

핵심인재, 기업의 성쇠를 좌우하는 키워드



경영 환경이 하루가 다르게 변하고 있다. 기술이 급변하고, 고객이 바라는 상품이 바뀌고, 시장도 더욱 세분화 되고

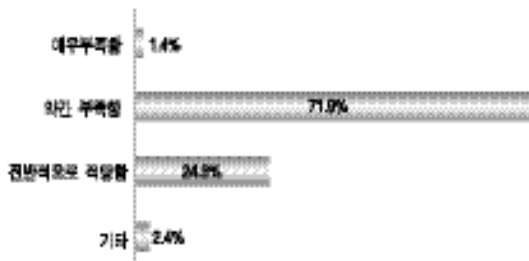
있다. 아무리 뛰어난 경영자라 할지라도 매일 같이 급변하는 시장상황을 감당하기에 벅찬 것이 현실이다.

우리 벤처기업도 예외는 아니다. 업력이 높아지고 덩치는 커져가는 상황에서 경영환경이 급격하게 변하고 있다. 특히 벤처기업들은 세계적인 신기술과 직접 대면해야 하는 처지이기 때문에 첨단기술 확보할 수 있느냐 없느냐에 따라 생존이 가능될 처지에 놓였다. 따라서 이를 극복할 수 있는 핵심인재를 확보하는 일은 벤처기업의 성쇠를 좌우하는 키워드로 떠올랐다.

이에, 이번호 특집에서는 인재, 그 가운데 기업경영의 중추적 역할을 수행할 핵심인재를 어떻게 확보하고, 또 어떻게 관리할 것인가에 대해 다루고자 한다.

핵심인력난 심각

최근 대한상공회의소가 서울지역 제조업체 220개 기업을 대상으로 실시한 '기업의 핵심인력난 실태 및 대응방안 조사'에 따르면, 4곳 가운데 3곳이 핵심인재 부족으로 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 전체 응답 업체의 73.3%가 핵심인재가 '부족하다'고 답한 반면 '적당하다'고 말한 기업은 24.3%에 불과했다. 핵심인재가 부족하다고 느끼는 분



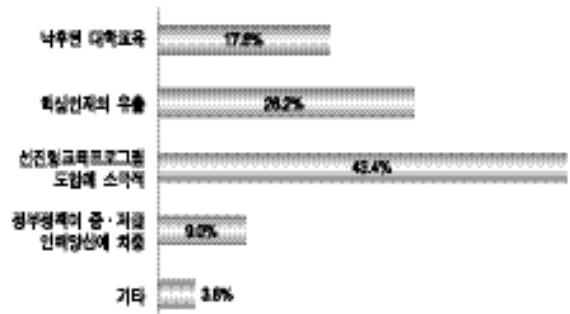
▲ 핵심인재 부족 정도

야는 주로 마케팅(42.4%), 연구개발(26.6%), 기획(14.8%) 분야 등이다.

한편, 핵심인력의 유출경험에 대해 응답 업체의 절반이 넘는 58.1%가 '경험이 있다'고 응답했다. 이에 대한 원인으로 34.6%가 '금전적인 보수에 대한 불만', 17.7%는 '자기개발 기회부족', 13.0%는 '과도한 야근 및 휴일근무 등 근무조건에 대한 불만', 그리고 10.7%는 '상명하복 등 조직문화에 대한 실망' 등을 꼽았다. 이는 우수인재를 확보하기 위해서는 단순한 금전적 보상 이상의 비금전적인 보상이 필요하다는 것을 시사하고 있다.

전문지식과 열정지닌 인재 '급구'

반면, 핵심인력 유출로 인해 피해를 당한 경우도 많은 것으로 나타났다. 기업들은 ▲새로운 대체인력을 구하기 위한 과도한 금전적 손실(26.8%) ▲조직구성원내의 사기저하 및 조직관리상의 혼란 초래(24.6%) ▲지적재산과 노하우 유출(14.9%) 등의 순으로 직·간접적인 경영상의 손실을 입은 것으로 밝혀졌다.



▲ 핵심인재 수급불균형에 대한 주요원인

기업들이 필요로 하는 핵심인재 상에 대해서는 35.7%가 '전문적 업무능력과 열정을 겸비하고 조직의 혁신을 주도할 수 있는 리더십을 지닌 인력'을 들었고, 26.2%는 '글로벌 비즈니스 수행능력을 겸비하고 전략적 사고와 추진력을 지닌 인력', 그리고 15.7%는 '조직의 변화를 주도하고 기업의 미래 수익원천을 창출해 주는 인력' 순으로 꼽았다.

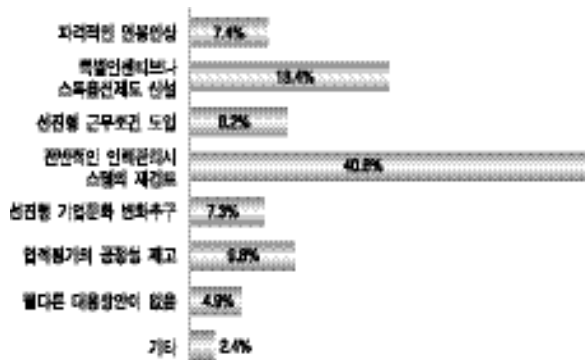
주요 핵심인재 채용방법으로 ▲공개채용(57.3%) ▲사내/사외 인맥동원(20.9%) ▲헤드헌팅 업체 이용(20.0%) ▲해외인력 활용(0.9) 등을 이용하는 것으로 나타나 우수인재 채용시 비용부담이 적은 공채와 주변의 인맥을 적극 활용하고 있는 것으로 분석됐다.

핵심인력 수급불균형의 주요원인으로 응답 업체의 43.4%가 '핵심인력을 양성하는 선진형 교육프로그램 도입에 소극적'인 점을 꼽았고, 다음으로 26.2%가 '기업의 인재관리 소홀에 의한 핵심인재의 유출', 그리고 17.6%가 '기업현장과 동떨어진 낙후된 대학교육'을 지적했다.

또한 핵심인력 유치를 위한 파격적인 처우도입에 대해서는 '약간의 부작용은 예상하지만 도입에 찬성(55.8%)' 또는 '핵심인재 확보를 위해 불가피(8.1%)'하다는 응답 업체의 절반 이상이였다. 이 결과로 보면 핵심인재의 차별대우에 대해 비교적 긍정적인 시각을 갖고 있는 것으로 나타났다.

한편, 고급인력의 해외수입과 관련 응답 업체들은 대체적으로 '찬성(59.0%)' 한다는 의견이 '반대(11.0%)' 한다는 의견보다 5배 이상 높은 것으로 나타났다. 핵심인력의 해외수입에 대해 기업차원뿐 아니라 정부차원의 제도적인 뒷받침이 필요한 것으로 분석된다.

업체들은 핵심인력난을 해결하기 위한 대응방안으로 '경쟁력 있는 전사적 핵심인력 관리 및 양성시스템을 구축함(21.4%)'을 가장 많이 꼽았다. 또는 '스톡옵션제도 등 다양한 인센티브 프로그램의 도입(20.5%)', '우수인재를 키워주는 기업풍토를 조성(18.9%)' 등을 선택했다. 이러한 결과는 단순한 금전적 보상보다는 업무에 대한 동기부여와 도전기회 제공 등 핵심인재의 특성에 맞는 현실적인 대응이 필요하다는 것을 보여준다.



▲ 핵심인재 유출 경험에 대한 대응방안

핵심인재확보를 위한 체계적 대응 시급

치열한 글로벌 경쟁시대에 핵심인력을 선발, 육성, 활용하는 장기적인 인력양성시스템의 도입으로 기업의 경쟁력을 높여야 할 시점이다. 하지만 우리의 인재경영 수준을 한마디로 표현한다면 '결음마 수준'이다. 핵심인재에 대한 관심은 고조되고 있으나 아직 순혈주의 전통, 연공주의적 인사관리

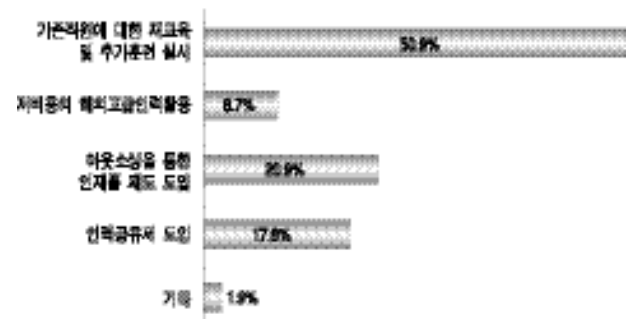
등 과거 관행에 젖어있는 것이 사실이다.

우리 기업들은 IMF 이후 대부분 장기포석의 인재발굴과 육성보다는 단기적인 구조조정 성과를 추구해왔다. 연봉제, 스톡옵션 등 능력과 성과에 따른 인사관리가 확산되는 정도이며 아직 글로벌 수준의 고급인재를 확보하는데 부족함이 많다.

또한 핵심인재 확보 및 육성을 위한 기업 내 별도시스템을 갖추지 못한 상태다. 국제화시대에 좁은 인재 상으로 인해 다양한 인재군을 확보하지 못하고 있는 것도 문제다.

좋은 인재를 선발해 놓고도 획일적인 인사체도로 인해 이들이 일반인력 속에 묻혀 하향 평준화되고 있는 실정이다. 이와 더불어 핵심인력들은 해외로 속속들이 빠져나가고 있어 우려된다.

우리의 고급과학기술인력 해외유출이 대만, 싱가포르 등 경쟁국 수준보다 높은 실정이다. 세계 일류기업들은 업종과 국경을 넘어 핵심인재를 확보하기 위해 전력을 다하고 있는 것을 감안할 때 국가적 차원의 대책이 요구된다.



▲ 향후 필요한 핵심인재 확보방안

핵심인재, 보다 적극적으로 나서야 할 때

최근 우리 대기업들이 경쟁적으로 핵심인재 확보에 나선 결과 올해에만 수 천명에 이르는 고급인력을 유치했다. 앞으로 이러한 인재 확보 노력은 더욱 증대되어 경쟁의 양상으로 치달을 가능성이 높다.

하지만 모든 여건이 대기업과 같지 않은 벤처기업들이 핵심인재를 확보하는 것은 그리 쉽지 않다. 인재확보와 육성에 많은 시간과 비용 필요하기 때문이다.

이를 해결하기 위해서는 정부의 지원책이 절실하다. 국가경제의 백년대계를 세우는 차원에서 인재육성에 나서야 할 때다.

그럼에도 역시 가장 중요한 것은 벤처기업 스스로의 노력이다. 인적자원 확보에 보다 적극적인 투자와 관심을 기울일 때다.