

## 오산대학 재학생의 직업기초역량 향상을 위한 방안

박종찬 · 김동호 · 이연희 · 김영길 · 김지범 · 이영훈  
오산대학

### Improvement Program of Osan College Students' Vocational Basic Ability

Jong-Chan Park-Dong-Ho kim-Yeon-Hee Lee-Young-Kil kim-Ji-Beom Kim Young-Hun Lee  
Osan College

**Abstract** - 본 연구는 산업체 임직원 및 오산대학 교수들이 학생들에게 우선 요구하는 직업기초역량이 무엇이고, 우리나라 대학들에서는 이러한 직업기초역량을 향상시키기 위해 어떤 노력을 기울이고 있는지를 파악하여, 향후 오산대학 재학생의 직업기초역량 향상 방안을 모색, 이를 대학의 정책에 반영하고자 수행되었다. 이를 위해 정승환(2005)이 개발한 직업기초능력 진단지를 연구의 목적에 맞게 수정하여 각 학과에 협조문과 함께 배포하여 이를 회수하였다. 그리하여 설문에 응한 총 292명의 산업체 임직원 및 51명의 교수들 자료를 최종 분석하였다. 한편, 우리나라 대학들에서 재학생의 직업기초역량 향상을 위해 어떤 노력을 하고 있는지를 문헌 등을 통해 분석하였다.

조사결과, 첫째, 각 직업기초역량별 하위 항목들에 대한 중요도 대비 현재수준을 통해 개발이 요구되는 직업기초역량을 산업체 임직원들의 담당업무별로 알아본 결과, 사무·관리직은 '자기개발·관리능력', '문제해결능력', 그리고 영업서비스직은 '문제해결능력', '자기개발·관리능력'을, 기술·생산직도 '문제해결능력', '자기개발·관리능력'을 기타 업무의 경우도 '문제해결능력', '자기개발·관리능력'을 부족한 역량으로 꼽았다. 둘째, 교수들이 속한 학과의 계열별로 볼 때, 공학계열은 '기획능력', '자기개발·관리능력', '문제해결능력', '비즈니스 예절'을 그리고 인문사회계열은 '자기개발·관리능력', '기획능력', '문제해결능력', '비즈니스예절', '직업윤리'를, 기타 계열은 '문제해결능력', '기획능력', '직업윤리', 자기개발·관리능력', '정보능력'의 순으로 부족한 역량으로 꼽았다. 이상의 결과를 토대로 오산대학 각 계열 재학생들에게 우선 요구되는 직업기초역량 등에 대해 논의하였다.

### 1. 서 론

지식기반 사회의 도래와 함께 인적자원이 곧 국가 및 기업의 경쟁력이라는 말을 이제 그 누구도 부인할 수 없는 현실로 다가와 있다. 이러한 현실에서는 빠른 변화에 적응하고, 이러한 변화를 잘 관리할 수 있으며, 창의적인 능력을 발휘하여 기업의 목표달성에 기여할 수 있는 질 높은 인적자원이 무엇보다도 절실히 요구된다 하겠다.

그런데 기업들은 아직까지 인적자원의 산실인 대학의 교육을 신뢰하지 않는다. 한국경영자총협회가 최근 전국

100인 이상 536개 기업을 대상으로 「대졸 신입사원 재교육 현황 조사」를 실시한 결과, 대졸 신입사원의 재교육에 소요되는 평균기간은 20.3개월이었으며, 신입사원 1인당 연간 3,675만원의 비용이 소요되는 것으로 나타났다. 이는 전체 대졸 취업자(4년제와 전문대 졸업자 포함)를 놓고 볼 때, 대졸 신입사원의 재교육에 드는 총 기업 부담은 15조원을 넘는 것으로 예상된다(한국인력개발본부, 2005a). 또한, 신입사원의 업무성취도에 대해 '만족한다'는 응답은 25.9%에 불과한 것으로 나타났다. 신입사원의 업무성취도가 만족스럽지 못하다고 응답한 업체는 그 이유로 39.4%가 '대학교육이 기업의 인력 수요 욕구를 충족시키지 못해서'라고 응답하였다(한국인력개발본부, 2005b). 이러한 결과를 놓고 볼 때, 대학교육의 비효율성이 여실히 드러난다.

그렇다면 기업이 대학에 요구하는 교육의 내용은 무엇인가? 이는 기업에서 자체적으로 실시하는 교육의 내용을 통해 미루어 짐작할 수 있을 것이다. 기업의 신입 및 일반사원 교육훈련을 살펴보면, 해당 직무에 관한 교육훈련 외에도 인성·태도·의식·조직이해(기업문화) 등 조직 구성원으로서의 기본적인 자질과 소양에 관한 내용이 상당한 비중을 차지하고 있다.

나아가 기업이 요구하는 대학의 교육내용으로 강성원 등(2001)은 현장실습·실험실습, 의사소통능력, 정보화 능력, 문제해결능력, 국제화(외국어)능력, 대인관계능력, 인성, 창의력, 자기관리능력, 전공기초능력, 교양을 들었으며, 전국경제인연합회(2003a)는 기획·문서작성, 기업실무, 프레젠테이션, 커뮤니케이션, 문제해결기법, 국제화능력, 대인관계능력, 리더십, 비즈니스예절, 올바른 가치관, 경영철학, 창의적 사고력, 자기관리법, 전공이론, 전공현장학습, 경영학기초, 경제학기초를 꼽았다. 이들 내용은 기업에서 구체적인 직무를 수행하기 위해 필요한 전문적인 지식이나 기술과는 다소 거리가 있다. 오히려 대부분의 직업에서 직무를 효과적으로 수행하는데 필요한 직업기초역량(대부분 직업기초능력이라고도 하나 본 연구에서는 '능력'이라는 말과 현재 산업체에서 많이 사용하고 있는 '역량'이라는 말을 혼용해서 사용함)과 관계된다. 직업

\* 이 논문은 오산대학 취업지원센터의 지원을 받아 수행되었으며, 원 논문에서 일부 발취, 요약한 것임.

기초역량은 '대부분의 직종에서 직무를 수행하는데 있어서 기본적으로 공통적으로 요구되는 지식, 기술, 태도 등의 총체'이다(이정표 등, 2004). 이러한 직업기초역량의 하위 능력으로 이정표 등(2004)은 의사소통능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 대인관계능력, 정보능력, 직업윤리를 꼽았다.

결국, 이러한 직업기초역량을 대학에서 개발하지 못해 기업에서 재교육을 통해 개발하느라 시간과 비용을 낭비하고 있는 것이다. 대학은 이제라도 산업체의 요구에 부합하는 교육을 시킬 필요가 있다. 물론 전공과목에 대한 충실한 교육으로 내실을 꾀하는 것이 우선이다. 그러나 직업기초능력 향상을 위한 노력도 병행해야 할 것이다.

이에 본 연구는 산업체 임직원들이 업무수행과 관련하여 중요하게 생각하는 직업기초역량은 무엇이고, 본 대학 교수들이 평소에 중요하게 생각하는 직업기초역량은 무엇인지? 그리고 산업체 임직원들이 생각하는 대졸 신입 사원의 직업기초능력별 현재수준은 어떻고, 본교 교수들이 생각하는 재학생들의 직업기초능력별 현재수준은 어떠한지? 또한, 산업체 임직원 및 교수들이 생각하는 직업기초능력별 중요도 대비 신입사원(혹은 재학생)의 직업기초능력별 현재 수준을 통해 알아본 '우선 요구 직업기초역량'은 무엇인지? 를 파악하여, 본 대학에서는 어떤 직업기초역량을 강화해야하고, 이를 어떻게 강화할지 그 방안을 다각적으로 검토하는데 그 목적이 있다.

## 2. 이론적 고찰

### 2.1 직업기초능력의 개념

최근 많은 국가들은 21세기 지식기반사회에서 인적자원이 갖추어야 할 공통적 역량과 요소로서 직업기초능력에 깊은 관심을 보이고 있다. 특히 경제협력개발기구(Organization for Economic Co-operation and Development ; OECD) 국가들은 지식경제 하에서 자국의 국가경쟁력을 지속적으로 강화하고 유지하기 위한 방안으로 성인의 직업기초능력을 향상시키기 위한 대책 마련에 부심하고 있다(이정표 등, 2004). 현대 지식 기반사회에서는 산업사회에서와는 달리 지식과 기술의 변화속도가 대단히 빠르기 때문에 어느 특정 분야의 전문적인 지식만을 가지고 평생 동안 직업생활을 영위한다는 것이 거의 불가능한 일이 되었다. 뿐만 아니라 직종의 다각적인 문화와 새로운 직종의 생성 및 기존 직종의 소멸과 같은 일이 급격하게 일어나며, 이로 인해 산업구조 조정과 노동시장의 변화가 활발하게 일어나게 된다.

따라서 조직과 국가의 경쟁력을 높이기 위해서는 이러한 상황에 빠르게 적응할 수 있는 기초능력을 갖춘 융통성 있는 인적자원이 필요하다. 다시 말해, 기본적으로 기초적인 능력을 지니고 있어서 어떠한 시점에서든 변화하는 상황에 적절하게 적응할 수 있는 유연성을 지닌 인적자원이 요구되는 것이다.

이러한 능력은 조직과 국가는 물론이며 지식기반사회를 살아가는 개인에게 있어서도 적응력과 학습능력, 구직능력 등으로 발휘됨으로써 보다는 삶을 살 수 있도록 하며 자아실현을 가능하게 하는 생애능력(life skills)으로서 대단히 중요한 의미를 갖게 된다. 즉, 현대사회에 있어서 이러한 능력은 "유기적 구조로서의 기초기능과 생존능력을 포함하는 생존장구(survival kit)와 같은 일련의 능력(OECD, 2001)"으로서 '질 높은 삶을 위한 역량(competencies for good life)'이라고 할 수 있다.

직업기초능력은 1984년 미국 NAS(National Academy of Sciences)의 연구를 시초로 하여 영국, 호주, 뉴질랜드, 독일 등에서 직업능력 표준을 설정하기 위한 교육개혁의 일환으로 연구되었다. 우리나라의 경우에는 1996년 교육개혁위원회가 신직업 교육체제의 일환으로 '직업능력인증제'를 제안한 이후 직업기초능력과 관련된 기초연구들이 무근 등, 1997 : 정철영 등, 1998 : 장창원, 2000 ; 이정표 등, 2004)이 이루어져 왔다. 정철영 등(1998)이 "직업기초능력의 영역분류 및 하위요소 추출"에서 정의한 직업기초능력의 개념은 그 이후에 수행된 대부분의 연구들에 있어서 이론적 토대가 되고 있다.

외국의 경우 직업기초능력은 영문명으로 'basic skills', 'common learning outcome', 'common skills', 'core competences', 'core skills', 'employability skills', 'essential skills', 'general skills', 'generalizable skills', 'key competencies', 'occupational survival skills', 'personal transferable skills', 'workforce skill', 'workplace basics', 'workplace know-how', 'workplace literacy' 등 다양한 용어로 사용되고 있다(이정표 등, 2004). 미국에서는 주로 workplace know-how, workplace literacy, work keys, basic skills, general skills 등으로 언급되고, 영국에서는 core skills, key skills, 호주는 key competencies라는 용어를 사용하고 있다(민선향, 2004). 우리나라의 경우도 직업기초능력, 기초직업능력, 공통직업능력 등의 용어가 혼용되어 사용되고 있으며(이종성 등, 2002), 최근에는 생애능력이라는 개념이 추가적으로 사용되고 있다(이정표 등, 2004).

이무근 등(1997)은 직업능력(competences)은 '특정 직업에서 또는 대부분의 직업에서 일정한 직무를 수행하는데 필요한 능력'이라고 할 수 있는데, 이는 크게 '직업기초능력'과 '직무 수행능력'으로 구분된다고 보았다. 이들은 직업능력의 하위 영역인 직업기초능력은 '대부분의 직종에서 직무를 수행하는데 있어서 기본적으로 필요한 능력'으로 직무수행능력은 '특정 직종에서 직무를 수행하는데 필요한 능력'으로 정의하였다. 이후 정철영(1998)은 직업기초능력의 개념을 보다 세련하여 '직종이나 직위에 상관없이 대부분의 직종에서 직무를 성공적으로 수행하는 공통적으로 필요한 지식·기술·태도·경험 등을 포함하는 능력'이라고 정의하였다. 장창원(2000)은 '기초직업능력'을

“전문적인 직업능력( 과학적 지식능력과 특수 상황적 지식능력)을 활성화하기 위하여 필요한 지식”이라고 정의하였다. 즉, 전문적인 직업능력을 평생 지속적으로 신속하게 습득하기 위하여 선행적으로 갖추어야 하는 능력이 기초직업능력이라는 것이다. 이정표 등(2004)은 선행연구들에서 정의한 것을 종합하여 직업기초능력을 ‘대부분의 직종에서 직무를 수행하는데 있어서 기본적으로 공통적으로 요구되는 지식(knowledge)·기술(skill)·태도(attitude)의 총체’로 개념화 하여 규정하였다.

이러한 직업기초능력의 개념화와 함께 중요한 실천적 과제는, 인적자원개발이라는 관점에서 직업기초능력을 구성하는 하위요소들을 보다 구체적으로 규명하는 것이다. 즉, 미래 사회의 주역이 될 학생들의 직업기초능력을 어느 영역에서 어떻게 개발 것인가라는 실천적 과제를 해결하기 위한 준거로서 직업기초능력의 영역과 요소들이 구체화 되어야 한다(정승환, 2005).

## 2.2 직업기초능력에 대한 기업의 요구

전국경제인연합회(2003b)에 따르면 국내 기업들이 원하는 인재상은 “글로벌 환경 하에서 전문지식과 프로근성을 갖고, 올바른 가치관 및 창의와 도전정신으로 조직구성원과 상호 협력 하여 맡은 바 임무를 완수하는 국제화된 인재”로 요약될 수 있으며, 전국경제인연합회(2003a)에 따르면 인재상의 구체적인 내용은 개인역량과 국제화능력, 조직역량, 그리고 태도 및 가치관이라는 4가지 역량으로 구성되어 있다.

이러한 기업의 인재상을 기준으로 볼 때, 대학 교육과정 에 대한 기업의 평가는 대단히 부정적인 것으로 나타나고 있다. 대학의 교육과정에 대하여 기업들은 “현재 대학의 인재양성교육은 기업에서 필요로 하는 인재 배출과는 거리가 있으며, 기업의 과도한 인재양성 비용 및 시간부 인재 배출과는 거리가 있으며, 기업의 과도한 인재양성 비용 및 시간 부담을 초래한다(전국경제인연합회, 2003b).”고 평가하였다. 대졸 신입사원의 자질과 소양에 대한 기업들의 평가를 구체적으로 살펴보면, 전문지식 및 기술에 대해서 18%, 인성 및 태도에 대해서 27%, 기초지식 및 능력에 대해서는 35%의 만족도를 보였다. 결국 대학에서 습득한 자질과 소양은 기업에서 원활하게 업무를 수행하는데 필요한 수준의 26%에 불과하다는 것이다.

기업의 입장에서 볼 때 대졸 인력들은 향후 관리자로서 성장하여 조직을 이끌어 갈 핵심적인 인적자원이므로, 기업이 필요로 하는 수준의 역량을 갖출 수 있도록 이들에 대한 지속적인 교육훈련을 실시하게 된다. 그러나 이러한 교육훈련에 대한 투자가 기업의 미래 경쟁력을 확보하기 위한 보다 효과적인 투자로 나아가지 못하고 직업기초능력을 개발하는 단계에 상당 기간을 머물게 된다는 점에서 보면, 기업 뿐 아니라 국가 경쟁력 차원에서 대단히 큰 낭비요소를 방치하는 결과가 되는 것이다.

이러한 낭비요소가 대학 교육과정의 낙후성으로부터

발생하고 있다는 인식이 일반화되면서 기업들은 적극적으로 대학의 교육과정 개선을 요구하고 있다. 기업들은 대학교육의 이러한 문제들을 해결하기 위한 최우선적인 과제로 현실성 있는 커리큘럼(Curriculum) 구성과 교수 방법의 다양화를 골자로 하는 ‘산업계의 수요에 부합하는 교육과정 편성’을 주문하고 있다. 기업들이 대학에서 개설하기를 희망하는 교과내용은 <표 1>과 같다.

<표 1> 기업이 대학에 희망하는 교과내용

역량명	교육내용	비율(%)
개인 역량 (48.0%)	기획·문서작성	7.2
	프레젠테이션	7.0
	PC 활용	6.9
	경영학 기초	5.6
	문제해결 기법	5.5
	기업실무	5.2
	전공 현장학습	3.3
	전공프로젝트	2.6
	경제학 기초	2.7
	전공이론	2.0
국제화 능력 (11.4%)	영어	7.2
	제 2외국어	2.4
	한자	1.8
조직 역량 (17.2%)	비즈니스 예절	6.9
	대인관계	5.2
	커뮤니케이션	5.1
태도 및 가치관 (21.7%)	올바른 가치관	6.1
	창의적 사고력	5.9
	자기관리	4.0
	리더십	3.8

출처 : 전국경제인연합회(2003a), 기업이 바라는 대학 교과과정 조사결과 및 이의 활용방안, 조사연구자료 ECO 2003-15. p.4

한편, 강성원 등(2001)은 대학의 교육과정에서 향후 강화되어야 할 내용으로 기업의 인사담당자들과 신입사원들은 <표 2>와 같은 내용을 요구하고 주장하였다.

<표 2> 대학의 교육과정에서 향후 강화되어야 할 내용

교육내용	인사	
	담당자	신입사원
창의력 교육	4.17	4.38
현장실습 교육	4.17	4.26
문제해결능력 교육	4.15	4.29
정보화능력 교육	4.13	4.38
외국어능력 교육	4.13	4.38
자기관리능력 교육	4.05	4.23
인성 교육	4.03	4.03
실험실습 교육	4.01	4.12
국제화 교육	4.01	4.34
대인관계함양 교육	3.90	4.07
의사소통능력 교육	3.88	4.18
전공기초 교육	3.82	3.88
교양교육	3.65	3.57

출처: 강성원 등(2001). 기업의 대학교육 만족도 조사연구. 한국직업능력개발원.

정승환(2005)은 <표 1>과 <표 2>를 비교하여 [그림 1]에서 보는 바와 같이 기업실무능력·커뮤니케이션능력·정보화능력·문제해결능력·국제화능력·대인관계능력·직업윤리·창의력·자기관리능력 등이 대학에서 교육을 통해 개발해야 할 중요한 공통적 요소로 꼽았다. 기업실무 능력·커뮤니케이션능력·정보화능력·문제해결능력·국제화능력·대인관계능력·직업윤리·창의력·자기관리능력 등이 대학에서 교육을 통해 개발해야 할 중요한 공통적 요소로 꼽았다.

기업이 요구하는 대학의 교육내용			필요능력
전국경제인연합회	한국직업능력개발원		
기획·문서작성 기업실무	현장실습 실험실습	→	기업실무능력
프레젠테이션 커뮤니케이션	의사소통능력		커뮤니케이션능력
PC활용	정보화능력		정보화능력
문제해결기업	문제해결능력		문제해결능력
국제화능력	국제화능력 외국어능력		국제화능력
대인관계능력 리더십	대인관계능력		대인관계능력
비즈니스 예절 올바른 가치관 경영철학	인성		직업윤리
창의적 사고력	창의력		창의력
자기관리법	자기관리능력		자기관리능력
전공이론 전공 현장학습	전공 기초능력		전공 기초지식
경영학 기초 경제학 기초	-		경영 기초지식
-	교양교육		교 양

그림 1. 기업요구 대학의 교육내용

여기에는 직무수행에 필요한 지식과 기술에 해당하는 요소들도 있고, 태도나 성격과 같은 개인의 내적 특성에 해당하는 요소들도 있으며, 현장실습이나 인턴과 같이 직무수행에 도움이 되는 유익한 경험들도 포함되어 있다. 이러한 요소들은 기업에서 구체적인 직무를 수행하기 위해 필요한 전문적인 지식이나 기술과는 다소 거리가 있다. 오히려 대부분의 직업에서 직무를 효과적으로 수행하기 위한 기본전제가 되는 공통적이고 필수적인 요소들, 즉 직업기초능력의 영역에 속하는 것들이다.

결국 기업들은, 산업현장의 요구가 적극적으로 반영된 교육과정을 통해 충분한 직업기초능력을 배양함으로써, “조직 내에서 사람들과 어울려 원만히 문제를 해결하고 목표를 달성할 수 있는(전국경제인연합회, 2003b)” 우수한 인적자원을 원하는 것이다. 기업은 그 자체로서 거대한 문제의 집합체이며, 기업조직의 구성원은 그 문제들을 해결함으로써 기업의 궁극적 목표를 달성하는 과정을 통하여 자기 존재의 가치를 실현한다고 볼 수 있다.

우리 사회의 경제구조가 산업경제에서 지식기반경제로 이행하고 있다는 사실을 부정하는 사람은 없을 것이다. 기업이 필요로 하는 인재는 과거와 같이 ‘상사가 내린 명

령을 수행하는 사람’이 아니라 ‘조직에 공헌해야 하는 자신의 책임을 스스로 이행하는 사람’이다. 이러한 인재상은 자기 직무에 관한 지식과 기술에 숙달하는 것만으로는 완성될 수 없다. 직무관련 지식과 기술은 누구나 일정기간의 교육훈련만 거치면 습득할 수 있는 것이며 직무환경의 변화에 따라 언제든 바뀔 수 있는 것이기 때문이다.

급격한 직무환경의 변화에도 불구하고 인간의 내면에 저장되어 있으면서 개인을 변화에 적응시키고 새로운 것을 학습하게 하여 보다 높은 목표를 설정하고 성취하게 만드는 힘이 있다. 이러한 힘을 일컬어 ‘역량(Competency)’이라고 부른다. 직업기초능력은 이러한 역량의 관점에서 바라보아야 하며, 기업이 대졸 인적자원에 게 요구하는바 또한 이러한 역량을 충분히 갖춘 인재이다(정승환, 2005).

### 2.3 기업의 직업기초능력 개발 현황

이정표 등(2004)은 “기업의 직업기초능력 교육훈련 실태 및 과제”에서 직업기초능력 개발에 관한 기업의 교육훈련 현황을 보다 구체적으로 조사한 바 있다. 조사 대상은 대기업 인사 담당자 및 교육훈련 담당자로 구성하였으며, 직업기초능력 교육훈련 프로그램의 운영 여부와 필요성 및 운영현황 등에 관한 자료를 설문조사를 통해 수집하였다. 조사에서 사용된 척도는, 의사소통능력·문제해결능력·자기개발능력·대인관계능력·정보능력·직업윤리의 6개로 구성되었다. 조사결과, 조사 대상 기업들의 92.0%가 직업기초능력 함양을 위한 교육훈련이 필요하다고 응답하였고, 실제로 81.8%의 기업들이 직업기초능력 교육훈련 프로그램을 운영하고 있었다. 세부 능력별 교육훈련 필요성 정도에 대한 기업의 인식결과는 5단계 Likert 척도를 기준으로 볼 때, 의사소통능력·대인관계능력·문제해결능력·직업윤리·정보능력·자기개발능력 순으로 전 항목에서 높게 나타났다. 기업에서 실제로 실시하고 있는 교육훈련을 살펴보면, 조사 대상 기업의 대부분이 의사소통능력과 대인관계능력 개발 프로그램을 운영하고 있는 것으로 응답하였다. 그 외 정보능력·문제해결능력·자기개발능력·직업윤리 순으로 교육을 실시하고 있다고 응답하였다.

기업에서의 직업기초능력 개발현황을 보다 구체적으로 파악하기 위해서는 주요 대기업들이 실시하고 있는 대졸 신입사원 교육훈련 프로그램을 살펴볼 필요가 있다. 국내 주요 대기업들의 신입사원 교육훈련을 살펴보면 대체로 해당 기업 고유의 문화 및 공유가치 부분과 직장인으로서의 기본자질 함양에 역점을 두고 있는데, 기업문화 및 공유가치 부문은 개별 기업의 특성을 반영한 내용이므로 직업기초능력과는 관련성이 상대적으로 낮기 때문에 논외로 한다. 직업기초능력과 직결되는 기본자질 함양을 위한 교육내용을 보면 ‘비즈니스 예절, 비즈니스 스킬, 기업경영에 대한 기본적인 이해, 창의력, 리더십, 문서작성,

프레젠테이션 등'으로 이루어져 있다(정승환, 2005).

이러한 능력들은 모두가 정철영 등(1998)이 제시한 직업기초능력의 9가지 영역 - 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기관리 및 개발능력, 자원 활용 능력, 대인관계능력, 정보능력, 기술능력, 조직이해능력 - 으로 수렴될 수 있는 것들이다. 다만 이들이 제시한 직업기초능력의 9가지 영역이 초·중등 교육과정에서 개발할 '국민공통교육과정'을 염두에 둔 개념이기 때문에 기업들이 대졸 신입사원에게 요구하는 직업기초능력과는 수준과 내용에 있어서 다소 차이가 있을 수밖에 없다. 예를 들어, 의사소통능력의 세부능력인 읽기·쓰기·듣기·말하기와 같은 능력은 대졸 신입사원에게 있어서는 기본적인 능력이므로 새삼스럽게 교육을 통해 개발할 필요가 없는 것들이다.

지금까지 살펴본 바와 같이, 직무를 수행하는데 있어서 직접적으로 필요한 전문적인 지식과 기술이 아님에도 불구하고 기업들은 직업기초능력을 중요하게 인식하고 있으며 실제로 상당한 시간과 비용이 드는 교육훈련을 통해 이런 능력들을 개발하고자 한다. 그러나 이러한 능력들은 대학에서 이미 갖추었어야 하는 기본적인 필수적인 능력으로서, 이런 능력을 기업에서 재교육을 통해 개발한다는 것 자체가 기업의 입장에서 보면 손실이며 국가적으로도 중복투자이다. "대학생들에게 사람들과 어울려서 원만히 문제를 해결하고 목표를 성취해 나가는 데 필요한 능력을 대학 시절에 가르치면 기업에서는 채용과 동시에 (인력을) 효율적으로 활용할 수 있다.(전국경제인연합회, 2003b)"라고 하는 기업체 관리자들의 주문은 이러한 사실을 뒷받침하는 대목이다.

이러한 직업기초능력은 취업을 원하는 대학생들에게 기업이 요구하는 필요역량이라고 할 수 있다. 실제로 기업들은 대졸 신입사원을 채용하는 단계에서 가능하면 직업기초능력을 갖춘 인재를 선발하고자 노력하고 있다. 이정표 등(2004)에 따르면, 실제로 조사대상 기업의 54.1%가 직업기초능력 성취 여부를 채용 기준으로 활용하고 있다. 이것은 직업기초능력이 대부분의 직종에서 직무를 효과적으로 수행하는데 있어서 필수적인 역량이며 나아가 전문적인 직업능력을 평생 지속적으로 신속하게 습득하기 위하여 선행적으로 갖추어야 하는 능력이라는 사실을 상당수의 기업들이 인식하고 있음을 보여주는 것이다.

### 3. 연구방법

본 연구는 앞서 제시한 연구문제 1, 2, 3을 해결하기 위해 산업체 임직원 및 본 대학 교수들을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 연구문제4를 해결하기 위해 문헌 및 자료조사를 실시하였다.

#### 3.1 직업기초능력별 중요도 및 현재수준에 대한 설문조사

##### 3.1.1 조사대상

본 연구를 위해 산업체 임직원 292명과 본교 교수 51명이 설문조사에 참여하였다. 이중 해당 항목의 응답에 누락이 있는 응답자는 분석에서 제외시켰다.

##### 3.1.2 측정도구 및 내용

본 연구를 위해 정승환(2005)이 정철영 등(1998)과 전국경제인연합회(2003a), 그리고 Spencer와 Spencer(1993)의 역량사전에 제시된 직업기초능력의 영역과 하위요소를 중심으로 개발한 직업기초능력 진단도구를 본 연구의 목적에 맞게 수정해서 사용하였다. 이 도구는 성취지향성, 직업윤리, 자기관리·개발능력, 대인관계능력, 커뮤니케이션능력, 조직인식능력, 정보능력, 기획능력, 문제해결능력, 비즈니스예절과 관련한 총 10개의 직업기초능력을 진단하는 것으로 각각의 능력별로 5항목씩으로 구성되었다. 우선, 10개의 직업기초능력과 개념을 제시하고, 산업체 임직원들과 본 대학 교수들에게 직장에서 성공적인 업무수행을 하기위해 각각의 능력이 얼마나 중요한지를 물었다.

그리고 이어 산업체 임직원들을 대상으로는 각각의 항목이 업무수행과 관련해서 얼마나 중요한지를 각각 전혀 중요하지 않을 것이다(1점)에서 매우 중요할 것이다(5점)의 5점 척도에서 평정하였으며, 정승환(2005)과는 달리 각각의 항목에 대해 현재 신입사원들(특히, 전문대졸)의 현재수준이 어느 정도인지를 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)의 5점 척도에서 함께 평정토록 하였다. 본 대학 교수들을 대상으로는 각각의 항목에 대해 평소 얼마나 중요한지를 산업체 임직원과 마찬가지로 5점 척도에서 평정하였으며, 각각의 항목에 대해 소속 학과 재학생들의 현재수준이 어느 정도인지를 역시 산업체 임직원과 마찬가지로 5점 척도에서 평정토록 하였다.

##### 3.1.3 우선요구 직업기초역량을 파악하기 위한 gap분석

응답자들이 우선적으로 요구할 것이라고 생각되는 직업기초역량을 파악하기 위한 gap분석을 하였다. gap분석은 다음과 같이 과정을 통해 이루어졌다. 직업기초능력을 측정하는 항목을 각각에 대한 중요도 평정치를 상대적인 크기에 따라 높음(High)과 낮음(Low)으로 구분하고, 중요도 대비 현재수준(현재수준-중요도)이 어느 정도인지를 산출하여 그 차이(gap)가 상대적으로 큰 것(High)과 작은 것(Low)을 구분하였다. 그리하여 중요도는 높는데 중요도 대비 현재수준의 gap이 작은 경우이고(HL), 중요도는 높는데 gap이 큰 경우이며(HH), 중요도도 낮고 gap도 적은 경우이며(LL), 중요도는 낮는데 gap이 큰 경우(LH)를 구분하였다. 이를 도식화하면 그림 2와 같다. 그림 2에서 보면 중요한 것인데 현재수준이 이에 미치지 못하는 즉, 중요한 것인데 중요도 대비 현재수준의 gap이 큰 II사분면에 있는 것이 우선요구 직업기초능력으로 볼 수 있다. 본 연구에서는 이를 gap분석이라 명명하였다.

중 요 도	H	<b>I사분면</b> 중요도 High Gap Low	<b>II사분면</b> 중요도 High Gap High
	L	<b>III사분면</b> 중요도 Low Gap Low	<b>IV사분면</b> 중요도 Low Gap High
		L	H
중요도-현재수준(gap)			

그림 2. Gap 분석 모델

### 3.1.4 자료수집 및 분석

자료 수집을 위한 설문조사는 2006년 10월 21일부터 2006년 10월 30일까지 10일간 학과별로 실시되었다. 설문지는 해당 전공/학과별로 협조공문과 함께 전달 배포하고, 회수하였다. 본 대학 교수의 경우는 전수조사를 원칙으로 하였으며, 산업체 임직원은 전공/학과별로 20명씩을 조사하는 것을 원칙으로 하였다. 산업체 임직원 조사는 교수가 산업체 방문 시 직접 조사를 하거나, 유치했다가 나중에 회수하는 방법으로 이루어졌다. 회수된 설문지는 코딩과 자료입력과정을 거쳐 Window용 SPSS 10.0 통계패키지를 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 질문의 특성이 비슷하여 산업체 임직원과 교수의 자료를 통합해서 분석하였다. 그리하여 전체 응답자(산업체 임직원+교수)들의 응답내용을 함께 검토하고자 하였다.

둘째, 산업체 임직원은 담당업무에 따라 사무/관리, 영업/서비스, 기술/생산, 기타 업무로 나누고, 교수는 소속 학과의 계열을 공학계열, 인문사회계열, 기타계열로 나누어 분석을 하였다. 그리고 중요도 대비 현재수준이 어느 정도인지를 알아보기 위해 현재수준-중요도를 산출하였다.

### 3.2 문헌 및 자료조사

각 대학에서 실시하고 있는 직업기초능력 개발을 위한 교육과정 및 졸업(능력) 인증제의 현황을 검토하여 오산 대학의 재학생의 직업기초능력 향상 방안을 모색하고자 문헌 및 자료를 조사하였다.

## 4. 연구결과

우선, 각각의 직업기초역량을 구성하고 있는 하위 요인을 항목으로 하여 각각에 대해 중요도 및 현재수준을 알아보았다. 산업체 임직원들에게는 평소 업무수행과 관련하여 각각의 항목이 얼마나 중요한지를 '전혀 중요하지 않다(1점)'에서 '매우 중요하다(5점)'의 5점 척도에서 중요도를 평정하게 하였으며, 소속사의 신입사원(특히, 전문대졸)을 떠올려 볼 때 각 항목에 대한 이들의 현재수준을

'전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'의 5점 척도에서 평정하도록 하였다. 그리고 교수들에게는 평소 생각에 비추어 각각의 항목이 얼마나 중요한지를 '전혀 중요하지 않다(1점)'에서 '매우 중요하다(5점)'의 5점 척도에서 중요도를 평정하도록 하였으며, 재학생의 현재 수준을 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'의 5점 척도에서 평정하도록 하였다. 여기서 현재수준이 전혀 그렇지 않다는 것은 현재수준이 낮다는 것을 의미하며, 매우 그렇다는 것은 현재수준이 높다는 것을 의미한다.

<표 3> 산업체 임직원의 담당 업무별로 나누어 중요도, 현재수준, 현재수준-중요도를 분석하였다.

우선, 사무/관리직 종사자들은 '자기개발·관리능력'을 가장 중요하게 생각하고 있었으며, 다음은 '문제해결능력', '비즈니스예절'의 순으로 중요하게 생각하였다(<표 3> 참조). 현재수준은 '비즈니스예절'을 가장 높게 평가했으며, 다음은 '커뮤니케이션능력', '대인관계능력'의 순으로 높게 평가했다.

<표 3> 사무/관리직 종사자들이 생각하는 직업기초역량 요인별 중요도 및 전문대졸 출신 신입사원의 현재역량 수준

직업기초역량	중요도	현재수준	현재수준-중요도
자기개발·관리능력	4.16(H)	2.97	-1.19(H)
문제해결능력	4.02(H)	2.88	1.14(H)
직업윤리	3.87(L)	2.87	1.00(H)
정보능력	3.95(H)	2.98	0.97(H)
조직인식능력	3.91(L)	2.96	-0.95(H)
기획능력	3.85(L)	2.92	-0.93(L)
커뮤니케이션 능력	3.93(H)	3.03	-0.90(L)
비즈니스예절	3.98(H)	3.08	-0.90(L)
성취지향성	3.73(L)	2.87	-0.86(L)
대인관계 능력	3.83(L)	3.01	-0.82(L)

\* 해당 직업기초역량에 대한 중요도 및 현재수준-중요도(gap)가 H: 높음, L: 낮음을 나타냄.

그러나 '성취지향성', '직업윤리'는 상대적으로 낮게 평가했다. 현재수준-중요도를 보면 '자기개발·관리능력'이 가장 큰 차이가 있는 것으로 나타났으며, 다음은 '문제해결능력', '직업윤리'의 순으로 차이가 큰 것으로 나타났다.

[그림 3]은 이를 gap 분석한 결과로, 사무/관리직 종사자들은 '자기개발능력', '문제해결능력', '정보능력'을 중요도 대비 현재수준이 취약한 것으로 응답하였다.

그리고 영업/서비스직 종사자들은 '자기개발·관리능력'을 가장 중요하다고 응답하였으나, 다음은 '비즈니스예절', '문제해결능력'의 순으로 중요하다고 응답하였다. 순서의 차이는 있으나 사무/관리직 종사자들과 비슷한 생각을 하고 있었다(<표 4> 참조).

중 요 도	H	<ul style="list-style-type: none"> <li>커뮤니케이션스킬</li> <li>비즈니스예절</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>자기개발·관리능력</li> <li>문제해결능력</li> <li>정보능력</li> </ul>
	L	<ul style="list-style-type: none"> <li>기획능력</li> <li>성취지향성</li> <li>대인관계능력</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업윤리</li> <li>조직인식능력</li> </ul>
		L	H

중요도-현재수준(gap)

그림 3. 사무/관리직의 응답내용을 gap분석한 결과

<표 4> 영업/서비스직 종사자들이 생각하는 직업기초역량 요인별 중요도 및 전문대졸 출신 신입사원의 현재역량 수준

직업기초역량	중요도	현재수준	현재수준-중요도
문제해결능력	4.09(H*)	2.73	-1.36(H)
기획능력	3.88(L)	2.64	-1.24(H)
자기개발·관리능력	4.17(H)	2.94	-1.23(H)
조직인식능력	3.97(H)	2.85	-1.12(H)
정보능력	3.96(H)	2.85	-1.11(H)
직업윤리	3.94(L)	2.86	-1.08(L)
커뮤니케이션 능력	3.93(L)	2.95	-0.98(L)
비즈니스예절	4.12(H)	3.18	-0.94(L)
대인관계 능력	3.91(L)	3.00	-0.91(L)
성취지향성	3.62(L)	2.91	-0.71(L)

\* 해당 직업기초역량에 대한 중요도 및 현재수준-중요도(gap)가 H: 높음, L: 낮음을 나타냄.

현재수준은 '비즈니스예절'을 가장 높게 평가했으며, 다음은 '대인관계 능력', '커뮤니케이션능력'의 순으로 높게 평가했다. 그러나 '기획능력', '문제해결능력'은 상대적으로 낮게 평가했다. 현재수준-중요도를 보면 '문제해결능력'이 가장 큰 차이가 있는 것으로 나타났으며, 다음은 '기획능력', '자기개발·관리능력'의 순으로 차이가 큰 것으로 나타났다.

그림 4는 이를 gap 분석한 결과로, 영업/서비스직 종사자들은 '문제해결능력', '자기개발능력', '조직인식능력', '정보능력'을 중요도 대비 현재수준이 취약한 것으로 응답하였다.

중 요 도	H	<ul style="list-style-type: none"> <li>비즈니스예절</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문제해결능력</li> <li>자기개발·관리능력</li> <li>조직인식능력</li> <li>정보능력</li> </ul>
	L	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업윤리</li> <li>커뮤니케이션스킬</li> <li>대인관계능력</li> <li>성취지향성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기획능력</li> </ul>
		L	H

중요도-현재수준(gap)

그림 4. 영업/서비스직의 응답내용을 gap 분석한 결과

그리고 기술/생산직 종사자들도 '자기개발·관리능력'을 가장 중요하다고 응답하였으나, 다음은 '문제해결능력', '대인관계능력'의 순으로 중요하다고 응답하였다(<표 5> 참조).

현재수준은 '자기개발·관리능력'을 가장 높게 평가했으며, 다음은 '대인관계 능력', '성취지향성' 및 '비즈니스예절'의 순으로 높게 평가했다. 그러나 '기획능력', '문제해결능력'은 상대적으로 낮게 평가했다. 현재수준-중요도를 보면 '문제해결능력'이 가장 큰 차이가 있는 것으로 나타났으며, 다음은 '정보능력', '조직인식능력'의 순으로 차이가 큰 것으로 나타났다.

<표 5> 기술/생산직 종사자들이 생각하는 직업기초역량 요인별 중요도 및 전문대졸 출신 신입사원의 현재역량 수준

직업기초역량	중요도	현재수준	현재수준-중요도
문제해결능력	3.91(H*)	2.66	-1.25(H)
정보능력	3.79(H)	2.78	-1.01(H)
조직인식능력	3.72(L)	2.72	-1.00(H)
자기개발·관리능력	3.96(H)	2.98	-0.98(H)
기획능력	3.60(L)	2.62	-0.98(H)
커뮤니케이션 능력	3.77(L)	2.84	-0.93(L)
비즈니스예절	3.80(H)	2.88	-0.92(L)
직업윤리	3.74(L)	2.83	-0.91(L)
대인관계 능력	3.86(H)	2.95	-0.91(L)
성취지향성	3.66(L)	2.88	-0.78(L)

\* 해당 직업기초역량에 대한 중요도 및 현재수준-중요도(gap)가 H: 높음, L: 낮음을 나타냄.

중 요 도	H	<ul style="list-style-type: none"> <li>비즈니스예절</li> <li>대인관계능력</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문제해결능력</li> <li>정보능력</li> <li>자기개발·관리능력</li> </ul>
	L	<ul style="list-style-type: none"> <li>커뮤니케이션스킬</li> <li>직업윤리</li> <li>성취지향성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직인식능력</li> <li>기획능력</li> </ul>
		L	H

중요도-현재수준(gap)

그림 5. 기술/생산직의 응답내용을 gap 분석한 결과

그림 5는 이를 gap 분석한 결과로, 기술/생산직 종사자들은 '문제해결능력', '자기개발·관리능력', '정보능력'을 중요도 대비 현재수준이 취약한 것으로 응답하였다.

<표 6> 기타직 종사자들이 생각하는 직업기초역량 요인별 중요도 및 전문대졸 출신 신입사원의 현재역량 수준

직업기초역량	중요도	현재수준	현재수준-중요도
문제해결능력	3.87(H)	2.64	-1.23(H)
기획능력	3.58(L)	2.58	1.00(H)
직업윤리	3.69(L)	2.71	-0.98(H)
정보능력	3.75(H)	2.79	-0.96(H)
커뮤니케이션 능력	3.70(H)	2.77	-0.93(H)
자기개발·관리능력	3.90(H)	2.97	-0.93(H)
조직인식능력	3.56(L)	2.70	-0.86(L)
대인관계 능력	3.78(H)	3.00	-0.78(L)
비즈니스예절	3.66(L)	2.90	0.76(L)
성취지향성	3.44(L)	2.80	-0.64(L)

\* 해당 직업기초역량에 대한 중요도 및 현재수준-중요도(gap)가 H: 높음, L: 낮음을 나타냄.

그리고 기타 직종 종사자들은 '자기개발·관리능력'을 가장 중요하다고 응답하였으나, 다음은 '문제해결능력', '대인관계능력'의 순으로 중요하다고 응답하였다(<표6> 참조). 현재수준은 '대인관계능력'을 가장 높게 평가했으며, 다음은 '자기개발·관리능력', '비즈니스예절'의 순으로 높게 평가했다. 그러나 '기획능력', '문제해결능력'은 상대적으로 낮게 평가했다. 현재수준-중요도를 보면 '문제해결능력'이 가장 큰 차이가 있는 것으로 나타났으며, 다음은 '기획능력', '직업윤리'의 순으로 차이가 큰 것으로 나타났다.

중 요 도 L	H	<ul style="list-style-type: none"> <li>대인관계능력</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문제해결능력</li> <li>정보능력</li> <li>커뮤니케이션능력</li> <li>자기개발·관리능력</li> </ul>
	L	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직인식능력</li> <li>비즈니스예절</li> <li>성취지향성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기획능력</li> <li>직업윤리</li> </ul>

L H  
중요도-현재수준(gap)

그림 6. 기타 직의 응답내용을 gap 분석한 결과

그림 6은 이를 gap 분석한 결과로, 기타 직종 종사자들은 '문제해결능력', '정보능력', '커뮤니케이션능력' '자기개발·관리능력'을 중요도 대비 현재수준이 취약한 것으로 응답하였다.

다음은 본 대학 교수들을 소속 전공/학과 계열별로 나누어 분석을 하였다. 우선, 공학계열 교수들은 '자기개발·

관리능력'을 가장 중요하게 생각하고 있었으며, 다음은 '문제해결능력', '비즈니스예절'과 '기획능력'의 순으로 중요하게 생각하였다(<표 7> 참조). 현재수준은 '직업윤리'를 가장 높게 평가했으며, 다음은 '커뮤니케이션능력', '대인관계능력'의 순으로 높게 평가했다.

<표 7> 공학계열 교수들이 생각하는 직업기초역량 요인별 중요도 및 본교 재학생의 현재역량 수준

직업기초역량	중요도	현재수준	현재수준-중요도
기획능력	3.84(H)	2.41	-1.43(H)
자기관리능력	4.11(H)	2.70	-1.41(H)
문제해결능력	3.93(H)	2.58	-1.35(H)
정보능력	3.79(L)	2.53	-1.26(H)
비즈니스예절	3.84(H)	2.59	-1.25(H)
성취지향성	3.56(L)	2.49	-1.07(L)
조직인식능력	3.71(L)	2.68	-1.03(L)
직업윤리	3.81(H)	2.80	-1.01(L)
대인관계 능력	3.64(L)	2.73	-0.91(L)
커뮤니케이션 능력	3.66(L)	2.78	-0.88(L)

\* 해당 직업기초역량에 대한 중요도 및 현재수준-중요도(gap)가 H: 높음, L: 낮음을 나타냄.

그러나 '기획능력', '정보능력'은 상대적으로 낮게 평가했다. 현재수준-중요도를 보면 '기획능력'이 가장 큰 차이가 있는 것으로 나타났으며, 다음은 '자기개발·관리능력', '문제해결능력'의 순으로 차이가 큰 것으로 나타났다. 그림 7은 이를 gap 분석한 결과로, 공학계열 교수들은 '기획능력', '자기개발능력', '문제해결능력', '비즈니스예절'을 중요도 대비 현재수준이 취약한 것으로 응답하였다.

중 요 도 L	H	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업윤리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기획능력</li> <li>자기개발·관리능력</li> <li>문제해결능력</li> <li>비즈니스예절</li> </ul>
	L	<ul style="list-style-type: none"> <li>성취지향성</li> <li>조직인식능력</li> <li>대인관계능력</li> <li>커뮤니케이션능력</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>정보능력</li> </ul>

L H  
중요도-현재수준(gap)

그림 7. 공학계열 교수의 응답내용을 gap 분석한 결과

그리고 인문사회계열 교수들은 '자기개발·관리능력'을 가장 중요하다고 응답하였으나, 다음은 '비즈니스예절', '문제해결능력'과 '커뮤니케이션능력'의 순으로 중요하다고 응답하였다(<표 8>참조).



<표 8> 인문사회계열 교수들이 생각하는 직업기초역량 요인별 중요도 및 본교 재학생의 현재역량 수준

직업기초역량	중요도	현재수준	현재수준-중요도
자기개발·관리능력	4.26(H*)	2.68	-1.58(H)
기획능력	3.90(L)	2.37	-1.53(H)
문제해결능력	3.95(H)	2.49	-1.46(H)
비즈니스예절	4.07(H)	2.68	-1.39(H)
직업윤리	3.97(H)	2.60	-1.37(H)
정보능력	3.91(L)	2.55	-1.36(L)
커뮤니케이션능력	3.95(H)	2.67	-1.28(L)
조직인식능력	3.81(L)	2.55	-1.26(L)
성취지향성	3.63(L)	2.50	-1.13(L)
대인관계능력	3.76(L)	2.77	-0.99(L)

\* 해당 직업기초역량에 대한 중요도 및 현재수준-중요도(gap)가 H: 높음, L: 낮음을 나타냄.

중요도 L	H	<ul style="list-style-type: none"> <li>자기개발·관리능력</li> <li>문제해결능력</li> <li>비즈니스예절</li> <li>직업윤리</li> </ul>	
	L	<ul style="list-style-type: none"> <li>정보능력</li> <li>조직인식능력</li> <li>성취지향성</li> <li>대인관계능력</li> </ul>	
		L	H
중요도-현재수준(gap)			

그림 8. 인문사회계열 교수들의 응답내용을 gap 분석한 결과

현재수준은 '대인관계능력'을 가장 높게 평가했으며, 다음은 '자기개발·관리능력', '비즈니스예절'의 순으로 높게 평가했다. 그러나 '기획능력', '문제해결능력'은 상대적으로 낮게 평가했다. 현재수준-중요도를 보면 '자기개발·관리능력'이 가장 큰 차이가 있는 것으로 나타났으며, 다음은 '기획능력', '문제해결능력'의 순으로 차이가 큰 것으로 나타났다.

그림 8은 이를 gap 분석한 결과로, 인문사회계열 교수들은 '자기개발능력', '문제해결능력', '비즈니스예절', '직장예절'을 중요도 대비 현재수준이 취약한 것으로 응답하였다.

기타계열 교수들은 '자기개발·관리능력'을 가장 중요하다고 응답하였으나, 다음은 '정보능력', '문제해결능력'과 '비즈니스예절'의 순으로 중요하다고 응답하였다(<표 9> 참조).

<표 9> 기타계열 교수들이 생각하는 직업기초역량 요인별 중요도 및 본교 재학생의 현재역량 수준

직업기초역량	중요도	현재수준	현재수준-중요도
문제해결능력	4.23(H*)	3.00	-1.23(H)
기획능력	4.05(L)	2.88	-1.17(H)
직업윤리	4.12(L)	3.02	-1.10(H)
자기개발·관리능력	4.29(H)	3.20	-1.09(H)
정보능력	4.25(H)	3.18	-1.07(H)
비즈니스예절	4.23(H)	3.20	-1.03(L)
커뮤니케이션능력	4.22(H)	3.20	-1.02(L)
조직인식능력	4.08(L)	3.12	-0.96(L)
성취지향성	3.77(L)	2.91	-0.86(L)
대인관계능력	4.06(L)	3.31	-0.75(L)

\* 해당 직업기초역량에 대한 중요도 및 현재수준-중요도(gap)가 H: 높음, L: 낮음을 나타냄.

현재수준은 '대인관계능력'을 가장 높게 평가했으며, 다음은 '커뮤니케이션능력', '자기개발·관리능력', '비즈니스예절'의 순으로 높게 평가했다. 그러나 '기획능력', '성취지향성'은 상대적으로 낮게 평가했다.

중요도 L	H	<ul style="list-style-type: none"> <li>비즈니스예절</li> <li>커뮤니케이션능력</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문제해결능력</li> <li>자기개발·관리능력</li> <li>정보능력</li> </ul>
	L	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직인식능력</li> <li>성취지향성</li> <li>대인관계능력</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기획능력</li> <li>직업윤리</li> </ul>
		L	H
중요도-현재수준(gap)			

그림 9. 기타계열 교수의 응답내용을 gap 분석한 결과

현재수준-중요도를 보면 '문제해결능력'이 가장 큰 차이가 있는 것으로 나타났으며, 다음은 '기획능력', '직업윤리'의 순으로 차이가 큰 것으로 나타났다.

그림 9는 이를 gap 분석한 결과로, 기타계열 교수들은 '문제해결능력', '자기개발능력', '정보능력'을 중요도 대비 현재수준이 취약한 것으로 응답하였다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 산업체 임직원 및 오산대학 교수들이 대학 교육에 우선 요구하는 직업기초역량이 무엇이고, 우리나라 대학들에서는 이러한 직업기초역량을 향상시키기 위해 어떤 노력을 기울이고 있는지를 파악하여, 향후 오산대학 재학생의 직업기초역량 향상 방안을 모색하여 이를 학교의 정책에 반영하고자 수행되었다.

이를 위해 정승환(2005)이 개발한 직업기초능력 진단지를 연구의 목적에 맞게 수정하여 각 학과에 협조문과 함께 배포하여 이를 회수하였다. 그리하여 설문에 응한 총 292명의 산업체 임직원 및 51명의 교수들 자료를 최종 분석하였다. 한편, 각 대학에서 재학생의 직업기초역량 향상을 위해 어떤 노력을 하고 있는지를 문헌 및 자료 등을 통해 분석하는 한편, 직업기초역량의 하위 구성요소 및 졸업인증제도에 대한 검토를 통해 오산대학 재학생의 직업기초능력 향상을 위한 방안을 모색하고자 하였다.

연구결과 첫째, 10개의 직업기초역량의 구성요소를 가지고 문항을 만들어 각각에 대한 중요도와 현재수준 평정을 통해 gap분석을 실시한 결과, 산업체 임직원의 경우 담당업무에 따라 차이가 있었다. 사무/관리업무 종사자와 기술/생산업무 종사자는 '자기개발·관리능력', '문제해결능력', '정보능력'을 중요도 대비 부족한 역량으로 꼽았다. 그러나 영업/서비스업무 종사자는 '자기개발·관리능력', '문제해결능력', '정보능력'과 함께 '조직인식능력'도 중요도 대비 부족한 역량으로 꼽았다. 그리고 기타 업무 종사자는 '자기개발·관리능력', '문제해결능력', '정보능력'과 함께 '커뮤니케이션능력'도 중요도 대비 부족한 역량으로 꼽았다.

둘째, 본 대학 교수들의 소속 계열에 따라라도 차이를 보였다. 공학계열 교수들은 '자기개발·관리능력', '문제해결능력' 및 '비즈니스예절', '기획능력'을 중요도 대비 부족한 역량으로 꼽았으며, 인문사회계열 교수들은 '자기개발·관리능력', '문제해결능력' 및 '비즈니스예절', '직업윤리'를 중요도 대비 부족한 역량으로 꼽았다. 그리고 나머지 계열 교수들은 '자기개발·관리능력', '문제해결능력', '정보능력'을 중요도 대비 부족한 역량으로 꼽았다.

이상의 결과를 놓고 볼 때, 강성원 등(2001)이 산업체의 인사담당자들이 대학의 교육과정에서 향후 강화되어야 할 내용으로 조사한 결과와 본 연구의 결과가 비슷하였다. 즉, 강성원 등은 창의력교육, 현장실습교육, 문제해결능력교육, 정보화능력교육, 외국어 능력교육, 자기관리능력교육 등을 기업체 인사담당자들이 대학의 교육과정에서 강화해야 할 내용으로 꼽았는데, 본 연구에서는 산업체 임직원의 경우 담당 업무에 따라 차이가 있다는 점과, 대학 교수들의 경우 소속 전공/학과 계열에 따라 다르다는 점이다. 즉, 산업체 임직원들 중 사무/관리업무 종사자와 기술/생산업무 종사자는 '자기개발·관리능력', '문제해결능력', '정보능력'을 중요도 대비 부족한 역량으로 꼽았다. 그러나 영업/서비스업무 종사자는 '자기개발·관리능력', '문제해결능력', '정보능력'과 함께 '조직인식능력'도 중요도 대비 부족한 역량으로 꼽았다. 그리고 기타 업무 종사자는 '자기개발·관리능력', '문제해결능력', '정보능력'과 함께 '커뮤니케이션능력'도 중요도 대비 부족한 역량으로 꼽았다. 그리고 교수들 중 공학계열 교수들은 '자기개발·관리능력', '문제해결능력' 및 '비즈니스예절', '기획능력'을 중요도 대비 부족한 역량으로 꼽았으며, 인문사회

계열 교수들은 '자기개발·관리능력', '문제해결능력' 및 '비즈니스예절', '직업윤리'를 중요도 대비 부족한 역량으로 꼽았다. 그리고 나머지 계열 교수들은 '자기개발·관리능력', '문제해결능력', '정보능력'을 중요도 대비 부족한 역량으로 꼽았다. 그런데 문제는 어느 쪽 결과를 교육 과정에 반영하는가 하는 것이다. 직업기초능력을 향상시키기 위한 교육은 교수들이 아닌 산업 현장의 요구가 반영되어야 한다. 이런 맥락에서 보면, 교수들의 응답 결과 보다는 산업체 임직원들의 응답 결과를 교육과정 개발에 적용하는 것이 타당하다고 본다.

본 연구의 결과를 통해 다음과 같은 몇 가지 정책적 제언을 하고자 한다.

첫째, 교수들과 산업체 임직원간에 부족한 역량으로 꼽은 것에 차이가 있었는데, 본 연구의 목적이 산업체의 요구를 반영한 직업기초능력을 향상시키는데 있는 만큼, 산업체 임직원이 부족한 역량으로 꼽은 직업기초역량을 교육할 필요가 있다. 그 역량은 '자기개발·관리능력', '문제해결능력', '정보능력'이다. 이 세 가지 역량을 대학차원에서 전 학과 공통 교육과정을 편성해서 재학생들의 직업기초능력을 향상시키는 것이 바람직하다.

둘째, 산업체 임직원의 담당업무에 따라 부족하다고 생각하는 역량이 다른데, 이는 학과 특성에 맞게 추가적으로 교육과정을 편성해야 함을 시사한다. 즉, 학과의 졸업생이 사무/관리직이나 기술/생산직으로 많이 진출하는 경우는 대학차원에서 공통과정을 이수하면 되나 영업/서비스직으로 많이 진출하는 경우는 학과차원에서 '조직인식능력'을 향상시킬 수 있는 교육과정을 편성 운영해야 하고, 기타 업무 분야로 많이 진출하는 경우는 학과차원에서 '커뮤니케이션능력'을 향상시킬 수 있는 교육과정을 편성 운영해야 한다.

셋째, 많은 대학에서 졸업(능력)인증제의 일환으로 정보능력, 외국어능력의 향상을 위해 노력하고 있는 점을 감안하여 대학차원에서 직업기초역량과 관련된 교육의 인증제를 실시하는 것이 바람직하다. 이 때, 원하는 학생을 대상으로 할지, 아니면 모든 학생을 대상으로 할지는 정책적으로 결정해야 할 것이다. 모든 학생을 대상으로 할 경우에는 학점부여와 함께 패스제(Pass/Fail) 등도 무방하리라 본다.

넷째, 직업기초역량 향상 교육의 내용은 각 역량의 하위 구성요소를 참고로 하여 짜여져야 할 것이다. 예를 들어, '자기개발·관리능력'을 향상시키고자 할 경우에는 정철영 등(1998)이 제시한 자기관리능력, 진로개발능력, 직업에 대한 가치관과 태도를 교육할 수 있는 내용으로 구성되어야 할 것이다.

다섯째, 직업기초능력 향상을 위한 교육과정은 기본과정과 심화과정으로 나누어 체계적으로 실시해야 한다. 1학년 때는 주로 기본과정을 운영하고, 2학년 때(3년제 학과는 2학년과 3학년 중 선택)는 심화과정을 운영하는 것이 바람직 할 것으로 생각된다.

여섯째, 개발이 필요한 직업기초역량 이외의 역량에 대해서도 기본과정을 통해 향상시킬 수 있는 방안이 마련되어야 할 것이다.

본 연구는 다음과 같은 연구의 제한점이 있다.

첫째, 학생들의 직업기초능력수준을 직접 측정하지 않았기 때문에 나타난 결과로 타당성에 다소 문제가 있을 수 있다. 둘째, gap분석을 하여 중요도 대비 부족한 역량을 추출하는 방식을 사용하였는데 이 방법이 타당한지는 검토하지 못하였다. 셋째, 타 대학의 직업기초역량 개발 현황을 살펴보고았는데, 전문대학의 현황 자료가 부재한 관계로 4년제 대학의 사례에 국한해서 조사하여 대학특성에 따른 현황은 고려하지 못하였다. 넷째, 구체적인 시행방안에 대해 산업체 임직원이나 본 대학 교수들의 견해를 조사하지 않아 반영하지 못하였다.

따라서 향후의 연구는 다음과 같은 점을 고려해서 향해야 할 것이다.

첫째, 전문대학 졸업자를 대상으로 현장에서 직무를 성공적으로 수행하는데 필요한 직업기초능력이 무엇이고, 현재 수준은 어느 정도인지에 대한 직접적인 평가를 하여 이를 기초로 교육이 필요한 직업기초능력이 무엇인지를 규명할 필요가 있다. 둘째, 부족한 능력을 파악하는데 기존에는 중요도-현재수준으로 하는 경우가 많은데, 이와 같은 방식과 본 연구에서 사용 한 gap분석 중 어느 것이 더 타당한지에 대한 연구가 있어야 할 것이다. 교육이 필요한 역량의 분석을 위해서는 부족한 역량이 무엇인지를 명확히 확인하는 것이 중요하다. 둘째, 대학교육에서 직업기초능력을 향상시킬 수 있는 것인지에 대해서는 좀 더 세밀한 검토가 있어야 할 것이다.

#### [참 고 문 헌]

- 강성원·장원섭·김형만. 기업의 대학교육 만족도 조사연구. 한국직업능력개발원. 2001
- 민선향. 전문대학생의 기초직업능력 강화에 관한 탐색적 연구. 연세교육연구 제17권, 1호. 73-97. 2004
- 이무근·이용환·정철영·배진한·최애경·이종성·정태화·나승일. 직업능력인증제 도입을 위한 정책연구. 교육부 정책연구 과제 보고서. 1997
- 이정표·박윤희·홍선이. 기업의 직업기초능력 교육훈련 실태와 과제. 한국직업능력개발원. 2004
- 전국경제인연합회. 기업이 바라는 대학 교육과정 조사결과 및 이의 활용방안. 조사연구자료 ECO 2003-14. 2003a
- 전국경제인연합회. 기업의 바람직한 인재상 및 이의 실천과제. 조사연구자료. 2003b
- 정승환. 대졸사원의 직업기초능력에 관한 조사연구. 부산대학 대학원 석사학위논문. 2005
- 정철영. 직업기초능력에 관한 국민공통 기본교육과정 분석. 농업생명과학연구, 2권, 323-326. 1998
- 정철영·나승일·성우석·송병국·이종성. 직업기초능력의 영역 분류 및 하위요소 추출. 직업교육연구, 17권, p15-38. 1998
- 한국인력개발본부. NEWS & ISSUE '기업 CEO들 대학교육 만족도 그만저만'. 산업교육 2005, 2, p121. 2005a
- 한국인력개발본부. HRD Research -대졸 신입사원 재교육 현황 조사. 산업교육 2005, 2, p64-67. (2005b)
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. Competency at work : Models for superior Performance(1st ed.). Canada : John Willy & Sons, Inc. 1993