

선발기준에 관한 인사담당자와 대학생의 인식 차이에 관한 비교 연구

오상영^{1*}, 김동환²
¹영동대학교, ²청주대학교

Comparative Study on the Perception Differences in Selection Criteria Between HR Managers and University Students

Sang-young Oh^{1*} and Dong-Hwan Kim²
¹Youngdong University, ²Cheongju University

요 약 대학생의 취업이 매우 어려워 최근 국내에서는 청년실업이라는 이슈가 국가의 중요한 정책적인 과제가 되고 있으며 이 문제를 해결하기 위한 다양한 정책과 방안이 제시되고 있으며, 대학교에서도 다양한 차원에서 많은 시간과 노력을 기울이고 있다. 따라서 본 연구에서는 청년실업의 주요한 한 가지 원인이 되고 있는 대학생과 기업이 인식하고 있는 신입사원 선발기준을 조사하여 두 집단을 비교하였으며 분석 결과는 통계적으로 명백한 차이가 있었다. 이러한 선발기준에 대한 두 집단 간의 차이는 미스매치(miss match)의 원인이 되고 있으므로 두 주체간의 선발 기준에 관한 인식 차이를 알리고 이를 극복하기 위하여 대학생, 기업 그리고 대학교에서 취할 수 있는 구체적인 방안을 제시하였다.

Abstract Recently the problem of high unemployment rate of college graduate is one of the government's important issues to be solved. Therefore government has been proposed various policies and strategies to solve the problem and also universities are trying to put their best time and efforts to help students to find their decent jobs. In this study, we have compared the differences of new employee selection criteria between corporation's human resource managers and college students which could be one of the reasons of high unemployment rate. Our research shows that there are significant differences between two groups that are considered to be one of reasons of miss matched employment between companies and applicants. Therefore we have suggested how students, companies and universities can solve the problem of different perceptions on the selection criteria and tried to contribute to increase college students' employment.

Key Words : Selection criteria, Unemployment of college graduates

1. 서론

우리나라는 2008년 세계적인 금융위기 이후 고용 없는 성장에 대한 우려가 전국적으로 사회문제가 되고 있다. 최근 노동시장이 회복세를 보이고 있으나 청년층(15~29세) 고용상황은 여전히 부진하며, 2010년 상반기 청년 체감실업률이 23.0%로 청년 중 약 4분의 1이 실업 상태에 있는 것으로 보고되고 있다[21]. 청년층 경제활동

참가율은 2004년 49.2%에서 계속 하락하여 2010년 43.8%로 5.4%p 떨어졌고 비경제활동인구의 35%를 차지하는 청년층 인구는 동기간 30만 명 이상이 증가한 것으로 나타났다[20].

신규인력이 업무에 적응하는데 걸리는 기간이 10개월 이상 소요되고, 그 기간 동안 투입되는 금액도 수 천만원에서 수 억원이 투입된다는 연구 결과가 있다[18]. 또한 일자리를 구하는데 걸리는 시간도 수개월 이상 소요되는

*교신저자 : 오상영(culture@yd.ac.kr)

접수일 11년 06월 19일

수정일 11년 08월 10일

게재확정일 11년 08월 11일

것으로 나타나 청년의 시간 소비가 매우 높은 것을 알 수 있다. 특히 천영민 외(2010)는 취업을 위한 시간 소비는 구인자와 구직자의 요구 조건과 수요 조건의 인식차이에서 오는 차이를 좁히지 못하여 발생하는 사례가 많으며 서로의 눈높이를 맞추기 위해 수개월의 기간과 상당한 비용이 소요된다고 주장하고 있다. 이는 당사자 입장의 차이는 다소 있겠지만 국가적으로는 손실이 발생하는 요인이 될 것이다. 또한 삼성경제 연구소의 연구에 의하면 청년층 실업문제의 주요원인 중의 하나로 산업과 대학의 차원 및 구직자와 구인자의 미스매치(miss match)를 들고 있다[19].

또한 기업의 구인에 대한 기준과 대학생의 인식 차이에서 발생하는 고용 수급 불균형을 연구한 연구 결과를 보면 박소연 외(2008)는 기업에서 대학생에게 요구하는 역량과 실제 대학생이 취업을 위해 개발하고 있는 역량이 차이가 많은 것으로 나타나 취업난과 구인난의 간극 차이가 많은 것으로 나타났다[4].

따라서 본 연구는 이러한 구직자(대학생)와 구인자(기업)가 갖고 있는 선발기준의 인식차이를 조사하고 분석하여 대학생과 기업의 미스매치를 줄일 수 있는 방안을 강구하고자 한다. 즉 대학생과 기업이라는 두 주체간의 인식차이에서 발생하는 문제점 해결을 위해 대학생, 기업 그리고 학생을 교육시키는 대학교가 취할 수 있는 구체적인 방안을 제시하고자 한다.

2. 선행 연구

2.1 노동시장의 공급구조

노동시장 공급구조는 생산가능인구와 경제활동인구를 중심으로 분석할 수 있다. 일반적으로 경제활동인구, 취업자, 실업자, 경제활동참가율, 실업률, 고용률 등에 대한 변화 추이를 통해 예측할 수 있으며 국내 경제활동인구와 취업자 변화 추이를 보면 연평균 증가율이 각각 1.18%, 1.26%로 매우 낮은 편이다. 또한 경제활동참가율의 연평균 증가율 -0.03%, 고용률 연평균 증가율 0.03%로 매우 낮은 편이다. 실업률의 연평균 증가율 -1.59%로 다소 실업율이 낮아지고 있는 것으로 나타났다[21].

지난 10년간 학력별 취업자의 연평균 증가율을 보면 고졸 0.31%로 증가율이 멈춘 상태이며 대졸 이상은 7.81%(전문대졸 8.45%, 대학교졸 이상 7.53%)로 다소 증가한 것으로 나타나고 있다. 지난 5년간 대학교 졸업자의 정규직 취업을 변화를 보면, 2004년 40.2%에서 2006년 43.8%까지 증가하였다가 2009년에 35.2%로 크게 감소하

고 있다[21].

2.2 노동시장의 수요구조

2007년도 기준 산업별 사업체수를 비교하면 사회간접 자본 및 기타 서비스업에 속하는 사업체가 89.5%를 점유하고 있어 가장 많은 비중을 차지하고 있으며 기타 제조업을 포함한 광공업 사업체가 10.4%, 농림어업에 속하는 사업체가 0.1%의 비중을 차지하고 있다. 산업별 고용구조를 보면 농림어업이 7.0%, 광공업이 16.4%, 사회간접 자본 및 기타서비스업이 76.6%로 소상공 중심의 산업 고용 구조를 보이고 있는 것으로 나타났다. 통계청의 경제활동조사에 의하면 2010년 상반기에는 전반적인 고용 회복세임에도 불구하고 청년층은 2010년 상반기 중 일자리가 3만 4천개 감소하였고 전년 동월 대비 31만 3천개가 증가한데 반해 청년층 일자리는 8만 5천개가 감소하였다 [19].

2.3 대학생의 취업활동과 인식하고 있는 취업 결정요인

대학생들이 취업 준비를 위해서 취업 대상 기업의 탐색, 취업 기업에 대한 정보수집 활동, 희망 기업에 취업하기 위한 체험 활동, 그리고 본격적인 취업준비 활동 등으로 구분할 수 있다[6,10,22].

임천순 외(2004)은 대학졸업생의 채용결정 요인 중 개인적 배경요인(성별, 군필 여부 등)이 매우 중요하고, 다음으로 중요한 요인이 학력요인인 대학지명도 및 전공 전문 자격증이 중요한 요인이라고 발표하였다[12]. 그러나 최근 각종 마스크, 또는 기업의 발표에 의하면 임천순 외 연구 결과와 달리 학력, 성별을 파괴하여 채용한다는 의지를 보이고 있어 좀 더 명확한 분석이 필요함을 느끼게 된다[12].

취업을 위한 대학생의 정보 취득 경로를 분석해 보면 김성환 외(2005)의 연구 결과에서는 청년층의 첫 일자리에 대한 구직정보를 획득하는 경로는 대기업 일수록 학교를 통해서 취업한 경우가 높으며 소기업인 경우 친구와 선후배를 통한 구직정보 획득이 많은 것으로 나타났다. 또한 취업의 기준을 보면 기업규모가 클수록 임금과 수입, 고용안정성 및 근무 환경에 대한 기준이 높았으며 소기업일수록 적성과 흥미, 시간적 여유, 출퇴근 거리 등으로 직업선택의 기준으로 삼는 것으로 알 수 있었다. 또한 구직과정에서의 가장 큰 어려움으로 '취업정보 부족'(25.3%), '경험 부족'(23.2%), '본인 적성 파악하지 못함'(13.4%)을 꼽았다[1].

대학생의 미취업의 원인을 분석한 김안국(2003)의 연

구에서는 남자가 여자보다 취업확률이 높으며 자격증을 소지한 사람일수록 취업 확률이 높은 것으로 나타났다[2]. 오세규(2003), 진미석 외(2003)는 취업에 있어 학점이 중요하지 않지만 성별은 매우 중요한 요인으로 여자에 비해 남자의 취업률이 높다고 발표했다[9,16]. 안주연 외(2003)은 학력이 높을수록 취업 확률이 높고 서울 지역에 소재한 대학 졸업생일수록 취업확률이 높다고 연구하였다[8]. 그러나 오세규(2003)의 연구에서는 나이가 적을수록 취업률이 높은 것으로 나타났고 조우현(1995)의 연구에서는 여성의 경우 취업률이 나이와 무관한 것으로 나타났[15].

연구자들의 연구 결과를 종합적으로 분석해 보면 안주연 외(2002)의 연구를 보면 인턴십 프로그램, 아르바이트 경험, 취업 연령, 졸업학교 지명도, 성별 등이 취업률에 미치는 영향에 관해서 많은 차이를 보이고 있음을 알 수 있다.

또한 정준호(2010)는 기업은 조직성과에 따른 성과 보상을 중요하게 생각하여 성과 측정을 통한 조직성과를 높이는 것에 관심이 높은 반면 대학생은 조직생활보다 개인적인 활동이 중요하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다[14]. 또한 대학생들이 자기보상을 통한 자기 효능감 및 자기 만족감 제고를 실천할 수 있도록 하는 대학교육 프로그램 개발 및 운영이 필요하다고 주장하였다. 그리고 과업수행 역량을 높일 수 있는 교육 요구가 기업은 중요하게 생각하지 않은 반면 대학생은 높게 나타나 전공에 대한 전문화된 교육이 대학에서 이루어져야 할 것으로 연구되었다. 송영수(2007)의 연구에서는 지식기반 사회로 변화되는 시점에서 대기업은 우수인재가 절대적으로 기업경쟁력의 원천으로 판단하고 있으며 우수한 인재의 확보 및 양성이 필요하다고 판단하고 있는 것으로 나타났다[5]. 장영길(2005)은 향후 기업이 바라는 인재상은 21세기 미래 사회의 변화에 부합되는 인재라고 정의하여 글로벌 인재의 중요성을 제시하였다[13]. 채창균 외(2009)는 대졸 청년층의 취업 성과 결정 요인 분석에서 구직자의 가구 소득이 취업성공에 미치는 영향이 매우 큰 성으로 나타났다[17]. 박성재(2005)의 연구에 의하면 지방대 졸업자들이 수도권 졸업자보다 첫 직장의 노동의 질이 낮은 것으로 나타났다[3]. 또한 지방대 졸업자일수록 취업시장이 좁고, 자신의 학력과 적성에 적합한 일자리를 찾는 비율이 낮게 나타남. 임금 수준에서도 지방대 졸업자가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이재경(2004)은 한국 대학생이 취업을 준비하는 과정에서 기업 정보를 찾는 키워드는 보수, 회사 명성, 직업의 안정과 장애성, 복지, 입사조건 및 자격 등으로 나타났으며 취업준비 행동을 본격적으로 시작되는 시기가 4학년 2학기부터

인 것으로 나타났다[11]. 신현순(2007)은 대학생들이 취업을 위해 변화되는 전략을 연구하였는데 가장 두드러지게 나타나는 현상은 대학 수업 시간을 줄이고 개인 학습 시간을 늘리는 현상이다. 취업을 위해 학교 수업을 결강하는 추세가 늘어나고 있다는 것이다[7]. 다음으로 특이한 것은 휴학자가 늘어나는 현상이다. 통계청은 대학생의 1/3이 휴학생(2006년 기준)인 것으로 집계하고 있다. 학적 관리 부분에서는 전과, 복수 전공자가 늘어나고 있고 토익(TOEIC) 등 외국어 인증, 자격증 취득 등 공인 기관의 인증을 받고자 하는 비율이 늘어나고 있다. 차별화 전략으로 유학, 어학 연수자가 늘어나고 있고, 경험을 이력으로 제출하기 위해 아르바이트, 인턴십 프로그램을 활용하는 사례가 늘어났다. 또한 자신의 이미지 관리를 위해 운동, 성형 등도 늘어나는 것으로 나타났다[21].

3. 연구 설계 및 자료 수집

3.1 조사의 설계

본 연구를 위해 선행 연구에서 활용되었던 변수와 연구자 유관 기관의 관계자의 인터뷰를 통해 측정이 필요하다고 판단되는 변수를 첨가하여 측정 변수를 구성하였다. 측정의 대상은 우량기업의 인사담당자들과 대학생들로 구성하고 각 주제별 특성을 분석하기 위한 설문 문항을 아래와 같이 구성하였으며 상호 관계를 확인하기 위해 별도의 설문 문항을 구성하였다.

설문 문항은 기업의 일반 현황, 인력 수요 현황, 채용 환경, 인력양성 및 교육훈련으로 구성하였으며 대학생의 설문 문항은 대학생의 일반 현황, 취업 준비 사항, 취업 시 중요도 예상, 대학의 취업프로그램 필요성 및 만족도 등으로 구성하였다.

표본으로 선정된 대상은 기업 표본으로 상장기업, 코스닥 등록기업, 글로벌 기업, 공공기관 등으로 국내 거래소 및 코스닥 상장기업 중 140개 기업, 국내 진출 외국계 기업 10개, 공공기관 10개 등 총 160개 우량기업을 선정하였으며 대학생 표본은 충북 지역의 15개 대학에 100명~110명씩 선정하여 조사하였다.

3.2 자료 수집 및 분석 방법

자료의 수집은 우편, 팩스, 그리고 e-mail을 통하여 수집하였으며 유효설문은 기업 160부, 대학생 설문 1,600부를 선정하여 분석에 활용하였다. 조사는 2011년 3월 15일부터 3월 31일까지 실시하였다.

분석 방법은 기술통계량(도수, 기초통계량, 교차분석

등), 집단 간 평균분석(t-test), 상관분석 등을 실시하였다.

4. 연구의 결과

4.1 표본의 특성

표본의 분석 결과 기초 기업의 주요 통계량은 다음과 같이 나타났다. 응답 기업 규모는 대기업이 53.1%, 중소기업이 35.0%, 소기업이 5.6%, 공공기관이 6.3%의 비율로 구성되었다. 응답 기업의 2010년도 연간 매출 규모는 2,000억원~1조원이 32.8%, 1조원 이상이 25.7%로 나타나 설문 기업의 규모가 대규모 기업임을 알 수 있다. 최근 2년간 인력채용 요인은 회사 성장 44.3%, 퇴직자 충원 55.7%로 나타났다. 지난 2년간 채용 인력에 대하여 만족하는 기업이 51.3%로 나타났다. 신입직원 연봉 수준은 2,500만원 미만이 17.4%, 3,500만원이상이 19.4%로 비교적 높은 임금을 지급하는 것으로 나타났다.

대학생의 취업 희망 기업규모는 대기업이 30.9%, 중기업 35.4%, 공공기관/공기업 31.0% 등으로 나타났다. 또한 희망연봉은 약 3,000만원 이상이 60.9%로 나타나 희망연봉이 비교적 높은 것으로 나타났다. 취업 준비 활동 진행 방법으로는 개인적으로 준비하는 비율이 68.7%로 상당히 높은 편이며 학원 및 개인교습을 통해 준비하는 학생의 비율도 17.3%나 되었다. 인터넷으로 취업정보를 수집할 때 가장 도움이 되는 곳으로 해당 기업 홈페이지 43.6%, 민간전문취업기관 24.9%, 학교취업기관 홈페이지 10.9%로 나타났다. 그리고 4년제 대학생들이 생각하는 적절한 취업준비 시기는 3학년 1학기부터(34.9%)라고 한 학생이 가장 많았으며 2년제 대학에서는 2학년 1학기부터(31.9%)라고 한 학생이 가장 많았다.

4.2 신뢰성 및 타당성 분석

설문 구성의 신뢰성 검증을 위해 크론바하 알파 계수를 분석하였다. 이의 검증을 위해서 SPSS 12.0 패키지를 이용하였다.

평균 값 비교를 위한 각 분야의 설문 항목에 대한 신뢰도 분석을 한 결과는 다음과 같다. 기업이 최근 2년간 채용한 인력의 기본자질 및 인성에 관하여 취업자에 대한 만족도 조사에 대한 신뢰성 분석 결과 Cronbach α 값이 0.856으로 나타났다. 또한 기업이 인력 채용 시 중요하게 판단하는 기준에 대한 설문항목의 분석 결과 Cronbach α 값이 0.649로 나타났으며 기업의 인력양성과 교육훈련에 대한 동의 여부를 질문하는 설문의 분석 결과 Cronbach α 값이 0.577로 나타났다. 또한 기업이 판단

하는 대학이 취업지원을 위해 추진해야 항목에 대한 필요성 정도를 질의하는 설문을 분석한 결과 Cronbach α 값이 0.862로 나타나 일반적으로 사회과학 연구 분야에서 설문의 타당성을 인정하는 기준의 이상으로 설문의 신뢰성이 수용 가능한 수준으로 판단하였다.

4.3 대학생의 역량수준과 기업의 만족도 비교

인성 및 능력에 대한 기업만족도와 대학생 준비 사항 비교의 특징은 표 1과 같이 1)전공 실무능력, 2)외국어 또는 국제 감각, 3)컴퓨터 활용능력, 4)의사소통능력(구두/문서포함), 5)문제해결 능력, 9)업무관련 지식/기술 습득 능력 등의 항목은 기업 만족에 비해 대학생의 준비가 다소 낮게 나타났으며 6)책임감/목표달성 의지, 7)대인관계 능력, 8)자신감, 10)도전정신/패기/진취적 사고 등의 항목은 기업 만족보다 대학생의 준비도가 높은 것으로 나타났다.

[표 1] 인성 및 능력에 대한 기업만족도와 대학생 준비사항
[Table 1] Corporation's satisfaction level on personality and ability of student and student's level of preparedness

항목	대학생 준비		기업 만족도	
	평균	표준편차	평균	표준편차
1)전공 실무능력	3.13	0.97	3.53	0.68
2)외국어 또는 국제 감각	2.65	1.01	3.27	0.78
3)컴퓨터 활용능력	3.14	0.99	3.68	0.70
4)의사소통능력(구두/문서포함)	3.16	0.90	3.52	0.72
5)문제해결 능력	3.28	0.85	3.46	0.73
6)책임감/목표달성 의지	3.73	0.91	3.59	0.75
7)대인관계 능력	3.72	0.93	3.53	0.67
8)자신감	3.70	0.95	3.59	0.65
9)업무관련지식/기술 습득능력	3.38	0.93	3.52	0.70
10)도전정신/패기/진취적 사고	3.73	0.99	3.54	0.74

*대학생 응답자는 1355명, 기업 응답자는 158개 임(무응답 제외)

이 분석에 따르면 기업에서는 대학생들의 전공실력, 외국어능력, 컴퓨터 활용 능력, 문제해결 능력 그리고 업무관련지식에 있어서는 상대적으로 만족하고 있으나 책임감, 대인관계 능력, 자신감 그리고 진취적 사고 등의 개인 품성에 있어서는 상대적으로 낮게 평가하고 있다.

4.4 신입사원 채용 시 선발 기준의 중요도 비교

표 2에 나타난 것과 같이 대학생들은 전공과 인성을 제외한 모든 항목에서 기업이 중요하게 판단하는 수준 이상으로 중요하게 생각하고 있는 것으로 나타났다.

[표 2] 선발기준의 중요도 비교
[Table 2] Comparison of selection criteria importance

항목	대학생		기업	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차
1)전공	3.83	1.01	4.02	0.84
2)출신학교	3.45	1.16	3.17	0.86
3)학교성적(학점)	3.78	0.91	3.50	0.75
4)외국어 능력	4.18	0.92	3.69	0.79
5)관련자격증소지	4.18	0.84	3.59	0.81
6)실무경험	4.07	0.87	3.72	0.94
7)인성	4.28	0.84	4.41	0.66
8)외모(첫인상)	3.78	0.95	3.11	0.79
9)성별	2.72	1.18	2.69	0.95
10)학교(교수)추천	3.49	0.96	2.79	0.86

*대학생 응답자는 1361명, 기업 응답자는 160개 임(무응답 제외)

이상의 분석에서 대학생들은 출신학교, 외국어 능력, 실무경험, 자격증, 외모, 그리고 학교의 추천을 상대적으로 중요하게 생각하고 있어서 기업의 관점과는 많은 차이가 있었다. 이는 학생들이 출신학교나 외국어 능력 그리고 외모 등의 외향적인 면을 기업보다 지나치게 중요하게 생각하는 있는 것으로 판단된다.

4.5 대학생과 기업의 선발기준 순위 비교

기업은 신입사원을 선발할 때 인성, 전공, 실무경험, 외국어 능력을 특히 중요하게 고려하는 하였으며 학생은 인성, 외국어 능력, 자격증을 중요하게 생각하고 있었다. 이는 기업과 대학생이 중요하게 판단하는 선발기준의 순위에 차이가 있음을 보여주고 있다. 특기할 만한 사실은 학생들과 기업이 모두 인성을 가장 중요한 선발 기준으로 고려하고 있는 것으로 나타났다.

[표 3] 대학생과 기업의 선발기준 중요도 순위
[Table 3] Ranking order of selection criteria importance between student and corporation

구분	평균	표준 편차	기업 순위	대학생 순위
인성	4.41	0.658	1	1
전공	4.02	0.835	2	5
실무경험	3.72	0.940	3	4
외국어 능력	3.69	0.793	4	2
관련 자격증 소지	3.59	0.812	5	3
학교성적(학점)	3.50	0.752	6	6
출신학교	3.17	0.863	7	9
외모(첫인상)	3.11	0.793	8	7
학교(교수)추천	2.79	0.864	9	8
성별	2.69	0.945	10	10

기업에서 학생들의 전공과 실무경험이 상대적으로 중요한 선발 기준으로 고려되고 있다는 사실은 외국어와 자격증취득에 우선순위를 두고 있는 학생들이 참고 해야 할 사항으로 판단된다.

4.5 연봉과 선발기준에 관한 학생과 기업의 인식 차이

표 4와 같이 연봉 수준 차이 분석을 보면 대학생이 희망하는 연봉 수준과 기업의 초봉으로 지급되는 연봉의 차이를 t-test를 통해 평균 분석을 실시하였다.

대학생이 요구하는 연봉 평균값은 3,354만원이며 기업체가 지급하는 초봉은 2,907만원으로 유의확률 95% 신뢰구간에서 매우 유의적인 차이가 보이고 있음을 알 수 있다. 따라서 구직자(대학생)의 초봉에 대한 희망 연봉의 수준을 낮춰야 할 것으로 판단된다.

[표 4] 대학생과 기업의 초봉에 대한 평균 차이 분석
[Table 4] Average difference analysis on the basic salary

항목	t-값	자유도	유의 확률	평균 차이	차이의 95% 신뢰구간	
					하한	상한
대학생	78.6	1289	0.000	3354.6	3271.0	3438.3
기업	65.8	143	0.000	2907.8	2820.5	2995.1

표 2와 같이 인력 채용 시 선발기준의 중요도를 기업과 대학생들을 비교해 보면 차이를 보이고 있다. 이러한 차이를 유의적으로 확인하기 위하여 t-test를 실시한 결과 표 5와 같이 기업과 대학생의 사이에는 통계적으로 차이가 있음을 알 수 있다. 따라서 취업을 원하는 대학생은 기업이 중요하게 판단하는 항목에 비중을 두고 준비하는 것이 유리할 것으로 판단된다.

[표 5] 선발기준의 중요도 t-test 분석
[Table 5] T-test analysis on the selection criteria importance

항목	대학생		기업		유의 확률
	평균	t-값	평균	t-값	
1)전공	3.83	140.2	4.02	64.9	0.000
2)출신학교	3.45	109.6	3.17	52.7	0.000
3)학교성적(학점)	3.78	153.1	3.50	66.4	0.000
4)외국어 능력	4.18	167.2	3.69	61.4	0.000
5)관련 자격증 소지	4.18	184.2	3.59	59.7	0.000
6)실무경험	4.07	172.6	3.72	60.1	0.000
7)인성	4.28	188.8	4.41	65.8	0.000
8)외모(첫인상)	3.78	147.3	3.11	69.6	0.000
9)성별	2.72	84.7	2.69	62.9	0.000
10)학교(교수)추천	3.49	133.3	2.79	60.4	0.000

5. 결론과 시사점

본 연구의 결과 대학생들이 취업을 위해 준비하고 있는 주요 역량과 기업이 기대하는 역량에는 분명한 인식의 차이가 있었다. 따라서 본 연구에서 나타난 결과를 바탕으로 취업관련 당사자인 대학생들이 보다 효과적으로 취업을 준비하기 위한 방향과 구체적인 안을 제시하고자 한다.

5.1 대학생에게 주는 시사점

- 1) 학생들은 외국어 성적이나 자격증 취득을 매우 중요한 선발기준으로 인식하고 있으나 기업에서는 상대적으로 낮은 비중을 두고 있다. 기본적인 외국어 실력이나 개별 기업에 필요한 자격증은 갖추는데 노력해야 할 것이다.
- 2) 기업은 학생들의 성숙된 인품을 매우 중요한 선발기준으로 평가하고 있으며 학생들은 이에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 올바른 인성과 품성을 기르기 위해 학생들은 대학 재학 중 다양한 활동(동아리, 학생회, 사회봉사, 해외여행 등)을 통한 업무수행 경험과 대인관계능력을 향상시켜야 한다.
- 3) 기업은 신입사원을 선발 할 때 대학생의 전공분야를 중요한 요인으로 고려하고 있다. 따라서 대학생들은 본인이 관심을 갖고 있거나 미래의 경력을 고려하여 복수 전공제도를 활용해 졸업 후 자신이 진출할 수 있는 전공분야를 확대할 필요가 있다.
- 4) 대학생들은 비교적 늦게 즉, 4년제 대학교에서는 3학년 1학기부터 2년제 대학에서는 2학년 1학기에 본격적인 취업준비를 하고 있는 것으로 조사되었다. 취업 준비는 대학교 입학하는 1학년 때부터 폭넓게 준비해야 한다.

5.2 기업에게 주는 시사점

- 1) 기업은 중요하게 고려하고 있는 신입사원 선발기준과 인재 상을 구체적이고 명백하게 제시하여 학생들이 개별기업의 요구 조건이나 자격요건을 알고 준비할 수 있도록 해야 한다.
- 2) 조사에 의하면 출신학교나 외모 혹은 외국어가 절대적으로 중요한 선발기준이 되고 있지 않았다. 이러한 사실을 알리기 위해서 기업은 업무수행과 관련된 학생들의 잠재능력을 공정하게 평가할 수 있는 기준과 방법을 갖고 있어야 한다.
- 3) 기업은 학생들의 실무경험을 중요한 선발기준으로 고려하고 있다. 따라서 기업은 활발하고 적극적인

로 인턴십 프로그램에 참여하여 대학생들이 실무경험을 갖는 기회를 가질 수 있도록 협조해야 한다.

5.3 대학에게 주는 시사점

- 1) 조사에 의하면 기업은 성숙한 인품을 갖춘 인재를 원하고 있다. 따라서 대학은 가르치는 교과과정에 대한 전반적인 검토가 필요하고, 다양한 교수법과 활동을 통해 학생상호간의 활동이 활발히 일어날 수 있는 시스템이 설치되고 지원되어야 한다.
- 2) 학생들이 조기에 취업준비를 할 수 있도록 신입생 때 부터 졸업 시까지의 로드맵을 제시하고 매 학기별로 필요한 활동을 지원하고 확인해야 한다.
- 3) 기업에서 중요하게 생각하는 실무경험의 기회를 더 많은 학생들이 가질 수 있도록 활발한 산학협동프로그램이 추진되어야 한다.

References

- [1] Kim, S. H., Che B. U., "Analysis on college graduates labour market entry process, Korean labor panel conference journal," 2005
- [2] Kim, Ankook, "Analysis on reality and causes of college graduates unemployment," Labor Economic journal, 26(1), Korean Labor Economic Institute, pp.23-52, 2003
- [3] Park, S. J., "Workforce transition and labour market outcomes of regional college graduates," Labor Policy Research, Vol. 5, No. 4, pp65-99, 2005
- [4] Park, S. Y., Son, Y. S., "Analysis of perception differences on the competence of new college graduates between human resource department staffs and students," Enterprise Education Research, 10(1), pp27-45, 2008
- [5] Song, Youngsoo, "Trend of human resource development (HRD) in Korean large Korean firms: focused on HRD managers of large Korean firms," Educational Information Media Research, 13(2), pp139-160, 2007
- [6] Shin, H. S., "Research on perception of college students' job market," Dongeui Univ. Graduate school, A master's thesis, 2009
- [7] Shin, H. S., "Research on employment strategy of Korean college students", Busan Univ. Graduate school, A master's thesis, 2007
- [8] An, J. Y., Hong, S. Y., "College graduates first job entry: comparison between before and after the

- economic crisis,” Labor Economic journal, 25(1), Korean Labor Economic Institute, pp.47-74, 2002
- [9] Oh, S. K., “Analysis on the determinant factor of college graduates employment probability,” Yonsei Univ. Graduate school, A master’s thesis, 2003
- [10] Lee, Y. S., “The effects of career development program on the career maturity and sense of self-respect,” Kumoh Univ. Education Graduate school of education, A master's thesis, 2007
- [11] Lee, J. K., “Employment preparation behavior of Korean college students,” Seoul national Univ. Graduate school, A doctoral thesis, 2004
- [12] Lim, C. S., Ryou, J. B., “Analysis on employment selection determination factor of college students: focused on service industry,” KSSEA, Education Public Administration Research, Vol. 22, No. 4, pp.311-332, 2004
- [13] Jang, Youngkil, “Talents in 21st-century firms are looking,” Univ. Education, Vol. 133, 2005
- [14] Jeong, J. H., “Analysis on self leadership competency perception differences and demand of education between large company employees and college students,” Hanyang Univ. Graduate school, A master's thesis, 2010
- [15] Cho, W. H., “Analysis on college graduates employment problem and determinant factor of unemployment probability,” Labor Economic journal, Vol. 18, No. 1, KLEA, pp.107-128, 1995
- [16] Jin, M. S., Youn, H. H., “Establishment of adult career development supporting system,” KRIVET, 2003
- [17] Che, C. K., Kim, T. G., “Analysis on the determinant factor of college graduates employment,” Job Education Research, Vol.28, No.2, pp89-107, 2009
- [18] Cheon, Y. M., Lee, S. J., “Classification and comparison of college graduates job transfer,” Applied Statistics Research, 23(2), pp.235-247, 2010
- [19] SERI, “Innovative college education to increase college graduates employment rate,” Issue Paper, 2010
- [20] HRI, “Structural characteristics and task of HRI college graduates employment,” Economic KERI, 2011
- [21] KOSTAT, <http://www.kosis.kr>, 2011
- [22] Smith C. L., & Gerhar B., “The impact of job search strategy and interviewer assessments of employ ability on multiple measures of labor marker success,” Paper presented at the 1991 Academy of Management Meetings, Miami, FL., 1991

오 상 영(Sang-Young Oh)

[중신회원]



- 2001년 2월 : 충북대학교 경영학과 (경영학박사)
- 2002년 3월 ~ 2010년 2월 : 청주대학교 경영학부 교수
- 2010년 9월 ~ 현재 : 영동대학교 경영학과 교수

<관심분야>

KMS, 혁신이론, e-Biz, BSC, 지혜경영

김 동 환(Dong-Hwan Kim)

[정회원]



- 1992년 2월 : 동국대학교 대학원 경영학과(경영학박사)
- 1983년 3월 ~ 현재 : 청주대학교 경영학부 교수

<관심분야>

선발과 채용, 국제인적자원관리, 기업문화, 기업윤리