



피자 이제 빵을 뜯어 봅시다

냉동 도우(빵)를 사용하지 않습니다.
주문 즉시 만들어 공기구멍이 송송송-미스터피자

피자는 빵맛! 냉동도우(빵)나
반제빵된 도우로 만든 피자는 가라!
후라이팬에 기름범벅한 피자는 가라!
기계로 찍어 대량생산한 피자는 가라!
어제, 손으로 만들고 석쇠에 구운-
부드럽고 고소한 피자맛!

수타식피자의 참맛을 즐기자-미스터피자!

청사이래 7년간 피자업계 매출신장을 1위의 비결은?

- 100% 주문즉시 - 미리 만들지 않고 주문하는 그때 그때
만드는 가장 신선한 피자입니다.
- 100% 손맛으로 - 손으로 치고 공중에 던져 도우(피자빵)를
만드는 정통 뉴욕스타일의 고품격 피자입니다.
- 100% 석쇠에 - 바닥에 기름을 두른 팬피자와는 달리 기름없이
스크린(석쇠)에 직접 구워내는 담백한 피자입니다.



■ 1호점 (여의도점) 02-4047-3000 (영등포점) 774-0000 ■ 3호점 (아산점) 343-8300



최고의 맛이 있습니다. 최고의 찬사가 있습니다.

한눈에 볼 들어오는 '인테리어와' 어귀적 풍취를
느낄 수 있는 제시카 피자리아-
온온한 조경아래 이탈리아 남부식의 일고 큰 피자 피자는
치즈없이 해물과 토마토 소스만으로 맛을 낸 칼초네로 대표되며
버진 올리브유를 사용하여 다양한 소스와 조화된 풍미를 갖춘 누들은
주문즉시 신선한 해물과 어우러져 살아있는 스파게티로 만들어집니다.
이제, 어느 누구나 편안한 분위기에서 즐길 수 있는 제시카 피자리아로 오십시오!
이제 귀여이 눈과 입이 즐거워 합니다.

짜아있는 맛, 제시카 피자리아!



여학생진로개발특강모음집

여학생진로개발

1997.9

연세대학교 여학생처

여학생진로개발 특강모음집

여학생진로개발 Guide Book

1997. 9

연세대학교 여학생처

『여학생 진로개발 Guide Book』을 발간하며 ...

양 일 선

(여학생처장, 식품영양학과 교수)

지난 1996학년도 제 2학기 여학생처가 주관한 『제4기 여학생 진로개발 프로그램』의 특강 내용을 모아 이 책을 펴냅니다.

이 책은 여러분야에서 전문인으로 활약하고 계시는 산재 동문님들의 특강 내용을 발췌한 것과 함께 진로 선택시 합리적 의사 결정을 위한 Work Sheet, '97학년도 졸업생 취업현황, 여학생 및 여교수 현황 등을 정리한 자료를 담았습니다.

이제 21세기는 여성의 활발한 사회참여와 여성지도자를 요구하는 시대가 되었으며, 여성 전 문직을 위한 정부의 정책적 배려와 더불어 사회 각 부문에서의 여성들의 역할과 위상도 -우리 여성들의 기대 수준에는 그 속도가 미치지 못하지만- 변화하고 있는 것 만은 확실합니다.

여학생처는 남녀공학 51년의 역사의 터전인 연세에서 캠퍼스 구성인구 1/4이 넘는 여학생 들이 학교생활 및 여러 활동을 통하여 민주적이고 조화로운 남녀공학 문화를 배우고 성장하 여 이 사회가 요구하는 유능한 여성 지도자가 될 수 있도록 여러면에서 적극 지원하고자 노 력하고 있습니다.

그동안 여학생처가 마련해 온 진로개발 프로그램은 여성의 활동 영역과 역할을 절실히 요 구하는 유망직종 분야를 소개함으로써, 사회진출을 준비하는 여학생들에게 본인의 잠재능력과 적성에 맞는 진로를 탐색하여 설계하는 데 작으나마 도움이 되기를 바라는 마음입니다.

끝으로, 바쁘신 업무일정에도 불구하고 사랑하는 연세와 후배들을 위하여 『여학생 진로개 발 프로그램』에 오셔서 열정적으로 특강을 해주신 여러 동문님들께 감사의 마음을 아울러 전합니다.

감사합니다.

1997. 9.

여학생 진로개발 Guide Book을 발간하며... 양 일 선(여학생처장)

진로개발을 위한 특강 1

방송 매체를 통한 자기발현/ 최 춘 애	1
여성에게 "열린 채용"/ 박 성 남	8
광고와 카피라이터의 역할/ 김 동 희	18
정보사회의 현실과 진로개발/ 유 승 삼	27
국제화시대속의 세계언론매체에서 일할 수 있는 길/ 최 성 자	36
대기업에서의 여성인력활용과 인화/ 윤 여 순	48

부 록 59

1. 진로선택 / 합리적 의사결정 Work Sheet	60
2. 1997학년도 졸업생 취업 현황표	69
3. 여학생 현황 및 여교수 현황	70
4. 역대 여학생처장 명단	71

제 4기 여학생 진로개발 특강 모음집

방송매체를 통한 자기발현



최준애
(KBS 보도국 경제부 차장)

방송, 호기심과 관심의 대상

요즘 여러분에게 “졸업 후에 직업을 갖겠느냐”고 질문을 한다면 아마 그 질문 자체가 우문일 것입니다. 그러나 “결혼 전까지 직장 생활을 얼마나 하다가 그만두겠느냐”라고 질문을 하면 그것도 역시 우문일까요? ‘직업’이라는 것은 21세기 현대 사회의 주역이 될 여러분의 자아 정체성을 확립하기 위한 목적이자 수단입니다. 또한, 삶을 살아가기 위해 가장 중요한 것이고, 얻어야 하고 쟁취해야 할 것이라고 생각합니다. 직업이라는 것은 우선 경제력이 있어야 하고, 평생 일을 하면서 자기 인생을 스스로 책임질 수 있고, 평생 계속하려면 즐거워야 하고, 자기가 잘 할 수 있어야 합니다. 그런 직업들을 아마 누구든지 갖고 싶을 거라고 생각해요. 혹 호구지책으로, 정말 하기 싫은데, 자기는 원하지 않는데, 자기 적성이 아닌데 마지 못해서 일을 한다면 아마 평생 계속하기 어려울 것입니다.

‘방송’이라는 것에 대부분의 젊은 여성들이 평균치 이상의 호기심과 관심을 가지고 있다고 생각해요. 제가 77년도부터 일을 하기 시작했으니까 지금 20년이 되어 가는데, 사실 저도 방송국에서 기자로 일을 시작할 때는 제가 20년이나 이 일을 하게 되리라고는 생각하지 못했습니다. 방송이라는 것은 다른 어떤 직업보다도 세월을 참 빨리 가게 하는 일입니다. 왜냐하면 변화의 가장 앞에 서 있기 때문입니다. (여러분들의 환상을 꼭 깨주고 싶어서 이 말부터

하는 건데) 방송국에서 여러분들이 할 수 있는 일은 아나운서, 앵커우먼, 기자, 그 다음에 프로듀서(PD)가 있습니다. 그리고 행정직도 있죠. 또 엔지니어링에 관심이 있으면 엔지니어도 될 수도 있어요. 그런데 이걸 공과대의 전공이 필요하지요. 그 중에서 제가 개인적으로 여러분들이 가장 접근을 많이 해봤으면 좋겠다고 생각하는 직군은 PD입니다. 아나운서나 앵커의 목소리와 얼굴이 화면에 나오게 하기까지는 수많은 과정을 거쳐야 하고, 그것을 만들어 내는 총책임자가 바로 프로그램을 제작하는 프로듀서(PD)입니다. 아직은 우리 방송국들이 각각의 기능 분화가 철저하게 되어 있지 않습니다. 우리는 아직 과도기지만 중국에는 미국 처럼 연봉제가 될 것입니다. 최근에 경제불황 때문에 감량을 한다면서 퇴직금까지, 또는 죽을 때까지 책임을 저 주는 종신 고용은 이미 파괴되어 가고 있어요. 이런 사회적 현상은 방송, 언론직에도 이미 나타나고 있고 앞으로는 점점 가속화될 것이기 때문에, 결국 긴 안목으로 살아남을 수 있는 전문직은 PD입니다. 프로듀싱(producing)이라는 것은 우리가 흔히 상상하는 "컷, 카메라1, NG" 하는 기능만 있는 것이 아니라 기획을 하는 PD가 있고, 편성을 하는 PD가 있습니다. 사실 방송국의 시청률을 결정하는 가장 중요한 기능이 바로 편성입니다. 어느 시간대에 어떤 성격의 프로그램을 넣느냐에 따라서, 또 그 프로그램에 얼마만큼의 시간을 배당하느냐에 따라서 기획 편성하는 것이 방송국의 두뇌입니다. 결국 방송국의 수뇌부에는 그러한 기능만 남습니다. 이제 케이블 TV와 위성 방송이 안방에 들어서서 종일 방송이 들어 갑니다. 그렇게 되면 주요 방송국에서 송출하는 모든 프로그램들을 자체에서 다 제작할 수 없기 때문에 기획은 KBS, 제작은 한때 미디어 등으로 분화됩니다. 그러면 방송국에서는 이제 경제성을 따집니다. 왜냐하면 퇴직금을 주면서 평생을 책임져 주어야 하는 PD에게 그 프로그램을 제작하게 하는 것보다 독립 프로덕션에 맡길 경우, 프로그램 제작비도 싸게 들고 인건비 비중도 대단히 줄어들게 되니까요. 따라서 PD가 가장 여러분들이 적극적으로 공략을 해 봐야 할 분야라고 생각합니다.

그리고 타학과 전공자는 신문방송학과 졸업생보다는 불리하지 않을까 하는 의문이 있을 거예요. 물론 신문방송학을 전공하는 학생의 입장에서 방송국에서 일하기가 유리한 점이 있겠지만 그건 여러분들이 하기 나름입니다. 최근에 입사한 후배들을 보면 방송국에서 운영하는 방송 아카데미, 연수원 등을 거쳐서 온 사람들도 많고, 진짜 '외지의 한국인'들도 있습니다. 자기가 정말 방송 미디어에서 일을 해보겠다는 생각만 있다면 전공 과목이 방송 분야

와 무관하다 해도 문제될 것이 없습니다. 우선 한가지 정리합시다. TV 화면에 얼굴과 목소리가 나오는 직군을 선호하는 환상을 갖지 말 것! 왜냐하면 아직까지도 제작을 하는 담당 PD가 모든 권한을 가지고 있기 때문입니다.

아나운서, 앵커 직군을 살펴봅시다. 미국은 시청률 1%에 따라서 연봉이 달라지는 철저한 상업주의 방송입니다. 예를 들어 '바바라 월터스' 나 그보다 앞서 CBS 앵커였던 '윌터 크론 카이트' 등은 연봉 수백만불을 받습니다. 그런데 그것을 혼자 다 갖는 것이 아니라, 작은 중소기업 규모의 '크론카이트 사단' 내지는 '바바라 월터스 사단'이라는 것이 있어서 그 연봉을 바바라 월터스, 윌터 크론카이트라는 인기 상품을 떠받치는 벡타이 담당, 헤어 스타일 담당, 신간이 나오면 요약해서 한 눈에 볼 수 있도록 제공해 주는 사람 등-구성원들이 분배합니다. 즉, 이미지를 파는 겁니다. 우리도 중국에는 그런 시스템으로 갈 것입니다. 그렇지만 우리 나라가 처한 여러 가지 정치적인 상황이나 사회적인 상황으로 볼 때 미국식의 시스템으로 가기까지는 아직 멀었어요. 여러분들이 21세기의 주역이라고는 하지만 화면 앞에 나타나서 유명한 앵커나 아나운서가 될 확률이 그리 높을까요? 적어도 능력 있는 여학생이라면 지적 능력, 잠재력을 개발하고 발현해서 프로듀싱하고 픽업하는 권한을 가진 사람이 되는 것이 더 유리할 것입니다. 여러분들이 앞으로 승부를 걸어 볼 만한 일은 화면에 얼굴이나 목소리를 내미는 일보다는 프로듀싱하는 것입니다. 물론 바바라 월터스의 경우는 예수가 넘어서도 여전히 화면에 좋은 이미지로 비춰지고 있지만 대부분은 그렇지 못합니다. 앵커우먼을 하다가 다른 것을 할 수도 있지만 그것이 제1의 우선 목표가 되어서는 안되며, 방송국을 생각할 때 제일 먼저 떠오르는 이미지가 앵커우먼, 아나운서여서는 안 된다는 얘기를 해 드리고 싶습니다.

순발력과 창의력, 그리고 발상의 전환

그럼 프로듀서가 되기 위해서는 어떤 노력이 필요할까요? 방송국에서 일을 잘 하려면 토익(TOEIC) 점수가 좋다거나 논문을 써 잘 썼다거나하는 것 보다는 (물론 상식은 풍부해야겠지만) 무엇보다도 순발력과 창의력이 있어야 합니다. 발상의 전환! 완벽하게 새로운 건 없습니다. NEWS라는 것은 NEW에다 복수를 붙인 것 아니겠어요? 요즘 포스트 모던을 이야기 하

면서 과거 18-19세기의 많은 예술 업적들을 파괴하여 다시 해석하고 재조명하는 작업들에 우리가 관심을 갖는 것처럼, 방송국에서 일하는 사람들이 가져야 할 것은 발상의 전환과 순발력입니다. 그런데 불행히도 원하는 사람이 많다 보니 뽑기 위한 시험이 아니라 떨어뜨리기 위한 시험을 치기에 토익 점수로 일단 거르고 그 다음에 상식, 논문, 국어 등을 보는 거죠. 그건 여러분이 거친 대학 입학시험과 똑같습니다.

상대적으로 생각하는 훈련을 스스로 할 필요가 있습니다. 그러려면 많이 읽어야 합니다. 방송국에서 일하려면 많이 읽지 않고는 안돼요. 예를 들어 영화를 많이 보는 것도 PD가 되고 싶다면 준비해야 할 요소입니다. 카메라 워킹이 어떤지, A라는 메시지를 전달하기 위해 'ㄱ'이라는 화면에서 'ㄴ'이라는 화면으로 넘어가는데 어떤 기법으로 넘어가는지, 이런 것들을 프로적인 시각으로 접근해서 영화도 보고 TV 프로그램도 보세요. 여러분 <서편제>에서 'long take' 기법이라고 들어보셨죠? 시사 주간지나 <씨네 21> 등의 영화 잡지에도 상당히 전문적인 이야기가 많이 나오잖아요. 영화에 관한, 카메라 워킹에 관한 간단한 서적을 보고 나서 TV 다큐멘터리 프로그램을 보거나 재미있는 영화를 보면서 "아, 여기서 이런 메시지를 전하기 위해서 이런 기법을 썼구나. 나라면 그렇게 하지 않고 이렇게 할텐데"라고 생각해 보세요. 신문읽기를 권장하는 이유는 많은 칼럼 때문입니다. 칼럼은 그 신문사의 생각과는 달라서 똑같은 사안을 놓고 사람마다 가지는 다양한 생각을 접해 볼 수 있기 때문에 스크랩을 해도 좋겠습니다. 아마 대학 입학 시험을 준비하면서도 봤겠지만 아주 자유롭게 편안하게 칼럼을 읽다보면 우리 사회의 명망 높은 오피니언 리더들의 생각이나 논리 전개 방식이 많이 다르다는 것을 느끼실 것입니다. 특별한 교과서는 없습니다. 그렇게 해서 자기 안에 내재해 있는 정보의 양을 풍부하게 하세요. 키가 크려면 옆으로 살이 켜 다음에 키가 크죠. 잡학 다식하게 많은 정보를 섭취하고 활자 뿐 아니라 영상까지도 관심을 가지면서 자기의 속을 채워 넣으세요. 토익도 잘 보셔야 되니까 영어 공부도 해야 되고. 그 다음에 정보화 시대니까 보다 많은 정보를 효율적으로 섭취를 하려면 컴퓨터를 능숙하게 다룰 줄 아는 능력쯤은 기본 상식입니다.

21세기는 신유목시대

문명 비평가들은 지금, 20세기 말에서 21세기로 가는 시대를 신유목시대라고 합니다. 여러분들 페이지 가지고 있죠? 삐삐, 휴대폰, 휴대용 팩시밀리, 휴대용 노트북 등. 옛날에 정기스칸의 후에 유목민들이 풀밭을 따라 이동해 가면서 생계를 유지하고 자기 영토를 넓혀 갔듯이, 그런 정보 통신 기기들을 가진 사람들이 세계 각국을 떠돌아 다니면서 상호작용을 할 수 있습니다. 그래서 그런 산업들을 유목 산업이라고도 합니다. 우리 인류 문명이 농경 사회에서 시작했죠? 그래서 땅을 누가 많이 갖느냐가 주요 관심사였잖아요. 그런데 엘빈 토플러를 인용할 필요도 없이 이젠 땅이 아니라 정보를 누가 많이 갖느냐가 관건인데, 대신 정보가 독점화된 시대는 아닙니다. 이제는 정보는 다 널려있고 언제든지 찾을 수 있습니다. 문제는 누가 빠른 속도로 적합한 정보를 모아서 지금 이 시점에 어울리는 견해로 다시 조명을 하느냐입니다. 저널, 저널리즘이 하는 일이 그것입니다. 널려 있는 정보를 지금 이 시점, 이 사회에서 살고 있는 사람들이 원하고 갈구하는 형태로 어떻게 재가공 해내느냐, 그 작업이 저널리스트가 하는 일입니다. 어떤 미디어, 어떤 저널리스트가 가공을 해 낸 내용과 주제가 그 시대 정신과 일치하고 시대 정신을 이끌어 가고, 그 사회의 긍정적인 변화를 유도해 낼 수 있다면 갈채를 받을 수 있겠죠.

그리고 타임이나 뉴스위크 등의 외국 잡지 경우를 보면 프리랜서 기자들이 기고한 칼럼이나 기사가 많잖아요. 전쟁터에서 똑같이 찍은 사진이지만 어떤 사진은 팔리고 어떤 사진은 팔리지 않거든요. 그것은 카메라 뷰 파인더(view finder)안에서 앵글을 어떻게 보고 어떻게 찍어내느냐의 차이입니다. 그럼, 편집자는 선택을 하는 거죠. 여러분이 지금 방송과 신문을 포함한 저널리스트가 되려면 자기 관점을 가지고 이 시대 정신에 맞게 시대 정신을 이끌고 갈 수 있는, 혹은 이 사회를 비판할 수 있는 안목을 갖고 정보를 걸러 내서 자기 목소리로 쓰거나 전달하는 역할을 하는 저널리스트의 기능을 조금씩 익혀야 합니다.

21세기 직업여성이 가야 할 길

PD라는 것은 기획 PD, 편성 PD뿐만 아니라 드라마 PD, 연예, 오락을 담당하는 쇼 PD, 시사 교양 PD가 있습니다. 그리고 시사 교양에는 주부를 대상으로 하는 프로그램, 어린이 · 유아

프로그램, 토크쇼·시사 정책 토론 프로그램을 하는 PD가 있습니다. 그리고 TV만이 아니라 라디오 PD도 있어요. 라디오에는 여러분 잘 듣는 FM 음악 전문 PD가 있습니다.

그러면 실질적인 얘기로 들어가 봅시다. 지금 여러분 나이에 결혼관까지 얘기하기는 그렇지만 결혼을 하게 되면 아기를 낳는 경우가 많습니다. 아직 우리나라는 탁아 시스템이 사회적인 기능으로 작동을 하지 못하기 때문에 직업 여성에게 육아는 엄청난 부담이 됩니다. 이런 결혼, 출산, 육아, 탁아 등의 얘기를 졸업도 안한 후배들에게 하는 이유는 직업을 선택할 때 장기적으로 일할 수 있는 직업을 고려해서 선택하라고 말하고 싶기 때문입니다. 기자라는 뜻의 reporter에서 앞에 re를 때면 뭐가 돼요? porter, 짐꾼이죠? 이 짐꾼은 무지하게 고달픈 직업입니다. 기자라는 직업이 무지무지하게 고달파요. 제 근무 시간이 9to9입니다. 지금 제 직위가 차장인데 중간 간부입니다. 부장과 평기자들 사이에 낀 샌드위치죠. 이런 일을 하려면 여자한테는 남편이 필요한 것이 아니라 마누라(?)가 필요하다고들 합니다. 운이 좋게도 저에게는 12년째 근속을 해주고 있는 마누라가 있어요. 우리 나라에서 탁아가 사회적 기능으로 작용하지 못한다고 했는데, 그게 아마 여러분 세대까지도 개선이 안될 거예요. 여러분들한테 실질적인 얘기를 해 드리는 거예요. 이런 문제를 여러분 세대에는 개인적인 차원으로 해결할 수 없어요. 그래서 이제 정책적으로 많은 대안들이 나오고 있지만 여러분들도 아마 그 정책의 수혜자가 되기에는 어렵지 않은가라고 생각을 합니다.

라디오 PD도 참 재미있어요. 자기 자신이 굳이 권력체계 안에서 결정권을 휘두르는 권력 지향성이 있는 사람이 아니라면, 자기 직업을 즐기면서 일하고 싶고 자기 일을 통해서 자아 실현도 하고 사회에서 고등 교육을 받은 것을 써히면서 살고 싶지 않다면, 혹은 9to9의 구멍이 속에 파묻혀 살고 싶지 않다면, 주말에는 여행도 좀 다니면서 살고 싶다면, 저녁 식사라도 가족과 함께 하면서 살고 싶다면, 라디오 PD가 괜찮아요. 그러나 계속 일을 하면 할수록, 직위가 높아지면 높아질수록 퇴근 시간은 늦어질 수밖에 없어요. 당분간 우리가 선진국으로서 압축 성장하는 과정에서는 그렇게 갈 것입니다. 제가 왜 porter 앞에 re 자가 붙는 reporter라고 얘기했나 하면 기자는 아주 건강해야 하기 때문입니다. 여러분 아시다시피 대한민국 언론 사상 아직은 여자가 보도 국장이나 편집부장이 된 적은 없어요. 그렇게 성장을 하고 싶다. 자기 직업의 목표를 그렇게 가지고 싶다면 그렇게 설정을 하세요. 그러면 여러분 세대에서는 아마 나올 수도 있어요. 거기까지 가는 데는 권력 지향적인 성향이 있어야 합니다. 그 권력

지향성을 나쁜 이미지를 담아서 얘기하는 것이 아닙니다. 그렇지만 "권력 지향성이 자기한테 있느냐 없느냐를 살펴보고 직군을 선택하고 목표를 세우라"고 이야기하는 이유는 대부분의 여자들은 어떤 직장에서도 남자들보다 더 합리적이에요. 합리적이라는 것은 덜 권력 지향성이라는 말입니다. 덜 경쟁적이고 덜 쟁취적이라는 뜻입니다. 거꾸로 여자들의 직업 의식을 비판하는 시각에서 얘기를 하면 여자들은 적당히 하다가 힘들거나 수가 들어지면 잘 집어치우더라는 말과 맥을 같이 할 수 있습니다. 머리 좋고 능력 있는 사람들이 입사 경쟁을 치워서 들어왔는데 실제로 미디어에 들어와서 일을 해 보면 그렇게 가치있는 일에 에너지를 쏟는 경우가 아닌 것이 더 많아요. 아직도 여기자에게는 첫 부서 발령이 문화부나 생활과학 부입니다. 가을철 피부 관리는 어떻게 해야 하는가, 차례상을 어떻게 차리는가, 방학이 끝났는데 아이들 숙제는 어떻게 관리해 주어야 하는가, 추석 차리고 남은 음식을 어떻게 하면 다시 요리할 수 있는가, 올 가을 유행 패션은 무엇인가, 이런 것들만 맡깁니다. 그러다보면 "내가 이런 것 하려고 여기 온 게 아님네"하고 조직과 마찰이 생기고 타협이 안될 경우 사표를 던질 수도 있는거죠. 차라리 공부한다, 유학간다고 합니다. 그것이 여러분들이 경쟁을 풀고 들어갔을 때 겪을 수 있는 시나리오 중 하나입니다.

◀최준애▶ 현재 KBS보도국 경제부 차장. 77년 연세대학교 사회학과를 졸업. 77년 TBS에 공채 기자 1기로 입사. 80년 언론 통합합으로 KBS로 옮겨 사회부, 경제부, 특집부 등에서 활약. 90년부터 92년까지 만든 프로그램 『이것이 경쟁력이다』로 언론학회 방송기자 클럽의 언론상 수상. 이 프로그램은 삼성그룹의 90년도 신경영의 교과서로 쓰였음.

제 4기 여학생 진로개발 특강 모음집

여성에게 "열린 채용"

박성남

(E-Land 그룹 부사장)

캠퍼스 문화를 지향하는 기업

저 회 회사와 대학 캠퍼스 문화는 뗄래야 뗄 수 없는 관계입니다. 오래된 회사에서 저희 브랜드를 방문하면 상당히 당황스러워합니다. 여기가 회사인지, 대학 동아리인지, 월요일에 찬송을 많이 부르기 때문에 교회인지. 어떤 때는 복도에서 크게 인사를 하기 때문에 군대인지. 일반 회사에서는 볼 수 없는 것들이 상당히 많이 있습니다. 저희가 처음 회사 시작할 때부터 캠퍼스와 젊은이들이 갖고 있는 장점을 잘 살려서 이것을 기업 형태로 엮어 봤으면 좋겠다는 목표가 있었습니다. 저희가 1980년도에 일을 시작했으니까 학교 졸업하고 딱 5년 지나고 일을 시작하게 된 겁니다. 그 때 캠퍼스에서 만났던 후배들이 지금 경쟁력 있는 사업부의 핵심 인물로 자리하고 있습니다. 특히 저희 이랜드라는 회사는 여러분과 저의 모교인 연세대학교에 많은 빛을 지고 있다고 생각합니다. 구체적으로 저희 회사 브랜드 가운데 '언더우드'가 있습니다. 언더우드는 연희전문대학교의 창립자이신 언더우드 선교사와 스펀링이 똑같습니다. 저희 당시에 목하(木下)회가 있었어요. 나무 밑에서 뭔가 역사가 일어날 것같은 어감이 괜찮아서 나중에 우리 한판 벌이게 되면 언더우드라고 하자고 했는데 그 말이 1985년도에 언더우드라는 브랜드를 시작하면서 실현되었습니다. 광고 카피로는

'좋은 사람들의 좋은 옷, 언더우드' 인데 그 출발이 연대에서, 더 정확히는 연대 잔디밭에서 일어난 아이디어이기도 합니다.

저 개인적으로는 연고전을 통해서 애교심을 많이 배웠습니다. 저희 회사에도 체육대회가 있는데 그때 각 브랜드별로 응원전이 있어요. 여러가지 경기에서 경쟁하는 것보다도 응원 점수가 제일 높아요. 저희가 체육대회를 응원 중심으로 하다보니 재미난 데이터가 나오는데 응원을 하면서 하나가 되는 브랜드는 돈을 잘 벌어요. 그래서 요즘은 거꾸로 판단합니다. 체육대회에서 어느 팀이 응원을 잘하는가 보고 저 사업부 잘 나가겠다고 보면 거의 틀림이 없어요. 제가 지금 하는 이야기의 요점은 우리가 학교를 통해서 배운 것을 기업환경에 기업문화 차원으로 접목을 시켰다는 것입니다. 그래서 우리 회사는 젊습니다. 연세대학교도 출발이 꿈에서부터였다는 생각을 합니다. 언더우드 선교사가 여기 와서 선교를 했던 1800년대, 1900년대 초기의 여건이 정말 열악했지만, 꿈을 안고 계속 일궈 나가다 보니까 연세대학교가 여러분과 제가 많은 혜택을 누릴 수 있는 학교가 된 것이 아닌가 합니다. 그래서 저희도 받은 만큼 나눌 수 있는 회사가 되어야 한다고 생각하게 되었습니다. 그런 혜택을 많이 받은 사람으로서 더 괜찮은 꿈을 꾸고 그 꿈이 거기에 해당되는 몇몇 사람이 아니라 좀 더 많은 사람들과 나눌 수 있는 희망을 가지고 회사를 꾸려 나가면 좋겠다라는 생각을 했습니다. 그러면 다음은 최용욱 대리가 말씀드리겠습니다.

회사 선택의 조건

저희 그룹이 채용규모로 보면 아마 10대 그룹 정도 될 것입니다. 오늘 여성에게 열린 채용에 관한 이야기를 풀어 나가는 데 가장 중요한 것은 과연 회사가 여성 인력들에 대해 어떤 기대를 갖고 있고, 실제로 회사에 들어와서 혹은 회사 이외에 사회 각 영역에서 여성들이 어떻게 활약하고 있느냐라는 것을 들려 드리는 것이라는 생각이 듭니다. 그래서 실제로 여러분의 선택과 회사에서 여러 가지 직무를 경험하신 분의 실례를 들으면 도움이 될 것입니다.

연세대학교의 분위기라든지 연세대학교가 사회에 미치는 영향이 여러분의 생각 이상으로 대단히 크다는 것을 사회생활 경험을 통해서 느끼게 될 것입니다. 취업을 앞둔 여러분들

에게 이런 질문을 하고 싶어요. 과연 여러분들이 갖고 있는 직업 선택의 기준은 무엇입니까? 4학년이 되어서 막상 직업 선택을 하려고 하면 4년 동안 그렇게 소중히 생각했던 이상적인 가치관이 많이 달라지게 됩니다. 이제 바로 여러분 차례가 되었을 때 어느 새 직업 선택의 기준들이 바뀌어서 무엇보다도 보수가 직업 선택의 제 1의 기준이 되죠. 두번째는 평판이 좋은 회사, 세번째는 주로 면담을 통해서 통계를 낸 건데, 30년 지나도 안 망할 것 같은 회사, 규모가 너무 크거나 아니면 대단히 돈이 많아서 30년이 아니라 50년이 지나도 망하지 않을 것 같은 회사를 많이 선택합니다. 그 외에도 복지와 같은 혜택이 직업 선택의 기준으로 작용합니다. 하지만 직업 선택의 기준들을 가만히 심사숙고 해보면 그렇게 맞는 것만은 아니라는 것을 알 수 있습니다. 당장 눈앞에 보이는 급여라든지 복지 혜택 등은 장기적인 안목으로 보면 숫자 놀음에 불과하다는 것을 발견할 수 있어요. 예컨대 승진 기회가 많은 회사에 입사를 하면, 5년 정도 지나면 다른 회사에 입사한 동기들보다 승진을 빨리합니다. 거기서 3년 정도가 더 지나면, 이제는 격차가 역전이 되어서 급여뿐만 아니라 하는 일, 성장 가능성에 대해서 더 지혜로운 선택이었다는 것을 알 수 있습니다. 여러분들이 주로 방송이나 광고 등 화려해 보이는 분야에 취직하기를 원하고 계신데, 여러분에게 몇 가지 제안을 드리고 싶습니다. 여러분이 희망하는 분야 이외에도 여성 인력들이 진출할 수 있는 분야, 좋은 성과를 낼 수 있는 분야가 많이 있습니다. 저희 회사는 여성 인력 비율이 40%이고 여성 간부 비율이 20%입니다. 여러분들이 준비만 잘 한다면, 앞으로 많은 기업들이 여성들에게 열린 채용의 기회를 제공할 것이라고 믿습니다. 그리고 사회 구조와 후기 산업 사회의 여러가지 산업적인 측면들이 여성 인력에 대한 수요를 점점 크게 가지지 않을까 예상합니다.

유망 직종

저희 회사를 중심으로 몇 가지 제안을 드려본다면 첫째, 영업 전문가입니다. 영업의 영역은 굉장히 다양하고 전문적인 부분입니다. 두번째는 상품 기획자입니다. 저는 사학을 전공했음에도 불구하고 옷을 디자이너와 함께 기획하는 일을 실제로 해봤습니다. 아주 재미있는 일이고 도전해 볼 만한 일입니다. 그 외에도 액세서리라든지 여러가지 유형무형의 상품들을

기획하는 역할은 여성들에게 매우 좋은 직종이 아닐까 합니다. 그리고 실제로 좋은 성과를 내고 있습니다. 세번째는 유통업에 해당하는 백화점 MD(Merchandise)를 추천해 드리고 싶습니다. 혹시 여러분 중에 토플(TOEFL)이나 토익(TOEIC) 성적은 좋지 않지만 '이대 앞에 가면 아주 좋은 물건을 싸 가격에 살 수 있다, 나는 이것만큼은 세계 최고다' 하시는 분들에게 기회가 많이 있습니다. 전 세계를 돌아다니면서 값싸고 품질 좋은 제품을 직접 상담하고, 수출입 과정을 통해 국내에 들여와서 유통시키는 일에 여성들이 맹활약하고 있습니다. 확대해 보면 해외 전문 바이어 역할이 있습니다. 구매 전문가라든지 상담 전문가도 여성들에게 좋은 직종이라고 생각합니다. 또 저희가 전국에 3,000여개되는 상점을 갖고 있는데 그것을 관리해 나가는 상점관리자도 고급 인력이 필요한 직종이고 유망한 직종입니다. 여성의 섬세함이나 패션 감각, 친절환 서비스 마인드, 탁월한 기획력 등이 많이 요구되는 영역입니다. 이렇게 다양한 직종이 있음에도 여러분들은 수동적으로 보고 들던 아주 좁은 분야의, 자유롭고 쉬운 것들만 찾으셨는데, 그 이외에 도전 정신, 개척 정신이 필요한 영역으로 시각을 확대한다면 더 많은 열린 채용의 기회가 여러분들에게 다가올 것을 확신합니다. 그러면 식품영양학과를 졸업하신 85학번 김진경 대리를 소개하겠습니다.

김진경 대리의 경우

저는 졸업하고 전공을 살려 병원에서 영양사 일을 하다가 신문에 '30년 일할 직장'이란 광고를 보고 좋은 회사겠다는 생각이 들어 이 곳에 입사해서 7년째 일하고 있습니다. 저는 처음에 '로이드'로 배치를 받아, 3년 반동안 영업 업무를 했습니다. 영업 업무는 많은 대리점들을 관리하는 업무인데, 한 대리점마다 마케팅을 해주는 겁니다. 어떻게 하면 이 매장의 매출을 올릴 수 있을까를 연구해서 지역 마케팅을 펼치고, 어떤 제품이 이 지역에 잘 나가는가를 생각해서 여기는 이 시계를 돋보이게 디스플레이를 하면 매출이 올라가더라 등을 분석하는 일과 입금 관리 등을 했습니다. 그리고 1년 반 동안은 상품 기획과 그 밖의 일반 기획을 했습니다. 그 업무는 브랜드의 장기 계획과 단기 계획을 세우는 것입니다. 내외 환경을 분석한 다음 전략을 세우는 전반적인 기획과 함께 상품 기획을 했습니다. 시계와 액세서리를 보

면서 어떻게 제품을 만들면 판매가 많이 될 것인가, 그리고 여러 샘플들을 많이 사 온 다음 이 샘플 중에 어떤 유형들이 많이 팔릴 수 있을 것인가 등을 통계 내서 판매할 제품을 정합니다. 그렇게 1년 반 동안 기획을 한 다음 본사에 있는 교육부에서 1년 동안 신입사원 교육과 승진 교육들을 맡았습니다. 사람들에게 "우리 회사에서는 이렇게 일을 하면 성과를 낼 수 있는 사람이 될 것입니다" 등의 여러 가지 지침들을 이야기해 주고 사람들이 일을 잘 할 수 있도록 동기 부여를 해주는 교육 프로그램을 만드는 일이었습니다. 그런데 식품사업부가 생긴다고 하더라고요. 그때 제가 전공이 식품영양이라 식품사업부로 이동을 했습니다. 그래서 '피자몰'과 '피자리그'의 매장을 관리하고 대리점 관리들을 해 오고 있습니다.

여성에게 직업은 꿈이 아니다

요즘 면접을 하면서, '여성들은 구체적으로 이 회사는 어떤 사람을 원하고 내가 무엇을 준비해야 이 회사에 입사할 수 있는가 등에 대한 구체적인 정보 없이 직업 선택을 하려고 한다'는 생각이 듭니다. 그래서 취업을 앞둔 여러분들에게 당부하고 싶은 점은 우선 내가 왜 일하고자 하는가라는 직업관을 명확하게 정립했으면 좋겠다는 것입니다. 나의 재능을 살펴볼 때 과연 어떤 일을 하는 것이 나에게 어울리는 일인지 잘 찾아서 주체적으로 준비하고 타겟을 정하라는 것입니다. 그리고 자신이 여성으로서 결혼을 해서 가정에서 남편과 아이들을 잘 뒷바라지하는 것에서 보람을 찾고 사는 것이 정말 좋다면 그렇게 하는 것이고, 일하는 것이 좋고 일에 미쳐 보고 싶다는 사람들만 일을 했으면 좋겠어요. 회사에서 여성 인력을 싫어하는 이유 중의 하나가 적당히 하다가 시집가려고 하는 경향, 또는 시집가서도 대충대충 일하려는 것 때문입니다. 이것이 오히려 후배들의 길을 막고 있다는 생각이 듭니다. 정말 내가 일을 해보겠다는 분들은 구체적으로 정보를 조사해서 실력을 갖추었으면 좋겠습니다. 그러면 잠시 질문을 받아보겠습니다.

Q: 타회사의 경우에 여성들이 결혼 후에 퇴직을 종용받고 심지어는 공무원들도 그런 경우가 있다고 들었는데 이랜드의 경우는 어떤지 알고 싶고, 또 결혼 후에

퇴직을 종용받지 않는다면 여성의 육아나 출산에 대한 조치가 어떤지 알고 싶습니다.

A: 물론 종용받지 않습니다. 결혼을 하면 육아를 위해서 1년 휴직을 할 수 있고 보통 사원들은 자기 개발의 시간을 위해서 7시에 출근하는데 결혼한 사원은 9시에 출근하고 일찍 퇴근하는 것을 보장해 줍니다. 탁아소는 아직 없으나, 만들 계획은 있습니다. 그런데 좀 강한 의지가 필요하더라고요. 덜 일하면서 똑같이 인정받겠다는 것은 잘못된 생각인 것 같습니다. 하지만 회사에서 배려를 많이 하고 있습니다. 그러면 박성남 부장님이 열린 채용에 대해서 자세하게 설명 드리겠습니다.

여성 인력의 가능성

대기업 가운데서 여성 인력 채용이 활성화된 지가 몇 년 안됐습니다. 그런데 여성 채용하면 '이랜드'라서 대기업에서 문의가 많이 옵니다. 인사 담당자를 보내서 어떻게 뽑고 활용을 하느냐, 교육은 어떻게 시키느냐고 물어보는데, 있는 그대로 다 가르쳐 줬습니다. 그런데 회사에는 문화라는 것이 있어서 여성 인력을 많이 뽑아도 서로가 힘들어요. 일 시키면서도 불안하고 중요한 일이 있을 때에는 다른 사람을 찾게 되고, 여성들은 와서 뭔가 하긴 해야겠는데 일거리는 주지 않고... 이렇게 말은 안하지만 열려 있지 않은 남자 위주의 분위기가 있어요. 그래서 문의를 할 때 시간이 걸릴 거라고, 무엇보다 선례가 있어야 한다고 말씀을 드리죠.

저희 회사의 남녀 비율은 6:4정도입니다. 따라서 각 브랜드의 성공은 여직원의 마음을 어떻게 사느냐, 그 후원을 어떻게 도출해 내느냐에 달려 있습니다. 그런데 저희들이 이런 생각을 갖게 된 것은 저희 회사가 갖고 있는 약점에서 출발했습니다. 87년 88년부터 회사가 자꾸 커지는데 사람은 채워야겠고, 쓸만한 사람은 뽑기가 쉽지 않고, 공개 채용을 해야 되는데 그때만 하더라도 우리 회사를 회사라고 소개하기는 쉽지 않더라고요. "우리 나름대로 소개를 하고 우리가 잘 하는 꿈에 관한 얘기를 하자. 그러면 꿈을 찾는 사람들은 오지 않겠는가" 하는 생각을 했었어요. 그런데 남자들 모으기가 힘들더라고요. 어떻게 대안을 찾을 것인가. 그런데 학교 졸업하고 놓고 있는 똑똑한 여자들이 많더라고요. 사장님이 과감하게 "여성 인력

이라고 못할 게 뭐냐. 머리는 훨씬 더 뛰어날 수도 있고 더 예민할 수도 있고 특히 패션과 여성 인력은 너무 잘 맞는다. 한 번 해보자”고 해서 여성 인력을 채용하기 시작했습니다. 그래서 성공한 브랜드가 바로 ‘헌트’예요. 그 때 팀장은 남자였고 핵심적인 사람들이 모두 여성이었어요. 영업 팀장부터 기획까지 모두 맹렬 여성들이었죠. 이 사람들이 일을 하기 시작하는데, 너무 열심히 했습니다. 그 때부터 여성 인력이 생각보다 대단한 가능성을 가지고 있다는 것을 느끼고 마음을 열기 시작했습니다. 물론 개인차는 조금씩 있겠지만 지방 출장이니 야근이니 하나도 문제될 것이 없었어요. 그 다음에 5기 사원을 뽑았는데 그 때는 남성보다 여성을 더 많이 뽑았습니다. 그리고 다시 여성 인력의 가능성을 보게 된 것이 우리 회사의 효자 브랜드, 아동복입니다. 그 아동복 사업부의 초기 멤버들이 대부분 여성들이었어요. 남성들보다 여성들이 아이들에게 더 관심이 많잖아요. 돈은 많이 벌지 않으면서 자리만 차지하는 사람들은 정리해야 한다고 생각해서 우리가 쓰고 있는 공간당 매출액을 항상 계산하는데 아동 사업부가 평당 매출액이 가장 높았습니다.

여성인력의 장점

특히 남성들보다 여성들이 갖고 있는 부분에 강점들이 있는 것 같습니다. 앞으로 국제화 시대, 세계화에 대두되는 것이 언어 감각입니다. 그런데 제가 면접을 보면서 느낀 바는 남성보다는 여성이 언어 감각이 한수 위예요. 여러분들 가운데 언어에 재능이 있는 사람들은 그 장점을 한껏 살리는 것이 좋을 것입니다. 또 여성들에게 예민한 부분들이 있는 것 같습니다. 그 예민함이라는 것은 회사에 사업적인 전략을 세우는 데에도 중요합니다. 남성들은 일을 한가지 하다보면 너무 한쪽으로 치우쳐 후유증이 많아요. 그런데 여성들은 인격적이거든요. 고객 서비스 차원에서 볼 때 역시 인격적이고 지속적인 관계를 잘 이끌어 나가는 것이 중요한 강점이라고 봅니다. 또 하나는, 어떤 면에 있어서는 여성이 남성보다 논리적입니다. 선후배 관계나 여러가지 청탁 등에 영향을 덜 받아 훨씬 합리적입니다. 저희 회사는 성장만큼이나 정직하게 이윤을 만들어 나갔으면 좋겠다는 것이 소원인데 그러려면 우리나라에서는 선후배 관계, 친인척 관계, 서로 아는 관계 등을 초월하지 않고서는 문제 가운데로 들어갈 수밖에 없어요.

연대생들에게 당부하고 싶은 말

저도 연대를 여전히 사랑하고 연대의 문화적 특성이 여전히 배어 있지만, 회사 생활을 할 때는 조금 다르게 생각해야 할 부분이 있다는 것을 말씀드리고 싶습니다. 연대 졸업생들이 개인적인 능력은 탁월한 것 같은데 개성이 좀 강해요. 남의 개성도 포용하면서 자기 개성을 갖고 있으면 좋은데, 자기 개성을 위해서 모두 나한테 맞춰라하는 것은 조직 사회에서는 힘들어요. 내 개성이 소중한 만큼 다른 사람의 것도 소중하게 생각하면서 자기 색깔을 갖고 있으면 너무 멋진거죠. 또 하나는 우리 연대 학생들에게 ‘근성’이 조금 약한 것이 아닌가 합니다. 자기의 목표를 위해서 과정이 조금 어려워도 근성을 가지고 견디 내기도 하고 버텨보기도 하고, 내 진심이 언젠가는 전달될 것이라는 생각으로 독심있게 매달려야 하는데, 그런 부분이 약하지 않은가하는 생각이 듭니다. 어느 학교 나왔다는 것이 중요한 것이 아니라 그 사람이 어떤 것을 이뤄 냈느냐가 더 중요하므로 근성을 키워보면 하는 생각이 듭니다.

취직을 하려는 이들에게

저는 직장 생활을 할 때 전제가 있다고 생각합니다. 회사라고 하는 것은 결국 이윤을 창출하기 위해 있는 것입니다. 이윤 창출을 멋있게 잘 하는 회사가 더 많은 기여를 할 수 있고 더 많은 식구를 담아 낼 수 있다고 생각합니다. 그렇게 되려면 그 회사의 구성원들이 이윤 창출에 기여할 수 있어야 합니다. 이윤 창출에 기여할 수 있는 사람으로서 준비하고 회사 안에 들어와서 그것을 늘 평가를 하도록 저 자신에 대해서도 똑같이 주문하고 있는 겁니다. ‘정말 내가 높은 데 있으면서 계속 다른 사람들 어깨에 짐만 지우는 사람인가, 아니면 회사 이윤 창출에 기여하는 사람인가.’ 그런 쪽에 자신이 없으면 다른 쪽의 길을 걸어가는 것이 훨씬 좋으리라 생각합니다. 또 하나는 이미 말한 것처럼 근성이 조금은 강인했으면 좋겠다는 것입니다. 좀 거친 일도 했으면 좋겠다는 생각이 듭니다. 오늘 제가 피자를 날랐어요. 저는 부사장이라는 호칭을 쓰지만 타 회사로 얘기한다면 부회장이 격에 맞습니다. 제가 피자를 여기에 싣고 왔는데 타회사에서는 있을 수 없는 일입니다. 그런데 우리 회사에서는 자연스러운 일입니다. 한국에서는 괜찮게 훈련되고 교육된 사람은 어떤 일은 해서는 안된다는 선입견

이 있습니다. 그러나 모든 것의 주체는 사람입니다. "편찮은 사람이 하면 그 일은 편찮은 일이 되고, 아무리 멋진 일이라 하더라도 별 볼 일 없는 사람이 하게 되면 별볼 일 없는 일이 된다"는 것이 제가 갖고 있는 기준입니다. 일을 가려서 격조와 분위기에 맞는 일만 하겠다고 하는 것은 성장에 별로 도움이 안됩니다. 저희 회사가 처음 일을 시작할 때는 우리가 동대문에서 물건을 가져다 팔았습니다. 대학교 졸업한 사람들이 택시 탈 돈도 없어서, 그때 버스 안 내장이 있던 시절인데 사정해서 보따리 짐을 가지고 뒀었습니다. 저희 회사가 이대 앞에 3평짜리 가게에서 시작을 했거든요. 그 앞에서 우리가 이대생 지나갈 때 팜플렛을 뿌렸어요. 이대 학보에서도 별난 사람들 있다고 취재해 가기도 했습니다. 저희 회사의 경쟁력이 그런데서 나오는 것이라고 생각합니다. 어쨌든 좀 강인했으면 좋겠다는 생각입니다.

한 가지 더, 무엇을 하든 열정적이었으면 좋겠어요. 저희는 공부 잘하는 사람만 잔뜩 뽑지 않아요. 그런데 확인하는 것이 한가지 있습니다. 자기가 모든 열정을 쏟아서 뭐든지 한 번 해본 것이 있는 사람. 동아리 활동도 좋고, 자기 취미 생활도 좋고, 자기 몸을 불태워 본 그런 경험이 있는 사람. 그런 경험이 있는 사람은 채널만 바꾸면 되거든요. '남자든 여자든 한 번 자기가 뜻을 갖고 있는 일이 있다면 자기가 열정을 가지고 한 번 해보는 것이 좋겠다.' 그것을 꼭 부탁드립니다.

꿈이 있는 기업

저희 회사에 들어와서 한 식구로 일할 사람에게 회사를 내 회사로 삼는 과정을 보통 이렇게 소개합니다. 회사를 좋아하고, 같이 회사 다니는 사람들을 좋아하고, 일을 좋아하고 그러면 우리가 갖고 있는 재능과 장기들을 통해 뭔가 편찮은 것을 일궈 낼 수 있고, 그것이 우선은 나에게 유익하겠지만, 우리 모두가 창출해 낸 것을 가지고 더 많은 것에 기여를 할 수 있지 않을까 하는 생각이 듭니다. 저희는 특히 제 3세계에 부담을 많이 가지고 있습니다. 지금 중국, 대만, 스리랑카, 인도에도 진출해 있는데, 우리나라 60년대 말 70년대 초처럼 여전히 복개되지 않은 시궁창이 흐르고, 실업자들이 많고, 그 중에서도 여성들은 더 많이 고생하고 있고, 아이들은 거의 방치된 상태의 환경입니다. 일차적으로는 국내에서도 우리가 같이 나눌

것이 있어야 하지만, 가깝게는 북한도 우리 대상 중의 하나고 특히 제 3세계에 우리가 무언가 기여할 수 있는 회사였으면 합니다. 우리가 갖고 있는 강점들을 잘 살려서 사회에 기여했으면 좋겠다는 것이 저희들이 갖고 있는 생각이고 계획입니다.

◀박 성 남▶ 현재 이랜드 그룹 부사장. 75년 연세대학교 식품공학과를 졸업. 77년 삼립식품 연구개발실 근무. 80년 「E-LAND」 창업 멤버로 활동. 84년 장로교 합동 신학대학원 졸업. 85년 「UnderWood」시작. 87년 미국 미시시피주 리폴드 신학원 졸업. 92년 기독교 윤리실천운동 정치사회·윤리위원으로 활동.

제 4기 여학생 진로개발 특강 모음집

광고와 카피라이터의 역할



김 동 희
(MBC 애드컴 부국장)

광고계 입문 과정

제 목은 '광고에서 카피라이터가 하는 역할'인데 광고 전반에 관해 이야기하고, 사회 속에서 여성의 역할 등에 대해 중점적으로 이야기하겠습니다.

학교라는 것은 참 기회가 많은 곳이에요. 여러분들 앞에 지금 놓여 있는 다양한 기회, 시간 등을 내 것으로 만드는 일에 노력했으면 좋겠다는 것이 제 의견입니다. 대학 다닐 때 저는 당연히 신문사나 방송국을 가고 싶어했습니다. 그 때만 해도 광고라는 것이 지금처럼 인기가 높은 직종도 아니었고, 앞으로 좋을 것이라는 전망만 있었기 때문입니다. 그래서 당시에는 연합광고였던 MBC 애드컴에 입사했습니다. 제 1기 공개채용 할 때 시험을 보고 붙어서, 공개채용 1세대로 광고일을 시작했습니다. 대개 사회 생활을 하다보면 선후배의 인연이라고 하는 것들이 많이 작용하는데, 저는 그런 덕을 하나도 보지 못하고 혼자서 그 험한 세상을 뚫고 20년을 지내왔습니다. 그리고 여성이 별로 없었기 때문에 여성에게 기회를 더 주지 않을 것 같은데, 역설적이게도 여성들에게 상당히 우호적이었습니다. 얼마 되지 않는 여성들에게 많은 기회를 내줬고, 우리 스스로 전문직으로서 일을 하는 사람들이기 때문에 엄청나게 뒷바라지하는 역할은 하지 않겠다는 생각을 가지고 일을 했기 때문에 나름대로 길을 뚫고나가는데 큰 어려움은 없었습니다.

여성에게 광고 분야가 좋은 이유

여러분들은 광고 대행사와 광고의 역할 등에 대해 관심이 상당히 높은 것으로 알고 있습니다. 그리고 실질적으로 여성들이 능력을 발휘하기에 좋은 분야가 광고인 것 같습니다. 요즘 언론은 신문, 방송, 광고로 분류되어 광고도 언론의 한 통로로 인정이 되고 있습니다. 왜냐하면 신문이나 방송에 우리가 광고를 실어줘야 그들이 우리에게 돈을 얻어서 경영을 하기 때문입니다. 신문, 방송같은 경우, 여성도 기자나 PD, 아나운서나 등의 역할을 맡기도 하지만 아직도 워낙 우월한 남성들이 많이 있기 때문에 여성이 기를 펼 수 있는 것은 정말 1%입니다. 그런데 상대적으로 광고같은 경우는 뛰어난 능력을 가진 남성들이 언론쪽보다는 덜 있습니다. 왜냐하면 정말 좋은 조건을 가진 남자들은 다른 좋은 조건의 직업들, 예를 들면 신문사, 방송국, 그리고 여러분들이 좋아하는 의사, 변호사, 검사 등 갈 수 있는 길이 많기 때문입니다. 그래서 광고계에서는 여성들에게 기회가 훨씬 많은 거죠. 남녀 구별은 분명히 있습니다만 남녀 차별 없이 능력을 발휘할 수 있는 곳이 광고분야라고 생각합니다. 제가 20년 전에 광고분야에 들어가서 자리를 쉽게 잡을 수 있었던 것도 이런 여건이었기 때문에 가능했었다고 생각합니다.

두번째는 일의 특성상 여성들이 광고일을 하기가 상당히 좋다는 것입니다. 광고는 약간 연예계적인 기질, 엔터테인먼트적인 기질을 가지고 있는 사람들에게 유리합니다. 쉽게 말하면 굉장히 재미있는 직장이 될 수 있는 거죠. 또 이 광고 직종은 서열같은 것에 별로 얽매이지 않아요. 능력이 있으면 그 사람의 아이디어가 받아들여져서 당장 실현됩니다. 아까 말씀드린 엔터테인먼트적인 기질이 있어야 한다는 것은, 대중문화 속에서 사람들이 재미있어하고 흥미있어하는 것을 따다가 여러분들이 좋아하는 CM이나 신문광고, 잡지광고 같은 것을 만들어서 소비자를 설득시켜야 하기 때문에 작업 자체가 재미있는 쪽으로 흘러간다는 것입니다. 물론 재미있는 것만은 아닙니다. 재미있는 것을 만들어내기 위한 과정, 아이디어를 펼쳐내기 위한 과정이 상당히 까다롭고 여러분들이 생각하는 것보다 훨씬 더 과학적인 연구도 많이 합니다. 그러나, 대중문화의 새로운 흐름과 유행에서 살 수 있기 때문에 늘 젊은 사고방식으로 살아갈 수 있습니다. 그리고 생명이 길어요. 생명이 길다는 것은 여성들이 직업을 갖고, 결혼을 하고, 가사일에 매이게 되면 대개 기업체들은 상당히 싫어합니다. 그러나 광고는 결

혼을 함으로써 얻는 또다른 부가가치가 있습니다. 가정에서 얻는 소비자의 심리, 육아를 통해 얻는 소비자의 심리를 광고에 이용할 수 있기 때문에 결혼을 해서도 훨씬 더 열정적으로 일할 수 있습니다.

광고대행사 빅10이라고 할 수 있는 회사는 삼성의 제일기획, LG AD, 현대의 금강기획, 롯데의 대홍, 해태의 코래드, 두산의 오리콤, 그리고 MBC 애드컴 등입니다. 저희는 기업을 가지고 있지 않습니다. MBC가 대주주일 뿐 저희는 In House Agency가 아닙니다. 그리고 한화그룹에서 하고 있는 한코, 그리고 서울 광고 기획도 독립 광고 대행사라고는 하고 있지만 거의 남양유업의 주식이 50% 이상 되기 때문에 인 하우스 에이전시라고 볼 수 있습니다. 이런 빅10의 광고 대행사에서 공개 채용을 하고 있는 곳이 지금 그렇게 많지 않습니다. 가뜰이나 광고 대행사에서 뽑는 인원수는 적은데 공개 채용을 하는 수는 많이 줄어들었습니다. 그리고 그렇지 않다치더라도 빅10 그러니까 10개의 상위권의 광고 대행사에 들어가는 정말 하늘의 별따기처럼 어렵습니다.

광고인의 분야에는 AE라고 하는 기획이 있고, 그 다음에 광고 전략을 짜는 마케터들이 있습니다. 그리고 media mix를 하고 media planning을 하는 미디어 리서치 쪽의 미디어맨들이 있습니다. 또 저와 같은 creative part의 사람들이 있습니다. 크리에이티브 파트에는 카피라이터, PD, 그래픽 디자이너가 있습니다. 그리고 이벤트를 기획하거나 새로운 사업의 영역을 구축하는 프로모션을 합쳐서 광고 대행사의 영역이 있습니다. 그러나 이 영역별로 거의 소수의 인원들을 뽑기 때문에 빅10이라 할지라도 숫자를 합하면 몇백명이 되질 않죠. 그래서 광고 대행사에 들어가기 어렵다는 것입니다. 대기업 같으면 한 기업에서 천 명도 뽑고 천오백 명도 뽑죠. 그런데 빅10을 합해야 몇백명이 되지 않습니다. 그 중에서 남자가 70% 여자가 30%를 차지하는 것을 보면 백명 내외일 것입니다. 그러나 들어오기만 하면 정말 능력을 펼치기에는 참 좋습니다.

능력을 발휘할 수 있는 직장

카피라이터를 하고 있는 신입사원의 예를 하나 들어드릴게요. 광고라는 것이 얼마나 서열을 무시하고 일이 진행되는가를 보여주기 위한 것입니다. 제가 creative director인데, 기획쪽에서 전략을 짜오면 그 전략이 잘 되어 있는지를 검토하고 그 전략을 가지고 크리에이티브를 완성하는

일을 합니다. 그럼 카피라이터, 그래픽 디자이너, PD에게 “자, 이런 일은 이렇게 해서 이렇게 만들어 와라”고 하면 그걸 보고 “이건 좋고 이건 나쁘니까 이렇게 합시다”라고 이야기를 합니다. 지금 카피라이터로 일하는 신입 사원이 일년 반정도 됐는데 그 위로 7년차 되는 남자 카피라이터 대리가 있습니다. 자, 카피라이터인 대리와 신입사원 두사람한테 카피를 써 보라고 합니다. 써 오면 제가 두 사람 것을 놓고 똑같이 평가를 하는 겁니다. 광고는 두 사람의 아이디어를 놓고 비교합니다. 일년차가 쓴 것이 훨씬 좋으면 당연히 그것을 가지고 아이디어를 만듭니다. 그렇게 해서 광고계에서는 도태되는 경우가 상당히 많고, 경력이 아주 짧은 사람도 능력을 발휘할 수 있는 기회가 많아서 승진을 빨리 하는 경우가 있습니다. 그렇게 능력을 펼 기회가 확실한 곳, 그것이 바로 광고의 매력입니다. 한쪽은 남성이고 한쪽은 여성이었습니다. 많은 기업체에서 여성, 남성 구별을 엄청나게 합니다. 구별이 아니라 차별이에요. 저같은 경우는 제가 여성이어서가 아니라 남성, 여성, 연차를 절대 구별하지 않고 좋은 아이디어를 씁니다. 광고라는 것은 좋은 아이디어로 승부를 하기 때문이죠. 그렇다면 여러분은 당연히 그 가능성을 얻을 수 있을 겁니다. 성공할 수 있는 기회는 그 사람의 능력에 따라서 주어지는 겁니다. 광고는 연차에 상관없이 때문에 여러분이 지금 4학년이라면 당장 들어가서 일을 시작해서 능력이 있으면 1년이나 2년 내에 빛나는 광고인이 될 수 있습니다.

그리고 저는 가능하면 많은 젊은 사람들의 생각들, 젊은 사람들로 부터 아이디어를 얻고 저도 늘 젊게 살기 위한 노력을 상당히 많이 하고 있습니다. 그래야만 광고계에서는 살아남을 수가 있죠. 광고 분야에서만이 아니라 언론 분야에서도 마찬가지로 그 곳에서 빛나기 위해서는 남보다 창의력이 있어야 한다, 남보다 아이디어가 풍부해야 한다는 생각을 반드시 가져야 합니다.

Q: 이벤트 분야에 대해서 알고 싶습니다.

A: 일단 프로모션 쪽은 지금 광고 대행사에서 활성화 분야로 키우고 있습니다. 이벤트를 잘하면 사업성이 있다고 생각을 하기 때문에 각 대행사마다 프로모션에 역점을 두고 신경을 많이 쓰고 있어요. 소규모의 이벤트 회사에 들어가는 것은 아직 젊은 사람들의 입장에서 절대로 할 일이 아니라고 생각합니다. 조금 길게 봐서 대행사의 프로모션 파트에 들어가서 거기서 정석적으로 배워서 일을 하는 것이 좋을 것이라는 생각이 들어요.

프로모션은 PM이라고 해서 따로 뽑습니다. 대행사마다 다 있는데, 요즘 프로모션 쪽에 인원을 많이 뽑고 있습니다. 지금 대행사가 이벤트 회사들과 합작해서 일을 하고 있죠. 이벤트 회사들도 대행사들과 링크를 해서 커 갈 수 있는 기회들을 잡고 있는 것입니다. 아직 젊은 사람들의 경우 정석으로 일을 배우려면 대행사의 프로모션 파트로 들어가시는 것이 제일 좋습니다. 여자보다 남자를 많이 뽑는데, 왜냐하면 몸으로 뛰는 직업이거든요. 물론 아이디어 파트도 있죠. 아이디어를 내서 그걸 갖고 몸으로 뛰는 것이기 때문에 여성들에 대한 문은 점점 넓어지고 있습니다. 대략 8:2 정도로 보면 됩니다.

Q: 프로모션쪽에 여성이 취직하기 힘들지 않습니까?

A: 여자를 안 뽑을 것이라라는 고정관념도 깨야 합니다. 옛날에는 여자 PD는 하나도 안 뽑았어요. 그런데 요즘 다 채용합니다. 금강기획은 여성 인력도 많이 뽑고 이벤트 쪽을 많이 키우고 있어요. 그리고 여성들이 이벤트 하겠다고 이벤트 회사 사장되는 경우도 있습니다. 자기의 경영 수완과 아이디어에 달린 것입니다. 내가 어떻게 이벤트를 끌고 나갈 것이냐, 어떤 대행사와 링크를 해서 일을 할 것이냐, 그런 것도 다 개척할 분야입니다.

첨단 정보사회에서 광고의 비전

우리도 신문이나 방송같은 기존 매체를 벗어나기 위한 노력들을 많이 합니다. 왜냐하면 시장은 한정이 되어 있기 때문에 광고 대행사도 이윤을 추구하기 위해 끊임없이 사업확장을 하는 비즈니스입니다. 지금 말하고 있는 신문, 방송 외에 멀티미디어라든가 정보통신과 함께 하는 것입니다. 사회의 전반적인 흐름과도 맥락을 같이 하는 것입니다. 전 세계를 위성으로 지구촌을 하나로 엮는 곳에 모든 광고가 앞으로 들어갈 겁니다. 그래서 미래의 산업, 첨단 정보 산업이랑 광고는 같이 갈 수밖에 없습니다. 왜냐하면 상품을 팔아야 경제가 순환되고 그 정보를 소비자에게 어떻게 알리느냐가 중요합니다. 그렇기 때문에 미래산업으로서 광고는 필수불가결한 요소로 같이 성장을 할 것입니다. 광고는 자기 상품을 팔기 위한 비즈니스입니다. 그러기 위해서 소비자에게 어떤 정보를 줘서 설득을 시켜야 하는 작업인데 거짓말은 절대로 할 수 없습니다. 광고가 약간의 과장성을 가질 수는 있어요. 언론이란 광고를 통해

서 돈을 벌어서, 우리에게 사실을 보도하는 것입니다. 광고라는 것은 자기 상품을 팔기 위해서 소비자에게 정보를 제공하는 것입니다. 정보에 설득력을 제공하는 것이기 때문에 언론과는 근본적으로 다르고, 보람을 찾는 것은 자기가 어떤 분야의 소양과 자질을 갖고 있느냐에 달려 있습니다. 물론 거기에는 자기 판단이 중요합니다.

Q: 광고분야에서 AE의 역할이 무엇입니까?

A: AE의 역할은 광고 대행사에서 크리에이티브와 기획을 하는 것입니다. 플래닝, 그러니까 어떤 상품 하나를 런칭(Launching)을 한다고 생각했을 때, 이 상품을 소비자에게 알려야 되잖아요. 이 상품을 소비자에게 어떻게 알렸으면 좋겠는가, 그 플래닝 작업부터 네이밍 작업까지를 AE가 기획을 하는 겁니다. 물론 그것을 혼자하는 게 아니라 과학적인 정보라든가 기본적인 데이터를 가지고 경쟁 상황, 시장 상황을 전부 조사해서 데이터를 가지고, 마케팅 파트의 전략가들-마케터들과 회의를 하면서 플래닝을 하는 겁니다. 그리고 크리에이티브들과 회의를 하면서 어떤 크리에이티브로 만들어서 소비자에게 재미와 흥미를 주면서 우리 상품을 팔겠는가. 그런 것을 같이 콘텐츠를 하는 것이 AE입니다. 기본틀을 짚다고 보면 되는 거죠. 다시 말해 전반적인 조율을 합니다. 조율을 하고 나서 나중에 "우리는 그 제품을 이렇게 팔겠습니다"라고 최종적으로 광고주를 설득시키는 작업도 합니다. 현재 정확한 AE들의 역할은 플래닝에서부터 시작해서 영업까지 광고주에게 가서 설득을 하고, 광고를 만들어서 나갔을 때 얼마만큼 영업이 잘 났는지까지도 광고주와 서로 토론을 하고, 그러니까 광고대행사에 들어오면 AE는 광고주의 입장을 대변하는 것이기 때문에 광고주와 같습니다. 그것이 AE의 역할입니다. 그리고 창의성의 부분 아까 얘기했죠? 어떻게 끊임없이 창의성을 키울 수 있느냐? 창의력의 부분은 어렸을 때부터 훈련되는 것 같습니다. 기본적으로 내가 좌뇌가 발달했느냐, 우뇌가 발달했느냐에 따라서 더 논리적인 사람이 있고 더 감성적인 사람이 있을 것입니다. 그리고 기본적으로 어렸을 때부터 감성부분이 많이 훈련된 사람들은 창의력 부분에 있어서 조금 더 강점이 있는 것 같습니다. 그래서 아주 이성적이고 논리적인 사람보다는 감성이 풍부한 사람들이 기본적으로 창의력이 풍부하더라구요. 그런 사람들은 굉장히 감성적인 부분의 것들을 자기 스스로가 예민하게 받아들입니다. 그러니

까 옷을 하나 입더라도 어떤 사람들은 조금 더 독특하고 패셔너블하게 입잖아요? 그건 그 사람의 소양이라든가 자질에 따라서 대중문화를 받아들이는 시각이 다르기 때문입니다. 그들은 유행에 민감하고 세계적인 문화의 흐름들이 들어오는 것을 무심하게 받아들이지 않아요. 그래서 창의력은 훈련되는 것이 아니라 기본적으로 어렸을 때부터 자기 스스로 훈련해서 만들어져 온 것이 아니겠어요? 거기에 내가 늘 예민하게 어떤 것을 접촉하는 것, 내가 살아가는 시간과 공간 속에서, 아까 말했지만 은행일 하나를 보더라도 남과는 다르게 느끼는 것, 그것을 보고 그냥 '노랑다' 라고 생각하는 것을 '노랑다' 에서 더 많은 것을 생각해내는 거죠. 그래서 창의력을 키우기 위해서 공부를 할 필요는 없고 내가 스스로가 늘 그런 것에 민감하게 받아들이고 접촉하는 것에 따라서 창의력이 나 스스로, 나도 모르게 훈련되는 것 같습니다. 나는 백화점도 많이 가고, 노래도 많이 듣고, 영화도 많이 보고, 마이클 잭슨도 오면 구경합니다. 그게 내가 좋아서 하는 것이지, 훈련을 위해서 따로 하는 것은 아닙니다.

광고인이 되려면...

그 다음에 제일 중요한 것. 광고 대행사에 들어가려면 무엇을 해야 하느냐. 대부분의 공개 채용에서 원하는 것은 우선 그 사람의 실력입니다. 광고대행사라는 회사의 특성에 따라서 더 준비를 해야하는데, 특히 AE의 경우 플래닝 능력이 중요합니다. 이런 상품이 하나 있다고 생각했을때 당신은 그 상품을 팔기 위해서 어떻게 하겠느냐, 기획서를 한번 써보라고 합니다. 거기에 얼마나 아이디어가 들어가 있는가를 봅니다. 그리고 그것을 프리젠테이션을 하라고 합니다. 얼마나 설득력 있게 상대방에게 발표를 하느냐는 거죠. 이것을 참 훌륭하게 만들었는데, 주저주저하고 말을 못하면 절대로 그 사람을 뽑지 않습니다. 왜냐하면 광고주는 프리젠테이션에서 능력을 평가하기 때문에 훌륭한 프리젠테이션이 돼야만 뽑힙니다. 그래서 AE같은 경우는 전공분야에 대한 공부를 하는 것도 중요하지만 기획서 쓰는 기본적인 양식을 알아서 내가 내 상품을 어떻게 아이디어있게 팔 것이냐하는 플래닝 능력과 프리젠테이션 능력을 갖춰야 될 겁니다. 그래서 평소에도 끊임없이 앞에 나가서 프리젠티 연습을 하세요. 만약에 PD가 되겠다고 한다면 CM을 한 편 만들려고 그러는데 그 아이디어를 이런 스토리보드로 "이런 CM으로 만들겠습니다"하고 직접 작성할 수 있어야 돼요. 그리고 스토리보드를

작성하라고 합니다. 작성하여 보여주면서 설득을 시켜야 돼요. PD는 이런 과정 하나를 더 공부해야 합니다.

그래픽디자이너 같은 경우는 레이아웃을 하라고 합니다. 데생 실력이 있어야 되는 거죠. 그래서 그런 실력이 없으면 일단 공개채용에 시험을 볼 수가 없어요. 그래서 대개 미대 나온 사람들이 하는 거죠. 어떤 상품을 가지고 당신이 상품 광고를 만든다면 어떻게 할 것이냐, 직접 여기서 만들어 보게 합니다. 카피라이터같은 경우는 어떤 시험을 보느냐. 여러분들 논술 시험 다 아시잖아요? 그런 것처럼 논문을 쓰는 것도 기본적으로 보지만 카피라이터에게는 이 사람이 얼마나 창의력이 있는 사람인가, 얼마나 아이디어를 낼 수 있는가를 전개하는 시험을 봅니다. 그 시험 문제들을 대충 소개하면, "당신이 지금 까만색을 카드를 하나 갖고 있습니다. 이 까만색을 보고 느낄 수 있는 걸 10개만 나열하십시오." 등이 있습니다. 거기서 남들이 생각하지 못한 단어들이 많이 들어 있는 사람이 아이디어가 있다고 보는 것입니다. 그런 것을 시험으로 볼 때는 이런 식으로 합니다. "자 당신이 지금 낙엽이 떨어지는 간이역에서 있습니다. 당신이라면 이 간이역에서 어떤 일이 일어날 것이라고 생각합니까? 한번 써 보십시오." 그러나 이 쉬운 문제에서 그 사람의 창의력이 발휘됩니다. 또 하나 "자, 당신이 지금 굉장히 좋은 영화를 하나 봤다고 한다면 어떤 영화이며 그 영화의 어떤 점이 좋았습니까?" "자, 당신은 패션의 흐름이라든가 색채의 흐름을 어떻게 판단하고 있습니까? 앞으로는 어떤 색이 유행할 것이라고 생각하십니까? 한번 써 보십시오." 카피라이터는 대충 이런 시험을 보고있습니다. 그러니까 완전히 창의력에 의존하는 시험을 하나 더 본다고 생각하시면 됩니다. 그리고 물론 "당신에게 이런 상품 하나를 줬습니다. 이 상품으로 카피를 하나 써보십시오." 그게 들어갑니다. 그리고 끝으로 "당신을 소개해보세요." 물론 이력서, 서류전형에 자기 소개를 합니다. 그것 말고 카피라이터들의 경우에는 자기 소개를 쓰라는 칸이 있습니다. 그런 것들이 카피라이터들을 위해서 보는 또다른 창의력을 테스트하는 시험들입니다. 이 사람들이 얼마나 더 크리에이티브한 자질을 가지고 소비자들에게 정보를 전달할 것이냐하는 그런 잠재력을 보는 것이 광고대행사의 공개채용입니다.

창의성을 개발하자

여러분들이 만일 광고인이 되려고 생각하신다면 기본 공부는 물론 어느 정도 실력은 가지

셔야 합니다. 그 외에 창의력 훈련을 어떻게 하느냐 하면 많이 읽고 많이 보고 많이 접촉하고, “나라면 어떻게 할 것이냐”를 생각해 봐야 합니다. 그리고 세계 광고의 흐름이라든가 세계 문화의 흐름 등을 많이 익혀 놓으시면 상당히 도움이 될 겁니다. 여러분에게 제가 말씀드리고 싶은 것은 창의력 있는 사람이 되었으면 좋겠다는 것입니다. 그것은 단지 ‘광고’라는 일을 자기 일로 갖기 위해서가 아니라 앞으로 나의 삶이 얼마나 빛날 것이냐를 결정하는 요소입니다. 내가 남보다 얼마나 다룰 수 있는가. 자기 규범을 벗어나지 않고 자기 스스로를 파괴해 보고, 창의성으로 도전 해 봤을때, 분명히 달라질 것입니다. 그러지 않고서는 이길 수가 없습니다. 요새는 학벌, 학교 자체의 개념도 많이 파괴되고 있어요. 자, 여러분들이 갖고 있는 전공, 그것에 맞춰서 내가 얼마나 창의력 있는 삶을 살 것이냐는 여러분 스스로의 몫이라 생각을 하고, 정말 열심히 사는 것이 남는 것입니다. 내가 원하는 쪽으로 좀더 매진해서 달렸더라면, 지금도 그다지 후회하는 삶은 아니지만, 훨씬 더 후회가 없는 삶을 살지 않았을까하는 생각도 여러분에게 전해드리고 싶습니다.

◀김 동 희▶ 현재 MBC 애드컴 CR8팀 부국장. 77년 연세대학교 국어국문과 졸업.
77년 MBC 애드컴 입사. 현재 Copy Writer Club 부회장.

제 4기 여학생 진로개발 특강 모음집

정보사회의 현실과 진로개발

유 승 삼
(코레일 대표)

언론이 윈도우 95를 폭넓고 깊게 다루는 이유는?

 늘 이야기를 시작하면서 우선 이렇게 질문을 하죠. 언론이 왜 「윈도우 95」에 대해서 홍보물처럼 매일 폭넓고 깊게 다룰까요? 그 이유가 무엇일까요? 그럼 이렇게 물어봅시다. 「윈도우 95」가 왜 좋습니까? 언론에서, 그리고 <PC라인>이라는 전문지에서 자사의 홍보물처럼 그 사용법에 대해서 가르쳐주는 이유가 무엇입니까? 이렇게 면접을 봤다면 여러분들은 어떻게 대답할 것 같습니까? 제가 이렇게 질문하는 것은 여러분들이 「마이크로소프트」회사에 들어오시려면 이런 유형의 질문이 오고 가기 때문입니다.

여러분, 서대문구에 주유소가 몇 개나 있을까요? 주유소가 몇 개가 있는지를 알 수 있는 방법은 몇 가지가 있을까요? 제가 지금 여러분들한테 질문하는 것은 알고 있으라는 이야기가 아니고, 여러분들이 생각하실 때, 어떻게 접근할 것이냐는 것을 물어보는 것입니다. 마이크로소프트같은 회사나 세계의 첨단을 달리는 다른 회사에서도 이런 질문을 했을 때 여러분들이 그것을 어떻게 접근해 나아갈 것인지가 문제입니다.

여러분들이 취업의 얘기를 하고 싶어 하는데, 발상이 어디서 와야 할까요? 취직을 하려면 지금부터 어떤 준비를 해야 될까요? 그 대답에 이런 방향으로 해서 이렇게 하면 될 것 같은데 이 건 시간이 많을 것 같아서 이 건 안되고, 이 건 정확할 것 같은데 오늘 문 닫아서 안된대요. 그럼

답은 언제 알아야 됩니까? 이런 유형의 질문을 하면서 합리적으로 답을 도출해 낼 줄 아는 능력이 있는 사람은 마이크로소프트 회사에 와서 일할 자격이 있습니다.

이야기를 계속 하자면, 언론이 왜 「윈도우 95」를 폭넓고 깊게 다룬다고 생각해요? 첫째는 개인 생산적인 도구의 완성판이다. 「윈도우 95」를 쓸 줄 모르는 사람에게 “윈도우 95를 왜 쓰나요? 뭐가 좋은가요?”라고 물으면 어떻게 설명할 수가 있어요? 자동차 운전해요? 뭘로 배웠어요? 수동 변속기로 배웠어요? 그러면 「윈도우 3.1」은 무엇인지? 비교가 되잖아요. 운영 체제가 도스, 즉 수동 변속기였던 말입니다. 「윈도우 3.1」은 자동 변속기죠. 그럼 윈도우 95는 인공지능 자동 변속기죠. 그렇게 비교해서 설명을 해줬다면 눈여겨보게 됩니다.

정보통신시대-도구의 중요성

두번째, 이제 정보 통신의 시대가 막을 열고 있습니다. PC통신 ID 안 가진 사람 있어요? 인터넷 ID 안 가진 사람 있어요? 그러면 시대에 뒤쳐진 사람입니다. 예전에 보면 어렸을 때 실 양쪽 끝에 묶고서는 얘기하는 정보 시대인데, 지금은 윈도우와 인터넷, 브라우저부터해서 온라인 서비스가 생기고 온라인 일렉트로닉 커스터머스(electronic customers)가 생기고 있습니다. 예를 들면, 카페에서도 웹사이트가 나오면 신용카드 놓고 다 볼 수 있다는 거 알고 계세요? 그래서 인터넷에 들어가면 ‘상제리제’의 백화점, 또는 뉴욕의 ‘블루밍 데일’의 카탈로그가 화면에 나오는데, 거기서 사고 싶은 구두, 가방 등을 싼 가격에 살 수 있다는 것을 아세요? 그렇기 때문에 일본에서 인터넷 카페가 대단히 성황하고 있습니다. 정보 통신 시대의 막을 올렸는데, 윈도우에서 개인의 생산성 향상에 도움이 되고, 통신이 결합이 되어서 정보통신이 된 것입니다.

멀티미디어에 대해 여러가지 이야기를 하고 있는데, 동화상, 음악 등이 한꺼번에 합쳐져서 쉽게 된다는 것입니다. 그 다음에 또 「윈도우 95」가 달라진 것이 있다면 소프트웨어가 하드웨어를 지배합니다. 예전에는 하드웨어에 소프트웨어가 맞춰야 했습니다. 그런데 요새 586을 사면 ‘윈도우 95인증’이란 것이 있습니다. 그것은 「윈도우 95」를 쓸 수 있게 되어 있단 말입니다. 이는 소프트웨어 시대에는 하드웨어가 이미 지났고, 앞으로는 소프트웨어가 선도 해 나간다는 것입니다. 예전에는 하드웨어가 먼저 나오고 소프트웨어가 거기에 맞춰 졌는데, 이제 거꾸로 된 것입니다.

한마디로 얘기하면 변화, 혁명, 그러니까 조화가 되면 변혁의 예고 및 가시화라는 얘기죠. 종전 심건 변화는 찾아오게 되어 있어요. 정보 혁명의 변화는 찾아오고 있습니다. 그런데 사람들은 변화를 싫어해요. 왜 싫어할까요? 보통 4가지 경우로 나누는데, -두려우니까 잘못 될까봐, 뒤질까봐, 불확실하니까 회의적이고, 그 다음에 힘이 드니까, 에너지와 노력이 들어가니까 싫다는 것입니다. 그래도 변화는 옵니다. 변화와 속도의 양이 지난 10년간에 정보 기술, 특히 정보통신 기술분야의 과학기술의 변화는 지난 100년간의 변화보다 많다고 합니다. 10년 전에 크레이 슈퍼 컴퓨터에 있었던 그 CPU가 지금 586에 들어 있어요. 크레이 컴퓨터라고 하면 슈퍼 컴퓨터라서 무지하게 큰 것인데 슈퍼 컴퓨터의 CPU의 용량이 지금은 586에 들어 있다는 것입니다. 아주 싸게, 250불 짜리, 어떤 것은 「닌텐도 게임」에도 들어있다는 거예요. 이것을 비교해서 보면 지난 1년간 과학기술의 발전과 변화는 10년간의 과학 기술의 변화와 같다고 해도 동식이 성립할 수 있습니다. 10년이면 강산도 변한다고 하는데, 이걸로 보면 세계가 변한다고요. 그리고 순간의 선택이 10년을 좌우한다고 했는데, 그렇게 보면 여러분의 순간의 선택이 엄청난 차이를 갖고 온다는 것입니다.

지난번에 미국에서 톰 피터스라는 박사의 강의에서 들었는데, 성장 속도와 양의 단위가 틀려졌다고 합니다. 성장하는 속도가 연 25%였는데, 이제는 월 25%입니다. 엄청나게 빠른 속도로 변한다는 얘기죠. 인터넷의 가입자 수가 연 25%가 아니라 월 25%씩 성장을 한다고 합니다. 그러면 여러분은 벌써 세계화에 뒤졌단 얘기입니다.

상식이 변한다

그런 변화를 봤을 때, 산업 구조의 얘기를 좀 해봅시다. 여러분들, ‘앨빈 토플러’의 『제3의 물결』안 읽고 졸업하면 이상하게 생각하죠? 농경 사회에서는 사람의 근력이 중요했고, 제2의 물결, 산업 사회에서는 자본과 기술이 중요했고, 제3의 물결에서는 인간의 지적 능력이 중요하다고 이야기합니다. 거기에 덧붙여서 상식의 변화가 온다고 했습니다. 한석봉은 명필은 붓을 안 가린다고 했죠. 이거 상식 맞아요? 그리고 책가방이 크면 공부 잘 하냐고 하지요? 그거 맞는 얘깁니까? 그런데 지금 보면 상식이 변했어요. 이제는 명필은 붓을 가린다는 말입니다. 명화를 그리는 사람들은 밥을 쫄쫄 굶으면서도 캔버스는 제일 비싸고 물감도 제일 비싼 걸 써요.

그럼 그리는 사람은 도구를 가리거든요. 그러니까 상식이 틀린 거예요. 즉 정보 통신 시대의 상식은 옛날에 가졌던 상식과 다르다는 것입니다. 즉, 옛날의 잣대로 측정할 수 없다는 예기예요. 새로운 발상의 전환이 필요하다, 새로운 측정 기술이 필요하다는 말입니다. 여러분들 중에 <플레이보이> 한 번이라도 안 본 사람 있어요? 예전에 남자들은 <플레이보이> 잡지를 봤습니다. 그런데 그것을 못 들어오게 하거든요. 우편으로 들어올 때 우편을 검열하고, 비행기로 들어올 때 비행기 검열했습니다. 그런데, 지금은 그 방법을 동원해서도 도저히 찾을 수가 없어요. 왜냐하면 네덜란드에서 사진으로 찍어서 샌프란시스코로 우송을 하면, 그것을 동경으로 보내고, 동경과 연결해서 크레딧 카드만 하계 컴퓨터에 뜬다. www.xxx.com 하면 나와요. 예전에는 물리적으로 해야 되는 방법이 이제는 달라진다는 것입니다. 그러니까 1차 혁명과 2차 혁명은, 3차 혁명에서의 평가 기준하고 달라지는 거죠. 이것이 극단적인 예가 돼서 좋은 적용이 될 지는 모르겠습니다. 예를 들어서 1차산업에서 1마지기의 땅에 한 사람이 씨를 뿌려서 재배를 할 수 있는 양이면 추수가 얼마큼 되고, 2마지기에 두명이 들어갔다, 혹은 3마지기에 세명이 들어갔다고 가정했을 때, 산출될 수 있는 양이 측정 가능했습니다. 그래서 쌀을 떡방아를 해서 갈아서 몇 개를 집어넣었더니 작은 구멍으로 가래떡이 몇 개가 나오고, 봉투에다 넣으면 매출액이 얼마가 나올 수 있다는 것을 예상할 수 있었습니다. 그런데 정보통신 시대에서는 1차 산업 시대의 측정 방법이 분명히 안된다는 것입니다. 정보통신 혁명에서는 기존의 측정 방법과 도구의 선택이 새로워야 하고, 새로운 발상이 필요하고, 새로운 상식과 누적된 경험이 필요합니다. 드리고 싶은 말씀은 먼저 보고 결론을 내려서 행동으로 옮기기 위해 공부하라는 것입니다. '권(觀)'자를 둘로 나누어 보면 불 '견'자가 있고, 권세 '권'자가 있죠. 권위 있게 봤다는 예기예요. 무심코 넘어간 것이 아니라는 거죠. 그리고 결론을 내렸다는 거예요. 결론 내린 것 중에서 집행을 했다는 예기입니다. 그러면 누적된 경험과 지식을 각 분야에 적용해서 성공했다는 것이 공통점입니다.

그런데 지금 정보 통신 시대의 도구의 선택에서 발생하는 문제는 불연속성의 변화가 온다는 것입니다. 정기스칸이 세계를 제패하는데 뭘 가지고 한줄 아세요? 말을 부리는 기술입니다. 말에 재갈을 물려서 날렵하게 훈련하는 것입니다. 기술 하나만 가지고 세계를 제패했다는 거죠. 그후에 마차 시대가 지나고 기차 시대가 왔죠. 기차 시대가 지나고 자동차 시대가 왔습니다. 자동차가 지나고 비행기의 시대가 왔습니다. 닌텐도 「슈퍼 마리오」게임 안 해본

사람 있습니까? 거기서 아주 재미있는 게 나옵니다. 마리오가 에너지를 먹으면 어떻게 돼요? 커지면서 차원이 달라지죠. 그걸 물리학자들이 혼돈 점프라고 그래요. 그러면서 새로운 시야가 열립니다. 그것은 옛날에 하던 게임하고는 게임 규칙이 다르다는 예기죠. 말로만 계속해서 장사하는 사람은 살아남지 못했습니다. 마차 시대로 뛰어 넘어갈 때 마차에 대한 공부를 해야돼요. 마차 시대가 지났는데, 서부 개척 시대에 마차하고 기차하고 싸우면 기차가 이기죠? 기차하고 자동차하고는 누가 이겨요? 그런데 기차 바퀴만 만드는 사람은 살아남았나요? 상식으로만 들어서 해야 될 문제는 아니라는 것입니다. 그러나 변화에 대한 불연속성의 변화가 올 때 기회가 생기는 것입니다. 그런데 슈퍼 마리오가 에너지를 먹었을 때, 변화는 새로운 질서를 요구하죠. 그것을 먼저 보고, 먼저 관찰하고, 거기에 대해서 분석을 하고, 분석을 한 것에 대해서 행동으로 옮겨야 합니다. 오늘 중앙일보 비즈니스 섹션을 보면, 윤성민 씨에 대한 기사가 나왔습니다. 그 사람은 게임기에 미쳐서 고등학교를 중퇴하고, 게임기 개발하겠다고 나섰습니다. 그러다가 혼자 힘으로 안되니까 검정고시로 연세대학교를 들어왔어요. 그런데 졸업 후에 과학원에 갔다가 박사학위를 그만두고 나와서 30억이나 되는 매출액의 회사를 차렸습니다. 그 사람은 변화를 빨리 보고 새로운 질서를 보고, 거기에 누적된 경험을 빨리 쌓아내는 사람입니다. 그런데 빌 게이츠는 20년전에 「마이크로 프로세서」를 보고 하버드 대학을 중퇴하고 나와서 돈을 번후 이번에 몇 십억을 기증했습니다. 누적된 경험과 지식을 각 분야에 적용해서 성공한 거죠. 그래서 지금까지 예기한 것은 변화는 오니까 변해야 산다는 것입니다. 이것은 상식입니다. 200년전의 경제학자 케인즈는 제일 극복하기 어려운 것은 새로운 발상을 안 받아들이는 것이 아니라 옛날의 발상에 집착하는 것이라고 했습니다. 옛날의 상식은 이제 필요가 없으니까 옛날의 발상에 대한 집착을 버려야 합니다.

변해야 산다

그러나 나머지 것은 앞으로 문화 유산으로 놔두기 위해서 버리면 안돼요. 우리나라는 옛날 것이 하나도 없어요. 전부 새 것입니다. 로마나 불란서에 가면 전부다 사진 찍을 것인데 우리나라는 사진 찍을 것이 없어요. 유형 문화제는 빨리 버리면서 옛날의 생각은 버리질 않아요. 그것이 문제입니다. 여러분에게 이야기하고 싶은 것은 우리는 변해야 살고, 변화는 찾아오는 데, 그 변화는 대신 새로운 기회를 제공합니다. 교통난 때문에 오토바이 배달 서비스가 생겼습

니다. 또 우체국 배달이 없어지고 DHL에서 익스프레스 나오죠? 제도사가 CAD전문가 됐죠? 도서관 관리사는 정보검색사로 바뀌었고, 영화 제작하는 사람이 <토이 스토리> 만드는 사람이 되었습니다. 총무로써 가지 않고서도 이제는 영화 제작할 수 있는 가능성이 생겼습니다. 85년에 거의 만여 가지의 직종이 있었는데, 94년에는 만2천종으로 바뀌었습니다. 약 1600개의 직업이 증가했는데 그 신규 직업 중에서 컴퓨터 관련, 정보 통신 관련이 400여종이 됩니다.

그 정도면 경제 발전과 사회 변화의 주요인이 되는 거죠. 그 변화는 새로운 기회를 창출해요. 이런 취업 구조의 변화는 여자들에게 참 좋은 변화입니다. 손가락으로 두드리는데는 남녀 노동력의 구분이 필요 없습니다. 정보 사회의 취업 구조는 여성들에게 문호를 많이 개방하게 되어 있습니다.

정보 통신 시대의 도구는 무엇입니까? PC 통신 능력, 윈도우와 인터넷의 활용 능력이라는 거죠. 그것이 도구가 되어야 하고 그것 없이는 아무것도 할 수 없는 거죠. 이제 도구화에서 무기화가 되어야 합니다. 경제 우위를 확보하고 유지해야 하니까요. 그리고 또 한가지는 영어의 의사 소통 능력이 없으면 아무것도 할 수가 없습니다. 왜냐하면 정보원이 영어로 되어 있기 때문입니다. 영어회화 할 줄 알아야 하고, 읽을 줄 알아야 하고, 그 다음에 PC통신을 해야 합니다. 그래서 정보 통신시대에는 여러분들이 자동차 운전 면허증과 마찬가지로 PC 통신 자격증도 가져야 합니다. 그래서 PC를 향해할 수 있는 항해술, 윈도우 뿐만 아니라, 워드, 엑셀, 파워포인트를 자유자재로 활용할 수 있는 능력이 있어야 합니다. 그래서 영어소통 능력, PC통신은 기본이라는 것입니다.

여러분들이 늦었다고 생각할 때 시작하는 것이 빠른 길입니다. 조선일보 정보화 포럼에 '산업화는 늦었지만 정보화는 앞서가자' 라는 말이 있습니다. 참 멋진 얘기입니다. 그런데 100년전에 개화기 시대하고 다른 것이 하나도 없어요. 신식 군대와 구식 군대의 싸움, 수구 세력과 신진 세력과의 싸움입니다. 그 때 우리를 지켜 줬던 힘이 뭐니까? 그 때는 창과 칼이었습니까. 그런데 신식 군대가 와서 총을 쏘 대니까 그냥 다 없어졌지 않습니까.

창조적인 사람, 상상력이 풍부한 사람

마이크로소프트에 관한 얘기를 조금 해드릴게요. 저희는 장기적인 안목에서 제품과 기술에 대한 열정과 팀워크로 일하고 결과지향적인 것으로 고객에게 봉사합니다. 또 개인의 우

수성을 강조합니다. 다른 회사하고 조금 다른 것은 개인의 우수성을 요구합니다. 축구에서 공을 차주면 저쪽에서 달려와서 그 시간에 공을 받아서 차주고, 상황 봐서 이것을 앞으로 차야 하나 뒤로 차야 하나의 판단력은 개인에서 나오는 것입니다. 그렇지만 혼자서 뛰는 것이 아니라 옆에서 정해진 장소에 차 줘야 합니다. 그게 바로 팀워크의 개념이에요. 그 다음에는 결과지향적입니다. 제품은 제 시간에 나와야 하고, 돈은 벌어야 하고, 성장을 해야 된다. 개인의 우수성에 대해서 얘기를 더 해보죠. "열심히 일한다. 생각을 한다. 그리고 자문한다" 스스로 질문을 많이 한다는 얘기죠. 새로운 것을 빨리 습득하고 행동을 하는 것입니다. 또한 창조적이며 상상력이 풍부해야 합니다. 틀에 박힌 생각을 하는 사람들은 살아남기 어려워요. 그 다음에 책임을 져야 합니다. 그 다음에 실수로부터 빨리 배워야 되요. 처음부터 다 할 줄 알지만, 생각을 안해 보고 실수를 하는 것은 안됩니다. 어렵긴 한데 한번 해보자. informed risk-그러니까 계산된 위험 부담을 갖겠다는 것입니다.

저희 회사에서는 어떤 사람을 원하느냐... 잠재력을 갖춘 인재를 구해서 고용을 합니다. 그 다음에 한번 무엇을 하면 헌신적으로 강력하게 추진하고 결과를 내는 것이 동기 부여 중의 하나입니다. 그 다음에 경쟁적인 본능이에요. 빌 게이츠 회장 자체가 지는 걸 싫어하거든요. 그래서 경쟁력에서는 엄청난 본능적인 경쟁 의식을 가져야 합니다. 그 다음에 분석력이 뛰어나야 하고, 자료에 근거한 추진력이 있어야 합니다. 결론을 낼 수밖에 없는 상황이라면, 자기 스스로가 결론을 내서 의사결정을 해야 합니다. 이런 부분이 달라져야 할 것 같습니다. 그 다음에 이게 참 어려운 부분입니다. 구체적인 부분까지도 알면서 전략적인 생각을 해야 합니다. 큰 그림을 보면서 실물을 알아야 됩니다. 위로 올라가면 올라갈수록 일을 많이 해야 됩니다. 그래서 전략을 보고 큰 그림을 보면서 세부적인 것까지도 이해를 하고 그런 것을 알 수 있는 사람을 뽑는 것입니다.

창의적인 문제 해결과 일을 통한 즐거움

아까 제가 첫번 질문에 이런 얘기를 했습니다. 서대문구에 주유소가 몇 개 있느냐. 그것이 엉뚱한 질문일 수 있는데, 그 방법론을 보겠다는 이야기입니다. 이 사람이 의사 결정을 어떻게 하느냐. 어떤 접근 방법으로 가서 이 문제를 해결하느냐. 형광등이 몇 개냐 물으면 가서 세는 사람이 있겠죠? 어떤 사람은 가서 물어 보는 사람이 있겠죠? 그러면 "언제까지 알아야 합

니까?" 하면 이 사람은 뭔가 생각을 하는 사람이에요. 그렇지 않고, "잘 모르겠는데요" 하면 탈락. 생각은 안하고, "그거요?" 하고 당황하면 긴급한 상황에서는 저 사람은 큰일날 사람이라고 생각을 하게 됩니다. 맨홀 있죠? 맨홀이 왜 동그랴습니까? 그런 질문을 했을 때 어떤 방법으로 풀어가느냐가 중요합니다.

그 다음에 평가할 때는 서열이 아닌 능력에 의해서 평가를 합니다. 그 다음에 보상이 뚜렷하죠. 결과적인 보상은 기여하는 사람에게 많이 가는 거죠. 똑같이 나눠주는 것이 아닙니다. 그 다음에 경영자와 직원의 양방향 의사소통을 해요. e-mail을 써서 빌 게이츠 회장한테 보낼 수도 있고, 내가 받을 수도 있고. 할 수 있는 건 다 했느냐, 내가 시장 점유율을 할 수 있는 걸 다 했느냐, 그 때 상황에서 다 할 수 있느냐 없느냐, 등등으로 평가받습니다.

그 다음에 여러분들에게 이야기하고 싶은 것은, 윤리적인 측면에서 성실하냐입니다. 그 다음에 여자나 남자나 동등한 기회를 줍니다. 그 다음에는 항상 공부를 해야 합니다. 왜냐? 변화가 빠르니까. 그 다음에 융통성이 있어야 합니다. 조직이 1년에도 세번씩 바뀌는데 "작년에도 이렇게 했는데..."는 더 이상 안 통해요. 그 다음에 열심히 일을 하고, 일을 통한 즐거움, 성취감. 그 다음에 배움과 성장의 즐거움, 기여의 즐거움. 어느 날 갑자기 배움의 즐거움이 없거나 기회의 즐거움이 없으면 "아파요", "조퇴 좀 해야 되겠어요" 이런 말이 나온다고요. 왜? 일의 즐거움이 없으니까. 그 다음에 또 한가지는 일을 통해서 즐거운 것은 일을 통해서 배움이 있어야 돼요. 그 다음에 성장의 즐거움이 있어야 돼요. 그 다음에 기여를 해요. 그러니까 일을 열심히 하면서, 그 일을 통한 즐거움을 가질 수 있는 기회가 있어야 한다고 생각합니다.

변화에 대한 준비

그래서 이야기를 정리 해 보면 정보 시대에 변화가 온다. 변화는 싫건, 좋건 온다. 그러니까 변해야 산다. 그런데 그 변화는 또 기회를 가지고 온다. 그런데 그 기회는 준비한 자에게만 온다. 그러면 어떤 준비를 해야 하느냐. 기본적으로 여러분들이 졸업을 할 때, 이 두 가지만 갖고 있어도 충분히 취직이 돼요. 운전면허증보다 PC통신 할 줄 아느냐, 영어를 제대로 하느냐. 그 다음에 해야 할 준비는 먼저 보고 결론 내려서 행동으로 옮겨야 되는데, 그 변화에 대한 새로운 양상이 누적된 경험이 있어야 한다는 것입니다. 슈퍼 마리오가 에너지를 먹고 차

원이 높아졌는데 차원이 달라지는 변화 속에서 새로운 것을 관찰해서 빨리 결론을 내고, 거기서 누적된 경험을 내가 축적해야 한다는 것입니다. 시대가 지금 너무 많이 변했습니다. 기회는 준비한 자에게만 옵니다.

도산 안창호 선생의 이 말이 참 마음에 들어요. "나아간다 나아간다 하기를 10년을 하지 아니하였느냐. 그렇게 하면 10년후의 오늘날까지도 나아갈 힘이 없지 않느냐. 나아갈 준비를 10년을 하였던들 지금은 나아갈 힘이 생겼을까. 지금부터 나아갈 준비를 아니하고 여전히 나아간다 하기만 하면 금후 10년에도 나아갈 힘이 없으리라. 그러므로 지금은 나아갈 때가 아니요, 나아갈 준비를 할 때다." 그래서 여러분들이 변화의 시기가 왔을 때 준비를 하셔서, 기회가 왔을 때 여러분들이 원하시는 것을 하실 수 있기를 바랍니다.

◀유 승 삼▶ 마이크로소프트(주) 한국 현지 법인 한국 대표이사직을 거쳐 현재 코레일 대표. 미국 샌 호세 주립대 졸업. 스탠포드 대학교 공업경영학 석사. 73년~84년 휴렛팩커드 재직. 84년~91년 삼성 휴렛팩커드 한국 법인 재직. 91년~98년 휴렛팩커드 기술제휴 및 협력 추진 담당 이사.

제 4기 여학생 진로개발 특강 모음집

국제화시대 속의 세계 언론
매체에서 일할 수 있는 길최성자
(한국일보 심의실 부장)

해 볼만한 직업, 신문기자

○ 늘 강연은 첫째, 국내 일간 신문을 비롯해서 외국 통신사에 어떻게 하면 들어갈 수 있는가, 둘째, 신문 기자는 (이건 물론 외신 기자까지 포함해서) 어떤 사람이 해야 하나, 셋째, 신문사에 들어가서 어떻게 일을 해야 하는가, 넷째, 20년을 되돌아 보건데 기자 생활에 어려움은 없었는가, 그리고 20년의 신문 기자 생활을 어떻게 생각하는가의 이야기를 하고, 그 다음에 여러분들의 질문을 받겠습니다.

사실 영어만 잘한다면 국내 신문보다 한국에 들어와 있는 외신에 취직하는 것이 훨씬 쉬워요. 일단 외신의 경우에는 시험을 보질 않아요. 국내의 종합 일간지에 여기자들이 지금 400명 정도 있습니다. 그리고 한국에 들어와 있는 외신 여기자는 13명이고, 이 중에서 9명이 한국 여성입니다. 그리고 한 5명 정도는 외국에 나간 적도 없고 순전히 여기서 영어를 익혀서 외신 여기자로 활동하는 사람이기 때문에 외신에 들어가는 것이 생각보다 그렇게 어려운 것이 아니에요. 언론고시라고 그러잖아요? 제 생각에는 오히려 국내 일간 신문에 들어가는 것이 더 어렵지 않나 생각합니다. 그리고 외신은 남녀평등이 많이 이루어져 있어요. 지금 AFP, 로이터, 뉴욕 타임즈 등은 서울 지국장들이 제랑에 따라 신입 기자를 뽑는데, 국내 종합 일간지들

의 경우에는 상무, 아니면 신문사 소유주가 여기자를 뽑을 것인가 안 뽑을 것인가를 결정합니다. 그러니까 지난 5월로 기억되는데, 올해로 연세대학교가 남녀공학 50주년이 됐기 때문에, 남녀공학 50주년 기념 만찬과 축하연을 가졌을 때 연세대학교가 중앙일보 홍석현 사장에게 우수 여기자를 적극 양성해 주는 언론사 대표로서 「특별 공로상」을 드렸습니다. 그 이유는 중앙일보의 경우 신입사원 채용을 성적으로 잘랐어요. 그래서 12명인가 13명을 뽑았는데, 그렇게 성적으로 자르니까 여자가 4명이 속했는데, 여자 4명 전원이 연대 출신이었고, 여성들의 지위 향상을 위해 많은 지원을 하고 있기 때문입니다. 상을 받은 건 아직까진 한국에서는 좀 예외적인 경우이기 때문입니다. 그래도 내가 신문 기자로서의 길을 20년 걸어왔고, 그리고 여러분들이 신문에 관심이 있어서가 아니라도 신문 기자는 확실히 해볼 만한 직업입니다.

실패에 두려워하지 말라

그리고 먼저 얘기하고 싶은 것은 떨어진다는 것에 대해서 너무 그렇게 두려워할 필요가 없지 않나하는 겁니다. 왜냐하면 내 경우에도 연세춘추 기자모집에서 떨어졌어요. 난 왜 신문기자가 됐냐하면, 내 친한 친구가 연세춘추 시험을 본다고 그러더라고요. 연세 춘추 시험이 3학년 1학기 때였어요. 난 대학원 가기로 마음먹고 있었는데, 그냥 단지 장난으로 시험을 봤습니다. 그런데 같이 간 내 친구는 떨어지고 내가 붙었어요. 그래서 4명이 1차에 합격했어요. 거기 남자가 둘 있고 여자가 둘이었어요. 최종 합격자는 3명이었는데, 떨어진 게 나예요. 그러니까 면접에서 날 떨어뜨렸어요. 그 당시 연세춘추 편집장이 지금 중앙일보에서 만들어 내는 <WIN>의 차장으로 있는 고도원 선배입니다. 4명중에 유일하게 떨어진 것이 얼마나 불쾌했는지 모릅니다. 그리고 솔직히 부끄러웠어요. 더구나 친구가 떨어지고 나만 됐다고 당시 사학과 남자 동기들한테도 꽤 자랑을 하고, 난 공부도 안하고 연세춘추 필기시험에 딱 됐으면서 온 동네 다 소문을 내 놔는데, 4명중에 하나가 떨어진 사람이 바로 나였다, 이래서 한 반년이 갔다고 생각해요. 내가 능력이 좀 모자라지 않나, 그리고 딴 사람한테 내가 좀 나쁘게 보이지는 않나, 왜 유일하게 떨어진 게 나였을까, 더구나 면접에서, 그렇게 모멸감에 사로잡

혀 있는데, 한국일보에서 31기 수습 기사를 모집한다는 기사가 나서 '반년만 공부를 해서 저기 한번 시험 볼까' 생각해서 한국일보사에 들어갔고 지금의 내가 됐어요. 그때 나를 떨어뜨렸던 고도원 선배도 대학을 졸업하고 한국일보 시험을 같이 봤는데, 그 분은 떨어졌어요. 내 생각에는 다섯번 언론사 시험에 떨어진다 하더라도 그건 아무것도 아니에요. 그리고 정 안 되면 내가 신문 기자하고 연이 안맞나보다 하고 딴 걸 선택해야지, 그것 때문에 내가 능력이 모자라는구나, 난 좀 뭐가 잘못 됐어, 이런 생각은 난 안 좋다고 생각해요. 그리고 어느 신문사에서 떨어지면 다른 신문사도 시험을 보세요. 그리고 신문이 안되면 방송사 시험도 보세요. 그리고 방송이 안되면 영어를 좀 더 공부해서 외신을 보세요. 대부분 신문기자 시험을 봐서 안된 사람들이 광고쪽으로 많이 갑니다. 지금 돈을 더 잘 버는 건 신문보다는 광고분야예요. 그래서 신문기자 시험보는 것에 대해서 조금도 겁낼 필요가 없어요. 한국 사회에서는 인맥이 필요하다고 그러잖아요. 그런데 신문 기자만큼은 그렇지 않아요. 자기가 시험을 봐서 능력이 있으면 되는 거예요. 고도원 선배에게 물어 보진 않았지만, 왜 날 떨어뜨렸을까 이렇게 생각을 하면 자기가 편집국장이나 뭐가 함께 일할 동료로서 후배 기자로서 좀 믿음직하지 못한 일면을 보여주지 않았을까 합니다.

여러분이 신문사 시험이나 방송사 시험을 본다면지 아니면 다른 시험을 볼 때 신뢰감 있는 사람으로 보이게 할 것. 면접을 할 때 자신감 있는 태도를 취할 것. 난 그 때 왜 그랬는지 모르지만, 다소곳하게 있었어요. 뭘 물어도 그냥 생긱거리기만 했고 대답도 잘 안했는데, 그것이 나하고 같이 면접을 했던 여학생하고 다른 측면이 아니었을까 하는 게 지금 내 추측이에요.

국내 신문사에 입사하는 방법은 대체적으로 신문사마다 조금씩 차이가 있는데 우선 서류전형 다음에 시험을 보고, 면접을 한 후 한 3개월 정도 인턴을 시켜요. 그런 다음에 최종 합격자를 결정합니다.

그런데, 외신은 인턴쉽입니다. 영어에만 자신이 있으면, 영어 회화를 그렇게 잘하지 않아도 돼요. 그곳은 외신 기자로 키울 수 있느냐는 가능성을 본다고 합니다. 물론 영어는 해야죠. 아주 잘 하지는 못하지만 어느 정도는 해야 하고, 인터뷰를 해서 좋다고 생각하면 무조건 채용을 해요. 시험은 없어요. 그러나 예를 들어 '봄'에 관해서 쓰라는 등의 창의력을 보기 위

해서 에세이를 쓰라고 시킨대요. 그러다보면 아주 기발하게 쓰는 사람을 선택한다는 거예요. 신문 기자라는 것은 남이 생각하지 않는 창의적인 생각을 해야 되기 때문에 재미있는 발상이다 싶으면 그 사람을 데려다가 인턴을 시킵니다. 그런데, 3개월 동안 별거 다 시켜요. 서로 그렇게 부딪치면서, 그 조직을 알게 하기 위해서입니다. 그래서 보통 3개월에서 5개월이 지난 다음에 괜찮다고 하면 그 때부터 본격적으로 트레이닝을 시킨대요. 기사도 취재해 오라고 시키고, 틀리게 써 온 기사도 고쳐주고. 견습 과정이 그 때부터 시작되는 거죠. 지금부터라도 외신에 관심이 있는 분들은 빨리 영어 공부를 하세요. 요즘에는 어휘력들이 뛰어나서 1년만 공부하면 얼마든지 외신 기자로 될 수 있지 않나 하는 생각이 들어요.

끊임없는 경쟁, 끊임없는 노력, 끊임없는 변화

신문 기자는 지금은 혜택이 다양해져서 신문 기자로 들어와서 5년 정도가 되면 연수를 갈 수 있습니다. 해외연수를 많이 보내요. 지금 삼성 언론재단, LG 언론재단, 쌍용의 성곡 언론재단, 그리고 대부분 데스크 부장급 이상이 모이는 클럽에서 보내는 것 등이 있어서 일단 기자로 들어오면 기회가 아주 많습니다.

여기서 외신기자에 대해서 관심이 많을 테니까 두 사람의 예를 들겠습니다. 한명은 지금 프랑스 통신사 AFP 지국장인 프랑스 여자로 케이트 웹이 있습니다. 53세의 소르본느를 나온 이 여자는 평소의 지론이 기자라는 것은 안정감을 포기해야 된다는 것입니다. 왜냐하면 시대를 앞서가는 사람이기 때문에 다른 여자들처럼 따뜻한 가정과 사랑스런 아내가 되고 좋은 엄마가 되는 것은 어렵다는 이야기입니다. 그 대신 케이트 웹의 지론은 자기가 53세가 될 때까지 평생을 인간이 활동하는 여러가지 영역을 끊임없이 파헤쳐내고 그들이 살아가는 모습을 기록하는 것에 충실했다는 것입니다. 그 사람은 여자로서 이라크 종군 기자였고 프랑스 정부가 주는 언론 관계상까지 받은, 한국에 와 있는 남자 외신 기자들도 존경하는 사람입니다. 또다른 한명은 로이터 통신의 경제 담당인 캐더린 부르스입니다. 아버지는 군인이었고, 어머니가 한국인입니다. 필리핀에서 성장을 했고 컬럼비아 대학에서 신문 방송학을 했는데, 신문 기자가 되고 싶어서 L.A. TIMES에 인턴 신청을 했는데 안됐습니다. 그래서 화가 나서

뉴욕에서 대학원에 들어가 뉴욕에 있는 로이타에 인턴쉽을 신청해서 트레이닝을 받았습니다. 대학원에서 경제학 석사를 받았지만 인턴으로 들어가서 한 일이 뭐냐고 물었더니, 신문 보면 증권 시세표 있죠? 석사학위 소지자가 5개월 동안 그것을 매일 받아다가 틀린 것 없나 보는 일을 했대요. 글 한번 안 쓰고요. 그래서 그걸 제대로 잘 하니까 그 때부터 인턴쉽을 시켰다는데, 외신들은 주로 인간성과 성실성을 봅니다. 만약 여러분이 외신에 들어가서 세계적인 기자가 되고 싶다면 얼마든지 될 수 있습니다. 국내에 와있는 외신을 통해서 자기가 외신 기자로 들어간다 하더라도 대단히 유능하다면 싱가포르 로이타로 보낸다던가 뉴욕 로이타로 보냅니다. AFP가 프랑스 통신사지만 불어를 안 쓰고 영어를 사용합니다. 어느 통신사든지 전부 영어만 잘하면 돼요. 영어로 써서 기사를 보내면 본국에서 스페인어, 중국어, 일본어, 한국어 등으로 전부다 보내요. 물론 자기가 프랑스어나 독일어, 일본어를 잘하면 더 좋겠죠. 그렇더라도 외신에서 제일 중요하게 보는 것은 성실성입니다.

이제 그러면 한국의 신문 기자는 어떤 사람에게 좋으냐. 역시 신문 기자는 방송하고 달라서 글을 잘 써야 합니다. 취재는 요새 취재원 관계가 잘 발달되어 있기 때문에 어느 정도 다 잘해요. 좋은 글을 쓰기 위해서는 우선 독서량이 많아야 합니다. 그리고 글을 쓰는 것은 테크닉이에요. 연대에도 작문 코스가 있는지 모르겠지만, 케이트 웹도 나이 선에 하버드 언론 대학원의 작문 코스를 한 사람이에요. 그 사람들은 끊임없이 노력해요. 어떻게 하면 좋은 글을 쓸 것인가를. 그러니까 견습 들어와서 1년 한 다음에 글쓰는 과정이 끝났다. 천만의 말씀이에요. 계속 글쓰는 트레이닝을 받아야 합니다. 요즘은 특히 전문 기획 기사, 심도 있는 기사가 요구되거든요. 방송은 속보성 위주입니다. 뉴스의 흐름을 빨리 내보내는 것은 대부분 방송에 신문들이 다 뺏기고 있기 때문에 신문들은 특히 심도 있는 기획 기사를 선호하고 있습니다. 어떻게 심도있게 글을 쓰느냐 하는 테크닉이 필요해요. 그 과정을 열심히 해야 되기 때문에 자기가 노력만 한다면 다 좋은 글을 쓸 수 있어요. 그리고 호기심이 끊임없이 많아야 합니다. 신문 기자는 끊임없이 변화 해야 하기 때문에 안주해서는 안됩니다. 그리고 역척스럽고 끈질겨야 돼요. 끊임없이 경쟁을 해야 하기 때문에.

연대 동문 기자들

그렇게 해서 신문기자로 들어오게 되면, 인턴 거치고 견습 거쳐서 부서에 배치가 됩니다. 여자는 주로 생활부, 문화부 쪽에 배치됐는데, 요즘에는 정치, 경제 부서에도 많이 배치돼서 지금 동아일보의 경우에는 경제부에 1명, 사회부에 4명, 국제부에 3명 있고, 중앙일보와 조선일보는 정치부에 여기자가 있습니다. 외국의 뉴욕 포스트의 경우에는 국회 의사당을 담당하는 기자만 100명이 되요. 5년 전 통계였는데 100명 중에 여기자가 60명 정도. 클린턴이 회견할 때 백악관 출입기자를 보면 거기 여자들이 많잖아요. 근데 아직까지 우리나라는 청와대 출입하는 기자 중에 여기자는 없어요. 그런데 지금 정치부장에 여기자가 있어요. 코리아 헤럴드에 김혜원 정치부장인데 여러분 선배예요. 연대 신문방송학과를 77년에 졸업했어요. 그리고 조선일보에 정치부에 89년에 연대 영어영문학과를 졸업한 손정미 기자가 있습니다.

89년 말까지만 해도 한국에서 영향력 있는 기자라면 대부분 이대 출신이 많았습니다. 지금 명 칼럼니스트인 장명수씨도 이대 신문방송학과 출신이고, 우리 나라 최초의 언론계 이사가 되신 이정희씨도 이대 영어영문학과 출신이고, 지금 여기자 클럽 회장인 박금옥씨도 이대 국문과 출신이고, 이대가 많습니니다. 그러나 요즘에는 영향력 있는 미래의 기자군으로 떠오르는 사람들은 연대 출신들입니다. 그리고 신문기자의 꽃하면 대부분 부장들인데, 지금 중요 종합지 중에 여성부장이 몇 명 안돼요. 그런데 한국경제 P부장이 서울사대 나왔는데 P씨만 빼놓고는 전부 연대예요. 중앙일보 홍은희 부장이 연대 신방과 출신이고, 서울신문 유연숙 부장이 연대 신방과 출신이고, 김혜원씨가 그렇고. 또 방송사에도 KBS 김운라 문화부장이 연대 영문과 출신입니다.

잡지나 신문, 방송까지 합해서 연대 출신 언론인들이 200명이 돼요. 그래서 우리가 2년 전에 「연대 여성 언론인 모임」을 만들어서 지금 서울신문 심의실 위원인 신동식 선배가 회장이시고 저하고 KBS 김운라 부장이 부회장으로 있습니다. 특파원들도 이제는 여자들이 많이 있습니다. 잘 알고 있지만 조선일보 윤음희씨가 파리 특파원을 했었고, 연합 통신의 이영림씨가 LA 특파원을 하고 있어요. 나는 앞으로 더 많은 여자들을 해외로 내보내지 않을까 하는 생각을 합니다. 그리고 좋은 신문 기자가 되는 것은 열심히 일할 수밖에 탄 방법이 없어요.

좀 덜 자고 덜 즐겁게 지내고, 그렇게 해서 열심히 일을 해야지 좋은 기자가 되고 평가받는 기자가 될 수 있다고 생각합니다.

신문사에도 적성을 살려야 한다

그런데 신문 기자 생활을 어떻게 하냐고 궁금하실 것 같아서 내 얘기를 잠깐 하겠습니다. 내 경우에는 대학교 4학년 2학기 때 합격이 돼서 한국일보에 들어갔어요. 그래서 처음에 배치된 게 국제부였는데 3년 반을 있었어요. 나는 첫번째 평가에서 유능한 기자가 아닌 것으로 평가를 받았습니다. 왜냐하면 불만이 많았어요. 국제부로 갔더니 야근을 안 시켰어요. 그리고 잔잔한 외신 기사만 했었고, 국제부는 무엇보다도 야근이 중요합니다. 왜냐하면 오늘 아침에 신문들에 나왔지만 인도 뉴델리 부근에서 사우디 아라비아 항공기와 카자흐 항공기가 공중 충돌해서 350명이 죽었잖아요. 그런 뉴스들을 시간차 때문에 다 밤에 처리해요. 그런데, 내가 국제부에서 한 건 우리 신문의 「블론디」번역만 했어요. 그러다가 국제부에서 3년째 있었을 적에 지금은 공보처 장관으로 가 계신 오인환 당시 사회부 차장이 파리 연수를 가기 위해서 국제부 차장으로 오셨습니다. 6개월 정도 계셨는데 이 분이 법조 출입을 아주 오래 하셨고 유능한 기자였기 때문에, 더구나 당시 차장이었는데, 이분을 감히 혼자 야근을 못 시켰습니다. 능력이 없어서 못 시키는 것이 아니라 당시는 외신들이 타이프 치듯이 종이로 찍혀 나오면 그 외신 텔레 타이프를 찢어다가 번역을 했는데, 그런 곳은 일을 막강한 차장한테 못 시키기 때문에 조수가 필요해서 나를 시켰습니다. 여하간, 나는 그것도 감지덕지 해서 야근을 시키는 거니까 좋아라고 했어요. 그렇게 한 3개월을 열심히 했던 것 같습니다. 그 때는 마음먹고 성실히 잘 했어요. 그런데 내가 그렇게 성실하게 하는 걸 봤는지, 너는 감각도 있고 사물을 바라보는 눈도 좋은데 너무 인상만 썩고 있고 말고 차분히 기자 생활을 충실히 하고 상황에 적응을 하면서 좋은 기자가 되려고 노력을 하라고 그러셨어요. 물론 실전이 중요하기 때문에 단독 야근은 중요하지만, 상황이 그렇지 않으니까 외신을 열심히 읽고 분석함으로써 좋은 기자가 될 수 있다고 말씀 하시더라구요. 그 다음부터는 불평을 잘 안하고 단독 야근을 한다는 얘기도 일체 안하고, 난 아무도 없는 데스크에 앉아서 열심히 외신을 번역

하면서 실력을 길렀어요. 그러는 과정에서 사학을 전공해서인지 외국에서는 피쳐(feature) 기사가 굉장히 재미있는 것이 많다고 느꼈습니다. 슬레이만의 트로이 발굴기나 중국에서 고대 유적 발굴한 것 같이 재미있는 기사가 많았습니다. 이상하게 그 당시에는 그런 건 기사로 쓰지도 않았어요. 그래서 오인환 차장에게 그런 좋은 문화기사를 버리는 것이 참 아깝다고 번역하면 좋을 것 같다고 했더니 오차장이 한 번 번역을 해보라고 하더라구요. 신문에 나가진 않지만 네가 마음에 들면 번역을 해보라고. 그래서 그걸 열심히 번역했더니, 네가 문화쪽에 감각이 많구나, 난 사회부에만 있어서 이런 걸 잘 모르겠는데, 좋은 감각의 글이라고, 문화부에 가면 좋을 것 같다고 이야기를 하셨어요. 나는 나중에 알았는데, 그 분이 파리로 연수를 가시기 전에 나에 대한 평가서에, "국제부보다는 문화쪽에 가서 대성할 수 있는 기자로 보인다. 저 기사를 다음 인사때는 문화부쪽으로 보내는 것이 좋겠다"라고 쓰고 가셨대요. 그래서 내가 오차장이 가신 다음에 6개월 있다가 문화부로 발령이 났어요. 그래서 오늘날의 제가 되었습니다.

난 항상 사람들에게 누구한테든지 기회는 온다고 이야기합니다. 신문사뿐만 아니라 어느 직종에 가든지 우리나라는 유교적인 가부장제 때문에 남녀 차별이 있어요. 그래서 남성들에게는 먼저 기회가 오죠. 그런데 여자들에게 기회가 올 때 중요한 것은 왜 나한테 남자처럼 첫번째, 두번째 기회를 안 주었느냐고 불평만 할 것이 아니라, 다섯 여섯번째 기회가 왔을 때 그 기회를 잡는 것입니다. 그 기회를 잡으면 성공할 수 있어요. 나는 행운이라는 것을 아는 것도 실력이라고 생각해요. 나보고 "오인환 차장 조수 할래?"라고 했을 때 웬지 나한테 뭔가 기회로 갈 수 있는 작은 미묘한 흐름이라는 느낌이 왔었어요. 그래서 열심히 하지 않았나 싶고 역시 그게 나한테 좋은 기회로 연결이 돼서 문화부로 가라고 했고, 그래서 한국일보에서는 처음으로 관출입을 여자를 시켰는데 그게 바로 저였어요. 그렇게 문화계 전문 기자가 될 수 있었던 것도 문공부 관출입을 했기 때문입니다. 당시는 우리나라를 움직일 수 있는 중요한 인재들이 관에 다 모였어요. 지금은 사회가 다분화되고 또 능력을 많이 요구하는 사회가 됐고, 전문화가 되어서 안 그런데, 그 어두웠던 시절에는 권력이 있는 곳에 인재들이 모이게 되어 있어서 그때 문공부에서 내 취재원 중에 좋은 관료들을 만났습니다.

사회 생활 성공의 전략, 인맥관리

내가 특히 여러분에게 말하고 싶은 것은 신문 기자가 안 되더라도 인맥을 관리하고 키우는 것이 대단히 중요하다는 것입니다. 사회 생활을 하다보면 많은 여자들이 남자들보다 승진에 있어서 밀리고 기회에서 밀리는 데, 인맥관리가 없어서 그래요. 인맥관리를 해야지 정보도 얻을 수 있고 급박한 순간에 손을 내밀면 도움을 받을 수 있어요. 서로 알지도 못하는 사람한테 누가 도움을 줘요? 이왕이면 술자리에서 어울리고 친근감 있는 아는 사람한테 더 잘 해주게 되잖아요. 모든 일에 있어서 남자들은 자기 상사나 동료나 후배들한테, 내가 어려울 때 옆에 있어 줄 사람이라는 인식을 심어줘요. 평소에 끈끈하게 연결시켜 놓는 거죠. 조직을 이끌어가기 위해서 능력만이 전부는 아니에요. 조직의 인력의 흐름을 파괴하는 사람이라면 아무리 능력이 뛰어나도 내 조직에 들여놓고 싶은 생각이 없더라고요. 그러니까 여자들이 그 점에서 주의를 해야하지 않나하는 생각이 듭니다. 제가 『한국의 멋, 맛, 소리』, 『한국의 미, 선, 색, 형』을 내고 '최은희 여기자상'을 수상하고 문화재 쪽에 정통성을 획득하게 되고, 취재원들에게 파워를 발휘할 수 있었던 것은 모두 인맥을 중요시했기 때문입니다.

제가 89년도에 비수교국인 중국에 들어가서 한국 기자로는 처음으로 돈황 르포를 했었는데 그 때 뼈저리게 느낀 것이 인맥이었어요. 89년 당시, 평소에 농담처럼 내가 사학과를 나왔기 때문에 실크로드 르포를 한 번 해보는 것이 꿈이라고 했습니다. 그게 될 것이라고는 생각도 안했어요. 왜냐하면 당시 중국에 모택동이 살아 있던 시절이었는데 한국 기자가 중국을 들어간다는 건 상상도 못했었고, 그 당시 레이건이 중국을 방문했을 때도 한국 특파원들은 비자가 안 나왔어요. 우리나라하고 국가 관계가 없기 때문에 워싱턴 주재 한국 특파원도 레이건을 따라 들어가지 못했는데, 당시 H모 국립중앙 박물관장이 당신이 그렇게 실크로드를 가고 싶다면 혹시 갈 수 있는 방법이 있을 수 있다고 하시길래 귀가 솔깃했습니다. 세계의 박물관장들이 4년 마다 한 번씩 국제 박물관 협의회 회의를 하는데 그해에는 베이징에서 열린다는 것입니다. 박물관, 특히 문화 유산에 관계되는 것은 국적을 초월하는 것이 관례래요. 이번에 베이징에서 열리는 것은 정치적인 목적이 아니고 순수 문화 목적이기 때문에 비수교국 기자도 들어갈 수 있으니까, 당신이 문공부 출입도 하니, 한 번 방법을 동원해 보라고 귀뜸을 해주셨

어요. 그래서 그 때부터 문공부 관리들과 비밀리에 의논을 했어요. 그랬더니 거기 관리 하나가 자기와 친한 캐나다 참사관이 동경에 있는데, 도쿄에서 발급할 수 있도록 연결시켜 주겠다고 하더라고요. 그래서 박물관 큐레이터라고 큐레이터증을 위조를 해서 도쿄로 보냈어요. 그래서 당시 캐나다 담당 참사관이 임시 통행증을 얻어 줬어요. 그렇게 해서 중국에 들어가서 돈황 르포를 했고 그 모든 것이 가능했던 것이 신문사하고 상관없이 그 당시 내가 문공부를 출입하면서 인맥을 다져 놓지 않았다면 불가능했을 것입니다. 그리고 우리 신문이 요미우리 신문하고 제휴 관계인데, 베이징에 도착하자마자 요미우리 베이징 지국에 가서 한국어를 하는 사람을 찾았습니다. 일본은 90년대 초반 해도 베이징에 특파원을 벌써 34명 파견하였고, 상해에 특파원이 있었습니다. 그런데 일본 기자들이 특파원으로 제일 가고 싶어하는 곳이 미국과 한국입니다. 사건이 많기 때문에. 그리고 우리나라는 음식이 같고 자기 나라하고 3시간 거리니까 가깝잖아요. 그래서 본국에 있는 것과 마찬가지로 한국 오는 것을 좋아하는데, 일본은 특파원들도 특파원으로 내보내기 5년에서 7년 전에 미리 내정을 합니다. 그래서 그 나라 언어를 습득시켜요. 한국에 와 있는 요미우리 특파원들한테 내가 그 이야기를 들었기 때문에, 베이징에 가면 반드시 한국말을 하는 사람이 있을거라고 생각했어요. 다카이씨라고 연대 외국어학당에서 한국어를 배운 사람이 있었는데, 불행하게도 한국 특파원이 안되고 워싱턴 특파원이 됐어요. 그 기자 신세를 많이 졌습니다. 내가 상황 설명을 하고 내가 돈황을 좀 들어가야겠는데 들어가는 방법도 모르겠으니 도와달라고 했습니다. 북한 사람들이 많아서 언제 납치해갈지도 모르고 위험하거든요. 그런데 일본하고는 관계가 긴밀했었기 때문에 일본인은 못건드려요. 그래서 일본인 여행단 모집을 해달라고 했어요. 결국 베이징에 있는 사람 몇명을 모집해서 여행단을 만들었어요. 일본 사람 3명과 다카이씨도 연차를 내가지고 함께 들어갔어요. 그리고 취재를 하고 오니까 한국일보에 1면 톱을 차지했습니다. 그 후 문화재 기사를 계속 했고, 그리고 나라가 정하는 문화재 전문요원이 될 수 있었던 이유는 결국 그 때 르포를 터트렸기 때문입니다. 결국 큰 기사를 터트려야지 기자가 클 수 밖에 없는데 그 기사가 가능했던 것은 역시 그 인맥 때문에, 사람들이 도와주지 못하면 절대 못했습니다.

그리고 특파원도 인맥 관리가 역시 중요합니다. 그 중에 음식 대접하는 것도 중요해서 나는 여러분들한테 취미로 요리를 권하고 싶어요. 특히 외신 기자가 되고 싶은 사람은 요리를

잘해야 됩니다. 외국에서는 VIP들이 애깃거리 떨어지면 제일 좋은 것이 요리 애기입니다. 서양은 남녀를 불문하고 요리 애기를 참 좋아해요. 그리고 요즘에는 우리나라에서 좀 영향력 있는 사람들도 요리 애기를 화제로 많이 올려요. 특히 한국 전통 음식은 잘 해두시면 해외에 나가서 중요한 역할을 할 것입니다.

여기자들의 고민거리

그리고 신문기자 하면 역시 술 마시는 것이 어려웠습니다. 물론 난 연대 다닐 때 술을 남들한테 뒤지지 않을만큼 마셨습니다. 그런데 이상하게 신문사 들어가니까 술이 싫어지더라고요. 문제는 뭐냐면 취재원들하고 술을 안 먹게 되니 그것이 불편하더라고요. 그리고 특히 문화계 관계 취재를 하게 되면 오지에서 발굽을 많이 해요. 거기서 술을 먹지 않으면 몸을 녹일 수가 없어요. 그런데 그렇게 먹었던 것이 문공부 가니까 도저히 먹을 수가 없어서 잘 안 먹게 됐는데, 남자들은 술먹는데 가서 기사를 얻어내곤 합니다. 그럴 수밖에 없는 것이 사람이 술이 들어가면 굉장히 마음이 넓어지잖아요. 그리고 긴장이 없어져요. 나도 술자리에서 들은 걸 가지고 몇 번 특종을 했어요. 요즘 관 출입하는 기자들 애기를 들으니까 요즘에는 그렇게 술을 많이 하지는 않는다고 하던데, 그래도 역시 술자리는, 특히 정치부 기자에게 제일 힘든 것이 술자리라고 하더군요.

그리고 결혼을 하고 제일 중요한 것이 아이 문제입니다. 그래서 나는 그걸 어떻게 해결했냐하면 시댁에서 나가 살라고 했는데도 안 나가 살고 일부러 시댁을 따라다녔어요. 아이 때문에. 그래서 큰 동서가 이사를 가면 나도 따라갔어요. 거기가 신문사 다니기 불편해도. 그래서 투덜거리면서도 우리 애를 시댁에서 다 키워줬어요. 그리고 지금도 역시 큰동서집과 문을 마주보는 집에 살아요. 요즘에는 특히 남편들이 많이 도움을 주기 때문에 얼마든지 양립이 가능해요.

앞으로 신문 기자가 아니라 중간에서 업종을 바꾸더라도 신문기자는 한번 해보세요. 좋은 점으로 신문기자라는 직업에 의해서 수많은 사람들을 만나 볼 수 있어요. 저에게는 오늘의 내가 있기까지 영향을 많이 준 취재원들이 있어요. 신문 기자가 됨으로써 한 인간이 치열하

게 살았던 것을 훑쳐볼 수 있어요. 그래서 나중에 다른 직업으로 전업을 하더라도 신문기자 생활을 반드시 한 번 해보세요. 신문기자라는 직업으로 대통령에서부터 노동자까지 다 만날 수 있어요. 수많은 인간군들을 만날 수가 있고, 그리고 더 중요한 건 역사의 현장에 있을 수 있다는 것입니다.

◀최성자▶ 현재 한국일보 심의실 부장. 76년 연세대학교 사학과 졸업. 75년 한국일보 입사. 국제부, 문화부, 생활과학부에서 활약. 생활 과학부장 역임. 96년~현재 문화재 전문위원. 96년 제13회 최은희 여기자상 수상. 저서 『한국의 맛, 맛, 소리』, 『한국의 미, 선, 색, 형』.

제 4기 여학생 진로개발 특강 모음집

대기업에서의 여성 인력 활용과 인화



윤 여 순
(LG 인화원부장)

LG와 LG 인화원

저는 공식적인 자료보다는 에피소드를 중심으로, 대기업의 여성들에게 어떤 일이 벌어지는지 피부로 느끼게 할 수 있는 이야기들을 준비했습니다.

우리나라의 경제는 삼성, LG, 현대 등의 기업들이 좌지우지할 정도입니다. GNP의 10%면 어마어마한 액수죠. 그리고 우리나라 전 인력의 1%를 하나의 회사가 차지합니다. 그러니까 한국에서 기업이 갖는 역할이 대단히 중요하고, 그 기업에는 많은 여성 인력이 있는데, 그 역할이 얼마나 클지 감이 잡히실 것입니다. 저희 회사는 구조를 'Cultural Unit' 이라고 해서 LG 안에는 다 CU라고 부릅니다. 왜냐하면 한 가정이 기업에서 인생의 반 이상을 일하면서, 회사의 복지, 그 회사의 일하는 스타일, 경영방식 등이 그 가족의 생활 방식에까지 영향을 미칠 정도로 기업의 영향이 크기 때문입니다. 그런 의미에서 비즈니스를 단지 이윤만을 추구하는 단체가 아니라 culture를 갖는 단체로 보자라는 생각에서 우리는 다 CU라고 부릅니다. 크게는 21개 CU로 구성이 되어 있고, 그 아래로 47개의 방계 회사가 자리잡고 있습니다. 그러니까 여러분이 취업을 할 수 있는 업종이 그만큼 다양합니다. 전자, 반도체, 금속, 전선. 이런 회사는 여자하고는 거리가 먼 것 같지만 꼭 그렇지만도 않습니다. 여러 곳에서 여성 인력을 필요로 하는 곳이 많이 있어요. 또한 요즘은 local employee를 많이 채용해서 해외에 나가서 근무하는 사람들도 많습니

다. 무하는 사람들도 많습니

제가 있는 LG 인화원을 말씀드리면 전 그룹의 교육, 훈련을 담당하는 곳입니다. 사원들이 학교 교육을 다 받고 졸업했지만 기업에 와서 일할 때 다시 교육을 받아야 하고 교육을 시켜야 하는 필요성이 많이 대두되고 있어요. 그래서 기업 교육이라는 장르가 점점 불어나고 있습니다. 교육 차원에서 이야기한다면, 점점 커다란 기업이 되면 해외 인력이 더 싸기 때문에 해외에 공장을 짓잖아요. 그래서 현지인들을 채용해서 일을 할 정도니까 그 사람들에게 한국은 어떤 나라이고 그 회사의 문화는 어떻게 일하는 스타일은 이랬으면 좋겠다 등등의 교육을 시켜야 합니다. 그리고 그 사람들의 문화를 알고 그 사람과 같이 섞여야 되고, 그 사람들 방식으로 어느 정도 맞춰야 합니다. 경영차원에서 그런 분석과 전략이 필요한 교육을 하는 곳입니다. 어떤 경영전략에 맞는 교육전략을 세울지를 항상 분석하고 프로그램을 짜고 구성을 갖추고, 어떤 때는 프로그램에 알맞은 매체도 개발해 내는 일을 해야 합니다. 그러니까 지역적으로 커질 뿐만 아니라 일하는 범위와 일하는 내용의 질도 다양화됩니다.

여러분 LG 로고 다 아시죠? 사람 얼굴이잖아요. 회사의 새로운 이미지를 부각하고 새로운 움직임을 줘야겠다는 취지에서 로고를 바꾸면서 가장 크게 내세웠던 것이 '인재 육성'입니다. 왜냐하면 대기업들이 경쟁이 심해지고 외국 기업이 쏟아져 들어오기 때문에 같이 경쟁을 해야 합니다. 옛날에는 정부의 보호 아래 대기업들이 자국내에서 클 수 있는 상황이었지만 지금은 달라졌어요. 게다가 정보화 시대라고 해서 정보들을 너무 쉽게 공유할 수 있죠. 인터넷에 들어가면 웬만한 자료들은 다 가질 수가 있습니다. 그러다 보니 비용을 절감한다든지 새로운 기술을 개발한다든지 신상품을 개발하는 것은 누구나 다 하는 일이 되어 버렸습니다. 회사들이 뭔가 뛰어나야 하는데, 결국 사람에 달려 있습니다. 아무리 공장이 좋고 기술이 좋아도 그것을 어떻게, 적절한 때에 결정을 내리고 적재적소에 쓰느냐는 사람이 내리는 결정이니까요. 그렇게 훌륭한 결정권을 내릴 만큼 리더십이 있다면, 경영 능력이 있는 사람을 만들려면 사람을 키워야 된다는 결론이 나오기 때문에 인재육성으로 갑니다. 그러나 인재를 육성할 때 아직은 남자만 생각해

LG 인화원에서 하는 일

짧은 시간이지만 LG 인화원의 가시적인 성과물이 있었다면 '도약 2005'에 관한 CD-ROM

을 만든 것입니다. '도약 2005'는 전 그룹이 이 캐치프레이즈 안에서 2005년에는 명실공히 세계 초우량 기업이 되어야겠다는 아주 야심찬 비전입니다. 그러기 위해서 여러 가지 문화도 바뀌어야 하고 일하는 스타일도 바뀌어야 하겠다고 여러가지 운동들을 하는데 위에서 생각했던 아이디어들이나 방식, 또는 관련된 정보 등이 아래로 내려갈 때 오도되거나 약간 방향이 달라지는 일이 흔히 있습니다. 그런데 위에서 얘기했던 뜻이 그대로 전달된다는 것은 무척 중요합니다. 그래야 그 모든 것이 일하는 곳곳에 스며들어 우리 생활을 좌우하기 때문입니다. 그래서 교육의 필요를 느꼈고, 우리의 열망을 한꺼번에 모으는 도구로서 CD-ROM 매체를 만들었어요. 한 4개월의 제작 기간을 거쳐서 LG 미디어에서 제작과 기획을 했습니다. LG 인화원에서 하는 일의 한 단편이 될 수 있습니다. 그리고 주로 교육 프로그램을 많이 제작해서 구성을 하고 저희가 만드는 교육 프로그램을 완전히 교육용 소프트웨어화하는 작업도 합니다. 요즘은 특히 기업 교육하시는 분들이 신경을 많이 쓰는 것이 리더십 양성입니다. 최고 경영층에 계신 분을 완전히 새로운 마인드를 갖게 바뀌어야 한다고 해서 리더십 양성 교육에 신경을 많이 씁니다. 그리고 세계화에 알맞는 글로벌 리더를 양성해야 하기 때문에 제가 하는 일 중의 큰 부분은 그런 세계적인 정보를 찾아내어 필요할 때 프로그램으로 엮는 것입니다. 예를 들어, 컨퍼런스에 가서 배우면서 다른 나라에서 오신 분들하고 정보를 교환하는 장이 필요하다면, 사람들을 선발해서 보내드리고 가기 전에 사전에 공부를 하기 위해 워크샵 등을 할 수도 있고, 이런 일들이 인화원에서 하는 일의 성격입니다.

Q:인화원은 어떻게 신입 사원을 선발합니까?

A: 지금 저희 인화원의 식구들이 120명쯤 될 것입니다. 숙박할 수 있는 시설을 관리해야 하기 때문에 시설 관리에 관계되신 분들이 한 40여명, 전문직에 계신 분이 70명~80명 정도입니다. 교육학을 전공하신 분들이 많은 편이고, 경영학을 전공하신 분, 여러가지 언어를 전공하신 분 등 다양한 편인데 교육학이 주를 이룹니다. 그리고 완전히 연구소 기능은 아니지만 현업에서 일하시는 분들과는 성격이 약간 다르기 때문에 석사 소지자와 박사도 많이 있습니다. 저희 인화원 식구들은 어떻게 뽑느냐면, 공채가 7월하고 11월 두 번에 걸쳐 있습니다. 그런데 LG에서 공채를 하면 1차 지방, 2차 지방을 써내요. 그리고 그것을 연결시킬 때에는 각 CU에서 어디가 가장 사람을 많이 필요로 하는지, 어떤 종류의 사람

을 가장 필요로 하는지가 최우선입니다. 그러니까 여러분이 원하는 1차 지방에 꼭 간다는 보장이 없을 수도 있습니다. 그러나 최대한 고려가 되죠. 그런데 저희 인화원의 경우는 수시로 특채를 합니다. 그 때마다 조건이 조금씩 다른데 주로 광고를 냅니다. 예를 들면 저희 인화원에서 연구 기능을 갖추기 위해서 박사님들을 조금 더 뽑으려고 하고 있어요. 그런 경우에는 세계에 모든 사람들을 다 상대해 보고 싶기 때문에 스트리트 저널에 광고를 냈어요. 각 나라에서 경영학, 조직 행동, 교육 공학을 하신 분 등 다양하게 옵니다. 그러면 저희의 필요에 따라 선발이 될 것이고, 그 외에 국내에서도 석사학위 소지자까지 원한다면 전공을 밝힙니다. 우리가 필요한 분야가 될 때마다 채용을 합니다.

개척하고 싸워야 한다

이제 여성 인력에 대한 이야기를 하려고 합니다. 어떤 식으로 얘기를 하면 좋을까 하고 제가 일하는 팀의 여러분 선배 L씨에게 한 번 물어봤어요. 그랬더니 첫 마디가 "대기업은 여대생들한테 인기가 없어요" 하더라고요. 사실이에요? 대기업에 들어가는 것에 대해 여러분 어떻게 생각하세요? 부담스러워요? 왜? 승진의 기회도 별로 없을 것 같고 여러 가지 여자가 일하는 조건이 배려가 안 될 것 같고 등등. 맞는 말이기도 하고 사실이 아니기도 합니다. 이제 그런 얘기를 회사에서 말하는 정책적인 차원에서 하는 것보다 어떤 일들이 실제로 벌어지고 있는지를 이야기하려고 합니다. 크게 두 가지 측면으로 얘기하려고 하는데, 사실 그것이 현실입니다. 그러나 그 가운데서도 왜 긍정적인 견해를 갖는지를 말하려고 합니다.

여자는 승진 기회가 적어요. 여자가 어느 정도 채용이 되어 있고 승진 기회가 어느 정도인지는 신경을 안 쓸 수 없는 대단히 중요한 부분입니다. LG 그룹 대졸 직급별 인원 현황을 보면 고졸, 생산직에서 일하는 근로자 다 빼고 대졸 사원중에서 여자부장이 12명으로 0.2%입니다. 한 자리 숫자도 안 됩니다. 과장은 꽤 많습니까만 여전히 한자리 퍼센티지도 안되는 상황이에요. 제가 이 그룹에 들어와서 일 년이 조금 넘었는데 "왜 여자가 싫어요?"하고 한번 물어봤어요. 왜 여자한테 투자를 안하느냐, 왜 키우질 않느냐니까, 한 번도 성공해 본 적이 없다고 남자들은 이야기합니다. 키울 만하다 싶으면 결혼하고 대부분이 그만두고. 사실 그 전에는 기업에서 여자는 결혼하면 나가야 될 것같은 분위기를 조성했기 때문에 자퇴를 하는 경우가 있었지만 지금은 그렇지 않습니다.

저희 그룹에서 유명한 여자들 얘기를 모아 봤습니다. LG EDS에서 S차장이라는 분과 LG 전자에 M과장이라는 분을 만나서 얘기를 들어 보았습니다. 두분 다 여기 신입 사원으로 들어와서 잔뼈가 굵으신 분들이에요. 그런데 S차장은 전자로 먼저 들어오셨다가 결혼해서 나갔다가 워낙 일을 잘했기 때문에 LG EDS가 설립이 되면서 창사 멤버로 들어왔습니다. 그 회사는 다른 회사하고는 직종도, 문화도, 회사 방침도 달랐고, 미국 회사와 반반 합작입니다. 그리고 여자에게 문호가 개방된 회사였기 때문에 같이 들어온 사람들 중에 과장급에 있는 남자들이 아직도 많답니다. 다 뛰어넘어 오히려 여자가 빨리 승진을 한 케이스예요. 그분의 이야기가, 자기가 대졸 사원으로 친구와 같이 들어왔는데 처음에 들어오니까 책상을 닦으라고 하더라고요. 그때 만해도 대졸 여사원이 드물었대요. 대한민국의 우수한 대학을 우수한 성적으로 졸업한 여대생이 입사해서 전문적인 일이 주어지면 기차게 해내리라 마음을 먹었는데 주어진 일이 책상 닦는 일이었어요. 그래서 같이 들어온 친구는 몇 달만에 나갔답니다. 그런데 S차장은 같이 들어온 남자 동료 사원은 그런 일 안하는데 자기는 그런 일을 해야 되니까 너무 창피하고 자존심이 상해서 아침에 일찍 와서 얼른 치우고 그런 일 안한 것처럼 손 닦고 앉아서 일을 했다고 합니다. 자기는 한마디로 휘는 형이었다고 얘기를 해요. S차장이라는 분은 개인적으로 만족하고 자기 하는 일에 보람을 느끼고 계셨습니다. 전문 여성으로서 인터뷰 요청도 많이 들어온다고 합니다. 대부분 인터뷰를 하러 오는 사람들이 남자를 딛고 팀 리더가 되어서 프로젝트를 마감까지 해내는 역량을 가진 여자라면 좀 거센 인상을 가졌을 것이라고 생각을 하고 오는데, 사실은 그렇지 않은 것을 보고 놀라는 사람들도 있었답니다. 자기는 이런 얘기부터 먼저 한다고 해요. 여러분이 거기서 많은 시사점을 얻으시는 것이 좋을 것입니다. 지금 현실이 여대생들을 데려다가 그 기를 한껏 살려줄만큼 문이 열려있지 않습니다. 그러니까 아직도 여러분들이 개척하고 싸워야 하는 부분이 많이 있습니다.

벽을 깨어야 한다

여러분은 '전문직 여성'으로 어느 정도 경력을 쌓았다고 하면 먼저 어떤 이미지가 떠오르세요? 당차고 자신만만하고... 전문직 여성이라고 하면 바바리 자락을 휘날리면서 노트북을 어깨에 걸고 멋있는 수트 케이스를 들고 바빠 공방으로 뛰어가는 모습을 그립니다. 제가 지난 1년 동안 출장을 7번 다녀왔습니다. 첫번째 출장을 갔을 때 1주일 있었는데 코피를 쏟고

왔어요. 옛날처럼 출장가면 선물도 잔뜩 사오고 가서 친척도 만나는 시대는 지났습니다. 해야 되는 분명한 목적을 해내야 하고, 만나야 될 사람도 많고, 그래서 시차적응 같은 것은 그냥 치러야 합니다. 대기업에 와서 전문적인 일을 하겠다고 생각하는 여러분의 환상적인 이미지와는 굉장히 다릅니다. 또한 지금 전문적인 대접을 받고 있는 사람이라도 일을 열심히 해야한다는 것을 이야기해 드리고 싶습니다.

어떤 면에서 지금 여러분들이 졸업하고 신입사원으로 들어갔을 때 그런 상상할 수도 없는 자존심 상하는 현실이 닥칠 수도 있습니다. 그러나 아까 이야기로 돌아가서 여러분들에게 희망을 드리고 싶은 것은, 우리 사회가 남성 위주이고, 특히 한국이라는 사회의 기업 풍토가 완전히 남성이 독재하는 사회였기 때문에 여성이 힘이 없었지만, 곧 회사들이 "회사의 사활이 걸려 있는 여성 인력을 제대로 활용하는 것이 살아남는 길이다"라고 할 때가 올 것입니다. 그러니까 여러분이 지금 이런 각박한 현실에 있더라도 감내하고, 소녀적인 환상을 깨고, 지혜롭게 대처할 마음가짐을 갖는다면 여러분들에게 밝은 앞날이 있습니다. 전문직으로서 키워 줄 마음이 충분히 있습니다. 그런데 남성 위주의 세계이고 어떻게 벽을 깨야 좋을지 모르는 부분이 분명히 있는데, 기본적으로 정말 일을 잘하는 여사원이더라도 여자이기 때문에 키우고 싶지 않다는 편파적인 생각을 하는 사람은 없어요. 그러니까 여러분이 어느 정도 깨야 하는 벽은 분명히 있지만 깨지 못할 벽, 깨서 소용없는 벽은 절대 아닙니다.

제가 몇가지 예를 들고 싶은데, 우리 인화원에 여자 대리가 몇명 있어요. 이들은 당차게 달라붙어서 일합니다. 여성은 윤리감에 있어서 혼잡하지 않고 굉장히 깨끗하고 좋습니다. 그것도 여자들이 앞으로 먼 장래를 내다보고 일할 때 끝까지 좋게 살려야 되는, 남성과 차별화할 수 있는 중요한 강점 중의 하나입니다. 무엇이 강점이고 무엇을 더 살려야 하는지를 전략적으로 한번 생각해 보시는 게 좋을 거예요. 또 책임감이 참 좋습니다. 그런데 어디가 좀 막히나 하면 기획력이나 정보 수집 분석력이나 대인관계, 네트워크 기술 등이 아주 부족합니다. 그런데 아까 말한 여성들이 승진을 할 수 있었던 이유는, 그 사람들은 들어와서 넓은 눈으로 보니까 그런 것들을 빨리 파악한 것입니다. 우리가 받은 대학 4년의 교육은 너무나 아카데미에서 사실 우리가 실생활에서 우리의 모든 능력을 다 발휘해야 하는 기업 현장에서 능력을 발휘하기에는 많이 떨어져 있어요. 여러분이 아카데미한 쪽으로 열심히 공부했지만 우리가 나와서 능력있는 한 사회인으로서 활동할 만큼은 기회가 없었던 것입니다. 그러나

어떤 사람은 남이 눈을 안 돌리는 곳에 빨리 눈을 돌렸고 빨리 발견해서 실행해서 보인 겁니다. 여러분이 그런 것을 빨리 발견해내면 절대로 문은 좁지 않습니다. 그리고 그런 문이 대기업에서 정책적으로 나오기까지 기다리면 너무 늦을 것입니다. 차라리 그런 실례, 케이스를 만드는 데 내가 주인공이 되겠다는 각오와 도전을 갖고 일을 한다면, 나중에 후배 양성도 할 수 있고, 그런 길이 훨씬 빠를 것입니다.

대기업에서 성공할 수 있는 여성

제가 아까 말한 L씨는 칭찬을 많이 받습니다. 조용해서 눈에 보이는 형은 아니지만 일을 완전히 감당해냅니다. 물불을 가리지 않고 열심히 하겠다는 것이 보이는 성격은 아닌데 끝까지 조용히 책임지는 면이 있습니다. 예를 들면, 저희가 아까 말씀드렸던 것처럼 최고 경영자 교육에 신경을 많이 쓰고 있습니다. 저희 프로젝트 중에 경영자 30명이 핀헨의 필립스사를 방문하고 경영학 분야의 세계 석학들의 강연을 듣는 프로그램이 있었습니다. 물론 L씨는 신입사원이기 때문에 같이 못 가고 여기 남아서 여러가지 뒷일을 처리해야 했습니다. 30명이라는 사람이 비행기를 타고 호텔에 가서 묵으면서 식사하고, 강사비 주고, 강연 녹음하면 녹음비 들어가는 등의 경비처리가 엄청나게 복잡한데, 그것을 L씨가 다 해냈어요. 그런 교육을 받은 적이 있었어요? 종래의 남자와 여자가 차이가 나는 이유는, 남자는 자기가 팀에 들어와서 일을 해야 되면 배웠든 안 배웠든 무조건 합니다. 여자들은 시켜도 잘 안해서 상사가 다른 사람에게 주게끔 만들어서 애당초 상사가 시키질 않게 합니다. 그러니까 여자의 태도는 나는 내 맘에 맞는 일, 내가 할 수 있는 고상한 일이 오면 하겠다라는 것입니다. 그런데 L씨가 그 일을 하게 된 이유가 저희 팀의 대리, 과장이 너무 바빴기 때문입니다. 웬만한 여자같으면 정그러울 정도로 복잡해서 "제가 어떻게 해요"하고 물러났을 것입니다. 그런데 또박또박 다 배우고 고치고 팩스로 보내고, 물론 핑크가 많이 났지만 그 일을 감당해 냈습니다. 이제 우리 팀원들은 "L씨는 능력이 못 미치는 남자사원보다 훨씬 낫다, 꼭 키워줘야 된다"고 합니다. 누가 시키지 않아도 적극 그런 얘기를 해 주게 되는 것입니다. 또 하나 에피소드는 다른 팀에 굉장히 바쁜 일이 있어서 L씨가 돕게 됐어요. 도와달라고 해서 할 수 없이 갔습니다. 용평에 가서 프로그램을 하는 거었는데, 짓궂은 과장 한분이 컴퓨터를 1층에서 3층으로 옮길 때 자기가 옮길까 하다가 농담삼아 L씨보고 한 번 옮겨보라고 했더니 들떠랍니다. 시킬 마음이 있었던 것

도 아니고 장난으로 해본 건데, 그 분이 이야기하기를 웬만한 여직원 같으면 계단 몇 개 올라가다가 빠진다는 겁니다. 왜냐하면 내가 이 정도 제스처를 보였으면 저 남자가 나한테 와서 됐다고 받아주길 바라는데, 전혀 상관없이 끝까지 올라가더라는 것입니다.

그러니까 제 말이 허드렛일부터 꼭 해라, 그런 것이 아니라, 허드렛일도 닦치면 하는 것이지만 나한테 온 것이면 내 책임껏 끝까지 해야 한다는 것입니다. 여러분이 그런 정신을 가지셔야지 남자들하고 똑같이 경쟁에서 이길 수 있고, 여자가 대접을 못 받고 꺾박받는다고 얘기를 할 수가 있습니다. 지금 상황에서는 여자들이 종래같은 정도의 목소리로 우리가 너무 부당하다는 말을 하면 남자들이 귀를 열어서 들어려고 하지 않습니다. 왜냐하면 경영자 입장에서 보면 투자할 가치와 효과를 따지게 되어 있습니다. 실질적인 효과를 보여줄 때, 여러분이 진짜 목소리를 낼 수가 있어요. 그때 가면 우리가 못받았던 대접을 받을 수가 있을 거예요. 그게 사실입니다.

그리고 제가 이런 걸 봤습니다. 대졸 여직원들이 들어왔을 때 적응하려고 가끔 술좌석이 생기면 적극적으로 같이 끼고 동참하겠다고 같이 어울려요. 그러니까 여러분이 그런 식으로 나도 적응할 수 있고, 이미 남성 위주의 사회에 나도 따라가 줄 수 있다라는 그 사람들 위주로 된 생각에 맞추는 거죠. 그러실 필요는 없다고 생각합니다. 여러분이 내가 해내야 되는 일로써 보여주면 술을 한 잔도 못해도, 처음에는 그런 정도의 적극성을 가진 여성을 더 선호하는 경향이 있는 것 같이 보일 수도 있지만, 여러분들이 어떤 환경에 가거나 어느 시대나 통하는 진리가 있는 것처럼 일하는 곳에서도 그런 것이 있습니다. 여러분이 그런 방침이나 철학을 갖고 대처해 나갈 때, 어떤 종류의 난관이 오더라도 대처해 나갈 수 있습니다. 임시 방편적인 생각으로는 오래 가기가 어렵고 난관이 올 때 좌절하기가 쉽습니다.

협동하는 자세

그리고 정보를 기획, 분석하고 정보를 뽑아 오는 것이 중요한 능력입니다. 포럼같은데도 많이 참여를 해야 하고 남자들은 자기랑 비슷한 업종에서 일하는 다른 기업에 있는 사람들과 네트워킹이 다 형성 되어 있습니다. 내가 LG에서 일을 해도, 교육 연수 담당이라도 삼성, 진로에 있는 사람들끼리 다 서로 연락하고 만나서 술도 마시고 얘기도 하고 정보를 공유하는 것이 일하는데 힘이 되는 것입니다. 그런데 여자는 형성이 되어있지도 않고, 애당초 신

경도 안 쓰고, 남자들하고 껴서 알아내려고 하는데 특별히 노력을 기울이지 않습니다. 이것과 관련해서 해 드릴 수 있는 얘기가, 제가 처음 여기 부장이라는 대우를 받고 갔을 때 얼마나 가시같은 눈총을 받았는지 말할 수가 없었습니다. 그래서 여기서는 내가 당장 일을 해서 능력을 보이는 것이 아니라 여러 가지 지혜가 필요하겠다는 생각을 많이 했어요. 여러분이 어디 가서 일할 때 여러분이 승진하고 자기 책임이 커갈수록, 리더가 되어갈수록 같이 일하는 사람들의 협동, 밀어주는 지지를 꼭 얻어내야 합니다. 혼자 일을 할 수가 없습니다. 특히 회사같은 조직에서는 아주 특별한 성격을 가진 일 외에는 다같이 협동해서 해내야 해요. 그래서 차츰차츰 친해지기로 생각하고 성공적으로 해서 지금은 불편한 점이 없어요. 예를 들면 저는 남자들만 들어가 담배피는 방에 편편하게 들어가서 신문도 보고 얘기도 했습니다. 거기서 많은 것을 얻을 수 있었어요. 처음에는 정말 너무 '으악' 하고 보는 눈으로 몇명이 나가더라고요. 그럴 수 있잖아요. 처음에 낯설고 싫고, 어느 여자 박사가 부장으로 온다는 자체가 싫은 것입니다. 제가 감정적으로 하거나 꼭 대처해야 하는 상황으로 할 필요는 없는 것입니다. 여러분이 현실을 이해하고 똑바로 봐야 합니다. 그러니까 그걸 어느 정도 나의 현실로 대처해 나가는 데 당장의 방어적인, 그리고 한시적인 행동은 하지 마세요. 길게 보고, 왜냐하면 여자한테 조건이 안 좋고 어쩔 수 없는 현실이기 때문에 그런 것이 꼭 필요합니다. 지금은 제가 들어가면 굉장히 반가워해요. 모든 얘기를 다 하고, 그러니까 여러분이 열심히 일하는 방법은 여러분의 갖은 재치와 지혜 등을 다 사용해서... 남자들하고 똑같이 여러분들의 역량을 보이고 보는 눈을 키워나갈 수 있도록 시야를 넓히라는 이야기입니다.

EDS 시스템이 인기 있는 회사이면서 왜 여자들도 잘 클 수가 있나하면 우선 우수한 인력들이 온답니다. 이번 신입 사원들의 토익 평균 점수가 850이라든가 그래요. 여러분, 언어 능력이 중요해요. 그리고 요즘 모든 기업들이 세계화를 많이 외치고 있고 나가서 그렇게 싸우지 않으면 안 되기 때문에 일단 영어는 만국 공용어잖아요. 그러니까 그게 어느 정도 수준이어야 한다는 것이 중요하다고 봐요. 그리고 우선 우수한 인력들이 오니까 잘 키워 줄 수 있고, 회사 풍토가 다르죠. 여러분들이 폭넓은 이해력을 가지면 남자들이 쉽게 문을 열 수가 있어요. 나도 이만큼 폭이 있고 열려 있다라는 것을 보이면 그 쪽에서도 문을 안 열 수가 없습니다. 그래서 여러분들이 소녀적인 환상으로 오시면 크게 크지 못할 것입니다.

앞을 내다보면 여자를 분명히 키워주게 되어 있고 그건 피해갈 수 없는 세계적인 추세입

니다. 사람들이 생활하는 패턴이나 생각들이 다국적 기업, 세계를 주름잡는 커다란 기업들이 창출하는 문화에 속하게 됩니다. 이런 흐름 속에 여자를 안 키울 수가 없습니다. 여자가 이런 곳에서 즐겁게 일할 만한 환경을 만들어 줄 것은 당연합니다. 여러분이 현실에서 볼 수 있는 부정적인 일들이 현실이라는 것을 정확하게 보실 필요가 있지만 절대로 좌절할 필요는 없습니다. 오히려 여러분이 선구자가 되실 수도 있기때문에 더 희망차게 나가실 수가 있다고 봅니다.

◀**윤 여 순**▶ 현재 LG그룹 인화원 부장. 78년 문헌정보학과 졸업. 78년~82년 국
제문제 조사 연구소 사서. 82년~84년 한미합동법률 사무소 사서. 89년~91년 미국
아이오와 주립 대학교에서 영어 교육학으로 석사학위 취득. 94년 동대학에서 교육
공학으로 박사학위 취득.

부

록

1. 진로선택 / 합리적 의사결정 Work Sheet
2. 1997학년도 졸업생 취업 현황표
3. 여학생 현황 및 여교수 현황
4. 역대 여학생처장 명단

1. 진로선택 / 합리적 의사결정 Work Sheet

- ♣ 이 Work Sheet는 1997-1학기 「제5기 여학생 진로개발 프로그램」에서 사용한 도구 자료의 하나로 각자의 진로 결정의 방향을 이 Work Sheet와 함께 합리적으로 찾아가기 위한 것입니다.

♣ 다음은 여러분의 의사결정태도를 알아보고자 하는 질문입니다. 해당되는 곳에 ○표 해 주시기 바랍니다.

번호	문항	1 전혀 그렇지 않다.	2 거의 그렇지 않다.	3 대체로 그렇다.	4 매우 그렇다.
1	나는 중요한 의사결정을 할 때 한 단계 한 단계 체계적으로 한다.	1	2	3	4
2	나는 내 자신의 욕구에 따라 매우 독특하게 의사결정을 한다.	1	2	3	4
3	나는 얻을 수 있는 모든 정보를 수집하지 않고는 중요한 의사결정은 거의 하지 않는다.	1	2	3	4
4	의사결정을 할 때 내 친구들이 나의 결정을 어떻게 생각할 것인가를 매우 중요시한다.	1	2	3	4
5	나는 의사결정을 할 때, 이 의사결정과 관련된 결과까지 고려한다.	1	2	3	4
6	나는 다른 사람의 도움이 없이는 중요한 의사결정을 하기가 힘들다.	1	2	3	4
7	나는 어려운 문제에 부딪치면 재빨리 결정을 내린다.	1	2	3	4
8	나는 의사결정을 할 때 내 자신의 즉각적인 느낌이나 감정에 따른다.	1	2	3	4
9	나는 내가 하고 싶은 것 보다 다른 사람이 어떻게 생각하느냐에 영향을 받아 의사결정을 한다.	1	2	3	4
10	어떤 의사결정을 할 때 나는 시간을 갖고 주의 깊게 생각해 본다.	1	2	3	4
11	나는 문제의 본질에 대해 잘나적으로 떠오르는 생각에 의해 결정을 한다.	1	2	3	4
12	나는 친한 친구에게 먼저 이야기하지 않고는 의사결정을 거의 하지 않는다.	1	2	3	4
13	나는 중대한 의사결정 문제가 예상될 때, 그것을 계획하고 생각할 시간을 충분히 갖는다.	1	2	3	4
14	나는 의사결정을 못한 채 뒤로 미루는 경우가 많다.				
15	의사결정을 하기 전에 올바른 사실을 알고 있나 확인하기 위해 관련된 정보들을 다시 살펴본다.	1	2	3	4
16	나는 의사결정에 관해 실제로 생각하지는 않지만 갑자기 생각이 떠오르면서 무엇을 해야 할지를 알게 된다.	1	2	3	4
17	어떤 중요한 일을 하기 전에 나는 신중하게 계획을 세운다.	1	2	3	4
18	의사결정을 할 때 나는 다른 사람들의 많은 격려와 지지를 필요로 한다.	1	2	3	4
19	나는 의사결정을 할 때 마음이 가장 끌리는 쪽으로 결정을 한다.	1	2	3	4
20	나의 인기를 떨어뜨릴 의사결정은 별로 하고 싶지 않다.	1	2	3	4
21	나는 의사결정을 할 때, 예감 또는 육감을 중요시 한다.	1	2	3	4
22	나는 조금하게 결정을 내리지 않는데 그 이유는 올바른 의사결정임을 확신하고 싶기 때문이다.	1	2	3	4
23	어떤 의사결정이 감정적으로 나에게 만족스러우면 나는 그 결정을 올바른 것으로 본다.	1	2	3	4
24	올바른 의사결정을 할 수 있는 능력에 자신이 없기 때문에 주로 다른 사람의 의견에 따른다.	1	2	3	4
25	종종 내가 내린 각각의 의사결정을 일정한 목표를 향한 진보의 단계들로 본다.	1	2	3	4
26	내가 내리는 의사결정을 친구들이 지지해 주지 않으면 그 결정에 대해 확신을 갖지 못한다.	1	2	3	4
27	의사결정을 하기 전에, 나는 그 결정을 함으로써 생기는 결과에 대해 가능한 한 많이 알고 싶다.	1	2	3	4
28	나는 "이것이다"라는 느낌에 의해 결정을 내릴 때가 종종 있다.	1	2	3	4
29	대개의 경우 나는 주위사람들이 바라는 방향으로 의사결정을 한다.	1	2	3	4
30	여러가지 정보를 수집하거나 검토하는 과정을 갖기 보다 나에게 떠오르는 생각대로 결정을 내리는 경우가 자주 있다.	1	2	3	4

◀A항: 채점표▶

진로결정유형	해당하는 문항의 번호	점 수
합리적 유형	1 5 7 13 17 18 20 25 28 30	
직관적 유형	3 4 6 10 11 14 19 22 24 26	
의존적 유형	2 8 9 12 15 16 21 23 27 29	

◆위의 지시에 따라서 진로결정유형별로 해당 문항의 번호에 ○표를 한 후 숫자를 세어서 점 수란에 기입한다.

◀B항: 진로의사 결정유형의 해석 지침▶

진로 결정 유 형	유형의 일반적 해석	관련된 진로 문제
합리적 유형	확장된 시간 조망내에서 연속적인 결정들이 서로 관련되어 있음을 인식한다. 자신과 상황에 대한 정확한 정보를 수집하고 논리적으로 결정을 내리 고 그 결정에 대해서는 책임을 진다.	①의사결정이 신중하고 합리적이다 ②심리적 독립성과 성장에 도움이 된다. ③잘못되거나 실패할 확률이 낮다. ④의사결정에 시간이 걸린다.
직관적 유형	미래를 별로 고려하지 않고 현재의 감정에 주의를 기울인다.(감정적 자기인식) 정보탐색이나 대한 평가없이 상상과 정서적 자각에 기초해서 결정을 내리지만 그 결정에 대해서는 책임을 진다.	①의사 결정이 즉흥적이고 감정적이다. ②스스로의 선택에 책임을 진다. ③잘못되거나 실패할 확률이 높다. ④의사결정이 신속하다.
의존적 유형	사회적 안정에 대한 욕구가 강하고 의사 결정 상황이 어려가지로 제한 받는다고 지각한다. 의사결정과정에서 타인에 의한 영향을 많이 받고 결정에 대한 책임을 부정한다.	①의사결정이 수동적이고 순종적이다. ②개인적 독립이나 성숙을 방해한다. ③실패했을 때 남의 탓을 한다. ④결정을 내릴 때 정서적으로 불안을 느낀다.

◆채점 결과 가장 높은 점수를 얻은 진로결정 유형의 일반적 해석과 관련된 진로문제를 확인
한 다음 자신의 생각과 어느 정도 일치하는지를 점검한다.

♣ 다음 칸에 '나의 직업선택 과정'에서 해당사항에 자신의 생각을 써보세요.

항 목	평 가	나의 의견
목적의식		
자율성		
책임감		
모험심		
정보수집		
즉시성		
대안		

♣ 다음 칸에 '나의 역할'을 모두 써보고 그에 해당하는 가치들을 써보세요.

[illegible]

♣ 다음 칸에 자신의 생각을 써보세요.

항 목	내 용
내가 진로를 위하여 지금 결정해야 하는 것은 무엇인가?	
지금의 나의 상황은 진로 결정에 적합한 상황인가??	
지금 내가 진로를 결정해야 하는 이유는 무엇인가?	
지금 나의 진로결정의 목적은 무엇인가?	

나는 지금 _____ 상황에서
 _____을(를) 위하여
 _____에 관한 의사결정을 해야 한다.

♣ 다음 칸에 알맞는 곳에 자신이 희망하는 직업명을 써보고 그에 해당하는 가중치 비율을 써보세요.

평가항목	직업명				
	가중치				
성격유형					
직업가치					
흥미					
직업성격					
효능감					
경제적여건					
신체조건					
시장적인정도					
부모의 선호도					
필요한 시간과 노력					
정보수집 가능성					
현재수행정도					
고용기회					
보수					
승진					
작업조건					
전망					
평가					

♣ 다음 칸에 직업을 선택할 때 발생하는 문제들을 써보세요.

해야하는 일	방 법	예상되는 장애	대처전략	대 안
1.				
2.				
3.				
4.				

2. 1997 학년도 졸업생 취업현황표

1997년 2월 28일 현재

대 학 명	순수취업률 (%)			총 취업률 (%)		
	남	여	계	남	여	계
문 과 대 학	56.4	55.7	56.3	97.5	80.9	80.0
상 경 대 학	64.3	61.4	64.2	82.2	59.0	80.7
이 과 대 학	31.2	28.8	30.6	83.3	79.5	82.3
공 과 대 학	46.5	70.3	47.9	94.2	95.9	94.4
신 과 대 학	36.2	40.0	36.4	91.5	62.5	87.3
사회과학대학	64.0	68.2	65.0	90.4	87.5	88.9
법 과 대 학	61.6	60.0	61.4	84.3	88.0	84.8
음 악 대 학	25.0	29.7	28.4	77.5	66.3	69.5
생활과학대학	61.9	57.1	57.6	90.5	87.2	87.6
교육과학대학	49.3	42.1	46.2	81.3	66.7	75.0
합 계	53.2	53.0	53.1	86.8	79.9	85.0
의 과 대 학	79.9	92.0	81.7	96.5	92.0	95.9
치 과 대 학	65.5	93.5	75.6	96.4	93.5	95.3
간 호 대 학	0.00	83.0	81.9	100	89.0	89.2
합 계	76.0	86.2	80.2	96.5	90.6	94.1
문 리 대 학	51.6	52.6	51.9	83.1	87.4	78.7
경 법 대 학	56.3	62.9	57.6	83.1	73.8	80.8
보건과학대학	57.2	50.6	55.1	88.6	63.6	80.7
원주의과대학	85.2	100	87.6	88.9	100	90.7
합 계	58.4	57.0	58.0	85.2	88.1	81.0
총 계	55.4	57.3	55.9	87.1	79.2	84.9

•총 취업률은 대학원 진학 및 해외유학, 입대자를 취업으로 포함한 것임.

3. 여학생 현황 및 여교수 현황

1) 단과대별 여학생현황('97-1학기 기준 교무처자료 참조)

대학별	여학생수	전체학생수	여학생비율(%)
문과대학	1,494	2,737	54.6
상경대학	418	2,907	14.4
이과대학	542	1,645	32.9
공과대학	559	4,521	12.4
신과대학	44	244	18.0
사회과학대학	435	1,390	31.3
법과대학	203	882	23.0
음악대학	436	585	74.5
생활과학대학	587	677	86.7
교육과학대학	200	590	33.9
의과대학	143	675	21.2
치과대학	96	339	28.3
간호대학	455	461	98.7
원주캠퍼스	1,554	4,966	31.3
계	7,166	22,619	31.7

2) 여교수수 현황('97. 3월현재 교무처자료 참조)

대학별	여교수수	여교수비율(%)
신촌캠퍼스	60	10.6
원주캠퍼스	4	4.0
의료원	65	13.0
원주의료원	11	9.0
계	140	11.0

3) 1997학년도 신입 여학생 현황('97. 3월현재 입학관리처자료 참조)

캠퍼스별	여학생수	전체학생수	여학생비율(%)
신촌캠퍼스	1,430	4,215	34
원주캠퍼스	404	1,180	34
계	1,834	5,395	34

4. 역대 여학생처장 명단

1	최이순(崔以順)	1956. 9. 1 ~ 1964. 1. 13
2	심치선(沈致善)	1964. 4. 1 ~ 1969. 2. 29
3	한양순(韓良順)	1969. 3. 1 ~ 1970. 2. 28
4	심치선(沈致善)	1970. 3. 1 ~ 1974. 10. 4
5	윤복자(尹福子)	1975. 1. 1 ~ 1975. 7. 15
6	한양순(韓良順)	1975. 7. 16 ~ 1980. 4. 27
7	이양자(李良子)	1980. 4. 28 ~ 1984. 8. 19
8	이은해(李恩海)	1984. 8. 20 ~ 1988. 8. 10
9	손경화(孫敬喜)	1988. 8. 11 ~ 1992. 8. 10
10	윤선(尹善)	1992. 8. 11 ~ 1994. 8. 31
11	이영(李映)	1994. 9. 1 ~ 1996. 8. 1
12	양일선(梁一仙)	1996. 8. 2 ~ 현재

여학생진로개발특강모음집

1. 여학생진로개발특강모음집	1. 여학생진로개발특강모음집
2. 여학생진로개발특강모음집	2. 여학생진로개발특강모음집
3. 여학생진로개발특강모음집	3. 여학생진로개발특강모음집
4. 여학생진로개발특강모음집	4. 여학생진로개발특강모음집
5. 여학생진로개발특강모음집	5. 여학생진로개발특강모음집
6. 여학생진로개발특강모음집	6. 여학생진로개발특강모음집
7. 여학생진로개발특강모음집	7. 여학생진로개발특강모음집
8. 여학생진로개발특강모음집	8. 여학생진로개발특강모음집
9. 여학생진로개발특강모음집	9. 여학생진로개발특강모음집
10. 여학생진로개발특강모음집	10. 여학생진로개발특강모음집

여학생진로개발특강모음집
여학생진로개발 GUIDE BOOK

인 쇄 : 1997년 9월 6일
 발 행 : 1997년 9월 9일
 발행처 : 연세대학교 여학생처
 전 화 : 02-361-2136

편집 및 제작 : 동원한학문화사
 120-170 서울 서대문구 대현동 56-132
 전화 : 02-313-7593(代)
 FAX : 02-393-3016

<비매품>