

정보통신산업 인력



21세기의 환경변화

우리나라는 최근에 21세기를 맞이하기 위하여 세계화, 국제화, 초일류, 초우량기업임을 많이 부각시키곤 한다.

또한 21세기의 가장 유망하고 핵심적인 산업으로 정보산업을 꼽는 데는 누구도 의심의 여지가 없을 것이다.

이러한 정보산업발전을 위해서는 우선 주위의 환경변화를 이끌고 갈 인력양성이 무엇보다 중요하다.

우리가 21세기를 준비하고 거기에서 꽃피울 정보산업에 종사할 현재와 미래의 역군을 양성, 육성함에 있어서, 농경사회는 3천여년에 걸쳐 서서히 변화되면서 형성되었고, 그를 이어 공업사회는 300여년에 걸쳐 열배나 빠른 변화를 형성하였다.

그러나 21세기의 준비를 하는 오늘의 정보화사회는 공업사회보다 더욱 빠른 속도로 변화되어 가고 있다.

1960년대 또는 1970년대 초에 이러한 정보화가 싹트기 시작했다면 20세기말에는 정보화사회가 정착될 것이다. 정보화사회 정착은 가속화되고 변화의 속도는 예측하기 힘들 정도로 빠르게 진행되며 그만큼 할 일도 기하급수적으로 증대되고 있다.

그러나, 새로운 도구의 개발과 성장, 편이성이 더해가고 하드웨어적인 생산은 그속도가 단축되고 크기도 점점 더 소형화되고 무게도 나날이 가벼워 지면서 보급이 급진전되고 있으나 소프트웨어적인 개발은 고객의 다양한 욕구를 만족시키지 못하고 뒤 쫓기만 하고 있으며 각국의 고유한 문화의 벽마저 허물어지고 있는 순간이 도래된 듯한 인상을 풍기고 있다.

이와같이 21세기를 맞이하는 정보화사회는 하루하루가 다르게 변화되어 가고 있다.

21세기의 인력

정보화사회를 준비하는 일은 자동화된 문명의 이기를 편리하게 활용하고, 또 많은 기능이 첨가된 새로운 문명의 이기를 계속 개발, 발달 시키는 일이다.

이러한 일을 처리하기 위한 전문인력은 하루아침에 양성 할 수는 없는 것이다. 어릴때 부터 기초교육을 충실히 시키고, 사회생활을 하면서 창의력과 응용력을 개발시켜, 아이디어를 창출하도록 육성시켜야 한다.

30여년의 정보화사회에 적응시키고, 선도적인 입장에서 개발하려면 무엇보다 인력육성이 앞장서야 한다. 정보화사회가 빛을 타고 움직이는 광의 세계로 진입한 21세기를 맞이하기 위해서 현재, 우리사회의 전문인력의 양성수준은 어느정도일까?

빠르고 깊은 사회변화에 적응하기 위해서, 또한 우리의 생활속에 흘러들어가는 외국의 물결을 막기 위해서는 기초적으로 해야할 일들이 너무나 많다.

부족의 대처방안

전문인, 기업, 교육기관, 교육제도, 사회제도 어느 한 곳도 도외시 할 수 없는 분야들이다. 우리전문분야에서 종사하는 사람들이 세워야 할 목표부터 생각해 보자. 자기 직업의 목표가 전문분야의 지식, 또 자신의 직업에 대한 이해가 어느정도인지, 자신의 직장을 또는 자기가 하고 있는 일을 너무 쉽게 포기하고 있지는 않은지, 혹시 직장을 옮길때 무엇때문에 옮기려 하는 지를 생각해 보자.

우선, 현재 하고 있는 일이 마음 내키지 않거나 적성에 많지 않아서 옮기는 것보다는 좀더 큰 회사, 좀더 월급을 많이 받을 수 있는 조건이면, 무조건 옮기는 일은 없는지 양심을 갖고 생각해야 할 것이다. 우리가 하고 있는 일들은 개인의 아이디어를 여러사람이 팀을 이루어서 창작하는 분업, 혹은 역할을 달리하는 조합되고 혼합하는 일이 대부분일 터인데 이런 속에서 한사람의 이탈은, 여기에서 생긴 기술이라든가 경험이 온전하게 축적될 수 없음을 말한다.

기업도 내일의 기술을 새로운 아이디어로 축적, 창작하기 위해서는 경력자의 이탈을 막아야 하며, '경력자의 채용'이란 제도를 없애는 것이 바람직 하지 않은가 생각된다. 몇사람의 전문인력 채용보다는 그가 속해 있는 기업과 수직 또는 수평적인 분업과 협력관계를 맺는 것이 개인과 기업, 국가의 종합적인 기술 축적과 양성에 더욱더 큰 힘이 될 것이라고 생각된다.

사회적으로 또는 제도적으로 이동을 억제하여, 우리속담에도 있는 '한 우물을 파는 미덕'을 높이 평가하는 사회를 이루어야 할 것이다.

전문가 육성을 위한 교육제도

정보화사회의 핵심인 정보산업에 종사하는 여러사람 중에서 특히 소프트웨어 종사자의 육성은 예외적인 교육이 우선되어야 할 것이다. 일반적으로 대학에서 많은 관련 학생을 배출하고 있으나 직장을 통해 사회에 적응하기 위해서는 새로운 적응교육을 받게 된다고 한다.

이는 모든 직장이 환경과 적응이 다르게 기업을 경영하고, 영역에서 차별화를 가져오기 때문이라고 생각한다. 그러나 모든분야에서 전문가가 되도록 많은 과목과 다양한 학과를 이수하도록 하는 현 대학교육이 사회에서 요구하는 기초교육을 외면하고 있는 것은 아닐까 우려된다. 모름지기 대학교육은 기초와 공통에 충실하고 이를 충분히 이수한 학생들은 사회에서 교육받은 지식을 충분히 활용할 수 있는 능력을 배양해야 할 것인데, 능력의 배양 보다는 기술의 테크닉을 강조하고 있는 한편 깊은 지식보다 폭 넓은 기술을 어설피게 습하여 학사도 아니고 기술자도 아닌 수준에 사회에 진출하는 것이 아닌가 싶다. 기술의 습득과 테크닉은 사회에서 또는 각 직장에서 각 기업의 전문분야와 차별화에 따라 깊이 있고 전문적인 것을 습득 할 수 있도록 교육도 분업화 해야 할 것이다.

기술자도 숙련공과 전문기술자가 다르듯이 각 교육과정에서 차별화되고 기초교육에 치중하는 교과과목으로 편성된 대학과 내가 선택한 학과에서 교육을 받고 졸업을 하게되면 무엇을 어느정도 공부하고 어떤 분야, 어느 수준에서 교육을 받아야 하는 지를 알 수 있어야 한다.

21세기의 정보화분야에서 요구하는 인력은 다양하다. 모든 대학에서는 동일한 교육을 하기보다는, 학교마다 분야나 전공을 유선통신, 무선통신, 광통신, 위성통신, 방송통신, 영상통신등으로 세분화하여, 차등화된 교육으로 인재를 양성한다면 대학은 기업이 원하는 알맞은 인재를 배출할 수 있을 것이다.

21세기는 광속과 같이 빠른 사회를 원하고 또 그사회에서 적응 할 수 있는 인재에 적합하게 제도와 교육내용을 바꾸어서 전문성의 깊이보다 적응과 응용의 능력을 발휘할 수 있는 제도적인 교육개혁이 필요하다.

전문가의 마음가짐

우리사회도 이제는 어느정도 평준화 되어 가고 있다. 특히 소프트웨어산업을 경영하는 기업은 대기업이든 중소기업이든 보수에는 그렇게 큰 차이가 없다고 생각된다. 아직도 차이가 있다면 기술의 축적과 적응 능력에서, 일부 기업에 한정되지만 다소의 차이가 있는 듯 하다. 여기에는 기업의 책임도 있겠지만 종업원의 책임도 크다고 본다. 기업과 옹기려는 종업원, 사회적인 제도중, 어느것이 원인이고 어느것이 결과인가를 따지기 이전에 동시에 모든 테두리에서 고쳐야 할 일들이 있다.

각 기업에서는 우선 부족한 사람을 당장 충원하기 위해서 경력자를 모집하는 일을 없애야 한다. 다소 시간이 걸리더라도 신인을 채용하여 우리기업에서 필요한 인재를 육성하고 기업정신을 심어주어야 한다. 기업에 종사하는 사람도 우선 아무데나 취직을 하고 기회를 봐서 옮겨야 하겠다는 생각을 버려야 한다. 기업은 기업 나름대로 특수 분야에서 전문적인 인재를 확보하여 특수분야의 기술을 축적하려는 장기 계획을 종업원에게 보이고 종업원은 그 기술분야의 한 기술자로서 자부심을 갖고 근무해야 할 것이다.

나 한사람의 이탈로 그 분야의 기술축적이 원상태로 되돌아 가는 일이 되풀이 되는 것은, 국가적인 세계화, 국제화에도 역행하는 일이 될 것이다. 국가와 사회에서도 커다란 목표보다는 실천가능한 적은 일 부터 고쳐서 21세기를 맞이하는 사회제도와 풍토에 적응하고 정착하도록 앞장서야 한다.

서로 먼저 나부터 실천한다는 생각을 갖고, 행동해야만 해결될 일을 타인의 책임으로 돌리고 비판만 한다고 될 일이 아니라고 생각된다. 오늘 현실을 솔직하게 반성하고 내가 할 일이 무엇인가를 생각하여 나먼저 앞장서는 마음가짐이 21세기를 맞이하는 우리들이 해야 할 가장 크고 보람된 일이 아닐까 생각된다. ●

효성데이터 시스템(주)

대표이사 사장 황 철 봉