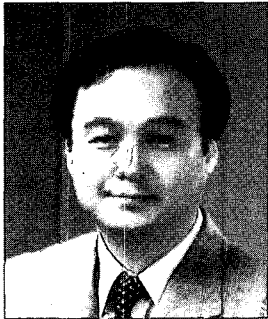


현장실습제도 - 기업에서 본 인턴제도에 대하여 -



정 용 진 원장
LG화학 연구원

I. 기업의 인턴사원 제도

대학 졸업 예정자들을 대상으로 동·하계 두 차례에 걸쳐 실시하고 있는 기업의 인턴사원 제도의 초기 도입 목적은 대학에서 기초이론과 기초연구에 치중해온 우수 인력들로 하여금 산업 현장의 주요 시설들과 생산라인등을 직접 견학, 실습케하고 "기업의 첨단 연구분야와 기업이 요구하는 연구방향 및 실제 응용분야를 알게 함으로써 효과적인 산학협동의 기회를 만들어 주고, 장차 입사하고자 하는 회사의 업무내용이나 기업문화 및 근무 분위기를 미리 익히도록 하는 동시에 기업 이미지를 높이도록 하는데 있었다.

또한 기업의 우수인력 확보 차원에서 첨단 공학을 비롯한 이공계열 학문을 전공한 고급인력들을 기업이 필요로 하는 만큼 확보하기가 힘든 상황에서 인턴사원제라는 실제 체험과 관찰을 통해서 회사와 개인이 서로 이해하고 평가하여 착오없는 현명한 "선택"을 할수 있는 기회를 갖도록 하자는데 그 뜻이 있었다.

그러나 현실적으로 인턴사원제도는 우수인재의 조기확보 수단으로 이용하고 있다는 등의 비난의 소리도 있었다.

II. LG그룹의 인턴사원제도 소개

LG그룹은 이와 같은 취지에서 산학협동 및 우수인재의 조기확보를 위하여 '84년 재학생의 현장실습 기회제공 및 학비지원등 산학협동 차원의 획기적인 채용 방식인 기업 인턴사원제도를 사회각계의 찬반 논란에도 불구하고 국내 최초로 도입하여 사회적으로 큰 환영을 받아 왔으나 대내, 외적인 환경의 변화로 '94년을 마지막으로 이 제도를 폐지하고 '95년부터는 인턴제도의 단점을 보완하여 보다 많은 인원에게 더 많은 지원을 할 수 있는 [산학지원생제도]를 도입하여 운영하고 있다.

본고에서는 당사에서 실시하였던 국내최초의 산학 협동 차원의 채용방식인 인턴사원제도를 소개하고 그 폐지사유와 '95년부터 실시하는 [산학지원생제도]를 소개하고자 한다.

1. 인턴제도의 도입 배경

'84년 당시에도 대학생들을 현장 실습 차원에서 기업에서 일하게 하는 기회를 제공하는 대학생 실습제도가 이공계 대학의 교과과정 일부로서 시행되고 있었다.

LG그룹은 이 제도를 좀 더 발전시켜 사원모집 방법의 일환으로 일정기간 동안의 실습후 채용을 확정하는 인턴사원 제도를 도입하게 된 것이다.

실제로 기업에서는 80년대말 호황을 맞이하여 기존의 신입사원 채용방식은 우수인재의 확보가 곤란하게 되었으며, 인턴사원제는 기업이외의 사회환원 차원에서 대학생에 대한 학비지원 및 입사전 실습기회 제공을 통한 신입사원의 조기 전력화에도 도움이 되었다.

즉, 기업의 입장에서는 인력채용 면에서 시간과 비용이 많이드는 반면, 일정기간 동안의 현장실습 교육을 통하여 우수인력을 조기에 확보 할 수 있고, 근무기간 동안의 근무태도를 종합적으로 판단하여 채용여부를 결정할 수 있기 때문에 선발과정의 신뢰도를 높일 수 있으며 실제로 인턴사원 출신들의 신입사원들이 기업 분위기와 업무에 적응하는 능력이 빠르며, 공채 출신자들보다 이직율이 낮다는 점과 또한 인턴사원을 통하여 기업의 이미지를 제고 할 수 있다는 장점이 있었다.

한편 대학의 입장에서는 기초이론과 기초연구의 한계를 벗어나 부족한 실험실습 교육 및 강의내용과 기업현장의 실용성을 접목해 볼 수 있으며 기업이 요구하는 연구 방향과 실제 응용분야를 알 수 있는 계기가 되었다.

학생들의 경우에는 기업에 대한 부족한 정보와 적성에 맞지않는 회사에 입사하여 이직을 하게 될 경우의 불안감을 최소화하고 소정의 교육을 통해 기업문화와 자신의 비전과 적성이 맞는지의 여부를 판단해 볼 수 있으며, 인턴사원으로 근무기간 중 월급을 받을 수 있어 자기 스스로 학비를 건전하게 벌수있는 기회를 갖게 되는 한편 취업후에도 일반적인 공채보다 월급을 더 많이 받을 수 있고, 입사시에도 특혜를 받을 수 있다는 점에서 인턴사원 제도를 선호하고 있었다.

2. 인턴제도의 운영기준

1) 채용규모 : '84년 LG그룹이 30여명의 인턴사원을 모집한 이후로 이 제도를 도입한 기업의 수는 해마다 늘어났고 채용인원 또한 급증해 왔으나 '94년 이후 점차 감소 되었으며 LG화학의 경우 총 채용인원의 약 20% 수준을 인턴제도로 채용하였다.

2) 모집시기 및 대상 : 모집시기는 학업에 지장이 되지 않도록 여름방학과



년도	90년	91년	92년	93년	94년 이후
회사수	10여개	20여개	30여개	70여개	전반적인 경기침체로 전체 신규 채용인력 축소 및 인턴사원 모집에 대한 부정적 여론으로 점차 감소
모집인원수	2천여명	4천5백여명	3천여명	3천5백여명	

겨울 방학을 통하여 근무할 수 있도록 년 2회 모집하였고, 동계인턴은 매년 10월경 3학년 2학기 학생 또는 석사 1학년 2학기생을 대상으로 모집하였으며, 하계 인턴의 경우는 4학년 1학기 또는 석사 2학년 1학기생을 대상으로 모집하였다.

지원 자격은 해당학과 전공자로 전학년 성적평균이 3.0(B학점)이상 되어야 하며, 군필 또는 면제자로 졸업과 동시에 근무가 가능한 학생에 한 하였다.

인턴사원의 선발절차는 1차 서류전형, 2차 면접 및 TOEIC평가, 신체검사 등의 전형을 거쳤다.

3) 인턴 근무기간 및 실습교육

인턴 근무기간은 3주간으로 동계인턴의 경우 1월, 하계인턴의 경우 8월에 각각 실시하였다.

처음 1주간은 LG그룹 연수기관인 인화원에서 합숙으로 집합교육을 받게 되는데, 이 기간 동안에는 인턴사원간의 일체감을 조성할 수 있는 교육과 LG의 비전에 대한 설명, 그룹소개 및 각사 공장견학 등을 실시하였다.

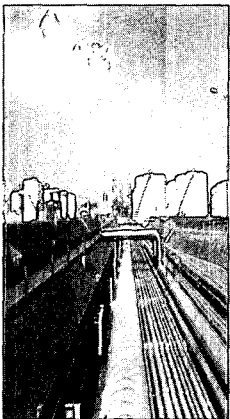
다음 2주간은 각 계열사별로 직접 현업에 배치되어 현장실습을 하였다. 이 기간중에는 과제성 현장실습으로 학교에서 배운 이론을 실제 기업 활동에 활용해 봄으로써 실습 교육 효과를 극대화 하게 되는데 인턴사원들은 배치된 현업부서에서 일일 업무계획서를 작성, 제출해야 하며 부서업무와 관련된 과제 수행과 OJT교육을 받는다.

주어진 과제는 지도사원으로 선정된 선배사원 1명과 인턴사원이 협의하여 부서 업무와 관련된 것으로 정하며 수행된 과제는 실습종료전에 부서별로 발표하고 결과에 따른 포상도 하였다.

기존에 근무하고 있던 사원중 학교선배나 인턴출신의 사원, 애사심이 강한 사원을 지도사원으로 선정하여 인턴사원의 근무기간중 업무 및 각종 생활을 지도하게 하고 조언과 세심한 배려를 하게 함으로써 돈독한 유대관계를 맺는다. 현업 근무기간 동안의 숙식은 대부분 기숙사 및 구내식당을 이용하며, 시설이 없는 경우는 별도의 실비를 현금으로 지급하였다.

4) 근무기간중의 처우수준

인턴사원은 근무기간 동안 기존사원과 동일한 시설, 복리후생물품을 지급



기업의 우수인력 확보 차원에서
 첨단 공학을 비롯한 이공계열 학문을 전공한
 고급인력들을 기업이 필요로
 하는 만큼 확보하기가 힘든 상황에서
 인턴사원제리는 실제체험과 관찰을 통해서
 회사와 개인이 서로 이해하고 평가하여
 착오없는 현명한 "선택"을
 할수 있는 기회를
 갖도록 하되는데 그 뜻이 있었다.



받으며 급여는 35만원 내지 45만원이 지급되었다. 신입사원으로서의 채용이 결정된 경우에도 급여를 제외하고는 기존사원과 동일한 각종 복리후생물품이 지급되었다.

현장실습 부서에서 근무하게 된 인턴사원들에 대해서는 관리자 및 지도사원으로 선정된 선배사원이 Formal, Informal한 교육을 실시하며, CU(Culture Unit) 인사부서에서는 인턴사원들에 대한 사후관리와 기업홍보 차원에서 사보를 송부하였으며 전산, 통신교육의 지원 및 단합대회와 공장견학의 기회를 부여하였다.

5) 인턴사원에 대한 평가

인턴사원의 교육기간이 끝난 후의 평가는 우선 인턴사원 스스로가 자신을 평가한 평가표를 기본으로 하여 지도사원과 부서장이 근무기간 동안의 태도, 능력을 평가한 '인턴 사원 평가서'를 작성, 인사부서에 제출하면 인사부서에서 심사하여 최종 채용여부를 판정하게 된다. 이 경우 별다른 문제가 없는 한 채용이 확정된다.

또한 실습기간 중 주어진 과제발표를 통하여 자질을 평가하고 근태 및 근무태도를 평가한다. 근무평가의 기준으로는 능력면과 태도면으로 나눌 수 있는데 먼저 능력면에서는 기본소양, 기획력, 창의력, 이해판단력, 표현력 등을, 태도면에서는 책임감, 적극성, 성실성, 협조성, 자기계발적인 태도에 중점을 두었다.

최종적으로 근무능력 평가에서 합격판정을 받은 인턴사원이 정식사원으로 채용될 경우 필기시험과 면접전형을 거치지 않도록 하는 혜택이 주어졌다.

Ⅲ. 기업의 인턴사원 제도 폐지사유

앞에서도 언급한 바와 같이 인턴사원 제도를 실시함으로써 기업과 학교, 학생과의 산학협동체제를 도모하고 기업 이미지를 높이는 데 큰 효과가 있었다.

학생들에게는 방학기간을 이용하여 실제로 기업내의 실무를 경험하게 함으로써 학교에서 배운 이론과 회사의 실제업무를 비교하여 남은 학기동안의 이론지식을 보충 할 수 있게 하고, 자신의 적성과 맞는지의 여부도 미리 파악할 수 있게 하여 장래 진로선택에 도움을 받을 수 있도록 하는 장점도 있었다.

기업체 입장에서는 인턴사원의 실습기간을 이용하여 회사 이미지 홍보와 회사에 적합한 우수인력을 조기에 확보할 수 있을 뿐만 아니라, 입사전 현장 실습 교육을 통하여 입사후 훈련기간과 수습기간을 단축할 수 있고, 대학에서의 기초이론 학습 내용에 대한 현업 적용도를 높이며 이직률도 낮출 수 있다는 점이 있어 인턴사원제도의 파급효과는 크다고 하겠다.

그러나 이러한 장점이 있는 반면 다음과 같은 인턴사원제에 대한 외부환경의 변화와 내부적인 문제점이 제기되어 LG그룹은 인턴사원 제도를 '94년을 마지막으로 폐지하게 되었다.

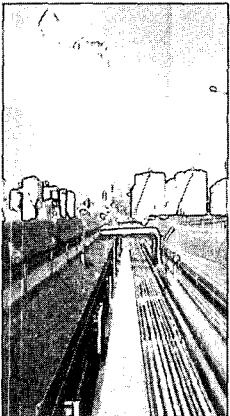
1) 외부환경의 변화

사실 인턴사원제의 많은 장점에도 불구하고 사회일각에서는 인턴제도를 기업들의 단순한 인재의 선확보 수단으로만 인식하여 이 제도를 악용하고 있다는 지적이 대두되었고, 추천에 의한 채용이 서울의 일부대학, 일부학과 (주로 이공계열 학과)에 한정되어 학교간, 지역간의 격차와 이질감을 심화시키고 있다는 비난과 지방대, 여대, 비 명문대에 대한 입사기회의 축소라는 불공정한 채용행위로 인식되었으며, 인턴사원제 실시기업의 급증으로 인턴제도를 통한 우수인재의 확보가 곤란해지고 당사의 인턴사원에 대한 처우가 타그룹에 대하여 차별성이 점차 없어지게 되었다.

2) 내부적인 문제점

한편 인턴사원 근무에 대한 매력 상실로 우수인재의 지원이 저조해졌으며 이들의 입사 포기율이 급격히 높아져('93년 기준 40%) 인턴제도가 우수인재 확보를 위한 유인책으로는 부적합 하게 되었다.

게다가 현장 실습부서에서 인턴사원들을 지도해야 할 지도사원이 현업에 쫓겨 인턴 사원들에 대한 지도와 현업을 동시에 수행하는데 애로사항이 많았으며, 인턴 실습기간이 너무 짧아 기업체의 업무를 대략 소개하는 정도에 그치고



있어 실제업무를 이해 시키는데에는 다소 무리가 따랐고 사후관리를 위한 채용부문의 업무 LOAD가 가중되었다.

IV. 인턴사원제도의 개선

LG그룹은 이와 같은 이유에서 인턴제도를 폐지하면서 인턴제도의 여러가지 문제점을 개선하여 새로운 산학협동 채용제도인 "산학 지원생 제도"를 '95년부터 도입하여 운영하고 있다.

산학 지원생 제도"란 산학협동차원에서 선발된 학생에 대하여 어학교육 및 해외연수 등을 지원해 주는 제도로 제도운영의 목적은 산학지원생에 대한 어학교육과 해외 현지 연수를 통해 기업 이미지를 제고시키고, 우수인재를 조기에 선 확보하는데 있으며, 응시 자격으로는 대학 6,7학기 재학생 또는 석사과정 2,3학기 재학생으로 전학년 평균성적이 B이상 이어야 하고 전형방법으로는 서류전형과 필기전형을 거쳐 면접과 신체검사가 있다.

선발인원 규모는 연간 150여명 내외로 하고 있으며 이들에 대해서는 50만원 범위내에서의 어학교육비 지원과 해외현지 기술 연수 또는 해외배낭 여행을 지원해 주고 있다.

끝으로 산학 지원생 제도를 기업 이미지 제고와 우수인력의 새로운 Needs에 대한 지원을 통한 인재 확보 차원에서 지속적으로 운영할 계획이며, 선발인원 및 지원내용도 점차 확대하여 실질적인 산학지원 제도가 될 수 있도록 할 계획이다.

V. 신입사원 현장실습 교육 실태

인턴사원 제도 개선으로 입사전 현장실습 교육이 없어지고 현재는 채용후 현장실습 교육이 장기간 계속되고 있는데 이는 산업현장에서 엔지니어로서의 역할을 제대로 수행하려면 전공분야 뿐만 아니라 관련 기반 기술이 광범위하게 필요하기 때문이다.

석유 화학 공장에서 근무하는 기계전공의 엔지니어의 경우에는 기계 + 전기 + 전자 + 화공 + 고분자화학 + Saft ware 등 Mutiple Skill이 필요하다.

공장 근무 대졸 신입사원의 경우 부서배치전 교육기간을 예로들면, 그룹교육 2주, 자사교육 6주, 공장입직교육 6주 등 총 14주와 현업부서 배치후 생산 현장 실습교육 6개월을 이수한 후이나 비로소 자기 직무를 부여받게 된다.

