



기업이 바라는 인재상과 그 실현 방안

이승철 | 전국경제인연합회 경제조사실장

I. 경영환경의 변화

21세기를 읽는 키워드는 글로벌, 디지털, 정보화이다. 글로벌은 한국에 있는 기업이라고 해서 한국만이 시장이 아니고 전세계가 시장이며, 또 전세계인이 우리의 고객이 되는 지구촌이 통합되는 것을 나타내고 있다. 또한 디지털은 변화의 폭과 속도가 굉장히 빨라지는 시대, 따라서 모든 영역이 융합되고 통합되며 상호작용하는 시대라고 볼 수 있다. 정보화·지식화는 지식과 창의, 평생학습의 시대로 그야말로 아는 것이 힘인 시대라는 의미이다. 이러한 세 가지 키워드로부터 21세기는 인재경쟁·두뇌경쟁의 시대라고 말할 수 있다.

미국의 스토리지 기업 EMC²는 회사의 이름이 'E=MC²'라고 하는 데서 출발했다. 이것은 상대성 원리를 그대로 적용하여 회사의 엠블렘을 쓴 것이다. 즉 회사의 에너지는 'Manpower × Commitment × Communication'임을 의미한다. 다시 말해서 연결되는 고리와 그 연결하고자 하는 에너지가 폭발될 때 회사는 아주 커지게 되리라는 것을 말한다.

그 회사의 가치가 되는 저장용량에 대해 연구한 바에 의하면, 알타미라 동굴벽화로부터 1999년도까지의 전체 데이터 축적량은 약 120억 기가바이트 정도 되고, 2000년도부터는 한 해에 발생된 정보량이 매년 두 배씩 늘고 있다. 2000년도에 30억 기가바이트, 2001년도에는 60억, 2002년도에는 120억, 2003년도에 240억 기가바이트로 지금까지 전 세계의 인류역사 이후로 집적된 양이 570억 기가바이트이다. 이것을 보면 앞으로 1년, 2년 후에 한 해의 발생 정보량이 여태까지 역사 이래로 모아온 정보의 양을 능가할 때가 나타난다는 것이다. 다시 말해서, 이러한 변화는 지금까지 우리들이 보지도, 듣지도, 행하지도 못했던, 새로운 가치 출현과 조직 출현을 예견케 한다. 이런 정보량의 발전과 폭발적인 패러다임 쉬프트는 엄청난 사회변화와 경제변화를 가져왔고, 더욱 가속화될 것이라고 본다.

사이버공간의 탄생, 시공간을 넘어가는 정보공유, 또 이제는 보편타당한 집단보다는 뛰어난 한, 두 사람의 힘이 엄청나게 큰 작용을 하고 있다. 예를 들면 우리나라의 전체 예산이 빌게이즈 재산과 같은 규모로, 이는 뛰어난 한

사람이 하나의 국가보다도 더 큰 영향력을 가질 수 있다는 것을 보여주고 있다.

이와 같은 사실은 지식을 바탕으로 한 창조적인 끼를 발휘할 때 국가영역도 벗어날 수 있는 파워를 갖게 된다는 것을 의미한다. 이것은 비단 사회변화 뿐만 아니라 우리의 조직, 인사, 자원에 있어서 큰 변화를 가져온다.

II. 기업이 바라는 인재상

1. 기업이 바라는 인재상

이렇게 환경이 변화하면서 그 시대에 맞는 인재상 역시 바뀌고 있다. 과거가 경험과 협업의 시대였다면 미래는 창의와 지식의 시대이다. 범용적인 인재 대신에 자기만의 주특기를 갖춘 인재, 또 평균적인 인재에서 개성과 끼와 색깔 있는 인재로 바뀌고 있으며, 순응적인 인재에서 창의적이고 도전적인 인재로 인재상은 변하고 있다.

글로벌, 디지털, 정보화로 대표되는 21세기 기업의 인재는 창조인·세계인·학습인·사회인이다. 창조인은 문자 그대로 창의력을 바탕으로 자신만의 개성과 끼를 발전시켜가는 사람이고, 세계인은 국제적인 소양과 외국어

능력을 바탕으로 해서 서로 다른 인종과 문화를 적극 수용하는 사람이다. 또한 학습인은 변화의 연속인 평생학습의 시대에 새로운 지식과 정보를 끊임없이 습득해가며 자기 분야의 전문가로 지속성장해 가는 사람이다. 마지막으로 사회인이라고 하는 것은 인간미와 도덕성의 바탕위에서 더불어 사는 사회의 건전한 구성원으로서 자신의 역할과 책임을 다하는 사람이다.

한마디로 기업들은 ‘글로벌 환경 아래에서 전문지식과 프로근성을 갖고, 올바른 가치관, 창의와 도전정신으로 조직구성원과 상호 협력하여 맡은 바 임무를 완수하는 국제화된 인재’를 필요로 하고 있다.

2. 기업이 바라는 인재상 실현을 위한 기본 자질

이러한 인재상을 실현하기 위한 자질, 즉 기업이 필요로 하는 인재가 가져야 되는 기본자질은 밝고 건전한 사람, 기업이 추구하는 핵심 가치를 적극 수용할 수 있는 사람, 창의적인 사람, 실천력이나 행동력이 뛰어난 사람이다.

기업에서 인재를 뽑을 때 제일 중요한 것은, 어떤 지식이나 기본지식을 전제로 밝고 건전

〈표 1〉 주요 국내 대기업이 원하는 인재상

개인 역량 (학습인)	기본에 충실하되 폭넓은 교양과 끊임없는 자기개발로 노력하며 변화를 리드하는 프로페셔널
Global Capability(세계인)	국제적 감각과 영어 및 중국어 등 외국어 구사능력을 갖춘 세계인
조직 역량(사회인)	상호존중, 깨끗한 매너로 신용을 지키고 책임을 다하는 예의바른 협력자
태도 및 가치관 (창조인)	인간적이며 올바른 가치관에 중심을 두되 유연한 사고, 창의력, 도전정신과 열정을 가진 성취인

* 전경련, 2003년 조사결과

한 사람이다. 이는 미남 미녀를 뽑는 것이 아니라 남한테 밝은 인상, 좋은 인상을 주는 사람을 말한다. 면접관에게 좋은 인상을 주고 또 실제로 그런 사람을 뽑아 가지고 기업에서 활용을 하면 좋은 능력을 창출해내고 있다.

둘째, 기업은 기업이 국가 발전의 원동력이고 기업에서 열심히 일하는 것이 국가에 기여하고 자신을 발전시킨다는 자부심이나 생각을 갖고 있는 사람을 원한다. 다시 말해서 기업이 추구하는 핵심가치를 적극 수용할 수 있는 사람이어야 한다. 우리 사회는 자본주의 사회이다. 자본주의 시장경제를 긍정적으로 바라보는 인재를 대학이 키워내야 한다.

과연 지금 우리 대학이 기업과 가치관을 같이 할 수 있는 소위 자본주의적 사고를 가지고 있는 사람들을 키워내고 있느냐에는 상당히 의문이 있다. 많은 사람들이 기업을 욕하고 기업을 비난하고 기업의 부도덕성을 비난한다. 물론 어느 조직 어느 단체든지 부도덕성이 있고 물론 기업도 부도덕성이 없지 않다. 그러나 시민단체도 정당한 존재가치가 있고 기업도 존재 가치가 있는 것이다. 기업을 부정적으로 생각하는 사람은 기업을 선택하는 것이 아니라 다른 사회활동을 해야 한다. 그런데 기업에 대해서 적대적인 생각을 갖고 있는 사람들이 기업으로 들어온다. 이 사람들에게 '그런 것이 아니다. 현실이 이런 것이다. 그리고 기업이 그만큼 존재 가치가 있다. 기업을 키워야 국가경쟁력이 있는 것이다'를 가르치는데 상당한 기간이 걸린다. 어떤 전문지식보다도 정신적인 측면이 중요하다.

셋째, 기업은 창의적인 인재를 원한다. 21세기 디지털 시대에는 창의적인 사람이 필요하다. 이러한 사람은 주어진 상황에 대해서 기

존의 선입견이나 전례에 구애받지 않고 새로운 시각에서 새롭게 문제에 접근해 가는 사람이다. 정형화된 답 위주가 아니고 상황을 종합 분석하고 문제를 해결해 나갈 수 있는 사람이다. 한 마디로 말하면 단답형의 사고를 하지 않고 다양한 상황 시나리오에 맞춰서 주관적으로 사고할 수 있는 사람이다. 우리 교육은 초등학교 시절부터 OX, 사지선다형, 토론 없는 일방 주입식으로 이루어져 왔다. 세상은 O와 X만 있는 것이 아니다. 삼각형도 있고 O에 가까운 모양도 있을 수 있고 X에 가까운 모양도 있을 수 있다. 그 다양성을 인정을 해줘야 된다. 다양한 생각이나 사고의 존재가치를 인정해줘야 한다. 정형화된 답이 아니고 어떤 문제든지 이런 생각도 표출할 수 있고 저런 생각도 표출할 수 있는 다양한 사람들을 키워야 한다. 그런데 똑같이 정형화된 사람을 키워내고 있는 것이 현실이다.

그 다음 중요한 것은 실천력과 행동이 뛰어난 사람이다. 문제가 닦혔을 때 이론적이고 관념적인 대처에 그치지 않고 실질적으로 해결해 나가는 사람이다. 추상적인 검토가 아니고 실현가능한 대안을 제시하여 실행을 해 나가는 사람이다. 해결방향에 대한 판단이 서면 옆의 말에 너무 구애 받지 않고 자신의 판단대로 적극 실행해야 한다.

다섯째, 새로운 지식과 기술을 끊임없이 습득할 수 있는 자기 학습능력을 가진 사람을 원한다. 21세기는 3년만 지나면 전혀 새로운 환경이 되는 시대이다. 어제의 강점이 오늘의 약점으로 반전되고 변화 진화하지 않는 것은 곧 도태이며 몰락이다. 이러한 시대에는 급격한 변화추세를 관찰하며 끊임없이 새로운 것을 배우고 익혀 나갈 수 있는 사람만이 우수인재

〈표 2〉 21세기 기업의 바람직한 인재상 및 기본 자질

구분	내용
기본 자질	<ul style="list-style-type: none"> • 긍정적이고 건전한 사고 • 자본주의 · 시장경제에 대한 긍정적 시각 • 창의적 사고 • 뛰어난 실천력 및 행동력 • 새로운 지식 · 기술을 끊임없이 습득할 수 있는 자기학습능력 • 즉시 전력화 가능한 기본기
기본기	<ul style="list-style-type: none"> • 어학능력(영어 필수, 제2외국어 선택) • IT · 컴퓨터 등 정보처리 능력 • 자기표현 능력 • 기술변화에 대한 이해 능력

로 경쟁력을 유지해 나갈 수 있다. 단순한 지식의 습득이 아니라 어떤 환경에서도 스스로 학습을 해 나갈 수 있는 평생 학습의 DNA를 갖춘 사람이 필요하다.

여섯째, 기업은 즉시 전력화가 가능한 기본기를 갖춘 인재를 원한다. 환경이 급변하는 시대에 입사한 후에 재교육하는 것은 손실이 막대하다. 기업들은 재교육 후에 많은 교육을 하고 있는데, 기업의 재교육을 최소화할 수 있도록 기업의 인재, 산업지식인으로서 필요한 기본기의 함양이 필요하다.

3. 기업이 바라는 인재상이 갖추어야 할 기본기

기업에서 채용 즉시 전락화, 활용할 수 있기 위해서는 기본적으로 어학 능력이 필수적이다. 어학 중에서도 영어는 필수이고, 제2외국어는 선택이다. 글로벌시대의 영어는 만국공통어이고, 인터넷이 보편화된 시대의 영어는 인터넷상의 공용어이다. 영어외의 제2외국어를 할 수 있다면 글로벌시대에 비교 우위를 가

질 수 있는 중요한 특기가 될 수 있다.

두 번째는 IT, 컴퓨터 등 정보처리 능력이 다. 옛날에는 펜글씨 잘 쓰고, 주판 잘 놓는 사람이 능력 있는 사람으로 인정받았다고 한다면, 지금은 누가 빨리 고급정보를 습득하고 가공 · 활용할 수 있느냐가 우수인력의 핵심 역량이다.

세 번째는 자기표현 능력이다. 즉, 효과적으로 말하고 쓰는 커뮤니케이션 능력이다. 매일 새로운 상황, 새로운 문제에 직면하는 시대에 본인이 파악한 문제의 핵심을 정확하고 일목요연하게 표현하고 전달할 수 있는 능력이 중요하다. 문제의 핵심을 파악하는 능력과 말과 글로써 자신의 생각을 정확하게 전달할 수 있는 간결한 발표력, 정확한 어휘구사력, 요약능력, 설득력 등이 중요하다. 현재 기업에서도 이 자기표현 특히, 커뮤니케이션 능력에 대해서는 굉장히 강조하고 있다. 예를 들어서 어떤 상황을 초등학생에게 설명해야 할 때는 초등학생이 알아들을 수 있는 간결한 용어로 설명을 해야 한다. 그런데 대학생이 알아들을 수 있는 용어로 설명을 하면 커뮤니케이션이 잘

〈표 3〉 국내 교육기관의 교육에 대한 부문별 만족도

(단위 : %)

부분	잘하고 있다	보통이다	잘못하고 있다
실습 및 현장 교육	2	11	87
창의력 배양 교육	3	22	75
인성 교육	10	31	59
전공 교육	12	37	51
대인관계 및 의사소통 능력 교육	13	39	48
문제해결 능력 교육	16	41	43
교양 교육	20	44	36
외국어 및 국제화 교육	28	44	28
자기관리 능력 교육	32	43	25
정보화 교육	43	45	12

되지 않는다. 또 고객이, 상대방이 누구인가, 상대방의 수준에 맞추어서 자기가 표현하고자 하는 것을 어떻게 정확히 표현할 수 있느냐, 그것이 매우 중요하다.

네 번째는 기술 변화에 대한 이해 능력이다. 미래는 서로 다른 업종과 산업이 복합화되고 새로운 기술의 출현이 우리 생활의 형태를 혁신적으로 바꾸어 나가는 복합화의 시대이다. 또 기술의 시대이다. 기술 변화를 읽는 것이 시대변화를 읽는 창이 되는 시대이다. 따라서 이러한 시대에는 어떤 분야에 종사하느냐에 관계없이 기술 변화에 대한 이해 능력이 필요하다. 그러기 위해서는 끊임없이 학습을 해야 한다.

Ⅲ. 기업의 대학교육 만족도

기업 인사담당자를 대상으로 한 전경련의 조사에 따르면, 기업에 입사한 신입사원들이 대학에서 습득한 지식 및 기술 등은 평균적으

로 기업에서 원활하게 업무를 수행하는데 필요한 수준의 26%에 그치고 있는 것으로 평가하고 있다.

대학에서 가장 잘못하고 있는 부문은 '실습 및 현장 교육' (87%)과 '창의력배양 교육' (75%)인 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 상기 부문이 기업의 인력정책 및 채용에 있어 가장 중요하게 평가되고 있는 부문임을 의미한다. 이밖에 '인성 교육', '전공 교육', '대인관계 및 의사소통 능력'도 우리나라 대학교육의 취약부문으로 지적되고 있다. 반면 '정보화 교육', '자기관리능력 교육', '외국어·국제화 교육' 등은 상대적으로 잘하고 있다고 평가되고 있다.

이와 함께 대학이 향후 가장 중점적으로 강화해 나가야 할 부문 또한 '실습 및 현장 교육' (22%)과 '창의력 배양 교육' (15%)으로 만족도 조사와 유사한 결과를 보였다. 특기할 만한 사항은 만족도 조사에서 비교적 잘하고

〈표 4〉 교육방향 및 학교운영 관련 세부 항목별 평가

(단위 : %)

부분	우수	보통	부족
커리큘럼의 현실성	1	27	72
교수방법의 다양성	1	29	70
교원의 현장감각 및 능력	3	29	68
교육과정에서의 산학협동	4	32	64
외부 전문인력의 초빙	4	34	62
학교의 특성화	5	42	53
교육 및 학교운영의 융통성	7	36	57
교육목적의 적절성	9	60	31
국내외 학교와의 교류	11	58	31

있다는 평가를 받은 '외국어 및 국제화 교육'에 대한 의견이 3위를 차지하고 있다는 것이다. 이는 글로벌 시대를 맞아 외국어 능력 및 국제화 감각이 기업 실무자의 기본 조건으로 강조되고 있음을 의미한다. 반면 '교양 교육'(1%)과 '자기관리 능력 교육'(2%) 부문에 대한 응답은 매우 미미하였다.

구체적으로 보면 '커리큘럼의 현실성'과 '교수방법의 다양성'이 가장 취약한 부문으로 지적되었다. 72%가 '커리큘럼의 현실성'이 부족하다고 응답하였고, '교수방법의 다양성'이 부족하다는 의견도 70%에 달하였다. 산업계 인력수급의 불일치 해소를 위해서는 산업계에서 필요로 하는 기술부문에 대한 수요를 즉시 파악하여 이를 신속하게 커리큘럼에 반영해야 할 것이다. 교수방법의 다양성의 한 예로는 프로젝트 단위의 수업을 진행하여 기획, 문제해결, 토론, 프레젠테이션 등의 능력을 제고시키는 것이다.

이밖에 '교원의 현장감각 및 능력'과 '교육과정에서의 산학협력'도 매우 부족한 것으로 나타났다.

Ⅳ. 기업이 바라는 교과내용

전경련이 회원사를 대상으로 조사한 결과에 따르면, 기업이 생각하는 현행 대학교육의 문제점을 해결하기 위해 대학에서 개설되기를 희망하는 교과내용은 기업이 바라는 인재상 중 개인역량 부문 48%, 태도 및 가치관 부문 21.7%, 조직 역량 부문 17.2%, 국제화 능력(Global Capability) 부문이 11.4%를 차지하고 있다.

개인역량 부문에서는 기획·문서작성(7.2%), 프레젠테이션 능력(7.0%), PC활용(6.9%), 경영학기초(5.6%), 문제해결기법(5.5%), 기업실무(5.2%) 순으로 조사되었으며, 태도 및 가치관 부문은 올바른 가치관(6.1%), 창의적 사고력(5.9%), 자기관리법(4.0%), 리더십(3.8%) 순으로 나타났다. 조직역량 부문에서는 비즈니스 예절(6.9%), 대인관계(5.2%), 커뮤니케이션(5.2%) 관련 과목이 개설되기를 희망하고 있다.

〈표 5〉 기업이 바라는 인재상 및 주요 교과내용

구분	교과내용	비율(%)
개인 역량 (48.0%)	기획·문서 작성	7.2
	프레젠테이션	7.0
	문제해결기법	5.5
	경영학기초(비전공자)	5.6
	경제학기초(비전공자)	2.7
	기업실무	5.2
	PC활용	6.9
	전공이론	2.0
	전공 현장학습	3.3
	전공 프로젝트 수행	2.6
국제화 능력(11.4%)	영어	7.2
	제2외국어	2.4
	한자	1.8
조직 역량 (17.2%)	비즈니스 예절	6.9
	대인관계	5.2
	커뮤니케이션	5.1
태도 및 가치관(21.7%)	올바른 가치관	6.1
	리더십	3.8
	자기관리법	4.0
	창의적 사고력	5.9
	경영철학	1.9

* 전경련 조사결과

V. 주요 대기업의 신입사원 교육 과정

기업에서 바라는 교과과정을 검토하기 위한 또 하나의 방법은 기업 신입사원 교육프로그램을 참고하는 것이다. 주요 기업들의 신입사원 교육은 해당 기업 고유의 문화·가치 부문과 기업인으로서의 기본자질 함양에 역점을 두고 있다. 기업인으로서의 기본자질 부문에서는 비즈니스 예절, 비즈니스 Skill, 기업·

경영에 대한 이해, 창의력 개발, 리더십 등이 주로 교육되고 있으며, 문서작성, 프레젠테이션 등은 실습으로 이루어지고 있다.

VI. 결론

결론적으로 대학은 앞에서 논의된 기업이 바라는 인재상(창조인, 세계인, 학습인, 사회인) 실현을 위해 필요한 기본자질(밝고 건전한 인성, 자본주의에 대한 긍정적 인식, 창의

〈표 6〉 주요기업의 신입사원 교육과정

구분	내용
기업 문화 및 공유가치	• 경영철학, 경영현황, 회사소개, 기업문화 등
기본 자질	• 비즈니스 예절(에티켓) • 비즈니스 Skill • 창의력 · 아이디어 개발 • 리더십 • 문서작성(엑셀, 파워포인트 등) • 프레젠테이션 • 사업장 견학

* 전경련 조사결과

력, 실천력, 자기학습 능력) 및 기본기(영어 등 어학능력, IT 등 정보처리 능력, 자기표현 능력, 기술변화 이해 능력)를 교육하는 데 초점을 맞추어야 할 것이다. 물론 대학이 기업에서 필요로 하는 인력만을 양성하는 기관은 아니다. 학문연구 등 상아탑으로서의 기능을 수행하면서 최근 문제가 되고 있는 산업계 수요에 맞는 인재양성을 위한 대학의 변화가 필요하다는 것이다.

기업에서 필요한 인재가 갖추어야 할 기본 자질 및 기본기 교육을 위해 기업계가 조사한 기업이 바라는 교과과정 및 신입직원 교육 내용을 참고하여 기업에 진출하고자 하는 인력 양성에 힘써주기 바란다.

군인에는 병사와 전사가 있다. 우리 국방부가 국군을 양성하는 목표는 훌륭한 병사를 양성하는 것이다. 그러나 북한이 지향하는 바는 훌륭한 전사를 양성하는 것이다. 병사와 전사의 기본적인 차이는 무엇인가. 병사는 어떤 시스템의 하나의 부품으로서 아주 유능하지만 시스템이 붕괴되어 버리면 독자적으로 전투 능력을 갖춘 존재가 아니다. 전사는 어떤 시스

템 속에서 유능한 하나의 부품으로서의 역할도 하지만 시스템이 붕괴가 되고 나면 독자적인 전투수행능력을 갖추고 있는 사람이다.

21세기의 기업이 요구하고 있는 훌륭한 인재, 훌륭한 사원은 병사가 아닌 전사이다. 그 전사를 어떻게 키워내야 할 것인가에 대해 대학이 고민하고 변화해야겠지만 기업도 대학에 적극적으로 협조해서 변화시켜 나가야 한다. **대학교육**

이승철

고려대학교 경제학과를 졸업하였고, 미국 오하이오주립대학교에서 석사 및 박사 학위를 취득하였다. 한국경제연구원 연구위원, 전국경제인연합회 기획본부장, 지식경제센터 소장, 조사본부장, 한성대학교 겸임교수 등을 역임하였고, 현재 전국경제인연합회 경제조사실장으로 재직 중이다. 그리고 감사원 자문위원, 국민연금관리공단 사외이사, 노사정위원회 금융특위 위원, 지속가능발전위원회 위원, 국제협력투자정책평가위원회 위원 등으로 활동 중이다. 주요 저서로는 『공정거래법의 경제분석』, 『프랜차이즈 계약의 경제분석과 경쟁정책』, 『서비스산업의 뉴리운드 대응전략』, 『공정거래경제학』, 『디지털경제학』 외 다수가 있다.