

국제화경영교육사례 : 고려대학교 국제경영 현장실습프로그램을 중심으로

신 만 수*

기업현장중심의 교육 프로그램은 경영교육의 경쟁력을 크게 높힐 수 있다. 고려대학교 경영대학 국제현장 실습프로그램의 목적은 학생들을 해외생산 또는 영업현장에 파견하여 기업환경과 해외사업에 대한 인식과 감각을 높이는데 있다. 참여 학생들은 1학기 동안 예비교육과정에서 대상지역의 언어, 문화, 경제상황 등을 공부하고 여름방학 기간중 현지에 파견되어 생산현장, 건설현장, 바이어상담현장 등에서 다양한 실무와 감각을 익히게 된다. 참여한 학생들은 실제로 이 프로그램을 통하여 현지실무와 현지인 및 현지문화에 대한 이해를 높였고, 또 외국어의 중요성을 피부로 느꼈다고 답변하였다. 이 프로그램이 기대하는 효과를 거두기 위해서는 무엇보다도 사전 준비과정에서 충분한 현지언어 및 문화 교육이 이루어져야 되고 각 실습지역에 맞게 지역별로 차별화된 사전교육이 이루어져야 한다. 기업도 장기적인 관점에서 미래인재 육성차원에서 이러한 프로그램의 중요성을 인식하고 적극 참여할 필요가 있다.

1. 서 론

1955년 경영학과의 우리나라 최초로 고려대학교에 설립된 이래, 지난 40여년 동안 한국 경영교육은 여러가지 면에서 많은 발전을 해 왔다. 국내 경영대학은 급변하는 국내 및 세계경제 여건하에서 현대 기업경영에 요구되는 새로운 경영기법 및 이론을 널리 보급하였다. 또 경제발전에 필요한 수 많은 인력을 양성, 사회 적재적소에 공급하는데 많은 공헌을 하여 왔다. 그리고 우리나라 경영대학들은 사회 각계각층의 요구에 부응하여 많은 직장인과 공무원들의 수시 및 평생교육을 실시해 왔고, 산학협동을 통하여 주요산업체와 긴밀한 유기적 관계를 유지하여 왔다.¹⁾

* 고려대학교 경영학과 부교수

1) 남상구·강준구·김연수, "대학원 중심교육과 경영학 교육의 방향," 한국경영학회 창립 40주년 기념 심포지움, 1996, pp. 39.

이러한 많은 공헌에도 불구하고 우리나라 대학의 경영학교육은 현재 많은 문제점을 안고 있다. 특히 앞으로 WTO체제하에서 한국기업의 경쟁력 향상을 위해 어떻게 경영교육의 질을 높여야 하는가 하는 문제는 매우 중요한 과제라 할 수 있다. 이 논문에서는 먼저 고려대학교 경영대학이 현재 운영하고 있는 제반 국제화 관련 프로그램의 현황을 간략히 살펴보고, 그중에서 가장 핵심적인 프로그램이라 할 수 있는 국제 경영 현장실습 프로그램을 소개함으로써 보다 경쟁력 있는 경영학 교육의 발전 방향을 제시하고자 한다.

1) 한국경영교육의 현황 및 문제점

현 우리나라 경영대학들의 교육프로그램은 기본적으로 학부과정과 일반대학원, 그리고 경영대학원 등으로 구분되어 운영되고 있으며 학교에 따라 일부 차이가 있겠지만 그외에 산학협동 차원에서 실시하는 단기 연수과정등이 있다.

일반대학원의 경우 석사, 박사과정이 있으며, 특수대학원으로 구분되는 경영대학원은 보통 야간석사과정 및 야간연구과정으로 나뉘어 운영되고 있다. 대부분의 경영대학이 위와 같은 프로그램을 기본적으로 운영하고 있으며 학교 여건에 따라 특수한 프로그램을 개발 운영하고 있다. 특정기업으로부터 의뢰를 받아 개발한 단기 MBA(경영학석사) 과정과 최고경영자과정 등을 예로 들 수 있는데 이 프로그램들은 보통 6개월이내의 단기과정으로 특히 산학협동과 직장인들의 평생교육 차원에서 그 의미가 있다고 할 수 있다.

대부분의 학교들이 가장 비중을 두고 있는 학부과정의 경영교육은 학교 여건에 따라 프로그램 운용상에 약간의 차이를 보이고 있으나 기본적인 교과목 구성이나 교육방법 등은 지나치게 획일적이라 할 만큼 매우 유사하다고 할 수 있다. 이러한 이유는 현재까지 우리나라의 경영대학들이 기본적으로 학부이든 대학원이든 수요파잉 상태에서 소위 공급자위주의 교육프로그램을 전개해 왔기 때문이다. 따라서 학교간 경쟁이나 프로그램의 차별화 문제가 그 동안 심각하게 고려되어 오지 않은 것이 현실이다.²⁾ 그러나 최근 교육시장의 개방으로 인해 외국 교육기관으로 부티의 거센 도전에 직면하고 있어 지금까지 실시해 온 경영교육의 재평가와 변혁이 시급해지고 있다고 할 수 있다.

최근 720개 상장사를 대상으로 실시한 한 조사에 따르면 오늘날 기업의 인력담당 임원들이 신입사원 채용시 가장 중요시하는 것은 우수한 학교성적보다는 다양한 체험과 적응력 그리고 국제성으로 나타났다.³⁾ 그리고 많은 기업 실무자들은 경영학교육을 대학에서 4년간 받은 신입사원들이 기업에서 요구하는 능력을 갖추지 못하고 있다는 인식을 갖고 있다.

2) 남상구·장준구·김연수, "대학원 중심교육과 경영학 교육의 방향," 한국경영학회 창립 40주년 기념 심포지움, 1996, p. 38.

3) 한경 Business 720개 상장사 조사, 한국경제신문 1996년 9월 24일자

이러한 현상은 경영학의 본고장이라 할 수 있는 미국에서도 비슷한 실정이다. 미국의 경우 세계적으로 명성이 있는 MBA 프로그램에서 교육을 받고 배출된 학생들을 고용하고 있는 미국기업들중에서도 일부 학생들이 기업에서 실제로 요구하는 기본능력을 제대로 갖추지 못하고 있다는 비판이 꾸준히 제기되어 왔다. 따라서 기업들은 이들에 대한 사내 재교육을 실시해야 했으며, 이러한 재교육으로 기업은 막대한 비용이 들게 되었다는 것이다.⁴⁾

아마도 현재의 한국경영교육이 기업에서 요구하는 자질 양성에 미흡한 이유는 현 경영학 교육방식이 여전히 일방적인 강의 중심형태로 이루어져 학생들에게 확실적인 사고를 강요하는 소위 주입식 교육형태에서 크게 벗어나지 못하고 있기 때문일 것이다. 그리고 경영교과목 커리큘럼체계가 회계, 재무, 마케팅, 인사, 생산등 기능별로 나누어 세분되고 있다. 이러한 교육내용들은 반복적인 기업활동을 효율적으로 수행하는 데에는 많은 도움을 줄 수 있으나 급격히 국제화되고 있는 기업환경과 해외시장에 대한 이해나 적응력을 증진시키는 데는 많은 한계가 있다. 이외에도 우리의 경영교육은 다음과 같은 많은 문제점을 안고 있다.

우리나라 대학교육의 전반적인 문제점이라 할 수 있는 재정부족에서 오는 미흡한 교육 투자를 지적하지 않을 수 없다. 첨단기술의 발전과 국제화에 따른 급변하는 기업 환경에 경영교육이 부응할 수 있는 전제 조건은 한 마디로 교육경쟁력 향상을 위한 끊임없는 교육투자라 할 수 있다. 매년 대두되고 있는 교육부문의 예산부족과 이에 따른 투자지연 현상은 첨단 기자재와 우수한 교수들을 보유하고 있는 외국 대학에 비해 상대적으로 그만큼 교육의 질이 뒤쳐질 수밖에 없는 현실을 초래하고 있다.

현재의 과다한 교수의 강의부담과 열악한 연구여건은 강의의 질과 연구생산성을 저하시키며 새로운 지식개발이라는 대학본연의 기능을 크게 위축시키고 있다. 전임교수 1인당 과도한 학생수, 교수들의 연구를 저해하는 과도한 행정업무, 부족한 연구비와 도서구입의 한계 등은 연구환경의 부실을 낳고 있다. 또한 이러한 과도한 교수의 부담과 연구환경의 부실은 경쟁력 있는 교육프로그램개발을 지연시키고, 결과적으로 부실한 경영교육을 초래하게 될 것이다.

21세기를 주도할 글로벌기업에 적용될 수 있는 경영학의 학문적 연구발전도 요구되지만 이러한 다국적기업을 장차 이끌고 갈 경영인력에 대한 교육도 그 이상으로 중요하다. 그런데 오늘날 이러한 문제를 해결해 나가기 위해 학교의 노력만으로는 역부족이고 기업의 협조노력이 매우 절실하게 요구되고 있는 실정이다. 현 우리의 기업환경에 맞는 현장중심의 경영교육 프로그램의 개발은 경영교육의 경쟁력을 높이는 데 매우 필요하다고 하겠다.

4) 지용희·강호상, "경영학 교육과정에 관한 연구 : 미국 주요 경영대학 교과과정을 중심으로," 한국경영학회 창립기념 심포지움, 1996, p74.

현재 우리나라 대기업 대다수가 이공계열 분야의 학과와는 다양한 산학협동 프로그램을 운영중에 있다. 기술개발의 모태가 되고 있는 대학에 물적지원을 함으로써 그 기술을 활용하고자 하는 것이다. 이는 효과적인 산업교육과 기술개발촉진이라는 측면에서 대단히 바람직한 현상이다. 그러나 기업들은 아직까지는 기술분야이외의 산학협동에 대해서는 비교적 소극적이다. 경영학분야에서의 산학협동은 대부분 산업현장 견학 차원에 머무르고 있다.

이제 기업은 학교경영교육의 장래가 기업자신의 미래경쟁력과 직결된다는 인식하에 경영교육에 보다 많은 관심을 가져야 할 것이다. 그리고 보다 장기적인 차원에서 경영교육의 질을 높이기 위해 여러가지 물적지원과 산학협동 기회의 폭을 크게 확대하여야 할 것이다.

학교당국에서도 보다 다양하고 혁신적인 경영교육 프로그램을 개발 발전시키는데 지금 보다도 더욱 적극적인 자세로 많은 노력을 기울여야 한다. 이러한 관점에서 고려대학교 경영대학은 과거 수년전부터 뚜렷한 경영교육 목표를 설정하고 이를 실현하기 위해 다각적인 교육프로그램을 실시하고 있다.

2) 최근의 새로운 교육방법 시도

우리 경영학 교육은 주로 이론적 측면만이 강조되어 현실에서 기업의 성공과 실패 요인을 분석하려는 노력이 부족하였다. 우리나라의 현실에 걸맞는 한국적 경영이 어떠한 것인가를 찾아내려는 노력과 고속성장을 거듭하며 급격히 변화해 온 경제 환경 속에서 기업들이 어떻게 성장해 왔고 어떤 강점과 약점을 나타냈는지를 분석해서 앞으로의 경제발전과 기업성장에 실제적 기반을 제공해줄 수 있는 학문적 뒷받침으로서의 케이스 스터디가 부족했다.

최근 몇몇 대학을 중심으로 기업의 현실을 바탕으로 한 케이스 스터디가 활발히 전개되고 있다. 즉 대학의 강단에서 현대그룹의 '정주영 창업론'을 강의한다든지, 삼성그룹의 '신경영'이나 대우그룹의 '세계경영' 등을 연구·분석하는 노력들이 새롭게 전개되고 있는 것이다.

이러한 새로운 시도는 대학의 경영학 교육에 신선한 바람을 일으킬 것으로 예상된다. 케이스 스터디 등을 통해 이제부터라도 대기업이나 기업집단들이 어떤 경영여건에서 창업했고 여러번의 시대적·경제적 전환기를 어떻게 극복하며 자라왔는가를 진지하게 논의하고 연구하는 것은 학생들이 한국적 경영학을 이해하는데 매우 도움이 될 것이다.

2. 고려대학교 경영대학교의 국제화관련 프로그램

고려대학교의 경영교육의 목표는⁵⁾ 첫째로 분석력, 발표력, 현실적응력, 의사결정능력 및 팀워크 등의 기본능력의 배양과 미래 기업의 경영자로서 익혀야 할 전공학문에 대한 이해를 높히는데 있다. 둘째로, 폭 넓은 시야와 감각을 익혀 다양한 환경에 적절히 적응할 수 있는 유연한 사고를 키우는 데 경영교육의 목적이 있다. 셋째로는 미래 경영자로서의 진취적인 기상과 창의적인 사고방식 그리고 환경변화에 도전하는 기업가정신 함양을 목표로 하고 있다. 넷째, 정보화 시대에 경영자가 갖추어야 할 정보의 수집, 분석, 응용능력과 새로운 기술에 대한 이해, 산업현장에 대한 관심고취를 목표로 하고 있다. 그리고 마지막으로 다섯째 목적은 전문 경영기법을 습득하는 것 이외에도 사회적 의무와 책임을 다하고 공동체를 선도하는 지도력 배양과 건전한 기업윤리관 확립에 목표를 두고 있다. 고려대학교의 경영교육은 이처럼 다양한 교육목표하에 기본 정규교과목외에 각 목표에 맞는 일련의 교육프로그램을 개발 운영하고 있다. 이중 국제화관련 경영교육 프로그램을 그림 1에 있는 내용중심으로 간단히 소개하고자 한다.

1) 국내인턴십제도

이 제도는 경영대학 3, 4학년을 대상으로 여름 혹은 겨울방학을 이용하여 국내 산업체에서 현장실습을 하게 하는 교육프로그램이다. 이 프로그램은 학점이 인정되는 정규 교과목으로 일정자격 요건을 갖춘 학생을 선발하여 실습케한 후 협력기업체의 담당자의 평가보고서와 학생의 현장학습보고서를 토대로 성적을 평가한다.

이 프로그램은 종래 기업에서 실시하는 인턴사원제도에 사범대학의 교생실습제도를 가미한 개념으로 볼 수 있다.⁶⁾ 기존의 인턴사원제도에서는 기업은 수요자의 입장에서 우수한 인재를 조기에 확보하려는 차원에서 인턴사원제도를 도입하였고 대학은 인재교육의 수단으로 인턴제도를 활용하는 것이었다. 하지만 고려대학교의 국내인턴십 제도는 단지 인력시장의 원활한 수급차원뿐만이 아니라 경영이론교육과 현장과의 간격을 좁히기위한 교육프로그램이라 할 수 있다.

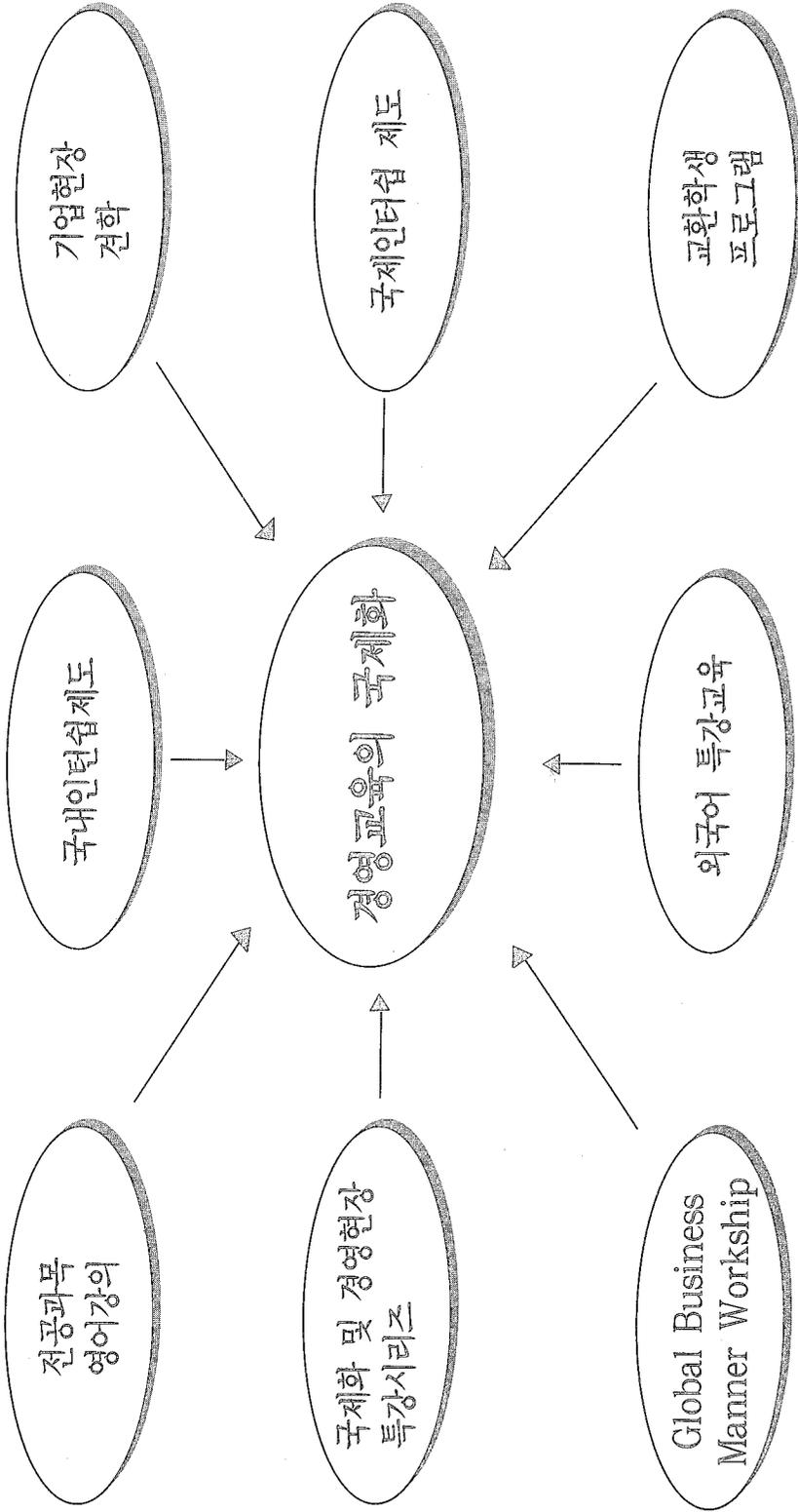
2) 기업현장견학

매 학기중에 기업체의 협조로 경영대학생에게 산업시설의 견학 기회를 제공함으로써 자신들이 공부하고 있는 기업과 그 환경에 대해 좀 더 깊은 이해를 줄 수 있도록 하

5) 고려대학교 경영대학, 『고려대학교 경영대학 연감』 1994, pp.5-6.

6) 이장로, "인턴제도 도입이 필요하다," 『대학교육』, 1992. 9., p.106.

〈그림 1〉 고려대학교 경영대학 국제화프로그램



는 것이 이 프로그램의 목적이다. 학생들은 이러한 기회를 통해 생산 공장뿐만 아니라 기업전반에 대한 관심과 이해의 폭을 넓힐 수 있다.

3) 교환학생 프로그램

미국, 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 일본 등의 외국명문대학에 우수한 학생을 선발하여 교환학생으로 파견하고 또한 외국학생들도 고대 경영대학에서 수학하게 하고 있다. 이 프로그램은 경영교육의 국제화 일환으로 최근 많은 호응을 얻고 있고 학생으로 하여금 국제감각과 외국어교육, 선진학문을 접할 수 있도록 하고 있다.

4) 외국어 특강교육

경영대학내 영어토익, 중국어, 일어, 베트남어, 마인니어 등의 외국어회화 특강을 통해 국제경영인으로서 갖추어야 할 외국어능력을 향상시키는데 이 프로그램의 목적이 있다. 이 프로그램은 일과전후의 시간을 이용하여 진행되고 있고 특히 국제경영 현장 실습 예비과정의 일부로써 실습케 함으로써 학생들에게 보다 구체적인 동기부여를 하고 있다. 그리고 경영학과 95학년부터는 졸업요건으로 토익시험 750점이상등 외국어 시험요건이 신설 지정되었다.

5) 전공과목 영어강의

국제화프로그램의 일환으로 국내 경영대학 최초로 1991년 1학기부터 매학기 약 5-6개 전공강좌에 대하여 시행하여 오고 있다. 전공과목의 영어강의는 20~30명정도의 비교적 소규모 수강인원으로 조정 운영되어 학생들의 영어구사능력 향상뿐만 아니라 리포트숙제등을 통한 영어작문능력을 높히도록 하고 있다. 그리고 경영학과 95학번 학생들부터 의무적으로 졸업전에 전공과목 영어강의를 반드시 한 과목 이상 수강하도록 되어 있다.

6) Global Business Manner Workshop

국제경영인으로서 갖추어야 할 복장 및 테이블매너 등에 관한 교육을 외부 매너교육전문가를 초빙하여 실시하고 있다. 경영인으로서 국내, 국외의 많은 사람들과 접촉하고 관계를 유지해야 하는데 때와 장소에 맞는 세련된 매너는 필수적이다. 이를 사전에 교육하여 예비국제경영인으로서의 기본소양을 갖추도록 하고 있다.

7) 국제화 및 경영현장 특강시리즈

기업경영자를 비롯한 각 방면의 전문가를 초청하여 기업의 국제화 전략이나 현장경험을 듣는 강연을 학기중에 정기적으로 실시하고 있다. 또 교과서에서 다루었던 사례에 등장하는 실제의 주인공으로부터 강연을 듣게 함으로써 학생들이 기업현장과 실무를 이해하는데 크게 도움을 주고 있다.

3. 국제경영 현장실습 프로그램

1) 프로그램 배경 및 성공적인 국제관리자 요건

한국기업의 해외투자현황⁷⁾을 살펴보면 1997년 6월 30일 현재 투자건수는 7,233건, 투자금액은 155억불이다. 업종별로 보면 제조업, 무역업, 광업의 순으로 투자금액이 높고 지역별로 보면 동남아, 북미, 유럽 순으로 투자금액이 높다. 자세히 살펴보면 서비스업에 비해 제조업의 투자경향이 뚜렷하며 지역별로 보면 동남아시아가 전체 투자금액의 절반을 차지하며 압도적인 투자경향을 나타내고 있다.

표 1은 1996년 현재 한국의 6대 그룹들의 해외 공장, 판매법인, R & D법인, 및 지사 등을 망라한 해외거점 수와 총 고용인원 그리고 이중 본사 파견인원을 포함한 해외인원을 표시하고 있다. 6대그룹의 현재 해외거점 수는 1,355개에 이르며 삼성전자의 경우 해외투자건수가 벌써 50여건에 이르러 단일회사로는 가장 많은 투자를 하고 있다. 6대그룹의 해외종업원은 무려 18만명을 상회하고 있고 특히 대우그룹의 경우 국내종업원수보다 해외종업원수가 더 많다. 전체 18만 해외종업원수중 본사 파견관리자 및 기술자의 수가 5%만 된다고 가정할때 이 규모는 현재 약 9,000 명수준이다. 그런데 대우그룹의 경우 해외거점 수를 2000년까지 현재 400여개에서 1,000개로 늘릴 계획을 갖고 있고 만약 6개 그룹들이 이처럼 2000년까지 대략 약 2배 이상으로 해외거점 수를 늘린다고 가정할 때 본사 파견관리자 및 기술자의 수는 대략 20,000명이 필요하게 된다. 즉 기업은 향후 수년간 지금보다도 훨씬 많은 글로벌 경영인력을 필요로 하게 된다.

이들 기업들의 최근 해외투자패턴을 보면 전 업종을 가리지 않고 또 세계 전 지역에 걸쳐 투자를 하고 있다. 그리고 이들은 선진국의 다국적기업들보다 빠르고 과감한 투자를 할 것으로 예상된다. 향후 10년간 이들 기업들은 총 700억불의 투자를 할 것으로 예상되고 이중 적어도 약 350억불 정도는 해외에 투자할 것으로 보인다.⁸⁾ 따라서 이러한

7) 수는 조사월보, 1997년 8월.

8) 주간매경, 한국의 다국적기업들, 1996.12.11., p.15.

21세기 본격적인 다국적기업시대를 대비하여 한국의 경영대학들은 보다 적극적으로 다양한 국제화관련 프로그램을 개발할 필요가 있다. 아직까지의 경영대학의 국제화교육은 대부분 외국어 교육과 한 두개의 국제경영계통 과목 개설에 그치고 있다. 외국어 교육도 중요하지만 현지문화, 현지상관습이나 상법률체계에 대한 교육이 매우 절실하다. 그리고 현지적응능력 교육도 매우 중요하게 부각되고 있다. 국내 굴지의 어느 대기업의 경우 해외파견관리자중 임기를 채우지 못하고 되돌아오는 비율이 15%를 넘는다고 한다.

기업에서도 사원들의 해외적응력 배양을 위해 해외독신자파견프로그램, 지역전문가프로그램등을 실시하고 있고 LG그룹의 경우 수년전부터 대학생들을 대상으로 '21세기 선발대' 프로그램을 운영하여 학생들의 해외체험여행을 지원하고 있다. 삼성그룹의 'BESETO Adventure' 프로그램은 21세기 베세토 시대의 주역이 될 한국의 대학생들이 삼성의 '동북아 평화의 배'를 타고 중국과 일본의 바다길을 따라 역사를 탐방하는 프로그램이다. BESETO란 북경(Beijing), 서울(Seoul), 동경(Tokyo)의 합성어로 21세기 세계의 중심으로 떠오르고 있는 동북아의 중심축을 의미한다. 한솔그룹의 경우 '21세기 서바이버'라는 이름으로 선발한 예비 신입사원을 대상으로 일본연수를 실시한다. 매년 초 각 대학을 방문, 병역을 마친 4학년생을 대상으로 각종 전형을 거쳐 서바이버를 뽑아 이들이 졸업할 때까지 1년간 직장인으로서 갖춰야 할 기본소양을 가르친다. 금년에는 우수 통신인력만을 선발하기 위해 대학 정보통신관련 학과 3학년생을 대상으로 '테크노 서바이버제'를 새로 시행하고 있다. 대우그룹의 경우도 '세계경영 현지특파원 프로그램'을 실시하고 있다.

이러한 국제화관련 교육은 과거 우리 기업들이 중시하였던 입사후 교육훈련 뿐만 아니라 점차 입사전 훈련을 중요시하는 추세를 반영하고 있다.

〈표 1〉 1996년 한국 6대 그룹 국제화현황

구 분 그 룹	해외거점수	총종업원수	해외종업원수
삼 성	204개	20.0만	4.0만
현 대	365	20.0	1.0
L G	146	15.0	2.0
대 우	403	21.0	11.0
선 경	138	3.1	0.3
쌍 용	99	3.2	0.3
6대그룹 총계	1,355개	82.3만	18.6만

자료: 주간매경, "한국의 다국적 기업들," 1996. 12. 11, pp. 12-26

학교차원에서 학생들의 국제화능력을 효과적으로 제고시킬 수 있는 교육내용에는 특정 해외지역연구과목이나 현지언어 또는 현지문화과목등이 포함될 수 있을 것이다. 그러나 이러한 과목들을 현 대학여건하에 세분화하여 일일이 개설하는 것은 비현실적이다. 고려대학교 경영대학에서는 1994년부터 이러한 내용을 망라하는 국제경영 현장실습프로그램을 중요한 통합실습과목 개념으로 개발 실시하고 있다.

대상국가를 살펴보면 동남아시아, 북미, 유럽, 중국, 일본 등 전세계 25개국에 이르고 있다. 그 중 동남아시아가 큰 비중을 점하고 있는데 이는 동남아시아가 우리나라의 최대 수출시장으로 부상하고 있다는 점에 기인한다. 98년 1월부터 8월까지의 통상산업부 수출통계에 따르면 우리나라의 아세안 수출실적은 그동안 최대 수출시장으로 자리를 지켜오던 미국을 앞질렀다. 96년의 경우 우리나라의 4대시장에 대한 수출실적은 미국, 아세안, 일본, EU 순이었다.

2) 국제경영 현장실습프로그램의 목적

최근들어 해외파견 근로자의 관리능력이 가장 심각한 국제인사관리 문제로 대두되고 있다. 글로벌 경영이 가속화되면서 현지 파송인의 숫자도 나날이 증가하고 현지 환경에 적합한 경영이 요구되면서 해외파견 근로자의 관리능력의 중요성이 더해가고 있지만 이에 부합하는 교육프로그램은 미흡한 실정이다.

기존 문헌에서 글로벌 경영자가 갖추어야 할 주요 자질에 대한 여러 견해가 제시되고 있다. Chris A. Bartlett (1992)는 오늘날 무국경시대에 필요한 글로벌 경영자의 역할은 기본적으로 회사미션에 대한 이해를 바탕으로 사업, 지역 그리고 기능을 적절히 통합할 수 있는 전문관리능력과 다양한 현지문화속의 이해관계를 조정할 수 있는 커뮤니케이션 및 협상능력이라고 지적하고 있다. Johnston 과 Carter (1972)도 해외파송인 선발 기준으로 기술적 능력보다는 원만한 대인관계, 다른 문화에 대한 이해와 이에 대한 적응능력등을 중요한 요소로 지적하였다. Tung (1981)도 종업원 해외파견시 직급별로 선발요인이 크게 달라질 수 있다고 주장하고 있다. 글로벌 경영자에게 특히 커뮤니케이션능력, 감정적 성숙도, 및 관리능력등이 주요하다고 지적하고 있다.

앞으로 다가올 21세기 한국기업의 필요한 인재상은 국제적 감각과 힘을 갖추고 학습력을 지닌 그리고, 팀워크를 중시하면서 자율적이고 사회적 책임을 다하는 사회인이라 할 수 있다. 21세기는 이러한 능력을 골고루 갖춘 해당분야 최고의 전문인이 요구되고 있다.

따라서 국제경영 현장실습프로그램의 기본 취지는 이러한 추세를 고려하여 경영대학 학생들을 해외생산 또는 영업현장에 파견하여 일차적으로 국제기업환경과 해외사업에 대한 학생들의 인식과 감각을 높이고 위에서 지적된 글로벌 경영자로서 갖추어야 할 여러 소양들을 익히는 데 있다. 이 프로그램의 좀 더 구체적인 목적은 다음과 같다.

① 국제경영현장 업무경험

이 프로그램은 종전의 단순한 현지방문 또는 현장견학과는 근본적으로 다른 국제 산학협동 프로그램이다. 학생들로 하여금 현지생산 또는 영업현장에서 약 3주간 인턴 사원으로 근무하게 함으로써 해외에서의 경영활동을 실제 체험케 한다. 우리기업은 그동안 선진국시장뿐만 아니라 개발도상국시장, 그리고 구 사회주의체제에서 개방체제로 전환하고 있는 신흥시장 등 다양한 지역에서 해외활동을 적극 추진하고 있다. 이러한 크고 작은 사업장들은 예비국제경영인들에게 귀중한 교육체험장이 될 수 있다. 프로그램참여에 선발된 학생들은 1학기 동안 예비교육과정에서 대상지역의 언어, 문화, 경제상황 등을 공부하고 여름방학 기간중 현지에 파견되어 생산현장, 건설현장, 바이어상담현장 등에서 다양한 현장실무와 감각을 익히게 된다. 특히 대상국가나 지역이 다양하게 분포되어 있어 학생들은 국가선정시 자신이 평소 관심을 가졌던 국가에 지원할 수 있으며, 해당 현지국가에서 두루 경험할 수 있는 기회를 갖게 된다. 이 프로그램은 가능한한 학생들로 하여금 대상지역뿐만 아니라 산업이나 기업도 직접 선택케하여 실습효과를 극대화 하도록 하고 있다.

② 외국어 능력향상

이 프로그램은 현지의 관리자들이나 종업원 및 고객과의 접촉, 업무미팅경험 등을 통하여 외국어의 필요성을 절실히 느끼게 할 수 있는 좋은 기회가 되고 있다. 즉 자신이 현지에서 업무를 직접 수행하면서 외국어능력이 얼마나 절실한가를 스스로 느낄 수 있게 하여 준다. 실습후 설문조사에도 나타났듯이 외국어에 대한 자신의 능력부족을 실감한 학생들이 매우 많았다. 또한 일부 학생들은 현지의 같은 또래의 젊은이들이 자기들보다 더 유창하게 영어를 구사하는 것에 적지 않은 자극을 받았다. 현지에 파견되는 경영자들의 영어 및 현지어구사능력은 절대적으로 필요한 요건이다. 비록 짧은 실습기간이지만 예비국제경영인들에게 외국어의 중요성을 자각시켜 주는 것이 이 프로그램의 중요한 목적중의 하나이다.

③ 현지기업환경 및 현지국문화에 대한 이해

실습전 학생들로 하여금 실습대상 기업의 본사를 방문하고 현지국에 대한 사전교육을 받게 함으로써 현지국 문화와 현지사회사의 기업환경에 대한 이해와 관심을 높히도록 유도한다. 특히 해당지역에 투자한 기업들의 사례들을 사전에 충분히 연구 분석토록 하고 현지사정에 대해 학생들이 스스로 자료를 수집케 하고 간단한 발표를 하도록 한다. 실제 대부분의 학생들은 지금까지 실제 기업을 방문했거나, 산업현장에 대해 심도있게 관찰해 볼 기회를 갖지 못하였다. 그리고 해외여행자유화 이후로 많은 학생들이 배낭여행을 통해 외국경험은 있지만 해외여행을 통하여 자신의 전공과 연결하여 학습하는 기회는 갖지 못했다. 국제경영 현장실습프로그램을 통해서 학생들은 자신의 전

공지식을 해외현장에서 활용해 보고 또한 기업경영과 관련해서 그나라 문화를 좀 더 심층적으로 생각해 볼 수 있는 기회를 갖을 수 있을 것이다. 또 우리기업이 어떠한 어려움속에서 활동하고 있는지 또 현지국의 기업경영문화는 어떻게 형성되어 우리기업 문화와 조화될 수 있는지를 관찰하고 연구하는 것은 학생들에게 귀중한 체험이 아닐 수 없다. 이러한 과정을 통해서 학생들은 좀 더 기업활동을 현실적으로 잘 이해할 수 있고 폭 넓은 안목을 키워 나갈 수 있다.

④ 세계화 감각 및 진취성 고취

국제경영 현장실습 프로그램이 의도하는 교육효과중의 중요한 하나는 학생들로 하여금 '우물안 개구리식 사고'에서 벗어나서 넓고, 깊게 보는 글로벌 사고를 키워주도록 하는 것이다. 현지에서의 실습과정 기간동안 현지인 접촉이나 현지 문화유적지 등을 실제로 방문하고 경험함으로써 문화적 편견에서 벗어나 다양한 문화를 동시에 수용할 수 있는 가치관을 형성해 나갈 수 있다. 또 이러한 경험을 바탕으로 자신감과 진취성을 동시에 함양시킬 수도 있을 것이다. 본 프로그램을 통하여 학생들은 공항의 출입국절차에서부터 해외 호텔 등에서의 식사 등 여러 경험을 통하여 예비 국제경영인으로서 갖추어야 할 전반적인 매너와 국제감각도 경험할 수 있다.

⑤ 현지적응능력 향상

3주간의 이국생활을 현지인들과 함께 함으로써 현지적응능력을 향상시킬 수 있다. 이는 앞으로 학생자신이 향후 해외출장이나 파견업무 수행시 좋은 밑거름이 될 것이다. 아울러 현지의 식생활 문화에 미리 접해 보고 현지 젊은이들과 다양한 주제에 걸쳐 솔직한 대화를 나눴음으로써 현지인들의 사고방식과 가치관, 그리고 현지 생활에 대한 이해를 높이고 나아가서는 현지 적응능력을 향상시킬 수 있다.

2) 국제경영 현장실습 프로그램과정

본 프로그램은 예비과정, 실습과정 및 실습후 과정 등 1, 2학기에 걸쳐 계속해서 진행되는 정규 학점을 이수하는 프로그램이다. 단기간으로 끝나는 다른 교육 프로그램과는 달리 실습기간을 포함한 전, 후기간에도 유기적으로 진행이 이루어지는 다단계 통합프로그램이다. 본 프로그램은 경영대학 정규과목으로 채택되어 1학기에 지역연구과정(YA 369, 3학점)과 여름학기에 실습과정(YA 462, 3학점)으로 구성되어 있다. 따라서 이 프로그램을 통하여 학생들은 두 학기에 걸쳐 6학점까지 학점취득이 가능하다. 이 프로그램의 전과정을 살펴보면 <그림 2>와 같다.

〈그림 2〉 프로그램 실시과정

프로그램 홍보 및 참여학생 선발
매년 12월 - 다음연도 3월



- 지역연구과정 (YA 369, 3학점)
- ▶ 대상국가선정 및 기업선정
 - ▶ 현지언어, 문화, 예절교육
 - ▶ 참여기업본사방문, 자회사 접촉
 - ▶ 과제선정
 - ▶ 현지 경제, 문화서적 필독
 - ▶ 현지 전문가 초빙특강
 - ▶ 현지 지역보고서



- 국제경영 현장실습 (YA 462, 3학점)
7월 - 8월
- ▶ 3주간 해외현장실습 및 문화여행
 - ▶ 실습보고서 제출
 - ▶ 관리자평가서 제출



보고서 발표회 및 우수보고서 시상
9월



지역연구모임(졸업까지)

① 프로그램 홍보 (매년 12월 - 다음년도 3월)

당해년도 프로그램실시를 위하여 전년 12월부터 프로그램홍보 브로쉬와 프로그램계획서를 제작하여 기업에 대해 홍보활동을 벌인다. 대상기업은 전년에 참가했던 기업과 신규 발굴기업을 대상으로 한다. 협조기업 발굴작업은 해외직접투자 기업들 가운데 일정 규모이상의 기업을 대상으로 하고 다양한 업종에 걸쳐 선정한다. 기업선정후 기업과의 접촉을 시도하고 기업체로부터 프로그램 참여 의사를 확인하게 된다. 프로그램 실시년도 3월에 들어서면 참여기업체의 수가 어느 정도 확정되고 실습학생을 선발하게 된다.

② 예비교육 및 학생 선발 (3월 - 6월)

프로그램 운영위원회에서 2학년이상의 학생을 대상으로 지역연구과정(YA369)에서의 성적, 개별 연구제안서, 현지언어 구사능력과 운영위원 인터뷰를 통해 5월중 최종 선발된다. 그러나 최종선발전부터 실습을 떠나기 전까지 필요한 사전 교육을 받는다. 자세한 선발과정은 다음과 같다.

먼저 1학기초 3월에 경영대생중 2학년이상의 학생을 대상으로 프로그램 설명회를 개최하여 학생들에게 프로그램을 홍보한다. 이때 프로그램 운영위원회의 지도교수가 프로그램의 취지와 진행일정을 상세히 설명하여 주고 학생들로부터 질문을 받고 답변해주는 과정으로 설명회를 갖는다. 설명회가 끝나면 프로그램 예비과정인 지역연구과목에 관심있는 학생들은 신청을 하게 된다. 일차적으로 희망하는 학생은 모두 수강신청을 받아 주지만 설명회에서 수강신청자 모두 실습을 가게 되지 못하는 경우가 생길 수 있음을 주시시켜 주고 최종선발기준을 학생들에게 사전에 알려준다.

수강신청자들을 권역별로 구분하고 학생들을 대상으로 외국어특강, 현지문화교육, 외부전문가 초청특강 등을 통해 원만한 실습을 하기 위한 다양한 사전교육을 시킨다. 또한 지도교수들은 학생들에게 현지에 맞는 알맞은 연구과제를 선정할 수 있게 지도하고 현지국언어 특강을 수강케 하고 현지국의 문화, 사회, 경제 전반에 걸쳐 관련된 필독도서를 읽게 한 후 보고서를 제출토록 한다. 또 해당지역별로 적절한 기업사례를 부과하여 학생들로 하여금 현지 환경과 기업실정을 익히도록 한다.

4월말경에 실습업체가 완전히 확정된 후에는 각 기업체별로 실습학생을 배정하게 되는데 기업이 원하는 인원과 희망하는 학생수가 일치하지 않는 경우가 발생되기 때문에 프로그램 운영위원회 교수들이 학생개인 면접심사등을 고려하여 조정 최종 선발하게 되어 있다. 면접심사는 간단한 현지국언어 테스트와 보고서내용, 그리고 실습목적과 현지에서의 희망 연구대상분야 등에 대해 면접이 이루어진다.

면접을 통해 희망지역이나 기업에서 탈락되었다라도 2차, 3차 지방을 통해 다른지역과 기업을 배정받을 수 있다. 운영위원회의 심사를 거쳐 최종선발된 학생들은 실습지역과 실습기업에 좀 더 상세한 공부를 시작하고 실습대상기업의 본사에서 사전 오리엔테이션을 받아 현지에서 실습시 시행착오를 줄이도록 한다. 6월말에는 경영대학이 주최하는 프로그램결단식을 거행하여 성공적인 실습을 할 수 있도록 지도교수와 실습학생들이 한자리에서 다짐하는 기회를 갖는다.

③ 국제경영 현장실습 및 보고서제출 (7월 - 8월)

학생들은 여름방학 기간중 배정받은 각 지역, 각 기업에서 3주간의 실습을 받게 되고, 학교로 돌아와 3주간의 실습을 종합하고 평가받을 수 있는 정식보고서를 제출하게 된다. 보고서 주제는 가급적 사전교육단계에서 지도교수와 협의하여 결정된 주제범위 내에서 본인이 관심있는 것을 택하여 연구 작성토록 한다.

④ 보고서 발표회 및 해단식 (9월)

실습후 제출한 보고서를 지도교수가 평가한후 각 지역별로 우수보고서 수편을 선정한다. 선정된 우수보고서 제출자는 경영대생들이 참석한 발표회장에서 학생들을 대상으로 발표회를 갖고 여기서 지도교수들이 발표능력, 내용 등을 종합하여 최우수보고서를 선정하여 포상하게 된다. 또한 9월중에 경영대학이 주최하는 해단식을 갖고 각 지역별로 국제경영 현장실습 수료증을 학생들에게 수여한다.

⑤ 지역연구모임 (졸업때 까지)

실습후 학생들이 자발적으로 지역연구모임을 결성토록하여 실습중 체험했던 경험과 지식들을 지역모임회원간 공유케 하고 계속해서 특정지역에 많은 관심을 갖도록 유도한다. 또 이러한 지역연구모임은 실습에 참여했던 학생뿐만 아니라 기타 관심있는 모든 학생들의 참여도 적극 권장하면서 연구모임을 활성화한다. 그리고 현지언어와 정치, 경제, 사회 등의 제반 분야에 대한 관심을 고취시키도록 한다. 그리고 이러한 지역모임이 매년 실습희망학생들의 참여로 계속 이어지도록 학교에서 적절한 배려와 지원을 한다. 현재 고려대학교 경영대학에서는 만리장성(중국 모임), 코리아(동남아 모임), 및 인도네시아 모임 등 세 지역모임이 결성되어 자체적으로 활발한 연구모임을 갖고 있다.

3) 프로그램 실시결과

① 프로그램 참여현황

94년부터 시행된 본 프로그램은 표 2에 나와 있는 대로 매년 큰 폭으로 확대 실시해 오고 있다. 94년에는 32명이 2개국가에 파견되었으나 97년에는 18개국 74 해외사업장에 149명이 파견되어 이 프로그램에 참여하였다. 참여지역을 보면 중국 및 동남아시아가 대종을 이루고 있고 유럽 및 북미 그리고 동구권 지역도 점차 확대되고 있다. 향후에도 일부 신규지역이 추가되겠지만 역시 중국과 동남아 지역이 계속 중요한 파견지역이 될 것으로 전망된다.

학생들이 실습한 기업들의 산업별 분포를 보면 제조업이 압도적으로 많다. 그러나 프로그램의 회를 거듭할수록 건설, 은행, 무역상사등 서비스 업종에도 점차 많은 인원이 파견되고 있다.

② 학생 설문결과

실습을 마치고 돌아온 학생들을 대상으로 간단한 설문조사를 하였다. 실습기간중 가장 소중하게 체험한 내용을 묻는 문항에 대한 응답 결과 학생들은 대체로 다양한 경험을 한 것으로 나타났다. 표 3은 95년, 96년, 97년 참가학생들에 대해서 현지 실습후 귀국 즉시 행한 설문결과를 요약한 내용이다. 학생들이 가장 소중하게 체험한 것은 현

〈표 2〉 국제경영 현장실습 참여기업 및 학생 현황

구 분	참여기업 수*				참여학생 수			
	94년	95년	96년	97년	94년	95년	96년	97년
중 국	11	17	19	14	16	32	37	30
인도네시아	7	15	22	15	16	31	53	34
베트남		7	8	8		11	15	15
말레이시아		5	2	3		5	5	6
태국		3	3	1		3	6	1
싱가폴		1	3	2		5	7	3
방글라데시			1	3			4	6
필리핀			6	3			12	6
스리랑카			1				1	
미얀마			2	2			5	3
홍콩			3	3			5	4
일본			1				2	
미국			4	9			7	17
캐나다			1	1			2	2
멕시코			1				2	
프랑스		1	1			10	8	
영국			2	1			4	2
독일			1	1			1	2
헝가리			1				1	
폴란드			1	1			2	3
우즈베키스탄			1				3	
리비아				2				4
인도				2				4
쿠웨이트				2				4
네덜란드				1				2
총 25개국	18	49	86	72	32	101	186	149

* 다수기업이 복수국가의 자회사에 실습현장을 제공하고 있음.

자인 접촉을 통한 문화이해라고 답변하였다. 그리고 교실에서 배웠던 이론을 실무현장에서 경험해 본 것과 시야의 확대를 다음 중요한 체험으로 꼽았다. 그리고 아마도 현지에서 외국어를 직접 사용하게 되어서 인지 외국어, 특히 영어의 중요성을 피부로 느꼈다고 많은 학생들은 답변하였다. 설문 결과를 보면 대체적으로 지역에 따른 차이는 없는 것으로 나타났다. 한가지 흥미로운 것은 95년, 96년, 97년 모두 설문문항이 개방식(open ended) 질문임에도 불구하고 답변 내용이 매우 유사한 사실이다. 이것은 아마도 대부분 학생들이 실습과정중 비슷한 체험을 한 것으로 볼 수 있다. 베트남 호치민시의 비나파이프사에서 실습한 백승기학생의 실습소감을 들어 보면 “핸드폰으로 통화하는 베트남 사업가와 외국인 관광객에게 구걸하는 거지들이 함께 모여사는 곳 베트남. 이것이 내가 베트남에 처음 도착하여 느낀 소감이다. 하지만 3주간 실습회사에서 근무하는 동안 그곳의 현지인 종업원과 한국관리자들을 통해 베트남의 우수한 노동인력과 엄청난 자원에 대한 이야기를 듣고 베트남의 무한한 잠재력을 발견할 수 있었다. 이 3주간은 책이나 수업을 통해 배울수 없는 많은 것들을 내게 가져다 주었다.”라고 느낌을 피력하고 있다.

〈표 3〉 학생들이 가장 소중하게 체험한 내용

(빈도수, %)

국가 내용	아시아 (중국제외)	중국	유럽	아프리카	계
현장실무 경험	24 (22.1)	9 (25.7)	1 (12.5)	-	34 (21.9)
현지인 접촉을 통한 문화에 대한 이해	38 (34.8)	16 (45.8)	3 (37.5)	1 (33.3)	58 (37.4)
외국어교육의 중요성	12 (11.0)	4 (11.4)	-	-	16 (10.4)
시야의 확대	20 (18.3)	2 (5.7)	3 (37.5)	2 (66.7)	27 (17.4)
기타(진로, 한국의 자 부심 등)	15 (13.8)	4 (11.4)	1 (12.5)	-	20 (12.9)
총 계	109 (100)	35 (100)	8 (100)	3 (100)	155 (100)

주1) 미주지역 자료는 포함되어 있지 않음.

③ 기업들의 평가

3주 실습기간동안 학생들의 실습업무를 직접 지도·감독하여 주는 현지관리자들에게 실습기간 종료즉시 실습학생들을 평가하여 달라고 편지로 요청하였다. 학생들과 함

계 사무실이나 생산현장에서 생활하면서 학생들을 관찰한 결과를 5점척도로 평가해 주었는데 그 평균치가 표 4에 정리되어 있다. 평균 4점이상의 점수로 보아 학생들이 나름대로 성실한 학습태도를 보였다고 할 수 있다. 특히 현지관리자들은 나름대로 배울려는 의지와 열의가 돋보였다고 공통적으로 평가를 하여 주었다. 그러나 학생들이 현장에 대한 이해도나 현지상황 분석능력면에서는 상대적으로 뒤떨어지는 것으로 나타났다. 95년과 96년 자료를 비교해 보면 학생들의 전반적인 실습능력이 5점 척도 기준으로 해서 4.3에서 4.6으로 크게 향상되었고 특히 노력 및 성실성면에서 가장 두드러진 차이를 나타내고 있다. 이는 아마도 96년 프로그램 시행시 보다 강화된 학생선발 기준과 보다 체계화된 실습준비 프로그램때문으로 판단된다. 관리자들과의 평가는 학생들의 평가에서 처럼 지역적으로 큰 차이가 없는 것으로 나타났다.

그리고 설문지내에 관리자들과의 의견을 자유롭게 피력하는 난이 있었는데 학교에서 보다 체계적인 프로그램 준비를 요청하는 의견도 있었지만 전반적으로 국제경영 현장 실습프로그램에 대해 많은 긍정적인 평가를 해 주었다. 예를 들면 인도네시아 자카르타에서 신발을 생산 수출하는 프라타마 아바디사 서영울사장은 “학생들이 복잡한 신발 생산공정을 열심히 배우려고 노력하였고 100여가지가 넘는 원부자재를 일일이 확인해 보는등 학생들이 대견했습니다. 특히 학생들이 제출한 보고서는 실무자들이 자재관리를 보다 효율적으로 운용하는데 큰 도움이 되었습니다.” 라고 학생들의 현장에 대한 새로운 시각을 높히 평가해 주었다. 또 중국 상해 삼성물산 신주식 상무도 “인턴학생들에게 조선족 직원들과 팀을 이루어 시장조사를 하도록 했습니다. 처음에는 큰 기대를 하지 않았지만 3주후 제출된 보고서를 보고 매우 만족했습니다. 장차 현지 마케팅 전략수립에 기초자료로 활용할 계획입니다.” 라고 학생들에게 높은 평가를 해 주었다.

〈표 4〉 기업의 학생들의 실습능력 평가

(5점 척도)

내 용 \ 국 가	아 시 아 (중국제외)	중 국	미 주	유 럽	아프리카	계
현장에 대한 이해도	4.1	4.2	4.6	4.4	4.3	4.3
노력 및 성실성	4.7	4.5	4.8	4.7	4.8	4.7
현지 적응정도	4.4	4.4	4.8	4.7	4.8	4.6
진취적인 태도	4.6	4.6	4.8	4.5	4.8	4.7
현지상황분석 능력	4.3	4.5	4.4	4.2	4.3	4.3
총 계	4.4	4.4	4.7	4.5	4.6	4.5

4. 결론 및 프로그램의 향후 과제

1) 프로그램 성공요인

본 프로그램은 지난 94년 이후로 지금까지 4년간 계속 실시되어 오면서 질적 양적 인면에서 많은 발전을 하였다. 국내대학 최초로 해외에서의 실습을 제공하는 경영교육 프로그램으로서 모험적이고 선도적인 시도였다. 실시 결과 본 프로그램은 국내최초의 산학협동 경영프로그램으로 많은 교육효과도 있었다. 또 무엇보다도 학생들의 반응이 상당히 좋았고 협력해 준 기업체에서의 반응도 기대 이상으로 매우 호의적이었다. 지난 4년간 프로그램이 비교적 성공적으로 실시되었던 몇 가지 요인은 다음과 같다.

첫번째, 경영대학내의 많은 교수들의 지속적인 참여와 관심이 계속해서 프로그램을 확대시킬 수 있었던 원동력이었다. 이 프로그램의 원만한 진행과 발전을 위해서 프로그램 참여기업을 직접 주선해 주는 등 거의 모든 경영대학 교수들이 참여를 하였고 이중 세분 교수가 전체 프로그램을 공동운영하면서 지역적으로 분담을 하여 행정지원을 하였다.

두번째 요인으로는 이 프로그램이 경영대학내의 많은 기존 국제화관련 프로그램과 연계실시되어 학생들로 하여금 비교적 쉽게 사전준비를 할 수 있었던 점이다. 예를 들어 외국어특강프로그램을 학기중에 개설하여 원하는 학생들로 하여금 수강토록 하고 시험결과를 학생선발에 반영하였다. 따라서 학생들은 자발적으로 외국어특강프로그램이나 국제매너교육, 경영현장 특강교육 등을 듣게 되어 자연스럽게 충분한 현지실습준비를 할 수 있었다.

그러나 지속적인 프로그램의 발전을 위해서 여러 가지 해결되어야 할 과제와 문제점도 아래와 같이 나타나고 있다.

2) 향후 과제 및 보완점

① 기업들의 프로그램에 대한 이해

1994년 본 프로그램의 원년 시행시 기업들의 이해가 부족하여 프로그램 진행에 많은 어려움이 있었지만, 지금은 대체적으로 이 프로그램에 대해 많은 기업들이 긍정적으로 이해해 주고 있다. 그러나 아직도 일부기업에서는 단순한 견학차원에서의 교육프로그램으로 이 프로그램을 이해하려는 경향이 있다. 또 일부 기업에서는 단기적으로 회사에 큰 도움을 주지 못한다는 인식하에 프로그램 참여에 많은 주저를 하는 경우도 있었다. 또 참여기업들이 각자의 기업실정에 맞는 프로그램을 자체 개발하여 학생들을 교육하는 것이 이상적이나 일부 중소기업의 경우는 여건상 학교측에서 적절한 교육프로그램까지도 개발시켜줄 것을 희망하고 있는 경우도 있었다. 또 일부 실습자회사에서

는 기존의 견학의 연장으로 생각하는 곳도 종종 있었다. 그러나 향후 장기적으로는 기업의 보다 자발적이고 적극적인 참여가 요망된다.

그리고 단기적으로는 학교에서 보다 알찬 프로그램을 개발하여 기업에 조금이나마 실질적인 도움이 되는 프로그램이 되도록 노력할 필요가 있다. 그리고 본 프로그램의 역사가 짧은 점을 감안할 때 기업체에 대한 적극적인 홍보전략이 필요하다. 결국 이 프로그램의 성공 열쇠는 기업의 적극적인 참여이기 때문에 해외에 공장과 영업장을 많이 가지고 있는 기업의 협조는 그 무엇보다도 중요하다. 따라서 장기적인 관점에서 기업의 미래인재 육성차원에서 이러한 프로그램이 기업에 매우 유익하다는 점을 적극 알리고 자발적으로 프로그램에 참여할 수 있게끔 평소에 꾸준한 프로그램 홍보활동 노력이 필요하다.

② 학교의 행정적인 지원

몇 년간의 경험과 시행착오로 프로그램 자체에 대한 많은 발전은 있었으나 세세한 부분에 있어 기업과 학교측의 공조 관계가 아직도 부족한 실정이다. 프로그램을 운영하는 학교측과 기업본사와의 공조, 학교와 현지자회사와의 협조가 많이 이루어지고 있으나 때때로 서로의 요구를 완벽하게 받아들일 수 없는 경우도 종종 발생하고 있다. 특히 실습학생 신상에 대한 정보와 실습 주제나 실습프로그램 내용에 대해 본사, 자회사 및 학교측간의 커뮤니케이션이 보다 원활히 이루어지도록 학교측에서 노력할 필요가 있다. 이러한 문제는 프로그램실행에 대한 보다 과감한 행정적 지원으로 시간이 지남에 따라 자연스럽게 해소될 수 있을 것이다.

③ 꾸준한 프로그램 개발 노력

점차적으로 대상인원, 대상국가 및 기업의 규모를 확대하여 보다 많은 업종과 다양한 문화 및 현지국가를 대상으로 실시할 수 있을 것이다. 그러나 예산문제, 운영인원, 기업확보의 한계 등의 문제가 있기 때문에 양적인 성장보다는 질적인 향상을 꾀하도록 하는 것이 더 중요하리라 생각된다. 또 이를 위해서는 프로그램 행정운영상에 많은 관심과 배려가 있어야 한다. 프로그램을 전담하는 행정요원이 충분치 않은 경우 업무가 비효율적으로 진행될 수 있다. 따라서 프로그램에 대한 학교측의 충분한 노력과 예산 및 인원지원이 프로그램의 성공 및 발전의 관건이라 할 수 있다.

④ 실습학생들의 확고한 의식과 철저한 사전교육

예비국제경영자인 학생들에게 이러한 프로그램의 중요성을 고취시키고 실습참여학생들에게는 단순히 3주간 해외여행을 떠나는 것이 아니고 학생들이 필요한 것을 교실 밖에서 직접 체험을 통해 배운다라는 점을 주지시켜 학습의지를 공고히 하고 사전준비를 나름대로 철저히 하도록 한다. 학생들이 배우려는 의지와 동기가 강할때 학습효과

도 극대화 될 수 있을 것이다. 예를 들어 사전 준비과정에서 각 실습지역에 맞게 상세하고 철저한 그룹별 교육이 이루어져야 한다. 현재 사전교육의 일환으로 지역문화와 언어를 중심으로 사전교육을 시키고 있지만 실습지역이 확대되면서 사전교육내용도 국가별로 차별화되어야 할 것이며, 실습교육효과를 보다 극대화하기 위해서는 궁극적으로는 산업 별로도 차별화된 사전교육이 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 김기영, " 우리나라 경영학의 교수방법에 관한 연구", 한국경영학회 창립 40주년 기념 심포지움, 1996.
- 남상구, 강준구, 김언수, " 대학원 중심교육과 경영학교육의 방향, " 한국경영학회 창립 40주년 기념 심포지움, 1996. pp. 39.
- 이장로, " 인턴제도 도입이 필요하다", 『대학교육』, 9월, 1992, p 106.
- 이장로, " 인턴제도 활성화와 당면과제", 『월간인턴』, 1993, pp 98 - 104.
- 지용희, 강호상. 1996. "경영학 교육과정에 관한 연구 : 미국 주요 경영대학 교과과정을 중심으로", 『한국경영학회 창립 40주년 기념 심포지움』, 1996, p 74.
- 진경애, "글로벌시대의 글로벌 인재 양성", 『인간존중』, 1997. 7., pp 92-96.
- 고려대학교 경영대학, 『국제경영 현장실습 프로그램』, 1996.
- 고려대학교 경영대학, 『고려대학교 경영대학 연감』, 1994, pp 5-6.
- 매일경제신문, 1995. 3. 27.
- 주간매경, "한국의 다국적기업들", 1996.12.11., pp. 12-26.
- 한국경제신문, 1996. 9. 24.
- 한국경영학회 발표 논문집, 1996. 5. 18
- 매일경제신문 사설, 1997. 10. 4
- 한국경제신문, 1997. 10. 16
- 수은조사월보, 1997. 8
- Bartlet Christopher A., & Sumantra Ghoshal, "What is a Global Manager?", *Harvard Business Review*, Sep.-Oct. 1992.
- Johnston, M. B. & G. L. Carter, Jr. "Training Needs of Americans Abroad," *Social Change*, 1972, p. 23.
- Tung, R. L., "Selection and Training of Personnel for Overseas Assignments," *Columbia Journal of World Business*, Spring 1981, pp. 68-78.