

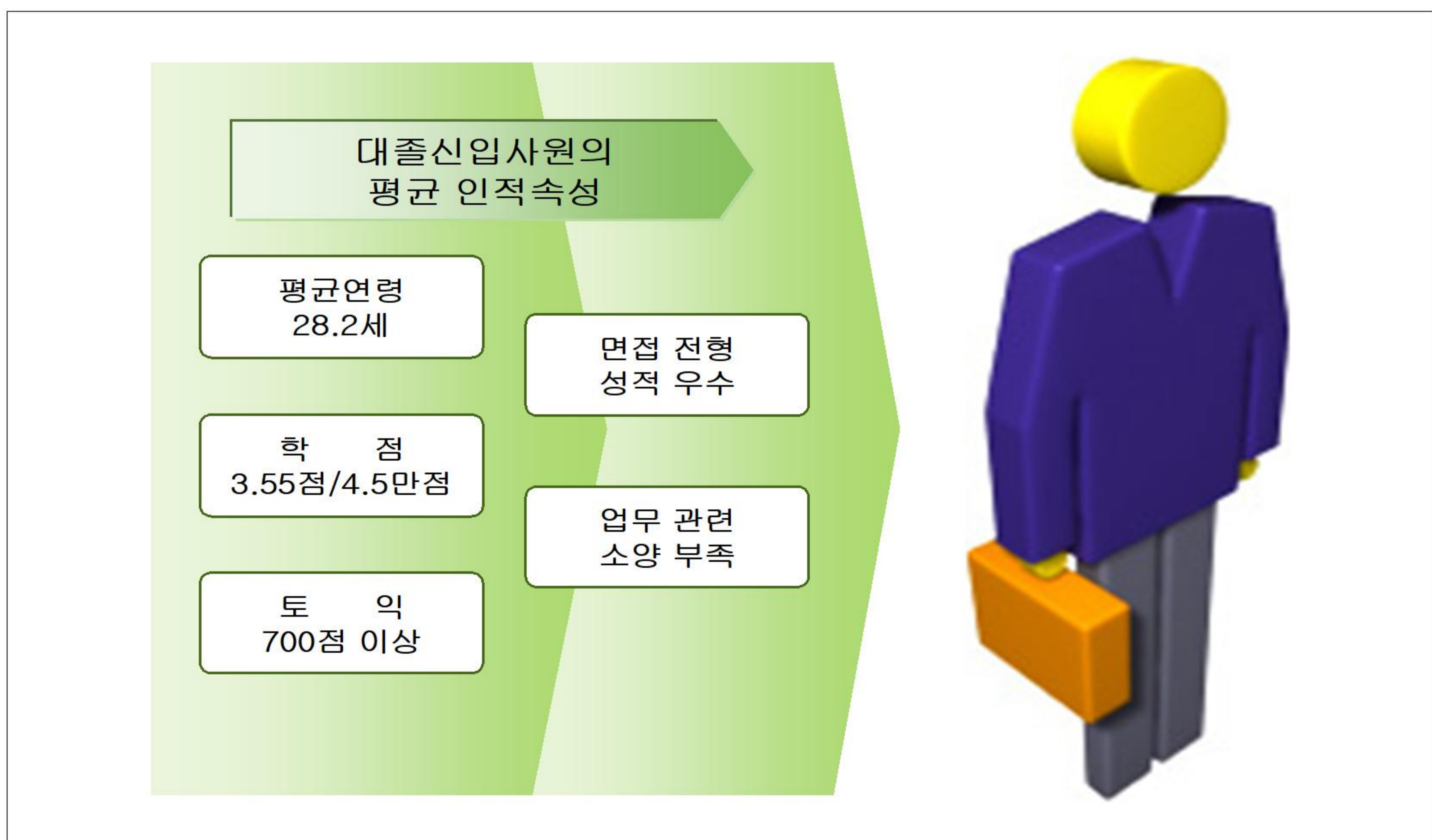
대졸 신입사원 채용실태 조사

'06. 5.

▶ 대졸 신입사원 평균연령 28.2세, 학점 3.55점, 토익 700점 이상

- 한국경영자총협회(회장 이수영)가 전국 종업원 100인 이상 374개 기업을 대상으로 실시한 『대졸 신입사원 채용실태 조사』를 분석한 결과,
- 2005년 입사한 대졸 신입사원의 평균 인적속성은 평균 연령 28.2세, 학점은 3.55점(4.5만점), 영어성적은 토익 700점 이상이었으며, 채용과정 중 면접전형에서 두각을 나타냈으나, 입사후 업무 관련 소양은 부족한 것으로 평가받고 있는 것으로 조사됨(【 그림 1 】 참조).
- 한편, 출신학교는 서울소재 대학교 43.9%, 지방소재 대학교 54.9%로 지역별로 고른 분포를 보임.

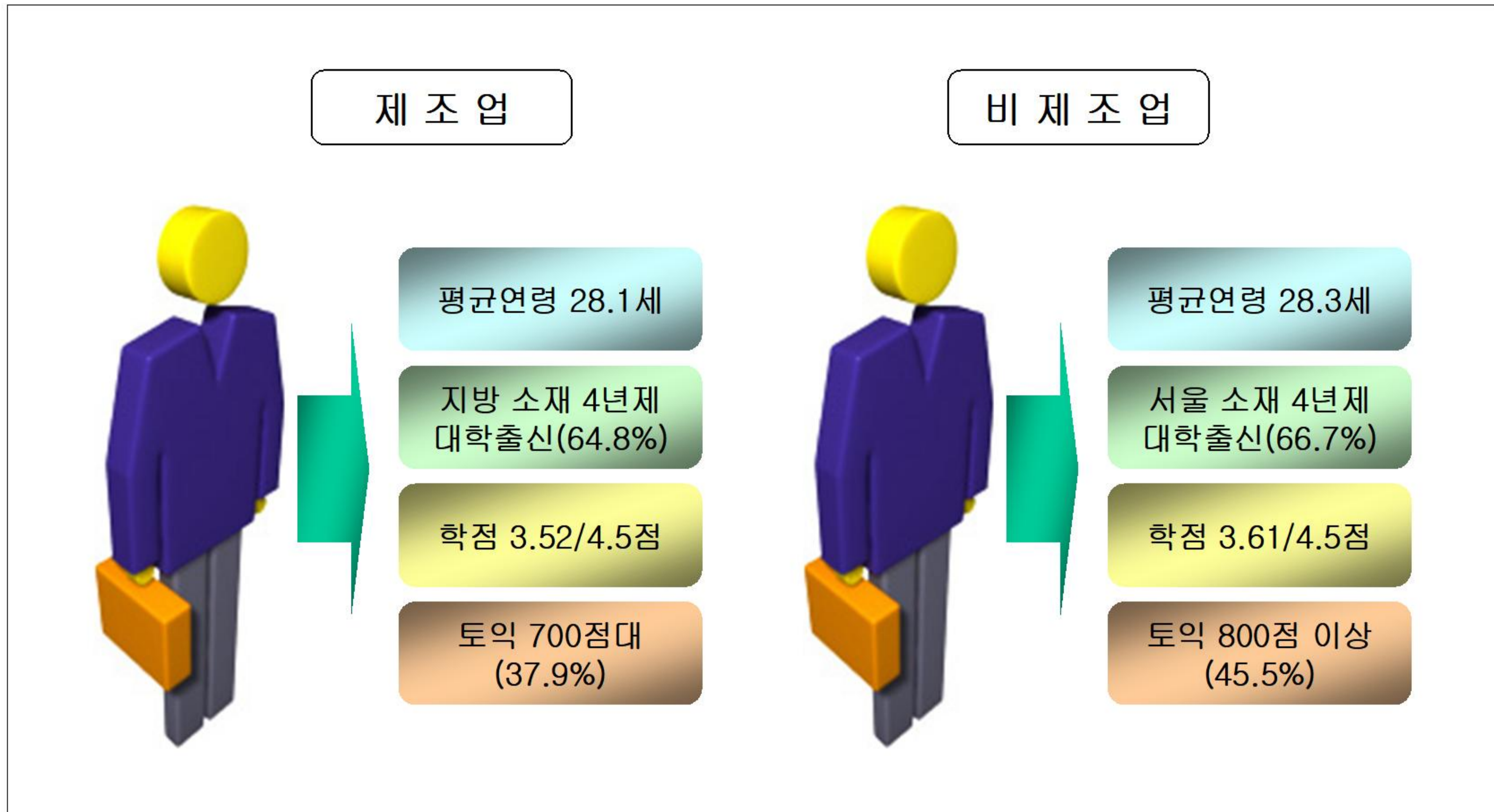
【 그림 1 】 대졸신입사원의 평균 인적속성



▶ 대졸 신입사원 인적속성에도 산업·규모별 차이 나타나

- 대졸 신입사원의 인적속성을 분석한 결과 산업·규모별 차이가 나타나고 있는 것으로 조사됨.
- 산업별로는 제조업의 경우 대졸 신입사원의 평균 연령은 28.1세, 학점은 3.52점(4.5만점)이었으며, 출신학교는 지방소재 대학교 비율이 64.8%, 영어성적은 토익 700점대가 37.9%로 각각 가장 높게 나타난 반면(【그림 2】참조),
 - 비제조업의 평균 연령은 28.3세였으며, 학점은 3.61점(4.5만점)이었으며, 출신학교는 서울소재 4년제 대학교 비율이 66.7%, 영어성적은 토익 800점 이상이 45.5%로 각각 가장 높게 나타남.
- 산업별 인적속성의 차이는 제조업의 경우 주요 생산라인이 지방으로 분산되어 있어 학점, 영어성적 등의 채용평가 요소보다는 적응에 큰 어려움이 없는 현지 인력의 채용을 더 선호하는데 반해,
 - 금융·보험업, 일반 서비스업 등 비제조업의 경우 본사가 서울에 집중되어 있음에 따라 제조업에 비해 상대적으로 서울소재 대학교 출신인력을 선호하는 경향을 갖고 있는 것에 기인함.

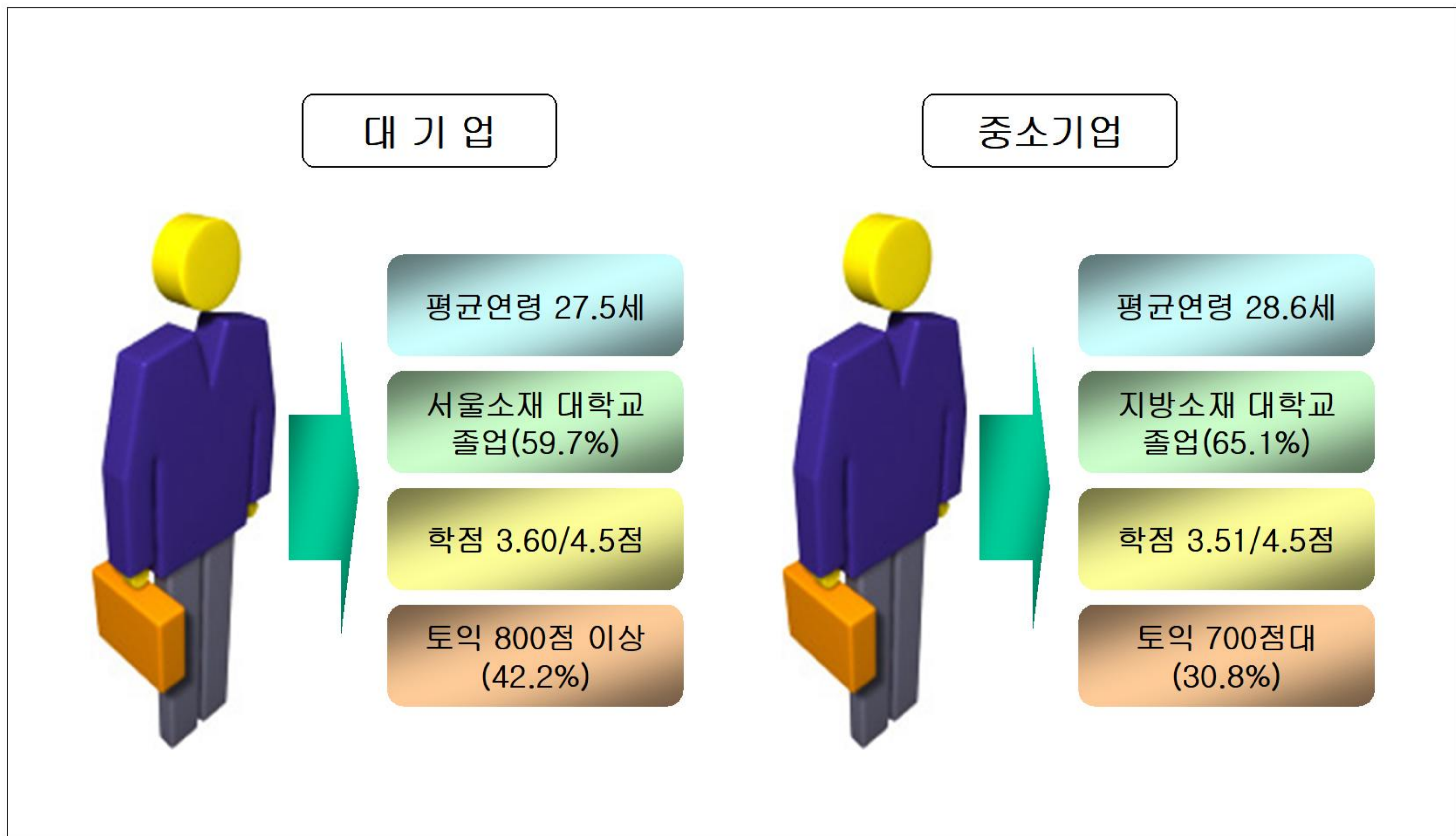
【 그림 2 】 산업별 대졸 신입사원 평균 인적속성



- 기업규모별로는 대기업의 경우 대졸 신입사원의 평균연령은 27.5세, 평균학점은 3.60점(4.5만점)이었으며, 출신학교는 서울소재 대학교 비율이 59.7%, 영어성적은 토익 800점 이상이 42.2%로 각각 가장 높게 나타난 반면(【 그림 3 】 참조),
 - 중소기업은 평균연령 28.6세, 평균학점은 3.51점(4.5만점)이었으며, 출신학교는 지방소재 대학교 비율이 65.1%, 영어성적은 토익 700점대가 30.8%로 각각 가장 높게 나타남.
- 기업규모간 인적속성의 차이는 중소기업에 비해 상대적으로 임금 및 근로조건이 우수하고, 고용의 안정성이 높은 대기업에 취업희망자들이 몰리면서 채용평가지 일부 객관적인 지표로 나타나는 학점, 토익점수 등에 인플레가 나타났기 때문인 것으로 분석됨.
 - 또한 대기업의 경우 중소기업에 비해 상대적으로 서울에 소재해

있는 비율이 높아 서울소재 대학교 출신 신입사원 비중이 높은 것으로 분석됨.

【 그림 3 】 기업규모별 대졸 신입사원 평균 인적속성



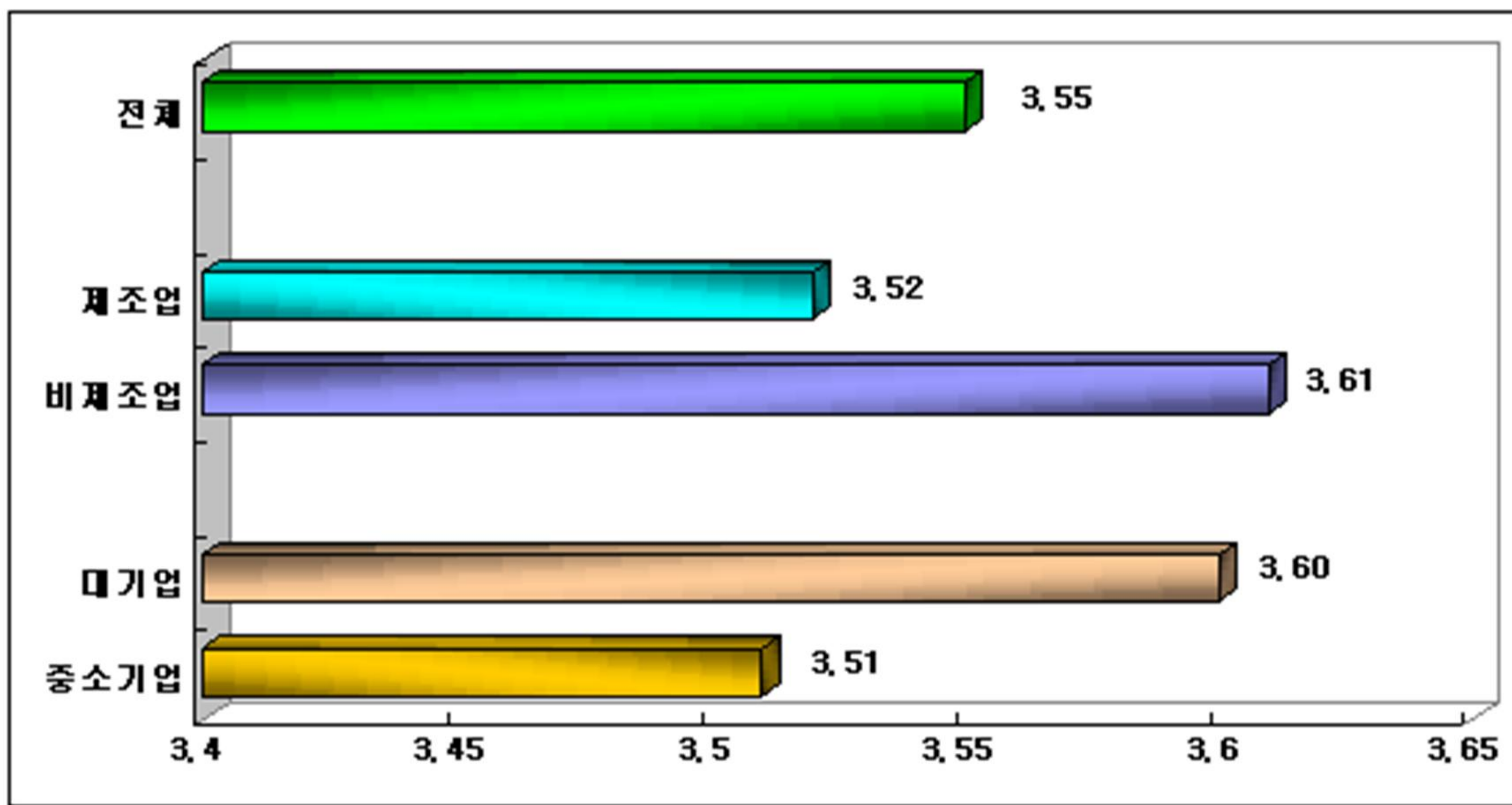
▶ 대졸 신입사원 평균 학점, 3.55점

○ 2005년 입사한 대졸신입사원의 평균 학점은 3.55점으로 나타남(【그림 4】, < 표 1 > 참조).

- 기업규모별로는 대기업이 4.5만점에 3.60점으로 중소기업(3.51점)보다 0.9점 높은 것으로 나타남. 산업별로도 비제조업(3.61점)이 제조업(3.52점)보다 0.9점 높은 것으로 나타남.

【 그림 4 】 대졸신입사원 평균 학점

(단위 : 점/4.5만점)



< 표 1 > 대졸 신입사원 평균 학점(산업별 · 규모별)

(단위 : 점/4.5만점)

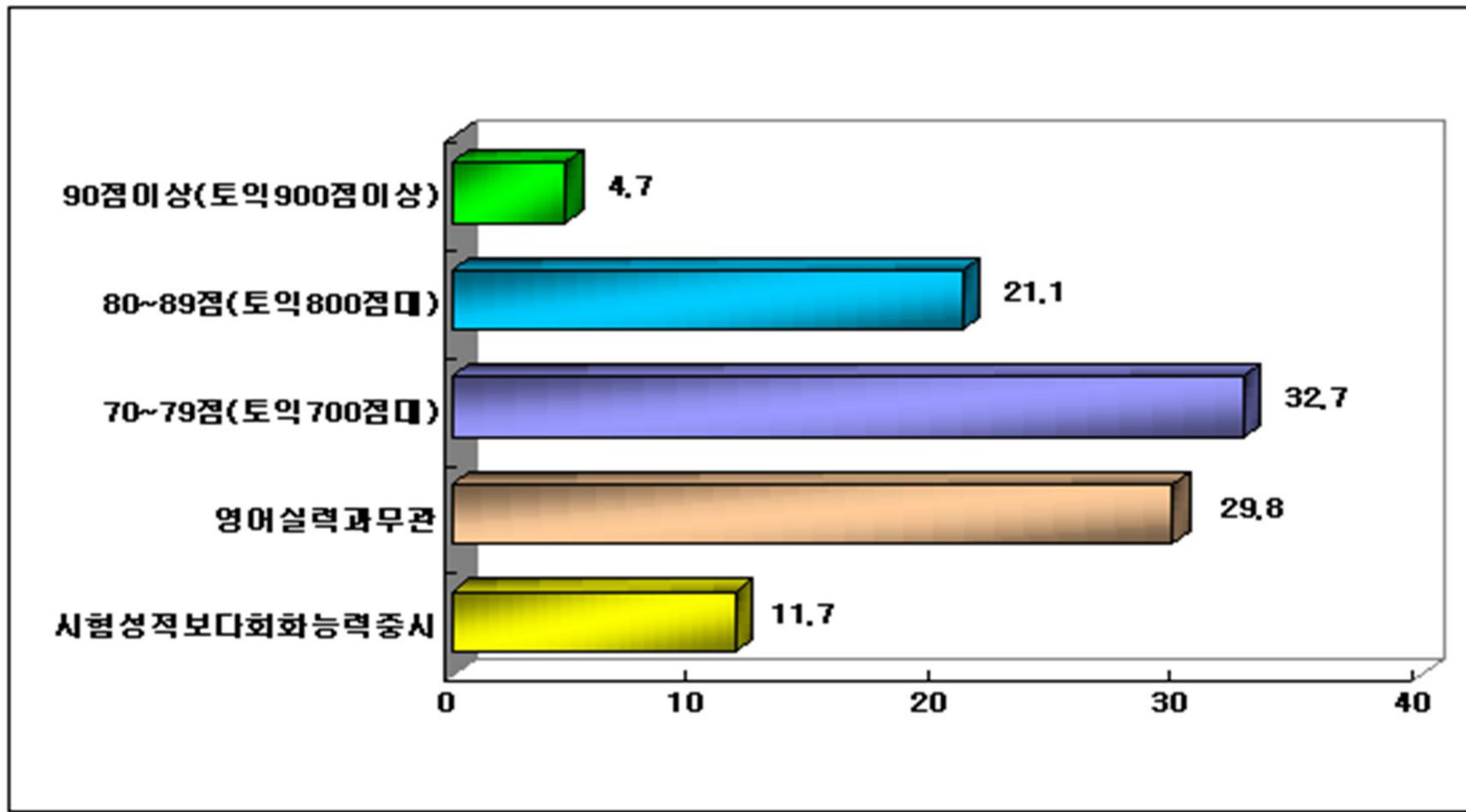
	전 체				
	산 업 별		규 모 별		
	제조업	비제조업	대기업	중소기업	
평균학점	3.55	3.52	3.61	3.60	3.51

▶ 대졸 신입사원 평균 영어성적, 토익 700점 이상

- 대졸신입사원의 평균 영어성적은 '토익 700점 이상'인 것으로 조사됨. 세부적으로는 '토익 700점대'가 32.7%로 가장 많았고, '영어성적과 무관' 29.8%, '토익 800점대' 25.8%, '시험성적보다 회화능력 중시'가 11.7%, '토익 900점 이상' 4.7% 순으로 조사됨(< 표 2 >, 【 그림 5 】 참조).
- 산업별로는 비제조업의 경우 '토익 800점 이상'이 45.5%, 제조업은 '토익 700점대'가 37.9%로 각각 가장 높게 나타남.
 - 이는 채용시 영어성적 고득점자를 우대하는 일부 은행 및 보험업 등 금융권과 해외고객 응대가 많은 호텔, 여행업 등 업무에 영어가 필수적인 업종이 비제조업에 다수 분포되어 있기 때문인 것으로 분석됨.
- 기업규모별로는 대기업을의 경우 '토익 800점 이상'이 42.2%, 중소기업은 '토익 700점대'가 30.8%로 각각 높은 빈도를 보임.
 - 대기업 신입사원의 영어성적이 중소기업보다 높은 것은 대기업에 취업희망자들이 늘어나면서 객관적인 지표로써 신규인력을 평가할 수 있는 항목인 공인영어성적의 평가비중이 중소기업보다 높고,
 - 채용시 영어실력보다는 인성, 실무 적응력 등을 선호하는 중소기업의 채용시스템에 기인하는 것으로 분석됨.

【 그림 5 】 대졸 신입사원 평균 영어성적(산업별 · 규모별)

(단위 : %)



< 표 2 > 대졸 신입사원 평균 영어성적(산업별 · 규모별)

(단위 : %)

	전 체				
		산 업 별		규 모 별	
		제조업	비제조업	대기업	중소기업
90점 이상 (토익기준 900점 이상)	4.7	1.7	10.9	7.8	2.8
80~89점 (토익기준 800점대)	21.1	14.7	34.6	34.4	15.0
70~79점 (토익기준 700점대)	32.7	37.9	21.8	35.9	30.8
영어실력과 무관	29.8	29.3	30.9	12.5	40.2
시험성적보다 회화능력 중시	11.7	16.4	1.8	9.4	11.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

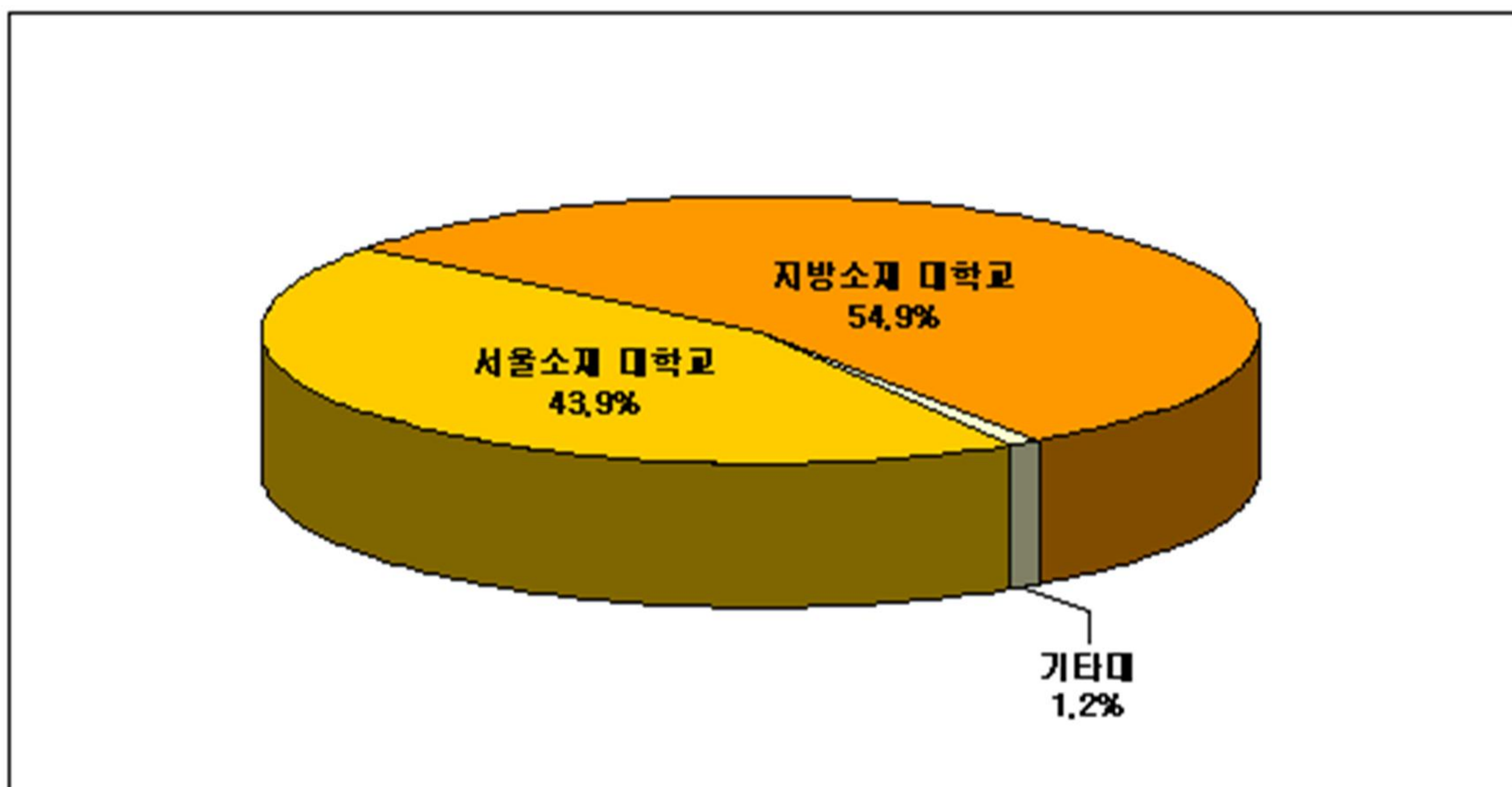
▶ 출신학교 분포는 고르게 나타나

○ 대졸 신입사원의 출신학교는 43.9%가 서울소재 대학교 출신인 것으로 나타났고, 지방소재 대학교 54.9%, 기타대가 1.2%로 나타남(【그림 6】, < 표 3 > 참조).

- 대졸 신입사원의 출신학교 비중은 고르게 나타났으나, 2005년 기준 전국 대학교 중 서울소재 비율이 21.9%, 졸업생 비율이 26.0%인 점을 고려해볼 때, 전체 대졸 취업자 중 서울소재 대학교 출신 신입사원 비율이 상대적으로 높은 것으로 분석됨.

· 이는 전국 기업체 분포에서 서울지역 비중이 상대적으로 타지역에 비해 높은 점과 서울소재 대학교 출신 졸업자들이 과거 기피하던 지방 소재 기업으로도 진출하면서 지방소재 대학교 출신인력의 일자리를 일부 잠식한 것에 기인하는 것으로 분석됨.

【 그림 6 】 대졸 신입사원 출신학교 비중



< 표 3 > 대졸 신입사원 출신학교 비중(산업별·규모별)

(단위 : %)

	전 체				
		산 업 별		규 모 별	
		제조업	비제조업	대기업	중소기업
서울 소재 대학교	43.9	34.4	66.7	59.7	34.0
지방 소재 대학교	54.9	64.8	31.4	38.8	65.1
[국·공립대	[30.1	[33.6	[21.6	[19.4	[36.8
[사 립 대	[24.8	[31.2	[9.8	[19.4	[28.3
기 타 대	1.2	0.8	1.9	1.5	0.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

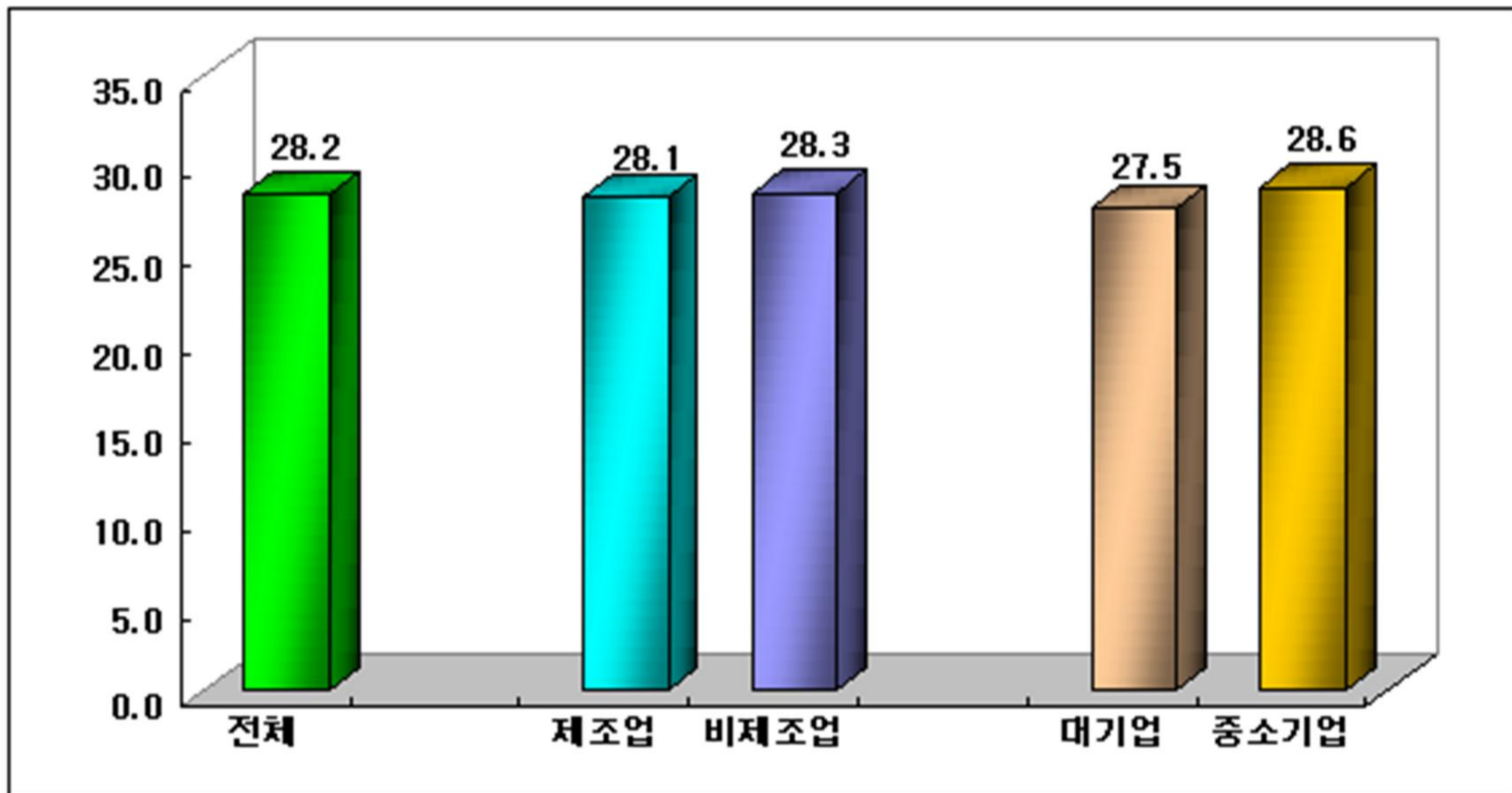
주 : 2~3년제 대학 제외

▶ 대졸 신입사원 평균연령은 28.2세

- 대졸 신입사원의 평균연령은 28.2세로 나타났으며 비제조업(28.3세)이 제조업(28.1세)보다 중소기업(28.6세)이 대기업(27.5세)보다 상대적으로 높은 것으로 나타남(【 그림 7 】 , < 표 4 > 참조).

【 그림 7 】 대졸 신입사원 평균연령

(단위 : 세)



< 표 4 > 대졸 신입사원 평균연령(산업별 · 규모별)

(단위 : %)

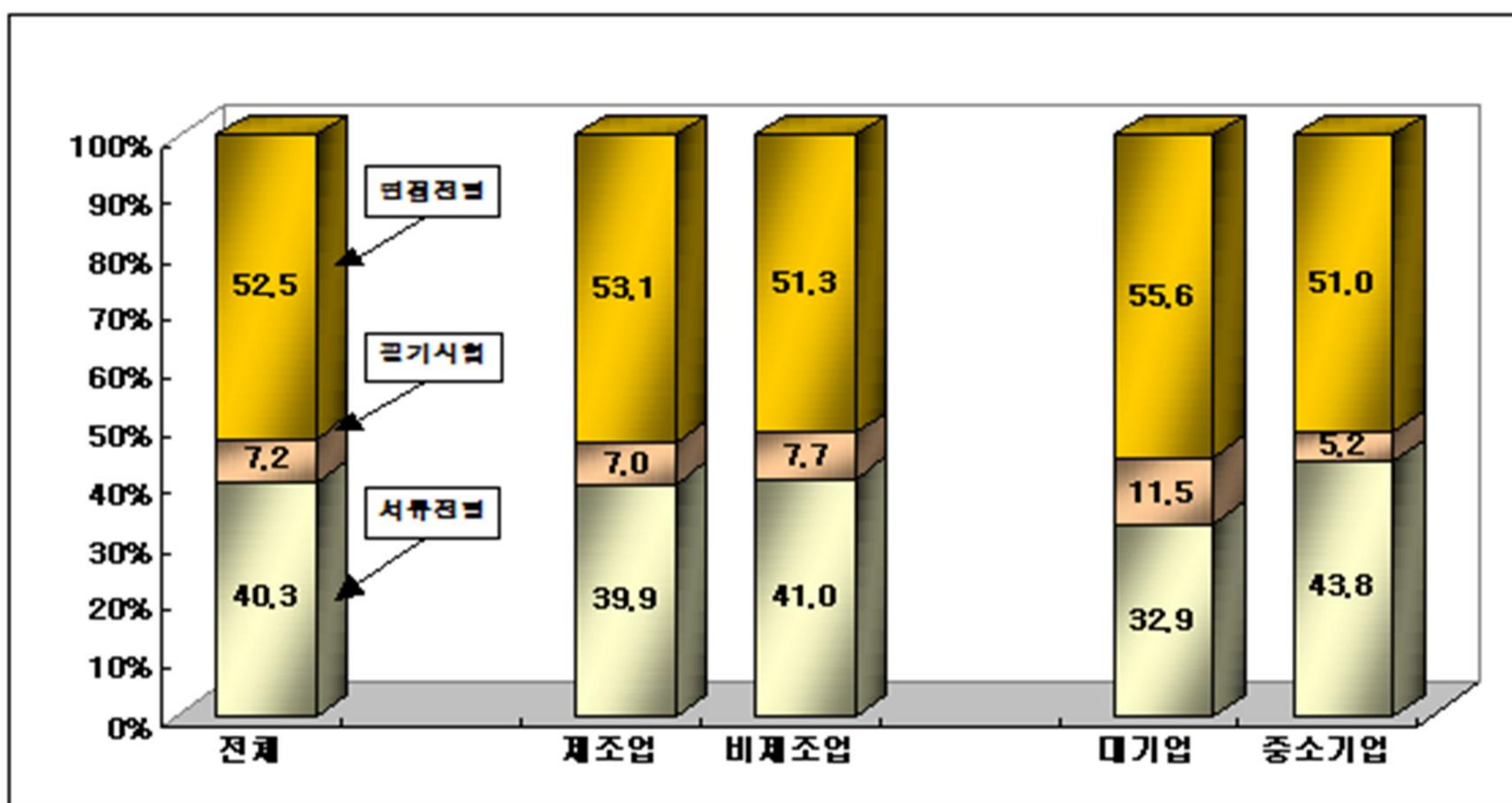
	전 체				
		산 업 별		규 모 별	
		제조업	비제조업	대기업	중소기업
평균연령	28.2	28.1	28.3	27.5	28.6

▶ 면접전형이 채용에 결정적 요인으로 작용해

- 대졸 신입사원 채용평가 비중은 면접전형이 52.5%, 서류전형이 40.3%, 필기시험이 7.2% 순으로 높게 나타남(【 그림 8 】 참조).
- 특히, 면접전형의 경우 산업별로는 제조업 53.1%, 비제조업 51.3%로 나타났고 기업규모별로도 대기업이 55.6%, 중소기업이 51.0%로 나타나 채용평가에 있어 기업들이 가장 큰 비중을 두는 부문은 면접전형인 것으로 조사됨.
- 이는 기업들이 서류전형이나 필기시험과 같은 단편적이고 간접적인 평가방식보다는 취업희망자를 직접 대면하여 기업에 필요한 업무관련 지식 및 인성 등을 종합적으로 평가할 수 있는 면접전형을 더 선호하기 때문인 것으로 분석됨.

【 그림 8 】 대졸 신입사원 채용평가 비중

(단위 : %)



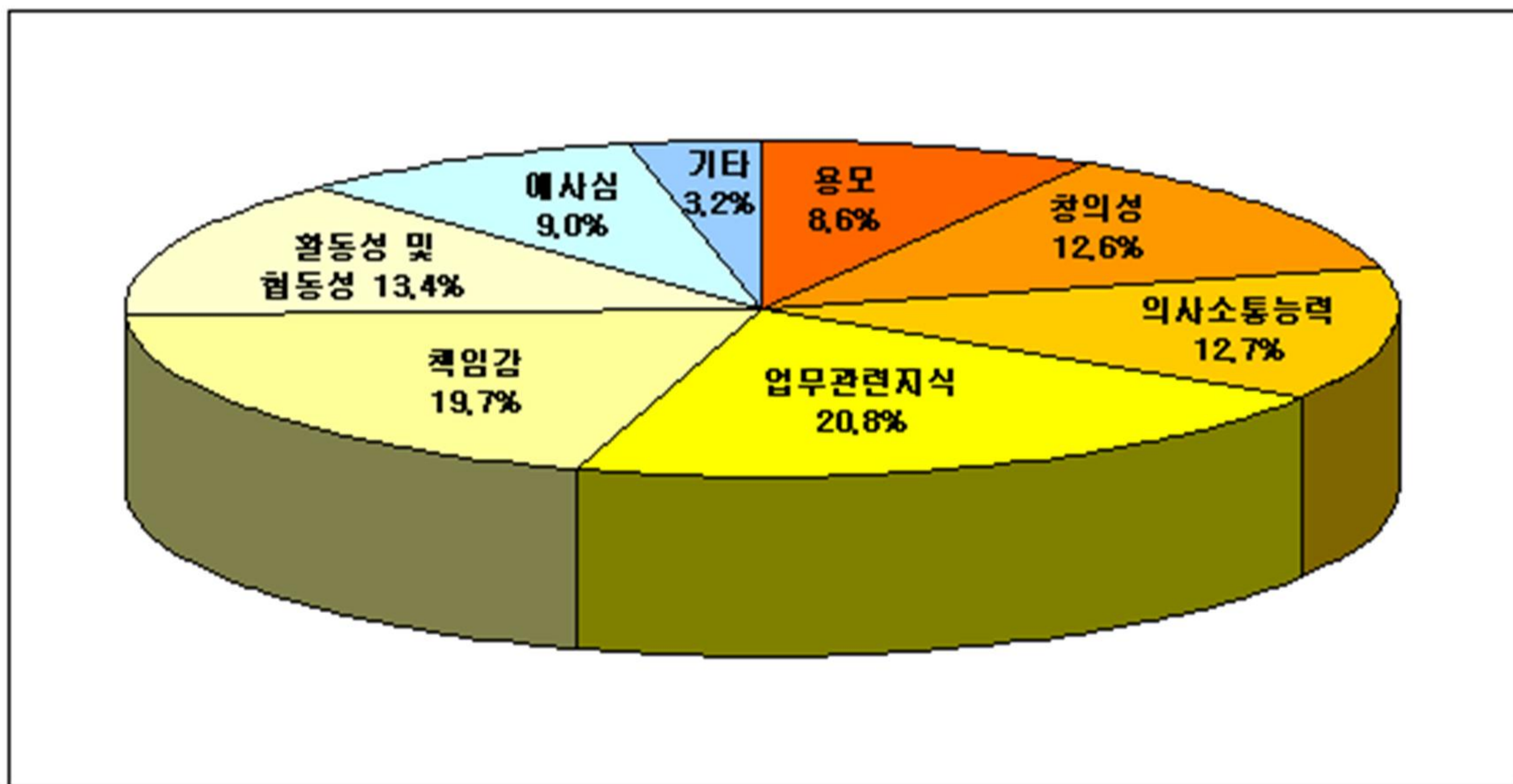
▶ **‘업무관련지식’이 면접전형에 가장 큰 비중 차지**

○ 면접전형에서는 업무관련지식(20.8%)이 가장 높은 비중을 차지했고, 책임감(19.7%), 활동성 및 협동심(13.4%), 의사소통능력(12.7%), 창의성(12.6%) 순으로 채용에 높은 영향을 미치는 것으로 나타남(【그림 9】, < 표 8 > 참조).

- ‘업무관련지식’의 비중이 높은 것은 취업희망자의 기본적인 업무수행능력을 평가하기 용이하고, 채용 후 신입사원을 적재적소에 배치하는데 기초 자료로 활용되기 때문인 것으로 분석됨.

- 또한 ‘책임감’, ‘활동성 및 협동심’, ‘의사소통능력’ 등이 높은 비중을 나타낸 것은 우수한 조직적응능력을 갖추고 개별기업만의 독특한 기업문화를 유지하는데 기여할 수 있는 인재를 채용하는데 유용한 평가지표이기 때문인 것으로 분석됨.

【 그림 9 】 면접전형시 배점 비중



< 표 8 > 면접전형시 배점 비중(산업별·규모별)

(단위 : %)

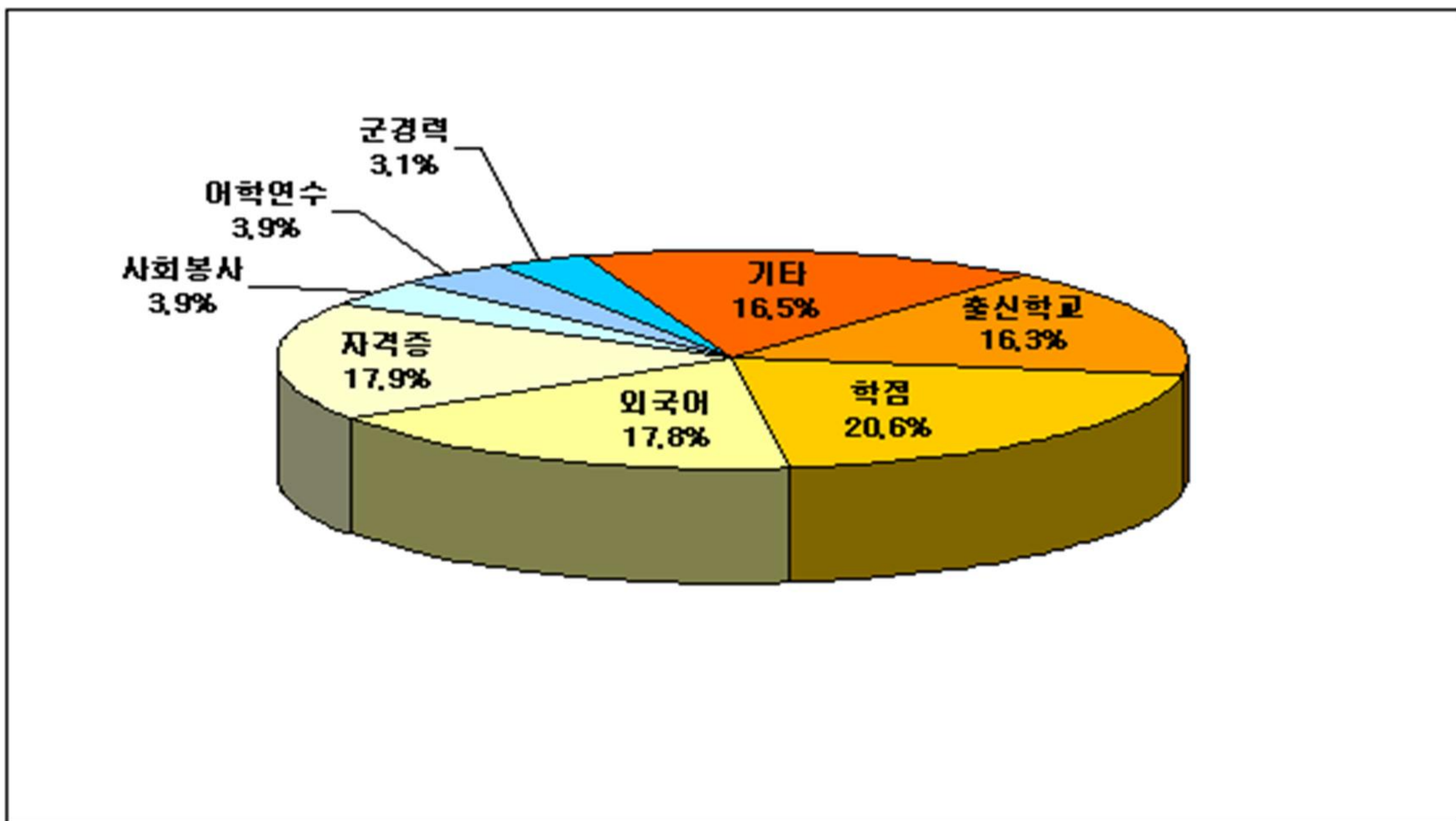
		용모	창의성	의사 소통 능력	업무 관련 지식	책임감	활동성 및 협동심	에사심	기타	계
전체		8.6	12.6	12.7	20.8	19.7	13.4	9.0	3.2	100.0
산 업 별	제조업	7.7	13.1	13.3	20.0	19.7	14.6	8.8	2.8	100.0
	비제조업	10.7	11.7	11.3	22.7	19.9	10.6	9.3	3.8	100.0
규 모 별	대기업	7.9	14.4	14.2	18.2	16.4	15.6	8.7	4.6	100.0
	중소기업	8.9	11.8	12.0	22.1	21.3	12.4	9.1	2.4	100.0

▶ ‘학점’이 서류전형에 가장 큰 비중 차지

○ 서류전형에서는 ‘학점’이 20.6%로 가장 높은 비중을 나타냈고, ‘자격증’(17.9%), ‘외국어’(17.8%), ‘기타’(16.5%), ‘출신학교’(16.3%) 순으로 채용에 높은 영향을 미치는 것으로 조사됨(【 그림 10 】 , < 표 9 > 참조).

- ‘학점’, ‘자격증’, ‘외국어’ 등이 높은 비중을 나타낸 것은 서류전형이라는 간접평가방식의 특성상 객관적으로 명확히 수치로 드러나는 평가요소에 상대적으로 높은 비중을 둘 수밖에 없기 때문인 것으로 분석됨.

【 그림 10 】 서류전형시 배점 비중



< 표 9 > 서류전형시 배점 비중(산업별·규모별)

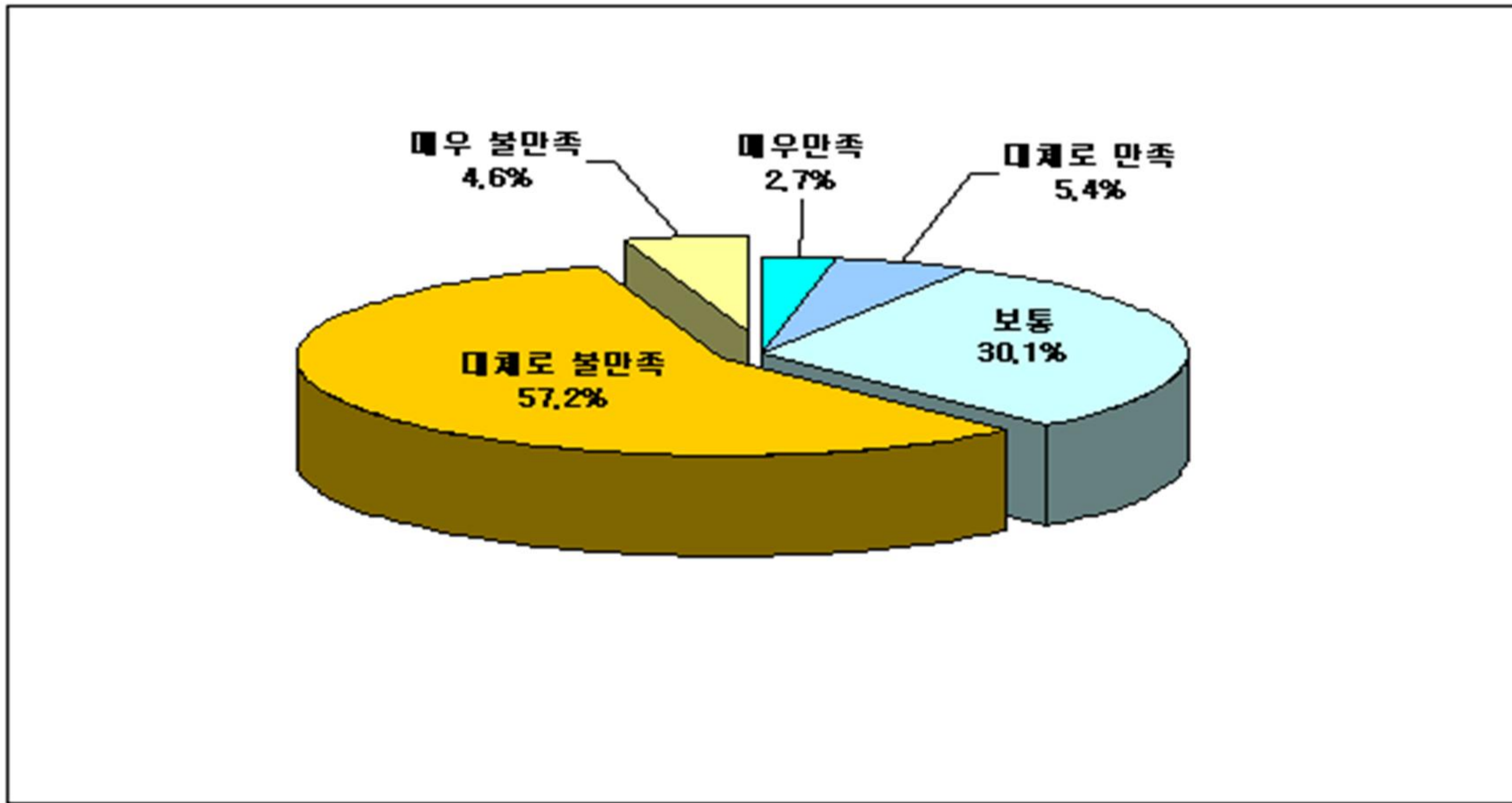
(단위 : %)

		출신 학교	학점	외국어	사회 봉사	어학 연수	군 경력	자격증	기타	계
전 체		16.3	20.6	17.8	3.9	3.9	3.1	17.9	16.5	100.0
산 업 별	제조업	16.4	20.6	19.0	4.2	4.6	3.3	14.7	17.2	100.0
	비제조업	16.1	20.7	14.9	3.2	2.2	2.7	25.5	14.7	100.0
규 모 별	대기업	17.9	26.8	20.0	5.0	3.9	2.7	11.5	12.2	100.0
	중소기업	15.6	17.7	16.8	3.3	3.9	3.3	20.9	18.5	100.0

▶ 대기업 80.0%, 신입사원 업무 능력에 불만족

- 한편, 대졸 신입사원에 대한 업무 불만족도 비율은 대기업이 80.0%로 중소기업(50.8%)에 비해 29.2%p 높게 나타나 수치상 나타나는 인적속성이 업무만족도와 직결되지는 않는 것으로 나타남(【 그림 11 】 , < 표 10 >참조).
- 또한 전산업의 61.8%가 대졸신입사원의 업무성취도를 불만족이라고 응답했으며, 산업별로는 제조업이 61.6%, 비제조업이 60.6% 업무성취도를 불만족이라고 응답해 상대적으로 높은 비중을 보였음.

【 그림 11 】 대졸 신입사원 업무성취도 만족 여부



< 표 10 > 대졸 신입사원 업무성취도 만족 여부(산업별·규모별)

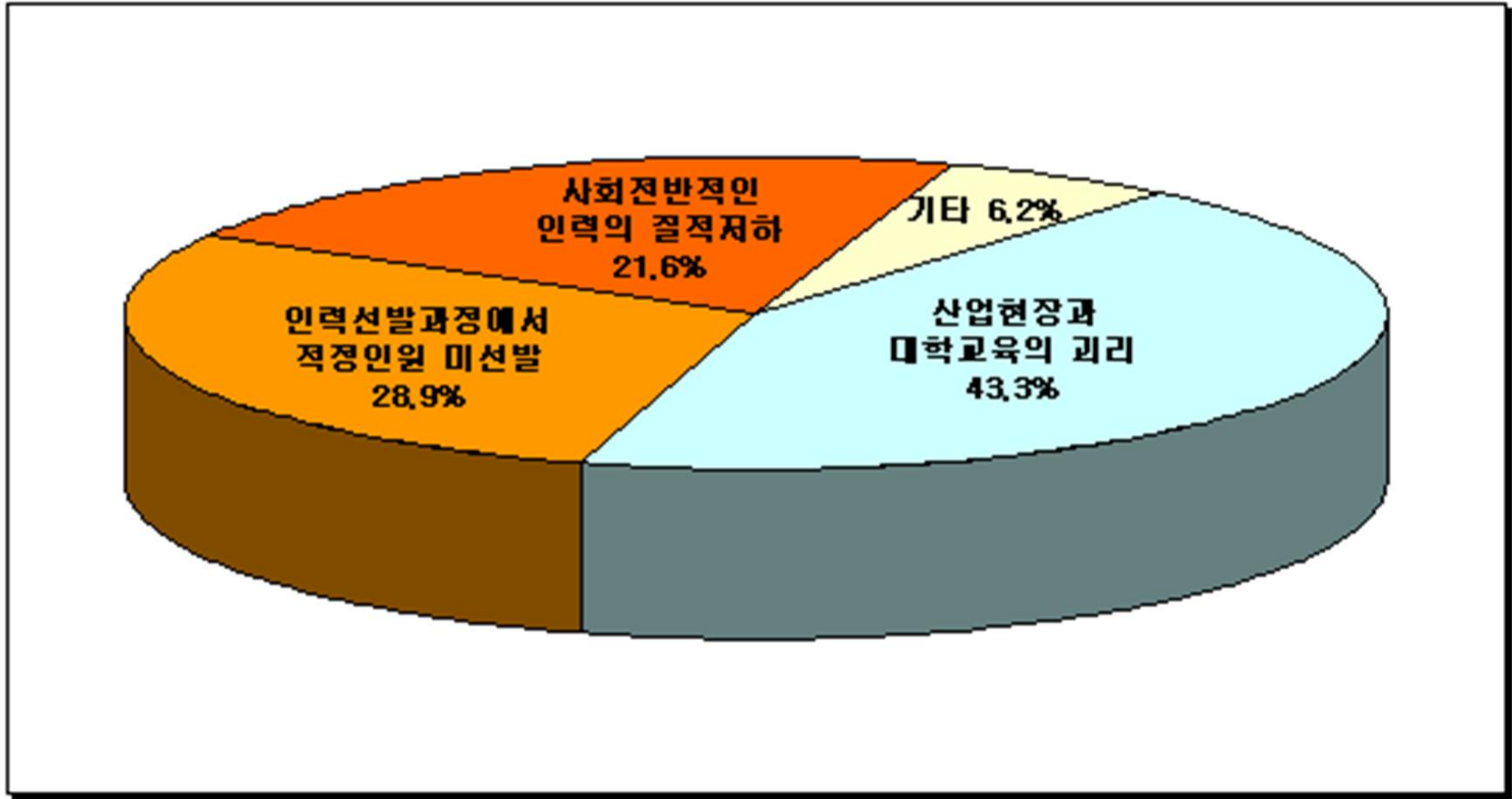
(단위 : %)

	전	체			
		산 업 별		규 모 별	
		제조업	비제조업	대기업	중소기업
매우 만족	2.7	2.4	3.3	0.0	4.1
대체로 만족	5.4	2.3	8.4	1.9	8.8
보 통	30.1	33.7	27.7	18.1	36.3
대체로 불만족	57.2	53.9	60.0	71.9	49.6
매우 불만족	4.6	7.7	0.6	8.1	1.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

▶ 불만족 이유는 '산업현장과 대학교육의 괴리'

- 신입사원 업무성취도 불만족 이유는 '산업현장과 대학교육의 괴리'가 43.3%로 가장 높게 조사되었으며, '인력선발과정에서 적정인력 미선발' 28.9%, '사회전반적인 인력의 질적저하' 21.6%, '기타' 6.2% 순으로 나타남(【그림 12】, <표 11> 참조).
- 이처럼 신입사원의 업무성취도에 대한 만족도가 크게 떨어짐에 따라 기업이 실제 신규인력을 산업현장에서 활용하기 위해 부담하고 있는 재교육비용은 2004년 기준 8조 2,207억원에 달하는 것으로 나타남(경총, 「대졸신입사원 재교육 비용 현황조사」, 2005.).
 - 또한 취업희망자들 역시 실제 산업현장과 무관한 취업용으로만 활용되는 토익성적, 각종 자격증 등에 1인당 연간 188만원의 과외학습비용을 지출하는 것으로 나타나 막대한 사회적 비용이 낭비되고 있음(잡코리아, 「대학생 취업사교육 현황」, 2006.).
- 따라서 산업현장과 대학교육의 Mismatch문제의 해결을 위해 산업계 수요를 반영한 대학 교육(맞춤형 교육과정 등), 산학 협동 강화 등을 통해 노동시장에서 원하는 인력이 적시에 배출될 수 있도록 하는 정책적 고려가 시급한 것으로 판단됨.

【 그림 12 】 대졸 신입사원 업무성취도 불만족 이유



< 표 11 > 대졸 신입사원 업무성취도 불만족 이유(산업별·규모별)

(단위 : %)

	전	체			
		산 업 별		규 모 별	
		제조업	비제조업	대기업	중소기업
산업현장과 대학교육의 괴리	43.3	46.9	36.4	53.6	39.1
인력선발과정에서 적정 인원 미선발	28.9	26.6	33.3	25.0	30.5
사회 전반적인 인력의 질적 저하	21.6	20.3	24.2	14.3	24.6
기 타	6.2	6.2	6.1	7.1	5.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

〈 조사 개요 〉

1. 조사목적

본 조사는 조사시점에서 개별기업의 대졸 신규인력의 채용평가 요소와 인력 수준을 파악·분석하여 바람직한 정책방향을 모색하기 위한 참고자료를 제공하는 데 목적이 있다.

2. 조사범위 및 대상

전국의 종업원 100인 이상 기업체 374개를 대상으로 함.

3. 조사기간

조사 기간 : 2006년 3월 6일~2005년 3월 31일

4. 조사방법

우편과 이메일을 통한 자계식 조사방법을 원칙으로 하되 자계식 조사가 불가능한 경우에는 타계식 조사방법을 병행하였다.

5. 조사내용

- (1) 신입사원에 대한 업무성취 만족도 및 불만족 이유
- (2) 신입사원 채용시 서류전형, 필기시험, 면접전형 비중
- (3) 서류전형 및 면접전형시 배점 비중
- (4) 대졸신입사원의 평균 연령, 학점, 외국어 시험성적
- (5) 대졸 신입사원의 출신학교

6. 산업·규모별 응답업체 분포

(단위 : 개소)

계	산업별		규모별	
	제조업	비제조업	대기업	중소기업
374	254	120	128	246