

산학 인턴십 현황 진단 및 대학생 체험사례를 통한 개선정책 연구

고경일¹, 홍성혁², 설원식^{3*}

¹백석대학교 경상학부 교수, ²백석대학교 정보통신학부 부교수, ³숙명여자대학교 경영학부 교수

Study on improvement policy through diagnosis and analysis of success cases of industry-academy internships

Kyungil Khoe¹, Sunghyuck Hong², Wonsik Sul^{3*}

¹Professor, Division of Business and Commerce, Baekseok University

²Associate Professor, Division of Information and Communication, Baekseok University

³Professor, Division of Business Administration, Sookmyung Women's University

요 약 본 연구에서는 기존의 인턴십 참여학생들을 대상으로 하는 설문 또는 인터뷰의 결과를 제시함으로써 현재의 산학 인턴십 운영 관련 문제점을 진단하고, 대학생의 국내 기업 인턴십 실제 참여사례들을 조사함으로써 산학 인턴십 운영상의 요구사항들을 분석함과 동시에 바람직한 산학 인턴십 운영지침을 도출 및 확산하기 위한 정책방안들을 제시해 보고자 한다. 이를 통해 참여 학생들이 기업에 대해 긍정적인 마인드를 갖는 데에 도움을 주고 더 나아가 대학에서 기업으로의 진로탐색 및 기업에의 적응이 연착륙되어지는 데에 일조할 수 있기를 기대한다.

주제어 : 산학 인턴십, 산학연, 취업, 현장실습, 교육과정

Abstract We will investigate in depth the reasons why companies have a negative mindset and produce complaints about the internship system itself. On the other hand, we try to find out the success factors of domestic companies that have introduced and operate the exemplary internship system, and prepare policies to disseminate them. In order to do this, I would like to diagnose the problems related to the internship system in the current industry through questionnaires or interviews with existing internship students. It is hoped that this will help the participating students to have a positive mindset about the company and further contribute to the career search and adaptation to the firm from the university to the firm.

Key Words : Industry-academy internships, industry-academia, employment, field practice, education

1. 서론

기존의 인턴십 관련 연구들은 인턴십의 유형과 효과, 지원방안 등을 정립하는 이론적 논의를 중심으로 추진되어 왔으나 본 연구에서는 다양한 방법론을 이용하여 대학생 산학 인턴십의 현황을 진단해 봄으로써 인턴십이

오히려 참여 학생들로 하여금 기업에 대해 부정적인 마인드를 갖게 하고 인턴십 제도 자체에 대한 불만을 양산하는 이유를 밝히고자 한다. 한편, 모범적인 인턴십 제도를 운영하고 있는 국내 기업들을 사례 조사함으로써 이들의 성공요인들을 추출하고 이를 확산시킬 수 있는 정책방안들을 마련하고자 한다.

*This study is supported by the 2017 research fund of Korea Sanhak Foundation

*Corresponding Author : Wonsik Sul (wssul@sookmyung.ac.kr)

Received August 10, 2018

Accepted October 20, 2018

Revised September 18, 2018

Published October 31, 2018

따라서 본 연구는 대학생을 대상으로 실시한 설문결과를 토대로 산학협력 차원에서 추진되고 있는 산학 인턴십의 현황을 진단하여 바람직한 내용을 발굴하고, 산학 인턴십 관련 문제점들을 잘 해결해 나아가고 있는 국내 기업들을 사례 조사함으로써 향후 대학생 산학 인턴십 운영과 관련한 정책 마련에 필요한 개선점 및 정책대안을 제안하는 역할을 하고자 한다. 이를 통해 참여학생들이 기업에 대해 긍정적인 마인드를 갖는 데에 도움을 주고 더 나아가 대학에서 기업으로의 진로탐색 및 기업에의 적응이 연착륙되어지는 데에 일조할 수 있기를 기대한다.

2. 산학 인턴십 현황 진단

본 연구에서는 서울, 경기/인천, 충남/충북, 강원 등의 지역에 소재한 대학에서 대학 재학 중 산학 인턴십 경험을 가졌던 재학생 및 졸업생을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문에 응답한 전체 인원은 159명이었다. 표본 그룹을 성별로 구분해 보면, 전체 159명 중 남성은 64명으로 전체의 40.3%를 차지하며, 여성은 95명으로 59.7%였다.

분석 결과를 요약하면, 산학 인턴십 참여 경험이 있는 대학생의 87.4%가 산학 인턴십이 필요하다고 생각하는 것으로 조사되었다. 인턴십 참여 목적은 ‘취업에 도움’이라고 응답한 비율이 54.1%로 가장 높았다. 수행기관을 선택하는데 있어서 본인이 결정하거나 본인의 희망대로 학교에서 배치하는 경우가 많았으며 또한 많은 경우 학생들은 본인이 취업을 희망하는 분야와 관련이 높은 업종에서 인턴십을 수행하고 있다. 결론적으로, 대부분의 학생들이 대학 재학 중 산학 인턴십이 바람직하다고 생각을 하며 그 주요 목적은 취업을 하는데 도움을 받기 위한 것으로 나타났다.

참여 목적으로 ‘취업에 도움’이 가장 높은 것에 비해 산학 인턴십이 필요하다고 답한 학생들의 필요 이유로는 ‘사회진출 및 조직생활에 대한 경험을 쌓을 수 있어서’가 51.4%로 가장 높게 나타났다. ‘취업에 도움이 될 것 같아서’는 15.9%를 차지했다. 산학 인턴십이 불필요하다고 대답한 경우 그 이유는 인턴십이 형식적이어서 실질적인 도움이 안 되기 때문이라는 응답이 지배적이었다. 인턴십을 수행한 기관의 형태는 중소기업이 가장 많은 것으

로 나타났으며 학생들이 보다 선호하는 대기업이나 외국계기업은 그에 비해 상대적으로 작은 비율을 차지했다. 따라서, 대기업이나 외국계 기업에서의 인턴십 기회를 늘리는 등 산학 인턴십 참여 학생들이 취업을 하는 데 실질적인 도움을 줄 수 있는 방향으로 인턴십 프로그램을 설계할 필요가 있다고 보여진다 [1,2].

산학 인턴십 실제 참여 시기는 4학년이 가장 많았지만 학생들은 자신들의 경험을 토대로 볼 때 3학년이 인턴십의 적합한 시기라고 생각하는 것으로 나타났다. 실제 3학년에 산학 인턴십을 수행한 경우 만족도와 관련된 평가는 4학년인 경우보다 높았다. 산학 인턴십 실제 참여 기간은 한 학기 동안이 가장 많았으며 학생들이 생각하는 가장 적합한 기간 또한 한 학기 인 것으로 나타났다 [3,4].

대부분의 학생들이 산학 인턴십에 대한 정보를 인터넷을 통해 취득하고 있었으며 본인 결정에 의해 인턴십을 참여하게 되는 것으로 나타났다. 따라서 인턴십 프로그램에 대한 홍보는 인터넷을 통해 수행되는 것이 효과적임을 알 수 있으며 이때는 인턴십 참여 시기는 3학년이, 기간은 한 학기가 권장하기 적절할 것으로 보인다 [5].

대학생들이 생각하는 대학 또는 교수의 바람직한 역할로 기업과 학생의 중재자 역할 수행이 가장 높았으며, 인턴십 진행사항 점검 및 관리의 필요성도 그 뒤를 잇고 있다. 이를 통해 학생들이 기업과의 소통에 있어 다소 어려움을 겪고 있음을 엿볼 수 있었다. 이에 따라 대학 또는 교수의 인턴십 진행사항 점검 및 관리가 필요할 것으로 보인다 [6].

산학 인턴십 수행기관의 멘토의 지도역량 및 근무환경에 대한 평가는 전반적으로 긍정적으로 나타났으며 남성이 여성보다 근무환경이 좋았다고 평가하고 있다. 산학 인턴십 참여과정 중 참여자에 대한 평가는 약 60.4% 정도 있었지만 반대로 학생이 기관이나 멘토, 상사에 대해 평가한 경우는 31.4%였다. 더 나은 근무환경을 위해 기관, 멘토, 상사에 대한 평가를 받을 필요가 있어 보인다 [7].

산학 인턴십 참여과정 중 만족스러웠던 점은 조직사회 체험 및 사회적응력 향상과 실무경험이 각 42.1%로 가장 높았으며 취업에 도움, 전공분야의 업무능력 향상, 인적 네트워크 확보가 뒤따르고 있다. 반면 불만족스러웠던 점은 실질적 업무 습득에 한계가 있음이 39.2%, 업무에 비해 낮은 인턴십 보조금이 25.3%를 차지하였고 취업과의 연계성 취약, 인턴에 대해 무시하는 태도가 뒤를 이었다 [8].

산학 인턴십 만족도 관련 문항 중 인턴십 프로그램과 내용에 대한 만족도가 가장 높게 나타난 반면 지원비에 대한 만족도는 가장 낮게 나타났다. 인턴십을 통해 대학에서는 쉽게 경험해 볼 수 없는 기업 내 조직사회를 체험하거나 사회적응력을 향상시킬 수 있다는 점에서 만족하나 업무의 내용이 실질적이지 않고 업무 보조에서 인턴의 역할이 그치는 경우가 많아 실제 취업에 도움을 받기 어렵다는 점과 업무에 비해 낮은 인턴십 보조금에 대해서는 해결방안을 고려해 볼 필요가 있다 [9].

산학 인턴십을 통해 강화된 역량 중 가장 그 효과가 큰 것은 조직사회 적응력이며 인맥형성은 가장 낮았다. 본인에 대한 평가가 있는 경우 그렇지 않은 경우보다 역량이 전반적으로 더 강화된다고 응답하고 있어 자신에 대한 평가가 있을 때 학생이 더 열심히 인턴십에 참여하게 되고 그에 따른 결과로 역량이 강화되는 것으로 보인다 [10].

대학 소재지별 산학 인턴십의 근무환경을 비교해본 결과 서울에 비해 그 외 지역의 근무환경이 상대적으로 좋지 않은 것으로 나타났다. 특히 멘토의 참여나 지도역량에 대한 평가가 서울이 더 높았으며 인턴에 대한 처우에 대한 평가는 그 외 지역에서 더 높게 나타났다. 따라서 서울의 근무환경 개선 및 그 외 지역에 있어서 멘토의 참여도나 업무 지도역량을 높이기 위한 방안을 마련해야 할 것으로 보인다 [11].

이상의 분석 결과가 산학협동재단 장학금 개선방향에 주는 시사점은 다음과 같이 정리된다. 대학생들이 산학 인턴십을 통해 취업에 있어 실질적인 도움을 받을 수 있도록 해야 한다. 많은 학생들이 본인이 취업을 희망하는 분야와 관련 있는 업종에서 인턴을 수행하는 만큼 업무의 내용이 보조에 그치지 않고 실질적인 업무를 수행할 수 있도록 해야 한다. 인턴십 수행 기관의 폭이 중소기업에 국한되지 않고 학생들이 보다 선호하는 대기업이나 외국계 기업에도 기회를 제공해줄 수 있어야 하며, 인턴 이후 취업의 기회를 부여하는 방안을 보강할 필요가 있다 [12].

아울러 산학 인턴십 수행 기관의 근무환경을 개선할 필요가 있다. 학생들이 인턴십 수행 기관과의 소통에 어려움을 겪지 않도록 인턴십 진행사항을 점검하며 증재하는 역할이 필요하다. 이는 대학 내 인턴십 담당 직원 또는 담당 교수가 하는 것을 고려해볼 수 있다. 기업 내 근무환경이나 멘토(혹은 상사)의 참여도나 학생을 지도하

는 역량에 있어 성별 혹은 지역별로 차이가 나지 않도록 인턴십 이전에 멘토(혹은 상사)가 교육을 이행하는 것을 고려해 볼 수 있다. 학생에 대한 평가뿐만 아니라 학생이 멘토(혹은 상사)에 대한 평가를 할 수 있도록 해야 한다 [13].

인턴십 참여를 본인이 결정한다는 점에서 인턴십 홍보 시에 참여 시기나 참여 기간을 추천해 줄 수 있다. 학생들의 인턴십 참여시기를 비교적 고학년(3학년, 4학년) 때 참여할 것을 권장할 수 있다. 그 중에서도 학생들이 가장 적합하다고 생각하고 만족도가 상대적으로 높았던 3학년을 참여시기로 추천 할 수 있다.

산학 인턴십 보조금에 대한 불만족 사항이 많이 있으므로 이에 대한 검토가 필요할 것으로 보인다. 이에 대해서는 업무량 및 평균 근무시간 단축 혹은 지원비 증가를 고려할 수 있다 [14,15].

3. 산학 인턴십 사례 분석

산학 인턴십 사례를 위해 수많은 기업들이 운영하고 있는 인턴십 프로그램을 정리하는 것도 좋지만 본 장에서는 실제 인턴십 프로그램에 참여한 숙명여대 대학생들의 기업별 실제사례를 예로 들어 봄으로써 실효성 내지는 문제점들을 탐색해 보고자 한다.

2.1 교보라이프플래닛생명보험(주)

교보라이프플래닛생명보험(주)는 2013년 9월 설립된 국내 최초의 온라인 전업 생명보험사로서 고객 중심의 가치를 가장 우선으로 하는 교보생명과 인터넷 생명보험의 노하우를 보유한 라이프넷생명이 공동 설립한 회사이다. 불필요한 유통비용을 줄여 고객에게 혜택을 돌려드리는 합리적인 서비스와 긴밀한 소통으로 고객가치를 높여 나가며 우리나라 생명보험의 새로운 표준이 되기 위해 끊임없이 노력하는 회사이다. 인턴십을 시행하고 있는 부서는 마케팅팀의 핵심 업무인 디지털 마케팅/광고, 이벤트 및 프로모션 기획/실행, 제휴마케팅으로 아래와 같은 세부 내용으로 구성되어 있다.

대학생들이 IPP장기현장실습을 통해 학습한 주요 전공관련 지식 및 기술 내용은 다음과 같다. 첫째, 엑셀 활용 능력으로 매일 엑셀을 활용한 고객 데이터 작성 및 분석 능력이 향상되었다. 둘째, 파워포인트 활용 능력으로 이벤트 및 프로모션, 마케팅 전략 제안서 PPT제작, 온라

인 보험 시장 활성화 및 당사 고객 확보를 위한 개인 프로젝트 제안서 PPT제작 등의 능력이 향상되었다. 셋째, 마케팅 트렌드 조사 능력으로 업계 마케팅 동향 조사 및 타 업계 동향 조사 능력의 향상을 들 수 있다. 넷째, 타겟 특성 파악 능력으로 데이터 분석 및 시장조사를 통한 마케팅 타겟 특정 능력 향상을 들 수 있다. 그 외 Soft Skill 향상으로는 커뮤니케이션 능력, 도덕적 책임 의식, 기획력, 창의력, 조직적응력, 자기관리능력 등이 거론되었다.

2.2 (주)야다

야다 화장품의 메인 타이틀은 ‘피부, 첫사랑을 시작하다’이다. 이는 소중한 사람에게 제일 좋은 것을 주고 싶은 마음이 담겨있다. 야다는 여드름으로 고민하는 자녀들이 믿고 사용할 수 있는 화장품을 찾게 되면서 직접 안티 트러블 기초화장품을 개발하게 되었다고 한다. 좋은 것을 주고 싶은 엄마의 마음으로, 야다는 시작되었다. 실제로 민감한 피부를 위해 항염보습기능이 뛰어난 유기농 손바닥 선인장 추출물을 기본 원료로 사용하여 순수한 피부를 위한 순수한 감성의 제품을 추구한다. 인턴십을 위한 부서는 영업 마케팅팀이며 업무는 온라인 마케터이다. 크게 경영지원과 영업마케팅, 디자인·연구개발로 나누어져 있는데 이 중 영업마케팅팀의 국내 온라인 마케터로서 페이스북을 비롯해 다양한 공식 SNS관리 및 콘텐츠 생산을 맡았다. 야다 공식 SNS와 온라인으로 이루어지는 모든 마케팅을 관리감독하고 SNS에 업로드 될 영상이나 사진 등의 콘텐츠를 제작하는 일이다. 주요 업무는 야다 공식 홈페이지와 외부물(신세계물, G마켓 등)을 관리하는 것이고, 업무 진행과 보고는 팀장과 상호협의를 통해서 이루어지며, 콘텐츠를 제작함에 있어서 디자인팀과 회의를 통해 원하는 이미지와 디자인을 제공받는다. 아울러 온라인 MD와 온라인에서 이루어지는 이벤트를 함께 알리고 스케줄을 구성하는 업무 협력까지 진행하였다.

첫째, 야다 공식 SNS 관리 업무는 SNS에 꾸준히 콘텐츠를 업로드하고 온라인에서 잠재고객들과 꾸준한 소통이 이루어질 수 있도록 해야 한다. 야다 공식 SNS로는 페이스북/인스타그램/블로그가 있다. 다음으로, 영상 제작의 경우 요즘 마케팅 콘텐츠를 보면 이미지나 지면 광고보다 페이스북이나 유튜브를 통한 영상광고를 진행하는 경우가 많고 실제로 페이스북 영상광고로 매출이 전월대비 55%가 신장되기도 한다. 영상 제작은 영상광고를

제작하기에 앞서 스토리를 구상하고 촬영을 하고 영상 편집을 하는 작업까지를 포함한다. 마지막으로, 야다무즈 모델 관리와 대행사 관리의 경우 야다무즈 모델은 총 5명이며, 상품협찬과 화보촬영 및 영상촬영 진행을 협업하고 있다. 더 나아가 다양한 마케팅 대행사와 미팅을 하며, 야다의 부가적인 마케팅 진행사항을 확인하고 진행 및 추가하며 끊임없이 마케팅을 지속시켜 나가고 있다. 모든 업무는 직속상관과 협의를 거쳐야 하며, 큰 프로젝트의 경우 디자인팀과 마케팅팀 전원이 회의를 통해 마케팅의 방향성을 정한다. 더 나아가 결재를 진행해야 하는 건에 대해서는 본사대표의 검토를 받는다. 인턴십을 통해 학생들은 중소기업 근무에 대해서 꽤 긍정적인 마인드를 가지게 되었다고 한다. 작은 기업에 부서별로 인원이 적어 업무량이 많은 것이 사실이지만 오히려 더 많은 아이디어를 낼 수 있고 그 업무들이 실제로 실현되는 것을 지켜보는 것이 매우 흥미로웠다고 한다. 모교로 야다 브랜드 행사를 다녀온 학생의 경우 후배들에게 좋은 제품을 소개하고 선물할 기회가 되었고 야다에서 어렵다고 미뤄왔던 학교 행사를 사내 인력으로 가능케 했다는 칭찬을 들었다고 한다. 이를 계기로 코스메틱 브랜드 마케팅에 자신감을 얻어 다양한 마케팅 경로를 창출해낼 수 있었다고 한다. 어떤 경우에는 실제로 자신이 만든 1분짜리 영상으로 일주일 만에 몇 백 만원의 화장품이 팔리고 3개월 동안 전월대비 매출이 60% 상승하는 쾌거를 경험하기도 했다. 아울러 한 대행사에서 본사에 15% 마진을 돌려주지 않아 매년 200만 원 이상의 돈을 환수 받지 못해왔다는 사실을 확인하고 이를 바로잡은 경험은 대행사 관리감독의 중요성을 깨닫게 해주는 계기가 되었다고 한다. 결과적으로 인턴십을 통해 얻게 된 주요 지식, 기술, 태도라고 한다면 Hard skill면에서 SNS 운영감각, 시장 분석능력, 기술 및 기능능력을 들 수 있으며, Soft skill면에서는 조직적응력, 협동심, 애사심에서 비롯된 주인정신, 열정과 끈기, 흥미라고 정리하고 있다.

2.3 (주)라이온코리아

라이온코리아는 Localization Korea의 줄임말로써 세계 각국의 고객들에게 일관된 정보를 제공하기 위한 언어의 현지화 서비스를 제공하는 로컬라이제이션 전문업체로서 다양한 언어를 필요로 하는 분야와 고객의 조건에 맞추어 믿을 수 있는 품질과 만족스러운 비용으로 제공하고자 하고 있다. LionNKorea는 각 분야별 언어별 전

공별 전문화된 실무경험이 풍부한 번역사들로 팀을 구성하여 고객의 세분화된 요구에 맞추어 최적화된 서비스를 제공하고자 노력하고 있다. 인턴십을 수행하는 부서는 언어사업부로 해외 end client와 번역 업체를 대상으로 현지화 서비스를 제공하고 있다. 홈페이지, 소개자료, 서신에 대한 현지화와 더불어 계약서, 특허, 의학문서 등과 같은 특수분야 번역 서비스도 제공하고 있다. CAT Tool을 이용하여 용어 일관성과 기존 스타일과의 통일성 등 고품질의 현지화 서비스와 번역 서비스를 제공함으로써 MLV가 아닌 End Client로부터 작업을 안정적으로 받게 되는 것이 사업부의 목표이다.

주요 실습 직무는 PM의 역할인데 이는 프로젝트팀의 의욕과 유효성을 최상으로 끌어 올리고 이런 상태를 완수될 때까지 유지하도록 하는 것이다. 프로젝트 일정을 맞추는 것은 물론 고객과 회사 내부에서 제시하는 품질 표준사항을 따르고 고객사와 원만한 커뮤니케이션을 가지며 모든 작업을 관리해야 한다. 실습직무 상세 내용을 살펴 보면, 위에서 밝힌 두 가지 이외에도 품질 유지를 위한 표준 사항에 따라 프로젝트를 일정에 맞추어 진행해야 한다. 업무능력을 유지하고 개발하며 모든 프로젝트 변경 사항의 모든 문서 및 승인 사항에 대한 책임을 지고 문제 상황을 확인해 처리할 수 있어야 한다. 시간, 품질, 비용 및 프로젝트에 관련된 모든 영역에 대한 거래 업무를 관리해야 한다. 클라이언트와의 원활한 의사소통이 이루어져야 하며, 이러한 커뮤니케이션에서 발생한 이야기를 프로젝트 팀원에게 잘 전달하고 팀원들과도 정확한 의미를 공유해야 한다. 조직의 표준 사항에 따라 모든 문서를 작성하고 프로젝트 문서를 모두 보관해야 하는 등의 직무를 수행해야 한다.

본 과정을 통해 실제 업계에서 이루어지는 번역 프로세스에 대해 ‘원본→텍스트 추출→CAT tool 이용→번역→리뷰→DTP→LQA→최종작업→관리’의 과정을 거친다는 것을 이해하게 되었고, 실제 번역 업체에서의 번역 작업의 유형이 Translation(번역), Edit(review, 검수), Proofread(번역문만 검수하는 것), LQA/FEQ/Q&A(납품한 파일에 대한 고객사의 피드백)로 나누어진다는 것도 알게 되었다. 아울러 PM이라는 직위가 작업 수주, 팀 구성, 작업 관리, 번역가 PO발행, 정산, 고객사에 Invoice 전달 등 많은 부분을 차지한다는 사실을 알았고, CAT tool에 대한 이해 및 사용 능력을 익히는 중요한 계기가 되었다고 한다.

4. 결론 및 정책 제언

본 연구는 산학 인턴십의 현황을 진단하고 인턴십 실적사례를 살펴봄으로써 향후 더 효과적인 산학 인턴십이 되기 위해 개선해야 할 점이 무엇인지를 정책적으로 제안하는 데에 목적을 두고 수행되었다. 현황 진단을 위해 실시한 설문조사 분석을 통해 본 연구는 많은 시사점을 도출할 수 있었다. 또한, 대학생들을 위한 국내 인턴십 프로그램 실적사례를 통해 학생들의 인턴십 만족도 제고를 위해서 바람직한 인턴십 프로그램은 무엇인지에 관한 시사점을 얻는 계기가 되었다. 본 연구를 통해 얻게 된 결론을 정리하면 다음과 같다. 학생들이 산학 인턴십에 참여한 목적에 관해 물었을 때에는 ‘취업에 도움’이라고 응답한 비율이 54.1%(86명)로 가장 높았었는데 실제 산학 인턴십 수행 이후 산학 인턴십이 왜 필요하냐는 질문에 대해서는 ‘사회진출 및 조직생활에 대한 경험을 쌓을 수 있어서’가 51.4%(71명)의 비율로 가장 높게 나타났다는 사실에서 우리는 산학 인턴십에 참여한 대학생들은 처음 참가 시에는 취업에 도움이 될 것이라는 기대를 가지고 참여했지만, 실제 참여 후에는 산학 인턴십 수행이 직접적인 취업연계 보다는 오히려 사회 및 조직생활에 대한 경험을 쌓는데 더 도움이 된다고 인식하게 됨을 알 수 있었다. 따라서 수행되고 있는 대부분의 산학 인턴십 제도가 반드시 취업과 연계된다고 하지 않더라도 자신의 사회진출이나 조직생활 적응에 도움을 줄 수 있다는 긍정적인 평가로 이어지고 있음을 알 수 있었다. 이는 산학 인턴십의 순기능을 강조한 것이라 사료되며 향후에도 학생들의 인식변화에 큰 영향을 줄 수 있을 것으로 기대된다.

REFERENCES

- [1] Laura Assendelft. (2008). City Council Meeting Are Cool: Increasing Student Civic Engagement Through Service Learning. *Journal of Political Science Education*, 4(1), 86-97.
- [2] J. E. Beck & H. Halim. (2008). Undergraduate Internships in Accounting What and How to Singapore Interns Learn from Experience. *Accounting Education*, 17(2), 151-172.
- [3] S. C. Clark. (2003). Enhancing the Educational Value of Business Internships. *Journal of Management Education*, 27, 472-484.

- [4] Windell L. French. (1982). *The Personnel Management Process. 5th ed.*, Boston, Houghton, Mifflin Company : 319-321.
- [5] L. Henry, N. Y. Razzouk & H. Hoveland. (1988). Accounting Internships: A Practical Framework. *Journal of cooperative Education*, 64(1), 28-31.
- [6] B. Heeman. (1975). *Cooperative Education in Community College*. San Francisco: Jossey-Bass.
- [7] J. P. Jordaan. (1963), *Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. In O. E. Super(Eds.). Career Development: Self-concept Theory(42-78)*. New York College Entrance Examination Board.
- [8] E. Mason. (1986). *Cooperative Occupational Education and Work Xperience in the Curriculum*. Danville: The Interstate Printers & Publishers.
- [9] John B. Miner & Green Miner Marry. (1979). *Personnel and Industrial Relations, 3rd ed* New York, Macmillan Publishing Co, Inc., Chapter III.
- [10] H. Neuman. (1999). Internships. *Career World*, 27(6), 16-25.
- [11] P. Perry. (1989). Firms Want More from Marketing Schools. *Marketing News*, 23, 1-2.
- [12] M. A. Raymond, D. E. McNabb & C. F. Matthaehi. (1933). Preparing Graduates for the Workforce: The Role of Business Education. *Journal of Education for Business*, 68, 201-206.
- [13] D. Seymore II & M. T. Higham. (1966). *He Access Guide to International Affairs Internships*. Washington, DC: Access.
- [14] Alma Blount. (2006). Critical Reflection for Public Life: How Reflective Practice Helps Students Become Politically Engaged. *Journal of Political Science Education*, 2(3), 271-283.
- [15] Steven Curtis & Alasdair Blair. (2010). Experiencing Politics in Action: Widening Placement Learning and Politics as a Vocation. *Journal of Political Science Education*, 6(4), 369-390.

고 경 일(Khoe, Kyung Il) [정회원]



- 1993년 2월 : 서강대학교 경영학과(경영학사)
- 1995년 8월 : 서강대학교 경영학과(경영학석사)
- 2003년 2월 : 서강대학교 경영학과(경영학박사)
- 2004년 3월 ~ 현재 : 백석대학교 경상학부 교수
- 관심분야 : 국제경영, 국제금융, ICT기업, 무역
- E-Mail : kyungil@bu.ac.kr

홍 성 혁(Hong, Sunghyuck) [중신회원]



- 2007년 8월 : Texas Tech University, Computer Science (Ph.D)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 백석대학교 정보통신학부 부교수
- 관심분야 : Blockchain
- E-Mail : shong@bu.ac.kr

설 원 식(Sul, Wonsik) [정회원]



- 1992년 2월 : 서울대학교 경영학과(경영학사)
- 1994년 2월 : 서울대학교 경영학과(경영학석사)
- 1997년 8월 : 서울대학교 경영학과(경영학박사)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 숙명여대 경영학부 교수
- 관심분야 : 국제재무, 국제경영, R&D 성과분석
- E-Mail : wssul@sm.ac.kr