

신규 채용에 관한 우량 기업과 대학생의 인식 차이 및 교육요구도 분석

오상영*, 김동환**
*영동대학교, **청주대학교,
culture@yd.ac.kr, dhkim@cju.ac.kr

Analysis of perceptions and educational needs on the recruitment : excellent organization vs. university students

*Sang-young Oh, **Dong-Hwan Kim
*Youngdong University, **Chongju University

요 약

대학생의 취업이 매우 어려운 시점에서 기업의 구인 요구 조건을 분석해보고 대학생이 희망하는 구직 조건을 분석하여 상호 균형적인 조건을 달성하기 위해 노력해야 할 것이 무엇인지 연구를 통해 알아보았다. 일반적으로 구인구직 과정에서 결정적 변수로 가장 중요하게 대두되는 연봉의 차이가 커 향후 대학생들의 연봉 희망 조건의 변화가 요구된다. 그렇지만 기업이 요구하는 인재 요건에서는 대학생들이 중요하게 판단하는 기준과 일부 일치하였다.

1. 서론

2. 선행 연구

우리나라는 2008년 세계적인 금융위기 이후 고용 없는 성장에 대한 우려가 전국적으로 사회문제가 되고 있다. 최근 노동시장이 회복세를 보이고 있으나 청년층(15~29세) 고용상황은 여전히 부진하며, 2010년 상반기 청년 체감실업률이 23.0%로 청년 중 약 4분의 1이 실업상태에 있는 것으로 보고되고 있다(통계청, Kosis) 청년층 경제활동참가율은 2004년 49.2%에서 계속 하락하여 2010년 43.8%로 5.4%p 떨어졌고 비경제활동인구의 35%를 차지하는 청년층 인구는 동기간 30만 명 이상이 증가¹⁾한 것으로 나타났다.

특히 신규인력이 업무에 적응하는데 걸리는 기간이 10개월 이상 소요되고, 그 기간 동안 투입되는 금액도 수 천만원에서 수 억원이 투입된다는 연구 결과가 있다.²⁾ 특히 천영민 외(2010)는 취업을 위한 시간 소비는 구인자와 구직자의 요구 조건과 수요 조건의 인식차이에서 오는 차이를 좁히지 못하여 발생하는 사례가 많으며 서로의 눈높이를 맞추기 위해 수개월의 기간과 상당한 물적 소요가 동반되어야 한다고 주장하고 있다.

본 연구는 이러한 구직자(대학생)와 구인자(기업)의 인식차이를 분석하여 향후 대학생이 기업에 취업하기 위해 중점적으로 준비해야 할 것이 무엇인지 제시하기 위하여 실증 분석을 통해 객관적 분석 결과를 제출하고자 한다.

2.1 노동시장의 공급구조

노동시장 공급구조는 생산가능인구와 경제활동인구를 중심으로 분석 할 수 있다. 일반적으로 경제활동인구, 취업자, 실업자, 경제활동참가율, 실업률, 고용률 등에 대한 변화 추이를 통해 예측할 수 있으며 국내 경제활동인구와 취업자 변화 추이를 보면 연평균 증가율이 각각 1.18%, 1.26%로 매우 낮은 편이다. 또한 경제활동참가율의 연평균 증가율 -0.03%, 고용률 연평균 증가율 0.03%으로 매우 낮은 편이다. 실업률의 연평균 증가율 -1.59%로 다소 실업율이 낮아지고 있는 것으로 나타났다(통계청, Kosis)

2.2 노동시장의 수요구조

2007년도 기준 산업별 사업체수를 비교하면 사회간접자본 및 기타 서비스업에 속하는 사업체가 89.5%를 점유하고 있어 가장 많은 비중을 차지하고 있으며 기타 제조업을 포함한 광공업 사업체가 10.4%, 농림어업에 속하는 사업체가 0.1%의 비중을 차지하고 있어 도소매음식숙박업(45.3%)이 차지하는 비율이 과중한 것으로 나타났다. 산업별 고용구조를 보면 농림·어업이 7.0%, 광공업이 16.4%, 사회간접자본 및 기타서비스업이 76.6%로 소상공 중심의 산업 고용 구조를 보이고 있는 것으로 나타났다.

2.3 기업과 대학생의 차이 연구

대학생들이 취업 준비를 위해서 취업 대상 기업의 탐색, 취업 기업에 대한 정보수집 활동, 희망 기업에 취업하기 위한 체험 활동, 그리고 본격적인 취업준비 활동 등으로 구분할 수 있다.³⁾⁴⁾⁵⁾

1) 현대경제연구원, “HRI 청년취업의 구조적 특징과 과제,” 경제주평, 2011
2) 천영민, 이성재, “대졸자의 일자리 이동 유형 분류 및 비교,” 응용통계연구, 23(2), pp.235-247, 2010

임천순 외(2004)은 대학졸업생의 채용결정 요인 중 개인적 배경요인(성별, 군필 여부 등)이 매우 중요하고, 다음으로 중요한 요인이 학력요인인 대학지명도 및 전공 전문자격증이 중요한 요인이라고 발표하였다.⁶⁾ 그러나 최근 각종 매스컴, 또는 기업의 발표에 의하면 임천순 외 연구결과와 달리 학력, 성별을 파괴하여 채용한다는 의지를 보이고 있어 좀 더 명확한 분석이 필요함을 느끼게 된다.

취업을 위한 대학생의 정보 취득 경로를 분석해 보면 김성환 외(2005)의 연구 결과에서는 청년층의 첫 일자리에 대한 구직정보를 획득하는 경로는 대기업 일수록 학교를 통해서 취업한 경우가 높으며 소기업인 경우 친구와 선배를 통한 구직정보 획득이 많은 것으로 나타났다. 또한 구직과정에서의 가장 큰 어려움으로 '취업정보 부족'(25.3%), '경험 부족'(23.2%), '본인 적성 파악하지 못함'(13.4%)을 꼽았다.⁷⁾

대학생의 미취업의 원인을 분석한 김안국(2003)⁸⁾의 연구에서는 남자가 여자보다 취업확률이 높으며 자격증을 소지한 사람일수록 취업 확률이 높은 것으로 나타났다. 미석 외(2003)⁹⁾, 오세규(2003)¹⁰⁾는 취업에 있어 학점이 중요하지 않지만 성별은 매우 중요한 요인으로 여자에 비해 남자의 취업률이 높다고 발표했다. 안주연 외(2003)¹¹⁾은 학력이 높을수록 취업확률이 높고 서울 지역에 소재한 대학 졸업생일수록 취업확률이 높다고 연구하였다. 그러나 오세규(2003)의 연구에서는 나이가 적을수록 취업률이 높은 것으로 나타났고 조우현(1995)의 연구에서는 여성의 경우 취업률이 나이와 무관한 것으로 나타났다.¹²⁾ 이는 연구자가 연구한 시점이 다르므로써 나타나는 연구 결과의 차이이기도 할 것이고 연구 집단의 특성 차이 일 수도 있겠다. 진미석(2003)의 연구에서는 어학실력이 취업에 가장

중요한 요인으로 제시하기도 하였다.

연구자들의 연구 결과를 종합적으로 분석해 보면 안주연 외(2002)의 연구를 보면 인턴십 프로그램, 아르바이트 경험, 취업 연령, 졸업학교 지명도, 성별 등이 취업률에 미치는 영향에 관해서 많은 차이를 보이고 있음을 알 수 있다.

신현순(2007)¹³⁾은 대학생들이 취업을 위해 변화되는 전략을 연구하였는데 가장 두드러지게 나타나는 현상은 대학 수업 시간을 줄이고 개인 학습 시간을 늘리는 현상이다. 취업을 위해 학교 수업을 결강하는 추세가 늘어나고 있다는 것이다.

3. 연구의 설계

3.1 조사의 설계

본 연구를 위해 선행 연구에서 활용되었던 측정 변수와 연구자 유관 기관의 관계자의 인터뷰를 통해 측정이 필요하다고 판단되는 측정 변수를 첨가하여 측정 변수를 구성하였다. 측정 변수는 우량기업, 대학생, 대학기관으로 구성하고 각 주제별 특성을 분석하기 위한 설문 문항을 아래와 같이 구성하였으며 상호 관계를 확인하기 위해 별도의 설문 문항을 구성하였다.

설문 문항은 기업의 일반 현황, 인력 수요 현황, 채용 환경, 인력양성 및 교육훈련으로 구성하였으며 대학생의 설문 문항은 대학생의 일반 현황, 취업 준비 사항, 취업시 중요도 예상, 대학의 취업프로그램 필요성 및 만족도 등으로 구성하였다.

표본으로 선정된 대상은 기업 표본으로 상장기업, 코스닥 등록기업, 글로벌 기업, 공공기관 등으로 국내 거래소 및 코스닥 상장기업 중 140개 기업, 국내 진출 외국계 기업 10개, 공공기관 10개 등 총 160개 우량기업을 선정하였으며 대학생 표본은 충북 지역의 15개 대학에 각 100명씩 선정하여 조사하였다.

3.2 자료 수집 및 분석 방법

자료의 수집은 우편, 팩스, 그리고 e-mail을 통하여 수집하였으며 유효 설문 기업 160부, 대학생 유효 설문 1,600부를 선정하여 분석에 활용하였다. 조사는 2011년 3월 15일부터 3월 31일까지 실시하였다.

분석 방법은 기술통계량(도수, 기초통계량, 교차분석 등), 집단 간 평균분석(t-test), 상관분석 등을 실시하였다.

4. 연구의 결과

4.1 표본의 특성

표본의 분석 결과 기초 기업의 주요 통계량은 다음과 같이 나타났다. 응답 기업 규모는 대기업이 53.1%, 중소기업이 35.0%, 소기업이 5.6%, 공공기관이 6.3%의 비율로

- 3) 이영숙, "진로교육 프로그램이 진로성숙도와 자아존중감에 미치는 영향," 금오공과대학교 교육대학원 석사학위논문, 2007
- 4) 신현순, "대학생의 직업세계 인식에 관한 연구," 동의대학교 대학원 석사학위논문, 2009
- 5) Smith C. L., & Gerhar B., "The impact of job search strategy and interviewer assessments of employ ability on multiple measures of labor marker success," Paper presented at the 1991 Academy of Management Meetings, Miami, FL., 1991
- 6) 임천순, 유진봉, "대학 졸업생의 채용결정요인 분석 : 서비스 산업을 중심으로," 한국교육행정학회, 교육행정학연구 제22권 제4호, pp.311-332, 2004
- 7) 김성환·최바울, "청년층의 노동시장이행과정분석, 한국노동패널 학술대회논문집," 2005
- 8) 김안국, "청년층 미취업의 실태 및 원인분석," 노동경제논집, 26(1), 한국노동경제학회, pp.23-52, 2003
- 9) 진미석, 윤형환, "성인 진로개발지원체제 구축방안," 한국직업능력개발원, 2003
- 10) 오세규, "대졸자의 취업확률 결정요인 분석," 연세대학교 석사학위논문, 2003
- 11) 안주연, 홍서연, "청년층 첫 일자리 진입 : 경제위기 전후의 비교," 노동경제논집, 25(1), 한국노동경제학회, pp.47-74, 2002
- 12) 조우현, "청년층 노동자의 고용문제와 실업확률의 결정요인 분석," 노동경제논집, 18(1), 한국노동경제학회, pp.107-128, 1995.

- 13) 신현순, "한국 대학생의 취업전략에 관한 연구", 부산대학교 대학원 석사학위 논문, 2007

구성되었다. 응답 기업의 2010년도 연간 매출 규모는 2,000억원~1조원이 32.8%, 1조원 이상이 25.7%로 나타나 설문 기업의 규모가 대규모 기업임을 알 수 있다. 최근 2년간 인력채용 요인은 회사 성장 44.3%, 퇴직자 충원 55.7%로 나타났다. 지난 2년간 채용 인력에 대하여 만족하는 기업이 51.3%로 나타났다. 신입직원 연봉 수준은 2,500만원 미만이 17.4%, 3,500만원 이상이 19.4%로 비교적 높은 임금을 지급하는 것으로 나타났다.

대학생의 취업 희망 기업규모는 대기업이 30.9%, 중기업 35.4%, 공공기관/공기업 31.0% 등으로 나타났다. 또한 희망연봉은 약 3,000만원 이상이 60.9%로 나타나 희망 연봉이 비교적 높은 것으로 나타났다. 취업 준비 활동 진행 방법으로는 개인적으로 준비하는 비율이 68.7%로 상당히 높은 편이며 학원 및 개인교습을 통해 준비하는 학생의 비율도 17.3%나 되었다. 인터넷 취업정보 수집 시 가장 도움이 되는 곳으로 해당 기업 홈페이지 43.6%, 민간전문 취업기관 24.9%, 학교취업기관 홈페이지 10.9%로 나타났다.

4.2 신뢰성 및 타당성 분석

평균 값 비교를 위한 각 분야의 설문 항목에 대한 신뢰도 분석을 한 결과는 다음과 같다. 기업이 최근 2년간 채용한 인력의 기본자질 및 인성에 관하여 취업자에 대한 만족도 조사에 대한 신뢰성 분석 결과 Cronbach α값이 0.856으로 나타났다. 또한 기업이 인력 채용 시 중요하게 판단하는 기준에 대한 설문항목의 분석 결과 Cronbach α값이 0.649로 나타났으며 기업의 인력양성과 교육훈련에 대한 동의 여부를 질문하는 설문의 분석 결과 Cronbach α값이 0.577로 나타났다. 또한 기업이 판단하는 대학이 취업지원을 위해 추진해야 항목에 대한 필요성 정도를 질의하는 설문을 분석한 결과 Cronbach α값이 0.862로 나타나 일반적으로 사회과학 연구 분야에서 설문의 타당성을 인정하는 기준의 이상으로 설문의 신뢰성이 수용 가능한 수준으로 판단하였다.

4.3 대학생과 기업의 상관성 분석

인성 및 능력에 대한 기업만족도와 대학생 준비 사항 비교의 특징은 표 1과 같이 1)전공 실무능력, 2)외국어 또는 국제 감각, 3)컴퓨터 활용능력, 4)의사소통능력(구두/문서포함), 5)문제해결 능력, 9)업무관련 지식/기술 습득능력 등의 항목은 기업 만족에 비해 대학생의 준비가 다소 낮게 나타났으며 6)책임감/목표달성 의지, 7)대인관계 능력, 8)자신감, 10)도전정신/폐기/진취적 사고 등의 항목은 기업 만족보다 대학생의 준비도가 높은 것으로 나타났다.

[표 1] 인성 및 능력에 대한 기업만족도와 대학생 준비사항 비교

항목	대학생 준비		기업 만족도	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차
1)전공 실무능력	3.13	0.97	3.53	0.68
2)외국어 또는 국제 감각	2.65	1.01	3.27	0.78
3)컴퓨터 활용능력	3.14	0.99	3.68	0.70
4)의사소통능력(구두/문서포함)	3.16	0.90	3.52	0.72
5)문제해결 능력	3.28	0.85	3.46	0.73
6)책임감/목표달성 의지	3.73	0.91	3.59	0.75
7)대인관계 능력	3.72	0.93	3.53	0.67
8)자신감	3.70	0.95	3.59	0.65
9)업무관련지식/기술 습득능력	3.38	0.93	3.52	0.70
10)도전정신/폐기/진취적 사고	3.73	0.99	3.54	0.74

* 대학생 응답자는 1355명, 기업 응답자는 158개 임

4.4 취업을 위해 중요하게 생각하는 항목 비교

대학생들은 표 2에 나타난 것과 같이 취업을 위해 대부분의 항목에서 기업이 요구하는 수준 이상으로 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 전공을 제외한 모든 항목에서 기업이 중요하게 판단하는 수준 이상으로 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다.

[표 2] 취업 시 고려 항목 비교

항목	대학생		기업	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차
1)전공	3.83	1.01	4.02	0.84
2)출신학교	3.45	1.16	3.17	0.86
3)학교성적(학점)	3.78	0.91	3.50	0.75
4)외국어 능력	4.18	0.92	3.69	0.79
5)관련자격증소지	4.18	0.84	3.59	0.81
6)실무경험	4.07	0.87	3.72	0.94
7)인성	4.28	0.84	4.41	0.66
8)외모(첫인상)	3.78	0.95	3.11	0.79
9)성별	2.72	1.18	2.69	0.95
10)학교(교수)추천	3.49	0.96	2.79	0.86

* 대학생 응답자는 1361명, 기업 응답자는 160개 임

4.5 기업이 요구하는 주요 요인

기업은 취업 시 인성, 전공, 실무경험, 외국어 능력을 특히 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 따라서 기업이 요구하는 것과 대학생이 준비하는 항목의 차이를 보이는 전공과 실무경험을 쌓는 노력을 기울여야 할 것으로 판단된다.

[표 3] 기업이 요구하는 취업 준비 항목의 순위 분석

구분	평균	표준 편차	기업 순위	대학생 순위
인성	4.41	0.658	1	1
전공	4.02	0.835	2	5
실무경험	3.72	0.940	3	4
외국어 능력	3.69	0.793	4	2
관련 자격증 소지	3.59	0.812	5	3
학교성적(학점)	3.50	0.752	6	6
출신학교	3.17	0.863	7	9
외모(첫인상)	3.11	0.793	8	7
학교(교수)추천	2.79	0.864	9	8
성별	2.69	0.945	10	10

4. 결론

본 연구는 기업과 대학생의 인식차이에서 오는 구인과 구직의 비균형적 요소를 해결하기 위해 연구가 시작되었다. 여러 가지 분석의 결과 공통점은 기업과 대학생의 인식차이가 많이 난다는 것으로 알 수 있었다. 물론 취업을 위한 준비 사항, 취업 기준 항목의 중요도 인식 차이에서 기업과 대학생의 상대적 판단의 추세는 비슷한 것으로 분석되었지만 절대적 차이는 다소 나타나고 있어 대학생들의 취업에 대한 인식을 수정하여 기업이 추구하는 방향을 준비하는 것이 필요하다는 것을 알 수 있었다.

4.6 구직자와 구인자의 인식 차이

표 4와 같이 연봉 수준 차이 분석을 보면 대학생이 희망하는 연봉 수준과 기업의 초봉으로 지급되는 연봉의 차이를 t-test를 통해 평균 분석을 실시하였다.

대학생이 요구하는 연봉 평균값은 3,354만원이며 기업이 지급하는 초봉은 2,907만원으로 유의확률 95% 신뢰구간에서 매우 유의적인 차이가 보이고 있음을 알 수 있다. 따라서 구직자(대학생)의 초봉에 대한 희망 연봉의 수준을 낮춰야 할 것으로 판단된다.

[표 4] 대학생과 기업의 초봉에 대한 평균 차이 분석

항목	t-값	자유도	유의 확률	평균 차이	차이의 95% 신뢰구간	
					하한	상한
대학생	78.6	1289	0.000	3354.6	3271.0	3438.3
기업	65.8	143	0.000	2907.8	2820.5	2995.1

표 5와 같이 인력 채용 시 중요도 분석을 보면 기업이 인력 채용 시 중요하게 판단하는 항목의 비중과 대학생이 취업 시 중요하게 판단하는 항목의 중요도 차이가 일부 차이를 보이고 있다. 이러한 차이를 유의적으로 확인하기 위하여 t-test를 실시한 결과 기업과 대학생의 차이가 있음을 알 수 있다.

[표 5] 취업 시 중요도 t-test 분석

항목	대학생		기업		유의 확률
	평균	t-값	평균	t-값	
1)전공	3.83	140.2	4.02	64.9	0.000
2)출신학교	3.45	109.6	3.17	52.7	0.000
3)학교성적(학점)	3.78	153.1	3.50	66.4	0.000
4)외국어 능력	4.18	167.2	3.69	61.4	0.000
5)관련 자격증 소지	4.18	184.2	3.59	59.7	0.000
6)실무경험	4.07	172.6	3.72	60.1	0.000
7)인성	4.28	188.8	4.41	65.8	0.000
8)외모(첫인상)	3.78	147.3	3.11	69.6	0.000
9)성별	2.72	84.7	2.69	62.9	0.000
10)학교(교수)추천	3.49	133.3	2.79	60.4	0.000

참고문헌

- [1]현대경제연구원, "HRI 청년취업의 구조적 특징과 과제," 경제주평, 2011
- [2]천영민, 이성재, "대졸자의 일자리 이동 유형 분류 및 비교," 응용통계연구, 23(2), pp.235-247, 2010
- [3]이영숙, "진로교육 프로그램이 진로성숙도와 자아존중감에 미치는 영향," 금오공과대학교 교육대학원 석사학위논문, 2007
- [4]신현순, "대학생의 직업세계 인식에 관한 연구," 동의대학교 대학원 석사학위논문, 2009
- [5]Smith C. L., & Gerhar B., "The impact of job search strategy and interviewer assessments of employ ability on multiple measures of labor marker success," Paper presented at the 1991 Academy of Management Meetings, Miami, FL., 1991
- [6]임철순, 유진봉, "대학 졸업생의 채용결정요인 분석 : 서비스산업을 중심으로," 한국교육행정학회, 교육행정학연구 제22권 제4호, pp.311-332, 2004
- [7]김성환·최바울, "청년층의 노동시장이행과정분석, 한국노동패널 학술대회논문집," 2005
- [8]김안국, "청년층 미취업의 실태 및 원인분석," 노동경제논집, 26(1), 한국노동경제학회, pp.23-52, 2003
- [9]진미석, 윤희환, "성인 진로개발지원체제 구축방안," 한국직업능력개발원, 2003
- [10]오세규, "대졸자의 취업확률 결정요인 분석," 연세대학교 석사학위논문, 2003
- [11]안주연, 홍서연, "청년층 첫 일자리 진입 : 경제위기 전후의 비교," 노동경제논집, 25(1), 한국노동경제학회, pp.47-74, 2002
- [12]조우현, "청년층 노동자의 고용문제와 실업확률의 결정요인 분석," 노동경제논집, 18(1), 한국노동경제학회, pp.107-128, 1995.
- [13]박소연, 송영수, "대졸 신입사원의 역량에 대한 대기업 인사교육담당자와 대학생의 인식차이 분석," 기업교육연구, 10(1), pp27-45, 2008
- [14]정준호, "셀프리더십 역량에 대한 대기업 종사자와 대학생의 인식차이 및 교육요구도 분석," 한양대학교 대학원 석사학위 논문, 2010. 2
- [15]송영수, "국내 대기업의 인적자원개발(HRD) 동향: 대기업 HRD 관리자의 인식을 중심으로," 교육정보미디어연구, 13(2), pp139-160, 2007
- [16]장영길, "21세기 기업이 바라는 인재," 대학교육, 제133호, 2005
- [17]채창근, 김태기, "대졸 청년층의 취업 성과 결정 요인 분석," 취업교육연구, Vol.28, No.2, pp89-107, 2009
- [18]박성재, "지방대 졸업생의 노동이동과 노동시장 성과," 노동정책연구, 제5권, 제4호, pp65-99, 2005) 유준연, "4년제 대학교 졸업준비생들의 취업프로그램에 대한 요구분석," 건국대학교 대학원 석사학위 논문, 2007
- [19]이재경, "한국대학생의 취업준비행동," 서울대학교 대학원 박사학위 논문, 2004
- [20]신현순, "한국 대학생의 취업전략에 관한 연구," 부산대학교 대학원 석사학위 논문, 2007