

교육부 고시 개정에 따른 기업의 현장실습학기제 대응 사례 연구

A Case Study on Response of Cooperative Education Programs in Accordance with the Amendment of Regulation of Ministry of Education

유영삼¹, 박지성², 황의택³, 김태형^{4*}

¹한국기술교육대학교 고용직업능력개발센터, ²충남대학교 경영학부
³한국기술교육대학교 IPP센터, ⁴한국기술교육대학교 산업경영학부

Young-sam Yoo¹, Ji-sung Park², Eui-taek Hwang³, Tae-hyung Kim^{4*}

¹Center for Employment & Competency Enhancement Studies, Korea University of Technology and Education, Cheonan 31253, Korea
²School of Business, Chungnam National University, Daejeon 34134, Korea
³IPP Center, Korea University of Technology and Education, Cheonan 31253, Korea
⁴School Industrial Management, Korea University of Technology and Education, Cheonan 31253, Korea

[요약]

지난 2021년 7월 6일 개정된 현장실습학기제 운영규정은 표준화된 현장실습학기제 운영을 통해 현장실습의 질적 내실화 및 학생 권익의 증진을 모색하고 있다. 하지만, 개정 내용 중 최저임금의 75%에 달하는 실습지원비와 최대 25%에 달하는 직무교육 비용은 현장실습학기제로의 기업참여에 큰 어려움으로 작용하고 있다. 이에 본 연구는 현장실습학기제의 개념과 교육부 고시 개정의 주요 내용을 검토하고, 이에 대한 기업의 인식 및 대응 현황을 살펴보고자 하였다. 연구 결과, 일부 기업들은 고시 개정 자체에 대해 충분히 인지하고 있지 못하는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라, 실습지원비 관련 고시 개정이 기업 현장의 큰 고민인 것으로 나타났으며, 직무교육에 대한 부담 또한 존재하는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 토대로 결론에서는 정책적 개선 방향에 대해 논의하였으며, 본 연구의 시사점과 한계점을 제시하였다.

[Abstract]

The operating regulations of the undergraduate co-op amended and announced on July 6, 2021 aim to enhance the quality of co-op and improve student rights through the standardized operation. However, among the revisions, 75% of the minimum wage and up to 25% of job training are acting as great difficulties in corporate participation in the co-op. Therefore, the purpose of this study is to review the concept of the co-op and the main contents of the revision of the Ministry of Education's operating regulations, and to examine companies' perceptions and responses. As a result of the study, some companies were not aware of the revision of the notice in detail. In addition, the revisions related to the training support fee was found to be the biggest concern among the corporates, and the burden of job training also existed among the corporates. Based on the research results, policy improvement directions were discussed, and the implications and limitations of this study were also suggested.

Key Words: Cooperative Education Program, Amendment of Regulation of Ministry of Education

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2023.107>



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Received 16 February 2023; **Revised** 27 March 2023

Accepted 15 April 2023

***Corresponding Author**

E-mail: cpkim1@koreatech.ac.kr

I. 서론

2021년 7월 6일, 교육부는 ‘대학생 현장실습학기제 운영규정’ 전부개정 고시를 시행하였다[1]. 이번 고시의 개정취지는 운영기준 및 절차 표준화를 통한 질적 내실화 및 학생 권익과 안정성 강화한 학생 중심의 현장실습에 있다. 그러나 표준 현장실습학기제와 자율 현장실습학기제의 이원화 운영은 여전히 쟁점으로 남아있다. 무엇보다 현장실습학기제가 표준 현장실습학기제와 자율 현장실습학기제로 이원화됨에 따라 국내 대학의 현장실습학기제 운영이 큰 틀에서 변화를 모색 중이다. 표준 현장실습학기제는 실습기관이 교육시간 비율(10~25%)를 고려하여 학생에게 월 환산액 기준 최저임금의 75% 이상의 실습지원비를 지급해야 한다. 반면, 자율 현장실습학기제 하에서는 실습기관과 대학의 협의 하에 최저임금의 75% 이하의 실습지원비를 지급할 수 있지만 실습지원비 부족 부분에 대해 직무교육을 제공해야 한다[1].

그러나 중소기업은 최저임금 75% 이상인 실습지원비의 지급 여력이 부족하고, 교육 전담 멘토, 교육시간 배정 등 인적·물적 비용 증가로 인해 근무시간의 25%에 해당하는 직무교육 제공이 불가한 상황이다. 자율 현장실습학기제 참여 학생들 역시 적절한 실습비와 양질의 교육을 받지 못함에도 불구하고, 졸업 요건 충족을 위해 자율 현장실습학기제를 선택하는 것이 현실이며, 이는 실습학생들의 참여도 및 만족도 하락으로 연결되고 있다[2]. 현장실습은 대학생들의 조직체험 및 전공실무능력 강화를 위해 반드시 필요하나, 교육부 고시 개정으로 인해 기업의 현장실습 참여 자체가 크게 위축되고 있다. 이에 국내 주요 대학들은 경험인정현장실습 확대, 온라인 현장실습 도입 및 필수인 단기현장실습의 선택/교양과정으로 전환 등의 대안을 다각적으로 모색하고 있다.

이와 같이, 현장실습학기제에 대한 교육부 고시 개정에 대해 기업들이 어떻게 대응하고 있으며, 기업들이 개정된 현장실습학기제를 어떻게 인식하고 있는지에 대한 조사와 현장실습제의 운영 및 정착 방안에 대한 연구 필요한 상황이다. 이에 본 연구의 목적은 현장실습 참여 기업의 교육부 고시 개정에 관한 인식 및 대응 현황 조사를 통해 현장실습 제도의 정책적 개선 방향 도출하는데 있다. 이를 위해 본 연구에서는 먼저 현장실습학기제의 개념, 교육부 고시 개정의 주요 내용과 영향 등을 개략적으로 살펴보고자 한다. 다음으로, 이러한 변화에 대한 기업들의 인식 및 대응 현황을 인터뷰를 통해 분석한다. 마지막으로, 조사 결과를 종합하여 교육부 고시 개정에 대한 정책적 시사점을 제안하였다. 이를 통해 본 연구는 현장실습과 관련된 학문적 논의의 외연을 확장하고, 고시 개정의 실무적 효과성 제고에 기여하고자 한다.

II. 현장실습제의 정의

국내 현장실습제도¹⁾의 개념은 태동기(1973~2011), 활성화기(2012~2013), 제도화기(2014~2017)를 거쳐 발전해왔으며, 내실화기인 2021년 7월 ‘대학생 현장실습학기제 운영규정’을 전부개정하여 현장실습학기제 운영규정의 법규성을 강화하기에 이르렀다[3]. 교육부와 한국연구재단의 2021년 자료[4]에 의하면, 국내에서 일반적으로 사용하는 ‘현장실습’이라는 교육 활동은 가장 넓은 의미인 체험학습(Experiential Learning)의 한 형태이다[5]. 전통적 관점에 따르면, 학습은 단순히 배운 것을 떠올리기 보다는 현실이나 현상을 직접 접해보는 등의 경험에 의해 촉진된다[6]. 체험학습은 개인의 지식획득이나 학습목표 달성을 위해 적용할 수 있는 다양한 기술 또는 메커니즘을 의미하며, 학업적 영역(현장에서의 이론 적용)뿐만 아닌 비교과적 영역(예; 자전거 타는 법)까지도 포함한다[7]. 체험학습의 다양한 형태들 중에서 실제 직업환경 속에서 학문적 학습과 실무적 응용을 결합할 수 있는 학습기회를 제공하고, 학생의 지식과 이해 수준을 심화하며, 직무 관련 역량을 강화하는 공식적 형태의 활동을 일통합학습(WIL: Work-Integrated Learning)이라고 한다[8-10]. 이와 같은 특징으로 인해 일통합학습에서는 교육기관, 실습 참여기업, 학생 등으로 이루어진 긴밀한 협력관계가 전제된다[9].

일반적으로, 일통합학습은 견습과정, 인턴쉽, 수련/입상, 현장배치, 지역/산업 연구 프로젝트 등 다양한 형태가 존재하며[8], 이는 다시 세 가지 형태(체계적 훈련, 기관 파트너십, 구조화된 일 경험)로 구분할 수 있다[3]. 첫 번째 형태로는 견습과정(Apprenticeships)과 같이 일터 자체가 학습의 중심으로 역할을 하는 체계적 훈련(Systematic Training) 영역이 있다. 두 번째 형태는 응용 연구 프로젝트(Applied Research Projects)나, 서비스 러닝(Service-Learning)과 같은 기관 파트너십(Institutional Partnerships) 영역이 있으며, 산업 또는 지역사회의 목적을 달성하기 위한 고등교육 활동을 의미한다. 마지막 세 번째 영역은 구조화된 일 경험(Structured Work Experience) 영역으로 현장체험(Field Experience), 의무적 전문가 실습(교생실습, 간호실습 등)과 같이 교육 이후의 직업 세계에 대해 익숙해질 수 있는 기회를 제공하는 형태를 의미하며, 그중 협력적 교육(Co-operative education; 이하 Co-op)은 교실 기반 교육과 실제 업무 경험을 결합하는 구조화된 방법으로, 본 연구에서 다루는 현장실습학기제가 이에 해당된다.

¹⁾교육부와 한국연구재단에서는 현장실습의 명칭과 적용 범위를 명확히 규정함으로써 그간 ‘현장실습’이라는 용어의 오인에 의해 발생해온 여러 혼선을 개선하고자 하였으며[1, 4], 명칭 또한 ‘현장실습학기제’로 제시하였다[10,11]. 따라서 본논문의 이후 표현 또한 ‘현장실습학기제’로 통일하여 표기하였다.

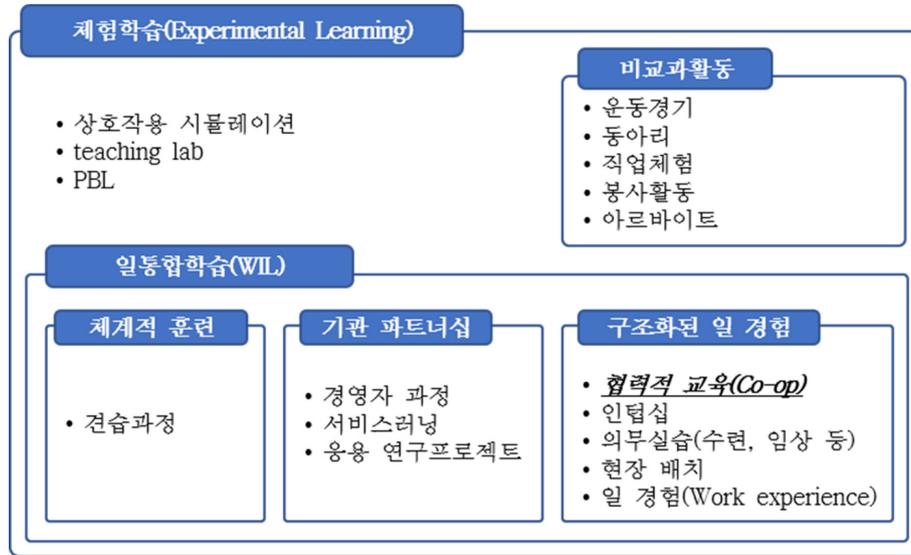


그림 1. 현장실습 수업방법의 용어 및 범주 (여기에 삽입)

Fig. 1. Structure of experimental learning (Insert here).

교육부와 연구재단에 따르면, Co-op은 산학협력에 기반하여 운영되고, 전공 관련성이 있고, 학기 단위의 교육과정으로 편성하여 운영하며, 장기 과정(최소 3개월 이상)으로 편성하고, 일을 통해 생산적인 활동에 참여하고, 전일제 유급 형태로 운영하며, 참여기업으로부터 지도 및 평가를 받고, 대학의 관리를 받으며, 이 모든 것을 인가된 형태로 운영하는 공통점이 있다[4]. 지금까지 살펴본 체험학습의 구조와 현장실습(Co-op)의 관계를 도식화하면 그림 1과 같다.

III. 대학생 현장실습학기제 운영규정(2021. 7)의 개정과 운영원칙

개정된 「대학생 현장실습학기제 운영규정」 제4조에서는 개정된 고시에 기반한 새로운 현장실습학기제 운영원칙을 표 1과 같이 제시하였고[1], 현장실습학기제를 운영하는 대학은 이에 따른 변화에 직면하게 되었다[4]. 고시 개정의 핵심은 크게 세 가지 측면으로 살펴볼 수 있다. 첫째는 ‘체계화된 운영절차’로 표준화된 절차 및 양식을 준용하도록 하고, 충족 여부에 따라 표준 현장실습학기제와 자율 현장실습학기제로 이원화하였으며, 표준 현장실습학기제에 한하여 각종 지원이 가능하도록 규정하고 있다[1]. 둘째는 ‘학생 권익 및 안전망’으로 현장실습학기제의 지도 및 점검을 강화, 보험 의무가입, 근로계약 체결 등을 통해 학생의 권익과 실습의 내실화를 기하도록 규정하고 있다[1]. 셋째는 ‘현장실습지

표 1. 현장실습학기제 운영 원칙

Table 1. Principles of operating Co-op

원칙	정의
1 상호 유익성	학교, 실습기관, 학생에 모두 유익해야 함
2 수업요건 구비	수업요건을 구비한 후 현장실습을 진행해야 함
3 전공 관련성	현장실습의 내용이 전공과 관련되도록 구성해야 함
4 목적과 범위 준수	근로자와 동일하지 않은 제한된 업무 목적과 범위로 운영해야 함
5 교육시간 배정 운영	직무 수행에 필요한 교육 및 점검, 지도 등의 시간을 배정해야 함
6 실습지원비 지급	실습지원비는 금전의 형태로 규정에 따라 지급해야 한다.

* 출처: 교육부·한국연구재단(2021), 대학생 현장실습학기제 운영규정 매뉴얼, p.40-53

원비 지급’으로 최저임금의 75/100 이상을 실습지원비로 지급하도록 규정하였다[1].

위와 같은 개정 사항을 기반으로 교육부와 한국연구재단은 다음과 같은 현장실습학기제의 운영원칙을 제시하였다[4]. 첫째, 현장실습학기제는 학교와 실습기관 간의 상호 유익성을 원칙으로 한다. 「대학생 현장실습학기제 운영규정」에서 정의하고 있는 상호유익은 참여기업에는 예비 사회인의 직업의식 함양과 학생의 직무능력 사전 검증 및 인력 양성 기회가 있고, 학생에게는 산업계에 대한 이해 및 직무능력 함양의 기회가 있으며, 학교에게는 현장 직무교육 제공의 실현과 산업 현장의 변화를 학교 교육에 반영할 수 있는 기회가 있다[1]. 따라서 대학은 그간 학교와 기업 간의 모호한

협력관계에 의해 이루어지던 방식에서 벗어나 학생의 학습 선택권을 보장해야 하며, 실습기관과의 협력관계를 유지할 전담인력을 육성하고, 운영체계 및 관리시스템 개선 등에 대한 노력이 필요해졌다[4].

두 번째는 ‘수업요건 구비’의 원칙이다. 현장실습학기제는 일반적인 수업과 동일하게 교육과정 편성 및 교과목 개설, 수업계획(운영계획) 수립, 수강신청 등의 절차를 통해 운영해야 한다[1]. 또한, 현장실습학기제 시작 전에 등록절차가 완료되어야 하고, 학점은 해당 학기의 학점으로만 인정되어야 한다[4]. 따라서 학생들이 개별적으로 진행되는 외부 인턴, 아르바이트, 기타 근로활동 등과 같이 학교 교육과정과의 연계 없이 운영되는 형태 또는 활동 이후 현장실습으로 신청하는 형태는 현장실습학기제로 인정되지 않는다[4].

세 번째는 ‘전공 관련성’의 원칙이다. 현장실습학기제는 단순한 일(work) 경험뿐만 아닌 직접적인 전공 관련 직무 수행 경험에 따른 전공 이해도 및 전공 능력 함양을 목적으로 한다. 따라서 전공 관련성이 유지될 수 있도록 대학과 참여 기업 간의 지속적인 협력이 필요하다[4].

네 번째는 ‘목적과 범위 준수’의 원칙이다. 실습기관은 학생에게 현장실습학기제의 목적과 범위를 벗어난 업무를 부과할 수 없도록 규정하고 있다[1]. 즉, 일반 근로자와 동일한 업무 목적과 범위가 아닌 지정된 실습 직무를 수행할 수 있도록 설정해야 한다[4]. 또한, 학생의 업무 이해 및 기여가 가능하도록 교육 및 점검, 지도 등의 시간을 확보해야 한다[4].

다섯 번째는 ‘교육시간 배정’의 원칙이다. 참여기업은 학

생의 실습 직무수행에 필요한 교육, 점검, 지도 등을 위해 시간을 배정해야 한다. 이때 교육은 현장교육담당자가 담당하며, 본인의 업무 중에 시간을 할애해야 함으로 참여기업의 여건에 따라 1일 근무시간의 최소 10% 이상 최대 25%이하로 설정할 수 있다[4].

여섯 번째는 ‘실습지원비 지급’의 원칙이다. 개정된 고시에서는 실습지원비의 지급을 지급 원칙에서 지급 의무로 규정함으로써 일부 대학 및 기관을 중심으로 현장실습을 학교 실적 또는 저비용 인력활용의 수단으로 인식하는 그간의 병폐를 근절하고자 하였다. 실습지원비는 금전으로만 지급할 수 있고, 식사, 기숙사, 통근버스 등의 현물이나 장학금은 실습지원비에 해당되지 않는다[4].

지금까지 살펴본 고시 개정의 내용과 운영원칙에 따른 표준화된 운영형태, 실습지원비, 서식 등의 준용 여부에 따라 표준 현장실습학기제와 자율 현장실습학기제로 구분할 수 있으며<표 2>, 표준 현장실습학기제에 한하여 각종 국고 지원이 가능하다[13]. 이로 인해 현장실습학기제 참여 기업 입장에서는 실습지원비 지급과 교육시간 확충의 의무화에 따른 각종 고충이 예상된다. 따라서 본 연구에서는 교육부의 고시 개정(2021) 이후 이에 대한 현장실습 참여 기업의 인식 및 대응을 실제 사례 속에서 심층적으로 탐색하고자 한다. 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

연구문제: 교육부의 고시 개정에 대한 현장실습학기제 참여기업의 인식은 어떠한가?

표 2. 표준 현장실습학기제 및 자율 현장실습학기제 구분 기준

Table 2. Standard Co-op and Autonomous Co-op Classification Criteria

구분	표준 현장실습학기제	자율 현장실습학기제
운영 형태	1. 실습기관의 근무제 형태 기준 - 실습기관이 주 5일제인 경우 동일하게 주 5일 기준으로 운영 - 실습기관이 주 4일 또는 6일제인 경우 4일 또는 6일 등으로 실습기관의 근무제 형태와 동일하게 운영 2. 실습기관의 전일제 형태 기준 - 실습기관이 일 8시간인 경우 동일하게 일 8시간 기준으로 운영 - 실습기관이 일 6시간 이상 8시간 미만인 경우에도 동일하게 일 6시간 이상 8시간 미만으로 실습기관의 전일제 형태와 동일하게 운영 ※일반적인 주 5일, 주 40시간 사업장의 경우 동일하게 운영	1. 협의하여 설정 운영 - 실습기관의 근무제 또는 전일제와 동일하게 운영하거나, 다른 형태로도 운영 가능 - 실습기관의 근무제/전일제 형태와 다르게 운영하고자 할 경우 자율 현장실습학기제로만 운영 가능 ※일반적인 주 5일, 주 40시간 사업장의 경우 동일하게 운영하거나, 간헐적, 비연속적, 단시간 등으로도 운영 가능
실습 지원비	1. 실습지원비 지급 의무 - 최저임금(월 환산액 기준) 최소 75% 이상으로 운영 - 교육시간 비율이 25%를 초과하더라도 최저임금(월 환산액 기준)의 75% 이상으로 실습지원비 지급 시 표준 현장실습학기제로 운영할 수 있음 - 교육시간 비율에 따른 실습지원비 기준 적용	1. 실습지원비 지급에 자율성 부여 - 교육시간 비율(25% 초과)을 고려하여 교육시간 비율에 따른 실습지원비 기준 적용 - 자율 현장실습학기제에 한정하여 세부기준 준수 시 무급 운영 가능
서식	1. 표준 서식 적용 - 운영계획서, 협약서, 출석/평가표의 경우 표준 서식으로 운영	1. 학교별 서식 적용 - 운영계획서, 협약서, 출석/평가표 등 필요한 모든 서식은 학교별 서식으로 운영

*출처: 이병렬 · 전승환 · 정동열 · 김윤아 · 황의택 (2021), 대학장기현장실습제도(IPP) 개선방안 연구

IV. 현장실습 참여 기업 사례 연구 방법

본 연구의 목적은 변수 사이의 관계를 검증하기 위해 가설을 설정하기 보다는, 실제 현상을 분석하여 교육부 고시 개정 이후 현장실습 참여 기업들의 인식을 살펴보는 것이다. 따라서 본 연구의 목적 달성을 위해서는 질적연구가 양적연구보다 적합하며, 질적연구 중에서도 새롭고 복잡한 현상을 탐색적으로(exploratory) 규명하는데 가장 적합한 사례 연구방법론(case study)을 적용하였다[15,16]. 또한 여러 기업의 현장실습 사례를 비교하기 위해 다중 사례분석(multiple case study) 방법이 채택되었고, 이를 위해 총 9개 기업이 조사 대상 기업으로 선정되었다. 이러한 방법은 일반화(generalizability)에 한계가 있다는 단점도 있지만 특정 맥락에서 알려지지 않은 현상과 그 현상을 발생시키는 요인을 집중적으로 탐색하는데 유용하다(Almond et al., 2005).

이들 기업은 연구진이 속한 대학 IPP센터의 현장실습에 참여하고 있는 기업으로. 특히 특정 지역 및 형태의 기업에 집중하기 보다는 서울특별시, 대전광역시, 경기도 수원시, 경기도 용인시, 경기도 안성시, 충남 천안시 등 다양한 지역의 사기업(중소기업, 중견기업), 공공기관 등 대상 기업을 다양화하였다. 참고로 본 연구에서 중소기업은 임직원 20명 이하, 중견기업은 임직원 20명 이상, 800명 이하로 규정하였다.

인터뷰는 대면을 원칙으로 하되, 코로나19로 인해 일부 인터뷰는 서면과 온라인 비대면 방식으로 진행되었다. 인터뷰 대상자는 현장실습 운영 현황을 잘 파악하고 있는 기업의 대표 또는 현장실습 담당자를 대상으로 하였다. 인터뷰는 1차

로 6개 기업을 대상으로 2022년 8월 2일부터 8월 24일까지 실시되었으며, 2022년 11월 3일부터 11월 11일까지 3개 기업의 인터뷰를 추가로 진행하였다. 총 인터뷰 시간은 1인당 60분 내외로 진행되었다. 인터뷰에 참여한 기업은 임직원 5명의 소기업부터 1,130명의 중견기업으로 구성되어 있으며, 매출액 또한 1억 원의 소기업에서 6,044억 원의 중견기업으로 이루어졌다. 또한, 인터뷰 참여기업들은 1개 기업을 제외하고, 교육부 고시개정이 이루어지기 전인 2020년 이전부터 현장실습학기제에 참여해왔기 때문에 고시개정에 따른 영향에 대해 직접적인 경험을 보유한 기업으로 구성되었다고 할 수 있다. 구체적인 인터뷰 참여 기업 현황은 표 3과 같다.

인터뷰를 위해 연구진은 사전에 반구조화(semi-structured)된 질문지를 작성하였으며, 효율적인 인터뷰 진행을 위해 인터뷰 질문지(표 4)가 사전에 인터뷰 대상자에게 공유되었다. 인터뷰 초기 5분 정도는 연구진과 인터뷰 대상자가 서로 소개하는 시간을 가졌으며, 특히 본 인터뷰의 배경과 목적을 상세하게 설명함으로써 인터뷰 대상자의 전반적인 이해도를 제고하였다.

V. 현장실습 참여 기업 사례 연구 결과

인터뷰 내용의 분석은 다음과 같은 귀납적 절차로 이루어졌다. 먼저, 인터뷰로부터 확보된 데이터를 1) 교육부 고시 개정에 대한 인식 정도, 2) 교육부 고시 개정으로 인한 현장의 이슈, 3) 직무교육 제공 여부, 4) 현장실습 만족도, 5) 현장

표 3. 인터뷰 대상자 개요

Table 3. The summary of interviewees

번호	소속	지역	업종	규모	현장실습 참여 시기, 규모, 유형
1	A社 대표	충남 천안	디자인	임직원 5명	교육부 고시 개정 이후 불참
2	B社 대표	충남 천안	식품 제조	매출 5억	매년 1~2명 참여
3	C社 현장실습 담당	충남 천안	환경설비 설계 및 시공	임직원 100명 매출 108억	2012년 가족회사 인증 후 매학기 자율형 현장실습 참여 (학기당 1~2명)
4	D社 현장실습담당	대전광역시	의료기기 개발	임직원 15명 매출 1억	2020년 채용연계형 실습 시작(대전형 현장실습), 이후 학기당 1~2명 참여
5	E社 현장실습담당자	대전광역시	공학 연구개발	임직원 1,130명 매출 6,044억	1995년부터 학교 별 협약을 통해 현장실습 실시 (매학기 표준형 장단기 60~70명 참여)
6	F社 현장실습 담당	경기도 수원	공학 연구개발	임직원 79명 매출 202억	2018년부터 매학기 10명 내외 참여(표준형 단기현장실습)
7	G社 경영지원실장	경기도 용인	디지털 압력계 개발/제조	임직원 200명 매출 400억	2021년 2학기부터 참여(매학기 2명 수준)
8	H社 현장실습 담당	경기도 안성	반도체 부품 제조	임직원 800명 매출 3,800억	2017년부터 참여(매학기 20~25명, 표준형 장기현장실습)
9	I社 대표	서울 동작	모빌리티 유지/관리	임직원 21명 매출 26억	2022년부터 참여(매년 2명, 표준형 장기현장실습)

표 4. 인터뷰 질문지

Table 4. Interview questionnaire

영역	질문
1 회사 소개	1.1. 귀사의 주요 사업/제품/서비스는 무엇이며, 규모(매출/인력 수 등)는 어느 정도인가요? 1.2. 귀사는 언제부터 왜 현장실습에 참여하였는지요? 매년 규모는 어느 정도인지요?
2 교육부 고시 개정 후 현장실습 이슈	2.1. 작년 7월에 시행된 현장실습 관련 교육부 고시 전면 개정에 대해 알고 계신지요? 알고 계신다면 어떻게 대비를 하고 계신지요? 이로 인한 가장 큰 애로사항은 무엇인지요? 2.2. 전반적으로 현장실습 제도에 어느 정도 만족하시는지요? 구체적으로 어떤 부분에서 만족하시는지요? 불만족하신다면, 그 이유는 무엇인지요? 2.3. (만족하는 경우) 계속 참여할 의사가 있는지요? 다른 기업에도 추천할 의사가 있는지요? 2.4. (불만족하는 경우) 구체적으로 불만족 하시는 이유는 무엇인지요?(예: 실습지원비 지급에 대한 부담, 직무교육 시간 확보 등) 현장실습 개선을 위해서는 무엇이 가장 필요할까요? 2.5. 장기/단기, 표준/자율 현장실습 중 주로 어떤 형태의 현장실습을 운영하시는지요? 이 중 가장 이슈가 되고 있는 유형은 무엇인가요?(예: 자율 현장실습학기제)

실습 발전을 위한 제언 등 총 5개 인터뷰 질문 별로 코드화하였다. 코드화 과정은 타당도의 이슈를 최소화하기 위해 연구자의 해석 없이 인터뷰 대상자가 내용을 직접 언급한 경우에 한정되었다. 다음으로 연구진의 협의 하에 각 문항 별 주요 인터뷰 내용에 가장 적합한 단어로 범주화하였다. 예를 들어 교육부 고시 개정에 대한 인식 정도는 ‘알고 있다’, ‘들어는 봤으나 자세히 알지는 못한다’ 이렇게 두 가지로 분류하였다. 또한 교육부 고시 개정으로 인한 현장 이슈는 ‘인건비 부담 증가’, ‘인건비 부담 없음’, ‘낮은 인건비로 고급 인재 활용’으로 분류되었다. 이러한 분석 방법은 각 기업 별 공통점과 차이점을 분석하는데 유용하다[14].

구체적인 인터뷰 내용의 분석 결과는 다음과 같다(표 5). 첫째, 교육부 고시 개정을 알고 있는 기업은 전체 9개 기업 중 7개 기업, 알긴 하나 자세히 모름으로 응답한 기업이 2개로 나타났다. 이와 같은 결과는 아직 상당 수의 기업이 개정된 교육부 고시의 내용에 대해 자세히 인지하고 있지 못하며, 이는 고시 개정의 본래 취지와 목적에 대해 이해하지 못하고 있음을 나타낸다.

둘째, 교육부 실습지원비 관련 고시 개정으로 인해 기업 현장의 고민이 가장 큰 것으로 나타났다. 디자인 분야 기업 담당자는 고시 개정 이후 인건비 부담이 모든 기업의 공통사항일 것으로 예상하였으며, 특히, 고시 개정 이후 상승된 인건비가 부담으로 작용한다고 밝혔다. 뿐만 아니라 최대 6개월의 (기업 입장에서는) 단기 근로자이기 때문에 그들에게 기대할 수 있는 비용 대비 성과 또한 높지 않은 것도 부담감을 부추기는 것으로 나타났다.

“고시 전면 개정으로 인한 인건비의 부담은 모든 기업이 안고 있을 것입니다. 우리 회사의 경우 디자인 관련 전공자들이 주로 참여하고 있으며, 코로나19이전 기준 월 인건비를 50만원 지급하였습니다. OO대의 경우에는 해당 학교의 프로

그램을 통해 파견되어 인건비가 무료였습니다. 개정 이후 표준형 현장실습의 경우 최소 인건비가 150이며, 최소 기준인 75%와 함께 직무교육과 현장실습을 진행하게 된다면 기업의 입장에서는 많이 부담스러운 것이 현실입니다.” (디자인 분야 기업 담당자)

“학생들의 평균 파견기간이 단기는 1-2개월, 장기는 최대 6개월인데, 기업의 입장에서는 인건비는 정규직과 비슷하게 비용이 발생하지만, 고정 직원이 아니기 때문에 이에 따른 부담은 더 큼니다.” (디자인 분야 기업 담당자)

또한 과자류 제조기업 담당자는 향상된 실습지원비를 보장하기 위해서는 해당 인력의 노동력을 통한 생산성이 필요하다고 응답하며, 그런 측면에서 현장실습을 보았을 때 기업 입장에서는 현장실습 참여를 통한 기대효과를 찾기 어려울 것으로 내다보았다.

“생활임금 기준으로 천안시청 하계 시간제근로자의 경우 240을 받고 있습니다. 최저 임금의 75%를 보장해야 한다면 시간제근로자 만큼의 아웃풋이 나와 주어야 합니다. 그래야 기업입장에서의 인건비 부분이 상쇄될 수 있습니다. 기업은 교육기관이 아니기 때문입니다.” (과자류 제조기업 담당자)

공유자동차 분야 사회적 기업 담당자는 해당 분야 시장임금(초봉 4,000만 원) 대비 고시개정 이후의 실습지원비 수준은 높지 않은 수준이지만, 실습이후 학생들의 상향지원으로 인해 실제 채용으로 이어지는 경우가 매우 적어 현장실습을 통해 기업 입장에서의 효과를 기대하기 어려운 것으로 응답하며, 인센티브 지급 등의 기업 부담 축소 방안이 필요할 것으로 밝혔다. 한편, 공공분야 연구소 담당자는 고시개정 이후 향상된 실습지원비로 인해 정해진 예산 안에서 현장실습을 운영해야 하는 사정상 현장실습 인원을 축소할 수밖에 없었

다고 밝혔다.

“지금 IT개발자의 몸값이 너무 높은 상황이기 때문에(초봉 4,000만원) 실습지원비 140만원은 많은 금액이라 할 수 없습니다. 그러나 이들이 채용으로까지 연결되지 않는 것이 문제입니다. 조금 노력하면 건실한 중견기업 정도는 취업할 수 있기 때문에 굳이 저희 같은 스타트업에 있으려고 하지 않습니다.” (공유자동차 분야 사회적 기업 담당자)

“교육부 고시가 개정되면서 학생들의 현장실습 지원비(급여 성격의 지원비)가 최저임금 수준으로 증가하여 기관의 부담이 매우 높아졌습니다. 현장실습 기관의 성격에 따라 상이하겠지만, 본 기관의 경우 각 부서의 개별 과제로 운영이 되는데 학생 활용 비용 자체가 상승함에 따라 모집 가능한 학생의 수가 많이 감소하였습니다. 이는 기관과 학교, 학생 모두에게 상당히 아쉬운 부분일 것 같습니다.” (공공분야 연구소 담당자)

반면, 반도체 분야 중견기업 담당자에 따르면, 고시개정 이전부터 법적 리스크를 방지하기 위해 실습지원비를 최저임금에 맞춰 지급하였으며, 즉시 채용인원 확보 측면에서 높은 효과를 보고 있다고 밝혔다. 산업용 계측기 분야 중견기업 담당자 또한 실습지원비 상승에 따른 부담이 비교적 덜한 것으로 밝혔다. 연 수입예산이 350억 수준인 지방출자출연기관 담당자 또한, 실습지원비 관련 부담은 없는 것으로 밝혔다.

“회사내 법무팀에서 기업자체에서 리스크(기업에서 근로자로 분류되는 일에 참여하게 되는 경우의 리스크)를 줄이고자, 최저임금지급하고 있습니다.” (반도체 분야 중견기업 담당자)

“현장실습을 참여하는 이유는 저렴한 인건비로 직무 등 교육을 시키면서 즉시 채용이 가능한 인력 보유하기 위한 이유가 있다고 생각합니다. 또한, 현장실습과 연계 채용한 정직원 채용 비율 역시 높아 장기현장실습만 참여하고 있습니다.” (반도체 분야 중견기업 담당자)

“회사에서 근로자와 실습생의 구분없이 동일하게 근무를 하고 있기 때문에 최저임금으로 지급하고 있습니다. 회사 자체적으로 보수를 최저임금으로 지급함으로써 회사의 이미지 제고 향상도 함께 노력하고 있습니다.” (산업용 계측기 분야 중견기업 담당자)

“개정된 교육부 고시에 대해서는 대략적으로 알고 있습니다만, 본 연구기관에서는 크게 바뀐 대책은 없습니다. 예산의 경우 매년 정책에 맞춰 집행되기 때문에 크게 문제는 없

습니다.” (지방출자출연기관 담당자)

위 내용을 종합하였을 때 자금여력이 부족한 중소기업난 공공기관은 실습지원비 증가에 따른 부담으로 인해 실습인원 축소가 불가피하였고, 그로 인해 대학 차원의 인건비 지원이 필요함을 알 수 있었다. 반면, 중견기업 혹은 이에 상응하는 공기업은 실습지원비 부담을 느끼지 않는 것으로 나타나 실습지원비와 관련된 문제는 기업의 자금여력에 따라 차이를 나타냈다.

셋째, 개정된 고시에서 의무화하고 있는 직무교육에 대한 부담이 기업 현장에 존재하고, 사실상 불가능한 것으로 나타났다. 또한, 비교적 인적 여력이 있다고 알려진 중견기업조차도 직무교육과 관련된 부담이 존재하는 것으로 응답하여 기업의 규모와 상관없이 부담으로 작용하는 것을 알 수 있었다. 특히, 인원이 적고 개인/조직의 역할과 책임이 명확하지 않은 중소/중견기업은 직무교육에 필요한 시간 확보뿐만 아니라 교육의 내실화 또한 보장하기 어렵다고 응답하였다.

“실습생 한 명 때문에 책상, 컴퓨터도 마련해 줘야 하고 멘토도 배치해야 하는데 바쁜 현장에서 일일이 챙겨주기가 쉽지 않습니다.” (설계 및 시공 분야 기업 담당자)

“현장실습 학생들은 2~3주만 지나면 한 사람 뒀은 충분히 해 내기 때문에 전반적으로 만족합니다. 그러나 이들이 채용으로까지 연결되지 않는 것이 문제입니다. 직무교육은 현실적으로 불가능한 얘기입니다. 얼마 있다가 돌아갈 학생들에게 기업이 왜 교육을 해야 할까요?” (공유 자동차 분야 사회적 기업 담당자)

“교육부고시개정 이후 교육시간의 필수 시간 증가로 인한 교육의 부담이 있습니다. 개정 전 월 1회 8시간 교육시간과 횟수가 개정 이후 월 2회 16시간 교육 시간의 증가하였습니다. 전공에서 배운 것들이 실무에 어떻게 활용이 되는 지 교육하고, 비즈니스예절을 교육하며, 멘토가 각 직무별로 교육을 하고 있어 교육에 대한 부담 증가가 불만족 사례로 나타나고 있습니다.” (반도체 분야 중견기업 담당자)

또한, ‘직무교육’에 대한 의미가 무엇인지 불명확하다고 밝혔다. 즉, 집합식 직무교육만이 직무교육으로 인정되는지, 온라인 직무교육도 직무교육으로 인정되는 또는 지시 및 지원도 직무교육으로 인정받을 수 있는지 등 직무교육의 정의와 범위에 대해 구체적으로 설명하지 않는 점을 꼽았다.

기타 의견으로 현장실습학기제에 대한 참여 기업의 만족도는 공통적으로 높은 수준을 나타냈으나, 개선점에 대해서는 각기 다른 관점을 보였다. 중견기업의 경우 인건비부담

표 5. 인터뷰 결과 요약

Table 5. The summary of interview results

주요 질문	중소기업				중견기업			공공기관	
	A社	B社	C社	D社	E社	F社	G社	H社	I社
1. 교육부 고시 개정을 알고 있는가?	0	0	0	△	△	0	0	0	0
2. 교육부 고시 개정으로 인한 현장의 가장 큰 이슈는?	인건비 부담 증가 (월 50→150만원) → 현장실습생 감소	인건비 부담 증가 (기존 월 40만원)	인건비 부담 증가 → 현장실습비 지원 필요	개발직 인건비가 워낙 높다 보니 140만원에 개발자를 저렴하게 활용	인건비 부담 無 (현재 월 40만원, 60만원은 정부보조)	기존 50만원에서 최저임금 지급으로 인해 실습지원비 부담 증가. 그러나 기업이미지 제고, 채용 연계 효과도 존재	인건비 부담 없음 (처음부터 최저임금 적용)	인건비 부담 증가 → 현장실습생 감소	큰 이슈 없음 (공공기관의 실습비 증가는 미리 예산에 반영)
3. 직무교육 제공은 잘 이루어지고 있는가?	중소기업의 경우 직무교육 제공 불가	중소기업의 경우 직무교육 제공 불가 현장실습 자체가 직무교육	직무교육 제공 중, 그러나 교육훈련기관도 아닌데 돈을 써가며 직무교육을 해야 하는지 의문	적은 인원으로 인해 직무교육 제공 불가	직무교육 개념 모호, 대부분의 근무시간을 직무교육으로 대체한다는 발상은 비현실적	대략적인 업무 소개 외에는 인원 부족으로 인해 직무교육 불가	직무교육 제공 불가	OT 이후 부서별로 직무교육 진행, HR부서의 경우 사수가 1:1로 직무교육 실시	업무 특성상 현장실습생들이 연구과제에 직접 참여하는데 이것이 곧 직무교육
4. 주요 현장실습 유형은?	단기 자율형	단기 표준형	장기 표준형	단기 표준형	단기 자율형	단기 표준형	장기 표준형	장/단기 표준형	단기 표준형
5. 현장실습 만족도는?	높음	높음 단, 학생의 창의성은 부족	높음	보통	높음 단, 일부 현장소장의 산재 우려도 존재	높음	높음	높음	보통 (단순 업무 중심)
6. 현장실습 발전을 위한 제안 사항은?	실습지원비 부담 완화 정책 필요 (예: 산학협력단 지원) 공공기관 중심의 현장실습 강화	실습지원비에 초점을 맞추기 보다는 본인 희망 직무의 사전 사회 경험에 초점을 맞추기 필요	불성실한 학생의 중도해지 필요	정부는 기업에게 실습지원비를 지급하되, 기업은 직무교육을 강화	-	-	-	산학협력단의 적극적 홍보 필요	현장실습보다는 중장기 프로젝트가 필요. 전공자라 해도 전문성 부족으로 인해 현업 업무 수행 불가

완화와 함께 불성실한 학생의 중도해지에 관한 필요성을 언급하였으며, 공공기관의 경우는 산학협력단의 협조와 현장실습 외의 중장기적인 프로젝트를 통한 인재발굴에 대한 개선점을 제안하였다.

V. 결론 및 제언

A. 결론

본 연구결과의 핵심 내용은 다음과 같다. 첫째, 현장실습학기제 고시 개정과 관련하여 산업 분야의 이해가 완전히 이루어지지 않고 있다는 점이다. 체형 중심 교육의 필요성

이 사회 전반적으로 확산되어 가고 있는 추세[9]를 고려했을 때 현장실습학기제 참여 기업의 발굴은 앞으로도 지속적으로 확대해 나가야 할 사회적 과업으로 판단할 수 있다. 하지만, 현장실습학기제와 밀접한 관계를 맺고 있던 기업들 안에서조차도 고시 개정의 내용이 완전히 공유되지 않고 있다는 사실은 교육부 고시 개정의 본래 취지와 목적이 충분히 전달되지 않았음을 의미하며, 이에 대한 사회적 합의가 아직은 충분하지 않음을 유추할 수 있다. 따라서, 기업 관계자를 대상으로 한 세미나 또는 공청회 등을 통해 고시 개정의 목적과 의미를 온전히 공유하기 위한 노력이 지속될 필요가 있다. 또한, 정부, 대학, 기업이 모여 현장실습학기제를 통해 기업이 얻을 수 있는 이익 자체와 이익을 발생시킬 수 있는 방안 등에 대한 당사자 간의 논의를 지속해 나가야 할 것이다. 실제

로 현장실습을 통해 기업은 우수인재 확충, 채용 및 교육비용 절감, 고용유지를 제고 등의 효과를 기대할 수 있는 것으로 알려져 있고[17], 일통합학습은 대학, 기업, 학생 간의 상호 협력관계를 강조하고 있는 방식[9]인 만큼 당사자 간 깊은 논의가 상호 이익 증대를 위한 가장 현실적인 대안이 될 것으로 판단된다.

둘째, 실습지원비 관련 고시 개정은 많은 참여 기업으로 하여금 부담을 느끼게 하는 것으로 나타났다. 특히 규모가 작고 자급에 여력이 많지 않은 중소기업은 최저임금 75% 수준의 실습지원비에 큰 부담을 느끼고 있었다. 이와 같은 결과는 기업으로 하여금 향후 현장실습학기제 참여에 대해 회의적인 태도를 형성하게 하고, 학생들의 현장실습 기회가 축소되는 결과를 발생시킬 수 있다. 따라서 참여 기업 규모에 따라 실습지원비 기준을 차등 적용하거나, 참여 기업을 대상으로 세제혜택을 제공하는 방법, 또는 산학협력 마일리지제도 실시 등과 같은 제도적 보완을 통해 실습지원비에 대한 부담을 경감시키는 노력이 필요하다.

셋째, 의무화된 교육시간 비율에 대한 현장실습학기제 참여 기업의 부담이 존재하는 것으로 나타났다. 2021년 교육부 고시 개정에 따르면, 표준 현장실습학기제는 직무교육시간 비율을 10~25%로 규정하고 있고, 자율 현장실습학기제는 실습지원비에 비례하여 직무교육을 제공해야 한다. 하지만, 근무 인력이 부족하고, 한 사람이 여러 역할을 담당하는 중소기업의 입장에서는 의무화된 교육시간 비율을 충족하기에 한계가 있다. 따라서 지역별 거점 대학을 중심으로 한 현장실습학기제 산업 분야별 합반 형태의 직무교육을 추진해 나갈 필요가 있다. 즉, 동일 분야의 현장실습학기제 참가 학생들은 현장에서의 활동 결과를 가지고 거점 대학에 모여 활동 결과에 기반한 직무교육(피드백 등)을 받는 것이다. 이때 참여 기업의 역할이 가장 비중 있고 중요하다. 거점 대학을 중심으로 관련 분야의 참여 기업들이 모여 교육의 방식, 내용, 범위 등에 대해 집중적인 논의를 가져야할 것이다. 이러한 과정을 통해 기업 입장에서는 최소 인력을 활용하여 실무에 필요한 교육을 잠재적 활용 인력에 제공할 수 있으며, 학생 입장에서는 내실 있는 실무 밀접형 현장 경험을 얻을 수 있는 효과를 기대할 수 있다.

B. 시사점

본 연구의 시사점은 다음과 같다. 먼저 현장실습학기제가 고시개정 이후 발생하는 참여 기업 측면의 영향을 분석했다는 점에서 학술적 의의가 있다. 그간 선행연구들은 주로 직

무경험 관련 프로그램의 질과 방식이 학생들의 진로, 직무역량, 직무만족 등에 미치는 효과 차이에 대해 다루어 왔다. 반면, 고시개정이라는 정책의 변화가 현장실습의 주요 주체 중 하나인 기업 입장에 미치는 영향에 대한 연구는 미비했다는 점에서 이상적인 현장실습학기제의 다양한 측면에 대한 논의를 제고했다고 할 수 있다. 특히, 본 연구에서는 고시 개정의 목적 및 취지와 실제 기업들의 인식 간 괴리를 제시함으로써 관련 논의의 심화를 도모하고자 하였다.

실무적인 측면에서는 교육부 고시개정이라는 정책적 결정 이후 이에 대한 이해도와 효과성에 대한 기업 측면의 평가에 대해 살펴봄으로써 정책 실행 과정 상의 고려사항에 대한 이해를 높였다는 점을 들 수 있다. 특히, 본 연구는 다양한 유형의 기업들이 마주한 이슈들을 인터뷰를 통해 도출함으로써 고시 개정에 대한 기업들의 상이한 반응을 파악하고 이를 통해 보다 심도 있는 개선방안을 제시하고자 하였다. 즉, 하나의 동일한 정책변화에도 기업의 여건이나 유형 또는 산업 분야 등에 따라 미치는 영향이 크게 다를 수 있다는 점을 발견한 점에서 시사하는 바가 크다고 볼 수 있다.

C. 연구의 한계

본 연구가 가진 한계는 다음과 같다. 첫째, 인터뷰에 모집한 연구 대상 기업이 9곳으로 본 연구 결과를 일반화하기에는 다소 한계가 있다. 본 연구는 변인 간의 인과관계와 같은 현상의 작용 원리에 대해 확인하는 것이 목적이 아니었으므로 대량의 표본이 요구되지 않으나, 정책 자체에 대한 보편적 인식을 확인할 수 있는 수준의 표본 확보는 추후 연구에서 이루어질 필요가 있다. 둘째, 양적인 접근 없이 기업 대표자의 주관적 의견에 의존했다는 점이다. 현장실습학기제에 대한 기업 관계자의 만족도나 요구도 또는 기업 인력 규모나 재정수준과 같은 양적인 측면에 따른 대응 방안의 차이를 도출하는 방식의 시도가 추후 연구에서 필요하다. 고시 개정 이후 참여기업들에 미치는 영향에 대한 논의가 절대적으로 부족한 상황 하에서 기업의 인식과 반응을 탐색적으로 살펴보고자 한 본 연구가 관련 담론을 보다 활성화시키는 출발점이 되기를 기대해본다.

감사의 글

이 논문은 한국기술교육대학교 고용직업능력개발센터 연구과제(2022-13)의 수행결과로 작성되었음.

참고문헌

- [1] Ministry of Education, Regulations on Cooperative Education Programs of University Students, 2021.
- [2] KACE, Data Book of KACE General Meeting, 2022.
- [3] B. Lee, S. Jeon, D. Jung, Y. Kim, and E. Hwang, *A Study on Improvement of IPP*, CECES, Koreatech, 2021.
- [4] Ministry of Education and NRF, Manual for Regulations on Cooperative Education Programs of University Students, 2021.
- [5] Higher Education Quality Council of Ontario, "A practical guide for work-integrated learning," 2016.
- [6] M. T. Keeton, B. G. Sheckley, and J. K. Griggs, *Efficiency and Effectiveness in Higher Education*, Dubuque, IA: Kendall/Hunt Publishing Company, 2002.
- [7] J. W. Roberts, *Beyond Learning by Doing: Theoretical Currents in Experiential Education*, New York: Routledge, 2012.
- [8] L. Cooper, J. Orrell, and M. Bowden, *Work Integrated Learning: A Guide to Effective Practice*, New York: Routledge, 2010.
- [9] CEWIL Canada, Definition of Work-integrated Learning (WIL) and 9 Types of WIL, 2021.
- [10] Ministry of Education, Higher Education Act, 2022.
- [11] Ministry of Education, Enforcement Decree of Higher Education Act, 2023.
- [12] E. Hwang, "A study on the recruitment effectiveness of the cooperative education program," Ph. D. dissertation, University of Seoul, Seoul, 2015.
- [13] Ministry of Education, Operation Regulations on LINC 3.0 of the Business Cost, 2022.
- [14] D. A. Gioia, K. G. Corley, and A. L. Hamilton, "Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology," *Organizational Research Methods*, vol. 16, pp. 15-31, 2013.
- [15] K. M. Eisenhardt and M. E. Graebner, "Theory building from cases: Opportunities and challenges," *Academy of Management Journal*, vol. 50, no. 1, pp. 25-32, 2007.
- [16] R. K. Yin, *Case Study Research: Design and Methods*, 3rd ed. London: Sage, 2003.
- [17] S. Billett, "Realising the educational worth of integrating work experiences in higher education," *Studies in Higher Education*, vol. 34, no. 7, pp. 827-843, 2009.



유 영 삼 (Young-sam Yoo)_정회원

2010년 2월 : 호서대학교 산업심리학과 학사
2013년 2월 : 호서대학교 산업심리학과 석사
2020년 9월 : 호서대학교 산업심리학과 박사
2021년 9월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 고용직업능력개발센터 박사후연구원
<관심분야> 직업능력개발, 역량평가, 심리측정



박 지 성 (Jisung Park)_정회원

2004년 2월 : 서울대학교 경영학부 학사
2007년 2월 : 서울대학교 경영학과 석사
2016년 2월 : 서울대학교 경영학과 박사
2017년 9월 ~ 현재 : 충남대학교 경영학부 부교수
<관심분야> 전략적 인적자원관리, 인적자원개발, 평가/보상, 지식공유



황 의 택 (Eui-Taek Hwang)_정회원

2015년 2월 : 서울시립대학교 경영학과 박사
2020년 1월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 IPP센터 부센터장
<관심분야> 현장실습, 인적자원개발, 진로개발



김 태 형 (Tae-hyung Kim)_종신회원

2001년 2월 : 한양대학교 사회학과 학사
2003년 2월 : 서울대학교 경영학과 석사
2008년 12월 : Birmingham Business School, University of Birmingham 석사
2019년 7월 : Henley Business School, University of Reading 박사
2021년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 산업경영학부 조교수
<관심분야> 다국적기업의 해외진출 전략, 국제인적자원관리, 평가/보상, 직업교육훈련