



산업경쟁력 향상을 위한 인재육성 방안

● ● ● 한 선 옥 | 전국경제인연합회 산업조사팀 차장

대학은 기업의 니즈에 맞는 교육으로 교육의 질 제고에 노력해야 하며, 특화된 전략으로 전문성·창의성을 갖춘 인력을 배출해야 한다. 기업은 지속적인 신기술개발 투자에 주력하고, 산·학 공동과제 활성화에 힘쓰고, 적극적인 산학연계로 우수인력의 사전확보에 진력해야 한다. 정부는 엔지니어 육성을 위한 중장기적 교육 계획을 수립하고, 국내 대학 경쟁력 촉진을 위한 자금 지원을 확대해야 한다.

I. 기업 경영환경의 변화

현재는 디지털 지식정보사회이다. 1차 농경사회에서 2차 산업사회, 3차 지식정보사회로 변화하면서 토지, 노동, 자본 이외에 지식이 근본적 경제활동의 매개체가 되고 있다. 지적 창의력, 아이디어, 상상력이 결합된 소프트적 경쟁력이 지식사회에서의 성패를 좌우한다. 따라서 지식사회의 핵심 주체는 사람이며, 인적자원이 보유하고 있는 지식을 통한 고부가가치 창출이 경쟁력의 원천이다.

이는 아날로그사회에서 디지털사회로 패러다임이 변화되면서 나타났다. 컴퓨터와 인터넷의 등장 이후 사회는 엄청나게 변화하고 있다. 인터넷의 등장으로 사이버 공간의 탄생, 시공간을 넘는 정보 공유로 이전의 아날로그시대의 보편 타당한 집단보다는 뛰어난 한두 사람의 힘이 크게 작용하는 사회가 되었다. 지식을 바탕으로 한 창조적인 끼를 발휘할 때, 국경을 초월한 파워를 갖게 된다.

이는 사회변화뿐만 아니라 기업의 조직과 인사, 자원의 큰 변화를 가져왔다. 첫째, 핵심역량에 의한 조직파괴 현상이 나타나고 있다. 핵심역량 이외의 업무는 국경을 초월한 아웃소싱을 하고 있다. 둘째, 연령파괴 현상이 나타난다. 사오정이라는 말을 알 것이다. 셋째, 서열파괴 현상이 나타나고 있다. 매니저 역할을 하는 부장 밑에 임원이 개발자로 있는 경우도 있으며, 내부 승진뿐 아니라 외부 영입도 증가하고 있다.

기업에 있어서의 채용은 노동력을 충원한다는 의미보다는 사업 기회를 획득하는 게임으로 바뀌고 있다. 역량 중심의 채용으로, 한 직급에서도 연봉이 몇 배씩 차이가 나고 있다. 직급이나 직책이 문제가 아니라 이제는 역량 중심으로 조직이 변화하고 있고, 개인도 유목민적인 태도를 갖고 있다.

즉 자기 취미와 역량에 부합하면 언제든 옮겨간다. 아무리 좋은 직장의 기회가 온다 해도 자기 뜻에 맞지 않으면 사직서 내는 것을 주저하지 않는다. 이렇게 크게 변화하는 기업문화와 직장 내 가치관을 어떻게 맞추어 가느냐, 이러한 급변하는 환경에서 기업이 과연 어떻게 21세기를 생존해 나 가느냐에 대해 기업들은 많은 고민을 하고 있다.

환경변화에 얼마나 기민하게 대응하느냐가 기업 수명을 30년 기점으로 흥망성쇠의 갈림길에 놓이게 한다. 기업의 원동력은 사람이며, 환경변화에 대한 대처능력이 떨어지는 사람이 많을수록 기업 생명력이 짧아진다. <일본 일경비즈니스>

II. 기업이 바라는 인재상

기업은 글로벌 환경하에서 전문지식과 프로근성을 갖고 올바른 가치관, 창의와 도전정신으로 조직구성원과 상호협력하여 맡은 바 임무를 완수하는 국제화된 인재를 필요로 하고 있다.

구체적으로 언급하면 기업은 학교성적이나 학벌이 아니라 창조적인 아이디어와 기발한 끼가 필요하다. 잠재 능력을 바탕으로 가치창출을 할 수 있는 인력이 필요한 것이다. 즉 지식은 컴퓨터와 인터넷에 상존하고 있기 때문에 얼마나 많은 지식을 갖고 있느냐 보다는, 문제를 파악하고 이를 해결하거나 컨셉트를 파악하고 행하고자 하는 의도를 알아야 한다.

인터넷을 활용하는 데 한국말만을 사용하면 얻을 수 있는 정보는 매우 제한적이다. 영어로 정보를 얻는다면 한국어로 얻는 것보다 몇 백 배의 정보를 접할 수 있을 것이므로 영어로 접할 수 있는 능력을 갖추어야 한다.

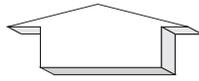
또한 기업은 T자형 인재를 선호하고 있다. T자에서 세로 방향의 선은 한 분야의 전문지식을 가지고 있는 것을 의미하고, 가로 방향의 선은 다른 분야의 기본지식과 문제해결능력, 능동적인 업무 태도 등을 갖추으로써 전체 업무를 운영할 수 있는 능력을 뜻한다. 지식의 유효기간이 점점 짧아지고 있는 지식정보화시대에는 사회변화 및 지식의 변화속도가 매우 빠르기 때문에 어느 한 분야의 전문지식만으로는 부족하다.

기업이 바라는 인재가 되기 위한 소양과 자질은 [그림 1]과 같다.

〈표 1〉 주요 국내 대기업이 원하는 인재상

개인역량	기본에 충실하되 폭넓은 교양과 끊임없는 자기개발로 노력하며 변화를 리드하는 프로페셔널
Global Capability	국제적 감각과 영어 및 중국어 등 외국어 구사능력을 갖춘 세계인
조직역량(대인관계 등)	상호존중, 깨끗한 매너로 신용을 지키고 책임을 다하는 예의바른 협력자
태도 및 가치관	인간적이며 올바른 가치관에 중심을 두되 유연한 사고, 창의력, 도전정신과 열정을 가진 성취인

인재의 소양과 자질	<ol style="list-style-type: none"> 1. 전문지식과 폭넓은 교양으로 무장된 사람 2. 국제 감각과 외국어 구사능력을 가진 사람 3. 진취적인 사람 4. 도전과 성취의식이 있는 사람 5. 유연한 사고와 창의력을 가진 사람 6. 올바른 가치관을 가진 사람 7. 인간미 있는 사람 8. 책임감이 있는 사람 9. 협력하는 사람 10. 예의 바른 사람
---------------------------	--



대학생의 행동지침	<ol style="list-style-type: none"> 1. 전공 실력을 쌓아라. 2. 경제 경영뿐 아니라 다양한 교양을 익혀라. 3. 외국어 구사능력을 키워라. 4. 해외 건문을 넓혀라. 5. '해보자', '해내자' 라는 마음자세를 갖추어라. 6. 수시로 토론하고 상호협력하여 결론을 내려라. 7. 자신의 소신을 확실히 밝히되 상대방의 의사도 존중하라. 8. 자신의 말에 책임을 지고, 예의 있고 올바르게 행동하라. 9. 튀는 생각, 엉뚱한 생각을 구체화시키는 연습을 하라. 10. 결정된 일에는 적극 협력하고 최선을 다해 성취하라.
----------------------	---

※ 자료 : 전경련, 주요 기업 인사담당 임원 방문 조사, 2003.

[그림 1] 기업이 바라는 인재의 소양과 자질을 위한 대학생의 행동지침

Ⅲ. 기업의 요구와 대학교육의 미스매칭

기업은 대졸 신입사원에 대해 51.8%가 불만족하고 있는 것으로 조사된 데에도 나타나듯이, 대학교육에 대해 만족하지 못하고 있다. 이는 첨단 기술산업 발달에 따라 이공계 인력 수요가 증가하고 있으나, 공급이 이에 미치지 못하고 있는 양적인 측면에서의 문제점을 지적하지 않을 수 없다. 대졸자의 숫자는 넘치고 있으나 필요인력은 크게 부족하여 산업구조의 변화를 반영하지 못하는 고 학력화가 심화되고 있다.

또한 융·복합화 현상을 반영하지 못하고 있다. 기계와 전자가 결합된 메카트로닉스, 화학과 전자가 결합된 케미카트로닉스 등 융합된 과목들의 수요가 증가하고 있으나 학교 현실은 이를 반영

〈표 2〉 대졸 신입사원 업무 성취도에 대한 만족도 조사결과

(단위 : %)

만족도	구분 전체	산업별		규모별	
		제조업	비제조업	대기업	중소기업
매우 만족	2.7	2.4	3.3	0.0	4.1
대체로 만족	5.4	2.3	8.4	1.9	8.8
보통	30.1	33.7	27.7	18.1	36.3
대체로 불만족	57.2	53.9	60.0	71.9	49.6
매우 불만족	4.6	7.7	0.6	8.1	1.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

※ 자료 : 경총, 2006.

〈표 3〉 대학의 교육방향 및 학교운영 관련 세부 항목별 평가

(단위 : %)

부문	우수	보통	부족
커리큘럼의 현실성	1	27	72
교수방법의 다양성	1	29	70
교원의 현장 감각 및 능력	3	29	68
교육과정에서의 산학협력	4	32	64
외부 전문인력의 초빙	4	34	62
학교의 특성화	5	42	53
교육 및 학교운영의 융통성	7	36	57
교육목적의 적절성	9	60	31
국내외 학교와의 교류	11	58	31

※ 자료 : 전경련, 한국 대학교육의 문제점 조사, 2002.

하고 있지 못한다. 또한 모든 사람들이 인기학과에 부전공, 재입학, 편입, 내지는 고시로 몰려 자원의 효율적 이용이 이루어지지 못하고 있다. 삼성전자에 입사했던 사람들도 한국전력이나 공무원 시험에 열을 올리고 있는 현실이다.

질적인 문제도 심각하다. 우리나라는 대학입학시험을 준비하면서 창의성을 잃고, 남자들의 경우 한창인 나이에 군대에서 시간을 보내게 되면서 또 한 번의 손실 기회를 가질 수밖에 없는 현실이다. 이와 더불어 대학에서 배운 과정조차 기업이 수용하기 힘든 내용이다 보니 2년 이상의 재교육 기간과 막대한 비용이 소요되고 있다.

기업인을 대상으로 한 전경련 조사에 의하면(〈표 3〉 참조), 대학의 교육방향 및 학교운영 관련 평가에서 커리큘럼의 현실성과 교수방법의 다양성 측면이 가장 부족한 것으로 나타났다. 이밖에 '교원의 현장 감각 및 능력' 과 '교육과정에서의 산학협력' 도 매우 부족한 것으로 조사되었다.

IV. 우수인재 육성을 위한 대학교육

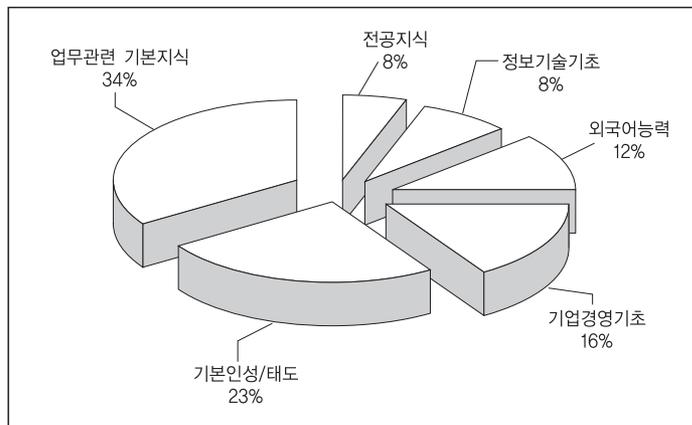
우수한 인적자원의 육성은 교육에 달려 있다. 대학은 사회변화에 유연하고 능동적으로 대응하여 우수한 인적자원을 공급하는 역할을 수행해야 할 것이다. 학생들이 올바른 기업관과 근로관, 직업 경로를 설정할 수 있도록 진로지도를 강화하고, 본인의 능력과 적성에 맞는 직업선택을 적극적으로 지원해야 한다.

대학 교과과정도 사회의 수요에 맞추어야 한다. 많은 기업들이 신입사원 채용 후 실시하는 연수·교육 내용을 대학에서 사전에 이루어지기를 희망하고 있다(전경련, 2003). 이 조사에 의하면 기업들은 업무관련 기본지식(34%), 기본인성(23%), 기업경영기초(16%), 외국어능력(12%), 정보기술기초(8%), 전공지식(8%) 순으로 대학에서 더 많은 교육이 이루어지기를 희망하고 있다.

전경련, 경총, 상공회의소 등의 각종 조사결과를 종합해 보면 <표 4>와 같다. 기업이 필요로 하는 직무역량으로는 외국어, PC 활용능력, 비즈니스 예절, 창의적 사고력, 커뮤니케이션, 협동심이 매우 중요하며 기획문서 작성, 프레젠테이션 활용능력, 리더십, 도전의식, 성취의식, 책임감, 전문 지식 등이 중요한 것으로 분석되었다. 이러한 결과를 참고하여 대학들은 사회의 니즈에 맞추어 커리큘럼을 개발하고 교육해야 할 것이다.

한편, 이공계 인력 부문에 있어서는 첫째, 수학 등 기초학력 부족, 전공학점 이수 부족, 암기식·단답식 획일적 교육으로 인한 창의성 부족, 전공관련 인력수급 불균형 등으로 기업경쟁력 약화를 초래하고 있다. 기업의 면접임원들이 기술면접을 해보면 최근 이공계 인력이 과거에 비해 전공능력이 많이 저하되었으며, 현업부서장들은 기초 물리이론도 모르고 입사한다고 평가하고 있다.

둘째, 전공학점 이수 부족으로 현장에 즉시 투입하기 어려워 재교육이 필요한 상황이라고 진단



※ 본 조사는 기업이 바라는 인재상과 관련하여 조사된 것으로 전공 분야보다는 교양 부문에 국한된 것임.

[그림 2] 기업이 바라는 교과 분야

하고 있다. 국내 대학의 평균 전공학점 이수 현황은 총 140학점 중 56학점(40%)으로, 인도의 IIT 전자공학과 총 210학점 중 200학점(95%)에 비해 현저히 떨어지는 수준이다.

셋째, 인력수급 불균형으로 전자산업은 지난 15년간 8배 이상 성장했으나 전자계열 대졸자는 2.6배 증가에 불과하여 구직난 속의 구인난이 지속되고 있다.

넷째, 이공계 기피현상과 암기식·단답식 같은 획일적 교육으로 학업에 대한 흥미상실 내지 반감이 증가하여 창의적 인재가 부족하다.

이와 같은 국내 이공계 인력문제는 기업경쟁력의 약화를 초래하고 있다. 즉 산업현장에서 필요한 고급인력을 대부분 해외유학자, 해외기업 경험자, 기업체 자체연수로 충당하고, 과도한 석·박사 인력채용 등으로 인건비를 상승시켜 궁극적으로 기업경쟁력 약화를 초래하고 있다.

〈표 4〉 기업이 필요로 하는 직무역량

구분 직무역량	전경련 기업이 바라는 교과과정	전경련 인재가 갖추어야 할 소망	전경련 신입사원 채용 시 중요하게 고려하는 부분	전경련 신입사원 교육과정	경총 면접 시 배점 비중	상공회의소 신입사원의 역량	종합평가
기획문서 작성	◎			○			○
외국어	◎	○	○			○	◎
프레젠테이션 활용능력	◎			○			○
PC 활용능력	◎		○	○		○	◎
비즈니스 예절	◎	○				◎	◎
가치관	○	○					△
창의적 사고력	○	○		○	○		◎
경영학 기초	○						△
문제해결 기법	○						△
기업실무	△						
대인관계	△						
커뮤니케이션	△		◎		○	○	◎
자기관리법	△						
리더십	△						○
전공현장 실습	△						
도전의식 및 성취의식		○				◎	○
책임감		○			◎		○
협동심		○			○	◎	◎
전문지식		○			◎	○	○
교양							
기본적 인성 및 태도			◎				

〈범례〉 ◎ : 매우 중요 ○ : 중요 △ : 보통

이공계 우수인력은 국가의 부가가치 창출 측면에서 매우 중요하다. 전문인력 확보·육성은 기업 경쟁력 확보의 필수요건으로 전문 우수인력 양성을 위해 대학·기업·정부 공통의 협력이 절실하다. 이를 위해 대학은 기업의 니즈에 맞는 교육으로 교육의 질 제고에 노력해야 하며, 특화된 전략으로 전문성·창의성을 갖춘 인력을 배출해야 한다. 기업은 지속적인 신기술개발 투자에 주력하고, 산·학 공동과제 활성화에 힘쓰고, 적극적인 산학연계로 우수인력의 사전확보에 진력해야 한다. 정부는 엔지니어 육성을 위한 중장기적 교육계획을 수립하고, 국내 대학 경쟁력 촉진을 위한 자금 지원을 확대해야 한다. 

한선옥

이화여자대학교 사범대학 사회생활과를 졸업하고 동 대학원에서 경제학 석사학위를 취득하였다. 한국경제연구원 연구조정실, 규제 연구센터, 전국경제인연합회 지식경제센터에 근무했으며, 현재 전국경제인연합회 산업조사팀 차장으로 근무 중이다. 주요 저서 및 논문으로는 『규제완화 정책 평가(공저)』, 『그린벨트 규제의 사회적 비용 추계』, 『물류 부문의 효율성 제고방안』, 『통화총량 정의에 관한 연구』 등 다수가 있다.