

기업에서 본 대학교육의 문제점과 과제

노 인 호 | LG 화학 인사팀장

얼마 전 전국경제인연합회에서 국내 주요 기업의 인사 담당 책임자 300명을 대상으로 실시한 '기업에서 본 한국 교육의 문제점과 과제'라는 조사 결과가 공개되어 대학교육관계자 및 기업의 인사 담당자들에게 많은 관심을 불러 일으켰다. 이 조사 결과에 따르면 국내 기업의 79%가 전반적인 우리나라 대학교육에 매우 문제가 있는 것으로 생각하고 있으며, 신입사원이 대학에서 습득한 지식 및 기술은 기업 필요 수준의 26%에 불과한 것으로 평가하고 있다. 엄청난 입시 경쟁을 통해 대학에 입학한 학생들이 대학 4년 동안 학습한 결과치고는 너무나 초라한 점수를 준 것이 아닌가 하는 생각이 들기도 하지만 인사 담당자의 한 사람으로서 상당히 많은 부분을 공감할 수 있는 결과이기에 평소 신입사원들을 바라보면서 기업 현장에서 느끼고 있었던 것을 이야기 해볼까 한다.

I . 토익 900점은 취업의 보증 수표(?)

얼마 전 우리 회사를 지원했다가 서류 전형에서 탈락한 학생으로부터 전화를 받았다. 그 학생이 전화를 한 목적은 자신은 서류 전형에서 탈락할 이유

가 전혀 없는데 왜 탈락했는지 이유를 알 수가 없어 혹시 행정 착오가 아닌가 싶어 전화를 했다고 한다. 그 학생의 전화를 받고 나는 곧바로 그 학생의 입사 지원 서류를 확인해 보았다. 정말 그 학생 이야기대로 서류에 나타난 객관적인 데이터로는 전혀 서류 전형에 탈락할 수 없는 아주 경쟁력 있는 지원자였다. 대학 4년간의 학점이 4.0을 넘고 해외 어학 연수 경험도 있고, 토익 성적은 남들이 부러워하는 900점을 넘는 점수였을 뿐만 아니라 중국어 검정 결과도 상당히 높은 수준이었다. 순간적으로 나는 혹시 이 학생 말대로 행정 착오를 일으킨 것이 아닌가 하는 생각이 들기도 했다. 그러나 나는 뒷장에 있는 자기소개서를 보면서 이 지원 학생의 서류 전형 탈락이 행정 착오가 아닌 제대로 Screening된 것임을 알 수 있었다.

이 지원자의 자기소개서에는 어떠한 자신만의 장점이나 뛰어난 점을 설명하지 못하고 있었다. 틀에 박힌 자기소개서를 통해 과연 우리 회사에 자신의 어떠한 점도 Selling하고 있지 못했다. 대부분의 학생들이 토익 점수를 대학 입학시 고려하는 수능 점수 정도로 오해하는 경우가 많이 있는 듯하다. 물론 토익 점수가 낮은 것보다는 높은 것이 훨씬 도움

“

기업에 입사한 신입사원들이 대학에서 습득한 지식 및 기술 등은 평균적으로
기업에서 원활하게 업무를 수행하는 데 필요한 수준의 26%에
그치고 있는 것으로 지적되고 있다
학교 교육만을 통해서 필요인력을 확보하지 못하고 있는
우리 기업들은 신입사원에 대한 사내 재교육을 통해 이를 보완하고 있다.

”

이 될 수 있다. 그러나 사람을 뽑고 그 사람을 조직
에서 육성시켜 나가기 위해서는 그러한 객관적인
점수도 중요하지만 그보다 더 중요한 자신만의 개
성과 장점을 상대적으로 더욱 고려한다는 점을 많
은 학생들이 모르고 있는 듯하다.

어학 실력은 회사에 입사해서도 자신의 노력을
통해 충분히 향상될 수 있는 부분이다. 굳이 회사에
서 이러한 부분에 많은 비중을 두기보다는 잠재능
력 특히 태도나 가치관 등을 기준으로 우수 인재를
확보하려고 노력하고 있다. 토익, 학점 등 객관적인
점수는 입사를 하기 위한 최소 자격 요건이라고 생
각한다면 과연 기업에서 무엇을 중요한 판단의 근
거로 삼고 있는가에 대한 질문의 답은 명확해질 것
이다.

II. 공급자와 구매자의 논리가 상존하는 취업 시장

신입사원을 선발한 후 현업에 배치시켜 일을 시
켜 보면 종종 당혹스러운 일을 겪곤 한다. 이 정도
는 당연히 알 것으로 생각한 것들을 모르고 있으며,
심지어는 모르고 있다는 것조차 모르는 경우가 다
반사다. 예를 들면 공공장소에서의 예절이라든가,
상사와의 Communication 하는 방법, 특히 상사와

의 Communication 중 경어를 쓰는 것에 대한 교
육이 전혀 이루어지지 않고 있다고 해도 과언이 아
니다. 기본적인 소양이 이렇진대 전문지식 및 기술
에 대한 습득 정도는 오죽하겠는가?

앞에서도 언급했던 전국경제인연합회의 조사 자
료를 보더라도 기업에 입사한 신입사원들이 대학에
서 습득한 지식 및 기술 등은 평균적으로 기업에서
원활하게 업무를 수행하는 데 필요한 수준의 26%
에 그치고 있는 것으로 지적되고 있다. 특히 '인성
및 태도' 관련 부문은 기업에서 요구하는 수준의
27%, '기초 능력 및 지식' 은 35% 수준인 것으로
조사된 것을 보면 인성 및 태도 교육의 부재가 심각
한 수준임을 알 수 있다.

이 조사결과에서는 이처럼 학교 교육만을 통해
서 필요인력을 확보하지 못하고 있는 우리 기업들
은 70% 정도가 '신입사원에 대한 사내 재교육' 을
통해 이를 보완하고 있는 것으로 조사되었다. 또한
이런 재교육 중 최소한의 기초교육을 위해 투자하
는 비용은 평균 4.6개월의 시간과 월평균 112만원
의 비용이 소요되는 것으로 나타났다.

대학생들이 졸업과 동시에 문을 두드리게 되는
취업 시장은 기존의 상아탑 안의 고요함과 평화가
공존하는 곳이 아니다. 공급자와 구매자의 수요-
공급의 논리가 명확하게 지배를 받는 새로운 장소

인 것이다. 대학은 공급자로서, 기업은 우수한 제품을 구입하기 위한 구매자로서의 역할이 실현되는 곳이 바로 Job Market이다. 기업은 적은 돈을 들여 우수한 제품을 시장에서 구입하려고 한다. 공급자는 같은 품질이면 조금이라도 더 좋은 값을 받고 물건을 팔려고 한다. 그런데 문제는 많은 제품들이 구매자들의 구매력에 자극을 주지 못하고 있다는 점이다. 몇몇 제품들은 구매자들에게 매력적인 자극을 주곤 하지만 이 또한 여러 구매자들 간의 치열한 경쟁으로 인해 쉽게 확보하는 데에는 다소 어려움이 따르고 있다.

이러한 Job Market에서는 우수한 인재에 대해서는 여러 기업이 탐을 내지만 경쟁력이 없는 사람들에 대해서는 눈길조차 주지 않는 냉혹한 현실임을 제품의 공급자인 대학 및 대학생들이 인식하여 스스로 끊임없는 변신과 발전을 추구해야 할 것이다.

Ⅲ. 대학생들이 해야 할 일: 생각 하는 힘을 키워야...

기업에서는 신입사원들에게 전문화되고 특화된 지식 및 기술을 많이 요구하지는 않는다. 물론 이러한 전문지식 및 기술을 요구하게 될 때도 있으나 이런 경우는 대부분 경력사원을 채용함으로써 이러한 needs를 충족시키고 있다. 신입사원들에게 바라는 것은 전문 지식이라기보다는 어떠한 업무를 하게 되더라도 패기와 용기를 갖고 창의적, 효율적으로 업무를 수행할 수 있는 기본 자질 또는 잠재적 능력이다.

대학 졸업 신입사원을 뽑는 이유는 여러 가지가 있을 수 있다. 기업에서는 적어도 신입사원을 선발하면서 전문지식에 대해서는 그다지 많은 점수를 두고 있지는 않다. 물론 업무를 수행하는 데 도움이

되는 전공이면 좋겠지만 그 이전에 대학 생활을 통해 넓어지고 깊어진 생각의 범위와 방식에 더 많은 점수를 두고 있다.

과거에는 대학에 입학하게 되면 주로 선배들의 도움을 받아 가며 나름대로 삶에 대한 진지한 고민과 방향을 하게 되고 세상을 바라보는 방법을 배우곤 했었다. 특히 이러한 대학 내에서의 사회화과정을 통해 학생들은 스스로도 모르는 사이에 생각과 마음이 많이 성장하곤 했었다. 그러나 오늘날의 대학은 과거의 토론과 고민의 문화보다는 학원화되어 가는 경향이 많다. 대학수학능력시험을 마치자마자 사법고시를 준비하는 고 3 수험생부터 과학도의 꿈을 키우며 진학한 대학에서 전공과는 무관한 고시에 매달리는 이공계 학생들을 바라보고 있노라면, 많은 아쉬움을 느끼곤 한다.

사회가 불안해지고 장래에 대한 불확실성으로 인해 보다 안정되고 편안한 삶을 살 수 있는 방법인 고시를 택하는 경우가 많이 있기는 하지만, 그래도 대학 4년 동안은 평생을 살아가면서 자신을 내적으로 성장시킬 수 있는 많지 않은 기회 중의 하나로 생각하고 세상을 바라보고 고민하는 생각의 힘을 키웠으면 좋겠다.

Ⅳ. 대학이 해야 할 일: 미완성의 제품보다는 쓸모 있는 원자재 생산을...

많은 대학들이 최근 들어 대학간의 경쟁논리가 생겨나면서부터 졸업생의 취업률이 대학간 순위에 중요한 요인이 되어 버렸다. 이를 위해 대학들은 졸업을 하기 위해서는 일정 수준의 어학 수준, 컴퓨터 능력 등을 꼭 필요한 필수 조건으로 규정하고 졸업생들을 관리하고 있다. 그런데 과연 이러한 것이 대학에서 제도적으로 규제하고 지원해야 할 일인가에

대한 의문을 가지지 않을 수 없다. 대학 스스로가 상아탑 내에 주어진 특권을 포기하는 것 같아 안타까울 뿐이다. 어학, 컴퓨터 활용 기술도 중요하지만 이러한 것은 개인의 노력 또는 사회 사설 학원을 통해 많은 부분 충족되어질 수 있는 것이다. 기업에서 원하는 인재는 미완성의 제품보다는 어떠한 용도로 쓰더라도 그 쓰임새에 맞게 활용 가능한 원자재를 원하고 있다. 전문 기술이 아닌 학습을 할 수 있는 동기와 능력을 키우는 교육이야말로 상아탑의 특권을 갖고 이 사회에 기여할 수 있는 가장 커다란 역할이 아닌가 하는 생각이 든다.

V. 기업이 해야 할 일

기업에서는 사람을 확보할 때 당장 활용할 수 있는 인력을 선호한다. 시장에서의 구매자 입장에서 보면 당연한 생각일 수도 있다. 그러나 기업 입장에서 보면 “회사에 와서 해당 직무를 원활히 수행할 수 있는 사람은 어떤 객관적인 기준을 갖고 있는 사람인가?” 라는 질문에 쉽게 대답하지 못하는 것이 오늘의 현실이다. 우수 인재는 필요한데 어떤 사람이 우수 인재이며, 다른 회사의 우수 인재가 우리 회사에도 역시 우수 인재로 판단되는 것이 맞는 것인가에 대한 질문에는 명확한 답을 하지 못하고 있다.

기업에서는 사람을 뽑을 때 어떤 일을 하기 위해 사람을 뽑으며, 그러한 일을 하기 위해서는 어떠한 지식과 기술, 능력이 필요한가에 대한 정확한 정의가 이루어지지 않는 것이 대부분이다. 외국 기업처럼 일에 대한 책임과 역할이 명확하고 그에 필요한 능력 조건이 명확히 공유되고 있다면, Job Market

에서의 Spec in 하는 인력을 보다 효율적으로 찾아 선발할 수 있을 것이다. 이를 위해 기업에서도 선발하고자 하는 사람이 입사 후 하게 될 직무에 대한 정확한 책임과 역할, 필요한 지식, 기술 등에 대한 객관화된 직무 중심의 관리가 하루 빨리 정착되어야 할 것이다.

지금까지 인사 담당자로서 대학생, 대학교 그리고 기업의 채용 관련 문제점과 나름대로의 발전 방향에 대해 언급해 보았다. 전국경제인연합회의 조사 결과를 인용하지 않더라도 모두가 느끼고 있는 대학교육과 그 결과일 수 있는 졸업생들의 취업은 어느 한쪽의 문제라기보다는 우리 모두의 문제인 것이다. 다만 우리 사회의 곳곳을 지배하고 있는 경쟁의 논리가 아직까지는 대학에 확산되어 있지 못한 것이 기업과 대학의 시각차를 더욱 크게 만들어 놓은 것 같다. 치열한 경쟁 논리에서 살아 남으려는 기업과 아직까지도 경쟁이 아닌 서로에 대한 배려와 관심으로 살아가려는 대학이 이제는 더 이상 공존할 수 없는 시대가 되었다. 앞으로는 대학에 보다 치열한 경쟁의 논리가 확산되어 현재보다는 훨씬 우수한 인재들이 사회에 첫발을 내딛고 기업들이 이들을 채용하기 위해 기업간에 경쟁을 하는 날을 기대해 본다. **김민**

노인호

연세대 정치외교학과를 졸업하고, 미국 Brigham Young University에서 Master of Organizational Behavior(조직행동학 석사) 학위를 받았다. 현재 LG화학 인사팀장으로 재직 중이다.