연예 매니지먼트 기업의 중요도-실행도 분석

서영익*, 박상현**
*(주)티비엠앤엠 이사, 동국대학교 영상대학원 문화콘텐츠학과 박사과정
**한양사이버대학교 호텔외식관광경영학과
e-mail : suuiki@naver.com, anytime365@naver.com

Applying IPA to Entertainment Management Companies

Young-ik Seo*, Sang-Hyeon Park**
*TB M&M
**Hanyang Cyber University

요 약

본 연구는 연예 매니지먼트사가 안정적인 기반을 구축하고 전근대적인 문제점에서 벗어나 지속적인 발전을 하도록 중요도-실행도 분석을 하였다. 설문 문항은 선행연구와 FGI를 바탕으로 30개의 문항을 구성하였다. 실증조사를 분석한 결과, IPA 매트릭스 분석 결과 '6.연예인의 현 소속사와의 재계약', '7.매니저의 전문화(Part별 담당)', '11.매니저의 복지문제', '13.매니저의 직업윤리 확립', '20.매니지먼트사의 외부 투자유치', '22.매니지먼트사의 부가사업', '24.연예인의 회사에 대한 소속감'이 집중면에 속해서 있어서 개선이 시급한 것으로 나타났다.

1. 서론

최근 뉴 미디어의 발달, IT 산업의 성장, 방송 통신의 융합, 대기업의 투자 등 엔터테인먼트 산업은 전환기에 있으며 연예 매지니먼트도 과거에 소규모, 영세성을 가진 작은 조직에서 벗어나 대형화, 조직화, 기업화되고 있다(박은희・이정훈, 2007)

그러나 이런 양적 성장만큼 질적 성장이 동반되지는 못하고 있는 실정이다. 노예 계약, 성 접대, 금품 수수 비리 등 부정적인 뉴스가 자주 보도되고 있고 이런 문제가 일부가 아니라 만연되어 있다는 것이다. 공정거래위원회가 연기자와 가수를 위한 '연예인 표준계약서'를 만들어 사용하도록 유도하고 있는데 좀 더 근본적으로 연예 매니지먼트 기업 내부의 문제를 심층적으로 파악하고 이를 해결해야 안정적이고 지속적인 성장을 기대할 수 있다.

본 연구는 연예 매니지먼트 기업의 문제를 진단하고 해결 방안을 도출함으로써 연예 매니지먼트 기업의 성장과 엔터테인먼트 산업의 발전에 기여하고자 한다. 이를 위해서 Martilla and James(1977)가 제안한 중요도-실행도 분석(Importance Performance Analysis, IPA)을 적용하고자 한다. IPA는 고도의 통계 지식이 없어도 일선 실무자가 문제를 쉽게 파악할 수 있는 장점이 있다.

2. 연예 매니지먼트의 이해와 IPA

2.1 연예 매니지먼트의 이해

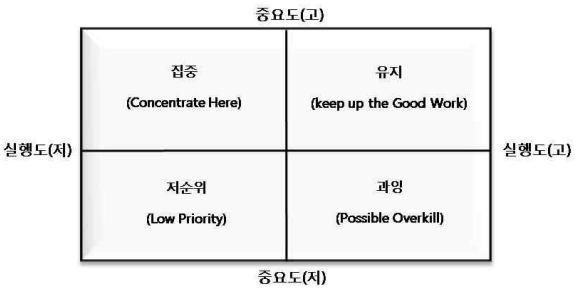
우리나라의 연예매니지먼트 산업은 1960년대 중반 이후 대중 매체가 보급되며 시작되었지만 제대로 체계를 갖추지 못하고 개인 매니저가 소수의 연예인을 담당하는 정도였다가 1990년대에 체계적이고 적극적인 매니지먼트에 대한 인식이 대두되었고 2000년대에 들어서 소규모 연예매니지먼트 기업들이 서로 합병하고 대형화를 추구하거나, 대기업 또는 벤처기업의 자본이 유입되어 기업형 연예매니지먼트사가 설립되는 등 큰 변화를 맞이하였다. 스타급 연예인들은 스스로 회사를 세우거나 경영에 직접 참여하기도 한다(박은희・이정훈, 2007).

우리나라의 연예매니지먼트 계약은 연예인을 일정 기간의 계약 기간 동안 자신들의 소속으로 만들어 활동하게 하는 이른바 전속매니지먼트 계약의 형태를 띠고 있다. 이것은 신인 발굴, 육성에 강하고 순발력 있는 대처가 가능한 반면 계약서에 대한 이해 부족, 인맥 위주의 영업, 비전문적 운영 등의 단점이 있다.

2.2 IPA(Importance-Performance Analysis)

IPA는 Martilla & James(1977)가 자동차 사업의 성취도를 분석하기 위하여 개발한 이래 경영, 건강, 마케팅, 은행, 교육, 스포츠, 관광 등 다양한 분야에 활용되고 있다. IPA는 비용과 시간 그리고 통계 지식이 부족한 실무자에게 문제를 개선하기 위한 우선순위를 쉽게 제시해준다.

아래 IPA 매트릭스에서 집중에 해당하는 면은 중요도는 높은데 실행도가 낮은 것이며 여기에 속한 속성이 우선적으로 개선되어야 한다. 중요도와 실행도가 모두 높으면 그대로 유지하고, 중요도와 실행도가 모두 낮으면 개선을 위한 우선 순위를 낮게 하고, 중요도가 낮은데 실행도가 높다면 과잉된 것이니 그 속성에 해당하는 상품의 기능이나 서비스를 축소해도 된다.



[그림 1] IPA 매트릭스
자료 : Martilla and James(1977)

3. 실증 조사와 결과 분석

3.1 조사 방법

연예 매니지먼트에 대한 선행연구가 부족하여 본 연구에서 연예 매니지먼트사의 매니저 10명을 대상으로 FGI(focus group interview)를 실시하여 중요도와 실행도와 관련된 설문 항목을 보완하였다. 설문 항목은 연예인의 전속 계약금과 계약서(6문항), 매니저의 업무(10문항), 매니지먼트사 영업 행위(6문항), 회사의 소속감(2문항), 연예인의 수급과 활동 규제(4문항), 기타(2문항) 등이 포함되어 있다.

설문조사는 연예 매니지먼트사에서 1년 이상 근무한 매니저를 대상으로 하였다. 설문지는 300부를 배포하여 265개를 회수하고 부실한 설문지 16부를 제외한 249개를 최종 분석에 이용하였다.

3.2 응답자의 인구통계 특성

설문에 응답한 매니저들은 남자가 97.2%다. 연령은 20대가 41.0%, 30대가 59.0%이며, 87.1%가 미혼자다. 학력은 고졸 이하 47.8%, 초대졸 41.0%, 대졸 이상 11.2%이고, 월평균소득은 100만원대가 52.2%제일 많았다. 매니지먼트 분야는 연기자 71.1%, 가수 24.9%, 기타 4.0%였다. 경력은 2년 이하 16.9%, 3~6년 48.2%, 7~9년 20.1%, 10년 이상 14.9%다. 직급은 대리 이하 24.5%, 팀장 36.2%, 실장 25.7%, 대표이사나 이사 11.6%로였다.

[표 1] 응답자의 인구통계 특성

특성	구분	n	%	특성	구분	n	%
성별	남자	242	97.2	매니지먼트 분야	연기자	177	71.1
	여자	7	2.8		가수	62	24.9
연령	20대	102	41.0		기타	10	4.0
	30대	147	59.0	경력	2년 이하	42	16.9
결혼상태	기혼	32	12.9		3년-6년	120	48.2
	미혼	217	87.1		7-9년	50	20.1
학력	고졸이하	119	47.8		10년이상	37	14.9
	초대졸	102	41.0	직급	대리이하	61	24.5
	대졸이상	28	11.2		팀장	95	36.2
월평균소득	100만원 미만	39	15.7		실장	64	25.7
	100만원대	130	52.2		이사/대표이사	29	11.6
	200-300만원대	47	18.9				
	400만원 이상	33	13.3				

3.3 중요도-실행도 분석

연예 매니지먼트사의 조직 운영에 대한 중요도를 살펴보면, 연예인의 전속계약금과 계약서에 대한 문의에서는 '4.연예인과 매니지먼트사의 수익배분율'(평균 4.12)의 중요도가 가장 높게 나타났으며, 매니저 업무에 있어서 필요한 부분에서는 '11.매니저의 복지문제'(평균 4.34), '10.매니저의 순발력과 대처능력'(평균 4.28), '8.정성적 부문(신의, 의리, 정)'(평균 4.05), '13.매니저의 직업윤리 확립'(평균 4.01)의 순으로 중요도가 높게 나타났다. 매니지먼트사에서 영업행위를 해나가는 과정에서 필요한 부분에서는 '22.매니지먼트사의 부가사업'(평균 4.02)이 가장 중요하다고 조사되었으며, 회사의 소속감에서는 '23.매니저의 회사에 대한 소속감'(평균 4.22), '24.연예인의 회사에 대한 소속감'(평균 4.27)은 매우 중요하다고 인식하였다. 연예인의 수급과 활동 규제사항에서는 '25.신인 발굴, 육성'(평균 4.26)으로 가장 중요하게 인식하였으며, 기타사항에서는 '29.언론과 매니지먼트와의 관계'(평균 3.60)가 중요하다고 인식하였다.

연예 매니지먼트사의 조직 운영 변수의 실행도를 살펴보면, 연예인의 전속계약금과 계약서에 대한 문의에서는 '2.연예인과 매니지먼트사간의 계약서'(평균 3.86), '4.연예인과 매니지먼트사의 수익배분율'(평

[표 2] 연예 매니지먼트사 조직운영의 중요도와 실행도 분석

		내용	중요도		실행도		차이		t(p)
			M	SD	M	SD	M	SD	
연예인의 전속계약금 과 계약서	1	연예인의 전속 계약금	3.43	1.14	3.65	0.81	-0.22	1.26	-2.762(.006)*
	2	연예인과 매니지먼트사간의 계약서	3.71	1.12	3.86	0.73	-0.15	1.25	-1.876(.062)
	3	공정거래 위원회의 전속계약서	3.32	1.21	3.00	1.24	0.32	1.39	3.614(.000)*
	4	연예인과 매니지먼트사의 수익 배분율	4.12	0.83	3.81	0.82	0.31	0.98	4.990(.000)*
	5	신인의 발굴 및 육성을위한 장기계약서	3.54	1.14	3.16	1.04	0.38	1.21	4.914(.000)*
	6	연예인의 현 소속사와의 재계약	3.83	0.94	3.24	0.97	0.59	1.26	7.422(.000)*
		소계	3.66	0.69	3.45	0.61	0.20	0.81	3.999(.000)*
매니저의 업무	7	매니저의 전문화(Part별로 담당)	3.93	0.93	3.24	0.96	0.69	1.29	8.477(.000)*
	8	정서적 부문 (신의, 의리, 정)	4.05	0.89	3.37	0.92	0.68	1.25	8.592(.000)*
	9	다른 매니지먼트사와의 공조화된 의식	3.73	0.94	3.16	0.85	0.57	1.02	8.775(.000)*
	10	매니저의 순발력과 대처능력	4.28	0.77	3.63	0.86	0.65	1.15	8.860(.000)*
	11	매니저의 복지문제	4.34	0.84	2.69	1.19	1.64	1.57	16.484(.000)*
	12	인맥위주의 커뮤니케이션 방식	3.62	0.98	3.28	0.84	0.34	1.14	4.713(.000)*
	13	매니저의 직업윤리 확립	4.01	0.89	3.07	0.97	0.94	1.34	11.140(.000)*
	14	매니저의 기본 교육을 위한 전문양성소	2.61	1.33	2.39	1.25	0.22	1.11	3.154(.002)*
	15	대학의 매니지먼트 학과	2.80	1.23	2.57	1.08	0.22	1.10	3.219(.001)*
	16	매니지먼트사의 매니저 자격증 제도	2.73	1.40	2.43	1.28	0.30	1.33	3.521(.001)*
		소계	3.61	0.59	2.98	0.78	0.63	0.78	12.681(.000)*
매니지먼트영업	17	매니지먼트업무와 에이전시업무의 결합	3.28	0.95	2.97	0.90	0.31	0.98	4.908(.000)*
	18	매니지먼트업무와 제작업무의 결합	3.25	0.96	2.93	0.86	0.32	0.97	5.216(.000)*
	19	전문 캐스팅 디렉터의 기업화	3.20	1.07	2.98	0.91	0.21	1.01	3.321(.001)*
	20	매니지먼트사의 외부 투자유치	3.83	0.91	2.95	0.99	0.88	1.35	10.243(.000)*
	21	매니지먼트사의 기업화, 대형화	3.26	1.09	3.00	0.89	0.26	1.10	3.758(.000)*
	22	매니지먼트사의 부가사업	4.02	0.83	2.92	1.08	1.10	1.46	11.929(.000)*
		소계	3.47	0.70	2.96	0.78	0.51	0.81	9.972(.000)*
회사의 소속감	23	매니저의 회사에 대한 소속감	4.22	0.78	3.47	0.92	0.74	1.25	9.403(.000)*
	24	연예인의 회사에 대한 소속감	4.27	0.82	3.10	1.04	1.17	1.48	12.499(.000)*
		소계	4.24	0.74	3.29	0.88	0.96	1.26	12.002(.000)*
연예인의 수급과 활동규제	25	신인 발굴, 육성	4.26	0.85	3.43	0.98	0.83	1.31	9.998(.000)*
	26	학원형 매니지먼트에서의 인력양성	2.77	1.16	2.58	1.04	0.19	1.11	2.735(.007)*
	27	사생활보호를 위한 연예인 활동 규제	3.40	0.88	3.05	0.85	0.35	0.93	5.991(.000)*
	28	스타급 연예인의 1인을 위한 매니지먼트	2.80	1.09	2.99	0.89	-0.19	1.09	-2.726(.007)*
		소계	3.31	0.61	3.01	0.70	0.30	0.65	7.220(.000)*
기타	29	언론과 매니지먼트와의 관계	3.60	0.94	3.24	0.80	0.36	0.99	5.780(.000)*
	30	뇌물과 향응 등의 로비 관행	2.94	1.11	2.98	1.02	-0.04	1.07	-0.653(.514)
		소계	3.27	0.87	3.11	0.80	0.16	0.88	2.841(.005)*
전체			3.59	0.45	3.13	0.61	0.46	0.59	12.340(.000)*

*p<0.05

균 3.81)의 실행도가 가장 높게 나타났으며, 매니저 업무에 있어서 필요한 부분에서는 '10매니저의 순발력과 대처능력'(평균 3.63)의 실행도가 가장 높게 나타났다. 매니지먼트사에서 영업행위를 해나가는 과정에서 필요한 부분에서는 '21.매니지먼트사의 기업화, 대형화'(평균 3.00)가 가장 실행도가 높았으며, 회사의 소속감에서는 '23.매니저의 회사에 대한 소속감'(평균 4.22)이 가장 실행도가 높았다. 연예인의 수급과 활동 규제사항에서는 '25.신인 발굴, 육성'(평균 3.43)으로 가장 실행도가 높았으며, 기타사항에서는 '29.언론과 매니지먼트와의 관계'(평균 3.24)가 가장 실행도가 높게 나타났다.

연예 매니지먼트사의 조직 운영 변수의 중요도와 실행도간의 차이를 알아보기 위하여 대응표본 t 검정을 실시하였다. 전체적인 중요도는 평균 3.59, 전체적인 실행도는 평균 3.13으로 실행도가 낮게 평가되었다. 각 영역별로 살펴보면, 연예인의 전속계약금과 계약서에 대해서는 중요도는 평균 3.66이었으며 실행도는 평균 3.45로 평균 0.20정도 중요도가 높게 인식되었다. 매니저의 업무부분에 대해서는 중요도는 평균 3.61이었으며 실행도는 평균 2.98로 평균 0.63정도 중요도가 높게 인식되었다. 매니지먼트사의 영업행위 진행과정에 대해서는 중요도는 평균 3.47이었으며 실행도는 평균 2.96로 평균 0.51정도 중요도가 높게 인식되었다. 회사의 소속감에 대해서는 중요도는 평균 4.24이었으며 실행도는 평균 3.29로 평균 0.96정도 중요도가 높게 인식되었다. 연예인의 수급과 활동규제사항에 대해서는 중요도는 평균 3.60이었으며 실행도는 평균 3.24로 평균 0.36정도 중요도가 높게 인식되었다. 기타사항에 대해서는 중

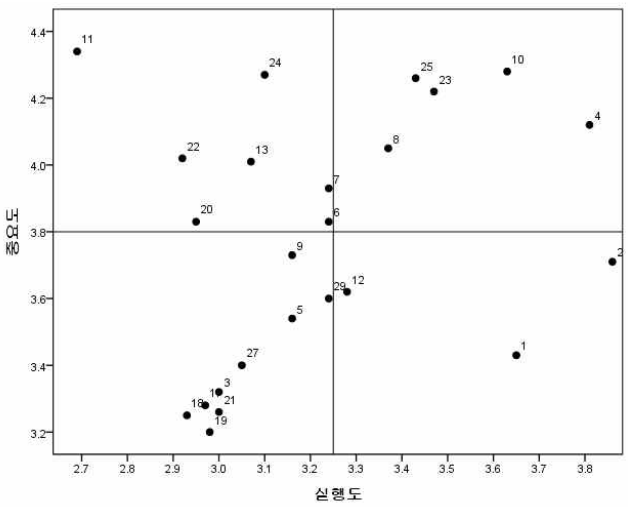
요도는 평균 3.27이었으며 실행도는 평균 3.11로 평균 0.16정도 중요도가 높게 인식되었다.

IPA 매트릭스 분석 결과 '6.연예인의 현 소속사와의 재계약', '7.매니저의 전문화(Part별 담당)', '11.매니저의 복지문제', '13.매니저의 직업윤리 확립', '20.매니지먼트사의 외부 투자유치', '22.매니지먼트사의 부가사업', '24.연예인의 회사에 대한 소속감'이 집중면에 속해서 있어서 개선이 시급한 것으로 나타났다.

'11.매니저의 복지 문제'는 다른 일반적인 직종에 비해 업무 강도는 높으나 급여 및 복지 수준이 상당히 미흡하기에 매니저들이 가장 우선 적으로 개선이 되어야 할 문제로 인식하고 있음을 알 수 있다.

매니지먼트사에서 영업행위를 해나가는 과정에서의 필요한 부분인 '20.매니지먼트사의 외부 투자유치'와 '22.매니지먼트사의 부가 사업'은 매니지먼트사가 아직 산업적으로 자리를 잡지 못하고 있는 것이 자본의 불확실성에서 오는 외부 투자 유치의 필요성과 일반적인 영업형태인 연예인 관리 및 수급 이외에는 다른 부가적인 수익 창출에서의 미흡한 부분이 시급하게 개선되어야 할 사항이라고 인식하고 있음을 알 수 있다.

기타 '6.연예인의 현 소속사와의 재계약', '7.매니저의 전문화', '13.매니저의 직업윤리 확립', '24.연예인의 회사에 대한 소속감'에 대해서도 개선이 필요하다.



[그림 2] IPA 매트릭스 분석 결과

4. 결론

본 연구는 연예 매니지먼트사가 안정적인 기반을 구축하고 전근대적인 문제점에서 벗어나 지속적인 발전을 하도록 중요도-실행도 분석을 하였다. 실증조사를 분석한 결과, IPA 매트릭스 분석 결과 '6.연예인의 현 소속사와의 재계약', '7.매니저의 전문화(Part별 담당)', '11.매니저의 복지문제', '13.매니저의 직업윤리 확립', '20.매니지먼트사의 외부 투자유치', '22.매니지먼트사의 부가사업', '24.연예인의 회사에 대한 소속감'이 집중면에 속해서 있어서 개선이 시급한 것으로 나타났다.

회사를 운영 하는데 있어서 기본이 되어야할 '직원의 복지문제'와 '회사의 자본 문제' 등에서 가장 큰 문제점이 나타나고 있다는 것을 알 수 있다. 대부분의 한국 연예 매니지먼트사는 경영상의 문제와 직결된 자본의 부실함으로 인하여 내부에 여러 가지 문제점이 발생하여도 이에 적절히 대응하지 못하여 회사의 지속성을 가지지 못하고, 또한 직원의 복지 문제에 있어 다른 직종에 근무하는 종사자들에 비하여 열악한 환경 등으로 인하여 심각한 문제를 야기하고 있다.

이러한 문제점이 매니지먼트 업계 관계자와 자본가 및 정부관계자를 통하여 해결책이 이루어져야 하지만 아직까지 그러한 단계에는 미치지 못하고 있는 실정이다. 위의 기본적인 문제들부터 선행적으로 이루어진다면 한국 연예 매니지먼트도 한 단계 도약하여 명실상부한 산업으로서의 틀을 갖추어 나갈 것이다.

참고문헌

[1] 박은희 · 이정훈(2007). 한국 연예 매니지먼트사의 구조적 특성과 의사결정구조에 과한 연구-CEO 및 전문가 릴레이 인터뷰를 중심으로, 방송문화연구 19(2) pp.63-69

[2] 하윤금(2006). 한류의 안정적 기반 구축과 방송 연예 매니지먼트 산업의 개선을 위한 해외 사례연구. 한국방송영상산업진흥원

[3] 하윤금 · 김영덕(2003). 『방송과 연예 매니지먼트 산업』, 커뮤니케이션북스

[4] Martilla J. and James J. C.(1977), "Importance-performance analysis," Journal of Marketing, Vol.41, No.1, pp.13-17.

[5] Price waterhouse Cooper(2009). Global Entertainment and Media Outlook.