

인터넷 기업에서 요구하는 전문인재상

엔에이치엔주식회사 ■ 이재범 · 이준호

1. 들어가는 말

기업이란 그 자체가 생명력을 가진 조직체라고 볼 수 있는데, 생존하려는 본능과 진화하려는 본능을 가지고 있다. 생명체가 생존과 진화를 유지하기 위해서는 새롭고 건강한 세포를 끊임없이 만들어내야 하는 것과 같이, 기업도 참신하고 유능한 인재를 끊임없이 채용하고 발굴하여야 한다.

최근 인터넷을 기반으로 하여 비즈니스를 만들어가는 기업들이 사람들의 주목을 받고 있다. 이들 기업들을 통칭하여 “인터넷 기업”이라고도 부르는데, “인터넷 기업”에 대한 명확한 정의를 찾기는 어렵다. 하지만, 인터넷이 없다면 비즈니스가 성립되지 않는 기업을 인터넷 기업이라고 정의하여도 큰 무리는 없을 것 같다.

인터넷을 기반으로 하는 비즈니스에는, 검색포털[1-5], 인터넷게임[6-10], 인터넷쇼핑[11-13], 온라인콘텐츠제공[14,15], 온라인컴퓨팅자원제공[16,17], 온라인커뮤니티서비스제공[18,19] 등을 생각할 수 있다. 이들 비즈니스마다 필요로 하는 인재들의 모습은 다를 것으로 판단된다. 또한, 특정 기업 내에서도 영업조직에서 필요로 하는 인재의 모습과 개발조직에서 필요로 하는 인재의 모습이 같다고 기대하기는 어렵다.

본 글에서는, 여러 다양한 인터넷 기업들 중에서 검색포털과 인터넷게임관련 기업들에 대해서만 고려하고자 한다. 이들 기업들이 공식적으로 내세우고 있는 인재상들을 조사하여 서로 비교하고, 검색포털과 게임포털을 모두 가지고 있는 NHN을 사례로 하여, 기술개발분야에서 필요로 하는 구체적인 역량과 지식들에는 어떤 것이 있는지를 살펴본다.

2. 국내 인터넷 기업들의 인재상^{주)}

2.1 네오위즈

네오위즈는 공식채용사이트(<http://www.neowiz.com/kor>)에서 인재상을 명시하고 있다.

주) 기업들의 순서는 가나다 순임

- 강한 열정을 지닌 인재

네오위즈는 자신이 하고 싶은 일을 명확히 알고 있으며, 그 일을 함에 있어 보유한 열정과 에너지를 유감없이 발휘하는 사람입니다.

- 성장에 대한 강한 욕구를 지닌 인재

네오위즈는 자신의 성장을 위해 끊임없이 고민하고 노력하는 사람입니다.

- 생각이 살아있는 인재

네오위즈는 어떤 일을 하더라도 기계적으로 처리하기 보다는, 스스로의 생각에 의해 보다 발전시키는 사람입니다.

- 성과를 중시하는 인재

네오위즈는 자신이 보유한 능력보다는, 자신이 보유한 능력을 통해 발현된 성과에 대해 이야기하는 사람입니다.

- 사람과 함께 살아가는 인재

네오위즈는 함께 일하는 동료의 행복 역시 자신의 행복만큼이나 소중한 것이라고 생각하는 사람입니다.

2.2 넥슨

넥슨은 공식채용사이트(<http://company.nexon.com/html/recruit/main.asp>)에서 인재상을 명시하고 있다.

- 창의적인 사람(Originality)

새로움을 찾아내고 다른 이에게 즐거움으로 전달해줄 줄 아는 인재

- 도전하는 사람(Challenge)

실패를 두려워하지 않고 넘어설 줄 아는 용기를 가진 인재

- 다양한 문화를 경험한 사람(Culture)

다양한 문화를 경험하고 그것을 내 것으로 만들 수 있는 인재

2.3 넷마블

넷마블은 공식채용사이트(<http://www.cjinternet.com>)에서 인재상을 명시하고 있다.

- 고객

- 팀워크

- 존중
- 열정
- 창의
- 도전
- 정직
- 즐거움

2.4 다음커뮤니케이션(이하 Daum)

Daum의 경우, 공식채용사이트(<http://recruit.daum.net/DaumRecruit>)에서 인재상을 명시하고 있다.

- Creativity

기존 관행에 의존하지 않고 새로운 변화에 도전하는 당신! 바로 Creative daum입니다.

- Integrity

늘 올바른 가치 기준과 방식으로 생각하고 행동하는 당신이 세상을 이끌어 갑니다.

- Open communication

Daumin은 생산적인 커뮤니케이션 기술을 지니고 결과물을 만들어 나아갑니다.

- Passion

일과 비즈니스에 대한 열정을 갖고 적극적으로 임하는 당신이 다음세상을 이끌어 가는 주인공입니다.

- Fun

업무 및 동료, 고객과의 관계에서 긍정적인 생각과 태도를 지니는 당신이 있기에 세상을 즐겁게 변화시킬 수 있습니다.

- Professional

진정한 Daumin은 항상 최고의 전문가가 되고자 노력하는, 바로 당신입니다.

Daum의 경우는, “리더 역량”을 별도로 명기하고 있는 점이 눈에 띈다.

2.5 SK커뮤니케이션즈(이하 SK컴즈)

SK컴즈의 경우, 공식채용사이트(<http://recruit.nate.com>)에서 인재상을 명시하고 있다.

- 열정(Passion)

자기가 하는 모든 일을 적극적으로 열심히 수행하는 사람. 일에 대해 몰입할 수 있는 사람. 인터넷 관련 분야에 관심이 많고 이 분야를 발전시키는 일에 재미와 보람을 느끼는 사람

- 창의성(Creativity)

새로운 아이디어를 창출해 낼 수 있는 능력을 갖춘 사람. 기존 서비스의 틀에 얽매이지 않고 사고할 수 있는 사람. 인터넷 산업에서 서비스의 성패를 좌우하는 가장 중요한 요소는 창의성

- 혁신(Innovation)

어떤 일든지 새로운 분야와 새로운 방식을 찾아서 더 좋은 방향으로 해결하려고 하는 사람. 새로운 것을 좋아하고 끊임없이 새로운 가치를 창출해 내는 사람. 변화속도가 빠른 인터넷 산업에서 생존하기 위해서는 회사와 직원 모두 빠르게 변화할 수 있는 능력을 갖추어야 함.

2.6 엔씨소프트

엔씨소프트는 인재상을 별도로 명시하고 있지는 않다. 그러나, 공식채용사이트(<http://www.ncsoft.net/korean/careers/recruit.aspx>)를 통하여 엔씨소프트가 기대하는 인재상을 유추할 수 있다.

- 세계를 품에 안을 수 있는 진취적 기상을 가진 사람.
- 세계를 신나게 만들 무궁무진한 창의력을 가진 사람.
- 정직과 신용의 생활철학을 가진 사람.

2.7 엔에이치엔(이하 NHN)

NHN의 경우, 공식채용사이트(<http://recruit.nhncorp.com>)에서 인재상을 명시하고 있다.

- 창의와 혁신

끊임없이 새로운 것을 개발하고, 새로운 방법을 모색하는 창의적이며, 혁신적인 마인드를 중요시합니다.

- 도전과 열정

쉽없이 열정으로 일에 대해 도전하고 성취하려는 자세가 NHN인의 기본자세입니다.

- 겸손과 주인정신

작은 성과를 크게 포장하지 않으며, 자신이 NHN의 주인이라는 책임감으로 매사에 임하여, 이것이 NHN 사람들간의 신뢰를 만드는 초석입니다.

각 기업들의 인재상을 정리하면 표 1과 같다. 대부분의 기업에서 중요시 하고 있는 인재의 조건에는 “창의”, “도전”, “열정” 등이 포함된다. 또한, “정직”, “겸손” 등과 같은 도덕성도 여러 기업에서 인재상으로 사용되고 있는 것을 볼 수 있다.

표 1 국내 인터넷 기업의 인재 조건

	창의	혁신	도전	열정	정직	즐거움	팀워크	기타
네오위즈	○		○	○			○	성과중시
넥슨	○		○					다양성, 문화
넷마블	○		○	○	○	○	○	고객, 존중
Daum	○			○	○	○		의사소통, 프로정신
SK컴즈	○	○		○				
엔씨소프트	○		○		○			
NHN	○	○	○	○				겸손, 주인의식

3. 해외 인터넷 기업들의 인재상

해외의 인터넷 기업으로는 대표적으로 구글(Google), 야후(Yahoo), 마이크로소프트(Microsoft) 등을 들 수 있다.

야후는 공식채용사이트(<http://careers.yahoo.com>)에서 인재상을 명시하고 있다.

- Excellence

최고와 더불어 최선을 추구하는 인재

- Innovation

끊임없이 혁신을 추구하는 인재

- Customer Fixation

고객의 기대와 요구에 앞서 고민하고 실천하는 인재

- Teamwork

협력을 통해 더 큰 성과를 창출하는 인재

- Community

기업의 역할과 책임을 이해하고 실천하는 인재

- Fun

유머와 재능을 살려 즐겁게 일하는 일터를 만드는 인재

마이크로소프트와 구글의 인재상에 대해서는 타 연구자가 분석한 것이 있다. 우에다 모치오는 빌 게이츠가 생각하는 최고의 프로그래머를 초수재(Super Smart)라고 부르다면서, 아래와 같은 6가지 정도의 특징을 기술하고 있다[20].

- 새로운 지식을 리얼타임으로 신속하게 흡수하는 능력

- 예리한 질문을 던질 수 있는 능력

- 서로 다른 분야 지식들 간의 연관성을 찾아내 종합적으로 이해하는 능력

- 프린트된 코드를 단번에 이해할 수 있을 정도의 뛰어난 프로그래밍 능력

- 운전이나 식사할 때조차 코드를 생각하는 열의

- 극도의 집중력 등

4. NHN의 개발인재상

NHN에서는 우수한 인재들의 중요성을 절감하고 있으며, 항상 인재들을 발굴하려고 노력하는 한편, 인재를 양성하는 것에도 관심을 가지고 있다. 이를 위해서, 인재를 육성하기 위해 필요한 것들에 대해 지속적으로 조사하면서 활용하고 있다[21].

4.1 역량

역량(Competency)은 인재를 정의하는데 있어서 중요한 속성이라고 할 수 있다. 역량은 조직 및 개인의

성과달성을 위하여 직원이 습득, 개발해야 하는 ‘지식, 스킬 및 행동양식’을 의미한다. 역량을 구성하는 요소에 대해서 열거하면 다음과 같다.

- 지식(Knowledge)

학습을 통해 습득되는 특정 분야에 대한 정보. 예를 들어, Professional/Technical knowledge, Industry Knowledge, Functional Knowledge

- 스킬(Skill)

훈련을 통해 습득되는 특정 task 수행 능력. 예를 들어, Design application architecture, Operate systems

- 태도(Attitudes)

일을 하는 자세, 태도, Mindset 및 가치. 예를 들어, Integrity, Challenge, Fairness, Respect for others

- 자질(Traits & Motives)

개인적인 자질, 특성, 사고방식. 예를 들어, Energy level, Ethics, Moral courage, Self-confidence, Self-improvement

인재는 좋은 역량을 가지고 있다고 할 수 있겠는데, 선천적으로 타고 나는 것들도 있겠으나, 대부분 학습을 통하여 얻어질 수 있는 것들이다. 이런 점에서 교육의 중요성이 새삼 강조된다.

역량은 적용되는 업무적 특성에 따라 종류를 나눌 수 있다. NHN에서는 크게 3가지 종류의 역량으로 인재를 판단한다.

- 공통 역량

공통 역량은 직무/직책의 구별없이 일을 잘하기 위해 기본적으로 필요한 역량이다. 신입사원이건 경력사원이건, 영업직이건 개발직이건 상관없이 기업에서 일을 잘 하기 위해서 필요한 역량이라고 할 수 있다.

- 관리 역량

관리 역량은 관리자 직책을 잘 수행하기 위해 필요한 역량이다. 기업의 조직은 정도의 차이는 있겠으나, 수직적 구조를 가지게 된다. 이러한 조직구조에서는 업무를 효과적으로 진행하기 위하여 상급자가 하위 직원들을 이끌고 관리하는 능력이 중요시된다.

- 직무 역량

직무역량은 특정 직무에 고유한 성과를 창출하기 위해 필요한 역량이다. 영업부서에서 일하는 직원은 영업을 위한 역량을 가져야 하고, 개발부서에서 일하는 직원은 개발을 잘 하기 위한 역량을 가져야 한다.

4.2 기술개발 인재에게 요구되는 요소기술

기술개발에 종사하는 인재에게 요구되는 기술역량

은 보다 구체적인 직무에 따라 다를 수 있을 것이다. 소프트웨어를 개발하는 직무와 하드웨어를 개발하는 직무에는 차이가 있으므로, 각 직무에서 필요로 하는 인재들에 대한 요구사항도 달라질 수밖에 없다.

NHN에서는 현업에서 일하고 있는 팀장급 이상의 전문가들을 대상으로, 어떤 기술이 업무에 필요한지를 조사하였다. 이 조사는 약 1년에 걸쳐 진행되었으며, 델파이기법[22]을 사용하여 기술보유부서의 하부 조직장부터 최상급조직장까지 단계적으로 의견을 수렴하였다.

기술개발자에게 필요한 기술을 정의하는 것은 쉽지 않은 일이었다. “당신은 무슨 기술을 가지고 있습니까?”라고 질문을 할 경우, 어떤 이들은 자신의 업무 자체를 기술이라고 답하고 있고, 어떤 이들은 업무를 하기 위해서 필요한 요소기술로 답을 하는 경우도 있었다. 예를 들어, 웹서비스를 개발하는 업무에 종사

하는 개발자들 중에는, 자신의 기술이 “웹서비스개발 기술”이라고 답하는 이도 있었고, “MVC프로그래밍모델”이나 “자바프로그래밍기술”이라고 답하는 개발자들도 있었다.

따라서, 업무를 의미하는 기술과, 업무를 구성하는 기술을 분리하여 조사하였는데, 후자를 요소기술이라고 칭하고, 다시 몇 단계로 세분화시켰다. 조사에서 사용된 요소기술들을 두 개의 단계로 정리한 것이 표 2에 나와 있다.

NHN의 서비스가 검색에 중점을 두고 있으나, 웹서비스를 포함하여 멀티미디어 통신이나 시스템 프로그래밍과 같은 다양한 요소기술들이 모두 포함되었다. 특히나, 소프트웨어 관련 기술들의 중요성이 강조되고 있다.

표 1에 있는 최상위 단계의 요소기술들에 대한 전문가(팀장급 이상)들의 중요도를 확인한 결과가 그림

표 2 요소기술 목록

수학	소프트웨어구조	정보시스템
수치해석 이산수학 게임이론 기타	병렬컴퓨팅 그리드컴퓨팅 실시간컴퓨팅 기타	정보모델링 시스템분석 및 설계 시스템감시 기타
확률 및 통계	소프트웨어공학	프로그래밍
회귀분석 확률분포 통계적모델링 기타	소프트웨어설계 프로그래밍기법 소프트웨어시험 기타	웹프로그래밍 윈도우프로그래밍 리눅스서버프로그래밍 윈도우서버프로그래밍 모바일프로그래밍 자바스크립트 액션스크립트 기타
계산이론	정보축적과 검색	
계산복잡도이론 오토마타-형식언어 기타	정보수집 색인 기타	
알고리즘과 자료구조	컴퓨터그래픽스	통신과 보안
알고리즘 자료구조 기타	영상처리 계산기하학 기타	이동컴퓨팅 네트워크관리 네트워크보안 네트워크컴퓨팅 네트워크프로토콜 무선 이동인터넷 인터넷 응용 컴퓨터보안 암호기법 기타
데이터베이스	인공지능	
데이터베이스이론 질의최적화 트랜잭션관리 분산데이터베이스 웹데이터베이스 기타	자연어처리 기계학습 패턴인식 시맨틱웹 지식베이스 기타	
컴퓨터구조	모델링/시뮬레이션	HCI
시스템소프트웨어	멀티미디어/하이퍼미디어	컴퓨팅실제
운영체제 기타	동영상처리 기타	IPTV 기타

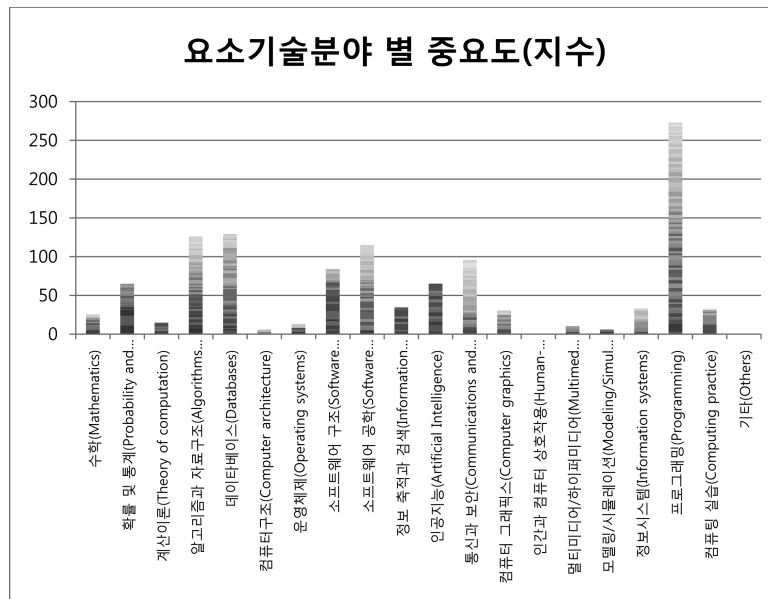


그림 1 요소기술의 심리적 중요도

1이다. 그림 1에서 Y축은 각 전문가들의 중요도 점수를 단순합산한 것이다. 이는 절대적이고 객관적인 수치라고는 할 수 없고, NHN내의 개발자들에게 심리적으로 요구되는 수치라는 점을 말하고 싶다. 그림에서 보이는 바와 같이, “프로그래밍”이 가장 중요한 요소기술로 간주되고 있다. 소프트웨어기반의 서비스를 개발하므로, 이는 너무도 당연한 결과라고 하겠다. 그 다음으로는 “알고리즘과 자료구조”, “데이터베이스”, “소프트웨어 공학” 등이 높은 중요도를 보이고 있다. 이와는 상대적으로 “컴퓨터구조”, “HCI”, “멀티미디어/하이퍼미디어”, “모델링/시뮬레이션” 등은 낮은 중요도를 보이고 있다. 이 차이는 NHN의 서비스가 가지는 특징에서 비롯된다고 할 수 있다. NHN은 인터넷 기업이므로 전통적인 제조업과는 다른 제품영역을 가지고 있다. 따라서, 하드웨어나 시스템에 직접적으로 연관이 있는 분야보다는, 소프트웨어를 사용한 서비스 개발이나 데이터를 분석하는 쪽에 더 큰 관심을 가지고 있다. 또한, 포탈이라는 특징으로 인하여, 정보를 매개하고 유통시키는 기술에 중점을 두고 있어서, 멀티미디어와 같은 기술 등이 타 기술에 비해서는 낮은 중요성을 보여주고 있다. 그러나, 인터넷 기업 중, 콘텐츠를 직접 생산하고 유통시키는 서비스를 가지고 있는 경우에는 차이가 있을 것이라고 판단된다.

그림 2는 NHN의 개발관련 전문가들이 생각하는 기술적 열세의 원인들이다. 이를 보면, 역시나 대부분의 경우는 관련 전문 인력이 부족하다는 것을 가장 큰 원인으로 들고 있다. 인터넷 기업의 경우도 치열한 경쟁에 놓여 있으며, 글로벌기업과의 경쟁이 현실화

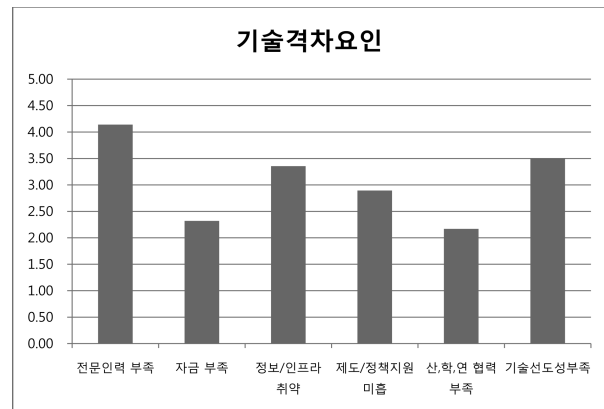


그림 2 선두업체와의 기술격차요인

되고 있는 상황이다. IT분야의 대학졸업자들은 많으나, 이들 중 상당수는 전문학원기관에서 실무교육을 자비로 받고 있으며, 이를 입사지원 시에 중요한 차별성으로 부각시키고 있다는 점은 시사하는 바가 많다. 최근, 일부 기업과 대학들이 협력하여 맞춤형 인재양성 과정을 시행하고 있는데, 이는 인재를 만드는 쪽과 필요로 하는 쪽이 서로 상생할 수 있는 매우 좋은 시도라고 여겨진다.

5. 맺음말

본 글에서는 “인터넷”을 기반으로 비즈니스를 하고 있는 기업들 중, 검색포탈이나 인터넷게임 관련 기업들에서 어떤 인재들을 채용하기 원하는지를 조사하고 비교하였다. 또한, 국내의 대표적인 인터넷기업인 NHN에서 인재들을 발굴하고 양성하기 위해서 진행하고 있는 노력들에 대하여 간단히 소개하였다. NHN에서는

인재들에게 필요한 역량들을 정의하고 이 역량들을 학습시키고 평가하기 위한 작업들을 진행하였다. 또한, 기술개발분야의 전문가들이 요구하는 기술적 요구사항들에 대한 조사결과도 소개하였다.

기업에서는 성장을 위하여 끊임없이 인재를 필요로 하고 있다. 특히나, 인터넷 기업에서는 창의적이고, 열정적이며, 도전적인 실무형 인재들을 원하고 있다. 이러한 인재들이 기존의 교육시스템 내에서도 충분히 많이 양성되기를 기대해본다.

참고문헌

- [1] 네이버, <http://www.naver.com>
- [2] 다음, <http://www.daum.net>
- [3] 엠파스, <http://www.empas.com>
- [4] 구글, <http://www.google.com>
- [5] 야후, <http://www.yahoo.com>
- [6] 한게임, <http://www.hangame.com>
- [7] 넷마블, <http://www.netmarble.net>
- [8] 엔씨소프트, <http://www.ncsoft.com>
- [9] 넥슨, <http://www.nexon.com>
- [10] 네오위즈, <http://www.neowiz.com>
- [11] 옥션, <http://www.auction.co.kr>
- [12] 예스24, <http://www.yes24.com>
- [13] 이베이, <http://www.ebay.com>
- [14] 판도라TV, <http://www.pandora.tv>
- [15] 곰TV, <http://www.gomtv.com>
- [16] KT메가패스, <http://www.megapass.net>
- [17] 데이콤 웹하드, <http://www.webhard.co.kr>
- [18] 싸이월드, <http://www.cyworld.com>
- [19] 페이스북, <http://www.facebook.com>
- [20] 우메다 모치오, 웹진화론, 재인, 2006.
- [21] 엔에이치엔 인력개발실, NHN역량제도, 2007.
- [22] Nicholas Rescher, Predicting the Future: An Introduction to the Theory of Forecasting, SUNY press, 1998.



이재범

1991 서울대학교 공과대학 컴퓨터공학과 졸업(학사)
 1993 서울대학교 공과대학 컴퓨터공학과 졸업(석사)
 1999 서울대학교 공과대학 컴퓨터공학과 졸업(박사)
 1999~2000 삼성전자 선임연구원
 2000~2001 부산대학교 컴퓨터 및 정보통신연구소 기금교수

2001~2005 ㈜모바일미디어텍, 기술이사

현재 NHN주식회사 기술연구센터장

관심분야: 병렬처리, 고성능컴퓨팅

E-mail : jblee@nhncorp.com



이준호

1987 서울대학교 공과대학 전자계산기공학과 졸업(학사)

1989 한국과학기술원 전산학과 졸업(석사)

1993 한국과학기술원 전산학과 졸업(박사)

1993~1994 한국과학기술원 인공지능연구센터, 연구원

1994~1995 코넬대학교 전산학과, 방문연구원

1994~1997 연구개발정보센터, 선임연구원

2003~2005 매사추세츠대학교 전산학과, 방문교수

1997 숭실대학교 정보과학대학 컴퓨터학부, 부교수

현재 NHN주식회사 CTO (겸 CAO)

2000~현재 편집위원, Information Retrieval

1996~1998, 2002, 2003 학술위원, ACM SIGIR 컨퍼런스

1996~1999, 2003 학술위원, IRAL 워크숍

1997 학술위원, RIAO 컨퍼런스

2001~2003 편집위원, 한국정보처리학회 논문지

1996~2000 편집위원, 한국정보과학회 데이터베이스 연구회

2000~2002 운영위원, 한국정보과학회 데이터베이스 연구회

관심분야: 정보검색

E-mail : joonho@nhncorp.com