

설계회사에서 바라본 대학교육 발전 방향



김봉수 (주)삼안 상하수도 2부 과장

1. 서론

한국은 IMF때도 실업률이 5%를 넘지 않는 저실업 국가 중 하나였지만 현재는 그 수치가 8%대로 증가했다. 이 수치도 실제 청년실업자 수를 제대로 반영하지 못한 것이라 실제로는 20%대로 짐작하고 있다. 지금도 청년들은 하루 평균 2개 기업에 이력서를 내고 있다는 기사가 얼마나 정확한지는 모르겠지만 분명한 것은 취직이 쉽지 않다는 사실이다. 고령화 되는 사회와 점점 줄어드는 일자리에 일년에 수십장의 이력서를 쓰는게 당연한 현 대학졸업자들에게 우리 선배들이 원서만 쓰면 기업에서 다 받아줬다는 얘기는 꿈같이 들리지 않을까.

이러한 문제는 건설산업 분야에서 더욱 두드러지게 나타나고 있다. 점점 깊어져가는 건설경기 침체 속에서 한해에 몇 천명씩 배출되는 건설관련 대학졸업자들에게 취업이란 그야말로 비늘구멍을 통과하는 것과 같을 것이다.

하지만 위의 취업난과 별개로 30위권 건설업체를 제외한 CM, 설계, 진단, 유지관리 등 다양한 분야의 건설관련 업체들은 당장에 적절한 인재를 구하지 못해 업무진행에 어려움을 겪고 있는게 사실이다. 이 부분에서 혹시 대학에서 졸업생들과 회사 사이의 접점 역할을 해줄 수 있지 않을까라는 생각이 든다. 다양한 형태의 건설회사들에 대한 소개와 정보만 충분히 전달되고 연결해도 깊어진 대학졸업자들의 고민을 좀 덜어줄 수 있을 것이다.

2. 설계회사의 신입사원 채용 및 인재육성 현황

설계회사에는 시공회사처럼 많은 현장사무실을 두고 운영

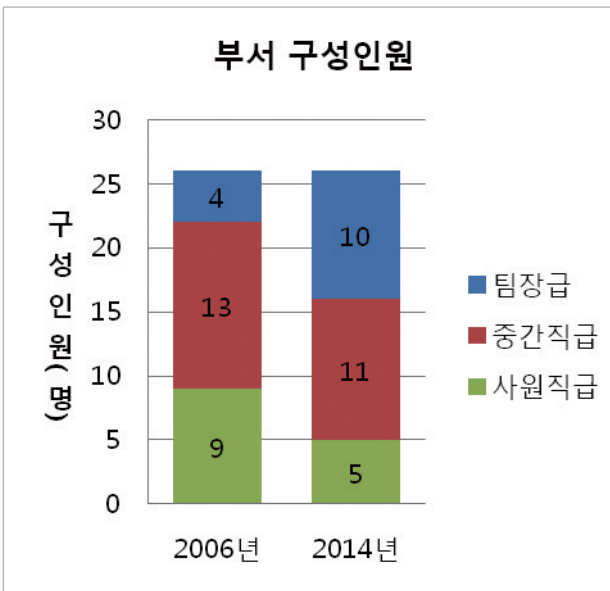
하는 형태가 아니고 한 번 정해진 업무와 부서를 변경하기 어렵기 때문에 매 년 많은 인원을 채용하지 않는다. 더군다나 수자원, 철도, 상하수도 등 좀 더 세분화되고 전문적인 업무를 수행하기 때문에 대부분의 설계회사들은 대학원 졸업생이나 경력사원들을 선호한다. 그렇다고 학부를 졸업해 입사하는 경우가 아주 없는 것은 아니지만 서론에서도 얘기했듯이 필요에 따라 비정기적으로 인원을 채용하고 있어 대부분 취업사이트를 통하거나 사내 지인 등을 통해 인력을 충원하고 있어 관심을 가지고 찾아보지 않는 이상 취업 공고를 그냥 지나치기 쉽다.

요즘은 엔지니어링협회에서 대학교 4학년을 대상으로 인턴을 선발해 여러 설계회사로 실무 경험을 쌓도록 하고 회사에서는 인턴사원을 평가해 신입직원으로 정식으로 선발하고 있다. 실제로 타 부서의 경우 이런 인턴 생활을 거친 졸업생 중 일부를 선발하는 경우도 있었다. 이러한 방식은 설계회사의 특성을 잘 모르는 졸업예정자들에게 회사를 파악하고 이해할 수 있는 기회를 주고 회사 입장에서는 몇 개월이라도 공동으로 업무를 수행하며 업무수행능력을 파악할 수 있어 인력 채용에 있어서 채용예정자와 회사가 서로 윈-윈하는 방식이라고 생각한다.

하지만 최근 2-3년간은 이러한 채용조차 없었다. 예전에 비해 줄어든 채용 규모도 문제지만 정원에 공백이 발생할 경우 대부분은 프로젝트를 바로 수행할 수 있는 사람을 원하고 있어 업무 경험이 없는 대학 신입생들에게는 기회조차 주어지지 않고 있는 실정이다. 이러한 선택은 당장 급할 때는 효과적인 선택이었을지 모르겠지만 신입사원을 채용 안하고 2-3년이 지나자 서서히 문제가 발생하기 시작했다.

설계회사는 건설회사에 비해 진급이 빠른 편이라 모두 직

급은 올라가지만 그에 비해 하는 일은 비슷해지고 있다. 다음 도표는 2006년과 2014년 현재의 필자가 몸 담고 있는 부서의 인적구성을 나타냈다. 도표를 통해서도 알 수 있듯이 팀장급 인원의 비율이 15%(4명)에서 38%(10명)으로 늘어난 데 비해 사원직급은 35%(10명)에서 19%(5명)으로 확연히 줄었다. 이로 인해 업무 수행에 있어서 과거에는 직급에 따라 적정하게 업무를 수행했다면 근래에는 중간직급으로 업무가 쏠리는 문제점이 발생하고 있다.



위의 문제는 계속해서 신입사원 대신 경력사원을 채용한 원인이 있지만, 설계회사에 대한 충분한 이해 없이 신입사원으로 입사 후에 2-3년 동안 여러 가지 업무 능력들을 키운 후에는 적지 않은 수의 신입사원들이 설계회사가 아닌 더 큰 규모의 시공사로 옮기는 경우가 있기 때문이다. 심지어 입사 후의 업무수행 과정들을 통해 배운 내용들이 타 회사 신입사원 채용시 대학을 막 졸업한 경쟁자들에 비해 장점으로 부각되어 채용된 경우도 있어 대학에서 배운 내용과 업무를 통해 배우는 내용 사이에는 차이가 있음이 분명하다.

3. 신규 직원의 재교육 방법

신규 직원이 채용된 후 바로 프로젝트를 맡아 수행하기에는 분명 어려움이 존재한다. 작년에 엔지니어링협회에서 인턴 사원이 3개월 근무할 때에도 자의반 타의반으로 복사나 출력만 하다가 인턴 생활을 마친 것만 봐도 대학과 실무 사이에는 간격이 존재함이 분명하다. 일례로 필자도 인턴사원

에게 간단한 엑셀 작업을 부탁했지만 결국 직접 했던 경험은 그 간격을 충분히 느끼게 해주었다.

신입사원의 경우 학부에서 다양한 전공 공부를 하지만 실제 적용되는 이론과는 괴리감이 있기 때문에 처음 입사 후에는 두 세달간 대부분 설계기준이나 매 년 새로 작성된 보고서를 공부해가며 적응하는 시간을 두고 있다. 하지만 이마저 최근에는 쏟아지는 업무를 처리하기 위해 프로젝트 특성이나 업무의 '큰 그림'은 파악하지 못한 채 업무를 수행하는 경우가 많다. 심한 경우는 입사한지 몇 년이 지났지만 이미 만들어 놓은 엑셀 수식이나 도면들을 그대로 베끼는 기능만을 익혀 사업의 본질을 놓치는 경우도 적지 않다.

신입사원들이 기본적인 이론과 함께 익히는 것은 도면 작성이다. 도면 작성은 실제 구조물의 적용 가능성을 판단할 뿐만 아니라 수량 산출을 통한 사업비 산출의 기본 작업이기 때문에 매우 중요하다. 이마저도 인원에 비해 프로젝트의 수가 많아 내부에서 수행하지 못하고 외주로 수행해 직접 도면을 그리지 못하는 경우도 많다.

도면 작성과 더불어 배우는 것들은 워드, 엑셀뿐만 아니라 모델링 프로그램 등 업무 수행에 꼭 필요한 프로그램을 샘플을 통해 직접 작성해 본다. 프로그램을 잘 사용해야 업무를 쉽고 빠르게 수행할 수 있기 때문이다. 대부분의 경우 워드는 습득시간이 오래 소요되지 않으나 그 외의 프로그램의 경우 자료 정리, 그래프 작성 등 많이 사용하는 도구 임에도 학교에서 많이 사용해보지 않아 익숙해지는데 시간이 걸린다.

이처럼 설계회사에서는 회사 차원의 특별한 교육 과정을 두지 않고 대부분 업무에 필요한 기본적인 사항들만 익히고 프로젝트를 수행하고 있다. 회사 차원에서 부서에 들어오는 한 두명을 위한 신입사원 교육을 두기 어렵기 때문에 개인적으로 아니면 부서 차원에서 수행하는 경우가 많다.

이 점을 보완하기 위해 업무에 필요한 기본적인 전공지식의 경우 엔지니어링협회에서 동종업계 신입직원들을 대상으로 집단 강의 등을 실시한 적이 있었는데 업무적으로 상당히 도움이 된 경험이 있어 협회 차원에서 이런 교육 프로그램들을 홍보하고 활성화하면 실무적으로도 긍정적인 효과를 볼 수 있을 것으로 생각된다.

사실 처음 입사해서 전공지식을 공부하고 업무에 필요한 도구 등을 익히는 기간도 최근에는 구조조정으로 줄어든 인원과 늘어나는 업무량으로 인해 생각하고 있다. 이로 인한 신입사원들의 업무 이해도는 상대적으로 떨어지고 있다. 이를 보완하기 위한 현실적인 대학교과 과정이 절실하다.

4. 현 대학교육이 가지고 있는 한계점과 요구사항

요즘 대중교통을 이용하다 보면 심심치 않게 대학교 광고를 볼 수 있다. 그리고 그 문구 중에는 실무중심의 대학이라는 광고 문구가 대부분 들어가 있는 경우를 보면서 요즘 대학의 경향이 학문 연구에서 취업 중심으로 변했다는 걸 느낄 수가 있다. 이와 상반되게 앞서 얘기한 인턴 사원이 모든 취업준비생을 대변해주지는 않지만 서술한 것처럼 3개월 동안 업무다운 업무는 하지 못한 채 복사와 출력만 하다가 끝난 것만 봐도 아직까지는 현 대학교육과 회사업무와는 차이가 있었다.

금회 들어온 인턴 사원을 통해 느낀 대학교육이 가지는 한계점은 다음과 같다. 우선 설계회사의 업무에 대해 전혀 알지 못하고 시공회사 취업만을 생각하다가 입사한 신입사원들이 대부분 경력만 쌓고 이직이나 재취업으로 빠져나가는 것이 아쉬웠다. 또한 대부분의 건설관련 학과 졸업생들은 30위권내에 있는 시공회사밖에 알지 못하고 더불어 졸업 후에는 시공현장으로만 나가야 한다고 생각하는 것 같다.

하지만 우리나라도 건설산업이 대형화, 전문화되면서 기존의 시공회사뿐만 아니라 CM, 설계, 진단, 유지관리 등으로 여러 분야로 세분화되고 있다. 더군다나 해외로 사업 영역이 확대되면서 시공뿐만 아니라 예비타당성 조사, 입찰안 내서 작성 등 컨설팅 형태의 사업이 중요시 되고 있지만 건설 분야 졸업생들이 아직 시공회사만을 고집하고 있는 것은 아직 대학과정에서 그런 부분들을 충분히 소개되고 알려주지 못한게 아닐까하는 생각이 든다.

적극적인 인턴제도 활용, 선배들과의 대화, 교수님들과의 면담 등을 통해 건설산업의 여러 분야에 대해 소개해주고 간접적으로나마 경험하게 도와준다면 건설관련 재학생들에게 그들의 꿈을 설계하고 미래에 대한 고민을 더는데 도움을 줄 수 있을 것이라고 생각한다. 한 가지 더 느끼는 것은 현장학습, 실험, 프로그램을 이용한 프로젝트 수행 등 책에서 그림으로만 나오는 것들을 눈 앞에서 경험하게 해주는 것이 실무에서도 많은 도움이 될 수 것이라고 생각한다.

업무에서 책에 나온 콘크리트 강도와 실험을 통해 배운 콘크리트 강도를 적용하는 것은 설계시 콘크리트 강도를 적용하는데 큰 차이가 있다. 더욱이 프로그램 등은 비용의 문제가 있겠지만 실제로 프로젝트를 수행하면서 고민해보고 사용해 보는 것도 업무에서 새로운 것으로 익히는데 시간을 많이 줄여준다.

5. 향후 회사의 인력 양성의 변화 방향

최근 들어 설계회사도 국내 사업이 줄어들어 점점 해외시장으로 눈을 돌리고 있다. 해외사업의 원활한 수행을 위해서는 발주처와의 의사소통이 가능하고 문서로 의견을 피력할 수 있는 영어 소통 능력이 중요시되고 있다. 실제 필자가 몸담고 있는 회사에서도 해외에서 여러 프로젝트를 진행하고 있지만 몇몇 프로젝트는 발주처와 소통이 어려워 사업 진행에 애를 먹은 경우도 있었다. 그렇다고 건설산업에 이해가 없는 전문통역사 역시도 업무협약에 있어서는 한계가 있었다.

이런 경험들을 통해 요즘은 회사 내에서 영어 수업을 진행하거나 해외 설계회사 연수를 통해 인력을 양성하고 있다. 이를 비추어 볼 때 앞으로는 기술력과 영어소통능력을 동시에 갖춘 인재가 업계에서 환영받을 것으로 생각되며 학교에서도 이런 점을 고려한다면 취업을 향상에 상당히 도움이 될 것이다.

6. 결론

청년실업의 문제가 이제는 취업을 걱정하는 개인의 문제만은 아니라고 생각한다. 대학에서는 사회에 나가서 일을 할 수 있는 능력과 어느 방향으로 가야하는지 가이드를 해주고 사회에서는 그들의 열정을 쏟을 수 있는 자리를 마련해 주는 것이 지금도 도서관에서 영어학원에서 밤낮으로 노력하는 후배들에게 해줄 수 있는 선배들의 역할이 아닐까라는 생각을 해본다.