e비즈니스 인력수급 실태조사를 통한 인력양성 방안에 관한 연구

임규건*, 김재훈*, 박인섭**

*한양대학교 경영학부, **전자거래진흥원

A Study on Supply and Demand of e-business and Establishment of guideline

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

*Hanyang University, **KIEC

E-mail : gglim@hanyang.ac.kr, jhoon1980@naver.com, insubpark@kiec.or.kr

요 약

급변하는 e비즈니스 환경과 IT기술 발전으로 인해 e비즈니스 인력의 수급예측은 매우 어려운 실정이다. 이는 e비즈니스 인력수급 불균형, e비즈니스 산업분야별 인력양성 정보제공의 어려움 등의 원인으로 작용하고 있다. 이에 본 연구에서는 e비즈니스 인력수급 실태조사를 통해 e비즈니스 산업에서 실제로 활용 가능한 인력양성 방안을 제시하고자 한다. 이를 위해 기업체, 교육기관, 취업자 등 조사대상을 3개로 하여 조사를 실시하였으며, 결과를 바탕으로 e비즈니스 산업 분야별 인력수급 실태와 기존 e비즈니스 인력양성 프로그램의 문제점을 분석하였다. 본 연구의 결과를 통하여 정부의 e비즈니스 인력 관련 정책수립에 도움을 줄 수 있으며, 기업체, 교육기관에게는 인력양성을 위한 지침으로서의 활용이 기대된다.

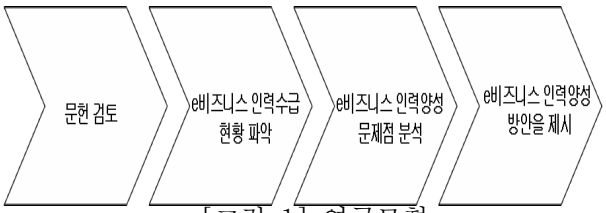
1. 서론

2002년 한국전자거래진흥원의 조사에 따르면 급변하는 e비즈니스 환경과 기술발전으로 인하여 인력수급 예측 유효주기가 짧아지고 있으며, 이로 인해 미래상황 예측은 더욱 어려워지고 있는 실정이다. 인력수급 예측에 대한 어려움은 e비즈니스 인력수급 불균형을 초래하여, 실업과 인력부족 현상 등의 원인으로 작용하였다[8]. 그러나 급변하는 e비즈니스 산업 환경에 비해 인력양성을 위한 교육기관의 변화는 상대적으로 뒤처져 있는 실정이다.

김진형(2003)의 연구에 따르면 대학을 졸업 후 취업한 인력에 대한 기업의 평가는 '실무는 거의 안 배우고 창의적 종합 능력이 부족하다' 고 평가하고 있다. 또한 75%이상의 기업체에서는 대졸 신입 직원보다 경력직을 선호한다고 답하였다. 이러한 원인으로 기업체에서 파악한 대학의 문제점은 커리큘럼의 현실성 부족, 교육방법의 다양성 부족, 교수의 현장감각의 부족, 학교 운영의 경직성을 들고 있다[1]. 또한 현재 e비즈니스 및 전자상거래 관련 전공을 운영 중인 국내 대학교들을 살펴보면, 전공의 개설 배경이 다르며, 교과과정이 일괄적이지 않다. e비즈니스 환경에서의 전통적인 비즈니스 주제들을 다루는 학교에서부터 프로그래밍, 네트워크, 시스템 디자인 등 기술적인 과목을 중심으로 하는 학교까지 다양하게 이루어져 있다[7]. 이는 e비즈니스 전공을 통하여 학생들에게 무엇을 가르칠 것 인가에 대한 충분한 논의가 없었기 때문이다[5].

본 논문에서는 e비즈니스 인력수급 실태조사를 통해 기존의 문제점을 분석하며, e비즈니스 인력양성을 위한 실제 활용 가능한 방안을 제시하고자 한다. 연구의 수행은 첫째, e비즈니스 인력수급과 양성방향에 관련된 문헌을 검토하여, 본 연구의 이론적 근거를 제시한다. 둘째, 산업계와 학계의 설

문조사를 통하여 비즈니스 인력수급 현황을 파악한다. 셋째, 조사결과를 바탕으로 e비즈니스산업 분야별 인력수급 실태의 문제점과 학계와 산업계 간의 인식 차이점을 분석하였다. 넷째, 분석 결과를 바탕으로 e비즈니스 산업에서 실제 활용 가능한 e비즈니스 인력양성 방안을 제시하였다. 본 논문의 연구모형은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구모형

2. e비즈니스 인력양성과 관련된 문헌 고찰

2.1 e비즈니스의 인력 및 직무 분류 연구

산업자원부에서 2006년 연구한 'e-비즈니스 스킬 표준 및 연수로드맵 연구'에서는 e비즈니스에 관한 개념들을 다음과 같이 정의하고 있다[4]. e비즈니스란 '전자상거래를 포함하며 디지털 경제 시대의 모든 기업과 산업이 e-transformation 화 되어 이들 상호간에 이루어지는 비즈니스 활동'으로 정의하였다.

[표 1] e비즈니스직종분류

분야	직종	전문분야
e-비즈니스 기술	개발기획	개발기획
	개발	프로그래밍
		데이터 베이스
		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-로지 스틱스
	e-마케팅	광고/홍보
		판매
		고객관리
	e-패키지활용	ERP
		CRM
		SCM
교육 / 컨설팅	교육	교육과정 기획
		강사
	컨설팅	IT컨설팅
		비즈니스 컨설팅

참조: 산업자원부(2006)

또한 e비즈니스 인력이란 'IT 전문지식에 접목함으로써 새로운 부가가치를 창출하는 인력'으로 정의하고 있다. e비즈니스 직무를 분류하기 위하여 일본의 IT 스킬표준, 영국의 SFIA, 미국 SSIT를 활용하여 [표 1]과 같이 3분야 11직종 23전문분야에 대하여 직종을 분류하였다.

2.2 e비즈니스 인력양성 연구

박순창(2006)의 연구에서는 e비즈니스 인력에게 필요한 지식과 교육과정에 대하여 설명하고 있다. 우선 IS 전공 교과과정의 기본영역들로 비즈니스 기초, 분석/비판적 사고, 기술, 대인관계 및 의사소통, 기술- 기반 비즈니스 개발로 보았다. 특히 이들 중 기술-기반 비즈니스 개발을 강조하였다[3]. 정보시스템의 궁극적인 목표는 고객 서비스를 지향하면서 조직의 목표를 달성하기 위하여 IT 및 관련기술을 조직에 활용하도록 해야 하기 때문이다[9].

그러나 대부분의 연구에서는 기술 자체 보다는 대인관계 및 경영적 지식에 대한 중요성이 강조되고 있다. Lee and Farwell(1993)은 IS 전문가들에게 IT 기술, IT 솔루션들, 경영 데이터들을 통합할 수 있는 지식이 요구된다고 하였다[11]. 또 다른 연구에서는 현업과 IS 전문가 그룹에 대한 조사에서 IS 직무를 수행하기 위해 우선시되는 역량은 인간관계 관리 능력, 경영지식, IT 기술능력의 순으로 나타났다고 하였다[6].

그러나 현실을 살펴보면 대학에서 배출되는 정보기술 관련 인력이 산업의 현장에서 필요로 하는 인력의 수준과 큰 차이를 보이고 있다. 이는 인력에게 요구되는 지식의 범위에 대하여 학계와 산업계의 인식차이에서 발생 되었다[10].

[표 2]를 살펴보면 학계와 산업계의 중요도 인식 비중에 있어 큰 차이가 나타난다. 학계에서는 e-고객/마케팅 관리자에 큰 비중을 주는 반면, 업계에서는 콘텐츠 개발자에 비중을 두고 있다. 이와 같은 인식차이를 해소하기 위하여, 학계는 산업계의 인력에 대한 요구에 보다 많은 가중치를 두어야 할 것이다. 그러나 산업계의 견해만을 커리큘럼에 반영하는 것은 심각한 부작용을 초래할 수 있다. 체계적이고 이론적인 지식의 부족을 당장의 필요에만 치우치는 근시안적인 커리큘럼이 되기 쉽고,

지엽적인 전문지식으로 인하여 포괄적인 과목의 중요성을 경시하는 경향이 나타나기 쉽다. 그러므로 이해관계자 모두의 의견을 반영하되, 산업계 실무자들의 견해를 반영하는 커리큘럼 및 인력양성 방안이 이루어져야 한다[2]. 이를 위하여 본 논문은 다양한 e비즈니스 업계와, 학계, e비즈니스 종사자의 의견을 수렴하여 체계적이고 합리적인 인력양성 방안을 제시하였다.

[표 2] 직무유형에 대한 대학의 강좌 비중과 산업계의 중요도 순위 (현재:2005 미래:2008)

업무	직무	강좌비중				직무비중			
		현재	순위	미래	순위	현재	순위	미래	순위
기술자	컨텐츠개발자	2.31	8	3.15	5	3.92	1	4.42	1
	프로그래머	2.92	4	3.23	4	3.58	3	3.50	6
	시스템개발자	2.85	5	3.15	5	3.50	4	3.17	8
컨설턴트	컨설턴트	3.23	2	3.85	2	3.67	2	4.33	2
업무관리자	e-기획/인사/재무관리자	2.85	5	3.08	7	3.17	6	3.83	5
	e-물류/무역관리자	3.00	3	3.46	3	2.83	8	3.50	6
	e-생산관리자	2.08	9	2.38	9	2.75	9	3.17	8
	e-고객/마케팅관리자	3.54	1	3.92	1	3.17	6	4.17	4
경영자	e-CEO 등	2.46	7	2.77	8	3.33	5	4.33	2

참조: 박순창(2006)

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 6541 모집단 중 537 업체를 대상으로 조사를 실시하였다. 교육기관의 조사 대상은 교육인적자원부에 등록된 전문대, 4년제 대학, 대학원 등의 e비즈니스 관련 학과 80 학교를 대상으로 수행하였다. 취업자 대상 조사는 현재 e비즈니스 관련 업종에 종사하고 있는 인원 175명을 대상으로 조사하였다. [표 3]는 실태조사에 관한 기간 및 방법이다.

[표 3] e비즈니스 인력수급 실태조사 방법

조사대상	조사기간	조사방법	모집단/표본집단
기업체	07 11.6 ~ 07.12.07	전화면접조사 및 팩스/이메일을 통한 조사를 병행	6580/537
교육기관 (대학교)	07 11.6 ~ 07.12.11	전화면접조사 및 팩스/이메일을 통한 조사를 병행	257 /80
취업자	07 11.6 ~ 07.11.30	Web Servey	/175

3.2 e비즈니스 인력수급 현황

3.2.1 기업체 조사

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

[표 4]은 e비즈니스 인력을 고용한 6541개 기업의 2006~2009년까지의 채용 현황 및 예상 수이다. 2006~2007년까지의 채용 인력 수는 증가하였으나, 2008년을 기점으로 채용인력수가 급격히 감소하고 있음을 알 수 있다.

[표 5]은 e비즈니스 분야별, 학력별 인력부족 현황을 나타낸다. 100%는 인력이 부족하지 않은 상태이다. 결과를 통하여 알 수 있듯이 대부분의 분야별, 학력별 95% 이상의 높은 수치가 나왔다. 이를 통하여 기업이 느끼는 e비즈니스의 인력의 공급은 충분히 제공되고 있음을 파악 할 수 있다.

[표4]직종별 채용 인력 수

구분	2006년	2007년	2008년	2009
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	1130	1073	815
기타	229	271	212	166

[표5]인력부족현황

구분	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%

[표 6] e비즈니스 인력의 신입-경력 직원 채용

구분	(기업체 수)	신입	경력
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%

그러나 [표 6]을 통하여 e비즈니스 인력 채용에 관한 문제점을 파악할 수 있다. 실제 e비즈니스 관련 기업의 인력 채용 시 신입사원의 비율은 35.5%, 경력사원의 비율은 64.5%이다. 이는 e비즈니스를 전공한 학생들이 산업계가 요구하는 수준의 역할을 만족시키지 못하기 때문으로 판단된다. 즉 대부분의 e비즈니스 기업은 신입사원에 비하여 경력사원을 선호하며, 이는 e비즈니스를 전공하여 취업을 원하는 인력의 경우 상당한 어려움을 겪고 있음을 나타낸다.

3.2.2 교육기관 조사

교육기관 조사는 전문대학, 4년제 대학, 대학원 80개를 대상으로 진행하였다. [표 7]는 각 교육기관별 e비즈니스 졸업생 중 취업자 수의 평균이다. 이를 살펴보면, 실제 e비즈니스 분야로 진출하는 인력은 전체의 37.3% 밖에 되지 않는다. 즉 e비즈니스 졸업생의 60%이상이 전공과는 다른 분야로 진출하고 있다.

[표 8]를 살펴보면 2006년 대비 2007년의 경우 0.97%를 시작으로 2010년(예상)의 경우 2006년 대비 0.86%로 감소하고 있다. 이는 [표 7]의 결과를 통하여 알 수 있듯이 정규 교육기관의 교육을 통하여 e비즈니스를 전공한 학생들이 취업에 어려움을 느끼고 있기 때문에, e비즈니스 전공으로의 진학을 기피하고 있다고 판단된다. 이러한 결과는 e비즈니스 교육의 후퇴를 가져올 것이며, 향후 e비즈니스 산업계의 문제점을 초래할 수 있다.

[표 7] e비즈니스 졸업생중 전공 분야의 취업자 수

구분	2006년				2007년			
	전체	전문대학	4년제 대학	대학원	전체	전문대학	4년제 대학	대학원
졸업생중 취업자 수	134.3	86.3	37.7	10.3	123.8	78.4	31.1	14.3
e비즈니스 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%)

[표8] e비즈니스 졸업생 현황 및 예상

구분	(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

4. e비즈니스 인력수급 현황을 통한 문제점 분석 및 방안제시

3장에서 살펴본 e비즈니스 인력수급 현황을 통하여 다음과 같은 문제점을 도출하였다. 첫째, 향후 e비즈니스 산업계의 채용인력 수가 감소할 것으로 예상된다. 둘째, 경력이 없는 대학졸업 인력의 경우 취업이 힘들며, 이는 e비즈니스 전공에 대한 기피현상으로 이어지고 있다. 셋째, e비즈니스 전공의 인력 60%이상이 e비즈니스 산업이 아닌 타 산업으로의 취업이 이루어지고 있다. 본 장에서는 조사결과를 바탕으로 이러한 문제점들의 원인에 관하여 분석하였다.

4.1 e비즈니스 인력양성 문제점 분석

앞서 살펴본 바에 의하면, e비즈니스 산업계는 신입사원을 선호하지 않는다고 평가되었다. 이는 신입사원의 경우 경력사원에 비하여 실무/현장경험이 떨어지기 때문으로 판단된다. 때문에 신입사원의 경우 수습기간이 필요하며, 이는 기업에게 상당한 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 중소규모 기업보다 길어, 업무 수행 적응 기간이 많이 소요됨을 알 수 있다. 이는 대학에서 학생들에게 현장에서 요구하는 기술 등 을 충분히 훈련시키지 못하기 때문으로 판단되며, 이는 기업에 있어서 신입인력 채용의 기피현상으로 판단된다.

기업체가 e비즈니스를 전공한 인력에게 있어 향후 필요한 교육에 대한 설문에 따르면, 프로그래밍(26.5%)이 가장 많았고, 다음으로 기획개발/기술개발(21.0%), 디자인(5.4%), e비즈니스 및 경영(4.3%)

순으로 나타났다. 이는 e비즈니스의 경우 경영학 특성상 프로그래밍 혹은 개발 스킬을 훈련시키는 과정이 부족하기 때문이다. 향후 인력양성을 위한 방안에는 개발 분야(프로그래밍, 디자인, 데이터베이스, 네트워크)와 관련된 교육 방안을 반영하여, 기업에서 실무적으로 활용할 수 있도록 제공 하여야 한다.

[표 10]은 e비즈니스 업체 취업자들을 대상으로 전공을 통한 교육이 현재의 e비즈니스 관련 직무를 수행하는데 있어서 얼마나 도움이 되는가에 대한 결과이다. 물음에 대하여 컴퓨터 전산계열의 경우 도움이 된다고 응답한 비율은 62%로 높은 반면, 경영/경영정보계열의 경우 54.1%로 상대적으로 낮은 것을 알 수 있다. 직종별로는 기술 분야가 경영분야에 비하여 낮은 편이며, 학력의 경우 단기간의 교육만으로는 도움이 되지 않음을 알 수 있다. 그러므로 e비즈니스 관련 교육이 실제 업무에 도움이 되도록 실무적 개편이 필요하다.

[표 9] e비즈니스인력의 직무수습기간 (단위:개월)

구분	(기업체 수)	수습기간
전체	(6,541)	8.5
50인 미만	(5,840)	8.4
50-249인	(653)	9.5
250인 이상	(48)	14.1

[표 10] 전공을 통한 e비즈니스 업무 수행 시 도움에 대한 평가

구분		(응답자수)	도움됨	보통	도움안됨	5점 평균
전체		(175)	46.3%	20.6%	33.1%	3.14
직종 분야	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
학력 구분	전문대졸	(39)	35.9%	20.5%	43.6%	2.87
	4년제대학졸	(121)	44.6%	21.5%	33.9%	3.1
	대학원졸	(15)	86.7%	13.3%	-	4.13
전공 분야	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

4.2 e비즈니스 인력양성의 방안제시

본 절에서는 다음과 같은 4가지 방안을 제시한다. 첫째, e비즈니스 인력양성의 양적 확대에서 질적 충실로의 전환이 필요하다. 향후 산업계에서 요구하는 인력의 수요는 약 5% 정도 내외로, 공급에 비해 수요가 탄력적이지 않다. 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 교육방향을 설정하여야 한다.

둘째, e-business 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 가이드라인으로 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, 산학협력과 실무중심의 고등교육 프로그램 지원 방안이 필요하다. 비즈니스 인력이 현재 담당하고 있는 직무의 특성을 이해하고 원활하게 수행하기까지의 적응 기간은 평균 8.5개월이며, 250인 이상의 대규모 기업의 수습 기간은 14.1개월로 나타났다. 즉, 산업계는 인력에게 업무 수행 능력을 요구하고 있다. 때문에 e비즈니스 관련 학과의 현장 실습 교육이 강화될 필요가 있다. 즉 인턴제도, 산학연계 프로그램과 기업연계 교과과정 개편과 함께 산업계의 실무자 및 유능한 교수진, 컴퓨터 교육, 실무교육 시설, 외국어 교육 등의 실무적 프로그램이 필요하다.

넷째, e비즈니스 교육과정의 정체성 확립을 통한 학과의 독립성이 필요하다. 1990년대 인터넷의 광범위한 보급을 통하여 e비즈니스의 성장과 함께, 많은 교육기관들이 e비즈니스 학과가 신설되었다. 그러나 e비즈니스 전공을 통하여 학생들에게 무엇을 가르칠 것 인가에 대한 충분한 논의가 없었다. 또한 e비즈니스 학과를 전공한 학생들이 갈 수 있는 분야가 다양하고, 그 기술 또한 범위가 넓다. 그러므로 e비즈니스 학과를 단일 교과과정으로 편성한다는 것은 대단히 비현실적일 수 있다.

현재 e비즈니스 학과의 대부분이 경영학의 한 분야의 전공으로 편성되어 있다. 하지만 위에서 언

급한 바와 같이 일반 경영학에 비하여 e비즈니스는 특화된 면이 있기 때문에 e비즈니스 인력에게 필요한 전문적 스킬을 습득해야 한다. 때문에 e비즈니스 학과를 경영학의 한 분야로 보는 시각에서 벗어나, 하나의 새로운 학문으로 받아들여야 한다. 이를 위하여 맞춤화된 교육과정이 필요하며, 다양한 세부 전공을 통하여 각 분야의 전문적 인력을 양성하여야 한다.

5. 결론

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

이러한 문제점들을 해결하기 위하여 본 논문에서는 e비즈니스 인력양성의 양적확대에서 질적 충실로의 전환, e비즈니스 인력의 스킬 표준 및 경력관리를 위한 연수로드맵 개발, 산업협력과 실무중심의 고등교육 프로그램 지원, e비즈니스 교육과정의 정체성 확립을 통한 독립성을 주장하였다.

본 연구는 일부의 선정된 대학과 기업의 설문을 통한 결과를 바탕으로 하였기 때문에, 학계 및 산업계의 일반화에는 어려움이 있다. 특히 산업계의 경우 방대한 모집단으로 인하여 제조업을 포함한 타 업종 내의 e비즈니스 인력에 대한 조사는 이루어 지지 않았으며, 실증분석을 위한 통계적 분석이 이루어 지지 않았다. 때문에 향후 좀 더 폭넓은 산업계의 조사와 함께 통계적 분석을 통하여 보다 객관적이고 명확한 결과를 도출하여야 할 것이다.

이러한 한계점들이 있음에도 불구하고 본 논문은 e비즈니스 인력양성에 관한 설문조사를 통하여 현존하는 구체적인 문제점들을 파악할 수 있었다. 또한 문제점들에 대한 방안을 제시함으로써 향후 e비즈니스 인력양성 정책 및 교육기관의 운영에 있어 중요한 가이드라인이 될 수 있을 것으로 기대된다.

[참고문헌]

[1] 김진형, "IT 인력양성의 현황과 개선 방향", 정보과학회지 제21권 제9호, 2003

[2] 박기남, 조재균, 정석찬, 전종근, "교육품질 향상을 위한 e-비즈니스 커리큘럼개발에 QFD와 컨조인트분석의 실증적 적용에 관한 연구", 한국경영과학회 2002년 춘계학술대회논문집, pp 669-676, 2002

[3] 박순창, "e-비즈니스 인력의 양성에 대한 학계와 산업체간 인식 비교", 경영교육논총 제42집, pp 237-259, 2006

[4] 산업자원부, e-비즈니스 스킬표준 및 연수로드맵 연구, 2006

[5] 이영민, 박순창, "e-비즈니스 전문인력 양성을 위한 e-비즈니스학과의 운영 방안", 경영교육논총 제30집, pp 91~108, 2003

[6] 장윤희, "MIS 교육과정 개선을 위한 실무자들의 인식 조사 연구: 정보시스템 전문가의 핵심 직무역량 중심으로", Information System Review, Vol. 5, No. 2, pp 219-238, 2003

[7] 전종근, 조재균, 정석찬, 박기남, "시장지향적 접근법에 의한 E-비즈니스 커리큘럼 개발", 한국전자거래학회지, 제7권, 2호, pp 97-111, 2002

[8] 한국전자거래진흥원, e-비즈니스 인력수급 실태조사 및 전망, 2002

[9] Gorgone, J.T., Davis, G.B., Valacich, J.S., Topi, H., Feinstein, D.L., and Longenecker, Jr., H.E, "IS2002 Model Curriculum and Guidelines for Undergraduate Degree Programs in Information", www.is2002.org, 2002

[10] Koop, R.B and Bento, R, "Desinging collaborative experiences for the IS curriculum", Proceeddings in AIS, pp 1-3, 2003

[11] Lee, D. Trauth, E.M and Farwell, d.w, "The IS expectation gap: Industry expectation versus academic preparation", MIS Quarterly, Vol. 17, No. 3, pp. 293-307, 1993