

“誘致人力

활용

硬直性

배제를...”

- 高級과학기술人力 職務滿足研究

60年代 이후 국가경제산업과 과학기술의 발전을 위해 海外에서 유치된 고급과학기술두뇌가 그동안 직접 간접으로 이룩한 成果는 매우 크다고 할 수 있다. 그러나 이들에 대한 실증적 조사연구는 그렇게 많지 않은게 사실이다. 이같은 점에서 海外에서 유치된 산업체의 연구직을 중심으로한 “고급과학기술인력의 職務滿足에 관한 研究”(연구자 鄭助英; 고려대 경영대학원석사학위논문)는 지금까지의 海外고급두뇌유치의 문제점과 앞으로의 방향등을 제시, 이 분야의 정책수립과 인력관리에 중요한 참고자료가 될것으로 보인다. 다음은 이 논문의 요약이다.

(편집자註)

오늘날 科學技術은 한 나라의 經濟的 富와 社會的 福祉를 이룩하는 핵심적요소로서 이에 따르는 과학기술人力이 國家經濟는 물론 기업성장을 주도하는 중추적 역할을 맡고 있기 때문에 그人力의 개발과 活用이 어느때보다도 매우 강조되고 있다.

지금까지 政府의 과학기술 優位政策의 추진과 산업체의 연구활동등의 적극적인 노력으로 우리나라 산업기술도 어느정도 진보하여 왔으나 아직 미흡한 實情에 있기 때문에 기초를 튼튼히 유지하고 기술蓄積을 위해서는 고급과학기술인력의 확보가 무엇보다도 급선무 이다.

특히 양질의 고급과학기술인력의 양성확보야말로 技術革新을 통한 경제성장을 가능케하는 要諦이며 가장 우선적으로 追求하여야할 기본적인 것이다.

그동안 우리나라는 정부차원 또는 산업체에서 과학기술선진국이라고 할 수 있는 미국·구라파 일본등 海外거주 韓國人고급과학기술인력을 적극 유치해오고 있으나 실제 특정분야의 기술혁신을 도모해야할 고급인력은 아직도 절대적으로 부족한 실정에 놓여 있다.

연령·직급·근속년수 높을수록 滿足하는 경향... 젊은층과의 균형필요

本연구는 해외고급과학기술인력의 직무만족에 대한 實證分析을 中心으로 하였으며 조사대상은 附設연구소를 갖고있는 48개 國內민간대기업에 종사하는 海外유치고급과학기술인력과 經營관리자로 하였다.

먼저 海外에서 유치된 고급과학기술인력의 일반적 만족도는 중간수준점인 2.5를 약간 상회하는 2.54로 나타났다. 그러나 연령·직급·근속년수가 높을수록 만족도가 높은 반면 가장 젊은 30세미만과 평직원 集團에서 현저하게 낮은 반응을 보이고 있는 점을 주목할 필요가 있는데, 이들 勤務意慾이나 士氣를 고려하여 연령이나 職級이 높은 해외인력과 균형있는 관리체제의 모색이 절실히 요청된다.

한편 要因別 만족도 조사결과를 보면 職務 자체와 관련된 요인에 대해서는 대체로 긍정적인 반응을 보이고 있어 海外유치 고급과학기술인력

들이 기본적으로는 자기직무 자체에 대하여 만족하고 있음을 알수 있다.

그러나 이와 반대로 職務環境에 관련된 일부 要因에 대하여는 불만의 여지가 많은것으로 나타났다는데, 특히 研究遂行을 위한 行政支援, 自律性保障, 提案에 대한 반영도, 승진제도의 운영, 교육, 훈련시행의 適切性등에서 높은 否定의 반응을 보이고 있다.

한편 本研究를 위해 수집한 보충자료로서 海外고급과학기술인력들이 在職하고있는 기업의 經營관리자들의 다음과 같은 몇가지 반응은 국내산업체가 앞으로 고급기술인력을 지속적으로 유치활용하는데 큰 示唆를 주고 있다고 하겠다.

국내기업의 經營관리자들의 반응은 誘致活用に 示唆을 준다.

(1) 海外에서 높은 학력과 경력을 쌓은 고급인력들의 국내산업체 유치동기는 전체 응답자의 82.5%가 母國發展에의 寄與라고 하여 그들의 모국에 대한 향수와 奉仕的성향을 엿볼수 있다.

(2) 유치된 경위로는 國內人士를 통하여가 전체의 45%, 外國現地영입이 18%, 자체교육 16%의 순으로 나타나 지금까지의 유치활용이 制度的인 상설기관을 통하여 이루어지지 않았음을 알수 있다.

(3) 유치임용절차는 個別的 계약이 56%, 회사의 기존 일반社規와 約定에 의해서가 22%, 특별규정등이 18%로 나타나 海外고급인력을 유치하는데는 기존社規의 일반적인 적용은 극히 드물고 개별적 계약에 의한 特別採用이 많은데 이 경우 조직전반의 인사관리상 기존 직원과의 갈등이 예견된다.

(4) 유치임용조건은 대부분의 기업체가 기본 급여, 연구수당 外에 유치당시 歸國항공료, 이사비용을 보조하고 있으며 部分的으로는 송용차 기타 부가 급부, 사택 혹은 일반주택을 제공하는 경우가 53%나 된다.

(5) 現職에 不滿足하여 외국으로 다시 돌아가고 싶은 경우, 그 理由로서 研究의 深化를 위하여, 子女교육에 문제가 있어서, 외국국적자 (이중국적)에 대한 법적 제재, 예우문제 등을 내세우고 있어 모처럼 유치한 고급인력에 대한 적절한 대책이 요망된다.

이밖에도 유치임용후 야기되는 문제점으로서 는 유치인력 개인의 문제로서 학문연구의 産業技術應用대책과 현실적용의 限界, 서로 상이한 人事管理및 組織체계에서 오는 적응상의 문제, 研究開發분야에서 事業부문을 총괄하는 범위까지 업무가 확대됨으로써 固有 研究活動에 전념하지 못하는데서 오는 업무수행 能力上的 문제도 지적되고 있다.

研究의 自律性 保障 規定·制度上的 硬直性완화 필요

결론적으로 보면 海外유치 고급과학기술인력들은 職務자체를 크게 문제삼기 보다는 오히려 직무와 관련된 環境要因에 대한 개선책을 현안 문제로 제기하는 경우가 많다.

(1) 해외유치 고급과학기술인력의 불만요인중 가장 부정적인 반응인 能力對備 給與수준 문제는 조직전체에서 行평의 원칙과 특혜를 베풀다는 인상을 주지 않도록 研究実績에 대한 職務보상이나 附加給付를 별도로 제공하는 것이 바람직하다.

(2) 技術研究職에 종사하는 海外유치인력에게는 연구수행상 높은 自律性이 보장되어야 하며 이들의 提案을 企業政策에 최대한 반영함으로써 근무의욕이나 사기진작을 도모하여야 할 것이다.

(3) 海外유치고급인력의 個性的 特性을 이해하고 規定·制度등의 적용에 硬直性이 완화되어야 하겠다.

(4) 海外유치고급인력을 보유하고 있는 經營관리자들은 長期的인 안목을 갖고 短期的인 事業性이나 受益性에 기인한 人事管理上的 졸속을 지양하고 유치된 고급인력이 安心하고 長期的인 연구개발에 전념할 수 있도록 與件을 조성하여야겠다.

(5) 고급과학기술인력의 유치는 産業體의 연구개발사업은 물론 國家經濟發展에도 크게 기여하기 때문에 法令·制度上的 일관성에 다소 어려움이 있더라도 外國시민권자나 이중국적자의 경우 出入國문제와 체류기간 연장에 融通성을 보장하고 이중과세에 의한 個人所得의 감소를 방지함과 동시에 라이선스 및 特許權 취득에 따르는 制約등을 완화할 필요가 있다.