

# 인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화 방안

기본연구

2016-13

윤형한  
김인엽  
김가연



# 인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화 방안

보안등급

일반과제

기본연구

2016-13

윤형한  
김인엽  
김가연



## 머 리 말

---

인문학은 인간의 가치와 우리 사회의 정신적 토대를 뒷받침하는 학문으로서 사회 발전에 긍정적 영향을 미치며, 개인의 삶에 필요한 기본 소양을 기르도록 해 준다. 인문학은 인간 삶의 근본적인 문제들과 관련된 학문 영역으로서 언어, 문학, 사학, 철학이 그 범주에 속하며, 대학 교육에서 인문학은 학생들의 사유 능력, 분석 능력, 상상력, 배움 능력, 문제 해결 능력을 배양하는 역할을 담당하고 있다.

하지만 1990년대 말부터 인문학 교육은 인문계열의 정원 감축, 인문계열 진학 기피, 인문학 학과 통폐합 등 대학 내에서 그 입지가 축소되어 왔다. 이렇게 대학 교육에서 인문학의 위기 원인으로 지적되는 인문학 졸업생의 취업 부진 문제를 바라보는 관점은 다양하다. 이러한 관점들은 인문학 졸업자의 취업 부진 문제의 원인을 달리 보고 있어 이에 대한 처방도 서로 다르다.

한편 인문학 전공생들은, 타 전공생들에 비해 갖고 있는 강점 역량이 많이 있음에도 불구하고 상대적으로 진로 개발과 취업 지원에 있어 외면을 받아 왔다. 과연 인문학 졸업생들이 진로 개발과 취업을 하는데 어려움을 겪게 되는 원인이 무엇인지를 심층적으로 탐색할 필요가 있다.

이에 따라 이 연구에서는 4년제 대학 인문학(문학, 역사학, 철학 등) 전공자들이 졸업 후에 본인의 전공 분야를 활용하여 취업을 할 수 있도록 진로 개발과 취업을 활성화하기 위한 방안을 마련하는 데 목적

을 두고 본원의 기본 연구로 수행되었다.

이 연구는 본원의 윤희한 박사가 연구 책임자로서 김인엽 박사, 김가연 연구원이 공동 연구진으로, 그리고 나은정 선생이 위촉 연구원으로 참여하였다. 이 보고서의 집필은 1장 윤희한 박사, 2장 윤희한 박사·김인엽 박사, 3장은 김인엽 박사·김가연 연구원, 4장은 윤희한 박사가 작성하였다. 성실하게 열정을 다하여 연구에 임한 연구진 모두의 노고를 치하하는 바이다.

본 연구의 결과가 인문학 전공생들이 대학에서 배웠던 전공교육을 살피서 진로 개발과 취업을 활성화하고, 인문학 전공 분야가 발전하는데 도움이 될 수 있기를 기대한다.

끝으로, 이 보고서에 수록된 정책 과제나 의견 등은 우리 원의 공식 의견이 아니며, 연구진의 견해를 밝힌다.

2016년 10월

한국직업능력개발원  
원장 이 용 순

## 제목 차례

### 요 약

#### 제1장 서 론\_1

제1절 연구의 필요성 및 목적 .....	3
제2절 연구의 내용 .....	6
제3절 연구의 방법 .....	7
제4절 용어의 정의 .....	15

#### 제2장 인문학 전공생 대상의 진로 개발과 취업 지원\_17

제1절 선행 연구 분석 .....	19
제2절 진로 개발 및 취업 준비 특성 .....	29
제3절 인문학 전공생 진로 개발 및 취업 관련 지원 정책 ..	58
제4절 해외의 진로 개발과 취업 지원 사례 .....	74
제5절 시사점 .....	94

#### 제3장 인문학 졸업생의 진로 개발과 취업 장애 및 성공 요인\_107

제1절 장애 요인 .....	109
제2절 성공 요인 .....	140
제3절 요약 및 시사점 .....	151

**제4장 인문학 전공생의 진로 개발과 취업 정책 방안\_167**

제1절 정책 방향 ..... 169  
제2절 추진 과제 ..... 212  
제3절 주체별 추진 과제 ..... 232

**SUMMARY\_235**

**참고문헌\_245**

**부 록\_251**

1. 포커스 그룹 인터뷰 질문지 ..... 253  
2. 전문가 델파이 조사지 ..... 260  
3. 심층 인터뷰 질문지 ..... 283  
4. 인문학 전공생의 강점 역량 ..... 286  
5. 인문학 전공생의 담당 가능 직무 ..... 289  
6. 인문학 전공생의 진출 가능 직업 ..... 293

## 표 차례

<표 1-1> 패널 데이터 분석 항목 .....	8
<표 1-2> 포커스 그룹 인터뷰(FGI) 운영 현황 .....	9
<표 1-3> 포커스 그룹 인터뷰(FGI)의 그룹별 질문 내용 .....	10
<표 1-4> 심층 인터뷰 운영 현황 .....	11
<표 1-5> 전문가 델파이 조사 개요 및 참여자 .....	12
<표 1-6> 해외 사례 분석 틀 .....	14
<표 2-1> 100대 기업 인재상 .....	21
<표 2-2> 계열별 대학생들의 핵심 역량 전국 평균 T점수 .....	25
<표 2-3> 자기 관리 역량 영역 평균 T점수 .....	25
<표 2-4> 대인 관계 역량 영역 평균 T점수 .....	26
<표 2-5> 자원·정보·기술 활용 역량 영역 평균 T점수 .....	27
<표 2-6> 글로벌 역량 영역 평균 T점수 .....	27
<표 2-7> 의사소통 역량 영역 평균 T점수 .....	28
<표 2-8> 종합적 사고력 영역 평균 T점수 .....	29
<표 2-9> 인문학 전공생의 규모 .....	30
<표 2-10> 인문학 전공생의 배출과 진로 .....	31
<표 2-11> 인문학 전공생의 전공 선택 이유 .....	32
<표 2-12> 인문학 전공 재선택 의향 .....	33
<표 2-13> 동일 전공 학과를 선택하지 않으려는 주된 이유 .....	34
<표 2-14> 재학 중 복수(부, 연계) 전공 여부 .....	34

<표 2-15> 인문학 전공생의 복수(부, 연계) 전공 분야 .....	35
<표 2-16> 전공 교육 만족도 .....	36
<표 2-17> 1년간 지도 교수 면담 횟수(학업/진로 관련 개인 면담) ...	37
<표 2-18> 1년간 교수 면담 시간(진로·취업) .....	38
<표 2-19> 진로 지원 만족도 .....	39
<표 2-20> 대학생의 대학 진로 취업 프로그램 참여도 .....	39
<표 2-21> 재학 중 휴학 의향 .....	40
<표 2-22> 인문학 전공생의 휴학 이유(2012/2013학년도) .....	41
<표 2-23> 대학생의 영어 시험 경험 .....	41
<표 2-24> 자격증 취득 여부 .....	42
<표 2-25> 자격증 취득 목적 .....	42
<표 2-26> 전문 자격시험 또는 언론사 시험 경험 .....	43
<표 2-27> 시험 준비 동기 .....	44
<표 2-28> 대학 재학 중 일을 한 경험(아르바이트 포함) .....	44
<표 2-29> (첫 번째) 일을 한 이유 .....	45
<표 2-30> 일자리 경험의 전공 연관성 및 취업에 도움 정도 .....	46
<표 2-31> 취업 희망 지역과 회사 .....	47
<표 2-32> 취업 기준 .....	48
<표 2-33> 취업 목표 달성 여부 .....	49
<표 2-34> 취업 목표를 이루지 못한 주된 이유 .....	49
<표 2-35> 취업 기준의 변화(첫 구직 vs. 현 일자리) .....	50
<표 2-36> 구직 활동 장애 요인 .....	51
<표 2-37> 일의 수준 평균 .....	52
<표 2-38> 대학 전공의 일자리 도움 정도 .....	53

<표 2-39> 대학 전공이 업무 수행에 도움이 되지 않는 이유 .....	54
<표 2-40> 인문학 신규 대졸자의 취업 직업(현 직장 기준) .....	55
<표 2-41> 인문학 전공 재직자가 많이 분포하는 직업(4년제 대졸) ...	57
<표 2-42> 2016년 주요 대학 재정 지원 사업 현황 .....	58
<표 2-43> '산업연계 교육활성화 선도대학 사업(PRIME)' 개요 ...	60
<표 2-44> '대학 인문역량 강화사업(CORE)'개요 .....	62
<표 2-45> 정부의 청년 고용 대책 현황 .....	64
<표 2-46> 「인문계 전공자 취업 촉진 방안」의 주요 내용 .....	67
<표 2-47> 2016년 「재학생 직무 체험 프로그램」개요 .....	69
<표 2-48> 인문학 전공 대학생 대상 장학 제도(2016년) .....	72
<표 2-49> 인문학 전공 대학생 활용 가능 진로 개발 및 취(창)업 지원 프로그램 .....	73
<표 2-50> 향후 5년간 미국 기업 내에서 필요한 지식·스킬 순위 ...	77
<표 2-51> 인문학 전공 소양이 직업 현장에서 가지는 강점 .....	80
<표 2-52> 세르지퐁투아즈대학교의 인문학 전공자의 진로설계 프로그램 .....	87
<표 3-1> 포커스 그룹 인터뷰(FGI) 조사 대상 .....	110
<표 3-2> 심층 인터뷰 조사 대상 .....	141
<표 3-3> 취업 장애 요인 - 학과(전공) 측면 .....	153
<표 3-4> 취업 장애 요인 - 학생 측면 .....	155
<표 3-5> 취업 장애 요인 - 학교 측면 .....	156
<표 3-6> 취업 장애 요인 - 사회 및 기업 측면 .....	158
<표 3-7> 취업 장애 요인 - 정부 측면 .....	159

<표 3-8> 취업 장애 요인(종합) .....	159
<표 3-9> 취업 성공 요인(종합) .....	161
<표 4-1> 학과(전공) 영역 장애 요인 응답 결과 .....	171
<표 4-2> 학과(전공) 영역 장애 요인의 해소 방향(과제) .....	180
<표 4-3> 개인 영역 장애 요인 응답 결과 .....	181
<표 4-4> 개인 영역 장애 요인의 해소 방향(과제) .....	187
<표 4-5> 학교 영역 장애 요인 응답 결과 .....	188
<표 4-6> 학교 영역 장애 요인의 해소 방향(과제) .....	196
<표 4-7> 사회·기업 영역 장애 요인 응답 결과 .....	197
<표 4-8> 사회·기업 영역 장애 요인의 해소 방향(과제) .....	204
<표 4-9> 정부 영역 장애 요인 응답 결과 .....	205
<표 4-10> 정부 영역 장애 요인의 해소 방향(과제) .....	209
<표 4-11> 인문학 졸업생의 진로 개발 및 취업 지원 정책 방향(과제)(안) .....	210
<표 4-12> 인문학 전공생의 진로 개발 및 취업 준비 전략 .....	218
<표 4-13> 인문학 전공생의 진로 개발 및 취업 준비 프로그램(안) ...	220
<표 4-14> 인문학 전공생의 직무 체험 프로그램(안) .....	223
<표 4-15> 고교생의 전공 선택 실패 방지 방안 .....	230

<부표 1> 인문학 전공생의 강점 역량 .....	288
<부표 2> 인문학 전공생의 담당 가능 직무 .....	289
<부표 3> 진출 가능 직업 응답 분포: KECO 소분류 .....	293
<부표 4> 진출 가능 직업 응답 분포: KECO 중분류 .....	295
<부표 5> 경영·회계·사무 관련직 세분류 진출 직업 .....	296
<부표 6> 경영·회계·사무 관련직의 세분류 진출 가능 직업 .....	297
<부표 7> 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직 세분류 진출 가능 직업 .....	298
<부표 8> 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직의 세분류 진출 가능 직업 .....	299
<부표 9> 문화·예술·디자인·방송 관련직 세분류 진출 가능 직업 ...	300
<부표 10> 문화·예술·디자인·방송 관련직 세분류 진출 가능 직업 ...	301
<부표 11> 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직 세분류 진출 가능 직업 .....	302
<부표 12> 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직 세분류 진출 가능 직업 .....	303

## 그림 차례

[그림 1-1] 연구 추진 절차 .....	15
[그림 2-1] 청년 실업자 및 실업률 추이 .....	20
[그림 2-2] 대학 전공별 초과 공급 및 초과 수요 전공 비교 .....	22
[그림 2-3] 최근 3년간 인문학 신규 대졸자의 취업 직업(현 직장)의 산업 .....	56
[그림 2-4] 청년취업성공패키지의 세부 프로세스 .....	66
[그림 2-5] 진로·취업 지원 운영 모델(안) .....	70
[그림 2-6] 인문대학 취업 네트워크 .....	82
[그림 2-7] Spotlight on Careers .....	82
[그림 4-1] 취업 장애 요인의 사분면 분석 매트릭스 .....	170
[그림 4-2] 학과(전공) 영역 장애 요인의 사분면 분포 .....	172
[그림 4-3] 개인 영역 장애 요인의 사분면 분포 .....	182
[그림 4-4] 학교 영역 장애 요인의 사분면 분포 .....	189
[그림 4-5] 사회·기업 영역 장애 요인의 사분면 분포 .....	198
[그림 4-6] 정부 영역 장애 요인의 사분면 분포 .....	206
[그림 4-7] ‘스타트업(Start-up) 프로젝트 매니저’ 운영 체계 .....	215

## 요 약

### 1. 연구의 필요성과 목적

인문학 전공생들은 타 전공생에 비해 강점 역량이 많음에도 불구하고 진로 개발과 취업 지원에 있어 외면을 받아 왔다. 4년제 대학 인문학(문학, 역사학, 철학 등) 전공자들이 졸업 후에 본인의 전공 분야를 활용하여 취업할 수 있도록 진로 개발과 취업을 활성화하기 위한 방안이 필요하다. 본 연구는 인문학 졸업생들이 자신의 전공 분야를 활용하여 취업할 수 있는 방안을 제시하는 데 목적을 두고 있다.

### 2. 연구의 내용과 방법

본 연구의 내용은 다음과 같다.

첫째, 인문학 졸업생들의 재학 중 진로 개발 및 취업 준비 특성을 탐색한다. 이를 위해 패널 데이터(KEEP, GOMS)를 활용하여 인문학 전공 선택, 전공 교육과 진로 개발, 취업 준비, 구직 활동 등 각 과정의 특성을 탐색한다.

둘째, 인문학 졸업생들의 진로 개발과 취업의 장애 및 성공 요인을 탐색한다. 이를 위해 대학 진로 개발 및 취업 지원 부서장, 인문학 졸업생들을 대상으로 FGI와 심층 인터뷰를 통해 의견을 청취하여 장애 요인과 성공 요인을 도출한다.

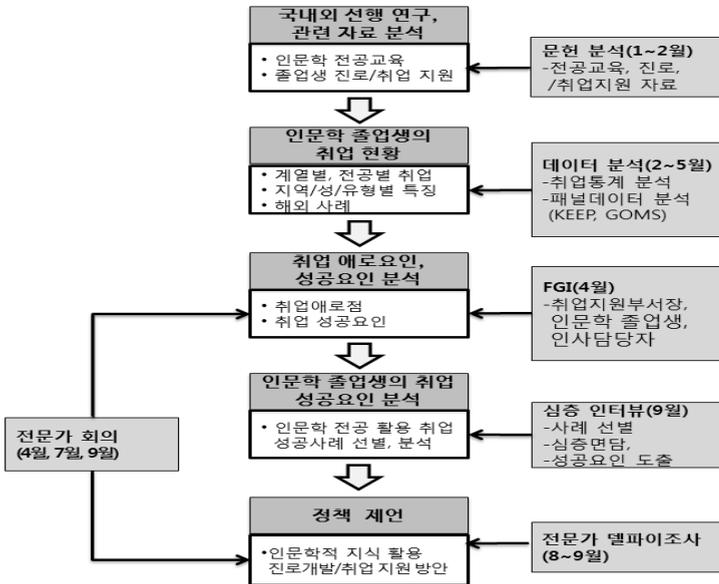
셋째, 인문학 졸업생들이 대학을 졸업한 후 진출할 수 있는 직업을 탐색한다. 이를 위해 신규 대졸자 조사(GOMS), 재직자 조사(KNOW)

결과를 분석하여 이들이 진출 가능한 직업들을 도출한다.

넷째, 인문학 졸업생이 본인들의 전공 분야로 취업할 수 있도록 재학 중 진로 개발 및 취업 활성화를 위한 과제를 정부, 대학, 학과, 교수, 학생 등 각 부문별로 제시한다. 이를 위해 전문가들을 대상으로 델파이조사를 실시하여 그 결과를 토대로 제시하였다.

본 연구의 내용별 연구 방법은 다음과 같다.

〈연구의 방법과 절차〉



본 연구에서 지칭하는 ‘인문학 졸업생’은 4년제 대학교의 국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학 분야 관련 학과의 학사학위 소지자를 말한다.

### 3. 인문학 전공생의 진로 개발 및 취업 장애 요인과 성공요인

#### 1) 장애 요인

인문학 전공생의 진로 개발 및 취업 장애 요인 탐색을 위해 인문학 졸업생, 기업 인사 담당자, 대학 취업지원부서장을 대상으로 FGI를 수행하였으며, 그 결과 장애 요인들은 학과(전공), 학생, 학교, 사회·기업, 정부 등 5가지 영역에서 도출되었다.

#### 〈인문학 전공생의 진로 개발 및 취업 장애 요인〉

영역	하위 요소	요인
학과 (전공)	전공 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 낮은 실용성</li> <li>• 낮은 전공-직무일치도(직무 지향성)</li> <li>• 낮은 전공-취업 연계성</li> </ul>
	교수의 태도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교수들의 경직적, 패타적 태도</li> <li>• 기업, 노동시장에 대한 관심 부족</li> <li>• 학생 취업에 대한 지원 부족</li> </ul>
	학과 커리큘럼 및 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회 수요와 거리가 먼 커리큘럼</li> <li>• 교육과정 운영의 경직성</li> <li>• 취업(준비) 지원 역량 및 노력 부족</li> </ul>
학생	진로 소신	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전공에 대한 확신 부족</li> <li>• 부모 영향력(부모의 뜻에 따른 진로결정)</li> </ul>
	진로 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자기탐색 경험 부족</li> <li>• 진로인식 부족(지연)</li> <li>• 진로개발 역량 부족</li> </ul>
	취업 준비	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현실적이지 못한 취업준비</li> <li>• 취업 준비와 열의 부족</li> </ul>
학교	학사 제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자체적 구조 조정 노력 부족</li> <li>• 전공 탐색 기회를 제공하지 못하는 학부 제도</li> <li>• 복수(부) 전공 제도 운영의 한계</li> </ul>
	맞춤형 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인문학 전공 특화 프로그램 개발 및 운영 부족</li> <li>• 프로그램 홍보 및 유기적 연계 미흡</li> </ul>
	취업지원조직	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인력의 전문성 및 인력 관리 체계 미흡</li> <li>• 기업 및 취업 관리 역량 부족</li> </ul>
사회 및 기업	사회적 인식과 수요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인문학적 소양은 쉽게 습득할 수 있다는 인식</li> <li>• 효용성이 우선시되는 사회 풍조</li> <li>• 사회적 수요, 일자리 부족</li> </ul>

영역	하위 요소	요인
	인력 채용 과정	• 인문학 전공의 강점 부각 기회 부재
	인력 선발 기준	• 직무 중심 인력 선발(이공계 중심) • 인력 우대 전공 설정(인문학 전공 불리) • 현장에 즉시 투입할 기술 인력 선호
정부	직무와 직종 창출	• 새로운 직무와 직종 창출 노력 부족
	전달 체계	• 인력 수요-공급 전달 체계 부족
	중·장기 정책	• 장기적인 취업 지원 및 학문 보호 육성 부족

## 2) 성공 요인

인문학 전공생의 진로 개발 및 취업 성공 요인 탐색을 위해 인문학 전공 취업자들을 대상으로 심층 인터뷰를 실시하였으며, 그 결과 성공 요인들은 인문학 전공의 강점, 개인의 노력과 준비, 학교와 학과의 지원 등 3가지 영역에서 도출되었다.

### 〈인문학 졸업생의 진로 개발 및 취업 성공 요인〉

영역	하위 요소	요인
전공의 강점	작문 능력	• 자기소개서 작성 등 글쓰기에 유리
	스토리텔링 능력	• 면접 등 취업 과정에서 스토리텔링 능력 발휘 • 본인만의 스토리 구축 및 어필
	인문학적 소양	• 직무 수행에 있어 인문학적 소양 활용
개인의 준비와 노력	전공 선택	• 충분한 생각과 상담을 통한 전공 선택 • 흥미와 적성을 반영한 소신 있는 전공 선택
	다양한 탐색 활동	• 다양한 교내·외 활동 참여 • 인턴십, 현장실습 등 다양한 직무 체험
	진로 개발 노력	• 소신 있는 진로 목표 설정 • 꾸준한 자기 개발과 진로 개발 노력 • 자신만의 매력적인 스토리 개척
	취업 준비	• 취업 역량 함양 노력(어학 성적, 자격증 획득 등) • 취업 동아리 및 컨설팅 참여
학교 및 학과의 지원	교수의 지도	• 학과 교수의 진로에 대한 관심과 조언 • 인턴십, 현장실습, 취업에 대한 정보 제공, 추천 등
	인적 네트워크 활용	• 선후배, 교직원 등 학교 내 인적 네트워크 활용
	취업 지원	• 학교 취업지원센터 프로그램 활용

#### 4. 인문학 졸업생의 진로 개발 및 취업 활성화를 위한 과제

##### 1) 학과(전공) 영역의 과제

첫째, 학생들이 ‘인문학 전공 교육과정의 경직적 운영’, ‘실무 능력을 쌓기 어려운 수업’으로 인한 어려움을 극복할 수 있도록 전공 수업 이외에 비교과 영역에 해당하는 별도의 프로그램들을 운영하여 학생들이 실무 능력을 쌓을 수 있는 기회를 제공할 필요가 있다. 그리고 기업 현실에 적용 가능한 주제의 토론 및 발표 수업, 프레젠테이션 및 토론 능력, 문서 및 보고서 작성 역량 개발 등 실용적인 교수·학습 방법을 적용하여 인문학 전공생들이 강점을 배양할 수 있는 기회를 제공해야 한다.

둘째, ‘인문학 전공(학과)의 취업 지원 역량 부족’으로 인한 어려움을 극복할 수 있도록 다양한 직무와 직종으로 진출한 졸업 동문과 교수의 네트워크를 활용하여 전공의 취업 네트워크를 활성화할 필요가 있다. 또 전공 관련 업종과의 연계, 취업에 필요한 자격증, 사회 활동 지원 등 학과가 자체적으로 취업 프로그램을 운영할 수 있도록 대학 차원의 지원이 확대되어야 한다.

##### 2) 개인 영역의 과제

첫째, 학생들이 ‘자기탐색 경험 부족’으로 인한 어려움을 극복할 수 있도록 인문학 전공 분야의 현장학습을 운영하여 학생들이 자신과 전공에 대한 넓은 시야 형성할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 그리고 인문학 전공생들의 직무능력을 향상시키기 위해서 재학생들을 대상으로 직장 체험 프로그램을 운영할 필요가 있다.

둘째, 학생들이 ‘인문학 전공생들의 진로 개발 역량 부족’, ‘현실적이지 못한 취업눈높이’, ‘취업 준비와 열의 부족’으로 인한 어려움을 극복할 수 있도록 인문학 단과대학에서 학생 맞춤형의 교과목과 진로 탐색 프로그램을 운영할 필요가 있다. 또한 인문학 전공생들의 취업 동기를 증진시키기 위한 프로그램들을 개발하여 운영해야 한다.

### 3) 학교 영역의 과제

첫째, 전공 탐색 기회를 제공하지 못하는 학부 제도를 개선하기 위해서 전공 융합 제도 [예: 2학년 이후 two-Track 선택 육성(1단계 인문학 심화전공, 2단계 인문연계 경영융합과정)] 를 확대하여 운영할 필요가 있다. 그리고 학생의 요구를 반영하여 신속히 지원하는 등 복수(부) 전공 제도에 대한 학교의 유연한 학사 운영이 필요하다.

둘째, 학생의 진로 경로(진학, 취업, 창업)에 기초하여 진로 개발 및 취업 지원 프로그램을 운영할 필요가 있으며, 대학에서 운영 중인 각종 프로그램이나 진로와 취업 관련 정보가 산발적인 제공에서 통합적인 제공이 필요하다.

셋째, 진로 개발 및 취업 지원 조직의 전문성을 제고하기 위해 대학 진로개발 및 취업 프로그램을 지원하는 전문기관과 전문 인력을 확보하고 취업지원부서의 업무 연속성 확대(예: 보직 변경 시점 최고 5년 단위로 개선)가 필요하다.

### 4) 사회·기업 영역의 과제

첫째, 신입사원 채용 과정에서 인문학 전공생들이 강점을 발휘할 수 있는 기회의 부족으로 인한 어려움을 극복하기 위해서 기업은 학벌이

나 전공보다 개인의 능력을 중심으로 선발하는, 실질적인 탈스펙 채용 제도를 확대하는 등 인재 채용 문화를 개선해야 한다. 그리고 새로운 가치를 창출하는 인문학 졸업생의 강점을 평가할 수 있는 기반(평가 시스템)을 확보할 필요가 있다.

둘째, 인문학 전공자의 직무 부족으로 인한 어려움을 극복하기 위해서 타 분야의 지식과 기술을 추가적으로 습득하여 진출 가능 분야 발굴 및 진출 준비를 지원할 필요가 있다. 그리고 사회와 정부는 인문학 전공과 연관된 직무를 지속적으로 개발할 필요가 있다.

#### 5) 정부 영역의 과제

첫째, 인문학 관련 직무와 직종 창출을 위한 정부의 지원이 필요하다. 이를 위해 역사·문화 콘텐츠 사업 확대, 지역의 인문학 관련 진출 가능 기관 정보를 구축하여 인문학 직무나 직종을 개발할 필요가 있다.

둘째, 중·장기적인 인문학 관련 취업 지원 정책이 필요하다. 인문학 졸업생들이 상대적으로 취약한 역량을 개발할 수 있도록 직무능력 향상 프로그램을 제공할 필요가 있다. 아울러 재학 중에 기업과 직무를 다양한 방식으로 탐색할 수 있도록 기회를 제공해야 한다. 또 대학 재정 지원을 위한 평가 방식이 그동안의 취업 실적 위주에서 벗어나 대학의 학생 진로 개발 및 취업 지원 계획과 지원 역량을 평가하는 방식으로의 전환이 필요하다.

### 〈인문학 전공생 진로 개발과 취업 활성화 방안〉

영역	과제
인문학 졸업자의 담당 가능 직종 및 직무 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인문학 졸업생의 담당 가능 직무 범위 확대</li> <li>• 인문학 졸업자의 직종 개발: ‘스타트업 프로젝트 매니저’ 제도 운영</li> </ul>
인문학 전공생 대상의 진로·취업 및 역량 개발을 위한 프로그램 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인문학 전공생의 진로 개발 및 취업 준비 프로그램 개발</li> <li>• 인문학 전공생의 강점 역량 개발 프로그램 개발</li> </ul>
인문학 전공생 대상의 직무 체험 프로그램 및 제도 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인문학 전공생 대상의 직무 체험 프로그램 운영</li> <li>• 현장실습을 통한 실무 경험 기회 제공</li> <li>• 대학 내 비교과 프로그램 통합 시스템 구축</li> <li>• 대학 내 진로 개발 및 취업 지원 인력의 전문성 제고</li> </ul>
대학의 학사 제도 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인문학 전공 수업 개선</li> <li>• 대학의 학사 제도 개선</li> </ul>
학생 진로 개발 지원 시스템 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고등학교의 대학 진학지도 개선</li> <li>• 인문학 전공생의 사회진출위원회 운영</li> </ul>

# 제1장

## 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

제2절 연구의 내용

제3절 연구의 방법

제4절 용어의 정의



## 제1장 | 서론

### 제1절 연구의 필요성 및 목적

#### 1. 연구의 필요성

인문학은 인간의 가치와 우리 사회의 정신적 토대를 뒷받침하는 학문으로서 사회 발전에 긍정적 영향을 미치며, 개인의 삶에 필요한 기본 소양을 기르도록 해 준다. 이처럼 인문학은 인간 삶의 근본적인 문제들과 관계된 학문 영역으로서 문학, 사학, 철학이 그 범주에 해당되며(박찬욱, 2013), 대학 교육에서 인문학은 학생들의 사유 능력, 분석 능력, 상상력, 배움 능력, 문제 해결 능력을 배양하는 역할을 담당한다(이배용, 2008).

1990년대 말 이후 대학에서 인문학 교육은 문학, 역사학, 철학 등 인문계열의 정원 감축, 예비 대학생(고교생)의 인문계열(문과) 기피, 인문학 학과 통폐합 등이 진행되어 대학 내에서 그 입지가 축소되어 왔다(대학교육연구소, 2015). 낮은 취업률과 모호한 취업 분야, 타 실용 학문에 비해 비전문적으로 보이는 지식 능력, 표준화하기 어려운

#### 4 인문학 졸업생의 진로 개발 및 취업 활성화 방안

전공 지식 등(김혜숙, 2014)이 위기의 원인으로 지적되고 있다. 1990년대 말 외환 위기 이후부터 대졸 청년, 특히 인문학 전공자의 취업이 부진하였고, 이것이 인문학의 위기를 야기하는 하나의 요인으로 작용하였던 것이다. 이후 인문학 전공 졸업자들의 취업 여건이 악화되어 왔고, 인문학 전공생들 사이에 취업 전망에 대한 비관적인 인식이 팽배한 상황이다(최유성 외, 2002). 더욱이 취업 측면에서도 전공 불일치 비율이 타 전공에 비해 높아 개인적·사회적 손실이 중요한 문제로 지적되고 있다(오호영 외, 2014: 45).

이렇게 대학 교육에서 인문학의 위기 원인으로 지적되는 인문학 졸업생의 취업 부진 문제를 바라보는 관점은 매우 다양하다. 전공을 살려서 나갈 수 있는 분야가 부족하기 때문이라는 관점(김권구, 2001; 최덕경, 2003)에서는 취업 활로의 개척을 중요하게 고려한다. 사회적 수요에 비해 많은 학생들이 대학으로부터 배출된다는 관점에서는 수요에 부합하도록 배출 규모를 줄여야 한다는 논리를 가지고 있다. 비단 인문학 졸업자를 포함한 대졸자들이 기업에서 곧바로 실무를 담당할 수 있는 역량이 부족하다고 보는 관점에서 보면, 그렇기 때문에 학생들이 역량을 개발할 수 있는 기회를 제공해야 한다고 할 것이다. 한편 다른 전공과 달리 인문학은 근본적인 원리와 지식을 탐구하는 순수 학문 분야이기 때문에 학생들의 진로 개발과 취업 준비가 늦을 수밖에 없다는 관점에서는 이러한 특성에 부합하는 지원이 필요하다고 할 것이다. 이러한 다양한 관점들은 인문학 졸업자의 취업 부진 문제의 원인을 달리 보고 있어 이에 대한 처방도 서로 다르게 요구된다. 따라서 인문학 졸업생들이 취업에서 어려움을 겪게 되는 원인이 과연 무엇인지를 심층적으로 탐색할 필요가 있다.

한편 이와 같은 대학 내 인문학 교육의 위기에서, 인문학 전공생들이 변화가 빠른 산업 사회에 융통성 있고 유연하게 대처할 수 있는 능력, 즉 직업 기초 능력을 지녔고(한상근 외, 2002), 글쓰기 및 말하기 능력, 사람에 대한 이해 능력이 타 전공생들에 비해 우수하다는 점(동아일보, 2016. 4. 19.에서 재인용)이 상대적으로 강조되지 않고 있다. 타 전공 학생들에 비해 진로 준비나 미래 희망 직업에 관련된 지식과 기술을 습득하는 것이 부진하고, 이들의 특성에 부합하는 직업·진로 관련 교육이 불충분하기 때문에 취업률이 타 계열에 비해 상대적으로 부진하다(동아일보, 2016. 4. 19.에서 재인용)는 인문학 졸업자들의 진로 개발과 취업 문제를 바라보는 관점에 대해 시사하는 바가 크다. 인문학 전공자들의 취업률이 낮다는 이유로 인문학이 교육 수요자로부터 외면을 받고 있다는 사실에 주목해야 한다. 인문학 졸업생들의 취업률이 타 전공자에 비해 상대적으로 낮다고 하여 인문학 전공생의 현실과 미래가 묵과되어서는 안 될 것이다.

따라서 자신의 가능성을 탐색·발견하고, 자신의 진로를 계획·준비·선택하도록 이끌어 주며, 자신이 선택한 직업에서 취업을 하고 적응할 수 있도록 진로 개발과 취업 준비를 지원해 주는 것은 매우 중요하다. 특히 인문학 전공생의 경우, 타 전공생들에 비해 갖고 있는 강점 역량이 많이 있음에도 불구하고 상대적으로 진로 개발과 취업 지원에 있어 외면을 받아 온 것이 사실이다. 4년제 대학 인문학(문학, 역사학, 철학 등) 전공자들이 졸업 후에 본인의 전공 분야를 활용하여 취업할 수 있도록 진로 개발과 취업을 활성화하기 위한 방안이 마련될 필요가 있다.

## 2. 연구의 목적

본 연구는 인문학 졸업생들이 자신의 전공 분야를 활용하여 취업할 수 있는 방안을 제시하는 데 목적이 있다. 구체적으로 다음과 같다.

첫째, 재학 중 인문학 전공 교육과 졸업 후 취업 현황을 살펴봄으로써 인문학 졸업생들의 진로 개발 및 취업 준비 특징을 제시한다.

둘째, 인문학 졸업생들의 취업 성공 요인과 장애 요인을 탐색하여 진로 개발과 취업 활성화를 위한 방안을 제시한다.

셋째, 인문학의 학문적 특성을 고려하여 인문학 전공자가 취업 가능한 직업, 그리고 새로운 지식·기술을 접목하여 진출 가능한 직업을 제안한다.

## 제2절 연구의 내용

첫째, 인문학 졸업생들의 재학 중 진로 개발 및 취업 준비 특성을 탐색한다. 이를 위해 패널 데이터(KEEP, GOMS)를 활용하여 인문학 전공 선택, 전공 교육과 진로 개발, 취업 준비, 구직 활동 등 각 과정의 특성을 탐색한다.

둘째, 인문학 졸업생들의 진로 개발과 취업의 장애 및 성공 요인을 탐색한다. 이를 위해 대학 진로개발 및 취업지원 부서장, 인문학 졸업생들을 대상으로 FGI와 심층인터뷰를 통해 의견을 청취하여 장애 요인과 성공 요인을 도출한다.

셋째, 인문학 졸업생들이 대학을 졸업한 후 진출할 수 있는 직업을 탐색한다. 이를 위해 신규 대졸자 조사(GOMS), 재직자 조사(KNOW)

결과를 분석하여 이들이 진출 가능한 직업들을 도출한다.

넷째, 인문학 졸업생이 본인들의 전공 분야로 취업할 수 있도록 재학 중 진로 개발 및 취업 활성화를 위한 과제를 정부, 대학, 학과, 교수, 학생 등 각 부문별로 제시한다. 이를 위해 전문가들을 대상으로 델파이조사를 실시하여 그 결과를 토대로 제시하였다.

### 제3절 연구의 방법

#### 1. 문헌 분석

본 연구에서는 인문학 졸업생의 진로 개발과 취업 실태, 대학에서 인문학 전공 교육, 인문학 직종 개발, 미래 인력 수급 전망 및 산업 동향 등의 내용을 담은 문헌, 인문학 전공 대학생들의 기초 역량 등에 관한 연구보고서, 진로 개발과 취업 지원 관련 정책 보고서 등을 검토하였다.

#### 2. 데이터 분석

본 연구에서는 인문학 전공자들의 대학 입학 후 전공 교육, 인문학 졸업생들의 취업 준비 등 일련의 과정에서 보이는 특징들을 심층적으로 파악하기 위하여 ‘2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사’(GOMS), ‘2013년 한국교육고용패널’(KEEP) 데이터를 분석하였다. 또 인문학 전공 관련 직업을 알아보기 위해 한국직업정보시스템(KNOW)의 ‘2015년 재직자 조사’를 분석하였다.

8 인문학 졸업생의 진로 개발 및 취업 활성화 방안

〈표 1-1〉 패널 데이터 분석 항목

영역	분석 항목	GOMS	KEEP
대학 진학	전공 (재)선택 이유	○	
	동일 전공 학과 미선택 이유	○	
	대학 전공 선택 실패 방지 방안	○	
	복수(부, 연계) 전공 여부	○	
대학 전공 교육	평소 수업 태도		○
	학교생활		○
	전공 강의 및 수업		○
	지도 교수 면담 횟수, 시간		○
	재학 중 휴학 의향		○
	교육 만족	○	
진로 개발 및 취업 준비	취업 준비(영어, 자격증, 진로 취업 프로그램 등)	○	
	재학 중 일자리 경험	○	
	취업 눈높이		○
	취업 목표, 구직 활동	○	
	취업 기준, 구직 활동 장애 요인	○	
	전공 교육의 일자리 도움	○	

### 3. 포커스 그룹 인터뷰(FGI)

본 연구에서는 인문학 전공생들의 취업 장애 요인과 성공(강점) 요인을 파악하기 위해 대학 취업지원부서장, 인문학 졸업생(취업자), 기업체 인사(혹은 HR) 담당자 그룹을 대상으로 포커스 그룹 인터뷰(FGI)를 운영하였다. 대학 취업지원부서장 FGI 참여자는 인문학 전공(국어·국문, 역사·고고학, 철학·윤리)이 개설된 대학교 중 취업지원부서장을 대상으로 연구 취지, FGI 목적을 설명하여 참여 승낙을 받았다.

〈표 1-2〉 포커스 그룹 인터뷰(FGI) 운영 현황

대상	조사 내용	일시 및 장소
대학 취업지원부서장	인문학 졸업생의 취업 장애 및 성공 요인 탐색	2016. 4. 8.(금), 15:00~18:00, 충남대학교 취업지원회관 회의실
인문학 졸업생 (취업자)	인문학 졸업생의 취업 성공 및 장애 요인 파악	2016. 4. 30.(토), 10:00~12:30, 대전역 KTX 회의실(창의실)
기업체 인사(혹은 HR) 담당자	인문학 졸업생의 취업 성공 및 장애 요인 파악	2016. 4. 30.(토), 14:30~17:00, 모임 공간 국보 회의실(320호)

주: 참석자 특성은 제3장에서 제시.

인문학 졸업생 FGI 참여자는 대학 취업지원부서장 FGI 참여자들에게 추천을 요청하였다. 추천을 받은 대상자 리스트를 연구진이 전공, 졸업 시기, 성별, 직장 유형, 거주지를 고려하여 선별한 후, 개별적으로 연락을 하여 연구 취지와 FGI 목적을 설명하고 참여 의사를 확인한 후 확정하였다. 인문학 졸업생 FGI 참여자의 추천 요청은 최근 5년 이내에 인문학을 전공하고, 가능한 한 전공 분야로 취업하여 직장 생활을 하고 있는 사람들을 전공별로 2명씩(총 6명) 추천해 줄 것을 요청하였다.

기업체 인사(혹은 HR) 담당자 FGI 참여자는 대학 취업지원부서장 FGI 참여자들에게 업종, 직원 수, 회사 소재지, 채용 업무 담당 여부를 고려하여 대학에 추천을 요청하였다. 대학으로부터 추천을 받은 리스트를 선별한 후 연구 취지, FGI 회의 목적을 개별적으로 연락하여 설명하였고, 참여 의사를 확인한 후 최종 확정하였다.

〈표 1-3〉 포커스 그룹 인터뷰(FGI)의 그룹별 질문 내용

영역과 항목		대학 취업지원 부서장	인문학 졸업생 (취업자)	기업체 인사 담당자
장애 요인	전공 특성	○	○	○
	개인의 준비와 노력	○	○	○
	학과 커리큘럼, 교수 특성	○	○	○
	대학의 제도, 취업 지원	○	○	○
	기업 태도(인재 선발, 육성)	○	○	○
	사회 인식, 정부 정책	○	○	○
성공 요인	전공 특성		○	○
	개인의 준비와 노력		○	○
	학과 커리큘럼, 교수 특성		○	○
	대학의 제도, 취업 지원		○	○
	기업 태도(인재 선발, 육성)		○	○
	사회 인식, 정부 정책		○	○
	기타 요인		○	○
향후 과제	전공 지원(선택) 동기		○	
	직무 수행에서 인문학의 강점		○	
	취업난의 주요 원인(순위)		○	
	인문학 직종		○	○
	기업의 졸업생에 대한 요구	○		○
취업난 극복을 위한 과제	○		○	

주: 부록의 FGI 질문지 참조.

#### 4. 심층 인터뷰

본 연구에서는 FGI를 통해 도출된 인문학 졸업생의 취업 장애 요인을 확인하고, 인문학 전공을 활용하여 성공적으로 취업한 사례를 분석하기 위해 2016. 8. 18.(목) ~ 9. 5.(월)까지 인문학 전공 취업자 5명을 대상으로 연구진이 심층 인터뷰를 실시하였다. 인문학 전공 취업자는 FGI, 전

문가 자문회의에 참여한 대학 취업지원부서장에게 추천을 요청하였다.

심층 인터뷰 대상자 추천 기준은 인문학을 전공하고 최근 5년 이내에 졸업한 자로서 전공 분야 취업자, 비전공 분야 취업자를 추천해 줄 것을 요청하였다. 추천받은 대상자 리스트를 연구진이 전공, 졸업 시기, 성별, 직장 유형, 전공 분야 취업 여부, 거주지를 고려하여 선별한 후, 개별적으로 연락을 취하여 연구 취지와 심층 인터뷰 목적을 설명하고 참여 의사를 확인한 후 확정하였다.

〈표 1-4〉 심층 인터뷰 운영 현황

구분	대상	내용	일시 및 장소
전공 분야 취업자	이○○	인문학 졸업생의 취업 성공 요인 탐색	2016. 8. 18.(목), 16:30~18:30, 오목교역 인근 회의실
	신○○		2016. 8. 24.(수), 18:00~20:00, 홍대입구역 인근 회의실
	김○○		2016. 8. 25.(목), 14:00~16:00, 문정역 인근 회의실
비전공 분야 취업자	신○○		2016. 8. 18.(목), 12:30~14:30, 신논현역 인근 회의실
	박○○		2016. 9. 5.(월), 12:30~14:30, 부산역 인근 회의실

주: 1) 참석자 특성은 제3장에서 제시.

2) 부록의 질문지 참조.

## 5. 전문가 델파이 조사

인문학 졸업생의 취업 장애 요인, 진출 가능 직종에 관한 의견을 전문가들로부터 수렴하기 위하여 인문학 전공 교수, 인문학 졸업 취업자, 대학 진로·취업지원부서 부서장, 기업 인사 담당자, 진로·취업 관련 전문가 등 5개 그룹의 총 40명을 대상으로 인문학 졸업생의 취업

12 인문학 졸업생의 진로 개발 및 취업 활성화 방안

장애 요인과 진출 가능 직종에 관한 전문가 델파이 조사를 2회(1차 2016. 8. 5.~8. 15.; 2차 2016. 8. 30.~9. 6.)에 걸쳐 실시하였다. 1차 조사에서는 전문가들이 인문학 졸업생의 취업 장애 요인에 대한 심각성과 해소 가능성 정도를 평가하도록 하였다. 또 인문학 전공생이 강점을 보이는 역량과 인문학 출신자가 기업에서 담당 가능한 직무에 대해 응답하도록 하였다.

〈표 1-5〉 전문가 델파이 조사 개요 및 참여자

구분	1차 조사		2차 조사		
목적	인문학 졸업생의 취업 장애 요인과 진출 가능 직무 및 직종 도출		인문학 졸업생의 취업 장애 해소 방향(과제) 도출		
내용	취업 장애 요인, 강점 역량, 진출 가능 분야(직종, 직무 등) 등		1차 조사 결과 합의, 취업 장애 요인 해소 방향 등		
참여자					
그룹	성명	소속	그룹	성명	소속
대학 취업 지원 부서장	황○○	**대학교	기업체 인사 담당자	강○○	**
	방○○	**대학교		류○○	**
	오○○	**대학교		박○○	**
	윤○○	**대학교		조○○	**
	사○○	**대학교	진로 및 취업 관련 전문가	이○○	**대학교
	문○○	**대학교		김○○	**컨설팅
	최○○	**대학교		이○○	**
	박○○	**대학교		최○○	**대학교
인문학 졸업생 (취업자)	박○○	**대학교		이○○	**대학교
	이○○	**라디오		오○○	**
	신○○	**		이○○	**대학교
	한○○	**공사		김○○	**
	정○○	**전자	우○○	**	
	김○○	**그룹	인문학 교수	한○○	**대학교
	박○○	**		홍○○	**대학교
	신○○	**사		김○○	**대학교
기업체 인사 담당자	노○○	**그룹		이○○	**대학교
	이○○	**제강		이○○	**대학교
	김○○	**중공업		김○○	**대학교
	박○○	**		임○○	**대학교

이와 더불어 인문학 전공자들에게 적합한 직무와 향후 새롭게 진출할 수 있는 직종에 대하여 주관식으로 응답하도록 하였다. 이렇게 주관식으로 응답한 직종에 대한 의견은 한국고용정보원의 직업 분류 전문가의 도움을 받아 한국고용직업분류(KECO)로 분류하여 분석하였다.

2차 조사에서는 1차 조사에서 응답하도록 한 각 취업 장애 요인별 심각성과 해소 가능성 정도 결과를 종합하여 각 요인별 평균값, 중앙값, 사분점 간 범위와 각 전문가별 1차 응답 내용을 제시하여 합의점을 도출하고자 하였다. 즉, 각 전문가는 1차 조사와 자신의 응답을 확인하고, 지난 응답을 그대로 유지하거나 응답을 수정할 수 있도록 하였다. 또 각 취업 장애 요인을 해소하기 위한 방향에 대해 적절성 정도를 평가하도록 하였다.

## 6. 해외 사례 분석

본 연구에서는 해외 국가(미국, 영국, 프랑스) 인문학 졸업생들의 취업 현황과 이슈, 즉 국가별 정책, 인문학 전공생에 대한 진로 개발 및 취업 지원 모델 대학(국가별 2개교)의 시스템, 프로그램 등을 살펴보고, 이들이 우리나라의 대학 교육 및 정부 정책에 주는 시사점을 도출하고자 하였다. 이를 위해 현지에서 박사 과정 재학생들에게 원고를 의뢰(2016. 8. 24. ~ 9. 9.)하여 그 결과를 분석하였다.<sup>1)</sup>

---

1) 미국은 박종규 박사 후보생(미국 Pennsylvania State University, HRD·OD 전공), 영국은 장익현 박사 과정생(영국 University of York, Social Policy 전공), 프랑스는 하정임 박사 과정생(프랑스 파리사회과학고등연구원, 사회학 전공)이 각각 담당하였음.

〈표 1-6〉 해외 사례 분석 틀

---

**I. (국가 수준) 인문계열 졸업자 현황, 이슈**

1. 인문계열 졸업자 현황(최근 3년간)
  - 가. 졸업자의 진로(취업, 진학 등) 추세
  - 나. 졸업자의 취업 직종(직무) 분포
2. 대학교 인문 교육 관련 이슈
  - 가. 대학교 인문 교육 관련 이슈
  - 나. 인문계열 졸업자의 진로 및 취업 관련 이슈(노동시장, 기업의 수요 등)
3. 대학교 인문계열 졸업자의 진로 개발 및 취업 지원 정책

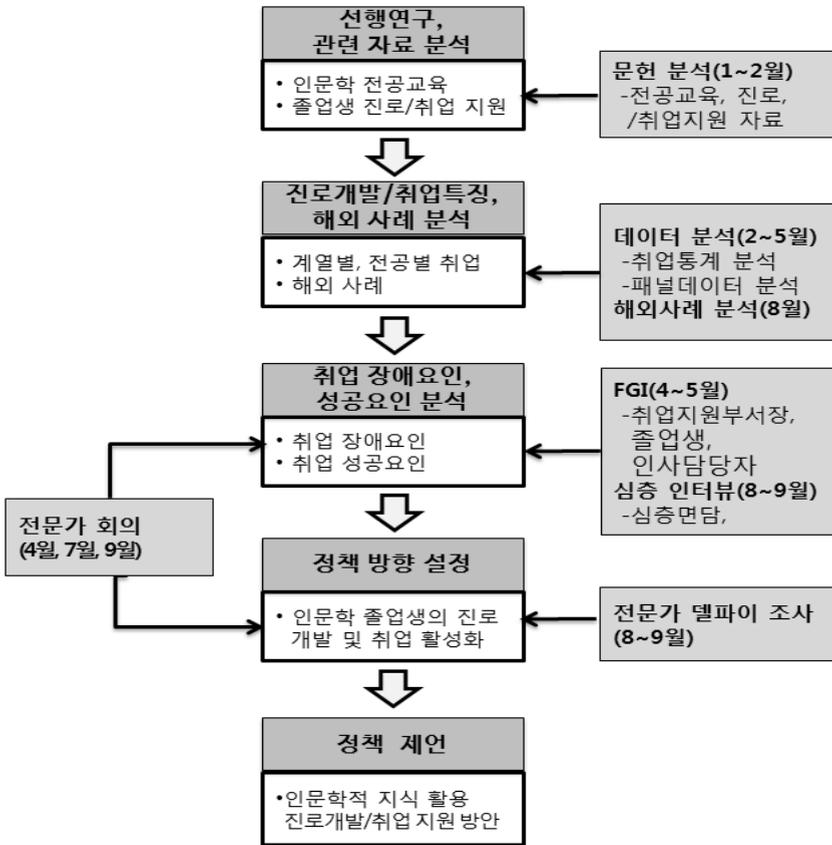
**II. (대학 수준) 대학의 인문계열 대학생 대상 진로 개발 및 취업 지원 사례**

1. 대학 차원의 진로 개발 및 취업 지원
  2. 인문계열 전공 학과 차원의 진로 개발 및 취업 지원
- 

## 7. 전문가 자문회의 개최

문헌 연구, FGI 결과 연구진이 마련하여 체계화한 취업 장애 요인 영역과 각 영역별 세부 취업 장애 요인, 진로 개발 및 취업 활성화 방향, 인문학 졸업생의 취업 지원 정책 방안 등을 논의하기 위하여 인문학 교수, 대학 취업지원부서장들이 참여하는 전문가 자문회의를 운영하였다. 구체적으로 연구진이 제시하는 취업 장애 요인의 영역 구분에 대한 적정성 평가, 각 영역별 핵심 장애 요인, 각 장애 요인별 극복 방안 등을 논의하도록 하였다. 이와 더불어 인문학 전공생의 진로 개발 및 취업 준비 지원, 인문학 전공생의 취업 네트워크, 인문학 전공생의 취업 성공 방향, 기업의 인문학 전공생 기피 현상 등에 대해 논의하도록 하였다.

[그림 1-1] 연구 추진 절차



#### 제4절 용어의 정의

홍명선 등(2011: 183)은 “인문학을 문학, 역사, 철학, 종교, 예술 등을 다루며, 인간과 세계의 관계를 밝히고 바람직한 사유와 성찰을 통해 삶의 의미와 가치를 탐구하는 학문”이라고 정의하였다. 최유성 등

(2002: 22)은 인문학 전공을 ‘문학(국문학 중심), 사학, 철학과’로 규정하고, 이 중 문학에서 영문학은 전형적인 인문학 학과와 상이한 특징을 보이고 취업도 상이라고 하면서 어문학 계열을 배제하였다. 한편 백종현 등(2003)은 대학의 인문학 전공 교육의 실태를 어문학(국어국문학), 사학(역사학), 철학의 세 분야로 나누어 진단하면서 인문학의 범위를 규정한 바 있다.

본 연구에서는 백종현 등(2003)의 연구에서 규정한 인문학의 범위를 적용하여 어문학(국어국문학), 사학(역사학), 철학의 세 분야로 설정하였다. 인문학의 구체적인 범위는 한국교육개발원(임후남 외 15인, 2015)의 4년제 대학의 학과(전공) 분류 체계에 따라 대분류(7개) > 중분류(35개) > 소분류(121개) 중 국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학에 해당하는 3개의 소분류로 규정하였다. 즉, 본 연구에서 지칭하는 인문학 졸업생은 4년제 대학교의 국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학 분야의 관련 학과의 학사 학위 소지자를 의미한다.

## 제 2 장

# 인문학 전공생 대상의 진로 개발과 취업 지원

제1절 선행 연구 분석

제2절 진로 개발 및 취업 준비 특성

제3절 인문학 전공생 진로 개발 및 취업  
관련 지원 정책

제4절 해외의 진로 개발과 취업 지원 사례

제5절 시사점



## 제2장 | 인문학 전공생 대상의 진로 개발과 취업 지원

### 제1절 선행 연구 분석

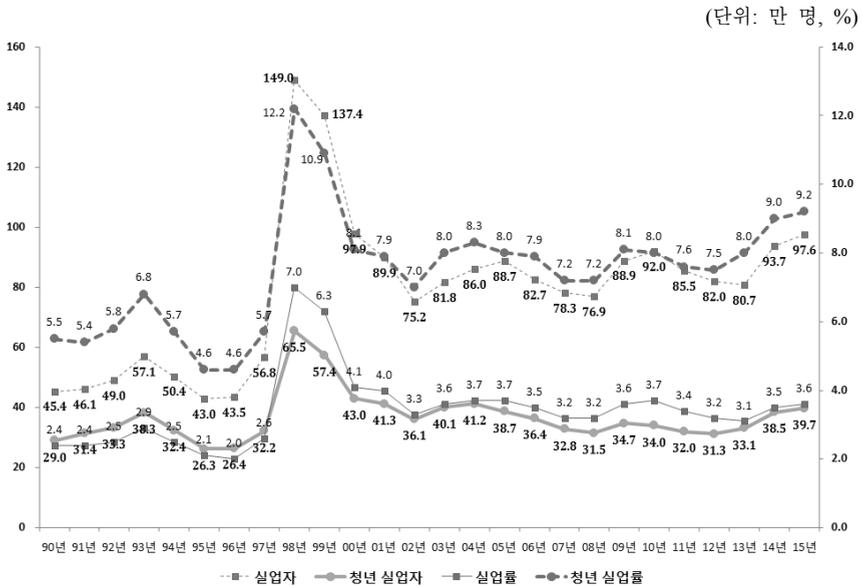
#### 1. 인문학의 환경 변화

우리나라의 청년 실업률은 2000년 이후 8% 안팎에서 2014년 9.0%를 상회하였고, 2015년에는 9.2%(청년 실업자는 39만 7,000명)로 최근 지속적으로 증가하고 있다. 이러한 청년 실업률의 심각성은 일시적 요인이 아닌, 세계적 저성장의 지속화와 이에 따른 누적적이고 구조적인 요인이라는 데 있다. 특히 인문계 졸업생의 경우에는 문제점이 더욱 심각하여 최근 기업의 채용 경향이 전통적인 인문계 분야로 인식되던 특정 분야, 예를 들면 무역과 금융 관련 업무까지 이공계 졸업생을 채용하는 경향이 뚜렷하고, 일부 기업은 신규 채용에서 인문 분야에 대한 공채를 아예 실시하지 않고 있다. 이와 같이 인문계열은 기업의 인력 수요에 비해 초과 공급이 예상되고 있지만 대학은 오히려 인문계열 정원을 증원하고 있는 상황이다(교육부·한국교육개발원, 2015). 이에 따라 타 계열과 비교할 때 상대적으로 인문계 전공자의 낮은 취업률이

20 인문학 졸업생의 진로 개발 및 취업 활성화 방안

누적되고 있고 체감 취업난은 더욱 심각하고 받아들여지고 있다([그림 2-1] 참조).

[그림 2-1] 청년 실업자 및 실업률 추이



자료: 통계청 국가 주요 지표(취업자 수 / 실업률 추이).

주: 청년 실업자 및 청년 실업률의 연령은 15~29세 기준임.

반면, 전 세계적인 글로벌 기업을 포함하여 상당수의 기업들은 새로운 가치 창출의 원동력으로 인문학을 주목하고 있고, 인문학에 기초한 통찰력과 상상력으로 미래 경영 환경을 예측할 수 있으며, 조직의 창의성을 제고할 수 있다고 판단하고 있다(관계부처 합동, 2015a). 우리나라 주요 기업들도 <표 2-1>과 같이 도덕 정신, 전문성, 창의성<sup>2)</sup>을 인재의 주요 역량으로 제시하고 있다(대한상공회의소, 2013).

2) 이 조사에서 창의성은 상상, 창의, 인식 전환, 독창, 가치 창출 등으로 정의되고 있음(대한상공회의소, 2013: 2).

〈표 2-1〉 100대 기업 인재상

순위	2008년	2013년
1	창의성(71개사)	도전 정신(88개사)
2	전문성(65개사)	주인 의식(78개사)
3	도전 정신(59개사)	전문성(77개사)
4	도덕성(52개사)	창의성(73개사)
5	팀워크(43개사)	도덕성(65개사)
6	글로벌 역량(41개사)	열정(64개사)
7	열정(29개사)	팀워크(63개사)
8	주인 의식(13개사)	글로벌 역량(53개사)
9	실행력(10개사)	실행력(21개사)

자료: 대한상공회의소(2013), 「100대 기업이 원하는 인재상 보고서」, 4쪽.

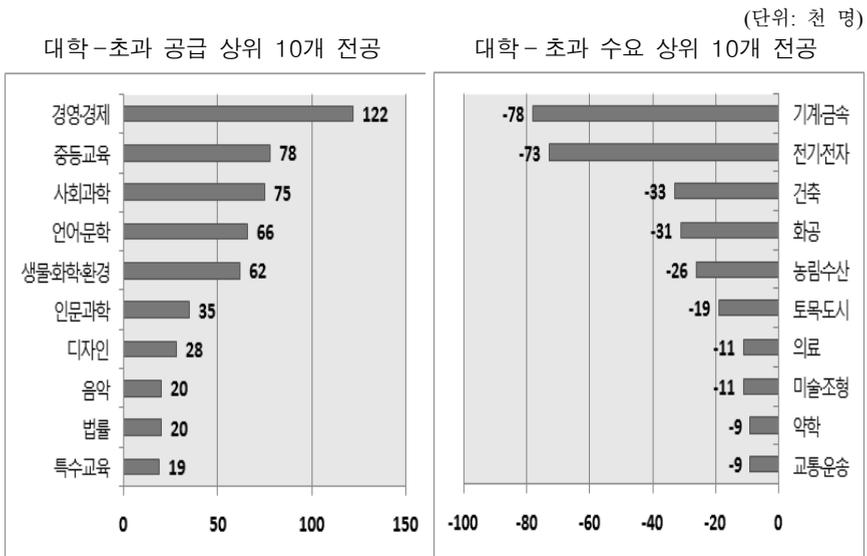
최근 발표한 고용노동부의 「대학 전공별 인력 수급 전망」(고용노동부·한국고용정보원, 2015) 자료를 면밀히 살펴보면, 현재 대학 정원 약 56만 명이 그대로 유지될 경우, 2024년에는 고등학교 졸업생보다 대학 정원이 약 16만 명 많을 것으로 예상되지만, 향후 10년간 대학과 전문대 졸업생은 점차 줄어들고 구인 인력 수요는 지속적으로 발생할 것으로 전망되었다. 특히 [그림 2-2]와 같이 공학계열과 의학계열의 수요가 크게 발생하는 반면, 학령 인구 감소 등의 직접적 원인으로 사범계열은 수요가 매우 적게 발생할 것으로 예상되는 가운데, 인문계열에 대한 수요는 소폭으로 감소할 것으로 예상되고 있다(고용노동부·한국고용정보원, 2015).

하지만 「대학 전공별 인력 수급 전망」 보고서에 한계점으로 제시된 바와 같이 통계 자료로서 시계열이 충분히 축적되지 않은 점과, 상기에 기술된 바와 같이 내부적으로 인문학의 위기 속에서도 외부적으로

22 인문학 졸업생의 진로 개발 및 취업 활성화 방안

인문학에 기반을 둔 통찰력과 상상력을 갖춘 창의 인재를 요구하는 등 인문학의 중요성이 부각되고 있는 현 상황을 고려할 때 인문계열에 대한 추가 수요도 충분히 예측이 가능하다.

[그림 2-2] 대학 전공별 초과 공급 및 초과 수요 전공 비교



자료: 고용노동부·한국고용정보원(2015), 「대학 전공별 인력 수급 전망」, 2쪽.

## 2. 인문학의 역할과 방향

인문학의 역할과 방향을 모색하기 위해 인문학의 필요성을 교육적 측면, 문화적 측면, 정치적 측면에서 살펴보고자 한다(정희모, 2013). 먼저, 교육적 측면에서 인문학은 인간다운 인간을 양성하는 활동으로서의 교육을 보완하는 지지대와 같은 역할을 수행하여 왔다. 또 문화

적 측면에서 21세기 다문화 시대에 나타나는 문화적 차이를 이해하고 문화적 격차를 완화하여 소통과 공존의 계기를 제공함과 동시에, 현대인들에게 점증하고 있는 정신적 불안을 치유할 수 있는 매개체로서 치료적 효과도 크다. 정치적 측면에서 인문학은 민주주의에서 민주 시민의 양성에 기여하여 왔다. 하지만 대학의 교육적이고 비판적 이념으로서의 인문학은 심각한 위기에 처해 있는 상황으로 학문의 급격한 변화와 대학의 경쟁력 확보, 우수성의 논리 속에서 인문학은 문화적 소비나 자기 개발의 도구로 전락한 상황이다(김용규, 2011).

정희모(2013)는 근대 대학의 이념은 대학의 독립과 자유 교육의 이상을 견지하면서 인간 본성이 직접 요구하는 지식과 탐구 자체가 목적인 지식 추구였지만, 20세기 대학은 신자유주의 논리 하에 경쟁과 효율의 실용적인 기관처럼 인식되고 있다고 하였다(정희모, 2013). 그럼에도 인문학의 현 모습은 쇠퇴와 부흥의 이중적 모습이라고 규정할 수 있다. 교육적이고 비판적 이념으로서의 인문학은 상당한 위기에 처해 있는 것이 사실이지만, 대중적 요구와 가치로서의 인문학은 그 어느 때보다 호황을 누리며 새로운 부흥을 맞이하고 있기 때문이다.

인재의 핵심 역량의 하나로 인문학적 소양이 요구되고 있으며, 인문학은 지식 생산력 및 국가 경쟁력 강화의 기본 토대로서 통합적 접근이 시도되고 있기도 하다. 즉, 인문학 본연의 비판적이고 사회 정의적인 기능은 상당 부분 약화된 반면, 인문학을 활용하려는 경제적 요구는 강화되고 있는 경향성을 보이고(김용규, 2011), 통찰력과 상상력이 풍부한 창의 인재의 핵심 역량으로서 인문학적 소양을 요구하고 있는 것이다. 따라서 현재의 표출된 인문학의 위기를 타개하기 위해서는 인문학의 방향 설정이 무엇보다 중요할 수밖에 없다.

인문학 본연의 정체성과 경쟁력이 인간이 가질 수 있는 통찰력과 상상력, 그리고 창의성에 있다는 것을 감안할 때, 분절적이고 협량한 학문 분야를 넘어서는 다양한 관점과 시선을 가지고 융·복합적 사고를 인문학 연구에 적극 도입해야 한다. 이는 인문학 전공생의 진출 가능 직업에도 그대로 적용 및 도입할 필요가 있다. 또 인문학의 정체성과 전통적 가치관을 수용하는 기본적 바탕 위에 현실적 필요성에 맞추어 인문학의 대중화, 한 발 더 나아가 인문학의 일상화를 이루어야 할 필요가 있다(진정일, 2015). 특히 현재 우리가 경험하는 세계가 다양하고 다중적인 세계인 만큼, 인문학을 그 다중적인 세계를 해석하는 의미 있는 통로로 인식하고(박승억, 2011), 창의성에 기반을 둔 지식 생산력과 국가 경쟁력 강화의 기본 토대로서 대중에 대한 인문학 교육의 순환 주기를 연장하는 등 인문학의 일상화라는 방향을 설정하고 이를 위한 다각적·총체적인 노력이 필요하다(홍병선 외, 2011: 재구성).

### 3. 인문학 전공생의 핵심 역량<sup>3)</sup>

그렇다면 인문학 전공생들이 가지고 있는 강점은 무엇일까? 인문학 전공생이 포함된 인문계열 대학생은 다른 계열의 학생들에 비해 글로벌 역량, 대인 관계 역량, 의사소통 역량이 상대적으로 높은 편이다(<표 2-2> 참고).<sup>4)</sup>

3) 여기에서는 손유미 등(2015)의 『2014년도 K-CESA 진단 지원 사업』 보고서(95~100쪽) 중 인문사회계열 전공 대학생의 핵심 역량 중심으로 제시하고자 함.

4) 손유미 등(2015)은 핵심 역량(essential skills)을 직업능력의 기초적이고 필수적인 역량으로서 직종이나 직위에 관계없이 대부분의 직종에서 직무를 성공적으로 수행하는 데 공통적으로 필요한 지식, 기술, 태도 등을 의미한다고 하였음. ‘대학생 핵심 역량 진단(Korea Collegiate Essential Skills Assessment: K-CESA)’은 6개 역량(자기 관리 역량, 대인 관계 역량, 자원·정보·기술 활용 역량, 글로벌 역량, 의사소통 역량, 종합적 사고력) 영역으로 구성되어 있음.

〈표 2-2〉 계열별 대학생들의 핵심 역량 전국 평균 T점수

계열	자기 관리	대인 관계	자원·정보·기술 활용	글로벌	의사소통	종합적 사고력
인문사회	48.92	50.80	46.86	49.24	43.88	46.93
자연과학	49.39	50.30	47.92	47.85	44.32	47.31
공학	49.71	50.82	48.96	48.55	41.75	47.06
예체능	48.21	49.64	43.63	45.68	37.50	42.03
전체	49.13	50.63	47.47	48.58	42.86	46.70

자료: 손유미 외(2015), 『2014년도 K-CESA 진단 지원 사업』, 95~100쪽.

주: T점수는 원점수 분포를 평균 50, 표준편차 10으로 하는 점수 분포로 변환시켜 놓은 환산 점수임.

핵심 역량의 하위 요인별로 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 인문사회계열 전공자의 자기 관리 역량 영역은 48.92점으로 전체 평균(49.13점)보다 0.21점 낮았고, 자연과학계열(49.39점), 공학계열(49.71점)보다 낮은 것으로 나타났다. 인문사회계열의 영역별 T점수 평균은 직업의식이 49.58점으로 가장 높았으며, 정서적 자기 조절이 49.15점, 목표 지향적 계획 수립 및 실행 능력이 48.92점, 자기 주도적 학습 능력이 48.74점 순이었다(<표 2-3> 참고).

〈표 2-3〉 자기 관리 역량 영역 평균 T점수

계열	자기 관리 역량 영역 전체	영역별			
		자기 주도적 학습 능력	정서적 자기조절	목표 지향적 계획 수립 및 실행 능력	직업의식
인문사회	48.92	48.74	49.15	48.92	49.58
자연과학	49.39	49.17	49.49	49.71	49.57
공학	49.71	49.08	50.26	49.36	50.51
예체능	48.21	47.94	48.38	48.93	48.61
전체	49.13	48.83	49.42	49.14	49.73

자료: 손유미 외 5인(2015)의 95쪽 <표 4-4>에서 합계만 제시함.

주: T점수는 원점수 분포를 평균 50, 표준편차 10으로 하는 점수 분포로 변환시켜 놓은 환산 점수임.

둘째, 인문사회계열 전공자의 대인 관계 역량 영역의 전체 평균은 50.80점으로 전체의 평균(50.63)보다 0.17점 높았다. 구체적으로 자연과학계열(50.30), 예체능계열(49.64)보다는 높았고, 공학계열(50.82)보다는 낮았다. 인문사회계열의 영역별 T점수 평균은 협력이 51.32점으로 가장 높았으며, 정서적 유대가 50.97점, 중재가 50.88점, 리더십이 50.43점, 조직에 대한 이해가 49.83점 순이었다(<표 2-4> 참고).

<표 2-4> 대인 관계 역량 영역 평균 T점수

계열	대인 관계 역량 영역 전체	영역별				
		정서적 유대	협력	중재	리더십	조직에 대한 이해
인문사회	50.80	50.97	51.32	50.88	50.43	49.83
자연과학	50.30	50.22	51.02	50.20	50.49	49.40
공학	50.82	50.77	51.62	50.53	50.74	49.87
예체능	49.64	49.58	49.95	49.97	50.50	48.70
전체	50.63	50.66	51.25	50.60	50.52	49.69

자료: 손유미 외 5인(2015)의 96쪽 <표 4-5>에서 합계만 제시함.

주: T점수는 원점수 분포를 평균 50, 표준편차 10으로 하는 점수 분포로 변환시켜 놓은 환산 점수임.

셋째, 인문사회계열 전공자의 자원·정보·기술 활용 역량의 전체 평균은 46.86점으로 전체 계열의 평균인 47.47점보다 0.61점 낮았다. 구체적으로 예체능계열(43.63)보다는 매우 높았고, 자연과학계열(47.92), 공학계열(48.96)보다는 상당히 낮았다. 인문사회계열의 영역별 T점수 평균은 자원이 48.51점으로 가장 높았으며, 정보 46.98점, 기술이 46.41점 순이었다. 그러나 전체 계열의 자원·정보·기술 활용 역량의 영역별 점수보다 다소 낮았으며, 기술 영역에서 인문사회계열과 전체 계열의 점수 차가 0.79점으로 가장 낮았다(<표 2-5> 참고).

〈표 2-5〉 자원·정보·기술 활용 역량 영역 평균 T점수

계열	자원·정보·기술 활용 역량 영역 전체	영역별		
		자원	정보	기술
인문사회	46.86	48.51	46.98	46.41
자연과학	47.92	49.05	48.07	47.65
공학	48.96	49.56	49.03	48.86
예체능	43.63	45.78	44.06	43.89
전체	47.47	48.75	47.60	47.20

자료: 손유미 외 5인(2015)의 97쪽 <표 4-6>에서 합계만 제시함.

주: T점수는 원점수 분포를 평균 50, 표준편차 10으로 하는 점수 분포로 변환시켜 놓은 환산 점수임.

넷째, 인문사회계열 전공자의 글로벌 역량 영역의 전체 평균은 49.24점으로 전체 계열의 평균인 48.58점보다 0.66점 높았다. 인문사회계열은 자연과학 계열(47.85점), 공학 계열(48.55점), 예체능 계열(45.68점)에 비해 상당히 높은 글로벌 역량을 지닌 것으로 나타났다(<표 2-6> 참고).

〈표 2-6〉 글로벌 역량 영역 평균 T점수

계열	글로벌 역량 영역 전체	영역별		
		유연성	타문화 이해 및 수용 능력	글로벌 환경에 대한 지식
인문사회	49.24	50.51	49.75	47.83
자연과학	47.85	50.09	48.33	46.47
공학	48.55	50.50	48.77	47.27
예체능	45.68	49.43	46.67	43.93
전체	48.58	50.35	49.04	47.20

자료: 손유미 외 5인(2015)의 98쪽 <표 4-7>에서 합계만 제시함.

주: T점수는 원점수 분포를 평균 50, 표준편차 10으로 하는 점수 분포로 변환시켜 놓은 환산 점수임.

인문사회계열의 영역별 T점수 평균은 유연성이 50.51점으로 가장 높았으며, 글로벌 환경에 대한 지식이 47.83점, 타 문화 이해 및 수용

능력이 49.75점 순이었다. 특히 타 문화 이해 및 수용 능력이 전체 계열 평균(49.04)보다 0.71점 높아 인문사회계열 전공생들이 타 문화 이해 및 수용 능력에 있어 높은 역량을 보유하고 있다고 할 수 있다.

다섯째, 인문사회계열 전공자의 의사소통 역량 평균은 43.88점으로 전체 계열의 평균(42.86점)보다 크게 높았다. 인문사회계열이 자연과학계열(44.32점), 공학계열(41.75점), 예체능계열(37.50점)보다 상당히 높은 의사소통 역량을 지닌 것으로 나타났다. 인문사회계열의 영역별 T점수 평균은 토론과 조정 능력이 49.95점으로 가장 높았으며, 듣기 능력이 49.36점, 읽기 능력이 49.33점, 쓰기 능력이 47.36점, 말하기 능력이 43.01점 순이었다. 특히 쓰기 능력은 전체 계열의 평균인 46.44점보다 0.92점이 높았고, 듣기 능력은 전체 계열 평균인 48.73점보다 0.63점 높았으며, 말하기 능력은 전체 계열 평균(42.16)보다 0.85점 높아 인문사회계열 전공생들이 쓰기, 듣기, 말하기에 있어 높은 역량을 보유했다고 할 수 있다(<표 2-7> 참고).

<표 2-7> 의사소통 역량 영역 평균 T점수

계열	의사소통 역량 영역 전체	영역별				
		듣기 능력	토론과 조정 능력	읽기 능력	쓰기 능력	말하기 능력
인문사회	43.88	49.36	49.95	49.33	47.36	43.01
자연과학	44.32	49.75	50.86	49.82	47.30	42.90
공학	41.75	47.86	49.11	48.82	45.57	41.16
예체능	37.50	45.43	47.39	45.87	41.79	38.34
전체	42.86	48.73	49.66	49.04	46.44	42.16

자료: 손유미 외 5인(2015)의 99쪽 <표 4-8>에서 합계만 제시함.

주: T점수는 원점수 분포를 평균 50, 표준편차 10으로 하는 점수 분포로 변환시켜 놓은 환산 점수임.

여섯째, 인문사회계열 전공자의 종합적 사고력 영역은 46.93점으로

전체 계열의 평균(46.70)보다 0.23점 높았다. 인문사회계열이 자연과학계열(47.31), 공학계열(47.06)보다 낮고, 예체능계열(42.03)보다 상당히 높은 것으로 나타났다. 인문사회계열의 영역별 T점수 평균은 분석적 능력이 49.60점으로 가장 높았으며, 대안적 능력이 48.87점, 추론적 능력이 48.59점, 평가적 능력이 48.58점 순이었다(<표 2-8> 참고).

〈표 2-8〉 종합적 사고력 영역 평균 T점수

계열	종합적 사고력 영역 전체	영역별			
		분석적 능력	추론적 능력	평가적 능력	대안적 능력
인문사회	46.93	49.60	48.59	48.58	48.87
자연과학	47.31	50.25	48.63	48.30	48.78
공학	47.06	49.65	48.58	48.57	48.93
예체능	42.03	45.65	44.83	44.65	45.69
전체	46.70	49.44	48.35	48.28	48.67

자료: 손유미 외 5인(2015)의 100쪽 <표 4-9>에서 합계만 제시함.

주: T점수는 원점수 분포를 평균 50, 표준편차 10으로 하는 점수 분포로 변환시켜 놓은 환산 점수임.

## 제2절 진로 개발 및 취업 준비 특성

### 1. 인문학 전공생의 규모와 배출 현황

2015년 현재, 우리나라 4년제 대학교 인문학 전공생(재학생 기준)은 <표 2-9>에서와 같이 56,523명으로, 2003년의 39,682명에 비해 16,841명이 늘어났다. 최근 2년간은 감소 경향을 보이고 있지만, 그동안 꾸준히 증가한 것으로 나타난다. 인문학 전공을 제외한 인문계열 학생은

2000년대 초반에 감소하였지만 중반 이후부터 2010년대 초반까지 증가하였고, 2010년대 중반부터 감소 경향을 보이고 있어 인문학 전공 학생의 규모 변화 양상과 다소 차이를 보이고 있다. 인문학 전공 대학생이 인문계열에서 차지하는 비중은 점점 증가하는 경향을 보였다. 2003년에는 약 15.8%였으나, 2015년에는 21.4%로 5.6%p 증가하였다.

〈표 2-9〉 인문학 전공생의 규모

(단위: 명, %)

연도	전체		인문계열*		인문학		비율	
	학생 수 (A)	증감	학생 수 (B)	증감	학생 수 (C)	증감	B/A	C/(B+C)
2003	1,808,539		210,968		39,682		11.7	15.8
2004	1,836,649	28,110	209,544	-1,424	41,913	2,231	11.4	16.7
2005	1,859,639	22,990	208,066	-1,478	43,400	1,487	11.2	17.3
2006	1,888,436	28,797	206,265	-1,801	45,369	1,969	10.9	18.0
2007	1,919,504	31,068	206,544	279	47,329	1,960	10.8	18.6
2008	1,943,437	23,933	207,154	610	48,076	747	10.7	18.8
2009	1,984,043	40,606	211,168	4,014	50,003	1,927	10.6	19.1
2010	2,028,841	44,798	215,259	4,091	52,290	2,287	10.6	19.5
2011	2,065,451	36,610	216,657	1,398	55,274	2,984	10.5	20.3
2012	2,103,958	38,507	217,266	609	56,584	1,310	10.3	20.7
2013	2,120,296	16,338	214,878	-2,388	58,164	1,580	10.1	21.3
2014	2,130,046	9,750	212,887	-1,991	57,968	-196	10.0	21.4
2015	2,113,293	-16,753	208,096	-4,791	56,523	-1,445	9.8	21.4

자료: 교육부·한국교육개발원(각 연도), 교육 통계 연보.

주: \*인문계열은 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학)을 제외한 수치임.

그동안 대학교육의 보편화 추세에 따라 4년제 대학교 졸업자는 지속적으로 증가해 왔다. 2004년도에 267,058명에서 2014년도에 301,606명으로 매년 증가하였다. 하지만 인문계열(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학 제외)의 경우 졸업생 배출이 2004년에 39,112명에서 2014년에 38,718명으로 오히려 감소하였다. 인문학 전공 졸업

생의 경우 2004년에 7,565명이었고, 2014년에 8,452명으로 지난 10년간 졸업생 배출 규모가 일정한 수준에서 유지되어 왔다고 볼 수 있다.

인문학 전공 졸업생의 취업률은 2014년도 52.4%로 인문계열(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학 제외) 57.5%, 대학 졸업자 전체 64.5%에 비해 각각 5.1%p, 12.1%p가량 낮다. 반면, 인문학 전공 졸업생의 진학은 대학 졸업자 전체 및 인문계열(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학 제외) 졸업생들에 비해 다소 높은 경향을 보이고 있다. 예컨대 2014년에 인문학 전공 졸업생의 진학률은 10.4%인 반면, 인문계열과 대학 졸업자 전체의 경우 각각 8.5%이었다. 대학을 졸업한 후 대학원 진학률이 전반적으로 줄어드는 경향을 보이고 있으나, 인문학 전공 졸업생 10명 중 1명은 진학을 진로로 택하고 있다.

〈표 2-10〉 인문학 전공생의 배출과 진로

(단위: 명, %)

연도	총계			인문계열*			인문학		
	졸업자	취업률	진학률	졸업자	취업률	진학률	졸업자	취업률	진학률
2004	267,058	56.4	11.1	39,112	53.0	14.2	7,565	48.3	15.8
2005	268,833	65.0	10.7	39,258	62.0	13.3	7,700	57.3	16.0
2006	270,546	67.3	10.0	39,036	63.6	12.2	7,823	58.4	15.8
2007	277,858	68.0	9.9	39,100	64.4	11.8	7,950	62.5	14.5
2008	282,670	68.9	9.6	38,484	64.4	11.3	8,052	60.1	13.3
2009	279,059	68.2	9.6	37,655	64.2	10.5	7,844	60.5	12.5
2010	279,059	68.2	9.6	37,655	64.2	10.5	7,844	60.5	12.5
2011	293,967	54.5	8.4	37,939	46.3	9.1	8,180	40.3	11.1
2012	298,868	66.0	8.4	39,024	60.1	8.8	8,585	56.1	10.5
2013	294,952	64.8	8.4	38,360	58.0	8.7	8,448	52.2	10.1
2014	301,606	64.5	8.5	38,718	57.5	8.5	8,452	52.4	10.4

자료: 교육부·한국교육개발원(각 연도), 교육 통계 연보.

- 주: 1) \*인문계열은 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학)을 제외한 수치임.  
 2) 인문학 전공 졸업자의 진학자 중 국내 대학이나 해외 대학으로 진학하는 경우도 없지 않으나, 다수가 국내 대학원에 진학하고 있음(진학자 중 국내 대학원 진학 비중: 2011년 93.5%, 2012년 94.5%, 2013년 95.2%, 2014년 96.5%).

## 2. 인문학 전공생의 진로 개발

### 가. 전공 선택

2013년 GOMS 데이터에서 인문학 전공생은 주로 ‘학문적 흥미 및 적성’을 고려하여 전공을 선택하는 것으로 나타났다(64.2%). 이는 전체 대학생(49.9%)이나 비인문대생(48.2%), 인문대생(58.7%)을 크게 웃도는 수치이다. ‘수능 및 학교 성적’에 맞추어 전공을 선택한 인문학 전공생 역시 23.4%로 나타나 전체 대학생(17.6%)이나 비인문대생(17.0%)에 비하여 크게 웃돌았다.

〈표 2-11〉 인문학 전공생의 전공 선택 이유

(단위: %, 명)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
직업 및 취업 전망이 밝아서	25.4	14.7	8.7	23.6
수능 및 학교 성적에 맞추어서	17.0	20.7	23.4	17.6
학문적 흥미 및 적성을 고려해서	48.2	58.7	64.2	49.9
부모님이나 선생님의 권유로	7.2	3.9	3.0	6.7
친구나 선배의 권유로	0.8	0.8	0.5	0.8
사회적 인식이나 명성 때문에	0.9	0.5	0.2	0.8
기타	0.5	0.7	0	0.5
사례 수	10,557	1,366	402	12,325

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

반면, ‘직업 및 취업의 전망이 밝기 때문에’ 전공을 선택한 인문학 전공생은 8.7%에 불과하여 전체 대학생(23.6%) 및 비인문대생(25.4%)

에 비하여 그 비율이 매우 낮았다. 인문학 전공생의 경우 주변 사람의 권유나 사회적 명성에 의해 전공을 선택했다는 비율도 전체 대학생 및 비인문대생에 비해 매우 낮았다. 즉, 인문학 전공생은 학문적 흥미나 적성, 성적 등의 내부적인(개인적) 요인에 의해 전공을 선택하였으며, 취업 시장 전망이나 주변인의 권유, 사회적 인식 등의 외부적인 요인에 의하여 전공을 선택하는 경우는 타 전공생에 비하여 적다고 할 수 있다. 그리고 각 집단별 전공 재선택 여부를 알아본 결과, 자신의 전공을 다시 선택하고 싶다는 인문학 전공생은 50.5%로 전체 대학생(56.4%)에 비하여 낮은 수치를 보였다.

〈표 2-12〉 인문학 전공 재선택 의향

(단위: %, 명)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
있음	57.2	51.8	50.5	56.4
없음	42.8	48.2	49.5	43.6
사례 수	100.0(10,557)	100.0(1,366)	100.0(402)	100.0(12,325)

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

‘자신의 전공을 다시 선택하고 싶지 않다’고 응답한 이유를 분석한 결과, 인문학 전공생의 경우 ‘취업에 어려움이 있기 때문(53.3%)’인 것으로 나타났다. 이는 전체 대학생(30.8%)에 비하여 매우 높은 수준으로, 인문학 전공생의 취업에 있어서 느끼는 어려움을 여실히 보여주는 것이다.

〈표 2-13〉 동일 전공 학과를 선택하지 않으려는 주된 이유

(단위: %, 명)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
적성에 맞지 않아서	22.4	17.0	15.6	21.5
취업에 어려움이 있어서	27.8	45.1	53.3	30.8
취업 후 임금이 타 전공 졸업생보다 낮아서	8.3	5.8	7.0	7.9
관련 직업의 전망이 좋지 않아서	13.8	14.6	11.1	13.8
학업 부담감이 커서	3.8	2.9	0.5	3.6
관심 분야가 바뀌어서	22.1	13.8	12.1	20.7
기타	1.8	0.9	0.5	1.7
사례 수	4,515	659	199	5,373

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

#### 나. 복수(부, 연계) 전공

재학 중 복수(부, 연계) 전공 여부를 분석한 결과 복수 전공, 부전공 및 연계 전공을 했다고 응답한 전체 대학생 비율이 18.4%로 나타났는데, 비인문대생의 복수(부, 연계) 전공 비율이 14.5%인 데 비하여 인문학 전공생의 복수(부, 연계) 전공 비율은 41.0%로 크게 높게 나타났다. 이는 인문학 전공 대학생들은 자신들의 주 전공(인문학) 공부 이외에 복수 전공, 부전공을 병행하는 비율이 높다는 것을 보여 주고 있다.

〈표 2-14〉 재학 중 복수(부, 연계) 전공 여부

(단위: %, 명)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체	
했음	복수 전공	9.7	29.1	30.3	12.5
	부전공	3.8	10.8	7.5	4.6
	연계 전공	1.0	1.8	3.2	1.2
	계	14.5	41.7	41.0	18.4
하지 않음	85.7	59.2	61.9	82.0	
무응답	0.1	0.0	0.0	0.1	

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

한편 복수 전공, 부전공 및 연계 전공을 한 인문학 전공생의 비율을 살펴보면 복수 전공이 30.3%로 가장 많았으며, 다음으로 부전공(7.5%), 연계 전공(3.2%) 순이었다. 또 재학 중 복수 전공, 부전공 및 연계 전공을 했다고 응답한 인문학 전공생의 복수 전공, 부전공 및 연계 전공 학과목을 비교한 결과 대부분 사회학과, 심리학과, 경제학과, 경영학과 등 사회계열 학과를 전공한 것으로 나타났다

〈표 2-15〉 인문학 전공생의 복수(부, 연계) 전공 분야

(단위: 명, %)

구분	전공	국어·국문학	역사·고고학	철학·윤리학	인문학 전공 전체
		사례 수	44	48	30
복수 전공	전공	사회·사회복지(6.8)	경영경제(4.2)	경제학(6.7)	사회학(4.9)
		사회학(6.8)	심리학(4.2)	사회학(6.7)	심리학(4.1)
		심리학(4.5)	행정학(4.2)	경영학(3.3)	경제학(3.3)
		사회복지학(4.5)	회계학(4.2)	경영경제(3.3)	경영경제(2.5)
		아동가족학(4.5)	국어국문학(2.1)	경영계열(3.3)	경영학(2.5)
		철학(2.3)	경영학(2.1)	경영학(3.3)	국어국문학(2.5)
		사학(2.5)			사학(2.5)
부 전공	전공	국어국문학(13.3)	경영무역학(18.2)	경영학(25.0)	국어국문학(10.0)
		경영학부(6.7)	경영학(9.1)	국어국문학(25.0)	경영무역학(6.7)
		경영학(6.7)	국제경영학(9.1)	법학(25.0)	심리학(6.7)
				언어학(25.0)	언어학(6.7)
연계 전공	전공	기관공학(12.5)	교육학(50.0)	교육학(33.3)	교육학(15.4)
		멀티미디어(12.5)	평생교육(50.0)	윤리교육학(33.3)	기관공학(7.7)
		문예창작(12.5)		인문사회(33.3)	멀티미디어(7.7)

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

앞서 살펴보았듯이, 이는 주 전공만으로는 취업에 어려움이 있다는 부담감 때문에 비교적 취업에 직접 도움이 되는 사회계열 학과를 복수 전공, 부전공 혹은 연계 전공을 선택한 것으로 볼 수 있다.

### 다. 전공 교육 만족도

전공 교육 만족도를 분석한 결과, 인문학 전공생의 전공 교육 만족도가 다른 전공생들에 비하여 대체로 높았다. 구체적으로 살펴보면, 전공 커리큘럼 및 내용에 대한 인문학 전공생의 평균 만족도는 3.51점으로 대학생 전체 평균(3.39점)에 비하여 다소 높았고, 전공 교수님의 능력 및 열의에 대해서도 전체 대학생에 비하여 인문학 전공생이 긍정적으로 평가하는 것으로 나타났다(3.70점 > 3.54점). 수업의 방식 및 질에 대해서도 가장 높은 만족도를 보였으며(3.59점), 특히 전공에 대한 전반적인 만족 수준이 전체 대학생 평균보다 상당히 높게 나타났다(3.72점 > 3.57점).

〈표 2-16〉 전공 교육 만족도

(단위: 점)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
전공 커리큘럼 및 내용	3.38(.917)	3.41(.885)	3.51(.916)	3.39(.914)
전공 교수님의 능력 및 열의	3.53(.953)	3.57(.966)	3.70(.972)	3.54(.956)
수업의 방식 및 질	3.45(.875)	3.48(.899)	3.59(.883)	3.45(.878)
전공에 대한 전반적인 만족 수준	3.56(.851)	3.62(.847)	3.72(.871)	3.57(.851)
사례 수	10,557	1,366	402	12,325

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: 1) 만족도는 5점 리커트 평균 점수임.

2) 인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

인문학 전공생의 전공 선택과 관련하여 분석한 내용을 정리하자면, 인문학 전공생은 주로 학문적 흥미와 적성에 따라 전공을 선택한 반면, 취업에 대한 어려움 때문에 자신의 전공을 다시 선택할 의향이 다른 전공생들에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이러한 이유로 사회학과, 경영학과 등 사회계열을 복수 전공, 부전공 및 연계 전공하

는 경우가 많은 것으로 나타났다. 그러나 이러한 취업에 대한 어려움이 있음에도 불구하고, 인문계 전공생의 전공 교육에 대한 만족도는 타 전공생에 비해 높은 것으로 나타났다.

#### 라. 지도 교수

지난 1년간 지도 교수로부터 개인 면담을 받은 전체 대학생 중 진로나 학업 관련 개인 면담 횟수를 분석한 결과, 인문학 학생들은 0회 이상 3회 이하가 대다수였다(92.8%). 특히 학업 및 진로와 관련하여 개인 면담을 한 번도 받지 못하였다고 응답한 인문학 전공생이 21.4%에 달하여 전체 대학생의 평균치(10.6%)보다 크게 웃돌았다. 또 4회 이상이라고 응답한 인문학 전공생 비율은 7.1%로 전체 대학생 평균(15.4%)보다 낮게 나타났다. 즉, 인문학 전공생들은 학업 및 진로와 관련하여 지도 교수와의 개인 면담이 상대적으로 적은 편이었다.

〈표 2-17〉 1년간 지도 교수 면담 횟수(학업/진로 관련 개인 면담)

(단위: %, 명)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
0회	10.2	8.5	21.4	10.6
1회	30.7	38.3	21.4	31.7
2회	27.1	34.0	28.6	28.2
3회	14.8	2.1	21.4	14.2
4회	5.3	8.5	0.0	5.5
5회 이상	9.9	8.5	7.1	9.9
사례 수	527	74	14	578

자료: 2013년 한국교육고용패널(KEEP) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

진로나 취업과 관련하여 지난 1년간 지도 교수 및 교수와의 면담 시간을 살펴보면, ‘면담 시간이 없었다’는 비율은 55.6%로 전체 평균

(43.0%)보다 높았다. 또 1시간 미만 ~ 3시간 미만이라고 응답한 대학생 전체 평균이 51.4%인 비하여, 인문학 전공생은 44.4%로 낮게 나타났다. 특히 인문학 전공생의 경우, 진로나 취업과 관련하여 지도 교수와 3시간 이상 면담한 학생은 전혀 없는 것으로 나타났다. 즉, 인문학 전공생의 경우 진로 및 취업과 관련하여 지도 교수나 교수와의 면담이 잘 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다.

〈표 2-18〉 1년간 교수 면담 시간(진로·취업)

(단위: %, 명)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
없음	42.3	46.0	55.6	43.0
1시간 미만	38.1	35.6	33.3	37.7
1시간 이상 ~ 3시간 미만	13.8	13.8	11.1	13.7
3시간 이상 ~ 5시간 미만	2.0	2.3	0	2.0
5시간 이상 ~ 10시간 미만	1.2	0	0	1.0
10시간 이상	0.8	0	0	0.7
기타	1.8	2.2	0	1.8
사례 수	840	87	27	954

자료: 2013년 한국 교육 고용 패널(KEEP) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

## 마. 진로 지원

진로 지원 만족도를 분석한 결과, 인문학 전공생의 진로 지원 만족도는 다른 전공생들과 크게 다르지 않았다. 구체적으로 살펴보면, 진로 관련 상담 및 지원 제도에 대한 인문학 전공생의 평균 만족도는 3.20점으로 대학생 전체 평균 만족도(3.22점)나 비인문대생의 평균 만족도(3.23점), 그리고 인문대생의 평균 만족도(3.17점)와 비슷하게 나타났다.

〈표 2-19〉 진로 지원 만족도

(단위: 점, 명)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
진로 관련 상담 및 지원 제도	3.23	3.17	3.20	3.22
사례 수	10,557	1,366	402	12,325

자료: 2013년 한국 교육 고용 패널(KEEP) 원자료.

주: 1) 만족도는 5점 리커트 평균 점수임.

2) 인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

### 3. 인문학 전공생의 취업 준비

#### 가. 진로·취업 프로그램 참여

인문학 전공생은 직장 체험 프로그램(17.4%), 취업 캠프(11.9%), 교내 취업 박람회(33.1%) 등의 비교적 적극적인 성격의 프로그램 참여율이 타 전공생에 비하여 저조한 것으로 나타났다. 반면, 인·적성 검사 등 직업 심리 검사(53.0%), 진로 관련 개인 및 집단 상담 프로그램(32.6%) 등 비교적 소규모의 소극적인 성격의 프로그램 참여율은 타 전공생에 비하여 높은 것으로 나타났다.

〈표 2-20〉 대학생의 대학 진로 취업 프로그램 참여도

(단위: 명, %)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
진로, 취업 관련 교과목	45.7	49.3	44.0	46.1
직장 체험 프로그램(인턴 포함)	22.5	19.2	17.4	22.0
인·적성 검사 등 직업 심리 검사	51.5	53.8	53.0	51.8
교내 취업 박람회	34.7	35.5	33.1	34.8
진로 관련 개인 및 집단 상담 프로그램	30.9	35.6	32.6	31.4
면접 기술, 이력서 작성 프로그램	33.2	39.8	33.8	34.0
취업 캠프	14.2	16.6	11.9	14.4
사례 수	1,557	1,366	402	12,325

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

나. 진로 역량 개발

1) 취업 및 취업 준비를 위한 휴학

재학 중 휴학 의향에 대한 응답을 분석한 결과, 인문학 전공생의 휴학 의향은 63.0%로 대학생 전체 평균(45.0%)보다 크게 높은 것으로 나타났다.

〈표 2-21〉 재학 중 휴학 의향

(단위: %)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
있음	44.6	42.5	63.0	45.0
없음	55.2	57.5	37.0	54.9
사례 수	840	87	27	954

자료: 2013년 한국교육고용패널(KEEP) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

인문학 전공생들은 주로 취업 및 취업 준비(29.4%)를 목적으로 휴학을 하는 것으로 나타났다. 또 자격증 및 고시 준비(17.6%)를 목적으로 휴학을 하였으며, 해외 연수를 목적으로 휴학을 하는 경우는 17.6%로 비인문대생(9.7%)이나 전체 대학생(10.8%) 평균에 비해 높게 나타났다.

〈표 2-22〉 인문학 전공생의 휴학 이유(2012/ 2013학년도)

(단위: %)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
해외 연수	9.7	18.9	17.6	10.8
편입학 및 재수 준비	2.4	2.7	0.0	2.3
자격증 및 고시 준비	20.7	16.2	17.6	20.2
대학원 및 유학 준비	2.2	0.0	0.0	1.9
경제적인 이유	9.9	8.1	11.8	9.9
취업 및 취업 준비	25.8	37.8	29.4	27.0
병역 의무	14.8	5.4	11.8	13.8
심리적·정신적 재충전	5.9	5.4	11.8	6.1
기타	8.6	5.4	0.0	2.1
사례 수	372	37	17	426

자료: 2013년 한국교육고용패널(KEEP) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

## 2) 영어 시험 경험

인문학 전공생의 57.2%가 영어 시험 경험이 있다고 응답하여 전체 대학생(51.3%) 및 비인문대생(50.0%)에 비하여 영어 시험 경험이 많은 것으로 나타났다. 즉, 인문학 전공생들은 해외 연수(어학), 영어 시험 등 언어 계열에 대한 준비도가 높다는 것을 알 수 있다.

〈표 2-23〉 대학생의 영어 시험 경험

(단위: %, 명)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
있음	50.0	59.3	57.2	51.3
없음	50.0	40.7	42.8	48.7
사례 수	10,557	1,366	402	12,325

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

## 3) 자격증 취득

인문학 전공생의 자격증 취득 여부를 살펴보면, 자격증 취득률

42 인문학 졸업생의 진로 개발 및 취업 활성화 방안

(50.2%)은 전체 대학생(57.7%), 비인문대생(58.1%), 인문대생(57.5%)에 비해 현저하게 낮았다.

〈표 2-24〉 자격증 취득 여부

(단위: 명, %)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
취득	58.1	57.5	50.2	57.7
미취득	41.9	42.5	49.8	42.3
사례 수	10,557	1,366	402	12,325

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

자격증을 취득한 목적을 분석한 결과 대부분 취업을 목적으로 자격증을 취득한 것으로 나타났다. 취업을 목적으로 자격증을 취득한 대학생은 비인문대생이 가장 많았으며(64.8%), 인문학 전공생은 55.9%의 비율을 보였다. 반면, 자기 개발을 위하여 자격증을 취득하는 인문학 전공생은 30.2%로, 전체 대학생(21.2%)이나 비인문대생(20.1%)에 비해 높았다. 또 학생들은 업무 관련성이나 졸업, 교육 이수 평가, 창업, 진학 등을 위하여 자격증을 취득하는 것으로 나타났다.

〈표 2-25〉 자격증 취득 목적

(단위: %, 명)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
취업	64.8	58.4	55.9	63.9
자기 개발	20.1	27.8	30.2	21.2
창업	1.0	1.0	1.0	1.0
업무 관련성	5.2	4.4	4.5	5.1
교육 이수 평가	2.1	1.6	2.0	2.0
진학	0.8	1.0	1.0	0.8
졸업	4.8	4.5	4.5	4.8
기타	1.3	1.4	1.0	1.3
사례 수	6,047	770	202	7,019

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

## 4) 전문 자격시험

공무원, 공단(사), 교원 임용, 회계사, 법무사 등 전문 자격시험 또는 언론사 시험 경험에 대한 응답을 분석한 결과, 전체 대학생 평균은 17.6%로 나타났다. 인문학 전공생이 22.6%로 가장 높은 비율을 보였고, 비인문대생 18.0%, 인문대생 13.1% 순이었다. 이를 통해 전공 제약이 없는 전문 자격 및 언론사 시험에 인문학 전공생이 타 전공생에 비해 더 많이 지원하고 있다고 할 수 있다.

〈표 2-26〉 전문 자격시험 또는 언론사 시험 경험

(단위: %, 명)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
있음	18.0	13.1	22.6	17.6
없음	82.0	86.9	77.4	82.4
사례 수	10,557	1,366	402	12,325

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

전문 자격시험 또는 언론사 시험을 준비하게 된 동기를 분석한 결과, 전체 대학생의 경우 직업의 안정성(58.2%) 때문에 시험을 준비했다는 응답이 가장 많았고, 좋은 근무 환경(9.2%), 원하는 직업을 얻기 위해서(8.8%) 시험을 준비한 것으로 나타났다. 인문학 전공생의 경우 직업의 안정성 때문에 시험을 준비했다는 응답한 학생은 47.3%로 타 전공생들에 비해 약 10%p 낮았다.

반면, 원하는 직업을 얻기 위해서 시험을 준비한 학생 비율은 타 전공생들에 비하여 약 7%p 높게 나타났다. 또 주변의 권유로 시험을 준비했다는 응답은 8.8%로 타 전공생에 비해 약 4%p 높은 비율을 보였

44 인문학 졸업생의 진로 개발 및 취업 활성화 방안

다. 차별 없는 공정한 기회 때문에 시험을 준비했다는 응답도 4.4%로 타 전공생에 비하여 약 2%p 높게 나타났다.

〈표 2-27〉 시험 준비 동기

(단위: %, 명)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
직업의 안정성	58.7	58.7	47.3	58.2
원하는 직업을 얻기 위해서	8.2	11.2	15.4	8.8
좋은 근무 환경	9.1	10.6	9.9	9.2
주위의 권유	4.6	3.4	8.8	4.7
사회적 평판이 좋아서	4.3	2.8	3.3	4.1
국가에 봉사	2.8	2.2	5.5	2.9
유리한 보수	2.3	0.0	0.0	2.0
차별 없는 공정한 기회	2.3	3.4	4.4	2.5
민간 기업에 취업할 기회 부족	0.2	0.0	0.0	0.2
공직의 자부심	3.4	2.2	1.1	3.2
기타	4.0	5.6	4.4	4.2
사례 수	1,895	179	91	2,165

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

다. 일 경험

대학교 재학 중 일을 한 경험이 있는 인문학 전공생은 67.2%로 전체 대학생(62.8%), 비인문대생(62.3%)에 비해 높은 비율을 보였다.

〈표 2-28〉 대학 재학 중 일을 한 경험(아르바이트 포함)

(단위: %, 명)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
있음	62.3	65.7	67.2	62.8
없음	37.7	34.3	32.8	37.2
사례 수	10,557	1,366	402	12,325

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

첫 번째 일을 한 이유를 알아본 결과, 약 85%의 대학생들은 용돈, 생활비, 학비 등 대부분 경제적인 이유로 일을 하게 된 것으로 나타났다. 졸업 후 취업을 위한 경험을 쌓기 위해서 일을 한 인문학 전공생은 8.5%, 비인문대생 9.3%, 인문대생 11.9%로 나타났다.

〈표 2-29〉 (첫 번째) 일을 한 이유

(단위: %, 명)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
용돈이 필요해서	59.2	59.5	57.8	59.2
생활비를 벌려고	17.2	16.7	20.0	17.2
학비를 벌려고	9.3	7.7	9.3	9.1
졸업 후 취업을 위한 경험을 쌓기 위해서	9.3	11.9	8.5	9.5
부모로부터 떨어져 나와 살고 싶어서	0.1	0.0	0.0	0.1
여가 시간을 활용하기 위해서	2.5	2.3	2.6	2.5
주위(부모, 친지 등)에서 시켜서	0.5	0.4	0.7	0.5
주위 친구들이 하나까	0.6	0.2	0.0	0.6
기타	1.3	1.1	1.1	1.2
사례 수	6,577	897	270	7,744

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

첫 번째 일자리 경험이 자신의 전공과 어느 정도 연관성이 있었다고 생각하는지 알아본 결과(5점 만점), 전체 대학생 평균은 2.23점으로 인문학 전공생은 2.19점으로 이보다 다소 낮았다. 즉, 대부분의 학생이 첫 번째 일자리와 자신의 전공이 잘 맞지 않는다고 생각한다고 할 수 있다.

첫 번째 일자리 경험이 취업에 어느 정도 도움이 되었다고 생각하는지 알아본 결과, 전체 대학생 평균은 2.51점으로 인문학 전공생은 이보다 약간 높은 2.54점으로 나타났다. 대부분의 학생이 첫 번째 일자리 경험이 취업에 그다지 도움이 안 된다는 생각을 가지고 있다고 할 수 있다.

〈표 2-30〉 일자리 경험의 전공 연관성 및 취업에 도움 정도

(단위: 점, 명)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
전공과의 연관성	2.24	2.19	2.19	2.23
취업에 도움 정도	2.50	2.61	2.54	2.51
사례 수	10,557	1,366	402	12,325

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: 1) 도움 정도는 5점 리커트 평균 점수임.

2) 인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

#### 4. 인문학 졸업생의 취업 성향

##### 가. 취업 눈높이

인문학 졸업생의 취업 눈높이를 살펴본 결과, 취업 희망 지역으로 수도권에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다고 응답한 전체 대학생은 29.4%로, 인문학 전공생은 이보다 18.7%p 높은 48.1%이었다. 도시에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다고 응답한 인문학 전공생은 63.0%로 전체 대학생 평균에 비하여 약 22.3%p 높았다. 즉, 타 전공생에 비하여 인문학 전공생은 수도권 및 도시에 있는 직장을 매우 높은 수준으로 선호한다는 것을 알 수 있다.

또 취업을 희망하는 회사로 사회적으로 인정받는 회사가 아니면 취업하고 싶지 않다고 응답한 인문학 전공생은 51.9%로 전체 대학생 평균에 비해 약 15.5%p 높았다. 그러나 대기업, 외국계 기업, 공기업 및 공무원에 대한 선호도는 전체 대학생 평균에 비해 그다지 높지 않았다. 결과적으로 인문학 전공생은 타 전공생에 비해 취업 눈높이가 대체적으로 높다고 할 수 있다.

〈표 2-31〉 취업 희망 지역과 회사

(단위: %, 명)

구분	내용	비인문대	인문대*	인문학	전체
지역	나는 수도권에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다	28.3	33.3	48.1	29.4
	나는 도시에 있는 직장이 아니면 취업하고 싶지 않다	39.0	49.4	63.0	40.7
회사	나는 사회적으로 인정받는 회사가 아니면 취업하고 싶지 않다	36.2	33.3	51.9	36.4
	나는 중소기업에는 취업하고 싶지 않다	21.9	28.7	18.5	22.4
	나는 대기업, 외국계 기업이 아니면 취업하고 싶지 않다	14.3	17.2	11.1	14.5
	나는 공기업, 공무원이 아니면 취업하고 싶지 않다	12.5	8.0	3.7	11.8
사례 수		840	87	27	954

자료: 2013년 한국교육고용패널(KEEP) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

한편 취업 기준으로 인문학 전공생은 육체적으로 힘든 일을 전체 대학생에 비하여 상당히 기피하는 것으로 나타났다(51.9% > 41.4%). 같은 맥락에서 사무직이 아니면 취업하고 싶지 않다고 응답한 인문학 전공생은 37.0%로 전체 대학생에 비하여 6.8%p 높았고, 주 5일 근무가 아니면 취업하고 싶지 않다는 인문학 전공생은 55.6%로 전체 대학생 평균에 비하여 8.6%p 높았다. 통근이 수월하지 않은 회사를 기피하는 인문학 전공생은 74.1%로 전체 대학생에 비해 13.9%p 높았다. 학벌에 대해서도 자신의 학벌이나 학력 수준에 적합하지 않은 일을 하고 싶지 않다는 인문학 전공생 비율은 전체 평균에 비해 다소 높았다(51.9% > 49.9%). 반면, 근무 시간과 정규직 여부에 대해서는 전체 대학생 평균에 비해 인문학 전공생 평균이 낮게 나타났다. 특히 자신의 전공 분야와 일치하지 않는 일을 하고 싶지 않다고 응답한 인문학 전공생은 25.9%로 전체 대학생보다 9.2%p 낮게 나타났다.

인문학 전공생은 대체적으로 육체적으로 고된 일, 사무직 여부, 주 5일 근무 여부 및 통근 강도에 따라 취업을 기피하는 것으로 나타난 반면, 전공과 업무의 관련성 여부에 대해서는 타 전공생에 비하여 개의치 않는 것으로 나타났다. 즉, 인문학 전공생은 타 전공생에 비해 취업 눈높이가 대체적으로 높다고 할 수 있다.

〈표 2-32〉 취업 기준

(단위: 명, %)

영역	내용	비인문대	인문대*	인문학	전체
육체	나는 육체적으로 힘든 일은 하고 싶지 않다	39.8	54.0	51.9	41.4
고용, 근무 환경	나는 사무직이 아니면 취업하고 싶지 않다	29.0	39.1	37.0	30.2
	나는 주 5일 근무가 아니면 취업하고 싶지 않다	45.6	57.5	55.6	47.0
	나는 통근이 수월하지 않은 회사에는 취업하고 싶지 않다	59.4	63.2	74.1	60.2
	나는 근무 시간이 잘 지켜지지 않는 회사에는 취업하고 싶지 않다	59.8	71.3	51.9	60.6
	나는 정규직이 아니면 취업하고 싶지 않다	66.3	71.3	59.3	66.6
학력	나는 나의 학벌이나 학력 수준에 적합하지 않은 일은 하고 싶지 않다	49.9	49.4	51.9	49.9
	나는 나의 전공 분야와 일치하지 않는 일은 하고 싶지 않다	36.8	21.8	25.9	35.1
사례 수		840	87	27	954

자료: 2013년 한국교육고용패널(KEEP) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

취업 목표 달성 여부를 분석한 결과, 전체 대학생(46.2%)에 비해 인문학 전공생(31.5%)은 목표한 직업을 얻지 못한 것으로 나타났다. 목표한 일자리 형태에 있어서도 전체 대학생(49.6%)에 비해 인문학 전공생(37.1%)의 취업 목표 달성 비율이 현저하게 낮은 것으로 드러났다.

〈표 2-33〉 취업 목표 달성 여부

(단위: %, 명)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
목표 직업	48.2	34.9	31.5	46.2
목표 일자리 형태	51.3	39.9	37.1	49.6
사례 수	4,798	564	197	5,555

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

전체 대학생이 응답한 취업 목표를 이루지 못한 주된 이유는 학업의 계속(19.8%), 준비 시간 부족(19.2%), 자질 부족(14.9%), 가치관 변화 등 목표 상실(12.1%), 일자리 부족(11.1%)의 순이었다. 인문학 전공생은 학업의 계속 및 자질의 부족을 이유로 취업 목표를 이루지 못했다는 응답은 각각 21.4%, 17.6%로 전체 대학생 평균에 비해 약간 높았다. 반면, 가치관 변화 등 목표 상실은 6.9%로 전체 대학생 평균보다 약 5.2%p 낮았다. 너무 높은 목표를 설정하였기 때문이라고 응답한 인문학 전공생은 4.6%로 전체 대학생 평균보다 약 3%p 낮았다.

〈표 2-34〉 취업 목표를 이루지 못한 주된 이유

(단위: %, 명)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
학업 계속(대학원/공무원 시험 준비 등)	20.3	15.5	21.4	19.8
준비 시간 부족	19.1	19.7	19.1	19.2
자질 부족	14.5	16.6	17.6	14.9
가치관 변화 등 목표 상실	12.5	10.8	6.9	12.1
일자리 부족	11.0	12.2	10.7	11.1
너무 높은 목표 설정	8.0	5.5	4.6	7.6
관련 정보 부족	5.3	5.3	5.3	5.3
경제적 여유 부족	3.3	8.9	9.2	4.2
학교의 취업 지원 부족	0.9	0.8	0.8	0.9
기타	4.6	4.4	3.1	4.5
사례 수	2,510	361	131	3,002

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

첫 구직 활동과 현재 일자리 구직 활동 시 취업 기준을 비교한 결과, 전반적으로 전체 대학생은 첫 구직 활동에 비해 현재 일자리 구직 활동 시 취업 기준이 소폭 상승하거나 소폭 하락한 반면, 인문학 전공생은 취업 기준이 크게 하락하였다. 직장(고용) 안정성에 경우 전체 평균은 0.03점 하락한(4.11점 → 4.08점) 반면, 인문학 전공생은 0.26점 하락하였다(4.01점 → 3.75점). 근무 환경에 대한 취업 기준 역시 전체 대학생 평균은 0.09점 하락한(4.11점 → 4.02점) 반면, 인문학 전공생은 0.35점 하락하였다(4.10점 → 3.75점). 즉, 인문학 전공생은 취업에 대한 기준이 구직 활동이 진행됨에 따라 점차적으로 하락한다고 할 수 있다.

〈표 2-35〉 취업 기준의 변화(첫 구직 vs. 현 일자리)

취업 기준	분류	첫 구직	현 일자리	취업 기준	분류	첫 구직	현 일자리
근로 소득	전체	4.04	3.91	직장(고용) 안정성	전체	4.11	4.08
	인문학	4.00	3.80		인문학	4.01	3.75
근로 시간	전체	3.98	3.88	근무 환경	전체	4.11	4.02
	인문학	3.95	3.86		인문학	4.10	3.75
자신의 적성·흥미	전체	4.13	4.12	복지 후생	전체	3.96	3.95
	인문학	4.14	3.98		인문학	3.90	3.84
전공 분야와의 관련성	전체	3.73	3.79	회사 규모	전체	3.89	3.80
	인문학	3.53	3.38		인문학	3.86	3.66
업무 내용의 난이도	전체	3.50	3.51	출퇴근 거리	전체	3.38	3.36
	인문학	3.44	3.46		인문학	3.38	3.18
업무량	전체	3.59	3.63	일자리에 대한 사회적 평판	전체	3.49	3.44
	인문학	3.54	3.61		인문학	3.49	3.40
개인 발전 가능성	전체	4.10	4.11	하는 일에 대한 사회적 평판	전체	3.57	3.57
	인문학	4.02	3.96		인문학	3.58	3.49
직업 자체의 미래 전망	전체	4.11	4.08				
	인문학	4.01	3.75				

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

## 나. 구직 활동 장애 요인

구직 활동 장애 요인에 대한 응답은 각 집단별로 유사하였다. 전체적으로 ‘학력, 학벌, 능력이 부족해서’(23.2%)라는 응답이 가장 많았으며, ‘취업(창업) 정보가 부족하거나 잘 몰라서’(18.5%), ‘경력이 부족해서’(16.4%) 순으로 나타났다. 또 ‘원하는 분야의 일자리가 부족해서’(12.3%), ‘본인의 적성을 파악하지 못해서’(11.5%)라는 응답도 있었다.

〈표 2-36〉 구직 활동 장애 요인

(단위: 명, %)

구분	비인문대	인문대*	인문학	전체
학력, 학벌, 능력이 부족해서	23.3	20.7	27.5	23.2
취업(창업) 정보가 부족하거나 잘 몰라서	18.9	16	15.9	18.5
경력이 부족해서	15.8	19.4	18.8	16.4
원하는 분야의 일자리가 부족해서	12.4	10.9	15	12.3
본인의 적성을 파악하지 못해서	10.9	15.9	8.7	11.5
수입이나 보수가 맞지 않아서	7.5	6.1	5.8	7.3
근무 환경이나 근무 시간 등이 맞지 않아서	4.8	4.8	2.9	4.7
나이가 많거나 적어서	2.9	2.3	2.9	2.8
입사 준비 서류 작성 방법을 잘 몰라서	1.8	1.8	0.5	1.7
성차별 때문에	0.4	0.8	1	0.5
외모 또는 신체적 결함(장애, 병)	0.4	0.6	0	0.4
창업 자금이 부족해서	0	0	0	0
기타	0.9	0.8	1	0.9
사례 수	4,514	661	207	5,382

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

인문학 전공생의 경우 학력, 학벌, 능력 및 경력이 부족하다는 응답이 타 전공생들에 비해 많았으며, 원하는 분야의 일자리가 부족하다는 응답도 많았다. 반면에 취업(창업) 정보가 부족하거나 잘 몰라서, 본인의 적성을 파악하지 못했기 때문이라는 응답은 타 전공생에 비해 적은 편이었다.

첫 일자리와 현재 일자리에서의 일의 수준을 본인의 수준과 비교하여 응답하도록 한 결과, 전체 대학생 평균에 비해 인문학 전공생은 일의 수준이 더 낮다고 응답하였다. 구체적으로, 전체 대학생은 첫 일자의 교육 수준에 대한 응답은 2.65점으로 인문학 전공생은 이보다 낮은 2.54점으로 응답하였다. 교육 수준에 대한 현재 일자리에 대한 전체 대학생의 응답은 2.96점으로 0.31점 증가한 반면, 인문학 전공생은 이보다 약간 낮은 2.77점으로 0.23점 증가하였다.

〈표 2-37〉 일의 수준 평균

(단위: 점, 명)

영역	첫 일자리				현재 일자리			
	비인문대	인문대*	인문학	전체	비인문대	인문대*	인문학	전체
교육 수준	2.66	2.59	2.54	2.65	2.98	2.77	2.77	2.96
기술 수준	2.69	2.69	2.62	2.69	3.00	2.85	2.89	2.98
전공과 일치	2.93	2.61	2.66	2.87	3.42	2.89	2.86	3.35
사례 수	2,701	436	133	3,273	7,656	914	255	8,825

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

첫 일자리의 기술(기능) 수준에 대한 전체 대학생의 응답은 2.69점이었으며, 인문학 전공생은 이보다 낮은 2.62점으로 응답하였다. 기술(기능) 수준에 대한 현재 일자리에 대한 전체 대학생의 응답은 2.98점으로 0.29점 증가하였고, 인문학 전공생은 이보다 약간 낮은 2.89점으로 0.27점 증가하였다. 마지막으로 전공과의 일치에 대하여 전체 대학생은 2.87점으로 응답하였고, 인문학 전공생은 이보다 낮은 2.66점으로 응답하였다. 전공과 일치 수준에 있어 현재 일자리에 대한 전체 대학생은 3.35점으로 0.48점 증가하였으나, 인문학 전공생은 2.86점으로 0.20점 증가에 그쳤다. 즉, 인문학 전공생은 상대적으로 첫 일자리와

현재 일자리 수준에 대해 만족도가 낮으며, 이직을 하더라도 만족도 수준이 그다지 크게 증가하지는 않는 것으로 나타났다.

#### 다. 전공의 일자리 도움

대학에서의 전공이 첫 일자리와 현 일자의 업무 수행에 어느 정도 도움이 되었는지 비교하여 알아보았다. 그 결과 전체 대학생의 응답이 2.92점인 데 반해, 인문학 전공생의 응답이 2.66점으로 가장 낮아 전공이 업무 수행에 도움이 되지 않았다는 응답이 다소 많았다. 현재 일자리에 대하여 전체 대학생은 3.38점으로 응답하여 0.46점 증가하였고, 인문학 전공생은 3.04점으로 응답하여 0.38점 증가한 것으로 나타났다. 즉, 인문학 전공생은 첫 일자리와 현재 일자리에서 전공이 업무 수행에 도움이 된다는 응답이 낮았으며, 이직을 하더라도 만족 수준이 전체 대학생에 비해서는 낮게 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 2-38〉 대학 전공의 일자리 도움 정도

(단위: 점, 명)

구분	첫 일자리				현재 일자리			
	비인문대	인문대*	인문학	전체	비인문대	인문대*	인문학	전체
도움 정도	2.96	2.76	2.66	2.92	3.43	3.07	3.04	3.38
사례 수	2,701	436	133	3,273	7,656	914	255	8,825

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: 1) 도움 정도는 5점 리커트 평균 점수.

2) 인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

대학 전공이 업무 수행에 도움이 되지 않는 이유를 알아본 결과, 첫 일자리와 현재 일자리 모두 대부분 지원한 업무와 관련성이 없기 때문인 것으로 응답하였다(74.4%, 73.4%).

〈표 2-39〉 대학 전공이 업무 수행에 도움이 되지 않는 이유

(단위: %)

영역	첫 일자리				현재 일자리			
	비인문대	인문대*	인문학	전체	비인문대	인문대*	인문학	전체
지원한 업무와 관련성이 없어서	72.2	86.4	71.7	74.4	71.4	83.3	78.0	73.4
업무와 관련은 있지만, 활용도가 떨어져서	18.6	7.9	5.0	16.2	20.8	8.2	7.3	18.4
전공 지식이 경쟁력이 없어서	4.9	3.1	11.7	4.9	3.4	5.1	7.3	3.8
전공 지식을 필요로 하는 기업이 적어서	4.0	2.6	11.7	4.1	4.4	3.1	7.3	4.4
기타	0.3	0.0	0.0	0.2	0.0	0.3	0.0	0.0

자료: 2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

주: \*인문대는 인문계열 중 인문학(국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학) 전공 제외.

인문학 전공생의 경우 첫 일자리에 대해 전공 지식이 경쟁력이 없고(11.7%), 전공 지식을 필요로 하는 기업이 적기 때문(11.7%)으로 응답하여 전공에 대한 아쉬움을 타 전공생에 비하여 크게 가지고 있음을 보여 준다.

## 5. 인문학 졸업생의 주요 취업 분야

『대졸자 직업 이동 경로 조사』(GOMS)를 통해 최근 3년간(2011년, 2012년, 2013년) 인문학 전공 신규 졸업생들이 상대적으로 많이 취업한 직업(현 직장 기준)(KECO 세분류, 현 직장 기준)을 파악하였다. ‘기획 및 마케팅 사무원’이 11.4%로 가장 많았고, 그다음으로 ‘총무 사무원’(9.6%), ‘문리 및 어학 강사’(9.1%), ‘전산 자료 입력원 및 사무보조원’(5.5%), ‘기자 및 논설위원’(3.9%), ‘대학 교육 조교’(2.5%)의 순이었다.

〈표 2-40〉 인문학 신규 대졸자의 취업 직업(현 직장 기준)

직업	2013년도		2012년도		2011년도		평균 비율
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
기획 및 마케팅 사무원	31	12.2	30	11.5	30	10.5	11.4
총무 사무원	27	10.6	22	8.4	28	9.8	9.6
문리 및 어학 강사	30	11.8	16	6.1	27	9.4	9.1
전산 자료 입력원 및 사무 보조원	17	6.7	12	4.6	15	5.2	5.5
기자 및 논설위원	7	2.7	15	5.7	9	3.1	3.9
대학 교육 조교	3	1.2	5	1.9	13	4.5	2.5
작가 및 관련 전문가	5	2.0	9	3.4	5	1.7	2.4
고객 상담 및 모니터 요원	7	2.7	4	1.5	8	2.8	2.4
출납 창구 사무원	4	1.6	7	2.7	7	2.4	2.2
경리 사무원	7	2.7	4	1.5	6	2.1	2.1
광고 및 홍보 전문가	5	2.0	7	2.7	3	1.0	1.9
인사 및 교육, 훈련 사무원	3	1.2	9	3.4	3	1.0	1.9
출판물 전문가	1	0.4	6	2.3	8	2.8	1.8
자재 관리 사무원	5	2.0	5	1.9	4	1.4	1.8
제품 및 광고 영업원	3	1.2	3	1.1	7	2.4	1.6
국가·지방 및 공공 행정 사무원	6	2.4	2	0.8	4	1.4	1.5
위관급	8	3.1	3	1.1	0	0.0	1.4
무역 사무원	2	0.8	5	1.9	4	1.4	1.4
회계 사무원	1	0.4	4	1.5	6	2.1	1.3
기타 주방장 및 조리사	3	1.2	1	0.4	6	2.1	1.2
중·고등학교 교사	4	1.6	4	1.5	1	0.3	1.1
기술 영업원	3	1.2	3	1.1	3	1.0	1.1
상점 판매원	2	0.8	3	1.1	4	1.4	1.1
시각 디자이너	2	0.8	3	1.1	4	1.4	1.1
웹 및 멀티미디어 기획자	3	1.2	4	1.5	1	0.3	1.0
정보 시스템 운영자	1	0.4	4	1.5	3	1.0	1.0
직업상담사 및 취업 알선원	1	0.4	4	1.5	3	1.0	1.0
안내·접수 사무원 및 전화 교환원	3	1.2	2	0.8	2	0.7	0.9
해외 영업원	2	0.8	3	1.1	2	0.7	0.9
보험 심사원 및 사무원	1	0.4	5	1.9	0	0.0	0.8
기타 문리, 기술 및 예능 강사	2	0.8	1	0.4	3	1.0	0.7
기타 종교 관련 종사자	1	0.4	2	0.8	3	1.0	0.7
행사 기획자	1	0.4	2	0.8	3	1.0	0.7

&lt;표 계속&gt;

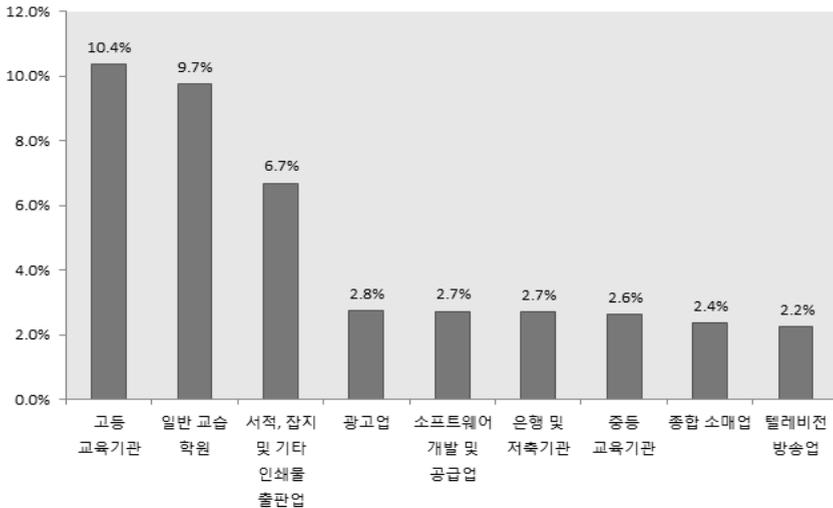
56 인문학 졸업생의 진로 개발 및 취업 활성화 방안

직업	2013년도		2012년도		2011년도		평균 비율
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
보육 교사	4	1.6	1	0.4	0	0.0	0.7
기타 사무원	1	0.4	4	1.5	0	0.0	0.6
장학관, 연구관 및 교육 관련 전문가	3	1.2	1	0.4	1	0.3	0.6
사회복지사	1	0.4	3	1.1	1	0.3	0.6
큐레이터 및 문화재 보존원	1	0.4	1	0.4	3	1.0	0.6
통역가	0	0.0	3	1.1	1	0.3	0.5
기타	44	17.3	40	15.3	55	19.2	17.3
계	255	100	262	100	286	100	100

자료: 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

인문학 신규 대졸자가 상대적으로 많이 취업한 직업의 산업 분야는 '고등교육 기관', '일반 교습 학원', '서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업'의 비중이 많았다.

[그림 2-3] 최근 3년간 인문학 신규 대졸자의 취업 직업(현 직장)의 산업



자료: 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

한편 2015년 KNOW의 재직자 조사(736개 직업에서 23,461명이 type1 질문지)의 응답자들 중 인문학 전공자는 599명(2.6%)이었고, 나머지 97.4%인 22,862명이 비인문학 전공자였다. 인문학 전공자 중 최종 학력이 4년제 대학인 경우는 373명으로 전체 재직자 조사 응답자들 중 1.6%이었다. 여기에서는 최종 학력이 4년제 대학교인 인문학 전공자들이 많이 분포하는 직업을 탐색하였다. 736개 직업 중 180개 직업(전체의 24.5%)이 대졸 인문학 전공자들이 분포하는 직업이었다. 인문학 전공자들이 많이 분포하는 직업은 한국어 강사(4.3%), 출판물 기획자(3.5%), 국어 교사(3.2%), 시인(3.2%)의 순으로 나타났다.<sup>5)</sup>

〈표 2-41〉 인문학 전공 재직자가 많이 분포하는 직업(4년제 대졸)

직업명	빈도	비율	누적	직업명	빈도	비율	누적
한국어 강사	16	4.3	4.3	신문 기자	4	1.1	37.5
출판물 기획자	13	3.5	7.8	영화 제작 관리자	3	0.8	38.3
국어 교사	12	3.2	11.0	신문 제작 관리자	3	0.8	39.1
시인	12	3.2	14.2	공연 기획자	3	0.8	39.9
서예가	11	2.9	17.2	행정 공무원	3	0.8	40.8
소설가	10	2.7	19.8	법원 공무원	3	0.8	41.6
방송 작가	8	2.1	22.0	조사 자료 입력원	3	0.8	42.4
다문화 강사	7	1.9	23.9	학습지 및 방문 교사	3	0.8	43.2
편집 기자	7	1.9	25.7	방과 후 교사	3	0.8	44.0
카피라이터	6	1.6	27.3	영화 시나리오 작가	3	0.8	44.8
출판물 편집원	6	1.6	29.0	작사가	3	0.8	45.6
잡지 기자	6	1.6	30.6	게임 시나리오 작가	3	0.8	46.4
직업상담사	5	1.3	31.9	학예사(큐레이터)	3	0.8	47.2
방송 기자	5	1.3	33.2	문화재 보존원	3	0.8	48.0
철학 연구원	4	1.1	34.3	연극 연출가	3	0.8	48.8
문리 학원 강사	4	1.1	35.4	디스크자키(DJ)	3	0.8	49.6
사서	4	1.1	36.5	텔레마케터	3	0.8	50.4

자료: 2015년도 재직자 조사(KNOW) 원자료.

주: 빈도 수가 2 이하인 직업은 제외함.

5) 학력 무관하게 인문학 전공자들이 분포하는 직업은 209개로 전체 736개 직업 중 28.4%였음.

### 제3절 인문학 전공생 진로 개발 및 취업 관련 지원 정책

#### 1. 대학생의 진로 개발과 취업을 유도하는 고등교육 정책

정부는 다양한 대학 재정 지원 사업을 통해 대학의 학부 교육, 연구, 산학 협력, 인재 양성을 지원하고 있다(교육부, 2016). 대학 재정 지원 사업은 사업 목적에 맞는 평가 기준(평가 지표)을 마련하여 공모-평가-선정 등의 평가 절차를 거쳐 평가에 기초하여 차등 배분된다.

〈표 2-42〉 2016년 주요 대학 재정 지원 사업 현황

(단위: 억 원)

사업	예산	기간	내용	
학부 교육 선도 대학 육성 사업(ACE)	594	4년 (2010~)	대학의 건학 이념, 비전 및 인재상을 구현하는 학부 교육 선도 모델 창출·확산	
산학 협력 선도 대학 육성 사업(LINC)	2,240	5년 (2012~2016)	산학 협력 친화형 대학 체제 개편으로 선도 모델 창출	
사회 수요 맞춤형 인재 양성 사업	대학 특성화 사업(CK)	2,467	5년 (2014~2018)	지역 사회 수요에 기반을 둔 강점 분야 중심 특성화로 대학의 경쟁력 강화 및 지역 발전 선도
	산업 연계 교육 활성화 선도 대학 사업(PRIME)	2,012	3년 (2016~2018)	중·장기 인력 수급 전망에 기초한 학과 개편 및 정원 조정으로 인력 수급 미스매치 해소
	대학 인문 역량 강화 사업(CORE)	600	3년 (2016~2018)	기초 학문으로서의 인문학 역량·위상 강화 및 사회 수요에 부응하는 인문학 육성
	평생교육단과대학 지원 사업(평단)	300	3년 (2016~2018)	후진학자, 평생학습자 친화적인 후진학 체제 구축

자료: 교육부(2016), 『대학 재정 지원 사업 개편 방향(시안) 발표』, 5쪽.

대부분의 대학 재정 지원 사업은 대학 구조 조정(정원 감축), 국가 장학금 II 유형 참여(등록금 동결·인하) 등을 가산점 지표로 채택하여 고등교육 정책들을 연계하고 있다(국회예산정책처, 2016. 9.). 여기에서는

정부(교육부)가 사회 수요 맞춤형 인재 양성을 위해 추진 중인 대학 재정 지원 사업 중 ‘산업 연계 교육 활성화 선도 대학 사업(PRIME)’, ‘대학 인문 역량 강화 사업(CORE)’에 대하여 살펴보기로 한다. 이 사업들은 사회 수요 맞춤형 인재 양성과 진로교육 및 취업 지원을 연계하기 위해 대학 선정 시 평가 지표에 반영하고 있다.

#### 가. 산업 연계 교육 활성화 선도 대학 사업(PRIME)

‘산업 연계 교육 활성화 선도 대학 사업(PRIME)’은 사회 수요를 반영한 인재를 양성하기 위하여 정원 ‘배치’에 중점을 둔 사업이다. PRIME 사업은 2015년 12월에 고용노동부가 ‘2014~2024 대학 전공별 인력 수급 전망’을 발표하며 구체화되기 시작하였다.

PRIME 사업은 초과 인력 공급이 발생하는 계열의 정원은 줄이고, 인력 공급이 부족한 계열의 정원은 늘려 산업 수요와 인력의 미스매치를 해소하는 데 목적을 두고 있다. 즉, 사회 수요에 맞춘 학과 개편과 정원 조정을 표방하고 있다. 각 전공별로 향후 10년간 인력 수급 전망을 산출해 인력의 과대 공급이 예상되는 학과는 정원을 줄이고, 과소 공급이 예상되는 학과는 정원을 늘리도록 유도하여 3개년에 걸쳐 해마다 최대 300억 원에서 최소 50억 원을 지원하는 대학 재정 지원 사업이다(교육부, 2015b).

PRIME 사업은 대형 사업과 소형 사업으로 나뉜다. 대형 사업은 ‘사회 수요 선도 대학 사업’으로, 대학 전반의 학사 조직, 정원 조정에 중점을 두어 정원 조정을 통해 취업 중심의 학과 개편과 진로·경력 관리 강화, 인턴 등을 이루는 방식으로 진행되고, 소형 사업은 ‘창조 기반 선도 대학 사업’으로 미래 유망 산업과 같이 특정 분야의 인력

양성에 중점을 둔 사업으로 신기술, 융합 전공, 창업·사회 맞춤형 학과 등을 도입하는 방식으로 진행된다.

〈표 2-43〉 ‘산업 연계 교육 활성화 선도 대학 사업(PRIME)’ 개요

추진 배경 및 목표			주요 내용		
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 학령 인구 감소에 대응한 양적·질적 구조 개혁의 필요성 대두</li> <li>· 양적 구조 개혁은 ‘대학 구조 개혁 평가’를 통해 소기의 성과 창출</li> <li>· 대학의 질적 변화를 위해 사회 수요를 반영한 학사 구조 개편 등 자발적인 질적 구조 개혁에 대한 행정적·재정적 지원 필요</li> <li>· 사회가 필요로 하는 인재 양성을 위해 대학이 선제적으로 교육 개혁 추진</li> <li>· 이를 위해 지역별 여건과 특성에 맞는 차별화된 인재 양성 필요</li> </ul>			지원 대상/권역	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 「고등교육법」상 일반 대학 제2조 제1호~제3호</li> <li>· 5개 권역</li> </ul>	
			사업비/기간	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 2016년 2,012억 원 / 2016~2018년 (총 3개년 지원 사업)</li> </ul>	
			주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (양적 미스매치) 사회 수요 중심의 학과 개편과 정원 조정</li> <li>· (질적 미스매치) 사회·현장 맞춤형 교육과정 등 학생 진로 역량 강화</li> </ul>	
			사업 유형	사회 수요 선도 대학(대형)	창조 기반 선도 대학(소형)
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정책 목표: 사회 수요 중심의 자율적인 대학 체질 개선을 통해 학생의 진로 역량 강화, 인력 미스매치 해소</li> </ul>			유형별 내용	사회 변화와 산업 수요 중심으로 대학 전반의 학사 조직과 정원 조정 선도	창조 경제, 미래 유망 산업 등 특정 분야 중심의 인력 양성을 위한 개편
양적 조정, 인력 미스매치 해소	대학의 변화 ← 대학의 → 자율적 체질 개선	질적 개선 학생의 진로 역량 강화	특징	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 진로·취업 중심의 학과 개편과 학생 중심의 학사 구조 개선</li> <li>· 현장 중심의 교육과정 개발·도입과 학생의 진로·경력 관리 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 신기술·직종, 융합 전공 등 창조 경제와 미래 유망 산업 인재 양성</li> <li>· 창업 학과, 사회 맞춤형 학과 등 선도적 교육 모델 도입</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 비전: 창조 경제를 견인할 학생 중심의 산업 연계 선도 대학 육성</li> </ul>					

출처: 교육부(2015b), 「산업 연계 교육 활성화 선도 대학(PRIME) 사업 기본 계획」 요약·제시함.

PRIME 사업은 기본적으로 인문·사회, 예술 계통의 학과를 계열 이동과 정원 감축을 통하여 이공계열로 유도하는 학교 중 일부에게 지원을 약속하는 정책이다. 이에 따라 이 사업에 참여하려는 대학들은 인문·예술계열 학과의 정원을 줄여 공학대학의 정원을 늘리려는 시도

를 하고 있다. 인력 수급 전망 결과에서 인문계열보다 사회과학계열의 인력 포화가 더 심각한 것으로 나타났는데, 현재 대학들은 사회과학계열의 축소보다는 인문계열의 축소에 더 힘쓰고 있다. 더욱이 현재 대졸자 공급 과잉에 기초하고 있지만, 학령 인구가 줄고 있기 때문에 초과 공급보다는 초과 수요에 더 주목할 필요가 있다.

PRIME 사업 선정 평가 지표의 한 영역인 ‘교육과정 혁신 및 진로 교육 내실화’(평가 배점: 대형 32점, 소형 37점)의 평가 항목으로 ‘2-2. 학생 사회 진출을 위한 진로 개발 및 취업·창업 지원 계획’이 제시되어 있어서 대학으로 하여금 이를 위한 구체적인 방안을 마련하도록 하였다. 이에 따라 PRIME 사업은 사회 수요에 부합하여 인력을 양성할 수 있도록 산업 연계 교육 활성화를 목적으로 하고 있지만, 동시에 양성된 인력들의 사회 진출을 위해 취업·창업 지원 인프라 구축, 학생 진로 개발을 위한 체제(경력개발센터 등) 구축 및 활용 등 대학의 진로교육과 취업 지원 시스템의 개편을 유도하고 있다.

#### 나. 대학 인문 역량 강화 사업(CORE)

‘대학 인문 역량 강화 사업(CORE)’은 기초 학문으로서 인문학의 역량과 위상을 강화하고 사회적 수요에 부응하는 인문학을 육성하는 데 그 목적이 있다. 정부는 대학들이 여건에 맞게 수립한 인문학 발전 계획을 장기적으로 지원하고, 대학은 사회 수요에 부합하는 다양한 인문 교육 트랙을 마련함으로써 학생들의 진로 선택권을 확대하고, 기초 학문으로서 인문학을 보호·증진하여 대학의 연구·교수 인력 양성 능력의 회복을 추구하고 있다(교육부, 2015a).

〈표 2-44〉 ‘대학 인문 역량 강화 사업(CORE)’ 개요

추진 배경 및 목표	주요 내용	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 우리 사회의 지속 가능한 발전에는 인문학적 사고력, 통찰력, 문제 해결 능력 등 인문 소양을 갖춘 창의 인재가 필요</li> <li>▪ 국가 경영 전략 차원에서 세계 각 지역의 언어, 문화, 사회, 역사, 경제에 정통한 지역 전문가 중점 육성 필요</li> <li>▪ 지속 가능한 인문학의 진흥과 생태계 확립을 위해 우수한 연구·교수 인력 양성 필요</li> <li>▪ 대학의 구조 개혁 과정에서 기초 학문 기반이 흔들리지 않도록 인문학 진흥 정책 병행 추진 필요</li> </ul>	지원 대상 /권역	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전국 4년제 일반 대학 (『고등교육법』 제2조 제1호에 의한 대학)</li> <li>▪ 수도권(서울·경기·인천) 및 지방 (가급적 광역 경제권도 고려)</li> </ul>
	사업비 /기간	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 599.98억 원</li> <li>▪ 2016~2018년(총 3개년 지원 사업)</li> </ul>
	추진 전략	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대학의 자율적 인문 역량 강화 및 혁신</li> <li>▪ 대학의 교모, 설립 유형, 중점 육성 분야 등 각 대학의 여건에 맞게 특화된 인문학 발전 계획을 통합적·장기적으로 지원</li> <li>- 사회 요구에 부합하는 다양한 인문 교육 트랙을 마련하여 학생의 진로 선택권 확대</li> <li>- 기초 학문으로서 순수 인문학 보호 및 증진을 통해 국내 대학의 연구·교수 인력 양성 능력 회복 전기 마련</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 정책 목표</li> <li>- 10-10-10 달성. 향후 10년 내 인문학 분야 100위권 내 대학 수 10개 및 취업률 10% 달성</li> <li>- 기초 학문으로 인문학 역량·위상 강화</li> <li>- 사회 수요에 부응하는 인문학 육성</li> <li>▪ 비전: 인문학 진흥을 통한 지속 가능한 국가 발전</li> </ul>	주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 개별 여건에 따라 자율적으로 인문학 발전 계획을 수립</li> <li>▪ 정부가 통합적으로 지원</li> </ul>
	사업비 용도	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 교육과정 개발, 인턴십 프로그램 운영, 연구소 확충, 학생 지원 등</li> </ul>
	사업 유지 기간	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 사업 수행에 따른 학과 구조 개편 등 제반 사항은 사업 지원 종료 후 5년까지 유지</li> </ul>

출처: 교육부(2015a), 『대학 인문 역량 강화 사업(CORE) 기본 계획』 요약·제시함.

대학들은 교육부가 제시한 ‘글로벌 지역학’, ‘인문 기반 융합’, ‘기초 학문 심화’의 3개 모델을 해당 대학의 여건을 고려하여 인문학 발전 계획을 자율적으로 수립하도록 하고 있다. 이 중 ‘글로벌 지역학 모델’은 인문학과 경영학, 사회과학 등을 융합하여 언어권별 지역학

교육, 연구 거점 등을 구축하고, 지역학 위주로 학과의 구조와 교육과정을 개편하는 모델이다. 이를 통해 학부 과정에서 취업 역량이 제고된 지역 전문가가 양성되고, 석·박사 과정에서는 심화된 지역 전문가와 연구·교수 요원을 양성할 수 있을 것으로 기대되고 있다.

‘인문 기반 융합 모델’은 인문대학 주관으로 인문학과 타 학문을 결합하여 융합 교육과정에 관련된 학위 과정을 개설, 운영하는 모델이다. 이를 통해 인문학의 외연을 확장할 수 있고, 학생의 취업 역량도 높아질 수 있다. 그리고 ‘기초 학문 심화 모델’은 대학별 인재 양성의 방향에 따라 교육 체계를 종합적으로 구성, 심화하여 기초 학문 교육·연구 활성화를 도모하는 모델이다. 이를 통해 학생들이 학부 과정을 졸업한 후 동 대학 대학원 석사 과정에 반드시 진학하도록 함으로써 우수한 인문학 전공 인재가 안정적으로 육성될 것으로 기대하고 있다.

CORE 사업 선정 평가의 세부 지표로 ‘2.9 인문학 특성 반영 진로 교육 강화 및 취업률 제고 계획’, ‘3.6 학생 지도 체계 및 운영 현황’이 포함되었다. ‘2.9 인문학 특성 반영 진로교육 강화 및 취업률 제고 계획’을 평가하기 위해 대학은 ‘인문학 특성을 반영한 진로교육 강화 계획’을 마련하도록 하였다. 학생 상담을 위한 체계 구축, 진로지도 시스템의 현황 및 신설(개선) 계획을 인문학의 특성에 대한 분석을 기반으로 이를 반영하기 위한 방안을 포함하여 기술하도록 하였고, 진로교육 강화를 위한 전반적인 제도 개선에 대한 계획도 기술하도록 되어 있었다. 그리고 ‘인문학 특성을 반영한 취업률 제고 계획’에는 인문학 분야 학생을 대상으로 한 취업 역량 강화 방안을 구체적으로 기술하도록 하였으며, 또한 취업 역량 제고 체계 구축, 시스템의 현황 및 개선 계획을 제출하도록 하였다.

‘3.6 학생 지도 체계 및 운영 현황’을 평가하기 위해 인문학 분야 학생을 대상으로 하여 진로교육 프로그램 구축 및 운영 정도를 기술하도록 하였는데, 대학 전체 차원에서 인문학의 특성을 반영한 진로교육의 시행 여부를 구체적으로 명시하되, 단과대학 자체적인 프로그램을 운영하고 있는 경우에는 이에 대해서도 기술할 수 있도록 하였다. 이에 따라 CORE 사업은 대학의 인문 역량 강화를 목적으로 하고 있지만, 동시에 양성된 인력들의 사회 진출을 위해 인문학 특성을 반영한 진로교육 강화를 유도하고 있다.

## 2. 대학생의 진로 개발과 취업을 지원하는 대졸 청년 고용 정책

정부는 다양한 청년 고용 대책을 통해 청년 고용 문제의 해소를 위한 다양한 정책들을 추진해 오고 있다(<표 2-45> 참고).

〈표 2-45〉 정부의 청년 고용 대책 현황

정책 방안	발표	방향
청년 맞춤형 일자리 대책	2013. 12.	노동시장 조기 진입 및 청년 창업 지원
일자리 단계별 청년 고용 대책	2014. 4.	교육훈련, 구직/취업, 근속 단계별 약한 고리 해소
능력중심사회 조성 방안	2014. 12.	교육훈련 개편, 기업 지역 산업계 거버넌스 구축 → 능력중심사회 조성
청년 고용 절벽 해소 종합 대책	2015. 7.	청년 일자리 확대, 산업 수요에 맞는 인력 양성 시스템 구축, 유사·중복 일자리 사업 정비
인문계 전공자 취업 촉진 방안	2015. 6.	인문학 전공 청년들이 전공 분야의 장점을 살리면서 기업이 요구하는 전문 기술을 익혀 전통적인 취업 분야 이외의 다양한 분야로 진출할 수 있도록 지원
청년·여성 취업 연계 강화 방안	2016. 4.	기업 수요를 발굴하여 취업 연계하는 일자리 중개인 역할, 청년들의 중소기업 취업과 근속을 위한 경제적 지원, 청년들의 취업준비에 기초한 진로지도, 취·창업 지원 및 일자리 정보 제공

주: 주무현 의(2015)의 7쪽 내용을 추가 보완함.

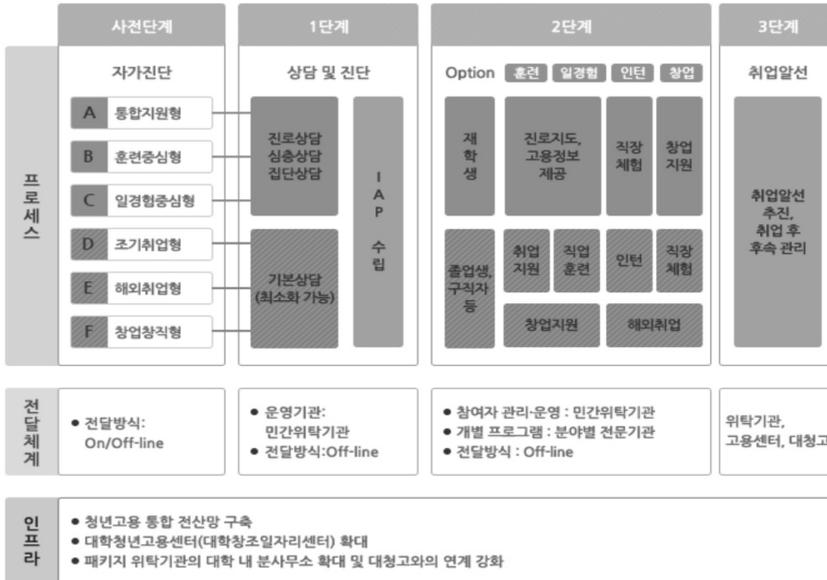
여기에서는 정부가 추진하고 있는 다양한 청년 고용 정책들을 통해 인문학 전공 대학생의 진로 개발 및 취업 지원과 관련된 내용을 살펴보고자 한다.

가. 「청년 고용 절벽 해소 종합 대책」(2015. 7. 27.)

정부는 청년 실업률·고용률 등 고용 지표의 부진이 지속되는 상황에서 청년 실업 해소를 위한 종합 대책으로 「청년 고용 절벽 해소 종합 대책」을 발표하였다. 이 대책의 핵심은 2016년 말로 예정된 공공 부문 청년 고용 의무제의 일몰 기간을 연장하고, 2015~2017년까지 3년간 20만 개 이상의 일자리 기회를 만드는 것이다(관계부처 합동, 2015b). 대책에서 일자리 기회는 미국의 ‘청년 일자리 10만 개 창출 프로젝트’(100,000 Opportunities Initiatives)에서 간주되는 일자리 기회(전일제 또는 시간제 근로자 채용뿐만 아니라 인턴, 견습 직원, 직업훈련, 교육, 장학 사업)로 제시하고 있다(관계부처 합동, 2015b).

종합 대책을 통해 인문학 전공 대학생들은 진로 개발 및 취업을 위해 직무 체험형 청년 인턴제에 참여할 수 있게 되었고, 또 융합 기술 교육훈련을 통해 취업 경로(취업 연계형, 인력 양성형)를 다각화할 수 있게 되었다. 그리고 인문학 전공 대학생 중 마지막 학년생은 ‘취업성공패키지 II 유형’에 신설된 ‘청년취업성공패키지’를 통해 개인 맞춤형의 프로그램을 제공받을 수 있게 되었다(관계부처 합동, 2015b). 즉, 사전 자가 진단 결과에 기초한 유형을 토대로 상담·의욕 제고(1~3주) → 집중 취업 알선(3~6개월) → 직업능력 향상(필요한 경우 6개월) 등 일련의 집중적인 지원을 받을 수 있게 되었다.

[그림 2-4] 청년취업성공패키지의 세부 프로세스



출처: <http://www.work.go.kr/pkg/young/content03/summary.do>(2016년 7월 14일).

나. 「인문계 전공자 취업 촉진 방안」(2015. 6. 25.)

정부는 인문계 청년들이 체계적인 진로 설계 및 정보 없이 막연한 취업 준비를 하고 있고, 대학 취업 지원 조직의 위상과 역량이 부족하다(관계부처 합동, 2015a)고 보았다. 또 ‘진로지도’ 교과목의 효과성에 한계가 있고, 교수 및 취업 지원 부서의 특화된 진로지도나 취업 지원 서비스를 기대하기 어려운 상황이며, 인문계 대학생들의 재학 중 전공 관련 직장 체험 기회가 상대적으로 협소하다(관계부처 합동, 2015a)고 보았다.

「인문계 전공자 취업 촉진 방안」(관계부처 합동, 2015a)은 인문학

전공 청년들이 전공 분야의 장점을 살리면서 기업이 요구하는 전문 기술을 익혀 전통적인 취업 분야 이외의 다양한 분야로 진출할 수 있도록 지원하는 데 중점을 두고 있다(나영돈, 2015: 12).

〈표 2-46〉 「인문계 전공자 취업 촉진 방안」의 주요 내용

영역	목표	주요 추진 과제
1. 저학년부턴 진로지도·역량 향상 강화	진로지도 및 역량 강화 프로그램 참여 확대	· ‘진로지도’ 교과목의 필수 과목 지정 유도 · 개별 학생의 진로지도 및 역량 강화 프로그램 참여 촉진
	인문계 등 전공별 특성 등을 고려한 맞춤형 진로지도 프로그램 확충	· 직업 경로 모형 개발 및 정보 제공 · 진로지도 관련 프로그램 확충·보급
	교원의 진로지도, 취업 지원 역량 강화 지원	· 교수·직원 대상 진로지도·취업 지원 프로그램 활용 등 관련 연수 확대 · 대학에서 과별·단과대학별로 운영 중인 취업 전담 교수제의 효율적 운영
	재학 중 일 경험을 내실화 및 확대하고, 자율적 이력 관리 지원	· 직장 체험·인턴 등의 정비 및 기회 확대 추진 · 학생 경력 개발을 통합 관리: (가칭)학생 종합 경력 관리 시스템 확산
2. 재학 중 융합 기술 교육·훈련 참여	대학 교육과정의 개편·운영을 통해 융합 인재 육성 기능 강화	· (학생 수요 맞춤형 학과 운영) 인문학과와 학과 구조 및 교육과정을 학생 수요(학문 후속 세대 성장, 취업 희망 학생) 맞춤형으로 개편·운영토록 지원 · (융합 교육 촉진) 인문학과 타 학문 간 융합을 통한 전문 인력 양성 체제 활성화
	재학생(졸업 예정자) 융합 기술 훈련 과정 참여	· (재학 단계) 전공 교육뿐 아니라 인문계 진화적 직종의 기술 훈련 과정 참여 기회 제공 → 기술 분야 취업을 저학년부턴 준비 · (졸업 예정자 및 졸업자) 취업을 앞둔 청년이 다양한 프로그램을 통해 SW/IT 등 기술 훈련 과정에 참여할 수 있도록 지원(2015년 하반기 4,000명)
	취업 연계 강화를 통한 성과 제고	· 중소기업 중심 협약 기업 확충, 기업 담당자와의 훈련 중 구인 면담, 취업 박람회 참여, 집중 취업 알선 기간 운영 등 수료와 취업과의 연결 고리 강화 · 인문계 등 비전공자의 훈련 수료 후 기업 현장에 적응 및 안착 지원
	중·장기 경력 개발 경로 제시	· 입직-제직 단계를 거치며 초급-중급-고급의 전문 인력으로 성장할 수 있는 단계별 교육훈련 경로를 마련·제시하고, 해당 과정 참여 시 우대
	NCS 활용 능력 중심 채용·인사 관리 확산	· 신직업 자격 활용·확산
3. 대학에서 졸업 전부터 취·창업 지원	대학의 청년 취업 지원 역할 강화	· 청년을 위한 윈스톱 고용 서비스 전달 체계로서 (가칭) 청년 고용+센터를 신설
	모든 대학에 위크넷 사용 권한 부여	· 위크넷을 활용한 구인·구직 등록 및 알선 등 적극적인 취업 지원 서비스 제공 및 각종 청년 고용 관련 정보 활용 · 대학 취업 지원 관계자 간 의사소통의 장으로 활용하여 유기적 연계 지원
	취업성공패키지 II 개편	· 취업성공패키지 II를 통해 직업훈련뿐만 아니라 인턴 등 다양한 직무 역량 강화 지원 프로그램 제공

자료: 관계부처 합동(2015a), 「인문계 전공자 취업 촉진 방안」, 6-14쪽을 요약·제시함.

한편 이 방안은 현재의 제도적 지원 및 대학의 운영 개편이 현실적으로 가능한지에 대한 조심스러운 검토가 필요하다. 실질적으로 입학률과 취업률이 낮은 인문계열을 위해 대학 운영 방침의 개편은 어려울 것으로 사료된다. 아울러 SW의 산업이나 NCS 개발로 인문학 전공자가 전공과 직무에서 미스매치 현상을 극복할 수 있을지 고려할 필요가 있다. 전반적으로 인문학적 소양은 필요로 하나 인문학적 전공 지식은 필요로 하지 않는 사회에서 문학, 사학, 철학 전공 학생들에게 전공과 직무에 일치 또는 부합하는 현실적인 일자리 마련을 위한 방안을 고려할 필요가 있다.

#### 다. 「청년·여성 취업 연계 강화 방안」(2016. 4. 27.)

정부는 기업 수요를 발굴하여 취업 연계하는 일자리 중개인 역할, 청년의 중소기업 취업 및 근속을 위한 경제적 지원, 청년 눈높이에 맞는 진로지도와 취업·창업 지원 및 일자리 정보 제공 등을 골자로 하는 「청년·여성 취업 연계 강화 방안」을 발표하였다. 이를 통해 정부는 최대 7만 명의 취업 연계·지원 효과를 기대하고 있다(관계부처 합동, 2016).

이 방안에서 청년 취업에 관련된 내용(관계부처 합동, 2016)으로 첫째, 창조경제혁신센터를 중심으로 ‘청년 채용의 날’ 행사와 분야별 채용 행사, 고용 디딤돌과 사회 맞춤형 학과 등 기업과 대학 중심의 채용 연계 사업을 통해 정부는 기업의 구인 수요를 발굴하고, 구직 청년의 취업을 연계하는 중개인 역할을 강화한다는 것이다. 둘째, 저소득 근로자 및 취업성공패키지 참여 청년에게는 일반 학자금 거치 상환 기간을 연장하여 학자금 상환 부담을 덜어 주고, 청년의 중소기업 취

업 및 장기근속을 위해 자산 형성(가칭 ‘청년취업내일공제’)을 지원한다는 것이다. 셋째, 2016년도에 대학 2~3학년 재학생 약 1만 명을 대상으로 채용과 직접 연계되지 않은 직무 체험 프로그램(채용 미연계형)을 신설하여 학생들이 조기에 진로를 탐색하고 적성에 맞는 취업 준비를 할 수 있도록 하겠다는 내용이 포함되었다.

〈표 2-47〉 2016년 「재학생 직무 체험 프로그램」 개요

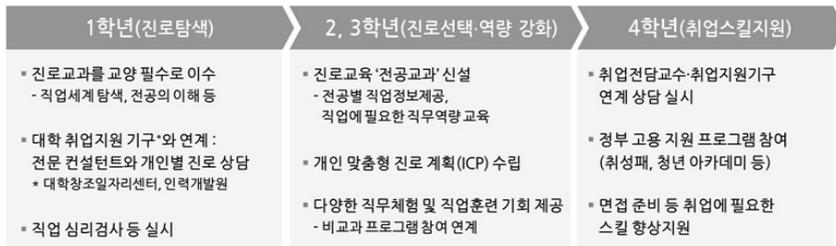
구분	내용
사업 개요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (목적) 상대적으로 취업률이 저조하고, 일 경험 기회도 부족한 인문사회·예체능 계열 대학 재학생들에 대한 직무 체험(1~3개월) 기회 확대</li> <li>• (운영) 고용노동부와 약정한 대학(운영 기관)이 학생(연수생)과 참여 기업(연수 실시 기관)을 매칭하여 사전 직무교육 실시 후, 기업·대학이 협의하여 수립한 학습 프로그램에 따라 1~3개월(1일 6~8시간) 동안 직무 체험 실시</li> </ul> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• (연수 대상) 주로 인문·사회, 예체능 계열 2~3학년 재학생 위주(공학계열 제외)</li> <li>• (법적 지위) 참여 학생(연수생)은 노동 관계법상 근로자가 아닌 ‘일 경험 수련생’의 지위를 가지며, 기업(연수 실시 기관)은 ‘일 경험 수련생에 대한 법적 지위 판단과 보호를 위한 가이드라인(2016. 2. 1., 고용노동부)’에 따라 연수 과정을 관리해야 함.</li> <li>• (지원 내용) 연수생에게 월 최소 80만 원의 직무 연수 지원비 지급 *직무 연수 지원비: 기업(최소 40만 원)과 대학(최소 40만 원)이 매칭하되, 기업 부담분은 정부 지원</li> </ul> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• (운영 기간) 2016년 7월 ~ 2017년 2월</li> </ul>
신청 자격	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (신청 자격) 「고등교육법」 제2조 제1호(대학)에 해당하는 4년제 대학               <ul style="list-style-type: none"> <li>※한국폴리텍대학 등 고용노동부 산하 출연 기관은 제외</li> <li>※2~3년제 대학(산업대·전문대)은 제외하되, 재학 중 체험형 일 경험이 가능한 예체능계열 3년제 대학은 예외적 허용(단, 3학년 2학기 재학생은 제외)</li> </ul> </li> </ul>
지원 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 약정 체결 대학(운영 기관)에 사업비를 일괄 지급, 대학(운영 기관)을 통해 기업(연수 실시 기관) 지원금 등 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>※기업 지원: 직무 연수 지원비(연수생 1인당 월 40만 원), 관리자 지원금(월 20~40만 원)</li> <li>- 대학 지원: 운영 기관 관리비(연수생 1인당 월 3만 원)</li> <li>- 학생 지원: 월 최소 80만 원(기업 40만 원+대학 40만 원), 정부 및 대학 부담분 외 기업이 자율적으로 연수생에게 추가 지급하는 것은 권장</li> </ul> </li> <li>※지방자치단체가 대학 부담분의 일부 또는 추가 금액 지원 가능</li> </ul>

자료: 고용노동부(2016b), 2016년 「재학생 직무 체험 프로그램」 운영 기관 모집 공고(고용노동부 공고 제2016-206호), 1~2쪽.

또 대학이 중심이 되어 1학년부터 졸업 때까지 체계적으로 진로지도와 취업 지원 서비스를 제공할 수 있도록 ‘진로·취업 지원 운영 모델’을 2016년도 ‘산업 연계 교육 활성화 선도 대학(PRIME)’에 시범 실시한 후 다른 대학으로 확대할 계획이다. 이 방안을 통해 인문학 전공 대학생들은 진로 개발과 취업 준비를 체계적으로 지원받을 수 있을 것이다(관계부처 합동, 2016).

우선, 직무 체험 프로그램의 경우 그동안은 청년 인턴제를 통해 졸업 예정자만 참여가 가능하였으나, 이제는 2~3학년 시기에 1~4개월간 직무 연수 수당을 지급받으면서 직무 체험이 가능하게 되었다. 이로써 대학 재학생들이 직무 체험의 기회를 갖게 됨으로써 조기에 진로를 설정하고 체계적으로 취업을 준비할 수 있는 기회로 작용할 것이다. 하지만 그동안 운영되어 왔던 직장 체험 프로그램의 시행착오를 해결하고, 직무 체험 프로그램이 인문학 전공 대학생들에게 유용한 진로 개발 및 취업 지원 프로그램이 되기 위해서 고려해야 할 점이 있을 것으로 보인다.

[그림 2-5] 진로·취업 지원 운영 모델(안)



● 진로·취업 전담교수제 운영, 진로지도 콘텐츠 개발, 교원의 진로지도 역량 강화 → 교수 업적 평가에 반영  
 ● 전공학과와 취업지원기구간 협력, 학생 개인에게 단계별 맞춤 서비스 제공  
 (대학 종합 경력 관리시스템과 워크넷 연계)

출처: 관계부처 합동(2016), 「청년·여성 취업 연계 강화 방안」, 15쪽.

둘째, 인문학 재학생들은 이전에 비해 학교로부터 체계적인 진로지도를 받으면서 취업 준비를 할 수 있게 되었다. 진로·취업 전담 교수제가 운영되고, 학과 교수의 진로지도에 대한 관심과 역량이 강화될 것이며, 특히 대학 취업 지원 기구와 전공 학과 간의 협력 하에 학생 맞춤형 서비스를 제공받을 수 있을 것으로 보인다. 이러한 인문학 전공 대학생의 진로·취업 지원 체계화를 위해서는 구체적으로 어떻게 실행할 것인지에 대한 준비가 필요하다.

### 3. 인문학 전공 대학생의 일·학업 병행 및 취업 지원 프로그램

#### 가. 일·학업 병행 지원 장학 프로그램

장학은 ‘공부나 학문을 장려한다(encouragement or promotion of learning or study)’는 의미를 갖는다. 장학 제도의 목적은 「교육기본법」 제28조에서 경제적 이유로 교육받기 곤란한 학생에 대한 지원(제1항), 특정 분야 우수 인재 지원(제2항)으로 제시되고 있다. 즉, 장학은 경제적으로 곤란한 저소득층 학생들에게 학비의 급여 또는 기타의 방법을 통하여 교육 활동을 계속할 수 있도록 지원함으로써 교육 기회 균등의 원칙을 살리고, 또 인재를 육성하는 제도라고 할 수 있다(송기창 외, 2003; 윤형한 외, 2010에서 재인용).

고등교육에 대한 정부의 재정 지원은 지원 대상에 따라 기관 지원, 연구·사업 지원, 대학생 지원으로 구분된다(남수경·류기운, 2007). 기관 지원 및 연구·사업 지원도 결국 학생 지원으로 연결되지만, 국가의 고등교육 재정 지원 방식에서 학생 지원 방식이 증가하고 있다.

정부가 지원하는 국가 장학금 제도 중 인문학 전공 대학생이 지원받을 수 있는 장학 제도는 ‘인문 100년 장학금’, ‘국가 근로 장학금’, ‘희망 사다리 장학금’의 세 종류를 고려할 수 있다.

〈표 2-48〉 인문학 전공 대학생 대상 장학 제도(2016년)

구분	인문 100년 장학금	국가 근로 장학금	희망 사다리 장학금
목적	인문학 및 기초 학문 분야 우수 인재가 학업에 전념할 수 있는 환경을 조성함으로써 학문 후속 세대로의 성장 도모	학업과 일/봉사활동을 수행하거나, 중소/중견 기업 취업 및 창업을 전제로 지원받을 수 있는 장학금	
예산	130억 원	2,271억 원	208억 원
주관 부처	교육부	교육부	교육부
지원 분야	인문사회계	모든 분야	모든 분야
대상	국내 고교 3학년 및 대학 우수 학생	국내 대학의 대학생	국내 대학의 중소/중견 기업 취업 및 창업 희망 대학생
지원 인원	총 2,400명	총 11만 명	총 2,670명
지원 내용	등록금 전액 · 생활비(기초 생활 수급자, 학기당 180만 원), 학업 장려비(2015년 이후 선발자부터 학기당 300만 원) 추가 지원	근로 시간에 따라 매월 지급 · (교내 근로) 시급 8,000원 · (교외 근로) 시급 9,500원	등록금 전액 및 취업·창업 준비 장려금 학기당(200만 원)

자료: 한국장학재단(2016), 「국가 우수·취업 연계 장학 사업 제도 개선을 통한 투명성 및 공평성 강화 노력」, 보도 자료(2016. 2. 25.), 3쪽.

#### 나. 정부와 지방자치단체의 인문학 전공 대학생 취업 지원 프로그램

정부와 지방자치단체는 청년 고용/취업을 위해 다양한 정책 사업(프로그램)을 추진하고 있다. 중앙 행정 기관 및 지방자치단체의 청년 고용 및 취업 프로그램<sup>6)</sup>을 정리한 결과, 전체 243개 프로그램 중 16개

6) 고용노동부(2016a)의 ‘2016 한 권으로 통하는 대한민국 청년 지원 프로그램’의 내용을 검토하여 정리한 결과임.

(6.6%)의 프로그램만이 인문학 관련 청년 고용 및 취업을 위한 프로그램이었다. 특히 인문계 재학생 및 졸업생을 위한 특화 과정을 운영하는 프로그램은 3개 프로그램에 불과하였다 [청년취업아카데미, 중소기업 취업 연수 사업(이상 고용노동부), 인문사회·예체능 대학 산·학·관 커플링사업(전라북도)].

〈표 2-49〉 인문학 전공 대학생 활용 가능 진로 개발 및 취(창)업 지원 프로그램

구분	프로그램(사업)명	담당 기관
인문학 특화 프로그램	청년 취업 아카데미	고용노동부
	중소기업 취업 연수 사업	고용노동부
	인문사회·예체능 대학 산·학·관 커플링 사업	전라북도
지식 기반 서비스 및 문화 콘텐츠 분야 교육 프로그램	청년 취업 인턴 사업	고용노동부
	청춘 순례(문화 창조 융합 분야 멘토링 프로그램)	청년위원회
	창조 전문 인력 양성 사업	서울특별시
	부산 입체 영상 아카데미	부산광역시
	전략 산업 맞춤형 전문 인력 양성 사업	부산광역시
	경기 북부 문화 일자리 창출 및 창업 지원 사업	경기도
지식 기반 서비스 및 문화 콘텐츠 분야 창업 지원 프로그램	청년 창업 지원 사업	대구광역시
	청년 예비 창업가 육성 사업	광주광역시
	청년 CEO 육성 사업	울산광역시
	지식 기술 청년 창업 지원 사업	울산광역시
	경기 문화 창조 허브	경기도
	청년 창업 활성화 사업	충청북도
	창업 기업 양성 프로젝트	전라북도

주: 고용노동부(2016a)의 ‘2016 한권으로 통하는 대한민국 청년 지원 프로그램’의 내용을 검토한 결과임.

지식 기반 서비스 및 문화 콘텐츠 분야 교육 과정을 운영하는 프로그램(6개)이나 지식 기반 서비스 및 문화 콘텐츠 분야 창업을 지원하는 프로그램(7개)도 소수에 불과하여, 정부 및 지방자치단체의 청년 고용 및 취업 지원 시스템에 있어 인문학 분야가 소외되고 있음을 보여 주고 있다. 프로그램의 성격에 있어서도 학생 개개인의 역량에 의존하는 창업 지원 프로그램을 중심으로 상당수가 운영되고 있어, 정부

차원에서 인문학 관련 역량 개발 및 취업 연계 등의 과정을 시스템화하여 체계적으로 교육하는 부문이 현저하게 부족하다고 할 수 있다.

청년 고용 및 취업 프로그램 운영 주체에 있어서도 중앙 행정 기관에 의한 운영보다는 주로 지방자치단체의 자율적인 프로그램 개발 및 운영에 의존하고 있어 중앙 정부 차원에서의 체계적인 프로그램 개발 및 운영의 필요성이 더욱 요구된다.

## 제4절 해외의 진로 개발과 취업 지원 사례<sup>7)</sup>

우리나라 인문학 전공생 대졸자들은 취업에서 어려움을 겪고 있다. 이는 비단 우리나라에만 한정된 것일까? 해외의 주요 국가들의 사례를 통해 우리나라의 인문학 졸업생들의 취업 활성화를 위해 무엇을 어떻게 할 것인지에 대한 해답을 찾고자 하였다.

### 1. 인문계열 졸업자의 진로 및 취업 관련 이슈

#### 가. 대학교 인문 교육 관련 이슈

프랑스에서는 인문학 전공자에 있어 취업의 어려움에 대한 논의가 두 가지 측면에서 이루어져 왔다. 첫째는 지식의 전수인가 아니면 직업

7) 제4절 해외 지원 사례는 미국, 영국, 프랑스 3개 국가를 다루고 있음. 이를 위하여 본 연구에서는 3명의 현지 대학원 박사 과정생에게 원고를 의뢰하여 그 결과를 분석하였음. 미국 사례는 박종규 박사 후보생(미국 Pennsylvania State University, HRD·OD 전공), 영국은 장익현 박사 과정생(영국 University of York, Social Policy 전공), 프랑스는 하정임 박사 과정생(프랑스 파리사회과학고등연구원, 사회학 전공)이 각각 담당하였음.

현장에서 쓰일 역량 획득에 초점을 둔 실용적 접근이 우선되어야 하는 것과 같은 대학 교육의 근본 가치에 대한 대립이 있어 왔다.

둘째는 노동시장의 구조적 변화로 인문학 전공자의 전통적인 진출 분야였던 공공 부문과 교육 부문의 일자리 감소로 인문학 전공생이 점차 민간 부문으로 진출할 수 있도록 전공 재편과 경력 경로 개발의 필요성이 제기되어 왔다.

미국에서도 대학교 인문 교육과 관련하여 Fareed Zakaria(2015)는 그의 저서 『In Defense of a Liberal Education』(2015)에서 미국이 국제학업성취도평가(PISA: Program for International Student Assessment)에서 지난 50여 년 동안 하위권이었음에도 불구하고 세계에서 가장 창의적인 기업가, 발명가 등을 배출한 이유는 미국 특유의 교양 교육과 인문학 교육 때문이라고 언급하고 있다. 하지만 테크놀로지의 발달, 세계화의 심화 등으로 인해 미국에서도 역시 인문학 교육의 수요가 줄어들고 실용 중심의 학문만이 강조되는 세태를 지적하고 있다.

미국의 대학 교육에서도 인문학 교육의 쇠퇴는 계속해서 지적되고 있다. 예컨대 스탠퍼드대학교(Stanford University)의 학부과정에 교수 전체의 45%가 인문학 분야에 소속되어 있지만, 학부생은 단지 15%만 인문계열을 전공으로 택하여 가장 인기 있는 전공 5위 안에 인문계열이 하나도 포함되지 않았다. 이러한 문제를 해결하기 위해 스탠퍼드대학교는 디지털 인문학<sup>8)</sup> 등의 새로운 접근을 시도하고 있지만, 여전히 학생들의 인문학에 대한 관심은 떨어지고 있다(The New York Times, 2013.10.30.).

8) 문학 작품에 등장하는 단어 등을 컴퓨터 프로그램을 활용하여 분석하는 방법으로 컴퓨터와 인문학 연구가 접목된 연구 방법임.

미국인문학학회(American Academy of Arts & Science, 2016)에 따르면, 4년제 대학교의 인문학 전공 교수와 강사의 수는 지난 2013년까지 꾸준히 증가해 왔으나, 2014년 이후 그 증가세가 1% 미만으로 줄어들었다고 한다. 이는 1999~2013년까지는 인문학 전공 학생들이 꾸준히 증가했지만, 2014년 이후 그 학생 수가 줄어든 데 기인하는 것으로 추정할 수 있다. 이러한 추세로 보았을 때 미국 대학은 공급자 측면에서 여전히 인문학을 강조하고 있으나, 수요자인 대학생들이 인문학을 선택하지 않기 때문에 대학교의 인문 교육 관련 이슈가 발생하는 것으로 볼 수 있다.

#### 나. 인문계열 졸업자의 진로 및 취업 관련 이슈

미국 내 대학교 재학생 및 졸업생의 진로 준비도에 대한 문제는 오래전부터 끊임없이 제기되어 왔다. McGraw-Hill은 『Workforce Readiness Report』를 통해 대학교 재학생 중 21%만이 자신이 향후 진로에 대해 준비가 잘되어 있다고 밝혔다(McGraw-Hill, 2016). 구체적으로 각 학년과 전공별로 진로 준비도(career preparedness)는 다르게 조사되었으며, 특히 인문학 재학생들의 경우 진로 준비도에 대한 긍정적인 응답 비율이 상대적으로 낮다고 하면서 인문학 졸업생의 취업률이 타 전공에 비해 낮기 때문이라고 보고서는 언급하고 있다.

미국인문학학회(American Academy of Arts & Science, 2016) 역시 경기 침체로 인해 대학생들이 전공에 따른 경제적 효과를 고려하기 때문에 인문학을 선택하지 않는 추세이며, 이는 인문학 졸업생들의 실업률이 높은 데서 기인한다고 보고 있다. 2013년을 기준으로 5.4%의

인문학 4년제 졸업자들이 실업 상태에 놓여 있으며, 이는 전체 전공의 실업률인 4.6%보다 높은 수준이다.

인문학 졸업생의 실업률이 타 전공에 비해 높은 이유에 대해서는 의견이 다양하다. 먼저, 기업 측면에서 인문학 관련 기본 지식과 스킬이 실제 기업에서 근무하는 데 크게 도움이 되지 않는다는 의견이다. 『The Conference Board』(2006)에서 기업을 대상으로 조사한 내용에 따르면, 앞으로 더 중요하게 될 지식과 스킬로 인문학(humanities)을 선택한 기업 담당자는 9.5%로 가장 낮은 순위를 차지했다. 하지만 비판적 사고 및 문제 해결(77.8%), 창의성과 혁신(73.6%)은 앞으로 더욱 중요한 지식과 스킬이었다(<표 2-50> 참고).

〈표 2-50〉 향후 5년간 미국 기업 내에서 필요한 지식·스킬 순위

Applied skills dominate rankings of knowledge and skills expected to increase in importance over next five years.

Rank	Basic knowledge and applied skills	Rank	Basic knowledge and applied skills
1	Critical Thinking/Problem Solving* . . . . 77.8%	11	Lifelong Learning/Self Direction* . . . . 64.0%
2	Information Technology Application* . . . . 77.4	12	Foreign Languages . . . . . 63.3
3	Teamwork/Collaboration* . . . . . 74.2	13	Mathematics . . . . . 48.8
4	Creativity/Innovation* . . . . . 73.6	14	Writing in English . . . . . 45.4
5	Diversity* . . . . . 67.1	15	Reading Comprehension . . . . . 41.0
6	Leadership* . . . . . 66.9	16	Science . . . . . 38.7
7	Oral Communications* . . . . . 65.9	17	English Language . . . . . 32.8
8	Professionalism/Work Ethic* . . . . . 64.4	18	Government/Economics . . . . . 24.8
9	Ethics/Social Responsibility* . . . . . 64.3	19	History/Geography . . . . . 17.9
10	Written Communications* . . . . . 64.0	20	Humanities/Arts . . . . . 9.5

Number of respondents varied for each question, ranging from 398 to 424. Percents calculated out of total number of respondents electing "increase" in importance over the next five years.

\* Indicates an applied skill

자료: The Conference Board(2006).

또 인문학 전공자 중 자신들이 배운 인문학 지식이 기업에서 유용하거나 시장성이 있다고 응답한 사람은 57%로 경영·경제(75%), STEM(67%) 등 타 전공에 비해 낮은 수준이었으며, 특히 자신이 ‘취업 준비가 전혀 되어 있지 않다’고 응답한 인문계열 전공자는 18%로 타 전공 평균인 6%보다 3배가 넘는 수치였다(McGraw-Hill, 2016).

한편 미국대학교용주협회(NACE: National Association of Colleges and Employers)가 발표한 대학 졸업자들의 전공별 예상 연봉을 보면 인문학은 평균 4만 6,100달러로 기계공학(6만 4,900달러), 경영학 (5만 2,200달러)에 비해 낮으며, 이는 교육학을 제외하고 가장 낮은 수준이다(NACE, 2016). 미국 예일대학교(Yale University)의 Lisa Kahn(2010)에 따르면, 경기 침체기나 취업난이 심각한 시기일수록 대학 전공에 따른 취업 및 임금 격차가 더 커진다고 하였다. 그리고 STEM 분야에 속하는 공학 및 금융 분야 전공자가 철학 등 인문계열 전공자에 비해 임금과 취업 수준에서 절대적으로 유리하다고 하였다. 금융 전공자는 평상시 대졸자 평균보다 24%가량 돈을 더 벌지만, 경기 침체기에는 대졸자 평균보다 32%가량 더 벌고 철학 등의 인문계열 전공자는 평상시에는 대졸자 평균보다 42% 덜 벌지만 경기 침체기에는 55%가량 덜 벌는 것으로 나타났다.

이처럼 미국 내 인문계열 관련 급여 수준 및 전공 직업 수(전체 직업 중 2.6%) 등 주요 노동시장 지표 역시 현재 미국 내 인문계열 전공 졸업자의 실업률 뿐만 아니라 인문계열 전공의 수요와 공급이 전반적으로 낮아질 수 있음을 시사한다.

## 2. 인문학 졸업자의 진로 개발 및 취업 지원 정책

### 가. 프랑스

인문학 전공자는 대부분 전공 선택 시 진출 분야가 구체화되어 있지 않으며, 종전의 공공 부문에서 민간 부문으로 경력 경로가 변화되고 있다. 따라서 인문학 전공자에게 차별화된 진로 개발과 취업을 위한 정책은 두 가지의 측면을 고려할 필요가 있었다.

첫째, 고등학교에서 대학 진학 시 학생의 선호와 사회적 수요를 반영해 전공을 선택할 수 있도록 보다 현실적인 진로 설계를 유도하는 정책이 필요하다는 점이다. 즉, 대학 1학년 인문학 전공생의 전공 선택 타당성을 확인하고, 타 전공으로 전공을 변경하는 이들의 경로를 분석하는 것이 필요하다. 이는 거품 현상(écrémage)을 미연에 방지하고 대학 주체(학생, 교육자, 기관)들의 활발한 참여를 통해 교육 체계를 효율화함으로써 교육 기회의 형평성에 기여토록 하기 위한 것이다.

둘째, 졸업 후 다양한 민간 분야로 진출할 수 있도록 기업-대학 간 협력 교육 프로그램을 개발하고, 이를 촉진할 필요가 있다는 점이다. 노동시장의 대학에 대한 요구가 다양해짐에 따라 민간 부문에서도 다양한 경험과 경력의 소유자를 찾고 있는 추세이기 때문에 이러한 부분에서 인문학적 전공자의 이점을 개발을 강조할 필요가 있다. 고등교육 및 연구 개발 증진을 위한 국가위원회(CNESER)는 인문학 전공 소양이 직업 현장에서 가지는 강점을 <표 2-51>과 같이 6가지로 제시하였다.

〈표 2-51〉 인문학 전공 소양이 직업 현장에서 가지는 강점

1. 독자적 업무 수행 능력
2. 쟁점 이슈의 종합적 분석 능력
3. 일반 상식, 비평 정신을 토대로 한 업무 분야의 호기심
4. 고객 관리, 문서 작성 및 발표 능력
5. 여러 외국어 구사력, 타 문화에 대한 존중 및 이해도
6. 인간적 요소에 대한 관심, 다양한 경험의 누적

자료: Marie-Claude Maurel(2010), Pour des sciences humaines et sociales au cœur des universités. CDHSS, 39쪽.

## 나. 미국

인문학에 대한 중요성을 꾸준히 강조해 왔지만, 시장 중심주의 및 실용주의의 심화로 인문학의 위기에 대한 대응과 더불어 인문학의 진흥은 여전히 풀어야 하는 숙제로 인식되고 있다(박찬길, 2011). 특히 인문학 전공 졸업자의 실업률이 타 전공에 비해 높기 때문에 이를 개선하기 위한 국가 차원 및 대학 연합 차원에서의 다양한 노력이 진행되고 있다. 여기에서는 미국 국립인문재단(NEH: National Endowment for the Humanities)에서 새롭게 론칭(launching)한 ‘Next Generation Ph D’ 프로그램, 미국 내 37개 인문대학들이 연합체를 만들어 운영하고 있는 ‘인문대학 취업 네트워크’를 소개하기로 한다.

첫째, 미국 국립인문재단의 ‘Next Generation Ph D’<sup>9)</sup> 프로그램이다. 미국 국립인문재단은 미 연방정부 내 대통령 직속 독립 기구로 자체 조직과 예산을 가지고 인문학의 발전과 인문계열 교육의 활성화에 핵심적 역할을 하는 조직이다. 1965년에 설립된 NEH는 「국가 예술-인

9) The National Endowment for the Humanities(<https://www.neh.gov/about>, <https://www.neh.gov/grants/challenge/next-generation-humanities-phd-implementation-grants>)를 참고하였음.

문 지원법(National Foundation on the Arts and Humanities Acts)<sup>1)</sup>을 근간으로 인문학을 국가 차원에서 지원할 수 있는 독립 기구로서 설립되었다.

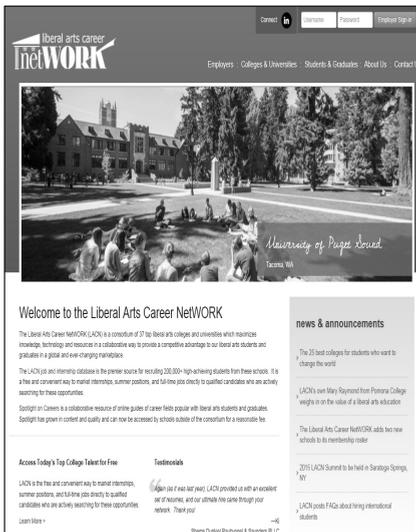
NEH는 인문학의 발전을 위해 다양한 지원 프로그램들을 운영하고 있는데, 그중 2016년 8월에 새롭게 론칭된 ‘Next Generation Ph D’는 인문대학에 재학 중인 박사 과정생들이 졸업 후 더 나은 경력을 가질 수 있도록 미국 내 28개 대학을 대상으로 총 165만 달러를 지원하기로 한 프로그램이다. 이는 인문학 전공으로 고등 학위를 수여받더라도 취업하기 어려운 실정을 반영하여, 동일한 인문계열 분야 내 연구기관이나 교육기관에 취업을 준비하는 박사 과정 학생뿐만 아니라 다양한 분야의 취업을 준비하는 학생들을 대상으로 한다. 이렇게 ‘Next Generation Ph D’ 프로그램은 인문대학에서의 학위가 인문학 전공뿐만 아니라 더 넓은 범위의 경력에 활용될 수 있도록 지원하는 미국 국립인문재단의 첫 번째 프로그램이라는 데 그 의의가 있다.

둘째, 인문대학 취업 네트워크(LACN: Liberal Arts Career Network)<sup>10)</sup>이다([그림 2-6] 참고). 인문대학 취업 네트워크는 1996년에 미국 내 37개의 우수 인문대학들의 연합체로 만들어진 네트워크로서 회원교 간 지식 교류 및 재학생들의 경력 개발을 통한 취업을 증진을 위해 운영되고 있다. 웹 사이트([www.liberalartscareers.org](http://www.liberalartscareers.org))를 통해 네트워크에 속해 있는 20만 명 이상의 재학생 및 졸업생들에게 취업 및 인턴십 정보와 관련된 방대한 데이터베이스를 제공하며, 이를 통해 기업과 학생을 연결하는 장을 마련하고 있다. 또 ‘Spotlight on

10) Liberal Arts Career Network(<http://liberalartscareers.org/about-us/mission-vision/>, <http://spotlightoncareers.org>)를 참고하였음.

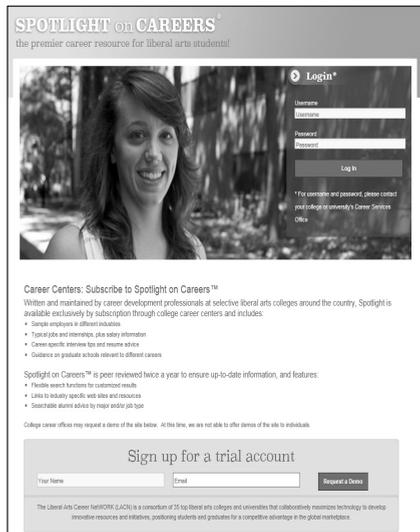
Careers'라는 웹 사이트(www.spotlightoncareers.org)를 통해 멤버십 학교들의 경력 개발 담당자들이 협력해서 개발한 다양한 경력 개발 정보, 산업별·직무별 임금 정보 등 취업과 재취업에 도움이 되는 다양한 정보들을 제공하고 있다([그림 2-7] 참고). 아울러 LinkedIn에 별도의 토론 그룹(discussion group)을 운영하여 멤버십 학교의 학생들이 실시간으로 취업 관련 정보를 접할 수 있도록 하고 있다.

[그림 2-6] 인문대학 취업 네트워크



자료: www.liberalartscareers.org.

[그림 2-7] Spotlight on Careers



자료: www.spotlightoncareers.org.

### 3. 대학의 진로 개발 및 취업 지원 프로그램 사례

#### 가. 영국 대학

인문학 전공자들의 취업이 이공계나 사회과학 분야에 비해 두드러지게 어려운 점이 발견되지 않았다. 예컨대 영국의 인문학 전공생들과의 인터뷰 결과,<sup>11)</sup> “본인들의 경우나 학과 동료들의 경우 취업이 이공계보다 어렵기는 하지만 크게 문제된다고 느껴진 적은 없다.”라고 응답하였다. 그리고 대학 진학 시 입학 성적이 우수한 학생들이 인문학을 기피한다는 현상이 뚜렷하게 나타나지는 않았다.<sup>12)</sup> 또 대부분의 대학에서 취업지원센터(career advice centre)를 운영하고 있지만, 인문학 전공자들만을 위해 별도의 프로그램을 제공하지는 않고 있다. 그 이유에 대하여 요크대학교(University of York)의 취업지원센터 담당자<sup>13)</sup>에 따르면, 영국의 경우 대부분의 기업에서 인력 채용 시 전공 제한을 크게 두고 있지 않고(물론 이공계 분야 혹은 경제/금융 분야의 특정 지식을 반드시 필요로 할 때 전공 제한을 두는 경우도 있음.), 해당 직무에서 요구하는 역량을 갖추는 것을 가장 중요시하기 때문에 전공 자체로 취업이

11) 영국 사례 원고 작성자는 3명의 인문학 전공자(이름은 향후 이니셜 처리)를 인터뷰하였음. S\*\*\* M\*\*\*\*(University of Cambridge, 고전 문학 전공, 2016. 9. 2.), M\*\*\* H\*\*\*\*(LSE, 역사학 전공, 2016. 9. 7.), R\*\*\* D\*\*\*\*(University of York, 철학 전공, 2016. 9. 2.).

12) 영국의 대입 제도인 A-레벨 시험은 1년 차 AS와 2년 차 A2 시험으로 구분해서 실시하는데, A2 시험 3과목에서 모두 A를 받은 학생들을(Triple A) 소위 고득점자로 분류함. 합격자들의 평균 점수가 Triple A가 되는 학교들을 전공별로 살펴보면, 기계공학은 24개교, 전자공학은 18개교, 화학공학은 16개교의 평균 점수가 소위 고득점자로 분류되는 반면, 역사학은 24개교, 영문학은 25개교, 철학은 18개교, 고전문학은 13개교의 합격자들의 평균 점수가 Triple A 수준이었음. 즉, 우수한 학생들이 인문학 전공을 선택하는 경우가 이공계에 비해서 밀리지 않는다는 것을 보여 줌(자세한 사항은 [www.thecompleteuniversityguide.co.uk](http://www.thecompleteuniversityguide.co.uk) 참조).

13) 영국 사례 원고 작성자가 K\*\*\* M\*\*\*\*(career consultant, University of York)를 인터뷰(2016. 8. 29.)한 결과임.

어려워지지 않는다고 하였다. 대부분의 일반 사무직이나 기타 인문학 전공자들이 많이 진출하는 마케팅, 인사 조직, 경영 컨설팅 분야의 경우 대부분 분석적 사고 능력, 커뮤니케이션 능력, 수많은 정보를 빠른 시간 내에 파악하고 조직적으로 관리하는 능력 등을 핵심 역량으로 파악하고 있기 때문에 독해력과 통찰력, 사고력을 중점적으로 교육시키는 인문학 교육의 특성상 취업이 어렵지 않다는 것이다.

또 켄트대학교(University of Kent)의 취업지원센터 담당자도<sup>14)</sup> 이와 마찬가지로 인문학 전공자들은 다른 전공자들에 비해 통합적 사고 능력과 분석력, 커뮤니케이션 능력이 탁월하기 때문에 취업 시장에서 경쟁력이 있다고 설명하였다.

영국의 기업은 공채로 대량의 신입 사원을 일괄적으로 채용하는 경우가 없고, 해당 직무에 공석이 생기면 주로 서류 심사와 인턴 활동을 통해 선발하기 때문에 우리나라에서와 같이 일괄적으로 요구되는 학위 기준 등이 존재하지 않는다. 아주 특정한 기술적인 지식을 필요로 하는 경우가 아니라면 인문학 전공자들이 특별히 불리하지 않은 것이다. 예컨대 스코틀랜드왕립은행(Royal Bank of Scotland)의 인사 담당자인 Tom Skeet에 따르면, 인문학 전공자들은 대부분 의사 전달 능력이 뛰어날 뿐만 아니라 창의적이고 논리적인 사고력을 보이기 때문에 경제학자나 수학자들이 볼 수 없는 문제를 발견하기도 하고, 또한 다른 관점에서 새로운 아이디어를 제공하기도 하기 때문에 사회과학이나 자연과학 전공자들과 다른 차원에서 투자 은행에 꼭 필요한 인재라고 설명하였다(The Times, 2014.11.18.).

14) 영국 사례 원고 작성자가 N\*\*\* U\*\*\*\*(career adviser, University of Kent)를 인터뷰(2016. 8. 31.)한 결과임.

영국에서 인문학 전공자들에 대한 특별한 취업 지원 시스템이 존재하지 않는 이유를 크게 두 가지 측면으로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 영국의 독특한 산업 구조와 취업 문화를 들 수 있다. 영국은 서비스·금융업이 발달하였고, 상대적으로 제조업은 쇠퇴하였으며, 많은 취업자들이 서비스·금융업으로 진출하고 있다. 영국은 전통적으로 도제 시스템에 기반하고 있기 때문에 공채와 같은 대규모 채용 시스템이 존재하지 않고, 해당 직무에 필수적인 역량을 갖춘 인재를 비교적 장기간의 인터뷰와 인턴 생활을 통해서 선발한다. 특이한 경우를 제외하고 대부분의 경우 분석적 사고 능력, 의사소통 능력 등을 매우 중요시하며, 이러한 측면에서 인문학 전공자들이 이공계나 사회과학 전공자들에 비해 크게 차별을 받거나 어려움을 겪는 경우는 보기 힘들기 때문에 이들에 대한 별도의 취업 지원 시스템이 존재하지 않는다는 것이다.

둘째, 영국의 인문학 교육 특징에 기반을 두고 있다는 점이다. 영국은 학부생에서부터 독립적인 연구를 매우 중요시하는 전통을 가지고 있다. 특히 인문학의 경우 1학년부터 논리적인 사고, 토론, 그리고 연구보고서 작성이 매우 강도 높게 진행되므로 3년간의 학부 과정을 마치기까지 학생들은 수많은 에세이(연구보고서)와 세미나를 경험하여 자신의 의견을 논리적으로 전개하고, 상대방을 설득시키는 훈련을 하게 된다. 이러한 능력이 인문학 전공자들의 실제적인 지식의 부족에도 불구하고 취업 시장에서 뒤지지 않는 성과를 발휘할 수 있게 된다는 점이다.

## 나. 프랑스 대학

### 1) 세르지 퐁투아즈 대학교(University of Cergy-Pontoise): 인문학 전공자의 진로 설계 프로그램<sup>15)</sup>

파리 근교의 세르지 퐁투아즈 대학교는 학업 능력 평가 및 전담 교사제 진로 설계 프로그램을 운영하고 있다(<표 2-52> 참고). 이 프로그램의 취지는 학생들의 대학 중도 탈락률을 방지하기 위해 학생 간 학업 역량 격차를 줄이고, 학생-교수 간 연대 의식의 형성에 주안점을 두고 있다. 따라서 학생 간의 언어 수준이나 직업 적성의 차이를 고려하여 프로그램을 개설하였으며, 학업 능력 수준 제고와 학생 개별적으로 진로 설계를 도울 수 있도록 프로그램을 제공하고 있다. 이 프로그램은 시범 운영 후 고등학교 졸업 후 학업 동기가 부족했던 학생들이 학습 능력을 제고하는 데 역할을 하고 있다. 즉, 학생들의 심리적 장벽을 줄이고 학생들의 자발적인 대학 생활 참여를 유도하고 있다. 비록 학생의 학습 수준 제고가 취업 가능성에 어느 정도의 영향을 주는 지 정확하게 측정하기는 다소 어렵지만, 이 프로그램의 내용뿐만 아니라 직업 설계 지원이 교육 체계에서 이루어지는 것은 교육 기회의 불평등을 극복하는 데 크게 기여할 수 있다는 점에서 고무적이라고 평가받고 있다.

---

15) Marie-Claude Maurel(2010), Pour des sciences humaines et sociales au cœur des Universités. CDHSS, 2010, p.49.

〈표 2-52〉 세르지 풍투아즈 대학교의 인문학 전공자의 진로 설계 프로그램

구분	내용
목적	개별 전담 교사제를 통해 학생의 직업 적성 파악 및 진로 설계 지원
대상	대학 1학년 학생의 학업 수준에 따라 2개의 프로그램으로 운영되는데, 학업 능력 제고반(프랑스어 능력이 미흡하거나, 바칼로레아에서 부족한 점수를 받은 학생)과 교사 시험 희망하는 학생에게는 준비반을 제공
내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학생군에 따라 학업 능력 제고반과 교사 시험 준비반 등 프로그램을 제공함.</li> <li>- 개인별 직업 진로 설계에 있으므로 학부 전체 학생을 대상으로 함.</li> <li>- 학생들은 1학년 1학기부터 직업 관련 콘퍼런스(conference)에 참여함.</li> <li>- 2학기에는 특히 직업 현장에서 종사하는 직업인들과 접촉하여 개별적으로 직업 프로젝트를 세우도록 하고 있음.</li> <li>- 3학년에는 4주간의 실습이 의무화되고, 역사 및 지리 관련 분야 직업인들의 만남, 취업 설명회 등을 개최하며, 자기소개서 및 이력서 작성, 채용 인터뷰 시뮬레이션 등에 관한 수업이 진행됨.</li> </ul>
	<p>※학업 능력 제고반 프로그램(예)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지리, 역사 전공 1학년 학생들을 대상으로 철자, 문법, 문장론, 구두법 등 프랑스어 기초를 다지기 위한 수업을 시행함. 학생들은 3회의 시험을 거쳐 기준 점수에 도달해야 통과할 수 있음.</li> <li>- 학부 1학년 학생을 대상으로 2개 프로그램을 운영함. 학생 [바칼로레아에서 점수(mention)를 받지 못한 경우] 이 전공 학습을 따라갈 수 있는지 평가한 후 고교 과정 복습 프로그램을 제공하고, 반면 학습 속도가 앞선 학생 중 교사 시험 희망자는 이를 준비하도록 다른 프로그램을 제안함.</li> <li>- 학생별로 전담 교사제를 실시하여 학생의 필요에 따라 상담할 있음. 이 제도는 마스터 과정 학생에 의해 행해지던 튜터제를 개선한 것임. 학생들이 대학의 업무 특성을 파악하고 고등학교에서 달라진 환경으로 인해 단절을 잘 극복하기 위해 시행함.</li> </ul>
	<p>※개인별 직업·진로 설계 프로그램</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업 활동 관련 프로젝트를 구체화하기</li> <li>- 진로 계획에서 직업 세계의 현실을 반영하기</li> <li>- 습득 정보에 대해 비평적 객관적 태도를 가지기</li> <li>- 실습, 직무 역량 획득을 위해 유용한 방법론 제시하기</li> </ul>
운영자	세르지 풍투아즈 대학 문학 인문학 학부

자료: Marie-Claude Maurel(2010), Pour des sciences humaines et sociales au cœur des Universités. CDHSS, 2010, p.49.

학생별 진로 설계 프로그램은 학생, 교육자, 대학 기관 등 모든 대

학 주체가 참여하는 것으로 대학 교육과 직무 현장 간의 연계점을 가져올 수 있다. 이 프로그램의 결과로 대학의 경험은 학부 과정생의 졸업률(45.7%)을 높이고 취업률을 향상시키는 결과를 가져왔다.

## 2) 렌느 II 대학교(Rennes II)<sup>16)</sup>의 인문학 전공생의 취업 촉진 경력 개발 프로그램<sup>17)</sup>

렌느 II 대학교(Rennes II)에서는 학생 취업 촉진 프로그램(Insertion professionnelle des Jeunes diplômés)의 운영을 통해 학업 과정에서 학생들이 미래의 직업을 구상하도록 하는 데 목적이 있다. 대학은 직업통합센터(Bureau de l'Insertion Professionnelle)를 두어 직업 현장 종사자와 학생 간 실습 및 취업을 연계하는 임무를 맡고, 학생의 첫 일자리의 시작을 위한 실습 및 취업 정보를 제공하고 있다. 직업통합센터가 지원하는 내용을 구체적으로 살펴보면 진로·직업 방향 설계, 직무 현장에서 요구되는 지식 및 역량 진단, 이력서 및 지원서 작성법 지도, 일자리 관련 정보 제공, 채용 인터뷰 준비 등이다. 대학 차원에서는 선후배 네트워크를 통한 정보 공유 및 컨택트(contact) 포인트 확보, 취업 포럼, 해외 연수, 취업 및 자원봉사 프로그램 설명회 등의 개최를 통해 학생들의 취업을 활성화하고 있다.

일반적으로 프랑스 학생들은 학업 기간 중 정기적인 근로 활동 비율이 절반 정도로 높은 편인데, 이는 재정 충당에 도움이 되지만 커리어 측면에서는 그다지 유의미한 경력으로 인정받지 못하는 경우가 많

16) 프랑스 브르타뉴(Bretagne) 지방에 위치한 Rennes II 대학은 스포츠과학 학부, 예술, 문학, 커뮤니케이션 학부, 어문학부, 인문학 및 사회과학부를 갖추고 있는 인문사회 종합대학으로 학생 진로 설계 프로그램을 인문사회 단과대학에만 국한시키지 않고 학교 전체적으로 실시하고 있음.

17) Rennes II 대학 프로그램 소개 책자. Insertion professionnelle des jeunes diplômés. «A la recherche de son premier emploi». SUIO.

다. 이러한 부분을 보완하기 위해 렌느 II 대학(Rennes II)은 학업 기간 중 스타주(stage)를 제공하여 직업 경험의 부재로 인해 생길 수 있는 이력서상의 약점을 보완하고 있다.

이 프로그램은 대학에서 점진적으로 이루어지는 혁신적 지식 전수와 직무능력 취득 간의 균형에 대한 고민에서 출발하였다. 교육 프로그램에서 순수 학문 교육뿐만 아니라 다양한 직업 세계와 연계해 전공 교육을 구성하고 있다. 전공에 따라 직업 세계(행정 및 사무직, 문화 및 예술 창조직, 교육훈련직, 정보 커뮤니케이션직, 보건사회 분야 직종 등)에서 요구되는 직무능력을 도출하고, 교육 차원에서 이를 연계하여 프로그램을 제공한다. 한편 프로그램 개발은 지역 내 기업가 조직의 협조로 이루어진다. 더불어 브르타뉴(Bretagne) 지방 전문교육 훈련청(Observatoire Général des Enseignements Supérieurs en Bretagne)이 마스터 과정 학생들을 위한 직업훈련 프로그램을 개발하고 있어 대학, 고용주협회 및 제도 기관이 참여하는 프로그램으로 학생 취업에 실질적으로 기여하고 있다.

#### 다. 미국 대학

대부분의 미국 대학들은 자체적으로 경력개발센터(Career Center)를 통해 재학생 및 졸업생의 취업을 지원하고 있다. 여기에서는 미국 펜실베이니아 주립대학교(Pennsylvania State University)와 애머스트 대학(Amherst College)의 진로 개발 및 취업 지원 사례를 살펴보았다.

펜실베이니아 주립대학교의 경우, 지난 2015년에 졸업생들의 네트워크(Alumni Network)가 가장 잘 구축되어 있는 미국 내 대학교 1위

로 선정되는 등 동문들이 재학생의 취업을 잘 지원해 주는 학교로 알려져 있으며, 인문대학을 비롯한 주요 단과대학들은 Career Service Center를 별도로 운영하고 있다. 애머스트 대학(Amherst College)의 경우, US Report에서 주관하는 2016 National Liberal Arts Colleges Rankings에서 2위에 오른 학교로서 인문 중심 대학으로 교육의 질이 매우 높은 것으로 유명하다.

1) 펜실베이니아 주립대학교(Pennsylvania State University)<sup>18)</sup>

펜실베이니아 주립대학교는 대규모 연구 중심 대학으로 펜실베이니아 주 전역에 23개의 다른 캠퍼스들이 있다. 전체 학생 수는 9만 명 정도이며, 이는 미국 전역에서 가장 큰 주립대학 10위권에 해당하는 규모이다. 펜실베이니아 주립대학교 내에는 180개가 넘는 전공이 있다. 펜실베이니아 주립대학교는 규모에 걸맞게 다양한 경력 서비스를 운영 중이며, 특히 동문 네트워크가 우수하기 때문에 이를 활용한 다양한 프로그램을 운영하고 있다.

펜실베이니아 주립대학교 경력개발센터(Career Center)에서 운영 중인 대표적인 일 경험 프로그램은 Internship & Co-op Career Day이다. 이 행사는 연 2회, 즉 봄과 가을에 열리며, 졸업 예정자들을 대상으로 하는 정식 Career Fair 이외에 별도의 날짜를 정하여 졸업 전 재학생들이 다양한 인턴십 경험을 가질 수 있도록 하자는 취지로 운영되고 있다. 또 펜실베이니아 주립대학교 내의 많은 전공들이 졸업 전 필수 수강 과목으로서 인턴십 수업이 개설되어 있다. 학생은 해당 교

---

18) The Pennsylvania State University(<http://studentaffairs.psu.edu/career/>, <http://www.la.psu.edu/current-students/current-students/cen>)를 참고하였음.

수와 함께 인턴십을 통해 무엇을 얻을 것인지를 계획하고, 인턴십 현장에서 학생의 상사 역시 교수가 직접 커뮤니케이션을 하게 된다. 인턴십 경험을 통해 학생이 졸업 전에 실제 업무 경험을 쌓도록 함으로써 해당 학생의 경력 목표를 확인시키고, 부족한 지식과 스킬에 대해서는 졸업 전에 준비할 수 있도록 하고 있다. 커뮤니케이션대학(College of Communication), 교육대학(College of Education), 인문대학(College of Liberal Arts) 등이 인턴십 과정을 필수 과목으로 지정해 놓은 대표적인 단과대학이며, 인턴십을 통해 1~6학점까지 인턴십 기간과 업무 시간에 따라 학점을 이수하도록 제도화하고 있다.

경력 카운슬러(Career Counsellor)가 커리어센터 내에 상시 근무함으로써 재학생들은 원하는 시간에 언제든지 찾아가 경력에 관한 상담을 받을 수 있다(Drop-In Counselling). 경력 상담은 학생의 진로에 대한 조언(Major/Career Decisions)뿐만 아니라 이력서 작성에 대한 코칭, 인턴십 및 취업 정보 제공, 동문 네트워킹, 연봉 협상법 등 다양한 범위 안에서 학생이 원하는 내용으로 진행된다. 상시 경력 상담 이외에도 50분 이내, 학기당 10회까지 지정된 한 명의 경력 카운슬러와 함께 토론 형식으로 개별 경력 상담을 제공받을 수 있다. 연중 다양하게 진행되는 경력 개발 관련 워크숍(workshop)들은 전공 선택 전이나 졸업 전 등 학생의 경력 의사결정 주기에 맞게 디자인되어 제공되고 있으며, 특히 경력 목표(예를 들어 법학전문대학원 및 의학전문대학원 진학) 등에 따른 별도의 취업 지원 프로그램을 운영하고 있다. 또 각 주요 단과대학별로 별도의 경력 개발 서비스 웹페이지를 운영함으로써 해당 학생들이 맞춤형으로 경력 개발 및 취업에 대한 정보를 얻을 수 있도록 하고 있다.

펜실베이니아 주립대학교의 인문대학은 ‘Career Enrichment Network ([www.la.psu.edu/current-students/ce](http://www.la.psu.edu/current-students/ce))’라는 인문계열 재학생 및 졸업생, 그리고 재학생들의 부모가 액세스할 수 있는 별도의 경력 개발 통합 사이트를 구축해서 운영하고 있다. 그리고 일정 학점 수준(GPA 2.0) 이상의 학생들이 가입할 수 있는 ‘Network Simplicity’라는 구직 사이트를 통해서 인문대 재학생들이 이력서를 업로드하면 Career Enrichment Network의 스텝들이 해당 이력서를 관리해 주고, 졸업생 네트워크 등을 활용해서 구직과 취업을 연결해 주고 있다. Career Enrichment Network 웹 사이트를 통해 재학생들은 Strengths Finder라는 개인 역량 진단을 수행할 수 있으며, 개인 역량 진단 결과 레포트를 받아볼 수 있을 뿐만 아니라 Career Enrichment Network의 전문 스텝과의 별도 미팅을 통해 리포트를 함께 리뷰하고 피드백받을 수 있다.

인문대학 역시 다른 대학과 마찬가지로 인턴십 및 개인 경력 개발을 적극 지원하는 차원에서 LA 495 Internship Course와 LA 401 Professional Development Course를 각각 전공 필수와 선택 과목으로 운영하고 있다. 학생들은 해당 수업의 수강을 통해 현업에서의 실제 업무 경험을 쌓거나, 취업과 경력 개발을 위한 다양한 준비를 사전에 할 수 있도록 지원하고 있다. 한편 The Virginia Todd Chapel Executive Internship Program이 별도로 운영되고 있는데, 이는 펜실베이니아 주립대학교 인문대학 졸업생인 Virginia Todd Chapel이 출현한 기금을 바탕으로 인문대학 재학생을 대상으로 장학금과 인턴십 기회를 동시에 제공하는 프로그램이다.

2) 애머스트 대학(Amherst College)<sup>19)</sup>

애머스트 대학에 재학 중인 학생은 대략 1,800명으로 미국 내 대학 중 매우 작은 규모이지만, 미국의 제30대 대통령 쿨리지(Coolidge, John Calvin), 작가 댄 브라운(Dan Brown), 그리고 4명의 노벨상 수상자 등 저명한 동문들을 배출한 대학이다.

애머스트 대학에는 인문학, 사회과학, 자연과학, 예술 분야에서 총 37개의 전공이 개설되어 있고, 총 850개의 강좌가 제공되고 있으며, 개방형 교육과정(open curriculum)을 채택하고 있는 것으로 유명하다. 애머스트 대학의 개방형 교육과정은 1학년 때 수강해야 하는 글쓰기 수업을 제외하면 졸업 전까지 모든 수업을 학생의 선택에 따라 자유롭게 수강할 수 있다. 재학 중 1과목 이상의 전공을 선택하고 전공에서 요구하는 학점을 이수하기만 하면 졸업이 가능하도록 하고 있다. 학교에 원하는 전공이 개설되지 않을 경우 학생들은 자신이 원하는 전공 분야를 직접 자유롭게 설계할 수 있도록 하고 있다.

또 인근의 대학들(Hampshire College, Mount Holyoke College, Smith College, UMass Amherst)과 컨소시엄 - Five College Consortium ([www.fivecolleges.edu](http://www.fivecolleges.edu))을 구성하여 이 연합체 내의 대학들은 서로 커리큘럼을 공유하여 학생들이 5개 대학 어디에서든 강의를 듣고 학점을 인정받을 수 있도록 하고 있다. 예컨대, 애머스트 대학의 학생들은 모교에서 외국어나 실용 학문 수업을 제공되지 않을 경우 다른 대학에서 원하는 수업을 수강할 수 있다.

진로 개발 및 취업 지원 프로그램으로 애머스트 대학은 인문 중심 대

19) Amherst College(<https://www.amherst.edu/campuslife/careers>, <https://amherst.xinspire.com>)와 The Academic Career Network(<https://www.fivecolleges.edu/consortium>)를 참고하였음.

학인 만큼 인문계열 재학생들과 졸업생들을 대상으로 특화된 진로 개발 및 취업 지원 프로그램을 운영하고 있다. Career Center([www.amherst.edu/campuslife/careers](http://www.amherst.edu/campuslife/careers)) 아래 각 산업별(예술·커뮤니케이션, 경영·금융, 전문교육, 정부·비영리, 보건, 법률, 과학·공학)로 별도의 메뉴를 만들어 각 분야에서 현재 일하고 있는 동문들을 소개하거나 또는 각 산업별로 특화된 취업 지원 프로그램을 운영하는 것이 특징이다.

특히 각 산업별로 전문 진로상담가를 두어 학생들이 자신의 진로 목표에 맞는 맞춤형 상담을 받을 수 있는 서비스를 제공하고 있다. 재학생과 동문을 일대일로 연결해서 멘토링을 받을 수 있는 ‘Pathways’라는 프로그램을 운영하고 있으며, 재학생은 해당 프로그램을 통해 지속적으로 멘토와의 관계를 유지하는 한편, 본인이 원할 경우 멘토가 근무하는 곳에서 실제 직업 체험(Job Shadowing)을 할 수도 있다. 또 ‘Pathways’ 프로그램이 잘 운영될 수 있도록 프로그램만을 위한 별도의 웹 사이트를 구축하여 운영하고 있다(<https://amherst.xinspire.com>).

## 제5절 시사점

### 1. 선행 연구 분석 결과의 시사점

첫째, 인문학의 통합 학문화의 특징이다. 인문학의 경쟁력은 인문학적 사고에 기반을 둔 통찰력, 상상력, 창의력에 있는 만큼, 이들 부분이 사회에 좀 더 실질적으로 기여를 할 수 있도록 인문학 자체의 능력을 배양하는 것이 우선적으로 요구된다. 인문학의 위기는 르네상스 등

인문학 부흥 시기와 비교하여 볼 때, 통합 학문으로서의 성격을 잃고 인문학이 자연과학과 사회과학으로부터 분리되면서 초래된 현상이라고 볼 수 있다(안삼환, 2005). 따라서 인문학이 부흥하기 위해서는 인문학의 경쟁력을 부각시키고 인문학의 위기를 가져온 요인들을 제거할 필요가 있다. 즉, 그동안 인문학과 인문학 연구자들이 고집해 온 분과적이고 단절된 학문 중심의 운영을 수정하고, 다양한 분야에 대한 통찰력을 갖추어 상상력과 창의력을 발휘할 수 있도록 융·복합적인 통합 학문으로서의 발전 방향을 수립할 필요가 있다. 이는 학문이 끊임없이 변화하는 현실을 탐구하는 대상으로 삼는 한 반드시 필요한 일이며, 인문학이 다시 부흥할 수 있는 길이기도 하다.

둘째, 가치 창출의 원동력인 인문학의 일반화 측면이다. 미래 인재의 핵심 역량으로서 인문학에 기반을 둔 통찰력과 상상력, 그리고 창의성이 요구되는 만큼 현재의 인문학을 문화적 소비나 자기 개발의 도구가 아닌, 지식 생산력 및 국가 경쟁력 강화의 기본 토대로서 인문계열에만 국한하지 않고 전 계열의 인문학 교육을 강조할 필요가 있다. 더불어 국가 교육과정상 인문학 교육의 순환 주기를 연장하는 등 인문학 일반화를 위한 적극적인 노력이 필요하다.

## 2. 정부 정책 분석 결과의 시사점

첫째, 인문학 전공생의 핵심 역량 강화 방안을 마련하고 있다는 점이다. 인문학 전공생의 경우 대인 관계 역량, 글로벌 역량, 의사소통 역량, 종합적 사고력 등 다양한 능력이 평균 이상의 능력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 반면, 자기 관리 역량과 자원·정보·기술 활용 능

력은 상당히 부족한 것으로 나타났다. 따라서 인문학 전공생의 가장 큰 어려움으로 부각되고 있는 취업에서의 어려움을 해소하고, 인문학의 부흥을 통한 창조 경제의 실현을 위해서는 자기 관리 역량과 자원·정보·기술 활용 능력 육성을 위한 다양한 교육 프로그램이나 교육 과정 편성·운영 노력이 필요하다.

둘째, 각 부처 간 대학생 취업 지원의 일원화 및 홍보의 강화가 필요하다는 점이다. 정부 부처에서는 인문계열을 포함한 대학생들의 취업 지원을 위해 다양한 정책을 실행하고 있지만, 이들은 유기적 협력과 연계성 없이 추진되어 청년들이 체감하기에 큰 한계가 있는 상황이고, 또한 홍보 부족으로 인해 참여마저 활발하지 못하다는 문제점을 가지고 있다. 따라서 각 부처가 유기적 협력과 연계가 가능하도록 취업 지원 사업 일원화 추진체 또는 협의체를 조직하고 홍보를 강화할 필요가 있다.

셋째, 소프트웨어와 문화 콘텐츠 중심 융·복합 직업 창출을 위한 인프라의 구축과 지원이 필요하다는 점이다. 다양한 성장 동력 산업이 있겠지만, 특히 SW산업과 문화콘텐츠산업은 지식 정보화 사회에서 무형에서 부를 창출할 수 있는 국가적으로도 매우 중요한 영역이다. 최근 구직자의 극심한 취업난에도 불구하고 이들 분야에 대한 전문 인력 부족이 심각하여 인력난을 겪고 있으며, 인문학적 상상력과 통찰력만 가지고 있다면 비교적 단기 훈련과 적은 비용으로도 취업 또는 창업이 가능하여 전문 인력으로 성장할 수 있다. 특히 이들 분야의 경우 이과적 기초보다는 논리력과 통찰력, 상상력이 더욱 중요한 역량으로 평가받고 있어 인문계 전공자도 재학 중 또는 졸업 후 단기 교육훈련을 통해 기술 전문가로 충분히 성장 가능하고, 인문계 전공 지식과 결

합한 융합형 인재로서 다양한 역할이 가능할 것으로 판단된다. 따라서 SW산업과 문화콘텐츠산업이 더욱 활성화되고, 관련 창직이 활발히 이루어질 수 있도록 관련 예산을 적극적으로 투입하고 훈련 과정의 프로그램을 체계적으로 구성하며, 이를 내실 있게 진행할 수 있는 인프라 구축과 지원이 무엇보다 선행되어야 한다.

넷째, 인문학 전공생 진출 가능 분야에 대한 지원 로드맵의 구축이 필요하다는 점이다. 인공지능(AI), 빅데이터 시대의 도래에 따라 전통적 직업군이 사라지고 다양한 융·복합 직업군이 등장할 전망이다. 인문학 전공생의 진출 가능 분야를 분석해 보면 인문계 적합 직업은 주로 컴퓨터 보안 전문가, 모바일 웹 개발자, 영상 그래픽 디자이너 등 SW 관련 전문가와 가상(증강)현실 전문가, 스토리텔러 등 콘텐츠 관련 전문가가 제시되고 있으며, 금융상품개발자, 영상그래픽디자이너, 빅데이터전문가 등도 제시되고 있음을 파악할 수 있다. 이들 직종의 특징을 하나로 제시하기는 어렵지만, 공통적으로 단순한 지식이나 경험으로 수행할 수 있는 것이 아니라 오랜 숙련과 전문적 지식을 바탕으로 타인과의 소통과 협력이 지속적으로 필요한 직종으로서 대인 관계 역량, 의사소통 역량이 필요하며, 더불어 사물에 대한 통찰과 상상을 바탕으로 한 종합적 사고 역량이 필요하다. 이러한 점을 고려할 때 이들 직업군은 인문학 전공생에게 적합한 직종으로 제시되고 있는 것이다. 따라서 이들 직업군의 대한 필요 역량과 정보를 정부와 대학이 장기적인 관점에서 지원 방안을 마련하고, 이를 구체적으로 실현하기 위한 국가 지원 로드맵을 구축할 필요가 있다.

### 3. 데이터 분석 결과의 시사점

첫째, 인문학 교육과정 유연화 및 교육 철학 확보가 필요하다는 점이다. 인문학 전공생은 학문적 흥미나 적성 등의 내부적인(개인적) 요인에 의해 전공을 선택하였으며, 취업 시장 전망이나 주변인의 권유, 사회적 인식 등의 외부적인 요인에 의하여 전공을 선택하는 경우는 타 전공생에 비하여 적었고, 전공 자체에 대한 만족도도 비교적 높은 편이었다. 반면, 취업에 대한 어려움 때문에 자신의 전공을 재선택할 의향이 다른 전공생들에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이러한 이유로 사회학과, 경영학과 등 사회계열을 복수 전공, 부전공 및 연계 전공하는 경우도 많은 것으로 나타났다. 따라서 복수 전공, 부전공 및 연계 전공의 활성화와 더불어 인문학의 분절적 성향을 버리고 시대의 변화와 필요에 따라 교육과정에 실무 교과를 편성하는 등 유연화가 필요하며, 이에 앞서 인문학에 대한 교육 철학을 학과별로 재정립할 필요가 있다.

둘째, 인문학 전공생 대상의 취업 프로그램의 마련과 참여를 위한 홍보가 강화되어야 한다는 점이다. 인문학 전공생의 진로·취업 프로그램 참여 성향을 보면 직장 체험 프로그램, 취업 캠프, 교내 취업박람회 등의 비교적 적극적인 성격의 프로그램 참여율이 타 전공생에 비하여 저조하였다. 특히 인문학 전공생은 취업 준비를 위하여 타 전공생에 비하여 휴학을 하고 영어 시험 및 전문 자격시험을 준비한 경우가 많았다. 이처럼 휴학을 통한 취업 준비는 막대한 사회적 비용의 낭비를 초래하기 때문에 이를 대학 내 프로그램으로 가져올 필요성이 있다. 인문학 전공생은 재학 중 일을 한 경험도 타 전공생에 비해 많

았으나, 이는 졸업 후 취업을 위한 경험을 쌓기 위해서라기보다는 주로 용돈 마련 등 재정적인 이유로 일을 한 것으로 나타났다. 따라서 기업이 요구하는 실무형 인재가 되기 위해서는 인문학 전공생을 대상으로 취업 준비 프로그램을 마련하여 휴학 등을 통해 준비하지 않도록 하는 것과 더불어, 개설된 취업 준비 프로그램에 적극 참여할 수 있도록 체계적 지원과 홍보 강화가 필요하다.

셋째, 인문학 전공생 대상의 진로 상담 및 지도의 강화가 더욱 필요하다. 인문학 전공생의 경우 타 전공생에 비해 교수 등을 통한 진로 상담의 경험이 부족하고, 희망 직종과 취업 눈높이에 있어서도 타 전공생에 비해 상당히 높다는 분석 결과를 도출하였다. 또 첫 직장이나 현 직장에 대한 전공 일치도도 상당히 떨어지고, 만족도도 낮은 것으로 나타났다. 이러한 현상은 다양한 원인에 기인하고 있겠지만, 인문학 전공생들이 체계적인 진로 컨설팅 경험이 부족하고 대학 자체의 체계적 지원이나 교수의 상담 등이 절대 부족하여 취업 눈높이는 과도하게 높은 반면, 직업이나 직종에 대한 이해도가 떨어져 전공의 일치도와 상관없이 취업하려는 경향을 보이고, 이에 따라 만족도도 떨어질 수밖에 없는 악순환의 구조라고 판단할 수 있다.

따라서 인문학 대상 진로 컨설팅을 강화하여 조기 진로 설계가 가능하도록 하고, 학과 교수 또는 대학 취업지원센터를 통한 컨설팅을 일정 시간 의무화하며, 장기적으로는 이들 요소를 고려한 대학의 ‘인문학 교육 인증제’ 도입이 필요할 것으로 보인다.

넷째, 인문학 전공생의 핵심 역량을 강화하고 부족한 부분을 어떻게 개발할 것인가에 대한 접근이 필요하다. 인문학 전공생은 대인 관계 역량, 글로벌 역량, 의사소통 역량, 종합적 사고력 등의 역량

에서 탁월한 강점을 보인 반면, 자기 관리 역량과 자원·정보·기술 활용 능력에서는 현저하게 낮은 점수를 보이고 있다. 다양한 역량을 가지고 있으나 최종적으로 자기 관리와 자원 및 정보 활용 능력이 부족하여 전공 자체에 대한 열정과 만족도가 높음에도 불구하고 전공의 재선택 의사가 낮고, 취업에서 불리하다고 느끼는 것으로 보인다. 따라서 이들 역량을 강화하고, 특히 자기 관리 역량과 자원·정보·기술 활용 능력을 함양할 수 있도록 관련 실무 교육과 프로그램을 운영하거나 관련 국가기술자격 등을 취득할 필요가 있다. 이는 장기적으로 인문학 인증제와 연동이 필요하다고 보인다.

#### 4. 해외 사례 분석 결과의 시사점

첫째, 영국의 경우 기업이 인문학 전공생에게서 원하는 핵심 역량을 대학의 인문학 교육을 통해 함양하고 있다는 점은 우리나라에서의 대학과 기업의 교육에 있어서의 관계에 대해 시사하는 바가 크다. 대학에서는 인문학 전공자들이 주로 진출하는 일반 사무직, 마케팅, 인사 조직 경영 컨설팅 등의 분야에서 분석적 사고 능력, 커뮤니케이션 능력, 정보 수집 및 정보 관리 능력 등을 핵심 역량으로 강조하고 있다는 점을 파악하고 있고, 이러한 핵심 역량을 인문학 교육에서 중점적으로 다루고 있다. 이처럼 기업이 원하는 핵심 역량을 인문학 교육에서 중점적으로 다루기 때문에 기업들이 인력을 채용할 때 전공 제한을 두지 않고, 해당 직무에서 요구하는 역량을 갖추었는지를 중심으로 선발하게 된다. 따라서 기업이 원하는 핵심 역량을 인문학 전공자들이 함양하고 있기 때문에 이들은 취업 시장에서 경쟁력을 갖추게 된다.

둘째, 기업의 채용 방식이 종전의 대량 공채에서 수시 채용으로 변화하고 있고, 이는 인문학 전공자들에게 일반 기업 취업에 있어 기회 요인으로 작용할 것으로 보인다는 점이다. 영국의 경우 전통적으로 도제 시스템에 기반을 두어 해당 직무에 필수적인 역량을 갖춘 인재를 비교적 장기간의 인터뷰와 인턴 생활을 통하여 선발하고 있다. 기업에서는 분석적 사고 능력, 커뮤니케이션 능력 등의 핵심 역량을 매우 중요시하고 있기 때문에 이러한 핵심 역량을 갖춘 인문학 졸업생은 자신의 강점을 충분히 보여 줄 수 있고, 이는 취업에 있어 경쟁력이 될 수 있다는 점이다. 특히 최근 직무 중심으로 채용 방식이 변화하고 있다는 점은 인문학 전공생들에게 취업에 있어 위협 요인이라기보다는 기회 요인으로 작용할 수 있다고 할 수 있다.

셋째, 영국의 기업은 인력을 채용할 때 전공 제한을 두지 않고 해당 지원자가 직무에 적합한지, 역량이 충분한지를 중심으로 채용을 한다는 점이다. 해당 기업에서 원하는 직무에 인력을 채용하기 위해 인터뷰와 인턴 생활을 통해 심층적으로 직무 수행 능력을 평가하여 선발한다는 점이다. 이는 우리나라 기업에서도 인력을 채용할 때 직무 수행 능력 중심으로 채용하는 문화가 마련될 필요가 있음을 시사한다. 이는 비단 인문학 전공생의 취업 문제 해소에 국한되지 않고 직무를 수행하는 능력을 중심으로 인력을 채용할 수 있는 문화와 여건이 조성될 때 대학에서는 기업들이 어떠한 인력을 원하는지를 알게 되고, 이를 대학 교육과정을 통해 원하는 역량을 함양하기 위해 노력할 수 있기 때문이다.

넷째, 인문학 전공자의 취업을 위한 다양한 진로 경로 분석이 필요하다는 점이다. 프랑스에서 인문학을 전공하는 학생들은 전공 관련 직

업 계획을 가지고 진학하는 경우가 많다. 인문학을 전공하는 많은 학생들이 국가 교육직을 선호하는 데 반해, 일자리는 한정되어 있어 직업 진입의 실패로 인해 결국 원치 않는 직업의 선택이 불가피하다. 직무 현장에서 유용한 역량이 갖추어져 있지 않을 경우 학위 수준보다 낮은 직종에 종사할 가능성이 높아진다. 학부 또는 석사학위 소지자가 전문대 학위 수준(BAC + 2)에 직무능력을 요구하는 직종에 종사한다. 이는 오랜 학업 기간 동안 값비싼 비용을 치른 것에 비해, 해당 직무에 불만족스러운 결과를 초래할 수밖에 없다(Duru-Bellat, 2006). 결국 인문학 전공자의 경우 전형적인 경로를 따르기보다 안정적인 일자리에 안착하기 위해서는 부딪혀 나가야 한다. 이렇듯 현실적으로 개인이 직업을 찾아가는 경로는 매우 대조적이고 다양할 수밖에 없다. 통계 수치에서 제공하는 고용률 지표나 공공 부문 및 기업체 간 근무 환경 격차는 착시 효과(trompe-l'œil)만을 가져올 뿐이다. 기존 고정 관념이나 ‘실패’ 이미지를 넘어서 인문학 전공자들이 졸업 후 어떤 방식으로 노동시장에 진입했는지 경로를 조사하고, 그들의 경험을 공유하는 것이 필요하다. 실제로 취업 후 종사하는 분야에서 자립성, 적응 능력, 종합적 판단력 측면에서 전공 지식이 어떻게 발휘가 되었는지 연관성을 찾아낼 필요가 있다.

다섯째, 상담 시스템을 통한 직업 계획의 구체화가 가능하다는 점이다. 프랑스 세르지 폰투아즈 대학교(University of Cergy-Pontoise)의 학생 개별적 차원의 직업·진로 계획을 지원하는 전담 교사 제도는 우리나라의 상황에서도 의미가 있을 것으로 보인다. 이 제도는 교수-학생을 매칭함으로써 학생의 진로에 있어 전공과 직업 계획의 관련성을 찾도록 유도하는 프로그램이다. 이 대학 사례는 본래 학업 능력이 부

진한 학생의 수준 제고 및 학업 동기 향상이라는 매우 프랑스적인 특성을 가지고 있지만, 그럼에도 불구하고 전공과 관련하여 전반적으로 ‘불명확한’ 진로 계획을 가진 인문학 전공자에 적용될 수 있을 것 같다. 인문학의 특성상 전문 직종에 타깃(target)을 맞춘 전공(의대, 법대)이 아니므로 명확한 진로 계획을 가진 경우는 드물 것이다. 교수-학생 진로 상담 매칭 시스템을 통해 학생의 선호 및 적성에 기초해 연관되는 직업 계획을 구체화하도록 유도하고, 직업을 찾아가는 과정(professionalization)에 도움이 될 만한 자료를 제공할 필요가 있다. 이렇듯 우선적으로 자기 주도적 직업 개념과 비전이 잡힌다면 이론적 지식과 직무 현장에서 쓰일 기술 획득을 위해 투자할 수 있는 직업훈련 프로그램이 보충될 수 있다.

여섯째, 대학의 학문과 직업 현장 요구의 실용적 접목이 중요하다는 점이다. 인문학 전공자들은 타 전공자들에 비해 실습이나 네트워크의 유효한 정보를 획득하는 데 제약이 있으므로 대학이 실습 기관 연계 및 취업 촉진 프로그램을 조직할 필요가 있다. 프랑스 리옹 III대학에서 실시한 조사 결과(Universite Lyon III)<sup>20)</sup>에 따르면, 인문학 전공 졸업생에 있어서도 첫 직장의 관문을 통과하는 데는 실습이 가장 중요한 수단으로 나타났으며, 약 30%가 졸업 시점에 기업체 실습을 통해 일자리를 찾은 것으로 나타났다(외국어 31%, 문학 36%). 다음으로 인맥 및 네트워크를 통해 첫 일자리를 잡은 비율이 문학 석사 졸업자의 경우 22%, 외국어 전공 졸업자의 경우 14%로 나타났다. Rennes II 대학 사례는 대학의 학문과 직업 현장의 역량이 실용적으로 접목된

20) <http://www.univ-lyon3.fr/les-enquetes-d-insertion-professionnelle-de-l-ofip-926114.kjsp?RH=1290596423423>

프로그램이다. 대학의 인문학 전공에서 지역 사회 고용 주체(기업주, 고용 단체)가 교육 프로그램 개발에 참여하게 함으로써 직업 현장의 수요를 교육에 직접 반영하고 있다. 이 같은 프로그램은 인문학 전공이 고유의 특성을 살리면서 사회적으로 기여할 수 있는 직업능력을 도출하는 데 기여할 것이다.

일곱째, 인문학 전공자가 인문학 분야 이외에 다른 분야에 진출할 수 있도록 지원하는 프로그램이 필요하다. 앞서 살펴본 통계 자료를 통해 미국 역시 우리나라와 마찬가지로 인문계열 재학생들의 취업 준비도나 졸업생들의 취업률이 다른 전공 학생들에 비해 낮은 것을 확인할 수 있었다. 하지만 미국의 경우 인문학 전공 졸업생들이 실제 취업한 분야를 살펴보면 상당히 다양한 직종에 근무하고 있음을 알 수 있다. 이에 따라 대학에서도 다양한 산업 분야의 경력 개발 경험과 기회를 제공하고 있음을 알 수 있다. 특히 인문계열 학생들에게도 인턴십을 적극 권장하고 지원하는 것은 우리나라와는 다른 모습이다. 따라서 우리나라 역시 인문계 학생들에게 다양한 경력 개발을 소개하고, 본인의 경력 목표를 다양하게 수립할 수 있는 지원 프로그램을 운영해야 할 필요가 있다.

여덟째, 인문계열 재학생의 취업 준비도를 제고할 수 있는 대학 연합 차원의 협력 및 연합체 프로그램이 필요하다. 미국은 이미 20년 전부터 인문대학 취업 네트워크(LACN: Liberal Arts Career Network)라는 인문대학 간 협력 프로그램을 통해 인문계열 학생들이 보다 많은 경력 정보를 쉽게 제공받을 수 있도록 지원해 왔다. 대학 간 커리큘럼을 자유롭게 공유하는 매사추세츠(Massachusetts) 주 내의 Five College Consortium 역시 네트워크를 통한 인문대학 졸업생들의 취업

준비도를 증진시키는 데 기여하고 있다고 할 수 있다. 노동시장과 취업에 있어서 정보와 네트워크의 중요성은 간과할 수 없다. 따라서 우리나라의 인문대학들 역시 개별 대학 차원을 넘어서서 보다 적극적인 협력과 네트워크를 통해 인문계열 학생들의 시장성을 확보할 필요가 있다.

아홉째, 인문계열 재학생들을 위한 맞춤형 경력 개발 및 취업 지원 프로그램이 필요하다. 현재 우리나라 대부분의 대학들이 경력개발센터 등 재학생들의 취업을 지원하기 위한 별도의 조직을 대학 기관 내에서 운영하고 있다. 하지만 인문계열 재학생들은 체계적인 진로 설계·정보가 없는 것이 문제라고 지적하고 있고, 대학들의 진로지도 및 취업 지원 인프라 투자에 인문대학은 더 소외되고 있음을 알 수 있다. 미국의 인문대학들이 졸업생들의 취업률을 제고하기 위해 인문대학만을 위한 경력 개발 서비스를 제공하는 것에 착안하여 우리나라 역시 인문계열 학생들의 경력 개발 니즈(needs)를 해소하고 맞춤형 정보를 제공할 수 있는 지원 프로그램이 필요하다.



## 제 3장

# 인문학 졸업생의 진로 개발과 취업 장애 및 성공 요인

제1절 장애 요인

제2절 성공 요인

제3절 요약 및 시사점



## 제3장 | 인문학 졸업생의 진로 개발과 취업 장애 및 성공 요인

### 제1절 장애 요인

본 연구에서는 인문학 전공생들의 취업 장애 요인을 탐색하기 위해 포커스 그룹 인터뷰(FGI: Focus Group Interview)를 실시하였다. FGI는 대학 취업지원부서장 6명, 인문학 졸업생(취업자) 6명, 기업체 인사·HR 담당자 6명을 대상으로 총 3회 운영하였다.

1차 그룹인 대학 취업지원부서장 그룹은 국립대 소속 5명, 사립대 소속 1명으로 구성되었으며, 모두 팀장 또는 센터장급이었다. 2차 그룹인 인문학 졸업생 그룹은 모두 취업자를 대상으로 하였으며, 사학 전공 3명, 국어국문학 전공 2명, 철학 전공 1명으로 구성되었다. 3차 그룹인 기업체 인사 담당자들은 모두 제조업 분야 소속이었으며, 기업 규모는 230~4,387명으로 중견 기업 3명, 대기업 3명이었다.

조사 내용은 취업 장애 요인에 관한 것으로 제1절의 선행 연구 분석을 토대로 도출한 전공 특성, 개인의 준비 및 능력, 학교 및 학과, 사회 및 정부 측면의 요인을 연구진 내부 검토와 전문가 자문회의를 통해 학교 요인을 단과대학과 대학 전체로 세분화하고, 기업의 인재

선발 및 육성 전략에 대한 인식을 수렴하고자 사회 영역에 기업 측면을 추가하여 최종적으로는 학과(전공), 학생, 학교, 사회 및 기업, 정부의 총 5가지 측면으로 조사 및 결과 분석을 실시하였다.

〈표 3-1〉 포커스 그룹 인터뷰(FGI) 조사 대상

그룹	참석자명	소속	비고
대학 취업 지원 부서장	박○○	**대학교	국립대
	박○○	**대학교	국립대
	오○○	**대학교	사립대
	윤○○	**대학교	국립대
	이○○	**대학교	국립대
	황○○	**대학교	국립대
인문학 졸업생 (취업자)	박○○	**안전체험관	사학 전공
	이○○	**대 인문콘텐츠사업단	국어국문학 전공
	이○○	**라디오	국어국문학 전공
	장○○	**발전연구원	철학 전공
	차○○	**백화점	사학 전공
	한○○	****	사학 전공
기업체 인사 (혹은 HR) 담당자	강○○	**코리아	제조업(반도체), 2,350명
	김○○	**중공업	제조업(건설업), 4,387명
	노○○	**그룹	제조업(석유·화학), 2,600명
	류○○	*****	제조업(식료품), 230명
	박○○	**주식회사	제조업(반도체), 306명
	이○○	**제강	제조업(제강), 1,887명

## 1. 학과(전공)

### 가. 전공의 특성

#### 1) 낮은 실용성

조사 참여자들은 인문학의 경우 전공 자체가 학문 중심적이며 실용성이 낮다는 의견을 제시하였다.

인문학의 경우 실용성이 낮음. (취업지원부서장/ 오○○)

인문학 자체의 특성이 학문에 기반을 두고 있기 때문에 직무보다는 학문 중심으로 감. 최근 융·복합 시대에서 흐름에 앞서가기보다는 따라가는 데 급급함. (인사 담당자/ 박○○)

## 2) 낮은 전공 - 직무 일치도 및 직무 지향성

조사 참여자들은 또한 타 전공에 비해 상대적으로 직무와의 관련성이 나 직무에서의 전문성, 전공 일치도가 낮다는 의견을 제시하였다. 이를 보완하기 위해 전공 이외의 분야를 공부해야 하는데, 이는 인문계 학생들에게 한정된 시간 안에 더 많은 것을 준비해야 하는 이중고를 겪게 한다는 의견이 있었다. 인문학 관련 직무의 부재가 요인이 된다는 의견도 있었다.

인문학 전공은 직무와 전공의 관계가 불명확함. (인사 담당자/ 노○○)

인문학 전공의 직무 관련성이 떨어진다고 생각함. (졸업생/ 박○○)

유아교육학과, 사회복지학과, 재료공학과 등은 직무와 전공 일치도가 동일한 학과이지만, 인문대는 그렇지 않음. ... 또 인문학과 관련된 직무가 없기 때문에 학생들이 무엇을 준비해야 할지 모른다고 봄. (취업지원부서장/ 윤○○)

## 3) 낮은 전공 - 취업 연계성

기업의 현실적 수요와의 괴리감으로 인해 취업 연계성이 낮고, 인문학 전공 관련 직무가 부재하여 타 전공에 비해 취업 분야가 불확실하다는 의견도 제시되었다.

인문학 계열을 선택한다는 것 자체가 취업을 생각하지 않는 것이라고 봄. 인문학 자체가 취업이 목표가 아니기도 하고, 취업에 도움이 되지 않는다고 생각함. (졸업생/ 이○○)

## 112 인문학 졸업생의 진로 개발 및 취업 활성화 방안

인문학 전공을 통해 취업 연계가 불가능함. 기업이 원하는 인재상 중에서 인문학적 소양은 인성과 연결되는 반면, 취업과는 연계되지 않음. 전공이 취업과 무관하다는 것이 가장 큰 문제라고 생각함. 실제로 취업한 인문계열 졸업생들을 보면 전공과 관련하여 취업에 성공한 것은 아니라는 의견임. (취업지원부서장/ 박○○)

취업과는 연관성이 너무 떨어지고, 철학 자체의 특성을 살릴 업무는 거의 전무하다고 생각함. (졸업생/ 장○○)

인문학 전공생들의 취업 경쟁력 제고를 위해서는 인문학적 소양에 기반을 두어 다른 지식과 융합이 필요하다는 의견이 제시되었다.

인문학적 소양에 더하여 다른 무언가를 가지고 있어야 함. (취업지원부서장/ 윤○○)

### 나. 교수의 태도

#### 1) 교수들의 배타적·폐쇄적 태도

인문학 졸업생과 대학 취업지원부서장들은 인문학과 교수들의 태도 및 인식이 배타적·폐쇄적이며, 교수들의 의식 변화가 쉽지 않은 경직적 태도의 문제점을 제시하였다.

인문계 쪽 교수님들과는 왕래 자체가 없음. 다른 학과에 비해서 인문대 교수님들의 아집, 주관이 센 것 같음. (인사 담당자/ 김○○)

학과에서 가장 어려운 문제는 교수진의 의식 변화라고 할 수 있음. (취업지원부서장/ 박○○)

교수들이 옛날 커리큘럼을 들고 강의하고 있음. (취업지원부서장/ 황○○)

## 2) 학생 취업에 대한 지원 부족

대학 취업지원부서장들은 취업은 학생들이 하는 것이라는 교수들의 인식도 장애 요인으로 작용한다고 하였다.

국립대 교수진들의 마인드는 취업은 학생이 하는 것이라고 생각하고 있음.  
(취업지원부서장/ 박○○)

또 취업 및 진로지도에 대한 교수들의 비협조적 태도도 거론되었다. 학생 취업 지도 및 진로지도 마인드 함양을 위한 특강이나 세미나를 기획해도 인문학과 교수들의 비협조적인 태도가 요인으로 제기되었다.

교수들을 상대로 취업 및 진로에 대한 강의를 하려고 해도 교수들이 참석을 하지 않음. (취업지원부서장/ 박○○)

사학과 교수님들 분위기도 학생들의 취업에는 크게 관심이 없고, 수업만 잘 들어오라는 분위기임. (졸업생/ 한○○)

## 3) 기업, 노동시장에 대한 관심 부족

인문학과 교수들의 기업 근무 경험이나 관련 활동이 부족하며, 취업이나 기업에 대한 마인드가 부족하다는 의견도 제시되었다.

인문학 교수진 중 기업체에 근무하다가 인문학 교수를 하는 경우는 굉장히 드물다고 생각함. (취업지원부서장/ 황○○)

인문대학 교수들은 기업에 대한 마인드가 없기 때문에 취업 준비가 불가능함. (취업지원부서장/ 오○○)

## 다. 학과의 교육과 지원

### 1) 교육과정 운영의 경직성

학과 측면에서의 취업 장애 요인으로 학과 및 커리큘럼의 경직성이 제시되었다. 인문학 전공이 순수 학문으로 커리큘럼 변화 여지 자체가 크지 않다는 점, 교수들의 생존권이나 자존심과 결부되어 변화를 일으키기 쉽지 않다는 점 등 학과 및 커리큘럼의 폐쇄성으로 인해 커리큘럼 개선이 보다 어렵다는 의견도 제시되었다.

2008년에 입학해서 공부한 내용이나 10년 전 선배들이 공부한 인문학의 커리큘럼이 크게 변화가 없기 때문에 ... (졸업생/ 한○○)

커리큘럼이 현실에 맞지 않고 실용성이 떨어진다고 볼 수 있음. (취업지원 부서장/ 황○○)

전공의 커리큘럼이란 것은 교수의 전공 심화 과정이라고 할 수 있음. 교수들은 정년까지 강의를 계속하기 위해 전공 필수를 정하고, 이것을 변화하지 않고 계속 가르치려고 함. 이는 교수들의 생존권 문제이기 때문에 정부에서 함부로 건드리기 어려운 부분이기도 함. (취업지원부서장/ 박○○)

교수님들은 인문학 자체가 취업을 위한 학문이 아닌데, 왜 우리가 바뀌어야 하느냐 자존심이 상할 수도 있어서 어려움이 있다고 봄. (졸업생/ 박○○)

인문대학 교수들의 자기 학문에 대한 아집으로 인해 학생들은 인문학과 더불어 다른 학문을 더 공부해야 하는 이중고를 겪고 있음. (취업지원부서장/ 윤○○)

또 인문학 전공의 특성상 다양한 제도(복수 전공, 부전공, 전과, 커리큘럼 유연화, 융합 전공, 연계 전공 등)가 전공/학문 간의 융합과 연계로 확대되기 어렵다는 의견도 제시되었다.

학교에서 복수 전공, 부전공, 전과, 커리큘럼 유연화, 융합 전공, 연계 전공, 인증 사업 등을 하고 있는데, 인문학 전공에서 이러한 제도가 확대 재생산되고 있지 않음. (취업지원부서장/ 윤○○)

이를 극복하기 위해서는 학과 및 대학 차원에서 커리큘럼의 다양화, 타 학문 분야와의 융합을 위한 노력이 수행되어야 한다고 하였다.

대학은 커리큘럼의 다양성을 확보하고 타 학문에 대한 접근성을 높이면서 학문의 유연화를 꾀해야 한다고 생각함. ... 인문학 전공생들의 취업 경쟁력 제고를 위해서는 인문학적 소양에 기반을 두어 다른 지식과의 융합이 필요함. (취업지원부서장/ 윤○○)

○○대의 경우 문학, 아트, 기술의 세 가지를 다루는 '아트테크놀로지학과'를 만들어서 인문학을 부활시키려 노력함. (취업지원부서장/ 오○○)

## 2) 실무 능력을 쌓기 어려운 수업

학문 자체가 과거 중심으로 이루어지다 보니 사회 현실이나 트렌드를 반영하지 못한다는 측면도 있다. 인문학 전공이 시대의 흐름을 따라가지 못하고 있으며, 기업의 요구나 인재상과 거리가 멀다는 의견도 있었다.

산업 혁명을 거치고 자본주의 사회가 되면서 인문학자들이 이것을 함께 가져가야 되는데, 인문학은 현실과 동떨어진 예전 학문으로 남아 있고, 지금 시대상과 기업 인재상에 전혀 부합되지 않는다고 생각함. (졸업생/ 박○○)

기술이나 경영은 계속 트렌드가 변화하기 때문에 교수님들도 그 기준에 맞추어 계속 업데이트해서 강의를 하는데, 인문학은 과거 중심으로 이루어지기 때문에 교수들이 경직되어 있는 경향도 있는 것 같음. 요즘 인문학 강의는 재미나 콘텐츠 개발도 많이 하는 것 같은데, 트렌드의 변화에는 특성상 둔감한 부분이 있지 않나 싶음. (인사 담당자/ 박○○)

순수 학문의 특성상 시대 흐름의 반영이나 커리큘럼 변화의 여지가 많은 것은 아니지만, 시대 변화에 따라 내용을 강조하거나 축약하는 등 어느 정도의 커리큘럼 개선은 필요하다는 의견이 제시되었다. 이와 더불어, 학과에서 커리큘럼을 설계할 때 취업 현실과 직무에서의 실용성을 고려하는 등 직무, 직업과의 연계성을 찾아주고자 하는 노력이 수행되어야 한다는 의견도 제시되었다.

국어국문학의 경우 현대문학, 고전문학 등 시대가 바뀐다고 내용이 바뀌는 것은 아니지만 시대에 따라 강조할 부분이 다른데, 시험을 보면 문제와 답변이 10년 전이나 지금이나 똑같음. 오히려 시간강사들의 현재 시대를 반영한 내용의 수업이 더 도움이 된다고 느낌. 기존 교수들은 그동안 해 왔던 틀에 갇힌 고인 물로만 보임. (졸업생/ 이○○)

인문학의 강점이 인문학 소양으로 문제를 해결하는 능력이라고 생각하는 데, 콘텐츠를 개발하고 직업과 연계할 수 있는 부분을 찾을 필요성이 있음. (인사 담당자/ 박○○)

인문학은 순수 학문이기 때문에 취업을 전제로 커리큘럼을 짜고 있지 않고 생각함. 그러나 인문학 전공자도 결국 취업이라는 문제에 봉착한다면 학문과 취업을 병행할 수 있는 커리큘럼이 필요함. (인사 담당자/ 노○○)

커리큘럼의 변화 방향에 대해서는 크게 교과와 비교과로 나누어 의견이 제시되었다. 교과 측면에서는 상경계열 대비 인문학생들의 발표 역량이 미흡하며, 전공 수업 내에서 이러한 역량을 신장할 수 있는 기회가 상대적으로 적으므로 실무 능력(OA, 기획, 발표 등)을 쌓을 수 있는 교수·학습 활동들이 교과 수업 내에서 자주 이루어지도록 해야 한다는 의견이 제기되었다.

제일 안타까웠던 부분은 과에서 수업 중에 발표를 할 때 발표 내용을 듣고 읽는 모습들임. 기업이나 취업한 사람들이 많이 이야기하는 내용이 앞에

나가서 발표하고 홈페이지 만드는 능력 등이 필요한데, 경상대에서는 이런 능력이 부족한 친구들도 계속 연습하고 수업함. 그러나 인문학은 역시 그렇게 할 수 있음에도 불구하고 장려하지도 않고, 장려하지 않으니까 그렇게 자기 개발을 하려는 학생들도 없어서 아쉽게 느껴짐. (졸업생/ 차○○)

한편 비교과 측면에서는 실무 경험을 쌓고 취업 인식을 제고할 수 있는 기회가 부족하다는 점이 제기되었다. 인문학 졸업생의 주요 취업 장애 요인으로 기업에서 이들을 바로 실무에 투입할 수 없다는 점, 즉 인문학 전공생의 실무 경험과 실무 능력이 부족하다는 점이 지적되었다. 특히 인문학 졸업생의 실무 경험 부족은 개인적 차원의 준비나 경험을 통해 보완할 수도 있지만, 그보다는 학과 차원에서 실무 경험을 다양하게 쌓을 수 있는 비교과 프로그램을 운영할 필요가 있다는 의견이 제기되었다.

기업은 실무에 인재를 바로 투입할 수 있도록 커리큘럼을 바꾸는 것과 기본 인성 교육 등을 요구하고 있음. (취업지원부서장/ 박○○)

### 3) 취업(준비) 지원 시스템 부족

인문학 전공 자체가 순수 학문 위주이며, 취업을 목표로 한 커리큘럼 구성이나 학문과 취업(준비)을 병행할 수 있는 학과 내 지원 시스템이 미비하다는 것도 요인으로 제기되었다.

인문학 전공자도 결국 취업이라는 문제에 봉착한다면 학문과 취업을 병행할 수 있는 커리큘럼과 지원 시스템을 구성하는 데 있어서 현실적인 조율이 필요함. (인사 담당자/ 노○○)

인문학은 특성상 취업을 위한 체계적인 준비가 어려운 측면이 있으며, 이공계나 상경계열 등 타 전공에 비해 선후배 간 인적 네트워크 형성이 미약하다는 점도 요인으로 제시되었다.

이공계, 상경계열에 비해 인문계는 선후배 네트워크 단계가 마련되어 있지 않다고 봄. (인사 담당자/ 류○○)

전공 선배들에게 정보를 얻는 것이 중요한데, 인문학 쪽은 네트워크가 형성되어 있지 않기 때문에 직무나 기업 관련된 고급 정보 자체에 접근하기가 어려움. (인사 담당자/ 노○○)

인문학 졸업생과 대학 취업지원부서장들은 인문학 전공이 타 전공 대비 취업 및 진로 개발 관련 정보가 부족하며, 전공 특성을 잘 이해하고 있는 교수나 학과 차원에서 진로 개발에 대한 고민과 더불어 충분한 진로 정보를 제공해야 한다는 의견을 제시하였다. 특히 2, 3학년 때 정보가 제공되어야 타 전공 대비 경쟁력을 갖출 수 있다고 하였다.

학생들이 정보가 없기 때문에 모르는 것임. (취업지원부서장/ 박○○)

학과에서 무엇을 할 것인지 들은 적이 없기 때문에 학생들의 개인적인 준비가 부족하다고 봄. 학과에서 진로에 대한 정보를 제공하지 않아 이에 대해 학생들이 개인적으로 준비해야 하며, 체계적인 진로 준비가 어려움. ... 학생들에게 정보 제공이 가장 중요하다고 생각함. 인문학을 통해 무엇을 할 수 있는지 파악이 되어야 하며, 이는 전공 교수들이 지도해야 함. (취업지원부서장/ 황○○)

개인적인 준비가 상경계열에 비해서 많이 필요하기 때문에 정보가 주어지는 시점이 빨라져야 함. 2, 3학년 때 정보가 충분히 주어져야 먼저 준비하고 상경계열과 경쟁할 수 있을 것이라고 봄. (인사 담당자/ 노○○)

## 2. 학생

### 가. 진로 소신

#### 1) 확신(소신) 없는 전공 선택

대학 취업지원부서장들은 인문학 전공생의 전공 선택(지원) 동기를 취업 장애로 보았다. 학생들이 성적에 맞추어 대학 진학을 하다 보니 전공에 대한 확신이 없고, 전공에 대한 이해 부족으로 전공을 이탈하고자 하는 현상도 발생한다고 하였다.

적성에 맞추어 진학하는 학생은 30%에 불과하고, 대부분이 성적에 맞추어 대학에 진학함. (취업지원부서장/ 방○○)

인문학을 왜 공부하는지 모르는 학생들이 80% 이상이라고 봄. (취업지원부서장/ 황○○)

학생들이 성적에 맞추어 진학을 하다 보니 전공과의 괴리감이 큼. 이에 따라 편입이나 전과를 많이 생각하게 됨. (취업지원부서장/ 박○○)

인문대 학생 실태 조사 결과 43% 이상이 편입 및 전과를 희망함. 이는 성적에 맞추어 대학을 진학한 결과라고 볼 수도 있음. (취업지원부서장/ 윤○○)

FGI에 참석한 인문학 졸업생들은 전공 지원 당시 적성보다 성적에 맞추어서 진학하거나, 일단 진학한 후 전과나 공무원 시험 등을 염두에 두고 전공을 택했다는 경우가 다수 있었다. 전공에 대한 확신 없이 진학한 학생들의 경우 취업에 어려움을 겪는다고 의견을 제시하였다.

취업에 별로 관심이 없어서 그냥 ○○대학교에 들어가자, 그래서 점수에 맞추어 인문계열로 들어갔음. ... 학과 후배들을 봤을 때 전공을 선택하는 동기가 크게 두 가지임. 전공이 좋아서 선택하는 사람과 점수 맞추어서 선

택한 사람임. 전자의 경우 수업도 열심히 듣고 교수님과의 관계도 돈독하며 석사, 박사까지 준비하는 사람들이 있는 반면, 후자의 경우에는 그렇지 않은 사람들이어서 취업에 어려움을 겪고 있음. (졸업생/ 한○○)

인문학 전공생들은 비공식적 경로나 타인에 의지하여 진로를 개발하거나, 전공 및 진로에 대한 확신이나 소신 없이 진로를 설계하는 경향도 있다고 하였다.

학과에서 무엇을 할 것인지 들은 적이 없기 때문에 학생들의 개인적인 준비가 부족하다고 봄. 따라서 학생들은 인터넷에서 개인적으로 들은 이야기로 타인을 따라가는 경향이 있고 ... (취업지원부서장/ 황○○)

## 2) 부모의 뜻에 따른 진로 결정

대학 진학 당시 부모의 뜻에 따라 대학과 전공을 선택하는 경향이 있다는 의견도 제시되었다. 대학 진학 이후의 진로 결정에 있어서도 부모의 뜻을 따르는 경우가 많다고 하였다.

원래 고 3 때까지 이과였다가 급하게 문과로 전향함. 일단 들어간 후에 원하는 전공으로 바꾸자 했는데, 부모님은 계속 공무원이 되기를 원하셔서 갈등을 겪음. 전과를 하려고 했는데 인문학과 경상대는 전과가 어려웠음. 복수 전공도 경영 쪽 학생이 많아서 길이 막힘. (졸업생/ 차○○)

## 나. 진로 개발

### 1) 자기 탐색 경험 부족

인문학 전공생의 경우, 다양한 경험을 통한 자아 및 강점을 발견하고 사회성 개발이 이루어질 필요가 있는 반면, 이러한 탐색 경험에 대한

기회 자체가 부족하여 취업에의 어려움으로 작용한다는 의견도 있었다.

인문학 학생들은 다양한 경험을 통해 사회성 확대, 자아 발견, 강점 분야에 대한 공부 필요함. 즉 개개인이 역량을 키워 나가려는 노력이 필요하며, 조기에 발견하면 더 좋을 것임. (취업지원부서장/ 오○○)

## 2) 진로 인식 부족(지연) 및 진로 개발 역량 미흡

진로 설정에 대한 동기가 부족하거나 진로 결정 및 준비에 대한 인식 자체가 늦어지는 경향이 있어 취업의 장애 요인으로 작용하는 것으로 보았다.

인문학도들은 기능적인 것보다는 이상적인 본질에 초점을 두는 기질적인 부분이 있다 보니, 그들의 발동 시기가 늦는 부분이 있는 것 같음. (취업지원부서장/ 이○○)

이에 대한 극복 방안으로 인문학 전공생을 대상으로 조기에 진로를 탐색하고 개발할 수 있는 기회가 마련되어야 한다는 의견이 제시되었다. 인문학 전공생의 경우 다른 전공에 비해 조기 진로 결정이 필요하므로 저학년부터 조기에 ‘취업’ 또는 ‘학문 연구’에 대한 진로를 고민하고 설정할 수 있는 기회 마련이 필요하며, 미처 조기 진로 설정이 이루어지지 못한 졸업 유예생에 대한 대책 마련도 필요하다고 하였다.

인문학과 입학생들은 저학년 때 ‘취업’과 ‘학문 연구’의 두 가지 트랙 중 하나를 선택하도록 해야 함. 인문학의 경우 준비 기간이 타 학과에 비해 훨씬 길기 때문에 이러한 진로 결정이 미리 이루어져야 함. 진로 결정이 된 후에 거기에 맞춤형으로 지원을 해야 함. ... 인문대학 학생들이 복수 전공을 하는 것은 제도적으로 상당히 어려움. 따라서 졸업을 유예하는 학생들

에 한하여 원하는 전공으로 1년 정도의 과정을 만들어, 이를 이수하였을 때 학교나 정부에서 인증하는 제도를 마련하면 좋겠음. 예를 들어 청년취업아카데미를 졸업 유예 학생을 위한 제도로 활용하면 교수진 구성, 예산 편성 등의 문제를 해결할 수 있을 것임. (취업지원부서장/ 황○○)

이공계의 경우 전공과 현장 적합성이 높기 때문에 커리큘럼만 따라가면 취업 준비가 가능함. 그러나 인문학 전공 학생들은 저학년 때부터 진로를 부러이 설정해야 함. (취업지원부서장/ 오○○)

진로 인식이 늦어짐에 따라 진로 개발 역량의 개발이 늦어지고 개인적 차원의 진로 개발 활동이 미흡하다는 의견이 제시되었다. 전공을 바탕으로 한 소신 있는 진로 준비 활동, 자신의 특성과 흥미를 살린 다양한 교내·외 활동 등이 다소 부족하다는 것이었다. 더불어 전공과 무관하게 학생 개인이 자신에게 맞는 직종과 진로를 찾아보아야 하는데, 이에 대한 노력이 부족하다는 의견도 있었다.

철학과생들이 IT에서 새로운 직업을 찾는 것이 아니라, 자기 전공 내에서 새로운 진로를 찾아보려는 노력을 해야 함. (대학 취업지원부서장/ 황○○)

#### 다. 취업 준비

##### 1) 취업 준비와 열의 부족

대학 취업지원부서장들은 인문학 전공생들이 취업에 대한 인식이나 열의가 약하다는 의견을 제시하였다. 취업에 대한 관심이나 열의가 이공계 학생에 비해 부족하며, 취업 프로그램에 참여할 때에도 끈기나 노력이 부족하다는 점이 지적되었다.

타 학문 전공생들은 취업 분야가 확실히 정해져 있지만, 인문대 학생은 이러한 부분이 막연한 편임. ... 취업 컨설팅 운영 결과, 이공계 학생들은 열의가 있고 적극적인 데 반해, 인문계 학생들은 열의가 낮은 편임. ... 기본적으로 타 계열에 비해 진로 및 취업을 상담하러 오는 학생 자체가 적음. 구직에 대한 열의가 부족한 것으로 보임. (취업지원부서장/ 방○○)

발동이 늦게 걸리는 인문계 학생의 기질적인 특성을 감안하여, 졸업 유예생 및 졸업생들의 취업을 지원할 수 있는 제도가 생겨야 한다고 생각함. (취업지원부서장/ 이○○)

취업에 대한 준비가 처음부터 늦은 것 같음. 인문대는 취업 프로그램에 대한 홍보도 별로 없고 관심도 많이 부족함. 무엇보다 개인의 관심이 작은 것이 가장 큰 문제라고 생각됨. (졸업생/ 이○○)

기업 인사 담당자들과 대학 취업지원부서장들은 개인적 차원의 취업 준비 부족을 취업 실패 요인으로 제시하였다. 취업 준비 활동은 전공 관련 소신 있는 취업 활동, 전공과 무관하게 취업을 목표로 한 준비 활동 등을 의미한다. 전자의 경우 학생 개인이 인문학 전공 내에서 새로운 분야를 개척하는 노력을 수행해야 한다는 취지이며, 후자의 경우 전공 자체가 지닌 취업에의 약점을 극복하기 위해 다양하고 의미 있는 경험과 역량 강화를 위한 노력을 수행해야 한다는 취지였다.

전공에 따른 요인이 10% 정도라면 개인적인 준비도가 60% 이상이라고 생각함. (인사 담당자/ 이○○)

직무라는 학문이 없기 때문에 직무를 복수 전공, 부전공, 연계 융합 전공 등으로 새로 배워야 함. (취업지원부서장/ 윤○○)

## 2) 현실적이지 못한 취업 눈높이

대학 취업지원부서장들은 또한 인문학 전공생들이 현실적이지 못한 취업 눈높이를 지니고 있는 것도 취업 장애 요인으로 작용한다는 의견을 제시하였다.

인문학 전공생들이 진출하고자 하는 기업이나 직무는 공대나 경상대생들과 진출하고자 하는 기업이나 직무가 비슷함. 즉 취업에 대한 눈높이는 비슷하나, 기업은 인문학 학생들을 원하지 않음. (취업지원부서장/ 박○○)  
학생들과 학부모들이 취업에 대한 눈높이를 낮추기를 원하지 않음. (취업지원부서장/ 윤○○)

### 3. 학교의 학사 제도 및 인프라

#### 가. 학사 제도

##### 1) 학과 구조 조정에 대한 노력 부족

인문학과 신입생 정원을 자체적으로 감축하려는 노력 등 학과 구조 조정에 대한 노력이 필요하다는 의견이 제시되었다. 또 대학 설립 유형에 따라 학과 구조 조정에 구조적 차이가 있다는 의견이 제기되었다.

학교도 책임이 없다고 할 수 없음. 수요가 적으면 신입생을 뽑을 때 반영하여 조정해야 하는데, 그렇지 못한 부분도 학교의 책임이라고 봄. (취업지원부서장/ 오○○)

국립대는 오너가 없는 반면, 사립대는 오너가 있다는 큰 구조적인 차이가 있음. 이러한 점에서 사립대는 구조 조정이 가능하지만, 국립대는 현실적으로 불가능함. (취업지원부서장/ 윤○○)

##### 2) 전공 탐색 기회를 제공하지 못하는 학부 제도

학부 제도를 운영하는 경우 많은 대학에서 학부 제도의 의의나 장점을 살리지 못하고 있다는 점도 제기되었다. 학부 수업이 기초적인 내용으로 전공 선택을 위한 탐색 기회가 제한적이라는 것이었다.

이에 대한 대책으로 학부제의 장점을 극대화할 수 있는 시스템을

마련할 필요가 있다고 하였다. 즉, 학생들이 개설된 여러 전공들을 심층적으로 경험하여 적성에 맞는 전공을 선택할 수 있는 제도적 여건을 제공할 필요가 있다는 것이었다.

### 3) 부전공, 복수 전공 및 학점 인정 제도의 한계

부전공, 복수 전공 이수에 대한 제한이 장애 요인으로 작용한다는 의견이 있었다. 그러나 인문학계 대상뿐만 아니라 대학 차원의 학사 제도를 운영하는 데 있어 부전공, 복수 전공 취득은 현실적으로 제한이 있다는 점이 지적되었다. 당초 과거에는 인문학계 대상 상경계열이나 이공계열에 대한 부전공, 복수 전공이 제한되었으나 최근 들어 제도가 유연하게 변화된 것이며, 학생의 희망이나 선택을 강요할 등의 환경 및 타 계열 학생과 학부모의 반발로 모두 수용할 수 없다는 현실적 한계가 있다고 하였다.

다른 전공의 수업을 듣고 싶을 때 복수 전공이나 부전공의 기회가 많지 않음. ... 인문대생들이 가장 많이 몰리는 타 전공이 경영, 무역 쪽이어서 인원 제한을 둘 수밖에 없는 것도 사실임. (졸업생/ 박○○)

과거에는 인문학도들이 경상대나 이공계에 대해 제도적으로 복수 전공을 하지 못하였음. 이러한 제도가 변화하여 인문학 전공생들도 복수 전공, 부전공을 할 수 있도록 유연화됨. (취업지원부서장/ 오○○)

한편으로 복수 전공을 모든 학생들에게 허용하면 경영학과 수업 운영이 되지 않을 것임. (취업지원부서장/ 윤○○)

복수 전공을 무조건 다 허용할 경우 경영학 전공 학생들에게 피해가 갈 수 있음. 경상대학 자체에서 학생들이 엄청나게 거부감을 가지고 있음. 또 무조건 다 허용할 경우 수업의 질이 떨어짐. (취업지원부서장/ 황○○)

이에 연계 및 융·복합 전공 이수 또는 희망 진로 관련 수업 학점 인

정 제도가 마련되어야 한다는 의견도 제시되었다.

만약 인문학 전공이고 복수 전공을 못하는 학생이 있으면 일부 학점 정도는 타 전공을 듣더라도 그 학점을 인정해 주어, 수료 학점에 문제가 없다면 학생들이 자기의 직무를 좀 더 수월하게 찾을 수 있을 것 같다고 생각한다. (졸업생/ 차○○)

관심이 있는 타 전공을 수강하고 이를 학점으로 인정할 수 있도록 제도를 마련하는 것도 좋은 방법일 것 같음. (취업지원부서장/ 황○○)

#### 나. 진로 개발 및 취업 지원 프로그램

##### 1) 인문학 특화 진로 개발 및 취업 지원 프로그램 부재

인문학 전공생을 대상으로 대학 차원의 진로 개발 지원 및 취업 지원 서비스가 필요하다는 의견이 제시되었다. 각종 자격증 및 취업 프로그램이 이공계 중심으로 운영되고 있으며, 특히 인문학 전공생의 취업 경쟁력 제고를 위한 인문학 전공생 대상 취업 지원 프로그램이 거의 부재하므로 이에 대한 지원이 필요하다고 하였다.

기업 관계자와 면담을 해 보면 인문학과 학생들을 원하기도 함. 그러나 학생들이 정보가 없기 때문에 모르는 것임. 예를 들어 게임을 제작할 때 단순히 때리고 부수는 것이 아닌 철학이 들어가 있어야 한다고 함. 그러나 이러한 수요가 있는데 잘 드러나지 않고 정보 제공이 이루어지지 않아 학생들이 잘 모르는 것임. (취업지원부서장/ 박○○)

대학 차원에서 인문학 전공생 대상의 취업 지원 방안으로는 크게 교과 프로그램과 비교과 프로그램 등이 제시되었다. 정규 과정을 통해 대학이 분담해야 할 역할로는 기업에서 인문학 전공생들이 실무 현장

에 바로 투입될 수 있도록 커리큘럼 개편, 기본 인성 교육 실시 등이 제안되었다. 비교과 과정으로는 조기 진로 설정 지도, 경력 개발 등 인문학 전공생 진로 개발 및 취업 지원, 인문학적 소양을 기반으로 한 취업 능력 개발 프로그램 지원 등이 제안되었으며, 구체적으로는 멘토링 프로그램, 교수와의 매칭을 통한 진로 상담 프로그램, 조기 진로 상담 및 진로 설정 의무 제도 마련, 자격증 및 취업 관련 정보 제공 등이 제안되었다.

1, 2학년에게 가장 필요한 것은 어떤 직업, 직무가 있고, 자기가 어떻게 선택을 할 수 있는지에 대한 정보를 제공해 주는 것이라고 생각함. 필요하면 방학 기간 동안 기업을 탐방하거나 취업 전문가가 학교에 와서 각 부서마다 어떤 업무를 하고 있고, 어떠한 능력이 필요한지 알려 주는 프로그램도 가능한 방안임. ... 자격증 취득 프로그램 지원하거나 관련 직무의 선배들과의 매칭을 통해서 멘토링을 할 수 있는 프로그램이 있으면 좋겠음. (졸업생/ 한○○)

상담 프로그램 중 평생 지도 교수제를 운영했음. 입학과 동시에 담당 교수가 배정되어 한 학기 두세 번 의무적으로 상담을 진행함. 진로에 대해 어떤 행동을 하고 있는가 등에 대한 조언을 얻을 수 있어서 좋은 제도라고 생각함. (졸업생/ 이○○)

## 2) 프로그램에 대한 인식 및 홍보 부족

한편 인문학 전공생 대상 취업 지원 프로그램은 운영 성과가 타 전공에 비해 미약하여 프로그램 운영이 원활하지 않다는 의견도 있었다. 취업지원부서장들은 인문학 전공생 대상 지원 프로그램 운영이 상대적으로 부족한 이유로, 인문대 전공생들의 경우 경상대나 이공대에 비해 열의나 역량이 부족하며, 융합 학문 프로그램 운영에서도 인문대생들의 관련 지식이 부족하다 보니 이공계 대상 프로그램 대비 참여율

이나 수수료 등 운영 성과가 낮기 때문에 프로그램에 대한 적극적 투자나 운영이 어렵다는 의견을 제시하였다.

대학에서의 사업 운영에 있어 아웃풋이 가장 중요함. 개인 평가, 부서 평가와 같은 현실적인 부분 때문에 이공계 학생들을 대상으로 하는 교육 프로그램을 진행하는 것이 보다 용이함. 인문계열 전공생들을 위한 지원 프로그램이 있지만, 아웃풋이 좋지 않은 편임. ... 융합 학문 교육을 진행하고자 해도 인문계 학생들이 해당 교육을 따라가기에 지적 수준이 맞지 않는 문제 있다고 봄. (취업지원부서장/ 윤○○)

ERP 및 자격증 취득 프로그램 등의 학생 취업 지원 프로그램을 개설하여 운영하는 경우에 인문대 학생들은 새로 익혀야 하는 부분들이 많아 커리큘럼을 따라가기 어려워하는 경향이 있으며, 실제로 이공계 학생 대비 인문계 학생의 수수료 비율이 낮음. 따라서 인문대 학생에 대한 투자가 작아질 수밖에 없음. (취업지원부서장/ 이○○)

인문학 졸업생들은 인문학 전공생 대상 취업 및 진로지도 프로그램이 간혹 있다고 하더라도 홍보가 부족하여 대상 학생들의 관심과 참여가 저조하다는 의견을 제시하며, 취업에 대한 인식 제고 및 진로지도 프로그램 참여 유도를 위한 대학 차원에서의 적극적인 홍보가 필요하다고 하였다.

취업 지원 서비스는 경영대나 경상대의 경우 활성화가 되어 있는데, 인문대의 경우 인문학도를 위한 취업 지원 서비스라는 것이 과연 있는지 직접 뛰어 찾아보아야만 알 수 있을 정도로 홍보가 부족하다고 생각함. (졸업생/ 이○○)

무엇보다 취업에 대한 홍보가 가장 중요하다고 생각함. 인문대 학생들은 거의 모름. (졸업생/ 한○○)

## 다. 대학 취업 지원 조직

### 1) 취업 지원 조직의 전문성 부족

한편 기업 인사 담당자들은 대학의 취업지원부서의 전문성 부족이 장애 요인으로 작용한다는 의견을 제시하였다. 즉, 대학 취업지원부서에서 운영하는 취업 지원 프로그램이 다소 형식적이며, 지원 인력의 잦은 교체 등으로 전문성이나 열의가 부족하다는 점을 지적하였다.

산학지원단, 취업지원센터 등이 있는데, 이곳에서 근무하는 인력들의 전문성을 보강해야 한다고 생각함. (인사 담당자/ 강○○)

역시 대학 내 취업 지원 기관의 전문성이나 열의가 떨어진다고 생각함. 인력들의 자격도 미비하고, 정부 지원 사업의 성격이 강하다 보니 지원금에 맞는 티오(TO)와 1, 2년의 근무 상황에서 깊이 있는 지도가 가능할지에 대한 아쉬움이 있음. (인사 담당자/ 류○○)

교수님들보다 취업지원센터의 역할이 더 중요하다고 생각함. 취업지원센터에서 취업 특강 강사 섭외 시에 대상자에 대한 분석 등 충분한 요구 분석 없이 특강 스케줄 섭외에만 급급한 모습을 여러 차례 경험함. (인사 담당자 / 이○○)

기업 인사 담당자들은 또한 대학 취업지원부서가 기업의 요구나 최근 트렌드를 파악하고, 이를 반영한 인문학 전공생 대상 취업 지원 서비스 개발에 대한 노력을 수행할 필요가 있다는 의견을 제시하였다.

공채가 줄고 인턴십과 경력 채용이 늘어나는 등 채용 트렌드가 급변하고 있는 상황에서 학교 측에서 확인하고 관심을 가지려는 노력이 부족해 보임. 취업률에 매어 있기보다는 변화하는 기업 채용 상황에 학교가 관심을 가질 필요가 있음. (인사 담당자/ 이○○)

## 4. 사회 및 기업

### 가. 사회적 인식과 수요

#### 1) 인문학적 소양은 쉽게 습득할 수 있다는 인식

인문학 졸업생들과 취업지원부서장들은 인문학에 대한 사회적 인식을 취업 장애 요인으로 제시하였다. 최근 인문학적 소양이 각광을 받으면서 인문학 강좌에 대한 인기는 높은 반면, 인문학 전공에 대한 수요는 저조하다는 사회적 현상에 대한 의견이 제시되었다. 인문학적 소양은 인문학 전공을 통하지 않더라도 자기 개발 서적이나 특강 등으로 적정 수준을 갖추 수 있다는 사회적 인식도 장애 요인으로 작용한다고 하였다.

인문학적 소양은 인문학 전공을 하지 않은 타 학과생도 역사책 좀 읽고, 철학책 좀 읽고, 특강 몇 번 다니면 기본적으로 갖추 수 있다고 생각하는 인식이 기업뿐만 아니라 사회 전체적으로 깔려 있는 것이라고 생각함. (졸업생/ 박○○)

교실 밖에서는 인문학이 열풍이라고 하지만, 실제로 사회에서는 인문학 경시 풍조가 만연한 것은 이중적인 면모임. (취업지원부서장/ 오○○)

#### 2) 효용성이 중시되는 사회 풍조

인문학 졸업생들과 취업지원부서장들은 또한 효용성이 중시되는 사회 풍조 속에서 경상계열이 인문계열보다 선호되는 현상도 장애 요인으로 제기하였다.

같은 조건일 경우 인문학보다 경영학을 우선시하는 풍조라고 생각함. (졸업생/ 차○○)

이는 곧 인문학 전공생들의 능력과 지식을 다소 비실용적이고 비전문적이라고 보는 사회적 인식에 따른 것이라고 하였다.

인문학 전공한 사람은 할 수 있는 것이 아무것도 없을 것 같다는 일반적인 인식이 장애 요인이라고 생각함. (졸업생/ 한○○)

또 인문학의 대중화로 인해 인문학 전공자들의 차별성이 희석된 것도 장애 요인으로 작용할 수 있다고 하였다.

사회에서 대중 매체나 영상 매체, 인쇄물 등을 통해 인문학이 대중화가 되어 대부분의 사람들이 어느 정도 인문학적 지적 수준을 보유하고 있음. 대학에서 비전공자들 역시 독서로서 이를 개발하고 있음. 이에 따라 인문학 전공자들의 차별화된 부분이 없음. (취업지원부서장/ 윤○○)

### 3) 사회적 수요 및 일자리 부재

사회에서 인문학 전공에 대한 수요가 없는 것이 장애 요인으로 제기되었다. 산업 구조가 제조업 중심인 현실에서 인문학 전공이 기업으로 진출할 수 있는 여지가 적다는 의견이었다. 또 수요와 공급 측면에서 볼 때 사회적 수요에 비해 인문학 정원이 과다하여 인문학 졸업생의 실업률이 높은 것이라고 하였다.

수요와 공급의 측면에서 모든 문제가 귀결됨. 사회에서 인문학에 대한 수요가 없음. 사립대는 기업이므로 정부나 사회의 수요에 따라가려고 함. 정부가 인문학의 정원을 사회 수요에 맞추어서 줄여야 함. 인문학 정원은 그대로 두면서 사회의 수요에 맞추고자 하면 인문학 졸업자들은 실업자가 될 수밖에 없음. (취업지원부서장/ 윤○○)

더불어 인문학 전공 관련 일자리가 부재한 것이 장애 요인으로 작용한다고 하였다.

사회에서 인문학 전공생들에 대한 일자리가 없음. (취업지원부서장/ 오○○)

#### 나. 기업의 채용 방식

##### 1) 채용 과정에서 인문학 전공생의 강점 발휘 기회 부족

취업지원부서장들은 기업의 채용 절차에 있어 인문학 졸업생의 강점인 인성이나 인문학적 소양이 선발 과정 초기에 객관적으로 드러날 수 있는 기회 부재, 즉 선발 시스템의 부재를 장애의 원인으로 제시하였다. 즉, 자격 요건을 중심으로 선발하는 1차 전형에서 통과되기 어렵기 때문에 인문학 전공생들에게 기회가 주어지는 것이 제한적이라는 것이다.

인문학은 결국 인성으로 갈 수 있는데, 기업에서 채용할 때 인성은 최종 면접에서 봄. 그러나 인문학을 하는 학생들은 서류 전형에서 많이 탈락하기 때문에 최종 면접까지 가기도 어려운 것이 현실임. (취업지원부서장/ 박○○)

인문학이 중요하다고는 하지만, 정작 채용에서는 그것을 봐 주지 않는 현실이 장애 요인이라고 생각함. (졸업생/ 이○○)

이에 대해 인사 담당자들은 서류 전형에서의 제한이 곧 인문학 졸업생 취업난의 장애 요인이라고 할 수는 없다는 의견을 제시하였다.

서류 전형의 제한적인 기회라는 부분에 대해서 기업이 채용을 오픈했을 때 그 분야에 맞지 않는 서류가 들어오는 것은 기본적으로 잘못된 것이라고

생각함. 일반 공채에서 기회 요소는 똑같음. 인문학 전공자는 목적을 정확히 하는 것이 필요하다고 생각함. 기업은 학문적 소양을 많이 갖춘 사람보다는 똑똑하고, 잘 어울리고, 눈치 빠른 사람을 원하고 있음. 인문학 전공자가 이런 성향을 가지고 있다는 것은 인정하지만, 기회나 제한이라는 문 제와는 무관하다고 생각함. (인사 담당자/ 노○○)

또 채용 과정에서 인문학 전공 지식이나 인문학적 소양보다는 실제 직무 관련 지식을 갖대로 평가할 수밖에 없는 것이 현실이라고 하였다. 전공 지식은 전공생이 기본적으로 갖춘 역량임을 전제로 전공 이외의 것을 확인한다고도 하였다. 즉, 이공계 졸업생 대상으로는 기술 능력보다는 인문학적 사고를 질문하지만, 인문계 졸업생 대상으로는 수리력 또는 공학적 지식을 확인하게 된다는 것이다.

기업들이 채용을 할 때 원하는 인재상이 대부분 인문학적 소양을 가진 공대생, 또는 수리력이나 문제 해결 능력과 같은 공학 기술을 가진 인문계 학생이라고 생각함. 실제로 면접을 봐도 전공은 이미 충분히 준비가 되어 있다고 생각하기 때문에 그 이면의 것을 보려고 함. 인문학 전공자의 면접에서 인문학적 사고만을 묻는다면 철학 시간이 될 수밖에 없음. 회사생활에 있어서 인문학적 사고도 중요하지만, 실제 직무에 대한 지식을 물어볼 수밖에 없음. (인사 담당자/ 노○○)

한편 NCS 기반 채용에 대해서 기업 인사 담당자들은 다소 부정적인 입장을 취하고 있었다. 기업 대부분이 자체적인 채용 기준을 갖추고 있기 때문에 NCS 기반 채용 시스템을 활용하는 것은 무리라는 의견이었다.

채용에는 활용하지 않고 있으며, NCS 기반의 직무 역량 교육을 진행하고 있음. 답을 찾는 측면에서는 도움이 되는데, 너무 정형화되어 정해진 틀에

만 맞추다 보니 회사가 독창적으로 추구해 나갈 장점이 없어지는 단점이 있음. (인사 담당자/ 박○○)

기업과 정책 기관 간에 NCS 기반 채용 시스템에 대한 눈높이가 서로 맞지 않음. 정부에서 원하는 것은 전체를 아우를 수 있는 중점을 찾자는 것인데, 영세 기업, 중소기업 외에는 대다수의 기업들이 채용 기준을 자체적으로 가지고 있음. 최근 정부에서 개선해 보겠다고 하는데, 이는 한계가 있다고 생각함. (인사 담당자/ 이○○)

#### 다. 기업에서의 직무

##### 1) 인문학 전공 관련 직무 부족

취업지원부서장들은 인문학 졸업생의 취업난을 유발하는 기업 측면에서의 장애 요인에 대하여 기업의 인문학 관련 직무 부족을 제시하였다. 기업에서 필요로 하는 인력이 현장에 즉시 투입 가능한 인력, 자동화 시스템에 익숙한 인력이라는 점, 기술 중심의 이공계 관련 직무라는 점 등으로 인해 인문학 전공에 대한 수요가 적다는 의견을 제시하였다. 과거에는 인문학 전공생이 다수 취업하던 금융계열이나 영업 직무가 시대의 변화에 따라 기술 중심의 인력을 보다 필요로 하게 되었다고 하였다.

기업 간의 경쟁이 심하기 때문에 자동화 시스템을 투입하고 이공계 학생 채용을 선호함. 과거 인문계열 학생들이 다수 취업하던 금융계열도 전부 전산 시스템으로 바뀌면서 오히려 이공계 학생들을 뽑아 금융 지식을 심는 것이 더 빠르다고 생각함. ... 실제로 학생들이 중소기업으로 많이 취업하고 있는데, 기업에서는 현장에 인재를 바로 투입할 수 있기를 원함. 계열과 안 맞으면 서류 통과도 어려움. (취업지원부서장/ 오○○)

과거에는 영업 직무에 경영대 학생들이 많았는데, 요즘에는 기술 영업으로 변화하며 해당 직무에 이공계 학생들이 포진해 있음. (취업지원부서장/ 박○○)

하지만 인문학 전공생이 진출 가능한 직무(부서)라 할 수 있는 회사 내 스텝 부서는 티오(TO)가 적고, 발생 빈도도 낮다고 하였다.

회사 내 스텝 부서는 TO 발생 빈도 자체가 적음. (인사 담당자/ 노○○)

또 사회 및 기업에서 가치를 인정받는 인문학적 소양이 곧 인문학 전공생에 대한 수요로 이어지지 않는다는 의견도 제시되었다. 즉, 기업의 인재상에 인문학적 소양이 포함되어 있다 하더라도 이것이 곧 채용으로 연결되지는 않는다고 하였다. 이는 인문학적 사고는 인문학 전공자가 아니어도 개발할 수 있다는 인식 등에 따른 것이라 하였다.

기업에서도 인문학적 사고는 독서나 대중 매체를 통해 개발이 가능하다고 생각하기 때문에 …. (취업지원부서장/ 윤○○)

인문학의 열풍이 부는 것은 인문학 전공생들을 위한 인문학 열풍이 부는 것이 아니라, 공대생들에게 인문학 열풍이 부는 것과 같음. 즉, 공대생에게 인문학적 소양을 심어 주는 것임. (취업지원부서장/ 황○○)

이에 대한 극복 방안으로 기업에서 사회적 배려 취지에서 인문학 졸업생 채용에 대한 역할을 일부 담당해야 한다는 의견도 있었다. 즉, 인문학 졸업생을 채용한 후 해당 기업에 맞는 실무 능력을 향상시킬 수 있도록 기업 자체의 OJT 등 재교육을 실시할 필요가 있다는 것이다. 실제로 삼성에서 인문학 전공생을 대상으로 소프트웨어 교육을 실시한 후에 채용한 사례를 제시하였다.

그러나 기업에서 인문학 전공생 채용 후 재교육을 진행하는 등 기업에서 어느 정도 역할을 분담하는 것도 방법이라고 생각한다. 예를 들어 삼성에서

는 인문학 전공생을 뽑아 SW를 가르치고 정규직으로 채용하는 프로그램을 운영하였음(한 해 만에 종료됨). 즉, 기업들이 학교의 커리큘럼을 바꾸고 인재를 키우라고만 요구할 것이 아니라, 기업에서도 재교육을 통해 인재 육성에 힘써야 한다고 봄. (취업지원부서장/ 박○○)

그러나 기업 인사 담당자들은 인문학 전공생 선발에 수혜를 제공하는 정부 정책을 따르는 것이 기업에서 취할 수 있는 우선적인 방법은 아니라는 의견을 제기하였다. 이는 결국 임시적인 방편일 뿐, 시장의 논리에 따르는 것이 순리라는 차원에서의 의견이었다.

본 기업은 최근 정부의 지원금을 받는 채용 지원 정책을 통해 수혜를 받았지만, 실제 경기 상황 등에 의해 언론의 질타를 받고 철회를 하게 됨. (인사 담당자/ 김○○)

인문학 학생들을 위해 정부 지원책을 수용하는 것이 좋기도 하지만, 시장의 논리에 맡겨야 할 필요성이 있다고 생각함. 현재 취업 문제를 해결해주는 것이 아니라, 현실을 인지시키는 디딤돌을 마련하는 정책이 중요하다고 생각함. (인사 담당자/ 강○○)

## 5. 정부의 노력과 정부 정책

### 가. 인문학 관련 직무와 직종 창출 노력

일자리 창출에 대한 노력이 장애 요인이자 곧 극복 방안이라는 의견도 제기되었다. 즉, 한정된 일자리와 인문학 전공에 대한 사회적 수요가 없는 상황에서는 취업난이 개선되기 어렵다는 것이다. 결국, 인문학 전공생들이 진출할 수 있는 새로운 직업군과 일자리가 창출되어야 한다고 하였다.

실제적으로 치킨게임인 셈임. 인문학 전공생들에게 경영학을 복수 전공이나 부전공을 시키는데, 결국은 한정된 일자리를 나누는 것임. 궁극적으로 인문학 전공자들을 위한 일자리가 발생해야 함. 그러나 이런 부분은 아무도 준비하고 있지 않은 것임. (취업지원부서장/ 박○○)

새로운 직업군 창출에 대한 노력의 일환으로 학교 내 교수진들이 관련 연구를 수행할 수 있는 여건이 마련되어야 한다는 의견도 제시되었다. 즉, 대학에서 교수들의 연구 실적 및 처우 개선을 통해 인문학 학생들의 진로 및 취업 지도 여건을 보장해 주어야 한다는 것이다.

새로운 직업군 창출에 대한 실제적인 노력이 없음. 이를 개선하기 위해서는 제도적으로 교수들의 연구 실적이나 처우 문제를 현실에 맞게 개선해야 함. (취업지원부서장/ 황○○)

지방자치단체와 대학이 연계하여 인문학 전공 관련 일자리 발굴 및 인력 지원 시스템을 마련하는 방안도 제안되었다.

지방자치단체에서 발생하는 유아 상담, 노인 상담 등의 수요를 대학에 요청할 경우에 대학이 이러한 인력을 지원하는 시스템이 마련되면 좋을 것임. (취업지원부서장/ 윤○○)

#### 나. 인력 수요-공급 전달 체계

인문학 전공에 대한 사회적 수요를 파악하고 이를 전달하는 체계가 부재한 것이 장애 요인이라는 의견도 있었다.

기업 관계자와 면담을 해 보면 인문학과 학생들을 원하기도 함. 그러나 학

생들이 정보가 없기 때문에 모르는 것임. 수요가 있는데 잘 드러나지 않고 학생들이 잘 모르고 있는 것임. (취업지원부서장/ 박○○)

#### 다. 중·장기적 관점의 정책

##### 1) 인문학 졸업생 취업 지원 정책 부족

정부 차원에서 인문계 인력 채용에 대한 제도 및 장치의 부재가 취업 장애 요인으로 제기되었다.

이공계 우수 인력 채용에 대한 인센티브 제도는 많은데, 인문계 인력 채용에 대한 제도나 장치는 부족함. ... 죽어 가는 시장 논리에 맞추어 그냥 죽일 것인가는 생각해 볼 문제임. 기업에서 살아남은 몇몇 인문대 전공자들은 개인 차원의 성공 요인을 갖추고 있었기 때문일 것임. 하지만 인문학을 시장 논리에만 맡기게 되어 더욱 입지가 좁아질 수 있음. 나아가 인문학의 근간 자체가 사라질 수 있다고 생각함. (인사 담당자/ 박○○)

반면, 인위적인 정책보다는 시장 논리에 의한 공정한 경쟁 시스템을 따라야 한다는 의견도 제시되었다.

예전에는 인문계가 취업이 잘되던 때도 있었고, 사회 시점에 따라 정부 정책을 함부로 움직이면 위험하다고 생각함. 인위적인 정책을 통해 공정한 경쟁을 막을 필요는 없음. 현재 생활 수준이 높아지면서 '숲 해설가' 등 인문학적 직업들도 자연스럽게 생겨나고 있는 상황에서, 억지로 기업과 인연을 만들기보다는 인문학에 인프라를 만드는 것이 올바른 정부 정책이 가야 할 길이라고 생각함. (인사 담당자/ 류○○)

정부에서 정책을 펴면 실제 영향력은 있지만, 일시적인 효과일 뿐임. 대부분 근시안적인 효과만 기대하기보다는 시장 경제에 맡길 필요가 있음. (인사 담당자/ 김○○)

정부의 정책 지원이 인문학 졸업생 대상 취업에만 국한되지 않고 심도 깊은 연구와 고민을 통해 인문학 전공의 근간을 바탕으로 장기적인 관점에서 제시되어야 한다는 의견도 제시되었다. 즉, 인문학의 정체성을 훼손하지 않는 선에서 정책 지원이 마련되어야 한다고 하였다.

현재 인문학의 상황이 지속되면 지원자가 줄어들고, 현재 전공자들의 동기 부여가 낮아지며, 근간 자체가 흔들린다는 것이 큰 문제이지 전공자의 취업만을 고민할 것은 아니라고 생각함. 정부의 인위적인 지원금, 정책은 아니더라도 전공자들이 학문을 심도 있게 고민할 수 있는 연구 쪽으로 가든지, 전공을 활용하는 취업이 되든지 도움이 될 수 있는 정보 제공이나 직무와 매칭이 이루어져야 한다고 생각함. (인사 담당자/ 노○○)

인문학의 정체성을 흔드는 일을 해서는 안 된다고 생각함. 채용 관련 틀을 만든다는 것은 중요한 연구이지만, 정책적 목적에 의해 인문학적 정체성이 훼손되어서는 안 된다고 봄. 인문학도들에게 공학을 가르치는 것이 바로 그러한 전형적인 예라고 생각함. (인사 담당자/ 류○○)

더불어 인문학 전공생을 대상으로 장기적인 관점에서의 정부 투자가 필요하다는 의견이 제기되었다.

인문대 학생이 창업의 기회가 더 많을 수도 있기 때문에 다양한 방법으로 진로 및 취업 방안을 마련해야 함. 이러한 관점에서 정부는 이공계 학생들에 비해 인문대 학생들에게 보다 장기적인 관점에서의 투자가 필요함. (취업지원부서장/ 황○○)

## 2) 인문학 전공 보호 및 육성 정책

앞서 인문학 졸업생의 취업난에 대한 정부 개입의 타당성, 실효성 및 한계 등에 대한 의견들이 제시되었다. 정부 개입의 타당성에 대해서는 긍정적인 입장과 부정적인 입장이 상존하고 있었다. 이와 별도로

인문학 전공을 보호하고 육성해야 한다는 취지의 의견도 제시되었다. 즉, 사회 수요나 시장 논리에 따라 인문학 전공의 공급이 조정될 필요가 있다고 보는 한편, 국가 차원에서 인문학 전공을 보호·육성할 필요가 있다는 의견이었다. 구체적으로는 대학 유형에 따라 이원화하여 국립대는 인문학을 사회적으로 보호하는 차원에서 적정 수준으로 유지하고, 사립대는 사회 수요에 따라 탄력적으로 대응하는 방안을 제안하였다.

국립대와 사립대의 역할이 다르다고 봄. 인문학은 사회적으로 돈이 안 되는 학문으로 인식되고 있기 때문에, 국립대에서 적정 수준을 유지해 나가야 하는 학문이라고 봄. 반면, 사립대에서는 수요가 맞지 않으면 축소해야 한다고 생각함. 즉 국립대가 망해 가는 인문학을 책임지어야 하며, 이러한 뒷받침을 사회와 정부가 해야 한다고 봄. (취업지원부서장/ 황○○)

대학이나 과 우선순위를 취업 순위로만 본다면, 인문학은 없어져야 할 학문일 수밖에 없음. 기업 총수들이 인문학에 근거해서 사회를 보듯이, 근간 학문이 없어지면 사회 유지가 힘들기 때문에 국가적으로 인문학에 대한 보호 정책이 필요함. (졸업생/ 장○○)

## 제2절 성공 요인

본 연구에서는 인문학 전공생들의 취업 성공 요인을 탐색하고자 인문학을 전공한 취업 성공자 5명을 대상으로 심층 인터뷰를 실시하였다.

〈표 3-2〉 심층 인터뷰 조사 대상

그룹	대상	전공	직장	직무
전공 분야 취업자	이○○	국문학	**라디오	라디오 구성 작가
	김○○	사학	**그룹	문화 콘텐츠 사업 재무 관리
	신○○	철학	**출판사	윤리 교과서 주서
비전공 분야 취업자	신○○	국문학	****	인테리어 건축 내장재 영업직
	박○○	사학	**본부	시민 대상 체험 교육

## 1. 개인의 준비와 노력

인문학 전공 취업자들을 대상으로 취업 성공 요인을 조사한 결과, 개인 차원의 요인으로 흥미와 적성을 고려한 전공 선택, 다양한 자기 탐색 경험, 인턴십 등 기업 경험, 소신 있는 진로 개발, 꾸준한 취업 준비 노력과 의지 등이 있었다.

### 가. 전공 선택

조사자들은 전공 선택 시 자신이 관심 있고 잘하는 분야가 무엇인지를 가장 중요한 요인으로 삼았고, 본인의 주관과 판단을 중시하였다. 부모가 반대를 한 경우도 있었지만, 전공에 대한 확신과 소신으로 큰 갈등 없이 전공 선택을 할 수 있었다. 전공 선택을 위해 충분한 진로 진학 상담을 거치기도 하였다. 이는 추후 자신의 역량 강화와 취업 분야 선정에도 집중력과 연관성을 갖게 하는 요인으로 작용하기도 하였다.

시나리오를 쓰는 것을 좋아해서 인문학을 전공하고자 했고, 대학 진학 때 문화콘텐츠, 문예창작과, 한국어언어문학과에 지원을 했음. (\*\*그룹 김OO)

선생님과 진학 상담을 충실히 하였고, 본인의 흥미를 충분히 고려하였음. 정시 요강으로 합격했지만, 그 전 수시 요강에서도 10개 대학 모두 철학과에 지원했을 만큼 철학과 외에 본인에게 매력적인 학문도 없었고, 전공 선택에 흔들림이 없었음. (\*\*출판사 신OO)

고등학교 시절에 국어를 가장 좋아했고, 그렇기 때문에 딱히 공부하지 않아도 국어는 1등급이 나왔음. 수능 후 선택지 중에서 국어국문학과를 갔을 때 가장 재밌게 공부할 수 있지 않을까 하고 생각해서 선택함. (\*\*라디오 이OO)

어릴 때부터 역사에 대한 드라마를 재미있게 보았고, 사회 및 역사 관련 과목을 좋아함. 그리고 초등학교 때부터 다른 사람에게 설명하고 가르쳐 주는 일이 재미있고 보람을 느꼈음. ... 소신 있는 전공 선택 및 진로 개발도 큰 요인이라고 생각함. 특히 소신이라는 부분이 중요하다고 봄. 본인은 취업에 대해서는 명사형 직업보다는 서술형으로 어떤 사람이 될 것이라는 소신을 가지고 있었음. (\*\*본부 박OO)

## 나. 교내·외 진로 개발 활동

조사자들은 다양한 교내·외 탐색 활동에 참여하였다. 자신의 적성과 흥미, 다양한 경험, 인적 네트워크 교류 등을 목적으로 다양한 교내·외 진로 개발 활동에 참여하였다. 저학년 시기에는 보다 자유롭게 다양한 활동에 참여하였으며, 진로에 대해 본격적인 고민을 시작한 시기에는 해당 진로 개발 관련 활동에 참여하였다. 취업에 있어 상대적으로 불리하기 때문에 기업 경험이나 대외 활동에 적극 참여하기도 하였다.

### 1) 자기 탐색을 위한 다양한 교내·외 활동 참여

전공 관련된 동아리 활동도 있지만, 전공과 무관한 활동에도 개인적 흥미나 목적과 부합하는 한 모두 참여하였다. 활동 종류는 전공 관련

활동뿐만 아니라 소설, 연극, 영화, 봉사 동아리 활동 등 다양하였다. 이러한 다양한 활동은 사회적 경험을 쌓고 활동을 통해 만나는 관련 분야 선배들과의 교류를 통해 조언을 들을 수 있는 기회도 갖게 해 주었으며, 고학년이 될수록 진로 목표를 설정하는 데 도움을 주기도 하였다.

전공과 관련된 비교과 활동은 과내 동아리 중에 소설 동아리에 참여했음. 각자 소설을 읽고 함께 토론하는 시간이 전공에 많은 도움이 되었고, 방학 때는 소설가를 직접 찾아가 만나 봤던 활동들도 소중한 경험이었음. ... 영화 동아리 활동도 함께 했음. 영화 동아리 역시 현재 업무를 하는 데 많은 도움이 되고 있음. ... 1학년 때 과내 동아리 중 연극 동아리에서 활동을 함. 배우로 직접 연극을 올림. 학기 중에는 월요일마다 대본 리딩을 하고, 방학 중에는 대본 중 하나를 직접 연극으로 올림. (\*\*라디오 이OO)

대학교 1학년 때 연극 동아리에서는 연출자로 활동했음. 평소에 본인만의 콘텐츠를 만드는 일을 하고 싶었음. 그것과 연관해서 책을 만드는 일이나 영화, 연극 등을 연출에 대한 경험을 해 보고자 동아리에 지원했음. (\*\*출판사 신OO)

교내·외 활동에서 한 가지에 국한되지 않고 다양한 분야의 활동에 참여한 경험이 밑바탕이 되었다고 생각함. (\*\*그룹 김OO)

정부, 기업, 사설 기관 등 각종 교외 프로그램에 참여하여 자신만의 경험, 인맥, 정보 등을 구축하는 활동도 하였다.

4학년 때는 SK 써니 봉사활동을 함. (\*\*라디오 이OO)

&&에서 운영하는 \*\*\*을 모니터링하는 기자단으로 활동함. 다양한 사람들과의 인맥을 만들어 보고 싶어서 참여했음. &&도 인맥이 생기고, 다른 학교 및 전혀 다른 전공의 학생들과도 교류할 수 있었음. ... \*\*국제도서전에서 서포터즈로 활동한 경험도 있음. 활동 내용은 온라인으로 행사 내용을 포스팅하고, 오프라인으로 직접 행사를 소개하는 홍보 서포터즈였음. 외국어 실력이 부족한 편이지만, 다양한 국적의 외국인들과 함께 어울리면서 의사소통에 대한 자신감도 생겼음. (\*\*그룹 김OO)

## 2) 인턴십, 현장 실습 등 다양한 기업 경험

대학 재학 시절, 인턴십과 여러 분야의 현장 실습 경험은 진로 목표 설정에도 영향을 주었고, 해당 직업 취업 과정에서도 긍정적 요소로 작용을 하였으며, 취업 후 업무를 이해하는 데에도 도움을 주었다.

인도네시아 한인 신문사에서 일하게 되었고, 인터넷 라디오 방송을 맡게 됨. ... 지금 직업을 선택하는 데 있어서 관련한 다양한 업무를 직접 해 볼 수 있어서 많은 도움이 되었다고 생각함. (\*\*라디오 이OO)

소셜 창작 수업의 교수님께서 추천을 해 주셔서 졸업 전에 더위버크리에이티브라는 홍보 대행사에서 인턴십을 함. ... 서포터즈 및 홍보단 조장을 하며 발표한 경험 등이 복합적인 영향을 미쳤다고 생각함. (\*\*그룹 김OO)

대학생 때 부산광역시 자원봉사센터에서 운영하는 홍보자원봉사단에서 활동했음. 자원봉사 현장에 가서 자원봉사자들을 인터뷰하고 SNS를 통해 홍보하는 활동임. 사진을 찍고, 글을 쓰고, 사람들의 이야기를 풀어서 알리는 것을 좋아했는데, 실제로 활동을 해 보니 더욱 적성에 맞다고 생각해 왔음. (\*\*본부 박OO)

## 다. 개인 특성을 반영한 진로 개발

### 1) 소신 있는 진로 목표 설정

조사자들은 다양하고 풍부한 경험을 바탕으로 자신의 적성과 능력을 고려한 진로 목표와 취업 희망 직종을 정할 수 있었다. 소신 있는 진로 목표 설정은 그에 적합한 진로 개발 및 취업 준비를 보다 구체적이고 체계적으로 할 수 있도록 해 주었다.

라디오 작가가 되어 직접 라디오 방송의 프로그램을 구성하고 청취자들과 소통을 하면 재미있겠다고 생각하여 직무 준비를 하고 직업을 선택하게 되었음. (\*\*라디오 이OO)

평소에 책을 좋아하기 때문에 책과 관련된 일을 하고 싶었고, 그래서 출판사의 편집자라는 직무를 선택했음. (\*\*출판사 신OO)

평소 문화 콘텐츠에 대한 관심과 시나리오 쓰는 것을 좋아해서 본인의 시나리오를 가지고 지원해 보기로 함. (\*\*그룹 김OO)

## 2) 꾸준한 자기 개발 및 진로 개발 노력

인문학 전공의 경우 전공 관련 직무나 취업 분야가 협소하기 때문에 타 전공생 대비 취업 준비가 어렵다. 조기 또는 적기에 뚜렷한 취업 목표를 설정하지는 못해도 관심 있는 분야에 꾸준히 참여하고 역량을 쌓은 것이 결과적으로는 취업에도 긍정적 결과를 주었다.

부모님과 선생님께서 기회는 항상 있으나 준비된 사람이 그 기회를 내 것으로 만들 수 있다는 말씀을 많이 하셔서, 대학 시절부터 본인이 하고 싶은 분야에 대한 준비를 꾸준히 해 왔음. 꾸준한 준비와 기회가 잘 맞아서 지금 이 일을 할 수 있었다고 생각함. ... 중국으로 교환 학생을 결정함. 언어 수업과 문화 수업을 들으면서 흥미를 느껴서 중국어를 부전공했고, 중국 교환 학생을 확정할 때쯤 복수 전공으로 전환함. 중국어가 좋아서 공부하기도 했지만, 취업을 위한 준비였다고도 생각함. ... 대학 재학 중의 복수 전공, 중국 현지 교환 학생, 언어 문화 연수 등의 활동들이 취업을 하는 데 많은 도움이 되었고, 연관성이 있다고 생각함. (\*\*본부 박OO)

## 3) 자신만의 매력적인 스토리 구축

타인과는 다른 자신만의 노력과 준비, 개인의 특성이 반영된 다양한 경험은 자기소개서 작성이나 면접 시 다수의 경쟁자들 사이에서 신선하고 돋보이는 요인으로 작용했다는 의견이 제시되었다.

면접 시에 인도네시아 경험은 스토리 메이킹을 잘한 것도 있고, 다른 사람들이 쉽게 할 수 있는 경험이 아니어서 신선하게 봐 주었다고 생각함. (\*\*라디오 이OO)

현재 근무하고 있는 대명문화 공장에서 처음 투자해서 만든 작품을 관람한 경험이 있는데, 후에 알게 된 것이 수많은 지원자 중에 본인 한 명만 유일하게 관람한 사람이었고, 면접 시에도 스토리를 꺼내면서 취업에 도움이 되었다고 생각함. ... 다양한 경험을 통해 잘 짜인 스토리텔링이 자기소개서, 면접, 프레젠테이션 등 전체적인 취업 과정에서 좋은 점수를 얻을 수 있었음. (\*\*그룹 김OO)

#### 라. 취업 준비와 노력

심층 인터뷰 참여자들은 본인이 원하는 분야의 취업을 위해 필요한 어학 공부, 자격증 획득, 관련 분야의 지식과 경험 쌓기 활동을 해 왔고, 이러한 준비가 취업과 직무 수행과의 연관성이 있으며, 도움이 되었다는 의견을 제시하였다.

토익 스터디 모임에도 참여했음. 기본적인 취업 관련 모임에 참여해 본 후에 진로를 위한 준비를 결정할 수 있을 것 같아 참석함. 자격증은 한자 자격증을 취득함. ... 3학년 때, 2012년 4~5월 전주국제영화제에 때 같이 참가 신청을 한 친구와 함께 미니 라디오 부스에서 운영진으로 참여함. (\*\*라디오 이OO)

평소에 공연을 즐겨 본 것이 은연중에 인문학적 소양을 쌓는 활동이었다고 생각함. ... 콘텐츠 작성 경험이라고 생각함. 취업 과정 중 프레젠테이션 면접에서 발표 주제를 미리 받음. \*\*\*공연장에 처음 올릴 공연장 구조에 맞는 콘텐츠와 성공 방안에 대한 시나리오 발표를 준비해야 했음. 시기도 여름이었고, 연극이나 뮤지컬에서 많이 시도하지 않은 신선한 장르인 스텔러를 제시하고 소극장 구조에 맞는 콘텐츠를 발표해서 큰 호응을 얻었음. (\*\*그룹 김OO)

집중적인 취업 준비를 위하여 방송 아카데미에 다니고, 취업 스터디를 하고, 또 전문 컨설팅 등을 받기도 하였다. 이러한 과정들은 취업에 실질적인 도움이 되었다고 하였다.

아카데미에 다니면서 배운 것이 실질적으로 더 도움이 됨. 실제 업무가 어떻게 이루어지는지 배우는 시간이었음. (\*\*라디오 이OO)

취업 스테디와 현직 인사 담당자의 컨설팅 등이 도움이 됨. (\*\*그룹 김OO)

## 2. 학교 및 학과의 지원

### 가. 학교 취업지원센터의 지원

조사자 중에는 학교 취업지원센터 프로그램을 적극 활용하여 취업에 도움을 받은 경우도 있었다. 좋은 프로그램이 많은데, 학생들이 취업지원센터를 적극적으로 활용하지 않아 아쉽다는 의견도 있었다.

취업지원센터와도 친밀해서 자연스럽게 취업 정보를 얻을 기회가 많았음. 취업지원센터 선생님의 추천으로 취업 연계 스테디에 참여함. ... 다른 사람들은 비싼 비용을 지불하면서 취업을 준비한다고 들었지만, 본인은 학교 내에도 충분히 유익한 프로그램들이 많다고 생각하며, 학생들의 관심이 적은 것이 문제라고 생각함. 현대자동차 인턴도 취업지원센터 선생님의 추천으로 서류 면제 혜택을 얻는 등 도움을 많이 받음. ... 한 학기에 3~4회 정도의 교내 취업 특강에 참여했음. 1박 2일 일정의 단기 연수 프로그램을 받은 경험도 있음. ... 취업 스테디가 가장 특별했다고 생각함. 멘토가 졸업생 선배이기도 했지만 진심으로 학생들을 챙겨 준다고 느꼈고, 현재도 팀원들과 서로 경조사를 챙기는 등 친분이 두터움. 스테디 중에도 멘토가 참석하지 않아도 팀원들끼리 자발적으로 스테디를 이끌어 갔음. 면접에 자주 나오는 주제에 대한 토론을 자주 하고, 각자 사회자가 되어 토론을 이끄는 연습도 함. (\*\*\*\* 신OO)

### 나. 학교 인적 네트워크

취업한 학교 선배, 교수님 등과의 교류를 통해 사회생활에 대한 실

질적인 정보와 경험을 듣고, 취업에 대한 인식을 하게 되었다.

학생회, 응원단을 하면서 다양한 업종의 선배들을 자주 만날 수 있었고, 갓 취업을 했거나 몇 년간 사회 생활을 한 선배들과 대화를 하면서 자연스럽게 취업에 대해 인식하게 됨. ... 선생님이나 직접 경험하고 있는 인생 선배들의 이야기가 취업에 대해 제대로 인식하게 된 계기라고 생각함. (\*\*\*\* 신OO)

#### 다. 학과 교수의 진로지도

학과 교수의 진로에 대한 관심과 조언, 그리고 인턴십, 현장 실습, 취업에 대한 정보 제공, 추천 등을 요인으로 제시하였다.

소셜 창작 수업을 하시는 교수님께서 추천을 해 주셔서 졸업 전에 더위버 크리에이티브라는 홍보 대행사에서 인턴십을 함. ... 학과장님이 취업 쪽으로 본인뿐만 아니라 학생들에게 많은 도움을 주시려고 노력하셨음. (\*\*그룹 김OO)

학교 내 선생님들과의 친분과 교류를 통해 정보를 얻음. (\*\*\*\* 신OO)

### 3. 인문학 전공의 강점

조사자들은 전공 관련 활동, 진로 개발 활동, 취업 준비 활동, 학교 및 학과 인프라와 지원 등 여러 다양한 개인적 노력들과 상황적 요인들을 통해 종합적으로 취업 성공에 기여했다고 하였다. 이와 더불어 취업 성공에 있어서의 인문학 전공의 강점으로 인문학적 지식의 활용, 자기소개서 작성 및 글쓰기에 유리함, 스토리텔링 능력, 인문학적 소양에서 오는 인성, 종합적 사고력이 긍정적인 영향을 미쳤다고 답했다.

## 가. 자기소개서 작성 등 글쓰기에 유리

인문학 전공의 강점으로는, 첫째 문서 작성 능력을 토대로 자기소개서 등을 작성할 때 유리하다고 답하였다.

전공이 도움이 된다고 생각하는 부분은 사연을 읽거나 사연을 좀 더 방송에 적합하게 리라이팅을 하는 부분에서 타 전공보다 도움이 되고, 업무 진행을 수월하게 할 수 있다고 봄. ... 취업 과정에서 자기소개서 작성에 인문학 소양이 도움이 많이 되었다고 생각함. (\*\*라디오 이OO)

인문학 수업을 들으며 의무적이었던 독서 경험도 현재 팀 전체 업무에서 각색과 작품 평가 등 투자 결정을 하는 데 큰 도움이 됨. (\*\*그룹 김OO)

자기소개서 부분에서 생각을 글로 표현하는 것에 대해 어려움이 없다는 점이 인문학적 소양의 장점이라고 생각함. 면접 시에는 지원자가 어떤 사고 방식을 가지고 있는지를 많이 보기 때문에 타 전공보다 어휘력이나 사고의 폭이 넓다는 점에서 강점을 가지고 있었다고 봄. (\*\*\*\* 신OO)

인문학의 가장 큰 차이점은 글쓰기 능력이라고 생각함. 본인은 블로그 등을 통해 계속 글을 쓰면서 본인의 생각을 정리할 수 있었고, 여러 사람들의 방문을 유도하기 위해 짧은 문장으로 재미있고 유익한 내용을 표현하는 연습을 해 옴. 직무 중에도 보고서 및 프레젠테이션 작성에 이런 작문 능력을 발휘할 수 있다고 생각함. 본인도 사학을 전공하면서 서평을 많이 써 본 경험이 있기 때문에 현재 글을 쓰는 업무에도 부담이 되지 않을 정도로 도움이 된다고 생각함. (\*\*본부 박OO)

## 나. 스토리텔링 능력

스토리텔링 능력 또한 인문학 전공의 강점으로 제시되었다. 스토리텔링 능력은 인문학 전공생 본인만의 스토리 구축, 채용 과정에서 면접 등 발언 시 유리하게 작용하며, 추후 직무 수행에서도 강점을 발휘할 수 있다고 하였다.

스토리텔링 능력이라고 생각함. 본인의 직무가 청취자의 사연을 리라이팅 하는 것인데, 대부분 오리지널 사연은 두서가 없거나 사실만 나열해서 밋밋한 경우들이 많음. 문맥을 맞추고 극적인 부분을 살려 주는 부분에서 국어국문과 전공이 강점으로 작용한다고 생각함. (\*\*라디오 이OO)

인문학 전공은 본인만의 스토리를 만들어서 다양한 분야에 지원할 수 있는 선택지가 많다는 강점이 있음. ... 스토리텔링 능력이 공통적인 강점이라고 생각함. 그리고 위기 대응 능력이 항상 만약의 상황에 대비하여 차선책까지 마련한다는 부분에서 강점이라고 생각함. 수치를 주로 다루는 학과의 전공자들이 하나의 숫자, 한 가지 문제에 빠져 있을 때 여러 각도의 사고를 한다는 점에서 차별화된 강점이라고 생각함. (\*\*그룹 김OO)

#### 다. 인문학적 소양, 종합적 사고력

채용 과정에서의 강점으로 국한할 수는 없지만, 인문학 전공과 다양한 활동을 통해 배양한 인문학적 소양, 종합적 사고력이 인문학 전공의 강점이라는 의견이 제시되었다. 특히 업무 추진에 필요한 논의, 협상, 설득 등의 과정에서 강점이 크게 작용한다고 하였다.

업무의 매 순간 전공의 강점을 느끼고 있음. 교열 업무를 하면서도 교정 프로그램으로 해결할 수 있는 것 외에 문장의 논리적 구조나 문맥을 짚어 내는 것이 중요한데, 본인은 신입임에도 불구하고 큰 어려움을 느끼지 않고 있음. 교재 내용에 대해 교사들과 논의를 할 때도 설득력 있게 대화를 할 수 있음. 정해진 교육과정의 틀 안에서 다른 출판사와 차별화를 갖는 것이 매우 중요한데, 그 부분에서 창의성을 발휘하는 데 전공의 강점이 있다고 느끼고 있음. 막 입사한 후배 직원들을 볼 때 출판업계에서는 인문학 전공자들이 대체적으로 타 전공자보다 업무 숙달이 빠른 편으로 보고 있음. (\*\*출판사 신OO)

업무를 하면서 본인에게 본사의 재무회계 부서에서도 잘 판단하지 못하는 인문학 전공자만의 작품을 보는 감각이 있다고 생각함. (\*\*그룹 김OO)

취업 과정보다는 실제 업무를 하면서 인문학을 전공하며 길러진 사고, 인성, 표현력 등이 도움이 되고 있다고 생각함. 영업 직무를 수행하면서 다양

한 사람들을 만나도 상대방의 생각을 잘 수용하고 적응하는 부분이 큰 강점으로 작용한다고 생각함. ... 추가적으로 보고서 등 문서 작업을 할 때 작성 요령뿐만 아니라 고급 어휘를 이해하거나 구사하는 데 강점이 있다고 생각함. (\*\*\*\* 신00)

## 제3절 요약 및 시사점

### 1. FGI 결과

취업 장애 요인 탐색을 위해 인문학 졸업생 6명, 기업 인사 담당자 6명, 취업지원부서장 6명을 대상으로 총 3회 FGI를 수행하였으며, 그 결과 취업 장애 요인은 학과(전공), 학생, 학교, 사회 및 기업, 정부의 5가지 측면으로 도출되었다.

#### 가. 학과(전공)

학과(전공) 측면에서의 취업 장애 요인은 전공 특성, 교수의 태도, 학과 커리큘럼 및 지원의 세 가지 하위 요소로 의견이 수렴되었다. 먼저, 인문학 전공 특성에 대해서는 실용성 및 유용성이 낮고, 직무와의 관련성이 낮으며, 시대적 변화나 수요를 반영하기 어렵고, 인문학 관련 역량에 대한 객관적 검증이 어렵다 보니 취업과의 연계성이나 채용 가능성도 낮아진다는 의견 등이 제시되었다.

이에 대한 극복 방안으로 인문학적 소양에 기반을 두어 다른 지식과의 융합이 필요하고, 직무-전공 일치도 제고를 위해 재학 중 복수

전공, 부전공, 연계 융합 전공 등을 활용해야 하며, 인문계 특화 자격 증으로 학점을 인정해 주는 제도가 필요하다는 의견 등이 제기되었다.

둘째, 교수의 태도가 인문학 졸업생의 취업난으로 작용하는 요인으로 교수의 배타성 및 폐쇄성, 기업 경험 부족, 취업에 대한 인식 부족, 취업은 학생 몫이라는 교수들의 인식, 취업 및 진로지도에 대한 비협조적 자세 등이 제기되었다.

이에 대한 극복 방안으로는 학과 교수들의 학생 진로, 취업 지도 역량 강화가 필요하며, 이를 위해서는 학과 차원에서 교수의 연구 실적 및 처우 개선을 통해 인문학 학생들의 진로 및 취업 지도 여건을 보장해 주어야 한다는 의견이 있었다.

셋째, 학과 커리큘럼 및 지원에서의 장애 요인으로는 학과 커리큘럼의 경직성, 실용성과 현실성이 낮은 넓은 커리큘럼, 취업과 연계되지 못한 커리큘럼 등이 제기되었으며, 학과 차원에서의 진로 관련 정보 제공 및 인적 네트워크 형성 미흡 등이 의견으로 제시되었다.

이에 대한 극복 방안으로는 학과 차원에서 전공 관련 진출 분야 정보를 제공하고, 학생들의 진로 결정에 기초한 대학/학과의 맞춤형 진로 개발을 지원해야 하며, 커리큘럼 설계 시 취업 현실과 직무에서의 실용성을 고려하여 커리큘럼의 다양화, 타 학문 분야와의 융합을 위해 노력할 필요가 있다는 의견이 제시되었다.

〈표 3-3〉 취업 장애 요인 - 학과(전공) 측면

요소		취업 장애 요인
전공 특성	실용성	<ul style="list-style-type: none"> <li>인문학 전공의 실용성 부재</li> <li>이상적인 본질 추구로 취업 준비 시기 지연</li> </ul>
	전공-직무 일치도	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무와 전공 일치도의 미스매치</li> </ul>
	전공-취업 연계성	<ul style="list-style-type: none"> <li>전공과 취업의 연계 부족</li> <li>타 전공 분야에 비해 취업 분야가 불확실</li> <li>인문학 전공 관련 직무의 부재</li> </ul>
교수의 태도	태도	<ul style="list-style-type: none"> <li>교수들의 경직적·배타적 태도</li> </ul>
	기업 경험	<ul style="list-style-type: none"> <li>인문학 교수의 기업체 근무 경험의 부재</li> <li>인문학 교수의 기업에 대한 마인드 부족</li> </ul>
	취업 및 진로지도	<ul style="list-style-type: none"> <li>학생 취업 및 진로지도에 대한 비협조적인 태도</li> <li>취업은 학생 몫이라는 인식</li> </ul>
학과 커리큘럼 및 지원	수업(커리큘럼)	<ul style="list-style-type: none"> <li>학문 중심의 커리큘럼으로 시대 트렌드 반영 미흡</li> <li>실무 경험(현장 실습, 인턴십, 직무 체험 등) 부족</li> <li>실무 능력(OA, 발표 등) 관련 교수·학습 활동 미비</li> </ul>
	교육과정 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>커리큘럼 개편 및 운영의 경직성</li> <li>다양한 제도(복수 전공, 부전공, 전과, 커리큘럼 유연화, 융합 전공, 연계 전공 등)가 전공/학문 간의 융합과 연계로 확대되지 못함</li> </ul>
	취업(준비) 및 진로 개발 지도	<ul style="list-style-type: none"> <li>학과 차원의 전공 관련 취업 정보 제공 미흡</li> <li>교수-학생 간, 선후배 간 인적 네트워크 형성 부족</li> </ul>

#### 나. 학생

학생 개인 측면에서의 취업 장애 요인은 진로 소신, 진로 개발, 취업 준비의 세 가지 하위 요소로 의견이 수렴되었다. 먼저, 진로 소신에 대해서는 성적에 맞춘 진학이나 부모의 뜻에 따른 전공 선택, 비공식적 경로나 타인에 의지하여 이룬 진로 결정 등으로 인해 전공에 대한 소신과 이해가 부족하고, 전공 관련 진로를 개발하려는 노력을 기울이지 않은 채 전공을 이탈하는 현상도 발생하여 결국 취업 장애로

이어진다고 하였다.

둘째, 진로 개발에 대해서는 인문학 전공생들에게 사회성 개발이나 다채로운 경험 축적을 통한 스토리 개발이 필요한 반면에 이들의 자기 탐색 경험이 부족하다는 점, 진로 설정에 대한 동기가 부족하거나 진로 인식 자체가 부족하다는 점, 그리하여 결국 진로 개발 역량이 미흡하다는 점 등이 장애 요인으로 제시되었다. 이에 대한 극복 방안으로 인문학 전공생을 대상으로 조기에 진로 탐색 기회를 부여하고, 저학년부터 ‘취업’ 또는 ‘학문 연구’ 트랙에 대해 선택할 수 있도록 진로 지도 제공이 필요하다고 하였다.

셋째, 취업 준비에 대해서는 취업 인식 시기의 지연, 이로 인해 취업과 진로에 대한 관심 및 동기 저조, 진로 소신 및 의욕 미흡, 현실과 맞지 않는 취업 눈높이, 개인의 진로 개발 및 취업 준비 활동 미흡 등의 의견이 제시되었다. 이러한 장애 요인에 대한 극복 방안으로서 인문학 전공생들의 조기 진로 설정, 취업 및 진로에 대한 관심 증진, 소신 있는 진로 준비 활동, 전공과 무관한 진로 개척 노력, 취업을 위한 노력 수행 필요 등의 의견이 제시되었다. 특히 취업지원부서장들과 기업 인사 담당자들은 학생 개인이 진로 및 취업에 대한 의욕과 열의가 부족하며, 개인 차원의 적극적인 준비와 노력이 필요하다고 하였다. 이에 전공 특성이나 기업, 사회적 인식과는 무관하게 개인의 열의와 노력을 바탕으로 의미 있는 진로 및 취업 준비가 이루어질 필요가 있다고 할 수 있다.

〈표 3-4〉 취업 장애 요인 - 학생 측면

요소		취업 장애 요인
진로 소신	전공에 대한 확신	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 진로에 대한 확신 없이 대학 진학</li> <li>• 전공에 대한 이해가 부족한 상태로 대학 진학</li> <li>• 적성이 아닌 성적에 맞추어 대학 진학</li> </ul>
	부모 영향력	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부모의 뜻에 따른 진학</li> <li>• 부모의 뜻에 따른 진로 결정</li> </ul>
진로 개발	자기 탐색 경험	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자아 및 강점 발견, 사회적 개발 경험 부족</li> <li>• 다양한 교내·외 활동 부족</li> </ul>
	진로 개발 역량	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 진로 인식 부족(지연)</li> <li>• 전공 관련 진로 개발 활동 부족</li> <li>• 전공 무관 진로 개척 노력 부족</li> </ul>
취업 준비	취업 눈높이	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 현실적이지 못한 취업 눈높이</li> </ul>
	취업 준비와 열의 부족	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업에 대한 관심과 열의 저조</li> <li>• 취업 준비 프로그램에 참여 시 끈기나 노력 부족</li> </ul>

#### 다. 학교

대학 학교 차원의 인문학 졸업생 취업난에 영향을 미치는 장애 요인으로는 학사 제도, 진로 개발 및 취업 지원 프로그램, 취업지원센터 등의 하위 요소가 도출되었다.

첫째, 학사 제도에 관해서는 경상계열 및 이공계열 학점 이수 및 부전공, 복수 전공에 대한 제한 등이 제시되었으며, 사회 수요에 따른 인문학과 신입생 정원 감축에 대한 자율적 노력이 부족하다는 점도 장애 요인으로 지적되었다. 이에 대한 극복 방안으로는 사회 수요에 따른 학과 정원 감축, 융·복합 및 연계 전공 이수, 희망 진로 관련 수업 학점 인정 제도 마련 등이 필요하다고 하였다. 부전공과 복수 전공 제도 확대에 대한 의견도 제시되었으나, 수업의 질적 저하 등의 부작용에 대한 우려도 함께 제기되었다. 이에 MOOC 등의 오픈형 온라인

강좌 제공 등이 대안으로 제안되기도 하였다.

둘째, 진로 개발 및 취업 지원 프로그램에 대해서는 인문학 전공생 특화 진로지도 및 취업 지원 프로그램의 부재, 취업 및 지원 프로그램에 대한 홍보 부족, 취업지원센터의 전문성 부족 등이 취업 장애 요인으로 제기되었다. 이에 대한 극복 방안으로는 조기 진로 설정 지도, 경력 개발 등 인문학 전공생 진로 개발 및 취업 지원을 위한 비교과 활동 지원, 정규 교과에서 실무 현장 위주의 커리큘럼 개편 및 인성 교육 강화 등의 의견이 제시되었다. 비교과 과정을 통한 구체적 지원 방안으로는 멘토링, 전공 교수 상담 제도 등 진로 상담 서비스 제공, 조기 진로 설정 프로그램 참여 의무화 등이 제안되었다.

셋째, 취업지원센터에 대해서는 대학 취업지원부서 인력의 전문성 부족이 장애 요인으로 지적되어 이에 대한 관리 강화 등이 필요하다는 의견이 제시되었다.

〈표 3-5〉 취업 장애 요인 - 학교 측면

요소		취업 장애 요인
학사 제도	학과 구조 개편	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학과 구조 조정에 대한 노력 부족</li> <li>• 인문학 신입생 정원 자체적 감축 노력 부족</li> </ul>
	학사 제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 타 전공 학점 이수 및 부전공, 복수 전공에 대한 제한</li> <li>• 전공 탐색 기회를 제공하지 못하는 학부 제도</li> </ul>
진로 개발 및 취업 지원 프로그램	특화 프로그램 개발 및 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인문학 전공생 대상 특화 프로그램 부족</li> <li>• 취업 인식 제고 및 동기 부여 프로그램 부족</li> <li>• 인문학 전공생 대상 조기 진로지도 프로그램 부족</li> </ul>
	홍보 및 연계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학생들의 취업 및 지원 프로그램에 대한 인식 부족</li> <li>• 학과/단과대학/대학별 프로그램 홍보 노력 부족</li> <li>• 학과-단과대학-대학 간 취업 지원(시스템) 연계 필요</li> </ul>
취업지원 센터	전문성 및 인력 관리 체계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업지원부서 인력의 전문성 부족</li> <li>• 전문 인력 풀 부재, 급급한 인력 배치 등 체계적 인력 관리 미흡</li> </ul>
	기업 및 취업 관리 역량	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기업 협약 및 관리 역량 및 열의 부족</li> <li>• 취업 졸업생 관리 체계 부족</li> </ul>

## 라. 사회 및 기업

사회 및 기업 측면에서 인문학 졸업생의 취업난을 유발하는 사회에서의 장애 요인으로 인문학 전공을 경시하는 사회적 인식, 인문학적 소양은 누구나 쉽게 배양할 수 있다는 인식, 인문학 전공에 대한 사회의 수요 부족 등에 대한 의견이 제시되었다.

기업에서의 장애 요인으로는 기업에서의 인력 수요, 선발 기준에 있어서의 인문학적 소양에 대한 기업의 입장, 채용 절차 및 방식 등이 제시되었다. 최근 기업에서 선발하는 직무가 기술 중심이며, 현장 활용도와 즉각 투입 가능성을 고려하여 이공계 전공 위주로 인력 수요가 발생한다고 하였다. 기업의 채용 절차 및 방식에 대해서 선발 기준과 서류 전형 등이 인문학 졸업생의 취업 장애 요인이라는 의견이 제기되었으나, 기업 인사 담당자들은 기업의 채용 절차 및 방식이 인문학 졸업생에게 불리하다고 보기는 어렵다고 하였다. 필요한 직무 중심으로 전형이 이루어지는 것이기 때문에 결국 수요와의 일치 여부가 중요한 것이라는 취지였다.

이에 대한 극복 방안으로 인문학 전공생 우선 선발 후 재교육 방안이 제안되었다. 그러나 이에 대해 기업 인사 담당자들은 시장의 논리를 역행할 수 있다는 우려의 의견을 제시하였다. 비슷한 취지로, 인문학 전공생 대상으로 공학적 소양을 단기 직업훈련 등을 통해 배양하는 정책적 지원 방안에 대해서 기업 인사 담당자들은 다소 부정적 입장의 의견을 제시하였다. 더불어 인문학적 정체성을 훼손하지 않는 범위 내에서 연구 및 정책 지원이 이루어졌으면 한다는 의견을 제시하였다.

〈표 3-6〉 취업 장애 요인 - 사회 및 기업 측면

요소		취업 장애 요인
사회	사회의 인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인문학적 소양은 쉽게 습득할 수 있다는 인식</li> <li>• 인문학에 대한 사회의 이중적인 태도(인문학적 소양을 강조하면서도 사회에서는 인문학을 경시하는 풍조)</li> <li>• 성적에 맞추어 대학에 진학했다는 사회적 편견</li> </ul>
	수요 및 일자리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인문학 관련 직무 부족</li> <li>• 인문학에 대한 수요 부족</li> <li>• 인문학 전공생에 대한 일자리 부족</li> </ul>
기업	인문학 관련 직무	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무 중심 인력 선발(이공계 중심)</li> <li>• 인력 채용 시 우대 전공 설정(인문학 전공 불리)</li> <li>• 현장에 즉시 투입할 기술 중심 인력 선호</li> </ul>
	인력 채용 과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인문학 전공의 강점이 드러날 기회 부재</li> <li>• 인문학적 지식 및 소양보다 실무 능력 위주 평가</li> </ul>

#### 마. 정부

정부 측면에서의 인문학 졸업생 취업 장애 요인은 인문학 관련 새로운 직업군 창출의 노력 부족, 인문학 인력 수요-공급 전달 체계 부재, 인문학 졸업생 취업 및 채용 지원을 위한 중·장기적 관점에서의 정책 부재 등의 의견이 제시되었다. 보다 근본적인 차원에서 인문학 학문에 대한 보호·육성이 필요하다는 의견도 함께 제시되었다.

이에 대한 극복 방안으로는 인문학 관련 수요 및 일자리(직종) 창출, 인문학생 특성을 고려한 장기적 관점의 정부 정책 지원, 인문학 학문 정체성을 고려한 장기적 관점의 보호 지원 등의 의견이 제시되었다. 새로운 직업군 창출에 대한 노력의 일환으로 학교 내 교수진들이 관련 연구를 수행할 수 있는 여건 개선이 필요하다는 의견도 제시되었다.

〈표 3-7〉 취업 장애 요인 - 정부 측면

요소		취업 장애 요인
직업군 창출	새로운 직업군 창출 노력	• 인문학 전공생을 위한 일자리 및 새로운 직업군 창출 노력 부재
전달 체계	인력 전달 체계	• 인문학 전공에 대한 수요-공급 전달 체계 부재
중·장기적 정책	취업 지원 정책	• 인문계 인력 채용에 대한 제도 및 장치의 부재
	학문 보호 정책	• 인문학 학문의 근간을 보호하는 정책 필요

앞서 살펴본 5가지 측면의 취업 장애 요인을 종합하여 살펴보면 <표 3-8>과 같다.

〈표 3-8〉 취업 장애 요인(종합)

측면	하위 요소	취업 장애 요인
학과 (전공)	전공 특성	• 낮은 실용성 • 낮은 전공-직무 일치도(직무 지향성) • 낮은 전공-취업 연계성
	교수의 태도	• 교수들의 경직적·배타적 태도 • 기업, 노동시장에 대한 관심 부족 • 학생 취업에 대한 지원 부족
	학과 커리큘럼 및 지원	• 사회 수요와 거리가 먼 커리큘럼 • 교육과정 운영의 경직성 • 취업(준비) 지원 역량 및 노력 부족
학생	진로 소신	• 전공에 대한 확신 부족 • 부모 영향력(부모의 뜻에 따른 진로 결정)
	진로 개발	• 자기 탐색 경험 부족 • 진로 인식 부족(지연) • 진로 개발 역량 부족
	취업 준비	• 현실적이지 못한 취업 눈높이 • 취업 준비와 열의 부족

<표 계속>

측면	하위 요소	취업 장애 요인
학교	학사 제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자체적 구조 조정 노력 부족</li> <li>• 전공 탐색 기회를 제공하지 못하는 학부 제도</li> <li>• 복수(부) 전공 제도 운영의 한계</li> </ul>
	맞춤형 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인문학 전공 특화 프로그램 개발 및 운영 부족</li> <li>• 프로그램 홍보 및 유기적 연계 미흡</li> </ul>
	취업지원 조직	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인력의 전문성 및 인력 관리 체계 미흡</li> <li>• 기업 및 취업 관리 역량 부족</li> </ul>
사회 및 기업	사회적 인식과 수요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인문학적 소양은 쉽게 습득할 수 있다는 인식</li> <li>• 효용성이 우선시되는 사회 풍조</li> <li>• 사회적 수요, 일자리 부족</li> </ul>
	인력 채용 과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용 과정에서 인문학 전공의 강점 부각 기회 부재</li> </ul>
	인력 선발 기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무 중심 인력 선발(이공계 중심)</li> <li>• 인력 채용 시 우대 전공 설정(인문학 전공 불리)</li> <li>• 현장에 즉시 투입할 기술 중심 인력 선호</li> </ul>
정부	직무와 직종 창출	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 새로운 직무와 직종 창출 노력 부족</li> </ul>
	전달 체계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인력 수요-공급 전달 체계 부족</li> </ul>
	중·장기 정책	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장기적인 취업 지원 및 학문 보호 정책 부족</li> </ul>

## 2. 심층 인터뷰 결과

취업 성공 요인을 탐색하기 위해 인문학 전공 취업자 5명을 대상으로 개별 심층 인터뷰를 실시하였으며, 그 결과 크게 개인의 준비와 노력, 학교 및 학과의 지원, 그리고 인문학 전공의 강점이라는 세 가지 측면으로 취업 성공 요인이 도출되었다.

첫째, 개인의 준비와 노력 차원의 성공 요인으로 흥미와 적성을 고려한 전공 선택, 다양한 자기 탐색 경험, 인턴십 등 기업 경험, 소신 있는 진로 목표 설정, 꾸준한 취업 준비 노력과 의지 등이 있었다.

둘째, 학교 및 학과의 지원 차원의 성공 요인으로서는 학교 취업지원센터 프로그램 활용 등 학교 취업 지원의 요인, 학교 인적 네트워크, 학과 교수의 진로지도 등이 있었다.

마지막으로 문서 작성 능력, 스토리텔링 능력, 인문학적 소양 등 인문학 전공의 강점 자체가 성공 요인으로 작용할 수 있다고 하였다.

〈표 3-9〉 취업 성공 요인(종합)

측면	하위 요소	취업 성공 요인
개인의 준비와 노력	전공 선택	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 충분한 고민과 상담을 통한 전공 선택</li> <li>• 흥미와 적성을 반영한 소신 있는 전공 선택</li> </ul>
	진로 개발 활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자기 탐색을 위한 다양한 교내·외 활동 참여</li> <li>• 인턴십, 현장 실습 등 다양한 기업 경험</li> </ul>
	개인 특성을 반영한 진로 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 소신 있는 진로 목표 설정</li> <li>• 꾸준한 자기 개발 및 진로 개발 노력</li> <li>• 자신만의 매력적인 스토리 개척</li> </ul>
	취업 준비와 노력	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업 역량 함양 노력(어학 성적, 자격증 획득 등)</li> <li>• 취업 동아리 및 컨설팅 참여</li> </ul>
학교 및 학과의 지원	학교 취업 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학교 취업지원센터 프로그램 활용</li> </ul>
	학교의 인적 네트워크	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선후배, 교직원 등 학교 내 인적 네트워크 활용</li> </ul>
	학과 교수의 진로지도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학과 교수의 진로에 대한 관심과 조언</li> <li>• 인턴십, 현장 실습, 취업에 대한 정보 제공, 추천 등</li> </ul>
인문학 전공의 강점	문서 작성 능력	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자기소개서 작성 등 글쓰기에 유리</li> </ul>
	스토리텔링 능력	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 면접 등 취업 과정에서 스토리텔링 능력 발휘</li> <li>• 본인만의 스토리 구축 및 어필</li> </ul>
	인문학적 소양	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무 수행에 있어 인문학적 소양 활용</li> </ul>

### 3. 시사점

FGI와 심층 인터뷰가 취업 장애 요인의 극복과 취업 성공 요인의 강화에 주는 시사점을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 인문학 전공생들이 본인의 진로를 설정할 수 있도록 다양한 지원이 필요하다. 인문학 전공생은 타 전공생에 비해 졸업 후 진로가 불리함에도 불구하고 재학 중 진로 개발과 졸업 후 취업에 대한 인식 시기가 늦고, 진로 설정에 대한 동기도 상대적으로 낮은 경향을 보였다. 이는 전공 특성, 진로 개발과 취업에 관한 정보와 지원이 활발하게 공유되지 못하는 학과 분위기에 기인한다고 볼 수 있다. 특히 인문학 전공생의 취업 성공 요인과 취업 사례에서 개인적인 측면의 노력이 두드러지게 중요한 것으로 나타났다. 즉, 학생들이 재학 중에 꾸준히 진로를 개발할 수 있도록 관심을 유도하고, 노력을 촉진하도록 다양한 지원과 개입이 필요하다고 할 수 있다.

둘째, 진로 개발과 취업 활동에 있어 다양하고 의미 있는 자기 탐색 활동이 인문학 전공생에게 매우 중요하다. 기업 인사 담당자들은 인문학 전공생들이 취업 준비와 채용 지원 동기가 좀 더 설득력이 있다면 타 전공생들에 비해 취업에 있어 유리한 강점 요인으로 작용할 것이라고 하였다. 인문학 전공생들은 본인의 경험과 특색을 반영하여 스토리를 만들 수 있는 기회와 여지가 많다. 이러한 진로 개발과 취업 준비 활동 스토리를 만들어 가는 과정은 자신의 적성과 흥미에 대한 이해를 증진시키고, 진로 목표의 설정, 필요한 역량 개발 분야와 방법, 구체적인 역량 개발 활동으로 유도하게 될 것이다. 즉, 매력적이고 설득력 있는 스토리텔링을 위해서는 자신에 대한 깊이 있는 이해, 다양

하고 의미 있는 자기 탐색 활동, 소신 있는 진로 개발 활동 등이 필요하다. 인문학 졸업생에 대한 인터뷰에서 자신만의 매력적인 진로 개발 스토리가 취업에 큰 성공 요인으로 작용하였다는 점이 두드러졌다.

셋째, 인문학 전공생들은 전공 및 진로 선택에 있어 부모의 영향을 많이 받는다. 현재 우리 사회에서 자녀의 교육과 진로 결정에 있어 부모가 끼치는 영향력은 작지 않다. 부모의 학력, 경제적 수준, 교육적 관여, 부모의 의지 등이 자녀의 교육 전반에 유의미한 영향을 미치고 있다. 인문학 전공생들의 경우에 자신의 의지나 진로 계획보다는 주변인, 특히 부모의 뜻에 따른 전공 선택이 취업 장애 요인으로 이어졌다는 의견이 도출되었다. 더욱이 대학 졸업 후 취업 활동에서도 부모의 뜻을 따르는 경우가 많은 것으로 나타났다. 결국, 전공 고려 시 자신의 전공 적성이나 흥미, 희망 직업과 진로 경로 등이 아닌 ‘학교 간판을 위해서’, ‘공무원 시험을 준비하기 위해서’, ‘부모가 권유하는 대로’ 전공 선택과 진로 설계가 이루어지는 경우가 적지 않으며, 소신을 가지고 전공을 선택한 경우가 오히려 부모의 뜻을 거스른 경우인 적이 많았다. 흥미와 소신이 결여된 전공 선택은 대학에서 전공 탐색과 진로 개발에 동기를 부여해 주기가 어렵다. 대학에서 탐색 활동과 진로 개발에 대한 꾸준한 노력이 이루어지기 위해서는 전공 관련 여부와 관계없이 주체적이고 소신 있는 대학 진학과 전공 선택이 이루어질 필요가 있을 것이다.

넷째, 인문학 졸업생의 진로 개발과 취업을 활성화하기 위해서는 인문학 전공이 사회적 변화를 고려해야 한다. 이는 ‘대학 교육 = 직무 = 취업’의 전제에 대한 관점과 연관된다. FGI 결과, 직무 관련성 및 취업 연계성 부여를 위한 수행 노력의 주된 주체와 주체별 노력에 대한

관점 차이가 있었다. 주된 관점 차이는 우선 전공 및 학과(교수)가 변화해야 하는지, 혹은 인문학 본연의 특질은 유지하면서 대학 인프라 및 정부 차원에서의 취업 지원을 보다 효과적으로 수행해야 하는지에 대한 것이다. 전공 및 학과(교수)가 변화해야 하는 내용으로는 시대 흐름에 맞는 커리큘럼 개편, 예컨대 OA 등 문서 작성, 프레젠테이션 능력이나 토론 능력 등 기업 환경에서 필요한 핵심 역량을 인문학 커리큘럼에 포함하는 것이며, 이 밖에도 사회 수요 및 직무 관련성이 높은 타 전공과의 융·복합 및 연계 노력 등을 수행하는 것이다. 전공 본연의 특질은 유지하면서 인프라적 지원을 강화하는 방안으로는 사회 수요가 반영된 인문학 관련 직무 및 직업 발굴, 인문학의 강점을 살릴 수 있는 취업 연계 지원, 인문학 전공생 대상 조기 진로 개발 프로그램 시행 등을 고려할 수 있을 것이다.

다섯째, 전공 관련 여부에 따라 취업 성공을 위한 방법의 차별화가 필요하다. 인문학 졸업생의 취업 성공을 위해서 전공을 바탕으로 소신 있는 진로 준비 활동이 필요하고, 이러한 활동과 더불어 비록 전공과는 무관하지만 취업을 목표로 하는 준비 활동이 필요하다. 이에 인문학 전공생들이 본인의 소신을 바탕으로 전공과 관련된 진로를 찾기 위하여 직무 관련 부전공 또는 복수 전공, 스펙 쌓기(출신 학교, 학점, 토익, 어학연수, 자격증, 봉사활동, 인턴, 공모전 등) 등 전공과 다소 거리감이 있는 취업 준비 활동을 통한 별도의 노력을 수행하여 취업에 성공하였다. 이러한 취업 성공 사례는 전공 관련 취업자들은 전공 선택 시 자신이 관심 있고 잘하는 분야가 무엇인지를 가장 중요한 요인으로 삼았고, 본인의 주관과 판단을 중시하여 전공에 대한 소신과 애착과 함께 ‘소신 있는 전공 관련 진로 개발’을 지속한 것이 강점으

로 작용하였다. 한편 전공 무관 취업자들은 전공 선택 동기가 미약하거나 대학 재학 중 전공 관련 역량 개발에는 특별한 노력을 기울이지 않은 것으로 나타났다. 이들은 전공과 무관한 다양한 탐색 경험을 통해 자신만의 매력적인 스토리를 구축하거나 인턴십 등의 기업 경험을 쌓는 등 ‘다양하고 의미 있는 경험 축적’이 주요 강점으로 작용한 것으로 나타났다. 따라서 인문학 전공생들이 자기 주도적으로 진로 개발 활동을 할 수 있는 다양한 인프라가 필요하다고 할 수 있다. 학생들이 진로를 탐색하고 경험해 볼 수 있는 프로그램, 취업 준비 프로그램, 학생들의 진로를 다양화할 수 있도록 학부제의 개선이 필요하다.



## 제 4 장

# 인문학 전공생의 진로 개발과 취업 정책 방안

제1절 정책 방향

제2절 추진 과제

제3절 주체별 추진 과제



## 제4장 | 인문학 전공생의 진로 개발과 취업 정책 방안

### 제1절 정책 방향

인문학 전공생의 진로 개발 및 취업 정책의 방향을 설정하기 위하여 전문가 델파이 조사를 2회 실시하고, 이들의 의견을 수렴하여 정책 방향을 설정하였다. 그리고 24개의 취업 장애 요인의 심각성 정도 평균 점수와 해소 가능성 정도 평균 점수를 기준으로 [그림 4-1]과 같은 사분면 분석을 실시하였다. 이러한 사분면 분석 결과는 문제 해결을 위해 우선 집중해야 할 장애 요인을 도출하는 데 유용한 정보를 제공한다. 아울러 2차 조사 결과를 기초로 잠정적인 취업 장애 요인별 해소 방향(과제)의 적절성(5점 리커트 척도)을 분석하여 제시하였다.

[그림 4-1] 취업 장애 요인의 사분면 분석 매트릭스



### 1. 학과(전공) 영역의 개선 방향

#### 가. 학과(전공) 영역 장애 요인의 심각성과 해소 가능성

학과(전공) 영역의 7가지 장애 요인 중 심각성의 정도가 상대적으로 높게 나타난 요인은 ‘교수의 기업, 노동시장에 대한 관심 부족(A3)’이었다. 그리고 적절한 대응 방안이 있을 경우의 해소 가능성 정도가 높은 요인은 ‘학과의 취업 준비 지원 역량 부족(A7)’으로 나타났고, 이러한 결과는 전문가 그룹별로 공통적인 경향이였다.

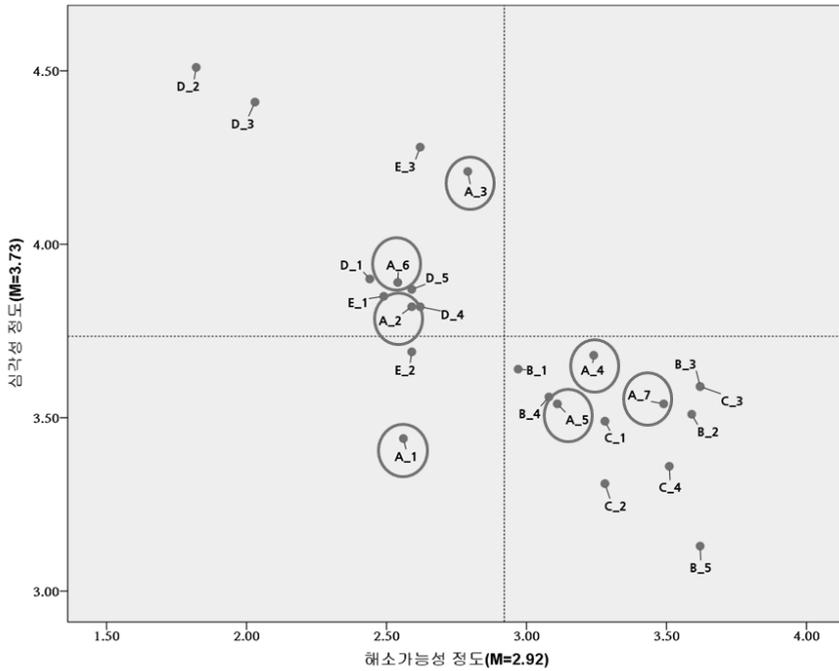
〈표 4-1〉 학과(전공) 영역 장애 요인 응답 결과

영역	장애 요인	전체		인문학 졸업생		인문학 교수		취업 지원 부서장		인사 담당자		진로 취업 전문가	
		심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소
전공의 특성	(A1) 낮은 실용성	3.44	2.56	3.38	2.63	3.00	3.14	3.88	2.38	3.14	2.57	3.67	2.22
	(A2) 낮은 전공-취업 연계성	3.82	2.59	4.00	2.13	3.43	3.00	3.88	2.50	3.57	2.86	4.11	2.56
교수의 태도	(A3) 기업·노동시장 관심 부족	4.21	2.79	4.00	2.50	4.14	2.71	4.25	2.75	4.29	3.29	4.33	2.78
	(A4) 학생 취업에 대한 지원 부족	3.68	3.24	3.75	3.50	3.29	3.29	3.86	3.00	3.71	3.29	3.78	3.11
학과의 교육과 지원	(A5) 교육과정 운영의 경직성	3.54	3.11	3.38	2.88	3.14	3.43	3.63	2.57	3.71	3.71	3.78	3.00
	(A6) 실무 능력을 쌓기 어려운 수업	3.89	2.54	3.88	2.50	3.83	2.50	3.86	2.63	4.00	2.71	3.88	2.38
	(A7) 취업(준비) 지원 역량 부족	3.54	3.49	3.63	3.63	3.14	3.29	3.38	3.63	3.43	3.86	4.00	3.11

주: 5점 리커트, 평균값임.

사분면 분석 결과는 [그림 4-2]에서와 같이 2사분면(A2, A3, A6), 3사분면(A1), 4사분면(A4, A5, A7)에 각각 분포하였다. 학과(전공) 영역의 장애 요인들 중 중점적인 개선이 필요한 요인은 ‘낮은 전공-취업 연계성(A2)’, ‘학과에서 교육과정 운영의 경직성(A3)’, ‘실무 능력을 쌓기 어려운 수업(A6)’이었다.

[그림 4-2] 학과(전공) 영역 장애 요인의 사분면 분포



나. 학과(전공) 영역 장애 요인의 해소에 관한 전문가 의견

1) 전공의 특성: 낮은 실용성(A1)

일부의 전문가들은 인문학 전공뿐만 아니라 대학 대부분의 전공(학과)에서 직무에 활용할 지식이 크지 않다고 하면서 유사한 상황이라고 하였다. 다만, 인문학 전공의 경우 다른 전공에 비해 학문 자체의 특성을 유지하면서 대안 모색이 가장 어려운 과제를 안고 있는 전공 분야라고 하였다. 인문학 전공의 낮은 실용성은 학문 탐구 중심의 전공 교육이 이루어지기 때문이라는 것이다. 또 인문학 전공의 낮은 실

용성은 과거와 현재뿐만 아니라 앞으로도 인문학을 전공한 졸업생들의 취업을 근본적으로 힘들게 하는 가장 큰 장애 요인이 될 것이라고 하였다. 2회의 전문가 조사에서 ‘낮은 실용성’은 전체적으로 ‘장기 개선 영역’에 해당하는 과제로 분류되었다.

‘낮은 실용성’ 장애 요인의 해소 가능성에 대하여 인문학 교수는 다른 그룹에 비해 해소 가능성을 다소 긍정적으로 보고 있었지만, 다른 그룹은 낮게 평가하였다. 인문학 교수는 인문학 전공의 낮은 실용성 문제는 적절한 방안이 마련될 경우, 어느 정도 해소할 여지가 있다며 다소 긍정적으로 보고 있기 때문으로 풀이된다.

심각성 정도에 있어 인문학 교수 다음으로 인사 담당자들이 낮게 응답하였다. 이들은 그동안 해당 기업에서 인력을 채용하는 과정에서 다양한 전공 분야를 접하여 왔고, 대학의 전공 교육에 대한 인식도 일정하게 가지고 있는 상태이다. 이들은 인문학 전공의 ‘낮은 실용성’이 취업 장애 요인으로 심각하다고 보기보다는 인문학 전공의 특성과 강점을 어느 정도 인정하는 것으로 보인다. 즉, 인문학 전공이 본래의 순수 학문 지향성을 유지하면서 낮은 실용성을 극복할 수 있는 가능성이 있다는 인식을 가지고 있는 것으로 볼 수 있다. 이들은 인문학 학문을 유지하면서 좀 더 실용적인 접근이 병행되어야 한다는 입장인 것이다. 즉, 인문학 전공 교육에서 모든 전공 교과목에 실용성을 가미하기보다는 일부의 교과목을 중심으로 인문학적 소양을 강화하는 교육 내용을 운영하는 방안이 필요하다는 입장으로 이해될 수 있다. 즉 지적 능력, 이해력 및 비판 정신 등 인문학적 소양 함양을 특징으로 하는 인문학 전공 교육 본래의 목적을 유지하고, 이러한 소양을 함양하기 위한 전공 교육을 강화하는 것이 ‘낮은 실용성’ 문제를 극복할

수 있는 대안이라고 보고 있다는 것이다.

## 2) 전공의 특성: 낮은 전공-취업 연계성(A2)

현재 인문학 전공 교육에서 학생들이 배우는 교과목이나 취업 관련 지원 수업들이 이러한 현실을 반영하지 못하고 있고, 전공 교과목 중 실용성과 취업 연계성이 고려된 교과목은 극소수인 상황이다. 한편 노동시장에서 직무는 한정되어 있는 반면, 이공계열, 상경계열 및 법정계열 등에서 다양한 직무 전공자들이 배출되고 있어 인문학 졸업생들이 상대적으로 불리한 상황이다. 인문학은 전공 특성상 실제 직무와의 직접적인 관련이 없기 때문에 취업 시 장애를 겪을 수밖에 없는 것이다.

인문학의 특성이 지속되는 한 취업 시장에서 경쟁력이 낮고, 전공-취업 연계성을 높이는 것은 현실적으로 어렵다는 것이 전문가들의 전반적인 의견이었다. 전문가 조사에서 ‘낮은 전공-취업 연계성’은 그룹 별로 다소 차이를 보였지만, ‘중점 개선 영역’에 해당하는 과제였다 (높은 심각성, 낮은 해소 가능성).

인문학 교수 그룹과 인사 담당자 그룹은 장애 요인으로서 심각성은 낮고 해소 가능성은 높다고 응답한 반면, 다른 전문가 그룹은 모두 심각성은 높지만 해소 가능성이 낮다는 반대의 응답을 보였다. 인문학 교수와 기업 인사 담당자들이 ‘낮은 전공-취업 연계성’의 의견에 대해 해소 가능성이 상대적으로 높다는 점은 교과 과정 개편 등을 통해 노동시장에서 인문학의 중요성이 강조될 수 있도록 적절한 개선 방안이 필요하다는 의견이라고 할 수 있다. 이러한 가시적인 노력이 다른 전문가 그룹들의 회의적인 시각을 전환시킬 것으로 기대되기 때문이다. 인문학 특성상 실용성, 취업 연계성이 낮은 측면이 존재하지만, 노동

시장에서 여전히 인문학 전공의 지식을 필요로 하는 분야는 앞으로도 있을 것이고, 전통적인 인문학 전공 관련 취업 분야 이외에 인문학 전공을 기초로 타 분야의 지식과 기술을 추가로 습득하여 취업할 수 있는 기회는 여전히 열려 있다고 할 수 있다. ‘대학 인문 역량 강화 사업’도 결국은 대학으로 하여금 인문학 전공 교육에 현대적 수요를 반영하여 개선하도록 하는 취지가 이러한 방향이라고 할 수 있다. 따라서 인문학 전공의 낮은 취업 연계성을 개선하기 위한 과제가 장기적으로 필요하다고 할 수 있다.

### 3) 교수의 태도: 기업, 노동시장에 대한 관심 부족(A3)

일부 전문가들은 인문학 전공(학과) 교수들의 기업 친화적 정서가 다른 전공(학과)에 비해 상대적으로 낮다고 응답하였다. 인문학 졸업생들이 여전히 기업에 원하는 인재군인 반면, 전공 교수진이 기업과의 연계가 다른 전공(학과)에 비해 적다 보니 상대적으로 학생들의 취업과 관련된 사항에 대한 정보나 관심이 부족한 것이 현실이라는 것이다. 이에 따라 전문가 조사 결과 ‘교수의 기업, 노동시장에 대한 관심 부족’은 ‘중점 개선 영역’에 해당하는 과제로 분류되었다(높은 심각성, 낮은 해소 가능성).

이 과제는 인사 담당자와 다른 그룹 간 의견 차이를 보였는데, 인사 담당자들은 교수의 기업, 노동시장에 대한 관심 부족은 학생들의 취업 장애 요인으로서 심각성 정도가 높지만, 동시에 해소 가능성도 높은 요인이라고 응답하였다. 하지만 인사 담당자들을 제외한 다른 그룹들은 심각성은 높고, 해소 가능성은 낮다는 회의적인 의견이었다. 인문학 교수들이 기업과 노동시장에 대한 관심을 기울일 경우, 인문학 전

공생들의 진로 개발과 취업이 그 이전에 비해 다소 활성화될 것이라는 점에 대해서는 이의가 없을 것이다. 따라서 인문학 전공 교수들이 기업을 좀 더 이해할 수 있는 기회가 제공될 필요가 있다.

#### 4) 교수의 태도: 학생 취업에 대한 지원 부족(A4)

일부 전문가들은 인문학 전공이 다른 전공에 비해 실용성과 취업 연계성이 낮은데도 불구하고, 교수의 학생 취업에 대한 무관심이 심각하다고 하였다. 교수의 학생 취업에 대한 관심이 학생들의 취업에 대한 의식을 전환시킬 수 있다고 하면서 인문학 교수들이 이공계열 전공 교수보다 학문 분야의 취업에 대한 열의가 적다는 점이 지적되었다.

학생들의 취업에 대해 모든 교수들의 관심이 많은 것은 아니다. 그리고 과거에 비해 인문학 전공 교수들이 학생의 취업에 대한 태도가 변화하고 있지만, 여전히 타 전공(학과)에 비해 부족한 상황이라고 보았다. 그리고 인문학 교수들은 상계계열이나 이공계열 교수들에 비해 학생의 취업에 대한 관심 또는 기업의 인적 네트워크가 풍부하지 않고, 진로지도에 대한 정보가 부족하다고 하였다.

전문가 조사 결과, ‘학생 취업에 대한 교수의 지원 부족’은 ‘과잉 노력 지양 영역’(낮은 심각성, 높은 해소 가능성)에 해당하는 과제였다. 이 과제는 인문학 교수, 인문학 졸업생, 그리고 다른 3개 그룹 간에 의견의 차이를 보였다. 즉, 인문학 교수들은 문제의 심각성이 낮기 때문에 충분히 해소 가능하다는 의견을 보였고, 인문학 졸업생들은 문제의 심각성과 해소 가능성이 모두 높다고 하였다. 하지만 다른 3개 그룹은 문제의 심각성은 높지만, 해소 가능성에 대해서는 회의적인 시각을 보였다(높은 심각성, 낮은 해소 가능성). 인문학 교수들이 학생들의 취업에

대하여 보다 관심을 가지고 지원할 수 있도록 교수의 태도와 마인드 제고를 위해 대학과 학과 차원의 지원이 필요하다고 할 수 있다.

#### 5) 학과의 교육과 지원: 교육과정 운영의 경직성(A5)

전문가 조사에서 인문학 전공(학과)의 교육과정이 사회 현실이나 트렌드를 반영하지 못하고 있고, 순수 학문으로서 교육과정 변화의 여지 자체가 크지 않다는 의견이 있었다. 또 인턴, 실습 지원 프로그램과 학과의 전공 특성을 고려하여 교수의 관심이 우선되어야 학생들의 현장 중심의 전공 탐색이 이루어질 수 있는데, 아직은 많은 학생들이 참여하지 못하는 실정이라고 하면서 학생 개인별 가정 형편 등이 장학제도와 연계되지 못한 때문이라는 지적도 있었다. 이처럼 ‘교육과정 운영의 경직성’은 ‘과잉 노력 지양 영역’(낮은 심각성, 높은 해소 가능성)에 해당하는 과제로 나타났다.

이 요인은 인문학 교수, 인문학 졸업생, 인사 담당자 그룹과 취업지원부서장, 진로 취업 전문가 그룹 간 의견의 차이를 보였다. 인문학 교수, 인문학 졸업생, 인사 담당자 그룹은 문제의 심각성은 낮기 때문에 해소 가능성이 높다고 보았지만, 취업지원부서장, 진로 취업 전문가 그룹은 문제의 심각성이 높지만 해소 가능성에 대해서는 회의적인 시각을 보였다. 인문학 전공(학과)의 교육과정이 좀 더 탄력적으로 운영될 수 있도록 개선 과제가 필요하다고 할 수 있다.

#### 6) 학과의 교육과 지원: 실무 능력을 쌓기 어려운 수업(A6)

인문학 전공은 순수 학문의 특성상 시대 흐름의 반영이나 교육과정 변화의 여지가 많지 않아서 시대의 변화에 맞는 내용을 강조하는 등

교육과정의 개선이 필요하다는 의견이었다. ‘실무 능력을 쌓기 어려운 수업’은 ‘중점 개선 영역’에 해당하는 과제(높은 심각성, 낮은 해소 가능성)였다.

인문학이 실무 능력 자체를 쌓기 위한 학문 분야라고 보기는 어려운 것이 사실이다. 인문학적 지식이 실무의 근간이 되기 때문에 실무 능력의 극대화를 위한 기반은 결국 인문학 전공 교육의 강화에 있다고 할 수 있다. 따라서 우선적으로는 인문학 전공 교육을 강화하고, 더불어 인문학이 실무 능력을 극대화할 수 있도록 추가적인 기회가 제공될 필요가 있다고 할 수 있다.

#### 7) 학과의 교육과 지원: 취업(준비) 지원 역량 부족(A7)

전문가들은 인문학 전공 자체가 순수 학문 위주이고, 취업을 목표로 한 교육과정 구성이나 취업을 지원하는 시스템이 미비하며, 이공계나 상경계열 등 타 전공에 비해 선후배 간 인적 네트워크 형성이 미약하다고 하였다. 즉, 다른 전공에 비해 취업에 관련된 지원과 정보가 크게 떨어지는 편이라는 것이다. 인사 담당자들은 경험상(직접 또는 면접 시) 해당 인문학 전공(학과) 교수 및 교육 지원 조교 등이 취업을 위해 많이 변화하고 있지만, 여전히 타 실무 중심의 학과에 비해 많은 부분에서 부족하다고 지적하였다. 전문가 조사에서 ‘취업(준비) 지원 역량 부족’은 ‘과잉 노력 지양 영역’(낮은 심각성, 높은 해소 가능성)에 해당하는 과제로 분류되었다. 전문가들이 공통적으로 문제 해결을 위한 의지만 있다면 충분히 해결 가능하다고 보고 있었다.

#### 다. 학과(전공) 영역 장애 요인의 해소 방향(과제)

학과(전공) 영역의 장애 요인을 해소하기 위해 전문가들이 제시한 방향(과제)은 다음과 같다.

첫째, 인문학 전공 교육과정의 경직적 운영(A5), 실무 능력을 쌓기 어려운 수업(A6)으로 인한 진로 개발 및 취업 장애 요인을 극복할 수 있도록 하기 위하여, 우선 전공 수업 이외에 비교과 영역에 해당하는 별도의 프로그램들을 통해 학생들이 실무 능력을 쌓을 수 있는 기회를 제공할 필요가 있다. 그리고 기업 현실 적용 토론, 발표 수업을 통한 프레젠테이션 및 토론 능력, 문서 및 보고서 작성 역량 개발 등 실용적인 교수·학습 방법을 적용하여 인문학 전공생의 강점을 배양할 필요가 있다.

둘째, 인문학 전공(학과)의 취업(준비) 지원 역량 부족(A7)으로 학생들이 겪는 진로 개발 및 취업 장애 요인을 극복할 수 있도록 하기 위하여, 우선 다양한 직무·직종으로 진출한 졸업 동문 및 교수와의 인적 네트워크를 활용하여 전공(학과)의 취업 네트워크를 활성화할 필요가 있다. 또 전공 관련 업종과의 연계, 기타 취업에 필요한 자격증, 사회 활동 지원 등 학과가 자체적으로 운영하는 취업 프로그램을 대학 차원에서 지원 확대할 필요가 있다.

〈표 4-2〉 학과(전공) 영역 장애 요인의 해소 방향(과제)

장애 요인	해소 방향(과제)	평균
낮은 실용성(A1), 낮은 전공-취업 연계성(A2)	• 전공(학과)의 커리큘럼 설계 시 취업 현실과 직무에서의 실용성을 고려: 기술, 과학 및 경제 시스템에 대한 인문학 전공의 차별화된 안목 형성, 인문학 교육을 통한 비판적 사고와 통합적 사고 함양	3.79
	• 실용적인 교수·학습 방법의 적용을 통한 인문학 전공생의 강점 배양: 기업 현실 적용 토론, 발표 수업을 통한 프레젠테이션 및 토론 능력, 문서 및 보고서 작성 역량 개발	4.15
기업, 노동시장에 대한 관심 부족 (A3), 학생 취업에 대한 지원 부족(A4)	• 학과를 통하여 전공 교수님들께 인문학 졸업자의 노동 시장 진출에 관한 정보를 제공	3.85
	• 교수님들의 취업 지도를 지원하기 위한 자료, 매뉴얼 등을 개발하여 제공	3.77
	• 학생 개인별 평생 지도 교수제 운영: 학생들이 실질적으로 학업·진로에 관한 상담과 조언을 받음	3.44
교육과정 운영의 경직성(A5), 실무 능력을 쌓기 어려운 수업(A6)	• 대학의 인문학 전공 교육에 대한 지원 확대	3.82
	• 전공 수업 이외에 비교과 영역의 별도 프로그램을 통하여 실무 능력을 쌓을 수 있는 기회 제공: (예) 직장 체험 프로그램, 인턴십 등	4.36
취업(준비) 지원 역량 부족(A7)	• 대학의 학과 운영 취업 프로그램 지원 확대: (예) 관련 업종과의 연계, 기타 취업에 필요한 자격증, 사회 활동 지원 등	4.15
	• 전공(학과)의 취업 네트워크 활성화: 다양한 직무 및 직종으로 진출한 졸업 동문, 교수의 인적 네트워크 활용	4.32

주: 5점 리커트(1: 전혀 적절하지 않음, 5: 매우 적절함)의 평균임.

## 2. 개인 영역의 개선 방향

### 가. 개인 영역 장애 요인의 심각성과 해소 가능성

개인 영역의 5가지 장애 요인 중 심각성 정도가 다른 요인들에 비

해 상대적으로 높은 요인은 ‘전공 확신 부족(B1)’이었고, ‘진로 개발 역량 부족(B3)’은 해소 가능성 정도가 상대적으로 높았다.

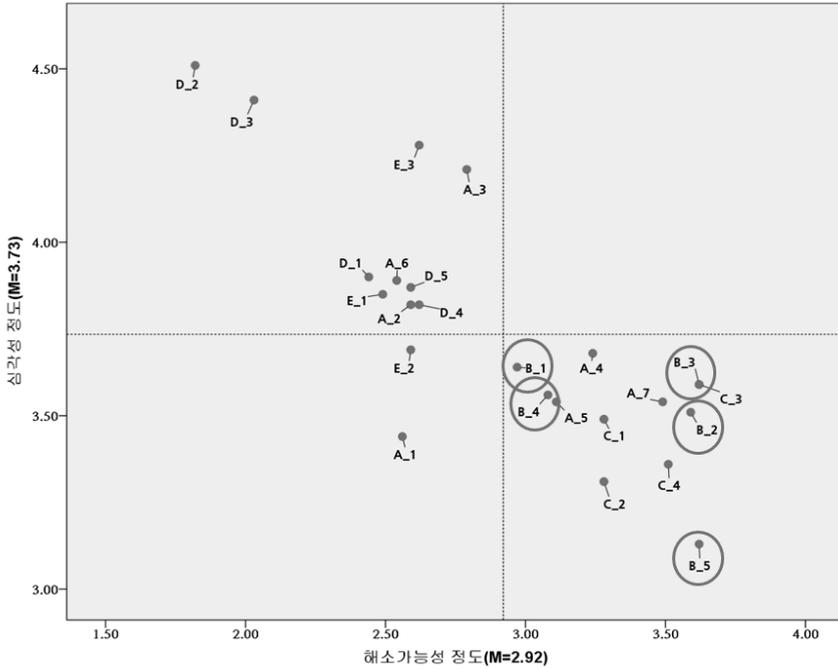
〈표 4-3〉 개인 영역 장애 요인 응답 결과

영역	장애 요인	전체		인문학 졸업생		인문학 교수		취업지원 부서장		인사 담당자		진로 취업 전문가	
		심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소
전공 확신	(B1) 전공 확신 부족	3.64	2.97	3.00	2.75	3.86	2.86	4.00	3.00	3.57	3.00	3.78	3.22
진로 개발	(B2) 자기탐색 경험 부족	3.51	3.59	3.38	3.63	3.43	3.57	3.88	3.50	3.43	3.57	3.44	3.67
	(B3) 진로 개발 역량 부족	3.59	3.62	3.25	3.63	3.29	3.57	4.00	3.63	4.00	3.71	3.44	3.56
취업 준비	(B4) 현실적이지 못한 취업 눈높이	3.56	3.08	3.25	2.88	3.71	2.86	3.63	3.38	3.57	2.86	3.67	3.33
	(B5) 취업 준비와 열의 부족	3.13	3.62	2.63	3.63	3.14	3.43	3.38	3.63	3.29	3.57	3.22	3.78

주: 5점 리커트, 평균값임.

전체 취업 장애 요인들(24개)의 심각성 정도 평균 점수(M=3.73점)와 해소 가능성 정도 평균 점수(M=2.92점)를 기준으로 개인 영역에 해당하는 취업 장애 요인들의 사분면 분석 결과, [그림 4-3]에서 보는 바와 같이 모두 4사분면에 분포하였다. 이러한 분포는 개인 영역의 장애 요인들은 심각성이 상대적으로 낮지만, 모두 해소 가능성이 상대적으로 높은 요인들이라고 할 수 있다.

[그림 4-3] 개인 영역 장애 요인의 사분면 분포



나. 개인 영역 장애 요인의 해소에 관한 전문가 의견

1) 전공에 대한 확신: 전공 확신 부족(B1)

전문가 조사에서 일부의 전문가들은 대학생들의 전공에 대한 확신은 현재의 대졸 청년 취업난과 깊은 관련이 있으며, 인문학 전공생뿐만 아니라 다른 대학생들에게도 자신의 전공에 대한 이해, 전공에 관련된 진로에 대한 확신을 강화할 필요가 있다고 주장하였다. 이는 인문학 전공생뿐만이 아니라, 적지 않은 다른 전공 대학생들도 고교에서 대학 진학 시 탄탄한 진로 계획에 의거하여 진학하기보다는 성적과

합격 위주의 진학 지도에 의존하였고, 합격 가능성이 높은 전공을 선택한 경우가 많은 상황임을 말해 준다.

한편 전공에 대한 확신이나 애착의 부족이 발생한 원인이 취업과 연계되지 못한 전공 특성에 기인한다고 지적하는 전문가도 있었다. 대학 입학 후 이러한 환경적인 요인으로 인해 학생들에게 전공에 대한 부정적인 인식이 확대되는 경향을 보인다는 것이다. 그는 또한 전공과 취업이 연계된다면 인문학 전공생들은 자신의 전공에 대한 확신과 애착을 가지게 될 것이라고 주장하였다.

전문가 조사에서 ‘전공 확신 부족’은 ‘과잉 노력 지양 영역’(낮은 심각성, 높은 해소 가능성)에 해당하는 과제였다. 학생들로 하여금 자신의 전공을 되돌아보고 진로 개발을 통해 취업을 개척할 수 있는 태도와 자세를 가질 수 있도록 대학 입학 초기에 학생들에 대한 진로지도와 상담이 좀 더 적극적으로 이루어질 필요가 있다고 할 수 있다.

## 2) 진로 개발: 자기 탐색 경험 부족(B2)

전문가들은 대학본부 및 다양한 기관과의 채널을 통해 진로 개발 및 취업에 관련된 정보가 제공되고 있지만, 자기 이해 부족으로 인해 취업의 어려움이 가중되고 있다고 하였다. 인문학 전공생들이 타 전공생들에 비해 진로 상담 경험이 상대적으로 낮다고 하면서 자기 탐색 경험 기회가 부족하다고 지적하였다.

전문가 조사에서 ‘자기 탐색 경험 부족’은 ‘과잉 노력 지양 영역’(낮은 심각성, 높은 해소 가능성)에 해당하는 과제로 분류되었다. 인문학 전공생에게 대학 입학 초기에 자기를 탐색할 수 있는 다양한 프로그램과 기회가 필요하다고 할 수 있다.

### 3) 진로 개발: 진로 개발 역량 부족(B3)

전문가들은 학생들이 진로 개발과 취업에 대한 의지만 있다면 전공에 상관없이 진로 개발과 취업 활로를 탐색할 수 있는 기회가 충분하다고 하면서 학생들의 의지 문제를 지적하였다. 그리고 대학에서 정보와 탐색 기회 등을 제공하고 있지만 접하기가 쉽지 않다는 의견도 제시되었다. 대학과 관련 기관에서 다양한 형태의 정보와 자료들을 제공하고 있지만, 정작 학생들에게까지 전달되지 못하는 측면이 있다는 것이다.

전문가 조사에서 ‘진로 개발 역량 부족’은 ‘과잉 노력 지양 영역’(낮은 심각성, 높은 해소 가능성)에 해당하는 과제로 분류되었다. 학생들이 자신의 전공과 진로에 대한 확신을 가지고 진로 개발을 통해 졸업 후 취업을 준비할 수 있도록 지원이 필요하다. 이를 위해 학생들이 진로 개발과 취업에 대한 의지를 갖추고, 다양한 정보들을 활용할 수 있는 프로그램이 필요하다고 할 수 있다.

### 4) 취업 준비: 현실적이지 못한 취업 눈높이(B4)

전문가 조사에서 일부 전문가들은 인문대 신입생들이 전공과 관련된 문화, 예술, 방송 등의 분야로 진로를 희망하는 비율보다 경영, 회계, 사무 등의 분야를 희망하는 비율이 월등히 높다고 지적하면서 진로 의식이 낮다고 하였다. 또한 인문학 전공생에게 무역, 금융, 서비스업 등 취업 희망 직종의 편중 현상이 학년이 올라갈수록 점점 확대된다고 하였다.

학생들이 전공 선택 이후에 인문학 전공생의 취업이 실무 중심에서 점점 멀어진다는 것을 인식하면서부터 이러한 직종에 대한 선호가 높

아진다는 것이다. 그리고 인문학 전공생들도 스스로를 고학력자로 인식하여 중소기업은 자기들의 일자리는 아니라는 의식이 팽배하다고 하였다. 이에 따라 전공과 무관하게 진로 개발과 취업 준비를 하고 있으면서 정작 정보와 준비가 부족하고, 진출하기가 현실적으로 어려운 직무나 직군을 희망하는 경우가 많다는 것이다. 이는 인문학 전공생들이 현실적이지 못한 취업 눈높이를 가지고 있기보다는 취업을 위한 별도의 분야를 공부해야 하는지, 어떻게 전공과 연계시켜야 할지에 대한 인식이 부족하여 취업에 대해 확신이 부족하다고 할 수 있다.

전문가 조사에서 ‘현실적이지 못한 취업 눈높이’는 ‘과잉 노력 지양 영역’(낮은 심각성, 높은 해소 가능성)에 해당하는 과제로 분류되었다. 인문학 전공생들의 경우, 대학 재학 시기에 진로 개발과 전공을 어떻게 연계해야 하는지에 대한 인식을 조기에 가질 수 있도록 다양한 프로그램과 네트워크가 형성되어야 하며, 현실적인 진로 설계를 지원할 필요가 있다고 할 수 있다.

##### 5) 취업 준비: 취업 준비와 열의 부족(B5)

인문학 전공생들은 실용 학문 전공생들에 비하여 진로 개발, 실제 취업 준비 등을 뒤늦게 시작하는 경우가 많아 취업에 어려움을 겪는다고 하였다. 기본적으로 인문학 전공생들은 학과 공부와 취업 준비를 병행하는 부담이 있고, 더욱이 전공 교수님들이 학과 공부를 강요하기 때문에 학과 공부에 매진하는 경우가 많다고 보았다.

또 전공 일치도가 높은 자기 탐색과 진로 개발에 그들의 롤 모델(role-model)이 전무하기 때문에 본인의 전공에 맞는 취업 준비생을 찾아보기 어렵고, 인문학 전공자들은 능력이 우수함에도 불구하고 이

를 장점으로 하는 직무 연구가 상대적으로 부족한 것이 현실이라는 것이다.

전문가 조사에서 ‘취업 준비와 열의 부족’은 ‘과잉 노력 지양 영역’ (낮은 심각성, 높은 해소 가능성)에 해당하는 과제로 분류되었다. 기업에서는 조직의 다양성을 위해 여전히 인문학 전공생들을 선호하고 있고, 단지 실제 회사 경영과 조직 운영에 도움이 될 수 있는 여러 진로 준비 및 역량을 별도로 관리만 한다면 충분히 장애 요인을 해소할 수 있다는 의견이 제시되었다. 한편 일부의 전문가들은 취업에 대한 확신을 학생들에게 심어 줄 수 있는 계기의 마련이 무엇보다 선행되어야 한다고 강조하였다. 만일, 이러한 계기가 마련된다면 취업 준비에 대한 노력이나 인내, 그리고 열의는 자연스럽게 동반될 수 있다는 것이었다.

#### 다. 개인 영역 장애 요인의 해소 방향(과제)

인문학 전공생의 취업 문제가 초래된 원인은 다양한 측면이 상호 작용한 결과로 볼 수 있다. 여기에서 개인 영역을 제시한 것은 이들의 취업 문제를 개인의 측면으로 국한한다거나 전가시키려는 것이 아님에 유의할 필요가 있다. 즉, 본질적으로 진로 개발은 개인의 책무이므로 학생들의 인식을 전환 및 개선하기 위한 체계적인 노력도 병행될 필요가 있다는 것이다. 개인 영역의 장애 요인들을 해소하기 위해 전문가들이 제시한 방향(과제)은 다음과 같다.

첫째, 자기 탐색 경험 부족(B2)으로 인한 진로 개발 및 취업 장애 요인을 극복할 수 있도록, 우선 현장 학습 경험을 통해 자기 탐색과 전공에 대한 넓은 시야 형성을 도모하기 위한 인문학 전공 분야의 현

장 실습 운영을 고려할 필요가 있다. 그리고 직무능력 향상을 위해 인문학 재학생을 대상으로 직장 체험 프로그램(비교과)을 운영하는 것은 인문학 전공생들이 자기를 탐색하는 경험을 좀 더 풍부히 가질 수 있는 계기가 될 것으로 보인다.

둘째, 인문학 전공생들의 진로 개발 역량 부족(B3), 현실적이지 못한 취업 눈높이(B4), 취업 준비와 열의 부족(B5)으로 인한 진로 개발 및 취업 장애 요인을 극복할 수 있도록, 우선 인문학 단과대학의 학생 맞춤형 교과목 및 진로 탐색 프로그램을 운영할 필요가 있다. 또 인문학 전공생의 취업 동기를 증진시킬 수 있는 프로그램을 개발하여 운영할 필요가 있다.

〈표 4-4〉 개인 영역 장애 요인의 해소 방향(과제)

장애 요인	해소 방향(과제)	평균
전공 확산 부족 (B1)	중등교육과 고등교육의 인문학 연계성 강화	3.41
	예비 대학생(고교생)을 대상으로 인문학 전공 체험 운영	3.41
	고등학교의 대학 진학 지도 개선: 학생의 관심, 적성 등을 고려	3.62
자기 탐색 경험 부족(B2)	인문학 전공 분야의 현장 실습 운영: 현장 학습 경험을 통해 자기 탐색, 전공에 대한 넓은 시야 형성	4.18
	직무능력 향상을 위한 인문학 재학생 대상 직장 체험 프로그램(비교과) 운영	4.10
진로 개발 역량 부족(B3), 현실적이지 못한 취업 눈높이(B4), 취업 준비와 열의 부족(B5)	대학 신입생 대상 진로·취업 관련 교과목 개설 운영(비교과)	3.90
	인문학 단과대학의 학생 맞춤형 교과목 및 진로 탐색 프로그램 운영: 저학년/고학년용, 전공/비전공 분야용 등	4.15
	인문학 전공생의 취업 동기 증진 프로그램 개발·운영	4.13

주: 5점 리커트(1: 전혀 적절하지 않음, 5: 매우 적절함)의 평균임.

### 3. 학교 영역의 개선 방향

#### 가. 학교 영역 장애 요인의 심각성과 해소 가능성

학교 영역의 취업 장애 요인들 중 심각성 정도와 해소 가능성 정도는 ‘맞춤형 진로 개발 및 취업 지원 프로그램 부족(C3)’이 가장 높았다. 인문학 교수 그룹을 제외하고 다른 모든 그룹의 전문가들이 인문학 전공생 맞춤형의 프로그램 부재를 우선적으로 꼽았다. 인문학 교수와 취업지원부서장 그룹은 학생들에게 전공 탐색 기회를 제공하지 못하는 학부 제도의 한계를 지적하였다.

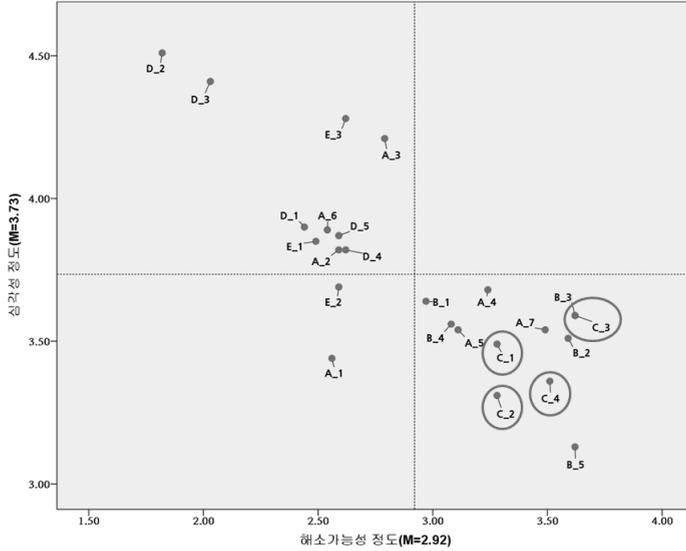
〈표 4-5〉 학교 영역 장애 요인 응답 결과

영역	장애 요인	전체		인문학 졸업생		인문학 교수		취업지원 부서장		인사 담당자		진로취업 전문가	
		심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소
학사 제도	(C1) 학부 제도의 한계	3.49	3.28	3.00	3.13	3.57	3.43	3.50	3.38	3.71	3.00	3.67	3.44
	(C2) 복수(부) 전공 제도 운영의 한계	3.31	3.28	3.25	3.13	2.43	4.00	3.38	3.25	4.00	2.57	3.44	3.44
프로그램	(C3) 맞춤형 프로그램 부재	3.59	3.62	3.75	3.63	3.14	3.71	3.00	3.88	4.00	3.14	4.00	3.67
취업 지원 조직	(C4) 조직의 전문성 부족	3.36	3.51	3.38	3.25	2.86	3.86	2.75	3.88	3.86	3.00	3.89	3.56

주: 5점 리커트, 평균값임.

학교 영역에 해당하는 장애 요인들은 사분면 분석에서 4사분면에 분포하였다. 이는 학교 영역의 장애 요인들의 경우, 장애 요인으로서의 심각성 정도는 상대적으로 낮지만 모두 해소 가능성이 상대적으로 높은 요인들이라고 할 수 있다.

[그림 4-4] 학교 영역 장애 요인의 사분면 분포



나. 학교 영역 장애 요인의 해소에 관한 전문가 의견

1) 전공 탐색 기회를 제공하지 못하는 학부 제도(C1)

학부 제도는 학부 1학년 과정에서 학부에 개설된 다양한 전공 분야를 배우면서 적성에 맞는 전공을 합리적으로 선택할 수 있는 제도이다. 자신의 적성과 전공에 대한 깊이 있는 탐색이 이루어지지 못하는 우리나라의 상황에서 학부제는 전공 선택 기간으로서 의미를 지닌다.

하지만 전문가 조사에서 현재의 학부제는 학생들이 전공을 탐색하는 기회를 제공하지 못하는 것으로 나타났다. 학부 대학 2학년에서의 전공 배정은 1학년 과정의 성적에 의해 결정되기 때문에 학부 1학년 과정에서 전공 탐색은 학생 입장에서 사실상 모험에 가깝다는 것이다. 학생들이 2학년 학과 진입 직전에 취업이 잘되는 인기 분야로 전공을

선택하여 특정 전공에 쏠림이 발생하고, 이는 학부제의 본래 취지와는 다른 부작용이라는 지적이었다. 그리고 학부에서 전공 내용을 깊이 탐색하지 못하는 것은 비단 인문학 전공생만의 문제가 아니라 우리나라 대학에서 나타나는 일반적인 문제라는 의견, 그리고 학과의 이기주의에서 벗어나 보다 좀 더 적극적인 학사 운영이 필요한 시기라는 의견도 제시되었다. 이에 따라 전문가 조사에서 ‘전공 탐색 기회를 제공하지 못하는 학부 제도’는 ‘과잉 노력 지양 영역’(낮은 심각성, 높은 해소 가능성)에 해당하는 과제로 분류되었다.

학부 제도를 통해 학생들이 전공을 심층적으로 탐색하기보다는 막상 학과를 선택할 시기에는 정작 취업의 유/불리로 결정한다는 것을 보면 학생들이 전공을 합리적으로 선택할 수 있도록 대학의 적극적인 프로그램 운영이 필요하다고 볼 수 있다. 특히 인문학 전공의 경우 다른 전공 분야에 비해 취업에 있어 상대적으로 불리한 상황이기 때문에 졸업 후 취업과 밀접한 전공(학과) 선택 시 유리한 분야로 선택하게 될 것이다. 하지만 이때 대학이 신입생의 학부 1년 전공 선택 기간을 충분히 활용할 수 있도록 하는 프로그램을 동시에 운영하여야 한다. 즉, 학생들이 대학 입학 후 학부 내에 개설되어 있는 전공 분야들을 심층적으로 탐색할 수 있는 프로그램들이 수업과는 별도로 운영될 필요가 있다고 할 수 있다.

## 2) 복수(부) 전공 제도의 한계(C2)

이중 전공, 복수 전공, 다중 전공은 대학별로 그 명칭이 다르지만, 입학 때 선택한 전공 이외에 다른 전공을 이수할 수 있는 제도이다. 원래 복수 전공 제도의 본래 취지는 대학 재학 중 자신의 본 전공이

외에 흥미를 가지는 전공을 공부할 수 있도록 하는 것이고, 학생이 자신의 주 전공과 결합하여 시너지 효과를 얻을 수 있을 경우 학생 자신의 진로 개발에 매우 유용한 제도이다. 자신이 공부하고 싶은 학문을 전공으로 만드는 DIY 전공에서부터 다양한 계열의 학문을 함하여 하나의 학문으로 전공하는 융합 전공까지 각 대학의 복수 전공 제도는 매우 다양하다. 이러한 복수 전공 제도가 점차 확대되고 있다. 복수 전공을 하려고 하는 학생들의 수도 늘고 있고, 동시에 학교에서 제도를 다듬어 대상 인원도 확대하고 있다.

전문가 조사에서 복수 전공을 하는 학생 수의 증가 원인을 취업이라고 지적하는 전문가들이 있었다. 취업에 있어서 상대적으로 유리한 경영, 경제 전공(학과)을 복수 전공하는 학생의 쏠림이 있다는 것이다. 하나의 전공, 그중에서도 인문학 전공만으로는 취업에 있어 상대적으로 불리하고, 이러한 취업 불안은 인문학 전공생들로 하여금 복수 전공제를 통해 다른 전공을 이수하도록 유도한다는 것이다. 많은 인문계 학생들이 복수 전공이나 부전공을 이수하고 있지만, 필수 이수 학점수가 많아서 두 가지 전공으로 인해 학업의 부담으로 작용하고 있었다. 그럼에도 불구하고 복수 전공은 인문학 전공생들의 취업에 어느 정도의 역할을 하고 있다.

하지만 인문학 전공생들이 이수할 만한 전공이 별로 없고, 해당 전공에서 수강을 거부하기도 하는 문제가 있다. 취업 관련 인기 학과에 복수 전공자가 몰리기 때문에 수용에 한계가 있고, 더욱이 원 전공자의 학업 환경에 악영향을 끼치게 된다. 또 인문학 전공자가 인문학 관련 복수 전공이 아니어서 자신의 전공과 결합도가 낮아 시너지를 높이는 데 한계가 있는 상황이다. 전공 탐색 기회는 고등학교 때 이루어

져야 하는데 대학에서 시작하는 것은 이미 늦고, 만약 다른 전공에 관심이 있다면 복수 전공이나 부전공으로 대처하면 되지만, 인기 있는 과의 경우 복수 전공자들에 대한 차별 및 무관심이 심각하다는 의견도 제시되었다.

정부가 발표한 ‘인문계 전공자 취업 촉진 방안’에서도 인문계 학생들의 취업을 돕기 위해 복수 전공과 이공계 융합 교육을 확대하는 내용이 포함되어 있다. 이 방안에서 따르면, 인문계열 전공 학생들의 복수 전공, 부전공을 이공계열로 확대할 방침이다.

복수 전공과 이공계 융합 교육의 확대는 단순히 ‘취업’ 문제를 넘어 인문계열 전공생들이 상경계열 중심의 복수 전공에서 이공계열의 학문과 융합하여 기술과 과학, 문화 등 융합의 필요성이 높아지고 있고, 이에 맞는 인재를 채용하려는 움직임이 가속화되고 있기 때문이다.

전문가 조사에서 ‘복수(부) 전공 제도 운영의 한계’는 ‘과잉 노력 지양 영역’(낮은 심각성, 높은 해소 가능성)에 해당하는 과제로 분류되었다. 복수 전공 제도의 경우 대학에 따라 차이가 있고, 전반적으로 부전공, 복수 전공, 연계 전공, 자기 설계 전공 등을 최대한 개방하고 있지만 타 전공자들과의 경쟁이 발생할 수 있기 때문에 상대적으로 경쟁력이 떨어지는 측면이 있다. 복수 전공 제도는 학교의 편의가 아니라 학생과 전문가의 요구 및 고용 가능성을 높이는 데 초점을 두고 발전적으로 운영될 필요가 있다.

아울러 그동안에는 복수 전공의 중심에 ‘취업’이 있었지만, 복수 전공 이수 여부가 취업의 유/불리를 결정하던 것을 넘어 이제는 복수 전공이 학문 간의 융합 현상으로 인해 본래 복수 전공 제도의 취지를 살릴 수 있는 환경이 조성되어 간다고 할 수 있다. 기업을 비롯한 취업 시장은

인문학 전공생들이 융합 인재가 되기를 원하고 있다. 따라서 그동안 자신의 진로에 대한 진지한 고민 없이 맹목적으로 (취업에) 유리한 학과를 선택하거나 그러한 학생들을 뒷받침해 줄 제도적 장치가 학교에 없었지만, 이제는 복수 전공과 이중 전공 제도를 학생들이 최대한 활용하여 학문 간 융합을 경험할 수 있는 프로그램이 운영될 필요가 있다.

### 3) 맞춤형 진로 개발, 취업 지원 프로그램 부재(C3)

대학에서 인문학에 대한 지원이 원활하지 못하다는 지적이 있었다. 대학은 가급적 취업이 용이한 전공에 지원을 집중하는 경향이 있고, 취업 지원도 공대나 경영대 중심으로 편중이 심하다는 것이다. 이에 따라 전공(학과)별 특성에 맞는 교과목이나 맞춤형 진로 개발 및 취업지원 프로그램은 매우 부족한 편으로 찾아보기 어려웠다. 인문학 전공생뿐만 아니라 대학에서 특정 전공생에 특화된 프로그램이 다양하게 마련되어 있지 못하다는 현실 때문이었다. 맞춤형 진로 개발 프로그램의 일종으로 고용노동부가 청년 아카데미 ‘인문학 특화 프로그램’을 운영하고 있지만 지원하는 학생들의 수가 적고, 학생들의 참여도 적극적이지 않다는 의견이 제시되었다. 이렇게 대학의 진로 개발 내지 취업 지원 프로그램도 부족하고, 학생들의 관심과 참여도 부족한 상황인 것이다.

전문가 조사에서 ‘맞춤형 진로 개발, 취업 지원 프로그램 부재’는 ‘과잉 노력 지양 영역’(낮은 심각성, 높은 해소 가능성)에 해당하는 과제로 분류되었다. 인문학 전공생이 진로 및 취업과 관련된 기본적인 로드맵 설정조차 쉽지 않은 상황이었다. 취업 시 유리한 산업 및 기업에 대한 정보가 부족하고, 그러한 정보를 대학이나 학과에서 제공해야 할 필요성도 느끼지 못하고 있다는 의견도 있었다.

따라서 인문학 전공생의 맞춤형 진로 개발 및 취업 지원 프로그램은 ‘취업 준비’ 중심에서 벗어나 ‘입학에서부터 졸업까지’의 전 과정 동안 일관되게 진로 개발을 지원 및 촉진할 수 있어야 할 것이다. 대학에서 진행되는 진로 개발 및 취업 지원 프로그램이 취업 중심의 경영·경제 분야 및 이공계열 중심으로 운영되고 있지는 않은지 되돌아볼 필요가 있다. 현재 대학에서 진행되고 있는 진로 개발 및 취업 지원 프로그램을 전면적으로 확대·개편하여 취업이 잘되는 분야로의 집중 지원 방식이 아니라, 다양한 전공 분야와 관련된 내용을 심층적이고 지속적으로 개발하여 운영할 필요가 있다.

#### 4) 취업 지원 조직의 전문성 부족(C4)

현재 대학에서 이루어지고 있는 학생 진로 개발 및 취업 지원 관련 수업들은 노동시장의 현실을 반영하지 못하고 있다는 의견이 제시되었다. 교수의 학생 지도 및 상담 능력이 부족하고, 학교(담당부서)의 형식적인 지원 등 학생의 진로 개발 지원이 피상적으로 이루어지고 있다는 것이다. 구체적으로 대기업 및 주류 기업의 직무나 직종(경영, 인사, 금융 등) 이외의 정보가 대학에서 현저하게 부족하고, 취업 지원 조직의 인력도 기업의 직무에 대한 이해와 경험 및 지식이 부족하며, 학생들에게 밀착된 상담을 제공하는 데 제한적이라는 의견이 제시되었다. 그리고 기업 직무에 대한 제한된 정보와 직무, 인적·물적 자원의 한계, 취업 지원 조직의 인원이 적고, 대학본부의 예산 지원도 부족하여 사실상 대학의 취업 지원이 학생의 진로 개발과 취업에 절대적인 영향력을 행사하지 못하는 것이 현실이라고 하였다.

전문가 조사에 참여한 기업 인사 담당자는 보다 더 적극적으로 기

업탐방 등을 통해 학생들의 취업 기회를 늘려 줄 필요가 있다고 지적하면서 “인사 담당자로서의 경험상 확실히 이렇게 발로 뛰는 취업지원 조직에 더 많은 혜택이 돌아간다.”라고 하였다.

대학 취업 지원 조직의 전문성 제고를 위해서는 무엇보다도 대학 내 직원의 전문성 제고가 우선되어야 한다. 담당 직원의 입면에 있어서 순환 보직이 아닌 전문 직무로 인식하고 관리하도록 하는, 이른바 대학의 직원 인사 정책의 변화가 필요하다. 또 외부 인력에 의존하여 임기응변의 진로 개발 및 취업 지원이 아니라, 장기적 전략과 계획에 기초한 체계적인 지원이 필요하다. 대학 내 진로 개발 및 취업 지원 조직의 전문성 확보, 전문 인력의 확보, 전공 교수의 지원 역량 강화 등을 통해서 진로 개발 및 취업 지원 프로그램이 보다 실질적으로 운영될 수 있을 것이다.

#### 다. 학교 영역 장애 요인의 해소 방향(과제)

초·중등학교 교육에서부터 누적된 문제, 사회적 수요의 미흡 등을 모두 대학에 떠넘기고 성장이 끝난 성인을 교육과정을 통해 관리하려고 하는 것은 근원적 해결책을 찾는 데 도움이 되지 않는다는 전문가의 지적을 되새겨 볼 필요가 있다. 인문학 전공자의 취업 문제를 초래한 원인은 다양한 측면들이 서로 상호 작용한 결과라고 할 수 있다. 이러한 관점에서 볼 때, 학교 영역에서 해소 방향을 찾고자 하는 것은 학생들의 취업을 포함한 진로 개발이 학생 개인의 능력만으로는 대처하기가 매우 어렵다는 점이다. 학교 영역의 장애 요인을 해소하기 위해 전문가들이 제시한 방향(과제)은 다음과 같다.<sup>21)</sup>

첫째, 전공 탐색 기회를 제공하지 못하는 학부 제도의 개선을 위해, 우선 전공 융합 제도 [예: 2학년 이후 Two-Track 선택 육성(1단계 인문학 심화 전공, 2단계 인문 연계 경영 융합 과정)]의 확대 운영이 필요하다. 그리고 학생의 요구를 반영하여 신속히 지원하는 등 복수(부) 전공 제도에 대한 학교의 탄력적인 운영이 필요하다.

〈표 4-6〉 학교 영역 장애 요인의 해소 방향(과제)

장애 요인	해소 방향(과제)	평균
학부 제도의 한계 (C1), 복수(부) 전공 제 도 운영의 한계 (C2)	전공 분야를 다양하게 접한 뒤 선택할 수 있는 학부제 운영 개선	3.56
	복수(부) 전공 제도에 대해 학교의 유연한 운영: 학생 니즈 반영 및 학교의 신속한 지원	4.21
	전공 융합 제도 확대: (예) 2학년 이후 Two-Track 선택 육성(1단계 인문학 심화 전공, 2단계 인문 연계 경영 융합 과정)	4.28
맞춤형 진로 개발 및 취업 지원 프 로그램 부재(C3)	인문학 전공자 중 기업체 취업 희망자를 선발하여 집중 지원·육성	3.62
	학생의 진로 경로(진학, 취업, 창업)에 기초한 프로그램 운영	3.90
	단과대학의 취업 지원 조직 운영: 1차 단과대학, 2차 대학본부의 단계적 지원	3.77
조직의 전문성 부족(C4)	대학에서 운영 중인 각종 프로그램, 진로와 취업 관련 정보의 통합적 제공: 현재의 산발적 제공 개선	4.03
	대학 취업 프로그램을 지원하는 전문기관 및 인력 확보	4.10
	취업지원부서의 업무 연속성 확대: (예)보직 변경 시점 최고 5년 단위로 개선	3.95

주: 5점 리커트(1: 전혀 적절하지 않음, 5: 매우 적절함)의 평균임.

둘째, 맞춤형 진로 개발 및 취업 지원 프로그램 부재를 극복하기 위해 학생의 진로 경로(진학, 취업, 창업)에 기초하여 진로 개발 및 취업 지원 프로그램을 운영해야 할 필요가 있으며, 대학에서 운영하고 있는 각종 프로그램이나 진로와 취업 관련 정보가 산발적인 제공에서 통합

21) 우리 사회와 국가, 특히 대학의 책임이 결코 가볍지 않으며, 무엇보다도 대학 당국과 인문학 전공 교수들이 가지고 있는 책무에 대한 진지한 성찰과 노력이 선행될 때 문제 해결의 진전을 기대할 수 있다고 보기 때문이다.

적인 제공으로 전환되어야 한다.

셋째, 진로 개발 및 취업 지원 조직의 전문성 부족을 극복하기 위해 대학 취업 프로그램을 지원하는 전문기관과 전문 인력을 확보하고, 취업지원부서의 업무 연속성이 확대(예: 보직 변경 시점 최고 5년 단위로 개선)될 필요가 있다.

#### 4. 사회·기업 영역의 개선 방향

##### 가. 사회·기업 영역 장애 요인의 심각성과 해소 가능성

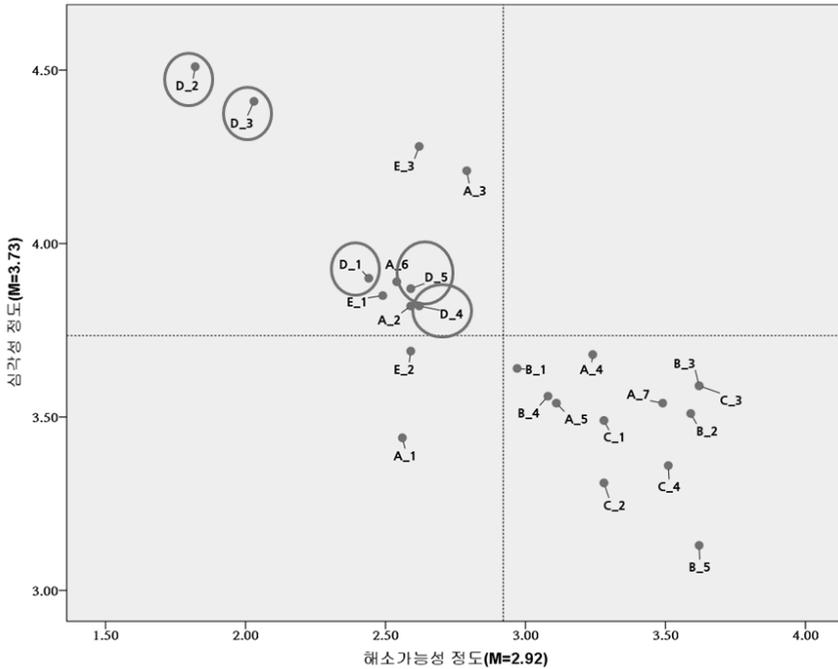
사회·기업 영역의 장애 요인들 중 심각성이 높은 요인으로는 ‘효용성이 우선시되는 사회 풍조(D2)’, ‘사회적 수요, 일자리 부족(D3)’이었고, ‘채용 과정에서 강점 발휘 기회 부재(D4)’, ‘인문학 전공자의 직무 부족(D5)’은 해소 가능성이 상대적으로 높은 요인이었다.

〈표 4-7〉 사회·기업 영역 장애 요인 응답 결과

영역	장애 요인	전체		인문학 졸업생		인문학 교수		취업지원 부서장		인사 담당자		진로 취업 전문가	
		심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소
사회의 인식과 수요	(D1) 인문학 소양 습득이 쉽다는 인식	3.90	2.44	3.63	2.13	4.00	2.86	4.25	2.13	4.00	2.57	3.67	2.56
	(D2) 효용성이 우선시되는 사회 풍조	4.51	1.82	4.25	1.50	4.86	2.00	4.50	1.75	4.71	1.86	4.33	2.00
	(D3) 사회적 수요, 일자리 부족	4.41	2.03	4.00	2.00	4.71	2.14	4.38	1.88	4.57	2.00	4.44	2.11
채용 과정	(D4) 채용 과정에서 강점 발휘 기회 부재	3.82	2.62	3.63	2.13	3.86	3.14	3.88	2.75	3.86	2.57	3.89	2.56
기업 직무	(D5) 인문학 전공자의 직무 부족	3.87	2.59	3.63	2.63	3.86	3.14	4.13	2.38	4.14	2.29	3.67	2.56

사회·기업 영역에 해당하는 장애 요인들에 대한 사분면 분석 결과, 모든 요인들이 2사분면에 분포하였다. 이러한 분포는 사회·기업 영역의 경우, 장애 요인으로서 심각성 정도는 높지만 해소 가능성 정도가 상대적으로 낮다는 특징을 보인다고 할 수 있다.

[그림 4-5] 사회·기업 영역 장애 요인의 사분면 분포



나. 사회·기업 영역 장애 요인의 해소에 관한 전문가 의견

1) 인문학적 소양은 쉽게 습득할 수 있다는 인식(D1)

인문학적 소양은 쉽게 습득할 수 있는 지식이 아님에도 독서나 개

별 활동을 통해서 누구나 가지고 있는 기본적 소양이라는 사회적 인식이 높다는 의견이 제시되었다. 이와 더불어 최근 취업이나 기업 경영의 새로운 해결 방법으로 인문학적 능력이 거론되지만, 기업의 이윤 추구라는 본질적인 측면에서 인문학 자체가 인정되지 않아 중요성에 대한 인식이 부족하다는 의견이 제시되었다. 즉, 기술은 습득할 수 있는 지원 인프라 및 커리큘럼이 있어야 가능하지만, 인문학은 언제 어디서나 쉽게 습득할 수 있다는 인식이 높기 때문에 우선 기술을 습득하고 인문학적 소양은 나중에 체득하면 된다는 인식이 기업과 우리 사회의 저변에 깔려 있다고 볼 수 있다. 이에 대해 전문가들은 선진국의 경우 인문학의 사회적 역할을 강조하는 데 비해, 우리나라는 기본 지식의 일종으로 인문학을 바라보는 시각 차이에서 기인한다고 하였다.

전문가 조사에서 ‘인문학적 소양은 습득할 수 있다는 인식’은 ‘중점 개선 영역’(높은 심각성, 낮은 해소 가능성)에 해당하는 과제로 분류되었다. 인문학적 소양은 쉽게 습득할 수 있다는 인식이 높고, 인문학을 그 자체로 인정하지 않는 이상 인문학에 대한 사회적 인식과 수요를 개선하는 것은 실질적으로 어려울 것이라는 회의적 시각이 많았다.

사회적 인식 변화가 병행되어야 근본적인 해결이 가능하므로 단기 대책으로는 해소가 쉽지 않다. 하지만 기업은 인문학적 소양을 가진 학생들을 선발하여 자사에 필요한 직무교육을 실시할 필요가 있다. 이를 통해 기업에서는 인문학적 소양과 자사에 필요한 직무 수행 능력을 갖춘 인재를 양성할 수 있을 것이다. 그리고 학생들이 인문학을 체계적으로 습득할 수 있도록 중등교육과 고등교육 간 인문학 교육의 연계를 높이는 방안도 강구될 필요가 있다.

## 2) 효용성이 우선시되는 사회 풍조(D2)

실용성 관점에서 인문학에 대한 기업과 사회의 인식은 심각한 상황이다. 실용성으로 학문의 가치를 따지고, 특히 투입 대비 단기 효용을 중시하는 사회적 풍토는 우리 사회에서 인문학이 경시되는 주요 원인으로 지적되고 있다. 기업의 이윤 추구와 인문학의 목적 간 거리가 있고, 기업이 가장 중시하는 효과성, 결과 지향성과 배치되기 때문이다.

인문학은 사회생활의 바탕이 되는 것으로, 그 효용성이 즉시 가시적으로 나타나는 것이 아니기 때문에 사회나 기업에서 우선적으로 주목하거나 중시하지는 않는다. 개인의 직무에서 전문 지식과 기술의 요구가 증가함에 따라 효용성을 우선시하는 풍조는 우리나라뿐만 아니라 산업 국가의 일반적인 경향이다.

전문가 조사에서 ‘효용성이 우선시되는 사회 풍조’는 ‘중점 개선 영역’(높은 심각성, 낮은 해소 가능성)에 해당하는 과제로 분류되었다. 전문가 조사에서 효용성이 우선시되는 풍조는 우리나라만이 아니라 다른 산업 국가에서 보이는 일반적인 경향이기 때문에 정책이나 단기 간의 노력으로 해소되기 어렵다는 회의적인 시각이 많았다. 인문학 졸업생들은 실무에서 활용할 수 있는 직무 역량이나 전공 지식이 낮다는 편견을 받고 있고, 이로 인해 우수하고 능력 있는 인문학 졸업생들의 취업 자체가 제약받고 있는 상황이다. 따라서 인문학과 타 전공과의 융·복합 또는 협업을 통한 조직의 생산성 향상 사례를 발굴하는 등 중·장기적인 인식 개선 노력이 필요하다.

## 3) 사회적 수요, 일자리 부족(D3)

전반적으로 인문학 졸업생의 일자리 발굴 문제는 국민적 인식 개선,

사회적 합의가 필요하기 때문에 해결 가능성에 대한 회의적인 시각이 많았다. 그 이유를 몇 가지의 관점으로 정리할 수 있었다. 첫째, 기업의 일자리 수 자체의 감소를 들 수 있다. 기업의 일자리 수가 인문학 전공생에게도 적지만, 전체적인 채용 인원이 급감하고 있다는 점이다. 이는 경기 불황으로 사회의 일자리 미흡이 가장 큰 원인으로 지적되었다. 둘째, 기업이 선호하는 인재 유형이 비교적 명확하다는 점을 들 수 있다. 기업 환경이 어려워짐에 따라 즉시 실무 투입이 가능한 실전형 인재를 선호하는 추세로 변화되었다. 이공계 졸업생의 수요가 계속 높아지고 있는 것은 바로 이러한 선호 인재의 유형 변화에 기인한다. 셋째, 기업의 인력 활용상 문제를 들 수 있다. 우리나라의 산업 구조가 하드파워에서 소프트파워로 옮겨가지 않으면 안 되는 상황임에도 불구하고, 기업은 소프트파워의 기초 체력이 될 수 있는 인문학 전공자에 대한 필요성을 인정하면서도 장기적인 활용성에 있어서는 고려하지 않고 있다.

전문가 조사에서 ‘사회적 수요, 일자리 부족’은 ‘중점 개선 영역’(높은 심각성, 낮은 해소 가능성)에 해당하는 과제로 분류되었다. 인문교육의 보편성을 고려할 때 대단히 많은 직업군에서 인문학 졸업자들이 일을 할 수 있다. 인문학 전공생은 모든 영역에서 ‘약간의 교육을 거쳐’, 그리고 그 일자리에서 경험을 쌓으면 충분히 직무를 수행할 수 있다. 기업에서 지나치게 교육비, 교육 시간 등의 재정적 문제와 효율성을 요구하는 것은 너무 성급한 것은 아닌지 되돌아볼 필요가 있다. 즉 기업이 태도를 바꾸면 인문학 졸업생, 나아가 대졸 청년의 일자리 문제가 해소될 가능성이 높아질 것이다.

#### 4) 채용 과정에서 강점 발휘 기회 부재(D4)

서류 전형부터 인문학 전공자는 문턱을 넘기 어렵다는 의견이었다. 인문학적 소양에 대해서는 강조하지만, 실제 채용에 있어서는 인문학 전공자에게 상대적으로 기회가 부족한 것이 현실이라는 것이다. 하지만 채용 분야와 직무에 따라 채용 과정이 다르기 때문에 인문학 전공자들이 강점을 드러낼 수 있는 기회가 적지 않으며, 최근 기업들이 심층 면접 등을 통해 지원자의 강점을 파악하는 데 힘을 기울이고 있다는 의견도 있었다.

그리고 글쓰기, 기획력 등 인문학 전공자들이 자신의 강점 역량을 개발하지 못하여 다른 전공자들에 비해 경쟁력과 차별성을 확보하지 못하고 있었다. 직무에 대한 이해도가 떨어지고, 기본적으로 기계, IT의 지식과 소양 부족 때문에 융합 인재 등은 극소수의 특별한 사례에 불과하다는 지적도 있었다. 기업에서는 인문학을 전공한 학부생보다는 약간의 기술을 갖춘 특성화고 학생을 오히려 더 선호하는 특수한 사례도 제시되었다.

실제로 전공 지식과 실무 지식이 반드시 일치하는 것은 아님에도 불구하고, 타 전공에 비해 부족하다는 인식이 취업 시 인문학 전공자들에 대한 편견으로 작용하고 있다는 의견이 있었다. 그리고 채용 과정에서 인문학 전공자의 강점이 잘 드러나지 않는 것은 성과 차원에서 매우 느낄 뿐만 아니라, 학문의 성격상 형식 학문이나 경험 학문과 같이 투입과 산출이 즉각적으로 발생하지 않을 수 있기 때문이라고 하였다.

전문가 조사에서 ‘채용 과정에서 강점 발휘 기회 부재’는 ‘중점 개선 영역’(높은 심각성, 낮은 해소 가능성)에 해당하는 과제로 분류되

었다. 기업의 인력 채용 과정에서 인문학 전공 등 특정 전공을 우대해야 한다는 접근은 지양해야 할 것이다. 다만, 인문학 전공생을 비롯하여 학생들이 가지고 있는 강점을 충분히 개발할 수 있는 취업형 프로그램의 육성이 필요하다. 아울러 영업, HR, 총무 분야 등 직무 공통 역량을 인문학 전공생들이 개발할 수 있는 기회가 필요하며, 기본적인 인문학적 소양을 갖춘 학생을 대상으로 융합적 기술과 기능을 발휘할 수 있는 조기 취업 지원(강소기업 체험, 취업아카데미 과정 확대)이 필요하다. 아울러 학생들이 가지고 있는 강점을 평가할 수 있는 기반(평가 시스템의 예로 K-CESA)이 강화될 필요가 있고, 기업도 실질적인 탈스펙 채용 제도를 확대할 필요가 있다.

##### 5) 인문학 전공자의 직무 부족(D5)

전문가 조사에서 전반적으로 인문학 전공생의 직무에 한계가 있다는 응답이 많았다. 인문학 전공생들은 기업에서 본인의 전공과 관련 없는 일을 담당하고, 전공 관련 직무와 채용 인원도 소수이며, 주로 경력자들을 선호하고 있었다. 인문학 전공자들과 직업 연관된 직무에서 이직과 전직이 원활하지 않아 일자리 발생 빈도가 낮은 상황이라고 하였다. 그 원인에 대하여 기본적으로 학문과 그에 대한 본질 연구와 관련된 영역으로, 실무와 관련된 직종이 많지 않다는 점을 들 수 있었다. 인문학 전공생들의 취업이 이공계나 상경계열, 법정계열보다 상대적으로 어려운 이유는 개인의 역량보다 기존 직무에 대한 일자리 부족이라고 할 수 있었다. 하지만 인문학 전공과 연관성이 전혀 없는 직무는 존재하지 않는다는 의견도 있었다. 현재 인문학 전공생들이 주로 진출하는 직업만을 생각하면 직무 기회가 부족한 것은 분명한 사

실이지만, 인문학 전공자의 직무는 전문 분야 이외에 일반적인 마케팅이나 인사 등 사무직에서는 충분한 입사 교육 및 입사 후 자기 개발 노력으로 인해 직무 수행이 가능하다는 것이다.

전문가 조사에서 ‘인문학 전공자의 직무 부족’은 ‘중점 개선 영역’(높은 심각성, 낮은 해소 가능성)에 해당하는 과제였다. 이를 위해서 학교-기업이 인문학 전공자에 대한 전문적인 직무교육을 지원할 필요가 있다. 인문학 전공자들의 전통적인 취업 분야를 넘어서 타 분야의 지식과 기술을 추가적으로 습득하여 진출할 수 있는 분야를 발굴하여 준비할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

#### 다. 사회·기업 영역 장애 요인의 해소 방향(과제)

사회·기업 영역의 장애 요인을 해소하기 위해 전문가들이 제시한 방향(과제)은 <표 4-8>과 같다.

<표 4-8> 사회·기업 영역 장애 요인의 해소 방향(과제)

장애 요인	해소 방향(과제)	평균
인문학 소양 습득이 쉽다는 인식(D1), 효용성 우선 사회 풍조(D2)	중·장기적인 인식 개선 노력: (예) 타 전공과의 융·복합 또는 협업을 통해 조직의 생산성이 향상된 사례 발굴	3.92
	기업에서 일정한 직무교육을 제공하면 인재로 성장할 잠재성을 가지고 있다는 인식 조성	3.74
사회적 수요, 일자리 부족(D3)	실용 인문학 인재를 양성할 수 있는 학사 제도 개선	3.74
	인문학 학과와 기업 간의 공동 연구, 교류 활성화	3.97
채용 과정에서 강점 발휘 기회 부재(D4)	기업의 인재 채용 문화 개선: 학벌, 전공보다 개인의 능력을 중심으로 선발(실질적인 탈 스펙 채용 제도 확대)	4.05
	새로운 가치를 창출하는 인문학 졸업생의 강점을 평가할 수 있는 기반(평가 시스템) 확보	3.92
인문학 전공자의 직무 부족(D5)	타 분야의 지식과 기술을 추가적으로 습득하여 진출 가능 분야 발굴 및 진출 준비 지원	4.05
	사회와 정부의 인문학 전공 연관 직무에 대한 지속적 개발	4.21

주: 5점 리커트(1: 전혀 적절하지 않음, 5: 매우 적절함)의 평균임.

첫째, 채용 과정에서 강점 발휘 기회 부재 장애 요인을 극복하기 위해서 기업은 학벌이나 전공보다 개인의 능력을 중심으로 선발하는, 실질적인 탈 스펙 채용 제도의 확대하는 등 인재 채용 문화가 개선되어야 한다. 그리고 새로운 가치를 창출하는 인문학 졸업생의 강점을 평가할 수 있는 기반(평가 시스템) 확보가 필요하다.

둘째, 인문학 전공자의 직무 부족 장애 요인을 극복하기 위해서 타분야의 지식과 기술을 추가적으로 습득하여 진출 가능 분야 발굴 및 진출 준비를 지원할 필요가 있다. 그리고 사회와 정부는 인문학 전공과 연관된 직무를 지속적으로 개발할 필요가 있다.

## 5. 정부 영역의 개선 방향

### 가. 정부 영역 장애 요인의 심각성과 해소 가능성

정부 영역의 취업 장애 요인들 중 심각성 정도가 가장 높은 요인은 ‘장기적인 취업 지원 정책 부족(E3)’이었고, 해소 가능성 정도도 이 요인이 다른 요인들에 비해 높았다.

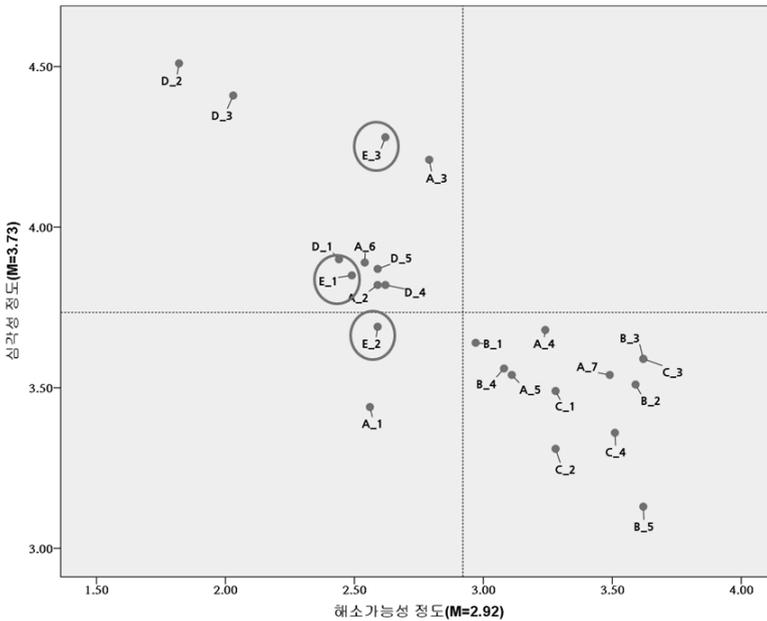
〈표 4-9〉 정부 영역 장애 요인 응답 결과

영역	장애 요인	전체		인문학 졸업생		인문학 교수		취업지원 부서장		인사 담당자		진로 취업 전문가	
		심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소
직무 직종 창출	(E1) 직무와 직종 창출 노력 부족	3.85	2.49	4.00	2.25	3.57	2.71	3.75	2.63	4.29	2.43	3.67	2.44
수요 전달 체계	(E2) 인력 수요-공급 전달 체계 부족	3.69	2.59	3.88	2.50	3.86	2.57	3.50	2.88	3.71	2.57	3.56	2.44
중·장기 정책	(E3) 장기적인 취업 지원 정책 부족	4.28	2.62	4.25	2.25	4.14	3.14	4.25	2.75	4.71	2.57	4.11	2.44

주: 5점 리커트, 평균값임.

정부 영역에 해당하는 장애 요인들의 사분면 분석 결과, [그림 4-6]에서와 같이 장애 요인들은 2사분면(E1, E3)과 3사분면(E2)에 분포하였다. 이러한 분포는 ‘정부 영역’의 취업 장애 요인들 중 ‘직무와 직종 창출 노력 부족(E1)’과 ‘장기적인 취업 지원 정책 부족(E3)’을 우선적으로 고려할 필요가 있다.

[그림 4-6] 정부 영역 장애 요인의 사분면 분포



나. 정부 영역 장애 요인의 해소에 관한 전문가 의견

1) 직무와 직종 창출 노력 부족(E1)

인문학 졸업생의 취업 장애 요인으로서 기업에서 직무가 부족하다면

정부가 창출하는 방안을 모색해 볼 수 있다. 취업 장애 요인의 해결은 다양하고 충분한 수의 직무와 직종을 창출하여 제공하는 데 달려 있다고 보았기 때문이다. 전문가들은 두 측면에서 회의적인 의견을 제시하였다. 첫째, 순수 학문 자체를 가지고 직무와 직종을 창출해 낸다는 것은 극히 제한적일 수밖에 없다는 점이다. 직무와 직종 창출은 현장에서 국소적인 문제 해결을 위해 인문학적 전문 지식의 활용이 전제되어야 한다. 하지만 인문학은 현장에서 발생하는 특수한 문제 해결보다는 폭넓은 이해력, 대인 관계에 있어 핵심적인 소양에 해당된다. 따라서 순수 학문적인 부분과 연관된 직무나 직종 이외에 실질적으로 창출하기가 힘들다는 것이다. 둘째, 직무와 직종 창출은 기업과 개인의 몫이고, 정부가 인문학 전공과 연관된 직무를 직접 창출하기에는 무리가 따른다는 것이다.

전문가 조사에서 ‘직무와 직종 창출 노력 부족’은 ‘중점 개선 영역’(높은 심각성, 낮은 해소 가능성)에 해당하는 과제로 분류되었다. 순수 학문인 자체를 가지고 직무와 직종을 창출해 낸다는 것은 극히 제한적일 수밖에 없다. 하지만 이러한 장애 요인을 극복하기 위해서 Job-Sharing, 새로운 산업에 대한 육성 지원, 역사·문화 콘텐츠 사업 확대를 통한 인문학 관련 직무 및 직종 창출 노력이 필요하다. 그리고 이러한 직무와 직종이 늘어날 수 있는 환경 및 제도가 마련되어야 한다.

## 2) 인력 수요-공급 전달 체계 부족(E2)

정부가 인력 수요를 파악하여 전달하는 체계를 마련한다는 것은 무리가 있지만, 인력 수요-공급 전달 체계 구축을 위한 프로젝트가 진행되고 있다. 사회적 수요를 파악하여 이를 경제 활동과 연계시키는 체계를 시스템적 차원에서 확보하는 문제는 국가의 경쟁력과 직결된 문

제라는 점에서 매우 중요하다.

전문가 조사에서 ‘인력 수요-공급 전달 체계 부족’은 ‘중점 개선 영역’(높은 심각성, 낮은 해소 가능성)에 해당하는 과제로 분류되었다. 이러한 장애 요인을 극복하기 위해 우선 중기(5년 주기) 인력 수급 예측 정보를 학교(초·중등학교, 대학)에 주기적으로 제공(현 인력 수급 전망 결과의 활용성 확대 측면)할 필요가 있다. 그리고 전공별로 사회적 수요를 파악하고, 그 수요를 전달하는 체계를 확보할 필요가 있다.

### 3) 장기적인 취업 지원 정책 부족(E3)

정부가 직접 개입하여 취업 지원 정책을 입안하고 관리함으로써 국가 경쟁력을 극대화시킬 수 있는 가능성을 찾아야 한다는 의견이 많았다. 또 인문학 전공자 대상 소프트웨어 및 하드웨어 관련 교육 및 취업 지원이 계속 증가하는 상황은 곧 인문학을 활용한 취업 및 직무 수행에 한계가 있다는 것을 보여 주는 것이라는 지적도 있었다. 대졸 청년의 일자리 문제를 정부 정책에만 의존하기보다는 대학과 정부가 함께 짊어지고 가야 할 몫이라는 인식하에 정부와 학교 차원의 다양한 취업 지원 노력이 필요하다. 하지만 전문가들은 정부의 직무 및 직종 창출 노력, 장기적인 취업 지원 정책이 필요하지만, 단기간에 성과를 내기는 쉽지 않을 것으로 예상하였다.

전문가 조사에서 ‘장기적인 취업 지원 정책 부족’은 ‘중점 개선 영역’(높은 심각성, 낮은 해소 가능성)에 해당하는 과제로 분류되었다. 이러한 장애 요인을 극복하기 위해서는, 우선 정부 정책에만 의존하기보다는 사회적인 합의, 기업-학교의 협력, 학교와 기업 간의 공동 연구를 통하여 현실적이고 학생들과 기업에 효용성이 있는 지원 정책을

마련할 필요가 있다. 대졸 청년들이 사회에서의 역할과 취업처를 발굴할 수 있도록 정부의 중·장기적인 지원 정책, 재학 중 다양한 기업 탐색과 직무 탐색의 기회, 인문학 분야에서의 산학 협력, 일자리 수요-공급 모델 개발, 정부의 고등교육 정책 개선(실적 중심 정책에서 학문에 대한 열의 중심) 등이 필요하다.

#### 다. 정부 영역 장애 요인의 해소 방향(과제)

정부 영역의 장애 요인을 해소하기 위해 전문가들이 제시한 방향(과제)은 <표 4-10>과 같다.

<표 4-10> 정부 영역 장애 요인의 해소 방향(과제)

장애 요인	해소 방향(과제)	평균
직무와 직종 창출 노력 부족(E1)	신산업에 대한 육성 지원 등을 통한 새로운 직무·직종 개발	3.90
	역사 문화 콘텐츠 사업 확대를 통한 인문학 직무·직종 개발	4.21
	지역의 인문학 관련 진출 가능 기관 정보 구축	3.85
	직무와 직종이 늘어날 수 있는 환경 및 제도 마련	4.08
인력 수요-공급 전달 체계 부족(E2)	중기 인력 수급 예측 정보를 학교(초·중등학교, 대학)에 주기적으로 제공: 현 인력 수급 전망 결과의 활용성 확대	3.82
	전공별 사회적 수요 파악 및 수요 전달 체계 확보	3.90
	인문학 분야의 산학 협력, 일자리 수요-공급 모델 개발	4.13
장기적인 취업 지원 정책 부족(E3)	인문학 전공생이 재학 중에 기업과 직무를 다양한 방식으로 탐색하기 위한 기회 마련	4.28
	대학 재정 지원 평가 기준 개선: 실적(취업률) 위주에서 대학의 진로 개발, 취업 지원 계획과 지원 역량을 평가	4.03
	인문학 졸업생들에게 상대적으로 취약한 역량 개발을 위한 직무 능력 향상 프로그램 운영	4.32

주: 5점 리커트(1: 전혀 적절하지 않음, 5: 매우 적절함)의 평균임.

첫째, 정부는 인문학 관련 직무와 직종의 창출 노력을 지원할 필요가 있다. 역사 문화 콘텐츠 사업 확대 혹은 지역의 인문학 관련 진출 가능 기관 정보를 구축하여 인문학 직무나 직종을 개발할 필요가 있다. 이러한 지원 인프라는 인문학 분야에서 산학 협력 모델의 초석이 될 것으로 보인다.

둘째, 중·장기적인 인문학 관련 취업 지원 정책이 필요하다. 인문학 졸업생들에게 있어서 상대적으로 취약한 역량을 개발할 수 있도록 직무능력 향상 프로그램을 제공하고, 인문학 전공생이 재학 중에 기업과 직무를 다양한 방식으로 탐색할 기회를 제공할 필요가 있다. 또 그동안의 대학 재정 지원 평가 시 취업 실적 위주의 평가 방식에서 대학의 학생 진로 개발 및 취업 지원 계획과 지원 역량을 평가하는 방식으로의 전환이 필요하다.

〈표 4-11〉 인문학 졸업생의 진로 개발 및 취업 지원 정책 방향(과제)(안)

영역	방향	과제
학과 (전공)	인문학 전공 교육과정의 경직적 운영 탈피, 실무 능력을 쌓기 어려운 수업 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>전공 수업 이외에 비교과 영역에 해당하는 별도의 프로그램들을 통해 학생들이 실무 능력을 쌓을 수 있는 기회를 제공</li> <li>기업 현실 적용 토론, 발표 수업을 통한 프레젠테이션 및 토론 능력, 문서 및 보고서 작성 역량 개발 등 실용적인 교수·학습 방법을 적용하여 인문학 전공생의 강점 배양</li> </ul>
	인문학 전공 학과의 취업(준비) 지원 역량 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>다양한 직무·직종으로 진출한 졸업 동문 및 교수와의 인적 네트워크를 활용하여 전공(학과)의 취업 네트워크 활성화</li> <li>전공 관련 업종과의 연계, 기타 취업에 필요한 자격증, 사회 활동 지원 등 학과가 자체적으로 운영하는 취업 프로그램을 대학 차원의 지원으로 확대</li> </ul>

<표 계속>

영역	방향	과제
개인	학생들의 자기 탐색 경험 확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장 학습 경험을 통해 자신, 전공에 대한 넓은 시야 형성을 도모하는 인문학 전공 분야의 현장 실습 운영</li> <li>직무능력 향상을 위해 인문학 재학생을 대상으로 직장 체험 프로그램(비교과) 운영</li> </ul>
	인문학 전공생들의 진로 개발 역량 강화, 취업 의식 제고	<ul style="list-style-type: none"> <li>인문학 단과대학의 학생 맞춤형 교과목 및 진로 탐색 프로그램 운영</li> <li>인문학 전공생의 취업 동기를 증진시킬 수 있는 프로그램 개발 운영</li> </ul>
학교	진로 개발 및 취업 지원 지향 학사 제도 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>전공 융합 제도 [예: 2학년 이후 Two-Track 선택 육성(1단계 인문학 심화 전공, 2단계 인문 연계 경영 융합 과정)] 을 확대 운영</li> <li>학생의 요구를 반영하여 신속히 지원하는 등 복수(부) 전공 제도에 대한 학교의 유연한 운영</li> </ul>
	맞춤형 진로 개발 및 취업 지원 프로그램 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>학생의 진로 경로(진학, 취업, 창업)에 기초하여 진로 개발 및 취업 지원 프로그램 운영</li> <li>대학에서 운영 중인 각종 프로그램이나 진로와 취업 관련 정보의 산발적인 제공에서 통합적으로 제공</li> </ul>
	진로 개발 및 취업 지원 조직의 전문성 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>대학 취업 프로그램을 지원하는 전문기관과 전문 인력을 확보</li> <li>취업지원부서의 업무 연속성 확대(예: 보직 변경 시점 최고 5년 단위로 개선)</li> </ul>
사회·기업	사원 채용 문화 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업은 학벌이나 전공보다 개인의 능력을 중심으로 선발하는, 이른바 실질적인 탈 스펙 채용 제도를 확대하는 등 인재 채용 문화의 개선</li> <li>새로운 가치를 창출하는 인문학 졸업생의 강점을 평가할 수 있는 기반(평가 시스템) 확보</li> </ul>
정부	인문학 관련 직무·직종 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>타 분야의 지식과 기술을 추가적으로 습득하여 진출 가능 분야 발굴 및 진출 준비 지원</li> <li>역사 문화 콘텐츠 사업 확대 혹은 지역의 인문학 관련 진출 가능 기관 정보</li> </ul>
	중·장기 진로 개발 및 취업 지원 정책 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>대학 재정 지원 평가에서 학생 진로 개발 및 취업 지원 계획과 지원 역량 평가 강화</li> <li>재학생의 기업 및 직무 탐색 프로그램 개발·제공</li> <li>대학생들의 직무능력 향상 프로그램 개발·운영</li> </ul>

## 제2절 추진 과제

이러한 정책의 방향에 기초하여 인문학 전공생의 진로 개발 및 취업 활성화를 위한 구체적인 정책 방안을 제시하면 다음과 같다.

### 1. 인문학 졸업자의 담당 가능 직종 및 직무 개발

#### 가. 인문학 졸업생의 담당 가능 직무 범위 확대

인문학 전공생에 대한 일자리와 수요뿐만 아니라 경영학, 언론정보학, 문헌정보학, 신문방송학과 등 타 학문들에 비해 직무와의 연계성이 부족하고, 취업 분야도 상대적으로 불확실하였다. 또 인문학 전공 후 진출 분야에서 수익 모델 창출이 명확하지 못하여 전공 분야로 취업하지 못하고 졸업 후 진학 및 취업 경로도 대학원 진학, 공무원 시험, 교직 등 매우 제한적이다. 한편 인문학 졸업생들이 기업에 취업한 후 담당하는 직무는 일반적으로 기획, 재무, HR, 감사, 브랜드 관리 등 경영 지원 업무이다. 하지만 이러한 경영 지원 직무는 상경계열 전공자들이 우대되고 있고, 특히 최근에는 기술 인력의 업무 범위가 영업, 관리 등으로 확대되고 있어서 기업에서 인문학 졸업생의 직무 범위는 점차 축소되어 왔다. 하지만 인문학 졸업생들은 의사소통 능력, 기본 자질 및 교양, 유연·창의력, 신의·성실성, 고객 지향, 대인 관계 능력, 협상·설득력 등에 있어서 타 전공자들에 비해 강점을 가지고 있고(부록 4, 부록 5 참조), 이러한 강점 역량을 발휘할 수 있는 직무들을 담당할 수 있다.

1) 기업의 인문학 졸업생 담당 가능 직무에 대한 인식 확대

기업들은 직무 중에서 경영지원직(기획·전략, 홍보·광고, 인사, 교육, 총무, 비서, 사무 보조), 영업·유통직(영업·영업 관리, 판매·매장 관리, TM·고객 지원), 서비스직(인포메이션·안내, 외식 서비스, 승무원·관광, 호텔리어), 전문·기타직(광고 기획, 출판 기획, 기자·아나운서, PD 등) 등의 경우 인문학 졸업생들이 담당 가능하다는 인식을 가질 필요가 있다.

2) 인문학 전공생의 기업 내 담당 가능 직무에 대한 인식 확대

인문학 전공생들의 진로 개발 및 취업 준비 분야가 매우 협소하다. 이는 학생들의 관심 부족, 학과와 교수의 지원 미흡, 대학 차원의 차별화된 지원 부족 등이 상호 연관된 문제라고 할 수 있다. 인문학 전공생들뿐만 아니라 교수 및 학과, 대학은 인문학 전공생들이 벤더 기업(납품업체)보다는 완성품 제조 기업(B2C 기업)의 마케팅(기존 제품에 인문학적 요소를 융합), 영업, 브랜드 전략, 상품 디스플레이 부문, 인사(노무, 교육훈련) 등의 직무를 수행할 수 있다는 인식을 가져야 한다.

인문학 전공자들이 담당 가능한 직무의 범위를 인문학 전공생, 대학, 기업 등이 인식하게 되면 학생들은 재학 중에 다양한 경험을 통해 직무에 대한 시야를 넓힐 수 있고, 취업 준비 분야도 확대되어 인문학 졸업생들의 진로 개발 및 취업이 더욱 활성화될 것이다.

### 나. 인문학 졸업자의 직종 개발: ‘스타트업(Start-up) 프로젝트 매니저’ 제도 운영

인문계 대학생의 핵심 역량(K-CESA)은 다른 계열에 비해 대인 관계 역량, 의사소통 역량, 글로벌 역량이 상대적으로 높은 편이다. 본 연구에서 전문가들에 따르면 인문학 졸업생들은 의사소통 능력, 기본 자질 및 교양, 유연·창의력, 신의·성실성, 고객 지향성, 대인 관계 능력, 협상·설득력에 있어 다른 전공자들에 비해 강점을 보인다고 하였다.

우리나라에서 창업 활성화를 위해서는 창업 기업에 대한 재정 지원과 더불어 창업 기업들이 아이템 개발에 전념할 수 있는 지원 체계가 필요하다. 하지만 창업 과제 참여 창업가들은 행정 처리 부담이 창업 아이템의 발전을 저해하는 요인이라고 지적하여 왔다. 창업 시점에 행정 처리 교육(서류 작성, 사업비 관리, 회계 처리 등)이 있지만, 창업 과제 지원자들 중 사업비 관리의 어려움으로 중도 포기하는 사례들이 발생하고 있는 것이다. 대학(원)생, 벤처 기업인들도 우리나라는 창업 선진국에 비해 청년 창업에 있어 행정적 부담이 높다고 지적하였다. 우리나라에서 창업이 활성화되기 위해서는 창업 아이템을 가진 인재, 문서 기획 등 행정 지원 인력이 함께 창업 팀을 이룰 때 창업 기업의 발전이 가능하다고 할 수 있다.

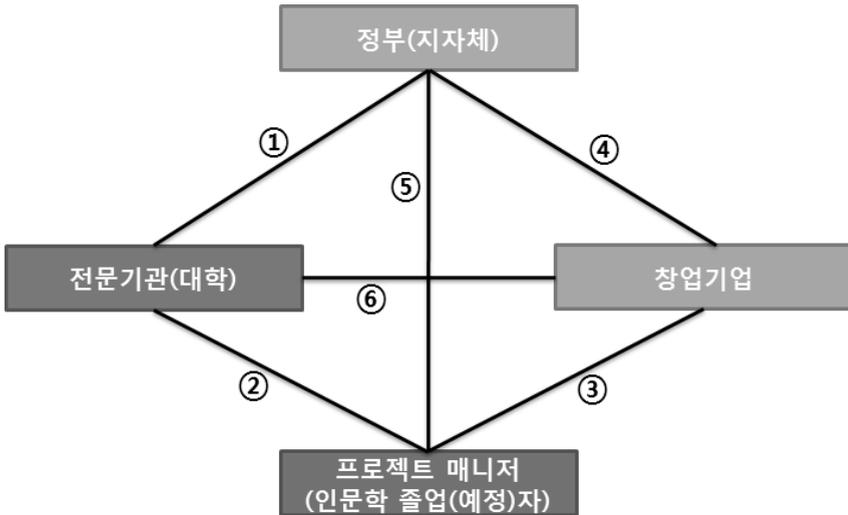
창업 기업의 성장을 지원하여 창업을 활성화하고, 인문학 졸업생의 일자리를 창출하여 취업 문제를 해소하는 ‘스타트업(Start-up) 프로젝트 매니저(이하 프로젝트 매니저)’ 제도를 운영할 필요가 있다.

창업 과제를 수행하는 스타트업에 프로젝트 매니저를 고용·교육 후 배치하여 창업가로 하여금 창업 아이템 발전에 집중할 수 있도록 창업

기업을 지원하는 것이다. 프로젝트 매니저는 주로 사업비 관리, 사업 계획서 작성 등 행정 제반의 직무를 수행하도록 하고, 향후에는 창업 기업 이외에도 대학 산학협력단, 대학 교수가 수행하는 연구 과제 등에 참여를 허용하는 방안을 강구하면 이들의 일자리가 더욱 확대될 것이다.

이 제도를 운영하기 위해서 정부 및 지방자치단체는 우선 지역 기반의 인프라를 활용하여 전문기관을 지정한다. 이때 지역별 거점 국립대학(산학협력단)을 전문기관으로 지정할 수 있다. 우리나라 청년들이 창업 기업에 취업하지 않으려는 주된 이유가 고용 안정성이라는 점을 고려할 때, 거점 국립대학의 산학협력단을 활용(청년들의 대학에 대한 신뢰도가 민간 기업에 비해 상대적으로 높음.)할 필요가 있다.

[그림 4-7] ‘스타트업(Start-up) 프로젝트 매니저’ 운영 체계



주: ① 전문기관 지정, ② 인문계열 대졸 청년 채용 및 교육훈련 실시, ③ ‘스타트업 프로젝트 매니저’ 파견, ④ 창업 과제 배정 ‘인건비’를 매니저 인건비로 활용 유도, ⑤ 고용 안정 신뢰성 확보, ⑥ ‘스타트업 프로젝트 매니저’ 약정

아울러 전국 17개 창조경제혁신센터와의 협업 방안도 강구해 볼 수 있다. 정부와 지방자치단체는 창업 과제 선정을 통한 창업 기업에 재정 지원 시 창업 과제에 배정된 인건비를 전문기관에서 채용한 프로젝트 매니저의 인건비로 집행하도록 유도한다(단, 전문기관의 프로젝트 매니저 활용 여부는 개별 기업이 선택 가능).

정부가 추진 중인 일자리 지원 사업(예: 지역 맞춤형 일자리 창출 사업 등), 창업 지원 사업(예: 창업 선도 대학, 맞춤형 창업 지원 사업, 스마트 벤처 창업 등) 등의 재정 사업에 적용하고, 지역 내 창업 기업들에 프로젝트 매니저 파견을 확대하기 위해 전문기관(거점 국립대학)과 지방자치단체 및 창업 기업 간 업무 협정(MOU)을 추진할 필요가 있다.

정부와 지방자치단체가 지정한 전문기관은 인문계 대졸 청년(예정자 포함)을 채용하고, 창업 과제의 사업비 관리에 대한 전문 교육을 실시한 후 약정된 창업 기업에 스타트업(Start-up) 프로젝트 매니저를 파견한다. 전문기관은 지역 내 취업 의사가 높은 인문계 대졸 청년(예정자 포함)을 채용한다. 그리고 이들을 대상으로 창업 기업, 창업 과제 연구 과제 등에서 요구되는 제반 행정 업무, 예산 집행에 관한 교육훈련을 실시하며, 이때 정부의 회계 관리 전문가를 회계 교육 강사로 활용할 수 있다. 이후 전문기관은 창업 기업과 프로젝트 매니저의 파견 계약을 체결하고, 이에 근거하여 해당 창업 기업에 파견한다. 전문기관(거점 국립대학)은 전국 창조경제혁신센터, 대학 산학협력단, 단과대학 연구 교수의 연구 과제까지 프로젝트 매니저 파견을 확대할 필요가 있다.

한편 창업 기업은 전문기관과 프로젝트 매니저 파견 약정을 체결하고, 창업 과제 지원 시 과제 인건비를 전문기관의 프로젝트 매니저 인건비로 집행한다(창업 과제를 수행하는 창업 기업의 프로젝트 매니저

제도 활용 여부는 기업의 선택 사항). 그리고 프로젝트 매니저는 취업 의사가 높은 인문학 졸업(예정)자로서, 전문기관의 채용과 함께 사업비 관리에 관한 전문 교육을 받은 후 창업 기업에 파견되어 직무를 수행하게 된다. 전문기관과 고용 계약을 체결하고, 지휘 명령은 파견된 창업 기업으로부터 받게 된다. 이들의 근무지는 전문기관 혹은 창업 기업(CEO의 선택권 부여)에서 할 수 있다.

이 제도를 통해 창업가들이 행정 부담에 얽매이지 않고, 창업 아이템에 전념할 수 있는 여건을 제공하여 아이디어만으로 창업할 수 있는 창업 생태계 구성에 기여할 수 있다. 또 졸업 후 진출 분야가 상대적으로 협소한 인문계 학생들에게 학생들의 강점을 활용할 수 있는 진출 기회를 제공하여 인문학 졸업생들의 취업 문제 해소에 크게 기여할 것으로 예상된다. 한편 거점 국립대학의 지역 내 일자리 창출과 창업 역량 제고에도 기여할 것이다.

## 2. 인문학 전공생 대상의 진로·취업 및 역량 개발 프로그램

### 가. 인문학 전공생의 진로 개발 및 취업 준비 프로그램

인문학 전공생들은 취업 준비 시기가 타 전공 학생에 비해 늦고, 취업 동기나 진로 인식과 열의가 부족하며, 전공에 대한 정보 부재, 비공식적인 경로(특히 부모)에 진로 결정 의존 등 소신 있는 진로 계획이 부족한 것으로 나타났다. 인문학 전공생들의 전공에 대한 불확신, 전공에 대한 애착 부족, 진로와 기업에 대한 이해와 정보 부족, 직무 매칭 및 진로 설정 기회의 부족 등 특히 본인의 진로·취업에 대해 학

교 의존성이 높았다. 취업에의 성공 요인으로는 취업 목표를 분명하게 설정하고, 효율적인 취업 준비, 대학 차원의 취업 정보, 전공 맞춤형의 진로 개발 및 취업 준비 프로그램이 효과적이었으며, 특히 전공(학과) 교수의 지원을 꼽을 수 있었다.

인문학 전공생의 경우, 타 계열의 학생들에 비해 저학년부터 조기에 진로를 설정할 필요성이 더욱 요구되고, 또 저학년과 고학년의 단계에 따른 차별화된 진로 개발 및 취업 준비 프로그램이 요구된다. 그리고 학생들의 진로 개발 및 취업 준비 프로그램이 서로 분리되기보다는 통합화되어야 하며, 이러한 프로그램을 통해 전공에 대한 확신과 애착을 가질 수 있는 기회가 제공되어야 한다. 진로 개발 및 취업 준비 프로그램에 참여하는 학생의 경우 프로그램 참여에 대한 끈기와 노력이 필요하다. 프로그램에서는 구체적인 진로 설정과 취업 준비 활동, 자신을 매력적으로 어필할 수 있는 취업 기술이 포함되어야 한다.

<표 4-12> 인문학 전공생의 진로 개발 및 취업 준비 전략

구분	내용
취업 희망 기업 이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용 트렌드(기업의 채용 동향)에 대한 이해</li> <li>• 취업 희망 기업에서 원하는 인재의 특성 파악</li> <li>• 취업 희망 기업에 관련된 정보 수집</li> </ul>
진로 개발 및 취업 준비 전략	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 본인의 경험과 준비(인턴십, 봉사활동, 자격증 등)가 중요하고, 전공에 대한 콤플렉스(complex)를 갖지 마라.</li> <li>• 직무 관련 자격증, 스터디 활동 등 해당 직무 수행을 위한 준비도를 보여 줘라.</li> <li>• 기업에서 인문학적 요소를 활용해서 자사의 제품 마케팅을 선호하기 때문에 이러한 점을 홍보(자기소개서, 면접)하여 강점이 있음을 보여 줘라.</li> <li>• 다양한 경우를 고려하라: 재학 중 대학의 여러 가지 제도(복수 전공, 부전공, 연계 전공 등) 활용, 재학 중 대학에서 제공하는 진로 개발 및 취업 지원 프로그램에 적극 참여</li> </ul>

<표 계속>

구분	내용
진로 개발 및 취업 준비 활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 원하는 분야로 소신 있게 진로와 취업 목적을 조기에 정확히 설정하고, 구체적으로 준비를 하면 정보와 기회를 얻을 수 있다.</li> <li>• 인턴십을 적극 활용한다. 직무 수행 과정에서 자신의 강점을 보여줌으로써 능력을 인정받을 수 있다.</li> <li>• 구체적으로 취업 목표를 설정하고 일관성 있게 취업을 준비(외국어, 복수 전공, 자격증 취득, 인턴 경험)한다.</li> <li>• 직무 관련 공학적 소양을 함양하는 등 원하는 분야에 관련된 다양한 경험, 활동들을 통해 인문학 전공생으로서 독특한 스토리를 메이킹한다.</li> <li>• 저학년부터 진로와 취업을 준비하고 채용 과정에서 자신을 홍보할 수 있는 근거를 풍부하게 준비한다. 취업 준비 프로그램에서 자신을 어필할 수 있도록 구성한다.</li> <li>• (비전공 분야 취업) 전공 이외 취업 희망 분야에서 필요로 하는 지식과 경험을 복수 전공, 부전공, 공모전 등을 통해 습득한다.</li> </ul>

인문학 전공생 대상의 진로 개발 및 취업 준비 프로그램은 타 계열의 학생들에 비해 조기에 진로·취업의 방향을 설정하도록 할 필요가 있다. 그리고 ‘인문학 전공자이기 때문에 취업이 어렵다’고 단정짓지 말고, 취업에 대한 막연한 두려움을 극복하도록 해야 한다. 이를 위해 인문학 전공생 자신만의 스토리나 자신의 강점을 ‘selling point’로 설정하고, 취업 목표의 달성을 위한 끈기와 인내, 도전 의식이 중요하다는 점이 강조되어야 한다. 또 인문학 전공생의 관심과 활동 분야를 다양한 경험을 통해 넓히는 기회가 동시에 제공되어야 한다.

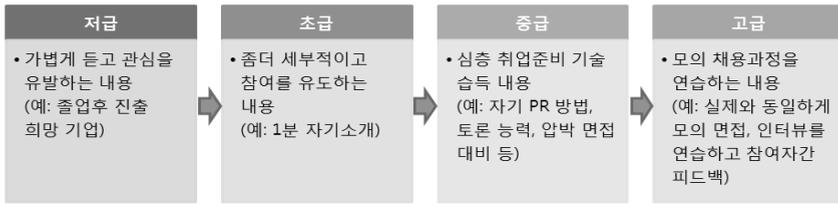
### 1) 프로그램의 구성

프로그램은 취업 목적 설정, 본인의 강점 파악, 체계적인 준비의 흐름으로 구성할 필요가 있다. 인문학 전공생들은 프로그램에 대한 관심과 참여도가 낮지만, 일단 참여한 후에는 취업에 대한 관심이 높아지게 된다. 인문학 전공생들이 참여하기 쉽고, 부담 없는 프로그램, 단계

적인 내용으로 프로그램을 구성할 필요가 있다.

〈표 4-13〉 인문학 전공생의 진로 개발 및 취업 준비 프로그램(안)

단계	내용
취업 목적 설정	<ul style="list-style-type: none"> <li>진로/취업 희망 분야의 구체적 설정: 본인이 하고 싶은 일에 대한 정의</li> <li>희망 분야를 위한 현실적 준비 방법 탐색: 복수 전공, 독학, 스터디, 동아리 등 학교에서 할 수 있는 방법 탐색</li> <li>자신을 준비 과정을 구체적으로 제시: 자기소개서, 면접 때 제시</li> </ul>
본인 강점 파악	<ul style="list-style-type: none"> <li>자신이 잘할 수 있는 강점 찾기: 본인의 강점을 성찰하는 기회, 삶에 대한 적극적인 자세</li> <li>회사나 직무에 대한 정보 수집(기업과 직무에 대한 학습)</li> </ul>
진로 개발 및 취업 준비	<ul style="list-style-type: none"> <li>넓고 다양한 시각을 형성할 수 있는 경험 기회 제공</li> <li>다양한 대안들을 탐색하고 합리적으로 결정할 수 있는 기회 제공</li> <li>진로 개발 및 구체적인 취업 준비를 위한 교육이나 훈련을 제공</li> <li>활용할 수 있는 진로 개발 및 취업 지원 프로그램</li> </ul>



## 2) 프로그램 운영

대학본부, 단과대학, 학과 및 전공 간 유기적인 연계가 필요하다. 이를 통해 학생들의 참여를 유도할 수 있고, 인문학 전공에 관련된 내용으로 프로그램을 구성할 수 있다. 대학 내 진로상담 전문가 혹은 취업 지원부서의 담당 직원, 컨설턴트가 이 프로그램을 운영할 수 있을 것이다. 하지만 프로그램 운영 시 인문학 전공생에 대한 이해가 수반될 때 프로그램의 진행과 효과가 더욱 높을 것이다.

인문학 전공생에 대한 진로 개발 및 취업 준비 프로그램은 이전에 비해 좀 더 이른 시기에 진로 개발과 취업을 준비할 수 있도록 하고, 진로 의식과 취업 동기를 형성하도록 하며, 전공과 진로에 관한 정보를 습득하는 계기가 되어 좀 더 현실적인 진로와 취업에 대한 눈높이를 갖게 될 것으로 여겨진다.

#### 나. 인문학 전공생의 강점 역량 개발 프로그램

기업들은 인재를 채용할 때 과거에는 인지 역량(수리력, 문제 해결 능력 등)을 중요시하였으나, 최근에는 비인지 역량(긍정성, 대인 관계, 이해력, 유능감 등)을 중시하고 있다. 이는 인문학 전공생들이 취업을 하는 데 매우 중요한 기회 요인이라고 할 수 있다. 인문학 전공자들이 관리 능력, 대인 관계 능력, 의사소통 능력, 문제 해결 능력 등 강점 역량을 가지고 있는 직무, 예컨대 광고, 마케팅, 브랜드 전략 등의 직무를 수행할 수 있다는 인식을 기업이 가질 필요가 있다.

인문학 전공생들은 비판적인 사고 능력, 업무 파악 능력, 업무 추진 능력, 의사소통 능력이 취약한 것으로 지적되고 있는 반면, 작문 능력, 논리적 사고, 공감 능력, 심미적 감각, 대인 관계 능력, 언어 구사 능력, 인성 및 자기 성찰 능력 등에서는 강점을 보이고 있다. 하지만 인문학 전공생들은 다양한 경험이 부족하여 자아 및 강점 발견, 사회성 개발 기회가 부족하다. 자신의 역량 개발을 위한 다양한 경험 탐색 기회가 필요하고, 강점을 활용할 수 있는 취업 기회의 탐색도 필요하다. 따라서 인문학 전공생들의 진로 설정을 고려하여, 대학 및 학과는 직무 수행 과정에서 인문학적 사고가 필요한 상황들을 연습할 수 있도록 인문학

전공생에 맞는 맞춤형 진로 개발의 지원이 필요하다.

학교와 학과에서는 인문학 전공생들이 다양한 경험을 할 수 있는 기회를 제공하고, 자아 및 강점 발견 기회 및 사회성 개발 기회를 제공하도록 해야 한다. 아울러 학생들이 자신의 역량을 개발하고 강점을 강화할 수 있도록 인문학 전공생의 역량 강화를 위한 프로그램의 내용에 다양한 대외 활동, 교내 취업 지원 프로그램, 직무 체험 프로그램 등 비교과 활동을 연계하여 운영할 필요가 있다.

기업의 직무 현장에서는 활발한 생각과 다양한 아이디어가 수시로 도출되기 때문에 이러한 경험을 취업 준비 과정에서 연습할 필요가 있다. 이로써 취업 후 직장 적응력도 높아질 수 있다. 인문학이 내적인 소양을 중시하기 때문에 이러한 연습을 통한 경험은 또 다른 강점 요인이 될 수 있을 것이다. 이러한 역량 개발 프로그램의 내용은 진로 개발 프로그램이나 취업 준비 프로그램에서 인문학 전공생의 강점들(예를 들어 언어 구사, 문서 작성 등)을 기업 직무 상황에서 연습하도록 함으로써 운영할 수 있다. 아울러 문제 해결 능력을 기르고 심화시키는 프로그램이나 인문학 전공생들의 selling point를 발굴하여 이를 강화하는 프로그램도 고려해 볼 수 있다.

### 3. 인문학 전공생 대상의 직무 체험 프로그램 및 제도

#### 가. 인문학 전공생 대상의 직무 체험 프로그램 운영

기존 대졸 청년 고용 지원 정책 중 인문학 전공생 대상의 직무능력 개발 프로그램으로 ‘청년 취업 아카데미’가 있지만, 민간 기업 중심의

인문학 전공생의 능력 개발 직종은 제한적이다. 인문학 전공생의 경우에는 직무에 대한 준비가 타 계열에 비해 부재하여 어학과 스펙 중심으로 경쟁할 수밖에 없다. 기업에서는 직무와 전공 간의 정확한 매칭을 통해 직무 중심으로 채용하고 있지만, 인문학 전공생의 직무 수행 능력에 대한 확신이 부재하고 인문학 전공생들도 학업과 취업을 병행할 수 없는 상태이다. 따라서 인문학 전공 내에서 새로운 직종과 진로를 찾아보려는 노력이 필요하다. 예를 들어 인문학 전공생들이 취업이 잘되는 분야로 취업하기보다 인문학 전공과 관련된 새로운 진로를 찾는 노력이 필요하다. 한편 인문학 전공생들은 기업의 부서나 직무에 대한 이해가 부족하기 때문에 저학년 때부터 이에 대한 교육이 필요하다.

인문학 전공 교과와 직무 간의 연계를 강화하고, 학생들이 전공을 폭넓게 경험할 수 있도록 직무 체험 기회를 제공하며, 재학 중 직무 체험 프로그램(비교과), 직무 역량 개발 프로그램(인문학도의 일·학습병행제 참여)을 운영하여 참여하도록 할 필요가 있다.

〈표 4-14〉 인문학 전공생의 직무 체험 프로그램(안)

구분	내용
저학년 (1~2학년)	• 기업에서의 직업, 직무에 대한 정보 제공: ① 학생이 방학 중 기업 탐방, ② (취업 전문가, 기업 관계자) 학교에 방문해서 기업의 직업, 직무, 직무 수행에 필요한 능력 등을 소개)
고학년 (3~4학년)	• 진로 개발 및 취업 준비 기회 제공: ① 학생의 진로 설정 지원, ② 진로/취업 준비 지원(자격증 취득 프로그램, 선배 매칭 멘토링 프로그램)

### 나. 현장 실습을 통한 실무 경험 강화

인문학 전공생들의 조기 진로 설정이 요구되고 있다. 인문학 졸업생들이 취업이 부진한 가장 큰 원인 중 하나는 직무 체험 기회 부족(인문계 취업에 있어 인턴 경험이 가장 필수적인 요소)을 꼽을 수 있는데, 인턴십 경험 유무에 따라 취업률에서의 차이가 목격되고 있다. 실무 경험은 인문학 전공생뿐만 아니라 모든 대학생들이 취업하는 데 매우 중요한 요인이 되고 있다. 최근 들어 기업들은 직무를 중심으로 신입사원을 채용하는 경향을 보이고 있다. 기업의 채용 공고에서 이공계와 인문계 비율이 7:3인 반면, 현장 실습 채용 비율은 5.5:4.5로 인문계에서 더 많이 선발하기 때문에 현장 실습의 기회를 최대한으로 활용할 필요가 있다. 또 진로 및 취업 동기의 증진을 위해서 직무 체험 기회를 제공할 필요가 있다.

#### 1) ‘인턴 협약 기업’ 제도 운영

저학년 때는 실무 경험의 중요성을 심어 줄 필요가 있다. 현장 실습, 인턴, 공모전 등 실무 경험과 관련된 부분을 전공 영역의 하위 요소로 포함하는 방안도 고려할 수 있다. 3, 4학년에서는 현장 실습이나 인턴십 등을 많이 권장할 필요가 있다. 이를 위해서는, 우선 ‘인턴 협약 기업’ 제도를 운영할 필요가 있다. 기업에서 원하는 교육과정을 제안하면 이러한 교육과정을 대학에서 진행한 뒤 인턴을 보내는 프로그램이다.

## 2) 일정 규모 이상 사업장의 인턴 사용 의무화(법제화) 추진

100인 이상 사업장의 경우, 종사자의 10%를 연간 인턴 사용 의무화(법제화)를 추진할 필요가 있다. 이를 통해 취업 희망 기업에서 원하는 인재상이 무엇인지, 지역의 중소기업/강소기업에서 무슨 일을 하는지, 어떤 일자리가 있는지 등을 알 수 있게 될 것이다.

### 다. 대학 내 비교과 프로그램 통합 시스템

학생들이 대학 내에 산재하는 비교과 프로그램들(인증제 포함)의 정보와 내용을 알고 참여할 수 있도록 통합 정보 제공 시스템을 구축할 필요가 있다. 즉 대학 내에 어떠한 비교과 프로그램들이 있는지, 인문학 전공 대학생이 활용할 수 있는 프로그램들에는 무엇이 있는지 등의 정보 구축이 필요하다. 이를 위해서는 첫째, 비교과 프로그램을 역량별로 가이드맵을 만들어 분류하여 운영한다. 둘째, 진출 희망 분야별로 교과과 비교과 포트폴리오의 가이드라인을 제시한다.

### 라. 대학 내 진로 개발 및 취업 지원 인력의 전문성 제고

대학 취업 지원 기관 인력의 전문성 열의, 자격 부족이 지적되고 있다. 이로 인해 학교 자체의 기업 채용 동향 모니터링이 부족한 상황이다. 이는 정부 재정 지원 사업에 따라 인력을 한시적으로 채용한 결과라고 할 수 있다. 학교가 자체적으로 변화하는 기업 채용 상황에 관심을 가지고 준비할 수 있는 역량이 체득되어야 하는데, 현재로서는 그렇지 못한 상황이다.

#### 4. 대학의 인문학 전공 학사제도 개선

##### 가. 인문학 전공 수업의 개선

대학에서의 인문학 전공 수업은 최근 노동시장의 변화를 반영하지 못할 뿐만 아니라, 커리큘럼이 현실적이지 못하고 실용성이 낮아 취업과 연계되지 못하고 있다. 그리고 인문학적 소양의 대중화로 인문학 전공의 차별성이 부재하여 인문학의 부활을 위해 인문학, 예술, 기술 등의 학문 간 융합이 요구되고 있다. 하지만 인문학 전공 수업은 대학교육과정에서의 학문이 아닌 공무원 시험을 위한 발판으로 변질되고 있고, 실용성 중심으로 학문이 세분화되는 변화에 대해 미온적인 태도, 비융합적인 태도를 보이고 있다. 이처럼 인문학 전공 수업에서는 급격한 사회 수요의 변화에 대한 대처 및 변화 노력이 미흡하다는 점이 지적되고 있다. 사회의 변화에 따라 기업은 대량 생산, 대량 판매 체제로 변화하였고, 이에 따라 공학 전공자를 선호하고 있다.

이러한 상황에서 인문학은 변화에 대한 대처, 변화를 위한 노력이 미흡한 실정이다. 하지만 사회적으로는 인문학적으로 심화된 역량을 가진 학생들을 필요로 하기 때문에, 실무 경험과 더불어 논리력을 바탕으로 문서 및 보고서 작성 능력에서 차별성을 보여 줄 필요가 있다. 그렇다면 대학 사회에서는 인문학 전공의 전반적인 침체 분위기를 어떻게 전환시킬 것인가? ‘고립된’ 학과 생활은 진로 개발과 취업 네트워크를 약화시키는 요인으로 작용할 가능성도 없지 않다.

인문학 전공 특색에 변화를 주어 취업과 연계 고리가 마련된다면 좀 더 실용적인 방향으로의 전환이 가능할 것이다. 이를 통해 전공에

대한 충실도는 유지되면서 문서나 보고서 작성 능력과 같은 역량의 개발을 기대할 수 있다. 그렇다면 어떻게 변화를 유인할 것인가?

첫째, 인문학의 본질을 유지하면서 학생들의 역량 개발에 적용하는 교수·학습 방법의 적용이 필요하다. 학습 결과의 현실 적용에 대한 토론을 교수·학습 방법에서 활용할 수 있다. 예컨대 ‘로마사의 멸망’이라는 주제를 가지고 학습한 후, 이 내용을 기업 경영에 어떻게 적용할 수 있는지에 대하여 토론을 한다. 이때 학생들의 발표를 교수 방법으로 활용할 수 있고, 이때 학생들은 프레젠테이션 능력, 토론 능력을 향상시킬 수 있을 것이다.

둘째, 기업과 만남의 장을 마련하여 상호 이해 증진, 공감대와 교류 확대, 산업체의 니즈를 교과목에 반영하는 이른바 ‘클래스 셀링’(class selling)을 적용하여 교과 수업에 적용할 수 있다. ‘클래스 셀링’(출처: [www.etnews.com/201309120323](http://www.etnews.com/201309120323))은 산학협력 프로젝트를 정규 교과목으로 개설하여 학생 취업과 기업 지원을 동시에 도모하는 방법으로, 기업 전문 인력과 학생이 수업을 통해 공동 프로젝트를 진행하고, 그 결과물을 기업이 사가는 일종의 ‘주문식 수업 판매 프로그램’이다. 이러한 방법을 전공 수업에 적용해 볼 수 있을 것이다.

셋째, 학과에서 교육과정을 설계할 때 취업 현실과 직무에서의 실용성이 동시에 고려되어야 한다. 노동시장에 대한 인문학만의 차별화된 안목을 기르고, 역할을 확대하며, 인문학 본래의 교육을 통해 비판적 사고 능력, 통합적 사고 능력의 함양을 통해 인문학이 그 역할을 수행할 수 있을 것이다.

---

**【사례】 경희대학교, 철학과 전공 ‘철학·문학트랙’**


---

‘경희대는 다전공을 전년도 입학 정원의 30% 이내로 제한한다. 인기가 많은 경영학부의 경우 서울 캠퍼스와 국제 캠퍼스로 나누어 선발한다. 성적과 학업 계획서, 면접 전형 등을 통해 전공자를 선정한다. 의과대학·한외과대학 등 의예과와 음악대학·미술대학 등 예체능계열은 다전공을 할 수 없다. ‘철학·문학 트랙’은 경희대에서만 볼 수 있는 제도이다. 철학과 학생을 대상으로 철학과 개설 지정 전공 과목 외에 국어국문학과와 영어학부 영문학 전공 중 지정된 6과목(18학점)을 이수할 수 있는 제도이다. 문과대 내의 학문적 교류를 더욱 활발히 한다는 것이 그 목적이다. 적정 과목을 이수하면 졸업장에 ‘철학·문학 트랙 전공’이라는 문구가 공식적으로 표기된다. 트랙을 신청할 수 있는 조건은 단 하나인데, 철학과 학생이라면 학점 등의 제한 없이 선택할 수 있다. 경희대는 지난해 문과생들이 이공계 학과 강의를 듣거나 복수 전공을 할 경우 이를 지원하는 학과 간 융합 교육과정을 운영하기 위해 융합교육지원센터를 설립하기도 했다. 융합 교육과정 개발 및 운영, 창의·융합 교육 플랫폼 개발 및 성과 확산 등의 사업을 추진했다.”

출처: 경희대학교 철학과([http://sophia.khu.ac.kr/?page\\_id=312](http://sophia.khu.ac.kr/?page_id=312): 2016년 9월 20일).

---

이처럼 인문학 전공 수업에서 인문학의 본질을 유지하면서 학생들의 역량 개발을 유도하는 교수·학습 방법, 즉 수업 내용과 현대 사회의 적용 방안을 다룰 필요가 있다.

#### 나. 대학의 학사 제도 개선

인문학 전공생들이 재학 중 직무와 전공의 일치도를 높이기 위해서 활용하고 있는 대학 내 학사 제도로 복수 전공, 부전공, 연계 융합 전공 등이 있다. 학교는 교수들의 연구 실적 및 처우 개선을 통해 인문학 학생들의 진로 및 취업 지도 여건을 보장해야 한다. 복수 전공, 부전공, 전과, 커리큘럼 유연화, 융합 전공, 연계 전공 등 다양한 제도들이 전공/학문 간의 융합과 연계로 확대되지 못하고 있다. 학부에서의 교육이 기초적인 내용 중심이어서 개설 전공에 대한 정보와 경험이

제공되지 못하여 학부제의 장점을 살리지 못하고 있다. 학교가 인문학 전공생들이 진로를 조기에 설정할 수 있도록 지원하는 제도 역시 부재한 상황이다.

학교는 운영하고 있는 다양한 학사 제도들을 통해 학생들이 진로 개발과 취업을 준비할 수 있는 요소들을 적용할 필요가 있다. 구체적으로는 첫째, 학생들이 개설된 여러 전공들을 심층적으로 경험하여 적성에 맞는 전공을 선택할 수 있는 제도적 여건을 제공하는 등 학부제의 장점을 극대화할 수 있는 시스템을 마련해야 한다. 둘째, ‘평생 지도 교수제’와 같이 학생의 입학과 동시에 담당 교수가 배정되고, 주기적으로 진로와 취업에 대한 상담과 조언을 제공해야 한다. 셋째, 복수 전공 및 부전공 제도 운영의 유연화, 학생들이 타 학과 전공 수업을 듣고자 하는 경우 허용, 희망 수요가 높은 전공 과목의 경우 교양 과목으로 개설하여 운영해야 한다. 넷째, 인문학 전공생들을 포함하여 학생들의 진로지도를 의무화하는 조항을 『진로교육법』에 명시하여 1, 2학년 때 의무적으로 진로 개발 및 취업지원부서를 방문하여 진로를 설정하도록 의무화하는 방안도 고려할 수 있다. 다섯째, 졸업 요건을 강화하여 인턴십 의무 이수 제도, 각종 인증제를 반영한다.

## 5. 학생 진로개발 지원 시스템 개선

### 가. 고등학교의 대학 진학 지도 개선

진로에 대한 확신이 없이 대학에 진학하거나 전공에 대한 이해가 부족한 학생들이 상당수를 차지한다. 이와 같이 진로에 확신이 없는 대학

진학, 맹목적인 대학 입학 일변도의 진학은 대학에 입학하고 나서 전공과 진로 불확신으로 이어지고 있다. 따라서 고등학교 단계에서 고교생들의 대학 진학 시 전공 선택에 대한 체계적인 진학 지도가 필요하다.

〈표 4-15〉 고교생의 전공 선택 실패 방지 방안

(단위: %)

방안	비인문대	인문대	인문학	전체
자기 이해를 위한 심리 검사 실시 및 해석	15.1	15.8	14.6	15.2
학년별 지속적인 진로 상담 및 피드백	14.2	15.3	14.1	14.3
대학 전공 정보 및 전공 관련 직업 정보 제공	33.1	35.1	31.2	33.3
진학할 전공 선배 및 교수와의 만남	5.2	5.0	7.0	5.2
진로 관련 다양한 체험 활동 제공	31.8	28.2	32.2	31.4

자료: 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS) 원자료.

고등학교에서 대학 진학 지도 개선을 위해, 먼저 예비 대학생(고교생) 대상으로 대학에서 전공(학과) 정보를 접할 수 있는 기회를 제공해야 한다. 둘째, 대학 서열, 학벌 중심의 진학 지도는 지양해야 한다. 폭넓은 요인들(성적, 취업, 인문학 전공에 대한 학생의 관심, 적성, 대학 등)을 고려한 진학 지도가 필요하다.

#### 나. 「인문학 전공생의 사회진출위원회」 운영

현재 「인문학 및 인문정신문화의 진흥에 관한 법률」 제6조에서는

인문학 및 인문정신문화 진흥에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 교육부장관과 문화체육부장관 소속으로 ‘인문학 및 인문학 정신문화 진흥심의위원회’를 두도록 하고 있다. 구체적으로 ① 인문학 및 인문정신문화 진흥에 관한 중·장기 정책 목표와 방향 및 기본 계획의 수립, ② 기본 계획의 시행 계획 수립 및 추진 실적, ③ 인문학 및 인문정신문화 진흥 관련 업무를 효율적으로 추진하기 위하여 필요한 경우 심의회의 심의를 거쳐 전담 기관의 지정, ④ 인문학 및 인문정신문화 진흥을 위한 제도 개선에 관한 사항, ⑤ 그 밖에 심의회의 업무 및 운영과 관련된 사항으로서 위원장이 회의에 부치는 사항을 심의하도록 하고 있다. 한편 동법 시행령 제3조 제5항에서 “위원장은 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 필요한 경우 심의회의 의결을 거쳐 분과위원회를 둘 수 있다.”라고 규정하고 있다.

프랑스의 경우, 2009년 9월에 인문사회과학 분야 학위 취득자의 교육훈련 및 직업 통합 현안을 제시하고 구체화하기 위해 인문사회과학 진흥위원회를 설치하였다. 이를 통해 대학과 기업 주체 간 직업교육훈련 협력 프로그램을 활성화하고 학생들의 직업 현장 인턴십 참여를 제고하는 등 다양한 정책 과제들을 제안하고 있다.

**【사례】 프랑스 인문사회과학진흥위원회**

(CDHSS: Conseil pour le Développement des Humanités et des Sciences Sociales)

- 목적: 인문학 및 사회과학 학문 진흥, 연구 혁신을 위한 국가 전략 수립
- 구성: 위원회 멤버는 총 27명(대학 교수 및 연구 분야 전문가 22명, 인문사회과학 전공자가 진출할 수 있는 직업 부문 종사자 5명)
- 역할(기능): 인문사회과학 학문의 사회 진출 확대를 위한 정책 방향, 제도, 테마별 우선순위 정책 및 제반 환경 제고 등을 제안하는 기능을 담당
  - ① 인문학 전공자의 직업 통합 훈련 이슈 구체화
  - ② 대학, 그랑제콜 및 연구소 간 시너지 효과 촉진을 통해 연구 부문 국가 경쟁력 강화
  - ③ 인문학의 사회적 적법성 및 국제적 가시성의 증대
- 관련 부처: 프랑스 연구고등교육담당부 산하에 설치된 위원회(2009. 9.)

출처: <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid56107/le-conseil-pour-le-developpement-des-humanites-et-des-sciences-sociales.html>.

### 제3절 주체별 추진 과제

인문학 졸업생의 진로 개발과 취업을 활성화하기 위하여 대학 취업 지원부서, 학과(교수 포함) 간의 역할 분담이 필요하다. 현재 학과 차원에서 전공에 관련된 진출 분야의 정보가 제공되지 못하고 있고, 교수의 학생 취업에 대한 관여(참여)도 부족한 상황이다.

그렇다면 인문학 전공생의 재학 중 진로 개발과 졸업 후 취업을 위해 주체별로 무엇을 어떻게 해야 할 것인가? 우선, 학생은 자신의 진로를 조기에 설정하고, 진로 개발과 역량 개발 활동을 해야 한다.

학과(인문학 교수)에서는 학생 진로 개발 및 취업 지도에 있어 미온적인 태도에서 벗어나 좀 더 적극적이고 협조적인 태도가 필요하다. 인문학(순수 학문)은 취업과 무관하다는 인식을 바꿔야 한다. 학생의 진로 개발 및 취업에 대한 책임 의식을 갖고 학생들에게 취업에 대한 자극

을 주고 분위기를 조성하며, 전공 분야에서 진출 가능한 직업과 직종에 대한 정보를 제공해 줄 수 있어야 한다. 전공 학과에서는 커리큘럼의 다양화, 타 학문 분야와의 융합 노력, 그리고 학과 차원에서 전공에 관련된 진출 분야의 정보 제공이 필요하다.

대학 취업지원부서는 인문학 전공생이 진로 개발과 취업을 위해 필요한 자격증이나 취업 프로그램에는 어떤 것들이 있는지, 대학에서 운영하는 각종 취업 준비 프로그램의 주제, 직종, 대상 등에 대한 자료를 체계적으로 제시하여 참여를 유도할 필요가 있다. 또 (인문학 전공생 취업을 위해 대학이 정규 교육과정을 통해 분담해야 할 역할) 기업에서는 인문학 전공생들이 실무 현장에 바로 투입될 수 있도록 커리큘럼을 개편하고, 기본 인성 교육을 실시할 필요가 있으며, (인문학 전공생 취업을 위해 대학이 비교과 과정을 통해 분담해야 할 역할) 조기 진로 설정 지도, 경력 개발 등 인문학 전공생에게 진로 개발과 취업을 지원해야 한다. 인문학 전공생들은 이와 같은 다양한 경험을 통해 자아를 발견하고 강점을 살리며, 사회성을 개발할 수 있는 기회를 가지게 될 것이다.

기업은 인문학 전공생을 채용한 후에 인문학 전공생이 해당 기업에 맞는 실무 능력을 향상시킬 수 있도록 자체의 재교육(OJT)을 실시할 필요가 있다. 정부에서는 인문학적 소양과 더불어 취업 능력 개발 프로그램을 제도적으로 지원하고, 대학과 지방자치단체가 연계하여 지방자치단체의 수요에 기반을 둔 인문학 관련 일자리 발굴 및 인력 지원 시스템을 마련해야 한다. 그리고 장기적 관점의 진로 개발 및 취업 지원 정책과 제도가 마련되어야 한다.



## SUMMARY

## **A Research for Career Development and Employment Activation of Humanities Graduates**

Hyoung-Han Yoon, In-Yeop Kim, Ga-young Kim  
(Korea Research Institute for Vocational Education and Training; KRIVET)

### **1. Introduction**

#### A. The purpose of Research

Although humanities majoring students have a lot of strengths compared to other major students, they have been neglected in career development and employment support. It is necessary to plan ways to promote career development and employment so that 4-year college students majoring of humanities (literature, history, philosophy, etc.) will be able to economic activity in their field of study after graduation. The purpose of this study is to suggest a way of humanities majoring graduates to work by utilizing their field of majors.

In this Resrarch, “humanities graduates” refers to those who hold a bachelor's degree in related subjects in the fields of Korean

Language and Literature, History, Archeology, Philosophy and Ethics of 4-year universities.

#### B. The contents of Research

First, we explore the characteristics of career development and job preparation during the attending college of humanities graduates. To do this, we used the literature reviews, analysis panel data (Korean Education & Employment Panel: KEEP, Graduates Occupational Mobility Survey: GOMS) to explore the characteristics of each process such as selection of major in humanities, major education and career development, job preparation, and job search activities.

Second, we explore the barriers and success factors in career development and employment of the humanities majoring students. To this end, we were interviewed (Focus Group Interview, in-depth interview) not only the heads of the college employment support services, but the graduates of humanities majors.

Third, we explore the jobs that humanities majoring students can be enter after graduation. To do this, we analyzed the results of the survey of new college graduates (Graduates Occupational Mobility Survey: GOMS), Employee survey (Korea Network for Occupations and Workers: KNOW).

Fourth, we suggest the specific policy plans for career development and job creation that the student of the humanities majors can active in their fields of majors after graduation. To do

this, we was conducted Delphi survey for experts and the results were analyzed.

## 2. Barriers and Success Factors of Career Development and Employment

### A. Barriers Factors

In order to search for barriers factors of career development and employment of the humanities majoring students, FGI (Focus Group Interview) was conducted for humanities graduates, corporate HR managers, and college employment support departments. As a result, the barriers factors of Career Development and Employment were 5 areas: major, student, University, Social & Corporate, Government.

#### 〈Barriers factors〉

Area	element	Factor
Major	Major characteristics	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Low practical</li> <li>• Low major-job conformity (job orientation)</li> <li>• Low majors-employment linkage</li> </ul>
	Attitude of professor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professor's rigid and exclusive attitude</li> <li>• Lack of understanding of companies and labor market</li> <li>• Lack of support of student employment</li> </ul>
	Curriculum and support of the department	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curriculum far from social demand</li> <li>• Rigid curriculum management</li> <li>• Lack of ability to support employment (preparation) &amp; lack of effort</li> </ul>

Area	element	Factor
Student	Career beliefs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lack of confidence in the major</li> <li>• Parental influence (determine career based on parents' will)</li> </ul>
	Career development	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lack of self-exploration experience</li> <li>• Lack of career recognition (delay)</li> <li>• Lack of career development competencies</li> </ul>
	job preparation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unrealistic employment aspirations</li> <li>• Lack of employment preparation &amp; enthusiasm</li> </ul>
university	Bachelor's degree system	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lack of voluntary restructuring efforts by universities</li> <li>• Undergraduate system that does not provide opportunity for major exploration</li> <li>• Limits on the operation of the double major systems</li> </ul>
	Customized programs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lack of development and operation of specialized programs in humanities</li> <li>• Poor program publicity &amp; organic linkage</li> </ul>
	Support organization	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inadequate personnel expertise &amp; manpower management system</li> <li>• Lack of management capability for companies &amp; employment</li> </ul>
Social & Corporate	Social awareness and demand	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recognizing that humanities can easily be learned</li> <li>• Social trends where utility takes precedence</li> <li>• Lack of social demand &amp; jobs</li> </ul>
	Recruitment process	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lack of opportunity to emphasize the strengths</li> </ul>
	Manpower Selection Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Job-centered manpower selection (science and engineering center)</li> <li>• Personnel preference major setting (major in humanities disadvantage)</li> <li>• Prefer technicians who will put them on site immediately</li> </ul>
Government	Jobs & job creation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lack of efforts to new job &amp; job creation</li> </ul>
	Delivery system	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lack of delivery system to labor demand-supply</li> </ul>
	Policy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lack of long-term employment support and academic upbringing policy</li> </ul>

## B. Success Factors

In order to search for success factors of career development and employment of the humanities majoring students, In-depth interviews was conducted for humanities graduates. As a result, the success factors of Career Development and Employment were 3 areas: Strengths of major, Individual preparation and effort, Support of school and department

### 〈Success Factors〉

Area	element	Factor
Strengths of major	Writing skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Writing for self-introduction</li> </ul>
	Storytelling ability	<ul style="list-style-type: none"> <li>• storytelling ability in the employment process for an job interviews</li> <li>• Personal story building and appeal</li> </ul>
	Humanistic literacy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilization of humanistic literacy in job performance</li> </ul>
Individual preparation and effort	Major selection	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Choosing majors through sufficient thought and counseling</li> <li>• Choosing majors &amp; subject to interest and aptitude</li> </ul>
	Various activities for exploration	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation in various activities in and out campus</li> <li>• Various job experience including internship, on-the-job training</li> </ul>
	Effort for career development	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Set career goals</li> <li>• Constant self-development &amp; effort for career development</li> <li>• Pioneer an attractive story of his/her own</li> </ul>
	Prepare for Employment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efforts to cultivate employability (language achievement, certification acquisition, etc.)</li> <li>• Participation in job club &amp; engagement in job consulting</li> </ul>

Area	element	Factor
Support of school and department	Professor's guidance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professor's interest and advice on the student's career</li> <li>• Internships, on-the-job training, information on employment, referrals, etc.</li> </ul>
	Utilization of human network	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilization of human network (alumni, school staff, etc.)</li> </ul>
	Employment support	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilization of school employment support center &amp; programs</li> </ul>

### 3. Challenges for Career Development and Employment of Humanities Graduates

#### A. Major (Department) area

First, in order to overcome the difficulties caused by 'rigid operation of curriculum for humanities major' and 'less difficult classes for practical skills', students have to operate separate programs for comparative areas in addition to major courses. It is necessary to provide opportunities for the students of the liberal arts to cultivate their strengths by applying practical teaching and learning methods such as discussion and presentation class, presentation and discussion ability, and document and report writing ability applicable to the corporate reality.

Second, in order to overcome the difficulties faced by students due to the lack of capacity to support employment in the department of humanities (department), it is necessary to activate the career network of the majors by utilizing graduate alumni and professors'

networks that have entered various jobs and occupations. In addition, university-level support should be expanded so that departments can operate their own employment programs, such as linkage with related industries, qualifications required for employment, and support for social activities.

#### B. Individual Area

First, it is necessary to support students to form a broad view of themselves and their major by operating field study in the field of humanities so that students can overcome obstacles to career development and employment caused by lack of self-exploration experience. In order to improve the job skills of the humanities major, it is necessary to run a work experience program for the current students.

Second, it is required for student to take a course at the college of Humanities in order to overcome the obstacles to career development and employment caused by lack of career development competence of humanities major, lack of realistic employment, and a career search program. In addition, programs should be developed and operated to promote job motivation for all humanities students.

#### C. School Area

First, in order to improve the undergraduate system which does not provide opportunity for major search, it is necessary to expand the

major convergence system. It is necessary to operate the school's flexible curriculum for the double major system such as quick support in accordance with the student's needs.

Second, in order to overcome the absence of customized career development and employment support program, it is necessary to operate a career development and employment support program based on the career path of the student, and various programs operated by the university, career and employment related information are provided sporadically.

Third, in order to overcome the lack of professionalism of career development and employment support organization, it is necessary to acquire specialized agencies and professional manpower to support college employment program and to expand business continuity of employment support department.

#### D. Society & Enterprise Area

First, in order to overcome the obstacles of eliminating the obstacles to the absence of opportunities for the students of humanities to exert their strengths in recruiting new recruits, companies are increasingly adopting a talented recruitment culture Should be improved. It is also necessary to establish a basis for evaluating the strengths of humanities graduates who create new values.

Second, in order to overcome obstacles to job shortage of major in

humanities, it is necessary to acquire additional knowledge and skills in other fields, and to prepare for advancement and prepare for entry. And society and the government need to continuously develop their jobs related to the humanities major.

#### E. Government Area

First, it is necessary to support the government to create jobs and jobs related to humanities. For this purpose, the government needs to expand the history and cultural content business, or establish information on possible organizations that can enter the local humanities field and develop humanities jobs and jobs.

Second, a medium- and long-term human-related employment support policy is needed. It is necessary to provide a job improvement program so that humanities graduates can develop relatively weak competencies. It should also provide opportunities for exploring businesses and jobs in various ways during their school years. In addition, the evaluation method for university financial support needs to be shifted from the focus on employment results to the way of evaluating student career development and employment support plan and support capability of universities.

〈Career Development and Employment Activation of Humanities Graduates〉

Challenges	Policies
Jobs and job development that can be handled by humanities graduates	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expand the range of job opportunities available to humanities graduates</li> <li>• Job development for graduates of humanities: operation of “Start-up project manager” system</li> </ul>
Developing programs for career & competency development for the humanities major	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Developing career &amp; job preparation program for the humanities major</li> <li>• Developing competency development program for the humanities major</li> </ul>
Job experience program and system operation for the major subject of humanities	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operate a job experience program for the humanities major</li> <li>• Practical experience opportunity through on-the-job training</li> <li>• Integrated systems of non-curriculum in university</li> <li>• Enhance the professionalism of career development &amp; employment support personnel in universities</li> </ul>
Improving the university’s academic system	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Improvement of major classes in humanities</li> <li>• Improving the university’s academic system</li> </ul>
Improving student career development support system	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Improvement of the guidance for entering university</li> <li>• Opening of the society advance committee of the humanities major</li> </ul>

## 참고문헌

- 고용노동부(2016a). 「2016 한 권으로 통하는 대한민국 청년 지원 프로그램」.  
 \_\_\_\_\_(2016b). 2016년 「재학생 직무 체험 프로그램」 운영 기관 모  
 집 공고(고용노동부 공고 제2016-206호), 1~2쪽.
- 고용노동부·한국고용정보원(2015). 「대학 전공별 인력 수급 전망」, 보도  
 자료 (2015. 12. 15.).
- 관계 부처 합동(2015a). 「인문계 전공자 취업 촉진 방안」, 보도 자료(2015.  
 6. 25.).
- \_\_\_\_\_ (2015b). 「청년 고용 절벽 해소 종합 대책」, 보도 자료  
 (2015. 7. 27.).
- \_\_\_\_\_ (2016). 「청년·여성 취업 연계 강화 방안」, 보도 자료  
 (2016. 4. 27.).
- 교육부(2015a). 「대학 인문 역량 강화 사업 (CORE) 기본 계획」, 보도 자  
 료 (2015. 12.).
- \_\_\_\_\_ (2015b). 『산업 연계 교육 활성화 선도 대학(PRIME) 사업 기본 계획』.
- \_\_\_\_\_ (2016). 『대학 재정 지원 사업 개편 방향(시안) 발표』, 5쪽.
- 교육부·한국교육개발원(각 연도). 『교육 통계 연보』.
- 교육부·한국교육개발원(2015). 「2014년 고등교육 기관 졸업자 취업 통계  
 조사 결과」, 보도 자료(2015. 12. 16.).
- 국회예산정책처(2016. 9.). 『2016년도 국가 주요 사업 집행 점검·평가』,  
 251~253쪽.

- 김권구(2001). 「21세기 인문학의 위기와 대책: 역사학 고고학을 중심으로」, 『국학논총』 5집, 대구한의대학교 국학연구원.
- 김용규(2011). 「대학의 변화와 ‘지금-여기’의 인문학」, 『대동철학』 57집, 263~289쪽.
- 김혜숙(2014). 「인문대학의 미래와 미래의 인문학」, 『대학 교육』 185(2), 65~70쪽.
- 나영돈(2015). 「인문계 전공자 취업 지원 방안」, 『행정 포커스』 116, 10~13쪽.
- 남수경·류기윤(2007). 「대학생 학자금 및 장학금 통합 방안에 관한 연구」, 교육 인적자원부.
- 대학교육연구소(2015). 「1999년 이후 대학 정원 증가분의 1/3 경영학과, 인문 계열 입학 정원은 11.5% 줄어」, 보도 자료(2015. 6. 26.).
- 대한상공회의소(2013). 「100대 기업이 원하는 인재상 보고서」, 4쪽.
- 박승익(2011). 「총체적 디지털화와 인문학의 미래」, 『人文科學』 48집, 성균관 대학교 인문과학연구소, 169~186쪽.
- 박찬길 (2011). 『미국과 독일의 인문학 지원 정책 연구』, 경제·인문사회 연구회.
- 박찬욱(2013), 『인문학 융합의 현상 진단 및 정책 방향 연구』, 한국문화관광 연구원.
- 백종현 외(2003). 『대학·대학원 인문학 관련 학과 전공에서의 교육 현황 진단 및 정책 대안』, 경제·인문사회연구회.
- 손유미 외(2015). 『2014년도 K-CESA 진단지원 사업』, 한국직업능력개발원.
- 송기창·강경석·김정래·남수경(2003). 「한국학술진흥재단의 장학 사업 발

- 전 방안 연구」, 서울: 한국학술진흥재단.
- 안삼환(2005). 『인문학 활용 국가 발전 전략 수립 연구』, 경제·인문사회연구회.
- 오호영 외(2014). 『인문계 실태 및 취·창업 교육 지원 방안』, 한국직업능력 개발원.
- 윤형한·임언·오석영(2010). 「근로 장학 사업 제도 개선 및 중·장기 발전 방안 수립」, 한국장학재단·한국직업능력개발원.
- 이배용(2008). 「대학 교육에서의 인성 교육과 인문학」, 『대학 교육』 155호, 65~73쪽.
- 임후남 외 15인(2015). 『2015 학과(전공) 분류 자료집』, 한국교육개발원.
- 정희모(2013). 「대학 이념의 변화와 인문학의 미래」, 『철학 탐구』 34집, 169~193쪽.
- 주무현 외 3인(2015). 『청년 고용 대책 이행 사항 모니터링 및 실효성 제고 방안』, 기획재정부·한국고용정보원.
- 진정일(2015). 「인문학 대중화에 대한 비판적 고찰 - 시민 인문 강좌를 중심으로」, 『인문학 연구』 101권, 충남대학교 인문과학연구소, 687~708쪽.
- 최덕경(2003). 「문화 관광 부문의 인문학 관련 직종 개발 연구」, 『인문 콘텐츠』 2, 290~320쪽.
- 최유성 외(2002). 『공공 기관의 인문학 전공 인력 채용에 관한 방안 연구』, 인문사회연구회.
- 한국장학재단(2016). “국가 우수·취업 연계 장학 사업 제도 개선을 통한 투명성 및 공정성 강화 노력”(보도 자료, 2016. 2. 25.), 3쪽.
- 한상근 외(2002). 『인문학 관련 새로운 직종 개발 연구』, 한국직업능력개발원.

홍병선 외(2011). 『인문학 교육 실태 분석 및 진흥 방안 연구』, 한국교육  
정책연구소.

Kahn, L. B.(2010). The long-term labor market consequences of  
graduating from college in a bad economy. *Labour Economics*,  
17(2), 303-316.

Marie-Claude Maurel(2010). Pour des sciences humaines et sociales  
au cœur des universités. CDHSS, 2010, p.39, p.49.

Marie Duru-Bellat(2006). L'inflation scolaire. Les désillusions de la  
méritocratie, Seuil.

Rennes II 대학 프로그램 소개 책자. Insertion professionnelle des  
jeunes diplômés. «A la recherche de son premier emploi».  
SUIO.

Zakaria, F.(2015). In defense of a liberal education. New York:  
Norton & Company.

<인터넷>

경희대학교 철학과 [http://sophia.khu.ac.kr/?page\\_id=312](http://sophia.khu.ac.kr/?page_id=312)(2016년 9월  
20일).

고용노동부 청년취업성공패키지사업 [http://www.work.go.kr/pkg/young/  
content03/summary.do](http://www.work.go.kr/pkg/young/content03/summary.do)(2016년 7월 14일).

동아일보 <http://news.donga.com/3/all/20160419/77654164/1>.

잡이룸 역량사전 <http://joberum.com/plan/dic/ability01.asp>(2016년 7월  
20일).

잡이름 직무사전 <http://joberum.com/plan/dic/duty01.asp>(2016년 7월 20일).

클래스 셀링 <http://www.etnews.com/201309120323>(2016년 9월 20일).

통계청 e-나라지표(취업자 수/실업률 추이) <http://www.index.go.kr/potal/main/EachPage.do?mmenu=2&smenu=11>.(2016년 10월 21일)

프랑스 리옹 Ⅲ 대학 <http://www.univ-lyon3.fr/les-enquetes-d-insertion-professionnelle-de-l-ofip-926114.kjsp?RH=1290596423423>.

프랑스 인문사회과학진흥위원회 <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid56107/le-conseil-pour-le-developpement-des-humanites-et-des-sciences-sociales.html>.

American Academy of Arts & Science

<http://www.humanitiesindicators.org/content/indicatordoc.aspx?i=461>

<http://www.humanitiesindicators.org/content/indicatordoc.aspx?i=10919>.

Amherst College <https://www.amherst.edu/campuslife/careers>

<https://amherst.xinspire.com>.

The Times

<http://www.thetimes.co.uk/tto/career/graduate/article4270679.ece>.

Liberal Arts Career Network

<http://liberalartscareers.org/about-us/mission-vision/>

<http://spotlightoncareers.org>

McGraw Hill

<https://s3.amazonaws.com/ecommerce-prod.mheducation.com/unit-as/corporate/ideas/2016-student-workforce-readiness-survey-expan>

ded-results.pdf.

National Association of Colleges and Employers(NACE)

<http://www.nacweb.org/surveys/index.aspx>.

The Academic Career Network

<https://www.fivecolleges.edu/consortium>.

The Conference Board

<https://www.conference-board.org/publications/publicationdetail.cfm?publicationid=1218>.

The National Endowment for the Humanities(NEH)

<https://www.neh.gov/about>

<https://www.neh.gov/grants/challenge/next-generation-humanities-phd-implementation-grants>.

The New York Times

[http://www.nytimes.com/2013/10/31/education/as-interest-fades-in-the-humanities-colleges-worry.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2013/10/31/education/as-interest-fades-in-the-humanities-colleges-worry.html?_r=0).

The Pennsylvania State University <http://studentaffairs.psu.edu/career/>

<http://www.la.psu.edu/current-students/current-students/cen>.

<원자료>

2013년 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS).

2013년 한국 교육 고용 패널(KEEP).

2015년 재직자 조사(KNOW).

## 부 록

1. 포커스 그룹 인터뷰 질문지
2. 전문가 델파이 조사지
3. 심층 인터뷰 질문지
4. 인문학 전공생의 강점 역량
5. 인문학 전공생의 담당 가능 직무
6. 인문학 전공생의 진출 가능 직업



## 1. 포커스 그룹 인터뷰 질문지

### 1) 취업지원부서장용

#### 인문학 졸업생의 취업 장애요인 FGI 안내문

안녕하십니까? 바쁘심에도 불구하고 회의에 참석해 주셔서 감사합니다.

인문학은 사회 발전에 긍정적인 영향을 미치고 개개인의 삶에 필요한 기본 소양을 기르는 우리 사회의 정신적 토대를 뒷받침하는 학문 분야입니다. 하지만 인문학 관련 전공자들의 취업이 부진하고 이것이 인문학 위기의 한 요인으로 작용하여 왔습니다.

대학에서 학생들의 취업을 총괄하고 계시는 전문가 선생님들을 모시고 인문학(문학, 역사학, 철학 등) 전공생의 취업을 가로막고 있는 어려움에 대한 의견을 듣고자 합니다. 그동안 취업지원 업무를 담당하시면서 느끼셨던 전문가적 경험을 바탕으로 자유롭게 의견을 말씀해 주시기 바랍니다. 감사합니다.

한국직업능력개발원 연구진 일동

※인문학 졸업생들이 취업에 상당한 어려움을 겪고 있습니다. 그동안 대학에서 취업 업무 경험을 바탕으로 자유롭게 의견을 주시기 바랍니다. 타 전공분야와 비교하셔서 응답하셔도 좋습니다.

1. 선생님께서는 인문학 전공 특성이 학생들의 취업에 불리한 요인으로 작용한다고 생각하십니까? 인문학의 어떤 특성이 학생들의 취업에 장애요인으로 작용한다고 보십니까?

2. 선생님께서는 인문학 전공생들의 개인적인 준비나 상태가 취업에 불리한 요인으로 작용한다고 생각하십니까? 학생들의 어떤 준비나 상태가 취업의 장애요인으로 작용한다고 보십니까?

254 인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화 방안

3. 선생님께서는 인문학 관련 학과의 커리큘럼이나 교수 특성이 학생들의 취업에 불리한 요인으로 작용한다고 생각하십니까? 장애요인으로 작용하는 하는 학과의 커리큘럼이나 교수 특성은 무엇입니까?

.....

4. 선생님께서는 대학의 제도(예: 전공 이수 제도)가 인문학 전공생들의 취업에 불리한 요인으로 작용한다고 생각하십니까? 어떠한 대학의 제도나 특성이 학생들의 취업에 장애요인으로 작용한다고 보십니까?

.....

5. 선생님께서는 사회적 인식, 기업의 태도(일자리, 채용 포함), 정부의 정책 등이 인문학 전공생들의 취업에 불리한 요인으로 작용한다고 생각하십니까? 사회, 기업, 정부의 어떠한 특성이 학생들의 취업에 장애요인으로 작용한다고 보십니까?

.....

6. 이외에 인문학 전공생들의 취업에 불리하게 작용하고 있는 요인이 있다면 무엇이라고 보십니까?

.....

7. 기업에서는 인문학 졸업생들의 채용을 위해 어느 측면이 보완되어야 한다고 말하고 있습니까?

.....

8. 선생님께서는 평소 인문학 졸업생들이 취업에서 겪는 어려움을 극복하기 위해서는 무엇이 가장 필요하다고 생각하고 계십니까? 그동안 대학에서 학생들의 취업 업무 경험을 바탕으로 자유롭게 의견을 주시기 바랍니다.

.....

※ 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

## 2) 인문학 졸업생(취업자)용

## 인문학 졸업생의 취업 장애 및 성공 요인 FGI 안내문

안녕하십니까? 바쁘심에도 불구하고 회의에 참석해 주셔서 감사합니다.

인문학은 사회 발전에 긍정적인 영향을 미치고 개개인의 삶에 필요한 기본 소양을 기르는 우리 사회의 정신적 토대를 뒷받침하는 학문 분야입니다. 하지만 인문학 관련 전공자들의 취업이 부진하고 이것이 인문학 위기의 한 요인으로도 작용하여 왔습니다.

오늘 이 자리에서 인문학 졸업생 여러분을 모시고 대학에서 인문학(문학, 역사학, 철학 등) 전공생의 취업을 가로막고 있는 어려움에 대한 의견을 듣고자 합니다. 그동안 학교생활 및 취업 과정에서 느끼셨던 경험 또는 생각을 바탕으로 자유롭게 의견을 말씀해 주시기 바랍니다. 감사합니다.

한국직업능력개발원 연구진 일동

\*대입 당시 전공 선택, 대학 재학 중 진로설계 및 진로활동, 이후 직업 선택 및 취업 과정에서의 경험 등을 바탕으로 자유롭게 의견을 주시기 바랍니다. 본인의 경험이 아닌 평소 생각을 바탕으로 응답하셔도 좋습니다.

1. 인문학 전공 특성이 졸업생의 취업에 장애 또는 성공 요인으로 작용한다고 생각하십니까? 그렇다면, 어떤 특성이 학생들의 취업에 장애 또는 성공 요인으로 작용한다고 보십니까?

장애 요인	성공 요인(예시)
예) 직무관련성 낮음	예) 창의력, 커뮤니케이션 스킬

- 2-1. 귀하의 전공지원(선택)의 주된 동기는 무엇이었습니까?

- ① 직업 및 취업전망  
 ② 수능점수 및 성적  
 ③ 학문적 흥미 및 적성  
 ④ 주위(부모·친지) 권유  
 ⑤ 사회적 인식이나 명성  
 ⑥ 기타( )

- 2-2. 전공생 개인의 노력 및 전공 선택 동기가 취업에 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 생각하십니까? 그렇다면, 어떤 준비나 상태가 취업 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 보십니까?

장애요인	성공요인(예시)
예) 성적에 맞추어 진학하다 보니 전공에 대한 확신이나 진로에 대한 고민이 부족한 상태로 전공 선택	예) 전공이나 진로에 대한 확신을 바탕으로 전공 관련 진로설계

256 인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화 방안

3. **인문학 관련 학과의 커리큘럼이나 교수 특성**이 학생들의 취업에 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 생각하십니까? 그렇다면, 학과의 커리큘럼이나 교수의 어떤 특성이 그럴습니까?

장애요인	성공요인(예시)
예) 시대에 맞지 않는 커리큘럼	예) 기술, 예술 등과의 융합을 통한 학과 개편 및 커리큘럼 변화

4. **대학의 제도(예: 학점 인정 제도) 및 취업지원서비스**가 취업에 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 생각하십니까? 어떠한 제도나 서비스가 학생들의 취업에 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 보십니까?

장애요인	성공요인(예시)
예) 기술 관련 과목을 이수하고 싶으나 학점 인정을 받지 못함	예) 인문학 전공생 대상 조기진로상담 프로그램 운영

5. **기업의 인재 선발 경향 및 육성 정책**이 인문학 전공생들의 취업에 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 생각하십니까? 기업의 어떠한 특성이 학생들의 취업에 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 보십니까?

장애요인	성공요인(예시)
예) 이공계 TO 위주로 선발	예) 인문학 전공생 대상 SW 교육 후 취업 연계 프로그램 운영

6. **사회적 인식, 정부의 정책** 등이 인문학 전공생들의 취업에 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 생각하십니까? 사회 및 정부의 어떠한 특성이 학생들의 취업에 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 보십니까?

장애요인	성공요인(예시)
예) 인문학 관련 사회 수요 부족, 인문학 관련 일자리 창출 노력 부족	예) 인문학 전공 유망 직종 발굴, 융복합 직종 창출

7. 직무수행을 하는 데 있어 **인문학 전공의 강점**에는 무엇이 있다고 생각하십니까? 본인의 경험 혹은 평소의 생각을 토대로 아래의 예시항목을 참고하여 의견을 주시기 바랍니다.

- ① 대인관계능력(이해·공감능력, 커뮤니케이션 스킬 등)
- ② 언어구사 및 문서작성 능력(어휘구사력, 스토리텔링 능력, 논리력, 설득력 등)
- ③ 인성 및 자기성찰능력
- ④ 심미적 감각 및 능력(미적·예술 감각 등)
- ⑤ 창의성, 개방적·발산형 아이디어 개진
- ⑥ 기타( )

8. **인문학 졸업생의 취업 성공요인**에는 어떠한 것이 있다고 생각하십니까? 본인의 경험담 혹은 평소의 생각, 주변의 경험 등을 토대로 아래의 예시항목을 참고하여 의견을 주시기 바랍니다.

- ① 효과적인 부·복수전공(사회과학계열, 이공계열, 직무관련성이 높은 인문계열 타 전공 등)
- ② 취업스킬(취업스터디 등을 통한 자소서, 면접노하우)
- ③ 풍부한 과외 경험(인턴십, 공모전 수상, 봉사활동 등)
- ④ 인문학 전공의 강점을 활용한 노하우(예: 압박면접 당시 뛰어난 언어구사 능력을 보임)
- ⑤ 전공 선택 및 진로에 대한 확신과 체계적인 진로설계
- ⑥ 기타( )

9. 대학 관계자와 면담을 진행한 결과, '국립대는 대학 자체적인 구조조정 노력이 현실적으로 어려우며 사립대의 경우에는 국립대에 비해 탄력적인 구조조정이 가능하므로 **대학 유형별로 취업 장애요인의 차이가 있을 수 있다**'는 의견을 수렴한 바 있습니다. 이에 대한 여러분의 생각은 어떠하십니까?

10. 앞서 논의한 취업 장애요인 영역의 순위를 어떻게 매길 수 있을까요? 취업난에 주요 원인이라고 생각이 되는 영역부터 순위를 매겨주시기 바랍니다.

	순위
전공 자체 특성	
학생 개인의 노력 및 전공 선택 동기	
학과 내 교수 특성 및 커리큘럼	
대학의 학사 제도 및 구조조정 및 취업지원서비스	
기업의 인재 선발 및 육성정책	

11. 이외에 인문학 전공생들의 취업 활성화를 위해 무엇이 가장 필요하다고 생각하십니까? 본인의 경험 또는 평소의 생각을 바탕으로 자유롭게 의견을 주시기 바랍니다.

※ 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

### 3) 기업 인사담당자용

#### 인문학 졸업생의 취업 장애 및 성공요인 FGI 안내문

안녕하십니까? 바쁘심에도 불구하고 회의에 참석해 주셔서 감사합니다.

인문학은 사회 발전에 긍정적인 영향을 미치고 개개인의 삶에 필요한 기본 소양을 기르는 우리 사회의 정신적 토대를 뒷받침하는 학문 분야입니다. 하지만 인문학 관련 전공자들의 취업이 부진하고 이것이 인문학 위기의 한 요인으로도 작용하여 왔습니다.

인문학 졸업생 여러분을 모시고 대학에서 인문학(문학, 역사학, 철학 등) 전공생의 취업을 가로막고 있는 어려움에 대한 의견을 듣고자 합니다. 그동안 기업 인사 업무를 수행하는 과정에서 느끼셨던 경험 또는 생각을 바탕으로 자유롭게 의견을 말씀해 주시기 바랍니다. 감사합니다.

한국직업능력개발원 연구진 일동

\*기업의 인사담당자로서 인사업무를 수행하면서 느낀 경험 등을 바탕으로 자유롭게 의견을 주시기 바랍니다. 본인의 경험이 아닌 평소 생각을 바탕으로 응답하셔도 좋습니다.

1. 인사담당자로서 인문학 전공 특성이 졸업생의 취업에 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 생각하십니까? 그렇다면, 어떤 특성이 학생들의 취업에 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 보십니까?

장애요인	성공요인

2. 인사담당자로서 전공생 개인의 노력 및 전공 선택 동기가 취업에 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 생각하십니까? 그렇다면, 어떤 준비나 상태가 취업 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 보십니까?

장애요인	성공요인

3. 인사담당자로서 인문학 관련 학과의 커리큘럼이나 교수 특성이 학생들의 취업에 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 생각하십니까? 그렇다면, 학과의 커리큘럼이나 교수의 어떤 특성이 그렇습니까?

장애요인	성공요인

4. 인사담당자로서 대학의 제도(예: 학점 인정 제도) 및 취업지원서비스가 취업에 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 생각하십니까? 어떠한 제도나 서비스가 학생들의 취업에 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 보십니까?

장애요인	성공요인

5. 인사담당자로서 기업의 인재 선발 경향이 인문학 전공생들의 취업에 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 생각하십니까? 기업의 어떠한 특성이 학생들의 취업에 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 보십니까?

장애요인	성공요인

6. 인사담당자로서 사회적 인식, 정부의 정책 등이 인문학 전공생들의 취업에 영향을 미친다고 생각하십니까? 사회 및 정부의 어떠한 특성이 학생들의 취업에 장애 또는 성공요인으로 작용한다고 보십니까?

장애요인	성공요인

7. 이외에 인사담당자로서 인문학 전공생들의 취업에 불리하게 작용하고 있는 요인이 있다면 무엇이라고 보십니까?

--

8. 이외에 인사담당자로서 인문학 전공생들의 취업 활성화를 위해 무엇이 가장 필요하다고 생각하십니까? 본인의 경험 또는 평소의 생각을 바탕으로 자유롭게 의견을 주시기 바랍니다.

--

9. 귀사에서는 전반적으로 인문학적 소양을 갖춘 인문학 전공생보다 이공계 출신을 선호하십니까? 그렇다면 혹은 그렇지 않다면, 그 이유는 무엇인지 자유롭게 의견을 주시기 바랍니다.

--

※ 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

## 2. 전문가 델파이 조사지

### 1) 1차 조사지

#### 인문학 졸업생의 취업 장애요인과 진출 직종에 관한 전문가 조사(1차)

안녕하십니까?

한국직업능력개발원은 올해에 「인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화 방안」 연구(과제책임자: 윤형한 박사)를 진행하고 있습니다. 이 연구는 인문학 졸업생의 진로개발과 취업을 활성화할 수 있는 방안의 탐색을 주 목적으로 하고 있습니다.

이 연구의 일환으로 관련 전문가들로부터 인문학 졸업생의 취업 장애요인과 진출 가능 직종에 관한 의견을 수렴하기 위하여 전문가 조사를 진행하고자 합니다.

여러 업무로 많이 바쁘시겠지만, 부디 시간을 내시어 다양한 의견을 개진하여 주시길 부탁드립니다. 작성하신 자료는 이메일을 통해 **8월 15일(월)**까지 회송(담당: 나은정 연구원)하여 주시면 됩니다.

선생님의 응답 결과는 통계법 제33조에 의해 비밀이 보장되고, 응답하신 내용은 본 연구의 목적에만 이용됩니다. 조사 결과는 인문학 졸업생의 진로개발과 취업 활성화에 크게 도움이 될 것이라는 점을 이해하시어 적극적인 협조를 부탁드립니다.

대단히 감사합니다.

2016년 8월 5일

 한국직업능력개발원장 이용순

※조사에 대하여 문의 사항이 있으실 경우, 아래의 정보를 참조하여 연락주시기 바랍니다.

♣ 담당자 : 나은정 연구원   ♣ 사무실 전화 :   ♣ 이메일 :  
♣ 주 소 :

※조사에 응답해 주시는 분들께는 소정의 사례금을 지급해 드리고자 합니다. 이를 위해 필요한 사항이나 기재하여 주시기 바랍니다. 기재하신 사항은 사례금 지급 이외에 다른 어떠한 용도로 사용되지 않음을 약속드립니다.

조사응답 사례용 기초사항			
소속기관			
성명		연락처(휴대폰)	
주소			
주민번호			
은행계좌			

## 조사 안내문

## 1. 조사지의 구성

1차 조사지는 “인문학 졸업생의 취업 장애요인에 관한 질문”, “인문학 졸업생의 진출 가능 직종에 관한 질문”으로 구성되어 있습니다. 첫째, “인문학 졸업생의 취업 장애요인에 관한 질문”에서는 취업 장애요인의 심각성, 대응 방안을 통한 해소 가능성에 관한 질문, 다섯 가지 취업 장애요인 영역의 우선순위에 관한 질문으로 구성되어 있습니다.

둘째, “인문학 졸업생의 진출 가능 직종에 관한 질문”에서는 인문학 졸업생의 역량, 기업에서 담당할 수 있는 직무, 전공분야별 진출 가능 직종에 관한 질문으로 구성되어 있습니다. 직무와 직종에 관한 질문은 선생님께서 응답하시기가 간단하지 않을 수 있습니다. 응답이 어려우시더라도 응답 가능한 부분에 대하여 성실껏 소중한 의견을 적어 주시면 저희들에게 큰 도움이 되겠습니다.

## 2. 인문학의 범위

홍병선 등(2011: 183)은 인문학을 문학, 역사, 철학, 종교, 예술 등을 다루며, 인간과 세계의 관계를 밝히고 바람직한 사유와 성찰을 통해 삶의 의미와 가치를 탐구하는 학문이라고 하였습니다.

최유성 등(2002: 22)은 인문학 전공을 문학(국문학 중심), 사학, 철학과\*로 규정하고, 이중 문학에서 영문학은 전형적인 인문학 학과와 상이한 특성을 보이고 취업도 상이하다고 하면서 어문학 계열을 배제하였습니다. 한편 백중현 등(2003)은 대학의 인문학 전공 교육의 실태를 어문학(국어국문학), 사학(역사학), 철학의 세 분야로 나누어 진단하면서 인문학의 범위를 규정하였습니다.

본 연구에서는 인문학의 범위를 어문학(국어국문학), 사학(역사학), 철학의 세 분야로 설정하였습니다. 인문학의 구체적인 범위는 학과(전공) 분류 체계(한국교육개발원, 2015)에 따라 대분류(7개)-중분류(35개)-소분류(121개) 중 “국어·국문학”, “역사·고고학”, “철학·윤리학”에 해당하는 3개의 소분류입니다.(각 전공의 해당 학과는 본 조사지의 7-8쪽을 참조하시기 바랍니다.)

\*인문학 졸업생: 4년제 대학교 국어·국문학, 역사·고고학, 철학·윤리학 분야의 관련 학과의 학사학위 소지자

## 3. 인문학 졸업생의 취업 장애요인

본 연구에서 인문학 졸업생의 취업을 가로막고 있는 어려움, 취업에 불리하게 작용하는 요인을 탐색하기 위해 FGI(Focus Group Interview)를 실시하였습니다. 인문학 졸업생의 취업 장애요인을 학과(전공), 학생, 학교, 사회·기업, 정부의 다섯 가지 영역에서 도출하였습니다.

&lt;표&gt; 인문학 졸업생의 취업 장애요인

영역	요소	취업 장애요인
학과 (전공)	전공의 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 낮은 실용성</li> <li>• 낮은 전공-취업 연계성</li> </ul>
	교수의 태도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기업, 노동시장에 대한 관심 부족</li> <li>• 학생 취업에 대한 지원 부족</li> </ul>
	학과의 교육과 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교육과정 운영의 경직성</li> <li>• 실무능력을 쌓기 어려운 수업</li> <li>• 취업(준비) 지원 역량 부족</li> </ul>
학생	전공에 대한 확신	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전공 확신 부족</li> </ul>
	진로개발 취업준비	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자기탐색 경험 부족</li> <li>• 진로개발 역량 부족</li> <li>• 현실적이지 못한 취업준비</li> <li>• 취업준비와 열의 부족</li> </ul>
학교	학사제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전공탐색 기회를 제공하지 못하는 학부제도</li> <li>• 복수(부)전공제도 운영의 한계</li> </ul>
	프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 맞춤형 진로개발, 취업 지원 프로그램 부재</li> </ul>
	취업지원 조직	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조직의 전문성 부족</li> </ul>
사회· 기업	사회적 인식과 수요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인문학적 소양은 쉽게 습득할 수 있다는 인식</li> <li>• 효용성이 우선시 되는 사회 풍조</li> <li>• 사회적 수요, 일자리 부족</li> </ul>
	기업의 인력 채용 과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용 과정에서 강점 발휘 기회 부재</li> </ul>
	기업에서의 직무	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인문학 전공 관련 직무 부족</li> </ul>
정부	직무와 직종 창출	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무와 직종 창출 노력 부족</li> </ul>
	사회적 수요 전달 체계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인력 수요-공급 전달 체계 부족</li> </ul>
	중·장기 정책	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장기적인 취업지원 정책 부족</li> </ul>

I. 인문학 졸업생의 취업 장애요인에 관한 질문

1. 인문학 졸업생의 취업 장애요인 중 “학과(전공) 영역”에 관한 질문입니다. 선생님께서는 “학과(전공) 영역”의 요소별 취업 장애요인의 심각성, 대응 방안을 통한 해소 가능성이 어느 정도라고 생각하십니까? 응답하시기 전에 [자료 1]을 살펴보고, 해당 번호에 ✓ 하여 주시고, 이렇게 응답하신 이유 혹은 의견을 자유롭게 기재해 주시기 바랍니다.

요소	취업 장애요인	세부 내용
전공의 특성	낮은 실용성	<ul style="list-style-type: none"> <li>전공이 순수학문 중심이어서 실용성이 낮다.</li> <li>전공이 과거 중심이어서 최근의 사회 현실, 트렌드를 반영하지 못하고 있다.</li> <li>전공에서 다루는 내용은 기업의 요구나 인재상과는 거리가 멀다.</li> </ul>
	낮은 전공-취업 연계성	<ul style="list-style-type: none"> <li>타 전공에 비해 직무와의 관련성 및 전문성, 전공일치도가 낮다(취업을 위해 이외의 분야를 한정된 시간에 공부해야 하는 이종고를 조래한다).</li> <li>기업의 현실적 수요와의 괴리감으로 취업 연계성이 낮다.</li> <li>인문학 전공 관련 직무가 부재하여 취업 분야가 불확실하다.</li> </ul>
교수의 태도	기업, 노동시장에 대한 관심 부족	<ul style="list-style-type: none"> <li>타 전공 교수님에 비해 상대적으로 기업과 노동시장에 대한 관심이 부족하다.</li> </ul>
	학생 취업에 대한 지원 부족	<ul style="list-style-type: none"> <li>타 전공 교수님에 비해 상대적으로 대학의 학생 취업 및 진로지도에 대해 관심이 부족하다.</li> </ul>
학과의 교육과 지원	교육과정 운영의 경직성	<ul style="list-style-type: none"> <li>인문학 학과에서 커리큘럼의 변화 여지가 타 전공에 비해 상대적으로 적다.</li> <li>인문학 학과와 대학의 제도(복수전공, 부전공, 융합전공, 연계전공 등)간의 연계가 어렵다.</li> </ul>
	실무능력을 쌓기 어려운 수업	<ul style="list-style-type: none"> <li>수업에서 실무능력을 신장할 수 있는 기회가 다른 전공에 비해 상대적으로 적다.</li> </ul>
	취업(준비) 지원 역량 부족	<ul style="list-style-type: none"> <li>진로개발과 취업에 관련된 학과 내 커리큘럼이나 지원이 없다.</li> <li>타 전공에 비해 취업에 관련된 인적 네트워크가 미약하다.</li> <li>타 전공에 비해 학과의 진로개발과 취업에 관련된 정보 제공이 부족하다.</li> </ul>

		심각성 정도					해소 가능성 정도				
		전혀 심각하지 않음	심각하지 않음	보통	심각함	매우 심각함	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
전공의 특성	1) 낮은 실용성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	2) 낮은 전공-취업 연계성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
교수의 태도	3) 기업, 노동시장에 대한 관심 부족	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	4) 학생 취업에 대한 지원 부족	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
학과의 교육과 지원	5) 교육과정 운영의 경직성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	6) 실무능력을 쌓기 어려운 수업	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	7) 취업(준비) 지원 역량 부족	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

※ 이렇게 응답하신 이유나 의견을 기재해 주십시오.

2. 인문학 졸업생의 취업 장애요인 중 “학생 영역”에 관한 질문입니다. 선생님께서는 “학생 영역”의 요소별 취업 장애요인의 심각성, 대응 방안을 통한 해소 가능성이 어느 정도라고 생각하십니까? 응답하시기 전에 [자료 2]를 살펴보고, 해당 번호에 ✓표하여 주시고, 이렇게 응답하신 이유 혹은 의견을 자유롭게 기재해 주시기 바랍니다.

요소	취업 장애요인	세부 내용
전공에 대한 확신	전공 확신 부족	<ul style="list-style-type: none"> <li>성적 중심으로 입학하여 인문학 전공에 대한 확신과 이해가 부족하다.</li> <li>인문학 전공에 대한 애착이 부족하다.</li> </ul>
진로개발	자기탐색 경험 부족	<ul style="list-style-type: none"> <li>자아와 강점을 발견하고 사회성을 개발할 수 있는 다양한 경험이 부족하다.</li> </ul>
	진로개발 역량 부족	<ul style="list-style-type: none"> <li>진로 설정에 대한 동기가 부족하다.</li> <li>진로결정 및 준비에 대한 인식이 낮다.</li> <li>타인 및 비공식적 경로에 의지하여 소신 없이 진로를 설계한다.</li> </ul>
취업준비	현실적이지 못한 취업준비	<ul style="list-style-type: none"> <li>학생들이 취업에 대해 현실적이지 못한 기준들을 지니고 있다.</li> </ul>
	취업 준비와 열의 부족	<ul style="list-style-type: none"> <li>진로개발 및 취업 지원 프로그램에 대한 참여 노력과 인내가 부족하다.</li> <li>타 전공 학생들이 비해 취업에 대한 관심과 열의가 부족하다.</li> </ul>

		심각성 정도					해소 가능성 정도				
		전혀 심각하지 않음	심각하지 않음	보통	심각함	매우 심각함	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
전공에 대한 확신	1) 전공 확신 부족	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
진로개발	2) 자기탐색 경험 부족	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	3) 진로개발 역량 부족	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
취업준비	4) 현실적이지 못한 취업준비	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	5) 취업 준비와 열의 부족	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

※ 이렇게 응답하신 이유나 의견을 기재해 주십시오.

3. 인문학 졸업생의 취업 장애요인 중 “학교 영역”에 관한 질문입니다. 선생님께서는 “학교 영역”의 요소별 취업 장애요인의 심각성, 대응 방안을 통한 해소 가능성이 어느 정도라고 생각하십니까? 응답하시기 전에 [자료 3]을 살펴보고, 해당 번호에 ✓표하여 주시고, 이렇게 응답하신 이유 혹은 의견을 자유롭게 기재해 주시기 바랍니다.

요소	취업 장애요인	세부 내용
학사제도	전공탐색 기회를 제공하지 못하는 학부제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>대학에서 학부제도의 장점이 구현되지 못하고 있다.</li> <li>학부에서의 수업 내용으로 전공을 깊이 있게 탐색하기가 어렵다.</li> </ul>
	복수(부)전공제도 운영의 한계	<ul style="list-style-type: none"> <li>대학에서 부전공·복수전공 제도를 학생들의 요구대로 운영하기 어렵다.</li> </ul>

264 인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화 방안

요소	취업 장애요인	세부 내용
프로그램	맞춤형 진로개발 및 취업지원 프로그램 부재	<ul style="list-style-type: none"> <li>인문학 전공생용 진로개발 및 취업지원 프로그램이 없다.</li> <li>인문학 전공생들의 진로개발 및 취업 지원 프로그램에 대한 관심과 참여가 낮다.</li> </ul>
취업지원 조직	조직의 전문성 부족	<ul style="list-style-type: none"> <li>취업지원부서가 운영하는 진로개발 및 취업 지원 프로그램들이 형식적이고 전문성이 부족하다.</li> <li>대학 본부의 취업지원부서에 대한 관심과 지원(인력, 예산)이 부족하다.</li> </ul>

		심각성 정도					해소 가능성 정도				
		전혀 심각하지 않음	심각하지 않음	보통	심각함	매우 심각함	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
학사제도	1) 전공탐색 기회를 제공하지 못하는 학부제도	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	2) 복수(부)전공제도 운영의 한계	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
프로그램	3) 맞춤형 진로개발, 취업 지원 프로그램 부재	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
취업지원 조직	4) 조직의 전문성 부족	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

※ 이렇게 응답하신 이유나 의견을 기재해 주십시오.

4. 인문학 졸업생의 취업 장애요인 중 “사회·기업 영역”에 관한 질문입니다. 선생님께서는 “사회·기업 영역”의 요소별 취업 장애요인의 심각성, 대응 방안을 통한 해소 가능성이 어느 정도라고 생각하십니까? 응답하시기 전에 [자료 4]를 살펴보고, 해당 번호에 ✓표하여 주시고, 이렇게 응답하신 이유 혹은 의견을 자유롭게 기재해 주시기 바랍니다.

[자료 4] 인문학 졸업생의 취업 장애요인(사회·기업 영역)

요소	취업 장애요인	세부 내용
사회적 인식과 수요	인문학적 소양은 쉽게 습득할 수 있다는 인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>우리 사회와 기업에서는 중요시하는 인문학적 소양을 굳이 대학에서 전공하지 않더라도 자기 개발을 통해 갖출 수 있다는 인식이 있다.</li> </ul>
	효용성이 우선시 되는 사회 풍조	<ul style="list-style-type: none"> <li>우리 사회와 기업에서는 인문학보다는 효용성이 높은 분야를 더 선호하고 있다.</li> </ul>
	사회적 수요, 일자리 부족	<ul style="list-style-type: none"> <li>우리 사회와 기업에서 인문학 전공자들이 진출할 수 있는 일자리의 기회가 부족하다.</li> <li>우리 사회와 기업의 인문학 전공자에 대한 수요에 비해 더 많은 졸업생이 배출되고 있다.</li> </ul>
기업의 인력 채용 과정	채용 과정에서 강점 발휘 기회 부재	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업의 신입사원 채용 과정에서 인문학 전공자가 강점을 드러낼 수 있는 기회가 부족하다.</li> <li>기업의 신입사원 채용 과정에서 인문학 전공 지식이나 인문학적 소양보다는 실제 직무 관련 지식을 갖대로 평가한다.</li> </ul>
기업에서의 직무	인문학 전공자의 직무 부족	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업에서 인문학 전공자의 직무 자체가 적다.</li> <li>기업에서 이공계 관련 직무의 확대로 인문학 전공자의 직무가 줄어들고 있다.</li> <li>기업에서 인문학적 소양이 강조되고 있지만, 인문학 전공자의 채용에는 소극적이다.</li> </ul>

	심각성 정도					해소 가능성 정도				
	전혀 심각하지 않음	심각하지 않음	보통	심각함	매우 심각함	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
사회적 인식과 수요 1) 인문학적 소양은 쉽게 습득할 수 있다는 인식	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 효용성이 우선시 되는 사회 풍조	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) 사회적 수요, 일자리 부족	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
기업의 인력 채용 과정 4) 채용 과정에서 강점 발휘 기회 부족	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
기업에서의 직무 5) 인문학 전공자의 직무 부족	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

※ 이렇게 응답하신 이유나 의견을 기재해 주십시오.

5. 인문학 졸업생의 취업 장애요인 중 “정부 영역”에 관한 질문입니다. 선생님께서는 “정부 영역”의 요소별 취업 장애요인의 심각성, 대응 방안을 통한 해소 가능성이 어느 정도라고 생각하십니까? 응답하시기 전에 [자료 5]를 살펴보고, 해당 번호에 ✓표하여 주시고, 이렇게 응답하신 이유 혹은 의견을 자유롭게 기재해 주시기 바랍니다.

**[자료 5] 인문학 졸업생의 취업 장애요인(정부 영역)**

요소	취업 장애요인	세부 내용
직무와 직종 창출	직무와 직종 창출 노력 부족	• 인문학 전공자의 직무와 직종을 창출하려는 노력이 부족하다.
사회적 수요 전달 체계	인력 수요-공급 전달 체계 부족	• 인문학 전공자에 대한 사회적 수요를 파악하여 이를 전달하는 체계가 부족하다.
중장기 정책	장기적인 취업지원 정책 부족	• 인문학 전공자의 산학협력이나 장기적인 취업지원 정책이 부족하다.

	심각성 정도					해소 가능성 정도				
	전혀 심각하지 않음	심각하지 않음	보통	심각함	매우 심각함	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
직무와 직종 창출 1) 직무와 직종 창출 노력 부족	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
사회적 수요 전달 체계 2) 인력 수요-공급 전달 체계 부족	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
중장기 정책 3) 장기적인 취업지원 정책 부족	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

※ 이렇게 응답하신 이유나 의견을 기재해 주십시오.

266 인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화 방안

6. 다음은 인문학 졸업생의 다섯 가지 취업 장애요인 영역의 우선순위에 관한 질문입니다. 선생님께서는 각 영역이 전체 취업 장애요인들의 심각성 정도와 대응 방안을 통한 해소 가능성이 어느 정도라고 생각하십니까? 해당 번호에 표하여 주시고, 이렇게 응답하신 이유 혹은 의견을 자유롭게 기재해 주시기 바랍니다.

	심각성 정도					해소 가능성 정도				
	점혀 심하지 않음	심하지 않음	보통	심각함	매우 심각함	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
1) 학과(전공) 영역	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 개인 영역	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) 학교 영역	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) 사회·기업 영역	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) 정부 영역	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
* 이렇게 응답하신 이유나 의견을 기재해 주십시오.										

II. 인문학 졸업생의 진출 가능 직종에 관한 질문

- \* 인문학은 기술과 가격의 차별화만으로 경쟁우위를 확보하기 어려운 상황에서 기업 경영의 돌파구로서 주목받고 있습니다. 즉, 새로운 시각에서 문제를 바라보고 해결하는 능력, 창의적인 조직관리 능력, 우수한 커뮤니케이션 능력, 고객과 직원의 내적 요구를 이해하는 능력 등 인문학을 통해 신장할 수 있는 역량이 점점 더 중요해지고 있습니다.

7. 인문학 전공자의 강점에 관한 질문입니다. 선생님께서는 인문학 전공자들이 타 전공자들에 비해 일반적으로 어떤 강점을 갖고 있다고 보십니까? 인문학 전공자들이 타 전공자들에 비해 강점을 보이는 역량이라고 생각하시는 역량에 표하여 주시기 바랍니다. 개인 간 비교보다는 선생님께서 일반적으로 갖고 계시는 생각을 중심으로 응답하여 주시기 바랍니다.

	강점 여부 (강점인 경우, <input checked="" type="checkbox"/> 표)			강점 여부 (강점인 경우, <input checked="" type="checkbox"/> 표)	
공통 기본	1) 회사, 비즈니스 이해		성과 관리	15) 문제해결력	
	2) 가치관, 직업관			16) 의사결정력	
	3) 조직 몰입, 적응력		사업 수행	17) 계획, 조직화	
	4) 기본 자질 및 교양			18) 상황대처력	
	5) 직무지식, 수행능력			19) 국제간각, 어학능력	
대인 관계	6) 팀워크 지향		자기 기반	20) 고객 지향	
	7) 프레젠테이션 스킬			21) 전략적 사고	
	8) 리더십			22) 도전정신	
	9) 협상, 설득력			23) 유연, 창의력	
	10) 의사소통력			24) 진취성	
성과 관리	11) 대인관계력		25) 분석력		
	12) 목표, 성취 지향		26) 자기 개발		
	13) 정보수집, 활용력		27) 신의, 성실성		
	14) IT활용능력				

8. 다음은 인문학 출신자가 기업에서 담당 가능한 직무에 관한 질문입니다. 선생님께서는 인문학 출신 신입사원에게 기회가 주어질 경우, 다음의 직무들에 대한 담당 가능성을 어떻게 보십니까? 다른 전공자들과 동일하게 해당 직무를 담당할 수 있다고 보실 경우, ✓표하여 주시기 바랍니다. 인문학 세부 전공분야는 다음 9번 질문(7~8쪽)의 학과 리스트를 참조하시기 바랍니다.

		담당 가능 여부(가능한 경우, ✓표)			
		국어·국문학 전공자	철학·윤리학 전공자	역사·고고학 전공자	인문학 전공자 전체
경영지원	1) 기획·전략				
	2) 회계·정리				
	3) 자금·재무				
	4) 구매·자재				
	5) 홍보·광고				
	6) 인사				
	7) 교육				
	8) 총무				
	9) 법무				
	10) 비서				
	11) 사무보조				
영업·유통	12) 영업·영업관리				
	13) 해외영업·무역				
	14) 마케팅·상품개발				
	15) 물류·유통				
	16) 판매·매장관리				
	17) TM·고객지원				
생산·연구	18) 생산관리				
	19) 생산기술				
	20) 생산·기능직				
	21) 연구개발				
	22) 품질				
	23) 환경·안전				
IT·전산	24) 웹기획·웹마스터				
	25) 웹디자인				
	26) 프로그래머				
	27) 시스템분석·설계				
	28) 시스템·네트워크관리				
	29) 통신기술·모바일				
디자인	30) 그래픽디자인				
	31) 제품디자인				
	32) 캐릭터디자인				
	33) 패션디자인				
	34) 편집디자인				
서비스	35) 승무원·관광				
	36) 호텔리어				
	37) 인포메이션·안내				
	38) 텔러·금융창구				
	39) 외식서비스				
전문·기타	40) 건축·토목				
	41) 인테리어				
	42) 금융·대출보상				
	43) 자산운용·증권				
	44) 광고기획				
	45) 출판기획				
	46) 기자·아나운서				
	47) PD				
	48) 강사·학습지				
	49) 간호사·의사				
	50) 조리·영양사				

268 인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화 방안

※ 인문학 졸업생의 진출 가능 직종에 관한 질문입니다. 응답 가능한 부분에 대하여 성심껏 응답하여 주시기 바랍니다.

9. '국어·국문학' 전공자의 진출 가능 직종에 관한 질문입니다.

**[자료 6] '국어·국문학' 전공에 해당되는 학과**  
 국문·역사학과, 국문·일본·중문학과, 국문영문학과, 국문학과, 국어국문·영어영문학과, 국어국문영어영문학과, 국어국문전공, 국어국문학과, 국어국문학부, 국어국문학전공, 국어국문한문학과, 국어문·사학전, 문예창작과, 문예창작전공, 문예창작학과, 문예창작학전공, 미디어국문학전공, 응용한국어문전공, 창작문학과, 한국동양어문학부, 한국문학창작학과, 한국·동양어문학과, 한국어학과, 한국어학부, 한국어문학전공, 국어국문·언어계열, 문예창작학부, 외국어로서의한국어학과, 국어문화학과, 미디어국문학과, 문학영상학과, 대외한국어교육학과, 미디어콘텐츠전공, 국문학부, 매체국문학전공, 어문학전공, 국어국문학과, 동양어문학부(국어국문학전공), 한국어어문화전공, 한국어어문학전공, 한국어학과, 스토리텔링학과, 미디어콘텐츠학과, 한국어과, 국제한국어학과, 논술지도학과, 인문사회대학 국어국문학과, 한국어문화학부, 국문학전공, 한국어전공, 한국어학부, 한국·동양어문학부, 미국문화전공, 한국어교원과, 외국어로서의한국어교육전공, 인문지역대학 국어국문학과, 인문학부 국어국문학전공, 한국어학전공, 국제한국어교원학과, 한문고전문학협동과정, 문예창작학과(예체능대학), 한국어문화학과, 한국어어문화학과, 외국어로서의한국어학전공, 문예창작학과(인문예술), 한국어·IT, 한국어어문학과, 서사창작과, 한국어학전공, 한국어·다문화교육학부, 국어국문·창작학부, 관광한국어학과, 경영한국어학과, 국제한국어교육전공, 한국어교원학과, 동화미디어콘텐츠학과, 국제한국어전공, 국제한국어전공, 한국어교원전공, 한국어다문화전공, 다문화한국어학과, 국어국문·문예창작학부, 국어국문창작학부, 한국어다문화전공, 국어국문문예창작학부, 미디어문예창작전공, 트랙, 한국어문학전공, 인문고전문학전공, 문예창작비평학과, 예술창작학부 문예창작전공, 국어국문·창작학과

9-1. '국어·국문학' 전공자에게 보다 적합하다고 생각하시는 직종은 무엇입니까?

※예시: 라디오 작가

9-2. '국어·국문학' 전공자들이 향후에 새롭게 진출할 수 있는 직종으로 어떠한 것들이 있을까요?

※예시: 모바일게임 시나리오 작가

10. '역사·고고학' 전공자의 진출 가능 직종에 관한 질문입니다.

**[자료 7] '역사·고고학' 전공에 해당되는 학과**  
 고고학과, 고고학전공, 국사학과, 국사학전공, 동양사학과, 사학과, 사학과전, 사학과전공, 사학철학과, 국사사학과, 역사문화학, 역사문화학과, 역사문화학부, 역사문화학전공, 역사·철학과, 역사·철학부, 역사지리학과, 역사지리학부, 역사학과, 역사학전공, 한국문화사학전공, 한국사학과, 한국역사문화전공, 역사문화관광학과, 한·일역사문화학전공, 한국사학전공, 한국문화사학과, 역사문화 전공, 역사·문화학과, 역사·문화학전공, 한류문화언어학과, 역사고고학과, 역사문화전공, 역사콘텐츠, 역사콘텐츠전공, 사학전공(인문대학), 인문학부 국사학전공, 역사사회학전공, 역사문화콘텐츠전공, 역사콘텐츠학과, 인문학부(사학전공), 아시아문화학부, 아시아문화학부(비교민속학), 아시아문화학부(일본어문학전공), 고고미술사학과 고고학전공, 역사철학부(역사전공)

10-1. '역사·고고학' 전공자에게 보다 적합하다고 생각하시는 직종은 무엇입니까?

※예시: 유적발굴원

10-2. '역사·고고학' 전공자들이 향후에 새롭게 진출할 수 있는 직종으로 어떠한 것들이 있을까요?

※예시: 문화관광해설사

11. '철학·윤리학' 전공자의 진출 가능 직종에 관한 질문입니다.

**[자료 8] '철학·윤리학' 전공에 해당되는 학과**  
 국민윤리학과, 국민윤리학전공, 국선도학전공, 기독교철학전공, 대중문화와철학전공, 동양사상·문화학과, 동양철학과, 동양철학전공, 미학과, 생활철학전공, 순결학과, 심리철학전공, 역경학과, 역사철학부, 역사철학전공, 영상철학전공, 유교철학전공, 유학과, 유학동양학부, 윤리문화학과, 윤리문화학전공, 윤리학과, 인도철학과, 인도철학전공, 종교철학과, 종교철학전공, 중국·동양철학전공, 중국철학전공, 철학과, 철학과전공, 철학부, 철학사학신문방송학과, 철학윤리학부, 철학전공, 철학종교학부, 풍수지리학전공, 한국철학과, 한국철학전공, 효학과, 국선도학과, 생명윤리학과, 심리철학과, 철학·윤리문화학과, 영상철학과, 유학·동양학부, 윤리학전공, 문화철학전공, 얼굴경영학과, 철학·사학과군, 철학·논술전공, 철학·윤리문화학부, 철학·윤리문화학부 윤리문화학 전공, 철학·윤리문화학부 철학전공, 철학·윤리·문화학부, PPE학부, 도덕·윤리전공, 복지철학전공, 행정·사회복지학부, 인문학부(철학전공), PRT(철학,종교학,신학)연계전공, 철학·윤리문화학과, 유학·동양학과, 문화예술철학전공, 철학윤리학과, 철학상담학과, 역사·철학상담학과, 철학생명의료윤리학과, 역사철학부(철학전공)

11-1. '철학·윤리학' 전공자에게 보다 적합하다고 생각하시는 직종은 무엇입니까?

※예시: 철학 연구원

11-2. '철학·윤리학' 전공자들이 향후에 새롭게 진출할 수 있는 직종으로 어떠한 것들이 있을까요?

※예시: 문화예술평론가

♣ 응답해 주셔서 감사합니다 ♣

## 2) 2차 조사지

### 인문학 졸업생의 취업 장애요인 해소 방향에 관한 전문가 조사(2차)

안녕하십니까?

한국직업능력개발원은 올해에 「인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화 방안」 연구(과제책임자: 윤형한 박사)를 진행하고 있습니다. 이 연구는 인문학 졸업생의 진로개발과 취업을 활성화할 수 있는 방안의 탐색을 주 목적으로 하고 있습니다.

지난 1차 전문가 조사에 이어 이번 2차 조사에서는 1차 조사의 결과를 선생님들과 공유하고, 인문학 졸업생의 취업 장애요인 해소 방향에 관한 의견을 듣고자 합니다.

여러 업무로 많이 바쁘시겠지만, 부디 시간을 내시어 다양한 의견을 개진하여 주시길 부탁드립니다. 작성하신 자료는 이메일을 통해 **9월 6일(화)**까지 회송(담당: 나은정 연구원)하여 주시면 됩니다.

선생님의 응답 결과는 통계법 제33조에 의해 비밀이 보장되고, 응답하신 내용은 본 연구의 목적에만 이용됩니다. 조사 결과는 인문학 졸업생의 진로개발과 취업 활성화에 크게 도움이 될 것이라는 점을 이해하시어 적극적인 협조를 부탁드립니다.

대단히 감사합니다.

2016년 8월 30일

 한국직업능력개발원장 이용순

※조사에 대하여 문의 사항이 있으실 경우, 아래의 정보를 참조하여 연락주시기 바랍니다.

♣ 담당자 : 나은정 연구원 ♣ 사무실 전화 :                      ♣ 이메일 :  
♣ 주 소 :

※조사에 응답해 주시는 분들께는 소정의 사례금을 지급해 드리하고자 합니다. 이를 위해 필요한 사항이나 기재하여 주시기 바랍니다. 기재하신 사항은 사례금 지급 이외에 다른 어떠한 용도로 사용되지 않음을 약속드립니다. **(1차 조사에 응답하신 사항 중 변경하실 경우만 기재)**

조사응답 사례용 기초사항			
소속기관			
성 명		연락처(휴대폰)	
주 소			
주민번호			
은행계좌			

1차 조사에서 전문가 선생님들께서 응답해 주신 의견을 종합하여, 각 요인별로 중앙치(전체 사례를 ½로 나누는 점)는 "Md"로, 평균치는 "(M= )"으로, 사분점간 범위(전체 응답의 하위 25%와 상위 25%를 제외한 나머지 응답 범위)는 " [ ] "로, 선생님의 응답은 "↓"로 나타냈으며, **하단에는 각 요인에 다시 응답을** 하실 수 있도록 되어 있습니다.

1. "학과(전공) 영역"의 취업 장애요인

1) 선생님들의 의견에 대한 합의점을 도출하고자 합니다. 모든 분들의 응답 결과를 참고하셔서, 1차 응답 결과를 유지 혹은 수정하실 수 있습니다. 선생님의 생각에 해당되는 번호에 ✓표하여 주시기 바랍니다.

【예: 응답 수정】지난번 ①에 응답하였는데, 다른 분들은 ③-④에 응답함. 이번에는 의견을 수정하여 ④에 응답

【예: 응답 유지】지난번 ④에 응답하였는데, 다른 분들은 ②-③에 응답함. 지난번 응답과 동일하게 ④에 응답

	심각성 정도					해소 가능성 정도				
	전혀 심각하지 않음	심각하지 않음	보통	심각함	매우 심각함	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
전공의 특성	↓ (Md) 1----2---- [3----4] -----5 (M=3.41)					↓(Md) 1---- [2----3] -----4----5 (M=2.63)				
	1) 낮은 실용성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
교수의 태도	↓ (Md) 1----2---- [3----4] -----5 (M=3.76)					↓ (Md) 1---- [2----3] -----4----5 (M=2.70)				
	2) 낮은 전공-취업 연계성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
학과(전공)의 특성	(Md) ↓ 1----2----3---- [4----5] (M=4.13)					↓ (Md) 1---- [2----3----4] -----5 (M=2.64)				
	3) 기업, 노동시장에 대한 관심 부족	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
교수의 태도	(Md) ↓ 1----2---- [3----4] -----5 (M=3.73)					↓ (Md) 1---- [2----3----4] -----5 (M=2.95)				
	4) 학생 취업에 대한 지원 부족	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
학과(전공)의 특성	↓ (Md) 1----2---- [3----4] -----5 (M=3.45)					↓(Md) 1---- [2----3----4] -----5 (M=3.10)				
	5) 교육과정 운영의 경직성	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
학과(전공)의 특성	↓(Md) 1----2---- [3----4] -----5 (M=3.78)					(Md) ↓ 1---- [2----3] -----4----5 (M=2.56)				
	6) 실무능력을 쌓기 어려운 수업	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④
학과(전공)의 특성	(Md) ↓ 1----2---- [3----4] -----5 (M=3.50)					↓(Md) 1----2---- [3----4] -----5 (M=3.54)				
	7) 취업(준비) 지원 역량 부족	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④

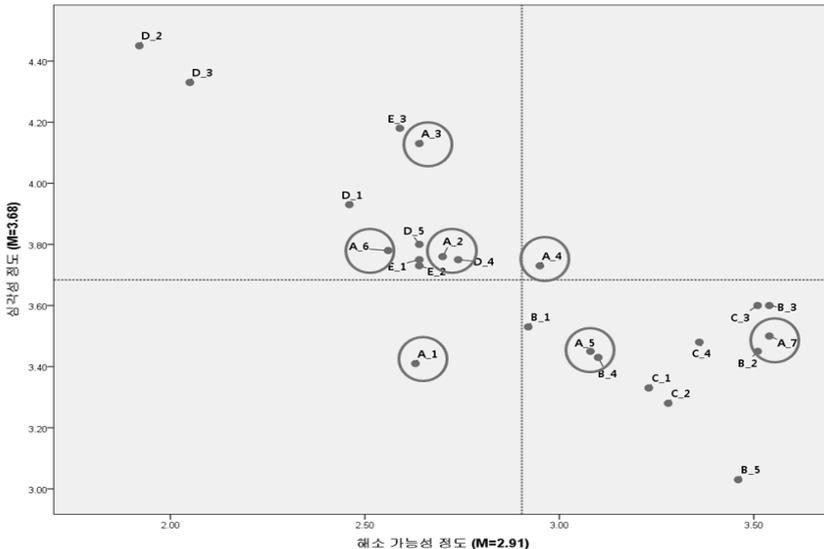
272 인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화 방안

※ 다음의 표와 도표는 1차 조사에서 선생님들께서 “학과(전공) 영역”의 취업 장애요인에 대하여 응답하신 결과입니다. “학과(전공) 영역”의 취업 장애요인들 중 심각성 정도는 “A3(기업, 노동시장에 대한 관심 부족)”가 가장 높았고, 적절한 대응 방안이 있을 경우의 해소 가능성 정도는 “A7(학과의 취업 준비 지원 역량 부족)”이 높았습니다.

<표> “학과(전공) 영역” 취업 장애요인의 응답 결과(5점 리커트, 평균)

영역	취업 장애요인	전체		인문학 졸업생		인문학 교수		취업지원 부서장		기업인사 담당자		진로취업 전문가	
		심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소
전공의 특성	(A1) 낮은 실용성	3.41	2.63	3.50	2.71	3.00	3.14	3.88	2.38	2.75	2.63	3.88	2.38
	(A2) 낮은 전공-취업 연계성	3.76	2.70	4.25	2.14	3.00	3.14	3.88	2.50	3.29	3.14	4.25	2.63
교수의 태도	(A3) 기업, 노동시장에 대한 관심 부족	4.13	2.64	4.13	2.57	3.71	2.71	4.25	2.50	4.00	3.00	4.44	2.44
	(A4) 학생 취업에 대한 지원 부족	3.73	2.95	3.63	3.57	3.14	3.43	4.13	2.50	3.75	2.63	3.89	2.78
학과의 교육과 지원	(A5) 교육과정 운영의 경직성	3.45	3.08	3.25	3.14	2.71	3.71	3.63	2.75	3.50	3.13	4.00	2.78
	(A6) 실무능력을 쌓기 어려운 수업	3.78	2.56	3.38	2.71	3.86	2.43	4.00	2.75	3.75	2.50	3.89	2.44
	(A7) 취업(준비) 지원 역량 부족	3.50	3.54	3.25	4.14	3.14	3.29	3.25	3.63	3.50	3.75	4.22	3.00

전체 취업 장애요인들(24개)의 심각성 정도 평균점수(M=3.68점)와 해소 가능성 정도 평균점수(2.91점)를 기준으로 “학과(전공) 영역”에 해당하는 취업 장애요인들은 1사분면(A4), 2사분면(A2, A3, A6), 3사분면(A1), 4사분면(A5, A7)에 각각 분포하였습니다. 이러한 분포는 우선적으로 해결을 위해 집중해야 할 취업 장애요인을 제시하는데 유용한 정보를 제공해 주고 있습니다. “학과(전공) 영역”의 취업 장애요인들 중 해결을 위해 우선적으로 고려되어야 할 요인으로 “A2(낮은 전공-취업 연계성”, “A3(학과에서 교육과정 운영의 경직성)”, “A6(실무능력을 쌓기 어려운 수업)”이었습니다.



2) 연구진은 “학과(전공) 영역”의 취업 장애요인을 해소하기 위한 방향에 관하여 의견을 듣고자 합니다. 저희들이 잠정적으로 마련한 내용에 대하여 어떻게 생각하십니까? 해당하는 번호에 ✓표하여 주시고, [의견 제안]란에 의견을 자유롭게 제안하여 주시기 바랍니다.

취업 장애요인	해소 방향(과제)	전혀 적절하지 않음	적절하지 않음	보통임	적절함	매우 적절함
낮은 실용성(A1), 낮은 전공-취업 연계성(A2)	전공(학과)의 커리큘럼 설계 시 취업 현실과 직무에서의 실용성을 고려: 기술, 과학 및 경제 시스템에 대한 인문학 전공의 차별화된 안목 형성, 인문학 교육을 통한 비판적 사고·통합적 사고 함양	①	②	③	④	⑤
	실용적인 교수·학습 방법 적용을 통한 인문학 전공생의 강점 배양: 기업 현실 적용 토론, 발표 수업을 통한 프레젠테이션 및 토론 능력, 문서 및 보고서 작성 역량 개발	①	②	③	④	⑤
※의견 제안(있으실 경우):						
기업, 노동시장에 대한 관심 부족 (A3), 학생 취업에 대한 지원 부족(A4)	학과를 통하여 전공 교수님들께 인문학 졸업자의 노동시장 진출에 관한 정보를 제공	①	②	③	④	⑤
	교수님들의 취업지도를 지원하기 위한 자료, 매뉴얼 등을 개발하여 제공	①	②	③	④	⑤
※의견 제안(있으실 경우):						
교육과정 운영의 경직성(A5), 실무능력을 쌓기 어려운 수업(A6)	대학의 인문학 전공교육에 대한 지원 확대	①	②	③	④	⑤
	전공 수업 이외에 비교과 영역의 별도 프로그램을 통하여 실무능력을 쌓을 수 있는 기회 제공: (예) 직장체험 프로그램, 인턴십 등	①	②	③	④	⑤
※의견 제안(있으실 경우):						
취업(준비) 지원 역량 부족(A7)	대학의 학과 운영 취업 프로그램 지원 확대: (예) 관련 업종과의 연계, 기타 취업에 필요한 자격증, 사회활동 지원 등	①	②	③	④	⑤
	전공(학과)의 취업 네트워크 활성화: 다양한 직무 및 직종으로 진출한 졸업 동문, 교수의 인적 네트워크 활용	①	②	③	④	⑤
※의견 제안(있으실 경우):						

2. “개인 영역”의 취업 장애요인

1) 선생님들의 의견에 대한 합의점을 도출하고자 합니다. 모든 분들의 응답 결과를 참고해서, 1차 응답 결과를 유지 혹은 수정하실 수 있습니다. 선생님의 생각에 해당되는 번호에 ✓표하여 주시기 바랍니다.

【예 응답 수정】지난번 ①에 응답하였는데, 다른 분들은 ③-④에 응답함. 이번에는 의견을 수정하여 ④에 응답

【예 응답 유지】지난번 ④에 응답하였는데, 다른 분들은 ②-③에 응답함. 지난번 응답과 동일하게 ④에 응답

274 인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화 방안

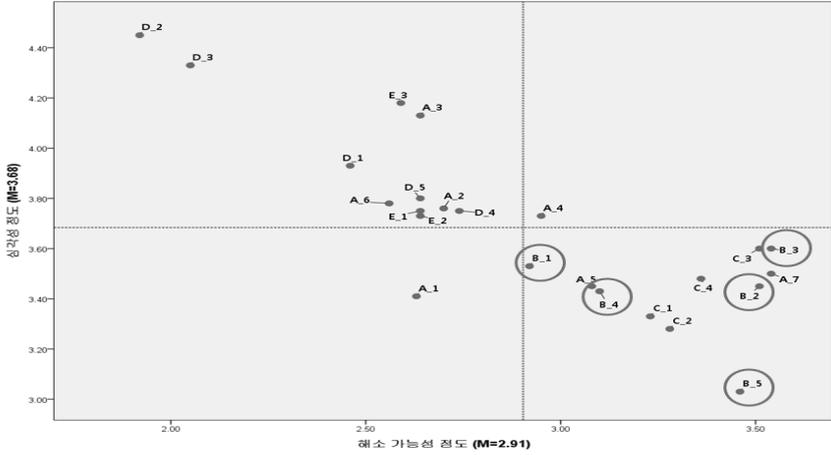
	심각성 정도					해소 가능성 정도				
	전혀 심각하지 않음	심각하지 않음	보통	심각함	매우 심각함	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
전공에 대한 확신	↓(Md) 1----2---- [3----4] -----5 (M=3.53)					↓(Md) 1---- [2----3----4] -----5 (M=2.92)				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
진로개발	(Md)↓ 1----2---- [3----4] -----5 (M=3.45)					↓ (Md) 1----2---- [3----4] -----5 (M=3.51)				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
취업준비	↓(Md) 1----2---- [3----4] -----5 (M=3.43)					↓(Md) 1---- [2----3----4] -----5 (M=3.10)				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
전공 확신	(Md) ↓ 1---- [2----3----4] -----5 (M=3.03)					↓ (Md) 1----2---- [3----4] -----5 (M=3.46)				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

\* 다음의 표와 도표는 1차 조사에서 선생님들께서 “개인 영역”의 취업 장애요인에 대하여 응답하신 결과입니다. “개인 영역”의 취업 장애요인들 중 심각성 정도와 해소 가능성 정도가 “B3(진로개발 역량 부족)”에서 가장 높았습니다.

<표> “개인 영역” 취업 장애요인 응답 결과(5점 리커트, 평균 점수)

영역	취업 장애요인	전체		인문학 졸업생		인문학 교수		취업지원 부서장		기업인사 담당자		진로취업 전문가	
		심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소
전공 확신	(B1) 전공 확신 부족	3.53	2.92	3.00	3.00	4.00	2.71	3.75	3.00	3.00	3.13	3.89	2.78
진로개발	(B2) 자기탐색 경험 부족	3.45	3.51	3.25	3.71	3.29	3.57	3.75	3.25	3.50	3.63	3.44	3.44
	(B3) 진로개발 역량 부족	3.60	3.54	3.25	3.71	3.00	3.43	3.88	3.25	4.00	3.75	3.78	3.56
취업준비	(B4) 현실적이지 못한 취업준비	3.43	3.10	3.13	2.86	3.43	2.86	3.63	3.38	3.63	3.00	3.33	3.33
	(B5) 취업 준비와 열의 부족	3.03	3.46	2.38	3.86	3.14	3.14	3.63	3.50	3.38	3.13	2.67	3.67

전체 취업 장애요인들(24개)의 심각성 정도 평균점수(M=3.68점)와 해소 가능성 정도 평균점수(2.91점)를 기준으로 “개인 영역”에 해당하는 취업 장애요인들은 모두 4사분면에 분포하였습니다. 이러한 분포는 “개인 영역”의 취업 장애요인들은 심각성은 상대적으로 낮지만, 모두 해소 가능성이 상대적으로 높은 요인들이라고 할 수 있습니다.



2) 연구진은 “개인 영역”의 취업 장애요인을 해소하기 위한 방향에 관하여 의견을 듣고자 합니다. 저희들이 잠정적으로 마련한 내용에 대하여 어떻게 생각하십니까? 해당하는 번호에 ✓표하여 주시고, [의견 제안란에 의견을 자유롭게 제안하여 주시기 바랍니다.

취업 장애요인	해소 방향(과제)	전혀 적합하지 않음	적합하지 않음	보통임	적절함	매우 적절함
전공 확산 부족 (B1)	중등교육과 고등교육의 인문학 연계성 강화	①	②	③	④	⑤
	예비 대학생(고교생) 대상의 인문학 전공 체험 운영	①	②	③	④	⑤
	고등학교의 대학 진학지도 개선: 학생의 관심, 적성 등을 고려	①	②	③	④	⑤
※의견 제안(있으실 경우):						
자기탐색 경험 부족(B2)	인문학 전공분야의 현장실습 운영: 현장 학습 경험을 통해 자신, 전공에 대한 넓은 시야 형성	①	②	③	④	⑤
	직무능력 향상을 위한 인문학 재학생 대상 직장체험 프로그램(비교과) 운영	①	②	③	④	⑤
※의견 제안(있으실 경우):						
진로개발 역량 부족(B3), 현실적이지 못한 취업 준비(B4), 취업 준비와 열의 부족(B5)	대학 신입생 대상 진로·취업 관련 교과목 개설 운영(비교과)	①	②	③	④	⑤
	인문학 단과대학의 학생 맞춤형 교과목 및 진로탐색 프로그램 운영: 저/고학년용, 전공/비전공분야용 등	①	②	③	④	⑤
	인문학 전공생의 취업동기 증진 프로그램 개발·운영	①	②	③	④	⑤
※의견 제안(있으실 경우):						

3. “학교 영역”의 취업 장애요인

1) 선생님들의 의견에 대한 합의를 도출하고자 합니다. 모든 분들의 응답 결과를 참고하셔서, 1차 응답 결과를 유지 혹은 수정하실 수 있습니다. 선생님의 생각에 해당되는 번호에 ✓표하여 주시기 바랍니다.

【예 응답 수정】지난번 ①에 응답하였는데, 다른 분들은 ③-④에 응답함. 이번에는 의견을 수정하여 ④에 응답  
 【예 응답 유지】지난번 ④에 응답하였는데, 다른 분들은 ②-③에 응답함. 지난번 응답과 동일하게 ④에 응답

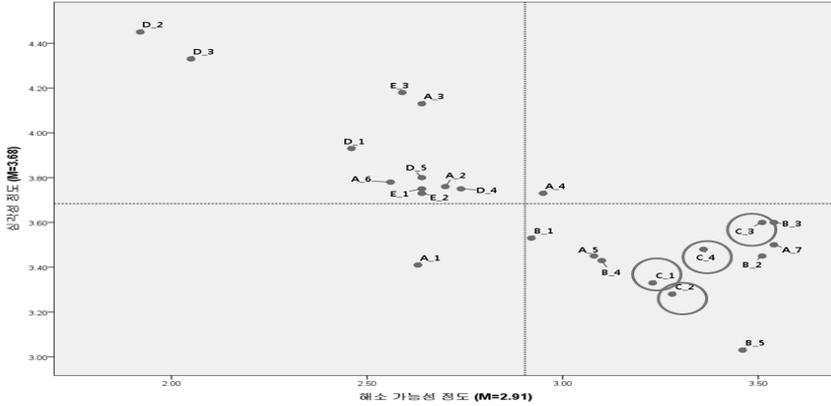
	심각성 정도					해소 가능성 정도				
	전혀 심각하지 않음	심각하지 않음	보통	심각함	매우 심각함	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
학사제도 1) 전공탐색 기회를 제공하지 못하는 학부제도	(Md) ↓ 1-----2-----[3-----4]-----5 (M=3.33)					↓ (Md) 1-----2-----[3-----4]-----5 (M=3.23)				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 복수(부)전공제도 운영의 한계	↓(Md) 1-----[2-----3-----4]-----5 (M=3.28)					↓ (Md) 1-----[2-----3-----4]-----5 (M=3.28)				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
프로그램 3) 맞춤형 진로개발, 취업 지원 프로그램 부재	↓ (Md) 1-----2-----[3-----4]-----5 (M=3.60)					↓ (Md) 1-----2-----[3-----4]-----5 (M=3.51)				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
취업지원조직 4) 조직의 전문성 부족	↓ (Md) 1-----2-----[3-----4]-----5 (M=3.48)					↓ (Md) 1-----2-----[3-----4]-----5 (M=3.36)				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

\* 다음의 표와 도표는 1차 조사에서 선생님들께서 “학교 영역”의 취업 장애요인에 대하여 응답하신 결과입니다. “학교 영역”의 취업 장애요인들 중 심각성 정도와 해소 가능성 정도가 “C3(맞춤형 진로개발 및 취업 지원 프로그램 부재)”에서 가장 높았습니다.

<표> “학교 영역” 취업 장애요인의 응답 결과(5점 리커트, 평균)

영역	취업 장애요인	전체		인문학 졸업생		인문학 교수		취업지원 부서장		기업인사 담당자		진로취업 전문가	
		심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소
학사제도	(C1) 학부제도의 한계	3.33	3.23	2.63	3.29	3.14	3.43	3.50	3.00	3.75	3.00	3.56	3.44
	(C2) 복수(부)전공제도 운영의 한계	3.28	3.28	3.25	3.14	2.43	3.86	3.38	3.25	4.13	2.88	3.11	3.33
프로그램	(C3) 맞춤형 프로그램 부재	3.60	3.51	3.50	3.71	3.00	3.57	2.88	3.88	4.38	3.38	4.11	3.11
취업지원조직	(C4) 조직의 전문성 부족	3.48	3.36	3.50	3.29	2.86	3.86	2.63	3.75	4.00	3.00	4.22	3.00

전체 취업 장애요인들(24개)의 심각성 정도 평균점수(M=3.68점)와 해소 가능성 정도 평균점수(2.91점)를 기준으로 “학교 영역”에 해당하는 취업 장애요인들은 모두 4사분면에 분포하였습니다. 이러한 분포는 “학교 영역”의 취업 장애요인들은 심각성은 상대적으로 낮지만, 모두 해소 가능성이 상대적으로 높은 요인들이라고 할 수 있습니다.



2) 연구진은 “학교 영역”의 취업 장애요인을 해소하기 위한 방향에 관하여 의견을 듣고자 합니다. 저희들이 잠정적으로 마련한 내용에 대하여 어떻게 생각하십니까? 해당하는 번호에 표하여 주시고, [의견 제안란]에 의견을 자유롭게 제안하여 주시기 바랍니다.

취업 장애요인	해소 방향(과제)	전혀 적절하지 않음	적절하지 않음	보통임	적절함	매우 적절함
	전공분야를 다양하게 접한 뒤 선택할 수 있는 학부제 운영 개선	①	②	③	④	⑤
학부제도의 한계 (C1), 복수(부)전공제도 운영의 한계 (C2)	복수(부)전공제도에 대해 학교의 유연한 운영: 학생 니즈 반영 및 학교의 신속한 지원	①	②	③	④	⑤
	전공융합제도 확대: (예) 2학년 이후 TWO-Track 선택 육성(1단계 인문학 심화전공, 2단계 인문연계 경영융합과정)	①	②	③	④	⑤
	※의견 제안(있으실 경우):					
맞춤형 진로개발 및 취업 지원 프로그램 부재 (C3)	인문학 전공자 중 기업체 취업희망자를 선발하여 집중 지원·육성	①	②	③	④	⑤
	학생의 진로경로(진학, 취업, 창업)에 기초한 프로그램 운영	①	②	③	④	⑤
	단과대학의 취업지원 조직 운영: 1차 단과대학, 2차 대학본부의 단계적 지원	①	②	③	④	⑤
	대학에서 운영 중인 각종 프로그램, 진로와 취업 관련 정보의 통합적 제공: 현재의 산발적 제공 개선	①	②	③	④	⑤
	※의견 제안(있으실 경우):					
조직의 전문성 부족 (C4)	대학 취업프로그램을 지원하는 전문기관 및 인력 확보	①	②	③	④	⑤
	취업지원부서의 업무 연속성 확대: (예)보직 변경 시점 최고 5년 단위로 개선	①	②	③	④	⑤
	※의견 제안(있으실 경우):					

4. “사회·기업 영역”의 취업 장애요인

1) 선생님들의 의견에 대한 합의를 도출하고자 합니다. 모든 분들의 응답 결과를 참고하셔서, 1차 응답 결과를 유지 혹은 수정하실 수 있습니다. 선생님의 생각에 해당되는 번호에 표하여 주시기 바랍니다.

【예 응답 수정】지난번 ①에 응답하였는데, 다른 분들은 ③-④에 응답함. 이번에는 의견을 수정하여 ④에 응답  
 【예 응답 유지】지난번 ④에 응답하였는데, 다른 분들은 ②-③에 응답함. 지난번 응답과 동일하게 ④에 응답

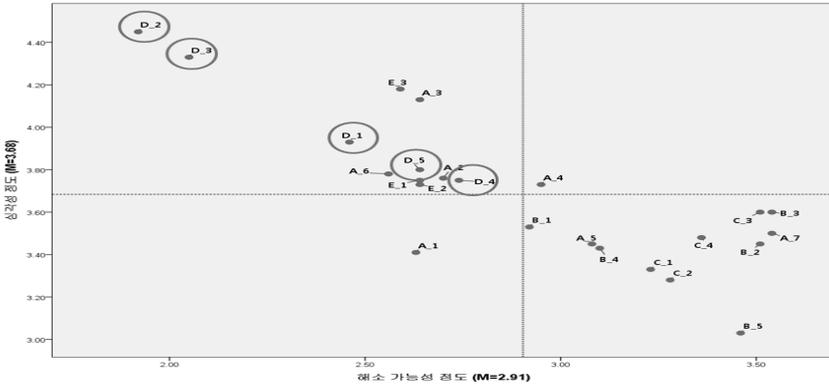
	심각성 정도					해소 가능성 정도				
	전혀 심각하지 않음	심각하지 않음	보통	심각함	매우 심각함	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
1) 인문학적 소양은 쉽게 습득할 수 있다 인식	↓(Md) [4] -----5 (M=3.93)					↓(Md) [2-----3] -----4-----5 (M=2.46)				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 효율성이 우선시 되는 사회 풍조	↓(Md) [4-----5] (M=4.45)					↓(Md) [1-----2] -----3-----4-----5 (M=1.92)				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) 사회적 수요, 일자리 부족	↓(Md) [4-----5] (M=4.33)					↓(Md) [1-----2-----3] -----4-----5 (M=2.05)				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) 채용 과정에서 강점 발휘 기회 부재	↓(Md) [3-----4-----] -5 (M=3.75)					↓(Md) [2-----3-----4] -----5 (M=2.74)				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) 인문학 전공자의 직무 부족	↓(Md) [-----4] -----5 (M=3.80)					↓(Md) [2-----3-----4] -----5 (M=2.64)				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

\* 다음의 표와 도표는 1차 조사에서 선생님들께서 “사회·기업 영역”의 취업 장애요인에 대하여 응답하신 결과입니다. “사회·기업 영역”의 취업 장애요인들 중 심각성 정도가 가장 높은 요인은 “D2(효율성이 우선시 되는 사회 풍조)”였고, 해소 가능성 정도가 상대적으로 높은 요인은 “D4(채용과정에서 강점 발휘 기회 부재)”였습니다.

<표> “사회·기업 영역” 취업 장애요인의 응답 결과(5점 리커트, 평균)

영역	취업 장애요인	전체		인문학 졸업생		인문학 교수		취업지원 부서장		기업인사 담당자		진로취업 전문가	
		심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소
사회의 인식과 수요	(D1) 인문학 소양 습득이 쉽다는 인식	3.93	2.46	3.88	2.14	4.00	2.86	4.25	2.13	3.88	2.75	3.67	2.44
	(D2) 효율성이 우선시 되는 사회 풍조	4.45	1.92	4.38	1.43	4.86	2.00	4.50	1.88	4.13	2.25	4.44	2.00
	(D3) 사회적 수요, 일자리 부족	4.33	2.05	4.00	2.14	4.71	2.29	4.25	1.71	4.25	2.38	4.44	1.78
채용 과정	(D4) 채용과정에서 강점 발휘 기회 부재	3.75	2.74	3.63	2.43	3.71	3.29	3.75	2.63	3.50	3.00	4.11	2.44
기업 직무	(D5) 인문학 전공자의 직무 부족	3.80	2.64	3.38	2.57	3.43	3.29	4.25	2.13	4.00	2.50	3.89	2.78

전체 취업 장애요인들(24개)의 심각성 정도 평균점수(M=3.68점)와 해소 가능성 정도 평균점수(2.91점)를 기준으로 “사회·기업 영역”에 해당하는 취업 장애요인들은 모두 2사분면에 분포하였습니다. 이러한 분포는 “사회·기업 영역”의 취업 장애요인들은 심각성은 상대적으로 높지만, 모두 해소 가능성이 상대적으로 낮은 요인들이라고 할 수 있습니다.



2) 연구진은 “사회·기업 영역”의 취업 장애요인을 해소하기 위한 방향에 관하여 의견을 듣고자 합니다. 저희들이 잠정적으로 마련한 내용에 대하여 어떻게 생각하십니까? 해당하는 번호에 ✓표하여 주시고, [의견 제안]란에 의견을 자유롭게 제안하여 주시기 바랍니다.

취업 장애요인	해소 방향(과제)	전혀 적합하지 않음	적절하지 않음	보통임	적절함	매우 적절함
인문학 소양 습득이 쉽다는 인식(D1), 효용성이 우선시 되는 사회 풍조(D2)	증상기적인 인식 개선 노력: (예) 타전공과의 융복합 또는 협업을 통한 조직의 생산성 향상된 사례 발굴	①	②	③	④	⑤
	기업에서 일정한 직무교육을 제공하면 인재로 성장할 잠재성을 가지고 있다는 인식 조성	①	②	③	④	⑤
※의견 제안(있으실 경우):						
사회적 수요, 일자리 부족(D3)	실용 인문학 인재를 양성할 수 있는 학사제도 개선	①	②	③	④	⑤
	인문학 학과와 기업간의 공동 연구, 교류 활성화	①	②	③	④	⑤
※의견 제안(있으실 경우):						
채용과정에서 강점발휘 기회 부족(D4)	기업의 인재 채용 문화 개선: 학벌, 전공보다 개인의 능력을 중심 선발(실질적인 탈스펙 채용제도 확대)	①	②	③	④	⑤
	새로운 가치를 창출하는 인문학 졸업생의 강점을 평가할 수 있는 기반(평가 시스템) 확보	①	②	③	④	⑤
※의견 제안(있으실 경우):						

280 인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화 방안

취업 장애요인	해소 방향(과제)	전혀 적절하지 않음	적절하지 않음	보통임	적절함	매우 적절함
인문학 전공자의 직무 부족(D5)	타 분야의 지식과 기술을 추가적으로 습득하여 진출 가능 분야 발굴 및 진출 준비 지원	①	②	③	④	⑤
	사회와 정부의 인문학 전공 연관 직무에 대한 지속적 개발	①	②	③	④	⑤
※의견 제안(있으실 경우):						

5. “정부 영역”의 취업 장애요인

1) 선생님들의 의견에 대한 합의점을 도출하고자 합니다. 모든 분들의 응답 결과를 참고하셔서, 1차 응답 결과를 유지 혹은 수정하실 수 있습니다. 선생님의 생각에 해당되는 번호에 표하여 주시기 바랍니다.

【예 응답 수정】지난번 ①에 응답하였는데, 다른 분들은 ③~④에 응답함. 이번에는 의견을 수정하여 ④에 응답  
【예 응답 유지】지난번 ④에 응답하였는데, 다른 분들은 ②~③에 응답함. 지난번 응답과 동일하게 ④에 응답

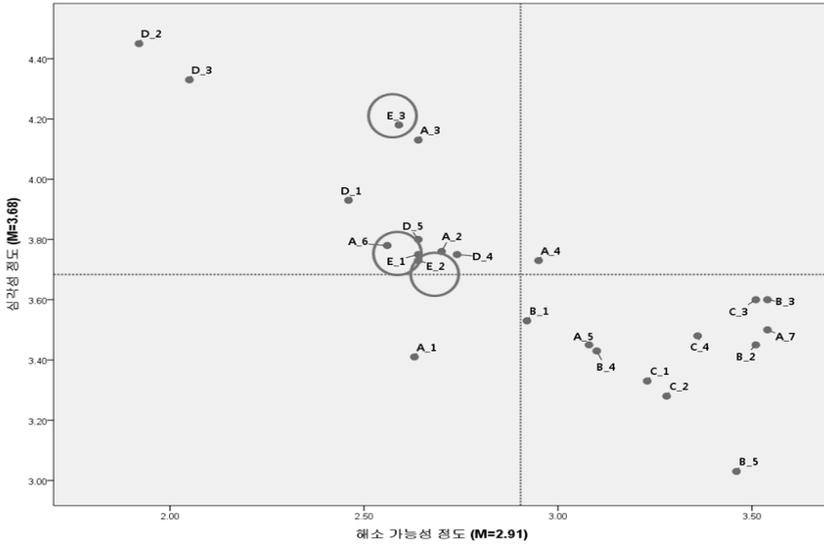
	심각성 정도					해소 가능성 정도				
	전혀 심각하지 않음	심각하지 않음	보통	심각함	매우 심각함	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
직무와 1) 직무와 직종 직종 창출 창출 노력 부족	↓ (Md) 1-----2-----[3-----4]-----5 (M=3.75)					↓(Md) 1-----[2-----3]-----4-----5 (M=2.64)				
사회적 2) 인력 수요 수요-공급 전달 전달 체계 체계 부족	↓ (Md) 1-----2-----[3-----4]-----5 (M=3.73)					↓(Md) 1-----[2-----3]-----4-----5 (M=2.64)				
증장기 3) 장기적인 정책 취업지원 정책 부족	(Md) ↓ 1-----2-----3-----[4-----5] (M=4.18)					(Md) ↓ 1-----[2-----3]-----4-----5 (M=2.59)				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

※ 다음의 표와 도표는 1차 조사에서 선생님들께서 “정부 영역”의 취업 장애요인에 대하여 응답하신 결과입니다. “정부 영역”의 취업 장애요인들 중 심각성 정도가 가장 높은 요인은 “E3(장기적인 취업지원 정책 부족)”이었고, 해소 가능성 정도가 상대적으로 높은 요인은 “E1(직무와 직종 창출 노력 부족)”, “E2(인력 수요-공급 전달 체계 부족)”였습니다.

<표> “정부 영역” 취업 장애요인)의 응답 결과(5점 리커트, 평균)

영역	취업 장애요인	전체		인문학 졸업생		인문학 교수		취업지원 부서장		기업인사 담당자		진로취업 전문가	
		심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소	심각	해소
직무직종창출	(E1) 직무와 직종 창출 노력 부족	3.75	2.64	4.00	2.57	3.00	2.86	3.88	2.25	3.75	2.88	4.00	2.67
수요전달체계	(E2) 인력 수요-공급 전달 체계 부족	3.73	2.64	3.63	2.71	4.14	2.71	3.63	2.63	3.25	2.63	4.00	2.56
증장기 정책	(E3) 장기적인 취업지원 정책 부족	4.18	2.59	3.88	2.43	4.00	3.29	4.25	2.50	4.50	2.25	4.22	2.56

전체 취업 장애요인들(24개)의 심각성 정도 평균점수(M=3.68점)와 해소 가능성 정도 평균점수(2.91점)를 기준으로 “정부 영역”에 해당하는 취업 장애요인들은 모두 2사분면에 분포하였습니다. 이러한 분포는 “정부 영역”의 취업 장애요인들은 심각성은 상대적으로 높지만, 모두 해소가 가능성이 상대적으로 낮은 요인들이라고 할 수 있습니다.



2) 연구진은 “정부 영역”의 취업 장애요인을 해소하기 위한 방향에 관하여 의견을 듣고자 합니다. 저희들이 잠정적으로 마련한 내용에 대하여 어떻게 생각하십니까? 해당하는 번호에 표하여 주시고, [의견 제안란]에 의견을 자유롭게 제안하여 주시기 바랍니다.

취업 장애요인	해소 방향(과제)	전혀 적절하지 않음	적절하지 않음	보통임	적절함	매우 적절함
직무와 직종 창출 노력 부족(E1)	새로운 산업에 대한 육성 지원 등을 통한 새로운 직무, 직종 개발	①	②	③	④	⑤
	역사 문화 콘텐츠 사업 확대를 통한 인문학 관련 직무, 직종 개발	①	②	③	④	⑤
	지역의 인문학 관련 진출 가능 기관 정보 구축	①	②	③	④	⑤
	직무와 직종이 늘어날 수 있는 환경 및 제도 마련	①	②	③	④	⑤
※의견 제안(있으실 경우):						
인력 수요-공급 전달 체계 부족 (E2)	중기 인력수급 예측 정보를 학교(초·중등학교, 대학)에 주기적으로 제공; 현 인력수급 전망 결과의 활용성 확대	①	②	③	④	⑤

282 인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화 방안

취업 장애요인	해소 방향(과제)	전혀 적절하지 않음	적절하지 않음	보통임	적절함	매우 적절함
	전공별 사회적 수요 파악 및 수요 전달 체계 확보	①	②	③	④	⑤
	인문학 분야의 산학협력, 일자리 수요-공급모델 개발	①	②	③	④	⑤
	※의견 제안(있으실 경우):					
장기적인 취업지원 정책 부족(E3)	인문학 전공생이 재학중에 기업과 직무를 다양한 방식으로 탐색하는 기회 마련	①	②	③	④	⑤
	대학 재정지원 평가 기준 개선: 실적(취업률) 위주에서 대학의 진로개발, 취업지원 계획과 지원 역량을 평가	①	②	③	④	⑤
	인문학 졸업생에게 있어서 상대적으로 취약한 역량 개발을 위한 직무능력 향상 프로그램 운영	①	②	③	④	⑤
	※의견 제안(있으실 경우):					

6. 인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화를 위한 의견

※ 우리나라 인문학 대졸자들의 진로개발과 취업의 활성화를 위하여 필요하다고 생각하시는 의견을 자유롭게 주시기 바랍니다.

♣ 그동안 조사에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다. ♣

### 3. 심층 인터뷰 질문지

#### I. 선생님이 하시는 일에 대해 소개해주세요.

- Q. 현재 근무하고 있는 기업과 하시는 일(직무)에 대해 소개해주세요.
- 1) 기업체 규모, 주요사업분야
  - 2) 직무, 주로 하는 일(업무 위주로 소개)
  - 3) 직업/직무 선택 동기
  - 4) 전공과의 관련성
  - 5) 기타(현재의 직장 취업까지의 이직 경로 등)

#### II. 전공에 대한 소신과 진로개발활동은 어떠했나요?

##### (전공분야 취업자)

- Q. 선생님께서는 전공분야 취업자로서 전공지원(선택) 동기나 소신에 남다른 측면이 있었을 것 같습니다. 관련된 아래 내용들에 답변 부탁드립니다.
- 1) 전공지원(선택) 동기
  - 2) 대학 및 전공선택 당시 전공에 대해 어느 정도 확신했었는지?
  - 3) 대학 입학 이후 전공이나 전공분야 진로에 대한 소신은 어떠했는지?
  - 4) 부모님의 뜻은 어떠했었는지?
- Q. 전공 관련한 진로개발활동을 하신 경험이 있습니까?
- 1) 전공수업에 대한 개인적 노력과 관심
  - 2) 전공 관련 비교과활동 (동아리, 스터디, 기타 활동)
- Q. 또는 꼭 본인의 전공은 아니라 하더라도 인문학 관련 진로개발활동을 하신 경험이 있습니까? 또한 대학교 입학 전부터 관심과 소양이 있는 편이었습니까?
- 1) 대학교 입학 전부터 인문학에 대한 관심과 소양은 어떠했는지?
  - 2) 인문학 관련 지식을 쌓아간 배경 (본인의 관심과 노력, 학교 수업, 관련 경험, 독서 등)

##### (비전공분야 취업자)

- Q. 선생님의 전공지원(선택) 동기와 소신에 대해 여쭙고 싶습니다.
- 1) 전공지원(선택) 동기
  - 2) 부모님의 뜻은 어떠했었는지?
- Q. 학교생활 중 어느 정도 전공에 충실하였습니까?
- 1) 전공수업에 대한 개인적 노력과 관심
  - 2) 전공 관련 비교과활동 (동아리, 스터디, 기타 활동)

- Q. 또는 꼭 본인의 전공은 아니라 하더라도 인문학 관련 진로개발활동을 하신 경험이 있습니까? 또한 대학교 입학 전부터 관심과 소양이 있는 편이었습니까?
- 1) 대학교 입학 전부터 인문학에 대한 관심과 소양은 어떠했는지?
  - 2) 인문학 관련 지식을 쌓아간 배경 (본인의 관심과 노력, 학교 수업, 관련 경험, 독서 등)

### III. 취업 인식 및 취업준비활동은 어떠했나요?

- Q. 지금부터는 취업을 위한 준비와 활동에 대한 질문입니다. 취업을 위해 특별히 수행한 학교생활이나 취업준비활동에 대해 말씀해주시면 됩니다.
- 1) 전공과 무관한 학교생활(비교과활동) 및 교외활동은 어떠했는지? (동아리, 공모전, 인턴십 등) \*각 활동들로부터 얻게 된 것들
  - 2) 특히 현재의 내가 취업을 하는 데 있어 큰 영향을 미친 활동이 있다면?
  - 3) 기업에서 아르바이트, 인턴십 등의 업무를 수행한 경험이 있습니까?
- Q. 취업에 대한 인식 및 취업준비활동은 어떠했습니까?
- 1) 취업에 대한 인식이 어떠했는지? 학년에 따른 변화가 있었는지? (저학년-고학년)
  - 2) 취업에 대한 인식을 제고시켜준 계기가 있다면?
  - 3) 취업준비활동은 어느 정도 하였는지? (기간, 시기, 활동의 종류 등)
  - 4) 학교나 학과로부터 취업 지원을 받은 경험은 없습니까? (지원 종류 및 내용)
    - 해당될 경우, 자세한 내용 소개

### IV. 인문학 전공의 강점은 무엇이라 생각하십니까?

- Q. 인문학 전공 지식이나 소양이 선생님의 취업 성공에 작용한 강점이 있다면 무엇이 있을까요?
- 1) 취업과정(자소서, 인성면접, 토론면접, 심층(압박)면접 등)에서의 강점이 있었다면?
  - 2) 본인이 인문학 전공자였기 때문에 갖추게 된 자신만의 독특한 스토리메이킹이 있는가?
- Q. 현재 직무를 수행하는 데 있어 발휘되는 인문학 전공의 강점에는 무엇이 있을까요?
- 1) 현재 직무를 수행하는 데 있어서의 강점이 있다면?
  - 2) 직무 외적으로 회사생활 하는 데 있어서의 강점이 있다면?

<b>인문학 전공의 강점 (기존 연구나 면담 내용에서 다루어진 내용)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>창의성, 통찰력, 시각·공간능력, 자기성찰 능력, 사고의 폭</li> <li>커뮤니케이션 능력, 문서작성능력, 어휘구사력, 스토리텔링 능력</li> <li>관리능력, 위기대응능력, 조직적응력</li> </ul>	
<b>K-CESA 대학생 핵심역량 (교육부와 한국직업능력개발원의 주도하에 다수의 전문가 지원을 받아 개발된 진단도구)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>의사소통 역량</li> <li>글로벌 역량</li> <li>대인관계 역량</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>종합적 사고력</li> <li>자원·정보·기술의 활용 역량</li> <li>자기관리 역량</li> </ul>

## V. 선생님의 취업 성공요인에 대해 말씀해주세요.

Q. 전공 관련 활동, 취업준비활동, 학교 인프라, 우연한 기회, 운 등 여러 다양한 개인적 노력들과 상황적 요인들이 종합적으로 선생님의 취업 성공에 기여했을 것 같습니다. 그래도 선생님께서 생각하는 취업에 성공할 수 있었던 가장 큰 요인이 있다면 무엇이 있을까요?

<ul style="list-style-type: none"> <li>● 취업을 위한 개인의 준비와 노력</li> <li>● 소신있는 전공선택 및 진로 개발</li> <li>● 명확한 진로/취업목적</li> <li>● 전공과 무관한 취업준비 노하우</li> <li>● 인턴십, 현장실습 등 다양한 기업경험</li> <li>● 자신만의 매력적인 스토리 개척</li> <li>● 자신의 특성이 담긴 다양한 교내·외 활동</li> <li>● 인문학 전공의 강점</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 학교 취업지원센터의 지원</li> <li>● 학과 네트워크 (졸업생, 선배, 동료 등)</li> <li>● 학교 네트워크 (졸업생, 선후배, 교직원 등)</li> <li>● 단과대학 취업지원 시스템</li> <li>● 학과 교수의 진로지도</li> <li>● 강도 높은 취업준비활동(스터디, 취업 컨설팅 등)</li> <li>● 정부/기업/학교/사설기관 프로그램 참여</li> <li>● 융복합 전공 활용</li> </ul>
---	--

## VI. 마지막으로 후배들에게 전하고 싶은 조언

Q. 긴 시간 인터뷰에 응해주시느라 수고 많으셨습니다. 마지막으로 선생님의 학과 후배 또는 인문학 전공생들에게 취업 성공 선배로서 전하고 싶은 조언이 있다면 한마디 부탁드립니다.

지금까지 심층 인터뷰에 임해주셔서 무척 감사드립니다.  
 선생님의 귀한 경험과 의견은 저희 연구에 크게 도움이 될 것입니다. 감사합니다.

#### 4. 인문학 전공생의 강점 역량

인문학은 기술과 가격 차별화만으로 경쟁우위를 확보하기 어려운 상황에서 기업 경영의 새로운 돌파구로서 주목받고 있다. 즉, 새로운 시각에서 문제를 바라보고 해결하는 능력, 창의적으로 조직을 관리하는 능력, 의사소통 능력, 고객들의 요구를 파악하여 내부 구성원들과 공유하는 능력 등 인문학을 통해 신장할 수 있는 역량이 중요해지고 있다. 인문학 졸업생들이 취업에서 어려움을 겪는 상황을 고려하면, 인문학 전공생이 갖고 있는 강점을 정확히 파악하여 이를 더욱 신장시키고, 약점을 보완하는 것이 재학 중 진로 개발의 핵심 요소라고 할 수 있다.

여기에서는 인문학 전공생들이 기업에서 요구하는 역량을 어느 정도로 갖추고 있는지를 살펴보았다. 역량을 <부표 1>에서와 같이 공통기본 역량, 대인관계 역량, 성과관리 역량, 사업수행 역량, 자기기반 역량 등의 역량군, 그리고 27개의 하위의 세부 항목<sup>22)</sup>으로 구분하여 인문학 전공자들이 다른 전공자들에 비하여 일반적으로 보이는 강점에 대한 의견을 전문가 1차 조사에서 수렴하였다.

조사 결과, 의사소통력, 기본 자질 및 교양, 유연, 창의력, 가치관, 직업관, 신의, 성실성, 국제감각, 어학능력, 고객지향, 대인관계력, 협상, 설득력 등에서 인문학 전공생이 강점을 가지고 있는 것으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면, 인문학

22) 5개 역량군, 27개 세부 역량은 잡이룸 역량사전(<http://joberum.com/plan/dic/ability01.asp>)을 기준으로 함.

<주요 역량 정의>

- 의사소통력: 문제를 판단하고 활용 가능 자원을 선택하여 올바르게 의사를 결정
- 기본 자질 및 교양: 직장인에게 필요한 자질, 비즈니스 예절과 교양
- 유연·창의력: 환경에 대한 유연한 대처, 새로운 아이디어를 제시
- 가치관, 직업관: 올바른 가치관과 기준, 긍정적인 직업·직장에 대한 관념
- 신의·성실성: 맡은 업무에 성실, 정직하고 신뢰감을 주며 꼼꼼하며 정확하게 업무를 수행
- 고객지향: 고객 우선, 고객 중심으로 생각, 고객이 원하는 바에 적절히 대응하여 만족시킴
- 협상·설득력: 타인을 설득하여 원하는 결과를 얻고, 상호 합의를 도출
- 정보수집 및 활용력: 필요한 정보를 수집, 가공·관리하여 업무에 활용
- 조직 몰입, 적응력: 조직 및 구성원들과 융합하고, 조직에 공헌하는 태도
- 리더십: 공동의 목표를 달성하기 위해 구성원을 동기 부여, 지도·지원
- 도전정신: 높은 성과목표를 설정하여 지속적으로 추진, 실패 시 이를 학습의 기회로 활용
- IT활용: 컴퓨터, 스마트폰 등 IT 기술을 업무 수행시 효율적으로 활용

졸업생은 다른 그룹에 비하여 인문학 전공생들이 정보수집·활용력(62.5%)에 강점이 있다고 생각하는 반면, 의사소통력(37.5%)과 대인관계력(25.0%)에 대하여 그다지 큰 강점이 있다고 평가하지 않았다.

인사담당자는 다른 그룹에 비하여 인문학 전공생들이 유연, 창의력(100.0%)과 조직 몰입·적응력(50.0%)에 있어서 강점이 있다고 생각하는 반면, 기본 자질 및 교양(50.0%)과 신의, 성실성(25.0%)에 있어서 그다지 큰 강점이 있다고 생각하지 않는 것으로 나타났다. 진로 취업 전문가는 인문학 전공생들이 회사, 비즈니스 이해, 프레젠테이션 스킬, 리더십, 정보수집, 활용력, IT활용능력, 의사결정력, 자기개발 역량에 대해서 모두 0.0%로 응답하여 전혀 강점을 보이지 않는다고 생각하는 것으로 나타났다. 인문학 교수는 다른 그룹에 비하여 리더십(57.1%), 도전정신(71.4%)에 있어서 강점이 있다고 평가하는 것으로 나타났다.

한편 IT활용능력에 대해서는 전문가 전원이 인문학 전공생의 강점이 아니라고 평가하였다. 5개의 영역별로 응답 결과를 합산하여 비교해보면, 조사 참여 전문가들은 사업수행 역량을 인문학 전공생의 가장 큰 강점으로 꼽았다(43.8%). 또한 자기기반 역량(39.2%)과 대인관계 역량(38.8%), 공통기본 역량(36.5%)에도 강점이 있다고 꼽았다. 반면 성과관리 역량에 대해서는 25.4%의 전문가만이 인문학 전공생의 강점이라고 보았다. 전문가 그룹별로 비교해보면, 인문학졸업생(53.1%), 인사담당자(43.8%), 진로 취업 전문가(30.6%)는 사업수행 능력을 인문학 전공생의 가장 큰 강점 역량으로 꼽았다. 반면 대학취업지원부서장(45.8%)과 인사담당자(43.8%)는 대인관계 능력을 가장 큰 강점 역량으로 꼽았으며, 인문학 교수(61.9%)는 자기기반 역량을 가장 큰 강점으로 꼽았다. 한편 인문학 졸업생을 제외한 모든 그룹에서 대인관계 역량을 1위 혹은 2위 역량으로 꼽은 반면, 인문학 졸업생은 대인관계 역량을 가장 낮은 역량으로 꼽아 정 반대의 내용을 보인다.

인문학 교수의 응답률 평균은 48.7%로 인문학 전공생의 강점 역량에 대하여 가장 긍정적으로 평가하고 있으며, 진로 취업 전문가의 응답률 평균은 24.7%로 가장 부정적으로 평가하고 있었다. 대학취업지원부서장, 인문학 졸업생, 인사담당

자들은 각각 39.4%, 37.0%, 34.3%이며, 전체 응답률 평균은 36.2%이다. 전반적으로 대학취업지원부서장과 인사담당자의 응답이 비슷한 경향을 보인다고 할 수 있다.

〈부표 1〉 인문학 전공생의 강점 역량

(단위: %)

강점 역량		대학취업 지원 부서장 (N=8)	인문학 졸업생 (N=8)	인사 담당자 (N=8)	진로 취업 전문가 (N=9)	인문 학교수 (N=7)	전체 (N=40)
1. 공통 기본	1) 회사, 비즈니스 이해	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0	7.5
	2) 가치관, 직업관	62.5	62.5	75.0	44.4	85.7	65.0
	3) 조직 몰입, 적응력	25.0	25.0	50.0	11.1	0.0	22.5
	4) 기본 자질 및 교양	87.5	62.5	50.0	77.8	100.0	75.0
	5) 직무지식, 수용능력	0.0	37.5	12.5	11.1	0.0	12.5
2. 대인 관계	6) 팀워크 지향	37.5	25.0	37.5	11.1	0.0	22.5
	7) 프레젠테이션 스킬	12.5	12.5	25.0	0.0	14.3	12.5
	8) 리더십	25.0	0.0	25.0	0.0	57.1	20.0
	9) 협상, 설득력	62.5	37.5	37.5	44.4	71.4	50.0
	10) 의사소통력	100.0	37.5	87.5	66.7	100.0	77.5
	11) 대인관계력	37.5	25.0	50.0	55.6	85.7	50.0
3. 성과 관리	12) 목표, 성취 지향	25.0	25.0	0.0	22.2	42.9	22.5
	13) 정보수집, 활용력	25.0	62.5	25.0	0.0	28.6	27.5
	14) IT활용능력	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	15) 문제해결력	50.0	50.0	37.5	33.3	57.1	45.0
	16) 의사결정력	50.0	37.5	12.5	0.0	42.9	27.5
	17) 계획, 조직화	25.0	37.5	25.0	22.2	42.9	30.0
	18) 상황대처력	25.0	50.0	50.0	44.4	42.9	42.5
4. 사업 수행	19) 국제감각, 어학능력	50.0	62.5	50.0	44.4	71.4	55.0
	20) 고객 지향	50.0	62.5	62.5	22.2	57.1	50.0
	21) 전략적 사고	37.5	37.5	12.5	11.1	42.9	27.5
	22) 도전정신	25.0	12.5	12.5	22.2	71.4	27.5
5. 자기 기반	23) 유연, 창의력	75.0	75.0	100.0	44.4	71.4	72.5
	24) 진취성	25.0	12.5	12.5	11.1	42.9	20.0
	25) 분석력	12.5	50.0	37.5	11.1	42.9	30.0
	26) 자기 개발	50.0	37.5	0.0	0.0	57.1	27.5
	27) 신의, 성실성	62.5	62.5	25.0	55.6	85.7	57.5

주) 복수 응답

## 5. 인문학 전공생의 담당 가능 직무

기업에서의 직무는 경영지원직, 영업·유통직, 생산·연구직, IT·전산직, 디자인직, 서비스직, 전문·기타직 등의 7개 영역의 직무와 50개의 세부 하위 직무<sup>23)</sup>로 구분할 수 있다. 본 연구에서는 인문학 출신 신입사원에게 기회가 주어질 경우, 각각의 직무들에 대한 담당 가능 여부를 응답하도록 하였다.

〈부표 2〉 인문학 전공생의 담당 가능 직무

(단위: %)

직무		대학 취업지원 부서장 (N=8)	인문학 졸업생 (N=8)	인사 담당자 (N=8)	진로 취업 전문가 (N=9)	인문학 교수 (N=7)	전체 (N=40)
1. 경영 지원	기획·전략	75.0	100.0	62.5	33.3	42.9	62.5
	회계·경리	12.5	37.5	0.0	11.1	14.3	15.0
	자금·재무	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	5.0
	구매·자재	37.5	37.5	37.5	11.1	28.6	30.0
	홍보·광고	87.5	100.0	50.0	22.2	71.4	65.0
	인사	62.5	87.5	62.5	44.4	57.1	62.5
	교육	100.0	100.0	50.0	66.7	57.1	75.0
	총무	75.0	87.5	50.0	55.6	71.4	67.5
	법무	12.5	50.0	12.5	11.1	14.3	20.0
	비서	62.5	87.5	75.0	44.4	28.6	60.0
사무보조	62.5	100.0	62.5	66.7	42.9	67.5	
2. 영업· 유통	영업·영업관리	87.5	100.0	37.5	55.6	28.6	62.5
	해외영업·무역	50.0	62.5	25.0	11.1	42.9	37.5
	마케팅·상품개발	50.0	87.5	25.0	11.1	14.3	37.5
	물류·유통	25.0	62.5	50.0	0.0	14.3	30.0
	판매·매장관리	75.0	100.0	62.5	11.1	28.6	55.0
	TM·고객지원	75.0	100.0	62.5	55.6	71.4	72.5

<표 계속>

23) 7개 영역의 직무군, 50개의 세부 직무는 잡이룸 직무사전(<http://joberum.com/plan/dic/duty01.asp>)을 기준으로 함.

290 인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화 방안

직무		대학 취업지원 부서장 (N=8)	인문학 졸업생 (N=8)	인사 담당자 (N=8)	진로 취업 전문가 (N=9)	인문학 교수 (N=7)	전체 (N=40)
3. 생산· 연구	생산관리	0.0	50.0	37.5	11.1	28.6	25.0
	생산기술	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	5.0
	생산·기능직	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	10.0
	연구개발	0.0	50.0	0.0	0.0	14.3	12.5
	품질	12.5	62.5	12.5	11.1	14.3	22.5
	환경·안전	0.0	50.0	12.5	11.1	14.3	17.5
4. IT· 전산	웹기획·웹마스터	50.0	37.5	0.0	33.3	28.6	30.0
	웹디자인	37.5	12.5	0.0	33.3	14.3	20.0
	프로그래머	12.5	25.0	0.0	0.0	14.3	10.0
	시스템분석·설계	0.0	25.0	0.0	0.0	14.3	7.5
	시스템·네트워크관리	0.0	37.5	0.0	0.0	14.3	10.0
	통신기술·모바일	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	5.0
5. 디자인	그래픽디자인	25.0	25.0	25.0	0.0	14.3	17.5
	제품디자인	12.5	25.0	12.5	0.0	14.3	12.5
	캐릭터디자인	37.5	25.0	12.5	11.1	28.6	22.5
	패션디자인	25.0	25.0	12.5	0.0	14.3	15.0
	편집디자인	50.0	25.0	50.0	11.1	28.6	32.5
6. 서비스	승무원·관광	75.0	62.5	62.5	66.7	57.1	65.0
	호텔리어	75.0	62.5	50.0	66.7	57.1	62.5
	인포메이션·안내	75.0	75.0	75.0	55.6	42.9	65.0
	텔러·금융창구	62.5	75.0	37.5	22.2	14.3	42.5
	외식서비스	75.0	50.0	75.0	33.3	42.9	55.0
7. 전문· 기타	건축·토목	0.0	37.5	12.5	0.0	0.0	10.0
	인테리어	25.0	37.5	12.5	11.1	14.3	20.0
	금융·대출보상	12.5	37.5	12.5	22.2	0.0	17.5
	자산운용·증권	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	15.0
	광고기획	87.5	100.0	37.5	33.3	42.9	60.0
	출판기획	87.5	100.0	37.5	44.4	57.1	65.0
	기자·아나운서	100.0	100.0	75.0	55.6	85.7	82.5
	PD	100.0	100.0	75.0	66.7	85.7	85.0
	강사·학습지	100.0	100.0	62.5	66.7	85.7	82.5
	간호사·의사	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	2.5
조리·영양사	0.0	37.5	12.5	11.1	0.0	12.5	

주: 복수 응답

조사 결과, 인문학 전공생은 기업에서 PD(85.0%), 기자·아나운서(82.5%), 강사·학습지(82.5%), 교육(75.0%), TM·고객지원(72.5%), 총무(67.5%), 사무보조(67.5%), 홍보·광고(65.0%), 승무원·관광(65.0%), 인포메이션·안내(65.0%), 출판기획(65.0%), 기획·전략(62.5%), 인사(62.5%), 영업·영업관리(62.5%), 호텔리어(62.5%), 비서(60.0%), 광고기획(60.0%), 판매·매장관리(55.0%), 외식 서비스(55.0%) 등의 직무를 담당할 수 있다고 보는 것으로 나타났다.

반면 웹디자인(20.0%), 프로그래머(10.0%), 시스템분석·설계(7.5%), 시스템·네트워크관리(10.0%), 통신기술·모바일(5.0%) 등의 IT 관련 직무에 대해서는 현저하게 낮은 응답률을 보였다. 생산기술(5.0%), 생산·기능직(10.0%), 연구개발(12.5%), 품질(22.5%), 환경·안전(17.5%) 등 생산 및 연구 관련 직무에 대해서도 매우 낮은 응답률을 보였다. 자금·재무(5.0%), 회계·경리(15.0%), 금융·대출보상(17.5%), 자산운용·증권(15.0%) 등 재무 관리와 관련된 직무에 대해서도 다른 직무에 비해 상대적으로 담당 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 7개의 직무 영역별로 응답 결과를 합산하여 비교해보면, 조사 참여 전문가들은 서비스직을 인문학 전공생이 담당할 수 있는 직무로 가장 많이 꼽았다(58.0%). 영업·유통(49.2%), 경영지원(48.2%), 전문·기타(41.1%) 직무에 대해서도 인문학 전공생이 기업에서 담당 가능하다고 생각하는 것으로 나타났다. 반면 디자인(20.0%), 생산·연구(15.4%), IT·전산(13.8%) 직무에 대해서는 소수의 전문가만이 인문학 전공생이 기업에서 해당 직무를 담당할 수 있다고 생각하는 것으로 나타났다.

전문가 그룹별로 비교해보면, 인문학 졸업생을 제외한 모든 그룹에서 서비스직을 인문학 전공생이 담당할 수 있는 직무로 가장 많이 꼽은 반면, 인문학 졸업생은 영업·유통직(85.4%)을 1위, 경영지원직(73.9%)을 2위, 서비스직(65.0%)을 3위로 꼽았다. 구체적으로 살펴보면, 인문학 졸업생은 다른 그룹에 비하여 인문학 전공생들이 다른 그룹에 비하여 기획·전략(100.0%), 홍보·광고(100.0%), 인사(87.5%), 총무(87.5%), 사무보조(100.0%), 영업·영업관리(100.0%), 마케팅·상품개발(87.5%), 판매·매장관리(100.0%), TM·고객지원(100.0%), 생산관리(50.0%),

연구개발(50.0%), 품질(62.5%), 환경·안전(50.0%) 등 다양한 직무를 담당할 수 있다고 응답하였다. 특히 인문학 졸업생은 모든 직무에 대하여 인문학 전공생이 담당할 수 있다고 응답하였으며(>0%), 직무 담당 가능 여부에 대하여 전원이 가능하다고 응답한 100.0% 응답이 가장 많았다. 인문학 졸업생을 제외한 다른 그룹에서는 앞서 소개한 전체 평균과 매우 유사한 패턴으로 나타났다.

각 그룹별 응답률 평균도 인문학 졸업생을 제외한 다른 그룹에서는 낮게 나타났다. 인문학 졸업생의 응답률 평균은 57.8%로 인문학 전공생이 기업의 여러 가지 직무를 담당할 수 있다고 가장 긍정적으로 평가하는 반면, 진로 취업 전문가의 응답률 평균은 23.8%로 인문학 졸업생의 기업 직무 담당 가능 여부에 대하여 가장 부정적으로 평가하는 것으로 나타났다. 대학취업지원부서장, 인사담당자, 인문학 교수의 응답률 평균은 각각 42.3%, 31.8%, 29.4%였으며, 전체 응답률 평균은 36.9%이었다.

## 6. 인문학 전공생의 진출 가능 직업

인문학 전공자들이 향후 어떠한 직업으로 새롭게 진출할 수 있을지 전문가 델파이 조사를 실시하였다. 그 결과 전문가들은 인문학 전공자들이 향후에 약 219개의 직업에 새롭게 진출할 수 있다고 응답하였다. ‘문화·예술·디자인·방송 관련직’의 직업이 61개(27.9%)로 가장 많았고, ‘경영·회계·사무 관련직’이 47개(21.5%)의 직업, ‘교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직’이 37개(16.9%), ‘미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직’이 26개(11.9%)의 직업이었다.

〈부표 3〉 진출 가능 직업 응답 분포: KECO 소분류

중분류	소분류	직업 수(%)	
01 관리직	011 고위공무원 및 기업 고위임원	1	1(0.5)
02 경영·회계·사무 관련직	021 경영 및 행정 관련 전문가	5	47(21.5)
	022 회계, 세무 및 감정평가 관련 전문가	2	
	023 광고, 홍보, 조사, 행사기획 관련 전문가	18	
	024 경영지원 및 행정 관련 사무원	15	
	025 생산관련 사무원	3	
	026 무역 및 운송 관련 사무원	1	
	028 안내·접수, 고객응대, 통계조사 관련 사무원	2	
	029 비서 및 사무보조원	1	
	04 교육 및 자연과학· 사회과학 연구관련직	042 장학관 및 교육관련 전문가	
041 인문사회과학 관련 전문가		17	
046 학교교사		3	
048 학원강사 및 학습지 교사		11	
05 법률·경찰·소방·교도 관련직	052 법률관련 사무원	3	6(2.7)
	053 경찰, 소방, 교도 관련 종사자	3	
06 보건·의료 관련직	065 치료사	5	6(2.7)
	068 의료복지 관련 단순 종사자	1	
07 사회복지 및 종교 관련직	071 사회복지 및 상담 전문가	12	14(6.4)
	072 보육교사, 육아도우미 및 생활지도원	1	
	073 성직자 및 종교관련 종사자	1	

<표 계속>

294 인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화 방안

중분류	소분류	직업 수(%)
08 문화·예술· 디자인·방송 관련직	081 작가 및 출판 전문가	41
	082 학예사, 사서 및 기록물관리사	3
	083 기자	3
	084 창작 및 공연 관련 전문가	4
	085 디자이너	2
	086 영화, 연극 및 방송관련 전문가	8
10 영업 및 판매 관련직	101 영업원 및 상품증개인	2
	102 부동산증개인	1
11 경비 및 청소 관련직	113 청소원, 가사도우미, 그 외 청소관련 단순 종사자	1
12 미용·숙박· 여행·오락·스포츠 관련직	121 이,미용 및 관련 서비스 종사자	1
	122 결혼 및 장례 관련 서비스 종사자	1
	123 여행 서비스 관련 종사자	22
	127 스포츠 및 레크레이션 관련 종사자	2
20 정보통신 관련직	201 컴퓨터 하드웨어 및 통신공학 기술자·연구원	1
	202 컴퓨터 시스템 설계 전문가	1
	203 소프트웨어 개발 전문가	6
	204 웹 전문가	9
전체		219(100.0)

전문가들이 제시한 진출 가능 직업(응답 직업)은 KECO 24개의 중분류 중 11개 중분류에 적합 직업이 분포하였다. 중분류 ‘08. 문화·예술·디자인·방송 관련직’, ‘02. 경영·회계·사무 관련직’, ‘04. 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직’, ‘12. 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직’에 진출 가능 직업이 다른 중분류에 비해 상대적으로 많이 분포하였다.

진출 가능 직업에 대한 의견은 앞서 적합 직업에 대한 결과와 같이 전문가 유형에 따라 다소 차이를 보였다. 취업지원부서장, 인사담당자는 ‘02. 경영·회계·사무 관련직’에 해당하는 직업으로 진출 가능한 직업들을 다른 그룹에 비해 상대적으로 많이 제시하였고, 인문학 출신 취업자와 인문학 교수들은 ‘08. 문화·예술·디자인·방송 관련직’에 해당하는 직업들을 다른 그룹의 전문가들에 비해 상대적으로 많이 진출 가능한 직업으로 제시하였다.

〈부표 4〉 진출 가능 직업 응답 분포: KECO 중분류

KECO 중분류	대학 취업 부서장 (n=115)	인문학 출신 취업자 (n=39)	기업체 인사 담당자 (n=76)	진로 및 취업 전문가 (n=83)	대학 인문학 교수 (n=82)	전체 (n=375)
01. 관리직					1.6	0.3
02. 경영·회계·사무 관련직	32.2	17.9	38.2	15.7	24.2	26.9
04. 교육 및 자연과학· 사회과학 연구 관련직	7.8	15.4	14.5	19.3	22.6	14.9
05. 법률·경찰·소방·교도 관련직	3.5			4.8		2.1
06. 보건·의료 관련직	1.7	2.6	2.6	2.4	3.2	2.4
07. 사회복지 및 종교 관련직	9.6		7.9	6.0	6.5	6.9
08. 문화·예술·디자인· 방송 관련직	28.7	33.3	19.7	25.3	33.9	27.5
09. 영업 및 판매 관련직	2.6		1.3	2.4		1.6
11. 경비 및 청소 관련직				1.2		0.3
12. 미용·숙박·여행·오락· 스포츠 관련직	8.7	15.4	15.8	13.3	4.8	11.2
20. 정보통신 관련직	5.2	15.4		9.6	3.2	5.9
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## 1) “경영·회계·사무 관련직”(KECO 중분류) 진출 가능 직업

‘경영·회계·사무 관련직’ 중분류의 세분류 중 ‘행사기획자’(22.8%), ‘인사 및 교육·훈련 사무원’(12.9%), ‘기획 및 마케팅 사무원’(11.9%), ‘광고 및 홍보 전문가’(10.9%)이 인문학 전공자의 진출 가능 직업이라는 응답이 높았다. 이외에도 “경영·회계·사무 관련직”(KECO 중분류)에서 ‘자재관리 사무원’, ‘상품기획 전문가’, ‘총무 사무원’ 등을 인문학 전공자들의 진출 가능 직업이 있다는 의견을 제시한 전문가들이 있었다.

〈부표 5〉 경영·회계·사무 관련직 세분류 진출 직업

KECO 세분류	대학 취업 부서장 (n=37)	인문학 출신 취업자 (n=7)	기업체 인사 담당자 (n=29)	진로 및 취업 전문가 (n=13)	대학 인문학 교수 (n=15)	전체 (n=101)
인사 및 노사 관련 전문가			3.4			1.0
경영 및 진단 전문가	2.7			7.7		2.0
정부 및 공공 행정 전문가	2.7			7.7	6.7	3.0
감정평가 전문가	5.4					2.0
광고 및 홍보 전문가	2.7	57.1	3.4	30.8	6.7	10.9
상품기획 전문가	10.8				6.7	5.0
조사 전문가	2.7					1.0
행사기획자	16.2	14.3	13.8	38.5	46.7	22.8
기획 및 마케팅 사무원	24.3	14.3		15.4		11.9
인사 및 교육·훈련 사무원	13.5	14.3	20.7		6.7	12.9
총무 사무원	5.4		10.3			5.0
감사 사무원			6.9		6.7	3.0
국가·지방 및 공공행정 사무원			6.9		13.3	4.0
자재관리 사무원	8.1		20.7			8.9
생산 및 품질 관리 사무원			3.4			1.0
무역 사무원	2.7					1.0
고객 상담 및 모니터 요원			10.3		6.7	4.0
기타 사무원	2.7					1.0
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

중분류(‘경영·회계·사무 관련직’)의 세분류(‘행사기획자’, ‘인사 및 교육·훈련 사무원’, ‘기획 및 마케팅 사무원’, ‘광고 및 홍보 전문가’)의 세부직업은 다음과 같다.

‘행사기획자’ 세분류의 문화컨텐츠기획자, 공연기획자, 문화마케터, 전시기획자, 공연마케터, 축제기획자, 테마파크디자이너, 행사기획자 등 8개의 직업들이 도출되었다.

‘인사 및 교육·훈련 사무원’ 세분류에서는 인사사무원, 교육사무원, 노무관리 사무원, 인사관리사무원, 그리고 ‘기획 및 마케팅 사무원’ 세분류에서는 마케팅사

무원, 경영기획사무원, 키워드에디터, 모바일마케팅사무원, 영업관리사무원이 진출 가능한 직업으로 제시되었다. 또한 ‘광고 및 홍보 전문가’ 세분류에서는 광고 기획자, 홍보전문가, 광고 및 홍보 전문가, 광고기획자(문화), 광고전문가, 광고홍보전문가(영화, 애니메이션) 등의 6개 직업이 인문학 전공자들이 향후에 진출 가능한 직업으로 도출되었다.

#### 〈부표 6〉 경영·회계·사무 관련직의 세분류 진출 가능 직업

KECO 세분류	세부 직업(빈도수)	직업수
인사 및 노사 관련 전문가	임원코칭전문가(1)	1
경영 및 진단 전문가	가치경영전문가(1), CSR컨설턴트(1)	2
정부 및 공공 행정 전문가	분쟁조정사(2), 국제행정 전문가(1)	2
감정평가 전문가	감정평가사(1), 문화재감정사(1)	2
광고 및 홍보 전문가	광고기획자(3), 홍보전문가(3), 광고 및 홍보 전문가(2), 광고기획자(문화)(1), 광고전문가(1), 광고홍보전문가(영화, 애니메이션)(1)	6
상품기획 전문가	상품기획자(3), 도서마케터(1), 브랜드메이커(1)	3
조사 전문가	마케팅조사분석사(1)	1
행사기획자	문화컨텐츠기획자(10), 공연기획자(3), 문화마케터(3), 전시기획자(3), 공연마케터(1), 축제기획자(1), 테마파크디자이너(1), 행사기획자(1)	8
기획 및 마케팅 사무원	마케팅사무원(6), 경영기획사무원(2), 키워드에디터(2), 모바일마케팅사무원(1), 영업관리사무원(1)	5
인사 및 교육·훈련 사무원	인사사무원(6), 교육사무원(5), 노무관리사무원(1), 인사관리사무원(1)	4
총무 사무원	총무사무원(5)	1
감사 사무원	윤리경영사무원(2), 감사사무원(1)	2
국가·지방 및 공공행정 사무원	국가 및 지방 행정사무원(2), 공공행정사무원(1), 국가행정사무원(1)	3
자재관리 사무원	물류관리사무원(6), 구매사무원(3)	2
생산 및 품질 관리 사무원	생산관리사무원(1)	1
무역 사무원	무역사무원(1)	1
고객 상담 및 모니터 요원	고객지원사무원(3), 고객상담사무원(1)	2
기타 사무원	점역사(1)	1

2) “교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직”(KECO 중분류) 진출 가능 직업 ‘교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직’ 중분류의 세분류 중 ‘기타 문리·기술 및 예능 강사’(28.6%), ‘인문과학 연구원’(23.2%), ‘장학관·연구관 및 교육 관련 전문가’(17.9%), ‘사회과학 연구원’(16.1%)이 인문학 전공자의 진출 가능 직업이라는 응답이 높았다.

〈부표 7〉 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직 세분류 진출 가능 직업

KECO 세분류	대학 취업 부서장 (n=9)	인문학 출신 취업자 (n=6)	기업체 인사 담당자 (n=11)	진로 및 취업 전문가 (n=16)	대학 인문학 교수 (n=14)	전체 (n=56)
장학관·연구관 및 교육 관련 전문가	11.1		18.2	25.0	21.4	17.9
인문과학 연구원	11.1	33.3	27.3	18.8	28.6	23.2
사회과학 연구원	22.2	16.7	9.1		35.7	16.1
중·고등학교 교사	11.1		18.2	6.3		7.1
문리 및 어학 강사	11.1			12.5	7.1	7.1
기타 문리·기술 및 예능 강사	33.3	50.0	27.3	37.5	7.1	28.6
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

중분류(‘교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직’)의 세분류(‘기타 문리·기술 및 예능 강사’, ‘인문과학 연구원’, ‘장학관·연구관 및 교육 관련 전문가’, ‘사회과학 연구원’)의 세부직업은 다음과 같다. 세분류(‘기타 문리·기술 및 예능 강사’)의 인성교육강사, 다문화언어지도사, 직무교육강사, 한국어강사, 사이버학습교사, 스피치강사, 역사강사/철학강사, 인성교육프로그램강사 등 8개의 직업들이 도출되었다.

그리고 ‘인문과학 연구원’ 세분류에서는 인공지능윤리연구원, 고대신화연구원, 고전연구원, 문화연구원, 방송윤리전문가, 생명윤리연구원/공학윤리연구원, 생명

윤리전문가, 생명윤리평가사, 언어학자, 의료윤리전문가, 인공지능데이터관리자 등 12개의 직업이 도출되었다.

한편 ‘장학관·연구관 및 교육 관련 전문가’ 세분류에서는 디지털교육프로그램 설계자, 교육프로그램설계자, 창의교육기획자, 교육컨텐츠전문가, 교재개발원, 이러닝교육전문가 등 6개의 직업이 도출되었고, ‘사회과학 연구원’ 세분류에서는 빅데이터분석가, 국제문제연구원, 사회문제분석가, 사회정책전문가, 역사빅데이터 분석가 등 5개 직업이 향후 진출 가능한 직업으로 도출되었다.

#### 〈부표 8〉 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직의 세분류 진출 가능 직업

KECO 세분류	세부 직업(빈도수)	직업수
장학관·연구관 및 교육 관련 전문가	디지털교육프로그램설계자(3), 교육프로그램설계자(2), 창의교육기획자(2), 교육컨텐츠전문가(1), 교재개발원(1), 이러닝교육전문가(1)	6
인문과학 연구원	인공지능윤리연구원(2), 고대신화연구원(1), 고전연구원(1), 문화연구원(1), 방송윤리전문가(1), 생명윤리연구원, 공학윤리연구원(1), 생명윤리전문가(1), 생명윤리평가사(1), 언어학자(1), 의료윤리전문가(1), 인공지능데이터관리자(1), 철학연구원(1)	12
사회과학 연구원	빅데이터분석가(5), 국제문제연구원(1), 사회문제분석가(1), 사회정책전문가(1), 역사빅데이터분석가(1)	5
중·고등학교 교사	대안학교교사(2), 역사교사, 국사교사(1), 한문교사(1)	3
문리 및 어학 강사	논술강사(2), 인문학강사(1), 직업윤리강사(1)	3
기타 문리·기술 및 예능 강사	인성교육강사(4), 다문화언어지도사(3), 직무교육강사(2), 한국어강사(2), 사이버학습교사(1), 스피치강사(1), 역사강사, 철학강사(1), 인생교육프로그램강사(1)	8

## 3) “문화·예술·디자인·방송 관련직”(KECO 중분류) 진출 가능 직업

‘문화·예술·디자인·방송 관련직’ 중분류의 세분류 중 ‘작가 및 관련 전문가’(56.3%)으로 인문학 전공자의 진출 가능 직업이라는 응답이 가장 높았다. 이외에도 ‘큐레이터 및 문화재 보존원’(7.8%), ‘만화가 및 만화영화 작가’(6.8%), ‘감독 및 기술감독’(6.8%), ‘출판물 전문가’(5.8%)로 진출 가능하다는 의견도 제시되었다.

〈부표 9〉 문화·예술·디자인·방송 관련직 세분류 진출 가능 직업

KECO 세분류	대학 취업 부서장 (n=33)	인문학 출신 취업자 (n=13)	기업체 인사 담당자 (n=15)	진로 및 취업 전문가 (n=21)	대학 인문학 교수 (n=21)	전체 (n=103)
작가 및 관련 전문가	48.5	53.8	53.3	66.7	61.9	56.3
번역가	3.0	7.7				1.9
통역가		7.7		4.8		1.9
출판물 전문가	9.1		6.7	9.5		5.8
큐레이터 및 문화재 보존원			6.7	14.3	19.0	7.8
기자 및 논설위원	6.1				9.5	3.9
만화가 및 만화영화 작가	9.1	7.7	20.0			6.8
지휘자·작곡가 및 연주가			13.3			1.9
제품 디자이너	3.0					1.0
시각 디자이너	3.0					1.0
감독 및 기술감독	12.1	23.1				6.8
아나운서 및 리포터	3.0				4.8	1.9
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

중분류(‘문화·예술·디자인·방송 관련직’)의 세분류(‘작가 및 관련 전문가’, ‘큐레이터 및 문화재 보존원’, ‘만화가 및 만화영화 작가’, ‘감독 및 기술감독’, ‘출판물 전문가’)의 세부직업은 다음과 같다. 세분류(작가 및 관련 전문가)의 스토리텔러, 작가, 게임시나리오작가, 기술문서작성가, 테크니컬라이터, 네이미스트, 문

화예술평론가, 영화평론가, 게임작가, 문화재스토리텔러, 시나리오작가, 카피라이터 등 36개의 직업들이 도출되었다.

〈부표 10〉 문화·예술·디자인·방송 관련직 세분류 진출 가능 직업

KECO 세분류	세부 직업(빈도수)	직업수
작가 및 관련 전문가	스토리텔러(6), 작가(4), 게임시나리오작가(3), 기술문서작성자, 테크니컬라이터(3), 네이미스트(3), 문화예술평론가(3), 영화평론가(3), 게임작가(2), 문화재스토리텔러(2), 시나리오작가(2), 카피라이터(2), 게임스토리텔러(1), 게임컨텐츠개발자(1), 공간스토리텔러(1), 구성작가(1), 노벨라이즈작가(1), 문화비평가(1), 문화콘텐츠작가(1), 미디어콘텐츠작가 (증강현실 스크립터)(1), 방송작가(1), 비디오예술비평가(1), 상품설명서작성원(1), 스크립터(1), 시인(1), 아동문학작가(1), 역사신화기획자(1), 영화시나리오작가(1), 예술문화비평가(1), 웹게임스토리기획자(1), 웹소설스토리 기획자(1), 웹툰스토리기획자(1), 웹툰스토리작가(1), 음악평론가(1), 제품감성스토리작가(1), 콘티라이터(1), VR시나리오 작가(1)	36
번역가	번역가(2)	1
통역가	이민자통번역지원사(1), 통역가(1)	2
출판물 전문가	출판기획자(4), 출판편집자(2)	2
큐레이터 및 문화재 보존원	큐레이터, 학예사(5), 문화재보존원(1), 문화재복원기술자(1)	3
기자 및 논설위원	기자(2), 신문기자(1), 인터넷기자(1)	3
만화가 및 만화영화 작가	애니메이터(4), 웹툰작가(3)	2
지휘자·작곡가 및 연주가	작곡가(1), 작사가(1)	2
제품 디자이너	제품디자이너(1)	1
시각 디자이너	시각디자이너(1)	1
감독 및 기술감독	연출가(2), 문화콘텐츠PD(1), 방송DJ(1), 방송프로듀서(1), 여행프로그램PD(1), 영화감독(1)	6
아나운서 및 리포터	게임캐스터(1), 방송해설가(1)	2

그리고 ‘큐레이터 및 문화재 보존원’ 세분류에서는 큐레이터, 학예사, 문화재보존원, 문화재복원기술자 등이 도출되었다. 한편 ‘만화가 및 만화영화 작가’ 세분류에서는 애니메이터, 웹툰작가 등 2개의 직업이 도출되었고, ‘감독 및 기술감독’ 세분류에서는 연출가, 문화콘텐츠PD, 방송DJ, 방송프로듀서, 여행프로그램 PD, 영화감독 등 6개 직업이 진출 가능한 직업으로 도출되었다.

4) “미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직”(KECO 중분류) 진출 가능 직업

‘미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직’ 중분류의 세분류 중 ‘여행 및 관광통역 안내원’(66.7%), ‘여행상품 개발자’(21.4%)이 인문학 전공자의 진출 가능 직업이라는 응답이 높았다.

〈부표 11〉 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직 세분류 진출 가능 직업

KECO 세분류	대학 취업 부서장 (n=10)	인문학 출신 취업자 (n=6)	기업체 인사 담당자 (n=12)	진로 및 취업 전문가 (n=11)	대학 인문학 교수 (n=3)	전체 (n=42)
기타 미용관련 서비스 종사원			8.3			2.4
기타 예식 관련 서비스 종사원		16.7				2.4
여행상품 개발자	30.0	16.7		36.4	33.3	21.4
여행 사무원				9.1		2.4
여행 및 관광통역 안내원	60.0	66.7	83.3	54.5	66.7	66.7
스포츠 및 레크레이션 강사	10.0		8.3			4.8
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

중분류(‘미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직’)의 세분류(‘여행 및 관광통역 안내원’, ‘여행상품 개발자’)의 세부직업은 다음과 같다.

세분류(‘여행 및 관광통역 안내원’)의 문화해설사 또는 문화관광해설사, 역사체

협학습강사, 해외여행가이드, 관광가이드, 관광통역안내원, 국내여행가이드, 도슨트, 문화유적지 해설사, 문화해설사, 숲해설사, 여행가이드, 여행해설사, 역사문화해설사, 역사체험가이드, 역사체험 해설사, 유적지해설사, 한류역사가이드 등 17개의 직업들이 도출되었다. 그리고 ‘여행상품 개발자’ 세분류에서는 문화여행상품개발자, 여행상품개발자, 역사여행상품개발자, 역사체험프로그램 기획자 등 4개의 직업이 도출되었다.

〈부표 12〉 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직 세분류 진출 가능 직업

KECO 세분류	세부 직업(빈도수)	직업수
기타 미용관련 서비스 종사원	이미지컨설턴트(1)	1
기타 예식 관련 서비스 종사원	운명철학가(1)	1
여행상품 개발자	문화여행상품개발자(3), 여행상품개발자(2), 역사여행상품개발자(2), 역사체험프로그램 기획자(2)	4
여행 사무원	문화여가사(1)	1
여행 및 관광통역 안내원	문화해설사 또는 문화관광해설사(8), 역사체험학습강사(3), 해외여행가이드(2), 관광가이드(1), 관광통역안내원(1), 국내여행가이드(1), 도슨트(1), 문화유적지해설사(1), 문화해설사(1), 숲해설사(1), 여행가이드(1), 여행해설사(1), 역사문화해설사(1), 역사체험가이드(1), 역사체험해설사(1), 유적지해설사(1), 한류역사가이드(1)	17
스포츠 및 레크레이션 강사	실버스포츠지도사(1), 캠프지도자(1)	2



## □ 저자 약력

- 윤형한  
- 한국직업능력개발원 연구위원
- 김인엽  
- 한국직업능력개발원 부연구위원
- 김가연  
- 한국직업능력개발원 연구원

## 인문학 졸업생의 진로개발 및 취업 활성화 방안

- 발행연월일 2016년 10월 28일 인쇄  
2016년 10월 31일 발행
- 발행인 이 용 순
- 발행처 한국직업능력개발원  
30147, 세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 사회정책동  
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>  
전 화: (044)415-5000, 5100  
팩 스: (044)415-5200
- 등록일자 1998년 6월 11일
- 등록번호 제16-1681호
- I S B N 979-11-339-2111-9 93320
- 인쇄처 (주)승림디엔씨 (02)2271-2581



[www.krivet.re.kr](http://www.krivet.re.kr)

값 9,000원

93320



9 791133 921119

ISBN 979-11-339-2111-9