

## 전문대학에 대한 산업체 만족도

홍영호<sup>1\*</sup>, 박진홍<sup>2</sup>

<sup>1</sup>해전대학 소방안전관리과, 해전대학 전자 CAD 과

### Satisfaction of Industry Research for the College

Young-Ho Hong<sup>1\*</sup> and Jin-Hong Park<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Fire Safety Management, Hyejeon College

<sup>2</sup>Department of Electronic CAD, Hyejeon College

**요 약** 본 연구는 산업체를 대상으로 전문대학의 교육과정 및 전문대학 졸업생에 대한 만족도를 조사하여 향후 전문대학의 교육에 수요자의 의견을 반영한 교육을 실시하기 위한 기초 조사로 실시하였다. 이를 위하여 설문을 조사하여 그 결과를 분석 하였다. 설문문의 주요 문항은 산업체에 대한 기초 조사, 신입사원의 채용, 직무능력에 관한 조사, 교육과정에 관한 기초조사 그리고 직무능력 만족도에 관한 설문조사를 실시하였다. 조사 결과에 의하면 평균 재직기간은 제조. 연구개발 분야와 공무원, 관리분야에 있어서는 3년 이상, 유통 판매 및 서비스관광 분야에서는 상대적으로 2년이하의 재직자가 높은 비율을 차지하였다. 업무수행시 가장 크게 느끼는 애로사항으로는 전공실무이론 부족 및 외국어 능력부족, 그리고 대인관계의 순으로 나타났다. 다양한 교과과정으로 실무와 관련된 교육을 강화하고, 실무중심의 전공코스를 개발하여 교육하면 전문대학에 대한 만족도는 우수한 평가를 받을 수 있을 것이다.

**Abstract** In this study, the college's curriculum and industry satisfaction with graduates were investigated. As a result, the college education of the consumer's feedback to an education as the basis for the survey was conducted. To this end, a survey of industry conducted and analyzed a result. Questions of the survey are as follows: Foundation for industrial research, the recruitment of new employees, research on skills, basic research on curriculum, and skills related to satisfaction surveys were conducted.

According to survey results the average period of employment in manufacturing. Research and development, and public officials, and management in the area has served more than three years. Distribution and service the tourism sector, mainly two years. The major practical difficulty in working theory of scarcity and insufficient foreign language skills, and inter personal relationship. Working in a variety of school curriculum and an emphasis on training relevant and practical by developing a training curriculum and the majors, colleges will improve for the satisfaction.

**Key Words** : Industry satisfaction, Survey

### 1. 서론

전문대학은 전문기술인 양성을 교육목표로 하여 학과를 운영하며 현장에서 바로 적용 할 수 있는 여러 가지 형태의 교육과정을 통하여 산업체의 요구에 만족하는 맞춤형 인재를 육성하려고 많은 노력을 지속하고 있다. 현재와 같이 청년 실업률이 증가하고 있는 상황에서 기업

체는 기업이 요구하는 유능한 인재를 채용할 수 있는 기회가 점차로 증가되고 있다고 할 수 있다. 이런 관점에서 현재 전문대학에 대한 산업체의 만족도에 대한 조사는 매우 중요하다고 할 수 있다.

취업 및 고용은 생산을 위한 고용의 필요성이 창출되고 그에 따른 생산을 위한 취업으로 연결되는 단순한 구조로 진행되어 왔다. 그러나 사회의 발전에 따른 생산의

\*교신저자 : 홍영호(yhhong@hj.ac.kr)

접수일 11년 08월 10일

수정일 11년 09월 02일

게재확정일 11년 09월 08일

자동화에 따라 인력을 활용한 일자리의 감소현상이 극대화 되고 있는 추세이다. 이에 따라 생산을 기반으로 하던 사회구조 속의 고용의 형태는 지식 기반 산업과 서비스 산업을 중심으로 한 고용의 형태가 주류를 이루는 산업 구조로 재편해 가고 있다. 이러한 산업구조의 변화는 단순한 산업의 변화만이 아니라 산업을 구성하고 있는 인적 구성원의 생활의 여건과 의식 등의 변화를 초래하게 되었다. 이에 따라 대학도 산업구조의 변화를 선도하는 교육과정의 개편이 요구된다[1].

학력증가에 따른 취업의 어려운 문제점과 생산의 자동화를 통하여 발생하는 노동절약적 생산방식이 확산되고 있으며, 본인이 요구하는 일자리와 사회가 필요로 하는 일자리의 불일치 현상 등으로 인한 잦은 직장의 이동현상이 청년층의 실업을 더욱 가중시키고 있다[2]. 이 보다 더욱 심각한 현상은 자신의 실업에 대하여 본인 스스로가 문제화하지 않고 이에 대하여 개선하기 위하여 노력하지 않는 직업의식과 취업에 대한 위기의식 또는 준비를 하지 않는 현상이 청년 실업 문제를 더욱 악화시키고 있는 실정이다. 청년실업의 문제는 단순한 원인에서 발생하는 문제가 아니라 다양하게 발생한다. 따라서 이를 해결하기 위한 방안 또한 다양성을 고려하여 해결해야 할 것이다. 학생의 취업이 원활하게 이루어지고 산업체가 학생을 직원으로 수용하기 위해서는 각각의 이해 당사자인 산업체와 학생의 요구사항이 적절하게 협의되었을 경우 가능할 것이다. 이와 같이 취업과 채용의 관계에서 적절한 협의가 가능하도록 교육하고 준비할 수 있도록 지원하고 협의할 수 있는 구성원이 대학일 것이다[3]. 전문대학은 이론중심의 교육보다는 직업중심 교육으로 전환을 통하여 상대적인 수월성을 확보하는 것이 무엇보다도 중요하다고 할 수 있다[4]. 따라서 대학에서는 학생의 요구와 산업체의 요구를 정확하게 파악하고 개선할 개선점을 모색할 필요가 있다[5]. 이를 위해 산업체가 전문대학의 교육 및 졸업생에 대해 느끼는 만족도를 조사하여 대학 구성원의 취업에 대한 의식을 전환시키며 전문대학 교육과정의 문제점을 검토하여 향후 전문대학 졸업생들에 대한 이미지 제고를 통한 발전방안을 모색하기 위하여 전문대학에 대한 산업체 만족도에 대한 조사를 진행하였다.

## 2. 연구방법

산업체와 대학간의 상호 동등한 위치에서 산업체가 현재 전문대학에 대하여 느끼는 만족도에 대한 조사를 실시하기 위하여 22개 학과로 구성된 H 대학을 중심으로 하는 산업체 만족도 조사를 실시하였다. 전문대학에 대한

기업체의 만족도를 조사하기 위해서는 여러 가지 방법이 있을 수 있으나 본 연구에서는 설문조사를 실시하여 그 결과를 해석하는 방법을 사용 하였다.

본 연구를 위하여 진행된 설문조사는 전체 5개 분야 44개 항목에 대하여 진행하였으며, 1023개의 업체에 설문지를 발송하여 응답한 126개 업체의 설문 결과를 바탕으로 결과를 해석 하였다. 설문의 중요 문항은 산업체에 대한 기초 조사에 10개 문항, 신입사원의 채용에 관한 설문문에 5개 문항, 직무능력에 관한 조사에 8개 문항, 교육 과정에 관한 기초조사에 9개 문항 그리고 직무능력 만족도에 관한 조사에 12개 문항 등 총 5개 분야에 44개 항목에 대하여 설문조사를 실시하였다.

산업체를 대상으로 실시한 설문조사는 크게 산업체의 위치등과 같은 기본적인 환경조사, 산업체에서 직원채용시 중점적으로 파악하는 요인, 현 재직자의 업무에 대한 직무능력에 대한 평가 및 현재 대학이 운영하고 있는 교육 과정에 대한 의견 그리고 전문대학 졸업자에 대한 직무능력에 대한 만족도를 중심으로 설문을 실시하였다.

본 설문조사는 서론에서도 밝혔듯이 일방적인 산업체의 요구를 수용함으로써 졸업대상자가 취업이 원활한 구조를 갖출 수 있는 교육과정을 운영하는데 목적을 두는 것이 아니라 재학생, 졸업자 취업생, 산업체가 만족할 수 있는 취업 구조를 찾고 이를 교과과정에 반영함으로써 학생, 대학, 산업체가 만족할 수 있는 취업의 방향과 그를 위한 교육과정의 방향을 모색하는데 목적을 두고 있다.

## 3. 연구결과

### 3.1 산업체의 기초 환경 조사

산업체의 환경 조사는 산업체의 규모 또는 위치 그리고 종사자의 형태를 파악함으로써 전문대학이 찾고자하는 직업교육 교육과정의 올바른 모델을 수립하기 위해 진행하였다.

#### 3.1.1 산업체의 규모

만족도 조사를 실시한 업체의 규모를 조사하고 있는 종업원 수를 기준으로 하여 분석한 결과 종업원 20인 이하가 전체조사 대상기업 중 36%를 차지하였고 20~50인 까지의 규모를 가진 업체가 전체 조사 대상 업체의 25.2%를 차지하였다. 이러한 결과 본 조사에 응한 기업의 규모는 50인 이하의 종업원 수를 가진 업체가 전체 조사 대상 업체의 61.2%를 차지하였다. 따라서 향후 조사 결과에 이러한 업체의 규모가 어느 정도 영향을 미친 것으로 판단된다.

업종별 종업원 수에 의하면 제조 연구 개발 및 관리업 분야가 다른 업종과 달리 100~500인 규모의 업체가 상대적으로 높은 분포를 보이고 있다 또한 서비스 관광업 종도 20~50인 규모가 51.9%로 20인 이하는 높은 비율을 보이고 있는 조사 결과와 차이를 보이고 있다.

응답한 업체의 업종별 분류에 의하면 전체 응답 업체 중의 27.3%가 제조업이며 다음으로 23.6%업체가 서비스 관련 업체로 조사되었다 그리고 연구개발 관련 업체가 10.9%로 이 3가지 업종이 전체 응답자의 61.8%를 차지하였다.

### 3.1.2 응답자의 주요업무 및 경력

응답자의 주요 업무에 대한 응답으로 관리업무가 45.9%으로 가장 많이 나타났으며 연구 개발 업무가 12.8%으로 두 번째로 많이 나타났다. 영업업무도 11%으로 많이 나타났다. 이러한 결과는 앞서 살펴본 업종별 분포에서 제조업과 서비스업이 전체 응답자의 50%가 넘는 결과에 비하여 약간은 의외의 결과라 할 수 있다. 그러나 설문지의 형태가 현장 실무자 보다는 관리 업무에 종사하는 사람이 답하는 것이 좋을 것 같다는 기업의 판단에 따른 결과로 보인다.

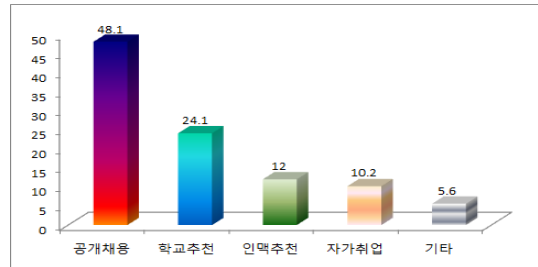
산업체 만족도 설문조사에 응답한 응답자들에게 업무의 경력에 대한 조사결과 응답자의 39%이상이 10년 이상의 업무경력이 있다고 답하였다. 그다음으로 22.7%의 응답자가 업무경력이 5년 이상이라고 답하여 전체 응답자의 62%정도가 업무 경력이 5년 이상이라고 답하였다. 이러한 결과에 의하면 본 설문에 응답한 업체 종사자는 평균재직 연수가 5년 이상이고 주된 업종은 이공계열 및 사회 실무계열에 종사하고 있다고 할 수 있다. 또한 주담당 업무는 관리 업무이며 직위는 과장급이상이라고 할 수 있다.

## 3.2 직원 채용에 기준 조사

### 3.2.1 신입사원 채용

신입사원의 채용에 대한 조사를 위하여 기업에서 신입사원을 채용하는 방법 직원 채용 시 중요하게 생각하는 사항 그리고 취업자들의 직무 만족도에 대한 조사를 실시하였다. 그 결과 그림 1에서 보논바와 같이 신입사원의 채용 방법에 대한 조사결과에 의하면 응답기업의 48%가 공개채용 절차를 통하여 신입사원을 채용한다고 답하였다. 그다음으로는 24%의 업체가 학교 추천을 통하여 신입 사원을 채용한다고 답하여 전체 응답기업의 72%가 공개채용과 학교 추천 제도를 통해서 신입사원을 채용한다고 하였다. 이 결과에 의하면 많은 기업들이 신입사원의 채용에 공개채용이라는 방법을 이용하고 있다고 할

수 있다. 따라서 학교에서는 학생들에게 공개 채용 시 필요한 이력서와 자기소개서 작성법등과 관련된 취업문서 작성법 그리고 면접을 위해서 필요한 면접 방법 등에 대한 별도의 교육 Program이 필요하며 이러한 교육 Program에 많은 학생들이 참여 할 수 있는 방법을 모색해야한다.

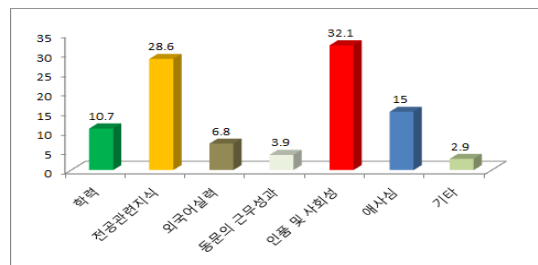


[그림 1] 신입사원채용 방법

[Fig. 1] New employees recruitment methods

### 3.2.2 직원 채용 시 중요하게 여기는 사항

그림 2에서 보논바와 같이 공개 채용 및 학교 추천을 통하여 신입사원을 채용할 때 중요하게 여기는 사항에 대한 조사에 의하면 인품 및 사회성이 32%이고 전공관련 지식이 29%로 신입사원 채용에서는 기본적인 인품 및 사회성을 지니고 전공지식 능력을 가진 사람을 우선적으로 채용하는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 학교의 전체적인 교육과정에서 기초 인성에 대한 교육을 강화하고 더불어 전공 교과에 대한 교육 2가지 사항을 모두 만족 시키는 교육 과정의 운영이 필요하다는 것을 보여주고 있다.



[그림 2] 신입사원채용시 중시하는 사항

[Fig. 2] Important in hiring New employees.

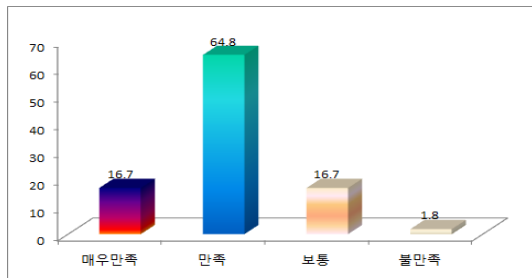
전체 응답자의 32%가 신입사원 채용시 중요하다고 생각하는 인품 및 사회성을 어떻게 평가하느냐는 질의에 대해서 응답자의 40%가 적극적인 행동 및 18%가 정직성이라고 답하였다. 이는 면접을 실시 할때 면접관이 어떤 항목을 중시하는가에 대한 중요한 자료라고 할 수 있다. 업종별 특성을 살펴보면 모든 업종에서 인품 및 사회성

의 판단근거로 적극성을 본다고 하였다.

많은 사람들이 흔히 인품이라면 예의 바른 정도라고 생각하기 쉬운데 본 조사에서 인품의 판단근거로 면접에서 예의 바른 정도를 본다고 답한 응답자는 11%에 지나지 않아 설문 6개 항목 중 비교적 낮은 값을 보였다. 이러한 자료는 기업이 기업을 위해 적극성을 가진 사람을 채용시 우선적으로 고려하기 때문에 나온 결과라고 볼 수 있다. 따라서 학창시절동안 다양한 경험을 바탕으로 적극적인 사고와 적극적인 행동력이 취업 시 도움이 된다고 할 수 있을 것이다.

### 3.3 재직자 직무능력

#### 3.3.1 경영자 만족도



[그림 3] 신입사원에 대한 경영진의 만족도  
[Fig. 3] Satisfaction with New employees.

신입사원 채용 후 취업자들의 직무 만족도에 대한 조사결과 그림 3에 의하면 전체 응답자의 65%가 만족한다고 답하였고 17%는 매우 만족한다고 답하였다. 이결과에 의하면 신입사원 채용 후 업체에서는 약 81%의 응답자가 신입사원의 직무능력에 대하여 만족한다는 응답을 하여 대체적으로 신입사원들의 직무 능력에 대하여 만족하고 있을 알 수 있었다.

#### 3.3.2 직원 평균 재직 년 수

신입사원으로 입사한 후에 입사한 기업에 평균적으로 재직하고 있는 기한에 대한 조사를 실시한 결과 응답자의 35%는 3년이상 재직하고 있다고 답하였다. 반면 재직기간이 1년이하 라고 답한 응답자도 전체 응답자의 19%에 이르며 입사 후 신입사원들이 회사의 업무 및 본인의 생각간의 차이에 대해서 많은 고민을 하고 있음을 엿볼 수 있었다. 평균재직연수는 업종별로 많은 차이를 보여 제조 연구 개발 분야에서는 재직기간이 3년 이상이라는 응답자가 48%에 이르고 공무원 및 관리직 분야에서는 응답자의 63%가 3년 이상 재직하고 있다고 하며 평균 35%에 비하여 월등하게 높은 비중을 보이고 있다. 반면 유통판매업 및 보건의료 분야에서는 2년 이하의 재직 기

간에 대한 응답률이 43%와 44%로 전체 업종 평균 23% 비하여 매우 높은 값을 보이고 있다.

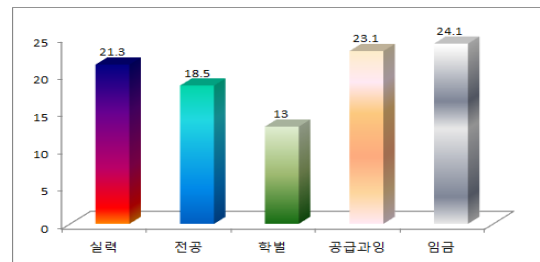
이는 업종별 특성에 따라 신입사원의 만족도 차이에서 오는 결과로 학창시절 직업관 및 전공에 따라 재직 년수에 차이를 보이므로 이에 대한 선행교육이 요구되어 진다고 할 수 있다.

#### 3.3.3 전문대학생이 취업하기 어려운 이유

기업에서 생각하는 전문대학 졸업생이 취업하기 어려운 이유에 대한 조사에서는 응답자의 24%가 임금문제가 전문대학 학생들이 취업하기 어려운 이유라고 답하였다. 이는 현실적으로 학력 간에 차이 나는 임금격차에 대한 문제로 사회전체적인 인식 전환을 통해서만 해결가능한 문제라고 볼 수 있다. 그다음으로 23%의 응답자가 공급의 과잉이라고 답하여 특성화되고 차별화된 교육 프로그램의 개발이 전문대 졸업생의 취업률 제고에 중요한 요인이라고 할 수 있다. 그 다음으로는 21%의 응답자가 실력 때문이라고 답하였다. 단지 전문대학을 졸업했기 때문에 취업하기 어려울 것이라고 답한 응답자는 전체 응답자의 13%에 지나지 않아 전문대학에 차별화 되고 특성화된 수월성 있는 교육 프로그램을 통해 재학생의 실력을 향상 시키는 것이 기업이 가지고 있는 전문대학에 대한 기존의 인식을 변화시킬 수 있는 방법이라고 할 수 있다. 일자리의 이동형태는 임금과 밀접한 연관성을 가진다는 연구와 유사한 결과를 보인다고 할 수 있다[6].

### 3.4 교육과정에 대한 산업체의 의견조사

현재의 전문대학교육을 재편성 한다면 강화해야 할 교육 프로그램에 대한 조사 결과에 의하면 전체응답자의 79.2%가 실습과 관련된 내용을 강화해야 한다고 답하였다. 이는 전문대학의 교육 목표인 실무중심의 교육이라는 측면과 상통하는 것으로 향후 전문대학의 교육과정 편성시 많은 검토가 있어야 할 것으로 고려된다. 또한 현장 중심형 교육과정의 개편을 통한 실무능력 향상에도 더 많은 노력을 해야 할 것이다.

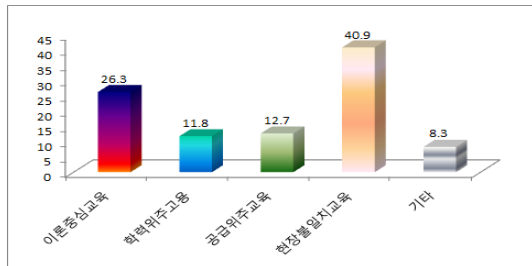


[그림 4] 전문대학 출신이 취업에 어려운 이유  
[Fig. 4] Employment problems in the college graduates.

### 3.4.1 졸업자의 현장 적응력 문제의 원인조사

전문대학에서 배출하는 기술 인력이 현장적응에 문제가 있을 경우 그 주된 원인에 대한 조사에 의하면 현장 적응형 교육을 실시하지 않고 있는 교육제도상의 문제에서 원인을 찾는 응답자가 41%이며, 이론중심의 교육이 그 주된 원인이라는 응답자가 26.4%나 되었다. 이번 조사에 의하면 교육제도상의 문제로 전문대학 졸업생이 현장적응에 문제가 발생하는 것으로 산업체에서 인식하고 있다는 사실을 알 수 있었다.

업종에 따른 전문대학에서 배출하는 기술 인력이 현장 적응력에 문제가 있다면 그 원인은 어디에 있다고 생각하는가에서 차이분석은 차이가 없는 것으로 나타났다.

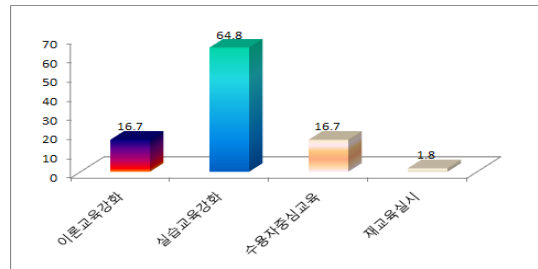


[그림 5] 전문대학 졸업자의 현장적응력 문제점  
[Fig. 5] Adaptive problems in the field of college graduates.

제조, 연구개발과 서비스, 관광은 현장 적응형 교육을 실시하지 않고 있는 교육제도상의 문제로 45.2%와 40%가 나타났고 보건의료와 유통, 판매는 이론중심의 교육이 각각 30%와 25%로 나타났다. 특히 소수이기는 하지만 보건의료 업종에서는 공급위주의 교육정책이 그 주된 원인이라고 답하여 수요자와 공급자 간의 유기적인 조화가 필요하다고 할 수 있다.

### 3.4.2 현장적응력을 높이기 위한 교육과정

전문대학 출신 사원의 현장적응력을 향상시키기 위해서 기업체가 생각하는 효과적인 방법에 대한 조사를 실시하였다. 그 결과 그림 6에서 보는바와 같이 기업에서는 수요자 중심의 세분화된 전공코스를 학교가 개발하여 실질적인 실무교육이 현장적응력 향상에 가장 좋은 방법이라고 16.76%가 답하였다 또한 실험 실습교육의 강화를 통한 교육이 필요하다고 응답한 응답자가 64.8%이르렀다. 즉 실험실습교육 및 세분화된 전공별 교육으로 현장적응력을 향상시켜야 한다는 생각을 하고 있음을 알 수 있었다.

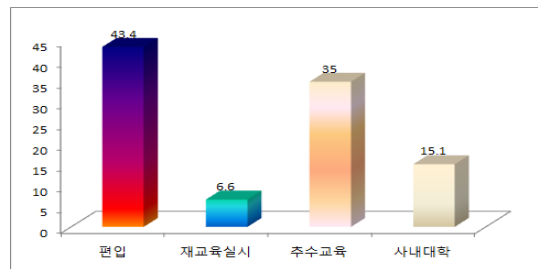


[그림 6] 현장적응력을 높이기 위한 방안  
[Fig. 6] Improve methods on site adaptability.

업종에 따른 전문대학 출신 사원의 현장적응력을 높려면 어떤 교육과정이 효과적으로 생각하는가에서 차이분석은 차이가 없는 것으로 나타났다. 제조, 연구개발과 유통, 판매는 수요자 중심의 세분화된 전공코스에서 52.4%와 50%가 가장 많이 나타났고 서비스, 관광은 현행 교육체제하에서 실험 실습 교육 강화가 60%로 나타났다. 제조, 연구개발, 유통판매 그리고 보건의료와 공무원 및 관리업종에서는 수요자 중심의 세분화된 전공코스가 우선이라고 답하였고, 서비스 관광업종에서는 실험실습교육의 강화가 우선이라고 답하는 등 우선의 차이는 있으나 이 두 분야가 현실적인 대안이 될 수 있다고 답하였다.

### 3.4.3 재교육의 방법

현장에서 근무하는 전문대학 출신 사원에게 상급 단계의 계속적인 교육기회를 부여하기 위하여 어떤 방법이 적합하다고 생각하는가에 응답으로 대학 3학년 편입의 기회를 부여가 43.4%로 가장 많이 나타났으며 전문대학에 졸업생을 대상으로 하는 교육과정을 설치하여 재교육을 실시가 35%로 두 번째로 많은 것으로 나타났다.

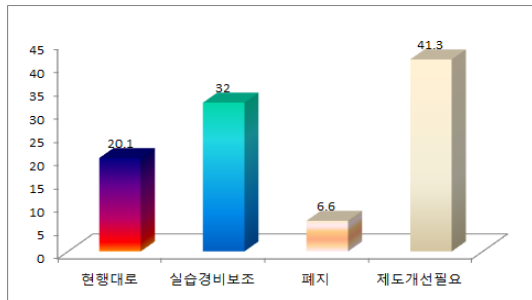


[그림 7] 재교육 방법  
[Fig. 7] Re Education methods.

이는 현재 일부 학과에서 실시중인 심화과정에 대한 필요성과 통하는 것으로 향후 기업이 재직자의 평생교육에 대한 관심이 증대된다면, 대학 입장에서는 추수교육 program의 운명이 하나의 대안이 될 수 있을 것이다.

### 3.4.4 현장 실습에 대한 의견

현재 산학협동의 일환으로 실시하고 있는 현장 실습에 관해서는 어떻게 생각하는가에 대한 응답으로 그림 8에서 보는바와 같이 실습시간기간 등 제도의 개선이 필요하다가 41.3%으로 가장 많이 나타났으며 실습경비를 학교가 보조해서 실습을 실시해야 한다는 응답이 32%를 차지하였다. 산업체 현장 실습이 기업의 입장에서는 여러 가지형태로 부담을 갖는 program 이라는 것을 확인 할 수 있는 계기가 될 수 있었다. 업종에 따른 현재 산학협동의 일환으로 실시하고 있는 현장 실습에 관해서는 어떻게 생각하는가에서 차이분석은 차이가 없는 것으로 나타났다.



[그림 8] 현장실습에 대한 의견  
[Fig. 8] Views on fieldwork.

제조, 연구개발과 공무원, 관리는 실습시기 기간, 제도의 개선이 필요하다가 56.1%와 50%로 가장 많이 나타났다. 서비스, 관광과 보건의료는 실습교육경비를 보조해 주어야한다가 각각 36%와 50%로 가장 많이 나타났다. 이러한 결과는 실습업체의 업종이 학생들의 실습환경에 큰 영향을 미친다는 것을 보여주는 것으로, 질 높은 실습의 실시를 위해서는 업체의 요구 및 의견이 충분히 반영된 제도의 개선이 필요하다고 할 수 있다.

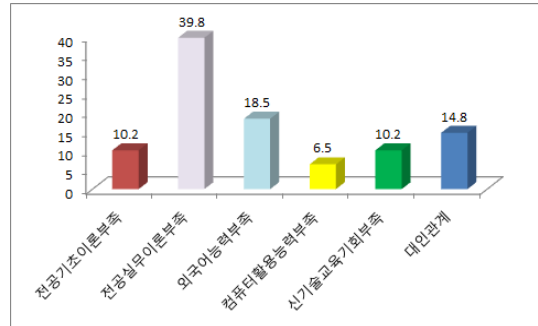
## 3.5 졸업자에 대한 직무능력 만족도 조사

### 3.5.1 신입사원의 업무수행 시 애로사항

전문대학 출신 신입사원이 업무수행 시 가장 크게 애로사항으로 느끼는 것이 어떤 부분이라 생각하는가에 대한 응답으로 전공실무이론 부족이 39.8%으로 가장 많이 나타났으며 외국어 능력부족이 18.5%으로 나타났고 그리고 대인관계는 14.8%으로 나타났고.

업종에 따른 전문대학 출신 신입사원 업무수행시 가장 필요한 것이 무엇이라고 생각하는가에서 차이분석결과에 의하면, 제조, 연구개발과 서비스, 관광은 전공 실무지식이 37.5%와 40%로 가장 많이 나타났으며 보건의료와 공

무원, 관리도 전공실무지식이 각각 80%와 55.6%로 가장 많이 나타났다.



[그림 9] 업무 수행시 애로사항  
[Fig. 9] Difficulties when performing tasks.

이번조사는 업종에 따라 약간의 차이를 보이고 있다. 제조, 연구개발 업종, 서비스 관광업종, 그리고 보건의료 업종에서는 신입사원의 업무수행 시 가장 필요한 것이 전공실무지식이라고 하였으나, 서비스 관광업종에서는 업무수행을 위해 외국어 실력이 가장 중요하다고 답하였다. 이는 서비스 관광산업이 내국인만을 대상으로 하는 것이 아니라 외국인도 많이 상대하는 업종이라 업종의 특성상 외국어 능력이 많이 요구되어지는 것이라 할 수 있다.

### 3.5.2 성취도와 만족도

전문대학출신 신입사원의 업무 수행시 느끼는 애로사항을 해결하고 원활한 업무수행을 위해 업무 수행시 필요한 사항에 대한 조사를 실시하였다.

그 결과 60%정도의 응답자가 전공지식이 필요하므로 이에 관한 준비를 철저히 하는 것이 취업 후 기존의 사원들과 업무수행에 불편함이 없을 것이라 할 수 있다. 산업체가 전문대학 출신사원에 대한 만족도와 현장에서 적용할 수 있는 실무능력에서 중요도에 대한 10개 항목에 대한 조사에 의하면 표 1에서 보는바와 같은 결과를 보이고 있다. 조사항목별로 5단계 평가를 통하여 중요도에서는 매우 높음과 대체로 높은 항목을 평가하였으며, 만족도에서는 매우 좋음과 대체로 좋음을 기준으로 하여 평가하였다. 그 결과 대체적으로 산업체에서는 전문대학 출신자들에 대해 중요도 보다 만족도를 낮게 평가하여 산업체가 느끼고 있는 전문대학 졸업생에 대한 만족도를 알 수 있었다.

[표 1] 산업체가 느끼는 중요도와 만족도

[Table 1] Importance and Satisfaction felt by the Industry.

항목	중요도	만족도
기초이론을 응용할 수 있는 능력	52.4%	36.8%
자료를 분석하고 이해할 수 있는 능력	49.1%	31.6%
요구된 필요조건에 맞추어 계획하는 능력	49.1%	32.6%
직업적, 도덕적 책임에 대한 인식	58.6%	41.4%
효과적으로 의사를 전달할 수 있는 능력	57.7%	34.3%
평생교육에 관한 필요성의 인식과 평생교육에 참여할 수 있는 능력	42.2%	26.5%
시사적인 논점들에 대한 기본지식	28.2%	23.7%
현장에서 적용할 수 있는 실무 능력	56.7%	45.5%
다양하게 변화하는 산업체의 업무에 적용할 수 있는 능력	50.0%	35.3%
체계적인 업무의 보고 능력	49.1%	32.3%
평균	49.31%	34.00%

#### 4. 결론

본 설문조사는 전문대학을 졸업하는 학생들의 취업을 향상시키기 위하여 H 대학과 연계하고 있는 산업체를 대상으로 산업체의 현황 및 졸업생에 대한 만족도, 취업을 위해 필요로 하는 사항 및 교육과정에 대한 의견을 조사하였다. 이들 설문 조사를 통하여 산업체가 요구하는 인력, 산업체에 근무하고 있는 졸업생에 대한 만족도를 조사하여 전문대학이 재학생을 취업시키기 위하여 취해야 할 방안을 모색하였으며 그에 대한 결론을 정리해 보면 다음과 같다.

- (1) 평균 재직기간은 업무 분야에 따라 그 편차가 많이 발생하였다. 제조, 연구개발 분야와 공무원, 관리 분야에 있어서는 3년 이상의 재직기간이 50% 이상이었다. 반면 유통 판매 및 서비스관광 분야에서는 상대적으로 2년 이하의 재직자가 높은 비율을 차지하였다.
- (2) 업무수행 시 가장 크게 애로사항으로는 전공실무 이론 부족 및 외국어 능력부족, 그리고 대인관계의 순으로 나타났다. 업종별로는 제조, 연구개발 업종, 서비스 관광업종, 그리고 보건의료업종에서는 전공실무지식이, 서비스 관광업종에서는 외국어 실력이 가장 중요하다고 하였다.

- (3) 산업체가 전문대학 출신자에게 업무를 위해서 필요한 중요도는 직업적 도덕적 책임에 대한 인식 > 효과적으로 의사를 전달할 수 있는 능력 > 실무 능력 순으로 나타났으며, 만족도는 실무능력 > 직업적 도덕적 책임에 대한 인식으로 차이를 보였다.
- (4) 전문대학 졸업자가 개인의 능력을 향상시키기 위해 지속적인 자기개발에 필요한 평생교육에 대해 산업체가 느끼는 중요도에 비하여 만족도가 매우 낮아 이에 대한 인식의 전환이 필요한 것으로 조사되었다.

#### References

- [1] Choong-Ki Shon, "University Curriculum", Higher Education, Korean Council for University Education, vol.120, pp. 84-91, 2002.
- [2] Woo-Hyeon Kwon, Min-Jeong Kang, "2009 Economic and Employment Research", Employment Issues, 2(1), 66~79, 2009.
- [3] Tae-Joon Park, "Plans for Strengthening the Functions of Junior College Continuing Education", KRIVET, 2001.
- [4] Hwan-Sik Kim, "Employment Oriented Job education system with College education reform plan", Winter Conference, Korean Society of the College Education, pp. 15-41, 2002.
- [5] Tae-Hwa Jeong, "The study on colleges to diversity job education and human resource development plan", Department of Education, 2000.
- [6] Ki-Seong Nam, "The study on change in employment and wages for young people", Employment Issues, 8, 2007.

홍 영 호(Young-Ho Hong)

[정회원]



- 1996년 3월 ~ 현재 : 해전대학 소방안전관리과 교수

<관심분야>  
소화약제, 방염설비

박진홍(Jin-Hong Park)

[정회원]



- 1999년 3월 ~ 현재 : 해전대학  
전자CAD과 교수

<관심분야>  
전력전자