

벤처기업, “인재(人才)가 희망”이다

행복한 벤처기업 사장은 “나 같은 사람이 우리 회사에 몇 명이 있다”라고 말할 수 있는 사람이라고 한다. 사실 중소기업을 하다 보면 기술, 상품 개발, 자금, 마케팅 등 모든 면에서 어려움을 겪고 늘 한계에 부딪히기 마련이다. 그러나 벤처기업 CEO들을 만날 때마다 듣는 한결같은 고민은 무엇보다도 우리 회사에는 쓸 만한 사람이 없다는 인재 타령이다.

장수기업의 비결=인재경영

이는 벤처기업의 가장 중요한 핵심은 결국 사람으로, 우수한 전문인력의 확보와 활용이 기업의 성장과 발전에 최우선 과제이기 때문이라 할 수 있다. 그러나 벤처기업 현장에 가보면 최근 채용 시 몇백 대 일을 넘어 신도 부러워한다는 공기업이나 관공서, 대우가 좋고 잘나간다는 대기업들과는 너무도 괴리가 있다. 현재 국가적으로 20~30 십대가 태반이 백수라는 이태백/삼태백 같은 말은 벤처기업의 현실에는 아예 사치스러울 뿐이고, 구직난(求職難)이라는 말은 탄 나라 이야기처럼 들릴 정도로 인력을 구하기 힘든 구인난(求人難)이다.

일본에는 비록 대다수가 중소기업이긴 하지만, 200년 이상 된 기업이 3,000개가 넘는다고 한다. 그러나 전 세계적으로 이처럼 오랫동안 살아남은 기업을 찾기도 쉽지 않다. 실제로 초일류 기업이 즐비한 미국에도 이러한 장수 기업은 14개뿐이며, 중국은 9개에 불과하다. 반만년의 유구한 역사를 가진 우리나라엔 불행히도 하나도 없다.

이처럼 장수 기업들이 가진 성공 DNA로는 여러 가지를 꼽을 수 있겠지만, 그 중 공통적인 핵심 요인은 본업에 충실하면서 후계자를 키워 기술을 잘 전수해 나가는 인재경영에서 찾을 수 있다. 이는 천연 자원이 거의 없고 고급 인적 자원만이 유일한 무기랄 수 있는 우리나라의 벤처기업들에도 시사하는 바가 크다. 일본과 중국의 틈바구니에서 우리나라 기업들이 살아갈 길은 글로벌 경쟁력을 키우는 일인데, 이 길은 사람뿐이다.

채용, CEO 리더십의 요체

벤처기업 CEO들은 ‘사람에 미쳐야 한다.’ 벤처기업의 경우 좋은 사람을 뽑아 핵심인재로 키우기 위해서는 CEO가 전면에 나서지 않으면 안 된다. 이것이 강소기업(強小企業)의 조건이요, 글로벌 경쟁력

을 확보하는 유일한 길이다. 결국 벤처기업에서도 대기업에서와 마찬가지로, 아니 그보다 더욱 인재가 중요하다고 할 것이다.

결국, 대기업에 비해 시스템이나 제도 정비가 미비한 대부분의 벤처기업의 경우 CEO의 역량과 리더십이 매우 중요하다. 그 이유는 대기업은 시스템이나 제도가 잘 정비되어 사람이 바뀌어도 경영이 가능하지만, 벤처 기업은 CEO나 창업 멤버가 바뀌면 조직운영이 어려워지거나 심지어 회사의 운명이 불확실해질 수도 있기 때문이다.

그렇다면 조직이 올바른 성과를 내려면 중소·벤처기업 CEO들에게 가장 필요한 것은 무엇이며 CEO들의 리더십의 요체는 어떤 것일까? 바로 채용이다. 올바른 사람을 뽑는 것, 즉 인재의 채용이 리더십의 첫 단추다. 채용이란 마치 버스가 행선지를 정하기에 앞서 어떤 사람을 태울지를 먼저 결정해야 하는 것과 같다. 올바른 사람을 태우면 다른 것은 별로 문제되지 않는다. 하지만 잘못된 사람을 태우면 사사건건 문제가 발생한다. 문제가 되지 않을 것도 문제가 된다. 즉, 채용이 알파요 오메가다. 채용을 잘하면 나머지 부분이 조금 약해도 상관 없다.

채용을 잘하기 위해서는 시간과 비용을 투자해야 한다. 하지만 실상 대개의 벤처기업들은 사람들을 대충 뽑고 나서 일 잘하길 기대한다. 면접에 10분 정도를 투자하고 그 사람의 잘못을 교정하는 데 엄청난 시간을 쏟아 붓는다. 모리타 아키오 소니 전 회장은 이렇게 주장한다. “직원 채용은 중요한 쇼핑이다. 가령 한 직원이 정년 퇴직할 때까지 10억 원을 받는다고 치자. 그렇다면 회사에서 직원 한 명을 채용한다는 것은 당연히 10억 원짜리 물건을 사는 셈이 된다. 이것은 엄청난 고가이기 때문에 함부로 살 수 있는 것이 아니다.” 벤처기업의 CEO들에게 가장 중요한 것은 인재의 확보와 육성이며, 이것은 경영활동에서 가장 중요한 과제다.

김기혁 이사는 (주)대교 교육연수원 과장, (주)신한 인사총무팀 차장으로 재직했다. 현재 한국산업인력공단HRD 전문위원이며 조인스 HR 수석컨설턴트를 맡고있다. 카톨릭대학교에서 인사조직 박사과정을 이수 중이다.



벤처 CEO, CNO가 되라

이는 회사란 단순히 상품을 만들어 팔아 이윤을 남기는 조직체가 아니고, 인재양성을 통해 개인과 기업의 발전을 꾀하는 곳이기 때문이다. 예로 지난 17대 대선에서 중앙선거위는 선거 표어로 “MADE 人KOREA”를 내세웠다. 가운데 사람 인 자(人)를 투표용지의 투표 인(印)으로 사용함을 강조하며 국민들에게 투표할 것을 당부했다. 이명박 대통령은 취임사에서 선진화 원년을 선포하며 다음과 같이 말했다.

“선진화는 사람이 하는 것입니다. 대한민국 선진화는 얼마나 훌륭한 인재를 얼마나 많이 확보하느냐에 달려 있습니다.”

결론적으로 벤처기업의 선진화도 결국 사람의 문제로 귀결된다. 벤처기업의 CEO들도 CNO가 되어야 한다.

고급인력유치를 위한 Tip!

지식경제부, 중소기업에 연구인력 800명 지원

지식경제부는 중소기업이 이공계 석·박사 인력 등 고급연구인력을 신규 채용하는 경우, 인건비 일부를 보조하는「중소기업 고급연구인력 고용지원사업」의 2008년도 시행계획을 발표했다.

이 사업은 부설연구소 또는 연구전담부서를 보유한 중소기업에 고급 연구인력을 지원함으로써 중소기업의 R&D 역량 강화와 일자리 창출을 도모하기 위한 것으로 2008년도에 총 800명을 고용 지원할 예정이다.

올해 시행계획의 주요 특징은 지원기간을 1년에서 3년으로 확대하였고 지원대상에 산업체 퇴직 기술인력을 추가하여 중소기업이 퇴직 기술인력의 경험과 노하우를 활용할 수 있게 했다는 점이다.

또한, 지방 중소기업에 대한 지원비율을 석·박사의 경우 50% 수준으로 확대('07년 42%)하고, 퇴직 기술인력의 경우는 100% 지방 중소기업에 지원함으로써 연구인력 확보에 보다 애로가 많은 지방 중소기업을 우대하고 있다.

지원금액은 3년간 총액 기준으로 석사 3,600만 원, 박사 4,500만 원, 퇴직 기술인력 4,800만 원이며, 기업당 지원인원은 3명 이내이다.

동 사업의 지원을 받고자 하는 고급연구인력과 중소기업은 시행계획 공고에 명시된 접수기간 내에 연구인력중개알선센터(www.rndjob.com)에 접속·등록하고, 상호 검색·협의과정을 거쳐 고용계약을 체결한 후, 기업측에서 고용지원신청서를 산업기술진흥협회에 제출하면 된다.

고용지원금은 선정평가를 실시한 후 선정, 올해 6월부터 고용지원금을 지급할 예정이다.