

❖ 한국일보 취업정보 칼럼 - Vol.3

글로벌 기업의 다국어 사용자 채용 동향

멕시코인인 안토니오 비야라고사(Antonio Villaraigosa), 2006년 세계적 음료회사인 펩시의 최고경영자(CEO) 자리에 오른 인도계 여성 인드라 누이(Indra Nooyi)는 잘 알려진대로 외국출신이다. 또 이제까지의 일본 CEO 전통을 뒤로하고 영국계인 하워드 스트링거(Howard Stringer)를 CEO로 앉히며 재기를 꿈꾸는 Sony의 예나, 프랑스 기업 르노와 일본 기업 닛산이 합쳐진 르노-닛산 자동차의 CEO를 맡고 있는 레바논계 브라질 사람 카를로스 곤(Carlos Ghosn) 회장의 예에서도 외국출신의 CEO는 이제 하나의 트렌드가 되고 있다.

이처럼 초대형 글로벌 기업들에 있어서 그 구성원의 출신이 어디인지는 이제 중요한 이슈가 되지 않는다. 세계적인 시장조사업체인 '가트너'에 따르면 오는 2015년까지 상위 글로벌 기업 CEO의 30%는 미국이 아닌 다른 국가출신자가 될 것이라는 전망이 이를 뒷받침하고 있다.

이러한 글로벌 기업 내의 외국계 구성원의 예는 비단 CEO 등을 포함한 최고임원뿐만 아니라 글로벌 기업 내의 어느 조직에서도 찾아볼 수 있는 최근 동향이 되고 있다. 특히 한국 내 대기업에서도 이러한 글로벌 인재의 수요가 지속적으로 늘고 있는데 기존에는 글로벌 기업 경험이 풍부한 간판급 스타의 영입이 주를 이루었다면 최근에는 중간관리자나 실무진급으로 그 범위가 확대되고 있으며, 업무분야도 핵심 기술직이나 디자인 부분 등 특정분야에서 마케팅, 인사관리 등 기업 내 일반업무로까지 확대되는 양상이다.

글로벌 기업들이 다국어 사용자 채용을 선호하는 이유는 크게 두 가지로 압축된다. 첫째, 영어를 유창하게 구사하지 못하는 이민자들의 증가로 이들 이민자들을 Care 할 수 있는 다국어 사용 직원의 역할이 커졌기 때문이다. 미국에서는 특히 금융업, 소매업, 정보통신업 등 고객서비스가 중요시 되는 산업에서 이들 다국어 사용자는 각광 받고 있는데 통계에 따르면 고객서비스센터의 상담원 중 15~20%는 2개국어 이상을 사용하는 것으로 알려져 있다. 둘째 이유는 글로벌 기업들이 비즈니스를 해외로 확장하면서 다른 나라 언어를 사용할 수 있는 직원을 필요로 하기 때문이다. 세계화와 자유무역의 확산으로 글로벌 기업들의 출생은 점차 잊혀져가고 있다. 일례로 스위스기업인 초콜렛업체 네슬레는 자국에서의 생산비율이 고작 5%에 미치지 않는다. 또 다국적전자회사인 필립스가 원래 어느 나라에서 출발했는지 아는 사람은 그리 많지 않을 듯 하다.(정답은 네덜란드)

이러한 현상은 한국의 기업들에서도 쉽게 찾아볼 수 있는데 한국에서 온 지상사들은 나름대로 영어에 능통한 직원들을 미국으로 파견보내지만 현지에서는 아무래도 미국 바이어들과 언어 뿐만 아니라 그들의 사고나 문화에 익숙한, 그러면서도 주재원들과의 커뮤니케이션이 원활한 한인 1.5 세나 2 세를 선호하기 때문에 필자의 회사로 자주 Case를 의뢰한다. 또한 직업적인 이유로 수많은 후보자들의 이력서를 검토하고 이들과 인터뷰하다 보면 영어와 한국어는 물론 3개 이상의 언어를 구사하는 후보자들을 의외로 쉽게 접할 수 있다.

한국 대기업들의 한국 본사에서 글로벌 마인드를 갖춘 인재를 선호하고 있다. 90년대 들어 미국 내에서 MBA를 취득한 유학생이 한국으로 리턴하여 각 기업의 중요 부분에서 활약하는 것이 유행처럼 번졌으나 최근에는 유학생 출신이 아닌 한인 1.5 세와 2 세들의 한국행도 눈에 띄게 늘어나고 있다. 이 때 이들 한인 1.5 세와 2 세 중 우리말과 글을 이해하는 후보자의 경우 다른 조건이 동등할 때 그렇지 못한 다른 경쟁 후보자보다 우위에 놓이는 것은 당연하다.

하지만 이처럼 다국어 사용자의 채용이 늘어나는 추세에 있다 해도 해당국의 언어만 할 수 있다고 채용이 결정되지는 않는다는 것은 자명한 사실이다. 후보자들은 기본 언어지식 외에 지원하고자 하는 기업의 문화를 먼저 습득하는 노력을 기울여야 한다. 또한 각 기업의 채용담당자들은 후보자가 해당 업무에 따라 적절한 지식을 함께 갖추고 있는지를 인터뷰 과정에서 정확히 확인하는 노력해야 할 것이며 그보다도 문화적 차이에 대한 상호이해와 수용의 폭을 넓히는 근본적인 노력을 필요로 한다.

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