



# 주변 환경변화에 적합한 개인능력을 보유하라

박 세 연 | POSCO 인력개발팀장

## I. 들어가면서

우리들 대부분은 대학에 들어오기까지 너무나 많은 공을 들여 공부를 하여 대학에 들어온다. 그리고는 대학 자체가 인생의 목표가 된 것처럼 생각을 하고 한두 해를 대학생으로 보내다 보면 어느덧 졸업시기가 다가오고 취업에 신경을 쓰게 된다. 사실 대학생활 자체가 그 목표가 아니지만 어느 누구도 대학 4년간의 생활에 대해 방향을 정확하게 잡아주는 이가 드문 편이다. 사실 대학생활은 앞으로 약 50년 동안 개인이 생계를 유지하고 더 나아가 웰빙을 위한 방편을 준비해야 하는 중요한 시기이다. 즉, 개인별로 약 20년 동안 공부해온 것을 잘 마무리하고 이를 바탕으로 앞으로 50년을 지탱해 나가야 하는 것이다. 축구에서도 마지막 5분이 승패에 중요한 영향을 미치듯이 대학생활 4년은 대단히 중요하다는 것을 말해 주고 싶다. 그러기 위해서는 4년이라는 기간 동안 계획을 잘 세워서 개인의 역량을 길러나가야 할 것이다. 물론 1학년 때부터 압박감을 가지고 뭔가를 이루라는 것은 아니지만 2학년 정도에는 어느 정도 스스로의 생각을 정리해

보아야 한다. 졸업 때가 다 되어서 뭔가를 준비한다고 동분서주하는 많은 학생들이 시기를 놓쳐 후회하는 것을 인터뷰나 상담을 통하여 많이 보아왔기에 하는 말이다. 대학생활과 직장생활에는 상당한 차이가 있지만 개인적으로 느끼는 것 중의 하나가 직장생활은 개인이 가질 수 있는 시간이 거의 없다는 것이다. 대학에는 방학이라는 것이 있지만, 직장생활은 1년 365일 하루도 빠짐없이 출근을 해야 한다. 사실 대학생활에서 방학만이라도 잘 활용을 하면 50년 중 25년은 웰빙을 할 수 있을 것이다.

## II. 21세기의 환경변화가 주는 시사점

요즈음 세상은 자고 일어나면 변화를 거듭하는 변화의 소용돌이 속에 살고 있다고 해도 과언이 아니다. 우리가 매일 이용하는 컴퓨터, 휴대전화 등 정보통신기기들은 최신형이라고 사고 나면 6개월이 되기도 전에 구형이 되어 버리기 십상이다. 우리는 이러한 환경변화에 민감하게 대처를 하지 않으면 개인이건 기업

“

사회활동을 하는 개개인도 존재가치가 있고 경쟁력이 있는  
‘그 무엇’이 되기 위해서는 환경변화에 민감하게 대처해나갈 수 있는  
능력을 겸비해야 한다. 지금 우리 주변의 환경을 디지털사회, 글로벌사회,  
그리고 지식사회로 함축하여 이야기를 하여도  
크게 이의가 없으리라 생각된다. 이러한 환경에 적응할 수 있는 능력이 바로  
기업이 바라는 인재상으로 생각된다.

”

이건 경쟁력을 잃고 이 세상에서 도태되어 잊혀져 가는 존재가 된다. 이러한 의미에서 보면 ‘현재까지 존재하는 것은 분명히 존재가치가 있거나 경쟁력이 있는 그 무엇’이라고 할 수 있겠다. 사회활동을 하는 개개인도 존재가치가 있고 경쟁력이 있는 ‘그 무엇’이 되기 위해서는 환경변화에 민감하게 대처해 나갈 수 있는 능력을 겸비해야 한다. 지금 우리 주변의 환경을 디지털사회, 글로벌사회, 그리고 지식사회로 함축하여 이야기를 하여도 크게 이의가 없으리라 생각된다. 이러한 환경에 적응할 수 있는 능력이 바로 기업이 바라는 인재상으로 생각된다.

디지털사회에서는 정보기술과 인터넷의 발달로 인하여 공간과 시간을 초월하여 수많은 다수가 온라인 리얼타임으로 정보를 처리하고 필요한 정보를 접할 수 있다. 어떻게 보면 과거 노하우(Know-How) 개념이 인터넷상에 정보가 어디에 있는가가 중요한 노웨어(Know-Where) 개념으로 이미 전환되었다고 볼 수 있다. 그리고 우리 생활의 대부분을 컴퓨터가 지배하고 있고 이를 알지 못하면 고부가가치

적인 일이나 만족한 결과를 도출하기가 어렵다. 이러한 디지털사회가 주는 시사점은 모든 정보가 숫자화되어 입력되고 기록되고 이런 내용들이 사용자에게 의해 출력된다는 것이다. 즉, 정량적이라는 것이다. ‘운전을 잘한다’라는 정성적 표현보다는 ‘운전경력 6년이다’라는 정량적 표현이 좀더 정확하다. ‘영어를 잘한다’라는 표현은 어쩌면 막연하지만 ‘토익이 950점이다’라고 하면 우리는 영어를 잘한다는 데 수긍을 한다. 이제 개인의 자력도 모든 것이 숫자화되어 평가를 받는 디지털사회에 살고 있다. 정성적으로 막연히 잘한다는 말보다는 디지털화된 숫자로 개인의 역량이 평가된다는 것이다. 혹자는 “학교성적이 우수한 사람이 장래에 꼭 성공한다는 보장은 없다”라고 말을 하는 경우도 있다. 일부는 그러할 수도 있다. 그러나 사람을 쓰는 입장에서는 숫자화된 학교성적을 절대로 무시할 수는 없다(기준은 아니더라도 반드시 활용이 된다). 학교 성적은 그 사람이 학교라는 조직 내에서 학교가 추구하고자 하는 목적, 즉 한 조직의 목표에 얼마나 성실히 기여하였는가를 제 3자가 객관적으로 알 수 있는 유일한 디지털화된 숫

자라는 것이다.

글로벌사회라는 개념은 기업만 해당되는 것이 아니라 우리 주위의 모든 환경이 글로벌이라는 개념으로 변화되고 있다. 각 분야별로 국내에서의 경쟁이 무의미해지고 세계초일류 기업들과 경쟁을 하여야 한다. 즉 1등만이 살아남는 무한경쟁 시대이다. 특히 우리나라는 지리적으로 성장잠재력이 무한한 중국이라는 나라와 해안선을 같이 하고 마주보고 있다. 선진국과 중국을 비롯한 동남아 개도국 사이에서 국제경쟁력을 잃으면 너트크래커 신세로 한순간에 전락할 수도 있다. 이는 대한민국이라는 국가는 물론 개별기업도 예외일 수가 없다. 이러한 글로벌 환경 속에서 경쟁력의 원천은 바로 의사소통이다. 의사소통이 되지 않고는 외국의 고급정보를 접해도 알 수가 없고 글로벌화된 고객을 상대할 수도 없는 것이다. 이를 위해서는 반드시 외국어(최소한 영어 하나라도)에 능통해야 한다. 외국어 의사소통능력은 사실 취업을 위해서만 반드시 필요한 것이 아니다. 장래 개인의 가치를 올리고 특정한 리더스그룹의 일원으로 사회 활동하기 위해서는 어학에 능통하지 않으면 안 된다는 것을 수없이 강조를 하여도 지나치지 않을 것이다. 우리 주변에서 직장생활을 하는 많은 사람들이 어학 때문에 고민하는 경우를 보아왔다. 기회가 닿는다면 대학을 졸업하기 전에 반드시 외국어를 체험하는 기회를 가지기를 권한다. 혹자는 집안 형편을 이야기하지만 “뜻이 있는 곳에 길이 있다”는 속담은 공연히 존재하는 말이 아니라는 것을 이 기회에 일깨워주고 싶다.

프랜시스 베이컨의 “아는 것이 힘이다”라는

말은 그 말을 한 당시보다는 지식사회라는 현재의 시대적 상황에 더 적합한 것으로 보인다. 최근의 기업조직은 과거의 수직적 조직보다는 개개인의 역량이 조직성과에 미치는 영향이 크게 되도록 조직 환경을 변화시키고 있다. 이는 우리가 개인의 경쟁력이 관철되고 성과측정이 되는 지식사회에 살고 있다는 것을 보여준다. 과거에 우리 부모세대가 다니던 직장은 어느 정도 경륜이 쌓이면 과장 혹은 부장 등의 관리계층으로 승진하여 근무를 하다가 퇴직을 하게 된다. 여기에서 관리자라는 것은 다른 사람이 하는 일을 확인하고 통제를 하는 업무를 주로 수행하는 사람을 말한다. 즉, 다른 사람을 통하여 일을 하는 것이 관리자이기 때문에 일단 관리자로 승진하게 되면 개인의 능력은 관리라는 경륜에 가려서 잘 보이지 않았다. 그러나 기업조직도 보다 스피드해지고 경쟁력 있는 외부환경에 적응하기 위해서 커다란 내부 조직을 변화시킴으로써 인적 경쟁력 향상을 적극 도모하고 있다. 즉, 팀제, 기능적 조직, 섹터제 등으로 개개인이 역량을 발휘할 수 있는 조직으로 변신을 도모하고 있다. 실제로 조직내부에 있는 모든 사람들이 개인의 능력을 발휘하여 기업성과창출에 기여하는 조직형태와 성과평가를 하는 체제로 바뀌고 있다는 것이다. 이러한 기업 환경 속에서는 개인은 본연의 업무는 지속적으로 수행하는 동시에 개별학습을 통해 지속적인 지식을 쌓아서 개인 역량을 유지 내지는 발전시켜 나가야 한다. 만약 이를 게을리 한다면 조직내부에서 도태되는 것은 순간적이라고 하겠다. 한 가지 사례를 든다면 40대 부장이라 하더라도 컴퓨터를 사용하는 것은 20대와 똑같이 사용을 할 줄 알아야 하기에 일과 외로 컴퓨터를 공부할 수밖에

에 없다는 것이다. 기업내부에선 20년 이상의 연령 차이가 나는 사람들이 한 곳에 모여서 근무를 같이 하지만 기업이 추구하는 목적달성을 위해서 그 목적에 필요한 지식을 쌓고 공부를 해야 한다는 것은 나이를 불문하고 알아야 할 일이다. 이를 위해서는 항상 평생 동안 학습을 해야 한다는 태도를 지니는 것이 대단히 중요하다.

### Ⅲ. 기업이 바라는 인재상

포스코의 인재 선발 기준은 크게 세 가지로 구분된다. 첫째 포스코 미래 경쟁력을 키워갈 도전의식과 창의력이 높ی 평가된다. 둘째 글로벌 시대와 디지털 환경에 걸맞은 전문지식과 정보기술(IT), 외국어 능력을 보유해야 한다. 셋째 자기 일에 대한 긍지와 전문직업인으로 투철한 직업관을 가진 사람을 우대한다. 이런 관점에서 보면 사실, 포스코가 바라는 인재상이나 국내 여타 기업이 바라는 인재상은 우선순위의 차이는 있겠으나 각 기업에 요구되는 인재 역량은 대등소이하다고 보여진다. 2004년 4/4분기에 산학공동조사팀의 일원으로 '기업 CEO를 대상으로 대학교육에 대한 인식'을 조사한바 있었다. 여기에서 기업이 원하는 인재상과 능력에 대한 각 기업 CEO의 의견을 수렴해 본 결과 역시 비슷한 항목에서 높은 기대치를 나타냈다. 연구결과에 따르면 글로벌 관점에서는 어학능력을, 가치관 관점에서는 창의력과 도전정신을, 인성관 관점에서는 적극적이고 능동적인 측면을 선호하는 것으로 나타났다. 특히, 기업 CEO가 다른 어느 항목보다 선호하는 항목은 문제해결능력, 전공활용능력, 학습능력, 사고 분석능력 등을

나타내는 적용력(실행력)이었다. 기업이 바라는 인재상을 아는 것도 중요하지만 주변환경 변화에 적합한 개인능력을 우선 보유하는 것이 중요하다는 말을 하고 싶다. 그러한 능력은 하루아침에 이루어지는 것이 아니기에 일정기간 '선택과 집중'을 하여 개인의 '핵심역량을 강화' 하여 나가는 것이 필요하다는 것을 끝으로 강조하고자 한다. ■■

#### 박세연

영남대학교 경영학과를 졸업하였고, 포항공과대학교에서 MBA를 취득하였다. 84년 포스코에 입사한 이후 13년간 직원 채용, 인적자원관리, 노사관계 업무를 담당했으며 현재 포스코 인사실 인력자원팀장으로 재직 중이다.