

정책연구 2006-32

고등교육국제화와 인적자원활용에 관한 연구

- 개인의 국제화 역량과 노동시장에서의 성과간의 관계 -

양병무 임천순 정재호

KRIVET 한국직업능력개발원

머 리 말

세계화·정보화시대가 본격화되면서 국제적 통용성을 지닌 지식과 기술을 겸비한 인적자원의 확보와 육성이 국가경쟁력을 좌우하는 핵심과제로 부상하였다. 이 같은 환경의 변화는 대학 혁신의 일환으로 고등교육의 국제화를 요구하기에 이르렀다. 특히 기업이 글로벌인재를 선호하면서 정부와 대학은 여기에 부응하지 않으면 안 되는 상황에 직면하게 되었다.

교육인적자원부는 고등교육의 국제화를 위한 다양한 정책변화를 유도하고 있다. 대학 역시 자체적으로 국제화를 우선시하면서 영어 강좌를 확대하고 영어로 강의하는 교수를 우대하는 등 대학문화 자체도 변화를 가져왔다.

또한 지식사회의 진전과 함께 ‘고용 없는 성장’이 지속됨에 따라 청년 실업 문제가 사회문제로 대두되면서, 학교로부터 노동시장으로의 이행과정에 대한 다양한 연구가 축적되어 왔다.

그러나 국내의 선행연구에서 고등교육 국제화와 관련된 노동시장에서의 졸업생들의 활용에 대해 체계적으로 분석한 연구는 거의 없는 실정이다. 이에 본 연구에서는 우량기업의 근로자 실태조사를 통해 노동시장 진입 이전, 특히 대학 또는 대학원 재학 시 체득한 국제화노력이 노동시장 성과에 어떤 영향을 미치고 있는지를 분석함으로써 국제화역량을 위한 다양한 노력들을 평가하고 정책적 시사점을 제시하였다. 이 연구가 고등교육국제화와 인적자원활용에 참고자료가 되기를 기대한다.

이 연구는 인간개발연구원의 양병무 원장이 연구책임자로서 세종대학교의 임천순 교수와 공동으로 연구를 수행하였다. 아울러, 한국직업능력개발원의 정재호 박사가 연구자로 참여하였다. 본 연구는 또한 서울산업대학교 노용진 교수, 한국노동연구원의 이규용 박사, 한국교육개발원의 최정운 박사가 전문적인

자문과 조언을 제공하였다.

그리고 학계의 전문가와 근로자 설문조사에 협조를 해주신 18개 기업의 담당자들에 대한 감사와 아울러 본 연구를 수행한 연구진의 노고에 격려를 보낸다.

2006년 12월

한국직업능력개발원
원장 이 원 덕

목 차

요 약

제1장 서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1

1. 연구의 필요성 · 1
2. 연구의 목적 · 2

제2절 연구 내용 · 3

1. 고등교육 국제화 정책의 검토 · 3
2. 기업의 글로벌 인재 선발과 활용에 대한 근로자 실태조사 분석 · 3
3. 글로벌 인재 양성 및 활용을 위한 정책적 시사점 제시 · 3

제3절 연구 방법 · 4

1. 문헌 연구 · 4
2. 주요 기업의 직장인/인적자원개발 담당자 대상 설문 조사 · 4

제4절 본서의 구성 · 4

제2장 고등교육국제화 정책과 기업 인적자원활용의 선행연구

제1절 환경변화와 고등교육 국제화의 개념 · 7

1. 대학의 역할과 기능 변화 · 7
2. 고등교육 ‘국제화’ 개념 · 8
3. 본 연구의 분석틀 · 10

제2절 정부의 고등교육 국제화 정책의 형성과 변화 · 11

1. 고등교육 국제화 정책의 배경 · 11

ii 목차

2. 고등교육 국제화 추진정책의 배경과 경과 · 14
3. 고등교육 국제화 추진 성과에 대한 논의 · 23
4. 고등교육국제화의 정책적 시사점과 인적자원활용의 연계 · 25

제3절 주요국의 고등교육 국제화 동향 · 26

1. 미국 · 26
2. 유럽 · 30
3. 영국 · 32
4. 호주 · 34
5. 일본 · 35
6. 싱가포르 · 37

제4절 기업의 인적자원 활용에 관한 선행연구 · 38

1. 노동시장 성과에 관한 연구 · 38
2. 기업의 인력관리 현황 · 41
3. 고등교육 국제화와 인적자원관리의 관계 · 51
4. 고등교육국제화와 인적자원활용에 관한 정책적 시사점 · 60

제3장 고등교육국제화와 인적자원활용 실태 분석

제1절 근로자 설문조사 개요 · 63

1. 조사목적 · 63
2. 조사대상 및 방법 · 64
3. 조사대상 표본의 특성 · 64
4. 조사내용 · 65
5. 설문조사의 제한점 · 66

제2절 고등교육 국제화 실태 분석 · 66

1. 대학(원) 재학 중 영어 능력제고 노력실태 · 66

2. 영어 이외의 국제화 경험 · 71

제3절 인적자원활용 설문내용 분석 · 75

1. 국제화업무에 대한 희망 및 태도 · 75
2. 고등교육의 국제화와 노동시장 활용 및 성과 · 78
3. 고등교육국제화 및 인적자원활용의 성과분석 · 92
4. 설문분석 결과와 정책적 시사점 · 102

제4장 국제화역량을 가진 인적자원개발 및 활용 제고방안

제1절 기본방향 · 107

제2절 정책과제 · 108

1. 영어능력 향상 및 국제화경험의 확대 · 108
2. 우수한 교수인력의 확보 · 109
3. 産學 협동 노력의 강화 · 110
4. 기업의 글로벌 인재 선발 방식의 개선 · 111
5. 국제화 인재의 배치 활용 강화 · 111
6. 임금관리와의 연계 강화 · 112
7. 기업 내 국제화 교육 프로그램의 확대 · 113
8. 국제화 친화적인 조직문화의 구축 · 113

제3절 제언 · 114

SUMMARY · 117

<부록 1> 고등교육국제화의 성과와 인적자원 활용실태에 관한 설문조사 · 121

참고문헌 · 137

<표목차>

- <표 II-1> 대학교육 국제화에 대한 정의 · 8
- <표 II-2> 국제화의 개념과 의미요소 · 9
- <표 II-3> 연도별 국내대학과 외국대학간의 자매결연 현황 · 20
- <표 II-4> 최근 4년간 신입 및 경력 채용 추이 · 42
- <표 II-5> 최근 4년간 공채 및 수시채용 추이 · 42
- <표 II-6> 전년대비 신규 인재채용 구분 (정규직 · 비정규직) · 43
- <표 II-7> 신규 인력채용 방식 · 45
- <표 II-8> 주요 그룹의 인재상(2003) · 47
- <표 II-9> 존경받은 한국기업 Top 10의 인재상(2006) · 48
- <표 II-10> 기업의 인재채용 기준과 단계 · 50
- <표 II-11> 산업 · 규모별 대졸 신입사원 1인당 평균교육비용(2005) · 53
- <표 II-12> 대졸 신입사원이 갖춰야 할 역량의 중요도 및 만족도(2006) · 53
- <표 II-13> 대학교육에 대한 대졸 근로자의 인식(2006) · 55
- <표 II-14> 최근 기업들의 인적자원관리 국제화 현황(2006) · 59

- <표 III-1> 조사대상 표본의 특징 · 65
- <표 III-2> 영어과목 이수 실태 및 수준 · 67
- <표 III-3> 영어강의 수강실태 · 68
- <표 III-4> 대학(대학원) 과정을 영어권 국가에서 공부한 경험여부 · 72
- <표 III-5> 외국에서의 학사 또는 석사학위 취득여부 · 72
- <표 III-6> 대학(원) 재학 시 외국인이 포함된 모임에 참여한 경험 · 74
- <표 III-7> 대학(원) 재학 시 외국문화원 운영 프로그램 참여경험 · 74
- <표 III-8> 국제화업무에 대한 희망 · 75
- <표 III-9> 해외 주재원 파견에 대한 의견 · 76
- <표 III-10> 국제화 업무에 대한 태도 · 77
- <표 III-11> 입사 시 영어자격요건 및 영어면접여부 · 78

- <표 Ⅲ-12> 대학(원) 졸업당시 영어구사능력과 현재 국제업무비중과의 관계 · 81
- <표 Ⅲ-13> 입사초기 국제관련 업무 수행에 대한 항목별 기여도 · 82
- <표 Ⅲ-14> 재직 시 해외파견근무 경험 · 83
- <표 Ⅲ-15> 국제화 교육정도와 해외파견과의 관계 · 84
- <표 Ⅲ-16> 현재 업무수행 시 영어사용의 필요성 · 86
- <표 Ⅲ-17> 현재 업무수행시 영어사용의 수행정도 · 87
- <표 Ⅲ-18> 해외출장 정도와 의사소통의 용이성 · 88
- <표 Ⅲ-19> 재직 시 국제화교육훈련 · 89
- <표 Ⅲ-20> 재직 시 회사비용부담 국제화교육훈련 경험 · 90
- <표 Ⅲ-21> 대학(원) 졸업이후 본인부담 국제화교육훈련 경험 · 90
- <표 Ⅲ-22> 자기개발을 위한 사외교육종류 및 비용 · 91
- <표 Ⅲ-23> 외국유학 계획 · 91
- <표 Ⅲ-24> 종속변수들의 기초통계 · 96
- <표 Ⅲ-25> 설명변수들의 기초 통계 · 97
- <표 Ⅲ-26> 국제화 교육이 국제 업무의 비중 및 숙련, 급여에 미치는 영향 · 101

[그림목차]

- [그림 II-1] 본 연구의 분석틀 · 11
- [그림 II-2] 주요 채용경로의 변화 (2000년과 2006년 비교) · 44

- [그림 III-1] 영어과목의 평균학점 · 67
- [그림 III-2] 영어강의 전공 · 교양과목의 평균학점 · 68
- [그림 III-3] 사설 영어학원 경험정도 · 69
- [그림 III-4] 외국으로의 영어 어학연수 경험여부 · 70
- [그림 III-5] 대학(원) 재학(졸업)시 영어시험 경험여부 · 70
- [그림 III-6] 대학(원) 재학 시 교환학생 경험여부 · 71
- [그림 III-7] 대학 이전에 외국에서 살아본 경험 · 72
- [그림 III-8] 대학(원) 재학 시 해외배낭여행 경험 · 73
- [그림 III-9] 대학(원) 재학 시 외국인 친구 사귄 경험 · 73
- [그림 III-10] 영어 구사능력이 입사에 미친 영향 · 79
- [그림 III-11] 입사 이후 국제화 업무 수행경험 · 80
- [그림 III-12] 현재 업무중 국제업무가 차지하는 비중 · 84
- [그림 III-13] 현재 업무수행에 영어구사능력이 차지하는 비중 · 85
- [그림 III-14] 해외 출장 빈도 · 88
- [그림 III-15] 자기개발을 위한 사외 교육활동 · 91
- [그림 III-16] 외국유학계획 이유 · 92

【요약】

1. 연구개요

세계화의 급진전과 지식사회가 본격화되면서 고등교육의 국제화는 대학사회의 중요한 과제로 부상하였다. 이제 글로벌 인재의 양성은 선택이 아닌 필수가 되었다. 이에 본 연구는 국가 및 대학 차원에서 이루어지고 있는 국제화 정책의 실태를 선행연구를 통해 진단하고 인적자원의 활용 실태를 기업체 설문조사를 바탕으로 분석하고자 한다. 특히 고등교육을 통해 양성되는 인적자원의 국제화 역량 및 자질의 활용에 대해 평가하는 것을 주요 연구 목적으로 삼고자 한다.

이를 위해 2006년 7월 중 우리나라 18개 기업 근로자 684명을 대상으로 설문조사를 실시하여 대학이나 대학원 시절에 취득한 영어구사능력과 국제화 경험이 채용과 선발 및 임금에 미친 효과를 분석하였다.

2. 연구 내용

이 연구는 다음과 같은 내용으로 수행되었다.

첫째, 고등교육 국제화의 현황과 실태를 선행연구를 통해 분석하였다. 국제화 관련 정책들을 역사적인 맥락에서 분석하고 국제화의 개념을 정립하고 대학의 현행 국제화 노력을 조사하였다.

둘째, 기업 근로자를 대상으로 설문조사를 실시하여 대학 또는 대학원 시절의 고등교육의 국제화실태와 인적자원활용 실태를 조사하였다. 국제화 개념은 관점에 따라 다양하게 정의하고 있으나 본 조사에서는 국제화의 개념을 외국어 특히 영어강의와 영어권의 문화체험 등 ‘협의의 개념’

으로 정의하여 설문조사를 실시하였다.

셋째, 고등교육국제화 및 인적자원활용을 위한 정책시사점 및 제언을 제시하였다. 이 정책 제언은 개인의 국제화 역량과 노동시장에서의 관계를 중심으로 제시된다.

3. 정책제언

고등교육국제화와 기업의 인적자원활용에 관한 설문조사 분석결과를 중심으로 정책적인 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 고등교육국제화를 위하여 영어강좌를 확대하고 교수·학습여건을 마련해야 한다. 일차적으로 영어강좌를 늘려나가면서 동시에 외국어 강좌를 담당하는 교·강사들의 외국어 교수 능력과 외국어 강의의 교수-학습여건과 전달방법의 효과성을 높여나가야 한다.

둘째, 외국인 학생 유치 노력을 강화해야 한다. 한국 학생만을 대상으로 하는 강의에 있어서 영어 사용 강의는 성공하기가 쉽지 않다. 외국인 학생의 유치는 교과운영에 있어서 자연스럽게 영어강의를 유도하여 국제화의 중요한 성공요인으로 작용할 수 있기 때문이다.

셋째, 인턴십, 현장학습 학점제, 주문 교과과정 등 여러 형태의 산학협력체제를 확대해 나가야 한다. 국제경쟁력을 갖춘 기업에서 대학(원) 재학생들에게 기업을 관찰하고 이해할 수 있는 기회를 제공함으로써 대학과 기업이 상생할 수 있는 모델을 만들어갈 필요가 있다.

넷째, 글로벌 인재상을 명확하게 확립하고 실천할 수 있는 기업문화를 구축해야 한다. 이는 고등교육의 국제화 단계를 나타내는 영어구사능력은 서류심사단계에서 중요한 역할을 한데 기인한다. 나아가 면접단계에서도 국제화 역량을 측정하는 노력이 병행되어야 한다. 국제화 노력은 단순히 어학에서 그치는 것이 아니라 의식과 행동의 국제화까지 포함할 수 있어야 하기 때문이다.

다섯째, 적재적소 배치 능력을 강화하기 위해 직무분석이 뒷받침되어야 한다. 고등교육 국제화역량이 보다 체화된 인적자원일수록 상대적으로 국제화 관련 업무에 종사할 가능성이 큰 것으로 나타났다. 적재적소의 배치가 보다 효과적으로 이루어지기 위해서는 직무분석이 실시되어 국제화역량을 제대로 활용할 수 있도록 배치가 이루어져야 한다.

여섯째, 고등교육국제화의 성과는 임금과 연계되도록 설계되어야 한다. 고등교육의 국제화 노력은 본 연구의 실태조사에서는 급여 수준에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 국제화 노력은 급여와 연계되는 것이 바람직하나 아직까지 크게 영향을 주고 있지 않는 것처럼 보인다. 이는 임금체계와 관련이 깊다. 능력과 성과중심의 임금관리가 제대로 정착되기 위해서는 직무분석, 목표관리제도, 인사고과 등의 제도를 정비하여 보상관리의 공정성이 이루어지도록 해야 한다.

일곱째, 국제화를 위한 교육프로그램을 확대해야 한다. 근로자들은 정도의 차이는 있을지언정 국제화에 노출되어 국제화역량을 강화하기 위해 부단한 노력을 기울이고 있으므로 기업에서는 근로자들의 역량강화를 위한 교육에 보다 많은 관심과 투자가 필요하다. 특히 글로벌 인재의 육성 프로그램은 다양하게 기획하고 단기적인 교육뿐만 아니라 장기지속적인 프로그램도 병행하여 운영하는 것이 바람직하다.

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

세계화가 진전되고 지식기반 경제시대가 도래함에 따라 국제적 통용성을 지닌 지식과 기술로 무장한 인적자원의 확보와 육성이 국가 경쟁력을 결정짓는 핵심 과제로 등장하였다. 이러한 사회·경제적 환경 변화에 따른 과제를 해결하기 위한 전략으로서 사회 각 부분에서의 국제화가 강조되었고, 특히 고급지식 근로자를 양성하고 지식의 창출과 전파에 있어서 핵심적 역할을 담당하고 있는 고등교육기관의 국제화에 국가적, 사회적 관심이 집중되기에 이르렀다 (Knight, J. 외, 1999).

이에 따라 최근 전세계적으로 글로벌 인재의 확보와 육성을 위한 고등교육의 국제화에 대해 정책적, 학술적 관심이 지속적으로 증대되고 있다. 이는 OECD, UNESCO, World Bank 등의 국제기구가 주관·후원하는 연구과제나 국제학술대회의 주제로 고등교육의 국제화 문제가 자주 선정되는 모습에서도 확인할 수 있다.

선진국에서는 이미 고등교육 기관 관리시스템, 재정, 법제도, 학위의 검·인

정 및 질 관리 등과 같은 국가적 고등교육 인적자원 관련 중심 과제들을 국제적 정황 속에서 분석하고, 제도의 개선과 정책적 대안을 국제적 차원의 관점에서 마련하고 있다. 반면 우리나라에서는 이 주제가 정부의 국제화 전략 설정과 정책과제의 우선순위에서 밀려나 있었다. 일부 산발적인 변화에도 불구하고 현재 국가 및 개별 고등교육 기관 차원의 국제화 정책은 체계적이고 충분한 정보 수집과 분석이 견고치 못한 토대위에 형성, 추진되고 있다.

그러나 고등교육 국제화 노력이 수요자인 기업에서는 인적자원에 어떻게 활용되는지에 대해서는 거의 연구가 이루어지지 않았다. 따라서 고등교육의 국제화 실태와 인적자원의 활용을 연계하여 연구하는 것은 의미 있는 시도라고 할 수 있다.

2. 연구의 목적

세계화, 정보화로 대표되는 새로운 사회·경제적 도전에 대처하기 위해서 효율적인 전략을 통해 국제화된 인적자원을 양성하고 활용하는 일은 국가적 당면 과제이다. 이에 본 연구는 국가 및 대학 차원에서 이루어지고 있는 국제화 추세를 파악해 보고, 기업의 선발 및 배치를 통한 국제화 인력 활용 실태를 분석하고자 한다. 특히 설문조사를 통해 기업이 고등교육을 통해 양성되는 인적자원의 국제화 역량 및 자질의 활용에 대해 평가하는 것을 주요 연구 목적으로 삼고자 한다.

여기에서 고등교육 국제화의 성과는 다양한 각도에서 분석해 볼 수 있으나, 본 연구에서는 그간 선행연구에서 소홀히 해온 국제화 자질과 소양에 대한 수요자인 기업의 선발과 배치에서 확인할 수 있다. 즉 대학의 국제화 노력이 개인이 학교에서 취업시장으로 이동할 때 어떻게 영향을 미치는 지가 중요하다. 국제화 노력의 정도가 취업에 어느 정도 영향을 미치며 보상에 어떻게 영향을 주는지를 분석할 필요가 있다. 이를 위해 우리나라 주요기업의 근로자 선발기준과 활용실태를 검토하여 국제화 교육이 고용과 직무배치 및 임금에 미친 효과를 분석하고자 한다.

제2절 연구 내용

1. 고등교육 국제화 정책의 검토

그 간 고등교육을 위한 대학의 국제화 노력을 문헌연구를 통해 검토해본다. 국가 및 개별 대학 차원에서 바라본 국제화 노력의 실태를 파악하여 고등교육 국제화를 바탕으로 인적자원개발 및 활용을 위한 전략 수립 및 정책적 시사점을 마련한다.

2. 기업의 글로벌 인재 선발과 활용에 대한 근로자 실태조사 분석

인적자원관리가 우수한 국내의 대표기업에 대한 조사·분석을 통해 기업의 글로벌 인재 선발과 배치의 기준과 활용추세를 분석한다. 또한 국제화된 인적 자원의 활용 측면을 점검하기 위해 노동시장적 결과를 분석한다. 이를 위해 한 국경제의 견인차 역할을 하는 현대자동차, LG전자, SK(주) 등 주요기업과 GE, 모토로라 등 외국계기업을 포함한 18개 기업에 설문조사를 실시한다.

3. 글로벌 인재 양성 및 활용을 위한 정책적 시사점 제시

상기 연구 결과를 집약하여 기업의 국제화 인적자원의 경쟁력 향상과 고등 교육 국제화를 위한 개선 방향에 대한 정책적 시사점을 도출해 낸다.

제3절 연구 방법

1. 문헌 연구

국가 및 개별 대학 차원에서의 우리나라 고등교육 국제화 정책의 현황과 문제점을 진단하고 보다 전략적인 인적자원 활용을 위한 과제 선정의 토대를 마련하기 위해 다음의 세부 분야에 대한 문헌 연구 및 관련 자료를 분석한다. 첫째, 지금까지 추진된 고등교육 국제화 정책의 배경과 정책형성 과정 및 관련된 문헌을 분석한다. 둘째, 고등교육 국제화를 보다 넓은 맥락에서 이해하기 위해 주요국의 고등교육 국제화 동향을 분석해본다. 셋째, 대학졸업생의 인적자원 활용에 관한 문헌을 조사한다.

2. 주요 기업의 직장인/인적자원개발 담당자 대상 설문 조사

국제화 인재에 대한 요구와 활용 실태를 점검하기 위해 주요 기업을 대상으로 다음의 세부 분야에 대한 설문 조사를 실시한다. 첫째, 고등교육 인적자원의 주요 수요자인 기업이 원하는 국제화된 인재의 자질과 역량에 대해 분석한다. 둘째, 주요 기업에 최근 입직한 근로자를 대상으로 대학에서의 국제화 교육이 고용 및 임금 등에 미친 효과를 분석한다.

제4절 본서의 구성

본서는 제1장의 서론에 이어 제2장에서는 고등교육국제화와 인적자원활용에 관한 선행연구를 살펴본다. 제3장에서는 18개 우량기업체의 근로자를 대상으로 실시한 설문조사를 기초로 고등교육국제화와 인적자원활용 실태 조사결과

를 분석하고 통계분석을 통해 시사점을 알아본다. 제4장에서는 고등교육 국제화와 인적자원활용을 위한 정책적 시사점과 제안을 제시한다.

제 2 장

고등교육국제화 정책과 기업 인적자원활용의 선행연구

제1절 환경변화와 고등교육 국제화의 개념

1. 대학의 역할과 기능 변화

급변하는 세계적 환경의 변화는 대학에 그 역할과 기능에 있어서 새로운 도전과 변화를 요구하고 있다. 전세계적 차원에서 고등교육의 역할과 기능, 형태, 운영 방식에 있어 영향을 줄 커다란 환경 변화가 일고 있기 때문이다. 정보통신기술에서의 획기적인 변화가 있었고, 국제노동시장은 하나로 통합되어 가고 있으며, 세계적 차원의 정치·사회적 체질 변화와 함께, 국가적 성장에서 지식의 역할이 증대되어 갔다.

세계적 환경에 중대한 변화가 일어나면서 OECD 국가와 개발도상국 및 과도기 국가를 포함하여 고등교육 시스템 상의 획기적인 변화가 일어나고 있다 (World Bank, 2002). 고등교육을 이수한 자에게 기대되는 가치에서는, 고급기술에 대한 수요와 함께 점차 방법론적 지식과 글로벌한 마인드를 요구하는 것으로 변화하게 되었다.

2. 고등교육 ‘국제화’ 개념

‘고등교육 국제화’에 대해서는 학자마다 다양한 개념적 정의가 이루어지고 있다(이병식, 2004). 하이든과 톰슨(Hayden & Thompson, 1995)은 정치적 문화적인 경계를 넘어 국제적인 마인드를 개발하는 것으로, 나이트(Knight 외, 1997)는 대학의 교육, 연구, 봉사 기능에 국제적인 차원이나 관점을 통합시키는 과정으로 정의하였다. 슈만(Schoorman, 2000)은 학생들이 국제화 사회의 상호의존적 환경 하에서 일하고 활동할 수 있는 지식, 태도, 기술을 기르는 교육적 과정으로 보았다. 그리고 호리(Horie, 2002)는 국제적 요구를 충족시키지 못하는 불완전한 상태에서부터 보다 나은 상태로 변화하는 과정을 대학 국제화로 정의하고 있다(<표 II-1> 참조).

<표 II-1> 대학교육 국제화에 대한 정의

학자	정의
Hayden과 Thompson(1995)	국제교육(international education)은 정치적이고 문화적인 경계를 넘어서 사람, 사항 혹은 생각이 넘나드는 것으로, 국제적인 마인드(worldmindedness)를 개발하는 것으로 간주
Knight 외(1997)	고등교육 기관의 주요 기능인 교육, 연구, 봉사 기능에 국제적인 차원이나 관점을 통합시키는 과정
Schoorman(2000)	학생들이 글로벌한 상호의존적인 환경 하에서 일하고 리더십을 발휘할 수 있도록 지식, 태도, 기술을 기르는 교육적 과정
Horie(2002)	국제적 요구를 충족시키지 못하는 불완전한 상태에서부터 더 나은 상태로 변화하는 과정; 질적 수준의 제고와 대학교육의 효율성(수업과 행정) 및 학생에 대한 개방성을 포함

자료: 이병식(2004), 「대학교육의 국제화·선진화 방안 연구」, 한국교육개발원.

고등교육의 국제화는 국제화의 단위와 수준을 개인수준(교육, 연구, 봉사활동), 조직수준(학생, 교수진 구성 및 국제화 프로그램의 조직), 제도수준(경영, 정책의 목표와 전략) 등으로 나누어 살펴 볼 수 있다(정기오, 2005).

1990년대 이후 우리나라에서 확산되고 있는 현상의 하나로 ‘고등교육의 국제화’를 들 수 있다. 학생과 교수의 외국 연수 혹은 교류가 눈에 띄게 증가하고

영어로 진행되는 수업이 늘어나고 있으며 학점교류, 복수학위 등 새로운 학사 제도가 도입되는가 하면 기존의 단과대학 체제에 없었던 국제학부 등의 새로운 전공 영역이 나타나고 있다.(김혜숙, 2006)

한편 신현석(2006)은 대학국제화를 “고등교육기관이 그 구성원들로 하여금 국제적 가치를 정신적으로 형성하기 위한 교육, 연구 및 현직 훈련 프로그램을 개발·실행하고, 외국대학과의 인적·물적 교류를 활성화하여 구성원들의 능력을 글로벌화 하며, 국제화 전략을 추진하는 데 요구되는 국제적인 수준의 시설·설비 및 교육적 환경을 갖추어 대학원 운영의 주요기능에 통합하는 과정 그리고 이를 촉진하기 위한 국가의 정책적 노력의 부합정도”로 정의한바 있다. 그는 대학 교육의 국제화를 대학 교육이 이루어지는 내용이나 수준이 얼마나 국제화되어 있느냐에 대한 가치판단으로 규정한다.

고등교육의 국제화란 대학의 입장에서는 기본적으로 학생, 교수, 직원의 국제화 역량 제고가 시대적 요청이며 수요자인 학생의 핵심적 기대 사안이라는 인식을 갖고 있다. 근간에는 우리나라 대부분의 대학들이 국제화 추구가 대학의 경쟁력과 위상을 높이는 중요한 과제로 인식하는 추세이다. 이러한 인식하에 거의 모든 대학들이 다양한 형태와 방식으로 대학의 국제화를 위한 노력과 경쟁에 박차를 가하고 있다.

<표 II-2> 국제화의 개념과 의미요소

국제화의 단위와 수준	국제화의 의미	사례와 지표
교육/연구/봉사활동 (개인수준)	국경을 넘어서 이루어지는 활동(activity)의 증가	해외 인턴십 증가 국제공동연구 증가 해외 연구용역 수주 증가
학생, 교수진 구성 및 국제화 프로그램과 조직 (조직수준)	구성요소의 국제적 다양성 (composition) 증가	외국인 학생의 증가 외국인 교수의 증가 캠퍼스 내 외국연구소 증가
경영/정책의 목표와 전략 (제도수준)	국경을 넘어선 고려 (deliberation)의 증대	국제적 학생모집 목표 외국의 저명교수 유치 정책 고등교육해외진출 전략

* 정기오(2005), 「대학국제화의 현황과 전망, 대책」, OECD 주제검토를 위한 정책토론회, 한국교육개발원.

많은 학생들이 해외 유학 및 연수 등의 기회를 얻기 위해 경쟁적으로 참여하고 있고, 대학도 외국어 강좌 개설의 확대와 함께 외국인 학생 유치에도 적극적인 노력을 기울이고 있다.

이와 같이 고등교육국제화의 개념은 관점에 따라 다양하게 정의를 내릴 수 있다. 하지만 고등교육국제화의 궁극적인 목표는 “국제적인 역량을 갖춘 인재를 양성하는 것”이라고 할 수 있다. 본 연구에서는 개인적인 국제화 역량이 노동시장에서의 성과에 미치는 영향에 초점을 맞추기 위해 가능한 한 국제화의 개념을 협의로 정의하고 논의를 전개하고자 한다. 즉 본 연구의 기업체 설문조사와 정책제언에서 제시하는 고등교육국제화라 함은 “근로자가 대학 또는 대학원 재학 중 취득한 외국어 특히 영어구사능력과 외국문화의 이해 및 습득과정”으로 좁은 의미로 한정하여 논의를 전개한다.

3. 본 연구의 분석틀

본 연구를 위한 분석틀은 [그림 II-1]에서 보는 바와 같이 기존 문헌에 관한 선행연구는 국가와 대학당국의 고등교육국제화 노력과 수요자인 기업에서의 인적자원활용으로 나누어 살펴본다. 기업체 근로자에 대한 설문조사 분석 역시 설문 응답자들이 대학이나 대학원 재학중에 습득한 개인적인 영어능력 제고 실태와 이러한 역량이 채용과 직무배치 및 임금에 미친 영향을 분석한다. 그리고 설문조사 결과에 근거하여 정책제언을 제시한다.

[그림 II-1] 본 연구의 분석틀

선행연구	고등교육국제화	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 고등교육 국제화의 개념 정립 ▪ 국제화 정책의 형성과 변화 ▪ 국제화 추진 성과와 정책적 시사점
	인적자원활용	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노동시장 성과 ▪ 기업의 인력관리 현황 ▪ 국제화와 인적자원관리의 관계
기업체 근로자 실태 조사	고등교육국제화	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 대학재학 중 영어능력 제고 노력실태 ▪ 대학재학 중 영어 이외의 국제화 경험
	인적자원활용	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국제화 업무에 대한 희망 및 태도 ▪ 고등교육의 국제화와 노동시장 활용 및 성과 ▪ 고등교육 국제화 및 인적자원활용 성과분석
정책과제 및 제언	고등교육국제화 제고 방안	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 영어 능력 제고 방안 ▪ 국제화 경험의 확대 방안
	인적자원활용 제고 방안	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 선발 방식의 개선 ▪ 직무배치의 활용 ▪ 임금관리와 연계

제2절 정부의 고등교육 국제화 정책의 형성과 변화

1. 고등교육 국제화 정책의 배경

가. 고등교육 정책의 형성배경

그 간 정부의 고등교육 국제화에 대한 정책적 접근은 주로 소수를 대상으로 하는 유학문제와 이의 규제에 초점이 맞추어질 만큼 미미한 수준이었다. 대학 국제화에 대한 관심은 1990년대 이후 들어와서야 확대 되었다. 여기에서는 먼저 해방이후 형성된 이른바 ‘대학의 국제화’ 관련 정책의 형성배경을 선행연구

인 임천순(1995)의 내용을 중심으로 개관해 본다.

해방직후인 1945~1955년 기간에는 국가적 수준에서의 대학의 국제화 정책을 수립할 여력을 갖지 못하고 있었다. 1949년 일본 유학생 파견은 이공계로 제한하고 미국에 처음으로 6명의 국비유학생을 파견하였다. 또 1950년에는 UNESCO에 가입하였다.

1955년 문교부가 외국유학 자격고시를 시행하면서부터 체계적인 유학행정이 시작되었다. 군사정부가 들어서고 1962년 국제교육협약에 가입하면서 정부의 국제화 정책이 강화되었고, 또 그것은 엄격한 국가의 통제를 특징으로 하였다. 1970년대에 들어서 급격한 경제성장과 함께 국제교류가 활발해지면서 해외유학을 통한 고급인력 양성에 정책적인 노력이 시작되었다. 1977년 국비유학생제도의 시행은 상징적인 정책이 되었다. 한편, 1967년에는 정부 초청으로 외국의 유학생을 유치하기 시작하였다.

1980년 10월 26일 박정희 대통령 시해사건과 12.12 군사 쿠데타로 정권을 장악한 신군부세력은 유학 자유화 요구에 따라, 1981년 해외유학에 관한 규정을 개정하여 자비유학 시험을 폐지하는 등 해외유학의 문호를 개방하였다. 각종 학술교류와 대학생 연수 등 국제화 정책도 한층 다양화되기 시작하였다. 그러나 도피성 유학 등의 부작용으로 자비유학, 외국어 시험이 부활되는 등 정책적 혼란을 겪기도 했다.

1989년의 일반국민을 대상으로 한 해외여행자유화조치는 자비유학의 요건 완화와 함께 해외유학의 폭발적인 증가를 가져오게 된다. 또 1994년 유학시험 폐지와 함께 1999년 고졸이상으로 제한했던 해외유학에 대한 규제가 사실상 전면 소멸되면서 장·단기 해외유학은 보편화될 정도로 증가하였다. 또 OECD 가입이 이루어진 1996년부터는 자본 및 서비스부문의 자유화가 급속도로 진행되기에 이르렀다.

이처럼 우리 교육의 국제화 정책은 최근까지 극히 미미한 수준에서의 규제적이며 폐쇄적인 성격에서 점차 자유화 정책으로 전환되어 왔음을 알 수 있다. 그러나 여기에는 정부가 적극적이고 계획적이며 장기적인 관점에서 정책 의도를 갖고 있었다기보다는, 정권의 변화에 따른 정치적 목적이 강하게 반영되

어 있거나, 혹은 세계적인 국제화 추세에 수동적으로 뒤따라가는 경향을 보여 주었다는 평가를 받고 있다.

나. 고등교육 국제화의 전략적 도입

최근에는 국가가 고등교육의 새로운 패러다임을 주도적으로 전환하고자 하는 강력한 의지를 표명하며 많은 정책이 수립되어 왔다. 특히, 이른바 ‘두뇌강국’, ‘지식강국’의 구축을 목표로 지식기반 사회 구축을 위한 교육개혁과 세계적 차원의 변화 추세에 부응할 수 있는 국제적 차원의 발전 전략 속에서 대학 경쟁력 제고 ‘세계경쟁형 대학’에서 필요한 과제를 설정하고 국제적인 관점에서 대학교육의 경쟁력 강화의 모색(이현청, 2005)을 적극 추진하고 있는 것이다.

1990년대 초반까지만 해도 정부의 고등교육 정책은 주로 정치적인 목적에 의한 대학입시 등 학생의 선발 방법에 주안점이 두어져 있었고, 대학에 대해서는 교수와 학생의 통제를 염두에 둔 것이었다. 정부정책의 역사는 정치권력의 변화와 함께 통제와 규제가 반복되고 있었다(이문원, 1993). 따라서 정부에 대한 고등교육정책에 대한 요구도 주로 대학의 자율화 및 민주화에 초점을 두고 있었다.

그러나 국민의 정부와 참여정부를 거치면서 정부의 고등교육 정책은 대학 경쟁력 제고를 위한 보다 구체적인 개혁과제들을 제시해 왔다(반상진, 2003). 또한 대학의 구조적 개혁이 요구되고 있는 지금, 정부의 고등교육 정책도 새로운 변화를 맞이하고 있다. 지식의 개발과 인적자원의 활용이 국가 및 사회 발전의 원동력이 되고 있는 시대적 환경, 그리고 기술, 자본, 지식, 사람이 자유롭게 국경을 넘나드는 세계화의 진행은 우리의 대학교육과 대학교육의 체질 개선에 있어서 위협임과 동시에 기회로 인식되고 있다.

또한 각 대학마다 대학의 경쟁력을 강화하기 위한 나름대로의 노력을 경주하고 있다. 그 가운데 소기의 성과를 올리고 있는 대학의 사례들은 변화하는 세계 환경에 대한 이해와 면밀한 자기 대학의 정체성을 찾기 위한 전략에서 국

제화 요인이 얼마나 중요한 성공요인으로 작용하고 있는가를 보여주고 있다 (한국대학교육협의회, 2005). 이들은 예외 없이 국제화 전략을 기반으로 하여 우수대학과의 활발한 교류 및 연계를 보여주고 있다. 특히 대학의 교육과정에 외국어 능력의 함양을 위한 교과목을 대폭 강화하는 추세가 확산 되었다.

2. 고등교육 국제화 추진정책의 배경과 경과

가. 해외 국비유학 프로그램¹⁾

국비유학제도는 1970년대 제3차 경제개발 5개년 계획(1972-1976)의 수립·추진 과정에서 동 계획의 주요 개발 전략이었던 중화학 공업의 육성을 위해 국가 수준에서 선진 기술의 도입이 절실하던 때에 도입되었다. 가급적 단기간 내에 소요되는 고급 인력을 양성하여 국가 발전의 초석을 다지는 것이 급선무였기 때문에 유학에 소요되는 생활비 및 학비를 전액 국고로 지원, 귀국 후에 직장 보장 등 당시 국가경제 수준에서는 파격적인 조건으로 1977년 국비유학제도를 도입·시행하였다.

도입 당시에는 가장 시급한 분야로 전자공학, 기계공학, 전기공학, 화학공학 등 주로 공학계열의 학생들 위주로 선발하였다. 또 당시에는 외국 대학에서의 유학 경비를 본인이 조달할 만한 경제력이 있지 못한 학생들이 대부분이었으며, 외국의 선진 학문 및 고급 기술을 습득한 고급 인력이 절대적으로 부족하였기 때문에 국비유학은 우수한 학생들에게 커다란 유인으로 작용하였다. 따라서 우수한 인재를 선발하여 해외에서도 높은 학업 성취도를 유도할 수 있었고, 이를 통해 배출된 인재들은 귀국 후 학계와 산업계에서 국가 발전에 필요한 인력자원으로서 핵심적인 역할을 할 것으로 기대되었다.

사업 초기부터 기본 방침을 정하고 선발 분야를 한정하여 시행하였다. 선발

1) 초기의 고등교육 국제화와 관련된 정책에 대한 연구로서, 임천순 외(1990), 국비유학제도 개선을 위한 학자금 융자제도 도입의 타당성 분석 연구, 한국교육개발원; 진동섭 외(1997), 국비유학 장기발전 방안연구, 교육부 교육정책 연구과제; 변광화(2005), 국가인적자원개발 관점에서의 국비유학제도 발전방안에 관한 연구, 경희대학교 박사학위논문 등을 들 수 있다.

분야는 우선, 국내 과학기술의 육성, 특히 중화학 공업 육성을 위해 가장 시급했던 기계, 전자 등 공학계열 분야에서 우수한 인재를 파견하기로 하였다. 또 당시에는 수출주도형 공업화 정책을 뒷받침 할 수 있도록 아프리카 지역의 수출교두보 확보를 위해 어문학 분야를 지원하기로 방침을 정하였다. 이에 따라 전자, 기계, 화학, 금속 공학 등 4개 공학계열 분야와 스와힐리어 분야 등 총 5개 분야에서 12명의 유학생을 선발 파견하였다. 그 후에도 과학기술 분야 인재 육성에 필요한 기초 및 첨단과학기술 분야 지원방침은 지금까지 유지되고 있다. 또 저개발 국가 및 제3세계 국가 어문학 분야 선발 방침은 1995년까지 유지되었다.

민간부문에서의 국제교류·협력이 활성화되고 해당 지역의 어학 능력을 지닌 인재가 증가되면서, 상대적으로 어문학 전공자의 필요성이 감소되었다. 이에 1996년부터는 ‘어문학’ 분야가 ‘지역연구’ 분야로 변경되어 현재에 이르고 있다. 또 점차 이공계 중심의 파견에서 탈피하여 다른 분야 학문과의 균형 발전을 도모하기 위해, 경영학, 사회학, 정치학, 행정학, 교육학 등 인문사회학 분야로 선발 대상이 확대되었다. 2000년대에 들어서 국비육학의 기본 방침은, 1) 국가경쟁력 강화를 위한 과학기술 분야 인재 양성, 2) 학문 균형 발전을 위한 비인기 기초학문 분야 지원, 3) 국제통상 전문가 등 국가 정책 상 필요한 분야 인재 양성 등 크게 3가지 기본방침을 정하여 운영하고 있다.

1977년도부터 2003년말 까지 국비유학으로 선발된 학생은 1,707명이며, 유학을 마치고 귀국한 자는 1,256명, 나머지 451명은 재학 중에 있다. 국비유학생의 출신 배경을 보면, 수도권 소재 대학이 총 파견자의 90%인 1,539명을 차지하고 있다. 20명 이상을 배출한 7개 대학이 전체의 89%인 1,514명, 특히 서울대학교 출신이 1,166명으로 전체 선발 인원의 68%를 차지하고 있다. 이처럼 선발자들은 출신 대학별로 커다란 편차를 보이고 있는데, 그것은 선발 전형방법에서 객관성과 공정성이 강조된 결과 국사, 외국어, 전공 등 필기시험에 지나치게 의존한 데 기인한 것으로 보인다.

국비유학생이 파견된 국가별 현황을 살펴보면, 미국이 1,412명으로 79.6%를 차지하고 있으며, 영국이 108명으로 6.0%, 일본이 47명으로 2.6%의 비율을 보

이고 있다. 파견 대상국에 있어서 지나친 미국으로의 편중 현상을 보이고 있는 것이다. 이처럼 특정국가에 유학이 편중되는 현상이 이어지자, 1992년까지 학생이 직접 유학대상국을 선택하는 것으로부터 국가가 파견국을 지정하는 것으로 변경되었다. 그 결과 2003년도에 미국으로 파견된 비율은 37.5%로 편중 현상이 상당부분 개선되고 있다.

국비유학제도 운영의 가장 기본적인 목적은 국가가 필요로 하는 우수인재를 국가가 직접 지원하여 외국의 선진 지식과 기술을 습득할 기회를 제공하고, 귀국 후에 국가 및 사회 발전에 기여하도록 하는 데 있다. 그 동안 추진된 국비유학제도는, 1) 국가 경제의 전략적 발전을 도모할 과학기술분야의 고급 연구·개발 인력을 양성해 왔고, 2) 국가가 정책적으로 필요로 하는 언어 및 지역 전문가를 양성하였고, 3) 비인기·소외 학문 부문에 지원하여 학문의 균형 발전을 도모하였고, 4) 고등교육 국제화 및 국제적 감각을 지닌 인재를 양성하였으며, 5) 경제적 소외 계층에도 해외 유학의 기회를 제공함으로써 사회적 형평 구현에도 일정한 역할을 담당하였다.

그러나 자비유학생의 급격한 증가 및 민간기금의 유용한 유학 지원프로그램이 활성화되면서, 국비유학제도에 대한 수요자의 관심도 크게 줄어들고 있다. 이는 지금까지 선발 시험의 경쟁률이 5:1을 상회하고 선발 인원도 100여명을 상회하였으나, 2004년도는 선발 경쟁률도 2:1 정도로 지원자가 급감하였고 또 선발 인원도 40명 정도로 축소되었다. 또한 2003년 현재 유학생의 유입(12,314명)보다 유출(159,903명)이 심각한 불균형을 이루어 국제수지 중 유학·연수수지 적자폭도 20억 달러에 육박하고 있는 현실을 감안할 때, 일부러 유학에 많은 국가재정을 투입할 필요가 있는가라는 주장이 제기되기도 한다.

국가 차원의 고급 연구·개발 인력의 양성, 기초학문 분야의 인재육성을 통한 학문의 균형 발전 도모, 그리고 경제적 능력이 불리한 우수인재의 유학 지원을 통한 사회적 형평성 제고 등의 필요성을 고려할 때, 국비유학제도는 여전히 유효한 것으로 보인다. 더욱이 일본이나 중국의 경우는 물론이고 독일이나 프랑스의 경우에도 국가적 재정 지원을 통해 해외의 우수한 학문 및 기술을 습득하도록 하는 국제적 우수인력 육성 정책은 지속적으로 확대되고 있다.

나. 고등교육부문 대외개방 계획²⁾

WTO체제의 출범 등과 같은 국제적 환경 변화에 대응하여 선진 외국의 교육내용과 대학경영방법을 국내에 도입하기 위하여 고등교육부문 대외개방 계획이 1996년에 수립되었다. 이 계획은 고등교육 부문의 개방문제를 정책적으로 접근한 최초의 정부 계획으로, 최근 추진되고 있는 일련의 대학개방과 관련한 정책들의 근간을 이루고 있다.

첫째, 국내 대학과 외국 대학 간의 교육프로그램의 공동운명을 97년부터 허용한다는 것이다. '교육프로그램 공동운영'은 국내대학과 외국대학이 공동으로 교육과정을 운영하는 프로그램으로서, 공동학위(joint degree)과정과 복수학위(dual degree)과정이 있다. 공동학위과정은 협력하는 두 대학이 교육과정을 공동으로 편성하고, 그 과정을 이수한 학생들에게 단일한 학위를 수여하는 프로그램이다. 복수학위과정은 협력하는 두 대학이 교육과정을 공동으로 운영하지만 학위는 각각 따로 수여하는 프로그램이다. 복수학위과정은 1997년에, 공동학위과정은 2005년부터 법적 기반이 마련되었다.

둘째, 외국대학의 국내 분교 설립을 1998년도부터 허용하고, 또 점차 외국대학의 분교 설립 허용범위를 1999년부터 확대한다는 것이다.

1) KEMBA(Korean Executive MBA)과정

헬싱키경제대학교(Helsinki School of Economics) 경영대학원 MBA과정이 산업정책연구원과 공동으로 KEMBA 과정을 개설하였다. 헬싱키경제대학원은 세계적으로 교육과정의 우수성을 인정받고 있으며 세계적 수준의 MBA 프로그램을 보유하고 있다. 대학 졸업자로서 현장 경력 5년 이상인 자가 입학하여, 11개월 동안 총 504시간의 수업기간과 마지막 3주간은 헬싱키대학에서 과정을 마치고 학위를 받는다. 교육과정은 6개의 각 전공별 트랙과 해당 모듈로 구성

2) 김영철(2005), 외국대학 제주 캠퍼서 설립에 관한 기초 연구: 미국 A대학 사례를 중심으로, 한국교육개발원; 유현숙 외(2004), 「FTA 교육서비스 협상정책 연구: 싱가포르, 일본을 중심으로」, 한국교육개발원; 임재홍(2004), 「신자유주의정책과 교육공공성」, 『민주법학』 제24호

되어 있다. 1995년 개설한 이래, 1,300명이 수료하였다.

2) 강남구 원격교육원(Gannam E-learning Center)

서울시 강남구청과 미국의 스탠포드대학교 SCPD(Stanford Center for Professional Development)와의 협약에 의하여 설립된 원격 평생교육기관이다. 스탠포드대학교의 석사과정 및 전문가과정을 포함하여, 스탠포드대학교 영재교육원프로그램, 주민평생교육 프로그램 등을 운영하고 있다. 입학, 수강신청, 학사 등은 스탠포드대학에서 직접 관장하고 있다.

3) GEMBA(Global Executive MBA)과정

연세대학교 경영대학원 상남경영원과 워싱턴대학교가 협약에 의해 1997년부터 GEMBA과정을 운영하고 있다. LG기업이 국제 경쟁력을 갖춘 경영자를 육성하기 위해 120억원을 투입·기증하면서 시작되었다. 연세대에서 6개월 과정을 이수하고 워싱턴대학교에서 1년 과정을 이수하는 과정으로 통상 2년이 소요된다. 학생 정원은 40명 내외로, 현재까지 300여명이 수료하였다.

4) MIT와 성균관대학교의 MBA과정

성균관대학교 경영대학원(GSB)를 국제적 수준의 대학원으로 육성하기 위해 MIT대학교와 공동으로 2005년 경영학석사과정을 개설하여, 초대학장으로 미국인 교수를 임명하였다. MIT대학교 교수들이 매년 두 과목씩 직접 강의를 담당하며, 그 외에도 외국의 교수들로 교수진을 구성하였다. 강의는 모두 영어로 진행되며, 한 학기는 MIT대학교에서 직접 수업을 듣는다. 입학생은 대개 현직 직장인들이 대부분이며, 학비 등에서 삼성기업의 지원을 받는다.

2006년도에 외국의 대학과 공동으로 교육과정을 운영하고 동 과정을 이수한 학생에게 국내대학과 외국대학의 총장명이 병기된 학위(공동학위)를 수여하는 과정은 3가지 사례가 보고되고 있다. 서울산업대와 영국의 Northumbria

대학교, 창신대와 호주의 NMIT, 군장대와 호주의 NMIT 등이다. 그러나 학위는 공동학위가 아니라 복수학위를 선호하여 이를 수여할 예정이다. 특히 군장대의 경우 학생의 수업료 15%를 NMIT에 지급하고 있으며, 졸업학점 중 일부를 호주인 교수가 영어로 강의를 진행한다. 한편, 2005년도 현재 복수학위제를 운영하는 학교는 11개 대학이다.

그러나 현재 외국대학의 국내 분교 설치는 이루어지지 않고 있다. 제주도에 미국의 조지워싱턴대학 및 러시아의 모스크바대학, 인천 청라지구에 영국의 Surrey대학과 미국의 Virginia공대와 설립을 협의 중에 있으나 성사여부는 불투명한 상태이다. 다만 광양에 네덜란드 해운물류대학의 광양분교(STC-K)의 설립 협약만이 체결된 상태이다.

이와 같은 교육프로그램 공동운영은 시간이 경과하면서 조금씩 성과가 나타나고 있다. 그러나 공동학위과정보다는 복수학위과정을 선호하는 것으로 보고되고 있다. 공동학위과정 등의 활성화를 위해서는 시설비와 인프라 구축 등에서 재정적 지원 방안이 검토될 수 있을 것이다. 싱가포르의 SMA는 그 좋은 예라고 할 수 있다.

외국대학의 분교 유치는 사실상 가시적인 성과가 나타나지 않고 있다. 외국대학 분교의 무분별한 유치보다는 보다 신중한 접근이 요구되고 있다. 또 비용이나 프로그램 도입 등의 측면에서 볼 때 교육프로그램 공동운영의 활성화를 도모하는 방향이 유리할 것으로 보인다. 일본의 경우 한 때 우후죽순으로 외국대학 설립 붐이 일어났지만, 거의 모두 실패로 끝난 것에 주목할 필요가 있다.

외국대학과의 교육프로그램 공동운영이나 분교 유치를 활성화시키기 위해서는 무엇보다도 규제 개혁이 전제되어야 한다. 특히 분교 유치 등의 문제와 관련하여서는, 교지 및 교사, 교원, 수익용 기본재산 등 대학 설립 기준을 규제하는 법규정이 완화될 필요가 있다. 또 과실 송금 제한 조항 등의 준치여부에 대해서도 면밀한 검토가 요구되고 있다.

보다 근본적으로는 아직 고등교육의 대외개방에 대한 사회적 합의를 이루지 못하고 있다는 점도 지적되어야 한다. 최근에 미국과의 FTA 협상에 즈음하여 교육개방 문제를 놓고 침예하게 대립하였던 입장들을 조율하며 명확한 정부

정책의 방향 설정이 요구되고 있다.

다. 외국대학의 국제교류

우리나라 대학교육의 국제화 노력의 중요한 한 부분은 외국대학과의 교류이다. 특히 교육 프로그램의 교류는 최근 대학들이 경쟁적으로 추진하고 있는 국제화 노력의 한 축이다. 학점교류, 자매결연, 복수학위 운영, 공동학위 운영, 영어 전용 수업, 분교 설치 등 특히 WTO 체제의 교육시장 개방을 염두에 두고 교육 프로그램을 국제적 기준에 따라 운영하고 상호 연계되도록 하는 노력이 확대되고 있다(김혜숙, 2006).

우리나라의 대학들이 국제화의 노력을 추구하기 시작한 1980년대 중반부터 미국, 독일, 프랑스, 일본 등 선진국의 대학들과 활발한 교류협정을 체결해 왔다. 이러한 노력은 양방향의 균형적인 학생 파견이 어려웠기 때문에 일방적으로 한국 학생을 외국의 협정체결대학의 교환학생으로 보내는 것이 국제화 및 국제교류의 핵심이었다고 할 수 있다. 3)(하영석, 2005).

국내대학과 외국대학간의 자매결연은 꾸준히 증가하는 추세에 있어 상대 국가도 늘어났지만 상대 대학 수는 10년 전에 비해 2004년에 약 4배로 확대되었다. 우리나라의 271개 대학이 전 세계 약 6,000개의 대학과 자매결연을 맺고 있다(김혜숙, 2006)(<표 II-3> 참조).

<표 II-3> 연도별 국내대학과 외국대학간의 자매결연 현황

구분	1995	1996	1997	1998	2000	2001	2002	2003	2004
국내대학수	98	115	130	154	229	245	255	265	271
상대국가수	67	69	76	82	92	93	100	108	110
상대대학수	1,538	1,743	2,130	2,617	3,439	3,940	4,746	5,500	5,977

출처: 교육인적자원부(2005b). 국내 대학과 외국대학간의 자매결연 현황.

이병식 외(2005). 한국 고등교육체제 진단 및 개선방안 연구. 190쪽에서 재인용.

3) 1990년대 초를 기점으로 한국의 경제 규모가 커지면서 선진국 대학들은 교환학생 수의 불일치에 따른 문제해결을 요구하게 되었고, 이는 현재까지 각 대학이 국제화를 추진하는 데 있어서 한 가지 애로사항이 되고 있다

우리나라 대학의 국제화 노력에 있어서 가장 중요한 부분은 교육과정과 프로그램의 국제화라 할 수 있다. 교육과정과 프로그램의 국제화는 특히 영어로 운영하는 강좌의 급격한 확대, 대학마다 다양한 ‘Study Abroad’ 프로그램 운영, Global Lounge, Buddy Program 등 교육과정 외 교육활동의 확대 등을 들 수 있다.”(김혜숙, 2006).

이러한 추세의 배경에는 전반적인 사회의 국제화 진전과 함께 기업과 사회 조직에서 외국어 구사 능력이나 해외 연수경험 등의 능력이 신입사원 채용의 주요 기준으로 활용되고 있기 때문이다.

라. 국제대학원 지원 정책⁴⁾

국제대학원 지원 정책은 21세기 세계화, 정보화 시대에 부응하는 국제 전문 인력을 효과적으로 양성하는 특성화된 대학원을 육성하기 위해 1996년부터 추진하였다. 각 대학의 국제대학원 중 9개 대학을 국제대학원으로 지정하여 정부 지원금을 지원하고, 졸업 후 국제기구에 진출할 책무를 부과하고자 하였다.

외국어 강의 및 외국인 교수·학생을 유치하여 국제 감각을 배양하고, 대학원 간 조정을 통해 기능·지역적인 특화를 도모하고, 해당 전문분야 취업 등 진로 지도 시스템을 구축하여, 2000년 정부 지원이 완료된 후에도 사업의 지속적 추진을 위한 자립계획 수립을 목표로 하였다.

사업 초기에는 한국외국어대학교를 대상으로 하는 사업으로서 시작되었으나, 지원대상이 다른 대학으로 확대되면서 총 9개 국제대학원(경희대, 고려대, 서강대, 서울대, 연세대, 이화여대, 중앙대, 한양대, 한국외국어대)으로 늘어나 학교당 지원 금액이 축소되는 결과를 낳았다. 이들 9개 대학에 5년간 총 760억원이 투자되었다.

수도권 소재의 9개의 국제대학원은 1996-2000년간 국고와 자체 대응자금 지원으로 일부 대학원을 제외하고는 기본적인 하드웨어를 정비할 수 있었다. 국

4) 이영, 임친순(2005), 「국제대학원 운영 성과평가」, 한국재정·공공경제학회; 국제전문인력양성특성화사업평가위원회(2000), 「국제전문인력 양성특성화사업 2000년도 및 종합평가」.

내외에서 해외지역과 국제통상 및 협력분야를 전공한 전임교수를 채용하고, 기본적으로 국제적인 마인드 혹은 이를 습득하고자 하는 잠재력을 지닌 학생을 선발할 수 있었다. 해당기간 동안 760명의 국제 전문가를 배출하였고, 또 매년 400여명의 국제 전문 인력을 육성하여 사회에 공급할 수 있는 전문대학원의 기능을 갖출 수 있게 되었다.

정부 지원이 완료된 이후 9개의 국제대학원은 대학마다 운영성과에 있어서 커다란 차이를 보여주고 있다. 결국 자생력을 보유한 그룹과 그렇지 못한 그룹이 뚜렷한 특징을 보여주고 있는 것이다. 국고지원이 중단된 이후 학생수의 증가를 보이는 학교군과 학생 충원에서 어려움을 겪는 대학 등으로 크게 양분되고 있으며, 9개대학의 전체 취업률이 2000년도의 70%에서 2004년에는 60%정도로 하락하고 있으나, 자생력을 갖고 있는 대학과 그렇지 못한 대학 간의 차이가 뚜렷하게 나타나고 있다. 특성화에 성공한 대학들은 대학 운영에 활기를 띠고 있으나 그렇지 못한 경우에는 어려움을 겪고 있다.

자생력 있는 대학의 경우에는, 자율성과 책무성이 있는 운영체제를 확보하고 있으며, 산학 연계에 성공하여 높은 취업 성과를 보여주고 있고, 다소간 약화되었으나 여전히 특색 있는 특성화 전략도 주요한 요인이 되고 있다. 또 외국인 학생 유치에 성공하며 국제화 정책이 성공적인 시너지 효과를 내고 있으며, 대학 당국의 뚜렷한 지원의지가 시설 투자나 장기적인 성과를 기대할 수 있도록 하는 요인이 되고 있다.

정부의 국제대학원 지원 사업은 대학 간 과당 경쟁으로 선택과 집중의 원칙이 훼손되고 지원대상이 확대되면서 특성화 원칙도 함께 훼손되었고, 정확한 전문 인력 수요를 예측하지 못함으로써 졸업자들에 대한 진로 지도에도 큰 부담으로 작용하였다. 또한 정부 지원의 전제가 되는 대학 평가시스템이 미비하고, 대학 측의 운영 의지가 희박하거나 자율성과 책무성이 있는 운영 체제를 마련하지 못하는 등 많은 문제점을 낳게 되었다.

국제대학원 지원 사업은 1996~2000년까지 한시적으로 실시되었다. 정부 지원이 중단된 이후 2004년 현재 국제대학원은 각 대학의 자체 재원에 의해 9개 대학에서 1,507명이 재학 중에 있었다. 향후 국제인력 전문대학원으로서의 발전

을 유도할 필요가 있을 것이다. 이들 대학에 대한 지원 역시 '선택과 집중'이라는 명확한 원칙을 세워 체계적인 지원을 모색해야 할 것이다.

3. 고등교육 국제화 추진 성과에 대한 논의

가. 국가와 대학 및 학생 관점에서의 성과

대학의 국제화 수준을 평가할 때 일반적으로 적용하는 기준으로 개별대학이 얼마나 많은 외국 대학과 교류협정을 체결하고 있으며, 그들 대학에 몇 명의 교환학생을 보내거나 유치하고 있는가? 혹은 얼마나 많은 외국인 학생이 등록하고 있는가? 또는 외국인을 위한 영어강의과목(courses for foreign students : CFS)이 어떤 분야에 몇 개나 개설되고 있는가? 등을 들고 있다. 하영석(2005)의 지적대로, 이러한 외형적인 국제화 지표는 대학 국제화의 양적인 수준을 평가하는 데 유용하다.

그러나 대학 국제화 수준의 평가는 외형적인 수준 뿐 아니라 졸업생의 국제화 교육이 졸업 후 노동시장에서 어떻게 실제로 활용되고 있는가에 대한 평가가 중요하다. 즉, 졸업생이 대학 재학 기간동안 다양한 형태의 교육, 특히 국제화 관련 학습과 노력을 통해 얼마나 많은 국제적 역량을 함양하였으며, 졸업 후 직업현장에서 얼마나 적극적으로 활용되고 있는가의 문제이다.

따라서 대학 국제화의 성과는 양적·질적 국제화 수준을 토대로 얼마나 국제적 수준의 교육을 제공할 수 있는 역량을 갖고 있는가로 평가할 수 있다.

그렇다면 우리나라 고등교육 국제화의 성과는 어떻게 평가할 수 있을까? 미비하나마 일정한 변화를 가져왔다고 평가(채재은, 2006)할 수 있다. 지난 10년 전과 비교할 때, 국내 대학에서 수학하는 외국인 유학생과 재직하는 외국인 교수도 많이 늘어났고, 외국대학과의 복수학위 운영이나 학점교류도 활성화되고 있기 때문이다. 이러한 변화들은 그동안 대학 국제화를 위한 정부의 재정 지원이 거의 없었다는 점을 고려할 때, 세계화와 국제화 시대를 맞이하여 대학들이 경쟁력을 높이기 위해서 자체적으로 노력해온 결과라고 볼 수 있다.

다음에서는 향후 대학 국제화의 방향을 모색하기 위해서 그동안 추진된 대학 국제화로 인한 성과와 한계를 채재은(2006)이 분석한 선행연구를 요약하여 제시하면 다음과 같다.

첫째, 국가의 관점에서 볼 때, 대학 국제화는 학문의 발달과 경제사회 발전에 필요한 고급두뇌인력을 양성함으로써 국가 발전에 많은 기여를 하여 왔다(김호길, 1994). 선진 외국대학과의 교류 프로그램을 통해서 한국 학생 및 교수가 우물 안의 개구리가 아니라 국제무대에서 다른 나라의 인재들과 대등하게 경쟁할 수 있는 인재로서 성장하고 있는 것이다. 또한, 대학의 국제화는 국내 교수와 외국 교수간의 교류 및 공동 프로젝트의 추진 등을 통해서 선진국의 첨단 정보와 기술을 국내에 보급하는 중요한 역할을 수행하고 있다. 특히, 1960~80년대 한국이 개발도상국이던 시절에 국내 전문가들의 해외 연수는 선진 지식과 기술을 국내에 도입하는 핵심적인 방법이었다.

둘째, 대학의 관점에서 볼 때, 국제화는 대학경영과 교육과정 운영면에서도 긍정적인 영향을 미치고 있다. 대학 국제화는 대학 교육과 연구의 수월성을 높이는 데에도 기여하고 있다. 국제화 활동으로서 추진되고 있는 외국대학과의 프로그램 공동운영 및 연구 프로젝트 공동추진 등은 국내 교수들과 학생들에게 선진 학문과 기술을 접할 기회를 자연스럽게 제공할 뿐만 아니라, 이들에게 국제적인 학문 네트워크에 참여할 수 있는 기회를 제공하고 있다.

셋째, 학생의 관점에서 볼 때, 대학 국제화는 외국대학과의 복수학위 프로그램을 운영하는 국내 대학에 등록함으로써 저렴한 비용으로 1~2년간의 해외 유학경험을 할 수 있게 되었다.⁵⁾ 특히, 대학 국제화로 인해 영어로 진행되는 강의와 국내 대학에서 활동하는 외국인 교수나 학생이 늘어남에 따라 학생들의 외국어(특히 영어)능력 향상을 통한 인재의 국제화 측면에서의 글로벌화된(globalized) 대학 캠퍼스 여건이 조성되고 있다.

5) 종전에는 학생들이 해외유학 경험을 갖기 위해서는 국내에서 소요되는 비용의 몇 배 이상을 들여서 외국 대학에 4년 동안 등록을 하여야 했다.

나. 전반적 성과

우리나라 고등교육 국제화 수준은 전반적으로 평가해 볼 때 그간의 많은 노력에도 불구하고 해외 선진국 대학들과 비교하면 초보적인 수준에 머물러 있다고 해도 과언이 아니다. 최근 들어 정부가 대학의 국제 경쟁력을 높이기 위해 다양한 정책적 시도와 재정지원을 마련하고 있다. 그러나 국내 대학들이 외국 대학들과 복수학위 과정을 운영하는 사례가 늘어나고 있지만, 전술한 바와 같이 그 결과는 크게 드러나지 않고 있다. 대학들은 외국어 강좌의 확대와 해외 대학과의 교류방법인 학생 및 교수의 교환, 자매결연 등의 국제화 활동에 치중하고 있다.

대학 국제화의 한 중요한 지표인 국내 대학에서 수학 중인 외국인 유학생이 전체 대학(원)생 중에 0.6%(2004)에 불과하며, 대학에서 재직 중인 외국인 교수도 전체 교수의 2.1%에 불과한 것이 이를 잘 나타낸다. 이러한 지표에서 여러 성과에도 불구하고 대학 국제화의 한계가 드러나고 있다.

이러한 문제 외에도 일부의 대학에서 실무영어강좌를 운영하기 위해서 무자격 외국인 강사들을 채용하고 있어서 학생들에게 피해를 주는 경우가 발생하고 있다. 이는 외국인 강사에 대한 질 관리 체제가 마련되지 않은 상태에서 일부의 대학들이 원어민 영어 회화 강좌를 갑자기 증설하면서 발생하는 문제이다(채재은, 2006).

4. 고등교육국제화의 정책적 시사점과 인적자원활용의 연계

정부와 대학이 추진하는 다양한 유형과 형태의 국제화 노력이 지향하는 궁극적인 목표는 국제적 역량을 갖춘 인재를 양성하는 것이라고 볼 수 있다. 대학의 교육이 “국제화 되었다는 것은 궁극적 목표인 국제적 역량을 갖춘 인재 양성을 어느 수준으로 달성하고 있는가”를 의미하기 때문이다. 특히, 고등교육 국제화의 가장 중요한 성과는 대학생들의 국제화 교육과 노력이 국제적 역량을 갖춘 인재의 활용측면에서 가장 중요한 기준이라고 본다.

이러한 점은 그간 정부가 추진해온 다양한 형태의 국제화 재정지원 사업, 특히 'BK(두뇌한국)21' 사업 등을 통해 '고등교육의 국제화 정책'에서 요구하고 있는 ① 외국어 강좌 비중, ② 외국인 교수 및 학생 비중, ③ 대학원생의 장단기 해외 연수, ④ 영어강좌의 수와 수강인원 등과 같은 국제화 지표에서도 잘 나타난다(신현석, 2006). 본 연구에서도 앞에서 고등교육 국제화를 협의의 개념으로 정의하였듯이 이미 취업한 근로자들이 대학이나 대학원 재학 시절에 영어강의 수강 비중과 영어 학원 수강 등 영어능력제고와 외국체류, 외국인 친구의 교제, 외국문화원의 프로그램 참여 등 외국문화의 이해를 높이는 노력을 중심으로 살펴본다.

나아가 본 연구는 졸업생들의 국제적 능력과 소양의 함양에 대한 기업에서의 활용, 평가에 역점을 두었다. 학생들의 관점에서, 그리고 이러한 학생들을 채용하여 활용하게 될 기업의 관점에서의 국제화의 성과와 효과는 학생들에 체화된 국제화 역량과 자질, 또는 구체적 소양에 관심을 둔다. 본 연구의 초점은 바로 여기에 있다. 이를 위해 주요국의 고등교육 국제화 동향을 개괄한 후 기업의 인적자원활용에 관한 선행연구를 살펴보기로 한다.

제3절 주요국의 고등교육 국제화 동향

본 절에서는 고등교육의 국제화 추세를 보다 넓은 맥락에서 이해하기 위해 주요국의 고등교육 국제화 동향을 개관해 본다.⁶⁾

1. 미국

미국은 2000년 현재 15백만 명이 고등교육 기관에 재학하고 있으며, 고등교

6) 본 절에서의 내용은 동 주제에 대해 최근 많은 연구와 보고서를 제시한 OECD(2004), *Internationalisation and Trade in Higher Education: Opportunities and Challenges*에서 발췌하여 정리하였음.

육 기관 중 2,117개가 공립, 1,196개가 비영리재단, 2,523개가 영리재단의 학교 기관인 만큼, 대단히 거대하고 복잡한 시스템을 갖고 있다.

미국 연방정부의 역할은 연구지원과 학생지원 등에 한정되어 있으며, 대학 기관에 대한 지원은 주로 주정부가 관할하고 있다. 또 법적 규제, 감독, 조정 등도 주정부 관할 하에 있다. 따라서 미국의 고등교육정책은 50개 주가 각각 다르게 추진하고 있으며, 그 편차도 다양하게 나타나고 있다. 특히 최근 들어 영리재단의 사립학교 부문의 증가 추세가 뚜렷하게 나타나고 있다.

국제화 교육에서도 이들이 중요한 역할을 담당하고 있다. 2002년도 현재 4년제 공립학교의 연간 등록금은 평균 4,081달러임에 비해, 비영리재단의 4년제 사립학교의 연간 등록금은 18,273달러에 이르고 있으며, 주정부의 예산 삭감으로 이들 대학의 등록금은 크게 상승하고 있다.

고등교육기관의 질 관리도 비정부기구인 CHEA(Council on Higher Education Accreditation)가 담당하고 있다. CHEA는 각 지역의 고등교육기관은 물론이고, 경영학, 의학, 법학, 공학, 예술 등 특수 전문화된 분야에 관해서도 교육과정의 기준과 학위 인증을 보증하고 있다. 국제화가 진척되면서, 국가간 고등교육의 질 관리 협력에도 CHEA가 주된 업무를 관장하고 있다.

대학의 국제화 문제는 미국 내의 교육 담론에서 중심적인 위치에 있지는 않았다. 세계적으로 고등교육 개혁 의제에서 국제화는 이미 지배적인 흐름이 되고 있음에도, 미국의 많은 대학에서는 주변적인 문제로 남아있다. 교수, 학습, 연구 등에서 보다 많은 국제화를 도모하기 보다는, 외국의 학생과 학자들의 비율 문제와 동일하게 취급되고 있다.

1980년대까지 미국에 있어서 고등교육의 국제화는 국가적인 수준에서 지속적으로 추진되지는 못하였다. 국제화 교육에 대한 미국 연방정부의 대응이 다소 미온적인 것이 되었음에도, 대학 당국들은 글로벌한 환경 변화 하에서의 위협, 즉 대학 자율화, 국제적 교육의 질 관리, 중앙정부의 재정지원 제한 등의 문제로 고심하고 있다. 그러나 미국 연방정부의 국제화 전략은 외교와 국가안보 정책과 밀접하게 연결되어 있다. 무슬림 국가와의 교류 프로그램이 새롭게 개발되고 있으며, 이들 국가의 언어 및 문화에 대한 전문가를 양성·지원하기

위해 NFLP(National Flagship Language Programme) 등이 수립되어 추진되고 있다.

미국 연방정부는 국제교류, 개발 협력, 커리큘럼 국제화 등에 대한 지원이 대단히 낮은 수준임을 지적할 필요가 있다. 교육부, 국무부, 국방부 등에서 고등교육의 국제화나 학술교류 프로그램을 위해 책정된 예산은 전부 2억8천만 달러로, 연방정부 예산의 1%에도 미치지 못하고 있는 것이다(ACE, 2000).

이미 50여 년 전에 시작되어 ‘국제화 교육프로그램의 보석’이라 불리는 풀브라이트 프로그램(The Senior Fulbright Programme)도 재정 지원이 대폭 삭감되고 있으며, 2003년도에는 1억2천만 달러 재정 지원을 받는 평범한 정책이 되고 있다. 또 미국의 연방정부는 외국 유학생 혹은 외국인 유학생에 대한 장학금 혜택을 거의 지원하지 않고 있다. 외국인 학생의 6%만이 미국 정부의 재정적 지원을 받고 있으며, 또 해외로 나가는 미국인 유학생을 지원하는 프로그램은 극히 적은 수준이다(Chin, 2002).

연방정부의 지원을 받는 외국과의 개발협력 프로젝트는 케네디 정부 시대를 정점으로 하여 계속하여 감소되는 경향을 보이고 있다. 1992년에 설립된 ALO(Association Liaison Office for University Cooperation in Development)는 USAID와 고등교육과의 연계를 시도하고 있다. 최근에는 HIV/AIDS, 교원양성, 재생에너지, 법률자원 분야 등에서 개발지원 프로젝트를 확대하고 있다.

해외 분교 설립 및 프로그램 교류도 활발하여, 2002년도에는 225개의 대학 및 프로그램이 해외에서 운영되고 있다. 대개는 미국 학생들이 해외에서 유학할 수 있도록 유도하기 위한 것이다. 그러나 최근 새로운 경향이 나타나고 있다. Missouri에 대학본부를 두고 미국 내에 많은 캠퍼스를 운영하고 있는 Webster 대학은 런던, 라이덴, 비엔나, 제네바, 태국, 버뮤다, 상하이 등 해외에 분교를 설치·운영하고 있으며, Temple 대학도 일본에 분교를 두고 있다. 또 카타르에서의 ‘교육 도시’ 건설 프로젝트의 일부로서, 의학대학 분교를 설립한 Cornell 대학이나 패션 및 디자인 프로그램을 운영하고 하고 있는 Virginia Commonwealth 대학 등과 연계하여, Texas A&M 대학은 카타르에 공학학부

를 설립할 예정이다.

영리재단부문에서 외국에 분교를 설립하거나 외국 대학기관을 인수하는 등의 활동은 더욱 활발하게 늘어나고 있다. Sylvania 대학은 4개의 국가에서 9개의 기관을 인수하여, 2003년에 Sylvania International Universities Network에 등록하고 있는 학생은 대략 86,000명, 한해 재정 수입도 410백만 달러에 이르고 있다. Phoenix 대학 설립자인 Apollo Group이 소유하고 있는 Apollo International은 인도, 멕시코, 브라질 등에 캠퍼스를 설치하여, 학생수를 7만명에서 10만명까지 확장할 것을 계획하고 있다. De Vry, Inc는 카리브해 지역에서 의학대학을 운영하고 있는 Ross 대학을 인수하였고, Career Education Corporation은 American International University를 인수하여 해외 학생을 세 배로 확장한 뒤에, 경영학과 언론학 등 9개 대학을 소유하고 있는 한 프랑스 사학재단을 인수하기도 하였다. 한편 미국에서 운영 중에 있는 외국의 대학기관 및 프로그램은 2001년 현재 9개가 있는 것으로 보고되고 있다. 이들은 전미 인증위원회나 혹은 지역인증위원회로부터 인증을 받고 있다.

미국을 넘어서 해외로 공급되고 있는 원격교육은 통계가 사실상 불가능할 정도이다. 다만 2000년도 현재 전체 대학기관의 56%가 원격교육과정을 제공하고 있으며, 원격교육과정에 등록한 학생은 290만 명으로 급성장하고 있다. 미국 내에서 최다 학생이 등록하고 있는 Phoenix 대학은, 4,000명의 해외 등록자를 포함하여 140,000명의 온라인 학생이 등록하고 있다. 국경을 넘어선 원격교육의 성장 잠재성은 크다고 할 것이며, 어느 정도로까지 확장될 것인지 가늠하기조차 어려울 정도이다.

1994년 체결된 NAFTA는 미국, 캐나다, 멕시코 등 세 회원국 간의 모든 관세 장벽을 허물었다. 그러나 NAFTA는 상품과 자본의 이동에만 관심을 갖고 있었고, 노동의 이동에 관해서는 그다지 관심을 보이지 않고 있다. 그렇다보니 북중미에서는 고등교육 정책에 있어서 국가간의 협력을 위한 정부 차원의 노력은 미진하며, 또 별다른 국가간 협력 시스템은 갖추고 있지 못하다. 다만 비정부기구로서 CONAHEC(Consortium of North American Higher Education Collaboration)가 존재한다. 140여개 대학이 회원으로 참가하고 있는 컨소시엄

형태의 CONAHEC는 이들 3개국간의 고등교육 분야에서 협력을 도모하고 있으며, 주로 정보 교환 및 대학 간 교류 활동에서 매개 역할을 담당하고 있다. 그러나 이들 3국 정부로부터 강한 정치적 및 재정적 지원이 없는 한, 행정적, 재정적, 법률적 장벽은 여전히 큰 것으로 남아 제한적인 성과만이 기대될 것으로 보인다. 따라서 NAFTA와 같은 순수하게 상업적인 무역협정만으로 과연 북중미에서 적극적인 학술협력을 도모할 수 있는가에 대한 의문이 제기되고 있는 것이다(Gacel-Avila, 2003).

2. 유럽

유럽의 대부분의 국가들은 고등교육의 국제화 정책을 1980년대 후반부터 적극적으로 추진하기 시작하였다. 다소 협소한 개별 국가적 동기가 각 국가들이 고등교육 국제화 정책을 추진하는 촉매가 되었다는 견해도 있을 수 있겠지만, 이러한 경향은 유럽의 통합과정, 보다 구체적으로는 고등교육부문에서의 EU 프로그램이 주요한 자극이었다는 것이 일반적이다.

유럽(EC)의 교육부 장관들이 처음으로 회담을 연 것은 1971년이었으며, 1976년에 당시 9개국은 교육정책과 교육구조에 더 나은 이해를 도모하기 위해 정보 네트워크를 설립하기로 결정하였다. 공식적으로 유럽의 정보 네트워크(Eurydice)가 설립된 것은 1980년의 일이었다. 이 시기에 유럽의 고등교육부문에서 학생이동과 협력을 위한 첫 번째 프로그램이 시작되기에 이르는데, 그것은 1976년의 JSP(Joint Study Programmes)였다. JSP는 ERASMUS프로그램의 전신에 해당하는 것으로, 약 10년간 추진되었다. 그러나 1970년대 당시 까지도 유럽의 고등교육은 폐쇄적인 국가별 교육 시스템이었으며 개별 국가에 의해 규제되고 재정지원이 이루어지는 전통적인 유형에 머물러 있었다.

1980년대는 1992년까지 하나의 시장형성을 완료한다는 EC의 정책적 목표 하에서 교육과 직업훈련 부문의 협력에도 관심이 모아지고 있었다. 그렇게 해서 유럽 고등교육부문에서 학생이동과 협력을 위한 두 번째 단계라 할 수 있는 COMETT가 시작되었다. 1986년에 시작된 COMETT는 과학기술부문에서 고

등교육과 산업 사이의 협력을 도모하기 위한 프로그램이었으며, 1987년의 ERASMUS를 비롯하여, DELTA, PETRA, LINGUA 등 일련의 프로그램들이 이어지게 된다. 독립된 프로그램으로서는 1994년까지 지속된 ERASMUS는 학문 제 분야에서 대학간 네트워크의 설립과 학생 및 스태프의 이동을 지원하는 것이었으며, 해외에서의 교육 경험을 학점으로 인정하게 됨으로써 국경을 넘어서는 학생이동을 장려하고 지원하는 조치이기도 했다. ERASMUS는 획기적인 것이었다. 2000년도까지 ERASMUS 프로그램을 통해 백만명 이상이 해외에서 유학을 경험할 수 있게 되었다. 이처럼 1980년대 중반부터 1990년대 중반까지는 Maastricht Treaty로 하나의 시장이 완료되기까지 유럽 통합을 위한 정책이 강조되었으며, 그에 따라 EC 프로그램들이 실시되기 시작하면서 주로 유럽 내의 인적이동에 초점이 맞춰지게 되었다.

1995년부터는 ERASMUS를 포괄하면서도 교육일반으로 보다 확대된 SOCRATES 프로그램이 수립되었다. SOCRATES는 기존 프로그램의 인적이동에 대한 재정지원 기조는 유지하면서도, 유럽의 국제화된 교육과정의 개발 및 교수이동에도 초점을 두었으며, 협력 대상국을 중·유럽으로 보다 확장하게 되었다. 이 시기에 들어서면서, EU 프로그램들은 유럽 내의 이동에 계속해서 초점을 유지하면서도, 한편으로는 고등교육 수요는 국경을 넘어서는 교육프로그램과 서비스 공급으로 충족되어 갔다. 즉 세계의 고등교육 시장이 급격히 성장·변화하면서, 어떤 국가들은 고등교육을 수출하고 또 어떤 국가들은 그 수입국이 되어 간 것이다. 세계 고등교육 시장은 연간 수십억 달러 규모로 성장하였고, 이러한 경향은 국제화 경쟁이라는 개념을 낳으며, 국제화 의제와 활동에 있어서 경제적 요인은 더욱 크게 부각되기 시작한 것이다.

유럽 국가 중에서 이러한 고등교육에 대해서 처음으로 명백하게 무역 및 수출 상품으로서의 관점을 갖게 된 것은 영국이었으며, 등록금을 지불하는 해외 유학생 유치를 분명한 목표로 설정하게 된다. 뒤이어 다른 국가들도 그들의 국제화 정책을 통해 보다 많은 경제적 이익을 추구하게 되었고, 국제적으로 보다 경쟁력 있는 고등교육부문을 육성하기 위한 노력을 기울이기 시작하게 되었다. 국가적 수준에서 또 유럽적 수준에서, 보다 치열해지는 국제적 경쟁은 유럽 고

등교육의 지위를 강화할 필요성을 일깨워주었다. 특히 미국과의 경쟁을 의식하면서, 이러한 필요성은 학위 인증을 세계적으로 통용될 수 있도록 교육과정을 개혁해야 한다는 인식으로 나아갔다. 그래서 소르본느 선언이나 볼로냐 선언 등이 나타나게 된 것이다.

1998년 독일, 프랑스, 이탈리아, 영국 등은 고등교육 시스템에 있어서의 커다란 수렴을 이루고, 다른 유럽 국가들이 하나의 유럽적인 고등교육 시스템을 만들기 위한 소르본느 선언에 참가할 것을 요구하였다. 이에 2010년까지 단일한 유럽고등교육공동체(European Higher Education Area)를 수립할 것을 약속하며 29개국 유럽 국가들이 1999년 볼로냐 선언에 서명하게 되었다. 볼로냐 선언은 유럽 고등교육 발전에 있어서 중요한 전환점이 되고 있다.

여기에 서명한 국가들은 자발적으로 자국의 고등교육시스템을 개혁하여 경쟁력을 갖추어야 하며, 나아가 학사 행정 등은 유럽적 수준으로 수렴되어야 하는 것이다. 물론 그것은 비단 유럽에만 머무는 것이 아니라, 유럽의 학생, 교수, 연구자, 기금 등이 포르투갈에서 극동에 이르기까지 자유롭게 왕래되는 국경 없는 교육공동체의 건설을 지향하는 것이었다. 그러나 볼로냐 선언은 유럽 고등교육의 표준화 혹은 조화(harmonization)을 목표로 하는 것이 아니라, 수렴의 창출을 지향하고 있다. 개별 국가들의 다양성과 자율성을 근본 원칙으로 유지되고 있는 것이다.

이상과 같이 볼로냐 선언은 유럽 각국에게 고등교육의 시스템 및 교육과정 개혁에 커다란 영향을 주었으며, 개별 국가의 고등교육 국제화 정책은 더욱 가속화되는 계기가 되었다. 회원국 간의 학사 행정, 학위 인증 및 질 보증 등에서 커다란 합의를 이루어 가고 있다. 아직 하모나이제이션 조항에 대한 합의는 이루어지지 못하고 있으나, 각국은 공동의 정책 목표나 고등교육 시스템의 수렴에 대해서는 인식을 같이 하고 있다.

3. 영국

영국의 경우도 최근 자국의 고등교육 국제화에 박차를 가하고 있다. 여기에

서는 김안나(2004)와 이병식(2004)의 선행연구 내용을 중심으로 제시해 본다.

영국 정부는 세계화된 경쟁, 지식기반 경제에서의 숙련된 고급인력의 양성 등 고등교육에 있어서 대내외적인 경쟁력을 갖고 있지 못하다는 인식 하에, 2003년 ‘고등교육의 미래’라는 고등교육백서를 발표하였다. 여기에서는 고등교육에 대한 새로운 인식을 강조하고 있다. 고등교육은 국가적으로나 개인적으로 커다란 자산이며, 지식기반 경제에서 수익의 원천인 새로운 지식을 공급하는 엔진으로서 대학을 평가하고 이해하며, 또한 사회적 정의를 실현하고 사회구성원들의 기회 확대에 대학이 결정적인 역할을 수행한다는 인식이 반영되어 있다. 그러함에도 재정적인 측면에서 볼 때, 경쟁국인 미국, 독일, 프랑스는 GDP의 1%이상을 고등교육에 투자하고 있음에도, 영국은 0.8%에 그치고 있다고 지적한다. 또 양질의 교수 및 연구 인력의 확보, 시설 등의 인프라 구축, 효율적 관리체계의 정비 등이 요구되고 있는 것으로 진단하였다. 이러한 인식 하에서 영국정부는 고등교육에 대한 장기적인 개혁목표를 수립하게 되었던 것이다.

영국정부, 즉 교육기술부(DFES: Department for Education and Skill)은 고등교육기관이 새로운 자유와 새로운 유형의 규정들에 의한 자율적인 운영을 원칙으로 하되, 서로 다른 이해당사자 사이의 이해관계를 조정할 수 있는 조정자로서 스스로의 역할을 규정하며, 그만큼 고등교육 개혁에 있어서 중앙정부의 개입을 제한하고 있는 것이다. 다만, 고등교육기관에 개입이 필요한 경우는 교육의 접근성, 질, 기준 등이 적절하게 보장되지 않을 때, 혹은 대학이 충분한 교육기회를 제공하지 못할 때라고 소극적으로 규정하고 있다. 결국 영국의 고등교육개혁의 방향은 영국이 갖는 강점을 유지하면서, 중앙정부의 체계적인 지원을 통해 고등교육기관 간 혹은 기관내의 효율성을 도모하여, 대학의 자발적인 구조개혁 및 장기적인 경쟁력을 확보해 가는 것으로 요약할 수 있을 것이다.

‘고등교육의 미래’에서 밝히고 있는 개혁 과제는, 연구역량의 증대, 고등교육과 비즈니스와의 연계 강화, 강의 및 학습의 강화, 고등교육 참여 확대 및 공정한 경쟁, 고등교육기관의 자유의 확대 등을 설정하고 있다. 이러한 과제를 실행하기 위해, 고등교육혁신기금을 조성하여 고등교육기관의 구조개혁 촉진 및 대학 간의 다양한 형태의 협력 활동을 지원하는 고등교육재정위원회

(HEFCE: Higher Education Funding Council for England)을 설립하였다. 또 양질의 연구기준에 따라 연구 펀드를 선택적으로 집행하기 위해 연구평가 기구(RAE: Research Assessment Exercise)는 학계 및 산업계의 패널을 구성하여 펀드의 지원 및 배분을 관리하도록 하고 있다. 여기에서 주목해야 할 것은, 영국의 고등교육개혁은 산업체 등 민간부문의 유치에 전략적인 노력을 기울이고 있다는 것이다. 기업과 연계하여 교과과정을 개발하고 있으며, 산업체의 요구에 맞는 적응력 높은 인력양성을 목표로 설정하고 있다. 또 개별대학 차원에서 실행하기 어려운 과제들은 기업체가 참여하는 지역 또는 대학간 협력이 활발해지고 있다. 또 대학 내의 행정 및 인적관리체계에 비즈니스 마인드가 적극 도입되고 있다. 임금 보상체계 만이 아니라, 연구 분야에서도 학교 측에 경제적 이익을 가져오는 연구를 적극적으로 유도하고 있다.

4. 호주

자본과 정보는 주로 북아메리카와 유럽으로부터 아시아로의 글로벌한 이동을 보여주고 있지만, 인적자원의 이동만은 그 반대이다.

여기에서 많은 아시아-태평양 지역의 유학생을 유치하고 있는 호주에 주목할 필요가 있다. 호주에서는, 등록금을 지불하여 유학하는 학생수가 빠르게 증가하고 있으며, 특히 고등교육 및 전문 영어교육 과정에서 더욱 그러하다. 1990년대를 경과하면서 전 세계 외국 유학생 중에서 호주로 유학하는 학생들이 차지하는 비율은 4%에서 8%로 두 배 이상 증가하고 있다. 2001년에 호주의 대학들은 외국 유학생들로부터 등록금 수입만 756백만 달러를 벌어들이고 있으며, 호주의 서비스 무역수지의 13.1%인 21억 달러를 교육부문 수출이 창출하고 있다. 전체 국내 학생들 가운데 외국인 유학생의 비율은 13.9%(해외 캠퍼스 및 원격교육을 포함하면 18%)로, 스위스에 이어 두 번째로 많은 것이다. 그런데 호주의 이러한 교육수출 현상은 20년도 채 되지 않았으며, 더구나 학생들에게 무상교육을 시행했던 시스템 속에서 창출된 것이라는 점이 보다 흥미롭다.

5. 일본

1980년대 들어 고등교육에 대한 근본적인 개혁이 시작되었다. 특히 1986년 및 1987년의 임시교육심의회 보고서에서는, 교육개혁의 기본방향을 집권보다는 분권, 획일성보다는 다양성, 경직성보다는 유연성이라는 모토 아래 세우고, 국제화 시대에 맞는 인재 육성을 위한 방안이 적극적으로 모색되기에 '경쟁적 환경 속에서 개성이 빛나는 대학'이라는 부제가 말해주듯이, 고등교육의 개혁방향을 '경쟁적인 환경정비론'으로 규정한 후, 자율성에 기초하여 대학의 다양화·개성화, 국제적 통용성·공통성의 확보, 대학의 사회적 책임 등을 설명하며 경쟁원리를 천명하고 있다.

문부과학성은 2001년을 '교육신생원년'으로 선포하고, 교육개혁의 핵심전략 7가지를 '21세기 교육신생플랜'으로 발표하였다. 일명 '레인보우플랜'이라고 불리어지는 이 계획은 교육개혁을 달성하기 위한 주요한 정책과제를 정리하고, 그것의 구체적인 추진계획 및 일정을 포함하고 있다. 여기에서 고등교육개혁은 '세계수준의 대학 육성'이라는 항목으로서 제시되는데, 차세대리더 양성을 위한 교육연구기능의 강화, 대학의 경쟁적 환경 정비, 대학의 엄격한 성적 평가 및 교원의 교육능력 중시 등의 내용을 담게 된다. 그리고 보다 구체적으로 '대학(국립대학)의 구조개혁 방침'을 발표한다.

특히 고등교육 개혁 및 세계적 수준의 우수대학 육성 정책에 주목할 필요가 있다. '국공사 TOP30'은 경쟁력 있는 국립대학을 집중적으로 지원하는 '대학원 중점화사업'(1991년)으로부터 방향을 전환하여, 2001년 국립·공립·사립을 구별하지 않고 경쟁과 객관적 평가에 의해 30개 대학을 선정해 세계 최고 수준으로 육성한다는 방침으로 입안된 사업이다. 이것이 다시 '세계적 연구·교육 거점의 형성을 위한 중점적 지원: 21세기 COE(Center of Excellence; 중핵적 연구거점) 프로그램'으로 이름을 바꾸어, 2002년부터 확장된 형태로 실시되기 시작하였다.

2002년도의 선정결과는 총 50개 대학 113개 팀이 선정되었으나, 동경대(11팀), 교토대(11팀), 오사카대(7팀), 나고야대(7팀), 동북대(5팀) 등 이른바 국

립 명문대에 집중되었고, 사립대학에서는 게이오(5팀), 와세대(5팀) 등에 한정되어 나타나고 있다. 결국 일본의 고등교육 개혁은 ‘경쟁원리에 의한 세계수준의 대학 만들기’로 요약될 수 있는데, 이는 대학교육의 무한경쟁 체제가 시작되었음을 의미한다. 그러나 ‘성과와 연계된 자원 배분’ 및 ‘21세기 COE 프로그램’ 등은 대학간 과당 경쟁을 낳고 있으며, 오히려 평가 방식에 따라 획일화되거나 문부과학성의 간접적인 통제 하에 놓이게 된다는 우려의 목소리도 나오고 있다.

한편, 일본의 교육개혁 총체적 전략인 2001년의 ‘레인보우 프로젝트’에서도 국제적인 통용성이 있는 대학 경쟁력 제고와 이를 위한 대학 국제화를 촉진하는 것에 전략적 우선순위를 두고 있다. 또 2002년에 문부과학성의 국제화촉진 위원회(Internationalization Promotion Committee)는 ‘국제화 전략’의 기본 방향을 제시한다. 즉 첨단 분야 연구의 국제협력 증진, 글로벌한 협력이 필요한 문제 해결에 대한 강력한 주도력 발휘, 아시아 각국들과의 연구 파트너십 구축, 국제교류와 협력을 위한 연구 플랫폼의 강화 등이다. 이를 위해서 국가간 협정에 기초한 중요 정책 추진 방향의 확립, 첨단 연구를 위한 국제적 네트워크 구축, 연구원 국제교류 추진, 국내 연구 환경의 국제화 제고, 정보 원천력 제고 등을 시급한 현안으로 제시한 바 있다.

이처럼 일본의 고등교육 국제화는 1980년대부터 정부에 의해 주도적으로 추진되었으며, 각 대학기관도 적극적으로 호응하고 있다. 일본정부 차원의 국제화 정책은 주로 외국인 학생과 교류 수의 증가, 그리고 일본어 훈련 프로그램 개발 및 일본어 강사 육성에 초점이 놓여 있다. 이미 1983년 ‘유학생 10만명 유치계획’을 수립하여, 2003년에 목표를 초과 달성한 바 있다. 여기에는 고등교육이 국제적 기준에 부합하도록 개혁을 유도하고, 외국인 학생에 대한 재정적 지원(약 10%의 외국인 유학생에 대한 장학금 지원) 및 일본어 훈련 프로그램 등 교육 서비스 개혁의 내용도 포함되어 있다. 또 첨단학문분야 학생교류 프로그램을 운영하고 있으며 국제교류 활성화를 위한 10개 분야를 선정하여 학생들에 대한 재정 지원을 이어가고 있다.

6. 싱가포르

싱가포르의 고등교육 국제화 전략은 WCU(World-Class Universities) 프로그램으로 상징화되고 있다. WCU 프로그램은, 지식기반 경제에 부응하기 위한 토대를 마련하기 위해 세계 최고수준의 10개 대학을 10년 계획(1998-2007)으로 유치하여 세계 수준의 교육 중심지로 거듭나겠다는 목표를 세워 추진하고 있는 고등교육 국제화 프로젝트이다. 싱가포르는 WCU 프로그램으로 인해, 지식을 창출, 활용, 확산시킬 수 있는 연구력을 가진 세계수준의 대학을 유치하여 지식기반경제를 구축하기 위한 싱가포르의 제반 노력에 생명력을 불어넣고 있다.

먼저, 외국대학과의 교육과정 공동운영으로는, Johns Hopkins 대학과 의학 대학 프로그램을 공동운영하고 있으며, 미국의 MIT와 SMA(Singapore-MIT Alliance)를 설립하였다. 또한 미국의 Georgia대학과 TLI-AP(The Logistics Institute-Asia Pacific), 그리고 Wharton스쿨과 The Wharton-SMU Research Center 등의 설립을 도모하고 있다. 이상과 같은 싱가포르의 외국대학과의 교육과정 공동운영은 자국내 파트너 대학의 변화와 유도를 자극하고 기존의 대학 프로그램의 경쟁력을 강화하려는 내부적 자극 모델이다.

한편, 싱가포르 정부는 우수한 외국대학의 분교 유치에도 적극적이다. 미국 시카고대학의 경영대학원 분교를 유치하여, 산업체와 긴밀한 연계를 맺으며 미국식 MBA과정을 운영하고 있다. 여기에는 세계 24개 국가로부터 85명의 학생이 등록하고 있다. 또 유럽의 비즈니스스쿨인 INSEAD의 아시아의 독자적인 캠퍼스로서 유치·설립하였다. 유럽식, 미국식, 아시아식 모델을 접목하여 글로벌화된 MBA과정을 운영하고 있으며, 세계 35개국의 115명이 전일제 학생으로서 재학하고 있다.

제4절 기업의 인적자원 활용에 관한 선행연구

1. 노동시장 성과에 관한 연구

국내의 선행연구에서 고등교육 국제화의 노동시장 효과성을 체계적으로 분석한 연구는 거의 없다. 재학 중 학원수강이나 해외연수가 취업확률에 미치는 효과분석(김형만 외, 2002; 장원섭 2000) 등이 부분적으로 수행된 적은 있으나 대학 재학 중 광범위하게 수행되어 온 국제화역량에 초점을 맞추고 이러한 노력들이 특히 노동시장성과라는 측면에서 어떠한 효과를 갖고 있는가에 대한 연구는 전례를 찾아보기가 쉽지 않다.

그러나 국제화 역량과 노동시장 성과를 직접 연계한 연구의 부족으로 인한 제한점을 극복하기 위해 먼저 채용과 관련된 선행연구들을 검토하고자 한다.

가. 대학졸업생의 취업에 관한 국제동향

최근 대학 졸업생의 취업에 관한 정책적 관심과 연구가 세계 주요국들의 공통적인 흐름이다. 세계 각국은 청년 실업문제를 해결하기 위해 다양한 정책 방안을 추진해 왔다. 학교에서 직업세계로의 원활한 이행을 지원하기 위한 정책은 오랫동안 청년 실업문제를 규명하고 해결하기 위한 각국 정부의 핵심적인 정책 사안이 되어왔다(임천순, 유진봉, 2004).

학교졸업생의 취업문제에 대한 관심과 연구는 영국과 독일을 비롯한 유럽 국가에서 확산되었다. 영국에서는 졸업생들의 취업을 지원하기 위해 1995년 국가 교육과정위원회에서 산업계의 요구를 분석하여 직업기초능력으로써 핵심 기능을 도출하고 정부의 주도적 지원 하에 대학교육과정과 직업기초능력을 통합 운영하고 있다. 호주 역시 2003년 산업계에서 고용능력(employability skills) 지침을 도출하였으며 직업기초능력 제고를 위한 대학졸업생 능력시험 제도와의 지원을 위한 대학의 지원 프로그램을 운영하고 있다.

미국에서는 학교 졸업생의 취업문제가 유럽만큼 큰 쟁점으로 떠오르지 않고 있다. 오히려 미국의 관심은 기업의 핵심인재를 국제경쟁력의 원천으로 보고 이의 확보를 위해 심혈을 기울이고 있다(이영민, 2005). 미국은 노동부산하에 SCANS(Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills)를 설치하여 효과적인 직무수행을 위해 필요한 직무 기초 능력을 제시하고 있다. 일본의 경우에는 '청년취직기초능력지원서(YES-Program)'를 후생노동성 주도하에 다양한 기관들과 협력체제로 운영하고 있다. 일본 정부는 청년들이 성취해야 할 취직 기초 능력의 습득 목표와 이를 습득하기 위한 수강강좌 및 시험에 대한 정보를 제공하고 있다. 이를 위해 교육훈련기관을 지정하며 '청년취직기초능력 습득증명서'를 발행한다.

나. 대학졸업생의 취업관련 요인 선행연구

일반적으로 개인배경 요인들은 취업에 있어서 매우 중요한 영향을 미친다. 배경요인과 관련된 최근의 국내외 선행문헌들을 보면, 성별(Blossteld & Hakim, 1997; Gomes, Ramos & Sanchez, 2001), 연령(Witte & Kalleberg, 1995; 정인수 외, 2003), 군경력, 부모의 사회 경제적 지위(Neumark & Joyce, 2001; Blau & Duncan, 1967)등이 취업결정에 영향을 주는 중요 요인으로 제시되고 있다.

학력은 노동시장에서 성공을 결정하는 매우 중요한 요인으로 작용한다. 졸업생의 취업과 관련된 일반적인 학력 요인으로는 교육수준, 전공, 성적, 대학지명도 등을 들 수 있다. 교육수준이 높을수록 전공과 관련된 직업에 취업할 확률이 높다. 또한 전공이 취업결정 요인으로서 매우 중요한 역할을 수행하고 있음을 간과할 수 없다(장원섭 외, 2000; Wolbers, 2003; 임천순·유진봉, 2004).

취업준비 요인은 취업을 목표로 하는 본인 노력에 의해 이루어지는 자격 등의 취득과 외국어 학습 등의 취업 준비를 위한 노력을 들 수 있다. 그리고 '직무관련 자격증 취득'(교육부, 2000; 김형만 외, 2002), '외국어 성적'(교육부,

2000; 홍영란, 2002), '교수 추천서'(Rosenbaum & Kariya, 1989; 교육부, 2000) 등이 취업결정에 영향을 주는 대표적인 자격요인이다. 이 중 직무관련 자격증이 취업성공에 가장 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(장원섭, 2000; 교육부, 2000; 김형만 외, 2002; 임천순·유진봉, 2004; 유진봉, 2005).

Wolbers(2003)는 대졸자들이 취업 확률을 높이기 위해서는 특정한 직업을 위해 보다 많은 시간을 투자하면 그 만큼 취업이 용이해진다고 주장하면서 그 예로 외국어 능력이나 국제화 능력을 제시하고 있다. 그런데 취업준비 요인에 관한 국내의 선행연구 중 실증적 연구가 가장 미흡한 부분이 바로 국제화 노력에 관한 연구이다.

국내의 선행연구에서는 이 부분에 대한 심도 있는 실증적 검증을 한 연구를 찾기가 어렵다. 취업준비 요인의 중요한 부분인 의사소통능력과 외국어 능력 등의 국제화 노력은 선행연구가 별로 이루어지지 않은 부분이다(임천순·양병무, 2006).

해외연수 경험의 취업결정요인으로 작용하는 효과에 대해 장원섭 외(2000)는 학력별로 그 차이를 밝히고 있다. 전문대 졸업생은 5.0 만점 기준 2.68점인 반면에 4년제 대졸자는 2.91점으로 더 중요시 하는 것으로 나타났다. 또한 교육부(2000)의 연구에서도 3.02점으로 취업결정 요인으로 작용하고 있음을 밝히고 있다.

외국어 능력은 전문자격증 취득과 함께 대학생들이 가장 준비를 많이 하는 부분이다. 그러나 외국어 성적(토익)에 대한 온-조사 연구소(1999)의 연구 결과는 기업규모에 따라 중요도가 다른 것으로 조사되었다. 외국어 성적의 중요도에 대한 기업체 평균비중은 30%였으나 대기업은 50%에 달해 평균을 훨씬 상회하는 것으로 나타나 대기업과 중소기업 간의 큰 격차를 보여주었다. 기업의 규모에 따라 달리 나타났다. 전체적으로 보면 외국어 성적의 중요도에 대한 비중은 30.0%였다. 교육부(2000) 연구보고도 외국어 시험 성적은 종업원이 300명 이상인 조사기업의 경우, 서류전형 단계에서 5.0만점 기준 4.04점으로 선발 기준으로는 중요한 요인임을 밝히고 있다.

2. 기업의 인력관리 현황

고등교육국제화와 관련된 인적자원활용을 이해하기 위해서는 기업의 전반적인 인력관리 현황을 종합적으로 살펴볼 필요가 있기 때문에 채용방식, 인재상 등의 변화추이를 함께 고찰한다.

가. 인재채용 방식의 변화

우리나라에서 인적자원관리(Human Resource Management)의 도입은 경제성장과 기업성장이 이루어지기 시작한 1960년대부터라고 할 수 있다. 그 이후 우리나라의 인적자원관리는 1960~1970년대의 인사관리의 미분화시기, 1970~1987년 가족주의 지배 시기, 1987~1997년 개방화·인간화 시기, 그리고 1997년 능력주의 및 성과주의 전환 시기 등을 거치면서 전환기를 맞이하게 된다. 즉, 기존 종신고용과 연공서열 중심의 전통적 인적자원관리에서 능력과 성과중심의 새로운 인적자원관리로 바뀌면서 우리 기업들의 인재상, 인재채용 기준, 고용형태 등 인적자원관리의 변화가 다양하게 나타났다.

최근 우리나라 기업들은 글로벌경쟁시대에 지속가능경영을 위해 우수한 인재를 확보·유지하는데 최선의 노력을 기울이고 있다. 고용관행의 경우 외환위기 이전에는 신규채용, 정기채용, 집단채용 방식을 주로 채택하여 왔으나 최근 경력직 중심의 수시채용, 중도채용, 사이버채용방식 등의 비중이 커지고 있다. 대한상공회의소(이하, 상의), 한국경영자총협회(이하, 경총) 등 경제단체들을 중심으로 실시한 조사에 의하면 최근 우리나라 기업들의 우수 인재확보전략은 채용단계부터 여러 가지 변화가 일어나고 있다(대한상공회의소, 2004; 한국경영자총협회, 2006).

먼저 우리나라 기업들의 채용방식이 전통적인 '신규직·공개채용' 방식에서 탈피하여 '경력직·수시채용'이 주요 인력채용방식으로 정착되고 있다. 상의가 2004년 발표한 보고서에 의하면 2000~2003년 4년간 경력직 채용비율은 63.5%를 보이고 있고, 수시채용 비율도 57.8%에 달하고 있다(대한상공회의소,

2004.; 표 II-4, 2-5 참조). 이는 최근 우리나라 기업들이 외환위기 이후 기업의 경쟁력 강화를 위해 산업현장의 니즈를 이해하는 경력형 인재에 대한 선호도가 더욱 증가하고 있으며, 또한 인적자원관리에 소요되는 비용을 줄이기 위해 수시채용을 통한 경력자 채용이 하나의 트렌드를 형성하고 있기 때문이다.

<표 II-4> 최근 4년간 신입 및 경력 채용 추이

	2000	2001	2002	2003	계(비율)
신입	10,216	8,915	9,753	14,624	43,508 (36.5%)
경력	19,122	19,533	20,168	16,881	75,704 (63.5%)

자료: 대한상공회의소, 2004.

<표 II-5> 최근 4년간 공채 및 수시채용 추이

	2000	2001	2002	2003	계(비율)
공채	12,620	10,621	10,988	16,097	50,326 (42.2%)
수시	16,718	17,827	18,933	15,408	68,886 (57.8%)

자료: 대한상공회의소, 2004.

그러나 규모, 산업 등 기업특성에 따라서 채용동향이 상이하게 나타났다. 즉 ‘30대 기업, 중소기업, 공기업’은 신입이 경력보다 많고, 공채가 수시보다 많은 반면 ‘벤처기업과 외국계기업’은 경력이 신입보다 많고, 수시가 공채보다 많은 것으로 나타났다.

다른 한편으로 경총의 ‘2006년 신규인력 채용동태 및 전망조사’ 자료에서 신규인력 채용 전망은 2004년 신입 55.2%, 경력 44.8%, 2005년 신입 71.6%, 경력 28.4%, 2006년 신입 72.1%, 경력 27.9%로 나타나 1997년 외환위기 이후 어려웠던 경제가 2004년부터 기업 경기회복의 기대감으로 신입 직원의 채용을 확대하고 있는 것으로 이해할 수 있다(한국경영자총협회, 2006). 동 자료에 의

하면 기업의 인력관리가 2001년과 비교해 채용형태, 채용방식, 채용경로 등에서 많은 변화를 확인할 수 있다.

첫째, 채용형태는 정규직 비중이 감소할 것으로 전망하고 있다. 즉 2006년 채용인원 중 76.2%가 정규직 형태로, 23.8%가 비정규직 형태로 고용될 것으로 나타나 정규직 채용 비중이 2001년 대비 11.2% 포인트 감소할 것으로 조사되었다. 이 같은 정규직 채용의 비중 감소는 경기침체의 장기화에 따라 자연스런 현상으로 볼 수 있으나 기업의 핵심인력은 정예화하여 정규직으로 뽑고 비핵심인력은 아웃소싱을 하여 파견근로자, 임시직, 파트타임으로 대체한다는 인력관리의 이원화 전략에서 근원을 찾을 수 있다.

<표 II-6> 전년대비 신규 인재채용 구분 (정규직·비정규직)

(단위: %)

구분	산업		규모		합계
	제조업	비제조업	대기업	중소기업	
정규직	78.3 (91.1)	72.5 (81.4)	78.7 (89.5)	71.8 (86.4)	76.2 (87.4)
비정규직	21.7 (8.9)	27.5 (18.6)	21.3 (10.5)	28.2 (13.6)	23.8 (12.6)
계	100.0 (100.0)	100.0 (100.0)	100.0 (100.0)	100.0 (100.0)	100.0 (100.0)

주: ()는 2001년 수치

자료: 한국경영자총협회(2001, 2006), 「신규인력 채용동태 및 전망조사」.

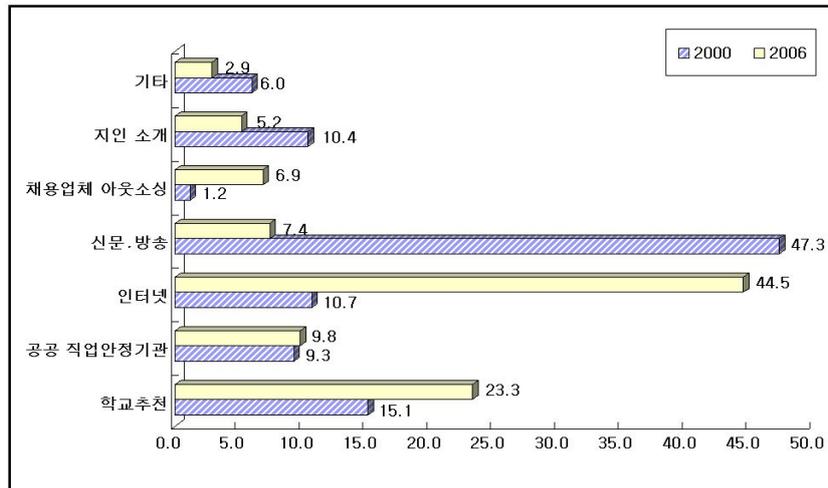
비정규직 채용 비중은 비제조업(27.5%)이 제조업(21.7%)보다 5.8% 포인트나 높게 나타나고, 중소기업(28.2%)이 대기업(21.3%)보다 6.9% 포인트 높게 조사되었다. 이는 비정규직의 확산이 비제조업인 서비스업과 중소기업에서 더욱 진전되고 있음을 보여주고 있다(<표 II-6> 참조).

둘째, 채용경로가 인터넷 중심으로 큰 변화를 나타내고 있다. 2006년과 2000년 자료를 보면 인터넷을 통한 채용이 급격히 증가하고 있다. 즉 인터넷 채용은 2000년에는 10.7%에 불과하였으나 6년 후에는 44.5%로 4배 가까이 증가하여 채용경로의 가장 중요한 수단으로 대두되었다. 이 방식은 접근성이 용이하

고, 시간과 비용을 절감할 수 있으며, 인사청탁 배제 등 투명하고 공정한 인재 채용관리를 할 수 있다는 측면에서 효과를 갖고 있다고 할 수 있다. 반면에 신문과 방송을 통한 채용경로는 같은 기간 중 47.3%에서 7.4%로 급감함으로써 디지털시대가 채용경로의 패턴을 바꾸고 있음을 알 수 있다. 또 학교추천의 비중도 증가한 것으로 나타났는데 이는 각 학교가 취업률을 높이기 위해 취업관련 부서를 두고 취업관련 정보 제공, 취업상담 등 체계적이고 적극적인 노력을 행한 결과라고 할 수 있다([그림 II-2] 참조).

[그림 II-2] 주요 채용경로의 변화 (2000년과 2006년 비교)

(단위: %)



자료: 한국경영자총협회(2000, 2006), 「신규 인력채용 동태 및 전망조사」.

일본과 영국에서는 ‘대학의 취직부’의 비중이 매우 높게 나타났다. 즉 일본의 경우 채용경로는 ‘대학의 취업부’가 63.2%로 ‘구인표·정보지’(73.3%) 다음으로 높고, 영국의 경우에도 ‘대학의 취직부’가 37.6%로 ‘구인표·정보지’(68.5%), ‘정보없이 접촉’(40.1%) 다음으로 높게 나타났다(노동정책연구·연수기구, 2005:26). 산업별·규모별 채용경로는 대부분 큰 차이를 보이지 않았다.

인터넷 채용의 증가는 채용방식에도 변화를 가져와 수시채용의 비중이 늘어나고 있다. 2006년의 경우 채용 방식은 수시채용(67.8%)과 수시 및 정시채용 병행(23.7%)이 가장 높게 나타나 수시채용의 비중이 점점 높아지고 있다는 사실을 확인할 수 있다(<표 II-7> 참조).

<표 II-7> 신규 인력채용 방식

(단위: %)

구 분	산 업		규 모		합 계
	제조업	비제조업	대기업	중소기업	
필요시 수시채용	72.4	58.2	43.2	79.9	67.8
특정시기 정시채용	5.0	12.2	14.0	4.1	7.4
수시 및 정시채용 병행	21.7	27.9	42.8	14.3	23.7
기타	0.9	1.7	0.0	1.7	1.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국경영자총협회, 「신규인력 채용동태 및 전망조사」, 2006.

수시채용의 증가는 기업이 경력직 사원을 선호하는 데 기인한 것이다. 과거 산업사회에서는 기술변화의 속도가 빠르지 않아 기업은 신규인력을 채용하여 교육을 통해 인재를 육성한다는 전략을 가지고 있었다. 그러나 속도가 경쟁력을 좌우하는 디지털시대가 본격화됨에 따라 기업에서는 신규인력의 비중을 줄이고 바로 현장에 투입할 수 있는 경력직의 비중을 높이고 있다. 이는 기업의 인력정책이 핵심역량을 갖춘 인재를 중시하는 전략으로 전환하고 있기 때문이다. 삼성그룹 이근희 회장은 “핵심인재 한 사람이 10만 명, 20만 명을 먹여 살리는 시대가 되었다”며 핵심인재의 중요성을 크게 강조한 바 있다.

이와 같이 기업경쟁력의 핵심은 인적자원이라는 인식이 우리나라 기업에서 널리 확대됨에 따라 ‘공개, 수시채용 및 신규직, 경력직 채용’ 등 인력채용 방식은 더욱 다양화될 것으로 보인다. 특히 최근 들어 인재채용의 큰 특징 중 하나는 글로벌 시대에 기업경쟁력을 강화하기 위해 글로벌화 및 해외공장 이전을 추진하면서 대기업을 중심으로 외국대학을 선택한 ‘학부유학과’를 채용하는 비중이 점차 증가하고 있는 추세이다. 일부 대기업의 경우 학부유학과들이 외국

어 능통 및 업무수행능력도 우수하다고 평가하면서 신입사원 채용에서 최고 20%까지 선발하는 사례도 있어 주목받고 있다(헤럴드경제, 2006. 11. 27).

나. 기업의 인재상과 인재채용의 주요기준

기업경영의 글로벌화에 따른 급격한 경영환경 변화로 인해 기업이 추구하는 인재상과 채용기준도 큰 변화를 보이고 있다. 우리나라 기업이 바라는 인재상은 주로 ‘전문성, 글로벌마인드, 도덕성’ 등 다양한 측면에서 논의되고 있다. 또한 인력채용기준은 ‘서류전형 및 시험, 인·적성검사, 면접, 신체검사’ 등을 거치고 있다. 산업, 업종, 규모 등 개별 기업특성에 따라 채용기준과 인재상은 상당히 상이하다. 이에 대한 조사와 연구는 경총, 상의, 전경련 등 주로 경제단체를 중심으로 조사가 이루어져 왔다.

먼저 선진기업들은 미래지향형 핵심 인재상을 설정하고 있다. 최근 우리나라 주요 기업이 바라는 인재상은 ‘글로벌 환경 하에서 전문지식과 프로근성을 갖고, 올바른 가치관, 창의와 도전정신으로 조직구성원과 상호 협력하여 맡은 바 임무를 완수하는 국제화된 인재’를 필요로 한다. 즉 개인역량, 글로벌역량(global capability), 조직역량, 태도 및 가치관 등 다양한 전문역량을 갖고 있어야 한다(전국경제인연합회, 2003; <표 II-8> 참조).

<표 II-8> 주요 그룹의 인재상(2003)

	개인 능력 및 전문성	Global Capability	조직 및 대인관계	개인의 태도 및 가치관	기타
삼성	전문지식 폭넓은 교양 끊임없는 학습	국제감각 · 능력	협력 에티켓	열린 마음, 유연한 사 고, 창의력, 자기표현 능력, 진취성 및 목표 지향, 인간미, 도덕성	자본주의 시장경제 에 긍정적 시각
LG	기본에 충실	넓은 시야 외국어실력	협조와 양보	창의력, 개성 도전정신 올바른 가치관	
SK	경영관련지식 기획력 과학적 분석	국제 감각	사교자세	패기(적극성, 진취성) 도전정신	가정 및 건강관리
현대 차	학습하는 전문인	국제 감각	더불어 사는 사회구성원	창의력과 유연한 사고 도전정신, 진취성 인간미, 도덕성	
현대	자기개발 세계적전문인	넓은 시야 국제 감각		창조성 도전정신 혁신적 업무자세 책임정신	정직 근면 검소
현대 중공 업	기본에 충실 최고지향	국제화 능력	상호존중 시민의식	책임정신 창의력, 개성, 유연한사 고 미래지향적 사고 도전정신	정직 근면 성실
포스 코	프로정신 IT능력	국제 감각 및 언어구사		창의력	
한진	자기개발 프로자세	국제화 능력	예의 신용 책임	창조인 도전정신 계획성과 성취의지	근검 정직
롯데	자기개발	국제화 능력	협력과 양보	패기와 투지 도전정신 인내와 노력	
한화	자기개발	국제화 능력	신용 의리	도전정신 창조인	
두산	프로 자세 자기개발	국제화 능력	예절, 긍지	열정, 진취적 기상 도전의식	

자료: 전국경제인연합회, 2003.

2006년 10월 16일 월스트리트저널(Wall Street Journal)에 발표된 ‘존경받은 한국기업 Top 10’에 해당하는 기업들의 인재상도 비슷한 내용을 나타내고 있다(<표 II-9> 참조).

<표 II-9> 존경받은 한국기업 Top 10의 인재상(2006)

기업채명	인재상
1. 삼성전자	창의적 인재, 도전적 인재, 글로벌인재, 전문인재
2. 포스코	프로의식, 글로벌역량, 디지털마인드
3. 현대자동차	도전, 창의, 열정, 협력, 글로벌마인드
4. SK텔레콤	창의력과 패기, 가치창조, 글로벌 비즈니스맨, 세계일류
5. LG전자	Right People - 강한(열정), 실행력이 강한, 전문역량을 갖춘
6. LG	기본충실인, 창의력인, 올바른 가치관인, 세계최고도전인
7. 삼성SDI	Integrity, Leadership, Global Competency, Specialty
8. 삼성물산 (건설) (상사) (유통)	창조인, 학습인, 세계인(글로벌역량), 사회인(인간미) 국제화소양, 자율성, 전문성 전문성, 자긍심, 창의/도전정신
9. 신세계 (유통)	도덕인, 전문인, 실천인
10. 신한금융지주	파트너, 최고금융전문인, 시너지창조인, 열정적인 혁신가

주: 조사대상 가운데 몇 개사가 전경련의 조사대상과 중복되고 있음.

자료: Wall Street Journal, 2006.10.16

다음으로 기업의 인재채용기준은 개별 기업마다 다양하다. 전국경제인연합회(이하, 전경련)가 기업의 인재상에 적합한 인력양성을 위한 방안을 제시하기 위해 실시한 2003년 5월 조사 자료에 의하면 주요 기업⁷⁾의 인재 채용기준과 단계는 ‘서류전형 및 시험 → 인·적성검사 → 면접 → 신체검사’의 순으로 진행되며 면접을 가장 중시하고 있다(전국경제인연합회, 2003.; <표 II-12> 참조).

첫째, 1단계인 서류전형 및 시험에서는 입사 희망자의 전공, 학점, 어학점수

7) 조사대상은 삼성전자, LG전자, SKT, 현대자동차, 현대중공업, 포스코, 한진, 한화, 롯데, 두산, 삼성 등 11개 그룹임. 조사방법은 인사담당 임원 방문 면담 조사 실시함.

(620~800점)⁸⁾, 시험(어학, 전공) 등으로 기본 자질을 판단한다. 즉 서류전형은 학교 성적 및 어학 점수를 기준으로 통상 기업 필요인력의 3~5배 규모를 선발하고, 그 밖에 외국경험, 사회활동, 자격증 등 개별 특기 사항은 가점이나 면접시 참조한다.

둘째, 2단계에서는 인성·적성검사를 통해 가치관, 태도, 성격, 조직적응력, 대인관계, 직무능력을 파악한다. 일부 기업에서는 특정 유형의 인성 보유자, 일정 점수 이하의 적성 결과에 대해서는 채용 대상에서 배제시키고 있다.

셋째, 3단계 면접에서는 기본 인성, 업무수행능력, 자질, 소양, 창의성, 태도 및 가치관을 종합 점검하고 자신의 견해를 얼마나 논리적이며 설득력 있게 표현할 수 있는지 평가한다. 최근에는 응시자의 지식, 창의성, 태도 등을 종합적으로 평가하기 위해 해결해야 할 과제를 사전에 나누어 주고 응시자에게 도출된 결론을 면접관 앞에서 발표하게 하는 프리젠테이션 면접을 도입하는 기업이 늘고 있다. 면접은 팀장 중심의 실무면접, 임원과 대표 면접 등 2차례 면접을 실시하고 있다(<표 II-10> 참조).

마지막으로 4단계는 신체검사를 통해 결격 사유만 변별한다.

이때 대부분의 기업은 각 단계별 평가 결과가 다음 단계로의 진행 여부를 결정하며, 각 단계들이 다음 단계의 평가 결과에 영향을 미치지 않고 있다. 우리 기업들이 채용 시 이러한 다단계 허들(multi step huddle) 방식을 채택하는 주요 이유는 학벌주의의 병폐를 최소화하는 노력으로 인성·적성 검사나 면접에 학교성적이나 어느 대학 출신인지가 전혀 고려되지 않도록 배려하는 조치이다.

8) 최근 토익점수보다는 회화능력을 중시하는 경향임.

<표 II-10> 기업의 인재채용 기준과 단계

구분	1단계 서류전형 및 시험	2단계 인성·적성검사	3단계 면접	4단계 신체검사
평가 요소	전공 학점 어학점수 시험 (어학, 전공)	가치관, 인성 창조력, 수리력, 지각력 실무·직무태도 등	기본인성 개인자질 전공지식, 활용성 업무수행능력 등	건강검진
비고	Cut-Line 통과여부 판단	인성 문제해결 능력 학습능력 판단	창의성, 적극성, 성실도, 전문지식 등 판단	결격사유만 변별

자료: 전국경제인연합회, 2003.

최근 기업에서 신규 인재채용시 중시항목은 보통 ‘인성, 학부의 종류, 전공학과’ 등을 들고 있다. 우리나라, 일본, 영국 등 각 국가의 기업특성에 따라 채용시의 중시항목에 있어서 상당한 차이를 보여주고 있다. 영국에서는 채용하는 기업 측에서 대학 다니는 동안 학습했던 ‘전공분야, 실무·노동경험, 학업성적’ 등을 중시한다는 목소리가 일본 보다 명확하게 구직자에게 전달되고 있다. 특히 선진국에서는 대학교육 성적이 학습성과로서 인정받는 반면 우리나라와 일본의 경우 신뢰성에 의문을 표시하고 있다. 또한 취업경험도 중시되고 있는데 미국에서는 단순한 취업경험은 그다지 중시되지 않고, 채용직종에 관련한 경험이 중시되고 있다(Ogata, 2000).

우리나라의 경우 전경련이 2006년 발표한 자료에서 신규채용시 중시 항목은 ‘예상되는 직무능력 34.3%로 가장 높고, 그 다음으로 ‘인성·소양’ 28.9%, ‘학력 및 학점’ 12.1%, ‘경력’ 11.9%, ‘어학·컴퓨터 능력’ 7.9%, ‘자격증’ 3.3%, 기타 1.7% 순으로 나타났다(전국경제인연합회, 2006).

이상을 종합하여 볼 때 기업의 인재상과 인재채용 기준은 생존을 위해 핵심 경영전략으로써 기업 환경 변화에 따라 빠르게 변화하고 있다. 따라서 기업의 인재상에 부합되는 인재양성이 되기 위해서는 학생, 대학, 교육제도 등의 개선이 필요하다. 대학은 문제 해결능력 배양을 위해 토론식 수업과 문제해결 중심 교수법을 적극 도입하고 올바른 기업관 확립 및 현장감 있는 교육 확산을 위해

기업체 대표와 기업 전문가의 강좌 개설이 필요하다. 또한 기업의 니즈를 적시에 반영하고 지역균형 발전을 위해 유연한 교육시스템을 도입할 필요가 있다. 학생들도 전공 실력 배양 뿐 아니라 언어 구사능력, 외국어 능력, 다양한 경험을 축적하고 창의력, 커뮤니케이션 능력 등 기본적 소양과 자질 함양이 요구된다. 즉 취업을 염두에 둔 학생들은 희망 업종 및 기업에 대한 정보를 수집하고 해당 기업의 요구 조건에 맞도록 전략적 취업 준비가 필요하다.

3. 고등교육 국제화와 인적자원관리의 관계

가. 고등교육과 직업과의 연계성

1) 대졸 근로자 인재육성 비용

고등교육과 직업과의 연계성은 취업 역량과 직접 관계가 있어 매우 중요하다. 선진국에서는 고등교육과 직업과의 관계가 비교적 양호한 것으로 나타났다(노동정책연구·연수기구, 2005). 반면 우리나라의 경우 고등교육에 대한 기업과 근로자 측면에서 만족도는 그다지 높지 않은 것으로 나타나 현재 고등교육과 직업과의 연계성이 효과적이지 않다는 것을 알 수 있다(대한상공회의소, 2006; 전국경제인연합회, 2003).

이것은 우리나라 기업들이 신규 고용 시 적합한 인재를 채용하는데 많은 어려움을 겪고 있고, 반대로 대학은 고등교육을 받은 대졸 취업이 원활히 이루어지지 못하고 있어 곤란에 처해 있다는 것을 의미한다. 즉 고성장 시대에는 기업의 지속적 성장으로 대졸 취업이 원활하게 이루어졌으나 저성장 시대를 본격 맞이함에 따라 2006년 10월 현재 청년 실업률이 8.0%에 이르고 있어 사회 문제로까지 대두되고 있다(통계청, 2006. 10). 뿐만 아니라 대학교육의 질 관리를 동반하지 않는 고등교육의 양적인 확대는 청년실업과 고학력자의 하향 취업 등 인적자원의 비효율적인 배분 문제를 야기하고 있다(이병희, 2005). 특히 고등교육 인력양성을 바라보는 공급자인 대학과 수요자인 기업의 시각차이가

상당히 크게 존재하고 있어 그 해소는 쉽지 않은 실정이다.

본 연구에서는 고등교육과 직업과의 관계를 채용 후 기업 입장에서 ‘대졸 근로자 인재육성 비용조사와 대학교육에 대한 기업만족도 설문조사’ 및 근로자 본인 입장에서 ‘대학근로자의 대학교육 만족도 조사’ 등 두 가지 측면에서 선행연구를 토대로 살펴보고자 한다.

먼저 대졸 근로자의 인재육성에 많은 비용이 소요되고 있다. 우리나라 기업들이 대학 교육을 통해 필요한 역량을 확보하지 못하고 있어 사내 재교육에 크게 의존하고 있다. 이에 따라 현재 대학교육에 대한 우리나라 기업들의 시각은 효용과 비용측면에서 상당히 비판적이다. 전경련의 2003년 조사 자료에서 “현재 대학의 인재양성교육이 기업에서 필요로 하는 인재 배출과 거리가 있으며, 특히 이공계 인력의 경우 채용 후 숙련 인력을 양성하는데 평균 2년의 기간과 1천만 원의 비용이 소요되는 등 기업의 과도한 인재양성 시간과 비용 부담을 초래하고 있다”고 제기하고 있다(전국경제인연합회, 2003. 6:15).

또한 경총의 2005년 ‘대졸신입사원 재교육현황조사’ 자료에서 대졸 신입사원의 채용 후 실무투입에 이르기까지 재교육에 소요되는 비용을 분석한 결과, 신입사원 1인당 6,218만 4천원(20.3개월간)의 비용이 소요되는 것으로 나타났다(표 II-11 참조). 이를 연간 비용으로 환산하면, 신입사원 1인당 연간 3,675만 9천원의 비용이 소요되고 있다. 산업별로 비제조업이 제조업보다 1.38배 높고, 규모별로는 대기업이 중소기업보다 2.73배 높게 나타났다. 또한 신입사원의 재교육에 소요되는 평균기간은 20.3개월로 나타났다.

둘째, 대학교육에 대한 기업만족도는 상당히 낮은 수준이다. 전경련의 2002년 기업의 인사담당 간부 300명에 대한 조사결과는 “대학에서 습득한 지식·기술이 평균적으로 기업에서 원활하게 업무를 수행하는데 필요한 수준의 26%에 불과하다”고 나타났다. 특히 전문지식 및 기술은 18% 수준에 불과하였다(전국경제인연합회, 2003). 또한 상의가 2006년 서울 소재 510개 업체를 대상으로 ‘대졸 신입사원이 갖춰야 할 역량들의 중요도와 신입사원으로부터 실제로 느끼는 만족도’를 비교 조사한 결과, 기업들은 대졸 신입사원들에 대해 ‘주인의식, 도전정신 등 적극적 태도’와 ‘예절성, 성실성 등 기본 인성’ 등을 중요하게

여기고 있지만, 그 만족도는 상대적으로 낮은 수준에 머물고 있는 것으로 나타났다. 반면, '외국어 실력'과 '컴퓨터 활용능력' 등은 비교적 만족도가 높게 조사되었다(대한상공회의소, 2006; <표 II-12> 참조).

<표 II-11> 산업·규모별 대졸 신입사원 1인당 평균교육비용(2005)

(단위: 만원, 개월)

구분	산업		규모		평균
	제조업	비제조업	대기업	중소기업	
교육비용	5,433.2 (3,503.3)	7,500.0 (3,719.0)	10,679.9 (4,329.7)	3,919.4 (2,921.3)	6,218.4 (3,675.9)
교육기간	18.6	24.2	29.6	16.1	20.3

주: 1) 교육비용은 순수한 교육비용 외에 연간 지급되는 임금총액과 4대보험 기업부담분 등 간접노동비용을 포함하는 총 비용을 말함.

2) ()는 1인당 연간 재교육비용임.

자료: 한국경영자총협회, 2005.

<표 II-12> 대졸 신입사원이 갖춰야 할 역량의 중요도 및 만족도(2006)

구분	중요도	만족도	중요도/ 만족도간 격차
전공분야에 대한 전문적 지식	3.79	3.34	0.45
해당분야 실무경력 등 업무 적응력	3.92	3.35	0.57
외국어실력 등 국제감각	3.41	3.25	0.16
컴퓨터 활용능력 등 정보화마인드	3.70	3.47	0.23
표현력, 문장력 등 커뮤니케이션 능력	3.63	3.26	0.37
협동성, 타인에 대한 배려 등 팀워크 능력	4.07	3.34	0.73
주인의식, 도전정신 등 적극적 태도	4.09	3.25	0.84
예절성, 성실성 등 기본 인성	4.14	3.34	0.80
조직문화와의 적합성 및 수용능력	3.98	3.33	0.65
시장경제에 대한 인식	3.54	3.19	0.35

주: 중요도, 만족도는 5점 척도로 측정함.

자료: 대한상공회의소, 2006.

기업들이 대졸 신입사원을 채용할 때 중요하게 고려하는 요소로는 ‘예절성, 성실성 등 기본 인성’이 4.14로 가장 높고, 그 다음으로 ‘주인의식, 도전정신 등 적극적 태도’가 4.09점, ‘협동성, 타인에 대한 배려 등 팀워크능력’이 4.07점 등의 순이었으며, 컴퓨터 활용능력, 외국어 실력 등은 각각 3.70점, 3.41점 등으로 기업들이 느끼는 중요도가 비교적 낮은 것으로 나타났다.

반면에 기업들이 대졸 신입사원으로부터 느끼는 만족도는 ‘예절성, 성실성 등 기본 인성’이 3.34점, ‘주인의식, 도전정신 등 적극적 태도’가 3.25점, ‘협동성, 타인에 대한 배려 등 팀워크능력’이 3.34점 등으로 중요도와 만족도간 격차가 각각 0.80점, 0.84점, 0.73점으로 크게 벌어져 있어 기업들이 대졸 신입사원들에게 많은 불만을 느끼는 요인인 것으로 조사되었다. 반면 전공지식, 컴퓨터 실력, 외국어능력 등에 대한 기업 만족도는 각각 3.34점, 3.47점, 3.25점 등으로 중요도와 만족도간 격차가 각각 0.45점, 0.23점, 0.16점 등으로 다른 부문에 비해 비교적 기업들의 불만이 적은 것으로 나타났다.

또한 기업들은 대학교과과정이 이론 위주로 이뤄져 기업의 요구를 잘 반영하지 못하고 있고 대학과 기업간 연계도 부족하며 대학교육의 성과에 대한 평가도 제대로 이뤄지지 않고 있다고 인식하는 것으로 조사됐다. 즉 ‘대학 교과과정이 기업의 요구를 잘 반영하고 있는가’를 묻는 질문에 대해 ‘그렇지 않다’는 응답이 53.4%로 ‘그렇다’는 응답(9.0%)보다 높게 나타났다. 또 ‘대학교육이 이론에서 벗어나 사례와 실습 위주로 이뤄지고 있는가’를 묻는 질문에 대해서는 ‘그렇다’는 응답이 11.2%(‘매우 그렇다’ 0.8%, ‘그렇다’ 10.4%)에 불과한 반면, ‘그렇지 않다’는 응답이 54.3%(‘전혀 그렇지 않다’ 5.3%, ‘그렇지 않다’ 49.0%)로 긍정적인 응답의 5배에 달했다(표 II-13 참조)

이와 같이 기술발전 속도가 빨라지고 경영환경의 불확실성이 커지면서 기업들은 환경변화에 대한 적응력이 뛰어나고 팀 작업을 통해 시너지 효과를 낼 수 있는 진취적 인재를 중요시하는 추세에 있다. 따라서 컴퓨터 활용 능력, 외국어실력, 전공지식 등은 이제 당연히 갖춰야 하고 이에 더하여 진취적인 태도, 높은 윤리의식, 팀워크능력 등 기본역량을 강화시키는 방향으로 대학교육이 바뀌어 가야 한다.

<표 II-13> 대학교육에 대한 대졸 근로자의 인식(2006)

(단위: %)

구분	전혀 동의 않음	동의 않음	보통	동의	매우 동의	전체
대학교육이 이론에서 벗어나 사례와 실 습 위주로 이뤄지고 있다.	5.3	49.0	34.5	10.4	0.8	100.0
대학 교과과정이 기업의 요구를 잘 반 영하고 있다.	5.9	47.5	37.6	8.6	0.4	100.0
산업계와 대학간 연계가 잘 이뤄지고 있다.	6.1	46.8	36.5	9.8	0.8	100.0
대학교육의 성과에 대한 평가가 잘 이 뤄지고 있다.	5.3	46.9	39.0	8.0	0.8	100.0
대학교육 현황에 대한 정보를 입수하기 가 쉽다	5.3	44.3	37.5	11.7	1.2	100.0
대학 교과과정이 기업의 수요에 따라 유연하게 바뀌고 있다.	3.1	43.2	37.6	15.5	0.6	100.0
대학교수들은 새로운 이론을 배우고 교 수방법 등을 개선하는데 적극적이다.	4.5	39.8	44.5	10.8	0.4	100.0
대학들이 획일화되어 있지 않고 강점을 지닌 분야에 전문화하고 있다.	2.5	38.3	43.1	15.3	0.8	100.0
대학들은 학생, 기업 등 대학교육 수요 자의 만족도를 높이는데 많은 관심을 기울이고 있다.	2.0	26.8	43.6	25.6	2.0	100.0

자료: 대한상공회의소, 2006. 6.

2) 대학교육에 대한 대졸 근로자의 인식

최근 대학교육에 대한 대졸 근로자의 만족도도 상당히 낮은 수준이다. 즉 현 재 기업에서 재직하고 있는 대졸근로자들은 대학교육이 기업에서 요구하는 것 을 가르치지 못하고 있다고 인식하고 있다. 또한 대졸근로자의 대학교육 필요 성, 전공분야의 필요성 등 인식에 있어서 매우 부정적으로 인식하고 있다. 여 기에서는 대졸근로자가 인식하는 ‘대학교육과 기업과의 관계, 대학교육과 업무 수행능력과의 관계, 전공분야와 업무와의 관계’ 등을 중심으로 고찰하기로 한

다(대한상공회의소, 2006).

상의가 2006년 대졸근로자 1,019명에게 '대졸 근로자의 대학 교육만족도 조사'의 결과는 다음과 같다. 먼저 대학교육과 기업과의 관계는 대학교육이 기업의 요구를 반영하지 못하고 있다. 즉 '대학교육이 기업의 요구를 반영하지 못하고 있다'가 60.3%이고, '기업요구를 반영하고 있다'는 12.2%에 불과한 것으로 나타났다. 직종별로는 생산직이 15.2%, 사무직이 9.1%, 학교별로는 전문대학 출신이 14.5%, 일반대학 출신이 7.7% 비율을 보여 사무직보다는 생산직이, 일반대학 출신보다는 전문대학 출신 근로자가 대학교육에 대해 보다 긍정적인 입장을 갖고 있는 것으로 조사됐다. 특히 공학계열 전공자 61.6%가 '다시 대학 다닌다면 전공과목을 바꿀 것'이라고 응답해 이공계 기피 현상이 심각한 실정 이어서 문제로 나타났다(대한상공회의소, 2006).

둘째, 대학교육과 업무수행능력과의 관계는 현재 업무수행을 위해 대학교육이 필요하지 않는 것으로 인식하고 있다. 즉 현재 "나에게 맡겨진 업무를 수행하기 위해서는 대학교육을 받아야 한다"는 설문에 대졸 근로자 28.2%가 동의하지 않고 있어 근로자들의 학력과잉 문제가 심각한 것으로 조사됐다. 현재 자신의 업무를 수행하는데 대학교육이 필요하지 않다는 응답은 남녀별로 여성 32.7%, 남성 24.2%, 기업규모별로는 중소기업 32.2%, 대기업 21.7%, 직종별로는 생산직 32.6%, 사무직 27.7%로 나타나 남성보다는 여성 근로자가, 대기업보다는 중소기업 근로자가, 사무직보다는 생산직 근로자들이 기업 요구보다 학력 수준이 높은 것으로 조사됐다.

일본의 경우 '전공분야는 그다지 관계가 없다' 28.0%로 가장 높고, 그 다음 '현재의 업무는 대학에 입학할 때 기대에 합치하고 있다' 23.0%, '업무는 재학 중에 획득한 지식 및 기능을 사용하고 있다' 22.0%, '고등교육에서 학습과는 전혀 관계없다' 14.0% 순으로 나타나 우리나라와 비슷하였다.

반면 영국의 경우 '업무는 재학 중에 획득한 지식 및 기능을 사용하고 있다' 48.0%로 가장 높고, 그 다음 '현재의 업무는 대학에 입학할 때 기대에 합치하고 있다' 42.0%, '전공분야는 그다지 관계가 없다' 22.0%, '고등교육에서 학습과는 전혀 관계없다' 17.0% 순으로 나타나 현재 업무와 대학교육과 관계가 높

아 대학교육이 기업현장과 유기적인 관계를 맺고 있음을 알 수 있다(노동정책연구·연수기구, 2005).

셋째, 전공분야와 업무와의 관계를 보면 대졸 근로자들은 대학에서 전공 교과목에 대해서 긍정적인 평가를 하지 않고 있다. 상의 조사결과에 의하면 전공 과목을 바꾸겠다고 응답한 근로자는 전공계열별로 교육계열 66.7%, 예체능계열 64.0%, 공학계열 61.6%, 자연계열 53.5%, 인문계열의 50.8%, 사회계열 49.0% 등 순서를 보여 대졸 근로자 사이에서 이공계 기피 현상이 관측되는 것으로 나타났다. 규모별로는 중소기업이 59.2%, 대기업이 49.4%, 직종별로는 생산직이 67.4%, 사무직이 54.3%, 학교별로는 전문대학 출신이 60.9%, 일반대학 출신이 53.3%로 조사돼 중소기업 재직자, 생산직 종사자, 전문대학 출신자들이 자신의 대학 전공과목에 특히 만족을 못하는 것으로 조사됐다.

또한 고등교육기관 졸업자 취업통계조사에 의하면 2003년 8월과 2004년 2월 대학 졸업자의 전공일치도는 69.6%로 나타나 30.4%가 전공과 무관한 일자리에 취업하고 있다(강성국 외, 2004). 또 다른 경제활동인구조사의 2003년 청년층 부가조사에 의하면 전문대졸자 49.2%, 대졸자 40.5%가 전공분야와 일자리의 직무내용이 일치하지 않는다고 응답해 우리나라 전공불일치 정도가 선진국에 비해 높게 나타났다(김기현, 2006). 이처럼 전공불일치도가 높은 근로자의 경우 하향취업의 가능성이 높으며, 임금 및 직무만족도도 낮은 것으로 나타나고 있다(김기현, 2006).

일본의 경우 ‘전공분야와 직업과의 관계’에서 ‘전공분야는 그다지 관계없다’ 27.2%로 가장 높고, 그 다음 ‘아주 적합하다’ 24.7%, ‘다른 전공분야라도 관계없다’ 24.5%, ‘고등교육에서 학습과는 그다지 관계가 없다’ 13.8%, ‘다른 전공분야의 편이 좋았다’ 9.9% 순으로 나타났다. 반면 영국의 경우 ‘아주 적합하다’ 37.8%로 가장 높고, 그 다음 ‘다른 전공분야라도 관계없다’ 37.0%, ‘전공분야는 그다지 관계없다’ 21.1%, ‘고등교육에서 학습과는 그다지 관계가 없다’ 13.8%, ‘다른 전공분야의 편이 좋았다’ 9.9% 순으로 나타났다.(노동정책연구·연수기구, 2005)

이러한 연구결과에 의하면 “학벌을 중요시하는 사회풍토와 높은 교육열 등

으로 인해 대학교육이 보편화되고 있지만, 대학을 졸업한 근로자들은 대학 교육의 성과를 긍정적으로 인식하는 경우가 많지 않음”을 알 수 있다. 따라서 “우리 대학교육이 수요자인 기업과 학생의 요구를 반영함으로써 대학 경쟁력을 높이고 인적자원 수급의 불일치를 해소하는 일이 시급한 과제가 되고 있다.

나. 인적자원관리 국제화 현황

글로벌 시대에 우리나라 기업경영은 국경을 초월하여 외국시장에서 매출액의 많은 부분이 이루어지고 있다. 이에 많은 기업들은 기업경영을 위해 핵심영역에서 우수한 글로벌 인재 확보·유지를 주요 경영전략으로 삼고 있다. 특히 우수 인재가 기업의 핵심자산으로 대두되면서 근로자 교육을 강조하는 기업들이 증가하고 있다. 그 주요 배경은 기업경쟁력을 결정하는 핵심요인이 결국 사람이라는 인식이 정착되면서 부터이다. 과거에는 기업의 경쟁력이 유형의 기계설비와 자산으로 결정되었으나 글로벌 경쟁시대에는 이를 운용하고 활용하는 인적자원의 역량이 중요해졌기 때문이다.

그러나 기업 현장에서는 글로벌 인재양성에 대한 목소리가 높지만 최근 우리나라 기업들과 선진국 기업들의 인재 채용시 중시하는 항목은 ‘인성, 학부의 종류, 전공, 성적’ 등이고, ‘어학’은 낮은 비중을 차지하고 있다(전국경제연인연합회, 2006; 노동정책연구·연수기구, 2005). 이러한 흐름은 선진국 기업들이 업적과 성과중심의 인재를 선호하다 2001년 말 미국 엔론사의 회계부정 사건 이후 ‘직무성과와 업적’보다 ‘태도, 도덕성’ 등 인성을 기본적인 필수조건으로 고려하면서 기업의 인재채용 기준과 채용 후 인재육성 기준을 차별화하는 경영전략 일환이라고 이해할 수 있을 것이다.

최근 들어 우리나라 기업들에 있어 외국기업들과 업무영역의 비중이 점차 확대되면서 인재채용 후에는 우수한 인재의 ‘기본역량’을 토대로 하여 글로벌 인재육성에 많은 시간과 비용을 투자하고 있다. 특히 우리나라 기업들은 외국어뿐만 아니라 선진직무역량을 갖춘 글로벌 인재육성을 위해 일반적으로 ‘외국어교육, 해외MBA, 해외지역전문가’ 등 다양한 인재육성 프로그램을 마련해

운영하고 있다(표 II-14 참조). 글로벌 인재육성 프로그램의 또 하나 흐름은 과거에는 단기위주로 추진되었으나 최근에는 장기지속형으로 바뀌고 있는 추세를 보이고 있다.

<표 II-14> 최근 기업들의 인적자원관리 국제화 현황(2006)

기업체	주요 내용	성과
교보증권	글로벌 인재양성 프로젝트(해외MBA, 부문별 단기해외연수, 해외문화체험연수, 우수 직원 지역별 맞춤연수)	
금호아시아나	금호아시아나MBA(90년, 경영전반, 외국어)	총 2,000명 양성
다날	글로벌 인재양성 프로그램(영어, 중국어), 해외배낭여행	
르노삼성	사내어학원 운영(매일 3번 아침, 점심, 저녁)	
삼성	SGP글로벌 역량개발 과정(해외관련업무, 파견대상자 : 연간 1,600여명), 삼성MBA(95년), 해외지역전문가(90년)	MBA(해외) 201명(05.12), 해외지역전문가 3,319명(06.1)
신한은행	직원비전개발 프로그램(해외MBA, 단기해외어학연수)	연간 250명
CJ	CJ리더되기 글로벌 워크숍(과장승진자 해외연수)	250명 전원
우정사업본부	사이버어학과정(영어 77개, 일본어 30개, 중국어 35개)	
SK	EMD센터 운영(글로벌 임원역량개발 과정 : Global Executive Program), 칭화대MBA	GEP과정(06년, 13명 선발)
LG LG전자 LG화학	GBC과정(비즈니스영어 : LG인화원) SEPT(영어능력평가) Blended MBA모듈, 해외모듈, China MBA Program	GBC과정(해외 8주, 국내 2주)
GM대우	사내어학집합교육	연간 1,750명
TNT코리아	영국정부 인증 인사관리제도 IIP 수여, 인적자원관리 프로그램 멀티트랙 운영(www.multitrack.org)	
브이케이	외국어(영어, 중국어), 사이버연수원	매일 아침
한국암웨이	해외근무(3~6개월)	
한국P&G	해외지사근무(파견, 직원 10%)	40명(05년)
현대기계공업	영어교육(외부어학원과 연계, 토익 점수별 수당 지급)	1주(3차례)
현대아이티	지역전문가(전직원)	관리직 200명

자료: 동아일보, 매일경제, 머니투데이, 서울경제, 세계일보, 전자신문, 중앙일보에서 발췌하여 정리하였음, 2006.

예를 들어 삼성의 해외지역전문가제도는 1990년부터 ‘입사 3년차~대리’ 대상으로 연 250명 내외를 국제화 첨병으로서 현지화된 글로벌 핵심인재 양성을 목적으로 운영하고 있다. 2006년 현재 3,319명을 양성하였고, 현재 주재원의 31%가 지역전문가 기양성자들이다(장상수, 2006). 또한 엑스퍼트컨설팅의 조사에 의하면 국내 기업의 직원 1인당 교육훈련비 평균투자액은 2003년 66만 7,000원에서 2004년 82만3,000원으로 23.4% 증가한 것으로 나타났다. 매출액에서 교육훈련비가 차지하는 비중도 0.18%에서 0.22%로 늘어나는 추세이다(동아일보, 2006. 6. 21).

최근 우리나라 기업들의 외국어교육 현황을 보면 채용포털 잡코리아사가 2006년 11월 국내기업 447곳을 대상으로 조사한 자료에 의하면 ‘사내에서 영어교육을 실시하고 있다’ 23.5%로 나타났다. 경영형태별로는 회사 소유주가 경영하는 기업(17.5%)보다 전문경영인이 운영하는 회사(48.3%)의 영어교육 시행 비율이 더 높았다. 영어교육을 실시하고 있다고 답한 기업(복수응답)들은 임직원(60%)을 대상으로 영어회화(97.1%)나 이메일 작성법과 같은 비즈니스 영작문(14.3%) 등을 주로 교육하는 것으로 조사됐다. 한편 사내에 영어 교육 프로그램을 운영하고 있지 않다고 밝힌 기업들은 그 이유(복수응답)로 시간(29.6%)이나 예산(29%) 부족을 많이 꼽았다(연합신문, 2006.11.9).

4. 고등교육국제화와 인적자원활용에 관한 정책적 시사점

지금까지 노동시장성과를 인적자원관리와 개발측면에서 광범위하게 살펴보았다. 즉, 대졸자 취업에 관한 국제동향과 국내의 선행연구를 분석하였다. 또 인력관리의 변화추세를 인재채용 방식, 기업의 인재상, 채용단계 등으로 구분하여 고찰해 보았다. 그리고 전경련, 경총, 상의 등 각 경제단체의 설문조사를 통해 대졸 근로자의 인재육성 비용, 대졸 신입사원들이 갖추어야 할 역량의 중요도 및 만족도, 대학교육에 대한 대졸 근로자의 인식의 변화, 기업들의 인적자원관리 국제화 현황 등을 살펴보았다.

이 같은 선행연구 결과에 기초하여 고등교육국제화와 연계된 인적자원활용

역시 다음 장에서 실시될 기업체 설문조사에서는 분석의 초점을 명확히 하고 구체적인 정책과제를 도출하기 위하여 고등교육국제화와 연관된 노동시장 성과를 채용단계, 국제화 업무와 관련된 직무배치, 임금에 미치는 영향으로 제한하여 분석하고자 한다.

제 3 장 고등교육국제화와 인적자원활용 실태 분석

본장에서는 고등교육국제화와 인적자원활용 실태를 분석하기 위해 본 연구를 위해 실시한 국내 18개 우량기업의 근로자에 대한 설문조사 개요를 살펴보고 대학졸업생의 국제화 역량이 기업에서의 활용 및 배치에 미친 영향을 분석한다. 인적자원활용에 관한 설문조사 결과를 분석하고 통계분석을 통해 시사점을 도출한다.

제1절 근로자 설문조사 개요

1. 조사목적

본 실태조사는 고등교육을 통해 양성되는 인적자원의 국제화 역량 및 자질의 활용에 대한 평가를 하기 위해 실시되었다. 이를 위해 현직 근로자들이 대학교 또는 대학원 재학 중 취득한 고등교육의 국제화 정도가 채용, 직무배치, 임금 및 인적자원개발에 미치는 영향을 분석하여 정책방안 및 시사점을 제시할 목적으로 추진되었다.

2. 조사대상 및 방법

본 설문조사의 기준일은 2006년 6월 말을 기준으로 하고 조사기간은 2006년 7월 10일부터 7월 31일까지로 하였다. 조사대상은 우리나라의 우량대기업에 종사하는 사무·관리·기술직 근로자를 대상으로 하였다. 조사대상 기업은 LG전자, 현대자동차, SK(주), 대우조선, 효성, 코오롱, GS 건설, 현대홈쇼핑, 제일은행, 하나증권, 롯데호텔, 조선포텔, 한국전력, 중부발전, 유한킴벌리, GE 코리아, GM대우, 모토로라 등 18개 기업체이다.

설문조사는 해당 대기업의 인사담당자의 협조를 얻어 원칙적으로 대졸이상 사무직을 대상으로 근속년수가 3년차 이내, 5년차 이내 그리고 7년차 이내에 각각 1/3씩 할당하여 스스로 기록하는 자계식으로 진행하였다. 표본기업들은 해외수출 비중이 높은 제조업 3개사, 무역회사 3개사, 영미계의 외국인투자기업 5개사, 그리고 기타 서비스업 7개사로 구성되어 있다.

표본근로자들은 각 기업별로 종업원수를 고려하여 30~50명 정도를 대상으로 하였는데, 최종적으로 기업별로 20~49명이 응답하였다. 각 기업체 해당 근로자 850명에게 인사담당자의 협조를 얻어 설문지를 배포하였고 이 중 684명이 응답함으로써 회수율은 80%를 보였다.

3. 조사대상 표본의 특성

<표 III-1>은 조사대상 표본의 분포를 보여주고 있는데, 이를 학력별로 보면, 대졸이 전체 75.6%인 517명이고, 대학원졸(석사)이 93명(13.6%)이며, 박사는 8명(1.2%)이다. 성별로 보면 남자가 71.2%를 차지하고 있다. 고등교육의 국제화 성과는 입사이후의 일정 시점 이내에서 파악하여야만 의미가 있다고 판단하여 직급별 분포를 고려하되, 대부분 입사이후 7년차 이내를 대상으로 하였다.

조사대상 표본의 직급별 분포를 보면 사원급이 246명(36.0%), 대리급 154명(22.5%), 과장급 150명(21.9%), 차장급 38명(5.6%) 등이다.

<표 III-1> 조사대상 표본의 특징

	구분	빈도(명)	비중(%)
학력별	고졸이하	2	0.3
	전문대졸	41	6.0
	대졸	517	75.6
	대학원졸(석사)	93	13.6
	대학원졸(박사)	8	1.2
	무응답	23	3.4
성별	남자	487	71.2
	여자	172	25.1
	무응답	25	3.7
직급별	사원	246	36.0
	대리	154	22.5
	과장	150	21.9
	차장	38	5.6
	부장	8	1.2
	기타	29	4.2
	무응답	59	8.6
전체		684	100

4. 조사내용

실태조사의 주요 설문내용은 다음과 같다. 첫째, 고등교육의 국제화와 노동시장 성과에 관한 질문으로 고등교육국제화와 기업의 국제화인적자원 수요와의 부합성, 고등교육국제화와 입사초기 직무수행과의 관련성, 고등교육 국제화 현재 업무 수행역량, 고등교육 국제화와 입사이후 국제관련 업무 수행의 용이성 등의 문항을 질문하였다. 둘째, 인적자원의 국제화 역량강화를 위한 재투자 현황 및 향후 전망에 관한 질문으로 여기에는 회사 입사 후 인적자원 국제화 역량제고 노력과 국제화업무와 관련한 향후 계획과 전망을 질문하였다.⁹⁾

9) 본 실태조사에서 사용되는 고등교육국제화, 국제화교육, 국제교육훈련, 국제화 역량, 국제화 인재, 국제업무 등에 사용된 국제화의 의미는 영어를 중심으로 한 어학능력과 연계된 협의의 뜻으로 사용됨.

5. 설문조사의 제한점

본 설문조사는 다음과 같은 제한점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구의 조사표집은 2006년 우량 대기업에 근무하는 취업자들을 대상으로 하는 자기기록에 의한 자계식이기 때문에 자의성이 개입될 여지가 있어 다소 편향되어 있을 가능성을 배제할 수 없다. 또 중소기업 근로자들이 배제되어 있어 전체근로자의 의견으로 일반화하는 데는 무리가 따를 수 있다. 둘째, 고등교육 국제화 실태의 경우 이미 대학이나 대학원 시절의 경험에 근거하여 설문하였으므로 경험의 기간이나 질적인 측면을 고려하지 못하였다.

제2절 고등교육 국제화 실태 분석

1. 대학(원) 재학 중 영어 능력제고 노력실태

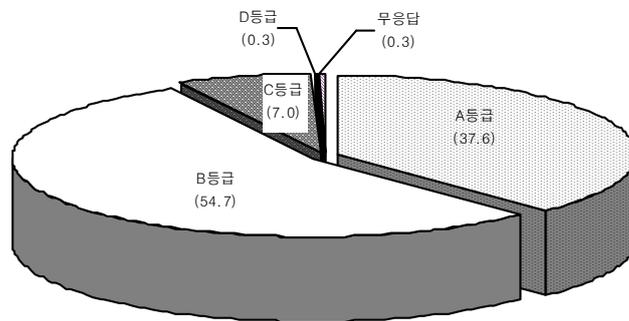
영어의 중요성이 상대적으로 높아지면서 교양과목 등 영어과목에 대한 학생들의 관심이 높아지고 있음을 고려하여 대학(원)재학 중 정규과목으로 영어과목을 어느 정도 수강하였는지를 질문하였다. <표 III-2>에서 보듯이 "귀하는 대학(대학원)에서 정규과목으로 영어 과목을 얼마나 수강했습니까?"라는 질문에 대하여 수강한 응답자는 91.7%이다. 이들의 수강 과목 수는 2과목이라고 응답한 사람이 27.3%, 3과목은 15.2%, 4과목 14.0%로 나타났다. 5과목 이상이라고 응답한 사람도 18.9%이며 전 과목을 영어 과목으로 수강한 응답자도 1.1%이다.

<표 III-2> 영어과목 이수 실태 및 수준

(단위: 수, %)

영어과목 이수 실태		
	빈도(명)	비율(%)
없음	26	3.8
있음	627	91.7
1과목	104	15.2
2과목	187	27.3
3과목	104	15.2
4과목	96	14.0
5과목 이상	129	18.9
전과목	7	1.1
무응답	31	4.5
전체	684	100.0

[그림 III-1] 영어과목의 평균학점



한편, 최근 들어 각 대학에서 영어 관련 과목이 아닌 일반교양이나 전공과목을 영어로 강의하는 비율이 점차 확대되고 있다. 실제로 이러한 영어강의가 얼마나 진행되고 있는지를 질문한 결과가 <표 III-3>에 제시되어 있다. 표에서 보듯이 대학(원) 재학 시 영어로 강의하는 전공과 교양과목이 있다고 응답한 비율이 전체의 60.3%로 나타났다. 이 중 1과목이라고 응답한 비율이 17.1%, 2과

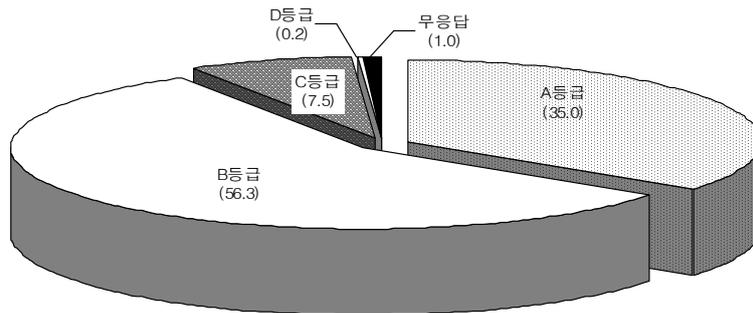
목이라고 응답한 비율은 15.5%, 3과목 7.3%, 4과목 5.4%로 나타났다. 5과목 이상이라고 응답한 비율도 13.5%나 되었다. 전 과목을 영어로 수강하였다고 응답한 비율은 1.8%이다.

<표 III-3> 영어강의 수강실태

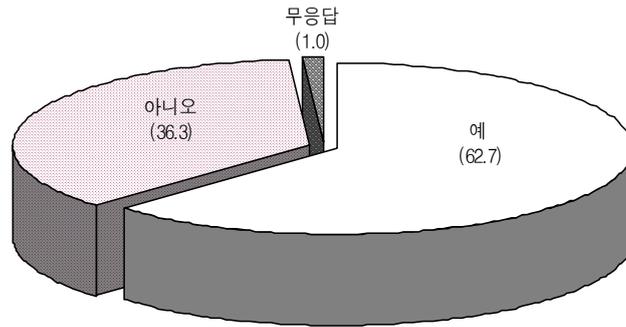
(단위: 명, %)

영어과목 이수 실태		
	빈도(명)	비율(%)
없음	211	30.9
있음	414	60.3
1과목	117	17.1
2과목	106	15.5
3과목	50	7.3
4과목	37	5.4
5과목 이상	92	13.5
전과목	12	1.8
무응답	59	8.6
전체	684	100.0

[그림 III-2] 영어강의 전공·교양과목의 평균학점



[그림 III-3] 사실 영어학원 경험정도



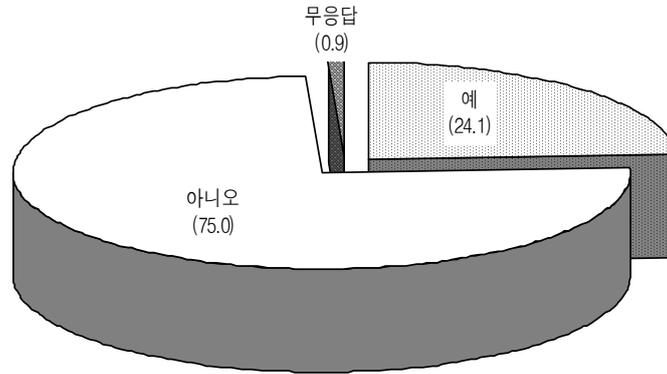
여기서 <표 III-2>와 <표 III-3>에서 전 과목을 영어로 수강한 경험이 있다고 응답한 경우는 대부분 외국유학 경험자가 이에 해당된다고 볼 수 있다.

이들 교양과 전공과목의 평균학점은 B등급이 56.3%로 가장 많고, A등급은 35.0%, C등급은 7.5% 순을 나타냈다([그림 3-2] 참조).

"귀하는 대학(원)에 다니는 동안 사실 영어학원을 다닌 적이 있습니까?"라는 질문에 대해 응답자의 62.7%가 "다닌 경험이 있다"고 응답하였으며, 이들의 평균 수강기간은 7.8개월로 조사되었다([그림 III-3] 참조).

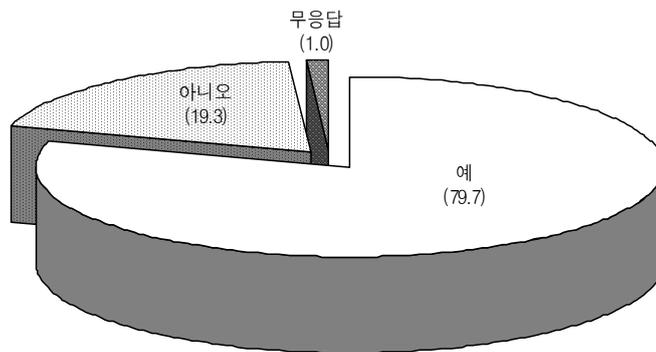
또한 대학(원) 재학 시 외국으로 영어 어학연수를 다녀온 경험이 있는 경우는 24.1%로 나타났으며, 어학연수를 다녀온 횟수를 살펴본 결과 대다수(87.3%)가 1번이라고 응답하였으며, 이들의 평균 연수기간은 9.3개월이라고 응답하였다([그림 III-4] 참조)

[그림 III-4] 외국으로의 영어 어학연수 경험여부



[그림 III-5]는 대학 또는 대학원 재학 또는 졸업 시 토익(토플, 텡스) 등 영어시험 응시경험여부를 보여주고 있는데 응답자의 79.7%가 시험을 본 경험이 있다고 응답하였다. 시험성적을 보면 토익의 경우 평균 점수가 810.6이었으며, 토플은 평균 437.9점, 그리고 텡스는 850점인 것으로 조사되었다.

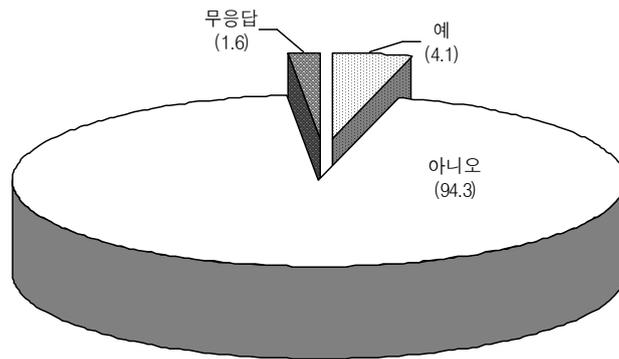
[그림 III-5] 대학(원) 재학(졸업)시 영어시험 경험여부



2. 영어 이외의 국제화 경험

국제화 역량을 강화하기 위한 노력 중의 하나가 외국문화의 체험 또는 외국 인과의 교류라고 볼 수 있다. [그림 III-6]은 응답자를 대상으로 대학(원) 재학 시 교환학생으로 영어권국가에 다녀온 경험을 질문한 결과로 경험이 있다고 응답한 비율이 4.1%에 불과하였으며, 대부분(94.3%)은 경험이 없는 것으로 조사되었다. 한편, 영어권 국가를 다녀온 경험이 있는 응답자(4.1%)는 평균 1.3회이고 체류기간은 평균 18.2개월 정도인 것으로 나타났다.

[그림 III-6] 대학(원) 재학 시 교환학생 경험여부



<표 III-4>는 대학(원)과정을 영어권 국가에서 공부한 경험이 있는지를 질문한 결과로 응답자의 9.4%가 경험이 있다고 응답하였다. 외국에서의 학위취득과 관련해서는 학부졸업이 64.1%로 가장 높고, 대학원 졸업이 25.0%, 그리고 학부와 대학원을 모두 마친 사람은 7.8%인 것으로 나타났다(<표 III-5> 참조)

<표 III-4> 대학(대학원) 과정을 영어권 국가에서 공부한 경험여부

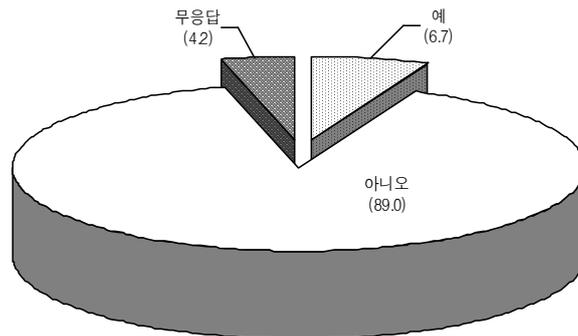
	빈도	비율
예	64	9.4
아니오	613	89.6
무응답	7	1.0
전체	684	100.0

<표 III-5> 외국에서의 학사 또는 석사학위 취득여부

	빈도	비율
학부	41	64.1
대학원	16	25.0
학부+대학원	5	7.8
무응답	2	3.1
전체	64	100.0

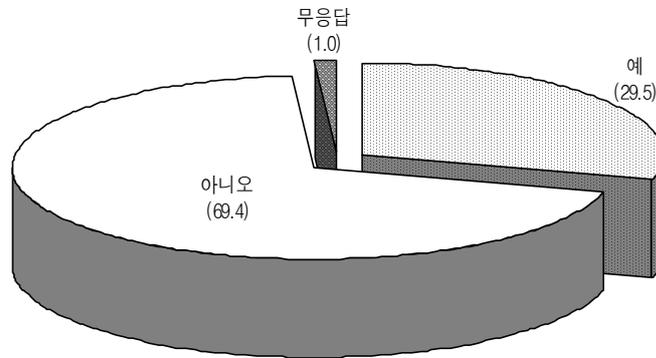
대학교에 입학하기 이전에 외국에서 살아본 경험이 있는지 여부에 대한 질문에서 응답자 중 6.7%(40명)가 경험이 있다고 응답하였으며, 이들의 평균 체류기간은 65.8개월인 것으로 조사되었다([그림 III-7] 참조)

[그림 III-7] 대학 이전에 외국에서 살아본 경험

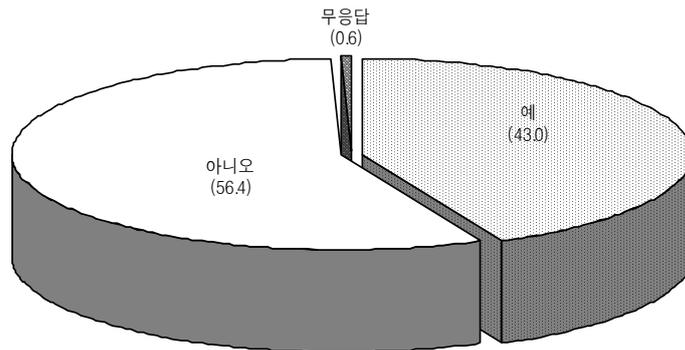


대학(원) 재학 중 해외배낭여행을 경험한 응답자는 29.5%로 평균 1.8회, 평균 41.7일을 다녀온 것으로 나타났다([그림 Ⅲ-8] 참조). 또 외국친구를 사귀는 경험이 있는지에 대해서는 절반에 가까운 43.0%가 그렇다고 응답하였다([그림 Ⅲ-9] 참조).

[그림 Ⅲ-8] 대학(원) 재학 시 해외배낭여행 경험



[그림 Ⅲ-9] 대학(원) 재학 시 외국인 친구 사귀는 경험



또한 대학(원) 재학 중 외국인이 포함된 모임에 참여한 경험이 있는지에 대해서는 응답자의 35.2%가 약간 있다고 응답하였고, 6.1%는 매우 많다고 응답하였으며, 참여 경험이 없다고 응답한 비율도 절반가량인 49.9%로 조사되었다(표 III-6 참조). 대학(원) 재학 중 외국문화원에서 운영하는 프로그램에 참여한 경험에 대해서는 응답자는 약간 있음(13.7%), 다소 많음(1.6%), 매우 많음(1.2%)을 합쳐 16.5%가 경험이 있다고 응답하였다(<표 III-7> 참조).

<표 III-6> 대학(원) 재학 시 외국인이 포함된 모임에 참여한 경험

	빈도(명)	비율(%)
참여 경험 없음	341	49.9
약간 있음	241	35.2
다소 많음	57	8.3
매우 많음	42	6.1
무응답	3	0.4
전체	684	100.0

<표 III-7> 대학(원) 재학 시 외국문화원 운영 프로그램 참여경험

	빈도(명)	비율(%)
참여 경험 없음	568	83.0
약간 있음	94	13.7
다소 많음	11	1.6
매우 많음	8	1.2
무응답	3	0.4
전체	684	100.0

제3절 인적자원활용 설문내용 분석

1. 국제화업무에 대한 희망 및 태도

<표 III-8>는 국제화 업무와 관련하여 응답자의 향후 희망을 질문한 결과로 응답자의 37.3%가 '원하는 편이다'라고 응답하였으며, 22.8%는 '매우 원한다'라고 응답하여 전체 응답자의 절반이 넘는 60.1%가 국제화 업무를 희망하는 것으로 나타났다.

<표 III-8> 국제화업무에 대한 희망

	빈도	퍼센트
전혀 원하지 않는다	26	3.8
원하지 않는 편이다	49	7.2
보통이다	180	26.3
원하는 편이다	255	37.3
매우 원한다	156	22.8
무응답	18	2.6
	684	100.0

또한 해외 주재원으로 파견되는 것에 대해 어떻게 생각하는지에 대한 질문에 대해 응답자의 32.9%가 '원하는 편이다'로 가장 높았고, 그 다음으로 '매우 원한다'가 24.7%로 나타나 전체 응답자의 57.6%가 해외 주재원으로 파견되는 것을 희망하는 것으로 나타났다.(<표 III-9> 참조)

<표 III-9> 해외 주재원 파견에 대한 의견

	빈도	퍼센트
전혀 원하지 않는다	33	4.8
원하지 않는 편이다	53	7.7
보통이다	186	27.2
원하는 편이다	225	32.9
매우 원한다	169	24.7
무응답	18	2.6
합계	684	100.0

다음으로는 국제화 노력정도를 나타내는 변수¹⁰⁾를 생성하여, 국제화 업무에 대한 태도와 관련성을 분석하기 위해 χ^2 검정을 실시한 결과 전체적으로 국제화업무에 대한 긍정적인 태도를 보여주고 있으며 또한 국제화 역량과 국제업무 희망과는 양의 상관관계를 보여주고 있다. <표 III-10>에서 보는 바와 같이 ‘보수 수준이 동일하면 국제화업무가 적은 직업을 선택할 것인가?’에 대해 그렇다는 긍정적인 의견이 13.4%에 불과하였으며, ‘여러 분야에서 국제화 업무 경력을 쌓기를 원한다’라는 항목에 대해 그렇다는 의견이 69.1%로 매우 높았다. 또한 “처음부터 다시 시작할 수 있다면 국제화업무가 많은 직업을 선택하지 않을 것이다”는 항목에 대해 ‘그렇다’는 의견은 19.2%로 낮게 나타났다. “나에게 필요한 돈이 충분히 있더라도 국제화 업무가 많은 직업을 선택할 것이다”는 항목에 대해서는 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’는 의견을 합쳐 절반이 약간 넘는 53.2%로 나타났다. “국제화 업무가 많은 직업은 포기하기에는 너무 이상적이다”는 항목에 대해서는 ‘그저 그렇다’가 40.9%, 그리고 ‘그렇다’가 24.1%로 나타나 ‘그렇지 않다’는 의견 12.9%에 비해 상당히 높은 것으로 나타났다.

또한 “국제화 업무가 많은 직업은 평생직업으로 삼기에 이상적이다”는 의견에 대해 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’는 긍정적인 의견이 42.3%로 ‘그렇지 않다’와 ‘전혀 그렇지 않다’는 부정적인 의견 12.8%에 비해 훨씬 많았다.

10) 대학(원) 졸업당시 영어구사능력은 독해력, 청취력, 언어소통능력, 문장작성능력의 각 문항에 대한 5점 척도를 하나의 독자적인 변수로 생성하여 분석함.

“국제화 업무가 많은 업무에 입문한 것에 실망하고 있다”는 항목에 대해 ‘그렇지 않다’와 ‘전혀 그렇지 않다’는 긍정적 의견이 64.5%로 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’는 부정적 의견 16.3%를 압도하고 있다.

이상의 결과들을 보면 응답자 대부분은 국제화 업무에 대해 긍정적인 태도를 갖고 있음을 알 수 있다. 이러한 국제화 업무에 대한 태도와 응답자들의 국제화 역량수준과의 상관성을 분석한 결과를 보면 다음과 같다.

국제화역량은 영어구사능력에 초점을 맞추어 독해력, 청취력, 언어소통능력, 문장작성능력의 각 문항에 대한 5점척도를 하나의 독자적인 변수로 생성한 것이다. 두 요소의 상관관계를 분석한 결과에 따르면, 국제화역량이 높을수록, 국제화업무에 대한 긍정적인 태도를 보여주고 있는 것으로 분석되었다.

<표 III-10> 국제화 업무에 대한 태도

	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은편	그저 그런 편	그런편	매우 그러함	무응답	평균	상관 관계
보수수준 동일하면 국제화업무 적은 직업 선택할 것임	26.8	26.9	27.9	9.2	4.2	5.0	2.3	-0.219 (<.0001)
여러 분야에서 국제화업무 경 력 쌓기를 원함	1.8	3.8	20.6	44.2	24.9	4.8	3.9	0.428 (<.0001)
처음부터 다시 시작할 수 있다 면 국제화업무가 많은 직업 선 택 안할 것임	24.4	27.8	24.0	13.2	6.0	4.7	2.5	-0.164 (<.0001)
내게 필요한 돈이 충분히 있더 라도 국제화 업무 많은 직업 선 택할 것임	4.1	8.5	29.4	34.5	18.7	4.8	3.6	0.314 (<.0001)
국제화 업무가 많은 직업은 포 기하기에는 너무 이상적이다	8.3	12.9	40.9	24.1	8.3	5.4	3.1	0.144 (.0003)
국제화 업무가 많은 직업은 평 생직업으로 삼기에 이상적이다	3.2	9.6	39.9	31.0	11.3	5.0	3.4	0.253 (<.0001)
국제화 업무가 많은 업무에 입 문한 것에 실망하고 있다.	27.5	37.0	26.0	2.9	1.2	5.4	2.1	-0.265 (<.0001)

주: 1) 평균은 전혀 그렇지 않다 1점, 그렇지 않은 편이다 2점, 그저 그런편이다. 3점, 그런편이다 4점, 매우 그렇다를 5점으로 하여 평균값을 구한 것임.

2) 상관관계는 대학(원) 졸업당시 영어구사능력은 독해력, 청취력, 언어소통능력, 문장작성능력의 각 문항에 대한 5점척도를 하나의 독자적인 변수로 생성하여 위에서 구한 국제화 업무에 관한 태도의 5점척도와의 상관분석한 결과를 보여주고 있음.

2. 고등교육의 국제화와 노동시장 활용 및 성과

가. 고등교육 국제화와 노동시장 진입

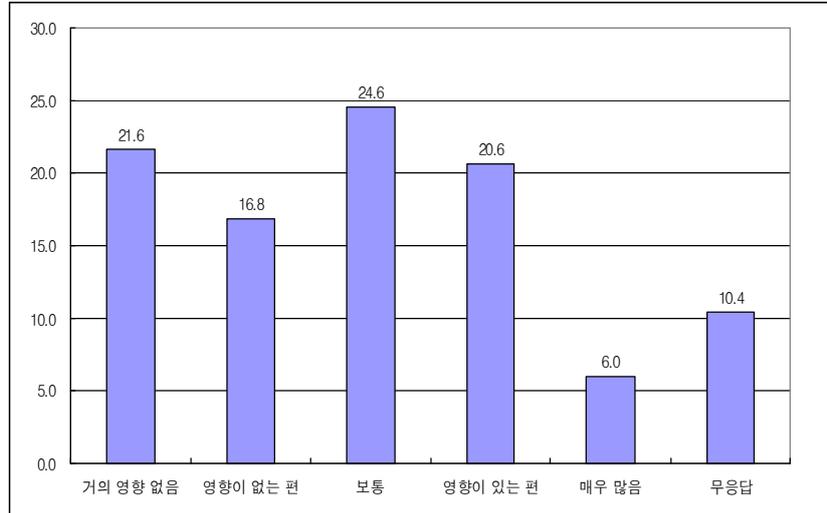
<표 Ⅲ-11>은 입사 시 영어자격요건이 있었는지 그리고 영어로 면접을 실시하였는지를 조사한 결과이다. 표에서 보듯이 전체 응답자의 39.6%(271명)가 입사 시 영어자격요건이 있었다고 응답하였으며, 영어자격요건으로 토익점수가 평균 679점인 것으로 조사되었다. 또한 입사 시 영어자격요건이 있었던 응답자 중 면접 시 영어로 진행된 경우는 49.8%로 나타났다.

<표 Ⅲ-11> 입사 시 영어자격요건 및 영어면접여부

	영어자격요건		영어면접여부	
	빈도	비율	빈도	비율
예	271	39.6	135	49.8
아니오	336	49.1	128	47.2
무응답	77	11.3	8	3.0
전체	684	100.0	271	100.0

[그림 Ⅲ-10]은 영어 구사능력이 입사에 미친 영향에 대한 의견을 조사한 결과로 거의 영향이 없음을 1점으로 시작하여 매우 많음(5점)까지 5점척도로 계산한 결과 평균 2.7점으로 나타나 영어구사능력이 입사에 미치는 영향은 크지 않은 것으로 나타났다. 즉 응답자의 26.6%만이 영어구사능력이 입사에 미치는 영향이 있는 것으로 조사되었다.

[그림 III-10] 영어 구사능력이 입사에 미친 영향

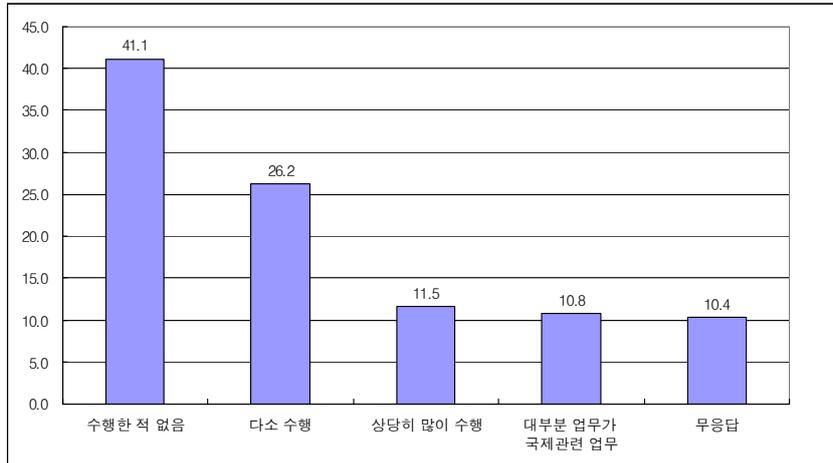


나. 고등교육국제화와 기업의 국제화인적자원 수요와의 부합성

1) 고등교육국제화와 입사초기 직무수행과의 관련성

고등교육국제화역량이 보다 체화된 인적자원일수록 상대적으로 국제화 관련 업무에 종사할 가능성이 더 클 것으로 판단된다. [그림 III-11]은 입사 이후 국제관련 업무를 어느 정도 담당하였는가에 대한 응답결과를 보여주고 있다. 그림에서 보듯이 응답자의 10.8%는 대부분의 업무가 국제관련 업무라고 응답하였으며, ‘국제 업무를 다소 수행한다’가 26.2%, ‘국제 업무를 상당히 많이 수행한다’가 11.5%로 나타나 전체 응답자의 63.2%는 국제관련 업무에 종사하고 있음을 보여주고 있다.

[그림 III-11] 입사 이후 국제화 업무 수행경험



이제 대학(원)졸업 당시 취득한 국제화역량이 국제 업무와 어떤 관련성을 갖고 있는가를 살펴보도록 하자. 국제화역량이 다양하게 존재하지만 여기서는 졸업당시의 영어구사능력에 초점을 맞추고자 한다. 설문조사 결과에 나타난 대학(원) 졸업당시의 영어구사능력을 독해력, 청취력, 언어소통능력, 문장작성능력의 각 문항에 대한 5점 척도로 조사된 결과를 하나의 독자적인 변수로 생성하여 국제 업무 비중과의 관련성을 살펴본 결과가 <표 III-12>에 제시되어 있다. 표에서 보듯이 전반적으로 대학(원) 졸업당시 영어구사능력이 우수할수록 현재 담당하는 업무 중 국제관련 업무가 많은 것으로 분석되어 국제화역량강화와 입사 이후 직무와의 연관성이 높음을 알 수 있다.

<표 III-13>은 대학(원)재학 시 국제화역량 강화를 위한 다양한 노력들이 입사 이후 국제관련 업무 수행에 얼마나 기여하였는지를 보여주고 있다. 표에서 나타나 있는 수치는 '전혀 도움이 안됨' 1점, '별로 도움이 안됨' 2점, '보통' 3점, '약간 도움이 됨' 4점, '매우 많은 도움이 됨'을 5점으로 하여 평균값을 구한 결과이다.

<표 III-12> 대학(원) 졸업당시 영어구사능력과 현재 국제업무비중과의 관계

		국제업무 비중				
		10%미만	10-30%	30-50%	50-70%	70%이상
국제화 교육정도	거의 불가능	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	상당히 어려움	83.7	9.3	2.3	2.3	2.3
	보통	57.7	14.7	10.9	5.8	10.9
	우수한 편	41.7	13.4	10.1	14.6	20.2
	매우 우수함	17.6	15.7	11.8	9.8	45.1
	전체	50.5	13.9	10.1	9.1	16.5

주: 대학(원) 졸업당시 영어구사능력은 독해력, 청취력, 언어소통능력, 문장작성능력의 각 문항에 대한 5점척도를 하나의 독자적인 변수로 생성하여 분석하였으며, χ^2 검정결과 p값은 86.9(<.0001)임.

먼저 외국유학 경험의 경우 전반적으로 각 국제화 업무 영역인 ‘외국어 서류 작성’, ‘외국인과의 전화통화’, ‘외국인과의 회의’, ‘외국인과의 교류’에서 4.6점 또는 4.7점을 보여주고 있어 외국유학 경험이 국제화역량강화에 매우 많은 도움이 되고 있음을 알 수 있다. 또한 대학이전의 외국생활경험도 각 국제화 역량관련 영역에서 4점대를 기록하고 있어 전반적으로 볼 때 외국유학이나, 외국에서의 생활 경험이 국제화역량에 매우 많은 도움이 되고 있음을 알 수 있다.

그 다음으로 국제관련 업무 수행에 도움이 되는 요소로는 ‘교환학생 경험’이나 ‘어학연수 경험’을 지적할 수 있는데, 이들 요소는 외국유학경험이나 대학이전의 외국생활경험에 미치지 못하지만 국제관련 업무 수행에 도움이 되고 있는 것으로 나타났다.

<표 III-13> 입사초기 국제관련 업무 수행에 대한 항목별 기여도

	외국어서류 작성	외국인과의 전화통화	외국인과의 회의	외국인과의 교류
외국유학경험	4.6	4.7	4.6	4.7
어학연수경험	3.6	4.0	3.8	3.9
교환학생 경험	3.9	3.9	3.3	3.8
외국인모임참여	3.0	3.6	3.5	3.7
사설외국어학원 경험	2.8	3.0	2.9	2.9
외국인친구와 교류	3.2	4.0	3.6	3.9
해외배낭여행	2.3	2.8	2.5	3.2
외국어과목 수강	2.9	2.6	2.6	2.6
영어로 진행된 수업	3.0	3.1	3.1	3.1
대학이전의 외국생활경험	4.1	4.2	4.0	4.4

주: 5점 척도임(1. 전혀 도움 안 됨, 2. 별로 도움 안 됨, 3. 보통, 4. 약간 도움 됨, 5. 매우 많은 도움됨).

한편, 이와 같은 외국생활의 직접적인 경험을 제외하고는 입사초기 국제관련 업무 수행에 상대적으로 많은 기여를 하고 있는 것으로 평가되는 것으로는 '외국인 모임참여'와 '외국인 친구와의 교류'를 지적할 수 있다. 결과적으로 국제관련 업무 수행에 대한 항목별기여와 같은 직접적인 외국인과의 교류가 국제관련 역량에 상대적으로 도움이 많이 되고 있음을 알 수 있다.

2) 고등교육 국제화와 현재 업무 수행역량과의 관련성

<표 III-14>는 직장에 재직하는 중에 해외파견경험여부를 질문한 결과이다. 표에서 보듯이 해외파견경험이 있는 응답자가 전체의 4.7%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 여기서는 해외파견이 국제화 교육정도와 어떤 연관성을 갖고 있는지를 살펴보았다.

<표 III-15>에서 보듯이 국제화 교육정도와 해외파견과의 관련성을 χ^2 검정을 한 결과, 국제화 교육정도와 해외파견과의 관련성은 없는 것으로 나타나

국제화 교육정도가 해외파견에 직접적인 영향을 미치고 있다고 볼 수는 없는 것으로 나타났다.

다음으로 고등교육 국제화 역량의 정도가 입사이후 국제관련 업무(인사배치)에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보기 위해 현재 업무 중 국제적 업무가 차지하는 비중을 질문하였다. [그림 III-12]에서 보는 바와 같이 응답자의 절반수준이 현재 담당하는 업무 중 국제관련 업무가 차지하는 비중이 10%미만인 것으로 나타났으며, 국제관련 업무가 50%이상인 경우가 25.6%로 나타났다.

<표 III-14> 재직 시 해외파견근무 경험

	빈도(명)	비율(%)
예	32	4.7
아니오	644	94.2
무응답	8	1.2
전체	684	100.0

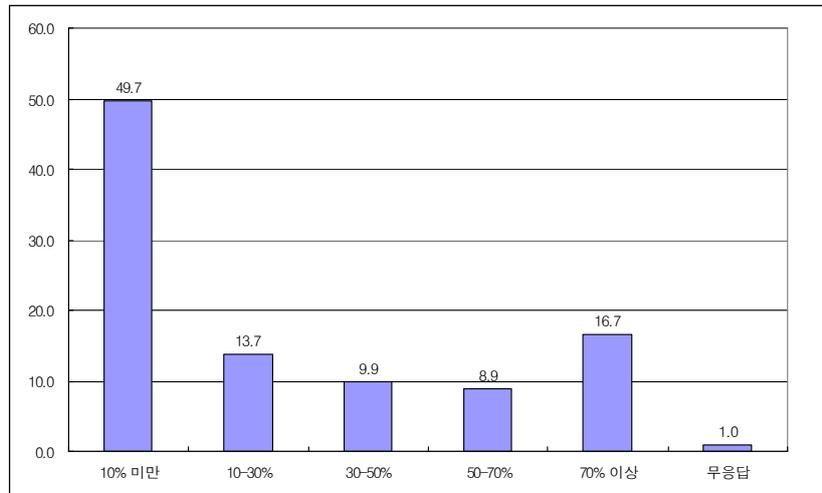
또한 현재 업무 수행에 필요한 영어 구사능력이 차지하는 비중을 살펴보았는데 응답자의 업무와 관련하여 현재 담당하는 업무가 영어구사능력과 전혀 상관없는 경우는 16.2%로 나타난 반면, 영어구사능력이 매우 많이 필요한 경우는 23.7%로 나타났다. 전체적으로 볼 때 현재 담당하는 업무를 원활하게 수행하는 데 있어서 영어구사능력이 어느 정도 필요한 것으로 보인다.([그림 III-13] 참조)

<표 III-15> 국제화 교육정도와 해외과건과의 관계

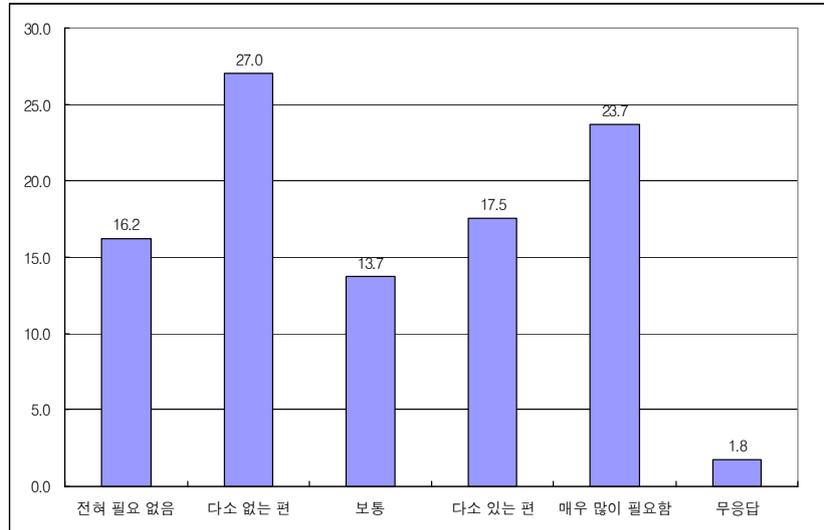
		해외과건여부	
		있음	없음
국제화 교육정도	거의 불가능	0.0	100.0
	상당히 어려움	2.3	97.7
	보통	6.1	93.9
	우수한 편	2.4	97.6
	매우 우수함	10.0	90.0
	전체	4.7	95.3

주: 대학(원) 졸업당시 영어구사능력은 독해력, 청취력, 언어소통능력, 문장작성능력의 각 문항에 대한 5점 척도를 하나의 독자적인 변수로 생성하여 분석함. χ^2 검정결과 p값은 7.843(<.0975)임.

[그림 III-12] 현재 업무 중 국제 업무가 차지하는 비중



[그림 III-13] 현재 업무수행에 영어구사능력이 차지하는 비중



이제 <표 III-16>을 통해 현재 업무 수행 시 영어사용의 필요성 및 수행정도를 살펴보도록 하자. 먼저 '영어로 된 서류 및 서적읽기'는 20.2%만 전혀 없다고 응답하였으며, 일상적으로 있다는 응답이 23.6%를 차지하고 있다. '영어로 된 보고서 작성'은 절반가량이 업무 수행에서 요구되고 있는 것으로 나타났다. 또한 '영어로 된 서신이나 이메일 작성'에 대해서도 25.0%는 일상적으로 있다고 응답하였으며, '외국인과의 대면 접촉 및 의사소통 시 영어사용'이나 '업무 관련 외국인과의 일상적인 교류 시 영어사용'도 전체의 절반이상이 업무에 필요한 것으로 나타나 전반적으로 볼 때 업무에서 영어사용이 상당한 수준으로 필요함을 알 수 있다.

<표 III-16> 현재 업무수행 시 영어사용의 필요성

필요성	전혀 없음	가끔 있음	자주 있음	일상적으로	무응답	평균
영어로 된 서류 및 서적 일기	20.2	34.0	19.0	23.6	3.2	2.5
영어로 된 보고서 작성	46.0	27.1	9.8	13.2	4.0	1.9
영어로 된 서신, 이메일 작성	33.5	27.4	10.4	25.0	3.7	2.3
외국인과의 전화통화시 영어사용	34.7	33.4	10.1	17.7	4.1	2.1
외국인과의 화상회의시 영어사용	66.9	12.7	5.3	8.6	6.4	1.5
외국인과의 대면접촉 및 의사소통시 영어사용	36.6	33.1	12.4	14.1	3.8	2.0
업무관련 외국인과의 일상적인 교류시 영어사용	45.1	23.0	12.7	14.9	4.2	2.0

주: 평균은 4점적으로 매우 힘들 1점, 조금 힘든 편 2점, 조금 쉬운 편 3점, 매우 쉬운 4점으로 하여 평균값을 구한 것임

3) 고등교육 국제화와 입사이후 국제관련 업무 수행의 용이성

<표 III-17>은 현재 업무수행 시 영어사용에 대해 어느 정도 잘 적응하고 있는지를 질문한 결과로 '영어로 된 보고서 작성'에 대해 힘들다는 의견이 다소 우세한 것을 제외하고는 전반적으로 볼 때 힘들다는 의견과 쉽다는 의견이 대략 반반가량으로 나타났다.

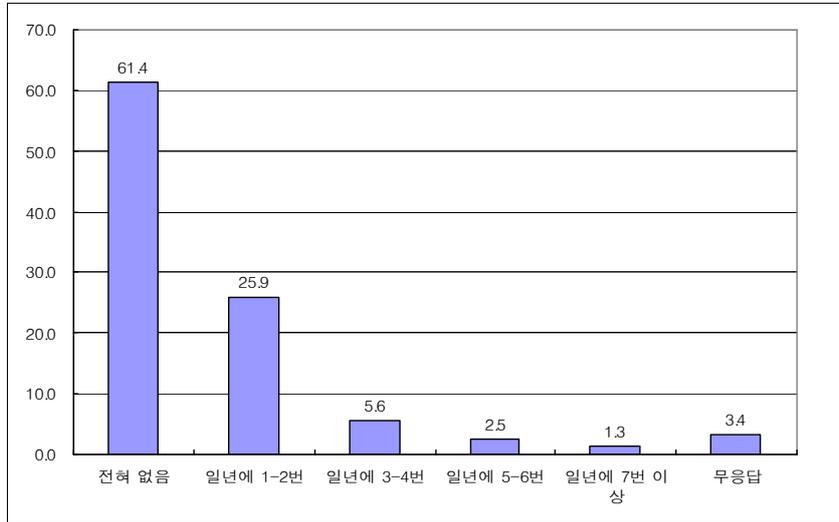
<표 III-17> 현재 업무수행시 영어사용의 수행정도

수행정도	매우 힘듦	조금 힘든 편	조금 쉬운 편	매우 쉬움	무응답	평균
영어로 된 서류 및 서적 일기	7.5	29.7	45.7	11.0	6.1	2.6
영어로 된 보고서 작성	21.4	40.7	23.6	6.7	7.6	2.2
영어로 된 서신, 이메일 작성	13.3	31.2	37.5	10.7	7.3	2.5
외국인과의 전화통화시 영어사용	17.3	35.4	31.5	8.1	7.8	2.3
외국인과의 화상회의시 영어사용	25.5	31.8	23.4	6.0	13.3	2.1
외국인과의 대면접촉 및 의사소통시 영어사용	18.0	32.9	32.4	8.5	8.2	2.3
업무관련 외국인과의 일상적인 교류 시 영어 사용	19.3	31.5	32.4	8.3	8.5	2.3

[그림 III-14]는 현재 업무를 수행함에 있어 해외출장 빈도를 질문한 결과로 응답자의 61.4%는 전혀 없다고 응답하여 조사대상자의 2/3는 해외출장과는 관련이 없는 업무를 수행하고 있음을 알 수 있다. '응답자의 25.9%는 일년에 1-2번이라고 응답하였으며, 소수이기는 하지만 응답자의 3.8%는 일년에 5번 이상 해외출장을 수행하고 있는 것으로 조사되었다.

<표 III-18>은 해외출장 빈도와 의사소통 능력과의 관련성을 살펴보기 위해 검정을 실시한 결과로 두 요소간의 상관성이 높은 것으로 나타났는데 이는 해외출장자를 선정할 때 의사소통이 용이한 인력을 중심으로 선정하고 있음을 시사하고 있는 것으로 판단된다.

[그림 III-14] 해외 출장 빈도



<표 III-18> 해외출장 정도와 의사소통의 용이성

	전혀 그렇지 않음	그렇지 않은 편	보통	그런 편	매번 그리함
전혀 없음	25.8	23.9	19.1	16.7	14.4
1년에 1-2번	2.3	10.7	20.3	36.7	29.9
1년에 3-4번	0.0	5.3	7.9	21.1	65.8
1년에 5-6번	0.0	0.0	11.8	58.8	29.4
1년에 7번 이상	0.0	0.0	0.0	22.2	77.8
전체	12.9	15.8	18.0	26.7	26.7

주: χ^2 검정결과 P값이 138.9임(<0.0001)

다. 대학(원)졸업 이후 국제화역량강화를 위한 재투자현황

입사 후 국제화 역량강화를 위한 기업차원의 노력을 살펴보면 <표 III-19>는 재직 시 항목별로 국제화교육훈련 현황을 보여주고 있다. 표에서 보듯이 사내

외국어 교육이 다른 항목에 비해 다소 우위를 차지하고 있지만 전체적으로 국제화 교육이 활발하게 진행되지 않고 있는 것으로 조사되었다. 특히, 외국의 문화, 사회, 경제 등에 대한 브리핑 항목에 대해서는 응답자의 56.7%가 관련 교육훈련을 받은 적이 없다고 응답하였다. 외국의 문화에 대한 적응훈련에 대해서는 52.8%가 역시 교육을 받은바 없다고 응답하였다. 그리고 응답자의 이들 항목에 대해 각각 13.6%와 13.5%가 회사에서 이러한 프로그램을 제공하지 않는다고 응답한 것으로 나타났으며, 사내외 외국어 교육에 대해서도 전체적으로 교육훈련을 받고 있는 비율이 그다지 많지 않은 것으로 나타났다.

<표 III-19> 재직 시 국제화교육훈련

	전혀 없음	조금	가끔	자주	제공 하지 않음	무응답	평균
사내 외국어교육	30.7	28.1	21.3	12.0	2.3	5.6	2.2
사외 외국어교육	38.2	25.4	15.1	8.2	3.8	9.4	2.1
외국의 문화,사회,경제 등에 대한 브리핑	50.3	17.0	9.2	3.5	6.4	13.6	1.8
외국의 문화에 대한 적응훈련	52.8	16.1	7.7	2.6	7.3	13.5	1.8

<표 III-20>은 회사에 재직하고 있는 동안 회사가 비용을 제공하는 국제화 교육훈련을 받은 경험에 대한 질문의 응답결과로 외국대학원 학위 과정을 경험한 비율은 0.4%이고, 외국대학원 비학위 외국어연수과정은 1.6% 그리고 외국의 지사(현지법인)의 과건교육을 받은 비율은 2.5%로 나타났다.

<표 III-20> 재직 시 회사비용부담 국제화교육훈련 경험

	없음	있음	무응답
외국대학원 학위 과정	90.9	0.4	8.6
외국대학원 비학위 외국어연수과정	90.1	1.6	8.3
외국의 지사(현지법인)의 과건교육	88.7	2.5	8.8

이에 비해 대학(원) 졸업이후 본인의 재정부담으로 국제화교육을 받은 경험에 대해서는 사회 외국어교육이 가장 활발하게 진행된 반면, 해외대학으로 학위과정이나 비학위 연수과정은 거의 선택하지 않는 것으로 조사되었다.(<표 III-21> 참조)

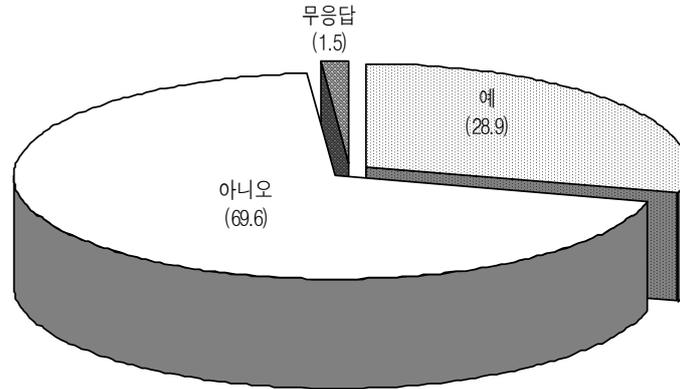
<표 III-21> 대학(원) 졸업이후 본인부담 국제화교육훈련 경험

	전혀 없음	조금	가끔	자주	무응답	평균
사외 외국어교육	47.1	27.6	14.9	6.4	3.9	1.8
해외대학으로 비학위 연수	82.3	1.8	0.4	0.4	15.1	1.1
해외대학으로 학위과정	82.0	1.0	0.7	1.2	15.1	1.1

주: 사설 외국어학원, 국내대학 단기 외국어 연수 등 수강

[그림 III-15]는 자기개발을 위한 사외교육활동(학원수강, 자격증 취득 등)을 경험한 비율을 보여주고 있는데 응답자의 28.9%(198명)만 이러한 교육활동을 경험하였다고 응답하였다. 이들의 사외 교육훈련종류를 보면, 외국어교육을 수강한 경우가 80.3%로 가장 높고, 다음으로 자격증 취득을 위한 교육이 17.7%로 나타났다. 사외 교육훈련에 드는 비용은 평균 153만원이며, 사외교육훈련 종류별로 소요된 비용을 보면, 자격증 취득을 위한 교육훈련에 평균 286.7만원, 외국어교육 수강에 평균113.9만원이 소요된 것으로 조사되었다. (<표 III-22> 참조)

[그림 III-15] 자기개발을 위한 사외 교육활동



<표 III-22> 자기개발을 위한 사외교육종류 및 비용

	빈도(명)	비율(%)	빈도	비용(만원)
외국어 교육 수강	159	80.3	133	113.9
자격증취득을 위한 교육	35	17.7	26	286.7
개인교습 및 과외	20	10.1	15	116.7
해당없음	2	1.0	-	-

주: 자기개발을 위한 사외교육훈련을 경험한 198명에 한함.

<표 III-23> 외국유학 계획

	빈도(명)	비율(%)
예	114	16.7
아니오	353	51.6
모름	217	31.7
전체	684	100.0

<표 III-23>은 외국유학계획을 질문한 결과로 응답자 중 외국유학계획을 갖고 있는 경우는 16.7%이며, 이들이 계획하고 있는 유학기간은 2-3년(52.6%), 1년(19.3%), 3년 이상(18.4%) 순으로 나타났다. 해외 유학을 계획하고 있는 이유

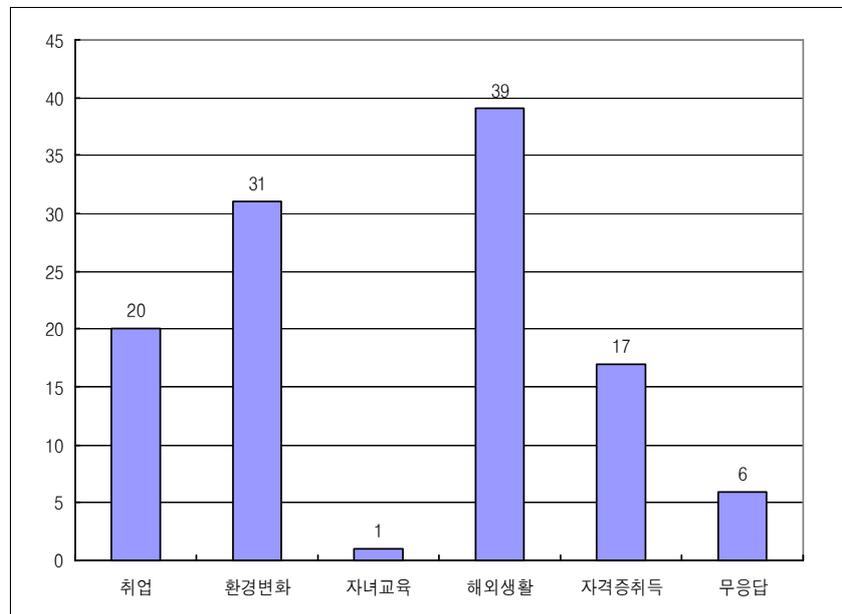
를 보면, 해외생활 39명(34.2%), 환경변화 31명(27.2%), 취업 20명(17.5%), 자격증 취득 17명(14.5%) 순으로 나타났다([그림 III-16] 참조).

3. 고등교육국제화 및 인적자원활용의 성과분석

가. 분석모형 및 자료

본 분석은 대학(원) 재학 시 받은 국제화교육이 노동시장성공에 미치는 영향을 분석함으로써 노동시장 진입 이전에 이루어진 다양한 국제화교육을 평가하는데 있다. 본 연구에서 의미하는 국제화교육의 범주는 다음과 같다. 우선 외국 경험 여부를 나타내는 변수로 영어 어학연수 경험, 영어권으로의 교환 학생 경험, 대학(대학원) 시절 영어권으로 유학 경험, 대학 입학 전 외국에서 살았던 경험, 외국인과 비공식적 접촉 경험 등이다.

[그림 III-16] 외국유학계획 이유



다음으로 영어 관련 한 사설 영어 학원 경험, 해외 배낭여행 경험 역시 경험 변수로 포함되었다. 또한 대학에서 정규과목으로 수강한 영어과목수와 이에 대한 평균 학점, 영어로 강의하는 전공·교양과목의 수와 해당 과목의 평균 학점 등이 이러한 국제화 교육의 역량을 평가하는 중요한 요소이다.

대학재학 중 투입한 국제화역량에 따른 노동시장의 효과성을 분석하는 본 연구는 대학 또는 대학원 재학 중 받은 국제화 교육이 기업 내에서 맡고 있는 직무에서 국제 업무가 차지하는 비중, 국제 업무의 숙련정도, 임금에 어떤 영향을 미치는가이다.

이 주제는 본 연구의 핵심으로서 대학(원) 재학 중 다양한 방법을 통해 취득한 국제화 교육이 노동시장에 어떤 영향을 미치고 있는가를 살펴보고 있다. 구체적으로 보면, 국제화교육과 직무에서 국제 업무가 차지하는 비중과의 관련성분석을 통해 대학에서 취득한 다양한 국제화교육 수준이 높을수록 국제 업무에 종사할 가능성이 높은가를 검토하게 될 것이다. 특히 이 과정에서 국제 업무 담당에 어떤 국제화교육 프로그램을 취득한 인적자원이 배치되는가를 살펴봄으로써 간접적으로 국제화교육의 상대적 국제화역량 기여도를 평가하게 될 수 있을 것이다.

다음으로 국제화 교육과 국제 업무의 숙련정도와의 연관성의 분석은 앞의 국제화교육이 영어구사능력에 미치는 분석에 이어 국제화교육의 성과성을 직접적으로 평가할 수 있을 것이다. 이러한 분석을 통해 현재 교육정책 측면이나 개인적인 필요성에 의해 혹은 입사준비를 위해 다양하게 수행되고 있는 국제화교육 훈련들의 상대적인 성과를 평가할 수 있을 것이다. 끝으로 국제화교육 훈련과 임금과의 관련성 분석은 국제화역량이 높은 인적자원일수록 높은 생산성을 발휘하는가라는 질문을 검토하게 될 것이다.

본 연구에 사용된 자료는 앞서 실시된 설문조사의 응답자 684명 중 본 연구의 목적을 위해 표본을 조정하였다. 즉, 회수된 표본 중에서 전문대졸 이하의 학력, 외국대학 졸업자, 영어전공자 및 본 연구모형의 주요 변수들에서 결측치를 보이는 관측치를 제외하였다. 이에 따라 분석에 사용된 표본은 316명이다.

나. 변수의 설정 및 기초통계

1) 종속변수

본 연구에서 사용하는 국제화교육의 노동시장효과성 분석모형이다. 이에 따라 종속변수는 노동시장 성과지표로서 근무하고 있는 직장에서 담당하고 있는 국제화된 과업의 비중, 국제 업무의 숙련 정도, 이 두 변수의 교호변수 및 임금수준이다. 그런데 국제 업무 비중과 숙련, 영어구사능력 등의 변수들은 요인분석에 의해 합성된 변수들로서 평균값이 0으로 나타나고 있다. 표본근로자들의 평균 연봉은 4091만 원이고 평균 토익점수는 815.6점으로 상당히 높게 나타나고 있다.

직무의 국제화 정도는 영어로 된 서류 및 서적 읽기, 영어로 된 보고서 작성, 영어로 된 서신 및 이메일 작성, 외국인과의 전화 통화 시 영어 사용, 외국인과의 화상회의 시 영어 사용, 외국인과의 대면 접촉 및 의사소통 시 영어 사용, 외국인과의 일상적인 업무관련 교류 시 영어 사용 등 7 개의 국제화 과업이 업무상 얼마나 자주 요청되는지에 관한 4점 척도(전혀 없음, 가끔 있음, 자주 있음, 일상적으로) 설문에 대한 응답결과를 사용하고, 국제 업무의 숙련 정도는 이들 7 개 과업들을 얼마나 잘 수행하고 있는지에 관한 4 점 척도(매우 힘들, 조금 힘든 편, 조금 쉬운 편, 매우 쉬움)로 질문한 설문에 기초하고 있다.

본 연구에서는 이 응답결과들에 대해 요인분석을 실시하고 그로부터 도출된 요인점수를 각각 국제 업무의 비중(모형 2의 종속변수 1)과 국제 업무의 숙련 정도(모형 2의 종속변수 2)의 지표로 사용하고 있다. 추가적으로 본 연구는 각 국제적 과업들의 필요 정도를 가중치(weight)로 사용하여 또 다른 국제 업무의 숙련 정도를 구성하고, 그 변수들에 요인분석을 실시하여 얻은 요인점으로 국제 업무의 숙련 정도에 관한 지표를 만들어 종속변수(모형 2의 종속변수 3)로 사용하였다. 국제 업무의 비중이나 단순 국제 업무의 숙련 정도, 가중치를 사용한 국제 업무의 숙련 정도 등 이상의 3 가지 범주들에 대해 실시한 요인분석의 결과들을 보면, 3 가지 경우 모두 한 요인으로 잘 압축되고 있다(<부표

1> 참조).

국제 업무의 비중에 관한 기초통계를 <표 III-24>에서 살펴 보면, 표본근로자들이 수행하고 있는 국제 업무의 비중은 2.0 점 정도로서 아직은 업무의 국제화 정도가 그다지 높지 않은 것으로 나타나고 있다. 그 중 영어 서류 및 서적 읽기가 2.4점으로 비교적 높게 나타나고, 영어 서신 및 이메일 작성이 2.1점으로 그 뒤를 잇고 있다. 반면, 영어보고서 작성은 1.7점, 외국인과의 화상회의를 통한 영어사용은 1.4점으로 낮은 점수를 보이고 있다.

국제 업무의 숙련 정도는 대부분 2.5점미만으로서 아직은 그렇게 높게 나타나고 있지 않다. 국제 업무의 숙련 정도에 관한 점수도 국제 업무의 비중과 비슷한 패턴을 보이고 있다. 영어 서류 및 서적 읽기가 2.7점으로 가장 높고, 영어 서신 및 이메일 작성(2.4점)이 그 다음으로 높으며, 외국인과의 화상회의가 2.0 점으로 가장 낮다. 국제 업무의 비중과 숙련 정도가 유사한 패턴을 보이는 것은 비중이 높은 업무에서 높은 숙련도가 달성될 가능성이 높다는 점을 반영하고 있는 것이라 하겠다.

양자가 이와 같이 유사한 패턴을 보임에 따라 업무의 국제화 정도를 비중(weight)으로 사용한 국제 업무의 숙련 정도에 관한 또 하나의 지표도 유사한 패턴을 보이고 있다. 영어 서류 및 서적 읽기가 6.7 점으로 가장 높고, 영어 서신 및 이메일 작성이 5.8점으로 그 뒤를 잇고, 외국인과의 화상회의가 3.4점으로 가장 낮다. 이상의 결과를 전체적으로 보면, 영어 독해 능력과 간단한 영어 작성 능력에서 상대적으로 높은 점수들이 나오고, 영어 회화와 복잡한 영어 작성 능력에서 더 낮은 점수들이 나오고 있어서 우리나라의 전통적인 독해 중심의 영어교육이 주는 한계를 크게 벗어나고 있지 않음을 알 수 있다.

<표 III-24> 종속변수들의 기초통계

변수	비중(명)	평균(표준편차)
국제업무 비중(요인점수)	306	0.000(1.000)
국제과업비중	영어 서류 및 서적 읽기	2.363(1.046)
	영어 보고서 작성	1.748(0.979)
	영어 서신 및 이메일 작성	2.115(1.121)
	외국인과 전화통화	1.917(1.017)
	외국인과 화상회의	1.439(0.878)
	외국인과 대면접촉·의사소통	1.901(0.982)
	외국인과일상적 업무 교류	1.812(1.028)
국제업무 숙련(요인점수)	274	0.000(1.000)
국제과업숙련	영어 서류 및 서적 읽기	2.672(0.726)
	영어 보고서 작성	2.082(0.851)
	영어 서신 및 이메일 작성	2.437(0.866)
	외국인과 전화통화	2.248(0.856)
	외국인과 화상회의	2.036(0.873)
	외국인과 대면접촉·의사소통	2.283(0.890)
	외국인과일상적 업무 교류	2.277(0.890)
국제업무비중*국제업무숙련(요인점수)	268	0.000(1.000)
비중*숙련	영어 서류 및 서적 읽기	6.745(4.090)
	영어 보고서 작성	4.174(3.685)
	영어 서신 및 이메일 작성	5.789(4.426)
	외국인과 전화통화	4.905(3.941)
	외국인과 화상회의	3.405(3.443)
	외국인과 대면접촉·의사소통	4.870(3.829)
	외국인과일상적 업무 교류	4.725(4.012)
연봉(만원)	295	4091.460(1140.190)
대학(원) 졸업시 토익점수(점)	250	815.640(120.413)

2) 주요 설명변수

본 연구의 주요 설명변수는 근로자들이 대학재학 시 취득한 국제화 교육수준의 정도로 이는 크게 4가지로 분류할 수 있다.

첫째, 대학의 정규과정에서 수행한 국제화 교육의 정도로 여기에는 해당 근로자가 수강한 영어강의의 개수와 영어로 하는 전공과목 중 조사대상 근로자들이 수강한 강의 개수를 각각 표준화한 값의 평균으로 측정하였다.

둘째, 개인적인 영어교육훈련을 이수한 경험으로 이는 해당 근로자가 대학 재학 시 사설영어학원을 다닌 기간으로 측정하였다.

셋째, 외국대학으로의 단기연수과정으로 이는 어학연수기간과 교환학생과견 기간을 각각 표준화한 값의 평균으로 측정하였다.

<표 III-25> 설명변수들의 기초 통계

변수		빈도(명)	평균(표준편차)
대학 재학 시 국제화 교육 정도	수강한 영어강의 개수	316	3.171(2.825)
	수강한 영어식 전공과목 개수	316	2.168(4.053)
	사설영어학원 수강기간(개월)	316	5.367(6.661)
	어학연수기간(개월)	316	1.905(3.801)
	교환학생기간(개월)	316	0.108(0.970)
	외국인친구 (더미)	316	0.383(0.487)
	외국인 모임 참여 (4점)	316	1.611(0.758)
통제변수	대학 이전의 외국생활기간(개월)	316	2.358(20.478)
	대학 평점평균(점)	316	3.534(0.372)
	출신대학의 수학능력 점수(점)	316	361.623(20.655)
	사내 국제화교육 평균(4점)	316	1.811(0.704)
	회사의 외국과건교육 평균(더미)	316	0.040(0.163)
	해외주재원경험(더미)	316	0.082(0.275)
인적특성	근속년수(년)	316	5.247(4.503)
	여성(더미)	316	0.168(0.374)
	연령(세)	316	32.108(4.862)

넷째, 외국인과의 비공식적인 접촉경험으로 이는 외국인 친구의 존재 유무와 외국인도 참여하는 모임에의 참석 정도(4점 척도)를 각각 표준화한 값의 평균으로 측정하였다.

대학재학 시 국제화 교육 정도와 관련된 변수들의 기초통계는 <표 III-25>

에 잘 나타나 있다. 영어강의와 영어식 전공과목 수강 개수의 평균들은 각각 3.2 개와 2.2개로 나타나고 있다. 그 중 영어식 전공과목의 수강은 큰 편차를 보이고 있는데, 가령 영어식 전공과목을 전혀 수강하지 않은 사람의 비율이 약 40.0%, 한 과목만을 수강한 사람의 비율이 20%로 나타나고 있다. 이는 표본근로자들이 대학을 다니는 동안에는 아직 우리나라 대학들에서 전공과목을 영어로 강의하는 방식이 일반화되어 있지 않은 점과 관련이 있다.

사설영어강의의 수강 기간은 평균 5.4개월로 나타나고 있으며, 사설영어학원을 전혀 다니지 않은 사람의 비율이 약 32.3% 정도이다. 외국대학에 어학연수를 다녀온 기간은 평균 1.9개월이고, 표본근로자의 약 25.3%가 어학연수를 다녀온 것으로 나타나고 있다.

외국대학과의 교환학생 기간은 0.1개월로 극히 낮게 나타나는데, 그 이유는 표본근로자의 약 1.6%만이 교환학생으로 다녀왔기 때문이다. 대학이나 대학원 재학 시 외국인 친구를 사귄 경험이 있는 사람의 비율은 38.3%로 상당히 높게 나오고 있다. 끝으로 대학이나 대학원 재학 시 외국인이 포함된 모임에 참여한 정도는 4점 척도 기준에서 1.6 점 정도로 나타나고 있는데, 약 46.5%의 사람들이 최소한 약간이라도 그런 모임에 참여한 경험이 있다고 응답하고 있다.

이상의 통계 결과로 미루어 보면, 대학이나 대학원 재학 시 영어교육은 학교의 공식적인 프로그램보다 개인적인 비공식적인 방식으로 더 많이 이루어지고 있음을 알 수 있다.

3) 기타 통제변수

본 연구는 대학(원) 재학 중 수행한 국제교육훈련의 성과를 평가하는데 목적이 있기 때문에 이 기간 이외에 국제 업무의 비중이나 숙련 정도에 영향을 미칠 가능성이 있는 요소들은 통제변수로 사용하고 있는데 이는 다음과 같다.

첫째, 대학입학 이전에 외국에서 생활한 경험이 있는지 여부를 통제하고 있다.

둘째, 표본근로자의 수학능력을 통제하기 위해 출신대학의 수학능력시험 합격선 점수와 대학 시의 평점 평균을 사용하고 있다. 출신대학의 수학능력시험 점수는 각 대학의 경영학과 합격선을 기준으로 하고 있는데, 그 자료는 입시학

원 자료 등을 통해 수집한 2000년 각 대학 합격자들의 수학능력시험 점수에 기초하고 있다. 학생들을 경영대학 또는 경영학과로 모집하지 않고 학부로 모집하는 경우에는 경영학과를 포함한 학과의 수학능력점수를 사용하였다.

셋째, 대학 졸업 이후 국제 업무능력의 변화를 통제하기 위해 취업 이후 직장에서 받은 국제화교육의 정도를 통제하고 있다. 그 중 하나는 사내 외국어교육, 사외 외국어교육, 외국의 문화·사회·경제 등에 대한 브리핑, 외국문화적응훈련(이상 4점 척도) 등의 사내 국제화교육 항목들의 평균값을 사용하였다. 다른 하나는 외국대학원 학위 과정, 외국대학원 비학위 어학연수과정, 외국 지사 파견교육 등 외국파견교육 항목들의 평균값을 사용하고 있으며, 끝으로 해외주재원 파견 경험 유무를 사용하고 있다. 그 밖에 근속년수, 성별, 연령 등 표본 근로자들의 인적사항과 회사더미 변수를 통제하고 있다.

이들 통제변수들의 기초통계를 보면, 대학입학 이전 외국생활기간은 평균 2.4개월인데, 이와 같이 낮은 평균값은 대학 이전 외국생활을 경험한 사람의 비율이 3.8%로 매우 낮는데 기인하고 있다. 대학 재학 시 평점평균은 3.5 점이고, 출신 대학(경영학과)의 합격선인 수학능력시험점수의 평균은 361점으로 상당히 높게 나오고 있다. 수학능력시험점수의 평균을 2000년 각 대학의 수학능력점수와 비교해보면, 표본근로자들이 대부분 수학능력에서 중상위 등급 이상의 대학 출신됨을 알 수 있다.

다음으로 회사에 입사한 후 수행된 사내 국제화 교육의 정도는 1.8 점(4점 척도) 정도로서 낮게 나타나고 있다. 사내 외국어교육은 2.1점 정도로 그 중 높게 나오고 있는데, 외국문화적응훈련이나 외국사회에 대한 소개 등은 1.4 점으로 매우 낮게 나오고 있다. 회사의 외국파견교육 평균은 0.040으로서 수혜자가 거의 없는 것으로 나타나고 있다. 그 중 외국지사 파견교육과 외국대학원 비학위 어학연수과정을 받은 사람의 비율은 각각 4.5%와 2.9%로서 더 높게 나타나고 외국대학원 학위 과정 파견은 1.0%로 더욱 낮게 나타나고 있다. 해외주재원 경험을 가진 사람의 비율은 8.2%로 나타났다.

한편, 표본근로자들의 평균 근속년수는 5.2년이고 평균 연령은 32.1세로 비교적 젊은 편이다. 여성의 비율은 16.8%로서 표본근로자들이 대부분 남성 근

로자들로 구성되어 있다.

다. 분석 결과

본 연구의 분석결과는 다음과 같다. 본연구의 목적은 대학생의 국제화 교육이 취업 이후 국제 업무의 비중 및 숙련도, 급여 등에 어떤 영향을 미치는가의 분석에 있다.

<표 III-26>에는 대학생의 국제화교육 이수 정도가 국제 업무의 비중 및 숙련도, 급여 등에 어떤 영향을 미치고 있는지에 관한 분석결과가 정리되어 있다.

1열에는 국제화 업무의 비중을 종속변수로 하는 통계모형의 추정결과가 정리되어 있는데, 이 통계모형의 저변에는 대학에서 국제화교육을 많이 받은 사람일수록 국제 업무의 비중이 높은 업무를 담당하고 있으리라는 가설이 전체되어 있다.

2열과 3열에는 국제 업무의 숙련 정도를 종속변수로 하는 통계모형이 정리되어 있다. 2열과 3열의 차이는 2열은 단순한 요인점수이고 3열은 업무의 국제화 정도를 가중치(weight)로 사용한 요인점수라는 점이다.

4열에는 급여의 로그값을 종속변수로 하는 모형의 추정결과가 정리되어 있다.

먼저 1열에 정리된 국제화업무비중 모형의 분석 결과를 보면, 대학교 정규 국제화교육 중 수강한 영어식 전공과목의 개수는 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음에 반해 수강한 영어강의의 개수는 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미치고 있다. 비정규 국제화교육과정 중에서 외국인과의 사적 비공식적 접촉이 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치고 나머지 변수들은 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있지 않다.

이상의 분석결과 패턴은 국제 업무의 숙련 정도를 종속변수로 하는 모형에서도 동일하게 나타나고 있다. 즉, 2열과 3열에서 모두 영어식 전공과목의 수강 개수와 외국인과의 사적 비공식적 접촉은 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있으며, 나머지 국제화교육 변수들은 모두 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있지 않다. 이상의 분석결과들로 비추어 보면, 영어식 전공과목과 외국인과의 비공식적 접촉은 국제 업무의 비중이나 숙련도에 긍정적인 영향을

미친다고 볼 수 있다. 이 점에서 국제화교육을 단순히 외국어 습득 과정으로 이해하기보다는 외국인의 생활을 이해하거나 다른 전공과목과의 연계 속에서 이루어질 때 그 효과가 높은 것으로 추측할 수 있다.

<표 III-26> 국제화 교육이 국제 업무의 비중 및 숙련, 급여에 미치는 영향

독립변수	종속변수			
	(1)국제 업무 비중	(2)국제 업무 숙련	(1) * (2)	log(임금)
상수항	-1.973 (1.174)	-1.718 (1.342)	-1.232 (1.401)	8.143 (0.285)
영어강의 수	-0.037** (0.018)	0.026 (0.018)	-0.023 (0.019)	0.001 (0.004)
영어식 전공과목 수	0.030** (0.013)	0.041*** (0.014)	0.040*** (0.014)	0.003 (0.003)
어학연수/교환학생	-0.002 (0.074)	0.007 (0.076)	-0.027 (0.078)	-0.016 (0.018)
외국인과 비공식 접촉	0.198*** (0.064)	0.363*** (0.069)	0.319*** (0.071)	0.029* (0.016)
사설영어학원	0.003 (0.008)	0.014 (0.008)	0.003 (0.008)	0.002 (0.002)
외국 생활	-0.053 (0.048)	-0.015 (0.048)	-0.031 (0.050)	-0.011 (0.012)
사내 국제화교육	0.236*** (0.074)	0.149* (0.077)	0.226*** (0.079)	0.033* (0.018)
외국파견교육	-0.125 (0.313)	0.179 (0.339)	0.036 (0.349)	0.046 (0.074)
해외 주재원	0.607*** (0.192)	0.751*** (0.203)	0.731*** (0.214)	0.113** (0.047)
근속년수	0.025 (0.013)	-0.011 (0.014)	0.013 (0.014)	0.035*** (0.003)
여성	0.130 (0.137)	-0.102 (0.152)	0.125 (0.156)	-0.095** (0.034)
출신대학 수능 점수	0.004 (0.003)	0.006** (0.003)	0.004 (0.003)	0.000 (0.001)
대학 평점평균	-0.068 (0.140)	-0.266* (0.150)	-0.289* (0.156)	-0.004 (0.034)
R2	0.407	0.428	0.401	0.607
N	306	274	268	295

주: * p<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01(양측검증). 회사더미 변수가 통제되었음.

취업 이후 직장생활을 통해 이루어진 국제화교육 중에서는 회사 내 국제화 교육과 해외주재원으로의 파견 경험이 국제화업무에 긍정적인 영향을 미치고 있고, 외국대학원이나 해외지사로의 파견 교육 등은 효과성이 없는 것으로 나타나고 있다. 이 점에도 국제화교육이 단순한 언어습득이 아니라 회사 직무와의 연관성 속에서 이루어질 때 그 효과성이 높은 것으로 나타나고 있다.

끝으로 임금수준을 종속변수로 하는 통계모형의 분석결과를 살펴보면, 대학교의 국제화교육은 임금에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않고 있음을 알 수 있다. 대학 재학 시 국제화교육 중 유일하게 급여에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것은 외국인과의 비공식적 접촉 경험이다. 사내 국제화 교육이나 해외주 재원 경험 등이 임금에 양(+)의 영향을 미치고 있다는 점으로부터 우리는 국제화업무의 숙련 정도가 임금에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 추측할 수 있는데, 이상의 분석결과들은 대학의 국제화교육이 국제 업무의 숙련도에 미치는 영향의 정도가 조직도 인정하는 수준은 아니라는 것으로 해석될 수 있다.

4. 설문분석 결과와 정책적 시사점

본 연구는 설문조사자료를 이용하여 대학재학 중 다양한 방법을 통해 취득한 국제적 역량이 취업후 직무의 담당 정도나 숙련 정도에 어떤 영향을 미치는가에 관한 실증분석을 시도하였다. 국제화역량에 대한 사회적 요구에 부합하여 개인적인 차원에서 뿐 만 아니라 각 대학에서 다양한 국제화역량 강화를 위한 노력을 수행하고 있는 상황에서 본 연구는 국제적역량의 노동시장 성과에 대한 평가를 통해 국제화노력의 방향에 대한 시사점을 도출하고자 수행하였다.

대학재학 중 투입한 국제화역량에 따른 노동시장의 효과성을 분석하는 본 연구는 대학(원)재학 중 받은 국제화 교육이 기업 내에서 맡고 있는 직무에서 국제 업무가 차지하는 비중, 국제 업무의 숙련정도, 임금에 어떤 영향을 미치는가이다.

분석결과에 따르면 대학 재학 시의 언어교육이 취업 이후 직장에서 국제 업

무의 담당 정도나 국제 업무의 숙련 정도에 긍정적 영향을 미치고 있음을 보여주고 있다. 대학 재학 시 국제화교육 중, 국제 업무의 비중이나 숙련 정도에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것은 영어식 전공과목의 개수와 외국인과의 비공식 접촉 등 두 가지이다. 대학의 국제화교육은 대부분은 급여 수준에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하고 있으며 외국인과의 비공식적 접촉만이 유일하게 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있다.

한편 사내 국제화 교육과 해외주재원 파견 등이 국제 업무의 담당 정도나 숙련도에 상당히 일관되게 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있으며, 이들 변수들은 급여 수준에도 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 분석되었다.

이러한 분석결과는 대학재학 중 높은 외국어 역량을 취득한 인적자원일수록 국제화업무를 담당하거나 이러한 업무에서 높은 숙련도를 발휘할 가능성이 높으며 아울러 이들이 회사 내에서 회사업무와 연관을 갖게 될 때 보다 효과적임을 시사하고 있다. 결과적으로 이러한 분석은 대학 재학 중 취득한 외국어역량은 기업의 국제 업무수행에 적합한 인력을 선별하는 기능을 강하게 갖고 있음을 보여주는 것이라 하겠다.

■ 국제 업무의 비중 및 숙련에 관한 요인분석 결과

변수	요인적재량		
	(1)비중	(2)숙련	(1)*(2)
영어로 된 서류 및 서적 읽기	0.834	0.816	0.868
영어로 된 보고서 작성	0.853	0.872	0.881
영어로 된 서신 및 이메일 작성	0.910	0.883	0.938
외국인과 전화통화시 영어사용	0.913	0.926	0.933
외국인과 화상회의 시 영어사용	0.786	0.908	0.885
외국인과 대면접촉 및 의사소통 시 영어사용	0.915	0.919	0.939
업무관련 외국인과의 일상적 교류 시 영어사용	0.919	0.930	0.946
아이겐 값(설명력)	5.386 (77.0%)	5.599 (80.0%)	5.841 (83.5%)

제 4 장 국제화역량을 가진 인적자원개발 및 활용 제고방안

역사적으로 볼 때 1990년대 이전까지 우리나라 고등교육의 국제화에 대한 정책적 접근은 주로 소수를 대상으로 하는 유학문제와 이의 규제에 초점이 맞추어질 만큼 미미한 수준이었다. 그러나 국민의 정부와 참여정부를 거치면서 정부의 고등교육 정책은 대학 경쟁력 제고를 위한 보다 구체적인 개혁과제들을 제시해 왔다.

또한 대학의 구조적 개혁이 요구되고 있는 지금, 정부의 고등교육 정책도 새로운 변화를 맞이하고 있다. 지식의 개발과 인적자원의 활용이 국가 및 사회 발전의 원동력이 되고 있는 시대적 환경, 그리고 기술, 자본, 지식, 사람이 자유롭게 국경을 넘나드는 세계화의 진행은 우리의 대학교육과 대학교육의 체질 개선에 있어서 위협임과 동시에 기회로 인식되고 있다.

이 같은 환경 속에서 각 대학마다 대학의 경쟁력을 강화하기 위한 나름대로의 노력을 경주하고 있다. 그 가운데 소기의 성과를 올리고 있는 대학의 사례들은 변화하는 세계 환경에 대한 이해와 면밀한 자기 대학의 정체성을 찾기 위한 전략에서 국제화 요인이 얼마나 중요한 성공요인으로 작용하고 있는가를 보여주고 있다. 이들은 예외 없이, 국제화 전략을 기반으로 하여, 해외에 있는 우수대학과의 활발한 교류 및 연계를 보여주고 있다. 특히 대학의 교육과정에 외국어 능력의 함양을 위한 교과목을 대폭 강화하는 추세가 확산 되고 있다.

기업에서는 국경 없는 경제전쟁시대의 파고를 뛰어넘기 위해 글로벌 인재의

확보와 육성을 중시하고 있다. ‘글로벌 인재’ 또는 ‘국제화된 인재’가 세계화시대에 적합한 인재상으로 자리매김을 한 것이다. 기업마다 국제화의 내용은 상이할 수 있지만 글로벌 인재의 양성이라는 큰 틀 속에서 인력관리를 하고 있음을 알 수 있다.

이에 따라 대학당국과 학생들은 고등교육 국제화를 외면할 수 없는 상황에 이르게 되었다. 학교마다 국제화 신드롬이라고 할 정도로 국제화를 높이기 위한 제반 노력을 기울이고 있다. 학생과 교수의 외국연수 및 교류의 증가, 외국어 특히 영어로 진행되는 수업의 확대, 외국대학과의 학점 교류 및 복수학위의 도입, 국제학부의 개설 등 국제화를 향한 다양한 노력들이 전개되고 있다.

그런가하면 해외유학 수요가 폭발적으로 증가하면서 조기유학이 사회문제로 등장할 정도가 되었다. 이는 국제화 전략의 불균형을 초래하여 우리나라에서 해외로 나가는 유학생은 급격하게 증가한 반면에 외국에서 우리나라에 유학 오는 비율은 현저히 낮은 비율을 보이고 있다. 2004년의 경우 해외진출 유학생수는 187,683명에 달하고 있으나 국내유입 유학생수는 16,832명에 그치고 있다. 그 결과 1년간 해외송금 유학비용이 75억 달러에 달해 심각한 유학수지 적자를 기록하고 있다. 더욱이 조기유학을 떠났던 사람들이 해외유학을 마치고 국내 인력시장에 뛰어들면서 해외유학과 선호현상도 나타나고 있어 고등교육 국제화 문제는 채용전략에서 그 중요성이 점점 높아져 가고 있다.

이제 대학당국의 고등교육 국제화와 수요자인 기업의 인적자원활용 문제는 주목받는 관계로 발전하였다. 그러나 국내의 선행연구에서 고등교육 국제화와 노동시장 효과성을 체계적으로 분석한 연구는 거의 없다. 특히 노동시장성과라는 측면에서 어떠한 효과를 갖고 있는가에 대한 연구는 전례를 찾아보기 어렵다. 이에 본 연구에서는 기업체 근로자들에게 설문조사를 통해 노동시장 진입 이전, 특히 대학 재학 시 체득한 국제화역량을 평가하고 이러한 역량이 채용과 직무배치 그리고 임금 등에 어떤 영향을 미치고 있는지를 분석하였다.

본 연구는 주로 노동시장에서의 활용측면의 분석에 초점을 두었다는 제한점을 가지고 있다. 연구의 범위와 관련한 선행연구는 대학교육 국제화에 관한 이제까지의 연구가 주로 대학 내의 국제화 노력과 실태에 관한 현황 파악과 문제

점 진단을 중심으로 이루어진 것이 주종이다. 상대적으로 소홀히 되어온 대학 국제화 노력의 성과를 활용측면의 분석에 초점을 맞추었다.

또한 고등교육국제화의 개념도 본 연구에서는 외국어 특히 영어구사능력과 외국문화의 이해 및 습득으로 한정하여 기업 내 인적자원활용을 중심으로 분석하였다. 따라서 정책적 시사점과 제언 역시 이와 관련하여 제시하였다.

연구의 문제를 좀 더 종합적으로 규명하기 위해서는 고등교육 국제화의 성과를 노동시장의 성과 이외에도 보다 광범위한 접근이 필요한 바 이는 추후의 연구과제로 남긴다.

제1절 기본방향

정부와 대학이 추진하는 고등교육국제화가 지향하는 궁극적인 목표는 “국제적 역량을 갖춘 인재를 양성하는 것”이다. 고등교육 국제화의 가장 중요한 성과는 대학생들의 국제화 교육과 노력이 국제적 역량을 갖춘 인재의 활용측면에서 가장 중요한 기준이 되기 때문이다.

따라서 본 연구는 고등교육 국제화의 성과에 대한 진단의 초점을 특히 대학에서의 국제화 노력의 중요한 부분인 졸업생들의 국제적 능력과 소양의 함양에 대한 기업에서의 활용, 평가에 초점을 맞추었다

학생들의 관점에서, 그리고 이러한 학생들을 채용하여 활용하게 될 기업의 관점에서의 국제화의 성과와 효과는 학생들에 체화된 국제화 역량과 자질, 또는 구체적 소양에 관심을 둔다.

세계화·정보화시대의 본격화는 기업으로 하여금 글로벌 인재의 확보를 중요한 인재상의 요건으로 요구하고 있다. 기업은 채용기준으로서 국제 감각과 능력, 외국어 구사능력을 꼽고 있다. 서류심사에서 토익, 토플 등 영어 기본 점수를 요구하고 있다. 또한 면접에서 영어로 자기를 소개하고 영어 회화 능력을 측정하는 기업도 늘어나는 추세이다. 앞으로 기업의 글로벌 인재에 대한 요구

와 그 수준은 점점 강화되어 나갈 것이다.

국내 대학들이 고등교육의 국제화를 서두르는 이유도 이러한 기업의 변화를 읽고 있기 때문이다. 기업에서 대학의 국제화노력이 합리적으로 평가될 수 있도록 국제화와 관련된 인적자원활용을 체계화시켜나갈 필요가 있다.

물론 대기업을 중심으로 글로벌 인재를 확보하기 위한 노력들이 활성화되고 있는 것은 사실이다. 최근 LG전자, 현대자동차 등 해외수출비중이 높은 기업들은 전 세계를 상대로 하면서 글로벌 전략 하에서 인력문제를 다루고 있다. 국내기업도 마찬가지다. 해외로 나가지 않을 경우 국내에서도 외국회사들과 경쟁을 하지 않으면 안 되는 까닭이다. 고등교육국제화의 중요성이 바로 여기에 있다.

단순한 영어를 비롯한 어학에만 국한되지 않고 국제적인 의식과 태도를 갖추어야 하기 때문이다. 그러나 아직도 상당수의 기업에서는 국제화노력과 인적자원활용이 구호에 그치는 경우도 적지 않다. 이 연구에서 조사된 분석 결과들은 국내 우량기업이라는 점을 감안하여 고등교육국제화와 인적자원활용의 연계성을 높이기 위해서는 인적자원개발과 인적자원관리 차원에서 함께 논의될 필요가 있다.

제2절 정책과제

1. 영어능력 향상 및 국제화경험의 확대

본 연구에서 실시한 설문조사 대상 근로자들이 대학(원) 재학 중 경험한 영어능력 향상 및 국제화경험들은 영어구사능력에 긍정적인 효과를 갖고 있는 것으로 조사되었다.

본 연구의 실태분석에서 대학(원) 재학 시 영어로 강의하는 전공·교양과목이 있다고 응답한 비율이 전체의 60.3%로 나타났다. 이 중 1과목이라고 응답

한 비율이 17.1%, 2과목이라고 응답한 비율은 15.5%, 3과목 7.3%, 4과목 5.4%, 5과목 이상 13.5%로 나타났다.

영어권국가의 교환학생 경험 4.1%, 영어권 국가에서 공부한 경험 9.4%, 외국에서 살아본 경험 6.7%, 해외배낭여행 29.5%, 외국친구를 사귀 경험 43.0%, 외국인이 포함된 모임에 참여한 경험 49.6%, 외국문화원에서 운영하는 프로그램에 참여한 경험이 16.5%로 조사되었다.

모두 영어식 전공과목의 수강 개수와 외국인과의 사적 비공식적 접촉은 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있다. 영어식 전공과목과 외국인과의 비공식적 접촉은 국제 업무의 비중이나 숙련도에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다.

재학시절의 고등교육 국제화 능력 향상을 위해서 영어강좌를 확대하고 외국인 학생을 적극적으로 유치해야 한다. 특히 외국어 교육과 강의의 성과를 높이기 위해서는 외국인 학생 유치가 매우 중요하다. 등록금 수입 증가로 인한 재정여건 개선 효과에 덧붙여 외국인 학생의 유치는 교과운영에 있어서 자연스럽게 영어강의를 유도하여 국제화의 중요한 성공요인으로 작용할 수 있기 때문이다. 한국 학생만을 대상으로 하는 강의에 있어서 영어 사용 강의는 성공하기가 쉽지 않다. 또한, 중국과 동남아시아 지역에서 한국과 금융에 대한 관심이 고조되고 있어 외국인 학생 유치의 여건이 개선되고 있으므로 보다 능동적인 외국인 학생유치 활동을 전개해야 한다.

그리고 영어 일변도로 흐르는 대학의 외국어 교육이 타외국어로 확대될 필요가 있다. 본 연구에서는 국제화노력을 영어로 한정하여 조사하였으나 국제화를 위한 노력은 영어가 주가 되지만 그것이 절대적이어서는 안 된다는 점을 반드시 유념할 필요가 있다.

2. 우수한 교수인력의 확보

고등교육국제화를 위한 과제중의 하나는 우수 외국인 교원을 확보하는 것이다. 교육인적자원부(2000)는 외국인 교수의 초빙이 중요한 평가지표로 포함됨

에 따라 학문적 성취도나 전문성과는 무관하게 지명도만으로 초빙되는 경우가 종종 있는 것으로 평가받고 있다. 국제 전문인력 양성사업 평가위원회(1998)은 외국인 교수가 객원 또는 특임교수로 임용되어 단기적, 비체계적으로 활용되고 있음을 지적하고 있다. 최근에는 외국인 교수들 중 일부는 전임교원으로 임용되어 보다 체계적으로 활용되고 있는 사례들이 다수 존재하고 있으므로 학교당국은 역량 있는 교수의 확보에 역량을 쏟아 부어야 한다.

3. 산학(産學) 협동 노력의 강화

인턴십, 현장학습 학점제, 주문 교과과정 등 여러 형태의 산학 협력 체제를 확대해 나가야 한다. 대학생들이 세계적 경쟁력을 갖춘 기업에서 인턴십과 현장학습 학점제 등을 통해 국제화역량을 높여 나갈 수 있어야 한다. 기업은 우수 인재 확보차원에서 산학협조를 강화할 필요가 있다. 또한 기업이 필요로 하는 교과과정을 적극적으로 주문하고 한걸음 더 나아가 필요한 학과를 개설하는 노력도 기울여야 한다.

2006년 우리나라 고등교육의 수준은 IMD의 61개국 중 교육경쟁력 부문 순위는 42위(대학교육의 경쟁사회요구 부합여부 50위, 교육제도의 경쟁사회요구 부합여부 38위)로 최하위권으로 나타나 산학협력을 위한 다양한 정책의 지속적 추진을 필요로 하고 있다. 지금 우리나라 기업들은 2006년 삼성전자와 성균관대 정보기술사업단의 휴대폰학과(석·박사 과정) 신설, 지난 7년간 하이닉스반도체와 한국과학기술원(KAIST) 정보기술사업단의 반도체학과(석·박사 과정) 운영 등 산학협력을 추진하고 있지만 더욱 활성화되어야 한다. 즉 기업의 핵심인재 조건을 제시하고, 이를 수용하는 대학과 공동으로 우수한 인재를 양성하는 방안이다. 또한 전경련에서 실시하고 있는 '산학협력 강화(대학생 산학협동프로그램) 및 경제교육 내실화' 등이 더욱 활성화되어야 할 것이다.

기업은 학교에 대해 보다 적극적인 자세로 산학협동을 추진해 나갈 필요가 있다. 고등교육국제화의 문제 역시 영어를 비롯한 외국어 습득뿐만 아니라 글로벌 마인드를 갖춘 인재로 양성해 줄 것을 대학 당국에 구체적으로 요구하는

적극적인 자세가 필요하다.

4. 기업의 글로벌 인재 선발 방식의 개선

기업들이 원하는 인재상은 전국경제인연합회가 2003년 대기업의 인사 담당 자들과의 면담을 통해 제시한 내용에 잘 나타나 있다. 기업은 “글로벌 환경 하에서 전문지식과 프로근성을 갖고, 올바른 가치관, 창의와 도전정신으로 조직 구성원과 상호 협력하여 맡은바 임무를 완수하는 국제화된 인재”를 필요로 하는 것으로 조사되었다.

본 연구의 설문분석 결과에서도 입사 시 영어자격요건이 있었는지 그리고 영어로 면접을 실시하였는지를 조사한 결과, 전체 응답자의 39.6%가 입사 시 영어자격요건이 있었다고 응답하였고, 토익점수는 평균 679점인 것으로 조사되었다. 또한 이들 응답자 중 면접 시 영어로 진행된 경우는 49.8%로 나타났다.

영어 구사능력이 입사에 미친 영향에 대한 의견을 5점 척도로 조사한 결과 평균 2.7점으로 나타나 영어구사능력이 입사에 미치는 영향은 크지 않은 것으로 나타났다. 즉 응답자의 26.6%만이 영어구사능력이 입사에 미치는 영향이 있는 것으로 조사되었다.

이는 채용선발과정이 1단계 서류전형 및 시험, 2단계 인성·적성검사, 3단계 면접, 4단계 신체검사의 과정을 통해 단계별로 진행되는데 기인한다. 그러므로 고등교육의 국제화 단계를 나타내는 영어구사능력은 서류심사단계에서 중요한 역할을 한다. 나아가 면접단계에서도 국제화 역량을 파악하는 노력이 병행되어야 한다.

5. 국제화 인재의 배치 활용 강화

국제화의 역량을 가지고 있어도 직무에 따라 적재적소에 배치되지 않는다면 그 효과는 반감될 수밖에 없다. 본 연구의 실태분석에서 보여 주듯이 대학 재

학 시의 국제화교육이 취업 이후 직장에서 국제 업무의 담당 정도나 국제 업무의 숙련 정도에 긍정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

고등교육 국제화역량이 보다 체화된 인적자원일수록 상대적으로 국제화 관련 업무에 종사할 가능성이 큰 것으로 나타났다. 본 연구의 실태분석에서 응답자의 10.8%는 대부분의 업무가 국제관련 업무라고 응답하였고, '국제 업무를 다소 수행한다'가 26.2%, '국제 업무를 상당히 많이 수행한다'가 11.5%로 나타나 전체 응답자의 63.2%는 국제관련 업무에 종사하고 있음을 보여주고 있다.

적재적소의 배치가 보다 효과적으로 이루어지기 위해서는 직무분석이 실시되는 것이 바람직하다. 직무분석의 결과는 정원관리, 채용·배치, 이동·승진, 인사평가, 교육훈련, 임금관리의 기본이 되기 때문에 직무분석은 인적자원 활용의 핵심 인프라라고 할 수 있다. 하지만 우리나라 기업에서 직무분석은 보편화되어 있지 않다고 해도 과언이 아니다.

6. 임금관리와의 연계 강화

고등교육의 국제화 노력은 본 연구의 실태조사에서는 급여 수준에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 국제화 노력은 급여와 연계되는 것이 바람직하나 아직까지 크게 영향을 주고 있지 않다. 이는 임금체계와 관련이 깊다. 우리나라의 기업의 경우 연봉제 도입 비율이 확대되는 추세이나 아직도 연공서열에 능력과 업적이 가미되는 혼합형 임금체계를 도입하고 있다.

보상관리는 기존 연공주의 시스템에서 성과주의 시스템으로의 변화가 필요하다. 특히 날로 경쟁이 치열해지는 가운데 근로자들의 동기부여와 함께 우수한 인적자원을 확보·유지하기 위해 성과주의 임금제도의 도입은 인적자원개발 측면에서도 매우 중요성을 갖는다고 할 수 있다.

노동부의 조사에 따르면 연봉제를 도입한 기업은 2005년 현재 48.4%에 달하고 있어 연봉제 도입이 급속히 확산되고 있음을 알 수 있다. 성과배분제 도입 역시 32.1%로서 꾸준한 증가세를 보이고 있다. 그러나 우리 기업에 미국식

의 합리적인 연봉제와 성과배분제가 제대로 정착되었다고 보기는 어렵다. 따라서 능력과 성과중심의 임금관리가 제대로 정착되기 위해서는 제도를 정비하여 보상관리의 공정성이 이루어지도록 해야 한다.

7. 기업 내 국제화 교육 프로그램의 확대

현재 업무 수행 시 영어사용의 필요성 및 수행정도를 살펴보면 ‘영어로 된 서류 및 서적읽기’는 20.2%만 전혀 없다고 응답하였으며, 일상적으로 있다는 응답이 23.6%를 차지하고 있다. ‘영어로 된 보고서 작성’은 절반가량이 업무 수행에서 요구되고 있는 것으로 나타났다. 또한 ‘영어로 된 서신이나 이메일 작성’에 대해서도 25.0%는 일상적으로 있다고 응답하였으며, ‘외국인과의 대면 접촉 및 의사소통 시 영어사용’이나 ‘업무관련 외국인과의 일상적인 교류 시 영어사용’도 전체의 절반이상이 업무에 필요로 한 것으로 나타나 전반적으로 볼 때 업무에서 영어사용이 상당한 수준으로 필요함을 알 수 있다.

입사 후 국제화 역량강화를 위한 기업차원의 노력을 살펴보면 사내 외국어 교육이 다른 항목에 비해 다소 우위를 차지하고 있지만 전체적으로 국제화 교육이 활발하게 진행되지 않고 있는 것으로 조사되었다. 특히, 외국의 문화에 대한 적응훈련에 대해서는 52.8%가 그리고 외국의 문화, 사회, 경제 등에 대한 브리핑 항목에 대해서는 응답자의 56.7%가 관련 교육훈련을 받은 적이 없다고 응답하였다. 또한 응답자의 이들 항목에 대해 각각 13.5%와 13.6%가 회사에서 이러한 프로그램을 제공하지 않는다고 응답한 것으로 나타났으며, 사내외 외국어 교육에 대해서도 전체적으로 교육훈련을 받고 있는 비율이 그다지 많지 않은 것으로 나타나 근로자들의 역량강화를 위한 교육에 보다 많은 관심과 투자가 필요하다.

8. 국제화 친화적인 조직문화의 구축

국제화 업무와 관련하여 응답자의 향후 희망을 질문한 결과로 응답자의

37.3%가 ‘원하는 편이다’라고 응답하였으며, 22.8%는 ‘매우 원한다’라고 응답하여 전체 응답자의 절반이 넘는 60.1%가 국제화 업무를 희망하는 것으로 나타났다.

또한 해외 주재원으로 파견되는 것에 대해 어떻게 생각하는지에 관한 질문에 대해 응답자의 32.9%가 ‘원하는 편이다’로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘매우 원한다’가 24.7%로 나타나 전체 응답자의 57.6%가 해외 주재원으로 파견되는 것을 희망하는 것으로 나타났다.

다음으로는 국제화 노력정도를 나타내는 변수를 생성하여, 국제화 업무에 대한 태도와외의 관련성을 분석하기 위해 검정을 실시한 결과 전체적으로 국제화 업무에 대한 긍정적인 태도를 보여주고 있으며 또한 국제화 역량과 국제 업무 희망과는 양의 상관관계를 보여주고 있다. 예를 들면 “나에게 필요한 돈이 충분히 있더라도 국제화 업무가 많은 직업을 선택할 것이다”는 항목에 대해서는 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’는 의견을 합쳐 절반이 약간 넘는 53.2%로 나타났다.

이 같은 국제화 업무에 대한 선호도를 일에 대한 열정으로 승화시키기 위해서는 국제적인 마인드를 심어주는 교육을 확대하고 조직문화를 구축해나가야 한다.

제3절 제언

고등교육실태와 기업의 인적자원활용에 관한 실태조사를 중심으로 정책적인 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 대학의 영어강좌를 확대하고 보다 효과적인 언어교육의 교수·학습여건을 마련해야 한다. 일차적으로 영어강좌를 늘려나가면서 동시에 외국어 강좌를 담당하는 교·강사들의 외국어 교수 능력과 외국어 강의의 교수-학습여건과 전달방법의 효과성을 높여나가야 한다.

둘째, 외국인 학생 유치 노력을 강화해야 한다. 한국 학생만을 대상으로 하

는 강의에 있어서 영어 사용 강의는 성공하기가 쉽지 않다. 외국인 학생의 유치는 교과운영에 있어서 자연스럽게 영어강의를 유도하여 국제화의 중요한 성공요인으로 작용할 수 있기 때문이다.

셋째, 인턴십, 현장학습 학점제, 주문 교과과정 등 여러 형태의 산학 협력 체제를 확대해 나가야 한다. 국제경쟁력을 갖춘 기업에서 대학(원) 재학생들에게 기업을 관찰하고 이해할 수 있는 기회를 제공함으로써 대학과 기업이 상생할 수 있는 모델을 만들어가야 한다.

넷째, 글로벌 인재상을 명확하게 확립하고 실천할 수 있는 기업문화를 구축해야 한다. 이는 고등교육의 국제화 단계를 나타내는 영어구사능력은 서류심사 단계에서 중요한 역할을 한데 기인한다. 나아가 면접단계에서도 국제화 마인드를 평가하는 노력이 병행되어야 한다. 국제화 노력은 단순히 영어를 비롯한 어학에서 그치는 것이 아니라 의식과 태도와 행동 역시 국제적인 안목을 수반해야 하기 때문이다.

다섯째, 적재적소 배치 능력을 강화하기 위해 직무분석이 뒷받침되어야 한다. 고등교육 국제화역량이 보다 체화된 인적자원일수록 상대적으로 국제화 관련 업무에 종사할 가능성이 큰 것으로 나타났다. 적재적소의 배치가 보다 효과적으로 이루어지기 위해서는 직무분석이 실시되어 국제화역량을 제대로 활용할 수 있어야 한다.

여섯째, 고등교육국제화의 성과는 임금과 연계되도록 설계되어야 한다. 고등교육의 국제화 노력은 본 연구의 실태조사에서는 급여 수준에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 국제화 노력은 급여와 연계되는 것이 바람직하나 아직까지 크게 영향을 주고 있지 않는 것처럼 보인다. 이는 임금체계와 관련이 깊다. 능력과 성과중심의 임금관리가 제대로 정착되기 위해서는 직무분석, 목표관리제도, 인사고과 등의 제도를 정비하여 보상관리의 공정성이 이루어지도록 해야 한다.

일곱째, 국제화 역량 강화를 위한 교육프로그램을 확대해야 한다. 근로자들은 정도의 차이는 있을지언정 국제화에 노출되어 국제화역량을 강화하기 위해 부단한 노력을 기울이고 있으므로 기업에서는 근로자들의 역량강화를 위한 교

육에 보다 많은 관심과 투자가 필요하다. 특히 글로벌인재 육성 프로그램을 다양하게 기획하고 단기적인 교육뿐만 아니라 장기지속적인 프로그램도 병행하여 운영하는 것이 바람직하다.

SUMMARY

A Study of internationalization of Higher education and utilization of Human Resources

Byung-Moo Yang, Chun-Soon In, Jae-Ho Jung

1. Overview

Higher education has become increasingly global. Internationalization of higher education is emerging as an important policy goal. The fostering of global workers is no longer a choice but necessity. This study assesses the prior literature on the status of internationalization efforts of higher education at both national and institutional levels. More importantly, this study conducted an analysis of a survey data of utilization of graduates by leading firms in Korea. In particular, the analysis evaluates the global competencies and attributes of recent graduates from universities. For this purpose, 684 workers who are recently recruited by 18 private firms in Korea are surveyed by a questionnaire.

2. Contents of study

The study has conducted following specific tasks.

First, the prior literature on the trends of internationalization of higher education was reviewed. Approaches to internationalization was analyzed

from a historical perspective. Also reviewed was the efforts of higher education institutions for internationalization.

Second, a questionnaire survey was conducted to trace the status of internationalization in colleges and utilized in enterprises. This survey especially focused on efforts to enhance through foreign language skills acquisition and foreign country experiences and so on.

Third, policy implications and suggestions for utilizing human resources with global skills are provided. The suggestions are provided mainly around individual global skills and labor market linkage.

<부 록>

<부록 1> 고등교육국제화의 성과와 인적자원 활용실태에 관한 설문
조사

<부록 1> 고등교육 국제화의 성과와 인적자원 활용실태에 관한 설문조사

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내주셔서 대단히 감사합니다.

이번 조사는 한국직업능력개발원 후원으로 고등교육을 통해 양성되는 인적자원의 국제화 역량 및 자질의 활용에 대한 평가를 하기 위해 실시하게 되었습니다. 이를 위해 현직 종사자분들께서 학교 재학 중 취득한 고등교육의 국제화 정도가 기업이나 개인의 성과에 어떤 영향을 미치고 있는지를 구체적으로 조사하고자 합니다.

이번 연구는 우리나라의 우량 대기업의 사무·관리·기술직 종사자를 대상으로 하는 것이며 연구결과를 통해 현재 이루어지고 있는 고등교육의 국제화에 대한 문제점을 진단하고 정책방안을 제시하고자 합니다.

본 조사의 응답내용은 통계법에 의거하여 비밀이 절대 보장되며 순수한 연구목적 이외에는 사용되지 않습니다.

부디 빠짐없이 응답해 주시기를 바라오며, 귀하의 안녕과 건승하심을 기원합니다.

2006년 7월

고등교육 국제화의 성과실태 조사 연구팀

인간개발연구원 원장 양병무

세종대학교 교수 임천순

서울산업대학교 교수 노용진

문의처 : 인간개발연구원 사무국, 전화 : 02-2203-3500

I. 다음은 귀하의 대학 또는 대학원 기간 동안 경험한 국제화 교육에 관한 질문입니다.

* 해당번호에 √ 표시를 하거나 () 가 있는 경우는 적어주십시오.

1. 귀하는 대학(대학원)에서 정규과목으로 영어과목을 얼마나 수강했습니까?
() 과목

1.1. 영어과목의 평균 학점은 어느 정도였습니까?

- | | |
|--------|-----------|
| 1. A등급 | 2. B등급 |
| 3. C등급 | 4. D등급 이하 |

2. 귀하는 대학(대학원)에서 영어로 강의하는 전공·교양과목을 몇 과목 수강
하였습니까?
() 과목

2.1. 영어로 강의하는 전공·교양과목에서 귀하의 평균 학점은 어느 정도였
습니까?

- | | |
|------|---------|
| 1. A | 2. B |
| 3. C | 4. D 이하 |

3. 귀하는 대학(대학원)에 다니는 동안 사실 영어학원을 다닌 적이 있습니까?
1. 예 (개월) 2. 아니오.

4. 귀하는 대학(대학원)시절 외국으로 영어 어학연수를 다녀온 적이 있습니까?
1. 예 (번) 2. 아니오.

4.1. 총 어학연수 기간은 어느 정도였습니까? () 개월

5. 귀하는 대학(대학원) 시절 교환학생으로 영어권 국가를 다녀온 적이 있습니까?

1. 예 () 번 2. 아니오.

5.1. 교환학생으로 다녀온 총기간은 어느 정도였습니까?

() 개월

6. 귀하가 대학(대학원)과정을 영어권 국가에서 공부한 적이 있습니까?

1. 예 () 년 2. 아니오.

6.1. 그 유학은 학부 과정이었습니까 대학원과정이었습니까?

1. 학부 2. 대학원

6.2. 전공은 무엇이었습니까?

() 학

7. 귀하는 대학교에 입학하기 이전에 외국에서 살아본 적이 있습니까?

1. 예 () 년
2. 아니오(→ 문 8로 가시오)

7.1. 외국생활의 기간은 어느 정도였습니까?(1년 미만은 분모가 12인 분수로
답변해주십시오) () 년

8. 귀하는 대학이나 대학원시절 해외배낭여행을 한 경험이 있습니까?

1. 예 (총 회, 일). 2. 아니오

9. 귀하는 대학이나 대학원시절 외국인 친구를 사귀어 경험한 적이 있습니까?

1. 예 2. 아니오

II. 다음은 귀하의 입사 과정에 관한 질문입니다.

1. 귀하는 이 회사에 언제 입사하였습니까?

(년 월)

2. 이 회사는 귀하의 첫 번째 직장이었습니까?

1. 예 (문 3으로 이동하십시오.) 2. 아니오

2.1. 귀하의 몇 번째 직장입니까?

() → (현 직장이 첫째 직장이 아닌 경우 문 7로 이동.)

3. 입사 당시 귀하의 직급은 무엇이었습니까?

1. 사원급 2. 대리급 3. 과장급
4. 차장급 5. 부장급 6. 기타

4. 이 회사에 입사할 때 영어 자격요건이 있었습니까?

1. 예 2. 아니오 (문 5로 이동하십시오.)

4.1. 자격요건은 어떠했습니까? 토익 () 점 이상

4.2. 토익과 다른 자격 요건이있으면 그 시험 이름과 최소 자격요건을 적어주
십시오(토플, 텡스 등)

(이상)

4.3. 입사 시 영어면접을 하였습니까?

1. 예 2. 아니오

5. 귀하의 영어 구사능력은 이 회사의 입사에 얼마나 큰 영향을 미쳤다고 봅니까?
 1. 거의 영향이 없었음 2. 영향이 없는 편이었음 3. 보통
 4. 영향이 있는 편이었음 5. 매우 많은 영향이 있었음

6. 귀하는 입사 이후 국제 관련 업무를 어느 정도 담당해왔습니까?
 1. 국제 업무를 수행한 적이 없음
 2. 다소 국제 업무를 수행
 3. 국제 업무를 상당히 많이 수행
 4. 대부분의 업무가 국제관련 업무임

※ 국제관련 업무는 외국어 서류 및 서적읽기, 외국어로 된 보고서 작성, 외국어로 된 서신, 이메일 작성, 외국인과의 전화통화, 외국인과의 화상회의, 외국인과의 대면접촉 및 의사소통이 포함된 업무를 말합니다.

7. 귀하가 대학이나 대학원 재학 중 경험한 다음의 내용들이 입사초기(입사 2년 이내)에 회사의 국제관련 업무를 수행하는 데 어느 정도 도움이 되는지를 보기에서 골라 번호로 적어 주시기 바랍니다.

보기 : 1. 전혀 도움안됨 2. 별로 도움이 안됨 3. 보통
 4. 약간 도움이 됨 5. 매우 많은 도움이 됨

	외국어서류 작성	외국인과의 전화통화	외국인과의 회의	외국인과의 교류
외국유학 경험				
어학연수 경험				
교환학생 경험				
외국인모임참여				
사설외국어학원경험				
외국인 친구와 교류				
해외 배낭여행				
외국어과목 수강				
영어로 진행된 수업				
대학이전의 외국경험				

Ⅲ. 다음은 귀하가 이 회사에 재직하는 동안 국제화역량의 개발과정에 관한 질문입니다.

1. 귀하는 이 회사에 재직하고 있는 동안 다음의 국제화 교육훈련을 얼마나 많이 받았습니까?

	전혀 없음	조금	가끔	자주	회사에서 제공하지 않음
사내 외국어교육					
사의 외국어교육					
외국의 문화, 사회, 경제 등에 대한 브리핑					
외국의 문화에 대한 적응훈련					

2. 귀하는 이 회사에 재직하고 있는 동안 회사가 비용을 제공하는 다음의 국제화 교육훈련을 받은 적이 있습니까? (있는 경우에는 횟수를 적어주십시오)

	없다	있다
외국 대학원 학위 과정		() 번
외국대학원 비학위 외국어연수과정		() 번
외국의 지사(현지법인)의 파견교육		() 번

2.1. (이전 직장이 있는 경우) 이전 직장에서의 위의 국제화 교육훈련을 얼마나 많이 받았습니까?

	없다	있다
외국 대학원 학위 과정		() 번
외국대학원 비학위 외국어연수과정		() 번
외국의 지사(현지법인)의 파견교육		() 번

3. 귀하는 대학교를 졸업한 이후 귀하의 재정적 부담으로 다음의 국제화 교육을 받은 적이 있습니까?

	전혀 없음	조금	가끔	자주
사외 외국어교육(사설 외국어 학원, 국내대학 단기 외국어 연수 등 수강)				
해외대학으로 비학위 연수				
해외대학으로 학위과정				

4. 귀하는 이 회사에 재직하는 동안 해외로 파견되어 근무한 적이 있습니까?

1. 예 (년) 2. 아니오

4.1. 이전 직장에 재직하는 동안 해외로 파견되어 근무한 적이 있습니까?

1. 예 (년) 2. 아니오

5. 자기개발을 위한 사외 교육활동(학원 수강, 자격증 취득 등) 및 비용과 관련된 문항입니다.

5.1. 귀하는 회사 밖에서 외국어 실력 향상, 자격증 취득 등을 준비하는 교육을 받고 있습니까?

1. 예 2. 아니오

5.2. 어떤 종류의 교육을 받고 계십니까?

1. 외국어 교육 수강
2. 자격증 취득을 위한 교육
3. 개인 교습 및 과외
4. 교육용 학습자료 및 기기구입 비용
5. 해당 없음

2. 귀하가 현재 맡고 있는 직무는 다음 중 어떤 분야에 해당합니까? 해당되는 번호에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

업무분야	세분류				
A. 연구개발	1. 연구개발 (기초기술)	2. 연구개발 (응용기술)	3. 연구개발 (기획 및 관리)	4. 상품개발 /마케팅 (영업 기획)	
B. 영업 및 서비스	5. 마케팅 영업기획	6. 국내영업	7. 해외영업	8. 대고객지원 (Call Center 등)	9.A/S
C. 관리 (경영지원)	10. 전략기획	11. 인사(인사·교육·노사)	12. 재무·회계·경리	13. 전산·IT 기획·관리	14. PR/IR (홍보)
	15. 법무·총무	16. 자산관리	17. 구매·자재	18. 기타	

3. 귀하가 현재의 직무를 맡은 기간은 어느 정도입니까? (1년 미만인 경우에는 분모를 12로 하는 분수로 답변하여 주시기 바랍니다. 가령 3 개월의 경우에는 3/12)

() 년

4. 귀하의 현재 업무 중 국제적 업무의 비중이 어느 정도를 차지한다고 보니까?

1. 10 % 미만 2. 10-30% 3. 30-50 %
4. 50-70% 5. 70% 이상

5. 귀하의 현재 업무는 영어 구사능력을 어느 정도 필요로 합니까?

1. 전혀 필요 없음 2. 다소 없는 편 3. 보통
4. 다소 있는 편 5. 매우 많이 필요함

6. 귀하가 현 직무를 수행할 때 다음의 과업들을 어느 정도 필요로 합니까?

	전혀 없음	가끔 있음	자주 있음	일상적으로
영어로 된 서류 및 서적 읽기				
영어로 된 보고서 작성				
영어로 된 서신, 이메일 작성				
외국인과의 전화 통화 시 영어 사용				
외국인과의 화상회의 시 영어 사용				
외국인과의 대면접촉 및 의사소통 시 영어 사용				
업무관련 외국인과의 일상적인 교류 시 영어 사용				

7. 귀하는 다음의 과업들을 어느 정도로 잘 수행하고 있다(또는 잘 수행할 수 있다고) 보십니까?

과업의 종류	매우 힘들	조금 힘든 편	조금 쉬운 편	매우 쉬움
영어로 된 서류 및 서적 읽기				
영어로 된 보고서 작성				
영어로 된 서신, 이메일 작성				
외국인과의 전화 통화 시 영어 사용				
외국인과의 화상회의 시 영어 사용				
외국인과의 대면접촉 및 의사소통 시 영어 사용				
업무관련 외국인과의 일상적인 교류 시 영어 사용				

8. 귀하는 해외 출장을 얼마나 자주 갑니까?

1. 전혀 없음
2. 일년에 1-2 번
3. 일년에 3-4 번
4. 일년에 5-6 번
5. 일년에 7번 이상

8.1. 귀하가 해외에 출장을 갈 때, 다른 사람의 도움 없이 직접 외국인과의 의사소통을 진행합니까?

1. 전혀 그렇지 않다 2. 그렇지 않은 편이다 3. 보통이다
4. 그런 편이다 5. 매번 그렇다

9. 다음은 귀하의 업무에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 √ 표시를 해주시길 바랍니다.

보기 : 1. 전혀 그렇지 않다 2. 그렇지 않은 편이다 3. 보통이다
4. 그런 편이다 5. 매우 그렇다

1) 내 업무를 수행할 때 일을 내 방식대로 처리할 수 있는 여지가 많다.	1)	2)	3)	4)	5)
2) 내가 맡은 업무를 수행하기 위해서는 여러 종류의 다양한 기능이 필요하다.	1)	2)	3)	4)	5)
3) 업무의 성격상 내가 일을 얼마나 잘 하고 있는지 나 스스로 알 수 있다.	1)	2)	3)	4)	5)
4) 내가 업무를 얼마나 잘 수행하고 있는지 상사나 동료들이 제때에 잘 알려준다.	1)	2)	3)	4)	5)
5) 내 업무에서 실수하거나 목표를 달성하지 못하면 회사에 중대한 손실을 끼친다	1)	2)	3)	4)	5)
6) 내 업무의 내용, 책임범위, 권한, 목표 등이 명확한 편이다.	1)	2)	3)	4)	5)

V. 다음은 국제화 업무와 관련하여 귀하의 향후 계획과 전망에 관한 질문입니다.

1. 귀하는 향후 국제화 업무 담당을 얼마나 원하고 있습니까?

1. 전혀 원하지 않는다 2. 원하지 않는 편이다 3. 보통이다
4. 원하는 편이다 5. 매우 원한다

2. 귀하는 해외 주재원으로 파견되는 것을 얼마나 원하고 있습니까?

1. 전혀 원하지 않는다 2. 원하지 않는 편이다 3. 보통이다
4. 원하는 편이다 5. 매우 원한다

3. 다음은 국제화 업무에 대한 귀하의 태도에 관한 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 √ 표시해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 보수 수준이 같으면서 국제화 업무가 적은 직업으로 바꿀 수 있다면 나는 그 직업을 택할 것이다.					
2. 나는 많은 분야에서 국제화 업무 경력을 쌓기를 원한다.					
3. 처음서부터 다시 시작할 수 있다면 나는 국제화 업무가 많은 직업을 택하지 않을 것이다.					
4. 내게 필요한 돈을 충분하게 가지고 있더라도 나는 국제화 업무가 많은 직업을 택할 것이다.					
5. 국제화 업무가 많은 직업은 포기하기에 너무 이상적이다.					
6. 국제화 업무가 많은 직업은 평생 직업으로 삼기에 이상적이다.					
7. 국제화 업무가 많은 업무에 입문한 것에 실망하고 있다(또는 입문했다면 실망했을 것이다)					

VI. 다음은 귀하의 인적 사항에 관한 질문입니다.

1. 귀하의 최종 학력은 무엇입니까?

1. 고졸 이하 2. 전문대 졸 3. 대학 졸업
4. 대학원(석사과정) 졸업 5. 대학원(박사과정) 졸업

참고문헌

- 강성국 외(2004). 『고등교육기관 졸업자의 진로동향 분석 : 2004 고등교육기관 졸업자 취업통계조사를 중심으로』. 한국교육개발원.
- 교육부(2000). 『대학생 교육수요 만족도에 관한 조사연구』.
- 교육부 인력수급정책과(2006). 「2006 IMD 교육부문 국가경쟁력 결과분석」.
- 교육인적자원부 외(2006). 『고등교육의 국제화 전략』, 제3차 인적자원개발 회의.
- 김기현(2006). 「업무내용과 대학(원) 전공의 불일치」. 『노동리뷰』. 한국노동연구원.
- 김성국·박우성(2000). 「제9장 국제화시대의 인적자원관리」. 『21세기형 인적자원관리』.
- 김영원(2006.11), 「국내 기업 신입사원 교육훈련 동향과 특징」. 『인사관리』, 한국인사관리협회.
- 김영철(2005). 『외국대학 제주 캠퍼스 설립에 관한 기초 연구: 미국 A대학 사례를 중심으로』.
- 김종인(2002). 「미국 기업의 인재육성 동향」. 『임금연구』. 경총 노동경제연구원.
- 김형만 외(2002). 『전문대, 대학 졸업생 취업실태조사』. 한국직업능력개발원.
- 노동부(2000). 『21C 지식정보화 사회를 대비한 바람직한 인적자원관리방안』.
- 대한상공회의소(2004). 『국내 주요기업의 채용패턴 동향과 변화』.
- _____ (2006). 『대학교육에 대한 기업만족도 조사』.
- _____ (2006). 『대졸 근로자의 대학교육 만족도 조사』.
- 동아일보(2006.6.21). 「가꾸면 ‘꽃’이 된다...인재육성 기업화두로」.
- _____ (2006.7.4). 「자격증-토익점수 따라 수당 지급」.
- 머니투데이(2006.3.2). 「금호아시아나, 우수 인재 직접 키운다」.
- _____ (2006.3.13). 「교보증권, 다양한 글로벌 인재양성 프로젝트 운영」.

- 반상진(2003). 「새 정부의 고등교육 개혁과제」. 『교육행정학연구』, 제21권 제1호.
- 변광화(2005). 「국가인적자원개발 관점에서의 국비유학제도 발전방안에 관한 연구」, 경희대학교 박사학위논문.
- 사람입국일자리위원회(2006). 『평생직업능력개발 시스템 혁신방안』, 내부자료. 서울경제(2006.8.1). 「신한은행, 직원비전 개발 프로그램 시행」.
- 안춘식(2004). 「한국기업 채용시스템의 특성과 변화」. 『한일경상논집』, 제 28권.
- 안희탁(2005). 『일본의 핵심인재 확보전략. 임금연구』. 경총노동경제연구원.
- 양병무(1997). 『디지털시대의 인적자원관리』. 경총 노동경제연구원.
- ___(1999). 『연봉제에 대한 올바른 이해』. 경총 노동경제연구원.
- ___(2000). 『디지털시대의 리더십』. 경총 노동경제연구원.
- ___(2005). 『주식회사 장성군』. 21세기북스.
- ___(2006). 『한국기업의 인적자원개발과 관리』. 미래경영개발연구원.
- 양병무·임천순·김환일(2001). 『한국기업의 인적자원개발 인프라 구축방안』. 한국직업능력개발원.
- 양병무·김환일(2006). 『한국기업의 임금체계 혁신방안』, 한국경총 내부자료
- 연합뉴스(2006.11.9). 「기업 23.5% “회사 내에서 영어교육 실시”」.
- ___(2006.5.4). 「LG전자에서 ‘토익’ 사라진다」.
- 오영훈 외(2000). 『기업 내 인력개발 활성화 방안』. 한국직업능력개발원.
- 온-조사연구소(1999). 「대졸, 전문대졸 인재능력평가조사보고서」.
- 유규창(2005). 「기업 환경 변화와 선진기업의 HRM trend」. 『임금연구』, 경총 노동경제연구원.
- 유진봉(2005). 「대학졸업생의 취업효과에 관한 연구」. 세종대학교 박사학위 논문.
- 유현숙 외(2004). 「FTA 교육서비스 협상정책 연구: 싱가포르, 일본을 중심으로」. 한국교육개발원.

- 이광호(1992). 「한국고등교육의 제도적 구조재편의 특성: 1945~1955년을 중심으로」. 『한국청소년연구』 제8호.
- 이규용·김용현(2003). 「대졸 청년층의 노동시장성과 결정요인」. 『노동정책연구』. 한국노동연구원.
- 이문원(1993). 「해방 후 한국고등교육정책의 역사적 평가」. 『한국교육사학』 제14집, 한국교육사학회.
- 이병식(2004). 『대학교육의 국제화·선진화 방안 연구』. 한국교육개발원.
- 이병희(2003). 『청년층 노동시장분석』. 한국노동연구원.
- _____(2005.2). 「노동시장 여건변화와 인적자원개발 정책과제」. 『노동리뷰』. 한국노동연구원.
- 이병희 외(2006). 『평생학습과 노동시장 연구』. 한국노동연구원.
- 이영, 임천순(2005). 『국제대학원 운영 성과평가』. 한국재정·공공경제학회.
- 이영면(2005). 「미국의 핵심인재확보 전략」. 『임금연구』. 경총 노동경제연구원.
- 이의규, 이남철(2000). 『대학졸업자의 고용실태분석』. 한국직업능력개발원.
- 이종재 외(1990). 『한국고등교육체제의 기능분화에 관한 연구』, 한국대학교육협의회.
- 이학중·양혁승(2005). 『전략적 인적자원관리』. 박영사.
- 이현청(2005). 「대학 경쟁력 강화와 특성화」. 『대학경쟁력 강화의 전략과 과제』. 2005년도 하계대학총장세미나 자료집, 한국대학교육협의회.
- 임천순(1998). 『국제교육 50년』, 교육부.
- 임천순 외(1990). 『국비유학제도 개선을 위한 학자금 융자제도 도입의 타당성 분석 연구』. 한국교육개발원.
- _____(2001). 『한국우량기업의 인적자원관리 관행 및 교육훈련에 관한 연구』. 미간행 World Bank 조사보고서.
- 임천순·양병무(2006). 「대학졸업생의 직업세계로의 이행과 취업에 관한 연구」. 『교육행정학연구』, 제24권 제3호, 한국교육행정학회.
- 임천순·유진봉(2004). 「대학 졸업생의 채용결정요인 분석」. 『교육행정학

- 연구』, 제22권 제4호. 한국교육행정학회.
- 임재홍(2004). 「신자유주의정책과 교육공공성」. 『민주법학』 제24호.
- 장상수(2006). 「삼성의 인적자원개발」. 『2006년도 하반기 학술연구발표회 발표논문집』. 한국인적자원개발학회.
- 장원섭 외(2000). 『학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(Ⅱ)』. 한국직업능력개발원.
- 장홍근(2003). 「공공양성훈련의 취업효과와 결정요인」. 『직업능력개발연구』, 한국직업능력개발원.
- 전국경제인연합회(2001). 『기업윤리와 기업성과 간의 관계』.
- _____ (2003). 『기업이 바라는 인재상』.
- _____ (2003). 『기업의 바람직한 인재상 및 이의 실천과제』.
- _____ (2006.3, 2006.8). 「2006년 하반기 주요 기업의 고용동향 및 채용계획 조사」.
- 정기오(2005). 「대학국제화의 현황과 전망, 대책」, OECD 주제검토를 위한 정책토론회, 한국교육개발원.
- 정용진(2003). 「세계화 시대에 대응하는 인적자원개발전문가의 역할과 역량」. 『한국교육학연구』, 제9권 제1호.
- 정인수 외(2003). 『기업 내부노동시장의 변화』. 한국노동연구원.
- 전병유 외(2001). 『디지털경제와 인적자원』. 한국노동연구원.
- 조선일보(2006.5.16). 「LG 어학연수과정 GBC, 세계가 “원더풀!”」.
- 조영환(1993). 「인재양성과 경력개발계획(CDP)」. 『삼성경제』, 제11호.
- 조은상(2001). 「미국기업의 인적자원개발 이론과 동향」. 『임금연구』, 경총 노동경제연구원, 2001 가을호.
- 진동섭 외(1997). 「국비유학 장기발전 방안연구」. 교육부 교육정책 연구과제.
- 차종석(2005). 「국내기업 핵심인재 경영의 현황과 개선방향」. 『임금연구』. 경총 노동경제연구원.
- 채창균 외(2002). 『청년층의 취업능력 제고를 위한 학교와 노동시장의 연계 강화 방안』. 한국직업능력개발원.

- 채창균 외(2004). 『청년층 교육·훈련과 고용(I)』 한국직업능력개발원.
- 최대권(2005). 「‘대학국제화의 현황과 전망, 대책’에 대한 토론편」. 『OECD
고등교육 주제검토 사업을 위한 정책토론편』. 한국교육개발원.
- 한국경영자총협회(2001). 『신규인력 채용동태 및 전망조사』.
- _____ (2005). 『대졸 신입사원 재교육현황 조사 결과 주요 내용』.
- _____ (2006). 『2006년 신규인력 채용동태 및 전망조사 결과』.
- 한국경제(2006.6.6) 「대졸신입, 영어·컴퓨터보다 인성 중요」.
- _____ (2006.3.1). 「SK, 한국판 ‘크로톤빌’ 만든다·핵심인재 선발해 경영역
량 개발」.
- 한국경제(2006.11.19). 「SK그룹, 부장급도 중 청화대서 MBA」.
- 유현숙 외(2004). 『FTA 교육서비스 협상정책 연구: 싱가포르, 일본을 중심으로』. 한국교육개발원.
- 한국대학교육협의회(2005). 『대학 특성화 사례집』. 한국대학교육협의회.
- 한국인사관리협회(2005). 『핵심인재 그들은 누구인가!』.
- 헤럴드경제(2006.11.27). 「‘조기유학생’ 그들이 물밀듯 들어온다」.
- 勞働政策研究・研修機構(2005). 『高等教育との人材育成日英比較』, No.38.
- Ogata Naoyuki(2000). 「College to Work Transition in America」. 『大學
論集』, 第30集, 広島大學高等教育研究開發センター, 83-96.
- 勞働省, 賃金勞働時間制度等總合調査, 各年度.
- 勞務行政研究所(2004). 『人事的勞務管理實務入門』.
- 大橋靖雄(2000). 『人的資源の組織戰略』. 中央經濟社, 100-106.
- 産業總合研究所(2000). 「教育訓練費用實態調査」から見た人材教育の現状と
今後のあり方」. 『企業と人材』, Vol.33, No.758, 6-37.
- 山本 寛(2003). 昇進の研究, 創成社.
- 喜多村和之(1995). 김진수 역, 「고등교육의 비교적 고찰: 대학제도의 중등이후
교육의 시스템화」, 『고등교육의 혁신』, 교육과학사
- Becker, Brian E. Huselid, Mark A. & Ulrich, Dave.(2001). *The
HRScorecard-Linking People, strategy and performance*. Harvard

- Business School Press.
- DeSimone, Randy L. & Harris, David M.(1998). *Human Resource Development*. The Dryden Press.
- Feldman, D.(1996). *Human Resource Management*, Vol.35, pp.145-161. Managing Careers in Downsizing Firms.
- Gerald, L. Gutek(1997). *American Education in a Global Society: Internalizing Teacher Education*, Waveland Press
- J. Knight(2003). "GATS, Trade and Higher Education. Perspective 2003: Where are We?", *Observatory Report*, (May).
- Lipiec, Jacek.(2001). "Human Resources Management Perspective at the Turn of the Century", *Public Personal Management*, Vol.30, No.2, Summer 2001, 137-146.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H.(1999). "*Human Resource Management*, South-Western Pub., U.S.A.
- McLagan, Patricia A.(1989). "Models for HRD Practice", *Training & Development Journal*, September 1989.
- Milkovich, G. T & Newman, J. M.(1999). *Compensation*, Irwin / McGraw-Hill.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., and Wright, P.M.(2000). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, 3rd ed., NY: McGraw-Hill.
- OECD(2002d). *Education Policy Analysis*
- ___(2004). *Upgrading Workers' Skills and Competencies*, Employment Outlook.
- ___(2004). *Internationalisation and Trade in Higher Education: Opportunities and Challenges*.
- Phillips, J. J.(1999). *HRD Trends Worldwide*, Houston, TX: Gulf.
- Sato, H. (2000). *The Current Situation of Family Freindly Polocies in*

- Japan*, Japan Labor Bulletin, Japan Institute of Labor, February.
- Stewart, Bob R & Hall, Hellen C.(Eds.), (1998). *Beyond Tradition: Preparing HRD Educators for Tomorrow's Workforce*, UCWHRE.
- Stewart, Jim. & McGoldrick, Jim.(1996), *Human Resource Development*, Pitman Publishing.
- Smith, Andrew & Dowling, Peter J.(2001). "Analyzing Firm Training: Five Propositions for Future Research", *Human Resource Development*, Vol.12, Summer 2001.
- Thomas, K. W.(2000). *Intrinsic Motivation at Work: Building Energy and Commitment*, San Francisco, CA: BK.
- Ulrich, David.(1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business School Press.
- Wolbers, M.(2003). "Job Mismatches and their Labour-Market Effects Among School-leavers in Europe". *European Sociological Review*, V. 19, N. 3(JUL), pp. 249-266.
- World Bank(2002). 이병식 외 역, 『지식사회 만들기: 고등교육의 새로운 도전』. 한국교육개발원.

■ 저자 약력

- 양병무
 - 한국인간개발연구원 원장
- 임천순
 - 세종대학교 교수
- 정재호
 - 한국직업능력개발원 전문연구원

고등교육국제화와 인적자원활용에 관한 연구
- 개인의 국제화 역량과 노동시장에서의 성과간의 관계 -

- | | |
|---------|---|
| · 발행연월일 | 2006년 12월 7일 인쇄
2006년 12월 8일 발행 |
| · 발행인 | 이 원 덕 |
| · 발행처 | 한국직업능력개발원
135-949, 서울특별시 강남구 청담2동 15-1
홈페이지: http://www.krivet.re.kr
전화: (02)3485-5000, 5100
팩 스: (02)3485-5200 |
| · 인쇄처 | 한컴닷컴 (02)2264-7234 |
| · 등록일자 | 1998년 6월 11일 |
| · 등록번호 | 제16-1681호 |