

청년취업 강화를 위한 수요-공급체인 관리방법 연구

송 창 용

한라대학교 산업경영공학과

A Study of Demand-Supply Chain Management to Promote the Youth Employment

Chang-Yong Song

Department of Industrial Engineering, Halla University

Recently, youth unemployment is not a mere economic problem in Korea. It could be developed into a serious social problem. It has been long since youth unemployment rate was more than double in total unemployment rate, which stood at 3.5 percent in 2005 and then the inactivity among the younger job-seekers is appearing to be chronic.

Hence, this paper examines the status and causes of the youth unemployment problem and studies the possibility to apply the Demand-Supply Chain Management to the problem.

Keywords : Supply Chain Management, Youth Unemployment

1. 서 론

우리나라 청년실업은 경제적인 측면뿐만 아니라 사회적 측면에서도 심각한 문제로 대두되고 있다. 성장 동력이라 할 수 있는 청년층(15~29세)의 실업률이 2005년도 기준 7.9%로 전체실업률(3.5%)의 2배를 훨씬 넘고 있는데다 구직기간이 길어지면서 구직을 포기하는 숫자도 늘어가는 추세이다. 대기업의 일자리는 줄어드는 반면 중소기업은 일할 사람을 찾는 수급불균형 현상이 초래되고 있는 것이다. 또한, 청년실업이 증가하면서 대기업의 생산직 근로자의 평균 연령이 이미 40대로 접어드는 현장 인력의 고령화 현상도 일어나고 있다.

청년실업의 원인은 여러 가지 면에서 찾을 수 있다. 노동시장의 양적인 측면에서 보면, 대졸 구직자들이 급격히 늘어난 데다 경기 침체로 인해 기업이 경력자를 선호하고 대졸 신입사원의 일자리 수가 줄어들었다는 것이다. 노동시장의 인프라측면에서도 그 원인을 찾을 수 있는데 기업이 원하는 직업능력과 직업정보가 학교

나 구직자들에게 제대로 제공되지 못함으로 인해 기업의 산업별이나 규모별로 심한 불균형을 초래하고 있다.

정부에서도 청년실업문제의 심각성을 인식하고 일자리를 창출하기 위한 그리고 학교와 노동시장의 이행과 정상화의 손실을 최소화하기 위한 정책 및 제도적 지원을 지속적으로 해오고 있다[4]. 그런데 이러한 지원과 대책의 효과를 높이기 위해서는 시스템적인 관점에서 통합하고 관리하는 체계적인 접근이 필요할 것이다. 기존 연구에서는 청년실업에 대한 여러 가지 방안에 대해 논하고 있지만 구체적이고 체계적인 접근방법론을 제시하지 못하고 있다[1-5].

이에 본 논문에서는 시스템적인 관리 방법의 한가지로 수요-공급체인관리를 제시하고자 한다. 대졸자의 노동시장을 수요-공급 체인으로 보고 청년실업의 문제를 수요-공급체인관리차원에서 접근하여 해결하는 방법을 모색하고자 한다. 우선 우리나라 청년실업의 현황과 원인을 분석한 다음, 청년실업 중 대졸자의 취업방안을 수요-공급체인관리 관점에서 살펴본다.

2. 청년실업의 현황과 원인

2.1 실업의 종류

실업은 노동의 수요와 공급이 일어나는 노동시장에서 일할 사람이 일자리를 얻지 못해 발생한다. 발생 사유에 따라 마찰적 실업, 구조적 실업, 경기적 실업으로 구분한다. 마찰적 실업은 근로자가 자발적인 의사에 따라 다른 직업으로 또는 다른 직장으로 이동상에 발생하는 탐색적 실업이다. 일자리를 구할 때까지 어느 정도의 시간이 소요되며 그 기간 동안에 실업의 형태로 나타난다. 구조적 실업은 노동에 대한 수요와 공급이 노동시장별로 조화를 이루지 못하기 때문에 발생하는 실업이다. 경제구조 자체의 변화에 따라 발생하는 실업으로 마찰적 실업과 마찬가지로 경기가 좋을 때도 발생한다. 경기적 실업은 노동에 대한 전반적인 수요가 부족하기 때문에 발생한다.

마찰적 실업과 구조적 실업은 경기와 관계없이 발생하는 실업인 반면 경기적 실업은 말 그대로 경기의 좋고 나쁨에 따라 달라진다. 본 논문은 구조적 실업에 초점을 맞추어 실업의 현황과 원인을 찾아본다.

2.2 청년실업의 현황

일반적으로 청년층 실업은 경기 상황에 민감하고 구직기간이 다소 필요하기 때문에 전체 실업률에 비해 높게 나타난다. 그런데 현재 우리나라 청년실업률은 <표 1>에서 보는 바와 같이 1997년 금융위기 이후 대체로 전체실업률의 두 배 이상을 보이며 높은 수준에서 고착화되는 경향을 보인다[1].

청년층 실업률을 국제적으로 비교할 때, 우리나라의 청년층 실업률이 전체실업률 대비 2.7배로서 OECD 평균 1.9배에 비하여 높게 나타나고 있다. 이는 다른 선진국에 비해 국가경쟁력의 핵심인 청년 인적자원을 효율적으로 활용하지 못함을 의미한다[3].

특히, 대졸자는 졸업시점에 체감하는 구직의 어려움이 가중되고 있다. <표 2>를 보면 첫 일자리에 취업할 때까지 소요되는 기간은 평균 11개월로 취업까지 걸리는 직업탐색기간이 예전보다 오래 소요되고 있다[1]. 그리고 고학력자의 기대수준이 높아지면서 청년층의 직업관과 근로의식이 변화되어 중소기업이나 3D업종, 이공계를 기피하게 되면서 구직기간이 장기화되고 있다. 구직기간이 길어질수록 취업의사는 있지만 일자리 찾기를 포기하는 실망실업자의 수도 증가하게 된다. 이는 마찰적 실업에서 구조적 실업으로 이어지며 산업별 혹은 기업 규모별로 수급불균형이 유발되는 원인이 된다.

<표 1> 청년층 실업률 추이

(단위 : 천명, %)

년도	전체	청년층	대졸이상	경제성장률
1997	560 (2.6)	322 (5.7)	90 (5.6)	4.7
1998	1490 (7.0)	655 (12.2)	168 (10.0)	-6.9
1999	1374 (6.3)	574 (10.9)	149 (8.7)	9.5
2000	913 (4.1)	402 (7.6)	121 (6.6)	8.5
2001	845 (3.8)	388 (7.5)	127 (6.6)	3.8
2002	708 (3.1)	341 (6.6)	123 (6.1)	7.0
2003	777 (3.4)	350 (7.0)	125 (5.8)	3.1
2004	899 (3.8)	444 (8.9)	221 (3.0)	4.6
2005	827* (3.5)	376 (7.9)	236 (3.0)	5.0

주) * : 2005년 6월부터 구직기간을 1주에서 4주로 전환

<표 2> 청년층 첫 취업소요기간 분포

(단위 : 천명, %)

분류	2002. 6	2003. 5	2004. 5
취업유경험자	5,439	5,179	5,174
임금근로자	5,008 (100.0)	4,968 (100.0)	5,011 (100.0)
3개월 미만	2,666 (53.2)	2,678 (53.9)	2,811 (56.1)
3~6개월 미만	644 (12.9)	547 (11.0)	568 (11.3)
6개월~1년 미만	418 (8.4)	412 (8.3)	423 (8.4)
1~2년 미만	552 (11.0)	556 (11.2)	538 (10.7)
2~3년 미만	267 (5.3)	277 (5.6)	235 (4.7)
3년 이상	461 (9.2)	498 (10.0)	436 (8.7)
평균	11개월	12개월	11개월

2.3 청년실업의 원인

청년실업의 원인은 크게 노동수요, 노동공급, 청년층 임금, 노동수요와 공급의 불일치 4가지로 요약될 수 있다[5]. 본 논문은 구조적 실업과 밀접한 관련이 있는 노동수요와 공급의 불일치에 초점을 맞추어 실업의 원인을 살펴보고자 한다. 노동시장의 수요와 공급의 불일치가 청년실업의 원인이 될 수 있는데 이는 지식과 기술의 급격한 발달과 학력수준의 향상으로 노동시장의 수

요와 공급 사이의 구조적인 문제에서 비롯된다. 그 요인으로는 첫째, 대졸자 노동시장의 수요와 공급 간의 양적인 불균형, 둘째, 대졸자의 졸업 후 취업상의 문제점 그리고 셋째, 노동시장의 질적인 불균형으로 나누어 볼 수 있다.

2.3.1 대졸자 노동시장의 양적인 불균형

1995년부터 2003년 사이에 대졸자수(전문대 포함)는 18만 명이 늘어 50만 5천명이 되었다. 이는 학력을 중시하는 사회적 풍토와 대학설립의 증가로 인하여 산업인력 수요와는 무관하게 대졸 청년인력의 공급이 크게 증가하였다. 이에 비해 <표 3>과 같이 주로 취업하기를 원하는 주요기업(30대 대기업, 공기업, 금융 산업)의 일자리는 2004년 전체 취업자 수의 31%로서 1996년의 41.4%와 비교하여 10% 포인트 감소한 것으로 나타나 청년층의 취업기회가 점점 좁아지고 있다[1].

<표 3> 주요기업들의 채용추이

(단위 : 천명, %)

년도	전체 취업자수 (A)	청년 취업자수 (B)	비중 (B/A)	신규 채용자수 (C)	청년 신규 채용자수 (D)	비중 (D/C)	경력자 채용 비중
1996	1,542	638	41.4	181	141	77.9	39.6
1997	1,581	643	40.6	166	125	75.5	43.1
1998	1,469	562	38.2	146	93	63.6	61.9
1999	1,338	467	34.9	231	157	67.9	75.9
2000	1,320	445	33.7	257	183	71.0	77.0
2001	1,264	399	31.6	156	107	68.7	81.0
2002	1,246	372	29.9	157	106	67.6	79.5
2003	1,272	369	29.0	147	105	71.5	70.7
2004	1,310	406	31.0	72	49	67.8	79.0

이는 경제위기이후 경제성장의 둔화와 구조조정으로 인해 기업의 신규채용의 감소, 비정규직 및 경력직 선호 등으로 비롯된 것이다.

2.3.2 대졸자 취업상의 문제점

졸업 후 첫 직장에 취업할 때까지 소요되는 기간이 길어지는 것도 문제이지만 최종학교의 전공과 일자리의 불일치가 심해지고 있는 것이 더 큰 문제이다. <표 4>를 보면 젊은 층(61.0%)이 중고령층(51.7%)에 비해서 전공불일치가 높게 추정되고 있다. 이는 일단 취업부터 하고 보자는 인식이 확산되면서 전공분야와는 무관한 직업을 갖는 근로자가 증가하고 있기 때문이다. 또한, 기업의 경력직 선호에 따라 젊은 층의 취업기회가 제한

되고 있음을 보여준다. 전공과 무관한 취업의 증가로 인해 빈번한 이직과 재교육비용이 증가하고 있고 인적자원을 효율적으로 배치하지 못함으로 인해 국가경쟁력 뿐만 아니라 기업경쟁력 차원에서도 큰 타격이 된다.

<표 4> 특성별 전공불일치 실태

(단위 : %)

특성	실태	일치	불일치
	전체	41.9	58.1
성별	남성	43.2	56.8
	여성	39.4	60.6
연령별	15~29세	39.0	61.0
	30~39세	39.4	60.6
	40세 이상	48.3	51.7
학교유형별	전문대졸	37.1	62.9
	대졸	42.0	58.0
	대학원졸	56.5	43.5

주) 1. 한국노동연구원 보도자료, 2006년 1월 6일

2. 2004년 취업자 대상

2.3.3 노동시장의 질적인 불균형

청년실업이 심각함에도 중소기업의 인력부족 현상은 여전하다. <표 5>에 나타난 바를 살펴보면 중소기업의 인력부족현상이 과거의 단순노무직 및 기능직 중심에서 전문가 집단의 부족현상으로 전환되고 있다[2].

<표 5> 연도별 직종별 인력부족률

(단위 : %)

직종	2002	2003	2004	2005
전체	9.36	6.23	5.06	4.35
사무직	4.14	2.46	2.22	2.27
전문가	9.31	6.86	6.29	5.74
기술 및 준전문가	9.14	6.25	6.25	4.53
기능직	10.78	7.93	6.45	5.58
단순노무	11.55	7.08	5.49	4.62
서비스종사자	3.02	2.93	1.23	2.61
판매관리	6.82	6.09	4.17	3.22

주요 대기업에서 격감된 노동수요를 대체할 중견기업(50~499명)의 취업자 규모가 부족함에도 불구하고 기업의 규모가 작을수록 인력 부족율은 높게 나타나고 있다. 또한, 규모간 임금격차도 점점 커지면서 중소기업의 기피 요인이 되고 있다.

3. 수요-공급체인 관리적 접근방법 모색

청년 실업이 경제적 측면뿐만 아니라 사회적 문제로 까지 확대될 가능성이 많다. 통계청 발표에 따르면 청

년층의 비정규직 비중이 점차 증가하고 있으며 첫 직장의 평균근속기간도 23개월에 그치고 있다. 이러한 불안정한 취업이 반복될 경우 취업의지와 근로의욕이 떨어져 경제활동을 저해시킬 뿐만 아니라 범죄자, 신용불량자 등 사회적 문제로 연결될 가능성도 높다. 그래서 이러한 손실을 최소화하기 위해서 정책 및 제도적 뒷받침이 금융위기 이후 지속적으로 이루어지고 있으나 체계적인 접근은 미흡한 상황이다. 노동시장에서 필요한 수요나 공급측면의 모든 정보를 체계적으로 제공하고 연결하는 시스템적인 접근이 필요한 것으로 보인다.

이에 본 절에서는 시스템적인 접근의 한 방법으로 노동시장의 환경을 수요-공급체인으로 파악하고 이를 상호 유기적으로 연결하고 관리하는 수요-공급체인관리 방법을 살펴본다.

3.1 수요-공급체인관리 개념

수요초과의 시대에서 공급초과의 시대로 접어든 현대에서는 고객의 수요에 기업의 공급체계를 동기화하는 것이 기업 생존의 핵심이다. 이를 해결하는 방법으로 공급체인관리(Supply Chain Management)가 개발되어 다양한 영역에 적용되었고 적지 않은 성과도 이루어지고 있다. 공급체인관리는 원자재 조달, 제품생산, 상품 판매에 이르는 유통비용을 혁신적으로 절감하고 재고보유비용과 반응시간의 감소, 수익성 및 유연성의 증가를 가져다 줄 수 있는 혁신적인 개념이다. 그러나 공급체인관리에서 보는 수요는 동적이기 보다 정적인 성격이 강하다. 또한, 무게중심도 여전히 수요보다 공급에 놓여 있다.

이 점을 고려하여 수요도 체인의 형태로 보고 공급체인과 유기적으로 통합한 수요-공급체인관리가 제시되었다[6]. 수요체인과 공급체인을 모두 동적인 대상으로 보고 주문침투지점(Order Penetration Point)과 가치제공지점(Value Offering Point)을 통해 상호작용하는 유기적인 시스템으로 관리한다. 그리고 단일 기업의 동일한 상품도 고객에 따라 다양한 수요체인을 가지며 이에 상응하는 일대일 공급체인을 설계하여 차별화된 가치제공이 가능하다는 장점이 있다. 이는 치열한 경쟁과 짧은 제품수명으로 대표되는 기업환경 속에서 고객만족을 위한 가치혁신을 제공하는 방법이라고 할 수 있다.

본 절에서는 대졸자의 인력수급과정을 수요체인과 공급체인으로 구분하고 서로 상호작용하는 수요-공급체인관리의 관점에서 취업의 다양한 채널들을 살펴보고자 한다. 정해진 시점에서 인력을 공급하고 채용하는 단편적인 관점대신에 두 체인 상에서 이루어지는 각 상황에 적절한 수요자와 공급자 간의 관계를 형성함으로써 새

로운 취업의 기회를 모색할 수 있을 것이다.

3.1.1 공급체인

공급체인은 공급자에서 수요자로 제품이나 서비스가 전달되는 경로이다. 공급체인 상에서 요구되는 활동은 제품과 서비스의 형태에 따라 세부화 정도를 달리 할 수 있으나 일반적으로 구매, 생산, 분배 등으로 분류할 수 있다. 최근 정보기술의 발달과 비즈니스 프로세스 혁신으로 이러한 일반적인 활동들이 새로운 형태, 순서, 조합으로 나타나고 있다. 분배 단계를 생략하고 직접 소비자에게 전달되는 형태의 B2C 거래방식은 다양한 분야로 보편화되어 이제는 전혀 새로운 방식이 아니다. 더 나아가 공급체인상의 다양한 위치에 존재하는 고객에 대한 맞춤화 활동들이 점차 증가하고 있는 상황이다.

대학에서의 인력양성과정도 생산 활동과 유사하게 입학, 교육, 졸업 등으로 구분할 수 있다. 더 세분화하여 학년별로 또는 분야별로 다양한 체인의 형태를 만들어 낼 수도 있다. 본 논문에서는 수요-공급체인관리방법의 접근가능성을 모색하는 수준에서 세 단계로만 접근하고자 한다.

3.1.2 수요체인

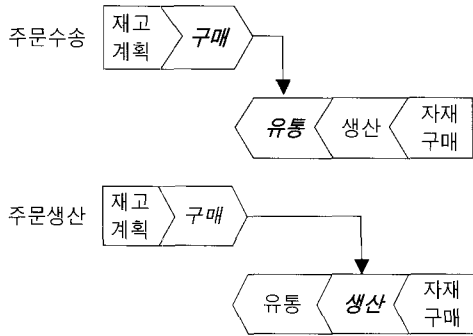
수요체인은 수요자의 구매요구를 공급자에게 전달하는 통로역할을 한다. 단지 수요자가 어떻게 구매를 하느냐 뿐만 아니라 무엇이 수요자의 구매를 유도하느냐까지를 다루게 된다. 구매 그 자체에서 탈피하여 기존의 채용모델이 다루지 못했던 많은 새로운 기회를 찾을 수 있을 것이다. 수요자의 구매과정을 크게 무엇을 살 것인가를 결정하는 계획단계, 얼마나 필요한 지를 결정하는 재고관리 단계, 그리고 필요한 것을 어디서 획득할 것인지를 결정하는 구매단계 등으로 구분할 수 있다.

이를 기업의 채용과정에 적용하면 계획, 배치관리, 채용, 채용이후 등으로 구분할 수 있다. 수요자가 미래에 무엇이 필요한 지를 결정하는 계획단계에서 수요자의 의사결정을 돕기 위해 공급자가 의사결정에 필요한 정보를 능동적으로 미리 제공할 수도 있을 것이다.

3.1.3 수요체인과 공급체인과의 상호작용

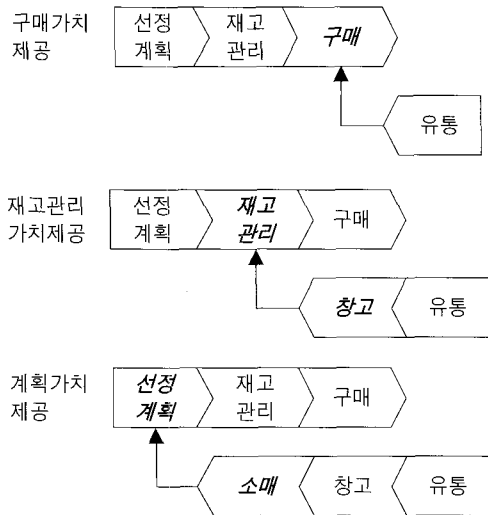
두 체인사이의 상호작용은 주문침투지점과 가치제공지점, 두 지점을 통해 서로 연결되어 이루어진다[6]. 주문침투지점은 공급체인 상에 수요자의 요구가 할당되는 지점을 말한다. 예를 들어, 고객의 주문이 공급체인상의 분배단계에 연결이 되면 주문선적 방식, 생산단계에 연결이 되면 주문생산 방식 등으로 분류할 수 있다(<그림 1> 참조). 또한 분배단계를 포장, 선적 등으로 구분하면

더 세분화된 새로운 방식이 만들어지게 된다.



<그림 1> 공급체인상의 주문집투지점의 예

반면에 가치제공지점은 수요체인 상에 공급자가 수요를 충족시키는 지점을 의미한다. 수요자의 구매단계에 연결이 되면 구매가치제공, 재고관리단계에 연결이 되면 재고관리가치제공, 계획단계에 연결이 되면 계획가치제공으로 구분할 수 있다(<그림 2> 참조).



<그림 2> 수요체인상의 가치제공지점의 예

예를 들어, 가치제공을 재고관리단계에 연결하게 되면 수요자의 재고관리 기능을 공급자가 인수하는 것으로 기존의 재고관리 방식중의 한 가지인 지속적 보충 프로그램(Continuous Replenishment Program)이라고 할 수 있다. 이는 수요자의 제품 재고수준을 주의깊게 모니터링 함으로써 고객의 수요를 훨씬 더 효율적으로 충족시킬 수 있으며, 팔리지 않는 제품에 대한 주문을 줄여주고, 잘 팔리는 물건의 부족현상을 사전에 차단할 수 있다.

주문집투지점에 따라 다양한 형태의 주문이 이루어지지만 주문집투지점을 공급체인의 상류로 이동할수록 주문

수행에 대한 반응능력은 감소하는 반면 제품의 다양성을 제공하는 유연성은 증가하게 된다. 이를 인력채용에 응용할 경우 졸업하기전의 교육과정 활동으로 거슬러 올라갈수록 기업입장에서는 채용하기까지 오랜 시간을 기다려야 하지만 원하는 능력을 갖춘 우수 인재를 사전에 확보할 수 있고 비용절감도 할 수 있어 학교와 기업 모두 윈-윈할 수 있는 좋은 협력관계가 만들어질 것이다.

가치제공지점을 수요체인 상에서 이동하는 것은 근본적으로 공급자의 활동을 고객의 수요와 목적에 맞추어야 하기 때문에 상당한 노력과 비용이 수반되지만 공급자의 판매증진을 위한 기회를 얻을 수 있다. 이러한 효과를 학교 조직에서 얻기 위해서는 기업의 인재채용계획의 단계적인 정보에서부터 미래의 산업의 동향과 기업의 전략방향 등 장기적인 계획에 대한 정보를 수집하고, 공유하고, 활용할 수 있는 체계적인 조직과 정보시스템의 구축이 선행되어야 할 것이다.

3.2 학교와 기업 간의 수요-공급체인관리

앞에서 설명한 주문집투지점과 가치제공지점의 조합에 의해 다양한 점점 관리방법들이 제공될 수 있다. 이를 대졸자의 인력수급과정에 적용한다면 다양한 채널을 통한 취업기회가 확대되고 또한 기업의 요구 수준에 맞는 맞춤형 교육과정도 수립할 수 있을 것이다.

3.2.1 주문집투지점에 의한 취업방안

기업은 인재를 채용하는 시점을 학생이 졸업하는 시점으로부터 탈피한다면 다양한 채널을 통해 유능한 인재를 확보할 수 있는 방안을 마련할 수 있다. 기업의 채용이 학교의 교육과정 상에 전달될 수 있는 부분은 <표 6>과 같이 입학, 교육, 졸업 세 가지 단계가 된다.

<표 6> 채용시점에 따른 취업방안

채용 과정	학교 교육 과정		
	졸업	교육	입학
계획	-	-	-
배치 관리	-	- 인턴십 - 멤버십	-
채용	- 취업박람회 - 전문교육 연계 - 정부기관 연계	-	- 계약학과 - 주문형 교육
채용 이후		- 재교육과정 - 사내대학연계	

졸업과 동시에 채용이 이루어지는 경우가 가장 보편적인 형태이고 대표적인 예가 취업박람회이다. 최근

청년 실업률이 높아지면서 ‘취업률이 높아야 명문대’라는 인식하에 각 대학마다 채용기업을 초청하는 취업박람회는 기본이고 사회경험을 중시하는 추세에 따라 경력개발을 유도하는 프로그램도 경쟁적으로 내놓고 있다.

만약 입학과 동시에 채용이 이루어진다면 학교와 기업 간에 계약을 통해 이루어진 계약학과의 형태가 될 수 있다. 계약학과는 고용을 전제로 기업이 학자금을 지원하고 특별 교육과정을 운영하는 것으로 기업은 사전에 고급인재를 확보할 수 있고 학교는 취업의 장을 미리 확보할 수 있어 학생선발에 유리한 잇점이 있다.

인턴제는 대학졸업예정자를 대상으로 일정기간 회사의 업무를 통해 경험을 쌓도록 하는 방식으로 지원자의 적응여부를 파악한 후 우수한 인재를 쉽게 채용하는 방안뿐만 아니라 대외적으로 기업의 이미지를 홍보하는 방안도 된다. 앞으로 저출산과 고령화 사회로 진입하는 과정에서 고급인력의 확보는 더욱 어려워질 것이다. 그런 측면에서 인턴제는 사전에 고급인력(또는 여성인력과 해외인력)을 확보할 수 있다는 장점이 있다.

특히, 실업난속에 인력난이 심한 중소기업 입장에서는 중소기업에 대한 막연한 부정적인 시각을 해소하는 것이 급선무인데 인턴제가 훌륭한 대안이 될 수 있을 것이다. 현재 실시하고 있는 중소기업청의 ‘유니비즈사업’은 중소기업의 인턴제의 좋은 사례라고 할 수 있다. 이는 대학 내에 유니비즈 협력실을 설치하고 중소기업, 대학교수와 학생 등이 함께 연구할 수 있도록 연구비 등을 지원하는 제도로서 기술개발은 물론 협력실에서 연구하던 대학생들이 자연스럽게 중소기업에 취업하는 통로 역할을 하고 있다.

대학에서 배출된 인력이 산업현장에서 요구하는 인재와는 차이가 커 일선 기업에서는 별도의 재교육을 실시해야하는 문제점이 발생한다. 이 재교육과정을 대학과 기업이 계약을 맺고 대학 내 정규과정으로 편입시킴으로써 새로운 협력형태가 나올 수가 있다. 기업에서 필요로 하는 교과목을 중심으로 기업의 임직원에게 전문기술과 실무교육을 하는 맞춤형 교육과정이 될 수 있을 것이다.

교육으로만 그치는 것이 아니라 학위도 수여할 수 있는 사내대학의 형태로도 가능할 것이다. 기업 내에 교육과정을 도입하고 학교에서는 교육과정을 위탁받아 교육을 실행하는 방법이다. 기업이 자체적으로 대학을 운영하기에는 자금 면이나 법적인 면에서 아직 이른 감은 있지만 대학에 위탁하여 운영을 하게 되면 기업이나 학교는 물론 취업과 교육을 병행해야 하는 학생들에게도 좋은 방안이 될 수 있다.

3.2.2 가치제공지점에 의한 취업방안

학교는 취업의 길을 졸업시점 뿐만 아니라 입학 또는 교육과정 속에서도 기업과의 다양한 협력을 통해 찾을 수 있다. 학교 측에서 기업으로 가치를 제공할 수 있는 부분은 특정분야의 전공교육이나 기업 내에서 필요한 인재교육과정이 될 수 있다. 이를 제공하는 시점에 따라 다양한 형태가 나타나는데 <표 7>과 같다.

<표 7> 인력제공시점에 따른 취업방안

학교교육과정	채용과정		
	계획	배치관리	채용
졸업	-	-	- 졸업인증제 - 취업프로그램
교육	-	- 사내대학연계 - 현장실습학점제 - 직업교육과정	- 공학교육인증제 - 취업동아리활성 - 가족기업
입학	- 산학연계학과 - 맞춤형 교육	-	-

졸업과 동시에 가치를 제공하는 형태로 대표적인 것이 졸업인증제이다. 이는 영어나 컴퓨터 활용 능력 등 대학에서 요구하는 능력을 갖추어야만 졸업이 인정되는 것으로 대학이 학생의 품질을 보증하는 방식이라고 할 수 있다. 최근 졸업인증제를 채택하여 운영하는 대학교가 늘고 있다. 그리고 구직기간이 길어지다 보면 졸업 이후에도 취업을 위한 교육과정이 이루어 질 수 있는데 중소기업청이나 상공회의소 등 정부기관의 취업관련 프로그램이 이에 해당한다.

최근에는 졸업생에 대한 품질보증을 넘어서 ISO 인증처럼 교육과정에 품질평가방법을 도입하고 있다. 공과대학 교육 프로그램에 대한 품질보증서 격인 공학교육인증제가 대표적인 사례라고 할 수 있다. 국제적 수준의 현장 중심 기술인력 배출을 목표로 한국공학교육인증원이 정한 교육목표와 기준, 세부지침 등에 따른 공학교육을 실시하고 소정의 과정을 이수한 학생에게 인증서를 주는 제도이다. 미국의 경우 1932년부터 인증제가 시작됐으며 현재 공과대학의 90% 이상이 인증을 받고 있다. 반면 한국은 2006년 초 한 대기업에서 신입사원 채용시 인증을 받은 공대 졸업생에 한해 10%의 가산점을 부여한다고 밝힌 이후에 전국의 공대들이 폭발적인 관심을 갖기 시작했다.

정부에서도 이공계 대학생들의 관심과 취업을 높이기 위해 3~4학년에 재학 중인 이공계 대학생으로 첨단기술과 관련한 직업교육을 받을 수 있는 단기 프로그램을 실시하고 있다. 프로그램을 이수한 학생은 교육에 참가한 기업에 취업할 때 가산점 등의 혜택이 주어진다.

현장실습학점제는 특히 이공계 대학생들이 학기 중이나 방학 중에 기업에서 현장실습을 하고, 학교에서는 이수 학생들에게 정규학점을 부여하는 대표적인 산학협력 방법이다. 현장실습을 통해 기업의 재교육과정에 소요되는 시간과 비용을 절감할 수 있어 중소기업에게 좋은 인재확보방안이라고 할 수 있다.

정규교육뿐만 아니라 밖에서도 취업과 관련된 활동을 지원함으로써 취업률을 높일 수 있다. 업종별로 특정회사에 취업을 원하는 학생들로 구성된 취업동아리를 활성화하고 행정적, 재정적 지원을 확대하고 국내뿐만 아니라 국제적 규모의 대회에 참가하는 학생들을 지원하는 제도를 통해 취업을 지원할 수 있다.

그리고 대학의 교육과정을 기업의 계획과정에 제공하는다면 이는 기업 내에서 필요한 능력을 개발하기 위한 프로그램으로 교육과정이 제공된다는 것을 의미한다. 이 과정에서 기업이 교육프로그램에 대해 만족하면 해당 학교의 졸업생들에게 새로운 취업의 기회가 유발될 수 있을 것이다.

4. 결 론

우리나라는 현재 높은 청년실업률로 인하여 경제적 사회적 측면에서 많은 어려움을 겪고 있다. 정부는 청년실업의 원인이 최근의 경기위축과 노동시장의 수급 불균형에 따른 구조적인 문제로 인식하여 청년실업 해소를 위한 중장기적인 정책과 제도를 추진해오고 있다.

추진 중인 대책 및 제도의 효과를 높이기 위해서는 성장잠재력 확충을 통한 일자리 창출 노력과 함께 수급 불균형의 구조적인 문제를 해결을 위한 시스템적인 접근방법도 필요할 것으로 생각된다. 이에 본 논문에서는 시스템적인 접근의 한 가지로 수요-공급체인관리를 소개하고 구체적인 적용의 예로 학교와 기업 간의 인력수

급과정을 수요-공급체인 관점에서 관리하는 방법을 제시하였다.

이 수요-공급체인관리 방법을 통해 인력수급과정을 들여다보면 다양한 형태의 채널이 형성되어 기존 방식의 분석뿐만 아니라 새로운 방식도 창출하는 효과도 얻을 수 있다. 이런 효과를 극대화하기 위해서는 수요자와 공급자간의 신뢰를 바탕으로 한 협력이 이루어져야 하고 이 협력의 필수조건으로 정보공유를 위한 정보시스템 구축이 이루어져야 할 것이다. 이는 수요-공급체인관리를 통한 새로운 비즈니스 기회를 파악하고 실행하는 것은 단순히 판매를 위한 마케팅이나 비즈니스 과정이 아니기 때문이다.

향후에는 학교와 기업 간의 수요-공급체인관리의 각 채널별 구체적인 적용방법에 대한 연구가 필요할 것이고 이를 기초로 국가차원에서 노동시장의 수요와 공급간의 상호작용을 수요-공급체인관리로 체계화하여 살펴볼 수 있다.

참고문헌

- [1] 정인수, 김기민; “청년층의 실업실태 파악 및 대책별 정책과제”, 한국노동연구원, 정책연구, 2005.
- [2] 중소기업청 인력지원과; 2005년 중소기업 인력실태 조사 결과, 2006.
- [3] 이상우, 정권택; “청년실업 증가의 문제점과 대응방안, 삼성경제연구소”, CEO 인포메이션, 2003.
- [4] 교육인적자원부, 산업자원부, 정보통신부, 노동부, 여성부; 중소기업청, 청년고용촉진대책, 2005.
- [5] 채구복; “청년실업과 신규대졸자 실업의 실태, 원인분석 및 과제”, 한국사회복지학회지, 56(3) : 159-181, 2004.
- [6] William E. Hoover Jr., Eero Eloranta, Jan Holmström, Kati Huttunen; 수요-공급체인관리 : 고객만족을 위한 가치혁신, 교보문고, 2003.