

# 디지털 시대, 기업의 새로운 인재상

안 승 준 삼성전자 인재개발연구소장

## 1. 서론

과거 아날로그 시대에서 디지털 시대로 기술 및 관념 등의 패러다임이 옮겨가면서 각 산업체는 모든 면에 있어서 커다란 변화의 시기를 맞이하고 있다. 인력 구조 및 조직적인 측면에서 수직적 중앙집권화를 탈피하여 수평적 분권화가 이루어지고 있으며 기업의 목적도 단순한 이윤극대화에서 벗어나 고객중심의 가치극대화를 통한 기업가치 창출로 그 내용이 변모되어 가고 있다. 즉, 과거 대량생산의 제조중심 체제에서 탈피하여 마케팅 및 기술개발, 서비스중심의 기업 운영으로 그 본질적 의미가 바뀌어 가고 있다는 뜻이다. 또 하나의 주된 추세는 지식정보의 공유화 현상인데 최근 디지털 기술이 급진전함에 따라 이러한 현상을 더욱 부채질하고 있다.

이미 우리 앞에 펼쳐진 인터넷 세상에서는 지식과 정보의 공유현상이 더욱 심화될 것이며, 이를 거부하는 기업이나 집단은 도태될 수 밖에 없다. 이른바 Open Standard라고 하는 이러한 일련의 경영 트렌드는 91년 핀란드의 어느 대학생에 의해 개발되어진 리눅스(LINUX) O/S의 Source Code가 웹상에 공개되어진 것을 그 대표적 예로 들 수 있는데, 이제는 Microsoft를 비롯한 유수업체들마저 자사 제품의 개발 코드를 대중과

경쟁사 앞에 공개해야 되는 추세로 발전했다.

각 기업의 인터넷기반 사업구조가 더욱 심화되어짐에 따라 2000년대에는 이러한 현상이 Global Standard로 자리잡으면서 그 중요성이 더욱 강조되리라 판단된다. 이러한 현상들은 기업운영에 필요한 모든 요소들에 있어서도 그 필연적 변화를 요구하고 있는데 그 가운데 가장 두드러진 것 중 하나가 바로 '기업의 인재상'이라 할 수 있다.

과거에 기업이 선호하던 인체가 학점이나 학력 등의 계량화되고 수치화 가능한 요소로 평가되는 Know-What, Know-How의 양적 유형이었다고 하면, 디지털 시대의 새로운 인재는 양적 접근이 불가능한 잠재적 능력과 다양한 경험을 가진 자로서 Know-Where, Know-Why의 질적 유형이라 할 수 있다. 이러한 맥락에서 볼 때 디지털 시대에 기업이 필요로 하는 인재는 주어진 지식만을 많이 알고 있는 인물보다는 거대한 정보의 바다 속에서 필요한 정보나 지식을 습득하여 능동적이고 창의적으로 활용할 줄 아는 인재여야 하며, 이에 추가적으로 대인관계나 조직 융화성 등의 기본 덕목을 갖춘 사람이라 말할 수 있을 것이다. 기업은 대학의 주요 수요처의 하나로 공급자인 대학에게 요구하는 인재는 바로 이러한 인물이다.

사실 기업에서의 바람직한 인간형은 기본적인 학문적 지식과 경험적 능력의 토대 위에 올바른 심성과 건강한 신체를 바탕으로 어려운 업무환경의 극복이 가능한 완성형 인간을 원한다는 점에서 '대학 인재양성' 방향의 본질적 취지와 크게 다르지 않을 것이다. 그러나 최근의 대학동향을 보면 학부제 실시에 따른 여러 가지 학사관리상 문제점과 더불어 IMF 취업난으로 인한 학점상향 평가 추세 등 대학생활 전반에 있어 학업 이외의 요소를 다소 경시하는 듯한 풍조가 형성되고 있는 듯하여 인성과 개인자질 함양이라는 대학의 본질적 기능이 다소 축소되어 가고 있는 것은 아닌가에 대한 우려를 하지 않을 수 없다. 기업의 업무라는 것은 학습을 통해 쌓여진 개인의 지식적인 요소 바탕 위에서 폭넓은 경험을 통해 단련된 능력적 요소와 기본 심성이 상호 유기적으로 작용되어 이루어지는 종합적인 행위라는 관점에서 볼 때, 단순히 학점만 좋은 인재가 기업 내에서도 우수한 인물로서 평가되어질지에 대한 문제는 다분히 재고해 볼 만한 여지가 있는 것이다. 학점과 업무능력의 연관성에 관한 의문은 기업 내부에서도 항상 논란의 대상이 되어 왔던 것이 사실이기 때문이다.

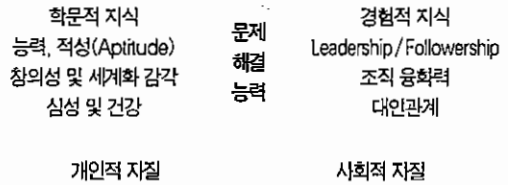
## 2. 본 론

### 1) 기업의 채용 활동과 대학의 성적 평가

앞서 말한 바와 같이 아날로그 사회에서 디지털 사회로 패러다임이 급변하면서 기업의 인재 등용도 시대에 걸맞은 방식으로 바뀌어져 가고 있는데, 과거 아날로그 시대의 모습이 수치화·정형화의 단편적 모습이었다면, 디지털 시대의 인력수급은 다면화·다양화를 바탕으로 한 복합적인 내용이라 할 수 있다. 다시 말해서 과거의 채용에 있어 중요한 판단요소로 여겨져 왔던 요소들은 주로 학력, 전공, 학점, 영어성적 등 객관적이고 계량화 가능한 부분들이었으나 현 채용 구도하에서는 개인의 기

본적 자질 및 심성, 학습능력 및 문제해결 능력 등 주로 수치화하기 어려운 잠재적 요소들을 평가의 대상으로 한다는 것이다.

삼성전자가 추구하는 인재상은 '열린 마음, 열린 머리, 열린 행동' 을 갖춘 인재를 말하는데, 이는 지원자의 기본적 심성과 창의성, 세계화 감각을 강조한 대목이라고 할 수 있다. 일반적으로 삼성전자를 비롯한 여러 산업체에서 중요하게 여기는 채용 대상의 자질은 다음<그림 1>처럼 크게 두가지로 구분될 수 있다.



(그림 1) 채용 자원의 자질

위의 그림에서 볼 수 있듯 개인의 가치를 극대화하려면 위의 두가지 자질이 고루 갖추어져야 한다. 결국 기업이 요구하는 인재상은 개인적 자질과 사회적 자질의 균형있는 배양을 통해 문제해결 능력을 극대화한 인물이라 할 수 있다. 따라서 단순한 학문적 추구는 기업에서 요구하는 최소한의 요소에 지나지 않는다는 점을 쉽게 발견할 수 있다.

이러한 입장은 기업의 채용 절차를 보면 더욱 극명하게 나타나는데, 신입사원 채용 과정에 있어서 학점, 토익 성적 등 수치화 가능한 요소들의 비중은 일반적으로 생각되어지는 것과는 달리 절대적인 수준은 아니다. <표 1>의 신입사원 채용 과정에서 볼 수 있는 것처럼 기업은 채용 대상자의 자질을 다각적으로 평가하기 위해 다단계 프로세스를 채택하고 있으며, 각 단계별로 변별하고자 하는 자질의 내용이 다르다. 따라서 각 단계별 평가결과는 다음 단계로의 진행 여부만을 의미하며 각 단계들이 다른 단계의 결과에 영향을 미치지 않는다.

〈표 1〉 신입사원 채용과정

구분	1 단계	2 단계	3 단계	4 단계	5 단계
단계	서류전형	직무적성평가	인성/기술면접	신체검사	최종합격
평가요소	학점(C/L), 어학(가점), 자격증(가점), 기타	언어력, 수리력, 추리력, 지각력, 실무능력, 감성능력 등	기본인성, 개인자질, 전공지식, 환용성	건강 검진	각 단계별 통과 여부로 판단
비고	학점의 경우, Cut-Line 통과 여부만 판단하며, 별도 가점 없음	문제해결 능력 및 학습 능력 판단	적극성, 창의성, 성실도, 전문지식 등 판단	결격 사유만 변별	각 단계별 성적은 독립적으로 작용

이는 채용 대상자의 자질을 포괄적으로 평가하기 위한 것으로서 어느 한가지 평가요소가 전체적인 평가에 영향을 주는 것을 방지하기 위한 것이다. 흔히 대기업에 취업하기 위해서는 학점이 매우 높아야 하는 것으로 알려져 있는데 이는 사실과 다소 다른면이 없지 않다. 기업에서 요구하는 학점의 수준은 업무 수행에 필요한 기본적인 소양 정도이기 때문이다. 물론 학점이 높으면 높을수록 학문에 대한 기본적 지식이 많은 것이라 할 수 있으므로 바람직한 것은 틀림없는 사실이다.

채용평가에 있어서 학점이란 개인의 전체적인 자질 중 일부로서 기본적인 수준만 넘어서면 아주 잘한 사람과 못한 사람의 차이가 거의 없다. 기업에서 바라는 인제는 앞서 이야기한 바와 같이 종합적 능력이 우수한 사람으로 학점만 높아서는 곤란하다는 뜻이다. 기업과 학교에서 배우고 활용하는 지식이 다소 차이가 있으며 기술이 날로 급변하는 추세에 있다는 것을 감안한다면, 어차피 기업의 입장에서는 '체교육'이 불가피한 것이 현실이다. 따라서 기업의 입장에서 학점 등의 요소들은 공부와 담을 쌓은 학생만 가려내는 정도로도 충분한 것이다. 이러한 변별의 기준은 각 학과의 입학 당시 평균 수능성적 이라든지 해당학과 졸업생의 Performance 분석, 학과 전체의 성적분포 등 여러 가지 요소들을 통해 이루어지는데 전체적인 학점의 수준이 높아지면 해당학과에 대한 채용 Cut-Line도 동시에 높아지는 결과를 야기하므로 학점 상향의 별다른 성과 없이 각 대학의 학점 관리에 대한 불신만 높아지는 결과를 낳을 수 있다. 뿐만 아니라

학생들 입장에서는 다양하게 배울 수 있는 시간을 학점 관리에만 투입하게 되므로 이중으로 낭비의 우려가 있다. 그러므로 요사이 대학가에서 B학점까지도 재수강이 가능할 정도로 학점에 대한 인플레이션 현상이 만연되는 것은 다분히 경계의 우려가 있다고 볼 수 있다.

그 밖에 어학이라든지 전산 자격 등도 마찬가지로 부분적 평가의 한 기준일 뿐이지 그것이 절대적인 기준은 아니다. 세간에 떠도는 이야기처럼 토익성적이 900점을 넘어야만 대기업 어학사정 기준을 통과할 수 있다는 것은 다소 과장된 이야기라고 판단된다. 왜냐하면 〈표 1〉에서 볼 수 있는 것처럼 어학이나 전산 능력은 대부분의 기업에서 서류전형시 가점기준에 해당하는 항목이기 때문이다. 따라서 어학 성적의 부진을 전산 자격 등 기타 부분에서 특출한 면이 있다면 충분히 상쇄할 수 있는 것이다. 실제로 삼성전자가 각종 경진대회 및 논문상 수상자 그리고 특이한 재주를 지닌 소위 말하는 '끼있는 인력' 들을 해마다 채용해 오고 있는 것도 이러한 맥락에서 이해해야 한다.

종합해보면 학점이나 어학, 자격 등은 개인의 기본 자질 중 한부분으로서 기본적인 부분에 대해서만 평가하며 그것이 평가에 있어서 절대적인 기준은 되지 못한다는 것이다.

## 2) 학점과 업무성적의 상관관계

다윈의 진화론에 따르면 지구상에 살아남은 동물은 가장 강한 자가 아니라 환경 변화에 가장 잘 적응한 자라고

한다. 빛의 속도처럼 빠르게 변하는 디지털시대에 있어서도, 살아 남을 수 있는 인재는 가장 지식이 많은 자가 아니라 산재한 지식을 잘 활용하고 환경 변화에 민첩하게 대응하는 사람이라 할 수 있다. 일본 닛케이 비즈니스(日經 Business)의 '93년도 조사 보고에 따르면 기업이 환경의 변화에 기민하게 대응하는가에 대한 여부가 그 평균수명에 있어 30년을 기점으로 흥망성쇠의 갈림길에 놓이게 한다고 한다. 기업의 원동력은 바로 사람이므로 변화 대처 능력이 떨어지는 사람이 많으면 많을수록 그 기업의 생명력은 짧아진다고 할 수 있다. 기업이 인재의 채용에 유난히 정성을 쏟는 이유가 여기에 있는 것이다.

과거의 채용방식에 의해서는 단순하게 학점이 높거나 어학성적이 뛰어난 경우 등의 계수적(計數的) 우수자가 선발되었으나 점차 수식화 하기 어려운 잠재적 능력과 다양성을 중시하는 경향으로 기업의 인재상이 바뀌어감에 따라 단편적인 학업 능력만이 아닌 기업 조직 상황에서의 직무 수행 및 적응 능력을 예측할 수 있는 방향으로 인재 선발 기준 및 방법의 변화가 불가피해지게 되었다.

삼성그룹은 이러한 변화의 일환으로 학점 등의 상대적 요소 이외에 다면적으로 인물을 평가하기 위해 '96년도부터 SSAT(SamSung Aptitude Test : 삼성 직무적성평가) 및 프리젠테이션 면접 방식을 도입하여 인물을 평가해 오고 있다.

SSAT에서 측정하고자 하는 일반 능력은 어떤 직무에도 요구되는 능력으로, 끊임없이 새로운 지식과 기술을 학습함으로써 급변하는 조직 환경에 적응해야 하는 미래형 기업조직에는 필수적인 능력이다. 전문학술지 및 기관 보고에 의하면, 이러한 유형의 검사는 직무 수행 능력을 예언하는 비교적 뛰어난 도구이며 세계적인 선진기업들도 인사선발 도구로써 많이 사용하고 있다고 한다. 이 검사는 개인의 직무수행을 결정하는 가장 중요한 두가지 요인으로 밝혀진 능력과 동기 측면을 평가할 수 있는 도구로서 프리젠테이션 면접 등 다른 단계와 연계하여 피

평가자를 다면적으로 분석 가능하게 한다.

이 시험의 구성은 기초 지적능력(AI : Academic Intelligence) 검사와 실무능력(PI : Practical Intelligence) 검사로 구분되는데, 기초 지적능력 검사에서는 언어, 수리, 추리, 지각 능력 등 기본적인 인지능력을 측정하며, 실무능력 검사에서는 상황판단력, 감성능력, 사회상식 등 기초 학업능력과는 별개로 일상 사회생활에서 성공하는 데 필수적인 능력들을 측정하는 것이 주목적이다. 이러한 테스트는 각기 다른 직군과 직무에 적합하도록 차별화된 평가 항목과 측정 가중치가 적용되어지므로 상당히 높은 안면 타당도(facial validity)를 지니고 있다고 자체 조사결과 평가되었다.

또한 전공에 대한 특정한 주제를 놓고 자신의 의견을 자유롭게 개진하는 프리젠테이션 면접을 통하여, 전공 분야에 대한 지식과 사회생활에 기본적으로 필요한 발표력, 창의력 등의 능력을 평가함으로써 단순한 학점에서 드러나지 않는 부분까지 개인의 자질을 고찰할 수 있게 되었다. 이러한 직무적성평가 및 프리젠테이션 면접 등의 채용 도구를 통하여 개인의 잠재적 자질을 다각도로 평가할 수 있게 됨에 따라 학점이나 어학점수 등의 단편적 정보에 대한 의존도가 낮아질 수 있게 되었으며, 기업의 입장에서는 변화대처 능력이 뛰어나고 새로운 지식에 대한 학습능력과 문제해결 능력이 뛰어난 인재를 가늠하는 데 보다 정확한 정보를 얻을 수 있게 되었다.

이러한 내용은 채용시 학점과 직무적성평가(SSAT) 성적을 업무실적과 비교해 보면 그 상관관계를 어느 정도 파악할 수 있을 것이다. 학교 성적이 우수한 사람이 기업에서도 우수한 인재로 성장 가능한가에 관한 문제는 학교성적이 저조한 사람이 우수한 인재가 될 수 없는가에 관한 문제와 함께 기업 내부에서도 항상 논란의 여지가 있어 왔다. 그러나 각 사업부 관리자 및 인사고과 업무담당자의 의견을 들어보면 일반적으로 학점과 업무성적간의 상관관계는 반드시 밀접하다고 보기 어렵다. 학점이 매우 좋은 사람의 경우에는 인간관계 및 융통성

면에서 간혹 문제점을 드러내는 반면, 대학시절 학점이 저조했던 사람이 업무능력이나 조직적응도 면에서 오히려 뛰어난 경우도 있다는 것이다. <표 2>는 1996년도 당사에 입사한 4년차 동기 신입사원 중 같은 기간 동안 동일한 회수의 인사고과를 받은 836명을 대상으로 채용시 평가항목과 업무실적 간의 상관관계를 분석한 것이다. 채용시 평가항목은 SSAT AI부분(기초 지적능력), SSAT PI부분(실무능력), 프리젠테이션 면접, 인성 면접, 학점 등이며, 업무실적의 척도로서 개인의 잠재 및 발휘되어진 능력에 대한 평가(능력고과)와 기간별 이룩한 업적에 대한 평가(업적고과) 등, 인사고과를 반영하였다.

<표 2> 채용 평가 항목과 인사고과의 상관관계

기 준	구분(%)	능력고과(평균)		업적고과(평균)		고과총계(평균)	
		순위	순위	순위	순위		
학 점	상위 25	23.65	2위	18.54	1위	42.19	2위
	26~50	23.92	1위	18.53	2위	42.45	1위
	51~75	23.61	3위	18.33	4위	41.94	4위
	76~100	23.57	4위	18.40	3위	41.97	3위
SSAT (AI부분)	상위 25	23.89	1위	18.55	1위	42.44	1위
	26~50	23.70	3위	18.40	3위	42.11	3위
	51~75	23.76	2위	18.44	2위	42.20	2위
	76~100	23.41	4위	18.40	4위	41.81	4위
SSAT (PI부분)	상위 25	23.77	2위	18.56	1위	42.33	1위
	26~50	23.78	1위	18.55	2위	42.32	2위
	51~75	23.75	3위	18.39	3위	42.14	3위
	76~100	23.46	4위	18.30	4위	41.76	4위
SSAT (AI+PI)	상위 25	23.81	2위	18.60	1위	42.41	1위
	26~50	23.84	1위	18.36	3위	42.20	3위
	51~75	23.75	3위	18.59	2위	42.34	2위
	76~100	23.36	4위	18.24	4위	41.60	4위
인성 면접	상위 25	24.08	1위	18.49	1위	42.58	1위
	26~50	23.68	2위	18.41	4위	42.09	2위
	51~75	23.58	3위	18.43	3위	42.01	3위
	76~100	23.42	4위	18.47	2위	41.88	4위
기초 면접	상위 25	24.01	1위	18.57	2위	42.58	1위
	26~50	23.94	2위	18.63	1위	42.56	2위
	51~75	23.19	4위	18.23	4위	41.42	4위
	76~100	23.62	3위	18.37	3위	42.00	3위

<표 2>에서 볼 수 있듯이 채용 평가 각 항목에서 상위 25% 이상을 차지한 그룹의 평균 업적고과는 하위 그룹에 비교하여 1위 내지 2위를 점하였는데, 이는 입사 성적이 우수한 사람일수록 업무 적응이 빠르다는 뜻으로

해석할 수 있다. 세부적으로 살펴 보면, 전공 지식 외에 회사생활에 필요한 기초 지적 능력을 평가하는 SSAT AI부분에서 우수한 성적을 거둔 그룹의 평균 인사고과는 능력고과와 업적고과 양면에서 우수한 성적을 보이고 있으며, 실무 능력을 평가하는 SSAT PI부분과 함께 인사고과와 어느 정도 밀접한 상관관계를 지니고 있다고 볼 수 있다.

전공심화도 및 창의력, 발표력을 측정하는 프리젠테이션(기술) 면접, 개인의 기본 심성 및 자질을 평가하는 인성 면접 등의 성적도 해당 그룹의 향후 업무 실적을 가늠하는 데 밀접한 상관관계가 있는 것으로 분석되었다. 학점부문에서는 상위 25% 그룹이 어학 및 전산, 기타 자기개발 노력 등을 반영하는 능력고과 면에서 평균 학점 수준의 그룹에 뒤지는 경향을 보이지만 프로젝트 수행 등의 업무고과에서는 평균적으로 우수한 성적을 보였다.

SSAT PI부분에서 상위 그룹의 평균학점은 하위 그룹에 비해 다소 열세한 수준인데 이것은 실무능력 요소 면에 있어서 고학점자의 평균 사회경험이 비교적 적은 것에 기인한 것으로 분석된다. 인성 및 프리젠테이션 면접에서 좋은 성적을 거둔 그룹일수록 향후 업무 실적이 좋은 편이며, SSAT에서 고득점을 취득한 그룹의 평균 면접성적이 우수한 것을 보면 SSAT의 변별능력이 어느 정도 입증되는 대목이라 할 수 있다. 반면에 학점 대비 SSAT 성적을 보면 최하위 학점 그룹의 SSAT 성적이 2위 그룹을 차지한 점과 학점 대비 인사고과 순위의 비례성이 타평가 요소에 비해 낮은 점으로 볼 때, 학점과 인사고과의 명확한 상관관계 설명은 어려워 보인다. 이는 업무수행에 있어서 학교 전공 이외에도 여러 다른 요소들이 반영된다는 것을 보여 주는 것으로서 학점이 평균 수준인 그룹의 업무 성적이 최상위권 그룹보다 더 높다는 것은 시사하는 바가 적지 않다.

이상에서 본 것과 같이 학점과 업무수행 능력 사이의 상관관계는 다른 요소들에 비해 상대적으로 낮게 나타났다. 결국 학점이 우수하다고 해서 기업에서도 반드시 우

수한 인재가 되는 것은 아니며, 마찬가지로 학점이 저조하다고 해서 우수한 인재로 성장하는 데 심각한 문제가 있는 것 또한 아니라고 할 수 있다. 기업의 측면에서 볼 때 '우수한 인재'란 단편적 지식의 깊이보다는 급변하는 환경과 지식을 빠르게 수용하고 이용할 줄 아는 인물이므로 학습능력이나 문제해결능력 등의 잠재능력이 뛰어난 경우 회사생활에 있어서 다소 두각을 나타낼 수 있는 것을 볼 수 있다.

### 3) 기업의 새로운 인재상과 대학의 역할에 대한 기대

기업이 선호하던 인재상이 과거 아날로그 시대의 범용 인력(Generalist)에서 전문 인력(Specialist)의 단계를 거쳐 디지털 시대의 전문화된 범용 인력(Specialized Generalist)로 옮겨감에 따라 기업은 인성과 능력이 균형을 이루고 있는 창의적인 인물을 원하게 되었다. 또한 기업의 측면에서는 거대한 조직의 원활한 운영을 위해서 획일화된 인물보다 다양하고 개성있는 인물들을 영입하고, 이러한 인물들로 구성된 전체 조직의 유기적인 조화를 도모하게 된 것이다.



(그림 2) 기업 인재상의 변천

전문화된 범용인력이란 전문적인 지식은 기본이고 언제 어느 곳에서나 적용할 수 있는 인재를 뜻하는데, 이는 다방면에서 우수한 인재를 필요로 하는 동시에 개성있고 전문화된 인재를 필요로 하는 PARADOX적인 경영환경을 반영한다고 할 수 있다. 예를 들면 해외 수출이라고 하면 예전에는 어학만 잘해도 어느 정도 업무수행이 가능했으나 최근의 제품들은 첨단 기술지식을 배경으로 하지 않고서는 설명조차 어려운 경우가 많다. 따라서 어학은 물론이고 기술 분야의 전문 지식도 풍부한 해당 전공자가 해외 수출을 담당하는 경우가 많다. 그에 따라서는

제품 연구 개발을 담당했던 연구인력이 제품 완성후 영업 분야로 옮겨서 해당 상품의 영업까지 담당하는 경우가 잦은 것이 현실이다. 물론 이를 위해서는 기본 지식과 어학능력 외에 원만한 대인관계와 언변력이 기본적으로 갖추어져 있어야 한다. 이렇게 기업에서는 모든 면에 있어서 환경 적응이 가능한 인재를 찾고 있는 것이다.

그러나 최근의 단순 학점 위주의 학사관리는 대학의 주요 수요처 중 하나인 산업체에 있어서 두 가지 우려를 갖게끔 하는 면이 있다.

첫째, 학점관리에 치중하여 인성함양이나 대인관계, 과외활동, 조직력 등의 플러스 알파 요소를 경시하는 경향이 생기는 것이다. 산업체에 있어서 다양한 사회적 경험과 인격 형성은 학문적 깊이 못지 않게 중요한 요소임을 간과해서는 안 될 것이다. 둘째, 학부제 운영은 유사한 전공의 통합을 통하여 해당 전공의 폭넓은 이해를 도모하되 학부 졸업생의 전공 부실화를 방지할 수 있는 제도적 장치를 마련해야 한다. 기업체의 주요 채용 대상은 아직까지는 학부생이기 때문에 이들의 전공 지식 수준이 떨어지는 것은 매우 바람직하지 못하다. 책 한권 안 읽고 학기말 고사만으로도 학점을 이수할 수 있는 현 학사관리 시스템하의 최소전공학점제라든가, 전자공학과 기계공학 등 유사하지 못한 두 전공을 학부로 통합하여 학부 졸업생의 전공 심화 수준을 떨어뜨리는 것 등은 기업의 입장에서 볼 때 대학에 대한 신뢰가 약화되는 부분이라고 할 수 있다.

### 3. 결 론

다가오는 2000년대에는 디지털 멀티미디어의 영향으로 사회구조라든가 산업구조에 이르기까지 변화의 물결이 미치지 않는 곳이 없을 것이다. 미국 조지워싱턴 대학의 저명한 미래학자 45명이 최근 내놓은 저서 『뉴 밀레니엄 테크놀러지』는 주요 기술발전의 성과가 향후 50년간

집중적으로 쏟아져 나올 것이라고 예측하고 있으며, 그 첫번째 변화의 양상으로 디지털 혁명을 예고하고 있다.

생물체의 구조와 기능을 이용한 바이오칩의 등장이나 정보처리 속도가 지금의 메모리 수준보다 1천배 이상 빠른 테라비트(Tera-bit)급 반도체의 개발, 초기술에너지 혁명, 그리고 생명과학 분야의 급진진 등 첨단 정보통신 기술 분야의 급속한 발전으로 일상생활의 개념을 완전히 뒤바꿀 새로운 멀티미디어 기술들이 출현하게 된다.

이에 따라 업무환경도 재택근무, SOHO, Customize Service 등 그 개념이 완전히 달라질 것이므로 인적 자원 관리의 변화도 필연적일 것으로 예상된다. 대량 생산 및 제조중심 체제하의 기억 및 균질성의 인적 자원 체계는 창조와 다양성을 중시하는 정보 서비스업 형태의 체계로 바뀌어 갈 것이며, 여성과 노인의 사회참여도 자연스럽게 증가할 것이다.

따라서 이 모든 추세는 반드시 교육의 개혁을 요구하게 될 것이며, 기업이든 대학이든 거대한 변화의 물결을 수용하지 못하면 도태될 수밖에 없는 운명에 놓이게 될 것이다. 디지털시대의 변화의 방향이 고객을 중심으로 이루어진다고 할 때, 대학이 주요 고객으로서의 기업의 요구를 외면한다면 대학의 미래도 결코 낙관적일 수만은 없을 것이다.

이러한 의미에서 현재의 학사 관리 시스템이 자칫 산

업체가 요구하는 인재와 다소 거리가 있는 단편적 자원을 양산할 수도 있다는 것을 우려하지 않을 수 없다. 대학은 고객인 학생과 기업의 요구를 잘 파악하고 이를 동시에 충족시키는 고객지향의 마인드로 바뀌어 나가야 하며, 이러한 현상은 시대적 흐름을 부정할 수 없는 현실이다. 아울러 '인재양성' 단계에서의 '기업과 대학의 공동 대응' 노력을 경시해서는 안 될 것이다. 변화의 시작과 끝은 결국 인재양성의 문제로 귀결된다는 점을 감안할 때 기업과 대학이 처음부터 동일한 방향으로 인재개발의 초점을 맞추어 나가야 한다. 이를 위해 산학연계 프로그램 등의 지속적인 개발과 운용이 뒤따라야 한다. 당사와 KAIST 및 포항공대간의 학점인정 산학연계 기술교육 실시는 그 좋은 사례라고 할 수 있다. 이러한 시도는 인적 재산 외에 별다른 자원이 없는 우리 나라의 현실에서 볼 때 매우 현명하고도 당연한 일이 아닐까 싶다. **김기**

#### 인승준

한국외국어대 행정학과를 거쳐 미국 브리지포트대에서 경영학 석사학위를 받았다. 현재 삼성전자 인사팀 인재개발연구소장으로 재직중이며, 대한전자공학회 총무이사를 맡고 있다. 저서로는 '맨땅에 헤딩하기'가 있다.