

대졸자와 기업이 원하는 인재의 ‘사이’

한 용 수 | 한국대학신문 기자

서울의 명문 A사립대 4학년에 재학 중인 B씨. 얼마 전 1학기 기말고사를 끝으로 졸업이수 학점을 5학점 남겨뒀다. 지난 계절학기에도 수업을 들으면서 4학년 여름방학부터는 취업 준비에 ‘올인’ 하겠다는 계획이었다. 학점도 높은 우등생에 공인 영어자격시험 등 각종 자격증도 따 놓아 남부럽지 않을 것처럼 보이는 B씨는 그러나 불안하다. 정작 자신이 취업해야 할 회사는 물론 무엇을 해야 할지 막막하기 때문이다. 자신이 그동안 힘들여 공부한 전공수업이 도대체 어떤 직업과 직장에 어울릴지 알 수 없다는 것이 B씨의 고민이다.

B씨의 고민은 대학 졸업을 앞둔 취업 준비생만의 고민은 아니다. 이는 기업에게도 똑같은 고민을 안겨주고 있다. 기업이 원하는 인재를 대학이 제대로 배출하지 못한다는 비판이 그것이다. 신입사원을 뽑아 수개월의 시간과 그만큼의 돈을 들여 ‘공부를 시켜야’ 제대로 된 신입사원으로 쓸 수 있다는 푸념이다.

이 때문에 최근 대학가에서는 ‘계약학과’와 ‘트랙 프로그램’ 등 맞춤형 프로그램이 자리를 잡아가고 있다. 기업이 요구하는 교과과정을 만들어 이를 이수한 학생을 기업에 보내는 것이다. 기업 입장에서든 원하는 인재를 위한 교과과정을 미리 이수하게 해 신입사원 교육비용을 줄이고 안정적인 구인이 가능하다는 일석이조의 이점이 있다.

대표적인 사례가 올해 국내 처음으로 개설 운영되고 있는 성균관대의 ‘휴대폰학과’다. 이 학과는 전액 장학금과 생활비 지원 등 파격적인 조건을 내건 결과 입학 경쟁률이 9.6대 1을 기록하는 등 우수 인재 유치에 성공한 것으로 보인다. 평균 1대 1의 경쟁률을 보이는 석·박사과정임을 감안하면 ‘대박’이라 할 수 있다. 최형진 성균관대 휴대폰학과장은 “지금까지의 공학교육이 산업체의 요구와 달리 추상적이거나 이론적이었다는 지적이 많았다”며 “우리 학과에서는 기업이 원하는 실무 연구 능력을 가진 최고의 인재를 길러내겠다”고 포부를 밝혔다.

교수진도 이 대학 정보통신공학부 교수가 ‘참여 교수’로 나서고, 삼성전자의 박사급 연구 인력이 교수들과 공동으로 논문지도와 강의를 진행하도록 해 기업 현장의 살아있는 교육을 진행하고 있다는 평가다.

이 같은 맞춤형 인재 양성 프로그램은 석·박사 과정뿐만 아니라 전문대와 4년제 대학학부 과정에서도 속속 등장하고 있다. 부산대와 영남대, 대구 영진전문대, 경상대, 호서대, 전남대 등이 개설 운영 중이며 모 대학의 경우에는 입학생의 60% 이상이 이미 취업이 확정된 곳도 있을 정도다.

국내 최대 자동차부품업체인 만도와 '트랙 프로그램'을 도입한 경북대는 최근 (주)하이닉스반도체와도 이 협약을 체결하면서 맞춤 프로그램을 확대하고 있다. 이에 따라 하이닉스반도체는 경북대에 반도체 관련 교육 프로그램을 개설하는 한편, 장학생을 선발해 방학 중에는 인턴십으로 채용한 뒤 졸업 후 학점 등의 기준에 따라 정식 사원으로 채용할 예정이다.

I. 경력·진로 상담으로 진화하는 '취업지원센터'

또 다른 한편으로는 이 같은 맞춤 인재 양성과는 정 반대의 취업지원 방안도 꿈틀거리고 있다. 맞춤 인재 양성이 '취직을 시켜주는 것'이라면, 자신의 진로와 적성을 스스로 찾고 이를 개발하도록 해 '취업의 폭을 넓혀주는' 방식이다.

이력서 쓰는 법과 면접 보는 방법, 이미지 메이킹, 취업정보를 제공했던 '취업지원센터'가 '경력개발센터'나 '인력개발센터' 등으로 진화하고 있다. 취업과 진로를 선택하는 여러 가지 방법을 스스로 깨우치도록 하겠다는 취지이다.

서울대 경력개발센터는 대학 초년생인 1~2학년에게는 목표와 진로를 설계하는 프로그램을, 3~4학년에는 취업과 해외인턴십의 프로그램을 자체 제작해 운영 중이다. 저학년에서는 자신의 자질과 적성을 파악하는 공통 프로그램을, 고학년에서는 실제 취업에 도움이 되는 트레이닝 과정으로 설계했다. 상대적으로 취업률이 낮은 인문계열 학생들에게는 '숨어 있는 알짜배기' 직장을 손수 찾아주는 배려도 하고 있다. 문화·예술·레저 관련 직장에 대한 리스트업을 거의 끝마쳤다. 인문계열 학생들이 주로 진출하는 분야에 대한 폭 넓은 정보를 제공한다는 취지로 오는 2학기부터 서비스를 제공한다는 계획이다.

서울대 경력개발센터 유현실 수석 전문위원(교육학 박사)은 "취업과 진로 상담을 하다보면 자신의 적성에 맞는 회사를 몰라 지원조차 못하는 경우가 많았다"면서 "이들 업체에 대한 정보를 제공하는 것만으로도 취업률은 물론 진로 선택에도 도움이 될 것으로 기대한다"고 말했다.

유 수석 전문위원은 "문화산업계 전문 직종은 특히 공중과 방송사 등 대기업 말고도 영화제작사와 케이블방송사 등 자신의 경력을 쌓을 수 있는 좋은 회사들이 많다"며 "우선 취업하겠다는 것보다는 자신의 경력을 지속적으로 개발하는 데 초점을 뒀야 한다"고 조언했다.

대학 외부에서 취업 관련 전문 컨설턴트를 영입해 상담을 벌이는 대학들도 늘고 있다. 박사급 전문 상담가 또는 취업 관련 업체에서 경력을 쌓은 전문 상담가를 불러 특화된 취업 진로 상담을 제공하고 있다.

숭실대 경력개발센터 정은희 컨설턴트는 "외부 컨설팅 업체의 경우는 다양하지만 얇은 상담인 반면, 대학의 경우에는 구직자가 한정되어 있어 좀 더 특화된 구체적인 사례의 취업 진로 컨설팅을 받을 수 있을 것"이라고 말했다.

II. 대기업과 공무원 시험에 '올인' ... 눈높이 교육 필요

이 같은 변화의 바람은 대학의 위상이 예전과 많이 달라졌기 때문이다. 고급인력 대학생에서 '혼한' 대학생으로 바뀌었기 때문이다. 고등학교 졸업자의 약 80%가 대학에 진학하는 '누구나 대학생' 시대이다 보니 이들 대졸자들의 구직난도 함께 어려워지고 있다. 노동시장의 수요와 공급이

아귀를 맞추지 못하고 있기 때문이다. 그래서 일부에서는 대학 위에 태(太)학을 만들어 고급 전문 인력을 배출해야 한다는 주장도 나온다. 초등학교 취학연령을 당기고 중·고교와 대학 과정을 졸업 뒤 예전의 '귀한' 대학생을 배출하자는 것이다. 실현 가능성은 차치하더라도 요즘 '흔한' 대학생의 위상을 말해준다.

다행히 올해 대기업이 하반기에 9,766명의 대졸 신입사원을 뽑을 것으로 집계됐다. 이는 작년(9,438명)보다 3.5% 포인트 늘어난 것으로 취업을 코앞에 둔 대학 4학년생들에게는 희소식으로 들릴지도 모른다. 그러나 올해 대학을 졸업하는 대학 4학년 재학생은 약 50만 명. 이들 중 상당수가 취업 1순위로 꼽는 대기업에 취업하는 것은 낙타가 바늘구멍을 통과하는 것만큼 불가능하게 보인다. 실제로도 이들 대기업에 합격하기 위해서는 적게는 100대 1에서 수백 대 1의 살인적인 취업경쟁률을 뚫어야 한다.

'신이 내린 직장'으로 불리는 공무원과 공기업 시험에도 대졸자들이 구름처럼 몰려든다. 노동의 유연성이 강조되는 최근 인력시장에서 안정적인 일자리에 대한 선호도가 높아졌기 때문이다. 그러나 이도 그리 호락호락하지 않다. 최근 공무원 채용인원은 매년 약 4만여 명이지만, 작은 정부에 대한 요구가 높아지면서 공무원 자리도 줄고 있는 추세이고 공무원 퇴출 바람으로 '철밥통 = 공무원'이란 등식도 깨지고 있다.

'헬리콥터 부모'가 보여주는 요즘 대학생들의 나약함도 대졸 미취업의 그늘을 키우고 있다. 실제로 대학 입학 상담에서부터 학과 수업을 대신 들어주는 학부모도 있다. 졸업생의 부모가 대학 상담센터에 전화를 걸어 취업 상담을 대신 받는 경우도 종종 있다고 한다. 졸업하고 취업 준비를 하면서도 부모의 도움을 필요로 하는 대졸자가 늘고 있다. 실제로 이들 대졸 미취업 취업 준비생 중 상당수는 생활비와 취업 준비에 필요한 돈을 부모에게 타서 쓰고 있는 것으로 조사됐다. 최근 한 설문조사에 따르면 취업 준비생의 43.8%가 부모에게 돈을 받아 생활하는 것으로 나타났으며, 학력이 높을수록 의존도는 높아 스스로 돈을 마련하는 대졸자는 5.7%에 불과했다.

그러나 이들의 취업 눈높이는 높기만 하다. 최근 설문조사에 따르면 취업 준비생 3명 중 1명은 중소기업에 취업할 생각이 없는 것으로 조사됐으며, 대졸자 45.5%도 중소기업 취업에 부정적인 시각을 보이는 것으로 나타났다. 이들의 취업 준비기간은 평균 15.4개월이었고, 취업에 대한 고민으로 14.1%가 우울증이 생겼으며 3.8%는 자살 충동을 느낀다고 답했다.

Ⅲ. 대졸 직장인이 보는 대학교육과 기업이 원하는 인재의 차이

이 같은 대졸자 취업의 어려움 속에서 실제로 기업에 취직한 대졸자들이 느끼는 대학교육과 기업의 인재상에는 어떤 차이가 있을까. 구직에 성공한 대졸 직원들의 시각에서 대학교육과 기업의 '엇갈림'에 대한 해답을 들어보자.

우선 대학에서 열심히 공부하면 졸업 후 직장에서 높은 연봉을 받을까? 결과는 학점과 연봉은 비례하지 않는 것으로 나왔다. 취업포털 사람인이 대졸 사원 603명을 대상으로 '학점이 연봉과 비례한다고 생각하느냐'고 묻은 결과 응답자의 무려 84.1%(507명)가 부정적으로 답했다.

시사점을 주는 대목은 연봉이 상대적으로 낮은 그룹이 학점-연봉의 비례에 더욱 부정적이었던 것이다. 연봉 2,000만 원 미만을 받는다는 응답자 중 88.8%가 학점-연봉이 비례하지 않는다고 답한 반면 4,000만 원 이상 그룹은 이 수치가 76.5%로 상대적으로 낮게 나타났다. 여기에서 알

수 있는 것은 대학을 졸업한 직장인 10명 중 8명 이상이 대학교육에 불신을 갖는다는 것이다. 상대적으로 연봉을 많이 받는 그룹은 대학교육에 대한 불신이 다소 낮을 뿐이다.

연봉을 결정하는 데 가장 큰 요인으로 작용하는 것은 무엇인가라는 질문(중복응답)에는 31.3%가 '전문성'을 꼽았다. 업무성과(28%), 학벌(17.4%), 외국어능력(8.1%), 성실성(7.3%), 대인관계능력(5.1%), 학점(2.7%)순으로 나타났다. 직장에서 좋은 대우를 받기 위해 학점이 그다지 중요하지 못하다는 결과로 현재 우리 대학교육이 기업이 원하는 인재 배출에 실패하고 있음을 보여준다. 대신 취업과 높은 연봉을 위해서는 전문성 교육이 필요하다고 했다.

그러나 대학교육이 취업에 얼마만큼 도움이 되었다고 생각하느냐는 질문에 대한 답변은 그래도 대학교육의 가능성을 보여준다. 응답자의 50.6%는 부정적이었지만, 도움이 됐다는 응답도 49.4%로 절반 정도를 차지한 것으로 집계됐다. 대학교육이 취업에 도움이 됐다는 답변은 학력이 높을수록 높은 것으로 조사됐다. 대학원 졸업 이상자 중 56.3%가 긍정적으로 답했으며 4년제 대학 졸업자는 48.8%, 전문대학 졸업자는 47.1%로 나타났다. 또 자신의 전공과 업무의 연관성에 대해서는 '높다'는 답변이 41%로 가장 많았다. '낮다'는 답변은 36.3%, '중간이다'는 22.7%로 나타났다. 학력이 높을수록 전공과 자신의 업무의 연관성이 높은 것으로 생각하고 있었다.

취업을 위해 대학교육이 강화해야 할 부분에 대해서는 응답자의 32.0%가 '취업교육'을 꼽았고, '전공교육'(31.5%), '어학교육'(17.1%), '인성교육'(13.9%), '교양교육'(3.5%) 등의 순으로 조사됐다.

학력별로는 전문대학 졸업자는 전공교육(31.4%)을, 대학교 졸업자와 대학원 졸업 이상자의 경우는 취업교육이 각각 32.6%와 34.5%로 가장 필요하다고 답했다. 성별로는 여성은 취업교육(38.7%)을, 남성은 전공교육(37.2%)이 더 강화되어야 한다고 답했다.

기업 형태별로는 대기업·벤처기업 직장인들은 전공교육을 강조했으며, 공기업·중소기업은 취업교육을, 외국계 기업은 어학교육을, 벤처기업은 전공교육을 강조하는 것으로 조사됐다.

이같은 설문조사를 종합해보면 대학이 배출하는 인재와 기업이 원하는 인재의 시각 차는 생각보다 크다는 것을 알 수 있다. 직장인들은 전공교육이 가장 중요하다고 생각하는데, 자신이 대학에서 얻은 학점은 취업과 연봉에 별다른 기여를 하지 않는다는 것이다.

이는 대학의 전공교육이 기업이 원하는 교과과정을 받아들여야 한다는 것으로 '계약학과' 등의 맞춤형 인재 양성 시스템의 확대가 필요하다는 것을 보여준다. 다행히 긍정적인 것은 대학 졸업이 취업에 도움이 됐다는 답변이 응답자의 절반 정도였다는 것이다. 적어도 이들의 기대치에 부합하는 대학교육을 기대해본다. 