

두 어머니 모델

- 기업과 대학의 협력을 위한 새로운 방안 -



이 용 태
TG 삼보컴퓨터 회장

목재공장에서는 원목을 사다가 1차 가공을 해서 창틀을 짜는 목수에 보내고, 목수는 이것을 사서 창틀을 만든다. 그런데 목재공장에서는 정성을 들여서 원목을 둥그렇게 깎아 원주형으로 만들어서 보내면 문틀 짜는 목수는 이것을 전부 네모진 각목으로 잘라서 문틀을 만든다고 하자. 이 때 목재회사는 공급자이고 목수는 수요자인데, 실제로 위와 같은 일이 일어날 수가 있을까? 목재회사와 목수는 최소한의 대화는 할 테니까. 목수는 당연히 목재회사에게 나무를 처음부터 둥글게 깎지 말고 모나게 잘라 달라고 부탁할 것이기 때문에 이러한 일이 일어날 수가 없다.

그런데 인력의 공급자인 대학과 인력의 수요자인 기업간에는 위와 같은 일이 지금까지 계속되어 왔다. 신기하게도 인력의 공급자와 수요자는 최소한의 대화도 하지 않기 때문에 대학에서는 둥근 나무를 깎아 주고, 기업에서는 이것을 받아 모나게 다듬어 가고 있다.

작년 12월에 전경련 교육위원회에서 조사한 자료에 이런 사실이 여실히 나타나 있다. 전경련에서는 300개의 회원사에 대하여 설문서를 보내고 그 중 223개사로부터 응답을 받았다. 그 결과를 몇 가지 소개하면 다음과 같다.

1. 기업이 필요로 하는 교육을 제대로 하고 있는가 하고 물었더니, 제대로 잘하고 있다고 응답한 곳은 4%에 불과하고, 잘못하고 있다고 응답한 곳이 54%나 되었다.
2. 교육방향에 대하여 몇 가지 세부사항을 물었는데, 교육과정의 현실성이 적절치 못하다고 응답한 곳이 75%이었고, 교육과정에서 산학협동이 부족하다고 생각한 곳이 64%나 되었다.
3. 신입사원을 채용할 때 가장 중요하게 고려하는 부분을 물었더니, 전공 관련 이론적 지식이라고 대답한 곳은 4%인데 반하여, 기본적인 인성 및 태도, 의사표현 및 커뮤니케이션이 중요하다고 대답한

곳이 58%에 달하였다.

4. 기업에 입사한 대졸 신입사원들의 평균 점수를 몇 점으로 보느냐 하는 질문에 대하여 26점이라고 응답했다.

위의 내용들을 종합하여 보면 믿을 수 없는 일이 반복되고 있음을 명확하게 알 수가 있다. 대학에서는 계속 둥근 나무를 공급하고, 기업에서는 계속 모난 나무를 요구하고 있음을 알 수 있다. 다만 위 사항을 검토할 때 한 가지 유의할 점이 있다. 기업이 가장 필요로 하는 것을 물었을 때, 전공지식을 필요로 하는 곳은 4%밖에 없었다는 것은 대학이 전공지식에 관한 한 만족할 만한 교육을 하고 있다는 해석도 가능하고, 전공지식의 중요성이 약하다는 해석도 가능하다. 따라서 이 부분은 심층적인 분석이 필요하다. 이에 대하여 대졸 신입사원의 전문지식 및 기술이 기업이 필요로 하는 수준의 몇 %가 되느냐 하고 물은 문항에 대해서 그 응답은 놀랍게도 18%였다. 대학이 가장 역점을 두고 교육한 전문지식마저도 기업에서 낙제점수를 주고 있는 것이다.

지금 분석한 이 자료를 보면 도저히 현실 세계에서는 믿을 수 없는 신화 같은 이야기이다. 도대체 어떻게 이런 일이 가능할까? 사람들은 일상생활이나 일상업무 중에서 눈앞에 보이는 이해관계에 대해서는 민감하게 반응하고 엄청난 정력으로 문제를 해결하려고 노력하는 반면에 일반적이고 범위가 크고 오랫동안 익숙해진 문제에 대해서는 관심도 노력도 기울이지 않는다는 것이 인간 본래의 습성이라고 생각해 볼 수 밖에 없는 지 모르겠다.

대학은 대표적인 융통성 없는 시스템이다. 대학교수의 신분은 완전히 보장되어 있으며, 대학교수의 평가는 학술논문의 질과 수로만 결정된다. 이러한 교수들에게 교수생활의 목표를 학술논문에만 두지 말고, 직접 기업에서 요구하는 인재를 기르기 위하여 수시로 변하는 기업의 요구에 맞춰 강의 방식과 태도를 바꾸라고 누가 이야기할 수 있고, 또 그것을 실현할 수 있게 추진할 수 있단 말인가?

내가 제의하고 싶은 것은 '두 어머니 모델'인데, 아이 하나를 두고 두 어머니가 같이 키운다는 아이디어이다. 기업에서 대학 졸업생만을 뽑는 대신에 1학년 학생을 대상으로 인턴 관계를 맺자는 것이다.

기업 측에도 책임이 있다. 개개 기업들은 대학이 배출하는 졸업생 중 가능하면 학업 성적이 우수한 직원들을 골라 막대한 시간과 돈을 들여 자기 사람으로 만들 궁리만 했지 기업들이 연합하여 적극적으로 대학교육을 뜯어 고칠 생각을 하지 않고 있다.

위에서 말한 바와 같이 대학은 가장 고치기 힘든 조직이다. 따라서 실천에 옮기는 것은 결코 쉬운 일이 아닐 것이나 어떻게 할 것인지에 대한 방안을 생각해 내는 것은 그리 어려운 일이 아니다. 내가 제의하고 싶은 것은 '두 어머니 모델'인데, 아이 하나를 두고 두 어머니가 같이 키운다는 아이디어이다. 기업에서 대학 졸업생만을 뽑는 대신에 1학년 학생을 대상으로 인턴 관계를 맺자는

것이다. 기업은 인턴들에게 커리큘럼을 추천하고, 대학 4년을 다니는 동안 1년간은 기업에서 직접 실습을 한다. 대학에서는 한 기업 또는 기업 연합이 30명 이상의 학생을 인턴으로 지정하면, 기업은 요구하고 대학에서는 없는 코스를 창설하여 기업으로부터 교재 또는 강사의 지원을 받는 것이다. 전문 지식이나 기능에 관한 코스들은 이미 대학에서 제공하고 있을 것이지만 대학에서 제공되지 않는, 그러나 기업에서 필요로 하는 코스들이 상당히 있을 것이다. 예를 들면 커뮤니케이션 기법, 리더십 양성, 창의성 개발, 대인관계 구축, 시장경제의 이해, 사회 문제에 대한 시스템 분석과 시스템 설계, 정신 건강법, 직장에서 부딪치는 문제들에 대한 케이스 스터디, 개인 자산 관리법, 도덕성과 성공의 함수관계, 비즈니스 플랜 만드는 법, 프리젠테이션의 요령 등이다.

그런데 다행스러운 것은 청와대의 균형발전위원회가 깊은 관심을 가지고 문제를 개선하기 위해서 적극적으로 나서기 시작한 일이다. 교육인적자원부에서는 산학협동에 관하여 전경련의 교육특별위원회에서 제시한 산학협동 방안들을 적극적으로 수용할 자세를 보이고 있다. 즉, 재학생들을 기업에 6개월간 장기인턴으로 파견했을 때 인턴연수를 학점으로 환산하는 제도를 도입하기로 하였다. 뿐만 아니라 대학교수들이 산학협동을 위하여 학생을 지도했을 때, 그것을 위하여 기여한 교수들의 공적을 논문을 발표한 것과 마찬가지로 경력으로 환산하여 주는 제도를 채택하겠다는 용의를 표명하였다. 이것은 매우 중요한 놀라운 변화라고 할

수 있다. 이러한 교육인적자원부의 움직임에 맞물려 많은 대학총장들이 산학협력에 적극적으로 호응할 의사를 표명하고 있다.

이제 문제는 기업쪽이다. 전경련에서 조사한 바에 의하면, 가장 열심히 움직여야 할 기업쪽이 오히려 소극적인 반응을 보이고 있다는 것이다. 장기인턴을 채용하는 데 대하여 인사부문 실무자들은 부담을 느끼고 있는 것 같다. 따라서 이 문제는 회장, 사장 등 최고 경영자들의 입장에서 판단해야 할 정책상의 문제인 것 같다.

다행스러운 것은 늦었지만 정부와 대학과 기업이 문제를 인식했다는 점이다. 문제를 인식했다는 것과 그 대책을 실현한다는 것은 거리가 멀다. 그러나 우리나라가 다가올 지식산업사회에서 경쟁력을 유지하기 위해서는 이 문제를 해결하지 않으면 안 된다. 정부와 대학과 기업이 모두 자발적으로 나서서 협력하는 일이 앞으로 남은 우리들의 공동 과제이다. **이용태**

이용태

서울대학교 물리학과를 졸업하고, 미국 유타대학교에서 이학 박사 학위를 취득하였다. 이화여자대학교 교수, 한국전자기술연구소 부소장, (주)한국데이터통신(DACOM) 사장, 정보산업연합회 회장, 아세아대양주 전산산업기구(ASOCIO) 회장, 대통령 교육개혁자문위원회 위원, 경제구조조정 자문위원 등을 역임하였다. 현재 (주)삼보컴퓨터 회장, 숙명학원 이사장으로 재직하면서 전국경제인연합회 부회장 겸 정보통신위원회 위원장, 교육발전특별위원회 위원장, 한국전자거래진흥원 이사장, 기업정보화지원센터 이사장 등을 맡고 있다. 주요 저서로는 『컴퓨터산책』, 『정보사회, 정보문화』, 『컴퓨터가 세상을 어떻게 변화시킬 것인가?』, 『선진국, 마음먹기에 달렸다』 외 다수가 있다.