



IT 분야의 인력수급과 양성

이 광 석*

● 목 차 ●

1. IT 분야 신규 채용 규모
2. IT 분야의 인력난
3. 인력난 해결책

1. IT 분야 신규 채용 규모

올해 정보기술(IT) 분야 신규 채용인력이 시스템 통합(SI)과 반도체, 온라인게임, 인터넷 보안업계를 중심으로 크게 늘어날 것으로 예상된다.

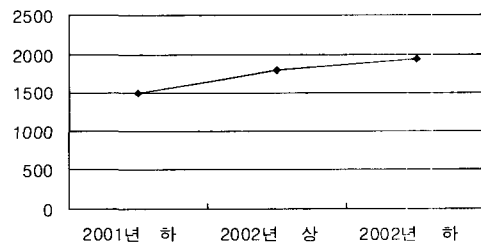
인크루트가 올 상반기 채용계획을 조사한 바에 따르면 정보통신 60개사 중 30개사가 채용계획을 확정했으며 30개사의 채용규모는 1천940명으로 지난해 하반기 1천501명보다 29.3% 늘어난 것으로 집계됐다. 이것은 올 상반기 1천807명보다 7.7% 증가한 것이다(<표 1>, (그림 1) 참조).

<표 1> 2002년 하반기 정보통신업계 인력채용 현황

시기	2001년 하반기	2002년 상반기	2002년 하반기
인원	1,501명	1,807명	1,940명

특히 대기업이 주도하는 SI와 반도체·전기전자 분야뿐만 아니라 벤처기업이 주류를 이루고 있는 온라인 게임, 인터넷 보안 분야에서도 인력채용이 확대될 전망이어서 침체된 취업시장에 모처럼 훈풍이 불 것으로 예상된다. 이러한 추세에 따라 IT

전문인력의 양성은 업계 전반의 시급한 문제로 대두되고 있다.



(그림 1) 정보통신 인력 채용현황 증감률

2. IT 분야의 인력난

정보통신부 집계에 따르면 지난해 국내 IT인력은 31,000명이나 부족했던 것으로 드러났다. 이같은 인력난은 향후 5년간 지속돼 2006년에는 9만 9,000명이 부족할 것으로 전망된다. 해외에서 인력을 대거 수입하지 않는 이상 IT업계는 만성적인 인력난에 허덕일 수 밖에 없게 된다.

시장은 날로 커지는데 이를 뒷받침할 인력은 오히려 더 부족해지고 있는 것이 현실이다. 특히 첨단산업의 경우 전문인력을 확보하지 않으면 '개점휴업' 상태가 도래할 위기에 처해 있어 문제의 심

* 인크루트(주) 대표이사

각성을 더하고 있다.

이처럼 인력수급 문제가 불거지는 것은 국내 인력양성 시스템이 시장현실을 제대로 반영하지 못하고 있기 때문이라 할 수 있다. 이는 대학, 학원 등 교육기관이 시장수요에 따라 탄력적으로 대응하지 못하고 있기 때문인 것으로 보인다. 실례로 채용기업들 중에서 79%가 신입사원보다는 경력사원을 희망하고 있어, 교육기관과 산업체의 현실이 동떨어져 있음을 알 수 있다. 또 올 초 전국경제인연합회가 국내 기업들이 신입사원 재교육비로 연간 1조원 이상을 지출하고 있다고 밝힌 것도 비정상적인 대학교육이 주요 원인인 것으로 지적되고 있다. 대학이나 기업이 인력양성을 위해 해외의 앞선 교육프로그램을 적극 도입하는데 인색한 것도 인력난을 가중시키는 요인으로 작용하고 있다.

인력수급 불균형은 양적인 측면 뿐 아니라 질적으로도 많은 문제점을 안고 있습니다. 이공계 대학 졸업자나 실업고 출신자가 넘쳐 나지만 실제 필요한 첨단분야의 핵심 인력이나 석사급 이상의 고급 인력이 절대적으로 부족한 실정이다. 기업이 인력난을 호소하고 있지만 정작 대학이 취업난을 호소하는 것도 이같은 불균형이 지속되고 있기 때문이다.

위에서도 언급했듯이 사업이나 프로젝트에 있어서 시작부터 끝까지 업무를 수행할 수 있는 매니저 또는 아키텍터, 즉 IT분야의 고급인력 부족한 현상이 가장 큰 문제이다. 아키텍터나 매니저가 없다는 것은 영화로 말하면 연출가가 없는 상황이다. 프로그램을 밤새워 개발할 수 있는 인력은 넘쳐 나지만 프로젝트를 관장하고 진행속도를 컨트롤하는 것은 물론 개개인의 역할을 명확히 지적해 줄 수 있는 매니저 인력이 가장 부족한 실정이다.

우수한 IT인력을 수급하기 위해 직접 미국이나 유럽 등 선진국에 나가 인력을 채용하기도하나 이런 활동은 아무리 대기업이라 할지라도 한계가 있다. 미국에서 뛰어난 능력을 발휘하는 소프트웨어

엔지니어가 한국에서 아무리 많은 연봉을 제시한다 할지라도 취업하는데는 많은 문제점이 있다. 한국의 새로운 생활과 기업문화의 적응, 자신의 경력 관리 등이 그리 용이하지 못하기 때문이다.

또한 대기업들조차 개인별 직업경로를 어떻게 설정해줘야 하는지에 대한 방향이 없다. 대부분 대기업 정보통신 계열 회사의 경우 개인육성체계를 마련하기는 하나 미흡한 실정이다. 직원의 특성에 따라 경영자로 성장시킬 인재와 전문 엔지니어로 직업경로를 나눠주는 정도이다.

연구 인력 대접 소홀은 학생들의 이공계 진출 기피 현상을 가져오고 있다. 이는 낮은 보상체계, 교육의 질 저하, 기술인력 양성정책 미비, 이공계를 기피하는 사회분위기 등의 이유가 있다.

3. 인력난 해결책

이러한 IT인력 구인난을 해결할 수 있는 방법은 현재 IT 업계에 종사하고 있는 IT 전문가들, 그 전문가들을 관장하고 있는 CEO, 이러한 CEO가 이끄는 기업을 관장하고 있는 국가 등이 통합적으로 동참하여 해결해야 한다.

우선 범 정부차원에서 이공계 인력양성을 국가의 최우선 과제로 선정하고 기술 고시의 인력선발을 늘려야 한다. 개방형 임용제도나 승진에서 이공계 출신을 우대하고 특히 고급 관료 중에서 이공계 비중을 높여야 할 것이다.

현재 정부에서는 IT대학원 정원을 확충하는 데 필요한 재원보조, 해외 대학으로의 유학비용 지원, IT 인력양성 대학 신설, 국제 공인 IT자격증 교육기관 지원 등을 시행하고 있는데, 이는 국내의 고급 IT인력을 양성한다는 차원에서 반가운 일임에 틀림이 없으나 한편으로는 기대한 만큼 효과를 볼 수 있을지 아직은 미지수로 보인다.

따라서 정부는 '선택과 집중'의 원칙을 도입해 효과적으로 예산을 배분하여 국내 시장의 현실을 반

영한 인력양성시스템을 도입해야 할 것이다.

정부 뿐 아니라 교육기관도 변해야 할 것이다. 인력수급 불균형 해소를 위해 전통적인 학문을 그대로 고집할 것이 아니라 산업 현실에 맞는 인력양성시스템 도입을 통해 인력수급의 과감한 구조조정을 단행해야 할 것이다.

인력양성은 복합적인 문제로 각계각층의 재인식과 개인의 노력이 필요하다. 특히 산학이 연계된 조직적인 인력양성은 그 무엇보다 중요하다 할 수 있다. 기업들이 원하는 인재는 재교육이 필요한 인재보다 교육된, 실무에 바로 투입이 될 수 있는 인재이기 때문이다.

유럽에서는 대부분의 대학에서 연구와 교육이 일체화돼 교수들이 연구 프로젝트에 바탕을 둔 교육을 실행하고 있다. 학생들도 연구 프로젝트에 참가하면서 효율적인 훈련을 받게 되는데 우리도 이런 식의 기업 인턴제, 방학 실습 등을 통해 산업기술인력 양성에 노력할 필요가 있다고 생각한다.

인력양성을 위한 또 다른 방법은 교육기관, 기업, 정부가 인력 양성에 있어 적극적인 상호 교류가 이루어져야 한다. 학교와 기업, 국가출연연구소 인력이 대학에서 강의를 진행하고 실제 시스템의 생생한 모습을 교육할 수 있는 시스템이 마련돼야 한다.

이를 통해 각 분야의 신규 인력들은 현장의 생생한 목소리를 통해 교육을 받고 업무에 바로 투입될 수 있는 능력을 기를 수 있게 된다. 또한 기업에서도 원하는 인재 수급이 좀 더 원활하게 이루어져 신규인력의 재교육에 투자하는 자원을 기업 발전에 투자할 수 있는 효과를 얻을 수 있을 것이다.

IT 인력의 부재뿐만 아니라 전반적인 산업의 인력 수급현황은 채용시장 전반에서 불균형 상태를 나타내고 있다. 매년 쏟아져 나오는 신규 구직자들과 기업에서 원하는 전문분야의 경력자들 사이의 편차는 채용시장 전반에 걸쳐 합리적이지 못한 결과를 나타내고 있다. 구직자들은 취업할 기업이 없

다고 하는 반면 채용 기업들은 업무에 바로 투입할 수 있는 신규인력이 부족하다는 의견이 지배적이기 때문이다. 이에 정부와 기업, 교육기관들은 자신의 영역 싸움이 아닌 국가와 산업의 발전에 초점을 맞춘 인력 양성을 꾀해야 할 것이다.

저자약력



이 광 석

1993년 연세대학교 천문대기과학과 입학
1997년 한/영 디렉토리 검색 서비스 ZIP! 출시
1998년 인터넷채용시스템 인크루트 출시
1998년-현재 인크루트(주) 대표이사
관심분야: 인터넷, 뉴미디어, 인사/채용
e-mail : kslee@incruit.com