

추천제 유감

문 헌 상
한국수출입은행장



“**홀** 륭한 인재를 얻음은 곧 한 나라를 얻는 것과 같다.”(若得一敵國) 『史記』에 나오는 말이다. 굳이 이 말을 인용하지 않더라도 한 조직에서의 우수한 인적 자원의 확보는 조직 발전과 가능성의 초석이요, 근간이 된다고 해도 과언이 아닐 것이다. 이러한 이유로 근래에는 일부 기업체에서 소위 ‘맥주집 면접’에서부터 하루종일 하는 ‘마라톤 면접’에 이르기까지 ‘우수한 내 사람’을 찾기 위해 기발한 아이디어를 발굴해 내기도 한다.

필자가 속한 은행에서도 지난 해부터 작은 변화를 시도해 보았다. 즉, 그 동안 형식적으로 출신학교의 총장 추천서를 지원자가 받아오던 방식에서 탈피하여 지도교수로부터 지원자에 대한 장·단점은 물론 학생활동 전반에 걸친 면모를 알 수 있도록 하는 내용의 추천서를 직접 제출받아 채용에 참고하도록 한 것이다. 종래에는 신입직원 채용전형에서 국내 대부분의 다른 기관과 마찬가지로 필기와 면접을 위주로 당락을 결정하여 왔는데 이러한 방식으로 채용을 마친 뒤에는 매번 필요한 인재를 제대로 뽑았는지, 그리고 조직과 사회를 위해 더 많은 능력을 발휘할 수 있는 사람을 놓친 것은 아닌지 하는 의문이 남아 있었던 것이 사실이다. 이러한 문제점을 다소나마 해결해 보고자 시도된 이번 지도교수 추천 제도는 응시생을 보다 가까이에서 관찰해 온 지도교수로 하여금 좀더 실질적이고 현장감 있는 추천을 하도록 유도함으로써 이를 채용에 필요한 주된 자료로서 활용할 수 있을 뿐만 아니라, 지도교수는 제자에 대한 평가를 통하여 평생스승으로서 앞길을 지켜줄 수 있는 계기를 새롭게 함과 동시에 제자는 스승에 대한 애정과 감사의 마음으로 사제간에 좋은 관계를 유지할 수 있지 않을까 하는 바람에서 출발한 것이다.

그러나 이를 실시해 본 결과, 추천서에 포함된 내용들이 당사자를 이해하는 데 기대했던 것보다 충분하지 못한 점이 많이 있었다. 단순히 추천서 지면을 채우는 것에만 급급하여 다분히 상식적인 내용으로 일관하거나, 지원자의 추천요구가 있을 후 지원자가 가져온 자료에 의존하여 지원자의 의견을 대필해 준 흔적이 있거나 내용이 대동소이한 경우가 많았다. 이

러한 부분이 이 제도를 계획할 당시부터 제일 우려했던 문제점 중의 하나이기는 했어도 막상 여러 가지 미흡한 사례를 접하고 보니 우리 사회가 아직도 선진국에서는 이미 보편적으로 활용되고 있는 추천서 제도를 받아들일 준비가 덜 되어 있다는 점을 느낄 수 있었다.

돌이켜보면 그 동안 올바른 인재의 교육을 둘러싼 문제에서 산업계는 학교교육의 문제점을 지적하고, 학교는 학교대로 언제 산업계가 인재교육에 관하여 관심을 두고 산학협동을 구체화한 적이 있느냐며 서로의 주장만을 일삼아 온 것이 현실이고 보면 이러한 현상도 무리가 아닐 거라는 생각도 든다. 앞으로 선진사회가 되기 위해서는 산업계나 교육계 할 것 없이 서로가 서로를 필요로 한다는 생각으로 책임의 반은 자신들이 부담한다는 자세가 사회 전반에 걸친 신뢰 구축을 위해서 꼭 필요한 과제가 아닐까 생각한다.

한편, 소수이긴 하지만, 어떤 교수의 경우처럼 자신이 길러낸 제자에 대해 매우 성의 있는 추천서를 보내와 짧은 면접을 통해서도 도저히 평가할 수 없는 지원자의 다양한 자질과 능력을 파악하는 귀중한 정보를 얻을 수 있었던 것은 하나의 소득이었다고 할 수 있겠다. 심지어 자신의 추천서로 지원자에 대한 정보를 충분히 얻지 못할 경우에는 직접 면담에 응할 용의도 있다고 추천서 한 모퉁이에 써준 글을 보고 사제간의 끈끈한 정을 느끼기도 하였다. 예로부터 우리 선비들은 어느 누구의 제자라는 사실을 무엇보다도 소중하고 자랑스럽게 여기며, 늘 스승을 욕되이 하지 않고 그 가르침을 본받으려 노력하여 왔다. 스승은 제자들이 사회 각 분야에서 스스로의 올바른 역할을 다 할 수 있도록 평생을 두고 가르침을 게을리하지 않는 것을 덕으로 삼아왔다. 이러한 사제간의 긴밀한 관계로 하여 師道가 피어나고, 스승보다 나은 제자가 나오는(靑出於藍) 보은의 경사가 이어져 온 것이다.

이번에 시도한 지도교수 추천제 역시 이러한 사제지간의 덕목을 되살리고 직장과 학교사회의 연계를 통한 보다 내실 있는 교육적 대화와 인재의 육성을 위한 작은 계기가 될 수 있을 것으로 기대해 본다. 물론 이러한 추천서가 당락의 주된 척도가 될 수는 없었지만, 면접 시에 많은 참고가 되었던 것은 사실이고 채용 후에도 인재육성 및 인사관리 차원에서 잘 활용될 수 있도록 보존·관리하도록 하였으며, 앞으로도 채용전형이 있을 때는 지난 번에 나타난 문제점들을 보완하여 이를 계속 활용할 계획이다. 오늘의 경영자는 내일의 경영자를 조직적으로 발굴·육성하지 않으면 안 되며 교육의 사회적 기능은 개인으로 하여금 뒷날 사회에서 훌륭한 역할을 수행할 수 있는 자질을 계발하고 뒷받침하는 것이라 생각할 때, 이러한 지도교수 추천제가 교육 기관과 인재활용 기관과의 대화와 유대 강화는 물론 바람직한 교육풍토 조성을 위한 작은 밑거름이 되었으면 하는 바람이다. ■

문헌상/서울대학교 상대를 졸업하고 같은 대학 행정대학원에서 석사, 국민대에서 경제학 박사학위를 받았다. 재무부 관세국장, 기획관리실장, 세무대학장 등을 역임하고, 현재는 한국수출입은행장으로 재직중이다. 주요 논문으로 "기업집단의 구성과 대책에 관한 연구" 등을 발표했다.