

# 지역대학생들의 취업전략에 관한 실증적 연구

## A Empirical Study on the Employment Strategic of the Local College Students

김재봉 (충주대학교 경영학과 교수)

### *Abstract*

Jae-Boong Kim

Recently, There are serious problem of the college students employment in Korea. Most college students are trying harder to get their life-job than life-work before. For example, they spend much time on how to get a better job by redistributing their daily time or studying foreign language abroad, getting license and reinforcing employment competency etc. while leaving school temporarily. So Students can get a good credit on their academic transcripts to distinguish themselves from other competitors. The major purpose of this study are (1) to review the situations of the college student employment, (2) is to research empirically the cognitions of college students employment, (3) to suggest the model of the employment strategic on the college students(S1(basics, knowledge ; dreams and challenge) ---> S2(premise ; decision) ---> S3(selection and specialization ; passions) ---> S4(obligatory ; employment))

주제어 : 취업환경, 대학생, 취업경쟁력과 전략, 취업전략모델, 지역대학

Key Words : employment situation, college student, employment competence and strategic, employment strategic model, local university

### I. 서론

한국사회는 중등교육이 보편화되고 1980년대에는 대학교육도 대중화 단계에 들어섬으로써 고학력화 사회의 특징을 보이고 있다. 1980년 이후 대학교육 진학률의 급격한 증가로 한국의 대학교육 취학률은 한국과 경제수준이 비슷한 나라뿐만 아니라 미국,

일본 등 몇 나라를 제외한 선진국보다도 높은 수준에 있다(한국교육개발원, 1991: 194-195). 대학교육의 급격한 팽창으로 인해 나타나는 가장 큰 문제점은 고급인력 수요가 상대적으로 늘어나지 못해 고학력 실업자를 양산함으로써 개인 및 가정과 사회 불안의 증가와 교육낭비를 들 수 있다. 21C 디지털 패러다임시대를 살아가고 있는 현대인들은 자신의 적성에 맞는 분야의 전문가나 평생직장이 아닌 평생직업을 얻기 위하여 최선의 노력을 하고 있다. 이는 자신의 인생에서 가장 중요한 미래의 방향을 결정하는 과정으로 어떠한 선택을 하느냐에 따라 일생이 좌우되기 때문에 더욱 신중하게 생각하고 결정해야 한다. 또한 기업들은 경제위기 및 디지털의 가속화로 기업에서 필요로 하는 인재와 채용방식이 기존의 전통적인 방식에서 혁신적이고 다양하게 변화되고 있다. 즉, 정기채용에서 수시채용, 상시채용으로, 필기시험대신 외국어성적으로, 그물형에서 낚시형으로, 경영진 중심에서 현장중심으로, 면접강화 및 인·적성검사와 직무수행능력검사를 도입하여 실행해오고 있다.

최근 고용환경은 글로벌 경제위기, 국내 및 지역경제의 침체와 공공기관, 대기업과 중소기업들의 구조조정으로 고용대란의 위기에 처해 있으며, 이로 인하여 모든 대학들은 취업을 못하거나 편법으로 졸업을 미루는 대학생의 증가로 “뉴 NG(No Graduation)족”, 즉 “대학 5년생”이 급격하게 증가하고 있다. 그 동안 대학생의 취업에 관한 기존연구는 주로 대학생들의 취업의식, 진로의식, 직업관이나 취업현황 등에 관한 내용이 대부분이고 대학생들의 취업에 관한 구체적 전략이나 모델에 대한 연구는 많지 않다(충북대학교 학생생활연구소, 1987: 91-111). 그간의 연구들은 대학생의 취업 활성화 방안, 취업인식실태, 대학생의 취업스트레스와 삶의 만족도등에 대한 연구로 취업희망자자 사용하고 있는 취업전략이나 취업을 위한 노력, 그러한 전략을 사용하면서 느끼는 어려움, 피리감 등 취업희망자의 삶의 모습은 생략되거나 고려되지 못하고 있다. 대학생들이 이러한 시대환경적인 변화에 능동적으로 대처하고 평생직업과 적성에 맞는 취업을 위해서는 대학과 대학생들의 철저한 준비와 전략이 요구된다.

본 연구는 첫째, 우리나라 대학생들이 처해있는 취업현실을 고찰하고, 둘째, 대학생들을 대상으로 취업에 대한 인식을 실증적으로 조사하고, 셋째, 조사결과를 토대로 하여 대학들의 취업에 기여할 수 있는 취업전략 및 모델을 제시하고자 한다.

## II. 청년실업 및 기업의 채용방식 변화

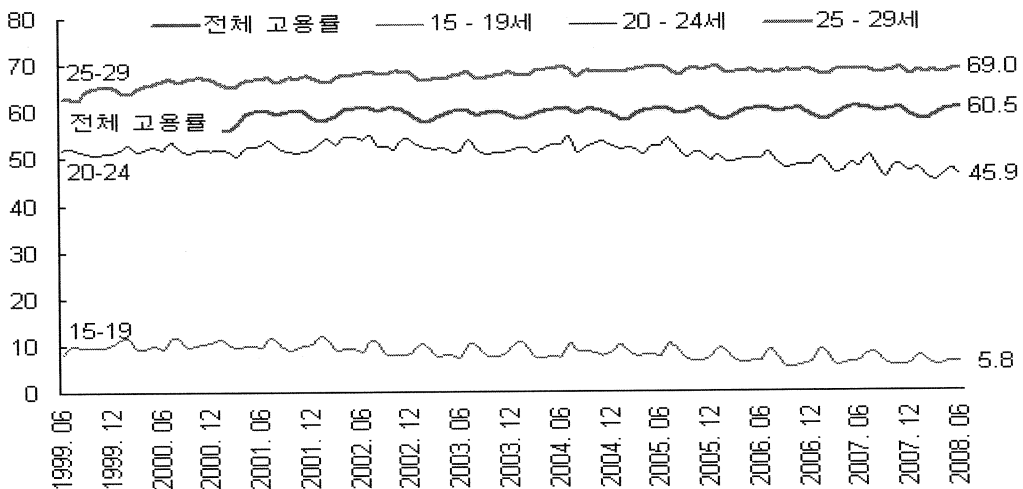
### 1. 청년실업 현황

우리나라 전체 취업자 수는 <그림 2-1>에 나타난 바와 같이 청년취업자 수에서 대

학졸업자들이 고졸학력의 실업자 수에 비해 상대적으로 높다고 볼 수 있으며, 이는 대졸 실업자가 고졸실업자보다 높고 대학졸업자들의 실업자가 증가하고 있다는 것을 알 수 있다. 연령별 인구 중에서 취업자 비중으로 계산되는 고용률(인구수/취업자 수 \* 100)을 보면 20대는 10명 중 6명이 일을 하고 있으며, 특히 일을 시작해야 할 나이인 25~29세의 고용률은 2008년 6월 69%로 10명 중 3명은 자의반 타의반으로 쉬고 있다는 것을 알 수 있으며(<http://mel21.tistory.com>), 이는 그만큼 대학생의 고용률 및 취업률이 적다는 것을 의미하며, 대학생들의 취업이 그만큼 어렵다는 것을 의미한다.

<그림. 2-1> 우리나라 20대의 고용률 추이

(단위 : %)



<표. 2-1> 전체취업자 및 청년취업자 비교

(단위 : 천명, %)

구 분	1995	2000	2002	2004	2005	2006	2007
전체취업자수(A)	20,414 (2.9)	21,156 (4.3)	22,169 (2.8)	22,557 (1.9)	22,856 (1.0)	23,151 (1.3)	23,270 (0.5)
청년취업자수(B)	5,705 (1.8) <27.9>	4,879 (4.0) <23.1>	4,799 (-0.3) <21.6>	4,578 (-0.6) <20.3>	4,450 (-2.8) <19.5>	4,270 (-4.0) <18.4>	4,221 (-1.1) <18.1>
청년고용률	46.4	43.4	45.1	45.1	44.9	43.4	42.8

\*주 : ( )는 전년대비 증가율, < >는 (B/A) x 100.

\*자료 : 통계청 각 년 도별 취업자 추이

청년실업자에서도 <표 2-2>에 나타난 바와 같이 청년층 대비 대졸이상, 전체 대비 대졸의 실업자가 계속해서 증가해 오고 있으며, 2008년 미국에서 시작된 글로벌 금융

위기 및 국내 경기침체는 대졸자들의 취업을 더욱 어렵게 하는 요인이 되고 있다.

대학졸업자들의 높은 실업률은 대학졸업자들의 하향취업을 초래하게 되어 고등학교 졸업자들의 취업기회까지 잠식하게 된다. 이는 대학졸업자들의 공급이 지속적으로 증가하게 될 경우 이들의 일부는 실업상태로 남지만 나머지 일부는 중위직으로 이동하는 문제가 된다(박세일, 1982: 16).

<표. 2-2> 청년실업자의 연령별 · 학력별 비중 추이

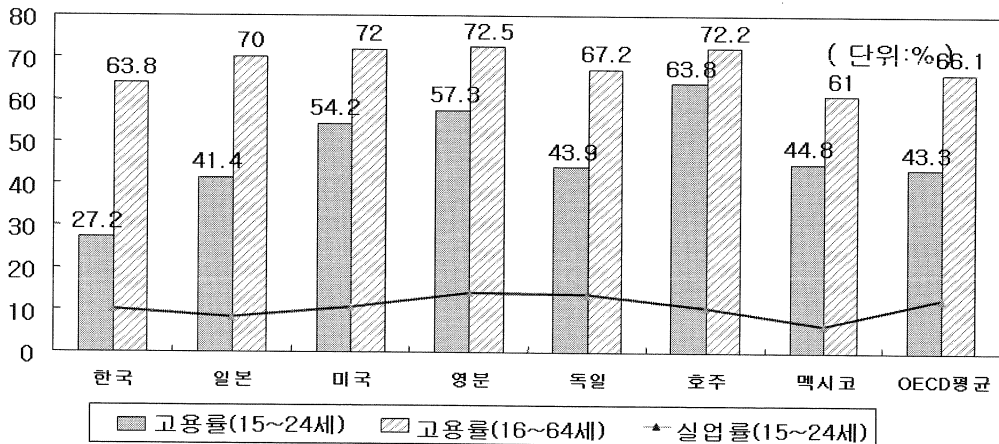
구 분		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
청년층	고졸미하	301 (70.0)	279 (67.6)	231 (64.0)	251.4 (62.7)	259.7 (63.1)	238.6 (61.7)	207.9 (57.1)
	대졸이상	129 (30.0)	133 (32.3)	130 (36.0)	149.2 (37.2)	152 (36.9)	147.9 (38.3)	156.3 (42.9)
전 체	고졸미하	749 (76.5)	665 (74.0)	528 (70.2)	564.4 (69.0)	608.2 (70.7)	625.7 (70.6)	555.2 (67.1)
	대졸이상	230 (23.5)	233 (25.9)	224 (29.8)	253.2 (31.0)	251.8 (29.3)	261.1 (29.4)	272.2 (32.9)

\* 주 : ( )는 연령별 학력 비중임

\* 자료 : 한국경제연구소(2007).

이러한 우리나라 청년실업의 원인을 장천복(2007)은 노동의 수요측면과 공급측면으로 구분하여 설명하고 있으며, 수요측면은 고용흡수력감소, 열악한 중소기업 근무환경 및 불균형적 기업규모 및 기업의 경력직 우선 채용을 들고 있으며, 공급측면으로 고학력 노동공급과 수요의 불일치, 청년층의 직업관과 근로의식변화 및 대학교육의 현장적합성 부족을 들고 있다(장천복, 2007: 34. 8, 12) 우리나라의 경우 <그림 2-2>에 나타난 바와 같이 미국, 영국 등 OECD 가입 국가들에 비해 상대적으로 노동시장에서 청년층에 대한 고용흡수력이 저조하다.

<그림 2-2> 청년실업률의 국제비교



\*자료 : OECD, 2007.

이는 노동시장에의 진입연령이 다른 선진국에 비해 낮다는 것은 한국 청년층 인적 자원의 효율적 활용이 미흡하다는 것을 의미한다. 이러한 현상은 우리나라의 경우 높은 교육열로 인해 청년층의 상급학교에 진학률이 높으며, 대학재학기간이 상대적으로 높기 때문인 것으로 판단되며, 이는 상대적으로 청년실업률을 증가시키는 요인이 될 수 있다는 것을 의미한다. 따라서 한국대학생들이 처한 경제위기등과 같은 현실이 대학생들의 취업에 하나의 장애요인이 되고 있다는 것을 알 수 있다.

## 2. 기업의 채용방식 변화

오늘날 대부분의 기업들은 경제위기 및 디지털의 가속화로 기업에서 필요로 하는 인재와 채용방식이 기존의 전통적인 방식에서 혁신적이고 다양하게 변화되고 있다. 즉 정기채용에서 수시채용, 상시채용으로, 필기시험과 성적대신 자기소개서 및 외국어 성적으로, 그물형에서 낚시형으로, 경영진 중심에서 현장중심으로, 면접강화 및 인·적성검사와 직무수행능력검사, 아나로그적 광고매체(신문광고 등)에서 디지털 방식의 해당 기업고유의 입사지원방식(예, SK : joinsk, 롯데 : joblotte.co.kr, 한화 : netcruit.co.kr, 두산 : mydosan.com)으로의 전환하여 실행해오고 있다. 특히 21C 글로벌시대에는 많은 기업들이 창의적 및 유연한 사고, 실무책임자의 의견존중, 다문화체험(or 국제문화체험), 유목민적 문화 및 사고 등을 요구하고 있다.

<표. 2-3> 기업 채용전략의 변화

구 분	과 거	현 재	특 성
자원포커스	범용성 인재	전문성 인재	자사의 특성 및 직무에 적합한 핵심인재 확보시스템 구축
채용방법	그물형 채용	낚시형 채용	
자원영역	Local 자원 Pool	Global 자원 Pool	
규모 / 시기	대량 / 정기적	소규모 / 수시	
선발방식	학력, 지식, 인성위주, 단순선발방식	인·적성 / 실무능력, 다양한 면접기법, 복잡한 방식	
채용관점	회사중심	직무중심	
고용형태	정규직 중심	계약직 중심	

\*자료 : 취업포털 커리어(2006).

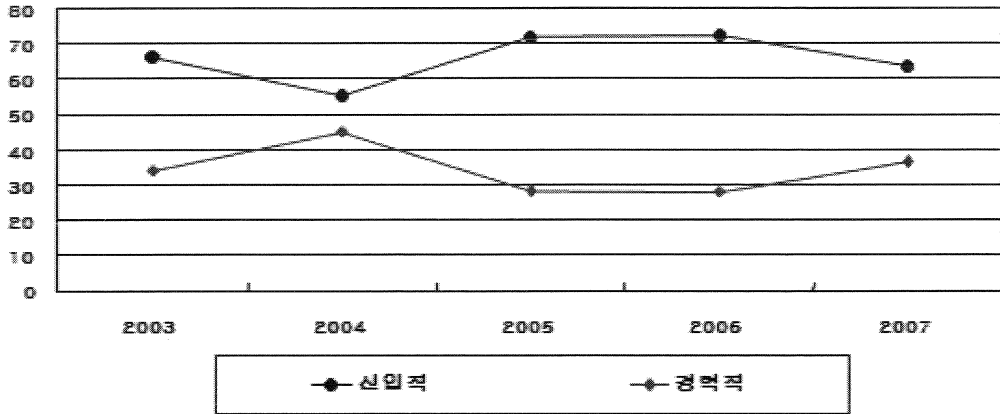
기업들의 채용방식은 아나로그 방식에서 디지털 방식으로 변화했지만 최근에는 패러다임의 특성에 근거한 보편적인 채용방식보다는 자신들의 목적과 특성에 따라 채용방법이 보다 전략적이고 구체적으로 변화하고 있다(참고 <표 2-3>).

최근에 기업들은 대졸 신입사원보다는 대졸 경력직을 선호하고 있으며(<그림 2-3> 참고), 대학생들의 강한 개성, 대학교육의 기업요구에 대한 요구미달과 기업이 신입직

원을 채용할 경우 상당기간 재교육기간과 막대한 비용이 소요되기 때문인 것으로 판단된다.

<그림. 2-3> 신입·경력직 채용 비중 추이(2003 -2007년)

(단위 : %)



\* 주 100인 이상 사업장 조사  
 \* 자료 : 한국경영자총협회, 2007

기업들의 채용방식의 변화는 경제환경의 변화, 기업간 경쟁심화 및 기업의 글로벌화에 대한 능동적 대처와 생존에 필요한 인재를 선발하기 위해서이다. 따라서 기업들은 자신들의 목적을 달성하기 위해 인재상(참고 : <표. 2-4>)을 정하고 이를 충족할 수 있는 핵심인재들을 확보하기 위해 다양한 채용전략을 수립 / 실행해 오고 있다 (참고 본 연구 <2-3>기업 채용전략의 변화).

<표. 2-4> 기업의 인재상을 위한 필요 역량

구분	단위역량	하위역량
기초 직업능력	직업능력	직업 및 직무관련 기술과 자격증 진공지식과 활용능력
	대인관계능력	커뮤니케이션 능력, 팀워크와 협동능력
	외국어능력	외국어구사(기초한자독해)능력
	국어능력	문장력, 표현력, 발표력
	프레젠테이션능력	문서 및 도표작성 능력,관련도구 작동능력
	IT활용능력	IT활용 및 워드프로세서 사용능력
	자기학습능력	스스로 새로운 지식과 기술을 배우는 능력
	문제해결능력	리더십, 창의력
	경영관련 지식과 능력	경제, 경영, 회계, 마케팅지식과 능력
기초 소양	기본인성	도덕성, 성실성, 신뢰성
	기본태도	책임감, 사명감, 열정
	기본예절	에티켓 및 비즈니스매너
기초 체력	기초체력	건강한 체력

취업예비생들은 대학입학 시점부터 이들 요건을 충족시키기 위한 노력과 대책을 수립해야 하며, 기업에서 요구하는 인재상을 충족시킬 수 있는 요건을 갖추기 위해 최선의 노력을 할 필요가 있으며, 대학은 기업이 원하는 인재에 대한 정보를 수집하여 제공하고 인재상을 충족시킬 수 있는 각종프로그램과 제도를 도입하여 실행할 필요가 있다.

### Ⅲ. 취업전략

#### 1. 취업전략 및 영향요인

대학교육의 확장과 경기침체로 인한 대학생들의 취업문제가 심각하다. 따라서 대학생들의 직업관과 적성에 맞는 취업을 효과적으로 하기 위해서는 전반적 그리고 세부적인 과정과 계획을 수립하고 이에 대처해 나갈 필요가 있다. 이러한 관점에서 취업문제에 대해 전략적으로 접근할 필요가 있다. 일반적으로 전략은 조직체 또는 개인의 목적을 달성하기 위한 수단으로서 조직체 내부나 개인의 모든 기능과 활동을 통합한 종합적인 계획을 의미한다(이학중, 1992: 34). 이러한 개념에 근거한 취업전략(employment strategic)은 대학생들이 실질적인 취업을 위해 취하는 지식, 기술, 정보 등을 수집하여 수립한 계획과 실천을 의미한다.

이선민(1994)은 취업전략과 관련한 요인을 가정배경요인, 가족내의 출생순위, 대학생들의 성장지역, 성별, 대학생들의 전공계열이나 학년, 대학소재지(서울과 지방)등을 들고 있다.

가정의 배경요인은 부모의 교육수준이나 직업은 대학생들의 취업전략의 환경적 요인이 된다. 특히 아버지와 어머니가 지니고 있는 특성들이 많은 영향을 미친다. 즉 장윤선(1992)은 어머니의 취업여부, 부모의 유무, 부모의 교육수준, 어머니의 취업시간, 자녀에 대한 기대등이 학업성취와 관련이 있는 것으로 보아 대학생들의 취업전략과 관계를 알 수 있다(장윤선, 1992: 60-61).

출생순위(말이, 중간, 막내등)에 따라 사려성, 사회성, 책임감등의 성격차이가 있기 마련이다. 즉 취업문제도 말이가 다른 출생순위의 아이들 보다도 전략에서 구체적일 가능성이 크다(박태오, 1984).

대학생들의 성장지역의 경우 대도시에서 자란 대학생의 취업전략이 중소도시나 농·어촌에서 자란 학생의 취업전략보다 더 치밀할 가능성이 있다. 왜냐하면 대도시지역이 취업정보의 취득이나 기회를 얻기에 보다 유리하기 때문이다.

대학생들의 전공계열이나 학년이 취업계획수립에 영향을 미친다. “취업준비에 대한

개별적 노력”에 대한 충남대 조사에 의하면 단과대별 영어학습에 대한 열정을 보면 문과대(44.7%), 경상대(37.7%), 공과대(34.3%), 법과대(46.7%)로 나타났으며, 특히 취업준비를 하지 않음에 높게 반응한 대학은 사회과학대학(37.5%), 자연과학대학(29.7%), 농과대학(35.0%), 예술대학(47.6%)으로 나타났다(충남대 학생생활연구소, 1993: 139-173). 대학소재의 경우도 서울지역의 대학생들이 지방소재의 대학생들에 비하여 취업관련 정보나 문화에 쉽게 접할 수 있기 때문에 취업전략이 구체적일 수 있다.

## 2. 취업전략 유형

최봉재(2007: 28-75)는 대학생들의 취업전략에 대한 구체적 실천방안으로 첫째, 시간관리전략(변화되고 있는 수업시간, 늘어나고 있는 휴학), 둘째, 학적관리전략(전과, 복수전공, 부전공제도의 활용), 공인받기 전략(토익, 자격증), 차별화전략 I(경험의 차별화 : 유학·어학연수, 사회경험 및 실무경험, 인턴제도), 차별화전략 II(표현의 차별화 : 이력서, 자기소개서, 면접), 차별화전략 III(이미지 만들기 : 사진, 치장, 몸관리와 성형)를 제시하고 있다. 근래 여러 대학에서 실행하고 있는 취업관련 제도나 내용을 종합 다음과 같이 요약할 수 다. 그러나 무엇보다도 중요한 것은 대학생들은 개인의 직업관, 적성과 역량, 가정·경제·사회적 여건 등과 아래의 내용들을 참고하여 취업로드맵을 설계하고 선택/실천하는 것이 매우 중요하다.

- 개인별 취업역량 관리리카드개발 / 취업지수측정
- 시간관리 : 목표달성을 위한 철저한 시간 및 스케줄관리
- 학적관리 : 자신의 비전과 인재상을 달성하기 위한 교육과정 및 학적관리  
(예, 전과, 부전공, 복수전공을 들 수 있음)
- 공인 및 공증제도 : 자격증, 어학인증, 공학인증
- 프로그램차별화 : 글로벌 마인드 및 문화체험, 국내외자원봉사 및 인턴십
- 개인적 차별화 : 이력서, 자기소개서, 면접, 이미지(용모, 복장, 매너)

## IV. 대학생들의 현실과 취업 성향

### 1. 대학생들의 취업 현실

동아일보 2009년 2월 4일 보도된 내용에 의하면 최근에 한국대학생들은 대학에 입



학 후 대학의 교육과정을 이수하고 자신이 원하는 직장을 구하지 못하는 이유는 경기 침체, 잘못된 대학생활 및 대학교육 등 여러 가지 이유가 있을 수 있으나 어떠한 이유에서든 대학졸업과 동시에 자신이 원하는 직장을 구하기가 매우 어려운 실정이다. 또한 개인마다 차이가 있지만 성실하게 대학생활을 하면서도 직장을 구하기 위해서 대학생활을 마치는 데 소요되는 비용이외에 취업준비를 위해 투입되는 비용이 적지 않다는 사실을 실제사례를 통하여 제시하고 있다.

동아일보에 제시된 사례를 소개하면 A씨의 경우 서울의 어느 사립대학에 재학 중이며, 2008년 12월 2학기를 마쳤지만 졸업생보다는 재학생이 취업에 유리할 것 같아 졸업을 미루고(현재 NG족임) 1년 동안 학교생활을 하면서 더 나은 직장을 찾아보기로 하였으며, 현재는 중견기업에서 인턴으로 주5일제근무, 월 80만원을 받고 일하고 있으며, 이 사례자가 제공한 2005년 대학입학 후 취업준비를 위해 지출한 비용은 약 4,000만원에 이르며, 지출내용은 <그림 4-1>과 같다.

<그림. 4-1> A씨가 취업준비를 위해 사용한 비용

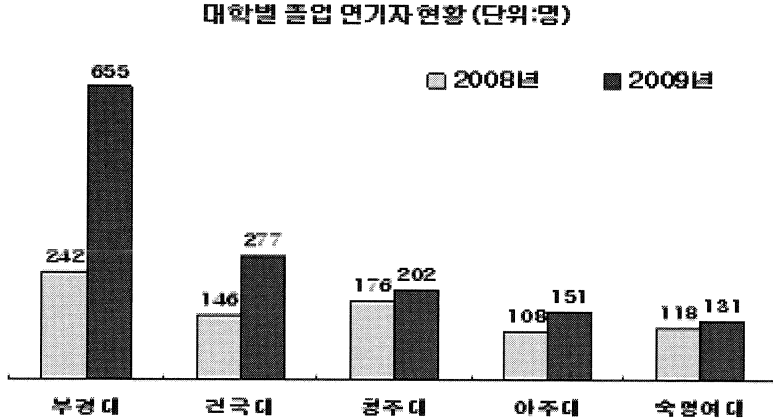
A씨가 취업준비를 위해 쓴 돈 (단위: 원, 개인용돈 제외)		총: 3855만 원	
<b>2005년</b>	<b>801만</b>	<b>2007년</b>	<b>1천610만</b>
등록금	621만	미충족대학생활기간등록비및실용비	900만
교재비	35만	등록금	656만
모용준비(학술비, 교재구입비, 용서비용)	95만	계절학기 등록금	54만
봉사활동 참여비용	50만		
		<b>2008년</b>	<b>804만</b>
<b>2006년</b>	<b>640만</b>	등록금	732만
등록금	610만	교재비	25만
교재비	20만	계절학기 등록금	30만
YMCA 행사참가비	10만	참고 자격증 준공(학점비, 용서비용)	13만
		토익응시료	4만

\*자료 : 동아일보, 2009년 2월 4일

최근 일부 대학에서 나타나고 있는 현실은 대학생들이 취업하기가 어려워 졸업에 필요한 이수학점을 모두 이수하고도 대학을 다니는 “신(新)NG(No Graduation)족”이 늘고 있으며, 심지어는 “졸업연기제(추가학점을 신청하고 졸업을 미룰 수 있는 제도)”를 운영하는 대학이 10여개에 이르고 있으며(참고 : <그림 4-2>), 방학이나 남은 시간은 취업강좌 및 취업캠프에 참여하거나 어학연수 및 자격취득에 투입하는 것으로 나타났다.

<그림. 4-2> 대학별 졸업연기자 현황

(단위 : 명)



\*자료 : 동아일보, 2009년 2월 4일

## 2. 대학교육의 현실

일부 대학을 제외하고 많은 대학과 학생들은 고학력실업자양성, 인력수급의 불균형, 이론교육중심, 평생직업교육 미흡, 하향취업(불완전고용인(underemployment)<sup>1)</sup>과 전공과 직무의 불일치, 취업기회의 대학 간 분화(대학(교)간 위계서열화는 일류대학, 이류대학, 혹은 삼류대학이라는 대학수준에 의해서 뿐만 아니라 대학의 소재 지역에 의한 차이)등의 문제점을 안고 있으며, 이러한 요인들은 대학생들의 취업에 커다란 장애요인이 되고 있다. 따서 대학은 교육의 내용과 질적인 측면에서 수요자 중심, 현장중심, 팀웍중심으로의 전환과 이러한 목적달성을 위한 교수들의 역량강화를 위해서 행·재정적 지원을 확대할 필요가 있다.

## 3. 입사자 취업성향

어느 한 취업포털 사이트의 2006년 기업입사들에 대한 조사에 의하면 입사자들은 평균 27회의 입사지원서를 작성하고 있으며, 심지어 50회 이상 작성하는 경우도 14%나 되며, 6회 이상의 면접을 본 사람이 31.7%이며, 입사형태는 48.5%가 수시채용으로

1) 불완전고용인(underemployment) : 자기의 학력, 지식, 능력에 비해서 상대적으로 낮은 수준의 직무에 종사하는 사람

입사하고 있고, 성공요인으로는 아르바이트 및 인턴십이 33.6% 매우 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다(참고 <표 4-1>). 이러한 현실에서 알 수 있는 것은 취업예비생들이 취업에 효과적으로 대비하기 위해서는 취업경험 즉 인턴십 및 아르바이트가 매우 중요하다는 것을 알 수 있으며(이는 “기업의 채용방식의 변화”에서도 입증됨), 이는 대학생들의 취업을 하기가 그만큼 어렵다는 것을 의미한다.

<표. 2-4> 2006년 입사자 취업성향

단위 : ( )는 %

구 분	내 용			
입사지원서 작성회수	평균 27.8회	10회이내(10.5)	51회 이상(14)	300회 이상
면접회수	평균 4.1회	1번 면접(8.6)	6회 이상(31.7)	
취업한기업	중소기업(63.5)	대기업(19.7)	공기업(11.3)	외국계기업(5.5)
취업 형태	정규직(74)	비정규직(26)	남성 정규직(79.3)	여성 정규직(64.7)
입사 형태	수시채용(48.5)	대졸공채(21.8)	지인소개(17.2)	학교추천(4.3)
취업성공 요 인	알바, 인턴십(33.6)	인맥활용(15)	전공(10.2)	자격증취득(9.4)
	스터디면접준비(8.7)	외국어능력(7.4)	학벌(6)	

\*자료 : 취업포털 커리어(2006), [www.career.co.kr](http://www.career.co.kr)

## V. 실증적 연구

### 1. 표본 현황 및 분석방법

본 연구목적을 달성하기 위해 조사는 2008년 11월 20일 - 12월 13일에 걸쳐서 00대 학교 재학생 및 교수, 기업인사팀을 대상으로 조사하였으며, 조사방법은 연구목적을 달성하기 위하여 설문지를 통하여 조사대상 대학생, 기업의 인사팀 및 대학교수들을 대상으로 하였으며, 조사내용은 기업의 인재상에 요구되는 내용을 중심으로 요인들을 분류하여 조사하였다. 또한 필요에 따라 인터뷰를 병행하였으며, 분석방법은 평균 및 Gap분석을 활용하였다. 조사 표본현황은 <표. 5-1>와 같다.

&lt;표 5-1&gt; 표본 현황

구분	내용	인원	계
성별	남자	276	471
	여자	195	
학부	1대학	134	471
	2대학	112	
	3대학	127	
	4대학	99	
학년	1학년	39	471
	2학년	200	
	3학년	199	
	4학년	34	
교수	1대학	15	72
	2대학	22	
	3대학	26	
	4대학	9	
기업	중소기업	68	78
	대기업	10	

## 2. 취업역량분석

### 1) 외국어능력

대학생들은 외국어능력에 대해 중소기업과 대기업의 요구수준에 비해 자신들의 능력이 5점 척도의 평균 2.1수준으로 인식하고 있으며, 중소기업과의 격차가 평균 $\Delta 0.7$ , 대기업과는  $\Delta 1.3$ 의 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 대학생들의 외국어수준이 학생 자신이 인식하는 수준에 비해 학생, 교수 및 기업이 요구하는 수준에 미치지 못하고 있다. 이에 대한 개선책으로 글로벌화 및 원할 한 취업을 위해 해외문화체험 및 어학연수 등을 활용할 필요가 있다.

### 2) 전문성

대학생들의 전공역량과 학습능력을 의미한다. 전공역량에 대해 교수, 학생 및 기업들의 평균 2.7, 중소기업 평균 3.7, 대기업 평균 4.2로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 1.0$ , 대기업과는  $\Delta 1.5$ 의 차이가 있는 것으로 나타났으며, 학습능력은 교수, 학생 및 기업들의 평균 3.0, 중소기업 평균 3.7, 대기업 평균 4.2로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.7$ , 대기업과는  $\Delta 1.2$ 의 차이가 있는 것으로 나타났으며, 이는 전공에 대한 전문성은 부족

하지만 자신들의 학습능력은 높게 평가하고 있는 것으로 나타났다. 이는 자신들의 학습능력에 비해 전공역량이 부족하다고 인식하고 있으며, 개선방안으로 자신의 전공지식을 향상시킬 수 있는 방안과 교수님들의 방적 강의위주의 방법에서 토의식 실무중심으로의 전환을 고려해 볼 수 있다.

<표. 5-2> 취업역량에 대한 학생, 기업인사팀, 교수의 비교

기업이 요구하는 인재상			학생			기업인사팀			교수		
			학생	중소기업	대기업	학생	중소기업	대기업	학생	중소기업	대기업
1	외국어	독해/문법 이해	1.4	2.4	2.5	2.3	3.3	4.4	2.7	3.4	4.3
		회 화	2.3	3.6	4.5	2.0	3.4	4.5	2.6	3.5	4.1
2	전문성	전공역량	2.2	3.6	4.6	3.0	3.7	4.1	2.9	3.5	4.1
		학습능력	3.0	3.7	4.5	2.9	3.6	4.2	3.1	3.5	4.0
3	능력	자기개발능력	3.0	3.6	4.3	2.9	3.7	4.3	3.0	3.5	4.0
		문제해결능력	2.9	3.6	4.4	2.8	3.8	4.5	3.1	3.9	4.3
		변화관리능력	3.1	3.8	4.3	2.9	3.8	4.3	3.1	4.0	4.4
4	사고유형	창의적 사고력	2.9	3.7	4.4	3.0	3.8	4.5	3.2	3.8	4.2
		사고의 유연성	3.0	3.7	4.5	3.1	3.7	4.2	3.1	3.6	4.1
		긍정적 사고	3.0	3.6	4.4	3.2	3.6	3.9	3.3	3.7	4.0
5	일에 대한 자세	도전정신	2.9	3.2	3.7	2.9	3.8	4.2	3.2	4.0	4.4
		추진력	3.0	3.7	4.4	2.9	3.9	4.4	3.2	3.9	4.5
		일에 대한 열정	3.0	3.8	4.5	3.2	4.0	4.5	3.3	4.2	4.5
		팀웍능력	3.1	3.9	4.5	3.4	4.1	4.5	3.3	4.1	4.5
6	인간관계	대인관계	3.1	3.8	4.4	3.5	4.0	4.2	3.4	4.0	4.5
		의사소통능력	3.3	3.8	4.4	3.2	3.8	4.3	3.2	4.0	4.5
7	인간성	협력과 배려	3.2	3.8	4.4	3.3	3.9	4.3	3.3	4.1	4.5
		솔선수범	3.0	3.7	4.3	3.1	3.9	4.2	3.1	3.7	3.8
8	도덕성	윤리의식	2.9	3.7	4.3	3.3	3.7	4.2	3.2	3.7	4.0
9	글로벌 리더십	글로벌마인드	3.0	3.6	4.3	2.9	3.7	4.3	2.9	3.8	4.4
		리더십	3.0	3.7	4.4	2.9	3.6	4.0	3.0	3.7	4.2
10	취업역량	충주대학생들의 취업역량	3.0	3.7	4.5	2.6	3.4	3.4	3.0	3.0	3.3

## 3) 능력(자기개발, 문제해결 및 변화관리능력)

대학생들의 자기개발능력은 교수, 학생 및 기업들의 평균 3.0, 중소기업 평균 3.6, 대기업 평균 4.2로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.6$ , 대기업과는  $\Delta 1.2$ 의 차이가 있는 것으로 나타났으며, 문제해결능력은 교수, 학생 및 기업들의 평균 2.9, 중소기업 평균

3.7, 대기업 평균 4.3로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.8$ , 대기업과는  $\Delta 0.9$ 의 차이가 있는 것으로 나타났다. 변화관리능력은 교수, 학생 및 기업들의 평균 3.0, 중소기업 평균 3.9, 대기업 평균 4.3로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.9$ , 대기업과는  $\Delta 1.3$ 의 차이가 있으며, 이는 자기개발능력과 변화관리능력이 높다고 판단하고 있으나 문제해결능력이 상대적으로 낮게 평가하고 있다는 것을 의미한다. 이는 자신들의 현재 위치등이 반영된 것으로 판단되며, 학생들은 자신의 능력을 개발할 수 있지만 어느 분야를 개발해야 할지 명확한 목표와 방향을 정립하지 못하고 있는 것으로 판단된다. 개선방안으로는 학생들에 대한 인성 및 적성검사에 근거한 “자신의 인재상”과 진로 및 취업목표를 결정할 수 있도록 인력개발센터와 상담교수의 도움을 받는 방안을 고려해 볼 수 있다.

#### 4) 사고유형

대학생들의 사고유형은 교수, 학생 및 기업들의 평균 3.0, 중소기업 평균 3.8, 대기업 평균 4.3로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.8$ , 대기업과는  $\Delta 1.3$ 의 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사고의 유연성은 교수, 학생 및 기업들의 평균 3.0, 중소기업 평균 3.6, 대기업 평균 4.2로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.6$ , 대기업과는  $\Delta 1.2$ 의 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사건/사고에 대한 긍정적 사고는 교수, 학생 및 기업들의 평균 3.2, 중소기업 평균 3.6, 대기업 평균 4.1로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.4$ , 대기업과는  $\Delta 0.9$ 의 차이가 있으며, 자신들은 창의적 사고에 익숙하며 매사에 긍정적으로 생각하며 유연하게 대처하는 것으로 인식하고 있는 것을 나타냈다. 이는 현재의 사고유형을 확산시키는 방안을 고려해 볼 수 있으며, 일에 대한 사고보다는 글로문화체험 및 독서 등을 통하여 사고의 다양성과 폭을 확대하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

#### 5) 일에 대한 자세

대학생들의 도전정신은 교수, 학생 및 기업들의 평균 3.0, 중소기업 평균 3.7, 대기업 평균 4.1로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.7$ , 대기업과는  $\Delta 1.1$ 의 차이가 있는 것으로 나타났으며, 추진력은 교수, 학생 및 기업들의 평균 3.0, 중소기업 평균 3.8, 대기업 평균 4.4로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.8$ , 대기업과는  $\Delta 1.4$ 의 차이가 있는 것으로 나타났으며, 팀웍은 교수, 학생 및 기업들의 평균 3.1, 중소기업 평균 4.0, 대기업 평균 4.5로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.9$ , 대기업과는  $\Delta 1.4$ 의 차이가 있으며, 일에 대한 열정은 교수, 학생 및 기업들의 평균 3.2, 중소기업 평균 4.0, 대기업 평균 4.5로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.8$ , 대기업과는  $\Delta 1.5$ 의 차이가 있으며, 이는 이들 모두가 모든 일에 대해 구성원들과 함께 도전의식을 가지고 열정적으로 추진하는 것이 바람직

하다고 내용이 반영된 것으로 판단된다. 개선방안으로는 교육과정의 과제에 대해 강의방이 아닌 “자발적 팀구축, 하향식이 아닌 팀원과의 과제협의 선정 및 달성”등을 고려해 볼 수 있다.

#### 6) 인간관계

대학생들의 대인관계는 교수, 학생 및 기업들의 평균 3.3 중소기업 평균 3.9, 대기업 평균 4.3로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.6$ , 대기업과는  $\Delta 1.0$ 의 차이가 있는 것으로 나타났으며, 의사소통능력은 교수, 학생 및 기업들의 평균 3.2, 중소기업 평균 3.9, 대기업 평균 4.4로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.7$ , 대기업과는  $\Delta 1.2$ 의 차이가 있는 것으로 나타났으며, 이는 자신들이 주위사람들과 원만한 대인관계를 형성하고 있다는 것과 학생과 교수들에 비해 기업이 원만한 인간관계를 요구하고 있다는 것을 의미하며, 기업에서 높은 대인관계를 요구하는 것은 기업성과창출측면이 반영된 것으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 개선방안으로는 팀별과제등을 통해서 문제를 해결하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

#### 7) 인간성

대학생들의 협력과 배려는 교수, 학생 및 기업들의 평균 3.3 중소기업 평균 3.9, 대기업 평균 4.4로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.6$ , 대기업과는  $\Delta 1.1$ 의 차이가 있는 것으로 나타났으며, 솔선수범은 교수, 학생 및 기업들의 평균 3.1, 중소기업 평균 3.8, 대기업 평균 4.0로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.7$ , 대기업과는  $\Delta 0.9$ 의 차이가 있는 것으로 나타났으며, 이는 자신들이 주위사람과 솔선수범하여 협력하고 배려하는 것으로 인식하고 있으며, 중소기업과 대기업 모두 솔선수범하여 주변에 배려하고 협력하는 것이 요구된다는 것을 반영하고 있으며, 이는 기업목표가 구성원들의 협력을 통해서 달성된다는 인식이 반영된 것으로 판단된다. 이는 자신들이 주변 사람들과 원만한 인간관계를 형성하고 있는 점과 학생신분의 특성상 직장에서의 일과 같이 서로의 이해관계를 고려하지 않은 점이 반영된 것으로 판단된다.

#### 8) 도덕성

대학생들의 윤리의식에 대해 학생, 교수 및 기업들이 평균 3.1로 비교적 높게 인식하고 있으며, 중소기업 평균 3.7, 대기업 평균 4.1로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.6$ , 대기업과는  $\Delta 1.1$ 의 차이가 있는 것으로 나타났으며, 이는 높은 도덕성을 요구하고 있는 것으로 판단된다. 이는 문제라기보다는 모든 일에 윤리의식을 가지고 그리고 소양 교육을 통해서 지속적으로 관심을 가질 필요가 있다.



### 9) 글로벌마인드

대학생들의 글로벌 마인드는 교수, 학생 및 기업들의 평균 3.1 중소기업 평균 3.7, 대기업 평균 4.1로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.6$ , 대기업과는  $\Delta 1.0$ 의 차이가 있는 것으로 나타났으며, 리더십은 교수, 학생 및 기업들의 평균 2.9, 중소기업 평균 3.7, 대기업 평균 4.3로 중소기업과의 격차가 평균  $\Delta 0.8$ , 대기업과는  $\Delta 1.4$ 의 차이가 있는 것으로 나타났으며, 이는 중소기업에 비해 대기업이 글로벌 마인드 및 리더십을 요구하고 있는 것으로 나타났다. 이는 해외문화탐방, 국외자원봉사, 어학연수 및 각종팀을 통해서 자신의 글로벌 마인드와 리더십을 함양하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

### 10) 취업역량

조사 대상학생들의 취업역량에 대해 교수들은 학생 및 기업에 비해 상대적으로 낮게 인식하고 있으며, 이는 우리학생들이 현재 자신의 취업역량강화는 물론 중소기업과 대기업에의 취업을 위해서는 더욱더 많은 노력을 해야 한다는 것으로 나타났다. 여기서 조사대학생들은 학생들 자신의 요인별 취업역량에 대한 기준과 중소기업 및 대기업에서 요구되는 수준과 일치하거나 높다고 판단하는 요인이 하나도 없다는 점에 주목할 필요가 있다.

## 3. 대학생들의 취업전략 및 모델

앞의 문헌연구 및 실증 조사결과를 토대로 개인의 적성과 역량, 가정·경제·사회적 여건 등과 아래의 내용(최봉재, 2007)과 다른 대학에서 시행하고 있는 제도등을 참고하여 다음과 같은 취업전략 및 모델을 고려해 볼 수 있으며, 또한 성공적인 취업을 위해서는 취업로드맵을 설계하고 선택/실천하는 것이 매우 중요하다.

- 개인의 직업관 및 적성에 맞는 직업선택과 해당기업의 인재상 탐색
- 취업로드맵 설계
- 개인별 취업역량 관리리카드개발 / 취업지수측정
- 시간관리 : 목표달성을 위한 철저한 시간 및 스케줄관리
- 학적관리 : 자신의 비전과 인재상을 달성하기 위한 교육과정 및 학적관리  
(예, 전과, 부전공, 복수전공을 들 수 있음)
- 공인 및 공증제도 : 자격증, 어학인증, 공학인증
- 프로그램차별화 : 글로벌 마인드 및 문화체험, 국내외자원봉사 및 인턴십
- 개인적 차별화 : 이력서, 자기소개서, 면접, 이미지(용모, 복장, 매너)

앞에서 제시된 분야별 전략을 고려하여 대학생들의 성공적인 취업을 위한 전략 및 모델로 “평생직장이 아닌 평생직업”을 위한 “직업관”을 정하고 원하는 직업을 구하기 위하여 “꿈과 도전 ---> 진로결정 --> 열정 --> 취업”으로 진행되는 <표>취업전략 모델을 제시하고자 한다.

제시된 취업전략모델에 따라 최선(眞人事 待天命)을 다한다면 자기 자신이 원하는 “최선의 직업(Best life-Job)”을 얻을 수 있다고 판단되며, 무엇보다도 중요한 것은 자신이 원하는 직업을 갖기 위해서 전략의 수립도 중요하지만 자신이 설계한 전략을 실행하기 위해 최선의 노력을 다하는 것도 매우 중요하다.

<표. 5-3> 취업전략모델

단계	구분	내 용	1학년		2학년		3학년		4학년		
			1	2	1	2	1	2	1	2	
S1	기 초	• 어학 • 전공 • 자격증	○	○	○	○	○	○	○	○	꿈 도전
	소 양	• 창의성 • 문제해결능력 • 리더십 • 도덕성 • 도전정신 • 글로벌마인드 • 인간성 • 팀워크 • 커뮤니케이션	○	○	○	○	○	○	○	○	
S2	전 제	• 비전창출	○	○	○						결정
		• 진로/직업탐색 • 인성/적성검사 • Life-Road Map and Mentoring Design		○	○	○					
		• 1인 1분야 1지역 국내외 전문가			○	○	○	○	○	○	
S3	선 택 및 심 화	• 국내외 자원봉사 • 해외문화탐방 • 진출계열/기업선정 • 어학연수			○	○	○				열정
		• 국내외 인턴십(or 정부지원프로그램체험) • 기업현장학습					○	○			
S4	필 수	• 취업페스티벌 • 취업캠프 • 취업박람회 • 직무연수					○	○	○	○	취업

## VII. 결 론

21C 지식기반정보화사회에서는 전문노동능력을 갖춘 고급인력을 필요로 하고 있다. 대학은 이러한 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 “평생직업능력(life job cacompetency)”을 개발하기 위해서 현장중심교육(worked-based learning) 및 평생직업(life-job)과 관련된 교육에 대한 역량집중과 개인, 대학, 기업 그리고 국가와 협력적 인프라를 구축하여 대학생들의 취업을 위해 최선의 노력을 기울일 필요가 있다. 또한

00대학생들의 직업관과 인재상정립, 취업전담교수제도입, 인재상에 근거한 핵심인재의 기업에 대한 홍보를 강화할 필요가 있다. 또한 대학 학생들 사이에 인식되고 있는 자신들의 자신감부족, 역량부족등에 대한 인식을 전환할 수 있도록 다양한 지원 및 프로그램을 개발/제공할 필요가 있으며, 꿈과 희망을 달성할 수 있도록 '교수는 학생들에게, 선배는 후배들'에게 '관심과 사랑'을 기울일 필요가 있다.

본 연구는 다음과 같은 점에서 의의가 있다. 첫째, 학년이 취업전략에 매우 중요한 요인이라는 것을 알 수 있다는 점, 둘째, 대부분의 학생들이 졸업을 앞두고 서둘러 취업에 대비하고 있다는 사실인식, 셋째, 대학에 기업이 요구하는 인재상 즉 대학생들의 취업역량강화를 위한 프로그램의 도입/실행과 대학생들에게는 이들이 취업을 위한 준비내용등에 대한 프로그램의 도입/실행 시기와 시점을 제시하고 있는 점, 넷째, 평생직업(life-job)과기업의 인재상과 대학생들의 취업역량을 고려하여 한국 대학생들이라면 누구나 경험하고 있는 “꿈과 도전 ---> 진로결정 --> 열정 --> 취업”으로 연결되는 “취업전략모델”을 제시하였다는 점, 다섯째, 제시된 취업전략모델이 현재 대학생들이 추구하고 있는 평생직장(life-work)보다는 평생직업(life-job)을 가질 수 있도록 설계되었다는 점을 들 수 있다.

그러나 특정 대학의 대학생들을 대상으로 하였기 때문에 본 연구결과를 일반화하기에는 일부 한계가 있다는 점을 들 수 있다.

### <참고문헌>

- 강원천. (2008). 대학의 취업지원프로그램이 취업성파에 미치는 영향에 관한 연구. 건국대학교 대학원. 석사학위논문: 25-29.
- 김동빈. (1998). 고등교육의 수익. 서울대 대학원 석사학위논문: 16.
- 김우영 (2002), “학력, 훈련, 아르바이트, 자격증의 경제적 효과: 청년층의 취업과 소득을 중심으로,“ 제1회 산업·직업별 고용구조 조사 및 청년패널 심포지엄.
- 김재봉 외. (2009). 「취업지원전략 재구성」. 충주대학교.
- 류장수. (2003). 지방대 졸업생의 취업실태와 개선방안, 「부산지역 인적자원개발 기본계획」 수립 정책세미나 발표 논문.
- 박가열·천영민 (2009), “대졸자 취업 영향요인 분석,” 『고용과 직업 연구』, 제3권 제1호, pp.29-59.
- 박상철·김한준 (2008), 「직업-자격, 훈련-자격 연계 연구」, 한국고용정보원.
- 박영우. (1994). 대학생의 진로선택과 취업불안에 관한 연구. 건국대 교육대학원 석사학위논문
- 박태호. (1984). 가정환경과 청소년의 성격특성과의 관련 연구. 조선대 교육대학원

석사학위논문: 41-43.

백성준 외. (2003). 지역 인적자원 개발을 위한 지방대학 육성방안, 한국직업능력개발원.

서창교·김주섭·김덕기 (2000), 「국가기술자격의 효과 분석」, 한국직업능력개발원.

이동임·김덕기·김상호 (2008), 「자격제도 운영 평가체제 구축 연구」, 한국직업능력개발원.

이선민. (1994). 대학생의 취업포부와 취업전략분석. 이대 대학원 석사학위논문: 19-35.

이승환 외. (2008). 「학생 취업률 향상을 위한 지원시스템 제안에 관한 연구」.

국립충주대학교: 42-43.

이학중. (1992). 「전략경영론」. 서울 : 박영사: 34.

장윤선. (1992). 어머니의 취업이 자녀의 학업성취와 관련된 정의적 변인에 미치는 영향. 이화여대 대학원 석사학위 논문: 60-61.

장천복. (2007). 청년실업의 실태, 원인 및 대책에 관한 연구. 원광대 행정대학원 석사학위논문: 34-8-12.

정건섭. (2009). 지방대학생의 국가자격증 취득실태와 과제-부산지역 대학생을 중심으로, 「한국비교정부학보」, 13(2): 373-396.

최봉재. (2007). 한국대학생의 취업전략에 관한 연구. 부산대 대학원, 석사학위논문: 20.

충남대 학생생활연구소. (1993). 취업에 관한 재학생 의식조사. 「학생생활연구」, 제20집: 139-173.

충북대학교 학생생활연구소. (1987). 대졸취업의 최근동향과 증기전망. 「학생생활연구」, 제11집: .91-111.

한국고용정보원 (2008), 「2006 대졸자 직업이동 경로조사 기초분석보고서: 2005년 대졸자 1차년도 결과 분석」, 한국고용정보원.

OECD(2001. 2004). The Role of National Qualification Systems in Promoting Lifelong Learning: Thematic Group Papers.

한국산업인력공단 자격정보 사이트 (<http://www.q-net.or.kr/>)

<http://www.academyinfo.go.kr>

<http://mel21.tistory.com>.

접수일(2009년 9월 28일)

수정일자(2009년 10월 17일)

게재확정일(2009년 11월 09일)