

대학생 취업 관련 기관 간 연계체제 구축을 위한 좌담회



■ 참석자

- 김기태 - (주)커리어다움 대표
- 김한준 - 한국고용정보원 직업진로지도실장
- 김홍수 - 성균관대학교 취업지원센터장
- 오정심 - (주)투어리즘 코리아 대표이사
- 윤해근 - 대교협 연구지원부장

■ 사회

- 원성삼 - 전국대학취업실(과)장협의회 회장

■ 정리

- 이경희 - 대교협 주임행정원

특별 좌담회



한국대학교육협의회(회장 권영건 안동대 총장, 이하 대교협)는 한국대학신문의 후원으로 2006년 12월 5일 대교협 회의실에서 '대학생 취업관련 기관 간 연계체제 구축'을 위한 특별 좌담회를 개최하였다. 이번 좌담회에서는 취업기관 간의 연계체제 구축 실태를 진단하고, 향후 구축될 연계체제 내용, 방법을 논의하고, 연계 구축을 위한 대학과 정부, 기업 간의 상호 협력 방안을 모색하였다.

대교협 김영식 사무총장은 취업관련 기관들에게 "오늘 좌담회를 계기로 대학생 취업난 해소 에 대교협의 협조가 필요한 사안이 있으면 언제든지 요청하여 줄 것을 당부한다"고 말했다.

윤해근 대교협 연구지원부장(이하 직함 생략)

올해 청년 실업률이 8.0%로 '99년 외환위기 이후 7년만에 최고치를 기록하고 있다. 대한상공회의소의 발표에 따르면 내년도 신규채용이 금년보다 5% 이상 저하될 것이라는 비관적 전망을 하고 있다. 이와 같이 대학의 취업난이 심각한 상황임을 반영이라도 하듯, 올 하반기 최대 취업뉴스는 '대기업 입사를 위한 족집게 취업과외'가 성행하고 있고, 또한 지방의 한 대학은 '산업현장 인턴 취업지원제도'를 만들어 지역산업체가 그 대학의 졸업예정자를 인턴으로 채용할 시에는 인턴 월급의 50%를 소속 대학이 산업체에 지급한다는 것이다.

대교협 사무총장님이 지난 5월 취임한 이래, 이와 같은 대학의 아픔에 동참하여 취업난 해소에 다소나마 도움이 되고자 세 차례나 취업관련 인사들 간의 좌담회를 갖게 되었다. 좌담회 개최의 목적을 요약하면 첫째, 취업과 관련된 인사를 모셔 인적 네트워크를 형성, 취업문제 해결을 위한 대책마련의 장(場)을 마련하고, 둘째, 일련의 좌담회를 통해 대학생 취업문제 해결을 위한 대교협의 적극적 역할을 찾는 것이다.

오늘 좌담회의 주제는 취업기관 간 연계체제 구축을 위한 구체적 방법론을 모색하는 자리이기 때문에 전문적 식견이 필요하고 또한 취업 문제의 직접 당사자이기도 한 원성삼 회장께서 주재하는 것이 좋겠다.



취업관련 기관 간 연계프로그램 준비상황과 운영현황은 어떠한가?

김흥수

현재 성균관대학교는 산학연 협력에 대한 기초를 가지고 노동부에서 주관하고 있는 대학기능 확충 사업과 커리어다음과 같은 취업 대행업체와 공동으로 사업을 진행하고 있다.

아직 효율적인 시스템이 구축되어 있지는 않고 개별단위의 사업별로 나뉘어 있는 상태인데, 토달 시스템을 갖추기 위해 5개년 프로젝트를 세우고 있다. 3년 뒤에는 사업들을 통합해서 관리할 수 있는 전담기관을 만들고, 교-민협정과 같은 종합전담시스템이 필요할 것으로 본다.

김한준

한국고용정보원은 국가지원 무료 취업포털 서비스 '워크넷'을 운영하고 있다. 노동부가 운영하고 있기 때문에 취약계층 위주의 취업알선에 주력하고 있어 대학생들 대상의 일자리 허브라고 하기엔 조금 부끄러운 면이 없지 않다.

대학생들을 대상으로 구직 전 단계에서 직업적성검사나 심리검사 등 직업목표 설정과 경력개발을 위한 다양한 프로그램을 제공할 뿐만 아니라 직업세계에 대한 정보도 제공하고 있다. 또한 취업지도 담당자들을 대상으로 실무교육을 실시하고 있다.

한국고용정보원이 민간 취업포털 업체들과 차별화되는 것은 대규모 직업조사나 심리검사 기법 개발 등 수익성이 떨어져 민간부문에서 하기 어려우나 꼭 필요한 사업들을 정부 예산을 투입하여 수행하고 있다는 것이다.

대학졸업생들은 한해 50만 명 이상이 쏟아져 나오는데 일자리는 30~40만 개 정도이니 졸업생 상당수가 취업을 못하고 있다. 이러한

문제는 경제구조에서 기인한 문제이기 때문에 대교협과 같은 기관에서는 해결하기가 어렵다고 본다.

대학 취업담당부서는 학생들의 취업을 위해 다음과 같은 노력을 해야 한다. 첫째는 학교 주변지역에 위치한 강소기업을 발굴하고 연계를 강화하여 취업과 연계시키는 것이고, 둘째는 진로에 대한 개념이 정립되어 있지 않은 저학년들을 대상으로 취업관련 교과목 신설, 전담 교수제 도입, 취업정보센터 활성화 등이다.

이런 개별대학의 노력을 노동부와 한국고용정보원이 지원을 하고 있다. 노동부가 올해부터 대학 취업정보센터에 100억 원을 지원하고 매칭펀드가 40% 이상이므로 연간 150억 원 이상을 투입하는 셈이다.

한국고용정보원이 정부출연기관이긴 하지만 대학들과 MOU를 체결하고 있다. 그러나 MOU 자체는 별로 중요하게 생각하지 않는다. 실질적인 연계내용이 중요한 것이지 MOU 협약은 상당히 형식적인 부분이 많다. 경희대학교, 제주대학교 등과 MOU를 체결하였는데 실질적으로 연계되고 있는 것은 10~20% 정도 밖에 안된다.

김흥수

MOU 체결 이후 체결 내용대로 추진해 가야 하는데 시간이 지나면서 유아무야되는 경우가 많아 MOU가 실효성이 없다고 생각할 수도 있다. 그러나 운영을 어떻게 하느냐에 따라 달라지는 것이지, MOU 자체가 가치가 없는 것은 아니라고 본다. 성균관대학교의 경우 성실하게 협약 내용을 준수하고 있다. 이런 협약은 취업포털 업체와 대학 간의 네트워크 형성의 초기단계라고 볼 수 있으며, 이를 통해 학교에서도 부족한 전문성을 보완하여 지금보다 더 많은 정보를 학생들에게 제공할 수 있다는 점에서 의의가 있다고 생각한다.

다 오정심

우리 회사는 국내·외 리쿠르팅을 하고 있는데 주로 해외 약 20개국에 산업인력공단과 함께 인턴 및 취업 파견업무를 하고 있다. 25개 대학과 산학협력 차원에서 일을 해보니 첫째, 현재 분산되어 있는 경력개발 및 취업지원 업무가 통합되어야 한다고 보며, 둘째, 졸업생 입장에서 겪는 구직난과 기업이 느끼는 구인난 사이의 괴리에 대해 대학들이 대처방안을 마련해야 한다. 셋째, 이제는 국내든, 해외든 국경에 관계없이 일자리를 찾아야 한다는 것이다.

유럽 대학은 산학연계가 잘 되어 있는 데다가 전공교수들이 많이 개입되어 있다. 유럽 대학과 업무를 하며 느낀 점은 우리나라 대학은 산학협력과 취업문제에 전공교수의 참여가 활발하지 않은데 이 문제는 우리가 보완하고 노력해야 할 부분이라고 생각한다.

해외취업 관련 업무를 10년 정도 하고 느끼는 점은 우리나라 학생들은 국내나 해외 취업을 막론하고 전공이 다른데도 가고자 하는 기업은 다 똑같다는 것이다. 대학에 입학할 때 전공은 예측하지 못하고 들어갔다 하더라도 대학 재학중에 자기가 가고자 하는 직업에 대해 준비를 하다보면 희망직업이 다를 수밖에 없는데도 현실은 다 똑같다는 것이 문제이다. 그래서 아직 대학의 경력개발 시스템이 현실적이지 못하다는 판단을 하고 있다.

다 아직까지는 기관 간 연계체제가 활성화되어 있지 않아 가야 할 길이 먼 것 같다. 앞으로 어떤 내용과 방법으로 연계체제를 구축할 것인지 논의해 보았으면 한다.

다 김한준

취업을 잘 시키려면 기본적으로 학생들 교육을 먼저 잘 시켜서 학생들의 실력이 탄탄해

야 하고 다음은 취업정보센터의 역할이 더욱 능동적이어야 한다고 생각한다. 취업정보센터가 수동적으로 채용 의뢰만을 접수할 것이 아니라 적극적으로 지역 기업체 인사담당자와 지속적인 교류를 통해서 구인정보를 많이 확보해야 한다. 또한 대학의 취업정보실마다 사이트를 운영하고 있는데 게재되는 채용정보의 양을 풍부하게 만들어 주고, 강소기업을 발굴해서 학생들이 취업할 수 있도록 지원해야 한다.

다 김흥수

산학연계를 하기 위해서는 두 가지 조건이 필요한데 첫 번째는 이것을 논의할 수 있는 구조를 우선 가져야 하고, 두 번째는 그것을 통해서 경력개발이나 진로지도를 통합해서 관리하는 기구가 필요하다. 정부나 기업이나 대학 세 부문을 통합할 수 있는 중앙 단위의 기구가 필요하다. 이런 기구를 통해서 조정하면 시너지 효과가 높은 산학 연계체제가 나온다고 생각한다.

미국 미시건 대학의 예를 들면, 주 단위에서 산학 클러스터 구성을 해주고 각 하부 단위사업들은 하부 단위대로 작동하고 있다. 다른 대학들 중에는 절충형을 취하는 대학도 있고 단과대학 단위에서 별도로 작동하고 있는 시스템을 갖고 있는 대학들도 있다.

대교협의 역할이 필요하다. 대교협이 중앙통합기구의 역할을 해 주시길 바란다. 앞으로 더욱 변화된 대교협의 역할을 기대한다.

다 오정심

중앙통합관리기구의 필요성에 대해서는 의견을 같이 한다. 정부 부처 간에도 이견이 있으므로 현실화하는 데 상당히 어려움이 있을 것 같다. 대교협은 대학들의 네트워크이기 때



문에 중심이 되어 기업들과 접촉하기도 쉬울 것이다. 일차로 대교협이 그런 연계를 구축하여 어느 정도 활성화시키고 그 다음 단계로 정부 또는 지자체를 참여시키는 방법이 지금으로선 현실적인 안이라 생각한다.

다 김기태

취업전산망 같은 경우 최근 2~3년 동안 많은 변화를 가져왔다. 최근 230여 개 대학들의 취업전산망 실태조사를 해 본 결과, 소수의 기업들이 70~80개의 학교들과 연계하고 있어 독점하다시피 하고 있다.

커리어다음은 대학과 협정을 맺고 해당대학에 채용정보를 제공하고 있는데 우리가 중점을 둔 부분은 학생들이 실질적 요구에 대해서 민간 취업사이트가 제공하는 수준만큼 대학의 취업지원실에서도 제공할 수 있도록 중간자 역할을 수행하는 것이었다. 또 이런 역할에 더해 1:1면담이나 카운셀링 요구를 충족시켜 주고 있다. 현재 우리 회사와 연계를 하고 있는 대학이 25개교 정도로 전체 시장의 10% 정도의 점유율이다.

우수대학을 제외하고 대다수 대학의 취업지원실에서는 일반기업의 채용정보를 입수하는데 한계가 있고 또 직종별로 분류되어 있는 체계화된 취업정보를 제공받기는 더욱 어려워 자기 대학 학생들에게 적절한 기업인지 판별하는 데도 곤란을 겪고 있다. 그래서 우리가 지향하는 것은 시스템을 만들어 기관 간에 네트워크를 구축해 주는 플랫폼적 기능이다. 시장에서 아직 생소한 개념이라 반대의견도 있지만 시장적 기능을 바꾸는 것에 의미를 두고 있다.

대학의 취업정보실 사이트에 우리가 제공하는 채용정보 서비스가 제공되고 있는데 제공받는 대학에서 취업정보 사이트 이용 비율은

평균 전체 학생의 10% 내외이다. 물론 대학별로 편차가 심하다. 성균관대학교와 같이 취업지원실이 활성화되어 있고 예산, 인력이 풍부한 대학은 이용률이 높고 지원이 저조한 대학은 이용률이 낮다.

우리가 정보를 제공할 때 대학에서 원하지 않는 직종의 정보는 제공하지 않을 수 있다. 각 대학 시스템 안에서 모든 정보를 제공해주는 것은 의미가 없다. 어느 정도만큼 제공함으로써 일차적인 관심을 끌어내고 그 안에서 지도를 해야 한다. 대학이 민간기업과 비슷한 정도로 투자하기는 어려우므로 우리 회사와 같은 포털업체와 연계를 통해 정보유통을 확대해 주는 편이 낫다.

다 **산업의 인력수요와 대학의 인력양성을 연결하는 시스템을 구축하기 위해서 모든 대학과 기업, 국가기관이 참여하는 대졸자 인력 정보 풀을 만들어서 졸업생과 기업들이 상호 정보를 공유하는 기구 구성이 필요하다고 보는데...**

다 김홍수

제가 얘기한 중앙단위의 경력개발 진로지도를 통합하는 기구가 이런 개념이다. 현재 한국교육개발원, 한국고용정보원, 커리어다음, 잡코리아 등의 포털업체 사이트가 서로 링크되어 있는데 각 대학들은 아직 링크가 되어 있지 않다. 산학협력시스템의 범주는 온라인만이 아니라 오프라인의 것도 중요하다. 오프라인에서 프로그램을 개발하고 보급해 주는 역할을 해 줄 기구가 필요하다. 연구기관에서 산출한 취업관련 연구결과들이 공유가 되지 않고 있는데 시스템이 갖춰진다면 그 안에서 이런 것이 이루어질 것이라고 본다.

다 오정심

온·오프라인이 다 활성화 되어야 하지만 오프라인에서는 개개인에 대한 취업적성에 맞는 경력개발을 담당하고, 온라인에서는 구인·구직 정보의 타겟을 구체화하여 제공하면 더 효율적일 것이다. 학생 개개인에 대한 경력 개발은 반드시 필요하다고 생각한다. 150:1의 경쟁을 뚫고 대기업에 들어간 대졸자들의 50% 이상이 1년 내에 퇴사를 한다고 한다.

다 김기태

대졸자 인력정보 풀을 만들면 기업에게는 큰 도움이 될 것이나 대학에게는 기업으로 통하는 창구 하나가 더 열리는 것 말고 무슨 이점이 있을까? 대학졸업 전후의 취업준비보다 대학 1학년 때부터 진로지도 시스템을 적용하고 더 나아가 초·중등교육 단계에서 교과과정에 직업관련 내용을 포함시키는 것이 더 현실적인 방안이라고 본다. 대졸자 인력풀은 오프라인에서 이루어지는 프로그램과 제대로 연계되지 않으면 이 시스템은 별개로 작동하게 되어 실효성이 떨어진다고 본다.

문 지금까지 취업관련 기관 간의 연계 구축의 내용과 방법에 대해 말씀을 해주셨다. 그 과정에서 연계구축을 위한 전제 조건과 극복해야 할 장애요소에 대해서도 얘기가 되었다고 본다. 마지막으로 연계구축을 위한 대학과 정부, 민간 기업 간의 협력방안에 대해 논의해 보았으면 한다.

우선 대학이 해결해야 할 선행요건에 대해 얘기하자면, 대학교육의 시스템에 대한 기업의 평가결과가 '다소 문제가 있다'라는 응답이 47%, '매우 심각하다'가 32%로 대학이 배출한 학생들의 수준에 대한 불만족이 79%

로 나타나고 있다. 이러한 기업의 인식을 불식시키기 위해서는 학생들의 경력개발에 힘쓰고 현장실습 인턴제 등 교과과정에 직업훈련과정을 포함하여 기업에서 요구하는 학생수준에 빨리 도달하여야 한다고 본다.

다 오정심

대학 경력개발센터 등에서도 자체적으로 취업관련 좌담회를 개최하기도 한다. 이런 것을 보면 대학들도 문제해결을 위해 많이 노력하고 있다고 본다. 얼마 전에 국내 대기업에서 해외에서 MBA를 이수한 인재 DB를 의뢰받았다. 그런데 대학들의 노력에도 불구하고 기업이 요구하는 수준과 대학이 제공하는 인력수준 사이에 격차가 크다고 생각한다. 그래서 학생들의 경력개발의 중요성을 강조하고 싶다.

다 김흥수

오늘 회의에 기업 관계자가 안 오신 관계로 기업의 입장이 빠졌다는 생각이 든다. 기업은 대학교육의 최고의 수혜자로 대학이 제공하는 인력을 공급받아 활용하고 있으면서 대학이 교육을 잘못시켰다고 말하는 것은 기업의 사회적 책무를 망각한 것이라고 생각한다.

연계체제 구축을 위해 정부는 대학이 해결하지 못하는 영역에 대해 인적, 물적 지원을 해 줄 필요가 있고 대학과 연계된 인력풀 제도를 운영해 주었으면 한다.

대교협은 대학평가에서 양적인 지표 위주의 평가를 지양해 주기를 바란다. 산학연계에 대한 내용도 함께 포함해 주었으면 한다. 연구기관에서는 진로교육 실태조사, 진로지도에 대한 문제 해결방안을 모색, 대학과 기업이 참여하는 심포지엄 개최, 실무자들에게 필요한 정보를 공유하게 해 주는 등의 역할을 해 주기를 바란다. 각



부문의 이런 역할들이 산학연계 구축에 필요한 요소들이고, 이런 요소들을 충족시킬 수 있는 시스템을 구축해야 한다고 생각한다.

윤해근

이번 세 차례에 걸친 좌담회에서 대교협의 평가기준 문제가 계속 지적되어 왔다. 사실 오늘날 졸업생의 취업 문제는 대학의 신입생 충원과 직결되는 매우 중요한 이슈로 부각되었다. 대교협은 그간 취업을 위주의 양적 지표 중심으로 평가가 이루어졌고 배점 역시 비중이 낮았다. 그러나 대학평가체제의 전면적 개편을 모색하고 있는 대교협으로서는 취업

에 대한 평가도 좀더 정교화하여 졸업예정자들의 사회 진출 프로그램 운영 실태라든지, 취업 전문 인력의 확보와 실적, 그리고 취업 예산 지원 등을 반영할 수 있는 평가기준을 개발하고, 배점의 비중도 높여 대학들이 취업난 해소에 적극 노력하는 데 따른 인센티브를 줄 수 있는 방향으로 나아가야 할 것으로 사료된다.

또한 대학생을 교육하고 지원하여 사회에 배출시키는 대학의 교수와 교직원에게도 진로 지도에 대한 기여도를 인증하는 평가시스템을 도입하여 교수의 업적평가와 교직원의 직무평가에 적극 반영하는 방안도 검토되어야 할 것이다.

