



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2014년 8월
석사학위논문

기업교육 강사 선정기준에 관한
기업교육 담당자의 인식 연구

조선대학교 대학원
교육학과
박지아

기업교육 강사 선정기준에 관한
기업교육 담당자의 인식 연구

Study on the recognition of Corporate Trainers about the
selection criteria of the Corporate Training Instructor

2014 년 8 월 25 일

조선대학교 대학원
교육학과
박 지 아

기업교육 강사 선정기준에 관한
기업교육 담당자의 인식 연구




지도교수 배 영 주

이 논문을 교육학 석사학위신청 논문으로 제출함.

2014년 4월 일

조선대학교 대학원
교육학과
박 지 아

박지아의 석사학위논문을 인준함

위원장	조선대학교	교수	_____	송경오	
위원	조선대학교	교수	_____	김대식	
위원	조선대학교	교수	_____	배영주	

2014년 5 월 일

조선대학교 대학원

목 차

ABSTRACT	v
I. 서 론	1
A. 연구의 필요성 및 목적	1
B. 연구문제	2
C. 용어의 정의	2
II. 이론적 배경	4
A. 기업교육의 특성과 강사 선정방식	4
B. 기업교육 강사의 현황 및 역할	11
C. 기업교육 담당자의 현황 및 역할	18
III. 연구 방법	26
A. 연구대상	26
B. 연구도구	29
C. 자료 수집방법	31
D. 자료 분석방법	31
IV. 연구 결과	33
A. 기업교육 담당자의 강사 선정기준 우선순위	33
B. 담당자 특성에 따른 강사 선정기준 우선순위의 차이	34

C. 강사 선정기준에 대한 담당자의 선호도	47
D. 논의	50
V. 요약 및 제언	55
A. 요약	55
B. 제언	58
참고문헌	62
부 록 (설문지)	66

표 목 차

<표 II-1> IBSTPI의 교수자의 14가지 준거	16
<표 II-2> 기업교육 담당자 역할 정의	20
<표 II-3> 기업교육 담당자 역할과 내용	22
<표 III-1> 연구응답자의 인구통계학적 특성	26
<표 III-2> 설문지 구성 내용	29
<표 IV-1> 강사 선정에 대한 우선순위	33
<표 IV-2> 성별에 따른 강사선정기준 우선순위의 차이	35
<표 IV-3> 연령대에 따른 강사선정기준 우선순위의 차이	37
<표 IV-4> 근무연수에 따른 강사선정기준 우선순위의 차이	38
<표 IV-5> 업종에 따른 강사선정기준 우선순위의 차이	41
<표 IV-6> 기업형태에 따른 강사선정기준 우선순위의 차이	45
<표 IV-7> 강사의 경력	47
<표 IV-8> 강사의 수강료 요구수준	48
<표 IV-9> 강사의 성별	48
<표 IV-10> 강사의 학력	49
<표 IV-11> 강사의 연령대	49
<표 IV-12> 강사의 외모	50
<표 IV-13> 강사의 결혼유무	50
<표 V-1> 교육담당자의 특성별 강사선정 기준 1위	55
<표 V-2> 강사 선정기준에 대한 담당자의 선호도	56

그 립 목 차

[그림 II-1] 기업교육 담당자들의 기업교육 강사 선정 방식 11

ABSTRACT

Study on the recognition of Corporate Trainers about the selection criteria of the Corporate Training Instructor

Park Ji A

Advisor : Prof. Bae Young-ju Ph. D.

Department of Education

Graduate School of Chosun University

The purpose of this study is to prepare implications for establishing the improved corporate training instructor selection system, by identifying how corporate training staffs recognize with respect to instructor selection, what kind of standards they select instructors by, and what kind of factors affect it. To this end, the following specific research questions were set. First, what is the priority of corporate training instructor selection standards which training staffs think important? Second, is there a difference in the priority of corporate training instructor selection standards depending on the nature of training staffs? Third, what about preferences of corporate training staffs for corporate training instructor selection standards?

The study can be summarized as follows: First, when corporate training staffs selected instructors, No.1 of the standards they thought important was instructor's career, No.2 was the status of working corresponding types of business, No.3 was fee required level, No.4 was gender, No.5 was education, No.6 was age, No.7 was appearance, No.8 was social status and prestige, No.9 was the status of having teaching-related qualifications, and No.10 was marital status, so the awareness level on instructor's career among 10 kinds of selection standards was highest.

Second, there was a difference in the priority of training staffs' instructor

selection standards by properties, looking at training staffs' difference by properties on instructor's career, corporate training staffs with less than 1 year of working in the 20s showed the highest awareness level on the priority of instructor's career. As a result of examining the difference in each company type, large company staffs considered instructor's gender first compared to staffs in other company types, as a result of investigating gender differences, male staffs' awareness level on instructor's age and appearance showed higher, female staffs appeared higher awareness level on instructor's education. In addition, looking at a difference by age, 30s showed the highest awareness level on the status of working corresponding types of business, 50s showed the highest awareness level on fee required level and marital status.

Third, as a result of examining the preference of corporate training staffs on corporate training instructor selection standards, corporate training staffs showed that the most preferred instructor's career was less than 5~7 years, the most preferred instructor's fee required level was less than 100,000~200,000 won, they preferred female instructors to male instructors, the most preferred instructor's education was college graduation, the most preferred instructor's age was 30s, instructor's appearance they thought most important was face/expression.

Taken together the results of the study, current corporate training staffs' selection standards were evaluated to be relatively reasonable, it was confirmed that factors to affect internal elements of training activities corporate training instructors should do was emphasized relatively more than external elements. Also, the characteristics of corporate training staffs affected instructor selection. Finally, training staffs' awareness on corporate training instructor selection standards was confirmed specifically.

The study can be said to have significance as a starting study to prompt studies involved in corporate training instructor selection, even though it has several limitations. Meanwhile, although a lot of research in various fields of corporate training has been done, the study of instructor selection has not nearly been done. In such situations, this study can derive instructor selection-related follow-up studies. Moreover, it's significant to become an opportunity to give practical help in

acting as corporate training instructors by providing the information about what corporate training instructors prepare and try.

I. 서론

A. 연구의 필요성 및 목적

모든 교육 영역에서 다 그러하겠지만 기업교육 영역에서도 교육을 담당할 강사의 중요성은 새삼 강조되지 않아도 될 만큼 중요하다. 강사는 기업 내 조직원과 가장 직접적인 만남을 통해 그들의 성장과 발전, 그리고 업무에 동기를 부여하는 일 등에 책임지는 사람일 뿐 아니라(박보경, 2009), 개인적 차원의 성장과 발전을 조직체 차원의 일로 확장시켜 궁극적으로는 기업의 성장과 발전을 겨냥하는 사람이기 때문에(장한별, 2010), 기업교육에 있어서 강사 선정은 교육의 효과성 확보 뿐 아니라 기업 발전을 위해서도 매우 중요한 결정사항 중 하나라 할 수 있다. 무능력하고 부적합한 강사가 선발되었을 경우 강의에 할애된 시간과 그에 따른 기회비용 등이 전부 기업의 손실로 이어질 수 있는 반면, 적합한 강사를 선정하게 되었을 때 기대할 수 있는 높은 수준의 산출물들을 고려하면 적합한 강사 선정은 매우 중요한 일이라 할 수 있을 것이다.

그러나 이러한 중요성에도 불구하고, 현재 우리 기업의 강사 선정은 체계화되지 못한 형태로 진행되고 있는 것이 사실이다. 사원을 뽑는 일에는 매우 체계적이고 신중하게 접근하고 있는 기업이, 교육에 필요한 강사를 선정하는 일에는 공식화된 루트나 기준을 마련하는 일 대신, 그때그때 필요한 사람을 찾아 채용하고 채용 후 부적절한 부분들이 드러나게 되면 또 다른 강사를 채용하여 바뀌가는 식의 임기응변식 방식을 택하고 있는 것이다. 이러한 강사 선정은 강사로 활동하기 희망하는 사람들에게 여러 가지 혼란과 좌절을 경험하게 함은 물론이고, 기업 측에도 적지 않은 어려움을 초래하게 되는데, 공식화된 루트나 기준의 마련 없이 필요한 강사 인력의 조달이 이루어지다보니, 기업이 필요로 하는 강좌 관련 전문 강사를 찾기까지 상당한 시간과 노력이 필요하며, 설령 관련 분야 강사 인력을 찾았다 하더라도 해당 강사의 인성이나 자질, 다른 기업에서 진행했던 강의 만족도 결과나 특이 사항 등에 대한 기본 데이터를 전혀 공급 받을 수 없는 상황이어서 기업 측에서는 또한번 어려움을 겪게 된다는 것이다. 이처럼 비체계적인 방식으로 강사 선정이 이루어지다보니 강사 선정 과정에 관여하는 사람의 주관적 기준이나 관심에 따라 강사 선정 방식이나 결과가 강하게 영향을 받는 경우가 빈번해지고, 심지어 공개적인 모집 및 선발과정 대신 비공식적인 경로로 후보자를 물색하고 선정하는 경우도 줄지 않고 이어지고 있는 것도 사실이다.

이 연구는 강사 선정이 기업 교육의 질을 좌우할 수 있는 중요한 요인이라는 데 주목하여, 현재 우리나라 기업교육 영역에서 강사 선정이 어떻게 이루어지고 있는지 그 경향을 파악함으로써 개선점을 찾고자 하였다. 기업의 강사 선정이 CEO에 의해 직접 이루어지는 경우도 있지만, 거의 대부분이 기업의 교육담당자들에 의해 이루어지고 있음을 감안할 때, 과연 그들이 어떠한 기준에서 강사를 선정하고 관리하는 지 그 기준에 대한 규명이 필요해 보이지만, 아직 이에 대한 체계적인 연구를 찾아보기 어렵다. 기업교육 담당자에 대한 선행 연구물 대부분은 그들이 수행해야 할 역할과 직무 능력 및 역량 규명 등에 집중되어 있었으며(강용근, 2005; 권소연, 1998; 유주현, 1994; 정용진, 2003), 기업교육 강사에 대한 연구들도 강사의 역할 및 역량을 이론적인 차원에서 규명하는 데 그쳤을 뿐(박보경, 2009; 장한별, 2010; 황영조, 2009), 기업교육의 현실 역동을 반영하는 차원에서 강사 선정 과정 및 기준에 대한 연구는 찾아보기 어렵다.

이에 본 연구는 기업교육 담당자들이 강사 선정과 관련하여 어떠한 인식을 가지고 있으며 어떠한 기준에 의해 강사를 선정하고, 또 그것에 영향을 미치는 요인들을 무엇인지 등을 확인함으로써, 개선된 기업교육 강사 선발 체제 구축을 위한 시사점을 마련하고자 하였다. 그동안 기업교육영역의 다양한 분야에서 많은 연구가 이루어졌지만 강사 선정에 대한 연구는 거의 이루어지지 않은 상황에서 기업교육 강사 선정과 관련된 연구들을 촉발하는 선도적 연구로서 가장 큰 의의를 갖는다. 또한 기업교육 강사들이 어떠한 것들을 준비하고 노력해야 하는지 정보를 제공해 줌으로써 기업교육 강사로 활동하는 데 실질적인 도움을 줄 수 있는 계기가 되었다는 점에서 의의가 있다.

B. 연구 문제

본 연구에서는 다음과 같은 연구의 문제를 설정하였다

- 첫째. 교육담당자들이 중요하게 생각하는 기업교육 강사 선정기준의 우선순위는 어떠한가?
- 둘째. 교육담당자들의 특성에 따라 기업교육 강사 선정기준의 우선순위에는 차이가 있는가?
- 셋째. 기업교육 강사 선정기준에 대한 기업교육담당자들의 선호도는 어떠한가?

C. 용어의 정의

본 논문에서 사용된 주요 용어의 조작적 정의는 다음과 같다.

1. 기업교육

기업교육은 기업에서 시행되는 교육훈련과 인력개발을 모두 포함하는 것으로 조직 구성원의 직무성과의 능력향상 그리고 경력발전을 위한 지식·기술·자질·행동의 개발을 포함한 교육을 의미한다.

2. 기업교육 강사

기업교육에서 교수자, 강사라는 용어를 상호 교환적으로 사용하며 성인학습자에게 직접적인 교수 활동을 수행하는 사람으로 정의한다. 기업교육에서 성인학습자들의 학습활동을 직접 가르치거나 그들의 학습활동을 지원, 원조, 촉진하는 역할을 수행하는 자를 의미한다.

3. 기업교육 담당자

기업교육 담당자는 기업조직에 전일제로 고용되어 있으면서 조직의 비전 달성과 전략 실행을 위해 조직원을 대상으로 교육훈련과 연수, 인력개발 관련 업무를 담당하는 자로서 조직구성원의 수행향상을 촉진시키기 위해 적극적으로 활동하는 현장실무자와 관리자를 모두 포함하였다. 또한 기업을 대변하여 기업교육 강사를 채용하는 역할을 수행하는 자를 의미한다.

Ⅱ. 이론적 배경

A. 기업교육의 특성과 선정방식

1. 기업교육의 목적

기업이 교육훈련을 실시하는 이유는 교육훈련이 기업 측과 종업원 개인 모두에게 의미 있는 활동으로 영향을 미치기 때문이다. 교육훈련을 통해서 개인은 자기개발 욕구를 충족시키고, 잠재능력을 개발할 수 있으며, 조직은 생산성 및 유효성의 향상, 종업원의 능력개발로 인한 인력배치의 유연성 확보, 다양한 환경변화에의 적응, 조직문화의 형성 등을 달성할 수 있다. 이처럼 교육훈련은 조직구성원의 기술, 지식, 태도 등의 능력을 변화시켜 직무를 원활히 수행하게 하고, 조직과 개인의 목표를 달성하는데 조직구성원에게 필요한 능력을 제공한다. 기업교육은 종업원의 업무성과의 질을 높이고 양을 늘리는 것뿐만 아니라 종업원의 직무만족과 사기를 높이는 수단으로 받아들여져야 한다고 보고 있다. 결론적으로 기업교육훈련은 종업원의 지식, 기능, 태도를 향상·발전시킴으로써 기업이 필요로 하는 인재를 확보, 육성, 강화하고 종업원 개개인의 고차원의 욕구를 충족시켜 능률의 향상을 실현하는 것을 목적으로 실시되고 있는 것이다(김동숙, 2000).

기업교육은 기업의 이윤추구를 위한 원천인 기업 내 구성원들을 기업이 원하는 인재로 육성하는 것이다. 기업차원에서는 적합한 인재를 선발하는 것도 중요하지만 선발된 인재를 ‘적합한 인재’로 육성하는 것 또한 기업의 지속적 발전 여부를 결정짓는 요소인 것이다. 기업은 성과를 달성하기 위해서 인간의 성과를 향상시킬 필요가 있다. 즉 기업 내 인재육성을 위한 교육을 통해 능력과 동기를 향상시킴으로써 인간의 성과 향상을 기대할 수 있다(박영희, 2008).

기업이 행한 교육훈련은 경영조직의 목적을 효과적이고 능률적으로 달성하기 위한 수단인데, 그것의 기본적인 목적은 조직구성원의 직업적 능력의 개발과 태도 형성, 그리고 조직에 대한 공헌의욕 향상을 도모하고자 하는 것이다. 종업원의 지식, 기능, 태도를 향상시켜 그들의 직무수행능력을 향상시키고, 그들로 하여금 보다 중요한 직무를 수행할 수 있게 하여 조직체를 향상시키고 그들로 하여금 보다 중요한 직무를 수행할 수 있게 하여 조직체를 강화하고 기업의 유지, 발전을 가능케 하기 위함이다(2010, 장

한별).

2. 기업교육의 분류

a. 내용별 분류

(1) 계층 교육

계층교육은 기업의 신입사원에서부터 경영자에 이르기까지 각 직급에 따라 필요한 역할수행능력과 교육시점에서의 사회문화적 관심사를 근간으로 하는 소양을 배양할 수 있도록 단계적이고 지속적으로 실시되는 교육을 의미한다. 계층교육은 일반적으로 상위 직급으로 승진했을 당시에 실시되는 기본교육과 차기 직급으로 승진을 하기위해 실시되는 육성교육으로 이원화하여 개설된다.

- ◆ 기본교육 : 신입사원 입문과정, 신입대리과정, 신입과장과정, 신입차장과정, 신입부장과정, 신입임원과정 등...
- ◆ 육성교육 : 대리능력향상과정, 과장능력향상과정, 차장능력향상과정, 부장능력향상과정, 보직간부 리더십 함양과정 등...

(2) 직능교육

직능교육은 직무능력향상교육의 약어로서 조직기능의 분할에 따라 업무수행에 필요한 실무적 지식과 기능을 강화시키기 위하여 직무단위별로 실시되는 교육을 의미한다. 직능교육의 종류에는 기업의 형태나 업종에 따라 다르게 적용되지만 일반적으로 다음과 같이 구분하여 개설된다.

- ◆ 재무/회계부문 : 제조원가분석, 기업회계기준, 재무관리, 재무감사론, 분개와 계정과목 분류, 경비 계획 작성기법...
- ◆ 자재/구매부문: 자재소요계획, 협력 업체 관리, PERT/CPM, 고객관계개선기법, 공급 사슬관리, 리그타임 단축...
- ◆ 영업/판매부문 : 시장조사, 무역실무, 고객 응대법, 광고전략, 협상기법, 대리점 관리, 국제무역법규, 계약관리...
- ◆ 품질/생산부문: 품질관리 도구, 최적생산기법, 통계적 공정관리, 6시그마와 경영혁신전략...

- ◆ 경영/기획부문 : 기획력, 갈등관리, 의사소통, 리더십, 문제해결기법, 상담기법, 창의결개발과정...

(3) 기술교육

기술교육은 크게 보면 직능교육에 포함되었으나 범위가 넓고 영역이 다양하여 직능교육에 포함하여 실시되기에는 어려움이 있을 뿐 아니라 특히 제조업의 경우에는 기업교육의 대부분이 기술교육으로 이루어지므로 분리하여 관리하는 것이 바람직하다.

기술교육은 기업의 생산품과 직결되는 제품별 교육과 제품을 구성하고 있는 기능단위로 실시되는 요소기술별 교육으로 나뉘어 실시되는 것이 보편적이다. 제품별 교육은 주로 영업사원이나 A/S담당사원들의 양성에 실시되며 요소기술별 교육은 연구개발이나 기술부서에 근무하는 기술 인력들을 양성하는 목적으로 개설된다.

(4) 국제화 교육

국제화교육은 기업의 해외현지법인을 설립하여 운영하거나 글로벌 마케팅과 같이 국제화 전략을 수행하는데 필요한 인력을 양성하기 위하여 실시되는 교육을 의미하며 어학교육과 국제화 테마교육으로 구분하여 실시하고 있다.

- ◆ 어학교육 : 영어, 일어, 불어, 독일어, 중국어, 러시아어, 스페인어, 아랍어, TOEIC, TOPI 등..

- ◆테마과정 : presentation skill, negotiation skill, telephoning skill, business letter writing, communication skill, global culture, business etiquette and table manners 등...

(5) 조직개발교육

조직과 인간, 인간과 인간 사이에서 발생할 수 있는 다양한 상호연관관계에 주목하여 조직이 갖는 능력과 풍토를 바람직한 방향으로 변화시키기 위한 모든 종류의 교육을 통합적으로 조직개발교육(organization development training)이라 한다. 따라서 크게는 기업전체, 작게는 단위조직을 계획적으로 변화시키려는 노력을 의미한다.

먼저 조직을 사기, 애사심, 직무만족도와 같은 인간적인 면과 생산성, 협상력, 의사소통과 같은 기능적인 면에서 진단하여 문제점을 도출한 후 구체적인 개선방안을 제시해가는 과정이므로 주로 조직력 강화를 위한 야외훈련(outdoor program)이 동원되지만

최종적으로는 리더십, 권한이양, 직무배분, 원활한 의사소통 등 업무시스템 자체를 개선하는 형태가 된다.

(6) 특별교육

내용별 분류체계에 포함시킬 수 없는 교육을 통합하여 특별교육이라고 하며 직원가족을 대상으로 교육이나 일시적인 사회적 이슈가 발생하였을 때 긴급히 소집하여 실시되는 단속적 교육, 법률적으로 실시하도록 명시되어 있는 교육 또는 소양교육 등이 여기에 해당된다.

b. 종류별 분류

(1) 사내교육 : 자체교육

사내교육(in-house training)은 기업의 교육전담부서나 기능조직이 주관이 되어 독자적으로 개발되어진 프로그램을 사내시설을 이용하여 실시되는 모든 교육을 의미하나, 외부 교육기관에서 개발되어진 프로그램이라 할지라도 자체시설을 이용할 경우와 독자적으로 개발된 프로그램을 외부시설을 이용하여 실시하는 경우에도 사내교육으로 분류한다.

(2) 사외교육 : 위탁교육

기업이 독자적으로 교육기능을 수행하기가 어려울 경우 부득이 외부의 산업교육 전문기관이나 대학기관에서 개발되어진 교육프로그램에 위탁하여 외부시설을 이용하여 실시하는 모든 교육을 통합적으로 사외교육으로 분류한다.

c. 형태별 분류

(1) 현장직무교육(OJT : On the Job Training)

주로 신입사원이나 부서에 새로 전입한 직원들을 대상으로 단기간 내에 직무수행에 필요한 사항들을 습득시키기 위해 실시되는 교육 형태로서 특별한 교육시설이나 형태를 갖추지 않고 상사, 동료 또는 현장경험이 풍부한 자가 강사가 되어 실시하는 교육

을 의미한다.

OJT는 집합교육 형태를 취하는 경우도 있으나 대부분 현업에서 직무를 수행하면서 동시에 교육을 실시하는 형태로 이루어지기 때문에 교육으로 인한 작업공수와 교육시간을 절약할 수 있으며 비용도 적게 든다.

(2) 집합교육

집합교육은 현장직무교육(OJT : On the Job Training)과 대별되는 개념으로서 업무 현장에서 벗어나 특정한 교육장소(사내 또는 사외시설)에 모여서 계획된 교육프로그램에 의하여 실시되는 모든 형태의 교육을 의미한다.

(3) 합숙교육

적은 시간 내에 많은 양의 교육을 실시해야 할 경우나 조직 내 구성원들간의 팀워크 및 조직력 강화를 목적으로 할 경우 부득이 숙박시설이 갖추어진 교육시설을 이용하여 실시하는 교육형태를 말한다. 합숙교육은 교육이동시간을 절약 할 수 있을 뿐 아니라 조직원 상호간 결속력을 강화시키는 장점이 있는 반면 교육비용이 상승한다.

(4) 해외연수

인력양성을 목적으로 해외에서 실시되는 모든 교육을 의미하며 순수학술연수 외에도 신규도입장비에 대한 운영기술을 습득하거나 사업이나 기술제휴에 따라 사업추진을 위한 교육 등 다양한 형태로 실시된다.

(5) 통신교육

통신교육은 우편을 통하여 전달되어지는 자료(서적, VTR tape 등)를 이용하여 규정된 기간 내에 교육생 스스로가 학습한 후 리포트(report)를 제출하여 평가받는 형태의 교육방법을 의미한다. 통신교육은 이론을 중심으로 한 지식 전달형 교육이나 소양교육에는 적합하지만 실험, 실습이 동반되는 교육에는 매우 어렵다. 그러나 같은 기간 내에 많은 교육생이 동시참여가 가능하며 근무시간에 영향을 받지 않고 개설이 가능하다는 장점이 있어 기업교육에 많이 활용되고 있다.

(6) 사이버(cyber)교육

사이버교육은 인터넷(internet) 웹 사이트(web site)상에 개설된 교육과정을 의미하며 대외 산업교육기관이 운영하는 위탁형과 자사가 직접 과정을 설계하여 기업내부의 인트라넷이나 자사의 홈페이지를 이용하여 개설하는 자사형이 있다.

사이버교육에 있어서 강사의 개념은 일반 집합교육에서와는 달리 운영상의 형태가 다르게 나타난다. 즉, 강사가 직접적으로 교육생과 접촉할 수 없기 때문에 동양상을 활용하여 강의가 진행되거나 교육생의 질문이나 리포트에 대하여 응답하는 형식의 개별 지도 방식이므로 튜터(tutor)라는 언어로 표현된다. 따라서 강의기법도 정보기술의 도움을 받아야 하므로 강사의 컴퓨터에 대한 기술적 응용이 필수적이다(2004, 위형철).

3. 기업교육의 특성

전통적인 제도적·교육적 시스템은 인적 역량에 기초한 실질적인 성과보다는, 직무 자체를 위한 직무분석과 제도·교육훈련 개발에 중점을 두어왔다(Brousscau, 1998). 그리고 이는 성과나 기업의 궁극적 비전·목표와는 연계되지 않은 채 직무 자체를 위한 제도 및 교육훈련 체계 수립에만 초점을 두었기 때문에, 실제적인 성과 창출과 기업 목표 달성에는 기여하지 못하는 결과를 초래하기도 하였다. 그러나 1990년대에 들어서 대다수 우량 기업들은 경쟁력 확보의 관건이 사내 인적 자원에 달려 있다는 데 주목하면서, 이를 위한 인적 자원의 역량 개발에 관심을 집중하기 시작하였다. 그리고 전통적인 교육훈련 개발의 문제점을 극복하기 위해, 수행 기반의 새로운 접근 방식을 활발히 도입하고 있다. 즉, 회사의 핵심 업무와 성과 달성에 필요한 구체적인 지식, 기술, 태도를 갖춘 역량의 보유자를 파악하고, 이를 훈련시키기 위한 체제를 마련하는 데 총력을 기울이고 있는 것이다(이재경, 2002).

생산기술, 자금, 시설 등 목적 생산요소는 비록 현시점에서 경쟁력이 있더라도 제품 수명이 짧거나 정보의 발달로 인하여 환경이 바뀌면 쉽게 약화될 수 있는 반면에 인적 자원은 무한한 창의력을 가진다. 우수한 인력은 하루아침에 만들어 질 수 없으며, 경쟁력으로써 중요성이 크다고 할 수 있겠다. 기업 간 경쟁 속에서 생존과 지속적인 성장의 열쇠라 할 수 있는 교육훈련은 기업 내에서 차지하는 위상이 점차 확대되고 있다(손용규, 2003).

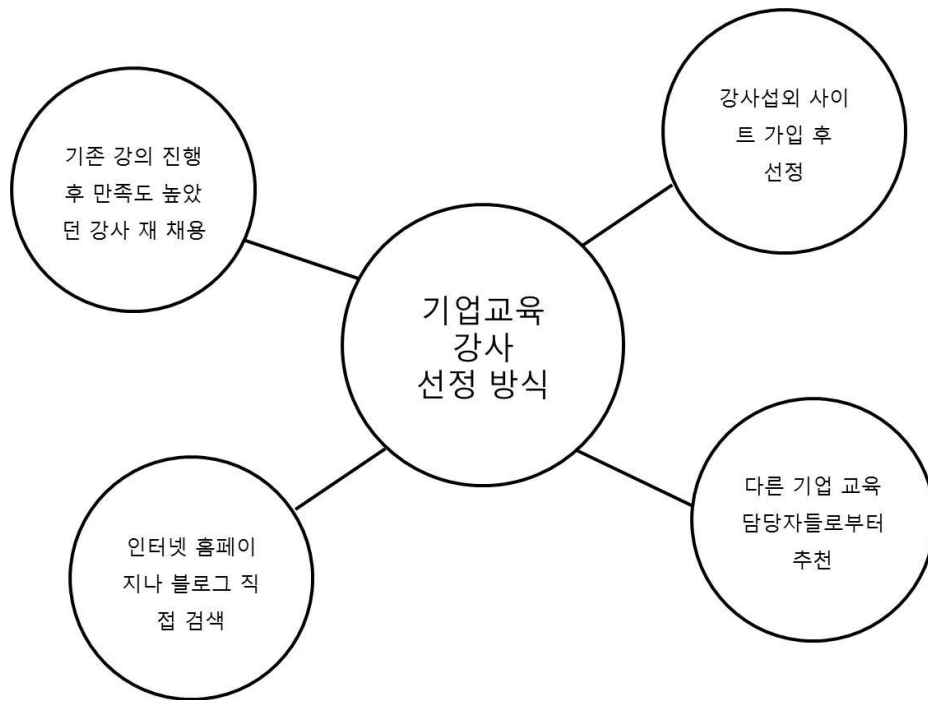
기업교육을 추진함에 있어서 반드시 고려해야 할 핵심사항의 가장 중요한 요소로 기업교육은 경영성과와 직결 되어야 한다. 기업은 생산 활동을 통하여 이윤을 추구하는

것을 목적으로 하기 때문에 기업 내에서 일어나는 모든 활동은 사업성과 반드시 결부되어야 한다. 이러한 측면에서 기업교육도 예외일 수 없다. 기업교육의 성과가 직접적으로 사업성으로 환산되어 질 수는 없겠지만 원가절감이나 신제품 개발기간의 단축, 품질의 향상, 노사관계의 개선 등 어떠한 형태로든 사업성과와 연계되어야만 한다. 기업의 경영성과와 연결되지 않는 교육은 기업의 입장에서 볼 때 직접적인 경제적 손실로 나타날 뿐 아니라 교육현장에 많은 인력이 참가함으로써 잃게 되는 기회손실은 제조원가를 상승시켜 결국은 기업의 경쟁력을 떨어뜨리는 요인으로서 작용한다. 따라서 기업 내 교육담당자와 강사는 계획된 교육목표대로 교육의 성과가 창출되도록 다양한 방안들을 수립하여 시행해야 한다(위형철, 2004).

4. 기업교육 강사 선정방식

기업교육에서 강사를 선정하는 일은 기업교육의 질에 큰 영향을 미칠 수 있기 때문에 무엇보다 중요하다. 기업교육 담당자들에게 외부강사를 선정하는 방식에 대해 인터뷰해본 결과 외부강사를 채용하는 방식은 [그림 II-1] 과 같다. 첫째, 강사섭외 사이트에 가입해서 섭외 문의글을 등록하여 선정하는 방식, 둘째, 주위 다른 기업 교육담당자들로부터의 추천을 받아 선정하는 방식, 셋째, 인터넷 홈페이지나 블로그에 교육주제나 지역을 키워드로 검색하여 선정하는 방식, 넷째, 기존에 교육을 진행했던 강사들 중 만족도가 높았던 강사를 재 채용하는 방식 등이 있었다. 이 중 어느 한가지의 방식으로 강사를 선정했다면 그 후 프로필이나 이력서등을 참고하여 여러 가지 선정기준에 의거해 최종결정을 하게 된다.

하지만 이러한 강사 선정 방식에는 몇 가지 문제점들이 있다. 먼저 강사섭외 사이트에 가입해서 강사를 찾는 경우 교육담당자가 해당사이트에 섭외문의 글을 등록하면 그것을 강사회원이 확인하고 제안서를 발송하는 방법으로 진행이 되거나, 등록되어있는 강사에게 직접 연락 후 섭외하는 방법으로 진행되고 있었다. 하지만 가입되어있는 강사들이 섭외문의 글을 확인하거나 강사의 정보를 교육담당자가 열람하기 위해서는 해당 강사가 그 사이트에 수십만원의 비용을 들여 정회원으로 가입되어 있어야만 가능했다. 그렇지 않은 경우에는 교육담당자가 올린 섭외 문의글을 강사가 확인하는 데 제약이 있고, 교육담당자 역시 원하는 강사의 연락처를 확인할 수 없다고 했다. 결론적으로 수십만원의 비용을 들여 정회원으로 등록한 일부 강사들만이 교육담당자가 올린 섭외



[그림 II-1] 기업교육 담당자들의 기업교육 강사 선정 방식

문의글을 확인할 수 있고, 교육담당자 역시 정회원으로 등록된 강사들의 정보만을 검색할 수 있는 것이다. 결국 강사선정의 폭이 좁아질 수밖에 없는 것이다.

두 번째 선정 방식인 주위 다른 기업 교육담당자들로부터의 추천받는 방식의 경우 기업의 환경과 여건이 다르고 해당기업과 다른 주제로 강의를 진행하는 경우에는 추천을 받는 데 제약이 따르기 때문에 한계가 있다.

세 번째 방식인 인터넷 홈페이지나 블로그에 교육주제나 지역을 키워드로 검색하는 경우, 자신들이 계획한 강의 주제와 적합한 강사를 찾기 까지 상당한 시간과 노력이 필요하고 강사를 찾는다 해도 해당강사가 다른 기업에서 진행했던 강의만족도나 강사의 인성이나 자질에 대한 기본적 데이터가 전혀 없기 때문에 일종의 모험을 해야 한다는 것이다.

마지막으로, 기존에 교육을 진행했던 강사들 중 만족도가 높았던 강사를 재 채용하는 방식은 강의에 대한 어느 정도의 만족도를 보장받을 수는 있지만 같은 강사가 강의를 여러 번 진행할 경우 교육생들의 흥미가 떨어지고, 다른 주제의 강의를 진행할 경우 새로운 강사를 찾아야 하기 때문에 결국은 다시 첫 번째나 세 번째 방식으로 강사를 선정해야 한다고 했다. 기업교육의 현실이 이러하다보니, 강사를 제대로 선정할 수 있는 공식적인 정보창고가 필요하고 무엇보다도 책임 있는 주체의 제도와 시스템 개발이 절실히 보인다.

B. 기업교육 강사의 현황 및 역할

1. 기업교육 강사의 정의

한국강사협의회에서는 기업이나 산업체에서 활동하는 강사와 일반 평생교육기관에서 강의하는 강사를 구분하여 기업교육 강사, 산업교육강사라는 용어로 사용하고 있으며, 노동부에서는 근로자의 기업훈련촉진법에 의하여 직업능력개발훈련교사라는 용어로 지칭하고 있다. 여기서 직업능력개발훈련교사는 해당분야의 전문지식을 갖춘 자로서 직업능력개발훈련을 위하여 훈련생을 가르칠 수 있는 자를 의미한다. 김영화·전도근(2007)은 평생교육 교수자를 학교의 정규 교육과정을 제외하고 평생교육기관의 정규 과정, 연수, 강연회, 강습회 등에서 일정한 기간 계약을 통하여 강의하는 사람을 말한다고 정의하였다. 종합해 보면, 평생교육 교수자는 교육기관이나 분야에 따라 교수, 교사, 강사, 촉진자, 코치, 멘토, 튜터, 컨설턴트 등으로 불리고 있음을 알 수 있다(최운실 외, 2005).

본 연구에서는 기업교육에서 교수자, 강사라는 용어를 상호 교환적으로 사용하며 기업에서 성인학습자에게 직접적인 교수 활동을 수행하는 사람으로 정의한다. 성인학습자들의 학습활동을 직접 가르치거나 그들의 학습활동을 지원, 원조, 촉진하는 역할을 수행하며 기업교육에서 성인 학습 활동과 관계되는 모든 조직 및 교육기관에 근무하고 있는 자를 지칭한다(권두승, 2006).

기업교육을 실시하는 강사는 크게 사내강사와 사외강사로 나눌 수 있다. 사내강사란 기업 내 조직에 근무하면서 담당업무와 관련되거나 특별한 분야에 전문적 지식을 기반으로 강의를 하는 임직원으로서 교육활동의 생산성을 높이는 역할을 담당한다. 사외강사는 사내강사와 같이 기업에 소속되어 있지 않고 직장이나 직장외의 장소에서 직무교

육 외에 다양한 기업교육을 담당하는 교수자를 의미한다. 사내강사의 경우 직장 내에서 일정한 경험, 지식, 직급 등에 의해 선발된다면 사외강사의 경우는 학력, 연령 등에 구애받지 않으므로 진입장벽이 사내강사에 비해 쉽게 결정된다. 사내강사이든 사외강사이든 좋은 교수자라 일컫는 사람들은 전문영역에 대한 지식과 자부심을 갖고 있으며 강의에 대한 긍지가 있는 사람이라 할 수 있다. 학습자와의 교류를 장려하고 능동적인 학습이 이루어 질 수 있는 교육방법을 이용하고, 학습자 간의 협력을 도모하며, 즉각적인 피드백을 제공해 줄 수 있는 사람을 의미 한다 (Chickering & Gamson,1987).

장한별(2011)은 기업교육 강사란, 성인학습자에게 직접적인 교수활동을 수행하는 사람으로 지칭하며 그들의 역할은 학습활동을 직접 가르치거나, 학습자의 학습활동을 지원, 원조, 촉진하는 것이라고 하였다.

2. 기업교육 강사 현황

국내 강사 시장 규모에 대한 공신력 있는 통계자료가 없기 때문에 실제 우리나라 기업교육 강사의 수를 가늠하기 힘든 것이 현실이다. 하지만 협회나 기관에 등록되어있는 강사들을 기반으로 그 숫자가 어느 정도인지 유추해 볼 수는 있다.

비영리법인 한국강사협회에 등록되어있는 강사의 수는 약 4천 여 명에 달하고, 월간 HRD 2013년 7월호에 게재된 전문 강사 현황에 따르면 전문 강사의 수는 약 1,700 여명으로 집계되어있다. 한국 인사관리 협회에서 출판한 2014 강사편람에 따르면 전문 강사의 수가 725명으로 집계되어 있다. 또한, 2012년 통계청 자료에 따르면 전문 강사의 숫자가 따로 집계되진 않았지만, 교육전문가 및 관련종사자의 수가 남자 125,173명, 여자 128,996명 총 254,169명이라는 결과도 있다. 협회나 각 기관에 등록하지 않고 활동하는 강사들의 숫자도 많다는 점을 감안하면, 현재 우리나라에서 활동하고 있는 전문 사외 강사의 수는 어림잡아 1만 명에 육박하는 수준이라 할 수 있다. 하지만 이러한 많은 숫자에도 그치지 않고 각종 전문 강사, 서비스 강사, 기업 강사의 타이틀을 단 강사 요원들이 1년에도 수 천 명씩 배출되고 있고, 강연 업계가 추산하는 국내 강연 시장 규모만 해도 연간 약 2조원대임을 감안하면(전영선, 2012), 우리나라 강사 시장 규모는 앞으로 더 증가할 전망이다.

하지만 모든 강사들이 다 기업교육 강사로 활동하고 있는 것은 아니다. 1만 명의 기업교육 강사 시장에서 실제 강사로 활동하고 있는 사람들은 채 20%에도 미치지 못하는 것이 현실이다. 그래서 매년 적지 않은 강사들이 기업교육 업계를 떠나고 있는데,

그 이유는 간단하다. 강사라는 직업을 선택하여 준비하였지만 아무데서도 불러주지 않고 수입도 없으니 다른 업종으로 전환할 수밖에 없는 것이다. 지식기반사회, 평생학습 시대를 맞아 기업교육과 강사에 대한 수요는 점점 늘어나고 있지만, 실제 강사로 활동할 수 있는 사람들의 숫자는 그에 걸맞지 않은 수준으로 낮은 것이 현실이다. 어떻게 하면 강사로 선정되어 일을 할 수 있을까? 개별 강사가 기업교육시장에서 활발한 활동을 수행하고 경쟁력을 확보하기 위해서는 기업교육에서 필요로 하는 강사의 요건이 무엇이며 어떠한 기준을 충족시켜야 선정될 수 있는지 등에 관심을 기울일 필요가 있다. 또한 현재 이렇게 기업교육 강사의 현황이 제대로 집계되지 않고 있고 따라서 그 규모도 제대로 파악하기가 힘든 실정이다, 따라서 기업교육 강사들의 현황을 한눈에 알 수 있는 공신력있는 통계자료나 시스템 역시 절실히 필요한 상황이다.

3. 기업교육 강사의 역할 및 기술

Campbell(1988)은 교육훈련을 실시하는 사람들이 참가자의 역량을 제대로 발휘하게 할 것, 정확하고 신뢰가 있으며, 시기적절하고 건설적인 피드백을 줄 것, 참가자의 자기유능감과 기대를 증가 시킬 것 등을 교수가 갖추어야 할 자격요건으로 강조하였다. 또한 Leudechwics(1982)는 교육훈련자의 개인 능력 이외에 직무행위, 과업역할, 권력, 영향력, 조직의 특성 등이 복합적으로 교육훈련 실시자의 유효성에 영향을 준다고 주장하였다.

김중구(1993)는 HRD 전문가는 여러 가지의 중요한 역할을 하지만 그 중에서 교수자의 역할은 중요하다고 하면서, 기업교육 교수자에게 필요한 기술을 ‘전술’이라 하고 다음과 같이 일곱 가지 주제로 간추렸다. 첫째, 요구, 목표, 몰입이다. 요구는 모든 교수·학습의 출발점이다. 기업교육이 현장의 요구를 충족시켜주지 않는다면 기업교육은 존재할 아무런 이유가 없다. 따라서 교수자는 요구사정을 수행하는 데 각별한 관심이 요청된다. 목표는 학습자들이 교육 훈련 프로그램을 마치고 나면 무엇을 할 수 있는가를 말해주는 것이다. 목표는 교육 후에 교수자의 학습자들에 대한 기대를 나타낸다. 목표는 명확하게 작성되어야 하기 때문에 학습자들의 몰입을 촉진할 수 있고, 교육과 훈련 중에 일어나는 학습 과정을 강화하는데 도움을 줄 수 있다. 둘째, 언어적, 비언어적 의사소통이다. 효과적인 의사소통은 훌륭한 교수자의 기본 기술이다. 그러나 어휘를 아무리 능숙하게 잘 선택한다 해도 그것만으로는 충분하지 않다. 매우 많은 내용들이 비언어적인 방식으로 전달되기 때문에 교수자들이 이 문제에 민감해야 할 필요가 있다.

효과적인 의사소통을 하기 위해서는 많은 것들이 고려되어야 한다. 음성의 강약, 높낮이, 속도 조절, 음질과 관련하여 이야기할 때와 유지해야 하는 거리 등 비언어적 수단을 고려하여야 한다. 눈으로 나타내는 언어는 특히 효과적이다. 얼굴 표정, 시선, 자세, 신체 동작, 몸짓 등은 모두 의사소통을 효과적이고 능률적이게 한다. 이것들은 태도, 가치관, 신념, 동기를 비롯한 내적인 감정들을 드러내며 말하고 있는 내용을 강화하기도 하고, 사용되는 언어와 상반되는 것을 보여주기도 한다. 언어적, 비언어적 의사소통의 기술을 완전히 습득할 때 뛰어난 교수자의 역량을 이루게 된다. 셋째, 질문 기술이다. 기본적으로 수업 중에 질문을 하는 데에는 네 가지 이유가 있다. 학습자들의 흥미와 관심을 불러 일으켜 동기를 부여하는 것, 학습자들의 정신 활동을 촉진하는 것, 학습자들을 참여시키는 것, 학습자들에 대한 피드백을 얻는 것이다. 효과적인 질문 기술은 교수자의 역량을 보여주는 하나의 지표가 될 수 있다. 좋은 질문 기술은 다양한 수준의 학습자들이 효과적인 학습활동을 할 수 있도록 촉진시켜 준다. 넷째, 수업 요약이다. 수업 요약은 학습자들로 하여금 수업을 총체적으로 조망할 수 있게 해 준다. 따라서 요약은 교수과정의 중요한 부분이다. 다섯째, 시청각 보조물을 사용하는 것이다. 교수자들이 시청각 보조물을 사용하는 까닭은 그렇게 할 때 수업 목표의 실현에 도움을 주기 때문이다. 시청각 보조물을 사용하면 간단하고 핵심적이며, 해당주제에 적절하고 흥미롭고 도전감을 주는 효과를 얻을 수 있다. 여섯째, 노트정리와 유인물이다. 학습자들은 학습자의 노트, 학습 유인물 및 학습지침, 활동지침, 과정에 관련된 도서 목록 등을 자신의 매체라고 여기는 특성이 있다. 이와 같은 자료들은 교수 학습과정에서 중요한 역할을 한다. 교수자는 수업 시간 중에 노트를 작성하는 시간을 따로 주어야 한다. 일곱째, 평가 기술이다. 교수자는 학습자가 학습을 성취해 가는 과정을 감독할 책임이 있다. 평가는 교수 과정에서 행해진 결정들을 다시 평가하고 보완할 수 있게 된다. 평가는 학습자가 장래의 업무수행 능력에 대한 예측을 가능하게 하는 정보를 제공해 주며 평가정보는 학습과정을 설계하는 사람들에게도 유용하다.

한편 실천적 교수 전략가인 Pullias와 Young은 학습전문가가 수행해야 할 다양한 역할- 안내자, 교사, 현대화시키는 자, 본보기가 되는 자, 탐구자, 상담자, 창조자, 권위자, 영감 제공자, 기계적인 일의 수행자, 구습 타파자, 만담가, 배우, 무대 디자이너, 공동사회 설립자, 학습자, 현실 직시자, 계몽자, 평가자, 보호자, 최고의 정상인, 한 사람의 인간 -- 스물두 가지를 제시하였다(김종구, 1993 재인용).

Buckley와 Caple(1995)은 기업교육 교수자의 역할에 대하여 첫째, 교육훈련의 커뮤니케이션에 있어 과거의 수동적인 태도에서 능동적으로, 둘째, 교육훈련 참가자의 성

과평가에 있어 반응평가에서 다양한 평가를 실시하는 추세로, 셋째, 보조적인 위치에서 핵심적인 존재로, 넷째, 단순한 기술자에서 전략적 역할을 담당하는 위치로 변화하고 있다고 주장하였다. 이와 같이 교육훈련 실시자의 역할은 시대와 상황에 따라 변화하고 있으며, 기업교육의 성공여부에 중요한 변수로 강조되고 있다.

London(1988)은 인력개발 전문가의 역할에 대해 기업체의 조건, 경영자의 가치, 조직 내 개인의 다양성 등을 고려하여 종업원의 경력개발과 조직의 전략을 연계시켜 조직의 목표성취와 방향설정을 선도하는 전략가(strategist)와 변화촉진자(changeagent)라는 전략적 입장에서 인력개발 전문가의 역할을 교육 및 개발자(educators and developers), 혁신자(innovators), 평가자(evaluators), 지도자(leaders), 변화촉진자(change agents), 컨설턴트(consultants), 미래 예측자(futurists)등 일곱 가지로 분류하였다.

위형철(2004)은 기업교수자의 기본 기술로 다섯 가지를 제시하였다. 질문기술과 경청 기술, 요약기술과 발표기술, 마지막으로 피드백 기술이 필요하다고 보았다.

한중문(2008)은 교수자와 교육생과의 공감대 형성이 필요하고, 교수자는 가르치기보다는 내부에 잠재되어 있는 동기를 이끌어내는 것이 더욱 중요하다고 보았다. 그는 강사가 모든 것을 알려 주는 것이 아니라 스스로 알려는 노력을 기울일 수 있게끔 자극을 주는 것이 강사의 역할이라고 하였다. 또한 기업교육 교수자에게 필요한 의사소통을 개인과 개인 사이에 가장 기본적으로 정보나 의사 및 감정이 교환되는 과정이라고 하였다. 또한 강의에서 일방적인(one-way) 커뮤니케이션보다 쌍방향(two-way)커뮤니케이션으로 강사가 교육생과 함께 의사소통을 하면서 교육생을 교육에 끌어들이는 것이 필요하다고 보았다. 이 밖에도 기업 교육 교수자는 강의계획과 교안 작성, 매체활용 기술, 다양한 교수 방법을 터득해야 함을 지적하였다. 또한 교수자와 교육생과의 공감대 형성이 필요하고, 교수자는 가르치기보다는 내부에 잠재되어 있는 동기를 이끌어내는 것이 더욱 중요하다고 보았다. 그는 강사가 모든 것을 알려 주는 것이 아니라 스스로 알려는 노력을 기울일 수 있게끔 자극을 주는 것이 강사의 역할이라고 하였다.

4. 기업교육 강사의 자질과 역량

1988년에 국제연수협회(International Board of Standards for Training, Performance and Instruction)는 학습전문가에게 요구되는 14가지 능력을 발표하였다. 이 목록은 조직체에서 학습프로그램을 개발하기 위한 표준화된 준거를 제공한다. 지금

까지 발표된 것들 중에서 HRD 교수자에게 가장 포괄적으로 요구되는 능력은 다음 <표 II-1 > 과 같다(Gilley& Egglan,1990).

<표 II- 1> IBSTPI의 교수자의 14가지 준거

교수자에게 포괄적으로 요구되는 능력

- 1)학습 자료와 학습자 정보 분석
 - 2)교수 환경의 완비 확인
 - 3)교수자로서의 신뢰 확립과 유지
 - 4)학습 환경의 관리
 - 5)효과적인 커뮤니케이션
 - 6)효과적인 프레젠테이션
 - 7)효과적인 질문능력과 기법
 - 8)학습자의 피드백 요구 충족
 - 9)강화와 동기 유발
 - 10)교수방법의 적정 활용
 - 11)효과적인 매체 이용
 - 12)학습자 성취도 평가
 - 13)교수활동 평가
 - 14)평가정보의 기록, 유지
-

출처: Gilley& Egglan(1990).p.20

<표II-1>에서 교수자로서의 신뢰확립과 유지 항목은 교수자의 역량 중 태도에 해당되는 구성요소이며 나머지 13개의 준거는 교수자의 기술면으로 볼 수 있다.

권소연(1998)은 기업교육 교수자에게 가장 필요하다고 판단하는 능력에 대한 연구

결과를 살펴보면, 교수자의 우수한 강의기법에 대한 요구가 가장 높고, 그 다음으로는 훈련내용에 대한 전문적 지식, 동기유발 능력과 열성, 훈련가로서의 경험, 조직과 교육 대상자의 이해정도 순으로 나타났다. 김근영(2005)은 강사의 인상, 의상, 말투, 매너, 음성 같은 비언어적 커뮤니케이션 요소들이 결국 수강생들의 강의 집중도와 이해도, 만족도 등의 수용 태도와 교육효과에 유의미한 영향을 미친다고 보았다.

새로운 환경에 대응하기 위해서는 경쟁우위를 잡하기 위한 핵심역량을 강화시켜야 한다는 점이 중요하게 부각되고 있다. 역량에 대한 관심이 증가하고 있는 원인은 성과주의의 확산과 깊은 관계가 있다. 최근의 능력개발은 성과를 낼 수 있는 핵심적이고 구체적인 능력에 그 초점을 맞추고 있다는 점에서 과거의 능력개발과 중요한 차이를 보이고 있다. 그러한 방향의 능력개발을 가능하게 해 주는 이론적, 실천적 수단으로서 역량중심의 인적 자원관리가 중요한 대안으로 떠오르고 있는 상황이다(김종규,2007).

Bartlett(1982)도 교육 훈련자가 갖추어야 할 강사 자질을 제시하였는데 전반적인 개요를 제공하고 개념적 이해를 강조하며, 교육훈련의 내용을 이해하기 쉽게 전달하고 사전에 충분한 준비가 되어 있는지, 또한 성인학습에 있어 대우를 해주며 질문에 대한 명확한 답변과 교육훈련 참가자들이 교육을 통해 목표를 도달해 줄 수 있는 것들이 포함된다. 즉 강사 자질은 교육훈련을 통해서 교육훈련 참가자들로부터 영향을 주기 때문에 갖추어야 될 자격 요건이나 강사로써의 행동에 달려 있다고 해도 과언이 아니기 때문에 그 만큼 강사로써의 사명감이 중요시된다.

박보경(2009)은 학습자가 지각한 기업교육 교수자의 역량을 여섯 가지로 정리하였다. 첫째, 교수자의 이미지 관리와 마케팅을 포함한 자기관리역량, 둘째, 학습자와 교육담당자와의 대인관계 형성역량, 셋째, 체계적인 교육 준비 역량, 넷째, 기업 요구(needs)의 반영 역량, 다섯째, 학습자와의 상호작용을 이끌어 내고 집중 시키는 교육진행 역량, 마지막으로, 교육 후에도 학습자에게 영향을 주는 변화유도 역량이다. 이 중 자기관리역량은 역량의 구성 요소 중 태도의 측면에 속한다. 자기관리 역량에는 교수자의 이미지관리, 교수자의 자세, 마케팅이 포함된다. 성인 학습자와 교수자 모두 교수자의 이미지 관리와 교수자의 자세를 교수자의 자기관리 역량으로 보았다. 교수자만이 마케팅을 교수자의 자기관리 역량이라고 인식하였다. 교수자들은 마케팅 역량을 적극적으로 강화할 필요성이 있다고 하였다. 또한 기업의 요구(needs)반영 역량은 역량의 구성 요소 중 지식의 측면에 속한다. 기업이 원하는 지식 전달, 학습자가 현실과 업무에서 적용할 수 있는 내용을 구비하는 것, 교육 주제와 맞는 내용이 기업의 요구반영 역량에 포함된다. 이 역량은 성인 학습자와 교수자 모두 공통으로 지각하는 기업교육 교수

자의 역량이다. 기업교육 교수자는 기업의 요구에 부응할 수 있도록 교육을 준비할 때 적극적인 노력이 필요하다고 하였다.

장한별(2012)은 기업교육 강사가 갖추어야 할 역량은 첫째, 학습자의 만족도를 높이기 위하여 프레젠테이션, 질문과 경청기법, 피드백 기술 등 효과적인 강의스킬을 가지고 있어야 한다. 둘째, 학습자가 강의에 몰입하고 추후 기업현장에서 배운 학습을 활용하여 성과를 만들기 위해서는 충분한 동기부여가 되어야 한다. 즉 학습자를 동기유발시키고 열정과 사명감을 갖추어야 한다. 셋째, 학습자의 흥미를 유발시킬 수 있는 다양한 강의매체도구를 사용하는 능력이 요구된다. 넷째, 학습자나 교육담당자 등과의 원활한 대인관계 형성과 학습자와 강사가 함께 참여하는 쌍방향 의사소통 능력을 갖추어야 한다. 마지막으로 교육목적(Purpose), 교육대상(People), 교육장소(Place)의 3P에 맞게 교육을 준비하고 진행하는 역량이 요구된다. 이상과 같이 기업교육 교수자의 지식, 기술, 태도의 구성요소들이 합쳐져 기업 교육 교수자의 역량에 밀접한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

이렇듯 기업교육 강사에 대한 기존의 연구들을 살펴보면, 기업교육에서 교수기법이 교육만족도에 미치는 영향(정신철, 2007), 기업교육훈련 특성이 교육효과에 미치는 영향에 관한 연구(윤미자, 2008), 기업교육훈련이 직무수행과 직무성과에 미치는 영향(정기영, 2009), 기업교육훈련 교강사의 실천적 역할에 관한 질적 사례연구(황영조, 2009), 기업교육 교수자의 역량에 관한 연구(2009, 박보경), 기업교육 강사의 강의전문성 발달 연구(2010, 장한별) 등의 연구가 있다.

기업교육 강사의 역할이나 교육에 미치는 영향에 관련된 내용들은 많이 다뤄지고 있지만, 현실적인 기업현장에서 기업교육 강사를 선정하는 조건이 어떠한지에 대한 경험 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 기업교육담당자가 중요하게 생각하는 기업교육 강사의 선정조건에 우선순위는 어떠한지 알아보고, 기업교육담당자들의 특성에 따라 기업교육의 선정조건과 교육담당자의 특성에 따라 그 세부사항에 차이가 있는지 살펴보고자 한다.

C. 기업교육담당자 현황 및 역할

1. 기업교육 담당자의 현황

홍은선(2013)에 따르면 학교 기관과 연구기관 등에서 HRD 연구를 수행하고 있는 전문가를 명확하게 파악하기는 쉽지 않으며, 대부분의 HRD 전문가에 대한 연구는 기업

내 HRD 담당자를 대상으로 하여 이루어지고 있다. 더욱이 HRD 담당자는 조직 규모와 여건에 따라 HRD만을 전담으로 하는 담당자가 있는 경우, 다른 업무와 겸임하는 담당자가 있는 경우, HRD 전담 조직이 있는 경우 등 여러 경우의 수에 따라 다양한 형태로 운영되고 있어 현황을 파악하기가 어려운 실정이다. 따라서 전수조사에 따른 명확한 통계치를 구하기는 어려우며, 표집을 통한 결과로 국내 HRD 전문가의 현황을 추산해 볼 수 있다. 주용국, 홍선이(2002)는 직업능력개발 담당자가 전문적으로 업무를 수행하도록 지원하는 방안의 일환으로 국내 기업에 종사하고 있는 HRD 담당자의 현황을 분석하였다. 국내 500인 이상 대기업 600개와 499인 이하의 중소기업 900개를 표집 하여 설문조사를 실시한 결과 HRD 담당자는 조직 규모가 300명 미만인 경우, HRD 담당자가 있는 경우보다 없는 경우가 더 많았으며, 조직 규모가 300명 이상인 경우에는 HRD 담당자가 있는 경우가 훨씬 많았고, 조직 규모가 5000명 이상인 경우에는 모든 기업체에 HRD 담당자가 있는 것으로 나타났다. 조직 규모별 HRD 담당자 수는 조직 규모가 49명 이하인 경우에는 평균 6.90명에서 5000명 이상으로 조직 규모가 큰 경우 평균 28.33명의 HRD 담당자가 있는 것으로 나타났다. 또한 한국직업능력 개발원(2014)의 조사에 따르면, 전체 500개 기업을 대상으로 설문조사한 결과 교육훈련 전담 조직을 설치한 비율은 53.8%로 보고되었다. 산업별로는 제조업(369개 기업)의 전담조직 설치율은 50.9%, 금융업(37개 기업)의 전담조직 설치율은 86.5%, 비금융 서비스업(94개 기업)의 전담조직 설치율은 52.1%로 나타났다. 규모별로는 조직규모가 300명 미만인 경우(239개 기업)의 전담조직 설치율은 40.6%, 300-999명(171개 기업)의 전담조직 설치율은 56.1%, 1000명 이상인 경우(90개 기업)의 전담조직 설치율은 84.4%로 나타났다. 이는 시간이 갈수록 기업에서 교육을 담당하고 있는 전담인력이 점점 늘고 있다는 것을 알 수 있다.

2. 기업교육 담당자의 역할

기업교육 담당자의 역할 업무를 명확하게 구분하고 있는 기업은 많지 않다. 기업교육 담당자는 교육부서의 행정관리 업무를 수행하고, 학습전문가로서 교수-학습 활동을 담당하고, 교수설계를 하고, 내부 컨설턴트로서 최고 경영층에게 조직의 학습프로그램에 관해서 자문도 해 주고, 직원들에게 전반적인 경력개발 프로그램을 설계, 지원해 주는 등 그 역할이 매우 다양하며 여러 역할을 함께 수행하는 경우가 많다(유주현, 1994; Gilley & Egglan, 1989).

Gilley와 Egglan(1989)는 HRD 전문가 역할을 인력개발 관리자, 교수설계자, 학습 전문가 그리고 컨설턴트로 분류하였다. 인력개발 관리자의 하위역할로서 평가, 훈련·개발 관리자, 판매자, 프로그램 운영자, 전략자로 나누었다. 교수설계자의 역할로서 평가자, 강의자료 작성자, 전달매체 전문가, 요구분석가, 프로그램 설계자, 직무분석가, 이론가로 분류했으며 학습전문가 역할로서 평가자, 그룹토의 촉진자, 강의자료 작성자, 강사, 전달매체 전문가, 요구분석가, 프로그램 설계자, 직무분석가, 학습전이 지원자로 분류했다. 컨설턴트 역할로서, 평가자, 그룹토의 촉진자, 개인능력개발 상담자, 강사, 판매자, 요구분석가, 전략가, 직무분석가, 학습전이 지원자로 분류했다.

McLagan(1989)은 HRD 전문가의 역할을 수행하기 위해 필요한 역량을 기술적 실무 역량, 경영 역량, 대인 관계 역량, 지적 역량의 네 개 분야로 분류하였다. 기술적 실무 역량의 핵심역량으로는 성인학습에 대한 이해, 역량식별 기술, 목표설정 기술 등이 있다. 경영역량으로는 경영관리에 대한 이해, 조직행동에 대한 이해 등이 포함된다. 대인관계역량으로는 프레젠테이션 기술과 질문기술, 관계형성 기술, 서류작성 기술 등이 포함되고, 지적 역량으로는 정보탐색 기술과 관찰 기술 등이 포함된다.

인적자원개발의 개념 논의가 시작된 이후 계속해서 기업교육 담당자들이 수행해야 할 역할을 명확히 규정하여 제시하기 위한 연구들은 아래 <표 II-2> 와 같다.

<표 II-2> 기업교육 담당자 역할 정의

연구자	역할
Nadler & Lippitt	학습전문가, 운영자, 자문가
Nadler	운영자, 자문가, 학습전문가
미국인사위원회	진로 상담가, 자문가, 학습전문가, 프로그램관리자, 훈련행정가
온타리오훈련개발학회	·강사, 설계자, 관리자, 자문가
미국훈련개발학회 개인능력개발위원회	요구분석 및 결과 평가자, 훈련 프로그램과 자료설계 및 개발자, 훈련개발(T&D)프로그램·서비스의 전수자, 총고 및 상담자, 훈련활동관리자, 조직관계의 유지 관리자, 훈련 분야를 발전시키기 위한 연구자, 전문기법과 기술의 개발자, 기본기법과 지식개발자

Parker	·훈련기능 관리자, 일반훈련담당자, 매체전문가
Nadler & Nadler	·학습전문가, 자문가, 인적자원개발관리자
Gilley & Egglan	·학습전문가, 자문가, 인적자원개발관리자, 강의설계자
McLagan	전략조언자, 체제설계 및 개발자, 조직변화촉진자, 조직설계조언자, 학습프로그램 전문가, 교수·촉진자, 개인개발과 진로상담자, 수행조언자, 연구자
정재삼	·분석가, 해결책 전문가, 변화관리자, 평가자
나일주	·인력개발부서 관리자, 학습전문가(교수자), 교수설계자, 인력개발 컨설턴트
유영만	·학습 컨설턴트, 상호작용 촉진자, 성과개선 전문가

* 출처 : 김현수(1998)에서 재정리함

기업교육 담당자의 역할에 관한 논의는 미국에서는 1969년 Nadler를 필두로 하여 시작되었다. Nadler는 교육훈련 전문가의 역할을 학습전문가영역, 인적자원개발 관리자영역, 컨설턴트 영역의 세 부분으로 나누었다. 이 중에서 학습전문가영역은 실제로 학습활동을 담당하는 역할로서 교육훈련 담당자로서 가장 근본적인 역할이라고 할 수 있는데 그 역할의 내용은 다음과 같다(Nadler, 1979). 첫째, 교수 프로그램 개발자(developer of instructional program)이다. 교수 프로그램 개발자는 조직의 문제를 확인하고 학습 요구를 분석하여 이를 충족할 학습내용을 확정하여 내용이 효과적으로 학습되고 실제 상황이 적용 되도록 성인학습이론을 바탕으로 학습개발계획을 수립하는 역할을 수행한다. 둘째, 학습촉진자(facilitator of learning)이다. 학습촉진자는 프로그램 디자이너가 설계한 학습 계획을 가지고 학습자들과 직접 학습활동을 하거나 학습자가 하도록 도와주는 역할로 강의, 토의진행, 시범, 실제지도 등의 역할을 수행하며 상당한 경험과 이론적 배경을 요한다. 셋째, 교수전략 개발자(developer of instructional strategies)이다. 교수전략 개발자는 프로그램이 효과적으로 전달되도록 그 매체와 방법을 고안해 내는 일을 한다. 각종 시청각 기기류와 자료 및 학습보조 장비와 자료를 제작하고 활용하도록 하여 학습효과를 상승시킬 방안을 강구하고 조치한다.

또 다른 연구로는 1981년부터 1983년까지 ASTD(American Society for Training

and Development)에서 교육훈련 전문가의 능력개발에 관한 지침을 마련하기 위해 수행된 ‘수월성을 위한 모델’(The Model for Excellence) 이라는 연구를 들 수 있다. 교육훈련전문가의 역할로 평가자, 그룹 촉진자, 개인개발 상담자, 강의 자료 작성자, 강사, 훈련개발관리자, 판매자, 매체전문가, 요구분석가, 프로그램 운영자, 프로그램 설계자, 전략가, 직무분석가, 이론가, 전이관리자 등 열다섯 가지 역할을 제시하였다(정용진, 2003 재인용). 이 후 ASTD의 요청으로 1989년에 McLagan이 추측이 되어 행해진 ‘인력개발 수행을 위한 모델(Models for HRD practice)’라는 연구에서는 인력개발 전문가의 역할과 역량이 재 규명되었다. 이 연구는 개인개발 뿐만 아니라 경력개발, 조직개발의 전 분야를 포괄한 인적 자원개발 업무수행능력을 분석하였다. 이 연구모델에서는 인력개발 전문가가 수행하는 역할을 11개로 보았다. 그 역할로는 연구자, 마케터, 조직변화 추진자, 요구분석가, 프로그램 설계자, 인력개발 자료개발자, 강사·촉진자, 경력개발 상담자, 운영자, 평가자, 인력개발관리자의 역할이다. 이 연구에서 규명된 11가지 역할은 다음 <표 II-3> 과 같다.

<표 II-3> 기업교육 담당자 역할과 내용

역할	내용
연구자	이론, 연구물, 개념, 기술, 모델, 하드웨어 같은 것에 대한 새로운 정보를 규명, 개발하고 각 개인이나 조직의 수행을 향상시키기 위한 정보전이 역할
마케터	인적자원 개발의 관점과 프로그램 및 서비스를 홍보하고 판매하며 계약하는 역할
조직변화추진자	조직행동에서 변화를 지원하고 리드하며, 영향을 주는 역할
요구분석가	이상적인 기준과 실제와의 수행차이를 규명하고, 그 불일치의 원인을 밝혀내는 역할
프로그램 설계자	교육목표를 입안하고 내용을 정의하며 특정한 상호작용을 위한 교수활동을 설정하고 배열하는 역할
인적자원개발 자료 개발자	글을 쓰거나 전자매체를 활용하여 강의 자료를 작성하며 전달 매체를 생산하는 역할
강사 / 촉진자	정보를 제공하고 구조화된 학습경험을 지도하며 그룹 토의와 과정을 관리하고 진행하는 역할
경력개발 상담자	개인이 자신의 능력과 가치, 목표 등을 평가하는 것을 도와

	주고 경력개발과 계획하고 정의하도록 도와주는 역할
운영자	인적자원 프로그램과 서비스 제공을 위한 학습 서비스 지원과 조정, 협조하는 역할
평가자	개인, 조직의 효과성에 대한 상호작용의 영향을 명확히 하는 역할
인적자원개발 관리자	인적자원개발 부서를 조직하고 업무를 지원하고 다른 조직과 Coordination 하는 역할

* 출처 : McLagan, P. A. & Suhadolnik, D.(1989)

McLagan은 ‘ models of excellence ’ 연구에 이어 ‘ models for HRD practices ’ 를 발표해 기업교육 담당자의 역할을 분석하였는데, 1996년 ASTD에서 발표된 자료들을 분석하면 새로운 기술의 출현, 국가를 초월한 무한경쟁, 가속화된 변화 속도 등 경영환경 변화에 대처하기 위하여 인력개발의 중요성을 더욱 강조하고 있으며 아울러 새로운 역할을 필요로 하고 있다. 이러한 환경 속에서 McLagan(1996)이 제시한 기업교육 담당자의 새로운 역할은 다음과 같다. 첫째, 인적자원 전략 자문가의 역할로, 전략적 의사 결정자들에게 조직의 내·외부 고객의 의식구조 등에 관한 사항들을 알려주고, 바람직한 조직의 장기 전략을 제시한다. 둘째, 인적자원시스템 설계 및 개발자의 역할이 요구된다. 이것은 조직에서 성과를 낼 수 있는 인적자원 시스템을 설계하고 개발하는 것을 말한다. 셋째, 조직변화 컨설턴트의 역할 즉, 조직을 변화시키는데 필요한 전략을 개발하고 실행하는 일의 촉진자 역할을 한다. 넷째, 학습 프로그램 전문가로서 학습 필요점을 확인하고 구조화된 학습프로그램 및 자료를 여러 형태의 매체를 사용하여 설계 및 개발하는 업무이다. 다섯째, 강사 및 촉진자의 역할로서 정보를 제시하고 학습자간의 경험교류를 효과적으로 촉진한다. 여섯째, 개별육성 및 경력 컨설턴트로서 직원들의 가치관 정립, 경력계획에 도움을 주어 그들이 자율적이고 효과적으로 능력개발을 할 수 있도록 하는 역할이며, 마지막으로, 성과개선 전문가이다. ‘알면 좋은 교육’에서 ‘필요한 교육’을 실시하여 조직이나 개인들이 성과를 낼 수 없었던 원인들을 찾아서 가치를 창출할 수 있는 전략과 방법을 제시하는 역할을 의미한다.

Laird(1985)는 인력개발 전문가들이 직면하는 네 가지 종류의 역할을 행정가(administrator), 컨설턴트(consultant), 학습 경험 설계자(designer of learning experience), 그리고 강사(instructor)로 분류하였으며 새로운 문제에 직면한 조직의 인력개발 전문가들은 새로운 상황에 직면할 준비를 하거나 새로운 해결책을 제공해야 한

다고 하였다.

국내에서도 몇몇 학자들에 의하여 기업교육 담당자의 역할에 대해 연구가 이루어지고 있는데 기업교육 담당자의 역할을 4가지 넓은 범주로 설명하고 있다. 첫째, 인력개발부서 관리자로서 조직의 학습체제관리, 인력개발부서의 계획·조직·배치·통제·조정을 담당하는 운영관리, 장기계획을 수립하는 것과 인력개발을 전체 조직 내로 통합하는 역할(전략가), 조직 내에서 인력개발의 발전을 책임지는 마케팅 전문가로서 역할(마케팅 전문가), 둘째 학습전문가(교수자)이다. 셋째 교수설계자, 넷째 인력개발 컨설턴트로서 교육이나 프로그램 설계에 관한 기술적 전문가에서부터 문제를 해결하여 변화를 이끌어 내는 촉진자에 이르기까지 그 범위가 다양하다(나일주, 1997). 기업교육 패러다임 전환의 주요 포인트로 ‘교육·훈련’에서 ‘학습’으로의 전환을 이야기 하고 있는데 이러한 변화 속에서 기업교육 담당자의 역할을 첫째, 운영 중심에서 다양한 학습 활동을 촉진시킬 수 있는 ‘학습 컨설턴트’, 둘째, 학습자에게 다양한 동기부여를 유도하기 위해 정보를 끊임없이 창출하는 ‘네트워크’ 또는 ‘상호작용 촉진자’, 셋째, 성과가 나타나지 않는 원인을 총체적으로 분석하여 원인별로 다양한 해결책을 제시하는 ‘성과 공학자’ 또는 ‘성과 개선 전문가’가 되어야 한다는 교육전문가의 변화를 강조했다(유영만, 1997).

기업교육담당자의 역할에 대한 선행연구들을 살펴보면 주로 기업교육담당자의 역할 수행 저해요인을 규명하거나 (강용근, 2005), 기업교육담당자의 직무능력과 역할 수행에 관한 연구(김현수, 1998; 유주현, 1994), 글로벌/지식 정보화 시대의 국내기업 교육 담당자들의 역할과 역량에 관한 비교분석연구(정용진, 2003) 등 주로 기업교육담당자의 역할과 역량에 관한 연구들이 대부분이었다.

실질적인 기업교육 현장에서 기업교육담당자가 어떠한 기준들로 기업교육 강사를 선정하는지 그 기준과 담당자의 특성에 따라 요구되는 기업교육 강사의 선정기준에 차이가 있는지에 관련된 연구는 미흡한 실정이다.

기업교육 강사의 선정기준은 기업교육의 질에 큰 영향을 미칠 수 있는 매우 중요한 변수 중 하나인데 이러한 강사를 선발, 활동하도록 하는 결정이 기업의 교육담당자에 의해 이루어진다는 점이고, 이런 점에서 과연 우리나라 기업교육담당자들이 기업교육을 실시하는 강사에 대해 어떠한 인식을 가지고 있으며, 어떠한 기준에 의해 강사를 선정하고, 또 그것에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 등을 확인해 볼 필요가 있다고 본다.

Ⅲ. 연구방법

본 연구에서는 기업교육 강사에 대한 기업교육담당자의 인식을 알아보기 위하여 관련 문헌 및 선행연구를 통해 이론적 연구를 하였고, 설문조사를 실시하였다. 구체적인 연구방법을 정리해보면 다음과 같다.

A. 연구대상

이 연구는 기업교육담당자가 중요하게 생각하는 기업교육 강사의 선정조건이 어떠한지 알아보고, 기업교육담당자의 개인적/기업적 특성에 따라 선정결과에 차이가 있는지 알아보기 위하여 설문지에 의한 실증적 조사 분석방법을 활용하였다.

이를 위해 전국의 각 기업에 종사하는 기업교육담당자 200명을 대상으로 설문지를 배포하여 조사 분석하였다.

본 연구에서 사용된 유효 표본은 총 141명이며, 연구 참여자의 일반적 특성을 파악하기 위해서 성별, 연령, 최종학력, 결혼유무, 기업의 업종유형, 기업형태, 근무 연수, 월평균 소득, 평생교육프로그램참여여부, 평생교육프로그램참여기간의 항목에 대한 빈도분석을 하였다. 그 결과는 <표 -Ⅲ-1> 과 같다.

<표 -Ⅲ-1> 연구응답자의 인구통계학적 특성

구분		표본 수 (명)	백분율 (%)
성별	남자	104	73.8
	여자	37	26.2
총계		141	100
연령대	20대	22	15.6
	30대	68	48.2
	40대	44	31.2
	50대	7	5
총계		141	100
최종 학력	전문대졸	7	5
	대졸	115	81.6

	석사	16	11.3
	박사	3	2.1
	총계	141	100
결혼유무	미혼	75	53.2
	기혼	66	46.8
	총계	141	100
기업 업종유형	서비스업	30	21.3
	제조/화학	23	16.3
	의료/제약/복지	13	9.2
	판매/유통	23	16.3
	교육업	16	11.3
	건설업	7	5
	IT/웹/통신	6	4.3
	미디어/디자인	4	2.8
	은행/금융업	9	6.4
	기관/협회	10	7.1
	총계	141	100
기업 형태	대기업	20	14.2
	공기업/공공기관	10	7.1
	중소기업	95	67.4
	외국계기업	9	6.4
	벤처기업	7	5
	총계	141	100
근무 연수	1년 미만	2	1.4
	1년~3년 미만	27	19.1
	3년~5년 미만	89	63.1
	5년~7년 미만	14	9.9
	7년 이상	9	6.4
	총계	141	100
월평균 소득	100만원~200만원 미만	21	14.9
	200만원~300만원 미만	105	74.5
	300만원~400만원 미만	14	9.9

	400만원 이상	1	0.7
총계		141	100
평생교육 프로그램 참여 여부	있다	124	87.9
	없다	17	12.1
총계		141	100
평생교육 프로그램 참여 기간	3개월~6개월 미만	38	27
	6개월~1년 미만	65	46.1
	1년~2년 미만	11	7.8
	2년~3년 미만	10	7.1
총계		141	100

구체적인 응답자의 특성은 다음과 같다.

기업교육담당자의 성별에 있어서는 남자 104명(73.8%), 여자 37명(37%)으로 집계되었고, 기업교육담당자로 남자가 더 많다는 것을 알 수 있다. 연령대 분포를 보면 전체 응답자 141명 가운데는 30대가 68명 (48.2%)으로 가장 많았고, 40대 44명 (31.2%), 20대 22명(15.6%), 50대가 7명(5%)으로 가장 적게 나타났다. 학력별 분포를 보면 전체 응답자 중, 대졸이 115명(81.6%)으로 가장 많았고, 석사는 16명 (11.3%), 전문대졸7명(5%), 박사는 3명(2.1%) 이었다. 결혼유무는 미혼 75명(53.2%), 기혼 66명(46.8%)으로 거의 비슷한 수준이었다. 응답자의 기업 업종유형으로는 서비스업이 30명(21.3%)으로 가장 많았고, 다음으로 제조/화학 23명(16.3%), 판매/유통 23명(16.3%), 교육업 16명(11.3%), 의료/제약/복지 13명(9.2%), 기관/협회 10명(7.1%), 은행/금융업 9명(6.4%), 건설업 7명(5%), IT/웹/통신 6명(4.3%), 미디어/디자인 4명(2.8%)이었다. 응답자의 기업의 형태는 중소기업이 95명(67.4%)로 가장 많았고, 다음으로 대기업 20명(14.2%), 공기업/공공기관10명(7.1%), 외국계기업이 9명(6.4%) 벤처기업이 7명 (5%) 으로 가장 적었다. 근무 연수별 분포에 있어서는 는 3년~5년 미만이 89명(63.1%)로 가장 많았고, 1년~3년 미만이 27명(19.1%), 5년~7년 미만이 14명(9.9%) 7년 이상이 9명 (6.4%), 1년 미만이 2명(1.4%) 이었다. 월평균 소득은 200만원~300만원 미만이 105명(74.5%)으로 가장 많은 분포를 보였고, 다음으로 100만원~200만원 미만이 21명(14.9%), 300만원~400만원 미만이 14명(9.9%), 400만 원 이상이 1명(0.7%) 순이었다. 교육담당자의 124명

(87.9%)이 평생교육프로그램에 참여한 적이 있다고 응답 하였고, 없다고 응답한 담당자는 17명(12.1%)이었다. 이를 통해 기업교육담당자의 대부분이 평생교육에 참여한 경험이 있다는 것을 알 수 있었다. 평생교육프로그램에 참여한 적이 있다고 응답한 교육담당자의 평생교육에 참여한 총 기간을 살펴본 결과 6개월~1년 미만이 65명(46.1%)으로 가장 많았고, 3개월~6개월 미만이 38명(27%)이었고, 1년~2년 미만이 11명(7.8%), 2년~3년 미만이 10명(7.1%) 이었다.

B. 연구도구

1. 설문지 구성

본 연구는 기업교육담당자가 중요하게 생각하는 기업교육 강사 선정조건이 어떠한지 알아보고, 기업교육담당자의 특성에 따라 선정결과에 차이가 있는지 알아보기 위한 연구이다.

연구에 사용된 설문지 문항은 기업교육담당자 인구통계학적 특성 10문항, 기업교육 강사 선정기준 10문항, 선정의 세부기준 7문항, 총 27문항으로 <표 - III-2 > 과 같이 구성하였다.

<표 -III-2 > 설문지 구성 내용

질문 문항		문항 수
교육담당자의 인구통계학적 특성	1-10	10
기업교육 강사 선정 우선순위	1-10	10
기업교육 강사 선정 기준	1-7	7
합 계		27

교육담당자의 인구통계학적 특성은 성별, 연령대, 최종학력, 결혼유무, 재직하고 있는 기업의 업종 유형, 재직하고 있는 기업의 형태, 근무 기간, 월평균 소득, 평생교육 프로그램 참여 여부, 참여 경험이 있다면 총 참여 기간, 총 10문항으로 구성하였다. 이

중 재직 중인 기업의 업종 유형은 한국표준산업분류 항목 표를 참고하여 10가지(①서비스업 ②제조/화학 ③의료/제약/복지 ④판매/유통 ⑤교육업 ⑥건설업 ⑦IT/웹/통신 ⑧미디어/디자인 ⑨은행/금융업 ⑩기관/협회)로 재구성 하였다.

기업교육 강사 선정기준은 강사의 성별, 나이, 결혼유무, 외모, 학력, 경력, 강사료 요구수준, 강의 관련 자격증 소지여부, 사회적 지위나 명성, 해당 업종 근무 여부 총 10가지 선정기준으로 채택하여 구성하였다. 이러한 선정기준 10가지는 한국직업능력개발원(2006)의 국내 기업체에서의 주요 인력선발 기준과 현업에 종사하고 있는 교육담당자들의 인터뷰 및 채용관련 언론 기사를 참고하여 재구성하였다. 먼저 한국직업능력개발원의 인력선발기준은 학력, 전공, 학교성적, 출신학교, 경력, 자격증, 인성/도덕성, 팀워크 능력, 업무능력(직무능력), 잠재능력 10가지였고, 교육담당자들의 인터뷰결과 외부강사 선정기준은 주로 강의 경력, 수강료 요구수준, 해당업종에서의 근무여부, 학력, 성별, 결혼유무, 외모, 연령대, 사회적 지위나 명성으로 총 9가지였다. 또한 이지현(2013)은 기업 10곳 중 4곳이 비공개 채용조건으로 채용 당락을 결정한다며, 먼저 채용 공고에는 없지만, 꼭 갖춰야 할 필수조건으로 나이를 꼽았고, 다음으로 성별, 전공, 학력, 외모, 자격증 보유, 거주 지역, 외국어 성적, 군필 여부로 9가지 기준을 두고 있다고 했다. 총 28가지 기준 중 잠재능력이나 팀워크 능력의 경우 단기적으로 진행되는 기업교육의 특수성으로 보았을 때 적절하지 않아서 채택하지 않았고, 인성/도덕성 같은 경우 다면적 평가가 필요한 부분이므로 채택하지 않았다. 거주지역의 경우 프리랜서로 활동하는 기업교육 강사의 경우 전국을 활동지역으로 삼고 있기 때문에 기준으로 채택하지 않았고, 외국어 성적의 경우 특정영역을 강의하는 강사에게만 해당되므로 채택하지 않았으며, 군필 여부역시 남녀강사 공통사항이 아니기 때문에 채택하지 않았다. 전공, 학교성적, 출신학교의 경우 사회적 통념상 학력이라는 개념으로 볼 수 있기 때문에 학력이라는 포괄적인 개념으로 채택하였고, 그 외 공통적인 기준인 경력, 나이, 성별, 자격증 보유, 외모를 채택하고, 기업교육현실을 반영할 수 있는 기준으로 수강료 요구수준과 사회적 지위나 명성, 해당업종 근무여부와 결혼여부를 채택하여 총 10가지로 선정기준을 재구성 하였다.

기업교육 강사 선정요인(1위-10위)은 우선순위로 표기하도록 하였으며 순위가 높을수록(1위에 가까울수록) 중요도가 높음을 의미한다.

2. 측정도구의 타당성

이 연구의 조사도구는 설문지로, 사용된 설문지는 지도교수의 검토 및 선행연구개관, 교육담당자의 인터뷰 및 언론 기사를 바탕으로 내용적 신뢰도와 타당도 검증을 실시하였다. 타당성이란 측정도구들이 측정하고자 하는 구성개념을 얼마나 정확하게 측정하였는가를 말하는 것이다. 이에는 내용 타당성, 기준관련 타당성 및 개념 타당성의 3가지 유형이 있다. 내용 타당성은 측정항목들이 측정하고 있는 변수의 모든 내용을 포함하고 있는 정도로 수치화하기 어렵기 때문에 연구자의 주관성에 의존해야 한다는 단점이 있다. 결국 내용타당성은 연구자가 측정항목이 측정하고자 하는 모든 측면을 얼마나 잘 포함하도록 만들었는가에 따라 연구의 내용이 달라질 수 있는데 본 연구에서 사용된 측정항목들은 현업에서 종사하는 교육담당자들과의 인터뷰, 국내기업체의 주요인력 선발기준을 참고하고, 지도교수의 충분한 검증이 이루어졌기 때문에 내용타당성이 있는 것으로 판단된다. 또한 설문의 각 문항이 하위 문항 없이 단일문항이므로 일반적인 문항내적일관성신뢰도 분석은 불가능할 것으로 판단된다.

C. 자료수집방법

본 연구는 전국의 각 기업에 종사하는 기업교육담당자를 대상으로 설문을 실시하였으며, 총 200부의 설문지를 배포하였다. 그 중 15부는 직접 교육담당자를 만나 배포하였고, 나머지 185부는 E-mail을 통해 배포 하였다. 설문지 배포와 회수는 2014년 3월 27일 ~ 2014년 4월 14일 사이에 직접 기업을 방문하여 현장에서 회수하거나 E-mail을 통해 회수하였다. 배포한 200부의 설문지 중 총 152부가 회수되었고(회수율 76%), 이 중 성실히 답변하지 않은 11부를 제외한 141부(유효응답률 70.5%)가 최종 분석에 활용되었다.

D. 자료 분석방법

본 연구의 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science)WIN 12.0프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

먼저 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였으며, 첫째, 교육담당자들의 중요하게 생각하는 기업교육 강사 선정기준의 우선순위를 알아보기 위해 기술통계분석을 실시하였다.

둘째. 교육담당자들의 특성에 따라 기업교육 강사 선정기준의 우선순위에 차이가 있는지 알아보기 위해 t-test와 One-way ANOVA 일원분산분석을 실시하였다.

셋째. 기업교육 강사 선정기준에 대한 기업교육담당자들의 선호도는 어떠한지 알아보기 위해 기술통계분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

A. 기업교육 담당자의 강사 선정기준 우선순위

기업교육 담당자의 강사선정기준 우선순위를 알아보기 위하여 기술통계분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-1>과 같다.

기업교육담당자가 가장 중요하게 생각하는 강사 선정 조건 10가지를 1위부터 10위까지 우선순위로 설문한 결과 기업교육담당자가 강사를 선정 할 때 가장 중요하게 여기는 조건 1위는 강사의 경력 (평균 1.89) 이었고, 2위는 강사의 해당업종 근무 여부(평균 3.47), 3위는 강사의 수강료 요구수준(평균 4.09), 4위는 강사의 성별 (평균 4.20), 5위는 강사의 학력 (평균 5.52), 6위는 강사의 나이(평균 5.77), 7위는 강사의 외모(평균 6.12), 8위는 강사의 사회적 지위나 명성(평균 6.31), 9위는 강사의 강의 관련 자격증 소지여부(평균 8.15), 10위는 강사의 결혼유무(평균 9.48)로 나타났다.

<표 IV-1> 강사 선정에 대한 우선순위

강사 선정 기준	1위~10위 (표준편차)	최종 우선순위
강사의 경력	1.89 (1.28)	1
강사의 해당 업종 근무여부	3.47 (2.15)	2
강사의 수강료 요구수준	4.09 (1.52)	3
강사의 성별	4.20 (1.97)	4
강사의 학력	5.52 (3)	5
강사의 나이	5.77 (2.2)	6
강사의 외모	6.12 (2.13)	7
강사의 사회적 지위나 명성	6.31 (2.11)	8
강의관련자격증 소지 여부	8.15 (1.37)	9

강사의 결혼유무	9.48 (0.92)	10
----------	-------------	----

B. 담당자 특성에 따른 강사 선정기준 우선순위의 차이

1. 담당자 성별에 따른 강사 선정기준 우선순위의 차이

담당자 성별에 따라 강사선정기준의 우선순위에 차이가 있는지 알아보기 위하여 두 독립표본 t 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-2>와 같다.

강사의 나이에 대한 남자 담당자의 우선순위 5.32, 여자 담당자 6.65로 남자담당자의 인식이 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났고, 강사의 외모에 대한 남자 담당자의 우선순위 5.69, 여자 담당자 6.7 로 남자담당자의 인식이 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 강사의 학력에 대한 남자 담당자의 우선순위 6.27, 여자 담당자 4.46 으로 여자담당자의 인식이 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

강사의 성별에 대한 남자 담당자의 우선순위 4.45, 여자 담당자 3.76 으로 여자담당자의 인식이 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았고, 강사의 결혼유무에 대한 남자 담당자의 우선순위 9.63, 여자 담당자 9.35 로 여자담당자의 인식이 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 강사의 경력에 대한 남자 담당자의 우선순위 1.72, 여자 담당자 1.92 로 남자담당자의 인식이 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 강사의 수강료요구수준에 대한 남자 담당자의 우선순위 4.2, 여자 담당자 4.16 으로 여자담당자의 인식이 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 강사의 강의 관련자격증 소지 여부에 대한 남자 담당자의 우선순위 8.31, 여자 담당자 7.84 로 여자담당자의 인식이 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 강사의 사회적 지위나 명성에 대한 남자 담당자의 우선순위 6.31, 여자 담당자 6.38 로 남자담당자의 인식이 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 강사의 해당업종근무 여부에 대한 남자 담당자의 우선순위 3.1, 여자 담당자 3.78 로 남자담당자의 인식이 높게 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표 IV-2> 성별에 따른 강사선정기준의 우선순위의 차이

강사선정 기준	성별	남	여
강사의 나이	평균 (표준편차)	5.32 (1.76)	6.65 (2.45)
	t 통계값	-3.54	
	유의확률	0.001 **	
강사의 성별	평균 (표준편차)	4.45 (1.78)	3.76 (2.29)
	t 통계값	1.89	
	유의확률	0.061	
강사의 결혼유무	평균 (표준편차)	9.63 (0.83)	9.35 (0.95)
	t 통계값	1.72	
	유의확률	0.087	
강사의 외모	평균 (표준편차)	5.69 (1.97)	6.7 (2.26)
	t 통계값	-2.58	
	유의확률	0.011 *	
강사의 학력	평균 (표준편차)	6.27 (2.81)	4.46 (2.97)
	t 통계값	3.32	
	유의확률	0.001 **	
강사의 경력	평균 (표준편차)	1.72 (1.32)	1.92 (0.92)
	t 통계값	-0.84	
	유의확률	0.402	
강사의 수강료 요구수준	평균 (표준편차)	4.2 (1.6)	4.16 (1.39)
	t 통계값	0.13	
	유의확률	0.894	
강의관련자격증 소지여부	평균 (표준편차)	8.31 (1.29)	7.84 (1.3)
	t 통계값	1.9	
	유의확률	0.060	
강사의 사회적 지위나 명성	평균 (표준편차)	6.31 (2.1)	6.38 (1.96)
	t 통계값	-0.18	
	유의확률	0.859	
강사의 해당업종근무여부	평균 (표준편차)	3.1 (2.14)	3.78 (1.9)
	t 통계값	-1.73	
	유의확률	0.086	

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

이러한 결과로 볼 때 담당자의 성별에 따라 남자 담당자가 여자 담당자보다 강사의 나이를 더 중요하게 여기는 것으로 나타났고, 외모의 경우도 남자 담당자가 여자 담당자보다 우선순위를 높게 두는 것으로 나타났다. 반면, 강사의 학력은 남자담당자보다 여자담당자가 강사선정의 우선순위를 높게 두는 것으로 나타났다.

2. 담당자 연령에 따른 강사 선정기준 우선순위의 차이

교육담당자 연령에 따라 강사 선정기준의 우선순위에 대한 인식수준의 차이가 있는지 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-3>와 같다. 담당자의 연령에 따른 강사의 결혼유무에 대한 우선순위 차이를 살펴보면, 50대가 8.57, 40대가 9.55, 30대가 9.66 순으로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다. 구체적으로 차이가 발생하는 집단이 무엇인지 확인하기 위하여 사후검증을 실시한 결과, 50대 기업교육담당자가 30대 담당자(평균차 -1.09, $p=.016$) 및 40대 담당자(평균차 -.97, $p=.049$)보다 결혼유무의 우선순위에 대한 인식수준이 높은 것으로 나타났다.

담당자의 연령에 따른 강사의 경력에 대한 우선순위의 차이를 살펴보면, 20대가 1.55, 40대가 1.66, 30대가 1.74, 50대가 3.57 순으로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다. 구체적으로 차이가 발생하는 집단이 무엇인지 확인하기 위하여 사후검증을 실시한 결과, 50대 기업교육담당자가 20대 담당자(평균차 2.026, $p=.022$), 30대 담당자(평균차 1.836, $p=.022$), 40대 담당자(평균차 1.912, $p=.002$)에 비해 강사의 경력의 우선순위에 대한 인식수준이 가장 낮은 것으로 나타났다.

담당자의 연령에 따른 강사의 수강료 요구수준에 대한 우선순위의 차이를 살펴보면, 50대가 2.57, 30대가 4.21, 20대가 4.32, 40대가 4.36 순으로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다. 구체적으로 차이가 발생하는 집단이 무엇인지 확인하기 위하여 사후검증을 실시한 결과, 40대 기업교육담당자가 50대 담당자(평균차 -1.792, $p=.041$)보다 강사의 수강료 요구수준의 우선순위에 대한 인식수준이 높은 것으로 나타났다.

담당자의 연령에 따른 강사의 해당업종 근무여부에 대한 우선순위의 차이를 살펴보면, 30대가 3.03, 40대가 3.2, 20대가 3.36, 50대가 5.86 순으로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다. 구체적으로 차이가 발생하는 집단이 무엇인지 확인하기 위하여 사후검증을 실시한 결과, 50대 기업교육담당자가 20대 담당자(평균차 2.494, $p=.05$), 30대 담당자(평균차 2.828, $p=.008$), 40대 담당자(평균차 2.653, $p=.019$)에 비해

강사의 해당업종근무여부의 우선순위에 대한 인식수준이 가장 낮은 것으로 나타났다.

<표 IV-3> 연령대에 따른 강사선정기준 우선순위의 차이

구분	연령	N	평균(표준편차)	F	유의확률	사후검증			
						1	2	3	4
강사의 나이	20대	22	5.91 (2.05)	0.58	0.631				
	30대	68	5.46 (1.88)						
	40대	44	5.91 (2.25)						
	50대	7	5.43 (2.44)						
강사의 성별	20대	22	4.14 (2.03)	1.39	0.248				
	30대	68	4.6 (1.84)						
	40대	44	3.89 (2.01)						
	50대	7	3.86 (2.04)						
강사의 결혼유무	20대	22	9.59 (0.80)	3.56	0.016 *				
	30대	68	9.66 (0.78)						
	40대	44	9.55 (0.85)						
	50대	7	8.57 (1.40)				*	*	*
강사의 외모	20대	22	6.41 (2.11)	1.72	0.165				
	30대	68	5.6 (2.10)						
	40대	44	6.36 (1.99)						
	50대	7	5.43 (2.70)						
강사의 학력	20대	22	4.86 (2.73)	1.02	0.386				
	30대	68	6.1 (2.99)						
	40대	44	5.73 (3.01)						
	50대	7	6.14 (2.80)						
강사의 경력	20대	22	1.55 (0.74)	5.99	0.001 **				
	30대	68	1.74 (1.13)						
	40대	44	1.66 (0.86)						
	50대	7	3.57 (3.10)				*	*	*
강사의 수강료 요구수준	20대	22	4.32 (1.62)	2.92	0.037 *				
	30대	68	4.21 (1.48)						
	40대	44	4.36 (1.48)						
	50대	7	2.57 (1.72)					*	*
강사의 강의관련 자격증 소지여부	20대	22	8.45 (1.14)	1.12	0.342				
	30대	68	8.21 (1.36)						
	40대	44	8.14 (1.15)						
	50대	7	7.43 (2.07)						
강사의 사회적 지위나	20대	22	6.41 (2.06)	0.11	0.956				
	30대	68	6.4 (2.14)						
	40대	44	6.2 (1.91)						

명성	50대	7	6.14 (2.61)				
강사의	20대	22	3.36 (1.81)				
해당업종	30대	68	3.03 (1.98)	4.15	0.008 **		
	40대	44	3.2 (3.40)				
근무여부	50대	7	5.86 (2.91)			*	* * * *

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

이러한 결과 볼 때, 20대 기업교육담당자가 강사의 경력의 우선순위에 대한 인식수준이 가장 높은 것으로 나타났고, 30대 기업교육담당자가 강사의 해당업종 근무여부의 우선순위에 대한 인식수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 50대 기업교육담당자가 결혼 유무의 우선순위와 수강료 요구수준에 대한 인식수준이 가장 높은 것으로 나타났다.

3. 담당자 근무연수에 따른 강사 선정기준 우선순위의 차이

교육담당자 근무연수에 따라 강사 선정기준의 우선순위에 대한 인식수준의 차이가 있는지 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-4>와 같다. 담당자의 근무연수에 따른 강사의 경력에 대한 우선순위 차이를 살펴보면, 1년 미만 그룹이 1, 1년~3년 미만 그룹이 1.59, 7년 이상 그룹이 1.78, 3년~5년 미만 그룹이 1.66, 5년~7년 미만 그룹이 2.93 순으로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다. 구체적으로 차이가 발생하는 집단이 무엇인지 확인하기 위하여 사후검증을 실시한 결과, 5년~7년 미만그룹 기업교육담당자가 1년~3년 미만 그룹 (평균차 1.336, p=.022) 및 3년~5년 미만그룹 (평균차 1.266, p=.010)보다 강사의 경력의 우선순위에 대한 인식수준이 낮은 것으로 나타났다.

<표 IV-4> 근무연수에 따른 강사선정기준 우선순위의 차이

구분	근무연수	N	평균 (표준편차)	F	유의확 률	사후검증				
						1	2	3	4	5
강사의 나이	1년 미만	2	6.5 (0.71)	1.183	0.321					
	1년~3년 미만	27	5.78 (1.50)							
	3년~5년 미만	89	5.78 (2.27)							

	5년~7년 미만	14	4.57 (1.28)			
	7년 이상	9	5.78 (2.05)			
강사의 성별	1년 미만	2	6.5 (0.71)	2.257	0.066	
	1년~3년 미만	27	4.74 (1.63)			
	3년~5년 미만	89	4.08 (2.06)			
	5년~7년 미만	14	3.64 (1.08)			
	7년 이상	9	5.22 (2.11)			
강사의 결혼유무	1년 미만	2	10 (0.00)	2.13	0.08	
	1년~3년 미만	27	9.85 (0.53)			
	3년~5년 미만	89	9.56 (0.83)			
	5년~7년 미만	14	9.21 (1.31)			
	7년 이상	9	9.11 (1.05)			
강사의 외모	1년 미만	2	6.5 (2.12)	3.026	0.02 *	
	1년~3년 미만	27	5.3 (2.18)			
	3년~5년 미만	89	6.37 (2.01)			
	5년~7년 미만	14	4.71 (1.90)			
	7년 이상	9	5.67 (2.00)			
강사의 학력	1년 미만	2	5.5 (3.54)	1.528	0.198	
	1년~3년 미만	27	5.26 (3.20)			
	3년~5년 미만	89	5.62 (2.96)			
	5년~7년 미만	14	7 (2.10)			
	7년 이상	9	7.33 (2.78)			
강사의 경력	1년 미만	2	1 (0.00)	3.932	0.005 **	
	1년~3년 미만	27	1.59 (0.57)			
	3년~5년 미만	89	1.66 (0.89)			
	5년~7년 미만	14	2.93 (2.87)			
	7년 이상	9	1.78 (0.67)			* * *
강사의 수강료 요구수준	1년 미만	2	3 (1.41)	1.97	0.103	
	1년~3년 미만	27	4.33 (1.39)			
	3년~5년 미만	89	4.33 (1.44)			
	5년~7년 미만	14	4 (2.11)			
	7년 이상	9	3 (1.73)			
강사의	1년 미만	2	9 (0.00)	0.9	0.466	

강의관련 자격증 소지여부	1년~3년 미만	27	8.22 (1.28)		
	3년~5년 미만	89	8.15 (1.27)		
	5년~7년 미만	14	7.86 (1.66)		
	7년 이상	9	8.78 (1.31)		
강사의 사회적 지위나 명성	1년 미만	2	3 (1.41)	3.071	0.019 *
	1년~3년 미만	27	6.81 (2.24)		
	3년~5년 미만	89	6.34 (1.86)		
	5년~7년 미만	14	6.71 (2.46)		
강사의 해당업종 근무여부	1년 미만	2	4 (1.41)	1.172	0.326
	1년~3년 미만	27	3.11 (1.87)		
	3년~5년 미만	89	3.12 (1.82)		
	5년~7년 미만	14	4.36 (3.71)		
	7년 이상	9	3.44 (1.94)		

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

이러한 결과 볼 때, 1년 미만 그룹이 강사의 경력의 우선순위에 대한 인식수준이 가장 높은 것으로 나타났다.

4. 담당자 업종에 따른 강사 선정기준 우선순위의 차이

교육담당자 업종에 따라 강사 선정기준의 우선순위에 대한 인식수준의 차이가 있는지 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-5>과 같다. 담당자의 업종에 따른 강사의 나이에 대한 우선순위 차이를 살펴보면, IT/웹/통신 4.5, 의료/제약/복지 4.77, 제조/화학 5.13, 교육업 5.13, 기관/협회 5.3, 판매/유통 5.35, 은행/금융업 6, 서비스업 6.57, 미디어/디자인 7.5, 건설업 7.57 순으로 나타났으나 사후검증 결과 집단별로 의미 있는 구분은 나타나지 않았다.

담당자의 업종에 따른 강사의 결혼유무에 대한 우선순위 차이를 살펴보면, 미디어/

디자인 9, 교육업 9.06, 건설업 9.14, 서비스업 9.33, 은행/금융업 9.56, 판매/유통 9.78, 기관/협회 9.8, 제조/화학 9.83, 의료/제약/복지 9.85 IT/웹/통신 10 순으로 나타났으나 사후검증 결과 집단별로 의미 있는 구분은 나타나지 않았다.

담당자의 업종에 따른 강사의 외모에 대한 우선순위 차이를 살펴보면, 은행/금융업 5, 서비스업 5.26, 기관/협회 5.67, 교육업 5.74, 의료/제약/복지 5.78, 건설업 5.92, 미디어/디자인 6.37, 판매/유통 6.86, IT/웹/통신 7.2, 제조/화학 8.25 순으로 나타났으나 사후검증 결과 집단별로 의미 있는 구분은 나타나지 않았다.

담당자의 업종에 따른 강사의 학력에 대한 우선순위 차이를 살펴보면, 미디어/디자인 3, 기관/협회 4.6, 서비스업 4.77, 은행/금융업 5.11, 건설업 5.14, 제조/화학 5.7, IT/웹/통신 6.67, 판매/유통 6.78, 교육업 6.88, 의료/제약/복지 7.46 순으로 나타났으나 사후검증 결과 집단별로 의미 있는 구분은 나타나지 않았다.

담당자의 업종에 따른 강사의 강의관련 자격증소지여부에 대한 우선순위 차이를 살펴보면, 교육업 7.5, 미디어/디자인 7.5, 은행/금융업 7.56, 건설업 7.57, 서비스업 8.1, 판매/유통 8.22, IT/웹/통신 8.5, 의료/제약/복지 8.54, 기관/협회 8.7, 제조/화학 8.78 순으로 나타났으나 사후검증 결과 집단별로 의미 있는 구분은 나타나지 않았다.

<표 IV-5> 업종에 따른 강사선정기준 우선순위의 차이

구분	담당자의 업종	N	평균 (표준편차)	F	유의 확률	사후검증													
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
강사의 나이	서비스업	30	6.57 (2.33)	2.919	.003 **														
	제조/화학	23	5.13 (1.36)																
	의료/제약/복지	13	4.77 (1.59)																
	판매/유통	23	5.35 (1.43)																
	교육업	16	5.13 (2.16)																
	건설업	7	7.57 (2.51)																
	IT/웹/통신	6	4.5 (1.23)																
	미디어/디자인	4	7.5 (3.00)																
	은행/금융업	9	6 (2.12)																
	기관/협회	10	5.3 (2.00)																
강사의 성별	서비스업	30	3.93 (2.12)																

	제조/화학	23	5.09 (1.68)			
	의료/제약/복지	13	5.23 (1.42)			
	판매/유통	23	4.52 (1.93)			
	교육업	16	3.69 (1.74)			
	건설업	7	3 (2.24)	1.773	0.079	
	IT/웹/통신	6	4.5 (1.64)			
	미디어/디자인	4	3 (2.83)			
	은행/금융업	9	4.11 (1.70)			
	기관/협회	10	3.9 (2.03)			
강사의 결혼유 무	서비스업	30	9.33 (0.96)			
	제조/화학	23	9.83 (0.58)			
	의료/제약/복지	13	9.85 (0.56)			
	판매/유통	23	9.78 (0.60)			
	교육업	16	9.06 (1.29)	2.162	.029 *	
	건설업	7	9.14 (1.07)			
	IT/웹/통신	6	10 (0.00)			
	미디어/디자인	4	9 (1.16)			
	은행/금융업	9	9.56 (0.88)			
	기관/협회	10	9.8 (0.63)			
강사의 외모	서비스업	30	6.37 (2.14)			
	제조/화학	23	5.74 (1.89)			
	의료/제약/복지	13	5.92 (1.66)			
	판매/유통	23	5.26 (2.22)			
	교육업	16	5 (2.39)	2.03	.041 *	
	건설업	7	6.86 (2.19)			
	IT/웹/통신	6	5.67 (2.16)			
	미디어/디자인	4	8.25 (0.96)			
	은행/금융업	9	5.78 (2.05)			
	기관/협회	10	7.2 (1.03)			
강사의 학력	서비스업	30	4.77 (3.22)			
	제조/화학	23	5.7 (2.79)			
	의료/제약/복지	13	7.46 (2.57)			

	판매/유통	23	6.78 (2.58)	2.306	.019 *	
	교육업	16	6.88 (2.66)			
	건설업	7	5.14 (3.16)			
	IT/웹/통신	6	6.67 (2.66)			
	미디어/디자인	4	3 (1.41)			
	은행/금융업	9	5.11 (3.89)			
	기관/협회	10	4.6 (1.65)			
강사의 경력	서비스업	30	1.8 (0.81)	2.113	.033 *	
	제조/화학	23	1.52 (0.73)			
	의료/제약/복지	13	1.54 (0.52)			
	판매/유통	23	1.57 (1.12)			
	교육업	16	2.88 (2.63)			
	건설업	7	1.86 (1.07)			
	IT/웹/통신	6	1.5 (0.55)			
	미디어/디자인	4	2 (1.16)			
	은행/금융업	9	1.89 (0.60)			
	기관/협회	10	1.2 (0.63)			
강사의 수강료	서비스업	30	3.97 (1.30)	0.585	0.808	
	제조/화학	23	4.13 (1.79)			
	의료/제약/복지	13	3.92 (1.38)			
	판매/유통	23	4.43 (1.59)			
	교육업	16	3.88 (2.00)			
	건설업	7	4.57 (0.98)			
요구수 준	IT/웹/통신	6	4.83 (1.47)			
	미디어/디자인	4	4 (1.63)			
	은행/금융업	9	4.11 (1.27)			
	기관/협회	10	4.8 (1.69)			
강사의	서비스업	30	8.1 (1.32)			
	제조/화학	23	8.78 (0.60)			
	의료/제약/복지	13	8.54 (0.66)			
	판매/유통	23	8.22 (1.41)			
	교육업	16	7.5 (1.59)			

강의관 관련 자격증 소지여 부	건설업	7	7.57 (1.51)	2.001	.044 *
	IT/웹/통신	6	8.5 (0.55)		
	미디어/디자인	4	7.5 (1.73)		
	은행/금융업	9	7.56 (2.01)		
	기관/협회	10	8.7 (0.95)		
강사의 사회적 지위나 명성	서비스업	30	6.17 (2.34)	1.225	0.285
	제조/화학	23	6.09 (2.39)		
	의료/제약/복지	13	5.08 (2.02)		
	판매/유통	23	6.61 (1.44)		
	교육업	16	6.81 (1.83)		
	건설업	7	5.71 (2.56)		
	IT/웹/통신	6	6.83 (1.47)		
	미디어/디자인	4	6.5 (1.73)		
	은행/금융업	9	7.56 (1.33)		
	기관/협회	10	6.5 (2.73)		
강사의 해당업 종 근무여 부	서비스업	30	4 (1.84)	1.717	0.091
	제조/화학	23	3 (1.86)		
	의료/제약/복지	13	2.69 (2.14)		
	판매/유통	23	2.48 (1.68)		
	교육업	16	4.19 (3.39)		
	건설업	7	3.57 (1.40)		
	IT/웹/통신	6	2 (1.55)		
	미디어/디자인	4	4.25 (1.50)		
	은행/금융업	9	3.33 (2.18)		
	기관/협회	10	3 (1.41)		

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

이러한 결과로 볼 때, 강사의 연령대, 강사의 결혼유무, 강사의 외모, 강사의 학력, 강사의 경력, 강사의 자격증 소지여부에 유의한 차이가 있었지만 사후검증 결과 집단

별로 의미 있는 구분은 나타나지 않았다.

5. 담당자 기업형태에 따른 강사 선정기준 우선순위의 차이

교육담당자 기업형태에 따라 강사 선정기준의 우선순위에 대한 인식수준의 차이가 있는지 알아보기 위하여 일원배치분산분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-6>와 같다. 담당자의 기업형태에 따른 강사의 성별에 대한 우선순위 차이를 살펴보면, 대기업이 2.95, 공기업/공공기관이 3.7, 외국계기업이 3.78, 벤처기업이 4, 중소기업이 4.67 순으로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다. 구체적으로 차이가 발생하는 집단이 무엇인지 확인하기 위하여 사후검증을 실시한 결과, 대기업 기업교육담당자가 중소기업 교육담당자(평균차 -1.724 p=.009)보다 강사의 성별의 우선순위에 대한 인식수준이 높은 것으로 나타났다.

담당자의 기업형태에 따른 강사의 외모에 대한 우선순위 차이를 살펴보면, 외국계기업이 5.22, 중소기업이 5.68, 대기업이 6.55, 공기업/공공기관이 7, 벤처기업이 7.43 순으로 나타났으나 사후검증 결과 집단별로 의미 있는 구분은 나타나지 않았다.

<표 IV-6> 기업형태에 따른 강사선정기준 우선순위의 차이

구분	기업형태		평균 (표준편차)	F	유의확률	사후검증				
						1	2	3	4	5
강사의 나이	대기업	20	6.85 (2.87)	2.4	0.53					
	공기업/공공기관	10	6.2 (2.35)							
	중소기업	95	5.42 (1.69)							
	외국계기업	9	5.33 (2.18)							
	벤처기업	7	5.29 (2.36)							
강사의 성별	대기업	20	2.95 (1.88)	4.058	0.004**					
	공기업/공공기관	10	3.7 (2.06)							
	중소기업	95	4.67 (1.84)							
	외국계기업	9	3.78 (1.56)							
	벤처기업	7	4 (2.24)					*	*	
강사의 결혼유무	대기업	20	9.1 (1.02)							
	공기업/공공기관	10	9.6 (0.84)							

	중소기업	95	9.64 (0.82)	1.724	0.148	
	외국계기업	9	9.56 (0.88)			
	벤처기업	7	9.71 (0.76)			
강사의 외모	대기업	20	6.55 (2.28)			
	공기업/공공기관	10	7 (1.83)			
	중소기업	95	5.68 (2.04)	2.7	0.033 *	
	외국계기업	9	5.22 (2.28)			
	벤처기업	7	7.43 (0.98)			
강사의 학력	대기업	20	5.8 (3.32)			
	공기업/공공기관	10	4.5 (2.59)			
	중소기업	95	5.96 (2.91)	0.964	0.429	
	외국계기업	9	6.44 (3.28)			
	벤처기업	7	4.57 (2.3)			
강사의 경력	대기업	20	2.05 (0.89)			
	공기업/공공기관	10	1.6 (0.84)			
	중소기업	95	1.76 (1.38)	0.439	0.78	
	외국계기업	9	1.78 (0.67)			
	벤처기업	7	1.43 (0.79)			
강사의 수강료 요구수준	대기업	20	4.4 (1.00)			
	공기업/공공기관	10	4.7 (1.34)			
	중소기업	95	4.03 (1.66)	0.868	0.485	
	외국계기업	9	4.67 (1.23)			
	벤처기업	7	4.43 (1.81)			
강사의 강의관련 자격증 소지여부	대기업	20	7.5 (1.36)			
	공기업/공공기관	10	7.7 (2.06)			
	중소기업	95	8.36 (1.19)	2.275	0.064	
	외국계기업	9	8.22 (1.09)			
	벤처기업	7	8.43 (1.13)			
강사의 사회적 지위나 명성	대기업	20	6.5 (1.64)			
	공기업/공공기관	10	6.8 (2.15)			
	중소기업	95	6.14 (2.21)	0.813	0.519	

	외국계기업	9	7.22 (1.09)			
	벤처기업	7	6.57 (1.81)			
강사의 해당업종 근무여부	대기업	20	3.3 (1.92)	0.155	0.961	
	공기업/공공기관	10	3.2 (1.62)			
	중소기업	95	3.34 (2.21)			
	외국계기업	9	2.78 (2.28)			
	벤처기업	7	3.14 (1.77)			

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

이러한 결과로 볼 때, 대기업 기업교육담당자가 강사의 성별의 우선순위에 대한 인식수준이 가장 높은 것으로 나타났고, 세부사항에 대해 연구한 결과 강사의 성별은 여성을 선호하는 것으로 나타났다.

C. 강사 선정기준에 대한 담당자의 선호도

1. 강사의 경력

기업교육 담당자들이 가장 선호하는 강사의 경력은 5년~7년 미만인 52명 (36.9%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 3년~5년 미만, 50명 (35.5%), 7년 이상이 34명 (24.1%), 1년~3년 미만 5명(3.5%) 순으로 나타났다.

<표 IV-7> 강사의 경력

구분		표본 수 (명)	백분율 (%)
강사의 경력	5년~7년 미만	52	36.9
	3년~5년 미만	50	35.5
	7년 이상	34	24.1
	1년~3년 미만	5	3.5
	합계	141	100

2. 강사의 수강료 요구 수준

기업교육 담당자들이 가장 선호하는 강사의 수강료 수준은 10만원~20만원 미만,

93명 (66%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 20만원~30만원 미만인 28명 (19.9%), 10만원 미만이 10명 (7.1%), 30만원~40만원 미만 7명(5%), 상관없다 3명(2.1%) 순으로 나타났다.

<표 IV-8> 강사의 수강료 요구 수준

구분		표본 수 (명)	백분율 (%)
강사의 수강료 요구수준	10만원~20만원 미만	93	66
	20만원~30만원 미만	28	19.9
	10만원 미만	10	7.1
	30만원~40만원 미만	7	5
	상관없다	3	2.1
	합계	141	100

3. 강사의 성별

기업교육 담당자들이 가장 선호하는 강사의 성별은 여자 110명(78%), 남자 31명 (22%) 순으로 나타났다. 대부분의 기업담당자들이 여자 강사를 선호하는 것을 알 수 있다.

<표 IV-9> 강사의 성별

구분		표본 수 (명)	백분율 (%)
강사의 성별	여자	110	78
	남자	31	22
	합계	141	100

4. 강사의 학력

기업교육 담당자들이 가장 선호하는 강사의 학력은 대졸, 115명 (81.6%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 석사이상 18명 (12.8%), 박사 이상이 8명 (5.7%) 순으로 나타났다.

<표 IV-10> 강사의 학력

구분		표본 수 (명)	백분율 (%)
강사의 학력	대졸	115	81.6
	석사이상	18	12.8
	박사이상	8	5.7
	합계	141	100

5. 강사의 연령대

기업교육 담당자들이 가장 선호하는 강사의 연령대는 30대, 62명 (44%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 40대 41명 (29.1%), 50대 31명 (22%), 20대 7명 (5%) 순으로 나타났다.

<표 IV-11> 강사의 연령대

구분		표본 수 (명)	백분율 (%)
강사의 연령대	30대	62	44
	40대	41	29.1
	50대	31	22
	20대	7	5
	합계		100

6. 강사의 선호 이미지 요소

기업교육 담당자들이 가장 중요하게 생각하는 강사의 외모는 얼굴/표정 60명 (42.6%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 목소리/억양 42명 (29.8%), 자세/태도 30명 (21.6%), 옷차림/헤어스타일 7명 (5%), 키/몸매 2명(1.4%) 순으로 나타났다.

<표 IV-12> 강사의 외모

구분		표본 수 (명)	백분율 (%)
	얼굴/표정	60	42.6

강사의 외모	목소리/억양	42	29.8
	자세/태도	30	21.6
	옷차림/헤어스타일	7	5
	키/몸매	2	1.4
	합계	141	100

7. 강사의 결혼유무

기업교육 담당자들이 선호하는 강사의 결혼유무 여부는 미혼 75명(53.2), 기혼 66명(46.8%) 로 결혼유무에 대한 선호도는 비슷한 수준으로 나타났다.

<표 IV-13> 강사의 결혼유무

구분		표본 수 (명)	백분율 (%)
강사의 결혼유무	미혼	75	53.2
	기혼	66	46.8
	합계	141	100

D. 논의

1. 기업교육 강사 선정기준의 우선순위

교육담당자들이 중요하게 생각하는 기업교육 강사 선정기준의 우선순위를 알아본 결과, 기업교육담당자가 강사를 선정 할 때 가장 중요하게 여기는 기준 1위는 강사의 경력이었고, 2위는 강사의 해당업종 근무 여부, 3위는 강사의 수강료 요구수준, 4위는 강사의 성별, 5위는 강사의 학력, 6위는 강사의 나이, 7위는 강사의 외모, 8위는 강사의 사회적 지위나 명성, 9위는 강사의 강의 관련 자격증 소지여부, 10위는 강사의 결혼유무로 10가지 선정 기준 중 강사의 경력에 대한 인식수준이 가장 높게 나타났다.

이러한 결과 중 1위와 2위로 선정된 강사의 경력과 해당업종 근무여부는 최근 많은 기업들이 인재를 채용할 때 경력자를 선호하는 경향을 보이는 것과 비슷한 현상으로 볼 수 있다. 중앙일보(신승우, 2014)에 따르면, 신입사원을 뽑을 때에도 최소한 어느 정

도의 경험이 있는 지원자들을 뽑고 있다며 구인을 의뢰한 기업의 80%가 경력직 직원을 원하고 있다고 전했다. 또한 정식 경력은 없더라도 인턴이나 파트타임 등의 실무 경험도 인정해주는 추세로 인턴이나 파트타임 경험이 없는 구직자들은 취업에 어려움을 겪고 있다고 전했다. 이렇게 경력직 채용공고가 증가하는 것은 경기불황으로 업무에 바로 투입해서 성과를 낼 수 있는 인력에 대한 수요가 늘었기 때문이다. 기업교육 담당자들이 강사의 경력을 선호하는 것도 이러한 기업의 흐름에 따라 인식되고 있다고 볼 수 있다. 강사의 경력이 풍부하다는 것은 강의에 대한 만족도가 경력이 없는 신입 강사보다 보장된다는 것이고, 해당업종에서 근무한 경험이 있다는 것은 기업에서 요구하는 강의주제에 대해 이해도가 더 높다는 것을 의미하기 때문에 강사의 강의경력과 해당업종근무여부를 높은 우선순위로 인식하는 것으로 보인다. 따라서 기업교육 강사들은 자신의 경력관리와 더불어 여러 기업분야에 대한 실무적 경험을 쌓을 수 있도록 다각도로 노력할 필요가 있다. 또한 3위로 선정된 수강료 요구수준을 보면 기업교육 강사와 기업교육 양자 간의 경제적 요건을 잘 맞추어 강사를 선정하는 것도 중요하게 보인다. 한편, 강사의 나이나 외모가 각각 6위와 7위로 비교적 하위수준에 머무른 것은 기업에서 인재를 채용함에 있어서 외모가 당락을 결정짓는 중요한 요소로 적용되고 있는 현실에도 불구하고, 기업교육 현장에서는 외적인 면에 비해 경력이나 근무여부 등의 인식수준이 높기 때문에 강사 스스로 강의경력과 기업에 대한 정보와 더불어 가능하다면 해당업종에 대한 실무경험 등의 준비가 더 필요할 것으로 보인다.

2. 교육담당자 특성별 강사 선정기준의 우선순위

교육담당자의 특성별 강사선정기준의 우선순위에 차이가 있었다.

강사의 경력에 대한 담당자의 특성별 차이를 주목해보면, 20대이면서, 근무기간이 1년 미만의 기업교육담당자가 강사 경력의 우선순위에 대한 인식수준이 가장 높은 것으로 나타났다.

이것은 기업교육담당자의 나이가 어리고 근무기간이 짧을수록 상대적으로 강의경력이 많은 강사를 선호한다는 것으로 볼 수 있는데, 이는 경험이 많은 담당자에 비해 상대적으로 경험이 적은 기업교육담당자일수록 더 안정적으로 강사를 선정하는 경향으로 보인다.

기업형태별 차이를 살펴본 결과 대기업 담당자들이 다른 기업형태의 담당자들에 비해 강사의 성별을 우선적으로 고려하고 있었는데, 선호하는 강사의 성별은 여성으로

나타났다. 이는 최근 전 세계에서 회자되고 있는 이브올루션 현상을 대기업이 더 적극적으로 반영하고 있는 것으로 추측된다. 이브올루션이라는 신조어는 'Eve'와 진화를 뜻하는 'Evolution'의 합성어이다. 이브올루션은 남성들의 억압 속에 있던 여성들이 독자적으로 진화하면서 사회 전반적으로 여성이 남성을 압도하는 현상을 말하는데 미국의 미래학자 페이스 팍콘의 저서인 '클릭! 이브속으로'에서 처음 사용된 말이다. 여성은 남성보다 사회화 능력이 뛰어나고 마음이 통하거나 비슷한 상황에 있는 사람과의 결집력이 우수하며, 특히 소비생활에서 집단행동과 구전을 통한 파워 형성이 잘 이뤄진다고 한다(2014, 윤광원). 다른 업종형태보다 대기업이 여성강사를 선호한 이유도 이러한 여성의 장점을 더 적극적으로 반영한 결과로 보인다.

성별 차이를 살펴본 결과 남자 담당자가 강사의 나이와 외모에 대한 인식수준이 높고, 여성은 강사의 학력에 대한 인식수준이 높았다. 또한 연령대별 차이를 살펴보면, 30대는 해당업종근무여부에 대한 인식수준이 가장 높은 것으로 나타났고, 50대는 수강료 요구수준과 결혼유무에 대한 인식수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 담당자의 성별과 연령대에 따라 인식수준의 우선순위에 차이가 나타난 결과에 대해 추후연구가 필요해 보인다. 또한, 평생교육참여여부에 따라 기업교육 강사선정에 차이가 있을 것으로 예상하고 연구를 진행하였으나 평생교육에 참여한 경험이 있는 교육담당자가 전체 교육담당자의 87.9%로 대부분의 담당자가 평생교육에 참여하고 있었기 때문에 통계적으로 유의미한 결과를 얻지 못했다. 하지만 향후 연구에서는 사례수를 충분히 확보하여 평생교육 참여여부에 따라 기업교육 강사 선정에 차이가 있는지에 대한 비교연구가 필요해 보인다.

3. 기업교육 강사 선정기준에 대한 담당자들의 선호도

기업교육 강사 선정기준에 대한 기업교육담당자들의 선호도를 살펴본 결과, 기업교육 담당자들이 가장 선호하는 강사의 경력은 5년~7년 미만이었으며, 선호하는 강사의 수강료 수준은 10만원~20만원 미만이 가장 높게 나타났으며, 남성보다 여성강사를 더 선호하는 것으로 나타났고, 가장 선호하는 강사의 학력은 대졸로 나타났으며, 가장 선호하는 강사의 연령대는 30대로 나타났으며, 가장 중요하게 생각하는 강사의 외모는 얼굴/표정이었다.

이러한 결과 중, 기업교육 담당자가 가장 선호하는 기업교육 강사의 연령대는 30대였는데, 최근 취업시장에서 기업 10곳 중 3곳이 30세 이상자 신입 채용을 꺼린다는 조

사결과와는 반대되는 결과이다. 사람인(www.saramin.co.kr)이 778개 기업을 대상으로 ‘신입사원으로 30세 이상 지원자를 채용하는 것에 대한 생각’을 설문한 결과, 29.4%가 ‘채용을 꺼리는 편’이라고 답한 것이다. 채용을 꺼리는 이유로는 ‘위계질서가 흔들릴 것 같아서(60.3%, 복수응답)를 첫 번째를 꼽았다. 이들이 생각하는 신입사원의 적정나이는 평균적으로 남성은 28세, 여성은 26세인 것으로 집계되었다(2014, 김은진). 기업에서 채용하는 신입사원의 연령대 기준과 기업교육에서 강사를 채용하는 선호연령대의 결과가 달리 나온 것은 기업교육의 특수성과 관련이 있는 것으로 보인다. 기업교육에서 실시되는 강의는 대부분 단발성으로 진행되고 조직의 위계질서에는 크게 영향을 미치지 않기 때문에 상대적으로 경험이 짧은 20대 강사보다는 30대 강사를 선호하는 것으로 추측된다. 또한 주목해야 할 결과 중 하나는 강사의 이미지 요소인데, 기업교육담당자들이 가장 선호하는 강사의 이미지요소는 얼굴/표정이었다. 이는 국내외 기업 인사담당자 93%가 지원자의 인상을 보고 면접에서 감점 혹은 가점을 준 경험이 있다고 대답한 것과도 같은 맥락으로 볼 수 있다. 이는 신입사원 채용 시 지원자의 인상이 굉장히 중요한 요소로 적용된다는 점인데, 평가에 긍정적인 영향을 미치는 태도로 남성 지원자는 ‘자신감 있고 당당한 표정’이 1위로 뽑혔고, 여성 지원자는 ‘미소 짓는 표정’이 가장 긍정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다(유호, 2014). 강사들 역시 예외는 아닐 것이다. 아무리 강의를 잘하는 명강사라 할지라도 첫인상이 좋지 못하면 결국 강의의 기회를 얻지 못한다. 따라서 자신의 표정과 첫인상관리에 힘써야 한다. 남성보다 여성강사가 기업교육에서 더 선호되는 이유도 대부분 1~2시간 내의 특강형식으로 진행되는 기업교육의 특성상 여성강사가 남성강사보다 짧은 시간 내에 교육생들과의 자연스러운 공감대 가능하기 때문일 것으로 추측된다. 따라서 남성강사들은 더욱 자신의 첫인상, 표정이 어떤지 체크해보고 가급적 부드러운 인상으로 만들어야 할 것이고, 여성강사들 역시 자신의 첫인상 관리에 힘써야 할 것이다.

V. 요약 및 제언

A. 요약

기업교육 강사 선정기준은 기업교육의 질에 큰 영향을 미칠 수 있는 매우 중요한 변수 중 하나이다. 또한 이러한 강사를 선발, 활동하도록 하는 결정이 기업의 교육담당자에 의해 이루어지고 있고, 이런 점에서 과연 우리나라 기업교육담당자들이 기업교육을 실시하는 강사에 대해 어떠한 인식을 가지고 있으며, 어떠한 기준에 의해 강사를 선정하고, 또 그것에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 확인하여 기업교육이 나아가야 할 방향성을 제시하는 일로도 귀착될 수 있다.

이에 본 연구는 기업교육 강사 선정기준에 대한 기업교육담당자의 인식을 통해 현재 기업교육의 실질적 상황을 살펴보고, 기업교육 시스템의 개선점이 있는지 연구해보고자 한다. 또한, 기업교육 분야에서 강사들이 어떠한 것들을 준비하고 노력해야 하는지 정보를 제공해 줌으로써 기업교육 강사로 활동하는 데 실질적인 도움을 줄 수 있는 계기가 되고자 한다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 다음과 같은 구체적인 연구문제를 설정하였다. 첫째, 교육담당자들이 중요하게 생각하는 기업교육 강사 선정기준의 우선순위는 어떠한지 알아보고, 둘째, 교육담당자들의 특성에 따라 기업교육 강사 선정기준의 우선순위에는 차이가 있는지, 셋째 기업교육 강사 선정기준에 대한 기업교육담당자들의 선호도는 어떠한지 확인해보는 것이다.

본 연구는 전국의 각 기업에 종사하는 기업교육담당자를 대상으로 설문을 실시하였으며, 총 200부의 설문지를 배포하였다. 그 중 15부는 직접 교육담당자를 만나 배포하였고, 나머지 185부는 E-mail을 통해 배포 하였다. 설문지 배포와 회수는 2014년 3월 27일 ~ 2014년 4월 14일 사이에 직접 기업을 방문하여 현장에서 회수하거나 E-mail을 통해 회수하였다. 배포한 200부의 설문지 중 총 152부가 회수되었고(회수율76%), 이중 성실히 답변하지 않은 11부를 제외한 141부(유효응답률 70.5%)가 최종 분석에 활용되었다.

조사도구는 설문지를 활용하였으며, 연구에 사용된 설문지 문항은 기업교육담당자 인구통계학적 특성 10문항, 기업교육 강사 선정기준 10문항, 선정의 세부기준 7문항, 총 27문항으로 교육담당자의 인구통계학적 특성은 성별, 연령대, 최종학력, 결혼유무, 재직하고 있는 기업의 업종 유형, 재직하고 있는 기업의 형태, 근무 기간, 월평균 소득,

평생교육 프로그램 참여 여부, 참여 경험이 있다면 총 참여 기간, 총 10문항으로 구성하였다. 기업교육 강사 선정기준은 강사의 성별, 나이, 결혼유무, 강사의 외모, 학력, 경력, 강사료 요구수준, 강의 관련 자격증 소지여부, 사회적 지위나 명성, 해당 업종 근무 여부 총 10가지 선정기준으로 채택하여 구성하였다. 본 연구의 수집된 자료는 SPSS WIN 12.0프로그램을 이용하여 빈도분석과 기술통계, t-test, One-way ANOVA(일원 분산분석)을 실시하였다.

연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 교육담당자들이 중요하게 생각하는 기업 교육 강사 선정기준의 우선순위를 알아본 결과, 기업교육담당자가 강사를 선정 할 때 가장 중요하게 여기는 기준 1위는 강사의 경력이었고, 2위는 강사의 해당업종 근무 여부, 3위는 강사의 수강료 요구수준, 4위는 강사의 성별, 5위는 강사의 학력, 6위는 강사의 나이, 7위는 강사의 외모, 8위는 강사의 사회적 지위나 명성, 9위는 강사의 강의 관련 자격증 소지여부, 10위는 강사의 결혼유무로 10가지 선정 기준 중 강사의 경력에 대한 인식수준이 가장 높게 나타났다.

둘째, 교육담당자의 특성별 강사선정기준의 우선순위에 차이가 있다.

<표 V-1> 교육담당자의 특성별 강사선정 기준 1위

담당자의 특성	선정 기준 1위
20대 근무경력 1년 미만	강사의 경력
30대	해당업종근무여부
50대	수강료요구수준
대기업	강사의 성별
남성	강사의 나이
남성	강사의 외모
여성	강사의 학력
50대	결혼유무

강사의 경력에 대한 담당자의 특성별 차이를 주목해보면, 20대이면서, 근무기간이 1년 미만의 기업교육담당자가 강사 경력의 우선순위에 대한 인식수준이 가장 높은 것으로 나타났다. 기업형태별 차이를 살펴본 결과 대기업 담당자들이 다른 기업형태의 담당자들에 비해 강사의 성별을 우선적으로 고려하고 있었고, 성별 차이를 살펴본 결과 남자 담당자가 강사의 나이와 외모에 대한 인식수준이 높고, 여성은 강사의 학력에 대한 인식수준이 높았다. 또한 연령대별 차이를 살펴보면, 30대는 해당업종근무여부에 대한 인식수준이 가장 높은 것으로 나타났고, 50대는 수강료 요구수준과 결혼유무에 대한 인식수준이 가장 높은 것으로 나타났다.

셋째, 기업교육 강사 선정기준에 대한 기업교육담당자들의 선호도를 살펴본 결과, 기업교육 담당자들이 가장 선호하는 강사의 경력은 5년~7년 미만이었으며, 선호하는 강사의 수강료 수준은 10만원~20만원 미만이 가장 높게 나타났으며, 남성보다 여성강사를 더 선호하는 것으로 나타났고, 가장 선호하는 강사의 학력은 대졸로 나타났으며, 가장 선호하는 강사의 연령대는 30대로 나타났으며, 가장 중요하게 생각하는 강사의 외모는 얼굴/표정이었다.

<표 V-2> 기업교육 강사 선정기준에 대한 담당자들의 선호도

선정 기준	교육담당자의 선호도
강사의 경력	5년~7년 미만
강사의 성별	여성
강사의 학력	대졸
강사의 연령대	30대
선호 강사료	10만원~20만원 미만
선호 이미지요소	얼굴/표정

연구 결과를 종합해 본 결과, 기업교육 강사 선정기준에 대한 기업교육 담당자들의 인식을 구체적으로 확인할 수 있었다. 기업형태별, 업종별로 큰 차이를 보이지 않은 것

은 현재 기업교육 담당자들의 강사 선정기준이 비교적 합리적으로 이루어지고 있다는 것으로 평가될 수 있으며, 기업교육 강사가 강의 진행 시 수행해야 할 교육활동의 요소 중 강사의 외모나 성별, 혼인유무보다는 강의 경력이나 해당기업의 근무경험을 중요시하고 있다는 점에서 강사의 외적인 요소보다 내적 요소를 상대적으로 강조하고 있음을 확인할 수 있었다. 이러한 결과를 통해 기업교육 담당자들이 강사를 선정 할 때 어떠한 기준으로 강사를 선정하는지에 대한 현재 기업교육의 흐름을 살펴볼 수 있었다. 또한 교육담당자의 특성에 따라 강사 선정기준의 우선순위에 차이가 나타난 결과에서도 알 수 있듯 강사를 선정하는 사람의 주관적 기준이나 관심에 따라 선정 결과가 강하게 영향 받는 경우가 빈번하다는 사실도 확인할 수 있었다. 기업교육 강사를 선정하는 과정에 있어서 공식화된 루트나 시스템이 마련되어 있지 않기 때문에 강사 선정의 과정은 여전히 체계화되지 못한 형태로 진행되고 있는 것이 사실이다. 사원을 뽑을 때 매우 체계적이고 신중하게 접근하는 기업이 여전히 강사를 선정하는 일에는 그때그때 필요한 사람을 찾아 채용하고 만족스럽지 못한 결과가 나왔을 때 또 다른 강사를 채용하여 바뀌는 식의 방식을 택하고 있는 것이다. 교육담당자들은 능력 있는 강사를 찾기 위해 나름대로 여러 가지 방식을 이용하고 있지만 현재의 방식은 많은 한계점이 있다. 교육담당자들이 강사를 선정할 때 가장 많이 이용하는 방식 중 하나인 강사 섭외사이트를 통해 강사를 선정하는 방식만 해도 문제점들을 쉽게 찾아 볼 수 있다. 강사 섭외사이트를 통해 강사를 선정하는 과정은 교육담당자가 해당사이트에 섭외문의 글을 등록하면 그것을 강사회원이 확인하고 제안서를 발송하는 방법으로 진행이 되거나, 등록되어있는 강사에게 직접 연락 후 섭외하는 방법으로 진행된다. 하지만 가입되어있는 강사들이 섭외문의 글을 확인하거나 강사의 정보를 교육담당자가 열람하기 위해서는 해당 강사가 그 사이트에 수십만원의 비용을 들여 정회원으로 가입되어 있어야만 가능했다. 그렇지 않은 경우에는 교육담당자가 올린 섭외 문의글을 강사가 확인하는 데 제약이 있고, 교육담당자 역시 원하는 강사의 연락처를 확인할 수 없었다. 수십만원의 비용을 들여 정회원으로 등록한 일부 강사들만이 교육담당자가 올린 섭외 문의글을 확인할 수 있고, 교육담당자 역시 정회원으로 등록된 강사들의 정보만을 검색할 수 있는 것이다. 하지만 고가의 비용이 부담스럽기 때문에 대부분의 강사들이 정회원 등록을 포기하게 된다. 그렇게 되면 교육담당자의 섭외문의글 자체를 확인해 볼 수 없고, 교육담당자 역시 강사들의 정보를 확인해볼 수 없기 때문에 결국 능력이 있는 강사임에도 불구하고 교육담당자들은 강사의 프로필이나 이력서를 확인해 볼 기회조차 얻지 못하게 되고 이로 인해 강사선정의 폭 또한 좁아지는 악순환이 반복되는 것이다.

이것은 기업교육의 질 향상에 도움이 되지 못할뿐더러, 기업교육을 이끌어나가는 강사들에게도 혼란과 좌절을 초래하기 때문에 빠른 시일 내에 공개적이고 체계적인 강사선발 체제 구축이 이루어져야 할 것이다.

B. 제언

본 연구의 목적은 기업교육 담당자들이 강사 선정과 관련하여 어떠한 인식을 가지고 있으며 어떠한 기준에 의해 강사를 선정하고, 또 그것에 영향을 미치는 요인들은 무엇인지 확인함으로써 기업교육 강사 선발 체제 구축을 위한 시사점을 마련하고자 하였다. 이러한 연구의 분석결과로 나타난 이슈들과 주제들을 근거로 다음과 같이 실천적, 이론적으로 제언하고자 한다.

먼저 실천적인 측면에서 기업교육 강사들에게 제안할 내용은 다음과 같다. 글로벌 경쟁에서 앞서가는 인재육성은 기업의 생존과 직결되는 문제이기 때문에 기업교육 강사는 인재육성 분야의 전문 역량이 요구되고 있다. 기업교육 강사가 되려면 인재육성의 전문 지식과 기업 현장의 우수한 경험이 무기이다. 전문 지식이 없으면 강의에 깊이가 없고, 현장 경험이 없으면 강의 내용에 확신을 가지기도 어렵다. 본 연구결과에서도 기업에서 강사를 선정하는 여러 가지 우선순위 상위 기준들을 살펴보면, 강사의 경력과 강사의 해당업종 근무여부를 중요한 요인으로 꼽고 있다. 기업체에서의 실무경험을 바탕으로 탄탄한 전문 분야를 갖고 있는 전문 강사가 각광받는 추세인 것이다. 경쟁이 치열해지고 성과를 강조하게 되면서 기업이 직원 교육의 기본 방향을 교육을 위한 교육에서 회사의 성과 창출과 직결되는 교육으로 바꾸었기 때문에 전문가만이 살아남는 세계화 흐름에도 부합하는 셈이다. 기업교육이란 특정 목적을 위해 하는 것이기 때문에 전문 분야가 없는 강사는 갈수록 발붙일 자리가 없어지게 된 것이다. 그래서 자연스럽게 현장 경험이 있는 만큼 기업의 니즈와 고민을 잘 알고, 각 기업이 처한 문제의 해법을 제시해 줄 수 있을 것이라는 기대감에서 기업교육 강사를 찾게 된다. 따라서 기업교육 강사는 풍부한 강의 경력을 위해 다양한 분야에서 강의 경험을 쌓아야 할 것이다.

둘째, 기업교육 담당자들은 기업교육 강사를 선정하는 과정에 있어서 가급적 다차원적인 선정방법을 활용해야 한다. 현재는 채용하고자 하는 강사의 자격기준을 교육담당자가 나름대로 정하고 이력서나 프로필에 나타난 표면적인 내용을 통해 그 기준에 합

당하다고 여겨지면 해당 강사를 채택하고 있다. 하지만 교육을 성공적으로 진행하기 위해서는 그 자격을 여러 가지 측면으로 나누고 각 측면에 맞는 선발방법을 활용해야 할 것이다. 이를테면, 강사섭외 사이트에서 강사를 추천받았을 경우 강사의 프로필이나 이력서와 같은 서류심사에만 의존 할 것이 아니라, 다소 번거롭더라도 그전에 강사가 진행했던 다른 기업들을 확인해보고 해당기업의 담당자와 연락을 취해 강사의 가치와 태도, 강의준비 자세, 성격, 강의 진행 후 만족도 등을 확인해보고 최종 결정을 하는 것이다.

셋째, 기업교육 현장의 제도적 보완이 필요하다. 기업교육 강사라는 업을 선택한 강사들이 해당분야의 현장경험을 쌓기란 쉽지 않은 것이 현실이다. 우리나라 기업교육의 현재는 기업교육 강사로 활동하고 있는 대부분의 강사들 개인이 알아서 기업에서 필요한 요인들을 충족해야 하는 실정하기에 현실적으로 한계가 있다. 반대로 기업에서는 현장경험이 풍부한 강사를 요구한다. 기업의 실제 현장 상황을 이해하고 각 기업의 특수한 환경에 맞는 맞춤형교육을 원하지만 막상 그러한 풍부한 근무경험을 가진 강사는 많지 않다. 따라서 강사와 기업 모두에게 도움이 될 수 있는 제도가 필요 하다. 학교교육 현장에서는 학교교사들이 일정주기로 연수를 받는 제도가 있다. 학교에서 이루어지는 실무에 대한 내용부터 진로/진학지도 방법, 상담방법, 평가, 수업개선을 위한 전공 연수, 학급운영 방법, 리더십 등등 여러 영역의 연수가 진행되고 있다(2000, 남현숙). 이는 의무적인 것으로 신규교사부터 경력이 있는 교사 모두에게 해당되고 주기적으로 실시되고 있다. 이로써 교사는 자신의 교수 역량과 자질의 향상의 계기가 되고, 학교의 입장에서도 질 좋은 교육을 학생들에게 제공할 수 있게 되는 것이다. 기업교육 현장에도 이러한 제도가 필요하다. 지금처럼 기업교육 강사들 개인의 노력에만 맡기기보다는 계속적으로 자기계발을 할 수 있고 기업교육을 실시하는 목적을 달성할 수 있도록 기업적 차원에서 기업교육 강사를 육성할 수 있는 제도보완을 하는 것이다. 예를 들면 기업교육 연수원을 설립하여 기업 측면에서 요구하는 전반적인 교육들을 실시하는 것이다. 강사들은 그러한 연수 프로그램에 주기적으로 참여함으로써 강사의 자질과 역량을 향상시킬 수 있고 동시에 기업은 교육생들에게 질 높은 교육을 제공할 수 있게 되는 것이다.

또 하나 제안할 수 있는 제도는, 현재 기업에서 신입직원을 선발하기 전에 여러 부서에서 실습을 거치도록 하는 인턴사원 제도처럼 기업교육 강사들도 기업에서 일정기간 사내강사로 근무할 수 있도록 인턴강사 제도를 마련하는 것이다. 강사는 기업에서 일정기간 근무를 하면서 실무경험도 쌓을 수 있고 이에 따라 해당기업에서 필요로 하

는 깊이 있고 질 높은 강의를 할 수 있게 될 것이다. 인턴강사로 근무하는 기간 동안 해당기업에 필요한 교육이 어떤 것들이 있는지 찾아 교육계획을 수립해보고, 다양한 교육을 진행해보므로써 실무경험과 강의경험을 동시에 쌓을 수 있고, 기업의 입장에서 자신들의 기업에 맞는 맞춤형 교육훈련의 효과를 제대로 볼 수 있는 일석이조의 효과가 발현될 수 있을 것이다.

마지막으로, 통합적 체계적 시스템 구축이 필요하다. 이를테면, 평생학습 계좌제와 같은 통합시스템을 마련하는 것이다. 평생학습 계좌제 홈페이지(<http://www.all.go.kr/>)에 의하면 평생학습 계좌제는 개인의 다양한 학습경험을 학습계좌에 기록·누적하여 체계적인 학습설계를 지원하고 학습결과를 학력이나 자격인정과 연계하거나 고용정보로 활용할 수 있게 하는 제도로 전 국민, 남녀노소 누구라도 평생학습계좌 개설이 가능하다. 이러한 제도를 통해 개인은 평생학습 이력에 대한 사회적 인정 및 활용이 가능하고, 학습자 스스로 체계적인 학습설계와 관리를 할 수 있고, 지역사회는 지역 인적자원 및 관리 개발이 가능하고, 국가는 고용시장의 인적자원 확대 및 발굴을 기대할 수 있게 되는 것이다. 이와 같은 제도가 기업교육영역에서도 필요하다. 기업교육 강사들은 간헐적으로 진행한 강의이력, 인턴제로 근무한 이력, 해당분야에서 실제 정규직으로 근무한 이력, 각종 강의관련 자격증 취득 내역 등을 빠짐없이 기록함으로써 본인의 실제 강의 경력은 어떠한지, 어떠한 공부를 하고 있고, 어떤 분야의 실무경험이 있는지 등록하여 자신의 경력관리를 할 수 있을 것이다. 기업교육 담당자들은 강사채용공고를 게시하고, 이것을 강사들이 열람할 수 있게 한다. 또한 강의가 진행 된 후 해당 강의에 대한 만족도/ 피드백 내용을 교육담당자들이 입력해주는 것이다. 이는 기업교육현장에서 담당자들이 토로하는 애로사항 중 하나인 강사를 어디서 어떻게 찾아야 하는지 모르겠다는 문제점도 자연스럽게 해소할 수 있고 해당기업에서 요구하는 강의 주제나 내용에 대해 해당강사가 진행했던 강사의 경력이나 이력, 강의 후 만족도나 피드백 내용까지 확인해 볼 수 있기 때문에 강의를 계획하고 진행하는데 많은 도움을 받을 수 있고 강의 진행 후 긍정적인 결과를 얻을 수 있다. 이러한 시스템은 기업교육담당자와 기업교육 강사의 쌍방향 커뮤니케이션이 이루어지는 소통의 창으로 기업교육이 질적으로 발전하는데 많은 도움이 있으리라 기대된다.

이 연구는 여러 가지 한계점에도 불구하고, 기업교육 강사 선정과 관련된 연구들을 촉발해 낼 수 있는 시발적 연구로서 의의를 갖는다고 할 수 있다. 그동안 기업교육영역의 다양한 분야에서 많은 연구가 이루어졌지만 강사 선정에 대한 연구는 거의 이루

어지지 않았다. 이러한 상황에서 본 연구는 강사선정과 관련된 후속 연구들을 이끌어 낼 수 있을 것이다. 또한 기업교육 강사들이 어떠한 것들을 준비하고 노력해야 하는지 정보를 제공해 줌으로써 기업교육 강사로 활동하는 데 실질적인 도움을 줄 수 있는 계기가 되었다는 점에서 의의가 있다.

그러나 이러한 의의에도 불구하고, 본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구에서는 기업의 업종을 10가지로 두고 진행하였는데 각 업종별 사례수가 동일하지 않으므로, 연구결과를 일반화하기에는 무리가 따를 수 있다. 둘째, 평생교육적인 배경을 가진 담당자와 그렇지 못한 담당자의 비교연구를 해보고 싶었지만 사례수에 편차가 있어서 통계적으로 유의한 결과를 도출하지 못했다. 셋째, 연구 방법론 상 이메일 조사방법을 활용했기 때문에 교육담당자와의 심층면담을 통해 얻을 수 있는 구체적인 강사 선정배경이나 방법 등을 반영하지 못해서 더 풍성한 연구결과를 도출하지 못했다. 이러한 한계점을 바탕으로 본 연구자는 다음과 같은 후속연구 과제를 다음과 같이 제시하고자 한다. 첫째, 후속연구에서는 보다 광범위한 연구대상의 표집을 바탕으로 기업교육 분야에서 강사 선정에 영향을 미치는 요인들을 실증적으로 검증하며, 구체적인 선정방법들을 개발하는 데 도움을 줄 수 있는 심층적인 연구들이 진행되어야 할 것이다.

둘째, 강사들은 과연 기업교육 현장에서 강사를 선정하는 기준의 우선순위를 어떻게 인식하고 있는지 확인해 봄으로써 강사들의 관점에서 선정과정 경험을 더욱 심층적으로 탐구하는 것도 의미가 있을 것이다.

마지막으로, 기업교육 강사들의 자질과 전문성, 그리고 기업이 기대하는 상을 정립하기 위해서 보다 구체적인 제도 및 시스템 개발의 필요성을 언급하면서 본 연구를 마무리한다.

참고문헌

- 강용근(2005). 기업교육 담당자의 역할수행 저해요인 규명. 연세대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 김근영(2005). 강사의 이미지가 수용태도와 교육효과에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 언론홍보대학원. 석사학위논문.
- 김동숙(2000). 기업의 교육훈련 학습성과 결정요인 :K은행의 신입행원을 중심으로. 서강대학교 대학원. 석사학위논문.
- 김영화·전도근(2007). 평생교육강사의 직무분석. *Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education, Vol.10(3)*,pp.63~86.
- 김종구(1993). HRD 학습 전문가의 교수전략에 관한 연구. 연세대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 김종규(2007). 역량기반 기업 HRD 시스템 사용자 만족도의 영향요인에 관한 연구. 한양대학교 경영대학원. 석사학위논문.
- 김현수(1998). 인적자원 개발담당자의 직무능력과 역할 수행에 관한 연구. 서울대학교 대학원. 박사학위논문.
- 권두승(2001). 사회교육 담당자 효능감 척도개발과 그 시사점. *평생교육학연구, Vol.5 (1)*,pp57-76.
- 권두승(2003). 성인교육자의 멘토링 척도 개발과 교육적 시사점. *평생교육학연구, Vol.9(2)*. pp.169-193.
- 권두승(2006). *성인교육자론*. 서울: 교육 과학사.
- 권소연(1998). 대기업내 교육 훈련의 실태와 효율적 운영방안 탐색 :D 기업 사례의 분석. 이화여자대학교 사회복지대학원. 석사학위 논문.
- 김은진(20014). *취업포털 레이더*. 한국경제매거진 제 48호. 2013.12
http://magazine.hankyung.com/jobnjoy/apps/news?popup=0&nid=05&c1=5002&nkey=2014010800048053145&mode=sub_view (2014.05.29 접속)
- 나일주(1997). *산업교육의 이론과 실제*. 서울 : 학지사.
- 남현숙(2000). 일반연수에 대한 초등교사들의 인식 조사 연구. 숙명여자대학교 교육대학원. 석사학위 논문

- 박보경(2009). 기업교육 교수자의 역량에 관한 연구. 숭실대학교 대학원. 석사학위논문.
- 박영희(2008). 기업교육에서 강사양성프로그램 이수여부에 따른 교육훈련 효과에 대한 학습자 지각 분석. 연세대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 손용규(2003). 직장인의 직무분야 및 기업교육훈련 참여수준과 직무만족과의 관계 연구 - 수원시 소재 A사 대리급 사원을 중심으로. 아주대학교 대학원. 석사학위 논문.
- 신승우(2014). ‘인턴·파트타임’필수···기업들 ‘경력자’선호. 중앙일보. 2014. 5.6
http://www.koreadaily.com/news/read.asp?art_id=2513722 (2014.5.23 접속)
- 유영만(1996). 학습조직의 이론과 실제. 서울 : 21세기북스.
- 유주현(1994). 인적자원개발 담당자의 역할 수행능력향상을 위한 방안 연구. 한양대학교 대학원. 석사학위논문.
- 유호(2014). 기업 인사담당자 93% “인상 때문에 감점 준 적 있어”. 조선비즈. 2014.5.23
http://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2014/05/23/2014052301182.html
 (2014.5.23 접속)
- 윤광원(2014). 이젠 여성상위시대, ‘이브올루션’. 아시아투데이 경제. 2014.3.22
<http://www.asiatoday.co.kr/view.php?key=20140321010011760> (2014. 05.29 접속)
- 윤미자(2008). 기업교육훈련 특성이 교육효과에 미치는 영향에 관한 연구. 동아대학교 경영대학원. 석사학위논문.
- 위형철(2004). 교수기법의 효과적 활용을 통한 기업교육성과 제고방안. 부산대학교 경영대학원. 석사학위논문.
- 이재경(2002). 역량기반 교육과정 개발 방법론에 대한 고찰. 교육공학연구.
- 이지현(2013). 합격한줄 알았는데 떨어졌다면 ‘나이’ 탓. 이데일리 뉴스. 2013. 01.25
http://www.edaily.co.kr/news/NewsRead.edy?SCD=JG11&newsid=016203266026_81328 & DCD=A00701&OutLnkChk=Y (2014.05.29 접속)
- 장한별(2010). 기업교육강사의 강의전문성 발달연구. 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원. 석사학위논문.
- 전승표(2013). 기업 채용시 경력자 선호현상 ‘뚜렷’. 경기신문. 2013.11.12
<http://www.kgnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=362792> (2014. 5.23 접속)

- 전영선(2012). 연 2조원대 규모 강연 콘텐츠 파는 ‘쇼핑몰’도 등장.중앙 SUNDAY FOCUS. 2012.12.02. <http://sunday.joins.com/article/view.asp?aid=28413> (2014.04.30 접속)
- 정기영(2009). 기업교육훈련이 직무수행과 직무성파에 미치는 영향. 영남대학교 경영대학원. 석사학위논문.
- 정신철(2007). 교수기법이 교육만족도에 미치는 영향 - 기업교육을 중심으로. 호서대학교 글로벌창업대학원. 석사학위논문.
- 정용진(2003). 글로벌/지식·정보화 시대의 국내기업 HRD 담당자들의 역할과 역량에 관한 비교분석 연구. 산업교육연구.
- 최운실 · 이장익 · 권두승 · 전도근(2005). 평생교육 기관실태 분석 연구. 서울: 한국교육개발원.
- 한준상(1993). 산업인력자원개발. 서울 : 양서원.
- 한중문(2008). 프로페셔널 리더의 강의전략 7단계.서울 : 맥그로우 컨설팅.
- 황영조(2009). 기업교육훈련 교강사의 실천적 역할에 관한 질적사례연구. 연세대학교 대학원. 석사학위논문.
- Bartlett. C.J.(1982). *Unteaching scale developed for division of behavioral and social sciences*. College park : University of Maryland.
- Brousscau,M.O.(1998). Competency-Based Curriculum Design in Technical Skills Training. In Dubois. D.David (ed). *The competency casebook : Twelve studies in competecny-based performance improvement*. Washington D.C : HRD press, Inc.
- Buckley, R., & Caple .J.(1995). *The theory and practice of training*. Loganpage.
- Campbell, J. P. (1988). *Training design for performance improvement*. In K.P. Campbell,R.J., Campbell,J.P.,& Associates(Eds.). *Productivity in Organization* (pp.177-216). Jossey-bass.
- Gilley, J. W., & Egglan, S. A.(1989). *Principles of Human Resource Development*. Reading, MA: Addison-Welsey.
- Gilley,J. W., & Egglan, S.A.(1990). *Principles of human resource development*. Boston. MA: Addison-Wesley Publishing.
- Laird, D.(1985). *Approaches to training and development (2nded.)*. Boston , MA :

- Addision-Wesley Publishing.
- London,M.(1988). *Changeagent. San Francisco .CA* : Jossey - Bass Publishers.
- McLagan,P.A.,& Suhadolnik,E.(1989). *Model for HRD practice: There search report* .Alexandria. VA: ASTD Press.
- McLagan, P. A., & Suhadolnik, D.(1989). *Models for HRD Practice: The Research Report*. Alexandria.VA: American Society for Training and Development.
- McLagan, P. A.(1996). Great ideas revisited. *Training and Develop ment*. 50(1), 60 ~65
- Mcber, H. (2000). *Research into teacher effectiveness: A Model to Teacher effectiveness*. UK : DFEE.
- Nadler, L. (1979). *Developing human resources (2rded.)*. Austin, TX: Learning Concepts.
- Nadler, L.& Nadler, Z.(1989). *Developing human resources (3rded.)*, San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

부록. 설문지

기업교육 강사 선정기준에 관한 기업교육담당자의 인식 연구에 관한 설문지

안녕하십니까?

조선대학교 일반대학원에서 평생교육을 전공하고 있으며 석사학위 논문을 준비하고 있는 박지아입니다.

이 설문지는 기업교육 강사 선정기준에 관해 기업교육담당자의 인식이 어떠한지에 대해 알아보기 위한 것입니다.

이 설문의 문항은 정답이 있는 것이 아니며, 각자의 주관적 의견을 알아보고자 하는 것이오니 편안한 마음으로 솔직하게 답변해 주시기 바랍니다. 이 설문에 대한 응답결과는 기호로 표기되어 자료 분석과정을 거치므로 응답자의 신분이 드러나지 않습니다.

또한 이 설문지는 본 연구 목적 이외에는 다른 용도로 절대 사용되지 않습니다.

여러분의 솔직하고 성의 있는 응답을 부탁드립니다.

바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내어 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

2014년 3월

조선대학교 일반대학원 평생교육전공
박지아 (dodojia@naver.com)

I.다음은 귀하의 일반적 사항에 관한 질문입니다. 해당하는 번호를 표기 해 주십시오.

1.귀하의 성별은?

- ① 남자 ② 여자

2.귀하의 연령대는?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상

3.귀하의 최종학력은?

- ①고졸이하 ②전문대졸 ③대졸 ④석사 ⑤박사

4. 귀하의 결혼유무는?

- ① 미혼 ② 기혼

5. 귀하께서 재직하고 있는 기업의 업종 유형은?

- ①서비스업 ②제조/화학 ③의료/제약/복지 ④판매/유통 ⑤교육업 ⑥건설업 ⑦IT/웹/통신
⑧미디어/디자인 ⑨은행/금융업 ⑩기관/협회 ⑪기타 ()

6. 귀하께서 재직하고 있는 기업의 형태는?

- ①대기업 ②공기업/공공기관 ③중소기업 ④외국계기업 ⑤벤처기업 ⑥기타 ()

7.귀하의 근무년수는?

- ①1년 미만 ② 1년 ~ 3년 미만 ③ 3년 ~ 5년 미만 ④ 5년 ~ 7년 미만 ⑤ 7년 이상

8. 귀하의 월평균 소득은?

- ①100만원 미만 ② 100만원 ~ 200만원 미만 ③ 200만원 ~ 300만원 미만
④300만원 ~ 400만원 미만 ⑤ 400만원 이상

9.평생교육프로그램 참여 경험 여부는? (평생교육 프로그램이란 - 직무관련교육, 직무비관련
직업교육, 일반평생교육(교양 여가 등)을 모두 포함하는 것을 의미)

- ① 있다 ②없다

10.평생교육프로그램 참여 경험이 있다면 지금까지 평생교육프로그램 참여한 총
기간은 어느 정도입니까?

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

II. 강사 선정 요인에 관한 질문입니다. 중요하다고 생각되는 순서에 따라 1위- 10 위까지의 우선순위를 정하십시오. (가장 중요하다고 생각되는 것 - 1위)

항 목	강사의 나이	강사의 성별	강사의 결혼 유무	강사의 외모	강사의 학력	강사의 경력	강사의 수강료 요구 수준	강의 관련 자격증 여부	강사의 사회적 지위나 명성	강사의 해당 업종 근무 여부
우 선 순 위										

III. 강사 선정 요인의 세부사항에 관한 질문입니다. 해당하는 번호를 표기 해 주십시오.

1. 강사 선정 시 선호하는 강사의 연령대는?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상

2. 강사 선정 시 선호하는 강사의 성별은?

- ① 남자 ② 여자

3. 강사 선정 시 선호하는 강사의 결혼유무는?

- ① 미혼 ② 기혼

4. 강사 선정 시 가장 중요하게 생각하는 강사의 이미지 요소는?

- ① 얼굴/표정 ② 목소리/억양 ③ 키/몸매 ④ 옷차림/헤어스타일 ⑤ 자세/태도

5. 강사 선정 시 선호하는 강사의 학력은 ?

- ①고졸 ②전문대졸 ③대졸 ④석사 이상 ⑤박사 이상

6. 강사 선정 시 선호하는 강사의 경력은 ?

- ①1년 미만 ② 1년 ~ 3년 미만 ③ 3년 ~ 5년 미만 ④ 5년 ~ 7년 미만 ⑤ 7년 이상

7. 강사 선정 시 선호하는 강사료는 (1시간 기준) ?

- ① 10만원 미만 ② 10만원 ~ 20만원 미만 ③ 20만원 ~ 30만원 미만
④ 30만원 ~ 40만원 미만 ⑤ 상관없다.

*****설문에 응답해 주셔서 대단히 감사합니다*****