벤처 Focus

Focus

VENTURE

산업 기술인력 양성과 전략적 활용 절실

바야흐로 본격적인 졸업시즌이다. 모두가 졸업을 축하고 새로운 시작에 격려해야 때이지만 대학을 졸업하고도 취업이 안돼 고민하는 젊은이들이 늘고 있고, 이러한 극심한 취업난은 몇 년째 이어져 사회문제로 대두되고 있다. 그러나 아이러니컬하게도 이러한 극심한 청년실업에도 불구하고 산업 기술 · 기능 인력은 부족해 일선에서는 심각한 인력난을 겪고 있는 것이 우리 사회의 현실이다. 우리 사회는 '과학기술입국'을 내세웠던 1960년대부터 이공계의 전문 인력 양성에 상당한 노력을 기울여왔고, 그런 노력은 최근까지 이어져 왔다. 이제 본격적인 지식기반 사회로의 진입을 앞두고 기술 · 기능 인력의 양성을 위한 이공계의 중요성은 다시 강조될 수밖에 없지만 이런 사회적 중요성을 철저하게 외면되고 있고 이의 결과는 기술 · 기능 인력의 심각한 인력난으로 나타나고 있다.

취업시즌이지만 취업의 문은 좁고, 산업현장에서는 사람이 부족해 아우성이다. 특히, 산업 기술 · 기능 인력 수급에 있어 양적 · 질적 미스매치(Mis- match)가 심각한 현상을 나타내고 있다. 매년 8만 5000여 명의 이공계 대학 졸업생 중에서 취업자는 50% 수준에 불과하지만 정작 산업현장에서는 쓸만한 기술 인력을 찾지 못해 심각한 차질이 발생하고 있다.

■ 국가산업단지 산업현황 인력부족 현상

단지별	북평22.9%), 평동 외국인단지(21.1%), 남동(12.7%), 사회단지(8.6%)
업종별	기계(6.1%), 섬유의복(4.2%), 전기전자(3.7%), 음식료(3.5%)
직종별	생산직(33.5%), 전문기술직(25.6%), 연구직(9.7%)

※ 2002년 5월 국가공단 입주업체 2천개社 조사결과, 한국산업단지공단

2006년 이후 주력 기간산업은 절대적 숫자에서 연평균 1만8000명 이상의 기술 인력이 부족할 것으로 예상되고 있다. 또한 최근 중 · 고교 학생들의 학력수준이 과거에 비해 대체로 떨어지고 있다는 시각이 있어 질적 • 양적인 면에서 심각한 인력난이 우려되고 있다.

이공계 기피현상 심화

이공계 기피현상은 소위 선진국으로 분류되는 나라에서 흔히 발생되는 현상이다. 이는 그 나라가 산업의 주력을 어디에 두고 있는가에 따라 결정되는데, 선진국들은 금융, 서비스, 예능, 체육 분야 등 다양한 분야에서 성공의 기회가 상대적으로 많은 사회적인 변화에서 오는 현상이다.

우리나라는 산업구조상 제조업의 비중이 아직 커 이공계 분야의 중요성이 대두되고 있다. 하지만 아직도 이공계는 '기계조작, 현장근무' 등 부정적 인식으로 이를 기피하고 있어 이공계 인력의 부족현상이 계속 심화될 것으로 보이고 있다. 최근 우리 사회의 가치관이 합리적 사고보다는 창의성과 감성 등에 대한 관심이 증가되는 사회 분위기도 이공계 기피 현상을 부추기고 있다.

또한 IMF사태 이후 기업과 정부출연 연구기관에서의 무분별한 구조조정과 과학기술분야에서 전문직업의 안정성 저하와 지속적인 투자를 통한 체계적인 기술 · 인력 양성 보다는 외국기술 도입으로 단기 이익을 추구하는 일부 기업의 풍토, 차별화된 비즈니스 모델이 없는 기업의 실패도 역작용하고 있다.

기술 · 기능 인력 가치 인지할 때

산업 기술 · 기능 인력의 확보를 위해서는 국가와 사회뿐 아니라 기업의 적극적인 비전제시가 필요하다. 기업 내에서 최상위에 위치한 Top Management들 뿐만 아니라 전사적인 차원에서 성장의 주요 엔진으로서 기술개발의 가치를 인지하고 기술 · 기능 인력의 중요성을 강조하는 분위기를 만들어 나가야 할 것이다.

이를 위해 기술전략 수립, 신기술 개발과 사업부문과의 의사소통 채널의 형성 등 기업 내 기술 이니셔티브를 총 책임지는 CTO 직책의 도입이 절실하다. 기업을 둘러싼 경영환경이 복잡해지고 불확실한 비즈니스 환경 속에서 위기상황을 잘 견뎌낼 수 있도록 강하고 내실 있는 기업이 되기 위해서는 사업, 조직운영, 인력의 3가지 기본 축의 균형있는 발전이 요구되고 있다.

인적 자원의 경쟁력 확보를 위한 합리적인 인력 관리는 Inflow, Process, Outflow의 체계적인 관리를 통한 높은 성과 창출 및 인재

활용의 유연성과 효율성의 도모가 필요하다. 이와 같이 기술 · 기능 인력도 이러한 차원에서 잠재력 있는 인력의 유치 및 핵심 인력Pool 강화를 통한 생산성 향상에 기여해야 한다.

또한 보상 및 인센티브의 제공을 통해 우수 기술 · 기능 인력의 이직을 막고 저성과자에 대해서는 경고 메시지와 분명한 피드백(Feed-back)을 주어 기업의 신진대사를 원활히 하고 건전한 긴장감을 유지함으로 기업의 활력을 불어 넣어야 한다.

산업 기술 · 기능 인력의 양상을 위해 충분한 능력을 갖춘 인력을 그들의 능력이 발휘될 수 있도록 적재적소에 활용하는 것이 중요하다. 이를 위해 기술 · 기능 인력의 인재상을 확립하고 이들에게 요구되는 역량이 무엇인지 면밀히 파악한 후 이들의 개발 니즈(Needs)를 충분히 반영한 다양한 프로그램을 제공해야 한다.

향후 산업구조에 적합한 인력 양성 절실

현재 우리나라 수출의 큰 비중을 차지하는 산업은 정보통신기기(16.3%), 반도체(12.4%), 기계(7.0%), 철강(6.6%), 자동차(6.4%) 등이다. 이들 대부분 기술주기 상 성숙단계에 진입한 상태이나 2010년까지 세계시장 점유율은 현 수준에 이를 것으로 전망되고 있다. 그러나 미래는 신기술을 선점하는 기업이나 국가에 의해 경쟁력이 좌우될 것이고 신기술은 그 자체로 신사업의 창출뿐 아니라 신기술간의 융합을 통해 다양한 신사업을 창출할 것으로 보여 진다.

이러한 미래 유망 신기술 관련 기술 · 기능 인력 양성을 위해서는 세계시장에서 경쟁력 있는 전략적인 세부분야의 선택과 집중이 필요하며, 주력산업과의 접목을 통한 고부가가치 창출에도 부단한 노력이 필요하다.

이런 기업의 규모나 기업이 추구하는 바에 따라 필요한 산업 기술 · 기능 인력의 양성을 위해 대학 교육의 시각 변화가 절실히 요구되고 있다. 미국의 경우 이공계 박사인력의 50% 이상이 기업에 근무하는 반면 우리나라는 20%에 불과하다. 더욱 이들 가운데 상당수는 대학이나 국책 연구기관에 몰리고 있다.

이는 기업이 요구하는 복합적인 인력의 양성보다는 학과별로 나눠진 현행 전공제도의 문제에서 기인하고 있다. 이를 극복하기 위해 학과별로 나눠진 고질적인 벽을 허물며 학제간의 교과과정을 적극적으로 추진하고 대학교과과정에 산업계 의견이 적극 반영되어야 한다.

국가 및 사회구성원의 인식 전환 필요

이전의 기술이 한 나라 내에서 주도되는 상황이었다면 앞으로는 국제화 촉진 및 기술의 아웃소싱이 점점 확대될 것이다. 이는 세계적으로 연구개발 클러스터의 필요성을 통해 쉽게 짐작할 수 있다.

향후 우리나라가 동북아 연구개발의 중심역할 및 세계 속의 기술입국을 위해서는 강력한 혁신 클러스터 정책을 추진해야 할뿐만 아니라 해외의 연구개발 클러스터들과의 인적 · 기능적 Network 형성이 필수적이다.

바야흐로 기술력이 국력을 좌우하고 기술이 세상을 바꾸는 시대이다. 그런 만큼 기술 · 기능 인력의 중요성을 아무리 강조해도 지나침이 없다. 산업 기술 · 기능 인력의 양성과 적극적 활용을 위해 국가 비롯해 사회 구성원 모두가 기술 · 기능의 중요성을 인식해야 할 것이다.

※ 출처 : 한국산업기술재단 1차 산업기술정책포럼