

취업률 향상을 위한 졸업 학년 취업 대상 인원에 대한 탐색 연구

A Preliminary Exploration Study on the Survey Analysis about the Senior year students for the the Improvement of the Employment Rate

장은영*

Eun-Young Chang*

요 약

본 연구에서는 취업률 향상을 위한 취업 대상자에 대한 2개 항목 23문항의 설문 지문 개발과 연구자 소속 대학의 취업 대상자 289명에 대한 응답 결과에 대한 설문지 분석을 통해 취업에 임하는 취업 준비 자세와 면담 및 상담과 관찰 방향에 대한 기초 자료를 제시하는 효과를 얻었다. 이를 통해 지역적 특성과 현실을 고려한 바람직한 취업률 향상 방안을 정성적으로 제안한다.

Key Words : Engineering Education Program, Job Survey, Job after Graduating

ABSTRACT

In this study, through the development of the Survey questions for employments to increase employment rates which has 2 items in 23 questions and the analysis of the questionnaire based on the response results of 289 senior students who are finding their jobs. It has the effect that providing basic data about employment preparatory stance and giving counseling, discussions and future directions. So there are carefully proposed desirable increasement plans of employment rates by considering the regional characteristics and reality.

I. 서 론

고등학교 3년까지의 초·중등 교육과정이 대학 진학의 준비 과정이라고 하면, 그림1과 같이 대학 생활 중 2~3년(군입대 이전의 대학 적응 기간 제외)과 졸업후 1~3년의 과정은 취업을 위한 준비 기간으로 자리잡았다. 이러한 상황에서 대학의 입학 자원 또한 2016년을 기점으로 급격히 감소할 것으로 인구 통계 치가 확인해지고 있다. 이러한 현실에서도 수도권 진입의 편리성, 충청남도 주변의 공단 배후지 조성 및 대학을 위주로 하는 고등교육기관이 밀집된다는 점

에서는 교육 수요자인 대학 진학자원과 대학 졸업자를 고용할 수 있는 산업체의 분포가 조화를 이루고 있는 상황이다.

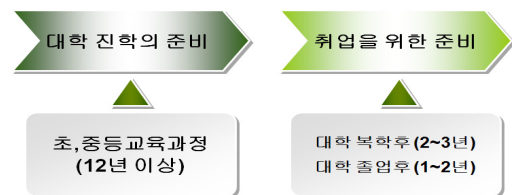


그림 1. 교육의 현실적 상황

Fig. 1. Realistic situation of education

* 공주대학교 전기전자제어공학부(ceyng@kongju.ac.kr)

제1저자 (First Author) : 장은영

접수일자 : 2012년 12월 19일

수정일자 : 2012년 12월 24일

확정일자 : 2012년 12월 26일

그러나 이러한 긍정적인 사항은 불안 요소로 급변할 수 있는 시가변성 요인이므로, 일회적인 취업 촉진책의 극약처방이 아니라 교육기관으로서의 중,장기적인 안목과 꾸준한 개선으로 교육 수요자들의 요구 사항을 만족시키고, 지속해야만 하는 시대적 생존 원칙이 현실화 되었다. 일례로, 정부는 2004년 12월 대학구조개혁의 일환으로 대학 정보 공시제 도입을 발표한 이래[1],[2], 2007년 5월 “교육관련 기관의 정보 공개에 관한 특례법”(이하 ‘특례법’이라 약칭)이 제정 공포되면서, 2012년에는 공시 횟수를 4회로 대폭 축소하고, 공시 항목을 총 70개로 제한하는 공시항목 총량제 도입을 계획하고 있으며, 대학 구조 개혁을 위한 국립대학 특별관리 선정평가 지표로 이를 활용되는 상황으로, 핵심 평가 기준으로 취업률이 되는 것은 당연한 결과이다[3],[4].

또한 기업은 나름대로 대졸 신입직원에 대한 재교육비를 줄이기 위해 경력사원 위주의 채용, 실무면접, 인성면접, 사건위주 인터뷰 등 다양한 채용 방법을 개발·적용하고 있으며, 합숙, 인성/적성 검사 등의 채용기준의 다양화에 노력하는 한편 위험 부담을 줄이기 위하여 일류대학 출신 중시 채용 등의 방법을 사용하고 있다.[5],[6] 그러나 이러한 기업의 대응은 다시 대학서열화로 인한 입시 과열과 사교육비 증가와 과잉 대학진학, 대졸 청년층의 장기실업의 악순환을 야기하고 있다[7].

이에 대처하기 위해 2000년대 초부터 정부에서는 산학협력 촉진 정책을 추진해 왔다. 2003년 대학내 산학협력단 설립과 2004년 시작된 산학협력 중심대학 육성사업과 같은 재정지원도 있었고, 2012년부터 기존의 산학협력 재정지원 사업을 산학협력 선도대학(LINC) 육성사업으로 통합·개편하여 51개교(기술혁신형 14개교, 현장밀착형 37개교)에 1,700억 원의 예산으로 지역산업과 연계한 대학 특성화, 산학협력 친화형 대학 체제 개편, 현장실습 교육과정 운영, 창업교육, 산학연계 활동 등을 지원하고 있다[1],[3].

각 대학도 졸업생의 취업률에 각별한 관심을 갖기 시작하면서 공학인증제를 통해 산업수요를 충분히 반영하기 위한 대학 공학교육내용의 개선을 시도하고 있으며, 한국 공학 교육 인증원(Abeek)이 설립되어, 2001년에 국내 최초의 인증기준 KEC2000 제정되고 2개 대학 11개 프로그램이 시범 인증된 후, 2012년 5월 기준 63개 대학 393개 프로그램의 인증이 이루어지고 있다[1],[6],[8],[9].

이러한 현실속에서 본 연구는 새로운 내용을 제안하거나, 혁신적인 방안을 제시하는 것보다, 현재 취업 대상 학생들의 의견을 확인하여 분석하고, 이를

교육과정에 접목시켜 활성화시키고, 그 결과를 취업률과 연계시킬 수 있는 내용을 중심으로 고민하는 사항이 주축을 이룬다.

II. 설문 항목의 설정과 응답 결과 수집

연구자의 소속 대학을 대상으로 2012년 4월부터 취업률 제고를 위한 각종 문서 자료[1]~[9]와 다음과 같은 웹 자료를 수집, 분석하였다.

표1. 관련 웹자료 출처

Table 1. Related Web sources

고용노동부	www.moel.go.kr
고용노동부 일모아	www.ilmoa.go.kr
고용보험	www.ei.go.kr/index.jsp
교육통계서비스	cesi.kedi.re.kr/index.jsp
대학알리미	www.academyinfo.go.kr
직업능력지식포럼	www.hrd.go.kr
취업포털 인크루트	www.incruit.com
취업포털 잡코리아	www.jobkorea.co.kr
통계청	kostat.go.kr/portal/korea/index.action
한국경제자총협회	www.kefplaza.com/index.jsp
한국고용정보원	www.keis.or.kr
한국공학교육인증원	www.abeeek.or.kr/htmls_kr
한국교육개발원	swiss.kedi.re.kr
한국국제협력단	www.koica.go.kr
한국대학교육협의회	www.kcue.or.kr
한국산업인력공단	www.q-net.or.kr/main.jsp
한국연구재단	www.nrf.re.kr/html/kr
한국직업능력개발원	m.krivet.re.kr/html/main.jsp
한국직업정보시스템	know.work.go.kr
해외취업사업 정보교환	www.worldjob.or.kr/index.do
e-나라지표	www.index.go.kr/egams/index.jsp

또한 전공과 학부단위를 대표하는 6인의 교수를 섭외하고, 모두 5회에 걸쳐 취업률 제고를 위한 방안 검토회의를 진행한 결과로 학생들에 대한 설문 조사에 대한 필요성과 주요 항목을 설정하였다.

주로 논의 대상이 되었던 내용들을 정리하면 다음과 같다.

표 2. 대표 교수들에 의한 설문 조사 주제 발제

Table 2. Representative items by professor's presentation topics

1) 입사 서류 전형시 영향 요인	
많은 영향	학점, 출신 대학 및 대학 소재지, 전공계열, 학위 종류, 직무관련 자격증, 외국어 인증 성적, 성별, 연령, 군필 여부
적은 영향	해외 연수 경험, 현장 실습 경험, 진로 지도 상담 경험, 직업 교육 훈련 경험
2) 추천시 전공 일치 정도	
학교 추천 > 친인척 추천	
3) 진로 탐색 수준	
낮은 학점 취득자 > 높은 학점 취득자, 남학생 > 여학생	
4) 취업 정보 보유 수준과 취업 준비 만족도 순서	
① 희망 직장을 구체적으로 정한 자	
② 취업을 위해 특성시험을 준비중인 자	
③ 외국어 인증 성적 상위자	
④ 아르바이트 경험자	

진로 결정 문제 척도(CDDQ: Career Decision-making Difficulties Questionnaire)를 근간으로 하여 총 44문항의 9점 척도를 총 23문항의 5점 척도로 변형하여 사용하였다[7],[10]. 연구에 사용된 척도 점수에 대한 평균과 표준 편차의 기술 통계량 산출은 남녀 구분, 전공 구분없이 전체적인 추세만을 확인하는 단계로 유의미성에 대한 입증은 이루어지지 못하였다.

5회에 걸친 30명의 학생과의 면담결과 설문내용에 대한 타당성을 공감한 후, 다음과 같은 내용의 설문지를 작성, 배포하여, 2012년 4월1일 기준으로 하여, 공과대학 졸업학년 취업 대상 인원인 1,347명 중 6개 학부의 289명을 대상으로 설문지에 응답을 받고, 그 결과를 분석하였다. 설문지의 내용은 다음과 같으며, 주요 내용으로는 진로 및 직업 선택과 관련된 현재의 개인 상황을 묻는 질문으로 5점 간격척도를 이용한 10개 질문항목과 2~7개의 선택항의 선호도에 대한 13개 질문항목을 구성하였다.

표 3. 설문조사 항목 내용
Table 3. Survey item content

현재 개인 상황 항목 (10개)	진로 결정 상태 확인
	장래의 불확실성 교차 확인
	선택의 확실성
	진로 선택의 모호성 교차 확인
	관심 분야의 확정성
	진로 설계의 중요성 인식
	진로 선택의 주체성과 책임 인식
	직업 선택의 필요성 인식
	희망 직업 세부 내용 인식
	구체적 준비 상태 점검
취업 정보 획득 방법	
취업 관련 주요 관심 항목 (13개)	취업 관련 지원 프로그램 인식
	직업 선택 기준
	취업 희망 직종군
	취업 희망 지역
	희망 직장의 채용 조건
	취업 준비 중점 사항
	졸업후 미취업시 선택 사항
	대졸 청년 실업 원인
	취업 희망 기업 인원 규모
	초임 희망 연봉 수준
	싫은 취업 추천시 반응
	계속 취업 예측 기간

III. 설문 결과

2개 항목 23문항의 설문지에 응답한 결과를 수집하고, 각각의 항목들에 대한 결과를 분석하면 다음과 같다. 그림 2에서는 현재 개인 상황에 관련된 항목으로 진로 결정 상태 확인, 장래의 불확실성 교차 확인, 선택의 확실성, 진로 선택의 모호성 교차 확인, 관심 분야의 확정성을 확인하는 질문 그룹에 대한

결과로 대부분의 학생(90.3%)들이 장래의 진로에 대해 긍정적으로 확신하고 있다. 그러나 5점척도의 평균치에서는 이상적인 기대 상태에 비해 정확한 진로 목표의 구체성이 부족한 것으로 나타났다. 그리고 아직은 여러 가지의 불확실성에 대한 탐색의 시기로 판단되지만(2012년 4월 1일 기준), 응답자들의 44.3%는 많은 관심분야에 대해 진로 선택 분야로 집중시키려는 의도를 가지고 있었다.

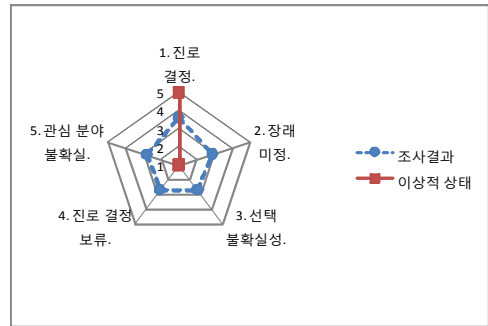


그림 2. 현재 개인 상황에 관련된 항목1
Fig. 2. Items 1 related to the current personal situation

그림 3에서는 현재 개인 상황에 관련된 항목중 진로 설계의 중요성 인식, 진로 선택의 주체성과 책임 인식, 직업 선택의 필요성 인식, 희망 직업 세부 내용 인식, 구체적 준비 상태 점검에 관련된 질문 그룹에 대한 결과로, 졸업전 진로설계와 준비 작업의 중요성에 대해서는 대부분(96.9%) 인식하고 있고, 자기주체성에 대한 책임의식도 강하게 인식되고 있다. 그러나 금전적인 여유가 있다는 가정하에서 38.4%의 인원은 직업선택에 대해 소극적 양상을 나타내고 있는바, 아직도 직업관이나 직업의식에 대한 확실성이 부족하다고 판단된다. 그러나 희망하는 직업에 대한 세부 내용의 인식정도에 대해서는 응답 인원의 83.4%가 긍정적으로 답변하고 있다.

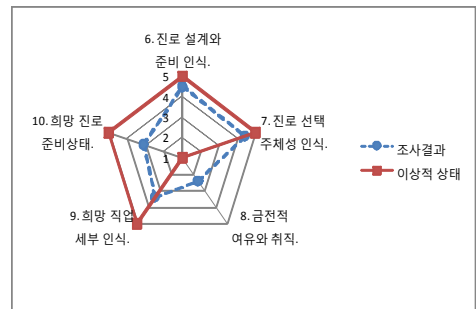


그림 3. 현재 개인 상황에 관련된 항목2
Fig. 3. Items 2 related to the current personal situation

그러나 구체적인 스스로의 준비상태를 묻는 항목에서는 42.6%의 인원이 보통수준이라는 답변으로 준

비의 확실성을 자신하지 못하고 있다. 5점 척도 평균에서도 진로 준비상태와 직업 세부 인식정도가 이상적 기대상태에 미치지 못하였다.

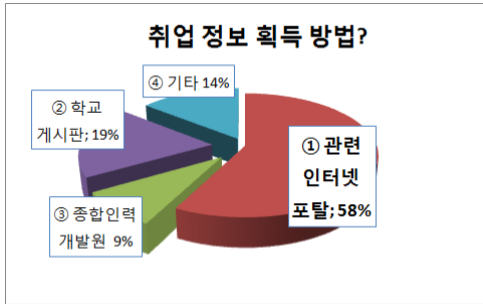


그림 4. 취업 정보 획득 방법
Fig. 4. How to obtain employment information

그림 4에서는 취업 관련 정보를 획득하는 방법에 대한 답변에 대해서는 개인 스스로 관심 분야에 대한 관련 인터넷 포탈이 과반수를 차지하고 있으며, 대학 취업관련 부서의 구체적이고 종합적인 홍보에 대해서는 관심이 부족한 인상을 나타낸다. 아직 1학기에 발생한 설문조사이므로 본격적인 취업철까지 시간적 여유가 있어 관심도가 덜한 것으로 보인다. 좀더 적극적인 학교측 차원의 취업관련 프로그램 홍보와 개인의 E-mail이나 학부나 전공의 게시판 공간을 활용하여, 필요한 취업관련 정보를 게시가 필요하다.

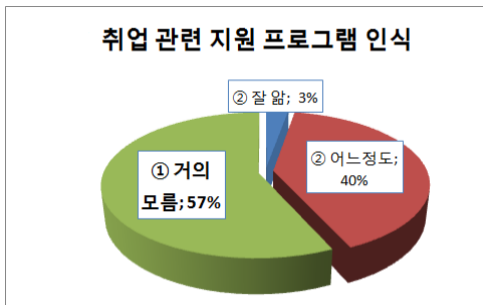


그림 5. 취업 지원 프로그램 인식
Fig. 5. Recognition of employment support program

그림 5에서는 교내 취업관련 지원 부서의 존재성에 대한 인식뿐만 아니라, 무료로 지원되는 유익한 프로그램에 대해서도 응답자의 57%가 잘 모른다고 답변한 점에 대해서는 스스로의 적극적인 정보탐색 활동의 대상에서 학교 기관을 우선하지 않는다는 시각과 일치하는 것으로, 취업 대상 인원에 대한 맞춤형 프로그램 지원과 프로그램에 유효성에 대한 인식을 적극적으로 홍보할 수 있고, 같이 호응시킬 수 있는 학부 및 전공에서의 상호 협조가 필요하다

고 지적된다.

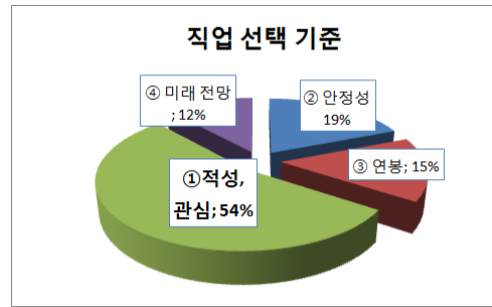


그림 6. 직업 선택 기준
Fig. 6. Job selection criteria

그림 6에서는 직업 선택 기준에 대해서 54%의 인원이 적성과 관심분야와의 일치성이라고 답변하고 있어, 바람직하다고 판단되나, 한편으로는 정확한 스스로의 직업 적성 분야와 관심 분야를 찾았는지에 대한 질문이 이루어지지 않았고, 교내에서 이루어지고 있는 관련 검사의 실효성에 대한 검증과 스스로의 공감대가 확인되지 않은 아쉬움이 있다. 그리고 12%에 해당되는 인원이 미래 전망이 밝은 분야라고 답하고 있는바, 미래 비전에 대한 전공교과와 접목된 시사분야의 시각과 공학적 해결방안이 세계적, 경제적, 환경적, 사회적 상황에 끼치는 영향을 이해할 수 있는 폭넓은 지식 및 평생교육의 필요성에 대한 인식과 이에 능동적으로 참여할 수 있는 능력이 절실하다. 안정성에 대해서는 근무가능 기간보다는 연봉 등의 금전적 처우가 반영된 경제적 안정성을 우선하고 있는 것으로 판단되며, 인재 가치의 기준을 대기업 수준의 연봉으로 수직적 평가하려는 가치 기준에 대해 많은 반성적 숙고와 인재 가치관 및 행복 인식의 인성교육 또한 필요하다고 판단된다. 이와 함께 보다 적극적인 직업관의 성숙과 직업 탐색의 기회를 대학 재학동안 경험할 수 있는 프로그램 마련과 적극적인 참여 의지를 조성해야 할 것이다.

그림 7에서는 취업 희망 직종에 대해서 응답자의 71%가 전공과 관련된 전문직을 기대하고 있으며, 나머지 29%는 간접적으로 전공 관련성과 일치도가 떨어지는 분야를 선택하고 있어, 비전공분야에 관련된 취업정보 제공활동도 소홀히 해서는 안 되는 상태로 판단된다. 또한 공학 전반에 걸쳐 발전과 변화가 빠른 속도로 진전되고 있는바, 전공분야의 발전에 관심과 호기심을 유지할 수 있는 학습화 습관을 위해 학교 동문 선배 직장인들과의 멘토/멘티의 관계 유지와 정기적인 교류가 권장된다.

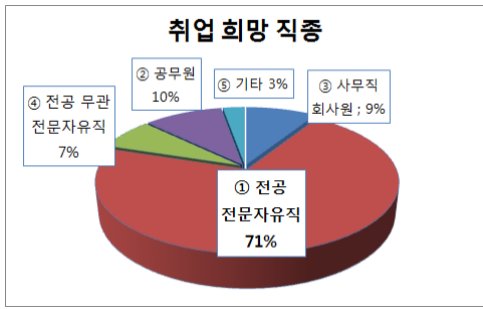


그림 7. 취업 희망 직종
Fig. 7. Desired job categories

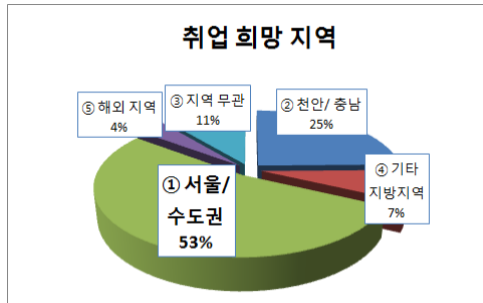


그림 8. 취업 희망 지역
Fig. 8. Desired employment region

그림 8에서는 취업 희망 지역으로 과반수(53%)가 서울/수도권에 집중되고 있으며, 학교의 주변 공단을 포함한 산학연계의 지역적 한계를 극복하기 위한 노력이 필요한 부분임을 나타낸다. 그러나 취업 대상자들의 주소지와 취업 희망 지역이 많은 연관성이 있는 것으로 보여져, 적극적인 지역적 귀소주의를 벗어나 글로벌 마인드 형성이 필요한 것으로 나타난다.

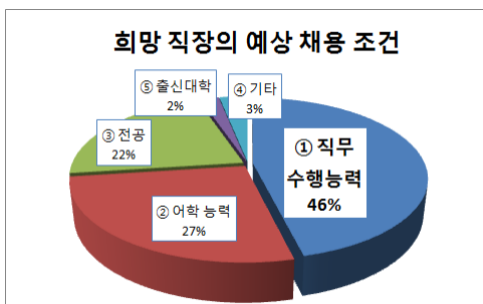


그림 9. 희망 직장의 채용 조건
Fig. 9. Conditions of employment of the desired job

그림 9에서는 희망하는 직장의 채용조건에 대해서 직무 수행 능력에 46%의 선택을 하고 있어 전공 능력 보다는 앞서는 것으로 판단되나. 이에 반해, 아직도 어학능력에 대한 선입관이 작용하고 있으며,

개인 스펙에 대한 스스로의 판단 기준에 많이 의존하는 인상이다. 막연한 직무 수행능력의 향상을 위한 구체적이고 실천적인 전공과정에서의 프로그램 개발과 공통 내용의 준비과정의 개발이 필요하다.

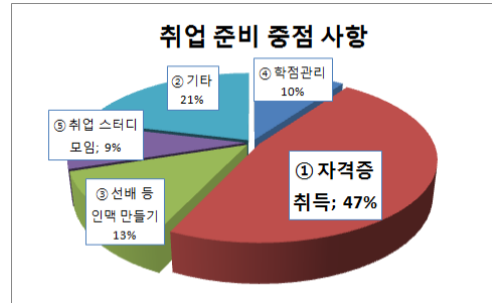


그림 10. 취업 준비 중점 사항
Fig. 10. Focus of the employment preparation

그림 10에서는 취업 준비 중점사항에서 전공 관련 자격 취득을 뚜렷하게 선호(47%)하고 있으며, 인맥 만들기와 학점 관리 등의 기존 개인의 스펙 관리 항목 위주로 선택됨을 나타낸다. 기타 항목에서는 주로 외국어에 관련된 어학능력 향상과 나름대로의 전공능력의 향상을 위한 다양한 내용들을 제시하고 있는 바, 몇몇 소수학생들을 목적 기업 그룹별 구성하여 그들만의 요구사항을 만족시킬 기회를 제공하는 것이 필요하다.

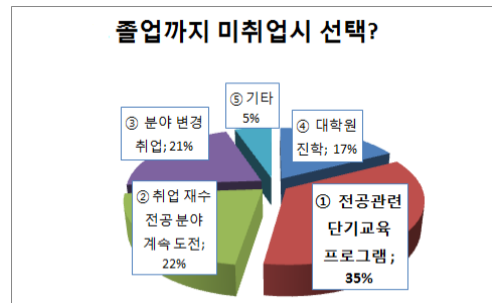


그림 11. 졸업후 미취업시 선택 사항
Fig. 11. Choose after unemployment

그림 11에서는 취업을 위한 사회활동의 유보와 취업의 보장을 위한 휴학이 필수처럼 된 세대에서 73.7%가 전공 관련 분야에 대해 계속적인 취업 기회를 찾겠다고 답한 결과이다. 이와 관련된 미취업 졸업자에 대한 단기 교육 프로그램 지도도 맡아야 하는 부담을 갖는다. 21%의 인원은 전공분야에 관계없는 방향으로 진로 변경을 선택하였으며, 17%의 인원이 대학원 진학을 선택하여 매년 우리 대학원의 진학률(7~8%)을 상회하고 있다.

그림 12에서는 실제로 졸업후 스스로 경험할 수 있는 실업의 원인에 대해 눈높이 즉 기대치 향

목에 59%가 응답한 결과이다. 마음에 드는 추상적 개념에 대해 응답하고 있음에 직업관과 취업의식에 대해 구체적이지 못하고 막연한 불안감을 가지는 것으로 판단된다.(맨 처음 문항의 개인의 진로 결정에 관련된 분석 항목 참조)

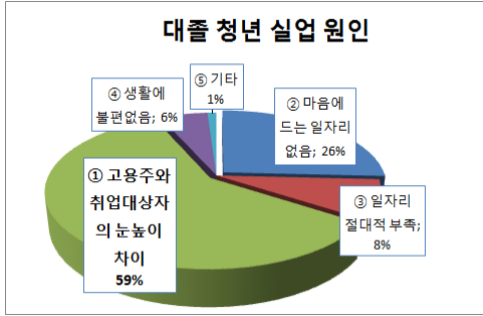


그림 12. 대졸 청년 실업 원인
Fig. 12. Cause of the youth unemployment after graduating

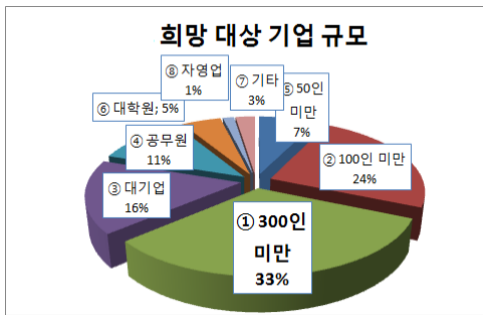


그림 13. 취업 희망 기업 인원 규모
Fig. 13. The number of workers for desired job

그림 13에서는 취업을 희망하는 대상 기업의 규모에 대해서 33%인원이 종업원 300인 미만의 중형 기업을 선택한 결과이다. 대기업을 지향하는 16%의 인원을 제외한 64%의 인원이 중소기업형태를 선택한 점에서 취업 희망 지역의 응답 의견과 함께 고려하면 거주주所知 주변의 중소 기업형을 원하는 다소 소극적 취업 목표를 갖는 것으로 나타난다. 대학원을 지향하는 5%의 인원은 미취업 기간을 보상하려는 의지보다는 교육기관쪽으로 취업을 희망하는 인력으로 판단된다.

그림 14에서는 신입사원 초임희망 연봉 수준은 응답 인원의 56%가 잡코리아 등에서 조사한 결과[5]의 중소기업형에 근접(2012년, 2,254만원)하고 있음을 나타내는 결과이다. 응답 인원의 25%는 공기업(2012년, 2,659만원) 또는 외국계 기업(2012년, 2,940만원)형에, 응답 인원의 10%는 대기업(2012년, 3,459만원)형에 근접

하는 통계를 나타낸다.

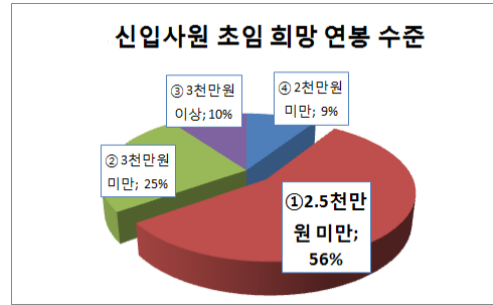


그림 14. 초임 희망 연봉 수준
Fig. 14. The desired level of the first salary

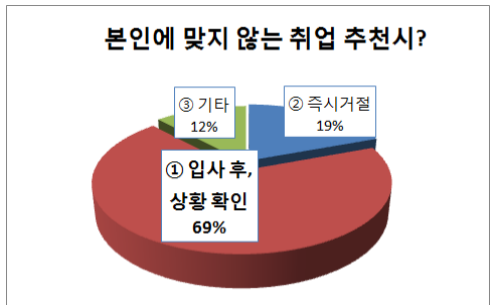


그림 15. 싫은 취업 추천시 반응
Fig. 15. Reaction for undesired job recommendation

그림 15에서는 일단 추천된 경우에는 응답인원의 69%가 일단 입사후 상황을 확인하여 거취를 결정하겠다는 의견을 제시한 결과이다. 이는 다음 응답 문항과 연관지으면 첫 직장의 계속 취업 예측기간을 단축시키는 하나의 요인으로 판단된다.

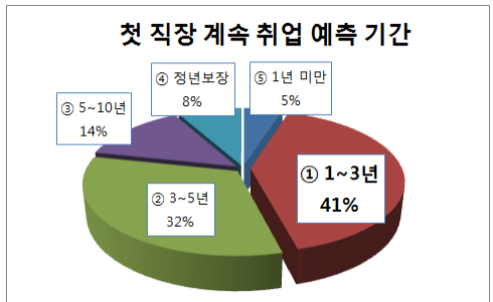


그림 16. 계속 취업 예측 기간
Fig. 16. Expected duration of employment

그림 16에서는 첫 취업한 직장에서의 계속 취업 할 것으로 예측되는 기간에 대한 답변으로는 73%인원이 5년 이하라고 답변하고 있어, 앞선 직업 선택 기준의 문항과 연관되어 평생 직장의 개념이나 정년보장과 관련된 안정성 측면보다는 개인의 적성과 관심의 변화에 따라 다양성을 추구한다는 직업 추구의 신선감을 갖는다고 판단할 수도 있으나, 경험

축적과 친직의식의 부족이라는 측면도 무시할 수는 없을 것이다.

IV. 결론 및 향후 대안

앞서 개인적인 취업자세와 취업에 관련된 선호도와 개인적 경향을 중심으로 한 설문결과를 전체적을 판단하면, 설문조사 시기가 1학기 이전임을 감안할 때, 대상자들의 취업 필요성에 대한 절실함과 구체성이 부족하다고 판단된다.



그림 17 바람직한 취업을 향상 방안 제안
Fig. 17. Proposal for the increasing employment rates

이러한 상태에서 취업을 향상을 위한 단기적 방안은 그림4와 그림5의 결과에서 살펴본 바와 같이 존재의 가치와 의미가 희박할 뿐만 아니라, 중장기적인 교육 가치의 실현이라는 점에서 독립적인 구직활동의 편리성을 제공하는 수단으로서는 참된 인간 가치의 회복에 저해요인으로 작용할 수도 있다.

취업을 위한 계속적인 노력이 단순한 스펙쌓기나 따라가며 흉내내기를 지양하고, 인간 스스로의 가치관을 실현하는 과정으로서 지적 호기심과 가능성을 실현하는 가치관 구현의 구체적인 도구가 되어야 한다는 점에서, 단순히 생계 수단으로 생존을 위한 가치를 얻는다는 점을 지양시켜야 할 것이다.

그림 17과 같이 취업대상자인 졸업예정 재학생들에 대해 우선적으로 현재 경제 상황의 이해와 직업 및 취업 의미에 대해 교육과정의 교과 및 비교과 차원에서 의식구조 개선 프로그램을 선행시켜, 직업관의 정착과 취업의 지리적, 환경적 상황을 이해시켜야 할 것이다. 아울러 입학부터 투입되는 교육요소에 대한 개선요소를 계속 확인하고, 개인별 개선 상태를 점검하기 위해서는 지도교수의 역할이 중요한 위치를 차지한다. 따라서 상호 호환적인 면담, 관찰을 통해 지속적으로 관심과 동기유발을 이루기 위한 지도교수의 지도학점 및 지도교수 시간제를 제안한다. 이와 함께 취업 대상 재학생과 학부모와의 다면적 취업 관련 면담을 연관시켜질 희망한다.

개인에 대한 대학 교육의 효과가 성실이라는 과정보다 이루어지는 산물임을 명심하고, 끝까지 견디며, 자기 과업을 수행하는 창의적 공학인으로 성장하여, 성장한 능력과 자신감, 성숙한 눈높이로 직업 찾기, 스스로 느는자, 스스로 노는자, 서로 나누는 자가 되어, 성실하게 나의 자아를 찾아, 성장한 능력으로 자신감을 채워, 성숙한 눈높이의 직업 찾기를 위한 계속되는 대학인의 노력이 필요하다.

참 고 문 헌

- [1] 최은옥, 산학협력을 통한 대학과 기업의 공생발전, 한국직업능력개발원(KRIVET)_THE HRD REVIEW 15권 2호, 2012년 5월.
- [2] 한국직업능력개발원(KRIVET)_THE HRD REVIEW, 14권 3호, 2011년 9월.
- [3] 한국직업능력개발원(KRIVET)_THE HRD REVIEW, 15권 1호, 2012년 3월.
- [4] 한국경영자 총협회, 2012년 신규인력 채용동태 및 전망조사 결과, 2012년 4월.
- [5] 잡코리아, 2012년 상반기 채용시장 분석, 2012년 4월.
- [6] 한국교육개발원, 2011 교육통계 분석 자료집, 2011년 12월.
- [7] 이계경 외1인, 대학취업지원 프로그램 평가 및 개선 방안, 한국기술교육대학교 HRD연구센터 연구보고서 2010-06, 2011년 2월.
- [8] 한국고용정보원, 대학 취업지원관의 활용실태 조사 및 효과적 활용방안 연구 보고서, 2011년 12월.
- [9] 김승보·최영섭·박인섭, 『숙련불일치 연구』, 한국직업능력개발원, 2009년 12월.
- [10] T. Amir, I. Gati, Facets of career decision-making difficulties, British Journal of Guidance & Counselling, British journal of guidance & counselling v.34 no.4, pp.483 - 503, 2006.

장은영 (Eun-young Chang)

중신회원



1982년 2월 : 한국항공대학교 항공전자공학과(공학사)
1986년 2월 : 한국항공대학교 항공전자공학과(공학석사)
1993년 2월 : 한국항공대학교 항공전자공학과(공학박사)
1991년 10월~현재 : 공주대학교 전기전자제어공학부 교수

관심분야 : OFDM/MIMO, RFID, HEMP/EMI/EMC, 신재생에너지 시스템.