

# 디지털콘텐츠 관련기업 임금 수준 최저

평균임금 1,446만원 IT관련 산업 중 가장 적어 ... 신입 · 경력 재교육투자 거의 없어

정부는 이미 차세대 성장동력 10대 과제로 디지털콘텐츠 산업을 선정, 2007년까지 세계 5대 디지털콘텐츠 강국으로 부강하겠다는 야심찬 포부를 밝혔다. 2003년 627억달러의 세계시장 규모에서 2007년 1,267억 달러, 2012년 2,563억 달러로 급증할 것으로 예상되면서 정부는 디지털콘텐츠 관련 분야를 집중 육성하겠다고 선언한 바 있다. 디지털콘텐츠 강국이 되기 위해서는 '사람이 경쟁력'이라는 것에 누구나 동의하고 있다. 디지털 지식경제사회가 진전할수록 뛰어난 한 사람이 평범한 1만명을 먹여 살리는 구조가 정착되고 있다. 이에 월간 <디지털콘텐츠>는 '사람'의 중요성을 일깨우고자 대학 · 기업 · 연구소 등 각계각층의 인력현황과 구조적 문제점, 그리고 나아갈 방향 등을 제시하는 '사람이 경쟁력이다'라는 주제로 지난 1월호부터 기획 연재를 진행하고 있다.

글 / 권경희 기자

“옛날 한 임금이 천금을 주고서라도 천리마를 구하고 싶었는데 3년이 지나도록 헛수고만 했다. 그러자 궁중의 한 노복이 자진해서 나섰다. 석 달 후 노복은 천리마를 찾았지만 이미 죽은 것이었다. 그래도 그는 금 500냥을 주고 죽은 천리마를 사 갖고 와 바쳤다. 이유를 묻자 그는 죽은 말을 500냥에 구입, 좋은 말을 사려는 대왕의 마음을 천하에 알렸으니 이제 곧 천리마가 나타날 것이라고 대답했다. 과연 1년도 안 돼 임금은 천리마를 세 필이나 얻었다.”

죽은 천리마를 500냥에 구입해 천리마 세 필을 얻었다는 연소왕에게 괘외가 충고한 궁중 노복의 일화는 이미 잘 알려진 말이다. 특히 인재등용에 있어 자주 등장되는 일화이다. 훌륭한 인적 자원이 기업 성과를 높인다는 사실은 모두들 잘 알고 있지만, 효과적으로 이를 개발하고 활용하는 기업은 그리 많지 않다.

정보 기술의 발달, 사업의 글로벌화, 지식 경제 시대를 맞이하면서, 기업 가치 창출의 핵심 동인으로서 인재의 중요성이 증가하고 있다. 이에 장기 경기침체에도 불구하고, 국내 대기업 과반수가 올해 상당규모의 신규인력 채용계획을 갖고 있는 것으로 조사됐다. 취업정보업체 헬로잡(www.hellojob.com)은 110개 대기업을 대상으로 실시한 올해 신규 채용 규모 조사 결과를 통해 지난달 18일 이같이 발표했다. 조사에서 56%에 달하는 62개 업체가 공채와 수시 채용 등을 통해 총 9,879명을 선발할 예정이라고 답했다.

## ‘미래 성장엔진 확보’ 교육책

기업들이 계속되는 경기침체 속에서도 우수인재 확보에 적극 나서고 있는 것은 ‘미

### 기획연재순서 ▶

1. 전국 DC교육기관 현주소
2. 관련기업 인재 투자 현황
3. 고급인력유치 우수기업 사례
4. 국내 모범연구기관 현장소개
5. 국내 우수 DC대학 소개
6. 꿈을 안고 질주하는 '대학동아리'

래 성장엔진 확보'를 위한 교육책이다. '우선 살고보자'는 식의 무조건적인 고용감소는 향후 기업의 경쟁력을 떨어뜨리는 결정적인 원인이 된다는 것을 기업들 스스로 외환위기 이후 절감했기 때문이다.

대기업들이 1월에 채용계획을 확정하는 것은 드문 일이다. 따라서 올해 채용규모를 확정 한 기업이 50%를 넘어섰다는 것은 채용에 대한 기업의 인식변화를 증명한다. 재계 관계자는 "과거의 '잘 나갈 때 늘리고 주춤할 때 줄인다'는 인력운용 방식은 장기적으로 인재풀을 좁혀 결국 기업경쟁력을 떨어뜨릴 것이라는 인식이 보편화되고 있다"고 강조했다.

올해 1,000명의 신규채용을 계획하고 있는 현대기아자동차 관계자는 "연구개발(R&D)의 핵심은 인력"이라며 "보다 유능한 인재를 선발하기 위해 경기는 다소 나쁘더라도 채용은 유지하는 것이 바람직하다는 쪽으로 결론을 내렸다"고 설명했다.

국내 기업들의 인재육성 프로그램의 핵심은 역시 '글로벌'이다. 세계적인 기업이 되기 위해서는 세계적인 인적 경쟁력을 갖춰야 한다는 당위성 때문이다.

대표적인 글로벌 인재육성 기업은 역시 삼성그룹이다. 그룹의 인재육성 프로그램으로 지역전문가 과정과 MBA 과정을 두고 있다. 1년 동안 세계 각국에 파견을 나가 본인이 직접 주제를 정하고 스스로 공부하고 견문을 넓히는 프로그램이다. 지난 90년대부터 시작한 지역전문가 과정은 지난해 말까지 총 2,530여명을 배출했다. 올해도 250명을 보내기로 했다.

MBA과정은 94년부터 차세대 리더 양성을 위해 만든 그룹 내 프로그램이다. 해외 주요 대학 혹은 국내 테크노 MBA과정을 밟도록 지원하는 것인데 지금까지 약 460여명이 이 과정을 마쳤다. 올해도 30여명이 파견될 예정이다.

삼성이 이처럼 글로벌 인재 육성에 나서는 데는 1등만이 살아남는다는 경영철학이 배경으로 깔려 있다. 세계 경쟁력을 갖출 제품을 만들려면 결국 인력도 글로벌 경쟁력을 갖춰야 하기 때문에 좋은 인재를 채용하거나 혹은 사원을 교육시킨다는 것이다.

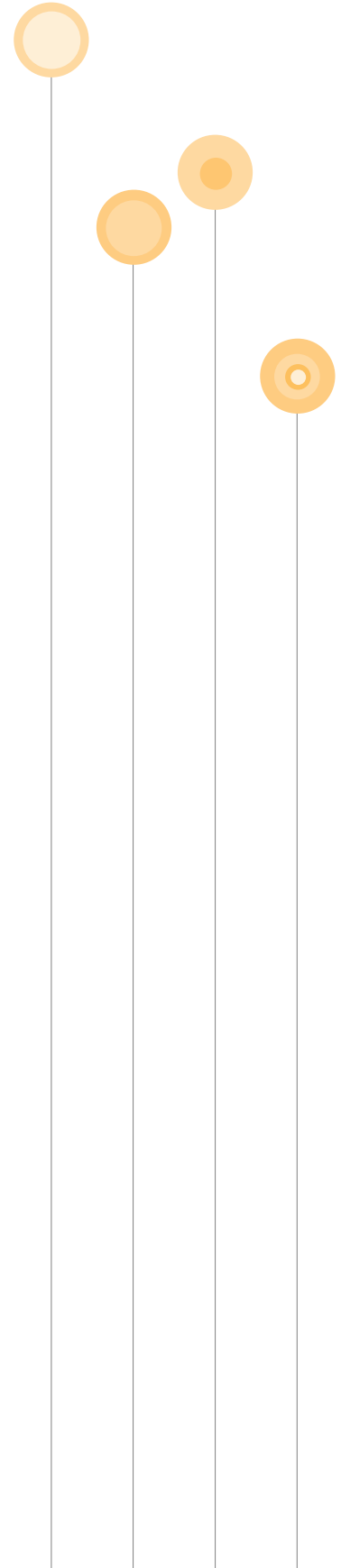
삼성에는 '사장보다 더 많은 연봉을 받는 인력이 있어야 한다'고 강조되는 것과, '해외 우수 인력을 얼마나 확보하느냐'가 사장단 평가항목 중 중요한 기준이 되고 있다. 삼성이 글로벌 인재 확보를 위해 얼마나 노력하는 지 보여주는 일면이다.

삼성은 지난해 말 '나눔경영'을 표방하며 올해 7,000여명의 신규 채용을 공표 한 바 있다. 다른 기업들도 올해 확정된 채용계획과 별도로 인턴제를 도입해 청년실업 해소에 일조하겠다는 의지를 밝혔다.

LG도 올해 글로벌 인재육성에 지속적인 투자를 벌이기로 했다. LG는 글로벌 인재육성을 위해 '글로벌 EMBA' 'GBC' 등 해외교육 과정을 운영하고 있다. 이에 매년 30여명을 선발해 사내 인력의 글로벌 경쟁력을 강화하고 있다.

포스코는 지난해 말 중국 법인 설립 이후 가속화된 세계경영을 위해 글로벌 인재양성에 주력하기로 한 경우다. 지난해 중국 현지인을 처음으로 채용하기 시작하면서 올해부터 글로벌 인재양성을 더욱 강화한다는 계획이다. 올해 포스코는 교육프로그램 개발뿐만 아니라 사내 인력들의 어학교육에 초점을 두기로 했다.

뿐만 아니라 포스코 계열사인 포스코건설의 경우 신입사원에게 수당과 성과급을 제외하고 연봉 3,200만원을 책정해 국내 대기업 120개사 중 가장 높은 수준의 연봉을 책정한 것으로 조사됐다.



### 고성과 기업 '인재 투자' 중요시

이처럼 성공하는 기업들은 인건비 관리를 위한 감원보다는 우수인재 채용과 유지에 더욱 주력하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 비단 국내 기업뿐만 아니라 전세계적인 현상으로 특히 고성과 기업들이 우수 인재채용을 중요하게 인식하는 것으로 나타났다.

미국계 인사조직 경영컨설팅업체인 '타워스 페린'은 한국 기업을 포함, 아시아와 유럽, 북미, 남미 등 전 세계 1,300여개 기업들을 대상으로 '보상과 성과관리에 대한 연구조사'를 실시한 결과 일반 기업들이 '인력비용 관리'(79%)를 가장 중요한 이슈로 꼽은 반면 고성과 기업들은 '우수 인재의 채용'(72%) 및 '유지'(69%)라고 응답했다고 설명했다.

또 고성과 기업들의 경우 직원들이 성과에 몰입할 수 있도록 직군이나 개인별 맞춤형으로 관리를 세분화하는 한편 보상하는 성과에 대해 직원들이 잘 알 수 있도록 커뮤니케이션에 많은 투자를 하고 있는 것으로 조사됐다.

타워스 페린은 고성과 기업들이 직원들과의 쌍방향 커뮤니케이션에 더 많은 노력을 기울이고 있는 것은 어떻게 해야 하는지를 잘 모르는 상태에서는 좋은 성과를 기대할 수 없기 때문이라고 지적했다.

### 디지털콘텐츠 기업 인재 투자 'F학점'

이같은 결과에 비해 문화콘텐츠진흥원이 영화, 애니메이션, 게임 등 '디지털콘텐츠 기업들의 신입 및 경력에 대한 교육 및 훈련'에 대한 의식조사를 펼친 결과 교육훈련에 대한 필요성은 높은 반면 재교육은 거의 이뤄지지 않고 있는 것으로 조사돼 충격을 주고 있다. 문화콘텐츠진흥원이 디지털콘텐츠 관련 기업을 대상으로 '재교육 필요성'에 대한 질문을 한 결과 게임관련 기업이 85%, 애니메이션 83.8%, 영화 70.6% 등 디지털콘텐츠 기업들이 훈련에 대한 필요성을 대해 매우 높게 인식하는 것으로 나타났다.

하지만 신입사원에 대한 훈련이 전혀 없는 기업이 영화 60.2%, 게임 32.4%, 애니메이션 26.8% 등이고 1년 이상 훈련한 기업은 게임 5.4%, 영화 3.1%, 애니메이션 7%로 교육 및 훈련을 펼친 기업이 매우 저조한 것으로 나타났다. 특히 경력자에 대해서는 영화 73.2%, 게임 41.9%, 애니메이션 47.9%의 기업이 전혀 교육 및 훈련에 대한 지원이 없는 것으로 나타나 대기업들의 현재 추세와는 너무나 대조적인 모습을 보였다.

이와 함께 디지털콘텐츠 분야에서 전문인력이 부족한 이유는 인력공급 부족 때문이 아니라 낮은 임금 때문이라는 연구결과가 나왔다. 정보통신정책연구원(KISDI)의 고상원, 이경남 연구원은 최근 'IT산업근로자 실태분석'이라는 보고서를 내고, '디지털콘텐츠 등에서 인력 부족률이 높은 이유는 기술을 만족시킬 인력이 없어서가 아니라 임금 수준이 너무 낮기 때문'이라고 분석했다.

KISDI가 지난 2003년 9월 노동연구원의 연구자료를 인용해 발표한 자료에 따르면 국내 IT산업에서 인력부족률이 가장 높은 분야는 디지털콘텐츠로 18.8%에 달했다. 이어 시스템 운영관리 분야가 6.1%, 하드웨어 개발 및 설계분야가 5.6% 등으로 나타났다.

한편 대졸 및 전문대 졸업자의 첫 임금 수준(산술평균 연봉)을 보면 디지털콘텐츠분야가 1,446만원(이하 2001년 졸업자 기준)으로 가장 낮았다. 특히 인원부족률이 54.6%에 달한 가상현실·애니메이션 분야의 첫 연봉은 1,320만원으로 현격하게 낮았다.

이에 따라 KISDI는 "인력 부족률 통계만을 기초로 디지털콘텐츠 직군과 가상현실·애니



〈표 1〉 전문인력의 직종별 부족 인원 및 졸업자의 첫 연봉 수준

(단위: 명, %)

직종별 분류		부족인원 및 부족률	졸업자의 첫 일자리 평균 연봉(만원)
SW/SI 개발·설계	컨설턴트/PM	371(4.2)	-
	시스템 엔지니어	2,381(10.0)	2,206
	데이터베이스 설계	347(4.9)	1,835
	네트워크 설계	3,151(38.0)	2,332
	소프트웨어개발 프로그래머	6,440(6.1)	2,131
	웹 엔지니어	981(14.2)	1,933
	정보보안 엔지니어	415(16.1)	2,135
	소계	14,086(8.6)	2,130
디지털콘텐츠	게임·그래픽 개발자	343(7.8)	1,542
	웹 기획 디자이너	686(9.5)	1,407
	가상현실·애니메이션	1,769(54.6)	1,320
	소계	2,798(18.8)	1,446
시스템 운영관리	시스템 운영관리자	2,576(4.6)	2,072
	웹 마스터	1,091(6.0)	1,528
	컴퓨터 기술 지원	1,567(13.3)	1,587
	소계	5,234(6.1)	1,773
통신방송서비스	통신망 개발·설계	104(1.1)	2,502
	통신망 운용 엔지니어	167(0.9)	2,057
	방송 엔지니어	119(1.2)	2,280
	통신망 구축 기술자	953(6.7)	1,860
	방송 기술자	53(1.7)	1,804
	소계	1,396(2.6)	2,105
하드웨어 개발·설계	통신장비 엔지니어	1,121(3.9)	2,357
	컴퓨터H/W 엔지니어	551(4.2)	2,137
	전자부품 설계엔지니어	2,721(7.7)	2,276
	전자부품 소자/공정	494(9.4)	2,066
	기타 엔지니어	241(3.4)	1,966
	소계	5,128(5.6)	2,187
하드웨어 유지	통신장비 기술자	678(3.6)	1,835
	하드웨어 기술자	441(11.7)	1,826
	전자부품 기술자	718(7.0)	1,997
	기타 기술자	248(3.6)	1,681
	소계	2,085(5.3)	1,831
	IT교육	1,467(6.9)	1,450
	IT기술영업	779(12.0)	2,045
	IT직종	32,973(6.9)	1,948

자료: KISDI (2003)

〈표 2〉 신규직원 교육훈련 방법

(단위: %)

구분	영화	애니	방송	음반	게임	출판
사내교육프로그램	11.6	29.6	35.7	20.0	23.0	26.4
외부교육위탁	4.2	5.6	11.9	2.5	4.1	3.6
사내 OJT	12.6	22.5	29.8	17.5	27.0	14.3
문하생 도제 교육	6.3	9.9	3.6	7.5	4.1	3.6
각자 교육	3.2	4.2	1.2	2.5	8.1	7.1
교육훈련없이 직접 업무 투입	62.1	26.8	17.9	50.0	32.4	45.0
기타	0.0	1.4	0.0	0.0	1.4	0.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

〈표 3〉 경력직 훈련방법

(단위: %)

구분	영화	애니	방송	음반	게임	출판
사내교육	12.4	36.6	41.2	25.0	33.8	22.9
국내교육기관에 위탁	3.1	5.6	24.7	2.5	10.8	8.6
각자 교육	7.2	5.6	2.4	0.0	10.8	12.9
외국연수	3.1	4.2	2.4	2.5	1.4	0.0
교육훈련없음	73.2	47.9	27.1	0.0	41.9	55.7
기타	1.0	0.0	2.4	70.0	1.4	0.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

메이션 분야에 인력을 늘린다면 사태를 악화시키게 된다”고 진단했다.

특히 이같은 조사 결과는 최근 잡코리아가 국내 대기업 120개사를 대상으로 조사한 ‘2004년 대졸 신입 사원 연봉 수준’ 결과 보다 현격하게 낮은 수준이다. 잡코리아가 조사한 결과에 따르면 포스코건설은 2004년 대졸 신입사원 연봉으로 3,200만원을 책정해 업계 최고 수준을 고수했고 삼성물산이 성과급 포함 3,000만원을 대졸 신입사원에게 지급기로 해 포스코건설 다음으로 연봉 수준이 높았다. 현대건설 2,850만원, 대림산업 2,814만원, 두산건설 2,710만원 순이다. 또 롯데건설과 대우건설, 현대산업개발은 2,600만원선, 쌍용건설은 2,500만원이고 LG건설과 동부건설은 2,400만원대를 연봉으로 책정했다. SK건설과 금호건설은 각각 2,300만원, 2,000만원을 지급한다.


2003년 시공능력공사액 순위 21위에 머문 두산건설은 신입 연봉 랭킹 5위를 기록, 도급 순위를 훌쩍 뛰어넘었는데 우수 인재 유치를 목표삼은 그룹 차원의 전략에 따라 올해부터 대폭 인상됐다.

두산그룹 전략기획본부 인사팀 전병일 과장은 “신입사원 채용시 전업계 최고 연봉을 내걸고 우수한 인재를 확보하라는 그룹전략에 따라 신입 초임 연봉을 올렸다”며 “순수 대형 건설회사를 비교 기준 삼아 책정했다”고 설명했다.

한편 최근 온라인 리크루팅업체 ‘잡코리아’가 국내 대기업 120개사를 대상으로 ‘2004년 대졸 신입사원 연봉 수준’을 조사한 결과 대졸 초임 연봉 평균은 2,621만원으로 나타났으며



건설업체 상위 11개사의 초임 연봉 평균은 2,525만원이다. 비록 조사기간 차이가 있다고는 하지만 디지털콘텐츠 관련 기업의 연봉 평균 1,446만원과는 너무나 차이가 나는 것으로 조사됐다.

잡코리아 김화수 사장은 “올해 들어 전반적으로 대기업 총수들이 신입사원 채용시 최고 연봉을 내걸고 우수한 인재를 확보하라는 지시를 내리고 있어 디지털콘텐츠 관련 기업들도 우수인재 확보를 위해서는 이에 따른 대처가 필요할 것으로 보인다”고 말했다. 

## 기고 “디지털콘텐츠 근로환경 개선 시급하다”

글 / 이경남 KISDI 연구원

기술은 사람이 창조한다. 기업의 경쟁력은 곧 사람으로부터 나온다는 것을 매일 체현하며 사는 기업인들은 필요한 인재를 구하기 위해 늘 애를 태운다. 특히 기술개발에 매진하는 디지털콘텐츠 기업의 경우 인재의 중요성은 여타 경영요소와 비견될 바가 아니다. 그러나 대다수 디지털콘텐츠기업인들은 ‘쓸만한 인재가 없다’는 말을 자주 한다.

### 임금 수준이 낮다보니 인력도 부족

하지만 진정 ‘쓸만한 인재가 없는 것’인지 아니면 ‘쓸만한 인재를 찾으려는 의지가 없는 것’인지 다시 한번 재고할 필요가 있을 것이다.

과거 IT붐에 따라 많은 인력들이 IT 산업에 대한 장밋빛 전망을 갖고 IT관련 학과로 진출했지만 IT산업은 점점 고속런 최신 기술 인력에 대한 부족만을 토로하고 인재에 대한 투자는 전혀 펼치지 않았다.

이에 e비즈니스 관련 학과는 점점 학생이 줄어들고 있고 전공학생들은 다른 분야로 진출했다.

이는 새로운 고부가가치 산업으로 부각되며 신성장 동력으로 채택된 디지털콘텐츠산업에도 마찬가지로의 결과로 나타나고 있어 벌써부터 염려스럽다. 최

근 고상원 박사와 함께 조사한 ‘IT산업 근로자 실태분석’ 결과 국내 IT산업에서 인력부족률이 가장 높은 분야는 디지털콘텐츠로 18.8%에 달했다.

한편 대졸 및 전문대 졸업자의 첫 임금 수준을 보면 디지털콘텐츠분야가 1,446만원으로 가장 낮았다. 특히 인력부족률이 54.6%에 달한 가상현실·애니메이션 분야의 첫 연봉은 1,320만원으로 현격하게 낮았다.

이같은 결과를 토대로 볼 때 정부와 기업은 좀 더 피부로 느낄 수 있는 지원책을 펼쳐야 될 것으로 보인다. 디지털콘텐츠 관련학과 출신들이 사회로 나왔을 때 노력한 만큼 대우를 받는 사회적 처방전이 필요할 것으로 보인다.

명분보다 실익이 앞서서 사회적 풍토에서 희생을 강요하는 것은 일종의 폭력이다. 폭력을 해소하는 것은 사회적 투자다. 정당한 노력에 상응하는 대우를 받을 수 있도록 사회적 불평등을 해소하는 것은 더 이상 늦출 수 없는 시대적 과제가 아닌가 싶다.

### 글로벌기업 ‘타산지석’ 삼아야

삼성·LG·SK·현대 등 국내 그룹 총수들의 갑신년 신년사를 보면 대부분 글로벌 기업으로써 위상을 확립하겠다는

의지와 이를 위한 기업투명성 제고에 무게를 두고 있다. 여기서 주목할만한 것은 공통적으로 21세기에 걸맞은 인재 육성에 적극적인 투자를 하겠다는 의지를 시사하고 있다는 점이다.

이러한 CEO들의 강력한 의지덕분인지 실제로 대부분 기업들의 자체 인력개발원 운영형태 등 인력 방안이 서서히 바뀌고 있다. 실제로 불과 몇 년 전까지만 해도 인력개발원과 같은 자체 시설은 주로 신입사원들을 대상으로 한 입사 사전교육 등을 위해서만 운영되기도 했다. 하지만 지금은 상황이 크게 달라졌다. 이제는 회사의 앞날을 책임질 인재를 키우는데 초점을 둔 교육프로그램을 적극적으로 개발, 운영하고 있다.

디지털콘텐츠 산업은 분명 높은 창의력과 IT 기술이 융합된 복합적인 능력을 요하는 고급 인력 산업으로서의 잠재력이 높다. 다만, 고부가가치 산업으로 탈바꿈하기 위한 업계의 임금 및 근로환경 개선 노력과 단순기술 습득 중심의 공급 인력 양성에서 탈피해 급변하는 디지털 콘텐츠 산업에서 요구하는 높은 실무능력과 전문능력을 갖춘 우수한 인력 양성이 동시에 이뤄져야 할 때가 아닌가 싶다.