심포지엄 발표 내용 요약

기업의 효율적인 글로벌 인재육성 사례

Case 1. LG전자 러닝센터

영어 공용화를 통한 글로벌 기업의 경쟁력 향상

리상섭 차장
LG전자 러닝센터

LG전자의 영어 공용화

LG전자에서 영어 공용화를 하게 된 배경은 우리 기업의 환경과 밀접한 관계가 있다. 현재 8만 2천여 명의 LG전자 임직원 가운데 5만 2천 명이 현지 채용인이다. 올 1월 기준으로 LG전자 임직원의 66%가 외국인 인적 구조이기 때문에 기본적으로 외국어를 사용하지 못하면 회사에서 일을 할 수 없다.

그동안 이러한 인적 구조에서 영어 구사 능력이 미숙한 점이 사실상 문제였다. 당장 해외에 나가서 업무를 할 때 영어 구사가 안 되어 의사 전달과 업무 지시를 정확하게 하지 못할 때도 있고, 단어 위주로 사용하다 보니 문제가 발생하기도 하였다. 통역 목적의 동반 출장도 마찬가지다. 업무를 이해 못하는 단순 번역이나 통역을 하기 때문에 통역 및 번역 상의 오류도 발생하였다. 이외에도 행동으로 의사를 표현하거나 논리적이지 못한 짧은 지시 투의 미숙한 영어 구사 능력으로 업무 차질 및 지연이 발생했다. 이런 업무상 문제가 발생하면서 외국인과의 업무를 회피하는 경향도 발생했다. 또한 이메일 작성 시에도 시간이 지체되거나 교정 문제가 발생하였고, 아예 한국어로 보내는 경우도 있었다.

상황이 여기에 이르자 임직원의 영어 구사 능력의 중요성이 증가했고, 회사에서는 2004년부터 영어 공용화를 준비하여 2008년부터 추진하고 있다.

영어 공용화는 3단계로 단계적으로 추진하였다. 2004~2005년 초기에는 기존 자료를 영어화하고 이메일 활용을 장려했다. 이때 용어 영문 표준화 작업과 규정, 양식, 매뉴얼, KM(Knowledge Management) 자료 등 기본적인 매뉴얼을 번역 작업했다. 2006~2007년 중기부터는 시범 운영으로 TDR(Tear Down & Redesign : 혁신활동)보고, 신규 KM 자료, 임원(팀) 단위 회의 등 특정 보고/회의를 100% 영어로 구성하는 것을 원칙으로 적용했다. 다만, 질의응답은 혼용을 허용했다. 영어 공용화의 원년인 2008년부터는 전사 보고, 회의를 영어로 진행해 지금까지 지속되고 있다.

현재 LG전자에는 최고 책임자 7명 중 5명이 외국인이다. 따라서 기본적으로 업무 환경 자체가 영어를 사용할 수밖에 없도록 만들어져 있다. 조직 내에 외국인이 한 명이라도 있으면 공식적으로 외국어를 사용해야 하기 때문이다.

영어 공용화 준비

영어 공용화 준비는 제도 정비와 영어 능력 향상을 위한 교육 및 분위기 조성 병행으로 단계적으로 추진하였다. 또한 영어 공용화 환경에 맞춘 사내 각종 인프라를 정비하였다.

2008년 영어 공용화를 사내 외에 발표하면서 2004년부터 준비하기 시작해 단계적으로, 그리고 지속적으로 투자를 해왔다. 그 결과 임직원들 사이에서는 2008년부터 영어 구사 능력이 안 되면 안 된다는 인식이 심어졌다.

2004년부터 단계적으로 목표치를 정해 지속적인 투자로 영어 공용화를 추진하고 실행시켜왔다. 기본적으로 영어 공용화를 회사에서 추진하여 진행하고, 경영환경은 어려워도 영어교육에 대한 것은 100% 회사에서 투자한다. 그것은 올해도 마찬가지다.

채용요건(국내/해외)에 영어 구사 능력을 명시하고, 진급/FSE(Field Sales Engineer) 파견 등 인사제도와 연계하였으며, 분위기 조성을 위한 붐업 활동을 하였다. 사내 인

트라넷 망을 정비하는 등 제반 인프라도 마련하였다. 영어 공용화 환경에 맞게 사내 각종 인프라를 정비하면서 기본적인 시스템 기능이 완전히 영어로 되었다.

영어 공용화 환경에 맞춘 사내 각종 인프라 정비의 구체적인 내용으로는 시스템, 사람을 들 수 있다. 붐업 활동은 사실 2004년부터 2008년까지 영어가 중요하다는 활동으로 많이 이루어져 왔기 때문에 2008년 이후에는 많이 없어졌다. 따라서 아직도 지속 투자되는 것은 시스템이다. 뿐만 아니라 진급이나 해외주재원 파견 시 미니멈 수준으로 레벨 4를 요구하고 있다. 기본적으로 LG전자에서 진급하기 위해서는 레벨 4에 100점은 나와야 다음 단계로 진급하고, 1,000여 명 이상 되는 해외주재원, 해외에서 근무를 희망하는 사람은 그 정도의 수준을 필요로 한다. 기본적으로 어학이 되는 사람을 대상으로 선발하며, 진급과 주재원 파견 시 이 평가가 반영된다.

어학 교육 프로그램

2004년 영어 공용화 준비를 시작할 때는 영어교육을 받기 원하는 사람 중에서 원하는 사람도 신청을 받아 어학 교육 프로그램을 진행하였다. 하지만 지금은 기본적으로 전 사원을 대상으로 교육한다. 참고로, 진급을 하기 위해 기초적으로 필요한 여러 조건 중에서 영어에 대한 규정을 두었기 때문에 사원부터 임원까지 기본적으로 영어의 필요성을 느끼고 있다.

영어 능력 평가는 처음에는 SEPT를 사용하다가 현재는 TOEIC Speaking으로 하고 있다. 처음에는 신입사원을 대상으로 TOEIC 점수를 요구하는데, TOEIC보다는 실질적으로 회사 내에서 외국인들과 같이 업무를 수행해야 하기 때문에 Speaking을 많이 강조하고 있다. 그래서 오프라인과 온라인 두 가지로 어학 교육 프로그램을 진행하고 있다.

ECL+와 ECL은 두 달 정도 업무를 하지 않고, ECL(English as a Common Language)은 아예 두 달 정도 합숙을 하면서 영어교육을 받는 과정이다. 기본적으로 차수와 인원이 정해져 있기 때문에 ECL+는 한 달 정도 영어만 수업하고, 전화 영어는 하루에 10~20분씩 하는데, 상무급은 1대 1 영어를 매칭시켜 준다. 부장급은 하루에 한 번씩 영어를 원어민과 면대 면으로 진행하고 있다. 전화 영어는 조금 더 효율성을 높이기 위해 신청자를 대상으로 진행하고 있다.

온라인 과정은 집중 온라인 어학 과정과 다양한 50문장 시리즈가 있다. 온라인 과정은 사원부터 가능하며, 전화영어는 그룹장을 대상으로 한다. 신입사원 선발 시 기본적으로 TOEIC 점수를 많이 제출하기 때문에 회사 내에서는 Speaking에 더욱 중점을 두고 있다.

어학 능력 평가 및 직급별 어학 성적

회사에서는 그동안 어학 능력 평가에 SEPT를 쓰다가 지난해부터 TOEIC Speaking으로 전환했다. 현재 임직원(사무직 기준)의 점수 보유율은 53%가 SEPT이며 30% 정도가 TOEIC Speaking을 가지고 있다.

직급별 어학 점수는 LG전자에서 요구하는 미니멈을 넘는데, Junior(대리, 사원), Senior(과 · 차장), Leader(부장 이상)로 구분해보면, 사원이나 대리는 기본적으로 입사 시 TOEIC 점수가 높지만 TOEIC Speaking 점수는 많이 낮다. 대신 과 · 차장급은 2004년부터 Speaking의 중요성을 지속적으로 강조해왔기 때문에 오히려 TOEIC 점수는 낮지만 말하기 점수는 조금 더 높게 나왔다. 리더는 조금 다르게 볼 수 있다. TOEIC 점수는 올라가고 TOEIC Speaking 점수가 떨어진다는 것은 두 가지로 해석할 수 있다. 첫 번째 리더급 임원은 연령대가 시니어인 분이 있고, 한국인 이외 외국인을 영입했기 때문에 신규 영어를 잘하는 분이 입사한 면이 있어 과 · 차장보다 TOEIC 점수는 올라갔고 대신 TOEIC Speaking 점수는 조금 떨어지는 경향을 보이고 있다.

이런 내용을 바탕으로 영어 공용화를 통한 글로벌 경쟁력을 강화하기 위해 올해부터는 과정을 진행을 하면서 몇 가지 이슈가 있다. 우선, 글로벌 ECL을 강화하는데, 이것은 한국 사람에게만 해당된다. 5만 2천 명의 외국인 중 비영

어권 사람들이 많기 때문에 글로벌 공통 과정을 만든다든가, 글로벌 공통어학평가 시스템을 구축한다든가 하는 이슈가 있다. 지속적인 붐업은 이벤트성이긴 하지만 자사 임직원은 영어의 중요성을 피부로 느끼고 있기 때문에 조금 줄어든 부분이 있다. 마지막으로 영어 능력 지원 프로그램 라인화라고 하여 특히 목표별로 과정을 세분화시켜서 진행하게 되었다.

Case 2. 동국제강

동국제강 글로벌 인재육성 제도

권오윤 팀장
동국제강 인재개발팀

지난달에 '영어 잘하는 직원이 연봉을 30% 더 받고 있다'는 재미있는 기사를 봤다. 영어를 잘하는 사람이 직무 능력이 뛰어나지 않음에도, 단지 영어를 잘한다는 이유로 연봉을 30% 이상 더 받고 있다는 기사였다. 우리 신입사원 중에서도 서류전형에 탈락한 직원에게 왜 떨어졌느냐고 물어보니 출신대학의 한계보다는 어학 능력이 부족해서였다고 대답한 사람이 대부분이었다. 요즘 신입사원들에게 물어보니 TOEIC 점수가 낮거나 외국 어학연수를 갔다 오지 않은 사람은 입사하기가 곤란하지 않느냐 하는 이야기가 있을 정도로 기업이나 학교에서도 외국어를 매우 강조한다는 것을 알 수 있었다.

동국제강은 매출 규모에 비해 많이 알려지지 않은 회사이다. 우리 회사를 간단히 소개하면 8개 계열사로 이루어져 있는데, 동국제강이 모기업이다. 그룹 매출은 총 10조 5천억 원이다. 동국제강은 서울에 본사를 두고 있고, 포항, 인천, 부산, 당진에 공장을 운영하고 있다. 또한 중국 지사 공장이 있고, 일본지사, 미국에 LA지사, 뉴욕지사가 있고, 브라질에 공장건설을 추진하고 있고, 영국에서는 철강회사를 인수하여 운영 중이다. 올해가 창립 55주년으로, 동국제강은 오직 철강 외길을 걷고 있는 철강전문 기업이다. 주로 후판, 봉강, 형강 제품을 만들고 있다.

동국제강의 인재경영

동국제강은 세계 제1의 경쟁력을 갖추는 회사가 목표이고, 거기에 걸맞게 인재도 가장 경쟁력 있는 인재로 키우는 것이 동국제강의 HR 목표라고 할 수 있다.

동국제강의 인재상은 'DK Wise People'이라 정의하고, 거기에 맞는 인재상을 4가지로 구분해봤다. 'DK Wise People'은 Wise People 정신으로 Dynamic Knowledge의 끊임없는 실천을 통해 DK의 비전을 함께하는 사람, 실현하는 사람을 말한다. 그래서 신입사원을 채용할 때부터 4가지 인재상에 부합하는 인재를 채용하려고 한다. 그 인재가 반드시 학력수준이 높거나 외국어 능력이 출중하다고 선발되는 것이 아니고, 회사의 4가지 인재상 기준에 맞으면 선발하고 있다. 선발된 인재는 HR팀의 다양한 제도를 통해서 한 단계 더 육성시키고, 그 인재를 우리는 'DK Wise People'로 보고, 그들을 통해 DK 비전을 달성하자는 인재전략을 가지고 있다.

우리 인재경영 중에 자랑할 말한 것은 채용된 신입사원이 거의 퇴사를 안 한다는 것이다. 과거 10년 동안 추이를 보면 신입사원 퇴사율이 매우 낮았다. 그 원인 중의 하나가 신입사원 가족을 초빙해 회사를 견학시키고 신입사원들이 연수받는 과정을 지켜보게 함으로써 부모와 신입사원들에게 회사에 대한 자긍심을 높여주는 계기가 되기 때문인 듯하다. 10년 동안 지속되고 있는데, 큰 효과를 본 듯하다.

요즘 신입사원을 두고 흔히 N 세대라고 한다. 그들의 특징은 조직보다 개인을 중요시하고, 개성이 매우 강하며 자기 주관적이다. 이들을 보수적이고 인간적인 조직문화에 어떻게 적응시킬 것인가가 과제인데, 그 중의 하나가 멘토링 제도이다. 우리는 그것을 강화시키고 있다. 신입사원이 들어오면 6개월 정도 멘토링 제도를 실시하고 있는데, 매달 멘토, 멘티를 평가하고, 멘토에게는 활동비를 지원하고 있다. 이러한 사항들이 N 세대 신입사원들을 무난하게 조직에 적응시켜 준 계기가 아니었나 생각한다.

또 대외적으로 자랑할 만한 것은 동국제강의 노사문화이다. 94년 노사분규가 한참 심할 때 국내 최초로 항구적 무파업을 선언했다. 그것은 업계에서 매우 획기적인 사건으로 받아들여지고 있고, 95년부터 지금까지 무교섭으로 임금을 타결해오고 있다. 그 바탕에는 사람을 중시하는 동국

제강의 기업문화가 있었기에 가능하였을 것이다.

동국제강의 글로벌 인재육성 제도

우리 회사에서는 'Global Expert Pool' 제도를 운영하고 있다. 이 제도에 선발된 사람에 한해서 Global MBA, 해외 어학연수, 해외 MBA, 해외 Conference, 해외주재원 등 다양한 혜택을 부여하고 있다.

교육 프로그램을 자세히 살펴보면, Global Expert Pool에는 일단 직무 능력이 뛰어난 직원, 어학 능력이 뛰어난 직원이 포함된다. 이들에 한해서 국내 과정으로 Global MBA를 운영하고 있다. MBA 전문학교에 주로 보내고 있는데, 서울은 연세대, 고려대, 서강대, 성균관대의 MBA 프로그램에 합격하는 사람에 한해 보내주고 있다. 비용은 전액 회사에서 지원해준다.

해외어학연수는 미국, 일본, 중국, 브라질에 1년 동안 아무 조건 없이 보내준다. 단지 해외 현지 문화를 체험하고, 어학 능력을 조금이라도 향상할 목적으로 보내주는 것이다.

해외 MBA는 현재 미국에 1개 학교(University of Southern California)를 지정해두고 있다. 이 학교의 G-MAT나 TOEFL 점수가 학교의 합격선에 부합하는 직원이면 해외 MBA를 보내주고, 또한 수시로 해외 Conference를 보내주고 있다. 이외에도 동국제강은 미국, 일본, 브라질 등에 해외지사를 운영하고 있는데, 여기 주재원으로 단기적으로는 1년, 장기적으로는 4~5년 동안 보내주고 있다.

그러나 뭐니뭐니해도 글로벌 인재육성의 시발점은 신입사원이다. 신입사원을 선발할 때부터 제대로 된 외국어 실력을 갖춘 인력을 선발하려고 한다. 그동안 SEPT를 실시해 왔는데 지난해부터는 TOEIC Speaking을 도입해 실시하고 있고, 다양한 면접 기법을 통해 동국제강에 가장 부합하는 합리적인 사람을 선발하고 있다. 또 회사가 여러 나라에 진출해 있기 때문에 영어 외에 제 2외국어를 매우 강조하고 있다. 특히 일본어, 중국어, 포르투갈어를 구사할 수 있는 인력이면, 채용할 때 가산점을 준다. 또 영어를 많이 강조하다 보니 해외 대학을 졸업한 사람에게도 가점을 주고 채용한다.

글로벌 어학 교육 프로그램 운영 현황

임직원 어학 능력 향상을 위해서도 많은 투자를 하고 있다. 매년 정기적으로 어학 평가를 실시하고 있다. 2004년 이전에는 TOEIC시험을 봤는데, 2004년 이후부터는 SEPT를 보다 지난해부터는 TOEIC Speaking으로 대체하였다. 일본어도 지난해부터는 구술시험이 생겼기 때문에 SJPT를 보고 있고, 사내 어학강좌를 매일 개최하고 있다. 영어, 일어, 중국어, 포르투갈어에 대해서는 매번 어학강좌를 개설하여 직원들이 언제든지 어학학습을 받을 수 있도록 분위기를 조성해놓았다. 또한 전 직원이 일과 전후에 사설 외국어 학원에 다니면 그 비용 또한 회사에서 100% 지원해주고 있고, 전화영어, 화상영어, 온라인학습 등 본인이 마음만 있으면 시공간을 초월해 외국어 학습을 받을 수 있는 인프라를 구축해놓은 상태이다.

앞에서도 언급했듯이 외국어를 잘하면 연봉을 30% 더 받는다고 했는데, 우리 회사도 예외는 아니다. 외국어를 잘하면 승진 시 가점이 부여되고, 또 매우 유리하다. 그리고 여타 핵심인재, 글로벌 인재 선발 때 외국어를 잘하는 사람이 선발될 가능성이 매우 높다.

Case 3. 신한은행

신한은행 Global 어학 교육 프로그램

변승수 과장
신한은행 인력개발부

신한은행의 Global 네트워크

신한은행은 서울 중구 태평로에 본점이 있다. 영업점은 사업영역별로 개인금융이 703개소, 기업을 담당하는 지점이 146개소, 법원이나 병원, 대학 등을 담당하는 기관 금융지점이 174개소, PB센터 15개소, 소금융센터 15개소, 해외영업점 34개소로, 총 1,087개 영업점을 가지고 있다. 최근에 사업라인을 재편해 그 수에는 약간의 변동이 있다. 2008년 6월 기준으로, 총 자산은 229조 4천억 원이다. 은행권에서는 국민은행에 이어 2위의 자산 규모이다.

조흥은행의 모태는 1897년 2월 한성은행이며, 1943년 10

월에 조흥은행이 탄생하고, 1982년 7월에 신한은행이 탄생했다. 격변의 시대에 동아은행, 강원은행, 충북은행과 합병을 했고, 2006년 4월에 구 신한은행과 구 조흥은행이 통합하여 통합 신한은행이 현재에 이르고 있다.

글로벌 네트워크로 보면 신한은행은 12개국에 41개 점포를 가지고 있다. 지점이 10개 있고, 현지법인이 7개에 26개 점포, 대표사무소 1개가 있다. 주재원은 82명 규모로 운영되고 있고, 현지 채용 외국인은 353명이 근무하고 있다. 주로 일본, 베트남, 홍콩 등 동남아 지역에 많이 집중되어 있고, 최근에는 중국에 진출을 많이 하고 있다. 러시아 카자흐스탄, 유럽, 미국 동 · 서부로 나눠서 운영되고 있고, 얼마 전에는 베트남에도 현지법인이 개설되어 동남아 진출에 박차를 가하고 있다. 중국에 현지법인을 설립하고, 점포 확대를 위해 노력하고 있다.

글로벌 어학 프로그램

기업체 Global 측면에서 보면 금융권은 대체로 어학 교육의 선두주자는 아니다. 아직도 노력해야 할 부분이 많다고 생각한다.

신한은행은 해외영업시장 영역 확대에 따른 직원들의 글로벌 마인드 함양과 역량 강화를 위해 글로벌 어학 프로그램을 핵심 과제로 설정하여 실행하고 있다. 2008년부터 이 프로그램을 실행하기 시작했는데, 글로벌 영업 활동이라고 해서 82명의 주재원이 근무하고 있고, 그 외에 지역 전문가를 연간 10명 정도로 파견하고 있다. 더불어 해외점포에 행원(사원급) OJT로 연 100명 정도의 규모로 파견하고 있고, 어학 능력 향상을 위해 연간 3천 명 수준으로 교육 지원을 해준다. 현재 신한은행에는 계약직을 포함하여 임직원이 1만 4천여 명 정도 되는데, 일반 기업에 비해서는 어학적인 감각이나 역량 향상을 위한 노력은 부족하다.

사실 일반 직원을 대상으로 한 어학 능력 향상 지원이 부족한 것은 사실이었다. 그리고 은행에서는 승진, 선발에 어학 점수를 반영하지 않고, 인사고과에도 반영하지 않는다. 본인의 어학 능력이 어느 정도인지, 그리고 어학 능력을 향상시켜야겠다는 노력이 부족한 것이 사실이다. 또한 해외영업 활성화를 대비한 어학지원 프로그램이 상당히 부족한 것도 사실이다.

주재원 선발 시 역량도 뛰어나고 은행을 위해 열심히 일하는 직원을 선발하는 것은 당연한 일이다. 그런데 인사부와 이야기를 많이 나누다보면, 직원 선발 시 인사카드에서 가장 들추기 싫은 부분이 어학 성적이라고 한다. 대부분 어학 성적이 없거나 TOEIC은 500점 정도 수준이거나 하여 아무리 역량 있는 직원을 파견하려고 해도 데이터도 부족하고 실력 있는 직원들이 부족한 것이 사실이라는 것이다.

이에 따라 2008년부터 신한은행에서는 직원들에게 어학에 대한 붐업을 일으켜야겠다는 생각을 가지고 접근을 했다. 임직원의 실질적인 어학 능력을 향상시킬 수 있는 지원제도 확립을 위해 실질적인 지원과 아웃풋이라는 목표로 어학 지원제도를 좀 더 업그레이드하여 시행했다. 또한 어학 평가 체계를 수립하여 인사 쪽에서 주재원 선발이나 OJT 파견 직원, 각종 교육 프로그램 선발에 연계될 수 있도록 제도적인 장치를 강구하기 위해 이런 평가 체계를 확립하였다.

지역별 어학핵심 Pool 집중육성이라는 부분인데, 임직원의 어학 능력 향상을 위한 GBC(Global Business Communication) 프로그램을 개발 운영하였다. 사실상 중국 법인이 설립되고 기하급수적으로 현지 주재원 인력이 많이 늘어났는 데도 임직원에 대한 어학 마인드나 어학 역량이 부족한 것이 사실이었다. 따라서 어학 교육 프로그램을 아예 은행 자체적으로 만들고 적용함으로써 임직원들의 어학 능력 향상을 도모하였다.

세부적인 글로벌 어학 교육 프로그램

세부추진계획으로는 글로벌 붐업 조성을 위한 글로벌 어학 교육 프로그램을 운영하였다. 하지만 그것이 인사고과나 승진에 반영되지 않았기 때문에 어떻게 보면 지난해까지는 토끼몰이식으로 운영하였다. 이를 위해 어학경시대회를 은행에서 운영하였다.

TOEIC과 TOEIC Speaking, 그리고 중국어 쪽은 TSC로 평가를 했는데, 지난해 경우 TOEIC 쪽에는 1,000명 정도가 응시하였고, 중국어 TSC에는 200명 정도가 응시했다. 정규직 1만 2천 명의 임직원 중 10% 정도가 이 시험에 응시하였다. 이를 통해 임직원 어학 능력 향상을 위한 어학 평가 체계를 수립했다. 그 수준이 안 되면 아예 주재원 선발이 불가능하도록, OJT 선발 자체가 불가능하도록 어학 평가 체계를 도입했다. 그리고 GBC 프로그램이라고 하여

어학경시대회에서 우수한 성적을 취득함과 동시에 업무성과에서 뛰어난 역량을 발휘한 직원을 선발해서 GBC 프로그램을 약 12주 정도 운영하였다.

추진방향은 Year+2 Plan으로 운영하였다. 그래서 지난해 1월에는 어학제도를 업그레이드하고, 평가 체계를 수립 운영하고, 국내 어학 프로그램을 개발하였다. 그리고 7월경에 어학경시대회를 치렀다. 국내 어학 프로그램을 하반기에 운영하였고, 올 상반기에 이 직원들 중에 선발하여 해외 어학 프로그램을 운영하기 위해 준비하였다. 그리고 2009년부터는 제도를 통해서 후보 Pool 선발에 활용하고, 해외 어학 프로그램을 운영하는 데 올해 중점 추진과제로 삼고 추진하려고 한다.

그래서 2008년 육성은 국내 어학 과정은 12주 과정으로 운영하였는데, 영어는 140명 정도 육성했고, 중국어는 60명 정도로 총 200명의 어학 인재를 육성하였다. 올해는 영어 35명, 중국어 35명으로 계획을 잡고 있는데, 은행의 대내외적인 환경변화 여건이 좋지 않아 이 계획은 잠정적으로 유보된 상황이다. 일단 2008년에 200명 정도의 직원을 육성했고, 2009년에도 이런 육성 활동은 지속적으로 이어나갈 계획이다.

이것에 대해 자세히 살펴보면, 지난해 '1인 1어학 Master 캠페인'이라고 하여 어학경시대회부터 국내 과정, 올해 국외 과정까지 운영하기 위해 여러 가지 노력을 하였다. 그래서 지난해 상반기에는 '어학 자율학습'이라고 하여 어학 지원제도를 좀 더 업그레이드하여 개인들이 학원에 다니거나 전화영어, 개별적인 사이버 과정 참여 등에 대한 지원활동을 하였다. 2008년 7월에는 영어, 중국어로 나누어 어학경시대회를 실시하였다. 이 중에서 어학제도에서 C등급 이상을 받은 직원 중에 업무성과를 고려해서 총 200명의 직원을 선발해서 GBC 과정을 운영하였다. 올해는 CBA 과정을 운영할 예정인데, 약간의 변동이 있을 것 같다.

글로벌 핵심 인력 풀에 대한 전략적이고 체계적인 육성

사실 과거에는 영어, 중국어에 대해 기준이 없었는데, 지난해 기준을 만들었다. 자체적으로 A부터 D등급을 매겼고, D등급은 일반 어학제도 수혜 가능 수준, C등급은 국내 Intensive 과정 참여 가능 수준, B등급은 해외 어학연수 및 OJT 가능 수준, A등급은 지역전문가 해외파견 기본 자격 수준으로 나눴다.

주재원으로 가려면 TOEIC으로 보면 850점 이상은 되어야 파견될 수 있다. 사실 주재원 수가 많지 않기 때문에 이것은 인사 쪽과 협의해 계속 지키려고 하고 있다.

국내 어학 과정에 참여할 수 있는 수준은 600점 이상자 중에 선발해서 연간 상 · 하반기에 각 200명 규모로 국내 어학 집중 과정을 운영하고 있다. 국내 어학 집중 과정은 영업 특성상 10주간은 토요 과정으로 매주 토요일 8시간씩 과정을 운영한 후 최종 2주 동안 합숙 과정으로 총 120시간 교육 커리큘럼으로, 영어의 4대 영역에 대한 교육이 운영되고 있다. 이런 대략적인 제도를 가지고 어학 프로그램을 운영하고 있다.

운영 계획을 말씀드리면, Language Master Club Cop를 만들어 어학 글로벌 비즈니스 커뮤니케이션 국내 과정을 이수한 직원들을 대상으로 Cop를 따로 운영하여 자긍심을 고취할 계획이다. 인사 쪽과 협의하여 해외 파견 인력 풀로 활용할 수 있는 여지를 만들어 놓았다. 먼저 설명드린 제도 내에서 파견 시 어느 정도 역량이 되는 직원을 선발한다는 일정 정도의 협의가 되어 운영되고 있다.

지난해에는 해외 MBA 파견 직원을 12명 정도 선발하였다. 물론 Admission 취득 조건부로 선발했다. 그들을 선발할 때도 어학평가체계에서 일정 정도 등급이 되어야 선발권이 주어진다. 그래서 제도를 다양한 부분에 활용하려는 계획을 가지고 있다.

인력 풀 활용 방안은 다양한 부분에 활용할 수 있다. 영어는 미국, 혹은 유럽 외에, 특히 동남아 지역에서는 공용어로 매우 많이 활용되고 있다. 그런 만큼 영어에 대해서는 집중적으로 육성할 필요가 있다. 사실 중국은 특수한 상황이라 영어로만 활동하기 힘든 부분이 있다. 중국 같은 경우는 로컬 마켓을 직접적으로 공략하려는 계획을 가지고 있기 때문에 중국어 구사능력이 필수적이다. 향후 5년 이내 100명 정도 주재원을 파견해야 한다는 수치가 나왔기 때문에 중국어에 대해서는 영어와 더불어 집중적으로 육성할 계획이다.

이러한 글로벌 어학교육 프로그램의 최종 목표는 글로벌 핵심 인력 풀에 대한 전략적이고 체계적인 육성과 더불어 어학 관련 학습 동기 부여 및 전사 학습문화 확산에 이바지하는 것을 최종 목표로 삼고 있다.