

❖ 한국일보 취업정보 칼럼 - Vol.32 (2/5/2009)

고용시장 위기의 시대, 그래도 사람이 희망이다

지난 주 미국 언론은 일제히 똑같은 신조어로 지난 1월 26일 월요일의 악몽을 보도했다. ‘핑크슬립 먼데이(Pink-Slip Monday, 강원통보서)’, 1월 26일 하루에만 78,000여명이 해고통지서를 받으며 주말 후 산뜻하게 한 주를 시작하려는 많은 이들에게 충격을 안겨 주었다. 전세계적인 경제위기가 올해 상반기에 각 기업들의 감원으로 이어지며 실물경제에 직접적인 영향이 미칠 것이라고 전망되고 있지만 이러한 전망은 올해 1월도 다 지나기 전에 전망이 아닌 현실의 문제가 다가서고 있다.

반면에 어렵지만 희망적인 기사도 찾을 수 있다. 경제전문지인 포천지에 따르면 지난 1월 13일을 기준으로 올해 350명 이상 신규채용을 계획하고 있는 미국 내 대기업의 수가 20개가 넘는다고 한다. 이들은 주로 IT, 통신, 식품, 의료, 회계 부문의 기업들로 불경기를 극복할 수 있는 원동력이 될 새로운 인재를 찾고 있다고 한다. 비록 최근의 강원바람에 비한다면 태풍 앞의 등잔불의 모습이지만 어둠에서 길을 찾는 많은 구직자에게는 꺼지지 않는 희망의 불씨로 여전히 남아 있다.

이처럼 취업시장의 어려움에도 많은 고객사와 상담하다 보면 아무리 불황이라도 “좋은 사람은 언제든지 채용할 수 있다”는 답변을 들을 수 있는데 이는 현재의 상황을 오히려 자사의 핵심인재 확보의 기회로 여기고 있다는 반증이라고 할 수 있다. 따라서 많은 취업 후보자들은 자신이 이러한 핵심인재가 되기 위해서 어떻게 준비해야 할지를 고민할 필요가 있다.

최근 언론에 소개된 한 중국인의 취업성공기는 최근의 고용시장의 위기에서 준비된 후보자만이 살아남을 수 있다는 점을 강조하고 있다. 한국의 대기업 패션회사에 최초의 외국인 신입사원으로 입사한 이 중국인은 똑같은 조건의 한국인 후보자 500명을 제치고(500대1 경쟁률) 입사에 성공했다고 한다. 중국의 가난한 시골에서 태어나 한족이지만 조선족학교를 통해 배운 한국어와 대학에서 배운 일본어를 바탕으로 중국 봉제공장에서 사회생활을 시작하여 한국에서 비정규직으로 의류회사에 다니며 비용절감의 경험 등 비즈니스 마인드를 쌓았고, 최종면접장에서 “생산부문에 입사해 회사에 돈을 벌어드리겠다”는 당찬 자신감까지 보여 면접에 참여한 이 회사의 사장을 미소짓게 했다고 한다.

그는 이 패션회사에 입사하기 전 비정규직으로 의류회사에 다니며 어려운 살림에 밤시간을 이용해 한국에서도 대학을 다니며 미래를 준비했는데 이와 같이 노력하고 준비하는 후보자에게는 항상 길이 열려 있다는 점을 눈여겨 볼 만 하다. 또한 “향후 기업의 사업을 잘 이끌어 갈 재목인지 판별하는데 내/외국인의 차등을 둘 필요가 없다”라고 말하는 채용담당 임원의 답변은 최근의 한국기업의 변화된 인재채용의 모습을 볼 수 있는 사례라고 생각되어 기업 입장에서든 시사하는 바가 크다.

아무리 경제위기가 현실이 되고 기업경영이 어려워도 기업을 움직이는 주체는 조직이고, 그 조직에 포함된 조직원, 즉 ‘사람’이다. 따라서 각 기업들이 현재의 어려운 상황에서 벗어나기 위해서는 결국 사람에서 희망의 해답을 찾아야 하지 않을까 생각된다.

수 개월에 걸쳐 취업과 관련하여 적지 않은 논의를 진행하였다. 우선 미국 내 취업시장의 특징을 분석하면서 미국 내 한인 취업시장의 경향과 함께 최근의 취업 트렌드를 살펴 보았다. 또한 인재를 필요로 하는 기업 입장에서 인재채용에 필요한 절차와 채용과정에서의 주의점을 확인하였다. 그리고 취업을 희망하는 취업후보자 입장에서 취업시장에 접근하는 구체적인 방법과 절차를 알아보았다. 아울러 퇴직 및 이직, 그리고 경력관리 및 인적 네트워크 구축 방법을 살펴보고, 마지막으로 기업 내 핵심인재의 중요성과 핵심인재 관리방안 등을 확인하며 취업시장의 전반을 다루었다고 생각된다.

끝으로 목표의식과 직업관에 대해 강조하면서 본 취업정보 칼럼을 마무리하고자 한다. 많은 후보자를 만나보면 ‘직장을 그저 재테크의 연장선상에 바라보는 쉐러리맨형 후보자’와 ‘직업을 자신의 능력을 바탕으로 가치와 이윤을 창출시키는 비즈니스로 인식하는 비즈니스맨형 후보자’로 나눌 수 있다. 아무리 그럴듯한 이야기로 자신을 포장해도 이러한 후보자는 수 많은 지원자를 경험한 인사담당자와 취업전문가의 기준에 반드시 걸러지고, 또한 이를 잘 분별할 수 있는 기업만이 우수인재를 얻을 수 있는 자격이 주어진다는 점을 강조하고 싶다.