



중소기업이 바라는 인재와 대학교육

이 상 호 | 중소기업협동조합중앙회 산업조사처장

I. 청년실업의 특징

최근 우리 사회의 최대현안은 해결의 실마리가 보이지 않고 있는 청년실업문제이다. 많은 젊은이들이 오랫동안 학교생활을 통하여 갈고 닦은 지식과 재능을 펼쳐 보이기도 전에 취업 3수, 4수생으로 전락하고 있다.

이러한 현상은 세계 경제의 장기침체에 따른 일반적인 경향이라고는 하나 우리나라의 경우 지난 8월의 청년실업률이 6.9%로 전체 실업률(3.3%)의 두 배가 넘는 34만여 명에 이르고 있고, OECD의 청년실업률 비율 평균치(1.8)의 2.2배에 이르렀으며, 특히 청년실업 중 대졸이상 고학력자의 비중이 날로 증가하고 있는 등 상대적으로 심각한 양상을 나타내고 있다.

고용시장에서 청년실업자나 실망실업자가 늘어나게 되면 사회활력이 크게 떨어지는 문제가 야기된다. 특히 청년실업이 고착화될 경우 젊은 층의 취업의지와 근로의욕이 약화되어 건전한 근로의욕을 상실한 청년층은 사회적 일탈의 우려가 높아지게 된다.

따라서 이제는 청년실업 문제를 당사자와 기업

에만 해결의 책임을 미룰 것이 아니라 정부가 범국가차원의 대책을 강구해야 할 시점이다.

다만 최근의 세계 경제와 우리의 경제환경을 개관해 보면, 정부의 처방이 그리 수월해 보이지는 않는다. 미국경제는 산업생산 회복, 민간소비 개선, 기업의 설비투자 증가 등에 힘입어 하반기 경제성장률이 3%를 기록할 것으로 보이고, 일본도 올해 성장률을 2.2%로 기대하며 장기간의 경기침체에서 벗어나는 모습을 보이는 등 세계경제는 다소 회복의 기미를 보이고 있으나, 우리 경제는 북핵문제, 노사분규, 사회갈등 증폭 등 불확실성의 증대와 최근의 환율급등으로 인하여 올해 경제성장률이 2%대로 하락할 것으로 전망되고 있다.

II. 취업난 속의 구인난

그럼에도 불구하고 지금도 많은 젊은이들이 대기업, 금융기관, 정부투자기관 등 이른바 ‘괜찮은 일자리’ 찾기에 여념이 없다. 한 리서치기관이 실시한 조사에서 “월 150만 원을 지급하는 중소기업과 100만 원을 지급하는 대기업 중 어느 쪽을 선택하겠는가라?”는 설문에 후자에 훨씬 많은 응답이

“

고용시장에서 청년실업자나 실망실업자가 늘어나게 되면
사회활력이 크게 떨어지는 문제가 야기된다.
특히 청년실업이 고착화될 경우 젊은 층의 취업의지와
근로의욕이 약화되어 건전한 근로의욕을 상실한
청년층은 사회적 일탈의 우려가 높아지게 된다.
따라서 이제는 청년실업 문제를 당사자와 기업에만 해결의 책임을
미룰 것이 아니라 정부가 범국가차원의 대책을 강구해야 할 시점이다.

”

있었다니 안타까운 일이 아닐 수 없다.

그러나 소위 팬츠은 일자리는 외환위기를 겪으면서 150만 개에서 120만 개로 30만 개가 사라졌고, 요즘은 경기침체로 인하여 대기업들이 신규채용을 대폭 줄이고 경력직 채용을 늘리면서 한 해 수십만 명씩 배출되는 대졸구직자들을 수용할 수 없는 실정이 되어 버렸다.

반면, 중소기업은 생산인력 외에도 혁신적인 연구·전문기술인력과 창의적이고 도전적인 사무·영업인력이 부족한 실정이다. 지난 해 말 중소기업의 인력부족률은 10.2%로 부족인원은 22만5천 명에 달했고 올 6월에는 경기침체로 인해 다소 감소했지만 여전히 7.9%, 부족인원이 17만 명에 이르고 있다. 특히, 연구·전문기술인력과 사무관리·영업 분야에 필요한 인력이 4만 명으로 나타나고 있는 실정이다.

Ⅲ. 일자리 창출을 위한 선결과제

34만여 명에 이르고 있는 청년실업문제를 해소

하기 위해서는 정부, 기업, 대학 그리고 청년층 본인의 공동 노력이 선행되어야 한다고 본다.

먼저 정부에서는 경제활력을 높이고 성장잠재력을 키워 나가야 할 것이다. 신규 고용창출의 주체는 기업이다. 기업들이 투자에 나서도록 정책의 일관성을 유지하고 기업활동 관련 규제를 완화해야 한다. 중소기업협동조합중앙회가 지난 9월 중소기업 CEO를 대상으로 조사한 바에 의하면 “요즘 들어 가장 기업하기 싫은 기분이 들 때는 언제인가?”라는 질문에 응답자의 36.7%가 정부의 경제정책에 일관성이 없을 때라고 답변하여 기업활력을 높이기 위해서는 각종 규제철폐, 기업 중심의 경제정책 수립 등의 기업하기 좋은 환경 조성이 절실하다는 것을 말해 준다.

그리고 노동시장의 유연성이 제고되어야 한다. 지금과 같은 경직적인 노동시장과 법제하에서 강성노조가 버티고 있는 한 기업들의 신규채용은 위축될 수밖에 없으며 청년실업을 해결하기가 어려워진다.

다음으로 기업과 대학은 산학협력을 강화하여야 한다. 기술혁신과 산업구조 고도화에 부응하는 인

재양성을 위해 대학은 교육훈련과정에 기업의 수요를 반영하여야 하며, 이를 통하여 현재 청년실업률을 더욱 가중시키고 있는 구인·구직자간의 일자리 불일치(Job Mismatching) 현상을 최소화해야 하겠다.

청년층도 눈높이를 낮추고 중소기업을 창의와 혁신의 기회라고 재인식하여 새로운 돌파구를 찾는 지혜가 절실하다. 이러한 인식전환이 있을 때 중소기업 또한 일자리 창출과 우수인재 확보를 통하여 젊은 층을 흡수하는 선순환이 계속될 수 있을 것이다.

Ⅳ. 중소기업의 위상

과거 대기업 위주의 고도 성장정책과 중화학 공업정책으로 인한 우리나라의 과도한 경제력 집중화 현상을 시정하기 위하여 특히 1980년대에 들어 정부는 중소기업의 획기적인 육성 발전을 지원하게 되었다.

이러한 발전과정을 거치게 된 중소기업은 양적 성장을 계속하여 OECD 국가 중에서도 그 비중이 높은 편에 속하며, 또한 제조업 전체에서 차지하는 중소기업의 비중이 지속적으로 증가하여, 2001년 기준 사업체 수 비중은 전체의 99.8%에 달하고, 종사자 수 비중은 85.6%로 전체 근로자 100명 중 86명이 중소기업에서 일하고 있다. 뿐만 아니라 부가가치와 생산액 비중도 꾸준히 증가하여 부가가치 비중은 2000년부터 50%를 넘어섰으며 생산액 비중은 48.1%에 이르고 있다.

중소기업론에서는 중소기업의 역할을 경기대응 능력의 제고, 기술개발에의 기여, 민주화에의 기여 등 다각적인 관점에서 열 가지를 제시하고 있으나, 그 중에서 고용기회의 창출과 취업자 흡수역할을 가장 우선시하고 있다. 지난 외환위기 동안 중소기업은 약 141만여 명의 고용을 흡수하여 새로운 일 자리를 창출한 바 있다.

이러한 중소기업의 위상과 역할에도 불구하고 마치 중소기업 근무가 아주 예외적인 일처럼 여기는 우리나라 부모들과 청년층의 인식전환이 다른 어느 때보다도 요구되는 대목이다.

많은 전문가들은 이처럼 국민경제에서 중소기업이 차지하는 역할이 증대되어 가고 있음에도 최근 중소기업이 위기에 직면해 있으므로 질적 쇄신이 필요한 때라고 말한다. 다시 말하면, 중소기업이 세계시장에서 다른 기업과의 경쟁에서 앞서기 위해서는 특히 혁신과 창의, 모험정신을 가지고 도전할 수 있는 인재확보가 필요함을 강조하고 있다.

이러한 관점에서 볼 때 중소기업이 요구하는 인재상은 창조성, 혁신성, 다양성 그리고 유연성과 기동성으로 요약할 수 있겠다.

이러한 관점에서 볼 때 중소기업이 요구하는 인재상은 창조성, 혁신성, 다양성 그리고 유연성과 기동성으로 요약할 수 있겠다.

Ⅴ. 기업의 일반적인 인재기준

우리는 21세기를 지식기반사회, 무한경쟁시대, 산업구조의 변화에 따른 혁신과 창의 및 스피드를 중시하는 시대로 표현하고 있다. 따라서 과거의 자본과 노동이 경제를 이끌던 시대에서 지식기반사회로 전환된 후에는 각 개인의 우수한 창의가 경영의 성패를 가르게 될 것이므로 새로운 패러다임을 추구하면서 스스로 배우고 혁신하는 인적자원이 더욱 요구될 것이다.

기업마다 원하는 인재상은 현재 발전하는 산업 형태, 직업선호도, 국내 산업인프라와 국제환경 변화에 따라 급변하게 된다. 이는 결국 기업은 인재가 운영하며 그 결과에 따라 회사의 존망이 좌우되기 때문이다.

인재는 기업차원에서 볼 때 핵심역량을 겸비하

“

우기는 새로운 도전의 기회라고 한다. 지금 청년실업자이면서도
오로지 관철은 일자리만을 찾고 있는 많은 젊은이들이
이제는 중소기업에 대한 인식을 새롭게 하여 평생직장이 아닌 평생직업의
개념으로 일자리를 찾을 때 자신의 능력과 포부를 맘껏 펼칠 수 있는
'자기 자신만의 무대'를 만나게 될 수 있을 것이라고 생각된다.

”

여 직무를 우수하게 수행할 수 있는 자로 표현된다. 그렇다면 '핵심역량'의 검비와 '직무수행'이라는 두 가지 측면을 통해 기업이 요구하는 인재상을 규정할 수 있을 것이다.

핵심역량을 사무, 영업, 생산, 기술, 연구직 등 직무기준으로 살펴보면, 과거에는 특별한 기준보다 성실하고 평범한 성격의 소유자로 이미 제시된 결과물을 산출해 낼 수 있다고 평가되면 기업에서 고용될 수 있었다. 그러나 현재는 그러한 기본역량만으로는 기업에서 만족하지 않는다. 진정한 프로를 요구하기 때문에 각 직군에 한정된 지식과 실무능력을 가진 자는 도태될 수밖에 없는 현실이 된 것이다. 이제 기업은 종합적인 사고와 창의성을 지닌 전문가를 찾고 있는 것이다.

한편 직무수행에 있어서는 여러 가지 요소가 필요하다. 기본적인 업무지식과 직무에 알맞은 적성·정보력·다양한 인간관계 등을 통한 정보채널 및 핵심역량개발 등이 균형을 이룰 때 기업에서 주

어지는 일을 원활하게 처리할 수 있는 것이다.

이렇게 핵심역량을 가진 인재가 직무수행을 성공적으로 해낼 때 그 인재는 기업이 반드시 필요로 하는 핵심인재¹⁾가 될 수 있고, 기업의 입장에서는 변화관리와 경영환경에 대한 대처능력을 가지게 되므로 서로간에 윈윈전략이 되는 것이다.

얼마전 전국경제인연합회가 개최한 '기업이 바라는 인재상 및 이의 실현방안' 세미나에서 있었던 각 기업이 바라는 인재상을 보면 다음과 같다.

첫째, 진취적 인재이다. 이는 어떠한 난관에 부딪쳐서도 굴하지 않고 목표하는 바를 묵묵히 완수해 나갈 수 있는 도전의식과 성취욕구를 지닌 사람을 말한다. 둘째, 패기가 넘치는 인재로 매사를 밝고 긍정적으로 생각하며 실천력을 앞세워 일하는 사람을 말한다. 셋째, 인화력을 겸비한 인재이다. 주변 사람들의 의견에도 귀를 기울일 줄 아는 사람으로 기업은 결코 어느 한 사람의 힘만으로 운영될 수 없고 조직구성원들의 팀웍이 무엇보다도 중요하기

1) 핵심인재란 전문성, 지적역량을 가지고 주어진 과업의 수행보다는 기존 틀을 뛰어넘는 전략적 통찰과 추진력을 갖춘 인재를 말하며, 단기적 활용가능성보다 조직변화를 주도하고 기업의 미래 수익원천을 창출하는 역할을 가진다 (삼성경제연구소, 2002).

때문이다. 그 밖에 대인접촉 능력, 자기개발 능력, 표현 능력, 유연한 사고와 창의력, 책임감, 올바른 가치관과 건강한 심신을 강조하고 있다.

Ⅵ. 중소기업이 원하는 인재는 도전적이며 창조적인 사람

중소기업이 원하는 인재는 대기업과는 많이 다르다. 우선 크지 않은 조직 내에서 개인을 바라보는 관점을 앞서 언급한 중소기업의 특성과 연관지어 볼 수 있다. 중소기업이 요구하는 인재는 폭넓은 일들을 처리할 수 있는 다기능인재라 할 수 있다. 부서의 명확성보다는 개인의 올라운드플레이가 경영에 도움이 된다.

기업의 가장 기본적인 목적은 생산을 통해 이윤을 남기는 것이다. 따라서 중소기업도 더 많은 이윤을 남기기 위해 핵심인재를 확보하고자 한다. 그렇기 때문에 중소기업이 원하는 인재 또한 기본적으로는 위에서 언급한 모든 요건을 갖추어야 할 것이다. 그러나 중소기업은 앞에서 언급한 그 특성으로 인해 대기업과는 차별적인 다음과 같은 인재를 더욱 바라게 된다.

첫째, 과거 전통적 산업사회에서는 관습화된 틀 속에서 사고하고 조직의 틀에 의해서 행동하는 정형화된 사람이 필요했지만 21세기에는 사회와 경영환경이 더욱 다양화·복잡화·세계화되었기 때문에 중소기업은 생존을 위해 유연한 사고를 가지고 무에서 유를 만들어 낼 수 있는 개성과 끼가 있고 도전적이며 창조적인 사람이 필요하다.

둘째, 혁신적 자기개발 능력을 보유한 경험 많은 인재를 더욱 필요로 한다. 중소기업은 기술혁신의 원천으로서 신제품을 개발·생산하거나 대기업과 계열화 관계에 있어 오히려 고도의 창의력이 더욱

요구되므로 앞으로는 경쟁력을 유지하기 위하여 핵심기술 개발에 더욱 중점을 두게 될 것이다.

셋째, 중소기업의 특성인 다양성·기동성과 관련하여 대기업과 같이 특정한 부서에 배치되어 전문인력으로 양성되기보다는 경영환경의 변화에 신속하게 적응하고 경영과 기술을 모두 알고자 하는 의지를 지녀야 하며 다양한 업무를 수행할 수 있어야 한다.

마지막으로 빠른 판단력과 함께 상황에 적절히 대응하고 행동할 수 있는 인재가 더욱 필요하다. 오늘날 경영환경의 특징을 한마디로 말하자면 세계시장에서 일류만이 살아 남을 수 있는 냉혹한 국제경쟁의 시대라고 할 수 있을 것이다.

Ⅶ. 대학교육의 방향과 청년층의 인식전환

이와 같이 최근 기업이 원하는 인재는 핵심인력으로 혁신적, 창의적이고 유연한 사고를 지닌 사람이어야 한다. 기존의 판에 박힌 듯이 획일적이고 수동적인 사람은 더 이상 기업에서 필요로 하지 않는다.

20세기 중반까지 인재양성 측면에서의 대학의 주된 기능은 행정가, 법조인, 교사 등 공공부문에서 필요로 하는 인재를 양성·배출하는 하는 것으로 보편적인 인력양성이 초점이었다. 즉 당시에 대학이 배출하는 인재는 오랫동안 제도화된 공공부문에 필수적인 전문성과 윤리를 습득하는 것이 그 본질이었으며, 이는 기존의 대학교육을 통해서 충분히 길러질 수 있는 특성이었다.

대학이 민간산업부문의 인재를 본격적으로 배출하기 시작한 것은 1960년대 이후라고 볼 수 있는데, 우리나라의 대학도 이제는 민간부문의 인재양성이 그 주된 기능이라는 확고한 인식을 가져야 할

때이다.

자유로운 기업활동과 창의성을 필요로 하는 오늘날의 민간산업부문의 인제는 전문성과 신뢰성은 물론이고 불확실한 상황에서의 문제해결능력과 혁신적 역량을 필수적으로 요구받고 있다. 공공부문의 인재를 주로 양성할 당시의 대학교육 내용과 지금의 대학교육 내용이 가장 본질적으로 차이를 가지게 되는 부분이 바로 이 점에 있다.

그럼에도 불구하고 대학에서는 이런 변화를 외면하고 기존의 관행대로 기업이 대학에서 배출된 인력을 개별기업차원에서 교육시키기를 계속 바라고 있어 생존경쟁이 더욱 치열해지는 오늘날 경영 환경에서 이는 너무 비효율적이고 비생산적이라는 비판이 제기되고 있다.

따라서 교육계와 산업계가 문제의식을 공유하고 상호협력력을 통해 필요한 인재를 배출하고 곧바로 활용할 수 있는 여건조성이 시급하다. 바로 이러한 인식의 변화에서 출발하여 대학은 산업계와의 공감대를 형성함으로써 대학 교과과정을 보다 획기적으로 개편하고 현재 정부가 전략적으로 펼치고 있는 산학협력사업에 적극 동참하여야 할 것이다.

이러한 산학협력과정에 있어서도 지식과 정보의 교류방법, 현장실습 등에 대한 대학과 기업간의 상호신뢰를 높임으로써 대학은 민간산업부문의 인재양성에 앞장서고 기업은 대학에 대한 투자를 아끼지 않을 때 산학협력은 상승효과를 나타낼 수 있을 것이다.

끝으로 취업준비생 또는 재학생들에게 반드시 전해 드리고 싶은 고언이 있다. 그것은 21세기 지식기반 경제시대에서는 중소기업이 지식, 정보, 기술 등을 통해 우리 경제를 주도하게 되는 중소기업시대가 도래한다는 것이다. 따라서 앞으로 더욱 치열해지는 경쟁 속에서 기업이 살아남기 위해서는 핵심기술과 이를 상업화 할 수 있는 인재를 더욱 요구하게 될 것이다.

위기는 새로운 도전의 기회라고 한다. 지금 청년 실업자이면서도 오로지 괜찮은 일자리만을 찾고 있는 많은 젊은이들이 이제는 중소기업에 대한 인식을 새롭게 하여 평생직장이 아닌 평생직업의 개념으로 일자리를 찾을 때 자신의 능력과 포부를 맘껏 펼칠 수 있는 '자기 자신만의 무대'를 만나게 될 수 있을 것이라고 생각된다. **대학교육**

이상호

국민대학교 영어영문학과를 졸업하고, 중소기업협동조합중앙회에 입사하여 공동사업부장, 감사실 감사역 등을 역임하였다. 현재 산업조사처장으로 재직 중이며, 노사정위원회 노사관계소위위원을 맡고 있다.