

수출중소기업은 어떤 직무적성을 가진 대학생을 채용할까? - 광주 지역을 중심으로 -

박 현 재*

-
- I. 서 론
 - II. 이론적 배경과 연구가설
 - III. 연구방법
 - IV. 실증분석
 - V. 결론 및 시사점
-

주제어 : 직무적성, 수출중소기업, 무역, 취업

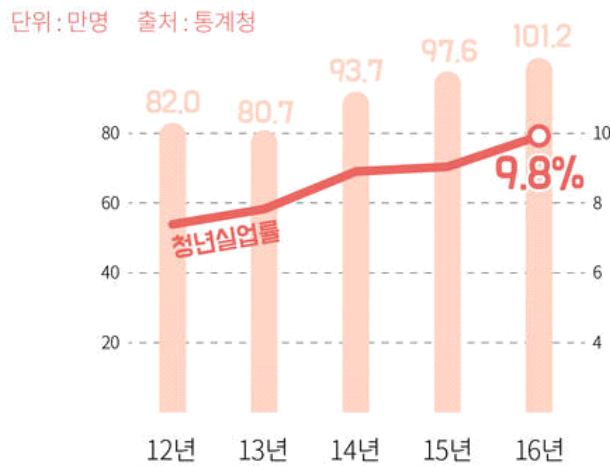
I. 서 론

통계청에 따르면 2016년 한국의 청년(15세~29세) 실업률은 9.8%로 통계가 작성된 2000년 이후 역대 최악을 기록하였다<그림 1>. 청년 실업자 수는 43만5000명으로 전체 실업자의 43%에 달하고 있다. 통계청이 발표한 공식통계는 지난 4주간 구직 활동을 했고, 즉시 취업이 가능한 청년만을 실업자로 본다. 예를 들면, 공무원 시험 준비 중인 청년은 실업자에 속하지 않는다. 따라서 국제노동기구가 정한 기준

* 전남대학교 경영학부 부교수, E-Mail : daniel939@empas.com

에 따라 체감 실업률을 계산하면 2016년 한국의 청년 실업률은 22%까지 된다. 더욱 우려스러운 점은 2017년 고질적 청년 실업국가인 그리스, 스페인 같은 남유럽국가와 같이 청년 실업률 두 자릿수 클럽에 가입할 가능성이 크다는 점이다. 이렇듯 청년 실업률이 아주 높은 상황 하에서도 고교졸업자의 대학 진학률은 2016년 69.8%로 아주 높아, 대학을 졸업해도 일자리를 찾기가 쉽지 않은 실정이다.

<그림 1> 청년 실업률 현황



한국은 경제발전을 위해 수출 중심의 정책을 1960년대 이후 줄곧 펼쳐왔다. 수년간 글로벌 불황과 경쟁심화 그리고 보호무역주의가 확산되면서 한국 수출은 2015년과 2016년 2년 연속 감소했지만, 여전히 한국 경제를 견인해 나가고 있다. 무역협회에 따르면 2016년 무역의 날에 1209개 회사가 100만 달러 이상 수출의 탑을 받았다. 수출의 탑 주인공은 중소기업으로 내수사업을 위주로 하는 중소기업들을 수출 기업으로 전환시키기 위해 무역기금 신청 등 정책·금융상 다양한 혜택을 제공하고 있다. 중소기업들은 수출의 탑 수상 경력이 자사 이미지를 개선하고 해외 거래선들과의 협상 때 홍보수단으로 활용할 수 있기 때문에 본 제도에 적극적으로 참여해 왔다. 지난 세월동안 중소기업은 정부의 수출진흥정책에 발맞추어 수출로 국가경제에 혁혁한 공을 세웠다. 중소기업은 대한민국 사업체 수의 99.9%를 차지하고(354만여개), 부가가치 창출액은 260조원(2014년)으로 이미 대기업의 248조원(2014년)을 넘어섰다. 중소기업청에 따르면, 총 수출에서 중소·중견기업이 차지하는 수출비중은 약 36%(2015년)에 달하며, 중소·중견 수출기업수는 약 5만2000여개이다.

한편 대학알리미 정보에서 조사해보면 한국 4년제 대학교에서 수출과 관련된 과

목을 가르치는 대학의 수는 87개 대학 122학과이다.¹⁾ 이러한 무역관련 대학을 졸업하거나 졸업예정인 대학생들은 수출 등 무역업무와 관련된 대기업 혹은 중소기업에 취업하려고 노력하고 있다. 본고는 수출업무를 하고 있는 수출중소기업들은 과연 “어떤 직무적성을 가진 대학생을 채용하려고 할까?” 하는 의문에서 연구를 시작하였다. 매년 대학생들의 취업상담 시 대학생들로부터 이에 대한 질문을 많이 받았기 때문이다. 그래서 본 연구의 결과는 취업에 어려움을 겪고 있는 대학생들에게 도움을 줄 수 있을 뿐 아니라 대학과 정부당국이 정책을 수립하는 데에도 시사점을 줄 수 있다.

따라서 본고에서는 광주에 소재한 수출기업을 대상으로 수출중소기업에서 채용을 원하는 대학생들에게 요구하는 직무적성에 대해 고찰하고자 한다. 왜냐하면, 지금까지 대학생들의 취업과 관련된 여러 연구가 있었지만, 수출중소기업이 어떤 직무적성을 가진 대학생을 채용하려고 하는 지에 대해 다루고 있는 실증연구는 거의 없기 때문이다.

본 논문은 II 장에서 이론적 배경과 연구가설에 대해 설명하고, III장에서는 이에 대한 연구방법을 살펴보고, IV장에서는 직무적성에 대한 실증 연구의 결과를 알아보고, 마지막 IV장에서는 이에 대한 결론 및 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경과 연구가설

노동 시장에 진입하는 취업에 관한 이론들은 노동 공급적 측면의 이론, 노동 수요적 측면의 이론 그리고 노동시장의 수요와 공급 불일치에 따른 이론으로 나눌 수 있다. 그런데 현재 한국에서 대학 졸업자 대부분을 차지하는 청년실업률의 가장 큰 원인은 노동시장의 수요와 공급 불일치에 기인하는 바가 크다. 즉, 대학의 교육 과정을 거쳐 배출된 인력과 산업체 요구 사이에 눈높이가 달라 미스매치(mismatch)가 발생하여²⁾, 기업이 요구하는 직무적성과 대학생들이 보유하고 있는 적성 간에 불일치가 발생한다는 의미이다. 따라서 본고에서는 수출중소기업에서 필요한 직무적성이 무엇인지 알아보기 위해 관련 이론들을 살펴보고자 한다.

1) 임성철, “NCS 기반 교육과정 도입에 따른 무역실무 교과과정 개편방향에 관한 소고”, 무역상무연구 제71권, 한국무역상무학회, 2016, pp. 267~296.

2) 김재성·박세훈, “무역학전공 관련 NCS의 이해와 활용에 관한 연구”, 무역상무연구 제69권, 2016, 한국무역상무학회, pp. 721~740.

1. 직무적성의 개념

적성(Aptitude)의 사전적 개념을 살펴보면 “일정한 훈련에 의해 숙달될 수 있는 개인의 능력, 즉 어떤 특정 활동이나 작업을 수행하는데 필요한 능력의 소유 정도와 그러한 능력의 발현 가능성의 정도”라고 말하고 있다(서울대 교육학용어사전, 1995)³⁾. 심리학개론 책에서는 적성을 “어떤 특수 분야에서 성공할 수 있는 개인의 능력”을 의미한다.⁴⁾ 적성이란 용어는 능력(Ability)와 혼용해서 사용되고 있으며, 일반적으로 어떤 직업분야와 관련된 일에 숙달되는 개인적 능력을 의미한다. 어떤 직종에 종사하는 사람들은 공통적 특성을 보유하고 있으며, 다른 직업에 종사하는 사람들은 그러한 특성을 덜 가지고 있다. 개인의 능력과 직업에서 요구하는 능력들 간에 적합성이 높을수록 직업에 대한 적응성이 높아지며, 성공 가능성이 올라간다.⁵⁾ 유석인(2002)⁶⁾은 직무적성을 특정 직업에 대해 예견되는 능력(광의), 특정 직업과 직접 결부되는 능력(협의)이라고 정의하였다. 이상의 논의를 바탕으로 본고에서는 직무적성을 “특정 직업에서 요구되며, 일정한 교육과 훈련에 의해 숙달될 수 있는 개인의 능력, 즉 특정 직무를 수행하는데 필요한 능력의 소유정도와 그러한 능력의 발현 가능성의 정도”라고 정의한다.

2. 수출중소기업에 필요한 직무적성요인

수출업무에 필요한 직무적성요인에 대한 실증연구는 거의 없다. “따라서 본고에서는 수출입관리 국가직무능력표준(NCS; National Competency Standard, 이하 국가직무능력)에서 제시한 직무능력을 기초로 수출에 필요한 직무적성요인을 도출해 보고자 한다. 국가직무능력이란 “산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것”이라고 정의하고 있다. 수출입관리에 필요한 직무표준을 도출하기 위해 먼저 표적집단면접법(FGI; Focus Group Interview)을 활용하여 전문가 집단과의 면접과 토의를 하였다. 또한 산업현장의 전문가들을 대상으로 설문조사도 실시하였다. 이를 바탕으로 수출입관리 국가직무능력을 도출한 결과는 <표 1>과 같다.⁷⁾

3) 서울대학교 교육연구소, 교육학용어사전, 서울대출판사, 1995.

4) 유재봉·최승희, 심리학개론, 박영사, 1989, pp. 43-51.

5) Campbell, D.P. “If You Don’t Know Where You’re Going, You’ll Probably End up Somewhere Else,” Notre Dame, IN : Ave Maria Press(Revised ed.), 2007.

6) 유석인, 실전적성검사·인성적성검사, 양서원, 2002.

〈표 1〉 수출입관리 국가직무능력표준

제 1계층 요인	제 2계층 요인
의사소통능력	문서이해능력, 문서작성능력, 경청능력, 언어구사능력, 기초외국어능력
수리능력	기초연산능력, 기초통계능력, 도표분석능력, 도표작성능력
문제해결능력	사고력, 문제처리능력
자기개발능력	자아인식능력, 자기관리능력, 경력개발능력
자원관리능력	시간관리능력, 예산관리능력, 물적자원능력, 인적자원관리능력
대인관계능력	팀워크능력, 리더십능력, 갈등관리능력, 협상능력, 고객서비스능력
정보능력	컴퓨터활용능력, 정보처리능력
기술능력	기술이해능력, 기술선택능력, 기술적용능력
조직이해능력	국제감각능력, 조직체제이해능력, 경영이해능력, 업무이해능력
직업윤리능력	근로윤리, 공동체윤리

자료 : 정재승(2014)을 참조하여 필자가 정리

한편 수출업무에 종사할 직원들에게 가장 중요한 업무가 무엇인지 알아보기 위해 중소기업에서 근무하는 수출전문가들을 대상으로 표적집단면접법을 실시한 결과 수출시장을 개척하기 위한 수출마케팅활동이 제일 중요한 업무라고 하였다. 수출마케팅활동에 필요한 능력요소는 다음과 같다.⁸⁾ 첫 번째 능력단위요소는 각 국가별 문화와 매너에 대해 이해하고 있는 국제비즈니스 이해력이다. 두 번째 요소는 각종 매체와 문헌 그리고 인터넷 탐색을 통하여 시장현황을 조사하고, 목표시장에 대한 제품 경쟁 상황, 환율변동 등을 조사할 수 있는 해외시장조사 능력이다. 세 번째 요소는 3C분석, SWOT분석, STP분석, 4P분석 등의 분석방법을 통해 해외마케팅 전략 수립을 할 수 있는 해외시장마케팅전략 수립 능력이다. 네 번째 요소는 다양한 전자적 방식의 인터넷마케팅 방법에 대해서 이해하고, B2B, B2C, SNS와 같은 해외수입자 발굴 수단을 선택할 수 있는 인터넷 마케팅 수행 능력이다. 다섯 번째는 외국주재 한국공관, 국내주재 한국공관, 상공회의소 등을 통해 수출물품에 적합한 수입자를 발굴하는 해외바이어 발굴 능력이다. 여섯 번째는 거래선 신용조

7) 정재승, “수출입관리 국가직무능력표준 개발에 관한 탐색적 연구”, e-비즈니스연구 제15권 제 4호, 국제e비즈니스학회, 2014, pp. 237~255.

8) 임성철, 전개논문, pp. 267~296.

사 수행 능력으로 계약당사자로서의 적합여부를 판단하기 위해 신용조사기관 등을 통해 해외거래선의 사업배경, 재무능력, 신용능력 등에 대한 정보를 조사하여 거래 시 위험요소에 대한 대응방안을 수립하는 능력을 말한다. 일곱 번째는 수출원가 계산하는 능력으로 수출원가 항목의 구성요소를 파악하고, 수출재료비와 부대비용 등을 토대로 수출원가를 정확하게 계산할 수 있는 능력을 의미한다. 마지막 여덟 번째 능력 요소는 다양한 협상기법을 바탕으로 성공적인 협상 업무를 수행할 수 있는 수출조건 협상능력이다. 이를 요약해보면 다음 <표2>와 같다.

<표 2> 수출마케팅 능력 요소

수출마케팅 능력 단위	
1	국제비즈니스 이해력(국제화능력, 이문화 이해능력)
2	해외시장조사 능력
3	해외시장마케팅 전략수립 능력
4	인터넷마케팅 수행 능력
5	해외바이어 발굴 능력
6	신용조사 수행 능력
7	수출원가 계산 능력
8	협상 능력

자료 : 임성철(2016)을 참조하여 필자가 정리

<표 1>의 수출입관리 국가직무능력에서 열거된 능력 중 <표 2>의 수출마케팅 능력에 필요한 능력을 중심으로 수출중소기업에서 성공적으로 업무를 수행하기 위해 꼭 필요한 직무적성(능력)을 대비하여 정리해보면 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 수출중소기업 필요 직무적성(능력)

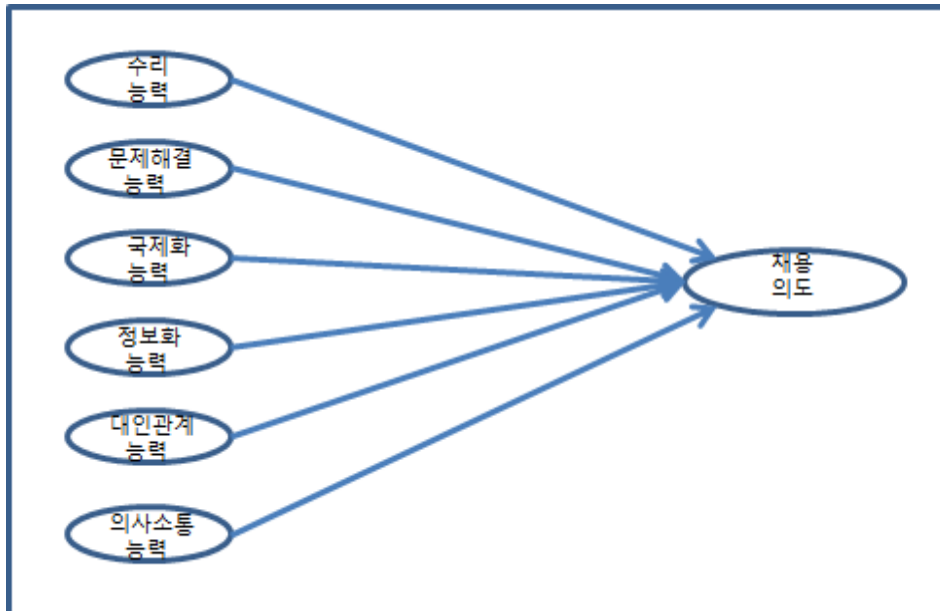
국가직무능력	수출마케팅 능력요소
수리능력	수출원가 계산능력
문제해결능력	해외바이어 발굴능력, 해외시장조사능력, 해외시장마케팅 전략수립능력,
국제화능력	국제비즈니스 이해력
정보화능력	인터넷마케팅 수행능력
대인관계능력	협상능력
의사소통능력	신용조사 수행능력, 해외시장마케팅 전략수립능력

이상의 연구를 바탕으로, 본고에서는 수출중소기업은 ‘어떤 직무적성을 가진 대학생을 채용(선발)할까?’에 대한 연구목적을 규명하기 위해 연구가설을 다음과 같이 수립하였다.

- H1 : 수리능력은 채용의도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H2 : 문제해결능력은 채용의도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H3 : 국제화능력은 채용의도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H4 : 정보화능력은 채용의도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H5 : 대인관계능력은 채용의도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H6 : 의사소통능력은 채용의도에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

본 연구에서 상기 연구가설을 토대로 설계한 연구모형은 아래 <그림 2>와 같다.

<그림 2> 연구의 개념적 모형



Ⅲ. 연구방법

1. 연구 표본 추출 및 특성

본 연구에서 설정한 연구가설을 검증하기 위해 설문조사를 통해 실증분석을 실시하였다. 광주에 있는 무역협회 광주진남본부와 한국산업단지공단 호남지역본부 그리고 광주·전남지방 중소기업청을 통해 광주 소재 수출기업 명단을 입수하였다. 명단에 있는 350 여개 수출기업 중 200개를 무작위로 추출하여 2016년 10월 초부터 11월 말까지 두달 동안 이메일을 통해 설문조사를 실시하였다. 이메일은 수출기업에서 해외영업을 담당하고 있는 매니저들을 대상으로 발송하고, 필요한 경우 전화를 하여 설문에 응답하도록 간곡히 부탁하였다. 총 200부 중 응답이 없거나, 불성실한 설문지 22부를 제외한 총 178부가 분석에 사용되었다. 본 표본기업의 특성은 다음과 같다. 기업의 크기를 보유 종업원 수 관점에서 살펴 본 분포를 보면, 100명 이상 14개(8%), 51명~100명 53개(30%), 10명~50명 94개(53%), 10명미만 17개(10%)로 나타났다. 기업의 수출금액별 분포는 1천만불 이상 8개(4%), 500만불~1천만불 10개(6%), 500만불 미만 160개(90%)로 나타났다. 주요수출목표시장별 분포는 동남아 40개(25%), 미국 30개(17%), 중국 30개(17%), 일본 23개(13%), 유럽 15개(8%), 기타 35개(20%)로 나타났다.

2. 변수의 설정 및 타당성·신뢰성 분석

본 논문에서 사용할 독립변수(수리능력, 문제해결능력, 국제화능력, 정보화능력, 대인관계능력, 의사소통능력)의 구성개념에 대한 측정항목은 정재승(2014)와 임성철(2016)의 연구를 바탕으로 본 연구의 상황에 맞게 표현을 수정하여 리커트 7점 척도로 측정하였다.

종속변수인 채용의도는 수출성과를 대리변수로 사용하였다. 왜냐하면 탁월한 수출성과를 내는 직원을 수출중소기업은 결국 채용하려고 할 것이기 때문이다. 따라서 Aaby & Slater(1989), Cavusgil & Naor(1987), Holzmuller & Kasper(1991), Lu & Beamish(2001), Sousa(2004), Zahra & Garvis(2000), Styles & Ambler(2008) 그리고 김용규(2008), 남유현·이철(2013)의 연구를 바탕으로 수출판매실적, 수출이익, 수출시

장점유율이라는 3개 문항으로 구성하여 리커트 7점 척도로 측정하였다.

본 연구에서는 7점 척도로 설계된 독립변수들을(수리능력, 문제해결능력, 국제화능력, 정보화능력, 대인관계능력, 의사소통능력) 각각 3개 문항으로 구성하였다. 탐색적 요인분석을 위해 직각(varimax)회전을 이용한 요인분석(factor analysis)를 실시함으로써, 사용된 변수의 구성타당성(construct validity)을 검토하였다. 요인분석의 결과는 <표 4>에서 나타나는 바와 같이 6개의 요인으로 구성됨을 알 수 있다.

<표 4> 요인분석 결과

Factor	abbreviation	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 5	Factor 5	Factor 6
수리 능력	수리2	0.89					
	수리1	0.81					
	수리3	0.65					
문제해결 능력	해결3		0.83				
	해결2		0.80				
	해결1		0.77				
국제화 (이문화이해) 능력	국제2			0.86			
	국제1			0.85			
	국제3			0.68			
정보화 능력	정보3				0.80		
	정보2				0.73		
	정보1				0.67		
대인관계 능력	대인1					0.75	
	대인3					0.70	
	대인2					0.67	
의사소통 능력	소통3						0.78
	소통1						0.66
	소통2						0.65
Eigen value		2.60	2.54	2.48	2.23	2.08	1.92
variance explanation power(% accumulate)		14	29	42	55	66	77

자료의 신뢰성을 검토하기 위하여 각 요소별 크론바흐 알파 값을 구한 결과는 <표 5>에서 보는 바와 같이 신뢰성계수가 모두 0.6 이상으로 모두 신뢰할만한 수준인 것으로 나타났다.

<표 5> 측정항목의 신뢰성 계수 α

변수	신뢰성 계수	신뢰성 계수 (전체모형)
수리능력요인	0.87	0.86
문제해결능력요인	0.85	
국제화능력요인	0.87	
정보화능력요인	0.89	
대인관계능력요인	0.71	
의사소통능력요인	0.72	

IV. 실증분석

1. 기술 통계량 및 상관관계

<표 6>은 사용된 변수들의 기술통계량을 보여주며, <표 7>는 변수에 대한 상관관계를 보여주고 있다. 기술통계량에서는 수리능력의 평균이 다른 변수들보다 약간 높고, 문제해결능력의 평균이 가장 낮은 수준을 보이고 있다. 즉, 수출부문에 근무하는 직원들은 일반적으로 우수한 수리능력(기초연산능력, 기초통계능력, 도표분석능력 등)은 보유하고 있으나, 탁월한 문제해결 능력을 보유하고 있는 직원들은 상대적으로 많지 않음을 의미한다. 상관관계에서는 정보화능력과 수리능력 간에 상대적으로 높은 상관성을 보이고 있으나, 다중 공선성 문제는 없는 것으로 나타나고 있다.

<표 6> 기술통계량

약어	요인 구분	관측수	평균	표준편차
국제1	국제화 능력	178	3.83	1.38
국제2		178	3.72	1.36
국제3		178	3.87	1.32
해결1	문제 해결 능력	178	3.26	1.51
해결2		178	3.44	1.46
해결3		178	3.58	1.56
수리1	수리 능력	178	4.11	1.31
수리2		178	4.11	1.30
수리3		178	3.81	1.32
정보1	정보화 능력	178	3.79	1.37
정보2		178	3.73	1.39
정보3		178	3.72	1.39
대인1	대인 관계 능력	178	3.69	1.34
대인2		178	3.74	1.29
대인3		178	3.72	1.31
소통1	의사 소통 능력	178	3.61	1.17
소통2		178	3.81	1.14
소통3		178	3.79	1.19

<표 7> 상관관계

	1	2	3	4	5	6
1.국제화	1					
2.문제해결	0.47**	1				
3.수리	0.51**	0.39**	1			
4.정보화	0.62**	0.54**	0.65**	1		
5.대인관계	0.45**	0.51**	0.43**	0.78**	1	
6.의사소통	0.51**	0.47**	0.54**	0.58**	0.49**	1

주 : ** : p<0.01, * : p<0.05

2. 실증분석 결과

본고에서는 수출중소기업의 채용에 영향을 미치는 6가지 요인과 채용의도 간의 관계를 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 회귀식에서 종업원수를 통제변수로 설정하고, 6가지 요인(국제화, 문제해결, 수리, 정보화, 대인관계, 의사소통요인)을 독립변수로 설정한 다음, 채용의도의 대리변수인 수출성과를 종속변수로 하여 회귀분석을 하였다. 그 결과, 분산팽창계수(VIF)는 1.241~4.932 으로, 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

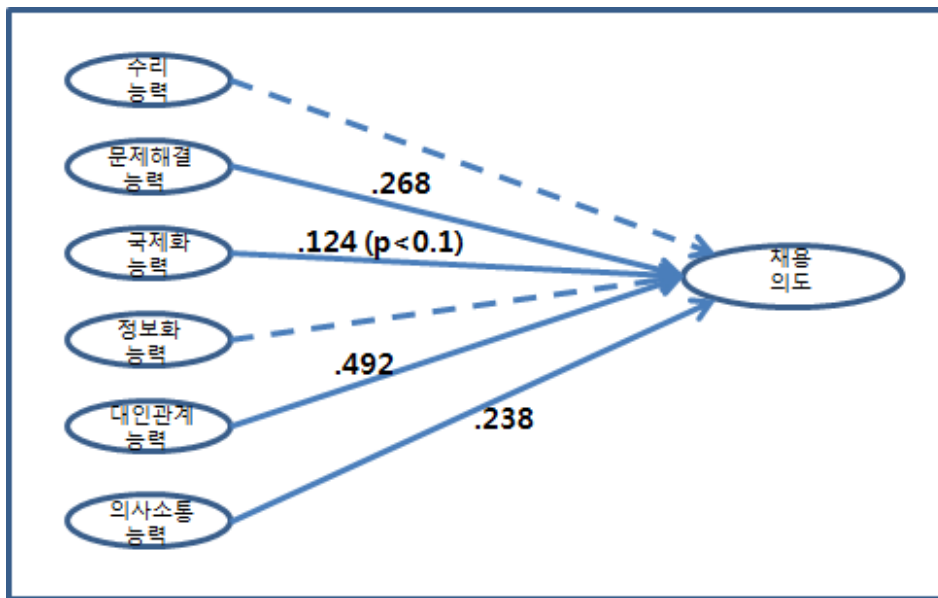
분석결과, <표 8>에서 나타난바와 같이 R^2 값이 .499($p=.000$)을 보여 모형이 적합한 것으로 나타났다. 또한 Durbin-Watson값이 1.980 으로 다중공선성 문제도 없는 것으로 보인다. 가설검증결과, 채용의도에 영향을 미치는 요인 중 문제해결능력, 대인관계능력, 의사소통능력 그리고 국제화능력($p<0.1$)의 4개 요인은 채용의도에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 수리능력과 정보화능력의 2개요인은 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 가설 2와 가설3, 가설5, 가설6은 지지되었으나, 가설 1과 가설 4는 기각되었다. 국가직무능력 중 수리능력과 정보화능력이 통계적으로 유의하지 않은 것은, 수출중소기업 직원 대부분 기본적인 수리능력(기초연산능력, 기초통계능력, 도표분석능력)과 정보화능력(컴퓨터활용능력, 정보처리능력, 인터넷활용능력)은 보유하고 있어 이들 요인이 더 이상 채용에 변별력을 갖출 변수가 아닌 것에 기인한 것으로 보인다.

<표 8> 실증분석 결과

독립변수	비표준화계수 β	표준화계수 β	t	p
종업원수	.391	.241	1.932	.055
국제화	.126	.124	1.697	.092
문제해결	.268	.288	4.127	.000
수리	.003	.002	.032	.975
정보화	.103	.105	1.229	.221
대인관계	.492	.416	3.300	.001
의사소통	.238	.180	2.456	.015
* 종속변수; 채용의도				
(상수)	-1.919			
R^2	.499			
F	24.169			
p	.000			
Durbin-Watson	1.980			

상기 분석결과를 바탕으로 4개의 유의한 독립변수 가운데 종속변수에 대해 어느 요인이 영향력이 더 큰지 살펴보면, 대인관계능력이 채용의도에 가장 영향력이 큰 변수이며, 그 다음은 문제해결능력, 의사소통능력, 국제화능력 순으로 나타났다 <그림 3>.

<그림 3> 실증분석결과



V. 결론 및 시사점

청년 실업률이 매우 높은 한국의 특성 상, 무역학 관련 학문을 전공하고 있는 대학생들이 전공과 관련이 있는 기업에서 어떤 인재를 채용하려고 하는 지 이해하는 것은 매우 중요한 일이라고 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 대기업의 취업문이 아주 좁은 현실에서, 수출중소기업들이 어떤 직무적성을 가진 무역학 인재를 원하는 지 살펴보고자 하였다. 이를 위해 국가직무능력 중 수출마케팅업무에 필요한 적성이 무엇인지 분석하였다. 분석결과 가장 필요한 직무능력은 대인관계능력(팀워크능력, 협상능력, 고객서비스능력)으로 나타났으며, 두 번째로 중요한 능력은 문제해결능력(사고력, 문제처리능력, 문제해

결에 대한 대안 발굴 능력)으로 나타났다. 그리고 의사소통능력(외국어 구사능력, 경청능력)과 국제화능력(국제매너능력, 국제상관습이해능력 및 이문화이해능력)이 세 번째와 네 번째로 중요한 직무적성인 것으로 밝혀졌다.

이러한 점에서 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 무역학과 대학생들이 수출중소기업에 취업하기 위해서는 대인관계능력(팀워크능력, 협상능력, 고객서비스능력)을 갖추어야 한다. 협상능력을 갖추기 위해서는 필수적으로 무역협상론을 과목을 수강하여 협상의 기초 이론에 대해 배워야 한다. 또한 관심 있는 대학 동아리에 가입하여 다양한 팀워크활동을 수행하여 이를 함양시켜야 한다. 그리고 인턴활동, 알바 등을 통해 고객과의 접촉경험을 늘려 고객에 대한 서비스 마인드를 제고해야 한다.

둘째, 문제해결능력(문제를 진단할 줄 아는 사고력, 문제해결에 대한 대안 발굴 능력 등 문제처리능력)이 중요하다. 비대면 거래인 무역거래의 특성 상 계약 이후 운송, 결제 등 의 과정에서 무역클레임이라는 문제가 생길 가능성이 높다. 이에 대한 해결능력을 키우기 위해서는 신용장론, 무역결제론, 무역보험론과 같은 무역상무 관련 과목을 수강하여 해박한 무역관련 이론을 습득하도록 노력해야 한다. 또한 수출과 관련된 국제무역법규, 대외무역법, 관세법, 외국환거래법 등을 숙지해야 한다. 그리고 필요하다면, 관련 자격증(국제무역사, 외환관리사, 관세사 등)을 취득하는 것도 중요하다.

셋째, 수출중소기업에 취업하기 위해서는 의사소통능력(외국어 구사능력, 경청능력)을 갖추는 것도 기본적으로 요구된다. 이는 단순히 외국어를 할 줄 아는 능력 뿐만 아니라 경청능력을 포함한 외국어로 효과적인 의사소통을 할 수 있는 능력을 구비해야 함을 의미한다.

마지막으로 국제화능력(국제매너능력, 국제상관습이해능력 및 이문화이해능력)을 보유하는 것이 필요하다. 국제매너와 상관습에 대한 과목을 대학에서 수강해야 하는 것은 물론 대학에서 제공하는 다양한 해외교환학생 프로그램을 활용하여 해외현지에서 이문화를 경험하고 이를 이해하려는 실천적 노력이 중요하다. 이러한 능력들을 갖추면, 아무리 취업현실이 어렵다고 할지라도 취업에 당당히 성공할 수 있을 것으로 사료된다.

본 연구는 취업에 어려움을 겪고 있는 무역학과 대학생들 뿐만 아니라 현장에서 취업진로지도를 담당하고 있는 교수들의 상담 기초자료로 활용할 수 있다. 그리고 취업관련 정부의 정책 입안자들에게 대학생들의 취업 증진을 위해 무엇이 필요한지 시사점을 줄 수 있다는 점에서 실무적 의의가 있다. 또한 학문적으로는 수출중소기업에서 원하는 직무적성이 무엇인지 이를 실증적으로 밝혔다는 점에서 그 의

의를 찾아볼 수 있다.

한편, 본 연구가 지니고 있는 한계점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 조사방법에 있어 횡단적 연구(cross-sectional research)를 하였기 때문에 변수들 간의 인과관계를 추론하는데 한계를 가지고 있다. 시간의 경과에 따른 변화된 정보를 제공하기 힘들므로, 향후 연구에서는 종단적 연구를 시도해 볼 필요가 있다.

둘째, 연구변수들의 측정에 있어 자기보고(self-reporting)방식으로 수집하였기 때문에, 동일방법에 의한 분산(common method variance)의 가능성이 존재할 수 있다.

셋째, 본 연구는 연구의 표집대상을 광주소재 수출기업으로 제한하였기 때문에 연구결과를 일반화하기에는 다소 무리가 있다. 향후 연구에서는 연구대상의 표집을 확대하고 세분화하여 후속연구를 진행할 필요가 있다.

넷째, 수출중소기업의 채용의도에 영향을 미칠 수 있는 다양한 추가변수를 찾아내어 이의 역할을 검증하는 후속연구들을 생각해 볼 수 있다.

참 고 문 헌

- 김용규, “한국기업의 수출성과 선행요소에 관한 실증연구 : 메타분석을 중심으로”, 국제경영리뷰 제12권 제2호, 한국국제경영관리학회, 2008. 06.
- 남유현 · 이철, “한국기업의 수출성과 결정요인 통합모형 개발 : 산업조직이론, 자원기반이론, 관계적 관점의 결합을 중심으로”, 국제경영연구 제24권 제1호, 한국국제경영학회, 2013. 03.
- 김재성 · 박세훈, “무역학전공 관련 NCS의 이해와 활용에 관한 연구”, 무역상무연구 제69권, 한국무역상무학회, 2016. 02.
- 서울대학교 교육연구소, 교육학용어사전, 서울대출판사, 1995.
- 유석인, 실천적성검사 · 인성적성검사, 양서원, 2002.
- 유재봉 · 최승희, 심리학개론, 박영사, 1989.
- 임성철, “NCS 기반 교육과정 도입에 따른 무역실무 교과과정 개편방향에 관한 소고”, 무역상무연구 제71권, 한국무역상무학회, 2016.
- 정재승, “수출입관리 국가직무능력표준 개발에 관한 탐색적 연구”, e-비즈니스연구 제15권 제4호, 국제e비즈니스학회, 2014.
- Aaby, N. and Slater, S.F., “Management Influences on Export Performance: A Review of the Empirical Literature 1977-88”, *International Marketing Review*, 6(4), 1989.
- Campbell, D.P. “If You Don’t Know Where You’re Going, You’ll Probably End up Somewhere Else,” Notre Dame, IN : Ave Maria Press (Revised ed.), 2007.
- Cavusgil, S.T. and Naor, J., “Firm and Management Characteristics as Discriminators for Export Behavior,” *Journal of Business Research*, 1987.
- Holzmuller, H.H. and Kasper, H., “On a Theory of Export Performance: Personal and Organizational Determinants of Export Trade Activities Observed in Small and Medium-sized Firms,” *Management International Review*, 31, 1991.
- Lu, J. W. and Beamish, P.W., “The internationalization and Performance of SMEs,” *Strategic Management Journal*, 22, 2001.
- Sousa, C.M.P., “Export Performance Measurement : An Evaluation of the Empirical Research in the Literature,” *Academy of Marketing Science Review*, 8(9), 2004.
- Styles, C., Ambler, T. and Styles, P., “A Relational Model of Export Performance,” *Journal of International Business Studies*, 39, 2008.

수출중소기업은 어떤 직무적성을 가진 대학생을 채용할까? 127

Zahra, S.A. and Garvis, D.M., "International Corporate Entrepreneurship : The Moderating Effect of International Environmental Hostility," *Journal of Business Venturing*, 15, 2000.

ABSTRACT

What Kinds of Aptitude Will Be Required for Undergraduate Students Who Want to Join Export-Oriented SMEs?

Hyun-Chae PARK

The main objective of this study is to examine the required aptitudes for undergraduate students who want to join export-oriented Small & Medium Enterprises(SMEs). 178 Dataset from a survey of exporting firms in Gwangju, Korea, were used to analyze the study.

The results of the study are as follows ;

First, the most required aptitude is 'the capability related to build up human relationship'. So students should learn negotiation skills in the college. In addition to this, student also try to join informal club and cultivate teamwork capabilities.

Second, finding out a job in export-oriented SMEs is needed to equip with problem-solving capabilities. To do it, students should learn various subjects related to trade theory. Additionally, having some certificates like 'international trade master' can be better.

Third, communication capabilities including foreign language and international business skills will be also required for students who are preparing for joining export-oriented SMEs. However, capabilities related to information technology and basic statistic skills does not have statistically significant correlation to recruitment intention.

As a result, students who have such above-mentioned four aptitudes may have better position to find out jobs in export-oriented SMEs.

Keywords : Aptitude, Export-Oriented SMEs, Trade, Employment