



벤처기업의 교육현황과 인재육성 방향

지식화·정보화시대로 특징 지워지는 21세기에 있어 벤처기업의 역할이 크게 강조되고 있다. 벤처기업의 높은 성장잠재력은 향후 저성장 경제하에서 성장과 고용창출의 원동력으로 간주되고 있기 때문이다.

이런 특징을 갖는 벤처기업이 경쟁력을 갖추기 위해서는 다양한 제도적 지원과 자생적 연구개발 능력이 필요하다. 이에 있어 종종 간과되는 부분이 인재 육성개발의 문제다.

벤처기업 인재육성 현황

우리나라 벤처기업의 인재육성 전략은 기존의 전통적인 기업에 비해 어떤 유형적 차이를 보일 것인가? 이 질문에 대답하기 위해 먼저 벤처기업의 인재육성 전략 현황에 대해 살펴보고자 한다.

벤처기업의 인재육성 관련 사례 설문결과는 보면, 응답사업체의 29.7%가 직업훈련을 거의 하지 않고 있으며 37.1%가 사업체내의 OJT에 의존하는 것으로 나타나고 있다. 31.6%만이 사업체 밖의 훈련기관에서 실시되는 교육훈련을 활용하고 있다. 사업체 밖의 교육훈련(Off-JT)의 주요 수혜 대상은 연구개발 및 기술직으로 나타난다. 그에 따라 표본근로자 중 97.3%가 자기 학습, 현장경험이나 사내 선배 또는 동료로부터의 학습을 통해 숙련을 향상시키고 있으며 61%가 직무관련 훈련의 필요성을 크게 느끼고 있다고 응답하고 있다. 이러한 교육·훈련의 경향을 보여주고 있는 것은 벤처기업의 특성상 교육·훈련 업무를 내재화하는 것이 어렵기도 하지만 동시에 우리나라 벤처기업들의 기술이 특정 분야를 제외하면 범용기술에 그치고 있는 점도 작용하고 있는 것으로 판단된다. 이와 같은 현상을 근간으로 현재 우리 벤처기업들이 추진해야 할 인재 육성 방향은 다음과 같이 제시될 수 있다.

벤처기업 맞춤형 인재육성 방법

1) OJT 방법

OJT란 선배가 후배에 대하여 업무를 통해 업무수행에 필요한 능력을 중점적으로 지도, 육성하는 계획적인 노력의 과정이다. 즉, OJT는 후배 누구나가 갖는 자기실현, 성장의 욕구를 충족시키는 것도 선배가 해야 할 중요한 OJT의 의미이다. 특히 풍부한 감성을 가진 신입사원들은 조직이나 선배의 입장에서 나오는 일방적 통제나 지도를 수용하려 하지 않으므로 각자의 개성을 존중하고 후배의 감성에 와 닿은 매력적인 OJT가 요구된다.

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

글_김기혁(조인스HR 이사/수석컨설턴트)

2) Action-Learning

액션러닝(Action-Learning)의 특성은 실시간 학습경험으로, 중요한 두 가지 목적, 즉 조직의 경영상의 요구를 만족시키는 것과 개인 및 팀을 개발시키는 것을 동시에 달성하기 위한 방법이라는 점이다.

그리고 조직은 이를 통해 심각한 경영상의 문제를 해결하거나 경영상의 기회에 적절히 대응할 수 있으며, 동시에 핵심인재를 개발하여 여력을 갖추도록 함으로써 조직을 전략상 가장 이상적인 방향으로 이끌어 가도록 할 수 있다. 실제 비즈니스 이슈를 주제로 설정하여 이에 대한 해결책을 발견하는데 그 목적이 있는 액션러닝은 그룹구성원인 학습자에 의해 자발적이고 주도적인 형태로 이루어진다. 팀 활동을 통해 상이한 경험과 업무를 수행하는 구성원으로부터 다양한 관점을 공유함으로써 최적의 해결방안을 도출할 수 있다. 한편, 액션러닝은 교육목표, 교육기간, 교육대상, 참여주체 등에 있어서도 기존의 집합식 교육프로그램과 비교되는 특성화, 차별화된 특성을 갖고 있다.

3) 학습조직(Learning organization)

학습 조직(Learning organization)이란 사람들이 지속적으로 자신들이 진정으로 원하는 결과를 창조해 내기 위하여 자신의 능력을 확장시켜 나갈 수 있는 곳, 새롭고 개방적인 사고 방식을 키워주는 곳, 여러 사람들의 열망을 풀어주는 곳, 그리고 사람들이 지속적으로 함께 학습하는 방법을 배울 수 있는 곳이라고 정의할 수 있다.

결국 벤처기업의 실천에 대한 핵심 키워드는 최고 경영진의 인적자원개발에 대한 마인드의 변화와 혁신에 있다고 할 수 있다. 이와 같은 경영진의 전략적 마인드 변화를 위한 주요 관점은 다음과 같이 알아볼 수 있다. 즉, 인재육성의 중요성에 대한 경영자들의 인식전환이 대대적으로 요구된다. 이는 조직구성원들인 인적자원의 중요성, 우수 인재의 보유가 경쟁력이며, 3無(교재, 강사, 연수원) 시대에 맞는 최소한의 인프라 구축과 인적자원 개

발 담당자의 육성에 있다고 할 수 있다.

또한, 외부 전문가 활용 및 아웃소싱 확대 전략을 유용하게 활용하여야 한다. 이는 기업 특성에 맞는 최적의 외부전문가와 아웃소싱을 통하여 업무수행의 질적 향상에 적극적으로 활용할 필요성이 있다고 할 수 있다. 그리고 다양한 정부 지원금을 최대로 활용하여 인재육성 전략을 구축하여야 한다. 더불어 조직 내부의 학습 조직, 지식경영 체계 구축을 해야 한다. 이는 임직원들의 자기개발에 대한 관심 집중과 지원을 통하여 평생학습활동이 가능하도록 하여, 현장중심의 교육(OJT, 연구회 학습조직 등)을 내부에서 동시 병행 실시 가능하도록 구현할 수 있어야 한다. 이와 같은 전략을 통하여 우리 벤처기업의 인적 인프라의 질적 향상과 기업 경쟁력 강화의 장으로 구현될 수 있다고 결론적으로 말할 수 있다.

2008 조인스아카데미 하계세미나 중소·벤처기업의 성과주의 인사와 인재경영

- 일시 : 6월 26일 (목) 오전 9시 10분~오후 6시
- 장소 : 한국산업단지공단(KICOX)3층 대회의실
(2호선 구로디지털단지역 3번 출구)
- 특강 개요 :
 - “한국형 성과주의 진화방향” 어디로 가야하나?
 - 경영혁신과 중소기업의 인재경영 사례
 - 우리나라 중소기업의 성과 보상제 문제와 나아갈 길
 - 중소기업의 목표관리와 평가 보상제로 구축 프로세스
 - 중소기업의 인재육성과 핵심인재 육성사례
 - 중소기업의 성과주의 인사와 인재육성 실천 성공사례
 - 〈한국형 성과주의 진화 방향〉 삼성경제연구소
 - 중소기업의 인재경영 및 핵심인재 육성전략 및 사례
 - 〈중소기업, 인재가 희망이다〉 저자 직강 등
- 문의 : 02-890-0801 정혜영 주임, 김기혁 이사
help@joinshr.com