



연합포토

신입사원 90% 이공계 뽑는다

➤ 현재의 이공계 위기에겐 외환위기 때 연구개발 인력을 대폭 줄인 기업체의 책임이 적지 않다는 지적도 있다

외환위기 때는 이공계보다 오히려 인문계 출신들이 더 고통을 겪었다고 할 수 있다. 요즘 시대에 R&D 인력을 줄이면서 경쟁력이 있는 글로벌 기업이 되긴 힘들다. 삼성전자에 근무하는 R&D 부문 석사가 7천명, 박사가 2천명이다. 서울대 교수가 1천5백명인 것을 고려하면 얼마나 어마어마한 R&D 인력이 근무하는지를 알 수 있다. 이 인력들의 저력이 이미 나타나고 있고 5~10년 후에는 확연히 그 성과가 나타날 것이다. 마이크로소프트 같은 소프트웨어 회사를 빼고는 R&D 인력 비중이 이렇게 높은 글로벌 기업은 그리 많지 않다.

대졸에다가 생산직 부문의 공고를 졸업한 인력을 모두 합할 경우 삼성전자의 이공계 인력은 4만4천여 명에 이른다. 신입사원 채용 때도 삼성전자는 90%를 이공계로 뽑는다. 한 마디로 삼성전자는 이공계가 주축인 회사다.

➤ 삼성전자는 해외와 국내를 가리지 않고 최고 인력을 찾아 채용하고 있다. 채용해보니 국내 이공계 출신들이 해외 이공계 출신들보다 부족한 점이 있다

우수 인재의 채용에 관해서는 거의 집착 수준이라고 해도 좋다. 나 자신이 우수 인재에 관심을 가지기 시작한지는 6~7년밖에 안 됐다. 해외 공대는 교육과정 자체가 기술의 발전상을 빠르게 따라 가고 있기 때문에 최신 기술과 지식간의 차이가 적다. 개개인의 기본 능력보다는 재학기간 중의 학습방법과 내용 차이가 큰 때문이다. 해외 출신들은 휴먼 네트워크도 풍부해 정보수집 능력이 좋은 것도 강점이다. 동창이나 선후배들이 글로벌 무대에서 뛰고 있기 때문이다. 국내 톱 클래스인 서울대의 경우 약 3백명의 공대 교수가 2백50명의 박사를 배출하는데 이는 세계적인 초일류 대학에서

➤ 우수 인력들이 산업계나 연구 분야보다 의대, 치대 등으로 몰리고 있다. 최고 우량기업을 이끌고 있는 CEO의 입장에서 이공계 위기의 본질이 어디에 있다고 보는가

과거에는 이공계 인력이 국가사회발전의 주역이라는 인식이 있었다. 하지만 최근에는 이공계 인력들 사이에서 이런 자부심보다는 평생 힘들게 공부하면서도 인정받지 못한다는 자조적인 태도가 확산되고 있는 것 같다. 이공계 대학의 병역특례 축소나, 수도권 규제에 따라 생산과 연구시설이 지방으로 내려가야 하고, 고도성장기에 파격적 대우를 받았던 것에 비해 이공계 고급인력의 소득도 최근 다른 분야에 비해 오히려 낮아진 점도 이공계 기피현상에 일조하고 있다.

우리 사회에 뿌리박힌 사농공상의 사고방식도 문제다. 사회 권력구조가 정치인, 관료, 경제인, 법조인 등 전통 엘리트에 편중돼 있고, 제조업 비중이 높은 산업구조에도 불구하고 이공계 출신 CEO의 비중이 아직은 높지 않다.

윤종용 삼성전자 부회장

삼성전자에는 국내에서만 6만 명이 근무하고 있다. 이중 제조 라인에 종사하는 현장인력 2만 명을 뺀 숫자는 4만명 가량 된다. 이 4만 명 가운데 석·박사급을 포함한 연구개발 인력의 비중이 지난해 10월로 50%(2만 명)를 넘어섰다. 삼성전자를 이끄는 최고경영자 윤종용 부회장을 지난해말 서울 태평로 삼성전자 본관 25층의 부회장실에서 인터뷰했다. 그는 국내 공대 교육과정을 인증해주는 한국공학교육인증원의 이사장직도 맡고 있다.

는 찾기 힘든 비율이다. 대부분의 공대가 팀 단위로 과제를 해결하는 능력과 의사소통을 가르치는 교육과정이 다소 부족하다. 이런 점들이 하루속히 고쳐져야 국제적 수준으로 올라 갈 수 있다.

어떤 인재가 삼성전자가 원하는 인재인가

아날로그 시대의 인재는 성실하고 말 잘 듣고 부지런한 사람이다. 하지만 디지털 시대의 인재는 창의력과 스피드를 갖고 있고, 영어를 잘하는 사람이다. 정보지식사회의 언어는 영어다. 영어로 된 문서 한 페이지를 읽고 분석하는데, 누구는 1~3분 걸리고 누구는 20~30분 걸린다면 누굴 쓰겠는가. 국내 이공대들이 하루속히 학부과정에서 영어 강의를 도입해야 한다. 저명 미래학자 존 나이 스빗이 '교육은 어떻게 배우는가를 가르쳐주는 것' 이라고 했는데 국내 교육은 그렇지 못한 것이 현실이다. 정보지식사회의 경쟁력은 교육이다. 교육이 바뀌지 않으면 대한민국이 망할 수 있다는 위기감을 가져야 한다.

한국공학교육인증원의 이사장을 맡고 있는데 공학교육 인증 제도가 뭐가

지난 1998년초에 설립 논의 단계에서부터 참여했다. 이공계 인력을 쓰는 주요 소비자가 기업이라, 국내 산업계에서 중추적인 역할을 하는 삼성전자의 CEO로 마땅히 말아야 할 역할이라 생각했다. 공학교육 인증제도는 공대에서 무엇을 가르칠지를 교수들만이 정하지 말고, 수요자인 학생과 소비자인 산업체의 요구를 받아들여 결정하라는 것이다. 또 공학교육을 국제 수준으로 높이려는 것이다. 산업계 인사들이 대거 참여한 평가단이 공대의 교육과정을 평가, 인증서를 준다.

이런 생각은 이제까지 교육에 관해 독점적 지위를 갖고 있던 대학 입장에서는 당혹스러운 정도의 패러다임 변화일 수 있다. 하지

만 필요성에 대해서는 모두 공감할 것이라 생각한다. 교육이 바뀌어야 한다는 말이 적지 않은데 어떻게 바뀌어야 한다는 대안은 흔하지 않지 않나. 공학교육 인증제는 이미 현재 우리 사회와 유사한 이공계 기피 현상을 경험한 선진국들이 내놓은 대안이다. 변화하는 시대에 맞는 공학인력을 제대로 가르치자는 제도로 삼성전자는 이를 적극 후원할 것이다.

기업이 공대의 교육과정에 어떻게 참여할 수 있나

외국에서는 공대 재학중에 소위 '인턴십'이나 '코업(Co-op) 프로그램' 등을 통해 산업 현장의 실무를 경험하게 한다. 비록 1학기나 1년 졸업이 늦어지더라도 이런 경험은 공대 교육을 교실에서만의 것에서 현장 융합으로 발전시킬 수 있다. 국내에서도 기업과의 산학연계를 강화해 공동 프로젝트 등을 진행하고, 기업체의 연구개발 인력을 겸임교수로 초빙해 현장 경험을 전수받는 일을 늘려야 한다. 대학교수들이 안식년을 이용해 기업체에 교환 근무해 보는 것도 산학협동을 강화하는 한 방법이다.

이공계를 기피하는 젊은이들에게 해주고 싶은 말은

인류의 발전은 영웅이 만들어 간 것이 아닌 도구 발명의 역사다. 알렉산더 대왕이나 칭기즈칸, 나폴레옹 등 위대하다고 평가하는 왕이나 지도자들이 인류역사에 끼친 영향은 의외로 적었다. 오히려 우리가 지금 이름조차 기억할 수 없는 컴퓨터를 처음 만든 과학자, 반도체를 처음 만든 과학자들이 우리의 생활을 훨씬 더 많이 바꿔 놓았다. 사회는 어렵고 힘든 일을 맡아 하는 전문가들을 존경해야 한다. 젊은이들도 사고의 발상을 바꿨으면 좋겠다. 너무 쉽게 세상을 살려고 하는 것 같아 안타깝다. 📷

글_ 최지영 중앙일보 기자 choiji@joongang.co.kr