

이세

[IP世] ; IP세상, 세상을 세움

2011년 10월호 [통권 제10호]

특집 칼럼

이창호 박사의 생각에너지,
미래경영을 논하다

영재 칼럼

정서적 민감성

심리·정서 칼럼

적응적 완벽주의, 부적응적 완벽주의

역량 칼럼

직업기초능력의 이해



특허청

KOREAN INTELLECTUAL PROPERTY OFFICE



한국발명진흥회

CONTENTS

특집칼럼	이창호 박사의 생각에너지, 미래경영을 논하다	03
센터칼럼	영재 칼럼 [알 수 없는 우리아이 3] 정서적 민감성	06
	심리·정서 칼럼 적응적 완벽주의, 부적응적 완벽주의	08
	역량 칼럼 [기업인역량의 새로운 관점] 직업기초능력의 이해	12
교육원 소식	KAIST IP영재기업인교육원 소식	14
	POSTECH 영재기업인교육원 소식	15



끊임없이 실패의 위험을 감수하는 사람만이 예술가로 살아갈 수 있습니다.
밥 딜런과 피카소는 언제나 실패의 위험을 감수했습니다.

지금 당장은 위험한 것 같지만 그것은 언제나 좋은 징조입니다.
당신이 그것들을 다른 측면에서 꿰뚫어볼 수 있다면 큰 성공을 이뤄낼 수 있을 것입니다.



스티브 폴 잡스(1955. 2. 24~2011. 10. 5)

애플 창업자, 애플 이사회 의장, 픽사 CEO

수기 공모 및 의견 수렴

〈앞세〉와 함께 나누고 싶은 글을 차세대영재기업인센터로 보내주십시오. 〈앞세〉에 대한 의견이나 기사에 대한 아이디어 또한 환영합니다. 채택되신 분께는 소정의 상품을 드립니다. 독자 여러분의 많은 참여 바랍니다.



수기 분량 : A4 용지 한 페이지

접 수 처 : 차세대영재기업인센터 박기문 전문위원

tel. 02)3459-2743, email. kmpark@kipa.org web : www.ip-gifted.org/cgye

앞세 October 2011 Vol. 10

발행일 2011년 10월호(통권제10호) 주관기관 특허청 발행처 한국발명진흥회(서울시 강남구 테헤란로 131 한국지식재산센터 (우) 135-980)

발행인/편집인 김 광 림 인쇄처 서울폴리컴 (02)783-0778 인쇄 2011년 10월 22일 발행 2011년 10월 22일

「한국발명진흥회 차세대영재기업인센터 뉴스레터 앞세」※ 본지는 한국도서잡지윤리위의 실천요강을 준수합니다. 본지에 게재된 기사와 본회의 견해는 다를 수도 있습니다.

이창호 박사의 생각에너지, 미래경영을 논하다

“변화의 원동력은 기술,
지식은 기술을 지배하는 이노베이션”



발문 : 낯선 곳을 떠날 때, 준비하는 것이 있습니다. 바로 네비게이션입니다. 그렇다면 미래를 향해 떠날 때, 무엇이 필요할까요? 바로 미래의 방향을 제시할 미래학입니다. 미래학은 미래를 위한 ‘네비게이션’인 셈입니다. 인간은 ‘내일의 존재’이므로 미래학은 어떤 형태로든 인간에게 필수적입니다. 미래를 위해 투자해야 합니다. 그러나 문제는 미래를 위해 투자하지 않는다는 점입니다. 미래를 경영하지 않는 한 미래는 없습니다. 미래는 값비싼 것입니다. 미래에도 일정한 패턴과 양상과 경향이 있습니다. 미래에서 바로 그것을 찾아내고 읽어낼 수 있어야 합니다. 미래의 숨겨진 키워드를 찾아내야 합니다. 우리의 리더들이 미래의 열쇠를 찾아내야 합니다. 그러기 위해서는 미래의 경쟁시대에 생존할 수 있는 강한 기업의 조건으로 ‘창의력이 풍부한 인재양성’이 무엇보다도 중요합니다. 그렇다면 경쟁력 있는 창의적 인재 육성의 해답은 어디서 구할 것인지, 지금부터 살펴보기로 하겠습니다.

최근 급변하는 환경에 대응하기 위한 지속적인 혁신의 주체로서 인적·지식자원의 중요성에 그 초점을 맞추고 있습니다. 하지만 우리 기업들이 간과하지 말아야 할 부분은 우수 인재의 확보와 더불어 효과적 인재개발과 활용을 위한 노력이 없이는 추구하고자 하는 인적·지식 자원의 개발이 요원할 수밖에 없다는 점입니다.

한 사람의 천재가 온 국민을 먹여 살리는 시대, 이렇듯 두뇌전쟁의 시대에 돌입한 작금의 시대에는 결국 뛰어난 인재, 창조적 인재가 국가의 경쟁력을 좌우합니다. 인재확보에 대한 중요성 증대를 경영전략이라는 시각

을 통해 바라볼 수 있습니다. 1980년대의 산업분석과 포지셔닝, 그리고 경영계획을 통한 경쟁 우위 확보라는 전략의 초점은 기업 내적 요인에 대한 보완의 필요성에 따라 기업의 핵심역량, 조직자원으로 옮겨졌고, 최근에는 급변하는 환경에 대응하기 위한 지속적인 혁신의 주체로서 인적·지식자원의 중요성에 그 초점을 맞추고 있습니다. 이러한 관점에서 다음세대 경영전략의 화두로 자리 잡고 있는 인적·지식 자원으로서 우수 인재의 확보에 대한 관심이 증대되는 현상은 매우 의미 있는 일입니다.

기업의 미래를 좌우하는 함수관계들

직원들이 ‘일에 몰두 한다’는 것은 ‘단순하게 참고 일하는 것’과는 분명 다릅니다. ‘몰두’란 직원들이 기업의 성공을 위해 기꺼이 자발적으로 초과근무, 성공에너지 및 지적능력 등의 형태로 자신의 노력을 투여할 준비가 돼있는 자세라고 정의할 수 있습니다.

이러한 직원들의 일에 대한 몰두가 중요한 이유는 몰두의 정도가 고객 중심적 사고, 조직의 가시적인 성과에 영향을 미친다는 점이 여러 연구보고를 통해 명백하게 드러났기 때문입니다.

따라서 직원들의 일에 대한 몰두는 고객 중심의 관점을 부여하게 되므로 기업의 수익 증대에 기여하게 되며 원가절감에도 영향을 미칩니다. 또한 몰입도가 높은 직원들은 이직률도 낮다는 상관관계가 있으므로 기업의 각종 관리비가 안정화됩니다. 궁극적으로 수익의

증대, 매출원가 및 비용 절감 등 효과로 인해 영업이익이 향상되는 결과가 나타나는 것입니다.

그렇다면, 기업의 수익 향상에 영향을 미치는 직원들의 일에 대한 몰두, 성과에 대한 몰두 즉 '몰입도'를 강화시키는 요소로 어떠한 것들이 있을까요? 지난 2004년도에 발표한 타워스페린의 텔런트 리포트를 살펴보면, 다음과 같은 5가지의 대표적인 요소를 선정하고 있습니다.



첫 번째, '직원들의 안위에 대한 경영진의 관심'입니다. 이번 조사에서 업무 몰입을 위해 직원들이 가장 중요한 요소로 선택했음에도 불구하고 현재 매우 부족하다고 느끼고 있는 요소이기도 합니다.

이러한 결과는 직원들이 경영진들의 생각과 신념, 앞으로의 계획 등에 큰 관심을 갖고 있음에도 불구하고 충분한 쌍방향 커뮤니케이션에 기반으로 한 신뢰 구축이 미흡하다는 것을 의미합니다. 따라서 직원들의 의견을 반영할 수 있는 일관성 있는 쌍방향 커뮤니케이션이 직원들의 몰입도 강화를 위해 가장 중요한 핵심 사항이라고 할 수 있습니다.

두 번째, '도전적인 업무 제공'입니다. 도전적 업무는 직원들로 하여금 주도적인 역할을 수행하고 변화를 수용하며 불확실성을 받아들이도록 해줍니다. 한편 직원에 대한 능력을 개발하고 성과에 대해 책임지도록 격려하는 것이 도전적인 업무의 제공을 위해 중요한 사항이기 때문에 상사(리더)의 리더십이 강조될 수 있는 요소입니다.

세 번째, 도전적 업무를 제공한다는 점에서 '의사결정

권한의 부여'입니다. 즉 임파워먼트(Empowerment)리더십입니다. 조직과 커뮤니티 정신을 무시한 채, 공동체의 특성과 장점을 외면한 채, 일방적으로 리더 한 사람의 주도하에 이루어졌다면 어떠한 결과를 초래했을까요? 아마도 도전적 업무가 실패했을 확률이 높을 것입니다. 모든 것을 내려놓고 무거운 짐 홀로 지지 말고 권한을 위임해 보시다. 분명 30배, 60배, 아니 수백 배의 새로운 가치창조가 되어 돌아 올 것입니다. 이는 전자에 밝힌바있는 다른 4가지 요소들에 비해 상당히 잘 운영되고 있는 요소이기도 합니다.

핵심인력 키워야 기업혁신 가능

지금으로부터 10년 전, 삼성의 이진희 회장은 우수한 인재 한사람이 수만 명을 먹여 살린다고 주장을 한바 있습니다. 이는 그만큼 창의적인 인재가 필요하다는 이야기일 것입니다. 미래의 경쟁시대에 생존할 수 있는 강한 기업의 조건으로는 '창의력 있는 인재양성'이 무엇보다도 중요합니다. 그렇다면 경쟁력 있는 창의 인재 육성의 해답은 무엇일까요?

첫째는 능력에 따른 발탁입니다. 즉 성별, 신체 특성과 관계없이 오직 자기 능력에 따라 활약하는 것이 필요하다는 것입니다.

둘째 기술인재를 양성해야합니다. 미국의 스탠퍼드 대학 근처에는 실리콘 밸리가 있고, 우리나라의 서울대 근처에는 고시촌이 있습니다. 심지어 이공계를 졸업한 인재가 고시를 준비하고, 의학대학원을 가기 위해 아까운 청춘을 허비합니다. 그만큼 우리나라의 이공계 출신들의 실 땅이 매우 좁습니다.

그렇다면, 우리와 치열한 무역경쟁국인 중국의 경우를 보도록 하겠습니다. 군이 칭화대 출신이 아니더라도 이공계 강국입니다. 정치국 상무위원 대부분이 이공계 출신이라는 점에서 확연히 차이가 납니다. 또 국무장관, 성 당서기 및 성장 등 최고 통치적 집단에서 기술을 지배하는 관료가 차지하는 비율이 70%를 육박합니다. 이는 개방정책을 추구하면서 전문지식과 기술을 갖춘 테크노크라트를 체계적으로 육성하고, 국가지도로 키워낸 결과입니다. 세계의 '제조공장'으로 떠오르면서 단숨에 경제강대국으로 발전하는 중국의 저력도 여기서 나온 것입니다. 그러나 현재 우리나라는 어떠

합니까. 한마디로 표현하자면, 우리나라에서의 이공계는 찬밥 신세입니다. 박정희 시대 이후 찬밥으로 돌아섰으니, 벌써 35년이 다돼간다고 해도 과언이 아닙니다.

셋째 핵심 인재를 키워야 합니다. 어쩌면 너무나 노골적인 표현일수도 있겠지만 불확실한 미래를 생각한다면 기업이든 개인이든 당연한 고민 중 하나로 손꼽히는 것이 바로 당장 내일의 생계를 걱정해야하는 사람뿐 아니라 앞으로 10년 후의 먹거리는 깊은 고민에 빠뜨리게 하는 일임에 틀림없으며 누구든 공감하는 애기거리가 아닐까, 필자는 감히 생각해봅니다. 그러기 위해선 우선 기업 스스로가 초 특급 스펙을 갖춘 핵심인재를 발굴해 양성해야 하며, 또한 개인 스스로도 자기계발에 노력을 아끼지 말아야합니다. 이를 위해선 단 1분 1초도 헛되이 보낼 수 없을 만큼 발등에 떨어진 이슈가 되어야 합니다.

미래인재경영, “‘개인’보다 ‘조직’이 우선시되어야...”

최근 10년간, 국내 대기업 총수들의 화두는 단연 ‘인재경영’입니다. ‘핵심인재가 기업의 미래를 좌우한다’라는 메시지와 함께 우수인력을 발굴하기 위한 해외출장을 임원들에게 독려하고 있습니다. 또한, 채용전담 조직을 만들고, 리더십 교육, 전문분야 교육, 외국어 교육, 자격증 지원 등과 같은 인재 육성 프로그램에 적극 투자하고 있습니다. 특히 업적에 있어서의 ‘차별적 보상’은 ‘누구를 핵심인재로 볼 것이냐?’라는 이슈로 부각되고 있습니다. 일부 기업들은 임원, 매니저 이상 직위, 박사, MBA 출신 등과 같은 기준으로 구분하기도 합니다. 그러나 핵심인재를 정의할 때는 기업의 전략적 목적에 따라 구분할 필요가 있습니다.

그러기 위해서는 우선 유형별로 구분해 관리할 능력이 필요합니다. 즉 핵심인재는 크게 ‘미래 리더형 인재’, ‘전문가형 인재’, ‘고성과자형 인재’로 분류됩니다. 물론, 이 세 가지 유형은 서로 다른 전략적 목적이 있기 때문에 인재를 확보유지 및 육성하는 관리 포인트에도 차이가 있습니다.

먼저, ‘미래 리더형 인재’는 후계자 양성이라는 전략적 목적이 있습니다. 미래의 최고경영자 또는 임원으

로 성장할 수 있는 인재를 조기 발굴해 육성하는 일입니다. 따라서 ‘미래 리더형 인재’를 정의할 때는 미래 사업에 대한 전략적 마인드, 조직 리더십, 멘토로서의 자질 및 능력평가, 그리고 기업의 핵심가치에 대한 내재화를 중요하게 고려해야 합니다.

둘째로 ‘전문가형 인재’는 기업이 전략적으로 선택한 분야의 전문역량을 확보하려는데 목적을 두고 있습니다. 핵심기술 또는 전문분야에서 기업이 전략적으로 키우고 있는 인재를 의미합니다. 따라서 전문분야의 지식기술능력의 수준 그리고 도전성과 창의성을 중요한 기준으로 선발하고, 전문분야 교육과 자기개발 기회 그리고 시장가치에 근거한 보상을 제공하는 것이 중요합니다.

셋째로 ‘고성과자형 인재’는 담당업무를 통해 기업에 높은 수익을 창출하는, 이른바 고급인력인 셈입니다. 이들을 선발할 때는 일정기간 동안 기업에 기여한 경제적 가치와 창업가 기질이 중요한 기준이 됩니다. 또한 자율적이고 도전적인 업무 기회와 높은 성과급을 제공해 이들을 확보하고 유지해야 합니다.

한편, 사실 인재를 확보하는 것보다 유지하는 것이 더 어렵습니다. 고액 연봉을 주고 채용한 인재도 경쟁사에서 더 많은 연봉을 제시하면 다시 이동할 가능성이 큼니다. 또한, 내부적으로 공들여 육성한 인재를 타 경쟁사에서 스카우트해 가는 경우가 허다합니다. 이러한 현실에서 우리가 고민해야 할 것은 먼저 우수인력의 이직을 고민할 것이 아니라 우수인력들이 이동하는 흐름과 방향을 조절할 수 있는 노하우를 키워야 합니다.

그러기 위해서는 우수인력이 무엇을 선호하는지 파악하고, 그 선호가치를 기업이 제공할 수 있어야 합니다. 그렇게만 된다면 우수인력은 자연스럽게 확보되고 유지될 것입니다. 이것이야 말로, 마케팅분야에서 우수고객을 중심으로 제품브랜드 가치를 높이는 것처럼, 인재경영 분야에서 우수인력을 유인하고 유지하기 위한 것이며, 더 나아가 고용브랜드 가치를 높이기 위한 필수조건이라는 사실을 잊어서는 안 됩니다.

- 다음호에 계속



알 수 없는 우리아이 ③

정서적(감성적) 민감성

지난 호에서 영재학생들에게서 나타날 수 있는 신체적, 정서적 및 지적인 강렬함인 과민감성에 대해 알아보았습니다. 본 저자의 경우 영재·창의성을 연구하는 학자의 입장과 자녀를 둔 부모의 입장이 상충되어 부딪히는 경우가 종종 있습니다. 학자로서 영재성과 창의성에 대해 깊게 연구하면 할수록 느끼게 되는 지적인 희열과 함께 자녀를 키우는 부모로서 내 자녀의 영재성과 창의성에 대해 진지하게 고민하게 되고 사회에서의 받게 되는 평범에 대한 압력과 상처에 대해 걱정스러운 마음이 드는 것이 사실입니다. 이러한 자녀를 키우는 부모의 마음을 알기에 본 컬럼을 통해 높은 영재성이나 창의성을 지닌 자녀를 키우는 부모님과 우리의 자녀가 이 사회에서 건강하고 행복하게 자라나도록 도울 수 있는 방안에 대해 함께 고민하는 것이 더 의미 있을 것이라 생각합니다. 이번호에서는 창의적 학생들의 민감성 중 특히 어려움의 많은 부분을 차지하고 있는 정서적(감성적) 민감성에 대해 알아보려고 합니다.

정서적(감성적) 민감성

영재성에 대해 이야기 할 때는 지적인 측면과 함께 정서적(감성적) 측면을 고려해야 합니다. 영재들은 지적으로 높은 수준의 복잡성을 보일 뿐 아니라 매우 깊은 감성적 성향을 지니고 있습니다. 즉, 영재 학생들은 자신의 또래와 다른 방식으로 사고 할 뿐

아니라 다른 방식으로 느끼고 반응합니다.

영재학생들의 정서적 민감성이란 - 다른 사람보다 높은 수준의 감정으로 반응한다는 것이 아니라 다른 방식으로 세상을 느끼고 경험하는 경향입니다. 영재들의 특성 중 민감성이 있습니다. 이때 민감성이란 느낌이나 반응의 수준(degree)을 의미하는 것이 아니라 자극에 대해 다른 방식으로 경험하는 것을 의미합니다(예: 통찰력을 가지고 복합적으로 사안을 꿰뚫어 봄으로써 사안을 보다 선명하고 생생하게 받아들임).

정서적(감성적) 민감성이 표현 되는 방식

영재학생들의 정서적 민감성은 어떻게 표현 될까요? 재미있는 사실은 지능과 정서적 민감성이 서로 긍정적인 상관관계가 있다는 것입니다. 즉, 지능이 높을수록 감성적으로 더 많이 민감하다는 것이지요. 이러한 정서적 민감성은 영재성을 통해 다양하게 표현 될 수 있습니다(예: 애착, 공감, 강한 책임감, 자기성찰(비판) 등).

이러한 정서적 민감성은 영재학생들에게 매우 보편적으로 나타나며 특히 이른 나이에 나타나기도 합니다. 이런 이유로 인해 영재학생들의 정서적 민감성은 인생에 있어서 내면의 풍부함을 나타내는 징조로써가 아닌 철이 덜 들었다는 정서적 미성숙으로 종종 오해 받곤 합니다. 부모님들께서도 자녀의 평범하지 않은 정서적 반응이나

행동에 당황스러웠던 기억이 있을 실겁니다. 실제 몇몇의 부모님들께서 이러한 자녀의 정서적 민감성에 대해 “아직 너무 어려서 걱정”이라며 고민을 상담해 오신 경우가 있었습니다. 이러한 정서적 민감성이 표현되는 구체적인 방식에 대해 말씀 드리도록 하겠습니다.

먼저 **매우 높은 강도의 감정적 표현**입니다. 긍정적, 부정적 감정을 매우 강하게 표현 하거나 극단적 감정을 표현하기도 하고, 복합적인 감정을 나타내기도 합니다. 또한 다른 사람의 감정을 잘 파악하고, 때론 친구의 감정에 공감하고 함께 웃고 울곤 합니다.

신체적 표현입니다. - 영재학생들은 갑작스러운 복통, 가슴결림, 또는 순간적으로 얼굴이 빨개지거나 발그레해지는 경우들이 있습니다. 이는 신체적인 문제가 아닌 자기에 대한 감정적 민감성이 신체적으로 표출되는 것입니다.

영재학생들의 정서적 민감성은 **수줍음이나 부끄러움**으로 나타나기도 합니다. 부모님들께서는 자녀가 감정 표현을 강하게 하면서도 때로 어떤 상황에서는 쭈뼛거리거나 수줍어하며 제대로 말도 하지 못하는 것을 목격하고 당황스러워 하셨던 경험이 있으실 겁니다. 이는 자녀의 성격이나 성향 탓이 아닌 풍부한 정서적 민감성의 다른 표현으로 이해하신다면 보다 자녀에 대해 호의적이실 수 있으실 겁니다.

또 다른 영재학생의 감정적 민감성의 표현은 **감정과 관련된 강한 기억력**입니다. 어떤 학생들은 아주 어린 시절의 사건이나 상황에서 느꼈던 감정을 오랜 시간 생생하게 기억하는 경우가 있습니다. 즉, 영재학생들의 경우 기쁨이나 행복감을 아주 오래 간직하고 느낄 수 있는 반면, 감정적으로 받은 상처에 지속적으로 고통 받고 괴로워할 수도 있습니다.

영재학생들은 유독 특정 친구나 부모님 또는 어떤 대상에 대해 **강한 감정적 유대나 애착**을 표현 하는 경향이 있습니다. 이뿐 아니라 타인에 대해 관심을 갖고, 함께 공감하거나, 서로의 관계에 대해 민감하고, 동물에 대한 강한 애착을 보이는 성향을 보이기도 합니다. 동시에 한편으로는 새로운 상황에 대해 적응하기 힘들어하고, 외로움을 쉽게 느끼며, 때로는 다른 사람과의 관계에 대해 필요 이상으로 깊게 고민하고 생각해 친구나 동료와 갈등이 있을 수도 있습니다.

마지막으로 영재학생들은 **자기 자신에 대한 민감성** 또한 매우 높습니다. 자신에 대해 평가하고 판단하려는 성향이 강하고 자신의 약점에 대해 보다 많이 고민하고 힘겨워 하는 모습을 보이기도 합니다.

이상에서 말씀드린 바와 같이 영재학생들은 또래의 다른 친구들과 세상에 대해 느끼는 방식이나 표현이 다를 수 있습니다. 이런 특성들로 인해 불필요한 오해와 상처를 받는 경우가 많으나 또 한편으로는 다른 사람들보다 아름다움, 즐거움, 행복 등 긍정적인 감정에 대해 보다 생생하고 지속적으로 느끼고 기억하기도 합니다. 세상의 모든 일들이 그렇듯, 영재학생들이 지닌 정서적 민감성 또한 양면적 측면을 지니고 있습니다. 아직 많은 것들이 결정되지 않는 무한한 가능성을 지닌 영재학생들은 자신의 특성에 대한 부모님들의 이해와 포용, 전폭적인 지지와 지원을 간절히 바라하고 있을 것입니다. 다음 호에서는 부모님들께서 영재자녀가 자신의 무한한 가능성을 이루도록 지원하는 인생의 동반자로서 자녀와 함께하실 수 있도록 가정에서 정서적 민감성을 지닌 영재자녀를 양육하실 때 도움일 되실 수 있는 전략들에 대해 함께 논의해 보도록 하겠습니다.

이 행 은 전문위원 [차세대영재기업인센터]

교육학 박사 / 교육심리, 영재창의성 전공
helee71@kipa.org / 02-3459-2745



적응적 완벽주의, 부적응적 완벽주의

우리는 사람의 특성을 묘사할 때 ‘완벽주의자’라는 말을 종종 사용합니다. 대개 ‘완벽주의자’로 지칭되는 사람들은 사회적으로 성공한 사람인 경우가 많은 것 같습니다. 한 예로 세계적인 기업 애플사의 CEO였던 ‘스티브 잡스’는 완벽주의자로 유명합니다. 그는 물 마시는 시간도 체계적으로 구성하고, 프레젠테이션을 준비할 때 제스처와 동선까지도 철저하게 계산했다고 합니다. 요구수준이 높아서 주위에서 그가 원하는 수준만큼 만족시키지 않으면, 때로는 감정을 폭발시키기 때문에 종종 ‘독재자’라는 비난을 받기도 했습니다. 스티브 잡스의 예에서도 알 수 있듯이 일상에서 ‘완벽주의자’라는 용어는 적응적인 측면과 부적응적인 측면을 모두 포함하고 있는 개념으로 여겨지고 있는 것 같습니다.

완벽주의는 개인의 삶에 긍정적으로도 또 부정적으로도 영향을 미칠 수 있는 다차원적인 요소들로 구성된 성격특질입니다. 완벽주의란 “자신과 타인에게 상황이 요구하는 것보다 더 높은 수행의 질을 요구하는 경향” 또는 “도달하기 어려운 높은 기

대 수준을 지닌 것으로, 자신의 가치를 생산성과 업적으로 평가하고 불가능한 목표를 향해 강박적으로 노력하는 경향”이라고 정의되어 집니다. 과거에는 많은 학자들이 완벽주의를 부정적인 것으로 보았고, 완벽하게 수행하는 것이 실제로는 불가능한 것이므로 완벽이란 존재하지 않는다고 보고, 완벽주의를 추구하는 것은 심리적인 문제와 갈등을 경험하게 한다고 하였습니다.

하지만 이와 같이 완벽주의를 단일 차원으로 정의하였던 초기와는 달리, 완벽주의를 보다 다양한 차원으로 바라보는 시각도 등장하여, 최근 학자들은 완벽주의 크게 “**적응적 완벽주의**”와 “**부적응적 완벽주의**”로 구분하곤 합니다. Hamacheck (1978)은 완벽주의자를 “정상적 완벽주의자”와 “신경증적 완벽주의자”로 나누었고, “정상적 완벽주의자”를 ‘상황이 허용할 때에는 자유롭게 완벽성을 추구하던 것을 버릴 수 있는 사람’이라고 정의하였으며, “신경증적 완벽주의자”는 ‘도달할 수 없는 높은 기준을 자신에게 부과해서 실수에 대해 허용하지 않는 사람’이라고 정의하면서, 완벽주의에

긍정적인 측면과 부정적인 측면이 있음을 제시하였습니다. 완벽주의가 적응적인 범위 내에서 작동을 하면 우리의 삶이 도움이 되는 측면도 있으나, 정도를 넘어 부적응적으로 작용하게 될 경우, 매우 효율성이 떨어지게 되기 때문에 문제가 됩니다.

현대 사회는 고도로 산업화된 사회로서 점점 빠르게 변화하고 있으며, 이러한 변화속도에 맞춰가기 위해 사회는 일의 정확성, 높은 목표달성, 신속하면서도 완벽한 일처리를 하는 인간상을 원하고 있습니다. 완벽주의는 사람들에게 유능함의 의미로 받아들여지기도 하며, 많은 사람들이 사회의 요구에 부합하기 위해 완벽주의자가 되기를 소망하는 경향도 있습니다.

완벽주의자는 직장에서 더 높은 월급과 직위를 받으며, 남보다 빠른 시간 내에 많은 성취를 이루고 성공할 가능성도 더 높은 경우가 많습니다. 이로 인하여 완벽주의자들은 조그마한 일에도 철저하기 때문에 매우 신뢰가 가며, 성실하고 부지런하여 다른 사람으로부터 인정을 받을 수 있고, 또한 정리 정돈을 잘 하고 조직적인 경우들이 많습니다.

하지만 완벽주의자들은 성공적인 삶이라는 긍정적인 측면 뿐만 아니라, 부정적인 측면도 지니고 있습니다. 인간은 만족스러운 대인관계와 긍정적인 자기 개념에 의하여 성격 유형이 형성되는데, 이 중 하나가 지나치게 치우치거나 붕괴될 경우 정신병리가 유발될 수도 있습니다. 완벽주의자들은 종종 목표를 지나치게 높게 설정하는 경우가 많은데 그로 인한 목표달성의 지속적인 실패는 긍정적인 자기 개념의 형성을 어렵게 하고 이는 우울과 무기력감에 영향을 미칠 수가 있는 것입니다.

또한, 완벽주의자들은 높은 목표 탓에 자기에게 세운 목표를 달성할 수 없다고 지각하기 쉽기 때문에 “학습된 무기력감(반복적인 실패를 경험하다보면, 무기력해지게 되고, 자신은 무엇을 시도해도 성공할 수 없을 것이라고 자동적으로 생각하게 되어, 전에 장애물로 작용하던 요소가 더 이상 존재하지 않게 되었을 때에조차도 이전에 하던 시도를 하지 않게 되어 결국은 아무런 성과를 얻을 수 없게 되는 상태)”를 경험하게 되므로, 우울에 취약할 수가 있습니다. 즉, 목표를 달성하지 못하거나, 주위의 기준과 자신의 기준이 불일치가 될 때 행복을 느끼지 못하며, 도리어 더 큰 스트레스를 느끼며 우울해지게 됩니다.



“적응적 완벽주의자”와 “부적응적 완벽주의자”의 몇 가지 특징들을 열거해보면 다음과 같습니다. “역기능적 완벽주의자”는 자기 존중감을 낮추고 우울을 높이지만, “기능적 완벽주의자”는 자기 존중감을 낮추거나 우울을 높이지 않습니다. 또한, “부적응적 완벽주의자”는 부끄러움과 죄책감, 후

회, 우울, 인지적 역기능, 양극단적 사고(전부 아니면 전무 식의 사고, 예: '1등이 아니면 아무것도 아니야!', '100점이 아니면 다 끝이야, 아무 의미가 없어!' 식의 사고), 정서적 억제, 실수에 대한 염려, 부모의 비난, 부모의 기대, 수행에 대한 의심, 대인 관계의 어려움, 과제지연, 학업적 꾸물거림 등과 관련이 있고, “긍정적 완벽주의”는 기준과 순서,

양이 많아지게 될수록 더욱 심해지게 되는 경향이 있습니다.

대학교 학생 상담센터에 상담을 받으러 오는 학생들이 호소하는 문제들 가운데 2~3번째로 자주 호소하는 문제는 완벽주의로 인한 문제들입니다. 흔히 이들은 완벽주의 때문에 왔다고 말하지는 않



삶의 만족과 극대화와 관련이 있다는 연구 결과가 있습니다. “부적응적 완벽주의자”들은 실수에 대한 두려움이 크고 자신의 수행에 대한 염려가 크며, 전부 아니면 전무 식의 사고를 하는 경향이 있어서 어떤 과제를 수행할 때(예, 시험공부, 학교과제 등) 시작에 들어가는 시간이 지나치게 길어지거나, 과제 수행도중 작고 세부적인 요소에 집착하게 되어 대충 넘어가지를 못하므로 마감시간이 되도록 일을 반도 마무리하지 못하게 되고 결국에는 과제를 내지 못하거나 또는 마감시간을 어겨 늦게 내거나 시험공부를 다 못한 채로 시험에 임하기도 하고 혹자는 시험시간에 들어가지 않게 되어 치명적인 결과를 초래하게 되기도 합니다. 이와 같은 현상은 학년이 올라가면서 부과되는 과제나 공부의

지만 얘기를 나누다보면 완벽주의로 인해 내야할 과제를 제때 제출하지 않았거나 시험공부를 시작도 못하고 있거나 시험을 보러가지 않거나 하여 학점에 치명적 손상을 입는 경우가 많이 있습니다. 이 같은 현상은 명문대라고 하는 소위 SKY대학들의 최고 수준의 학과 학생들에게도 예외가 아니어서 의대생들 중에는 이러한 완벽주의 성향으로 인해 학사경고 및 유급을 당하는 학생들도 종종 봅니다. 이들이 종종 하는 말 가운데 다음과 같은 말이 있습니다. “저는 고등학교 때까지는 공부를 열심히 하지 않아도 항상 일등이었어요. 특별히 잘 하려고 노력하지 않아도 항상 전교 일등이었어요. 내가 특별히 노력하지 않아도 항상 학교에서 모든 사람들이 알아주는 존재였지요. 그런데, 대학 들어와서

상황이 달라졌어요. 노력하지 않으면 성적이 안나 오고 공부할 분량이 너무 많아요. 노력하지 않아도 항상 1등이던 내가 과에서 1등을 하여 교수님들의 주목을 받기가 너무 힘들어졌어요. **1등이 아니면 아무것도 아니라는 생각이 들어 1등을 하지 못할까 봐** 시험 공부나 과제를 준비하기가 두려워요....”

연구들에 의하면, 어머니와 아버지의 거부적인 태도 및 과보호적 태도는 자녀의 “부적응적 완벽주의”에 영향을 미친다고 합니다. 반면, 자녀가 부모의 양육태도를 애정적으로 지각할수록 아동의 긍정적 정서와 삶의 만족도는 높게 나타났습니다. 즉, 부모의 애정적인 양육태도는 자녀의 긍정적 완

벽주의와 긍정정서, 삶의 만족도에 많은 영향을 주며, 부모의 거부적인 양육태도는 아동의 부정적 완벽주의와 부정정서에, 부모의 과보호적인 양육태도는 아동의 부정적 완벽주의 성향에 많은 영향을 미치고 있습니다. 따라서 우리 부모님들은 자녀를 칭찬할 때 지나치게 자녀의 성과에 대해서만 칭찬하거나 언급하는 양육태도를 지양하셔야 하며, 그들의 **수고한 부분, 노력했던 과정에 대해** 항상 강화해주고 칭찬함으로써 자녀가 **자신이 있는 그대로 존재를 인정받는다**는 느낌을 가지도록 돕는 게 중요합니다. 또한 자녀에 대한 애정이 지나쳐서 모든 일거수 일투족을 일일이 간섭하시거나 통제하려는 과보호적인 태도를 피하시는 것이 좋겠습니다.



윤 성 민 전문위원 [차세대영재기업인센터]

심리학 박사 / 상담심리학 전공

ysm0714@kipa.org / 02-3459-2928

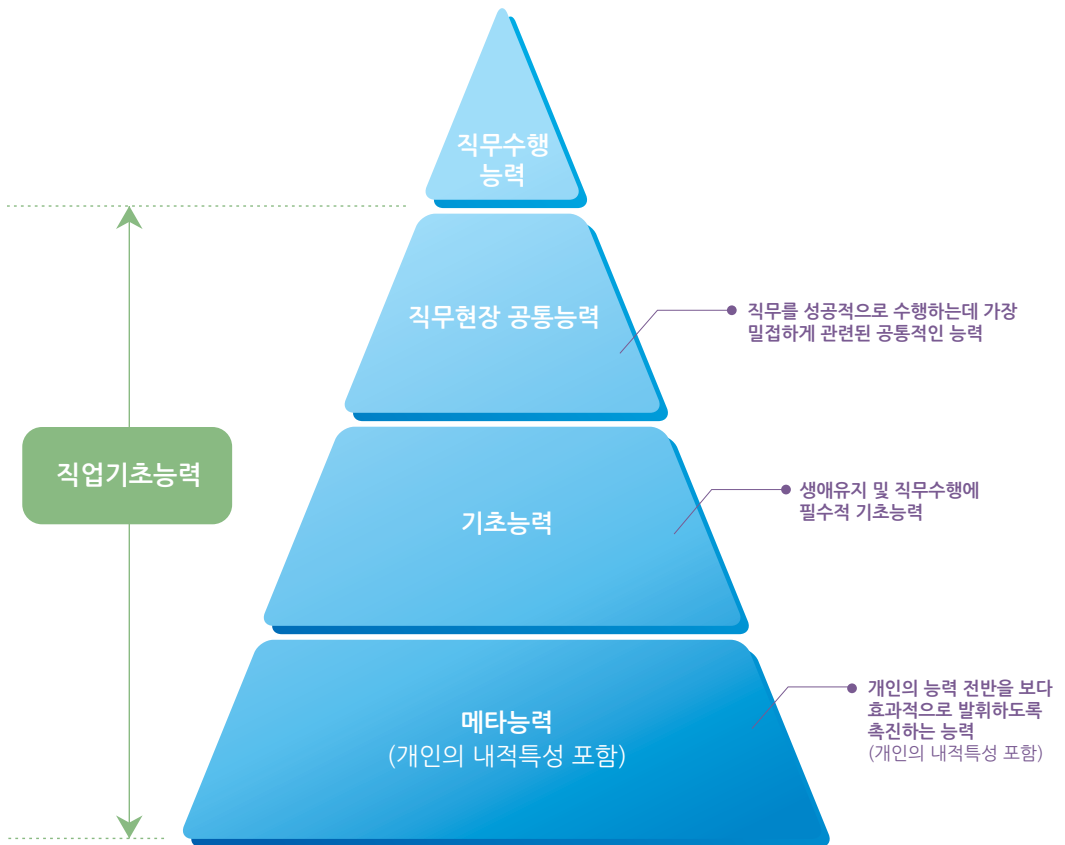


기업인역량의 새로운 관점

직업기초능력의 이해

지금까지 영재기업인의 8가지 핵심역량에 관해 글을 기고하면서, 짧은 지면과 매달칼럼을 기고하는 것에 대한 압박으로 하나하나 세부적인 이야기를 다 하지 못한 것 같아 아쉬움이 많았습니다. 그래서 이번호부터는 기업인역량의 새로운 관점인 직업기초능력에 대해 이야기하여 보다 구체적인 역량을 설명하고자 합니다. 영재기업인의 핵심역량은 최고 기업인의 인터뷰와 자서전, 언론을 통한 중요 사건분석 등을 통해 행동을 분석하여 도출되었다고 하였습니다(장간호 참조). 반면에 직업기초능력은 기업을 포함한 대부분의 직업군에서 업무를 성공적으로 수행하는 데 필요한 기본적이고 공통적인 역량으로 대부분의 직업에 전이 가능하며 직무내용 및 직위 변화 등과 같은 직무환경의 변화에 능동적으로 적응하는데 필요한 역량입니다. 이 공통역량은 특정분야의 탁월한 사람들에서 도출되었기보다는 대부분의 직무를 수행하는 보편적인 사람들로부터 도출되었습니다. 따라서, 직업기초능력은 차세대영재기업인의 핵심역량을 포함하여 매우 포괄적이면서도 구체적인 역량들을 포함하고 있습니다. 이 역량은 차세대영재기업인 핵심역량처럼 어떤 특

정 직무수행능력이라기보다는 그 직무를 수행하는데, 가장 밀접한 직무현장 공통능력, 살아가면서 필요한 생애기초역량, 개인의 내적 특성을 포함한 메타 능력 등이 있습니다(그림 참고). 이를 국가직무능력표준에 따라 5개 역량군으로 구분하였는데, 자기관리 역량군, 생애기초 및 직무현장 역량군, 과제 해결 역량군, 관계관리 역량군, 조직기여 역량군이 있습니다. 자기관리 역량군에는 자기개발능력이 있는데, 자기주도적 학습과 진로설계능력으로 구성되어 있습니다. 이 능력은 차세대영재기업인 핵심역량의 자기주도학습능력을 포함하는 역량군입니다. 직업기초능력에서 바라보는 자기개발능력과 영재기업인이 갖추어야할 자기주도학습능력의 수준의 차이가 무엇인지 또 구체적으로 어떻게 개발되는지는 본 저자의 경험을 토대로 다음호에 자세히 살펴 보도록 하겠습니다.



자료 : 이종범 외(2008), 직업기초능력 수준별 성취기준 개발. 한국직업능력개발원.

이 윤 조 전문위원 [차세대영재기업인센터]

교육학 박사 / 직업교육, 환경교육 전공
yo3283@kipa.org / 02-3459-2744





KAIST IP영재기업인교육원은 인문소양을 바탕으로 미래통찰력, 지식재산능력, 기업가정신을 함양시킴으로써 IP-CEO를 육성하는 데 목표를 두고 있으며, 역량 신장을 위한 온·오프라인교육을 실시하고 있습니다.

교육과정 소개

▶온라인 토론 :

- 1, 2기 교육원생이 함께 참여하여, 기본적인 의사소통 역량뿐만 아니라 협상과 설득의 과정을 학습
- 쟁점에 대한 토론 이외에도 공동의 의견을 만들고 문제를 해결하는 과정에서 집단지능의 구현을 경험
- 교육원 홈페이지(www.ip-gifted.org)를 통해 토론 실시. 주제는 인문/사회학적 주제 및 미래기술 등 영재기업인으로서의 소양이 요구되는 전 분야에서 선정

〈5~6월 : 엘리트 교육, 강화해야 하는가? / 9~10월 : 부자의 세율을 높여야 하는가?〉

주제 : 엘리트 교육, 강화해야 하는가?

뛰어난 천재 한 사람이 수만 명 이상을 먹여 살린다는 말이 있습니다. 우린 컴퓨터 하면 '빌 게이츠'를 떠올리는데, 그 이유는 이 한 사람이 컴퓨터와 인터넷을 통하여 우리에게 미친 영향이 실로 대단하기 때문이죠. 또 영화감독 '스티븐 소더버그'가 만든 영화 '여리가 공방' 한 편으로 벌어들은 외화 수입이 우리나라 조 자동차 회사의 약 5만에 달하는 1년간 자동차를 수출하여 벌어들이는 수입보다도 많다는 보도가 있었습니다. 이러한 사실에서 볼 수 있듯이 현대사회에서 경쟁력 있는 엘리트의 역할이 그 어느 시대보다 중요하고, 동시에 엘리트의 확보가 무엇보다도 시급하다고 할 수 있습니다.

물론 이에 대한 반론도 만만치 않습니다. 왕중고교육, 왕중고교육이 보다 중요하다고 보는 입장이죠. 또한 엘리트 교육이 사회교체 등의 부작용을 가져올 수 있다는 우려와 이들을 위한 수호법 수업이 '우월한 기층'으로 인식되어 오히려 위화감만 조성할 가능성도 있다는 것입니다. 이러한 학습발달은 학업수준이 다양한 학생들을 한 교단에 있을 경우 상하의 차이가 클 것이라는 학습가능도 국제비교 분석과도 연관되고 있다고 주장하는 사람도 있습니다.

이러한 논쟁은, 국가정책이나 교육정책에 큰 영향을 미칠 수 있는 중요한 주제입니다. 이에 대해 여러분의 의견을 자유롭게 표현하고, 토론을 통해 의견을 교환하고, 결론을 내리는 과정을 경험해보세요.

주제 : 부자의 세율을 높여야 하는가?

최근 미국 오바마 대통령이 이른바 '버핏세'라고 불리는 부유세 신설을 제안했습니다. '버핏세'는 특정 버핏 회장이 미국 부유층의 소득세율이 중산층보다 낮아 불공정한 것을 지적하면서 붙여진 이름입니다. 버핏 회장은 뉴욕타임즈 기고문에서 "지난해 나는 개인적인 세금을 냈지만, 과세소득의 세율로 다지면 17.4%에 불과해 우리 사무실 직원들(2%)에 비하면 우리의 세율이 낮다"고 말했습니다. 그 내용을 살펴보면 연간 소득이 100만 달러 이상인 고소득자의 세율이 최소한 중산층의 세율과 같거나 그 이상이 되도록 하는 것으로, 납세자의 0.3%인 45만여 명이 현재보다 더 많은 세금을 내게 될 것으로 예상되어 사실상 부자 증세가 이뤄지는 것입니다.

이에 대해 찬반 의견이 나오고 있는데, 오바마 대통령은 "중산층이 억만장자보다 더 높은 세율의 세금을 내는 한다면 더 나은 세율을 제안하고, 불공정한 건 대통령과 구급의 예외 유지는 최강은 경제 성장과 실업 문제 해결에 도움이 될 것이라고 지지할 것을 당부합니다."

한편 미국 공화당 의원들은 "버핏세"를 일거리를 상충하는 사람을 없애는 것으로, 자금과 같은 경제활동에 경제성장을 저해하고 투자를 막는 부당함을 지적하고 반대하고 있습니다.

교육 일정

▶온라인 교육

과정	개강일시	교과명	차시
기본과정	11/14	기업가정신 미래인문학	7, 8 10
	11/28	기업가정신 미래기술/지식융합	9 10
심화과정	11/14	창조인문학	10
	2011년도 온라인강의 종료		

▶오프라인교육

- ◇ 지난일정 : 10월 22~23일
- 기본, 심화 연합캠프
- 문화기술과 IT 최신 트렌드

- ◇ 다음일정 : 1월 2일~6일(예정)
- 동계집중교육캠프
- 자세한 내용 추후 공지

10월 오프라인교육 이모저모



알립니다

2012년도 기본과정 교육생 선발 2차 캠프전행 실시

- 1차 전형 합격자 발표 : '11. 11. (화), 18:00
- 1차 합격 120명(경쟁률 3:1)
- 2차 전형 대상 : 1차 전형(서류) 합격자
- 신청기간 : '11. 11. (월) ~ '11. 11(금) (캠프 참가비 납부 기간)
- 전형일정 : '11. 11. (19토) ~ '11. 21(월)
- 장소 : KAIST (대전)
- 캠프 장소는 변경될 수 있으며, 1차 합격자 발표 시 최종 공지
- 최종합격자 발표 : '11. 12. 15(목), 18:00
- 차세대영재기업인홈페이지(<http://www.ip-gifted.org>)
- KAIST IP영재기업인교육원 홈페이지(<http://ipceo.kaist.ac.kr>)



본 교육원은 '미래 기술을 주도하는 창조적 영재기업인 양성'이라는 비전을 바탕으로, 사업제안 과정(기본)과 사업예비 과정(심화)으로 구분하여 교육을 운영하고 있습니다. 사업제안 과정은 'Dream the future(미래기술 선견)', 'Discover the future(기술 타당성 탐색)', 'Develop the future(사업 타당성 탐색)', 'Deliver the future(사업 제안)'의 4개의 테마로 운영됩니다.

9월은 새로운 테마로 교육을 시작되는 달이었습니다. 1기의 경우 'Deliver the future' 테마를 시작하기에 앞서 여름 집중교육에서 배운 내용을 자신의 관심분야에 적용해보는 과제를 했고, 2기의 경우 'Discover the future' 테마를 시작하면서 앞으로의 학습 계획을 수립하고 관심분야를 구체화해 보는 과제를 수행했습니다.

10월 온라인 교육

대상	프로그램	학습내용	학습기간
1기	나의 사업기획서	자신의 관심분야의 사업환경 및 고객 분석을 바탕으로 파급적 혁신성을 검토하여 사업 아이템을 선정하고 전략을 수립해봄.	9~10월 (나의 사업기획서 : 10월 9일)
	나의 사업제안서 (기술가치/사업가치)	1년 반 동안 학습한 내용을 바탕으로 미래기술 선견, 기술가치 분석, 사업가치 분석을 통해 구체적인 사업아이템을 도출함. 이를 기반으로 사업제안서 초안을 작성해봄.	10~12월
2기	기술조사서	자신의 관심분야의 function을 구현할 수 있는 기술을 신문, 책, 잡지 등을 통해 살펴봄.	9월 ~10월(보고서 : 개인별 과제 제출기한까지)
	기업과 성공	기업가에게 있어 성공의 의미라는 주제에 대해 자신의 생각을 온라인상에서 표현하는 활동을 함.	10월 4일~11월 6일 (10월 오픈독: 10월 4주 경 공지)

[POSTECH-KAIST 연합캠프 교육]

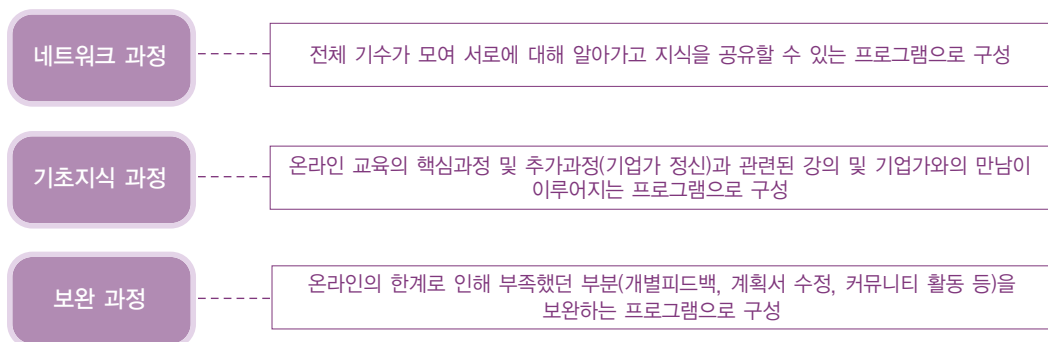
9월 24일(토) ~ 9월 25일(일)에는 POSTECH과 KAIST의 1기, 2기 교육생들이 한자리에 모여 연합캠프가 진행되었습니다. 연합캠프에서는 POSTECH과 KAIST 양 교육원 학생들이 힘을 합쳐 사업계획서를 작성하고 발표하는 'IP Company Award 2011'이 진행되었습니다.

2011년 학기 중 오프라인 교육

학기 중 오프라인 교육은 1년에 2번(5월, 10월) 개최되며, 온라인 교육을 보완하고 교육생간의 네트워크를 활성화하는 목적을 두고 이루어 집니다.

2011년 가을 학기 중 오프라인 교육은 10월 21~23일(2박 3일)에 개최되며, 주요 과정은 아래와 같습니다.

[2011년 가을 학기 중 오프라인 교육과정]



차세대영재기업인센터 소식

9월 CEO와의 만남

한국공학한림원 9월(제127회) CEO포럼 참석결과

차세대영재기업인센터는 'CEO와의 만남'을 통해 차세대영재기업인 교육생에게 일상에서 만나볼 수 없는 국내 최고의 CEO와 만남으로써 그들의 성취수준을 높여주고, 동기와 열정을 심어주고자 합니다.

주 제 | 중국의 공학교육 경쟁력 - 규모와 수준/편차의 역학관계

연 사 | 이준근 한중과학기술협력센터 수석대표

일시/장소 | '11. 9. 26(월), 18시 / 한국기술센터 21층 '기술인 클럽'

학생참석자 | 울산대학교 2학년 장진구(KAIST 영재교육원, 2기)
삼일공고 2학년 김재민(POSTECH 영재교육원, 2기)

주요활동 | • 만찬 사회자가 공지사향 전달 시 차세대영재기업인 소개
• 만찬 및 CEO와의 대화를 통해 유대관계 형성 및 조언 청취
• CEO 특강 청취 및 토론 참석

참가결과 | • 학생들은 중국의 경영환경이 변화하고 있다는 것을 느꼈고, 나중에 CEO가 되었을 때 국내상황 뿐 아니라 거대한 중국을 간파해서는 안된다는 것을 깨달음
• 학생들은 2학기 중간고사가 얼마 남지 않고, 다른 중요한 행사가 있음에도 이 포럼에 참여하여 많은 것을 얻어갔다고 느낌

향후 계획 CEO포럼 경험은 교육생에게 기업인으로 성장함에 있어서 좋은 영향을 끼치는 것으로 판단되어 지속적인 포럼 참여 기회를 제공할 예정입니다. 이후 CEO와의 만남 계획은 다음과 같습니다.

일시/장소 | '11. 10. 31(월), 18시/ 한국기술센터

21층, '기술인 클럽'

주 제 | 중국 시장, 한국 게임산업의 기회와 위기

연 사 | 서민 벅스 대표이사

교육생 CEO포럼 참석 현장모습



▲ 사회 진행 모습



▲ 기념 촬영 모습



▲ 김재민 학생 착석 모습



▲ 장진구 학생과 CEO의 대화모습