



26. 기업교육 담당자가 되는 길

학습내용	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 직업현장 탐방 - 기업교육 담당자 ▪ 기업교육 담당자에 대한 이해 ▪ NCS를 통해서 본 기업교육 담당자
학습목표	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 현장 직업 전문가를 통한 기업교육 담당자의 현황을 파악할 수 있다. ▪ 기업교육 담당자의 역할에 대해 이해할 수 있다. ▪ NCS를 통해서 기업교육 담당자로서 진로 수업 설계서를 작성할 수 있다.

<직업현장 탐방>

우리는 태어나서 부모님에게 첫 걸음마를 배우고, 젓가락질을 배우고, 글을 배우며 성장합니다. 그리고 초등학교 때부터 쭉 학교라는 울타리 안에서 선생님에게 공부를 배우며 사회인이 되기 위한 교육을 받습니다. 그러나 사회 발을 딛는 순간 이야기는 확연히 달라집니다. 방향을 제시해줄 부모님도 방법을 가르쳐줄 선생님도 곁에 없죠. 그렇지만 인간은 늘 교육에 힘입어 살아야 합니다. 사회에서도 마찬가지이지 않겠어요? 그래서 존재하는 사람이 바로 기업교육 담당자입니다. LG 서브원 곤지암 리조트에 기업교육담당자 김정태 대리를 만나 이 직업에 대한 자세한 이야기를 들어볼까요. 먼저 HRD직무를 설명을 드리면 쉽게 이제 회사에서는 인사담당자라고 부르는 HRM 담당자가 있고요. 그 다음에 교육담당자라고 부르고 있는 HRD 담당자가 있어요. 인사담당자라고 하면 채용, 급여, 평가, 보상부분을 이런 것들을 담당하고 있고요. 교육 담당자들은 사회 교육이나 사내교육이라든가 이제 교육부분 교육적 부분에 지원을 하는 그런 활동하고 있는 담당자를 뜻합니다. 기업교육 담당자의 역할은 크게 세 가지로 나뉘는데요. 바로 자기개발, 경력개발, 조직개발입니다. 첫 번째 자기개발은 직원이 갖추어야 할 올바른 태도, 업무지식과 기술을 육성하도록 교육적 지원을 하는 것이죠. 두 번째 경력개발은 직원의 경력계획과 조직의 경력관리를 육성시켜주는 역할로서 직원의 능력과 조직의 성과를 향상시켜주는 것입니다. 마지막으로 조직개발은 기업이 추구하는 핵심적인 가치에 맞추어 긍정적인 조직문화를 함께 만들어 가는 역할을 하는 것이죠. 교육담당자라고해서 이제 항상 교육을 준비하거나 교육을 운영하는 것은 아니고요. 연관교육에 따라서 예산도 짜고 계획도하고 같은 또 HR부서이면 그에 관련된 그시기에 관련된 이슈 해결하는 기타 외적인 일들도 많이 하고 있고요. 교육을 하기 위해서는 현상파악 분석이 되게 중요하거든요. 평소에는 직원들과 이야기 하면서 니즈 파악 같은 것을 많이 하는 편이죠. 사람이 곧 경쟁력인 시대. 기업의

성공을 위해서는 어떠한 제품이나 개발뿐만 아니라 인재양성이 무엇보다 필요하다는 것이 확실해지면서 기업 교육 담당자의 역할이 중요해진 것이죠. 그렇다면 기업교육담당자가 되기 위해서 갖춰야 할 성향을 알아볼까요? 그 첫 번째는 호감입니다. 호감이란 말 그대로 좋게 여기는 감정입니다. 사람을 상대하고 사람을 관리하는 일인 만큼 인간관계에 있어서 호감형인 사람이 되어야 한다는 것인데요. 이는 성격뿐만 아니라 외형적인 자기 관리도 소홀해서는 안됨을 뜻합니다. 최소한의 이계 사람을 관리하고 사람에 대한 일이기 때문에 적어도 사람관계 형성에 있어서 문제가 있는 사람은 안 되겠다. 그게 성격이든 어떤 외모 적이든 굉장히 호감이 있어야 되고 사람한테 친절하고 배려감이 없다면 그리고 늘 배우는 자세가 아니라면 힘들다. 그 다음으로 갖춰야 할 것은 바로 배려심입니다. 기업교육담당자는 가르치는 사람이 아니라 상대방이 잘 배울수록 잘 조력해 주는 사람이라는 것을 잘 명심해야 합니다. 진정한 멘토가 되어 주기 위해서는 늘 고개 숙이는 자세로 배려심을 잃지 않아야 한다는 것이죠. 교육담당자는 누구를 가리키는 사람이 아니고요. 누가 잘 배울 수 있도록 조력해 주는 사람이거든요. 그러니까 기본적인 자세는 굉장히 낮아야 되고 거기에서 이제 그 고개 숙이는 역할을 하지 않으면 성장이 멈출 겁니다. 그래서 재능보다는 성향이 되게 중요할 것 같습니다. 그렇다면 대리님은 어떤 성향일지 궁금해지는데요. 어려서부터 교육자를 꿈꾸셨었나요? 계속 학교 선생님이 꿈이었던 것 같아요. 어렸을 때부터 초등학교 선생님 그 중에서도 국어 선생님 문법과 국어를 굉장히 잘했거든요. 그래서 재밌기도 하고 그래서 선생님이 꿈이었지만 이제 고등학교 들어가고 대학을 다니고 사회생활을 하면서 그게 그대로 꿈을 이루진 않았지만 그게 결국 현 시점에서나 교육 담당 일을 하고 있기 때문에 어느 정도는 그 꿈을 이룬 것이 아닐까 이렇게 생각을 하고 있습니다. 프라이드를 갖고 일을 할 수 있다고 할 수 있고요. 그리고 이 직무를 함에 있어서 이제 네크워트 부분이 굉장히 광범위해집니다. 그래서 만나는 범위도 굉장히 커지고요. 대학 교수님부터 사회적 저명인사들 많이 만나기도 하고 일반 교육업체 대표분들도 많이 만나기도 하고요. 교육담당자의 최고의 장점은 일이 힘들기는 하지만 그 과정 속에서 굉장히 성장감을 느낀다. 근무시간 외에도 일정 자기의 희생부분이 필요한 것 같습니다. 예를 들어서 아침에 아홉 시에 교육이 시작됐다 여섯 시에 교육이 끝나면 교육담당자는 교육이 끝나면 교육 만족도 조사를 결과를 뽑아 되고 이번 차시 뭔가 안됐다면 다음 차시에서 무언가를 바꿔봐야 되기 때문에 그런 것들을 보완을 해야 되지 않습니까? 그래서 정해져 있는 시간은 없지만 주관적일 수 있는 저는 업무량이 많다 이렇게 느끼는 것입니다. 굉장히 일을 하면서 재미있기는 한데요. 결과적으로는 몸이 피곤하다는 느낌은 지을 순 없거든요. 직업을 선택할 때 장, 단점 뿐만 아니라 현실적으로 반드시 고려하게 되는 또 한 가지 바로 연봉이죠. 이 사업부에 사원 대졸 초봉이 지금 삼천 초반일거예요. 삼천오백까지는 안 될 거고 삼천 초반일 것으로 알고 있고. 그다음에 대리 때가 삼천 후반대로 알고 있고요 하지만 대기업이라든가 큰 기업 회사에서는 인센티브라는 수당 이런 제도가 있지 않습니까? 그 혹은 다양한 프로젝트라든가 일정 성과를 나타내면 수당이 또 있죠. 그래서 실제 연봉 사인이 사천이라도 연말 정산할 때 보면 맨 마지막에 띠지 않습니까? 1월부터 12월까지 그 떠있는 것을 보면 보통 사천만원에 대상자라고하면 약 육천에서 칠천 정도라고 봐도 되겠죠. 아빠가 은퇴 하셨다. 아직도 찾는데 많아 걱정 없어. 거짓말이다. 모아둔 돈도 좀 있고. 치 우리 키우느라 다 썼으면서. 믿는 구석이라도 있으신 건가? 사회적인 트렌드가 가늘고 길게 가자는 분위기는 아닌 것 같습니다. 그래서 한 보통 45세가 넘어가기 시작하면 제2의 인생을 꿈꾸고 있는 분들이 많거든요. 교육 컨설팅 쪽에 창업을 제일 많이 합니다. 어떤 사람들은 강사가 되기도 하고 이것기도 하지만 교육담당자가 할 수 있는 일은 많고 한데 저는 개인적으로 이런 학생들이나 대학생

들 취업준비생을 진짜 직장을 준비반을 꾸릴 수 있는 프로그램을 돌려보기도 봤고 해서 저는 그런 분들에게 도움을 줄 수 있는 그런 일을 해볼까라는 구상은 하고 있습니다. 제 경우에도 IMF때 직장생활을 시작을 했어요. 2000년대에 시작을 했는데 기본급 48만원을 받으면서 직장 생활을 시작을 했거든요. 제가 돈을 봤으면 직장을 그만 댔겠죠. 그렇지만 그런 어려운 시기를 회사와 함께 같이 하고 그런 위기가 끝나면 그런 공을 또 인정해주는 회사가 있었고 회사와 개인의 성장은 함께한다고 볼 수 있겠습니다. 긍정적인 생각을 갖고 이제 부모님의 어떤 울타리를 벗어나서 생존이라는 생각을 갖고 이렇게 지금부터 마음을 굳게 하시면 틀림없이 성공하고 그 성공이라는 어떤 개념이 경제적인 부분이 꼭 아니어도 하고 싶은 일을 재밌게 하실 수 있을 것이라고 생각합니다.

<한 걸음 더! 꿈Job이 TIP>

NCS를 기반으로 한 직업탐구 기업교육담당자가 되는 길에 대해서 이야기 나누어보도록 하겠습니다. 기업의 들어가면 우리가 학교에서 교육하듯이 기업교육을 별도로 해주는 전문가들이 있습니다. 대체로 이제 HRM이라고 하고 HRD라고 하는데요. 영어가 조금 어렵죠? 휴먼 리소스 매니지먼트가 관리자고요. HRD는 휴먼 리소스 디벨롭먼트 그러니까 인적자원 전문가 이렇게 해서 교육 전문가들 볼 수 있겠습니다. 그래서 우리가 이제 기업교육담당자라고 검색을 하면 아마 안 나오실 거고요. 그렇게 해서 인적자원 전문가라고 검색을 해야 나옵니다. 그래서 인사 사무원 또는 인사 컨설턴트도 그 역할을 할 수 있는데요. 수행하는 직무로 보면 인적도 자원 이라는 거죠. 그래서 사람도 자원이니까 인적자원이라든지 노사관계 정책이라든지 교육 프로그램이라든지 절차를 개발하고 실행 평가해서 관리자와 종업원에게 인사문제 관한 자문을 해주는 사람이라고 볼 수 있습니다. 그래서 우리가 이제 직접적으로 취업 채용 이런 것들을 담당하는 사람이고요. 선발하고, 배치하고, 훈련하고, 승진하고, 복지하는데 이걸 매니지먼트에 조금 가깝고요 그걸 교육하는 것을 볼 수 있습니다. 우리가 하는 직무에 따라서는 그래서 인적자원관리와 인적자원개발이라는 게 있다는 것을 우리 학생들한테 알려주고 내가 관리 쪽에 좀 더 맞는지 개발 쪽에 더 좀 더 맞는지 우리 학생들이 탐색해 보도록 하고 거기에서 필요로 하는 요구를 하는 자격이 뭔지 이런 부분들을 볼 수 있겠습니다. 그 인적자원 개발이라고 하면 아무래도 인적자원을 교육이나 훈련을 통해서 더 가치 있고 형용성 있는 재원으로 만들어 나가는 역할을 하게 되고요. 조직의 목적에 따라서 교육과 훈련을 기획하지만 그래도 조직에 속한 개인의 욕구를 또 파악해서 개인의 욕구도 또 충족시켜 줘야 되다 보니까 쉽지 않은 역할을 한다고 볼 수 있겠습니다. 대체로 사무실에서 이제 근무하는 환경이 많고요. 업무 특성상 아무래도 여러 사람들과 의견을 조율해야 되거나 타인을 이끄는 일이 좀 중요한 역할이 됩니다. 그래서 조직원의 건강이나 안전에 대한 높은 책임감이 되게 요구되고요. 또 이런 오프 더 레코드 비밀보장을 하는 것도 되게 중요하거든요. 아주 민감한 이야기들도 서로 나눌 수가 있고 그런 부분들이 있기 때문에 그렇습니다. 그래서 인적자원 전문가가 되기 위해서는 대학이라든지 대학원에서 이제 아무래도 경제, 경영 쪽을 좀 선호하고요. 사회, 과학 쪽이 조금 유리한 전공이 될 수 있겠습니다. 그래서 컨설팅 업체에서 일을 하는 경우도 있고 기업에 소속 되서 일을 하는 경우도 있습니다. 이렇게 해서 학력은 대체로 대졸자가 많고요. 그 다음 대학원 졸도 32%가 될 정도로 많습니다. 이게 사회계열이 이제 가장 많이 68%정도가 있고

요. 볼 수 있습니다. 그래서 이제 인적자원개발전문가로 이제 정해진 교육이나 특별한 자격요건은 없지만 그래도 이제 대학 내에서도 많이 하고 있고 직무범위가 넓어서 또 교육기관이나, 전문기관이나, 자체교육과정을 통해서도 운영이 되고 있습니다. 그래서 대체로 혼자서 일하기 보단 이 직무 특성상 여러 사람과 일하는 적성이나 흥미를 좋아하는 사람들에 아무래도 어울릴 것 같고요. 유대관계를 잘 형성하는 사람도 좋겠죠. 그게 이제 독립적이고 리더십이 좀 있고 아무래도 좀 타인을 배려하는 그런 사람들에게 적합한 직무라고 볼 수 있습니다. 제가 이제 들었던 이야기는 인원을 정리해고를 해야 되는데 이분이 참 마음 아픈 일 아납니까? 그래서 마지막으로 자기는 정리 이제 정리해고 대상이 아니었는데 다 정리하고 나서 본인도 사표를 쓰고 나왔다. 그런 이야기를 들을 정도로 배려에 대한 부분이 있는 직무라고 볼 수 있겠습니다. 그래서 노무라든지 확장 가능한 직업으로 본다면 헤드헌터라든지 경영 컨설팅 그 경영에 대한 전반적인 부분 알아야 되니까 MNA전문가라든지 그 다음 홍보전문가 홍보 시장 여론조사 뭐 마케팅 전문가 뭐 공연기획자 교육도 아무래도 교육으로 많이 하다 보니까 대학교 수로도 실제로도 가신 분들도 많고 대학의 시간강사에서부터 자유로운 강의 하시는 일들도 많이 하시고요. 코치나 상담사나 또 전직지원전문가라고 있습니다. 요즘은 직업을 했을 때 커리어 체인지를 해야 되다 보니까 그런 일들을 해 나가는 그래서 굉장히 다양한 교육 관련한 직무로 확장이 가능한 직무라고 볼 수 있겠습니다.

기업교육 담당자가 되기 위한 NCS 기준을 한번 보도록 하겠습니다. NCS분류 기준에 보면 대분류에는 경영회계사무가 있고요. 중분류에 총무인사라고 있습니다. 여기에 이제 클릭을 해보시면 소분류에 인사 조직이라는 게 나옵니다. 그 중에서도 세 분류에 보면 인사직무와 가장 유관한 부분이 있고 능력단위로 교육훈련인데요. 한번 바라보시면 환경으로 바라보는 인사 조직과 관련한 부분이 전 사업체에 사실 다 해당이 됩니다. 모든 부서에 총무, 사무, 인사 이런 직무가 있고 종사자는 약 67,000명 정도가 있는데요. 이게 이제 2007년 조다 보니까 실제로는 지금 뭐 훨씬 더 많은 분들이 관여하고 있지 않을까 이런 생각이 듭니다. NCS능력단위로 바라본다면 인사를 기획하고 직무를 관리하고 인력을 또 채용하고 그다음에 이동 직무 이동부서별로 이동을 관리하고요. 또 평가도 굉장히 중요하거든요. 제가 며칠 전에 들었던 이야기 중에 굉장히 이제 충격적인 이야기가 예전에는 직무역량 정년제가 있어서 과장급이상이면 퇴직을 못하게 되면 직급정년 연한제에 따라서 나오게 됐는데 최근에 제가 들었던 이야기에는 신입사원도 이제 다 평가가 대상이 돼서 F등급이라고 우리가 이제 성적으로 보면 과락 등급을 세 번을 받으면 연속하면 해고 대상이 된답니다. 결혼식을 일주일 앞두고도 해고가 됐다고 할 정도로 하는데요. 그러다보니까 아주 객관적인 인사평가 기준도 아주 중요한 요인이 됩니다. 그래서 평가를 해야 되고 핵심이 이제 어떻게 이제 그중에서 도 우수한 인재를 어떻게 관리해야 될지 그 여러분들 아무래도 이제 교육 쪽이면 교육훈련 쪽이 가장 유사한 직무라고 볼 수 있을 것 같고요. 임금을 관리하고 급여를 지급하고 복리후생이라든지 조직문화도 아주 중요하거든요.. 문화에 대한 권리 그다음 퇴직자들도 이제 아주 정년퇴직하시는 분도 있지만 명예퇴직이라든지 중도에 나가신 분들 관리하는 일들, 그 다음에 인력 아웃 소싱하는 일들 이런 광범위한 일들을 인사전문가가 한다고 볼 수 있겠습니다. 교육훈련으로 본다면 인력을 육성을 하고 그들을 어떻게 이제 기업과 융화하고 기업에 목적에 맞는 인재로 육성해 나갈 것인가 계획을 수립하고, 교육과정을 만들고 그럴죠? 교육과정을 만들어서 운용, 실무 하는 것들 그러다보니까 본사가 수도권에만 있으면 모르겠지만 본사가 뭐 지사에서부터 여러 곳

에 있다 보니까 여성분인데도 직원들 교육하기 위해서 전국을 투어 하는 경우도 있더라고요. 그래서 그런 직무를 또 이해를 하고 또 거기에 따라서 적합한 흥미가 있어야지 그런 것도 가능하겠죠? 마지막으로 이제 교육과정 평가하는 일들까지 교육훈련 과정에 들어갑니다. 이렇게 해서 인사직무로 바라본다면 인력의 육성방향에 따라서 기본적으로 이제 연간계획을 수립하듯이 교육훈련계획도 수립을 해야 되거든요. 올해 어떤 계획을 하겠다. 직무교육, 인성교육, 그 다음에 인재상 교육 이런 부분들이 있고 신입사원 훈련교육 그 다음에 직급자 승진교육 이런 것도 있거든요. 이렇게 해서 기획 운영 평가를 통해서 조직 구성원들의 역량을 향상을 지원할 수 있도록 하면 좋습니다. 그러면 인력 육성 계획은 어떻게 수립하느냐면 조직의 인력 육성계획을 수립하기 위해서 조직의 인재상이 무엇이나 전략 방향을 다시 분석하고 이 분석된 결과에 따라서 조직에 중,장기 인력육성 계획을 수립해야 하는데요. 이런 육성방향성에 따라서 구성원에게 필요한 교육과 수요를 분석하고 그 영역이라든지 당해 연도에 실시할 연간교육계획을 이렇게 수립해 나가야겠죠. 그래서 거기에 따른 예산도 굉장히 중요하거든요. 무조건 일에 모든 돈을 또 예산을 쏟아 부을 수 없기 때문에 경영진에게 어떤 계획에 따라서 어느 정도에 예산이 소요가 된다고 하고 인, 허가를 받아야겠죠. 그렇죠? 이렇게 해서 교육과정을 또 기획을 해야 되는데 이런 것들도 정부지원 사업하고 또 연관성이 있어서 정부에서 지원 받을 수 있는 부분들이 있습니다. 요즘은 일 학습 병행제라고 해서 또는 NCS이런 제도들도 조직 내에서 직접적으로 적용할 수 있기 때문에 그런 교육과정들도 과정을 개설할 수 있도록 하면 좋습니다. 그래서 학교 교육과 다르게 아무래도 조직 내에 교육이라는 게 실무교육이다 보니까 우리학생들하고도 모둠 학습을 통해서 어떤 교육과정을 구성해야 될지 이야기를 나누면 되게 좋을 것 같은데요. 그래서 어떤 면에서 보면 IMF이전에는 기업교육이 사실 학교교육이 뒤따르지 못하는 부분을 발전 시켜 나왔다고 볼 정도로 기억교육이 발 빠른 실무교육이 앞서 나갔는데요. 우리 학생들 하고 기업에 들어갔다고 생각하고 우리학생들이 가고 싶어 하는 직무가 있지 않습니까? 거기에서 필요로 하는 교육과정이 뭔지 이런 것들을 모둠 학습을 통해서 또는 과제물을 통해서 또 인터넷을 통해서 가지고와서 또 발표하도록 나누면 우리 학생들이 아 이런 교육들이 필요하겠구나. 이런 역량이 필요하겠구나. 그런 과정들을 이해하고 서로 공유할 때에 좋은 교육과정이 나오지 않을까 이런 생각이 듭니다. 우리 학생들이 사실 직장인이 행복해 지려고 한다고 한다면 저는 기업이 행복해져야 된다고 생각하고 그 소속된 직장인이 행복해 져야 된다고 생각하는데요. 그러기 위해서 우리가 교육 담당자들이 조직의 목적과 지금은 개인의 목적이 같이 가는 시대라고 합니다. 제가 인상 깊었던 문구 중에 하나가 이제는 핵심인재 시대가 아니라 핵심인재 1%가 아니라 나머지 99%의 사람들이 더 붙어서 행복하게 살아가는 그런 부분이 중요하다고 하는데요. 우리 학생들이 사회에 나가서 그런 훌륭한 교육 담당자로 성장해 나갈 수 있도록 여러 선생님들이 잘 지도해주셨으면 감사하겠습니다.