

한국대학교육협의회 · 한국대학신문 공동기획

## 대학생 진로 · 취업 문제 어떻게 할 것인가?



▲ 김동욱, 오정심, 원성삼, 이동진, 최기원 (왼쪽부터)  
사진 | 한명섭 기자

한국대학교육협의회(회장 권영건 안동대 총장 · 이하 대교협)는 한국대학신문의 후원으로 지난 11월 3일 대교협 회장실에서 '대학생 진로 및 취업문제 해결을 위한 대학 및 기업체 간 협력방안'을 주제로 특별 좌담회를 열었다. 여기에서는 최근 취업난의 원인과 기업의 요구 등을 종합하고 취업지원기관으로서 대학이 나아가야 할 방향이 제시되었다.

### ■ 참석

- 김동욱 한국경영자총협회 경제조사팀장
- 오정심 (주)투어리즘 코리아 대표이사 사장
- 원성삼 전국대학취업실(과)장협의회장(인제대학교 취업지원실장)
- 이동진 LG전자 인사부장
- 최기원 한양대 취업지원센터장(가나다순)

### ■ 사회

- 백정하 한국대학교육협의회 고등교육연구소장 직무대행

대학 현장에서 느끼는 취업난의 실태와 그 원인을 살펴보고 대책을 논의해 보도록 하겠다.

**원성삼**(이하 직함 생략) 취업난은 모두가 공감하는 사회문제로 가장 큰 원인은 대졸 채용 시장의 공급과 수요가 불균형을 이루기 때문이다. 대졸 인력이 과잉공급되고 대학교육이 산업계의 요구에 미치지 못하는 것도 이유다. 또한 청년들의 직업관도 변해 소위 3D업종을 기피하는 세대가 만연하고 학생들의 눈높이도 높다. 부모들이 이를 부채질하는 경우도 많다. 미취업자 대부분은 공무원 시험을 준비하고 있다. 이들은 사회에 바로 투입돼 경제성장에 기여해야 할 인력들이기에 국가적 손실이 크다. 인력수요의 면에서는 기업의 일자리가 감소하고 고성장 저고용 현상이 지속되고 있다. 기업은 경력자 채용을 선호하고 있고 취업준비자들은 중소기업을 기피하고 있어 수요와 공급 사이에 불균형이 일어나고 있는데, 이를 해소하기 위해 학생은 눈높이를 낮추고 대학은 현장감 있는 교과과정을 구성해야 한다.

**최기원** 대학의 입장에서는 취업지도를 열심히 하고 있지만, 이공계 졸업자의 취업기회는 상대적으로 많고 인문사회계 졸업자들의 눈높이에 맞는 일자리는 적다. 가장 우려되는 것은 학생들의 취업 의욕이다. 중·고교 때까지 올바른 진로교육을 받아본 적 없이 대학에 들어와서야 자신의 직업, 직장을 고민하다보니 스스로 체계적인 경력 관리가 되지 않는다. 그럼에도 학생들은 편한 일자리 찾기에만 급급하고 다양한 직업을 찾고자 하는 노력이 부족하다. 대학은 기업과 학부모가 원하는 학생으로 교육시켜야 한다. 정부의 취업지원정책도 학생들이 다양한 진로를 찾고 해외취업 시장에도 진출할 수 있도록 도와야 한다. 부가가치가 높은 학생을 길러내야 국가경쟁력도 올라갈 수 있다.

구직자와 대학 입장에서는 '취업'이 심각한 문제가 되지만 기업은 '구인난'을 겪고 있다고 한다.

**김동욱** 한국경영자총협회에서는 매년 기업들의 채용 패턴을 조사하고 있는데, 기업의 채용 패턴이 그물을 펼쳐 놓고 여러 물고기를 잡던 '그물 방식'에서 필요한 물고기만 낚는 '낚시형'으로 변했다. 최근에는 꼭 필요한 인재만 뽑는 '핀셋형'으로 바뀌고 있다고 한다. 예전에 기업이 인성과 사회성이 좋고 여러 분야에서 활용 가능했던 제너럴리스트를 원했다면 이제 특정 분야에 전문적 지식을 가진 스페셜리스트를 원한다. 그러나 막상 기업에서 원하는 인재를 채용하는 것이 쉽지 않다. 수만 명의 지원자 중 우수 학생들을 뽑아 놓아도 실무에 투입하기까지 많은 시간이 소요된다.

2005년 조사 결과 대졸 신입사원의 재교육 기간은 평균 20개월, 300명 이상의 대기업은 평균 30개월이 걸린다. 이 기간에 투입되는 '재교육 비용'은 1인당 평균 6,200만 원, 대기업은 1억 원 이상이다. 2005년 기준 기업의 신입사원 재교육 비용은 8조 원에 육박했다. 대학의 교육내용이 기업이 요구하는 것과 괴리가 커서 이런 현상이 초래되었다고 볼 수 있다. 괴리된 대학교육 과정이 엄청난 비용을 발생시키고 있다. 대학은 기업이 원하는 인재를 원활하게 공급할 수 있도록 적절한 교육을 시켜주었으면 한다. 평준화보다는 다양성을 중시하는 교육에 치중해야 한다.

**이동진** 기업의 환경이 많이 바뀌었다. LG전자의 경우에 연 매출이 27~8조 원으로 과거와 비교할 때 10배 이상 늘었지만 국내 고용 인원은 오히려 줄었다. 인력 투입량도 줄었지만 투입하는 인력의 필요 분야와 영역, 요구되는 스펙도 많이 바뀌었다. 과거에는 국내용 인

력을 필요로 했으나, 이제는 해외 기업들과 경쟁해야 하는 국제적 경쟁 환경에 놓였다. LG 전자의 경우만도 전세계 130여 개 현지법인을 운영하고 있다. 이제는 성실한 인력만으로는 부족하고 독창적인 문제해결능력과 연구능력을 가진 인력을 뽑아야 한다. 중국이나 인도 등이 따라올 수 없는 프리미엄 제품을 만들지 않으면 기업은 살아남을 수 없다.

요즘 신입사원들은 학교도 좋고 학점도 좋고, 영어점수도 좋지만 실제 회화능력이 떨어진다. 자신이 원하는 직무가 무엇인지도 모른다. 실제 기업에서 필요한 것은 문제해결능력, 사람을 다루는 능력과 어학 실력인데 요즘 학생들은 좋은 여건에서 이것저것 여러 가지를 익혀 오기는 하지만, 기업에서 원하는 인재는 드물다. 때문에 해외유학을 가서 미국 대학 시스템의 독창적 교육을 경험한 사람들을 핵심 리더로 찾고 있다.

**오정심** 구직자들의 직업관에 문제가 있다. 최근 발표를 보면 2006년 30대 기업 공채지원자 경쟁률이 150 : 1을 기록했다. 그러나 1년 후에는 이들의 40%가 그만뒀다고 한다. 취업자의 기업 적응력에 문제가 있다고 분석된다. 경기가 좋고 기업이 돈을 많이 쥐도 뭔가 문제가 있다는 얘기다. 직업에 대한 개인의 생각에 문제가 있다고 볼 수 있다. 이를 통해 보면 단순히 일자리가 많이 생긴다고 취업난이 완화될 것이라고 볼 수만은 없는 실정이다. 대학의 경력개발센터 등에서는 단순히 취업률만 높이려고 해서는 안되고 직장 적응력을 높일 수 있는 정책으로 구직자들을 지원해야 한다.

**대학은 학생들의 취업 지원을 위해 어떤 활동을 하나?**

**원성삼** 대학의 취업지원기관들은 학생들에 대한 사회적응 훈련이 부족한 것 아니냐는 지적에

공감한다. 대학도 최근 빠른 속도로 변화하고는 있지만 기업의 변화 속도를 아직 못 쫓아가고 있는 것도 사실이다. 대학은 경쟁력 있는 인재를 배출하도록 노력해야 한다. 대학도 취업 관련 부서뿐 아니라 학교 전체가 이 문제를 통감해야 한다. 학생들의 취업문제에 대학 차원의 관심이 필요하다. 학생들이 자신의 진로와 목표를 정립할 수 있도록 대학 입학 직후부터 이를 고민하게 해 인생 설계를 할 수 있도록 도와 주어야 한다.

**오정심** 해외 기업들이 한국 학생들의 이력서를 받아보면 '도대체 이 학생이 어느 분야에서 일하기를 원하는지 알 수가 없다'고 토로한다. 구직자가 취업하고자 하는 분야와 경력 개발 과정이 제각각이라는 것이다. 진로와 경력 개발 과정을 통합 관리할 필요가 있다.

직업에 대한 환상도 문제다. '좋은 기업에 취직하면 상당한 대우를 받고 좋겠지' 하는 막연한 환상 말이다. 그러나 실체는 다르다. 입학 직후부터 환상과 실체가 단절된다. 취업 이전에 현장경험이 없을 경우 더욱 힘들어지는데, 이는 취업 전 인턴제도 등으로 해결할 수 있겠다.

**최기원** 기업에서는 대학 졸업생들에 대한 불만이 많을 것이다. 대학이 기업의 변화에 따라가지 못하는 것도 사실이다. 그러나 우리가 대학을 졸업했을 당시 능력과 현재 대학생들의 능력을 비교하면 차이가 많다. 현재의 대학생들은 과거의 대학생들에 비해 장족의 발전을 했음에도 불구하고 기업은 졸업생들에 대한 불만을 토로한다. 대학도 학생의 능력 향상을 위해 많은 투자를 하고 학부모들도 자녀의 어학연수 등을 위해 비용을 지불하고 있다. 대학과 학생, 학부모가 이렇게 엄청난 비용을 투입하지만 기업은 더 많은 걸 요구한다.

이는 단순히 학생들의 문제로 볼 것이 아니

다. 패러다임의 변화에도 주목해야 한다. 젊은 층의 개인주의 팽배는 사회 변화의 한 측면이다. 이미 어린 시절 인성교육에서 형성된 문제를 대학에 모두 해결해 달라는 것은 무리다.

이직 문제도 마찬가지다. 기업이 IMF를 겪으면서 '평생직장 시대는 갔다'는 이야기를 해왔다. 경력 관리를 위해 적절하게 직장을 이동해야 한다는 인식도 심어줬다. 당연히 졸업생들에게 평생직장이라는 개념은 없고 더 좋은 직장을 찾아 이동하려는 것은 당연한 것이다.

왜 꼭 정규직만 강요하느냐는 지적도 있다. 경력 관리 측면에서 '직무'가 중요하지만 한국 사회에서는 첫 직장이 중요하다. 이는 구조적인 문제들이며 취업 관련 부서의 역량만으로 해결될 일은 아니다.

**대학도 기업의 요구에 맞추려 노력하고 있다. 하지만 경우에 따라서는 벱차기도 한 모양이다.**

**김동욱** 취업난의 원인으로 우리나라 노동시장 구조를 들 수 있다. 우리의 노동시장은 세계적으로 가장 경직되어 있다. 한번 채용하면 인적 구조조정이나 부서 개편 등이 어렵다. 기업 입장에서 보면 나가야 할 사람이 안 나가고 있는 것이다. 현대자동차가 종업원 평균 연령이 43, 44세일 정도로 대졸 신입사원 채용에 인색할 수밖에 없는 것이 기업의 현실이다. 노동조합의 집단 이기주의가 대학생들의 취업을 막고 있는 것이다. 기업이 대학생을 뽑을 수 있는 여력을 상실했다. 취업 문제 해결을 위한 가두행진을 민주노총 사무실 앞에서 했으면 좋겠다.

또 '정규직은 선, 비정규직은 악'이라는 접근법으로는 이 사태가 지속될 수밖에 없다. 정규직이나 공사가 아니더라도 찾아보면 자신의 능력을 키울 수 있는 곳이 많다. 학생들을 만

나보면 전공은 다 다른데도 가려는 직장은 다 똑같다. 학교를 평가하는 데 물론 대기업과 정규직 취업률이 중요하지만 노 페이(No pay) 보다는 로 페이(Low pay)가 낫다. 취업의 다양성을 넓혀주는 것이 필요하다.

**오정심** 앞으로 취업 환경은 직장 중심이 아니고 직업 개념으로 바뀔 것이다. 이런 측면에서 정규직·비정규직을 따질 것이 아니고 '내가 어떤 직업을 가질 것이냐', '어떤 커리어를 쌓을 것이냐' 등 미래의 직업 방향과 같이 가야 한다.

국내 기업에만 한정하지 말고 해외 기업에 어떻게든 접근할 필요가 있다. 대학도 선진국뿐 아니라 후진국도 봐야 한다. 산업별로 경쟁력이 있는 국가들이 있으니 이런 쪽으로 대학도 폭넓게 시야를 넓혀주는 것이 미래 직업 사회에 다가갈 수 있는 방법이다.

또 올해 유난히 수도권 지방자치단체가 지원해 개별 대학에서 취업 박람회를 개최하는 경우가 많아졌지만, 대부분 실속이 없다. 물론 중앙 정부 차원에서 크게 개최하는 것도 있지만 대교협과 같은 기관이 나서서 대학을 네트워킹 해 정부와 기업의 창구 역할을 해서 조금 더 현실성 있게 운영해야 한다.

전문대학이나 소규모 대학 등은 오히려 현실성 있는 인턴제를 많이 활용하고 있다. 대학은 국경에 얽매이지 말고 취업 기회를 잡을 수 있도록 학생들을 훈련시키면 된다.

**대학과 기업이 서로에게 바라는 것이 있을 것 같다.**

**이동진** 앞서 많은 분들이 말씀한 것처럼 취업 문제는 구조적으로 해결해야 할 문제가 많다. 그럼에도 몇 가지 지적하자면 최근 대졸자들은 학점과 토익점수가 높은 우수 인력이라지만 일

고, 듣고, 쓰고, 말하는 능력이 떨어진다. 글쓰기에 서툰 학생들이 많다. 글쓰기란 논리적으로 사고하는 것에서 시작되는데, 이런 능력을 키우는 데 할애할 시간이 없다는 것이 문제이다.

그 많은 것을 학생이, 학부모가 어떻게 준비하느냐하는 지적도 일리가 있다. 그러나 교육 과정에서 학생이 장차 무엇이 되고 싶은지, 또 그것을 이루기 위해 필요한 것이 무엇인지 알려주는 것이 중요하다. 리더십 교육이 없어서 리더십이 육성되지 않는 것은 아니다. 자신에게 어떤 문제가 있는지, 무엇이 부족한지 이해하지 못하기 때문에 어려운 것이다.

대학이 취업 준비 과목을 많이 만들면 겉으로 보기에 준비가 잘 되는 것 같지만 실제로 어떤 효과가 있는지는 의문을 갖지 않을 수 없다.

이를 보완하기 위해 기업 현장경험을 가진 사람들을 부분적으로 활용하는 방법도 좋다. 커리어 코칭도 확대해야 한다. 예를 들면 마케팅 업무가 어떤 일인지 실제로 알아야 한다. MBA 과정을 2년 이수했다고 해서 입사하자마자 전략기획을 할 것이라고 생각하지만 실제 기업 현장은 그것과는 차이가 있다. 이런 사실을 학생들에게 먼저 알려줘야 한다.

기업과 대학이 네트워크를 구성해 필요한 인력을 공동육성하는 것도 방법이다. 문제해결 방법을 가르치기 위해 인턴제도를 실시하고 상호 신뢰를 구축하는 것도 중요하다. 이런 것들이 시스템을 이루어 움직일 수 있도록 해야 한다.

**최기원** 대학이 모든 취업 교과목을 가르치는 것이 과연 맞는 일인가? 일부 전공은 취업이 안된다고 학생들이 없어 폐과 위기에 처한 것이 현실이다. 이것이 실제적인 국가의 문제다. 진정한 의미의 인재 양성을 어떻게 해야 하는지 고민해야 한다.

올바른 직업의식과 윤리관을 갖게 하기 위해서는 초·중·고교 때부터 준비를 시켜야 한다. 대학이 논술을 중시하고 있지만 실제로 많은 책을 읽기보다는 학원을 중심으로 나올 만한 대목만 읽고 준비하는 것이 전부다. 대학에만 요구할 것이 아니라 초·중등·고등 교육 전반에 걸쳐 준비되어야 한다.

인문사회계 학생들에 대한 지원도 필요하다. 인문사회계 분야는 상대적으로 산업 변화와 거리가 멀어 더욱 어려운 실정이다. 인문학은 사회·문화를 아우르는, 국가정신까지 좌우하는 학문임에도 그들이 갈팡질팡하고 있다. 인문사회계열 졸업생의 취업을 위한 정부지원대책이 나오지 않으면 이런 문제 해결이 어렵다.

**원성삼** 정부도 중요하지만 대학 최고 경영자의 적극적인 지원이 절대적으로 필요하다. 산업수요에 맞는 교과목을 커리큘럼에 넣어 학점화 해야 한다. 아직까지는 대학들이 특강 형태로만 운영하고 있는데 이를 학점화하여 대교협의 대학평가에 반영하는 것도 생각해 볼 수 있다. 산학협력도 필요하다. 인턴 과정이나 현장실습을 의무화하는 방법도 좋겠다.

**김동욱** IMF 이전과 비교하면 지금 기업을 운영하기가 매우 어렵다. 기업은 죽느냐 사느냐의 기로에 서서 정말로 필요한 사람을 뽑아야 한다. 회사에 돈을 벌어다 주는 사람들을 단기간 육성해야 하기 때문이다. 기업이 먹고살기 힘들어졌기 때문이라고 이해해 달라. 대학에서도 산학협동 등을 통해 기업이 실무에 투입할 수 있는 인재 양성을 위해 노력하고 있다. 하지만 느끼기에는 이공계열에 치우쳐 있다고 본다. 인문계 학생들의 직무교육, 적응력 교육이 더욱 절실하다. **대학교육**