

대학생의 중소기업 취업에 대한 인식조사 연구

A Study on the perception of employment in SMEs
for college students

기본연구 14-10

대학생의 중소기업 취업에 대한 인식조사 연구

A Study on the perception of employment in SMEs
for college students

●
백 필 규

연 구 진

연구책임

백필규 선임연구위원

발 간 사

‘구직난과 구인난의 병존’이라고 일컬어지는 인력수급 미스매치문제가 우리나라 경제의 현안이 된지 오래이다. 이러한 미스매치의 주된 요인의 하나로 청년구직자의 높은 눈높이에 기인한 중소기업 기피가 지적되는 경우가 많다. 이것은 사실일까? 다양한 직장형태 중 희망하는 직장형태를 묻는 질문에서 중소기업이 대기업이나 공무원보다 훨씬 낮게 한자릿수의 비율로 나타난 조사를 보면 청년구직자의 중소기업 기피는 분명한 사실처럼 보인다. 그러나 중소기업 취업의사를 묻는 또다른 조사에서는 청년구직자들의 중소기업 취업의사가 80% 이상 넘게 나오는 경우도 있다. 이런 차이가 생기는 이유는 조사항목과 조사대상의 차이 때문인 경우가 많은데 이렇게 조사별로 응답결과의 편차가 크다 보니 일반국민이나 정책담당자의 입장에서는 어떤 쪽이 현실에 더 부합되는지 혼란스러운 경우가 있다.

또 청년구직자의 중소기업 기피현상을 사실로 인정하는 경우에도 그러한 기피현상이 왜 생겼는지 원인이 불명확한 경우가 적지 않다. 청년구직자의 눈높이가 높아 중소기업을 기피한다는 주장이 많이 있지만 그것은 현실의 일부만을 설명할 뿐 전부는 아니다. 청년구직자의 눈높이에 맞추지 못한 중소기업의 인적자원관리가 더 문제일 수도 있고 청년구직자의 취업준비노력이 중소기업의 채용기준과 맞지 않아 결과적으로 중소기업 기피처럼 보이는 경우도 있을 수 있다. 또 중소기업에 관한 정보가 부족하여 청년구직자들이 취업할 수 있는 기업을 찾지 못하는 경우도 있다. 한마디로 중소기업 기피 혹은 인력수급 미스매치의 원인은 매우 다양한데, 지금까지의 원인진단은 그중 일부분을 강조하는 경우가 적지 않았다.

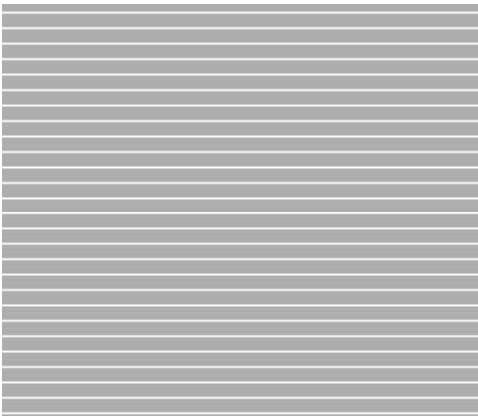
본 연구는 이러한 문제의식에 입각하여 청년구직자의 중소기업 취업인식의 실태를 체계적으로 파악하고 문제점의 원인진단을 통해 중소기업 기피 내지 인력수급 미스매치 문제의 완화에 기여하고자 하는 목적에서 이루어졌다.

기존의 중소기업 취업인식조사와의 가장 큰 차이점은 미스매치의 3대원인인 보상, 숙련, 정보의 미스매치의 관점에서 거의 동일한 내용의 조사를 대학생과 중소기업에 동시에 실시함으로써 미스매치의 실태와 원인을 밝히고자 했다는 점이다. 조사결과 나타난 문제점으로는 우리나라 대학생들이 중소기업 취업을 기피하지는 않지만 대안이 없기 때문에 선택하는 소극적 태도를 보이고 있다는 점이고 대학생들의 취업준비노력이 중소기업의 채용기준과 부합되지 않는 부분이 있다는 점이다. 이러한 문제들을 개선하기 위해서는 청년구직자와 중소기업의 혁신적인 인식전환이 필요하다. 청년구직자들은 당장 받는 보상보다는 생애보상을 높일 수 있는 방향으로 취업선택을 할 필요가 있고 중소기업들도 인적자원관리나 정보공개의 수준을 높여 청년구직자들에게 매력있는 직장이 될 수 있도록 노력해야 할 것이다. 본 연구가 이러한 인식전환의 기폭제가 되고 보다 심도깊은 논의의 디딤돌이 될 수 있기를 기대한다.

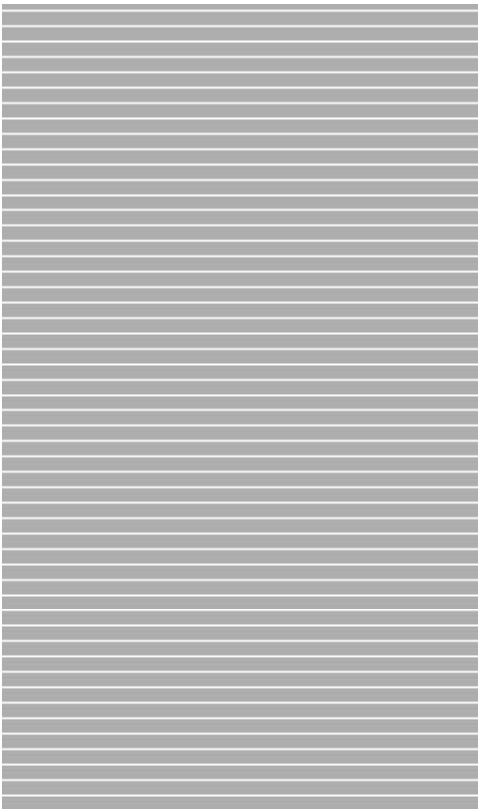
2014년 12월

중소기업연구원

원장 김 세 중



요 약





1. 연구배경

우리나라 중소기업은 사업체수와 고용에서 국민경제적 비중과 기여도가 매우 높지만 생산액이나 출하액, 부가가치의 비중등에서 대기업과의 대비로 본 경쟁력은 하락추세를 보이고 있다. 이러한 경쟁력 약화의 원인은 다양하지만 중소기업에 우수인력이 충분히 공급되지 않는 것도 중요한 원인의 하나로 지적되고 있다. 구직자 특히 청년구직자들의 중소기업 취업기피는 산업현장에 필요한 인력공급을 저해하고 청년실업을 심화시키는 요인으로 이에 대한 체계적 분석과 개선대안 마련이 매우 중요하지만 지금까지 이에 대한 연구는 미흡한 부분이 적지 않다.

첫째 청년들의 중소기업 기피가 구체적으로 어느 정도인지 실태가 불명확하다. 중소기업 취업의향을 묻는 조사에서 어떤 조사는 긍정적 응답이 한자릿수의 비중밖에 나오지 않는 반면, 또다른 조사는 긍정적 응답이 높은 비율을 보이는 등 조사별로 상당한 편차가 나타나고 있다. 이것은 설문설계방식과 조사대상의 차이에 기인하는 경우가 많지만 문제개선을 위한 정책지원의 차원에서는 어떤 조사를 근거로 정책을 설계해야 할지 혼란스러운 만큼 체계적인 실태조사가 필요하다고 할 수 있다.

둘째 중소기업 기피의 원인이 어디에 있는지도 불명확하다. 중소기업 기피의 원인으로 구직자의 높은 눈높이를 지적하고 그 해법으로 눈높이를 낮추라는 식의 제안이 이루어지는 경우가 많지만 이것은 반드시 현실을 반영한 것이

아닐 수 있다. 구직자의 높은 눈높이보다 기업의 지불임금이나 인적자원관리 수준의 낮음이 보다 더 큰 문제라면 눈높이를 낮추는 해법보다는 지불임금의 인상이나 인적자원관리 수준의 제고가 보다 현실적인 해법일 수 있다. 노동공급자인 구직자의 문제만 볼 것이 아니라 노동수요자인 기업의 문제도 함께 보아야 균형잡힌 해법을 낼 수 있다는 것이다.

셋째 중소기업 기피와 인력수급 미스매치 문제와의 관계도 불명확하다. 구직자들의 중소기업 기피는 인력수급 미스매치를 가져오는 한 요인이긴 하지만 인력수급 미스매치의 핵심원인이라고 하기는 어렵다. 보통 중소기업 기피는 구직자의 기대에 못미치는 보상의 불충분에 기인한 것으로 논의되지만 인력수급 미스매치는 이러한 보상의 미스매치 외에도 숙련의 미스매치, 정보의 미스매치 등 다양한 요인이 작용한다. 이들 다양한 요인과의 연관하에서 중소기업 취업인식 혹은 중소기업 취업기피의 문제를 다루어야만 인력수급 미스매치 문제의 올바른 해법을 찾을 수 있다. 본 연구는 이러한 문제의식에 입각하여 청년구직자의 중소기업 취업인식의 실태를 체계적으로 파악하고 문제점의 원인진단을 통해 중소기업 기피 내지 인력수급 미스매치 문제의 완화에 기여하고자 하는 목적에서 이루어졌다.

2. 선행연구와 설문조사 프레임워크

본연구의 핵심주제는 청년구직자의 중소기업 취업인식이다, 그런데 청년구직자의 중소기업 취업인식이 문제가 되는 이유는 구직난과 구인난의 병존이라고 일컬어지는 인력수급의 미스매치 문제 때문이다. 따라서 중소기업 취업인식은 인력수급 미스매치문제와 연계하여 논의될 필요가 있다. 인력수급 미스매치는 인력수요자인 기업과 인력공급자인 구직자 사이에 미스매치가 존재하는 것이고 미스매치 요인으로는 보상의 미스매치, 숙련의 미스매치, 정보의 미스매치 등 3대 미스매치가 지적되고 있다 따라서 본 연구의 설문조사도 인

력공급과 수요, 그리고 공급과 수요간 미스매치의 관점을 반영하여 설계한다.

먼저 인력공급 측면에서는 구직자의 중소기업 취업인식을 살펴보는데 이에 영향을 미치는 요인을 선행연구의 논의와 연계시켜 살펴보면 다음과 같다.

중소기업 취업인식에 직접적으로 영향을 미치는 요인으로는 먼저 중소기업에 대한 인식을 생각해볼 수 있다. 중소기업에 대한 인식이 긍정적이면 중소기업 취업에 대해서도 적극적일 가능성이 높은 반면, 인식이 부정적이면 중소기업 취업에 대해 소극적이 될 가능성이 높다.

그런데 중소기업에 대한 인식은 다양한 루트를 통해 형성된다. 가장 영향력이 큰 루트는 교육이다. 교육과정에서 대기업의 긍정적 측면이 강조되고 취업 목표도 대기업중심으로 이루어진다면 중소기업에 대한 인식은 부정적이 될 가능성이 크다. 반면 교육과정에서 창업이 강조되고 경제성장에서 중소기업의 긍정적 역할이 강조되는 교육이 이루어지면 중소기업에 대한 인식은 긍정적이 될 가능성이 크다. 중소기업에 대한 인식이나 교육은 실제의 중소기업 현실을 반영하는 경우가 많다는 점에서 중소기업의 현실 그 자체가 중소기업에 대한 인식에 커다란 영향을 미친다. 중소기업 근로자가 받는 보상이 대기업에 비해 현저히 낮은 수준에 있거나 경영정보가 제대로 공개되지 않고 불투명한 경영을 하고 있다면 중소기업에 대한 인식은 낮은 수준에 머무를 수 밖에 없을 것이다. 아울러 정책도 대기업 중심으로 자원배분이 이루어지고 중소기업에 대한 지원이 경쟁력 제고가 아닌 보호 중심으로 이루어진다면 중소기업의 미래가 불안정해지기 때문에 중소기업에 대한 인식이 부정적이 될 가능성이 크다. 중소기업 취업인식은 보상, 숙련 정보의 미스매치와도 밀접한 관련이 있다. 먼저 기대보상수준이 높으면 일반적으로 보상수준이 낮은 중소기업 취업에 대한 의향이 낮을 것이다. 여기서 보상은 당장 받을 수 있는 현재보상과 일생을 통해 받을 수 있는 생애보상, 임금, 승진등의 외적 보상, 일의 보람이나 인간관계 등 내적 보상등 다양한 형태가 있을 수 있다.

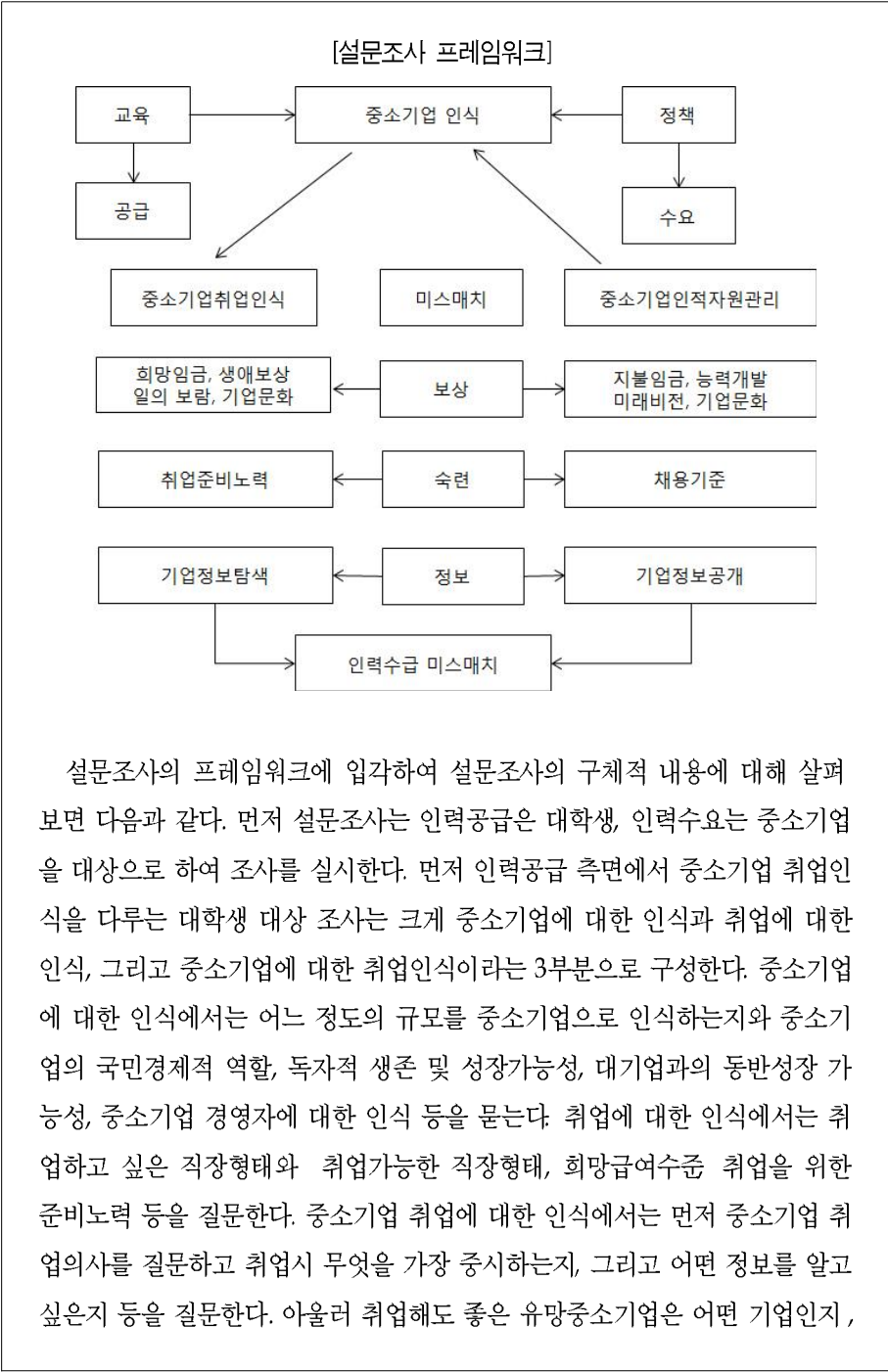
숙련과 관련해서는 취업준비에 들인 노력과 비용이 클수록 그 회수가능성

이 낮은 중소기업은 청년구직자들이 취업에 소극적이 될 가능성이 크다. 또 취업준비에 들인 노력과 중소기업의 채용기준과의 불일치가 크면 클수록 중소기업 취업확률은 낮아질 것이다.

정보와 관련해서는 중소기업에 관한 정확한 정보가 입수되면 중소기업 취업의향이 높아질 수도 있지만 낮아질 수도 있다. 천차만별인 중소기업 중에서 유망중소기업에 대해서는 정보입수로 취업의향이 높아지겠지만 그렇지 못한 중소기업에 대해서는 정보입수에 의해 오히려 취업의향이 낮아질 수 있기 때문이다. 전반적으로 중소기업에 대한 인식이 부정적인 곳에서는 유망중소기업마저 기피대상이 될 가능성이 있는 만큼 정확한 정보의 제공은 중소기업 취업의향을 높이는 방향으로 작용할 수 있을 것이다.

다음은 인력수급 미스매치의 또 하나의 당사자로 인력수요의 주체인 중소기업에 대해 살펴보자. 중소기업의 인력난은 구직자의 중소기업 기피 때문만이 아니라 중소기업 기피를 가져오는 중소기업의 취약한 경쟁력이나 인적자원관리에 기인한 부분이 크다. 이것을 보상, 숙련, 정보의 관점에서 살펴보면 다음과 같다.

먼저 보상 측면에서는 구직자의 눈높이에 맞는 보상을 제공하지 못하는 중소기업은 인력난을 겪을 가능성이 높다. 숙련 측면에서는 중소기업의 채용기준이 구직자가 준비한 취업준비 내용과 괴리가 있다면 필요한 인력을 구하기 어려울 것이다. 정보 측면에서는 보상수준이나 채용기준에 관한 정보를 공개하지 않는 기업들은 필요한 인력을 구하지 못하여 인력난을 겪을 가능성이 높다. 이러한 논의를 요약하여 설문조사 프레임워크로 제시하면 아래 그림과 같다.



그리고 그런 유망중소기업들을 얼마나 알고 있는지 등을 질문한다. 마지막으로 중소기업 취업에 대한 전반적 인식을 긍정적 질문 5개와 부정적 질문 5개를 통해 점검한다.

다음에는 인력수요 측면에서 중소기업 대상 설문조사의 내용을 살펴보자. 여기서도 인력수급현황, 중소기업에 대한 인식, 중소기업 채용에 대한 인식 등 3가지로 구성된다. 먼저 인력수급현황에서는 기업이 어느 정도 인력난을 겪고 있는지를 체크하고 인력 충원에 가장 큰 애로를 겪고 있는 직종과 학력, 인력 충원에 애로를 겪고 있는 주된 이유등을 질문한다. 중소기업에 대한 인식에서는 대학생 조사와 마찬가지로 중소기업의 국민경제적 역할, 독자적 생존 및 성장가능성, 대기업과의 동반성장 가능성, 중소기업 경영자에 대한 인식 등을 묻는다. 중소기업 채용에 대한 인식에서는 필요한 인력 채용을 위해 실행하고 있는 인적자원관리, 즉 지불급여, 채용기준, 인적자원관리에 관한 정보공개 정도 등에 대해 질문한다. 아울러 중소기업 스스로가 생각하는 유망 중소기업의 기준과 청년들의 취업난의 원인에 대해서도 질문한다. 마지막으로 대학생 조사와 마찬가지로 중소기업 취업에 대한 전반적 인식을 긍정적 질문 5개와 부정적 질문 5개를 통해 점검한다.

3. 설문조사 결과

중소기업 취업에 대한 인식조사는 대학생과 중소기업의 두 집단을 대상으로 이루어졌다. 대학생 대상 조사는 2014년 8월 조사시점 현재 4학년에 재학 중인 대학생 중에서 성별, 계열별(인문계/이공계), 권역별(수도권/충청권/영남권/호남권)로 표본을 균등 배분하여 800명의 표본을 추출하였고, 중소기업 대상 조사는 벤처, 이노비즈, 메인비즈 등 혁신형 중소기업 중에서 업종 및 지역별로 표본을 균등배분하여 400개의 표본을 추출하였다.

선행연구와 설문조사를 통해 확인된 사실을 요약하면 다음과 같다. 중소기

업 취업인식과 관련하여 그동안 실시된 다양한 조사에서 중소기업에 대한 취업 선호도는 상당히 낮은 수준에 있는 것으로 나타났다. 이것은 중소기업이 고용이나 임금, 미래비전등에서 대기업이나 공무원에 비해 열악한 상태에 있는 현실을 반영한 것이라고 할 수 있다. 그러나 중소기업 선호도가 낮은 것이 곧 중소기업 취업기피로 이어지는 것은 아니다. 선호도는 낮지만 대기업이나 공공기관에 취업할 확률이 높지 않은 현실을 인식하여 대학생들은 중소기업 취업을 현실적인 선택지로 받아들이고 있다. 본 연구에서 실시된 조사에서도 대안이 없기 때문에 중소기업 취업의사가 있다는 응답이 83.6%에 이르고 있다. 설문조사에서 대학생들의 취업시 희망급여는 월 279만원이고 최소희망급여는 213만원인데, 실제로 중소기업이 지불하는 급여는 월 185만원 수준으로 상당한 괴리가 있는 것으로 나타났다. 구직자(대학생)와 구인자(중소기업) 간에 보상의 미스매치가 존재하고 있는 것이다. 또 생애보상에서도 중소기업은 대기업의 60~70% 이하의 수준에 있는 것으로 인식하고 있다.

대학생과 중소기업간에는 숙련의 미스매치도 존재한다. 대학생들이 취업을 위해 준비하는 것은 영어, 전공지식, 학점 등이다. 그러나 중소기업이 채용기준으로 중시하는 것은 업무관련경험, 적성, 정보기술활용능력 등이다. 대학생들은 중소기업에 취업하기 전까지 관심과 정보가 크게 부족한 상태에서 대기업이 중시하는 '스펙' 중심으로 취업준비를 하는데 중소기업은 일반적인 스펙과는 다른 채용기준을 갖고 있는 것이다.

대학생의 중소기업 취업기피는 대학생이 알고 싶어하는 정보와 중소기업이 공개하는 정보 사이의 비대칭에도 기인한 바 크다. 많은 조사에서 대학생들은 취업에로사항으로 정보부족을 지적하고 있다. 중소기업이 제공하는 보상에 대한 정보나 중소기업이 필요로 하는 인재요건등에 대한 정확한 정보가 없으면 구직자들은 중소기업에 대한 막연한 이미지에 입각하여 부정적 인식을 갖게 될 가능성이 높다.

종합하여 보면 우리나라 대학생들은 낮은 보상수준 때문에 중소기업 취업

을 선호하는 편이 아니지만 다른 대안이 없어 중소기업에 취업할 수밖에 없다는 인식을 갖고 있는데, 중소기업의 채용기준과 다른 취업준비노력과 알고 싶은 정보의 부족으로 취업에 상당한 애로를 겪고 있고 중소기업도 필요한 인력을 제대로 구하지 못하여 인력수급 미스매치 현상이 나타나고 있다고 할 수 있다.

4. 중소기업 취업인식개선을 위한 과제

청년구직자들의 중소기업 취업 인식개선을 위해 무엇을 어떻게 개선할 것인가? 지금까지의 논의를 바탕으로 각 주체별 과제를 간략히 서술하면 다음과 같다.

먼저 대학생의 중소기업 취업인식에서는 대부분의 대학생이 중소기업에 취업할 수밖에 없다는 현실을 직시하여 중소기업을 보다 정확히 알려는 노력이 필요하다. 당장 받을 수 있는 임금수준이 낮을 수밖에 없는 중소기업의 현실을 고려한다면 생애보상을 높일 수 있는 유망중소기업을 선택하는 것이 매우 중요한데, 이러한 유망중소기업 선택을 위해서는 먼저 구직자 스스로가 유망중소기업에 대한 기준을 확립하고 그러한 기준에 부합되는 유망중소기업을 졸업 이전에 최소 5~10개 발굴하고 그러한 기업들의 채용기준에 맞추어 취업준비를 하는 노력이 필요하다.

아울러 중소기업에 취업하는 목적에 대해서도 보다 적극적인 방향으로의 인식전환이 필요하다. 취업이 당장 받는 급여에 초점이 맞춰져 있다면 급여수준이 낮은 중소기업에 취업하는 것은 동기부여요인으로 작용하기 어렵다. 그러나 중소기업 취업의 목적이 당장의 급여가 아닌 창업과 같은 미래비전의 실현을 위한 훈련과정이라고 생각한다면 주인의식이나 기업가정신을 발휘할 수 있는 동기부여요인이 되고 이것은 고용주 입장에서도 기업가정신을 가진 생산성 높은 우수인재의 유입으로 기업경쟁력을 높이고 지불능력을 높여 보

상의 미스매치를 완화할 수 있는 win-win 방식이 될 수 있을 것이다.

다음은 중소기업 고용주의 과제를 중소기업 인력난의 원인인 보상, 숙련, 정보의 미스매치에 입각하여 살펴보기로 하자. 먼저 보상의 미스매치에서는 구직자의 취업준비에 책임을 돌릴 것이 아니라 중소기업 스스로 구직자의 취업준비에 맞춘 보상수준을 제시하려는 노력이 필요하다. 지불능력 때문에 보상수준을 높일 수 있다면 필요한 인력채용은 불가능해지고 그 결과 경쟁력이 약화되어 저보상-저경쟁력의 악순환에서 벗어날 수 없는 만큼 현재 및 미래의 생애보상수준을 높이는 인적자원관리의 혁신이 필요하다.

숙련의 미스매치에서는 대학생들이 중소기업을 목표로 한 취업준비를 할 수 있도록 채용기준을 명확히 알리는 노력이 필요하다. 아울러 설문조사에서 현장경험기회를 가진 대학생일수록 중소기업 취업에서 보다 현실적 인식을 보이는 것으로 나타난 만큼 기업이 대학생들에게 인턴이나 현장실습등의 현장경험기회를 가능한 한 많이 제공하는 노력도 필요하다.

정보의 미스매치에서는 필요한 인력이 올 수 있도록 자사가 우량중소기업, 혹은 유망중소기업이라는 사실을 적극적으로 알리는 노력이 필요하다. 경쟁력이나 잠재력이 있는데도 정보부족으로 인력확보를 하지 못하고 있다면 기업은 자사의 매력을 홈페이지 등을 통해 구직자에게 적극적으로 알릴 필요가 있다. 그런데 만약 구직자에게 알릴만한 수준의 인적자원관리를 하지 못하고 있다면 인적자원관리수준 자체를 높이는 노력을 해야 할 것이다.

마지막으로 정부가 해야 할 정책과제에 대해서도 보상, 숙련, 정보의 미스매치의 순으로 살펴보기로 한다. 먼저 보상의 미스매치에서는 중소기업의 지불임금을 곧바로 높이는 것이 쉽지 않은 현실을 전제로 구직자와 중소기업이 함께 win-win할 수 있는 방법으로 능력개발, 우ரி사주, 스톡옵션, 창업등의 형태로 생애보상을 높일 수 있는 방안에 대한 지원을 적극 검토할 필요가 있다.

숙련의 미스매치에서는 중소기업의 채용기준과 학생들이 취업을 위해 준

비하는 노력이 일치될 수 있도록 유망중소기업 발굴과 연계하여 중소기업의 채용기준을 검토하고 채용기준에 부합되는 인력양성을 목표로 하는 교육커리큘럼을 도입하는 방안을 검토할 필요가 있다.

정보의 미스매치에서는 구직자들이 가고 싶어 하는 유망중소기업 DB를 체계적으로 구축함과 아울러, 구직자들이 알고 싶어 하는 정보를 중소기업이 적극적으로 공개할 수 있도록 정보공개를 정책지원과 연계시키는 방안 등을 검토할 필요가 있다.

아울러 본 연구에서 실시되었던 것과 같은 대학생 대상과 혁신형 중소기업 대상의 조사를 전문대 및 고교, 일반중소기업으로까지 확대하여 구직자와 중소기업간의 미스매치 원인을 파악하고 구직자의 중소기업 취업인식과 중소기업의 인적자원관리의 실태를 파악하고 미스매치의 원인을 분석하여 실효성있는 개선방안을 제시하는 작업도 매우 중요하다.

차 례

제1장 연구배경

1. 연구배경	1
---------------	---

제2장 선행연구와 설문조사 프레임워크

1. 중소기업 취업인식에 대한 연구	6
가. 중소기업에 대한 인식	6
나. 취업에 대한 인식	8
다. 중소기업 취업에 대한 인식	14
2. 중소기업 인력난의 원인에 관한 이론	29
가. 보상의 미스매치	29
나. 숙련의 미스매치	31
다. 정보의 미스매치	34
3. 설문조사 프레임워크와 내용	36
가. 설문조사 프레임워크	36
나. 설문조사 내용	39

제3장 설문조사 결과 분석

1. 조사개요	41
2. 대학생 대상 조사	44
가. 중소기업에 대한 인식	44
나. 취업에 대한 인식	49

다. 중소기업 취업에 대한 인식	66
라. 종합지표들에 대한 상관 및 회귀분석	89
3. 중소기업 대상 조사	93
가. 인력수급 현황	93
나. 중소기업 채용에 대한 인식	102
4. 대학생과 중소기업간 인식의 미스매치	119
가. 중소기업에 대한 인식	119
나. 숙련의 미스매치	120
다. 보상의 미스매치	126
라. 정보의 미스매치	132
마. 중소기업 취업에 대한 인식	137

제4장 결론 : 요약과 과제

결론 : 요약과 과제	143
-------------------	-----

참고문헌	147
------------	-----

부록 1. 중소기업 취업에 대한 인식조사(대학생용)	151
------------------------------------	-----

부록 2. 중소기업 취업에 대한 인식조사(중소기업용)	163
-------------------------------------	-----

표 차 례

<표 1-1> 중소기업의 비중 및 고용기여도(전산업)	1
<표 1-2> 중소제조업 주요 지표 추이	2
<표 2-1> 입사 희망 및 취업 기업형태	9
<표 2-2> 대학생 첫 직장 희망연봉과 실제연봉 비교	9
<표 2-3> 직업 선택 요인	10
<표 2-4> 청년이 선호하는 직장(13~29세)	11
<표 2-5> 취업시 중시요인의 국제비교	13
<표 2-6> 구직자의 중소기업 취업인식현황	16
<표 2-7> 입사 희망 및 취업 기업형태	17
<표 2-8> 직장형태별 선호도	25
<표 2-9> 일본대학생의 중소기업 취업인식	26
<표 2-10> 중소기업 취업인식의 국제비교	28
<표 2-11> 기업공개정보와 대학생이 알고 싶어하는 정보 ..	35
<표 3-1> 대학생 표본의 특성	42
<표 3-2> 중소기업 표본의 특성	43
<표 3-3> 종업원 수 관련 중소기업 기준에 대한 배경변수별 차이 ·	46
<표 3-4> 연매출 관련 중소기업 기준에 대한 배경변수별 차이	47
<표 3-5> 중소기업에 대한 인식의 배경변수별 차이	49
<표 3-6> 취업희망 직장형태(1순위)의 배경변수별 차이	51
<표 3-7> 취업가능 직장형태(1순위)의 배경변수별 차이	53
<표 3-8> 취업희망 업종의 배경변수별 차이	54
<표 3-9> 취업희망 직종의 배경변수별 차이	55

<표 3-10> 희망급여 및 최소희망급여의 배경변수별 차이 ..	57
<표 3-11> 취업희망 지역여부의 배경변수별 차이	58
<표 3-12> 취업희망 지역의 배경변수별 차이	59
<표 3-13> 숙련준비도의 배경변수별 차이	61
<표 3-14> 취업준비 우선노력 항목의 배경변수별 차이	63
<표 3-15> 취업 관련 상담의 배경변수별 차이	64
<표 3-16> 취업난 원인의 배경변수별 차이	65
<표 3-17> 중소기업 취업의사의 배경변수별 차이	66
<표 3-18> 중소기업 취업의사가 있는 이유의 배경변수별 차이 ..	68
<표 3-19> 중소기업 취업의사가 없는 이유의 배경변수별 차이 ..	70
<표 3-20> 보상중시도의 배경변수별 차이	72
<표 3-21> 보상 관련 중시항목의 배경변수별 차이	73
<표 3-22> 정보중시도의 배경변수별 차이	75
<표 3-23> 유망중소기업 인식의 배경변수별 차이	78
<표 3-24> 알고있는 유망중소기업 수(전국)의 배경변수별 차이	79
<표 3-25> 알고있는 유망중소기업 수(지역)의 배경변수별 차이	80
<표 3-26> 유망중소기업 관련 정보 취득경로의 배경변수별 차이 ..	81
<표 3-27> 취업 첫째 및 5년 후 급여의 배경변수별 차이 ..	82
<표 3-28> 대기업 대비 생애임금 규모의 배경변수별 차이 ..	83
<표 3-29> 취업희망 최소 기업규모의 배경변수별 차이	84
<표 3-30> 학력수준 일치도의 배경변수별 차이	85
<표 3-31> 전공 관련 직무수행방식의 배경변수별 차이	86
<표 3-32> 중소기업취업 인식의 배경변수별 차이	88
<표 3-33> 종합지표 간 상관분석 결과	89
<표 3-34> 변수들에 대한 설명	90
<표 3-35> 중소기업역할인식에 대한 회귀분석 결과	91
<표 3-36> 중소기업취업인식에 대한 회귀분석 결과	93

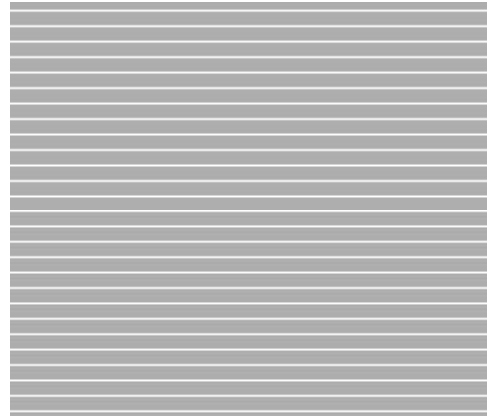
<표 3-37> 인력수급상황에 대한 배경변수별 차이	94
<표 3-38> 인력수급 애로직종에 대한 배경변수별 차이	95
<표 3-39> 인력수급 애로학력에 대한 배경변수별 차이	97
<표 3-40> 인력충원방식에 대한 배경변수별 차이	99
<표 3-41> 중소기업역할인식에 대한 배경변수별 차이	102
<표 3-42> 보상중시도에 대한 배경변수별 차이	103
<표 3-43> 보상 관련 중시 항목에 대한 배경변수별 차이	105
<표 3-44> 급여수준별 인력수급상황	108
<표 3-45> 급여수준별 인적자원관리	108
<표 3-46> 숙련 관련 중시 항목에 대한 배경변수별 차이	111
<표 3-47> 정보공개 관련 중시항목에 대한 배경변수별 차이	113
<표 3-48> 전공관련 직무수행방식에 대한 배경변수별 차이	116
<표 3-49> 중소기업에 대한 인식의 집단별 차이	120
<표 3-50> 숙련준비(중시)도의 집단별 차이	122
<표 3-51> 숙련 관련 준비(중시) 항목의 집단별 차이	124
<표 3-52> 학력수준 일치도의 집단별 차이	125
<표 3-53> 전공 관련 직무수행방식의 집단별 차이	126
<표 3-54> 보상중시도의 집단별 차이	128
<표 3-55> 보상 관련 중시 항목의 집단별 차이	129
<표 3-56> 취업 첫째 및 5년 후 연간급여의 집단별 차이	131
<표 3-57> 대기업 대비 생애임금 규모의 집단별 차이	132
<표 3-58> 정보중시(공개)도의 집단별 차이	134
<표 3-59> 정보 관련 중시 항목의 집단별 차이	135
<표 3-60> 기업정보 취득/인력충원 통로의 집단별 차이	137
<표 3-61> 유망중소기업식의 집단별 차이	138
<표 3-62> 취업난原因的 집단별 차이	139
<표 3-63> 중소기업 취업인식의 집단별 차이	141

그림 차례

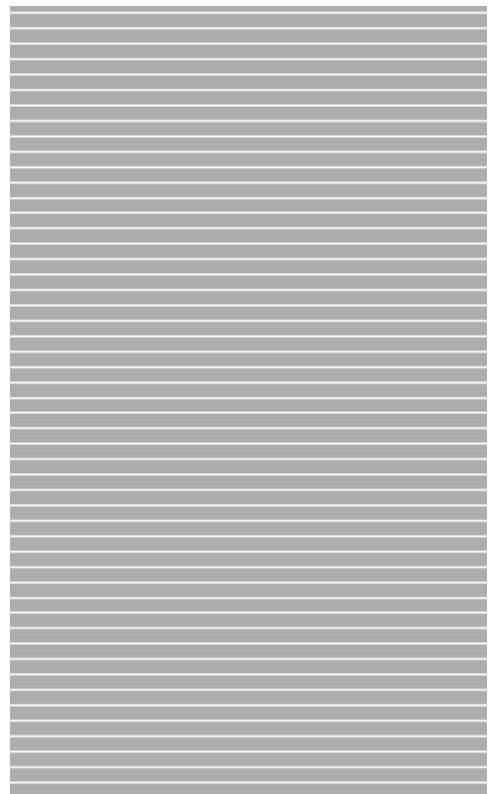
<그림 2-1> 대·중소기업간 이미지 비교	7
<그림 2-2> 중소기업에 대한 인식	8
<그림 2-3> 중소기업 취업기피 사유	15
<그림 2-4> 중소기업 취업선호도 모델	19
<그림 2-5> 취업처 유형별 호감도	21
<그림 2-6> 중소기업에 대한 호감도	21
<그림 2-7> 지방대학 졸업자의 취업 의사결정 과정	23
<그림 2-8> 청년층의 중소기업 취업 의향 결정모델	24
<그림 2-9> 설문조사 프레임워크	39
<그림 3-1> 종업원 수 관련 중소기업 기준	45
<그림 3-2> 연매출 관련 중소기업 기준	46
<그림 3-3> 중소기업에 대한 인식	48
<그림 3-4> 취업희망 직장형태	50
<그림 3-5> 취업가능 직장형태	52
<그림 3-6> 취업희망 업종	54
<그림 3-7> 취업희망 직종	55
<그림 3-8> 희망급여와 최소희망급여	56
<그림 3-9> 취업희망지역 여부	58
<그림 3-10> 취업희망지역	59
<그림 3-11> 숙련 준비도	61
<그림 3-12> 취업준비 우선노력 항목	63
<그림 3-13> 취업 관련 상담	64

<그림 3-14> 취업난의 원인	65
<그림 3-15> 중소기업 취업의사	66
<그림 3-16> 중소기업 취업의사가 있는 이유	68
<그림 3-17> 중소기업 취업의사가 없는 이유	69
<그림 3-18> 보상중시도	71
<그림 3-19> 보상 관련 중시 항목	73
<그림 3-20> 정보중시도	75
<그림 3-21> 정보 관련 중시 항목	76
<그림 3-22> 유망중소기업에 대한 인식	78
<그림 3-23> 알고 있는 유망중소기업의 수	79
<그림 3-24> 유망중소기업 관련 정보 취득경로	81
<그림 3-25> 취업 첫째 및 5년후 급여	82
<그림 3-26> 대기업 대비 생애임금 규모	83
<그림 3-27> 취업 희망 최소 기업규모	84
<그림 3-28> 학력수준 일치도	85
<그림 3-29> 전공 관련 직무수행방식	86
<그림 3-30> 중소기업 취업에 대한 인식	88
<그림 3-31> 인력수급상황	94
<그림 3-32> 인력수급 애로 직종	95
<그림 3-33> 인력수급 애로 학력	97
<그림 3-34> 인력충원 애로 이유	98
<그림 3-35> 인력충원 방식	99
<그림 3-36> 중소기업에 대한 인식	101
<그림 3-37> 보상 중시도	103
<그림 3-38> 보상 관련 중시 항목	104
<그림 3-39> 취업 첫째 및 5년후 연간급여	106
<그림 3-40> 대기업 대비 생애임금 규모	107

<그림 3-41> 숙련 중시도	109
<그림 3-42> 숙련 관련 중시 항목	110
<그림 3-43> 정보공개도	112
<그림 3-44> 정보공개 관련 중시 항목	113
<그림 3-45> 유망중소기업에 대한 인식	114
<그림 3-46> 학력수준 일치도	115
<그림 3-47> 전공 관련 직무수행방식	116
<그림 3-48> 취업난의 원인	117
<그림 3-49> 중소기업 취업에 대한 인식	118
<그림 3-50> 중소기업에 대한 인식	120
<그림 3-51> 숙련준비(중시)도	122
<그림 3-52> 숙련 관련 준비(중시) 항목	123
<그림 3-53> 학력수준 일치도	125
<그림 3-54> 전공 관련 직무수행방식	126
<그림 3-55> 보상중시도	127
<그림 3-56> 보상 관련 중시 항목	129
<그림 3-57> 취업 첫째 연간급여	130
<그림 3-58> 취업 5년후 연간급여	130
<그림 3-59> 대기업 대비 생애임금 규모	132
<그림 3-60> 정보중시(공개)도	133
<그림 3-61> 정보 관련 중시 항목	135
<그림 3-62> 기업정보 취득/인력충원 통로	136
<그림 3-63> 유망중소기업 인식	138
<그림 3-64> 취업난의 원인	139
<그림 3-65> 중소기업 취업인식	141



대학생의 중소기업 취업에 대한 인식조사 연구



1

연구배경

1. 연구배경

우리나라 중소기업은 국민경제에서 차지하는 비중이 매우 높다. 2012년 전 산업에서 중소기업이 차지하는 비중은 사업체수에서는 99.9%, 종사자수에서는 87.7%에 이르고 있다. 2012년의 종사자수는 2007년 대비 228만명이 증가했는데 이중 중소기업 종사자수의 증가는 191 만명으로 이 기간동안 중소기업의 고용창출 기여도는 83.8%에 이르고 있다.

<표 1-1> 중소기업의 비중 및 고용기여도(전산업)

(개, 명 %)

구분	2007	2008	2009	2010	2011	2012	('07-'12) 증 감
사업체수	2,976,646	3,046,958	3,069,400	3,125,457	3,234,687	3,354,320	377,674 (12.7)
- 중소기업	2,974,185	3,044,169	3,066,484	3,122,332	3,231,634	3,351,404	377,219
(비중)	(99.9)	(99.9)	(99.9)	(99.9)	(99.9)	(99.9)	(12.7)
종사자수	12,612,692	13,070,424	13,398,497	14,135,234	14,534,230	14,891,162	2,278,470 (18.1)
- 중소기업	11,149,134	11,467,713	11,751,022	12,262,535	12,626,746	13,059,372	1,910,238
(비중)	(88.4)	(87.7)	(87.7)	(86.8)	(86.9)	(87.7)	(17.1)

구분	2007	2008	2009	2010	2011	2012	('07-'12) 증 감
종사자수 증 감	378,532	457,732	328,073	736,737	398,996	356,932	2,278,470
- 중소기업	471,345	31579	283,309	511,513	364,211	432,626	1,910,238
(기여율)	(124.5)	(69.6)	(86.4)	(69.4)	(91.3)	(121.2)	(83.8)

주 : 1. 종사자 1 인 이상 사업체 기준

2. 기여율은 전체 증감분에 대한 중소기업(또는 대기업) 증감분의 백분비(%포인트)

자료: 중소기업중앙회 「2014년 중소기업 위상지표」

이렇게 사업체수와 고용에서는 국민경제적 비중과 기여도가 높은 중소기업이지만 생산액이나 출하액, 부가가치의 비중등에서 대기업과의 대비로 본 경쟁력은 하락추세를 보이고 있다. 중소기업제조업의 생산액 비중은 2000년 47.4%에서 45.7%로 하락했고 부가가치 비중도 같은 기간 50.2%에서 47.6%로 하락했다. 1인당 부가가치 생산성은 2000년에는 대기업 대비 35.4였던 것이 2012년에는 29.9로 하락했고, 1인당 연간급여도 같은 기간 55.5에서 53.6으로 하락했다.

<표 1-2> 중소기업제조업 주요 지표 추이

(단위 : %)

구분	2000	2009	2010	2011	2012
사업체수	99.3	99.5	99.5	99.4	99.4
종사자수	74.0	76.8	77.1	76.7	76.4
생 산 액	47.4	47.5	47.0	46.6	45.7
출 하 액	47.3	47.5	47.0	46.5	45.7
부가가치	50.2	50.5	47.4	47.3	47.6
1인당 부가가치 생산성	35.4	30.7	26.8	29.1	29.9
1인당 연간급여	55.5	50.1	46.9	51.7	53.6

주 : 1인당 부가가치 생산성과 1인당 연간급여는 대기업과의 격차

자료 : 중소기업중앙회, 「2014년 중소기업현황」

2 ◆ 대학생의 중소기업 취업에 대한 인식조사 연구

이러한 경쟁력 약화의 원인은 다양하지만 중소기업에 우수인력이 충분히 공급되지 않는 것도 중요한 원인의 하나로 지적되고 있다. 고용노동부의 직종별사업체노동력조사 결과에 따르면 '14년 4월 1일 현재 사업체가 정상적인 경영 및 생산활동을 위하여 추가적으로 더 필요하다고 생각하는 인력(부족인원)은 259천명이고 이중 300인 미만 규모 중소기업체의 부족인원은 238천명에 이르고 있다. 한편 통계청의 고용동향에 따르면 2014년 4월 현재 실업자는 103만명이고 이중 15~29세의 청년층의 실업자는 426천명에 이르고 있다. 중소기업이 인력난을 겪고 있음에도 불구하고 다수의 실업자들이 존재하는 인력수급 미스매치 현상이 발생하고 있는 것이다

이러한 미스매치가 발생하는 요인은 다양하지만 후술하는 것처럼 구직자들의 중소기업에 대한 낮은 인식에 기인한 취업기피도 중요한 요인중의 하나이다. 구직자 특히 청년구직자들의 중소기업 취업기피는 산업현장에 필요한 인력공급을 저해하고 청년실업을 심화시키는 요인으로 이에 대한 체계적 분석과 개선대안 마련이 매우 중요하지만 지금까지 이에 대한 연구는 미흡한 부분이 적지 않다.

첫째 청년들의 중소기업 기피가 구체적으로 어느 정도인지 실태가 불명확하다. 중소기업 취업의향을 묻는 조사에서 어떤 조사는 긍정적 응답이 한자릿수의 비중밖에 나오지 않는 반면, 또다른 조사는 긍정적 응답이 높은 비율을 보이는 등 조사별로 상당한 편차가 나타나고 있다. 이것은 설문설계방식과 조사대상의 차이에 기인하는 경우가 많지만 문제개선을 위한 정책지원의 차원에서는 어떤 조사를 근거로 정책을 설계해야 할지 혼란스러운 만큼 체계적인 실태조사가 필요하다고 할 수 있다.

둘째 중소기업 기피의 원인이 어디에 있는지도 불명확하다. 중소기업 기피의 원인으로 구직자의 높은 눈높이를 지적하고 그 해법으로 눈높이를 낮추라는 식의 제안이 이루어지는 경우가 많지만 이것은 반드시 현실을 반영한 것이 아닐 수 있다. 구직자의 높은 눈높이보다 기업의 지불임금이나 인적자원관리

수준의 낮음이 보다 더 큰 문제라면 눈높이를 낮추는 해법보다는 지불임금의 인상이나 인적자원관리 수준의 제고가 보다 현실적인 해법일 수 있다. 노동공급자인 구직자의 문제만 볼 것이 아니라 노동수요자인 기업의 문제도 함께 보아야 균형잡힌 해법을 낼 수 있다는 것이다.

셋째 중소기업 기피와 인력수급 미스매치 문제와의 관계도 불명확하다. 구직자들의 중소기업 기피는 인력수급 미스매치를 가져오는 한 요인이긴 하지만 인력수급 미스매치의 핵심원인이라고 하기는 어렵다. 보통 중소기업 기피는 구직자의 기대에 못미치는 보상의 불충분에 기인한 것으로 논의되지만 인력수급 미스매치는 이러한 보상의 미스매치 외에도 숙련의 미스매치, 정보의 미스매치 등 다양한 요인이 작용한다. 이들 다양한 요인과의 연관하에서 중소기업 취업인식 혹은 중소기업 취업기피의 문제를 다루어야만 인력수급 미스매치 문제의 올바른 해법을 찾을 수 있다.

본 연구는 이러한 문제의식하에 다음과 같은 순서로 진행된다. 2장에서는 중소기업 취업인식에 관한 선행연구들을 검토하고 그에 입각하여 본 연구의 주요 내용이 될 설문조사의 프레임워크와 내용을 논의한다. 3장에서는 설계된 설문조사에 입각하여 대학생과 중소기업 대상으로 실시된 조사의 분석결과를 제시한다. 4장에서는 선행연구 및 조사분석 결과의 시사점을 제시하고 인력수급 미스매치 문제의 개선을 위한 각 주체별 과제들을 제시한다.

2

선행연구와 설문조사 프레임워크

본 연구는 인력수급 미스매치라는 우리 경제의 핵심 난제의 원인의 하나로 일컬어지는 청년 구직자의 중소기업 기피라는 취업인식의 문제를 다루는 연구이다. 청년 구직자의 중소기업 취업에 대한 인식은 그 자체로는 인력공급의 문제이다. 그러나 중소기업 취업에 대한 인식은 인력을 필요로 하는 중소기업의 현실과 밀접히 연관되어 있다. 중소기업의 보상수준이나 정보공개수준에 따라 인력공급측의 인식은 크게 달라질 수 있는 것이다, 따라서 인력공급자인 청년 구직자의 중소기업 취업에 대한 인식을 살펴보려면 인력수요자인 중소기업의 인적자원관리도 함께 살펴볼 필요가 있다. 인력공급측인 청년 구직자의 기대에 비해 인력수요측인 중소기업의 인적자원관리의 수준이 낮으면 미스매치가 발생할 수 있고 이것은 결국 인력수급의 미스매치로 이어지게 된다. 중소기업 취업에 대한 인식이 다양한 매개변수를 거쳐 인력수급의 미스매치로 이어지는데, 여기서는 이와 관련된 선행연구들을 편의상 공급측면의 중소기업 취업인식에 대한 연구와 수요 측면의 중소기업 인력난의 원인에 대한 연구로 나누어 살펴보고 그러한 논의를 바탕으로 설문조사 프레임워크와 내용을 고찰해보기로 한다.

1. 중소기업 취업인식에 대한 연구

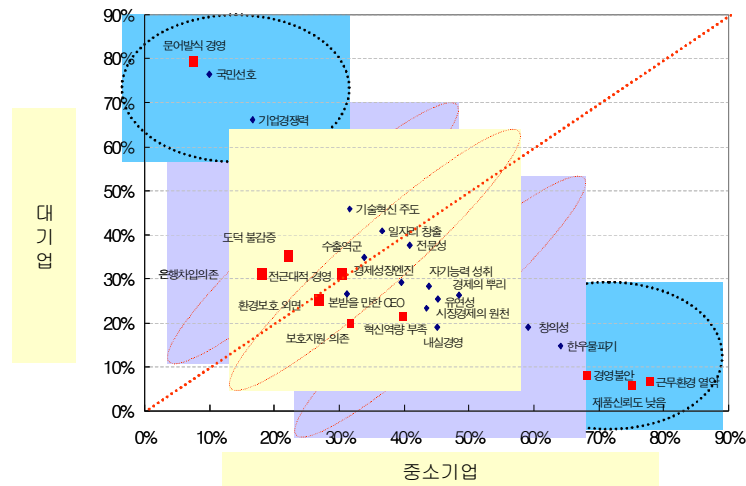
여기서는 먼저 청년 구직자의 중소기업 취업인식에 대한 선행연구를 살펴 보자. 중소기업 취업인식은 개념적으로 중소기업에 대한 일반적 인식과 취업에 대한 인식으로 구분할 수 있다. 따라서 먼저 중소기업에 대한 인식과 취업에 대한 인식에 대해 살펴본 다음 중소기업 취업인식을 논의하기로 한다.

가. 중소기업에 대한 인식

본 연구의 주된 관심은 중소기업 취업에 대한 인식이지만 이러한 인식이 중소기업에 대한 일반적 인식과도 긴밀한 연관을 맺고 있는 만큼 먼저 중소기업에 대한 일반인식부터 살펴보기로 한다.

중소기업중앙회(2003)가 2003년에 전국의 15세 이상 59세 이하의 전체 국민을 대상으로 실시한 조사(1,539명)에 따르면 대기업과 중소기업 중 76.4%가 대기업을 더 선호한다고 평가해 중소기업을 선호한다는 평가 9.9%에 비해 훨씬 높은 것으로 나타났다. 중소기업에 대한 이미지를 보면 중소기업은 '근무 환경이 열악하다'는 평가가 77.8%로 대기업 6.7%에 비해 훨씬 부정적인 평가가 많았고, 재무구조의 불안정으로 중소기업은 '경영이 항상 불안하다'는 평가가 68.2%로 대기업 8.3%에 비해 훨씬 높은 것으로 나타났다. 이에 비해 중소기업의 특성인 '한우물파기 경영을 한다', '창의성이 높다', '우리경제의 뿌리이다', '유연성이 높다', '내실경영을 한다', '근로자들이 자기능력 성취가 가능하다', '시장경제 활력의 원천이다'에 대한 평가는 대기업에 비해 중소기업이 더 높은 것으로 나타났다.

<그림 2-1> 대·중소기업간 이미지 비교



자료 : 중소기업중앙회(2003)

한국사회과학데이터센터(2010)가 2010년 만 19세 이상 전국 성인남녀 1,000명을 대상으로 실시한 조사에 따르면 중소기업의 국가경제발전 기여도에 대해 '기여하고 있다'는 응답이 79.9%('매우 기여하고 있다' 40.4%+'조금 기여하고 있다' 39.5%)로 매우 긍정적인 인식을 보여주고 있으나 중소기업의 근무환경에 대해서는 열악하다는 의견이 80.9%('매우 그렇다' 19.3%+'그런 편이다' 61.7%)로 부정적인 인식이 매우 강하게 나타나고 있다. 중소기업에 대한 국민선호에서는 부정적인 응답이 55.0%('전혀 그렇지 않다' 3.8%+'그렇지 않은 편이다' 51.2%)로 긍정적인 응답 41.4%('매우 그렇다' 3.9%+'그런 편이다' 37.6%)보다 많은 것으로 나타났다 20대 청년에만 국한하여 보면 국가경제발전 기여도에 대해서는 일반국민보다 높은 89.6%가 긍정적으로 응답하였지만, 중소기업에 대한 국민선호에 대해서는 긍정적 응답이 31.7%, 부정적 응답이 68.3%로 일반국민보다 부정적 응답비율이 높은 것으로 나타났다.

중소기업중앙회(2012)가 2012년 전국 19세 ~ 29세의 청년층 500명을 대상

으로 실시한 조사에 따르면, 중소기업의 사업체 수 및 일자리수 비중에 대한 인식은 50~70%미만이라고 인식하고 있고 '중소기업 하면 떠오르는 이미지는 성장(발전)(33.2%), 불안함(25.2%), 도전정신(22.2%) 순이었다. 아울러 중소기업에 대한 다양한 견해를 묻는 질문에 대해서는 '향후 우리경제의 성장원동력을 중소기업에서 찾아야 한다'(75.2%)고 하면서도 '우리나라의 중소기업이 세계적 수준의 경쟁력을 가지고 있다'는 것에 동의하는 비율(31.4%)이 낮고 중소기업은 정부의 보호와 육성 없이는 성장하기 어렵다(77.8%)고 보고 있다.

<그림 2-2> 중소기업에 대한 인식



자료 : 중소기업중앙회(2012)

나. 취업에 대한 인식

다음에는 청년구직자들의 취업에 대한 인식을 살펴보자. 한국고용정보원(2010)은 2010년 전국의 2,3년제 대학 재학생과 4년제 대학생 3,000명을 대상으로 직업 및 취업인식조사를 통해 희망하는 직업, 취업기업형태, 취업지역, 희망연봉수준 등을 조사하였다. 이에 따르면 청년구직자들의 취업 희망회사 형태는 상대적으로 임금 등 근로조건이 좋고 안정적으로 인식되는 대기업체(23.7%), 공기업 및 공사(22.6%), 정부기관(21.2%) 등의 순이었고 중소기업 취업을 원하는 사람은 9.9%에 불과하였다. 반면 실제로 취업하는 기업형태를 보면 정부기관(5.0%)과 공기업체 및 공사(3.4%)는 10%에 미치지 못했고 중소기업은 46.5%로 나타났다.

<표 2-1> 입사 희망 및 취업 기업형태

(단위 : %)

	대기업체	공기업체 및 공사	정부기관	일반 중소기업	외국계 기업	금융기관	기타
희망	23.7	22.6	21.2	9.9	8.4	5	9.2
실제 *	20.6	3.4	5.0	46.5	2.7	3.5	18.3

※ 실제 취업하는 기업형태는 2007년 졸업자 첫 일자리 기업형태(GOMS자료)이며 GOMS 자료에 중소기업이 구분되지 않으나 일반기업체 중 종사자수 300인 기준으로 보면, 300인이상(20.6%), 300인미만(46.5%)임.

자료 : 한국고용정보원(2010)

대학생들이 첫 직장에서 받고 싶어 하는 평균 희망연봉은 약 2,727만원으로 실제로 취직을 해서 받는 첫 연봉 평균(2,256만원)보다 약 471만원이 더 많고, 취업 시 받아들이 수 있는 최저 희망연봉은 평균 2,203만원으로 실제연봉보다 약 53만원 적은 것으로 나타났다

<표 2-2> 대학생 첫 직장 희망연봉과 실제연봉 비교

(단위 : %)

구분	2,000만원 이하	2,000 ~2,500만원	2,500 ~3,000만원	3,000 ~3,500만원	3,500만원 이상	평균
희망연봉	17.7	35.8	28.4	8.1	10	2,727만원
최저 희망연봉	54.4	25.5	15.7	4.4		2,203만원
실제연봉	49.4	17.2	12.6	9.7	11.1	2,256만원

* 실제연봉 : 한국고용정보원의 대졸자직업이동경조사(GOMS2008)자료의 2007년 졸업자 가운데 임
금근로자의 연봉을 '08~'09년 물가상승을 고려해 산출

자료 : 한국고용정보원(2010)

취업희망지역은 대학생 57.9%가 서울에 있는 직장을 희망했고 이어 경기(8.2%), 부산(6.9%)의 순이었는데, 실제 취업은 서울이 35.9%, 경기 16.9%인 것으로 나타났다. 대학생들은 '졸업 후 희망하는 연봉을 받을 수 있는 직장'

취업하지 못할 경우에 얼마나 취업을 위해 기다릴 수 있느냐는 질문에 '1년'이라는 응답이 40.2%로 가장 많았고, 6개월(30%), 3개월(12.8%), 2년(10.2%), 3년(4.6%), 3년 이상(2.1%)의 순이었다. 졸업 후 취업을 못했을 때 대응방안으로는 좋은 직장을 얻을 때까지 '구직활동을 하겠다'(37.8%), '아무 일이나 아무 회사라도 취업하겠다'(22.8%), '취업이 잘되는 분야 자격증이나 기술습득을 하겠다'(12.8%) 순으로 응답했다.

통계청의 「2013년 사회조사¹⁾」에 따르면 직업을 선택하는데 가장 중요하게 고려하는 요인은 「수입(37.1%)」, 「안정성(28.4%)」, 「적성·흥미(16.6%)」의 순이었는데, 연령별로는 10대의 경우 직업 선택시 「적성·흥미」를 가장 중요하게 생각하지만, 20대 이후부터는 「수입」을 주된 직업 선택 요인으로 생각하는 것으로 나타났다.

<표 2-3> 직업 선택 요인

(단위 : %)

	계	명예명성	안정성	수입	적성 흥미	보람 자아성취	발전성 장래성	기타 ¹⁾
전체	100.0	2.7	28.4	37.1	16.6	5.6	5.8	3.9
남자	100.0	3.6	28.9	37.9	15.0	5.0	6.9	2.8
여자	100.0	1.8	28.0	36.2	18.1	6.2	4.7	5.0
13~19세	100.0	4.2	18.6	25.5	38.1	6.9	5.1	1.6
20~29세	100.0	2.8	26.1	31.0	24.6	6.2	7.6	1.6
30~39세	100.0	2.0	27.2	39.6	17.4	5.6	6.4	1.8
40~49세	100.0	2.3	30.4	40.9	13.5	6.1	5.2	1.7
50~59세	100.0	2.7	32.3	39.6	10.5	5.7	5.8	3.4
60세 이상	100.0	2.9	31.0	39.4	6.7	3.8	4.8	11.4
임금근로자	100.0	2.5	30.3	39.3	14.5	5.8	6.1	1.6

1) 전국의 17,664 표본가구 내 상주하는 만 13세 이상 가구원 (약 38,000명)을 대상으로 2013.5.11. ~ 5.26.(16일) 동안 조사된 내용을 집계

	계	명 예 명 성	안정성	수 입	적 성 흥 미	보 람 자아성취	발전성 장래성	기 타 1)
고 용 주	100.0	3.4	28.5	39.2	13.0	5.7	8.9	1.4
자 영 자	100.0	2.3	28.4	42.6	12.1	5.1	6.0	3.5

주 : 1) 「모르겠음」 포함

자료 : 통계청, 「2013년 사회조사」

13~29세 청년들이 가장 근무하고 싶은 직장은 「국가기관(28.6%)」 이고 이어 「대기업(21.0%)」, 「공기업(공사, 공단)(17.7%)」 순인데, 성별로는 남녀 모두 「국가기관」, 「대기업」, 「공기업(공사, 공단)」 순으로 근무하기를 원하고 있는 것으로 나타났다.

<표 2-4> 청년이 선호하는 직장 (13~29세)

(단위 : %)

	계	국가 기관	공기업 (공사)	대기업	벤처 기업	외국계 기업	전문직 기업	중소 기업	해외 취업	자영업	기 타
2011년	100.0	28.7	15.6	21.6	3.0	5.2	9.1	2.3	2.8	9.8	1.9
2013년	100.0	28.6	17.7	21.0	2.6	5.9	7.8	2.8	2.7	8.5	2.3
남 자	100.0	26.1	18.3	24.4	3.3	4.6	6.5	3.3	2.3	9.1	2.0
여 자	100.0	31.3	17.1	17.4	1.9	7.1	9.2	2.3	3.2	7.9	2.6
13~18세	100.0	29.7	12.7	24.2	3.2	4.8	9.8	2.7	2.8	6.5	3.6
19~24세	100.0	27.4	18.4	19.8	2.5	7.3	7.1	3.5	3.2	8.8	2.1
25~29세	100.0	28.7	22.9	18.4	2.1	5.6	6.3	2.2	2.2	10.8	1.0

자료 : 통계청, 「2013년 사회조사」

한국고용정보원(2014)이 2014년 15~33세 청년층 취업자 1,000명, 구직자와 취업준비생 1,000명, 재학생과 비경활 3,000명을 대상으로 실시한 조사에 따르면, 조사 대상 청년층의 64.7%가 직업의 의미를 '생계유지 수단'이라고 인식하고 있고, '자아실현 수단'은 21.5%, '경력을 형성하기 위한 수단'은 11.0%로 나타났다. 청년층에게 직업이란 인생에 있어 경력을 형성하고 자아를 실현

하는 과정의 의미 보다는 생계를 유지하기 위한 수단이라는 인식이 강하게 나타나고 있다고 할 수 있다.

구직자와 취업준비생만을 대상으로 직장 선택 시 가장 우선적으로 고려하고 있는 사항을 보면 가장 많은 응답을 보인 항목은 '업무에 대한 적성과 흥미' 26.5%이고, 그 다음으로 '임금 또는 수입'(18.2%), '근무 환경' (15.8%), '고용 안정성' (12.4%) 등의 순이었다. 또 취업 창업 준비 사항 가운데 가장 우선적으로 준비 했던 사항은 '자격증'(36.6%)이고 다음으로 '인턴십 등 현장경험'(10.9%), '해외연수, 어학점수 등 어학능력'(10.7%), '구직정보 탐색'(8.7%) 등의 순이었다. 희망하는 일자리는 '국내 민간 중소기업 18.5%', '국내 민간 대기업' 18.4%, '정부기관(공무원, 군인 등)' 14.3%, '외국인 회사' 11.2%, '자영업 또는 창업' 10.0%, '정부산하, 공사 및 공단' 9.3% 등의 순으로 나타나 중소기업 희망비율이 대기업이나 정부기관보다 높은 것으로 나타났다. 이처럼 중소기업 희망비율이 높게 나타난 것은 조사대상이 모든 학력을 포함하기 때문인데, 학력별로 보면 고졸 이하에서는 중소기업 (22.7%) > 대기업(17.3%) > 자영업 또는 창업(15.1%)의 순이었고, 전문대 재학 및 졸업 학력에서는 중소기업 (20.8%) > 정부기관(15.5%) > 대기업(14.0%), 대학교 학력에서는 대기업 (21.5%) > 정부기관(16.1%) > 중소기업(13.8%)의 순으로 나타났다. 또 중소기업 이외에 다른 직장을 희망한 청년 구직자 가운데 기업체의 업종이나 직종이 마음에 든다면 중소기업에 취업하겠다는 의견이 전체의 91.1%로 나타나 미스매치 요인만 적절히 개선되면 청년 구직자의 중소기업 취업 가능성은 상당부분 개선될 수 있을 것으로 보인다. 취업(창업)을 준비한 기간을 살펴보면 6개월 미만이라는 응답이 38.6%로 가장 높게 나타났고, 6개월 이상 1년 미만은 31.4%, 1년 이상 2년 미만은 18.9% 등의 순으로 나타났다. 학력별로 보면 고졸 이하인 경우엔 취업 준비를 '고등학교 졸업 후'라는 응답이 가장 높은 80.0%로 나타났고, 전문대졸의 경우에도 졸업 이후 취업이나 창업을 준비하기 시작했다는 응답이 46.4%, 대졸 이상의 경우도 졸업 후 준비시작이 28.5%로 가장

높은 비중을 차지하였고 졸업 이전에 준비했던 경우도 대부분이 졸업 시점 바로 이전에 준비하는 경우가 많아 전반적으로 취업준비를 상당히 늦게 시작하는 것으로 나타났다. 취업 준비 과정에서 가장 어려웠던 점으로는 ‘취업 정보 부족’을 지적하였는데 이것은 구직자와 취업준비생 뿐만 아니라 취업자와 재학생, 비경활 모두가 공통적으로 지적하고 있는 애로사항이다.

우리나라 청년들의 취업에 대한 인식을 다른 나라와 비교하면 어떤 차이가 있을까? 일본의 리크루트홀딩스가 2012년에 한국, 일본, 중국, 미국, 독일 등에서 대졸 이상으로 현재 일하는 20~39세 남녀를 대상으로 취업시 중시요인을 조사(リクルートホールディングス, 2013)한 결과에 따르면 일본을 제외한 모든 국가에서 ‘임금과 복리후생’이 가장 높은 것으로 나타났다²⁾. 특히 한국과 중국에서는 ‘임금과 복리후생’을 중시하는 비율이 70%가 넘어 다른 나라보다 상당히 높게 나타나는데, 한국은 임금과 복리후생, 근무시간 등 현재의 근로조건을 보다 중시하는데 비해 중국은 현재의 근로조건과 함께 미래보상인 경력비전도 중시하는 차이를 보이고 있다. 일본은 직장내 인간관계를 가장 중시하고 이어 업무내용과 근무시간을 중시하는 데 비해, 독일은 임금과 복리후생 등 근로조건과 직장내 인간관계를 중시한다는 차이를 보이고 있으며 미국은 업무내용을 임금복리후생보다 더 중시하는 것으로 나타나 있다(リクルートホールディングス, 2013).

<표 2-5> 취업시 중시요인의 국제비교

(복수응답 %)

		회사 평가	직장 인간 관계	업무 내용	임금 복리 후생	근무 지역	근무 시간	평가 공정성	경력 비전	고용안 정성	교육 연수 기회
전체		11.5	34.8	40.8	66.9	20.2	30.1	16.0	25.1	37.4	17.2
한 국	20대	9.0	35.8	40.1	73.1	17.6	49.8	11.8	12.2	43.0	7.5
	30대	5.3	25.4	42.4	77.0	18.4	50.5	14.8	11.0	49.1	6.0

2) 1순위부터 3순위까지의 응답 합계비율

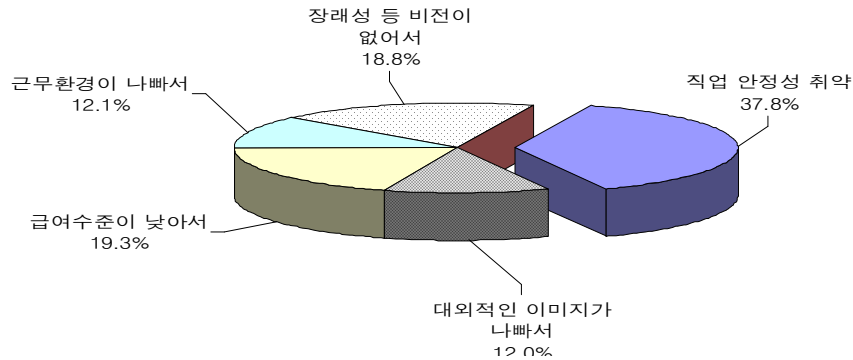
		회사 평가	직장 인간 관계	업무 내용	임금 복지 후생	근무 지역	근무 시간	평가 공정성	경력 비전	고용안 정성	교육 연수 기회
미 국	20대	10.5	27.9	54.3	51.4	32.4	26.7	13.0	19.4	45.7	18.6
	30대	9.2	23.7	51.4	62.2	33.7	22.9	11.6	20.1	51.0	14.1
독 일	20대	4.0	54.5	37.1	61.1	21.5	38.5	11.6	8.7	39.6	23.3
	30대	7.7	58.8	40.4	55.8	18.5	36.2	11.5	5.0	51.2	15.0
일 본	20대	5.0	59.3	50.3	41.3	17.0	50.3	22.3	11.7	35.0	7.7
	30대	4.7	52.7	52.3	36.7	24.3	47.7	28.3	9.3	37.7	6.3
중 국	20대	11.2	34.1	32.6	77.9	16.7	31.5	4.3	53.6	28.3	9.8
	30대	14.5	25.2	31.0	80.2	20.2	28.9	7.0	46.7	34.7	11.6

주 : 음영은 전체 평균보다 5% 이상 높은 항목
 자료 : 리크루트 홀딩스 (2013)

다. 중소기업 취업에 대한 인식

앞에서는 국민과 청년 구직자에 초점을 맞추어 중소기업에 대한 인식과 취업에 대한 인식을 살펴보았다. 여기서는 중소기업에 대한 인식과 취업에 대한 인식을 조합하여 일반국민이나 청년 구직자들의 중소기업 취업에 대한 인식을 살펴보기로 하자. 일반국민들을 대상으로 한 중소기업중앙회(2003)의 조사에 따르면 자녀나 주변 친지에게 취업 기업을 권유할 경우 어떤 기업을 권유하겠는지에 대한 질문에 대해 공기업을 권유하겠다는 비율이 32.2%로 가장 많았고, 다음으로 외국계기업 25.7%, 대기업 24% 이고 벤처기업은 9.7%, 중소기업은 8.1%만이 권유하겠다고 응답하였다. 중소기업 취업을 기피하는 이유로는 '직업으로서의 안정성 보장이 취약하기 때문에' 가 37.8%로 가장 높았고, 다음으로 '급여수준이 낮아서' 19.3%, '장래성 등 비전이 없어서' 18.8%, '근무 환경이 나빠서' 12.1%, '대외적인 이미지가 나빠서' 12.0%의 순이었다.

<그림 2-3> 중소기업 취업기피 사유



자료 : 중소기업중앙회(2003)

유지현(2009)은 소비자의 구매의사결정 모델로부터 유추한 취업의사결정 모델에 입각하여 취업의 직접 당사자인 구직자의 입장에서 어떤 조건이 충족되어야 중소기업을 선택하려 할 것인지를 알아보고자 하였다. 연구결과에 따르면 중소기업에 취업할 의향이 있는지 여부에서는 70명(53.8%)이 있다고 응답, 54명(41.5%)이 '상황에 따라 다르다'고 응답하였고, 6명(4.6%)은 '중소기업 취업 의사가 없다'고 응답하여 대부분의 응답자들은 중소기업 취업가능성을 열어 두고 있는 것으로 나타났다. 잠재적 취업준비자들이 취업을 할 때 가장 중요하게 고려하는 것은 '임금 및 복리후생'(46.2%)인데, 중소기업에 취업하는 첫 번째 이유로는 '많은 업무를 배우고 경험할 수 있기 때문'(34.1%)으로 나타났다. 중소기업을 기피하는 이유로는 '회사의 도산 우려 등 낮은 고용안정성'(34.5%), '낮은 임금과 복리후생'(32.7%), '사회적 인식이 낮아서'(16.4%)의 순이었다. 그리고 인식개선을 위해 중소기업이 노력할 점으로는 '연봉 및 복리후생 개선'이 가장 중요하고(45.4%), '근로자 중시, 적극적 투자 문화'(13.1%), '우량 중소기업 정보 공개'(10.8%)의 순으로 나타났다.

<표 2-6> 구직자의 중소기업 취업인식현황

항목		빈도	퍼센트 (%)
취업시 가장 중요한 요인	임금 및 복리후생	60	46.2
	업무만족도	19	14.6
	고용안정성	18	13.8
중소기업 취업 의향	있다	70	53.8
	없다	6	4.6
	상황에 따라 다르다	54	41.5
중소기업 선택이유 (순위)	많은 업무를 배우고 경험	42	34.1
	주도적 업무, 능력발휘 기회	24	19.5
	기술력 보유, 향후 성장가능성	23	18.7
중소기업 기피이유 (순위)	고용안정성이 떨어져서	19	34.5
	낮은 임금과 복리후생	18	32.7
	사회적 인식이 낮아서	9	16.4
중소기업이 노력할 점 (순위)	연봉 및 복리후생 개선	59	45.4
	근로자 중시, 적극적 투자 문화	17	13.1
	우량 중소기업 정보 공개	14	10.8

자료 : 유지현(2009)

한국고용정보원(2010) 이 2010년 6월 전국의 2,3년제 대학재학생과 4년제 대학생 3,000명을 대상으로 실시한 「직업 및 취업인식조사」에 따르면 취업 희망회사는 상대적으로 임금 등 근로조건이 좋고 안정적으로 인식되는 대기업체(23.7%), 공기업 및 공사(22.6%), 정부기관(21.2%) 등의 순으로 나타났고, 중소기업 취업을 원하는 것은 9.9%에 불과한 것으로 나타났다. 그러나 실제로 취업하는 기업형태를 보면 정부기관(5.0%)과 공기업 및 공사(3.4%)는 합하여 10%도 되지 않는 반면, 중소기업은 46.5%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다.

<표 2-7> 입사 희망 및 취업 기업형태

(단위 : %)

	대기업체	공기업체 및 공사	정부기관	일반 중소기업	외국계 기업	금융기관	기타
희망	23.7	22.6	21.2	9.9	8.4	5	9.2
실제 *	20.6	3.4	5.0	46.5	2.7	3.5	18.3

※ 실제 취업하는 기업형태는 2007년 졸업자 첫 일자리 기업형태(GOMS자료)이며, GOMS 자료에 중소기업이 구분되지 않으나 일반기업체 중 종사자수 300인 기준으로 보면, 300인 이상(20.6%), 300인 미만(46.5%)임.

자료 : 한국고용정보원(2010)

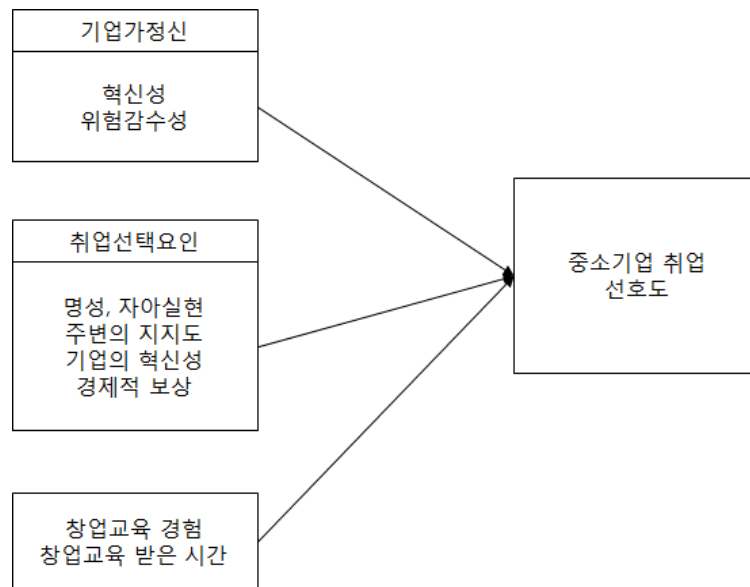
그런데 이 조사는 근로조건 격차가 현저한 기업형태 중에서 하나를 선택하도록 질문한 것으로 근로조건이 열악한 중소기업에 대한 응답비율이 낮게 나타난 것은 당연하다고 할 수 있다. 다른 기업형태와 비교하지 않고 직접적으로 중소기업 취업의향을 묻는 조사에서는 중소기업 취업의향비율이 높게 나타난다. 중소기업중앙회(2010)가 2010년 300인 이하 제조업 및 지식기반서비스업에 종사하는 인사 담당자와 4년제 및 전문대 졸업반 대학생을 대상으로 실시한 「중소기업 구인·구직 미스매치 실태조사」에 따르면, 선호하는 취업처는 대기업이 39.3%로 가장 높고 다음으로 중소기업 25.3%, 공기업 23.3%, 공무원 12.0%의 순서로 나타났다. 중소기업 취업 시에 희망하는 직종으로는 사무/관리직이 36.7%로 가장 높고, 다음으로 연구/개발직 30.7%, 영업/마케팅직 22.0%, 생산/기능직 10.7% 등의 순이었다. 중소기업 취업 시에 희망하는 기업규모로는 '200인 이상~300인 미만'이 33.3%로 가장 높고, 다음으로 '50인 이상~100인 미만' 24.3%, '100인 이상~200인 미만' 19.7%, '20인 이상~50인 미만' 18.3% 등의 순이었다. 중소기업에 취업하려는 이유로는 '공무원/공기업/대기업에 취업이 어려워서'가 23.7%로 가장 높고, 다음으로 '경험을 쌓으려고' 22.7%, '능력을 발휘할 기회가 많아서' 17.7%, '성장 가능성이 높아서' 12.3% 등의 순이었다. 중소기업 취업 시에 우선적으로 고려하는 요소로는 '급여 및

복리후생'이 40.7%로 가장 높고 다음으로 '근무여건 20.3%, '사업영역 및 장래성 14.0%, '기업 안정성 14.0% 등의 순이었다. 중소기업 취업 기피 요인으로서는 '급여 및 복리후생 수준이 낮아서(42.7%)를 가장 많았고 다음으로 '성장 가능성이 낮아서' 28.0%, '중소기업에 대한 사회적 인식이 안 좋아서' 16.3%, '한번 취업하면 대기업 및 공기업으로의 전직 기회가 적어서' 13.0% 등의 순이었다. 직장 선택 시에는 '급여 및 복리후생(42.7%)'을 가장 중시하고 있는 것으로 나타났고, 다음으로 '안정성' 24.0%, '본인의 적성' 23.0%, '사회 인식' 6.0%, '근무 환경' 4.3% 등의 순이었다. 희망 직장 미취업 시에는 '눈높이를 낮추어서 중소기업에 취업'한다는 응답이 45.7%로 가장 많고 다음으로 '취업할 때 까지 계속 노력' 28.3%, '대학원 진학 등 공부' 21.3%, '자영업 고려' 4.7% 등의 순이었다. 취업 관련정보는 '취업 정보 사이트'를 통해서 획득하고 있는 비율이 31.0%로 가장 높고 다음으로 '회사 홈페이지 15.7%', '직원 및 친지 소개' 15.3%, '신문 등 언론 광고' 14.7%, '채용설명회 및 박람회 14.0% 등의 순이었다. 취업 시 알고 싶은 기업관련 정보로는 '급여 및 복리후생 수준'이라고 응답한 비율이 51.3%로 가장 높고, 다음으로 '회사의 장래성' 17.3%, '업무 내용' 13.7%, '회사 생산 제품 및 인지도' 10.3% 등의 순이었다. 중소기업 취업 준비시의 애로사항으로는 '회사 재무상태 등 정보의 신뢰도가 낮다'라고 응답한 경우가 50.3%로 가장 많았고, 다음으로 '회사의 장래성을 알 수 없다' 32.3%, '채용 관련 정보 확보가 어렵다' 17.0% 등의 순이었다. 중소기업과 대학생간의 미스매치의 실태를 보면 대학생 희망 연봉은 24,561 천원인데 비해 중소기업이 제시하는 초임연봉은 19,932천원으로 4,629천원의 보상 미스매치가 있는 것으로 나타났다. 또 대학생 취업 희망직종은 사무직 36.7%, 연구직 30.7% 생산직 10.7%인데 비해 중소기업 구인직종은 생산직 46.3%, 연구직32.7%, 사무직28.7%로 상당한 괴리가 있는 것으로 나타났다. 구인, 취업준비 시 애로사항으로는 대학생은 '기업의 신뢰도 낮음' 82.6%, '채용정보 취득 곤란' 17.0%등을 지적한 반면, 중소기업은 '지원자 없음' 46.3%,

‘구직자 요구조건 과다’ 25.7%를 지적하여 인식의 미스매치가 큰 것으로 나타났다.

하규수(2011)는 기업가정신, 취업선택요인, 창업교육경험이라는 3가지 카테고리에 기초한 중소기업 취업선호도 모델을 구성하여 대학생의 중소기업 취업인식과 취업선호도를 연구하였다. 연구결과에 따르면 기업의 명성이나 사회적인 인정(주변의 지지도)을 중시하는 사람일수록 중소기업 취업 의향이 낮은 것으로 나타나 사회화를 통해 형성해 온 직업이나 직장에 대한 가치관이 중소기업 취업 의향에 상당한 영향을 미치지만, 중소기업의 성장가능성과 보상이 보장된다면 학생들의 중소기업 취업 의향이 높은 것으로 나타났다.

<그림 2-4> 중소기업 취업선호도 모델



자료 : 하규수(2011)

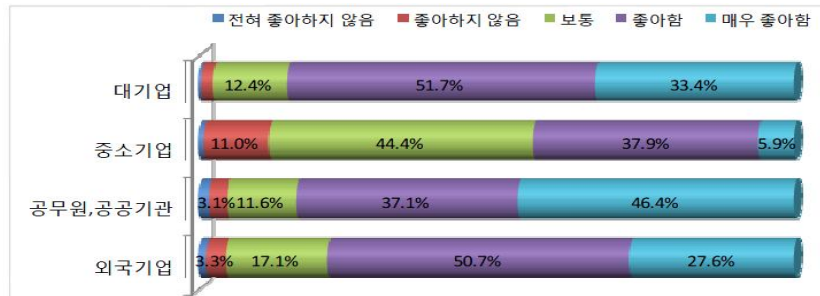
2012년 6월 전국 19세 ~ 29세의 청년층 500명을 대상으로 실시한 중소기업중앙회(2012) 조사에 따르면 청년층의 80%가 중소기업에 취업할 의향을

보이고 있는데, 업종으로는 IT업종(39.0%)과 서비스업(31.3%)에 취업하기를 희망하는 것으로 나타났다. 제조업과 IT업종에 취업하려는 청년층의 절반 가량(52.7%)은 “사무, 관리직”에 취업하기를 희망하고 있으며, 그 다음으로 “연구개발직”(36.1%)이고, “생산직”은 8.3%로 낮은 것으로 나타났다. 중소기업에 취업할 의향이 없다고 응답한 청년층의 대부분은 “낮은 급여 수준”(39.0%)과 “고용불안”(33.0%)으로 중소기업에 취업하기를 꺼려하는 것으로 나타났다. 중소기업 관련 취업 정보는 사람인 인크루트 등 사설 취업 포털 사이트(42.8%)를 통해 가장 많이 얻고 있으며, 잡영/워크넷 등 정부취업 포털사이트(23.8%), 취업뽀개기, 스펙업 등 취업카페(20.4%) 등의 순이었다. 청년층의 절반 이상(53.2%)은 취업자를 위한 중소기업의 구인정보 제공에 대해 “만족하지 못하고 있는 것”으로 나타났는데, 중소기업의 구인정보 중에서 부족하게 느낀 점으로는 구인 조건에 “협의를 후 결정”이 너무 많다는 점(31.8%)과 급여 수준이 명확하지 않음(21.2%) 등의 순이었다.

양정승외(2013)는 지역별 일자리 수요와 대졸 청년층 일자리의 양적·질적 현황을 살펴보고, 지방대학 졸업자의 지역 내 중소기업 취업에 대한 인식을 조사하였다³⁾. 분석결과 취업처 유형별 호감도에서는 공무원 및 공공기관의 경우 ‘매우 좋아한다’는 응답이 46.4%, 대기업의 경우 33.4%, 외국기업은 27.6%로 나타났지만 중소기업은 5.9%에 불과한 것으로 나타났다. 5점 척도 결과를 평균으로 환산해 보면, 공무원 공공기관 4.23점 > 대기업 4.16점 > 외국기업 4.00점 > 중소기업 3.37점으로 비교적 큰 차이로 중소기업에 대한 비선호 경향이 있는 것으로 나타났다.

3) 한국직업능력개발원이 2013년 11월 4년제 대학교에 재학 중이면서 졸업 후 취업의사가 있는 3학년 또는 4학년을 대상으로 부산지역 300명, 광주지역 200명, 강원지역 200명 등 합계 700명의 표본을 수집

<그림 2-5> 취업처 유형별 호감도



자료 : 양정승외 (2013)

중소기업에 대한 호감도를 대기업과 대비해서 보면 대기업을 50점으로 했을 때 중소기업에 대한 호감도는 모든 평가항목에서 대기업보다 12.2점 ~ 21.1점이 낮은 것으로 나타났다. 대기업과 호감도 격차가 가장 적은 것은 '인간관계' 항목으로 37.8점이었고 대기업과 호감도 격차가 가장 큰 항목은 '개인의 발전 가능성'과 '직장의 사회적 평판', '임금'이 각각 29.0점 및 29.2점, 30.6점이었다.

<그림 2-6> 중소기업에 대한 호감도



자료 : 양정승외 (2013)

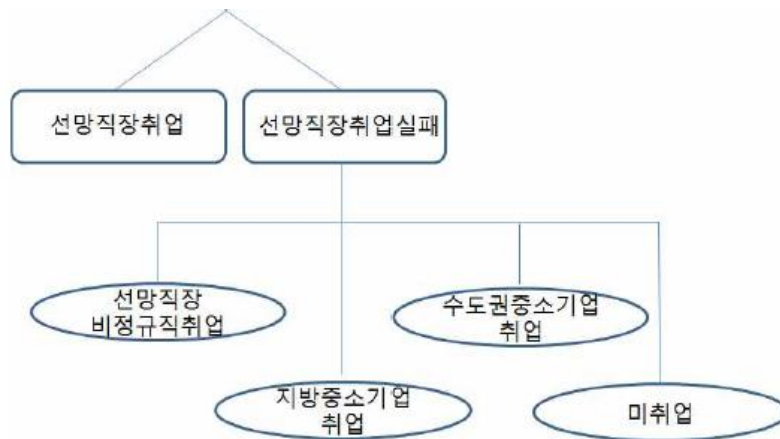
노동시장을 보면 수도권과 지역 간에 직장이동이 활발히 이루어지지 않아 첫 직장의 소재지 내에서 이동이 이루어지는 고착화된 시장인 것으로 나타났다. 또한 중소기업에 대한 이해도가 높을수록 중소기업 취업을 실제로 고려하는 것으로 나타나 대학교육에서 중소기업에 대한 교육을 대폭 강화할 필요가 있는 것으로 나타났다.

지역 내 중소기업에 대해서는 ‘모르는 편’이 71% ‘전혀 모른다’는 응답이 11.1%로 지역 내 기업에 대한 인지 수준이 매우 낮은 것으로 나타났다. 소재지 내 중소기업에 취업을 고려한 경우에도 ‘알고 있는 편이다’가 13.9%로 ‘매우 잘 안다’는 0.3%와 함께 ‘어느 정도 이상 알고 있다’는 응답은 15%도 안 되는 것으로 나타났다.

양정승(2014)의 연구에서는 지방 4년제 대학 졸업자들과 전문대학 졸업자들의 지방중소기업 취업 결정요인을 분석하였다. 지방대학 졸업자의 취업 의사결정과정을 그림으로 나타내면 <그림 2-7>과 같은 나무구조로 표현할 수 있다. 먼저 대학졸업자는 취업을 계획하고 있는 한 될 수 있으면 선망직장 취업을 목표로 한다. 따라서 먼저 선망직장 취업 성공과 실패 여부로 첫 번째 의사결정과정이 구분되게 된다. 한편 선망직장 취업에 실패한 이들만이 선망직장에 비정규직으로 취업할 것인지, 아니면 수도권 중소기업에 취업할 것인지, 혹은 지방중소기업에 취업할 것인지, 미취업 상태로 남아있을 것인지를 결정한다고 할 수 있다. 따라서 지방대학졸업자의 취업의사결정 과정은 전형적인 2단계의 의사결정 구조를 가진다고 할 수 있다. 여기서 지방대학은 대학의 소재지가 서울, 인천, 경기 지역인 경우 수도권 대학으로 분류하였고 그 이외의 지역 소재 대학을 지방대학으로 분류하였으며, 출신 고등학교의 소재지 또한 동일한 지역구분에 따랐다. 취업유형 분류는 정부투자기관/정부출연기관/공사합동기업, ‘정부기관(공무원, 군인등)’, ‘교육기관(대학/초/중/고등)’, ‘연구기관(국립/사립)’이나 대기업에 정규직으로 근무하고 있는 경우 ‘선망직장 취업’으로 분류하였고 이들 직장에 비정규직으로 근무하고 있는 경우

‘선망직장 비정규직 취업’으로 분류하였다. 수도권과 지방의 구분은 대학의 지역구분과 동일하게 하였으며, 수도권 소재 중소기업에 취업한 경우 ‘수도권 중소기업 취업’으로, 지방 중소기업에 취업한 경우 ‘지방 중소기업 취업’으로 분류하였다

<그림 2-7> 지방대학 졸업자의 취업 의사결정 과정



자료 : 양정승(2014)

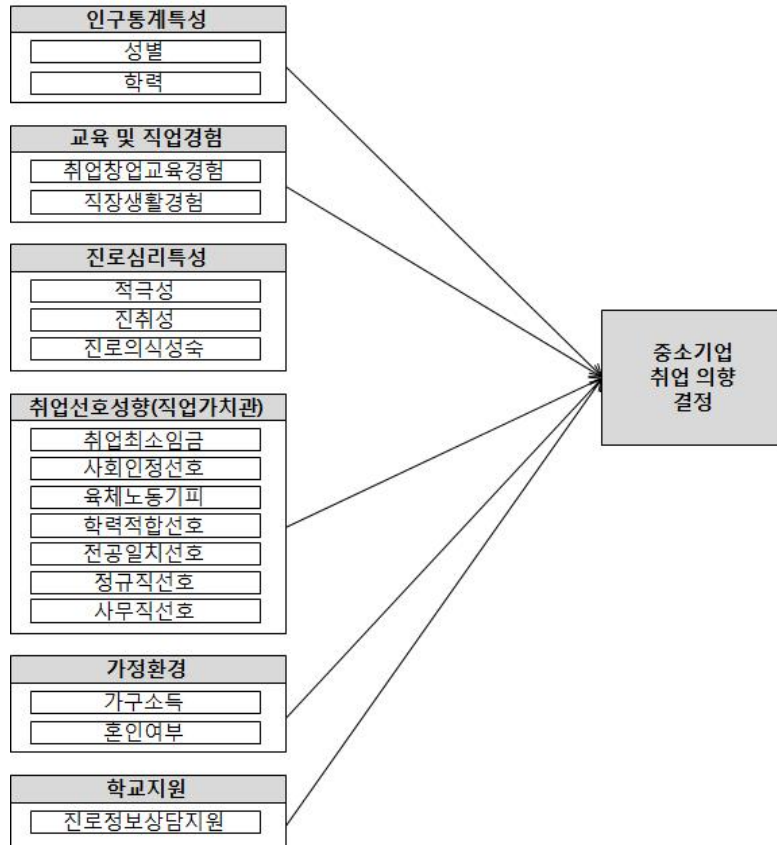
지방중소기업 취업결정요인을 분석한 결과 지방 4년제 대학 졸업자들과 전문대학 졸업자들 모두 지방중소기업 취업에 가장 결정적인 요인은 출신 고등학교의 지역이었다. 즉 수도권 고등학교를 졸업하고 대학을 지방대학으로 진학한 경우 졸업 이후 대부분이 수도권으로 돌아간다고 볼 수 있었다.

4년제 지방대학을 졸업한 학생들의 취업결정요인을 분석한 결과는 지방대학공대 졸업생의 상당수가 수도권 중소 제조업체 취업을 선호하고 이 때문에 제조업 지방 중소기업이 숙련인력을 구하는데 상대적으로 애로를 겪고 있을 가능성이 있음을 시사하고 있다.

장현진(2014)은 한국교육고용패널(KEEP) 9~5차년도 자료를 사용하여 「청년층의 중소기업 취업 의향 결정요인」을 분석하였다. 이 연구에서는 중

소기업 취업 의향을 결정하는 것과 관련된 것으로 추정된 독립변수들을 그 속성에 따라서 인구통계특성, 교육 및 직업경험, 진로심리특성 가정 환경 학교(대학) 지원 변수로 구분하였다. 분석 결과에 따르면, 이전의 직장생활 경험 이 있을수록, 취업을 통해 기대하는 최소임금이 낮을수록 중소기업 취업 의향 을 높이는 반면, 직업의 사회적 인정을 선호할수록, 육체노동을 기피할수록, 학력을 선호할수록, 정규직이나 사무직 등 직업의 외형적 가치를 선호할수록 중소기업 취업 의향은 낮아지는 것으로 나타났다.

<그림 2-8> 청년층의 중소기업 취업 의향 결정모델



자료 : 장현진(2014)

청년 구직자들의 중소기업 취업인식은 다른 나라에서는 어떻게 나타나고 있을까? 미국의 경우 Defense Manpower Data Center(2000)가 1976~1980년과 1994~1998년의 두 기간에 걸쳐 청년들의 직업관련 태도와 경험에 대해 조사한 내용에 따르면 선호하는 직장형태는 1994~1998년 기간에 남자의 경우 창업(77.7%), 대기업(74.2%), 중소기업(72.3%)이고 여자의 경우는 역으로 중소기업(74.6%), 대기업(74.3%), 창업(69.8%)의 순으로 나타났다. 1976~1980년 기간과 비교하면 남자는 창업선호비율이 감소하고 여자의 창업선호비율이 증가하였지만 대기업, 중소기업 함께 선호비율이 증가하였고 정부기관이나 경찰 관련기관등의 공공기관이나 학교등에 대한 선호도는 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

<표 2-8> 직장형태별 선호도

근무형태	남자			여자		
	순위	1976 - 1980	1994 - 1998	순위	1976 - 1980	1994 - 1998
창업	1	80.8	77.7	3	64.4	69.8
대기업	2	64.6	74.2	2	62.0	74.3
중소기업	3	69.8	72.3	1	73.7	74.6
소그룹 파트너	4	63.2	64.8	4	58.7	67.5
정부기관	5	46.1	52.9	7	49.7	49.4
학교	6	34.7	45.5	5	51.7	60.9
경찰 관련 기관	7	35.8	41.0	8	41.3	39.6
사회서비스기관	8	28.4	28.6	6	51.7	60.9
군대	9	27.8	28.1	9	23.2	21.9

자료 : Defense Manpower Data Center(2000)

일본은 어떠한가? 2015년 3월 졸업 예정의 전국 대학 3학년과 대학원 1학년을 대상으로 한 「2015년졸 마이나비 대학생 취직의식 조사」(マイナビ, 2014)에 의하면 “당신은 「대기업 지향」입니까, 아니면 「중견 중소기업 지

향」입니까”라는 질문에 ‘절대로 대기업이 좋다’고 응답한 비율은 7.5% 이고 ‘중견·중소기업이 좋다’가 8.0%, ‘보람이 있는 일이면 중견 중소기업이라도 좋다’가 42.6%로 절반 정도의 대학생이 중견·중소기업에 긍정적인 인식을 갖고 있는 것으로 나타났다.

<표 2-9> 일본대학생의 중소기업 취업인식

(단위 : %)

	전체		인문사회 계 남자		이공계 남자		인문사회 계 여자		이공계 여자	
		14년 졸업		14년 졸업		14년 졸업		14년 졸업		14년 졸업
절대로 대기업이 좋다	7.5	7.1	9.2	9.1	10.7	10.7	4.2	3.6	4.8	3.1
자신이 하고 싶은 일을 할 수 있다면 대기업이 좋다	37.4	34.1	38.3	34.3	43.6	40.6	32.8	30.2	33.3	29.8
보람이 있는 일이면 중견·중소기업이라도 좋다	42.6	45.8	39.4	43.5	36.8	40.2	48.8	51.0	47.6	50.9
중견·중소기업이 좋다	8.0	8.4	7.6	7.5	5.3	4.8	10.0	11.1	9.7	11.2
기타(공무원 U 턴 지망 등)	4.1	4.0	4.8	4.8	3.2	2.9	3.9	3.9	4.5	4.8
스스로 창업하고 싶다	0.4	0.5	0.7	0.8	0.3	0.7	0.3	0.3	0.1	0.3

자료 : 마이ナビ (2014)

또 스위스 중소기업 연구소(KMU-HSG)가 26개국 대학생들에게 기업가정신을 조사(GUESSS : Global University Entrepreneurial Sprit Student's Survey)한 연구(KMU-HSG, 2011, 2013)에 따르면 중소기업 피고용자가 되고 싶다는 희망은 미국이 51.1%로 가장 높고 독일(29.3%), 일본(32.3%)도 전체 평균(22.4%)보다 높은 것으로 나타났다. 졸업직후 영국, 일본, 독일은 대기업과

중소기업 선호가 반반씩이지만 미국은 중소기업 선호도가 훨씬 높는데, 졸업 5년후에도 중소기업에 남아 있겠다는 비율은 미국이 21.6%로 가장 높고 독일(11.7%)도 평균(7.1%)보다 높은 것으로 나타났다. 영국은 상대적으로 졸업 직후 창업선택 비율이 높는데(14.9%), 졸업 5년 후에도 창업선택비율이 높고(39.7%), 중국은 졸업직후에는 대기업 지향이 강하지만(41.4%) 5년 후에는 창업지향이 강한(40.2%) 것으로 나타났다.

<표 2-10> 중소기업 취업인식의 국제비교

		전체(2011)		영국(2011)		독일(2011)		일본(2011)		중국(2011)		싱가포르(2011)		미국(2013)	
		직후	5년후	직후	5년후	직후	5년후	직후	5년후	직후	5년후	직후	5년후	직후	5년후
피고용자		67.8	38.3	60.3	29.1	78.1	52.2	69.8	32.3	73.0	31.7	61.8	33.4	84.1	54.5
	중소기업	22.4	7.1	20.8	4.9	29.3	11.7	32.3	6.6	14.7	2.1			51.1	21.6
	대기업	26.2	15.0	19.9	10.6	27.1	24.2	31.0	20.1	41.4	15.0			25.5	28.7
	교육연구기관	9.2	7.6	8.8	6.0	16.7	10.1	1.2	2.0	10.9	8.4			2.1	0.0
	공공기관	10.0	8.6	10.8	7.6	5.0	6.2	5.3	3.6	6.0	6.2			5.4	4.2
창업		11.0	34.4	14.9	39.7	5.6	24.7	6.3	30.7	7.7	40.2	9.9	30.6	6.4	30.9
	자신의 기업 창업	2.3	4.1	4.3	8.3	1.6	14.2	2.1	20.0	3.3	26.0				
	이미 창업한 회사 경영	4.6	21.6	5.6	23.0	1.0	3.2	2.1	4.8	0.7	2.8				
	프랜차이즈 창업	0.6	2.8	0.5	2.8	0.1	0.6	0.9	2.3	1.2	4.1				
	프리랜서	3.4	5.9	4.5	5.6	2.9	6.7	1.2	3.6	2.5	7.3				
기업승계		3.9	8.9	5.0	9.2	1.3	6.0	2.8	8.6	2.8	7.0	4.4	10.1	3.2	4.3
	가족기업승계	2.3	2.9	3.1	3.5	0.8	2.4	2.1	5.9	1.5	1.3			3.2	0.0
	다른기업 인수	1.6	6.0	1.9	5.7	0.5	3.6	0.7	2.7	1.3	5.7			0.0	4.3
기타		17.3	18.6	17.2	21.9	15.0	17.1	20.9	28.5	16.7	21.0	23.9	25.8	6.4	4.3
	직업생각 없음	4.8	3.3	4.8	3.1	4.8	2.6	2.1	4.5	3.8	4.9				
	아직 모름	7.9	9.9	7.9	13.9	6.1	9.8	16.8	21.0	9.5	11.5				
	기타	4.6	5.4	4.5	4.9	4.1	4.7	2.0	3.0	3.4	4.6				

자료 : KMU-HSG(2011, 2013)

2. 중소기업 인력난의 원인에 관한 이론

앞에서는 인력공급의 측면에서 중소기업 취업인식에 관한 선행연구를 검토했다. 여기에서는 인력수요 측면에서 중소기업의 인력난의 원인에 관한 선행연구를 살펴보기로 한다. 인력난의 원인은 다양하지만 크게 보상의 미스매치, 숙련의 미스매치, 정보의 미스매치의 3가지 요인으로 요약될 수 있다. 여기에서도 이러한 3대 미스매치 요인을 중심으로 관련 선행연구를 검토하기로 한다⁴⁾.

가. 보상의 미스매치

보상의 미스매치는 구직자가 기대하는 보상과 기업이 지불할 수 있는 보상 사이의 격차를 말하는데 흔히 ‘눈높이의 차이’로 인해 구직자들이 중소기업을 기피하는 문제로 논의되고 있다. 구직자가 기대하는 임금수준과 기업이 지불할 수 있는 임금수준 사이에 격차가 존재하면 매칭이 이루어지지 않고 미스매치가 생긴다. 미스매치의 결과는 취업기피, 하향취업, 이직 등의 형태로 나타난다. ‘09년 8월과 ‘10년 2월에 전문대 이상의 대학을 졸업한 18,078명을 대상으로 2011년에 실시한 「2011년대졸자 직업이동 경로조사」(GOMS) 결과에 따르면 대졸자들이 취업 후 실제로 받는 연봉의 평균은 2,208만원으로 조사돼 희망연봉 2,604만원에 비해 400만원 가량 차이가 있는 것으로 나타났다. 여기서 구직자의 기대임금수준과 취업의 의사결정에 필요한 임금수준은 다를 수 있다. 기대임금이 취업해서 받기를 희망하는 임금이라면 의중임금 혹은 유보임금(reservation wage)은 이 정도가 아니면 취업하지 않겠다고 하는 즉 일자리 제안을 받아들일 수 있는 최저기대임금이다. 김용성(2012)에 따르면 고학력 미취업 청년의 의중임금과 미취업 시 소득수준은 기대임금의 각각 약 77%,

4) 이하의 논의는 대부분 백필규(2014)에 의거하고 있다.

44%인 것으로 나타났다⁵⁾.

그런데 구직자의 의중임금은 불변적인 것이 아니다. 노동시장 상황이 구직자에게 불리하게 전개되면 구직자는 의중임금을 낮추어 적응하고, 역으로 구인자에게 불리하게 전개되면 기업이 제시하는 임금은 높아지면서 균형점을 찾아간다. 최근에는 취업이 어려워진 현실을 반영하여 구직자의 의중임금과 중소기업의 실제지불임금 사이의 격차가 축소되거나 역전되는 경우도 생기고 있다. 교육고용패널 제8차(2011)년도 자료를 분석한 한국직업능력개발원(2013)의 연구에 따르면 대졸자의 최소기대월급은 181.5만원인데 실제월급은 191.2만원인 것으로 나타났다. 이렇게 기대임금보다 실제임금이 높음에도 구직자들의 중소기업 기피가 여전히 문제가 되는 것은 취업의 의사결정에서 임금이 결정적인 요소가 아니라는 사실을 암시하는 것이다. 구직자가 취업결정을 할 때의 보상은 입사하여 바로 받을 수 있는 급여나 복리후생 등의 금전적 성격의 외적보상만이 아니라, 미래비전이라는 말로 표현되는 생애보상과 기업문화나 인간관계, 일하는 보람이나 자기실현 등의 비금전적 성격의 내적 보상도 중요한 고려요인중의 하나이다. 오호영(2012)은 취업준비생을 유보임금을 포함한 포괄적인 관점에서 접근하여 취업준비생이 결정요인, 유보임금과 취업준비생의 관계, 취업준비생에 따른 노동시장성과 등을 종합적으로 분석하였다. 여기서 취업준비생은 구직자가 취업여부를 결정하는데 중요하게 고려하는 속성들의 최소값으로 정의되는데, 임금수준이 가장 중요한 고려기준이고 직장소재지, 기업규모, 공공부문 여부 등 다양한 요소들에 영향을 받는다. 실증분석을 통한 취업준비생 현황을 보면 대표적 지표인 유보임금은 월평균 소득 기준으로 200.4만 원, 근무시간 준수 63.3%, 정규직 63.0%, 통근용이성 58.3%, 주5일제 42.9%, 학력일치 42.4% 등의 순으로 나타났다.

중소기업에 취업하려는 청년인력들은 현재의 보상수준보다 미래의 보상을

5) 외국의 실증분석 연구(Lancaster & Chesher, 1983)에서도 기대임금 대비 의중임금은 약 80~85% 수준, 미취업 시 소득은 기대임금의 30~40% 수준으로 비슷하게 나타나고 있다..

포함한 생애보상에 보다 많은 관심을 갖고 있는 경우가 많다⁶⁾. 취업포털 인크루트가 2009년 2월 실시한 조사에서 구직자들은 중소기업 입사 때 우선 고려하는 사항으로 '장기 발전 가능성'(52%)이 가장 많고 이어 근무환경 27%, 연봉 16%의 순이었다. 또 대한상공회의소의 「청년층의 중소기업 취업의사 및 미스매치 실태조사」에서도 대학생들은 중소기업 취업 기피 이유로 '낮은 임금·복리후생 수준'(43.3%)을 가장 많이 꼽았지만 이어 '불투명한 비전'(24.9%), '고용불안'(14.6%), '능력개발 기회부족'(6.5%), '낮은 인지도'(6.5%)를 차례로 지적했다.

보상의 미스매치는 입사 이전만이 아니라 입사 이후에도 인력수급에 영향을 미친다. 경기도가 2012년 9월 실시한 「경기도 중소기업 일자리 미스매치 현장실태조사」에 따르면, 구직 이전에 정규직 및 비정규직 등 취업 경험(61.8%)이 있는 구직자가 이전 직장을 퇴사한 가장 큰 이유는 "타 기업 대비 급여수준이 낮아서"(53.4%)이고 이어 "타 기업 대비 장래비전이 부합하지 않아서"(40.5%), "타 기업 대비 고용이 불안정해서"(38.1%) 등의 순이었다. 기업체도 인력 채용이 어려운 이유를 급여수준(45.9%), 작업환경(29.0%), 장시간 근로 등 근로환경에 대한 불만족 때문이라고 응답하고 있다(김을식, 2012).

나. 숙련의 미스매치

숙련은 '일을 수행하여 성과를 내는 데 필요한 개인의 능력'으로 정의되는데(김형만외, 2013), 적용범위에 따라 일반숙련(general skill), 산업특수적 숙련(industry-specific skill), 기업특수적 숙련(firm-specific skill)⁷⁾, 내용에 따

6) 구직자가 취업결정을 할 때의 보상은 입사하여 바로 받을 수 있는 급여나 복리후생 등의 금전적 성격의 외적보상만이 아니라, 미래비전이라는 말로 표현되는 생애보상과 기업문화나 인간관계, 일하는 보람이나 자기실현 등의 비금전적 성격의 내적 보상도 중요한 고려요인 중의 하나이다.

7) 일반숙련은 어학이나 리더십, 커뮤니케이션 능력 등 어느 기업이나 산업에서도 필요한 숙련, 산업특수적 숙련은 기업을 넘어 특정산업에서 공통적으로 필요한

라 인지적 숙련, 감각적 숙련, 육체적 숙련(황수경, 2007: 장혜원·김혜원, 2014), 인지적 숙련, 기술적 숙련, 그리고 협력적 숙련⁸⁾(김형만외, 2013) 등으로 구분된다. 이렇게 다양한 의미를 갖는 숙련의 미스매치는 기업관점과 근로자 관점에서 살펴볼 수 있다⁹⁾.

먼저 기업관점에서의 숙련의 미스매치는 기업이 원하는 내용과 수준의 숙련과 구직자나 재직 근로자가 제공할 수 있는 숙련 사이의 불일치가 존재할 때 발생하는데, 채용단계와 재직단계로 구분하여 볼 수 있다. 채용단계에서는 고용주가 자질을 갖춘 근로자를 찾지 못해서 빈자리를 채우지 못하는 숙련부족(skill shortage)의 형태로 나타나는데, 숙련부족에 직면하는 기업은 낮은 생산성의 저숙련 근로자를 고용함에 따라 기술 및 경영환경의 변화에 신속하고 효율적으로 대처하지 못하게 된다(김형만외, 2013). 대한상공회의소가 2010년 전국 대·중견·중소기업 500 개사를 대상으로 실시한 「대졸 신입사원의 업무역량에 대한 기업의견」 조사에 따르면, 기업들이 대졸 신입사원에게 바라는 기대치를 100으로 할때 이들의 업무역량은 67.3점 수준이었고, 신입사원이 도움없이 기본 업무를 제대로 할 수 있을 때까지 걸리는 시간은 6개월~1년 사이라는 답이 32.0%로 가장 많았고 1년~2년이 24.8%였다. 또 대한상공회의소가 2011년 실시한 「중소기업 R&D인력 현황 조사」에서는 R&D인력 채용시 애로사항으로 '지원자 중 적합한 인력이 없음'이 43.6%로 가장 많은 것으로 나타났다¹⁰⁾.

재직단계에서의 숙련의 미스매치는 기술변화 등으로 기업현장에서 필요로

숙련이지만 산업을 넘으면 유용성이 떨어지는 숙련, 기업특수적 숙련은 특정기업에서만 통용되는 숙련으로 특정기업의 핵심역량이나 특정기업내의 인맥등과 관련된 숙련이다.

8) 개념적 숙련(conceptual skill), 기능적 숙련(technical skill), 관계적 숙련(human skill)으로 구분하기도 한다. 또 I형, T형, A형 숙련의 구분도 있다(백필규, 2012)

9) 숙련의 미스매치에 관한 이론적 논의 및 정책적 함의는 Cedefop(2010)에 잘 정리되어 있다.

10) 다음으로 '구직자의 높은 임금 요구'가 25.1%, '지원자 부족' 20.1%의 순이었다.

하는 숙련이 변화되었는데도 이에 부응하지 못하는 숙련격차(skill gap)의 형태로 발생한다. 일반적으로 숙련격차는 고용주가 제공하는 교육훈련 또는 학습을 통하여 해소할 수 있지만, 기업의 기술 또는 경영환경의 변화가 커서 기업이 지원하는 교육훈련으로 숙련격차를 해소하지 못하게 되면 숙련격차는 결국 숙련부족으로 이어지게 된다. 김형만외(2013)에 따르면 제조업의 경우 전체 사업체 중 채용시 숙련부족을 보고한 기업은 10.9%, 재직자 숙련부족을 보고한 기업은 20.1%이고 이 둘을 동시에 보고한 기업은 4.7%로 채용시 숙련부족을 보고한 기업 중 42.9%의 기업이 재직자 숙련부족을 겪고 있는 것으로 나타났다. 서비스업의 경우는 전체 사업체 중 채용시 숙련부족을 보고한 기업은 8.0%, 재직자 숙련부족을 보고한 기업은 10.9%, 이 둘을 동시에 보고한 기업은 2.2%로 채용시 숙련부족을 보고한 기업 중 28.0%의 기업이 재직자 숙련부족도 함께 겪고 있는 것으로 나타났다.

다음에 근로자 관점에서의 숙련의 미스매치는 근로자가 보유한 학력이나 숙련이 직무와 불일치할 때 발생한다. 대학진학률 급증으로 고학력자가 양산되어 중소기업이 필요로 하는 인력과 노동시장에서 공급되는 인력과의 직무 불일치가 크게 확대되고 있다. 한국직업능력개발원(2012)의 「청년층 학력 및 스킬 불일치 조사」에 따르면 조사대상 청년층 재직자의 36.6%가 학력과잉, 스킬과잉은 23.8%로 나타났는데 4년제 대학 이상의 학력 소지자가 전문대졸에 비하여, 비이공계 전공이 이공계보다 직장의 규모가 작을수록 학력과 스킬이 과잉일 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또 류기락(2014)에 따르면 16~65세 취업자 중 적정 학력의 월평균 소득(261.2만원)이 과잉 학력(210.8만원)이나 과소 학력(236.3만원)보다 높고, 과잉 학력은 적정 학력에 비해 상용직 종사 확률은 47.8% 낮고, 정규직 고용 확률은 48.7% 낮은 것으로 나타나 숙련의 미스매치가 보상의 미스매치와 밀접한 관련이 있는 것으로 나타나고 있다. 현대경제연구원(2012)에 따르면 2010년 기준으로 청년취업자 중 대졸이상은 215만 명에 달하나 대졸학력을 필요로 하는 일자리는 115만개에 불과하여

100만 명 이상은 학력보다 낮은 수준의 일자리에 고용될 수밖에 없는 고용구조이고 이로 인해 우리나라의 고학력 선호에 따른 비용지출이 세계 최고 수준이라고 지적하고 있다.

다. 정보의 미스매치

마지막으로 정보의 미스매치는 구직자의 구인자에 대한 정보비대칭과 구인자의 구직자에 대한 정보비대칭이 존재할 때 생기는 미스매치이다¹¹⁾. 구직자가 구인자인 기업에 대한 정보가 없는 경우 자신의 능력발휘에 적합한 기업 선택이 곤란해 우수인재의 중소기업 유입이 저해된다. 또 구인자가 구직자에 대한 정보를 갖지 못하는 경우 자사에 적합한 인재의 선발이 이루어지지 못하고 채용 후에도 이직가능성이 높아 인력부족의 원인으로 작용한다. 현재 구직자들은 중소기업으로 취업하고 싶어도 300만개나 되는 중소기업 중에 어느 기업이 자신의 희망에 부합되고 자신의 미래를 맡길만한 비전 있는 중소기업인지 판단하는 데 필요한 정보가 크게 부족한 상태에 있다. 대기업이나 공기업은 기업마다 조직문화 등의 차이는 있지만 양호한 근로조건으로 어떤 기업을 선택해도 그다지 리스크가 크지 않지만 300만여 개에 이르는 중소기업은 어떤 기업을 선택하느냐에 따라 이후의 경력이나 생애보상이 크게 달라질 수 있다.

또 대부분의 대학이나 학생이 대기업 중심의 취업준비를 하고 있고 중소기업에 대한 취업준비를 소홀히 하거나 매우 부실하여 유망 중소기업에 대한 식별수준이 낮다. 2009년 2월 취업포털 인크루트가 고졸을 포함한 구직자 623명과 중소기업 인사담당자 393명을 상대로 조사한 바에 따르면 유망 중소기업과 일반적인 기업을 구별할 수 있다는 구직자는 37%에 불과하였다 또

11) Larsen & Vesan(2012)은 기업과 구직자 쌍방정보비대칭의 관점에서 공공고용알선서비스의 문제점을 지적하고 있다.

2010년 1월 <이코노미스트>가 전국 대학생 450명을 대상으로 한 설문조사에서 한국생산성본부가 선정한 세계 일류상품을 가진 기업 20곳을 선별해 ‘몇 곳이나 아는가’라는 질문에 응답자의 74%가 “4개 이하”이라고 응답하였고 “17개 이상 알고 있다”는 응답은 1% 미만이었다. 양정승외(2013)에 따르면 지역 대학생들의 지역내 중소기업에 대한 인지도는 ‘모르는 편’이 71.0% ‘전혀 모른다’는 응답이 11.1%로 인지 수준이 매우 낮은 것으로 나타났다.

문제는 구직자에게만 있는 것이 아니다. 기업 역시 인력난을 호소하면서도 이를 개선할 수 있는 구인노력을 충분히 하고 있는가 하면 반드시 그렇지 않다. 기업경영에 필요한 자금을 유치하기 위해서는 투자자 대상의 홍보활동인 IR(Invest Relation)에서 상세한 기업정보를 제공하면서도 자금 이상으로 중요하다고 강조하는 사람에 대해서는 관련 정보를 내려는 노력을 거의 하지 않고 있다. 중소기업들이 채용공고를 내면서 제공하는 정보는 무슨 무슨 직종에 이리이러한 자격요건을 가진 사람을 몇 명 뽑는다는 정보밖에 없는 경우가 대부분이다. 대한상공회의소 조사에 따르면 기업공개정보와 대학생이 알고 싶은 정보 사이에서 상당한 격차가 있는데, 특히 구직자의 관심이 큰 급여수준과 회사미래비전에 대한 정보에서 격차가 매우 큰 것으로 나타나 있다.

<표 2-11> 기업공개정보와 대학생이 알고 싶어하는 정보

구분	급여 수준	복리후생 제도	승진 제도	교육훈련 제도	재무 등 회사정보	회사생활 안내	회사미래 비전	업무 내용
기업 공개정보	138 (12.3%)	227 (20.2%)	83 (7.4%)	74 (6.6%)	187 (16.7%)	108 (9.6%)	125 (11.1%)	181 (16.1%)
대학생이 알고싶은 정보	238 (26.4%)	170 (18.9%)	18 (2.0%)	20 (2.2%)	135 (15.0%)	20 (2.2%)	198 (22.0%)	101 (11.2%)

자료 : 대한상공회의소(2009), 「청년취업 실태조사」

채용과 취업기준에 대한 기업과 구직자간 인식 차이도 큰 것으로 나타났다. 대한상공회의소가 2011년 실시한 「대졸 신입직원 조기퇴사 및 기업의 대응

현황 조사」에 따르면 기업들은 스펙(대기업 28.4%, 중소기업 37.2%)보다 인성(대기업 71.6%, 중소기업 62.3%)을 더 중시하는 것으로 나타났고, 2012년 실시한 「기업의 인재상 현황 조사」에서도 신입사원 채용시 '인재상'을 더 중시한다는 기업이 89.2%로 '스펙'을 더 중시한다는 기업(10.8%)보다 압도적으로 많은 것으로 나타났다¹²⁾. 또 김희삼(2011)에 따르면 평균적인 기업의 채용기준 우선순위는 인성과 적성, 전공학과, 영어능력의 순이었지만 대학생들이 생각하는 기업의 채용기준 우선순위는 영어능력, 출신학교, 업무 관련 경험으로 상당한 인식차이가 존재하고 있다.

대한상공회의소(2013)는 정보의 미스매치와 관련하여 우리나라 채용시스템의 문제점을 지적하고 있다. 미국이나 독일은 직무중심의 채용으로 사전에 기업이 필요로 하는 인력에 관한 정보를 상세하게 공개하기 때문에 적합한 인력을 찾을 가능성이 높은 반면, 우리나라 기업들의 채용은 직무연관성이 높지 않은 채용기준으로 필요한 인력에 관한 정보가 불명확해 미스매치의 가능성이 높아진다는 것이다.

3. 설문조사 프레임워크와 내용

지금까지 본 연구의 핵심주제인 중소기업 취업인식과 관련된 선행연구들을 살펴보았다. 여기에서는 이러한 선행연구를 바탕으로 중소기업 취업인식에 관한 실태파악과 원인진단을 위한 설문조사의 프레임워크와 내용에 대해 살펴보기로 한다.

가. 설문조사 프레임워크

12) 중시하는 항목은 대기업은 '창의성'(36.3%), '전문성'(30.4%), '성실성·책임감'(30.4%)의 순이었고, 중소기업은 '성실성·책임감'(42.8%), '실무능력'(41.4%), '창의성'(27.6%)의 순이었다.

본연구의 핵심주제는 청년구직자의 중소기업 취업인식이다, 그런데 청년구직자의 중소기업 취업인식이 문제가 되는 이유는 구직난과 구인난의 병존이라고 일컬어지는 인력수급의 미스매치 문제 때문이다. 따라서 중소기업 취업인식은 인력수급 미스매치문제와 연계하여 논의될 필요가 있다.

앞서 논의된 것처럼 인력수급 미스매치는 인력수요자인 기업과 인력공급자인 구직자 사이에 미스매치가 존재하는 것이고 미스매치 요인으로서는 보상의 미스매치, 숙련의 미스매치, 정보의 미스매치 등 3대 미스매치가 지적되고 있다. 따라서 본 연구의 설문조사도 인력공급과 수요, 그리고 공급과 수요간 미스매치의 관점을 반영하여 설계하기로 한다.

먼저 인력공급 측면에서는 구직자의 중소기업 취업인식을 살펴보는데 이에 영향을 미치는 요인을 선행연구의 논의와 연계시켜 살펴보면 다음과 같다. 중소기업 취업인식에 직접적으로 영향을 미치는 요인으로서는 먼저 중소기업에 대한 인식을 생각해볼 수 있다. 중소기업에 대한 인식이 긍정적이면 중소기업 취업에 대해서도 적극적일 가능성이 높은 반면, 인식이 부정적이면 중소기업 취업에 대해 소극적이 될 가능성이 높다.

그런데 중소기업에 대한 인식은 다양한 루트를 통해 형성된다. 가장 영향력이 큰 루트는 교육이다. 교육과정에서 대기업의 긍정적 측면이 강조되고 취업목표도 대기업중심으로 이루어진다면 중소기업에 대한 인식은 부정적이 될 가능성이 크다. 반면 교육과정에서 창업이 강조되고 경제성장에서 중소기업의 긍정적 역할이 강조되는 교육이 이루어지면 중소기업에 대한 인식은 긍정적이 될 가능성이 크다.

중소기업에 대한 인식이나 교육은 실제의 중소기업 현실을 반영하는 경우가 많다는 점에서 중소기업의 현실 그 자체가 중소기업에 대한 인식에 커다란 영향을 미친다. 중소기업 근로자가 받는 보상이 대기업에 비해 현저히 낮은 수준에 있거나 경영정보가 제대로 공개되지 않고 불투명한 경영을 하고 있다면 중소기업에 대한 인식은 낮은 수준에 머무를 수 밖에 없을 것이다. 아울러

정책도 대기업 중심으로 자원배분이 이루어지고 중소기업에 대한 지원이 경쟁력 제고가 아닌 보호 중심으로 이루어진다면 중소기업의 미래가 불안정해지기 때문에 중소기업에 대한 인식이 부정적이 될 가능성이 크다.

중소기업 취업인식은 보상, 숙련, 정보의 미스매치와도 밀접한 관련이 있다. 먼저 기대보상수준이 높으면 일반적으로 보상수준이 낮은 중소기업 취업에 대한 의향이 낮을 것이다. 여기서 보상은 당장 받을 수 있는 현재보상과 일생을 통해 받을 수 있는 생애보상, 임금, 승진등의 외적 보상, 일의 보람이나 인간관계 등 내적 보상등 다양한 형태가 있을 수 있다.

숙련과 관련해서는 취업준비에 들인 노력과 비용이 클수록 그 회수가능성이 낮은 중소기업은 취업에 소극적이 될 가능성이 크다. 또 취업준비에 들인 노력과 중소기업의 채용기준과의 불일치가 크면 클수록 중소기업 취업확률은 낮아질 것이다.

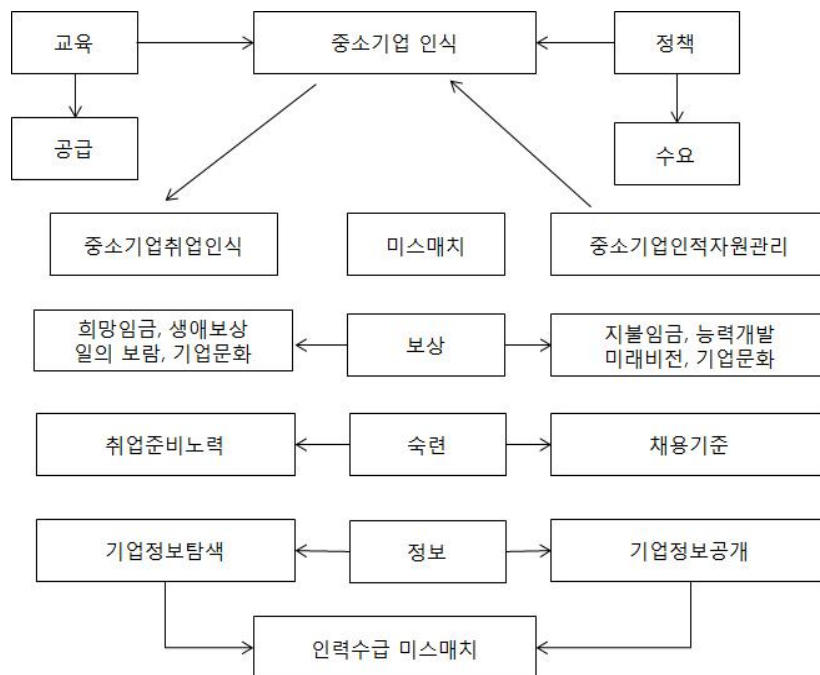
정보와 관련해서는 중소기업에 관한 정확한 정보가 입수되면 중소기업 취업의향이 높아질 수도 있지만 낮아질 수도 있다. 천차만별인 중소기업 중에서 유망중소기업에 대해서는 정보입수로 취업의향이 높아지겠지만 그렇지 못한 중소기업에 대해서는 정보입수에 의해 오히려 취업의향이 낮아질 수 있기 때문이다. 전반적으로 중소기업에 대한 인식이 부정적인 곳에서는 유망중소기업마저 기피대상이 될 가능성이 있는 만큼 정확한 정보의 제공은 중소기업 취업의향을 높이는 방향으로 작용할 수 있을 것이다.

다음은 인력수급 미스매치의 또 하나의 당사자로 인력수요의 주체인 중소기업에 대해 살펴보자. 중소기업의 인력난은 구직자의 중소기업 기피 때문만이 아니라 중소기업 기피를 가져오는 중소기업의 취약한 경쟁력이나 인적자원관리에 기인한 부분이 크다. 이것을 보상, 숙련, 정보의 관점에서 살펴보면 다음과 같다.

먼저 보상 측면에서는 구직자의 눈높이에 맞는 보상을 제공하지 못하는 중소기업은 인력난을 겪을 가능성이 높다. 숙련 측면에서는 중소기업의 채용기

준이 구직자가 준비한 취업준비 내용과 괴리가 있다면 필요한 인력을 구하기 어려울 것이다. 정보 측면에서는 보상수준이나 채용기준에 관한 정보를 공개하지 않는 기업들은 필요한 인력을 구하지 못하여 인력난을 겪을 가능성이 높다. 지금까지 논의한 설문조사 프레임워크를 정리하면 아래 그림과 같다.

<그림 2-9> 설문조사 프레임워크



나. 설문조사 내용

여기서는 앞서 논의한 설문조사의 프레임워크에 입각하여 설문조사의 구체적 내용에 대해 살펴보기로 한다.

먼저 설문조사는 인력공급은 대학생, 인력수요는 중소기업을 대상으로 하여 조사를 실시한다. 먼저 인력공급 측면에서 중소기업 취업인식을 다루는 대

학생 대상 조사는 크게 중소기업에 대한 인식과 취업에 대한 인식, 그리고 중소기업에 대한 취업인식이라는 3부분으로 구성한다. 중소기업에 대한 인식에서는 어느 정도의 규모를 중소기업으로 인식하는지와 중소기업의 국민경제적 역할, 독자적 생존 및 성장가능성, 대기업과의 동반성장 가능성, 중소기업 경영자에 대한 인식 등을 묻는다. 취업에 대한 인식에서는 취업하고 싶은 직장 형태와 취업가능한 직장형태, 희망급여수준, 취업을 위한 준비노력 등을 질문한다. 중소기업 취업에 대한 인식에서는 먼저 중소기업 취업의사를 질문하고 취업시 무엇을 가장 중시하는지, 그리고 어떤 정보를 알고 싶은지 등을 질문한다. 아울러 취업해도 좋은 유망중소기업은 어떤 기업인지, 그리고 그런 유망중소기업들을 얼마나 알고 있는지 등을 질문한다. 마지막으로 중소기업 취업에 대한 전반적 인식을 긍정적 질문 5개와 부정적 질문 5개를 통해 점검한다.

다음에는 인력수요 측면에서 중소기업 대상 설문조사의 내용을 살펴보자. 여기에서도 인력수급현황, 중소기업에 대한 인식, 중소기업 채용에 대한 인식 등 3가지로 구성된다. 먼저 인력수급현황에서는 기업이 어느 정도 인력난을 겪고 있는지를 체크하고 인력 충원에 가장 큰 애로를 겪고 있는 직종과 학력, 인력 충원에 애로를 겪고 있는 주된 이유등을 질문한다. 중소기업에 대한 인식에서는 대학생 조사와 마찬가지로 중소기업의 국민경제적 역할, 독자적 생존 및 성장가능성, 대기업과의 동반성장 가능성, 중소기업 경영자에 대한 인식 등을 묻는다. 중소기업 채용에 대한 인식에서는 필요한 인력 채용을 위해 실행하고 있는 인적자원관리, 즉 지불급여, 채용기준, 인적자원관리에 관한 정보공개 정도 등에 대해 질문한다. 아울러 중소기업 스스로가 생각하는 유망 중소기업의 기준과 청년들의 취업난의 원인에 대해서도 질문한다. 마지막으로 대학생 조사와 마찬가지로 중소기업 취업에 대한 전반적 인식을 긍정적 질문 5개와 부정적 질문 5개를 통해 점검한다.

3

설문조사 결과 분석

1. 조사개요

중소기업 취업에 대한 인식조사는 대학생과 중소기업의 두 집단을 대상으로 이루어졌다. 대학생 대상 조사는 2014년 8월 조사시점 현재 4학년에 재학 중인 대학생 중에서 성별, 계열별(인문계/이공계), 권역별(수도권/충청권/영남권/호남권)로 표본을 균등 배분하여 800명의 표본을 추출하였고, 중소기업 대상 조사는 벤처, 이노비즈, 메인비즈 등 혁신형 중소기업 중에서 업종 및 지역별로 표본을 균등배분하여 400개의 표본을 추출하였다. 대학생과 중소기업 표본의 특성은 각각 <표 3-1>과 <표 3-2>에 제시되어 있다. 우선 대학생 표본의 특성을 보면, 성별로는 남학생과 여학생이 각각 50%, 전공별로는 인문계와 이공계가 각각 50%, 그리고 대학 소재지별로는 수도권, 충청권, 영남권, 호남권이 각각 25%의 비율을 차지하고 있다. 출신고교 소재지별로는 수도권이 26.0%, 충청권이 20.1%, 영남권이 28.3%, 호남권이 24.6%, 강원/제주가 1.0%이며, 중소기업 현장실습/인턴 경험 여부별로는 경험이 있는 경우가 30.4%, 없는 경우가 69.6%이고, 가구 주소득원의 직장형태는 대기업이 9.8%, 중소기업이 21.1%, 공무원/공기업이 16.6%, 자영업이 32.4%, 자유전문직이 15.4%, 기타가 4.8%의 분포를 보이고 있다.

<표 3-2>에 제시된 중소기업 표본의 특성을 보면, 업종별로는 제조업과 서비스업이 각각 50%이고, 업력별로는 5년이하가 22.8%, 6~10년이 32.7%, 11~15년이 23.5%, 16년 이상이 21.0%이며, 종업원수별로는 10명 미만이 27.8%, 10명 이상~30명 미만이 45.2%, 30명 이상이 27.0%의 분포를 보이고 있다. 협력기업 여부별로는 협력기업이 24.8%, 독립기업이 75.2%이고 외국인력 사용여부별로는 사용기업이 25.8%, 미사용기업이 74.2%이며, 혁신형 중소기업 인증여부별로는 이노비즈기업이 30.0%, 벤처기업이 29.5%, 경영혁신형 기업이 40.5%의 비율을 차지하고 있다. 기업소재지별로는 수도권 충청권 영남권, 호남권이 각각 25%이고, 최고경영자 상황별로는 창업자가 88.7%, 창업 세가 4.0%, 전문경영자가 7.3%의 비율을 차지하고 있으며 최고경영자의 직전 출신경력별로는 대기업이 23.3%, 중소기업이 58.4%, 대학/연구소가 8.5%, 경력없음이 9.8%의 분포를 보이고 있다.

<표 3-1> 대학생 표본의 특성

			사례수	비율 (%)
전체			(800)	100.0
성별	남자		(400)	50.0
	여자		(400)	50.0
전공	인문계	인문계열	(166)	20.8
		사회계열	(196)	24.4
		교육계열	(38)	4.8
	이공계	공학계열	(274)	34.2
		자연계열	(126)	15.8
대학 소재지	수도권	서울	(145)	18.1
		경기·인천	(55)	6.9
	충청권	대전·충남	(144)	18.0
		충북	(56)	7.0
	영남권	대구·경북	(97)	12.1
		부산·경남	(103)	12.9
	호남권	전북	(70)	8.8

			사례수	비율 (%)
		광주·전남	(130)	16.2
출신 고교 소재지	수도권		(208)	26.0
	충청권		(161)	20.1
	영남권		(226)	28.3
	호남권		(197)	24.6
	강원/제주		(8)	1.0
중소기업 현장실습/인턴 경험	있음	1개월 미만	(63)	7.9
		1~3개월	(97)	12.1
		3개월 이상	(83)	10.4
	없음		(557)	69.6
가구 주소득원 직장형태	대기업		(78)	9.8
	중소기업(벤처기업 포함)		(169)	21.1
	공무원/공기업		(133)	16.6
	자영업		(259)	32.4
	자유전문직		(123)	15.4
	기타		(38)	4.8

<표 3-2> 중소기업 표본의 특성

		사례수	비율 (%)
전체		(400)	100.0
업종	제조업	(200)	50.0
	서비스업	(200)	50.0
업력	5년 이하	(91)	22.8
	6-10년	(131)	32.7
	11-15년	(94)	23.5
	16년 이상	(84)	21.0
종업원수	10명 미만	(111)	27.8
	10명 이상-30명 미만	(181)	45.2
	30명 이상	(108)	27.0
협력기업 여부	협력기업	(99)	24.8
	독립기업	(301)	75.2
외국인력	사용	(103)	25.8

		사례수	비율 (%)
전체		(400)	100.0
사용여부	미사용	(297)	74.2
혁신형 중소기업 인증여부	이노비즈 기업	(120)	30.0
	벤처 기업	(118)	29.5
	경영혁신형 기업	(162)	40.5
기업 소재지	수도권	(100)	25.0
	충청권	(100)	25.0
	영남권	(100)	25.0
	호남권	(100)	25.0
최고경영자 상황	창업자	(355)	88.7
	창업 2세	(16)	4.0
	전문경영자	(29)	7.3
최고경영자 출신경력	대기업	(93)	23.3
	중소 기업	(234)	58.4
	대학/연구소	(34)	8.5
	경력 없음	(39)	9.8

2. 대학생 대상 조사

가. 중소기업에 대한 인식

1) 중소기업 기준에 대한 인식

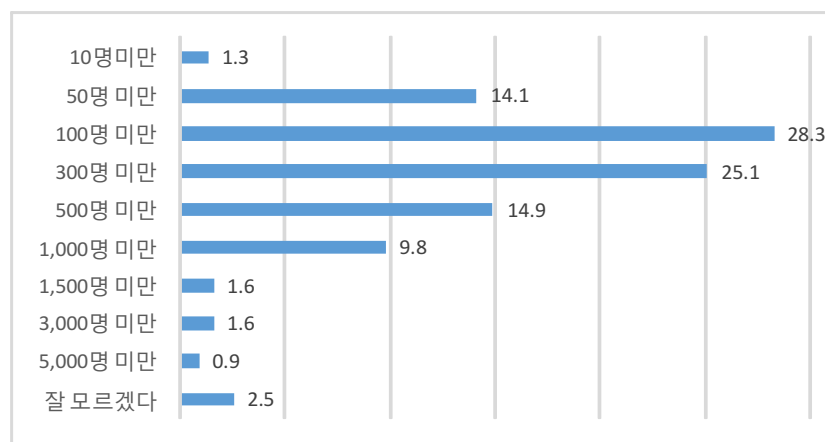
① 종업원 수 관련 중소기업 기준

종업원 수 관련 중소기업의 기준에 대한 대학생들의 응답결과인 <그림 2-1>을 보면, '100명 미만'이라는 응답이 28.3%로 가장 많고 '300명 미만'이라는 응답이 25.1%로 두 번째로 큰 비중을 차지하고 있으며 '500명 미만'(14.9%)과 '50명 미만'(14.1%), 그리고 '1,000명 미만'(9.8%)이라는 응답이

그 뒤를 있고 있다. 종업원 수 관련 중소기업의 기준은 업종별로 차이는 있지만 통상적으로 종업원 수가 300인 미만이면 중소기업으로 간주한다는 점을 고려하면, 종업원 수 관련 중소기업의 기준에 대한 대학생들의 인식은 대부분 통상적인 기준과 많은 차이를 보이고 있다는 것을 알 수 있다.

<그림 3-1> 종업원 수 관련 중소기업 기준

(단위 %)



종업원 수 관련 중소기업 기준에 대한 대학생들의 인식이 주요 배경변수별로 차이가 있는지 알아보기 위해서 성, 전공, 대학소재지, 중소기업 현장실습/인턴경험, 가구 주소득원 직장형태, 중소기업 취업의사의 6개의 배경변수별로 교차분석과 χ^2 검증을 실시하였다. 그 결과 종업원 수 관련 중소기업 기준에 대한 대학생들의 인식에 있어서 성별로는 유의미한 차이가 있는 반면에 전공, 대학소재지, 중소기업 현장실습/인턴경험, 가구 주소득원 직장형태, 중소기업 취업의사별로는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 성별 차이를 구체적으로 살펴보면, 남학생들은 '100명 미만'과 '10명~50명 미만'을 지정한 비율이 상대적으로 높은 반면에 여학생들은 '500명 미만'과 '1,000명 미만~5,000명 미만'을 지정한 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있다 이것은 중소기업에 해

당하는 종업원 수를 남학생들은 통상적인 기준보다 낮게 보는 경향이 있는 반면에 여학생들은 통상적인 기준보다 높게 보는 경향이 있다는 것을 가리킨다.

<표 3-3> 종업원 수 관련 중소기업 기준에 대한 배경변수별 차이

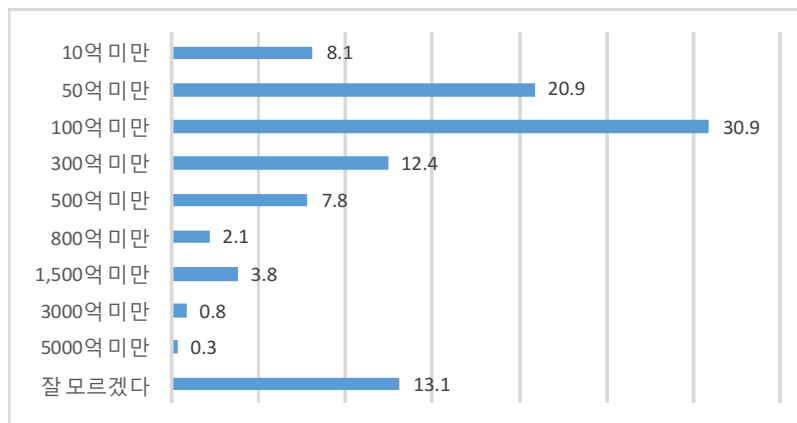
(단위 %)

구분		10/50 명미만	100명 미만	300명 미만	500명 미만	1,000/ 5,000 명미만	모르겠다	유의도
성 별	남	17.0	33.0	25.0	11.8	10.0	3.3	
	여	13.8	23.5	25.3	18.0	17.8	1.8	$\chi^2=23.4$ 78 P=.000

② 연매출 관련 중소기업 기준

연매출 관련 중소기업 기준에 대한 대학생들의 인식을 보면, '100억 미만'이라는 응답이 30.9%로 가장 많고, '50억 미만'이 20.9%로 두 번째로 큰 비중을 차지하고 있으며, 그 다음으로 '300억 미만'(12.4%), '10억 미만'(8.1%), '500억 미만'(7.8%)의 순으로 나타나고 있다. 이에 덧붙여 '잘 모르겠다'는 응답도 13.1%로 적지 않은 비중을 차지하고 있다.

<그림 3-2> 연매출 관련 중소기업 기준



연매출 관련 중소기업 기준에 대한 대학생들의 인식이 성, 전공, 대학소재지, 중소기업 현장실습/인턴경험, 가구 주소득원 직장형태, 중소기업 취업의사의 6개의 배경변수별로 차이가 있는지 교차분석과 χ^2 검증을 실시한 결과, 종업원 관련 중소기업 기준에 대한 분석결과와 마찬가지로, 성별로는 유의미한 차이가 있는 반면에 전공, 대학소재지, 중소기업 현장실습/인턴경험, 가구 주소득원 직장형태, 중소기업 취업의사별로는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 성별 차이를 구체적으로 살펴보면 남학생들은 '100억 미만'에 대한 응답비중이 상대적으로 높은 반면에 여학생들은 '50억 미만'과 '10억 미만' 그리고 '잘 모르겠다'를 지지적인 비율이 상대적으로 더 높게 나타나고 있다.

<표 3-4> 연매출 관련 중소기업 기준에 대한 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		10억	50억	100억	300억	500/ 5000억	모르겠다	유의도
성 별	남	6.8	25.0	33.8	11.3	14.0	9.3	$\chi^2=20.70$ 8 P= .001
	여	9.5	16.8	28.0	13.5	15.3	17.0	

2) 중소기업에 대한 인식

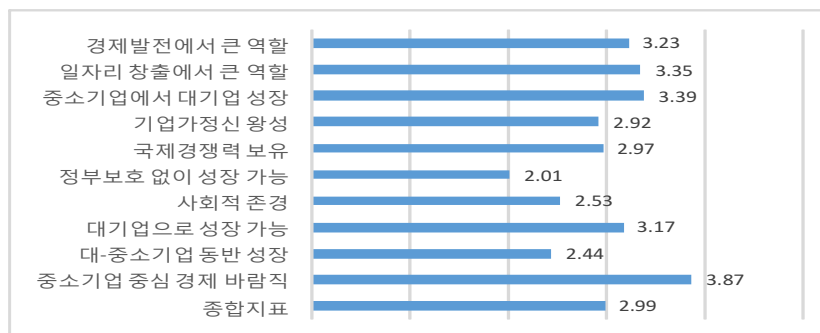
대학생들의 중소기업에 대한 인식은 10개의 문항으로 측정하였으며, 각 문항에 대한 응답은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)까지 5개의 응답범주를 갖는 리커트식 스케일(scale)을 이용하여 이뤄졌다. 우선 개별 측정문항들에 대한 대학생들의 반응을 보면, '대기업보다 중소기업 중심의 경제가 바람직하다'는 문항(3.87점)에 대해서는 동의하는 입장이 주류를 이루고 있으며, '우리나라 대기업들은 대부분 중소기업에서 성장했다'(3.39점), '일자리 창출에서 대기업보다 중소기업이 더 컸다'(3.35점), '경제발전에서 대기업보다 중소기업이 더 컸다'(3.23점), '중소기업도 노력하면 대기업으로 성장할 수 있다'(3.17점)는 문항들에 대해서도 동의하는 입장이 우세한 것으로 나타났다.

반면에 ‘우리나라 중소기업은 정부의 보호가 없이도 성장할 수 있다(2.01 점), ‘대기업이 성장하면 중소기업도 함께 성장한다(2.44 점), ‘중소기업 경영자들은 사회적으로 존경받고 있다(2.44 점)는 문항들에 대해서는 동의하지 않는 입장이 우세하게 나타나고 있으며, ‘우리나라 중소기업은 국제경쟁력을 보유하고 있다’(2.97점), ‘우리나라 중소기업은 기업가 정신이 왕성하다’(2.92점)에 대해서는 동의하는 견해와 동의하지 않는 견해가 비슷한 비중을 보이고 있다.

이들 10개의 문항들을 묶어서 중소기업에 대한 인식에 대한 종합지표를 구성하였으며, 이 지표는 문항들의 측정값들의 합산 평균값이기 때문에 개별 측정문항들과 마찬가지로 1점에서 5점까지의 점수 범위를 갖는다. 지표의 신뢰도는 .60 이상이면 수용 가능, .70 이상이면 만족, .80 이상이면 매우 만족스러운 수준으로 평가된다. 중소기업에 대한 인식 지표의 신뢰도를 알아보기 위해서 크론바하의 알파(Cronbach's α)값을 계산한 결과 .70에 근접한 .693으로 나타나 중소기업에 대한 인식 지표의 신뢰도는 만족스러운 수준이라고 할 수 있다. 중소기업에 대한 인식 지표를 보면 평균값이 중간 점수인 3점에 근접한 2.99점으로 나타나고 있어, 중소기업에 대한 대학생들의 전반적인 인식은 긍정도 부정도 아닌 중간적인 입장이라고 할 수 있다.

<그림 3-3> 중소기업에 대한 인식

(단위 점)



이 종합지표를 이용하여 앞에서 언급한 6개의 배경변수별로 대학생들의 중소기업에 대한 인식의 차이를 알아보기 위해서 t검증과 분산분석을 실시한 결과, 성별, 전공, 대학 소재지 및 중소기업 취업의사별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 보면, 남학생보다는 여학생, 인문계보다는 이공계, 수도권보다는 지방 대학생 중소기업 취업의사가 없는 대학생보다는 있는 학생의 평균 점수가 더 높다. 이것은 남학생보다는 여학생, 인문계보다는 이공계, 수도권보다는 지방 대학생 중소기업 취업의사가 없는 대학생보다는 있는 학생들이 중소기업을 더 긍정적으로 인식하는 경향이 있다는 것을 나타낸다.

<표 3-5> 중소기업에 대한 인식의 배경변수별 차이

구분		평균(점)	t/F	유의확률
성별	남	2.94	-2.486	.013
	여	3.03		
전공	인문계	2.92	-4.009	.000
	이공계	3.05		
대학 소재	수도권	2.91	4.862	.002
	충청권	3.03		
	영남권	2.94		
	호남권	3.07		
중소기업 취업의사	있음	3.03	5.477	.000
	없음	2.78		

나. 취업에 대한 인식

1) 취업희망 및 취업가능 직장형태

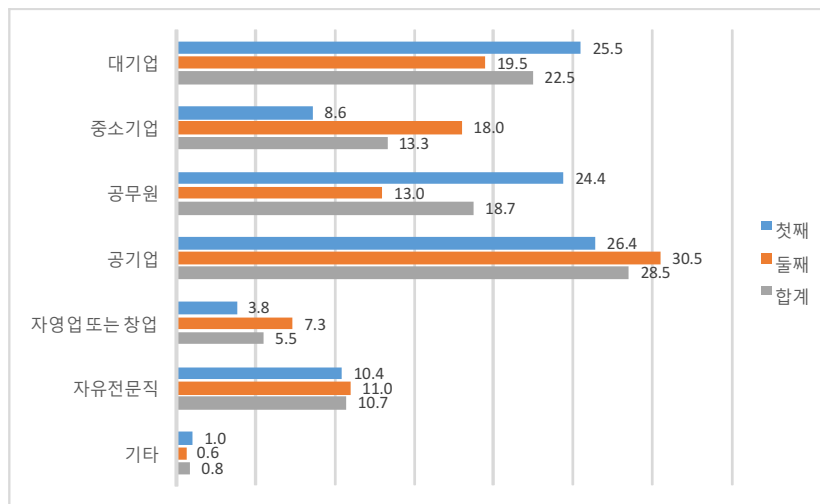
① 취업희망 직장형태

학교 졸업 후 가장 취업하고 싶은 직장형태에 대한 1순위 응답을 보면, ‘공

기업(26.4%), '대기업'(25.5%), '공무원'(24.4%) 이 각각 25% 내외로 대부분을 차지하고 있으며 '중소기업'은 8.6%에 불과하다 2순위 응답에서도 '공기업'이 30.5%, '대기업'이 25.5%로서 가장 큰 비율을 차지하고 있으며 '중소기업'은 18.8%로서 그 다음을 잇고 있다. 1순위와 2순위의 합계 비율을 보면, '공기업'(28.5%), '대기업'(22.5%), '공무원'(18.7%)의 순으로 나타나고 있으며, '중소기업'은 13.3%에 불과한 비율을 차지하고 있다. 종합하면 대학생들은 근무환경이 좋고 안정적인 공기업, 대기업, 공무원을 선호하고 있으며 중소기업 선호도는 매우 낮다고 할 수 있다.

<그림 3-4> 취업희망 직장형태

(단위 %)



1순위 응답을 중심으로 취업희망 직장형태에 대한 배경변수별 차이를 분석한 결과, 성별, 전공, 중소기업 현장실습/인턴경험 중소기업 취업의사별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 성별의 경우 남학생은 대기업, 여학생은 공기업에 대한 선호도가 더 높고, 전공의 경우 인문계는 공무원, 이공계는 대기업에 대한 선호도가 더 높으며, 중소기업 현장실

습/인턴경험이나 중소기업 취업의사가 있는 학생들은 그렇지 않은 학생들보다 중소기업 선호도가 매우 높은 것으로 나타나고 있다.

<표 3-6> 취업희망 직장형태(1순위)의 배경변수별 차이

(단위: %)

구분		대기업	중소기업	공무원	기업	영업/창업	자유전문직	기타	유의도
성별	남	28.5	8.5	22.5	26.5	5.8	7.5	.8	$\chi^2=19.403$ P=.004
	여	22.5	8.8	26.3	26.3	1.8	13.3	1.3	
전공	인문계	19.8	8.3	30.3	24.3	3.3	12.3	2.0	$\chi^2=34.445$ P=.000
	이공계	31.3	9.0	18.5	28.5	4.3	8.5	.0	
실용경험	있음	29.2	12.8	18.9	22.6	5.3	9.5	1.6	$\chi^2=19.016$ P=.004
	없음	23.9	6.8	26.8	28.0	3.1	10.8	.7	
중소기업취업의사	있음	25.6	10.3	22.6	26.0	4.2	10.5	.9	$\chi^2=21.710$ P=.001
	없음	25.2	.0	33.6	28.2	1.5	9.9	1.5	

② 취업가능 직장형태

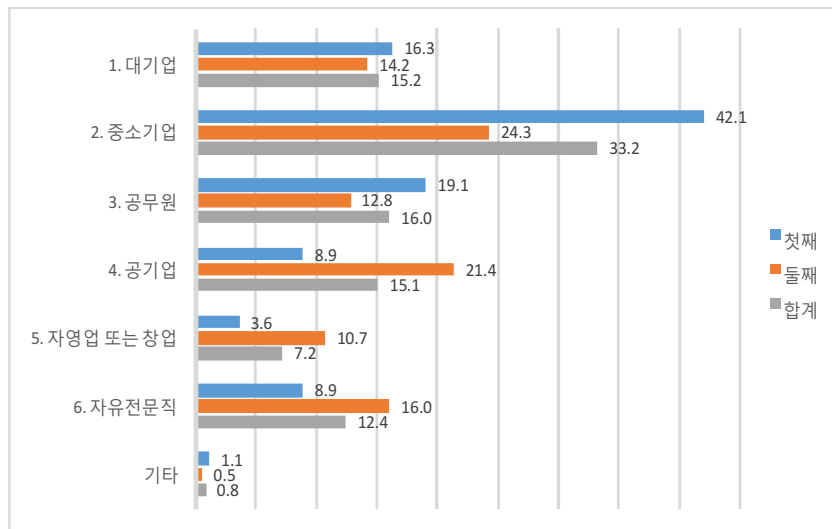
현실적인 여건을 고려할 때 취업할 가능성이 가장 높은 직장형태에 대한 1순위 응답을 보면, '중소기업'이 42.1%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 그 다음으로 '공무원'(19.1%), '대기업'(16.3%), '공기업'(8.9%)의 순으로 나타났다. 2순위 응답에서도 '중소기업'이 24.3%로 가장 높으며, 그 다음으로 '공기업'(21.4%), '대기업'(14.2%), '공무원'(12.8%)의 순으로 나타나고 있다. 1순위와 2순위의 합계비율에서도 중소기업이 33.2%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 이어 공무원(16.0%), 대기업(15.2%), 공기업(15.1%)이 15-16%의 비슷한 비중을 보이고 있다.

취업희망 직장형태와 취업가능 직장형태에 대한 조사결과를 종합하면, 대부분의 대학생들은 졸업 후 공기업, 대기업, 공무원 등과 같은 근무환경이 좋

고 안정적인 직장을 원하고 있으나 현실적인 여건을 고려할 때 중소기업에 취업할 가능성이 높을 것으로 예상하고 있다는 것을 알 수 있다.

<그림 3-5> 취업가능 직장형태

(단위 %)



1순위 응답을 중심으로 취업가능 직장형태에 대한 배경변수별 차이를 분석한 결과, 성별, 전공, 대학소재지, 중소기업 현장실습/인턴경험, 중소기업 취업의사별로 유의미한 차이를 보이고 있다. 구체적으로 살펴보면, 성별로는 남학생은 대기업, 여학생은 중소기업에, 전공별로는 인문계는 공무원 이공계는 대기업이나 중소기업에, 그리고 대학 소재지별로는 수도권 대학생들은 대기업, 지방 대학생들은 중소기업에 취업할 가능성이 상대적으로 더 높을 것으로 예상하고 있으며, 중소기업 현장실습/인턴경험이나 중소기업 취업의사가 있는 학생들은 그렇지 않은 학생들보다 중소기업에 취업할 가능성이 상대적으로 더 높을 것으로 전망하고 있다.

<표 3-7> 취업가능 직장형태(1순위)의 배경변수별 차이

(단위: %)

구분		대기업	중소기업	공무원	공기업	자영업/창업	자유전문직	기타	유의도
성별	남	18.5	40.8	18.5	8.8	5.5	7.5	.5	$\chi^2=15.269$ P=.018
	여	14.0	43.5	19.8	9.0	1.8	10.3	1.8	
전공	인문계	12.8	38.0	23.3	8.8	4.5	10.5	2.3	$\chi^2=29.464$ P=.000
	이공계	19.8	46.3	15.0	9.0	2.8	7.3	.0	
대학소재	수도권	28.0	35.0	16.5	9.5	1.5	8.0	1.5	$\chi^2=48.056$ P=.000
	충청권	10.5	50.5	17.5	7.5	4.5	8.5	1.0	
	영남권	16.5	41.5	19.0	9.0	2.5	11.5	.0	
	호남권	10.0	41.5	23.5	9.5	6.0	7.5	2.0	
실습경험	있음	17.7	47.3	9.9	8.2	6.2	9.5	1.2	$\chi^2=24.886$ P=.000
	없음	15.6	39.9	23.2	9.2	2.5	8.6	1.1	
중소기업취업의사	있음	14.8	48.3	15.7	7.3	3.6	9.3	1.0	$\chi^2=79.203$ P=.000
	없음	23.7	10.7	36.6	16.8	3.8	6.9	1.5	

2) 취업 희망 업종 및 직종

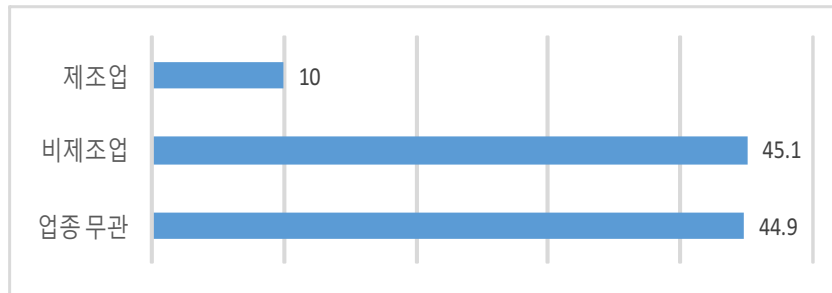
① 취업희망 업종

대학생들의 취업희망 업종을 보면, 비제조업(45.1%)혹은 '업종무관'(44.9%)이라는 응답이 비슷한 비율로 대부분을 차지하고 있고, '제조업'은 10%에 불과하다.

취업희망업종에 대한 배경변수별 차이를 살펴보면, 성별로는 남학생이 '제조업'이나 '업종무관', 여학생은 '비제조업'을 지정한 비율이 상대적으로 높고, 전공별로는 인문계는 '비제조업', 이공계는 '제조업'을 선호하는 비중이 상대적으로 높으며, 대학 소재지별로는 수도권이 지방에 비해 '비제조업'을 상대적으로 더 많이 선호하고 있다.

<그림 3-6> 취업희망 업종

(단위 %)



<표 3-8> 취업희망 업종의 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		제조업	비제조업	업종 무관	유의도
성별	남	12.5	39.8	47.8	$\chi^2 = 11.595$ P= .003
	여	7.5	50.5	42.0	
전공	인문계	3.5	51.0	45.5	$\chi^2 = 39.989$ P= .000
	이공계	16.5	39.3	44.3	
대학 소재	수도권	7.5	58.5	34.0	$\chi^2 = 21.796$ P= .001
	충청권	8.5	41.0	50.5	
	영남권	13.0	39.0	48.0	
	호남권	11.0	42.0	47.0	

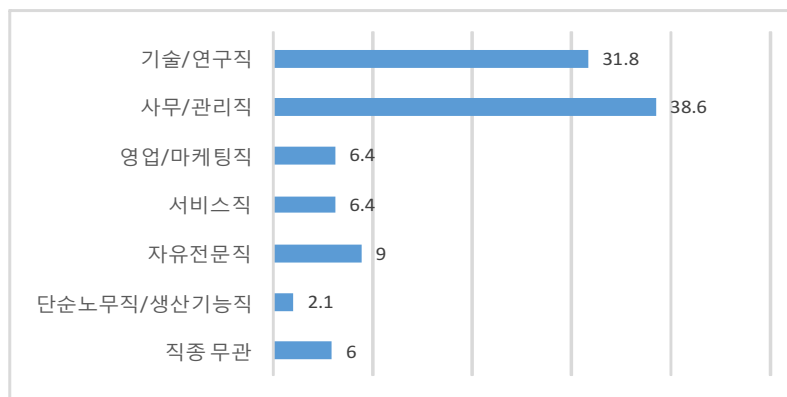
② 취업희망 직종

대학생들의 취업희망 직종을 보면, '사무/관리직'(38.6%)이나 '기술/연구직'(31.8%)이 대부분을 차지하고 있으며, '영업/마케팅직'(6.4%), '서비스직'(6.4%), '자유전문직'(9.0%), '단순노무직/생산기능직'(2.1%)에 대한 선호도는 매우 낮다.

취업희망 직종에 대한 배경변수별 차이를 보면, 인문계는 '사무/관리직'(55.5%), 그리고 이공계는 '기술/연구직'(56.0%)에 대한 선호도가 매우 높게 나타나고 있다. 이는 전공의 특성에 따른 자연스러운 현상이라고 볼 수 있다.

<그림 3-7> 취업희망 직종

(단위 %)



<표 3-9> 취업희망 직종의 배경변수별 차이

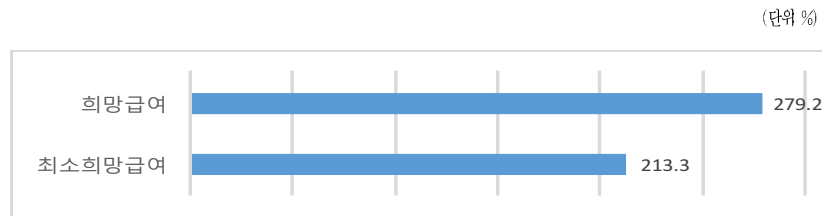
(단위 %)

구분		기술/연구직	사무/관리직	영업/마케팅/서비스직	자유전문직	단순노무직/생산기능직	직종 무관	유의도
전공	인문계	7.5	55.5	18.8	12.8	.8	4.8	$\chi^2=253.855$ P=.000
	이공계	56.0	21.8	6.3	5.3	3.5	7.3	

3) 희망급여와 최소희망급여

취업할 경우 희망하는 월평균 급여와 최소희망급여(세금 납부 전 기준)를 살펴보면, 희망급여는 약 279만원, 최소희망급여는 약 213만원이며, 희망급여와 최소희망급여 간에 약 66만원의 차이를 보이고 있다

<그림 3-8> 희망급여와 최소희망급여



희망급여와 최소희망급여에 대한 배경변수별 차이를 분석한 결과, 성별, 전공, 대학 소재지, 중소기업 취업의사별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 우선 희망급여를 보면, 남학생이 약 294만원으로 여학생의 264만원보다 약 30만원 더 높고, 이공계가 약 287만원으로 인문계의 272만원보다 약 15만원 더 높으며, 수도권이 약 314만원으로 지방의 260~277만원보다 약 37~54만원 더 높다. 그리고 중소기업취업의사가 있는 학생들의 희망급여가 약 272만원으로서 중소기업 취업의사가 없는 학생들의 317만원보다 약 45만원 더 낮은 것으로 나타나고 있다.

다음으로 최소희망급여를 보면, 남학생이 약 226만원으로 여학생의 200만원보다 약 26만원 더 높고, 이공계가 약 222만원으로 인문계의 205만원보다 약 17만원 더 높으며, 수도권이 약 235만원으로 지방의 199~213만원보다 약 22~36만원 더 높다. 그리고 중소기업취업의사가 있는 학생들의 최소희망급여는 약 207만원으로서 중소기업 취업의사가 없는 학생들의 246만원보다 약 39만원 더 낮다.

마지막으로 희망급여와 최소희망급여 간의 차이를 살펴보면, 배경변수에 따라서 최소 62만원에서 최대 78만원의 차이를 보이고 있다.

<표 3-10> 희망급여 및 최소희망급여의 배경변수별 차이

(단위: 만원)

구분		희망급여	최소희망급여	차이
성별 *	남	293.90	226.23	67.68
	여	264.45	200.47	63.99
전공 *	인문계	271.50	204.52	66.99
	이공계	286.85	222.18	64.68
대학 * 소재	수도권	313.50	235.30	78.20
	충청권	260.05	199.31	60.75
	영남권	275.70	213.13	62.58
	호남권	267.45	205.65	61.80
중소기업 취업의사 *	있음	271.84	207.03	64.81
	없음	316.64	245.61	71.03

* $p < .05$

4) 취업희망지역

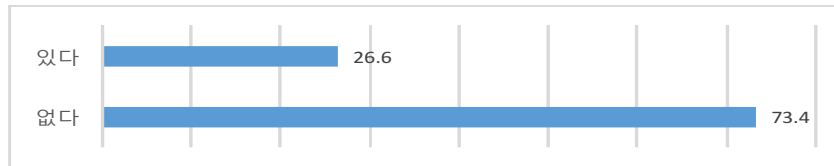
① 취업희망지역 여부

이곳 아니면 취업하지 않겠다고 하는 지역 여부를 알아본 결과 73.4%에 해당하는 대부분의 대학생들이 '없다'고 응답하고 있으며 '있다'는 응답은 26.6%의 비율을 차지하고 있다.

취업희망지역 여부에 대한 배경변수별 차이를 분석한 결과, 수도권 대학생들은 42.5%가 '이곳 아니면 취업하지 않겠다'는 하는 지역이 있다고 응답한 반면 지방의 경우에는 동일한 응답을 한 비율이 20% 내외에 지나지 않는다.

<그림 3-9> 취업희망지역 여부

(단위 %)



<표 3-11> 취업희망 지역여부의 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		있다	없다	유의도
대학 소재	수도권	42.5	57.5	$\chi^2 = 39.024$ $P = .000$
	충청권	26.0	74.0	
	영남권	21.5	78.5	
	호남권	16.5	83.5	

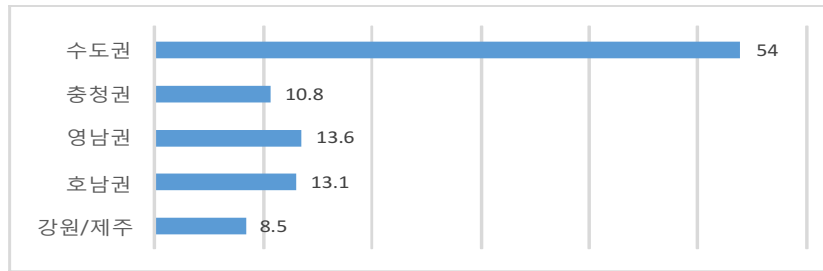
② 취업희망지역

이곳 아니면 취업을 하지 않겠다고 하는 지역이 있다고 응답한 대학생들을 대상으로 구체적인 지역을 물어본 결과, 수도권이 54.0%로 절반을 넘는 비중을 차지하고 있으며, 충청권, 영남권, 호남권, 강원/제주는 각각 10% 내외의 비율을 보이고 있다.

취업희망지역에 대한 배경변수별 차이를 살펴보면, 수도권 선호 비율이 남학생(44.2%)에 비해 여학생(61.9%)에게서 상대적으로 매우 높게 나타나고 있다. 그리고 대학 소재지 및 출신 고교 소재지별로 보면, 수도권 소재 대학이나 고교 출신 학생들의 수도권 선호도는 80% 이상으로 매우 높으며, 충청권, 영남권 및 호남권 소재 대학이나 고교 출신 학생들도 소속 지역에 대한 선호도가 상대적으로 높게 나타나는 특징을 보이고 있다.

<그림 3-10> 취업희망지역

(단위 %)



<표 3-12> 취업희망 지역의 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		수도권	충청권	영남권	호남권	강원/제주	유의도
성별	남	44.2	11.6	12.6	17.9	13.7	$\chi^2 = 11.757$ P= .019
	여	61.9	10.2	14.4	9.3	4.2	
대학 소재	수도권	81.2	1.2	2.4	5.9	9.4	$\chi^2 = 192.816$ P= .000
	충청권	44.2	38.5	5.8	3.8	7.7	
	영남권	30.2	2.3	55.8	7.0	4.7	
	호남권	30.3	3.0	.0	54.5	12.1	
출신 고교 소재	수도권	82.8	1.1	2.3	5.7	8.0	$\chi^2 = 197.637$ P= .000
	충청권	37.8	48.6	5.4	.0	8.1	
	영남권	40.0	2.0	48.0	8.0	2.0	
	호남권	24.3	5.4	2.7	51.4	16.2	

5) 숙련준비도와 취업준비 우선노력 항목

① 숙련준비도

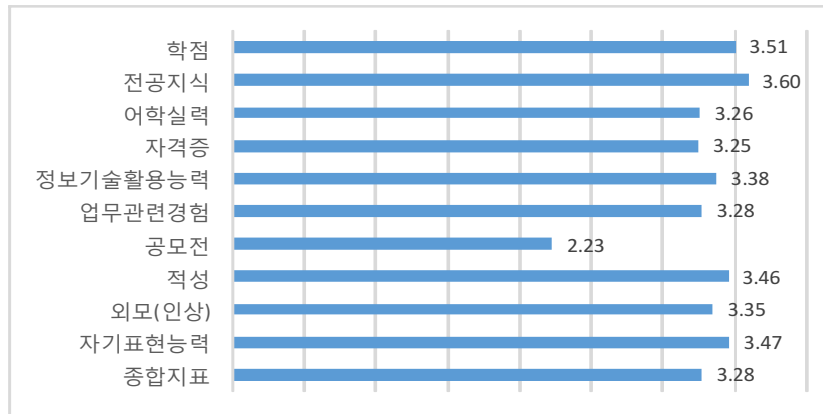
대학생들의 취업을 위한 숙련준비도를 알아보기 위해서 학점, 전공지식, 어학실력, 자격증, 정보기술활용능력, 업무관련경험, 공모전, 적성, 외모(인상),

자기표현능력 등 10개 항목의 준비 정도를 질문하였으며, 각 문항에 대한 응답은 '매우 소극적'(1점)에서 '매우 적극적'(5점) 까지 5개의 응답범주를 갖는 리커트식 스케일(scale)을 이용하여 이뤄졌다. 10개 항목에 대한 대학생들의 준비도를 보면, 공모전을 제외한 학점, 전공지식, 어학실력, 자격증, 정보기술 활용능력, 업무관련경험, 적성, 외모(인상), 자기표현능력의 9개 항목에 대한 준비도 점수가 3.25점에서 3.60점의 범위를 보이고 있는 반면에 공모전의 경우에는 2.23점에 불과하다. 따라서 항목에 따라서 약간의 차이는 있지만 다수의 학생들이 공모전을 제외한 학점, 전공지식, 어학실력, 자격증, 정보기술 활용능력, 업무관련경험, 적성, 외모(인상), 자기표현능력의 9개 항목에 대해서 취업을 위한 준비를 적극적으로 하고 있는 편이며, 공모전의 경우에는 다수의 학생들이 취업 준비를 위한 준비노력을 별로 하지 않는 것으로 나타났다.

이들 10개의 문항들을 묶어서 대학생들의 숙련준비도에 대한 종합지표를 구성하였으며, 이 지표는 문항들의 측정값들의 합산 평균값이기 때문에 개별 측정문항들과 마찬가지로 1점에서 5점까지의 점수 범위를 갖는다. 숙련준비도의 신뢰도를 알아보기 위해서 크론바하의 알파(Cronbach's α)값을 계산한 결과 0.781로 나타나 매우 만족스러운 수준의 신뢰도를 보이고 있는 것으로 평가된다. 숙련준비도 지표를 보면 평균값이 3.28점으로 나타나고 있어, 다수의 대학생들이 취업을 위해 적극적인 준비를 하고 있는 편이라는 것을 알 수 있다.

<그림 3-11> 숙련 준비도

(단위: 점)



이 종합지표를 이용하여 6개의 배경변수별로 대학생들의 중소기업에 대한 인식의 차이를 알아보기 위해서 t검증과 분산분석을 실시한 결과, 전공, 대학 소재지 및 중소기업 현장실습/인턴경험별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 이공계가 인문계보다 수도권 학생들이 지방대 학생들보다, 그리고 중소기업 현장실습/인턴경험이 있는 학생들이 그렇지 않은 학생들보다 숙련준비도가 더 높다.

<표 3-13> 숙련준비도의 배경변수별 차이

구분		평균(점)	t/F	유의확률
전공	인문계	3.23	-2.559	.011
	이공계	3.33		
대학 소재	수도권	3.38	5.395	.001
	충청권	3.18		
	영남권	3.24		
	호남권	3.32		

구분		평균(점)	t/F	유의확률
실습 경험	있음	3.40	4.127	.000
	없음	3.23		

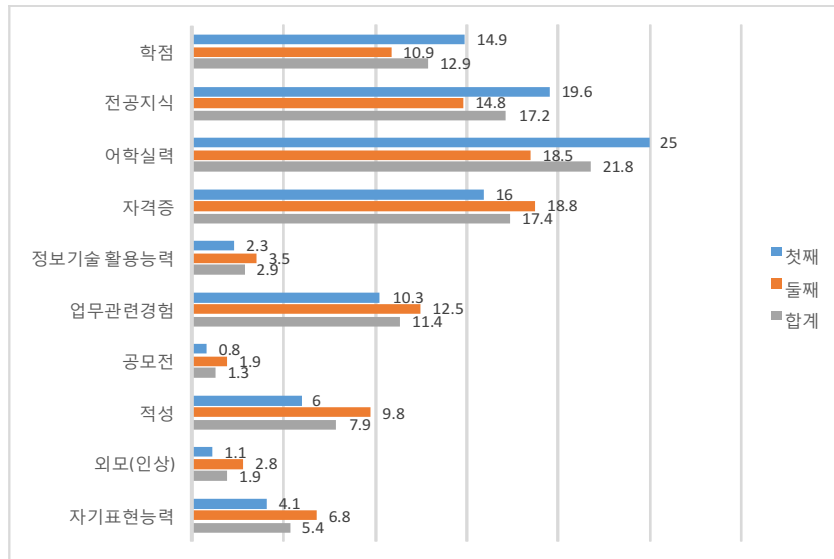
② 취업준비 우선노력 항목

앞에서 살펴본 10개의 항목 중 취업을 위해 가장 많은 준비노력을 하는 항목에 대한 1순위 응답을 보면 ‘어학실력’이 25.0%로 첫 번째를 차지하고 있으며 그 다음으로 ‘전공지식’(19.6%), ‘자격증’(16.0%), ‘학점’(14.9%), ‘업무관련 경험’(10.3%)의 순으로 나타났다. 2순위 응답을 살펴보면 ‘자격증’(18.8%)과 ‘어학실력’(18.5%)이 18%대의 비슷한 비율로 첫 번째를 차지하고 있으며, 그 다음으로 ‘전공지식’(14.8%), ‘업무관련경험’(12.5%), ‘학점’(10.9%)의 순으로 나타나고 있다. 1순위와 2순위 응답을 종합해보면 대학생들은 취업을 위해서 어학실력에 가장 많은 준비노력을 기울이고 있으며, 자격증과 전공지식, 학점, 업무관련경험을 위해서도 많은 준비노력을 투입하고 있다는 것을 알 수 있다.

1순위 응답을 중심으로 취업준비 우선노력 항목에 대한 배경변수별 차이를 보면, 남학생들은 업무관련경험에 그리고 여학생들은 어학실력에 상대적으로 많은 준비노력을 투입하고 있는 것으로 나타났다.

<그림 3-12> 취업준비 우선노력 항목

(단위 %)



<표 3-14> 취업준비 우선노력 항목의 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		학점	전공 지식	어학 실력	자격증	업무관련 경험	기타	유의도
성 별	남	13.3	20.5	19.8	15.5	13.3	17.8	$\chi^2=24.579$ P= .000
	여	16.5	18.8	30.3	16.5	7.3	10.8	

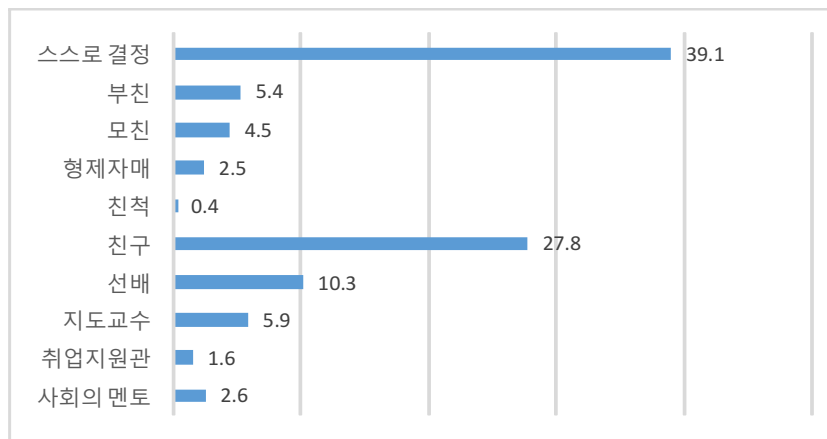
6) 취업 관련 상담

취업과 관련하여 대학생들이 상의를 가장 많이 하는 사람들을 보면, '스스로 결정'한다는 응답이 39.1%로 가장 많고 '친구'가 27.8%로 두 번째로 높은 비중을 차지하고 있으며, 그 다음으로 '가족'(부친+모친+형제자매=12.4%), '선배'(10.3%)의 순으로 나타났다. 취업 관련 상담자들에 대한 배경변수별 차이

를 살펴보면, 성별로는 남학생은 '선배', 여학생은 '가족'이나 '친구'와 상담하는 비중이 상대적으로 높으며, 대학 소재지별로는 수도권 대학생들이 지방 대학생들보다 '스스로 결정'한다는 응답비율이 훨씬 높게 나타나고 있다.

<그림 3-13> 취업 관련 상담

(단위 %)



<표 3-15> 취업 관련 상담의 배경변수별 차이

(단위 %)

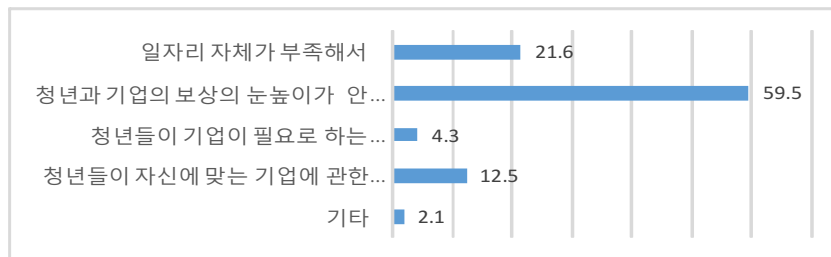
구분		스스로 결정	가족	친구	선배	기타	유의
성별	남	40.3	9.8	24.3	12.3	13.5	$\chi^2=18.224$ P= .001
	여	38.0	15.0	31.3	8.3	7.5	
대학 소재	수도권	50.0	11.0	23.0	9.5	6.5	$\chi^2=28.089$ P= .005
	충청권	36.5	11.5	29.5	8.0	14.5	
	영남권	39.5	10.0	29.0	9.5	12.0	
	호남권	30.5	17.0	29.5	14.0	9.0	

7) 취업난의 원인

대졸 청년들의 취업난의 가장 큰 원인으로는 59.5%에 달하는 대다수의 학생들이 '청년과 기업의 보상 눈높이가 안 맞아서'라는 지적을 하였고, 그 다음으로 약 1/5에 해당하는 학생(21.6%)들이 '일자리가 부족해서'라는 응답을 하였으며, 그 다음으로 '청년들이 자신에 맞는 기업에 관한 정보가 부족해서'(12.5%), '청년들이 기업이 필요로 하는 지식이나 기술을 갖추지 못해서'(4.3%)의 순으로 나타났다 즉 대졸 청년 취업난의 가장 큰 원인으로 대다수의 학생들이 보상의 미스매치를 꼽고 있으며, 정보나 숙련의 미스매치에 대한 지적은 많지 않은 것으로 나타났다.

<그림 3-14> 취업난의 원인

(단위 %)



<표 3-16> 취업난 원인의 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		일자리 부족	보상 불일치	지식/기술 부족	정보 부족	기타	유의도
성별	남	22.8	60.5	5.3	9.3	2.3	$\chi^2 = 9.304$ P= .054
	여	20.5	58.5	3.3	15.8	2.0	
전공	인문계	26.5	56.3	4.0	11.0	2.3	$\chi^2 = 11.829$ P= .019
	이공계	16.8	62.8	4.5	14.0	2.0	
중소기업 취업의사	있음	20.0	60.5	4.2	13.5	1.8	$\chi^2 = 10.665$ P= .031
	없음	29.8	54.2	4.6	7.6	3.8	

다. 중소기업 취업에 대한 인식

1) 중소기업 취업 의사와 그 이유

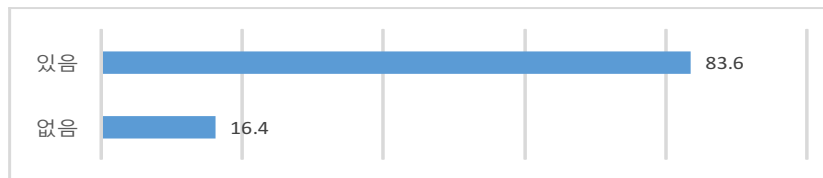
① 중소기업 취업의사

중소기업에 취업할 의사가 있는지 물어본 결과 83.6%에 해당하는 대부분의 대학생들이 중소기업 취업의사가 있다고 응답하였으며, 취업의사가 없다는 응답은 16.4%에 불과한 것으로 나타났다.

중소기업 취업의사에 대한 배경변수별 차이를 살펴보면, 여학생보다는 남학생에게서 그리고 중소기업 현장실습/인턴경험이 없는 학생보다는 있는 학생들에게서 중소기업 취업의사가 더 강하며, 부모 직장형태별로는 부모가 중소기업이나 자영업에 종사하는 학생들이 부모가 대기업에 종사하는 학생들보다 중소기업 취업의사가 더 강한 것으로 나타났다.

<그림 3-15> 중소기업 취업의사

(단위 %)



<표 3-17> 중소기업 취업의사의 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		있음	없음	유의도
성별	남	81.0	19.0	$\chi^2 = 4.026$ P = .045
	여	86.3	13.8	
실습 경험	있음	87.7	12.3	$\chi^2 = 4.138$ P = .042
	없음	81.9	18.1	

구분		있음	없음	유의도
부모 직장	대기업/공무원 /공기업	76.8	23.2	$\chi^2 = 9.859$ $P = .020$
	중소기업	86.4	13.6	
	자영업	85.7	14.3	
	기타	86.3	13.7	

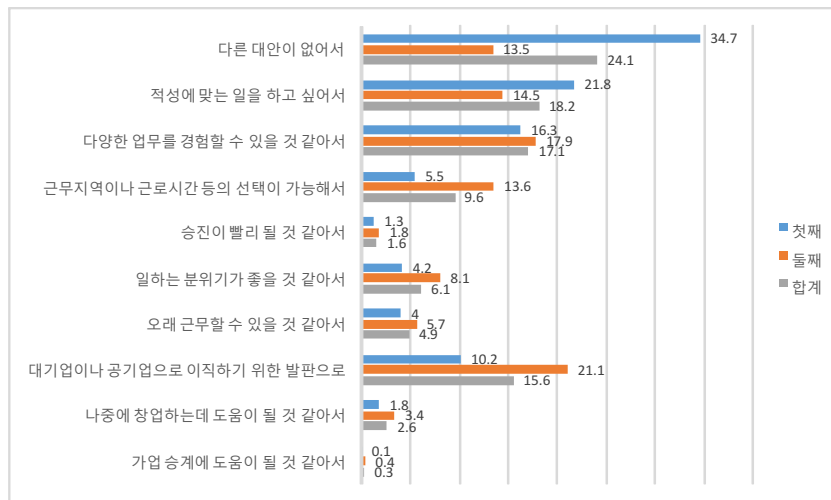
② 중소기업 취업의사가 있는 이유

중소기업에 취업할 의사가 있는 주된 이유에 대한 1순위 응답을 살펴보면, ‘다른 대안이 없어서’라는 응답이 34.7%로 가장 많고, ‘적성에 맞는 일을 하고 싶어서’(21.8%), ‘다양한 업무를 경험할 수 있을 것 같아서’(16.3%), ‘대기업/ 공기업으로 이직하기 위한 발판으로’(10.2%)라는 응답이 그 뒤를 이었다. 2순위 응답을 살펴보면, ‘대기업/ 공기업으로 이직하기 위한 발판으로’라는 응답이 21.1%로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘다양한 업무를 경험할 수 있을 것 같아서’(17.9%), ‘적성에 맞는 일을 하고 싶어서’(14.5%), ‘근무지역/ 근로시간 등의 선택이 가능해서’(13.6%), ‘다른 대안이 없어서’(13.5%)의 순으로 나타났다. 1순위와 2순위 응답을 종합하면, 중소기업 취업의사가 있는 가장 큰 이유는 ‘다른 대안이 없어서’이고, 그 외에 ‘적성에 맞는 일 수행’, ‘다양한 업무 경험’, ‘대기업/공기업으로 이직하기 위한 발판’도 중요한 이유라는 것을 알 수 있다.

1순위 응답을 중심으로 중소기업 취업의사가 있는 이유에 대한 배경변수별 차이를 살펴보면, 중소기업 현장실습/인턴경험이 있는 학생들은 ‘적성에 맞는 일 수행’, ‘다양한 업무 경험’, ‘대기업/ 공기업으로 이직하기 위한 발판’을 상대적으로 더 많이 지적하고 있는 반면에 경험이 없는 학생들은 ‘다른 대안이 없어서’라는 지적을 상대적으로 더 많이 하고 있다.

<그림 3-16> 중소기업 취업의사가 있는 이유

(단위 %)



<표 3-18> 중소기업 취업의사가 있는 이유의 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		다른 대안 없어서	적성맞는 일 수행	다양한 업무경험	대/공기업 이직발판	기타	유의도
실습 경험	있음	27.7	20.2	19.2	12.7	20.2	
	없음	37.9	22.6	14.9	9.0	15.6	$\chi^2 = 10.204$ P = .037

③ 중소기업 취업의사가 없는 이유

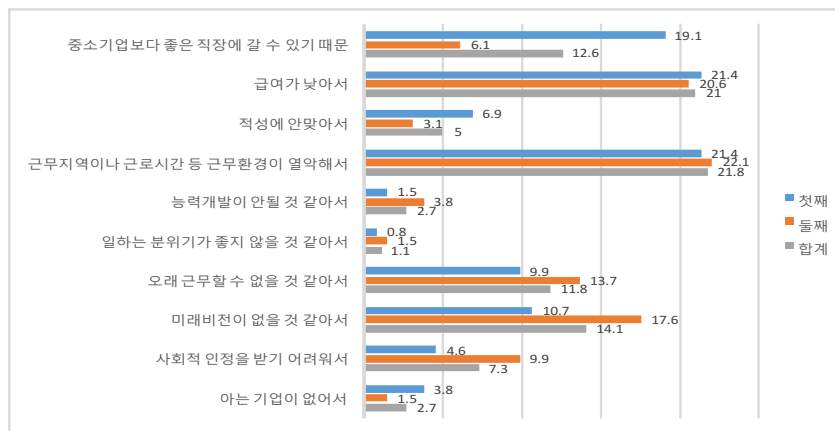
중소기업에 취업할 의사가 없는 주된 이유에 대한 1순위 응답을 보면, ‘낮은 급여’(21.4%), ‘열악한 근무환경’(21.4%), ‘좋은 직장으로 취업 가능’(19.1%)이라는 이유를 20% 내외의 비슷한 비율로 가장 많이 지적하고 있으며, ‘미래 비전 결여’(10.7%), ‘오래 근무할 수 없을 것 같아서’(9.9%)라는 응답이 그 뒤를 잇고 있다. 2순위 응답을 보면, 1순위 응답과 마찬가지로 ‘열악한 근무환경’(22.1%)과 ‘낮은 급여’(20.6%)를 가장 많이 지적하고 있고, 그 다음으로 ‘미

래 비전 결여'(17.6%), '오래 근무할 수 없을 것 같아서(13.7%) 라는 응답의 순
으로 나타나고 있다. 1순위와 2순위 응답을 종합하면 중소기업 취업의사가
없는 주된 이유로 '낮은 급여'와 '열악한 근무환경'을 가장 많이 지적하고 있
으며, '미래 비전 결여', '오래 근무할 수 없을 것 같아서', '좋은 직장으로 취업
가능'도 중요한 이유도 작용하고 있다는 것을 알 수 있다.

1순위 응답을 중심으로 중소기업 취업의사가 없는 이유에 대한 배경변수별
차이를 살펴보면, 성별의 경우 남학생은 '좋은 직장으로 취업가능', '낮은 급
여', '미래비전 결여'를 그리고 여학생은 '열악한 근무환경'을 상대적으로 더
많이 지적하고 있으며, 전공의 경우 인문계 학생은 '열악한 근무환경 과' 미래
비전 결여'를 그리고 이공계 학생은 '좋은 직장으로 취업 가능'과 '낮은 급여'
를 상대적으로 더 많이 지적하고 있다.

<그림 3-17> 중소기업 취업의사가 없는 이유

(단위 %)



<표 3-19> 중소기업 취업의사가 없는 이유의 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		좋은직장 취업 가능	낮은 급여	근무환경 열악	미래비전 결여	기타	유의도
성 별	남	25.0	23.7	14.5	13.2	23.7	$\chi^2 = 9.788$ P= .044
	여	10.9	18.2	30.9	7.3	32.7	
전 공	인문계	11.8	16.2	26.5	11.8	33.8	$\chi^2 = 9.698$ P= .046
	이공계	27.0	27.0	15.9	9.5	20.6	

2) 보상중시도와 보상 관련 중시 항목

① 보상중시도

중소기업에 취업하고자 할 경우 중소기업에서 제공하는 보상들의 중시도에 대한 대학생들의 인식을 알아보기 위해서 급여수준, 근무환경, 고용안정성, 경력비전, 적성과 흥미, 소재지역, 전공일치, 기업(경영자)평판, 기업미래비전, 창업에의 도움여부 등 10개 항목의 중시도를 질문하였으며, 각 항목에 대한 응답은 ‘전혀 중요하지 않음’(1점)에서 ‘매우 중요(5점)’까지 5개의 응답범주를 갖는 리커트식 스케일(scale)을 이용하여 이뤄졌다. 10개 항목에 대한 대학생들의 중시도 평가를 보면, 창업에의 도움 여부를 제외한 급여수준, 근무환경, 고용안정성, 경력비전, 적성과 흥미, 소재지역, 전공일치, 기업(경영자)평판, 기업미래비전의 9개 항목에 대한 중시도 점수가 3.14점에서 4.28점의 범위를 보이고 있어 이들 9개 항목에 대해서 대학생들은 전반적으로 중요하다는 평가를 하고 있다는 것을 알 수 있으며, 근무환경(4.28점), 급여수준(4.18점), 고용안정성(4.17점), 기업미래비전(4.12)의 4 항목은 다른 항목들에 비해서 특히 더 중요하다고 인식하고 있다. 한편 창업에의 도움 여부 항목의 중시도는 2.67점으로 이 항목에 대해서는 그다지 중시하지 않는 것으로 나타났다.

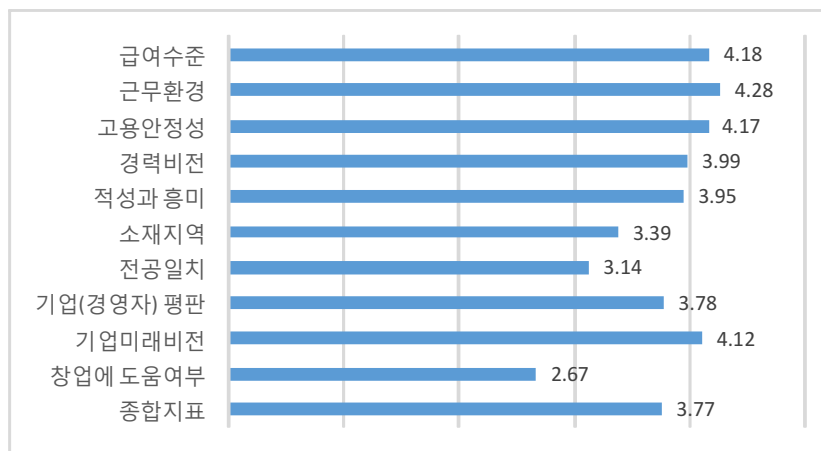
이들 10개의 항목들을 묶어서 중소기업 보상중시도 종합지표를 구성하였

으며, 이 지표는 항목들의 측정값들의 합산 평균값이기 때문에 개별 측정문항들과 마찬가지로 1점에서 5점까지의 점수 범위를 갖는다. 중소기업 보상중시도 지표의 신뢰도를 알아보기 위해서 크론바하의 알파(Cronbach's α)값을 계산한 결과 .730으로 나타나 만족스러운 수준의 신뢰도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 중소기업 보상중시도 지표의 평균값이 3.77 점으로 나타나고 있어, 대부분의 학생들은 중소기업에서 제공하는 보상 관련 항목들에 대해서 전반적으로 중요한 편으로 인식하고 있다는 것을 알 수 있다.

이 종합지표를 이용하여 중소기업보상중시도의 배경변수별 차이를 살펴보면, 수도권 대학 학생들이 지방 대학 학생들보다 그리고 중소기업 취업의사가 없는 학생들이 그렇지 않은 학생들보다 중소기업 보상을 더 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타나고 있다.

<그림 3-18> 보상중시도

(단위: 점)



<표 3-20> 보상중시도의 배경변수별 차이

구분		평균(점)	t/F	유의확률
대학 소재	수도권	3.81	2.635	.049
	충청권	3.77		
	영남권	3.69		
	호남권	3.79		
중소기업 취업의사	있음	3.74	-3.817	.000
	없음	3.90		

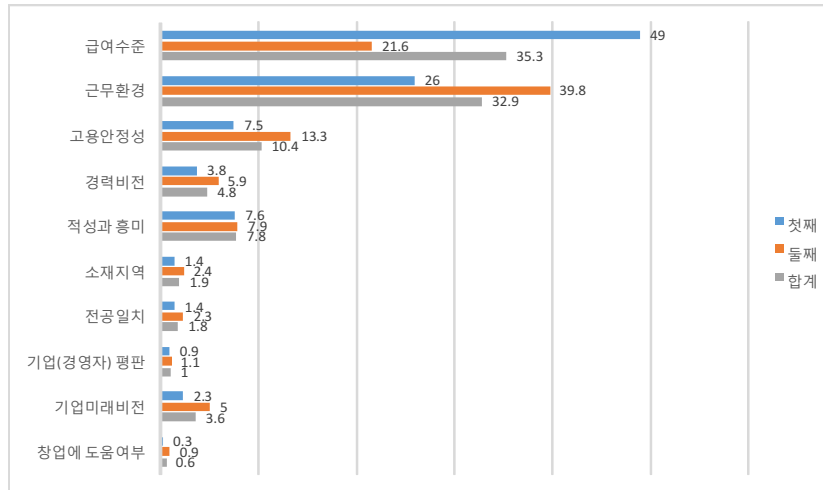
② 보상 관련 중시 항목

중소기업에 취업할 경우 위에서 살펴본 10개의 보상 관련 항목 중 가장 중요한 항목에 대한 1순위 응답을 살펴보면, ‘급여수준’(49.0%)과 ‘근무환경’(26.0%)을 지정한 응답이 75%로서 절대다수를 차지하고 있다. 2순위 응답의 경우에도 ‘근무환경’(39.8%)과 ‘급여수준’(21.6%)을 꼽은 비율이 60%를 넘고 있다. 따라서 1순위와 2순위 응답을 종합하면, 대부분의 대학생들은 중소기업에 취업할 때 급여환경과 근무환경을 가장 중요한 항목으로 생각하는 것으로 나타났다.

1순위 응답을 중심으로 보상 관련 중시 항목에 대한 배경변수별 차이를 살펴보면, 성별로는 남학생은 ‘급여수준’과 ‘고용안정성’을 그리고 여학생은 ‘근무환경’을 상대적으로 더 많이 지적하고 있으며, 대학 소재지별로는 수도권과 충청권은 ‘근무환경’과 ‘적성/흥미’를 그리고 영남권과 호남권은 ‘급여수준’을 상대적으로 더 많이 지적하고 있다.

<그림 3-19> 보상 관련 중시 항목

(단위 %)



<표 3-21> 보상 관련 중시항목의 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		급여수준	근무환경	고용안정성	적성/ 흥미	기타	유의도
성 별	남	50.3	19.8	10.0	8.5	11.5	$\chi^2 = 21.884$ P= .000
	여	47.8	32.3	5.0	6.8	8.3	
대 학 소 재	수도권	45.5	28.0	6.0	11.0	9.5	$\chi^2 = 25.032$ P= .015
	충청권	42.5	28.5	6.0	8.0	15.0	
	영남권	59.0	21.5	8.0	5.5	6.0	
	호남권	49.0	26.0	10.0	6.0	9.0	

3) 정보중시도와 정보 관련 중시 항목

① 정보중시도

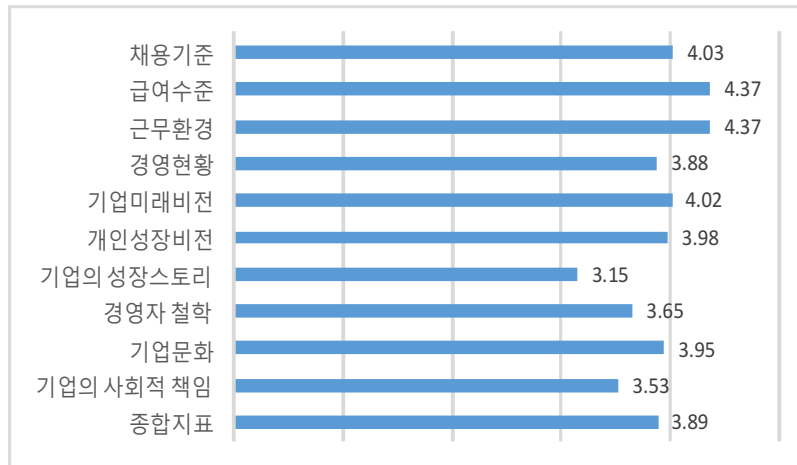
중소기업에 취업하고자 할 경우 중소기업에서 제공하는 정보들의 중시도

에 대한 대학생들의 인식을 알아보기 위해서 채용기준, 급여수준, 근무환경, 경영현황, 기업미래비전, 개인성장비전, 기업의 성장스토리, 경영자철학, 기업 문화, 기업의 사회적 책임 등 10개 항목의 정보중시도를 질문하였으며 각 항목에 대한 응답은 ‘전혀 중요하지 않음’(1점)에서 ‘매우 중요(5점)’까지 5개의 응답범주를 갖는 리커트식 스케일(scale)을 이용하여 이뤄졌다. 10개 항목에 대한 중시도 점수를 보면 최소 3.15점에서 최대 4.37점까지의 범위를 보이고 있어 이들 10개 항목의 정보 공개가 중요하다는 평가를 하고 있다 특히 급여수준과 근무환경에 대한 정보중시도 점수는 각각 4.37점으로 다른 항목들에 비해 월등히 높게 나타나고 있어 대학생들이 이 두 항목에 대한 정보는 다른 항목들의 정보에 비해서 특히 더 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

이들 10개의 항목들을 묶어서 중소기업 정보중시도 종합지표를 구성하였으며, 이 지표는 항목들의 측정값들의 합산 평균값이기 때문에 개별 측정문항들과 마찬가지로 1점에서 5점까지의 점수 범위를 갖는다. 중소기업 정보중시도 지표의 신뢰도를 알아보기 위해서 크론바하의 알파(Cronbach's α)값을 계산한 결과 .829로 나타나 매우 만족스러운 수준의 신뢰도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 중소기업 정보중시도 지표의 평균값은 3.89점으로 나타나고 있어, 대학생들이 중소기업의 정보 관련 항목들에 대해서 전반적으로 중요한 편으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<그림 3-20> 정보중시도

(단위: 점)



이 종합지표를 이용하여 중소기업 정보중시도의 배경변수별 차이를 살펴 보면, 중소기업 취업의사가 있는 학생들이 그렇지 않은 학생들보다 중소기업의 정보 관련 항목들에 대해서 상대적으로 덜 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 3-22> 정보중시도의 배경변수별 차이

구분		평균(점)	t	유의확률
중소기업 취업의사	있음	3.88	-2.266	.024
	없음	3.98		

② 정보 관련 중시 항목

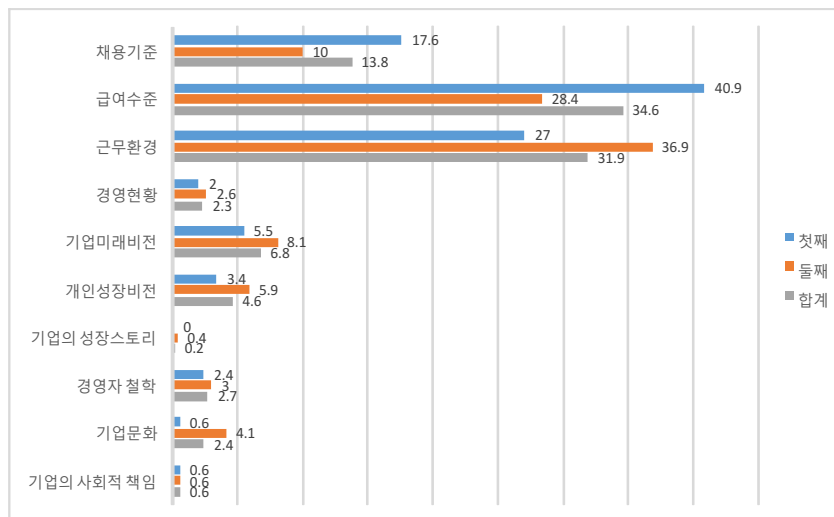
중소기업에 취업할 경우 앞에서 살펴본 10가지 정보 중 가장 중요한 정보에 대한 1순위 응답을 살펴보면, '급여수준'이 40.9%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, '근무환경'(36.9%)과 '채용기준'(17.6%)이 그 뒤를 잇고 있다. 2순위

응답을 살펴보면 ‘근무환경’이 36.9%로 첫째를 차지하고 있고, 그 다음으로 ‘급여수준’(28.4%), ‘채용기준’(10.0%), ‘기업미래비전’(8.1%)의 순으로 나타나고 있다. 1순위와 2순위 응답을 종합하며, 중소기업에 취업할 경우 대학생들이 가장 알고 싶은 정보는 ‘급여수준’과 ‘근무환경’에 대한 정보이며 이어 ‘채용기준’ 관련 정보가 중요한 정보인 것으로 나타났다.

1순위 응답을 중심으로 가장 중요한 정보에 대한 배경변수별 차이를 분석한 결과, 중요한 정보에 대한 대학생들의 인식은 배경변수별로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<그림 3-21> 정보 관련 중시 항목

(단위 %)



4) 유망중소기업

① 유망중소기업에 대한 인식

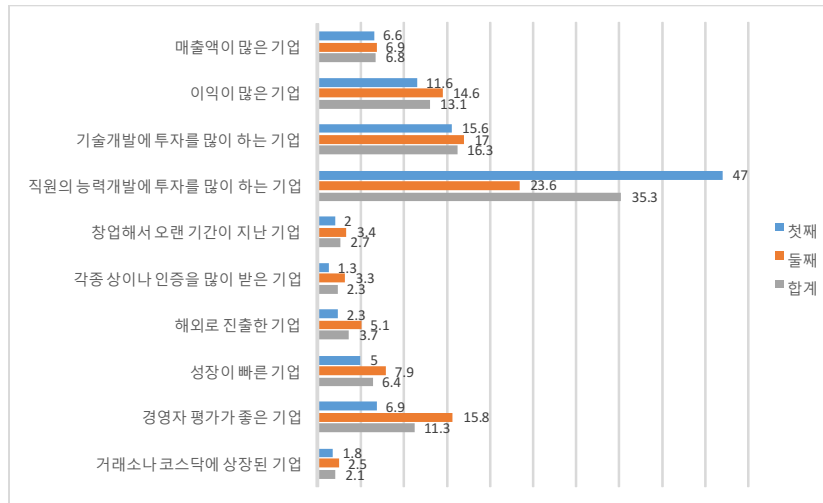
취업해도 좋은 유망중소기업에 대한 대학생들의 인식에 대한 1순위 응답을 살펴보면, ‘직원의 능력개발에 투자를 많이 하는 기업’을 지정한 비율이 절반

에 가까운 47.0%를 차지하고 있고 그 다음으로 ‘기술개발에 투자를 많이 하는 기업’(15.6%), ‘이익이 많은 기업’(11.5%)의 순으로 나타났다 2 순위 응답을 살펴보면, 1순위 응답과 마찬가지로 ‘직원의 능력개발에 투자를 많이 하는 기업’을 꼽은 비율이 23.6%로 가장 많고 ‘기술개발에 투자를 많이 하는 기업’(17.0%), ‘경영자 평가가 좋은 기업’(15.8%), ‘이익이 많은 기업’(11.6%)이 그 뒤를 잇고 있다. 1순위와 2순위 응답을 종합하면 대학생들은 유망중소기업으로 ‘직원의 능력개발에 투자를 많이 하는 기업’을 지적하는 비율이 높고, ‘기술개발에 투자를 많이 하는 기업’과 ‘이익이 많은 기업’을 유망중소기업으로 인식하는 대학생들도 중요한 비중을 차지하고 있다는 것을 알 수 있다.

1순위 응답을 중심으로 대학생들의 유망중소기업 인식에 대한 배경변수별 차이를 살펴보면, 성별로 남학생은 ‘이익이 많은 기업’, ‘기술개발에 투자를 많이 하는 기업’, 그리고 여학생은 ‘직원의 능력개발에 투자를 많이 하는 기업’을 상대적으로 더 많이 지적하고 있으며, 전공별로는 인문계는 ‘이익이 많은 기업’과 “직원의 능력개발에 투자를 많이 하는 기업” 그리고 이공계는 ‘기술개발에 투자를 많이 하는 기업’을 상대적으로 더 많이 지적하고 있다.

<그림 3-22> 유망중소기업에 대한 인식

(단위 %)



<표 3-23> 유망중소기업 인식의 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		이익이 많은 기업	기술개발에 투자 많이 하는 기업	직원능력개발에 투자 많이 하는 기업	기타	유의도
성별	남	13.5	19.0	44.3	23.3	$\chi^2=11.480$ P= .009
	여	9.8	12.3	49.8	28.3	
전공	인문계	13.5	11.5	50.0	25.0	$\chi^2= 12.838$ P= .005
	이공계	9.8	19.8	44.0	26.5	

② 알고 있는 유망중소기업의 수

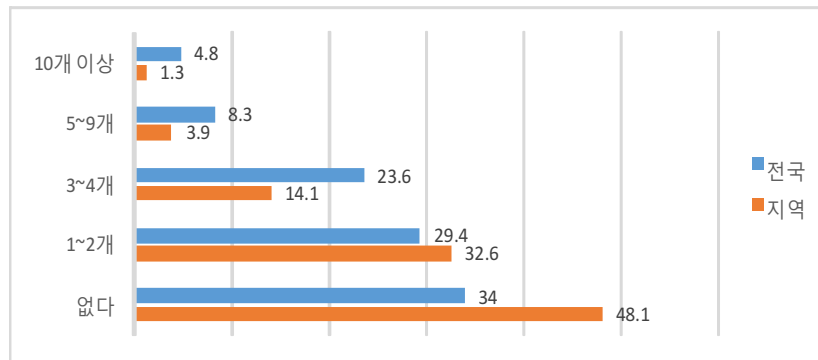
취업해도 좋다고 생각하는 유망중소기업을 전국적으로 몇 개 알고 있는지 질문한 결과, '없다'는 응답이 34.0%로 가장 많으며, '1~2개'가 29.4%, '3~4개'가 23.6%, '5~9개'가 8.3%, '10개 이상'이 4.8%의 분포를 보였다. 또한 현재 살고 있는 지역에 취업해도 좋다고 생각하는 유망중소기업을 몇 개 알고 있는지

물은 결과, 앞의 질문에 대한 응답결과와 유사하게 '없다'는 응답이 48.1%로 가장 많고, '1~2개'와 '3~4개'가 각각 32.6%와 14.1%의 비율을 차지하고 있으며, '5개 이상'을 알고 있는 경우는 5.1%에 불과한 것으로 나타났다.

전국적으로 혹은 살고 있는 지역에서 알고 있는 유망중소기업의 수에 대한 배경변수별 차이를 살펴보면, 여학생보다는 남학생이 그리고 중소기업 취업 의사가 없는 학생보다는 있는 학생들이 전국적으로 혹은 살고 있는 지역에서 알고 있는 유망중소기업의 수가 더 많은 경향을 보이고 있다.

<그림 3-23> 알고 있는 유망중소기업의 수

(단위 %)



<표 3-24> 알고있는 유망중소기업 수(전국)의 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		5개이상	3~4개	1~2개	없다	유의도
성별	남	14.8	27.5	27.3	30.5	$\chi^2=11.081$ P= .011
	여	11.3	19.8	31.5	37.5	
중기취업 의사	있음	13.6	25.1	30.3	30.9	$\chi^2= 17.509$ P= .001
	없음	9.9	16.0	24.4	49.6	

<표 3-25> 알고있는 유망중소기업 수(지역)의 배경변수별 차이

(단위: %)

구분		5개이상	3~4개	1~2개	없다	유의도
성별	남	7.0	15.5	33.8	43.8	$\chi^2 = 10.051$ P= .018
	여	3.3	12.8	31.5	52.5	
중기취업 의사	있음	5.7	14.5	35.0	44.8	$\chi^2 = 18.936$ P= .000
	없음	2.3	12.2	20.6	64.9	

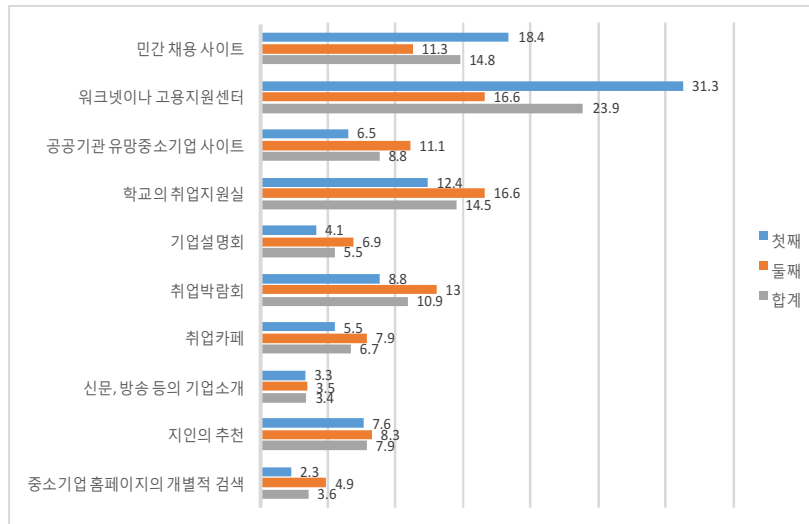
③ 유망중소기업 관련 정보 취득경로

취업하고 싶은 유망중소기업에 대한 정보의 주된 취득경로에 대한 1순위 응답을 살펴보면, '워크넷/고용지원센터'가 31.3%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 그 다음으로 '민간채용사이트'(18.4%), '학교 취업지원관실'(12.4%), '취업박람회'(8.8%), '공공기관 유망중소기업사이트'(6.5%)의 순으로 나타나고 있다. 2순위 응답을 살펴보면, '워크넷/고용지원센터'와 '학교 취업지원관실'을 각각 16.6%로 가장 많이 지적하고 있으며, '취업박람회'(13.0%), '민간채용사이트'(11.3%), '공공기관 유망중소기업사이트'(11.1%)가 그 뒤를 잇고 있다. 1순위와 2순위 응답을 종합하면, 유망중소기업 관련 정보 취득경로로 '워크넷/고용지원센터'가 가장 널리 활용되고 있으며, 그 외에 '민간채용사이트', '학교 취업지원관실', '취업박람회', '공공기관 유망중소기업사이트' 등도 정보 취득경로로 많이 활용되고 있다는 것을 알 수 있다.

1순위 응답을 중심으로 유망중소기업 관련 정보 취득경로에 대한 배경변수별 차이를 살펴보면, 남학생들은 '민간채용사이트', '학교 취업지원관실', '취업박람회'를 그리고 여학생은 '워크넷/고용지원센터'를 상대적으로 더 많이 활용하는 것으로 나타났다.

<그림 3-24> 유망중소기업 관련 정보 취득경로

(단위 %)



<표 3-26> 유망중소기업 관련 정보 취득경로의 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		민간 채용 사이트	워크넷/고용지원센터	학교 취업지원실	취업 박람회	기타	유의도
성별	남	21.3	25.8	13.5	10.3	29.3	$\chi^2 = 14.218$ P = .007
	여	15.5	36.8	11.3	7.3	29.3	

5) 중소기업 월평균 급여

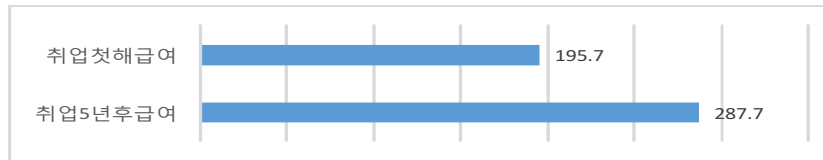
① 취업 첫해 및 5년 후 급여

대학생들은 중소기업에 취업할 경우 첫해 월평균 급여는 195.7만원 그리고 취업 5년후 월평균 급여는 287.7만원이 될 것으로 예상하고 있다. 대학생들이 예상하는 중소기업 취업 첫해 월평균 급여에 대한 배경변수별 차이를 살펴보면, 취업 첫해 월평균 급여에 대해서 남학생이 여학생보다 약 23만원 이공계

가 인문계보다 약 18만원, 수도권 대학생들이 지방 대학생들보다 약 17~25 만 원, 중소기업 취업의사가 없는 학생들이 있는 학생들보다 약 14만원 정도 더 높게 예상하고 있다. 취업 5년후 월평균 급여에 대해서는 남학생이 여학생보다 약 25만원, 이공계가 인문계보다 약 28 만원 수도권 학생들이 지방 대학생들보다 약 25~38만원 정도 더 높게 예상하고 있다 .

<그림 3-25> 취업 첫째 및 5년후 급여

(단위: 백만원)



<표 3-27> 취업 첫째 및 5년 후 급여의 배경변수별 차이

(단위: 백만원)

구분		취업첫해 급여	취업5년후 급여
성별	남	207.34	301.23
	여	184.09	274.08
전공	인문계	186.86	273.95
	이공계	204.57	301.35
대학 소재	수도권	211.89	311.35
	충청권	186.73	273.55
	영남권	194.39	286.70
	호남권	189.85	279.00
중소기업 취업의사	있음	193.45	286.21
	없음	207.29	295.00

② 대기업 대비 생애임금 규모

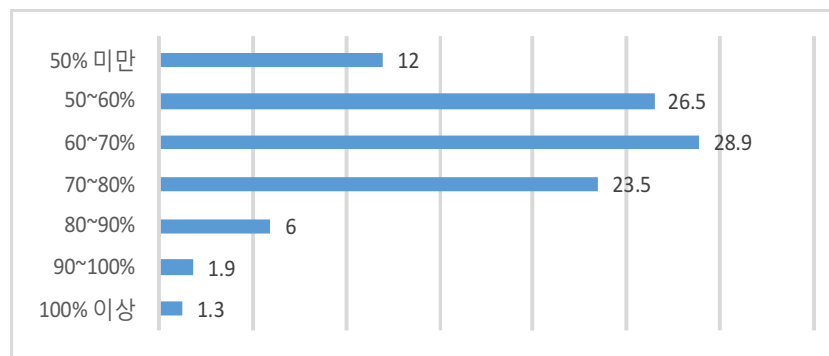
중소기업에 취업하여 계속 근무할 경우 평생 받게 될 생애임금의 대기업 대비 규모에 대한 대학생들의 인식을 보면, '60~70%'가 될 것이라는 응답이

28.9%로 가장 많고 '50~60%'와 '70~80%'라는 응답이 각각 26.5%와 23.5%로 그 뒤를 잇고 있으며, '80~100% 이상' 될 것이라는 응답은 10%에도 미치지 못하고 있다.

대기업 대비 중소기업 생애임금 규모에 대한 배경변수별 차이를 살펴보면, 인문계 학생들에 비해서 이공계 학생들이 대기업 대비 중소기업 생애임금 규모를 상대적으로 더 크게 인식하는 경향을 보이고 있다.

<그림 3-26> 대기업 대비 생애임금 규모

(단위 %)



<표 3-28> 대기업 대비 생애임금 규모의 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		50미만	50~60	60~70	70~80	80 이상	유의도
전공	인문계	9.3	28.3	34.8	19.8	8.0	
	이공계	14.8	24.8	23.0	27.3	10.3	$\chi^2=21.426$ P= .000

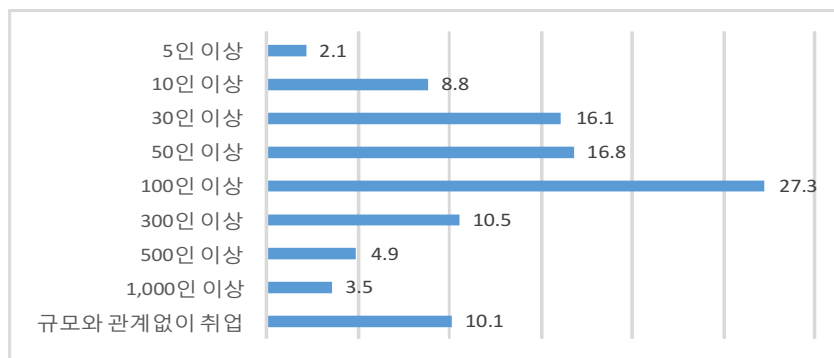
6) 취업 희망 최소 기업규모

중소기업에 취업할 경우 취업을 희망하는 최소기업규모를 살펴보면, '100인 이상'이 27.3%로 가장 많고 그 다음으로 '50인 이상'(16.8%), '30인 이

상'(16.1%), '300인 이상'(10.5%), '규모와 관계없이 취업(10.1%)의 순으로 나타나고 있다. 취업희망 최소 기업규모에 대한 배경변수별 차이를 보면 중소기업 취업의사가 있는 학생들의 취업 희망 최소기업규모가 취업의사가 없는 학생들에 비해 더 작은 경향을 보이고 있다.

<그림 3-27> 취업 희망 최소 기업규모

(단위 %)



<표 3-29> 취업희망 최소 기업규모의 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		5인 이상	30인 이상	50인 이상	100인 이상	300 /1,000인 이상	규모 관계없이 취업	유의도
중소기업 취업의사	있음	12.4	17.6	17.8	26.9	15.8	9.4	$\chi^2 = 39.319$ P = .000
	없음	3.1	8.4	11.5	29.0	34.4	13.7	

7) 학력 수준 일치도 및 전공 관련 직무수행 방식

① 학력수준 일치도

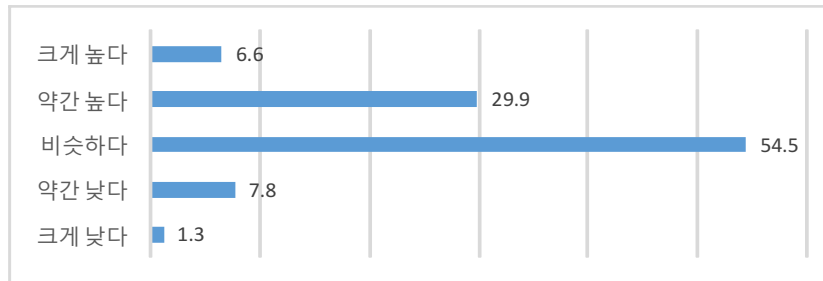
중소기업에 취업할 경우 본인의 학력이 중소기업이 필요로 하는 수준과 비교했을 때 '비슷하다'고 생각하는 응답이 절반이 넘는 54.5%를 차지하고 있고, '높다'(크게 높다+약간 높다)는 응답이 36.5%의 비중을 보이고 있으며, '낮다'

(약간 낮다+크게 낮다)는 응답은 9.1%에 불과한 것으로 나타났다.

학력수준 일치도에 대한 배경변수별 차이를 살펴보면, 본인의 학력이 중소기업이 필요로 하는 수준과 비교했을 때 ‘높다’는 응답이 수도권 대학생들이 지방대학생들에 비해 월등히 높은 비율을 보이고 있으며, 중소기업 취업의사가 없는 학생들이 있는 학생들보다 더 높게 나타나고 있다.

<그림 3-28> 학력수준 일치도

(단위 %)



<표 3-30> 학력수준 일치도의 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		높다	비슷하다	낮다	유의도
대학 소재	수도권	58.0	36.5	5.5	$\chi^2 = 63.463$ P = .000
	충청권	23.5	65.5	11.0	
	영남권	38.0	53.5	8.5	
	호남권	26.5	62.5	11.0	
중소기업 취업의사	있음	34.2	57.1	8.7	$\chi^2 = 11.330$ P = .003
	없음	48.1	41.2	10.7	

② 전공 관련 직무수행 방식

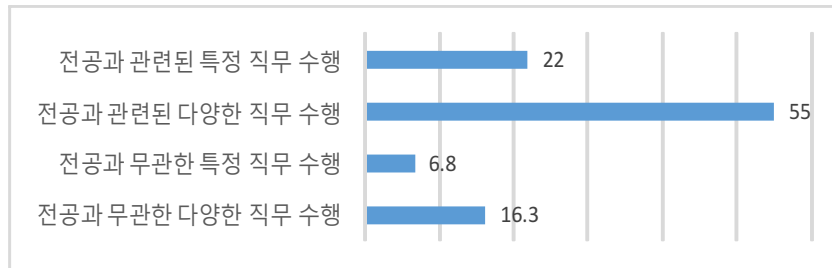
전공과 관련한 직무수행방식으로 ‘전공과 관련된 다양한 직무수행’을 원하는 학생들이 절반이 넘는 55.0%의 비중을 차지하고 있고, ‘전공과 관련된 특

정 직무 수행'을 원하는 비율은 22.2%이며, '전공과 무관한 특정 혹은 다양한 직무수행'을 희망하는 비율은 23.1%로 상대적으로 작은 비중을 보이고 있다.

전공 관련 직무수행방식에 대한 배경변수별 차이를 살펴보면, 이공계 학생이나 중소기업 현장실습/인턴경험이 있는 학생들은 '전공과 관련된 다양한 직무수행'을 원하는 비율이 상대적으로 더 높은 반면 인문계 학생이나 중소기업 현장실습/인턴경험이 없는 학생들은 '전공과 무관한 직무수행'을 원하는 비중이 상대적으로 더 큰 것으로 나타나고 있다.

<그림 3-29> 전공 관련 직무수행방식

(단위 %)



<표 3-31> 전공 관련 직무수행방식의 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		전공 관련 특정 직무 수행	전공 관련 다양한 직무 수행	전공 무관 직무 수행	유의도
전공	인문계	20.3	50.5	29.3	$\chi^2 = 17.646$ P = .000
	이공계	23.8	59.5	16.8	
실습 경험	있음	20.2	63.4	16.5	$\chi^2 = 11.473$ P = .003
	없음	22.8	51.3	25.9	

8) 중소기업 취업에 대한 인식

중소기업 취업에 대한 대학생들의 인식은 10개의 문항을 사용하여 측정하

였으며, 각 문항에 대한 응답은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지 5개의 응답범주를 갖는 리커트식 스케일(scale)을 이용하여 이뤄졌다. 우선 중소기업 취업에 대한 긍정적인 인식을 나타내는 5개의 문항들에 대한 평가를 살펴보면, ‘취업할만한 유망중소기업도 많이 있다’(3.58점), ‘중소기업 근무경험이 나중에 창업할 때 도움이 될 수 있다’(3.53점), ‘중소기업에서는 대기업보다 빨리 승진할 수 있다’(3.45점), ‘중소기업에서 경력을 쌓으면 대기업으로의 이직도 가능하다’(3.56점)는 문항에 대해서는 그렇다는 긍정적인 응답이 우세한 반면에 ‘중소기업의 사장이 부유해지면 종업원도 부유해진다’(2.76점)는 문항에 대해서는 그렇지 않다는 부정적인 응답이 우세하게 나타나고 있다.

한편 중소기업 취업에 대한 부정적인 인식을 나타내는 5개의 문항들에 대한 평가를 살펴보면, ‘중소기업은 언제 망할지 모른다’(3.98점), ‘중소기업은 대부분 근무환경과 근로조건이 열악하다’(3.46점), ‘중소기업에서는 언제든 해고될 수 있다’(3.27점), ‘중소기업에 근무하면 사회적으로 인정받기 어렵다’(3.29점)는 문항에 대해서는 동의하는 부정적인 응답이 우세한 반면에 ‘중소기업에서는 능력개발기회가 거의 없다’(3.00점)는 문항에 대해서는 동의하는 응답과 동의하지 않는 응답이 비슷한 비중을 차지하고 있다.

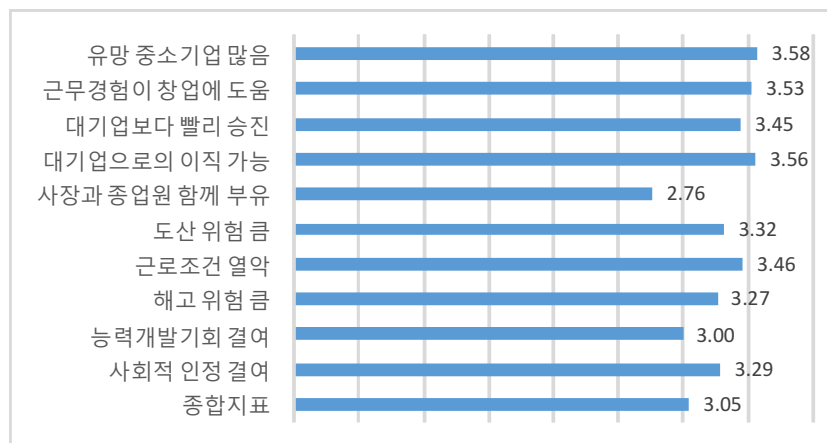
이들 10개의 항목들을 묶어서 중소기업 취업인식 종합지표를 구성하였으며, 지표 구성에 있어서 부정적인 문항들에 대한 응답을 역코딩(reverse coding)한 후에 긍정적인 문항들과 합산하였다. 이 지표는 항목들의 측정값들의 합산 평균값이기 때문에 개별 측정문항들과 마찬가지로 1점에서 5점까지의 점수 범위를 갖는다. 중소기업 취업인식 지표의 신뢰도를 알아보기 위해서 크론바하의 알파(Cronbach's α)값을 계산한 결과 .763으로 나타나 매우 만족스러운 수준의 신뢰도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 중소기업 취업인식 지표의 평균값이 중간인 3점에 근접한 3.05점으로 나타나고 있는데, 이는 지표 구성에 사용된 긍정적인 취업인식 문항들에 대한 동의응답과 부정적인 취업

인식 문항들에 대한 동의 응답이 혼합되었기 때문에 나타난 결과로 보인다.

이 종합지표를 사용하여 중소기업 취업인식에 대한 배경변수별 차이를 살펴본 결과, 여학생이 남학생보다, 중소기업 현장실습/인턴경험이 있는 학생이 없는 학생들보다, 그리고 중소기업 취업의사가 있는 학생이 취업의사가 없는 학생보다 중소기업 취업에 대해서 더 긍정적으로 인식하는 경향을 보이는 것으로 나타났다.

<그림 3-30> 중소기업 취업에 대한 인식

(단위 %)



<표 3-32> 중소기업취업 인식의 배경변수별 차이

구분		평균(점)	t	유의확률
성별	남	3.00	-2.976	.003
	여	3.11		
실습 경험	있음	3.12	2.527	.012
	없음	3.03		
중소기업 취업의사	있음	3.12	8.971	.000
	없음	2.73		

라. 종합지표들에 대한 상관 및 회귀분석

1) 종합지표들에 대한 상관분석 결과

종합지표들인 숙련준비도, 보상중시도, 정보중시도, 중소기업역할인식 및 중소기업취업인식 간의 상관관계를 분석한 결과가 <표 3-35>에 제시되어 있다. 이 표에 제시되어 있듯이, 숙련준비도, 보상중시도 및 정보준비도 간에는 긍정적인 상관관계가 존재하고 있다. 그리고 이들 세 변수와 중소기업에 대한 인식 및 취업인식 간의 관계를 보면, 숙련준비도, 보상준비도, 정보중시도의 세 지표는 중소기업에 대한 인식과 긍정적으로 상관을 맺고 있는 반면에, 중소기업 취업인식의 경우에는 숙련준비도 지표만 중소기업 취업인식과 유의미한 긍정적인 상관관계를 보이고 있으며 보상중시도와 정보중시도는 중소기업 취업인식과 유의미한 상관이 보이지 않는다. 마지막으로 중소기업에 대한 인식과 취업인식 상호간에는 긍정적인 상관관계가 존재한다.

<표 3-33> 종합지표 간 상관분석 결과

구분	숙련준비도	보상중시도	정보중시도	역할인식
숙련준비도				
보상중시도	.311**			
정보중시도	.300**	.684**		
역할인식	.160**	.159**	.086*	
취업인식	.118**	-.020	.013	.371**

* $p < .05$, ** $p < .01$

2) 종합지표들에 대한 회귀분석 결과

중소기업역할인식, 중소기업취업인식 및 중소기업취업의사에 최소희망급여, 숙련준비도 및 정보중시도의 세 지표가 미치는 순영향(net effect)을 파악

하기 위해서 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석을 실시하는데 있어서 성별, 전공, 대학소재지, 중소기업현장실습/인턴경험, 가구 주소득자 직장형태의 5개 배경변수를 통제변수로 사용하였다. 회귀분석에 투입하기에 앞서 이산변수인 통제변수들을 가변수(dummy variable)로 전환하였다. 즉, 성별 변수는 남학생인 경우에는 1, 여학생인 경우에는 0, 전공 변수는 이공계인 경우에는 1, 인문계인 경우에는 0, 대학 소재지는 수도권인 경우에는 1, 기타 지역의 경우에는 0, 중소기업현장실습/인턴경험 변수는 경험이 있는 경우에는 1, 없는 경우에는 0, 그리고 가구 주소득자 직장형태 변수는 대기업/ 공기업/ 공무원의 경우에는 1, 중소기업, 자영업 등 기타 형태인 경우에는 0의 값을 갖는 가변수로 전환하였다. 그리고 종속변수 중에서 이산변수인 중소기업취업의사 변수도 취업의사가 있는 경우에는 1, 없는 경우에는 0의 값을 갖는 가변수로 전환하였다.

<표 3-34> 변수들에 대한 설명

변수		설명	변수유형
독립 변수	최소희망급여	측정단위: 10만원	연속변수
	숙련준비도	측정단위: 점(1~5점)	연속변수
	정보중시도	측정단위: 점(1~5점)	연속변수
통제 변수	성	1=남학생, 0=여학생	가변수
	전공	1=이공계, 0=인문계	가변수
	대학 소재지	1=수도권, 0=기타	가변수
	중소기업현장실습/인턴경험	1=있음, 0=없음	가변수
	가구 주소득자 직장형태	1=대기업/공기업/공무원, 0=기타	가변수
종속 변수	중소기업역할인식	측정단위: 점(1~5점)	연속변수
	중소기업취업인식	측정단위: 점(1~5점)	연속변수
	중소기업취업의사	1=있음, 0=없음	가변수

① 중소기업역할인식에 대한 회귀분석 결과

통제변수들을 포함한 최소회망급여, 숙련준비도, 정보중시도의 세 독립변수가 중소기업역할인식에 미치는 영향을 분석하기 위해서 중다선형회귀분석(multiple linear regression)을 실시하였으며, 그 결과가 <표2-37>에 제시되어 있다. 우선 이 표에서 중소기업역할인식에 대한 독립변수들의 영향을 살펴보면, 중소기업역할인식에 대해 최소회망급여는 유의미한 부정적 영향을 미치는 반면에 숙련준비도는 유의미한 긍정적 영향을 미치고 있다. 그리고 정보중시도는 중소기업역할인식에 긍정적인 영향을 미치는 하지만 .05수준에서 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 최소회망급여가 높을수록 중소기업역할을 부정적으로 인식하는 반면에 숙련준비도가 클수록 중소기업역할을 긍정적으로 인식한다는 것을 의미한다.

한편 종속변수에 대한 통제변수들의 영향을 살펴보면, 전공은 중소기업역할인식에 유의미한 긍정적 역할을 미치는 반면에 대학 소재지는 유의미한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 이공계 학생들이 인문계 학생들보다 중소기업역할을 보다 긍정적으로 인식하며, 수도권 소재 대학생들이 지방대학생들보다 중소기업에 대해서 부정적으로 인식한다는 것을 가리킨다.

<표 3-35> 중소기업역할인식에 대한 회귀분석 결과

구 분	비표준화 회귀계수	표준화 회귀계수	t 검정 통계량	유의확률
통제변수				
성(남)	-.049	-.051	-1.442	.075
전공(이공계)	.137**	.143	4.099	.000
대학 소재지(수도권)	-.101**	-.091	-2.590	.005
현장경험(있음)	.024	.023	.665	.253
주소득자 직장(대·공기업/공무원)	.029	.027	.778	.219
독립변수				
최소회망급여	-.089**	-.111	-3.001	.002

구 분	비표준화 회귀계수	표준화 회귀계수	t 검정 통계량	유의확률
숙련준비도	.130**	.150	4.061	.000
정보중시도	.059	.058	1.594	.056
(상수)	2.487**		89.873	.000

* $p < .05$, ** $p < .01$

② 중소기업취업인식에 대한 회귀분석 결과

통제변수들을 포함한 최소회망급여, 숙련준비도, 정보중시도의 세 독립변수가 중소기업취업인식에 미치는 영향을 분석하기 위해서 중다선형회귀분석을 실시한 결과가 <표 3-36>에 제시되어 있다. 우선 이 표에서 중소기업취업인식에 대한 독립변수들의 영향을 살펴보면, 중소기업역할인식에 대한 분석결과와 마찬가지로, 최소회망급여는 중소기업취업인식에 유의미한 부정적 영향을 미치는 반면에 숙련준비도는 유의미한 긍정적 영향을 미치고 있다. 그리고 중소기업취업인식에 대한 정보중시도의 영향은 .05수준에서 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 최소회망급여가 높을수록 중소기업취업을 부정적으로 인식하는 반면에 숙련준비도가 클수록 중소기업취업을 긍정적으로 인식한다는 것을 가리킨다.

한편 종속변수에 대한 통제변수들의 영향을 살펴보면, 성별은 중소기업역할인식에 유의미한 부정적인 역할을 미치는 반면에 전공과 중소기업현장실습/인턴경험은 유의미한 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 결과는 남학생들이 여학생들보다 중소기업취업을 보다 부정적으로 인식하는 반면에 이공계 학생들이 인문계 학생들보다 그리고 중소기업현장실습/인턴경험이 있는 학생들이 없는 학생들보다 중소기업취업에 대해서 긍정적으로 인식한다는 것을 뜻한다.

<표 3-36> 중소기업취업인식에 대한 회귀분석 결과

구 분	비표준화 회귀계수	표준화 회귀계수	t 검정 통계량	유의확률
통제변수				
성(남)	-.084**	-.087	-2.410	.008
전공(이공계)	.088**	.092	2.573	.005
대학 소재지 수도권)	.035	.031	.874	.192
현장경험 있음)	.073*	.070	1.967	.025
주소득자 직장 대 · 공기업/공무원)	-.007	-.006	-.182	.428
독립변수				
최소희망급여	-.056*	-.069	-1.827	.034
숙련준비도	.093**	.107	2.845	.003
정보중시도	-.014	-.014	-.378	.353
(상수)	2.892**		18.254	.000

* p<.05, ** p<.01

3. 중소기업 대상 조사

가. 인력수급 현황

1) 인력수급상황

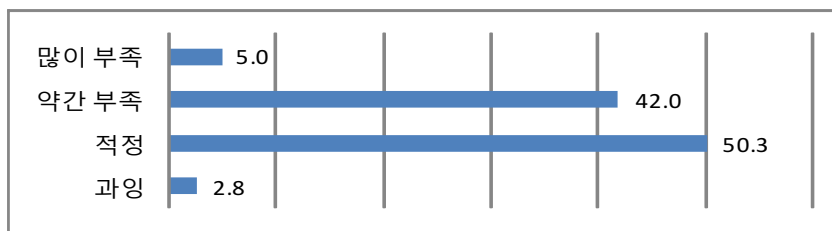
중소기업의 현 인력수급상황에 대해서 알아본 결과 '부족'(많이 부족+약간 부족)하다는 응답이 47.0%로서 전체 중소기업 중 약 절반 정도가 인력부족으로 애로를 겪고 있다는 것으로 나타났다.

인력수급상황에 대하여 업종, 업력, 종업원수, 협력기업 여부, 기업소재지 등의 5개의 배경변수별로 차이가 있는지를 살펴보기 위해서 χ^2 검증을 실시하였다. 그 결과 5개의 배경변수 중에서 업종별로는 인력수급상황에 유의미한 차이가 있는 반면에 업력, 종업원수, 협력기업 여부, 기업소재지별로는 유

의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 서비스업의 경우에는 현재 인력이 부족하다는 응답이 40.0%인 반면에 제조업의 경우에는 이보다 14%가 많은 54.0%로 나타났다. 즉 서비스업보다는 제조업의 인력부족상황이 훨씬 더 심각하다는 것을 알 수 있다.

<그림 3-31> 인력수급상황

(단위 %)



<표 3-37> 인력수급상황에 대한 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		부족	적정/과잉	유의도
업종	제조업	54.0	46.0	$\chi^2 = 7.868$ P = .005
	서비스업	40.0	60.0	

2) 인력충원 애로 직종 및 학력

① 인력충원 애로 직종

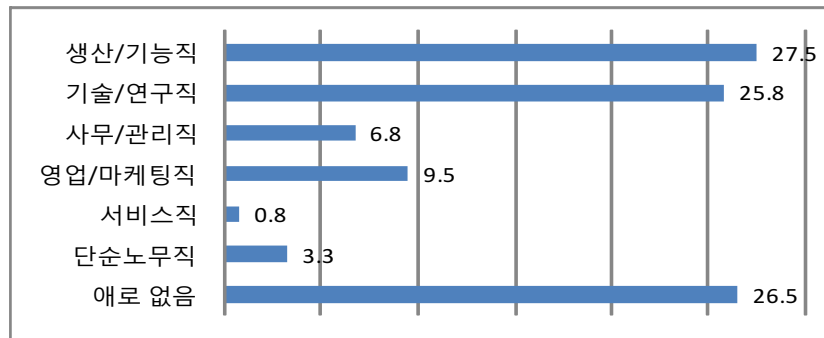
인력충원에 가장 큰 애로를 겪고 있는 직종을 보면, 생산/기능직(27.5%)과 기술/연구직(25.8%)이 대부분을 차지하고 있고, 이 두 직종에 비해서 사무/관리직(6.8%), 영업/마케팅직(9.5%), 서비스직(0.8%), 단순노무직(3.8%)의 경우에는 인력충원에 겪는 애로가 상대적으로 별로 크지 않은 것으로 나타났다.

인력충원에 애로가 있는 중소기업들만을 대상으로 인력충원 애로직종에 대하여 5개의 배경변수별로 차이가 있는지를 파악하기 위해서 χ^2 검증을 실

시한 결과 업종, 협력기업 여부, 기업소재지별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 업종별 및 협력기업 여부별로는 제조업종과 협력기업이 생산/기능직 인력충원에 그리고 서비스업종과 독립기업이 기술/연구직, 사무/관리직, 영업/마케팅직 인력충원에 더 많은 애로를 겪고 있으며, 기업소재지별로는 수도권 중소기업이 기술/연구직과 사무/관리직 인력수급에 그리고 지방 소재 중소기업은 생산/기능직과 영업/마케팅직 인력충원에 상대적으로 더 많은 애로를 겪고 있다.

<그림 3-32> 인력수급 애로 직종

(단위 %)



<표 3-38> 인력수급 애로직종에 대한 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		생산/기능	기술/연구	사무/관리	영업/마케팅	기타	유의도
업종	제조업	53.0	31.0	5.4	7.7	3.0	$\chi^2 = 46.025$ P = .000
	서비스업	16.7	40.5	14.3	19.8	8.7	
협력여부	협력기업	53.2	31.2	6.5	1.3	7.8	$\chi^2 = 20.225$ P = .000
	독립기업	31.8	36.4	10.1	17.1	4.6	

구분		생산/기능	기술/연구	사무/관리	영업/ 마케팅	기타	유의도
기업 소재	수도권	24.6	46.4	17.4	5.8	5.8	$\chi^2 = 34.400$ P= .001
	충청권	28.4	35.1	6.8	18.9	10.8	
	영남권	51.3	26.9	3.8	16.7	1.3	
	호남권	43.8	32.9	9.6	9.6	4.1	

② 인력충원 애로 학력

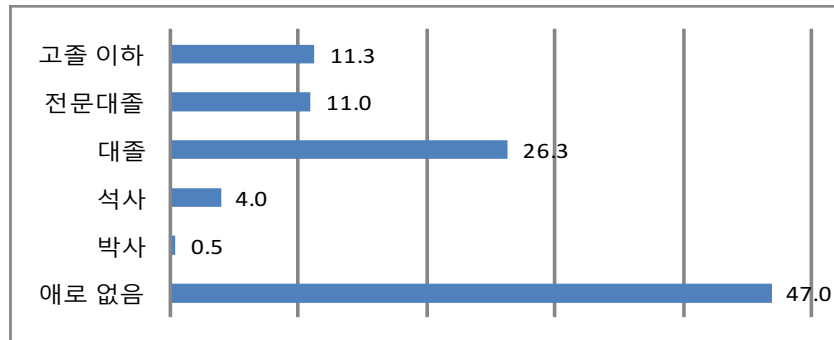
인력충원에 가장 큰 애로를 겪고 있는 학력을 보면, ‘애로가 없다는’ 응답을 제외할 경우 대졸 학력이 26.3%로 가장 많으며, 그 다음으로 ‘고졸 이하’(11.3%)와 ‘전문대졸’(11.0%)이 11%대의 비슷한 비율로 그 뒤를 잇고 있다.

인력충원에 애로가 있는 중소기업들만을 대상으로 인력충원 애로학력에 대하여 5개의 배경변수별로 차이가 있는지를 분석한 결과, 업종과 협력기업 여부의 두 변수에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 제조업종과 협력기업이 고졸이하 학력, 그리고 서비스종과 독립기업이 전문대졸 및 대학이상 학력자들의 인력충원에 상대적으로 더 많은 애로를 겪고 있다.

이 결과를 앞에서 살펴본 인력충원 애로직종 결과와 연결해서 분석해보면, 제조업종 및 협력기업들은 주로 고졸이하 학력자들로 구성된 생산/기능직 인력이, 그리고 서비스업종 및 독립기업은 주로 전문대졸 이상 학력자들로 구성된 기술/연구직의 인력충원에서 대체로 더 많은 애로를 겪고 있다는 것을 알 수 있다.

<그림 3-33> 인력수급 애로 학력

(단위 %)



<표 3-39> 인력수급 애로학력에 대한 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		고졸이하	전문대졸	대학이상	유의도
업종	제조업	29.8	17.4	52.9	$\chi^2 = 12.499$ P= .002
	서비스업	9.9	25.3	64.8	
협력여부	협력기업	41.5	15.1	43.4	$\chi^2 = 17.392$ P= .000
	독립기업	14.5	22.6	62.9	

3) 인력충원 애로 이유

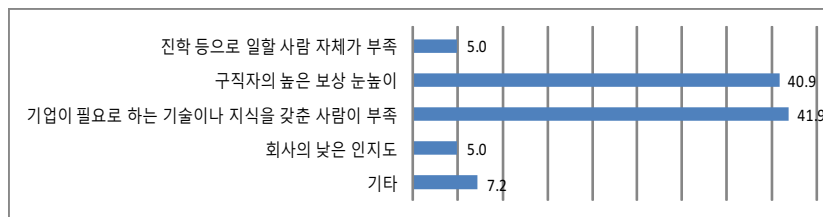
중소기업들이 인력충원에 애로를 겪는 주된 이유로는 8월이 넘는 대부분의 응답자들이 '구직자의 높은 보상 눈높이(40.9%) 와' 기업이 필요로하는 기술이나 지식을 갖춘 사람(41.9%)이 부족하기 때문으로 지적하고 있다 이것은 보상의 미스매치와 숙련의 미스매치를 중소기업 인력충원 애로의 주된 이유로 보고 있다는 것을 가리킨다.

인력충원 애로의 주된 이유에 대해서 배경변수별로 차이가 있는지를 분석한 결과 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이것은 업종, 업력, 종업원수,

협력기업 여부, 기업소재지별 차이에 관계없이 대부분의 중소기업들이 상의 미스매치와 숙련의 미스매치를 중소기업 인력충원 애로의 주된 이유로 보고 있다는 것을 의미한다.

<그림 3-34> 인력충원 애로 이유

(단위 %)



4) 인력충원방식

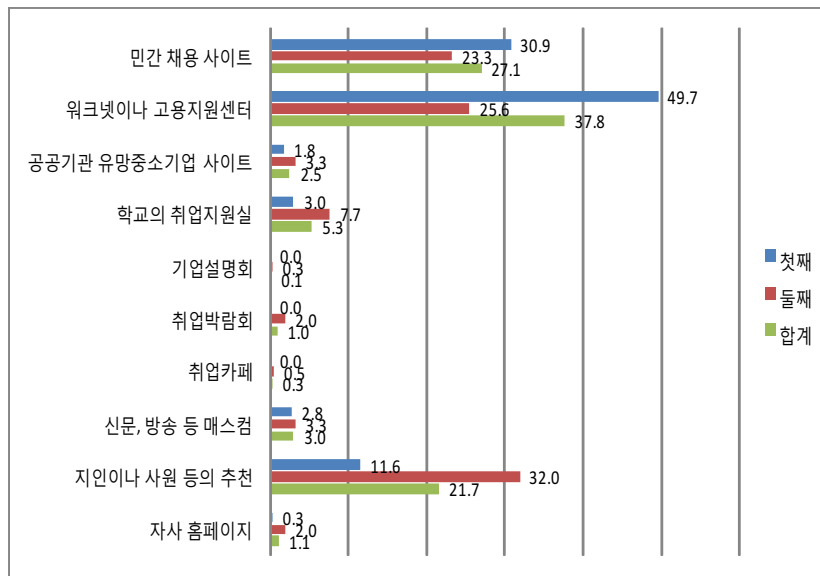
중소기업이 필요로 하는 인력을 충원하는 주된 방식에 대한 1순위 응답을 보면, '워크넷/고용지원센터'가 49.7%로 절반을 차지하고 있고, 그 다음이 '민간채용사이트'(30.9%)이고, '지인/사원 등의 추천'(11.6%)이 그 뒤를 잇고 있다. 주된 인력충원방식에 대한 2순위 응답을 살펴보면, '지인/사원 등의 추천'이 32.0%로 가장 많고, 그 다음으로 '워크넷/고용지원센터'(25.6%), '민간채용사이트'(23.3%)의 순으로 나타났다. 1순위와 2순위 응답을 종합해보면, 중소기업들은 주로 '워크넷/고용지원센터', '민간채용사이트', '지인/사원 등의 추천' 등의 통로를 이용해서 인력을 충원하고 있다는 것을 알 수 있다.

인력충원방식에 대한 배경변수별 차이를 살펴보면, 업종별로는 제조업이 '워크넷/고용지원센터', 서비스업이 '민간채용사이트'를 그리고 업력별로는 10년 이하의 업력이 짧은 기업이 '지인/사원 등의 추천'을 상대적으로 더 많이 사용하고 있다. 그리고 종업원수별로는 30명 이상 기업은 '민간채용사이트', 10~29명 기업은 '워크넷/고용지원센터', 10명미만 기업은 '지인/사원 등의 추천'을 상대적으로 더 많이 사용하고 있으며, 기업 소재지별로는 수도권에

가까운 기업일수록 '민간채용사이트', 수도권에서 멀리 떨어진 기업일수록 '워크넷/고용지원센터'를 상대적으로 더 많이 이용하고 있다.

<그림 3-35> 인력충원 방식

(단위 %)



<표 3-40> 인력충원방식에 대한 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		민간채용 사이트	워크넷/고용 지원센터	지인/사원 추천	기타	유의도
업종	제조업	24.0	58.0	11.0	7.0	$\chi^2 = 12.133$ P= .007
	서비스업	37.9	41.4	12.1	8.6	
경력	5년 이하	23.1	54.9	15.4	6.6	$\chi^2 = 16.990$ P=.049
	6-10년	34.1	45.0	12.4	8.5	
	11-15년	22.3	60.6	8.5	8.5	
	16년이상	44.0	39.3	9.5	7.1	

구분		민간채용 사이트	워크넷/고용 지원센터	지인/사원 추천	기타	유의도
중 소 기업 인 수	10명미만	28.4	41.3	21.1	9.2	$\chi^2 = 20.949$ P= .002
	10-29명	28.2	57.5	8.8	5.5	
	30명이상	38.0	45.4	6.5	10.2	
협 력 여 부	협력기업	25.3	61.6	7.1	6.1	$\chi^2 = 7.894$ P= .048
	독립기업	32.8	45.8	13.0	8.4	
기 업 소 재	수도권	47.5	34.3	13.1	5.1	$\chi^2 = 28.113$ P= .001
	충청권	31.0	46.0	13.0	10.0	
	영남권	28.3	56.6	7.1	8.1	
	호남권	17.0	62.0	13.0	8.0	

(2) 중소기업에 대한 인식

중소기업에 대한 중소기업인들의 인식은 대학생 조사에서 사용된 것과 동일한 10개의 문항으로 측정하였으며 각 문항에 대한 응답은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)까지 5개의 응답범주를 갖는 리커트식 스케일(scale)을 이용하여 이뤄졌다. 우선 개별 측정문항들에 대한 중소기업인들의 반응을 보면, ‘대기업보다 중소기업 중심의 경제가 바람직하다’는 문항(3.82점)에 대해서는 동의하는 입장이 주류를 이루고 있으며, ‘우리나라 대기업들은 대부분 중소기업에서 성장했다’(3.57점), ‘일자리 창출에서 대기업보다 중소기업이 더 컸다’(3.56점), ‘경제발전에서 대기업보다 중소기업이 더 컸다’(3.45점), ‘우리나라 중소기업은 기업가 정신이 왕성하다’(3.38점), ‘우리나라 중소기업은 국제경쟁력을 보유하고 있다’(3.19점), ‘중소기업도 노력하면 대기업으로 성장할 수 있다’(3.09점)는 문항들에 대해서도 동의하는 입장이 우세한 것으로 나타났다.

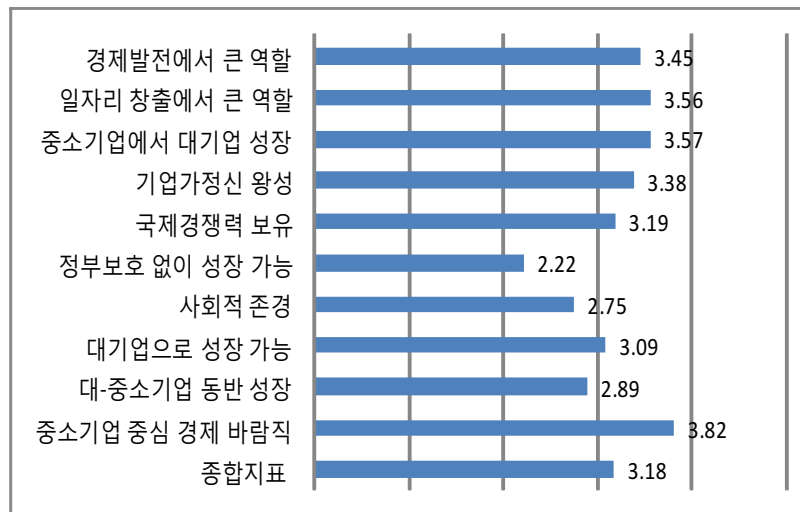
반면에 ‘우리나라 중소기업은 정부의 보호가 없이도 성장할 수 있다’(2.22점), ‘중소기업 경영자들은 사회적으로 존경받고 있다’(2.75점), ‘대기업이 성장

하면 중소기업도 함께 성장한다'(2.89점)는 2개의 문항들에 대해서는 동의하지 않는 입장이 우세한 것으로 나타나고 있다.

이들 10개의 문항들을 묶어서 중소기업에 대한 인식에 대한 종합지표를 구성하였으며, 이 지표의 크론바하의 알파(Cronbach's α)값은 .707로서 만족스러운 신뢰도 수준을 보이고 있는 것으로 나타났다. 중소기업에 대한 인식 지표를 보면 평균값이 3.18점으로서 중소기업에 대한 중소기업인들의 인식은 대체로 긍정적인 쪽이라고 할 수 있다.

<그림 3-36> 중소기업에 대한 인식

(단위: 점)



이 종합지표를 이용하여 앞에서 언급한 6개의 배경변수별로 대학생들의 중소기업에 대한 인식의 차이를 알아보기 위해서 t검증과 분산분석을 실시하였으며, 그 결과 업종, 협력기업 여부 및 기업소재지의 3 변수에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 서비스업보다는 제조업, 독립기업보다는 협력기업, 지방소재 기업보다는 수도권 기업에서 중소기업에 대해서 더 긍정적으로 인식하는 경향을 보여주고 있다.

<표 3-41> 중소기업역할인식에 대한 배경변수별 차이

구분		평균(점)	t/F	유의확률
업종	제조업	3.26	2.941	.003
	서비스업	3.12		
협력기업 여부	협력기업	3.34	3.449	.001
	독립기업	3.14		
기업 소재	수도권	3.08	3.614	.013
	충청권	3.21		
	영남권	3.17		
	호남권	3.31		

나. 중소기업 채용에 대한 인식

1) 보상중시도와 보상 관련 중시 항목

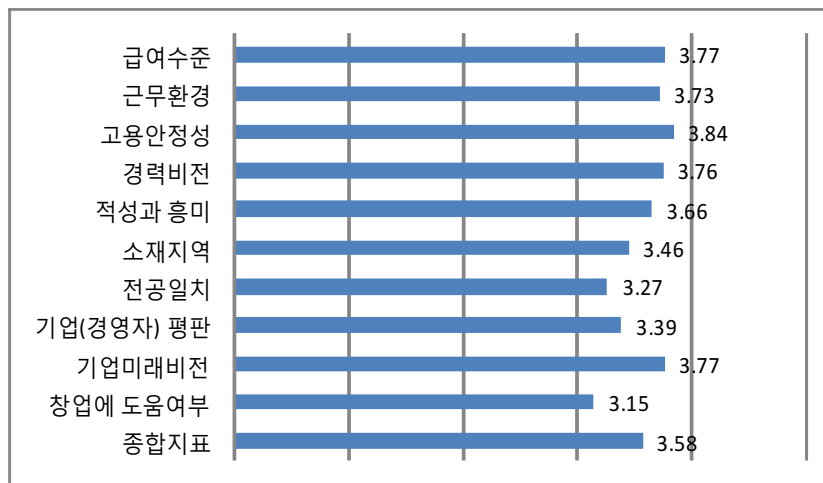
① 보상중시도

필요한 대졸인력 채용을 위해서 인적자원관리의 측면에서 제공되는 각종 보상들의 중시도에 대한 중소기업인들의 인식을 알아보기 위해서 대학생 조사의 경우와 동일하게 급여수준, 근무환경, 고용안정성, 경력비전, 적성과 흥미, 소재지역, 전공일치, 기업(경영자)평판, 기업미래비전, 창업에의 도움여부 등 10개 항목의 중시도를 질문하였으며, 각 항목에 대한 응답은 ‘전혀 중시하지 않음’(1점)에서 ‘매우 중시(5 점)’ 까지 5 개의 응답범주를 갖는 리커트식 스케일(scale)을 이용하여 이뤄졌다. 10 개 항목에 대한 중소기업인들의 중시도 평가를 보면, 급여수준, 근무환경, 고용안정성, 경력비전, 적성과 흥미, 소재지역, 전공일치, 기업(경영자)평판, 기업미래비전, 창업에의 도움 여부의 10 개 항목에 대한 중시도 점수가 3.15점에서 3.84점의 범위를 보이고 있어 이들 10개 항목 모두에 대해서 중소기업인들은 전반적으로 중시하는 편이라고 할 수 있다.

이들 10개의 항목들을 묶어서 중소기업 보상중시도 종합지표를 구성하였으며, 이 지표에 대한 크론바하의 알파 값을 계산한 결과 .798로 나타나 매우 만족스러운 수준의 신뢰도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 중소기업 보상중시도 지표의 평균값은 3.58점으로 나타나고 있어, 대부분의 중소기업인들은 위에서 살펴본 중소기업에서 제공하는 각종 보상들을 전반적으로 중시하는 편이라는 것을 알 수 있다. 이 종합지표를 이용하여 중소기업 보상중시도의 배경변수별 차이를 살펴보면, 업력이 짧은 기업일수록 중소기업 보상을 더 중요하게 인식하는 경향을 보이는 것으로 나타났다.

<그림 3-37> 보상 중시도

(단위: 점)



<표 3-42> 보상중시도에 대한 배경변수별 차이

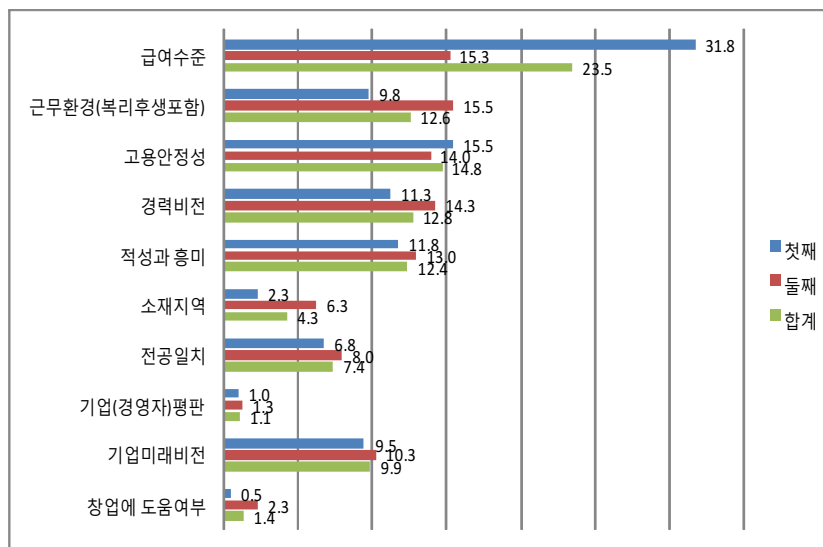
구분		평균(점)	t/F	유의확률
업력	5년 이하	3.69	7.704	.001
	6-10년	3.56		
	11-15년	3.54		
	16년이상	3.54		

② 보상 관련 중시 항목

위에서 살펴본 10개의 보상 관련 항목 중에서 가장 중시하는 항목에 대한 1순위 응답결과를 보면, '급여수준'이 31.8%로 가장 많았으며, 그 다음으로 '고용안정성'(15.5%), '적성과 흥미'(11.8%), '경력비전'(11.3%), '근무환경'(9.8%), '기업미래비전'(9.5%)의 순으로 나타났다. 보상 관련 중시 항목에 대한 2순위 응답을 살펴보면, '근무환경'(15.5%)과 '급여수준'(15.3%)이 15%의 비슷한 비율로 가장 큰 비중을 차지하였고, 이어 '경력비전'(14.3%), '고용안정성'(14.0%), '적성과 흥미'(13.0%), '기업미래비전'(10.3%)의 순이었다. 1순위와 2순위 응답을 종합하면, 중소기업인들은 급여수준을 가장 중시하고 있으며, 그 다음으로 고용안정성, 경력비전, 근무환경, 적성/ 흥미를 비슷한 비중으로 중시하고 있고, 그 뒤를 이어 기업미래비전도 중시하는 편으로 나타났다.

<그림 3-38> 보상 관련 중시 항목

(단위 %)



1순위 응답을 중심으로 보상 관련 중시 항목에 대한 배경변수별 차이를 살펴보면, 업종별로 제조업은 '급여수준'과 '고용안정성'을 그리고 서비스업은 '근무환경'과 '적성/흥미'를 상대적으로 더 많이 중시하고 있으며, 기업소재별로 수도권, 충청권, 영남권 기업이 호남권 기업에 비해 '급여수준'을 그리고 지방 소재 기업들이 수도권 기업에 비해 '고용안정성'을 상대적으로 더 많이 중시하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-43> 보상 관련 중시 항목에 대한 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		급여 수준	근무 환경	고용 안정성	경력 비전	적성/ 흥미	기타	유의도
업 종	제조업	34.0	7.0	17.5	11.5	7.5	22.5	$\chi^2 = 12.194$ P= .032
	서비스업	29.5	12.5	13.5	11.0	16.0	17.5	
기 업 소 재	수도권	35.0	11.0	9.0	13.0	14.0	18.0	$\chi^2 = 34.013$ P= .003
	충청권	38.0	7.0	14.0	6.0	11.0	24.0	
	영남권	33.0	9.0	21.0	19.0	9.0	9.0	
	호남권	21.0	12.0	18.0	7.0	13.0	29.0	

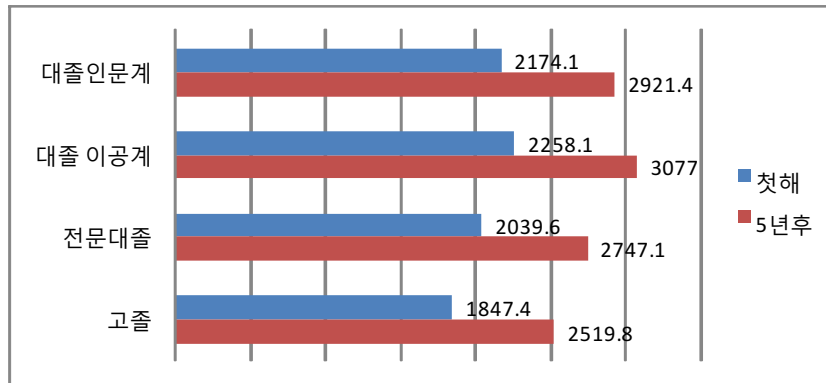
2) 중소기업 급여

① 취업 첫해 및 5년후 연간급여

중소기업 채용 인력의 첫해 연간급여를 보면, 대졸인문계는 약 2,174만원이고 대졸 이공계는 이보다 약 84만원 더 많은 2,258만원으로 대졸 전체 평균은 2,219만원(월평균 185만원)이며, 전문대졸 학력자는 약 2,040만원 그리고 고졸 학력자는 이보다 약 163만원 적은 1,847만원 정도로 나타났다. 그리고 채용 인력의 취업 5년후 연간급여를 보면, 대졸 인문계는 약 2,921만원이고 대졸 이공계는 이보다 약 156만원 더 많은 3,077만원이며, 전문대졸 학력자는 약 2,747만원 그리고 고졸 학력자는 이보다 227만원 정도 적은 약 2,520만원이다.

<그림 3-39> 취업 첫해 및 5년후 연간급여

(단위: 만원)



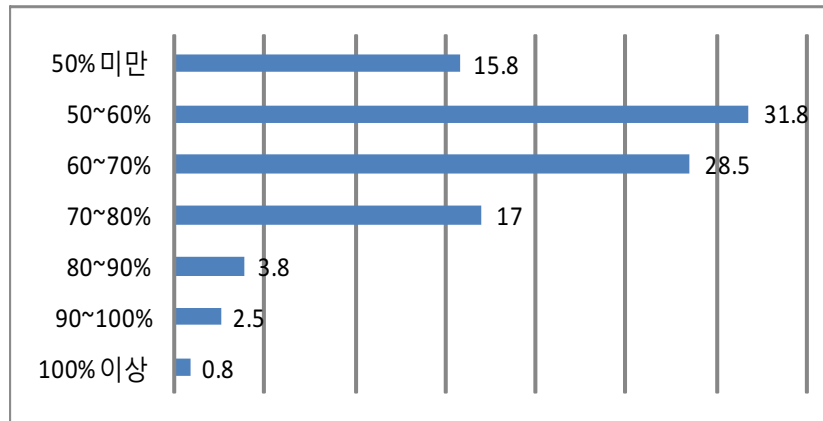
② 대기업 대비 생애임금 규모

대학졸업자들이 중소기업에 취업하여 계속 근무할 경우 평생 받게 될 생애임금이 대기업에 취업했을 경우에 비해 어느 정도일까를 질문한 결과 중소기업인들은 '50~60%'라는 응답이 31.8%로 가장 많고 '60~70%'(28.5%)와 '70~80%'(17.0%)라는 응답이 그 뒤를 이었으며, '50%미만'이라는 응답도 15.8%로 적지 않은 비중을 차지하고 있는 반면에 80% 이상 된다는 응답 비율은 매우 작은 것으로 나타났다. 중소기업인들도 중소기업 근무시의 생애임금 규모가 대기업과 비교했을 때 전반적으로 열악하다고 인식하고 있는 것이다.

대기업 대비 생애임금 규모에 대한 배경변수별 차이를 분석한 결과 모든 배경변수에서 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이렇나 결과는 중소기업의 대기업 대비 생애임금의 열악한 상황에 대한 중소기업인들의 평가는 업종, 업력, 종업원 수, 협력기업 여부, 기업 소재지별 차이에 관계없이 공통적으로 나타나는 현상이라는 것을 보여주고 있다.

<그림 3-40> 대기업 대비 생애임금 규모

(단위 %)



② 급여수준별 기업성과 및 인적자원관리 차이

급여수준이 다르면 기업성과 및 인적자원관리에서도 차이가 있을까? 조사 대상 중소기업들을 첫째 연간급여가 ‘평균이하’인 기업과 ‘평균이상’인 기업으로 양분하여 인력수급상황과 숙련중시도, 보상중시도, 정보공개도로 본 인적자원관리에 있어서 두 집단 간에 차이가 있는지를 분석하였다.

우선 인력수급상황에 대한 평균급여수준별 차이를 보면, 인력이 부족하다는 응답이 연간급여 수준이 평균이하인 중소기업(54.8%)들이 평균이상인 중소기업(46.2%)들보다 약 8% 정도 더 많기는 하지만 통계적으로 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 한편 인적자원관리에 대한 평균급여수준별 차이를 보면, 여기서도 통계적으로 유의미하지 않지만 숙련중시도, 정보공개도는 급여수준이 높은 기업이 높지만, 보상중시도는 오히려 급여수준이 평균이하인 기업들이 평균이상인 중소기업보다 약간 더 높게 나타나고 있다. 이러한 결과는 인력수급상황이나 기업의 인적자원관리에 영향을 미치는 요인이 당장 받는 급여 이외의 다른 요인도 상당부분 작용한다는 것을 암시하는 것이라고 할 수 있다.

<표 3-44> 급여수준별 인력수급상황

(단위: %)

구분		부족	적정/과잉	유의도
급여 수준	평균이하	54.8	45.2	$\chi^2 = 1.377$ P = .152
	평균이상	46.2	53.8	

<표 3-45> 급여수준별 인적자원관리

구분		평균(점)	t	유의확률
숙련중시도	평균이하	3.31	-.938	.350
	평균이상	3.37		
보상중시도	평균이하	3.64	.611	.542
	평균이상	3.59		
정보공개도	평균이하	3.25	-1.345	.180
	평균이상	3.36		

3) 숙련중시도와 숙련 관련 중시 항목

① 숙련중시도

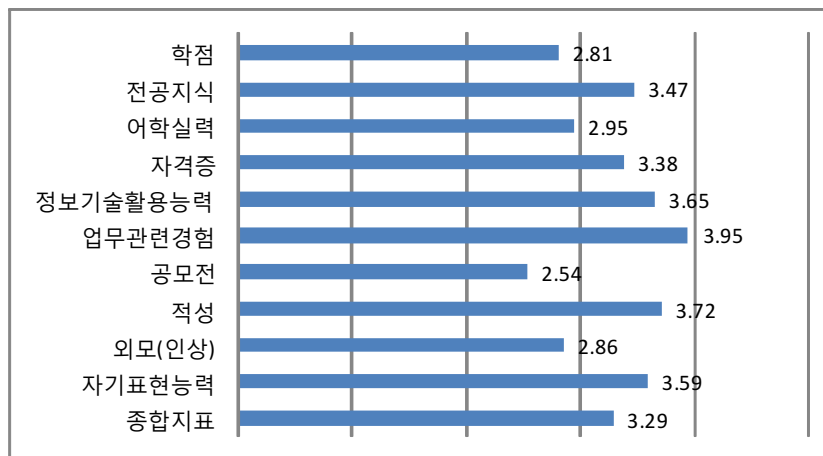
대졸 인력 채용기준들의 중요성에 대한 중소기업인들의 인식을 알아보기 위해 대학생 조사에 사용된 것과 동일한 항목들인 학점, 전공지식, 어학실력, 자격증, 정보기술활용능력, 업무관련경험, 공모전 적성 외모(인상), 자기표현 능력 등 10개 항목의 중시도를 질문하였으며, 각 문항에 대한 응답은 '전혀 중시하지 않음'(1점)에서 '매우 중시(5점)'까지 5개의 응답범주를 갖는 리커트식 스케일(scale)을 이용하여 이뤄졌다. 우선 10개 항목의 중시도에 대한 중소기업인들의 평가를 보면, '업무관련 경험(3.95 점)을 가장 중시하고 있으며 적성, 정보기술활용능력, 자기표현능력, 전공지식, 자격증 항목들도 중시도 점수가 3.38~3.72 점의 범위를 보이고 있어 이 항목들도 중소기업에서 중시하는 편

이라는 것을 알 수 있다. 반면에 ‘어학실력’(2.95점), ‘외모’(2.89점), ‘학점’(2.81점), ‘공모전’(2.54점)은 모두 점수가 3점 미만으로서 중소기업들이 이 항목들은 채용기준으로 중시하지 않는 것으로 나타났다.

이들 10개의 문항들을 묶어서 숙련중시도 종합지표를 구성하였으며, 이 지표의 크론바하의 알파값은 .811로서 매우 만족스러운 수준의 신뢰도를 보이고 있다고 할 수 있다. 숙련중시도 지표의 평균값은 3.29점으로 나타나고 있어, 대졸인력의 채용기준들에 대해 중소기업인들은 대체로 중시하고 있는 편이라고 할 수 있다. 이 종합지표를 이용하여 숙련중시도에 대한 배경변수별 차이를 분석한 결과 업종, 업력, 종업원 수, 협력기업 여부 및 기업 소재지별로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<그림 3-41> 숙련 중시도

(단위: 점)



② 숙련 관련 중시 항목

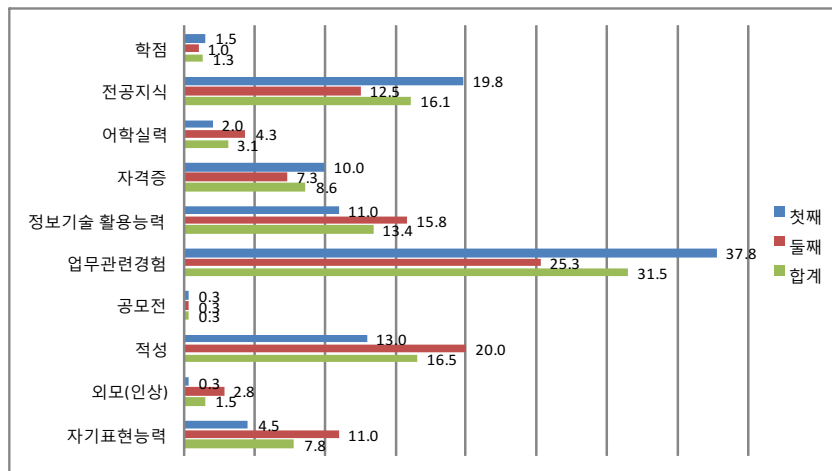
앞에서 살펴본 10개의 숙련 관련 항목 중 가장 중시하는 항목에 대한 1순위 응답을 살펴보면, ‘업무관련경험’이 37.8%로서 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 그 다음이 ‘전공지식’(19.8%), ‘적성’(13.0%), ‘정보기술활용능력’(11.0%),

‘자격증’(10.0%)의 순으로 나타났다. 2순위 응답결과를 살펴보면, 1순위 응답과 마찬가지로 ‘업무관련경험’을 지적한 비율이 25.3%로 가장 많았고, ‘적성’이 20.0%로 그 뒤를 이었으며, 그 다음으로 ‘정보기술활용능력’(15.8%), ‘전공지식’(12.5%)의 순으로 나타났다. 1순위와 2순위 응답결과를 종합하면 중소기업인들은 대졸 인력 채용기준으로 업무관련경험을 가장 중시하고 있으며, 그 다음으로 적성, 정보기술활용능력, 전공지식을 비슷한 비중으로 중시하고 있는 것으로 나타났다.

1순위 응답을 중심으로 숙련 관련 중시 항목에 대한 배경변수별 차이를 살펴보면, 제조업은 전공지식과 업무관련 경험을 그리고 서비스업은 자격증과 정보기술활용능력을 상대적으로 더 많이 중시하고 있다.

<그림 3-42> 숙련 관련 중시 항목

(단위 %)



<표 3-46> 숙련 관련 중시 항목에 대한 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		전공 지식	자격 증	정보기술 활용능력	업무관련 경험	적성	기타	유의도
업종	제조업	23.5	5.5	9.0	40.5	13.5	8.0	$\chi^2 = 13.399$ P= .020
	서비스업	16.0	14.5	13.0	35.0	12.5	9.0	

4) 정보공개도 및 정보공개 관련 중시 항목

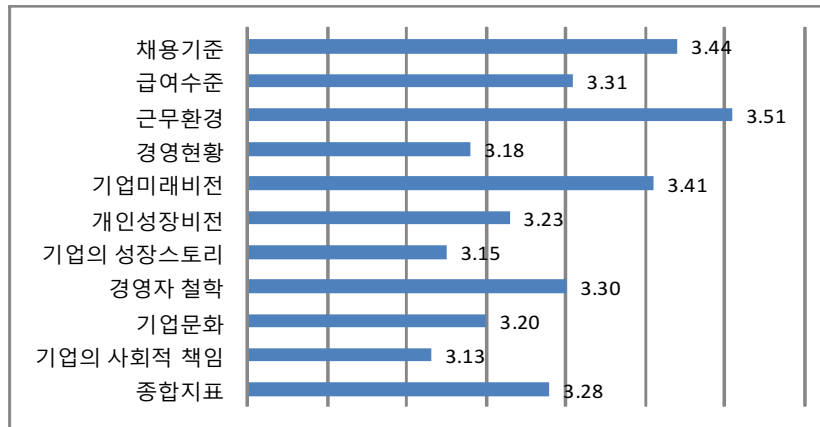
① 정보공개도

중소기업이 홈페이지, 회사설명회, 채용공고 등을 통해 각종 정보들을 얼마나 적극적으로 공개하고 있는지 알아보기 위해서 대학생 조사에 사용된 것과 동일한 항목들인 채용기준, 급여수준, 근무환경, 경영현황, 기업미래비전, 개인성장비전, 기업의 성장스토리, 경영자철학, 기업문화, 기업의 사회적 책임 등 10개 항목의 정보 공개도를 질문하였으며, 각 항목에 대한 응답은 ‘매우 소극적’(1점)에서 ‘매우 적극적(5점)’까지 5개의 응답범주를 갖는 리커트식 스케일(scale)을 이용하여 이뤄졌다. 10개 항목에 대한 정보공개도 점수를 보면 최소 3.13점에서 최대 3.51점까지의 범위를 보이고 있어 이들 10개 항목의 정보에 대해 적극적으로 공개하는 편이라는 것을 알 수 있다.

이들 10개의 항목들을 묶어서 중소기업 정보공개도 종합지표를 구성하였으며, 이 지표의 크론바하의 알파값은 .890으로 나타나 매우 만족스러운 수준의 신뢰도를 보이고 있다고 할 수 있다. 그리고 중소기업 정보중시도 지표의 평균값은 3.28점으로 나타나고 있어, 중소기업인들은 각종 정보들에 대해서 대체로 적극적으로 공개하는 편이라고 할 수 있다. 이 종합지표를 사용하여 중소기업 정보공개도에 대한 배경변수별 차이를 분석한 결과 업종, 업력, 종업원 수, 협력기업 여부 및 기업 소재지별로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<그림 3-43> 정보공개도

(단위: 점)



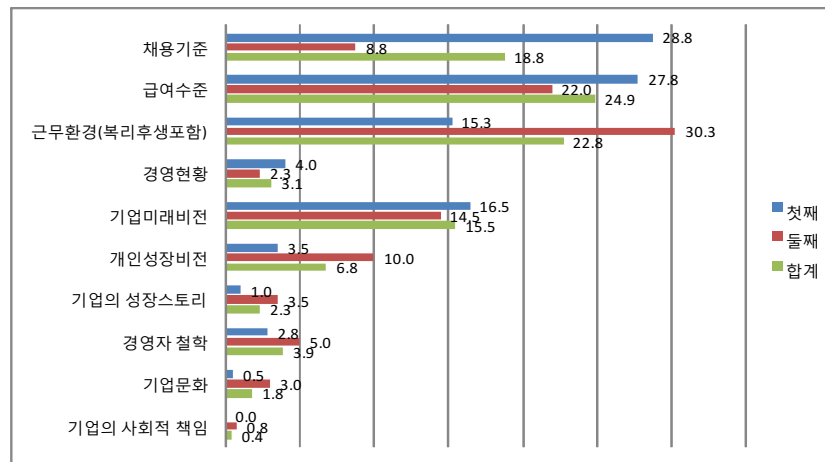
② 정보공개 관련 중시 항목

앞에서 살펴본 10개의 정보공개 관련 항목 중에서 가장 중시하는 항목에 대한 1순위 응답결과를 살펴보면 ‘채용기준’(28.8%)과 ‘급여수준’(27.8%)를 비슷한 비율로 가장 중요시하고 있으며, ‘기업미래비전’(16.5%)과 ‘근무환경’(15.3%)이 그 뒤를 잇고 있다. 2순위 응답결과를 보면, ‘근무환경’이 30.3%로 가장 많으며, 그 다음으로 ‘급여수준’(22.0%), ‘기업미래비전’(16.5%)의 순으로 나타났다. 1순위와 2순위 응답결과를 종합하면 중요한 정보공개항목으로 중소기업인들은 ‘급여수준’, ‘근무환경’, ‘채용기준’을 주로 많이 지적하고 있으며, 이에 덧붙여 ‘기업미래비전’도 중요한 정보공개항목으로 꼽고 있다.

1순위 응답을 중심으로 정보공개 관련 중시 항목에 대한 배경변수별 차이를 살펴보면, 제조업은 ‘급여수준’과 ‘기업미래비전’을 그리고 서비스업은 ‘근무환경’을 중요 정보공개항목으로 더 많이 지적하고 있다.

<그림 3-44> 정보공개 관련 중시 항목

(단위: %)



<표 3-47> 정보공개 관련 중시항목에 대한 배경변수별 차이

(단위: %, 점)

구분		채용 기준	급여 수준	근무 환경	기업 미래비전	기타	유의도
업종	제조업	29.0	30.0	9.5	20.0	11.5	$\chi^2 = 12.402$ P= .015
	서비스업	28.5	25.5	21.0	13.0	12.0	

5) 유망중소기업에 대한 인식

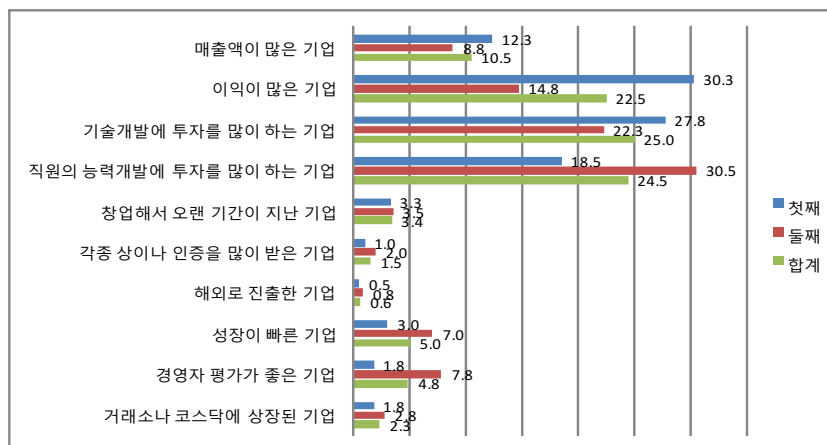
유망중소기업에 대한 중소기업인들의 인식을 살펴보면, 1순위 응답의 경우 ‘이익이 많은 기업’(30.3%)과 ‘기술개발에 투자를 많이 하는 기업’(27.8%)을 가장 많이 꼽고 있고, 다음으로 ‘직원의 능력개발에 투자를 많이 하는 기업’(18.5%)이라는 응답이 차지하고 있다. 2순위 응답결과를 보면, 직원의 능력개발에 투자를 많이 하는 기업이라는 응답이 30.5%로 가장 많고, 그 다음으로 ‘기술개발에 투자를 많이 하는 기업’(22.8%), ‘이익이 많은 기업’(14.0%)의

순으로 나타났다. 1순위와 2순위 응답결과를 종합하면 중소기업인들은 대체로 '이익이 많은 기업', '기술개발에 투자를 많이 하는 기업', '직원의 능력개발에 투자를 많이 하는 기업'을 유망중소기업으로 인식하는 경향이 있다는 것을 알 수 있다.

유망중소기업 인식에 대한 배경변수별 차이를 분석한 결과 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 앞에서 검토했던 유망중소기업에 대한 중소기업인들의 인식은 업종, 업력, 종업원 수, 협력기업 여부, 기업 소재지에 따라 다르지 않다는 것을 가리킨다.

<그림 3-45> 유망중소기업에 대한 인식

(단위 %)



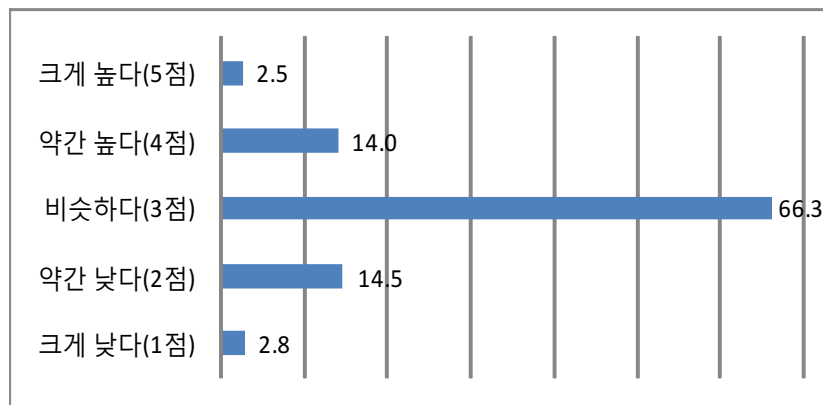
6) 학력수준 일치도

중소기업에 취업한 대졸 인력들의 학력을 중소기업이 필요로 하는 수준과 비교했을 때 '비슷하다'는 평가가 7항에 가까운 66.3%로서 대다수를 차지하고 있으며, '높다'(크게 높다+약간 높다)거나 '낮다'(약간 낮다+크게 낮다)는 평가는 각각 16.5%와 17.3%로 비슷한 비율을 보이고 있다.

학력수준 일치도에 대한 배경변수별 차이를 분석한 결과 학력수준 일치도에 대한 앞의 평가는 업종, 업력, 종업원 수, 협력기업 여부, 기업 소재지에 따라 별다른 차이가 없는 것으로 나타났다.

<그림 3-46> 학력수준 일치도

(단위 %)



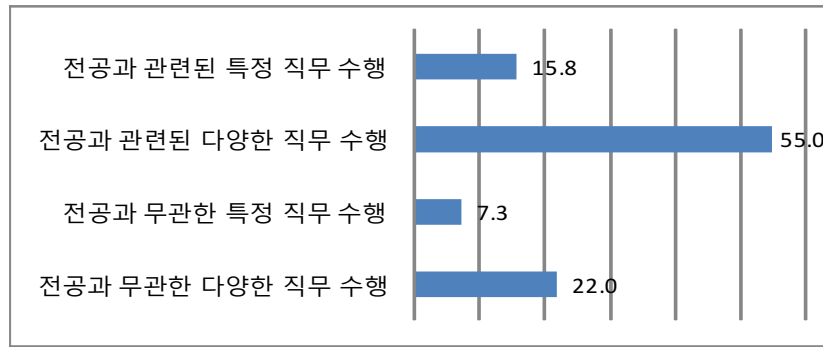
7) 전공 관련 직무수행 방식

최근 취업한 대졸 인력들의 직무수행방식을 보면, '전공과 관련한 다양한 직무수행'이 55.0%로 가장 많고, 이어 '전공과 무관한 다양한 직무수행'이 22.0%이고 '전공과 관련된 특정 직무 수행'과 '전공과 무관한 특정 직무 수행'은 각각 15.8%와 7.3%로 나타났다.

전공 관련 직무수행방식에 대한 배경변수별 차이를 분석한 결과를 살펴보면, 제조업은 '전공과 관련된 다양한 직무 수행'이 그리고 서비스업은 '전공과 관련된 특정 직무 수행'과 '전공과 무관한 다양한 직무 수행'이 상대적으로 더 큰 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다.

<그림 3-47> 전공 관련 직무수행방식

(단위 %)



<표 3-48> 전공관련 직무수행방식에 대한 배경변수별 차이

(단위 %)

구분		전공 관련 특정 직무 수행	전공 관련 다양한 직무 수행	전공 무관 특정 직무 수행	전공 무관 다양한 직무 수행	유의도
업종	제조업	10.5	64.5	8.0	17.0	$\chi^2 = 18.419$ P = .000
	서비스업	21.0	45.5	6.5	27.0	

8) 취업난의 원인

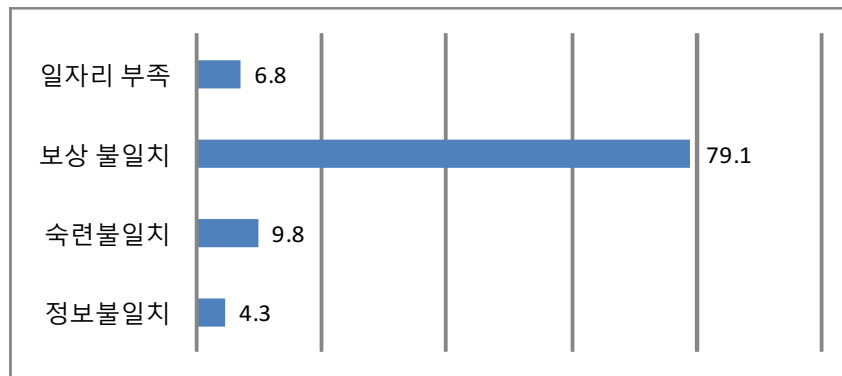
청년들이 취업난을 겪는 가장 큰 원인으로 중소기업인들의 79.1%가 ‘청년과 기업의 보상 눈높이가 안맞아서’라는 지적을 하고 있으며, ‘청년들이 기업이 필요로 하는 지식이나 기술을 갖추지 못해서’(9.8%), ‘일자리가 부족해서’(6.8%), ‘청년들이 자신에 맞는 기업에 관한 정보가 부족해서’(4.3%)라는 지적은 소수에 불과한 것으로 나타났다. 즉 절대다수의 중소기업인들은 보상의 미스매치를 청년취업난의 가장 큰 원인으로 꼽고 있다는 것을 알 수 있다.

취업난의 원인에 대한 배경변수별 차이를 분석한 결과 배경변수별로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타나고 있어 보상의 미스매치를 청년취업난의 가

장 큰 원인으로 꼽고 있다는 중소기업인들의 인식은 업종, 업력, 종업원 수, 협력기업 여부, 기업 소재지에 따라 다르지 않다고 할 수 있다.

<그림 3-48> 취업난의 원인

(단위 %)



9) 중소기업 취업에 대한 인식

중소기업 취업에 대한 중소기업인들의 인식은 대학생 조사에서 사용된 것과 동일한 10개의 문항을 사용하여 측정하였으며, 각 문항에 대한 응답은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5 점) 까지 5 개의 응답범주를 갖는 리커트식 스케일(scale)을 이용하여 이뤄졌다. 우선 중소기업 취업에 대한 긍정적인 인식을 나타내는 5개의 문항들에 대한 평가를 살펴보면, ‘취업할만한 유망 중소기업도 많이 있다’(3.88 점), ‘중소기업 근무경험이 나중에 창업할 때 도움이 될 수 있다’(3.91 점), ‘중소기업에서는 대기업보다 빨리 승진할 수 있다’(3.84 점), ‘중소기업에서 경력을 쌓으면 대기업으로의 이직도 가능하다’(3.17 점)는 문항에 대해서는 그렇다는 긍정적인 응답이 우세한 것으로 나타났다, ‘중소기업의 사장이 부유해지면 종업원도 부유해진다’(3.02 점)는 문항에 대해서는 긍정과 부정의 응답이 비슷한 것으로 나타났다.

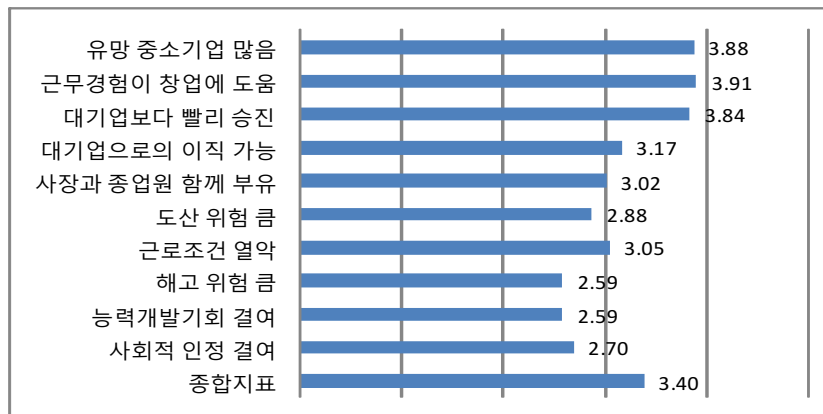
한편 중소기업 취업에 대한 부정적인 인식을 나타내는 5개의 문항들에 대

한 평가를 살펴보면, '중소기업은 언제 망할지 모른다'(2.88점), '중소기업에서는 언제든 해고될 수 있다'(2.59점), '중소기업에서는 능력개발기회가 거의 없다'(2.59점), '중소기업에 근무하면 사회적으로 인정받기 어렵다'(2.70점)는 문항에 대해 동의하지 않는 응답이 우세하며, '중소기업은 대부분 근무환경과 근로조건이 열악하다'(3.05 점)에 대해서만 긍정과 부정의 응답이 비슷한 비중을 보이는 것으로 나타났다,

이들 10개의 항목들을 묶어서 중소기업 취업인식 종합지표를 구성하였으며, 지표 구성에 있어서 부정적인 문항들에 대한 응답을 역코딩(reverse coding)한 후에 긍정적인 문항들과 합산하였다. 이 지표의 크론바하의 알파값은 .799로 나타나 매우 만족스러운 수준의 신뢰도를 보이고 있다고 할 수 있다. 그리고 중소기업 취업인식 지표의 평균값은 3.40 점으로 나타나고 있어 중소기업 취업에 대한 중소기업인들의 인식은 전반적으로 긍정적인 편인 것으로 나타났다. 이 종합지표를 사용하여 중소기업 취업인식에 대한 배경변수별 차이를 살펴본 결과 유의미한 차이가 없는 것으로 나타나, 중소기업 취업에 대한 중소기업인들의 전반적인 긍정적인 인식은 업종, 업력, 종업원 수, 협력기업 여부, 기업 소재지에 따라 다르지 않다는 것을 알 수 있다.

<그림 3-49> 중소기업 취업에 대한 인식

(단위: 점)



4. 대학생과 중소기업간 인식의 미스매치

가. 중소기업에 대한 인식

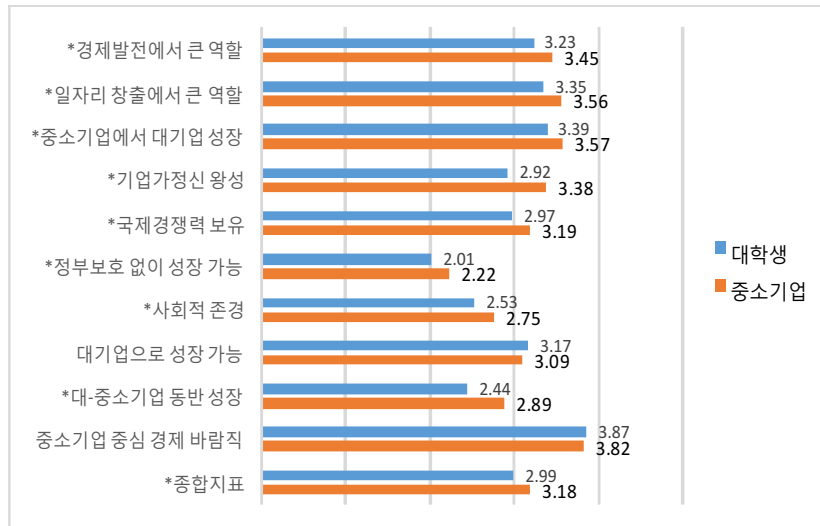
대학생의 중소기업에 대한 인식 지표 점수는 2.99점으로 중소기업의 3.18점보다 0.19점 낮은 것으로 나타나 중소기업에 대한 대학생들의 인식이 중소기업들에 비해 덜 긍정적인 것으로 보인다.

중소기업에 대한 인식 지표를 구성하는 10개의 측정문항들에 대한 반응을 보면, '경제발전에서 대기업보다 중소기업이 더 컸다', '일자리 창출에서 대기업보다 중소기업이 더 컸다', '우리나라 대기업들은 대부분 중소기업에서 성장했다', '우리나라 중소기업은 기업가 정신이 왕성하다', '우리나라 중소기업은 국제경쟁력을 보유하고 있다', '우리나라 중소기업은 정부의 보호가 없이도 성장할 수 있다', '중소기업 경영자들은 사회적으로 존경받고 있다', '대기업이 성장하면 중소기업도 함께 성장한다'는 8개의 문항에 대해서 대학생들이 중소기업들보다 덜 긍정적인 견해를 갖고 있으며, '중소기업도 노력하면 대기업으로 성장할 수 있다'와 '대기업보다 중소기업 중심의 경제가 바람직하다'는 2개의 문항에 대해서는 대학생과 중소기업간에 차이가 없는 것으로 나타났다.

지역을 수도권과 지방의 두 권역으로 나누어 중소기업역할에 대한 대학생과 중소기업의 인식을 살펴보면, 수도권과 지방의 두 권역에서 중소기업에 대한 대학생들의 인식이 중소기업들에 비해 덜 긍정적이며, 중소기업에 대한 두 집단의 인식의 차이는 수도권(-0.17점)보다 지방(-0.22 점)에서 더 큰 것으로 나타나고 있다.

<그림 3-50> 중소기업에 대한 인식

(단위: 점)



주) *는 t 검정결과 .05 수준에서 대학생과 중소기업간에 유의미한 평균 차이가 있는 것을 의미

<표 3-49> 중소기업에 대한 인식의 집단별 차이

(단위: 점)

역할		평균(점)	평균차이	t	유의확률
전체	대학생	2.99	-0.19	-6.996	p=.000
	중소기업	3.18			
수도권	대학생	2.91	-0.17	-3.121	p=.002
	중소기업	3.08			
지방	대학생	3.01	-0.22	-6.306	p=.000
	중소기업	3.23			

나. 숙련의 미스매치

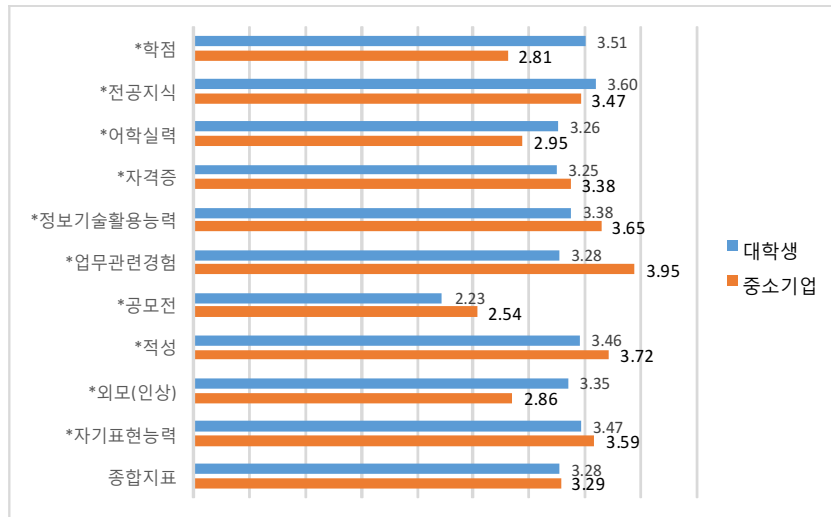
1) 숙련준비(중시)도

대학생의 숙련준비도 지표 점수는 3.28점이고 중소기업의 숙련중시도 지표 점수는 3.29점으로 양자 간에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타나고 있다. 지역을 수도권과 지방의 두 권역으로 나누어 숙련 불일치를 살펴보면 대학생의 숙련준비도와 중소기업의 숙련중시도 수준 간에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타나고 있어, 수도권과 지방 모두 숙련의 측면에서 대학생과 중소기업 간에 미스매치는 없는 것으로 보인다.

그러나 숙련과 관련된 10개의 개별 측정지표들을 살펴보면 그 양상이 매우 달리 나타나고 있다. 즉, 학점, 전공지식, 어학실력, 외모(인상)의 4개 항목에 대한 대학생들의 준비도는 중소기업에서 평가하는 중시도 수준을 넘어서고 있는 반면에, 자격증, 정보기술활용능력, 업무관련경험, 공모전, 적성, 자기표현능력의 6개 항목에 있어서는 대학생들의 준비도가 중소기업에서 평가하는 중시도 수준을 못미치는 것으로 나타나고 있어 개별 항목들에 있어서 숙련의 측면에서 대학생들과 중소기업 간에 상당한 미스매치가 존재하고 있음을 알 수 있다. 즉, 학점, 전공지식, 어학실력, 외모(인상)의 측면에서는 중소기업에서 중시하는 수준 이상으로 대학생들이 준비를 많이 하고 있는 반면에, 자격증, 정보기술활용능력, 업무관련경험, 공모전, 적성, 자기표현능력의 측면에서는 이 항목들에 대한 대학생들의 준비 정도가 중소기업에서 중시하는 수준에 못미치고 있다고 할 수 있다.

<그림 3-51> 숙련준비(중시)도

(단위: 점)



주) *는 t 검증결과 .05 수준에서 대학생과 중소기업간에 유의미한 평균 차이가 있는 것을 의미

<표 3-50> 숙련준비(중시)도의 집단별 차이

(단위: 점)

숙련		평균(점)	평균차이	t	유의확률
전체	대학생	3.28	-0.01	-.357	p=.722
	중소기업	3.29			
수도권	대학생	3.38	0.05	.924	p=.356
	중소기업	3.33			
지방	대학생	3.25	-0.03	-.833	p=.405
	중소기업	3.28			

2) 숙련 관련 준비(중시) 항목

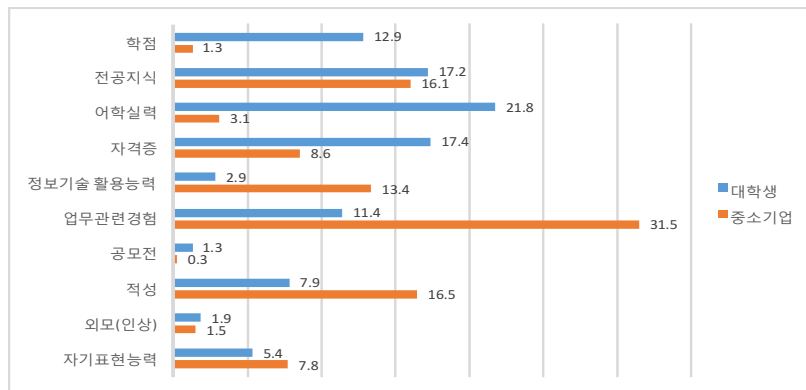
대학생들이 취업을 위해 우선적으로 준비노력을 하는 항목을 살펴보면, 어학실력이 21.8%로 가장 많고 그 다음으로 자격증(17.4%), 전공지식(17.2%), 학점(12.9%) 등의 순으로 나타났다. 이와 대조적으로 중소기업에서는 대졸인력

채용을 위해서 가장 중시하는 항목으로 업무관련경험(31.5%)을 가장 많이 꼽았으며, 적성(16.5%), 전공지식(16.1%), 정보활용능력(13.4%)이 그 뒤를 이었다. 이러한 결과는 대학생들이 취업을 위해서 우선적으로 준비노력을 기울이는 항목과 대졸인력채용 시 중소기업들이 중시하는 항목들간에 상당한 미스매치가 존재하고 있다는 것을 보여준다.

이러한 미스매치 현상을 수도권과 지방의 두 권역으로 나누어 살펴보면, 대학생들이 준비노력을 기울이는 숙련항목들과 중소기업이 중시하는 숙련항목들 간의 미스매치 현상은 수도권과 지방의 두 권역 모두에서 별다른 차이없이 동일하게 발견되고 있다.

<그림 3-52> 숙련 관련 준비(중시) 항목

(단위 %)



주) 1순위 및 2순위 응답을 합계한 결과임

<표 3-51> 숙련 관련 준비(중시) 항목의 집단별 차이

(단위 %)

구분		학점	전공 지식	어학 실력	자격증	업무관 련경험	적성	기타
전 체	대학생	12.9	17.2	21.8	17.4	11.4	7.9	11.6
	중소기업	1.3	16.1	3.1	8.6	31.5	16.5	22.9
수 도 권	대학생	15.5	17.0	25.0	12.0	13.5	6.8	10.3
	중소기업	1.0	17.5	4.5	5.0	30.0	17.5	24.5
지 방	대학생	12.0	17.3	20.7	19.2	10.7	8.3	12.0
	중소기업	1.3	15.7	2.7	9.8	32.0	16.2	22.3

주) 1순위 및 2순위 응답을 합계한 결과임

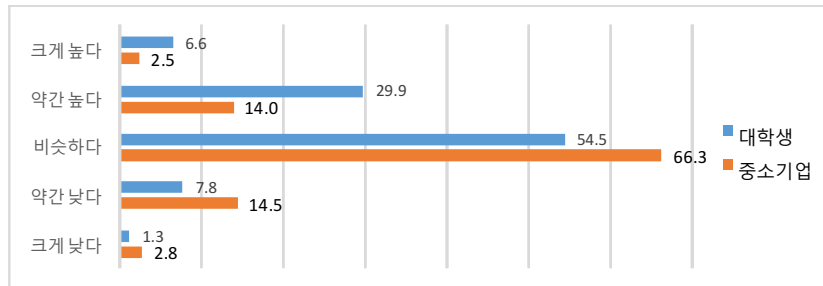
3) 학력수준 일치도

중소기업에 취업한 대졸인력의 학력이 중소기업이 필요로 하는 수준과 비교했을 때 어떠한가에 대해 대학생과 중소기업 모두 '비슷하다'는 응답이 가장 많다(대학생 54.5%, 중소기업 66.3%). 한편 대졸인력의 학력이 중소기업의 필요수준보다 '높다'는 반응은 대학생의 경우 36.5%로서 중소기업의 경우(16.5%)보다 20% 정도 더 높게 나타나고 있는 반면에 '낮다'는 반응은 대학생의 경우 9.1%로서 중소기업의 경우(17.3%)보다 8% 정도 낮게 나타나고 있다. 즉 대학생들은 자신들의 학력이 중소기업의 필요수준보다 높다고 평가하는 경향이 있는 반면에 중소기업들은 대학생들의 학력이 중소기업의 필요수준보다 낮다고 평가하는 경향이 있다는 것을 알 수 있다.

지역을 수도권과 지방의 두 권역으로 나누어 학력수준일치도에 대한 반응을 살펴보면, 대졸인력의 학력 수준에 대한 대학생과 중소기업들의 이와 같은 상반된 평가는 지방보다 수도권에서 더욱 크게 나타나고 있다.

<그림 3-53> 학력수준 일치도

(단위 %)



<표 3-52> 학력수준 일치도의 집단별 차이

(단위 %)

구분		높다	비슷하다	낮다	유의도
전체	대학생	36.5	54.5	9.0	$\chi^2 = 57.503$ P = .000
	중소기업	16.5	66.3	17.3	
수도권	대학생	58.0	36.5	5.5	$\chi^2 = 38.603$ P = .000
	중소기업	22.0	59.0	19.0	
지방	대학생	29.3	60.5	10.2	$\chi^2 = 26.561$ P = .000
	중소기업	14.7	68.7	16.7	

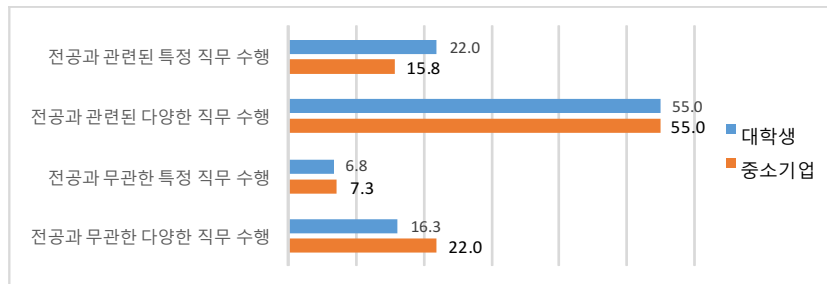
4) 전공 관련 직무수행방식

대학생들이 희망하는 직무수행방식과 중소기업에서 실제 이뤄지고 있는 직무수행방식을 비교해보면, ‘전공과 관련된 다양한 직무수행’이 절반이 넘는 55.0%의 동일한 비율로 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 한편 중소기업 현장과 비교했을 때 ‘전공과 관련된 특정 직무수행’을 희망하는 대학생이 약 6% 더 많은 22.0%이고, ‘전공과 무관한 다양한 직무수행’은 이와 반대로 약 6% 더 적은 16.3%로 나타났다. 직무수행방식에 있어서도 대학생들의 기대와 중소기업 현장 간에 괴리가 존재한다는 것을 알 수 있다.

이러한 괴리현상을 지역별로 살펴보면, 직무수행방식에 대한 대학생들의 기대와 중소기업 현장 간의 괴리는 수도권과 지방에서 별다른 차이 없이 동일하게 나타나고 있다.

<그림 3-54> 전공 관련 직무수행방식

(단위 %)



<표 3-53> 전공 관련 직무수행방식의 집단별 차이

(단위 %)

구분		전공 관련 특정 직무 수행	전공 관련 다양한 직무 수행	전공 무관 특정 직무 수행	전공 무관 다양한 직무 수행	유의도
전 체	대학생	22.0	55.0	6.8	16.3	$\chi^2 = 10.180$ P= .017
	중소기업	15.8	55.0	7.3	22.0	
수 도 권	대학생	24.0	55.5	5.5	15.0	$\chi^2 = 4.073$ P= .254
	중소기업	16.0	55.0	8.0	21.0	
지 방	대학생	21.3	54.8	7.2	16.7	$\chi^2 = 6.773$ P= .080
	중소기업	15.7	55.0	7.0	22.3	

다. 보상의 미스매치

1) 보상중시도

대학생의 보상중시도 지표 점수는 3.77점으로 중소기업의 경우(3.58점)보다

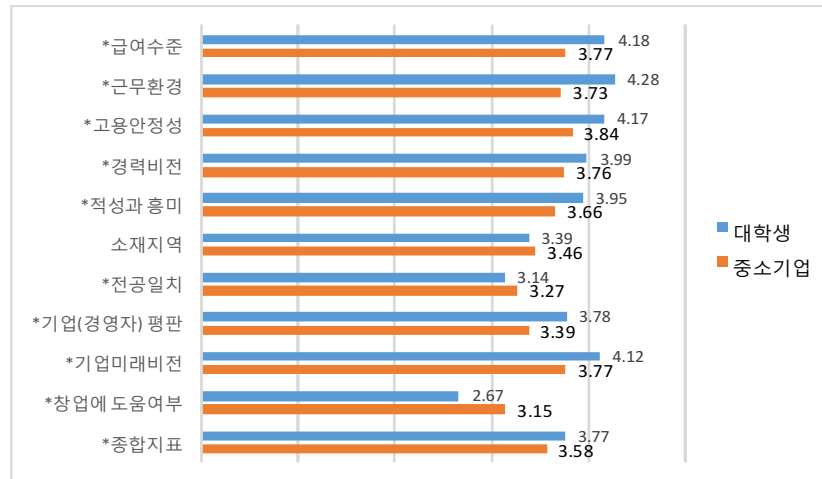
0.19점 높게 나타나고 있어 보상중시도에 대한 인식에 있어서 대학생과 중소기업 간에 미스매치가 존재하는 것으로 나타났다.

보상중시도 지표를 구성하는 급여수준, 근무환경, 고용안정성, 경력비전, 적성과 흥미, 소재지역, 전공일치, 기업(경영자)평판, 기업미래비전, 창업에의 도움여부 등 10개의 개별 항목의 중시도에 대한 인식을 살펴보면 중소기업들에 비해 대학생들이 급여수준, 근무환경, 고용안정성, 경력비전, 적성과 흥미, 기업(경영자)평판, 기업미래비전의 7개 항목에 대해서는 중시도를 상대적으로 더 높게 인식하고 있는 반면에 전공일치와 창업에의 도움여부의 2개 항목에 대해서는 중시도를 상대적으로 더 낮게 인식하고 있다. 한편 소재지역의 중시도에 대해서는 대학생과 중소기업들의 인식에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

보상중시도에 대한 대학생과 중소기업들의 인식의 미스매치를 지역별로 살펴보면, 지방보다는 수도권에서 이와 같은 보상중시도에 대한 인식의 미스매치가 더 크게 나타나고 있다.

<그림 3-55> 보상중시도

(단위: 점)



주) *는 t 검정결과, .05 수준에서 대학생과 중소기업간에 유의미한 평균 차이가 있는 것을 의미

<표 3-54> 보상중시도의 집단별 차이

(단위: 점)

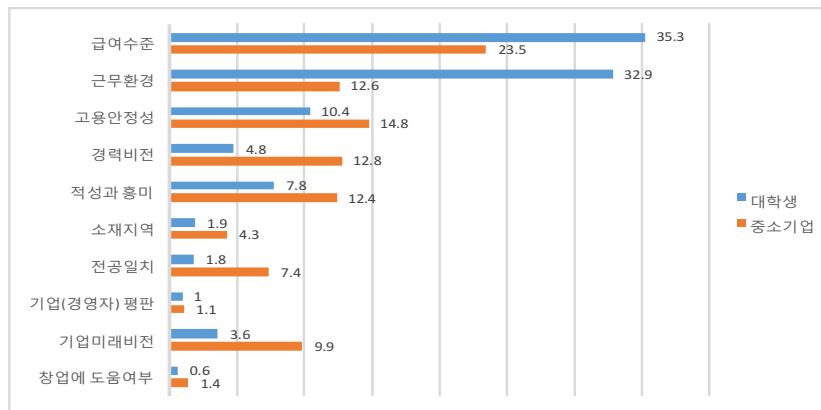
보상		평균(점)	평균차이	t	유의확률
전체	대학생	3.77	0.19	6.540	p=.000
	중소기업	3.58			
수도권	대학생	3.81	0.26	5.026	p=.000
	중소기업	3.55			
지방	대학생	3.75	0.16	4.772	p=.000
	중소기업	3.59			

2) 보상 관련 중시 항목

보상 관련 항목에 있어서 대부분의 대학생들은 급여수준(35.3%)과 근무환경(32.9%)의 두가지 항목을 가장 중시하고 있다. 중소기업들도 급여수준(23.5%)을 가장 중시한 항목으로 지적하고는 있지만 대학생들에 비해서 그 강도는 낮게 나타나고 있으며, 고용안정성 적성과 흥미 기업미래비전을 중시한다는 지적이 대학생들에 비해서 상대적으로 높게 나타나고 있다. 이를 지역별로 살펴보면, 보상 관련 중시 항목에 대한 대학생들과 중소기업들의 인식의 차이는 수도권과 지방에서 별다른 차이없이 동일하게 나타나고 있다.

<그림 3-56> 보상 관련 중시 항목

(단위: 점)



주) 1순위 및 2순위 응답을 합계한 결과임

<표 3-55> 보상 관련 중시 항목의 집단별 차이

(단위: %)

구분		급여수준	근무환경	고용 안정성	경력비전	적성/ 흥미	기타
전 체	대학생	35.3	32.9	10.4	4.8	7.8	8.9
	중소기업	23.5	12.6	14.8	12.8	12.4	24.0
수 도 권	대학생	34.8	32.8	9.0	7.3	9.0	7.3
	중소기업	25.5	13.0	13.0	11.0	13.5	24.0
지 방	대학생	35.5	32.9	10.8	4.0	7.3	9.4
	중소기업	22.8	12.5	15.3	13.3	12.0	24.0

주) 1순위 및 2순위 응답을 합계한 결과임

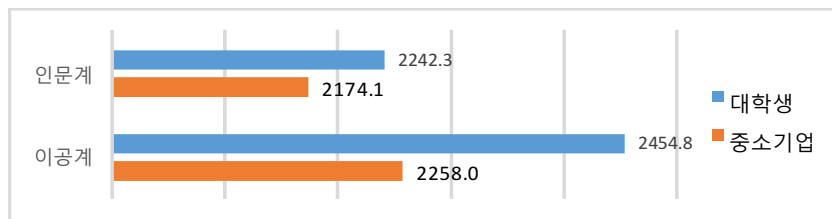
3) 연간급여

인문계 및 이공계 대학생들이 기대하는 중소기업 취업 첫해 연간급여는 각각 약 2242만원과 2455만원인 반면에 실제 연간급여는 대졸 인문계가 약 2174만원이고 대졸 이공계가 2258만원으로서 각각 약 68만원과 약 197만원의 차

이를 보이고 있다. 즉 대학생들이 기대하는 중소기업 취업 첫해 연간급여가 실제 급여보다 높으며, 이러한 보상의 미스매치는 대졸 인문계보다 이공계에서 더 두드러지게 나타나고 있다.

<그림 3-57> 취업 첫해 연간급여

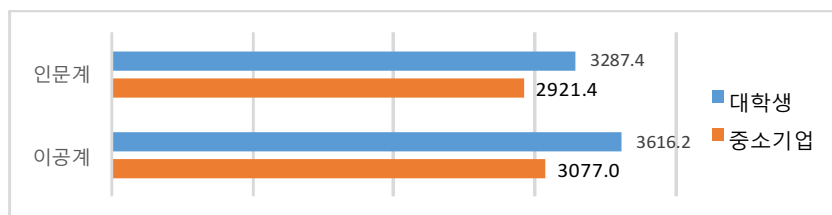
(단위: 만원)



한편 인문계 및 이공계 대학생들이 기대하는 중소기업 취업 5년후 연간급여는 각각 약 3287만원과 3616만원인데 반해 실제 지급되는 연간급여는 대졸 인문계가 약 2921만원이고 대졸 이공계가 3077만원으로서 각각 약 366만원과 약 539만원의 차이를 보이고 있다. 즉, 취업 첫해 연간급여의 경우와 마찬가지로, 대학생들이 기대하는 중소기업 취업 5년후 연간급여가 실제 급여보다 높으며, 이러한 보상의 미스매치는 대졸 인문계보다 이공계에서 더 크게 나타나고 있다.

<그림 3-58> 취업 5년후 연간급여

(단위: 만원)



희망 급여와 실제 급여 간의 미스매치를 지역별로 살펴보면, 대학생들이 기대하는 취업 첫해 및 5년후 연간급여와 실제 급여 간의 격차는 지방보다 수도

권에서 더 크게 나타나고 있다는 것을 알 수 있다. 이것은 보상의 미스매치 현상이 지방보다 수도권에서 더 심각하다는 것을 가리킨다.

<표 3-56> 취업 첫해 및 5년 후 연간급여의 집단별 차이

(단위: 만원)

구 분		취업 첫해		취업 5년후	
		인문계	이공계	인문계	이공계
전체	대학생	2242.3	2454.8	3287.4	3616.2
	중소기업	2174.1	2258.0	2921.4	3077.0
	급여 차이	68.2	196.8	366.0	539.2
수도권	대학생	2370.0	2715.2	3439.2	4033.2
	중소기업	2283.1	2324.6	3055.6	3176.8
	급여 차이	86.9	390.6	383.6	856.4
지방	대학생	2199.7	2368.0	3236.8	3477.2
	중소기업	2133.1	2237.6	2870.4	3046.4
	급여 차이	66.6	130.4	366.4	430.8

* 고딕체로 표시된 수치는 t검증 결과 .05 수준에서 유의미한 차이가 있음을 의미

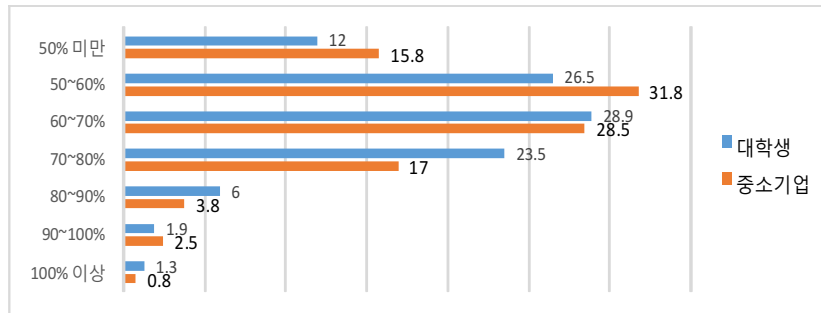
4) 대기업 대비 생애임금 규모

대기업 대비 중소기업 생애임금 규모에 대한 대학생들의 인식과 중소기업들의 평가를 비교해보면, 대기업 대비 생애임금 규모를 70% 이상으로 보는 응답이 대학생은 32.6%, 중소기업은 24% 인 반면에 대기업 대비 생애임금 규모를 60% 미만으로 보는 응답이 대학생은 38.5%, 중소기업은 47.6%로 나타나고 있다. 즉 중소기업들에 비해 대학생들이 대기업 대비 중소기업 생애임금 규모를 더 크게 인식하는 경향이 있다는 것을 알 수 있다.

대기업 대비 생애임금 규모에 대한 인식을 지역별로 살펴보면, 중소기업들에 비해 대기업 대비 중소기업 생애임금 규모를 더 크게 인식하는 대학생들의 경향은 지방보다 수도권에서 더 강하게 나타나고 있다.

<그림 3-59> 대기업 대비 생애임금 규모

(단위 %)



<표 3-57> 대기업 대비 생애임금 규모의 집단별 차이

(단위 %)

구분		50% 미만	50~60 %	60~70 %	70~80 %	80% 이상	유의도
전체	대학생	12.0	26.5	28.9	23.5	9.1	$\chi^2 = 12.157$ P= .016
	중소기업	15.8	31.8	28.5	17.0	7.0	
수도권	대학생	9.0	24.0	27.0	29.5	10.5	$\chi^2 = 9.402$ P= .052
	중소기업	11.0	36.0	27.0	15.0	11.0	
지방	대학생	13.0	27.3	29.5	21.5	8.7	$\chi^2 = 7.053$ P= .133
	중소기업	17.3	30.3	29.0	17.7	5.7	

라. 정보의 미스매치

1) 정보중시(공개)도

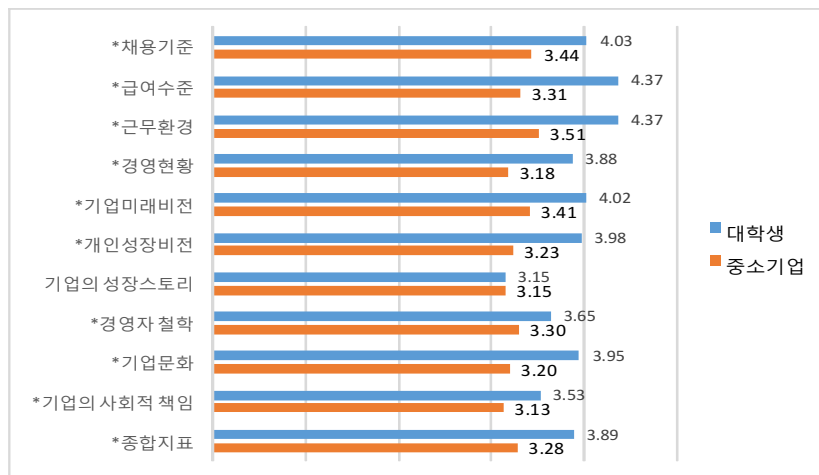
대학생의 정보중시도 지표 점수는 3.89점인 반면에 중소기업의 정보공개도 지표 점수는 3.28점으로 0.61 점의 차이를 보이고 있어 대학생들이 인식하는 정보중시도와 중소기업의 정보공개도 간에는 상당한 격차가 있는 것으로 나타났다.

정보중시(공개)도 지표를 구성하는 채용기준, 급여수준, 근무환경, 경영현황, 기업미래비전, 개인성장비전, 기업의 성장스토리, 경영자철학, 기업문화, 기업의 사회적 책임 등 10개의 개별 측정항목들에 대한 반응을 보면 기업의 성장스토리를 제외한 채용기준, 급여수준, 근무환경, 경영현황, 기업미래비전, 개인성장비전, 경영자철학, 기업문화, 기업의 사회적 책임의 9개 정보 관련 항목에 대해 대학생들이 생각하는 중시도 수준 중소기업의 정보공개 수준보다 모두 더 높으며, 기업의 성장스토리 한 항목에 대해서만 대학생들과 중소기업 간에 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

대학생들이 인식하는 정보중시도와 중소기업의 정보공개도 간의 격차, 즉 정보의 미스매치 수준을 지역별로 살펴보면, 수도권과 지방 모두 .60 내외의 비슷한 수준을 보이고 있어 정보의 미스매치 수준이 수도권과 지방 간에 다르지 않은 것으로 나타났다.

<그림 3-60> 정보중시(공개)도

(단위 점)



주) *는 t 검증결과 .05 수준에서 대학생과 중소기업간에 유의미한 평균 차이가 있는 것을 의미

<표 3-58> 정보중시(공개)도의 집단별 차이

(단위: 점)

정보		평균(점)	평균차이	t	유의확률
전체	대학생	3.89	0.61	19.618	p=.000
	중소기업	3.28			
수도권	대학생	3.93	0.59	11.003	p=.000
	중소기업	3.34			
지방	대학생	3.88	0.61	16.479	p=.000
	중소기업	3.27			

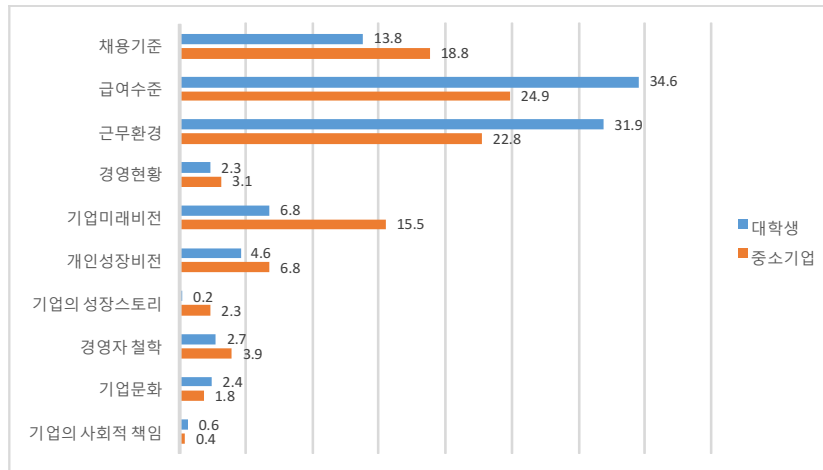
2) 정보 관련 중시 항목

앞에서 살펴본 10개의 정보 관련 중시 항목에 대한 대학생과 중소기업의 인식을 살펴보면, 대다수의 대학생들은 급여수준(34.6%)과 근무환경(31.9%)의 두가지 항목을 꼽고 있다. 중소기업들도 급여수준(24.9%)과 근무환경(22.8%)을 중시한다고 응답한 비율이 가장 높기는 하지만 대학생들에 비해서 그 비중이 상당히 낮으며, 채용기준(18.8%)과 기업의 미래비전(15.5%)의 중시도가 대학생들에 비해 상대적으로 더 높게 나타나고 있다.

정보 관련 중시 항목을 지역별로 살펴보면, 정보 관련 중시 항목에 대한 대학생들과 중소기업들의 이와 같은 인식의 차이는 수도권과 지방 모두 비슷한 양상으로 나타나고 있다.

<그림 3-61> 정보 관련 중시 항목

(단위 %)



주) 1순위 및 2순위 응답을 합계한 결과임

<표 3-59> 정보 관련 중시 항목의 집단별 차이

(단위 %)

구분		채용기준	급여수준	근무환경	기업미래비전	기타
전체	대학생	13.8	34.6	31.9	6.8	12.8
	중소기업	18.8	24.9	22.8	15.5	18.1
수도권	대학생	13.3	32.5	29.3	8.0	17.0
	중소기업	17.5	23.0	21.5	17.0	21.0
지방	대학생	14.0	35.3	32.8	6.4	11.4
	중소기업	19.2	25.5	23.2	15.0	17.2

주) 1순위 및 2순위 응답을 합계한 결과임

3) 기업정보 취득/인력충원 통로

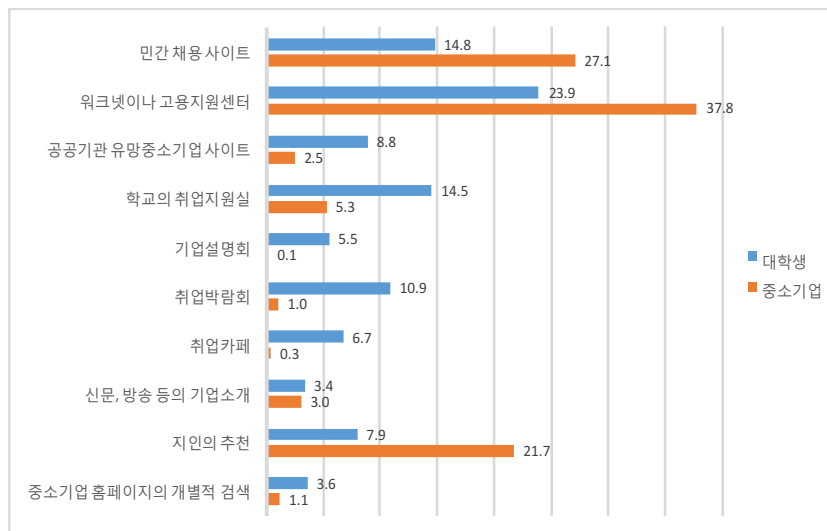
대학생들은 취업 희망 중소기업에 대한 정보를 주로 워크넷/고용지원센터

(23.9%), 민간채용사이트(14.8%), 학교 취업지원실(14.5%), 취업박람회(10.9%) 등에서 얻고 있다. 중소기업도 대학생들의 경우와 마찬가지로 인력충원의 주요 통로로 워크넷/고용지원센터(37.8%)와 민간채용사이트(27.1%)를 가장 많이 활용하고 있으나, 이에 덧붙여 지인/사원의 추천(21.7%)을 또 다른 주요 통로로 활용하고 있다는 점이 대학생들의 경우와 다르다.

기업정보 취득/인력충원 통로를 지역별로 살펴보면 수도권과 지방 간에 별다른 차이 없이 앞에서 발견된 기업정보 취득/인력충원 통로에 대한 대학생과 중소기업 간의 차이가 비슷하게 나타나고 있다.

<그림 3-62> 기업정보 취득/인력충원 통로

(단위 %)



주) 1순위 및 2순위 응답을 합계한 결과임

<표 3-60> 기업정보 취득·인력충원 통로의 집단별 차이

(단위: %)

구분		민간채용 사이트	워크넷/고 용지원센터	학교 취업 지원관실	지인/사원 추천	기타
전체	대학생	14.8	23.9	14.5	7.9	38.8
	중소기업	27.1	37.8	5.3	21.7	8.1
수도권	대학생	16.8	22.0	12.8	9.3	39.3
	중소기업	34.3	31.8	4.0	24.7	5.1
지방	대학생	14.2	24.6	15.1	7.5	38.7
	중소기업	24.7	39.8	5.8	20.6	9.1

주) 1순위 및 2순위 응답을 합제한 결과임

마. 중소기업 취업에 대한 인식

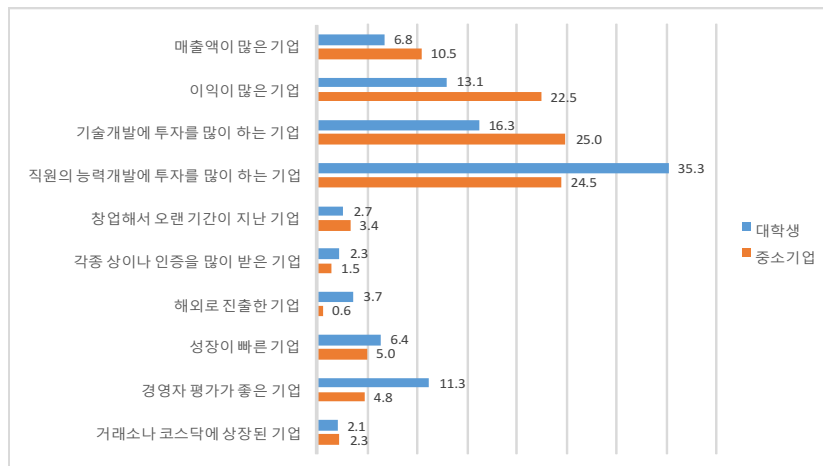
1) 유망중소기업에 대한 인식

유망중소기업에 대한 인식을 보면, 대학생들의 경우 '직원의 능력개발에 투자를 많이 하는 기업'(35.3%)을 가장 많이 꼽고 있고, 다음이 '기술개발에 투자를 많이 하는 기업'(16.3%)이고, 이어 '이익이 많은 기업'(13.1%), '경영자 평가가 좋은 기업'(11.3%)의 순으로 나타나고 있다. 반면에 중소기업들은 유망중소기업을 '기술개발에 투자를 많이 하는 기업'(24.5%), '직원의 능력개발에 투자를 많이 하는 기업'(25.0%), '이익이 많은 기업'(22.5%) 이라고 지적인 비율이 비슷하게 나타나고 있어, 대학생과 중소기업 간에 유망중소기업에 대한 인식에 있어서 차이가 있다는 것을 알 수 있다.

유망중소기업 인식에 대한 지역별 차이를 살펴보면, 유망중소기업에 대한 이와 같은 대학생과 중소기업 간의 인식의 차이는 수도권과 지방 간에 별로 다르지 않은 것으로 나타나고 있다.

<그림 3-63> 유망중소기업 인식

(단위 %)



주) 1순위 및 2순위 응답을 합계한 결과임

<표 3-61> 유망중소기업식의 집단별 차이

(단위 %)

구분		매출액이 많은 기업	이익이 많은 기업	기술개발에 투자 많이 하는 기업	직원능력개발에 투자 많이 하는 기업	경영자 평가가 좋은 기업	기타
전체	대학생	6.8	13.1	16.3	35.3	11.3	17.2
	중소기업	10.5	22.5	25.0	24.5	4.8	12.8
수도권	대학생	7.0	12.8	17.8	35.5	10.0	17.0
	중소기업	7.5	24.5	25.0	28.5	3.5	11.0
지방	대학생	6.7	13.3	15.8	35.3	11.8	17.3
	중소기업	11.5	21.8	25.0	23.2	5.2	13.3

주) 1순위 및 2순위 응답을 합계한 결과임

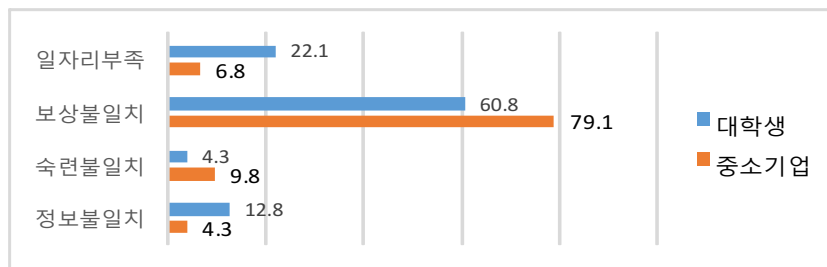
2) 취업난의 원인

취업난의 원인에 대한 인식을 보면, 대학생(60.8%)과 중소기업(79.1%) 모두 '청년과 기업의 보상의 눈높이 불일치'를 가장 큰 이유로 꼽고 있다. 그러나 대학생의 경우 보상 불일치를 취업난의 가장 큰 원인으로 꼽고 있는 비율이 중소기업의 경우보다 약 20% 정도 낮은 반면에 '일자리 부족'과 '청년들이 자신에 맞는 정보 부족'을 지적한 비율이 각각 22.1%와 12.8%로서 중소기업의 경우보다 각각 약 15%와 8% 정도 더 많은 특징을 보이고 있다.

취업난 원인에 대한 지역별 차이를 보면, 취업난의 원인에 대한 이와 같은 대학생과 중소기업들의 인식의 차이는 수도권과 지방 간에 별로 다르지 않은 것으로 나타나고 있다.

<그림 3-64> 취업난의 원인

(단위 %)



<표 3-62> 취업난 원인의 집단별 차이

(단위 %)

구분		일자리 부족	보상 불일치	숙련 불일치	정보 불일치	유의도
전 체	대학생	22.1	60.8	4.3	12.8	$\chi^2=81.473$ P=.000
	중소기업	6.8	79.1	9.8	4.3	
수 도 권	대학생	26.5	60.2	3.1	10.2	$\chi^2=27.731$ P=.000
	중소기업	8.1	78.8	11.1	2.0	

구분		일자리 부족	보상 불일치	숙련 불일치	정보 불일치	유의도
지 방	대학생	20.6	61.0	4.8	13.6	$\chi^2=55.376$ P= .000
	중소기업	6.4	79.2	9.4	5.0	

3) 중소기업 취업인식

대학생의 중소기업 취업인식 지표 점수는 3.05점인 반면에 중소기업의 중소기업 취업인식 지표 점수는 3.40점으로 0.35점의 차이를 보이고 있어 중소기업 취업에 대한 대학생들의 인식이 중소기업들의 인식에 비해 덜 긍정적인 것으로 나타났다.

중소기업 취업인식 지표를 구성하는 10개의 측정지표 중에서 우선 중소기업 취업에 대한 긍정적인 인식을 나타내는 5개의 문항들에 대한 평가를 살펴보면, '취업할만한 유망중소기업도 많이 있다', '중소기업 근무경험이 나중에 창업할 때 도움이 될 수 있다', '중소기업에서는 대기업보다 빨리 승진할 수 있다', '중소기업의 사장이 부유해지면 종업원도 부유해진다'는 4개의 문항에 대해 동의하는 긍정적인 응답이 중소기업들에 비해 대학생들에게서 더 약하게 나타나고 있으며, '중소기업에서 경력을 쌓으면 대기업으로의 이직도 가능하다'는 문항에 대한 긍정적인 응답은 중소기업들에 비해 대학생들에게서 더 강하게 나타나고 있다.

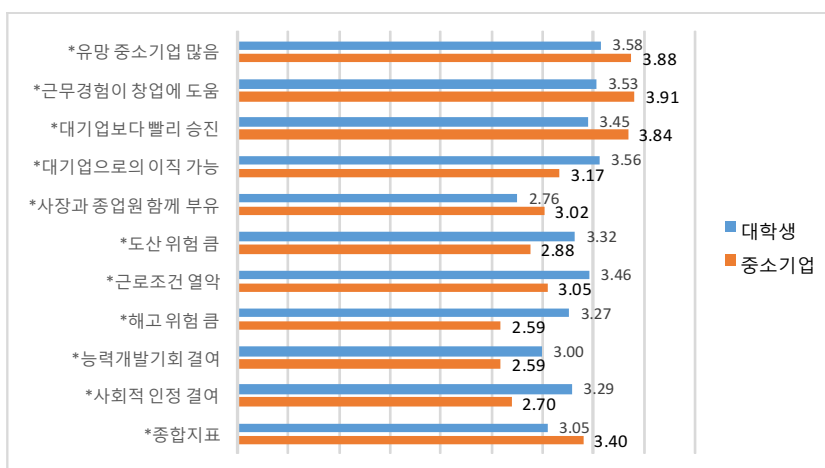
한편 중소기업 취업에 대한 부정적인 인식을 나타내는 5개의 문항들에 대한 평가를 살펴보면, '중소기업은 언제 망할지 모른다', '중소기업은 대부분 근무환경과 근로조건이 열악하다', '중소기업에서는 언제든 해고될 수 있다', '중소기업에서는 능력개발기회가 거의 없다', '중소기업에 근무하면 사회적으로 인정받기 어렵다'는 문항에 대해 동의하는 부정적인 응답이 중소기업들에 비해 대학생들에게서 더 강하게 나타나고 있다.

종합지표를 중심으로 중소기업 취업인식에 대한 지역별 차이를 살펴보면,

중소기업 취업에 대한 대학생과 중소기업 간의 인식 격차가 수도권(0.25점)가 지방(0.38점)에서 더 크게 나타나고 있다.

<그림 3-65> 중소기업 취업인식

(단위: 점)



주) *는 t 검정결과 .05 수준에서 대학생과 중소기업간에 유의미한 평균 차이가 있는 것을 의미

<표 3-63> 중소기업 취업인식의 집단별 차이

(단위: 점)

취업		평균(점)	평균차이	t	유의확률
전체	대학생	3.05	-0.35	-11.299	p=.000
	중소기업	3.40			
수도권	대학생	3.08	-0.25	-3.950	p=.000
	중소기업	3.33			
지방	대학생	3.05	-0.38	-10.801	p=.000
	중소기업	3.43			

4

결론 : 요약과 과제

지금까지 청년실업과 중소기업 인력난의 중요한 한 원인으로 지적되어온 청년구직자의 중소기업 취업에 대한 인식과 중소기업의 인적자원관리에 대해 선행연구와 설문조사를 통해 실태와 문제점을 살펴보았다. 여기에서는 이러한 논의를 통해 확인된 사실을 요약하고 그것이 주는 시사점과 향후과제들을 살펴보기로 한다.

먼저 선행연구와 설문조사를 통해 확인된 사실을 요약하면 다음과 같다. 중소기업 취업인식과 관련하여 그동안 실시된 다양한 조사에서 중소기업에 대한 취업선호도는 상당히 낮은 수준에 있는 것으로 나타났다. 이것은 중소기업이 고용이나 임금, 미래비전 등에서 대기업이나 공무원에 비해 열악한 상태에 있는 현실을 반영한 것이라고 할 수 있다. 그러나 중소기업 선호도가 낮은 것이 곧 중소기업 취업기피로 이어지는 것은 아니다. 선호도는 낮지만 대기업이나 공공기관에 취업할 확률이 높지 않은 현실을 인식하여 대학생들은 중소기업 취업을 현실적인 선택지로 받아들이고 있다. 본 연구에서 실시된 조사에서도 대안이 없기 때문에 중소기업 취업의사가 있다는 응답이 83.6%에 이르고 있다. 설문조사에서 대학생들의 취업시 희망급여는 월 279 만원이고 최소희망급여는 213만원인데, 실제로 중소기업이 지불하는 급여는 월 185만원 수준으로 상당한 괴리가 있는 것으로 나타났다. 구직자(대학생)와 구인자(중소기업)

간에 보상의 미스매치가 존재하고 있는 것이다. 또 생애보상에서도 중소기업은 대기업의 60~70% 이하의 수준에 있는 것으로 인식하고 있다.

대학생과 중소기업간에는 숙련의 미스매치도 존재한다. 대학생들이 취업을 위해 준비하는 것은 영어, 전공지식, 학점 등이다. 그러나 중소기업이 채용기준으로 중시하는 것은 업무관련경험, 적성, 정보기술활용능력 등이다. 대학생들은 중소기업에 취업하기 전까지 관심과 정보가 크게 부족한 상태에서 대기업이 중시하는 '스펙' 중심으로 취업준비를 하는데 중소기업은 일반적인 스펙과는 다른 채용기준을 갖고 있는 것이다.

대학생의 중소기업 취업기피는 대학생이 알고 싶어하는 정보와 중소기업이 공개하는 정보 사이의 비대칭에도 기인한 바 크다. 많은 조사에서 대학생들은 취업애로사항으로 정보부족을 지적하고 있다. 중소기업이 제공하는 보상에 대한 정보나 중소기업이 필요로 하는 인재요건 등에 대한 정확한 정보가 없으면 구직자들은 중소기업에 대한 막연한 이미지에 입각하여 부정적 인식을 갖게 될 가능성이 높다.

종합하여 보면 우리나라 대학생들은 낮은 보상수준 때문에 중소기업 취업을 선호하는 편이 아니지만 다른 대안이 없어 중소기업에 취업할 수밖에 없다는 인식을 갖고 있는데, 중소기업의 채용기준과 다른 취업준비노력과 알고 싶은 정보의 부족으로 취업에 상당한 애로를 겪고 있고 중소기업도 필요한 인력을 제대로 구하지 못하여 인력수급 미스매치 현상이 나타나고 있다고 할 수 있다.

이것을 어떻게 개선할 것인가? 이에 대한 상세한 논의는 본 연구의 범위를 벗어난 것이지만 여기서는 지금까지의 논의를 바탕으로 각 주체별 과제를 간략히 서술하기로 한다.

먼저 대학생의 중소기업 취업인식에서는 대부분의 대학생이 중소기업에 취업할 수밖에 없다는 현실을 직시하여 중소기업을 보다 정확히 알려는 노력이 필요하다. 당장 받을 수 있는 임금수준이 낮을 수밖에 없는 중소기업의 현

실을 고려한다면 생애보상을 높일 수 있는 유망중소기업을 선택하는 것이 매우 중요한데, 이러한 유망중소기업 선택을 위해서는 먼저 구직자 스스로가 유망중소기업에 대한 기준을 확립하고 그러한 기준에 부합되는 유망중소기업을 졸업 이전에 최소 5~10개 발굴하고 그러한 기업들의 채용기준에 맞추어 취업준비를 하는 노력이 필요하다.

아울러 중소기업에 취업하는 목적에 대해서도 보다 적극적인 방향으로의 인식전환이 필요하다. 취업이 당장 받는 급여에 초점이 맞춰져 있다면 급여수준이 낮은 중소기업에 취업하는 것은 동기부여요인으로 작용하기 어렵다. 그러나 중소기업 취업의 목적이 당장의 급여가 아닌 창업과 같은 미래비전의 실현을 위한 훈련과정이라고 생각한다면 주인의식이나 기업가정신을 발휘할 수 있는 동기부여요인이 되고 이것은 고용주 입장에서도 기업가정신을 가진 생산성 높은 우수인재의 유입으로 기업경쟁력을 높이고 지불능력을 높여 보상의 미스매치를 완화할 수 있는 win-win 방식이 될 수 있을 것이다.

다음은 중소기업 고용주의 과제를 중소기업 인력난의 원인인 보상, 숙련, 정보의 미스매치에 입각하여 살펴보기로 하자. 먼저 보상의 미스매치에서는 구직자의 취업준비에 책임을 돌릴 것이 아니라 중소기업 스스로 구직자의 취업준비에 맞춘 보상수준을 제시하려는 노력이 필요하다. 지불능력 때문에 보상수준을 높일 수 있다면 필요한 인력채용은 불가능해지고 그 결과 경쟁력이 약화되어 저보상-저경쟁력의 악순환에서 벗어날 수 없는 만큼 현재 및 미래의 생애보상수준을 높이는 인적자원관리의 혁신이 필요하다.

숙련의 미스매치에서는 대학생들이 중소기업을 목표로 한 취업준비를 할 수 있도록 채용기준을 명확히 알리는 노력이 필요하다. 아울러 설문조사에서 현장경험기회를 가진 대학생일수록 중소기업 취업에서 보다 현실적 인식을 보이는 것으로 나타난 만큼 기업이 대학생들에게 인턴이나 현장실습등의 현장경험기회를 가능한 한 많이 제공하는 노력도 필요하다.

정보의 미스매치에서는 필요한 인력이 올 수 있도록 자사가 우량중소기업,


혹은 유망중소기업이라는 사실을 적극적으로 알리는 노력이 필요하다. 경쟁력이나 잠재력이 있는데도 정보부족으로 인력확보를 하지 못하고 있다면 기업은 자사의 매력을 홈페이지 등을 통해 구직자에게 적극적으로 알릴 필요가 있다. 그런데 만약 구직자에게 알릴만한 수준의 인적자원관리를 하지 못하고 있다면 인적자원관리수준 자체를 높이는 노력을 해야 할 것이다.

마지막으로 정부가 해야 할 정책과제에 대해서도 보상, 숙련, 정보의 미스매치의 순으로 살펴보기로 한다. 먼저 보상의 미스매치에서는 중소기업의 지불임금을 곧바로 높이는 것이 쉽지 않은 현실을 전제로 구직자와 중소기업이 함께 win-win할 수 있는 방법으로 능력개발, 우ரி사주, 스톡옵션, 창업등의 형태로 생애보상을 높일 수 있는 방안에 대한 지원을 적극 검토할 필요가 있다.

숙련의 미스매치에서는 중소기업의 채용기준과 학생들이 취업을 위해 준비하는 노력이 일치될 수 있도록 유망중소기업 발굴과 연계하여 중소기업의 채용기준을 검토하고 채용기준에 부합되는 인력양성을 목표로 하는 교육커리큘럼을 도입하는 방안을 검토할 필요가 있다.

정보의 미스매치에서는 구직자들이 가고 싶어하는 유망중소기업 DB를 체계적으로 구축함과 아울러, 구직자들이 알고 싶어하는 정보를 중소기업이 적극적으로 공개할 수 있도록 정보공개를 정책지원과 연계시키는 방안 등을 검토할 필요가 있다.

아울러 본 연구에서 실시되었던 것과 같은 대학생 대상과 혁신형 중소기업 대상의 조사를 전문대 및 고교, 일반중소기업으로까지 확대하여 구직자와 중소기업간의 미스매치 원인을 파악하고 구직자의 중소기업 취업인식과 중소기업의 인적자원관리의 실태를 파악하고 미스매치의 원인을 분석하여 실효성있는 개선방안을 제시하는 작업도 매우 중요하다.



참고문헌

- 김용성(2012), 「고학력 청년층의 미취업 원인과 정책적 대응방안: 일자리 탐색이론을 중심으로」, 『韓國開發研究』, 제 34권 제 3호, 한국개발연구원.
- 김을식(2012), 「일자리 창출의 난제-평행선을 달리는 중소기업과 청년」, 『이슈 & 진단』, 제 75호.
- 김형만 · 반가운 · 양정승 · 윤여인 · 정택수(2013), 『국가숙련전망조사』, 한국직업능력개발연구원.
- 김희삼(2011), 「영어교육 투자의 형평성과 효율성에 관한 연구」, 한국개발연구원.
- 류기락(2014), 「학력 및 스킬 미스매치와 노동시장 성과」, KRIVET Issue Brief 51호, 한국직업능력개발연구원.
- 대한상공회의소(2009), 「청년취업 실태조사」
- 대한상공회의소(2010), 「대졸 신입사원의 업무역량에 대한 기업의견」
- 대한상공회의소(2011), 「중소기업 R&D인력 현황 조사」
- 대한상공회의소(2011), 「대졸 신입직원 조기퇴사 및 기업의 대응현황 조사」
- 대한상공회의소(2012), 「기업의 인재상 현황 조사」
- 대한상공회의소(2013), 「한 · 미 · 일 · 독 기업의 채용시스템 비교와 시사점」
- 박재민(2010), 「중소기업 취업자의 직장선택과 이동 그리고 임금 수준 분석」,

한국콘텐츠학회논문지 Vol. 10 No. 9.

백필규·김선우·표한형(2010), 『중소기업 인력수급 미스매치 실태분석 및
지원정책 효율화 방안』, 중소기업연구원.

백필규(2012), 「스펙초월 청년채용시스템 구축을 위한 제언」, 스펙초월
청년채용시스템 정책토론회.

백필규(2013), 『‘인재육성형 중소기업’ 지정 및 활용방안 연구』,
중소기업연구원.

백필규(2014), 「중소기업 인력수급 미스매치 개선정책에 관한 연구」,
『중소기업금융연구』 제334호, 신용보증기금.

양정승·황성수·류지영(2013), 『지역 대학생들의 지역 내 중소기업 취업에
대한 인식조사』, 한국직업능력개발원.

양정승(2014), 「지방대학 졸업생의 지방중소기업 취업과 이직결정요인 분석」,
『雇傭職業能力開發研究』, 第17卷(2), 한국직업능력개발원.

오호영(2012), 「청년층 취업난과 미스매치」, The HRD Review 2012년
3월호, 한국직업능력개발원.

오호영(2013), 「4년제 대학의 노동시장 연계 강화」, The HRD Review
2013년 1월호, 한국직업능력개발원.

유지현(2009), 『잠재적 취업준비자의 중소기업 선택에 영향을 미치는 요인
연구』, 서울시립대학교 석사학위논문.

이영민·임정연(2013), 「대학생 선호 직장의 입직 결정요인
분석_취업준비행동을 중심으로」, 2013 고용패널 학술대회.

장현진(2014), 「청년층의 중소기업 취업 의향 결정요인」, 제9회
한국교육고용패널학술대회 발표논문.

장혜원·김혜원(2014), 「한국의 숙련수익률 변화: 2000~2012년을
중심으로」, 『雇傭職業能力開發研究』, 第17卷(1), 한국직업능력개발원.

중소기업연구원(2008), 「중소기업과 중소기업 정책에 대한 인식조사 : 일반

- 시민과 중소기업 CEO를 대상으로」, KOSBI SSUE PAPER 제37호.
- 중소기업중앙회(2003), 「중소기업에 대한 국민 인식 조사 보고서」
- 중소기업중앙회(2010), 「중소기업 구인·구직 미스매치 실태조사」
- 중소기업중앙회(2012). 「청년층(1929세대)의 중소기업 취업 인식 조사 보고서」.
- 하규수(2011), 「대학생의 중소기업 취업인식과 취업선호도에 관한 탐색 연구」, 한국벤처창업학회 하계통합학술대회.
- 한국고용정보원(2010), 「대학생 직업 및 취업인식조사」
- 한국고용정보원(2014), 「청년층 취업실태 및 의식 기획조사 분석 보고서」
- 한국사회과학데이터센터(2010), 『국민인식조사를 토대로 한 중소기업 발전방향』
- 한국직업능력개발원(2012), 「청년층 학력 및 스킬 불일치 조사」
- 한국직업능력개발원(2013), 「한국교육고용패널 기초분석보고서(2012)-제8차(2011)년도 자료 분석-」
- 현대경제연구원(2012), 「청년 일자리 창출을 위한 8대 정책 과제」
- 황수경(2007), 『한국의 숙련구조 변화와 핵심기능인력의 탐색』, 한국노동연구원.
- マイナビ(2014), 「2015年卒マイナビ大學生就職意識調査」
- リクルートホールディングス(2013), Global Career Survey.
- Ajzen, I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(1).
- Cedefop(2010), The skill matching challenge Analysing skill mismatch and policy implications. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Defense Manpower Data Center(2000), Youth, Work, and Military Service:

- Findings from Two Decades of Monitoring the Future National
Samples of American Youth
- KMU-HSG(2011), International Report of the GUESSSS Project 2011,
Swiss Research Institute of Small Business and Entrepreneurship,
University of St.Gallen
- KMU-HSG(2013), International Report of the GUESSSS Project 2013/2014,
Swiss Research Institute of Small Business and Entrepreneurship,
University of St.Gallen
- Lancaster, T & A. Chesher(1983), “An Econometric Analysis of
Reservation Wages,” *Econometrica*, Vol. 51, No. 6, pp.1661~1676.
- Larsen, C. A., & P. Vesan(2012), "Why Public Employment Services
Always Fail : Double-sided Asymmetric Information and the
Replacement of Low-skill Workers in six European Countries". Public
Administration, Aalborg University.
- Leuven, E. & H. Oosterbeek(2011), “Overeducation and mismatch in the
labor market”, Discussion Paper No. 5523, The Institute for the Study
of Labor, Bonn.
- http://www.guesssurvey.org/e_publication_nat.html.(GUESSSS 각국
조사보고서)

부록 1. 중소기업 취업에 대한 인식조사(대학생용)

중소기업 취업에 대한 인식조사(대학생용)			
<p>안녕하십니까? 조사 전문기관인 마크로밀엠브레인입니다.</p> <p>중소기업연구원에서 중소기업청의 의뢰를 받아 기업과 청년층의 중소기업에 대한 인식조사를 실시하고 있습니다.</p> <p>이 조사는 중소기업에 대한 인식제고 및 청년취업과 인력난 해소를 위한 정책의 기초자료로 활용될 예정이오니 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 답변을 해주시면 감사하겠습니다.</p> <p>조사된 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대 사용할 수 없으며, 그 비밀이 보호되도록 통계법에 규정되어 있음을 알려드립니다. 감사합니다.</p> <p style="text-align: right;">2014년 8월</p> <p style="text-align: right;">연구기관: 중소기업연구원 조사기관: (주)마크로밀엠브레인</p>			
SQ1. 성별		① 남성 ② 여성	SQ2. 연령
		만 () 세	
출 신 대 학	SQ3-1. 출신대학 소재 지역	① 서울 ② 경기·인천 ③ 대전·충남 ④ 충북 ⑤ 강원 ⑥ 대구·경북 ⑦ 부산·경남 ⑧ 전북 ⑨ 광주·전남 ⑩ 제주	
	SQ3-2. 출신대학 형태	① 국공립 ② 사립	
	SQ3-3. 출신대학 전공 분야	① 인문계열 ② 사회계열 ③ 교육계열 ④ 공학계열 ⑤ 자연계열	
	SQ3-4. 출신대학 학년	() 학년	

A. 중소기업에 대한 인식

문 1) 중소기업은 종업원 수와 연매출액에서 어느 범위에 있는 기업이라고 생각하십니까?

문 1-1) 중소기업은 종업원 수에서 어느 범위에 있는 기업이라고 생각하십니까?

- | | | |
|-------------|-------------|-------------|
| ① 10명 미만 | ② 50명 미만 | ③ 100명 미만 |
| ④ 300명 미만 | ⑤ 500명 미만 | ⑥ 1,000명 미만 |
| ⑦ 1,500명 미만 | ⑧ 3,000명 미만 | ⑨ 5,000명 미만 |
| ⑩ 잘 모르겠다 | | |

문 1-2) 중소기업은 연매출액에서 어느 범위에 있는 기업이라고 생각하십니까?

- | | | |
|-------------|-------------|-------------|
| ① 10억 미만 | ② 50억 미만 | ③ 100억 미만 |
| ④ 300억 미만 | ⑤ 500억 미만 | ⑥ 800억 미만 |
| ⑦ 1,500억 미만 | ⑧ 3,000억 미만 | ⑨ 5,000억 미만 |
| ⑩ 잘 모르겠다 | | |

문 2) 중소기업에 대한 다음 각 항목에 대해 어느 정도로 동의하십니까?

우리나라 중소기업에 대한 견해	나의 생각은?				
	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않은 편	전혀 그렇지 않다
2-1. 경제발전에서 대기업보다 중소기업이 더 컸다	①	②	③	④	⑤
2-2. 일자리 창출에서 대기업보다 중소기업이 더 컸다	①	②	③	④	⑤
2-3. 우리나라 대기업들은 대부분 중소기업에서 성장했다	①	②	③	④	⑤
2-4. 우리나라 중소기업은 기업가정신이 왕성하다	①	②	③	④	⑤

우리나라 중소기업에 대한 견해	나의 생각은?				
	매우 그렇다	그렇 다	보통	그렇지 않은 편	전혀 그렇지 않다
2-5. 우리나라 중소기업은 국제경쟁 력이 있다	①	②	③	④	⑤
2-6. 우리나라 중소기업은 정부의 보호가 없어도 성장할 수 있다	①	②	③	④	⑤
2-7. 중소기업 경영자들은 사회적으 로 존경을 받고 있다	①	②	③	④	⑤
2-8. 중소기업도 노력하면 대기업으 로 성장할 수 있다	①	②	③	④	⑤
2-9. 대기업이 성장하면 중소기업도 함께 성장한다	①	②	③	④	⑤
2-10. 대기업보다 중소기업 중심의 경제가 바람직하다	①	②	③	④	⑤

B. 취업에 대한 인식

문 1) 학교 졸업 후 가장 취업하고 싶은 직장형태는 다음 중 무엇입니까?

중요한 순서대로 2가지를 기입해주세요 1순위(), 2순위()

- ① 대기업 ② 중소기업(벤처기업 포함)
 ③ 공무원 ④ 공기업
 ⑤ 자영업 또는 창업 ⑥ 자유전문직 ⑦ 기타()

문 2) 현실적 여건을 고려할 때 학교 졸업 후 취업할 가능성이 가장 높은

직장형태는 다음 중 무엇이라고 생각하십니까? 가능성이 높은 순서
대로 2가지를 기입해주세요 1순위(), 2순위()

- ① 대기업 ② 중소기업(벤처기업 포함) ③ 공무원
 ④ 공기업 ⑤ 자영업 또는 창업
 ⑥ 자유전문직 ⑦ 기타()

문 3) 취업할 경우 희망하는 업종과 직종은 무엇입니까?

문 3-1) 업 종 : ① 제조업 ② 비제조업 ③ 업종 무관

문 3-2) 직 종 : ① 생산/기능직 ② 기술연구직 ③ 사무관리직
④ 영업/마케팅직 ⑤ 서비스직 ⑥ 자유전문직
⑦ 단순노무직 ⑧ 직종 무관

문 4) 취업할 경우 희망하는 월평균 급여와 최소희망급여는 어느 정도입니까? (세금납부전 금액 기준)

문 4-1) 희망급여 : 월 평균 ()만원

문 4-2) 최소 희망급여 : 월 평균 ()만원

희망급여 : 학력과 능력에 비추어 이 정도는 받아야 된다고 생각하는 금액
최소희망급여 : 이 이상이 되지 않으면 취업하지 않겠다고 생각하는 금액
※ 월평균급여 : 정기상여금 포함한 총 연간급여를 12로 나눈 금액
(총 연간급여가 2400만원이면 월평균급여는 200만원)

문 5) 이곳 아니면 취업을 하지 않겠다고 하는 지역이 있습니까?

① 있다 [☞ 문 5-1)] ② 없다 (지역과 관계없이 취업) [☞ 문 6)]

문 5-1) 다음 중 이곳 아니면 취업을 하지 않겠다고 하는 지역은 어디입니까?

① 서울 ② 경기인천 ③ 대전충남 ④ 충북
⑤ 강원 ⑥ 대구경북 ⑦ 부산경남 ⑧ 전북
⑨ 광주전남 ⑩ 제주

문 6) 취업을 위해 다음 각 항목에 대해 어느 정도로 준비하고 계십니까?

	매우 적극적	적극적 인 편	보통	소극적 인 편	매우 소극적
6-1. 학점	①	②	③	④	⑤
6-2. 전공지식	①	②	③	④	⑤
6-3. 어학실력	①	②	③	④	⑤
6-4. 자격증	①	②	③	④	⑤
6-5. 정보기술 활용능력	①	②	③	④	⑤
6-6. 업무관련경험	①	②	③	④	⑤
6-7. 공모전	①	②	③	④	⑤
6-8. 적성	①	②	③	④	⑤
6-9. 외모(인상)	①	②	③	④	⑤
6-10. 자기표현능력	①	②	③	④	⑤

문 6-11) 귀하는 취업을 위해 위의 10가지 항목 중 어떤 항목에 가장 많은 준비노력을 투입하고 있습니까?

중요한 순서대로 2가지를 기입해주세요 1순위(), 2순위(),

① 학점 ② 전공지식 ③ 어학실력
 ④ 자격증 ⑤ 정보기술 활용능력
 ⑥ 업무관련경험 ⑦ 공모전 ⑧ 적성
 ⑨ 외모(인상) ⑩ 자기표현능력

문 7) 취업과 관련하여 다음 중 누구와 상의를 가장 많이 합니까?

① 스스로 결정 ② 부친 ③ 모친
 ④ 형제자매 ⑤ 친척 ⑥ 친구
 ⑦ 선배 ⑧ 지도교수
 ⑨ 취업지원관 ⑩ 사회의 멘토

문 8) 대졸 청년들의 취업난의 가장 큰 원인은 무엇이라고 생각하십니까?
 (① ~ ④ 중의 하나를 선택하되 적당한 항목이 없으면 ⑤ 기타)
 에 자유롭게 기술해주세요.

- ### C. 중소기업 취업에 대한 인식

② 없음 [문 1-2)]

- ⑥ 일하는 분위기가 좋지 않을 것 같아서
- ⑦ 오래 근무할 수 없을 것 같아서
- ⑧ 미래비전이 없을 것 같아서
- ⑨ 사회적 인정을 받기 어려워서
- ⑩ 아는 기업이 없어서

<유의사항> 아래의 질문들에 대해 중소기업 취업 의향이 없는 경우에도 중소기업 취업을 가정하고 답변해주시기 바랍니다. 평균수명 100세 시대에는 현재 중소기업 취업을 생각하고 있지 않아도 언젠가는 중소기업 취업을 생각해야 할 때가 올 수 있기 때문입니다. 그런 때를 미리 대비한다는 마음으로 생각하고 답변해주시면 감사하겠습니다.

문 2) 중소기업에 취업을 할 경우 다음 각 항목들이 어느 정도로 중요하다고 생각하십니까?

	매우 중요	중요한 편	보통	중요하지 않은편	전혀 중요하지 않음
2-1. 급여수준	①	②	③	④	⑤
2-2. 근무환경 (복리후생포함)	①	②	③	④	⑤
2-3. 고용안정성	①	②	③	④	⑤
2-4. 경력비전	①	②	③	④	⑤
2-5. 적성과 흥미	①	②	③	④	⑤
2-6. 소재지역	①	②	③	④	⑤
2-7. 전공일치	①	②	③	④	⑤
2-8. 기업(경영자) 평판	①	②	③	④	⑤
2-9. 기업미래비전	①	②	③	④	⑤
2-10. 창업에 도움여부	①	②	③	④	⑤

문 2-11) 귀하는 중소기업에 취업할 경우 위 10가지 항목 중 어떤 항목이 가장 중요하다고 생각하십니까?

중요한 순서대로 2가지를 기입해주세요 1순위(), 2순위()

- | | |
|----------|----------------|
| ① 급여수준 | ② 근무환경(복리후생포함) |
| ③ 고용안정성 | ④ 경력비전 |
| ⑤ 적성과 흥미 | ⑥ 소재지역 |
| ⑦ 전공일치 | ⑧ 기업(경영자) 평판 |
| ⑨ 기업미래비전 | ⑩ 창업에 도움여부 |

문 3) 중소기업에 취업하고자 할 경우 알고 싶은 정보로 다음 각 항목들의 중요성은 어느 정도입니까?

	매우 중요	중요 한 편	보통	중요하지 않은편	전혀 중요하지 않음
3-1. 채용기준	①	②	③	④	⑤
3-2. 급여수준	①	②	③	④	⑤
3-3. 근무환경(복리후생포함)	①	②	③	④	⑤
3-4. 경영현황	①	②	③	④	⑤
3-5. 기업미래비전	①	②	③	④	⑤
3-6. 개인성장비전	①	②	③	④	⑤
3-7. 기업의 성장스토리	①	②	③	④	⑤
3-8. 경영자 철학	①	②	③	④	⑤
3-9. 기업문화	①	②	③	④	⑤
3-10. 기업의 사회적 책임	①	②	③	④	⑤

문 3-11) 중소기업에 취업을 할 경우 알고 싶은 정보로 위 10가지 정보 중, 어떤 정보가 가장 중요하다고

생각하십니까? 중요한 순서대로 2가지를 기입해주세요
1순위(), 2순위()

- | | |
|----------------|--------------|
| ① 채용기준 | ② 급여수준 |
| ③ 근무환경(복리후생포함) | ④ 경영현황 |
| ⑤ 기업미래비전 | ⑥ 개인성장비전 |
| ⑦ 기업의 성장스토리 | ⑧ 경영자 철학 |
| ⑨ 기업문화 | ⑩ 기업의 사회적 책임 |

문 4) 취업해도 좋은 유망 중소기업은 다음 중 어떤 기업이라고 생각하십니까?

중요한 순서대로 2가지를 기입해주세요 1순위(), 2순위()

- ① 매출액이 많은 기업
- ② 이익이 많은 기업
- ③ 기술개발에 투자를 많이 하는 기업
- ④ 직원의 능력개발에 투자를 많이 하는 기업
- ⑤ 창업해서 오랜 기간이 지난 기업
- ⑥ 각종 상이나 인증을 많이 받은 기업
- ⑦ 해외로 진출한 기업
- ⑧ 성장이 빠른 기업
- ⑨ 경영자 평가가 좋은 기업
- ⑩ 거래소나 코스닥에 상장된 기업

문 4-1) 귀하가 취업해도 좋다고 생각하는 유망 중소기업을 전국적으로 몇 개 알고 계십니까?

- ① 10개 이상 ② 5~9개 ③ 3~4개 ④ 1~2개 ⑤ 없다

문 4-2) 귀하가 사시는 지역에 취업해도 좋다고 생각하는 유망 중소기업을 몇 개 알고 계십니까?

- ① 10개 이상 ② 5~9개 ③ 3~4개 ④ 1~2개 ⑤ 없다

문 4-3) 취업하고 싶은 유망 중소기업에 관한 정보를 주로 어디에서 얻을 수 있다고 생각하십니까?

중요한 순서대로 2가지를 기입해주세요 1순위(), 2순위()

- | | |
|-------------------|----------------|
| ① 민간 채용 사이트 | ② 워크넷이나 고용지원센터 |
| ③ 공공기관 유망중소기업 사이트 | ④ 학교의 취업지원실 |
| ⑤ 기업설명회 | ⑥ 취업박람회 |

- ⑦ 취업카페 ⑧ 신문, 방송 등의 기업소개
- ⑨ 지인의 추천 ⑩ 중소기업 홈페이지의 개별적 검색

문 5) 중소기업에 취업할 경우 첫해에 받을 월 평균 급여와 5년후에 받을 월 평균 급여는

어느 정도 될 거라고 생각하십니까? (세금납부전 금액 기준)

문 5-1) 중소기업에 취업하여 첫해 받을 월평균 급여 (만원

문 5-2) 중소기업에 취업하여 5년후에 받을 월평균 급여 ()만원

※ 월평균급여 : 정기상여금 포함한 총 연간급여를 12로 나눈 금액
(총 연간급여가 2400만원이면 월평균급여는 200만원)

문 5-3) 중소기업에 취업하여 계속 중소기업에 근무한다고 할 경우, 평생 동안 받게 될 보수는 대기업에 비해 어느 정도일거라고 생각하십니까?

- ① 50% 미만 ② 50~60% ③ 60~70% ④ 70~80%
⑤ 80~90% ⑥ 90~100% ⑦ 100% 이상

문 6) 중소기업에 취업할 경우, 취업을 희망하는 중소기업규모 종업원수
기준)는 다음 중 어느 것입니까?

- ① 5인 이상 ② 10인 이상 ③ 30인 이상
④ 50인 이상 ⑤ 100인 이상 ⑥ 300인 이상
⑦ 500인 이상 ⑧ 1,000인 이상
⑨ 규모와 관계없이 취업

문 7) 중소기업에 취업할 경우, 귀하의 학력은 중소기업이 필요로 하는
수준과 비교해서 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 크게 높다 ② 약간 높다 ③ 비슷하다 ④ 약간 낮다
⑤ 크게 낮다

문 8) 중소기업에 취업할 경우, 귀하는 전공과 관련하여 어떤 방식의 직무수행을 하는게 좋다고 생각하십니까?

- ① 전공과 관련된 특정 직무 수행
- ② 전공과 관련된 다양한 직무 수행
- ③ 전공과 무관한 특정 직무 수행
- ④ 전공과 무관한 다양한 직무 수행

문 9) 중소기업 취업과 관련한 아래의 견해에 대해 어느 정도로 동의하십니까?

중소기업 취업관련 견해	나의 생각은?				
	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않은 편	전혀 그렇지 않다
9-1. 취업할만한 유망 중소기업도 많이 있다	①	②	③	④	⑤
9-2. 중소기업 근무경험이 나중에 창업할 때 도움이 될 수 있다	①	②	③	④	⑤
9-3. 중소기업에서는 대기업보다 빨리 승진할 수 있다	①	②	③	④	⑤
9-4. 중소기업에서 경력을 쌓으면 대기업으로의 이직도 가능하다	①	②	③	④	⑤
9-5. 중소기업의 사장이 부유해지면 종업원도 부유해진다	①	②	③	④	⑤
9-6. 중소기업은 언제 망할지 모른다	①	②	③	④	⑤
9-7. 중소기업은 대부분 근무환경과 근로조건이 열악하다	①	②	③	④	⑤
9-8. 중소기업에서는 언제든지 해고될 수 있다	①	②	③	④	⑤
9-9. 중소기업에서는 능력개발 기회가 거의 없다	①	②	③	④	⑤
9-10. 중소기업에 근무하면 사회적으로 인정받기 어렵다	①	②	③	④	⑤

DQ. 자료 분류 질문

문 1) 귀하는 대학을 다니면서 휴학을 하신 적이 있습니까? 있다면 그 기간은 모두 다해서 어느 정도 되나요?

- ① 6개월 미만 ② 6개월 ~1년 미만
- ③ 1년 이상~2년 미만 ④ 2년 이상
- ⑤ 없음

문 2) 귀하는 대학을 다니면서 중소기업 현장실습이나 인턴을 경험한 적이 있습니까? 있다면 그 기간은 모두 다해서 어느 정도 되나요?

- ① 1주 이내 ② 1주~1개월 미만
- ③ 1개월~3개월 미만 ④ 3개월~6개월 미만
- ⑤ 6개월~1년 미만 ⑥ 1년 이상 ⑦ 없음

문 3) 귀하의 출신 고교 소재 지역은 어디 인가요?

- ① 서울 ② 경기인천 ③ 대전 충남 ④ 충북
- ⑤ 강원 ⑥ 대구경북 ⑦ 부산경남 ⑧ 전북
- ⑨ 광주전남 ⑩ 제주

문 4) 귀댁 가구 소득의 주요 수입원(주소득자)이 종사하는 직장은 다음 중 어디에 해당하십니까?

- ① 대기업 ② 중소기업(벤처기업 포함) ③ 공무원
- ④ 공기업 ⑤ 자영업 ⑥ 자유전문직
- ⑦ 무직 ⑧ 기타()

부록 2. 중소기업 취업에 대한 인식조사 (중소기업용)

통계법 제13조(비밀의 보호)에 의거 본 조사에서 개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호됩니다.

CODE

ID

중소기업 취업에 대한 인식조사 (중소기업용)

안녕하십니까?

저희 중소기업연구원에서는 중소기업청의 의뢰를 받아 기업과 청년층의 중소기업에 대한 인식조사를 실시하고 있습니다. 이 조사는 중소기업에 대한 인식제고 및 청년취업과 인력난 해소를 위한 정책의 기초자료로 활용될 예정이오니 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 답변을 해주시면 감사하겠습니다. 조사된 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대 사용할 수 없으며, 그 비밀이 보호되도록 통계법에 규정되어 있음을 알려드립니다. 감사합니다.

2014년 8월

조사주관기관 : 중소기업연구원

조사대행기관 : 아이앤리서치컨설팅

1. 기업 일반현황

(해당사항을 기입하거나 √ 표시를 해주십시오)

회 사 명		응답자	성함	
			연락처	() -
설립년도	년			
업종	① 제조업()	※ 구체적 업종 : ()		
	② 서비스업()	※ 구체적 업종 : ()		
지역	① 서울()	② 경기 · 인천 ()		
	③ 대전 · 충남()	④ 충북 ()		

	⑤장원() ⑥대구·경북() ⑦ 부산·경남() ⑧전북() ⑨광주·전남() ⑩ 제주()		
최고경영자 상황	① 창업자() ② 창업 2세() ③ 전문경영자()		
최고경영자 직전 출신경력	① 대기업() ② 중소기업() ③ 대학() ④ 연구소() ⑤ 경력 없음()		
외국인력 사용여부	① 사용하고 있음() ② 사용하지 않고 있음()		
협력기업 여부	① 1차 협력기업() ② 2차이하 협력기업() ③ 독립기업()		
혁신형 중소기업 인증 여부	이노비즈 기업 ()	벤처기업 ()	경영혁신형기업 ()
매출액 (2013년)	억원	상용근로자수 (2013년말)	명

2. 인력수급현황

1. 귀사의 현재 인력 수급상황은 어떤 상태입니까?----- ()

① 많이 부족 ② 약간 부족 ③ 적정 ④ 과잉

2. 인력 충원에 가장 큰 애로를 겪고 있는 직종과 학력은 다음 중 어느 것입니까?

직종()	① 생산/기능직 ② 기술/연구직 ③ 사무/관리직 ④ 영업/마케팅직 ⑤ 서비스직 ⑥ 단순노무직 ⑦ 애로 없음
학력()	① 고졸 이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 석사 ⑤ 박사 ⑥ 애로 없음

2-1 인력 충원에 애로를 겪고 있는 주된 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 2가지를 기입해주세요. --첫째(), 둘째()

- ① 진학 등으로 일할 사람 자체가 부족 ② 구직자의 높은 보상 눈높이
- ③ 기업이 필요로 하는 기술이나 지식을 갖춘 사람이 부족
- ④ 회사의 낮은 인지도

3. 인력 충원은 주로 어떤 방식으로 하고 계십니까? 중요한 순서대로 2가지를 기입해주세요. ----- 첫째(), 둘째()

- ① 민간 채용 사이트 ② 워크넷이나 고용지원센터
- ③ 공공기관 유망중소기업 사이트 ④ 학교의 취업지원실
- ⑤ 기업설명회 ⑥ 취업박람회 ⑦ 취업카페
- ⑧ 신문, 방송 등 매스컴 ⑨ 지인이나 사원 등의 추천
- ⑩ 자사 홈페이지

3. 중소기업에 대한 인식

1. 중소기업에 대한 다음 각 항목에 대해 어느 정도로 동의하십니까?

< 보기 항목 >	① 매우 그렇다	② 그런 편이다	③ 보통이다	④ 그렇지 않은 편이다	⑤ 전혀 그렇지 않다
우리나라 중소기업에 대한 견해	나의 생각은?				
① 경제발전에서 대기업보다 중소기업이 더 컸다	①	②	③	④	⑤
② 일자리 창출에서 대기업보다 중소기업이 더 컸다	①	②	③	④	⑤
③ 우리나라 대기업들은 대부분 중소기업에서 성장했다	①	②	③	④	⑤
④ 우리나라 중소기업은 기업가정신이 왕성하다	①	②	③	④	⑤
⑤ 우리나라 중소기업은 국제경쟁력이 있다	①	②	③	④	⑤
⑥ 우리나라 중소기업은 정부의 보호가 없어도	①	②	③	④	⑤

성장할 수 있다					
⑦ 중소기업 경영자들은 사회적으로 존경을 받고 있다	①	②	③	④	⑤
⑧ 중소기업도 노력하면 대기업으로 성장할 수 있다	①	②	③	④	⑤
⑨ 대기업이 성장하면 중소기업도 함께 성장한다	①	②	③	④	⑤
⑩ 대기업보다 중소기업 중심의 경제가 바람직하다	①	②	③	④	⑤

4. 중소기업 채용에 대한 인식

<유의사항>

아래의 질문들에 대해 별도의 언급이 없으면 대졸인력을 염두에 두고 답변을 해주시기 바랍니다.

1. 귀사는 필요한 대졸인력 채용을 위해 인적자원관리에서 다음 각 항목을 어느 정도로 중시하고 계십니까?

< 보기항목 >	① 매우 중시	② 중시하는 편	③ 보통	④ 별로 중시하지 않는 편	⑤ 전혀 중시하지 않음
① 급여수준	①	②	③	④	⑤
② 근무환경(복리후생포함)	①	②	③	④	⑤
③ 고용안정성	①	②	③	④	⑤
④ 경력비전	①	②	③	④	⑤
⑤ 적성과 흥미	①	②	③	④	⑤
⑥ 소재지역	①	②	③	④	⑤
⑦ 전공일치	①	②	③	④	⑤
⑧ 기업(경영자) 평판	①	②	③	④	⑤
⑨ 기업미래비전	①	②	③	④	⑤
⑩ 창업에 도움여부	①	②	③	④	⑤

1-1 귀사는 필요한 대졸인력 채용을 위해 인적자원관리에서 위 10가지 항목 중 어떤 항목을 가장 중시하고 계십니까? 중요한 순

서대로 2가지를 기입해주세요--첫째(), 둘째()

- ① 급여수준 ② 근무환경(복리후생포함)
 ③ 고용안정성 ④ 경력비전 ⑤ 적성과 흥미
 ⑥ 소재지역 ⑦ 전공일치 ⑧ 기업(경영자) 평판
 ⑨ 기업미래비전 ⑩ 창업에 도움여부

2. 학교졸업 직후 채용한 인력의 첫해와 근무 5년후의 연간급여(정기 상여금 포함)는 어느 정도입니까? (세금납부전 금액 기준)

채 용 첫해	① 대졸 인문사회계() 백만원 ② 대졸 이공계() 백만원 ③ 전문대졸 () 백만원 ④ 고졸 () 백만원
근 속 5년후	① 대졸 인문사회계() 백만원 ② 대졸 이공계() 백만원 ③ 전문대졸 () 백만원 ④ 고졸 () 백만원

2-1 귀사에 입사한 대졸 청년들이 중소기업에 계속 근무할 경우 평생 동안 받게 될 보수는 평균적인 대기업 종사자에 비해 어느 정도일 거라고 생각하십니까?()

- ① 50% 미만 ② 50~60% ③ 60~70% ④ 70~80%
 ⑤ 80~90% ⑥ 90~100% ⑦ 100% 이상

3. 귀사는 대졸인력의 채용기준으로 다음 각 항목의 중요성에 대해 어느 정도로 중시하고 계십니까?

< 보기항목 >	① 매우 중시	② 중시하는 편	③ 보통	④ 별로 중시하지 않는 편	⑤ 전혀 중시하지 않음
① 학점	①	②	③	④	⑤
② 전공지식	①	②	③	④	⑤

< 보기항목 >	① 매우 중시	② 중시 하는 편	③ 보통	④ 별로 중시하지 않는 편	⑤ 전혀 중시하지 않음
③ 어학실력	①	②	③	④	⑤
④ 자격증	①	②	③	④	⑤
⑤ 정보기술 활용능력	①	②	③	④	⑤
⑥ 업무관련경험	①	②	③	④	⑤
⑦ 공모전	①	②	③	④	⑤
⑧ 적성	①	②	③	④	⑤
⑨ 외모(인상)	①	②	③	④	⑤
⑩ 자기표현능력	①	②	③	④	⑤

3-1 귀사는 필요한 대졸인력 채용기준으로 위 10가지 항목 중 어떤 항목을 가장 중시하고 계십니까? 중요한 순서대로 2가지를 기입해 주세요-----첫째(), 둘째()

- ① 학점 ② 전공지식 ③ 어학실력 ④ 자격증
⑤ 정보기술 활용능력 ⑥ 업무관련경험 ⑦ 공모전
⑧ 적성 ⑨ 외모(인상) ⑩ 자기표현능력

4. 귀사는 홈페이지나 회사설명회, 채용공고 등을 통해 다음 각 항목에 대한 정보공개를 어느 정도로 하고 계십니까?

< 보기항목 >	①매우 적극적	②적극적 인 편	③ 보통	④소극적 인 편	⑤매우 소극적
① 채용기준	①	②	③	④	⑤
② 급여수준	①	②	③	④	⑤
③ 근무환경(복리후생포함)	①	②	③	④	⑤
④ 경영현황	①	②	③	④	⑤
⑤ 기업미래비전	①	②	③	④	⑤

⑥ 개인성장비전	①	②	③	④	⑤
⑦ 기업의 성장스토리	①	②	③	④	⑤
⑧ 경영자 철학	①	②	③	④	⑤
⑨ 기업문화	①	②	③	④	⑤
⑩ 기업의 사회적 책임	①	②	③	④	⑤

4-1 귀하는 필요한 인력채용을 위해 위 10 가지 정보 중 어떤 정보를 공개하는 것이 중요하다고 생각하십니까? 중요한 순서대로 2가지를 기입해주세요-----첫째(), 둘째()

- ① 채용기준 ② 급여수준 ③ 근무환경(복리후생포함) ④ 경영현황
 ⑤ 기업미래비전 ⑥ 개인성장비전 ⑦ 기업의 성장스토리
 ⑧ 경영자 철학 ⑨ 기업문화 ⑩ 기업의 사회적 책임

5. 다음 중 귀사(귀하)가 생각하는 유망중소기업에 가장 가까운 것은 무엇입니까? 중요한 순서대로 2가지를 기입해주세요

---첫째(), 둘째()

- ① 매출액이 많은 기업 ② 이익이 많은 기업
 ③ 기술개발에 투자를 많이 하는 기업
 ④ 직원의 능력개발에 투자를 많이 하는 기업
 ⑤ 창업해서 오랜 기간이 지난 기업
 ⑥ 각종 상이나 인증을 많이 받은 기업
 ⑦ 해외로 진출한 기업
 ⑧ 성장이 빠른 기업
 ⑨ 경영자 평가가 좋은 기업
 ⑩ 거래소나 코스닥에 상장된 기업

6. 최근 귀사에 취업한 대졸인력들의 학력은 중소기업이 필요로 하는

수준과 비교해 어느 정도라고 생각하십니까?

크게 높다	약간 높다	비슷하다	약간 낮다	크게 낮다

7. 귀사는 최근 취업한 대졸인력들에 대해 전공과 관련하여 어떤 방식의 직무수행을 실행하고 있습니까? ()

- ① 전공과 관련된 특정 직무 수행 ② 전공과 관련된 다양한 직무 수행
 ③ 전공과 무관한 특정 직무 수행 ④ 전공과 무관한 다양한 직무 수행

8. 청년들의 취업난의 가장 큰 원인은 무엇이라고 생각하십니까? ()

- ① 일자리 자체가 부족해서
 ② 청년과 기업의 보상의 눈높이가 안맞아서
 ③ 청년들이 기업이 필요로 하는 지식이나 기술을 갖추지 못해서
 ④ 청년들이 자신에 맞는 기업에 관한 정보가 부족해서
 ⑤ 기타()

9. 중소기업 취업과 관련한 아래의 견해에 대해 어느 정도로 동의하십니까?

< 보기항목 >	① 매우 그렇다	② 그런 편이다	③ 보통이다	④ 그렇지 않은 편이다	⑤ 전혀 그렇지 않다
중소기업 취업관련 견해	나의 생각은?				
① 취업할만한 유망 중소기업도 많이 있다	①	②	③	④	⑤
② 중소기업 근무경험이 나중에 창업할 때 도움이 될 수 있다	①	②	③	④	⑤
③ 중소기업에서는 대기업보다 빨리 승진할 수 있다	①	②	③	④	⑤
④ 중소기업에서 경력을 쌓으면 대기업으로의 이적도 가능하다	①	②	③	④	⑤
⑤ 중소기업의 사장이 부유해지면 종업원도 부유해진다	①	②	③	④	⑤
⑥ 중소기업은 언제 망할지 모른다	①	②	③	④	⑤
⑦ 중소기업은 대부분 근무환경과 근로조건이 열악하다	①	②	③	④	⑤
⑧ 중소기업에서는 언제든 해고될 수 있다	①	②	③	④	⑤
⑨ 중소기업에서는 능력개발기회가 거의 없다	①	②	③	④	⑤
⑩ 중소기업에 근무하면 사회적으로 인정받기 어렵다	①	②	③	④	⑤

기본연구 14-10

대학생의 중소기업 취업에 대한 인식조사 연구

2014년 12월 인쇄

2014년 12월 발행

발행인	김세종
발행처	중소기업연구원 121-904 서울시 마포구 성암로 189 중소기업DMC 타워 10층 전화: 02-707-9800, 팩스: 02-707-9894 홈페이지: http://www.kosbi.re.kr
출판등록	제318-2005-000015호

본서 내용의 무단 전재를 금함

ISBN 978-89-6179-218-9 93320

비매품