

e비즈니스 인력수급 실태조사 및 커리큘럼 분석을 통한 인력양성 방안에 관한 연구*

박인섭** · 임규건*** · 김재훈****

A Study of Manpower Training Plan : Analysis of e-Biz Human
Resources Market Conditions and of e-Biz Curriculums*

In Sup Park** · Gyoo Gun Lim*** · Jae Hun Kim****

■ Abstract ■

As the rapidly changing e-business environment and development of IT, it is difficult to predict appropriate demand and supply of human resources in e-business industry. Such problem causes the imbalance of needs in demand and supply and the difficulty of proving useful information about fostering necessary e-business human resource and so forth. This study present a manpower training plan in e-business industry by investigating e-business human resource in the market and by analyzing curriculums in selected universities. To achieve this objective, we conducted a survey study of e-business companies, educational organizations and workers. From the results of this study, we present the current status of e-business human resource market and the problems of past manpower training system, and provide recommendations. This study would help policy makers, the private companies and academic institutions in developing effective strategies for the e-Biz human resource sector.

Keyword : e-Business, The demands and supplies of human resources, Manpower Training, Curriculums

논문투고일 : 2008년 10월 17일 논문수정완료일 : 2008년 12월 07일 논문게재확정일 : 2008년 12월 08일

* 본 연구는 2007년 한국정보통신정책연구원의 후원으로 이루어 졌으며, 초안은 2007년 한국IT서비스학회 춘계 학술대회에서 발표되었음.

** 전자거래진흥원 디지털아카데미 소장

*** 한양대학교 경영대학 부교수, 교신지자

**** 한양대학교 일반대학원 경영학과 석사과정

1. 서론

급변하는 e비즈니스 환경과 기술발전으로 인하여 e비즈니스 인력수급 예측 유효주기가 짧아지고 있으며, 이로 인한 미래상황 예측은 더욱 어려워지고 있다[12]. 인력수급 예측에 대한 어려움은 e비즈니스 인력수급 불균형을 초래하여 실업과 인력부족 현상 등의 원인으로 작용한다[12]. 또한 e비즈니스 산업 환경에 비해 인력양성을 위한 교육기관의 변화는 상대적으로 뒤쳐져 있는 실정이다. 특히 교육과정 운영에 있어서 전공에 따른 특성과 학습자의 요구를 반영하지 못함으로써, 인력양성체제의 유연성이 결여되고, 산·학 간 연계의 미흡으로 산업사회에서 필요로 하는 우수인력을 배출하지 못하고 있다[10]. 김진형의 연구에서도 대학 졸업 후 취업한 인력에 대한 기업의 평가는 '실무는 거의 안 배우고 창의적 종합 능력이 부족하다'고 평가했으며, 75% 이상의 기업체에서 대학을 갓 졸업한 신입 직원보다 경력직을 선호하는 것으로 파악되었다. 이러한 원인에 대하여 기업체로부터 파악한 대학의 문제점으로 커리큘럼의 현실성 부족, 교육방법의 다양성 부족, 교수의 현장 감각 부족, 학교 운영의 경직성 등을 지적하고 있다[2].

현재 e비즈니스 및 전자상거래 관련 전공을 운영 중인 국내 대학들을 살펴보면, 전공과목의 개설 배경이 서로 다르며, 교과과정이 통일되어 있지 않다. 예로서 e비즈니스 환경에서의 전통적인 비즈니스 주제를 다루는 과정에서부터 프로그래밍, 네트워크, 시스템 디자인 등 기술적인 교과목을 중심으로 하는 대학, 기존 타 전공의 교과목을 종합하여 구성하는 과정 등 전반적인 커리큘럼이 체계적으로 확립되어 있지 않다[11]. 이는 e비즈니스 전공 교육을 통하여 학생들에게 무엇을 가르칠 것인가에 대한 충분한 논의가 없었기 때문이다[7].

본 연구의 목적은 e비즈니스가 일반화 되고 있는 시점에서 e비즈니스 인력수급 실태조사 및 커리큘럼 조사를 통해 기존 e비즈니스 인력양성의 문제점을 도출하고 이를 극복하기 위한 e비즈니스

인력양성 방안을 제안하고자 한다. 이를 위해서 제 2장에서 e비즈니스 인력수급과 양성방향에 대한 선행 연구와 기존문헌들을 검토한다. 그리고, 제 3장에서 산업계와 학계를 대상으로 설문조사를 실시하여 e비즈니스 인력수급 현황을 파악하고, 이를 바탕으로 e비즈니스 산업 분야별 인력수급 실태의 문제점과 학계와 산업계간의 인식 차이점을 분석하고자 한다. 제 4장에서는 e비즈니스 관련 4년제 대학의 커리큘럼 분석을 실시한다. 끝으로 본 연구결과를 통하여 e비즈니스 산업에서 활용 가능한 e비즈니스 인력양성 방안을 제시한다.

2. 선행 연구

2.1 e비즈니스 인력 및 직무에 관한 분류 연구

IT 인력과 e비즈니스 인력에 대한 정의와 분류에 대한 연구는 그간 다양하게 이루어져 왔다. 최근 산업자원부는 'e-비즈니스 스킬 표준 및 연수 로드맵 연구'에서 e비즈니스에 관한 개념들을 다음과 같이 정의하고 있다. e비즈니스란 '전자상거래를 포함하며 디지털 경제 시대의 모든 기업과 산업이 e-transformation 화 되어 이들 상호간에 이루어지는 비즈니스 활동'으로 정의 하였다. 그리고 e비즈니스 인력이란 'IT 전문지식에 접목함으로써 새로운 부가 가치를 창출하는 인력'으로 정의 하였다[5].

또한 e비즈니스 직무 분류를 위해 일본의 IT 스킬표준, 영국의 SFIA, 미국 SSIT를 참조하여 <표 1>과 같이 e비즈니스 기술, e비즈니스 경영, 교육/컨설팅의 3분야와 개발기획, 개발 등 11직종 23전문분야에 대하여 분류하였다[8].

e비즈니스 기술분야는 정보통신기술을 이용하여 새로운 제품이나 서비스를 개발하는 등의 가치를 창조하는 분야이며, e비즈니스 경영분야는 e비즈니스 기술 분야에서 만들어진 도구들을 이용하여 기존의 비즈니스 업무능력을 향상시키는 분야이다. 교육/컨설팅 분야는 e비즈니스 기술, e비즈

니스 경영 이외의 교육과 컨설팅 등의 관련 직종으로 분류하였다. 본 연구에서는 이러한 분류 체계를 활용 하고자 한다.

〈표 1〉 e비즈니스 직종분류

분 야	직 종	전문분야
e-비즈니스 기술	개발기획	개발기획
		개발
	개발	프로그래밍
		데이터베이스
		네트워크
		디자인
		디지털 콘텐츠
	운영	보안
		시스템 운영, 관리
네트워크 운영		
e-비즈니스 경영	e-기획	e-기획
	e-조달	e-조달
	e-생산/제조	e-생산/제조
	e-로지스틱스	e-로지스틱스
	e-마케팅	광고/홍보
		판매
		고객관리
	e-패키지활용	ERP
CRM		
SCM		
교육 / 컨설팅	교육	교육과정 기획
		강사
	컨설팅	IT컨설팅
		비즈니스 컨설팅

참조 : 산업자원부, 2006.

2.2 e비즈니스 인력양성에 관한 연구

박순창은 e비즈니스 인력에게 필요한 교육과정에 대해 비즈니스 기초, 분석/비판적 사고, 기술, 대인관계 및 의사소통, 기술기반 비즈니스 개발로 분류 정의 하였다. 특히 기술기반 비즈니스 개발 영역을 강조하였는데, 이는 정보시스템의 궁극적

인 목표가 고객 서비스를 지향하면서 조직의 목표를 달성하기 위하여 IT 및 관련기술을 조직에 활용하도록 해야 하기 때문이다[4]. 또한 기존의 많은 연구자들은 e비즈니스 기술관련 지식 보다는 대인관계 및 경영적 지식에 대한 중요성을 강조하고 있다[13]. Lee and Farwell은 e비즈니스 인력이 IT 기술, IT 솔루션, 경영 데이터 등을 통합할 수 있는 지식이 요구된다고 주장 하였다[15]. 이에 반해 장윤희는 e비즈니스 직무를 수행하기 위해 우선시되는 역량으로서 인간관계 관리 능력, 경영지식, IT 기술능력 등을 제시하고 있다[9]. 이는 e비즈니스 인력은 IT 기술은 물론 경영학적 마인드도 함께 추구되어야 함을 강조하는 것으로 볼 수 있다. 이러한 연구들을 종합하면 e비즈니스 인력은 IT 기술 및 일반적인 경영 지식과 대인관계 및 분석/비판적 사고를 통한 관리자적 능력이 함께 필요하다고 볼 수 있다.

2.3 e비즈니스 인력양성에 관한 산학 간 인식차이

기존 연구 및 조사에 따르면 대학에서 배출되는 e비즈니스 인력과 산업현장에서 필요로 하는 인력의 역할 및 수준에서 큰 차이를 보이고 있다. 그 이유는 e비즈니스 인력이 갖추어야 하는 지식에 대하여 학계와 산업계 간 인식의 차이가 존재하기 때문이다[14].

이러한 인식차이는 대학의 교과과정에서도 나타나고 있다. 전용식, 이종호의 연구에 따르면 초기 e비즈니스 학과의 개설당시 교육특성 및 교육목표를 비즈니스 환경변화에 능동적으로 대처할 수 있는 실무 중심형 “비즈니스 전문 인력” 양성에 목표를 두었다. 이러한 목표에 따라 회계, 인사, 마케팅, 생산관리 등의 ‘일반경영 분야’의 이해와 정보시스템 설계, 구축, 활용, 관리 등 ‘기술적인 분야’의 지식을 습득하여, 기업의 경영활동과 의사결정 혁신에 정보시스템을 활용할 수 있는 e비즈니스 전문 인력을 양성하고자 하였다[10]. 그러나 e비즈

〈표 2〉 49개 과목별 중요성 인식도

영역	구분	49개 과목	학계평균 및 중요도 순위(n = 47)		산업계평균 및 중요도 순위(n = 65)	
Technical Courses	(T1) Programming	(1) 프로그래밍	57.4	33	42.8	47
		(2) 객체지향 프로그래밍	70.6	11	57.2	39
	(T2) System Analysis and Design	(3) 시스템 분석/설계	83.8	2	80.6	2
		(4) 객체지향 분석/설계	69.8	12	73.1	9
	(T3) Database	(5) DBMS	86.0	1	70.5	13
		(6) 데이터 관리	68.1	14	77.5	6
(T4) DW/DM	(7) 데이터웨어하우스	51.1	41	64.9	25	
	(8) 데이터마이닝	61.3	23	61.2	32	
(T5) Network and Internet	(9) 네트워크	63.0	22	64.9	25	
	(10) 무선네트워크	56.2	35	56.6	40	
	(11) 인터넷	73.2	7	64.3	28	
(T6) Other Technical Subjects	(12) 휴먼 인터페이스	54.0	37	62.2	31	
	(13) 인공지능	51.3	40	43.1	45	
	(14) 정보기술 발전동향	74.8	5	68.9	17	
IT Management	(M1) Strategic IT Management	(15) 정보전략수립(ISP)	83.8	2	78.8	4
		(16) 사업전략과의 연계	72.3	8	83.7	1
		(17) ITA/EA	57.4	32	72.6	11
		(18) 시스템 통합	58.3	31	68.0	19
	(M2) Operational IT Management	(19) 정보자원관리	59.6	27	63.1	30
		(20) IT 서비스관리	59.1	29	67.4	21
		(21) 글로벌 IT관리	56.6	34	70.5	13
	(M3) IT Project Management	(22) 프로젝트관리	73.6	6	68.3	18
		(23) SW품질관리	53.6	38	60.0	35
		(24) SW개발방법론	60.9	24	57.8	38
		(25) 정보시스템 구현	58.7	30	53.2	42
	(M4) Control	(26) 보안	60.4	26	73.1	9
		(27) 감리/평가	60.9	24	73.5	8
	(M5) Other Management Subjects	(28) IT Value Management	71.5	10	71.4	12
		(29) 아웃소싱	54.9	36	50.8	43
(30) IT 비즈니스 창업		52.8	39	38.8	48	
(31) IT 정책/법규		48.9	45	50.3	44	
(32) IT 컨설팅		63.4	21	68.0	19	
Business Application	(B1) Business Management Support	(33) 프로세스 혁신	77.4	4	80.6	2
		(34) 의사결정	64.7	18	65.8	24
		(35) 문제해결	69.8	12	70.2	15
		(36) 지식경영	67.2	16	66.2	23
		(37) 경쟁우위	63.8	19	67.4	21
	(B2) Digital Business	(38) 디지털 마켓 개론	63.8	19	60.6	33
		(39) 디지털 마켓 전략/경영	59.6	27	58.2	37
		(40) 가상조직 경영	49.8	42	55.7	41
	(B3) Business Function Support	(41) ERP	71.7	9	78.5	5
		(42) CRM	67.7	15	70.2	15
		(43) SCM	66.4	17	76.0	7
		(44) Marketing IS	49.8	42	60.3	34
(45) Financial IS		47.7	46	64.4	27	
(46) Accounting IS		49.8	42	63.4	29	
(47) Risk Management		47.4	47	60.0	35	
(48) Medical IS		32.6	48	43.1	45	
(49) Geographic IS		31.7	49	38.7	49	

니스의 역사가 짧고, 복합적인 학문의 성격으로 인해 교육과정 및 교육체계가 완전히 정립되지 못하고 있는 실정이며, 산업계의 요구가 충분히 반영되고 있지 않은 실정이다. <표 2>는 최근 관련 연구에서의 교육계와 산업계의 과목별 중요도 인식에 따른 차이를 나타내고 있다. 이국희 등은 커리큘럼을 3개 영역 14개 구분, 49개 과목을 통하여 학계 및 산업계의 중요성 인식도를 제시 하였다 [6]. 분석된 결과를 살펴보면 학계의 경우 전통적 프로그래밍, DBMS, 아웃소싱 등의 과목을 중시하는데 반해, 산업계의 경우 전략적 IT Management 분야에서 사업전략과의 연계, ITA/EA, 시스템 통합을 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 즉, 학계가 전통적 학문의 이론, 원리를 중시하는데 반하여, 산업계는 전략적 고려, 자원배분, 현장 적용의 중요성을 강조하고 있음을 알 수 있다.

이와 같은 산학 간 인식차이를 해소하기 위하여 학계는 산업계의 인력에 대한 요구에 보다 많은 관심과 가중치를 두어야 할 것이다. 그러나 산업계의 견해만을 커리큘럼에 반영하는 것은 심각한 부작용을 초래할 수 있다. 왜냐하면 체계적이고 이론적인 지식을 무시하고, 당장의 필요한 지식의 습득에만 치우치게 되면 근시안적인 커리큘럼이 되기 쉬우며, 지엽적인 전문지식으로 인하여 포괄적인 과목의 중요성을 경시하는 경향으로 나타날 수 있기 때문이다[3]. 그러므로 이해관계자 모두의 의견을 반영하되 산업계 실무자들의 견해를 반영하는 커리큘럼 및 인력양성 방안이 이루어져야 할 것이다. 이를 위해서 본 연구에서는 산업계과 학계 양쪽의 실태와 니즈를 분석하여 균형있는 인력양성 방안을 모색해 보고자 한다.

3. e비즈니스 인력수급 실태조사

3.1 조사체계 및 조사대상

e비즈니스 인력 수급의 명확한 실태를 파악하기 위해 조사 대상은 인력 수요자인 기업체, 인력 공급자인 학교, 그리고 당사자인 취업자 등 3개로 구분하여 조사하였다. 기업체 조사를 위하여 통계청 표준산업분류의 업종 카테고리에서 각 사업 분야를 분석한 결과 사업서비스업 중 '정보처리 및 기타 컴퓨터 운영관련업'이 e비즈니스 분야와 일치한다고 판단하여 이에 등록된 기업 6541모집단 중 537업체를 대상으로 조사를 실시하였다. 교육기관의 조사 대상은 교육인적자원부에 등록된 전문대, 4년제 대학, 대학원 등의 e비즈니스 관련 학과 80개 학교를 대상으로 수행하였다. 취업자 대상 조사는 현재 e비즈니스 관련 업종에 종사하고 있는 인원 175명을 대상으로 <표 3>과 같이 조사 하였다.

3.2 e비즈니스 인력수급 현황

3.2.1 기업체 조사

기업체 조사는 산업자원부의 'e-비즈니스 스킬 표준 및 연수로드맵 연구'에서 정의한 기업분류 체계에 따라 3분야 11직종 23전문 분야로 나누어 진행 하였다.

e비즈니스 인력을 고용한 6541개 기업의 직종별 채용 인력 수를 살펴보면 <표 4>와 같이 2006~2007년까지 채용 현황 및 예상 수가 증가하였으나 2008년을 기점으로 채용 예정인력수가 급격히 감소하고 있음을 알 수 있다.

<표 3> e비즈니스 인력수급 실태조사 방법

조사대상	조사기간	조사방법	모집단/표본집단
기업체	07년 11월 6일~07년 12월 07일	전화면접조사 및 팩스/이메일을 통한 조사를 병행	6580/537
교육기관(대학교)	07년 11월 6일~07년 12월 11일	전화면접조사 및 팩스/이메일을 통한 조사를 병행	257/80
취업자	07년 11월 6일~07년 11월 30일	Web Survey	/175

〈표 4〉 직종별 채용 인력 수(단위: 명)

구 분	2006년	2007년	2008년 예상	2009 예상
전체	22,566	29,805	22,814	21,217
e-비즈니스 기술	19,177	25,009	18,663	17,084
e-비즈니스 경영	2,337	3,395	2,866	3,152
교육/컨설팅	823	1,130	1,073	815
기타	229	271	212	166

이와 함께 <표 5>의 인력공급현황을 살펴보면 (e-비즈니스 분야별, 학력별 인력부족 현황을 나타내며 100%는 인력이 부족하지 않은 상태임) 대부분의 분야별, 학력별 구분에 따라 e-비즈니스 인력이 95% 이상 공급되고 있는 것으로 조사되었으며, 현재 기업이 느끼기에 e-비즈니스의 인력 공급이 충분히 제공되고 있음을 알 수 있다.

〈표 5〉 인력공급현황

구 분	전문대졸	대졸	석사	박사
e-비즈니스 기술	97.60%	94.85%	98.20%	98.63%
e-비즈니스 경영	98.52%	97.98%	96.10%	100%
교육/컨설팅	100%	98.65%	99.55%	100%
기타	99.8%	98.8%	80%	100%

그나마 채용 인력의 경우에도, <표 6>에서 나타나듯이 실제 e-비즈니스 관련 기업의 인력 채용 시 신입사원의 비율은 35.5%, 경력사원의 비율은 64.5%로서 인력 채용에 있어 신입 및 경력인력의 불균형 현상이 나타나고 있다. 이는 e-비즈니스를 전공한 학생들이 산업계가 요구하는 수준을 만족시키지 못하기 때문인 것으로 판단된다. 즉 대부분의 e-비즈니스 기업은 실무능력이 부족한 신입사

원에 비하여 실무능력을 갖추고 있는 경력사원을 선호하며, 이는 신입 e-비즈니스 전공 인력의 경우 취업에 상당한 어려움으로 작용하고 있음을 나타낸다.

〈표 6〉 e-비즈니스 인력의 신입-경력 직원 채용

구 분	(기업체 수)	신 입	경 령
전체	(6,541)	35.5%	64.5%
50인 미만	(5,840)	35.6%	64.4%
50~249인	(653)	35.9%	64.1%
250인 이상	(48)	22.6%	77.4%

3.2.2 교육기관 조사

교육기관 조사는 교육과학 기술부에서 제공하는 고등교육기관 정보 및 전공학과 이종호의 e-비즈니스 학과 분류 연구에 따라 e-비즈니스 관련 학과를 선정하였으며, 관련 전문대학, 4년제 대학, 대학원 80개를 대상으로 진행하였다[10, 16].

<표 7>의 e-비즈니스 졸업생 배출을 살펴보면 2006년 대비 2007년의 경우 0.97% 감소하고, 매년 그 배출 수가 소량 감소하고 있음을 알 수 있다. 특히 전문대학 부분이 많이 감소하며, 이는 정규 교육기관의 교육을 통하여 e-비즈니스를 전공한 학생들이 취업에 어려움을 느끼고 있기 때문에, e-비즈니스 전공으로의 진학을 기피하고 있다고 판단된다. 그러나 4년제 대학의 경우 큰 차이가 나지 않으며, 대학원의 경우 소량 증가하고 있음을 볼 수 있다.

<표 8>은 각 교육기관별 e-비즈니스 졸업생 중 취업자 수의 평균이다. 이를 살펴보면, 2007년 실제 e-비즈니스 분야로 진출하는 인력은 전체 취업

〈표 7〉 e-비즈니스 졸업생 현황 및 예상(단위: 명)

구 분	(응답학과 수)	2006년	2007년	2008년 예상	2009년 예상	2010년 예상
전체	(80)	5,443	5,286	4,875	4,796	4,663
전문대학	(43)	4,025	3,847	3,442	3,375	3,259
4년제 대학	(30)	1,359	1,328	1,325	1,300	1,282
대학원	(7)	59	111	108	121	122

〈표 8〉 e비즈니스 졸업생중 전공 분야의 취업자 수(단위 : 명)

구 분	2006년				2007년			
	전체	전문대학	4년제 대학	대학원	전체	전문대학	4년제 대학	대학원
전체 졸업생 중 취업자 수	1343	86.3	37.7	10.3	123.8	78.4	31.1	14.3
e비즈니스 분야 취업자 수	51.9 (38.6%)	32.9 (38.1%)	15 (39.7%)	4 (38.8%)	46.3 (37.3%)	32.5 (41.4%)	13.8 (44.3%)	0 (0%)
e-비즈니스 기술	41.8 (31.1%)	31.3 (36.2%)	10.5 (27.8%)	0 (0%)	40.3 (32.5%)	29.9 (38.1%)	10.4 (33.4%)	0 (0%)
e-비즈니스 경영	23.3 (17.3%)	14.3 (16.5%)	5 (13.2%)	4 (38.8%)	15.1 (12.1%)	12.1 (15.4%)	3 (9.6%)	0 (0%)
교육/컨설팅	2.2 (1.6%)	0.7 (0.8%)	1.5 (3.9%)	0 (0%)	2.1 (1.6%)	0.6 (0.7%)	1.5 (4.8%)	0 (0%)
기 타	9.3 (6.9%)	8.4 (9.7%)	0.9 (2.3%)	0 (0%)	9.7 (7.8%)	8.2 (10.4%)	1.5 (4.8%)	0 (0%)

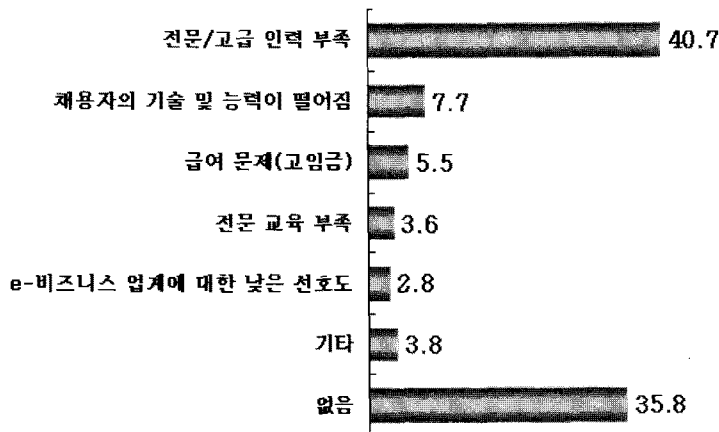
자 중 37.3% 밖에 되지 않는다. 즉 e비즈니스 졸업생의 60% 이상이 전공과는 다른 분야로 진출하고 있다. 이러한 결과는 e비즈니스 교육의 후퇴를 가져올 것이며, 향후 e비즈니스 산업계의 전문 인력 부족현상으로 초래될 수 있다.

3.3 e비즈니스 인력수급상의 문제점 분석

기업체에 대한 e비즈니스 신규인력의 채용에 있어 가장 큰 문제점에 대한 응답에서는 [그림 1]과

같이 전문/고급 인력 부족(40.7%)이 가장 높게 지적되었다. 또한 채용자의 기술 및 능력이 떨어짐(7.7%)이 두 번째로 나타났다. 이는 앞서 살펴본 신입사원 보다는 경력사원을 선호하는 조사 내용과 일맥상통하는 것으로서, 이러한 결과는 기존의 e비즈니스 교육이 인력의 양적확대에 치중한 반면, 전문/고급인력을 양성하기 위한 방안은 부족했던 것으로 판단된다.

때문에 신입사원의 경우 업무를 원활히 수행하기 위해 수습기간이 필요하며, 이는 기업에게 상



(응답기업 수 : 6,541개)

[그림 1] e비즈니스 신규인력의 채용 문제점

당한 시간 및 비용의 부담으로 작용한다. <표 9>를 살펴보면 e비즈니스 인력이 현재 담당하고 있는 직무의 특성을 이해하고 원활하게 수행하기까지의 적응 기간은 평균 8.5개월이 걸리며, 종사자 규모로는 250인 이상의 대규모 기업의 수습 기간이 14.1개월로 중소기업보다 길어, 업무 수행 적응 기간이 많이 소요됨을 알 수 있다. 이는 대학에서 학생들에게 현장에서 요구하는 기술 등을 충분히 훈련시키지 못하기 때문으로 판단되며, 이는 기업에 있어서 신입인력 채용 기피현상의 원인으로 작용 한다.

<표 9> e비즈니스인력의 직무수습기간(단위 : 개월)

구 분	(기업체 수)	수습기간(월)
전체	(6,541)	8.5
50인 미만	(5,840)	8.4
50~249인	(653)	9.5
250인 이상	(48)	14.1

<표 10>은 e비즈니스 업체 취업자들을 대상으로 전공을 통한 교육이 현재의 e비즈니스 관련 직무를 수행하는데 있어서 얼마나 도움이 되는가에 대한 결과이다. 질문에 대하여 컴퓨터 전산 계열의 경우 도움이 된다고 응답한 비율은 62%로 높은 반면, 경영/경영정보 계열의 경우 54.1%로 상대적으로 낮은 것을 알 수 있다. 직종별로는 기술 분야가 경영분야에 비하여 낮은 편이며, 학력의 경우 고등 교육으로 갈수록 그 효과가 커짐을 알 수 있다.

이러한 결과를 분석해 볼 때 교육기관은 현재의 e비즈니스 교육과정을 수정 및 보완해야 할 것으로 사료된다. 산업계에서 교육기관의 e비즈니스 교육에 있어 보완해야 할 점은 <표 11>의 결과와 같이, 현장 실무능력(52.9%), 프로젝트 수행능력(31.4%) 등으로 나타났다. 즉 e비즈니스 교육기관은 인력양성을 위하여 현장 실무 및 프로젝트 수행능력 등 업무에서 활용할 수 있는 능력을 향상

<표 10> e비즈니스 업무 수행 시 전공의 도움 정도에 대한 평가

구 분		(응답자)	도움됨	보통	도움안됨	5점 평균
전 체		(175)	46.3%	20.6%	33.1%	3.14
직종분야	e비즈니스 기술	(97)	46.4%	19.6%	34%	3.07
	e비즈니스 경영	(60)	46.7%	23.3%	30%	3.25
	교육/컨설팅	(18)	44.4%	16.7%	38.9%	3.11
학력구분	전문대졸	(39)	35.9%	20.5%	43.6%	2.87
	4년제 대학 졸	(121)	44.6%	21.5%	33.9%	3.1
	대학원졸	(15)	86.7%	13.3%	-	4.13
전공분야	컴퓨터/전산계열	(50)	62%	22%	16%	3.66
	경영/경영정보 계열	(37)	54.1%	24.3%	21.6%	3.41
	기타	(88)	34.1%	18.2%	47.8%	2.72

<표 11> e비즈니스 교육 중 보완되어야 할 점

구 분	(기업체수)	현장 실무능력	프로젝트 수행능력	기술에 대한 이해도	커뮤니케이션 능력	협업능력
전 체	(6,541)	52.9%	31.4%	8.2%	5.0%	2.6%
50인 미만	(5,840)	54.6%	29.8%	7.2%	5.6%	2.9%
50~249인	(653)	41.6%	45.7%	12.7%	-	-
250인 이상	(48)	-	39.6%	60.4%	-	-

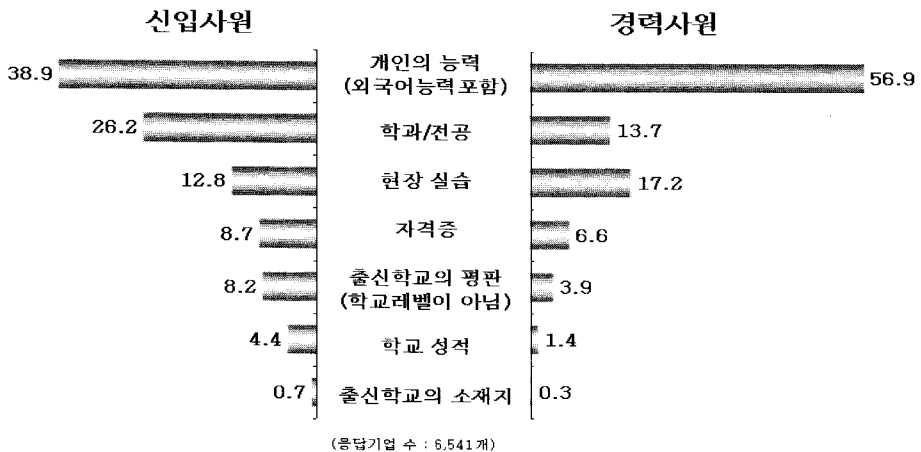
시킴을 위한 방안이 필요함을 알 수 있다.

이와 함께 [그림 2]와 같이 기업에서 인력 채용 시 중요시 하는 고려사항들을 보면, 개인의 능력, 학과/전공, 현장 실습, 자격증 등의 순으로 조사되었다. 산업계는 실무적 능력을 갖춘 e비즈니스 인력을 요구하고 있으나, 이를 대학교육 과정에 반영시키기에는 어려운 실정이다. 개인의 능력 및 업무 스킬을 평가하고 향상 시킬 수 있는 대체적인 방안이 필요하다. 이러한 방안 중 하나로 주요 국가에서 시행중인 스킬의 수준을 인증할 수 있는 체계를 고려해 볼 수 있다[8]. 교육기관 조사결과 e비즈니스 인력 양성을 위하여 e비즈니스 스킬의 자격 인증제도 도입이 필요하다는 반응이 83.8%로 높게 나타났다. 이를 통해서 실제 e비즈니스 인력의 양성을 위한 가이드라인의 역할과 함께 체계적인 교육과정을 구성할 수 있기 때문이다. 교육

기관에서 필요하다고 판단하는 자격 인증 항목으로는 <표 12>와 같이 'e비즈니스 콘텐츠 개발기획/관리(43.3%)', 'e비즈니스 패키지 활용능력(38.8%)', '프로그래밍(29.9%)', '교육/컨설팅(19.4%)'순으로 나타났다.

e비즈니스 인력의 실무스킬 향상을 위한 또 다른 방안으로 산학협력 지원 방안을 고려할 수 있다. 선행 연구 및 조사결과에서 알 수 있듯이, e비즈니스 분야는 산업계의 동향이나 기술의 변화가 빠르게 변화하기 때문에 산학 간 상호연계가 필수적이다. 상호연계가 유지되지 않는다면, e비즈니스 인력은 산업계의 요구에 부합되지 못하게 될 것이다. 이는 <표 9>에서 나타난 것과 같이 산학 간 모두에게 손실로 나타날 것이다. 때문에 인턴제도 및 실무진의 초빙, 산학연계 연구 등 다양한 산학협력 프로그램의 개발이 필요하다.

(단위 : %)



[그림 2] 인력 채용 시 중요 고려사항

<표 12> 자격 인증 필요 항목

구 분	(응답 학과 수)	e비즈니스 콘텐츠 개발기획/관리	e비즈니스 패키지 활용능력	프로그래밍	교육/컨설팅
전체	(67)	43.3%	38.8%	29.9%	19.4%
전문대학	(36)	33.3%	33.3%	33.3%	25.0%
4년제 대학	(26)	46.2%	53.9%	26.9%	15.4%
대학원	(5)	100.0%	-	20.0%	-

〈표 13〉 국내대학의 e비즈니스 커리큘럼

영역	구분	46개 과목
Technical Courses	Programming	(1) 프로그래밍 기초 (2) 웹 프로그래밍 (3) 객체지향 프로그래밍
	System Analysis and Design	(4) 시스템 분석/설계
	Database	(5) DBMS (6) 데이터구조론
	DW/DM	(7) 데이터웨어하우스 (8) 데이터마이닝
	Network and Internet	(9) 네트워크 (10) 웹 서비스 (11) 웹사이트 기획 및 디자인
	Other Technical Subjects	(12) 정보기술 발전 동향
IT Management	Strategic IT Management	(13) 정보기술과 경영전략
	Operational IT Management	(14) 정보자원관리 (15) IT 서비스관리
	IT Project Management	(16) 프로젝트관리 (17) SW개발방법론 (18) 정보시스템 구현
	Control	(19) 정보시스템 감사
	Other Management Subjects	(20) IT 비즈니스 창업 (21) 정보통신 (22) 전산통계 (23) 웹서비스 개발
Business Application	Business Management Support	(24) 지식경영 (25) 디지털경영
	Digital Business	(26) E마케팅 (27) MIS (28) E비즈니스 (29) E비즈니스 전략 (30) E비즈니스 기술동향 및 사례
	Business Function Support	(31) ERP (32) CRM (33) SCM (34) Marketing IS (35) Financial IS (36) Accounting IS
General Management	경영기초	(37) 경영학원론 (38) 회계원리 (39) 경영통계학 (40) 경제학원론 (41) 비즈니스 영어
	조직관리	(42) 조직 행동론
	마케팅	(43) 마케팅원론 (44) 데이터분석
	재무	(45) 재무관리

5. e비즈니스 커리큘럼 조사 분석

4.1 e비즈니스 커리큘럼

e비즈니스 인력수급 실태조사 결과 교육기관은 산업계가 필요로 하는 전문 인력을 배출하지 못하고 있는 실정이다. 본 장에서는 e비즈니스 교육기관에서 실제 운영되고 있는 커리큘럼의 현황을 파악하고 이를 분석하고자 한다. 조사대상은 인력수급 조사를 통해 선정된 4년제 대학 30개 중 e비즈니스 관련 업체로의 취업률 상위 5개와 하위 5개 대학을 대상으로 하였다. 이를 통해 취업률에 따라 커리큘럼 상에 어떠한 특성이 나타나고 있는지를 살펴보고자 한다.

이를 위해서 이국희 등의 연구에서 MIS 커리큘럼을 ‘Technical Courses’, ‘IT Management’, ‘Business Application’ 3개영역을 중심으로 14구분 49개 과목으로 분류한 것을 기반으로 하여(<표 2> 참조), 이를 바탕으로 본 연구에서는 e비즈니스 인력 양성의 특성을 반영하여 기존 3개 영역에 ‘General Management(일반경영)’ 영역을 추가하

여 10개 대학에서 실제 시행되고 있는 커리큘럼을 조사하였다. 조사된 e비즈니스 커리큘럼은 <표 13>과 같이 4개영역, 18구분, 45교과목 정도로 종합할 수 있었다.

4.2 취업률에 따른 대학의 이론/실무 교과 비중

취업률에 따른 대학의 커리큘럼을 분석해 보고자 교과과정을 이론교과, 실무교과, 실습교과로 나누어 분석하였다. 교과목의 분류는 각 대학의 교과과정에 대한 설명을 바탕으로 분류하였으며, 그 결과는 <표 14>, <표 15>와 같다.

결과를 살펴보면 취업률이 높은 대학 그룹의 커리큘럼 구성은 이론교과(27%), 실무교과(53%), 실습교과(18%)로 나누어진다. 이에 반해 취업률이 낮은 대학의 커리큘럼은 이론교과(43%), 실무교과(43%), 실습교과(13%)로 이루어져 있었다. 즉 취업률이 높은 대학은 실무교과 및 실습교과의 구성이 상대적으로 높게 구성되어 있는 반면에 취업률이 낮은 대학은 이론교과의 비중이 높으며, 실무교과 및 실습교과 비중이 상대적으로 낮게 구성되어 있었다.

<표 14> 취업률 상위 대학의 교과 비중

대학교	교과목수	이론교과		실무교과		실습교과		취업률
A대학교	29	6	21%	15	52%	8	28%	86%
B대학교	57	19	33%	27	47%	11	19%	84%
C대학교	42	16	38%	18	43%	8	19%	82%
D대학교	31	8	26%	20	65%	3	10%	73%
E대학교	31	5	16%	18	58%	5	16%	67%
평 균	38	10.8	27%	19.6	53%	7	18%	78%

<표 15> 취업률 하위 대학의 교과 비중

대학교	교과목수	이론교과		실무교과		실습교과		취업률
F대학교	35	15	43%	14	40%	4	11%	38%
G대학교	44	19	43%	17	39%	8	18%	33%
H대학교	30	13	43%	14	47%	3	10%	27%
I대학교	38	16	42%	19	50%	3	8%	15%
J대학교	42	18	43%	17	40%	7	17%	5%
평 균	37.8	16.2	43%	16.2	43%	5	13%	24%

〈표 16〉 취업률에 따른 교과 비중 ANOVA 분석

		제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
이론교과	집단-간	640.000	1	640.000	16.223	.004
	집단-내	315.600	8	39.450		
	합 계	955.600	9			
실무교과	집단-간	240.100	1	240.100	4.745	.061
	집단-내	404.800	8	50.600		
	합 계	644.900	9			
실습교과	집단-간	78.400	1	78.400	2.529	.150
	집단-내	248.000	8	31.000		
	합 계	326.400	9			

이러한 차이를 ANOVA 분석을 통하여 통계적으로 검증한 결과 <표 16>과 같이 $F = 0.1$ 수준에서 이론교과 및 실무교과의 경우 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 인력수급 실태조사 결과와 같이, 실무 및 실습교과를 통한 실무능력의 향상이 취업률과 연관되어있음을 의미한다.

4.3 취업률에 따른 대학의 커리큘럼 구성

<표 13>에 따라 취업률 상위 5개 대학과 하위 5개 대학의 커리큘럼 구성을 분석한 결과 취업률 상위의 대학의 경우 ‘Technical Courses(29%)’, ‘IT Management(27%)’, ‘Business Application(25%)’,

〈표 17〉 취업률 상위 대학의 커리큘럼 구성

대학교	교과목수	Technical Courses		IT Management		Business Application		General Management		취업률
		개수	비율	개수	비율	개수	비율	개수	비율	
A대학교	22	4	18%	8	36%	5	23%	5	23%	86%
B대학교	24	7	29%	7	29%	6	25%	4	17%	84%
C대학교	23	7	30%	6	26%	7	30%	3	13%	82%
D대학교	25	6	24%	5	20%	6	24%	8	32%	73%
E대학교	20	9	45%	5	25%	5	25%	1	5%	67%
평균	22.8	6.6	29%	6.2	27%	5.8	25%	4	18%	78%

〈표 18〉 취업률 하위 대학의 커리큘럼 구성

대학교	교과목수	Technical Courses		IT Management		Business Application		General Management		취업률
		개수	비율	개수	비율	개수	비율	개수	비율	
F대학교	23	4	17%	5	22%	9	39%	5	22%	38%
G대학교	28	10	36%	5	18%	4	14%	8	29%	33%
H대학교	21	6	29%	2	10%	7	33%	6	29%	27%
I대학교	18	6	33%	4	22%	6	33%	2	11%	15%
J대학교	28	9	32%	5	18%	5	18%	9	32%	5%
평균	23.6	7	29%	4.2	18%	6.2	28%	6	24%	24%

‘General Management(18%)’으로 구성되었다. 이에 반해 취업률 하위의 대학은 ‘Technical Courses(29%)’, ‘IT Management(18%)’, ‘Business Application(28%)’, ‘General Management(24%)’으로 구성되었다(<표 17>, <표 18> 참조).

‘Technical Courses’의 경우 두 집단의 경우 차이가 없는 것으로 나타났으나, 취업률이 높은 대학의 경우 ‘IT Management’의 구성이 높은 반면, 취업률이 낮은 대학의 경우 ‘Business Application’과 ‘General Management’의 구성이 높게 나타났다.

이러한 차이를 ANOVA 분석을 통하여 통계적으로 결과를 검증한 결과 <표 19>에서 처럼 $\alpha = 0.1$ 수준에서 IT Management의 경우 유의한 것으로 나타났다.

4.4 e비즈니스 커리큘럼 분석 시사점

앞서 살펴본 바에 의하면, e비즈니스 대학의 취업률에 따라 커리큘럼의 구성에서도 차이가 있음을 알 수 있었다. 즉 취업률이 높은 대학은 이론교과에 비하여 실무교과 및 실습교과의 구성이 높은 것으로 나타났다. 즉 e비즈니스 인력의 취업에 있어 실무교과 및 실습교과를 통한 e비즈니스 산업

의 이해와 스킬 습득이 중요함을 알 수 있다. 그러므로, 향후 e비즈니스 전문인력 양성을 위하여 실무교과 및 실습교과를 통하여 실무능력을 향상시킬 수 있는 커리큘럼 개선이 필요하다.

또한 취업률이 높은 집단의 경우 ‘IT Management’의 교과목 구성이 상대적으로 높게 나타났다. 즉 e비즈니스 전공 인력이 일반 컴퓨터공학 혹은 소프트웨어 학과 등의 기술적 스킬이 우수한 인력들과 경쟁하기 위해서는 ‘IT Management’와 관련한 전략적, 관리자적 능력을 향상시킬 수 있는 교과목 및 이러한 스킬을 습득하기 위한 객관화되고 체계적인 지원 대책이 필요할 것으로 분석된다. 그러므로, e비즈니스 인력에게 필요한 핵심 영역의 스킬을 습득하기 위한 스킬 표준 및 연수 로드맵의 마련을 통하여, e비즈니스 인력의 수준을 객관적으로 평가하고, 경력관리가 체계적으로 이루어 질 수 있도록 해야 할 것이다.

그리고, e비즈니스 인력의 경우 다양한 지식을 습득해야 함에도 불구하고, 대학에서 제공하는 교과목은 본 연구에서 제안한 46개의 교과목 중 평균 23개의 교과목만을 제공하고 있었다. 이는 대학이 e비즈니스 전문인력 양성에 있어 교과목의 상충 및 세분화된 교과목을 제공하지 못하고 있기 때문이다. 이를 보완하기 위하여 교과목의 확대가

<표 19> 취업률에 따른 커리큘럼 ANOVA 분석

		제공합	자유도	평균제공	F	유의확률
Technical	집단-간	.100	1	.100	.001	.972
	집단-내	620.000	8	77.500		
	합 계	620.100	9			
IT_Management	집단-간	211.600	1	211.600	7.210	.028
	집단-내	234.800	8	29.350		
	합 계	446.400	9			
Business_Application	집단-간	10.000	1	10.000	.162	.698
	집단-내	494.400	8	61.800		
	합 계	504.400	9			
General_Management	집단-간	108.900	1	108.900	1.242	.297
	집단-내	701.200	8	87.650		
	합 계	810.100	9			

필요하나, 현실적으로 수요를 충족시키기에는 한계가 있다. 그러므로 대학의 교과과정 및 운영에 있어, e-Learning의 도입을 통하여 대학이 제공하는 교과과정의 한계를 보완할 필요가 있다. 이것은 기업에서의 사내 교육에도 유용할 것이다. 그러나 현재 e비즈니스 교육에 있어 전체 과목 중 온라인을 통한 교육의 도입 비율은 [그림 3]과 같이 평균 10.5%로 낮은 수준으로 파악되었다. 때문에 향후 e-Learning의 확대를 통한 교육기관의 교육능력 증대가 필요하다.

5. 결 론

5.1 e비즈니스 인력양성 방안제시

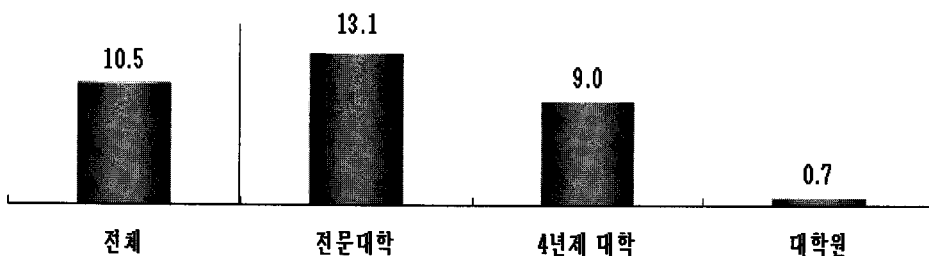
본 절에서는 지금까지의 연구 결과를 종합하여 e비즈니스 인력양성을 위한 방안을 여섯 가지로 요약하여 제시하고자 한다.

첫째, e비즈니스 인력양성의 방향은 과거의 양적 확대에서 질적 충실로의 전환이 필요하다. 향후 산업계에서 요구하는 인력의 수요는 약 5% 정도 내외로, 공급에 비해 수요가 탄력적이지 못하다. 또한 e비즈니스 산업계는 현재의 인력이 전문성이 부족하다고(40.7%) 인식하고 있으며, 기업의 수요도 신입 보다 경력을 중요시 한다. 때문에 학계는 기존의 양적확대에서 산업계가 원하는 전문/고급 인력을 양성할 수 있는 질적 충실로의 교육 방향을 설정하여야 한다.

둘째, e비즈니스 인력의 스킬 표준 및 경력관리를 위한 연수로드맵의 마련이 필요하다. 기업은 e비즈니스 인력의 채용 시 개인의 능력을 가장 중요하게 고려한다. 그러나 현재 개인의 능력 및 경력을 관리할 수 있는 객관화된 평가기준이 없다. 때문에 e비즈니스 인력의 객관화된 능력을 평가할 수 있는 기준이 필요하다. 이는 향후 경력직의 이동이 원활히 될 수 있는 가이드라인으로도 활용될 수 있다. 그러므로 e비즈니스 직종에 대한 스킬 표준을 마련하여 개인들의 수준을 객관적으로 평가하고, 연수로드맵을 통해 경력관리가 체계적으로 이루어 질 수 있도록 지원 대책이 필요하다.

셋째, e비즈니스 인력의 실무스킬 향상을 위한 산학협력 지원 방안이 필요하다. 본 연구의 결과에 따르면 현재 e비즈니스 인력이 직무의 특성을 이해하고 원활하게 수행하기까지의 적응 기간은 평균 8.5개월이며, 250인 이상의 대규모 기업의 수습 기간은 14.1개월로 나타났다. 이는 학교교육이 현장에서의 기술에 못 미쳐 새로운 교육/훈련이 필요하기 때문으로 나타났다. 기업 조사에 따르면 고등 교육기관의 e비즈니스 교육 중 보완해야 할 점은 현장 실무교육(52.9%)과 프로젝트 수행능력(31.4%)으로 나타났다. 때문에 업무 수행에 필요한 실무 능력을 갖추는 것을 산업계에서는 요구하고 있으며, e비즈니스 관련 학과의 현장 실습 교육이 강화될 필요가 있다. 때문에 대학에서는 인턴제도 및 산업계 실무자들의 초빙교수로의 활용 등 산학연계 프로그램 활성화를 통하여 e비즈니스 인

(단위 : %)



[그림 3] 전체 과목 중 이러닝 도입 비율

력의 실무능력을 향상시켜야 할 것이다.

넷째, 교육기관의 커리큘럼 개선이 필요하다. 본 연구의 커리큘럼 분석결과에서와 같이 실제 기업에서 요구하는 실무 및 실습교과를 통한 인력의 실무능력을 향상시켜야 할 것이다. 특히 IT Management 분야를 보강할 수 있는 커리큘럼을 통한 e비즈니스 인력의 경쟁력을 향상시켜야 할 것이다. 또한 진로상담, 산업계의 실무자 및 유능한 교수진, 컴퓨터 교육, 실무교육 시설, 외국어 교육 등의 실무적 커리큘럼 개발이 필요하다.

다섯째, 실무 중심적인 e-Learning 교육의 강화를 통한 공공교육기관의 교육능력 증대가 필요하다. 기업의 e비즈니스 관련 교육은 사실 교육기관을 이용하는 경우가 81.4%로 공공교육기관이 사회적 수요를 적절히 충족시켜주지 못하고 있다. 이에 공공교육기관이 사회적 수요를 충족시켜 줄 수 있도록 교과과정 및 운영에 대한 보완 및 이를 지원하는 대책 필요하다. 때문에 향후 실무중심의 e-Learning 교육의 확대가 요구 된다.

여섯째, e비즈니스 스킬 인증제도의 도입이 필요하다. 교육기관 조사결과 e비즈니스 인력양성을 위하여 자격 인증제도 도입이 필요하다는 반응이 83.8%로 높게 나타났다. 필요한 자격 인증 항목으로는 <표 12>와 같이 'e비즈니스 콘텐츠 개발기획/관리(43.3%)', 'e비즈니스 패키지 활용능력(38.8%)', '프로그래밍(29.9%)', '교육/컨설팅(19.4%)' 순으로 나타났다. 즉, 실효성 없는 e비즈니스 자격증 보다는 e비즈니스 전공인력의 특성을 고려한 e비즈니스 콘텐츠 개발기획/관리 및 'e비즈니스 패키지 활용능력'등 실무적 분야에 대한 스킬 수준에 대한 인증제도가 더 효과적 이라고 판단된다. 때문에 e비즈니스 인력의 스킬 인증제도의 도입이 시급하다.

5.2 한계점 및 향후 연구방향

본 논문에서는 e비즈니스 인력양성에 관한 문제점과, 이를 해결하기 위한 방안에 관하여 논의하

였다. 우선 e비즈니스 실태파악을 위하여 기업, 교육기관, 취업자를 대상으로 설문을 실시하였으며, 다양한 문제점들이 도출되었다. 문제점들로는 향후 e비즈니스 산업계의 채용인력 수의 감소와 e비즈니스 전공의 기피현상, 취업의 어려움 등이 도출되었다. 또한 현재 e비즈니스 관련 4년제 대학의 커리큘럼의 조사 및 분석을 통하여 e비즈니스 인력양성에 필요한 교과과정을 도출하였고, 연구의 결과를 종합하여 인력양성 방안을 도출하였다.

그러나 본 연구는 한정된 기업과 대학의 설문을 통한 결과를 바탕으로 하였기 때문에, 산업계 및 학계의 일반화에는 어려움이 있을 수 있다. 산업계의 경우 방대한 모집단으로 인하여 제조업을 포함한 타 업종 내의 e비즈니스 인력에 대한 조사는 이루어 지지 않았다. 또한 학계의 경우 지역 및 전체대학의 취업률 등의 다양한 변수를 고려하지 못하였다. 때문에 향후 좀 더 폭넓은 산업계 및 학계의 조사와 함께 통계적 분석을 통하여 보다 객관적이고 명확한 결과를 도출하여야 할 것이다.

이러한 한계점들이 있음에도 불구하고 본 논문은 e비즈니스 인력양성에 관한 설문조사와 교육기관의 커리큘럼 조사 및 분석을 통하여 현존하는 구체적인 문제점 및 인력양성 현황들을 파악하였다. 또한 문제점들에 대한 방안을 제시함으로써 향후 e비즈니스 인력양성 정책 및 교육기관의 운영에 있어 중요한 가이드라인이 될 수 있을 것으로 기대된다.

참 고 문 헌

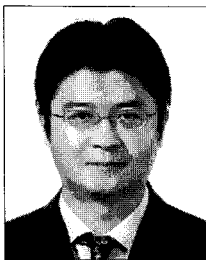
- [1] 김교빈, "콘텐츠관련 고급인력 양성을 위한 대학원교육의 현황과 문제점", 「인문콘텐츠학회」, 제2호(2003), pp.26-38.
- [2] 김진형, "IT 인력양성의 현황과 개선 방향", 「정보과학회지」, 제21권, 제9호(2003), pp.8-12.
- [3] 박기남, 조재균, 정석찬, 전종근, "교육품질 향상을 위한 e-비즈니스 커리큘럼개발에

- QFD와 컨조인트분석의 실증적 적용에 관한 연구”, 『2002 한국경영과학회 춘계학술대회논문집』, pp.669-676.
- [4] 박순창, “e-비즈니스 인력의 양성에 대한 학계와 산업체간 인식 비교”, 『경영교육논총』, 제42집(2006), pp.237-259.
- [5] 산업자원부, 『e-비즈니스 스킬표준 및 연수로드맵 연구』, 2006.
- [6] 이국희, 김성근, 이주현, 김용재, 이호준, “MIS 커리큘럼 현황 및 발전모델”, 『ISR학회지』, 제9권, 제3호(2007), pp.1-33.
- [7] 이영민, 박순창, “e-비즈니스 전문인력 양성을 위한 e-비즈니스학과의 운영 방안”, 『경영교육논총』, 제30집(2003), pp.91-108.
- [8] 임규건, 박인섭, 이대철, “IT스킬 표준에 관한 비교 분석”, 『한국IT서비스학회지』, 제6권, 제2호(2007), pp.81-97.
- [9] 장윤희, “MIS 교육과정 개선을 위한 실무자들의 인식조사연구 : 정보시스템 전문가의 핵심 직무역량 중심으로”, 『ISR학회지』, 제5권, 제2호(2003), pp.219-238.
- [10] 전용식, 이종호, “e-비즈니스학과 교과과정에 관한 연구 : 국내 4년제 대학 및 2년제 대학을 중심으로”, 『전자상거래학회지』, 제8권, 제1호(2007), pp.79-95.
- [11] 전종근, 조재균, 정석찬, 박기남, “시장지향적 접근법에 의한 E-비즈니스 커리큘럼 개발”, 『한국전자거래학회지』, 제7권, 제2호(2002), pp.97-111.
- [12] 한국전자거래진흥원, 『e-비즈니스 인력수급 실태조사 및 전망』, 2002.
- [13] Association for Computing Machinery[ACM], IS2002 model curriculum for undergraduate degree in information systems, 2002.
- [14] Koop, R. B. and Bento, R, “Designing collaborative experiences for the IS curriculum”, *Proceedings in AIS*(2003), pp.1-3.
- [15] Lee, D., Trauth, E. M, and Farwell, D. W., “The IS expectation gap : Industry expectation versus academic preparation”, *MIS Quarterly*, Vol.17, No.3(1993), pp.293-307.
- [16] http://www.mest.go.kr/ms_kor/index.jsp.

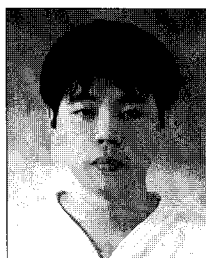
◆ 저 자 소 개 ◆

**박 인 섭 (insub223@yahoo.co.kr)**

영국 바쓰대학교(University of Bath) 인적자원학박사(인적자원개발정책 전공), 런던정경대학(LSE) 경영정보학석사, 고려대학교 원자핵입자물리학 이학석사, 고려대학교 물리학 이학사 학위를 취득. 현재 한국전자거래진흥원 산업디지털경영아카데미소장, 단국대학교 정보통신대학원 겸임교수, 세종대학교 교육대학원 시간강사로 재직하고 있으며, 또한 메릴랜드대학교(UMUC) (아시아부) MIS시간강사를 역임하였다. 그 외 교육인적자원부 교육과정심의회(상업계열소위원회)위원, HRD포럼 운영위원, 인력개발학회 상임이사로서 활동(역임)하고 있다. 주요 연구활동으로는 영국경제사회과학연구재단의 지원으로 받아 한국담당연구책임자로서 영국의 저명 연구진과 함께 High Skills(1997~1999), Global Corporate Strategy and the Future of Skills 프로젝트를(2004~2007) 수행하고 있다. 특히 국가인적자원개발 관련 사회역량(Skill Formation)에 대한 인적자원정책 및 평생 학습에 대한 교육과 정치경제가 주요 관심부문이다. 저서로는 'From the Developmental to the 'Post-Developmental' State'가 영국에서 출판이 추진되고 있으며, Journal of Education and Work 등에 논문을 발표하고 있다.

**임 규 건 (gglim@hanyang.ac.kr)**

KAIST 전산학 학사, POSTECH 전자계산학 석사, KAIST 경영공학 박사 학위를 취득하였고, 삼성전자, KT 연구개발본부 전임연구원, 국제전자상거래연구센터(ICEC)의 연구위원, 세종대학교 경영학과 부교수를 거쳐 현재 한양대학교 경영학부 부교수로 재직하고 있다. 한국생산성학회 이사, 한국기업평가원 이사를 역임하였고, 현재 한국IT서비스학회 이사, 한국전자거래학회 이사, 한국지능정보시스템 학회 이사, UCI이용자 포럼 정책분과 위원 등의 활동을 하고 있다. 주요 저서로는 경영을 위한 정보기술(2007, 교보문고), e-비즈니스 경영(2005, 이프레스), 디지털경제시대의 경영정보시스템(2003, 사이텍미디어) 등이 있으며, 관심분야는 e-Business, IT 서비스 경영, MIS, Intelligent Systems 등이며, 20여개의 프로젝트 참여 경력과 Journal of Organizational Computing, Information Systems Reviews, 한국IT서비스학회지, 경영정보학회지 등의 논문과 관련 특허가 있다.

**김 재 훈 (jhoon1980@naver.com)**

세종대학교 컴퓨터공학과를 졸업하고, 현재 한양대학교 일반대학원 경영학과에서 경영정보학으로 석사과정에 재학 중이다. 주요 관심분야는 e-Business, 정보화사업 성과평가, IT 컨설팅, MIS 등이다.