

기업·공고연계 맞춤형 인력양성 프로그램 수료자의 근로여건과 경력설계 실태*

임세영** · 최현숙***

<국문 초록>

이 연구는 기업·공고연계 맞춤형 인력양성 프로그램 수료자의 경력설계 및 개발 촉진방안을 마련하기 위한 기초자료를 제공하는 데 목적이 있다. 이를 위하여 먼저 기업·공고연계 맞춤형 인력양성 프로그램의 개념과 관련 정책, 경력설계 및 개발 이론을 검토하고 프로그램 수료 후 어떤 경력발달이 가능한지를 구안해보았다. 그리고 아직은 수료자들이 경력설계 초기단계에 있지만 향후 자신의 경력을 개발해 나가기 위해 현재 어떻게 근무하며 성장을 위한 준비를 하고 있는지를 살펴보고자 하였다. 이 프로그램을 수료한 근로자의 근무현황과 경력설계 및 개발 실태를 설문조사한 것이다. 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 수료근로자들은 평균적으로 기업규모가 50여명 되는 기업에서 주당 50여 시간 근로하며, 초과근무수당 포함 월100만원~120만원의 임금을 받는 것으로 나타났다.

둘째, 현장실습 시 단기간의 OJT를 통해 직무에 대한 오리엔테이션을 받으며, 선배근로자(46%) 혹은 직방장들(42%)의 도움을 받아 초기 직무를 습득하고 있었다. 자신의 경력목표 달성을 위해 가장 도움이 되는 사람도 이들이라고 응답하였다.

셋째, 수료근로자들은 자신의 진로에 대하여 상당히 고민하고 있었다. 이들은 대다수가 현실적으로 실현 가능한, 그리고 자신이 선택한 맞춤프로그램과 관련된 분야에서 쌓은 경험을 유리하게 활용하여 성공하려는 목표를 가지고 있었는데, “제조생산기술자(31.7%)”, “상장(30.5%)”, “설계기술자(13.8%)”, “연구개발기술자(12.0%)” 등의 순서로 경력개발목표를 설정하였다.

넷째, 수료근로자들은 자신의 목표 달성을 위해 다양한 노력을 기울이지 못하고 있었다. 목표 달성을 위해 하는 노력으로 가장 많이 선택한 항목은 “상사의 지시를 성실히 이행하는 것”(60.5%)이었다.

다섯째, 목표 달성에 가장 큰 장애로 예상되는 것은 시간부족(31.7%), 능력부족(30.5%), 의지력과 지구력부족(25.6%) 등 자기 자신과 관련된 것이었다. 소수가 회사의 분위기나 가족의 후원 부족이 장애가 된다고 응답하였다.

주제어: 기업·공고연계 맞춤형 인력양성, 경력설계

* 이 연구는 중소기업청의 지원을 받아 연구자들이 수행한 『기업·공고연계 맞춤형 인력양성과정 수료근로자의 경력개발 조사연구』(2008. 2)를 기반으로 작성되었다.

** 교신저자: 임세영(syylim@kut.ac.kr), 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 교수, 041-560-1101

*** 한국기술교육대학교 HRD 연구소

I. 서론

1. 연구의 배경

중소기업과 전문계 공업고교를 연계한 ‘기업·공고연계 맞춤형 인력양성 프로그램’ 사업은 2005년 1월 중소기업특별위원회 제1차 회의에서 정부의 중소기업 기능인력 부족 해소 방안으로 채택되어 시작되었다. 이 프로그램의 참여 학생은 3학년 초 기업과 협약을 맺고, 200~300시간의 맞춤교육과정을 학교에서 이수한 다음, 현장실습을 거쳐 졸업과 동시에 협약한 기업에 취업하게 된다. 수료자의 협약기간은 2년으로 이 기간 중 군복무를 대체하는 산업기능요원* 편입을 기다린다. 산업기능요원으로 편입되면 협약기간 종료 후 3년간 병역대체복무로 그 기업에 근무하게 된다. 이 사업을 통해 중소기업은 공업계 고등학교기초교육 위에 맞춤교육을 실시하여 기업이 당장 필요로 하는 기능인력을 확보할 수 있게 되고, 병역대체복무와 연결되면 5년간 군속을 통해 수료근로자를 핵심인력으로 성장시킬 수 있게 된다.

그러나 기대와 달리 2006년도에 이 과정을 수료하고 ‘맞춤현장’에 근무하는 사람 중 상당수가 진학, 병역, 가사 등을 이유로, 또는 무단결근 등의 형태로 현장을 떠났다. 2006년도 수료자 1,088명중 2007년 8월 말 현재, 협약에 의하여 취업한 기업에서 자리를 지키고 있는 사람은 660명(60.7%)이었다(중소기업청, 2007). 기업이 요구하는 인력을 양성하여 기업에 보냈는데 다수의 수료자들이 조기에 이직하는 이유는 무엇인가? 협약한 기업에 근무하는 5년을 자신의 미래 계획과 연결하지 못하여 떠나는 것은 아닐까? 이직 사유는 여럿이겠지만 수료자들의 조기 이직은 그들이 현장에서 경험과 실력을 쌓아서 성장 발전할 수 있도록 지원해 주는 기업의 여건과도 관련되지 않을까? 자신의 미래에 대한 비전과 구체적인 경력개발의 실천이 이루어진다면 어려운 근로조건도 감내하며, 자신과 기업의 발전을 도모할 수도 있지 않을까? 이 연구는 이러한 질문에서 시작되었다.

2. 연구의 목적

본 연구는 기업·공고연계 맞춤형 인력양성 프로그램 수료자의 경력설계 및 개발 촉진방안을 마련하기 위한 기초자료를 제공하는 데 목적이 있다. 이를 위하여 기업·공고연계 맞춤형 인력양성 프로그램의 개념과 관련 정책을 검토하고, 경력설계 및 개

* 2005년도에는 맞춤과정을 수료자에게 협약기업에 근무하면 2년까지 병역을 ‘연기’해 주는 제도적 장치를, 2006년도에는 맞춤과정 수료자에게 ‘병역특례 업체지정 및 대상자 지정에 우선적 배려’가 가능하도록 하였다(중소기업청, 2007).

받은 어떻게 되어야 하는 지 이론을 검토하여 기업·공고연계 맞춤형 인력양성 프로그램 수료자는 어떤 경력설계가 가능한지 구안하고, 이 프로그램을 수료한 근로자의 근무여건과 경력설계 실태는 어떠한지를 조사하고자 하였다.

3. 연구의 문제

연구진은 “어떻게 하면 맞춤과정을 수료한 사람들(이하 수료근로자)이 협약을 맺은 회사에 장기간 근무하며, 중견기술자로 성장하도록 도와줄 수 있을까?”라는 주제를 다음과 같이 세 가지로 구분하여 답을 찾고자 하였다.

첫째, 2006년 맞춤과정을 수료한 근로자들은 어떻게 직장에 적응하고 있는가?

둘째, 수료자들은 자신의 진로 목표를 어떻게 설정하고 있으며 그 목표 달성을 위하여 어떤 노력을 하고 있는가? 그들이 바라는 우호적인 근로 여건은 무엇이며, 장래는 무엇인가?

셋째, 수료근로자의 맞춤과정 참여 동기는 무엇이며, 협약 기간 내 퇴사하는 이유는 무엇인가?

II. 이론적 배경

1. 기업·공고연계 맞춤형 인력양성의 개념

Finch·Crunkilton(1999)은 직업교육을 위한 교육과정은 산업사회의 변화와 요구에 민감하게 반응하고 산학협동을 강조하며, 산업현장의 직무능력을 중시하는 특성을 지니고 있다고 보았다(이무근·원상봉, 2000. p. 8. 재인용). 직업교육내용이 산업계의 요구와 긴밀한 관계를 맺고 편성, 운영되도록 하여 교육적 낭비를 최소화하고 질적 미스매치 문제를 해결하고자 하는 시도는 직업교육의 역사 속에서 많은 사례를 찾아볼 수 있다. 그러한 시도를 광범위하게 “산학협력프로그램”이라고도 하지만, 특정 기업의 요구를 바탕으로 이루어지는 교육과정은 “맞춤형 교육”(customized education), “맞춤 훈련”(fitted training), “주문식 교육”(reserved education), “협약 교육”(contracting education) 등 다양한 이름으로 불려진다. 기업·공고연계 맞춤형 인력양성도 이러한 프로그램의 일종이다.

기업·공고연계 맞춤형 인력양성사업이 실시되기 이전부터 산업계의 수요에 부응하는 교육훈련 프로그램을 운영하고 있는 곳은 전문대학과 직업전문학교이다. 전문대학에서는 90년대 중반 일부 전문대학들이 자체연구를 기반으로 산업계의 요구에 맞는

직업능력을 개발하기 위한 특성화, 전문화를 시작하였다. 1999년부터 교육인적자원부는 전문대학의 주문식 교육에 대해 재정지원을 하고 있으며, 2007년 말 현재 주문식 교육에 참여하는 전문대학은 100여개에 이른다.* 전문대학의 주문식 교육이란 “학교가 교육수요자인 산업체 및 사회로부터 교육내용, 소요인력 등을 미리 주문받고, 산업체의 주문이나 요구에 맞추어 정규교육 및 특별교육 과정을 실시하는 방법”이다(강경중, 2000 : ii). 주문식 교육은 현장의 실무를 중심에 두고, 교육 계획 및 실시 과정에서 산업체의 요구를 적극 수용·반영함으로써, 산업체가 필요로 전문 직업인을 양성하는데 목적이 있다.

근로자직업능력개발사업의 일환으로 직업능력개발훈련기관이 실시하고 있는 맞춤형 훈련은 “훈련기관과 기업 간에 훈련직종·수준·방법 및 취업 등에 관해 약정을 맺고 훈련을 실시하여, 해당 프로그램의 수요생을 우선적으로 약정한 기업에 취업하게 하여 수요생 취업촉진 및 기업의 인력수요에 부응하기 위해” 시행되는 사업이다(노동부 능력개발심의관실, 1999). 기업·공고연계 맞춤형 인력양성을 위한 매뉴얼 개발연구에서는 이상의 개념을 종합하여 맞춤형 훈련을 “학교 중심의 교육훈련방식에서 탈피하여, 학교의 교육담당자가 교육수요자인 기업체로부터 교육내용, 소요인력 등을 주문받아, 이러한 요구에 맞는 교육을 실시함으로써 기업현장에 적합한 인력을 양성, 공급하는 제도”라고 정의하였다(윤석천 외, 2005: 5). 이 개념정의에서는 기업이 능동적으로 필요한 인력을 주문한다고 하였으나, 지난 3년간 실천된 바에 의하면 기업이 아니라 공고 교사가 기업을 방문, 조사하여 기업의 요구를 파악하고 그에 맞게 교육을 하고 있다. 인력수요기관과 양성기관의 연계를 바탕으로 이루어지는 참여기업과 참여학교의 관계는 다양하다. 예를 들어 하나의 업체와 하나의 양성기관이 협약하여 해당기업만을 위한 특정 프로그램을 개발, 운영하는 경우, 하나의 프로그램에서 하나의 업체가 필요로 하는 인력만을 양성하도록 교육과정을 개발 운영하는 경우(용접 혹은 비파괴검사와 같은 분야처럼 공급 인력이 만성적으로 부족한 경우 나타나는 형태), 한 개의 중소기업에 동일 직종의 인력수요가 5명 이상으로 독립된 과정을 편성할 수 있게 되는 경우, 하나의 교육훈련 프로그램에 몇 개의 참여기업이 함께 관여하는 경우 등이 있다.

2. 기업·공고연계 맞춤형 인력양성 관련 정책

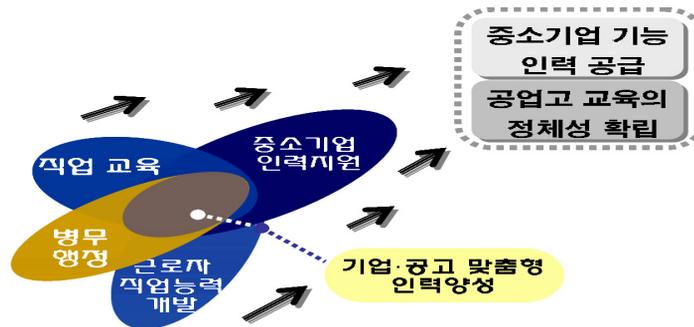
중소기업특별위원회에 의해 발의된 기업·공고연계 맞춤형 인력양성 프로그램은 중소기업청이 주관하는 사업이다. 그러나 실제 인력을 양성하는 기관은 전문계공업고등학교이며, 학생들이 이수하는 교육과정과 내용에 대한 검토, 자문, 평가하는 일은 중

* 전문대학의 주문식교육추진협의회 회원대학이 2007년 말 현재 126개에 이른다(www.costom.or.kr).

기청에서 위촉받은 전문기관*이 수행하지만 학교에서 교육훈련이 계획대로 실시되고 있는지 확인, 점검하는 일은 해당 지역의 노동관서**가 맡고 있다. 또 병무청은 수료 근로자의 병역 연기나 산업기능요원으로서 대체 복무와 직접 관련을 맺고 있다.

이와 같이 기업·공고연계 맞춤형 인력양성 사업은 중소기업을 위한 인력지원정책, 교과부의 전문계 고등학교 특성화정책, 노동부의 학교-직업 이행 촉진 및 근로자 직업능력개발 정책, 병무청의 산업기능요원 병역대체복무 정책 등의 교차점에 위치하며, 중소기업청, 교육과학기술부, 노동부, 병무청 등 4개 부처의 정책과 서로 연계된 사업이다([그림 1] 참조).

이 정책들은 청년층이라는 공통의 정책 목표 집단(target people)을 중심에 두고 서로 연관성을 갖고 있지만 각기 다른 배경과 목표를 가지고 있으며, 각기 다른 정책 수단과 연결되어 있다. 따라서 연관정책 전체에 대한 조망이 없이는 효과적으로 정책 대안을 강구할 수 없다. 본 절에서는 기업·공고연계 맞춤형 인력양성 프로그램을 중소기업인력지원정책, 전문계 공업고의 특성화 정책, 근로자 직업능력개발정책이라는 관점에서 간략히 조망해 보고자 한다.



[그림 1] 기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 사업 관련 정책의 연계

가. 중소기업 인력지원정책과 기업·공고연계 맞춤형 인력양성

중소기업청이 기업·공고 연계 맞춤형 인력양성을 추진하는 근거는 『중소기업인력지원특별법』(제정 2003. 9. 29, 일부개정 2007. 8. 3 법률 제8605호)이다. 이 법은 “중소기업의 인력수급원활화 및 인력구조 고도화를 지원하여 중소기업의 경쟁력을 제고하고 고용을 촉진함으로써 국민경제와 사회의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적”으로 한다(동법 제1조). 이 법의 적용 대상은 중소기업기본법 제2조 제1항의 규정에 따

* 2005년부터 2008년 현재까지 한국기술교육대학교 HRD 연구소가 자문기관으로 위촉받아 임무를 수행하고 있다.

** 협약기업이 자기 회사에서 일하기로 약속한 예비근로자의 교육훈련을 맞춤형 인력양성 프로그램 실시기관인 협약학교에 위탁하였고 노동부는 고용보험 능력개발지원금에서 교육훈련비용을 지원해 준다.

른 중소기업 중 “제조업”과 “대통령령이 정하는 지식기반서비스업”^{*} 업종에 속하는 기업이다. 이 법은 “국가는 중소기업에 대한 인력지원을 위하여 필요한 시책을 수립하고 시행하여야 한다”(동법 제4조 제1항, 제2항)고 명시하여 다음과 같은 사업이 가능하다.

법에 정해진 국가의 사업은 중소기업 인력지원 목표 및 정책의 기본방향 등이 포함된 “중소기업인력지원 기본계획의 수립 및 시행”, “중소기업 인력실태조사”, “중소기업인력수급 원활화”를 위한 산학협력을 통한 중소기업 필요인력의 양성(제8조), 인력채용연계사업(제9조), 산학연계 맞춤형 인력양성사업(제10조) 등인데 기업·공고연계 맞춤형 인력양성 사업은 제10조의 “산학연계 맞춤형 인력양성사업”의 일환이다. 2007. 8. 3일 개정 시 신설된 이 조항에 따르면, “중소기업청장은 중소기업의 수요에 맞는 인력양성을 촉진하기 위하여 중소기업과 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교를 연계하여 재학생을 대상으로 맞춤형 교육을 실시할 수 있다(제10조제1항).” 중소기업청장은 동 사업에 참여하는 학교, 교사 및 학생에게 교육프로그램 개발비, 실습기자재 구입비 등 필요한 경비를 지원할 수 있다(동 제2항).

중소기업청이 인력양성사업에 관심을 갖는 것은 중소기업의 만성적인 인력부족현상 때문이다. 중소기업의 직종별 인력 부족률을 살펴보면, 기능직 부족률이 7.40%로 가장 높고, 전문가 4.97%, 기술직 및 준전문가 3.79% 등의 순으로 인력부족을 겪고 있는 것으로 나타났다. 2004년부터 2007년까지 직종별 부족률 변화를 살펴보면 전문가, 기술직 및 준전문가에 대한 부족률은 꾸준히 감소하였으나 기능직과 단순노무직, 서비스 종사자, 판매관리직의 인력 부족률이 상승한 것으로 분석되었다. 특히 기능직의 인력 부족률이 2006년 6.19%에서 7.40%로 다소 상승한 것이 주목된다.

<표 1> 직종별 인력 구성 및 부족률(단위: 명, %)

| 구분 | 전체 | 사무 관리직 | 전문가 | 생산직 | | | 서비스 종사자 | 판매 관리직 |
|------|-----------|-----------|--------|---------------|---------|-----------|------------|-----------|
| | | | | 기술직 및 준전문가 | 기능직 | 단순 노무직 | | |
| 현인원 | 2,208,312 | 522,994 | 63,001 | 251,122 | 494,619 | 779,409 | 26,425 | 70,742 |
| 부족인원 | 90,444 | 9,288 | 3,298 | 9,888 | 39,505 | 25,459 | 421 | 2,585 |
| 합계 | 2,298,755 | 532,281 | 66,299 | 261,010 | 534,124 | 804,868 | 26,846 | 73,327 |
| 부족률 | 3.93 | 1.74 | 4.97 | 3.79 | 7.40 | 3.16 | 1.57 | 3.53 |

주: 인력부족률 = 부족인원/(현인원+부족인원)*100

자료: 2007 중소기업인력실태조사

중소기업인력부족의 원인은 중소기업의 낮은 지불능력이 근본 원인이지만, 공급감소 요인과 이것이 상호작용하여 인력부족의 악순환 구조를 형성하고 있다(중소기업청,

* 중소기업인력지원특별법시행령(일부개정 2008. 1. 31 대통령령 제 20580호) 제2조에 따르면 이 법의 적용 대상이 되는 지식기반산업으로 한국표준산업분류의 “부가통신업”, “정보처리 및 기타 컴퓨터운영 관련업”, “자연과학 연구개발업”, “엔지니어링 서비스업”, “전문디자인업”이 지정되어 있다.

중소기업인력지원 종합계획-2007수정계획). 중소기업을 위한 인력공급의 감소는 공업 고등학교 학생수 및 취업률 감소와 밀접한 관련이 있다.

지난 10년간 공업계 고등학교 재학생수 변화를 보면 아래 <표 2>와 같다. 1998년 351,997명이었던 공업계 고등학교 학생수는 지난 10년 동안 연평균 1만 7천여 명씩 감소하여, 2007년 181,855명이 되었다. 이는 1998년도 재학생의 51.7%에 해당된다. 10년 동안 학생수의 절반이 줄어든 것이다.

<표 2> 공업계 고등학교 학생수 추이(명, %)

| 연도별 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 학생수 | 351,997 | 346,626 | 303,482 | 258,993 | 232,253 | 221,858 | 210,232 | 207,746 | 206,620 | 181,855 |
| '98기준 비율(%) | 100.0 | 98.5 | 86.2 | 73.5 | 66.0 | 63.0 | 59.7 | 59.0 | 58.7 | 51.7 |

자료: 교육인적자원부, 2007전문계 고교현황

중소기업 인력공급 상황을 더 악화시킨 것은 공고 졸업생의 진로이다. 90년대 초에는 전문계 고등학교 졸업생 취업률이 70%를 넘었으나, 1996년부터 감소하기 시작하여 1998년에는 54.3%, 그 후 계속 낮아져서 2007년에는 전문계고교 졸업생의 26%가 취업하였고, 68.9%가 진학하였다. 공업계 고등학교의 경우 1999년도에는 졸업자 111,749명 중 56,871명(50.9%)이 취업하였지만, 2007년도에는 졸업자 68,381명 중 15,297명(22.4%)이 취업하였다(<표 3>). 2007년 공업계고등학교를 졸업한 사람으로 노동시장에 공급된 인력은 8년 전인 1999년에 공급된 인력의 26.9%에 불과하다.

<표 3> 1999년도와 2007년도 공업계 고등학교 졸업자의 진로 비교

| 구분 | 진학자 | 취업자 | 미취업 | 입대자 | 미상 | 합계 | |
|-----|-------|--------|--------|-------|-----|-------|---------|
| '99 | 학생수 | 45,577 | 56,871 | 5,351 | 472 | 3,478 | 111,749 |
| | 비율(%) | 40.8 | 50.9 | 4.8 | 0.4 | 3.1 | 100.0 |
| '07 | 학생수 | 49,588 | 15,297 | 2,182 | - | - | 68,381 |
| | 비율(%) | 72.5 | 22.4 | 3.2 | - | - | 100.0 |

중소기업인력지원정책의 측면에서 볼 때 기업·공고연계 맞춤형 인력양성사업의 목적은 중소기업의 만성적인 인력난을 인력공급측면에서 개선하려는 것이다(중소기업청, 2007: p. 212-213 참조).

나. 기업·공고연계 맞춤형 인력양성을 위한 “맞춤과정”의 특성과 전문계고교 교육상 의미

앞에서도 언급한 바와 같이 기업·공고연계 맞춤형 인력양성은 학교교육과 산업계의 요구 간 미스매치를 보완하기 위해 실시하는 교육훈련이라는 점이 가장 중요한 특

성이다. 이것을 중소기업인력지원특별법에서는 “중소기업의 수요에 맞는 인력양성을 촉진하기 위하여 중소기업과 초·중등교육법 및 고등교육법에 따른 각급 학교를 연계하여 재학생을 대상으로 실시하는 교육”이라고 정의하고 있다(제10조 제1항). 이 사업에 참여하려는 학교는 첫째, 중소기업의 인력난 및 청년실업의 해소에 적합한 교육과정 운영계획을 갖추어야 하며, 둘째, 산학연계 맞춤형 인력양성사업을 수행할 수 있는 전담인력과 설비 및 중소기업청장이 고시하는 요건을 갖추고 있어야 한다(시행령 제9조의 3 제1항). 이 사업을 위해 선정된 중소기업과 학교는 교육훈련에 관한 협약을 체결한 후 교육을 실시하도록 되어 있다(동 제3항). 보다 세부적인 기업·공고연계 사업의 수행 절차는 『기업·공고 맞춤형 인력양성사업』 운영요령(중소기업청 고시 제2006-27호, 2006. 9. 27., 이하 “운영요령”이라 칭함)에 제시되어 있다.

기업·공고 맞춤형 인력양성은 “직업교육체제혁신방안”의 취지와 맥락을 같이 한다. 2005년에 발표된 직업교육체제혁신방안은 전문계 고등학교를 가급적이면 많이 특성화하여 사실상 특성화고등학교가 되지 못한 전문계 고등학교는 일반계 고교나 통합형 고교, 혹은 지역문화센터로 전환하는 등의 대안을 제시하였다. 전문계 특성화 고교에는 이미 신직업교육체제 정책이 약속했던 “교육과정의 다양화”, “수업연한의 유연화”, “산학협력 강화”, “교육훈련의 연계 및 인적 물적 교류와 활용의 극대화”외에 “운영주체의 다원화”, “단위 학교중심 변화와 혁신의 지원” 등이 포함되어 있다. 단위 학교는 허용된 자율성을 최대한 활용하여 노동시장의 수요를 파악하여 “산업수요에 직결된 교육”을 실시하고 기초직업능력을 함양하도록 하였다. 특성화 고교는 꾸준히 증가하여 2007년 현재 모두 185개에 이른다. 기업·공고연계 맞춤형 인력양성은 특성화의 한 유형으로서 이 제도의 최초도입단계에 참여하였던 13개교는 교육인적자원부 연구시범학교로 지정되어 교육과정 자율운영을 하였다. 단, 고등학교 교육과정은 교과교육과 특별활동으로 구분되는데, 맞춤형 인력양성을 위한 맞춤교육과정은 교과교육이 아니고, 일종의 방과 후 학교와 같은 성격을 지닌다고 봐야 할 것이다.*

다. 근로자직업능력개발제도에 의한 “위탁훈련”으로서 맞춤형 인력양성

기업·공고연계 맞춤형인력양성사업운영요령(중소기업청 고시 제2006-27, 2006. 9. 27) 제12조 제3항은 “참여 학교는 근로자직업능력개발법령의 규정에 따라 소재지 관할 지방노동관서의 장에게 별지 7의 직업능력개발훈련과정 인정(변경인정) 신청서를 제출하여 직업능력개발훈련과정의 지정을 받아야 한다.”라고 하였다. 이렇게 하여 인정을 받게 되면 참여기업체가 자신이 채용하기로 협약을 맺은 예비근로자의 교육을 해당 참여 학교에 위탁할 수 있게 된다. 맞춤형 인력양성 프로그램이 일종의 “위탁훈련”과정이 되는 것이다. 이렇게 되면 동 운영요령 제13조 제3항에 있는 바와 같이 참

* 맞춤형 인력양성을 정규교육의 일부로 인정할 경우, 이 교육훈련을 위해 직업능력개발훈련비와 훈련수당을 지급하는 것은 이중지원이 되므로 적합하지 않다고 노동부는 해석하고 있다.

여기업은 참여 학생에게 훈련수당과 최소한 학자금에 해당하는 교육훈련비를 참여 학교에 지급하고, 참여 학교는 기업으로부터 지급받은 교육훈련비와 훈련수당을 참여 학생에게 지급하게 된다. 기업이 학교에 지급한 비용은 추후 지방노동관서로부터 소정의 절차를 거쳐 근로자직업능력개발사업비로 환급받게 된다. 이것이 맞춤형 인력양성의 근로자직업능력개발사업적 측면이다. 이러한 이유로 맞춤형정은 '맞춤훈련'이란 용어로도 사용되어 왔으나 참여교사들의 '훈련'이란 단어에 대한 거부감으로 '맞춤과정'이란 용어로 사용되고 있다.

3. 기업·공고연계 맞춤형 인력양성 프로그램 수료자(수료근로자) 경력설계 모형

이 절에서는 공고생들이 기업·공업연계 맞춤형 인력양성 프로그램을 수료하고 협약기업에 근무하면서 중견기술자로 성장하게 도와줄 수 있는 경력개발제도를 마련하기 위하여 경력개발의 개념과 모형 등에 대한 이론적 배경을 살펴보고자 한다.

가. 경력설계와 경력개발의 개념

경력(Career)의 어원은 라틴어로서 “경주로” 혹은 “전속력으로 달림”이라는 뜻이며 사전적 의미의 경력이라 함은 “사람이 겪어 지내온 여러 가지 일”이라고 하고 일은 “무엇을 이루려고 어떤 장소에서 일정한 시간 동안 몸을 움직이거나 머리를 쓰는 활동 또는 그 활동의 대상, 어떤 계획과 의도에 따라 이루려고 하는 대상, 사람이 행한 어떤 행동, 해결하거나 처리해야 할 문제 또는 처리하여야 할 행사, 과거의 경험, 어떤 상황이나 사실, 문젯거리가 되는 현상 등” 사람이 전생애 걸쳐 생각하고 움직이는 모든 것을 일컫는다(이연복, 2008 : 15 참조). 따라서 우리나라 말로는 인생이 겪어 지내온 여러 가지 일로 삶의 모든 단계로 살아온 발자취 혹은 생애라는 의미(양종철, 2004)도 된다. 또한 진미석·윤형한(2003)은 경력(carre)을 진로(進路, 나아갈 길)라는 개념으로 이해하였다.

경력설계(Career Design, Career Planning)란 조직에 속한 구성원 개인차원에서 자신의 미래 직무와 역할의 목표를 세우고, 그 목표에 도달하기 위한 방안을 계획하는 것을 말한다. 경력설계는 크게 경력개발(Career Development)의 일환으로 인정된다(Gilly·Eggland, 2002 : 59-60). 경력개발을 직원과 조직이 상호 협력하여 경력을 구상하는 구조적이고 조화된 계획 활동 또는 과정이라고 정의할 때, 조직은 종업원의 경력을 관리하고(career management), 개인은 자신의 경력을 설계, 계획해야 한다(Gutteridg와 Otte 1983). 경력관리란 모집과 선발, 인적자원 배치, 사정과 평가, 훈련

과 개발활동을 내포하고 경력설계란 직업선택, 조직선택, 업무배치 선택, 자기능력개발을 내포한다. 인적자원개발과 관련하여 “경력개발이란 한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험을 자신의 직무관련 태도, 능력 및 성과를 향상시켜 나가는 과정이다(Hall, 1984)”라고 정의할 때, 경력설계는 개인 차원에서 직업적 미래 목표를 설정하고, 그 목표에 도달할 수 있는 실천계획을 수립하는 것을 의미한다. 경력개발을 위한 조직의 경력관리에 상응하는 개인차원의 경력설계에는 경력인식(career awareness), 경력계획, 조직인식 등이 포함된다.

경력인식이란 조직일원으로서 종업원이 자신의 경력목표를 알고 그 목표에 도달하기 위해 현재 자신의 능력, 역량, 지식과 기능과 추가적으로 더 배양하고 획득해야 할 역량, 지식, 능력을 아는 것을 뜻한다. 이는 자신이 현재 조직에 계속 남아 있기를 원하는지, 자신에게 할당된 직무를 수락할 것인지, 그 일을 요구되는 질적 수준으로 해낼 것인지, 자기개발 프로그램에 등록하고 수강할 것인지 등의 의사결정을 바탕으로 이루어지게 된다.

<표 4> 경력단계별 경력관리

| 대상구분 | 경력단계별 경력관리 |
|-------|--|
| 신입사원 | <ul style="list-style-type: none"> • 적성과 희망을 고려한 직무배치 • 조직사회화 프로그램의 단계적 실시 • 본인의 직무향상도 평가 및 피드백 • 심리적 성공유도 여건조성 • 경력계획 설계지원 |
| 중간관리자 | <ul style="list-style-type: none"> • 경력단계와 연계한 교육프로그램의 재설계 • 부하육성 역할의 수행을 제도화 • 중간관리자의 재충전 지원 • 생애단계 변화의 심리적 대응 지원 • 경력정체 사원에 대한 효율적 대처 |
| 고령인력 | <ul style="list-style-type: none"> • 직무성과의 정기적 체크 • 고령인력 대상 인력계획 수립 • 재교육 프로그램의 운영 • 하향이동의 제도화 • 조기퇴직의 유도 • 퇴직예정자에 대한 지원 |

출처 : 김홍국(2000)

경력계획이란 자신의 경력목표를 설정하고 그 목표를 달성하기 위한 구체적인 실행 계획을 수립하는 것을 말한다. 이를 위해서는 자신의 생애에 대한 계획과 자기능력개발 및 발전계획, 직무효율 및 수행개선계획 등이 포함되어야 한다. 조직인식이란 개인의 경력설계와 관련하여 자신이 소속한 회사 혹은 부서가 제공해 줄 수 있는 것과 제공해 줄 수 없는 것에 대한 이해를 의미한다. 여기에는 조직의 역사, 문화, 승진 구조와 기회, 구성원, 경영자 등에 대한 이해가 포함된다(Gilly · Egglund, 2002 : 87-92).

경력개발제도는 조직구성원 모두가 더없이 소중하다는 인본주의를 기본으로 한다. 즉, 개인의 진로와 관련하여 구성원 개인의 요구를 조직이 중시하고, 이를 조직육구와 조화시키고자 하는 것이 경력개발제도 이다(Schein, 1978). 그러므로 개인의 육구의 다양성을 존중하여 이를 최대한 수렴하는 방향으로 제도가 설계되어야 하고 구체적으로 경력개발제도는 조직구성원의 개발보다 전문가 육성을 지향해야 한다. 경력개발 개념을 도입하면, 인력관리 방향이 기존의 평가 내지 활용형 인사제도로부터 개발 지향적 방향으로 인사관리 전략으로 전환해야 한다(이연복, 2008: 18).

종업원의 경력설계 실현을 지원해주는 경력관리제도는 업무의 성격, 즉 업무의 전문성 정도, 숙련에 소요되는 기관과 육성목적과 연구전문직, 기획전문직, 기술전문직, 관리직 등에 따라 직군별로 경력발달 경로를 차별화 하고 조직에 처음 들어오는 신입사원 대상, 중간관리자 대상, 고령인력 대상 등으로 구분하여 인력 관리 전략 프로그램을 운영하여야 한다(<표 4> 참조).

나. Dalton의 경력개발단계론과 수료근로자 경력설계모형

Dalton과 그의 동료들(Dalton, Thompson, & Price, 1977)은 155명의 과학자, 268명의 엔지니어, 52명의 회계사, 75명의 교수 등 550명의 전문가를 대상으로 인터뷰를 실시한 연구결과 전문가들이 경험하는 경력발달단계를 ①도제단계→②독립적 동료단계→③지도적 선도자 단계→④후원자단계로 구분하였다. 그리고 각 단계별로 개인에게 요구되는 중심적 과업, 관계의 유형, 그리고 심리적 이슈 측면에서 차이가 있음을 제시하였다. Dalton과 동료들의 모형은 전문가를 대상으로 취업 이후의 시기를 단계별로 정리했다는 특색이 있다. Shein(1978)은 Dalton의 모형을 이어받아 경력발달 단계를 의존적 근로 단계, 독립적 근로단계, 지도적 근로단계, 지원적 단계로 구분하였는데 이는 제조업 위주의 중소기업에 근무하는 수료근로자의 경력발달에 가장 가까운 모형으로 생각된다.

우리는 Dalton 등(1977)의 이론을 바탕으로 수료근로자들이 실천할 수 있는 경력설계모형을 구안하였다. 이 모형은 수료근로자들이 시간의 흐름에 따라 거치는 경력단계를 맞춤훈련단계, 협약근로단계, 산업기능요원단계, 그리고 자주적 경력개발단계 등 모두 4 단계로 구분하였다.

첫째인 맞춤교육 이수단계는 기업과 취업 협약을 맺고 예비근로자로서 자신이 선택한 직장의 직무를 잘 수행할 수 있도록 준비하는 단계이다. 수료근로자가 자신의 직업적 성장과 발전을 위해 의존할 것은 무엇보다 실력이다. 자신은 다른 사람과 달리 현장에서 자신에게 부과될 직무를 잘 수행할 수 있도록 준비할 수 있는 시간과 자원을 가지고 있다는 점을 인식하고 현장에서 필요로 하는 능력이 무엇인지 알고 준비해야 한다.

경력개발의 둘째단계는 협약근무 단계이다. 협약근무란 맞춤형 인력양성을 시작할

때 기업과 맺은 취업협약에 의한 근무를 의미한다. 기업은 이 협약을 바탕으로 학생을 예비근로자로 지정하여 학교에 맞춤훈련을 위탁하고 훈련비를 지불한다.

경력개발단계의 세 번째는 산업기능요원 단계이다. 산업기능요원제도는 병역자원 일부를 군 소요인원 충원에 지장이 없는 범위 내에서 국가산업의 육성, 발전과 경쟁력 제고를 위하여 병무청장이 선정한 지정업체에서 제조·생산 인력으로 활용하도록 지원하는 병역대체복무제도 중 하나이다. 복무기간은 현역입영대상자는 34개월, 공익근무소집대상자는 26개월이다. 이 시기는 군복무를 하는 시간 대신 얻은 기회이니만큼 수료근로자의 전문능력과 직업기초능력을 심화하는데 사용되어야 한다.

<표 5> 맞춤형 인력양성과정 수료자의 경력설계 모형

| 구분 시계열 | 경력발달 단계 | 전문성 심화목표 | 조직내 지위 발달목표 | 현장 실무기술자가 되려는 경우경력개발 목표별 실천 사항(예시) |
|-------------------|-----------------------------|-----------------------|--------------------------------|---|
| 1년 | 맞춤 훈련 단계 | 기능사 자격 취득 | 예비근로자 (미취업) | <ul style="list-style-type: none"> • 경력 상담 (참여 학교 및 지원 기관) • 기능사자격 취득(협약기업의 산업기능요원 해당 직종의 자격취득) • 취업협약체결(기업) |
| 2년 | 협약 근로 단계 | 산업기사 자격 취득 | 의존적 근로자에서 독립적 근로자로 이행 | <ul style="list-style-type: none"> • 산업학사 혹은 전문학사학위 취득 (본인의 노력과 참여기업의 지원 필요) • 자기주도적 학습능력, 과업수행력 습득 |
| 3년 | | | | <ul style="list-style-type: none"> • 자격정보획득, 산업기사자격취득 • 직종별 경력경로작성(본인 및 참여기업) |
| 4년 | 산업 기능 요원 단계 (특례업체) | 기능장 혹은 기사 자격 취득 | 독립적 근로자에서 지도적 근로자로 이행 | <ul style="list-style-type: none"> • 학사학위취득(학점은행 또는 4년제 대학 야간과정, 고용보험에 의한 학비지원) |
| 5년 | | | | <ul style="list-style-type: none"> • 자격취득정보 획득(산업인력공단 및 고용안정센터), 기사 혹은 기능장 자격검정 응시 |
| 6년 | | | | <ul style="list-style-type: none"> • 경력계획조정(인사담당자 혹은 상급자와 상담) • 멘토 역할 수행(후배지원) |
| 이후 (30대 중반) | 자주적 경력개발 단계 | 기술사 자격취득 | 관리 및 지원적 지위 | <ul style="list-style-type: none"> • 기술사자격취득 • 첨단기술 습득 |

라. 경력설계 실태조사 문항구성을 위한 시사점

앞에서 경력설계 및 개발에 대한 이론적 배경을 살펴본 바에 의하면 개인의 경력이 지식정보화 시대로 가면서 더욱 중요시되고 있으며 이를 효율적으로 달성하기 위해서는 자기주도적인 학습능력과 학습동기가 필요하다. 직업에 대한 패러다임이 “평생직

장”에서 “평생직업”의 시대로 전환되고 있으며, 개인이 역량을 강화하여 자기가치를 높이기 위해서는 자기 주도하에 자신의 생애를 계획하고 실행하는 개인적 경력설계와 근로자의 역량을 육성하여 조직의 경쟁력을 강화하고자 하는 조직의 지원이 동시에 고려되어야 한다.

개인관점의 경력개발은 자기의 경력목표와 장단점을 이해하고 경력정보를 탐색하여 자신이 선호하는 방향으로 생애를 계획하고 추진하는 것을 의미한다. 경력설계의 목표는 자기개발을 통해 자기를 실현하며 내적 만족을 얻는데 있으며, 개인의 성장환경, 능력, 가치관, 일에 대한 태도, 성격 등이 중요한 변수가 된다. 조직관점의 경력관리 모델에서는 조직을 구성하고 있는 개개인의 특성을 파악하여 조직의 장기적 인력수요를 충당할 수 있도록 개인이 학습과 경험을 통해 역량을 배양하도록 선발, 지원, 보상, 교육하는 제도의 구축을 중시한다. 그러나 경력개발은 조직의 지원 및 관리와 개인의 욕구가 상응할 때 그 성과가 극대화 된다.

공업고교를 막 졸업한 맞춤형 수료자들이 본인 스스로 모든 것을 판단하고 선택 하기에 아직 미숙하다는 의견도 있다. 고학력과 인문숭상주의, 3D 업종 기피의 사회적 분위기도 그들이 스스로 선택한 기능인의 길을 가는데 장애가 된다. 그러므로 맞춤형 인력양성과정의 교사와 협약기업이 청소년들이 처한 상황을 이해하고 학생 혹은 수료근로자 스스로 경력설계에 관심을 갖고 성찰하도록 지원해야 할 것이다.

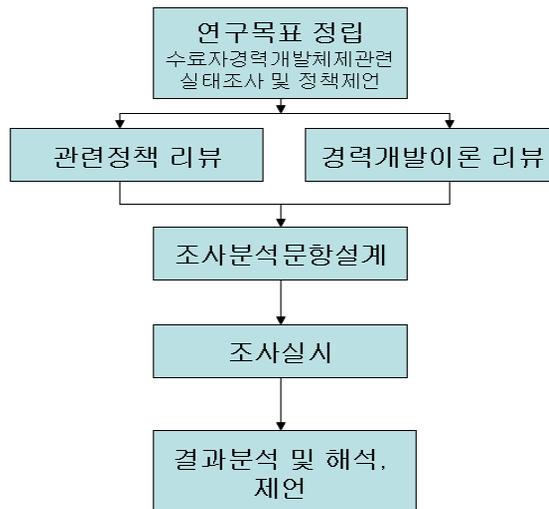
이와 같은 문제를 전제하며, 맞춤형 인력양성과정 수료근로자의 개인적 경력설계 현황 및 기업의 경력개발 지원 여건을 조사하기 위한 설문문항에는 다음 사항이 포함 되어야 할 것이다.

- 개인적 차원의 경력개발
 - 자신의 장래 경력설계 및 전망에 관한 사항
 - 경력개발목표 성취를 위해 노력하는 것
- 조직적 차원의 경력개발 지원
 - 경력개발목표 추구에 지원을 해주는 사람과 장애요인
 - 입사초기 직장적응 경험 및 회사의 직장적응 지원에 관한 사항
 - 신입사원을 위한 후견인제도
 - 기타 우발적 퇴사방지 및 경력개발 지원방안

Ⅲ. 연구의 방법

1. 연구절차

연구문제에 대한 답을 구하기 위해 먼저 기업·공고 맞춤형 인력양성과 관련된 정책을 리뷰하여 이 사업의 정체성과 수료근로자 경력설계 및 개발의 정책적 여건을 검토하였다. 앞 장에서 경력설계 및 경력개발 이론을 고찰하여 중소기업에서 사원의 경력개발을 추진해야 할 당위성과 맞춤형 인력양성 수료자인 수료근로자의 경력개발에 관한 논의의 이론적 틀을 정립하고자 하였다. 이를 바탕으로 설문조사 문항을 설계하고, 2006년 맞춤과정을 이수하고 중소기업의 생산현장에 진출한 수료근로자를 대상으로 설문조사를 실시하여 수료자의 경력개발 실태와 현장의 여건 및 지원 정도 등을 분석하였다([그림 2] 참조).



[그림 2] 연구의 절차

2. 조사대상

2006년 맞춤과정 수료자는 모두 1088명이었다. 지역별로는 산업체가 밀집해 있는 경인지역이 가장 많은 233명을 배출하였고, 다음으로는 대전, 대구, 경북 순으로 인원을 배출하였다(<표 6>).

<표 6> 2006년 권역별 수료자 현황

| 권역별 | 수료자수(명) | 비율(%) |
|-----|---------|--------|
| 서울 | 32 | 2.9% |
| 경인 | 233 | 21.4% |
| 부산 | 70 | 6.4% |
| 경남 | 75 | 6.9% |
| 대구 | 158 | 14.5% |
| 경북 | 141 | 12.9% |
| 대전 | 182 | 16.7% |
| 충남 | 43 | 4.0% |
| 충북 | 36 | 3.3% |
| 광주 | 13 | 1.2% |
| 전남 | 26 | 2.4% |
| 전북 | 33 | 3.0% |
| 강원 | 46 | 4.2% |
| 합계 | 1088 | 100.0% |

자료 : 중소기업청 내부자료(2007. 3)

이 연구를 위한 설문조사 대상은 2006년 맞춤형 인력양성 과정을 수료하고 협약기업에 취업하고 있는 자로 설정하였다.

3. 조사도구

수료근로자를 대상으로 실시하는 설문조사의 목적은 근로자 자신의 경력개발에 대한 의식과 그들이 직면하고 있는 현장의 경력개발 지원 등을 포함한 근로여건을 알아보는 것이다. 조사문항은 개인적 차원의 경력설계(자신의 장래 경력설계 및 전망에 관한 사항, 경력개발목표 성취를 위해 노력하는 것), 조직 차원의 경력개발 지원 및 관리여건(경력개발목표 추구에 지원을 해주는 사람과 장애요인, 입사초기 직장적응 경험 및 회사의 직장적응 지원에 관한 사항), 근무기업 특성 및 근로여건(고용형태, 임금, 근무 기업규모, 근무만족도, 근무시간, 근로여건 개선 희망사항 등), 응답자에 관한 사항(성별, 맞춤과정 참여 동기, 근속협약 이행 전망 및 동기)로 구성하였다. 각 주제별 문항수는 다음 표와 같다.

<표 7> 수료자 대상 설문 문항

| 구분 | | 설문내용 | 문항수 |
|----------------|------------------|--|--------|
| 개인 관련 사항 | 응답자에 관한 사항 | 성별, 근속협약 이행 전망 및 동기 | 7 |
| | 개인적 차원의 경력개발 | 자신의 장래 경력목표 및 설계에 관한 사항 경력개발목표 성취를 위해 노력하는 것 | 3 1 |
| 기업 관련 사항 | 기업특성 및 근로여건 | 고용형태, 임금, 근무 기업규모, 주요 생산품 | 4 |
| | | 근무만족도, 근무시간, 근로여건 개선 희망사항 등 | 3 |
| | 조직차원의 경력개발 지원 | 경력개발목표 추구에 지원을 해주는 사람과 장애요인 입사초기 직장적응 경험 및 회사의 직장적응 지원에 관 한 사항 | 2 5 |

4. 자료수집 및 분석

조사 시점인 2007년 11월 현재, 2006년 맞춤과정에 참여한 수료근로자가 재직하고 있는 협약기업은 273개소였으며, 이 업체에 310부의 수료근로자용 설문지를 발송하였다. 수료근로자가 1명인 기업에는 1부씩, 2명 이상인 기업에는 2부 이상 발송하였다. 설문지는 167부가 회수되었다. 수집된 자료는 엑셀 2002 프로그램에 의한 빈도분석을 실시하였다.

<표 8> 설문지 발송 및 회송 부수

| 발송부수 | 회송부수 | 회수율(%) |
|------|------|--------|
| 310 | 167 | 53.9 |

IV. 결과 및 해석

1. 2006년 수료근로자의 근로여건과 직장적응 실태

가. 회사규모와 초기 적응과정

응답자들이 근무하는 회사의 규모는 비교적 소기업이었다. 상시근로자 100명 이상인 기업에 근무하는 자는 3명에 불과하였고, 40명 이상 60명 미만의 기업에 근무하는 자가 55명(33.74%)으로 가장 많았다.

<표 9> 응답자 소속 회사의 직원수

| 총 직원수 | 빈도수 | % |
|----------------|-----|-------|
| 20명 미만 | 31 | 19.0 |
| 20명 이상 40명 미만 | 28 | 17.1 |
| 40명 이상 60명 미만 | 55 | 33.7 |
| 60명 이상 100명 미만 | 46 | 28.2 |
| 100명 이상 | 3 | 1.8 |
| 합계 | 163 | 100.0 |

맞춤과정을 이수하였다고 하여도 생산현장에 직접 투입되어 일을 하기 위해서는 숙련된 동료나 상급자의 도움을 받으며 상황에 적합한 작업행동을 배워야 한다. '회사에서 처음 일을 배울 때 가장 많은 도움을 준 사람이 누구인가?' 를 묻는 질문에 92명(46%)가 동료 및 선배사원을 지목하였고, 67명(42%)가 직속상사(조장/반장)를 지목하였다. 인사부장이거나 사장이 일을 가르쳐 주었다고 응답한 경우도 있었다.

<표 10> 회사에서 처음 일을 배울 때 도움주신 분

| 계급 | 빈도수 | % |
|-------------|-----|-----|
| 동료 및 선배사원 | 92 | 46 |
| 직속상사(조장/반장) | 67 | 42 |
| 인사과장/부장 | 4 | 4 |
| 사장 | 3 | 1 |
| 기타 | 0 | 7 |
| 합계 | 166 | 100 |

회사에 신입직원 직무교육 프로그램이 있는지 묻는 질문에 대하여 "있다"고 응답한 경우가 66명(약 40%)이었고 나머지는 "없다" 혹은 "모르겠다"라고 대답하였다. 맞춤교육과정에 참여하는 기업의 과반수 이상이 신입직원 직무교육프로그램을 운영하지 않고 있는 것으로 생각된다.

<표 11> 신입직원 직무교육 프로그램 유무

| 항목 | 빈도수 | % |
|------|-----|--------|
| 있다 | 66 | 39.52 |
| 없다 | 51 | 30.52 |
| 모르겠다 | 49 | 29.34 |
| 합계 | 167 | 100.00 |

신입직원 직무교육이 있다고 응답한 사람에게는 그 교육 프로그램의 내용에 관련된 후속 질문에 응답하도록 요청하였다. 응답자의 대다수인 61명(83%)명이 "아주 도움이 된다."와 "도움이 된다."는 항목을 선택하여, 체계적인 신입사원 직무교육이 수료근로자들이 처음 회사에 적응하는데 도움을 많이 줄 수 있음을 나타냈다.

<표 12> 신입사원 직무교육의 유용성

| 계급 | 빈도수 | % |
|--------------|-----|-----|
| 아주 도움이 된다. | 13 | 18 |
| 도움이 된다. | 48 | 65 |
| 도움이 안 된다. | 9 | 12 |
| 전혀 도움이 안 된다. | 4 | 5 |
| 합계 | 74 | 100 |

나. 임금, 고용 형태 및 근로시간

맞춤과정을 이수하고 현장에 처음 근무하고 있는 수료근로자들의 임금 폭은 넓은 편이다. 80만원 미만을 받는 사람이 11명으로 응답자의 6.6%였고, 140만원이상을 받는 사람이 6명으로 응답자의 3.6%였다. 100만원에서 120만원을 받는 사람이 68명 (40.7%)으로 가장 많았다. 예비조사 시 대다수의 수료근로자들은 최저임금을 받고 있었다.

<표 13> 수료자의 월 급여(초과근무수당 포함)

| 계급 | 빈도수 | % |
|-------------|-----|-------|
| 80만원 미만 | 11 | 6.6 |
| 80만 ~ 100만 | 44 | 26.3 |
| 100만 ~ 120만 | 68 | 40.7 |
| 120만 ~ 140만 | 38 | 22.7 |
| 140만 이상 | 6 | 3.6 |
| 합 계 | 167 | 100.0 |

후배들에게 맞춤과정을 권하는 사람들과 권하지 않는 사람들(<표24> 참조)과 임금 및 보너스와의 관계를 보면, 맞춤과정을 권하는 사람은 전체 평균에 비해 임금수준이 높았고, 맞춤과정을 권하지 않는 사람은 전체 평균에 비해 임금수준이 낮았다.

응답자의 주당 평균 근로시간은 다양한 분포를 나타내었다. 주5일 근무 법정근로시간인 40시간 미만에 응답한 경우가 4명(2.4%)이었으나, 60시간 이상 근무한다는 응답자도 38명으로 23.0%나 되었다. 44시간이상 근무하는 응답자의 합은 88%이다.

<표 14> 주당 평균 근무시간은(잔업 포함)

| 계급 | 빈도수 | % |
|------------|-----|-------|
| 40시간 이하 | 4 | 2.4 |
| 41이상 44미만 | 16 | 9.7 |
| 44이상 50미만 | 42 | 25.6 |
| 50이상 55미만 | 36 | 21.8 |
| 55이상 60 미만 | 29 | 17.6 |
| 60 시간 이상 | 38 | 23.0 |
| 합 계 | 165 | 100.0 |

다. 직무만족 및 근무조건 개선 희망사항

응답자의 직무만족도를 묻는 질문에 대하여 “매우 만족스럽다”는 반응과 “만족스럽다”는 반응이 전체의 51%이었고, “불만족스럽다”는 3.8%, “매우 불만족스럽다”에는 반응이 없는 것으로 미루어 볼 때, 재직 중인 수료근로자의 협약기업 만족도는 높은 편이라 판단된다.

근무조건 중 개선되기를 바라는 것이 무엇인냐고 묻는 질문에 대하여 급여 인상을 희망하는 사람이 60명(36.8%)으로 가장 많았으며, “자기개발 시간(공부할 시간)이 허용 되었으면 좋겠다.”라고 응답한 사람이 38명(23.3%)으로 두 번째로 많았다. 근무시간 단축을 희망하는 사람도 37명(22.7%)로 적지 않았다.

<표 15> 응답자의 직무만족도

| 만족수준 | 빈도수 | % |
|------------|-----|-------|
| 매우 만족스럽다. | 9 | 5.7 |
| 만족스럽다. | 72 | 45.3 |
| 그저 그렇다. | 72 | 45.3 |
| 불만족스럽다. | 6 | 3.8 |
| 매우 불만족스럽다. | 0 | 0 |
| 합계 | 159 | 100.0 |

앞에서 보았듯이 임금 수준이 낮은 기업에 근무하는 수료근로자들의 경우 임금 인상이 중요한 개선희망사항일 것이라는 추정이 가능하다. 그 다음으로 수료근로자들이 바라는 것이 자기개발, 즉 공부할 수 있는 시간의 허용이라는 점이 주목된다.

<표 16> 개선되기를 바라는 근로조건

| 항목 | 빈도수 | % |
|----------|-----|-------|
| 자기개발시간허용 | 38 | 23.3 |
| 자율작업확대 | 12 | 7.4 |
| 인간관계개선 | 9 | 5.5 |
| 근무시간단축 | 37 | 22.7 |
| 급여인상 | 60 | 36.8 |
| 기타 | 7 | 4.3 |
| 합계 | 163 | 100.0 |

이들에게서 지식기반사회의 성공적인 직장인이 되기 위하여 필요한 평생학습의 태세가 보이기 때문이다. 이들의 학습 욕구를 기업의 혁신활동과 연계한다면 성과를 거둘 수 있을 것이다.

2. 맞춤형과정 수료자의 경력설계

수료근로자들은 자신의 장래에 대해 무엇을 바라며 어떻게 준비하고 있을까? 이들

을 협약기업에 5년 이상 근무할 수 있도록 하기 위해서는 어떤 조건을 구비하고 무엇을 지원해 주어야 할지 탐구하기 위해서는 그들의 미래 설계에 대해 관심을 기울여야 한다. 이 절에서는 수료근로자들이 장래에 대해 얼마나 생각하고 있는지, 무엇이 되고 싶어 하는지, 그리고 그 일을 어떻게 준비하고 있는지를 살펴보았다.

가. 진로에 대한 관심과 미래계획

수료근로자들에게 자신의 진로에 대한 관심을 물었다. “늘 고민하고 생각한다.”라는 응답을 선택한 사람이 96명(57.5%)로 과반수를 넘었다. “가끔 생각한다.”라는 응답을 선택한 사람도 67명(40.1%)이었다. 늘 고민하고 생각하는 사람과 가끔 생각하는 사람을 합하면 모두 97.6%가 된다.

<표 17> “나는 나의 장래에 대하여...”

| 항목 | 빈도수 | % |
|--------------|-----|-------|
| 늘 고민하고 생각한다. | 96 | 57.5 |
| 가끔 생각한다. | 67 | 40.1 |
| 되는 대로 산다. | 4 | 2.4 |
| 합계 | 167 | 100.0 |

수료자들에게 제조생산기술자, 연구개발기술자, 설계기술자, 사장(기업경영자) 등을 제시하고 자신의 경력(진로)개발 목표에 해당하는 항목을 선택하게 했는데, 그중 가장 많이 선택한 항목이 “제조생산기술자”와 “사장”(기업경영자)이었다.

<표 18> 수료자의 경력 개발 목표

| 계급 | 빈도수 | % |
|-----------|-----|-------|
| 제조생산기술자 | 53 | 31.7 |
| 연구개발기술자 | 20 | 12.0 |
| 설계기술자 | 23 | 13.8 |
| 사장(기업경영자) | 51 | 30.5 |
| 기타 | 20 | 12.0 |
| 합계 | 167 | 100.0 |

맞춤과정을 수료하고 산업기능요원 편입을 기다리며 회사에서 적절한 경험과 실력을 쌓아 제조생산부문이나 연구개발부문, 또는 설계부문에서 기술자로 진로를 개척하겠다는 의욕이 엿보인다.

자신의 경력목표를 달성할 수 있는 시기를 언제쯤으로 보는가라는 질문에 대하여 53명(31.7%)이 10년 이상 걸릴 것으로 예상하였다. 48명(28.7%)이 10년, 27명이 5년(16.1%)을 선택하였지만 39명(23.4%)은 이루어지지 않을 수도 있다고 보았다.

<표 19> 경력(진로) 목표 달성 예상 시기

| 계급 | 빈도수 | % |
|----------------|-----|-------|
| 5년 | 27 | 16.1 |
| 10년 | 48 | 28.7 |
| 10년 이상 | 53 | 31.7 |
| 이루어지지 않을 수도 있음 | 39 | 23.4 |
| 합계 | 167 | 100.0 |

수료근로자들이 자신의 목표 달성 시기에 대해 비교적 장기적으로 생각하고 있음을 알 수 있다. 이는 기업에서 이들의 경력목표와 부합되는 직무를 부과하고 자기 개발을 위해 배려해준다면 장기근속이 가능함을 나타낸다.

나. 진로 목표 달성을 위한 노력

자신의 경력목표를 달성하기 위해 무엇을 하는가? 라는 질문에 대한 응답은 다양하였다. 그러나 과반수이상(60.5%)이 '상사', 즉 회사의 지시를 성실히 이행한다는 응답을 하여 경력개발에 대한 생각과 운신의 폭이 대단히 한정적임을 나타냈다.

<표 20> 경력(진로) 목표 달성을 위한 노력/대책 (복수선택 가능)

| 계급 | 빈도수 | % |
|---------------|-----|-----------|
| 상사지시 성실히행 | 101 | 60.5 |
| 퇴근 후 기술학원 수강 | 12 | 7.2 |
| 퇴근 후 독학. | 19 | 11.4 |
| 협약기간 종료후 대학진학 | 72 | 43.1 |
| 협약기간 종료후 이직 | 28 | 16.8 |
| 합계 | 232 | 100.0=167 |

자신의 경력목표를 이루는데 사내에서 가장 도움이 되는 사람이 누구인가를 묻는 질문에 대하여 다수의 수료근로자들은 동료 및 선배사원과 직속상사(조장, 반장)를 선택하였다.

<표 21> 자신의 경력(진로)목표 달성에 가장 도움이 되는 사람

| 계급 | 빈도수 | % |
|--------------|-----|-------|
| 동료 및 선배사원 | 76 | 45.8 |
| 직속상사(조장, 반장) | 70 | 42.2 |
| 인사과장 혹은 부장 | 7 | 4.2 |
| 사장 | 2 | 1.2 |
| 기타 | 11 | 6.6 |
| 합계 | 166 | 100.0 |

회사에서 처음 일을 배울 때 도움을 주신 분과 자신의 목표를 이루는데 회사에서 제일 큰 도움이 된 사람이 동일인일 확률은 61.7%로서 높은 편이다. 이 사람은 수료

근로자의 경력개발에 지대한 영향을 미치는 사람으로 이들이 보다 체계적이며 명확한 역할 수행을 할 수 있다면 수료근로자의 경력개발은 순조로울 수 있을 것이다.

다. 경력목표를 달성하는데 가장 큰 장애

경력목표를 달성하는데 예상되는 가장 큰 장애로 지목된 것은 “시간부족”, “능력부족”, “의지력과 지구력부족” 등 개인적인 요인이었다. 소수가 “회사분위기”나 “가족의 후원부족”이 장애요인이라고 응답하였다.

<표 22> 경력(진로)목표를 달성하는데 예상되는 가장 큰 장애

| 계급 | 빈도수 | % |
|------------|-----|-------|
| 능력부족 | 50 | 30.5 |
| 의지력, 지구력부족 | 42 | 25.6 |
| 시간부족 | 52 | 31.7 |
| 회사분위기 | 8 | 4.9 |
| 가족의 후원부족 | 7 | 4.3 |
| 기타 | 5 | 3.0 |
| 합계 | 164 | 100.0 |

3. 수료근로자의 맞춤과정 참여 동기와 중도포기 원인

맞춤과정을 수료하고 협약기업에 근무하다 여러 가지 이유로 이직이나 전직을 하는 사례가 적지 않다. 이와 관련하여 본 절에서는 수료자들이 어떤 동기를 가지고 맞춤과정에 참여하였는지, 그리고 어떤 이유로 협약기간을 포기하는지를 살펴보았다.

가. 응답자의 맞춤과정 선택 동기

맞춤과정을 선택한 동기에 대해서는 “돈도 벌고 병역특례도 있기 때문에”라는 항목을 선택한 사람이 90명(53.9%)로 과반수를 넘었다. “선생님이 여러 가지 혜택이 있어 좋다고 했기 때문에”를 선택한 사람은 59명(35.3%)이었고, 그 다음이 병역특례가 있기 때문에, 친구의 권유 등이었다.

<표 23> 맞춤과정 선택 동기

| 계급 | 빈도수 | % |
|--------------------------|-----|-------|
| 병역특례가 있기 때문에 | 14 | 8.4 |
| 돈도 벌고 병역특례도 있기 때문에 | 90 | 53.9 |
| 선생님이 여러 가지 혜택이 있어 좋다고 해서 | 59 | 35.3 |
| 친구들이 같이 가자고 권유해서 | 3 | 1.8 |
| 기타 | 1 | 0.6 |
| 합계 | 167 | 100.0 |

나. 맞춤과정 선택에 대한 생각 및 후배에게 추천할지 여부

맞춤과정을 선택한 것에 대하여 어떻게 생각하는지 묻는 질문에 과반수이상이 긍정적으로 평가하였다. “아주 잘한 일이다” 19명(11.4%), “잘 한 일이다” 81명(48.5%)이었다. 이를 합하면 59.9%가 된다. 간과할 수 없는 것은 “그냥 받아드린다”(58명, 34.7%), “후회한다.”(6명, 3.6%), “매우 후회한다.”(1명, 0.6%), 즉 긍정적이지 않거나 부정적인 반응을 보이는 수료근로자도 40%에 육박한다는 사실이다.

<표 24> 맞춤교육을 선택한 것에 대하여

| 항목 | 빈도수 | % |
|-------------------|-----|-------|
| 아주 잘한 일이다. | 19 | 11.4 |
| 잘한 일이다. | 81 | 48.5 |
| 지나간 일이라 그냥 받아드린다. | 58 | 34.7 |
| 후회한다. | 6 | 3.6 |
| 매우 후회한다. | 1 | 0.6 |
| 기타 | 2 | 1.2 |
| 합계 | 167 | 100.0 |

맞춤과정에 대한 생각은 후배들에게 이 과정을 권고할지를 묻는 질문에 대한 응답에 그대로 나타났다. 109명(65.3%)이 후배들에게 권하고 싶다고 응답했고, 58명(34.7%)은 권하고 싶지 않다고 응답하였다. 후배들에게 맞춤훈련을 권하겠다는 사람이 그렇지 않은 사람보다 2배 정도 많았다.

<표 25> 맞춤과정을 후배들에게 추천할지 여부

| 항목 | 빈도수 | % |
|-----------|-----|-------|
| 권하고 싶다. | 109 | 65.3 |
| 권하고 싶지 않다 | 58 | 34.7 |
| 합계 | 167 | 100.0 |

다. 맞춤과정 협약 이행 및 근속관련 계획

맞춤과정 협약 이행과 관련된 계획을 묻는 질문에 대하여 86명(51.5%)이 “앞으로도 이 회사에 근무할 것이다.”라는 항목을 선택하였다. 그러나 “협약기간은 지키지만 협약이 끝나면 그만둘 것이다”라는 항목을 선택한 사람도 27명(16.2%)이었고, “협약 불이행이지만 그만 둘 생각을 가지고 있다.”를 선택한 사람도 25명(15%)이나 되었다.

<표 26> 맞춤과정 협약 이행과 관련하여

| 계급 | 빈도수 | % |
|----------------------------|-----|------|
| 앞으로도 계속 이 회사에 근무할 것이다. | 86 | 51.5 |
| 협약 불이행이지만 그만 둘 생각을 가지고 있다. | 25 | 15.0 |

| | | |
|-----------------------------|-----|-------|
| 협약기간은 지키지만 협약이 끝나면 그만둘 것이다. | 27 | 16.2 |
| 기타 | 29 | 17.4 |
| 합계 | 167 | 100.0 |

협약근무를 중단할 생각이 있는 수료근로자들이 그만 둘 생각을 하는 이유로 가장 많이 지목한 것은 “대학진학”(20명, 31.2%)이었다. “병역특례 혜택에서 제외될 것 같아서”라는 항목을 선택한 경우가 그 다음이었으며, 저임금, 업무 과중이 뒤를 이었다. 회사에서 야간에 대학에 다닐 수 있도록 배려해 준다면 장기근속 하는데 효과가 있을 것임을 추정할 수 있다.

<표 27> 그만둘 생각을 하는 이유

| 항목 | 빈도수 | % |
|---------------|-----|-------|
| 회사의 협약불이행 | 0 | 0 |
| 병역특례혜택 제외 예상 | 13 | 20.3 |
| 대학진학 | 20 | 31.2 |
| 업무과중 | 6 | 9.3 |
| 저임금 | 8 | 12.5 |
| 능력개발지원 및 지도부족 | 1 | 1.6 |
| 여가 및 자기개발시간부족 | 4 | 6.3 |
| 기타 | 12 | 18.7 |
| 합계 | 64 | 100.0 |

V. 요약 및 결론

1. 요약

이 연구는 2006년 맞춤형 인력양성 과정을 수료하고 협약기업에 취업하고 있는 수료 근로자를 대상으로 근로자 자신이 직면하고 있는 현장의 경력개발 지원 등을 포함한 근로여건과 응답자 자신의 경력개발에 대한 의식과 구체적인 경력 설계를 조사하였다. 조사결과는 다음과 같다.

첫째, 수료근로자들은 평균적으로 기업규모가 50여명 되는 기업에 근무하며, 주당 50여 시간 근로하며, 초과근무수당 포함 월100만원~120만원의 임금을 받는 것으로 나타났다.

둘째, 현장실습 시 단기간의 OJT를 통해 직무에 대한 오리엔테이션을 받으며, 선배 근로자(46%) 혹은 직반장들(42%)의 도움을 받아 초기 직무를 습득하고 있었다. 자신

의 경력목표 달성을 위해 가장 도움이 되는 사람도 이들이라고 응답하였다.

셋째, 수료자들은 자신의 진로에 대하여 상당히 고민하고 있었다. 응답자의 58%가 “나의 장래에 대하여 늘 고민하고 생각한다.”라고 응답하였다. “되는대로 산다”라고 응답한 사람은 167명중 4명(2.4%)에 불과하였다.

넷째, 이들은 대다수가 현실적으로 실현 가능한, 그리고 자신이 선택한 맞춤과정과 관련된 분야에서 쌓은 경험을 유리하게 활용하여 성공하려는 목표를 갖고 있었다. 그들이 선택한 목표는 “제조생산기술자”, “사장(기업경영자)”, “설계기술자”, “연구개발 기술자” 등이었다. 167명중 128명(77%)이 이 목표를 달성하는 데 5년 혹은 10년 이상이 걸릴 것이라고 예측했다.

다섯째, 수료자들은 자신의 진로 목표 달성을 위해 다양한 노력을 기울이지 못하고 있었다. 그들이 자신의 진로 목표 달성을 위해 하는 노력으로 가장 많이 선택한 항목은 “상사의 지시를 성실히 이행하는 것”(167명중 101명, 60.5%)이었다. 이것은 산업기능요원으로 편입되기 위해 윗사람에게 순종적으로 대처하고, ‘병역특례기간’이 끝나면 대학에 진학하겠다는 의도로 해석된다(167명중 72명, 43.1%).

여섯째, 자신의 진로목표 달성을 위해 가장 도움이 되는 사람은 동료 및 선배 사원이라고 하였다. 사장이라고 한 사람은 166명중 2명, 인사과장 혹은 부장이라고 한 사람은 7명이었다. 이것은 협약기업이 경력개발 프로그램을 가지고 있지 않음을 잘 나타낸다.

일곱째, 진로 목표를 달성하는데 예상되는 가장 큰 장애로 지목한 것이 시간부족(52명, 31.7%), 능력부족(164명중 50명, 30.5%), 의지력과 지구력부족(42명, 25.6%), 등 자기 자신과 관련된 것이었다. 회사의 분위기가 장애가 된다고 한사람은 8명, 가족의 후원 부족이 장애가 된다고 한사람은 7명이었다.

2. 결론

기업·공고 연계 맞춤형 인력양성 과정 수료자들이 수료후 협약기업에 얼마나 근속하고 있는지, 중도에 퇴사하는 사람은 어떤 사유로 퇴사하는지는 이 프로그램의 개선 및 효용성 판단에 매우 중요하다. 그간 참여 학교를 통해 알려진 퇴사 사유는 대학진학, 군입대, 전직, 가사, 무단결근에 의한 해고, 근무태만에 의한 해고 등이었다. 즉, 중도 퇴사한 귀책사유가 수료근로자에게 있다는 것이다. 그러나 우리는 이 연구를 통하여 이러한 사유 외에 “병역특례혜택 제외 예상”과 같은 협약당시 기대의 미충족과 “저임금”, “업무과중”, “여가 및 자기개발시간부족” 등 중소기업의 고질적 문제가 협약기간 내 퇴사하게 되는 이유가 되고 있음을 확인할 수 있었다. 또한 중소기업의 인력지원을 위해서는 산업기능요원 편입, 즉 병역특례의 확실성 보장이 큰 몫을 차지하고 있음도 확인할 수 있었다.

연구진은 설문응답을 통하여 수료근로자의 직장적응은 기계적인 이행과정이 아니

라 여러 가지 복합적인 힘들이 서로 밀고 당기며 부딪히는 역동적 관계임을 발견하였다. 직장적응과 관련된 동학(Dynamics)은 세 가지다. 첫째, 근로자로서의 수료자와 사용자로서의 기업 간에 형성되는 동학, 둘째, 기업 내부에서 새로운 신입사원과 기존 사원, 즉 선임자와 조, 반장과의 관계에서 형성되는 동학, 그리고 셋째, 청소년기 내지 사춘기 후반기를 지나고 있는 사회 초년생으로서 수료자들은 ‘안정된 시스템’이 아니라 내적 번민과 갈등이 가장 많은 성장기를 마무리 짓고 있는 ‘역동하는’ 인격체로서의 동학이다. 맞춤형과정을 수료한 청소년들은 나름대로의 포부와 함께 현실에 부딪혀 느끼는 내적 갈등을 가지고 있는 연령층에 속한다.

맞춤과정 수료자로서의 근로자와 사용자인 협약기업 사이에 이루어지는 긴장관계도 복합적이다. 그들이 회사에 기대하는 것은 크게 산업기능요원으로 편입시켜주는 것, 적절한 임금, 그리고 기술을 배울 수 있는 직무배치 등 세 가지다.

기업과 수료근로자의 관계가 서로 대립적 관계(win-lose game)로 발전하게 된다면 1년간 맞춤형과정에 투입된 시간과 비용만 낭비한 꼴이 된다. 그러나 양자가 서로 상대방을 위해 자신이 제공할 수 있는 것을 제공함으로써 win-win game을 하게 되면 1년 동안 공들인 효과를 충분히 거둘 수 있다.

참고문헌

- 김기태(2005). **경력개발제도 운영 사례와 시사점 보고서**. 서울 : 대한상공회의소
- 김홍국(2000). **경력개발의 이론과 실제**. 서울: 다산출판사.
- 노동부(1999). **직업능력개발훈련기관점검요령**. 노동부 1999.6.
- 노동부 능력개발심의관실(1999). **맞춤훈련 시행지침**. 노동부 1999.6.
- 이병철(1997). **“한국기업의 경력개발제도 현황 및 개선방향”**. 임금연구. 가을. 경충.
- 이연복(2008). **국가기술자격취득자들의 경력개발에 대한 인식조사**. 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원. 석사학위논문.
- 이진규(2001). **전략적·윤리적 인사관리**. 서울. 박영사.
- 임세영·최현숙(2008). **직업교육체제혁신방안에 따른 영종국제물류고등학교 교육과정 적절성제고를 위한 학교컨설팅**. 한국기술교육대학교 HRD연구소 2008. 2
- 중소기업청(2006). **기업·공고 연계 맞춤형 인력양성사업 관계규정집**. 중소기업청. 2006.10
- 중소기업청(2007a). **중소기업에 관한 연차보고서**. 중소기업청.
- 중소기업청·한국기술교육대학교(2007a). **기업·공고 맞춤형 교과과정개발 기본 매뉴얼**. 중소기업청·한국기술교육대학교.
- 중소기업청·한국기술교육대학교(2007b). **‘07년 직장 적응 훈련 교사 연수자료**. 중소기업청·한국기술교육대학교 2007.5

- 진미석·윤형한(2003). **성인의 진로개발체제 구축**. 한국직업능력개발원 2003.
- 윤석천 외(2005). **기업·공고 맞춤형 교과과정개발 기본매뉴얼**. 한국기술교육대학교
기술교육혁신센터 2005.12. 미발간 연구보고서.
- 한국기술교육대학교 HRD연구소. **2008학년도 산학연계 맞춤형 인력양성 사업**. 한국
기술교육대학교 HRD연구소. 2008.
- Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (1989). **Generating New Directions in Career Theory**. in: *Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University
- Dalton, G. W, Thompson, P. H. & Price, R. L.(1977). **The four stages of professional career : A new look at preformance by professional Organization Dynamics**. *New york : American Management Association*, Summer
- Feldman, D. C.(1988). **Managing Career in Organizations**. Scott, Foresman & Company
- Hall, D. T.(1976). **Careers in organization**. Santa Monica: Calf Goodyear Publishing Co.
- Hall, D. T., Mirvas, P. H. (1996). **The New Protean Career: Psychological Success and the Path with a Heart**. in D. T. Hall & Associates(eds.). *The Career is Dead: Long Live the Career: A Relational Approach to Career*. San Francisco: Jossey-Bass, pp.15-45.
- Hall, D. T.(1984). **Human Resource Development and Organizational Effectiveness**. in C. Fombrun, N. M. Tichy & M. A. Devanna, *Strategic Human Management*, New York: John Wiley & Sons, pp.159-182.
- Herr, E. L. (2001). **Career Development and its Practice: A Historical Perspective**. *Career Development Quarterly*, 49(3), pp.196-211.
- Leach, J (1976). **Career Management : Focusing on Human Resources**. *The Personnel Administrator*, Nov.
- Schein, E. H (1978), **Career Dynamics : Matching Individual and organizational Needs**. Addison-Wesley Publishing Company.
- Sonnenfeld, J. (1985). **Career Development and Management**. Homewood, III: Irwin.

<Abstract>

Employment conditions and Career planning of ex-participants of the customized training program(CTP) in Technical High Schools for an specific Small and Medium Business

Lim, Se Yung* · Choi, Hyun Sook**

This paper was intended to investigate employment conditions and career planning of ex-participants of the customized training program(CTP) in Technical High Schools for the specific Small and Medium Business through questionnaires. Results of the research were:

1. The average ex-participant of CTP was employed in small size company with 50 employees, earned 1 ~1.2 Million Won monthly, worked about 50 hours per week.
2. They were earnestly considering and worried about their career. They had their career goals : Engineer in production and manufacturing, CEO of a company, Design engineer.
3. They were not able to invest enough time and energy in developing their capabilities and skills.
4. There were feelings of respondents, which the main barriers of their career achievement were : ① their deficiency of personal competencies and endurance. ② not time enough to learn ③ the fallacy of organizational support and atmosphere.

Key Words : customized training program(CTP) in Technical High Schools for the specific Small and Medium Business, Career Planning.

* Korea Univ. of Technology and Education

** HRD Research Institute in Korea Univ. of Technology and Education