

# 고급인력의 활용방안에 대한 제안



김홍섭 (주)코리아헤드/상무

// IT산업분야의 정년은 37~8세이다?”  
‘HR(Human Resource) Consulting’ 분야에서 일하면서 IT담당 컨설턴트들에게서 많이 듣는 말이다. 어디 그 말이 비단 IT업계에만 국한된 얘기일까만은, 오랫동안 IT 분야에 종사했던 전력이다 보니 자연스럽게 IT분야의 인력관리와 헤드헌팅을 맡게 되었고, 그동안 수도없이 많은 사람들을 Interview를 하면서 ‘이래서는 안되는데..’ 하는 말이 절로 나오는 안타까운 상황을 많이 경험하게 된다.

물론 일부는 자신의 이력관리나 본인의 가치를 높이기 위한 노력이 무엇인지도 모르고 그저 맡겨진 임무만 꾸역꾸역 탈없이 해오다가 이제 나이들어 자의반 타의반 떠밀리거나 ‘눈치가보여서’, ‘자존심 때문에’ 나오기는 했지만, 그래도 자신은 ‘지금까지 아무 탈없이 잘 해왔으니 다른 곳에서도 역시 무슨 일이든 잘 할 수 있는 사람이라 얼마든지 갈곳이 많겠지’, ‘내가 누군데’ 하는 막연한 생각이나, 소위 내노라하는 학위나 대기업 근무 이력에 대

---

약력 : • 89~96 한국정보기술 • 93~96 극동정보기술 • 96~99 가온정보통신  
• 99~2002 현일C&C • 현재 (주)코리아헤드 상무

한 자만심에 무조건 지금보다 더 좋은 급여와 근무조건만을 잔뜩 기대하면서 마치 대부분의 회사가 자기를 위해 준비되어 있다는 듯 환상에서 깨어나지 못하는 사람이 더러는 안타까운 마음을 갖게 하지만, 그보다 더욱 안타까운 것은 아직도 충분히 일을 할 수 있는 능력과 축적된 Know-How와 전문가적인 안목과 기술력을 가지고 있는 사람이 단지 나이가 많다는 이유만으로 적절한 일자리를 찾지 못하고, 일할 수 있는 기회조차 거부당하고 있는 현실이 너무나 안타깝다는 생각을 많이 하게 된다.

필자는 격주로 긴 산행(백두대간 종주)을 하면서 그동안 내가 몸담아 왔고 앞으로든 어떤 형태로든 같이 가야 될 이 IT분야에서 ‘과연 우리 모두가 함께 고민해야 될 문제가 무엇이고, 또한 내가 그 문제를 해결하는데 어떤 도움을 줄 수 있는가?’를 항상 생각하게 되었고, 그 중에서도 40~60대 고급인력들의 활용방안에 대한 문제점과 해결방안이 무엇인가?’에 대한 화두를 놓아본적이 없었다.

한정된 지면상 정부의 정책적인 부분이나, 보다 구체적인 문제점과 해결방안에 대해서는 다 열거할 수 없는 관계로 훗날 보다 광범위하고 진지한 토론의 장이 있기를 기대하기로 하고, 이직이나 전직을 생각중이신 회원들이나 기업을 경영하고 계신 회원들에게 각각 한가지씩 다음 두 가지에 대해 제안을 드리고 싶다.

첫째: 스스로 준비되어 있어야 한다.

연령이 높을수록 경쟁할 수 있는 자리는 점점 극소수로 한정되어 있고, 지금 국내 ‘헤드헌팅’업계의 DB에는 석/박사급 고급인력뿐만 아니라, 나름대로 전문성에 대해

셔도 자타가 공인하는 화려한 이력의 실력자들이 너무나 많다.

- 이제는 과거의 Royalty나 자존심에 연연하지 말고, ‘아직도 내가 일할 수 있는 Position이 있다’ 는 사실 하나만으로도 감사할 줄 아는 겸손한 마음을 가져야 한다.

- 회사가 나에게 제안한 직책과 연봉보다는 ‘내가 그동안 같고 닮은 기술과 나의 마지막 열정을 아낌없이 바쳐서 이 회사와 사회를 위해 어떻게 기여할 것인가’ 를 먼저 고민하고 보람과 자부심을 충분히 느낄 수 있도록 최선을 다할 마음의 준비가 되어있어야 한다.

- 항상 ‘내가 일하는 직장’ 이 아닌 ‘내 회사’ 라는 주인의식을 가지고 Owner나 경영자의

입장을 먼저 생각하고, 긍정적인 사고방식과 솔선수범으로 ‘나를 주시하고 있는 내 후배들에게 어떻게 귀감이 될 수 있는 모습을 보여줄것인가’ 에 대한 마음의 준비가 되어있어야 한다.

- 같은 산업별 업무분야라 하더라도 대기업과 중견기업, 중소기업, 벤처기업, 소기업별로 각각의 특화된 기업문화와 업무Process가 다르다는 기준을 가지고, 전략적 正反습을 효율적으로 적절히 수용할 수 있는 ‘合理的인 思考’ 가 준비되어 있어야 한다.

주어진 상황이 비판적이거나 어려운 상황이라 하더라도 비판적이거나 부정적인 생각보다는, 선택된자로써의 책임감과 자부심을 갖고 ‘내 능력을 보여줄 수 있는 절호의 기회다’ 라고 생각할 수 있는 자신감이 있다면 우리나라도 40~60대의 고급인력에 대한 인식이 틀림없이 바뀔 수 있으

리라고 확신한다.

둘째: 과감히 선택하라.

일단 이력서의 내용이 상위권인 사람들은 거의 한번쯤은 헤드헌터와 Interview를 해본 경험이 있으며, 이 과정에서 산업별 인력시장의 상황과 본인의 능력에 대한 객관적인 평가, 연봉책정의 기준과 합리적이고 현명한 판단이 무엇인지에 대한 설득이 어느정도는 되어있어서, 이미 나름대로 눈높이를 조정했거나 여차하면 조정할 마음의 준비가 되어 있다고 생각하면 거의 틀림이 없다.

- 회사의 Owner나 CEO는 충분히 일을 할 수 있는 능력과 축적된 Know-How와 전문가적인 안목과 기술력이 충분히 일정부분 회사에 기여할 수 있으리라는 확신은 있으나, 나이와 경륜에 따른 대우문제에 부담의 소지가 있다면 망설이지 말고 회사의 기준으로 과감하게 Batting하려고 권하고 싶다.

일례로, 55년생으로 연봉 1억2천만원선을 희망하는 Telecommunication분야의 박사학위 Engineer Candidate과, 실력과 경력은 인정하나 중소기업의 형편상 6천만원 이상을 책정할 수 없는 Client간의 Gap을 넘어서 성공적으로 Success시킨 뒷면에는 ‘동기부여’와 ‘Vision’을 가지고 Consulting을 진행한 헤드헌터의 능력이라고 말할 수도 있지만, 무엇보다도 결정적이었던 것은 위에서 제안해드린 Candidate과 Client 두 당사자간의 상호 신뢰감을 바탕으로 한 긍정적이고 합리적인 Open-Mind라고 생각한다.

IT계의 중추적인 역할을 맡고있는 IPAK회원들이 먼저 진지하게 관심을 가지고 앞장을 선다면, 국내 IT계의 발전에 보다 창조적인 역사가 이루어지리라고 확신한다.

PS:

다음기회에는 연령층이 높은 ‘고급인력 활용’을 위해서는 먼저 선결되어야 할 ‘불확실성’과 ‘기타 문제점’에 대한 해결방안에 대해서 고민해보는 기회가 있기를 기대해봅니다.