

대학생 취업문제, 대학별 자구책과 취업통계조사 개선방향

권 형 진 | 한국대학신문 기자

I. 취업통계조사와 대학순위

시험 성적표를 받기 전날이면 괜히 긴장되기 마련이다. 요즘 대학의 취업 담당자들 심정은 성적표를 기다리는 수험생과 별반 다르지 않다. 본격적인 취업시즌이 시작되는데다 전국 대학·대학원을 대상으로 한 취업통계조사 결과가 이맘때쯤 발표되기 때문이다.

교육부와 한국교육개발원이 매년 공개하는 대학별·학과별 취업통계조사 결과를 놓고 대학 간에는 희비가 교차해왔다. 이 조사로 '취업 명문대학'이라는 새로운 명성을 얻은 지방대학이 나왔는가 하면 일부 '상위권' 대학은 체면을 구기기도 했다. 명성에 기대왔던 기존의 대학서열체계가 흔들리고 취업률이 명문대학을 판가름하는 중요한 기준이 될 것이라는 기대감이 표출되기도 한다.

내년부터는 취업률에 따른 대학 간 희비가 더욱 극명하게 갈릴 것으로 보인다. 내년 5월 26일부터 '교육 관련 기관의 정보공개에 관한 특별법'이 시행되기 때문이다. 교육부는 지금까지 교육통계조사 결과를 발표하면서 상위 20위 정도까지만 공개해왔는데, 이 법이 본격 시행되면 전국 모든 대학이 개별 학과의 취업률까지 공개하여야 한다.

교육부와 한국교육개발원이 취업통계조사를 처음 실시한 것은 2004년이다. 교육부와 한국교육개발원은 3년여의 준비과정을 거쳐 이 해 4월 전국 363개 대학 53만여 명의 졸업자를 대상으로 '고등교육기관 졸업자 취업통계 전수조사'를 시범 실시했고, 그 결과를 11월 말 발표하였다.

졸업자 수를 기준으로 대학을 3개 그룹(2,000명 이상, 1,000~2,000명 미만, 1,000명 미만)으로 나뉘, 그룹별로 상위 20개 대학을 선정해 취업률을 공표하였다. 이후 매년 4월 1일자를 기준으로 4월 한 달 동안 취업률을 조사하여 전체 취업률, 정규직 취업률, 전공별 취업률, 전공 일치도 등 대학별·학과별 취업률 상위 20개 대학을 발표해오고 있다. 2006년에는 졸업생 2,000명 이상 그룹을 2,000~3,000명 미만(B그룹)과 3,000명 이상(A그룹)으로 세분화하였으며, 대학원 취업률을 처음으로 발표하였다(2007년 고등교육기관 졸업자 취업통계조사 결과는 11월 중순 발표할 예정이다).

II. 취업통계조사 상위권 대학의 사례

1. 건양대학교

그간 3번의 취업통계조사 결과 발표를 통해 '전국구 스타'로 인지도를 높인 지방대학들이 여럿

등장하였다. 충남 논산 관촉사 부근에 자리 잡은 건양대는 그렇게 떠오른 별 중에서도 가장 첫손에 꼽아야 할 대학이다. 건양대는 교육부의 취업률 조사에서 2004년 C그룹(졸업생 1,000~2,000명 미만) 2위(1위는 경인교대)에 오른 데 이어 2005년과 2006년 2년 연속 1위를 차지하여 전국을 놀라게 하였다. 개교한 지 올해로 16년밖에 안 된 '신흥대학' 인테다 '지방 변두리' 라는 이중의 핸디캡을 뚫고 이룬 성과이기에 세인의 관심이 더 집중되었다.

무엇보다 대학 최고경영자의 전폭적인 지원이 있었다. 서울 김안과 원장 출신으로 1991년 건양대를 설립한 김희수 총장은 개교 이래 줄곧 "입학하면 취업까지 책임지는 대학이 되어야 한다"며, 취업교육을 학교정책의 전면에 내세웠다. 취업성적에 따른 인센티브를 실시해 학과 간 경쟁을 유도하고, 총장이 직접 기업체를 방문하여 학생 취업을 설득하고 있다. 2003년부터는 본격적으로 '취업 명문 건양대' 는 슬로건을 내걸었다.

일찌감치 대학의 특성화 방향을 '취업 중심대학' 으로 잡은 건양대는 이를 실현하기 위해 교육시스템부터 잡아 나갔다. 취업준비는 4학년 때부터 하는 것이라는 고정관념을 깬다. 신입생 때부터 진로·취업교육을 실시하여 차별화를 시도하였다. 이를 위해 1학년 교양필수과목으로 '자기개발과 진로탐색' 을 신설하였다. 신입생 때부터 자신의 적성을 깨달아 전공과 희망직업에 맞춰 실질적인 취업준비를 할 수 있도록 돕기 위해서다.

신입생 때 이 과목을 들으며 진로를 설정하고 학습계획과 진로계획을 수립하게 되면 이 때부터 체계적인 경력관리 프로그램이 가동된다. 2학년 때부터는 '취업매직센터' 에 개설된 다양한 강좌를 이수하며 자신에게 필요한 자격증을 취득하고 현장실습 등을 통해 실무능력을 익힌다. 건양대 관계자는 "입학과 동시에 모든 학사 운영이 졸업 후 취업에 맞춰진다"며 "적성·진로검사 결과를 토대로 전공과 상관없는 교육도 시키고 있다"고 말했다.

2004년 건립된 '취업매직센터' 는 '취업 명문 건양대' 의 상징과도 같은 건물이다. 국내 최초의 취업 컨설팅 전용 건물인 취업매직센터에서는 진로·일자리 상담에서 모의면접, 취업특강에 이르기까지 취업과 관련된 모든 프로그램이 원스톱으로 이뤄지고 있다. 방과 후에 운영되는 비정규 교육과정인 취업매직 프로그램은 연간 170여 개가 운영되며, 90% 이상의 재학생이 이 프로그램을 수강하였다. 2003년에는 취업 전문가를 외부에서 스카우트하여 취업 전담부서에 배치하였다.

2. 인제대학교

경남 김해에 있는 인제대는 1990년만 해도 '백병원' 과 의과대학으로 더 잘 알려진 대학이었다. 그러나 교육부의 취업률 조사 이후 '취업 잘 시키는 대학' 으로 부상하였다. B그룹 취업률 조사에서 2004년 전국 3위에 오른 인제대는 2005년과 2006년 연거푸 전국 2위를 차지했다. 지난 해 같은 그룹에서 취업률 1위에 오른 경희대와 불과 1.2%포인트밖에 차이가 나지 않았다. 인제대는 '지방대' 라는 한계에도 불구하고 정규직 취업률 부문에서도 전국 2위에 올라 취업의 질 역시 인정받았다.

인제대가 '백병원' 으로 대표되는 이미지를 떨쳐 내고 취업 명문으로 부상할 수 있었던 배경에는 무엇보다 학생의 전 생애를 망라하는, 인제대 특유의 취업 토털시스템이 자리잡고 있다. 학교 다닐 때뿐 아니라 졸업 이후의 취업·직업활동까지 책임진다는 것이 이 시스템의 핵심이다. 이 시스템은 크게 ①재학생 진로교육 단계, ②졸업 예정자 취업지도 단계, ③졸업생 텐더 케어(Tender Care)의 세 단계로 구분된다. 졸업생에게도 재교육기회를 통해 급변하는 기업 환경에 맞는 직무

능력과 전문성을 높일 수 있는 기회를 제공하고 있다.

동기 부여형 취업교육 역시 인재대를 취업 명문으로 키운 비결 가운데 하나이다. 인재대도 진로 지도 수업을 신입생 전원이 수강하게 되어 있는데, 첫 시간에 “나만의 큰 바위 얼굴을 그려보라”고 지시한다. 15년 뒤 자기가 닳고 싶은 얼굴, 자기가 되고 싶은 직업인상을 그려보게 하는 것이다. 그리고 난 뒤 10년 뒤, 20년 뒤, 30년 뒤 계획을 구체적으로 세워보게 한다. 마지막은 실행계획을 세우는 단계이다. 꿈을 실현하기 위해 재학 중에는 어떻게 ‘스펙’을 갖추어 나갈 것인지 로드맵을 작성하게 된다.

개인별 경력 로드맵은 ‘ICDP(Inno-Univ. Career Development Program)’라는 프로그램을 통해 관리된다. 개인별 적성분석, 진로개발 목표설정, 목표달성을 위한 전략적 커리어 개발과 지도 교수 상담, 멘토링 진행 상황 파악 및 성과관리에 이르기까지 단계별로 학생 개개인의 진로 개발과 사회 진출에 대한 상세 정보가 온라인시스템으로 DB화되어 중앙집중 관리된다.

거요적인 지원체계는 건양대와 마찬가지로 인재대에서도 확인할 수 있다. 인재대는 2004년 취업정보센터를 인적자원개발처로 확대·개편하였다. 전국 최초로 취업 담당기구를 대학본부의 ‘처’로 승격시키면서 취업교육에 대한 강력한 의지를 대내외에 천명한 것이다. 이같은 전폭적인 지원이 있었기에 2000년 출범한 ‘잡 이니셔티브+10’ 사업이 5년 만에 성공적으로 마무리될 수 있었다. ‘잡 이니셔티브+10’은 매년 취업률을 10% 이상 향상시킨다는 목표 아래 추진된 사업이다. 인재대는 취업률을 높인 데서 한 걸음 더 나아가 취업의 질을 높이기 위해 지난해 5월부터 2단계 취업전략 프로젝트인 ‘UA(University Advance) 21’ 사업에 착수하였다.

3. 기타 우수대학의 사례들

세명대와 호서대는 네트워크의 활용이 특히 돋보인다. 세명대는 교수들의 기업체 방문 홍보활동으로 기업과의 네트워킹을 강화하면서 취업률 상승효과를 보고 있다. 취업률 우수학과, 자격증 취득 우수학과, 교수 1인당 취업률 우수학과 등 취업 관련 실적에 따라 교수 포상도 실시한다. 교수들은 전반기에는 희망자에 한해 기업방문 홍보활동을 하지만, 9~11월 취업 시즌에는 전체 교수 140명이 기업체를 돌며 대학을 홍보한다. 1인당 5개 기업체를 방문하는데, 주로 수도권과 대학 인근 지역 소재의 기업을 공략한다. 개교 첫 해부터 벌써 15년째 전통으로 내려오고 있다.

호서대는 끈끈한 연을 맺고 있는 250여 개 가족기업과 벤처 인큐베이팅이 힘이다. 가족기업에 학생들을 인턴으로 보내 현장실습을 경험하게 하는데, 인턴과정이 끝나면 상당수의 학생들이 해당 기업에 채용되고 있다. 인턴 파견 전에 실무·집중교육으로 준비된 학생들을 관련 업체에 파견하여 기업의 만족도를 높인 것도 주효하였다. 창업 벤처 동아리를 육성, ‘창업’으로 틈새시장을 공략하기도 한다. 학교의 지원으로 창업에 성공한 동아리가 40~50개 가량인데, 이들 일부가 산학협력업체로 성장하여 호서대 재학생의 취업을 창출하는 힘이 되기도 한다.

지난해 B그룹 1위를 차지한 경희대는 취업프로그램 운영에 ‘수요자’인 학생의 요구를 반영하는 점이 눈에 띈다. 경희대는 각 전공에서 4학년 대표 1명씩을 선발하여 ‘학생취업대책위원회’를 꾸리고, 2주에 한번씩 모여 학생들이 취업준비 때 겪는 어려움이 무엇인지를 체크한다. 각종 취업강좌 개설에 따른 평가도 바로바로 피드백을 받을 수 있어 현장감 있는 취업지도를 하는 데 큰 도움이 되고 있다. 실제로 경희대는 학생취업대책위원회의 건의를 받아들여 ‘취업스쿨’을 개설하여 큰

인기를 얻고 있다. 기업체 현직에 종사하는 전문가를 강사로 초청해 운영하고 있는데, 해마다 10개 이상의 과목을 정규 강좌로 개설하고 있다.

취업률 제고가 발등의 불이 되면서 최근에는 학생들의 프로필 등을 담은 소개 책자를 발간하는 대학도 생겨나고 있다. 건국대는 2003년부터 학기 초마다 우수한 자질을 갖춘 졸업예정자의 신상 정보와 자기소개서를 담은 「건국 엘리트 인재정보」 책자를 국내 800대 기업에 배포하고 있다. 학생의 출신고교와 전공, 학점, 컴퓨터·외국어능력, 자격증 등 기본정보와 자세한 자기소개서, 취업 희망 직종 등이 담겨 있다. 광운대도 학과소개서를 기업의 채용담당자에게 발송하고 있다. 재작년에는 교수진과 교육과정 등만 담았지만 지난 해부터는 학생의 프로필을 첨부하고 있다. 영남대는 지난해 말 「취업백서」를 발간하여 눈길을 모았다. 2005년 8월 졸업생과 2006년 2월 졸업생 4,672명을 대상으로 조사한 자격증, 토익성적, 회사명, 취업구분, 근무지, 취업경로, 전공일치도 등 총 11개 항목의 분석 결과를 표와 도표, 그래프 등으로 제시하였다. 영남대는 취업백서를 각 학과(전공) 교수들과 사무실에 배부하여 취업대책 마련을 위한 기초자료로 활용토록 하고 있다.

III. 우수대학들의 공통된 특징 및 취업통계조사의 개선방향

대학에 따라 특성에 맞는 차별화된 전략을 구사하기도 하지만 취업률이 높은 대학에서는 몇 가지 공통점도 있다. 한국교육개발원은 지난 2004년 취업통계조사 시범실시 후 취업률 상위권 대학의 취업담당자를 면담조사하였는데(‘고등교육기관 졸업자의 진로동향 분석’) 이들 대학은 우선 취업 교양과정을 다양하게 개설하여 학생들의 취업을 지원하였다. 진로 선택과 자기개발, 취업과 전로, 취업전략론, 취업작문과 행정실무, 프리젠테이션의 기술강좌 등 교양교과를 통해 학생 자신의 적성과 진로를 파악하여 진로계획을 수립할 수 있도록 도와준은 물론 다양한 취업 관련 특강을 개설한 것이 특징이다. 또한 인턴십이나 현장실습 등 산학연계 활성화를 통해 학생들의 현장경험을 촉진하는 사례도 흔히 발견할 수 있다. 대학 자체적으로 분석한 성공비결도 비슷하다. 대학 취업담당자들은 대학의 전폭적인 지원 및 투자, 인성 중시 교육, 산·학·연 연계체제를 구축한 전문성 강화, 대학 자체 시스템을 통한 학년별 진로지도 개발 및 취업지도, 취업교과목 운영의 활성화, 총장 이하 전체 교수들의 기업체 방문실적을 평가에 반영하는 등의 노력이 취업률을 끌어올렸다고 분석한 것이다.

이러한 면담조사 결과를 바탕으로 공통요인을 추출해 보면 크게 두 가지로 압축할 수 있다. 즉 취업률을 높이기 위해서는 첫째, 대학차원에서의 다양한 제도적 지원체제가 뒷받침되어야 한다. 이벤트성 행사를 늘린다고 취업률이 올라가는 것은 아니라는 지적이다. 대학차원에서 산학연계체제와 취업 지원을 위한 다양한 프로그램 운영, 취업 전문교수 임용, 각종 업적평가에 반영 등 전폭적인 제도적 지원체제를 갖춘 대학들의 취업률이 높았다. 둘째, 취업담당 부서 책임자의 역량과 의지이다. 면담조사과정에서 취업률이 높은 대학의 취업담당 부서장은 공통적으로 취업에 대한 의식과 이해도가 높다는 특징을 보였다. 다양한 제도를 도입하고 부서의 역량 강화를 위한 끊임없는 노력을 기울이고 있었으며 이러한 노력이 대학차원에서의 지원체제와 맞물려 교수차원에서 적극 지원토록 하는 체제를 이끌어 낸 것이다.

대학은 취업을 위한 직업훈련기관이 아닌 만큼 취업률로만 대학교육을 평가하는 데는 분명 한계가 있다. 하지만 대학생 40%가 “취업을 위해 대학을 간다”는 것이 현실인 상황에서 대학·학과별 취업률은 수요자인 수험생과 학부모에게 중요한 정보임에 틀림없다. 취업률이 높은 대학과 학과에

는 우수학생들이 몰리면서 입시경쟁률까지 덩달아 올라가 대학의 대외 이미지 제고에도 한몫 하고 있다. 심지어 이명박 한나라당 대통령 후보는 취업률과 취업학생 수에 따라 대학별 재정 지원규모를 차등화하는 교육정책 공약을 구상하고 있는 것으로 알려졌다. 취업률은 지금도 정부의 대학재정 지원사업 평가에 중요한 지표로 들어가 있다.

취업률이 대학가에 미치는 영향력이 커지는 것과는 별개로 취업통계조사 결과에 대해서는 여전히 논란이 많다. 교육부와 한국교육개발원의 취업통계조사는 전수 조사, 학과단위 조사라는 장점에도 불구하고 조사 결과 발표 때마다 신뢰성에 대한 의문이 제기되곤 한다. 대학들이 내놓은 취업률이 실제 구직현장의 체감도와는 달리 '너무 높다'는 것이 대표적인 지적이다. 이는 취업통계조사가 대학에서 자체 조사한 결과를 바탕으로 하기 때문에 생기는 현상이다. 대학재정 지원사업 평가 때는 취업률에 대한 증빙자료를 의무적으로 제출해야 하지만 취업통계조사는 그러한 강제성이 없다. 취업률이 대학 선택의 중요한 잣대로 작용하면서 대학마다 취업률 높이기엔 집착할 수밖에 없고, 이 과정에서 '허위 조작'까지는 아니더라도 부풀리기 유혹을 받기 쉽다.

이런 지적을 의식한 듯 교육부는 조사의 신뢰도를 높이기 위해 신뢰도검증에서 표본 수를 확대하고 현장실사를 강화하여 정확성을 기하려고 노력하고 있지만 턱없이 부족하다는 마찬가지이다. 지난 해의 경우 표본 수(1만2천 명)를 확대했다고는 하지만 전체 56만1,203명의 약 2%에 불과한 수치이다. 4월 1일을 기준으로 조사하지만 발표는 대개 9~10월에 하는 데서 오는 혼란도 있다. 취업의 기준이 '주당 18시간 이상 일하면서 보수를 받는 사람'이기 때문에 조사할 당시에는 취업상태였지만 발표시점에서는 미취업자일 수도 있고, 그 반대의 경우도 생기기 때문이다. 내년부터 '교육 관련 기관의 정보공개에 관한 특별법'에 따라 '대학정보공시제'가 전격 도입되면서 신뢰성 확보는 '발등의 불'이 되고 있다. 교육부가 대개 9~10월에 하던 조사 결과 발표를 11월 중순으로 미룬 것도 '대학정보공시제'와 맞물려 신뢰성 확보에 대한 고민이 깊어졌기 때문이다. 올해의 경우 '고용보협'과 연계한 검증을 새로 추가한 것으로 알려졌다.

취업통계조사가 기본적으로 취업의 질을 온전히 보여주지 못한다는 것도 한계로 작용하고 있다. 교육부는 지난 해부터 취업의 질을 고려할 수 있도록 정규직과 비정규직으로 나누고 비정규직을 임시직과 시간제로 나누고 있지만 이것만으로는 부족하다는 것이다. 예컨대 전체 취업률은 높아도 대기업 취업률은 현저하게 떨어지는 경우가 있고, 요즘 학생들의 관심이 높은 공무원 진출 현황도 지금은 따로 분석하기 어렵다. '전국 대학 취업실·과장 협의회' 회장을 맡고 있는 원성삼 인제대 인적자원개발차장은 "지식정보기반사회에서 경쟁력을 키우는 바탕을 더 단단히 하기 위해서는 조사항목을 구체화·세분화하고 질적인 부분을 강화해야 한다"며 "진출처 역시 대기업, 중소기업, 공무원, 서비스업, 제조업 등으로 세분화할 필요가 있다"고 지적하였다. 