

職業能力開發研究
第9卷(2), 2006. 12, pp. 145~170
© 韓國職業能力開發院

기업의 대학교육에 대한 인식과 요구 분석

양승실* · 김현진** · 주경필***

한국의 국가경쟁력 순위는 외형적 경제규모에 비해 낮은 편으로 나타나며 그 주요원인 중 하나로 고등교육의 경쟁력 미흡이 지적되고 있다. 본 연구는 기업현장의 목소리를 통해 이러한 현상의 원인을 다각도로 분석함으로써 문제해결 방안을 탐색한 것이다. 이에 기업의 경영진 및 인사·연수담당자를 대상으로 사전 설문조사와 심층면담을 실시하여 기업이 요구하는 인력의 특성과 인적자원을 육성하는 대학교육에 대한 만족도, 교육 체제 전반에 대한 인식도, 정부차원의 산학협력 정책 및 제도에 대한 인지도와 관심도를 분석하였다.

조사결과, 기업들은 대학교육의 효과성에 대해서 전반적으로 부정적인 반응을 나타내었다. 또한 각 기업의 환경에 따라 인재에 대한 요구의 차이가 존재하지만, 대체로 기업의 경영진 및 인사·연수담당자들은 인재선발 시 인성적인 부분을 중시하는 것으로 나타났다. 본 연구결과는 효과적인 산학협력 통로를 구축해야 하며, 핵심 직업기초능력의 주기적 탐구와 이의 인력양성과 재교육과정의 반영 기제를 강구하여야 한다는 점을 시사한다. 또한 기업에서 필요로 하는 인재를 육성하기 위해서 대학에서의 진로·직업교육을 활성화시키고, 고등교육의 세계적 변화 전망과 한국의 대학교육 전통이 만나는 접점에서 새로운 형태의 고등교육체제에 적절히 대응하고, 이를 선도할 수 있도록 새로운 실험과 시도를 지원하고 격려해야 한다. 더불어 정부정책의 신뢰성과 정부의 대학 교육정책 효율성을 제고해야 한다.

- 주제어: 대학교육의 효과, 기업의 인식과 요구, 인재 특성, 산학협력

투고일: 2006년 10월 30일, 심사일: 11월 15일, 심사완료일: 12월 18일

* 한국교육개발원 연구위원 (ssyang21@hanmail.net)

** 고려대학교 교육학과 석사과정 (kimchi@korea.ac.kr)

*** 고려대학교 교육학과 석사과정 (kpfight@korea.ac.kr)

I. 연구의 필요성 및 목적

전 세계 주요국들은 대학교육의 국가경쟁력 강화를 위하여 교육의 수월성 확보, 학문의 실용화, 대학의 자본주의화, 인적자원을 뒷받침하는 교육프로그램의 유동성 촉진, 첨단 과학정보기술의 신장과 활용을 추진하고 있다. 대학 운영 전반에 시장논리가 스며들어 재원투자의 '선택과 집중'이 이뤄지고, 산학협력이 더욱 강화되어 대학 내 각종 연구센터의 활성화와 더불어 주문식 교육이 확대되고 있다. 이러한 현상은 사회가 요구하는 인재양성이 중요한 시대적 사명인 한국의 대학에서도 반추해야 할 과제이다.

한국은 OECD가입 이후로 외형적 경제성장을 거듭해 왔으나 경제 분야의 양적 팽창은 1997년 금융위기를 겪으면서 국내외에 큰 문제점을 드러냈다. 근래 스위스 국제경영개발원(IMD)이 실시한 국가 경쟁력 평가에서 드러난 낮은 국가경쟁력의 배경원인으로 낮은 고등교육 경쟁력이 지적되고 있다. IMD의 국가경쟁력 평가에서 기술 경영 분야의 경쟁력이 높은 나라들은 대부분 개방경제를 근간으로 한 강소국(強小國)들이다. 이들 국가에서는 산·학 간에 기술 협력과 이전 등이 원활하게 이루어지고 있다. 그러나 한국의 대학과 기업 간 지식연계 수준은 2004년 IMD평가 대상 60개국 중 59위로 최하위권 수준이고, 교육 시스템의 경제 경쟁력에 대한 기여도에서는 52위, 노동시장으로의 경쟁력 있는 엔지니어 배출 수준 역시 52위로 최하위권 수준에 있다. 이는 우리 대학들이 기업현장에서 요구하는 인재를 제대로 양성하지 못하고 있음을 드러내는 결과이다. 이에 현 시점에서 기업의 대학교육에 대한 인식을 살펴보고, 그 인식에 따른 요구를 분석하는 연구는 앞으로 효과적인 기업-대학 간 연계체제를 구축하고, 나아가 대학교육이 사회에서 필요로 하는 인재를 육성하는데 필요한 과제를 도출하는 중요한 작업이다.

본 연구는 대학교육을 통해 배출된 인재를 고용 및 관리하는 기업 경영자, 인사·교육 담당자 등 교육수요자들이 요구하는 인력의 특성적 요소를 비롯하여, 이들의 대학교육에 대한 만족도와 교육 체제 전반에 대한 인식, 정부차원의 정책 및 제도에 대한 인지도와 관심도 등을 살펴보고자 한다. 이에 따라 본 연구에서 설정한 연구주제는 다음과 같다. 첫째, 대학교육의 수요자로서 기업의 대학교육에 대한 인식과 요구를 다각적으로 분석하는

것이다. 둘째, 대학교육이 사회적 적합성을 갖추도록 지원하고 뒷받침하는 정부의 산학협력정책에 대한 기업의 인지도, 관심도, 참여의지 등과 그 정책의 효과성에 대한 인식을 분석하고자 한다. 셋째, 이러한 인식과 요구 분석을 바탕으로 산학연계 체제의 강화를 통한 경쟁력 있는 인적자원 양성 방안에 대한 시사점을 도출하고자 한다. 나아가 정부의 산학협력정책의 능률성을 진단하여 향후 정책의 효과성 증진에 기여하고자 한다.

II. 연구방법

본 연구에서는 1) 기업에서 요구하는 인재상과 대학교육에 대한 효과 인식, 2) 요구와 인식 간의 차이 분석, 3) 산학협력정책의 효과성 진단을 연구과제로 선정하고, 이 연구과제의 해결을 위해 기업의 경영진, 인사 및 교육담당자들을 대상으로 사전 설문조사와 심층면담을 실시하였다.

설문조사는 이론적 배경의 분석 결과와 기업-대학 간 정책적 현안을 토대로 추출된 문항으로 구성되었으며, 심층면담 실시 대상에게 사전 예비조사 성격으로 이루어졌다. 설문조사 내용은 기업에서 사원채용 시 중요하게 고려하는 인재의 특성은 무엇이고, 이것이 대학교육을 통하여 어느 정도 향상·발전되었다고 인식하는지에 대한 것이다. 또한 직원의 실제 현장에서 업무와 대학 전공의 일치 정도, 기업에서 별도의 업무관련 훈련을 실시한 경우와 그렇지 않은 경우의 업무수행능력 향상 정도, 대학 교육과정 전반과 각 개별교육 프로그램에 대한 만족도, 고등교육정책에 대한 인지도·관심도·만족도도 설문에 포함하였다. 설문지는 6단계 척도(매우 긍정, 다소 긍정, 긍정, 부정, 다소 부정, 매우 부정)를 사용해 응답과정에서 '보통'의 응답을 피하고, 긍정과 부정 중 한 쪽의 입장을 취하도록 하였다. 표집수가 적어 기본적인 기술통계 결과만 도출하였고, 평균과 표준편차를 산출하여 심층면담을 위한 기초자료로 활용하였다.

심층면담은 면담가이드법과 표준화된 질문법을 혼합하여 실시하였다. 면담대상 기업은 27개 기업이고, 면담대상자는 기업 경영진 12명, 인사·연수담당자 22명으로 총 34명이었으며, 그 중 사전설문조사에 응한 대상자는 27명이었다. 각 기관별로 2~3명의 연구진이 직접 방문하여 면담을 실시하였다.

본 연구가 고등교육 정책에 대한 함의를 제시하고자 한다는 점과 연구결과의 일반화 가능성이 중요하다는 점을 고려하여 연구대상 기업의 대표성이 중요한 문제로 인식되었다. 이에 대상 기업을 선정함에 있어 수도권외의 경우, 대기업과 중대규모의 기업을 중심으로 선정하였고, 그 외 지역에서는 해당지역의 주요대학 취업담당 부서에 추천을 의뢰하여 추천기업 중 심층면담이 가능한 기업을 연구대상으로 선정하였다. 기업선정 시 다각화를 위해 수도권 기업 중 다국적 기업도 2곳을 포함하였다. 면담 실시기간은 2005. 11. 10~12. 20이며, 면담시간은 각 기업 당 60분~90분으로 심층적인 결과를 도출하기에 충분한 시간을 소요하였다. 설문 및 면담대상 기업은 <표 1>과 같다.

<표 1> 설문 및 면담 대상 기업

지역	기업수(개)		기업 특성
수도권	9	3	공기업(전자, 종합, 통신)
		2	중대규모(유통, 음식료업)
		2	다국적기업
		2	중소규모(자동차부품 생산, 기계설비)
영남권	7	4	중대규모(철강, 서비스)
		3	중소규모(의류)
호남권	6	3	대기업(자동차)
		1	지방은행
		2	중소규모(제약회사)
충청권	5	1	대기업(중앙은행 충청사업본부)
		3	중대규모(건설업, 음식료업)
		1	지역신문사

Ⅲ. 기업에서의 대학교육에 대한 인식과 요구

기업의 대학교육에 대한 인식을 살펴보기 위해서 기업에서 요구하는 인재상, 인재양성 측면에서의 대학교육의 문제와 효과성, 정부 고등교육 정책의 적합성에 대해서 조사·분석한 결과는 다음과 같다.

1. 기업에서 요구하는 인재상

각 기업 경영진이나 인사담당자가 사원채용 시 중요하게 고려하는 인재의 특성은 무엇인지 알아보기 위하여 심층면담 전에 사전조사 성격의 설문을 실시하였다. 이러한 설문조사를 통하여 면담 전 피면담자들의 연구주제와 성격에 대한 이해를 돕고, 연구진들은 연구주제에 대한 기초적인 정보를 파악할 수 있었다. 기업의 인재에 대한 요구를 조사한 설문결과는 <표 2>와 같다.

<표 2> 기업의 인재에 대한 요구와 대학교육 신뢰도-설문조사

구분	조사항목	채용시 고려사항		대학교육 신뢰도	
		표본평균	표본표준편차	표본평균	표본표준편차
기본 능력	의사표현력	5.30	0.542	4.37	1.305
	추진력	5.19	1.039	3.63	1.115
	시사상식(법, 경제, 경영)	3.81	0.749	4.15	0.907
	업무상식-지식(재무 회계)	4.19	0.895	4.04	0.759
	업무상식-기술(컴퓨터 등)	4.46	0.761	4.26	0.764
세계관	국제감각	4.15	1.167	3.89	1.050
	외국어 구사 능력	4.74	0.859	4.30	0.993
	세계화 마인드	4.31	0.928	3.92	0.977
조직관	조직에 대한 이해력	4.78	1.121	3.67	1.109
	대인관계	5.15	0.818	4.19	0.879
	상호협력체제 구축	5.11	0.801	3.70	1.137
가치관	윤리의식	5.30	0.912	3.63	1.043
	창의력	5.19	0.681	4.07	0.917
	도전정신	5.15	0.718	4.07	1.107
인성관	예절 및 태도	5.15	0.864	3.67	1.177
	성실도	5.26	0.764	3.89	0.934
	책임감	5.22	0.641	4.00	1.074
	적극성	5.26	0.594	4.22	1.050
	융통성	4.41	0.844	4.00	0.832
적응력	진공활용능력	4.44	0.934	4.52	0.849
	문제해결능력	5.07	0.829	4.30	0.775
	업무적응능력	5.04	0.854	4.11	0.892
	학습능력(지식/기술)	4.78	0.801	4.56	0.847
	유연한 사고력	4.89	0.577	4.15	0.662
	분석력	4.85	0.534	4.33	0.832
	판단력	5.04	0.587	3.96	0.587

설문결과, 평균값이 5(중요함)이상인 항목은 의사표현력, 추진력, 대인관계, 상호협력체제 구축, 윤리의식, 창의력, 도전정신, 예절 및 태도, 성실도, 책임감, 적극성, 문제해결능력, 업무적응능력, 판단력으로 기업에서는 이상의 요인을 인재가 갖추어야 할 특성으로 강조하는 것으로 나타났다. 심층면담을 통하여 기업에서 요구하는 인재상은 기업이 지닌 역사, 철학, 문화와 같은 무형적 요소와 업종, 규모 등과 같은 가시적인 영역에 따라 차이가 있음을 알 수 있었다. 국내기업은 대체로 적극적이고 성실하며 책임성을 갖춘 예절바른 인성적 측면을 강조하면서 의사표현력과 추진력 같은 기초능력, 그리고 조직 적응 능력과 자세, 대인관계 등을 갖춘 인재를 요구하였다. 반면, 다국적 기업의 경우 인성적인 측면보다는 실제업무와 연관된 구체적인 역량(학습능력, 외국어 구사능력, 전공에 대한 다양한 이해)을 보다 중시하였다.

<표 3> 기업의 인재에 대한 요구-심층면담결과

기업유형	기업의 인재에 대한 요구
지방은행	윤리의식, 책임감, 성실성 조직(은행)의 독특한 문화를 이해하는 소양, 능력, 창의성
대규모 음식료업	인성(윤리의식, 인간존중, 성실성), 직무적성
대기업 1	기업정신, 직업정신(자본주의, 시장경제원리에 입각한 사고) 잠재력과 발전 가능성, 학습하고 혁신하는 능력
자동차부품업	적극적인 자세 : 미래의 가능성 중시, 기업가치를 향상시킬 수 있는 인재상
중소건설사	건설회사 업무 특성상(3년 내 이직율 약 30%로 높음) 성실한 사람이 절대적으로 선호됨. 최근에는 거의 경력자 위주로 채용하는 추세임
다국적기업	학습능력, 외국어 구사능력, 전공에 대한 다양한 이해
민영화된 공기업	신입사원: 끼, 범용성 / 경력사원: 전문성
개발공사	국제적인 감각, 정직성, 사회성
대기업 2	창조인, 학습인, 세계인, 사회인

<표 3>에서 나타나는 바와 같이, 심층면담을 통하여 도출된 기업에서 요구하는 인재상 역시, 비가시적인 영역과 가시적인 영역에 차이가 있음을 알 수 있다. 대체적으로 인성, 기본능력 및 조직관 등의 소양이 중요한 요건으로 강조되었는데, 이들은 단기간에 대학교

육으로 함양시키기 어렵다고 인식하고 있었다. 기업에서는 기본적인 학과전공 지식은 대학교육을 통해 길러질 수 있으나, 적성이나 경력은 대학 전 교육이나 개인의 사회경험을 통해 얻어지는 것으로 인식하였다. 또한 대학에서 학생들이 뚜렷한 목표와 미래에 대한 준비 없이 특정 인기 학과를 선호하는 현상이 실업인구를 증가시킨다는 점을 문제로 지적하였다. 그리고 신입사원의 이직률이 높아지는 현상을 우려하면서 면담과정에서는 질문사항에 포함되지 않은 기업가정신과 직업정신을 강조하였다. 근래 들어 기업에서의 인재 채용 방식이 상시·경력자 채용 위주로 변화되어 학벌보다는 실무 능력이 보다 중요시된다는 점도 도출되었다. 채용 이후 바로 업무를 담당할 수 있는 실무능력을 지녔을 뿐 아니라, 스스로 의욕을 가지고 끊임없이 학습하는 학습능력을 소유한 인재를 보다 선호하였다.

그런데 면담과정에서 기업의 경영진들은 인재의 중요성을 강조하면서도 그들이 요구하는 인재상을 구체적으로 개념화하지는 못했다. 대표적인 예로 창의성을 강조하면서도 실제적으로 조직에 잘 융화할 수 있는 대인관계나 성실성에 더 무게를 두는 양면성을 보이기도 하였다. 면담을 통해 밝혀진 흥미로운 점은 세간의 대학교육에 대한 좋지 않은 평가와 신입사원에 대한 불만에 비해, 규모가 크고 유수한 기업현장에서는 대학배출인력에 대해 긍정적인 태도를 지니고 있다는 것이다.

Q : ‘이런 연구가 시작된 직접적 계기는 기업에서 노동시장에 나오는 사람들과 이런 사람을 기르는 대학교육에 대한 불만이 많기 때문이다. 노동력과 이들을 배양하는 대학의 문제가 무엇이라고 생각하는가?’

A : 사실 요즘 신입사원 많이 바뀌었다. 일반 대학생들은 매우 자유분방하고 얽매이기 싫어하는 것처럼 보이나...(중략) 모범생이고 매우 착하다. 교육도 잘 받았고, 잘 컸다고 생각되는 아이들이 굉장히 많이 들어온다...(중략) 과거에는 주어진 과제에 대해서만 집중하는 좁은 인성을 가진 인력이 들어왔다면 요즘은 더 개성이 강하고 창의성이 있는 인재들이 많다...(하략)

한편 지역 소재의 계열사나 큰 규모의 지점 등도 지역에서의 현지채용이 점점 줄어들어 추세를 보이고 있지만, 지방기업의 경우는 서울 및 수도권 기업과 비교하여 우수 인재 채용이 점점 더 어려워지는 문제를 토로하였다. 이러한 현상과 더불어 지방 기업 경영진들의 대학교육에 대한 문제인식이 훨씬 심각했으며, 대학에서 배출된 졸업생의 수준의 격차가 더 커지고 있음을 알 수 있다.

2. 인재양성측면에서 대학교육의 문제와 효과성

가. 기업의 대학교육에 대한 신뢰도와 문제 인식

기업이 요구하는 인재의 특성(〈표 2〉참조)이 대학교육을 통하여 얼마나 향상되거나 발전되었다고 생각하는가에 대하여 사전설문 응답 평균은 3-4점으로, 대학교육에 대한 기업의 신뢰도가 비교적 낮은 수준임을 드러내었다. 특이할 점은 각 기업마다 느끼는 대학교육에 대한 인식의 차이가 크다는 것이다. 대학에서 길러주지 못하는 인재 특성으로 추진력, 윤리의식, 조직에 대한 이해력, 예절과 태도 등을, 비교적 대학이 육성하는 인재특성 요소로는 학습능력과 전공활용능력 등을 꼽았다.

심층면담 결과, 대부분의 기업경영진이나 인사담당자들은 기업에서 필요로 하는 인재 특성을 대학교육이 극히 일부분만 성장시켜 준다고 응답하여 대학교육의 효과에 대한 기업의 인식과 기대가 모두 낮았다. 그러나 기업이 요구하는 인재가 길러지지 못하는 원인이 대학교육에 있다기보다는, '학생들이 적성을 무시하고 점수에 맞추어 대학에 진학하는 경향' 때문이라고 하여 그 원인을 현 교육제도 전반에 돌렸다. 또한 가정교육과 중등교육까지의 과정에서 인성과 기본능력이 길러지므로 사회전반의 마인드와 체제의 혁신이 필요하다는 의견을 피력하기도 하였다. 대학교육에 대한 신뢰도는 낮지만 대학의 역할이 무엇이 되어야 하는지에 대한 고민도 필요하다는 근본적 문제제기도 적지 않았다. 여기서 세간의 대학에 대한 불만이나 극한 비판에 비해 실제 기업인들의 대학에 대한 인식이 설문조사에서 다소 긍정적으로 나타난 이유를 유추해 볼 수 있다.

특히 대기업일수록 대학의 직업교육 기관화에 우려를 표명하면서 대학은 대학 본연의 목표를 추구해가면서 기본 학습능력과 자질만을 충실히 길러주면, 그 다음은 사회 혹은 기업의 몫이라고 생각하였다. 실제로 각 기업마다 독특한 조직 문화가 있으므로 대학졸업자로서 갖추어야 할 기본자질을 길러주면 기업이 다양하고 깊이 있는 직업관련 프로그램으로 사원을 교육하는 것이 올바른 방식이라고 응답하는 기업도 있었다. 문제는 재교육 연수프로그램 운영역력이 없는 기업이 다수 존재하고, 그런 기업일수록 자질이 우수한 인력이 모이지 않는다는 것이다. 그러므로 각 대학이나 정부에서는 차별화된 기업-대학 간 산학협력 정책을 세우고, 이를 체계적으로 집행해 나가야 한다.

심층면담 과정에서도 현재 대학교육의 가장 큰 문제점으로 고등교육정책을 지적해 정부정책에 대한 불신이 크다는 사실을 확인할 수 있었다. 다음으로는 교수의 자질과 능력

을 문제 삼았으며, 구체적으로는 실무능력을 제고할 별도의 교육이 없다는 문제를 지적하여 교육공급자 편의 문제가 심각하다는 인식을 나타내었다. 심층면담결과를 종합하면 대학교육이 효과를 발휘하는 장점 영역은 전공 관련 기초교육, 정보 활용 교육, 그리고 외국어교육 등이었다. 반면 단점으로는 실용교육, 문제해결능력배양교육, 논리력, 체계적 사고, 책임감, 인내심, 타인에 대한 이해도, 창의력, 비판적·분석적 사고능력, 가치관 확립 등의 교육을 지적하였다. 다국적기업의 경우에는 여타 기업과 달리 외국어 교육이 문제라고 인식하고 있어 대학에서의 외국어 구사능력함양 교육이 다국적기업의 기대수준에는 미치지 못한다고 볼 수 있다. 여기서 한국의 대학들이 보완해야 할 교육과정의 방향이 업무현장과 연계한 실용교육, 다양한 업무에 대한 적응력 배양교육, 업무 적성 소양에 초점을 두어 학생들의 직업정신을 고취하는 교육, 보다 내실 있는 외국어 구사능력 함양 교육 등이라는 점을 알 수 있다.

나. 기업의 전공교육에 대한 신뢰도

사전설문 결과, 기업의 실제 현장 업무와 직원의 대학 전공은 '다소 일치되는' 정도로 나타났다. 그리고 기업에서 업무와 관련하여 별도의 훈련을 실시한 경우와 그렇지 않은 경우에 업무수행능력의 향상정도에서는 상당한 차이를 나타내었다. 이는 기업에서의 업무와 관련해서는 기업의 직업훈련이 대학교육의 효과보다 더 뛰어나다는 인식을 반영한 것이다. 이는 심층면담을 통하여 구체적으로 확인할 수 있었다.

심층면담 결과, 일반업무직군(관리 및 영업 등)에서는 기업직무와 대학 전공의 상관도를 낮게 보았지만, 특수업무직군(전문직, 기술관련 업무 등)에서는 대학에서의 전공을 중요시하였다. 예를 들면 대형유통업체의 경우에는 '축산과나 의류학과는 회사입사 후 단기간의(3개월 정도) 재교육 후 현업에 곧 투입한다'고 하여 특정분야의 대학전공교육은 회사의 업무와 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다. 우수한 대기업의 경우에는 변화하는 환경에 적절히 대처할 수 있는 적응력과 학습능력의 함양을 가장 중요시 하였다.

정리하면 대학 4년간의 교육은 특정 영역의 기술과 전문성을 필요로 하는 전공영역을 제외하고는 대다수의 일반 업무를 수행하는데 유의미한 차이가 없다는 것이 기업의 공유된 인식인 것이다. 지식과 기술의 수명 주기가 짧아지는 지식정보화사회에서 무엇보다도 중요한 것이 학습동기와 학습능력임을 거듭 확인할 수 있는 부분이다.

<표 4> 기업의 전공교육에 대한 신뢰도-심층면담

기업유형	기업의 전공교육 신뢰도
개발공사 1	어학계열: 회사업무에 도움이 됨
대규모 음식료업	기술이나 연구부분: 많이 도움이 됨 관리·영업 부분: 별로 도움이 되지 않음
대기업 1	이공계열: 많이 도움이 됨 법정·상경계열: 때때로 조금 도움됨 인문·사회계열: 별로 도움이 되지 않음
대기업 2	전공과 별 상관없음
대규모 유통업	축산·의류계열: 많이 도움이 됨(전공을 고려하여 선발) 기타계열: 별로 도움이 되지 않음
다국적기업	의학·약학계열: 많이 도움이 됨 기타계열: 별로 도움이 되지 않음
민영화된 공기업	이공계열: 많이 도움이 됨 인문·사회계열: 별로 도움이 되지 않음
개발공사 2	특수분야(건축, 도목, 설계, 도시개발, 관광문화): 많이 도움이 됨 인문·사회계열: 별로 도움이 되지 않음

다. 기업의 대학 세부 교육과정에 대한 만족도

기업의 대학 교육과정 전반에 대한 만족도는 '다소 만족함'이거나 '다소 만족하지 않음' 정도의 수준인 것으로 나타났다. 전공기초교육, 외국어 교육, 정보화 교육에 대한 만족도는 다른 교육과정에 비하여 상대적으로 높은 반면에, 현장실습교육, 문제해결능력개발 교육, 인성교육에 대한 만족도는 평균 3점대로 낮게 나타났다. 기업의 대학 개별 교육내용에 대한 만족도는 전반적 교육과정 보다 더욱 낮았다. 특히, 리더십교육, 창의력 개발교육, 제2외국어 교육, 한자교육에 대하여는 응답 평균 2점대를 기록하여 상당히 불만족한 것으로 나타났다. 이로써 현재 영어와 더불어 제2외국어 교육과 한자교육에도 관심을 기울일 필요가 있다는 점을 알 수 있다.

<표 5> 기업의 대학교육내용에 대한 만족도

대학교육내용의 만족도	표본평균	표본표준편차	최소값	최대값
경영기초	3.89	0.698	2	5
경제기초	3.85	0.718	2	5
법 기초	3.59	0.747	2	5
각종 문서작성법	3.85	1.099	2	6
컴퓨터 활용법	4.56	0.801	3	6
문제해결기법	3.59	0.931	2	5
의사소통기법	3.59	1.010	1	5
대인관계기법	3.41	0.844	1	5
리더십 교육	3.30	1.031	1	5
창의력 개발 교육	3.30	0.993	1	5
비즈니스 예절	3.15	0.907	1	5
비즈니스 영어	3.78	0.892	2	5
제2외국어 교육	3.11	1.188	1	5
한자 교육	2.70	1.137	1	5
N	27			

심층면담과정에서 대부분의 기업 경영진들은 전공기초 이론교육과 IT활용교육, 외국어 교육은 비교적 잘되었다는 생각을 갖고 있었다. 반면 전공 실험교육 등 심화교육과 일반 교양교육은 미흡하다고 인식하고 있었다. 기업들은 대학 교육과정에서 현실적응 능력을 중시, 시대에 적합한 교육프로그램 개발, 이론과 실습을 병행하는 교육프로그램 개발 등을 요구하였다. 그리고 대부분의 기업에서는 가능한 한 대학교육이 길러내지 못하는 부족한 특성을 기업 연수 재교육을 통하여 보완하려는 노력을 하고 있으며, 기업 인적자원 개발의 중요성을 깊이 인식하였다.

이런 인식하에 기업문화의 내면화 교육을 국내 및 해외 연수프로그램으로 보완하는가 하면 '외국어 집중교육'을 실시하기도 하였다. 대규모 유통기업의 경우 신입사원 연수 교육과정에 '경영시뮬레이션'이라는 과정을 도입하여 대학교육이 간과한 '흥미'와 '실재'를 융합하여 교육성과를 높이려는 시도를 한다고 하였다. 기업의 연수시스템은 기업의 규모와 직무, 여력에 따라 상이하였으나 모든 기업 경영진들은 신입사원의 경우 최소 1년 정도의 재교육이 필요하다고 입을 모았다. 또한 기업에서는 지식이나 기술의 전이정도 즉 대학에서 얻은 지식과 기술이 실제 업무현장에 적용되는 정도는 그리 높지 않은 보통수준이라고 답변하였다.

3. 정부 고등교육 정책의 적합성

현 정부 들어 대통령자문 교육혁신위원회에서는 '선진한국으로 가는 교육혁신의 방향과 과제'(양승실, 2005)라는 종합청사진을 그렸으며, 교육인적자원부에서는 고등교육경쟁력 제고를 위한 고등교육 정책 구안에 보다 많은 관심을 쏟고 있는 상황이다. 산학협력을 통하여 고등교육의 경쟁력을 높이는데 초점을 맞춘 인턴십제도, 학교기업제도, 계약학과제도 등이 바로 그것이다.

이러한 고등교육정책에 대한 기업의 인지도와 관심도, 만족도 조사를 통하여 고등교육정책의 적합성을 분석하였다. 기업 경영자 입장에서 정부의 현 대학교육정책과 제도에 대한 만족도를 조사한 결과를 정리해 보면, 기업은 분야별로 배출된 인력과 산학협력지원정책이 '양보다 '질'의 문제가 심각하다고 인식하고 있었다.

그리고 기업들은 대학교육재정의 투입 자체도 보통 수준으로 충분하지 않을 뿐더러, 그 효율은 더 낮다는 인식을 나타냈다. 특히 대학교육재정의 효율성에 대해서 묻는 질문에 투자되는 재원 중 상당 부분이 적절하게 운영되지 못한다는 인식을 지니고 있었다.

심층면담 결과는 정부가 다양한 대학교육정책을 운용하고자 노력하고 있음에도 불구하고, 실제 상황에 적합하지 않다는 인식을 지니고 있는 것으로 나타났다. 특히 현재 대학교육정책 전반에 대해서 학력과잉상태를 유발했다는 문제를 지적하였다. 또한 정부의 대중요법적인 정책에 대한 지적도 많았는데, 이는 눈에 보이는 문제만을 해결하기 위한 제도 도입의 문제와 함께 정책 도입 후 그 집행과정을 섬세하게 챙기고 지원하는 후속조치를 소홀히 했기 때문이고 생각하였다. 설문조사와 심층면담을 통하여 정부의 기업과 대학 간 산학협력정책별 기업의 관심도 및 참여도를 구체적으로 분석한 결과는 다음과 같다.

가. 장기 인턴십제도

장기 인턴십제도는 정부가 대학교육의 사회적 적합성을 강화하려는 시도로 도입한 것으로, 기업체에서 6개월 간 인턴십 과정을 거치면 8~15학점을 인정받을 수 있게 하는 제도이다. 이는 전국경제인연합회에서 제안하여 2004년부터 실시한 것이다. 2003년 전경련이 제시한 모델은 대학 3학년 2학기, 4학년 1학기 재학생을 대상으로 6개월 간 진행되는 것으로, 해당학기 8~15학점 인정과 연수기간 수당(월 30~50만 원) 지급, 졸업 후 채용 우대 등과 같은 내용을 담고 있다. 장기 인턴십제도는 단기 인턴십제도와 달리, 기업의 입

장에서는 잦은 인턴 교체로 인한 업무 공백을 줄이고 지속적인 인력 활용이 가능하며, 대학과 학생의 입장에서는 실무를 보다 전문적으로 접하며 학점을 취득할 수 있다는 이점이 있다.

<표 6> 대학(원)생 장기 인턴십제도 현황 및 인식

회사명	대학(원)생 장기 인턴십제도	
	현황	인식
대규모 유통업	대학 방학 중 6주 정도 인턴십 실시 급여지급 우수한 인턴은 정규채용 시 참고	잘 알고 있으며 긍정적임
다국적기업	실시 안 함	알고는 있으나 실시하는 데는 무리
민영화된 공기업	해외/인턴을 대상으로 6개월 미만으로 실시	기업 이미지 제고와 홍보에 활용가능 제대로 된 역량을 키우기 위해선 더 오랜 시간이 소요
개발공사	실시 안 함	긍정적 검토 후 앞으로 실시할 예정
대형 음식료업	부분적 실시	긍정적 측면이 많으나, 회사 입장에서 많은 비용이 발생
대기업	채용전제 인턴십 실시	긍정적인 측면이 있으나 회사 측에서 부담이 되는 것이 현실
중소기업	실시 안 함	직원과의 융화를 고려했을 때 실시하 기에 무리

사전설문과 심층면담의 결과를 정리하면 기업의 이미지 제고에 도움이 되므로 장기 인턴십제도에 대하여 대체적으로 관심을 보였지만, 조사대상 기업 중 실제로 장기 인턴십제도를 운영 중인 기업은 없었다. 또한 이 제도가 질 높은 우수 인재 채용에 유인체가 될 수 있을지에 대해서는 기업마다 의견이 달랐다. 기업이 장기 인턴십제도를 선뜻 도입하지 못하는 이유는 고용보험 가입 등 인턴제 실시에 따른 재정 부담, 구조조정 후 지속적인 관리의 어려움 등의 문제 때문인 것으로 분석되었다. 한 대기업 경영진은 인턴을 관리하기 위해서는 많은 시간과 비용이 소요되기 때문에 장기 인턴십제도는 부담 요인으로 작용할 수 있다는 점을 강조하였다.

나. 학교기업제도

학교기업이란 특정학과 또는 교육과정과 연계하여 물품의 제조·판매, 수선, 가공 또는 용역제공 등을 행하는 학교소속의 수익업체이다. 학교기업제도는 현장실습교육과 연구수

행지원, 산업체 등으로의 기술이전 촉진이 가능하도록 한 것으로 2000년 이전부터 꾸준히 논의된 산학협력정책의 일환이다. 2005년 보고된 바에 의하면, 전국 132개 2, 4년제 대학들이 학교기업을 설립하거나 준비 중인 것으로 밝혀졌다. 그러나 학교기업제도는 복잡한 회계 처리, 교수 업무 가중 등 현실적인 불합리성 때문에 안정적으로 정착하지 못하고 있다.

사전조사 결과에 기업의 학교기업제도에 대한 인지도는 관심도에 비해 상대적으로 떨어지는 것으로 조사되었다. 심층면담에서도 학교기업제도에 대한 질문에 대해 '알지 못한다'고 답변하거나, '좋은 제도인 것 같다'와 같이 애매모호한 답변을 한 것으로 보아, 기업들이 학교기업제도의 의미와 취지를 제대로 이해하지 못하고 있는 것을 알 수 있다. 이는 학교기업제도가 기업의 시각에서 별로 중요하게 고려되지 않는 정책이라는 점과 기업보다는 대학 측에서 보다 많은 관심과 노력을 기울이고 있다는 점을 시사한다.

그러나 피면담자 중에서 유일하게 학교기업제도에 대해서 정확하게 이해하고 있던 공사 경영진은 이 제도를 매우 부정적으로 바라보았다. 그는 치열한 비즈니스 세계에서 상대적으로 성과에 대한 절박함이 떨어지는 학교기업이 성공할 가능성은 매우 낮다는 점을 강조하였다. 그리고 학생들의 현장실습을 촉진하는 학교기업의 취지에 대해서도 부정적으로 인식하였다. 그 이유는 거기서 제공하는 현장이 진짜 현장이 아닌 모조 현장일 수 있다는 점 때문이다. 학교기업제도가 발전하기 위해서는 대학의 비즈니스 세계에 대한 정확한 인식과 풍부한 지원, 그리고 학교기업 운영자들의 책무성 함양과 평가 활용을 통한 객관적 성과 측정 등이 요구된다.

다. 계약학과제도

계약학과제이란 대학이 기업이나 지방자치단체와 계약을 맺어 교육과정을 개발 및 운영하고, 대학 전공교육과 기업의 현장교육을 접목시켜 산업체에 필요한 인재양성을 도모하는 제도이다. 이미 신소재와 신기술을 중심으로 몇몇 대학과 국내 대기업이 계약학과제를 실시하고 있으며, 다른 여러 대학에서도 실시 여부를 검토 및 추진 중이다.

사전조사 결과 계약학과제도에 대한 인지도, 효과, 의사 및 계획의 수준은 평균 수준인 것으로 나타났다. 그러나 심층면담에서 피면담자들의 이해 수준은 다양하게 나타났다. 앞서 학교기업제도에 대해 부정적인 인식을 나타냈던 공사 경영진은 계약학과제도를 현실적인 절충안으로 생각하였다. 대학이 산업체에서 필요로 하는 실용적인 교육과정을 제공하지 못하고, 교수들도 기업의 기술과 지식에 대해 접근하는데 한계가 있으므로 계약학과

제도는 절충적인 산학협력정책이 될 수 있다고 하였다. 반면, 현행 기술대학이라는 제도에서 이미 계약학과와 기능을 어느 정도 수행하고 있으므로, 계약학과제도에 새롭게 투자하기 보다는 대학교육과정에 보다 집중적으로 투자해서 전문가·심화과정을 보완하는 편이 나을 것이라는 주장도 있었다. 민영화된 공기업도 계약학과제도에 대해서 긍정적인 반응을 보였다. 특히, 특정학과 교육과정을 회사차원에서 개발하여 산학협력을 구축한다는 점에서 유용한 제도라고 인식하였다. 그러나 실제로 운영할 의사가 있는가에 대해서는 결정을 내리기 쉽지 않다는 유보적인 태도를 취하였다. 또 다른 대기업에서는 계약학과제도가 정상적으로 운영되기 위해서는 충분한 인력 수요가 필요하다고 하였다. 이는 이미 계약학과제도를 운영하는 국내 몇몇 대기업의 경우 반도체와 같은 신소재 산업에 대한 인력 수요가 매우 많고, 또 그 수가 증가하기 때문에 가능하다는 생각이다. 그러나 일반적인 국내기업 상황에서 전 분야에 걸쳐 시행하기는 매우 어렵다고 보는 입장이 대다수였다.

이상의 계약학과제도에 대한 심층면담 내용을 정리하면, 이 제도에 대한 국내 기업의 인식은 긍정적이지만 현실적인 한계에 대한 문제의식을 지니고 있었다. 대부분의 기업들이 언론매체를 통해서 이 제도에 대한 기본적 개념은 인식하고 있으나, 실제 운영에는 많은 장애요인이 있다는 생각을 공통적으로 지니고 있었다. 현실적으로 기업의 입장에서는 지식과 기술 등의 보안, 기업경영 현안에 대한 우선적인 문제해결 요구 등으로 계약학과제도의 이행이 어렵다고 인식하는 점을 확인하였다.

라. 산학협력제도

산학협력제도는 대학의 경쟁력을 도모하고 세계 수준의 인재를 양성하기 위한 정부의 고등교육정책이다. 정부는 다각도로 산학협력을 장려하기 위한 노력을 계속해 왔다. '산업교육진흥 및 산학협력 촉진에 관한 법률'을 제정하였고, 각 대학에 산학협력단을 구성해서 산학협력이 보다 활발히 일어날 수 있는 여건을 조성하였다. 그러나 취지와는 달리 대학과 기업 간 산학협력이 활성화되지 못한 문제가 제기되어 왔다. 이러한 상황에서 본 연구에서는 산학협력의 효과성에 대한 기업의 인식을 분석하였다.

조사대상 기업에서는 정부의 산학협력제도에 대해서 크게 3가지 구분되는 입장을 나타냈다. 첫째, 산학협력제도를 지지하는 입장으로 주로 산학협력활동을 실시해온 기업들에게서 나타났다. 둘째는 유보적인 입장으로, 산학협력 활동의 현실적인 한계를 지적하고 발전적인 방향을 중립적 입장에서 제시한 경우이다. 이런 입장을 보인 한 기업은 현재 광

범위하게 실시하고 있는 산학협력제도를 '전문대학'에 한정해서 실시해야 한다고 주장하기도 하였다. 또한 미국과 우리의 상황을 대조하며 기업에 휘둘리지 않고 대학 본연의 임무에 충실하면서 산학협력이 원만하게 이루어지는 방향을 제시한 기업도 있었으며, 산학 교류는 연구·개발 분야에서만 가능하다고 보는 기업도 있었다. 유보적인 입장을 보인 대부분의 기업들은 이 정책이 자리를 잡는다고 해도 기업의 입장에서는 커다란 실리를 거두기 힘들다고 인식하고 있었다. 셋째는 산학협력제도를 부정적으로 바라보는 시각이다. 이 입장의 경우 산학협력제도는 정부의 개입을 최소화하고 시장의 원리에 맡겨야 한다는 점을 강조하였다. 한 대기업의 경우 산학협력이 보다 활성화되어야 할 필요가 있다고 설명하면서도, 정부가 제시하는 산학협력정책 방안을 기업에서 그대로 실행하기엔 무리가 있다는 점을 문제로 지적하였다. 그 이유로 기업 측에서는 산학협력제도로 얻는 실익이 미미하다고 인식하고, 대학에서도 적절한 홍보를 지속할 유인가가 크지 않다는 데 근본적 원인이 있다고 답변하였다. 또한 정부가 제시하는 산학협력제도가 기업의 시각을 반영하지 못한다는 문제도 제기되었다. 그러면서 현재 정부의 산학협력정책은 대학을 영리집단에 귀속시키는 부정적인 결과를 초래할 수 있기 때문에, 대학은 현실과 이상 사이에서 접점을 찾아야 한다고 지적하였다.

사전설문 및 심층면담 분석 결과, 기업에서 가장 선호하는 산학협력방식은 임직원들이 대학에 가서 기업이 보유하고 있지 못한 지식과 정보를 얻는 것이고, 가장 기피하던 방식은 대학교수의 기업체 파견교육이었다. 대부분의 기업들은 현재 시행되는 산학협력제도를 통해서 대학에게 자본, 기술, 서비스를 일방적으로 제공하고 있다고 인식하고 있었으며, 이에 대한 개선이 시급하다는 점을 무엇보다 강조하였다. 기업의 자금이 대학으로 유입되는 일방적인 산학연계에서 벗어나 대학도 기업이 필요로 하는 것을 제공하는 합리적인 체계 마련이 시급하다고 볼 수 있다.

4. 기업의 대학교육에 대한 요구

기업의 대학교육에 대한 요구는 다음과 같이 세 가지로 요약된다. 첫째는 채용인력의 조기전력화이다. 기업 구성원의 전공 비율에 따라 약간의 차이는 보이지만, 대부분의 기업에서는 즉각 현장에 투입할 수 있는 인력이 대학교육을 통해 양성되기를 바라고 있다.

둘째는 기업의 업종이나 규모, 수행직무별로 직원을 채용할 때, 각각 전공과 인성에 대

한 중요성을 부여하는 정도가 다르다는 것이다. 채용인력이 이공계 출신인 경우 모든 조사대상 기업에서 전공이 중요하다는 입장을 나타냈다. 특히 기술, 토목, 건축, 설계, 컴퓨터, 인터넷 사업 등에서는 이런 경향이 두드러졌다. 반대로 인문, 사회 계열의 경우에는 뚜렷한 전공 선호를 보이지 않았다. 그들에게는 오히려 전공지식보다는 인성과 기본 능력에 대한 중요성이 강조되었다. 또한 이공계열 중심 기업 중 한 IT기업의 경우는 사원 선발 시 특정 전공을 선호하지 않고 다양한 전공의 인재를 선발하고 있으며, 기업에서 적절한 재교육을 시키는 경우 전공에 따른 업무성과의 차이가 없다는 자체 분석 결과를 제시하였다. 이러한 요구는 첫 번째 조기전력화 요구와 상반되는 것처럼 보일 수 있지만, 대학교육과정 전반이 내실 있게 구성되어 지식기반 평생학습사회를 이끌어갈 인재가 반드시 갖추어야 할 학습의욕과 학습능력, 도전정신과 의사소통능력 향상은 우리 대학의 중요한 역할이라는 점 또한 기업에서 바라는 핵심적인 요구로 밝혀졌다.

마지막으로는 한국의 대학교육이 급변하는 경쟁 사회의 요구에 부합하지 못하기 때문에, 앞으로는 이러한 환경 변화와 기업의 요구에 적극적으로 대응해야 한다는 것이다. 실제로 현재 우리 대학들은 급변하는 비즈니스 세계에 적합한 교육을 실시하고 있지도 못하고, 환경 변화에 적극적으로 대응하려는 노력도 부족하다고 거의 모든 조사대상 기업들이 입을 모았다. 특히, 대학 내에서의 잘못된 관행과 인습의 문제 때문에 대학교육에 대한 부정적 편견을 나타내는 기업도 있었다.

산학협력을 통한 기업의 대학교육에 대한 요구를 크게 인력양성측면과 연구기술개발·지식전이의 측면에서 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

가. 인력양성 측면

심층면담과정에서 대다수 기업은 인성측면을 매우 강조하였다. 성실도, 창의력, 직업정신 등의 요소를 중요시하며, 무엇보다 인성이 직장업무와 회사생활에 중요하다고 생각하였다. 면담대상자들에게 가장 중요하다고 생각하는 인재의 특성 요소 3개를 순서대로 꼽도록 한 결과, 기업에서 필요한 인재가 갖추어야 할 가장 중요한 특성으로 선택한 요소의 순위는 <표 7>과 같다.

<표 7> 기업의 인재에 대한 요구 순위

순위	항목
1	의사표현력
2	윤리의식
2	문제해결능력
4	성실도

이러한 결과를 종합해 볼 때, 기업에서 요구하는 인재는 특정한 전공지식이나 시사상식보다는 성실한 태도와 윤리의식과 같은 인성적 특성은 물론, 의사소통능력과 창의적 문제해결력 등의 자질을 지니고 있어야 한다는 것을 알 수 있다. 위와 같은 특성들이 대학 교육을 통해서 길러졌는지를 심층 면담한 결과, 대부분의 조사대상자가 그렇지 않다고 하였다. 그 예로 신입사원의 입사지원 서류 지표는 매우 월등하지만, 현업적응도가 낮은 경우가 빈번하다고 설명하였다. 외국어 구사능력, 세계관에 대해서 대다수의 기업들이 과거에 비하여 많이 향상되었다고 보는 반면, 다국적기업을 비롯한 몇몇 기업에서는 여전히 대학에서 적절한 외국어 교육이 이루어지지 못하고 있다는 인식을 나타내었다. 기대 수준에 따른 차이로 해석할 수도 있으나, 실제로 외국어 구사 능력 개발은 우리 대학들이 계속적인 관심과 노력을 기울여야 할 부분이라는 점을 확인할 수 있다.

대학 또는 대학교육에 대한 기업에서의 부정적 인식은 대학과 대학교수들이 급변하는 교육환경 변화에 적극적·효과적으로 대응하지 못했다는 인식에서 기인했다는 점도 확인한 결과이다. 그러나 한편에서는 기업이 요구하는 창의성, 정직성, 세계화 마인드 등이 단지 대학교육을 통해서 길러지는 것은 아니라고 하면서 우리나라 교육제도 전반, 특히 교육정책에 대한 불신을 드러내고 있었다. 인성 관련 자질은 유·초·중등 교육단계에서 그 기본이 형성되는 것이므로 교육정책과 사회 전반의 틀 속에서 문제를 찾아야 할 것이라는 점을 지적하였다. 더불어 일차적인 교육수요자인 동시에 교육과정의 산출물인 학생들에 대해서는 과거보다는 확실히 창의적이고 의사표현력도 좋은데다 일정 분야에서는 거의 최고 수준에 이른 경우도 드물지 않다고 하면서 호감을 표시하기도 하였다.

인력양성 측면에서 보다 구체적인 기업의 요구를 탐색하기 위해서, 심층면담과정에서 '대학에서 가장 잘 길러주지 못하는 특성'과 '대학에서 가장 잘 길러주는 특성'이 무엇인지를 물었다(<표 8> 참조).

<표 8> 대학교육을 통해 육성되는 특성과 육성되지 못하는 특성

회사구분	대학교육이 가장 길러주지 못하는 특성	대학교육이 가장 잘 길러주는 특성
S사	타인과 같이 일하는 것	어학능력
A사	창의성, 비판력, 분석력, 외국어구사능력	전공에 관한 기본적 지식
K사	전문성, 가치관 확립	세계화, 신기술, 영어, 개방적인 마인드
B사	인성, 창의성, 외국어 구사능력	컴퓨터능력
N사	논리적 사고력, 인내력, 조직적 사고	요약능력, 어학능력, 국제화 마인드
D사	조직적 사고	IT, 외국어 능력
G사	전문성	없다
M사	전문성, 특화된 지식, 실용교육	자부심

이상의 면담 결과에서 나타나듯이, 대학교육에 대한 불만은 조직에서 원만하게 생활하는데 필요한 조직적인 마인드와 사고 부족, 그리고 현업에서 바로 활용할 수 있는 전문화된 교육의 부재에서 비롯된 경우가 많았다. 그리고 어학능력과 컴퓨터 활용 능력 등에 대해서는 대상 기업과 피면담자의 기대수준에 따라 평가가 엇갈렸으며, 긍정적인 평가를 하는 경우에도 이러한 외국어 능력과 IT관련 활용능력이 대학교육을 통하여 길러지기 보다는 학습자 개개인의 사적 노력에 의하여 향상되었다는 시각이 우세하였다.

요컨대 기업들은 기초 능력은 물론, 사회 변화(세계화, 정보화 등)에 따라 요구되는 새로운 지식·기술을 습득하고, 조직 생활에 적합한 인간 됨됨이를 갖춘 인재의 필요성을 강조하였다. 아울러 대학교육이 보다 비즈니스 세계에서 직접적으로 활용 가능하도록 연계되어야 함을 강조하였다. 따라서 대학교육과정 혁신의 방향을 실용화와 전문화에 초점을 맞춰야 한다.

‘교육제도 전반의 경쟁사회 요구 부합도’에 대해서는 대학교육 자체의 경쟁사회 요구부합도 보다 더욱 낮다고 인식하였다. 현재 대학교육이 경쟁사회의 요구와 움직임에 적절히 부합하지 못함은 물론, 우리나라의 교육제도 자체가 경쟁사회의 요구에 더 부응하지 못한다고 보는 것이 기업의 시각이다. 나아가 현재의 경제 및 금융교육이 기업의 요구에 어느 정도 부합한다고 생각하는가에 대해서 역시 부정적이었다. 선진국들이 대학교육에서 전공이나 계열에 상관없이 경쟁사회에서 갖추어야 할 교양으로서의 ‘경제 및 금융교육’을 실시하고 있는 것에 비해 한국에서는 비전공자들에 대한 경제 교육이 제대로 이루어지지 않고 있다는 것이다. 그러므로 대학 교육과정 편성 및 운영에서 이러한 기업의 요구는 반영되어야 할 것이다. 또한 기업에서는 자격을 갖춘 엔지니어가 노동시장에 공급되지 못한다는 반응을 보여 기술공학의 진보를 따라잡고, 선도할 수 있는 엔지니어의 양성은 매우

중차대한 과제로서 신기술을 산업발전에 활용할 수 있는 엔지니어를 충분히 공급하는 것은 대학이 인력양성 측면에서 해결해야 할 중요한 과제라 할 수 있다.

나. 지식전이, 기술개발 측면

기업에서는 대학 및 국가경쟁력을 제고하는데 가장 효과적인 산학협력방법으로 기업과 대학 간 공동연구를 통한 기술개발을 선택하였다. 이미 정부도 다양한 산학협력 방안을 제시하고 있으며, 기업과 대학들도 연계와 협력의 유형과 수준은 다를 수 있으나, 양쪽 모두의 경쟁력강화에 산학협력이 중요한 기능을 할 수 있다는 점에는 동의하였다. 그런데 기업들은 현재의 산학협력이 기업 쪽에서 일방적으로 기술과 재원을 대학에 기여하는 상황이라고 인식하고 있었다. 기업 경쟁 상황에서 부가가치를 창출할 수 있는 기술 개발과 그 결과의 상호 간 전이가 중요하나, 현재까지는 그 성과가 미미하여 새로운 방식의 산학협력이 필요하다는 입장이다.

기업과 대학 간 지식전이가 미흡한 주요 원인으로 양쪽의 산학협력활동의 목적과 요구가 서로 부합하지 않기 때문인 것으로 분석되었다. 대규모 유통회사의 인사담당자는 실제로 교수가 기업 프로젝트에 참여하는 비율이 줄고 있다면서, 이는 기업이 원하는 결과를 대학에서 만들어 내지 못하는 데 근본적인 원인이 있다고 했다. 더불어 이러한 문제 해결을 위해서 기업-대학 간 요구를 맞추어 나갈 수 있는 채널 개설이 필요하다고 지적하였다. 다국적기업의 경우, 기업-대학 간 지식 및 기술 전이가 충분히 발생하지 않는 이유는 정부 산학협력 지원 정책이 잘못되었기 때문이라고 하였다. 선진국의 경우 대학과 연구소에 정부가 과감히 투자하여 첨단 기술과 경쟁력 있는 인력이 양성되어 기업이 먼저 학교를 찾는데 비해, 우리는 아직까지 산업정책이 기업-대학의 연계 위주로 이루어지는 것이 문제라는 것이다.

대체로 기업에서는 지식 전이가 제대로 이루어지지 않는 책임이 대학에 있다는 반응이다. 대학과 협력에 의한 연구 성과가 기업에 실질적인 도움을 주는 경우가 많지 않으며, 현재는 기업이 보다 발전된 지식과 기술을 보유하고 있다는 것이다. 산학협력이 보다 활발히 진행되기 위해서는 기술력 면에서 우위인 기업이 이 지식을 대학과 공유해야 하며, 대학은 그 지식을 더 발전된 지식으로 승화시켜 다시 기업에 환원하는 체제가 갖추어져야 한다. 또한 대학에서 유용하고 획기적인 아이디어를 창출함과 동시에, 건전한 지식 교류 문화도 정착되어야 한다.

Q : 실리콘 밸리와 같이, 대학이 가진 아이디어, 지식과 기업의 자본, 기술이 만나 시너지를 발휘하는 모델이 세계적으로 벤치마킹 대상이 되고 있다. 우리나라의 경우 대학과 기업 간 지식의 전이 수준이 상당히 낮은 것으로 나타나고 있는데 그 이유가 어디에 있다고 보는가?

A : 기업 쪽에서 대학과의 산학협력 등을 통해서 사업화하는 것이 득이 안 되기 때문일 것이다...(중략) 적절한 역량과 소스가 있는데 산학협력이 제대로 이루어지지 않는다는 얘기는 대학 측에서 기업에 적절한 홍보를 하지 못하고 있다는 의미이고, 아직까지 그런 것들이 활성화되지 못한 측면이 기업 쪽에서 산학협력을 통해서 얻을 수 있는 실익 자체가 가시적으로 보이지 않기 때문에 활성화되지 않는 것이라고 본다.

A : 서로의 니즈 자체가 틀리기 때문이라고 생각한다...(중략) 아마도 이러한 문제를 해결하기 위해서는 서로의 니즈를 맞추어 나가야 된다고 생각한다.

A : 우리 경제규모에 비해서 대학-기업 간 지식전이 수준이 매우 미약하다. 질적으로나, 양적으로나 떨어진다고 본다...(중략) 물론 기업에 실질적인 도움을 많이 주는 대학도 일부 있지만 전국적으로 보면 매우 열악하다. 여전히 지식활동의 무대가 과거인 경우가 많다...(중략) 대학에서는 좀 더 기초를 닦고 기업에서 실용교육을 하는 것이 맞지 않는가라는 논의도 있지만, 그것이 대학을 합리화시키는 수단이 되어서는 안 된다고 본다. 첨단에서 사용되는 실용적인 기술을 알면서 기초교육을 하는 것과 그렇지 않고 기초교육만 하는 것은 천지차이일 것이다.

IV. 결론 및 제언

연구과정 전반(특히 심층면담)을 통하여 현재 기업은 한국의 전반적인 교육시스템과 그 효율성에 대하여 부정적 시각을 갖고 있다는 점을 확인하였다. 그러나 언론이나 경쟁력평가 지표를 통하여 접해온 세간의 부정적 인식에 비해, 기업의 대학교육에 대한 인식은 그리 나쁘지 않다는 사실도 감지할 수 있었다. 기업에서는 대학의 혁신의지가 과거와는 다르다고 인식하였으나, 보다 근본적으로 대학이 재구조화되기를 기대하고 있다. 재구조화는 대학교육이란 무엇인가 하는 대학교육의 역할과 기능 등 개념 재정의를에서부터, 대학교육의 이해당사자인 학생, 교수, 산업체, 정부의 역할 재구조화, 그리고 사회요구에 맞는 인력양성과 부가가치 창출을 지향하는 연구를 대학교육의 핵심으로 돌려놓는 것을 의미한다. 요구와 기대가 높으면 높을수록 현황과 격차는 크기 때문에, 기업에서는 대학에서의 변화노력을 감지하지 못하는 것은 아니나 급변하는 산업세계에 대응하는 교육의 사회 적합성 제고 전략과 그 실행은 매우 미흡하다는 인식이다. 또한 정부의 산학협력 정책

에 대한 불신은 더 높은 편이었다. 한마디로 산학협력을 통한 대학 및 국가경쟁력 강화는 시급하고 절실하나, 인력양성측면이나 연구기술개발·전이측면에서 대학과 기업의 요구와 기대가 서로 어긋나 실질적인 정책효과가 나타나지 못하고 있는 상황이다.

본 연구에서 조사한 기업의 수가 적어 연구결과의 일반화에 다소 제한이 있으므로, 향후, 전체 기업의 일정 비율을 포괄하는 유층화 무선 표집을 실시하여 전체 기업의 대학교육과 고등교육정책에 대한 인식과 요구를 탐색하는 연구가 지속적으로 이루어져, 대학교육의 사회적 적합성이 제고되어야 할 것이다. 연구결과 나타난 기업의 인식과 요구를 토대로 추출된 정책적 시사와 제안은 다음과 같다.

첫째, 효과성과 효능성이 높은 산학협력 통로를 구축하여야 한다. 기업, 대학, 연구기관, 정부 간 접근성이 좋은 의사소통 채널을 개설하여 각각의 요구와 필요를 전략적으로 수렴하고 조정함으로써 이들 요구와 필요가 적시에 접점을 찾을 수 있도록 하여야 한다. 무엇보다 산업계 수요에 부합하는 교육프로그램의 확충과 다양한 맞춤형 교육의 확대가 시급하다. 대학이 기업에서 필요로 하는 능력과 특성을 갖춘 인재를 제대로 배출하지 못하고 있는 것으로 평가되었고, 가장 취약한 부분이 실습 및 현장교육으로 나타났다. 구체적으로는 교육과정의 현실적합성과 교수방법의 다양성이 떨어지고, 교원의 현장감각 및 능력 그리고 교육과정에서의 산학 협력이 미흡한 것으로 드러났다. 또한, 대학에서의 세계화 및 정보 기술 교육의 효과성에 대한 인식은 엇갈리고 있는데 이는 상대적으로 신입사원들의 외국어실력을 비롯한 세계화마인드와 정보화수준이 높아지긴 하였으나, 이러한 특성이 대학교육을 통하여 길러졌다기보다는 개별적 노력에 의한 것이라고 보는데서 기인한다고 볼 수 있다. 따라서 국민경제의 큰 짐이 되고 있는 사교육비 문제와 교육투자 효율성 증진차원에서도 대학을 비롯한 초·중등 정규교육과정에서 수요가 높은 외국어와 정보화 분야 교육프로그램의 질을 획기적으로 높여야 할 것이다.

둘째, 핵심 직업기초능력의 주기적 탐구와 이의 인력양성과 재교육과정의 반영 기제를 강구하여야 할 것이다. 과학기술의 급격한 변화, 산업구조의 변화, 직업의 생성과 소멸 주기 단축으로 핵심 직업기초능력 보유의 중요성이 점점 증대되고 있으나, 현 교육제도는 이를 충분히 반영시키지 못하고 있다. 교육선진국들에서는 핵심 직업기초능력에 대한 연구를 활발히 진행하고 있다. 독일연방교육과학연구 및 기술부의 '지식기반사회의 잠재력과 차원 그리고 교육의 과정과 구조에 미치는 영향(The Potential and Dimensions of Knowledge-based Society and Its Effects on Educational Processes and Structures)', 미국의 미통상성, 교육성, 노동성, 국립문해교육원, 소기업행정원 등이 공동으로 발간한

‘21세기 직업을 위한 21세기 직업능력(21st Century Skills for 21st Century Jobs)’ 등에서 핵심 직업기초능력에 대한 심도 깊은 연구결과를 발표하였다. 우리나라도 1997년과 1998년 2차에 걸쳐 ‘직업기초능력에 관한 국민공통 기본교육과정 분석’ 연구를 수행하고 우리나라의 직업기초능력의 영역과 하위 요소를 개념화하기도 하였다. 이 연구는 직업기초능력의 영역을 의사소통, 정보의 처리 및 활용, 문제해결, 대인관계 및 협력, 자기관리, 기술적 지식의 적용, 수리능력, 기타(외국어, 문화이해, 조직이해)로 설정하고, 각 영역의 하위 능력 요소를 열거해 놓았다. 그러나 일회성 연구로 끝났고, 대학과 기업 간에 기업이 필요로 하는 인재상에 합의된 교육적 의미와 시사에 대한 논의와 이를 대학 교육과정에 반영하고자 하는 추후 노력이 시행되지 못하였다. 이제는 교육계와 산업계가 연계하여 주기적으로 직업기초능력을 공동으로 연구하고 이를 인력양성과 재교육과정에 반영할 수 있는 기제를 강구하여야 할 것이다. 앞서 제안한 산학협력의 통로 내에 교육계와 산업계 대표간의 ‘직업기초능력 협의’ 채널을 확보해야 한다.

셋째, 기업에서 필요로 하는 인재 육성을 위하여 대학에서 진로·직업교육을 활성화하도록 한다. 직업교육역량과 취업률 제고를 위하여 지역의 산업 수요를 반영한 교육 프로그램을 개발하여 특성화한다. 또한 지속적 직업 능력개발을 위한 직업교육체제를 구축하도록 한다. 실업계고등학교, 전문대, 산업대 및 대학 간의 수직적 연계교육 체제 구축으로 직업교육에서의 계속교육 기회를 확대하도록 한다. 대졸자 취업통계 DB를 충실히 구축하고 이를 반영한 정책을 구안하여 정책의 현장적합성을 제고하도록 한다.

넷째, 고등교육의 세계적 변화 전망과 한국의 대학교육 전통이 만나는 접점에서 새로운 형태의 고등교육에 대응하고 선도할 수 있도록 새로운 실험과 시도를 지원하고 격려하여야 할 것이다. 세계적으로 대학경쟁력 강화의 방향은 자율화, 특성화, 다양화이다. 가치 다원화 사회에서 기업 나아가 사회가 요구하고 필요로 하는 인력양성과 연구·기술개발이 가능하도록 대학의 특성화와 더불어 새로운 형태의 대학으로 재탄생할 수 있는 제반 여건을 구축하여야 할 것이다.

전세계적으로 장차 고등교육은 국가경쟁력의 중추적인 기능을 담당할 것으로 기대되고 있다. 고등교육을 통해서 배출되는 고급 인적자원들은 초기교육에서 벗어나 창의력과 문제해결능력 등 생애능력(life skills)을 갖추어야 할 것이다. 이러한 맥락에서 현재의 고등교육 체제는 새로운 역할과 기능을 수행해야 할 것임에 틀림없다. 따라서 기업을 비롯한 우리 사회에서는 대학재구조화를 지원함과 동시에 계속적으로 살펴보아야 할 것이다.

다섯째, 정부정책의 신뢰성을 제고하여야 할 것이다. 정부는 정책결정과정에서 현장의

의견과 상황을 반영해야 하고, 공정경쟁의 틀을 마련해야 하며, 정책을 낳는 것으로 만족할 것이 아니라, 이러한 정책이 잘 성장할 수 있도록 기르는데 더 많은 에너지를 써야 할 것이다. 정책을 낳는데 주력하고 기르는데 소홀한 정책 관행에서 탈피하여 정책이 현장에 뿌리내려 소기의 성과를 낼 수 있도록 정책집행과정에서 정확한 정보 제공, 홍보 등 섬세한 전략을 세워 추진하여야 한다. 창의성이 필요한 영역일수록 느슨한 가이드라인을 만들어 놓고, 위반할 경우 엄정한 벌을 주는 소극적인 개입이 바람직할 수 있다. 대학교육정책은 공정경쟁의 원칙을 세운 후 시장에 맡겨 두고 적절한 인센티브 제도를 도입하도록 한다. 경쟁력을 높이려면 뒤처지는 주자를 도와주는 것만으로는 부족하고, 앞서가는 대표주자들이 획기적으로 잘 할 수 있도록 전략을 세워야 한다.

참 고 문 헌

양승실(2005). 『선진한국으로 가는 교육혁신의 방향과 과제』, 대통령자문교육혁신위원회.

abstract

A Study of Companies' Perception on University Education and Their Needs

Seungshil Yang

Hyeonjin Kim

Kyoungphil Joo

Korea's national competitiveness is ranked low considering the size of its economy and this problem is usually attributed to the shortcomings of the higher education system. In this research, we listen to the voice of companies, analyze the causes behind this problem by looking from various dimensions and search for ways to solve it. Also, this study involves in-depth interviews and surveys of CEOs and HR (HRM & HRD) managers of corporations to investigate company needs in terms of specific attributes they demand in securing manpower, degree of satisfaction with university education in fostering such manpower, overall perception of the education system, and the level of awareness and concern about government policies and systems.

The results show that companies hold negative views about the effectiveness of university education. Despite differences in manpower demands among companies, CEOs and HR managers generally acknowledge the importance of human nature in recruiting workers. In accommodating both global changes and the tradition of Korean university education, we should support and encourage new experiments and attempts at building new forms of higher education system. Also, it is important to build greater confidence in government policies and improve the efficiency of university education policies.

Keyword: Effectiveness of university education, the Perception and needs of company, Human resource characteristics, Academia-industry cooperation