금융전문인력 양성방안

2005. 6. 3

< 차 례 >

Ⅰ. 추진배경 ····· 1

Ⅱ. 금융전문인력의 수급전망

1. 금융전문인력의 자격요건 ····· 4
2. 금융전문인력의 수급전망 조사결과 ····· 6

Ⅲ. 금융전문인력 양성현황 및 평가

1. 대학원 ····· 9
2. 금융전문 연수기관 ····· 12
3. 금융회사 ····· 15

Ⅳ. 금융전문인력 양성방안

1. 종합평가 및 대책방향 ····· 16
2. 금융전문대학원의 지원 ····· 19
3. 금융연수기관의 역량강화 유도 ····· 24
4. 금융회사의 인력관리 개선유도 ····· 26
5. 금융인력양성 인프라 구축 ····· 27
6. 금융교육의 국제화 추진 ····· 30

I. 추진배경

금융허브의 전제조건

□ **동북아 금융허브**의 달성을 위해서는 매력적인 금융시장, 선진화된 규제·감독시스템과 함께 풍부한 **금융전문인력의 존재**가 기본적 전제조건

○ 금융전문인력이 충분히 양성되지 않을 경우 외국 금융회사가 국내진출을 주저하게 됨으로써 동북아 **금융허브 달성의 걸림돌**로 작용할 우려

○ **특화 금융허브 달성**을 위해 전략적 선도분야로 육성할 필요가 있는 자산운용, 파생상품, 리스크관리, 상품개발 등 선진형 금융분야의 전문인력이 필요

금융산업의 경쟁력 제고

□ 금융의 겸업화, 전문화, 정보화 등에 대응하여 **국내 금융산업의 경쟁력을 강화**하기 위해서는 특정 분야에 전문화한 우수한 금융전문인력의 확보가 핵심적 과제

○ 금융환경 변화에 따라 다양한 업무에 능통한 generalist 보다는 특정업무에 전문성을 가진 specialist의 역할이 더욱 중요해지고 있는 추세

금융전문인력이 크게 부족한 현실

□ 우리나라는 높은 교육수준에도 불구하고 금융전문인력은 **국제적으로 비교할 때 크게 부족한 실정**

○ IMD의 국가경쟁력 보고서에 따르면 우리나라는 금융전문인력, 국제관리인력, 외국인 고급인력 등 고급 인적자원이 경쟁국인 홍콩과 싱가포르에 크게 뒤쳐짐

인적자원의 국제순위 비교

(순 위)

	한 국	홍 콩	싱가포르	중 국
금융전문인력[1)]	45	11	15	39
국제관리인력[2)]	5	2	3	59
외국인 고급인력	42	5	2	28

주 : 1) Finance skills are readily available, 2) International experience of senior managers
자료 : IMD, World Competitiveness Yearbook, 2004

⇒ 금융전문인력에 대한 시장의 수급상황을 객관적이고 효율적으로 파악하기 위한 **설문조사를 실시**하고,

○ 동 설문조사 내용을 토대로 금융전문인력 양성을 위한 **구체적인 방안을 마련**하고자 함

< 참 고 >

금융전문인력의 현황 및 수급전망에 관한 설문조사 개요

□ **조사내용**

○ 금융전문인력의 현황 및 수급 전망

- 자산운용, 파생상품, 리스크관리 등 전문분야별로 수요를 조사

○ 향후 추가로 필요할 전문인력에 대한 금융회사의 충원 방법

○ 현행 금융전문인력 양성체계에 대한 금융회사의 만족 정도

□ **조사방법** : 1차 심층면접 및 2차 설문조사 실시

○ **1차 심층 면접조사** : 국내에서 영업하고 있는 6개의 대표적인 금융기관의 인사, 기획 담당자를 대상으로 면접조사를 실시하고 이를 바탕으로 2차 조사를 위한 설문지 작성

○ **2차 설문조사** : 국내에서 영업하고 있는 100여개(이중 76개 회사가 응답) 금융기관의 인사, 기획 담당자를 대상으로 이메일, 팩스, 택배 등을 통해 설문지를 발송한 후 전화 조사

□ **수행업체** : Synovate (재경부의 신용불량자 설문조사 수행업체)

Ⅱ. 금융전문인력의 수급전망

1. 금융전문인력의 자격요건

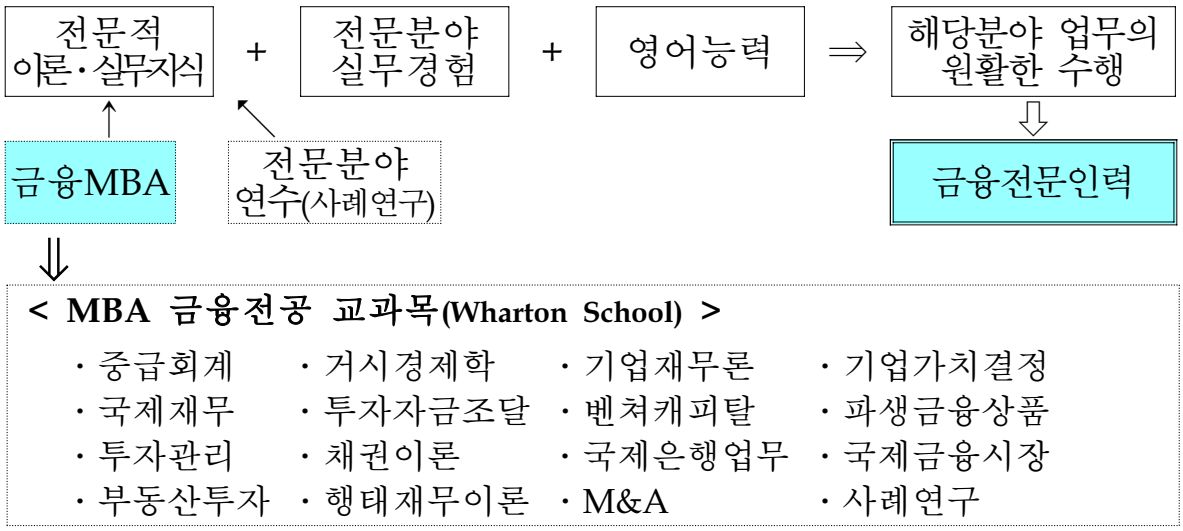
□ 금융전문인력(professional)은 금융에 대한 전문적 **이론지식**을 갖추고 특정 분야의 실무경험을 통해 해당분야 업무를 원활하게 수행할 수 있는 자

○ 또한 금융허브 달성에 필요한 국제금융업무를 원활히 수행하는데 지장이 없는 **영어구사능력**이 필요

* 6개의 대표적인 금융회사를 대상으로 한 1차 심층면접 조사결과

□ MBA, 연수교육 등을 통한 기본이론 습득과 함께 세미나, 사례연구 등을 통한 **전문분야의 심도있는 실무지식 습득**이 필요

○ 특히 금융산업 발전을 선도할 핵심 전문인력으로 성장하기 위해서는 **MBA수준의 금융이론 습득**이 요구됨



< 참고 >	금융전문분야의 세부 구분
Trader	· Broker · Market Maker · Dealer/Trader (외환, 채권, 주식, 파생상품 등)
자산운용	· Analyst, Economist · Chief Investment officer · Credit Analyst · Venture Capitalists · Fund Manager · Asset Management Specialist
보험전문가	· Actuary · Adjuster · Insurance Planner
리스크관리	· Market Risk Management Specialist · Credit Risk Management Specialist · Asset Liability Management Specialist
상품개발	· Product Development Specialist · Strategic Planner · Financial Engineering Specialist · IR/PR Specialist · Financial Planner
정보관련	· Chief Information Officer · IT Specialist
사업서비스	· Tax Specialist · Accounting Manager · Auditor · Compliance Officer
투자은행업무	· Corporate Finance Specialist · M&A Specialist · Underwriter
파생금융상품	· 외환 · 이자율 · 신용 · 주식

2. 금융전문인력의 수급전망 조사결과

전문인력 양성의 중요성

□ 금융회사는 **금융허브 달성**을 위해 가장 중요한 **필요 요건**으로 금융시장 선진화(35%), 금융감독 행정혁신(23%)과 함께 **금융전문인력의 확보(21%)**를 거론

동북아 금융허브 달성을 위해 가장 필요한 요건

(단위 : %)

금융시장 선진화	금융감독 행정 혁신	**금융전문 인력 확보**	금융시장 국제화	경영생활 여건 개선	금융회사 대형화
35	23	21	10	6	5

□ 금융산업의 선진화를 위하여 **더 많은 금융전문인력의 확보**가 필요한지 여부의 질문에 대하여는 88%가 공감

금융전문인력의 육성 필요성

(단위 : %)

현재 보다 매우 더 필요	현재보다 많이 더 필요	현재보다 조금 더 필요	현재로도 충분	잘 모르겠다
14	54	20	9	3

88

□ 한편, **각 금융회사의 경쟁력 강화**를 위해 가장 우선적으로 충족해야할 요건으로는 41%가 금융전문인력을 지적

각 금융회사의 경쟁력 강화를 위해 가장 필요한 요건

(단위 : %)

금융전문 인력	금융상품 개발	IT인프라	영업점 강화	정부정책 지원	기 타
41	25	17	10	8	0

금융전문인력의 수요 전망

□ 우리나라의 주요 금융기관은 **3년 후에는 현재보다 약 5천명, 10년 후에는 약 1만명**의 전문인력이 더 필요할 것으로 추정

○ 2005년 현재로는 국내 주요 금융기관에 **약 19,300명**의 금융전문인력이 존재하고 있다고 응답

금융전문인력의 수요 추정

(단위 : 명)

	현 재	3년 후	10년 후
필요인력	19,277	24,258	31,025
현재 대비 추가 필요인력		**4,981**	11,748

□ 전문분야별로는 **자산운용, 리스크관리, 상품개발, 파생상품 등 분야**의 추가 필요인력 규모가 높은 것으로 나타남

○ 이들 분야의 3년 후 추가 필요인력 규모는 1,730명으로 전문인력 전체 추가 필요인력 4,981명의 약 35%를 차지

분야별 금융전문인력 수요 추정

(단위 : 명, %)

전 문 분 야	현재인력	3년후추가필요인력	10년후추가필요인력
자산운용	2,280	750	2,210
리스크관리	1,080	420	1,060
상품개발	480	220	550
파생금융상품	490	340	900
A. 소 계 (A/B)	4,330 (22.5)	**1,730 (34.7)**	4,720 (40.2)
B. 전 체	19,277	**4,981**	11,748

주: (　　)내는 전체 현재인력 또는 추가 필요인력 대비 비율

금융전문인력의 공급 전망

□ 3년 후 금융산업 전체의 금융전문인력 수요 대비 **공급 부족 규모*는 약 1,500명 수준**에 이를 것으로 추정

* 3년 후 추가로 필요하게 될 금융전문인력(4,981명) 중 외부 경력 직원 채용으로 충원할 부분

3년 후 추가 필요인력의 충원방법

(단위 : 명, %)

전문인력 수요	충원 구분	
	자체 충원	경력직 채용
4,981 (100.0)	3,523 (70.8)	**1,458** **(29.2)**

* ( )내는 구성비

□ 특화 금융허브 달성을 위해 집중적 육성이 필요한 자산운용, 리스크관리, 상품개발, 파생상품 등 **전문분야의 공급부족 규모*는 720명 수준으로 추정**

* 3년 후 추가로 필요하게 될 4개 전문분야의 전문인력(1,730명) 중 외부 경력직원 채용으로 충원할 부분

3년 후 추가 필요인력의 충원방법

(단위 : 명, %)

전 문 분 야	금융전문인력 수요	충원 구분	
		자체 충원	경력직 채용
자산운용	740	480	270
리스크관리	420	300	120
상품개발	230	120	110
파생금융상품	340	120	220
A. 소 계 (A/B)	1,730 (34.7)	1,020 (29.0)	**720** **(49.4)**
B. 전 체	4,981	3,523	**1,458**

* ( )내는 구성비

Ⅲ. 금융전문인력 양성현황 및 평가

◇ 금융전문인력은 대학원, 금융연수원 등의 단기과정, 금융회사 자체의 연수 및 실무경험 등을 통해 육성

1. 대학원

현 황

□ 금융관련 석사학위를 제공하는 대학원은 약 225개 (정원 약 9,200명)

○ 일반(142개), 특수(79개), 전문(4개) 경영대학원 등

국내 금융관련 대학원의 수 및 정원 현황

(단위 : 개, 명)

	일반대학원	특수대학원	경영전문대학원	합 계
대학원 수	142	79	4	225
정 원	3,000*	5,906	292	9,198

* 대략적인 추정치

< 대학원의 종류 >

○ **일반** : 학문의 기초이론과 고도의 학술연구를 주된 교육목적으로 하는 대학원

○ **특수** : 직업인 또는 일반성인을 위한 계속교육을 주된 교육목적 하는 대학원

○ **전문** : 전문직업분야 인력의 양성에 필요한 실천적 이론의 적용과 연구개발을 주된 교육목적으로 하는 대학원

시장의 평가

□ 일반대학원

○ 일반대학원의 교육과정은 학술연구자의 양성을 목표로 하고 있으므로 **실무지식의 교육이 곤란**하며, 금융관련 과목도 극히 일부에 불과

- 설문조사 결과 대학원 졸업자에게 가장 부족한 것은 금융실무지식인 것으로 나타남

금융실무지식	영 어	금융이론지식	기 타
75%	18%	2%	5%

⇒ 대졸자에 비하여는 전문지식의 습득 등 면에서 비교우위를 가지는 것으로 평가되나, 금융전문인력으로 기능하기 위해서는 **실무 및 금융지식에 대한 추가교육이 필요**

□ 특수(야간)대학원

○ 경제·경영대학원은 학부전공이나 직업에 관계없이 일반학생이나 직장인을 모집하여 경제·경영 관련 교육을 실시하고 학위를 수여

⇒ 전문인력 양성 보다는 일반인을 대상으로 한 **평생교육기관으로서의 역할**

- 교과과정 등이 전반적으로 크게 미흡하고 직장인을 대상으로 야간에 교육이 이루어지는 특성상 심도있는 교육이 곤란

□ 경영전문대학원(MBA)

○ 국내에 설치된 4개의 경영전문대학원은 MBA 교과과정, 영어강의, 해외학교와의 연계 등 **기존의 일반대학원과 구별되는 교육프로그램**을 도입하여 (금융)전문인력 양성을 추진

- 특히 **성균관大**는 MIT大와 제휴하여 우수한 교수진 확보(외국인 비율 50%), 국제기준의 커리큘럼 구성, 100% 영어강의 등으로 세계수준의 MBA School을 지향

○ 그러나 핵심 금융전문인력의 양성을 위해서는 금융 **MBA과정의 설립 확대와 교육수준의 질적 제고**가 필요

- 4개 경영전문대학원의 **금융전공 졸업생은 연간 100명에 불과**하여 금융전문인력의 수요를 충족하기 곤란

- 성균관대를 제외한 여타 학교의 경우 재원부족 등으로 **교육시설 및 교수진이 세계수준에 미달하고 있으며, 영어강의도 미흡하다는 평가**

주요 경영전문대학원(MBA) 현황

	KAIST	K D I	연세대	성균관대
설립연도 (금융전공)	1996	1998 (2002)	1998	2004.9월
입학정원 (금융전공)	187 (45명)	40 (20명)	30명 (10명)	35명 (18명)
외국인 교수 비율	-	-	-	50% 수준
영어강의	일부	일부	일부	100%
해외교육	1학기 (알라노이大 등)	-	1학기 (옵션)	1학기 (MIT大)
개설과목 (금융관련)	150개 (20개)	23개 (12개)	35개 (5개)	72개 (16개)

2. 금융전문 연수기관

현 황

□ 각 금융협회 산하에 있는 **금융·증권·보험연수원** 등 3개의 연수원은 국내의 대표적인 금융전문연수기관

○ 주로 **초임·중견사원 및 초급관리자를 대상으로 한 연수**를 실시하고 있으며, 일부 전문가과정 또는 경영자과정을 개설

○ 집합연수(주·야간)가 가장 주요한 연수형태이며, 최근에는 통신연수 및 사이버연수도 적극 활용

○ **연수기간은 주로 1주~2개월의 단기**이며, 1주일 이내의 초단기 과정(보험연수원)과 3~6개월의 중장기 연수과정도 운영

○ 금융연수원은 최근 일부 연수과정을 고급화*하는데 힘쓰는 한편 외국연수기관과 공동 프로그램을 개발하는 등 금융전문인력 양성을 위해 노력 중

* 일례로 한국금융연수원은 국제자산관리자과정(Global Portfolio Manager Program)(5개월 과정)을 자체 개발 중

국내 금융전문연수기관 현황
(2004년 기준)

	금융연수원	증권연수원	보험연수원	합 계
설립연도	1976	1974	1964	-
연수과정 (통신·사이버포함)	70개 (155개)	49개 (77개)	71개 (167개)	190개 (399개)
연수기간	2주~3개월 (일부 6개월)	3일~2개월 (일부 3개월)	1주 이내 (일부 2개월)	3일~3개월

시장의 평가

□ 금융전문연수원은 초·중급 실무자의 대량 양성기관

○ 금융전문연수기관은 주로 초·중급 실무자를 대상으로 한 다수의 단기과정을 개설하여 집단 교육을 실시

□ 고급 금융전문인력의 양성 능력에 한계

○ 강사진의 전문성 부족, 프로그램 개발미흡, 영어 강의 능력 부족 등으로 금융허브 달성에 필요한 핵심 전문 인력 양성에는 한계

□ 보험·증권연수원의 교육역량이 낮은 수준

○ 금융연수원의 교육과정에 대한 은행의 만족도는 상대적으로 양호한 것으로 나타나고 있으나,

○ 보험·증권 연수원에 대한 금융회사의 만족도가 낮음

- 연수과정이 지나치게 단기, 강사진 자질 부족 등이 문제

○ 특히 투신·운용회사의 만족도가 매우 낮게 나타나고 있어 자산운용업 관련 금융연수과정의 개편이 시급함을 시사

현행 연수원 교육에 대한 권역별 만족도 (설문조사 결과)

	은행	증권	보험	투신·운용
· 만족	79%	69%	63%	41%
· 불만족	21%	31%	37%	59%

* 일반적으로 특정 제품에 대한 고객 불만족도가 30%를 상회하는 경우 매출의 지속적 감소 등 부정적 효과가 나타나는 것으로 알려짐

□ 수료증 · 자격증의 매력도가 낮은 수준

○ 금융전문연수기관은 연수과정 이수자 또는 시험 합격자에 대하여 수료증 · 자격증*을 수여하고 있으나

* 현재 금융업 종사가가 취득 · 보유하고 있는 금융관련 자격증은 총 29종 (국내 24종, 해외 5종)

○ 일부 수료증 · 자격증의 경우 취득요건이 너무 느슨하여 노동시장에서 구직 또는 전직에 크게 도움이 되지 않음

- 금융회사는 국내 자격증 보다 해외기관이 발행하는 국제 자격증(예: CFA, FRM) 취득자를 더 선호

□ 금융겸업화에 대응한 프로그램 개발 미흡

○ 금융의 겸업화 추세에 따라 은행 · 증권 · 보험 등 권역별 구분이 어려운 금융상품 · 서비스의 출현이 증가하고 있으나

○ 이들 신종 금융상품 · 서비스의 출현에 대응한 새로운 교육프로그램 개발이 미흡한 실정

□ 금융전문연수원간 협의채널 부재

○ 금융의 통합화 · 겸업화 진행에 따라 연수기관간 역할분담, 연수계획의 조정, 금융산업 차원의 통합적 연수계획 수립 등의 필요성이 증가하고 있으나

○ 금융 · 증권 · 보험 등 3개 연수기관은 상호협의 없이 개별적으로 연수계획을 수립 · 시행하고 있음

3. 금융회사

□ IMF 이후 금융회사는 **경력개발(career path)과 연수교육**을 특정분야의 전문인력 육성 위주로 변경하는 추세

○ 경력개발은 종전의 순환보직형 방식에서 전문직군별 방식으로 변경 추세

○ 연수교육은 종전의 generalist 육성 위주에서 특정 업무에 전문화한 specialist를 육성하는 방향으로 변경 추세

	(경력개발)	(연수교육)
(IMF 이전)	· 순환보직형 인사관리 · 연공서열형 보상체계	· generalist 중시의 교육훈련
	⇓	⇓
(IMF 이후)	· 전문직군별 인재육성 · 성과기반의 연봉제 도입	· specialist 중시의 교육훈련

□ 그러나 아직까지 대다수 금융회사들은 **전문인력의 체계적인 양성 노력이 미흡**한 실정

○ 전문성을 중시하는 전문직군별 경력개발 경로가 충분히 정착되지 않고 있는 상황

- 연수 후 적재적소의 인사배치 등 효과적 사후관리도 미흡

○ MBA 파견교육 등 연수의 대상자를 인사보상 차원에서 선발하는 경향

Ⅳ. 금융전문인력 양성방안

1. 종합평가 및 대책방향

종합 평가

□ 향후 금융산업 선진화를 위한 금융전문인력의 부족규모가 크게 증가할 것으로 예상되나, **체계적으로 전문인력을 양성하기 위한 시스템이 정비되지 못하고 있는 실정**

○ 대학원의 석사·MBA과정, 금융연수기관은 모두 전문인력 양성기관으로는 양적·질적 측면에서 크게 미흡

대책 방향

□ 금융전문인력의 공급부족을 해소하고 인력 양성교육의 질적 수준을 제고하기 위한 제반 대책 수립·추진이 필요

□ 단기적·단편적 방안을 제시하기 보다는 금융허브와 연계된 **장기적이고 종합적인 방안을 수립·추진**

< 5대 추진과제 >

① 금융전문대학원의 육성 지원
- 금융인력양성을 위한 핵심방안으로 추진

② 금융연수기관의 역량강화

③ 금융회사의 인력관리 개선 지원

④ 금융인력 양성 인프라 구축

⑤ 금융교육의 국제화 추진

기대 효과

□ 금융전문인력의 양성·배출을 통해 **금융산업의 발전에 기여하고 외국금융기관의 국내진출을 촉진**

□ 장기적으로 동북아 역내 금융산업에서 필요로 하는 전문적인 지식의 연구와 학습이 이루어지는 **금융교육산업의 중심지(지식·학습 허브)**로 발전

○ 자산운용업 중심의 특화 금융허브와 금융지식·학습 허브가 상호발전을 견인하는 모델 구축

□ 부수적으로 **금융허브 전략에 대한 일반의 인식을 제고하는 모멘텀으로 활용**

○ 금융허브 전략의 대부분이 중장기적인 제도개선 과제로서 가시적인 성과가 별로 없어 일반국민의 관심을 끌기에 부족

○ '05.7.1 출범 예정인 **한국투자공사**(KIC)와 **금융전문대학원 지원**을 계기로 금융허브전략에 대한 공감대 확산 가능

< 금융허브 및 지식·학습허브의 개념도 >

2. 금융전문대학원의 지원

금융전문대학원의 육성 필요성에 대한 논의

□ 전문가 토론회, 금융기관 CEO 개별면담 결과 금융전문인력 양성을 위한 금융전문대학원의 육성 필요성에 대한 **공감대가 형성되고 있으나 회의적 시각도 존재**

< 금융전문대학원 육성에 대한 회의적 의견 >

① 금융전문인력에 대한 **수요부족이 문제**이며, 수요가 있으면 국내 및 해외 시장에서 전문인력이 공급될 것이므로 전문대학원에 대한 **정부지원이 불필요**

② 이론연구를 중시하는 보수적인 대학사회의 특성상 산업계의 필요에 부응하기 위한 **전문대학원의 성공 가능성이 희박**

③ 금융전문인력에 대한 일반의 인식부족 등으로 **우수 학생의 유치가 이루어지지 않을 가능성**

- 우수 학생은 국내 대학원 진학보다 해외 유수 MBA school 진학을 선호하고 있는 현실

< 금융전문대학원 육성의 필요성 의견 >

① 설문조사 결과 국내 금융산업에서 **금융전문인력에 대한 수요는 충분**한 것으로 나타남

- 반면, 금융교육·연수기관의 전반적인 역량부족으로 **국내에서의 전문인력 공급능력은 한계**가 있으며,

- 전문인력 공급을 **해외시장에 지나치게 의존하는 것은** 전문인력의 수요확대에 대응한 **원활한 공급에 차질 초래 우려**

② 별도의 교수진 확보, 대학회계와 구별된 별도의 회계운용 및 정부·금융회사 등 전문인력에 대한 직·간접 수요자의 대학원 운영 참여를 통해 **대학사회의 자발적인 혁신 유도 가능**

③ 세계수준의 교육시설, 교수진 및 교과과정을 확보하고 졸업생에 대한 신뢰를 축적해 나감으로써 **최우수 학생의 유치가 가능**

- 해외 MBA 유학을 희망하는 **국내 학생 및 역내 외국인 학생 등을 적극 유치**

* 국내 대학원 진학보다 해외 MBA 유학을 선호하는 이유에 대한 설문조사 결과, 우수한 커리큘럼, 영어능력향상, 우수한 교수진 등이 주요 요인인 것으로 나타남

우수한 커리큘럼	해외생활경험	영어능력향상	우수한 교수진	기타
31%	24%	20%	19%	6%

⇒ **금융전문대학원 육성은 바람직**하다고 판단

○ 다만, 일부 회의적 시각을 감안하여 정부 주도 보다는 대학 주도에 의한 **전문대학원 육성을 유도하고 정부는 자금 등을 측면 지원**

지원 방식

□ **공모방식에 의해 일정한 기준을 충족하는 대학교를 선정**하여 지원

○ 대학교는 **전문평가단**의 심사를 거쳐 최종 선정

- 심사의 객관성 및 전문성을 제고하기 위해 외국인 전문가를 심사위원에 포함

○ **선정된 대학과 계약**을 통하여 전문평가단이 대학원의 운영에 참여

- 재원조달 및 운영, 교과운영, 교원임용 등 대학원 운영 및 지원과 관련한 계약체결

선정 기준

□ 세계수준의 금융MBA과정을 제공할 수 있는 일정기준을 충족하는 학교를 지원대상으로 선정

○ 기존 대학회계와 구별되는 전문대학원의 운영
○ 교수진의 자질(일정 비율 이상은 저명 외국인교수)
○ 교과과정(curriculum) 내용
○ 영어강의 능력
○ 해외유명 MBA학교 및 IB와의 제휴 여부
○ 지원 대학교의 전반적인 신인도

교 과 운 영

< 금융MBA과정 >

○ **대상학생** : 향후 핵심 전문인력으로 성장할 우수 대학생 및 금융회사의 우수 직원

- 외국인 학생 특례 입학제도를 두어 중국, 일본, 동남아 등의 학생을 적극 유치

○ **정　　원** : 매년 100명 (총 인원 100 × 2 = 200명)

○ **교과과정** : 해외 유수 MBA school에서 제공하는 금융 관련과목을 집중 개설

- 해외 학교와 제휴를 통해 1년은 국내에서, 1년은 해외에서 교육하는 '1+1프로그램' 운영방안도 검토

○ **인턴쉽제도** : 국내외 금융회사에서의 인턴쉽을 의무화하고, 정부는 한은, KIC, 감독기관 등과 협의하여 이를 지원

< 금융전문가과정 >

○ **대상학생** : 일정수준 금융이론 및 실무경험을 갖춘 금융회사 직원

○ **정　　원** : 매년 100명 수준

○ **교과과정** : 자산운용업과 밀접히 연관된 자산운용, 파생상품, 상품개발, 리스크관리 등 전문분야의 과목을 집중 개설

재 정 지 원

□ 금융전문대학원 운영에 소요되는 경비는 **정부 지원 및 등록금으로 조달**

○ 연간운영경비 중 등록금으로 충당되지 않는 부분과 교육기자재 설치 비용은 정부지원으로 충당

- 총 정부지원 규모는 4년간 약 130억 수준 예상

추 진 일 정

□ 2006년도 상반기 출범을 목표로 추진

○ 2005. 6월 : 추진위원회 및 준비기획단 구성

○ 2005. 7월 : '금융전문대학원' 기본계획 수립 및 공고

○ 2005. 10월 : 심사 및 선정

○ 2006. 상반기 : 전문대학원 출범

3. 금융연수기관의 역량강화 유도

금융연수과정의 내실화

(연수과정의 장기화 유도)

○ 대부분 1주~2개월의 단기로 운영되는 연수과정을 1~6개월의 중장기 과정으로 개편 유도

- 특히 대부분 1주 과정으로 운영되는 보험연수원의 경우 연수과정의 개편이 필요

(새로운 교육프로그램 지속 개발 유도)

○ 금융환경 변화에 대응한 초·중급 실무자 위주의 새로운 교육 프로그램 개발 유도

- 자산운용업과 관련된 연수과정 및 자격증 개발 등

○ 외국 금융회사의 국내 진출확대로 수요가 증가할 것으로 예상되는 비서업무에 대한 교육과정 개설·운용

(강사 평가제 도입)

○ 강사진의 전문성 강화를 위해 수강생에 의한 강사평가제를 도입

(연수이수 및 자격증 취득의 요건 강화)

○ 금융연수기관에서 제공하는 수료증 또는 자격증의 매력도를 높이기 위해서는 연수이수 및 자격 취득 요건을 강화할 필요

- 연수이수를 위한 출석 및 성적기준 강화
- 자격증 취득의 요건으로 일정 연수과정 이수를 의무화

금융·증권·보험연수원간 연계 강화

(연수프로그램 개발 등 관련 상호 협조 강화)

○ 새로운 연수프로그램의 개발, 강사진 구성 등과 관련하여 금융연수기관의 상호 협조 강화

(금융연수기관의 통합 유도)

○ 중장기적으로 은행 · 증권 · 보험부문간 연수시너지효과를 극대화하기 위해 상호 통합을 유도

추진계획

□ 금융회사, 금융연수기관, 정부, 한은 등이 참여하는 '금융인력 네트워크센터'(상세 후술)에서 금융연수기관의 역량 강화 방안을 자율적으로 마련·시행토록 유도

4. 금융회사의 인력관리 개선 유도

□ 금융전문인력 육성을 위한 모범사례 발굴·제시 (금융인력 네트워크센터)

○ 금융전문인력 육성을 위한 모범사례를 발굴하여 각 금융회사에 제시

○ 아울러 금융회사가 역량 위주의 인사정책, 분야별 경력관리프로그램 개발, 성과에 대한 공정한 보상시스템 등을 구축하도록 장려

□ 금융회사의 전문인력 경력개발 시스템에 대한 평가 실시 (금융감독원)

○ 금융회사의 '전문인력 경력개발 및 성과관리 시스템' 구축 여부 및 운영실태를 감독당국의 경영실태평가(CAMELS)시 경영관리능력평가 부문에 반영

* 영국의 금융감독청(FSA)의 경우 "핵심 우수인력중시 문화를 포함한 중요 직원에 대한 의존도"를 금융회사의 경영관리 평가의 주요 요소로 포함

□ 금융전문대학원에 대한 금융회사의 적극적인 지원과 참여 유도

○ 금융전문대학원이 핵심 전문인력의 양성기관으로 조기에 정착하기 위해서는 우수 직원의 파견교육 등 금융회사의 지원과 참여가 중요

5. 금융인력 양성 인프라 구축

인프라 구축 주요 내용

□ **금융전문인력의 효율적 양성을 위한 전략수립·시행**

○ 전문인력 양성을 위한 국가차원의 주요 전략 수립 및 시행

○ 금융전문인력 양성을 위한 정부정책의 전달경로로 활용

□ **금융관련 교육연수 수요의 파악 및 조정**

○ 금융업계에서 필요로 하는 교육연수 수요의 파악 및 이의 충족을 위한 연수기관간 공동 협조 (연수과정 개발 등)

□ **금융전문인력의 DB 구축**

○ 금융전문인력의 수요 및 공급에 관한 DB구축 및 사이트 운영(금융전문인력의 수요 및 공급을 중재하는 센터로 기능)

□ **금융전문인력의 자격기준 및 경력개발경로 제시**

○ 금융전문인력 양성을 위해서는 금융산업에서 필요로 하는 전문분야의 구체적 자격요건에 대한 파악이 선행될 필요

○ 금융전문인력으로 성장하기 위한 구체적 경력개발경로 (career path) 및 교육연수의 모범사례 발굴 및 제시

□ **금융연수기관의 역량강화 방안 수립 및 시행**

금융인력 네트워크센터의 설치

□ 금융전문인력의 효율적 양성을 위한 중심축이 필요

○ 금융허브 달성 및 금융산업의 선진화를 위해서는 금융전문인력의 체계적·전략적 양성이 중요함에도 불구하고, 이를 전담할 수 있는 산업차원의 중심축이 부재

○ 금융인력양성은 정부 주도로 시행하기 보다 민간주도에 의한 별도의 기구에서 전담하는 것이 바람직

□ 위원회 방식으로 설치

○ 정부, 금융회사, 금융연수기관, 대학교 등이 참여하는 위원회를 설치하고 동 위원회에서 관련 업무를 수행

□ 위원회의 구성

○ 재정경제부(1인), 금감위(1인), 한국은행(1인), 금융회사 대표, 금융연수기관 대표, 금융관련 연수과정을 개설하고 있는 국내 주요 대학 대표 등

< 참 고 >

싱가포르의 f-NExT*

* Financial Network for Excellence in Training

□ 기구 개요

○ 금융인력의 효율적 양성을 위해 정부, 금융회사, 연수기관 등이 공동으로 참여하는 협의기구

○ 위원회 형식으로 운영되고 싱가포르의 금융연수원(IBF*)이 집행기구의 역할 수행 (* Institute of Banking and Finance)

□ 설립배경

○ 금융전문인력의 효율적 양성을 통한 금융허브로서의 싱가포르의 경쟁력 강화를 위해 싱가포르 통화청(MAS)과 금융연수원(IBF)이 2001년 공동으로 설립

□ 주요 기능

○ 금융업계의 전문분야 등에 대한 교육연수 수요의 파악
○ 금융업계의 교육연수 수요 충족을 위한 연수기관간 공동협조 촉진
○ 전문분야별 전문가로 인정받기 위한 자격기준의 설정

□ **f-NExt에 참가하는 주요 교육기관**

○ 약 46개의 국내외 대학교, 금융연구기관, 금융연수기관 등

6. 금융교육의 국제화 추진

해외 금융교육·연수기관의 유치

□ 유치 필요성

○ 금융교육·연수기관간 경쟁촉진 및 선진화를 통한 역내 지식·학습 허브 달성에 기여

□ 유치 방안 (교육인적자원부)

○ 외국 우수 경영전문대학원의 국내 진출 여건 조성

- 교지, 설비, 수익용재산 등 대학원 설립요건의 완화 등 검토

○ 국내대학·연수기관과 외국대학·연수기관의 교육과정 공동 운영 확대 추진

* 영국 교육기관(LSE, London School of Business 등)은 한국 대학·연구기관과 연계한 공동 교육에 큰 관심을 표명하고 있음

역내 외국인 학생 유치

□ 유치 필요성

○ 역내 금융산업의 지식·학습의 허브를 달성하고

○ 금융전문대학원 등에서 효과적 영어 강의가 이루어지기 위해서는 일정정도 역내 외국인 학생의 국내 유치가 필요

□ 유치방안 (예시)

○ 금융전문대학원 정원의 일정비율을 외국인 학생으로 충원

○ 외국인 학생에 대한 장학금 지원

○ 우수 외국인 졸업생의 경우 일정기간 국내 금융회사에서 실무연수 허용