

연구개발인력 경력 관리의 중요성 연구기관의 핵심자산은 고도의 역량 갖춘 연구인력

우리는 신문기사 등을 통해 고급인력 부족을 자주 접하곤 한다. 최근 이슈가 되고 있는 소프트웨어 분야를 비롯하여 대부분의 산업영역에서 고급인력의 부족문제를 지적한다.

경력에 왜 관심을 가지는가?

여기서 고급인력은 ‘고도의 역량을 갖춘 인력’으로 이해될 수 있다. 그렇다면 고도의 역량은 어떻게 갖추어질 것인가? 교육이나 학위를 통해 가능한가? 아니다. 지속적으로 고급인력 부족이 논의되는 것은 이를 육성하기 위해서는 해당분야의 경험을 통한 노하우의 축적이 필요하기 때문이다.

다른 말로 해당 직무에서의 적절한 경험을 통해 고도화된 역량이 갖추어질 수 있는 것이다. 지식기반경제 하에서 이러한 고도역량을 갖춘 인력의 중요성이 더욱 커지고 있고, 때문에 적절한 경력의 관리와 개발이 중요한 이슈로 대두되는 것이다.



글_엄미정
과학기술정책연구원
연구위원
umi@stepi.re.kr

글쓴이는 과학기술정책연구원에 입사 후 산업혁신정책, 기술혁신지표 등의 연구를 거쳐, 2007년부터 과학기술인력정책 연구를 본격적으로 시작하였다. 특히 이공계 인력 진로·경력·해외우수인력정책 등에 관심을 가지고 있다.

어떤 경력을 볼 것인가?

경력이란 ‘한 사람의 인생 혹은 특정 직업에서의 진행 경로’로 정의되며, 다양한 관점에서 볼 수 있다. 보통 경력 개발과 관리의 주체는 개인이며, 많은 성공한 연구인력 경력에 대한 연구는 개인에 대한 일대기적 서술 형태를 가지는 것이 일반적이다. 그러나 일반적으로 과학기술계 연구인력은 업무의 속성상 조직적 틀(연구팀 등) 안에서 연구를 수행하며, 경력개발에 있어서 자원(연구비)의 확보가 경력형성에서 중요한 요소이다. 따라서 소속된 조직(기관)의 속성 차이는 개인 연구자의 경력개발 및 방향에 큰 영향을 미치게 된다. 때문에 여기서는 연구인력에 대한 경력을 통상적인 개인관점이 아니라 조직 내에 있는 연구인력이 경험하게 되는 평균적인 경력 과정에 초점을 두고자 한다.

조직의 속성에 따라 평균적인 개인의 경력이 어떤 영향을 받는지에 대해서는 다음과 같은 질문에서 시작해 볼 수 있다. 1) 대학 교수로 10년 동안 경력을 가진 연구자와 출연연구기관에서 10년 동안 근무한 연구자는 같은 경력(축적된 역량)을 가지는 것일까, 2) 이 두 연구자가 다른 역량을 가졌다고 한다면 그 차이는 무엇이며 그것은 왜 발생하는가, 그리고 3) 기관별로 각 연구자들의 잠재적 역량을 최대한으로 발휘시키고 활용할 수 있는 경력설계는 어찌되어야 하는가 등등.

본 글은 이런 질문 중 일부에 대해 연구자들의 연구활동과 네트워크 등을 중심으로 초보적인 답을 제공할 것이며, 이에 따라 몇몇 시사점들을 제안하고자 한다.

대학과 출연연 연구인력의 경력 과정 차이

대학과 출연연에 소속된 연구자들은 어떤 연구경력상의 차이가 날 것인가 하는 질문에 대해서 박기범 외(2010) ‘공공부문 연구인력의 경력분석과 심화방안’의 연구결과를 토대로 간략히 살펴볼 수 있다. 박기범 외(2010)는 대학, 출연연 연구자에 대한 연구경력 설문문을 통해 대학과 출연연은 기본적인 미션, 연구비 확보 구조, 개인평가 등의 차이로 인해 평균적으로 소속된 연구자들이 수행하는 연구주제, 연구과제 규모의 성장, 연구네트워크(연구팀) 등 연구인력의 차이를 가진다고 주장하고 있다.

세부적으로 살펴보면 먼저 연구팀(네트워크)에 있어서 대학 교원은 대학원생이 주축이 되는 소규모 연구팀을 기반으로 하며, 외부 연구진과의 가상적인 연구팀을 조직하는 경향이 있다. 그리고 수탁에 의존해야 하는 관계로 연구동향에 따라 연구주제를 선정하는 경향이 높았다. 반면, 출연연구기관의 연구자들은 유사한 전공자로 구성된 내부 조직구성원을 중심으로 한 연구팀을 바탕으로 하며, 국가나 조직의 전략적 주제에 따른 탑-다운(top-down) 주제를 핵심연구주제로 수용하는 경향이 높았다.

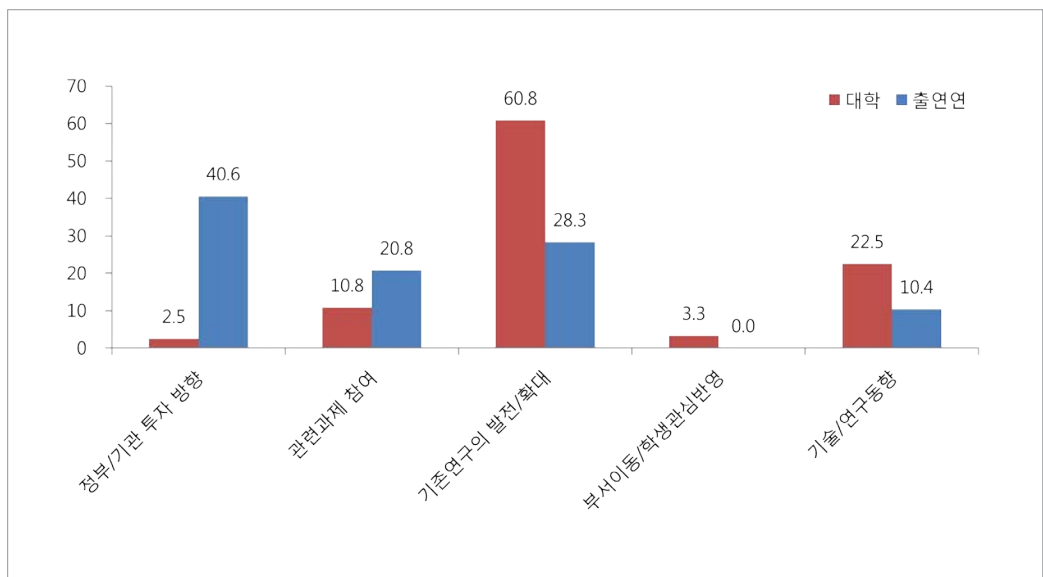
또한 대학 교원 대부분이 경력 초기 (정부의) 적은 규모의 개인과제로 일찍 연구책임을 시작하는 반면, 출연연 연구자들은 외부의 개인과제뿐만 아니라 대형 정부과제의 하부과제나 기관 내부의 과제를 활용하는 등 다양한 형태로 연구책임자로서 입문하게 되며, 연구책임을 갖는 시기는 대학보다 평균적으로 늦었다. 또한 경력 전반에 걸쳐서 노출되는 과제규모에 있어서도 차이를 보인다. 개인 평가의 차이로 인해 중요시하는 핵심 연구성과 형태는 대학교원은 논문의 비중이 높은 반면, 출연연 연구자들은 논문, 특허 등 다양한 형태의 성과를 창출하고 있었다.

한편 출연연구기관 내에서도 연구성격의 차이, 즉 기초연구를 중심으로 하는 기관(과거 기초기술연구회 산하 기관)이나 혹은 응용 및 시스템연구를 중심으로 하는 기관(과거 산업기술연구회 산하 기관)이나에 따라서 소속된 연구자의 평균적인 경력 성장과정과 경력지향성이 달랐다. 기초연구를 중심으로 하는 기관들은 연구주체나 연구팀 규모 및 구성, 연구책임자 경력 등에 있어서 대학 교원과 유사성을 많이 보였다. 즉, 상대적으로 소규모 연구팀을 기반으로 하며, 대규모 과제의 연구책임자(관리자)보다는 세계적 연구자를 지향하는 성향이 높았다.

세대별 연구개발인력의 경력 차이

또한 세대별 연구개발인력 경력 간 차이가 존재한다는 사실은 빠르게 성장한 우리나라의 연구자 경력의 특성이라고 할 수 있다. 1970년대 이래 우리나라의 유례없이 빠른 연구개발투자와 산업의 발전은 이를 수행하는 연구조직의 변화를 요구해 왔다. 그동안 이에 대한 관심이 별로 없긴 했으나 그 결과 그 속에 소속된 연구인력 경력에 그대로 반영되었을 것으로 예상할 수 있다. 선진국과 마찬가지로 대학원부터 안정적으로 연구활동을 수행하며 학술지향성을 가지고 성장한 연구자들이 양성되기 시작한 것은 최근의 일이다. 초기 세대로부터 최근 세대에 이르는 시기에 대학원 단계에서의 학습의 내용이나 초기 경력단계에서의 연구경력의 차이는 각 세대별로 연구자들이 축적한 역량의 차이로 나타났을 것이다.

우리나라 초기 출연연구기관의 핵심 연구자들은 정부연구개발비의 증가와 조직의 확대시기에 초기 경력을 경험하게 됨에 따라 단계적인 성장보다는 급격한 과제규모의 증가, 보직수행 등을 경험하였다. 또한 초기에 정부와의 긴밀한 관계로 인해 사업기획에의 참여, 외부 네트워크의 확보 등을 용이하게 경험했던 것이 보편적이다. 박기범 외(2010)의 연구결과에서 출연연구기관의 50대 이상의 연구자들은 세계수준의 연구자를 주로 지향하는 젊은 연구자 세대에 비해 상대적으로 국책사업의 연구책임자 및 연구기획 전문가 경력지향성을 가진 경우가



▶ 공공연구조직 연구자의 핵심연구주체 계기 비교

많다는 것은 이들의 이력 측면에서 이해될 수 있다. 경력 초기부터 체계적으로 연구경력을 가지는 현 세대들과는 다른 역량을 가졌다고 이해해야 할 것이다.

한편 대학 교수들의 경우도 세대별 차이는 대학에 대한 정부의 연구비 지원 여건, 대학원 정원의 차이에 따라 달라진다. 개별 연구자들을 연구한 김왕동(2009)의 연구에서 성숙단계에 이른 초기 세대 대표연구자들은 대부분 초기에 SRC 등 장기적이고 안정적인 연구비를 확보하는 행운을 가진 경우이며, 연구비의 안정적인 확보가 가장 큰 이슈였다. 반면 경력 성장기에 있는 젊은 교수들에게 있어서의 가장 큰 어려움은 연구조직의 구성, 즉 학생의 확보로 지적하고 있다.



고급인력 육성을 위한 과제

우리는 그동안 고급인력의 육성을 위해 대학교(혹은 대학원) 교육에 집중해 온 측면이 있다. 그러나 대학교는 박사과정이라 할지라도 기본역량을 습득하는 입문에 해당될 뿐 사회에서 실제로 요구되는 고급인력을 육성하는 것은 아니라고 할 수 있다.

사회에서 요구하는 고급인력은 현장에서의 경력개발에 따른 전문역량의 고도화를 통해서만 육성될 수 있다. 따라서 이제는 교육뿐만 아니라 각 연구자들이 거치게 되는 경력 과정과 그 과정이 어떤 역량으로 누적되는지 관심의 변화가 요구되고 있다.

공공연구조직의 혁신, 연구자 역량에 대한 관심이 먼저다

창조적 혁신체제로의 전환에 대응하여 그동안 출연연구기관과 대학에 대한 핵심 논의는 거버넌스 변화, 혁신체제 내 역할 및 위상, 그리고 핵심연구영역에 집중되어 있었다. 그러나 이러한 논의에서 정말로 핵심인 내용은 간과되어 왔다고 생각한다. 사람, 연구인력에 대한 논의가 거의 없었기 때문이다. 연구기관의 핵심자산은 연구인력이다. 그들의 역량이 곧 연구기관의 역량이며 수준이라고 할 수 있다. 조직의 구조는 쉽게 바꿀 수 있으나 사람의 역량은 한 순간에 변화되지 않는다. 기존 구성원의 역량 전환에 대한 투자 없이 새로운 역할을 수행할 수 있을 것으로 기대하는 것은 지나친 욕심이다. 새로운 역할을 수행하려면 그에 부합하는 연구자들의 역량 강화가 선행돼야 하는 것이다.

현재까지 우리는 연구인력의 경력 과정을 이해하기 위한 노력이 많이 부족했다. 앞서 정리한 바와 같이 우리는 연구인력 경력에 대한 개괄적인 수준의 이해를 하는 정도의 연구가 거의



없는 상태이다. 연구개발 인력개발원의 출범 이후 연구자 역량과 관련한 교육훈련 프로그램이 다양하게 제공되고 있으나 교육은 교육일 뿐이다. 여기서 강조하는 것은 연구활동 및 역량강화와 연계된 경력의 구체적인 관리와 설계이다.

현재 몇몇 기관들을 제외하면 연구자들의 역량에 대한 개념이 기관 내 부적으로 정의되지 못하고 있으며, 보직 등 주요

경력이 전문성이나 연구자의 경력지향성과 무관하게 순환인사의 성격을 가지는 경우가 대부분이다. 또한 개인평가가 기관의 핵심인력 관리와 괴리되어 수치적인 업적을 평가하는 수준에서 그치기 때문에 전문성 심화를 통한 질적 수준의 제고를 유도하지 못한다. 그 결과 수년간 평가 우수자가 그 기관의 핵심인력으로 내세울 수 없는 실정이다.

퇴직 과학자의 활용, 경력(축적된 역량)에 기반해야

한국의 연구개발인력 경력은 세대별로 고유의 특성이 있다. 한국의 연구조직 발전과 연계되어 연구인력들의 연구주제와 역할, 핵심 이력이 변해왔기 때문이다. 이제 본격화되는 공공 부문 퇴직 연구인력의 활용방안에 대해 다양한 프로그램들이 제기되고 있다. 그러나 이러한 논의에서 빠져 있는 것은 이들이 어떤 역량을 가지고 있으며, 현재 국가차원에서 어떤 역량을 활용하는 방안을 고민할 것인가라는 것이다.

그러나 애석하게도 우리는 이들이 가진 구체적인 핵심역량에 대한 이해가 부족한 상황이다. 퇴직 세대 연구인력들을 국가차원에서 적극적으로 활용하기 위해서는 그들이 가진 보편적인 경력을 이해하고 그들의 핵심역량에 대한 재평가가 우선되어야 할 것이다. 일반적 지식만을 활용하고자 하는 현재와 같은 논의는 오히려 사기를 저하시킬 수 있음을 고려해야 할 것이다.

정책적 관심과 지원 필요

그동안 연구인력과 같은 고급인력에 대한 정책적 관심은 주로 양성단계에 집중되어 왔으며, 경력개발은 개인의 몫으로 간주되어 왔다. 그러나 사회적으로 핵심고급인력의 수요가 증가하고 있고, 앞서 언급한 바와 같이 과학기술인력의 경력은 개인적 선택과 더불어 조직적인 형성의 형성과 지원방향에 의해 크게 영향을 받는 속성이 있다. 따라서 연구인력 경력에 대한 정책적 관심과 지원이 요구된다. 현재 정책측면에서 중요하게 논의되는 여러 이슈들에 대해서 경력과 핵심역량의 관점에서 새롭게 논의하는 것이 필요하다. **ST**