

❖ 한국일보 취업정보 칼럼 - Vol.2

한인 취업시장의 양극화 현상

지난 시간에 최근 미국경제의 급격한 변화와 이에 따른 취업시장의 경향에 대해 알아보았다. 또한 한인 취업시장에서 감지되는 최근의 특징으로 한인 취업시장의 양극화 현상과 다국어사용자의 채용 증가, 그리고 한국으로의 취업기회 확대를 거론했었다. 그럼 우선 한인 취업시장의 양극화 현상에 대해 알아보기로 하자. 최근의 사회현상을 말할 때 양극화라는 말이 자주 거론되는데 인구분포의 양극화, 부의 양극화 등과 함께 취업시장의 양극화도 어렵지 않게 접할 수 있는 단어라고 생각된다.

아직 사회에 첫발을 들여 놓지 않은 신입직원들에게 있어 '20 대 태반이 백수'라는 의미의 '이태백'이라는 단어나 취업이 될 때까지 졸업을 늦추는 일명 'NG(No Graduation)족, 대학 5 학년' 등의 취업 신조어가 번질만큼 청년실업의 문제가 사회이슈가 된 것이 얼마 전이지만 이제는 경력직 직장인조차 생각하기도 끔찍한 제 2의 IMF 를 대비해야 할 만큼 취업시장 전반은 일종의 패닉현상을 보이고 있고, 이런 채용시장의 분위기는 미국 내 한인시장에서도 큰 차이가 없는 모습이다. 이와는 반대로 많은 고객사들과 상담하다보면 최근의 경제상황 속에서 신입사원의 채용을 줄이고, 확실히 준비되고 인증된 경력사원들의 채용에는 조금의 여유를 두고 있는데 기업들의 조건은 점점 까다로워지고 있다. 즉 신입직의 트레이닝에 필요한 시간, 비용을 준비된 경력자에게 임금 등의 형태로 보상하더라도 결과적으로는 이익이라는 판단에서 준비된 경력자를 채용하려는 기업들이 점점 늘어나고 있다.

하지만 이러한 취업시장의 분위기에서 사회 초년생들은 자신의 적성이나 희망을 고려하기보다는 우선 들어가고 보자는 심리가 우선시 되어 입사를 하고도 자신의 진로에 대해 또다시 고민하면서 결국 기업에는 손실이 되는 경우가 많다. 또한 각 기업 입장에서 경력자 채용에 있어 장기적인 비전을 가지고 인재를 양성하기 보다는 그때그때 필요한 사람을 구함으로써 결국 더 많은 비용과 시간을 지불해야 하는 악순환을 되풀이하게 된다. 향후 경제가 획기적으로 좋아질 가능성은 적을 거라는 가정하에서 기업들의 조심성이 더해지면서 취업시장에서의 양극화 현상은 더욱 심화될 것이라고 예측된다. 또 한인기업이나 지상사도 사업규모가 점점 커지면서 조직 내에서 허리의 중요성이 더욱 커지면서 중간관리자를 선호하는 것도 이러한 양극화를 부추기고 있다.

이러한 양극화는 취업시장에서 뿐만 아니라 직장 내에서도 찾아볼 수 있다. 우선 임금의 양극화로 비교적 최근에 연봉제와 성과배분제를 도입한 한국에 비해 일찍부터 이를 선택한 미국에서는 부자 직원과 가난한 직원의 명암이 엇갈린다. 실제로 리크루팅을 의뢰하는 고객사들의 Case 를 살펴보면 비슷한 직책라도 근무하는 부서나 후보자의 능력에 따라 보상수준이 다른 경우가 많다. 또한 기업내에서의 경력의 양극화도 직장 내의 새로운 현상인데 인사 담당자의 10명 중 8명은 "핵심인재가 이탈할 것을 심각하게 우려한다"고 말하고 있으며, 이들의 이탈로 인한 기업의 손실을 막기 위한 특별우대 프로그램을 도입하여 운영하고 있는 것도 최근 기업들의 새로운 트렌드이다.

그러면 이와 같은 취업시장의 양극화 현상에 어떻게 대처해야 할까? 우선 사회 초년생에게는 다른 사람과 차별화 될 수 있는 부분을 개발하라는 말을 전하고 싶다. 지원하는 회사에 따른 맞춤 이력서를 작성하거나, 지원회사에 대해 사전조사하는 것은 기초적인 노력에 속한다. 추후에 논의하겠지만 Video Resume 등과 같은 최신 트렌드를 생각해 보는 것도 좋은 방법일 것이다. 또 경력자에게는 자기 경력에 대한 메니지먼트가 필요하다는 말을 하고 싶다. 의외로 경력자 중에는 자기관리의 준비가 되지 않아 막상 이직의 상황에 직면했을 때 당황하는 경우를 많이 볼 수 있다. 항상 자신의 경험에 대해 정리하고 어떤 성과를 이루었는지 업데이트할 필요가 있다. 마지막으로 직원을 채용하고 관리하는 기업 입장에서 어떤 자세를 취해야 할까? 우선 직원채용에 대한 선발기준과 직무기술이 사전에 준비되어 적임자를 선발하고 적재적소에 배치할 수 있는 준비가 되어 있어야 한다. 또한 확보된 인재를 지속적으로 관리, 육성할 수 있는 인재육성경로(Career Path)와 인사관리시스템이 정비되어야 한다. 마지막으로 회사의 성장이 개인의 성장과 함께 한다는 의식을 직원들과 공유함과 동시에 회사의 비전을 공유하는 가치관과 문화가 정립되어야 한다.

김성수 대표

HRCap, Inc. (www.hrcap.com, 201-567-1500)