융기관별로 5년 이상 근속자 비중은 남녀 모두 국내(남 71.1%, 여 56.0%)가 외국(남 62.3%, 여 55.3%)보다 높게 나타났다.

3) 외국인 고용

조사 대상 전체 금융기관 종사자 중 외국인 비중은 2.4%에 불과하여 국제적인 금융인력의 교류가 미흡한 것으로 나타났다. 업종별로는 은행(4.4%)과 자산운용(2.0%)에서 외국인 고용비중이 높았으며, 특히 외국계 증권/선물업의 경우 무려 13.5%로 매우 높게 나타났다.

나. 금융인력 관리

1) 직무

전 업종에 걸쳐 가장 높은 인력비중을 차지한 직무는 영업(45.5%)이며, 국내계는 영업(46.8%)의 비중이 높은 반면, 외국계는 경영 지원(47.5%)의 비중이 높게 조사되었다. 자산운용을 제외한 대부분의 업종에서는 성별 구분 없이 영업과 경영 지원 부문이 높게 나타났다. 은행과 상호저축에서 여성의 영업 직무비중은 각각 67.7%, 68.6%로 조사되었다. 자산운용은 업종 특성상 자산 관리 직무(남성:48.4%, 여성:32.0%)에 인력이 집중됨을 알 수 있다. 투자은행 직무 부문에는 경영·경제 등 상경계 전공자(59.8%)가 집중된 반면, 보험 직무에는 기타 전공자의 비중(52.8%)이 높게 나타났다. 금융 관련 자격 중 국제 통용 자격 소지자 비율이 자산 관리 및 투자은행 직무에 높게 나타나 이들 종사자의 전문성이 높음을 시사한다.

2) 급여 수준

전체 조사 대상 금융기관 직원의 59.6%가 연 5,000만 원 이상의 급여를 받는 것으로 조사되었으며, 외국계보다는 국내계의 급여 수준이 높은 것으로 나타났다. 직무별로는 투자은행 직무에 종사하는 금융기관 직원의 급여 수준이 가장 높은 것으로 나타났고, 이어 자산운용, 준법 감시 순이었고, 위험 관리와 자금 조달 부문이 낮게 조사되었다. 한편, 평균 근무 기간이 짧은 투자은행과 자산 관리 직무 종사자들의 임금이 높게 나타났다는 것은 직무특성이 고용인력의 업무능력 수준과 임금에 반영되고 있음을 시사한다.

3) 연령

연령을 기준으로 볼 때, 우리나라 금융시장의 인력구조는 20대와 50대의 비중이 낮은 항아리형으로 나타났다. 전체 조사 대상 금융기관의 연령별 인력비중은 30대(40.5%), 40대(30.6%), 20대(20.2%), 50대 이상(8.7%) 순으로 높게 조사되었다. 외국계는 국내계보다 30대 비중이 높고, 20대, 40대 이상의 비중은 낮아 장년층의 고용안정성 측면에서 국내계가 우위에 있음을 의미한다. 업종별로 40대 이상 고용비중을 보면, 은행과 신탁이 각각 46.6%, 45.8%로 가장 높고, 여신전문(22.5%)이 가장 낮게 나타났다.

4) 근무 기간(총/현 직무)

근무 기간을 기준으로 금융기관 직원의 인력구조를 보면, 10년 이상 근무자의 비중(47.1%)이 가장 높고, 이어 5년 미만(35.4%), 5~10년(17.5%) 순으로, 허리가 잘록한 표주박 형태를 보인다. 허리 부분인 5~10년 경력자 비중이 낮게 나타난 것은 외환위기 이후 수년간 구조 조정으로 신규 채용이 위축되었던 상황을 반영한다. 이는 외환위기 이후 신규 채용 축소와 함께 기존의 고정력직 직원을 대상으로 한 인력구조 조정의 결과로 추정된다. 10년 이상을 장기 근속한 인력의 비중을 보면, 성별로는 여성(34.7%)보다는 남성(55.8%)이, 업종별로는 은행(59.0%)과 보험(50.5%)의 비중이 높다.

직무별로는 마케팅(58.6%), 준법 감시(50.8%) 부문이 높게 나타났다.

다. 금융인력 교육

1) 학력

금융기관 직원의 학력별 비중은 대졸(60.3%)이 과반 이상을 차지하고, 이어 고졸(19.8%), 전문대졸(12.3%), 대학원졸(7.5%) 순으로 나타났다. 대졸 이상 학력자 비중을 보면, 국내외별로는 국내계(67.3%)보다는 외국계(78.6%)가, 업종별로는 자산운용(92.6%)과 증권·선물(81.2%)이, 성별로는 여성(50.5%)보다는 남성(80.1%)이 높게 조사되었다. 직무별로는 투자은행 직무에서 대졸 이상 학력자 비중(95.2%)이 가장 높으며, 이어 자산운용(93.6%), 연금(87.1%), 위험 관리(78.8%)의 순으로 나타난다. 이를 통해 최근 들어 금융인력의 고학력화 현상이 강화되고 있음을 알 수 있다.

2) 전공(대학/대학원)

전체 금융직원 중 대졸자의 전공은 경영·회계 29.0%, 경제 13.7%, 법학 및 전산 각각 5.4%, 기타 46.5%로 나타났다. 대졸자의 전공별 비중에서 경영, 경제, 회계 등을 제외한 기타 전공자 비중을 보면, 업종별로는 보험의 기타 전공자 비중(56.3%)이 투자은행 직무(29.8%)에 비해 높게 나타났다. 이는 은행 및 보험사가 직원 채용에 있어 공학, 자연계 등 다양한 인력을 보다 많이 활용하고 있음을 시사한다. 대학원 졸업자의 전공 구성은 경영·경제(42.0%), MBA(16.8%), 전산(6.2%)의 순으로 높은 비중을 차지한다.

3) 영어 능력

금융기관 직원들의 영어 능력은 상위 수준(TOEIC 875 이상)이 18.2%인 반면 하위 수준은 59.8%를 차지한다. 외국계는 영어 능력이 상위인 비중이 32.8%에 달하여 국내계(17.4%)와는 큰 차이를 보인다. 업종별로는 자산운용의 영어 능력 상위자 비중이

52.3%로 증권/선물(36.0%), 여신전문(21.3%) 및 은행(14.8%)보다는 월등히 높게 나타남을 알 수 있다. 직무별로 영어 능력 상위자 비중을 보면, 자산운용 직무가 38.0%로 가장 높게 나타났으며, 마케팅이 11.3%로 가장 낮게 나타났다.

4) 자격증

전체 금융기관 직원의 금융 관련 자격증 소지자 비율은 115.6%이며, 이 중 국제통용 자격증 소지자 비율은 9.6%에 불과하다. 국내계 금융기관의 국제통용자격증 소지자 비율(9.9%)은 외국계(4.4%)보다 두 배 이상 높게 나타났다.

금융 관련 자격증을 직무별로 보면 연금, 영업, 자산 관리 직무에서 소지 비율이 높게 조사되었다. 특히 국제통용 자격증의 경우 자산 관리, 영업 등의 직무에서 소지 비율이 높게 나타났다.

5) 직무 연수

대부분의 금융회사들은 직원 교육에 직무 연수를 거의 활용하지 않는다. 이는 업무현장을 떠나서는 금융인력의 전문성 제고가 소속 기관의 역할보다는 개개인의 자기개발 노력에 의존한다는 점을 의미한다. 이러한 결과는, 우리나라 전체 금융인력의 전문성 제고를 위해서 미취업 인력은 물론 기취업자를 대상으로 한 다양한 금융교육 프로그램의 개발이 필요함을 시사한다.

금융기관 종사자 중 3주 이상의 해외연수, 3개월 이상의 외부(국내), 혹은 사내 연수를 받은 비율은 6.0%에 불과하다. 이는 우리나라 정체 금융인력의 전문성 제고를 위해서 기취업자를 대상으로 하는 다양한 금융교육 프로그램의 개발이 필요함을 시사하고 있다.

제4장

금융인력 수급차 전망

제1절 금융 분야 인력 활용 현황

제2절 금융인력 전망 개요

제3절 금융인력 수요 전망

제4절 금융인력 공급 전망

제5절 금융인력 수급차 전망

제4장 | 금융인력 수급차 전망

제1절 금융 분야 인력 활용 현황

가. 산업별 취업구조(취업자 기준)

산업별 취업구조를 취업자 수를 기준으로 살펴보면, 서비스업의 취업자 수 비중이 66.0%로 가장 많았고, 다음으로 제조업 16.8%, 농림어업 8.4%, 건설업 8.2%의 순이었다. 세부 산업별로 취업자 수가 많은 부문은 서비스업 중에서 도·소매 16.2%, 교육·보건 12.1%, 부동산·사업서비스 10.5%이며, 제조업 중에서는 전기·전자기기 3.0%, 수송·장비 2.2% 등이었다.

산업별 취업구조의 변화를 살펴보면, 2009년도에도 제조업의 비중은 전년 대비 증감률이 없는 반면, 서비스업의 비중은 공공행정·국방, 도·소매, 교육·보건 등을 중심으로 증가세를 지속하였다.

한편, 총 취업자 수의 증가를 산업별로 구분해 보면, 서비스업에 의해 56만 명이 증가한 반면, 농림어업과 광업에 의해서는 3만 9천 명 및 1천 명이 각각 감소하였다. 세부 산업별로 보면 서비스업 중에서는 가정용품 및 기타 전문 도매업을 중심으로 한 도·소매업이 202천 명 증가하였으며, 보육과 노인 거주 복지 등 교육·보건에서도 13만 7천 명, 공공행정·국방은 8만 7천 명이 증가하였고, 건축·공학 관련 서비스와 건물청소·경비·텔레마케팅 등을 중심으로 한 부동산·사업서비스가 7만 명 증가하였다. 제조업 중에서는 일반기계에서 7천 명이 감소하였고, 섬유·가죽제품 부문에서 6천 명이 감소하였다.

〈표 4-1〉 산업별 취업자 수

(단위: 천 명, %)

		2006년	2007년	2008년	2009년	증감 (전년 대비)		
						'07	'08	'09
농 립 어 업		1,804 (10.0)	1,749 (9.3)	1,705 (8.9)	1,666 (8.4)	-55 [-3.1]	-44 [-2.5]	-39 [-2.3]
광 업		17 (0.1)	17 (0.1)	18 (0.1)	17 (0.1)	0 [2.8]	1 [6.0]	-1 [-6.9]
제 조 업		3,275 (18.1)	3,333 (17.7)	3,323 (17.3)	3,324 (16.8)	58 [1.8]	-10 [-0.3]	2 [0.0]
소 비 재 업 종		898 (5.0)	897 (4.8)	889 (4.6)	880 (4.5)	0 [-0.1]	-8 [-0.9]	-9 [-1.0]
	음식료품	282 (1.6)	280 (1.5)	274 (1.4)	278 (1.4)	-3 [-1.0]	-6 [-2.0]	4 [1.5]
	섬유·가죽제품	337 (1.9)	330 (1.8)	324 (1.7)	318 (1.6)	-7 [-2.1]	-5 [-1.6]	-6 [-1.9]
	목재·종이제품	101 (0.6)	101 (0.5)	102 (0.5)	98 (0.5)	1 [0.6]	0 [0.4]	-4 [-3.6]
	인쇄·복제	66 (0.4)	77 (0.4)	76 (0.4)	74 (0.4)	10 [15.8]	0 [-0.3]	-2 [-3.2]
	기타제조업제품	112 (0.6)	110 (0.6)	113 (0.6)	112 (0.6)	-2 [-1.4]	2 [2.1]	-1 [-0.8]
기 초 소 재 업 종		920 (5.1)	951 (5.1)	956 (5.0)	964 (4.9)	31 [3.3]	5 [0.6]	8 [0.9]
	석유·석탄제품	18 (0.1)	18 (0.1)	17 (0.1)	18 (0.1)	0 [1.9]	-1 [-6.0]	1 [5.0]
	화학제품	374 (2.1)	376 (2.0)	368 (1.9)	372 (1.9)	2 [0.5]	-7 [-2.0]	4 [1.1]
	비금속광물제품	102 (0.6)	104 (0.6)	105 (0.5)	105 (0.5)	2 [2.4]	1 [1.1]	0 [0.1]
	제1차 금속제품	122 (0.7)	132 (0.7)	133 (0.7)	135 (0.7)	10 [8.1]	1 [0.8]	2 [1.7]
	금속제품	305 (1.7)	321 (1.7)	333 (1.7)	334 (1.7)	16 [5.3]	11 [3.6]	1 [0.3]
조 립 가 공 업 종		1,457 (8.1)	1,485 (7.9)	1,478 (7.7)	1,480 (7.5)	28 [1.9]	-7 [-0.5]	2 [0.2]
	일반기계	359 (2.0)	367 (2.0)	378 (2.0)	372 (1.9)	8 [2.2]	11 [3.0]	-7 [-1.7]
	전기·전자기기	611 (3.4)	605 (3.2)	586 (3.1)	587 (3.0)	-6 [-1.0]	-19 [-3.2]	1 [0.3]
	정밀기기	88 (0.5)	86 (0.5)	84 (0.4)	86 (0.4)	-2 [-2.0]	-2 [-2.0]	1 [1.5]
	수송장비	399 (2.2)	426 (2.3)	429 (2.2)	435 (2.2)	27 [6.9]	3 [0.6]	6 [1.5]
전 력·가 스·수 도		70 (0.4)	72 (0.4)	70 (0.4)	71 (0.4)	2 [2.9]	-3 [-3.7]	1 [1.6]
건 설 업		1,668 (9.2)	1,691 (9.0)	1,622 (8.4)	1,623 (8.2)	23 [1.4]	-69 [-4.1]	1 [0.1]

<표 계속>

		2006년	2007년	2008년	2009년	증감 (전년대비)		
						'07	'08	'09
서 비 스		11,230 (62.2)	11,921 (63.5)	12,470 (64.9)	13,030 (66.0)	691 [6.2]	549 [4.6]	560 [4.5]
	도·소매	2,707 (15.0)	2,882 (15.3)	3,000 (15.6)	3,202 (16.2)	175 [6.5]	118 [4.1]	202 [6.7]
	음식·숙박	1,403 (7.8)	1,495 (8.0)	1,566 (8.2)	1,587 (8.0)	91 [6.5]	72 [4.8]	21 [1.3]
	운수·보관	964 (5.3)	991 (5.3)	998 (5.2)	996 (5.0)	27 [2.8]	7 [0.7]	-2 [-0.2]
	통신·방송	152 (0.8)	161 (0.9)	164 (0.9)	154 (0.8)	9 [5.6]	3 [1.7]	-10 [-6.0]
	금융·보험	565 (3.1)	602 (3.2)	630 (3.3)	646 (3.3)	37 [6.5]	28 [4.7]	16 [2.5]
	부동산·사업서비스	1,690 (9.4)	1,852 (9.9)	2,007 (10.4)	2,077 (10.5)	162 [9.6]	155 [8.4]	70 [3.5]
	공공행정·국방	710 (3.9)	725 (3.9)	742 (3.9)	829 (4.2)	15 [2.0]	17 [2.4]	87 [11.7]
	교육·보건	1,967 (10.9)	2,132 (11.4)	2,249 (11.7)	2,386 (12.1)	165 [8.4]	116 [5.5]	137 [6.1]
	사회·기타서비스	1,070 (5.9)	1,081 (5.8)	1,115 (5.8)	1,153 (5.8)	11 [1.0]	33 [3.1]	38 [3.4]
전 산업		18,064 (100.0)	18,784 (100.0)	19,207 (100.0)	19,731 (100.0)	720 [4.0]	424 [2.3]	524 [2.7]

주: ()내는 구성비, [] 내는 전년 대비 증감률.

자료: 한국은행(2011), 우리나라의 취업구조 및 노동연관효과-2009년 고용표를 중심으로.

나. 노동계수³⁾

1) 취업계수

취업계수는 산출액 10억 원당 소요되는 취업자 수로서, 해당 산업 부문의 총 취업자 수를 총 산출액으로 나누어 산출한다. 취업계수의 변화를 2005년 가격 기준으로 살펴보면 전 산업 평균은 2005년 이후 낮아지다 2008년에는 8.2명으로 전년대비 동일한 수준을 유지하였고, 2009년에는 8.4명으로 증가하였다. 산업별로 보면 제조업은 3.0명으로 전년대비 같은 수준이나 서비스업은 13.2명으로 전년대비 0.2명이 증가하였다. 제조업 중에서는 인쇄·복제 및 전기·전자기기를 중심으로 소비재의 취업계수가 낮아졌으

3) 2009년 취업계수 및 고용계수와 취업유발계수 및 고용유발계수는 2009년 경상가격과 2005년 실질가격 기준으로 각각 계산하였음.

며, 서비스업 중에서는 공공행정·국방과 운수·보관 및 부동산·사업서비스 등의 취업 계수가 높아졌다.

한편, 경상가격 기준의 취업계수를 살펴보면, 2009년 중 전 산업 평균은 7.2명이며, 산업별로는 농림어업이 32.6명으로 가장 크고, 서비스업 11.9명, 건설업 8.6명, 광업 4.5명, 제조업 2.5명 등의 순이었다. 세부 산업별로 취업계수가 큰 부문은 서비스업 중에서 도·소매 23.4명, 음식·숙박 20.6명, 사회·기타서비스 15.6명 등이고, 제조업 중에서는 인쇄·복제 9.1명, 섬유·가죽제품 6.9명 등이었다.

〈표 4-2〉 산업별 취업계수

(단위: 명/10억 원)

	2005년 가격 기준				2009 (경상)	증감(전년 대비)		
	2006	2007	2008	2009		'07	'08	'09
농림어업	41.5	39.3	36.7	35.2	32.6	-5.3	-6.7	-4.1
광업	5.3	5.8	5.6	5.6	4.5	9.4	-3.9	-0.2
제조업	3.2	3.0	3.0	3.0	2.5	-6.3	-1.3	0.5
소비재업종	5.7	5.6	5.4	5.3	4.6	-1.5	-2.8	-2.1
음식료품	3.9	3.7	3.5	3.5	3.0	-5.1	-5.4	-0.5
섬유·가죽제품	7.9	7.9	7.9	7.8	6.9	0.0	-0.3	-1.0
목재·종이제품	5.0	4.8	4.7	4.7	3.9	-4.0	-1.4	-0.8
인쇄·복제	9.7	11.1	11.8	9.8	9.1	14.4	6.5	-17.3
기타제조업종	7.3	6.8	7.0	6.9	6.3	-6.8	3.4	-1.4
기초소재업종	2.2	2.2	2.2	2.2	1.7	-1.6	-0.8	3.9
석유·석탄제품	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.0	4.4	6.5
화학제품	2.6	2.5	2.4	2.4	2.0	-3.8	-3.1	0.2
비금속 광물제품	3.9	3.8	3.7	3.6	3.2	-2.6	-3.5	-1.8
제1차 금속제품	1.0	1.0	1.0	1.1	0.8	0.0	-0.9	11.7
금속제품	6.5	6.4	6.8	7.1	5.0	-1.5	5.8	4.2
조립가공업종	3.2	2.9	2.9	2.8	2.6	-7.9	-1.8	-1.0
일반기계	4.7	4.2	4.4	4.7	3.9	-10.6	4.4	7.0
전기·전자기기	2.7	2.5	2.3	2.1	2.2	-7.4	-8.9	-8.3
정밀기기	6.1	5.6	5.4	5.5	5.6	-8.2	-4.4	2.5

<표 계속>

			2005년 가격 기준				2009 (경상)	증감(전년 대비)		
			2006	2007	2008	2009		'07	'08	'09
		수송장비	2.8	2.7	2.8	3.0	2.4	-3.6	3.0	8.8
		전력·가스·수도	1.5	1.4	1.4	1.4	1.1	-6.7	-3.1	2.0
		건설업	11.1	10.7	10.6	10.3	8.6	-3.6	-1.1	-2.6
		서비스업	12.9	12.8	13.0	13.2	11.9	-0.8	1.3	1.9
		도·소매	24.5	24.6	25.8	26.1	23.4	0.4	4.8	1.2
		음식·숙박	23.5	23.8	23.7	23.5	20.6	1.3	-0.3	-0.9
		운수·보관	11.9	11.2	10.7	11.4	9.8	-5.9	-4.1	5.9
		통신·방송	3.0	2.9	2.9	2.7	2.7	-3.3	-0.3	-6.2
		금융·보험	5.9	5.5	5.4	5.2	5.2	-6.8	-2.4	-3.3
		부동산·사업서비스	7.8	8.2	8.7	8.9	8.0	5.1	6.3	2.5
		공공행정·국방	9.8	9.5	9.4	10.1	8.9	-3.1	-1.0	7.7
		교육·보건	15.9	16.3	16.3	16.3	14.1	2.5	-0.1	-0.2
		사회·기타서비스	17.5	16.6	17.1	17.5	15.6	-5.1	2.9	2.6
		전 산업	8.4	8.2	8.2	8.4	7.2	-2.4	0.2	1.7

자료: 한국은행(2011), 우리나라의 취업구조 및 노동연관효과, 국민계정리뷰 2011년 제4호.

2) 고용계수

고용계수는 산출액 10억 원당 소요되는 피용자 수로서, 고용계수의 변화를 2005년 가격 기준으로 살펴보면, 전 산업 평균은 2005년 이후 하락하다 2008년부터 상승하였다. 산업별로 보면 제조업은 2.7명으로 전년과 동일한 수준이나 서비스업은 9.5명으로 전년보다 0.2명이 증가하였다. 제조업 중에서는 인쇄·복제 및 전기·전자기기 등의 고용계수가 낮아졌고, 서비스업 중에서는 공공행정·국방과 운수·보관 등이 크게 높아졌다.

한편, 경상가격 기준으로 고용계수를 살펴보면 2009년 중 전 산업 평균은 5.2명이며, 산업별로는 서비스업이 8.6명으로 가장 크고, 다음으로 건설업 8.3명, 광업 4.2명, 농림어업 3.7명 등의 순이었으며, 제조업은 2.3명으로 서비스업보다 훨씬 작은 수준이었다. 세부 산업별로 고용계수가 큰 부문은 서비스업 중에서 교육·보건 12.9명, 도·

소매 11.0명, 음식·숙박 10.1명, 사회·기타서비스 9.6명 등이며, 제조업 중에서는 인쇄·복제 6.8명, 섬유·가죽제품 5.7명, 정밀기기 5.3명 등이었다.

〈표 4-3〉 산업별 고용계수

(단위: 명/10억 원)

	2005년 가격 기준				2008 (경상)	증감(전년 대비)		
	2005	2006	2007	2008		'06	'07	'08
농림어업	4.2	4.3	4.1	4.0	3.7	2.4	-5.1	-1.3
광업	4.8	5.2	5.2	5.1	4.2	8.3	-0.8	-1.1
제조업	2.8	2.7	2.7	2.7	2.3	-3.6	-1.0	0.7
소비재업종	4.5	4.4	4.3	4.2	3.6	-1.6	-2.4	-1.7
음식료품	2.8	2.7	2.5	2.6	2.2	-3.6	-5.9	0.9
섬유·가죽제품	6.6	6.6	6.5	6.5	5.7	0.0	-1.2	-0.7
목재·종이제품	4.4	4.2	4.1	4.1	3.4	-4.5	-1.7	-0.8
인쇄·복제	6.8	8.1	8.9	7.3	6.8	19.1	9.3	-17.6
기타제조업종	5.7	5.3	5.4	5.4	4.9	-7.0	2.1	-1.1
기초소재업종	2.0	2.0	2.0	2.1	1.6	-1.5	-0.5	4.1
석유·석탄제품	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.0	3.3	6.6
화학제품	2.4	2.3	2.3	2.3	1.9	-4.2	0.3	0.3
비금속 광물제품	3.6	3.5	3.4	3.4	3.0	-2.8	-2.8	1.5
제1차 금속제품	1.0	1.0	1.0	1.1	0.7	0.0	-3.6	11.7
금속제품	5.5	5.4	5.8	6.0	4.3	-1.8	6.8	4.4
조립가공업종	3.1	2.8	2.8	2.7	2.5	-7.9	-1.5	-1.0
일반기계	4.3	3.9	4.1	4.4	3.6	-9.3	5.0	7.0
전기·전자기기	2.7	2.4	2.2	2.0	2.1	-11.1	-7.9	-8.2
정밀기기	5.8	5.2	5.0	5.2	5.3	-10.3	-3.1	2.3
수송장비	2.7	2.6	2.7	3.0	2.3	-3.7	4.8	8.9
전력·가스·수도	1.5	1.4	1.4	1.4	1.1	-6.7	-3.1	2.0
건설업	10.7	10.3	10.2	9.9	8.3	-3.7	-1.1	-2.4
서비스업	9.1	9.1	9.3	9.5	8.6	0.0	2.0	2.5
도·소매	11.5	11.5	12.2	12.3	11.0	0.0	5.9	0.8

<표 계속>

		2005년 가격 기준				2008 (경상)	증감(전년 대비)		
		2005	2006	2007	2008		'06	'07	'08
	음식·숙박	10.9	11.3	11.4	11.6	10.1	3.7	1.1	1.3
	운수·보관	8.2	7.7	7.4	7.8	6.7	-6.1	-4.5	6.3
	통신·방송	2.9	2.9	2.8	2.7	2.6	0.0	-2.5	-5.7
	금융·보험	5.8	5.4	5.3	5.1	5.2	-6.9	-1.5	-3.2
	부동산·사업서비스	7.1	7.5	8.0	8.2	7.4	5.6	6.5	2.9
	공공행정·국방	9.8	9.5	9.4	10.1	8.9	-3.1	-1.0	7.7
	교육·보건	14.5	14.7	14.7	14.8	12.9	1.4	0.1	0.4
	사회·기타서비스	10.4	10.1	10.3	10.7	9.6	-2.9	2.4	3.5
	전산업	5.9	5.8	5.9	6.0	5.2	-1.7	1.5	2.3

자료: 한국은행(2011), 우리나라의 취업구조 및 노동연관효과, 국민계정리뷰 2011년 제4호.

제2절 금융인력 전망 개요

일반적으로 인력 수급 전망에 널리 사용되고 있는 전망 모형은 크게 두 가지 유형이 널리 활용되고 있다. 즉, ‘Top-down 방식’과 ‘Bottom-up 방식’이다. 먼저, Top-down 방식은 거시적인 안목에서 경제환경 여건을 반영하여 해당 부문의 전체 인력을 전망한 후 이를 전제로 세부 분야별로 전망을 수행하는 방법이지만, 세부 분야가 지니는 특성을 적절하게 반영하는 데 한계를 지니는 단점을 지니고 있다.

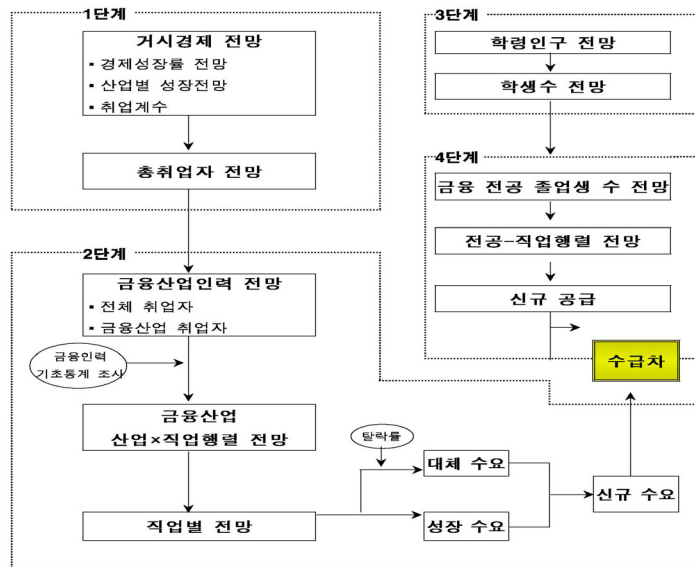
반면에 Bottom-up 방식은 세부 분야별로 주어진 경제 여건을 반영하여 전망한 후, 사후적으로 각 세부 분야별 전망 결과를 합하여 해당 부문 전체의 인력을 전망하는 방법으로, 세부 분야가 지니는 특성을 적절하게 반영할 수 있지만 사후적으로 도출된 전체 전망 결과의 신뢰성이 떨어진다는 단점을 지니고 있다.

현재 부문별 인력 수급 전망에는 일반적으로 ‘Bottom-up’ 방식이 널리 사용되고 있으나, 각 부문별 전망 결과를 모두 합하면 국가 전체의 인구수를 초과하는 등 과잉 전망의 문제점이 노출되고 있다. 이러한 결과는 각 분야가 중요하다는 미시적인 시각만을 반영한 채 거시적인 시각이 반영되지 않은 것에 기인한 것이다. 따라서, 최근에는 전체 전망 결과를 전제로 세부분야를 전망하는 ‘Top-down’ 방식을 사용하고 있는데,

본 연구에서 수행한 금융인력 수급 전망도 기본적으로 전체 금융인력을 전망한 후 이를 전제 조건으로 각 업종별·직무별 금융인력을 전망하는 Top-down 방식을 사용하였다. 이처럼 Top-down 방식을 이용한 전망 모형은 기존의 전망 결과를 활용하면서, 전체 전망을 수행 시 발생하는 다양한 인력 및 비용문제를 해소하는 한편, 일반화된 전망 결과를 적용하여 전망 결과에 제시되는 신뢰성 문제에서 자유로워지고 소수 인력으로 전망을 수행할 수 있다는 장점을 지닌다.⁴⁾

본 연구에서 사용한 금융인력 수급 전망 모형은 다음의 [그림 5-1]과 같이 수요 전망 과정인 ‘1~2단계’와 공급 전망 과정인 ‘3~4단계’로 구성되는 4단계 전망 체계로 구축되었다. 이하에서는 단계별로 전망과정을 살펴보았다.

[그림 4-1] 금융인력 수급 전망 절차 체계도



4) 그러나 Top-down 방식의 전망 모형은, 각 세부 분야별의 특성을 총량모형에 적절하게 반영하지 못해서 해당 분야의 변화를 나타내는 데 한계를 지니며, 총량 전망 모형에 의지하는 단점을 지니고 있다. 따라서, 금융인력 수급 전망에 적합한 인력 수급 전망 모형은 기존의 ‘Bottom-up’과 ‘Top-down’ 방식이 혼합된 ‘mix’형 방식을 취하는 것이 적절한 것으로 판단된다. 구체적으로는 고용노동부에서 수행하고 있는 국가 차원의 총량 전망의 결과를 전제로, 금융산업 각각의 분야별 특성을 적절하게 반영할 수 있는 모형개발이 바람직하며, 세부적으로는 금융산업 각 부문별로 지니고 있는 가용자료와 수요공급 전망이 필요한 현실을 감안하여, 전망 단계별로 필요한 기초통계 자료의 구축 여부와 해당 노동시장의 구조 등을 감안한 인력 수급 전망 모형을 개발해야 한다.

가. 금융인력 수요 전망

먼저, 수요 전망 과정인 ‘1~2’단계를 살펴보면, 1단계에서는 전망에 요구되는 거시 경제전망에 대한 기본 가정 부문과 이에 따른 전 산업 차원의 취업자 전망을 수행하고 있는데, 이러한 과정은 본 연구에서 독자적으로 수행하기보다는 기존에 구축된 국가 인력 수급 전망 체제하에서 수행된 고용노동부의 총량 전망 결과를 인용하였다. 실질적으로 경제성장률은 한국은행이나 KDI, 산업별 전망은 KIET, 취업계수나 전 산업 차원의 취업자 전망 결과는 한국고용정보원 등의 연구결과를 활용하는 것이 효율적이고 신뢰성을 유지할 수 있다는 장점을 지닌다.

2단계는 본 연구에서 실질적으로 전망을 수행하는 과정으로, 1단계에서 도출된 기존 전망 결과를 토대로 금융산업 분야의 취업자를 전망하고, 이를 토대로 금융산업을 구성하고 있는 세부 산업별전망과 나아가 직업별 전망을 수행하는 과정들로 이루어진다. 이러한 과정을 효율적으로 수행하기 위해서는 관련 통계 인프라의 구축이 선행되어야 하는데, 현실적으로 금융인력 전망에 사용 가능한 통계로는 2006년도부터 실시된 금융인력 기초통계 조사만이 가능할 뿐 전반적으로 통계 인프라가 미비한 점을 감안하여 전통적인 전망 절차보다는 대안적인 방안을 활용하였다.

먼저, 사용 가능한 금융인력 기초통계 조사상의 세부 산업별, 10개 직무별, 41개 세부 직무별 금융인력 시계열 자료를 이용하여 2006~2011년 6개년도에 대한 각 직무 분야별 비중을 도출하였다. 다음 단계에서는 2006~2011년 기간의 각 직무 분야별 비중 자료를 이용하여 지수평활(exponential smoothing) 기법을 사용하여 2012~2021년 기간에 대해 세부 직무별 비중을 전망하였다. 개별 자료의 예측에 있어서는 ARIMA 모형 등을 이용한 시계열 예측 방법이 상대적으로 신뢰성이 높은 것으로 알려져 있으나, 이러한 방법을 적용하기 위해서는 적절한 시계열 자료가 확보되어 있어야 한다는 단점이 있다. 실질적으로 본 연구에서는 2006년 이전의 자료는 사용할 수 없는 한계를 감안할 때 현실적으로 사용 가능한 예측방법으로 지수평활기법을 활용하였다.⁵⁾

5) 지수평활기법을 이용한 예측 방법으로는 예측 대상 자료가 계절요인 및 추세요인의 존재 여부에 따라 크게 다음과 같은 9가지 유형의 모형으로 분류된다. 본 연구에서는 사용 자료가 연간 자료라는 점과

마지막 단계에서는 앞서 도출된 세부 산업별, 직무별 비중을 앞서 도출된 산업 및 직무별 수요 전망 결과에 대입하여 세부 산업 및 직무의 금융인력 수요 전망 결과를 도출할 수 있다.

나. 금융인력 공급 전망

공급 전망 과정인 ‘3~4’단계를 살펴보면, 3단계에서는 신규 공급인력 도출의 토대가 되는 과정으로 구성되어 있으며, 수요 전망상의 1단계와 마찬가지로 외부 전문가의 연구 결과를 활용하는 것이 바람직하다. 구체적으로 학력인구 전망의 경우는 통계청의 연구 결과를 활용하는 것이 바람직하고, 학생 수 전망은 교육과학기술부와 한국교육개발원의 연구 결과를 활용하는 것이 바람직하다. 본 연구에서도 통계청과 한국교육개발원의 연구결과를 활용하였다.

4단계는 수요 전망상의 2단계와 마찬가지로 본 연구에서 실질적으로 전망을 수행하

세부 직무별 추이가 일정한 추세를 지닌다는 특성을 반영하여 9가지 모형 중에서 계절요인이 없고, 선형 추세를 지니는 모형을 선택하여 전망을 실시하였다.

<지수평활기법을 이용한 예측 모형>

	계절요인이 없는 경우	가법적인 계절요인	승법적인 계절요인
추세가 없는 경우	$S_t = S_{t-1} + \alpha e_t$	$S_t = S_{t-1} + \alpha e_t$ $I_t = I_{t-p} + \delta(1-\alpha)e_t$	$S_t = S_{t-1} + \frac{\alpha e_t}{I_{t-p}}$ $I_t = I_{t-p} + \frac{\delta(1-\alpha)e_t}{S_t}$
선형 추세	$S_t = S_{t-1} + T_{t-1} + \alpha e_t$ $T_t = T_{t-1} + \alpha \gamma e_t$	$S_t = S_{t-1} + T_{t-1} + \alpha e_t$ $T_t = T_{t-1} + \alpha \gamma e_t$ $I_t = I_{t-p} + \delta(1-\alpha)e_t$	$S_t = S_{t-1} + T_{t-1} + \frac{\alpha e_t}{I_{t-p}}$ $T_t = T_{t-1} + \frac{\alpha \gamma e_t}{I_{t-p}}$ $I_t = I_{t-p} + \frac{\delta(1-\alpha)e_t}{S_t}$
지수함수적 추세	$S_t = S_{t-1} T_{t-1} + \alpha e_t$ $T_t = T_{t-1} + \frac{\alpha \gamma e_t}{S_{t-1}}$	$S_t = S_{t-1} T_{t-1} + \alpha e_t$ $T_t = T_{t-1} + \frac{\alpha \gamma e_t}{S_{t-1}}$ $I_t = I_{t-p} + \delta(1-\alpha)e_t$	$S_t = S_{t-1} T_{t-1} + \frac{\alpha e_t}{I_{t-p}}$ $T_t = T_{t-1} + \frac{\alpha \gamma e_t}{(I_{t-p} S_{t-1})}$ $I_t = I_{t-p} + \frac{\delta(1-\alpha)e_t}{S_t}$

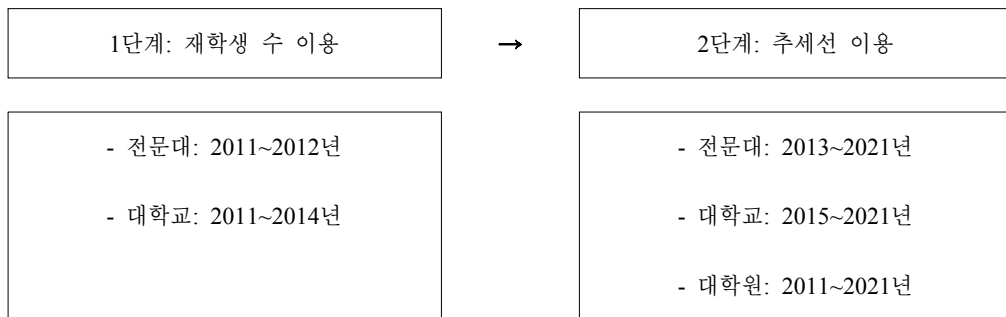
단, S_t : 자료의 평활화된 값 T_t : 추세요인 I_t : 계절지수,

e_t : t시점에서의 예측오차, p : 계절변동의 폭

는 과정으로, 3단계에서 도출된 전망 결과를 토대로 금융 분야에 진출하는 고등교육 기관 전공 분야의 졸업생 수를 전망하고, 이를 토대로 금융산업을 구성하고 있는 세부 산업 및 직업별로 신규 공급 전망을 수행하는 과정들로 이루어진다.

먼저, 금융 전공 졸업생 수를 전망하기 위해서 졸업생 전망 모형을 이용하여 전문대 이상의 고등교육기관에 대한 전공별 졸업생을 2021년까지에 대해 전망을 실시하였다. 졸업생 수 전망절차는 2단계로 이루어진다. 다음에서 보듯이 1단계에서는 기존의 재학생 수를 이용한 전망이고, 2단계에서는 추세선(trend line)을 이용한 전망이다.

[그림 4-2] 전공별 졸업생 수 전망 절차



먼저 1단계 전망에서는 다른 조건이 동일하다면(*ceteris paribus*), 당해 연도 졸업생 수는 졸업을 앞둔 전년도 재학생 수(전문대의 경우 2학년, 대학교의 경우 4학년)에 가장 큰 영향을 받는다. 이에 따라 전문대의 경우는 2011~2012년까지, 대학교의 경우는 2011~2014년까지 교육과학기술부·한국교육개발원의 『교육통계연보』에 제시된 재학생 통계를 이용하여 전망을 실시한다. 다만, 대학원 석·박사의 경우는 학기별 재학생 수의 구분이 없기 때문에 1단계 전망이 불가능하다. 대학교의 경우는 입학 4년 후 졸업(남자의 경우는 병역 문제로 6년 고려), 전문대의 경우는 2년 후(남자 4년) 졸업하기 때문에 전망 모형의 도출을 위한 함수의 형태는 다음과 같다. 이때 각 연도별 재학생이 해당 연도에 졸업할 확률을 추정한 후 이것에 전년도 재학생 수를 곱하면 졸업자 수 도출이 가능하며, 본 전망에서 사용한 평균 졸업률은 3개년 평활법을 이용하였다.

$$\begin{aligned}
 \text{전망 모형: 졸업자 수}_t &= f_i(4\text{학년 학생 수}_{t-1}) \\
 &= f_i(3\text{학년 학생 수}_{t-2}) \\
 &= f_i(2\text{학년 학생 수}_{t-3}) \\
 &= f_i(1\text{학년 학생 수}_{t-4}) \quad (\text{여기서 } i \text{는 전공})
 \end{aligned}$$

다음으로, 2단계 전망에서 전문대의 경우에 2013년(대학교의 경우에 2015년, 대학원 석·박사의 경우는 2011년) 이후에는 각 학년별 재학생 수에 대한 정보가 없다. 때문에 기존 재학생 자료의 이용이 불가능하므로 회귀모형을 이용한 추정을 실시하였다. 시계열 분석에 가장 많이 사용되는 모형으로는 지수평활모형(exponential smoothing), 시계열회귀모형(time series regression), 자기회귀누적이동평균모형(Autoregressive Integrated Moving Average, ARIMA) 등이 있다. 본 연구에서는 김형만 외(2002), 장창원 외(2005), 박천수 외(2007)와 같이 노동 공급 전망에 주로 사용되고 있는 과거의 자료만을 이용한 추세접근법(trend approach)을 사용하였으며, 구체적인 모형은 다음과 같다. 추정 결과로 나타나는 모형적합도(R^2 값)와 유의성을 검토한 후 최적 모형을 선택하였다.

- 전망 모형: 모형1 $G_i = \alpha + \beta_1 T + \epsilon$

모형2 $G_i = \alpha + \beta_1 T + \beta_2 T^2 + \epsilon$

(여기서, i 는 학과, G 는 졸업자 수, T 는 trend)

다음 단계에서는 졸업생 전망 결과에 고등교육기관 졸업생 조사로부터 도출된 경제 활동 참가율을 반영하여 전공별 신규 공급을 전망한다. 이때 전문대-대학의 경우는 한고원의 ‘대졸자 직업이동 경로 조사⁶⁾’를, 대학원의 경우는 한국직업능력개발원의

6) 대졸자 직업이동 경로 조사(Graduates Occupational Mobility Survey : GOMS)는 2년제 대학 이상 대학졸업생을 대상으로 학교교육, 직장경험, 직업훈련 등에 대해 매년 신규로 대졸자들을 조사하고 2년 뒤 추적 조사를 실시하는 세계 최대 규모의 대졸자 단기 패널 조사(short term longitudinal survey)이다. 2006년부터 시작된 대졸자 직업이동 경로 조사는 2년제 대학 이상 고등교육과정을 이수한 졸업자

‘2005년도 석·박사 졸업생의 경제활동 추적 조사’⁷⁾의 자료를 활용하였다.

마지막 단계에서는 전공별 신규공급 전망 결과를 토대로 전공-산업(직업)⁸⁾ 행렬을 이용하여 최종적으로 금융인력 공급 전망을 실시하였다. 하지만, 통계 인프라가 부족한 관계로 직무 부분의 경우에는 10개 직무 그룹에 대해서만 공급 전망을 실시하였다. 다만, 이때 전공-산업과 전공-직업행렬에 사용되는 산업과 직업 분류는 통계청의 표준 분류를 따르고 있는 반면, 실제 본 연구에서 전망을 실시할 금융인력의 산업 및 직무 분류와는 정확하게 일대일 연계가 이루어지지 않아 직접적으로 전망에 활용할 수 없다는 문제에 봉착하였다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서 본 연구에서는 통계청의 표준 분류 체계와 금융인력 기초통계 조사에서 적용하고 있는 분류 체계 간 연계표를 다음과 같이 작성해서 실질적인 공급 전망에 활용하였다.

를 모집단으로 하고, 매년 1만 8천 명의 표본을 추출하여 신규로 대졸자들을 조사하고 2년 뒤 추적 조사를 실시한다. 조사내용은 교육과정, 현재 일자리, 졸업 후 일자리, 첫 일자리, 졸업 전후 일자리 탐색과정, 재학 중 취업, 훈련과정 및 자격증, 개인사항 등 노동시장 진입 및 정착에 영향을 줄 수 있는 요인 등이다.

- 7) ‘2005년도 석·박사 졸업생의 경제활동상태 추적 조사’는 고등교육기관 졸업생(대학원)들이 직업세계로 이행하는데 필요한 교육시장과 노동시장의 정보를 포착할 수 있는 기초통계를 생산과 중·장기 인력 수급 전망 중 신규 인력 공급 전망을 위한 기초자료로서의 활용이라는 목적 하에 실시되었다. 이에 따라 최근에 학교를 졸업하고 노동시장에 진입한 자들을 모집단으로 설정하였다. 본 조사의 모집단은 ‘2003년도 전국의 전문대 및 대학교, 대학원 석·박사과정을 졸업한 자’들로 정하고, 『교육통계연보』를 기준으로 표본 틀을 구성한다. 대학원 석사는 3,608명, 박사(국내 박사 기준)는 419명에 대해 조사를 실시하였다.

또한 직능원에서는 교육과학기술부의 요청을 받아 2007년과 2008년도 박사학위 졸업자를 대상으로 ‘박사학위자 패널예비조사’와 2008년 박사학위 졸업자 전수를 대상으로 ‘박사학위자 전수조사’를 실시하였다.

- 8) 앞서 살펴본 한고원의 ‘대졸자 직업이동 경로 조사’와 ‘석·박사 졸업생의 경제활동상태 추적 조사’를 통하여 전공·산업별 취업행렬과 전공·직업별 취업행렬을 구하는데, 이때 직업은 한국표준직업분류상 소분류(3-digit)를, 산업은 한국표준산업분류상 소분류(3-digit)를, 전공은 한국교육개발원의 학과 분류를 기준으로 한다.

<전공·직업행렬 예시>

학과 분류	직업소분류	합계	011	...	792
10101	언어학	100.0	10.0	...	20.0
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
20105	금융·회계·세무학	100.0	20.0	...	15.0
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
70606	기타음악	100.0	30.0	...	5.0

〈표 4-4〉 금융업종과 한국표준산업분류와 연계

업종	한국표준산업분류(제9차)
은행	6411. 중앙은행 6412. 일반은행
보험	651. 보험업
자산운용	64201. 자산운용회사
증권/선물	6612. 증권 및 선물중개업
상호저축	64132. 상호저축은행
여신전문	6491. 여신금융업
신협	64131. 신용조합

〈표 4-5〉 금융직무와 한국표준직업분류와 연계

직무	한국표준직업분류
경영 지원	1320. 보험 및 금융 관리자 2715. 경영 및 진단 전문가 3203. 금융 관련 사무원
자금 조달	3203. 금융 관련 사무원
법규 준수	27159. 그 외 경영 및 진단 전문가
리스크 관리	3204. 신용 추심원
마케팅	1511. 영업 및 판매 관련 관리자 2731. 상품기획 전문가
세일즈	1511. 영업 및 판매 관련 관리자 3201. 출납창구 사무원 3203. 금융 관련 사무원
투자은행	2715. 경영 및 진단 전문가 2721. 투자 및 신용 분석가 2724. 증권 및 외환 딜러 2729. 기타 금융 및 보험 관련 전문가
자산 관리	2722. 자산운용가 2724. 증권 및 외환 딜러 2741. 감정평가 전문가 27451. 부동산 컨설턴트

<표 계속>

직무	한국표준직업분류
보험	1320. 보험 및 금융 관리자 2723. 보험 및 금융 상품 개발자 2725. 손해사정인 3202. 보험 심사원 및 사무원 5103. 보험 설계사 및 간접투자증권 판매인
연금	27299. 그 외 금융 및 보험 관련 전문가 3203. 금융 관련 사무원

다. 금융인력 수급차 전망

1) 신규 수요 전망

수요 전망은 일반적으로 주어진 시점에서 필요한 전체 근로자의 수로 표현되는 저장(stock) 개념의 총 수요가 제시되고 있는 바, 수급차 전망을 위해서는 일정 기간 동안 추가로 요구되는 근로자의 수로 표현되는 유량(flow) 개념의 신규 수요가 필요하다.

노동의 신규 수요는 성장 수요와 대체 수요로 양분되고(즉, 신규 수요 전망 = 성장 수요 전망 + 대체 수요 전망), 이 중 성장 수요는 해당 산업 또는 직업의 발전에 따른 수요 증대에 기인하며, 단순히 기존 총 인력 수요 전망 결과를 이용하여 금년도 취업자 수에서 전년도 취업자 수를 차감하는 방식으로 전망치를 도출한다.

$$\bullet \text{성장수요전망}_t = \text{총인력수요전망}_t - \text{총인력수요전망}_{t-1}$$

금융인력 기초통계 조사를 이용하여 도출된 대체 수요율⁹⁾을 반영하여 대체 수요를 전망한다.

$$\bullet \text{대체 수요 전망}_t = \text{총 인력 수요 전망}_t \times \text{대체 수요 비율}_t$$

9) 대체 수요율 도출에 관한 자세한 방법론은 THE HRD REVIEW(2006년 여름 제9권 2호), pp.162~171 참조.

2) 수급차 전망

결론적으로 수급차 전망은 신규 수요 전망치를 도출한 후 신규 공급 전망치와의 차를 통해 산술적으로 도출하였다. 이때 ‘수급차=신규 인력 공급 (A)-신규 인력 수요 (B)’에서, 만일 수급차 전망 결과가 (-)이면 초과 수요 상태를, (+)이면 초과 공급 상태를 의미한다.

제3절 금융인력 수요 전망

가. 금융인력 수요 전망

1) 업종별 금융인력 수요 전망

앞서 서술한 방법에 따라 2011~2021년까지의 금융인력 수요 전망을 실시하였다.

금융인력 수요 전망 결과를 살펴보면, 2011년 240천 명에서 연평균 1.1%씩 증가하여 2021년 267천 명에 이를 것으로 전망된다.

〈표 4-6〉 업종별 금융인력 수요 전망

(단위: 명, %)

직무별	취업자 수			증감분			연평균 증감률		
	2011	2016	2021	'11~'16	'16~'21	'11~'21	'11~'16	'16~'21	'11~'21
은행	103,901	106,087	106,530	2,186	443	2,629	0.4	0.1	0.3
보험	56,292	57,911	59,664	1,620	1,753	3,373	0.6	0.6	0.6
자산운용	4,219	5,387	6,590	1,168	1,203	2,370	5.0	4.1	4.6
증권/선물	44,328	51,551	58,820	7,223	7,269	14,492	3.1	2.7	2.9
상호저축	7,509	7,295	7,183	-214	-112	-326	-0.6	-0.3	-0.4
여신전문	15,453	17,858	20,394	2,405	2,536	4,941	2.9	2.7	2.8
신협	8,788	8,493	8,201	-295	-292	-587	-0.7	-0.7	-0.7
총계	240,489	254,582	267,382	14,093	12,799	26,892	1.1	1.0	1.1

업종별 금융인력 수요 전망 결과를 살펴보면, 증권/선물은 2011년 44천 명에서 2021년 59천 명으로 증가하여 가장 많은 인력 수요의 증가를 보이고 있다. 자산운용은 동 기간 중 4천 명에서 7천 명으로 연평균 4.6%씩 증가할 것으로 전망된다. 여신전문은 동 기간 중 15천 명에서 20천 명으로 연평균 2.8%씩 증가할 것으로 전망된다. 반면, 신탁은 2011년 9천명에서 2021년 8천 명으로 연평균 0.7%씩 감소할 전망이다.

앞서 전망한 금융인력 수요를 학력별로 살펴보면, 고졸은 2011년 47천명에서 연평균 2.5%씩 감소하여 2021년 37천 명에 이를 것으로 전망된다. 전문대졸은 2011년 29천 명에서 연평균 1.3%씩 감소하여 2021년 26천 명에 이를 것으로 전망된다. 대졸은 2011년 145천 명에서 연평균 2.0%씩 증가하여 2021년 177천 명에 이를 것으로 전망된다. 대학원졸은 2011년 18천 명에서 연평균 3.9%씩 증가하여 2021년 27천 명에 이를 것으로 전망된다.

학력별·업종별 금융인력 수요 전망치를 살펴보면, 고졸에서는 은행이 2011년 25천 명에서 5천 명이 감소하여 2021년에 19천 명에 이를 것으로 전망되고, 동 기간 중에 여신전문도 연평균 6.4%씩 감소할 것으로 전망된다. 이와 같이 고졸에서는 전 업종이 감소하는 추세를 보일 것으로 전망된다.

〈표 4-7〉 학력별·업종별 금융인력 수요 전망

(단위: 명, %)

학 력	직무	취업자 수			증감분			연평균 증감률		
		2011	2016	2021	'11~'16	'16~'21	'11~'21	'11~'16	'16~'21	'11~'21
고 졸	은행	24,626	22,554	19,305	-2,072	-3,250	-5,321	-1.7	-3.1	-2.4
	보험	12,996	12,706	11,705	-290	-1,001	-1,291	-0.4	-1.6	-1.0
	자산운용	118	85	80	-33	-6	-39	-6.4	-1.3	-3.9
	증권/선물	4,002	3,166	2,447	-836	-720	-1,555	-4.6	-5.0	-4.8
	상호저축	1,182	940	730	-241	-211	-452	-4.5	-4.9	-4.7
	여신전문	2,010	1,452	1,041	-558	-411	-969	-6.3	-6.4	-6.4
	신탁	2,456	2,022	1,667	-434	-354	-788	-3.8	-3.8	-3.8
	소계	47,389	42,925	36,974	-4,463	-5,952	-10,415	-2.0	-2.9	-2.5

<표 계속>

학 력	직무	취업자 수			증감분			연평균 증감률		
		2011	2016	2021	'11~'16	'16~'21	'11~'21	'11~'16	'16~'21	'11~'21
전문대	은행	9,297	8,790	8,615	-507	-175	-682	-1.1	-0.4	-0.8
	보험	8,715	8,050	7,659	-665	-391	-1,056	-1.6	-1.0	-1.3
	자산운용	195	225	245	30	21	50	2.9	1.8	2.3
	증권/선물	4,350	4,018	3,404	-332	-614	-946	-1.6	-3.3	-2.4
	상호저축	1,192	1,003	803	-190	-200	-390	-3.4	-4.4	-3.9
	여신전문	3,031	3,066	2,984	35	-82	-47	0.2	-0.5	-0.2
	신협	2,487	2,256	2,012	-231	-244	-475	-1.9	-2.3	-2.1
	소계	29,267	27,408	25,722	-1,860	-1,686	-3,545	-1.3	-1.3	-1.3
대학	은행	62,039	65,408	67,701	3,369	2,294	5,662	1.1	0.7	0.9
	보험	31,920	34,198	37,132	2,278	2,934	5,212	1.4	1.7	1.5
	자산운용	2,821	3,631	4,451	810	821	1,630	5.2	4.2	4.7
	증권/선물	30,748	37,691	44,602	6,943	6,911	13,853	4.2	3.4	3.8
	상호저축	4,850	5,052	5,312	202	260	462	0.8	1.0	0.9
	여신전문	9,260	11,500	13,990	2,240	2,490	4,730	4.4	4.0	4.2
	신협	3,708	4,039	4,299	331	259	591	1.7	1.3	1.5
	소계	145,347	161,519	177,488	16,172	15,968	32,141	2.1	1.9	2.0
대학원	은행	7,939	9,335	10,909	1,396	1,574	2,970	3.3	3.2	3.2
	보험	2,661	2,957	3,169	296	212	508	2.1	1.4	1.8
	자산운용	1,085	1,447	1,813	361	367	728	5.9	4.6	5.3
	증권/선물	5,228	6,676	8,367	1,448	1,692	3,139	5.0	4.6	4.8
	상호저축	285	300	338	15	38	54	1.1	2.4	1.7
	여신전문	1,152	1,840	2,379	688	539	1,227	9.8	5.3	7.5
	신협	137	176	223	38	47	85	5.1	4.8	4.9
	소계	18,486	22,730	27,198	4,244	4,468	8,712	4.2	3.7	3.9

전문대졸에서는 자산4운용이 연평균 2.3%씩 증가할 것으로 전망되는 반면, 동 기간 중에 상호저축은 연평균 3.9%씩, 증권/선물은 연평균 2.4%씩, 신협은 연평균 2.1%씩 감소할 것으로 전망된다.

대졸에서는 증권/선물이 2011년 31천 명에서 14천 명이 증가하여 2021년에 45천 명에 이를 것으로 전망되고, 동 기간 중에 자산운용은 연평균 4.7%씩, 여신전문은 연

평균 4.2%씩 증가할 것으로 전망된다. 또한, 은행, 보험, 신탁 등도 증가하는 추세를 보일 것으로 전망된다.

대학원졸에서는 증권/선물이 2011년 5천 명에서 3천 명이 증가하여 2021년에 8천 명에 이를 것으로 전망되고, 동 기간 중에 여신전문은 연평균 7.5%씩, 자산운용은 연평균 5.3%씩, 신탁은 연평균 4.9%씩 증가할 것으로 전망된다. 또한 은행, 보험 등도 증가하는 추세를 보일 것으로 전망된다.

2) 직무별 금융인력 수요 전망

금융인력 10개 직무별로 전망 결과를 살펴보면, 마케팅 부문이 2011년 33천 명에서 2021년 40천 명으로 증가하여 가장 많은 인력 수요의 증가를 보이고 있다. 연금 부문이 동 기간 중 6백 명에서 2천 명으로 연평균 14.5%씩 증가할 것으로 전망된다. 자금 조달 부문은 동 기간 중 1천 명에서 4천 명으로 연평균 11.1%씩 증가할 것으로 전망된다. 또한, 법규 준수 부문은 연평균 9.5%씩, 리스크 관리 부문은 연평균 9.4%씩 증가할 것으로 전망된다.

반면, 세일즈 부문에서는 2011년 109천 명에서 2021년 103천 명으로 연평균 0.5%씩 감소할 전망이다.

〈표 4-8〉 직무별 금융인력 수요 전망

(단위: 명, %)

직무별	취업자 수			증감분			연평균 증감률		
	2011	2016	2021	'11~'16	'16~'21	'11~'21	'11~'16	'16~'21	'11~'21
경영 지원	67,815	69,260	70,478	1,445	1,218	2,663	0.4	0.3	0.4
자금 조달	1,365	2,550	3,910	1,186	1,360	2,545	13.3	8.9	11.1
법규 준수	1,578	2,740	3,925	1,162	1,185	2,347	11.7	7.5	9.5
리스크 관리	4,240	7,504	10,379	3,264	2,875	6,139	12.1	6.7	9.4
마케팅	33,359	36,976	40,002	3,617	3,026	6,643	2.1	1.6	1.8
세일즈	109,447	106,642	103,762	-2,805	-2,880	-5,685	-0.5	-0.5	-0.5
투자은행	5,077	6,041	7,353	964	1,312	2,276	3.5	4.0	3.8
자산 관리	6,024	7,276	9,380	1,252	2,104	3,356	3.8	5.2	4.5
보험	10,949	13,920	15,735	2,971	1,815	4,786	4.9	2.5	3.7
연금	636	1,673	2,457	1,037	784	1,821	21.3	8.0	14.5
총계	240,489	254,582	267,382	14,093	12,799	26,892	1.1	1.0	1.1

금융인력을 41개 세부 직무별로 인력 수요를 살펴보면, 영업기획·지원이 2011년 31천 명에서 2021년 37천 명으로 증가하여 가장 많은 인력 수요의 증가를 보이고 있다. 다음으로 손해사정이 2011년 6천 명에서 2021년 11천 명, 사후 관리가 2011년 10천 명에서 2021년 14천 명으로 증가할 것으로 전망된다. 운영위험 관리는 동 기간 중 8백 명에서 4천 명으로 연평균 15.9%씩 증가할 것으로 전망된다. 퇴직연금 자문은 연평균 15.3%씩, 연금 계획관리는 연평균 12.4%씩, 창구영업외 자금 조달은 연평균 11.1%씩, 준법 감시는 연평균 10.8%씩 증가할 것으로 전망된다.

반면에, 기업영업은 2011년 16천 명에서 2021년 7천 명으로 감소하여 가장 많은 인력 수요의 감소를 보이고 있다. 다음으로 일반 경영 지원이 2011년 40천 명에서 2021년 32천 명, Claim관리는 2011년 2천 명에서 2021년 8백 명으로 감소할 것으로 전망된다. 채권운용은 동 기간 중 1천 명에서 2백 명으로 연평균 15.0%씩 감소할 것으로 전망된다. 더불어 기업여신심사는 연평균 8.2%씩, 신탁관리는 연평균 5.6%씩, 자산유동화는 연평균 5.0%씩 감소할 것으로 전망된다.

〈표 4-9〉 세부 직무별 금융인력 수요 전망

(단위: 명, %)

구분	세부직무	취업자 수			증감분			연평균 증감률		
		2011	2016	2021	'11~'16	'16~'21	'11~'21	'11~'16	'16~'21	'11~'21
경영 지원	일반 경영 지원	39,655	36,233	32,044	-3,422	-4,189	-7,611	-1.8	-2.4	-2.1
	조사연구	3,463	3,817	3,848	354	30	384	2.0	0.2	1.1
	정보시스템 개발 및 지원	6,533	7,656	9,010	1,122	1,354	2,476	3.2	3.3	3.3
	재무 관리	4,012	5,285	7,383	1,273	2,098	3,372	5.7	6.9	6.3
	법무/감사	3,775	3,878	3,788	103	-90	13	0.5	-0.5	0.0
	사후 관리	10,377	12,391	14,406	2,014	2,015	4,029	3.6	3.1	3.3
자금 조달	창구영업외 자금 조달	1,365	2,550	3,910	1,186	1,360	2,545	13.3	8.9	11.1
법규 준수	준법 감시	1,277	2,368	3,559	1,091	1,191	2,282	13.1	8.5	10.8
	자금 세탁 방지	300	371	366	71	-5	65	4.3	-0.3	2.0
리스 크 관리	자산부채 관리(ALM)	462	590	587	128	-3	125	5.0	-0.1	2.4
	시장위험 관리	903	1,313	1,497	411	184	595	7.8	2.7	5.2
	신용위험 관리	2,077	3,756	4,787	1,679	1,032	2,711	12.6	5.0	8.7
	운영위험 관리	799	1,845	3,507	1,046	1,662	2,708	18.2	13.7	15.9

<표 계속>

구분	세부직무	취업자 수			증감분			연평균 증감률		
		2011	2016	2021	'11~'16	'16~'21	'11~'21	'11~'16	'16~'21	'11~'21
마케 팅	상품개발	2,692	2,847	2,836	155	-11	144	1.1	-0.1	0.5
	영업기획·지원	30,667	34,129	37,166	3,462	3,037	6,499	2.2	1.7	1.9
세일 즈	개인 일반 영업	79,098	79,632	79,263	534	-369	165	0.1	-0.1	0.0
	PB	10,765	12,104	13,458	1,339	1,354	2,693	2.4	2.1	2.3
	기업영업	16,147	11,384	7,394	-4,763	-3,990	-8,753	-6.8	-8.3	-7.5
	기업여신 심사	1,462	984	624	-478	-360	-838	-7.6	-8.7	-8.2
	유가증권 중개	1,821	2,316	2,796	495	480	976	4.9	3.8	4.4
	투자 자문	155	222	227	67	5	72	7.5	0.5	3.9
	프로젝트파이낸스	1,187	1,388	1,934	201	546	747	3.2	6.9	5.0
투자 은행 업	자산유동화	523	399	314	-124	-85	-209	-5.3	-4.7	-5.0
	Principal Investment	511	518	632	7	114	120	0.3	4.1	2.1
	국제 투·융자	886	973	999	87	25	113	1.9	0.5	1.2
	유가증권 인수	640	968	1,223	328	255	584	8.6	4.8	6.7
	M&A, IPO 등 자문	1,089	1,397	1,687	308	290	598	5.1	3.8	4.5
	Private Equity	240	398	564	157	167	324	10.6	7.2	8.9
	펀드 관리	437	509	517	72	8	81	3.1	0.3	1.7
자산 관리	주식운용	1,447	2,152	2,892	705	740	1,445	8.3	6.1	7.2
	채권 운용	980	358	193	-622	-164	-787	-18.3	-11.6	-15.0
	파생상품 운용	1,311	2,264	3,576	953	1,313	2,266	11.5	9.6	10.6
	외화자금 운용	565	532	537	-33	5	-28	-1.2	0.2	-0.5
	신탁관리	686	527	385	-159	-142	-301	-5.1	-6.1	-5.6
	기타 자산 투자(부동산등)	599	934	1,279	336	345	680	9.3	6.5	7.9
	Claim 관리	1,814	1,232	767	-582	-465	-1,046	-7.4	-9.0	-8.2
보험	언더라이팅	2,420	3,035	3,268	615	233	849	4.6	1.5	3.1
	손해사정	6,196	8,876	10,805	2,680	1,929	4,609	7.5	4.0	5.7
	보험계리	519	777	895	258	118	375	8.4	2.9	5.6
	연금 계획 관리	188	434	602	246	169	414	18.2	6.8	12.4
연금	퇴직연금 자문	448	1,240	1,855	792	615	1,407	22.6	8.4	15.3

직무별·학력별 금융인력 수요 전망치를 살펴보면, 고졸에서는 세일즈가 2011년 25천 명에서 7천명이 감소하여 2021년에 17천 명에 이를 것으로 으로 전망되고, 동 기간 중에 자산 관리는 연평균 7.5%씩 감소할 것으로 전망된다. 반면, 연금 및 자금 조달은 각각 연평균 8% 이상 증가할 것으로 전망된다.

전문대졸에서도 세일즈가 2011년 14천 명에서 3천명이 감소하여 2021년에 11천 명에 이를 것으로 전망되고, 동 기간 중에 자산 관리는 연평균 12.3%씩 감소할 것으로 전망된다. 반면, 연금은 연평균 15.7%씩, 법규 준수는 연평균 9.6%씩 증가할 것으로 전망된다.

대졸에서는 마케팅이 2011년 20천 명에서 8천 명이 증가하여 2021년에 28천 명에 이를 것으로 전망되고, 동 기간 중에 연금은 연평균 13.8%씩, 자금 조달은 연평균 13.2%씩 증가할 것으로 전망된다. 대졸에서는 모든 직무에서 인력 수요가 증가할 것으로 전망된다.

대학원졸에서는 리스크 관리 및 자산 관리에서 인력 수요가 크게 증가하여 2021년에 각각 3천 명에 이를 것으로 전망되고, 연금, 법규 준수 및 자금 조달에서 각각 연평균 18.3%, 8.5%, 6.6%씩 증가할 것으로 전망된다. 대졸과 마찬가지로 대학원졸에서도 모든 직무에서 인력 수요가 증가할 것으로 전망된다.

〈표 4-10〉 학력별 · 직무별 금융인력 수요 전망

(단위: 명, %)

학 력	직무	취업자 수			증감분			연평균 증감률		
		2011	2016	2021	'11~'16	'16~'21	'11~'21	'11~'16	'16~'21	'11~'21
고 졸	경영 지원	12,528	11,853	10,264	-675	-1,589	-2,264	-1.1	-2.8	-2.0
	자금 조달	340	549	761	208	212	421	10.0	6.8	8.4
	법규 준수	169	199	214	30	14	44	3.3	1.4	2.3
	리스크 관리	453	518	580	65	62	127	2.7	2.3	2.5
	마케팅	7,688	7,607	6,800	-81	-808	-889	-0.2	-2.2	-1.2
	세일즈	24,620	20,842	17,147	-3,778	-3,695	-7,473	-3.3	-3.8	-3.6
	투자은행	144	82	70	-62	-12	-74	-10.6	-3.1	-6.9
	자산 관리	190	124	87	-66	-37	-103	-8.2	-6.8	-7.5
	보험	1,214	1,074	955	-140	-119	-259	-2.4	-2.3	-2.4
	연금	42	76	96	34	19	54	12.7	4.6	8.6
	소계	47,389	42,925	36,974	-4,463	-5,952	-10,415	-2.0	-2.9	-2.5

<표 계속>

학 력	직무	취업자 수			증감분			연평균 증감률		
		2011	2016	2021	'11~'16	'16~'21	'11~'21	'11~'16	'16~'21	'11~'21
전 문 대	경영 지원	8,243	7,876	7,721	-367	-155	-522	-0.9	-0.4	-0.7
	자금 조달	201	327	424	127	97	224	10.3	5.3	7.8
	법규 준수	158	280	396	122	117	238	12.1	7.2	9.6
	리스크 관리	437	485	427	48	-59	-10	2.1	-2.5	-0.2
	마케팅	3,979	3,482	2,832	-497	-650	-1,147	-2.6	-4.0	-3.3
	세일즈	13,828	12,330	11,267	-1,498	-1,062	-2,561	-2.3	-1.8	-2.0
	투자은행	100	71	54	-29	-17	-46	-6.5	-5.3	-5.9
	자산 관리	194	104	52	-91	-51	-142	-11.8	-12.8	-12.3
	보험	2,087	2,332	2,377	245	45	290	2.2	0.4	1.3
	연금	40	120	171	80	51	131	24.7	7.3	15.7
	소계	29,267	27,408	25,722	-1,860	-1,686	-3,545	-1.3	-1.3	-1.3
대 학	경영 지원	40,644	42,334	44,546	1,691	2,212	3,903	0.8	1.0	0.9
	자금 조달	743	1,540	2,570	798	1,030	1,828	15.7	10.8	13.2
	법규 준수	1,025	1,875	2,805	850	930	1,780	12.8	8.4	10.6
	리스크 관리	2,500	4,767	6,771	2,267	2,004	4,271	13.8	7.3	10.5
	마케팅	19,608	23,694	28,093	4,086	4,399	8,485	3.9	3.5	3.7
	세일즈	65,558	67,173	68,358	1,615	1,185	2,800	0.5	0.4	0.4
	투자은행	3,506	4,178	5,076	672	898	1,570	3.6	4.0	3.8
	자산 관리	4,048	4,777	5,900	729	1,124	1,853	3.4	4.3	3.8
	보험	7,255	10,000	11,671	2,745	1,671	4,416	6.6	3.1	4.9
	연금	462	1,180	1,696	718	516	1,234	20.6	7.5	13.9
	소계	145,347	161,519	177,488	16,172	15,968	32,141	2.1	1.9	2.0
대 학 원	경영 지원	6,400	7,196	7,947	796	750	1,546	2.4	2.0	2.2
	자금 조달	81	134	154	53	20	73	10.5	2.8	6.6
	법규 준수	225	385	509	160	124	284	11.3	5.8	8.5
	리스크 관리	850	1,733	2,601	883	868	1,751	15.3	8.5	11.8
	마케팅	2,084	2,192	2,277	108	85	193	1.0	0.8	0.9
	세일즈	5,441	6,297	6,990	856	693	1,549	3.0	2.1	2.5
	투자은행	1,327	1,709	2,153	382	444	826	5.2	4.7	5.0
	자산 관리	1,592	2,272	3,340	680	1,068	1,748	7.4	8.0	7.7
	보험	393	514	732	121	218	339	5.5	7.3	6.4
	연금	92	297	495	205	198	403	26.3	10.8	18.3
	소계	18,486	22,730	27,198	4,244	4,468	8,712	4.2	3.7	3.9

나. 금융인력 신규 수요 전망

앞서 도출된 금융인력 수요 전망 결과를 토대로 수요증대에 따른 성장 수요와 노동 시장 탈락에 따른 대체 수요를 추정하여 이를 토대로 신규 수요를 전망하였다.

2011~2021년 기간 중 전문대 이상의 금융인력의 신규 수요는 총 60,433명이 필요할 것으로 전망된다. 학력별로는 전문대졸은 동 기간 중 총 3,527명, 대졸은 총 45,069명, 대학원졸은 총 11,837명이 필요할 것으로 전망된다.

2011~2021년 기간 중 업종별 신규 수요는 증권/선물이 총 20,324명, 은행이 총 16,380명, 보험이 총 10,813명, 여신전문이 총 7,045명, 자산운용이 총 3,122명, 신탁이 총 1,546명, 상호저축이 총 1,202명의 신규 수요가 필요할 것으로 전망된다.

전문대졸에서는 은행이 연평균 165명씩 총 1,646명의 신규 수요가 필요할 것으로 전망된다. 대졸에서는 증권/선물이 연평균 1,562명씩 총 15,621명의 신규 수요가 필요할 것으로 전망된다. 대학원졸에서도 증권/선물이 연평균 410명씩 총 4,099명의 신규 수요가 필요할 것으로 전망된다.

2011~2021년 기간 중 직무별 신규 수요는 경영 지원이 총 11,196명, 마케팅이 총 10,504명, 세일즈가 총 9,008명, 리스크 관리가 총 7,379명, 보험이 총 6,201명, 자산 관리가 총 5,229명 등의 신규 수요가 필요할 것으로 전망된다.

전문대졸에서는 세일즈가 연평균 105명씩 총 1,046명의 신규 수요가 필요할 것으로 전망된다. 대졸에서도 마케팅이 연평균 998명씩 총 9,982명의 신규 수요가 필요할 것으로 전망된다. 대학원졸에서는 경영 지원이 연평균 256명씩 총 2,558명의 신규 수요가 필요할 것으로 전망된다.

〈표 4-11〉 학력별 · 업종별 금융인력 신규 수요 전망

(단위: 명, %)

학력	직무	신규 수요			연평균 신규 수요		
		'11~'16	'16~'21	'11~'21	'11~'16	'16~'21	'11~'21
전문대	은행	700	945	1,646	140	189	165
	보험	396	347	744	79	69	74
	자산운용	51	43	94	10	9	9
	증권/선물	261	342	604	52	68	60
	상호저축	42	29	71	8	6	7
	여신전문	139	107	246	28	21	25
	신협	57	65	122	11	13	12
	소계	1,647	1,880	3,527	329	376	353
대학	은행	6,083	4,801	10,884	1,217	960	1,088
	보험	4,114	4,897	9,011	823	979	901
	자산운용	1,019	1,055	2,074	204	211	207
	증권/선물	7,740	7,881	15,621	1,548	1,576	1,562
	상호저축	446	546	992	89	109	99
	여신전문	2,466	2,791	5,257	493	558	526
	신협	633	596	1,229	127	119	123
	소계	22,502	22,567	45,069	4,500	4,513	4,507
대학원	은행	1,834	2,016	3,851	367	403	385
	보험	538	520	1,058	108	104	106
	자산운용	448	505	953	90	101	95
	증권/선물	1,848	2,251	4,099	370	450	410
	상호저축	53	86	139	11	17	14
	여신전문	794	749	1,542	159	150	154
	신협	83	113	195	17	23	20
	소계	5,598	6,240	11,837	1,120	1,248	1,184
전체	은행	8,618	7,762	16,380	1,724	1,552	1,638
	보험	5,048	5,765	10,813	1,010	1,153	1,081
	자산운용	1,519	1,603	3,122	304	321	312
	증권/선물	9,850	10,475	20,324	1,970	2,095	2,032
	상호저축	540	662	1,202	108	132	120
	여신전문	3,399	3,647	7,045	680	729	705
	신협	773	773	1,546	155	155	155
	소계	29,746	30,687	60,433	5,949	6,137	6,043

〈표 4-12〉 학력별·직무별 금융인력 신규 수요 전망

(단위: 명, %)

학력	직무	신규 수요			연평균 신규 수요		
		'11~'16	'16~'21	'11~'21	'11~'16	'16~'21	'11~'21
전문대	경영 지원	408	574	983	82	115	98
	자금 조달	101	104	205	20	21	20
	법규 준수	92	113	206	18	23	21
	리스크 관리	103	122	224	21	24	22
	마케팅	85	99	185	17	20	18
	세일즈	460	587	1,046	92	117	105
	투자은행	27	15	42	5	3	4
	자산 관리	30	15	45	6	3	5
	보험	275	194	469	55	39	47
	연금	65	58	123	13	12	12
	소계	1,647	1,880	3,527	329	376	353
대학	경영 지원	3,670	3,987	7,656	734	797	766
	자금 조달	949	1,292	2,241	190	258	224
	법규 준수	1,076	1,243	2,319	215	249	232
	리스크 관리	2,572	2,450	5,022	514	490	502
	마케팅	4,863	5,119	9,982	973	1,024	998
	세일즈	3,442	2,735	6,177	688	547	618
	투자은행	935	1,114	2,049	187	223	205
	자산 관리	1,118	1,614	2,732	224	323	273
	보험	3,069	2,288	5,358	614	458	536
	연금	809	723	1,532	162	145	153
	소계	22,502	22,567	45,069	4,500	4,513	4,507
대학원	경영 지원	1,277	1,280	2,558	255	256	256
	자금 조달	56	25	81	11	5	8
	법규 준수	185	164	349	37	33	35
	리스크 관리	1,014	1,120	2,133	203	224	213
	마케팅	188	150	338	38	30	34
	세일즈	965	819	1,784	193	164	178
	투자은행	596	742	1,338	119	148	134
	자산 관리	970	1,482	2,451	194	296	245
	보험	135	240	375	27	48	37
	연금	213	217	430	43	43	43
	소계	5,598	6,240	11,837	1,120	1,248	1,184
전체	경영 지원	5,355	5,841	11,196	1,071	1,168	1,120
	자금 조달	1,107	1,421	2,527	221	284	253
	법규 준수	1,353	1,521	2,874	271	304	287
	리스크 관리	3,688	3,692	7,379	738	738	738
	마케팅	5,136	5,369	10,504	1,027	1,074	1,050
	세일즈	4,867	4,141	9,008	973	828	901
	투자은행	1,558	1,872	3,429	312	374	343
	자산 관리	2,118	3,111	5,229	424	622	523
	보험	3,478	2,723	6,201	696	545	620
	연금	1,087	997	2,084	217	199	208
	소계	29,746	30,687	60,433	5,949	6,137	6,043

제4절 금융인력 공급 전망

가. 졸업생 전망 결과

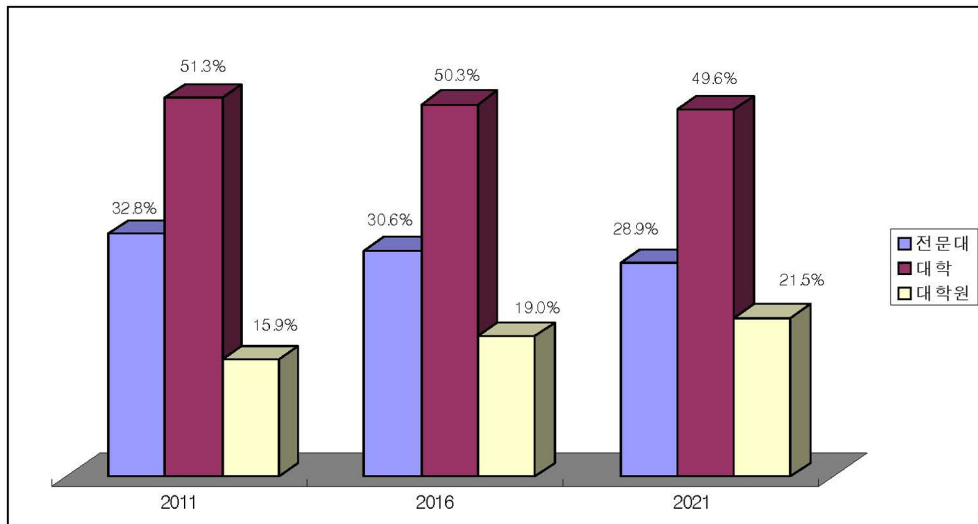
우리 사회가 지닌 고학력화의 영향으로 전문대 이상의 고등교육 학력 수준을 지닌 고학력자는 꾸준히 증가세를 보여 왔다. 그러나 저출산 등의 영향을 받아 향후에는 소폭이지만 감소세를 보일 것으로 전망된다. 2011~2021년 기간에 대해 전문대 이상의 고등교육 학력을 지닌 고학력들에 대한 전망을 실시한 결과, 전문대와 대학의 경우는 고등교육 보편화가 어느 정도 마무리되어 2011~2021년 기간 동안 각각 연평균 1.5%, 0.6%의 감소율을 기록할 전망이다. 반면에 고등교육의 보편화가 대학원 진학을 상승으로 이어지게 되고, 어느 정도의 시차를 두고 대학원 졸업생의 배출 규모 증가로 이어질 것이다. 이에 따라 대학원 졸업생들에 대한 증가 속도는 상대적으로 높은 속도를 보일 것으로 전망된다.

〈표 4-13〉 학력 수준별 졸업생 전망

(단위: 천 명, %)

구 분	2011	2016	2021	연평균 증가율 (2011~2021)
전 문 대	188.2	172.0	161.0	-1.5
대 학	294.0	282.7	276.9	-0.6
대 학 원	91.0	106.8	120.1	2.8
전 체	573.2	561.6	558.0	-0.3

이에 따라 향후에는 고등교육기관 졸업생의 구성비가 크게 변화할 전망이다. [그림 4-3]에서 보여주듯이 전체 고등교육기관 졸업자 중 전문대 졸업자의 비중은 2011년도 32.8%에서 2016년 30.6%, 2021년 28.9%로 꾸준히 낮아지고, 대학교 졸업자의 비중도 같은 기간 동안 51.3%에서 50.3%, 49.6%로 소폭 낮아질 것이다. 그러나 대학원 졸업자의 비중은 동일 기간 동안 15.9%에서 19.0%, 21.5%로 가장 빠르게 상승할 것으로 보인다.



각 학력 수준별 졸업생을 전공별로 세분화하여 구체적으로 전망한 결과는 다음과 같다. 먼저 전문대 졸업생 전망 결과를 살펴보면, 학과(전공)별 대분류 기준으로 향후 2021년까지 모든 전공 계열에서 졸업생 수 감소가 나타날 전망이다.

〈표 4-14〉 전문대 졸업생의 전공별 전망 결과: 대분류 기준

(단위: 천 명, %)

구 분	2011	2016	2021	연평균증가율 (2011~2021)
전 체	188.2	172.0	161.0	-1.5
인문 계열	7.7	7.4	7.2	-0.6
사회 계열	58.1	53.1	47.6	-2.0
교육 계열	9.4	8.1	7.7	-2.0
공학 계열	42.3	37.6	33.6	-2.3
자연 계열	13.5	12.3	11.3	-1.7
의약 계열	25.7	23.8	23.9	-0.7
예체능계열	31.6	29.8	29.7	-0.6

그중 공학 계열의 졸업생이 상대적으로 가장 큰 감소율을 보일 것이고, 그 다음으로 사회 계열과 교육 계열의 졸업생 감소율이 높을 것으로 전망된다. 예체능 계열과 인문 계열, 의약 계열 등의 경우는 같은 기간 동안 각각 연평균 -1.0% 이하로서 상대적으로 낮은 감소율을 보일 전망이다.

〈표 4-15〉 대학교 졸업생의 전공별 전망 결과: 대분류 기준

(단위: 천 명, %)

구 분	2011	2016	2021	연평균 증가율 (2011~2021)
전 체	294.0	283.6	277.5	-0.6
인문 계열	37.9	36.6	35.5	-0.7
사회 계열	86.8	83.7	81.7	-0.6
교육 계열	16.5	16.3	16.4	0.0
공학 계열	69.8	66.1	63.8	-0.9
자연 계열	35.8	34.4	33.3	-0.7
의약 계열	14.7	14.8	15.3	0.4
예체능계열	32.4	31.8	31.5	-0.3

다음으로 대학교 졸업생 전망 결과를 살펴보면, <표 4-15>에서 보듯이 전공별 대분류 기준으로 보았을 때, 대학교의 경우에도 의약 계열을 제외하고는 전문대학과 마찬가지로 모든 전공계열에서 지속적인 감소 추세를 보일 것으로 분석된다. 이는 향후 청년층 인구 규모의 감소가 본격적으로 대학교 신입생 자원에 큰 영향을 미칠 것임을 시사한다.

마지막으로 대학원 졸업생 전망 결과를 분석해 보면, <표 4-16>에서 보듯이 연평균 전체 졸업생 수 증가율이 2.8%에 이르는 가운데 인문 계열을 제외하고 나머지 대분류 계열 모두 2%대 이상의 높은 증가율을 기록할 것으로 전망된다. 특히, 사회 계열과 의학 계열 등은 연평균 3% 이상의 높은 증가율을 기록할 것으로 예측된다.

〈표 4-16〉 대학원 졸업생의 전공별 전망 결과: 대분류 기준

(단위: 천 명, %)

구 분	2011	2016	2021	연평균 증가율 (2011~2021)
전 체	91.0	106.8	120.1	2.8
인문 계열	10.7	11.0	11.6	0.8
사회 계열	23.1	28.4	33.8	3.9
교육 계열	17.2	20.7	23.5	3.2
공학 계열	17.4	19.8	20.8	1.8
자연 계열	8.7	9.8	10.6	2.0
의약 계열	8.7	10.5	12.2	3.5
예체능 계열	5.4	6.7	7.6	3.5

나. 금융인력 신규 공급 전망

앞선 졸업생 전망 결과에 고등교육기관 졸업생 조사로부터 도출된 경찰참가율을 반영하여 전공별 신규 공급을 전망한다. 전공별 신규 공급 전망 결과를 토대로 전공-산업 행렬을 이용하여 최종적으로 금융인력 공급 전망을 실시하였다. 하지만, 공급 전망은 통계 인프라가 부족한 관계로 업종 및 직무 부분 10개 그룹에 대해서 전망을 실시하였다.

금융인력 신규 공급 전망치를 살펴보면, 2011~2021년 기간 중 연평균 8,895명씩 총 88,952명이 신규 공급될 것으로 전망된다. 학력별로는 전문대졸은 동 기간 중 연평균 2,032명씩 총 20,320명, 대졸은 연평균 5,819명씩 총 58,191명, 대학원졸은 연평균 1,044명씩 총 10,440명이 신규 공급될 것으로 전망된다.

2011~2021년 기간 중 업종별 신규 공급은 은행이 총 34,050명, 증권/선물이 총 21,641명, 보험이 총 13,719명, 여신전문이 총 9,334명, 상호저축이 총 3,814명, 자산운용이 총 3,418명, 신탁이 총 2,975명이 신규 공급될 것으로 전망된다.

동 기간 중 직무별 신규 공급은 세일즈가 총 23,516명, 경영 지원이 총 15,597명, 마케팅이 총 13,252명, 보험이 총 9,601명, 리스크 관리가 총 7,571명, 자산 관리가 총

6,163명, 투자은행이 총 4,284명, 자금 조달이 총 3,895명, 법규 준수가 총 2,901명, 연금이 총 2,170명이 신규 공급될 것으로 전망된다.

〈표 4-17〉 학력별·업종별 금융인력 신규 공급 전망

(단위: 명, %)

학력	직무	신규 공급			연평균 신규 공급		
		'11~'16	'16~'21	'11~'21	'11~'16	'16~'21	'11~'21
전문대	은행	4,249	3,994	8,244	850	799	824
	보험	1,583	1,471	3,054	317	294	305
	자산운용	599	559	1,158	120	112	116
	증권/선물	1,008	971	1,978	202	194	198
	상호저축	829	779	1,607	166	156	161
	여신전문	1,859	1,732	3,591	372	346	359
	신협	355	334	688	71	67	69
	소계	10,482	9,839	20,320	2,096	1,968	2,032
대학	은행	10,934	10,633	21,568	2,187	2,127	2,157
	보험	4,804	4,730	9,535	961	946	953
	자산운용	1,070	1,026	2,097	214	205	210
	증권/선물	7,979	8,008	15,987	1,596	1,602	1,599
	상호저축	964	937	1,901	193	187	190
	여신전문	2,640	2,531	5,171	528	506	517
	신협	980	953	1,932	196	191	193
	소계	29,372	28,819	58,191	5,874	5,764	5,819
대학원	은행	1,934	2,305	4,239	387	461	424
	보험	518	613	1,131	104	123	113
	자산운용	74	89	163	15	18	16
	증권/선물	1,682	1,994	3,676	336	399	368
	상호저축	139	166	306	28	33	31
	여신전문	261	311	572	52	62	57
	신협	162	193	354	32	39	35
	소계	4,770	5,671	10,440	954	1,134	1,044
전체	은행	17,118	16,933	34,050	3,424	3,387	3,405
	보험	6,905	6,815	13,719	1,381	1,363	1,372
	자산운용	1,744	1,673	3,418	349	335	342
	증권/선물	10,669	10,972	21,641	2,134	2,194	2,164
	상호저축	1,932	1,882	3,814	386	376	381
	여신전문	4,760	4,574	9,334	952	915	933
	신협	1,496	1,479	2,975	299	296	297
	소계	44,624	44,328	88,952	8,925	8,866	8,895

〈표 4-18〉 학력별·직무별 금융인력 신규 공급 전망

(단위: 명, %)

학력	직무	신규 공급			연평균 신규 공급		
		'11~'16	'16~'21	'11~'21	'11~'16	'16~'21	'11~'21
전문대	경영 지원	2,264	2,121	4,385	453	424	439
	자금 조달	308	294	602	62	59	60
	법규 준수	123	116	239	25	23	24
	리스크 관리	647	602	1,249	129	120	125
	마케팅	615	577	1,192	123	115	119
	세일즈	4,026	3,788	7,814	805	758	781
	투자은행	385	370	755	77	74	75
	자산 관리	301	285	586	60	57	59
	보험	1,660	1,546	3,206	332	309	321
	연금	153	139	292	31	28	29
	소계	10,482	9,839	20,320	2,096	1,968	2,032
대학	경영 지원	4,664	4,612	9,276	933	922	928
	자금 조달	1,472	1,443	2,915	294	289	292
	법규 준수	1,138	1,284	2,422	228	257	242
	리스크 관리	2,410	2,361	4,771	482	472	477
	마케팅	5,595	5,371	10,966	1,119	1,074	1,097
	세일즈	7,050	6,888	13,939	1,410	1,378	1,394
	투자은행	1,098	1,141	2,239	220	228	224
	자산 관리	1,918	1,899	3,816	384	380	382
	보험	3,152	2,937	6,089	630	587	609
	연금	876	882	1,758	175	176	176
	소계	29,372	28,819	58,191	5,874	5,764	5,819
대학원	경영 지원	884	1,052	1,936	177	210	194
	자금 조달	172	205	378	34	41	38
	법규 준수	110	130	240	22	26	24
	리스크 관리	708	843	1,551	142	169	155
	마케팅	492	603	1,095	98	121	109
	세일즈	805	958	1,763	161	192	176
	투자은행	590	701	1,291	118	140	129
	자산 관리	812	949	1,761	162	190	176
	보험	140	166	306	28	33	31
	연금	56	65	121	11	13	12
	소계	4,770	5,671	10,440	954	1,134	1,044
전체	경영 지원	7,812	7,785	15,597	1,562	1,557	1,560
	자금 조달	1,953	1,943	3,895	391	389	390
	법규 준수	1,372	1,529	2,901	274	306	290
	리스크 관리	3,765	3,807	7,571	753	761	757
	마케팅	6,701	6,551	13,252	1,340	1,310	1,325
	세일즈	11,881	11,634	23,516	2,376	2,327	2,352
	투자은행	2,072	2,212	4,284	414	442	428
	자산 관리	3,031	3,132	6,163	606	626	616
	보험	4,952	4,650	9,601	990	930	960
	연금	1,085	1,085	2,170	217	217	217
	소계	44,624	44,328	88,952	8,925	8,866	8,895

제5절 금융인력 수급차 전망

앞서 도출한 신규 수요 전망과 신규 공급 전망을 토대로 금융인력 수급차 분석을 실시하였다. 결론적으로 수급차 전망은 신규 수요 전망치를 도출한 후 신규 공급 전망치와의 차를 통해 산술적으로 도출된다. 이때, ‘수급차=신규 인력 공급-신규 인력 수요’에서, 만일 수급차 전망 결과가 (-)이면 초과 수요 상태를, (+)이면 초과 공급 상태를 의미한다.

전술한 전망 결과로부터 2011~2021년 전망기간 중 금융에서 요구하는 신규 수요는 총 60,433명이 필요한 반면에 해당 기간 중 신규 공급은 총 88,952명이 공급되어 동 기간 중 단순히 신규 공급 인원에서 신규 수요 인원을 차감해서 도출되는 금융인력 수급차 인원은 연평균 2,852명씩 누계 기준으로 28,519명이 초과 공급될 것으로 전망된다.

업종별로는 은행에서 2011~2021년 기간 중 연평균 1,767명씩 총 17,670명의 초과 공급이 이루어질 것으로 전망되고, 보험은 연평균 291명씩 총 2,907명이 초과 공급될 것으로 전망된다.

〈표 4-19〉 업종별 금융인력 수급차 전망(2011~2021년)

(단위: 명, %)

직무	신규 공급	신규 수요	초과 공급	연평균 초과 공급
은행	34,050	16,380	17,670	1,767
보험	13,719	10,813	2,907	291
자산운용	3,418	3,122	296	30
증권/선물	21,641	20,324	1,317	132
상호저축	3,814	1,202	2,612	261
여신전문	9,334	7,045	2,289	229
신협	2,975	1,546	1,428	143
소계	88,952	60,433	28,519	2,852

직무별로는 세일즈에서 2011~2021년 기간 중 연평균 1,451명씩 총 14,507명의 초과 공급이 이루어질 것으로 전망되고, 경영 지원에서도 연평균 440명씩 총 4,401명이 초과 공급될 것으로 전망된다.

〈표 4-20〉 직무별 금융인력 수급차 전망(2011~2021년)

(단위: 명, %)

직무	신규 공급	신규 수요	초과 공급	연평균 초과 공급
경영 지원	15,597	11,196	4,401	440
자금 조달	3,895	2,527	1,368	137
법규 준수	2,901	2,874	27	3
리스크 관리	7,571	7,379	192	19
마케팅	13,252	10,504	2,748	275
세일즈	23,516	9,008	14,507	1,451
투자은행	4,284	3,429	855	86
자산 관리	6,163	5,229	934	93
보험	9,601	6,201	3,400	340
연금	2,170	2,084	86	9
소계	88,952	60,433	28,519	2,852

학력별 수급차 전망 결과를 살펴보면, 전문대 출신은 연평균 1,679명씩 총 16,794명, 대학 출신은 연평균 1,312명씩 총 13,122명이 초과 공급될 것으로 전망된다. 반면, 대학원 출신은 연평균 140명씩 총 1,397명씩 초과 수요될 것으로 전망된다. 이로부터 향후에는 상대적으로 학력 수준이 낮은 전문대 및 대학 출신은 노동시장에서 남는 반면에 상대적으로 학력 수준이 높은 대학 출신은 노동시장에서 부족할 것으로 예상됨에 따라 노동시장에서 전반적인 고학력화가 진전될 것으로 전망된다.

학력별·업종별 수급차 전망 결과를 살펴보면, 전문대 학력 출신은 은행에서 연평균 660명씩 총 6,598명이 초과 공급될 것으로 전망된다.

〈표 4-21〉 학력별·업종별 금융인력 수급차 전망(2011~2021년)

(단위: 명, %)

학력	직무	신규 공급	신규 수요	초과 공급	연평균 초과 공급
전문대	은행	8,244	1,646	6,598	660
	보험	3,054	744	2,310	231
	자산운용	1,158	94	1,064	106
	증권/선물	1,978	604	1,375	137
	상호저축	1,607	71	1,536	154
	여신전문	3,591	246	3,345	334
	신협	688	122	566	57
	소계	20,320	3,527	16,794	1,679
대학	은행	21,568	10,884	10,684	1,068
	보험	9,535	9,011	524	52
	자산운용	2,097	2,074	22	2
	증권/선물	15,987	15,621	366	37
	상호저축	1,901	992	909	91
	여신전문	5,171	5,257	-86	-9
	신협	1,932	1,229	703	70
	소계	58,191	45,069	13,122	1,312
대학원	은행	4,239	3,851	389	39
	보험	1,131	1,058	73	7
	자산운용	163	953	-790	-79
	증권/선물	3,676	4,099	-424	-42
	상호저축	306	139	167	17
	여신전문	572	1,542	-970	-97
	신협	354	195	159	16
	소계	10,440	11,837	-1,397	-140

대학 학력 출신은 은행에서 연평균 1,068명씩 총 10,684명이 초과 공급 될 것으로 전망되는 반면, 여신전문에서는 다소의 초과 수요가 전망된다.

대학원 학력 출신은 여신전문에서 연평균 97명씩 총 970명이 초과 수요될 것으로 전망되는 반면, 은행, 보험 및 신협 등에서는 다소의 초과 공급이 전망된다.

학력별·직무별 수급차 전망 결과를 살펴보면, 전문대 학력 출신은 세일즈에서 연평균 677명씩 총 6,768명이 초과 공급될 것으로 전망되고, 그 뒤를 이어 경영 지원이 연평균 340명씩 총 3,403명이 초과 공급될 것으로 전망된다.

〈표 4-22〉 학력별 · 직무별 금융인력 수급차 전망(2011~2021년)

(단위: 명, %)

학력	직무	신규 공급	신규 수요	초과 공급	연평균 초과 공급
전문대	경영 지원	4,385	983	3,403	340
	자금 조달	602	205	398	40
	법규 준수	239	206	33	3
	리스크 관리	1,249	224	1,025	102
	마케팅	1,192	185	1,007	101
	세일즈	7,814	1,046	6,768	677
	투자은행	755	42	713	71
	자산 관리	586	45	540	54
	보험	3,206	469	2,738	274
	연금	292	123	169	17
	소계	20,320	3,527	16,794	1,679
대학	경영 지원	9,276	7,656	1,620	162
	자금 조달	2,915	2,241	674	67
	법규 준수	2,422	2,319	103	10
	리스크 관리	4,771	5,022	-251	-25
	마케팅	10,966	9,982	984	98
	세일즈	13,939	6,177	7,761	776
	투자은행	2,239	2,049	190	19
	자산 관리	3,816	2,732	1,084	108
	보험	6,089	5,358	732	73
	연금	1,758	1,532	226	23
	소계	58,191	45,069	13,122	1,312
대학원	경영 지원	1,936	2,558	-622	-62
	자금 조달	378	81	296	30
	법규 준수	240	349	-109	-11
	리스크 관리	1,551	2,133	-582	-58
	마케팅	1,095	338	757	76
	세일즈	1,763	1,784	-22	-2
	투자은행	1,291	1,338	-48	-5
	자산 관리	1,761	2,451	-691	-69
	보험	306	375	-69	-7
	연금	121	430	-309	-31
	소계	10,440	11,837	-1,397	-140

대학 학력 출신은 세일즈에서 연평균 776명씩 총 7,761명이 초과 공급 될 것으로 전망되는 반면, 리스크 관리에서는 다소의 초과 수요가 전망된다.

대학원 학력 출신은 자산 관리에서 연평균 69명씩 총 691명이 초과 수요될 것으로 반면, 마케팅에서는 연평균 76명씩 총 757명이 초과 공급될 것으로 전망된다.

제5장

결론 및 정책제언

제1절 결론

제2절 정책 제언

제5장 | 결론 및 정책제언

제1절 결론

본 연구에서는 금융인력의 양성 현황과 금융인력의 실태를 살펴보고, 이를 토대로 금융인력의 수급 전망을 분석하였다. 이를 통해서 다음과 같은 결론을 도출할 수 있었다.

가. 금융 및 경영전문대학원의 양적 및 질적 육성 체계 미흡

2011년 현재 금융전문대학원은 전국적으로 KAIST의 금융전문대학원만 설치되어 있어 양적으로도 매우 미흡한 수준이다. 대학원생 수가 지속적으로 증가하는 상황에서 금융 전문 인력 수요 및 교육 수요 측면에서 더 많은 금융전문대학원의 개설과 과정의 확충이 필요하다. 또한, 금융공학에 역점을 두고 있는 KAIST 금융전문대학원 외에 자산운용, 리스크 관리, IB 등에 초점을 맞춘 금융전문대학원이 필요한 현실이며, 경영전문대학원의 경우 금융 분야를 특화하여 교육과정을 개발할 필요가 있다.

나. 핵심 금융 인력 및 전문가 부족

인적자원 개발에 대한 체계적이고 전문적인 금융교육이 우리나라 시장경제의 효율성을 증가시키고 국가의 잠재 성장률을 높이는 핵심 요소이기 때문에 금융교육 전문가의 역량 확충을 위한 노력이 중요한 시점이다. 그러나 우리나라의 경우 정규 학교 교육과정, 비정규 교육기관 등을 통한 금융 분야 전문가 양성이 미흡하여 금융교육에 있어 우수한 강사진이 부족한 현실이다.

스위스 국제경영개발원(IMD)이 발표한 국제경쟁력보고서에 따르면 노동시장의 경쟁력을 나타내는 지표 중 금융인력 관련 지표(Availability of Finance Skills)의 경우 2011년 우리나라가 46위인 데 비해 덴마크가 1위, 태평양 연안 국가인 일본 34위, 호주 10위, 싱가포르 25위, 홍콩 10위, 타이완 22위 수준이다.

또한, 금융전문가가 전체 금융인력에서 차지하는 비중이 영국 16.4%, 홍콩 43.8%, 싱가포르 51.3%를 차지하고 있으나, 우리나라는 8.9%로 전문가가 상당히 부족한 것으로 나타났다.

이와 같은 핵심 전문인력의 부족은, 대학원이나 금융 연수 기간의 교육과정이 금융 분야의 고급 실무전문가 양성에 특화되어 있지 않은데다 교육 수준도 시장 요구를 사후적으로 뒤따르는 일반 이론 및 실무교육에 치중한 결과로 볼 수 있다. 또한 경영대학원 중 금융 분야에 특화된 전문대학원은 극소수인데다 금융연수원 교육과정도 대부분이 일반 실무 연수에 초점이 맞춰져 있다.

다. 공급자 위주의 기초실무자 양성 구조

금융전문인력은 주로 경영대학원이나 금융실무 양성 기관의 각종 프로그램을 통해 공급되고 있으나 전문 분야에 특화된 실무자를 필요로 하는 시장(금융회사) 수요에 충분히 부응하지 못하고 있는 실정이다. 일반대학원 내 경영·경제 분야의 석·박사 과정은 학문의 연장선에서 실무지식보다는 주로 기초이론과 고도의 학술연구에 초점이 맞춰져 있고, 경영대학원(MBA)이나 특수대학원은 야간에 직업인 또는 일반 성인을 위한 평생교육에 중점을 두고 있어 핵심 실무금융 전문가 양성과는 거리감이 있다.

연수기관이나 일반 대학의 국제경제경영대학원 및 전문대학원 과정은 전문 분야 인력 양성에 필요한 실천적 이론의 적용과 연구 업무를 동시에 수행하고 있으나, 그 질적 수준과 교과과정의 유연성이 낮은 편이다. 일부 인력 양성 기관에서 시장 수요를 반영한 팀 방식 또는 주문식 교육이 시도되고 있으나 아직까지는 교육내용이 글로벌 경쟁시대에 적합한 핵심 역량을 탄력적이고 전문적으로 양성하는 데는 한계가 있다는 평을 받고 있다.

라. 금융인력 통계 파악의 어려움

금융 분야의 인력 수요 전망 결과를 도출하기 위해서는 기초통계 자료가 요구되나, 현재 전공학과 인력 파악도 정확하게 파악하기 어려운 상황이며, 학교 졸업 후 취업 상태를 파악할 수 있는 ‘졸업생 공급 실태 조사’는 없는 상황이다. 금융기관에 종사하는 인력을 대상으로 한 공급 실태 조사를 실시함으로써 금융산업의 특성, 구체적인 자격증, 훈련 프로그램 등 현황을 파악할 수 있는 기초통계 및 실태 조사가 필요하다.

마. 금융인력의 공급 과잉 및 질적 공급 과소의 문제

앞서 분석한 금융인력 수급차 전망에 의하면, 전체적으로 향후에도 초과 공급 상태가 지속될 것으로 나타났다. 그러나 학력별로는 학사 이하에서는 여신전문히 초과 공급 상태가 유지되지만, 석·박사 이상의 고급인력에 대해서는 초과 수요가 존재할 것으로 전망되었다. 이에 따라 대학 및 대학원의 인력 양성에 대한 전반적인 재조정이 요구되며, 기존의 양적인 공급 위주에서 질적 향상을 통한 경쟁력 있는 인력 양성에 힘써야 할 것이다.

이를 위해 대학은 자기 주도적 혁신이 필요할 것이다. 즉, 대학은 노동시장 환경 분석에 따른 전략적 경쟁 방법을 스스로 확보해야 할 것이다. 한편, 정부는 대학의 자기 주도적 혁신을 위한 인센티브 정책을 펴야 할 것이다. 구체적으로는 시장 수요가 적은 부문에 공급을 많이 하는 학과(전공) 중심으로 정원 축소 유도를 해야 할 것이며, 이때 재정 중심의 균등 지원보다 경쟁력을 갖춘 대학 중심으로의 집중 지원이 필요하다. 정부는 재원의 효율적 사용을 위해 국가경쟁력에 기여할 수 있는 대학을 선택하여 지원하는 게 무엇보다도 중요하다.

제2절 정책 제언

가. 체계적인 금융인력 양성 계획 수립

우리나라의 금융산업은 고용유발 효과가 크고 고부가가치를 창출하는 대표적인 지식기반산업으로 지식 창출 및 인력 활용이 매우 중요한 산업이다. 특히, 우리나라가 G20 국가의 일원으로 국제적인 기구에서 국제적인 금융규제 기준 설정 및 경제의 글로벌 거버넌스 제정에 주도적으로 참여하게 됨에 따라 이에 상응하는 안목과 식견을 갖춘 금융인력의 뒷받침을 필요로 하는 상황이다. 이러한 금융인력을 양성하기까지는 시간이 소요되며, 그 토양이 되는 금융산업의 발전과 궤를 같이하는 작업이므로 이른 성과를 내는 데 급급하지 말고, 일관성 있게 지속적으로 정책을 추진할 필요가 있다. 또한 금융인력 양성은 기본적으로 금융산업 자체의 주도하에 추진되도록 하되, 금융중심지 조성 및 발전사업의 추진과 금융산업의 경쟁력 강화의 시급성을 감안하여 일정기간 정부의 지원 노력도 병행(예산지원 및 networking구축)되어야 할 것이다.

나. 금융 특화 대학원 및 교육기관 육성

경영전문대학원 및 금융전문대학원의 양적 수준 미흡 및 금융분야 특화의 미흡한 점을 극복하기 위해서는 경영전문대학원의 금융 관련 교육 강화와 금융 특화 대학원의 육성이 필요하다. 즉, 금융공학에 역점을 두고 있는 KAIST 금융전문대학원 이외에 자산운용, 리스크 관리, 투자은행(IB)업무, 외환업무 등에 특화된 금융전문대학원의 증설이 필요하다. 또한, 금융교육에 대한 요구가 증대됨에 따른 교수진 확충도 필요할 것이다. 그리고 금융인력을 양성하는 교육기관은 공급자 위주의 교육이 아닌 시장요구를 반영하고, 이론이 아닌 실무연계성 교육 등이 강화되는 방향으로 수립되어야 할 것이다.

다. 글로벌 금융인력의 양성 및 유치

1) 글로벌 금융전문인력의 양성

최근에 선진 금융기관들 사이에 인재 확보가 가장 핵심적인 미래 전략이라는 공감대가 확산되고 있으며, 우수인재의 가치가 급등하고 있고, 글로벌 차원에서 인재 확보 경쟁이 치열하게 전개되고 있다. 이러한 상황에서 우리나라 금융업권에서는 해외 금융인력과 경쟁할 수 있는 자원인 글로벌 금융인력¹⁰⁾이 충분하지 않은 것으로 느끼고 있었다.¹¹⁾

신규 글로벌 인재를 양성하는 방안으로는 산학협력, 인턴십 등을 통해 실무 경험을 강화하는 방안이 가장 중요할 것으로 보인다. 또한, 기업에서 제공하는 해외 연구 기회의 확대도 주요한 방법 중에 하나로 꼽히고 있다. 이와 같이 글로벌 인재의 양성을 위해서는 정부의 정책적 노력도 필요하나 인력을 양성하고 공급하는 주체와 인력을 수요하는 주체 간의 적극적인 노력도 함께 필요하다. 그 밖에도 해외 금융 자격증의 공신력 제고를 통하여 해외 자격증 보유자에 대한 취업의 기회를 확대하는 것도 들 수 있다.¹²⁾

국내의 금융인력을 글로벌 인력으로 양성하기 위해서는 우선적으로 기업 내 교육센터 강화와 교육기관과의 협력을 필요로 하고 있다. 또한 훈련 비용의 제공이나 해외 금융 자격증 취득시 인사고과의 반영 및 인센티브 제공 등 금융회사 내의 인력 양성이 매우 중요할 것으로 보인다.¹³⁾

이렇듯 금융회사 내에서 이루어질 수 있는 인력 양성을 위해 사내 연수 기능을 내실화하고 금융인력의 자체 양성 기능을 확충할 수 있도록 유도하는 정책이 필요하다.

10) 글로벌 금융인력은 직무 수준으로 볼 때는 Specialist 중 해외 업무가 가능한 사람이 수행할 수 있는 수준의 인력을 의미하며, 이러한 인력의 가장 중요한 조건으로는 ‘외국계 금융기관에 종사하거나 종사 경험이 있는 전문인력’, ‘해외 통용 자격증(CFA, AICPA, FRM 등)을 소지한 금융인력’, ‘외국어 구사에 능숙한 금융인력’ 등으로 파악되었다(<부표 8> 참조).

11) 현재 업계에서는 글로벌 금융인력의 충분도가 부족한 편이라 느끼고 있다(<부표 6> 참조).

12) <부표 10> 참조

13) <부표 11> 참조.

이를 위해서는 금융회사에 속해 있는 금융 연수기관 간 경쟁을 촉진하거나 산학협동 체제를 구축할 수 있도록 지원하는 정책 등을 모색하여야 할 것이다.

2) 글로벌 금융전문인력의 유치

글로벌 금융인력의 양성은 매우 시급한 일이나 일정의 양성 기간을 필요로 한다. 현재 FTA 체결 등으로 인해 글로벌 금융인력은 단기적으로 많은 수요가 발생할 가능성이 있으나, 현재 실정상 이를 모두 양성을 통해 해소하기는 어려운 실정이다. 이를 해소하기 위해서는 글로벌 금융인력의 해외 유입과 같은 충원 방법을 생각해 볼 수 있다. 글로벌 금융인력의 충원을 위해서는 다양한 정책적 유인이 필요할 것으로 보인다. 또한, 신규 인력의 양성 또는 현재 양성되어 있는 인력의 유입을 촉진할 수 있는 정책 등을 고려해 볼 수 있다.

현재 금융업권에서 부족하다고 느끼고 있는 글로벌 금융인력의 충원을 위해서는 무엇보다 국내 교육기관(대학(원)/MBA/실무금융교육)의 금융 기관 내 교육이나 자격증 취득을 장려하는 방법을 우선적으로 모색해야 할 것이다. 즉, 실무 경험이 있는 자원을 추가적인 인적자원 개발을 통해 글로벌 금융인력으로 양성해야 할 필요성이 있다. 또한, 가장 중요한 언어의 문제에서 자유로운 해외 한국 인력의 한국 내 금융기관 취업을 확대하거나 외국 금융기관의 한국 영업 확대 및 인력 동반 유입을 통하는 방법 등 해외 인력의 유입을 촉진하는 방안을 모색할 수 있다.¹⁴⁾

거시적 측면에서 우리나라의 경우 효과적 해외 고급인력 활용 프로그램 마련을 통해 국내 금융기관, 연구기관, 대학의 고급인력 부족 현상을 해소하고, 첨단 금융 기법의 효과적인 이전 촉진을 통해 고급인력 확충을 도모하는 것이 무엇보다 필요하다. 또한, 해외 우수 고급인력 유치 사업의 활성화는 국내 금융교육의 활성화 및 청소년의 금융 분야 진출 기피 현상을 부가적으로 해소할 수 있는 정책 대안이 될 수 있다.

14) <부표 9> 참조.

라. 고졸 적합 직종의 선정 및 인력 채용 활성화

2011년 교육과학기술부와 금융업계는 고졸인력 채용 활성화를 위한 MOU를 체결하였다. 이렇듯 금융권에서는 고졸 채용 바람이라 할 정도로 고졸인력 채용에 대해 많은 관심을 가지고 있으며, 정부에서도 이를 적극 권장하고 있다.

그러나 앞서 <표 4-7>에서도 살펴볼 수 있는 바와 같이 고졸인력의 수요는 점차 감소하는 것으로 전망되었다. 이렇듯 고졸 채용과 관련한 시장과의 괴리는 고졸에 적합한 직종을 선정하고 채용을 활성화하는 것을 통하여 해소할 수 있을 것이다.

현재 금융권의 직무에서 고졸에 적합한 직종은 개인 일반 영업, 영업 기획 및 지원, 사후 관리, 언라이팅, 재무 관리 등으로 파악¹⁵⁾되고 있으며, 이에 대한 좀 더 면밀한 조사를 통해 고졸 적합 직종의 선정 및 채용 활성화의 정책 추진을 필요로 한다. 채용 활성화를 위한 정책으로는, 예를 들면 고등학교 졸업생을 대상으로 금융전문인력 양성을 위하여 직무교육 및 직무능력 개발 프로그램에 참여하고, 과정 이수 후에는 정식 보직을 부여할 수 있도록 하는 인턴십제도를 도입하는 방안 등이 있을 수 있다.

또한, 고졸인력 채용이 지속적으로 확대될 수 있도록 우수 고졸인재 양성 및 고졸직원이 금융전문가로 성장해 나갈 수 있는 여건을 조성하기 위해서는 일회성이 아닌 지속적인 정책 추진이 필요하다.

마. 금융인력 수급 전망에 필요한 통계 인프라 구축

부문별 인력 수급 전망은 전망의 기초가 되는 통계자료의 활용에서부터 많은 한계점을 내포하고 있다. 특히, 금융인력 수급 전망은 초기 연구 단계로, 향후 전망 모형의 개선에 대한 연구를 장기적으로 해야 할 필요성이 있다. 이를 위해서는 금융인력의 현황을 구체적으로 살펴보기 위한 기초통계 생성이 무엇보다 중요하다.

금융인력 양성 계획의 실효성 확보를 위해서는 금융인력 현황에 대한 기초통계를

15) 이하 부록의 <부표 5> 하단의 내용을 보면 해당 직무 분야가 고졸 신입 사원이 즉시 투입되더라도 수행할 수 있는 직무이며, 현재 고졸 인원이 가장 많이 근무하고 있는 직무로 파악되었다.

토대로 체계적인 인력 수급 전망을 제시하고, 공급기관(대학·연수기관)과 수요기관(금융회사)의 신속하고 효과적인 적응을 유도할 필요가 있다.

또한, 금융산업 인력 수급 전망의 특성상, 안정적인 예산 및 인력 확보와 주기적 전망 실시 등 중·장기 인력 수급 전망 인프라 구축이 필요한 시점이다.

1) 금융인력 현황 조사

동 과제에서 수행하고 있는 금융인력 현황 조사는 인력 수급 전망을 위한 기초통계 인프라에 해당함과 동시에 금융인력의 현황을 파악할 수 있는 가장 기초적인 자료에 해당한다. 기초통계의 정확성은 수급 전망을 위해서는 필수적인 요소이다. 그러므로 좀 더 정확하고 면밀한 조사가 필수적이다.

현재 조사를 진행하는 과정에서도 오류를 줄이기 위한 노력을 기울이고 있으나 엑셀파일을 통한 조사에서 인사 담당자가 많은 직무에 해당하는 인원을 파악하고 기입하는 데 있어 발생하는 오류를 줄이기에는 한계를 가지고 있다. 이러한 오류를 최소화할 수 있는 방안으로는 2009년까지 금융인력 현황 조사에 활용한 입력 시스템을 활용할 수 있도록 금융연구원의 금융인력네트워크센터와 한국직업능력개발원 사이의 업무협조가 필요하다. 그리고 조사결과 및 인력 수급 전망의 결과도 공유할 수 있어야 한다. 이를 위해서 향후 연구가 추진되는 과정에서 금융위원회를 중심으로 양 기관 간의 시스템 및 연구 결과의 공유가 가능하도록 정책 방안의 모색이 필요하다.

또한, 현재 조사되고 있는 문항이나 분류 등의 개선을 필요로 한다. 조사를 진행하는 가운데 실제 응답자들은 직무의 분류나 외국어 수준의 파악 등에 대해 어려움을 호소하였다. 예를 들어 외국어 수준과 관련해서 경우 현장에서는 새로운 시험¹⁶⁾결과를 활용하고 있었으나 이를 현재 제시하고 있는 공인 시험들과 비교할 수 있는 자료를 제공하고 있지 못하다. 그러므로 금융 분야 전문가들을 중심으로 직무 분류 및 각종 조사 내용을 새롭게 정비하여야 할 필요성이 있다.

결국 금융인력의 현재 상황을 좀 더 면밀하게 분석할 수 있도록 조사의 방법 및 내

16) OPIC 등과 같은 새로운 시험의 결과를 활용하므로 환산표를 요구하는 경우가 있었다.

용에 있어서의 변화를 요구하고 있다.

2) 신규 조사

전술한 바와 같이 신뢰성 높은 인력 수급 전망 결과를 도출하기 위해서는 세분화된 기초통계 자료가 요청되나 현재는 다양한 분야에서 관련 통계가 구축되어 있지 못하다. 특히, 수요 측면에서는 현재 조사의 수정을 포함하여 기업체 대상의 수요 조사 등 신규 조사 실시를 통해 기초통계 자료를 구축하여야 한다.

또한, 신규 공급 전망의 경우 고등교육기관 졸업생을 대상으로 졸업생들이 취업했거나 또는 취업의사가 있는 분야에 대한 조사를 실시하는 한편, 금융산업에 대한 정보를 동시에 제공하여 졸업생들의 진로 결정에 도움이 되어야 한다. 나아가, 금융산업에 대한 다른 국가와의 비교 가능성 및 국내 정책 목적과의 부합성을 동시에 확보하고, 금융산업에 대한 현황과약을 위해 보다 세분화된 분류 체계를 마련하는 한편, 통계청의 표준산업분류표와 세분화된 분류 체계 간의 연계표 마련이 요구된다.

그 밖에도 해외에서 활동 중인 한국 금융인력을 체계적으로 관리하기 위한 금융인력 D/B 구축 방안도 생각해 볼 수 있다.

바. 질적 불일치(mismatch) 해소를 위한 정책 수단 강구

인력 수급상의 불일치 문제는 양적인 문제보다는 질적인 문제가 더욱 심각할 것으로 전망된다. 이러한 문제점을 개선하기 위하여 대학은 노동시장의 수요와 공급 불일치 해소를 위해 전공 분야의 선택과 집중으로 특성화하고 2~3가지 광범위한 전공을 선택할 수 있도록 교과과정을 제공해야 할 것이다. 또한, 현장 수요를 반영한 전공교육 과정의 개선이 필요하다.

금융인력의 수요·공급 측면 모두 글로벌 금융환경의 변화와 이에 따른 인력 수요 변화에 효과적으로 대응하는데 한계를 보이고 있다. 공급 측면에서는 기존의 교육구조와 관행을 유지하고 있어 실제 시장이 요구하는 국제 감각을 갖춘 실무 중심의 전문 인력을 제대로 공급하지 못하고 있다. 수요 측면에서는 채용, 교육·훈련 및 경력 개

발 등 인력 관리 전 과정에서 일반 관리직 양성 구조를 고수하고 있다. 이로 인해 금융전문인력의 전략적 가치가 산업 발전의 토대로 활용되지 못하고 산업 전체의 구조적 손실을 발생시키고 있다.

궁극적으로 산업 수요에 부응한 인력 양성을 위해서는 학과정원 조정, 교과과정 내용 개편 등을 통한 고등교육 부문의 구조 조정이 요구된다. 이를 위해 산업 단위의 산학연계 시스템 또는 개별기업과의 교류 채널을 통하여 산업 현장의 인력 수요를 분석하고, 이를 교육과정에 반영하는 것이 필요하다. 다양한 산학연계 교육을 제도화하고 기업과의 인적·물적 교류를 확대, 대학교육과 산업 현장의 인력 수요와의 괴리를 해소해야 할 것이다. 정부는 산학연계를 위해 산학연 중심으로 대학 평가를 하여 대학원 교육개선을 통해 기존 노동력이 숙련 향상의 중요한 통로로 자리할 수 있게끔 유도해야 할 것이다.

참고문헌

- 교육과학기술부(2010). 2011학년도 대학원 정원 조정 계획 및 설치 세부 기준.
- 구인혁(2009). 『금융서비스산업분야의 인력 양성 현황 및 향후 정책방향』, 전국은행연합회.
- 김동환(2002). 『금융인력 실업 및 재취업 대책』, 한국금융연구원 제2002권.
- 김병덕(2007). 『금융인력 재교육 및 자격증 제도의 국제적 비교 및 시사점』, 한국금융연구원 주간 금융 브리프 제16권 23호.
- 김병연(2008). 『금융전문인력 양성을 위한 제 여건의 조성』, 한국금융연구원 주간 금융 브리프 제17권 4호.
- 김재열(2005). 『동북아 금융허브 구축을 위한 전문인력 양성 방안』, 전국은행연합회.
- 김태준(2010). 『금융선진화를 위한 비전 및 정책과제』, 한국금융연구원 정책조사보고서 제2010권 3호.
- 손상호(2010). 『국내금융의 선진화 과제』, 한국금융연구원 주간금융브리프 제19권 1호.
- 손유미(2008). 지식서비스산업 인력 양성을 위한 전문대학원 육성방안 연구, 한국직업능력개발원.
- 엄호성(2007). 『금융 자격증 제도의 문제점 및 개선방향』, 국정감사 정책 자료집.
- 이남철 외(2009). “글로벌 경쟁력강화를 위한 금융부문 인적자원 개발”, 2009. 12. 5, 국제경상학회 동계학술연구발표회 발표.
- _____. 금융지식 역량 강화를 위한 효율적인 금융교육체제 구축방안연구, 한국직업능력개발원.
- 이남철 외(2009). 『글로벌경쟁력 강화를 위한 해외 고급인력 유치 전략 연구: 금융 및 물류부문 인력을 중심으로』, 한국직업능력개발원.
- _____. (2010). 녹색금융부문 인력 수요 전망, 한국고용정보원.
- _____. 2010년 금융인력 현황 조사 및 수급 전망, 한국직업능력개발원.

- 이상돈 외(2008). 『금융 및 물류산업의 중장기 인력 수급 전망』, 한국직업능력개발원 제2008권 42-2호.
- 재정경제부(2006). 금융전문인력 양성 기본 계획.
- _____ (2008). 금융전문인력 양성방안 프로젝트.
- 전승철·이주영(2004). 『국제금융센터로의 발전을 위한 금융인력 양성과 중앙은행의 역할』, 한국은행 금융경제연구원.
- 정철용(2009). 『금융서비스산업분야의 인력 양성 현황 및 향후 정책방향』, 한국금융감독원.
- 최영섭 외(2006). 『산업부문별 인적자원 개발 지원 시스템 구축: 금융산업과 디자인 산업을 중심으로』, 한국직업능력개발원 제2006권 22호.
- 한국교육개발원(각년도). 교육통계서비스.
- 한국금융연구원 금융인력네트워크센터(2007). 『금융인력 채용 현황 보고서 주요내용』.
- _____ (2009. 12). 금융인력 기초통계 분석 보고서.
- 한국은행(2010). 우리나라의 취업구조 및 노동연관효과- 2008년 고용표를 중심으로-.
- LBS (2008). Masters in Finance Employment Report 2009.
- Navarro, P (2008). The MBA Core Curricula of Top-ranked U.S. Business Schools: A Study in Failure? *Academy of Management Learning & Education* 7. pp. 108~123.

부 부

[부 록 1] 세부직무별 학력별 인원 구성비

(단위: %)

구분	세부직무	고졸	전문대졸	대졸	대학원졸	총합계
경영 지원	일반 경영 지원	20.9	11.7	59.3	8.2	100.0
	조사연구	9.6	4.6	57.3	28.6	100.0
	정보시스템 개발 및 지원	7.1	7.7	74.4	10.9	100.0
	재무 관리	9.1	9.8	70.8	10.2	100.0
	법무/감사	17.7	7.8	63.7	10.8	100.0
	사후 관리	23.3	21.9	48.5	6.3	100.0
자금 조달	창구영업외 자금 조달	24.9	14.7	54.4	5.9	100.0
법규 준수	준법 감시	8.1	7.1	68.0	16.7	100.0
	자금 세탁 방지	22.0	22.3	52.0	3.7	100.0
리스크 관리	자산부채관리(ALM)	8.1	4.6	60.9	26.4	100.0
	시장위험 관리	6.0	1.4	64.1	28.5	100.0
	신용위험 관리	14.0	17.6	53.2	15.2	100.0
	운영위험 관리	8.9	4.5	67.2	19.4	100.0
마케팅	상품개발	6.1	3.8	73.2	16.8	100.0
	영업기획 · 지원	24.5	12.6	57.5	5.3	100.0
세일즈	개인일반영업	24.5	15.3	56.8	3.4	100.0
	PB	23.8	5.3	64.4	6.4	100.0
	기업영업	14.8	6.0	68.9	10.3	100.0
	기업여신심사	11.1	8.3	71.3	9.3	100.0
	유가증권중개	5.1	5.0	78.7	11.2	100.0
	투자자문	9.5	6.1	66.7	17.7	100.0
투자 은행업	프로젝트파이낸스	2.0	1.3	64.9	31.8	100.0
	자산유동화	1.5	2.1	74.0	22.4	100.0
	Principal Investment	9.8	4.3	65.5	20.4	100.0
	국제투융자	1.9	1.2	71.4	25.4	100.0
	유가증권인수	5.6	2.3	76.0	16.1	100.0
	M&A, IPO 등 자문	0.6	1.5	67.1	30.9	100.0
	Private Equity	1.3	3.8	68.8	26.3	100.0
자산 관리	펀드관리	3.0	4.6	71.2	21.3	100.0
	주식운용	2.1	2.6	71.7	23.6	100.0
	채권운용	3.7	2.7	66.8	26.8	100.0
	파생상품운용	2.1	1.8	60.3	35.9	100.0
	외화자금운용	3.5	3.4	73.9	19.3	100.0
	신탁관리	7.6	9.2	69.4	13.8	100.0
	기타자산투자(부동산등)	2.0	1.2	60.1	36.7	100.0
보험	Claim관리	17.4	27.2	54.0	1.4	100.0
	언더라이팅	14.4	8.5	69.7	7.4	100.0
	손해사정	8.8	22.4	67.3	1.6	100.0
	보험계리	1.3	0.6	80.6	17.5	100.0
연금	연금 계획관리	1.6	7.4	77.2	13.8	100.0
	퇴직연금자문	8.7	5.8	70.5	15.0	100.0

[부 록 2]

금융인력 양성 관련 의견 조사

□ 조사 개요

- 목적: 41개 세부직무에 대한 업무의 수준을 파악하고, 글로벌 인력 해당 직종 및 고졸적합 직종 파악 등
- 대상: 금융기관 인사담당자
- 내용: 업무 수준 구분, 고졸 즉시 투입 가능 직무 파악, 글로벌 인력 부족률파악, 금융인력 양성 관련 의견 수렴, 글로벌 인력 유치 및 양성을 위한 방안 조사

□ 조사 응답률

- 금융사 관련 협회를 통해 전 회원사에 배포
- 전체 1,351개 회원사 중 495개 회원사가 제출해 36.6%의 회수율을 보임.

〈부표 1〉 업종별 신규 채용시 직무별 요구 수준

(단위: 개사, %)

협회명	회원사수	제출회원사수	제출률
금융투자협회	149	16	10.7%
전국은행연합회	56	12	21.4%
생명보험협회	23	10	43.5%
저축은행중앙회	100	43	43.0%
신협중앙회	955	395	41.4%
손해보험협회	17	7	41.2%
여신금융협회	51	12	23.5%
합계	1351	495	36.6%

□ 금융업 직무 수준을 업종별로 살펴봄.

- 여기서, 요구 수준 가운데 단순은 Teller 수준의 업무를 의미하고, 중급은 Banker 수준의 업무, 고급은 Specialist 수준의 업무, 글로벌은 Specialist 중 해외 업무가 가능한 사람이 수행할 수 있는 수준의 업무를 의미함.
- 각 직무 수준별 비중은 결측값이 포함된 업종별 전체 대비 비율임.

〈부표 2〉 업종별 직무 수준

(단위: %)

업종	직무 수준	경영 지원	자금 조달	법규 준수	리스크 관리	마케팅	세일즈	투자 은행업	자산 관리	보험	연금
금부협	단순	6.3	0.0	0.0	0.0	3.1	4.2	0.0	0.0	3.1	0.0
	중급	34.4	31.3	21.9	12.5	21.9	37.5	3.6	9.8	21.9	21.9
	고급	32.3	43.8	50.0	62.5	43.8	32.3	39.3	48.2	37.5	46.9
	글로벌	8.3	0.0	9.4	6.3	6.3	2.1	30.4	13.4	0.0	0.0
생/손보협	단순	6.9	0.0	0.0	0.0	2.9	1.0	0.0	0.0	5.9	0.0
	중급	41.2	29.4	32.4	7.4	17.6	53.9	1.7	13.4	42.6	26.5
	고급	50.0	47.1	55.9	75.0	67.6	40.2	50.4	59.7	45.6	67.6
	글로벌	2.0	23.5	11.8	17.6	11.8	4.9	36.1	21.0	5.9	0.0
여신금융협회	단순	8.3	8.3	4.2	0.0	8.3	11.1	0.0	0.0	31.3	0.0
	중급	40.3	25.0	33.3	20.8	41.7	48.6	19.0	26.2	33.3	45.8
	고급	50.0	58.3	62.5	70.8	33.3	38.9	54.8	61.9	27.1	45.8
	글로벌	1.4	8.3	0.0	8.3	16.7	1.4	26.2	3.6	0.0	0.0
은행연합회	단순	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	중급	33.3	25.0	33.3	12.5	45.8	34.7	3.6	8.3	25.0	29.2
	고급	51.4	25.0	45.8	70.8	41.7	41.7	33.3	64.3	58.3	62.5
	글로벌	4.2	41.7	8.3	8.3	0.0	6.9	54.8	19.0	0.0	0.0
저축은행중앙회	단순	5.4	2.3	2.3	0.6	9.3	15.5	5.0	7.6	22.7	10.5
	중급	40.3	58.1	37.2	33.7	52.3	45.3	13.6	34.2	36.6	40.7
	고급	42.2	11.6	50.0	53.5	25.6	24.4	49.8	33.9	19.8	27.9
	글로벌	1.6	14.0	0.0	1.2	1.2	3.1	13.0	4.7	0.0	0.0
신협	단순	7.1	7.8	4.8	3.5	9.6	10.4	5.9	5.9	13.4	10.1
	중급	29.5	25.8	30.5	24.9	27.2	31.4	11.2	18.2	29.0	30.0
	고급	30.3	23.8	31.5	35.8	26.1	22.6	30.2	35.9	22.8	25.2
	글로벌	1.7	11.9	1.1	2.4	4.8	2.6	17.6	5.0	0.8	0.4
전체	단순	8.6	8.4	5.2	3.6	11.1	12.8	6.4	6.7	17.2	11.3
	중급	39.3	36.2	38.9	30.4	37.2	42.7	13.6	23.9	37.5	38.7
	고급	41.5	31.4	44.7	51.6	35.8	30.7	42.1	48.0	31.1	36.3
	글로벌	2.4	15.9	2.3	4.1	6.2	3.5	24.3	7.7	1.0	0.4

〈부표 3〉 세부업무별 직무 수준

(단위: %)

업종	직무 수준	경영 지원						자금 조달	법규 준수	
		일반 경영 지원	조사 연구	정보 시스템 개발, 지원	재무 관리	법무/감사	사후 관리	창구 영업 외 자금 조달	준법 감시	자금 세탁 방지
금투협	단순	6.3	6.3	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	중급	43.8	0.0	31.3	62.5	18.8	50.0	31.3	25.0	18.8
	고급	25.0	50.0	43.8	12.5	56.3	6.3	43.8	43.8	56.3
	글로벌	6.3	18.8	6.3	6.3	6.3	6.3	0.0	12.5	6.3
생/손보협	단순	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	35.3	0.0	0.0	0.0
	중급	47.1	29.4	29.4	41.2	41.2	58.8	29.4	35.3	29.4
	고급	47.1	64.7	70.6	58.8	52.9	5.9	47.1	52.9	58.8
	글로벌	0.0	5.9	0.0	0.0	5.9	0.0	23.5	11.8	11.8
여신금융협회	단순	8.3	0.0	8.3	0.0	0.0	33.3	8.3	0.0	8.3
	중급	58.3	25.0	33.3	58.3	16.7	50.0	25.0	41.7	25.0
	고급	33.3	66.7	58.3	41.7	83.3	16.7	58.3	58.3	66.7
	글로벌	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0
은행연합회	단순	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0
	중급	50.0	16.7	25.0	33.3	16.7	58.3	25.0	25.0	41.7
	고급	41.7	66.7	66.7	58.3	58.3	16.7	25.0	50.0	41.7
	글로벌	0.0	8.3	0.0	0.0	16.7	0.0	41.7	8.3	8.3
저축은행중앙회	단순	2.3	2.3	2.3	0.0	0.0	25.6	2.3	0.0	4.7
	중급	58.1	37.2	30.2	39.5	32.6	44.2	58.1	32.6	41.9
	고급	27.9	44.2	53.5	51.2	58.1	18.6	11.6	58.1	41.9
	글로벌	2.3	4.7	0.0	0.0	0.0	2.3	14.0	0.0	0.0
신협	단순	8.9	6.8	5.3	6.6	3.8	11.4	7.8	4.6	5.1
	중급	28.4	27.1	26.8	39.7	19.0	35.9	25.8	28.4	32.7
	고급	31.9	30.1	33.4	22.5	41.8	22.3	23.8	34.7	28.4
	글로벌	1.5	2.8	1.5	1.0	2.8	0.5	11.9	1.3	1.0
전체	단순	7.9	5.9	4.6	5.3	3.0	14.3	6.7	3.6	4.6
	중급	33.3	26.9	27.5	40.8	20.8	38.8	28.9	29.1	32.9
	고급	32.1	34.9	38.2	27.3	45.5	20.6	25.1	38.6	32.7
	글로벌	1.6	3.8	1.4	1.0	3.0	0.8	12.7	2.0	1.6

<표 계속>

업종	직무수준	리스크 관리				마케팅		세일즈					
		자산부채관리(ALM)	시장위험관리	신용위험관리	운영위험관리	상품개발	영업기획및지원	개인일반영업	PB	기업영업	기업여신심사	유가증권중개	투자자문
금투협	단순	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	중급	12.5	6.3	12.5	18.8	0.0	43.8	37.5	43.8	43.8	37.5	37.5	25.0
	고급	62.5	68.8	62.5	56.3	62.5	25.0	12.5	37.5	18.8	31.3	43.8	50.0
	글로벌	6.3	6.3	6.3	6.3	12.5	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	6.3
생/손보협	단순	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	중급	0.0	5.9	5.9	17.6	5.9	29.4	82.4	47.1	58.8	64.7	41.2	29.4
	고급	76.5	70.6	82.4	70.6	70.6	64.7	11.8	47.1	41.2	35.3	41.2	64.7
	글로벌	23.5	23.5	11.8	11.8	23.5	0.0	0.0	5.9	0.0	0.0	17.6	5.9
여신금융협회	단순	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	41.7	16.7	0.0	0.0	8.3	0.0
	중급	16.7	16.7	25.0	25.0	16.7	66.7	41.7	50.0	50.0	33.3	58.3	58.3
	고급	58.3	83.3	75.0	66.7	50.0	16.7	16.7	33.3	41.7	66.7	33.3	41.7
	글로벌	25.0	0.0	0.0	8.3	33.3	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0
은행연합회	단순	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	중급	16.7	8.3	16.7	8.3	16.7	75.0	41.7	41.7	41.7	16.7	33.3	33.3
	고급	66.7	75.0	66.7	75.0	66.7	16.7	8.3	50.0	50.0	75.0	33.3	33.3
	글로벌	8.3	8.3	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	16.7
저축은행중앙회	단순	0.0	0.0	0.0	2.3	2.3	16.3	53.5	9.3	4.7	0.0	14.0	11.6
	중급	20.9	34.9	39.5	39.5	34.9	69.8	30.2	53.5	55.8	37.2	51.2	44.2
	고급	67.4	48.8	51.2	46.5	46.5	4.7	7.0	23.3	20.9	51.2	18.6	25.6
	글로벌	0.0	4.7	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0	9.3	2.3	2.3	4.7
신협	단순	3.8	3.3	4.3	2.8	4.8	14.4	26.6	11.1	7.3	3.8	6.1	7.6
	중급	21.5	25.8	28.1	24.3	17.7	36.7	34.2	34.4	28.1	26.3	32.9	32.7
	고급	38.7	33.7	33.2	37.5	35.9	16.2	9.6	19.5	21.5	34.7	26.1	24.1
	글로벌	3.0	3.5	1.8	1.3	8.4	1.3	0.5	1.3	9.6	1.5	1.0	1.5
전체	단순	3.0	2.6	3.4	2.4	4.0	13.7	28.7	10.1	6.3	3.0	6.3	7.1
	중급	20.2	24.6	27.5	24.8	18.2	41.2	36.0	37.4	32.9	28.9	35.6	33.9
	고급	44.4	39.6	39.2	41.6	40.0	17.2	9.7	22.4	23.2	37.8	26.9	27.1
	글로벌	4.2	4.4	2.2	2.0	8.9	1.0	0.4	1.2	8.9	1.4	2.2	2.4

<표 계속>

업종	직무 수준	투자은행업							자산 관리						
		프로 젝트 파이 낸스	자산 유동 화	Princi pal Invest ment	국제 투용 자	유가 증권 인수	M&A, IPO 등 자문	Privat e Equity	펀드 관리	주식 운용	채권 운용	파생 상품 운용	외화 자금 운용	신탁 관리	기타 자산 투자
금 투 협	단순	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	중급	0.0	0.0	6.3	0.0	18.8	0.0	0.0	25.0	6.3	6.3	6.3	6.3	12.5	6.3
	고급	50.0	56.3	43.8	12.5	37.5	37.5	37.5	43.8	56.3	56.3	50.0	18.8	56.3	56.3
	글로벌	18.8	18.8	25.0	62.5	18.8	37.5	31.3	6.3	12.5	12.5	12.5	43.8	0.0	6.3
생 / 손보협	단순	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	중급	0.0	0.0	0.0	5.9	5.9	0.0	0.0	11.8	11.8	11.8	11.8	5.9	23.5	17.6
	고급	58.8	70.6	52.9	11.8	64.7	35.3	58.8	70.6	64.7	64.7	58.8	35.3	58.8	64.7
	글로벌	29.4	17.6	35.3	70.6	17.6	52.9	29.4	11.8	17.6	17.6	23.5	52.9	11.8	11.8
여신금융협회	단순	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	중급	16.7	16.7	16.7	16.7	33.3	16.7	16.7	33.3	25.0	25.0	16.7	16.7	41.7	25.0
	고급	58.3	75.0	50.0	16.7	66.7	50.0	66.7	50.0	66.7	66.7	75.0	58.3	50.0	66.7
	글로벌	25.0	8.3	33.3	66.7	0.0	33.3	16.7	8.3	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
은행연합회	단순	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	중급	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	8.3	8.3	8.3	8.3	0.0	16.7	8.3
	고급	25.0	50.0	33.3	8.3	50.0	33.3	33.3	83.3	66.7	66.7	50.0	25.0	75.0	83.3
	글로벌	58.3	33.3	58.3	83.3	41.7	58.3	50.0	0.0	16.7	16.7	33.3	66.7	0.0	0.0
저축은행중앙회	단순	2.3	4.7	4.7	7.0	7.0	4.7	4.7	9.3	4.7	4.7	9.3	7.0	14.0	4.7
	중급	18.6	20.9	7.0	4.7	23.3	4.7	16.3	37.2	41.9	41.9	32.6	14.0	41.9	30.2
	고급	44.2	53.5	60.5	20.9	51.2	65.1	53.5	30.2	34.9	34.9	39.5	30.2	23.3	44.2
	글로벌	18.6	2.3	9.3	48.8	0.0	7.0	4.7	4.7	0.0	0.0	0.0	27.9	0.0	0.0
신협	단순	5.8	5.8	4.6	5.8	5.8	6.6	6.6	5.6	5.1	5.1	4.8	6.1	8.9	5.6
	중급	11.4	13.9	10.4	7.6	15.4	7.6	11.9	21.5	19.2	19.7	15.9	8.6	23.8	18.5
	고급	24.6	36.7	35.9	15.4	35.7	28.6	34.7	36.5	38.7	38.7	40.0	26.8	31.1	39.7
	글로벌	23.0	8.9	14.2	35.9	7.6	22.3	11.6	2.0	2.0	2.0	3.5	23.0	1.3	1.3
전체	단순	4.8	5.1	4.0	5.3	5.3	5.7	5.7	5.3	4.4	4.4	4.6	5.5	8.3	4.8
	중급	11.3	13.5	9.5	7.1	16.0	6.9	11.5	22.6	20.4	20.8	16.8	8.9	25.3	19.0
	고급	29.1	41.2	39.2	15.6	39.2	32.9	38.0	38.8	41.2	41.2	42.0	27.9	33.7	43.2
	글로벌	23.6	9.5	16.4	41.0	8.3	23.6	13.3	2.8	3.0	3.0	4.8	26.1	1.4	1.6

<표 계속>

업종	직무 수준	보험				연금		전체
		Claim 관리	언더라이팅	손해사정	보험계리	연금계획관리	퇴직연금자문	
금 투 협	단순	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0
	중급	31.3	31.3	18.8	6.3	25.0	18.8	20.1
	고급	18.8	31.3	43.8	56.3	43.8	50.0	42.1
	글로벌	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.4
생 / 손 보 협	단순	11.8	5.9	5.9	0.0	0.0	0.0	1.9
	중급	58.8	52.9	52.9	5.9	29.4	23.5	25.8
	고급	29.4	41.2	41.2	70.6	64.7	70.6	54.2
	글로벌	0.0	0.0	0.0	23.5	0.0	0.0	14.8
여 신 금 융 협 회	단순	50.0	33.3	33.3	8.3	0.0	0.0	6.7
	중급	33.3	33.3	33.3	33.3	58.3	33.3	32.5
	고급	8.3	25.0	25.0	50.0	33.3	58.3	50.8
	글로벌	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.3
은 행 연 합 회	단순	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
	중급	50.0	41.7	8.3	0.0	33.3	25.0	21.5
	고급	33.3	41.7	75.0	83.3	58.3	66.7	50.8
	글로벌	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.5
저 축 은 행 중 앙 회	단순	23.3	30.2	16.3	20.9	14.0	7.0	8.6
	중급	32.6	39.5	39.5	34.9	41.9	39.5	35.3
	고급	23.3	9.3	23.3	23.3	23.3	32.6	36.5
	글로벌	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2
신 협	단순	11.4	19.2	11.1	11.6	11.9	8.4	7.6
	중급	28.9	31.4	27.1	28.6	33.4	26.6	24.1
	고급	23.3	15.7	27.1	25.3	20.8	29.6	29.4
	글로벌	2.3	0.0	0.3	0.5	0.5	0.3	5.4
전 체	단순	13.1	19.0	11.3	11.3	10.7	7.3	8.9
	중급	30.9	33.1	28.5	27.1	34.3	27.5	31.5
	고급	23.2	17.4	28.9	29.7	24.4	33.5	40.5
	글로벌	1.8	0.0	0.2	1.2	0.4	0.2	7.6

□ 직무 수준별로 살펴보면,

- 단순 업무의 경우 저축은행 중앙회(8.6%), 신탁(7.6%), 여신금융협회(6.7%)의 순으로 나타났고, 전체 대비 차지하는 비중이 작게 나타나고 있음.
- 중급 업무의 경우 저축은행 중앙회가 35.8%로 가장 높은 비중을 보였으며 다음으로 여신금융협회(32.5%), 생보/손보협회(25.8%)의 순으로 나타남.
- 고급 업무의 경우 생보/손보협회가 가장 높은 54.2%를 차지하였고, 여신금융협회와 은행연합회가 각각 50.8%를 차지하고 있음.
- 글로벌 업무의 경우 은행연합회가 16.5%로 가장 높고, 생보/손보협회가 14.8%, 금투협이 10.4%의 순으로 나타남.

□ 직무별로 살펴보면,

- 대체적으로 단순 업무를 요구하는 직무는 보험(17.2%), 세일즈(12.8), 마케팅(11.1%) 등이며, 특히 여신금융협회(31.3%) 및 저축은행 중앙회(22.7%), 신탁(13.4%)에서 보험직무의 단순 업무자를 수요하는 비중이 높게 나타남.
- 반면, 글로벌 업무와 같은 고급인력은 투자은행업(24.3%), 자금 조달(15.9%), 자산 관리(7.7%) 업무와 같은 직무에서 요구하는 수준이 높게 나타나고 있음.

□ 특히, 글로벌 인력이 수행할 수 있는 세부직무는 다음과 같은 두 가지 조건을 만족하는 경우로 한정해 살펴보고자 함.

- 전체에서 글로벌 수준에 해당한다고 응답한 비율(7.6%) 이상, 해당 직무의 수준별 순위에서 2번째 비율 이내
- 이상과 같은 기준으로 살펴볼 때 글로벌 인력이 수행하는 업무는 프로젝트파이낸스(23.6%), Principal Investment(16.4%), 국제투융자(41.0%), 유가증권인수(8.0%), M&A, IPO 등 자문(23.6%), Private Equity(13.3%), 외화자금운용(26.1%) 등으로 볼 수 있음.

□ 신규 고졸자를 채용했을 때 바로 수행할 수 있는 직무를 질문한 항목을 살펴보면 마케팅 업무가 25.3%로 가장 높은 비율을 차지하였고, 보험 업무가 21.7%, 경영 지원(20.9%), 세일즈(20.3%)의 순으로 나타남.

- 업종별로 신규 고졸자가 바로 수행할 수 있는 업무 가운데 가장 높은 직종을 보면 금융투자협회의 경우 경영 지원이 27.1%를 차지하였고, 생보/손보협회 및 여신금융협회의 경우 보험이 각각 22.1%와 41.7%로 가장 높게 나타남.
- 은행연합회 및 저축은행중앙회, 신협은 마케팅 업무가 각각 20.8%, 26.7%, 26.8%로 직무 가운데 가장 높은 비중을 차지하고 있음.

〈부표 4〉 신규 고졸자가 수행할 수 있는 직무

(단위: %)

	경영 지원	자금 조달	법규 준수	리스크 관리	마케팅	세일즈	투자 은행업	자산 관리	보험	연금
금투협	27.1	6.3	0.0	1.6	9.4	12.5	0.0	0.0	3.1	0.0
생/손보협	17.6	0.0	0.0	0.0	5.9	13.7	0.0	0.0	22.1	0.0
여신금융협회	20.8	0.0	4.2	0.0	20.8	16.7	0.0	3.6	41.7	8.3
은행연합회	11.1	0.0	8.3	0.0	20.8	15.3	0.0	1.2	2.1	0.0
저축은행중앙회	19.0	2.3	3.5	5.2	26.7	23.3	3.0	6.3	23.3	11.6
신협	21.3	15.7	12.2	8.8	26.8	20.8	3.1	6.5	22.2	13.8
전체	20.9	12.9	10.3	7.5	25.3	20.3	2.7	5.9	21.7	12.2

□ 신규 고졸자를 채용 했을 때 바로 수행할 수 있는 세부 직무

- 신규 고졸자를 즉시 투입할 수 있는 세부 직무에 대해서는 응답 빈도가 높은 5개를 선정
- 개인일반영업(62.2%), 영업기획 및 지원(44.4%), 사후 관리(37.8%), 언라이팅(35.4%), 재무 관리 및 일반영업지원(28.9%) 순으로 나타남.
- 앞선 직무 수준에서 단순 직무에 해당하는 업무 중 평균(8.9%) 이상이며, 2번째 이내 비율을 보이는 직무로는 영업기획 및 지원, 개인일반영업, 언라이팅 등이 있음.

〈부표 5〉 세부 업무별 신규 고졸자가 수행할 수 있는 직무

	경영 지원						자금 조달	법규 준수	
	일반 경영 지원	조사 연구	정보 시스템 개발, 지원	재무 관리	법무/감사	사후 관리	창구 영업 외 자금 조달	준법 감시	자금 세탁 방지
금투협	37.5	12.5	0.0	43.8	6.3	62.5	6.3	0.0	0.0
생/손보협	17.6	0.0	11.8	5.9	0.0	70.6	0.0	0.0	0.0
여신금융협회	41.7	0.0	8.3	25.0	8.3	41.7	0.0	8.3	0.0
은행연합회	32.6	9.3	9.3	14.0	4.7	44.2	2.3	2.3	4.7
저축은행중앙회	32.6	9.3	9.3	14.0	4.7	44.2	2.3	2.3	4.7
신협	28.6	14.7	11.6	31.9	6.3	34.4	15.7	11.1	13.2
전체	28.9	12.9	10.9	28.9	5.9	37.8	12.9	9.5	11.1

	리스크 관리				마케팅		세일즈					
	자산 부채 관리 (ALM)	시장 위험 관리	신용 위험 관리	운영 위험 관리	상품 개발	영업 기획 및 지원	개인 일반 영업	PB	기업 영업	기업 여신 심사	유가 증권 중개	투자 자문
금투협	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0	18.8	50.0	18.8	0.0	0.0	0.0	6.3
생/손보협	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.8	52.9	5.9	11.8	5.9	5.9	0.0
여신금융협회	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	41.7	58.3	16.7	8.3	0.0	8.3	8.3
은행연합회	4.7	4.7	4.7	7.0	7.0	46.5	74.4	14.0	16.3	7.0	16.3	11.6
저축은행중앙회	4.7	4.7	4.7	7.0	7.0	46.5	74.4	14.0	16.3	7.0	16.3	11.6
신협	8.1	7.8	12.4	6.8	6.8	46.8	61.5	23.5	11.1	6.8	9.1	12.7
전체	6.9	6.7	10.3	6.3	6.1	44.4	62.2	21.4	11.1	6.3	9.1	11.5

	투자은행업							자산 관리						
	프로젝트 파이낸스	자산 유동화	Principal Investment	국제 투융자	유가 증권 인수	M&A, IPO 등 자문	Private Equity	펀드 관리	주식 운용	채권 운용	파생상품 운용	외화 자금 운용	신탁 관리	기타 자산 투자
금투협	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
생/손보협	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
여신금융협회	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0
은행연합회	2.3	2.3	2.3	2.3	4.7	2.3	4.7	4.7	9.3	9.3	4.7	2.3	11.6	2.3
저축은행중앙회	2.3	2.3	2.3	2.3	4.7	2.3	4.7	4.7	9.3	9.3	4.7	2.3	11.6	2.3
신협	3.3	3.3	2.5	2.5	4.1	2.8	3.0	7.3	5.8	6.6	5.8	3.8	10.1	6.1
전체	2.8	2.8	2.2	2.2	3.6	2.4	2.8	6.5	5.5	6.1	5.1	3.2	9.7	5.1

<표 계속>

	보험				연금	
	Claim 관리	언더라이팅	손해사정	보험계리	연금계획관리	퇴직연금자문
금투협	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
생/손보협	41.2	29.4	11.8	5.9	0.0	0.0
여신금융협회	75.0	41.7	33.3	16.7	16.7	0.0
은행연합회	25.6	37.2	16.3	14.0	20.9	2.3
저축은행중앙회	25.6	37.2	16.3	14.0	20.9	2.3
신협	17.5	37.5	15.4	18.5	17.5	10.1
전체	19.8	35.4	14.9	16.6	16.2	8.3

☐ 기초통계 조사결과를 기준으로 현재 고졸 인원이 가장 많이 근무하고 있는 직무 10개를 선정해 보면,

- 개인일반영업, 영업기획 및 지원, 일반 경영 지원, PB, 사후 관리, 기업영업, 법무/감사, 손해사정, 정보시스템개발 및 지원, 재무 관리 순으로 나타남.

☐ 이상의 결과로 볼 때 고졸 적합 직종으로는 개인일반영업, 영업기획 및 지원, 사후 관리, 언라이팅*, 재무 관리 등이라 할 있음.

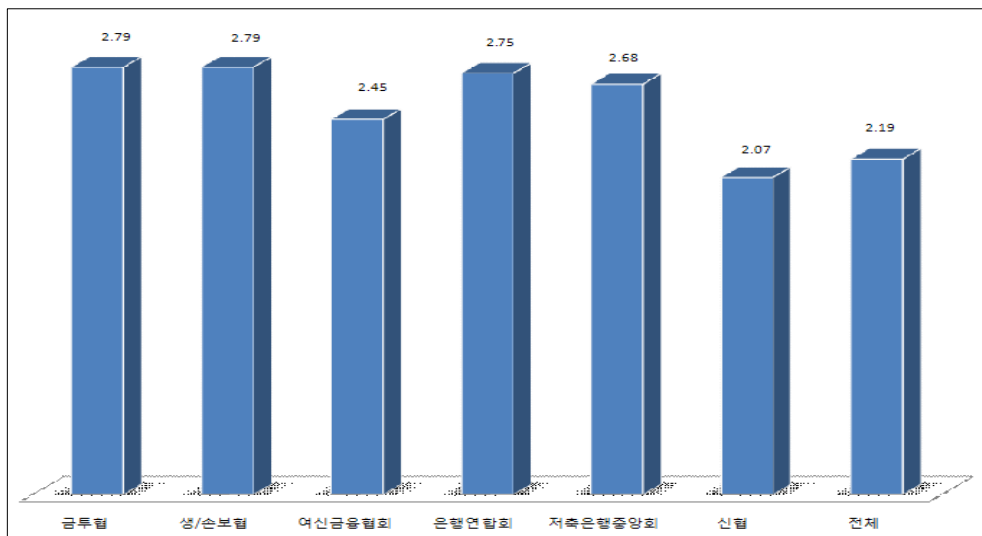
* 언라이팅은 현 고졸 인원 중 11번째로 많은 인원이 재직 하고 있는 것으로 나타남.

☐ 각 업체에서 현재 근무하고 있는 글로벌 금융인력의 충분도를 살펴보면 평균 2.19점으로 보통이라고 판단할 수 있는 3점에 미치지 못해 어느 정도의 인력 수요가 발생하고 있는 것으로 나타남.

〈부표 6〉 글로벌 금융인력 충분도

(단위: 빈도, 점)

	매우 부족하다	부족한 편이다	보통이다	충분한 편이다	매우 충분하다	충분도 점수
금투협	1	4	6	3	0	2.79
생/손보협	0	5	7	2	0	2.79
여신금융협회	2	3	5	1	0	2.45
은행연합회	1	2	8	1	0	2.75
저축은행중앙회	4	11	19	1	3	2.68
신협	124	138	93	25	3	2.07
전체	132	163	138	33	6	2.19



□ 업종별로도 ‘보통이다’라고 판단할 수 있는 3점에 모두 미치지 못하고 있음.

- 그 가운데 금융투자협회나 생보/손보협회의 경우 2.79점으로 다른 업종에 비해 글로벌 금융 인력이 높았지만, 신협이나 여신금융협회의 경우 각각 2.07점과 2.45점으로 타 업종에 비해 낮게 나타나고 있음.

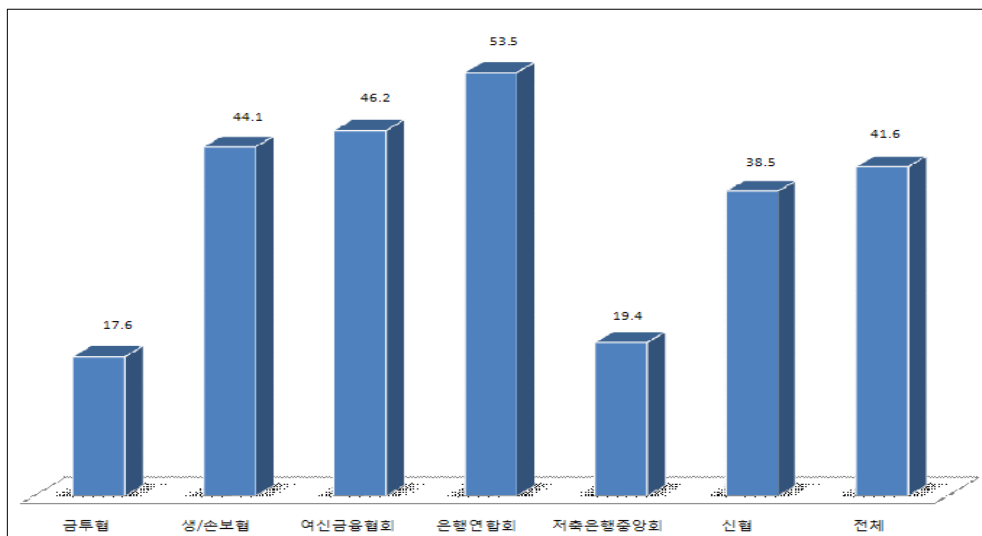
□ 현재 근무하고 있는 글로벌 금융인력이 가장 높은 업종은 은행연합회로 평균 171명이 근무하고 있는 것으로 나타나고 있음.

- 다음으로 생보/손보협회(48.1명), 금융투자협회(31.8명)의 순으로 나타남.
- 반면 여신금융협회 및 신협은 각각 2.5명 및 2.8명으로 타 업종에 비해 인력규모가 낮게 나타나고 있음.

〈부표 7〉 글로벌 금융인력 평균 현황 및 부족률

(단위: 명, %)

업종	글로벌 현재	글로벌 필요	부족률
금투협	31.8	8.5	17.6
생/손보협	48.1	38.0	44.1
여신금융협회	2.5	2.4	46.2
은행연합회	171.2	197.0	53.5
저축은행중앙회	5.1	1.3	19.4
신협	2.8	1.7	38.5
전체	7.1	5.1	41.6



□ 업계에서 요구하고 있는 글로벌 금융 인력의 조건을 살펴봄.

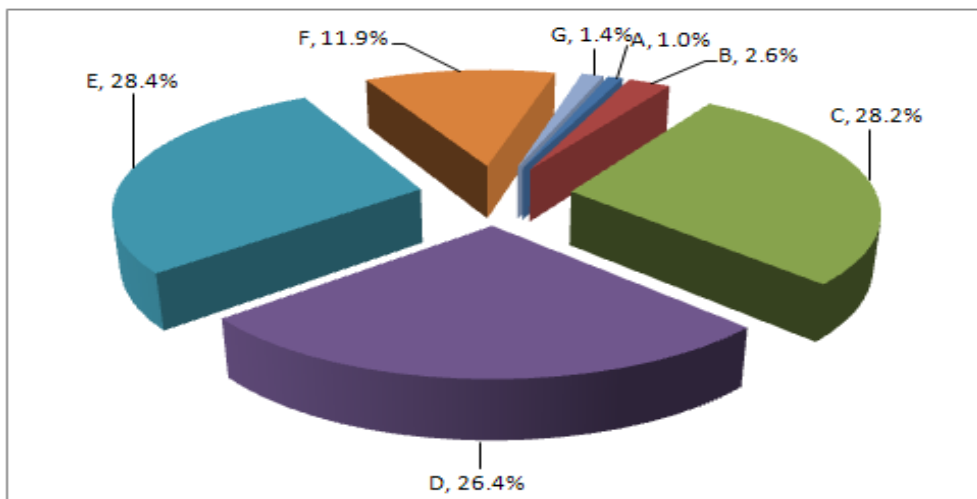
- 글로벌 금융 인력의 조건으로 가장 중요한 것 두 가지를 물은 결과로는 ‘외국계 금융기관에 종사하거나 종사 경험이 있는 전문인력’을 28.4%로 가장 중요한 조건으로 판단하고 있으며 다음으로 ‘해외 통용 자격증(CFA, AICPA, FRM 등)을 소지한 금융인력’(28.2%), ‘외국어 구사에 능숙한 금융인력’(26.7%) 순으로 꼽음.

〈부표 8〉 글로벌 금융 인력의 조건

(단위: 빈도, %)

	A	B	C	D	E	F	G
금투협	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (15.6)	14 (43.8)	11 (34.4)	2 (6.3)	0 (0.0)
생/손보험	0 (0.0)	1 (3.0)	7 (21.2)	14 (42.4)	11 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
여신금융협회	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (12.5)	8 (33.3)	10 (41.7)	3 (12.5)	0 (0.0)
은행연합회	1 (4.2)	2 (8.3)	4 (16.7)	8 (33.3)	7 (29.2)	2 (8.3)	0 (0.0)
저축은행중앙회	1 (1.2)	1 (1.2)	20 (24.7)	22 (27.2)	27 (33.3)	10 (12.3)	0 (0.0)
신탁	7 (0.9)	21 (2.8)	228 (30.3)	184 (24.5)	203 (27.0)	96 (12.8)	13 (1.7)
전체	9 (1.0)	25 (2.6)	267 (28.2)	250 (26.4)	269 (28.4)	113 (11.9)	13 (1.4)

주: A. 외국 국적의 금융인력 B. 해외 유학과 출신의 금융인력 C. 해외 통용 자격증(CFA, AICPA, FRM 등)을 소지한 금융인력 D. 외국어 구사에 능숙한 금융인력 E. 외국계 금융기관에 종사하거나 종사 경험이 있는 전문인력 F. 국내 금융기관의 해외지사에 종사하고 있는 전문인력 G. 기타



□ 앞으로 필요한 글로벌 인력 규모를 반영한 부족률의 경우 전체 평균 41.6%로 현재 인원의 1.4배 정도의 글로벌 인력이 필요한 것으로 나타남.

- 업종별로 보면 은행연합회가 53.5%로 가장 높은 인력 수요를 보였으며, 여신금융협회 (46.2%), 생보/손보협회(44.1%)의 순으로 나타남.
- 반면, 금융투자협회의 경우 17.6%의 부족률을 보여 타 업종에 비해 충분한 공급이 이뤄지고 있음을 알 수 있음.

□ 글로벌 인력의 충원 방법을 보면 가장 많은 업체에서 ‘국내 교육기관(대학(원)/MBA/실무금융교육)의 금융기관 내 교육 및 자격증 취득 장려’(45.8%)를 우선적인 충원방법이라 판단함.

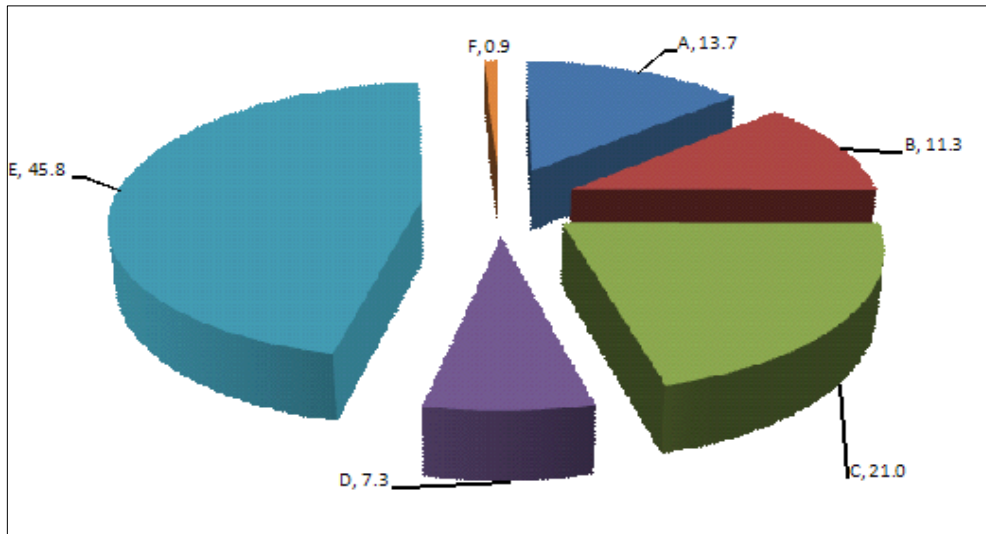
- 다음으로 ‘해외 한국 인력의 한국내 금융기관 취업 확대’(21.0%), ‘외국 금융기관의 한국 영업 확대 및 인력 동반 유입’(13.7%)의 순으로 나타남.

〈부표 9〉 글로벌 금융인력의 충원방법

(단위: 빈도, %)

	A	B	C	D	E	F
금투협	3	3	6	0	1	1
	(21.4)	(21.4)	(42.9)	(0.0)	(7.1)	(7.1)
생/손보협	4	0	5	1	5	0
	(26.7)	(0.0)	(33.3)	(6.7)	(33.3)	(0.0)
여신금융협회	4	1	2	2	1	1
	(36.4)	(9.1)	(18.2)	(18.2)	(9.1)	(9.1)
은행연합회	1	5	2	0	4	0
	(8.3)	(41.7)	(16.7)	(0.0)	(33.3)	(0.0)
저축은행중앙회	3	10	12	1	13	0
	(7.7)	(25.6)	(30.8)	(2.6)	(33.3)	(0.0)
신협	49	34	71	30	190	2
	(13.0)	(9.0)	(18.9)	(8.0)	(50.5)	(0.5)
전체	64	53	98	34	214	4
	(13.7)	(11.3)	(21.0)	(7.3)	(45.8)	(0.9)

주: A. 외국 금융기관의 한국 영업 확대 및 인력 동반 유입 B. 외국 금융 인력의 한국 금융기관 취업 확대
C. 해외 한국 인력의 한국내 금융기관 취업 확대 D. 타 산업 sector(실물경제/CPA 등 전문직)의 국내 금융기관 취업 확대 E. 국내 교육기관(대학(원)/MBA/실무금융교육)의 금융기관 내 교육 및 자격증 취득 장려 F. 기타



□ 업종별로는 다소 상이한 결과를 보이고 있음.

- 금융투자협회 및 생보/손보협회의 경우 ‘해외 한국 인력의 한국내 금융기관 취업 확대’가 가장 많은 42.9%, 33.3%로 나타났으며, 여신금융협회의 경우 ‘외국 금융기관의 한국 영업 확대 및 인력 동반 유입’(36.4%), 은행연합회의 경우 ‘외국 금융 인력의 한국 금융기관 취업 확대’(41.7%), 저축은행중앙회 및 신협은 경우는 ‘국내 교육기관(대학(원)/MBA/실무금융교육)의 금융기관 내 교육 및 자격증 취득 장려’를 각각 33.3% 및 50.5%로 우선시 하고 있는 것으로 나타남.

□ 신규 글로벌 인력 양성을 위해 가장 필요한 방안을 보면, ‘산학협력, 인턴십 등을 통한 실무 경험 강화’가 52.9%로 과반수 이상을 차지하였으며, ‘기업에서 제공하는 해외 연수 기회 확대’(16.2%), ‘해외 금융 자격증(CFA, AICPA, FRM 등)의 공신력 제고’(14.5%)의 순으로 나타나고 있음.

- 업종별로 보면 금융투자 협회 및 저축은행중앙회, 신협의 경우 ‘산학협력, 인턴십 등을 통한 실무 경험 강화’가 각각 35.7%, 63.2%, 53.8%의 비율로 나타나고 있음.
- 반면, 생보/손보협회 및 여신금융협회, 은행연합회의 경우는 ‘기업에서 제공하는 해외 연수 기회 확대’라고 응답한 비중이 각각 46.7%, 54.5%, 45.5%로 가장 높

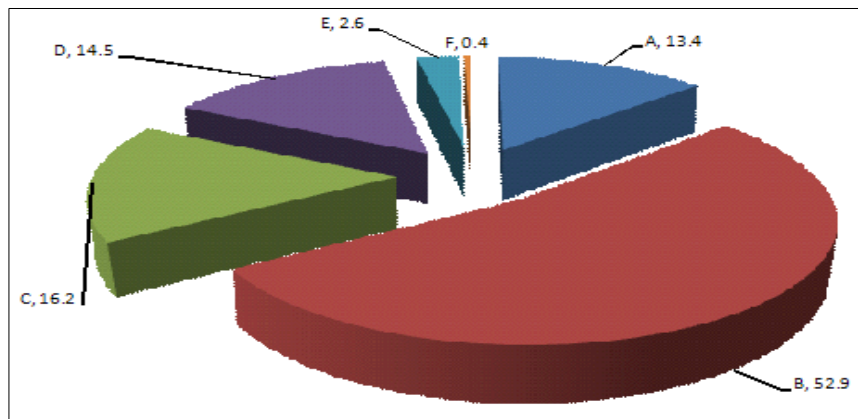
계 나타남에 따라 업종별 특성에 따라 금융인력 양성을 위한 방법이 서로 상이함을 알 수 있음.

〈부표 10〉 신규 글로벌 금융인력 양성 확대 방안

(단위: 빈도, %)

	A	B	C	D	E	F
금투협	4	5	1	2	1	1
	(28.6)	(35.7)	(7.1)	(14.3)	(7.1)	(7.1)
생/손보험	3	3	7	2	0	0
	(20.0)	(20.0)	(46.7)	(13.3)	(0.0)	(0.0)
여신금융협회	1	4	6	0	0	0
	(9.1)	(36.4)	(54.5)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
은행연합회	1	4	5	1	0	0
	(9.1)	(36.4)	(45.5)	(9.1)	(0.0)	(0.0)
저축은행중앙회	1	24	7	6	0	0
	(2.6)	(63.2)	(18.4)	(15.8)	(0.0)	(0.0)
신탁	51	201	48	55	11	1
	(13.9)	(54.8)	(13.1)	(15.0)	(3.0)	(0.3)
전체	61	241	74	66	12	2
	(13.4)	(52.9)	(16.2)	(14.5)	(2.6)	(0.4)

주: A. 대학내 글로벌 금융교육 강화 B. 산학협력, 인턴십 등을 통한 실무 경험 강화 C. 기업에서 제공하는 해외 연수 기회 확대 D. 해외 금융 자격증(CFA, AICPA, FRM 등)의 공신력 제고 E. 유사성격의 국내외 공인자격간 상호인정 또는 시험 면제 F. 기타



□ 국내 금융인력을 글로벌 금융 인력으로 양성하기 위해 필요한 방안을 중복 설문하여 업종별로 살펴봄.

- 1순위에서는 ‘기업내 교육센터 강화 및 전문 교육기관과의 협력’(34.4%) > ‘훈련비용 제공’(16.9%) > ‘해외 금융 자격증 취득시 인사고과 반영 및 인센티브 제공’(12.8%)의 순으로 나타났으며,
- 2순위에서는 ‘외국계 기업과 교육훈련 교류 확대’(28.5%) > ‘기업내 교육센터 강화 및 전문 교육기관과의 협력’(21.5%) > ‘해외 금융 자격증 취득시 인사고과 반영 및 인센티브 제공’(17.6%)의 순으로 나타나고 있음.

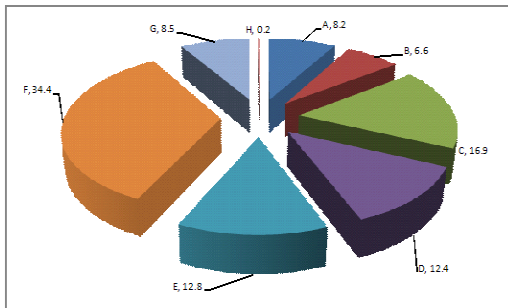
〈부표 11〉 국내 금융 인력을 글로벌 금융인력으로 양성하기 위한 방안

(단위: 빈도, %)

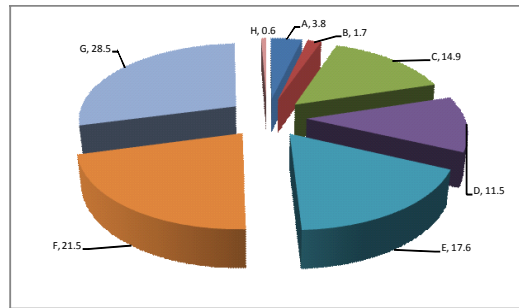
		A	B	C	D	E	F	G	H
1 순 위	금투협	3	0	2	2	1	6	2	0
		(18.8)	(0.0)	(12.5)	(12.5)	(6.3)	(37.5)	(12.5)	(0.0)
	생/손보험	1	3	5	0	2	4	2	0
		(5.9)	(17.6)	(29.4)	(0.0)	(11.8)	(23.5)	(11.8)	(0.0)
	여신금융협회	3	1	4	1	0	3	0	0
		(25.0)	(8.3)	(33.3)	(8.3)	(0.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)
	은행연합회	2	0	1	0	3	3	3	0
		(16.7)	(0.0)	(8.3)	(0.0)	(25.0)	(25.0)	(25.0)	(0.0)
	저축은행중앙회	5	4	6	2	3	11	9	0
		(12.5)	(10.0)	(15.0)	(5.0)	(7.5)	(27.5)	(22.5)	(0.0)
2 순 위	신협	26	24	64	55	53	140	25	1
		(6.7)	(6.2)	(16.5)	(14.2)	(13.7)	(36.1)	(6.4)	(0.3)
	전체	40	32	82	60	62	167	41	1
		(8.2)	(6.6)	(16.9)	(12.4)	(12.8)	(34.4)	(8.5)	(0.2)
	금투협	0	0	0	2	3	5	6	0
		(0.0)	(0.0)	(0.0)	(12.5)	(18.8)	(31.3)	(37.5)	(0.0)
	생/손보험	1	0	2	3	2	3	6	0
		(5.9)	(0.0)	(11.8)	(17.6)	(11.8)	(17.6)	(35.3)	(0.0)
	여신금융협회	0	0	2	3	2	3	2	0
		(0.0)	(0.0)	(16.7)	(25.0)	(16.7)	(25.0)	(16.7)	(0.0)
2 순 위	은행연합회	1	0	2	0	1	4	4	0
		(8.3)	(0.0)	(16.7)	(0.0)	(8.3)	(33.3)	(33.3)	(0.0)
	저축은행중앙회	2	1	4	6	3	10	12	0
		(5.3)	(2.6)	(10.5)	(15.8)	(7.9)	(26.3)	(31.6)	(0.0)
	신협	14	7	61	41	73	78	106	3
		(3.7)	(1.8)	(15.9)	(10.7)	(19.1)	(20.4)	(27.7)	(0.8)
	전체	18	8	71	55	84	103	136	3
		(3.8)	(1.7)	(14.9)	(11.5)	(17.6)	(21.5)	(28.5)	(0.6)

주: A. 해외 교육을 위한 휴직 허용 B. 법제도 정비 C. 훈련비용 제공 D. 해외 금융 자격증 취득을 위한 교육시간 보장 E. 해외 금융 자격증 취득시 인사고과 반영 및 인센티브 제공 F. 기업내 교육센터 강화 및 전문 교육기관과의 협력 G. 외국계 기업과 교육훈련 교류 확대 H. 기타

1순위



2순위



▣ 저자 약력

- 이상돈
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 이남철
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 홍광표
 - 한국직업능력개발원 전문연구원
- 김민경
 - 한국직업능력개발원 전문연구원
- 이해춘
 - 성균관대학교 교수
- 손수정
 - 과학기술정책연구원 부연구위원

2011년 금융인력 현황 조사 및 수급 전망

