

새로운 환경에 적응, “변화를 두려워 마라”

게임 디자이너의 성공적인 ‘직장생활’을 위하여

글 / Hayden Duvall

대부분의 사람들에게 변화는 어렵거나 불편한 것이다. 익숙하지 않다는 것이 사람을 불안하게 하며 아무도 이런 불안감을 좋아하지 않는다. 새로운 환경과 새로운 경험은 매우 흥미로울 수도 있지만 모르는 것을 접하게 되면 어느 정도 불안감을 느끼게 된다.

현재 게임 산업은 보다 큰 타 산업시장과 마찬가지로 다소 불안정하다. 대부분 직업은 불안정하며 능력 향상을 원하거나 프로젝트가 종료되었을 때 어떤 경우에는 직업을 불가피하게 변경해야 한다. 활동하는 무대가 로컬이든 전세계이든 적응 과정은 새로운 환경으로의 성공적인 통합을 위해 가장 중요한 부분이며, 장기적으로 가장 좋은 결과를 얻기 위해 개개의 피고용인과 이들을 고용한 업체 모두에게 매우 중요한 시간이다.

다음은 게임 업계에서 일하는 신입사원부터 오너에 이르기까지 이들이 가능한 부드럽고 효율적으로 어떻게 ‘적응 과정’을 만드는가에 대해 업계의 다양한 사람에게서 모은 여러 가지 적응해 나가는 방법을 기술한 것이다. 첫 번째는 ‘피고용인으로서의 디자이너 경험’에 대해 이야기하고 두 번째 섹션에서는 고용주의 입장에서 어떻게 적응해야 하는지 살펴본다.

신입사원의 역할

거의 대부분 신입 사원은 일이 잘 되지 않았을 때 고용주보다 많은 영향을 받는다. 사원이 몇 달만에 계속 직업을 바꾸는 것은 이력에 전혀 도움이 되지 않는다.

변화가 필요한 종업원이 새로운 프로젝트에 참여할 때 게임이 시작 단계에 있을 때 참여하는 것과 게임 작업이 거의 완료된 단계에 참여할 것인지를 결정하는 것은 매우 중요하다. 시작 단계에 프로젝트에 합류한 게임 개발자는(그 업체가 이미 기준 방법론이 확립돼 있지 않다면) 컨셉 단계부터 참여해 게임의 틀을 잡고 작업 파이프라인의 구성과 조직에 참여할 수 있는 위치가 된다. 초기 단계에 참여하면 작업이 단순히 이미 짜여진 기준 슬롯에 맞추는 것이 아니라 초기 개념과 구조를

잡는 일이기 때문에 적응 과정에 많은 영향을 미친다. 특히 디자이너의 창조적인 능력에 대해 제한을 많이 가하면 가할수록 일이 더 어려워지고 흥미를 잃게 된다. 하지만 직업을 바꾼다고 해서 항상 프로젝트의 시작 단계에 합류할 수 있는 것은 아니다.

게임 제작의 뒷 단계에 합류하는 것은 게임 디자이너가 콘텐츠 제작과 게임 프로젝트의 마지막을 구성하는 기존 자산의 불가피한 제작에 관한 작업을 수행해야 하기 때문에 보다 어렵다. 다른 사람의 신발에 발을 맞추거나 마감 시간을 맞추기 위해 뒷 단계에서 만들어진 자리를 채우는 것은 기존의 제작 스타일을 매끈하게 메꾸어야 하는 일 외에 새로운 작업 환경에도 적응해야 하는 등 신참에게 더욱 많은 부담을 주게 된다. 게임 감독이나 리드 혹은 다른 간부직으로 프로젝트에 합류하게 되면 리더십 때문에 또 다른 압력을 받게 된다.

디자이너로서 신뢰성과 존경심을 유발하는 것은 자신의 경력에 매우 중요한 부분이다. 리더십 역할로 기업에 합류하는 경우는 이것이 더욱 중요하다. 좋은 혹은 나쁜 변화 과정을 겪은 사람들의 충고를 종합하면 디자이너와 관리자가 성공의 기회를 높이는 방법은 몇 가지가 있다.

열정과 태도 ... 모난돌이 정 맞는다!

신입사원이 새로 참여하게 된 업체와 특히 작업하고 있는 게임에 열정을 보이는 것은 매우 중요하다. 이런 태도는 고용주에게 자신을 증명하기 전까지 신경 쓸 수 있는 부분을 덮어 잘 뽑았다는 확신을 준다. 또한 이 태도는 함께 일하는 동료에게도 일을 좋아하며 그들이 만든 팀의 일원이 되었음이 기쁘다는 것을 나타내 ‘긍정적인 피드백’을 준다.

다른 것들처럼 도를 지나치면 역효과를 가져온다. 신입 디자이너가 새로운 작업에 참여하게 되어서 기쁘다는 것을 과도하게 나타내면 다른 디자이너들은 당신의 열의에 숨이 막히게 될 것이다. 새로운 업체에 합류하면 모든 사람들이 당신이 어떤

사람인지 적응할 수 있는 환경 적응 기간이 필요하다. 열정이 도를 넘어서면 부정적으로 보이거나 상사에게 잘 보이기 위한 시도로 해석될 수 있으므로 도를 넘지 않는 것이 좋다.

존경과 신뢰 ... 존경은 실력에서 나온다!

'존경'이라는 단어를 생각하면 마론 브란도(Marlon Brando)의 패러디가 떠오른다. 또한 어떤 게임 회사는 Corleone 가족에 의해 동작하는 것과 같이 느끼는 반면 디자이너로서 자신의 작업에 대해 존경심을 얻는 것은 정당한 것이다.

하지만 존경을 받는다는 것은 쉬운 일이 아니다. 생의 많은 단계에서 존경은 지위와 그 사람이 이룬 업적의 결과이다. 이것을 어느 정도 게임 개발 업계, 특히 디자이너에게 적용하면 원하는 존경은 대부분 '작업의 수준'에서 온다. 같이 일하는 모든 디자이너는 자신만의 기술과 전문 분야가 있다. 자신의 작업이 당신에 대한 다른 디자이너의 의견을 형성하는데 사용되며, 그 역관계로 성립한다는 당연한 사람 간 평가 과정의 일부 분이다. 전문가로서 자신의 행동과 태도를 통해 함께 일하는 사람에게서 존경심을 얻어야 한다. 존경은 대부분 상호 작용을 기반으로 가장 효율적으로 형성되며, 여기서 주변 사람의 일을 존중하는 것이 중요한 단계이다.

수용과 변화 ... 한템포 쉬어가는 연습 필요!

팀의 일원이 된다는 것은 단순히 일을 할당받고 이름을 올린다는 것 이상의 의미가 있다. 사회적 그룹에서는 그룹이 일하는 방법과 누가 역할을 맡을 것인지 서로 다른 개인이 상호 작용하는 방법과 협상이 필요한 업체 정책 정도 등에 관련된 성문화되지 않은 규칙이 있다.

수용을 위해 중요한 것 중 하나는 변화를 선동하는 것보다 무언가를 배우는 것에 우선 순위를 두고 있음을 확신시키는 것이다. 당신이 중견 디자이너이거나 혹은 새로 합류해 팀에 대해 알고 싶어하는 미술 감독이거나 모든 사람들이 현재 작업을 수행하는 방법에 대해 알아보는 것이 우선이다. 다른 사람의 발전을 확인할 수 있다는 사

실이 이를 지적해야 하는 위치에 있다고 하더라도 반드시 이를 즉시 지적하는 것이 가장 생산적인 방법인 것은 아니다.

전문가 집단으로서 모든 사람들은 신참에게서 나온 아이디어일지라도 그것이 프로젝트에 도움을 준다면 받아들여야 한다는 것은 사실이다. 하지만 사람의 본성도 무시할 수는 없기 때문에 '적응' 시간이 필요하다. 이 시간은 새로운 회사와 새로운 위치에 대해 보다 완전한 그림을 그려보는 데도 필요하다. 그 분야에 대해 보다 확고한 느낌을 갖게 되면 보다 효율적인 방법으로 변화를 제안할 수 있다.

마찰과 비평 ... 디자인 피드백 논의 필요

가능하다면 마찰의 소지가 있는 일은 피하는 것이 좋지만 디자이너는 불가피하게 인간 본성에 영향을 받는 일을 처리하는 어려운 일을 맡을 수도 있다. 프로그래머의 경우 자신이 작성한 코드는 제대로 돌든지 혹은 그렇지 않든지 둘 중에 하나이지만 디자이너는 보다 미묘한 의견들에 영향을 받는다. 의견을 주거나 받는 경우에는 재치있고 신중해야 하며, 자신이 동의하지 않는 의견도 수용할 수 있어야 한다.

특히 신입 디자이너들은 다른 사람으로부터의 피드백에 많은 영향을 받는다. 신입 디자이너는 이를 새로운 스타일과 방법론적 과정을 배울 수 있는 비평 이상의 조언으로 받아들여야 한다. 팀의 중견 구성원들은 변화를 요구하는 어떤 형태의 압력을 주어야 한다고 생각하는 경향이 있다. 이것은 이해하기 힘들지만 잠시 동안 그 자리에 있어보면 느끼게 될 것이다. 전체적으로 그 본래 의도가 무엇이든 비평은 받아들이고 변화에 대해서는 논쟁하기보다 논의하는 것이 매우 중요하다.

첫 인상

새로운 업체에서 일을 시작할 때 게임에 대한 소유권을 갖겠다는 생각으로 시작해서는 안 된다. 이야기를 건네 본 모든 개발자들은 자신이 특별하다고 생각해 때때로 이를 드러내는 프리 마돈나 태도에 대한 불쾌감을 나타낸다. 당신이 정말 특별하다고 하더라도 게임 제작은 팀워크가 필요한 작업이다. 누군가 이에 대해 반기를 드는 것, 특히 새로운 디자이너가 반기를 드는 것은 좋게 보일 수가 없다.

· **비교하지 말 것.** 신입 디자이너의 행동 중 가장 큰 역효과를 낼 수 있는 일은 특히 현재 고용주에게 비교가 매우 불쾌한데도 이전에 했던 일을 계속해서 말하는 것이다. "전에 일했던 데서는 편집자가 있어서 여기서 지금 일하는 것보다 훨씬 좋았다"라는 식의 말은 자신에게 전혀 도움이 되지 못하며 현재 고



용주에게 '우리'로서의 이미지보다 '나' 라는 이미지를 심어주는 것은 결코 바람직하지 못하다.

· **협담하지 말 것.** 게임 업계는 수입 측면에서는 규모가 크지만, 인력 측면에서는 놀랄 만큼 작고 서로 관계가 얽혀 있다. 이를 염두에 둔다면 전에 같이 일했던 사람에 대해 협담을 하는 것은 결코 바람직하지 않다. 당신이 말하는 사람을 알고 있지만 그에 대해 당신과 다른 생각을 가지고 있는 사람과 함께 일할 수도 있다. 이것은 어떤 사람의 좋은 점과 긍정적인 부분만 골라 말해야 한다는 것이 아니라 "존은 성전환 창녀랑..." 같이 그 사람에 대해 이야기 할 때 개인적인 부분에 대한 판단을 하는 경우를 말하는 것이다.

· **훌륭한 리더는 중립을 지켜야 한다.** 새로운 업체에 문제가 많다면 사무실에서 정치적인 문제를 피할 수 있는 간단한 방법은 없다. 하지만 당신이 디자이너 관리자라면 '힘있는 로비' 루트를 통해 디자이너 팀에서 거리를 두지 않는 것이 중요하다. 훌륭한 리더는 항상 앞에서 인도하며 특히 게임 디자인의 협력적인 측면을 이용한다. 당신이 팀에 새로 합류한 디자이너라면 다른 디자이너들의 경쟁에 그대로 뛰어들지 않는 것이 중요하다. 일단 경쟁에 합류하게 되면 팀은 구심점을 잃고 특정한 사람들에게 휘둘러 항상 적개심을 느끼게 된다.

고용주의 역할

신참의 역할에 대해 언급한 점과 유사하게 신입 디자이너의 적응 기간에 고용주가 고려해야 할 사항이 몇 가지 있다. 다음 사항은 주로 수년 간 회사를 옮긴 사람들과 이야기해서 이들의 경험에서 얻은 것이다. 다음은 신입 디자이너의 적응 기간의 상호 중요성을 나타낸다. 고용주도 신입사원이 새로운 직장에 훌륭하게 적응하기를 원한다면 적응을 원활하게 할 수 있도록 도와야 한다.

· **항상 준비해라.** 준비는 기본적인 사항이지만 개발자들이 실제 게임 제작에 깊이 관여하다 보면 간과되기 쉽다. 신입 디자이너와 새로운 위치에 갈 준비가 되어 있는 사람에게 일을 스스로 만들어야 하며 주문도 되어 있지 않은 컴퓨터를 찾아 혼자 셋업 하는 것 보다 더 좌절스러운 것은 없다. 연구에 의하면 일을 시작하는 디자이너 중 절반 이상은 하드웨어를 기다리는데 며칠에서 한 달까지 기다려야 한다고 한다.

더욱이 최신 PC는 디자이너가 필요로 하는 소프트웨어가 깔려 있지 않으면 아무 소용이 없다. 또한 스캐너와 디지털 카메라, 그래픽 태블릿과 기본적인 도구들도 필요하며 고용주는 디자이너가 문을 열고 들어서면 바로 일할 수 있도록 필요한 준비를 미리 해야 한다. 지연 시간은 디자이너와 업체의 시간을 낭비할 뿐

만 아니라 회사에 대한 첫인상도 나빠진다. 소프트웨어와 하드웨어 이외에도 고용주는 적응 과정을 효율적으로 진행할 수 있는 계획을 세울 수 있도록 새로운 디자이너가 온다는 것을 관련된 사람에게도 미리 알려야 한다. 컴퓨터 앞에 앉아 함께 일할 사람을 맞는 것은 바람직하지 않지만 불행히도 많은 사람들이 이렇게 사람들을 맞이하고 있다. 디자인에는 옳고 그른 것 사이에 분명한 선이 존재하지 않기 때문에 새로운 디자이너에게 필요한 정보와 조언을 주는 것은 더욱 중요하다. 허용 가능한 다각형 수 같은 세부적인 사항은 게임과 사용하는 엔진, 실행할 플랫폼 사양에 따라 다르기 때문에 가능한 한 빨리 알려준다.

· **항상 열린 마음을 갖고 능동적으로 참여해라.** 종종 게임 업체들, 특히 대형 업체들은 신입사원을 침입자처럼 여기는 경우도 있다. 보안은 보통 관리 도구이거나 신뢰가 부족하다는 것을 나타낸다. 이것은 전혀 다른 종류의 주제이지만 고용주들은 새로운 디자이너들이 고용주를 믿고 정직하기를 바란다. 가능한 한 개방하고 정직하게 대할 필요가 있다.

경영자의 봉급이 얼마인지를 말하라는 것이 아니라 실질적인 명령 체인의 설명과 같이 분명하게 처리되어야 하는 부분에 대해 말하는 것이다. 모든 업체들, 심지어 이를 부정하는 업체들도 어느 정도의 계층 구조를 가지고 있다. 시스템이 은밀하게 동작되면 될수록 신입 디자이너는 누가 누구에게 보고해야 하고 누가 실질적으로 최종적인 결정권을 가지고 있는지 이해하기 더 힘들어진다. A라는 사람이 새로운 캐릭터 디자인에 대해 승인한 것이 실제로 그 주말에 그 결정을 수용할 수 없다고 결정한다면 적절하다고 할 수 없다.

고용주들은 새로운 디자이너를 가능한 한 많이 뽑아야 한다는 것을 기억해야 한다. 루틴이 새로운 스텝을 고립시킬 수 있다는 것을 모르기 때문에 고용주는 실제로 필요하다면(예를 들어, 해당 분야에 생소하다면) 작업 과정 혹은 작업 후에 가능한 한 많이 이들을 포용할 수 있도록 노력해야 한다.

적응은 순간, 성공은 영원히

일반적으로 민감한 디자이너는 매우 창조적이며 아무도 새로운 일의 적응이 어렵다고 울음을 터트리지는 않지만 고용주와 사원은 적응 과정을 보다 성공적으로 만들기 위해 다른 사람의 경험에서 많은 것을 배울 수 있다. 여기에 언급된 사항들이 다음 이직 때 고용주나 피고용인 모두에게 도움이 되며 일반적인 실수와 시작을 좋지 않게 할 수 있는 문제를 피할 수 있도록 장기적인 관점으로도 이득이 되었으면 한다.

(Copyright CMP Media LLC)