▣ 나무는 가꾸고 인재는 키워라

정성은 정성으로 보답 받고 사랑은 사랑으로 되돌아온다. 심어서 가꾸고 보살펴서 인재로서 만드는데 왜 좋은 재목감이 없다는 것인가? 왜 우수한 인재가 없다는 것인가? 자기는 심어 가꾸지 않고 남의 나무만 거두려고 하기 때문이다.

기업목적 지향적인 인력을 양성하라.

우리는 흔히 '쓸 만한 재목감이 없다'는 말을 많이 하기도 하고 듣기도 한다. 여기에서 재목이란 건축자재로서 사용되는 목재를 지칭하는 것이 아니다. 사람을 두고 하는 말이다. 사람으로서 적재적소에 필요한 자질과 능력을 갖추고 있는 우수한 인력이 필요하나 그러한 기능과 능력과 학식과 교양을 갖춘 사람이 없다는 뜻이다.

그리고 또 한 가지, '사람은 많은데 인재가 없다'라고도 한다. 표현이 어찌되었든 사람다운 사람이 없고, 능력을 갖춘 인력이 없고, 부족하다는 것이다.

현재 산업사회에서는 사회적 기능과 조직에서의 직능이 다원화되고 있다. 다원화된 내용은 또 다른 분화과정을 거치면서 기능과 직능별로 세분화되고 있다. 전문직종이 늘어나고 업무내용이 다기능으로 분류되고 있다. 옛날에는 한 우물만을 파는 사람이 먼저 성공할 수 있었다. 한 가지 분야에서만 깊이 있는 학문을 연구하고 체계적인 가치관과 통찰력을 갖고 있는 것만으로도 존경의 대상이 되고 성공

의 조건이 되었다.

그러나 다원적으로 사회적 기능이 분화되고 있는 현대 산업사회에서는 자기가치로서의 역할을 수행하기 위해서 한 가지 부분에서만 학식이 뛰어나고 전문가가 되어서는 안 된다. 우물 안 개구리일 수밖에 없다. 관련된 모든 부문에 능통하고 박식하여야 한다. 하나를 알면 셋, 넷은 표현할 수 있는 다(多)전공시대로 변경되었다. 전공이 아니라 만능이어야 한다. 한 부문만 깊이 있게 알고 다른 업무내용을 모르는 사람은 꼭두각시 장단에만 춤출 수 있는 인형극에 불과하다. 다기능 사회에서 다수의 역할을 복수적으로 수행하기 위해서는 모든 부문이 능통하고, 모든 부문에서 적극적이고 진취적으로 업무를 진행하고 리더십을 발휘할 수 있어야 한다.

성공의 조건이 변경되었다. 한 우물만을 깊이 파서 맑은 샘물만을 찾던 시대는 지나갔다. 지하수가 고갈되고, 오염되어 새로운 우물을 파야 된다. 그러나 새로운 우물을 다시 파내려갈 수 있을까?

학문을 연구하는 사람은 깊이 있게 하자. 학문적 체계에는, 학문적 진리에는 밑도 없고 끝도 없다. 끝이 없는 진리를 탐구하는 사람은 지하수가 고갈되더라도, 지하수가 오염되었더라도, 다시 그 우물만을 더 깊이 파들어 가서 새로운 물줄기를 찾아내고 목마른 사람에게 갈증을 풀어주어야 한다.

그러나 그 학문을 산업현장에서 응용하는 사람, 즉 학문

적인 진리의 탐구보다 학문적 가치를 활용하여 또 다른 가치를 창조하고 산출하고자 하는 사람은 한 우물만을 파지 마라. 많은 우물을 파고 새로운 물을 길어다가 저장하고 보관시켜 다원화된 사회적 기능을 수행할 수 있게 하자.

산업현장에 인력이 없다는 것은 다원적 기능을 수행할 수 있는 인력이 없다는 것이다. 불과 4-5년 전만 하여도 대부분의 기업과 사람들이 자기전공이 최선의 길이고 한 분야에 대한 직무만을 담당하여야만 성공할 수 있다고 믿었다. 기업에서의 인력관리도 비슷하거나 동종의 업무내용, 동일 전공분야가 아니고서는 전보 발령하지도 않았다.

한 업무분야에서만 능통하고 그 분야에서만 최고가 되었다고 해서 자기 업무분야가 제일 중요하고 타 업무 분야는 자기업무부서에 종속되는 부서로 착각하기도 하고 어떤 일을 진행하고 있는지 알 필요도 없고 알려고도 하지 않는 경우가 많았다. 타부서에서 자기부서 업무내용에 관심을 보이면 월권행위라고 방어하고 그 내용을 은폐하기도 하여 왔다.

조직 간의 커뮤니케이션 내용이 단절되기도 하고 왜곡되기도 하였다. 반목과 갈등이 심하고 아귀다툼까지 일어나는 경우도 있었다. 타 업무 내용을 수용하지 못하고 이해하지 못하였기 때문이다. 자기 전공분야만이 가장 고귀하고 중요하다고 생각하였기 때문이다. 자기 독선과 아집에 사로잡히고 타 직무로 순환되는 것은 가장 큰 수치로 생각하고 있었기 때문이다. 이러한 사람들은 재목으로 성장할 수가 없다. 이런 사람들은 재목으로 성장할 본질적 가치가 없는 사

람들인지도 모른다.

그러나 근래 들어와서는 이러한 의식적 가치규범이 사라지고 있다. 다원적인 사회구조 속에서는 다원적인 기능을 수행하고자 노력하고 있다. 다원적 기능을 함양하고 있다. 각종 기능·기술학원이 그 기능을 담당하고 산업연구원과, 산업훈련원과 교육기관들이 그 역할을 수행하고 있다.

대학원 과정에서 새로운 학문분야를 연구하게 되고 기업교육과정에서 많은 직능분야의 지식체계를 전수시켜주고 있다. 가능성이 보이는 인재는 주기적으로 담당직무를 순환시키면서 주요 인력으로 키우고 있다. 적재적소의 원칙보다 적임적재의 기능을 수행할 수 있게 하고 있다.

기업의 성과가 향상되어 나타나고, 직원들의 동기화 과정이 적극적인 조직의 기능 속에서 달성되고, 새로운 삶의 가치를 찾아내고 행복해 하면서 보람된 생활을 하고자 하고 있다.

산에는 나무를 심고 기업에는 인재를 심어야 한다. 황폐한 산일수록 더욱 정성스럽게 가꾸어야만 재목감이 나무로 자랄 수가 있다. 기업환경이 어려운 기업일수록 우수한 인력을 키워나가야 한다. 교육투자를 아껴서는 안 된다. 산업훈련을 소홀히 하여서는 안 된다. 학교에서는 갓 배출되어 나온 인재들은 자루 속에 옥구슬이 가득 담겨 있는 것과 같다. 자루 속의 구슬로서는 구슬 그 자체가 아름답다고만 느껴질 뿐 쓸모가 없다. 그 구슬에 구멍을 뚫고 노끈으로 구슬을 꿰어야만 구슬로서의 가치와 보석으로서의 기능과

역할이 수행된다. 아무리 우수한 인력을 모집하였다고 하여도 그 자체만으로는 활용가치가 없다. 산업훈련과 교육과정을 통하여 구슬에 구멍을 뚫고 목걸이로 꿰듯이, 갈고 닦고 연마시켜 인재로서 성장시키기 위해서는 많은 보살핌이 필요하다. 기업문화 가치에 흠뻑 젖게 하는 것도 필요하다.

우리나라 기업들은 인력개발에 얼마나 투자하고 있는가? 부끄러운 현상이다.

노동부에서 산업훈련 분담금 징수제도까지 제정하여 교육과 훈련을 종용하고 있으나 대부분의 기업은 여전히 미온적인 태도다. 교육받은 후 또 다른 기업에 스카웃되어 이직하고 있음이 안타까운 현상이고 배은망덕한 처신이다.

그러나 거시적인 시각을 갖자. 결국 우리나라 산업구조 속에 순환되고 있지 않는가? 내가 투자하고 훈련시킨 인력이 너의 기업으로 가고 네가 양성시킨 인재가 내게로 오고 있지 않은가. 배은에 망연자실하지 말고, 망덕에 분통해 하지 말자. 기술과 인력은 순환구조적이다. 내가 기르고 네가 가르친 인력이 너와 내 기업으로 다시 되돌아오지는 않더라도 그네들은 우리나라 산업역군으로서 활동하고 산업발전에 일조할 것이다. 배양되었던 능력만큼 새로운 가치를 창조하면서 산업발전을 위해 열심히 노력할 것이다. 우리나라 경제가 발전되고 국민소득이 향상되고 경제가 부흥되면 나의 기업도 발전하고 너의 기업도 성장할 수 있다. 인력개발 투자비가 경제시스템 기능 속에서 부가되어 결과로서 환원된다. 직접적인 결과로서 투자비가 산출되지 않는다면 간접적인 기능 속에서 투자효율성으로 되돌아오게 된다. 미

시적인 투자비용이 산출도 되기 전에 타 회사로 이직한다고 하여 산업교육과 훈련을 중단하지 말자.

거시적인 시각에서 교육도 하고, 훈련도 하여 사회에 봉사도 하고 조직원들에게도 헌신하고, 기업문화 가치로서도 체계화시키자. 인지상정이다. 베풀면 거둘 수가 있다. 내 기업 안에서 꽃을 피우지 않더라도 우리나라 산업발달 결과로서 그 열매는 나도 너도 함께 수확할 수 있다.

씨를 뿌리지도 않는 곳에서는 새싹이 움트지 않는다. 가꾸지도 않는 곳에서는 잘 자라지도 않는다. 꽃이 피기 전에 시들어 버리고 열매가 영글기 전에 말라 비틀어지게 된다.

사람이나 나무나 똑같다. 정성은 정성으로 보답 받고 사랑은 사랑으로 되돌아온다. 가꾸고 보살펴서 인재로 만드는데 왜 좋은 재목감이 없다는 것인가? 왜 우수한 인재가 없다는 것인가. 자기는 심어 가꾸지 않고 남이 심은 나무만 거두려고 하기 때문이다. 기업문화로서 가치도 없고 사회적 책임감이 결여되고 있기 때문이다.

인재가 있고 없음을 탓하기 전에 내가 먼저 인재를 가꾸고 인력을 개발하자. 미시적으로 시작하여 거시적으로 거두자. 내가 심으면 내 후손이 거두고 내 후손도 심으면 대대손손 거둬들일 수 있을 것이다.

옛말에 3대간 부자 없고 3대간 거름뱅이가 없다고 하였다. 심지 않고 가꾸지 않고 거두기만 할라치면 3대 이내에서 거름뱅이가 된다. 설령 거름뱅이가 되지 않더라도 부자 대열에서는 탈락할 것이다. 그러나 거름뱅이가 3대간에 걸쳐 심고, 가꾸고, 키우는데 왜 부자가 되지 않겠는가? 놀고

먹으면서 장타령만하지 않고 열심히 심고 가꾼다면, 필연적인 결과로 거름뱅이가 부자로 변신할 수 있을 것이다. 만일 현재의 부자가 3대간에 걸쳐 정성을 다하여 가꾸고 새로운 가치로서 창조하면 그는 더더욱 번창하고 더욱 성장하여 널리 이름과 명예와 명성을 떨칠 수 있을 것이다. 나무는 가꾸고 인력은 키워야 한다.

기업문화적 가치를 가지면서 지향적인 인재로서 키우고 새로운 기업문화 가치를 창조·발전시킬 수 있는 인력으로 양성하고 그 자체가 기업문화 가치성으로 대표될 수 있는 산업역군으로 양성하고 키워야 한다.

그 가운데 기업이 성장하고 그 과정에서 기업문화 가치가 성숙된다. 미래지향적이고 거시적인 가치로 인력을 키우고, 기업문화를 가꾸고, 조직원들의 가치를 함양시키자. 기업목적을 실현하고 사회적 책임을 수행하자.