

기업의 인재육성 프로그램에 걸 맞는 맞춤형 대학교육 프로그램

University Education Program Suitable for the Business Development of Human Resource

황 의 철
광주여자대학교

Hwang Eui-Chul
Kwangju Women's University

요약

‘인재가 미래다’라는 모토로 기업에서도 글로벌 우수인재 확보와 미래 성장산업에 요구되는 인재 확보를 위해 단순히 스펙 쌓기에 충실했던 지원자보다는 실제 업무에서 자신만의 열정과 창의성을 유감없이 발휘할 인재들을 채용하는 데 주력함으로써 채용 문화를 크게 개선하고 있다. 기업들이 원하는 인재상이 통섭, 상상력, 스토리, 모험심 등으로 다양화하고 있으며, 그들의 가치관, 인생관, 소통방식을 평가한다는 것이다. 본 논문은 국내 30여 기업들의 인재육성 프로그램을 분석하여 산업현장의 요구에 맞춰 교육하고, 배출된 인력은 입사 후 바로 현장에서 일할 수 있는 기업맞춤형 대학 교육프로그램과 향후 대학교육의 방향에 대하여 제시하고자 한다.

I. 서론

1. 기업의 융합형 인재경영

우리는 이미 교육의 미래를 알고 있다. 평생교육, 사이버대학, 다문화교육, 긴밀한 산학연계, 집단지능, 적시학습, 교육시스템의 변화, 창의성 육성 등이다. 미래교육은 사회의 변화를 배우는 것이다. 미래사회가 어떻게 변화하는지 아는 것이 힘이다[1].

구글의 채용원칙은 ‘영리하고 창의적인 인재’를 뽑아 믿고 맡긴다. 영리하고 창의적인 인재는 기술 지식과 사업경험과 창의성을 결합할 줄 안다. 모든 기업은 열정적인 사람을 뽑고 싶어한다. 정보는 널려 있고 고객과 접촉할 기회가 많고 분석수단도 막강하다(한국경제, 2014. 9.30). 기업의 인재경영이 변화하고 있다. 전문성과 업무능력을 중시하던 시대가 저물고 창조적인 인재 발굴과 양성에 초점이 옮겨가고 있다. 포스포, 신세계그룹, GS그룹 등 기업들이 창조적인 인력을 발굴하고 양성하기 위해 선택한 도구가 바로 인문학이다.

국내 기업들이 글로벌화하면서 세계 각지의 언어와 문화에 정통한 지역전문가 양성에도 많은 투자를 하고 있다.

삼성의 지역전문가 제도 도입으로 글로벌 전문인력을 양성하고 한화는 사내 우수 인재에게 세계 우수 대학의 MBA와 대학원 해외 유학 연수의 기회로 해외 전략지역에 파견해 투자와 진출을 주도할 전문가로 양성한다. LG화학은 해외 현지 채용행사를 열어 글로벌 인재 확보, 현대모비스는 해외 주재원 인력풀을 확보하고 거점별 현지 전문가를 육성한다.

표 1. 기업의 인재경영 중점지원사항

기업	인재경영	중점지원사항
▶ 포스코	다양한 역량을 갖춘 인재	전공외 과목이수선호
▶ 신세계 그룹	인문학, 지식콘서트 특강	‘독서통신’사이트운영
▶ GS그룹	역량중심의 채용방식	창의력(미술관관람), 동사정신
■ 삼성	지역전문가·현장전문가제도	글로벌 전문인력양성
■ 한화	유학기회제공(MBA, 대학원)	지역전문가 제도 운영
■ LG화학	현지 채용행사	글로벌 인재 확보
■ 현대모비스	해외 주재원 인력풀 확보	현지 지역전문가 육성
★ SK	고교생 장학퀴즈	한국고등교육재단 설립
★ LG전자	공대생 대상 임원특강	창의적 이공계인재육성
★ 두산	청년 에너지 공모전, 산학협약과 사내 MBA 제도 운영	지역 우수인재 양성
★ 두산중공업	지역사회공헌 협약	저소득 가정장학금지원

▶ 인문학중시, ■ 글로벌화, ★ 지역사회지원, 미래꿈나무육성
출처: 매일경제(2014.10.30.) 재구성

2. 대학의 취업제고 프로그램

취업률을 높이기 위해 대학에 부는 테셋(TESET) 열풍이다. 테셋이 국가공인 1호 경제·경영 이해력검증시험으로 경제이론은 물론 국내외 경제흐름에 대한 안목도 키울 수 있어 대학생들의 취업에 큰 도움이 되고 있기 때문이다.

테셋은 기업들과 공기업, 금융회사들이 채용 등에 활용하고 있어 취업에 큰 도움이 된다. 채용 때 보는 경제논술 시험과 면접 준비에도 안성맞춤이다. 대학들의 테셋 활용은 크게 △졸업시험이나 졸업 인증학점으로 채택 △테셋 강좌 개설 또는 특강 시행 △학점은행체에 따른 학사 학위 취득 등으로 나뉘볼 수 있다(한국경제, 2014. 10.30).

표 2. 태셋 활용 대학(한국경제, 2014.10.30. 재구성)

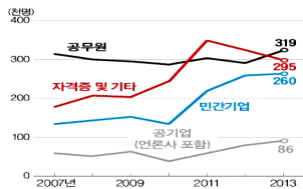
유형	해당대학
상경계대학 졸업시험이나 졸업 인정학점 채택	10개 대학 등
태셋 강좌 개설이나 특강 실시 대학	37개 대학 등
학사학위취득과 편입 활용 (학점은행제)	3개대 평생교육원 사회교육원

II. 본론

1. 대학의 전문학과 개설 인재양성

청년 고용의 가장 큰 문제는 청년들이 원하는 일자리와 기업이 원하는 인재가 맞지 않는 미스매치 현상이 크다는 것이다. 기업은 실무능력이 뛰어나고 현장 적응력이 높은 청년들을 원한다. 이러한 능력을 갖추기 위한 대다수 기업을 맞춤형으로 만족시키기 위한 대학 교육은 불가능하기 때문에 기업이 대학 교육에 적극 참여할 수 있도록 하는 변화가 필요하다.

최근 청년 취업난이 심해지면서 2014년 4년제 대학 전체 취업률은 58.6%까지 떨어졌다. 2012년부터 3년 연속 하락세이다. H대는 양질의 취업률로 대기업과 공기업에의 취업으로 유명하다. 교과과정은 이론과 실험 실습 교육이 5대5 비율로 80여개의 실험 실습실도 연중 24시간 개방과 기업 및 산업현장에서 요구하는 전공실무능력을 언제든지 향상시킬 수 있다(동아일보, 2014.10.15.).



▶▶ 그림 1. 청년층 취업관련 시험준비 유형별 현황[2]

대학의 교육프로그램이 사회의 변화에 적극 대응하는 방향으로 개편되고 있다. 그 중 빅데이터 분석가의 인력양성이다. 성공적인 빅데이터 분석을 위해서 데이터 과학자들이 많이 필요하다. 데이터 과학자는 복잡하고 수많은 데이터를 구조화해서 분석이 가능하게 만든다. 필요한 데이터를 찾고 서로 연결하기도 하면서 데이터에서 인사이트를 찾아내는 것이다.

그리고 새롭게 찾아낸 인사이트를 비즈니스에 적용해 회사가 나아갈 방향을 제시하기도 한다. 의사결정권자의 이해를 돕기 위해 시각화 기술을 활용하고 패턴을 제공하기도 한다.

한국정보화진흥원(NIA)은 K, S대 등 19개 학교 21개 학과에 빅데이터 전문가 천명과 정부도 B, C대에 빅데이터 전문학과를 지원한다. 대학은 잘 가르치고, 경쟁력 있고 협업·소통능력을 위해 아이디어 창출에 총역량을 모으는 중이다.

표 3. 국내외 빅데이터 활용 우수 사례 [4]

업체	분야	내용
SK C&C	수율관리	SK하이닉스 공정에 빅데이터 솔루션 도입해 반도체불량률 낮춰
KT	교통관리	서울시 교통데이터와 KT유동인구 데이터 융합해 최적 심야노선 수립
삼성라이온즈	선수관리	빅데이터 솔루션 '스타비스'로 경기 데이터 모아 실시간 복기
자라(ZARA)	재고관리	전세계 매장 판매량 실시간 집계 분석해 재고 최적화
뉴욕시	재난관리	시내 5만 전여개 맨홀 정보 모아 폭발 가능성 높은 고위험군 예측

2. 기업의 창의인재 유치 경쟁

세계적인 비즈니스 사상가인 대니얼 핑크(Pink)는 저서 '새로운 미래가 온다'에서 '디자인, 스토리, 조화, 공감, 놀이, 의미' 등 6가지를 미래 인재의 조건으로 제시하고 있다.

기능에 디자인을 더할 수 있는 능력, 스토리를 만들어 낼 수 있는 능력, 조화를 이루어낼 수 있는 능력, 타인의 공감을 얻어낼 수 있는 능력, 진지함에 놀이를 더할 수 있는 능력, 가치와 함께 의미를 발견할 수 있는 능력이 미래 인재에게 필요하다는 것이다.

기업들이 원하는 인재상이 통섭, 상상력, 스토리, 모험심 등으로 다양화하고 있다. 세계 도처에서 치열한 경쟁을 펼치는 기업들은 요즘 글로벌 어학 능력과 같은 천연 일물적인 기준에 따른 인재가 아니라 융합적인 사고에 능한 창의력 있는 인재를 선호한다. 채용시험에서 영어 시험 같은 스펙의 중요성이 갈수록 줄어드는 것과 맥락을 같이한다(조선일보, 2014.8.29.).

표 4. 인재경영 위한 회사별 특징적 제도 [3]

구분	회사별 특징적 제도
좋은인재 채용	·삼성그룹: 스펙보지 않고 열린채용 ·현대차그룹: 지방에서 채용박람회 개최, 신개념 채용방식 '더H' 도입 ·LG그룹: LG테크노 콘퍼런스 개최
인재육성 지원	·삼성그룹: 지역전문가 파견(현재까지 5천명 파견), 삼성MBA ·현대차그룹: 현대기아차 R&D 글로벌 프론티어 프로젝트 진행 ·GS칼텍스: 1인당 연간 85시간 교육기회 제공 ·SK텔레콤: 사내교육프로그램 'T클래스' 운영 ·KT: 직책별 차세대 리더 육성 프로그램
인재유출 방지	·SK그룹: W-네트워크 출범, 육아휴직 자동전환제 ·포스코: 육아휴직 최대2년, 여직원 멘토링 데이 운영, W-리더십 프로그램 도입

III. 결론

기업은 스펙보다는 '스토리'를 가진 열정적인 창의 인재를 선호한다. 그들의 가치관, 인생관, 소통방식을 평가한다. 대학은 교육의 혁신을 위해서 대학과 산업계의 협력으로 다양한 분야의 기업들과 연계하여 학생들에게 실무훈련을 시킴으로써 적응력을 높여야 한다. 취업준비생 96만명(한국경제, 2014.4.15.)으로 대학입시의 2배에 해당되며 일자리 문제의 심각성을 보여준다. 높은 취업률의 비결은 철저한 현장중심 교육과 기업의 수요조사로 현장 맞춤형 교육이다.

2030년이 되면 모든 교실수업의 90%는 개방형 온라인 무료교육으로 바뀌고 교사는 학생의 조력자, 인성훈련담당, 상담사 역할로 변화하는 맞춤형교육이 미래교육의 형태가 될 것이다[5]. 이러한 미래 교육에도 대비해야 할 것이다.

■ 참고 문헌 ■

- [1] 박영숙, '2020미래교육보고서', 경향미디어, 2010.
- [2] 한국경제, 청년층 취업관련 시험준비 유형별 현황 2014.4.15.
- [3] 동아일보, 인재경영, 2014.3.7. C1.
- [4] 매일경제, 빅데이터 고급두뇌 1천명 양성, 2014.10.22. A5.
- [5] 박영숙외 3인, '유엔미래보고서 2040', 교보문고, 2013.