



## 창조문화시대 창의인력 모델

기고\_ 김원제 유플러스연구소장

창조경제시대의 근간은 창조문화산업이며, 문화산업은 창조적 생산에 기반한다. 여기서 창조적인 생산의 주체는 체계적인 교육과 끊임없이 트레이닝으로 단련된 창의인력이다. 하지만 현재 국내 문화산업 분야의 창의적인 인력은 절대적으로 부족한 상황이다. 우수한 기획/제작/경영/해외시장 개척 인력 등을 충분히 확보하지 못하고 있으며, 융합 환경에 적절히 대처할 수 있는 전문 인력 역시 적재적소에 제대로 유입되지 못하는 실정이다. 이렇게 창조인력이 충분하게 제공되지 못하는 중요한 이유는 바로 대부분의 영역에서 취업 및 고용과정이 비공식적인 경로를 통해 이루어지고 있는 문화산업의 구조적 문제점에 기인한다. 개인의 친분과 좁은 네트워크를 통해 이루어지는 인력수급 방식으로는 창조적인 생산능력을 가진 고급인력을 제대로 수급하기에는 역부족이 될 수밖에 없다.

국내 문화산업에 종사하고 있는 다수의 전문 인력은 부족한 교육시스템과 열악한 노동조건에서 근무하고 있는 것으로 평가된다. 그동안 문화산업 분야의 인력들에 대한 교육은 체계적이지 못했으며, 정규교육 역시 유용하지 못한 것이 현실이다.

창조적 생산의 주체, 통섭 마인드의 혁신적 융합인력 필요

창의력 및 지식집약적인 창조문화산업의 경쟁력 강화를 위해서는 지속적인 문화상

국내 문화산업에 종사하고 있는 다수의 전문 인력은 부족한 교육시스템과 열악한 노동조건에서 근무하고 있는 것으로 평가된다. 그동안 문화산업 분야의 인력들에 대한 교육은 체계적이지 못했으며, 정규교육 역시 유용하지 못한 것이 현실이다.

품(콘텐츠)의 다양화 및 유통채널의 다각화, 인력구조의 질적인 다각화가 요구된다. 무엇보다 산업 인프라가 취약하고 전문인력 또한 부족한 국내 문화산업 현실을 타개하기 위해서는 우수한 인력의 양성과 확보가 필수적이다. 특히 융합형 혁신전문가를 양성해야 하며, 창조적인 통섭(統攝)마인드를 가진 융합인력이 필요하다. 문화산업 분야의 혁신주체로 인적 자원(human capital)은 핵심적인 정책이슈가 된다.

미국의 경우 국가경쟁력위원회(Council on Competitiveness)에서 혁신가(innovator)를 키우기 위해 과학·기술과 경영·경제를 동시 습득하고 활용할 수 있는 인력을 배출할 수 있는 새로운 과정(학제적 과정) 신설을 제안하고 있다. 또한 미국국립과학재단(National Science Foundation, NSF)에서는 대표적인 통합인재양성 프로그램이라 할 수 있는 IGERT(Integrative Graduate Education and Research Traineeship)를 1998년부터 진행해 오고 있다. IGERT 프로그램은 학생들의 이론적인 학문 수양보다는 문제해결력 향상에 중점을 두고 있는 것이 일반 대학원과정과 다르며, 과학적인 학제 통합 프로그램을 통해 관련 영역에 대한 깊은 지식과 기술의 습득은 물론이고 필요한 실증적 경험, 새로운 분야를 이끌어 나갈 리더로서 필요한 전문성 함양을 중시한다는 점에서 기존의 교육과정과는 차별점을 갖는다. 미국의 융합인력양성체계에서 중요하게 생각하는 점은 바로 깊이와 폭을 구분하여 생각한다는 점이다. 연구의 깊이는 특정분야의 전문화된 인력양성을 의미하며, 폭은 학문분야의 경계를 가로질러 다양한 연구주제를 다양하게 습득할 수 있는 인력양성을 의미한다.

유럽의 경우에도 미국과 유사하게 환경과학, 시스템 이론, 사회과학, 철학, 경제학, 법학 등을 포함한 다양한 영역을 다루는 융합인력양성프로그램을 운영 중이며, 일본은 새로운 원천기술을 창출하는 동시에 산업기술력의 향상과 신규산업 창출을 위해 국립산업기술융합연구소(National Institute of Advanced Industrial Science and Technology, AIST) 차원에서 다양한 분야 간의 융합연구와 연구 인력양성을 장려하고 있다.

#### 창의력, 기술이해력, 비즈니스 리더십 갖춘 창조인재 양성이 목표

창조문화산업에서는 창의력과 기술력을 겸비한 인력이 중요한 역할을 하는데, 다른 어떤 산업보다도 사람의 역할이 큰 산업이다. 문화산업의 특성상 창의력과 상상력을 지닌 인력이 산업의 미래 경쟁력을 좌우하고, 이러한 지식가치 창출활동은 인적 자원의 수준과 질에 달려 있다고 해도 과언이 아니다. 지식·인적 자원은 문화산업 발전에 있어 핵심동인인 것이다.

따라서 문화산업 분야의 우수한 인적개발을 위해서는 창의적 에너지가 모이고 발현될 수 있도록 하는 이른바 문화경영, 즉 CMS(Culture Management System) 차원의 접근이 요구된다. 이에 대한 구체적인 실천 방향은 리더십 인성 교육과 개인화된 기술개발 능력 간 균형과 조화, 문제해결능력과 실험적 도전 능력 간 균형과 조화, 의사소통 능력과 기계의존형 자동화 능력 간 균형과 조화, 팀워크 훈련과 팀 라이벌 전투 능력 간

통합적 역량을 가진 인재 양성 못지않게 중요한 부분은 바로 글로벌라이제이션(Globalization)화된 핵심 인력을 양성하는 것이다. 현재 문화산업에서 일정한 규모의 경제를 달성하기 위해서는 반드시 세계화를 염두에 두어야 하는 단계에 와 있다.

균형과 조화, 창(創: creativity) 능력과 작(作: making, producing) 능력 간 균형과 조화 등이 해당된다. 해외의 사례를 통해 살펴보면, 우리 역시 기존의 교육시스템에 기반한 일회성 정책보다는 전체적인 생태계환경을 고려한 새로운 관점에서의 융합마인드를 지닌 인적 확보 시스템을 구축해야 한다. 예컨대, 문화콘텐츠 제작, 마케팅을 연계시킬 수 있는 비즈니스 기획역량 관련 전문적 커리큘럼을 강화하는 방안 등이 대표적인 예가 될 수 있다.

전문가들 상호간의 활발한 교류를 통한 암묵지(Tacit Knowledge) 흐름이 활성화되어야 할 필요가 있다. 문서나 매뉴얼처럼 외부로 표출되어 여러 사람이 공유할 수 있는 지식인 형식지(Explicit Knowledge)와 다르게 암묵지는 학습과 체험을 통해 개인에게 습득돼 있지만 겉으로 드러나지 않는 상태의 지식, 즉 콘텐츠 기획, 디자인, 마케팅 관련 노하우 등 경험을 통해 체득한 지식을 말한다. 새로운 지식과 창의적인 아이디어의 빈번한 교환을 통한 창조적인 비즈니스 전개가 창조문화산업에서는 무엇보다도 중요하다. 개인의 독창적인 아이디어가 집단수준에서의 상호작용을 통하여 집단 내의 지식으로 발전하여 지식창조를 촉진하게 되기 때문이다. 향후 개인의 창의성과 독창성이 빛나는 암묵적 지식을 이끌어 내서 합리적, 순차적 지식인 형식으로 변화시킬 수 있는 지원 체계도 필요할 것이다.

#### 글로벌 창조비즈니스 전문가 양성 시급

통합적 역량을 가진 인재 양성 못지않게 중요한 부분은 바로 글로벌라이제이션(Globalization)화된 핵심 인력을 양성하는 것이다. 현재 문화산업에서 일정한 규모의 경제를 달성하기 위해서는 반드시 세계화를 염두에 두어야 하는 단계에 와 있다. 한류

이후의 콘텐츠 기획의 양상이 이미 변모했고, 음악 및 영화, 방송 부문에서는 실제로 소기의 성과를 거두고 있는 실정이다. 특히 한미 FTA 체결 이후 우리나라는 세계 최대·최고의 문화산업 강국인 미국과 콘텐츠 분야에서 힘겨운 경쟁을 벌여야 하는 상황이 되었다. 그렇기 때문에 더욱 세계화된 마인드로 콘텐츠를 창출해야 하는 당위성이 발생하고 있다. 콘텐츠의 세계적 표준에 근접할 수 있으며, 세계 수준을 선도할 수 있는 콘텐츠 창출 능력을 지닌 글로벌 인재를 육성하는 일의 중요성이 그 어느 때보다도 높아지고 있는 것이다.

또한 이제는 세계화에 대한 지향점도 좀 더 세련되고 가치 지향적이 될 필요가 있다. 현재 세계의 트렌드에서는 민족·국가 고유의 문화의 특성을 인정하고 강화하는 측면이 강화되고 있기 때문이다. 따라서 미래의 한류는 단순히 우리 문화에 대한 수출을 지향해서는 안 된다. 수



출 대상에 대한 현지화 전략이 매우 중요해졌기 때문이다. 우리 문화의 장점을 상대국의 정서 속에 녹여낼 수 있는 '글로벌라이제이션(Glocalization)' 능력이 필요한 상황이다. 이를 실현할 수 있는 인력은 우리의 전통적인 문화를 충분히 이해하면서도, 동시에 세계 문화에 대한 깊고 폭넓은 이해가 가능한 능력을 지녀야 한다. 이를 위해서는 기본적으로 인문·사회에 대한 심도 있는 기반이 내재되어야 하고, 인재 육성 과정에서 다양한 세계화의 경험이 축적되도록 지원도 뒷받침 되어야 한다.

결국 우리 콘텐츠의 해외 수출 및 글로벌마케팅을 전문적으로 추진할 수 있는 글로벌 콘텐츠 비즈니스 실무자를 양성하기 위한 사업을 추진해야 한다. 한국의 글로벌 콘텐츠의 경쟁력을 증진하기 위해서는 콘텐츠의 가치사슬 체계를 국제적 수준으로 고양해야 하며, 이를 위해서는 글로벌 인적네트워크 기반을 견고하게 조성할 필요가 있다. 이제 일부 동남아시아 지역에 국한되었던 한류현상의 지역 범위가 확대되면서 아시아 뿐 아니라 남미, 러시아, 인도, 아랍권 국가 등에서도 한국의 문화산업에 대한 관심이 확대되고 있는 상황이다. 하지만 이러한 관심을 충족시켜주기 위한 체계적인 정책적 관심은 상대적으로 미흡한 실정이다. 이러한 상황에서 앞서도 논의된바 있지만 글로벌한 감각과 우리의 전통문화에 대한 포용력을 동시에 지닌 글로벌전문가의 육성은 매우 시급한 과제이다.

#### 미래를 위한 교육프로그램 및 지원체계 구축 필요

그간 우리의 문화산업 인력정책은 주로 산업현장 종사자와 대학생들에 초점을 두고 추진되어 양적인 확산 측면에는 기여했다는 평가를 받고 있으나, 우수한 인력의 양성과 수급 조정측면에서 해결해야 할 과제를 내포하고 있다. 따라서 향후 문화산업 분야의 인력정책은 양성정책 중심의 패러다임에서 양성정책과 수급조절정책을 병행하는 새로운 패러다임으로 전환될 필요가 있다.

21세기 지식기반사회에서의 교육 패러다임은 전통적 학문체계에 기초한 분과학문 중심의 인력양성에서 여러 학문의 융합을 바탕으로 한 다기능적 인력양성 시스템으로 변화하고 있다. 기존의 이론 중심의 학문 전수에서 산학일체형 실교육 중심으로 변화하고 있는 것이다. 따라서 교육과정과 산업현장의 연계를 강화하여 이론을 실제 현장에서 적용할 수 있는 실천능력 함양에 목표를 둔 실용적 프로그램이 요구된다.

미래의 문화산업 전문인력은 '비즈니스 역량(business capability)'을 핵심으로 하고, '예술적 역량(artistic capability)'과 '기술 역량(technical capability)'이 조화를 이룬 통합적 인재여야 한다. 특히 문화콘텐츠 분야의 다양한 문제를 이해하고 과제를 수행하고 실천하기 위해서는 새로운 기술을 익히고 활용할 수 있는 기술적인 역량을 무시할 수 없게 되었다. 여기에 문화 속의 가치를 발견하는 예술적인 역량이 기본이 되어야 하고, 이를 사회적 가치로 매니지먼트 할 수 있는 비즈니스 역량 역시 뒷받침 되어야 한다.

비즈니스 역량강화를 위해서는 인력관리, 마케팅, 시장분석에 관한 이해증진이 필요하며, 기획-제작에 참여하는 집단사이의 의견 차이를 조율해 낼 수 있는 커뮤니케이션 능력도 신장되어야 한다. 다음으로 예술적 역량 강화를 위해서는 예술-인문학적 분야의 기초적인 소양 심화가 필요하며, 콘텐츠의 예술적 심미성을 함양시킬 수 있는 비판적 시각도 요구된다. 마지막으로 기술적 역량 강화를 위해서는 콘텐츠 관련 기술 및 전체적인 산업동향을 파악할 수 있는 직관력이 있어야 하며, 콘텐츠의 전체 제작공정에 대한 기술적인 이해 역시 필요하다. ☞