

국내 중소기업 발전을 위한 경영·기술지도사 제도 선진화 방안 연구

A Study on the Improvement of the Certified Management/Technology Consultant System for the Development of SMEs in Korea

배 호 영*
Bae, Ho-Young

목 차

- I. 서언
- II. 컨설팅 산업 및 경영·기술지도사 제도 현황
- III. 경영·기술지도사 제도의 비교고찰
- IV. 경영·기술지도사 제도의 선진화 방안
- V. 결론

국문초록

본 연구는 국내 컨설팅 산업 및 중소기업의 발전을 위해 국내 컨설팅 산업 현황과 경영·기술지도사 제도 현황을 분석하여 현 문제점을 도출하고, 일본의 유사 제도인 중소기업진단사 제도를 비교고찰하여 경영·기술지도사 제도의 선진화 방안을 제시하고자 한다.

현행 경영·기술지도사 제도는 주관부처의 지원 부족, 지도사의 역량 부족,

논문접수일 : 2016. 10. 22.

심사완료일 : 2016. 11. 10.

게재확정일 : 2016. 11. 10.

* 법학박사·경영학박사·우송대학교 철도경영학과 초빙교수

독점적 업권(業權) 부재, 협회의 리더쉽 부재 등으로 인하여 1986년부터 경영·기술지도사 제도가 시행되었음에도 불구하고 전문컨설턴트 양성 및 국내 컨설팅 시장 활성화 측면에서는 그 역할을 다하지 못하고 있는 실정이다.

따라서 국내 컨설팅 산업 및 국내 중소기업 발전을 위해 우리나라 경영·기술지도사 제도를 개선할 필요성이 제기되는데, 이러한 제도 개선을 위해 우리나라와 유사제도가 있는 일본의 중소기업진단사 제도를 비교고찰하였다. 그 결과, 다음과 같은 선진화 방안을 도출하였다.

첫째, 현행 경영·기술지도사의 규정은 「중소기업진흥에 관한 법률」에서 간략히 규정하고 있는데, 현행 법률은 직업윤리와 징계 등에 대해서 불명확한 한계가 있어 전문자격사로서 반드시 지켜야 할 성실의무, 비밀엄수, 금지행위, 징계, 과태료 등에 관한 내용을 포함한 「경영·기술지도사법」을 제정할 필요가 있다.

둘째, 현행 자격시험을 경영 전분야를 포함한 중소기업 실무사례형 문제로 개편하고, 불필요한 사회적 비용 절감을 위해 양성제도를 폐지하고, 1차 시험 면제조건을 강화하고, 2년간의 실무수습(인턴쉽) 제도 도입이 필요하다.

셋째, 중소기업 컨설팅 산업 발전을 위해 최소한 주관기관인 중소기업청이 주관하는 중소기업 컨설팅 관련 사업에 한해서는 경영·기술지도사의 독점적 업권을 보장할 필요가 있다.

넷째, 한국경영기술지도사회의 리더쉽 부족은 재정 건전성, 유관기관과의 정책소통, 지도사 화합에 부정적인 영향을 미치고 있으므로, 협회의 리더쉽 강화와 지회 중심의 정책적, 사업적, 연구적 기능 강화가 필요하다.

주제어 : 경영지도사, 기술지도사, 컨설팅, 중소기업, 비교고찰

I. 서언

최근 기업경영에 있어 국경의 제한이 없는 글로벌 무한경쟁시대가 도래함에 따라 경영의 전문성이 요구되고 있으며, IT기술의 급격한 발달로 인하여

기술의 융복합이 가속화되고 있다. 또한 전통적인 제조업 중심에서 지식서비스 산업 중심으로 산업구조가 재편됨에 따라 경영 또는 기술 컨설팅 산업의 수요가 급격히 증가하고 있다. 특히 OECD는 컨설팅 등 지식서비스 산업을 국가혁신체제의 중요 부문으로 선정하고 육성을 추진하고 있다.¹⁾

하지만 이러한 컨설팅 산업의 수요 증대에도 불구하고 국내 컨설팅 기관들은 글로벌 컨설팅 기관들에 비해 영세하고 경쟁우위가 낮은 경우가 많아, 국내 중소기업들은 국내 컨설팅 기관을 통한 경영진단 및 경영지도를 적극 활용하지 않고 있다. 이러한 틈새에서 오히려 글로벌 컨설팅 기관들의 국내 시장진입이 더욱 확대되고 있는 추세이다.

이러한 국내 컨설팅 산업의 정체는 일차적으로 국내 컨설턴트 역량 및 컨설팅 기관 경쟁력 부족에서 기인된 것으로 볼 수 있으며, 이차적으로는 정부의 컨설팅 산업 육성을 위한 체계적인 계획 부족에서 기인된 것으로 볼 수 있을 것이다. 뿐만 아니라, 중소기업 대표들이 컨설팅 비용을 지출하는 데 인색하여 정부지원금에만 의존하고자 하는 도덕적 해이(Moral Hazard)도 국내 컨설팅 산업의 성장을 방해하고 있다.²⁾

이에 컨설팅의 개념, 컨설팅 연구방법론, 컨설팅 프로세스, 컨설팅 성과평가 등 컨설팅 방법론 및 컨설턴트 역량에 대한 연구가 시급함에도 불구하고 관련 선행연구가 아직 많지 않은 실정이다. 이는 컨설팅학이 독립된 한 학문(분야)으로써 아직 인정받지 못하는 것을 의미한다. 또한 2009년부터 개설된 중소기업청 지원 컨설팅대학원들의 교과과정을 분석해보면 기존 일반대학원 경영학과의 교과과정과 차별성이 부족한 경우가 많아 지속적인 개선이 요구된다.

따라서 국내 컨설팅 분야 및 중소기업의 발전을 위하여, 본 연구에서는 국내 컨설팅 산업 현황과 경영·기술지도사 제도 현황을 분석하여 현 문제점을 도출하고, 일본의 유사 제도인 중소기업진단사 제도를 비교고찰하여 경영·기술지도사 제도의 선진화 방안을 제시하고자 한다.

1) 중소기업기술정보진흥원, 「컨설팅산업 현황 분석 및 활성화 방안연구」, 2011, 3면.

2) 전영달·허철무, “컨설턴트의 직무만족과 사회적 지지가 컨설팅성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 「벤처창업연구」 제10권 제5호, 한국벤처창업학회, 2015, 175면.

II. 컨설팅 산업 및 경영·기술지도사 제도 현황

1. 컨설팅 산업 현황

가. 컨설팅의 개념 및 특성

기업의 의사결정 과정에서 보다 나은 해결방안을 모색하기 위해 기업은 문제점을 진단하고 처방하는 컨설팅을 실시하게 된다. 이러한 컨설팅은 연구자 또는 연구기관에 따라 <표 1>과 같이 다양하게 정의되고 있다. 우리나라 한국표준산업분류에서는 경영컨설팅업(71531)이 ‘다른 사업체에게 사업경영문제에 관하여 자문 및 지원하는 산업활동’으로 정의되고 있다.³⁾

종합해보면, 특별한 훈련을 통해 일정한 자격을 갖춘 전문가(컨설턴트) 또는 전문가집단(컨설팅 기관)이 경영자가 혼자서 해결하기 곤란하거나 많은 시간과 비용을 필요로 하는 경영상의 의사결정 문제에 대한 해결방안을 객관적, 독립적, 적시적으로 제공하는 유상의 전문지식서비스를 컨설팅으로 정의할 수 있다.

<표 1> 컨설팅의 개념⁴⁾

연구자 (기관)	정의
국제경영컨설팅 협회	경영책임을 가지고 있는 고객을 대상으로 경영과정에 대하여 독립적인 조언과 지원을 제공하는 것
미국경영컨설팅 엔지니어협회	전문화된 지식과 기법 및 사실의 시스템적 분석에 근거한 객관적인 판단을 적용하여 경영층으로 하여금 문제를 해결하거나 운용을 개선할 수 있도록 특별히 훈련되고 경험 있는 사람들에 의하여 수행되는 조직화된 노력
영국경영컨설팅 협회	경영과 관련한 제반 문제점에 대한 규명과 이에 대한 적절한 조치를 찾아내거나 이들을 수행하는데 도움을 제공하는 서비스

3) 전영달·허철무, 앞의 논문, 176면.

4) 정태용, “경영컨설팅 요인이 기업의 혁신활동과 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 혁신활동의 매개효과를 중심으로”, 박사학위논문, 영남대학교 대학원, 2014, 17면.

그리고 우리나라 중소기업청에서 정의한 컨설팅의 특성은 <표 2>와 같이 전문성, 사업성, 고객지향성, 지속성, 환경대응성 등 5가지로 요약할 수 있다.⁵⁾

<표 2> 컨설팅의 특성⁶⁾

특성	개념
전문성	컨설팅에 있어 가장 중요한 특성은 문제해결능력인 전문성임
사업성	컨설팅은 영리적 전문서비스로써 상품적 가치가 있어야 함
고객지향성	컨설팅은 고객의 문제와 고충을 충분히 이해하고 고객의 만족을 위해 최선을 다해야 함
지속성	컨설팅은 한 번으로 끝나는 것이 아니라 지속적으로 그 성과를 체크하며 개선해 나가야 함
환경대응성	컨설팅은 녹색 경영, 모바일 환경, 사회적 책임경영(CSR) 등 변화하는 경영환경에 지속적으로 대응해 나가야 함

나. 컨설턴트 및 컨설팅 분야

컨설턴트는 특별한 훈련을 통해 일정한 자격을 갖춘 컨설팅 전문가를 의미하는데, 우리나라의 경우 경영·기술지도사의 배타적 업권(業權)을 인정하지 않고 있기 때문에 컨설턴트의 객관적 자격기준은 없는 실정이다. 컨설팅 실무에서는 컨설팅 사업별 주관기관에 따라 컨설턴트의 자격이 상이하며, 최근 경영·기술지도사 뿐만 아니라 공인노무사, 공인회계사, 세무사, 법무사 등 타전문자격사의 컨설팅 시장 진출이 활발하며, 대학교수, 강사, 석·박사 등 연구자들의 겸업도 매우 활발하다.

이러한 컨설턴트의 다양성은 컨설팅 방법론의 창의적·융합적 접근에는 유리한 측면도 분명 존재하나, 고객인 중소기업 경영자(CEO)에게 컨설턴트 역량 및 컨설팅 품질에 대한 객관적 기준 또는 기대를 제시해 줄 수 없기에 컨설팅에 대한 신뢰에는 도움을 주지 못하는 경우가 많다.

그리고 컨설팅 분야는 연구자 또는 연구기관에 따라 다양하게 분류되고 있

5) 중소기업기술정보진흥원, 앞의 책, 13면.

6) 중소기업기술정보진흥원, 앞의 책, 13면.

다. 2016년 경영·기술지도사 국가자격시험 시행계획 공고에 의하면, 경영지도사는 인적자원관리, 재무관리, 생산관리, 마케팅 등 4개 분야, 기술지도사는 기계, 금속, 전기전자, 섬유, 화공, 생산관리, 정보처리, 환경, 생명공학 등 9개 분야로 구분하여 선발하고 있다. 그리고 중소기업청은 기업전반 진단컨설팅과 부문별 컨설팅으로 구분하고 있다.

종합해보면, 컨설팅 분야는 크게 경영 분야와 기술 분야로 분류할 수 있지만, 고객의 상황과 요구에 맞추어 기업전반 또는 특정부분 컨설팅을 진행하므로 표준화된 컨설팅 분류방법은 존재하지 않는다. 또한 최근 경영 분야와 노무, 세무, 법무 등 법률 분야의 융합 컨설팅은 증가하는 추세에 있다.

다. 컨설팅 산업 현황

글로벌 컨설팅 시장규모는 2010년 기준 3,725억 달러로써 2006년부터 2010년까지 연평균 7.1%의 고성장을 지속하고 있으며, 2010년 이후에도 기업들이 성장전략으로 관심을 돌림으로써 글로벌 컨설팅 수요가 지속적으로 증가하고 있다. 특히 글로벌화, 아웃소싱업체의 해외시장 진출, M&A 증가 등은 컨설팅 산업 활성화에 기여하고 있다(산업자원부, 2007; 중소기업기술정보진흥원, 2011).

그리고 Kennedy Information의 「Global Consulting Marketplace 2007-2010」 보고서에 의하면, 글로벌 컨설팅 수요는 지속적으로 증가할 것으로 예상되나 지역에 따라 차이가 있을 것으로 분석되었다. 세부적으로 살펴보면, 미국은 세계에서 제일 성숙된 컨설팅 시장으로 타지역 대비 낮은 성장(연평균 성장률 5.0%)을 할 것으로 예측되며, 유럽은 전 세계 컨설팅 시장의 1/3을 점유하는 지역으로 앞으로도 지속적인 성장(연평균 성장률 6.9%)의 여력이 존재할 것으로 예측되며, 아시아 지역(중국, 인도 등)은 세계 컨설팅 시장의 주축(연평균 성장률 8.4%)으로 발돋움할 것으로 예측되는 등 글로벌 컨설팅 수요는 지속적으로 증가할 것으로 예측된다.⁷⁾

한편 국내 컨설팅 시장규모는 2014년 기준 매출액 5조 7천억원, 사업체수 7,118개, 컨설턴트 42,383명 규모로써⁸⁾ 국내 컨설팅 수요는 글로벌 연평균 성

7) 산업자원부, “컨설팅 서비스산업 경쟁력 강화방안”, 연구보고서, 2007, 17-19면.

장률에 비해 높은 수준으로 증가하고 있으며, 글로벌 컨설팅 기관의 국내 시장 진출로 인하여 글로벌 컨설팅 기관이 국내 컨설팅 기관보다 시장점유율이 높은 것으로 나타나고 있다. 그리고 국내 컨설팅 기관은 외국계 글로벌형, 중견형, 중소기업형, 영세형으로 구분할 수 있는데, 국내 컨설팅 기관의 82%가 종업원 10인 이하의 영세형으로써 전문성과 기술수준이 상대적으로 낮은 것으로 나타나고 있다. 또한 최근에는 사회적책임경영(CSR), 환경경영, 사회적기업 등의 컨설팅은 증가하고 있는 반면 TPS, 6시그마, BSC, ISO인증 등의 컨설팅은 감소하고 있는 추세이다.

2. 경영·기술지도사 제도 현황 및 문제점

경영·기술지도사는 중소기업청이 주관하는 컨설팅분야 전문자격사로서, 중소기업경영 문제에 대한 종합진단(컨설팅)과 기업 경영상의 인사, 조직, 노무, 사무, 재무, 회계, 생산, 유통, 판매관리 및 수출입업무에 대한 진단 및 지도를 실시하여 기업의 경쟁력 강화 및 생산성 향상을 위하여 도입된 전문자격사이다.

하지만 경영·기술지도사는 중소기업 컨설팅과 관련한 모든 분야에 관해 독점적인 업권을 전혀 보장받지 못하고 있다. 이러한 업권의 개방성은 컨설팅분야의 다양성 및 타분야와의 융합성 등에는 긍정적인 영향을 미치지만, 전문자격사⁹⁾로서의 위상과 만족도는 타전문자격사에 비해 매우 낮은 수준이다.

그리고 경영·기술지도사 합격자의 경우 한국경영기술지도사회의 미비한 실무수습 시스템(60~100시간)으로 인하여 체계적인 교육과 실무경험 기회를 얻

8) 국가통계포털(<http://kosis.kr>) 경영컨설팅업 통계자료 참조(2015. 12. 31 기준 자료).

9) 전문자격사란 변호사, 공인노무사, 공인회계사, 세무사, 법무사, 변리사 등과 같이 통상인과 다르게 국가 등에 의해서 'OO사'라고 불리고, 일정한 자격이 요구되는 상담업무 및 정보제공업무에 종사하는 자를 총칭한다. 이러한 전문자격사는 국가에서 정한 법률에 근거하여 국가가 공인하는 전문자격시험을 통과함으로써 특정 자격을 취득한 자로써, 통상적으로 국가의 특정 업무를 행하는 독점적 업무범위를 가진다. 이러한 전문자격사는 전문성, 단체성, 공공봉사성 등의 특징을 가지며, 업무수행에 있어 높은 직업윤리를 요구받고 있다(김두형, "전문자격사의 업무상 특성과 직업윤리", 『계간 세무사』, 2008년 겨울호, 2008, 17-18면).

지 못하고 대부분 영세형 컨설팅 기관의 비정규직 또는 개인사업자(프리랜서) 컨설턴트의 신분으로 전락하는 경우가 대부분이며, 일부 컨설턴트만이 중견형 또는 중소기업형 컨설팅 기관에 성공적으로 취업하고 있다. 이로 인해 대부분의 경영·기술지도사의 경우 타전문자격사에 비해 낮은 보수(수임료)를 받고 있으며, 컨설팅 실무에서는 수진기업¹⁰⁾ 부담금을 컨설턴트가 대납해주는 도덕적 해이도 많이 발생하고 있다.

이와 함께, 경영·기술지도사들의 협회인 한국경영기술지도사회의 경우 중소기업청과의 소통창구 및 사업관리 역할을 제대로 하지 못하고 있기 때문에 실제 연회비를 납부하는 회원은 많지 않으며 이로 인해 한국경영기술지도사회의 재정 건전성도 확보되지 못하고 있다. 또한 중소기업청에서 주관하는 전문자격사임에도 불구하고 중소기업청에서 경영·기술지도사의 전문성 및 직업윤리에 대해 의문을 제기하는 경우가 많아 타전문자격사들이 가지고 있는 독립법¹¹⁾ 제정에도 어려움을 겪고 있다.

종합해보면, 컨설팅 전문자격사인 경영·기술지도사는 <표 3>과 같이 주관기관(중소기업청)의 지원 및 신뢰 부족, 지도사의 역량 부족, 독점적 업권 부재, 협회의 리더쉽 부재 등으로 인하여 실질적 측면에서 전문자격사로서의 위상과 역할이 미비하다는 문제점을 가진다.

<표 3> 현행 제도의 문제점

현행 문제점	세부 내용
주관기관의 지원 및 신뢰 부족	<ul style="list-style-type: none"> - 중소기업청, 중소기업진흥공단, 소상공인시장진흥공단 등의 경영·기술지도사에 대한 관심과 지원이 부족 - 주관기관의 사업진행과정에서 경영·기술지도사의 역량(전문성)과 직업윤리(도덕성)에 대한 불신이 심화 - 독립법이 없는 유일한 전문자격사로서, 중소기업청의 독립법 제정에 관한 의지가 약함

10) 수진기업이란 컨설팅을 의뢰하는 기업을 말한다. 즉 컨설팅의 고객을 말한다.

11) 「변호사법」, 「공인노무사법」, 「공인회계사법」, 「세무사법」, 「법무사법」, 「변리사법」 등 전문자격사로서의 사명, 지위, 직무, 등록, 권리, 의무, 직업윤리, 징계 등을 규정한 법률을 의미한다.

<p>지도사의 역량 부족</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 1차면제자(양성과정 포함) 범위가 넓어 대부분의 수험생이 2차 시험(3과목)으로만 자격을 취득하고 있음 - 시험분야(경영 분야 4개 및 기술 분야 9개)가 너무 세분화되어 있어, 경영(기술)내 타분야에 대한 전문지식이 부족함에도 불구하고 컨설팅 실무에서는 전체 경영(기술)분야에 대한 컨설팅 기회가 많음 - 자격 취득후 지도사회 주관 실무수습(60~100시간) 이수율 해야 하는데, 현행 실무수습이 컨설팅 역량 함양에는 도움이 되지 못하는 형식적인 교육으로 진행
<p>독점적 업권 부재</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 변호사, 공인회계사, 공인노무사, 세무사, 법무사, 변리사 등 타 전문자격사의 경우 독점적 업권을 보장받고 있어 우수인재 유인 및 일정수준 소득보장에 기여 - 컨설팅의 업무범위가 명확하지 않아 타전문자격사와 갈등 또는 소송이 증가하고 있음 - 경영·기술지도사의 직업윤리가 매우 중요함에도 불구하고 직업윤리에 대한 기준(징계 등)이 명확하지 않음
<p>협회의 리더쉽 부재</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 현행 한국경영기술지도사회에서 경영·기술지도사 회원 관리를 하고 있는데 1만 5천명의 지도사중 실제 연회비를 지출하고 있는 회원은 많지 않음(선택사항) - 현행 19개 지회로 구분되어 있으나, 지회의 자체예산 및 자체기능은 거의 없으며 정보교류 및 친목도모 역할만 수행(단, 지회의 의결권은 있음) - 한국경영기술지도사회의 재정 건전성도 확보되어 있지 않으며, 국회, 관계부처, 지방자치단체 등과의 정책소통 역할도 부족

Ⅲ. 경영·기술지도사 제도의 비교고찰

앞에서 살펴본 바와 같이 현행 경영·기술지도사 제도는 주관기관의 지원 및 신뢰 부족, 지도사의 역량 부족, 독점적 업권 부재, 협회의 리더쉽 부재 등으로 인하여 1986년부터 경영·기술지도사 제도가 시행되었음에도 불구하고 전문 컨설턴트 양성 및 국내 컨설팅 시장 활성화 측면에서는 그 역할을 다하지 못하고 있는 실정이다.¹²⁾

또한 최근 전문자격사 시장의 포화(과잉경쟁)¹³⁾로 인하여 공인회계사, 공인노무사, 세무사, 법무사, 행정사 등의 컨설팅시장 진입이 활성화되고 있으며, 이에 따라 독점적 업권이 보장되어 있지 않은 대부분의 경영·기술지도사들은 영세형 컨설턴트에서 생계형 컨설턴트로 전략하고 있으며, 비용 절감을 위해 컨설팅역량 개발 및 자기개발에 대한 투자를 줄이고 있을 뿐만 아니라 영업 수주를 위해 수진기업의 부담금도 대납해주는 도덕적 해이도 증가하고 있다. 결국 경영·기술지도사들의 전문성 및 직업윤리 약화는 수진기업뿐만 아니라 중소기업청, 중소기업진흥공단, 소상공인시장진흥공단 등 관계부처에도 부정적인 영향을 미쳐 다시 경영·기술지도사 위상의 하락으로 이어지는 악순환이 지속되고 있다.

따라서 국내 컨설팅 시장 발전과 국내 중소기업 발전에 도움을 주기 위해 우리나라 경영·기술지도사 제도의 문제점을 개선할 필요성이 제기되는데, 이러한 문제점 개선을 위해 우리나라와 유사제도가 있는 일본의 중소기업진단사 제도를 다음과 같이 비교고찰하고자 한다.

다만, 해외의 제도나 사례는 해당 국가의 법적, 정치적, 사회적, 문화적 특수성을 반영하고 있기 때문에 우리나라 환경에는 도입이 적절하지 않을 수 있음은 분명한 사실이다. 그럼에도 불구하고, 해외의 제도나 사례 중 일부는 우리에게 제도적 개선의 방향성과 시사점을 부여해줄 수도 있기 때문에 법학에서 많이 활용하고 있는 연구방법론인 비교고찰을 적용하고자 한다.

1. 일본 중소기업정책의 특징

일본 중소기업정책의 주요 특징에는 정부주도의 유연한 정책추진, 체계적인 지원

- 12) 현행 국내 컨설팅 시장에서는 경영·기술지도사를 보유한 컨설턴트보다 고학력·고경력 컨설턴트를 우대하는 경향이 있으며, 대부분의 글로벌 컨설팅 기관에서는 경영학박사, 해외MBA, 대기업 출신자, 글로벌 컨설팅 기관 출신자 등을 중심으로 채용하고 있다. 즉 현행 경영·기술지도사 자격은 등록(개업)할 수 있는 라이선스(License)로서의 의미만 가질 뿐 컨설팅 전문성의 대외적 피력에는 전혀 도움을 주지 못하고 있다.
- 13) 2009년부터 전문자격사 선진화 방안이 논의되고 있는데, 전문자격사간 의견(입장)차가 매우 커서 아직 정책적 합의가 이루어지지 않고 있다. 또한 전문자격사 선진화 정책협의시 한국경영기술지도사회는 포함되지 못하고 있다. 한국경영기술지도사회가 전문자격사 선진화 정책협의에 지속적으로 참여하지 못할 경우 전문자격사로서의 위상은 앞으로 더욱 추락할 것으로 보여진다.

체계 구축, 정부와 지방자치단체의 역할 분담, 창업 활성화, 대기업과 중소기업 간의 경쟁 및 협력 지원 등이 있다. 세부적으로 살펴보면 다음과 같다(이윤보, 2005).

첫째, 일본 중소기업정책은 글로벌 경제환경 변화에 따라 유연하게 변화하는 정책을 추진해왔다. 예를 들어 1950년대에는 중소기업 보호 육성책을 실시하였고, 1980년대에는 창업 활성화 정책을 도입하였고, 1990년대 이후에는 중소기업의 혁신 강화 정책을 추진하고 있다.

둘째, 일본 중소기업정책은 중소기업청을 중심으로 지방자치단체, 지방상공회의소, 중소기업대학교¹⁴⁾ 등이 긴밀히 연계된 체계적인 지원체제가 잘 구축되어 있다.

셋째, 일본 중소기업사업은 후술할 지방행정관청장(知事) 산하의 도도부현(都道府縣) 중심으로 진행되는 경우가 많고 지역특성과 연계된 중소기업정책을 중요시하므로 정부와 지방자치단체의 역할이 균형 있게 분담되어 있다.

넷째, 일본 중소기업정책은 1980년대 이후 창업 활성화를 위한 각종 지원제도가 지속적으로 강화되고 있는 추세에 있다. 이러한 일본의 중소기업정책의 결과, 2015년 일본경제는 완만한 회복 추세 하에 소비, 고용 및 기업수익 확대 등 경제의 선순환이 나타나기 시작하였으며, 중소기업의 경우에도 도산건수가 감소하고 경상이익이 최고 수준에 이르고 있다.¹⁵⁾

2. 일본 중소기업진단사 제도

가. 자격시험

우리나라의 경영·기술지도사 제도는 일본의 중소기업진단사 제도에서 벤치마킹되어 도입되었을 뿐만 아니라, 현행 우리 제도와 가장 유사한 제도가 바로 일본의 중소기업진단사 제도이다.

14) 일본의 중소기업대학교는 일본의 독특한 중소기업 교육훈련 기관으로써, 중소기업관련 단체를 중심으로 교육 및 연수를 실시해주며 운영예산의 80%를 정부에서 지원받고 있다(이윤보, “韓國·美國·日本의 中小企業政策”, 중소기업연구원 연구보고서, 2005, 110면).

15) 中小企業廳, 「中小企業白書 2016年版」, 2016.

연혁을 살펴보면, 1952년 통산산업성에 의해 중소기업진단원(현행 중소기업 진단사) 등록제도가 실시된 이후, 1963년 중소기업지도법이 제정되어 중소기업진단원을 규정하였다. 이후 2000년 중소기업지도법의 대폭 개정을 통해, 중소기업진단사를 ‘중소기업 경영진단 업무에 종사하는 자’로 규정하고 진단사의 등록 및 자격시험의 근거규정을 추가하였다. 이러한 근거를 바탕으로 2001년부터 중소기업진단사 시험이 시행되었고, 5년 경과시점인 2006년부터 일부 개정된 중소기업진단사 시험이 시행되고 있다.¹⁶⁾

〈표 4〉 일본 중소기업진단사 자격시험 개요¹⁷⁾

구분	시험 과목
1차 시험	<1일차> - 경제학/경제정책 : 60분 - 재무/회계 : 60분 - 기업경영이론 : 60분 - 운영관리(오퍼레이션 매니지먼트) : 90분 <2일차> - 경영법무 : 60분 - 경영정보시스템 : 60분 - 중소기업경영/중소기업정책 : 90분
2차 시험	- 중소기업 진단 및 조연에 관한 실무사례 I(조직·인사) : 80분 - 중소기업 진단 및 조연에 관한 실무사례 II(마케팅·유통) : 80분 - 중소기업 진단 및 조연에 관한 실무사례 III(생산·기술) : 80분 - 중소기업 진단 및 조연에 관한 실무사례 IV(재무·회계) : 80분 (실무사례 IV의 경우 계산문제 및 논술형 혼합)
구술시험	- 2차시험 합격자를 대상으로 구술시험 시행

이러한 중소기업진단사 시험의 과목을 살펴보면, 〈표 4〉와 같이 우리나라

16) 2006년부터 일부 개정된 중소기업진단사 시험의 주요 내용에는 1차 시험 과목합격제 실시(유효기간 3년), 양성과정 수강자격에 1차시험 합격을 필수화, 갱신요건 중 실무 종사 요건 강화 및 등록휴지·재등록 제도 도입 등이 있다(중소기업기술정보진흥원, 앞의 책, 46면).

17) 중소기업기술정보진흥원, 앞의 책, 47면.

제도와 가장 큰 차이점은 ‘중소기업에 특화된 실무형 자격시험’이라는 점과 ‘중소기업 경영기능 전반에 대한 종합적 시험’이라는 점이다. 즉 일본 중소기업진단사 제도는 중소기업 경영자를 목표고객(Target)으로 삼고, 인사·조직, 마케팅·유통, 생산·기술, 재무·회계 등 중소기업 경영 전분야에 대한 종합컨설팅이 가능한 전문인재 양성을 그 목표로 하고 있는 것을 알 수 있다.¹⁸⁾ 반면 우리나라 경영지도사 시험의 경우 인적자원관리, 재무관리, 생산관리, 마케팅 등 4개 분야로 구분해서 자격을 획득한 후 컨설팅 실무에서는 분야에 관계없이 컨설팅을 실시하는 것과 대조적이다.

그리고 2차 논술시험 합격자를 대상으로 구술시험을 별도로 시행하고 있는데, 이는 수험자의 정확한 능력검증을 위해서라고 할 수 있다. 이러한 구술시험은 국내 공인노무사 시험의 구술시험과 유사한 것으로 볼 수 있는데, 국내 공인노무사 시험의 경우 구술시험 탈락자가 거의 없어 구술시험의 실효성 논쟁이 지속되고 있다.

또한 일본의 경우에도 우리나라와 유사한 양성제도를 운영하고 있는데, 우리나라는 일정 학력 및 경력을 갖춘 수험자들에게 양성과정 이수시 1차시험을 면제하고 있는 반면, 일본은 1차시험 합격자에게 양성과정 이수시 2차시험을 면제하고 있는 큰 차이가 있다. 이러한 양성과정은 체계적인 역량개발 프로그램이 구축되어 있는 경우 의미를 가지나, 형식적인 형태에 그친다면 손쉽게 자격을 취득할 수 있는 편법으로 활용되어지는 한계를 지닌다.

양성과정을 세부적으로 분석해보면, 일본의 경우 약 6개월 ~ 1년간의 기간 동안 이론교육 330시간 및 실습교육 312시간으로 구성되며, 실시기관은 대학(대학원), 일반기업, 협회 등 일정 기준을 충족하는 민간기관에서 시행되고 있다. 이에 반해 우리나라는 약 2개월 동안 집합교육 4시간 및 온라인 교육 65시간으로 구성되며, 독점적 실시기관은 한국경영기술지도사회이다. 단순 시간적 수치로만 비교해보아도 일본의 양성과정 시스템이 우리나라에 비해 충실한 것으로 보여지며, 실습중심의 양성과정을 통해 컨설팅 역량 개발에도 실질적인 도움을 줄 수 있을 것으로 기대된다.

18) <http://www.j-smeca.jp>

나. 도도부현 중심의 협회 운영

일본은 지방행정관청장(知事) 산하의 도도부현(都道府縣) 중심으로 협회가 운영되고 있는데(이하 '도도부현 지회'라고 한다), 이러한 도도부현 지회에서 독립된 예산 확보, 적극적 영업수주, 체계적 사업관리 등을 통해 중소기업진단사들의 위상 강화 및 고수익에 기여하고 있다.

일본에서는 우리나라 경영·기술지도사에 비해 중소기업진단사들의 위상과 소득이 매우 높은 것으로 알려져 있는데, 지방자치단체, 지역상공회의소, 지역 중소기업 등과 밀접한 교류를 가지는 도도부현 지회에서 중소기업진단사들의 영업수주를 적극 지원하고 컨설팅 사업을 자체 주관하기 때문에 중소기업진단사들의 협회 가입 및 활동이 매우 적극적이다.

즉 일본의 도도부현 지회는 지역을 기반으로 하여 지방자치단체, 지역상공회의소, 지역중소기업 등과 밀접한 소통을 하며 중소기업 컨설팅 영업수주에 핵심적인 역할을 수행하는 반면, 우리나라의 지역별 지회는 정책적·사업적·연구적 기능을 전혀 하지 못하고 지도사들의 정보교류, 친목도모 등의 기능만 수행되고 있다.

IV. 경영·기술지도사 제도의 선진화 방안

제Ⅱ장에서 도출한 현행 경영·기술지도사의 제도의 문제점과 제Ⅲ장에서 비교고찰한 일본의 중소기업진단사 제도를 바탕으로 본 장(제Ⅳ장)에서는 경영·기술지도사 제도의 선진화 방안을 다음과 같이 제시하고자 하며, 요약하여 정리하면 <표 5>와 같다.

1. 「경영·기술지도사법」제정

대부분의 전문자격사들의 경우 독립법을 통해 전문자격사로서의 사명, 지위, 직무, 등록, 권리, 의무, 직업윤리, 징계 등을 규정하고 있다. 특히 최근 전문자격사 시장의 포화로 인하여 도덕적 해이가 급증하는 추세를 감안할 때, 전문자격사

〈표 5〉 제도의 선진화 방안

개선방안	세부 내용
「경영·기술지도사법」 제정	<ul style="list-style-type: none"> - 현행 경영·기술지도사에 대한 규정은 「중소기업진흥에 관한 법률」 제 46조 내지 제54조에서 간략히 명시됨. 또한 현행 법률은 전문자격사로서의 권리와 의무도 불명확할 뿐만 아니라 직업윤리와 징계에 대해서도 불명확한 한계가 있음 - 최근 컨설팅 시장의 도덕적 해이가 급증하고 있는 현실을 감안할 때, 전문자격사로서 반드시 지켜야 할 성실의무, 비밀엄수, 금지행위, 징계, 과태료 등에 관해 독립법으로 명확히 규정할 필요가 있음
자격시험 및 실무수습 제도 강화	<ul style="list-style-type: none"> - 일본 중소기업진단사 제도를 참조하여 경영지도사 자격시험에 인적자원관리, 재무관리, 생산관리, 마케팅 4개 분야 모두를 시험범위에 포함시켜 경영 전반에 대한 전문가를 선발할 필요가 있음. 또한 경영의 4개 분야(필수과목) 외 기술의 1개 분야를 선택과목으로 포함시켜 총 5과목을 2차 시험으로 채택할 필요가 있음 - 2차 시험을 중소기업 실무사례형 문제로 전면 개편하여 중소기업 경영컨설팅 전문가 선발 제도로 특화 - 불필요한 사회적 비용 절감을 위해 양성제도를 폐지하고 1차 시험 면제조건을 강화 - 중소기업 컨설팅 전문가로 양성되기 위해서는 실습식 교육제도가 필수적임. 이에 2년간의 실무수습(인턴십) 제도 도입이 필요하며 실무수습기관을 협회뿐만 아니라 대학, 주관기관, 관계기관, 민간기관 등으로 확대 실시
주관기관 사업에 관한 독점적 업권 보장	<ul style="list-style-type: none"> - 중소기업 컨설팅 산업 및 중소기업 발전을 위해 최소한 주관기관인 중소기업청이 주관하는 중소기업 컨설팅 관련 사업에 한해서는 경영·기술지도사의 독점적 업권을 보장할 필요가 있음 - 다만, 독점적 업권 범위를 명확히 하고, 경영·기술지도사 자격취득(취소), 등록(취소), 갱신(취소) 기준을 보다 엄격히 하고, 지도사의 역량 강화를 병행해야 함
지회 중심의 정책적·사업적·연구적 기능 강화	<ul style="list-style-type: none"> - 협회의 리더십 부족은 재정 건전성, 유관기관과의 정책소통, 지도사 화합에 부정적인 역할을 미치고 있음 - 이에 지회 중심의 정책적, 사업적, 연구적 기능을 강화할 필요가 있음 <ul style="list-style-type: none"> · 정책적 기능은 국회, 중소기업청, 지방자치단체와의 소통을 강화하여 입법에 기여하는 것을 의미 · 사업적 기능은 컨설팅 관련 정부지원사업을 기획, 수주, 관리하는데 기여하는 것을 의미 · 연구적 기능은 컨설팅 역량 개발 및 혁신에 기여하는 것을 의미

로서 반드시 지켜야 할 성실의무, 비밀엄수, 금지행위, 징계, 과태료 등에 관해 명확히 규정함으로써 전문자격사들의 도덕적 해이를 최대한 통제할 필요가 있다.

하지만 현행 경영·기술지도사에 대한 규정은 「중소기업진흥에 관한 법률」 제46조 내지 제54조에서 지도사의 자격요건, 지도사의 업무, 1차 시험의 면제, 지도사의 양성과정, 지도사의 등록, 지도사의 성실의무, 특정한 사항에 대한 업무제한, 등록취소 및 업무정지 등에 대하여 간략히 명시되어 있어, 전문자격사로서의 권리와 의무도 불명확할 뿐만 아니라 직업윤리와 징계에 대해서도 불명확한 한계가 있다.

이와는 대조적으로, 인적자원관리 부문의 유사 전문자격사인 「공인노무사법」의 경우 제1조 내지 제31조에서 목적, 직무의 범위, 자격, 자격시험, 연수교육, 노무법인 설립 절차 및 해산, 경업의 금지, 손해배상책임의 보장, 금지행위, 비밀엄수, 장부의 비치, 등록의 취소, 징계, 취약계층의 지원, 업무의 제한(독점적 업무), 양벌규정, 과태료 등에 대하여 상세히 명시되어 있음을 주목할 필요가 있다.

또한 재무관리 부문의 유사 전문자격사인 「세무사법」의 경우 제1조 내지 제24조에서 목적, 직무의 범위, 자격, 자격시험, 등록, 등록의 취소, 비밀업무, 성실의무, 실무교육, 경업 금지, 세무법인, 징계, 업무의 제한(독점적 업무) 등에 대하여 상세히 명시되어 있다.

종합해보면, 경쟁이 치열해지는 컨설팅 시장에서 경영·기술지도사들의 권리와 의무를 명확히 하고 직업윤리와 징계 등을 상세히 포함하는 「경영·기술지도사법」을 제정하기를 제안한다.

2. 자격시험 및 실무수습 제도 강화

컨설팅 시장은 전문성이 요구되는 지식서비스 분야이므로 컨설턴트의 역량이 절대적으로 중요하다. 또한 컨설팅은 무형·고품질의 조언 및 지도를 고객에게 판매하는 서비스이므로 컨설턴트의 역량이 바로 컨설팅 서비스 품질이 된다.

이와 같이 컨설턴트의 역량이 컨설팅 산업 및 중소기업 발전에 직결되므로 컨설턴트의 역량이 필수적인데, 최근 고객(수진기업), 주관기관(중소기업청) 등에서 경영·기술지도사의 역량(전문성)이 부족하다는 목소리가 나오고 있다. 이

러한 경영·기술지도사 역량 부족은 컨설턴트로서 생존하기 위해 반드시 개선되어야 하며 경영기술지도사의 역량 강화를 위해 다음과 같은 개선안을 제안한다.

첫째, 일본 중소기업진단사 제도를 참조하여 경영지도사 자격시험에 인적자원관리, 재무관리, 생산관리, 마케팅 4개 분야 모두를 시험범위에 포함시켜 경영진반에 대한 전문가를 선발할 필요가 있다. 또한 경영과 기술의 융합 추세를 반영할 때, 경영의 4개 분야(필수과목) 외 기술의 1개 분야를 선택과목으로 포함시켜 총 5과목을 2차 시험으로 채택할 필요가 있다.

둘째, 일본 중소기업진단사 제도를 참조하여 경영·기술지도사를 실질적인 중소기업 전문가로 특화시킬 필요가 있다. 이에 2차 시험을 중소기업 실무사례형 문제로 전면 개편하여 중소기업 경영컨설팅 전문가 선발 제도로 특화시켜야 할 것이다.

셋째, 현재 진행되고 있는 양성제도가 1차 시험의 손쉬운 합격의 통로이자 한국경영기술지도사회의 수익사업으로 활용되고 있어, 불필요한 사회적 비용을 줄이고 전문자격사 위상 강화를 위해 양성제도를 폐지하고 1차 시험 면제 조건을 강화할 필요가 있다.

넷째, 현행 경영·기술지도사 자격시험 합격후 컨설팅 실무와 동떨어진 60~100시간의 형식적인 실무수습을 2년간의 실무수습(인턴십) 제도로 개편할 필요가 있다. 중소기업 컨설팅 분야는 전문성이 매우 요구되는 분야로써 단기간에 학습하기에는 무리가 있으며 전문가로 양성되기 위해서는 실습식 교육제도가 필수적이다. 또한 현행 한국경영기술지도사회에서 독점적으로 실시하는 실무수습을 대학(컨설팅대학원, 창업대학원 포함), 주관기관(중소기업청), 관련기관(중소기업진흥공단, 소상공인시장진흥공단 등), 민간기관(검증된 컨설팅기관) 등으로 확대하여 실시할 필요가 있다.

3. 주관기관 사업에 관한 독점적 업권 보장

경영·기술지도사는 컨설팅 분야의 전문자격사로서 독점적 업권이 전혀 보장되어 있지 않다. 최근 전문자격사 시장의 경쟁 심화로 인하여 독점적 업무범위와 관련한 전문자격사간 소송 또는 대립이 심화되고 있으며, 독점적 업권이

소수집단의 특권으로 일반 시민들에게 부정적 인식되는 경우가 많아 독점적 업권은 전문자격사 선진화 방안에서 집중 논의되고 있다. 특히 현행 컨설팅 시장은 협업과 융합이 절대적으로 필요한 시장이므로 한국경영기술지도사회에서 조차도 경영·기술지도사의 독점적 업권 보장을 주장하고 있지 않다.

이러한 상황에도 불구하고 경영·기술지도사의 위상 하락, 소득 하락, 역량 미개발, 우수인재 유출, 도덕적 해이 등으로 인하여 경영·기술지도사 자격의 의미가 취업하기 위한 한 줄의 스펙으로써의 의미로 퇴색됨에 따라, 중소기업 컨설팅 산업 및 중소기업 발전을 위해 최소한 주관기관인 중소기업청이 주관하는 중소기업 컨설팅 관련 사업에 한해서는 경영·기술지도사의 독점적 업권을 보장해 줄 것을 제안한다.¹⁹⁾

다만, 독점적 업권 보장이 경영·기술지도사 집단의 이익 보장 및 타전문자격사와의 갈등 조장으로 이어질 수 있기에 그 업무 범위를 명확히 해야 할 것이며, 경영·기술지도사 자격취득(취소), 등록(취소), 갱신(취소) 기준을 보다 엄격히 해야 할 것이다. 현행 타전문자격사에서 대부분 독점적 업권을 보장하고 있기 때문에, 중소기업 컨설팅 관련 분야로 국한한 경영·기술지도사의 독점적 업권 보장이 형평성 측면에서는 문제가 되지 않을 것이다. 하지만 경영·기술지도사의 역량 또는 자질 부족은 향후 문제가 될 수 있기에 독점적 업권 보장 문제는 반드시 지도사의 역량 강화 문제와 함께 고민해야 할 것이다.

4. 지회 중심의 정책적·사업적·연구적 기능 강화

일본 중소기업진단사 제도를 참조하면, 일본은 도도부현 지회에서 독립된 예산 확보, 적극적 영업수주, 체계적인 사업관리 등을 통해 중소기업진단사들의 위상 강화 및 고수익에 기여하고 있는 것으로 나타났다. 즉 일본은 도도부현 지회에서 지역을 기반으로 하여 지방자치단체, 지역상공회의소, 지역중소기업 등과 밀접한 소통을 하며 중소기업 컨설팅 영업수주에 핵심적인 역할을 수행하고 있다.

19) 중소기업청이 주관하는 중소기업 컨설팅 관련 사업 외 중소기업, 대기업, 공공기관 컨설팅의 경우에는 현재와 같이 교수, 석·박사, 타전문자격사, 전문경력자 등 고객의 요구에 맞게 누구나 컨설턴트로 참여할 수 있도록 독점적 업권을 배제할 것을 제안한다.

하지만 한국경영기술지도사회 각 지회(총 19개 지회)의 경우 정책적, 사업적, 연구적 기능 없이 지도사들의 정보교류 및 친목도모 등의 기능만 수행하고 있어, 1만 5천명의 지도사 중 실제 연회비를 지출하고 있는 회원은 많지 않다. 이와 같은 협회의 리더십 부족은 재정 건전성, 유관기관과의 정책소통, 지도사 화합에 부정적인 역할을 미치고 있다.

이러한 협회의 리더십 부족을 해결하기 위하여, 지회 중심의 정책적, 사업적, 연구적 기능을 강화할 것을 제안한다. 세부적으로 살펴보면, 정책적 기능은 국회, 중소기업청, 지방자치단체와의 소통을 강화하여 입법에 기여하는 것을 의미하며, 사업적 기능은 컨설팅 관련 정부지원사업을 기획, 수주, 관리하는데 기여하는 것을 의미하며, 연구적 기능은 컨설팅 역량 개발 및 혁신에 기여하는 것을 의미한다.²⁰⁾ 종합해보면, 국내 컨설팅 산업 및 중소기업 발전을 위해서 협회 차원의 강력한 리더십과 지회 중심의 정책적, 사업적, 연구적 기능이 필수적이다.

V. 결론

국내 컨설팅 산업 및 국내 중소기업 발전을 위해 우리나라 경영·기술지도사 제도를 개선할 필요성이 제기되는데, 이러한 제도 개선을 위해 우리나라와 유사제도가 있는 일본의 중소기업진단사 제도를 비교고찰하였다.

그 결과, 다음과 같은 선진화 방안을 도출하였다. 전문자격사로서 반드시 지켜야 할 성실의무, 비밀엄수, 금지행위, 징계, 과태료 등에 관한 내용을 포함한 「경영·기술지도사법」을 제정할 필요가 있으며, 현행 자격시험을 경영 전분야를 포함한 중소기업 실무사례형 문제로 개편할 필요가 있으며, 중소기업청이 주관하는 중소기업 컨설팅 관련 사업에 한해 경영·기술지도사의 독점적 업권을 보장할 필요가 있으며, 지회 중심의 정책적, 사업적, 연구적 기능 강화가 필요하다.

하지만, 본 연구는 세부적인 「경영·기술지도사법」 제정(안)에 대해서는 연구의 범위에 포함시키지 못하였다. 이에 국내 컨설팅 산업 및 중소기업 발전

20) 현재 한국경영기술지도사회에서는 자체 연구소인 중소기업혁신연구원을 설립하여 운영 중인 것으로 나타나고 있다(한국경영기술지도사회 홈페이지 참조 : <http://www.kmtca.or.kr>).

을 위한 정책 관련 후속연구를 기대해 본다.

참고문헌

국내문헌

- 김두형, “전문자격사의 업무상 특성과 직업윤리”, 『계간 세무사』, 2008년 겨울호, 2008.
- 김익성, “중소기업의 경쟁력 향상을 위한 컨설팅의 역할과 중소기업컨설팅 발전전략 연구”, 중소기업연구원 연구보고서, 2007.
- 산업자원부, “컨설팅 서비스산업 경쟁력 강화방안”, 연구보고서, 2007.
- 이윤보, “韓國·美國·日本의 中小企業政策”, 중소기업연구원 연구보고서, 2005.
- 전경련중소기업협력센터, “중소기업 경영애로 해소를 위한 경영컨설팅 활성화 방안”, 2010.
- 전영달·허철무, “컨설팅의 직무만족과 사회적 지지가 컨설팅성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 『벤처창업연구』 제10권 제5호, 한국벤처창업학회, 2015.
- 정태용, “경영컨설팅 요인이 기업의 혁신활동과 경영성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 혁신활동의 매개효과를 중심으로”, 박사학위논문, 영남대학교 대학원, 2014.
- 정한석·문재승, “국내 경영컨설팅 연구의 동향과 향후 연구방향 제언”, 한국산업경제학회 정기학술발표대회 논문집, 2016.
- 중소기업기술정보진흥원, “컨설팅산업 현황 분석 및 활성화 방안연구”, 2011.
- 중소기업청, “2008 중소기업 컨설팅산업 백서”, 2008.
- 한국중소기업학회, “일본의 중소기업 혁신 관련법에 관한 연구”, 2006.

외국문헌

- 牟礼早苗, 『中小企業政策論』, 山書店, 2005.

- 寺岡寛, 「中小企業政策の日本的構図: 日本の戦前・戦中・戦後」, 有斐閣, 2000.
- 寺岡寛, 「中小企業の政策學—豊かな中小企業像を求めて」, 信山社出版, 2005.
- 三井逸友, 「現代中小企業の創業と革新」, 同友館, 2001.
- 商工総合研究所, 「中小企業こそ21世紀の主役だ!」, 1998.
- 植田浩史, 「現代日本の中小企業現代經濟の課題」, 岩波書店, 2004.
- 日本中小企業學會, 「産業構造調整と中小企業」, 同友館, 1988.
- 中島吉央, 「中小企業挑戰支援法」, 經林書房, 2003.
- 中小企業廳, 「中小企業白書 2005年版」, 2005.
- _____, 「中小企業白書 2006年版」, 2006.
- _____, 「中小企業白書 2016年版」, 2016.
- 川上義明, 「現代中小企業經營論」, 稅務經理協會, 2006.
- 黑瀨直宏, 「中小企業政策の總括と提言」, 同友館, 1997.
- _____, 「中小企業政策」, 日本經濟評會社, 2006.

[Abstract]

A Study on the Improvement of the Certified Management/Technology Consultant System for the Development of SMEs in Korea

Bae, Ho-Young

Visiting Professor at Woosong University

The problems of recent certified management/technology consultant system is the lack of governmental support, consultants' competence, exclusive business scope, and leadership of the association.

So this research is to study on the improvement of the certified management/

technology consultant system for the development of SMEs in Korea.

An author introduces the consultant system of SMEs in Japan because the consultant system of SMEs in Japan is similar with the system in Korea.

Through the comparative study between Korea and Japan, an author suggests that the certified management/technology consultant system should be reformed to 4 ways.

First, the special law related to the certified management/technology consultant should be newly legislated for the vocational ethics. There are not just yet special law related to the certified management/technology consultant.

Second, the screening examination should be changed for practical cases of SMEs, and the period of apprenticeship scheme should be strengthened for 2 years.

Third, the exclusive business scope of consulting for SMEs should be given to the certified management/technology consultant with limited scope.

Fourth, the function of policy, business, and research should be given to the association of certified management/technology consultant.

Although this research has some limitations, an author can provide the ways of improving the certified management/technology consultant system in the end.

Key words : Certified Management Consultant (CMC), Certified Technology Consultant (CTC), Consulting, Small and Medium Enterprise (SME), Comparative Study