R&D 신입 인력의 기업가역량에 관한 연구

A Study on the Entrepreneurial Competencies of New R&D Personnel

이 정 환
KT

Lee Junghwan
KT

요약

세계경제 포럼(World Economic Forum)에서 발표한 '교육의 새로운 비전(New Vision for Education)'은 '인재야말로 21세기 혁신, 경쟁력, 성장을 이끄는 핵심 요소'라고 하였다. 이처럼 인재의 중요성이 더욱 강조되고 있는 상황에서 본 연구는 4차 산업혁명 시대에 맞는 R&D 인력 육성을 위해 기업가역량을 중심으로 위험을 감수하고 포착된 새로운 기회를 실현하는 도전정신을 가진 기업가 육성을 위한 방안을 고민해 보고자한다. 다시 말해 4차 산업혁명 시대는 지금까지의 문제 해결중심의 창업, 교육과정과는 다른 문제를 정확히 인식하고 미래변화에 인내를 가지고 유연하게 대처하는 능력의 인재 육성이 필요하다. 이를 위해 본 연구는 신입 R&D 인력 대상으로 현재 기업가역량을 평가하고 부족한 역량에 대해서는 보다 개선/강화할 수 있는 방안을 제안한다.

Ⅰ. 서론

최근 사회 각 분야에서 제4차 산업혁명을 말하고 있다. 4차 산업 혁명은 다양한 산업이 ICT와 결합하고 빅데이터를 활용한 기술혁신을 통해 기존 산업의 생산력과 효율성을 높일 수 있다. 하지만 그 효과와 기대에도 불구하고 새로운 일자리가 만들어지기보다는 인공지능, 로봇 등이 인간의 노동을 대체함으로 직업의 불안정성은 더욱 심화되고 기술적 실업이 발생함으로 전 세계 기준으로 2020년 까지 50만개의 일자리가 사라질 것이라는 전망도 있다(출처: 세계경제포럼(WEF) 'The Future of Jobs' Report).

이러한 변화 속에서 사회로 진출하는 R&D 신입인력은 개인 차원은 물론이고 국가 차원의 미래사회 대비와 차별적인 경쟁력 확보를 위해서 기업가역량(Entrepreneurial Competencies)강화가 어느 때보다 필요한 시점이다. 기업가 역량은 초기 창업 기업의 경우 R&D 조직 구조가 명확하게 전문화되어 있지 않기 때문에 구성원의 몰입을 유도하고 의사소통을 통한 지속적 성장 기반을 마련하는데 중요한 역할을 한다(Baron & Markman, 2003). 개인 특성 관점에서는 기업가 역량은 특정 직무에서 뛰어난 경영성과를 만들어 내는 요인이 된다(Yoon & Kim, 2009).

하지만 4차 산업혁명 시대에 필요한 기업가 역량은 과거처럼 특정분야 전문가로 어떤 지식체계를 습득할 것인가에 초점이 맞추어지는 것이 아니라 전문가로서 가져야 할 지식과 함께 무엇을 할 수 있는가에 초점이 맞추어질 필요가 있다. 다시 말해 무엇을 알고 있는가에서 무엇을 할 수 있는가라는 변화가 기업가역량에 대한 중요한 관점 변화라 할 수 있다. 따라서 본 연구는 신입 R&D 인력을 대상으로 현재의 기업가 역량을 평가/분석해 보고 향후 보다 강화되어야할 역량 분야에 대해서 논의해 보고자 한다.

Ⅱ. 기업가역량

일반적으로 역량(Competency)과 관련해서는 많은 정의가 있고, Skills, Expertise, Acumen과 혼용되어 사용되는 경우도 있는데, 대개 역량이라고 하면 특정 직무에서 우수한 성과와 효과적인 행동을 하는 사람의 강조되는 특징으로 특히 소규모 신규 비즈니스를 하는 기업에서 관련성이 높다.

기업가역량(Entrepreneurial Competencies)과 관련된 논의는 아직 초기 단계라 할 수 있다(Brinckmann, 2008). 대개 기업가(Entrepreneurial) 관련해서 빌게이츠나 스티브잡스 같은 사람들을 예로 설명하는 것은 상대적으로 쉽지만 그 특징을 일반화 하는 것은 간단하지 않다. 대체로 기업가 역량(Entrepreneurial Competencies)은 비즈니스는 물론이고 R&D 과정에서 기업의 성장과 사업성공에 중요한 부분이 된다. 따라서 본 연구는 이와 같은 기업가 역량을 평가하는 10개 요소를 기준(Driessen, 2005)으로 구체화하고 신입 R&D 인력의 역량을 평가하였다.

Ⅲ. 분석결과

본 연구는 R&D 신입인력 308명을 대상으로 온라인 조사를 통해 관리자관점의 R&D 신입인력의 기업가역량을 평가를 하였다. 데이터 분석결과 10개 평가요소 가운데 가장 높은 것은 사회적지향, 위험관리, 창의성, 유연성, 자기효능감 순으로 나타났고 가장 낮은 것은 시장성, 성취력, 자율성, 인내력 순으로 나타났다.

이와 같은 결과가 나타난 것은 신입 R&D 인력들이 대학정규과정과 창업을 장려하는 사회 분위기 관련 교육이나 공모전, 창업 대회 등이 많이 진행되는 변화를 반영한 결과로 판단된다. 하지만 이와 같은 과정들이 주로 형식적인 측면에서 진행되는 경우가 많아 관리자의 입장에서 볼 때 실제 시장에 대한 정보를 습득하고, 자율적으로 성취해 나가는 실무적인 부분에 있어서는 부족한 부분이 있다는 점을 확인해 준다. 따라서 현재 4차 산업혁명에 따른 교육, 창업, 공모전 등의 방향들이 보다 실무중심으로 강화되고 기존 사고 방식에 머무르지 않고 보다 유연하고 창의적으로 다양한 될 필요가 있겠다.

표 1.신입 R&D인력의 기업가 역량 평가

구분	평균	표준편차
Market Awareness(시장성)	4.06	1.24
Need of Achievement(성취력)	4.09	1.23
Need of Outonomy(자율성)	4.27	1.18
Endurance(인내력)	4.34	1.13
Self Efficiency(자기효능감)	4.35	1.16
Flexility(유연성)	4.40	1.14
Creativity(창의성)	4.45	1.06
Need of Power(권위)	4.49	1.1
Risk Taking Propensity (위험관리)	4.59	1.15
Social Orientation (사회적지향)	4.73	1.12

Ⅳ. 결론

전 세계적 스타트업이 모여있는 미국 실리콘 밸리를 중심으로 '기업가정신'과 관련한 논쟁이 있었다. 이와 관련해서 몇 년전 월스트리트저널에는 "기업가정신, 과연 가르칠 수 있는 것인가?"라는 주제로 찬반 의견의 기사가 나왔는데, 그 내용은 대학을 중심으로 기하급수적으로 늘어나고 있는 창업교육 과정이 실제 기업가 양성에 기여하는가?에 대한 것이다. 여기서 기업가정신을 가르치는 하버드경영대학원 노암 와서만(Noam Wasserman) 교수는 '모든 것을 다 교실 내에서 해결할 수는 없지만 실패요소를 극복하고 성공률을 높일 수 있다'는 찬성 입장을 나타내었고, 빅터 황(Victor W. Hwang)이라는 유명 벤처캐피탈리스트는 '예상할 수 없는 변수를 다 교육시킬 수 없으며 실패를 피하는 방법이 오히려 기업가정신에 부정적인 요인이 된다'는 반대의 입장을 나타냈다. 이 논쟁의 과정을 보면서 기업가정신에 대한 상반된 관점이 존재한다는 것을 확인할 수 있다.

본 연구는 R&D 신입인력의 기업가역량을 분석을 통해 4차 산업혁명 시대에 필요한 기업가 역량이 대학교육과정과 기업의 직무 관련 교육을 통해 개선/강화될 수 있다고 가정하고 신입 R&D 인력 대상으로 조사 분석을 하였다. 분석된 결과를 통해 다음과 같은 기업가역량 교육 개선 방향을 제안해 본다.

첫 번째, 기업가 역량에서 문제해결능력보다 문제인식 능력이 더 필요하다. 일반적으로 현재의 기업가 역량 강화를 위한 교육과 정책의 중점은 문제를 발견하고 해결하는 부분에 초점이 맞추어져 있는데 방대한 데이터가 수집되는 지금의 변화에서는 데이터를 통해 확인할 수 있는 문제점을 정확히 인식하는 능력을 강화해야겠다.

두 번째, 4차 산업혁명 시대 R&D 인력은 여러 가지 문제에 대해 인내하고 유연하게 대체할 수 있는 마인드가 필요하다. 기존에 HW, 제조 중심적 마인드에서 SW적, 서비스적인 사고 중심으로 비즈니스 환경이 변화되고 있어 이를 반영한 사회 시스템 전반을 고려하는 통합적인 관점의 문제인식 능력을 강화해야겠다.

마지막은 지식 전달 위주의 기업가역량 강화에서 산업현장과 밀접한 지식, 기술, 태도를 강화할 필요가 있겠다. 이에 따라 교육훈련 역시 현장에 적합하게 맞도록 변화되어야 한다. 이 같은 현장 중심의 역량 강화를 위해 직접 실무 업무를 진행하면서 스스로 부족한 부분을 찾고 학습을 진행하는 '자기주도형 학습'이 더욱 확대되어야겠다.

본 연구의 기초분석 결과를 바탕으로 향후에는 기업가 역량과 관련하여 현재의 역량뿐만 아니라 기업관점에서 필요한 역량 수준을 조사하고 관련된 역량 차이 분석을 해 보거나 R&D 분야별(HW개발, SW 응용, 콘텐츠 서비스 등) 세분화된 역량 분석을 통해 4차 산업 혁명에 대비한 인재 육성 정책방향을 마련할 필요가 있겠다.

■ 참 고 문 헌 ■

[1] Brinckmann, J. (2008), Competence of Top Management Teams and the Success of New Technology Based Firms: A Theoretical and Empirical Analysis Concerning Competencies of Entrepreneurial Teams and the Development of Their Ventures, Gabler Publishing, Wiesbaden

[2] Driessen, M.P. (2005). E-scan ondernemerstest, boordeling en ontwikkeling van ondernemerscompetentie. (E-scan entrepreneurship test: assessment and development of entrepreneurship competence). Doctoral thesis, University of Groningen.

[3] Markman, G. D., & Baron, R. A. (2003). Person-entrepreneurship fit: why some people are more successful as entrepreneurs than others. Human resource management review, 13(2), 281-301.

[4] Yoon, K. C. & Kim, Y. R.(2009). A Study on the Business Performance and Degree of Globalization of Korean Venture Enterprises, International Business Journal, 20(2), 29-63.