

‘인턴制度’ 導入이 필요하다

李 掌 魯
(高麗大 貿易學科)

1. 들어가며

최근 기업체에서 경쟁적으로 채택하고 있는 인턴社員制度는 오래 전부터 의과대학과 사범대학에 일반화되어 있는 인턴제도와는 그 취지가 매우 다르다. 주지하는 바와 같이 인턴사원제도는 기업체가 우수한 인재를 조기에 확보·채용하기 위하여 대학생을 일정 기간(보통 3~4주) 인턴사원으로 채용하여 소정의 급여를 지급하고 신입사원 채용시 인턴사원 이수자를 우선 채용하는 제도이다. 이에 비하여 의과대학이나 사범대학의 인턴제도는 의사 혹은 교사가 되려는 대학생이 반드시 밟아야 할 교과과정으로 대학에서 배운 이론을 현장(병원 혹은 학교)에서 실습하도록 하려는 것이다.

다시 말하면 기업체 인턴사원제도의 주목적은 人材의 早

期採用인 반면에, 대학의 인턴제도는 인재의 현장실습교육이 그 목적이라 할 수 있다. 이와 같은 두 제도의 차이점은 인재수급의 양 당사자인 기업체와 대학의 입장 차이에서 연유하는 것으로 볼 수 있다. 즉, 기업체는 需要者의 입장에서 우수한 인재를 확보하기 위한 수단으로 인턴사원제도를 운용하고 있으나, 대학은 인재의 供給者로서 인재교육의 수단으로 인턴제도를 활용하고 있는 것이다. 따라서 두 제도는 본질적으로 대학생을 통하여 수요자 혹은 공급자의 필요를 채워주는 하나의 市場機能을 담당하고 있다고 할 수 있다.

그런데 문제는 이러한 제도(혹은 시장)의 존재 그 자체라기보다는 제도(혹은 시장)의 운용 상태에 관한 것이라 생각한다. 현재의 인턴사원제도는 대졸인력 수요자인 기업체가

공급자인 대학의 教育的 必要는 무시한 채 일방적으로 운용하기 때문에 여러 가지 부작용을 나타내고 있는 것이 사실이다. 당사자들(기업체, 대학, 대학생)의 필요와 욕구가 서로에게 잘 알려지고 제도운용에 이것이 적절히 반영된다면, 인턴제도는 대학생을 통하여 수요자와 공급자의 필요를 동시에 채워주고 대졸인력의 질을 향상시키는 시장기능을 수행할 수 있을 것이다.

高麗大에서 이번 여름방학부터 새로이 도입·시행하고 있는 ‘인턴제도’(現場學習制度)는 위와 같은 생각에서 기업체의 인턴사원제도에 종래 사범대학의 교생실습제도를 가미한 것이라 할 수 있다. 앞으로의 논의를 위하여 이 제도의 개요를 살펴보면 다음과 같다. 우선 대학은 현장학습 과목을 정규 교과목으로 개설하고 과목

당 3 학점을 부여하며, 6 학점까지 졸업에 필요한 이수학점으로 인정한다. 현장학습은 3 학년과 4 학년 재학생을 대상으로 여름방학 또는 겨울방학에 협력기업체에서 시행하며 교육기간은 4 주 이상을 원칙으로 한다. 성적은 협력기업체의 담당자가 보낸 소정의 평가보고서와 학생의 현장학습보고서를 토대로 pass와 fail로 구분·평가한다.

이 제도는 기업체·대학·학생이 함께 능동적으로 참여하는 產學協同體制이며 학점이 인정되는 학과목으로 운영되는데 측면에서 기존의 인턴사원제도와 구별되지만, 여타의 부분은 협력기업체의 인턴사원제도와 동일하다는 특징을 갖고 있다. 이하에서는 고려대학교의 인턴제도를 중심으로 먼저 이 제도의 도입배경과 필요성을 살펴보고, 인턴제도의 이점을 논하려고 한다.

2. 인턴제도의 導入 背景과 必要性

오늘날 대졸인력의 수급 불균형이 심각한 문제로 대두되고 있다. 대학에서 배출한 많은 인재들이 사회로 진출하려 하지만, 마땅한 직장을 얻지 못하여 求職難을 겪고 있는 동시에 사회, 특히 제조업체에서는 쓸만한 인재가 없다고 求人難을 호소하는 소리가 그 어느 때보다 높은 것 같다. 이와 같이 구직난과 구인난이 동시에 심화되는 것은 대졸 인력시장에 어떤 이유로 자유시장원리

에 의한 수급량의 調節機能을 제대로 발휘하지 못하고 있다는 것을 단적으로 나타낸다.

이는 무엇보다도 대졸인력의 수급량이 수급 당사자인 기업체와 대학에 의해서가 아니라 정부에 의해 결정되고 철저히 통제되기 때문이라 할 수 있다. 대졸인력의 절대적인 수급량이 비교적 적고 그 질도 다양하지 않았던 시대에는 정부의 이러한 中央集權的 統制가 어느 정도 효과를 나타냈다고 할 수 있겠으나, 오늘날과 같이 급변하는 환경과 고급인력 수요의 다양화 추세에서는 정부의 예측능력에 한계가 드러남으로써 人力 需給의 不均衡이 심화되었다는 뜻이다.

그러나 이와 같이 수급량이 제약된 상황에서도 대졸 인력 수급의 양 당사자인 기업체와 대학간에 대졸인력의 質 提高 측면에서라도 교류와 협력을 강화한다면, 대졸 인력수급의 불균형은 어느 정도 완화될 수 있을 것이다. 예를 들면 대학이 기업체 및 사회의 필요에 부응하는 인재를 공급할 수 있다면 기업체의 구인난은 훨씬 줄어들 가능성이 있다.

그렇지만 산업기술의 급속한 발전에도 불구하고 기업체와 대학간의 교류 부족으로 인하여 대학은 기업체에서 오늘날 필요로 하는 인재의 자질과 지식 및 기술에 대하여 정확히 파악하여 이를 教育에 반영하는 것이 어려운 실정이다. 한편, 기업은 대학에서 현재 어떤 내용의 교육이 어느 정도 이루어지고 있으며 앞으로 교

육과정의 어떻게 변화될 것인가에 대하여 잘 알지 못하고 기업의 의견을 반영할 길도 열려 있지 않다. 이러한 產學間 交流 不足은 국가·사회의 필요와 대학 교육내용과의 불일치로 인한 대학교육의 효율성 저하는 물론 “사람은 탐아도 쓸만한 인재는 구하기 어렵다”는 기업의 구인난을 가중시키는 한편, 회사에서의 재교육으로 인한 경제적·시간적 낭비를 초래하고 있다. 그러므로 대졸 인력수급에 있어 기업체와 대학의 필요를 서로 파악하고, 이를 채용 및 교육에 반영하기 위한 制度的 裝置가 필요하다.

위의 같은 문제보다도 대학, 특히 사립대학이 사회의 필요에 부응하는 인재를 양성하는데 더욱 심각한 과제는 教育投資, 예를 들어 첨단 교육기재 구입을 위한 재원을 어떻게 조달하느냐는 것이다. 현대의 산업기술은 급속도로 발전하고 기계 및 실험설비도 이에 따라 진화되어 가는 데 비하여 대학은 이러한 것들을 마련하기에는 너무나 빈약한 재정상태에 있다는 사실은 두말할 필요가 없다. 이러한 현실에서 대학과 기업체는 산업기술 측면에서 점점 거리가 멀어질 수밖에 없다. 산업화의 초기단계에서 산업체의 지식과 기술을 능가하고 이를 선도하는 大學教育이 있었기에 산업발전을 이룰 수 있었다는 사실을 상기할 때, 현대 산업사회의 급속한 발전에 훨씬 뒤지는 듯한 대학교육이 안타깝다. 그러므로 단기적

으로 교육기자재에 대한 투자
재원의 마련이 어렵다면, 기업
체의 첨단 기자재 및 실험설비
를 대학이 이용할 수 있는 産
學協力制度가 필요하다.

대학생은 대졸 인력수급의
양 당사자인 기업체나 대학보
다 人力의 質을 결정하는 가장
큰 요소이다. 대학의 교육을
어떻게 받아들여 소화·흡수하
며, 어떤 기업체를 선택하여
대학에서 배운 것을 얼마나 활
용하는가 등의 핵심적인 결정
은 모두 대학생에 의해 좌우되
기 때문이다. 그런데 많은 대
학생이 학교에서 습득한 지식
이 현실세계와 구체적으로 어
떤 관계를 갖는가에 관한 인식
부족으로 학교수업에 대한 중
요성을 충분히 체득하고 있지
못한 실정이다. 또한 대부분의
대학생은 직업과 기업실상에
대한 이해부족으로 직장선택과
업무적응에 상당한 어려움을
겪고 있으며, 이에 따라 이직
률도 높은 것이 사실이다. 따
라서 대학생에게 이론과 실무
관계와 직업 및 기업실상에
대한 實際 체험의 기회를 제공하
는 現場教育이 필요하다.

3. 인턴제도의 利點

위에서 언급한 인턴제도의
도입배경과 필요성을 다시 한
번 음미한다면, 인턴제도의 효
과적인 운용을 통하여 얻고자
하는 이점은 명백하다고 할 수
있다. 이를 대학측의 이점과
기업측의 이점으로 나누어 설
명하려고 한다.

대학측의 이점을 먼저 살펴

보면 다음과 같다. 첫째, 대학
에 教育現場을 제공하고 投資
費用을 절감할 수 있게 한다.
대학, 특히 사립대학이 재원부
족으로 마련하기 어려운 첨단
기계·시설·기술 및 노하우를
학생들이 직접 산업현장에서
접근하고 활용할 수 있도록 한
다. 급속하게 발전하는 산업기
술에 적합한 교육 실험설비를
지속적으로 구입하는 때에는
막대한 재원이 소요되므로 인
턴제도의 효율적인 이용은 대
학으로 하여금 비용을 절감할
수 있게 한다.

둘째, 학생에게 現場實習教
育의 여러 가지 이점을 제공한
다. 예를 들면 실습교육은 학
생이 올바른 직업관을 갖고 직
장을 선택할 수 있도록 직업
및 직장에 관한 이해를 증진시
킨다. 직업과 직장을 선택하는
문제는 대학생에게 아마도 가
장 크고 절실한 과제일 것이
며, 인턴제도는 이에 관한 質
質의 情報를 제공하여 직장선
택에 있어 실수와 위험을 줄여
줄 수 있다. 또한 실습교육은
학생들에게 현장감각과 실무능
력을 높일 수 있는 체험적 기
회를 제공하며 학교수업에의
自發的 動機를 유발시킨다. 현
장학습을 통하여 학교에서 배
운 이론이 현장에서 어떻게 쓰
여지고 있는가를 체득하게 되
면, 학생은 수업에 보다 능동
적으로 참여할 것이기 때문이
다.

셋째, 대학교육을 위임한 국
가·사회 및 기업체의 필요를
파악하여 이를 교육에 반영할
수 있도록 質質의 情報交換을

증진시킨다. 대학생이 대학과
산업체를 오가면서 이론과 현
실의 차이를 발견하고 현장에
서 보다 절실히 요구하는 것을
대학에 전달하는 정보매체로서
의 역할을 잘 수행해 준다면
大學教育 革新을 위한 놀라운
도전이 될 것이다. 왜냐하면
대학은 최고의 지성과 권위를
자랑하며 전통적인 학문체제와
보수적인 교과과정에 얽매며
외부의 변화에 신속히 대처하
기 어려운 폐쇄성을 갖기 쉬운
데, 인턴제도가 활성화되면 대
학교수들은 각자가 대학강단에
서 가르치고 있는 지식과 산업
현장과의 관계에 대하여 민감
해져야만 하기 때문이다. 이러
게 되면 자연스럽게 산업체의 필요
가 대학교육에 반영되고, 대학
의 이론도 산업현장에 신속히
전파되어 대학교육의 질 향상을
가져올 것으로 기대한다.

이제는 인턴제도가 기업측에
줄 수 있는 이점에 관하여 세
가지만 간략히 살펴보기로 한
다. 첫째, 企業의 人力管理에
도움을 준다. 여러 대학과 다
양한 전공분야로부터 모집한
대학생의 지식수준과 업무능력
을 현장학습과정을 통하여 가
까이에서 관찰하고 깊이 파악
함으로써 이를 채용·교육훈련
·매치 등에 활용할 수 있게
된다. 여기서 한 가지 짚고 넘
어갈 문제는 인턴 이수자에게
채용에 있어 우선권을 부여하
므로 취업기회의 균등을 저해
한다는 주장인데, 이는 인턴제
도의 유무와는 관계없이 기업
이 사원이든 인턴사원이든 선
발과정에서 얼마나 공평한 기

회를 부여하는가의 문제이다. 왜냐하면 인턴제도가 없을지라도 기업은 서류심사 및 면접 등의 방법을 통하여 기업이 필요하다고 생각하는 인재를 차별적으로 선발할 수 있기 때문이다.

둘째, 채용후 早期移職과 再敎育에 따르는 비용을 절감할 수 있다는 사실이다. 대학생이 현장실습과정을 통하여 직장근무의 현실을 체득한 후에 입사한 것이므로 입사전 그들의 기대치와 직장현실간의 차이가 좁혀져 이직률이 줄어 들고 직장업무에도 쉽게 적응할 수 있게 된다는 연구결과를 읽은 적이 있다. 따라서 기업은 재교육에 따르는 비용을 절감할 수 있을 뿐만 아니라 높은 이직률에 대비한 과도한 채용과 그 인원의 교육훈련에 드는 비용을 절감할 수 있게 된다.

셋째, 대학교육 파트너로서의 企業 이미지를 提高시킬 수 있다는 것이다. 대학, 특히 사립대학의 재정형편이 어려워 설비투자를 할 수 없다는 것은 주지의 사실이므로 기업측이 대학에 필요한 첨단 기자재와 설비를 마련하고 대학생의 현장교육을 담당하기 위해 필요

한 장소, 인원 및 소요자금을 제공하는 것은 기업이윤의 社會還元에 매우 적합한 방법이라 생각한다. 이는 대졸인력의 수요자인 기업측이 대학이 길러낸 인재를 가만히 앉아서 채용하는 데 머무는 것이 아니라 인재양성 과정에도 적극적으로 책임을 분담하고 : 대졸인력의 질을 향상시키기 위하여 기업측의 의견이 대학교육에 반영될 수 있는 길이 자연스럽게 열리는 것을 의미한다. 이를 통하여 기업측은 대학의 모든 구성원과 사회에 자신의 이미지를 높일 수 있을 것이다.

위에서 살펴본 대학측과 기업측의 이점은 오직 인턴제도만이 줄 수 있는 것은 아니다. 또한 이러한 이점은 인턴제도 자체가 저절로 가져오는 것이 아니라 제도의 效果的 運用 결과로 기대할 수 있을 뿐이다.

4. 끝맺으며

지금까지 설명한 인턴제도의 성공적 정착을 위해서는 産業體의 協力이 절대적으로 필요하다. 현장학습을 위해서는 교육장소, 교육 담당자 및 자금이 소요될 뿐만 아니라 산업현

장이 학생들에게 노출되는 데 따르는 부정적인 문제를 극복하는 것이 필요하기 때문이다. 예를 들면 금융기관에서 고객을 상대로 한 현금수납 업무 노출이라든지, 제조기업에서 기름때 묻히고 일하는 대졸 선배들의 모습이 주는 부정적 이미지의 문제를 들 수 있겠다.

그리고 인턴제도의 효과적인 운용을 위해서는 대학과 기업체의 입장 차이에서 오는 이해 상충 요소들을 산학협동 차원에서 조정하는 것이 필요하다. 예를 들어 대학측은 3학년 이상의 학생이면 병역필 여부 혹은 성적에 관계없이 희망학생 모두에게 실습교육 기회의 제공을 원하는 반면에 기업측은 4학년 졸업예정자로서 성적이 우수하고 병역을 필한 학생 소수만을 원할 경우, 상호이해와 협력 없이 인턴제도는 정착되기 어렵기 때문이다.

마지막으로 대학측은 敎育革新에 대한 강력한 의지와 부단한 노력으로 국가·사회 및 산업체가 현재와 미래에 필요한 인재를 양성하기 위해 구성원 모두가 마음을 열고 자신을 변화시키는 일에 힘써야 할 것이다. ■