



이제 대학도 경쟁력이다

조 남 홍 | 한국경영자총협회 부회장

세계화·정보화 사회의 도래와 함께 '20:80의 사회'나 '노동의 종말'이니 하는 말들이 세간의 화두가 된 적이 있다. 최근에는 이보다 더 나아가 '한 사람이 만 명을 먹여 살리는 사회'가 될 것이라는 전망까지 나오고 있다. 이러한 얘기들은 모두 소수의 인재들에 의해 국가나 사회, 또는 기업의 운명이 결정된다는 의미이다. 누가 더 뛰어난 인재들을 보유하고 육성하는지에 따라 경쟁력이 결정되는 것이다. 지식 시대가 본격화됨에 따라 뛰어난 인재의 육성이 국가의 주요 전략으로 자리잡는 시대가 되고 있다. 따라서 사회의 인재 양성 체계, 그 중에서도 특히 고급 인재를 양성·배출하는 대학의 중요성이 높아진 것이다.

지난해 IMD는 한국의 국제경쟁력이 세계 47개국 가운데 27위라는 조사 결과를 발표한 바 있다. 경쟁력 문제가 어제오늘의 일이 아니고 1999년의 31위에서 네 단계나 뛰어 올랐으니 그 동안의 노력이 헛되지 않는다고 자위할 수도 있겠다. 그럼에도 불구하고 마음 한구석에 아직도 많은 우려와 미흡한 감을 떨쳐 버리지 못하는 것은 필자가 한강의 기적을 만들어 온 세대에 속하기 때문만은 아닐 것이다.

대학은 그 사회의 전체적인 교육 구조를 결정짓는 역할을 한다. 특히 우리나라의 경우는 이러한 경

향이 더욱 강하다. 따라서 대학의 경쟁력이 국가의 경쟁력을 좌우한다고 하면 지나친 비약일까? 1960년대 이후 우리는 이렇다 할 부존자원 하나 없는 상황에서 경제 기적을 이룩해 왔다. 아울러 그 배경에는 풍부한 인적자원이 있었으며, 특히 례펜이었던 우수한 대졸 인력이 성장의 과정에서 많은 기여를 해 왔다는 점에는 이견의 여지가 없을 것이다.

오늘날 세계 각국은 노사관계나 정부, 금융부분의 개혁 못지 않게 교육제도의 개혁을 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 전기한 IMD의 보고서는 우리나라 교육 구조의 경쟁력을 33위로 평가하고 있다. 우리 대학의 경쟁력에 많은 문제가 있음을 짐작할 수 있다.

필자는 대학교육과 관련한 중요한 의사 결정과정에 직·간접으로 참여하면서 우리 대학도 국제경쟁력에 많은 관심을 가져야 한다는 생각을 해 왔다. 뿐만 아니라 많은 부문에서 기업을 벤치마킹할 필요가 있다는 생각을 해 오는 바 지면을 빌어 평소의 심경을 피력하고자 한다.

I. 대학의 세계화

대학의 국제경쟁력을 가늠하는 척도의 하나로 대학교육의 국제수지를 들 수 있다. 즉 얼마나 많은

“

대학 구조조정의 제 1차적인 원칙은 대학의 특성화와 질 향상을
기하는 것이 되어야 한다. 대학별로 별다른 특징이 없는 학과 구성,
거의 대부분의 학과를 설치한 백화점식 운영으로는
경쟁력이 있는 인재 양성이 불가능하다. 특성화와
학제적 접근을 통해 인재 양성의 요람으로 다시 태어나야 한다.

”

외국인이 대학교육을 받기 위해 우리나라를 찾고, 얼마나 많은 우리 국민들이 외국의 대학에 유학을 하는지를 비교해 보는 것이다. 아쉽게도 우리 대학교육은 연간 약 7억불에 달하는 국제수지 적자를 기록하고 있다고 한다. 사회 각 분야별 핵심 전문인력 양성이 크게 부족하며, 고도의 창의성이 요구되는 영역은 대부분 해외 유학파나 외국인에게 의존하고 있는 실정인 것이다.

여기에서 대학생들의 외국 유학을 줄여야 한다고 주장하는 것은 아니다. 다만 지금보다 훨씬 많은 외국인들이 국내 대학에 들어 올 수 있도록 세계화를 추진해야 한다는 것이다. 해외의 석학들을 대거 초빙하고 외국 대학과의 적극적인 제휴를 통해 교육의 질을 높임으로써 세계 속의 대학이 되어야 한다. 더 나아가 우리 대학의 경쟁력을 제고할 수만 있다면 세계 일류 대학의 분교를 국내에 유치, 그들의 교육 시스템을 실험하고 배워 나갈 필요가 있다. 이러한 과정에서 경쟁력이 부족한 대학은 자연스럽게 도태되고 우리 대학교육의 수준도 한 단계 높아질 수 있기 때문이다.

Ⅱ. 수요자를 중시하는 고객 만족

대학을 바라보면서 가장 쉽게 생각되는 점이 바로 수요자를 중시하는 고객 만족 정신이 부족하다는 점이다. 얼마 전 삼성경제연구소는 '인적자원

개발을 위한 긴급 과제'라는 보고서를 통해 우리 대학교육이 공급자 위주로 짜여져 있어 국가경쟁력에 역행하고 있다는 점을 지적한 바 있다. 다시 말해 대학의 정원이나 전공 구조가 노동시장의 인력 수요와는 무관하게 결정되고 있다는 것이다. 내년도 취업 재수생이 27만에 달할 것으로 전망되는 상황에 반해 전자 산업 및 IT, BT 분야는 극심한 인력난에 시달리고 있다는 점은 대학이 그동안 시장의 수요 변화를 감지하지 못하였거나 무시해 왔다는 점을 반증한다.

물론 대학교육의 1차적인 수요자는 학생이며, 우리 대학의 재정이 선진국과는 비교할 수 없을 정도로 열악하다는 점은 누구나 인정하는 사항이다. 따라서 대학이 학생들에게 인기가 높고 비교적 재정 압박이 덜한 인문계를 중심으로 꾸려 갈 수밖에 없는 상황이었으리라는 점도 충분히 이해가 간다. 그러나 대학이 생산한 지식이나 배출한 인력의 최종적인 수요자는 기업과 사회라는 점을 간과해서는 안 될 것이다.

과거 기업에게 있어서 소비자는 왕이었다. 오늘날의 기업들에게 있어서 고객은 왕 이상의 존재이다. 현재 고객이 무엇을 원하는지는 기본이고 미래의 고객은 누구이며, 수요는 어떻게 변화될 것인지까지를 파악, 이를 만족시키기 위해 갖은 노력을 다하고 있는 것이다. 이제는 대학도 고객을 왕으로 생각하고 고객의 수요에 적극적으로 부응해 나가야 한다.

“

대학의 경쟁력 못지 않게 대학 정책의 경쟁력도 중요하다.

지방 대학이나 비인기 기초학문의 경우는 정부가

정책적으로 보호할 필요가 있을 것이다. 그러나 대학이나

대학인 스스로의 노력이 중요한 부분에 대해서는

먼 장래를 보고 경쟁력을 제약하는 각종 규제를 과감히 풀어야 한다.

”

Ⅲ. 대학의 구조조정

다음으로는 구조조정의 문제이다. IMF 이후 기업들은 상시적인 구조조정 체제에 돌입해 있다. 수익이 나지 않는 부문은 물론 수익이 나더라도 전체 경쟁력을 저해하는 요인이 된다고 생각되면 과감히 도려내는 작업을 하고 있다.

인력의 문제도 마찬가지다. 언제든지 경쟁력이 떨어진 인력은 퇴출시키고 새로운 피를 수혈 받기 위해 노력하고 있다. 미국 대학의 조교수들은 대개 3년 임기의 계약직으로 임명되며, 재임용되는 경우도 매우 드물다고 한다. 이는 새로운 이론과 학풍을 받아 들여 경쟁력을 높이는 구조조정의 한 과정으로 보아야 한다. 한편 1990년대 중반 미국의 듀크(Duke)대는 사회의 수요가 없는 교육학과를 폐지한 바 있다. 이 학교가 미국에서는 최초로 교육학과를 설립했다는 자부심을 가지고 있었다는 점을 감안할 때 이들의 구조조정 노력은 감탄을 넘어 섬뜩함마저 느끼게 한다.

대학 구조조정의 제 1차적인 원칙은 대학의 특성화와 질 향상을 기하는 것이 되어야 한다. 과거 우리 기업 경영의 가장 큰 폐단으로 지적되던 '선단식 경영'의 문제는 대학에도 그대로 지적된다. 대학별로 별다른 특징이 없는 학과 구성, 거의 대부분의 학과를 설치한 백화점식 운영으로는 경쟁력이 있는 인재 양성이 불가능하다. 특성화와 학제적 접

근을 통해 인재 양성의 요람으로 다시 태어나야 한다. 이를 위해서는 대학도 민간 기업과 같은 합병 및 제휴를 적극 활용할 필요가 있으며, 구조조정의 귀재라 불리는 GE의 잭 웰치 회장을 적극적으로 벤치마킹할 필요가 있다. 오늘날 기업들의 구조조정 원칙들은 대부분 그에게서 비롯된 것들이 많기 때문이다.

Ⅳ. 인력 관리의 혁신

얼마 전 세계적 석학으로 명성을 날리다가 귀국했던 서울 모대학교의 교수들 몇 명이 다시 해외로 돌아가 버린 사건이 있었다. 이들이 고국을 등지고 다시 외국으로 떠난 이유는 돈 때문이 아니었다. 규제 위주로 이루어진 우리 대학들의 경쟁력 없는 인력 관리 방식이 문제였던 것이다. 우리 사회에서 벤처 열풍이 휩쓸던 무렵 대기업 임직원이나 유능한 공무원들이 벤처행을 선택해서 화제가 된 적이 있다. 이를 계기로 기업들은 인력 관리에 대한 대대적인 혁신 작업에 착수했으며, 정부도 인력 관리의 혁신을 위해 중앙인사위원회를 설치하기에 이르렀다. 한마디로 경쟁력 없는 인력 관리 제도는 우수한 두뇌의 외부 유출을 야기할 뿐이기 때문이다.

특히 우리 사회를 선도하는 우수 인재들로 구성된 대학 사회에서는 이러한 현상이 더욱 심할 것이다. 전기한 석학들의 사례를 볼 때 교수들에 대한

인력 관리는 국내·외적으로 경쟁력이 필요한 부분이라 생각한다. 그들을 필요로 하는 대학은 전세계에 많이 있기 때문이다. 따라서 교수들이 창의적인 연구에 매진하고 우리 사회 발전에 기여할 수 있도록 인력 관리 제도를 혁신할 필요가 있다.

인력 관리 혁신은 우수한 교수진을 유치하고 유지하기 위해서 필요한 것만은 아니다. 지금은 많이 개선되었지만 한때 우리 대학 사회에서는 이른바 학문의 동종교배니 철밥통이라는 말이 유행한 적이 있었다. 교수들이 매너리즘에 빠지지 않도록 임용 및 재임용제도도 대폭 손질할 필요가 있다.


V. 정책 당국자에 대한 건의

끝으로 정책 당국자들에 대해서는 대학, 대학인, 그리고 대학교육이 경쟁력을 가지도록 하는 교육정책을 수립해 달라는 건의를 하고 싶다. 우리 대학이 세계 속의 일류 대학으로 거듭나고, 국가경쟁력 강화를 선도하는 대학으로 거듭날 수 있도록 하기 위해서는 기존 정책의 근본 틀을 재검토할 필요가 있다는 것이다.

이미 수도 없이 지적되어 온 지위평준화나 암기식·획일적 교육 방식의 문제가 아직도 개선되지 못하고 있다는 점은 세계화라는 관점에서 보면 도무지 이해가 되지 않는다. 뿐만 아니라 대학의 재정 확보를 위해서 언젠가는 도입될 기여입학제가 아직도 시기상조라는 논란에 빠지는 것도 쉽게 이해되지 않는다. 또한 올해 초 세계적으로 유명한 호텔관광대학을 유치하려던 계획이 각종 규제 때문에 무산된 것은 우리 대학정책의 현주소를 극명하게 드러내 주는 하나의 사건이라고 볼 수 있다.

이러한 관점에서 보면 대학의 경쟁력 못지 않게 대학 정책의 경쟁력도 중요하다. 물론 지방 대학이나 비인기 기초학문의 경우는 정부가 정책적으로 보호할 필요가 있을 것이다. 그러나 대학이나 대학인 스스로의 노력이 중요한 부분에 대해서는 먼 장래를 보고 경쟁력을 제약하는 각종 규제를 과감히 풀어야 한다.

교육이 국가의 장래를 결정한다는 의미에서 '국가 백년대계(國家 百年大計)'라고들 하지만 이를 바꾸어 생각하면 교육정책은 100년 앞을 내다보고 수립되어야 한다는 의미도 될 수 있을 것이다. 교육 당국자들의 미래를 보는 혜안이 필요한 이유이다.

교육개혁을 통해 세계적 인적자원 강국으로 거듭난다는 목표 아래 BK21 사업이 본격적으로 추진되고 있다. 정부는 2005년 10대 두뇌 강국에 진입하기 위해 각종 제도 개선, 지원 및 육성 정책을 이미 실시하거나 모색하고 있다. 그러나 정부의 정책이 아무리 좋아도 그 결실을 맺는 것은 대학과 대학인 스스로가 해야 할 일이다. 물론 규제 위주의 정부 정책이나 평등주의를 강조하는 국민 정서 등 대학의 개혁을 가로막는 요인들은 많이 있다. 그럼에도 불구하고 대학 내부로부터의 개혁이 절실한 시점이다. 

조남홍

서울대 사회학과를 졸업하고 국방대학원을 수료한 뒤 상공부 주 EC대표부 상무관, 한국무역협회 전무이사, 새교육공동체위원회 대학분과위원을 역임하였다. 현재 한국경영자총협회 상임부회장, ILO(국제노동기구) 이사, 한국학술진흥재단 비상임이사, 대학평가인정위원회 위원, 인문사회연구회 이사로 활동 중이다. 주요 논문으로는 "기업윤리와 노동윤리", "한국 노사관계의 평가와 과제" 외 다수가 있다.