

코로나19, 비대면 산업동향과 대학생 취업인식 분석

2021. 12.

집필진 | 김정희 한국대학교육협의회 팀장
민소희 한국대학교육협의회 전문원
김용춘 한국경제연구원 팀장
김혜진 한국경제연구원 연구원



한국대학교육협의회
Korean Council for University Education

차 례

I. 서 론	1
II. 코로나19, 비대면 산업 동향	3
1. 비대면 산업 동향	3
2. 코로나19, 고용시장 동향	9
III. 대학생 취업인식도 조사 개요	12
1. 조사 대상	12
2. 조사 도구	13
3. 조사 절차 및 데이터 처리 방법	14
IV. 대학생의 취업인식도 조사 분석 결과	15
1. 분석 결과	15
2. 취업 인식 변화 분석	39
3. 기업 인사담당자와 대학생 취업인식도 비교 결과	50
V. 요약 및 결론	53
1. 요약	53
2. 결론	57
참고문헌	59
부 록	63
[부록1] 2021년 대학생 취업인식도 조사 설문지	65
[부록1] 대교협-한경연 4년제 대학생 취업인식 연도별 추진성과	70

표 차례

〈표 II-1〉 비대면사회 10대 영역별 주요 환경변화와 미래사회 니즈	6
〈표 II-2〉 주요국 디지털 분야 청년정책 현황	8
〈표 III-1〉 응답자 특성	12
〈표 III-4〉 2021년 대학생 취업인식도 조사 내용	13
〈표 IV-1〉 희망산업	15
〈표 IV-2〉 전공계열별 희망산업 5순위	17
〈표 IV-3〉 전년 대비 신규 채용환경에 대한 인식	18
〈표 IV-4〉 상반기 대비 하반기 신규 채용환경에 대한 인식	19
〈표 IV-5〉 하반기 채용시장 변화에 대한 인식	20
〈표 IV-6〉 소속 학부(학과) 졸업생 예상 취업률에 대한 인식	21
〈표 IV-7〉 전공계열별 소속 학부(학과) 졸업생 예상 취업률에 대한 인식	22
〈표 IV-8〉 취업 희망기업 및 실제 취업 예상기업	23
〈표 IV-9〉 희망 연봉 수준	24
〈표 IV-10〉 직장 또는 직업 선택 중요도에 대한 인식	25
〈표 IV-11〉 적극적 구직활동 여부	27
〈표 IV-12〉 올해 입사지원 횟수	28
〈표 IV-13〉 올해 서류전형 합격 횟수	29
〈표 IV-14〉 구직활동에 적극적이지 않는 이유	30
〈표 IV-15〉 대졸 신규채용 시 중요 요소	31
〈표 IV-16〉 취업 준비 정도	32
〈표 IV-17〉 공무원 시험 응시 계획	33
〈표 IV-18〉 공무원 시험 응시 급수	33
〈표 IV-19〉 공무원 시험 응시 이유	34
〈표 IV-20〉 대졸 수시채용 증가 트렌드에 대한 견해	35
〈표 IV-21〉 코로나19 장기화로 취업준비 시 예상되는 어려움에 대한 인식	36

〈표 IV-22〉 블라인드 채용에 대한 견해	37
〈표 IV-23〉 청년실업 해소를 위한 정부 또는 국회의 중점 추진 정책에 대한 견해	38
〈표 IV-24〉 최근 6개년(2016년~2021년) 전년 대비 신규 채용환경에 대한 인식	39
〈표 IV-25〉 2020년 및 2021년 취업 희망기업 및 실제 취업 예상기업	41
〈표 IV-26〉 최근 6개년(2016년~2021년) 청년 취업의 어려움 해소 방안 요약	46
〈표 IV-27〉 대졸 신입 평균 연봉 수준 및 희망 연봉 수준	50
〈표 IV-28〉 기업 인사담당자와 대학생이 인식하는 대졸 신규채용 시 중요 요소	51
〈표 IV-29〉 기업 인사담당자와 대학생의 하반기 채용시장 변화에 대한 견해	52

그림 차례

[그림 II-1] 글로벌 핀테크 유니콘 기업 분포 현황 및 시장가치('19.1월 기준)	4
[그림 II-2] 2021년 2분기 기준 신입·경력직 채용 계획	10
[그림 II-3] 12대 주력산업 산업기술인력 부족률	11
[그림 II-4] 2020년 4차산업 인력부족률(%)	11
[그림 IV-1] 전년 대비 신규 채용환경에 대한 인식	18
[그림 IV-2] 상반기 대비 하반기 신규 채용환경에 대한 인식	19
[그림 IV-3] 하반기 채용시장 변화에 대한 인식	20
[그림 IV-4] 소속 학부(학과) 졸업생 예상 취업률에 대한 인식	21
[그림 IV-5] 전공 계열별 소속 학부(학과) 졸업생 예상 취업률에 대한 인식	22
[그림 IV-6] 취업 희망기업 및 실제 취업 예상기업	24
[그림 IV-7] 희망 연봉 수준	25
[그림 IV-8] 직장 또는 직업 선택 중요도에 대한 인식(5점 만점)	26
[그림 IV-9] 적극적 구직활동 여부	27
[그림 IV-10] 올해 입사지원 횟수	28
[그림 IV-11] 올해 서류전형 합격 횟수	29
[그림 IV-12] 구직활동에 적극적이지 않는 이유	30
[그림 IV-13] 대졸 신규채용 시 중요 요소	31
[그림 IV-14] 취업 준비 정도	32
[그림 IV-15] 공무원 시험 응시 계획 및 응시 급수	33
[그림 IV-16] 공무원 시험 응시 이유	34
[그림 IV-17] 대졸 수시채용 증가 트렌드에 대한 견해	35
[그림 IV-18] 코로나19 장기화로 취업준비 시 예상되는 어려움에 대한 인식	36
[그림 IV-19] 블라인드 채용에 대한 견해	37
[그림 IV-20] 청년실업 해소를 위한 정부 또는 국회의 중점 추진 정책에 대한 견해	38
[그림 IV-21] 최근 6개년(2016년~2021년) 전년 대비 신규 채용환경에 대한 인식	40
[그림 IV-22] 2020년 및 2021년 취업 희망기업 및 실제 취업 예상기업	42



서론



코로나19 이전 대비 코로나19 이후 비대면 산업의 성장은 대면 산업을 추월한 것으로 나타났다. KDI(2021) 보고서에 의하면, 2018년 대비 2019년 대면 서비스업 성장률은 -1.1%인 반면, 비대면 서비스 업종은 9.8%를 기록했다. 2019년 대비 2020년 대면 서비스업 성장률은 -5.6%, 비대면 서비스업 성장률은 13.6%으로 나타났다(한성민 외, 2021). 주요 화상회의 플랫폼 중 하나인 ZOOM의 전년 동기비 2020년 2분기 매출성장률은 355%이며, 구루미는 607%로 나타났다. 빅테크(big tech) 그룹 중 하나인 네이버(2조598억 원)와 카카오(1조1,004억 원)의 작년 3분기 매출액은 역대 최고치를 경신하였다(기획재정부, 2020.11.19. 보도자료).

코로나19는 대면 사회에서 비대면 사회로의 디지털 전환을 가속화하였다. 비대면 사회에 생존하기 위해서 기업과 학교는 원격근무, 전면 온라인 수업 도입이 필수였다. 상대적으로 원격근무가 어려웠던 산업 및 직업에서는 작년 한 해 동안 고용이 더 큰 폭으로 감소하였다(엄상민, 정규철, 2021). 한편, 채용시장은 화상 면접, 온라인 인적성검사, 메타버스 채용설명회 등 다양한 비대면 채용 방식 활용으로 돌파구를 찾았다.

2020년 상반기, 기업에서는 원격근무, 학교에서는 온라인 수업 도입 당시에는 도입 그 자체가 주요 이슈였으나, 6개월 이상 지속되며 콘텐츠의 질 향상 등이 이슈화가 되었다. 그 예로, 원격근무 관련 주요 이슈는 '재택근무' 그 자체에서 재택 환경을 지원하는 '클라우드', '보안' 등으로 변화하였다. 교육 관련 주요 이슈는 '비대면 기반 수업 또는 강의'에서 '부정행위 방지', '공정한 평가' 등으로 변화하였다(하영옥, 2020). 향후 언택트(Untact)에서 더 나아가 기존 전통산업과 언택트 기술이 결합되어, 인간관계의 결속이 더욱 강화되는 딥택트(Deep contact)가 확산될 것으로 보인다(김정민, 전이슬, 2021).

한편, 정부는 비대면 경제에 대한 대응력 제고를 위하여 「포스트 코로나 시대」 대비를 위한 비대면 경제 활성화 방안(2020.11.)을 발표하였다. 금융, 의료, 교육, 근무, 디지털콘텐츠 등 8대 비대면 유망분야를 집중 지원하고, 관련 규제개선, 혁신기업 육성 등의 내용이

포함되었다. 한국과학기술기획평가원(2020)은 ‘비대면사회에 대비를 위한 10대 미래유망 기술’로 ① 의료 분야에는 비침습 생체정보 기반의 심혈관질환 관리 기술, ② 교통 분야에는 교통약자를 위한 Level 4 자율주행 자동차, ③ 교육 분야에는 LXP 기반의 개인 맞춤형 큐레이션 기술, ④ 소비 분야에는 자율주행 기반의 라스트마일 딜리버리 서비스, ⑤ 정보통신 분야에는 지능형 엣지 컴퓨팅과 ⑥ VR/홀로그램 기반 실시간 협업 플랫폼, ⑦ 제조 분야에는 인터페이스의 벽을 허무는 Beyond Screen 기술, ⑧ 보안 분야에는 초연결 시대의 사이버 지킴이, 인공지능 보안기술, ⑨ 문화 분야에는 비대면 초실감 미디어 제작 및 중계 기술, ⑩ 환경 분야에는 온라인 쇼핑 쓰레기를 줄이는 녹색 포장 기술을 선정하였다.

이러한 배경 하에 2016년부터 한국대학교육협의회는 한국경제연구원과 공동으로 미래 사회 변화에 대응한 대학생들의 의견을 청취하고 산·학·관 소통체제의 긴밀한 구축을 위하여 취업인식 분석을 지속적으로 추진하였다. 2021년 본 조사는 코로나19 이후 비대면 산업동향을 소개하고, 4년제 대학 재학생 및 졸업생을 대상으로 취업 인식 동향을 조사하여 종합적 실태를 파악하고자 하였다. 이를 위하여 비대면 산업 동향 관련 선행연구 보고서 및 자료 등을 검토하고, 대학생 취업인식도 분석 내용 및 결과에 대한 타당성을 높이기 위하여 대학, 산업계 전문가들로부터 의견을 수렴·검토 받았다. 궁극적으로 대학생들의 취업 인식 변화, 기업인사담당자와의 인식 차이 등에 대한 분석을 통하여 산업계, 대학, 정부 등에 유의미한 정보를 제공하고자 한다.



코로나19, 비대면 산업 동향



1. 비대면 산업 동향¹⁾

코로나19 발발 이후, 언택트 사회로의 전환은 글로벌 경제와 산업구조 전반에 변화를 가지고 왔다. 최근 정부는 비대면 산업을 집중 육성하겠다는 계획을 밝히면서, 비대면 산업을 D·N·A(Data, Network, AI) 등 정보통신(ICT)을 활용하여 사람 간 대면을 필요로 하지 않는 비대면 방식으로 제품 또는 서비스를 생산, 제작, 유통, 제공하는 산업으로 정의하였다(과학기술정보통신부, 2020). 코로나19 종식으로 대면 사회로 회귀하더라도 비대면 서비스 확산으로 인한 경제적 파급효과는 클 것으로 전망된다(한성민 외, 2021). 이에 디지털 헬스, 핀테크, 원격근무, 로봇, 블록체인, 클라우드 컴퓨팅 산업 중심으로 비대면 산업 동향을 살펴보고자 한다.

- **디지털 헬스:** 코로나19 영향으로 비대면 검진의 필요성이 확대되면서 디지털 헬스 시장이 급부상하고 있다. 디지털 헬스는 스마트 헬스케어, 모바일 헬스케어, e헬스, u헬스를 포괄하는 개념으로, IT와 건강정보가 융합된 의료서비스를 말한다. 감염병 확산 방지를 위해 국경 봉쇄조치, 수출 금지 등이 이어지면서 의약품, 의료장비 등의 공급이 어려워졌던 반면, 비대면 헬스케어 이용률은 크게 증가하였다.

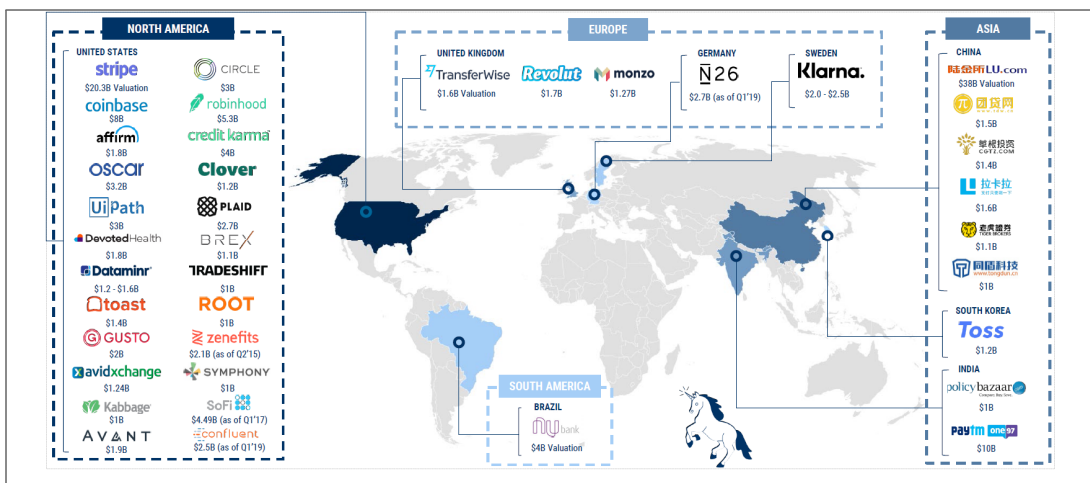
디지털 헬스의 주요 이슈로는 AI 활용 의료 서비스 시장의 성장, 웨어러블(IoMT) 기기 활용을 통한 실시간 모니터링으로 위기 대응력 향상 등이 있다. AI 기술은 감염병 예측, 신약개발 등 다양하게 활용될 수 있다. 예로, 캐나다에서는 AI 모델링을 활용하여 코로나19 집단 감염을 가장 먼저 예측하였고, 미국에서는 코로나19에 적합한 분자 구조를 추려서 백신 개발에 기여하였다. 또한, 인공지능 기술은 의료영상의 정밀 진단,

1) 여기에서는 '정보통신산업진흥원(2021). 품목별 ICT 시장동향', 'KOTRA(2021). 코로나19 이후 주요국 비대면 산업 동향 및 진출전략', '금융감독원(2019.6.7. 보도자료). 글로벌 핀테크 10대 트렌드 및 시사점' 등 보고서 자료를 토대로 일부 내용을 요약·발췌 재구성하여 비대면 산업 현황을 소개하고자 한다.

처방 오류방지 등 다양한 방면으로 활발히 사용되고 있다.

의료 IoT(IoMT: Internet of Medical Things) 스마트워치, 웨어러블 디바이스는 감염병 예방 등을 목적으로 코로나19 이후로 수요가 급증하였다. 미국, 독일 등 연구기관에서는 코로나19 대응을 위한 연구 데이터 수집 및 분석에 웨어러블 기기를 적극 활용하고 있다. 한편, 병원에서는 IoT 기술이 관찰, 체온유지, 응급상황 대처 등 전통적인 간호 역할을 수행할 것으로 기대하고 있다(KOTRA, 2021).

- **핀테크 산업:** 2019년 1월을 기준으로 1조 원 이상의 시장가치를 가진 글로벌 핀테크 유니콘 기업은 총 39개사로, 미국과 중국 지역에 편중된 경향을 보인다. 한편, [그림 II-1]과 같이 국내 최초로 ‘토스(Toss)’가 포함되었으며 시장가치는 1.3조 원으로 추정된다.



[그림 II-1] 글로벌 핀테크 유니콘 기업 분포 현황 및 시장가치('19.1월 기준)

출처: 금융감독원(2019.6.7.). 글로벌 핀테크 10대 트렌드 및 시사점. 보도자료 별첨자료. 재인용; 2019 Fintech Trends To Watch('19.1월, CB-Insight).

국내 관련 법, 규정 등의 개정으로 핀테크 산업이 더욱 활발해질 것으로 보인다. 2022년 1월 금융 분야 마이데이터(본인신용정보관리업) 사업이 전면 시행될 예정이다. 이로 인해 핀테크 기업의 고객데이터 접근 권한이 확대되고 서비스 영역 확장도 활발해질 것으로 전망된다.

또한, 2019년 1월 전자금융감독규정 개정으로 금융회사를 비롯하여 핀테크 기업이 클

라우드를 통해 활용할 수 있는 정보의 범위가 개인신용정보, 고유식별정보까지로 확대되었다. 이에 비용절감 등을 목적으로 IT인프라를 클라우드로 전환하는 추세가 가속화되고 있다(금융감독원, 2019.6.7. 보도자료)

- **원격근무 산업:** 코로나19 발발 이후 아마존 등 글로벌 기업을 비롯하여 국내에서도 원격근무가 활발하게 도입되었다. 호주, 프랑스, 영국 등 대다수의 국가에서 원격근무 인원이 늘어나면서 세계원격근무 시장이 급성장하였다. 또한, 여러 기업에서 원격근무 문화가 확산되면서 협업 소프트웨어(Collaboration Software) 시장도 급격히 성장하였다. 코로나19 극복 이후에도 하이브리드(대면과 비대면 근무 혼합 형태) 근무 등 다양한 방식으로 재택근무가 지속될 것으로 전망하고 있다(정보통신산업진흥원, 2021c).
- **로봇 산업:** 코로나19 이후 비대면 서비스 수요량 급증으로 로봇 산업이 더욱 주목받고 있다. 이전에는 주로 생산성 향상을 위해 다양한 분야에서 산업용 로봇이 활용되었으며, 최근에는 온라인 배송량 증가로 배송용 로봇 개발이 가속화되고 있다. 또한, 공항에서 각종 시설 소독 등에 활용하는 등 코로나19 이후 개인 사업자들 로봇 사용이 증가하였다(정보통신산업진흥원, 2021a).
- **블록체인 산업:** 제조, 정부, 에너지, 교육, 은행 등 여러 분야에서 블록체인에 대한 수요가 급증하고 있다. 제조업 내 블록체인 시장은 블록체인의 보안성, 관련 어플리케이션 증가 등으로 성장해왔다. 전 세계 정부에서도 디지털 화폐 사용이 증가하고 있으며, 세계 대형은행들이 블록체인 관련 기업 등에 투자하고 있다(정보통신산업진흥원, 2021b).
- **클라우드 컴퓨팅 산업:** Amazon, MS, Google 업계 빅3 기업을 중심으로 클라우드 컴퓨팅 산업의 발전이 가속화되어왔다. 코로나19로 인해 2020년에는 클라우드 사용량이 급증하였으며, 금융, 에너지, 보건 등 여러 산업에서 수요가 증가하고 있다. 예로, 금융 서비스 업계의 83%가 클라우드 기술을 사용하며, 미래 은행 산업의 핵심 기술로 여겨진다. 그러나 외부업체를 통한 클라우딩 컴퓨팅 서비스 이용으로 안정성, 투명성에 대한 우려도 제기되고 있다(정보통신산업진흥원, 2021d).

한국과학기술기획평가원(KISTEP)는 2009년 이후 매년 미래유망기술을 선정 및 발표해왔다. 2013년부터는 미래 한국사회의 핵심이슈를 선정하고 이에 대응하기 위한 미래유망

기술을 발표해왔다. 2021년 한국 사회의 핵심이슈는 ‘비대면사회’로 선정되었다. 분야별 전문위원, 미래예측 전문가, 설문조사 등을 통해 향후 10년 이내 미래사회 주요 이슈로 부상할 가능성이 높으며 사회경제적 파급효과가 큰 주제로 선정한다. 이후 미래사회 비대면화에 대한 인식조사, 문헌조사 등을 통해 비대면사회 주요 환경변화와 미래사회 니즈를 10대 영역별로 다음 <표 II-1>와 같이 나타냈다.

<표 II-1> 비대면사회 10대 영역별 주요 환경변화와 미래사회 니즈

구분	주요 환경변화	미래사회 니즈
건설	건축물의 지능화	[설계·해석] • 인구변화(1인 가구, 고령화 등) 맞춤형 스마트주택 수요 증가 [시공] • 공장제작 및 디지털화를 통한 건설 생산성 향상 [관리·서비스] • 감염병, 바이러스 등으로부터 주거환경 안전 확보 • 시설물 유지관리 정보의 디지털화 • 온라인 부동산 서비스 확대
교통	• 스마트 안전 이동 솔루션 • O2O(Online to Offline) 서비스 확대 • 대중교통 통합-연계 지능화	[수요 관리] • 1시간 이상 출퇴근 수요 증가 • 안전한 스마트 이동 솔루션 • 교통혼잡 해소와 용량 증대 [운영] • 항만, 공항 등 무인 교통 운영 [서비스] • 감염병 환자 대중교통 이동경로 확인 • 통행 예약 서비스 • 보행자 및 교통약자 서비스 확대
교육	• 개인 맞춤형 실시간/쌍방향 교육 서비스 수요 확대 • MOOC, OCW, CAMS 등장 • COVID19와 같은 팬데믹 유행으로 인한 오프라인 교육 제한 • 가상 공간에서의 사람간 연결성 확대 • 홈피스(Home+Office) 또는 디지털오피스	[교육] • 개인 맞춤형 교육서비스 확대 • 온오프라인 교육 융합 • 학습방법의 다양화 • 장애 학생 온라인 학습 부담 완화 • 청소년 심리방역 및 디지털 학교폭력 방지 [고용] • 인재채용의 투명성 확대 [업무] • 온라인 소통 강화

구분	주요 환경변화	미래사회 니즈
정보통신	- 초고속 통신망 본격화 - 초지능 무인화 증가	초고속·초저지연·초연결·초지능·고신뢰성 정보통신망 수요 증가
금융	- Cashless 사회 - 디지털 금융(금융+통신) 및 테크핀 확산 - 맞춤형에서 초개인화 서비스 진화 - 은행의 몰락 및 글로벌 디지털환경	[디지털 금융] - 특정계층(고령층, 외국인, 장애인 등)의 디지털 격차해소 - 은행 업무의 간소화·자동화 - 전자지급결제대행서비스 수요 증가 - 디지털 화폐 수요 증가 - 개인 간 거래(P2P) 금융 거래 확대 [디지털 금융] - 초개인화된 자산관리 서비스 확산
정보보안	- 거짓정보를 포함한 정보의 대량화 - 자기주권신원(Self-Sovereign Identity) 시대 도래 - ID 관리의 탈중앙화	[정보] - 정보의 투명성 및 거짓정보 해소 요구 강화 - 스마트 기기의 음식인식 정확성 - 개인 정보의 안전한 관리 [보안] - 디지털 기술 활용 확대에 따른 보안방식의 다양화 (비접촉 및 생체인식 확대 등)
의료	- 단순 '치료' 목적에서 '예방-진단-치료-관리' 로 확대 - AI/빅데이터 기반의 스마트 의료 솔루션 확대 - 초고령화사회 진입으로 인한 대사질환 증가 - Disease-X 창출	[의료] - 개인 맞춤형 의료서비스 확대 - 홈 헬스케어 시장 확대 - 비대면 서비스(진료, 상담, 치료 등) 선호 - 고령친화산업의 비대면 수요 확대 - 인수공통전염병의 신속한 진단·치료 [식품] - 안전한 먹거리 공급
에너지·환경	- 소규모·분산형 친환경 에너지 설비의 경쟁력 증진 - 에너지 자급자족의 여건 형성 - 에너지 공급 및 수요 측의 양방향 정보교환 - 연택트 전자기기 전력공급 및 데이터 통신 중요성 부각	[에너지 공급] - 포터블 전원(의료, 물류 등) 필요 - 중장기 무선 충전 수요 증가 - 무선통신 기반의 소형 에너지설비 구축 [에너지 수요관리] - 에너지 소비자의 편의성, 다양성·수익성(프로슈머화) 증대 - 에너지 거래 및 사용의 자동화 및 효율화 - 커뮤니티 중심의 에너지 거래 - 에너지 데이터 처리의 스마트화 및 보안 증대 [환경] - 전기 및 수도 사용량의 원격 검침 - 폐기물 분리수거 편의성 제고 및 운반·재활용인프라 구축

구분	주요 환경변화	미래사회 니즈
제조	- 공장의 디지털 트랜스포메이션 확대 - 공장 인력 고령화 - 공장 중단 리스크 상시화 (인적 감염, 공급망 마비 등) - 글로벌 공급망의 분산 배치 (China + 1)	[생산] - 인적 이슈 (코로나 감염 등) 최소화 위한 자동화, 로봇 투입 비중 증대 - 글로벌 또는 지역 내 공장 및 가치사슬의 실시간 연결 통해 시장 수요 급변 따라 유연한 생산량, 조달량 조정 [운영] - 장비 단위 원격 오퍼레이팅 뿐만 아니라 공정 전체 시뮬레이션 및 의사결정까지 데이터 기반으로 원격 진행 [조달] - 물류망 마비 등 SCM 문제 발생 대비한 자체 핵심 부품 자급력 구축
소비	- 오프라인에서 온라인으로 무게중심 이동 - MZ세대 소비 주력화 - 소비 양극화 - 위생/안전 니즈 강화 - 언택트 경제 확산 - 홈코노미 확대	[유통] - 오프라인 매장 방문 없이 온라인으로 주문, 오프라인 매장에서도 점원 접수 없이 셀프로 온라인, 태블릿 통해 주문 - 점원 없이 상품 탐색/비교, 맞춤형 조언/제안, 구매 및 결제 가능한 점포 [물류] - 인력 투입 최소화된 상태에서 AI, 빅데이터, 로봇 기술 활용해 입고, 비축, 출고 가능한 물류 시스템 - 배달 중심의 외식 및 소비

출처: 박노언 외(2020). 2021년 KISTEP 미래유망기술 선정에 관한 연구-비대면사회의 미래유망기술-. 한국과학기술기획평가원, p.26-28.

다양한 산업분야의 디지털 전환은 취업을 준비하는 청년들에게도 영향을 미칠 것으로 보인다. 정부는 디지털 인재수요가 증가에 대응하고자 디지털 인재양성을 확대하는 청년 지원 정책을 발표하였다(과학기술정보통신부, 2021). 주요 국가들에서도 다음 <표 II-2>와 같이 청년들의 디지털 역량 강화를 위해 제도적으로 지원하고 있다.

<표 II-2> 주요국 디지털 분야 청년정책 현황

국가	주요 내용
미국	실무 경험이 부족한 청년들을 기업, 지역 훈련기관과 연계시키는 혁신모델 지원 및 청년 구직자들에게 코딩 훈련 등 다양한 교육 훈련 프로그램 제공
영국	공학자 육성을 위한 고등교육기관을 설립하고, 산업계와 공동으로 교육과정 개발·적용, 인턴십(6~12개월) 의무화 등 지원
중국	공학인력 양성을 위해 다양한 산학협력을 추진하는 한편, 대학생 80만 명 창업을 목표로 대학의 창업교육 강화하고, 자금 및 인프라 등 지원 * 대학생 창업유도 계획('14)

국가	주요 내용
OECD	비영리 기관, 기업가 단체 등과 코로나 시대 청년 문제를 해결하기 위해 'Stand by Youth' 행사를 개최('21.7.)하고, IBM, 다임러 등 20여 개 글로벌 기업 및 단체에서 운영하는 청년 지원 프로그램을 소개 ※ IBM : 기술 변화에 대처하기 힘든 청년층을 지원하는 'P-Tech' 프로그램(초·중등 교육, 고등 교육, 산업을 통합하여 산업계에서 요구하는 인력양성 및 취업 연계) ※ 다임러 : 기업가와 어려운 환경에 있는 청년을 연결하는 멘토링 프로그램 운영

출처: 과학기술정보통신부(2021.12.3.). "도전하는 청년, 꿈을 이뤄주는 디지털!". 보도자료 별첨자료-디지털 대전환 시대의 청년 지원정책, p.7.

이상에서 언급한 바와 같이 주요 비대면 산업 동향에 대해 금융감독원(2019), 한국과학기술기획평가원(2020), 정보통신산업진흥원(2021), KOTRA(2021), 과학기술정보통신부(2021) 등 관련 자료를 바탕으로 디지털 헬스, 핀테크, 원격근무, 로봇, 블록체인, 클라우드 컴퓨팅 산업을 중심으로 소개하였다. 그리고 비대면사회의 주요 환경변화, 미래사회 니즈와 주요 국가의 디지털 분야 청년 정책 등을 살펴보았다. 코로나19로 인한 비대면 산업의 급격한 성장으로 기업은 새로운 사업 분야와 미래 기술, 환경에 대응하기 위한 양질의 인력을 요구하고 있는 상황이다. 기업의 채용 규모가 많지 않고 취업이 어려운 상황이지만, 대학에서는 AI, SW, 5G, ESG 등 혁신 성장 산업과 학문 간 융합인력 양성에 중점을 두어야 할 것이다. 대학생들은 해당 전공 지식과 첨단 IT 기술에 대한 이해를 바탕으로 한 디지털 역량 등을 강화해야 할 것이다.

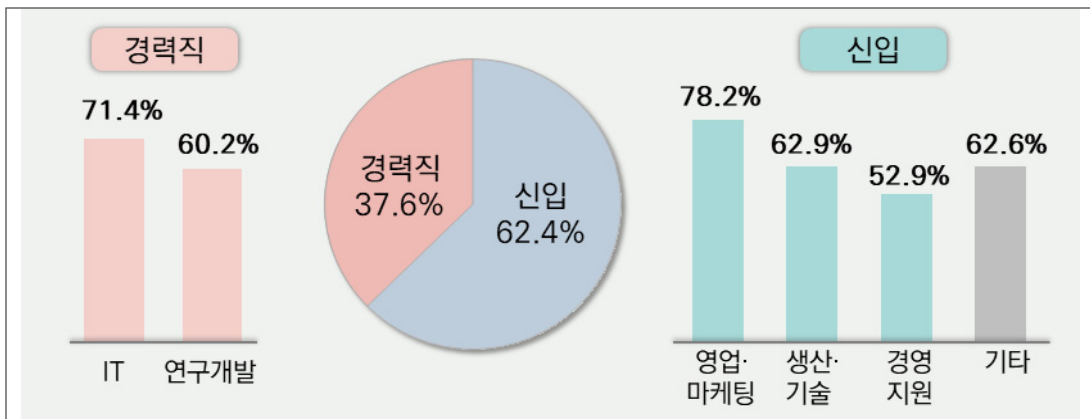
2. 코로나19, 고용시장 동향

2020년 3월 청년층은 중장년층보다 더 큰 고용률의 감소를 보였다. 전년대비 중장년층 고용률이 0.8%포인트 하락한 반면, 청년층은 1.2%포인트 하락하였다. 이후 다소 회복세를 보였으나, 2021년 1월 청년 고용률은 전년 동월 대비 2.4%포인트 감소하였다. 또한, 청년층의 고용률은 코로나19 이전 2년여간 지속적으로 개선되는 추세였기 때문에 고용 충격이 더 크게 체감되었다(권현지, 함선유, 2021).

「2020년 고등교육기관 졸업자 취업통계」에 따르면, 2020년 2월 고등교육기관 졸업자 중 전체 취업자는 65.1%(31만 2,430명)으로 전년 대비 2.0%포인트 감소하였다. 전년대비 전공

계열별 취업률도 모든 계열에 있어 감소하였다. 전체 취업률에 비해 의약계열(82.1%)과 공학계열(67.7%) 취업률은 높게 나타난 반면, 인문계열(53.5%), 사회계열(60.9%), 교육계열(62.1%), 예체능계열(62.2%), 자연계열(62.3%) 취업률은 낮게 나타났다(교육부, 2021.12.28. 보도자료).

청년층의 노동시장 진입이 어려워지는 이유로는 첫째, 경력직 채용 강화를 꼽을 수 있다. 한국고용정보원의 ‘주요 기업 채용동향조사(2021)’에 따르면, 2021년 2분기 채용계획을 수립한 기업의 채용 예정 인원 중 약 37.6%는 경력직으로 선발할 것이라 응답하였다. 경력직 채용 비율이 높은 직군으로는 IT(71.4%)와 연구개발(60.2%)로 나타났다(한국고용정보원, 2021). 특히, 제조업과 정보통신업 등 기술변화의 속도가 빠르며 요구되는 숙련도가 높은 산업에서 경력직에 대한 요구가 높은 것으로 보인다(김종욱, 2021).



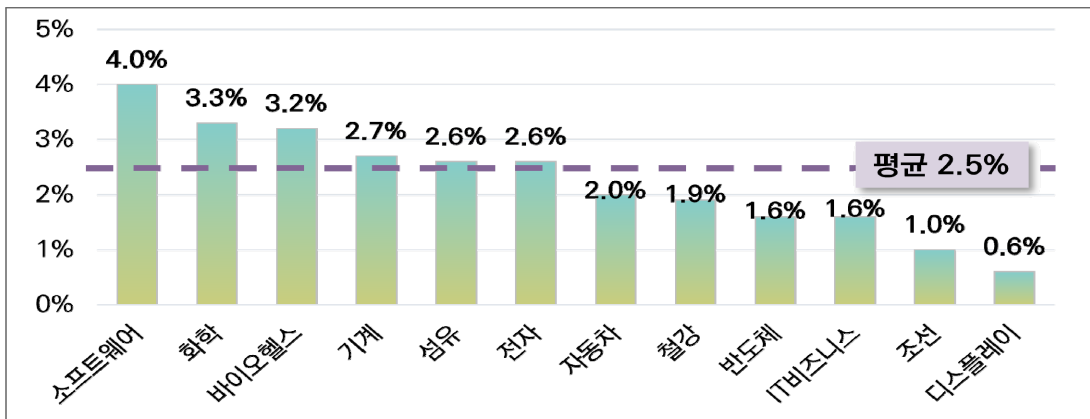
[그림 II-2] 2021년 2분기 기준 신입경력직 채용 계획

※ 출처: 한국고용정보원(2021). 한국고용정보원, 주요 기업 채용동향조사 시범조사 실시.

둘째, 대졸 청년들의 전공과 일자리 간 미스매치도 청년 취업난의 주요 원인으로 볼 수 있다. 우리나라 청년의 전공과 직업 간 미스매치율은 50.0%로 OECD 22개국 중 1위였으며, 최근 통계청 조사에서도 청년 취업자 절반 이상(52.3%)이 전공과 무관한 일자리에 취업한 것으로 조사됐다(한국경제연구원, 2021.11.18. 보도자료)

한편, 신성장 산업 중심으로는 기술인력 공급이 부족한 상황이다. 12대 주력산업(기계, 디스플레이, 반도체, 바이오헬스, 섬유, 자동차, 전자, 조선, 철강, 화학, 소프트웨어, IT비즈니스)의 평균 인력 부족률은 2.5%로 나타났다. [그림 II-3] 와 같이 소프트웨어(4.0%),

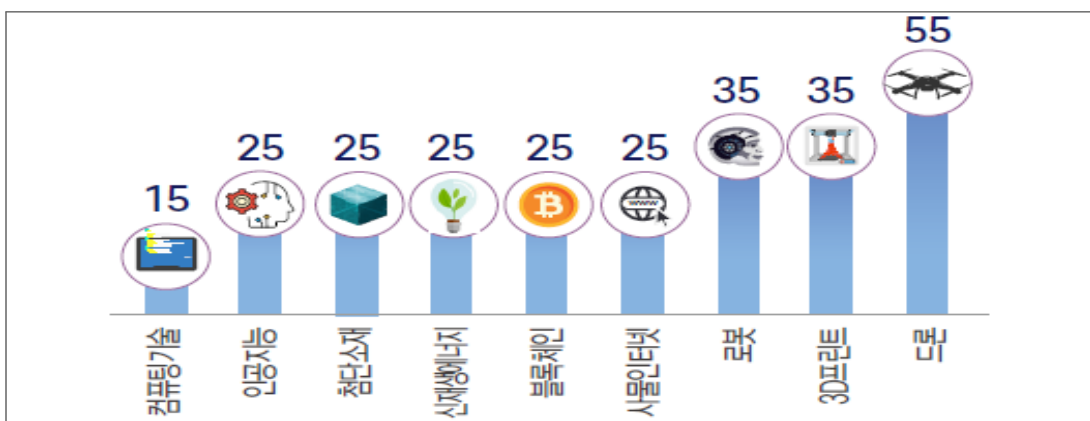
화학(3.3%), 바이오헬스(3.2%), 기계(2.7%), 섬유(2.6%), 전자(2.6%) 6개 업종은 평균 인력 부족률(2.5%) 보다 높게 나타났다(한국산업기술진흥원, 2021.1.22. 보도자료). 또한, 4차산업 분야 인력부족률은 15~55%에 달하는 수준으로 조사됐다(한국경제연구원, 2021.11.18. 보도자료). 이는 노동시장의 인력 수급 불균형 해소를 위해서 산업계 수요 기반의 대학교육, 직업훈련 등 강화가 필요함을 나타내고 있다.



[그림 II-3] 12대 주력산업 산업기술인력 부족률

*산업기술인력은 고졸이상 학력자로 기업에서 연구개발, 기술직, 생산, 정보통신 관련 관리자, 임원으로 근무하고 있는 인력

※ 출처: 한국산업기술진흥원(2021.1.22. 보도자료)



[그림 II-4] 2020년 4차산업 인력부족률(%)

*4차산업 인력부족률은 분야별 협회(30개) 대상 설문조사 결과로, 업계 수요 대비 인력 비율에 대한 응답

※ 출처: 한국경제연구원(2020.8.12. 보도자료)



대학생 취업인식도 조사 개요



1. 조사 대상

본 조사는 대학생의 취업인식에 대한 종합실태를 파악하고 취업체감도를 분석하기 위한 것으로, 전국 4년제 대학 재학생과 졸업생을 대상으로 취업 인식 경향을 조사하였다. 불성실 응답이 포함된 202부를 제외한 총 6,006개 응답을 분석하였다.

〈표 Ⅲ-1〉 응답자 특성

(단위 : 명, %)

구분		응답자	비율
성별	남자	2,473	41.2
	여자	3,533	58.8
학년	1학년	1,438	23.9
	2학년	1,302	21.7
	3학년	1,358	22.6
	4학년	1,612	26.9
	수료, 졸업유예	59	1.0
	졸업	237	3.9
대학 소재지	수도권	1,439	24.0
	비수도권	4,567	76.0
전공계열	인문사회계열	1,773	29.5
	자연과학계열	1,277	21.2
	공학계열	1,339	22.3
	의학계열	215	3.6
	예체능계열	1,289	21.5
	기타	113	1.9
전체		6,006	100.0

2. 조사 도구

대학생 취업인식도 조사도구인 ‘4년제 대학생 취업인식도 설문조사’는 2021년 한국대학교육협의회와 한국경제연구원이 공동으로 개발하였다. 설문 내용은 응답자의 일반적 특성인 성별, 학년, 대학 소재지, 전공 계열, 희망 산업과 취업시장 전망, 직장 선호 관련 인식, 구직실태 등을 묻는 문항 총 27개로 구성되어 있다.

대학생 취업인식도 설문조사 주요 내용은 다음과 같다. ‘취업시장 전망’에 대한 인식을 조사하기 위해 전년 대비 신규채용 환경, 하반기 신규채용 환경, 하반기 채용시장 변화, 소속 학부(학과) 졸업생 예상 취업비율을 묻는 문항으로 구성하였다.

‘직장 선호 관련 인식’을 조사하기 위해 취업 희망 기업, 실제 취업 예상 기업, 희망 연봉, 직장 또는 직업 선택 시 중요도를 묻는 문항으로 구성하였다.

‘구직실태’를 조사하기 위해 적극적 구직활동 여부, 올해 입사지원 횟수, 올해 서류전형 합격 횟수, 구직활동에 적극적이지 않는 이유를 묻는 문항으로 구성하였다.

‘채용 관련 인식’ 조사를 위해 대졸 신규채용 시 중요 요소, 취업 준비 정도, 공무원시험 응시 계획·급수·이유, 대졸 수시채용 증가에 대한 견해, 코로나19 장기화로 취업준비 시 예상되는 어려움, 블라인드 채용에 대한 견해, 청년실업 해소를 위해 정부 또는 국회가 중점적으로 추진해야 할 정책 등을 묻는 문항으로 구성하였다.

그 외 대학, 정부, 기업 등에 요청하고 싶은 사항을 자유응답으로 기술하도록 구성하였다.

〈표 III-4〉 2021년 대학생 취업인식도 조사 내용

구 분	내 용	문항번호
일반적 특성	성별	1
	학년	2
	대학 소재지	3
	전공 계열	4
	희망 산업	5
취업시장 전망	전년 대비 신규채용 환경	문1
	하반기 신규채용 환경	문2
	하반기 채용시장 변화*	문3
	소속 학부(학과) 졸업생 예상 취업비율	문4

구 분	내 용	문항번호
직장 선호 관련 인식	취업 희망 기업	문5
	실제 취업 예상 기업	문5-1
	희망 연봉 수준*	문6
	직장 또는 직업 선택 시 중요도	문7
구직실태**	적극적 구직활동 여부	문8
	올해 입사지원 횟수	문8-1
	올해 서류전형 합격 횟수	문8-2
	구직활동에 적극적이지 않는 이유	문8-3
채용 관련 인식	대졸 신규채용 시 중요 요소*	문9
	취업 준비 정도	문10
	공무원시험 응시여부 및 준비계획	문11
	공무원시험 응시 급수	문11-1
	공무원시험 응시했거나 준비하는 이유	문11-2
	대졸 수시채용 증가에 대한 견해	문12
	코로나19 장기화로 취업준비 시 겪는 어려움	문13
	블라인드 채용에 대한 견해	문14
	청년실업 해소를 위해 정부 또는 국회가 중점적으로 추진해야 할 정책	문15
자유응답	청년 실업 관련, 취업의 어려움 해소를 위해 대학, 정부, 기업에 요청하고 싶은 사항 자유 의견	문16
총계		27개

*기업인사담당자 대상 설문조사와 공통 문항임

**4학년, 수료생 및 졸업유예생, 졸업생으로 한정하여 분석함

3. 조사 절차 및 데이터 처리 방법

본 설문조사는 2021년 8월 12일부터 10월 15일까지 4년제 대학 재학생 및 졸업생을 대상으로 실시하였으며, 설문조사 사이트(구글폼) 및 대학 담당부서의 협조를 통해 전자공문, 이메일 등의 방법으로 수합하였다.

기업 인사담당자 대상 설문조사는 4년제 대학생 취업인식도 설문조사 내용 중 ‘대졸 신입 평균 연봉 수준(희망 연봉 수준)’, ‘대졸 신규채용 시 중요 요소’, ‘하반기 채용시장 변화에 대한 견해’에 대해 진행하였으며, 한국경제연구원 협조를 통해 실시하였다.

취업시장 전망과 직장선호도, 구직실태, 채용 관련 인식 등 수집된 데이터의 전반적 경향성을 분석하기 위해 기술통계를 사용하여 항목별 내용을 분석하였다.

IV

대학생의 취업인식도 조사 분석 결과

1. 분석 결과

가. 희망산업

희망산업은 다중응답문항으로 조사하였다. 15개 세부항목별로 살펴본 결과 예술·스포츠(1,497명, 16.8%)와 보건·사회복지서비스업(1,446명, 16.2%)이 높게 나타났다. 교육 서비스업(1,250명, 14.0%), IT·인터넷·게임(992명, 11.1%), 반도체(448명, 5.0%), 디스플레이·무선통신기기(397명, 4.5%), 금융·보험업(349명, 3.9%), 건설(345명, 3.9%), 일반기계·선박(283명, 3.2%), 자동차·부품(278명, 3.1%), 석유화학·제품(264명, 3.0%), 숙박·음식업(241명, 2.7%), 도소매업(143명, 1.6%), 운수·창고업(110명, 1.2%), 철강(92명, 1.0%) 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 생명과학, 환경, 바이오, 농업, 공무원 등으로 나타났다.

〈표 IV-1〉 희망산업

(다중응답, 단위 : 명, %)

구분		응답자	비율
희망산업	반도체	448	5.0
	일반기계·선박	283	3.2
	자동차·부품	278	3.1
	석유화학·제품	264	3.0
	철강	92	1.0
	디스플레이·무선통신기기	397	4.5
	건설	345	3.9
	도소매업	143	1.6
	운수·창고업	110	1.2
	숙박·음식업	241	2.7
	금융·보험업	349	3.9
	IT·인터넷·게임	992	11.1
	교육 서비스업	1,250	14.0

구분		응답자	비율
	보건·사회복지서비스업	1,446	16.2
	예술·스포츠	1,497	16.8
	기타	779	8.8
전체		8,914	100

전공계열별로 희망하는 산업 5순위를 분석한 결과는 다음과 같다. 인문사회계열은 ① 교육 서비스업(30.2%), ② 보건·사회복지서비스업(17.1%), ③ 예술·스포츠(10.1%), ④ 기타(9.4%), ⑤ 금융·보험업(8.8%) 등 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 관광업, 공무원, 언론·미디어 등이 있다.

자연과학계열은 ① 보건·사회복지서비스업(36.8%), ② 기타(16.2%), ③ 교육 서비스업(8.0%), ④ 석유화학·제품(7.4%), ⑤ 예술·스포츠(6.6%) 등 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 생명, 화장품, 제약, 소방 등이 있다.

공학계열은 ① IT·인터넷·게임(22.6%), ② 반도체(14.1%), ③ 디스플레이·무선통신기기(11.2%), ④ 건설(9.9%), ⑤ 일반기계·선박(9.4%) 등 순으로 나타났다.

의학계열은 ① 보건·사회복지서비스업(74.9%), ② 기타(8.2%), ③ 교육 서비스업(5.1%), ④ 예술·스포츠(2.5%), ⑤ IT·인터넷·게임 및 숙박·음식업(2%) 등 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 연구, 식품제조가공업 등이 있다.

예체능계열은 ① 예술·스포츠(61.7%), ② 교육 서비스업(12.8%), ③ IT·인터넷·게임(6.1%), ④ 보건·사회복지서비스업(5.3%), ⑤ 기타(2.1%) 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 공무원, 디자인, 경호·시설보안 등이 있다.

공학계열을 제외하고 전 계열에서 공통적으로 ‘보건·사회복지서비스업’과 ‘교육서비스업’에 대한 수요가 많았다. 공학계열은 타 전공계열에 비해 희망산업이 여러 분야로 고르게 분포된 것으로 나타났다.

〈표 IV-2〉 전공계열별 희망산업 5순위

(다중응답)

구분	인문사회계열	자연과학계열	공학계열	의학계열	예체능계열
1순위	교육 서비스업 (818명, 30.2%)	보건· 사회복지서비스업 (616명, 36.8%)	IT·인터넷·게임 (559명, 22.6%)	보건· 사회복지서비스업 (191명, 74.9%)	예술·스포츠 (1,017명, 61.7%)
2순위	보건· 사회복지서비스업 (464명, 17.1%)	기타 (271명, 16.2%)	반도체 (348명, 14.1%)	기타 (21명, 8.2%)	교육 서비스업 (210명, 12.8%)
3순위	예술·스포츠 (274명, 10.1%)	교육 서비스업 (134명, 8.0%)	디스플레이· 무선통신기기 (277명, 11.2%)	교육 서비스업 (13명, 5.1%)	IT·인터넷·게임 (100명, 6.1%)
4순위	기타 (254명, 9.4%)	석유화학·제품 (124명, 7.4%)	건설 (245명, 9.9%)	예술·스포츠 (11명, 2.5%)	보건· 사회복지서비스업 (88명, 5.3%)
5순위	금융·보험업 (239명, 8.8%)	예술·스포츠 (111명, 6.6%)	일반기계·선박 (232명, 9.4%)	IT·인터넷·게임/ 숙박·음식업 (5명, 각 2%)	기타 (35명, 2.1%)
전체	2,710명 (100.0%)	1,673명 (100.0%)	2,469명 (100.0%)	255명 (100.0%)	1,647명 (100.0%)

나. 취업 전망에 대한 인식

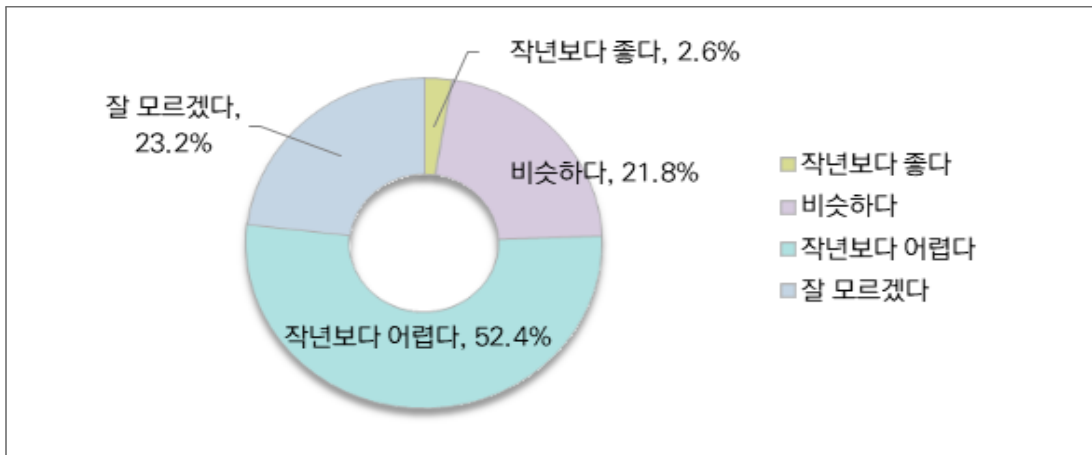
1) 전년 대비 신규 채용환경에 대한 인식

전년 대비 신규 채용환경이 작년보다 어렵다고 인식한 학생은 3,148명(52.4%)으로 가장 많았으며, 작년보다 신규 채용환경이 좋다고 인식한 학생은 155명(2.6%)으로 가장 낮게 나타났다. ‘비슷하다’는 응답은 1,311명(21.8%), ‘잘 모르겠다’는 응답은 1,392명(23.2%)으로 나타났다.

〈표 IV-3〉 전년 대비 신규 채용환경에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구분		응답자	비율
전년 대비 취업전망	작년보다 좋다	155	2.6
	비슷하다	1,311	21.8
	작년보다 어렵다	3,148	52.4
	잘 모르겠다	1,392	23.2
	합계	6,006	100.0



〈그림 IV-1〉 전년 대비 신규 채용환경에 대한 인식

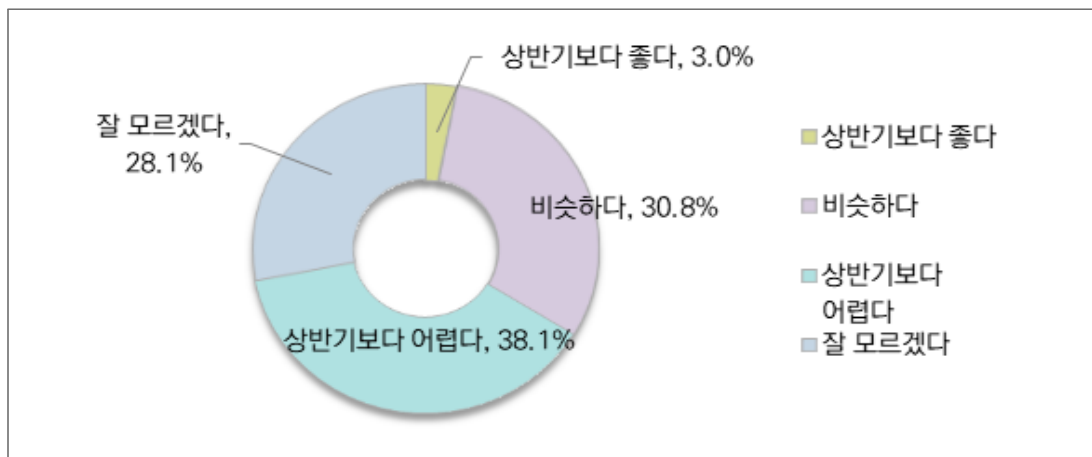
2) 상반기 대비 하반기 신규 채용환경에 대한 인식

상반기 대비 하반기 신규채용 환경이 어려울 것이라고 인식한 학생은 2,289명(38.1%)으로 가장 많았다. 반면, 하반기 신규채용 환경이 상반기보다 좋을 것이라고 인식한 학생은 179명(3.0%)으로 가장 적었다. ‘비슷하다’는 응답은 1,849명(30.8%), ‘잘 모르겠다’는 응답은 1,689명(28.1%)으로 나타났다.

〈표 IV-4〉 상반기 대비 하반기 신규 채용환경에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구분		응답자	비율
상반기 대비 취업전망	상반기보다 좋다	179	3.0
	비슷하다	1,849	30.8
	상반기보다 어렵다	2,289	38.1
	잘 모르겠다	1,689	28.1
	합계	6,006	100.0



[그림 IV-2] 상반기 대비 하반기 신규 채용환경에 대한 인식

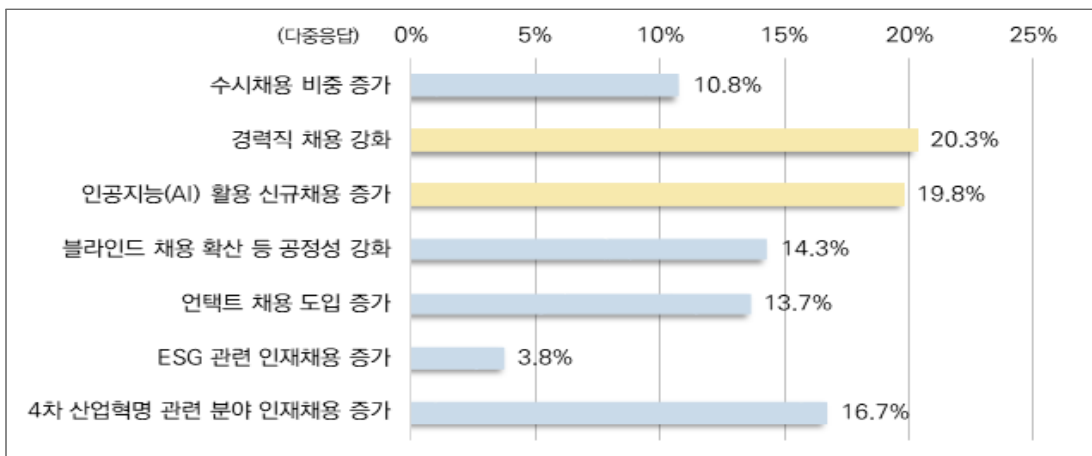
3) 하반기 채용시장 변화에 대한 인식

하반기 채용시장 변화에 대한 인식은 다중응답문항으로 조사하였다. 하반기 채용시장에 가장 큰 변화로는 ‘경력직 채용 강화’(2,406명, 20.3%)와 ‘인공지능(AI) 활용 신규채용 증가’(2,346명, 19.8%)라는 응답이 많았고, ‘4차 산업혁명 관련 분야 인재채용 증가’(1,981명, 16.7%), ‘블라인드 채용 확산 등 공정성 강화’(1,694명, 14.3%), ‘언택트 채용 도입 증가’(1,617명, 13.7%), ‘수시채용 비중 증가’(1,279명, 10.8%), ‘ESG 관련 인재채용 증가’(450명, 3.8%) 응답이 뒤를 이었다. 기타 의견으로는 인턴 및 계약직 채용 증가, 프로그래머 채용 증가, 코로나로 인한 인원감축으로 인해 경력있는 신입 선호 등이 있다.

〈표 IV-5〉 하반기 채용시장 변화에 대한 인식

(다중응답, 단위 : 명, %)

구분		응답자	비율
하반기 채용시장 변화	수시채용 비중 증가	1,279	10.8
	경력직 채용 강화	2,406	20.3
	인공지능(AI) 활용 신규채용 증가	2,346	19.8
	블라인드 채용 확산 등 공정성 강화	1,694	14.3
	언택트 채용 도입 증가	1,617	13.7
	ESG 관련 인재채용 증가	450	3.8
	4차 산업혁명 관련 분야 인재채용 증가	1,981	16.7
	기타	70	0.6
	합계	11,843	100.0



[그림 IV-3] 하반기 채용시장 변화에 대한 인식

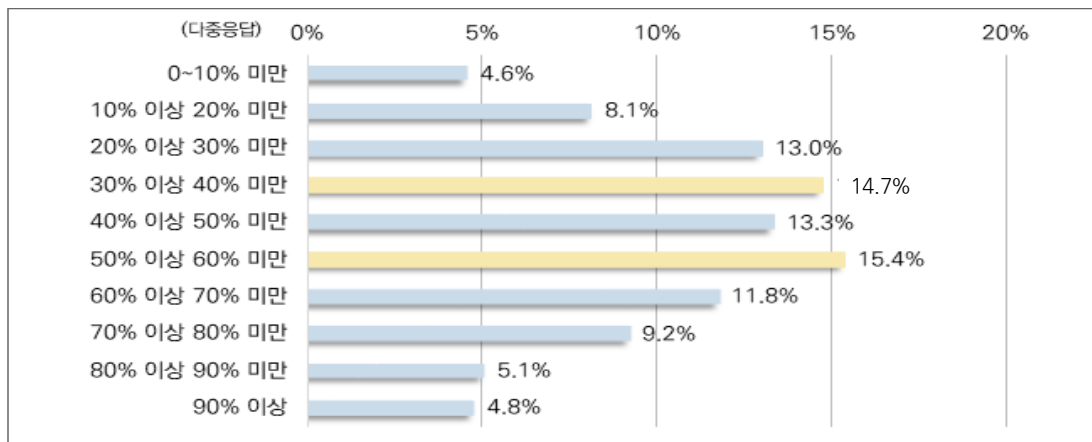
4) 소속 학부(학과) 졸업생 예상 취업률에 대한 인식

소속 학부(학과) 졸업생(또는 졸업예정자)의 예상 취업률이 '50% 이상 60% 미만'일 거라는 응답에 가장 많은 923명(15.4%)이 선택하였다. 그다음으로 '30% 이상 40% 미만'(886명, 14.7%), '40% 이상 50% 미만'(801명, 13.3%), '20% 이상 30% 미만' (781명, 13.0%), '60% 이상 70% 미만' (707명, 11.8%), '70% 이상 80% 미만'(554명, 9.2%), '10% 이상 20% 미만'(488명, 8.1%), '80% 이상 90% 미만'(304명, 5.1%), '90% 이상'(287명, 4.8%), '10% 미만'(275명, 4.6%), 순으로 나타났다.

〈표 IV-6〉 소속 학부(학과) 졸업생 예상 취업률에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구분	응답자	비율
소속 학부 예상 취업률	0%~10%	275
	10%~20%	488
	20%~30%	781
	30%~40%	886
	40%~50%	801
	50%~60%	923
	60%~70%	707
	70%~80%	554
	80%~90%	304
	90%~100%	287
	합계	6,006
		100.0



[그림 IV-4] 소속 학부(학과) 졸업생 예상 취업률에 대한 인식

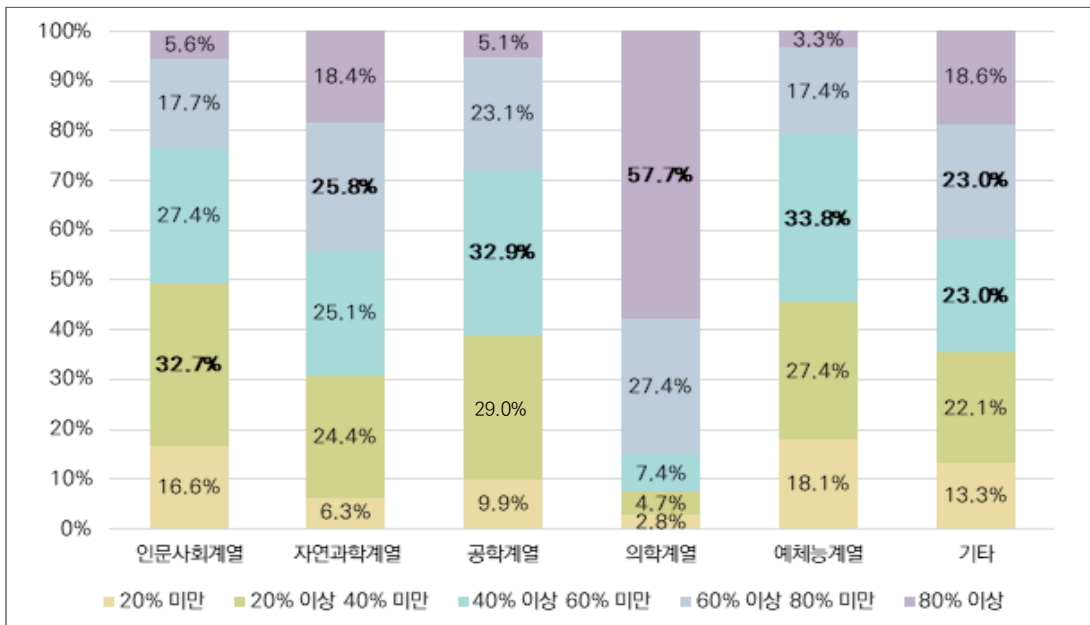
5) 전공계열별 소속 학부(학과) 졸업생 예상 취업률에 대한 인식

전공계열별 소속 학부 졸업생의 예상 취업률에 대한 인식을 분석한 결과, 인문사회계열은 '20% 이상 40% 미만'(32.7%)라는 응답이 가장 많았으며, 자연과학계열은 '60% 이상 80% 미만'(25.8%), '40% 이상 60% 미만'(25.1%) '20% 이상 40% 미만'(24.4%)에 응답이 고르게 분포하였다. 공학계열은 '40% 이상 60% 미만'(32.9%), 의학계열은 '80% 이상'(57.7%)라는 응답이 가장 많았다. 예체능계열은 '40% 이상 60% 미만'(33.8%)에 가장 많이 응답하였다.

〈표 IV-7〉 전공계열별 소속 학부(학과) 졸업생 예상 취업률에 대한 인식

(단위 : %)

구분	인문사회계열	자연과학계열	공학계열	의학계열	예체능계열	기타
0%~20%	16.6	6.3	9.9	2.8	18.1	13.3
20%~40%	32.7	24.4	29.0	4.7	27.4	22.1
40%~60%	27.4	25.1	32.9	7.4	33.8	23.0
60%~80%	17.7	25.8	23.1	27.4	17.4	23.0
80%~100%	5.6	18.4	5.1	57.7	3.3	18.6
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0



[그림 IV-5] 전공 계열별 소속 학부(학과) 졸업생 예상 취업률에 대한 인식

다. 직장 선호 관련 인식

1) 취업 희망기업과 실제 취업 예상기업에 대한 인식

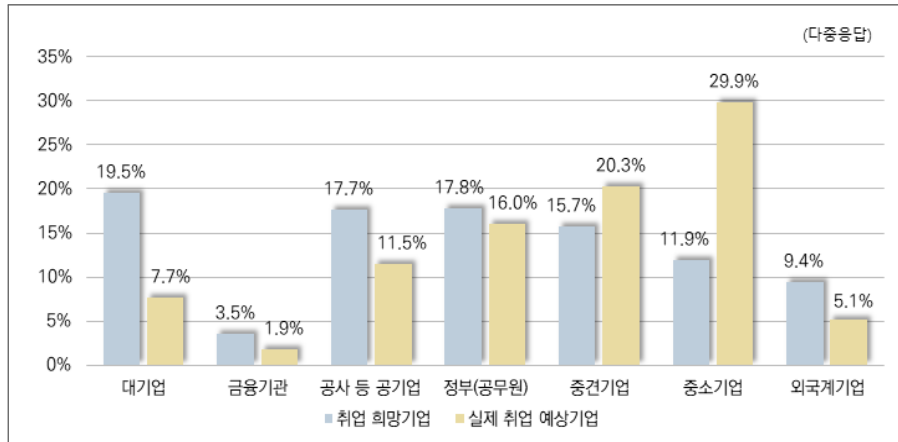
취업 희망기업 및 실제 취업 예상기업은 다중응답문항으로 조사하였다. 대학생들이 가장 취업을 희망하는 기업으로는 대기업(2,421명, 19.5%)이 가장 많았으며, 정부(공무원)(2,206명, 17.8%), 공사 등 공기업(2,198명, 17.7%), 중견기업(1,951명, 15.7%), 중소기업(1,472명, 11.9%), 외국계기업(1,169명, 9.4%), 금융기관(437명, 3.5%) 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 병원, 교육기관, 자영업 등이 있다.

반면, 실제 취업할 가능성이 높은 기업으로는 중소기업(2,774명, 29.9%)이 가장 많았다. 그다음으로는 중견기업(1,890명, 20.3%), 정부 (공무원)(1,488명, 16.0%), 공사 등 공기업(1,069명, 11.5%), 대기업(716명, 7.7%), 외국계기업(476명, 5.1%), 금융기관(175명, 1.9%) 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 스타트업, ‘고르는게 아니라 받아주는데 가야함’ 등이 있다.

〈표 IV-8〉 취업 희망기업 및 실제 취업 예상기업

(다중응답, 단위 : 명, %)

구분	취업 희망기업		실제 취업 예상기업	
	응답자	비율	응답자	비율
대기업	2,421	19.5	716	7.7
금융기관	437	3.5	175	1.9
공사 등 공기업	2,198	17.7	1,069	11.5
정부 (공무원)	2,206	17.8	1,488	16.0
중견기업	1,951	15.7	1,890	20.3
중소기업	1,472	11.9	2,774	29.9
외국계기업	1,169	9.4	476	5.1
기타	553	4.5	704	7.6
합계	12,407	100.0	9,292	100.0



[그림 IV-6] 취업 희망기업 및 실제 취업 예상기업

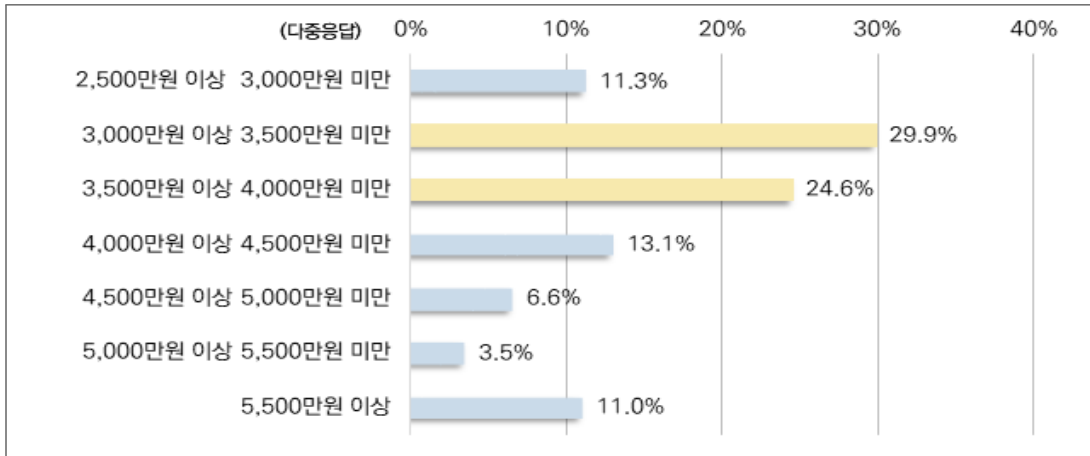
2) 희망 연봉 수준

취업 시 희망하는 연봉 수준으로는 ‘3,000만원~3,500만원’에 가장 많은 1,798명 (29.9%)이 응답하였다. 그다음으로는 3,500만원~4,000만원(1,476명, 24.6%), 4,000만원~4,500만원(785명, 13.1%), 2,500만원~3,000만원(680명, 11.3%), 5,500만원 이상 (663명, 11.0%), 4,500만원~5,000만원(396명, 6.6%), 5,000만원~5,500만원(208명, 3.5%) 순으로 나타났다.

〈표 IV-9〉 희망 연봉 수준

(단위 : 명, %)

구분		응답자	비율
희망 연봉 수준	2,500만원~3,000만원	680	11.3
	3,000만원~3,500만원	1,798	29.9
	3,500만원~4,000만원	1,476	24.6
	4,000만원~4,500만원	785	13.1
	4,500만원~5,000만원	396	6.6
	5,000만원~5,500만원	208	3.5
	5,500만원 이상	663	11.0
	합계	6,006	100.0



[그림 IV-기] 희망 연봉 수준

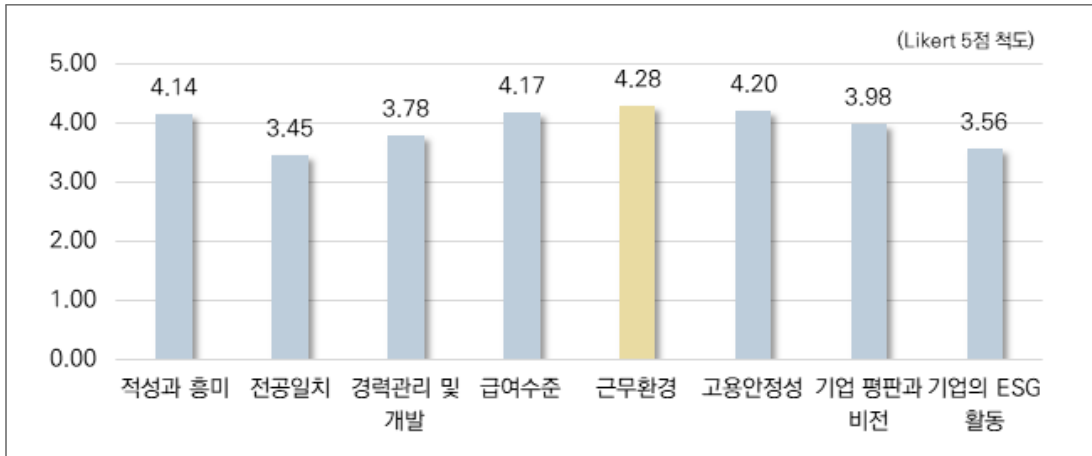
3) 직장 또는 직업 선택 시 중요도

직장 또는 직업 선택 요인의 중요도를 응답한 8개 세부항목별로 살펴본 결과, 근무환경이 5점 만점에 평균 4.28점(표준편차=0.72)으로 가장 높았다. 그다음으로 고용안정성(평균=4.20, 표준편차=0.75), 급여수준(평균=4.17, 표준편차=0.75), 적성과 흥미(평균=4.14, 표준편차=0.77), 기업 평판과 비전(평균=3.98, 표준편차=0.82), 경력관리 및 개발(평균=3.78, 표준편차=0.79), 기업의 ESG 활동(평균=3.56, 표준편차=0.88), 전공일치(평균=3.45, 표준편차=1.05) 순으로 나타났다.

〈표 IV-10〉 직장 또는 직업 선택 중요도에 대한 인식

(척도 : Likert 5점 척도)

구분		평균(점)	표준편차(점)
직장 또는 직업 선택 중요도	적성과 흥미	4.14	0.77
	전공일치	3.45	1.05
	경력관리 및 개발	3.78	0.79
	급여수준	4.17	0.75
	근무환경	4.28	0.72
	고용안정성	4.20	0.75
	기업(경영자) 평판과 미래비전	3.98	0.82
	기업의 ESG 활동	3.56	0.88



[그림 IV-8] 직장 또는 직업 선택 중요도에 대한 인식(5점 만점)

라. 구직실태

구직실태 관련 문항은 본격적으로 구직활동을 시작하는 4학년, 수료생 및 졸업유예생, 졸업생으로 응답자(1,908명)를 한정하여 결과를 분석하였다.

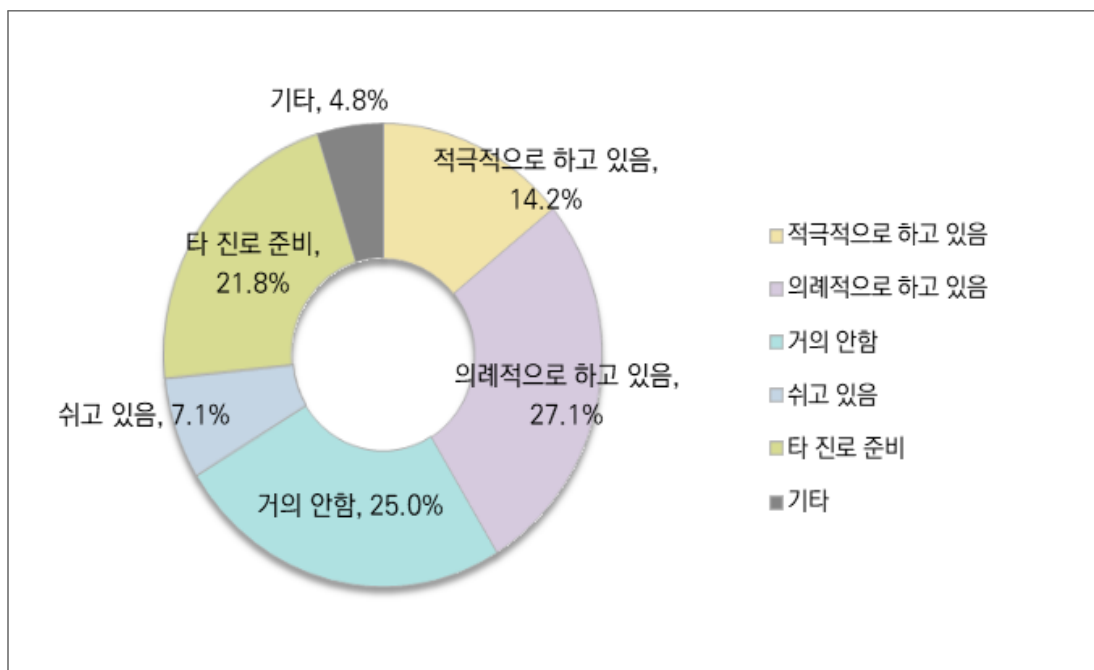
1) 적극적 구직활동 여부

적극적 구직활동 여부에 대해 ‘적극적으로 하고 있음’이라고 응답한 학생은 270명 (14.2%)으로 나타났다. 반면, 구직활동에 적극적이지 않다고 볼 수 있는 ‘의례적으로 하고 있음’(518명, 27.1%), ‘거의 안함’(477명, 25.0%), ‘쉬고 있음’(135명, 7.1%) 응답을 선택한 학생은 총 1,130명(59.2%)으로 과반수를 차지했다. ‘대학원, 공무원, 국가전문자격증 등 타 진로 준비’라고 응답한 학생은 416명(21.8%)으로 나타났으며, 기타 의견으로는 군대, 자격증 공부 등이 있다.

〈표 IV-11〉 적극적 구직활동 여부

(단위 : 명, %)

구분		응답자	비율
적극적 구직활동 여부	적극적으로 하고 있음	270	14.2
	의례적으로 하고 있음	518	27.1
	거의 안함	477	25.0
	쉬고 있음	135	7.1
	타 진로 준비	416	21.8
	기타	92	4.8
	합계	1,908	100.0



[그림 IV-9] 적극적 구직활동 여부

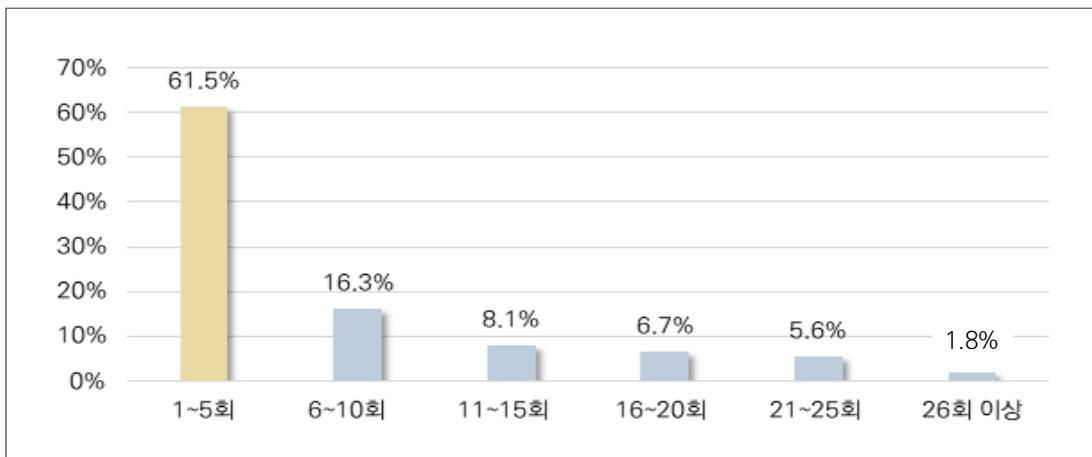
2) 올해 입사지원 횟수

적극적으로 구직활동을 하고 있는 응답자(270명) 중 올해 입사지원을 ‘1~5회’ 지원한 사람은 166명(61.5%)으로 가장 많이 응답하였다. 그다음으로 ‘6~10회’는 44명(16.3%), ‘11~15회’는 22명(8.1%), ‘16~20회’는 18명(6.7%), ‘21~25회’는 15명(5.6%), ‘26회 이상’ (5명, 1.8%)으로 나타났다.

〈표 IV-12〉 올해 입사지원 횟수

(단위 : 명, %)

구분		응답자	비율
올해 입사지원 횟수	1~5회	166	61.5
	6~10회	44	16.3
	11~15회	22	8.1
	16~20회	18	6.7
	21~25회	15	5.6
	26회 이상	5	1.8
	합계	270	100.0



[그림 IV-10] 올해 입사지원 횟수

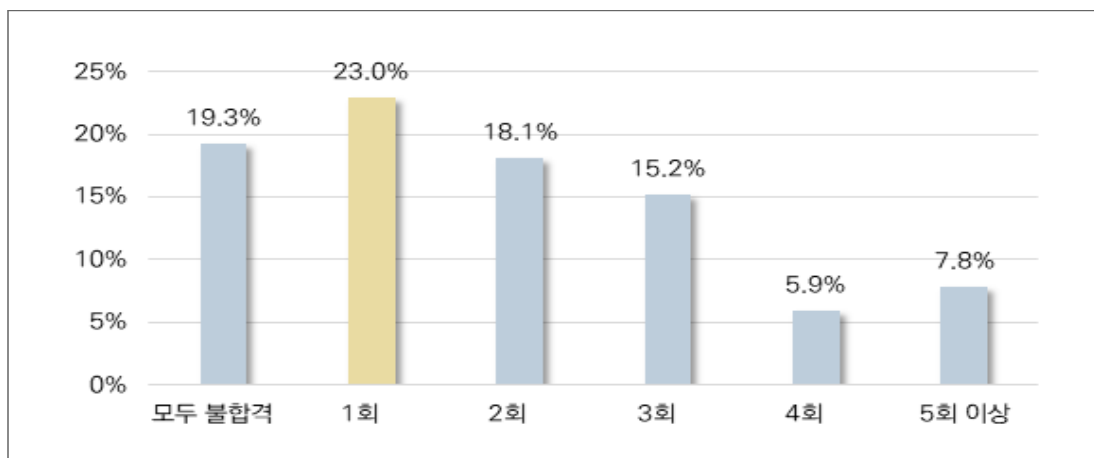
3) 올해 서류전형 합격 횟수

적극적으로 구직활동을 하고 있는 응답자(270명) 중 올해 서류전형에 ‘1회’ 합격했다고 응답한 사람이 62명(23.0%)으로 가장 많았다. 그다음으로 ‘모두 불합격’이 52명(19.3%), ‘2회’가 49명(18.1%), ‘3회’가 41명(15.2%), ‘5회 이상’이 21명(7.8%), ‘4회’가 16명(5.9%)으로 나타났다. 결과 발표를 대기 중에 있어 모른다고 응답한 지원자 등도 있었다.

〈표 IV-13〉 올해 서류전형 합격 횟수

(단위 : 명, %)

구분		응답자	비율
올해 서류전형 합격 횟수	모두 불합격	52	19.3
	1회	62	23.0
	2회	49	18.1
	3회	41	15.2
	4회	16	5.9
	5회 이상	21	7.8
	모름	29	10.7
	합계	270	100.0



〔그림 IV-11〕 올해 서류전형 합격 횟수

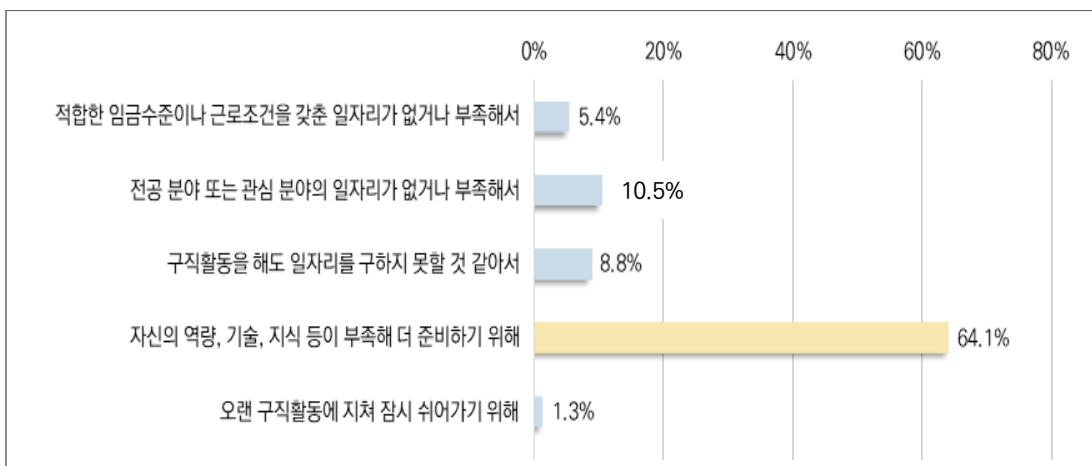
4) 구직활동에 적극적이지 않은 이유

구직활동을 의례적으로 하고 있거나(518명), 거의 안하거나(477명), 쉬고 있다(135명)고 응답한 학생 1,130명이 구직활동에 적극적이지 않은 이유로는 ‘자신의 역량, 기술, 지식 등이 부족해 더 준비하기 위해’(724명, 64.1%)라는 응답이 가장 많았다. 그다음으로 ‘전공 분야 또는 관심 분야의 일자리가 없거나 부족해서’(118명, 10.5%)가, ‘구직활동을 해도 일 자리를 구하지 못할 것 같아서’(100명, 8.8%), ‘적합한 임금수준이나 근로조건을 갖춘 일자리가 없거나 부족해서’(61명, 5.4%), ‘오랜 구직활동에 지쳐 잠시 쉬어가기 위해’(15명, 1.3%) 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 ‘어떻게 준비를 해야할지 막막하다’, ‘내가 하고 싶은 일이 뭔지 먼저 찾기 위해, 잘모르고 취업정보가 부족해서’ 등이 있다.

〈표 IV-14〉 구직활동에 적극적이지 않은 이유

(단위 : 명, %)

구분	응답자	비율
적합한 임금수준이나 근로조건을 갖춘 일자리가 없거나 부족해서	61	5.4
전공 분야 또는 관심 분야의 일자리가 없거나 부족해서	118	10.5
구직활동을 해도 일 자리를 구하지 못할 것 같아서	100	8.8
자신의 역량, 기술, 지식 등이 부족해 더 준비하기 위해	724	64.1
오랜 구직활동에 지쳐 잠시 쉬어가기 위해	15	1.3
기타	112	9.9
합계	1,130	100.0



[그림 IV-12] 구직활동에 적극적이지 않은 이유

마. 채용 관련 인식

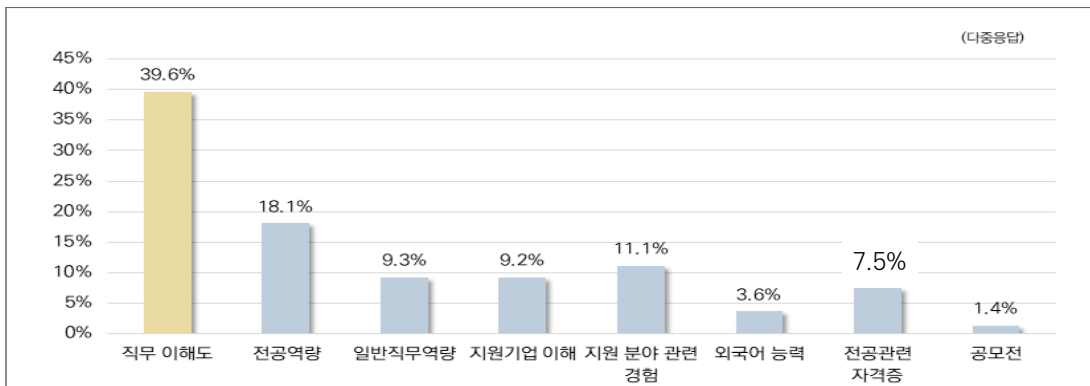
1) 대졸 신규채용 시 중요 요소

대졸 신규채용에 있어 중요한 요소는 다중응답문항으로 조사하였으며, 9개 세부항목별로 살펴보았다. 신규채용에 있어 가장 중요한 요소로는 직무이해도(3,596명, 39.6%)을 가장 많이 선택하였다. 그다음으로 전공역량(1,640명, 18.1%), 지원 분야 관련 경험(1,008명, 11.1%), 일반직무역량(845명, 9.3%), 지원기업 이해(838명, 9.2%), 전공 관련 자격증(675명, 7.5%), 외국어 능력(331명, 3.6%), 공모전(125명, 1.4%) 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 인성, 노력, 대학교 이름 등이 있다.

〈표 IV-15〉 대졸 신규채용 시 중요 요소

(다중응답, 단위 : 명, %)

구분		응답자	비율
대졸 신규채용 시 중요 요소	직무이해도	3,596	39.6
	전공역량	1,640	18.1
	일반직무역량	845	9.3
	지원기업 이해	838	9.2
	지원 분야 관련 경험	1,008	11.1
	외국어 능력	331	3.6
	전공 관련 자격증	675	7.5
	공모전	125	1.4
	기타	20	0.2
	합계	9,078	100.0



[그림 IV-13] 대졸 신규채용 시 중요 요소

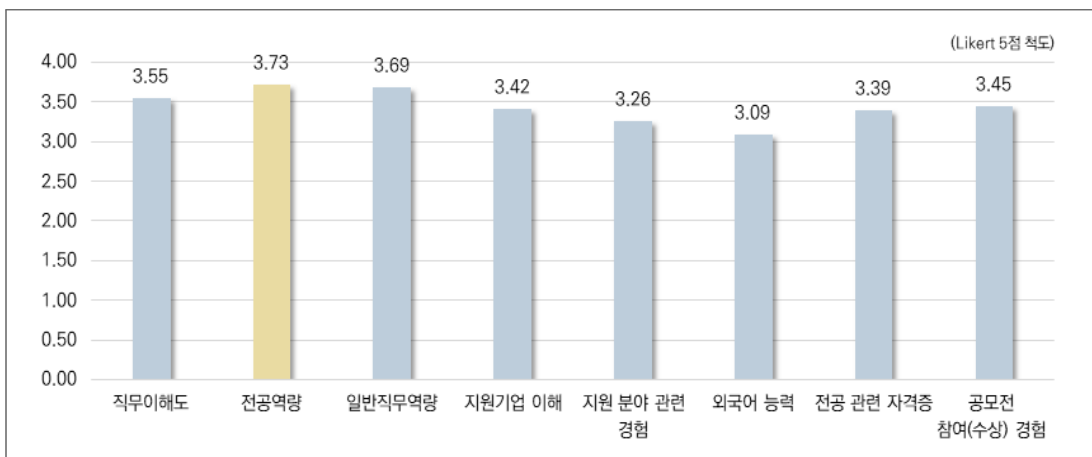
2) 취업 준비 정도

취업 준비 정도를 8개 세부항목별로 살펴본 결과, 전공역량이 5점 만점에 3.73(표준편차=0.91)으로 가장 높았다. 그다음으로 일반직무역량(평균=3.69, 표준편차=0.87), 직무이해도(평균=3.55, 표준편차=0.89), 공모전 참여(수상) 경험(평균=3.45, 표준편차=0.96), 지원기업 이해(평균=3.42, 표준편차=0.92), 전공 관련 자격증(평균=3.39, 표준편차=1.02), 지원 분야 관련 경험(평균=3.26, 표준편차=1.08), 외국어 능력(평균=3.09, 표준편차=1.02) 순으로 나타났다.

〈표 IV-16〉 취업 준비 정도

(척도 : Likert 5점 척도)

구분		평균(점)	표준편차(점)
취업 준비 정도	직무이해도	3.55	0.89
	전공역량	3.73	0.91
	일반직무역량	3.69	0.87
	지원기업 이해	3.42	0.92
	지원 분야 관련 경험	3.26	1.08
	외국어 능력	3.09	1.02
	전공 관련 자격증	3.39	1.02
	공모전 참여(수상) 경험	3.45	0.96
	평균	3.45	0.96



[그림 IV-14] 취업 준비 정도

3) 공무원 시험 응시 계획

4년제 대학생 및 졸업생 응답자 6,006명 중 1,764명(29.4%)이 공무원 시험에 응시할 계획이 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-17〉 공무원 시험 응시 계획

(단위 : 명, %)

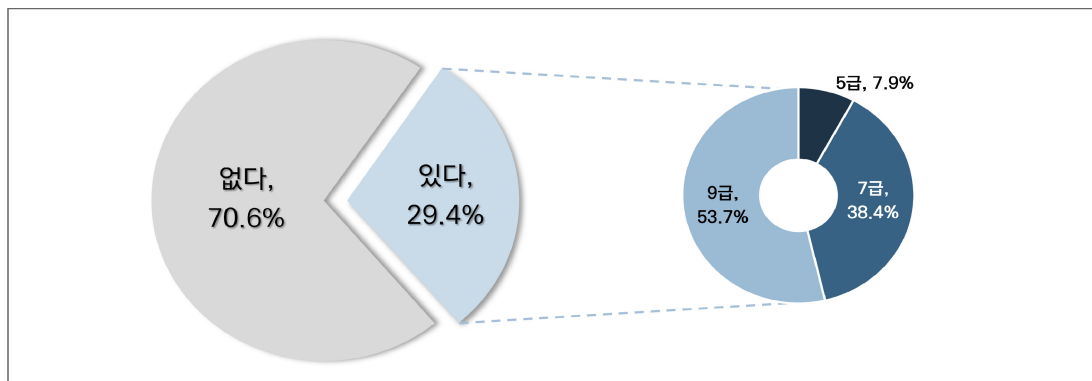
구분		응답자	비율
공무원 시험 응시 계획	있다	1,764	29.4
	없다	4,242	70.6
	합계	6,006	100.0

공무원 시험 응시 계획이 있는 수험생이 응시할 계획이 있는 공무원 시험 급수는 다중응답문항으로 조사하였다. 9급에 응시할 학생은 1,217명(53.7%), 7급에 응시할 학생은 870명(38.4%), 5급에 응시할 학생은 180명(7.9%)으로 나타났다.

〈표 IV-18〉 공무원 시험 응시 급수

(다중응답, 단위 : 명, %)

구분		응답자	비율
공무원 시험 응시 급수	5급	180	7.9
	7급	870	38.4
	9급	1,217	53.7
	합계	2,267	100.0



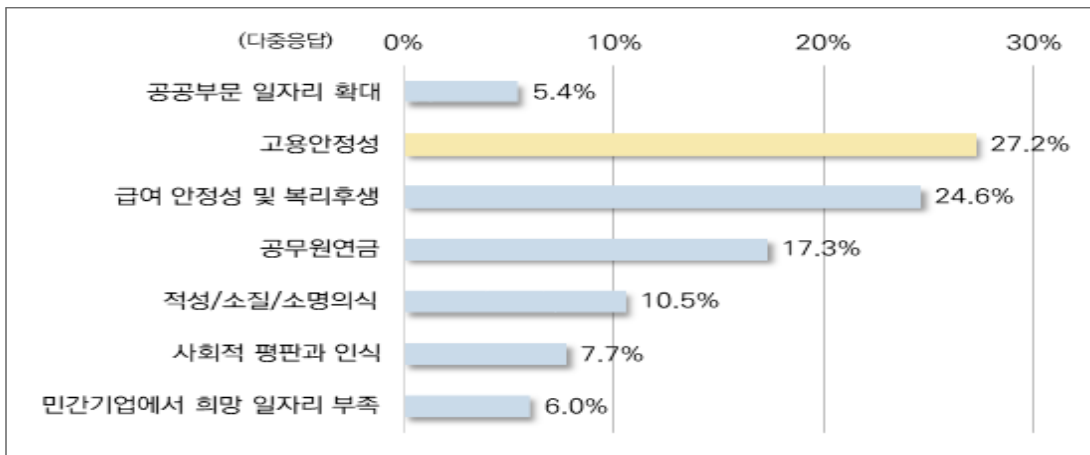
[그림 IV-15] 공무원 시험 응시 계획 및 응시 급수

공무원 시험에 응시 계획이 있는 수험생이 공무원 시험에 응시하는 이유는 다중응답문항으로 조사하였다. 8개 세부항목별로 살펴본 결과, ‘고용안정성 보장’이 1,193명(27.2%)으로 가장 높은 응답률을 보였고, 그다음으로 ‘급여 안정성 및 복리후생’이 1,077명(24.6%)으로 뒤를 이었다. 그 밖의 시험 응시 이유는 ‘퇴직후 공무원연금제도’(757명, 17.3%), ‘공무원으로서 적성과 소질, 소명의식 등’(459명, 10.5%), ‘사회적 평판과 인식’(337명, 7.7%), ‘정부의 공공부문 일자리 확대’(237명, 5.4%) 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 ‘부모님이 원해서’, ‘공기업 채용인원 감소’, ‘자기소개서를 안 써도 돼서’ 등이다.

〈표 IV-19〉 공무원 시험 응시 이유

(다중응답, 단위 : 명, %)

구분		응답자	비율
공무원 시험 응시 이유	정부의 공공부문 일자리 확대	237	5.4
	고용안정성	1,193	27.2
	급여 안정성 및 복리후생	1,077	24.6
	퇴직 후 공무원연금제도	757	17.3
	공무원으로서 적성/소질/소명의식	459	10.5
	사회적 평판과 인식	337	7.7
	민간기업에서 희망하는 일자리 부족	262	6.0
	기타	59	1.3
	합계	4,381	100.0



[그림 IV-16] 공무원 시험 응시 이유

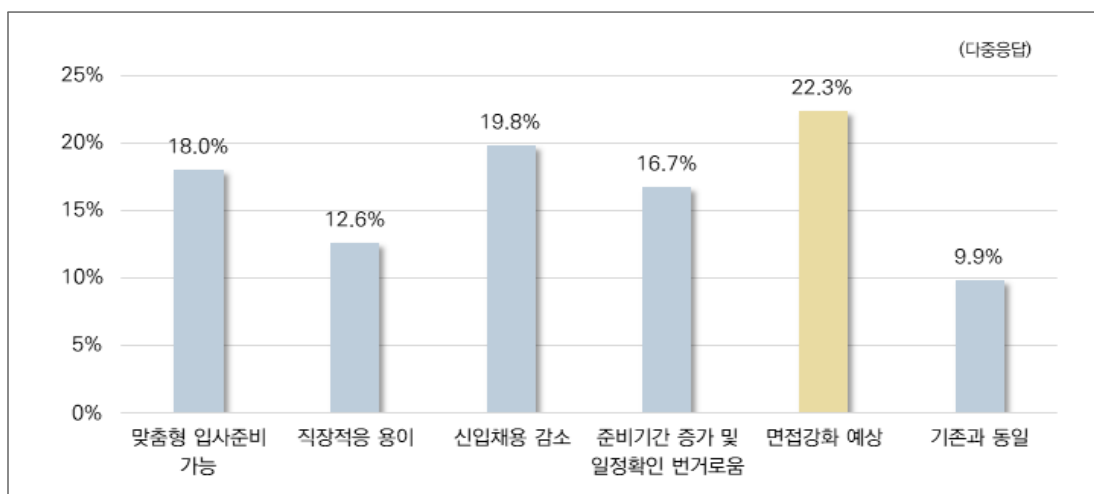
4) 대졸 수시채용 증가 트렌드에 대한 견해

대졸 수시채용 증가 트렌드에 대한 견해는 다중응답문항으로 조사하였다. 대졸 수시채용 증가에 대해 면접강화가 예상된다(2,060명, 22.3%)는 응답이 가장 높았고, 그다음으로 신입채용이 감소할 것(1,824명, 19.8%)이라는 응답이 뒤를 이었다. 그다음으로는 ‘맞춤형 입사준비가 가능하다’(1,658명, 18.0%), ‘준비기간이 증가하고 일정확인이 번거롭다’(1,543명, 16.7%), ‘직장적응 용이할 것’(1,159명, 12.6%), ‘기존과 동일하다’(912명, 9.9%) 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 ‘경력 없으면 불리할 것’, ‘공채 줄어들고 계약 경력직 뽑겠다는 소리’ 등이 있다.

〈표 IV-20〉 대졸 수시채용 증가 트렌드에 대한 견해

(다중응답, 단위 : 명, %)

구분		응답자	비율
대졸 수시채용 증가 트렌드에 대한 견해	맞춤형 입사준비 가능	1,658	18.0
	직장적응 용이	1,159	12.6
	신입채용 감소	1,824	19.8
	준비기간 증가 및 일정확인 번거로움	1,543	16.7
	면접강화 예상	2,060	22.3
	기존과 동일	912	9.9
	기타	67	0.7
	합계	9,223	100.0



[그림 IV-17] 대졸 수시채용 증가 트렌드에 대한 견해

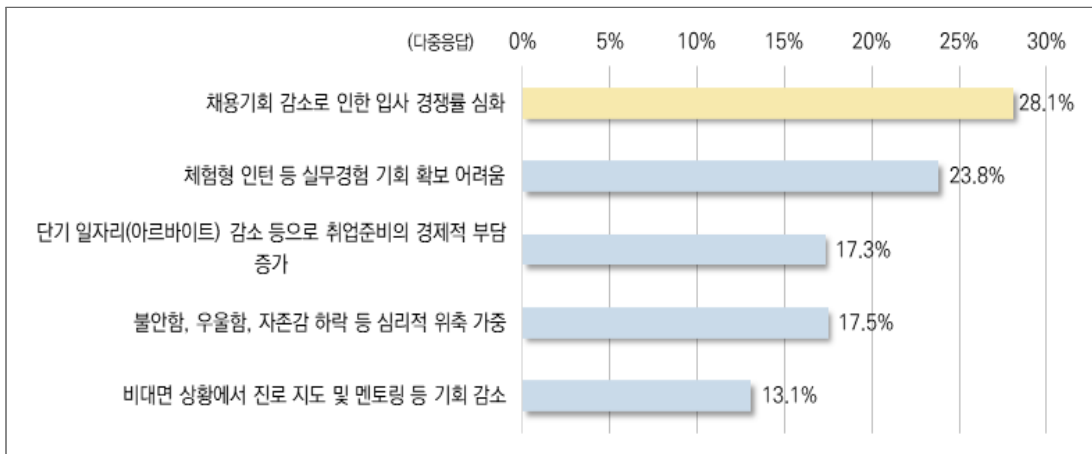
5) 코로나19 장기화로 취업준비 시 예상되는 어려움에 대한 인식

코로나19 장기화로 취업준비 시 예상되는 어려움에 대한 인식은 다중응답문항으로 조사하였다. ‘채용기회 감소로 인한 입사 경쟁률 심화’가 3,675명(28.1%)으로 상위를 차지하였고, ‘체험형 인턴 등 실무경험 기회 확보 어려움’이라고 인식한 학생은 3,114명(23.8%)으로 나타났다. ‘불안함, 우울함, 자존감 하락 등 심리적 위축 가중’은 2,283명(17.5%), ‘단기 일자리(아르바이트) 감소 등으로 취업준비의 경제적 부담 증가’는 2,266명(17.3%), ‘비대면 상황에서 진로 지도 및 멘토링 등 기회 감소’는 1,713명(13.1%)으로 나타났다. 기타 의견으로는 ‘취업준비생 간 정보교류(대면 스터디)의 어려움’, 코로나19로 인한 환경변화 등이 있다.

〈표 IV-21〉 코로나19 장기화로 취업준비 시 예상되는 어려움에 대한 인식

(다중응답, 단위 : 명, %)

구분		응답자	비율
코로나19 장기화로 취업준비 시 예상되는 어려움	채용기회 감소로 인한 입사 경쟁률 심화	3,675	28.1
	체험형 인턴 등 실무경험 기회 확보 어려움	3,114	23.8
	단기 일자리(아르바이트) 감소 등으로 취업준비의 경제적 부담 증가	2,266	17.3
	불안함, 우울함, 자존감 하락 등 심리적 위축 가중	2,283	17.5
	비대면 상황에서 진로 지도 및 멘토링 등 기회 감소	1,713	13.1
	기타	32	0.2
	합계	13,083	100.0



[그림 IV-18] 코로나19 장기화로 취업준비 시 예상되는 어려움에 대한 인식

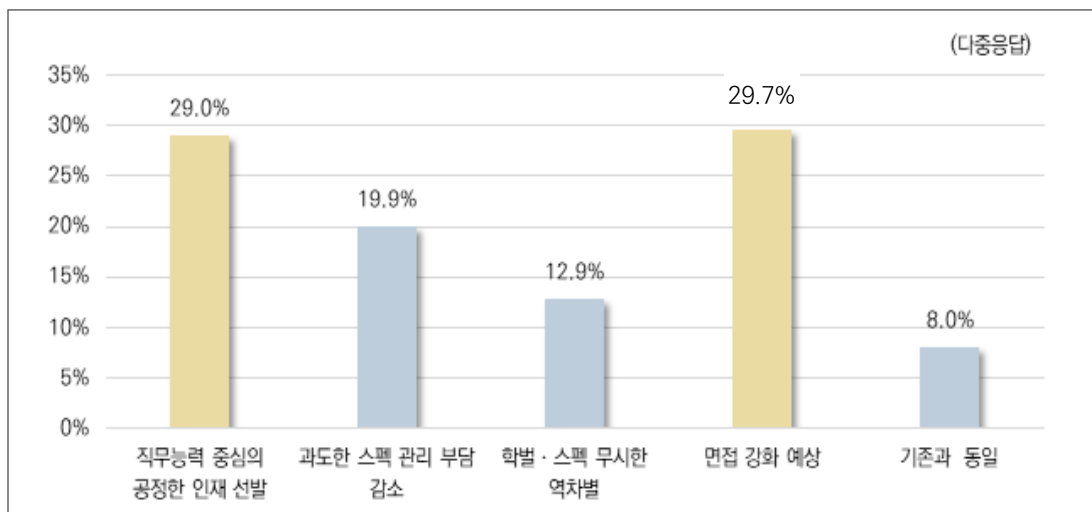
6) 블라인드 채용에 대한 견해

블라인드 채용에 대한 견해는 다중응답문항으로 조사하였다. 블라인드 채용에 대해 직무 능력을 중심으로 한 공정한 인재 선발이다(2,845명, 29.0%), 면접이 강화될 것으로 예상된다(2,906명, 29.7%)라는 응답이 많았다. 그다음으로는 ‘과도한 스펙 관리 부담 감소’(1,955명, 19.9%), ‘학벌·스펙도 성과라는 점을 무시한 역차별’(1,264명, 12.9%), ‘기준과 동일’(783명, 8.0%) 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 ‘완벽한 블라인드채용 불가능’, 채용 후 적성 불일치·상사 간 트러블 발생 등이 있다.

〈표 IV-22〉 블라인드 채용에 대한 견해

(다중응답, 단위 : 명, %)

구분		응답자	비율
블라인드 채용에 대한 견해	직무능력 중심의 공정한 인재 선발	2,845	29.0
	과도한 스펙 관리 부담 감소	1,955	19.9
	학벌/스펙 무시한 역차별	1,264	12.9
	면접강화 예상	2,906	29.7
	기준과 동일	783	8.0
	기타	50	0.5
	합계	9,803	100.0



[그림 IV-19] 블라인드 채용에 대한 견해

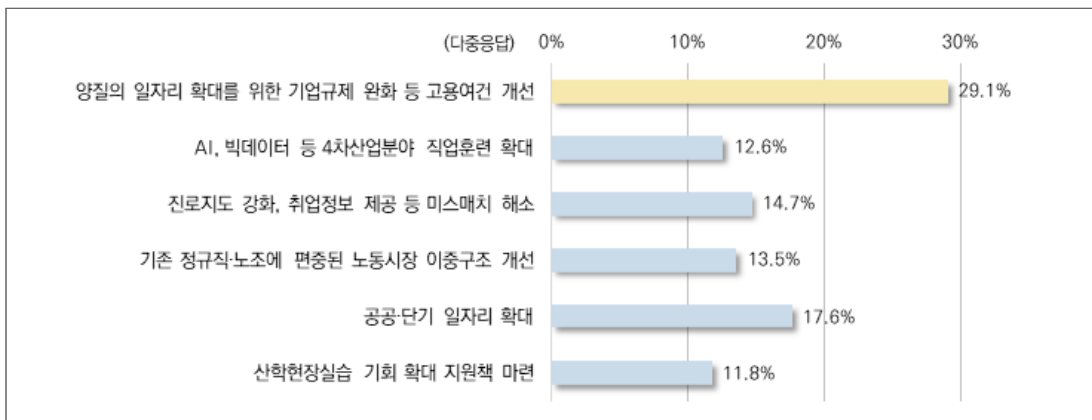
7) 청년실업 해소를 위한 정부 또는 국회의 중점 추진 정책에 대한 견해

청년실업 해소를 위한 정부 또는 국회의 중점 추진 정책에 대한 견해는 다중응답문항으로 조사하였다. ‘양질의 일자리 확대를 위한 기업규제 완화 등 고용여건 개선’에 가장 많은 3,591명(29.1%)이 응답하였다. 그다음으로는 ‘공공단기일자리확대’(2,178명, 17.6%), ‘진로지도 강화, 취업정보 제공 등 미스매치 해소’(1,811명, 14.7%), ‘기존 정규직·노조에 편중된 노동시장 이중구조 개선’(1,670명, 13.5%), ‘AI, 빅데이터 등 4차산업분야 직업훈련 확대’(1,549명, 12.6%), ‘산학현장실습 기회 확대 지원책 마련’(1,451명, 11.8%) 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 중소기업의 발전 및 전반적 복지 향상, 조급해하지 않고 취업준비기간을 가질 국가적 환경, 수도권 집중적인 일자리를 지방으로 분산, ‘계약직은 일자리가 아님’ 등이 있다.

〈표 IV-23〉 청년실업 해소를 위한 정부 또는 국회의 중점 추진 정책에 대한 견해

(다중응답, 단위 : 명, %)

구분	응답자	비율
양질의 일자리 확대를 위한 기업규제 완화 등 고용여건 개선	3,591	29.1
AI, 빅데이터 등 4차산업분야 직업훈련 확대	1,549	12.6
진로지도 강화, 취업정보 제공 등 미스매치 해소	1,811	14.7
기존 정규직·노조에 편중된 노동시장 이중구조 개선	1,670	13.5
공공·단기일자리확대	2,178	17.6
산학현장실습 기회 확대 지원책 마련	1,451	11.8
기타	90	0.7
합계	12,340	100.0



[그림 IV-20] 청년실업 해소를 위한 정부 또는 국회의 중점 추진 정책에 대한 견해

2. 취업 인식 변화 분석

가. 전년 대비 신규 채용환경에 대한 인식 변화

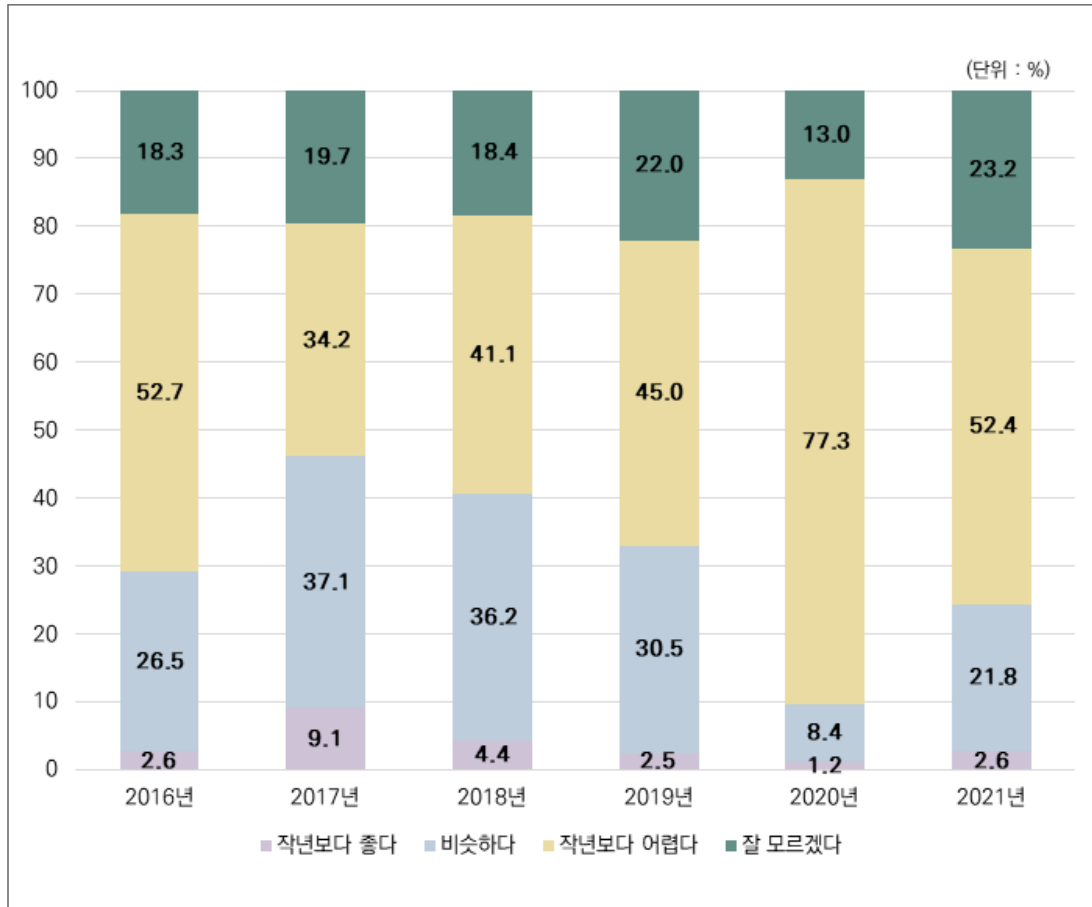
전년 대비 신규 채용환경에 대한 인식을 조사한 결과, 2021년에는 ‘작년보다 어렵다’라는 응답이 52.4%로 가장 높게 나타났으며, ‘비슷하다’가 21.8%, ‘작년보다 좋다’가 2.6%로 나타나 학생들이 대졸 신규채용에 대하여 작년보다 어렵다고 체감하고 있음을 알 수 있다.

최근 6년간(2016년~2021년) 전년 대비 신규 채용환경에 대한 인식 변화 분석(김정희 외, 2017, 2018, 2019, 2020a, 2020b)을 살펴본 결과, 올해 ‘작년보다 어렵다’라고 응답한 비율이 2020년(77.3%)과 2016년(52.7%)에 이어 3번째로 많았다. 그러나 최근 6년간 ‘작년보다 어렵다’는 응답이 2020년에 가장 많았던 것을 고려하였을 때, 올해에도 코로나19 이전보다 채용환경의 어려움을 더 크게 체감한다고 볼 수 있다.

〈표 IV-24〉 최근 6개년(2016년~2021년) 전년 대비 신규 채용환경에 대한 인식

(단위 : 명, %)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
작년보다 좋다	89 (2.6)	481 (9.1)	153 (4.4)	182 (2.5)	74 (1.2)	155 (2.6)
비슷하다	916 (26.5)	1,954 (37.1)	1,268 (36.2)	2,198 (30.5)	526 (8.4)	1,311 (21.8)
작년보다 어렵다	1,823 (52.7)	1,801 (34.2)	1,439 (41.1)	3,243 (45.0)	4,815 (77.3)	3,148 (52.4)
잘 모르겠다	633 (18.3)	1,036 (19.7)	645 (18.4)	1,585 (22.0)	812 (13.0)	1,392 (23.2)
합계	3,461 (100.1)	5,272 (100.0)	3,505 (100.0)	7,208 (100.0)	6,227 (100.0)	6,006 (100.0)



[그림 IV-21] 최근 6개년(2016년~2021년) 전년 대비 신규 채용환경에 대한 인식

나. 취업 희망기업과 실제 취업 예상기업에 대한 인식 변화

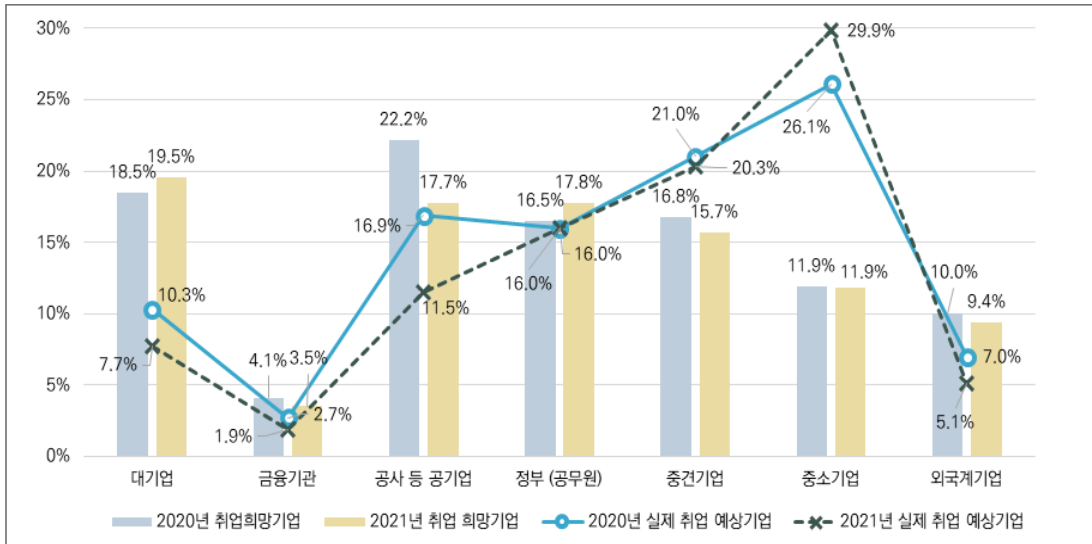
4년제 대학생 및 졸업생을 대상으로 취업 희망기업을 조사한 결과, 2020년 대비 2021년에는 ‘공사 등 공기업’라는 응답이 약 4.4%포인트 감소하였다. 반면, ‘정부(공무원)’, ‘대기업’라는 응답은 소폭 증가하였다.

4년제 대학생 및 졸업생을 대상으로 실제 취업 예상기업을 조사한 결과, 2020년 대비 2021년에는 ‘대기업’이라는 응답이 약 2.6%포인트, ‘공사 등 공기업’이라는 응답에 약 5.4%포인트 감소하였다. ‘중소기업’라는 응답이 약 3.8%포인트 증가하였다.

〈표 IV-25〉 2020년 및 2021년 취업 희망기업 및 실제 취업 예상기업

(다중응답, 단위 : 명, %)

구분	취업 희망기업		실제 취업 예상기업	
	2020년	2021년	2020년	2021년
대기업	2,292 (18.5)	2,421 (19.5)	1,017 (10.3)	716 (7.7)
금융기관	515 (4.1)	437 (3.5)	265 (2.7)	175 (1.9)
공사 등 공기업	2,750 (22.2)	2,198 (17.7)	1,674 (16.9)	1,069 (11.5)
정부 (공무원)	2,052 (16.5)	2,206 (17.8)	1,583 (16.0)	1,488 (16.0)
중견기업	2,083 (16.8)	1,951 (15.7)	2,075 (21.0)	1,890 (20.3)
중소기업	1,474 (11.9)	1,472 (11.9)	2,587 (26.1)	2,774 (29.9)
외국계기업	1,244 (10.0)	1,169 (9.4)	695 (7.0)	476 (5.1)
기타	-	553 (4.5)	-	704 (7.6)
합계	12,410 (100.0)	12,407 (100.0)	9,896 (100.0)	9,292 (100.0)



[그림 IV-22] 2020년 및 2021년 취업 희망기업 및 실제 취업 예상기업

다. 취업의 어려움 해소 방안에 대한 인식 변화

청년 취업의 어려움에 대한 해소 방안으로 고용정책 및 기업 문화개선 등과 관련하여 다양한 의견을 나타내었다. 2016년~2021년의 조사결과(김정희 외, 2017, 2018, 2019, 2020a, 2020b)에 대한 추이 분석을 위해 동일한 분석틀을 활용하여 시간의 흐름에 따라 변화하는 청년층의 취업 개선에 대한 의견을 고찰하고, 향후 취업 개선안 등과 관련하여 시사점을 모색하고자 하였다.

최근 6개년(2016년~2021년) 간 취업의 어려움 해소 방안에 관한 대학생들의 자유의견은 ① 고용 및 취업정책 개선, ② 대학 등 교육과정 개선, ③ 채용인식변화 및 기업 등 문화개선, ④ 취업·창업 준비 지원, ⑤ 사회경제 정책 전반적 개선, ⑥ 개인역량함양의 필요성, ⑦ 기타 의견으로는 많은 기회 제공, 공정성 강화 등으로 나타났다. 2021년에 제시된 주요 의견으로는 양질의 일자리 확대 및 공채 확대, 산학연계 프로그램 확대 및 강화, 신입 채용 시 경력 우대 경향에 대한 우려, 비정규직 축소, AI 면접 등 다양한 면접 체험 기회 확대, 지방 발전 및 일자리 확대, 많은 기회 제공 등이 있었다.

1) 2021년 청년 취업의 어려움 해소 방안 주요 의견

‘고용 및 취업정책 개선’ 관련해서 6개년 간 공통적으로 ‘채용 인원 확대’를 요구하였다. 2019년에 이어 3개년째 제안된 의견으로는 ‘채용 불합격 사유 고지’ 등이며 2021년에 새롭게 제시된 의견으로는 ‘인력 수급의 불균형 해소’, ‘최저임금 상승으로 인한 일자리 감축 우려’ 등이 있다.

“최저임금이 오르자 고용주는 아르바이트 인원을 줄였고, 주휴수당을 지급하지 않기 위해 주 15시간 미만까지만 근무하는 고용 조건을 내세웠습니다. 당장 아르바이트 구인 홈페이지에 들어가서 봐도 주 15시간 미만으로 구하는 공고가 많습니다. 청년들이 아르바이트를 통해 취업 준비 자금을 마련하고, 직무를 체험할 기회가 줄어들었습니다.”

(2021년 취업인식도 조사 자유기술 응답 중 L 학생 의견)

지역인재제도 폐지에 대한 의견도 꾸준히 나타났다. 지역인재 채용 의무화 제도는 2018년에 도입되어, 2022년에 30% 수준까지 확대될 예정이다. 지역인재 채용 권고 제도가 도입된 2013년 이후에도 지역별, 기관별로 큰 편차를 보여 제도의 실효성을 높이고자 도입되었다(국토교통부, 2017.9.18. 보도자료; 2020.10.6. 보도자료). 그러나 2018년에 제도가 도입된 이후로 지역인재제도 검토, 폐지 등 관련 의견이 매년 제시되었으며, 블라인드 채용 도입만으로도 충분하다는 의견도 다수였다.

“역량을 중심으로 공정한 채용 프로세스를 만들기 위해 블라인드 채용이 진행되고 있는데, 공공기관 혹은 공기업 채용시 왜 지방대학 출신이라는 이유로 채용에서 혜택을 받는 것이 정말 공정한지 의문점이 든다.”

(2021년 취업인식도 조사 자유기술 응답 중 K 학생 의견)

“사람답게 살기 위해서 취업만큼 중요한 것이 없습니다. 보통의 사회인이 될 수 있게 일자리를 넓혀주세요. 취업이 최고의 복지가 맞습니다.”

(2021년 취업인식도 조사 자유기술 응답 중 C 학생 의견)

‘대학 등 교육과정 개선’ 관련해서는 ‘실무, 실습 기회 확대’가 2017년에 이어 5개년째 지속적으로 요구되었다. 산학연계 교육과정, 자격증 관련 수업 확대 등 실질적으로 취업에 도움이 될 수 있는 교육을 바랐다. ‘저학년부터 취업설계, 진로지도가 필요하다’는 의견은 2021년에 새롭게 제시되었다.

‘채용인식변화 및 기업 문화 개선’ 관련해서는 ‘경력직 우대 경향 개선’이 2019년에 이어 3개년째 나타났다. 신입직원 채용 시에도 경력을 선호하는 경향 등에 많은 학생들이 우려를 표시했다. ‘사내 괴롭힘 등에 대한 처벌 강화’는 2021년에 새롭게 제시되었다.

“지금 다들 경력직을 원하고 있는 상황 속에서 신입사원을 뽑는 회사가 줄어들었습니다. 경력직을 원하는 사회이기에 경력을 쌓으려고 회사를 다니는 건데 신입에게 경력을 원하는 사회가 부담스럽습니다. 신입들이 사회에 적응할 수 있도록 경쟁력 보다는 능력을 보는 사회가 됐으면 좋겠습니다.”

(2021년 취업인식도 조사 자유기술 응답 중 P 학생 의견)

‘취업·창업 준비 지원’ 관련해서는 ‘미래 핵심 산업에 대한 직무역량 프로그램 확대’, ‘AI 면접 등 다양한 면접 체험 기회 확대’ 등이 올해 새롭게 제안되었다. 자격증 응시료 지원 등 취업 지원 확대, 지자체 취업지원서비스 홍보 강화 등의 의견도 있었다.

“현재 자신들이 가장 하고 싶은 일이 무엇인지...(중략)... 본인 자신을 잘 알 수 있도록 도움을 주었으면 좋겠습니다. 청년 실업의 큰 문제는 준비가 부족했다든지 고민하다가 늦게 스펙을 쌓게 되어서 떨어지는 경우도 많지만, 취업 후에 적응도가 낮거나 적성에 맞지 않아 실업하는 경우도 있기 때문에 충분히 자기 자신을 가꿀 수 있도록, 또 고민할 수 있도록 프로그램을 개선되었으면 좋겠습니다.”

(2021년 취업인식도 조사 자유기술 응답 중 K 학생 의견)

‘사회경제 정책 전반적 개선’ 관련해서는 작년에 이어 일자리, 인프라 등의 수도권 쏠림 현상 해소와 지방 발전을 통한 지역인재 수도권 유출 방지를 요구하였다. 기업 활성화를 위한 정보 지원 확대, 규제개선 완화 등에 대한 의견은 2019년부터 3개년째 나타났다.

또한, 대학교 진학이 필수라는 인식과 취업 준비로 인해 발생하는 공백 기간에 대한 사회적 인식이 개선되기를 바랐다.

“정부 주도의 공공 일자리, 단기 일자리 보다는 기업의 수요에 의해 양질의 일자리가 창출되도록 규제완화, 세제혜택 등을 시행”

(2021년 취업인식도 조사 자유기술 응답 중 C 학생 의견)

‘개인역량함양의 필요성’ 관련해서는 개인의 역량 함양도 필요하다는 의견이 제시되었다. ‘기타 의견’으로는 ‘기회 제공’이라는 의견이 가장 많았다. 현재 학생들에게 작은 기회조차 간절함을 알 수 있었다. 이외에 청년 주거부담 완화, 대학생 심리정서 지원 강화 등을 요구하였다.

“대학이 팬데믹 상황 극복을 위해 비대면 학습환경을 조성함은, 우려했던 것과 달리 그 단점들 너머 이외로 학생들 개개인과 사회에 긍정적인 효과를 가져다 주고 있다. 최소한의 지도 하에 학생들의 자립에 필요한 학습 자율성을 향상시킬 수 있는 기회 증대되고, 업무시간 외 들이는 시간 및 에너지가 감소하여 그들의 학습효율이 나아진다. …(중략)…늘 처음에는 낯설지만 개개인의 삶은 변화와 위기를 극복해가며 나아지며, 사회 또한 이들에 맞는 새 삶을 제공하게 된다.”

(2021년 취업인식도 조사 자유기술 응답 중 L 학생 의견)

2) 2016-2021년 청년 취업의 어려움 해소 방안 요약

최근 6년 간 청년 취업의 어려움을 해소하기 위한 자유 응답의 주요 세부 내용은 아래 <표 IV-23>와 같다.

<표 IV-26> 최근 6개년(2016년~2021년) 청년 취업의 어려움 해소 방안 요약

구 분	주요 내용 요약					
	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
① 고용 및 취업 정책 개선	• 채용시험제도의 다양화 및 채용평가기준 안내와 평가결과 환류 • 각 기업 등의 채용 확대 • 직업 정보 및 직무경험 제공을 위한 다양한 직업군 소개 • 취업 관련 정보 제공 강화 • 직무 멘토링 사업 확대 등	• 정확한 채용·기업정보제공 확대 • 양질의 일자리창출 • 기업의 명확한 채용기준제시 • 기업에서 불합격자에게 탈락사유 피드백 • 비정규직 철폐 및 정규직 전환 • 공정하고 투명한 채용 • 블라인드채용 확대 • 지역인재우대 • 공공기관채용 • 인적성 폐지 • 정부정책의 일관성 • 문화예술분야 취업관련 정부의 정책변화필요 등	• 일자리확보(해외취업 프로그램 등) • 일자리매칭정책안 수립 • 급여제도개선 • 최저임금제 보완 • 인턴 후 정규직전환 • 학생과 기업의 요구절충안 반영 • 취약계층 실업해소책 마련 • 실무능력에 기반한채용 • 지역인재채용폐지 • 이력서에 불필요한개인정보 미기입 • 공공부문 및 사기업일자리확보 정책 마련 • 관련 정책들이 본래취지에 부합하게 추진되는지 지속적 검토 필요 등	• 청년 일자리 창출/채용 인원 확대 • 신규채용 확대 • 기업 인턴 기회 확대/ 직무관련 경험 기회 제공 • 채용정보 제공 확대 • 채용 기준 및 과정의 명확한 공개 • 비정규직 감소와 정규직 채용 증가 • 고용·급여안정성 보장/ 복리후생 증대 • 지역인재제도에 대한 전반적인 재검토 • 채용 불합격 사유 고지 • 공공기관 일자리 확대 • 작군 간 불평등 해소 • 공정하고 평등한 복지 및 제반요건 조정 등	• 양질의 일자리 창출 • 신입 채용 확대 • 고용의 안정성 강화/ 정규직 일자리 확대 • 채용의 공정성 강화 • 인턴 기회 확대 • 블라인드 채용 모니터링 강화 • 지역인재제도 폐지 • 단기일자리 창출/단기 취업준비금 지원이 아닌 근본적인 실업문제 해결 필요 • 비정규직의 무시험 정규직 전환 반대 • 공개채용(공채) 제도 유지 및 확대 • 채용 불합격 여부 및 사유 고지/ 관련 정부지침 제시 필요 • 공공기관 및 공무원 일자리 확대 • 무분별한 공공기관 및 공무원 일자리 확대 우려 등	• 양질의 일자리 확대 • 신입 공채 확대 • 최저임금 상승으로 인한 일자리 감축 우려 • 비대면 일자리 확대 • 무분별한 정규직 전환 반대 • 지역할당제 폐지 • 블라인드 채용반대 • 채용 불합격 사유 고지 • 인력 수급의 불균형 해소 • 공공 일자리 개선 필요 • 취약 계층 지원 확대 • 규제 완화를 통해 청년 창업 활성화 • 체험형 인턴 등이 아닌 정규직 채용 증가 • 예술분야 일자리 정책 개선 등

구 분	주요 내용 요약					
	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
② 대학 등 교육 과정 개선	• 대학의 직무역량교육 강화 • 전공교육 강화 및 관련 대외활동 기회 확대 • 전문직종사자와의 멘토링 지원 • 대학의 창업교육 프로그램 신설 등	• 전공전문성 강화 • 학생역량강화프로그램등과 함께 실무교육 강화 • 대학내 취업관련과목증설 • 대학본연의 교육기관으로서의 역할 수행 • 대학의 학과 통폐합중단 • 4년제대학 축소 • 인성교육 실행 • 봉사활동프로그램 강화 등	• 직종별 현실적 내용교육 • 실습 및 실무경험 기회확대 • 담당교수와외 원활한 진로상담기회 확보 • 취업준비관련 필수교과확대 등	• 대학의 캠퍼스 리크루팅확대/취업 연계시스템운영 • 직무와 연계된 대학교육과정 도입 및 강의 확충 • 대학 내 실무능력 개발 프로그램 확충 • 학생들의 직무능력파악 • 지방대 경쟁력 제고 등	• 취업 관련 과목 확대/실용적인 커리큘럼으로 변화 필요 • 실무경험 기회 확대 • 전공 교육과정에 실습·실무 과목 필수 설계 • 다양한 취업프로그램 개발 및 홍보 • 코딩 관련 학습 지원 • 전공 맞춤 취업정보 제공 등	• 산학연계 교육과정, 프로그램 등 확대 • 현장 중심의 맞춤형 교육 • 실무/실습 기회 확대 • 저학년부터 취업설계, 진로지도 필요 • 자격증 취득 등 취업준비관련 수업 확대 등
③ 채용 인식 변화 및 기업 등 문화 개선	• 과도한 스펙경쟁 해소 • 전공 관련 지식 혹은 잠재능력·인성 중시 • 작군·기업 규모에 대한 사회적 인식 개선 • 기업의 투명한 경영 등	• 스펙보다 개인의 가능성과 직무능력 중시 • (중소)기업 근무여건 개선 • 중소기업에 대한 인식개선 • 기업의 경력우선시경향 지양 • 블라인드채용 관련정책 • 취업과정과 직장 내에서의 성차별 근절 • 압박면접의 인권침해 근절 • 문화예술분야 취업확대 등	• 중소기업 근무여건 및 복지개선 • 청년 일자리확보를위한 중장년층 경력직정책과의 절충안 모색 • 출신대학에 근거한 연봉 및 근무환경 차이의 적절한 해소 • 채용비리 해소 • 기업규제 완화 • 음악 등 예술계열 관련 직종 인식개선 등	• 채용 과정에서 공정한 프로그램 적용 • 신규채용 확대 • 채용 시 능력 위주의 기준 마련 • 채용 시 요구 내용간소화 • 지역별, 학교별 고정 관념 타파 • 블라인드 채용 확대 및 공정한 실시 • 경력만 강조하는 풍토의 개선 • 인성과 인품을 고려한 채용 • 중소기업의 강점 홍보 • 취업지원 연령 확대 • 채용 시 근무여건·수령봉급 상세 명시 등	• 과도한 스펙 및 경력 요구 해소 • 경력자만 선호하는 풍토 개선 • 채용 시 직무, 초봉, 채용기준 등 상세 명시 • 합당한 임금 및 복지 제공 • 중소기업에 대한 인식 개선 • 청년 세대에 대한 기성세대의 인식 변화 필요 • 다양한 직종에 대한 대우 및 인식 개선 등	• 신입 채용 시 경력자 우대 경향 우려 • 중소기업 처우 개선 • 기업규제 완화 • 비정규직 축소 • 과도한 스펙경쟁 해소 • 채용 시 필요능력 등 상세 명시 • 예술분야 등 근무여건 개선 • 사내 괴롭힘 등 처벌 강화 • 성차별, 임금차별, 수직적 문화 등 기업문화 개선 등

구 분	주요 내용 요약					
	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
④ 취업 · 창업 준비 지원	• 취업지원 프로그램 활성화 • 채용설명회 개최 • 면접 컨설팅 기회 제공 등 직접적인 취업 준비 지원	• 채용설명회 개최 • 적성검사프로그램 지원 • 취업지원프로그램 활성화 • 자격증취득관련 지원 강화 • 기업연계프로그램 활성화 • 취업준비생을 위한 경제적 지원 • 취업준비생을 위한 상담 지원 • 청년창업 지원 • 대학내 기업설명회개최 • NCS시험에대한 가이드라인 제공 • 어릴때부터 직업훈련·공부 필요 등	• 취업희망기업과 부서에 필요한 자격증 정보 • 서류 및 면접의 불합격사유 등 채용시험 후 정보제공 • 다양한 취업박람회개최 • 취업준비 공간지원(주말스터디, 자기소개서 작성 등)등	• 취업지원프로그램 다양화 • 자격증·스펙을 쌓을 수 있는 프로그램 지원 • 대학의 적극적인 취업지원(대학 일자리센터 활성화) • 입사 선배와 연계한 프로그램 가동 • 전공을 활용 할 수 있는 취업지원 • 각 분야 회사의 평균적인 채용유형 공유 • 취업연계 사업 홍보 강화 • 청년 창업지원 확대 • 벤처기업, 스타트업 같은 신생회사 지원 등	• 취업지원 및 직무교육 프로그램 확대 • 중소 및 중견기업 캠퍼스 리쿠르팅 확대 • 멘토 프로그램 확대/1:1멘토링 시스템 도입 • 개인 맞춤형 취업 상담 및 관리 제공 • 대학과 기업 간 연계 확대/학생평가를 통해 제도 내실화 필요 • 기업정보(이직사유, 업무환경 등) 무료 제공 및 관련 채널 확대 • 입사선배 또는 실무자와 인적 네트워크 연결 제공 • 창업지원 활성화 및 구제제도 확대 등	• 다양한 실습기회 제공 • 취업진로멘토링 확대 • AI, 빅데이터, 반도체 등 미래 핵심 산업에 대한 직무 역량 프로그램 확대 • AI 면접 등 다양한 면접 체험 기회 확대 • 개인 맞춤형 역량 강화 프로그램 제공 • 자격증 응시료 지원 등 취업 준비 지원 확대 • 지자체 취업지원서비스 홍보 강화 등
⑤ 사회 경제 정책 전반 적 개선	• 경제 활성화 • 대기업 위주의 경제구조 개편 등 구조적 문제 개선 • 정경유착 방지 • 경제 활성화에 부응한 중소기업 육성 등	• 정부의 실질적 ·현실적 정책 • 경제성장 및 활성화 • 기업활성화 • 퇴직 중장년층에 복지제공 • 역피라미드구조 해소 • 4차산업에 대한 지원 • 졸업과 동시에 취업이 가능한 환경 조성 등	• 청년실업관련 각 기관별 전반적 노력필요 • 청년들이 잘하고 좋아하는 일을 찾아 즐길 수 있도록 직업의 귀천에 대한 사회적 인식 개선안 모색 • 안정적인 직장인 아닌 꿈을 이룰 수 있는 직업 선택을 위한 다방면의 지원 필요 등	• 기업 및 경제활성화를 위한 정부의 지원 • 정부의 기업 투자 확대 및 지원 • 비정규직 감소와 정규직 채용 증가 • (중소)기업의 근무여건 개선 • 청년들에게 맞는 현실적인 정책 마련 • 해외 취업 지원 확대 등	• 기업 활성화를 위한 정부지원 확대/기업규제 완화 • 경제활성화 • 수도권 일자리 몰림 현상 해소 • 지방 발전 • 대학 진학률 감소/대학 축소 • 채용 시 성차별 해소 • 중소기업 근무여건 개선 • 고용의 유연화를 통한 일자리 창출 • 업무량 조정을 통해 인원 충원 등	• 수도권 쏠림 현상 해소/ 지방 발전 • 중소기업 근무여건 개선 • 기업 규제 완화, 세제 혜택 등 • 대학 서열 완화 • 대학교 진학이 필수라는 인식 개선 • 4차산업 육성 지원 • 취업 준비 기간에 대한 인식 개선 등

구 분	주요 내용 요약					
	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
⑥ 개인 역량 함양 의 필요 성	• 대학생 스스로의 인식개선, 자기계발 노력, 직무 및 해당 기업에 대한 이해 등	• 개인의 역량 함양 필요 등	• 대학생의 적극적인 면접 준비 및 채용공고 탐색 등	• 개인의 직무역량 및 진로 탐색 • 다양한 수업을 통해 정서에 부합하는 직업 모색 • 융합형 인재 추구 • 개인의 역량에 알맞은 취업관 소개 등	• 개인의 역량 및 노력이 중요 • 빠른 취업 준비가 중요 등	• 개인의 역량 함양 필요 등
⑦ 기타	• 대기업과 중소기업 간 급여 및 근로조건 격차 해소 • 고용안정 확보 등	• 임금상승 • 중소기업과 대기업간 임금격차 해소 • 중소기업의 역량강화·협력하여 취업난해결 등이 제시되었으며, 보다 구체적인 요구로 토악점수 유효기간 연장, 여학생적 하향조정, 취업학원의 교육의 질 향상, 취업을 위한 하향평준화 지양 등	• 청년, 기업, 정부의의견차이해 소 • 취업문제해소를 위한 근본적대책 마련 • 대학생활과 학점으로 취업할 수 있는 안 모색 • 졸업학점 및 자격증과 취업의 연계방안 모색 등	• 무분별한 일자리 창출이 아닌 미래투자형 일자리 창출 필요 • 워라벨 문화 확대(모든 일이 존중받는 사회) • 정부의 취업정보 데이터 통합관리 및 공용사이트 필요(채용알림기능 필요) • 중소기업 지원 • 취직 후 직무 이해와 전공 연계를 통한 사후관리 등	• 4차 산업혁명 관련 일자리 창출 • 코로나 확산 방지 • 기업 간 임금 및 복지격차 해소 • 취업 불안 해소 프로그램 등	• 많은 기회 제공 • 공정성 강화 • 청년 주거부담 완화 • 대학생 심리정서 지원 강화 등

3. 기업 인사담당자와 대학생 취업인식도 비교 결과

앞서 대학생 취업인식도 조사 결과와 비교하여 기업 인사담당자 대상으로 취업 인식도 조사 결과를 ① 대졸 신입 평균 연봉 수준과 희망 연봉 수준, ② 기업 인사담당자와 대학생이 인식하는 대졸 신규채용 시 중요 요소, ③ 기업 인사담당자와 대학생의 하반기 채용시장 변화에 대한 견해를 중심으로 분석하였다.

가. 대졸 신입 평균 연봉 수준과 희망 연봉 수준

기업 인사담당자는 대졸 신입 평균 연봉에 대해서 ‘3,500만원~4,000만원’에 가장 많은 40명(33.1%)이 응답하였다. 그다음으로는 ‘4,000만원~4,500만원’ 35명(28.9%), ‘4,500만원~5,000만원’ 25명(20.7%), ‘3,000만원~3,500만원’ 12명(9.9%), ‘5,000만원~5,500만원’ 6명(5.0%), ‘5,500만원 이상’ 3명(2.4%) 순으로 나타났다.

〈표 IV-27〉 대졸 신입 평균 연봉 수준 및 희망 연봉 수준

(단위 : 명, %)

응답자	기업 인사담당자		대학생	
구분	대졸 신입 평균 연봉 수준		희망 연봉 수준	
	응답자	비율	응답자	비율
2,500만원~3,000만원	-	-	680	11.3
3,000만원~3,500만원	12	9.9	1,798	29.9
3,500만원~4,000만원	40	33.1	1,476	24.6
4,000만원~4,500만원	35	28.9	785	13.1
4,500만원~5,000만원	25	20.7	396	6.6
5,000만원~5,500만원	6	5.0	208	3.5
5,500만원 이상	3	2.4	663	11.0
합계	121	100.0	6,006	100.0

4년제 대학생 및 졸업생의 희망 연봉 수준과 기업 인사담당자의 대졸 신입 평균 연봉 수준에는 다음과 같은 차이가 나타났다. 4년제 대학생 및 졸업생은 희망 연봉에 대해 ‘3,000만원~3,500만원’에 가장 많은 1,798명(29.9%)가 응답하였으나, 기업 인사담당자는 대졸 신입 평균 연봉 수준에 대해 ‘3,500만원~4,000만원’에 가장 많은 40명(33.1%)이 응답하였다.

나. 기업 인사담당자와 대학생이 인식하는 대졸 신규채용 시 중요 요소

기업 인사담당자와 대학생이 생각하는 대졸 신규채용 시 중요한 요소는 다중응답문항으로 조사하였다. 9개 세부항목별로 살펴본 결과, 기업인사담당자는 ① 직무이해도(22.1%), ② 일반직무역량(21.9%), ③ 전공역량(15.9%), ④ 지원기업 이해(12.8%), ⑤ 지원 분야 관련 경험(11.7%), ⑥ 전공 관련 자격증(7.8%), ⑦ 외국어 능력(6.8%), ⑧ 공모전(0.8%) 등 순으로 나타났다.

대학생은 ① 직무이해도(39.6%), ② 전공역량(18.1%), ③ 지원 분야 관련 경험(11.1%), ④ 일반직무역량(9.3%), ⑤ 지원기업 이해(9.2%), ⑥ 전공 관련 자격증(7.5%), ⑦ 외국어 능력(3.6%), ⑧ 공모전(1.4%) 등 순으로 나타났다. 기업 인사담당자와 대학생 모두 ‘직무이해도’에 가장 많이 응답하였다. 기업인사담당자는 2순위에 ‘일반직무역량’을, 대학생은 ‘전공역량’에 응답한 것으로 나타났다.

〈표 IV-28〉 기업 인사담당자와 대학생이 인식하는 대졸 신규채용 시 중요 요소

(다중응답, 단위: %)

구분	기업 인사담당자	비율	대학생	비율
1순위	직무이해도	22.1	직무이해도	39.6
2순위	일반직무역량	21.9	전공역량	18.1
3순위	전공역량	15.9	지원 분야 관련 경험	11.1
4순위	지원기업 이해	12.8	일반직무역량	9.3
5순위	지원 분야 관련 경험	11.7	지원기업 이해	9.2
6순위	전공 관련 자격증	7.8	전공 관련 자격증	7.5
7순위	외국어 능력	6.8	외국어 능력	3.6
8순위	공모전	0.8	공모전	1.4
9순위	기타	0.2	기타	0.2
총계		100.0	총계	100.0

다. 기업 인사담당자와 대학생의 하반기 채용시장 변화에 대한 인식

4년제 대학생 및 졸업생과 기업 인사담당자가 생각하는 하반기 채용시장 변화에 대한 견해는 다중응답문항으로 조사하였다. 8개 세부항목별로 살펴본 결과, 기업인사담당자는 ① 언택트 채용 도입 증가(24.3%), ② 경력직 채용 강화(22.5%), ③ 수시채용 비중 증가(20.3%), ④ 인공지능(AI) 활용 신규채용 증가(8.7%), ⑤ 4차 산업혁명 관련 분야 인재채용 증가(9.4%), ⑥ 블라인드 채용 확산 등 공정성 강화, ESG 관련 인재채용 증가(각 7.2%) 등 순으로 나타났다.

대학생은 ① 경력직 채용 강화(20.3%), ② 인공지능(AI) 활용 신규채용 증가(19.8%), ③ 4차 산업혁명 관련 분야 인재채용 증가(16.7%), ④ 블라인드 채용 확산 등 공정성 강화(14.3%), ⑤ 언택트 채용 도입 증가(13.7%), ⑥ 수시채용 비중 증가(10.8%), ⑦ ESG 관련 인재채용 증가(3.8%) 등 순으로 나타났다.

〈표 IV-29〉 기업 인사담당자와 대학생의 하반기 채용시장 변화에 대한 견해

(다중응답, 단위: %)

구분	기업 인사담당자	비율	대학생	비율
1순위	언택트 채용 도입 증가	24.3	경력직 채용 강화	20.3
2순위	경력직 채용 강화	22.5	인공지능(AI) 활용 신규채용 증가	19.8
3순위	수시채용 비중 증가	20.3	4차 산업혁명 관련 분야 인재채용 증가	16.7
4순위	인공지능(AI) 활용 신규채용 증가	8.7	블라인드 채용 확산 등 공정성 강화	14.3
5순위	4차 산업혁명 관련 분야 인재채용 증가	9.4	언택트 채용 도입 증가	13.7
6순위	블라인드 채용 확산 등 공정성 강화	7.2	수시채용 비중 증가	10.8
	ESG 관련 인재채용 증가	7.2	ESG 관련 인재채용 증가	3.8
8순위	기타	0.4	기타	0.6
총계		100.0	총계	100.0



1. 요약

가. 4년제 대학생 취업인식도 조사 분석 결과

본 조사는 대학생의 취업인식에 대한 종합적 실태를 파악하고 취업체감도를 분석하기 위한 것으로, 전국 4년제 대학 재학생과 졸업생 6,006개 응답을 대상으로 취업 인식 동향을 분석하였다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

희망산업에 대해 조사한 결과, 예술·스포츠(1,497명, 16.8%), 보건·사회복지서비스업(1,446명, 16.2%), 교육 서비스업(1,250명, 14.0%), IT·인터넷·게임(992명, 11.1%) 순으로 나타났다. 전공계열별로 희망산업을 분석한 결과 인문사회계열은 교육 서비스업(30.2%), 자연과학계열은 보건·사회복지서비스업(36.8%), 공학계열은 IT·인터넷·게임(22.6%), 의학계열은 보건·사회복지서비스업(74.9%), 예체능계열은 예술·스포츠(61.7%)에 가장 많이 응답하였다. 공학계열을 제외하고 공통적으로 '보건·사회복지서비스업'과 '교육서비스업'에 대한 수요가 많았으며, 공학계열은 타 계열에 비해 희망산업이 여러 분야로 고르게 분포되었다.

전년 대비 신규 채용환경에 대한 인식을 조사한 결과, 작년보다 어려울 것이라는 의견이 52.4%로 가장 많았으며, 작년보다 좋을 것이라는 의견은 2.6%로 나타났다. 2021년 상반기 대비 하반기 신규채용 환경이 어려울 것이라는 의견은 38.1%, 상반기보다 좋을 것이라는 의견이 3.0%로 나타났다. 하반기 채용시장 변화에 대해서는 '경력직 채용 강화'가 20.3%, '인공지능(AI) 활용 신규채용 증가'가 19.8% 순으로 나타났다. 소속 학부(학과) 졸업생(졸업예정자 포함)의 예상 취업률은 '50% 이상 60% 미만'이 15.4%, '30% 이상 40% 미만'이 14.7% 순으로 나타났다.

취업 희망기업과 실제 취업 예상기업에 대한 인식을 비교한 결과, 취업 희망기업으로는 대

기업(19.5%), 정부(공무원) (17.8%), 공사 등 공기업(17.7%), 중견기업(15.7%), 중소기업 (11.9%), 외국계기업(9.4%) 등의 순으로 나타났다. 실제 취업 예상기업으로는 중소기업 (29.9%), 중견기업(20.3%), 정부 (공무원) (16.0%), 공사 등 공기업(11.5%), 대기업(7.7%), 외국계기업(5.1%) 등의 순으로 나타났다. 희망하는 연봉으로는 '3,000만원~3,500만원'이 29.9%로 가장 많았으며, '3,500만원~4,000만원'(24.6%), '4,000만원~4,500만원'(13.1%) 등의 순으로 나타났다. 직장 또는 직업 선택 시 주요 요인의 중요도를 5점 척도로 조사한 결과, 근무환경이 4.28점으로 가장 높았으며, 고용안정성(4.20점), 급여수준(4.17점), 적성과 흥미(4.14점), 기업 평판과 비전(3.98점), 경력관리 및 개발(3.78점), 기업의 ESG 활동 (3.56점), 전공일치(3.45점) 순으로 나타났다.

구직실태에 대한 4학년, 수료생 및 졸업유예생, 졸업생 1,908명의 응답을 분석한 결과, '적극적으로 구직활동을 하고 있다'고 응답한 학생은 270명(14.2%)으로 나타났다. 이 중 올해 입사지원을 '1~5회' 지원했다고 응답한 학생이 166명(61.5%)으로 가장 많았으며 그 다음으로는 '6~10회'(44명, 16.3%) 등 순으로 나타났다. 올해 서류전형 합격 횟수에 대해서는 '1회' 합격했다고 응답한 사람이 62명(21.4%)으로 가장 많았다. 반면, 구직활동을 의례적으로 하고 있거나(518명, 27.1%), 거의 안하거나(477명, 25.0%), 쉬고 있다(135명, 7.1%)고 응답한 학생들이 선택한 구직활동에 적극적이지 않은 이유로는 '자신의 역량, 기술, 지식 등이 부족해 더 준비하기 위해'라는 응답이 724명(64.1%)으로 가장 많았다.

대졸 신규채용에 있어 중요 요소는 직무이해도(39.6%)가 가장 높았으며, 다음으로 전공 역량(18.1%), 지원 분야 관련 경험(11.1%), 일반직무역량(9.3%), 지원기업 이해(9.2%) 등의 순으로 나타났다. 5점 척도로 현재 취업 준비 정도에 대해 조사한 결과, 전체 평균은 3.45점으로 보통(3점)보다 다소 높았다. 8개 세부항목별로 살펴보면, 전공 역량 함양(3.73점), 일반직무역량(3.69점), 지원 직무 이해(3.55점), 공모전 참여(수상) 경험(3.45점), 지원 기업 이해(3.42점), 전공 관련 자격증(3.39점) 등의 순이다. 공무원 시험 응시 계획에 관해서는 응답자 6,006명 중 1,764명(29.4%)이 응시 계획이 있다고 응답하였으며, 이 중 9급에 응시할 학생은 1,217명(53.7%), 7급에 응시할 학생은 870명(38.4%), 5급에 응시할 학생은 180명(7.9%)으로 나타났다. 공무원 시험 응시 이유로는 '고용안정성 보장'(27.2%), '급여 안정성 및 복리후생'(24.6%), '퇴직후 공무원연금제도'(17.3%), '공무원으로서 적성과 소질, 소명의식 등'(10.5%) 등의 순이다.

대졸 수시채용 증가 트렌드에 대한 견해로는 ‘면접강화가 예상된다’(22.3%)로 가장 높았으며, ‘신입채용이 감소할 것이다’(19.8%), ‘맞춤형 입사준비가 가능하다’(18.0%), ‘준비기간이 증가하고 일정확인이 번거롭다’(16.7%) 등의 순으로 나타났다. 코로나19 장기화로 취업준비 시 예상되는 어려움에 대해서는 ‘채용기회 감소로 인한 입사 경쟁률 심화’(28.1%)로 상위를 차지하였고, ‘실무경험 기회 확보 어려움’(23.8%), ‘심리적 위축 가중’(17.5%), ‘단기 일자리 감소 등으로 취업준비의 경제적 부담 증가’(17.3%), ‘비대면 상황에서 진로지도 및 멘토링 등 기회 감소’(13.1%) 순으로 나타났다. 블라인드 채용에 대해서는 ‘공정한 인재 선발’(29.0%), ‘면접 강화 예상’(29.7%), ‘과도한 스펙 관리 부담 감소’(19.9%), ‘학벌·스펙도 성과라는 점을 무시한 역차별’(12.9%) 등의 순으로 나타났다. 청년실업 해소를 위한 정부 또는 국회가 중점 적으로 추진해야 할 정책에 대해서는 ‘양질의 일자리 확대를 위한 기업규제 완화 등 고용여건 개선’이 29.1%로 가장 많았으며 그다음으로 ‘공공·단기일자리 확대’(17.6%), ‘진로지도 강화, 취업정보 제공 등 미스매치 해소’(14.7%), ‘기존 정규직·노조에 편중된 노동시장 이중구조 개선’(13.5%), ‘AI, 빅데이터 등 4차산업분야 직업훈련 확대’(12.6%), ‘산학현장실습 기회 확대 지원책 마련’(11.8%) 등의 순으로 나타났다.

나. 취업 인식 변화 분석

청년 실업, 취업의 어려움 해소를 위해 대학, 정부, 기업 등에 요청하고 싶은 사항에 대해서는 ① 고용 및 취업정책 개선, ② 대학 등 교육과정 개선, ③ 채용인식변화 및 기업 등 문화 개선, ④ 취업·창업 준비 지원, ⑤ 사회경제 정책 전반적 개선, ⑥ 개인역량함양의 필요성, ⑦ 기타 7가지로 구분하여 분석하였다. 2021년에 제시된 주요 의견으로는 양질의 일자리 확대, 산학연계 프로그램 확대 및 강화, 신입 채용 시 경력자 우대 경향에 대한 우려, AI 면접 등 다양한 면접 체험 기회 확대, 지방 발전 등이 있었다.

첫째, 고용 및 취업정책 개선과 관련해서 6개년 간 공통적으로 ‘채용 인원 확대’를 요구하였다. 2019년에 이어 3개년째 제안된 의견으로는 ‘채용 불합격 사유 고지’ 등이 있으며 2021년에 새롭게 제시된 의견으로는 ‘인력 수급의 불균형 해소’, ‘최저임금 상승으로 인한 일자리 감축 우려’ 등이 있다. 지역인재 채용 의무화 제도가 도입된 2018년 이후로 지역인재제도 검토, 폐지 등 관련 의견이 매년 제시되었다.

둘째, 대학 등 교육과정 개선 관련해서는 2017년에 이어 5개년 째 ‘실무, 실습 기회 확대’라는 의견이, 2021년에는 ‘저학년부터 취업설계, 진로지도가 필요하다’는 의견이 새롭게 제시되었다.

셋째, 채용인식변화 및 기업 문화 개선 관련해서는 ‘경력직 우대 경향 개선’을 2019년에 이어 3개년 째 요구하였으며, 2021년에 새롭게 제시된 의견으로는 ‘사내 괴롭힘 등에 대한 처벌 강화’ 등이 있다.

넷째, 취업·창업 준비 지원 관련해서는 ‘미래 핵심 산업에 대한 직무역량 프로그램 확대’, ‘AI 면접 등 다양한 면접 체험 기회 확대’ 등이 올해 새롭게 제안되었다.

다섯째, 사회경제 정책 전반적 개선 관련해서는 작년에 이어 ‘일자리 수도권 쏠림 현상 해소’와 ‘지방 발전을 통해 지역인재 수도권 유출 방지’에 대한 요구가 지속되었다.

여섯째, 개인역량함양의 필요성 관련해서는 개인의 역량 함양도 필요하다는 의견이 제시되었다.

일곱째, 기타 의견으로는 ‘기회 제공’에 대한 요구가 가장 많았다. 이외에 청년 주거부담 완화, 대학생 심리정서 지원 강화 등이 나타났다.

다. 기업 인사담당자와 대학생 취업인식도 비교 결과

대졸 신입 평균 연봉에 대해, 대학生の 희망 연봉 수준은 기업 인사담당자가 응답한 대졸 신입 평균 연봉 수준 보다 다소 낮았다. 4년제 대학생 및 졸업생은 희망 연봉 수준에 대해 ‘3,000만원~3,500만원(29.9%)’에 가장 많이 응답하였으나, 기업 인사담당자는 대졸 신입 사원 평균 연봉 수준에 대해 ‘3,500만원~4,000만원(33.1%)’에 가장 많이 응답하였다.

대학생과 기업 인사담당자가 생각하는 대졸 신규채용 시 중요 요소에 대해서 공통적으로 ‘직무이해도’를 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 그 다음 순으로 기업인사담당자는 ‘일반직무역량’을, 대학생은 ‘전공역량’을 중요하다고 인식하였다.

하반기 채용시장 변화에 대해서 대학생과 기업 인사담당자의 인식에 다소 차이가 있었다. 대학생은 ‘경력직 채용 강화(20.3%)’, ‘인공지능(AI) 활용 신규채용 증가(19.8%)’ 등 순으로 나타난 반면, 기업인사담당자는 ‘언택트 채용 도입 증가(24.3%)’, ‘경력직 채용 강화(22.5%)’ 등 순으로 나타났다.

2. 결론

코로나19로 인해 비대면 사회로 전환되며 기술, 산업, 채용시장 등에 디지털 전환이 이루어지고 있다. 이는 디지털 헬스, 핀테크, 원격근무 산업 등 비대면 산업의 성장을 견인했다. 대학생, 학교, 기업은 코로나19 이전과 이후 달라진 고용시장에 대비하는 것이 요구된다. 이에 비대면 산업 동향과 대학생 취업인식 분석을 바탕으로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 대학생들은 직장·직업 선택 시 근무환경과 고용안정성을 중요시하며, 이에 대기업, 공기업을 선호하는 것으로 나타났다. 이를 위해 대학생들은 졸업 전후로 취업 준비에 많은 시간과 노력을 쏟고 있다. 적성, 흥미에 대한 충분한 고려 없는 직업·직장의 선택은 입사 후 업무에 대한 부적응과 잦은 이직, 조기 퇴사 등으로 이어져 대학생과 기업 모두에게 시간 낭비와 비용 손실 등이 우려되는 실정이다. 이에 대학에서는 학년·단계별 다양한 진로교육 프로그램과 더불어 내실 있는 개인 맞춤형 취업 지원 서비스를 제공해야 할 것이다.

둘째, 대학생들은 2021년 주요 취업 인식 변화로 기업 규제 완화, 노동시장 유연성 제고, 중소기업 처우 개선 등 의견이 나타났다. 그리고 작년 대비 학생들이 실제로 취업할 기업으로 중소기업을 선택하는 응답이 소폭 증가하였다. 또한 청년실업 해소를 위해 정부, 기업 등 중점적으로 추진해야 할 정책으로 '양질의 일자리 확대를 위한 기업규제 완화 등 고용여건 개선'이라는 응답을 가장 많이 선택하였다. 따라서, 기업 간 임금 격차 완화, 중소기업 복지 개선 등 양질의 일자리 창출이 될 수 있도록 정부, 기업 등 정책적·제도적 개선이 뒤따라야 할 것이다.

셋째, 대학생은 기업 인력 채용 시 직무 요구능력 간소화, 상세 명시 등을 지속적으로 제시한 것으로 나타났다. 기업은 특히 ICT, AI, 빅데이터 등 최첨단 비대면 산업 분야의 인력 수요가 확대되고 있으나 이를 충족하지 못하고 있다. 대학은 최첨단 산업 분야의 기술을 바탕으로 한 융합 산업에서 창의성과 융합능력을 발휘할 수 있도록 대학교육을 강화해야 할 것이다. 이에 빠른 산업구조의 변화와 수요를 뒷받침할 수 있는 인재육성 정책 및 전략 수립 등을 위하여 산·학·관 소통이 더욱더 강화되어야 할 것이다.

끝으로, 코로나19로 인한 글로벌 경제 구조 변화와 비대면 산업 성장에 따라 대학은 신산업 분야의 지식과 역량을 갖춘 인력을 양성하고 배출해야 할 것이다. 기존에 기업에서

일하고 있는 인력들도 시대가 요구하는 새로운 환경에 적응하기 위해서는 대학원 등 과정을 통한 재교육이 필요할 것이다. 2021년 10월 IMD에서 발표한 ‘2021 세계 디지털 경쟁력 순위’ 보고서에 따르면, 한국의 종합 순위는 2017~2020년 4년간 매년 상승하였으나 2021년에 처음으로 하락한 것으로 나타났다. 세부적으로 디지털 기술 스킬(Digital/Technological skills) 부분에서는 2020년 18위에서 2021년 33위로 하락하였다(IMD, 2020; 2021). 산업 변화에 대응하여 초·중등교육에서는 디지털 기초 소양 함양을 위한 정보 교과목 편제 등이 이루어지고 있으며, 고등교육에서도 학생들이 필수적으로 디지털 기술의 기초를 학습할 수 있는 시스템을 구축해야 할 것이다.

참고문헌



- 과학기술정보통신부(2020.11.26.). 코로나 이후 비대면 대전환기, 우리의 정보통신기술 (ICT) 역량으로 도약의 발판을 마련합니다!. 보도자료.
- 과학기술정보통신부(2021.12.3.). “도전하는 청년, 꿈을 이뤄주는 디지털!”. 보도자료 별첨 자료-디지털 대전환 시대의 청년 지원정책.
- 교육부(2021.12.28.). 「2020년 고등교육기관 졸업자 취업통계」 조사결과 발표. 보도자료.
- 국토교통부(2017.9.18.). 지방 이전 공공기관, 지역인재 채용 30% 의무화. 보도자료.
- 국토교통부(2020.10.6.). 이전공공기관 지역인재 채용 활성화에 적극 나선다. 보도자료.
- 권현지, 함선유(2021). 코로나19와 청년 노동시장. 한국의 사회동향 2021, p.172-181.
- 금융감독원(2019.6.7.). 글로벌 핀테크 10대 트렌드 및 시사점. 보도자료 별첨자료.
- 금융감독원(2021.11.29.). API 방식을 통한 본인신용정보관리업(금융 마이데이터) 전면시행('22.1.1일)에 앞서 '21.12.1일 16시부터 시범서비스를 실시합니다. 보도자료.
- 기획재정부(2020.11.19.). 「제5차 한국판 뉴딜 관계장관회의」 겸 「제20차 비상경제 중앙대책본부 회의」 개최. 보도자료 별첨자료-「포스트 코로나 시대」 대비를 위한 비대면 경제 활성화 방안.
- 김정민, 전이슬(2021). 2021년 SW산업 10대 이슈 전망. 소프트웨어정책연구소.
- 김정희 외(2017). 대학생 취업인식 분석을 통한 산업계관점 대학평가 활용방안. 한국대학교육협의회.
- 김정희 외(2018). 산업계관점 대학평가에서 바라본 대학생 취업인식 분석. 한국대학교육협의회.

- 김정희 외(2019). 신사업 분야 동향과 대학생 취업인식 분석. 한국대학교육협의회.
- 김정희 외(2020a). 신사업 분야의 니즈(Needs)와 4년제 대학생 취업인식도 조사분석. 한국대학교육협의회.
- 김정희 외(2020b). 코로나19, 산업계 대학전공 수요와 대학생 취업 인식도 분석. 한국대학교육협의회.
- 김종욱(2021). 청년 신규 취업자 규모 축소과 경력 취업자 증가. 한국노동연구원.
- 대한무역투자진흥공사(2021). 코로나19 이후 주요국 비대면 산업 동향 및 진출전략 : 디지털 헬스. KOTRA.
- 박노언 외(2020). 2021년 KISTEP 미래유망기술 선정에 관한 연구 -비대면사회의 미래유망기술-, 한국과학기술기획평가원.
- 정보통신산업진흥원(2021a). 품목별 ICT 시장동향-로봇.
- 정보통신산업진흥원(2021b). 품목별 ICT 시장동향-블록체인(2021-02).
- 정보통신산업진흥원(2021c). 품목별 ICT 시장동향-원격근무.
- 정보통신산업진흥원(2021d). 품목별 ICT 시장동향-클라우드컴퓨팅(2021-02).
- 중소기업진흥공단(2021). 「中企 ESG 경영 대응 동향 조사 」결과와 정책적 시사점. KOSME 이슈포커스 8호.
- 최승훈(2020). '비대면 산업'의 개념 정의와 분류에 관한 탐색적 연구. 2020년도 한국통신학회 하계종합학술발표회 논문집, p.767-768.
- 엄상민, 정규철(2021). 코로나 위기가 초래한 고용구조 변화와 향후 전망. KDI 경제전망, 38(2), 59-67.
- 하영욱(2020). 코로나-19 이후의 비대면 사회 이슈 변화 분석. 한국전자통신연구원.
- 한국경영자총협회(2021.5.13.). 경총, 「2021년 신규채용 및 언택트채용 활용실태 조사」 결과 발표. 보도자료.
- 한국경제연구원(2020.8.12.). 청년은 역대 최대 구직난, 4차산업혁명은 심각한 구인난. 보

도자료.

한국경제연구원(2021.9.6.). 대기업 10곳 중 7곳(67.8%), 하반기 신규채용 계획 없거나 계획 미정. 보도자료.

한국경제연구원(2021.9.13.). 올해 상반기, 상장사 절반(47.3%) 직원 수 감소. 보도자료.

한국경제연구원(2021.11.18.). 청년 대졸자 고용률 75.2% OECD 37개국 중 31위. 보도자료.

한국고용정보원(2021.6.17.). 한국고용정보원, 주요 기업 채용동향조사 시범조사 실시. 보도자료.

한국산업기술진흥원(2021.1.22.). 2020년 「산업기술인력 수급 실태조사」 결과 발표. 보도자료.

현대경제연구원(2021). 2022년 한국경제전망 - 3% 성장을 위한 과제, 경제주평(21-24호).

한성민 외(2021). 2021~2025 국가재정운용계획 지원단 보고서-비대면사회 필수 안전망 보장. 국가재정운용계획지원단. KDI.

IMD(2020). IMD WORLD DIGITAL COMPETITIVENESS RANKING 2020.

IMD(2021). IMD WORLD DIGITAL COMPETITIVENESS RANKING 2021.

부 록

1. 2021년 대학생 취업인식도 조사 설문지
2. 대교협-한경연 4년제 대학생 취업인식 연도별 추진성과

안녕하십니까?

한국대학교육협의회와 한국경제연구원은 대학(졸업)생들의 취업시장 전망 및 직장 선호도를 파악하기 위해 2016년부터 아래와 같이 공동조사를 진행하고 있습니다.

본 설문조사는 전국 4년제 대학(졸업)생을 대상으로 실시됩니다. 응답하신 내용은 정책 수립을 위한 자료로만 활용되며, 통계법 제33조(비밀의 보장)에 의거 응답기관 및 응답자의 정보는 철저히 보호되오니 정확한 자료가 수집될 수 있도록 귀하의 성실한 응답을 부탁드립니다. 설문지를 작성하는 중에 의문점이 있으시면 아래 연락처로 문의바랍니다. 감사합니다.

2021년 8월

※ 문의처: 한국대학교육협의회 팀장 김정희, 전문원 민소희
한국경제연구원 고용정책팀(☎ 02-3771-0424)

※ 다음은 귀하의 일반적 사항을 묻는 질문입니다. 해당번호에 V 표시를 해주시기 바랍니다.

1. 성별 ① 남 ② 여

2. 학년 ① 1학년 ② 2학년 ③ 3학년 ④ 4학년 이상 ⑤ 수료, 졸업유예 ⑥ 졸업

3. 대학 소재지

- ① 수도권(서울·경기·인천 포함) ② 강원권 ③ 충청권(세종, 충남, 충북 포함) ④ 제주권
⑤ 영남권(대구, 부산, 울산, 경남, 경북 포함) ⑥ 호남권(광주, 전남, 전북 포함)

4. 전공 계열

- ① 인문사회계열 ② 자연과학계열 ③ 공학계열 ④ 의학계열 ⑤ 예체능계열 ⑥ 기타()

전공 계열 분류는 대학정보공시 표준 분류체계에 따른 계열 범주임.

- 인문사회계열은 언어·문학, 인문학, 법학, 사회과학, 경제·경영, 교육 등을 포함함.
- 자연과학계열은 수학·물리·천문·지구, 화학·생명과학·환경, 농림·수산, 생활과학, 의료예과, 약학, 간호, 보건 등을 포함함.
- 공학계열은 건설, 기계, 전기·전자·컴퓨터, 재료, 화공·고분자·에너지, 산업·안전 등을 포함함.
- 의학계열은 의학, 치의학, 한의학, 수의학 등을 포함함.
- 예체능계열은 무용·체육, 연극·영화, 미술, 음악, 응용예술 등을 포함함.

5. 희망 산업

- ① 반도체 ② 일반기계·선박 ③ 자동차·부품 ④ 석유화학·제품
⑤ 철강 ⑥ 디스플레이·무선통신기기 ⑦ 건설 ⑧ 도소매업
⑨ 운수·창고업 ⑩ 숙박·음식업 ⑪ 금융·보험업 ⑫ IT·인터넷·게임
⑬ 교육 서비스업 ⑭ 보건·사회복지서비스업 ⑮ 예술·스포츠 ⑯ 기타()

※ 다음은 구직실태 체감 및 취업시장 전망 관련 질문입니다. 해당하는 번호에 V 표시를 해주시고, 기타 사항과 의견이 있으시면 자유롭게 기술해주시기 바랍니다.

문1】 금년도 대졸 신규 취업예정자의 채용환경이 작년에 비해 어떠할 것으로 생각하십니까?

- ① 작년보다 좋다 ② 비슷하다 ③ 작년보다 어렵다 ④ 잘 모르겠다

문2】 올해 하반기 대졸 신규 취업예정자의 채용환경이 상반기에 비해 어떠할 것으로 예상하십니까?

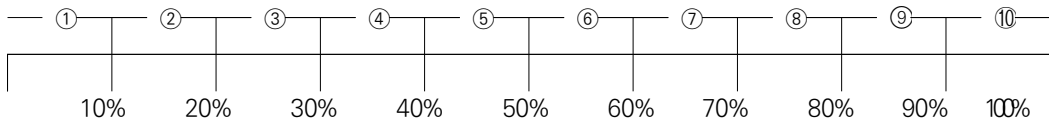
- ① 상반기보다 좋다 ② 비슷하다 ③ 상반기보다 어렵다 ④ 잘 모르겠다

문3】 하반기 채용시장에 어떤 변화가 가장 많을 것으로 전망하십니까?(복수 응답)

- ① 수시채용 비중 증가 ② 경력직 채용 강화 ③ 인공지능(AI) 활용 신규채용 증가
④ 블라인드 채용 확산 등 공정성 강화 ⑤ 언택트 채용 도입 증가 ⑥ ESG* 관련 인재채용 증가
⑦ 4차 산업혁명 관련 분야 인재채용 증가 ⑧ 기타()

*ESG(Environmental, Social, and Governance): 기업의 비재무적 요소인 환경, 사회, 지배구조를 의미함. 대표적인 활동으로 저탄소, 사회공헌활동, 기업 지배구조 개선 등이 있음(출처: 한국경제연구원 보도자료(2021.3.8.))

문4】 올해 귀하가 속한 학부(학과) 졸업생(또는 졸업예정자) 중 취업이 예상되는 비중은 어느 정도입니까?



문5】 귀하가 가장 취업을 희망하는 직장은 어느 곳입니까?(복수 응답)

- ① 대기업 ② 금융기관 ③ 공사 등 공기업 ④ 정부 (공무원)
⑤ 중견기업 ⑥ 중소기업 ⑦ 외국계기업 ⑧ 기타

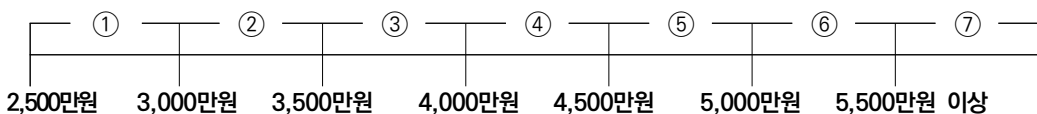
문5-1】 실제 귀하가 취업할 가능성이 높은 직장은 어느 곳이라고 생각하십니까?(복수 응답)

- ① 대기업 ② 금융기관 ③ 공사 등 공기업 ④ 정부 (공무원)
⑤ 중견기업 ⑥ 중소기업 ⑦ 외국계기업 ⑧ 기타

〈조세특례법 상 기업 규모 기준〉

- 중소기업 : 평균매출액 400억~1,500억원 이하(업종별 기준 상이)
- 중견기업 : 중소기업 기준을 초과한 경우
- 대기업 : 공정거래위원회에서 정한 상호출자제한기업집단 또는 자산 10조원 이상

문6】 취업시 희망하는 연봉수준은 어느 정도입니까?



문7] 귀하는 직장 또는 직업을 선택할 때 다음에 대해 어느 정도 중요하다고 생각하십니까?

구분	매우 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함
1) 적성과 흥미	①	②	③	④	⑤
2) 전공일치	①	②	③	④	⑤
3) 경력관리 및 개발	①	②	③	④	⑤
4) 급여수준	①	②	③	④	⑤
5) 근무환경(직장소재지, 복리후생 등)	①	②	③	④	⑤
6) 고용안정성	①	②	③	④	⑤
8) 기업(경영자) 평판과 기업의 미래비전	①	②	③	④	⑤
9) 기업의 ESG* 활동	①	②	③	④	⑤

* ESG(Environmental, Social, and Governance): 기업의 비재무적 요소인 환경, 사회, 지배구조를 의미함.
대표적인 활동으로 저탄소, 사회공헌활동, 기업 지배구조 개선 등이 있음(출처: 한국경제연구원 보도자료
(2021.3.8.))

문8] 귀하는 현재 적극적으로 구직활동을 하고 있습니까?

- ① 적극적으로 하고 있음(문8-1 이동)
- ② 의례적으로 하고 있음(문8-3 이동)
- ③ 거의 안함(문8-3 이동)
- ④ 쉬고 있음(문8-3 이동)
- ⑤ 대학원, 공무원, 국가전문자격증 등 타 진로 준비(문9 이동)
- ⑥ 기타 () (문9 이동)

문8-1] 귀하는 올해 들어 입사 지원을 몇 회 하셨습니까?

- ① 1~5회 ② 6~10회 ③ 11~15회 ④ 16~20회 ⑤ 21~25회 ⑥ 26회 이상*(회)

* 26회 이상인 경우, 괄호 안 구체적인 수치를 기재 요망. ex) 35회 등

문8-2] 귀하는 올해 들어 서류 전형을 몇 회 합격하셨습니까?

- ① 모두 불합격 ② 1회 ③ 2회 ④ 3회 ⑤ 4회 ⑥ 5회 이상*(회)

* 5회 이상인 경우, 괄호 안 구체적인 수치를 기재 요망. ex) 10회 등

문8-3] 귀하는 어떠한 이유로 구직활동에 적극적으로 참여하지 않고 있습니까?

- ① 적합한 임금수준이나 근로조건을 갖춘 일자리가 없거나 부족해서
- ② 전공 분야 또는 관심 분야의 일자리가 없거나 부족해서
- ③ 구직활동을 해도 일자리를 구하지 못할 것 같아서
- ④ 자신의 역량, 기술, 지식 등이 부족해 더 준비하기 위해
- ⑤ 오랜 구직활동에 지쳐 잠시 쉬어가기 위해
- ⑥ 기타()

문9] 귀하는 대졸 신규채용에 있어서 중요한 요소는 무엇이라고 생각하십니까? (복수 응답)

- ① 직무 이해도 ② 전공역량 ③ 일반직무역량*
- ④ 지원하는 기업에 대한 이해 ⑤ 지원분야 관련 경험(현장실습, 인턴 등) ⑥ 외국어 능력
- ⑦ 전공 관련 자격증 ⑧ 공모전 참여(수상) 경험 ⑨ 기타 ()

* 일반직무역량은 전 산업에서 공통으로 필요한 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 정보능력, 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리 등 직업기초능력을 말함

문10】 귀하는 취업을 위해 다음에 대해 어느 정도 준비하고 있습니까?

구분	매우 소극적	소극적	보통	적극적	매우 적극적
1) 지원하는 직무에 대한 이해	①	②	③	④	⑤
2) 전공 역량 함양(전공학점 이수 등)	①	②	③	④	⑤
3) 인성 등 일반직무역량 함양	①	②	③	④	⑤
4) 지원하는 기업에 대한 이해	①	②	③	④	⑤
5) 지원분야 관련 현장실습 등의 경험	①	②	③	④	⑤
6) 외국어 능력 함양	①	②	③	④	⑤
7) 전공 관련 자격증	①	②	③	④	⑤
8) 공모전 참여(수상) 경험	①	②	③	④	⑤

문11】 귀하는 공무원 시험을 응시했거나 준비할 계획이 있습니까? ① 있다(문11-1 이동) ② 없다(문12 이동)

문11-1】 귀하는 몇 급 공무원 시험에 응시할 계획입니까? ① 5급 ② 7급 ③ 9급

문11-2】 귀하가 공무원 시험에 응시했거나 준비하는 이유는 무엇입니까? (복수 응답)

- | | |
|-------------------------|----------------|
| ① 정부의 공공부문 일자리 확대 | ② 고용안정성 보장 |
| ③ 급여 안정성 및 복리후생 | ④ 퇴직 후 공무원연금제도 |
| ⑤ 공무원으로서 적성과 소질, 소명의식 등 | ⑥ 사회적 평판과 인식 |
| ⑦ 민간기업에서 희망하는 일자리 부족 | ⑧ 기타 () |

문12】 귀하는 대졸 수시채용 증가에 대해 어떻게 생각하십니까?

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| ① 인재 선발에 대비한 맞춤형 입사준비 가능 | ② 직무정보를 알고 입사해 직장 적응 용이 |
| ③ 전체 채용규모(특히 신입채용) 감소 | ④ 준비기간이 길고, 일확천금 등이 번거로움 |
| ⑤ 면접이 강화될 것으로 예상 | ⑥ 기존과 차이 없음 |
| ⑦ 기타 () | |

문13】 귀하가 코로나19 장기화로 인해 취업준비 과정에서 겪고 있거나 겪게 될 가장 큰 어려움은 무엇입니까? (복수 응답)

- | |
|--|
| ① 채용기회 감소로 인한 입사 경쟁 심화 |
| ② 체험형 인턴 등 실무경험 기회 확보 어려움 |
| ③ 단기 일자리(아르바이트) 감소 등으로 취업준비의 경제적 부담 증가 |
| ④ 불안함, 우울함, 자존감 하락 등 심리적 위축 가중 |
| ⑤ 비대면 상황에서 진로 지도 및 멘토링 등 기회 감소 |
| ⑥ 기타() |

문14】 귀하는 블라인드 채용에 대하여 어떻게 생각하십니까? (복수 응답)

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| ① 직무능력을 중심으로 한 공정한 인재 선발 | ② 과도한 스펙 관리 부담 감소 |
| ③ 학벌·스펙도 성과라는 점을 무시한 역차별 | ④ 시험·면접이 강화될 것으로 예상 |
| ⑤ 기존과 차이 없음 | ⑥ 기타 () |

문15】 귀하는 청년실업 해소를 위해 정부 또는 국회가 중점적으로 추진해야 할 정책이 무엇이라고 생각하십니까? (복수 응답)

- ① 양질의 일자리 확대를 위한 기업규제 완화 등 고용여건 개선
- ② AI, 빅데이터 등 4차산업분야 직업훈련 확대
- ③ 진로지도 강화, 취업정보 제공 등 미스매치 해소
- ④ 기존 정규직·노조에 편중된 노동시장 이중구조 개선
- ⑤ 공공·단기 일자리 확대
- ⑥ 산학현장실습 기회 확대 지원책 마련
- ⑦ 기타()

문16】 청년실업, 취업의 어려움을 해소하기 위해 대학, 정부, 기업 등에 요청하고 싶은 사항에 대하여 귀하의 의견을 자유롭게 기술하여 주시기 바랍니다.

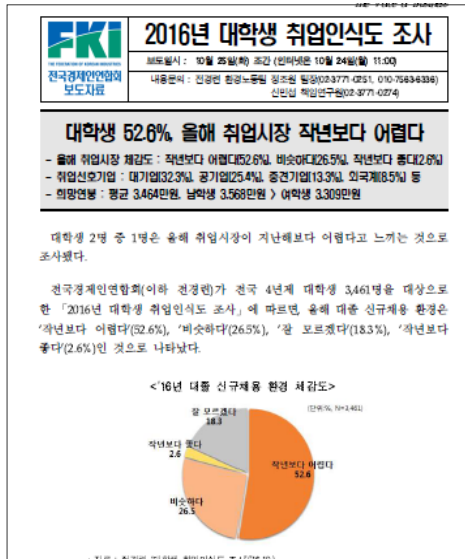
♣ 설문에 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다 ♣

○ 2016년부터 2021년까지 한국대학교육협의회와 한국경제연구원 공동으로 대학생의 취업인식에 대한 설문조사 보도자료 및 보고서 발간 배포

〈2016년~2021년 대학생 취업인식 분석 주요내용〉

조사년도	보고서 제목	주요 내용
2016년도	「대학생 취업인식 분석을 통한 산업계관점 대학평가 활용방안 (2017.6.)」	- 기업의 채용경향 관련 선행 자료 분석 - 2016년 대교협 회원대학 재학생·졸업생 3,461명의 취업 전망, 채용 및 직장선호도, - 취업 영향요인 및 준비 관련 세부 항목에 대한 졸업 여부에 따른 인식 비교 등
2017년도	「산업계관점 대학평가에서 바라본 대학생 취업인식 분석 (2018.1.)」	- 블라인드채용 채용 등 주요 채용이슈 분석 - 2017년 대교협 회원대학 재학생·졸업생 5,272명의 취업 전망, 채용 및 직장선호도, 취업의 어려움 해소 방안, 2016년 대비 취업 인식 추이 분석 등
2018년도	「신산업 분야 동향과 대학생 취업인식 분석(2019.1.)」	- 취업시장 전망 및 직장선호도 등 주요 채용이슈 분석 - 2018년 대교협 회원대학 재학생·졸업생 3,512명의 취업 전망, 채용 및 직장선호도, 취업의 어려움 해소 방안, 2017년 대비 취업 인식 추이 분석 등
2019년도	「신산업 분야의 니즈(needs)와 4년제 대학생 취업인식도 조사 분석(2020.1.)」	- 직장 또는 직업 선택 시 중요도, 대졸 수시채용 증가와 블라인드 채용에 대한 견해 등 주요 채용이슈 분석 - 2019년 대교협 회원대학 재학생·졸업생 7,229명의 취업 전망, 채용 및 직장선호도, 취업의 어려움 해소 방안, 2018년 대비 취업 인식 추이 분석 등
2020년도	「코로나19, 산업계 대학전공 수요와 대학생 취업 인식도 분석(2020.11.)」	- 코로나19로 장기화로 취업준비 시 예상되는 어려움, 비대면 채용과 대졸 수시채용 증가에 대한 견해 등 주요 채용이슈 분석 - 2020년 대교협 회원대학 재학생·졸업생 6,227명의 취업 전망, 채용 및 직장선호도, 취업의 어려움 해소 방안, 2019년 대비 취업 인식 추이 분석 등
2021년도	「코로나19, 비대면 산업동향과 대학생 취업인식 분석(2021.12.)」	- 하반기 채용시장 변화, 구직실태, 청년실업 해소를 위해 정부 또는 국회가 중점적으로 추진해야 할 정책 등 주요 채용이슈 분석 - 2021년 대교협 회원대학 재학생·졸업생 6,006명의 취업 전망, 직장 선호도, 구직실태, 채용 관련 인식 취업의 어려움 해소 방안, 2020년 대비 취업 인식 추이 분석 등

- 2016년 대학생의 취업인식에 대한 설문조사 보도자료 및 보고서 발간 배포

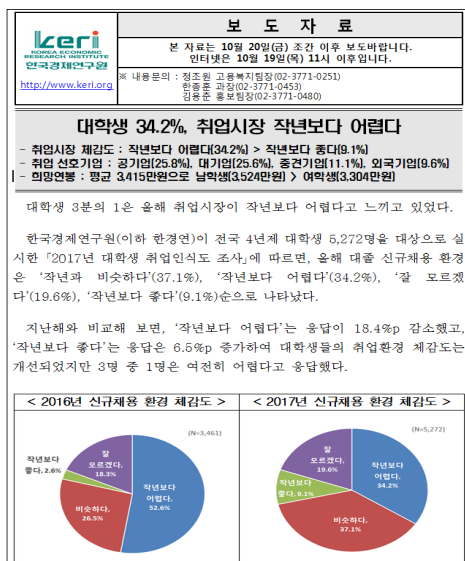


[전경련 보도자료(2016.10.24.)]

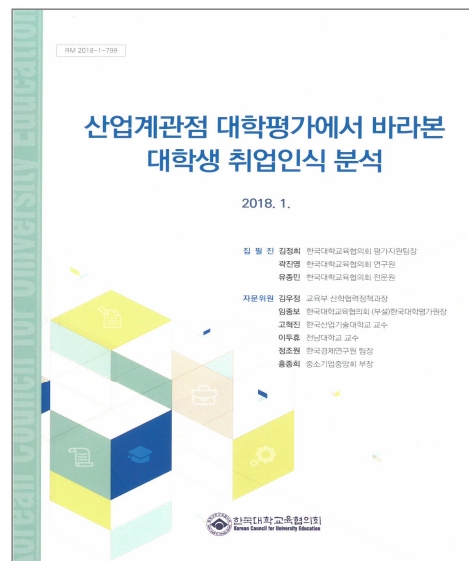


[대학생 취업인식 분석을 통한 산업계관점 대학평가 활용방안(2017.6.)]

- 2017년 대학생의 취업인식에 대한 설문조사 보도자료 및 보고서 발간 배포



[한경연 보도자료(2017.10.20.)]



[산업계관점 대학평가에서 바라본 대학생 취업인식 분석(2018.1.)]

- 2018년 대학생의 취업인식에 대한 설문조사 보도자료 및 보고서 발간 배포

keri
Korea Research Institute for
Human Resources Development
한국경제연구원
http://www.keri.org

보 도 자 료 (혁 신 성 장 · 일 자 리 전 략)
본 자료는 10월 1일(월) 오전 11시 배포됩니다.
인터뷰는 9월 30일(월) 오전 11시 이후입니다.
국내총생산 : 고용창출률 1.0% (02-3771-0251)
고용창출률 : 고용률 0.2% (02-3771-0455)

올해 취업시장, 대학생 41.1% '작년보다 어렵다', 4.1% '좋다'고 응답
- 선호기업: 공기업(25.0%), 대기업(18.7%), 중견기업(14.2%), 중소기업(6.0%) 순
- 희망연봉: 올해 평균 3,371만원으로 지난해 3,415만원보다 44만원 감소
- 대학생 10명 중 2명은 공무원 시험 준비, 이 중 9급 응시자 가장 많아(51.3%)

올해 취업시장에 대해 대학생 41.1%는 '작년보다 어렵다'고, 4.1%는 '작년보다 좋다'고 느끼고 있으며, 취업하고 싶은 곳으로는 공기업, 대기업, 중견기업, 중소기업 순으로 나타났다. 대학생들이 희망하는 연봉은 평균 3,371만원으로 지난해 3,415만원보다 44만원 감소한 것으로 나타났다.

한국경제연구원이 전국 4년제 대학 재학생 및 졸업생 3,994명을 대상으로 실시한 '2018년 대학생 취업인식도 조사'에 따르면, 올해 대졸 신규채용 환경은 '작년보다 어렵다'(41.1%), '작년과 비슷하다'(36.1%), '잘 모르겠다'(18.5%), '작년보다 좋다'(4.1%) 순으로 나타났다.

지난해와 비교해 보면, '작년보다 어렵다'는 응답이 6.9%p 증가한 반면, '작년보다 좋다'는 답변이 5.0%p, '작년과 비슷하다'가 1.0%p 감소하여 대학생들이 체감하는 취업환경은 악화된 것으로 나타났다.

< 2017년 대졸 신규채용 환경 제감도 > < 2018년 대졸 신규채용 환경 제감도 >

[한경연 보도자료(2018.10.01.)]

RM 2019-2-007

**신산업 분야 동향과
대학생 취업인식 분석**
2019.1.

집필진 김정희 한국대학교육협의회 평가지원팀장
박찬영 한국대학교육협의회 연구원
최유주 한국대학교육협의회 연구원
이재은 한국대학교육협의회 연구원
유종현 한국대학교육협의회 전문위원

자문위원 임종복 한국대학교육협의회 (사)대한대학교육평가연구소
고재현 한국산업기술평가관리청 교수
정조형 한국경제연구원 팀장
홍희희 중소기업연구원 부장

[신산업 분야 동향과 대학생 취업인식 분석(2019.1.)]

- 2019년 대학생의 취업인식에 대한 설문조사 보도자료 및 보고서 발간 배포

keri
Korea Research Institute for
Human Resources Development
한국경제연구원
http://www.keri.org

보 도 자 료
본 자료는 10월 2일(수) 오전 11시 배포됩니다.
(인터뷰: 10월 1일(화) 오전 11:00시 이후)
국내총생산 : 고용창출률 1.0% (02-3771-0251)
고용창출률 : 고용률 0.2% (02-3771-0455)

대학생 취업제감도 '작년보다 어렵다' 46.1%, '좋다' 2.5%
- 선호기업: 대기업(23.0%), 공기업(19.8%), 중견기업(12.7%), 공무원(10.9%) 순
- 희망연봉: 올해 평균 3,487만원으로 지난해(3,371만원)보다 116만원 증가
- 대학생 10명 중 2명 공무원 시험 준비, 이 중 9급 응시자 가장 많아(61.0%)

올해 취업시장에 대해 대학생 46.1%는 '작년보다 어렵다'고 느끼고 있으며, 취업하고 싶은 곳으로는 대기업, 공기업, 중견기업, 정부(공무원) 순으로 나타났다. 대학생들이 희망하는 연봉은 평균 3,487만원으로 지난해 3,371만원보다 116만원 증가한 것으로 나타났다.

한국경제연구원이 전국 4년제 대학 재학생 및 졸업생 3,477명을 대상으로 실시한 '2019년 대학생 취업인식도 조사'에 따르면, 올해 대졸 신규채용 환경은 '작년보다 어렵다'(46.1%), '작년과 비슷하다'(30.6%), '잘 모르겠다'(20.6%), '작년보다 좋다'(2.5%) 순으로 나타났다.

지난해와 비교해 보면, '작년보다 어렵다'는 응답이 5.0%p 증가한 반면, '작년보다 좋다'는 답변이 1.6%p, '작년과 비슷하다'가 5.5%p 감소하여 대학생들이 체감하는 취업환경은 악화된 것으로 나타났다.

< 2018년 대졸 신규채용 환경 제감도 > < 2019년 대졸 신규채용 환경 제감도 >

[한경연 보도자료(2019.10.02.)]

RM 2020-1-008

**신산업 분야의 니즈(Needs)와
4년제 대학생 취업인식도
조사분석**
2020.1.

집필진 김정희 한국대학교육협의회 평가지원팀장
박찬영 한국대학교육협의회 연구원
최유주 한국대학교육협의회 연구원
이재은 한국대학교육협의회 연구원
유종현 한국대학교육협의회 전문위원

자문위원 임종복 한국대학교육협의회 (사)대한대학교육평가연구소
고재현 한국산업기술평가관리청 교수
정조형 한국경제연구원 팀장
홍희희 중소기업연구원 부장

[신산업 분야의 니즈(needs)와 4년제 대학생 취업인식도 조사 분석(2020.1.)]

- 2020년 대학생의 취업인식에 대한 설문조사 보도자료 및 보고서 발간 배포



한국경제연구원
Korea Economic Research Institute

보 도 자 료	
본 자료는 10월 5일(화) 초간 이후 보도발합니다. (인터넷 : 10월 4일(월) 오전 11시 이후)	
주내음문의 : 고용정책팀 이상준 팀장(02-3771-0320)	고용정책팀 김혜진 연구원(02-3771-0424)
http://www.keri.org	

대학 졸업생, 올해 절반 이상(55.5%) 백수 전망

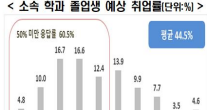
- 2020년 대학생 취업인식도 조사 -

- 취업체감도 : 작년보다 어렵다 75.5% (코로나 상황의 올해 상반기보다 어렵다 66.8%)
- 취업 예상기업 : 중소기업 25.0%(19%) > 중견기업 19.1% > 대기업 8.6% 순
- 전년비 : 중소기업 비중 7.7%p ↑ (17.3~25.0%) 대기업 비중 6.2%p ↓ (14.8~8.6%)
- 비대면 채용 인식 : 긍정적 50.6% > 부정적 21.4%
- 규제역파, 고용유연성 확보 등 기업고용여력 확충에 매진 필요

졸업을 해도 한 반(半)에 절반 이상이 직업을 얻지 못하는 백수가 될 것이라는 절망감이 대학가를 엄습하고 있는 것으로 나타났다. 대한민국의 미래인 우리 청년들이 취업절벽으로 내몰리면서 위기를 느끼고 있는 것이다.

한국경제연구원(이하 한경연)이 전국 4년제 대학 재학생 및 졸업생 4,150명을 대상으로 실시한 「2020년 대학생 취업인식도 조사」에 따르면, 대학생들이 올해 졸업생 예상 취업률은 44.5%로, 하반기인 55.5%가 직업을 구하지 못할 것으로 전망되었다. 졸업생들이 예상 취업률이 60% 미만이라고 응답한 비중은 조사 대상이 60.5%에 달했다. 2014년 이후 5년간(2014~2019년) 전국 4년제 대학 졸업생들의 실제 취업률이 62.6~64.5% 수준이었음을 고려하면, 올해 대학 졸업생 예상 취업률 44.5%는 매우 비관적인 전망이다.

< 소속 학과 졸업생 예상 취업률(단위: %) >



<전국 4년제 대학졸업생 취업률 추이(단위: %) >



[한경연 보도자료(2020.10.02.)]

RM 2020-57-974

코로나19, 산업계 대학전공 수요와 대학생 취업 인식도 분석

2020. 11.

집필진 | 감정희 한국대학교육협의회 회장
인사최 한국대학교육협의회 연구원
인사최 한국대학교육협의회 전문위원
조용영 전) 한국대학교육협의회 대학혁신지원실장
정유석 한국대학교육협의회 대학혁신지원실장
백정호 한국대학교육협의회 고등교육연구실장
이성호 한국경제연구원 팀장



[코로나19, 산업계 대학전공 수요와 대학생 취업 인식도 분석(2020.11.)]

- 2021년 대학생의 취업인식에 대한 설문조사 보도자료 및 보고서 발간 배포



한국경제연구원
Korea Economic Research Institute

보 도 자 료	
본 자료는 10월 13일(수) 초간 이후 보도발합니다. (인터넷 : 10월 12일(화) 오전 11시 이후)	
주내음문의 : 고용정책팀 김윤준 팀장(02-3771-0480)	고용정책팀 김혜진 연구원(02-3771-0424)
http://www.keri.org	

대학생 10명 중 6~7명(65.3%) '사실상 구직 단념'

- 2021년 대학생 취업인식도 조사 -

- 작극적 구직자 10명 중 1명(9.6%) 불과...역량지식 부족으로 더 준비하기 위해(64.9%)
- 취업환경 체감 : 작년보다 어렵다 58.6%, 올해 상반기보다 어렵다 42.7%
- 적극적 구직자 서류전형 합격률 평균 25.8%, 서류전형조차 통과 어려워...
- 취업 예상기업 : 중소기업 30.1%(19%) > ... > 공기업 10.7% > 대기업 7.2% 순
- vs. 취업 의망기업 : 공기업 18.3%(19%) > 대기업 17.9% > ... > 중소기업 11.9% 순

‘바늘구멍’ 취업문 앞에서 대다수의 청년 구직자들이 적극적으로 취업활동을 하지 않고 사실상 구직을 단념한 상태라는 조사 결과가 나왔다.

한국경제연구원(이하 한경연)이 전국 4년제 대학 3~4학년 재학생 및 졸업생 2,713명을 대상으로 실시한 「2021년 대학생 취업인식도 조사」에 따르면, 대학생 10명 중 6~7명(65.3%)은 사실상 구직 단념한 상태인 것으로 나타났다. 사실상 구직단념 비중은 구직활동 실패 응답 중 ▶거의 안함(33.7%), ▶의미적으로 하고 있음(23.2%), ▶하고 있음(8.4%)을 합한 수치이다. 반면, 적극적으로 구직활동을 하고 있다는 응답 비중은 10명 중 1명 꼴(9.6%)에 불과했다.

적극적으로 구직활동을 하지 않는 이유로는 ▶자신의 역량, 기술, 지식 등이 부족해 더 준비하기 위해(64.9%) 라고 가장 많이 응답했다. 이어서 ▶전공 또는 관심 분야의 일자리가 부족해서(10.7%), ▶구직활동을 해도 일자리를 구하지 못할 것 같아서(7.6%), ▶적합한 임금수준이나 근무조건을 갖춘 일자리가 부족해서(4.8%) 등의 순으로 조사되었다. ▶기타(9.6%) 의견으로는 대부분 ‘길로 미학질’이라고 답했다. 한경연은 “청년들이 갈수록 치열해지는 취업경쟁 속에서 스스로의 취업가능성을 낮게 판단하고 구직 자신감을 잃고 있다”고 지적하며, “이는 청년들의 노동시장 진입을 늦추고 미래의 성장 동력이 저하되는 결과를 야기할 것”이라고 우려했다.

[한경연 보도자료(2021.10.12.)]

RM 2021-40-1018

코로나19, 비대면 산업동향과 대학생 취업인식 분석

2021. 12.

집필진 | 감정희 한국대학교육협의회 회장
인사최 한국대학교육협의회 전문위원
김윤준 한국경제연구원 팀장
김혜진 한국경제연구원 연구원



[코로나19, 비대면 산업동향과 대학생 취업인식 분석(2021.12.)]

73

코로나19, 비대면 산업동향과 대학생 취업인식 분석

2021년 12월 인쇄

2021년 12월 발행

발행처 : 한국대학교육협의회

08504 서울특별시 금천구 서부샛길 606 대성디폴리스 A동 23층

전 화 : 02-6919-3800

인쇄처 : 경성문화사 02-786-2999

ISBN 979-11-6696-085-7 93370

※ 이 책 내용의 일부 혹은 전체를 허락없이 변경하거나 복제할 수 없습니다.

코로나19, 비대면 산업동향과 대학생 취업인식 분석



한국대학교육협의회
Korean Council for University Education

주소: 서울특별시 금천구 서부샛길 606 대성디폴리스 A-23층
TEL: (02)6919-3800 <http://www.kcue.or.kr>

비매품/무료



9 791166 960857
ISBN 979-11-6696-085-7