

雇傭職業能力開發研究
 第20卷(2), 2017, 8, pp. 161~194
 © 韓國職業能力開發院

지방 사립대 취업준비생의 스펙 쌓기 경험이야기

정 숙 희*

이 연구는 채용시장에서 가장 불리한 위치에 있는 지방 사립대 취업준비생이 대학서열화에 따른 차별관행을 스펙 쌓기를 통해 극복하려는 여정과 그 의미를 내러티브 탐구방법을 통해 살펴보았다. 이를 위해 오랜 기간 만남을 이어오던 두 명의 4학년생을 연구 참여자로 선정하여 8개월에 걸쳐 개별면담, 집단면담, 기타 대화 자료를 수집하여 내러티브를 구성하였다.

두 명의 취업준비생은 채용시장에서 학벌의 장애물을 넘기 위해 고스펙의 필요성을 강조하였으며, 높은 학점으로 성실한 대학생활을 보여주려고 하였다. 학벌의 불리함을 보완할 최대 무기는 영어능력이라고 여기고 공인영어능력평가 시험인 토익과 토익스피킹에서 고득점을 취득함으로써 자신의 영어능력을 입증하였고, 해외자원봉사나 어학연수를 통해 실질적인 영어 의사소통능력을 향상시키는 노력을 하였다. 기업이 요구하는 맞춤형 인재로 거듭나기 위해서는 직무관련 인턴, 공모전 등에 도전하기도 하였다. 연구 참여자들에게 스펙 쌓기는 단순히 취업을 위한 자격요건을 갖추는 그 이상의 의미였다. 평생 루저로 살아갈 두려움에서 벗어날 마지막 패자부활전의 기회이며, 취업 1승을 위한 디딤돌이다. 그리고 쉽 없이 달려온 대학생활의 결과물이자, 당당한 아들, 딸로 거듭날 수 있는 효도의 기회이다.

- 주제어: 스펙 쌓기, 취업준비활동, 지방사립대학, 취업준비생, 내러티브 탐구

투고일: 2017년 2월 15일, 심사일: 3월 17일 게재확정일: 2017년 3월 29일

* 경남대학교 교양융합대학 교양영어교육부 조교수(nanyeppe@kyungnam.ac.kr)

I. 들어가며

우리나라는 고등학교 졸업생의 약 80%가 대학에 진학하는 대학교육의 보편화 시대에 놓여있다. 이에 대다수의 학생들은 대학이라는 통로를 통해 세상으로 나가고(윤수경·한유경, 2014) 있지만, 직업 세계로의 진입이 원활하지만은 않다. 통계청(2016)에 따르면 우리나라 전체 실업률이 3.5%, 이에 비해 청년실업률은 10.3%로 거의 3배나 높고, 2015년 평균 실업률 9.2%에 비해 1.1% 포인트나 오른 심각한 수준이며, 청년고용률 또한 갈수록 악화되고 있는 실정에 처해 있다. 이러한 현실과 청년 구직자들의 애환을 표현하는 호모인턴스, 티슈인턴, 화석선배, 사망년, 자소서포비아, 인구론, 이케아세대 등의 자조적인 신조어¹⁾들이 대학가에 만연해 있다.

특히 비수도권 소재의 지방 사립대학 졸업자들에게 세상으로 향하는 관문은 더 높게만 느껴져 직업이행으로의 길이 더욱 험난하다. 수도권(서울·인천·경기) 소재 대학 졸업자가 비수도권 소재 대학 졸업자보다 취업확률이 높거나 졸업 후 첫 취업까지의 기간이 더 짧으며(신종각·김정호, 2008; 유홍준 외 2014), 졸업 대학이 국·공립대인 경우가 사립대보다 취업확률이 더 높다(채창균·김태기, 2009). 다시 말해 채용시장에서 지방 대학은 수도권대학에 비해, 사립대학은 국립대학에 비해 상대적으로 낮은 위치로 불리한 여건에 있으며, 따라서 지방 사립대학은 대학교의 계층화에서 가장 열악한 상황에 놓여 있다고 볼 수 있다(전방연·강혜영, 2016). 2012년 이후 지방대학과 수도권대학의 취업률 격차가 지속적으로 감소 추세(한국교육개발원, 2015)에 있다고는 하나, 지방 사립대 취업준비생(이하 취준생)들은 여전히 대학서열화에 따른 사회적 편견과 불리함을 직

1) 대졸 청년층 채용시장이 최악의 상황으로 치달으면서 대학가나 인터넷 취업관련 포털사이트에서 사용되는 일종의 속어들이지만, 지금의 시대·사회적 맥락을 이해하는데 용이하므로 그대로 사용하였다. 호모인턴스는 각종 스펙을 쌓고도 정규직이 되지 않아 인턴만 반복하고 있는 요즘 세대. 티슈인턴은 티슈처럼 쉽게 뽑아 쓰고 다 쓰고는 쉽게 버려지는 인턴. 화석선배는 취업 전까지 졸업을 미루고 학교를 벗어나지 않는 취업 고시생. 사망년은 각종 취업 스펙을 준비하느라 고통 받는 3학년. 자소서포비아는 자신감을 잃은 청년들의 자소서 공포증과 심리적 불안감. 인구론은 인문계 졸업생 90%는 놀고 있다는 뜻. 이케아세대는 뛰어난 스펙을 가지고 있으면서도 낮은 급여와 고용 불안에 시달리는 젊은 세대(이코노미스트, 2016.10.24일자 기사)를 의미한다.

면하고 있다. 지난해 8월과 올해 2월 경남도내 대학 졸업생 총 2만6527명 중 취업자는 1만4106명 취업률 53%(교육부, 2016)로 전국 4년제 대학평균 취업률이 58.6%에 비해 저조한 상황이다.

매년 50만 명 내외의 대졸 이상 신규 취업희망자가 일시에 대거 노동시장으로 진입하여 극심한 노동공급압박(labor supply pressure)을 초래하며, 졸업생의 획일적 구직패턴인 일부 괜찮은 일자리(decent job)²⁾로의 쏠림현상이 발생하고 있다(김용성, 2012). 과거의 학력, 학벌이라는 채용시장의 신호기제가 점차 붕괴되면서 한정된 양질의 일자리를 두고 벌이는 경쟁에서 구직자들은 자신만의 취업경쟁력을 키우기 위해 다양한 취업자격요건을 갖추고자 애쓰고 있다. 소위 ‘스펙(SPEC)³⁾’ 쌓기라는 과도한 경쟁에 내몰린 것이다. 스펙경쟁은 과거 ‘5대 스펙’(학벌, 학점, 토익, 어학연수, 자격증)에서 최근에는 봉사, 인턴, 수상경력이 추가돼 ‘8대 스펙’으로 늘어나고 있으며(이상준·변숙영, 2016), 토익 성적 대신에 말하기 능력을 평가하는 토스나 오픽 등의 공인영어성적⁴⁾을 요구하기도 한다. 이렇듯 구직난이 심각해지면서 자신만의 차별화 전략으로 스펙의 폭과 범위도 확대되고 있으며 사회, 경제상황에 따라 조금씩 달라지고 있다. 취준생의 90.1%, 즉 10명 중 9명은 ‘내 스펙이 부족하다’고 생각하고 있으며, 스펙을 쌓아야 하는 이유로 53.7%가 ‘스펙 상향평준화’, 36.9%는 ‘불안감’(이코노미스트, 2016.10.24일자 기사)이라고 답변하였다. 대학에 입학하면서부터 시작된 스펙 쌓기 경쟁은 개인적으로는 과잉스펙에 따른 과도한 비용지출을 유발하고, 사회적으로는 노동시장으로 진입을 지연시킴으로서 사회적 문제와 비용을 초래하는 원인이 되고 있다.

-
- 2) 괜찮은 일자리는 임금, 고용 안정성, 근무환경, 근무시간, 발전가능성, 직장에서의 인간관계, 복리후생, 사회적 인정, 업무의 자율성 등에서의 평균이상의 조건을 가진 일자리라고 볼 수 있다(이만기·김호원, 2015).
 - 3) 기업이 인재선발을 위해 채용 공고 등에 기재하는 기술이나 지식, 학력 등에 대한 구직 요건 내용들을 흔히 ‘스펙’이라고 부르고 있다. 스펙은 영어 specification의 줄임말로써 기계나 제품 따위가 어떠한 성과와 기능을 가졌는지를 나타내주는 사양을 의미하는 단어이다(조성인·김은애, 2014).
 - 4) 공인영어성적에는 토익(TOEIC), 토익스피킹(TOEIC Speaking: 이하 토스), 오픽(OPIc) 등의 성적이 가장 일반적으로 활용된다. 과거에는 토익 고득점이 채용시장에서 선별기제로 인정을 받았으나, 구직자의 말하기 능력을 평가할 수 없다는 한계점과 기업이 글로벌 인재선호하면서, 영어 말하기 능력을 평가하는 토스나 오픽이 중요한 스펙으로 자리매김하고 있다. 특히 2009년 삼성이 입사지원 시 토익성적 대신 토스 6급 이상이나 오픽 IM (Intermediate Mid)이상의 성적을 필수자격요건으로 도입하면서 대기업뿐만 아니라 중견기업의 채용요건으로 빠르게 확산되고 있다. 최근 들어 대부분의 대기업에서 영어 말하기 성적을 입사지원 자격요건으로 내세우면서 상향조정되고 있다.

대부분의 선행연구에서 스펙이 대학생의 취업 여부 및 성과와 높은 관련성을 보고하고 있어 과열된 스펙 쟁기 경쟁은 좀처럼 식지 않고 있다. 8대 스펙 중 학벌, 즉 출신 대학의 지명도나 서열 및 소재지(수도권, 비수도권)등과 같은 대학의 배경 변수는 취업확률 및 기간, 취업의 질에 영향을 주었지만(신종각·김정호, 2008; 유홍준 외 2014; 최기성·조민수, 2016), 이는 취준생의 노력으로 바꿀 수 있는 부분이 아니다. 그러나 자신의 노력으로 바꿀 수 있는 취업준비행동 중, 선행연구에서 가장 많이 언급된 변인으로는 학점, 자격증, 어학점수, 인턴경험, 취업지원 프로그램 참여 등이었다. 대학성적이 좋을수록 취업확률이 증가하였고(채창균·김태기, 2009; 김정숙, 2009), 영어실력이나 영어점수는 대체로 취업에 긍정적인 영향을 주었으며, 외국어 능력이 취업 여부를 가늠하는 데 가장 영향력이 있는 것으로 밝혀지기도 하였다(이기종·김은주, 2006). 어학연수 경험은 첫 취업까지의 기간을 단축시키고 임금도 상승(신종각·김정호, 2008; 윤수경·한유경, 2014)시켰으며, 인턴이나 현장실습 경험 또한 취업에 긍정적으로 작용하였다(신종각·김정호, 2008; 최기성·조민수, 2016). 한편, 일부 선행연구에서는 성별, 연령, 가구소득이나 출신 대학, 전공과 같이 개인의 노력으로 바꾸기 어려운 요인들이 취업 여부에 영향이 매우 큰 것으로 나타났고, 학교의 교육적 지원이나 재학 중 일자리 경험, 해외어학연수, 자격증 취득 등과 같은 취업준비 노력은 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 확인되었다(채창균·김태기, 2009).

하지만 취준생들은 고스펙이 취업에 긍정적인 영향을 줄 것이라 기대하며 기업에서 요구하는 역량과 자신들이 쌓고 있는 스펙이 다르다는 사실을 간과한 채 스펙 쟁기에 여념이 없다. 최근 스펙 자체가 취업 당락에 큰 영향을 주지 못하며, 고스펙이 오히려 취업에 역효과를 가져올 수도 있다는 조사결과가 발표되면서 취준생들은 혼란에 빠졌다. 기업들은 고(高)스펙 지원자에 대해 부담감을 느끼고 있으며, 스펙이 좋으면 능력이 뛰어난 것이라는 생각이 틀렸음을 인식하고 탈 스펙을 추구하고 있다. 이와 대조적으로 대부분의 미취업자들은 여전히 미취업의 이유를 스펙이 부족해서(공수연·양성은, 2012)라고 생각하여 졸업을 유예하고 취업준비 장기화에 돌입하고 있다. 이처럼 채용자들의 인식과 채용방식의 변화 추구에도 불구하고 왜 취준생들은 스펙 쟁기 경쟁에서 벗어나지 못하고 있을까? 이는 서류전형을 통과해야 하는 절박함 때문이 아닐까? 특히 지방 사립대 취준생들에게는 자신의 능력이나 역량을 보여 줄 수 있는 기회가 수도권 대학 출신자에 비해 제한적이라 스펙 외에 자신의 능력을 보여줄 만한 객관적인 증거가 없는 실정이다.

그럼에도 불구하고 대학생의 취업과 관련된 연구는 취업준비행동 실태 및 인식(이영민

외, 2014; 조혜영, 2015; 지계웅·한진영, 2016), 취업에 영향을 미치는 요인 및 효과(권혜진 외, 2010; 김성훈, 2015; 김정숙, 2009; 이만기·김호원, 2015; 최기성·조민수, 2016), 취업지원 프로그램의 분석과 효과(강원준 외, 2008; 이요행·김정권, 2011; 이종찬, 2013), 취업준비비용(박지윤·김병주, 2012; 정범석·정화민, 2014) 등에 관한 연구가 주로 진행되어 왔다. 이러한 연구들은 통계적 자료를 바탕으로 대부분 취업준비활동들이 취업성과에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 단편적으로 탐색한 기술적인 정보를 제공하는데 그치고 있다. 대학생들은 대학생활의 상당 부분을 성공적인 취업을 위한 스펙 쌓기에 많은 시간과 비용을 투자하고 있음에도 불구하고, 그들의 스펙 쌓기 과정이나 경험, 인식을 내부자의 관점에서 깊이 있게 들여다 본 연구는 찾아보기가 힘들었다.

특히 지방대학에 대한 낮은 서열평가, 채용상의 차별관행 등으로 심각한 취업난을 경험함과 동시에 수도권 위주의 편협한 직업정보, 진로지도 부재 등으로 취업준비를 제대로 하지 못하는 학생들이 많다(김민순·정영애, 2012). 이러한 장벽을 지방 사립대 취업준생들은 어떠한 노력으로 극복하려고 하는지를 그들의 스펙 쌓기 과정을 통해 살펴보고, 그들에게 스펙 쌓기가 주는 의미는 무엇인지를 논의해 보고자 한다. 따라서 이 연구에서는 지방 사립대생의 취업 1승을 향한 스펙 쌓기의 생생한 경험이야기를 그들의 시선과 목소리로 들어보고, 그러한 경험이 개인적, 사회적 맥락 하에서 지니는 의미를 내러티브 탐구방법을 활용하여 탐색하고자 한다.

II. 연구방법 및 절차

1. 내러티브 탐구

이 연구는 지방 사립대 취업준생의 성공적인 취업을 향한 스펙 쌓기 경험을 살펴보기 위해 내러티브 탐구(Narrative Inquiry)방법을 사용하였다. 내러티브는 인간의 경험을 표현하고 이해하기 위한 가장 좋은 방법인데, 그 이유는 우리가 연구하려고 하는 것은 경험이며 경험은 내러티브로 일어나기 때문이다(Clandinin & Connelly, 2000). 객관적

이고 단편적인 연구 결과를 제시하는 실증적인 연구로는 취준생들이 취업자격요건을 갖 추어가는 과정과 그 경험의 내부를 심층적으로 이해하는 데는 한계가 있다. 반면에 내러티브는 인간의 복잡하고 다층적인 경험을 들여다보면서 개별 인간 경험의 특수성을 인정하고 그 심층을 이해할 수 있는 방법으로 여겨진다(김영천, 2015). 다면적인 세계에 존재하는 한 개인의 경험은 내러티브를 통해 이해될 수 있으며, 특히 개인과 사회의 상호작용, 과거, 현재, 미래가 서로 편집되는 연속성(continuity), 그리고 특정 장소에서 일어나는 구체적인 상황 세 가지 단면을 동시에 주목한다(Clandinin & Connelly, 2000). 내러티브 탐구에서는 개인의 경험을 탐색하는 것으로 끝나는 것이 아니라, 그러한 경험들이 구성되고, 형성되며, 표현되고, 실행되는 범위 내에서 더 광범위한 사회적, 문화적, 제도적 내러티브들을 탐색하게 된다(염지숙, 2008; Clandinin & Rosiek, 2007). 이 연구에서는 두 명의 지방 사립대학생의 취업성공을 향한 스펙 쌓기의 생생한 경험을 그들의 목소리로 들어보고, 그러한 경험이 개인적, 사회적으로 지니는 의미를 탐색해 보고자 한다.

2. 연구 참여자

취준생의 스펙 쌓기 과정에 관심을 가지게 된 것은 내가 재직하고 있는 학교의 비교과 영어프로그램을 운영 및 지도하면서 비롯되었다. 그 프로그램에 참여하는 학생들은 주로 대기업이나 괜찮은 중견기업 취업을 목표로 공인영어성적을 향상하기 위하여 방학동안 집중적으로 영어공부를 하고자 하는 이들이었다. 면접을 거친 뒤 확실한 학습동기를 가진 학생만 선발하여 지도하는 특별 영어프로그램이었다. 두 명의 연구 참여자도 이 프로그램을 지도하면서 만나게 되어, 그 이후에도 나의 교과수업의 수강생으로, 진로상담으로, 해외 자원봉사 추천인으로, 공모전 및 취업동아리 지도교수로 연을 이어오고 있다. 다시 말해 나와 연구 참여자들과의 관계는 사제시간을 넘어서 인생의 선후배로, 때론 친구로 편안하면서도 서로를 존중, 배려하는 관계이다. 2013년부터 나는 그들의 대학생활과 스펙 쌓기 과정에 오랜 시간 깊숙이 관여되어 있다고 할 수 있으며 지금까지 지속적인 만남을 유지하고 있다. 따라서 이미 충분히 라포(rapport)가 형성되어 있는 관계로 연구 주제에 맞는 솔직한 이야기로 그들의 경험의 깊이와 폭을 풍부하게 다시 이야기할 수 있었다. 또한 이들은 험난한 취업경쟁에 맞서 자신의 가치를 높이기 위해 지속적으로 노력해온 학생들이었다. 이 연구에서는 지방 사립대 취준생의 스펙 쌓기 과정에서 겪은 경험이

야기를 나누고 싶었으므로 대학생활을 충실히 살아온 경험과 성공적인 취업을 위한 준비활동을 적극적으로 이행해온 이야기가 필요하였다. 이러한 점을 고려하여 연구에 적합한 인물로 선정된 두 명을 간략히 소개하면 다음과 같다. 참가자의 이름은 가명임을 밝혀둔다.

유상민은 경영학부 4학년 남학생이며 2남 1녀 중 막내이다. 군대를 제대한 이후로는 학교생활에 전념하면서 매학기 장학금을 받고 있고, 용돈과 취업준비에 필요한 일체의 경비를 부모님으로부터 지원을 받고 있으며 아르바이트 경험은 없다. 상민이는 항상 남보다 능력이 떨어진다고 생각하면서 다른 사람보다 더 많은 노력을 해야 한다고 여기며 스스로를 채찍질하는 성향을 가지고 있다. 그는 하루하루 최선을 다해 살아가다 보면 자신을 원하는 기업이 있을 것이라고 여기고 있다. 박유진은 행정학과 4학년 여학생이며 1남 3녀 중 장녀로 고등학교 다닐 때부터 아르바이트로 용돈을 벌면서 학교를 다니고 있다. 취업준비를 하는 지금도 틈틈이 아르바이트를 하면서 취업준비비용을 충당하고 4년 내내 장학금을 받고 있어서 든든한 장녀의 역할을 하고 있다. 항상 밝고 당찬 모습의 유진이는 학업과 일을 병행해야 하는 자신의 삶을 긍정적으로 받아들이며 바쁜 대학생활을 즐기며 살아가고 있다. 또한 부모님의 경제적 지원 없이도 자신이 하고 싶었던 꿈을 하나씩 이뤄가고 있다.

그들은 지방 소재의 4년제 사립대학에 재학 중인 학생들로 열심히 학교생활을 하면서 스펙을 쌓아가고 있다. 매사에 자신감이 있어 지방 사립대를 다니면서도 스스로를 평가절하하지 않고, 열심히 하면 좋은 결과가 있을 것이라는 미래 삶에 대한 긍정적인 확신과 자기효능감이 높은 학생들이다. 나는 수업 중 모습에서 그들의 학습 성향을 엿볼 수 있었다. 상민이는 순응적으로 학습내용을 받아들이며 성실히 노력하는 학생이었다면, 유진이는 스스로 학습내용이 이해될 때까지 질문하고 흥미가 있는 부분에서는 매우 적극성을 보이지만, 그렇지 않은 부분에서는 대충대충 넘어가려는 학습 성향을 보였다. 이러한 학습 성향은 스펙 쌓기 과정에도 반영되었다. 유진이는 다양한 아르바이트를 통해 서비스직이 자신과 적합하다고 생각하였으며, 여행을 통한 다양한 문화와 생활을 경험할 수 있는 직업을 가지고 싶었기에 승무원에 매료될 수밖에 없었다. 막연한 꿈으로 가졌던 승무원이라는 직업이 현직 승무원 선배특강을 통해 더욱 구체화되어 이와 관련된 스펙 쌓기를 하게 되었다. 유진이는 흥미와 관심이 생기는 일을 경험하면서 직무와 관련되거나 때로는 직무와 무관한 스펙도 쌓으며, 과정 그 자체를 즐기는 과정 지향적인 스펙 쌓기를 하였다. 이와 달리 상민이는 목표 지향적이어서 자신의 계획에서 벗어나는 경험은 도전하지 않았다. 상민이는 4학년 여름방학 인턴을 하면서 구체적인 직무를 정하였기에 직무

관련성이 높은 스펙을 쌓기에는 시간이 부족하였지만, 희망 기업의 채용자격에 맞춰 계획적이고 단계적으로 스펙을 쌓아갔다.

나는 연구 참여자에게 연구목적과 내러티브 연구방법을 설명하고 연구 참여의사를 서면동의로 확인하였다. 연구기간 중 나는 이야기나 그들의 이야기는 연구 이외의 목적으로 사용되지 않을 것이며, 연구 참여자의 요청이 있을 경우 면담내용을 논문에 직접적으로 사용하지 않을 것을 동의서에 포함하였다.

<표 1> 연구 참여자의 스펙과 정보

이름 (가명)	전공 학년	학점	토익	토스	어학 연수	자원 봉사	자격증	수상경력	인턴
유상민	경영 4학년	4.27	900	7급	필리핀 (4개월)	영국 (4개월)	컴퓨터 활용	창의적종합설계(아이디어상), 프리젠테이션(장려상)	백화점 (2개월)
박유진	행정 4학년	4.38	870	7급	무	영국 (6개월)	컴퓨터 활용, 태권도	포트폴리오경진대회(은상), 프리젠테이션(장려상), 포토에세이(대상)	대사관 (6개월) 항공사 (3개월)

3. 자료수집

자료는 2016년 3월부터 11월까지 총 8개월에 걸쳐 수집된 것을 원칙으로 하였다. 주로 참가자와 나는 개별면담과 집단면담, SNS나 e-mail 대화를 통해 연구주제와 관련된 내러티브 생성을 위한 자료를 수집하였다. 나는 한 달에 1~2회씩 총 21회 개별적으로 심층면담을 수행하였으며 한 번에 60~90분 정도 소요되었다. 집단면담은 상반기 2회, 하반기 2회 총 4회 실시하였으며, 1회 90~120분정도 나의 연구실에서 이야기를 나누었다. 면담을 마친 후 식사나 차를 마시면서 추가적인 대화를 나누기도 하였다. 모든 정기적인 면담 내용은 참여자의 동의하에 녹음되어 1주 내에 전사되었다. 이러한 정기적인 면담 이외에도 캠퍼스에서 우연히 만나면 간단한 다과를 즐기면서 비공식적인 자연스러운 대화를 주고받기도 하였다. 이때는 녹음할 수가 없어서 간단히 메모하였다가 곧바로 대화내용을 전사하였으며 총 3회에 걸쳐 우연 발생적 내러티브 자료가 수집되었다. (비) 정기적인 대화를 나누는 이후에는 대화 내용을 기초로 현장 텍스트를 작성하였으며 이는 다음 면담의 이야기 주제를 생각하거나 추가적인 질의를 하는데 도움이 되었다. 연구 참여자들과의 3~4년 동안 맺어온 관계를 통해 풍부한 현장 텍스트를 구성할 수 있었다.

4. 자료분석 및 글쓰기

내러티브 탐구에서 자료의 분석은 수집된 자료들을 내러티브하게 코딩(narratively code)하는 것으로 시작된다. 이는 자료의 엄격한 분류나 구분에 의한 코딩이 아니라 자료를 읽고 또 읽음으로써 자료에 담긴 줄거리, 주제 등 내러티브적인 요소들을 찾아내고 이야기들을 재배치하는 것이다(Clandinin & Connelly, 2000). 이에 따라 수집된 현장 텍스트를 반복적으로 읽으며 연구 주제에 부합된 이야기들을 찾아내어 같은 맥락별로 구분하였다. 영역화된 이야기들을 다시 읽어 내려가며 의미 있는 부분들의 주제어와 연구자의 관점을 써 놓았다. 이 과정에서 나는 연구 참여자와의 친밀한 관계를 제쳐놓고 오로지 현장 텍스트 자체에만 집중하려고 애썼다. 같은 주제어를 중심으로 이야기를 재배치하면서 현장 텍스트를 삼차원적 내러티브 공간에서 그들의 삶과 경험을 재해석하여 의미화하는 과정을 통해 연구 텍스트를 구성하였다. 연구 텍스트가 완성되기까지 연구 참여자들과의 협의와 여러 번의 다시 이야기를 통해 텍스트가 수정, 보충되면서 동시에 구성원 검토를 받았다. 이는 연구 자료의 진실성을 확보하기 위한 노력의 과정이었다.

개인적인 의견이나 관심을 배제하고 연구자의 목소리를 드러내지 않은 채 객관적인 사실만을 기술하는 실증주의 연구와는 달리, 내러티브 탐구에서는 연구 텍스트에 참여자의 목소리뿐만 아니라 연구자의 관심과 흥미가 내포(염지숙, 2003)되어 있으므로 이 연구에서는 '연구자' 대신에 '나'라는 용어를 사용하였다. 또한 연구 참여자의 생생한 경험이야기를 들려주고자 최대한 그들의 언어를 사용하였으며 필요한 경우는 괄호 안에 간단히 풀어 설명하였다.

Ⅲ. 지방 사립대 취업준비생의 스펙 쌓기 경험이야기

지방 사립대학 출신 취업준비생인 유상민과 박유진의 이야기를 통해 그들이 스펙을 쌓게 된 배경과 그 과정에서 겪은 경험과 인식, 냉혹한 현실의 장벽에서 느끼는 좌절과 갈등, 그리고 그것을 극복하기 위한 노력 등을 네 개의 주제로 살펴보았다.

1. 학벌이라는 장애물 넘기: 왜 고스펙이 필요한가?

상민이와 유진이는 고등학교 다닐 때까지만 해도 공부에 관심도 재능도 없었다. 그래서 “아무 지방대학이나 가서 졸업하고 취업해서 그냥저냥 살아가겠지” 라고 생각하였다. 미래에 대한 어떠한 포부나 꿈이 없었던 것이다. 그러나 상민이는 군대를 다녀온 이후부터, 유진이는 다양한 아르바이트를 경험하면서, 조금씩 바뀌기 시작하였다. 떳떳한 직업을 가지지 못하면 평생 힘들게 살아갈 수 있다는 생각으로 지금부터라도 능력을 키워야겠다는 다짐을 하고 선배나 주변 지인들의 조언대로 하나씩 실천하기 시작하였다. 이것이 스펙 쌓기의 출발이 되었다.

상민이는 대학 졸업 후 어디든 취업은 할 수 있겠지만, 스펙을 열심히 쌓으려는 이유를 이것이 마지막 기회가 될지도 모르기 때문이라고 하였다. 대학입시에서 느낀 좌절이 대학생활 내내 열등감으로 이어졌고 이것이 취업까지 영향을 미쳐 평생 좌절의 굴레에서 벗어날 수 없을까봐 두려웠다. 이러한 상황에서 벗어나는 길은 스펙을 쌓아 괜찮은 기업에 입사하는 것이었다. 채용시장에서 체감하는 학벌의 중요성과 선배들의 경험담에서 비롯된 상민이의 스펙 쌓기는 대학교 2학년년부터 4학년 말까지 계속되었고 어찌면 졸업유예를 해서 한 학기를 더 하게 될지도 모른다. 1차 서류전형을 통과하기 위해서는 학벌을 만회할만한 다양하고 차별화된 고(高)스펙이 필요했다. 아무리 내적 역량이 뛰어나도 서류가 통과되지 않으면 자신을 보여줄 수 있는 기회조차도 없기 때문이다. 이른바 8대 스펙 중 상민이가 가장 중요하게 여기는 것은 학벌이었다.

기업마다 학교코드가 있고, 이력서 각 항목마다 점수가 있는데요. 서류는 그걸 점수화해서 평가하고. 모 대기업은 우리학교 코드 자체가 없는 곳도 있다고 하더라고요. 주변에서 기업이 제시하는 지원 자격을 너무 믿으면 안 되는데요. 예를 들면 학점 3.00이상이면 대부분 3.5에서 필터링, 지방대는 3.8이상, 토익성적 700이상이면 750점 이상, 지방대는 800점 이상, 취업 사이트 같은 곳에 ‘나는 토익 700, 학점 3.20이라도 대기업 갔다’ 이런 취업후기에 SKY니까 가능하지. 이런 댓글들이 많을 걸 보면 구직자들에게 학벌은 취업에 가장 많은 영향을 미치지 않나 하는 생각을 해요. 암튼 지방대는 무조건 높아야 된다고. 모든 스펙에서 인서울보다 높아야 1차 서류라도 통과될 확률이 올라가니까. 실제로 면접 가서 다른 지원자들처럼 이야기를 나누다 보면 저보다 좋은 스펙을 거의 보지 못했고, 저랑 비슷하거나 오히려 인서울 학생들은 낮은 경우가 많더라고요. 인서울 특히 SKY생들은 ‘스펙이 그렇게까지 높을 필요가 있냐?’고 생각하는 취준생도 많은 것 같아요. 그래 너희들은 내가 놀 때 공부했지 인정한다. 그러니 취업준비하면서라도 더 해야지 않겠냐고 생각해야죠. (유상민, 3월 14일, 면담)

상민이는 괜찮은 일자리를 위해서는 인서울(in-서울) 대학 출신 취준생들과의 경쟁에서 고스펙은 당연하다고 받아들였다. 과거 학벌만으로 채용될 시기에는 훨씬 더 불리할 수도 있었을 것이며 대기업을 갈 기회가 더 희박했겠지만, 지금은 스펙으로 학벌을 만회할 기회라도 주어지니 그나마 불행 중 다행이라고 생각하였다. 이런 상황을 받아들일 수 없으면 대학입시 공부를 다시 해야 하는데 그것 보다는 차라리 스펙을 쌓는 편이 훨씬 현실적이라며 대학서열화에 따른 차별관행을 긍정적으로 수용하였다. 한편 외국계 회사처럼 학벌, 스펙 등의 외적조건보다 구직자의 경험이나 내적역량을 높이 평가하는 채용방식으로 바뀌었으면 좋겠다는 바람을 가지고 있었다.

고등학교 때부터 다양한 아르바이트 경험을 통해 유진이는 자신이 서비스직에 적합하다고 판단하였고 그 직종 중에서도 승무원이 되고 싶어 했다. 일찌감치 직무를 정한 유진이는 다른 직무에는 관심도 없고 지원할 생각도 없었다. 승무원 채용에서는 고스펙보다 면접의 비중이 훨씬 크기 때문에 유진이는 상민이에 비해 학벌에 대한 중요성이나 열등감을 덜 체감하고 있었다.

승무원은 스펙이 별로 필요 없어요. 지원자격도 아주 낮아서 학과도 상관없고 학점도 3.0 이상 토익 550 이상, 웬만하면 서류는 거의 통과되고 면접점수가 엄청 중요해요. 근데 인턴 지원할 때는 학벌이 약하니깐 다른 스펙, 특히 학점과 영어성적이 높으면 좋은 것 같아요. (박유진, 3월 21일, 면담)

유진이는 승무원이 되기 위해서 항공사에 국한하여 서류를 지원하였으므로 다양한 기업에 입사 지원을 하는 상민이와 달리 고스펙의 필요성이나 대학서열화에 따른 비애를 덜 느끼고 있었다. 그러나 유진이 역시 채용시장에서 학벌은 장애가 될 수 있으니 “스펙이 높아서 나쁠 것은 없다”며 고스펙의 필요성을 인식하고 있었다. 인턴 지원 서류를 낼 때 괜찮은 곳은 정규 채용 과정만큼 높은 경쟁률과 스펙이 필요하였기 때문이다. 인턴으로 일 할 때 서울 상위권 대학 출신 동료들과의 대화에서 학벌에 대한 좌절과 열등감을 경험하기도 하였다.

‘토익, 토스 뭐 그런 시험을 왜 쳐?’, ‘그냥 치면 900점대 나오는 거 아냐?’ 뭐 이럴 땐 좀 그랬죠. 개네들은 어렸을 때 필리핀에서 살다왔거나 교환학생에 나랑은 다른 백그라운드를 가졌더라고요. 저는 아주 힘들게 1년 정도 걸려서 870까지 만들었는데. 그렇게 쉬운 거면 나는 왜 이렇게 아등바등했지. 고등학교 때 좀 열심히 할 걸 하는 후회와 주눅이 들었죠. (박유진, 4월 25일, 면담)

유진이는 다가올 상반기까지 한 번 더 승무원에 도전해보고 실패하게 되면 다른 직종으로 지원해 볼 계획을 가지고 있어서 스펙관리를 무시할 수만은 없었다. 일단 어디를 지원하더라도 학벌에 부족함을 다른 스펙으로 대신할 수 있어야 한다는 생각에는 상민이와 다를 바 없었다. 앞으로 사회생활을 하면서도 학벌은 계속 따라 다닐 것인데, 그때마다 열패감으로 제대로 된 도전도 못한 채 살아갈 수는 없으니 학벌을 대체할 만한 자신만의 능력을 키워야 했다. 상민이와 유진이에게 고스펙이 필요한 이유는 채용시장에서 지방사립대 출신으로 겪어야 할 학벌차별 관행을 극복할 대안으로, 그리고 미래 직업세계에서의 삶을 수월하고 용이하게 할 역량으로 생각하기 때문이었다.

2. 대학생 생활의 성실도: 높으면 높을수록 좋은 학점

상민이는 8대 스펙 중에서 첫 번째 중요한 것이 학벌이라면 그 학교생활에서 제일 중요하고 일반적으로 대학생 생활의 성실함을 가늠할 수 있는 학점이 두 번째로 중요하다고 하였다. 승무원이 되고 싶은 유진이에게도 학점은 중요하였다. 4년간의 대학생 생활을 단편적으로 가장 잘 보여줄 수 있기 때문이다. 상민이는 군대 가기 전에는 아무 생각 없이 수강신청하고 수업도 잘 안가서 학점이 좋지 않았다. 그래서 복학하면서부터 4학년 1학기까지 B이하 학점을 받은 과목은 모두 재수강하여 평점을 올려야 했다. 유진이는 장학금을 받아야 하기에 1학년부터 꾸준히 학점관리를 하여서 높은 평점을 유지할 수 있었다.

취업을 위해, 학점관리는 필수라 재수강으로 나쁜 학점은 갈아엎었어요. 높은 학점이 취업을 보장하지는 않지만 아주 중요하죠. 취업한 선배들도 그렇게 얘기를 해요. 낮은 학점은 다른 스펙, 대외활동을 많이 하라고 하는데 다른 활동을 해도 네임밸류(name value: 인지도)가 있고 남들이 안하는 것을 해야겠죠. 좋은 대학 출신은 학점이 그렇게 필요하지 않는 것 같아요. 인턴 때 경희대, 한양대 출신자는 (평점이) 3.4, 3.3으로 3.5가 안되더라고요. 근데 저 같은 지방대는 학점이 높아야 할 것 같아요. 3.8은 돼야 되지 않겠냐고 해요. 저도 확실한 기준은 모르겠고, 남들이 그렇게 얘기하죠. 인사담당자들도. (유상민, 8월 22일, 면담)

학점은 성실함을 보여주는 척도니까 어딜 가나 중요한 것 같아요. 인턴 지원할 때도 높으면 좋은 것 같아요. 지원서를 쓸 때 4점대면 학점에 좀 편안한 마음이 들 것 같아요. 승무원이 안 될 수도 있으니 다른 곳도 생각해야 하니까. 학점만 높은 것보다 요새는 어느 특정분야가 높은 것 보다 다양하게 많은 게 좋다고 하는데 일단 높여는 봐야 인심이 되니까. (박유진, 3월 21일, 면담)

상민이와 유진이는 학기 중 교과수업이외의 대부분의 시간을 전공교과를 공부하기 보다는 취업과 관련된 스펙을 쌓거나 아르바이트를 하면서 보냈다. 중간, 기말고사 준비는 시험기간 2주전부터 교수가 찍어주거나 강조한 부분을 중심으로 공부하였다. 스펙 쌓기를 시작한 이후에는 대학생활의 낭만이나 여유를 만끽할 시간은 없었던 걸로 기억하였다. 상민이는 1학년 때는 아무런 생각 없이 그냥 놀기만 하였고, 군대를 제대한 이후로는 대부분의 시간을 도서관에서 보냈다. 유진이는 방과 후나 주말은 주로 아르바이트를 해야 하니까 공강 시간 틈틈이 영어공부, 레포트, 발표준비 등을 하며 보냈기 때문에 항상 바빴다. 유진이도 저학년 때는 친구들과끼리 어울려 다니면서 시간을 보내기는 하였지만 유의미한 일을 한 것 같지는 않다고 하였다. 고학년이 되면서는 학과 친구들이 정확히 뭘 하는지는 잘 모르겠지만 수업 이외에는 학교에서 친구들을 잘 만날 수가 없었다. 아마도 행정학과 특성상 대부분 공무원 준비를 하고 있지 않을까라고 짐작할 뿐이었다.

학점관리를 위해 상민이는 학점을 잘 주는 과목 위주로 수강신청을 하였다. 4학년 1학기 때 직무를 결정한 뒤에도 오로지 학점을 잘 받을 수 있고, 졸업학점을 채우고, 출석을 되도록 하지 않아도 되는 과목으로 수강하였다. 직무와 관련된 과목을 수강하면 도움이 될 수도 있겠지만 원하는 학점을 얻지 못했을 경우, 재수강에 대한 부담이 있으므로 직무가 정해져도 그것이 수강신청과목에 영향을 주지는 못하였다. 특히 4학년 때는 개인적인 취업준비시간이 많이 필요하므로 수업참여와 출석에 대한 부담감이 적은 사이버강좌를 주로 선택하였다.

3학년 1학기 정도, 조금 이른 시기에 직무가 정해진다면 수강신청과목이 조금 달라질 수도 있겠지만 그래도 여전히 학점을 잘 받을 수 있는 과목을 우선순위로 선택할 것 같아요. 처음에 인강(사이버강좌) 들었을 때, 그 한 과목 때문에 올 A를 받지 못해서 앞으로는 안 들어야지 했는데, 인강은 공부하는 과목이 아닌 것 같아요. 누가 더 좋은 족보를 가지고 있는가가 중요한 듯. 문제가 조금씩 바뀌더라고요. (유상민, 3월 14일, 면담)

1학년 때 유진이는 관심 있는 과목만 수강을 하다 보니 재미는 있었지만 학점 받기가 너무 어려운 것 같아서, 성적관리를 위해 2, 3학년 때는 듣고 싶은 과목과 학점 받기 쉬운 과목을 병행 수강하였다. 진로와 관련된 과목은 주로 3학년 때 수강을 하였지만 크게 도움이 되지 않는 것 같아서 4학년 때는 사이버 강좌나 온오프라인 병행 수업처럼 시간 활용이 가능한 과목을 주로 수강하였다. 유진이는 학교에서 개설되는 진로관련 과목을 통해서 배울 수 있는 것이 한계가 있었으므로 필요한 것은 스스로 찾아서 준비해야겠다

는 생각을 하였다. C학점이 두 과목 있기는 하였지만 다시 듣고 싶은 과목이 아니라서 재수강은 하지 않았다. 대신에 관심 있는 다른 과목을 더 열심히 하는 것으로 벌충하려고 하였다. 지방 사립대학 출신자는 채용시장에서 인서울 출신자에 비해 높은 학점의 잣대가 적용된다고 인식하였다. 따라서 상민이와 유진이는 학점은 높으면 높을수록 좋다고 판단하여 학점을 잘 주거나 수업 참여 부담이 적은 과목 위주로 수강신청이 이루어지고 있었다.

3. 영어실력으로 승부수를 띄우다!

상민이와 유진이는 채용시장에서 지방 사립대학 출신이라는 불리함을 보완할 방법은 영어실력밖에 없다고 판단하였다. 그래서 대학생활과 취업준비 시간의 가장 많은 부분을 공인영어성적 높이기와 영어 의사소통능력 향상에 할애하였다. 8대 스펙 중 가장 오래 걸렸고 힘들었던 시간이라고 떠올렸다. 고등학교 시절 영어 내신 성적이 6~7등급으로 영포자(영어포기자)에 가까운 그들이 어떻게 영어능력을 키웠는지에 대한 경험담을 들어 보고자 한다.

가. 공인영어성적 높이기

채용시장에서 공인영어성적으로 통용되는 것은 토익과 영어 말하기 능력 평가시험인 토스나 오픽 등이 있으며, 이 중 토익이나 토스 성적이 보편적으로 활용되고 있다. 연구 참여자들은 서울지역 상위권 대학 출신자들은 토익이나 토스 성적 둘 중 어느 하나만 소지하고 있어도 무방하나 지방대 출신 취준생들은 토익과 토스 둘 다의 고득점을 가지고 있어야 학벌의 불리함을 벌충할 수 있다고 여겼다. 상민이는 입사지원서를 15군데 제출하여 4곳에서 1차 서류전형 합격통보를 받았다. 이는 주변의 비슷한 조건의 취준생들이 10군데 넣으면 1~2군데 정도 통과되는 것에 비하면 서류전형 통과률이 높은 편이었다. 상민이는 그 이유를 높은 공인영어성적이라고 생각하였다. 유진이 또한 외국 항공사와 대사관 인턴을 지원할 때 지원자격이 토익 700점 이상이었는데 높은 경쟁률을 뚫을 수 있었던 것은 영어성적이라고 했다.

영어성적이 토익 900, 토스 7급 진짜 큰 것 같아요. 자소서를 정말 제가 봐도 못했는데 붙었더라고요. 공식적으로는 설명이 안 되어 있는데 채용설명회에서 토익900 이상인 자는 가산

점이 있다고 들었거든요. 토익, 토스 고득점은 확실히 먹히는 것 같아요. (유상민, 11월 28일, 집단면담)

인턴 온 사람들을 보니까 기본 스펙은 다 가지고 있더라고요. 토익 700~800점, 토스 6급. 그래서 기본 스펙만으로는 경쟁력이 없을 것 같고 7급은 가지고 있어야 될 것 같아요. 제 주변에도 토익 있는 아이들이 토스를 하지 토익이 없으면서 토스를 하는 친구들은 거의 없는 것 같아요. 지방대는 토익, 토스 둘 다 있어야 해요. 방학 때 집중해서 하면 되요. 일단 토익 700점 이상을 먼저 따고, 토스하면 한 달 정도 연습하면 가능해요. 7급은 정말 회화를 좀 해야 가능하고 좀 자연스러워야 하니까, 연수 갔다 오거나 토익성적이 좀 있는 학생들은 7급도 금방 딸 수 있어요. (박유진, 10월 17일, 면담)

상민이와 유진이는 2013년 6월 중순경인 2학년 여름방학부터 교내 어학원에서 토익 공부를 시작하였다. 두 학생 모두 영어 기초가 없는 상태여서 토익 기본서로 두 달 동안 공부하여 상민이는 토익 715점, 유진이는 680점을 취득하였다. 상민이는 군대를 제대한 후 영어공부를 시작하기 전까지 영어를 제대로 공부해본 적이 없었으며 어떻게 공부를 해야 할지도 몰랐다. 그래서 무조건 남들보다 조금 더 많이 해야 된다는 생각으로 밤늦게 까지 공부하였다. 유진이는 일반적인 답 찍기식 학원수업이 아니라 발표와 토론으로 진행되는 수업방식 때문에 영어를 즐겁게 공부할 수 있었다. 게다가 수업이외의 스터디 그룹을 병행하여 구성원들과 함께 공부하였기 때문에 포기하지 않고 공부할 수 있었다고 하였다. 상민이와 유진이는 이때를 가장 열심히 그리고 재미있게 영어공부를 한 시기라고 회상하였다.

상민이와 유진이는 같은 해 겨울방학 때 700점 후반까지 토익성적을 올렸지만 그 이후에는 성적이 오르지 않아, 3학년 여름방학 때는 토스를 시작해서 6급을 받았다. 상민이는 어학연수에서 돌아온 후 2016년 1월부터 2월까지 토익과 토스 공부를 다시 시작하여 토익 900점과 토스 7급을 받을 수 있었다. 그리고 유진이는 2016년 4월 시험에서 870점, 토스 7급을 취득하였다. 그들이 공인영어성적을 위해 공부한 기간은 2013년 2학년 여름부터 2016년 초까지 약 3년 정도였지만 집중해서 토익만 공부한 것은 6개월, 토스는 2개월 정도였다. 상민이와 유진이는 공인영어성적을 높이기 위해서는 사교육이 필요한데 답 찍기식의 수업보다는 기본기 학습부터 할 수 있는 수업을 수강하는 것이 바람직하다고 하였다. 처음에는 느린 것 같지만 영어를 제대로 공부할 수 있어 고득점을 더 빨리 취득할 수 있기 때문이다. 또한 토익으로 영어 기초를 다진 후에 토스를 시작하는 것이 효과적이라고 덧붙였다.

토익, 토스 준비하면서 사교육은 진짜 필요한 것 같아요. 저 혼자하기에는 너무 광범위하고 인강이나 학원에서는 딱 집어 주잖아요. 공부하는 데 시간도 절약될 뿐만 아니라 요즘 트렌드 위주로 수업을 하니깐 점수향상에는 도움이 되는 것 같아요. 주변에 이런 거 없이 독학해서 고득점, 고스펙인 자는 거의 본 적이 없어요. 인서울, 지방 국립대 애들도 보면 한 번씩은 수업을 다 듣고 공부하더라고요. (유상민, 5월 23일, 집단면담)

상민이와 유진이 둘 다 토익 알씨(RC: Reading Comprehension) 파트가 가장 공부하기 힘들었으며, 제한시간 안에 많은 문제를 풀어야 하므로 문제 푸는 감각을 익히는 훈련이 필요하다고 하였다. 엘씨(LC: Listening Comprehension) 파트는 비교적 쉬웠고, 어학연수나 해외자원봉사를 다녀온 이후에는 듣기 공부를 따로 하지 않았지만 만점에 가까운 점수가 나왔다. 영어 기초가 되어 있는 경우 영어 말하기 성적은 어렵지 않게 취득할 수 있어서 토익보다는 점수 따기가 수월하였다. 그들은 토익이나 토스를 준비하면서 스터디 그룹을 활용한다면 슬럼프도 잘 극복할 수 있고, 보다 효율적으로 공부할 수 있을 것이라 조언하였다. 상민이와 유진이는 토익, 토스를 공부하면서 가장 힘들었던 시기를 열심히 하는 것 같은데 성적이 제자리걸음일 때로 꼽았다. 이때 자괴감과 우울, 미래에 대한 암담함까지 깊은 슬럼프에 빠지게 되어, 돌파구로 어학연수나 해외자원봉사를 모색하게 되었다고 하였다.

나. 해외자원봉사활동으로 문화체험과 살아있는 영어배우기

상민이와 유진이는 영국의 캠프힐⁵⁾이라는 장애인 공동체 마을로 해외자원봉사활동을 다녀왔다. 이들이 봉사활동을 한 계기, 그리고 시기와 지역은 달랐다. 상민이는 토익 성적이 700점 후반에서 오르지 않고 영어공부에도 한계가 느껴져 이대로 안 되겠다고 생각하고 해외자원봉사를 계획하였다. 처음에는 어학연수를 갈까 고민하다가 주변의 실패사례가 많아 봉사활동도 하면서 현지인들과 생활 속에서 살아있는 영어를 배우고 문화도 체험할 수 있는 해외자원봉사로 방향을 잡았다. 그래서 3학년 2학기를 마치고 휴학을 하고 영국으로 떠났다. 유진이가 캠프힐을 지원하게 된 것은 봉사과 외국생활에 대한 동경,

5) 캠프힐 커뮤니티(Camphill Community)는 학습장애, 정신건강상의 문제, 알코올중독 등 생활상에 특별한 도움이 필요한 어린이, 청소년, 성인들이 함께 생활하는 공동체 마을이다. 유럽, 북미, 남아프리카, 인도 등 20개국 이상에 100개 이상의 커뮤니티가 있으며, 영국과 아일랜드를 중심으로 운영되고 있다. 캠프힐의 자원봉사자를 코워커(coworker)라 부르며, 만 18세 이상이면 누구나 지원 가능하다. 자원봉사자는 장애인들과 함께 거주하면서 농작물 재배, 제빵, 도자기나 생활용품 만들기, 식사준비, 쇼핑, 여행 등 생활 전반을 도와준다.

영국에 대한 환상 등의 이유에서 비롯되었다.

캠프힐은 현지 체류비용이 들지 않아 금전적인 점에서 큰 장점이 있었지만 지원과정에서 비자발급까지 준비단계가 까다롭고 복잡하여 시간이 걸렸다. 짧게는 2개월에서 길게는 1년 이상 걸려 유진이는 지원하고 9개월 만에, 상민이는 비교적 빠르게 진행되어 준비한지 3개월 만에 갈 수 있었다. 상민이는 봉사의 목적보다는 영어를 배우고 싶은 열망이 강해서 캠프힐에서도 현지 라디오 방송 듣기, 동영상 영어강의, 회화표현 외우기 등을 게을리 하지 않았다. 그러나 생각처럼 의사소통능력이 향상되지는 않았다. 상민이는 캠프힐에서 한 자원봉사를 통해 여러 나라 사람들과 만날 기회를 가지고, 문화를 체험할 수 있어서 좋았으며, 외국인과 눈도 못 마주쳤는데 자연스럽게 기본적인 대화가 가능할 수 있게 되었다. 대학 저학년 때라면 좀 더 여유 있게 현지 생활을 즐길 수 있었겠지만, 취업이 목적인 상황이라 캠프힐의 여유로운 생활이 불안했다고 떠올렸다. 그래서 6개월 예정으로 간 봉사를 4개월로 단축하기로 결정하였다.

한편, 유진이는 캠프힐에서 자원봉사활동을 하면서 영어실력을 상당히 향상시킬 수 있었다. 24시간 현지인과의 일상생활은 말을 할 수밖에 없는 상황이므로 별다른 노력을 하지 않아도 늘 수밖에 없었다고 하였다. 영국 문화뿐만 아니라 다양한 나라에서 온 자원봉사자들과의 생활 속에서 각 나라들의 전통과 풍습, 문화를 경험할 수 있는 아주 소중한 경험이었다. 유진이는 봉사를 하면서 그동안 장애인을 도와주어야 할 대상이라고 생각했는데 모두 똑같은 인간이며 서로 도움을 주고받는 것이지 그들이 불편함이 있어 도와주는 것이 아니라는 장애인에 대한 편견을 깰 수 있었던 점이 가장 큰 이점이라고 말하였다. 그래서 유진이는 자원봉사자의 생활이 전혀 힘들지 않았고 단지 캠프힐이 영국의 외곽지역에 있어서 고립된 분위기가 힘들 때가 가끔 있었다고 회상하였다.

상민이는 봉사 마인드 없이 영어만을 배우기 위한 목적이라면 해외자원봉사활동은 권해주고 싶지 않았다. 기본적인 영어회화가 가능하다면 원어민과의 생활 속에서 연습할 기회가 많으니까 실력을 향상할 수 있는 계기가 되겠지만 그렇지 않은 경우는 적응하기가 너무 힘들 수 있다고 하였다. 이와 대조적으로 유진이는 6개월간의 말레이시아에서의 인턴을 다녀온 후에 해외자원봉사를 간 것이라 영어로 기본적인 의사소통이 가능한 상태였다. 게다가 평소 밝고 활달한 성격의 유진이는 새로운 환경에서 적응력도 뛰어나 해외 자원봉사활동에 대해 매우 긍정적인 견해를 가지고 있었다. 8대 스펙 중 해외자원봉사활동에 대한 비중을 크게 두지 않았던 상민이에 비해 유진이는 다른 지원자들이 잘 할 수 없었던 경험이라 상당한 가치가 있다고 강조하였다.

인턴 지원 때 자소서에 캠프힐 봉사활동을 쓰니까 면접관이 ‘이게 뭐냐고?, 이런 것도 있었냐?’고 관심을 가지시더라고요. 그래서 남들이 흔하게 하는 게 아니란 걸 강조했죠. 외국인들 이랑 일상적인 것, 문화적인 경험을 많이. 면접관도 궁금해 하더라고요 그 경험에 대해서. 해외봉사에 대한 경험이 꼭 필수는 아니지만 남들이 안한 거니까 아주 가치가 있지 않을까요. (박유진, 11월 28일, 집단면담)

다. 의사소통능력을 키우기 위해 떠난 어학연수

상민이는 4개월간의 봉사활동 후 필리핀으로 4개월 예정으로 어학연수를 떠났다. 처음에는 어학연수를 갈 계획은 없었으나 영국에서 봉사활동을 하면서 생각처럼 말이 잘 안 나오고 스피킹 실력이 늘지 않아 어학연수를 통해 제대로 의사소통능력을 키워보리라 다짐하였다. 상민이는 봉사활동 기간 의사소통을 제대로 할 수 없어서 받은 스트레스와 절실함 덕분에 어학연수 기간을 알차게 보낼 수 있었다. “아마도 그 절박함이 없었다면 필리핀 가서도 다른 연수생들처럼 많이 놀았을 것”이라고 하였다.

상민이는 어학연수를 남들도 가니까 나도 가야한다고 생각하였지만 남들처럼 하면 안 되겠다고 다짐하였다. 4개월 후, 상민이는 말하고 싶은 것을 스스로없이 말할 수 있을 정도가 되었다고 자신 있게 말하였다. 그가 어학연수 장소를 필리핀으로 정한 이유는 1대 1 튜터(tutor)수업이었다. 매일 6시간 개인수업, 나머지는 그룹수업, 저녁이후에는 3시간 정도 다음 날 공부할 내용을 예습하였다. 상민이는 어학연수를 떠날 계획인 후배들에게 다음과 같이 이야기하였다.

일단 영어를 배우고 싶다면 필리핀은 무조건. 특히 미국이나 호주로 어학연수나 워킹(Working Holiday)을 가기 전에 3~4개월 말문 트는 연습으로 적합해서. 어디를 가더라도 가능한 많이 공부해서 가라. 아는 만큼 들리고 아는 만큼 말할 수 있으니. 많이 알고 가면 실력이 많이 늘 수 있고 실패확률도 줄어든다고 말하고 싶어요. 이걸 어학연수 갔다 온 사람들은 다들 공감하죠. (중략) 저는 해외자원봉사를 통해서는 두려움을 없앴고, 자신감을 가졌다면, 본격적인 영어실력은 어학연수를 통해서. 확실히 뭔가 배우려면 돈을 써야할 것 같아요. (유상민, 5월 2일, 면담)

어학연수를 필수라고 생각하는 상민이와 달리, 유진이는 어학연수를 또 하나의 경험은 될 수 있겠지만 영어 의사소통능력을 기대만큼 키워주지는 못할 것이라 여겼다. 그래서 돈을 들이지 않고서도 경험을 쌓을 수 있는데 구지 엄청난 비용을 들여서 갈 필요는 없다

고 생각하여 대신에 인턴으로 말레이시아에서 6개월, 자원봉사로 영국에서 6개월 머무르면서 다수의 해외여행으로 의사소통능력을 키우려고 하였다.

영어 느는 정도는 사람마다 다를 것 같아요. 가서도 노력을 안 하면 하나도 늘지 않으니깐. 근데 보통 이상의 노력을 한다고 치면 외국인들이랑 일상적인 생활을 해보는 거랑 안 해보는 거랑은 차이가 많은 것 같아요. 여기서는 말할 때도 문법을 신경써야하니깐 두근두근 거리고 했는데 해외에서는 그게 꼭 필요 없더라고요. 그냥 말만하면 되는데 근데 이것을 안 갔을 때는 몰랐거든요. 꼭 문법에 맞는 말만 해야 할 것 같고, 갔다 오니까 비문법이라 해도 다 알아듣는다는 걸 (박유진, 10월 17일, 면담)

유진이는 어학연수를 ‘외국에 있는 우리나라 어학원’이라 표현하면서 국내 어학원의 상황과 다를 바 없는데 엄청난 비용을 들여가면서 갈 필요성을 못 느꼈다. 언어를 배우려면 인위적인 공간이 아닌 현지 사람들과 함께 생활하면서 자연스럽게 익히고 연습할 수 있는 해외인턴이나 해외자원봉사활동이 훨씬 효과적이라고 여겼다.

4. 기업이 요구하는 맞춤형 인재로 재탄생

최근 들어 기업은 업무와 무관한 고스펙을 가진 지원자보다는 직무와 관련된 역량을 갖춘 인재를 선호하면서 직무관련 자격증, 인턴, 공모전 입상 경험을 중시하고 있다. 취업준비생들은 이러한 변화에 부합된 스펙 쌓기에 더욱 매진하고 있다.

가. 적합한 직무를 찾게 된 계기: 인턴경험

상민이는 2016년 여름방학 두 달 동안 백화점 영업 관리 파트에서 인턴으로 일하였다. 인턴들은 오전 9시 30분에 출근해서 오후 6시까지 근무하였고 특별한 일이 주어지는 것은 아니었고 상황에 따라 담당자가 시키는 일을 주로 하였다. 대부분의 인턴들은 별다른 일없이 복사만 한다든지 그냥 시간 때우기 식으로 인턴생활을 하였다. 직원들이 인턴을 보는 관점은 무관심이었다. “굳이 필요하지 않지만 해야 할 잡무가 많으니 부러먹기는 좋은 대상” 정도다. 인턴 가기 전에 선배들이 아무리 무관심해도 견뎌내라고 하였다. 존재감 없이 무용지물 같은 인턴생활에 자괴감이 든다는 대부분의 인턴들과 다른 경험을 할 수 있었던 상민이는 운이 좋았다고 표현하였다.

같은 부서에 신입사원 한 명이 있었는데, 모 대기업에서 인턴을 했던 적이 있었는데 두 달 동안 복사만하고 내내 그냥 앉아있기만 했다고 하던데. 저는 담당해주시는 과장님이 인턴을 처음 받아봐서 어떻게 해야 할지를 몰라서 자기 일을 다 시키는 거예요. 전산시스템 관련 부분만 제외하고, 매장을 돌아다니면서 이런 걸 확인하고 전달해달라는 등등. 저는 이번 인턴 하면서 5기로 빠졌어요. 힘들거나 스트레스를 받지는 않았어요. 무시하지도 않고, 일도 항상 시키시는 것이 아니라 부탁하는 어조로 ‘해줄 수 있나요?’ 저를 진짜 직원처럼 대하셨습니다. (유상민, 9월 5일, 면담)

상민이는 인턴으로 근무하면서 직원들 특히 매장관리자들과 친하게 지내려고 노력하였으며, 불평하지 않고 눈치껏 주어진 일을 열심히 하면서 예의 바르게 행동하려고 애썼다. 이 때문에 직원들로부터 칭찬과 인정도 받았고 인턴생활이 끝날 때는 선물과 좋은 말씀까지 해주셔서 보람된 인턴생활이었다고 기억하였다. 인턴 후 상민이는 진로가 더욱 확고해졌고 직무와 관련된 인턴 경험이 중요함을 깨달았다.

유진이는 두 번의 인턴 경험이 있었다. 첫 번째는 해외자원봉사를 신청해놓고 기다리는 동안 말레이시아 한국대사관에서, 두 번째는 승무원의 길을 접고 다른 일을 해보고자 지원한 외국 항공사의 지상직 인턴이었다. 승무원 채용과정이 너무 막연하고 불투명해 보여서 도피처로 정규직이 보장된 인턴의 안정적인 길을 선택하였다. 먼저 대사관 인턴은 우연히 본 학교 게시판의 공고로 알게 되었으며 대사관이라는 곳이 이미지가 좋아서 호기심도 생겼고 스펙에 상당한 도움이 될 것도 같아서 지원하게 되었다. 다른 나라에서 체류하며 인턴을 하는 것이라 무엇을 준비해야 하는지, 무슨 일을 하는지 등의 궁금한 것이 많았다. 다행히 대사관에서 인턴을 하고 있는 선배를 소개받아 준비하는데 도움이 되었다. 선배의 도움으로 낯선 곳, 낯선 사람들과의 생활에 적응하는데도 크게 문제가 없었다. 말레이시아에 있는 한국 대사관에서 일하는 것이라 말레이말이나 한국말을 더 자주 사용하니까 영어실력이 향상되었기 보다는 그 나라의 전통과 직장문화를 경험할 수 있었던 시간이었다. 유진이는 대사관 인턴을 하면서 배운 눈치가 두 번째 인턴을 할 때 도움이 되었다고 하였다. 다음으로 항공사 지상직 인턴은 인터넷을 검색하다가 알게 되었으며, 본사 홈페이지, 인턴후기, 취업관련 사이트 등 여러 사이트를 통해 다양한 정보를 얻을 수 있었다. 빨리 취업을 해야 하는 상황이라 선택한 두 번째 인턴에서 유진이는 서비스직은 외형적인 조건만 갖춰서는 안 되고 서비스직을 얼마나 잘 알고 있으며 이해하고 있는지, 사람 만나는 것을 얼마나 잘하고 즐기는지가 더 중요함을 깨달았다.

대사관에서 인턴 했던 경험이 도움이 됐어요. 눈치가 빨라진다고 해야 하나 간단한 예로 식사 전에 물을 드린다든지 수저 챙긴다든지 뭐 이런 사소한 예절. 아주 사소한 건데 좋아하시고 ‘이번 인턴은 뭔가 됐어’ 라고 말하시더라고요. 인턴이 특별한 일을 하지는 안잖아요? 그냥 밝고 씩씩하게 행동하고, 부지런하고, 인사만 잘해도 되는 것 같더라고요. 근데 항공 쪽이 서비스직이니까 똥군기가 심하고, 선후배관계, 뒷새가 장난 아니거든요. 저는 인턴을 해봤기 때문에 인턴생활에 대해 기대를 별로 안 해서 그런지 재미있게 했던 것 같은데. 다른 조는 진짜 심했다고 하더라고요. 그래서 못 버티고 나가는 사람이 진짜 많았데요. ‘죄송합니다. 고맙습니다. 수고하셨습니다.’ 인턴 내내 입에 붙어 있었어요. 고객을 대할 때도 그동안 알바 경험이 많아서 그런지 진상 고객들도 저는 별로 힘들다는 생각이 안 들었어요. (박유진, 9월 19일, 면담)

상민이와 유진이는 인턴생활을 통해 상반된 경험을 하였다. 상민이는 2개월간의 인턴 생활을 경험한 이후 직무에 대한 관심이 증가하고, 유통관련 일을 하고 싶은 마음이 더욱 간절해졌다고 하였다. 현장에서 직접 실무를 수행하고 선배 직장인들을 보면서 자신과의 직무 적합성을 확인하면서 직무결정에 더욱 확신을 가진 상민이와 반대로, 유진이는 원래 꿈을 접고 다른 직무를 경험하면서 자신의 꿈이 더욱 확고해지고 간절해져서 정규직 전환이 보장된 인턴을 그만두고 승무원에 재도전하게 되었다.

물론 공항에서 일하는 지상직도 나쁘지는 않았지만 내 꿈을 향해 제대로 된 노력과 시도 없이 직업보장을 위해 지금의 일을 계속하게 되면 두고두고 후회하게 될 것 같고, 그래도 지금이 제일 젊고 어린데 지금해보지 못하면 언제 해보겠는가라는 생각에 주변의 큰 만류에도 제 꿈을 실현하기 위해 인턴직을 그만두게 됐죠. (박유진, 9월 19일, 면담)

나. 자격증 및 공모전, 기업 홍보대사 활동에 도전하기

구직 시 직무관련 경험이 중시되면서 관련 자격증이나 공모전 참여 및 수상 경력이 부각되고 있다. 무분별한 자격증 개수와 수상경력이 아닌 직무와 관련성이 있어야 도움이 된다. 직무관련 자격증을 따기 위해서는 직무가 먼저 결정이 되어야 하는데 취업준비생들은 취업을 준비하는 과정에서 자신에게 맞는 직무가 무엇인지 잘 모르는 경우가 대부분이라고 하였다. 연구 참여자들은 각종 적성검사나 직무적합성 검사 등이 있지만 실효성은 여전히 의문이 있으며 대학교의 취업지원프로그램도 수박겉핥기식이라 실질적인 도움을 기대하기 어렵다고 인식하였다.

복학하자마자 전공자격증을 한두 개 뺏어야 했는데 저 같은 경우는 전공 자격증이 없거든요. 상대쪽은 자격증이 너무 많아요. 쉬운 건 몇 주면 따는 것부터 어려운 것 나름 네임벨류 있는 것도 공부를 한두 달만 하면 딸 수 있어요. 근데 뭐를 해야할지 몰라서. 너무 방대하니까. 자기 직무관련 자격증이 있어야 하는데 직무를 모르니. 그게 가장 큰 문제죠. (유상민, 9월 5일, 면담)

상민이는 자격증이 취업에 차지하는 비중은 “직무 관련해서 열심히 했구나, 직무 관련 지식이 있구나”를 평가할 수 있는 정도라, 구직 시 핵심적인 부분은 아니라고 생각하였다. 유진이도 승무원 채용 시 가산점을 준다고 해서 태권도 3단 자격증을 취득하였지만 직무관련 자격증이 구직 있을 필요는 없는 것 같다고 하였다.

상민이와 유진이는 학교에서 주최하는 교내 공모전에만 참여하였는데 대외 공모전은 시간적 여유가 없어서 도전할 수가 없었다. 상민이의 첫 번째 공모전은 3학년 때 ‘창의적 종합설계’였는데 전공 교수의 권유로 참가하여 아이디어 상을 수상하였다. 4학년 때는 스펙을 쌓을 목적으로 유진이와 함께 ‘프레젠테이션 경연대회’를 참여하여 3주정도 준비하여 장려상을 수상하였다. 첫 번째 공모전을 준비할 때는 한 학기동안 팀원들과 일주일에 3번씩 만나서 현장을 방문하여 사람들을 만나고 인터뷰하고 정말 열심히 했는데 좋은 상을 못 받아서 아쉬웠다. 공모전 참여는 수상하지 못하면 큰 의미가 없는 것 같고 시간만 낭비된다는 생각이 들었다.

유진이는 세 번의 공모전에 응시하였는데 첫 번째는 3학년 때 학과 교수의 강요와 상금이 육십나 포트폴리오 경진대회에 참여하여 은상을 수상하였다. 두 번째는 4학년 때 포토에세이 대회에서 대상을, 세 번째는 앞서 언급한 상민이와 함께 참여한 프레젠테이션 경연대회였다. 공모전 준비기간은 그리 길지 않았지만 유진이가 희망하는 직종에는 영향력이 없었다. 직무와 관련된 전국 단위의 공모전은 입상만 해도 면접관들이 관심을 가지고 구직에 도움이 될 수 있지만, 그렇지 않은 경우는 이력서에 한 줄 적는 정도라 8대 스펙 중 중요도는 하위라고 생각하였다.

대외활동은 주로 봉사활동, 기업의 홍보대사나 서포터즈 활동을 일컫는다. 기업의 인사담당자들은 대외활동을 통해 다른 사람들과 협업으로 무언가를 해본 경험과 그 과정에서 의사소통능력과 대인관계능력 등을 중시한다고 하였다. 상민이와 유진이는 대외활동을 하면서 느꼈던 점과 그 과정에서 경험한 일화를 때론 과정과 함께 자기소개서나 면접에서 최대한 드러내는데 집중하였다. 상민이는 기업 홍보대사를 지원했지만 탈락해서 아쉬웠다. 그의 이야기를 통해 기업 홍보대사 활동에 대한 취준생들의 높은 관심과, 이는

구직 시 상당히 영향력 있는 스펙임을 짐작할 수 있었다.

대외활동으로 요즘에는 봉사활동보다 기업 홍보대사 활동이 정말 메리트가 있어요. K은행 서포터즈도 경쟁률이 장난 아니에요. 실제로 그 기업에 지원할 경우는 엄청 도움이 되죠. 소위 K은행 서포터즈 경험은 1차 서류는 거의 통과라는 말이 있을 정도예요. 길면 1년에서 6개월 정도 활동하게 되는데 일단 이것을 왜 기업에서 선호하는가 하면요 서포터즈들이 팀을 짜서 기획을 하고 그것을 실천하거든요. 학교 앞에서 무슨 카드홍보를 어떻게 하겠다. 뭐 이런 기획을 하는데 K은행 쪽에서는 손 안 되고 코푸는 셈이라 좋아하죠. 기업은 돈도 안 들고 홍보할 수 있어서 좋아한데요. 저도 지원했는데 B은행은 면접에서 탈락했고, K은행은 지원했지만 다른 일정과 겹쳐서 면접에 불참했어요. (유상민, 8월 22일, 면담)

IV. 지방 사립대 취준생에게 스펙 쌓기가 주는 의미

지방 사립대학 출신 취준생인 상민이와 유진이의 이야기된 스펙 쌓기 경험을 반복해서 읽으면서 다시 해체한 뒤, 각 주제들을 둘러싼 이야기의 저변에 깔려있는 의미를 생각해 보았다. 그래서 다음과 같이 스펙 쌓기가 그들에게 주는 의미를 도출할 수 있었다.

첫째, 스펙 쌓기는 두 취준생에게 마지막 패자부활전의 기회이다. 상민이와 유진이는 중고등학교 시절부터 성적 경쟁에서 끊임없이 패배를 맛보았으며 그 결과에 따라 대학입시경쟁에서도 좌절을 맛보았다. 이 선행된 열패감이 대학에 들어오면서도 이어져 대학 1학년을 미래에 대한 아무런 희망과 기대 없이 낭비하게 되었다. 상민이는 군대를 제대한 이후부터 유진이는 수많은 아르바이트 경험을 하면서 서서히 자신의 미래 삶에 대한 고민을 하게 되었다. 그동안 경쟁 속에서 패배만 했던 그들이 좌절의 굴레에서 벗어나고자 마음먹었다.

대학 입학할 때까지만 해도 대충 다니다가 졸업해서 근처 중소기업에 취업하고 평생 살아 가겠지. 내가 대기업 같은 데를 갈 수 있겠나... 했는데, 군대 제대하면서 철이 들었는지 정신을 차리게 되더라고요, 제대로 노력도 안 해보고 평생 이렇게 루저(loser: 패배자)처럼 살 수는 없지. 지금이 어찌면 내 인생에 마지막 기회일 수도 있는데... 졸업하면 끝이잖아요. (유상민, 3월 7일, 면담)

유진도 아르바이트를 하면서 “지금은 학생이니까 알바하는 것이 부끄럽지 않지만 평생 알바인생이 될까봐 한 번씩 두려운 생각이 들었다”고 하였다. 상민이와 유진이는 미래에 대한 암담함과 평생 루저로 살아갈 두려움에서 벗어나기 위해서는 스펙을 쌓아 괜찮은 기업에 취업하는 길 밖에는 없다고 생각하였다. 그들은 스펙 쌓기만이 지금까지의 패배에서 벗어날 수 있는 유일한 방법이라 여겼다.

둘째, 취업 1승을 위한 디딤돌이다. 연구 참여자들은 스펙 쌓기를 통해서 괜찮은 일자리로의 진입 확률을 높이고자 하였다. 그들에게 학벌은 취업시장에서 걸림돌로 작용하므로 이를 보완할 스펙이 반드시 필요하다고 인식하였다. 스펙이라는 디딤돌 없이는 취업 시장에서 1승은 불가능하였다. 인서울 출신 취준생들에게는 학벌이라는 든든한 디딤돌이 있어 채용과정에서 유리한 위치에 놓일 수 있지만 지방대 출신 취준생은 스펙이 그 디딤돌 역할을 할 수 있으리라 기대하고 스펙 쌓기에 매진하였다.

대기업에서 원하는 기본 스펙도 인서울 애들에 비해 시간이 많이 걸리는데 갈수록 스펙이 높아만 가니까... 개네들보다 훨씬 높은 스펙이 있어야 우리는 서류통과라도 할 수 있으니 훨씬 더 많은 스펙을 쌓아야겠죠. 괜찮은 데 가려면 어쩔 수 없죠. 그래도 스펙만 높여 놓으면 갈 수 있는 기회가 있잖아요. 고등학교 때까지 공부 인했으니 당연한 결과 아닐까요. (박유진, 5월 16일, 면담)

상민이도 “일단 서류만 통과되면 경쟁해볼만하니까. 지방대생이 대기업에 가려면 당연히 고스펙이나 확실한 차별화”가 있어야 되며, 고스펙이라는 발판 없이는 채용과정을 무사히 통과할 수 없을 것이라 생각하였다. 과열된 스펙 경쟁이 야기한 여러 사회문제로 인해 탈스펙 채용을 내세우기도 하지만 지방대 출신 취준생에게는 현실적으로 적용되기 힘들 것이다. 따라서 괜찮은 기업으로의 취업가능성을 높이기 위해서는 이를 용이하게 할 발판이나 디딤돌 역할인 스펙 쌓기는 필수적이다. 스펙 쌓기는 지방사립대의 열등감에서 벗어나 채용시장에서 자신감과 자기효능감을 회복할 수 있는 계기를 마련하였다.

셋째, 성실한 대학생활의 결과물이다. 예전에는 학점으로 대학생활의 성실함을 가늠해 왔지만 취업난이 갈수록 심각해지면서 학점 하나로만 판단하는 것은 무리였다. 이에 최근에는 영어성적, 어학연수, 자격증, 수상경력, 인턴, 대외활동 등 대학생활 전반을 얼마나 알차고 성실하게 보냈는지를 이러한 스펙들로 판가름한다. 기업은 고스펙자가 저스펙자보다 근면하고 성실할 가능성이 높기 때문에 고스펙이 채용시장에서 중요한 신호기제로 작용하고 있다.

제가 사장이라도 스펙이 좋은 사람을 뽑을 것 같아요. 고스펙인 자가 뭘 시켜도 잘 할 가능성이 높으니까. 스펙이라는 증거 자료가 없으면 거짓말 할 수도 있잖아요. 근데 스펙을 보면 대충 이 친구가 대학생활을 열심히 했는지 안했는지 확실한 증거잖아요. 그러니 실패확률이 적을 것 같아요. 스펙이 없는 지원자보다 아무래도 일을 더 잘 할 테니까. (유상민, 7월 11일, 면담)

상민이와 유진이는 “고 3때도 이렇게 공부 안했는데 아마도 이렇게 열심히 했더라면 K대는 안 갔겠죠!” 라면서 스펙 쌓기 과정의 고됨을 토로하였다. 이들은 대학생활 내내 학점을 관리하며 틈틈이 영어공부를 해야 했고, 1년이란 기간을 휴학을 하면서 인턴이나 외국어실력을 향상하는데 시간을 보냈다. 그들이 쉽 없이 달려온 대학생활의 결과물이 스펙으로 표출되어 채용시장에서 평가받는다.

넷째, 효도할 수 있는 기회이다. 당당한 아들, 딸로 살고 싶었지만 “어느 대학 다녀?”라는 물음에 움츠러들 수밖에 없었다. 부모님께 한 번도 자랑스러운 아들, 딸이 된 적이 없었다던 상민이와 유진이는 그 죄스러운 마음을 괜찮은 기업에 취업함으로써 만회하고 싶어 하였다. 다시 말해 그들은 멋진 아들, 딸로 거듭나고 싶었던 것이다. 중·고등학교 시절 학업결과에 따라 학교나 친인척, 부모로부터 인정받지 못한 상태가 대학 입학 후까지도 지속되었다. 이는 또 고착화된 대학서열화에서 비롯된 사회적 소외감과 열등감은 취업의지 약화로 이어졌다. 이러한 사회 구조 및 환경적 맥락에서 야기된 낙인을 벗어날 수 있는 길은 대기업과 같은 인지도 있는 기업에 입사하는 길 밖에 다른 대안이 없다고 생각하였다.

평생 열등감으로 살기는 싫으니까, 스펙을 만들어 여기서 당당히 벗어나고 싶고 부모님께도 자랑스러운 아들이 되고 싶어요. ‘너 대학 어디 다녀?’ 라고 물으면 한 번도 당당히 답한 적이 없었던 것 같아요, 웬지 지방대 다닌다는 것이 루저 같고, 부모님께서는 못난 아들 같고, 그래서 괜찮은 기업에 입사해서 ‘저 ○○기업 다녀요.’ 라고 떳떳하게 말하고 싶고 부모님도 ‘우리 아들 ○○기업 다녀’ 라고 자랑 한 번 할 수 있게 해드리고 싶어요. (유상민, 9월 26일, 면담)

스펙 쌓기는 곧 상민이와 유진이에게는 효도할 수 있는 기회였던 것이다. 괜찮은 기업으로의 취업이 지방대를 다니면서 받았던 설움과 양육에 대한 보답을 못한 마음의 짐을 한꺼번에 날려버릴 수 있으리라 기대하였다. 스펙을 쌓으면 쌓을수록 이러한 기대감은 커지고 자존감도 회복할 수 있었다.

이상과 같이 상민이와 유진에게 스펙 쌓기는 단순히 취업을 위한 자격요건을 갖추는 그 이상의 의미가 있었다. 상민이는 스펙을 쌓는 동안 '나는 머리가 나빠서 남들보다 무조건 많이 해야 해'라고 생각하면서 힘든 시간을 이겨냈다고 하였다. 정말 머리가 안 좋다가보다는 자신이 성장하기 위해서는 그렇게 생각하는 것이 어려움을 극복하는데 도움이 되었기 때문이었다. 한편, 유진이는 스펙 쌓기조차도 즐기면서 하는 스타일이었다. 호기심과 흥미가 생기는 것을 위주로 자신의 직무에 맞지 않은 것도 언젠가는 자신에게 도움이 될지도 모르는 일이라 생각하였다. 미래에 대한 불안이나 초조함을 찾아 볼 수가 없었으며 자신의 삶을 당당히 맞설 의지가 충만해보였다.

경험은 많을수록 좋은 것 같아요. 다양한 경험을 통해 다양한 것을 배울 수 있으니까요. 제가 미래에 어떠한 삶을 살게 될지는 모르겠지만 쓸데없는 경험은 없다고 생각해요. 전단지알바, 아이스크림가게, 피자가게, 치킨집, 호프집, 식당, 커피숍, 멘토링, 교내 도서관, 학과사무실 등 진짜 많이 해본 것 같아요. 그래서 승무원이 안 되도 뭐든 할 수 있을 것 같아요. 별로 겁이 안 나요. 다 하면 되니까. (박유진, 11월 28일, 면담)

유진이는 관심사에 따라 다소 즉흥적이고 우발적으로 스펙 쌓기를 하는 것처럼 보일 수 있으나 그 과정 자체를 하나의 경험으로 인식하며 즐기면서 자신의 꿈을 향해 나아갔다. 이에 반해 상민이는 계획한 것을 차근차근 성실하게 이루어가다 보면 뭔가 될 것이라 여기며 스펙 쌓기를 해나갔다. 그는 성공적인 취업을 위해 스펙을 관리해감에 있어서 실제로 자신의 취업에 도움이 될 것인지를 판단하여 스펙을 쌓거나, 남들이 하나까 나도 해야 한다는 식의 문어발식 스펙 쌓기를 보이기도 하였다. 특히 지방 사립대 취준생들은 직무가 정해져도 그것만을 향한 도전이 불가능하다고 인식하였다. 갈수록 취업이 힘들어지다보니 한 곳만 바라보기에는 미취업 상태가 장기화될까봐 두렵기 때문이다. 깊이 있는 스펙을 쌓아가기 보다는 무분별하게 발만 살짝 빠뜨리는 수준으로 취준생들의 스펙 쌓기는 취업이 될 때까지 계속 될 것이다.

V. 나가며

이 연구에서는 두 명의 지방 사립대 취업준비생의 스펙 쌓기 경험이야기를 통해 그들이 채용시장에서 자신의 인적 자본 가치를 높이기 위해 스펙을 쌓아간 과정과 그 의미를 내러티브 연구방법으로 탐색하고자 하였다. 나는 이 두 명의 연구 참여자와의 오랜 인연 속에서 그들이 어떻게 스펙을 쌓고 관리하여 왔는지를 너무나 잘 알고 있었다. 또한 일정 부분은 관여도 되어 있었다. 예를 들면 공인영어성적을 만들어가는 과정, 해외자원봉사를 준비하는 과정, 공모전에 도전하는 과정 등을 그들과 함께 하면서, 그들이 스펙 쌓기에 쏟은 열정과 노력을 지켜봤다. 연구를 진행하면서 이야기된 그들의 도전과 성취에 대견스러워 하였고, 냉혹한 채용시장의 현실 앞에서 함께 좌절하면서 그들의 취업준비과정을 공감하게 되었다.

스펙은 취업가능성이나 개인의 직업능력에 대한 객관적 평가기준의 의미를 가지기도 하지만, 다른 한편으로는 취업을 위해 무엇을 준비해야 하는가하는 실천의 문제와 관련이 있다. 많은 취업준비자들은 스펙문화 속에서 자신의 현재 위치를 확인하고, 이를 바탕으로 학습을 한다(장성연, 2013). 취업에 실패했을 경우 그 정확한 요인을 파악할 수 없으므로 흔히들 서류의 외적 조건인 스펙이 부족해 떨어진 것이 아닌지 의심하게 된다. 그래서 점점 더 취업준비기간이 장기화되고, 과잉스펙을 쌓게 된다. 지금까지의 채용제도는 취업준비생의 기본적인 소양이나 직무수행에 필요한 역량을 갖추고 있는지 여부를 판단하기 보다는 획일화된 입사지원서와 자기소개서를 통해 자신이 우수한 인재임을 과시하기 위한 무분별한 스펙 쌓기를 부추겨 왔다. 이렇게 쌓은 스펙은 채용시장에서 신호기제로서의 역할을 제대로 하지 못한 채 상향평준화되고 있는 실정이다. 취업준비생들은 직무나 직종과 직접적인 관련성이 적을지라도 취업가능성을 높이기 위해서라면 과도한 시간과 비용을 소모한다. “남들이 하는 것은 나도 해야지 하자가 없을 것 같아서” 라는 상민이의 이야기에서 알 수 있듯이, 체계적인 계획에 의해서 취업준비를 하는 것이 아니라 경쟁에서 뒤처지지 않거나 채용시장에서 우위를 차지하기 위해 일단 스펙을 쌓고 보는 것이다. 다시 말해, 대학생들의 진로 및 취업준비과정은 구체적인 설계나 구직을 염두에 두고 이루

어지는 것이 아니고 단지 주변에서 모두 하기 때문에, '나'만 하지 않으면 경쟁에서 뒤쳐진다는 불안감 때문에 막연히 준비를 하는 경향이다(조혜영, 2015).

취업률이 높은 학교, 전공 등을 기준으로 선택한 대학에서 교육을 통해 개인적 소양 함양, 학문적 호기심이나 관심분야의 지식탐구 등을 기대하기는 어려울 것이다. 상민이와 유진에게도 대학교육은 스펙 쌓기의 일환으로 학점관리를 하는 것에 불과하였다. 지방 사립대라는 학벌은 스펙 관리에 있어서 치명적이므로 이를 만회할 무언가가 필요하였다. 그것은 바로 높은 학점과 영어실력이었다. 학점은 높으면 높을수록 좋다고 여기면서 그들은 대학생활 내내 학점관리를 꾸준히 하여 성실한 대학생활을 입증하려고 노력하였다. 학점을 잘 주는 과목을 우선순위로 수강신청을 하며, 시험성적을 잘 받기 위해 시험정보가 담긴 선배들의 족보나 교수의 수업내용을 토시 하나 틀리지 않게 암기하여 옮겨 적는 방식으로 시험을 보고 좋은 학점을 받으면 끝이었다. 그들에게 대학교육은 스펙관리 차원일 뿐 그 이상 그 이하의 의미도 아니었다.

뛰어난 영어실력은 채용시장에서 지방 사립대의 불리함을 만회할 중요한 대안이 될 것이라 기대하며 대학 2학년 때 토익공부로 시작된 상민이와 유진이의 영어 스펙 쌓기 여정은 어학연수, 해외인턴, 해외자원봉사에 이르기까지 대략 3년 동안 계속되었다. 8대 스펙 쌓기 중 거의 대부분의 시간을 영어능력 함양에 몰두하였으며, 이는 채용시장의 불리한 여건에서 벗어나기 위한 그들만의 전략이자 발버둥이었다. 채용시장에서 토익 고득점은 더 이상 선발의 신호기제로 유효하지 않다는 수많은 보도에도 불구하고, 대학생들은 여전히 자신의 영어능력을 입증하기 위해서 토익, 토스, 오픽 등과 같은 공인영어능력 시험 준비에 사회적 비용과 시간을 투자하며 고군분투하고 있다. 실제로 대학 재학 중 받는 사교육 중 영어교육의 비중이 가장 높으며, 해외연수비용으로 1,559만원, 취업을 위한 교육훈련비용으로는 202만원의 지출로 가정의 월평균 소득이 500만원 이상인 가정의 대학생들이 그렇지 못한 가정의 학생들보다 취업준비비용을 더 지출한다(정범석·정화민, 2014). 이처럼 가정의 사회경제적 배경이 스펙 쌓기 과정에 상당한 영향을 미치고 있음이 상민이와 유진이의 이야기된 경험에서도 잘 드러났다. 상민이는 경제적으로 안정된 가정배경과 부모님의 적극적인 지원 하에서 취업준비를 할 수 있었으며, 구직에 실패하더라도 자신이 원하는 직무에 재도전할 수 있는 여건이 되었다. 반면에 유진이는 다자녀 가정의 장녀로 자신의 진로를 위해 많은 비용과 시간을 투자할 처지가 아니어서 원하는 직무에 재도전할 기회마저도 제한적이었다.

연구 참여자들의 이야기된 스펙 쌓기 삶을 통해 그동안 기업이나 취준생의 요구에 부

응하지 못한 채 현장적합성 미흡이라는 비판을 받아온 대학교육에 변화가 불가피해 보인다. 최근 정부주도로 기존의 이른바 스펙 채용 대신 새로운 채용시스템이라고 할 수 있는 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards) 기반 능력중심채용제도가 도입되어 취업시장에 일대 변화가 있을 것으로 전망되고 있다(이종찬·박지현, 2015). 이러한 스펙의 패러다임 전환과 함께 정부주도의 대학정원 감축에 따른 구조조정이 가시화되는 시점에서 개별 대학의 특성화를 위한 전제조건으로 NCS 도입을 의무화함으로써, 대학의 능력중심교육의 활성화는 피할 수 없는 흐름이 되고 있다(변재상 외, 2015). 기업은 스펙만 쌓는 등재보다는 스펙을 초월한 역량을 갖춘 인재를 채용하고자 한다. 이에 앞으로 대학교육의 패러다임 또한 개인의 직업적 역량을 발달시키는 방향으로 전환되어 일반교육으로서 교양교육과 전문직업인으로서 전공교육을 동시에 수행하는 교육과정 개발과 진로지도가 이루어져야 할 것이다. 한편 이러한 채용방식의 다변화는 취업생에게 쌓아야 할 또 다른 스펙이 추가되는 것은 아닌지, 그 실효성에 대한 우려와 함께 심리적 부담을 가중시키기도 한다. 이는 기존의 스펙 중심의 채용에서 직무중심의 능력중심 채용으로 변화하는 과도기에 겪어야 할 당연한 통과의례일 것이다. NCS 기반 채용은 기업에서 필요로 하는 직업기초역량과 직무역량에 적합한 구직자를 매칭시킴으로써 기업측면에서는 신입사원교육에 소요되는 제반비용 및 시간을 단축시킬 수 있으며, 취업생의 입장에서도 기업이 제시하는 직무에 적합한 능력과 역량을 개발하면 되므로 무분별하게 과잉스펙을 쌓는데 시간과 비용을 낭비할 필요가 없을 것이다.

이 연구에 참여한 두 명의 취업생들은 비교적 자기효능감과 취업에 대한 내적, 외적동기가 높은 학생들이었다. 이 두 학생들도 스펙 쌓기를 시작하기 전에는 진로에 대한 희망이나 기대가 그다지 크지 않았다. 하지만 스펙을 하나씩 쌓아가면서 자신의 삶에 대한 의욕과 자신감을 찾아가기 시작하였다. 나는 연구 참여자들의 스펙 쌓기 과정을 함께 공유하면서 지방대 출신 취업생의 취업성패는 다양한 사회구조적 문제보다도 그들의 자존감과 자신감의 회복에 달려 있지 않나하는 생각이 들었다. 채용시장에서 지방대생의 가장 큰 걸림돌은 학벌이 아니라 자신감의 결여가 아닐까. 자신감이 없으니 매사 열정도 없어서 시도조차 하지 않으려 하고 막연한 두려움에 걱정만 하고 있다. 그래서 기업이 요구하는 역량을 제대로 갖추지 못해 취업이 힘든 것은 아닌지 생각해볼 문제다. 즉, 지방 사립대생의 취업 장벽은 외적환경보다 바로 그들 자신에게 있을지도 모른다. 따라서 저학년 때부터 자존감 및 자신감 증진 프로그램과 진로교육을 병행 실시하고, 취업에 성공한 선배의 경험담을 통한 동기유발의 기회를 주기적으로 부여할 필요가 있다고 여겨진다. 이

연구는 연구 참여자들의 성공적인 취업을 위한 예비적 준비활동인 스펙 쌓기 과정과 관련된 이야기에 초점을 맞추다 보니, 이력서 및 자기소개서 작성이나 면접 준비 등과 관련된 취업의 본격적 준비활동에 대한 이야기를 담아내는데 다소 아쉬운 점이 있어 이에 대한 후속연구를 기대해본다.

참 고 문 헌

- 강원준·김종인·김정원(2008). 『대학의 취업지원 프로그램 분석과 효과성에 관한 연구』, 『인적자원관리연구』, 제15권 제1호, 17~36쪽, 한국인적자원관리학회.
- 공수연·양성은(2012). 『청년구직자의 취업준비 과정에 대한 탐색적 분석』, 『한국가정관리학회지』, 제30권 제2호, 47~64쪽, 한국가정관리학회.
- 교육부(2016). 『2016 교육통계연보』.
- 권혜진·권도희·안지혜(2010). 『대학졸업생 취업여부에 대한 영향요인 탐색: 대학 내·외 교육경험을 중심으로』, 『미래교육연구』, 제23권 제2호, 33~57쪽, 연세대학교 교육연구소.
- 김민순·정영애(2012). 『지방대 학생의 취업장벽인식수준 및 관련변인분석: C대학을 중심으로』, 『진로교육연구』, 제25권 제4호, 163~182쪽, 한국진로교육학회.
- 김성훈(2015). 『대학생의 학업 외 취업 준비의 영향 요인과 취업 성과』, 『산업노동연구』, 제21권 제3호, 113~146쪽, 한국산업노동학회.
- 김영천(2015). 『청년구직자의 취업준비 과정에 대한 탐색적 분석』, 『질적연구방법론 II: Methods』, 아카데미프레스.
- 김용성(2012). 『고학년 청년층의 미취업 원인과 정책적 대응방안: 일자리 탐색이론 중심으로』, 『한국개발연구』, 제34권 제3호, 67~95쪽, 한국개발연구원.
- 김정숙(2009). 『대졸자들의 취업준비 활동의 차이 및 직업이행 효과』, 『교육과학연구』, 제40권 제1호, 141~165쪽, 이화여자대학교 교육과학연구소.
- 박지윤·김병주(2012). 『대학생의 취업사교육 참여와 사교육비 지출』, 『교육재정경제연구』, 제21권 제1호, 285~308쪽, 한국교육재정경제학회.
- 변재상·안성로·신상현(2015). 『국가직무능력표준(NCS)에 근거한 조정분야 교육과정 개발 방법론』, 『한국조경학회지』, 제43권 제1호, 40~53쪽, 한국조경학회.
- 신종각·김정호(2008). 『대졸자 첫 취업기간분석』, 『한국고용정보원 고용이슈』, 제25권 제1호, 1~22쪽, 한국고용정보원.
- 염지숙(2003). 『유아교육실습: 예비 교사들의 경험이야기』, 『한국교사교육』, 제20권 제2

- 호, 223~248쪽, 한국교사교육학회.
- 엄지숙(2008). 『유아들의 경험으로부터 본 조기유학의 빛과 그늘』, 『열린유아교육연구』, 제13권 제6호, 241~259쪽, 한국열린유아교육학회.
- 유홍준·정태인·전은주(2014). 『한국 대졸 경제활동인구의 노동시장 성과』, 『한국인구학』, 제37권 제2호, 49~69쪽, 한국인구학회.
- 윤수경·한유경(2014). 『대학생의 취업성과 영향 요인 분석』, 『교육재정경제연구』, 제23권 제4호, 131~160쪽, 한국교육재정경제학회.
- 이기종·김은주(2006). 『취업 및 미취업을 결정하는 요인 탐색』, 『교육논총』, 제26권 제1호, 17~37쪽, 국민대학교 교육연구소.
- 이만기·김호원(2015). 『대졸자의 팬찮은 일자리에 영향을 미치는 취업준비활동의 영향 분석』, 『취업진로연구』, 제5권 제4호, 115~138쪽, 한국취업진로학회.
- 이상준·변숙영(2016). 『청년층 채용시장에서 스펙 유형에 관한 연구』, 『교육문화연구』, 제22권 제3호, 255~276쪽, 인하대학교 교육연구소.
- 이영민·이수영·임정연(2014). 『대학생 선호직장의 취업 결정요인 분석: 취업준비행동의 역할을 중심으로』, 『사회과학연구』, 제53권 제1호, 337~374쪽, 강원대학교 사회과학연구원.
- 이요행·김정권(2011). 『미취업 대졸생 인턴 사업 및 교육훈련 사업 참여자 평가 분석』, 『취업진로연구』, 제1권 제1호, 53~77쪽, 한국취업진로학회.
- 이종찬(2013). 『대학생의 진로결정자기효능감에 관한 이론적 고찰 및 연구성과의 비교 분석』, 『취업진로연구』, 제3권 제1호, 49~66쪽, 한국취업진로학회.
- 이종찬·박지현(2013). 『대학생 취업에 관한 이론적 접근과 NCS 기반 채용의 활용가능성 탐색』, 『취업진로연구』, 제5권 제4호, 139~160쪽, 한국취업진로학회.
- 장성연(2013). 『수도권 소재 4년제 대학 출신 대기업 입사자들의 스펙 쌓기 경험에 관한 연구』, 석사학위논문, 서울대학교대학원.
- 전방영·강혜영(2016). 『지방 사립대학 졸업생의 희망 대기업 취업성공과정 연구』, 『Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education』, 제19권 제1호, 113~143쪽, 한국성인교육학회.
- 정범석·정화민(2014). 『국내 대학생의 취업태도 및 취업준비 비용에 관한 연구』, 『경영과 정보연구』, 제33권 제4호, 1~19쪽, 대한경영정보학회.
- 조성인·김은애(2014). 『구직요건(SPEC)에 대한 기업 인사담당자와 취업준비생의 인식

- 차이』, 『취업진로연구』, 제4권 제1호, 41~61쪽, 한국취업진로학회.
- 조혜영(2015). 『대학생들의 진로 및 취업 준비 과정에서 영어 능력 중요성에 대한 인식』, 『취업진로연구』, 제5권 제4호, 29~56쪽, 한국취업진로학회.
- 지계용·한진영(2016). 『4년제 대학생들의 학년별 취업준비행동 비교연구』, 『디지털융복합연구』, 제14권 제6호, 33~41쪽, 한국디지털정책학회.
- 채창균·김태기(2009). 『대졸 청년층의 취업 성과 결정 요인 분석』, 『직업교육연구』, 제28권 제2호, 89~107쪽, 한국직업교육학회.
- 최기성·조민수(2016). 『대학 명성이 졸업생 취업 질에 미치는 효과와 시사점』, 『조사연구』, 제17권 제2호, 119~162쪽, 한국조사연구학회.
- 통계청(2016). 『2016년 9월 고용동향 보고서』.
- 한국교육개발원(2015). 『2014년 고등교육기관 졸업자 취업통계 조사결과』, 한국교육개발원.
- 이코노미스트 1357호(2016). 청년 애환 신조어 사전 2016년 10월 24일자 기사.
<http://jmagazine.joins.com/economist/view/313821>에서 2016. 10. 25일 추출
- Clandinin, D. J., & Connelly, F. M. (2000). *Expeience and Story in Qualitative Research*. 소경희 외(역)(2007), 『내러티브 탐구: 교육에서의 질적 연구의 경험과 사례』, 교육과학사.
- Clandinin, D. J., & Rosiek, J.(2007). "Mapping a Landscape of Narrative Inquiry: Borderland Spaces and Tensions", In D. J. Clandinin (Ed.), *Handbook of Narrative Inquiry: Mapping a Methodology*, pp.35~77, Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.

Abstract

Stories of the ‘Qualification-Building’ Experiences
of Local Private College Job Seekers

Sukhee Jung

This paper describes the qualification-building experiences of local private college job seekers placed in the most unfavorable position in the job market through a narrative inquiry. Data were collected over eight months from March to November 2016, using conversations with two seniors in college. Data analysis was conducted in a more holistic way than coding.

The stories of the two job seekers’ experiences indicate that they needed to be highly qualified to recover their unfavorable educational background in the labor market. They thought the best way to complement their weakness was to cultivate their competency in English. So they went abroad to study English or participated in overseas volunteering programs. They also received a high score in the TOEIC and TOEIC Speaking test. In addition, they tried to become a customized employee to meet business needs by attending job-related internship programs or various competitions. The qualification-building had four meanings for research participants: the last chance to overcome the fear of becoming a loser, the stepping stone to get a job, the results of diligent college life, and the opportunity to be a good son or daughter to their parents.

Key words: qualification-building, job preparation activities, local private college, job seekers, narrative inquiry