

719
324 5
25
22

경영학석사 학위논문

부산지역의 정보통신벤처기업
인적자원관리의 실태와
개선방안에 관한 연구

지도교수 윤 영 삼

이 논문을 경영대학원 석사 학위논문으로 제출함



2002년 2월

부경대학교 경영대학원

중 소 기 업 학 과

서 재 홍

서재홍의 경영학석사 학위논문을 인준함

2001년 12월 일

주 심 경영학박사 김 영 조



위 원 경영학박사 류 태 모



위 원 경영학박사 윤 영 삼



목 차

제 1 장 서론	1
제1절 연구의 배경과 목적	1
제2절 연구의 방법과 체계	3
제 2 장 벤처기업과 인적자원관리	4
제1절 벤처기업의 개념과 특성	4
제2절 벤처기업의 동향 : 부산지역을 중심으로	7
제3절 벤처기업, 디지털시대 및 인적자원관리	15
제4절 벤처기업의 인적자원관리에 관한 연구의 동향	20
제 3 장 벤처기업 인적자원관리의 실태에 관한 조사분석	22
제1절 연구방법론	22
1. 변수의 작업정의	22
2. 설문지 작성	23
3. 설문조사 대상과 방법	25
제2절 분석결과	27
1. 부산지역 정보통신벤처기업의 인적자원관리 실태에 대한 분석 결과	27
2. 근로자의 태도에 대한 분석결과	35
3. 전국 벤처기업의 인적자원관리 실태와의 비교 결과	36
4. 기업종류에 따른 인적자원관리 실태의 차이에 대한 분석 결과	46
제 4 장 벤처기업 인적자원관리의 문제점과 개선방향	53
제1절 부산지역 정보통신 벤처기업의 인적자원관리 문제점	53
제2절 부산지역의 정보통신 벤처기업의 인적자원관리 개선방안	56
제 5 장 결 론	63
제1절 연구결과의 요약	63
제2절 시사점	64

제3절 연구의 한계	65
제4절 앞으로의 연구방향	65
참고문헌	67
부 록	72

표 차 례

<표 2-1> 벤처캐피탈의 변화	9
<표 2-2> 벤처기업의 성공요인과 주요 변수	17
<표 3-1> 설문조사의 내용과 항목	24
<표 3-2> 조사대상기업의 특성	25
<표 3-3> 응답자의 특성	26
<표 3-4> 인적자원관리부서원의 수	27
<표 3-5> 인사방침의 정도	28
<표 3-6> 공식성의 정도	28
<표 3-7> 인력계획에 따른 충원의 정도	28
<표 3-8> 채용관리의 정도	29
<표 3-9> 교육훈련관리의 정도	29
<표 3-10> 임금결정기준	30
<표 3-11> 보상제도 실시의 정도	31
<표 3-12> 보상제도 실시계획의 정도	31
<표 3-13> 임금수준의 정도	32
<표 3-14> 복리후생관리의 정도	32
<표 3-15> 인사고과의 정기실시 정도	32
<표 3-16> 업적과 능력이 승진기준으로 적용되는 정도	33
<표 3-17> 배치적정성	33
<표 3-18> 조직관리의 민주성	34
<표 3-19> 전망제시의 정도	34
<표 3-20> 노사협의회의 활성화 정도	34
<표 3-21> 불만족도	35
<표 3-22> 이직의도	35
<표 3-23> 기업의 특성	36
<표 3-24> 인적자원의 특성과 구성 (부산지역) 근속연수와 학력을 기준	38
<표 3-25> 인적자원관리 전담부서·전담인원 존재여부	38
<표 3-26> 인사방침의 내용 정도	39
<표 3-27> 인적자원관리의 공식화 정도	39
<표 3-28> 인력계획에 따른 충원 정도	40

<표 3-29> 연고채용	40
<표 3-30> 스카웃의 활용 정도(Ⅰ)	41
<표 3-31> 스카웃의 활용 정도(Ⅱ)	41
<표 3-32> 교육훈련	41
<표 3-33> 보상제도	42
<표 3-34> 임금수준(부산지역벤처, 전국벤처, 상장사, 비벤처비상장)	43
<표 3-35> 승진결정기준	43
<표 3-36> 전망제시	44
<표 3-37> 민주성	44
<표 3-38> 노사협의회(30인 이상 기업)의 설치·운영 정도	44
<표 3-39> 벤처기업 근로자들의 불만족도	45
<표 3-40> 이직의도의 정도와 이직율	46
<표 3-41> 창업연도에 따른 인적자원관리 실태의 차이	46
<표 3-42> 생애주기단계에 따른 인적자원관리 실태의 차이	48
<표 3-43> 지배구조에 따른 인적자원관리 실태의 차이	49
<표 3-44> 불만족도를 종속변수로 한 경우 인적자원관리변수에 대한 다중 회귀분석결과	51
<표 3-45> 불만족도를 종속변수로 한 경우 인적자원관리변수에 대한 단계 적 다중 회귀분석 결과	51
<표 3-46> 이직의도를 종속변수로 한 경우 인적자원관리변수에 대한 다중 회귀분석 결과	52
<표 3-47> 이직의도를 종속변수로 한 경우 인적자원관리변수에 대한 단계 적 다중회귀분석 결과	52

제 1 장 서 론

제1절 연구의 배경과 목적

지식화·정보화시대로 특정지어지는 21세기에 있어 벤처기업의 역할이 크게 강조되고 있다. 일반적으로 벤처기업은 성장잠재력이 매우 높은 것이 특징이다. 따라서 향후 저성장 경제하에서 매우 중요한 성장과 고용창출의 원동력으로 간주되고 있다. 나아가 벤처기업들이 장기적으로는 국가경쟁력의 근간을 이룬다는 데에 더 큰 중요성이 있다. 현재 미국을 대표하는 휴렛 팩커드나 마이크로소프트사와 같은 기업들은 벤처로 출발해서 성장한 대표적인 예이며 이러한 기업들은 현재 미국경제에 중요한 기여를 하고 있다. 그러한 점에서 우리나라 벤처기업들이 활성화되고 국제시장에서 경쟁력을 갖추는 일이야말로 우리나라 경제를 위해 더 없이 중요한 일이며 이를 위해 적극적인 투자와 노력이 필요하다.

벤처기업이 경쟁력을 갖추기 위해서는 다양한 제도적 지원과 연구개발 능력의 향상이 필요함은 재론의 여지가 없다. 그러나 벤처기업의 활성화 및 경쟁력 강화를 위해 절실히 필요함에도 불구하고 종종 간과되는 부분이 인적자원관리의 문제이다. 21세기에 들어서 인적자원의 중요성은 과거에 비해 더 증가하고 있다. 인적자원이 기업경쟁력을 결정하기 때문이다. 특히 벤처기업에서는 인적자원이야말로 기업의 생존과 성장을 담보하는 가장 중요한 요소이다. 그럼에도 불구하고 벤처기업에 있어 가장 취약한 부분중의 하나가 인적자원관리 분야이다.

특히 초기 창업단계를 거쳐 더욱 성장할 수 있는 기술적·재정적 기반이 갖추어진 벤처기업들이 가장 어려움을 겪는 부분이 우수인력자원의 확보·

활용이다. 그러나 많은 벤처기업들이 이 단계에서 인적자원관리를 합리적으로 체계화하는 데 실패하였다. 또한 안정적 성장단계에 있어서도 지속적인 성장을 추구하기 위해 보다 효과적인 인적자원관리가 필요하다. 미국 실리콘벨리의 벤처기업들의 경험에 대한 연구결과는 창립단계에서 일단 한번 정착된 인적자원관리의 유형은 이후의 성장단계에서도 내적 관성을 가지고 유지되는 경향이 있으며 성장단계에서 새로운 인적자원관리로의 변화는 종업원의 이직률을 급격히 상승시키는 문제를 낳고 있음을 보여주고 있다. 따라서 초기 벤처기업의 설립과 발전단계에서부터 바람직한 인적자원관리전략이 설정되고 추진되어야 할 필요가 있다.

그러나 벤처기업에서 인적자원관리가 차지하는 중요성에도 불구하고 우리나라 벤처기업의 인적자원관리가 어떤 실태에 있으며 어떤 특징을 가지고 있는지 그리고 어떤 방향으로 이루어져야 하는지에 관한 연구는 국내에서는 거의 없는 실정이다.¹⁾ 국내에 발표된 대부분의 연구들은 디지털시대의 기업 혹은 벤처기업이 추구해야 하는 인적자원관리의 기본방향을 개념적으로 제시하는 것이 대부분이며 실제로 벤처기업의 인적자원관리 현황이나 특징, 그리고 해결해야 할 과제에 대해서는 아직까지 연구나 논의가 크게 부족한 상황이다.

한편 부산지역의 벤처업계는 수도권 벤처기업에 비해 상대적으로 각종 혜택에서 열세에 있는 등 좋지 않은 환경속에서 고군분투하고 있다. 따라서 인적자원관리의 중요성이 더 크다고 할 수 있다. 또한 2000년 9월 현재 등록된 벤처기업을 업종별로 보면 정보처리 및 컴퓨터 업종이 전체 벤처기업의 30%, 영상, 음향 및 통신장비제조업이 11%를 차지하고 있어 정보통신 분야가 벤처기업의 주류를 이루고 있음을 알 수 있다.

이러한 점들을 배경으로 본 연구는 부산지역의 정보통신벤처기업 인적자

1) 벤처가 발달한 미국에서도 이와 관련된 연구는 이제 시작 단계라고 보여진다.

원관리의 실태를 조사분석하고 벤처기업의 발전을 위한 인적자원관리상의 개선방향을 모색하고자 한다.

제2절 연구의 방법과 체계

본 연구는 연구목적을 주로 경험적 연구방법을 사용하여 달성하고자 한다. 기본적으로 설문지방법을 사용하여 부산지역의 정보통신벤처기업의 인적자원관리의 실태를 조사분석한다. 인적자원관리 실태에 관한 설문조사는 설문의 신뢰도를 높이기 위하여 각 기업의 대표가 아닌 직원을 대상으로 실시한다.

아울러 조사결과에 대한 해석과 이를 토대로 개선방향을 모색하기 위해서는 벤처기업의 특성, 동향 및 인적자원관리의 중요성에 대해서는 관련문헌들을 검토한다.

본 연구의 연구체계는 다음과 같다. 2장에서는 이론적 검토로서 벤처기업의 특성과 부산지역 벤처기업의 동향을 살펴보고 벤처기업에서의 인적자원관리가 갖는 중요성을 살펴보고 부산지역 정보통신벤처기업의 인적자원관리 실태에 관한 연구틀을 차원을 중심으로 체계화하며 벤처기업의 인적자원관리에 관한 연구의 동향을 살펴본다. 3장에서는 부산지역의 벤처기업의 인적자원관리의 실태를 조사하는 연구방법론을 제시하고 조사결과를 제시·해석·토의한다. 4장에서는 앞에서의 이론적 논의들과 연계시켜 부산지역의 벤처기업 인적자원관리의 문제점을 분석하고 개선방향을 모색하여 제시한다. 5장에서는 결론으로서 연구결과를 요약하고 관리상의 시사점, 연구의 한계 및 앞으로의 연구방향을 제시한다.

제 2 장 벤처기업과 인적자원관리

제1절 벤처기업의 개념과 특성

벤처기업 혹은 벤처비즈니스란 벤처와 비즈니스의 합성어로 벤처는 모험, 모험적 사업, 투기적 기업 또는 사업에서 금전상의 위험을 무릅쓴 행위를 뜻한다. 비즈니스는 사업이란 뜻과 함께 회사, 기업의 의미로 사용된다. 그러므로 벤처비즈니스는 벤처의 성격을 띤 비즈니스를 의미하며 모험산업 또는 모험기업으로 불리는데, 중세이후 항해기술의 발달로 향료무역과 노예 무역에서 투기적 자본이 동원되기 시작한 데서 유래된다.

한국벤처기업협회는 벤처기업을 “개인 또는 소수의 창업인이 위험성은 높으나 성공할 경우 높은 기대수익이 예상되는 신기술의 개발 아이디어를 독자적인 기반 위에서 사업화하는 신생 기술집약적 중소기업”으로 정의하고 있다. 미국에서는 HTSF(High Technology Small Firm), NTBF(New Technology Based Firm)등으로 불리며, 신기술을 대상으로 한다는 점과 창업을 통해 기발한 아이디어를 사업화한다는 특성을 갖는 기업이다. 일본의 중소기업의 창조적 사업활동 촉진에 관한 임시조치법은 중소기업으로서 R&D투자 비율이 매출액의 3%이상인 기업으로서 창업 후 5년 미만인 기업이라고 규정하고 있다.(유규창·유효상, 2000)

벤처기업은 새로운 아이디어와 기술을 보유한 핵심인력이 중심이 되어 소규모로 창업되어 시작되는 것이 일반적이다. 현재의 보유자원은 부족하고 제품의 시장점유율은 매우 낮거나 없는 상태에서 출발하지만 벤처기업이 일반적 창업기업이나 중소기업과 다른 점은 지식·기술집약적 성격에 근거한 고수익 가능성을 활용하여 미래의 자원과 외부의 자원을 끌어당길 수

있다는 점이다.

이러한 벤처기업은 사회변화에 따라 상당한 경제적 의의를 갖고 있다. 21 세기에 접어들면서 세계경제의 흐름은 과학기술혁명의 성과와 정보화의 급진전 등을 배경으로 기술과 지식이 가치창출의 핵심요소로 대두됨으로써 지식정보화 사회의 도래를 예고하고 있다. 그러나 우리 경제는 이러한 환경 변화에 제대로 부응하지 못한 채 산업 전반에서 국제경쟁력 약화 등의 어려움을 겪고 있다. 이로 인해 앞서 언급한 바와 같이 우리 경제의 위기를 극복하고 미래지향적 산업구조조정을 견인해 나갈 새로운 경제주체로서 벤처기업이 더 부각되고 있다.

그러나 벤처기업의 국민경제적 중요성이 부각됨과 동시에 그 육성이 중요한 정책과제로 대두되고는 있으나 정책대상이 되는 벤처기업에 대한 이해가 공유되고 있지 못하고 있는 것이 현실이다. 따라서 현재 우리나라의 산업·경제가 구조적인 변혁기에 놓여 있다는 사실로부터 우리의 경제적 환경과 정책적 필요성에 근거한 벤처기업의 경제적 의의를 도출해야할 필요성이 크다고 하겠으며, 다음과 같은 의의를 제시할 수 있을 것이다. (김광휘, 2000)

1) 산업구조의 세대교체 및 재편

현재 우리경제는 고비용·저효율의 구조적 문제를 안고 있으며, 이는 가까운 시일내에 개선될 것으로 보기는 어렵다. 또한 경제구조가 산업발전 단계상으로 볼 때 노년기상에 위치해 있어 후발공업국들의 가공조립형 산업의 육성에 따라 경쟁력을 상실, 성장의 한계를 맞고 있으며, 이에 따라 새로운 산업을 찾아 육성하지 않으면 안되는 시점에 이르렀다고 하겠다.

따라서, 이러한 고비용·저효율의 경제구조와 노후화된 산업에 대한 대안으로 떠오른 것이 기술집약형 중소기업인 벤처기업의 육성인 것이다. 즉,

성공적인 벤처기업의 육성은 우리경제의 기술기반을 넓히는 한편 고부가가치 산업으로 산업구조를 전환시킬 것으로 기대되며, 아울러 세계 산업구조 개편에 능동적으로 대응케 할 수 있을 것이다.

또 다른 측면으로 우리경제는 소수의 전략산업에 지나치게 의존적인 구조를 갖는 한편 대기업위주의 경직된 산업조직에 의해 환경변화에 대한 유연한 대처능력과 경쟁성이 결여되어 있다고 할 수 있다. 결국 독창적이고도 다양한 고도의 기술력을 기반으로 소비자 욕구의 다양화·개성화에 유연하게 대처할 수 있으며, 강한 독립성을 시험할 수 있는 벤처기업만이 우리 산업구조의 미래지향적 재편을 선도하고 경직적 산업조직에 경쟁성을 부과할 수 있을 것이다.

2) 노동시장구조의 고도화

미국에서는 지난 88년에서 92년의 5년간 포춘지 500대기업의 고용은 0.8% 감소한 반면, 벤처기업의 고용은 19% 증가하였으며, 실리콘밸리의 평균임금은 미국전체 평균의 1.5배가 넘는다. 일본 역시 지난 93년에서 94년 사이 주요 대기업(225개사)의 고용은 3.5% 감소한 반면, 주요 벤처기업(133개사)의 고용은 2.2% 증가하였다.

한편 벤처기업은 정보통신·첨단전자·컴퓨터·영상·생명공학 등과 같이 고도지식기반산업에 치중되어 있으므로, 종업원들은 노동을 통하여 자신의 능력을 발휘할 수 있는 기회를 얻게 된다. 즉, 지금까지의 고용관계가 노동제공에 대한 대가로 보수를 받는 소극적인 관계였다면, 향후 벤처기업에서의 고용관계는 일을 통한 질적·양적 효익의 향상을 바탕으로 자신을 완성하는 적극적인 관계로 노동시장구조가 고도화되어 갈 것임을 의미한다.

이에 따라, IMF한파 등으로 심각한 실업위기에 직면해 있는 우리경제에서 벤처기업의 육성은 그야말로 새로운 돌파구를 마련할 수 있는 최선의

방법이라고 할 수 있으며, 이는 단지 고용창출의 효과뿐만 아니라 노동시장 구조의 고도화에도 크게 기여할 것으로 기대된다.

3) 대·중소기업의 새로운 역할분담

지금까지의 우리경제는 대기업과 중소기업의 관계가 서로 먹고 먹히는, 제로섬게임(zero-sum-game)의 측면이 강했던 것이 사실이다. 고유업종제도 등의 중소기업보호제도가 있으나, 경제전체의 효율성면에서는 물론 실제 중소기업의 보호효과면에서도 여전히 많은 문제를 내포하고 있다. 그러나 벤처기업의 등장은 이러한 대·중소기업관계를 상당히 개선시킬 것으로 기대된다. 높은 기술력을 가진 중소기업은 대기업과 대등한 관계를 유지할 수 있기 때문이다.

또한 오늘날처럼 기술이 폭넓고 빠르게 발전하고 제품수명이 짧아지는 상황에서는 보다 민첩한 중소기업이 신기술·신제품의 개발에서 성장초기까지를 맡고, 광범위한 판매망을 가진 대기업이 본격적인 성장단계부터를 담당하는 방식이 대기업과 중소기업 모두에게 유리할 수 있다. 따라서 벤처기업은 대기업과 중소기업간의 새로운 역할분담을 가능케 할 수 있을 것이며, 이를 통해 우리의 고질적인 대·중소기업문제가 상당히 호전될 수 있을 것이다.

제2절 벤처기업의 동향 : 부산지역을 중심으로

우리나라의 벤처기업은 지난 20여년 동안 태동기, 도약기, 성장기를 거치며 발전해 왔다.

태동기는 1,2세대 벤처기업인들로서 한국과학기술원과 서울대 출신의 30-40대 젊은 공학도들이 기술력과 아이디어로 창업을 시작한 80년대 이후

1995년 이전의 기간을 지칭하며, 이 시기는 기술집약형 중소기업으로 불리웠던 벤처기업이 하나둘씩 출현하고, 중소기업창업지원법에 의한 민간창업투자회사가 발전하였지만 각 부문간 유기적 협조는 다소 부족하여 이 당시 벤처기업들은 기술력은 뛰어났으나 자금문제로 고전하기도 했다.

1996년 코스닥의 설립, 1997년 벤처기업육성을 위한 특별조치법이 제정된 기간을 벤처산업의 발전을 위한 도약기로 보며, 벤처기업 3세대의 출현 및 코스닥 시장의 설립, 정부의 정책적 지원에 힘입어 벤처기업투자에 대한 자금회수시장의 형성으로 벤처산업의 저변 확대가 이루어진 때이다. 이 시기에 1·2세대 벤처기업인들이 모여 벤처기업협회를 설립하며 벤처관련 정책 개발에 기여하기 시작했다. 즉, 벤처기업의 당면 과제였던 기술력은 있으나 자금유통상의 제약조건을 해결하기 위하여 산업기술정책연구소와 기술담보제도 도입방안 및 평가시스템 구축에 대한 기초를 마련했다.

벤처기업의 성장기는 1999년을 기점으로 시작된다. 테헤란밸리를 거점으로 전국을 휩쓴 벤처창업 열풍, 폭발적인 성장세를 보인 코스닥시장의 급팽창, 벤처캐피탈의 양·질적 증가, 벤처투자조합 및 엔젤투자의 양적 확대 등 전반적으로 벤처생태계가 활성화를 맞이하는 시기이다.

이상과 같이 1999년부터 시작된 벤처산업의 성장세는 한국이 세계속의 벤처강국으로 도약할 수 있는 기틀을 마련하였지만 2000년 이후 불기 시작한 기술주의 거품론에 따른 벤처기업 평가방법론 논쟁, 벤처기업의 경영 투명성 및 기업주의 도덕적 해이 등 단기간에 걸친 양적 팽창으로 인해 과적한 문제해결의 숙제가 남아 있는 실정이다.

우리나라에서는 그동안 벤처기업의 중요성에 대한 인식부족으로 자금·조세 등 실질적인 지원제도는 최근에야 비로소 활발히 논의되고 있는 실정이며, 종래에는 창업관련 지원제도가 부분적으로 그 역할을 담당해 왔다. 한편 자금을 비롯한 금융부문에서의 지원은 벤처기업 지원제도중 가장 핵

심이 되는 것으로, 최근 들어 벤처캐피탈과 KOSDAQ시장, 스톡옵션제 등에 대한 관심이 크게 증가하고 있다.(양현봉 · 주현 · 조영삼, 1997)

1) 벤처캐피탈(Venture Capital)

지난해 중소기업청 조사에 따르면 벤처기업의 창업에 따르는 소요자금은 평균 3억 2천만원인 것으로 나타났으며, 창업과정에서 겪었던 애로사항으로는 ‘자금조달’, ‘기술인력확보’, ‘인허가절차’, ‘공장부지확보’ 등의 순으로 나타났다. 특히 자금사정이 가장 어려웠던 시기가 창업후 1-2년이라는 응답이 나와 벤처기업을 창업함에 있어서 초기 자금확보가 가장 큰 난제임을 알 수 있다.

이러한 벤처기업의 창업 및 초기 자금난 해소를 위해 운영되고 있는 벤처캐피탈제도는 담보부 용자와는 달리 담보력이 미약한 벤처기업에게 자금을 지원하는 대신 주식을 인수하는 방식의 금융지원제도로, 현재 ‘창업지원법에 의한 창업투자회사’와 ‘신기술사업금융지원에 관한 법률에 의한 금융회사’로 이원화되어 운영되고 있다.

<표 2-1> 벤처캐피탈의 변화

연도	창업투자회사				신기술사업금융회사			
	자본금 (억원)	업체수 (개)	조합출자 (억원)	조합수 (개)	자본금 (억원)	업체수 (개)	조합출자 (억원)	조합수 (개)
1987	960	17	330	6	708	4	20	1
1995	6,007	48	6,845	66	1,751	4	421	9
1996		54		70	3,603	4	475	9

자료 : 한국투자회사협회, 「벤처」, 각년도; 한국기술개발주식회사, 「기술과 벤처」, 각년도

그러나 앞서서도 언급한 바와 같이 벤처기업의 가장 큰 애로점인 자금조달에 있어 벤처캐피탈에 대한 의존도는 13%정도로 상당히 미약한 실정이며, 특히 규모가 작은 기업일수록 벤처캐피탈의 지원을 받기가 어려운 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 벤처캐피탈의 규모는 최근 몇 년 사이 크게 증가해오고 있다.

한편 지난해 산업연구원에서 조사한 바에 따르면 자금 조달시 벤처캐피탈회사를 활용한 경험이 있는 업체는 70.4%에 달하며, 이중 64.5%는 현재 활용하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 문제는 종업원 20인 미만의 소규모 벤처기업은 활용도가 33.3%에 불과해, 규모가 작은 기업은 벤처캐피탈의 이용가능성이 낮다는 점이다. 안정성이 떨어지더라도 높은 성과를 기대할 수 있는 창업 초기의 소규모 벤처기업이야말로 참된 의미에서의 벤처기업 특성, 즉 “벤처성”을 갖는다고 본다면, 소규모 벤처기업이 벤처캐피탈을 활용할 기회가 제고될 필요성이 크다 하겠다.

뿐만 아니라 정부 및 공공기관이 나서서 기술 및 기업평가의 공신력을 확보함으로써 일반투자자들의 직접투자를 이끌어야 하며, 미국·일본·이스라엘처럼 창업가와 협력하여 회사설립부터 주식공개까지 사업을 확대시켜 갈 Stare-Up 벤처캐피탈인 공적 벤처캐피탈을 조기에 도입해야 할 필요성이 크다. 또한 관련 법규의 제·개정을 통해 여유자금이 있는 연·기금의 벤처기업에 대한 적극적인 투자환경 조성이 절실하다고 생각된다.

2) KOSDAQ시장

최근 미국의 벤처산업이 크게 번창할 수 있었던 이면에는 NASDAQ시장이 기여한 바가 크다. NASDAQ시장은 스톡옵션제가 활성화될 수 있는 토양을 제공함으로써 벤처기업의 젖줄 역할을 해 왔기 때문이다.

우리나라에서는 지난 96년 7월 코스닥시장 출범 이후 거래 형성종목수가

크게 증가하고 있으며, 최근에는 벤처기업의 입찰경쟁율이 평균 82.5대 1을 상회할 정도로 일반투자자의 관심 또한 빠르게 확대되는 등 장외시장 활성화 시책의 효과가 점차 가시화되고 있다. 그 단적인 증거로 개장후 1년이 지난 97년 7월말 등록법인수가 345개(벤처기업은 79개사)에 달하며, 이는 증권거래소 상장법인(796개사)의 45%수준으로, 규모를 감안한다면 미국의 NASDAQ시장(95년말 등록법인수 5,122개사)에 비해 결코 손색없는 수준이다.

그러나 문제는 이러한 양적 개선에도 불구하고 코스닥시장이 아직까지 중소·벤처기업의 직접금융을 충분히 지원하기에는 질적으로 그 수준이 크게 미흡하다는데 있다. 즉, 96년 중 동 시장에서의 거래량은 3,542만주에 불과하며, 연간거래량은 증권거래소의 1-2일분에 불과(반면, NASDAQ시장의 연간거래량은 거래소시장 대비 116%)하여, 한마디로 몸집은 비대한데 뼈와 살이 없는 기형적인 상태에 처해 있다고 진단할 수 있다.

그리고 이러한 이면에는 코스닥시장을 거래소 상장을 위한 전단계로 보는 등 정체성이 미약하고, 기관투자자의 투자미흡 등으로 수요기반이 취약하며, 투자자보호 등의 제도적 정비가 부실하다는 원인이 내재되어 있다. 따라서 장외시장 활성화를 위해서는 우선 벤처기업이 단기간에 등록여건을 충족키 어렵다는 점을 감안하여 장외시장의 등록·상장요건을 완화시키는 방안이 강구되어야 하고, 코스닥시장에 대한 투자자들의 신뢰를 확보해야 하며, 코스닥시장을 벤처기업 전용시장과 일반기업시장으로 구분하거나 또는 현재의 규모나 기능을 확대·개편하는 등 하루빨리 중소·벤처기업의 실질적인 직접 금융시장 기능을 확보해야 한다.

3) 스톡옵션제도

스톡옵션(stock option)제도는 미국에서는 이미 보편화되어 벤처기업의

활성화에 크게 기여하고 있으나, 우리나라에서는 아직은 생소한 개념이다. 스톡옵션이란 말 그대로 '자사주 매입선택권'을 의미하며, 기업이 자기주식을 일정기간내에 일정한 가격으로 매수할 수 있도록 자사의 임직원에게 선택권을 부여하는 인센티브의 성격을 띠고 있다.

동 제도는 벤처기업의 고급인력 확보에 소요되는 금융비용을 줄이는 한편, 우수인력에 대한 유인책으로 흔히 이용되며, 이에 대한 필요성이 제기되어 우리나라에서도 지난 97년 1월부터 벤처기업 활성화 및 경쟁력강화 지원을 위해 증권거래법과 조세감면규제법 등의 관련법률 개정을 통해 기업들이 스톡옵션제를 자유로이 도입할 수 있도록 하고 있다.

현재 증권거래법에서는 스톡옵션 부여방법으로 신주발행, 자기주식교부, 주식평가보상권이라는 세가지를 규정하고 있으며, 부여자격은 법인의 설립과 경영, 기술혁신에 기여하였거나 기여할 능력을 갖춘 해당법인의 임직원으로 규정하고 있다. 부여한도는 벤처기업의 경우 발행주식 총수의 15%로 제한되어 있고, 행사기간은 3년 이상이며, 부여된 스톡옵션에 대해서는 행사시의 시가와 행사가액의 차액에 대해 근로소득세 및 법인세를 비과세하도록 규정되어 있다.

이상과 같은 우리나라 벤처기업의 환경속에서 부산지역 벤처기업의 현황을 살펴보기로 한다.

2000년 12월 현재 부산지역의 벤처기업수는 441개 업체로 전국비중이 5.5%에 불과하다. 2001년 3월말 기준 중소기업청발표 실제자료를 보면 국내벤처기업의 72.1%가 수도권(서울, 인천, 경기)에 밀집되어 있는 것으로 나타났으며 이는 1999년 67.2%, 2000년 70.9%보다 증가한 것으로 수도권 밀집현상이 심화된 것으로 나타나고 있다.

그러나 부산의 벤처기업수는 계속 줄어들고 있는 형편이다. 2000년 11월

502개사에 달했던 벤처기업수는 12월 61개나 줄어들었다. 부산의 정보통신 업체 상황도 마찬가지라 할 수 있겠다. 약 800여개의 IT업체 가운데 70% 이상은 사실상 기업운동을 중단한 상태이고 수익창출을 제대로 하는 업체는 약 10% 안팎에 불과하다는 것이다. 실제적으로 부산의 정보통신 업체 상당수가 '개점휴업' 상태에 있는 등 붕괴위기를 맞고 있다. 특히 지난 1999년부터 2000년 상반기까지 코스닥 열풍에 편승, 주식공모를 통해 끌어들인 남의 돈으로 회사를 운영했던 업체 대부분은 추가자금을 확보하지 못해 직원들의 임금채불은 물론 법인만 존속시키고 기업활동은 포기하고 있는 업체들도 계속 늘고 있는 추세이다. 임금채불은 물론이고 병역특례업체로 지정받아 군복무형태로 근무하고 있는 직원들은 퇴사도 못하고 있는 아주 어려운 처지에 놓여있다. 그리고 주식공모 등을 통해 거액의 자금을 유치한 업체들 가운데 기업 존재가치가 없어도 투자자들의 법적조치를 피하기 위해 법인명만 유지하는 곳도 많다. 이 때문에 정보통신 벤처기업에 대한 이미지가 크게 훼손돼 건실한 업체들도 자금확보에 어려움을 겪는 등 전체 정보통신 벤처기업에 악영향을 미치고 있다.

지역벤처의 감소추세의 원인은 벤처승인의 취소증대에서 비롯된다. 부산 지역 벤처기업의 벤처확인이 취소된 업체의 사유는 유효기간이 만료되는 경우가 대부분(95.7%)이다. 폐업 2.7%, 증명 및 평가내용의 상이와 자진반납은 각각 0.8%를 차지하였다. 여기서 유효기간 만료로 인한 승인 취소는 지역 벤처기업의 한계를 드러낸다. 벤처기업의 유효기간은 대개 2년 단위로 주어지는데 1999말에 약55개 업체, 2000년 상반기에는 90개 업체, 2000년말에는 101개 업체가 유효기간이 만료되었다. 이는 벤처기업 승인요건과 관련된 것으로 추정된다. 매출부진으로 연구개발의 여력이 떨어지거나 신기술 개발의 미흡, 또는 신기술 제품의 마케팅 부족으로 인해 재승인의 요건에 미달하기 때문으로 추정된다.

또 하나의 부산지역 특징으로는 부산지역에 벤처기업으로 등록되는 기업들 중 창업초기단계의 신생 벤처기업의 비중은 낮고 오래 전에 설립되어 업력이 상당한 기존의 업체들이 벤처기업으로 지정받는 경우가 많다. 중소기업청의 벤처기업 지정제도가 시행된 98년 5월 이후에 창업하여 벤처기업으로 지정받은 기업은 16.6%에 불과하다. 즉, 신규창업보다는 기존기업들의 벤처화가 두드러져 정부의 벤처창업정책과 육성의 기대효과에 미치지 못하고 있는 실정이다.

부산의 벤처산업도 여타 제조업이나 서비스업과 마찬가지로 수도권 집중현상을 그대로 반영하고 있다. 객관적으로 볼 때 서울 등 수도권에 비해 지방은 자본, 인력, 마케팅, 지원시스템 등이 너무 척박하다. 그 결과 지역에서 창업한 벤처기업들마저 서울로 이전하고 있을 뿐 아니라 기회만 된다면 이전할 가능성이 높다. 그 이유는 부산지역은 벤처산업의 발전을 위한 각종 인프라가 미비되어 있고 자금조달을 위한 환경이 열악하다는 인식에서 출발한다. 부산에서 벤처사업을 할 경우 성장세에 한계가 있다는 것이다. 그 결과 일부 벤처들은 상대적으로 환경이 좋은 수도권 지역으로 이전을 하고 있어, 벤처기업의 역외유출이 심각한 실정이다. 부산지역을 떠난 소프트웨어 벤처업체에 대한 부산발전연구원의 조사자료에 의하면 사업체가 부산을 떠나는 이유로 ① 생산·소비시장의 규모 협소 ② 전문기술인력의 수급애로 ③ 자금조달 부문 취약 ④ 정보교류 채널 협소 ⑤ 경영상의 어려움 ⑥ 공공기관 지원 마인드 미비 등을 지적하고 있다. 특히 지역의 대표적인 벤처업종으로 성장하는 소프트웨어나 정보통신 분야업체의 경우 3분의 1 정도가 부산을 떠나겠다는 의사를 밝히고 있다. 그들이 갈 곳은 55%이상이 서울 등 수도권을 들고 있다.

제3절 벤처기업, 디지털시대 및 인적자원관리

최근에 이르러서 현대를 정보화사회라고 한다. 그렇다면 기술이 주축이었던 성과유인요인이 당연히 인적자원으로 바뀔 것이다. 영업과 기술이라는 종전의 성과유인 요인을 디지털이라는 것이 그 격차를 좁혀 놓아 더 이상 성과를 가늠하는 잣대가 되지 못한다는 것이다. 영업이나 기술로서 승부하는 것보다 인적자원으로 성과를 유인하는 시스템이 각광을 받게 된다는 의미이다.

지금까지 인사관리를 잘해 성과가 올라갔다는 말은 들어본 적이 없다. 그렇지만 앞으로는 인사관리 아니 인적자원관리의 세심한 활용이 성과를 유인하는 핵심요인으로 작용함으로서 인적자원관리를 잘해서 기업의 성과가 몇 배 올라갔다는 말을 듣게 될 날이 곧 온다고 믿고 있다. 즉 기업의 경쟁력은 인적자원 경쟁력에 달려 있고 인적자원의 경쟁력 격차는 시간이 흐름에 따라 기하급수적으로 늘어나리라 생각한다.

벤처기업은 이미 창업단계에서부터 창업자와 친분관계가 있고 창업자의 사업비전을 공유한 서로 제각기 다른 기능을 가진 동료들이 조직을 형성한 자기조직화 조직의 성격을 갖는다. 자기조직화 팀은 첫째, 구성원 한사람, 한사람의 능력과 장단점 등을 사전에 충분히 파악하고 있어 팀웍을 형성하고 개인 역량을 발휘하는데 용이하고 둘째, 상이한 개인의 능력과 개성이 결합됨으로써 고도의 창의성이 구현될 수 있으며, 셋째, 관료적 경직성을 타파하고 긴밀한 커뮤니케이션으로 상황변화에 따라 유연하게 변신할 수 있는 유연성을 확보하는데 용이한 조직구성방법중의 하나이다. 개인역량을 어떻게 극대화할 수 있는 것인가는 벤처기업의 조직 및 인적자원관리에 있어서 중요한 전제조건이다.(송상호, 2000)

또, 디지털시대의 생명은 속도 경쟁이다. 기회의 선점과 후발주자의 이미

지를 크게 차별화 시키기 위해서는 가급적 업무 프로세스를 간결하게 하고, 담당자에게 재량권을 부여함으로써 현장에서 신속하게 문제를 해결할 수 있도록 하여야 한다. 또한 불필요한 형식상 절차를 과감하게 생략하고 분석보다는 행동이 강조되는 조직문화를 정착하여야 한다. 담당자에게 자유재량권을 부여하기 위해서는 전제가 분명히 있다. 담당자가 상급자나 경영층에 지시를 받지 않아도 현장에서 문제를 해결할 만한 충분한 역량과 능력을 갖추고 있어야 하며, 또한 조직과 고객에 기여하고자 하는 사명감과 책임감이 전제로 따른다. 이러한 종업원을 양성하고 확보하는 것은 벤처기업에서 중요한 과제의 하나이다.

그리고 과거 정형화되고 경계가 명확하였던 조직간 관계에서 탈피하여 달리 조직의 경계가 사라지고 형성, 소멸이 수시로 일어나는 무정형의 네트워크조직이 보편화되고 있다. 또 조직계층이 줄어들고 전통적 위계질서가 무너지며 창조력과 혁신력을 갖춘 수평조직화로 전환될 가능성이 높아졌다. 따라서 네트워크조직의 확산은 벤처기업의 인적자원관리에도 커다란 변화를 야기한다. 조직에서 필요한 기능이라 하더라도 이러한 기능이 사업에 핵심적 기능이 아니며 내부조달이 어렵다면 굳이 확보하는데 노력하기보다는 이러한 기능을 외부전문기관과 신뢰와 협력적 관계를 잘 조성하여 그들의 도움으로 충족하면 되는 것이다. 상대적으로 인재를 확보하기 어려운 벤처기업의 경우 효과적인 자원조달 방법 중 하나이며 내부 인적자원관리 뿐만 아니라 외부 인사와도 우호적 관계를 유지하거나 뛰어난 협상능력을 보유하는 것이 향후 요구되는 인적자원 변화 방향에서 중요한 변화중의 하나이다.

지금까지의 연구들에 의하면 벤처기업의 성공요인은 산업환경, 전략, 자원, 창업자 및 조직역량 등 다섯 가지 정도로 대별해 볼 수 있다.(이장우·장수덕, 1998) 이런 성공요인에 포함될 수 있는 주요 변수들과 이들 변

수들을 이용한 주요 연구들이 <표 2-2>에 정리되어 있다.

<표 2-2> 벤처기업의 성공요인과 주요 변수

핵심 성공요소	주요변수	주요연구
창업자	-심리적 특징 -동기적 특징 -경력특징	남영호·김완민(1998), 이장우(1997, 1998), 안준모·김종인(1999), 조형래(1995), 이장우·장수덕(1998), 이진주(1998), 한정화(1998), Baum(1995), Begley & Boyd(1987), Hofer & Sandberg(1987), Sexton & Bowman(1985)
산업환경	-산업환경특성 -경쟁문제 -산업구조; 영역; 단계 -진입장벽 -수명주기	이장우·김선홍(1998), Chandler & Hanks(1994), Hofer & Sandberg(1987), Mac Millan & Day(1987), Roure & Keeley(1990), Tsai et al.(1991)
전략	-전략적범위 -경쟁전략 -자원축적전략	Covin Slevin, & Covin(1990), Garter et al.(1994), Tasi et al.(1991), McDoougall et al.(1994), Oliver(1997)
조직특성	-구조적 특성 -문화적 특성 -조직과정 -인적자원관리제도	이장우(1996), Cooper et al.(1986), Baum(1995)
자원과 능력	-자금조달능력 -기술능력 -제품의 특성	나중덕(1994), Bachher & Guild(1996), Bamford, Dean & McDougall(1996), Tyebjee & Bruno(1984)

그러나 이런 연구들이 벤처기업의 성공요인들을 부분적으로 제시하고 또한 자원의 중요성도 주장하지만 구체적으로 인적자원을 어떻게 관리하여야 하는지에 대한 틀을 제대로 제공하지 못하고 있다. 벤처기업은 대기업에 비해 상대적으로 인적자원이 부족하기 때문에 인적자원의 잠재력을 최대한 활용해 나가는 것이 성공의 필수조건이다.(Cooper et al., 1994) 전통적 기업에서는 창업가 개인이 전적으로 위험을 안고 시작하기 때문에 수익의 회수도 독립적으로 획득했다면, 벤처기업에서는 위험도 핵심인력과 나누어지고

수익도 나누어 가지게 된다. 그렇기 때문에 핵심인력에 대해서는 투명하게 정보를 공유할 필요성이 높아진다(한정화·배종석, 2000). 또한 자발적으로 핵심인력에게는 회사의 주요 의사결정이나 현금흐름 내용을 공유하는 제도를 가져야 한다. 이를 위해 이익분배제도와 종업원지주제도 및 스톡옵션 등의 제도화를 활성화시키게 된다(이장우, 1997 ; 정승화·이민수, 2000).

이런 핵심인력관리와 더불어 인적자원을 대기업과는 어떻게 다르게 인사제도를 확립하여 관리할 것인가도 중요한 이슈이다. Schuler(1988)는 조직이 기업가적 전략(entrepreneurial strategy)을 취할 경우 핵심인력의 유지가 중요하고 종업원들은 혁신적이고 협력적이며, 장기주의 관점에서 책임과 위험을 무릅쓰고 직무에 임하는 특징을 지녀야 한다고 주장하고 있다. 또한 나아가 이를 위해서는 기획, 채용, 고과, 보상 및 훈련 등의 관점에서 본다면 직무의 자율성이 매우 중요해진다(이장우·장수덕, 1998; Hackman & Oldham, 1975).

인적자원관리와 관련된 기능적인 변화와 더불어 그것들의 전략적 접근들도 매우 중요한 이슈들이라고 할 수 있다. 최근 인적자원관리 분야는 전통적인 기능적인 관점에서 전략적 인적자원관리(strategic human resource management)관점으로 주관심사가 되고 있다(유규창, 1998; 배종석, 1999). 전략적 인적관리의 중요한 가설 가운데 하나는 기업의 인적자원관리는 조직의 상황적 특징(contextual characteristics)과 일관성을 유지하였을 경우 가장 효과적이라는 것이다. 조직의 상황적 특징 가운데 지금까지 학자들이 주목하고 있는 변수는 기업의 전략(business strategy)과 기업의 수명주기 혹은 발전단계(life cycle or developmental stage)이다.

기존 연구들은 기업은 일반적으로 창업단계, 성장단계, 쇠퇴기 혹은 재도약기 등을 거치면서 발전하는데 이처럼 기업이 어떤 발전단계에 있는가에 따라 기업의 인적자원관리 정책이 달라져야 한다는 점을 밝히고 있다. 왜냐

하면 기업이 성장 발전함에 따라 조직의 기능이나 기술 등이 복잡해지며 기업이 필요로 하는 인적자원의 질과 양도 달라지기 때문이다. 예를 들어, Baird & Meshoulam(1988)은 기업이 성숙될수록 비공식적이고 기초적인 인적자원관리로부터 기능적인 성숙단계를 거쳐 인적자원관리의 전략적인 수준에서 다루어지는 단계로 이어진다고 보았다. 이 밖에도 여러 학자들이 기업의 성장단계와 인적자원관리를 연결시키고 있다.

벤처기업의 경우에는 일반기업에 비해 성장속도가 매우 빠르게 전개되어 성장단계가 일반기업과는 다른 모습을 보이게 된다. 그럼에도 불구하고 성장단계에 따른 인적자원관리의 문제점을 일반기업에 비해 더욱 심각하게 받아들이게 된다. 이처럼 벤처기업의 성장단계에 따라 인적자원관리가 어떻게 형성되고 변화되는지는 매우 중요한 학문적인 연구과제임에도 불구하고 이에 대한 연구는 아직 부족한 형편이다.(Chandler & Hanks, 1998; Honog, 1998; Thakur, 1998).

종합적으로 벤처기업의 인적자원관리와 관련한 중요한 이슈는 벤처기업이 성장단계에 따라 어떻게 인적자원관리 시스템을 제도화시켜 나갈 것인가 하는 문제이다(Burton, 1995). 벤처기업의 창업초기에는 개인적이 역량이 조직관리에 많은 영향을 미치겠지만 조직이 성장해 갈수록 공식화시키고 제도화시켜 나갈 것이다. 이것은 벤처기업의 성장사이클과 밀접한 관계가 있을 것이다. Burton(1995)은 미국의 실리콘밸리의 벤처기업들을 대상으로 한 연구에서 언제 인적자원관리 시스템이 제도화되는지를 조사하였다. 일반적으로 창업초기에는 대부분의 제도들이 공식적으로 도입되지 않았음을 나타내었다. 첫 1년차에 도입된 것을 보면 전사적인 교제이벤트(43%), 스톡옵션(41%), 전사적 회의(35%) 및 지적 자산·비경쟁합의(30%) 등의 순으로 나타났다. 2년차에는 보다 많은 제도들이 도입되었는데 예를 들면, 문서화된 인사고과 제도의 도입(40%) 등이다. 창립 후 만 2년이 되었을 때

비로소 인적자원관리가 공식화(formalization) 과정을 거치게 되었다.

제4절 벤처기업의 인적자원관리에 관한 연구의 동향

앞에서도 논의했던 바와 같이 벤처기업에서 인적자원관리가 차지하는 중요성에도 불구하고 우리나라 벤처기업의 인적자원관리가 어떤 실태에 있으며 어떤 특징을 가지고 있는지 그리고 어떤 방향으로 이루어져야 하는지에 관한 연구는 국내에서는 거의 없는 실정이다.²⁾

우리나라의 경우 벤처기업이 갑자기 폭발적으로 증가하였기 때문이기도 하지만 아직까지 벤처기업의 성공과 실패에 대한 연구가 부족한 실정에 있다. 특히 지금까지 벤처기업의 성공요인에 대한 다양한 연구가 해외문헌을 통해 전개되어 왔으나(일부 국내 문헌 포함), 벤처기업을 일반기업과 구분 짓는 중요한 특징 가운데 하나가 되는, 우수하고 창의적인 인적자원에 대한 효율적인 관리에 초점을 맞추어 이루어진 연구는 유규창·유효상(2000), 이광석·김강식(2000) 및 박우성·노용진(2001)이 실태조사를 토대로 인적자원관리방향을 제시한 연구가 있으며 실태조사를 토대로 하지 않고 개념적으로 인적자원관리방향을 제시한 것으로 송상호(2000)의 연구가 있다. 이 정도로 양적으로 매우 빈약한 상황이며 실태조사도 경영자의 응답을 기초로 한 것뿐이다. 벤처기업에서 노조가 결성되고 노사간 갈등이 표면화되는 것에서도 볼 수 있듯이 벤처기업에서 인적자원관리가 논란의 대상이 되고 있으므로 정확한 실태조사는 직원들의 응답을 토대로 한 것에 의해 보완될 필요가 있다.

또한 기존의 실태조사가 주로 전국차원에서 이루어졌다는 점에서 환경의 특수성이 있는 부산지역 등 지역의 실태도 조사될 필요가 있다.

2) 벤처가 발달한 미국에서도 이와 관련된 연구는 이제 시작 단계라고 보여진다.

이러한 점들을 배경으로 본 연구는 부산지역의 정보통신벤처기업 인적자원관리의 실태를 직원들의 응답을 토대로 조사 분석하여 부산지역 벤처기업의 발전을 위한 인적자원관리상의 개선방향을 모색하고자 한다.

제 3 장 벤처기업 인적자원관리의 실태에 관한 조사분석

제1절 연구방법론

본 연구는 부산지역의 정보통신벤처기업의 인적자원관리의 실태를 조사하기 위하여 설문지방법을 사용하였다. 구체적인 방법론은 다음과 같다.

1. 변수의 작업정의

1) 회사의 일반적 현황에 관한 변수

- ① 창업연도 : 설립일자
- ② 기업형태 : 개인 / 주식회사 / 기타법인
- ③ 생애주기단계 : 창업 / 창업 후 초기 / 성장 / 성숙 / 재도약
- ④ 지배구조 : 소유자가 실질적 경영권을 소유하고 있는 정도

2) 인적자원관리 현황에 관한 변수

인적자원관리의 세부적인 영역이 광범위하므로, 기존연구에서 조사분석된 사항들중 조직관리영역으로 분류될 수 있는 사항들을 제외하고, 기존연구들에서 벤처기업이 갖추어야 할 사항들과 논란이 되고 있는 현황에 관한 변수들로 한정하였다.

- ① 인적자원관리 전담부서 인원수
- ② 인사방침 : 직원간 형평성 중시 정도, 경쟁보다는 협력 중시 정도
- ③ 공식성 : 규정 있는 정도, 업무편람 있는 정도
- ④ 인력계획 : 인력계획에 따라 채용하는 정도

- ⑤ 채용관리 : 연고중심 채용 정도, 정기채용 정도, 스카웃 우선시 정도
- ⑥ 교육훈련관리 : 교육의 양, 교육지원 정도
- ⑦ 임금관리 : 임금결정기준, 임금수준, 보상제도의 도입
- ⑧ 복리후생관리 : 건강검진 실시 정도, 휴게실/수면실 존재 정도
- ⑨ 고과관리 : 고과의 정기성 정도
- ⑩ 이동관리 : 승진결정기준으로서의 업적중시 정도, 배치의 적정성 정도
- ⑪ 조직관리 : 민주성 정도, 전망제시 정도
- ⑫ 노사관계관리 : 노사협회의 활성화 정도

3) 근로자의 태도

- ① 불만족도 : 제 근로조건에 대한 불만족 정도
- ② 이직의도 : 이직의도의 정도

4) 인적사항

- ① 성별
- ② 나이
- ③ 근속년수
- ④ 학력
- ⑤ 업무분야 : 제품판매영업 / 기술영업 / 기술개발 / 관리 / 기획 / 생산
/ 홍보 / 기타

2. 설문지 작성

본 연구에 사용된 설문서는 주로 기존연구에서 사용된 문항들을 주로 이용하였다. 그러나 관리자가 인식하고 있는 인적자원관리의 실태가 아니라

인적자원관리의 대상인 직원들이 인식하고 있는 인적자원관리의 실태를 측

<표 3-1> 설문조사의 내용과 항목

조사내용			조사항목
회사의 일반적 현황	창업연도		Ⅱ-1
	기업형태		Ⅱ-2
	생애주기단계		Ⅱ-3
	지배구조		Ⅱ-4
인적자원 관리 실태	전담인원		Ⅱ-5
	인사방침	형평성 중시	I-32
		경쟁보다 협력 중시	I-44
	공식성	규정존재	I-7
		업무편람존재	I-23
	인력계획	인력계획에 의한 채용	I-28
	채용관리	채용의 방식	I-9
		채용의 정기성	I-11
		스카웃 우선	I-33
	교육훈련관리	양	I-34
		여건대비 실시 정도	I-12
		지원정도	I-40
	임금관리	임금결정기준	I-13, 18, 29, 31, 37
		임금제도	실시여부 실시계획여부
			I-1, 2, 3, 4, 5
			Ⅱ-6
		임금수준	I-46, 48
	복리후생관리	수당지급의 적정성	I-25
		건강검진 실시 정도	I-43
		휴게실/수면실존재정도	I-47
	고과관리	고과의 정기성	I-8
	이동관리	승진기준	I-17
		배치의 적정성	I-22
	조직관리	민주성	I-15, 20, 27
		전망제시 정도	I-16, 24
	노사관계관리	노사협의회의 활성화	I-35
근로자의 태도	불만족도	특수불만족도	I-6, 19, 26, 36, 38, 41, 42
		전반불만족도	I-14, 39
	이직의도		I-10, 21, 45
인적사항	성별		Ⅲ-1
	나이		Ⅲ-2
	근속년수		Ⅲ-3
	학력		Ⅲ-4
	업무분야		Ⅲ-5

정하는 방식을 사용하기로 하였으므로 이러한 점에 맞도록 기존연구에서 사용된 문항을 수정하여 작성하였다.

이렇게 하여 구성된 설문지에 대해 사전조사를 실시하고 이 사전조사의 검토결과에 따라 본 연구자의 의도에 적합하다고 판단되는 설문지를 재구성하여 총 59문항으로 구성하였으며, 이를 도표화하면<표 3-1>과 같다.

3. 설문조사 대상과 방법

설문조사는 부산지역 정보통신 벤처기업의 종업원을 대상으로 2001년 10월 15일부터 11월 20일까지 실시하였다.

<표 3-2> 조사대상기업의 특성

구분		분석대상	
창업년도	1997년이전	25개	62.5 %
	1998-1999년	15개	37.5 %
기업형태	개인기업	2개	5.0 %
	주식회사	35개	87.5 %
	기타법인	3개	7.5 %
생애주기단계	창업단계	1개	2.5 %
	초기단계	7개	17.5 %
	성장단계	15개	37.5 %
	성숙단계	16개	40.0 %
	재도약단계	1개	2.5 %
지배구조	완전한 소유주체제	27개	67.5 %
	미약한 전문경영인체제	3개	7.5 %
	강화된 전문경영인체제	6개	15.0 %
	완전한 전문경영인체제	4개	10.0 %
직원총수	5-10명	7개	17.5 %
	11-20명	7개	17.5 %
	21-30명	5개	12.5 %
	31-40명	12개	30.0 %
	41-50명	7개	17.5 %
	80-100명	2개	5.0 %

<표 3-3> 응답자의 특성

구분		분석대상	
성별	남자	152명	77.9 %
	여자	43명	22.1 %
나이	20세 이하	2명	1.0 %
	21-25세	37명	18.9 %
	26-30세	95명	48.5 %
	31-35세	52명	26.5 %
	36-40세	7명	3.6 %
	41세 이상	3명	1.5 %
근속연수	0-1년	73명	36.5 %
	1-2년	62명	31.3 %
	2-3년	30명	15.2 %
	3-4년	19명	9.6 %
	4-5년	4명	2.0 %
	5-6년	3명	1.5 %
	6-7년	0명	0.0 %
학력	7년 이상	5명	2.5 %
	고졸	20명	10.1 %
	전문대졸	41명	20.7 %
	대졸	111명	56.1 %
업무분야	대학원졸	22명	11.1 %
	기술개발	84명	42.6 %
	기술영업	43명	21.8 %
	제품판매영업	11명	5.6 %
	관리	28명	14.2 %
	기획	12명	6.1 %
	생산	6명	3.0 %
	홍보	1명	0.5 %
	기타	12명	6.1 %

주 : 평균 나이 : 28.3세
 평균 근속연수 : 1.75년

설문조사방법은 직접 방문하여 조사하거나 업체별로 선정된 배포·회수자가 조사해 주는 방법을 사용하였다.

또한 설문의 배포에 있어서는 부산지역 정보통신벤처기업의 수가 80여개로 추정되는데 이중 2000년 이후에 설립한 기업들과 5인 미만인 기업들을 제외하고 배포가 가능했던 45개 기업에 1개 기업당 5-10개씩 총 250부를

배포하여 각 기업당 2-10개씩 총 40개기업 203부를 회수(회수율 80.1%)하였고, 회수된 설문지 중에서 답변을 많이 빠뜨리거나 일관성이 없게 답변하는 등의 불성실한 답변을 보인 5부를 제외한 198부를 분석에 사용하였다.

최종분석대상인 된 기업들의 특성과 응답자들의 특성을 표로 나타낸 것이 <표 3-2>과 <표 3-3>이다.

분석에 있어서는 설문조사자료에 대해 SPSS 통계프로그램을 이용하여 빈도분석, T검증, ANOVA검증, 회귀분석을 실시하였다

제2절 분석결과

1. 부산지역 정보통신벤처기업의 인적자원관리 실태에 대한 분석 결과

① 인적자원관리부서의 부서원 수

인적자원관리 업무를 전담하고 있는 인원수 평균은 1.2명이었다. 이는 총 직원수 평균 29.8명에 비하면 적다고는 할 수 없으나 이 인원이 급여, 보험 정도의 인적자원관리업무와 다른 총무업무를 포함하여 고졸 여직원이 수행하는 경우일 가능성도 있다는 점도 고려되어야 할 것이다. 특히 55.0%는 전담인원이 없는 것으로 나타났다.

<표 3-4> 인적자원관리부서원의 수

구 분	기업수	비율
0명	22개	55.0%
1명	4개	10.0%
2명	4개	10.0%
3명	7개	17.5%
4명	3개	7.5%
평 균	1.2 명	

② 인사방침

인사방침에 있어서는 직원간의 형평성 중시와 직원간 협력 중시가 평균 3.4 내외 정도로 크게 중요시되고 있지는 않는 것으로 나타났다.

<표 3-5> 인사방침의 정도

구 분	평균
형평성중시	3.44
직원간협력중시	3.38

③ 공식성

회사내의 인적자원관리 제반규정의 존재정도는 평균 3.2정도로 다소 존재하는 것으로 나타났지만 업무편람은 평균 2.6정도로 거의 없는 것으로 나타났다. 따라서 부산지역 벤처기업에 있어서 인적자원관리의 공식화는 제대로 되어 있지 않고 그때그때 상황에 맞게 처리하는 것으로 보여진다.

<표 3-6> 공식성의 정도

구 분	평균
제반규정 있음	3.17
업무편람 있음	2.59

④ 인력계획

<표 3-7> 인력계획에 따른 충원의 정도

구 분	평균
사전에측하여 충원	2.78

필요인력을 사전에 예측하여 충원하는 것은 대체로 하지 않는 것으로 나타났다. 이는 매출의 불규칙성과 이직의 빈번성에 기인한다고 보여진다.

⑤ 채용관리

채용관리에 있어서 정기채용을 하는 경우가 적은 가운데 인원이 필요할 경우 가능하면 외부에서 스카웃하는 경우는 좀 많으며 주로 연고채용을 하는 것도 좀 많은 것으로 나타났다.

<표 3-8> 채용관리의 정도

구 분	평균
연고채용	3.44
정기채용	2.89
가능하면 스카웃	3.41

⑥ 교육훈련관리

교육훈련을 실시하는 정도는 2.71로서 낮게 나타났는데 직원들은 교육훈련의 정도는 여건에 비해 적절한 수준으로 실시하고 있다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 또한 교육지원금제도도 대체로 실시하지 않는 것으로 나타났다.

<표 3-9> 교육훈련관리의 정도

구 분	평균
교육훈련 실시	2.71
여건에 비해 실시정도 높음	3.12
교육지원금제도 실시	2.46

⑦ 임금관리

1) 임금결정기준

임금결정기준으로는 업적(3.33), 능력(3.29), 담당직무(3.18), 근무태도(2.98), 근무년수(2.80) 순으로 고려되는 정도가 높았다. 그러나 업적과 능력이 고려되는 정도가 근무년수가 고려되는 정도와 비교할 때 크게 차이가 없었다. 따라서 업적과 능력을 중시하는 벤처기업의 특징적인 임금결정기준을 갖고 있지는 않는 것으로 보여진다.

<표 3-10> 임금결정기준

구 분	평균
업적 중시	3.33
능력 중시	3.29
담당직무 중시	3.18
근무태도 중시	2.98
근속년수 중시	2.80

2) 임금제도

연봉제를 시행하고 있는 정도는 평균 3.82이며, 스톡옵션제도를 실시하고 있는 정도는 평균 2.10, 우ரி사주제를 실시하고 있는 정도는 평균 2.56, 집단성과급제를 실시하고 있는 정도는 평균 2.68, 개별성과급제를 실시하고 있는 정도는 평균 2.70으로 나타나 연봉제는 많이 실시되고 있으나 다른 임금제도는 별로 실시되고 있지 않는 것으로 나타났다.

연봉제의 도입비율이 높은 이유는 대부분 회사의 연혁이 짧아 도입하기가 쉬웠고 또한 연봉제가 기업이 지향하는 임금정책에 부합이 되는 제도라고 판단되었기 때문으로 보여진다. 그러나 유능한 인재를 유인하는 유인책으로 알려지고 있는 스톡옵션제도는 거의 시행되고 있지 않는데 주식시장의 약세와 사업주의 근본의지 약화 등에 의한 것으로 보여진다.

그리고 이상의 임금제도를 2002년도부터 실시할 계획을 갖고 있는 정도는 스톡옵션제도가 21%, 우리사주제가 22%, 집단성과급제가 16%, 개별성과급제가 14%, 연봉제가 16%로 나타났다. 연봉제는 현재 많이 실시하고 있지만 계속 실시하는 기업이 증가할 것으로 나타났고, 스톡옵션제도는 지금부터 활성화되기 시작하고 있는 것으로 보여진다.

<표 3-11> 보상제도 실시의 정도

구 분	평균
스톡옵션 실시	2.10
우리사주제 실시	2.66
집단성과급제 실시	2.68
개별성과급제 실시	2.70
연봉제 실시	3.82

<표 3-12> 보상제도 실시계획의 정도

구 분	평균
스톡옵션 실시	0.21
우리사주제 실시	0.22
집단성과급제 실시	0.16
개별성과급제 실시	0.14
연봉제 실시	0.16

3) 임금수준

벤처업계에서 논란의 대상이 많이 되고 있는 초과근로수당이나 특별근무수당이 적정하게 지급되고 있지 못하며 실수령액이 아닌 연간 총임금은 1730만원 정도(월 144만원 정도)로 대졸 이상이 67.2%인 점과 근속년수 평균이 1.75년이지만 이직경험을 고려하면 이 이상일 것이라는 점에서 임금수준은 낮다고 보여진다. 또한 직원들 자신들은 동규모 타업종기업보다 낮으

며 IT업종 경쟁기업보다 낮다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-13> 임금수준의 정도

구 분	평균
수당적정지급	2.22
동규모 타업종기업보다 높음	2.87
IT업종 경쟁기업보다 높음	2.74
연간 총임금	1,730만원(월 144만원)

⑧ 복리후생관리

복리후생 중 정기적인 건강검진 실시는 2.89, 휴게실 및 수면실이 적정하게 마련되어 있는 정도는 2.34로 나타나서 많은 벤처기업들이 이상과 같은 복리후생을 제대로 실시하지 않는 것으로 나타났다.

<표 3-14> 복리후생관리의 정도

구 분	평균
정기건강검진 실시	2.89
휴게/숙직실 있음	2.34

⑨ 고과관리

매년 공식적으로 인사고과를 실시하는 정도는 평균 2.88로서 실시하지 않는 기업이 많은 것으로 나타났다.

<표 3-15> 인사고과의 정기실시 정도

구 분	평균
정기실시	2.88

⑩ 이동관리

1) 승진기준

주된 승진기준이 업적과 능력인 정도는 평균 3.35로서 벤치기업의 특징적인 승진기준을 좀 드러내고 있으나 그리 높다고는 할 수 없다.

<표 3-16> 업적과 능력이 승진기준으로 적용되는 정도

구 분	평균
업적과 능력	3.35

2) 배치적정성

<표 3-17> 배치적정성

구 분	평균
부당배치 없음	3.28

부당배치나 불법파견이 없는 정도는 평균 3.28로 나타나서 부당배치나 불법파견이 좀 있는 것으로 나타났다.³⁾

⑪ 조직관리

1) 민주성

정기적으로 회사의 중요한 결정이나 경영성과에 대한 정보를 종업원에게 제공하는 정도는 평균 3.02, 경영진의 직원에 대한 적극적인 의견수렴 정도는 평균 3.25, 직원들이 제기한 정당한 요구를 경영진이 수용하는 정도는

3) 응답자 중 '그렇지 않다'와 '아주 그렇지 않다'에 응답한 사람이 23%이었다.

평균 3.24로서 조직관리의 민주성이 그다지 높다고 할 수는 없는 것으로 나타났다.

<표 3-18> 조직관리의 민주성

구 분	평균
경영정보 제공	3.02
의견수렴	3.24
정당한요구 수용	3.25

2) 전망제시

직원의 경력발전에 대한 확실한 비전을 주고 있는 정도는 평균 3.10, 경영방향이 계속근무희망을 주는 정도는 3.14로서 좋은 전망을 별로 제시하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-19> 전망제시의 정도

구 분	평균
경력발전의 비전을 줌	3.10
계속근무희망을 줌	3.14

⑫ 노사협의회의 활성화

노사협의회 활성화의 정도는 평균 1.82로서 활성화되고 있지 않는 것으로 나타났다.

<표 3-20> 노사협의회의 활성화 정도

구 분	평균
활성화	1.82

2. 근로자의 태도에 대한 분석결과

① 불만족도

전반적인 근로조건에 대한 불만족도는 2.98로 나타났고, 세부적으로는 임금에 대한 불만족도는 3.09, 복리후생에 대한 불만족도는 2.97, 근무환경에 대한 불만족도는 2.87, 근로시간에 대한 불만족도는 3.07, 직장안정성에 대한 불만족도는 2.87, 발전가능성에 대한 불만족도는 2.82, 인사관리공정성에 대한 불만족도는 2.60으로 나타났다. 불만족도가 전부 3.00 내외로서 불만족도가 심한 정도는 아니라고 보여진다.

<표 3-21> 불만족도

구 분	평균
임금	3.09
복리후생	2.97
근무환경	2.87
근무시간	3.07
직장안정성	2.87
발전가능성	2.82
인사관리의 공정성	2.60
전반적인 근로조건	2.98

② 이직의도

이직의도는 평균 2.93으로서 낮은 편인데 이는 위에서 보았듯이 불만족도가 심각하지 않은 점과 현재의 전반적인 경기침체로 인한 것으로 보여진다.

<표 3-22> 이직의도

구 분	평균
이직의도	2.93

3. 전국 벤처기업의 인적자원관리 실태와의 비교 결과

벤처기업이 전국적 현상이라는 점에서 부산지역에서의 실태조사결과를 전국적인 실태조사결과⁴⁾와 비교해 차이점과 문제점을 분석하고자 한다.

비교자료로는 유규창·유효상(2000)(이하 자료1)과 박우성·노용진(2001)(이하 자료2)을 사용하였다. 비록 1998년 9월과 2000년 9월에 실시한 과거 자료이고 정보통신업종만이 아니라 전업종에 대한 자료⁵⁾이고 비정보통신업종의 벤처기업도 포함된 자료이며 응답자가 경영자인 경우도 포함된 자료이지만 우리나라 벤처기업의 인적자원관리 실태를 보여주는 유일한 자료이며 신중한 비교분석을 통해 부산지역의 정보통신벤처기업 인적자원관리의 실태를 상대적으로 평가할 수 있다는 점에서 활용하였다.

<표 3-23> 기업의 특성

구 분		부산	전국	
			자료1	자료2
지배구조	완전한 소유주체제	67.5 %	72.8 %	70.5 %
	미약한 전문경영인체제	7.5 %	7.1 %	
	강화된 전문경영인체제	15.0 %	15.8 %	20.7 %
	완전한 전문경영인체제	10.0 %	4.3 %	8.8 %
생애주기단계	창업단계	2.5 %	6.9 %	-
	창업초기단계	17.5 %	6.5 %	-
	성장단계	37.5 %	36.9 %	-
	성숙단계	40.0 %	42.8 %	-
	재도약단계	2.5 %	6.9 %	-

4) 수도권지역의 실태조사자료로 이광석·김강식(2000)이 있다. 이 자료는 2000년 10월경에 인사담당자나 최고경영자의 응답을 통해 54개 기업(배포수는 200개 기업임)에 대해 실시한 것이다. 본 연구와 일치하는 조사항목이 적고 조사대상도 인터넷벤처기업이지만 이를 활용하여 수도권지역과의 비교도 해보고자 한다.

5) 유규창·유효상의 자료에서 정보처리 및 기타 컴퓨터 운용에 관련된 업종은 16.8%인데 다른 업종에도 정보통신벤처기업이 있으므로 정보통신벤처기업의 비중은 20% 정도라고 추정되며, 박우성·노용진의 자료에서는 정보산업업종이 69%를 차지하고 있다.

조사대상기업들의 일반적 특성을 볼 때, 부산지역 정보통신기업의 지배구조유형은 전국의 것과 비슷한 것으로 나타났다. 생애주기에 있어서는 부산지역이 전국에 비해 창업초기단계가 많으나 성숙단계는 적은 것으로 나타났다.

① 인적자원의 특성과 구성

부산지역의 벤처기업 평균인원은 평균 29.8명으로서 전국 평균 50.4명(자료1)과 43.0명(자료2)⁶⁾의 60%-70% 정도이었다. 이는 기업의 규모면에서 영세성을 나타낸다고 볼 수 있다.⁷⁾

종업원의 평균근속연수에 있어서 부산지역은 1.8년으로 전국 평균 3.1년(자료2)과 5.1년(자료1)에 비해 짧은 것으로 나타났다.⁸⁾⁹⁾ 특히 부산지역에서는 1년 미만자가 상대적으로 상당히 많은데, 이는 뒤에서 보듯이 부산지역의 이직율이 높은 것과도 관련이 있는 것으로 보인다. 그리고 부산과 전국 모두 종업원 평균 근속연수는 5년 미만이 대부분을 차지하는데, 국내 벤처기업이 주로 1-5년 전에 설립된 사실과 일치한 결과를 보여준다.

학력별 인원구성에서는 부산지역에서 대졸자가 전국에 비해서 많다. 이는 벤처열풍이 가라앉았지만 전반적인 사회경기가 침체국면을 벗어나지 못하고 있는 상황에서 지방대 출신자들의 취업문호가 좁아져서 벤처기업으로 취업을 많이 하고 있기 때문인 것으로 보여진다.

6) 중소기업청의 조사자료에 의하면 1999년 10월 35명이고 2000년 6월 37명이다.

7) 수도권 인터넷벤처기업의 경우 평균 직원수는 30명이었으며 학력에서는 대졸자가 63.0%이고 직원들의 평균 근속연수는 약 1.2년이었다.

8) 상장자 근속연수는 7.3년, 비벤처상장사의 근속연수는 5.7년이다.(박우성·노용진, 2001)

9) 연령에 있어서는 부산지역이 28.3세로 전국에 비해 1.6세가 적고 기혼자는 29.8%로 전국에 비해 상당히 적은 것도 볼 수 있다.

<표 3-24> 인적자원의 특성과 구성

구 분		부산	전국	
			자료1	자료2
총인원		29.8 명	50.4 명	43.0 명
연령		28.3 세	-	29.9 세
기혼		29.8 %	-	43.7 %
근속년수	평균	1.8 년	5.1 년	3.1 년
	1년 미만	36.5 %	3.3 %	-
	1년 이상 5년 미만	58.1 %	72.1 %	-
	5년 이상	5.4 %	24.6 %	-
학력	고졸 이하	10.1 %	37.9 %	26.2 %
	전문대졸	20.7 %	17.5 %	19.4 %
	대졸	56.1 %	36.3 %	44.4 %
	대학원졸	11.1 %	8.4 %	9.9 %

② 인적자원관리 전담부서

부산지역의 정보통신벤처기업에서 인적자원관리 전담부서·전담인원이 있는 기업비율은 1998년의 전국 평균과는 비슷하나 2000년의 전국 평균보다는 적은 것으로 나타났다.

<표 3-25> 인적자원관리 전담부서·전담인원 존재여부

구 분	부산	전국	
		자료1	자료2
예	45.0 %	34.8 %	45.2 %
아니오	55.0 %	65.2 %	54.8 %

③ 인사방침

부산지역 정보통신벤처기업이 전국에 비해 ‘파격적 결정보다 직원간 형평성을 더 중시하는 인사방침’의 정도는 비슷하나 ‘동료간의 경쟁보다는 상호협력을 더 중요시하는 인사방침’의 정도는 낮은 것으로 나타났다. 그러나 부산이나 전국 모두 이상의 인사방침을 갖고 있는 기업들이 많은 것도 볼

수 있다.

<표 3-26> 인사방침의 내용 정도

구 분	부산	전국
협력중시	68.5 %	85.2 %
형평중시	67.7 %	63.8 %

주 : 전국자료는 자료2임

④ 인적자원관리의 공식화

인적자원관리의 공식화 정도에 있어서 부산지역의 정보통신벤처기업들은 전국에 비하여 크게 낮은 것으로 나타났다. 이러한 현상은 조직규모가 작기 때문에 규정 대신 대부분 소유주 경영자의 판단에 따라 결정이 이루어진다는 것으로 보여진다.¹⁰⁾

<표 3-27> 인적자원관리의 공식화 정도

구 분	부산	전국		
		자료1	자료2	
			정보통신	비정보통신
제반 인적자원관리규정	42.1 %	76.8 %	83.4 %	76.6 %
업무편람	19.2 %	36.9 %	40.6 %	44.2 %

⑤ 인력계획

부산지역 정보통신벤처기업은 전국의 벤처기업에 비해 인력계획을 사전에 예측하여 충원하는 경우가 매우 낮게 나타났다. 이는 이직이 수시로 일어나고 고용이 안정되어 있지 않아 인력계획을 세우는 것의 곤란성이 더 높기 때문인 것으로 보여진다.

10) 수도권 인터넷벤처기업의 경우 승진에 관한 규정이 존재하는 기업이 24.1% 이었고 공식적인 인사고과를 실시하는 기업은 27.0%이었다.

<표 3-28> 인력계획에 따른 충원 정도

구 분	부산	전국	
		정보통신벤처	일반벤처
사전에측하여 충원	25.3 %	58.9 %	47.7 %

주 : 전국자료는 자료2임

⑥ 채용관리

1) 연고채용

부산지역 정보통신벤처기업은 전국의 벤처기업에 비해 연고채용을 하는 것이 크게 높은 것으로 나타났다. 인력충원방법으로 전국의 벤처기업들은 학교(대학, 전문대학)에 직접 요청하는 경우가 제일 많았고 다음으로 연고채용을 하는 것으로 나타났는데¹¹⁾(박우성·노용진, 2000) 부산지역의 경우 연고채용을 주로 실시하는 기업의 비율이 48.6%로 절대비중을 차지하고 있다. 이것의 이유는 소규모라는 특성 이외에 벤처기업의 속성상 성공의 불안정성과 사업기밀에 대한 비밀 유지 등의 측면에서 장점을 가지고 있기 때문으로 보인다.(박우성·노용진, 2000.)

<표 3-29> 연고채용

구 분	부산	전국
연고채용	48.6 %	21.7 %

주 : 전국자료는 자료2임

2) 스카웃

인력이 필요한 경우 주로 외부인력 스카웃에 의해 충원하는 정도에 있어서 부산지역 정보통신벤처기업은 1998년 전국의 평균과는 비슷하나 2000년

11) 전국자료에서 연고채용과 스카웃을 합하면 27.8%이다.

전국 평균보다는 낮은 것으로 나타났다.¹²⁾

<표 3-30> 스카웃의 활용 정도(Ⅰ)

구 분	부산	전국
인력필요시 주로 스카웃	64.3 %	73.8 %

주 : 전국자료는 자료2임

<표 3-31> 스카웃의 활용 정도(Ⅱ)

구 분	지역	아주 그렇지않다	좀 그렇지않다	그저 그렇다	좀 그렇다	아주 그렇다
인력필요시 주로 스카웃	부산	8.2 %	13.1 %	29.0 %	43.3 %	6.5 %
	전국	11.5 %	18.7 %	27.2 %	32.2 %	10.4 %

주 : 전국자료는 자료1임

⑦ 교육훈련

교육훈련을 최소한 몇 년에 한 번은 받도록 하고 있는 정도에 있어서 부산지역 정보통신벤처기업이 전국에 비해 낮게 나타나서 기업내에서 우수인력의 양성 정도는 전국에 비해 낮다고 보여진다.

<표 3-32> 교육훈련

구 분	지역	아주 그렇지않다	좀 그렇지않다	그저 그렇다	좀 그렇다	아주 그렇다
몇 년에 한번 실시	부산	16.9 %	27.5 %	33.9 %	16.6 %	5.1 %
	전국	5.0 %	27.2 %	35.1 %	25.2 %	7.5 %

주 : 전국자료는 자료1임

5점 척도상 평균은 부산지역이 2.71이고 전국은 3.03

⑧ 임금관리

12) 수도권외의 인터넷벤처기업의 경우 51.8%이었다.

1) 보상제도

1998년의 전국 평균에 비하면 2001년의 부산지역 정보통신벤처기업에서 연봉제의 도입율은 크게 높다. 스톡옵션제, 우리사주제 및 집단성과급제에 있어서도 마찬가지이다. 이러한 제도들 특히 연봉제가 최근에 많이 도입되고 있는 추세에 상응하고 있는 것으로 보여진다.¹³⁾

<표 3-33> 보상제도

구 분	부산		전국	
	도입기업	도입의사기업	도입기업	도입의사기업
스톡옵션제	19.6 %	20.4 %	7.8 %	16.7 %
우리사주제	31.9 %	21.2 %	11.0 %	14.1 %
집단성과급제	28.1 %	17.1 %	23.2 %	15.6 %
개별성과급제	31.5 %	13.9 %	30.5 %	22.9 %
연봉제	65.7 %	16.7 %	30.5 %	23.8 %

주 : 전국자료는 자료1임

2) 임금수준

부산지역 벤처기업 종업원의 월급여수준은 144만원으로 전국의 벤처기업 종업원 160만원에 비해 낮다.¹⁴⁾

13) Park and Yu(2000)에 의하면 2000년에 연봉제를 도입한 기업은 66.8%, 스톡옵션제를 도입한 기업은 26.0%, 우리사주제를 도입한 기업은 17.2%, 집단성과급제를 도입한 기업은 29.0%이었다. 수도권의 인터넷벤처기업의 경우 2000년에 연봉제는 72.2% 그리고 스톡옵션제는 25.9%가 실시되고 있었다. 스톡옵션제도를 도입하고 있는 기업이 25.9%이었고 2001년에 도입예정인 기업은 40.2%로(이광석·김강식, 2000) 2001년 말 현재 60% 이상이 도입하고 있는 것으로 추정된다. 도입하고 있는 경우 수혜대상직원의 비중은 스톡옵션제도 53.1%, 우리사주제 56.1%, 연봉제, 75.4%, 집단성과배분제 71.6%, 개별성과급제 56.0%으로 모두 절반 이상이었다.(유규창·유효상, 2000) 수도권의 인터넷벤처기업의 경우 스톡옵션제도의 수혜대상직원의 비중이 54.8%이었다.(이광석·김강식, 2000)

14) 복리후생수준을 보면 수도권의 인터넷벤처기업에서 건강검진을 실시하는 기업이 16.7%이고 휴게실이 있는 기업은 44.4%이고 수면실이 있는 기업은 31.5%이었다.

<표 3-34> 임금수준

(단위 : 만원, %)

구분	부산지역벤처	전국벤처	상장사	비벤처비상장
월급(만원)	144.3	160.0	189.7	173.9
스톡옵션 수여	-	15.6	4.6	4.3
스톡옵션으로부터의 평가차익*	-	1467.2	566.0	1184.4
우리사주 수여	-	18.7	43.3	25.7
우리사주로부터의 평가차익*	-	727.6	307.1	477.3

주 : * 해당자에 한함

부산지역벤처 이외의 자료는 자료2임

⑨ 승진결정기준

승진결정기준으로서 업적과 능력을 중시한다는 점에서는 부산지역 정보통신벤처기업이 전국의 벤처기업¹⁵⁾에 비해 낮았다.

<표 3-35> 승진결정기준

구분	지역	아주 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	그저 그렇다	조금 그렇다	아주 그렇다
업적과 능력	부산	4.1 %	10.6 %	38.4 %	40.0 %	6.9 %
	전국	1.7 %	7.0 %	31.2 %	46.6 %	13.5 %

주 : 전국자료는 자료1임

5점척도상 부산지역은 3.35이고 전국은 3.63

⑩ 전망제시

전망제시에 있어서는 부산지역 정보통신벤처기업이 전국 벤처기업에 약간 낮았다.

15) 자료2에 의하면 승진이 철저히 업적과 능력에 따라 결정된다는 기업이 52.2%이었다.

<표 3-36> 전망제시

구 분	지역	아주 그렇지않다	좀 그렇지않다	그저 그렇다	좀 그렇다	아주 그렇다
전망제시	부산	5.7 %	20.8 %	35.9 %	32.7 %	4.9 %
	전국	1.1 %	6.5 %	39.1 %	38.3 %	15.0 %

주 : 전국자료는 자료1임

5점척도상 부산은 3.12이고 전국은 3.22

⑪ 민주성

부산지역 정보통신벤처기업이 전국 평균에 비해 경영자가 경영정보를 정기적으로 제공하고 있는 정도는 약간 낮으나 직원들의 의견을 수렴하고 가능하면 수용하려고 노력하는 정도는 크게 낮은 것으로 나타났다.

<표 3-37> 민주성

구 분	부산	전국(자료2)
경영정보 정기제공	50.3 %	54.3 %
의견수렴·수용노력	60.3 %	94.9 %

주 : 전국자료는 자료2임

⑫ 노사협의회

근로자 참여 및 협력증진에 관한 법은 30인 이상의 기업에서 노사협의회의 설치를 의무화하고 있는데 부산지역에서는 전국 평균보다 훨씬 낮게 설치하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-38> 노사협의회(30인 이상 기업)의 설치·운영 정도

구 분	부산	전국	
		자료1	자료2
노사협의회	17.5 %	60.8 %	33.3 %

⑬ 불만족도

부산지역은 전국 평균보다 근무환경, 직장안정성, 개인발전가능성에 대한 불만족도가 높게 나타났으나 임금, 복리후생, 인사관리의 공정성에 대한 불만족도는 낮게 나타났으며 전반적인 근로조건에 대한 불만족도는 비슷한 것으로 나타났다.

<표 3-39> 벤처기업 근로자들의 불만족도

구 분	지역	불만족	보통	만족
임금	부산	32.3 %	39.5 %	28.2 %
	전국	39.8 %	42.9 %	17.2 %
복리후생	부산	31.3 %	35.9 %	32.8 %
	전국	36.4 %	41.7 %	21.9 %
근무환경	부산	27.3 %	38.4 %	34.3 %
	전국	17.3 %	44.0 %	38.7 %
근로시간	부산	32.3 %	38.9 %	28.8 %
	전국	33.1 %	47.9 %	19.0 %
직장안정성	부산	25.8 %	41.4 %	32.9 %
	전국	20.3 %	45.0 %	34.7 %
개인발전가능성	부산	23.5 %	40.8 %	35.7 %
	전국	20.1 %	35.6 %	44.3 %
인사관리의 공정성	부산	13.8 %	42.9 %	42.9 %
	전국	22.1 %	55.4 %	22.5 %
전반적 근로조건	부산	24.9 %	39.1 %	36.1 %
	전국	23.8 %	48.0 %	28.2 %

주 : 전국자료는 자료2임

⑭ 이직의도와 이직율

부산지역 정보통신벤처기업의 종사자들의 이직의도율은 44.6%로 전국 평균 32.2%(자료2)보다 높았다.

부산지역의 정보통신벤처기업의 2001년 이직율은 25.2¹⁶⁾%로 전국 평균에 비해서 2배 정도이다.¹⁷⁾

16) 이것은 2001년 1월-10월 사이의 이직율 21.0%에서 1월-12월 사이의 이직율을 추정 한 것이다.

<표 3-40> 이직의도의 정도와 이직율

구 분	부산	전국	
		자료1	자료2
이직의도 있음	44.6 %	-	32.2 %
이직율	25.2 %	11.7 %	16.4 %

4. 기업종류에 따른 인적자원관리 실태의 차이에 대한 분석 결과

① 창업연도에 따른 인적자원관리 실태의 차이

창업연도에 따라 인적자원관리 실태의 차이가 있는가를 분석한 결과인 <표 3-41>에서 볼 수 있듯이 97년까지 창업된 기업들이 98-99년에 창업된 기업보다 인사방침에서 직원형성 중시정도와 임금기준으로서 능력 중시정도에서는 유의적으로 낮으나, 연고중심 채용정도, 연봉제 실시정도, 건강검진 실시정도에서는 유의적으로 높았다.

<표 3-41> 창업연도에 따른 인적자원관리 실태의 차이

구 분		평균	유의확률
직원형평 인사방침	1	3.34	.048
	2	3.60	
연고중심 채용	1	3.42	.043
	2	3.09	
능력중시 임금기준	1	3.12	.015
	2	3.49	
연봉제 실시	1	4.09	.007
	2	3.51	
건강검진 실시	1	3.24	.000
	2	2.24	

1 : 97년까지 창업

2 : 98-99년 창업

17) 수도권 인터넷벤처기업의 경우 자발적 이직률이 34%이었다.

② 생애주기단계에 따른 인적자원관리 실태의 차이

생애주기단계에 따라 인적자원관리 실태의 차이가 있는가를 분석한 결과인 <표 3-42>에서 볼 수 있듯이, 생애주기단계별로 비교한 경우들의 반 이상에서 유의적인 차이가 있었던 변수들은 규정의 존재 정도, 업무편람의 존재 정도, 연고중심 채용 정도, 교육지원 정도, 임금결정기준으로서 근속년수 중시 정도, 우리사주제 실시 정도, 연봉제 실시 정도, 건강검진 실시 정도, 인사고과의 정기성 정도이었다. 이중에서 규정의 존재 정도, 연고중심 채용 정도, 교육지원 정도, 연봉제 실시 정도, 인사고과의 정기성 정도에서는 성장단계가 높을수록 그 정도가 높았다.¹⁸⁾

생애주기단계가 높을수록 그 정도가 대체로 높은 경향을 보이면서도 인적자원관리 실태의 유의적인 차이는 1단계(창업단계)와 2단계(창업초기단계) 그리고 3단계(성장단계)와 4단계(성숙단계) 사이에는 별로 없었으나 2단계(창업초기단계)와 3단계(성장단계) 사이에는 유의적인 차이가 많았는데 3단계(성장단계)의 기업들이 2단계(창업초기단계)의 기업들보다 공식성(규정과 업무편람의 존재), 임금결정기준으로서 근속년수 중시, 우리사주제 실시, 건강검진 실시, 인사고과의 정기성 등¹⁹⁾이 높았다.

그러나 4단계(성숙단계)의 기업들이 3단계(성장단계)의 기업들보다 업무편람의 존재 정도, 임금결정기준으로서 근속년수 중시 정도, 건강검진 실시 정도는 낮았다.

18) 전국자료(유규창·유효상, 2000)에서는 인적자원관리 전담부서, 인적자원관리 규정과 업무편람의 존재, 스톡옵션제도와 연봉제의 실시, 노사협의회의 설치에서 유의적인 차이가 있었으며, 스톡옵션제도와 연봉제의 실시를 제외하고는 성장단계가 높을수록 정도가 높았다.

19) 또한 채용의 정기성, 스톡옵션 실시, 배치의 적정성, 비전제시, 노사협의회의 활성화에서도 유의적인 차이가 있었다.

<표 3-42> 생애주기단계에 따른 인적자원관리 실태의 차이

구 분		평균	비교	유의확률
규정존재	1	2.08	1-2	.025
	2	2.70	2-3	.010
	3	3.23	1-3	.000
	4	3.47	2-4	.000
			1-4	.000
업무편람존재	1	1.10	2-3	.003
	2	0.96	1-3	.013
	3	1.07	2-4	.017
	4	0.99	1-4	.046
연고중심 채용	1	2.46	1-2	.016
	2	3.11	1-3	.001
	3	3.29	2-4	.021
	4	3.58	1-4	.000
교육지원	1	1.71	1-3	.001
	2	2.32	2-4	.011
	3	2.65	1-4	.000
	4	2.90		
근속년수 중시 임금기준	1	2.79	1-2	.048
	2	2.30	2-3	.000
	3	3.22	3-4	.033
	4	2.89	2-4	.001
우리사주제	1	1.96	2-3	.000
	2	1.79	1-3	.008
	3	2.85	1-4	.002
	4	2.99		
연봉제	1	1.92	1-2	.000
	2	3.44	3-4	.004
	3	3.63	1-3	.000
	4	4.26	2-4	.002
			1-4	.000
건강검진 실시	1	1.71	2-3	.000
	2	1.89	1-3	.000
	3	3.29	2-4	.000
	4	2.94	1-4	.000
인사고과의 정기성	1	1.92	2-3	.004
	2	2.30	1-3	.000
	3	2.89	2-4	.000
	4	3.12	1-4	.000

1 : 창업단계, 2 : 창업초기단계, 3 : 성장단계, 4 : 성숙단계

③ 지배구조에 따른 인적자원관리 실태의 차이

지배구조에 따라 인적자원관리 실태의 차이가 있는가를 분석한 결과인 <표 3-43>에서 볼 수 있듯이, 지배구조별로 비교한 경우들의 반 이상에서 유의적인 차이가 있었던 변수들은 인사방침의 협력중시 정도, 연고중심 채용 정도, 외부스카웃 정도, 교육지원 정도, 임금결정기준으로서 근속년수 중시 정도, 연봉제 실시 정도, 비전제시 정도이었다.

<표 3-43> 지배구조에 따른 인적자원관리 실태의 차이

구 분		평균	비교	유의확률
협력중시 인사방침	1	3.21	2-3	.013
	2	3.44	1-3	.000
	3	4.35		
연고중심 채용	1	3.26	2-3	.004
	2	2.99	1-3	.016
	3	3.94		
외부스카웃 우선	1	4.00	1-2	.005
	2	3.42	2-3	.042
	3	3.04	1-3	.000
교육지원	1	2.48	2-3	.003
	2	2.80	1-3	.043
	3	2.12		
근속년수 중시 임금기준	1	2.82	2-3	.003
	2	2.88	1-3	.002
	3	3.65		
연봉제	1	3.74	2-3	.001
	2	3.92	1-3	.004
	3	2.65		
비전제시	1	2.95	2-3	.041
	2	3.30	1-3	.000
	3	3.82		

1 : 소유주중심지배구조형, 2 : 혼합지배구조형, 3 : 전문경영자중심지배구조형

이중에서 인사방침의 협력중시 정도, 임금결정기준으로서 근속년수 중시

정도, 비전제시 정도는 전문경영자지배구조형일수록 그 정도가 대체로 유의적으로 높았으나 외부스카웃은 그 정도가 유의적으로 낮았다.

전문경영자지배구조형일수록 그 정도가 대체로 높은 경향을 보이면서도 인적자원관리 실태의 유의적인 차이는 소유자지배구조형과 혼합지배구조형 사이에는 별로 없었으나 소유자지배구조형과 전문경영자지배구조형 그리고 혼합지배구조형과 전문경영자지배구조형 사이에는 유의적인 차이가 많았다. 구체적으로는 전문경영자지배구조형의 기업들이 혼합지배구조형의 기업들이나 소유자지배구조형의 기업들보다 인사방침의 협력중시 정도, 연고중심 채용 정도, 임금결정기준으로서 근속년수 중시 정도, 비전제시 정도 등이 높았으나 외부스카웃 정도와 교육지원, 연봉제 실시 정도에서는 낮았다.

5. 근로자의 태도에 영향을 미치는 인적자원관리측면에 대한 분석결과

벤처기업에서 직원의 태도에 영향을 미치는 인적자원관리 사항을 알아보기 위해 직원의 태도로서 불만족도와 이직의도를 종속변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

① 불만족도에 영향을 미치는 인적자원관리측면

불만족도를 종속변수로 설정하고 인적자원관리변수를 독립변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시한 결과가 <표 3-44>인데, 비전제시, 수당지급의 적정성, 건강검진 실시 정도가 낮을수록 불만족도가 유의적으로 높았다.

모형화를 위해 단계적 다중회귀분석을 실시한 결과가 <표 3-45>인데 협력중시 인사방침과 업적중시 임금기준이 모형에 포함되었으며 결정계수가 0.353으로서 모형의 적합성도 괜찮다고 할 수 있다.

<표 3-44> 불만족도를 종속변수로 한 경우 인적자원관리변수에 대한 다중 회귀분석결과

변수	비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
비전제시	-.162	.063	-.266	-2.560	.011
수당지급의 적정성	-.168	.039	-.327	-4.321	.000
건강검진 실시	-.207	.084	-.294	-2.476	.014

<표 3-45> 불만족도를 종속변수로 한 경우 인적자원관리변수에 대한 단계적 다중 회귀분석 결과

독립변수	회귀계수	Beta	T 값	유의도	R ²
비전제시	-.209	-.346	-5.750	.000	.353
수당지급의 적정성	-.161	-.314	-5.341	.000	
건강검진 실시	-5.735E-02	-.137	-2.485	.014	
협력중시 인사방침	-8.374E-02	-.151	-2.560	.011	
업적중시 임금기준	7.918E-02	.124	2.203	.029	

② 이직의도에 영향을 미치는 인적자원관리측면

이직의도를 종속변수로 설정하고 인적자원관리변수를 독립변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시한 결과가 <표 3-46>인데, 민주성, 협력중시 인사방침, 비전제시, 배치의 적정성, 교육지원정도, 외부스카웃 우선 정도가 높을수록 이직의도가 유의적으로 낮았으며, 연고중심 채용, 휴게/숙직실 존재, 임금기준으로서 업적중시정도가 높을수록 이직의도가 유의적으로 높았다.

모형화를 위해 단계적 다중회귀분석을 실시한 결과가 <표 3-47>인데 결정계수가 0.476으로서 모형의 적합성도 괜찮다고 할 수 있다.

<표 3-46> 이직의도를 종속변수로 한 경우 인적자원관리변수에 대한 다중 회귀분석 결과

변수	비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
연고중심 채용	.165	.049	.194	3.343	.001
비전제시	-.183	.092	-.186	-1.978	.049
외부충원 우선	.126	.062	.124	2.025	.044
배치의 적정성	-.105	.048	-.132	-2.172	.031
업적중시 임금기준	.200	.072	.194	2.767	.006
민주성	-.185	.066	-.212	-2.826	.005
교육지원	-.180	.061	-.242	-2.965	.003
협력중시 인사방침	-.219	.062	-.242	-3.536	.001

<표 3-47> 이직의도를 종속변수로 한 경우 인적자원관리변수에 대한 단계적 다중회귀분석 결과

독립변수	회귀계수	Beta	T 값	유의도	R ²
민주성	-.204	-.234	-3.426	.001	.476
협력중시 인사방침	-.208	-.230	-3.977	.000	
연고중심 채용	.167	.197	3.968	.000	
비전제시	-.150	-.155	-2.429	.016	
휴게/숙직실 존재	.133	.153	2.862	.005	
배치의 적정성	-.109	-.137	-2.679	.008	
교육지원	-.139	-.187	-2.999	.003	
업적중시 임금기준	.163	.159	2.984	.003	
외부스카웃 우선	-.124	-.123	-2.261	.025	

제 4 장 벤처기업 인적자원관리의 문제점과 개선방향

제1절 부산지역 정보통신 벤처기업의 인적자원관리 문제점

부산지역 정보통신 벤처기업의 인적자원관리 실태를 살펴본 결과에 의하면 벤처기업이 성공적으로 운영되기 위해서 요구되는 인적자원관리가 제대로 이루어지지 않는 측면들이 있는 것으로 보이고 전국 벤처기업의 인적자원관리실태와 비교해 볼 때도 개선이 필요한 측면들이 있는 것으로 보여진다.²⁰⁾ 부산지역 정보통신 벤처기업의 인적자원관리의 개선점을 도출하기 위하여 인적자원관리상의 문제점을 설문조사의 결과들을 토대로 살펴보기로 한다.

첫째, 인적자원관리 전담부서가 없는 경우가 많고 전국에 비교해 보아도 현저하게 비율이 낮다. 이는 물론 조직의 규모와도 연관된 것이기는 하지만 인적자원관리 전담부서가 없다는 것은 인적자원관리가 효과적으로 실시되고 있지 못하며²¹⁾ 실시될 수 있는 기반조차 갖추지 못하고 있음을 의미한다는 점에서 우선적으로 개선되어야 할 점이다.

둘째, 인적자원관리의 공식화가 이루어져 있지 않고 있다. 이는 조직이 아직 규모상 작고 창업 후 인적자원관리 영역까지 생각할 겨를이 없다는 것과 관련이 있으나 규정 대신 대부분 소유주 경영자의 판단에 따라 결정이 이루어지는 것이 직원들의 미래를 불확실하게 만들어 동기부여를 약화

20) 이직율이 서울지역과 비교해 볼 때 심각한 수준이라고 볼 수 있다. 현재의 사회여건과 경기지수 등을 감안할 때 이직율이 많이 줄어들었다고는 하나 여전히 서울에 비해서 높아서 인적자원관리상의 문제가 많다고 보여진다.

21) 대표적으로 인사고과를 정기적으로 실시하는 정도가 낮은 것을 들 수 있다.

시킬 것이다.

셋째, 채용방식으로서 연고채용이 과다하게 많다. 연고채용은 사업기밀에 대한 비밀 유지 등의 장점이 있으나 우수한 인력을 확보하는 방식으로서는 한계가 있다. 따라서 연고채용을 과도하게 사용함으로써 부산지역 정보통신 벤처기업들은 이러한 한계에 의해 성공잠재력이 낮을 가능성이 많다고 보여진다.

넷째, 교육훈련의 실시 정도도 낮다. 인적자원에 의지하는 바가 큰 벤처기업에서 교육훈련의 정도는 상당한 중요성을 갖고 있다. 부산지역 정보통신 벤처기업들에서 여건에 비해 교육훈련을 실시하는 정도가 ‘보통’이라고 직원들이 평가하고 있으나 절대적인 측면에서 정기적으로 실시되고 있는 정도가 낮고 회사주도의 교육훈련 실시가 여의치 않으면 직원 개인주도의 교육훈련이라도 실시되어야 하는데 이를 위한 교육지원금제도의 실시 정도도 낮다는 점에서 개선이 요구된다고 보여진다.

다섯째, 임금결정기준은 업적과 능력이 중요시되는 벤처기업의 특징을 나타내지는 못하는 것 같다. 임금결정기준으로서 고려되는 정도에 있어서 업적, 능력, 담당직무, 근무태도, 근무년수의 차이가 크게 나타나지 않았는데 이는 벤처기업 특징을 드러내지 못함으로써 벤처기업의 그 자체 특성이 무색해질 수 있다.

여섯째, 임금수준이 낮고 초과근로나 휴일근무에 대한 수당이 적정하게 지급되고 있지 못하다. 총임금이 월평균 144만원 정도로 전국 벤처기업 평균 총임금수준에 비해서도 낮은 편이며 중소기업 평균 총임금수준과 절대액에서는 비슷하지만 학력이 높은 점을 감안하면 임금수준이 낮다고 할 수 있다. 또한 연봉제는 실시 정도가 높지만 낮은 임금을 보완하는 의미를 갖고 있고 우수인력을 유치하는 수단이 되는 스톡옵션제도나 우리사주제도의 실시 정도는 낮으며 조만간 도입계획도 낮다. 이에 따라 직원의 사기와 동

기부여 정도는 상당히 낮은 것으로 추정된다.²²⁾ 이것은 부산지역의 기술인력 및 고급인력이 수도권 등으로 역외 유출되는 현상이 심각하게 나타나는 주요 원인이라고 보여진다.

일곱째, 전망제시의 정도가 낮다. 일반적으로 ‘대박’이라고 표현되고 있는 비전은 낮은 근로조건을 보완하는 요인일 수 있으나 전망제시가 전국 평균보다 낮은 등 전반적으로 강력하게 이루어지고 있지 못하다.

여덟째, 노사협의회가 활성화되어 있지 않다. 신생기업이고 소규모가 특징인 벤처기업은 근로자의 특징을 종합적으로 볼 때 집단적인 노사관계가 중요한 이슈로 작용할 가능성은 적다. 그러나 경기하락 등으로 벤처기업에도 각종 문제점이 떠오르는데 이를 해결할 수 있는 집단적 대변기구 등이 없으므로 해서 종업원의 불만감 증대와 협력증진이 이루어지지 않고 있을 가능성이 높다.

이상에서 부산지역 정보통신업종의 벤처기업의 인적자원관리가 갖고 있는 문제점을 살펴보았다.

전체적으로 볼 때, 효율적 인력운영의 어려움이 있다고 보여진다. 다양한 개성이 조직을 활성화시키지 못하고 오히려 조직분위기가 침체되는 경우도 있고, 유입인력의 경우 기업의 강한 금전유인에 의하여 기업이나 직무에의 몰입보다는 보상수준에 집착하는 금전만능주의 경향이 나타나고 있으며 기존인력의 경우 인재 유출과 유입의 변화에 동참하지 못하는 무력감, 상대적 박탈감으로 근로의욕과 사기가 저하된 상태에 있는 것이다. 나아가 구직난이 지속되는 중에도 기업에는 인재난과 인력부족현상이 나타나는 기현상이 발생하고 기존 운영시스템 하에서는 인재유인과 동기유발을 위한 다양한 시도에도 불구하고 부분적·점진적 개선으로 대응하고 있어서 뚜렷한 결실이 나타나지 않고 있다. 즉 급진적 인력변화에 점진적 제도 개선으로 접근

22) 복리후생 수준도 낮다.

하여 변화환경에 끌려 다니는 현상이 일어나고 있다.

따라서 기존 인적자원관리시스템의 틀에서는 노동시장의 유연화에 대응하기 어려울뿐더러 고급인력의 역외유출이 계속 이어질 것이다. 따라서 인적자원관리에 있어서 일상적·부분적 개선이 아니라 운영시스템의 근본적·전반적 궤도 수정이 필요한 상태에 있다고 보여진다.

제2절 부산지역의 정보통신 벤처기업의 인적자원관리 개선방안

이상에서 살펴본 부산지역 정보통신업종의 벤처기업의 인적자원관리가 갖고 있는 문제점은 기존 시스템의 틀을 넘어서서 시스템의 근본적·전반적 개선을 요구하고 있다. 그러나 인적자원관리시스템의 근본적 개선이 쉽지 않은 것이 벤처기업의 여건이므로 근본적 개선이라는 장기적 방향에서 단기적 차원에서의 개선방안도 모색되어야 할 것이다.

우선 앞에서 지적된 문제점과 직접적으로 관련된 개선방안으로는 다음과 같은 것들을 들 수 있다.

첫째, 인적자원관리 전담부서를 두거나 이것이 가능하지 않다면 최소한 전담인원이라도 두어야 할 것이다. 인적자원관리의 전담부서나 전담인원이 있을 때 효과적인 인적자원관리의 실시²³⁾가 가능해지기 때문에 이는 우선적으로 개선되어야 할 점이다. 나아가 인적자원관리의 전담부서나 전담인원이 있는 경우에는 인터넷이나 인트라넷과 같은 첨단기술의 활용으로 각 인사 정보 및 제도에 대한 통합된 인사 서비스를 제공할 수 있도록 하여야 할 것이며²⁴⁾ 미국의 벤처기업에서처럼 인적자원관리부서는 행정지원의 역

23) 특히 인적자원관리에서 기본적이고 중요한 인사고과를 정기적이고 체계적으로 실시하는 것

24) 이를 위해서는 기업의 외부고객에 대한 서비스 제고를 목적으로 한 첨단 기술 투자에 덧붙여 내부고객인 조직구성원에 대한 서비스 향상을 위한 기술투자가 이루어져야 할 것이다.

할에서 탈피하여 기업의 목표 달성과 조직 구성원의 자기 발전을 연계시키는 전략적 파트너로서 거듭나기 위한 노력을 기울여야 한다. 또, 인적자원 관리부서의 부서원들도 패러다임이 변화됨에 따라 전통적인 인사행정 기능들과 실행업무의 수행에서 벗어나 전문적이고 전략적인 업무를 수행할 준비를 갖추어야 할 것이다. 예를 들면 효율적인 인적자원관리를 위한 가이드 라인을 설정하고, 인사정책과 실행계획을 개발하고, 벤처기업에 적합한 인사제도와 운영의 지속적인 개선을 모색하고, 인적자원관리분야의 새로운 경향과 지식에 대한 지속적인 학습과 현장적용을 모색해야 할 것이다.

둘째, 인적자원관리의 공식화를 해야 할 것이다. 조사결과를 보면 대체로 조직의 규모가 작기 때문에 소유주가 대부분인 경영자의 판단에 따라 임의적인 결정이 거의 이루어지고 있는 상황인데, 인적자원관리의 공식화를 높여 종업원의 미래에 대한 전망을 가지고 동기부여가 될 수 있도록 하여야 할 것이다.

셋째, 채용방식으로서 연고채용을 줄이고 공개채용을 보다 많이 사용해야 할 것이다. 연고채용은 사업기밀에 대한 비밀 유지 등의 장점이 있으나 우수한 인력을 확보하는 방식으로서는 한계가 있다. 따라서 벤처기업의 성공 잠재력중 가장 중요한 것이 우수인력이라는 점에서 보다 우수한 인력을 확보할 가능성이 높은 공개채용방식을 지금보다 더 활용하는 것이 바람직하다고 보여진다. 아울러 인적자원관리부서가 있는 경우에는 채용관리시 현장 부서와의 상호작용을 긴밀하고 적절한 역할분담을 해야 할 것이다. 현장관리자를 채용관리에서 보다 적극적으로 참가시켜 활용하는 것은 해당 직무를 수행할 수 있는 우수한 사람을 선발하는데도 효율적일 뿐만 아니라 직무의 전문화도 촉진시키는 계기가 되기도 한다. 그러나 현장관리자의 주관적인 판단이 지나치게 개입되어 회사의 정해진 인재상이나 채용자격에 미달할 수도 있으므로 인적자원관리부서는 이러한 채용형태를 도입하면서 현

장관리자들의 인적자원관리에 대한 전반적인 이해를 높이고 채용관리에 대한 교육훈련도 필요하다고 생각한다. 그리고 최근 대졸실업자의 증가와 기업구조조정으로 인한 고급인력의 실업문제 등을 감안할 때 이들을 벤처기업에서 적극 활용할 수 있는 인력데이터베이스 등을 구축하여 고급인력을 활용하는 채용관리도 필요하다.

넷째, 교육훈련을 강화해야 할 것이다. 인적자원에 의지하는 바가 큰 벤처기업에서 교육훈련의 정도는 상당한 중요성을 갖고 있다. 교육훈련은 내부교육과 외부교육을 통해서 이루어질 수 있는데 설문조사의 결과에서도 살펴보았듯이 여유인력이 없는 형편에서 외부교육은 가능하지 않으므로 회사 내부에서 각 직무에 연계된 교육체계를 만들어 교육을 단계별로 실시하는 등 내부교육을 보다 강화하는 방안을 모색해야 할 것이다. 부산지역 정보통신 벤처기업들에서 교육훈련이 절대적인 측면에서 정기적으로 실시되고 있는 정도가 낮지만 여건에 비해 교육훈련을 실시하는 정도가 ‘보통’이라고 직원들이 평가하고 있다는 점에서 만약 회사가 차원에서 실시하는 교육훈련이 가능하지 않다면 직원이 원하는 때에 언제든지 자발적으로 할 수 있는 개인의 교육훈련 즉 학습에 대해 교육지원금이라도 지원하는 제도라도 실시해야 한다.

나아가 인사시스템의 재설계로 자율적 자기계발이 가능하도록 유도해야 할 것이다. 기업이 필요로 하는 핵심인력의 능력이 자격요건, 숙련, 경험 등에 따라 체계적으로 파악 및 분석되어야 하고 각자의 능력과 적성에 따라 자기계발을 위한 제도를 선택적으로 활용할 수 있도록 하여야 한다.

다섯째, 임금결정기준으로서 능력과 업적의 비중을 높여야 할 것이다. 임금체계에 있어서 대부분 연봉제를 도입하고 있으나 경영성과와는 무관한 단순총액의 연봉제가 아닌 성과연동형 연봉제를 도입하는 것이 바람직할 것이다. 회사의 경영성과가 좋으면 임직원에게 더 많은 보상을 실시하고 회

사의 경영성과가 좋지 않으면 임직원에게 성과 부족분에 해당하는 비율만큼의 연봉을 덜 지급함으로써 임직원에게는 목표달성에 대한 강한 도전의식을 심어줄 수 있고 회사로는 경영성과 미달에 대한 위험관리와 경영성과 초과달성에 대한 성과공유로 상생의 정책을 펼칠 수 있을 것이다.

여섯째, 임금수준을 높여야 한다. 부산지역 정보통신벤처기업의 임금수준이 학력수준을 감안할 때 전국 벤처기업이나 일반중소기업보다 낮으며 낮은 임금을 보완하는 의미를 갖고 있는 스톡옵션제도나 우리사주제도의 실시 정도도 낮으며 조만간 도입계획도 낮아서 직원의 사기와 동기부여 정도는 상당히 낮으며 이러한 점이 부산지역의 기술인력 및 고급인력이 수도권 등으로 역외 유출되는 현상이 심각하게 나타나는 주요 원인이라고 보여진다. 따라서 임금수준을 높이는 방안을 모색해야 할 것이다. 만약 당장 임금수준을 높이는 것이 가능하지 않다면 동기부여의 장단기적 균형을 이루도록 보상형태를 다각화하는 방안이 필요하다. 표준화된 획일적 보상시스템에서 전환하여 개별 필요성 분석에 따른 다양한 욕구충족을 위한 보상시스템을 도입하는 것이 하나의 방안이 될 수 있을 것이다. 또한 이익분배제도와 같은 성과급제도와 스톡옵션제도를 도입하여 보상프로그램의 장단기적인 균형을 이루는 것도 하나의 방안이 될 수 있을 것이다. 특히 회사의 가장 핵심적인 역량을 가진 직원을 만족하게 할 수 있는 보상시스템이 있어야 한다. 이러한 경우 벤처기업은 창업초기에는 소규모일 수밖에 없기 때문에 공동체적인 관점에서 주인의식을 심어주기 위해서 스톡옵션을 실시하지만, 기업이 어느 정도 성장하고 나서 주가가 이런 부분을 긴밀하게 반영시켜주지 못하기 때문에 스톡옵션은 장기적인 방법으로 문제가 있는 점도 고려되어야 할 것이다. 기존의 직원에 대해서는 금전적 보상과 비금전적 보상을 병행 실시하여 구성원의 조직몰입을 향상시키고 종업원 존중의 가치경영을 실현함으로써 이직율이 감소되며 결과적으로 조직의 생산성이 높아질 것이

므로 장기적으로 기업 경쟁력이 제고될 수 있다.

금전적 보상도 개인 혹은 팀의 능력과 노력에 의해 가시적인 성과가 발생할 경우 즉시 금전적인 보상을 이루게 하고 역할외 성과²⁵⁾(extrarole performance)에 대한 ‘직원 칭찬제도’를 활용하여 사기 진작을 이루게 해야 할 것이다.

아울러 복리후생측면에서도 선택적 복리후생 프로그램을 도입하는 방안을 모색해야 할 것이다. 복리후생 프로그램의 내용을 다양화하고 이에 대한 선택권을 부여하여 종업원의 만족감을 증대시키고, 스스로 자신의 삶의 균형을 유지하도록 지원한다. 나아가 벤처기업마다 각각의 특색이 있기 때문에 자사고유의 복리후생 시스템을 도입하여 활용하는 것이 중요하다.

특히 벤처기업에서 논란의 대상이 되고 있는 초과근로나 휴일근무에 대한 수당을 적정하게 지급하는 방안을 회사의 상황을 고려하여 모색해야 할 것이다.

일곱째, 전망제시를 해야 할 것이다. 벤처기업에서 일반적으로 ‘대박’이라고 표현되고 있는 전망 또는 비전은 낮은 근로조건을 보완하는 중요한 요인일 수 있다. 부산지역 정보통신벤처기업에서 전국 평균보다 근로조건이 더 낮음에도 불구하고 이러한 성격의 전망제시가 전국 평균보다 낮은 등 전반적으로 강력하게 이루어지고 있지 못하다. 기업의 미래상과 기업사명을 정립하고 이를 실천하는 경영을 실시할 때 직원들에게 비전이 주어질 것이다. 특히 윤리와 성실성, 진실성, 창의성, 다양성과 같은 것을 기업가치로 채택하고 엄격한 행동강령을 가져갈 필요가 있다. 창조를 강조하고 무질서를 허용한다고 해서 벤처기업의 구성원들이 마구잡이로 행동하는 것은 결코 안 되므로 그들 나름대로 추구하고 구심점이 될 수 있는 비전을 회사는

25) 역할외 성과(extrarole performance)란 조직이 요구하는 표준화된 업무역할은 아니지만, 동료의 업무지원, 혹은 조직을 위한 양심적인 행동 등 간접적으로 조직의 유효성을 증진시킬 수 있는 구성원의 조직내 행동을 말한다.

제시를 해주어야 한다. 아울러 보다 단기적인 비전을 제시하는 것도 필요하다. 구체적인 제시방법의 하나로 사내공모(job-posting)를 통한 승진기회 확대의 방안이다. 구성원들의 동기부여를 위하여 필요인력충원은 내부선발을 원칙으로 하고 2차적으로 외부에 모집공고를 하는 것으로서 이는 기업내부에서 핵심인력을 우선적으로 충원함으로써 고용의 안정과 인력의 검증이 동시에 가능하고 구성원들에게 자기계발에 대한 동기를 유발하며, 개인의 적성과 능력에 적합한 최적의 직무선택이 가능하게 된다. 그리고 기업은 맞춤형 경력개발의 차원에서 접근함으로써 구성원에게 승진의 기회를 확대하고 구성원이 원하는 방향으로 경력 개발을 설계할 수 있고 결국 기업의 배려를 인식하게 되면 결과적으로 구성원의 사기가 진작하게 될 것이다.

여덟째, 집단적 협의체제를 활성화해야 한다. 노사협의회 등 집단적 협의체제를 구축하고 이를 활성화함으로써 직원들의 불만을 수렴·해소하고 협력증진이 이루어질 수 있을 것이다.

아홉째, 조직관리를 강화해야 할 것이다. 일과 삶의 균형을 중시하며 육체적, 감정적, 정신적인 세가지 측면을 동시에 고려하는 포괄적인 전략으로 경제적인 보상과 함께 개인적인 삶에 대한 의미와 목적을 부여하도록 하고 구성원들이 회사에 대한 의견 제시뿐 아니라 자신의 삶에 대해서도 대화할 수 있는 채널과 기회를 제공하여 자신의 업무에 전념하도록 유도해야 할 것이다.

이상과 같은 인적자원관리의 개선을 위해 경영자가 해야 하는 것 이외에 부산지역 정보통신벤처기업 발전을 위한 기반으로 다음과 같은 개선도 있어야 할 것이다.

첫째, 부산지역 벤처기업에 필요한 인력수요를 충족시키기 위해서는 전문 기술인력 양성차원에서 벤처기업이 필요로 하는 수준의 세분화된 아이템에

맞는 연구인력을 양성하는 것이 시급하다. 또 이공계 대학의 교육과정도 벤처기업을 이해하고 실제적으로 기술개발을 할 수 있는 과정의 교과목도 필요하다.

둘째, 벤처기업에 대한 각종 지원제도는 많이 있으나 거의가 자금이나 기술개발측면의 지원제도가 활용되고 있을 뿐 인적자원관리에 관한 지원제도는 전무한 형편이다. 벤처기업에서 핵심인재를 확보하고 유지하는 것이 얼마나 중요한 과제인지는 두말할 나위도 없다. 앞으로 정부나 지원시스템의 운영을 주도하는 기관은 인적자원관리에 관련한 각종 지원제도나 정책 등을 입안 실행하여 벤처기업에서 보다 많은 활용을 할 수 있도록 하여야 하며 벤처기업들의 만족도와 불만사항 등을 지속적으로 모니터링하고 평가도 이루어져야 할 것이다.

셋째, 일반적으로 창업 후 시간이 지나면서부터 인적자원관리에 관심이 높아지는데 기업의 라이프사이클에 따른 단계별로 인적자원관리뿐만 아니라 조직관리차원에서의 문제점들이 발생하기 시작한다. 그러나 경영자가 인적자원관리의 필요성은 느끼나 현실적인 상황을 고려하면 쉽게 해결할 수 있는 문제만은 아니다. 현재 수도권지역에서는 이러한 문제점을 해결해 주는 인적자원관리 전문 아웃소싱회사들이 생기기 시작했는데 경비절감과 경영의 효율적 면에서 많은 벤처기업들이 의뢰를 하고 있다고 한다. 부산지역에서도 벤처기업지원시스템의 운영을 주도하는 기관에서 이런 인적자원관리 아웃소싱에 대한 지원을 강화해야 할 것이다. 특히 대부분의 벤처기업경영자들이 경영관리 특히 인적자원관리에 대한 지식과 경험이 상당히 부족하여 '인적자원관리나 조직관리의 미숙 등 경영자의 리더쉽 부족'이 벤처기업에서 가장 큰 문제점이라고 직원들이 생각하고 있다.(김윤지·신예정, 2001) 따라서 경영자에 대한 인적자원관리나 조직관리에 대한 교육이 필요하다고 보여지는데 이를 위한 정책적 대응이 있어야 할 것이다.

제 5 장 결 론

제1절 연구결과의 요약

본 연구는 부산지역 정보통신벤처기업의 인적자원관리의 개선방안을 모색한다는 목적을 가지고 이를 달성하기 위하여 이론적 검토로서 벤처기업의 특성과 부산지역 벤처기업의 동향을 살펴보고 부산지역의 벤처기업의 인적자원관리의 실태를 조사하여 부산지역의 벤처기업 인적자원관리의 문제점을 분석하고 개선방향을 모색하여 제시하였다.

부산지역 정보통신벤처기업의 인적자원관리상의 문제점으로는 인적자원관리 전담부서의 미비, 낮은 인적자원관리의 공식화, 연고채용의 과다, 교육훈련의 약함, 임금결정기준의 모호성, 낮은 임금수준, 비전제시의 약함, 노사협의회가 활성화되지 못함 등을 들 수 있다.

그리고 이러한 문제점을 개선하기 위해서는 인적자원관리 전담부서의 설치 또는 전담인원 배치, 인적자원관리의 공식화 향상, 공개채용 비중을 늘림, 교육훈련 특히 개인주도의 교육훈련의 실시 강화, 성과연동형 연봉제의 도입, 다양한 보상제도의 도입 등에 의한 보상수준의 향상, 비전제시의 강화, 집단적 협의체제의 구축과 활성화, 조직관리의 강화가 요구됨을 제시하였다. 또한 이상과 같은 인적자원관리의 개선을 위해 부산지역에서 전문인력양성, 인적자원관리의 아웃소싱, 경영자에 대한 인적자원관리에 관한 교육을 위한 지원체제의 구축과 활성화도 요구됨을 제시하였다.

본 연구는 벤처기업의 등장이 패러다임의 전환이고 디지털시대, 지식경제 시대에 인적자원관리가 핵심적인 문제가 되고 있지만 부산지역에 관한 연구가 없는 상황에서 정보통신업종에 한정되기는 하였지만 부산지역 벤처기

업의 인적자원관리 실태를 조사하여 기초자료를 제공하고 나아가 개선방안을 제시하여 부산지역 벤처기업의 발전에 기여하고자 하였다. 이러한 기초연구를 바탕으로 더 많은 실천적 연구들이 수행될 때 부산지역도 수도권에 버금가는 벤처산업을 발전을 통한 지역발전을 이룰 수 있을 것이다.

제2절 시사점

벤처기업의 핵심가치는 미래가치를 현재화시키는 능력이라고 말할 수 있다. 이 능력을 발휘하는 핵심 또한 인적자원이라 할 수 있다. 그러나 벤처창업의 활성화, 신산업의 등장 등으로 직장이동의 기회가 확대되고 기업의 금전유인이 강하게 작용하여 대기업과 벤처기업간 인력이동이 활성화되었다. 빈번한 인력이동으로 기업전반에 걸쳐 획일적 통제나 구속보다는 자유로움을 추구하고 다양성을 용인하는 분위기가 형성되고 있다.

인적자원자체의 변화가 일어나고 있는데 구세대, X세대, N세대 등 각 세대의 가치관이 혼재되어 뚜렷한 핵심가치가 없이 위계에 의한 기존 조직질서가 와해되고 있다. 연공과 서열을 존중하는 산업화세대를 능력과 실적을 중시하는 정보화 세대가 추월하는 이른바 소익부·노익빈 현상이 발생하여 전통적 의미의 조직질서가 붕괴되고 있으며 성과주의를 지향하면서도 호봉과 직급에 의한 연공서열형 급여체계를 기반으로 하고 있어 직급파괴 현상에 대한 적절한 대안이 없다. 점진적 제도 개선방식의 기존 시스템으로는 급진적 인력변화에 적응하기 어려우며 인력의 다양한 개성에도 불구하고 조직분위기가 활성화되지 않고 침체되는 경향이 나타나고 있다. 조직규모의 증대에 따라 조직·인사 부문의 체계화가 필요하지만, 이는 조직을 경직화시켜 벤처기업의 생명력이라 할 수 있는 창의성을 저해할 가능성이 높아진다. 지금까지의 부산지역 정보통신 벤처기업의 인적자원관리상의 문제점과

개선방안을 살펴보았지만 이러한 각종 문제점과 개선방안을 마련하여 조직의 효율성을 높이는 것도 중요하지만 기존 벤처기업의 장점을 최대한 유지하는 방안이 마련되어야 하는 것도 중요하다고 생각한다.

또, 최고경영자의 마인드 전환이 중요하다. 기존 벤처기업은 최고경영자가 조직의 모든 업무를 통제하고 간여하는 모습을 보였지만 조직이 확대되고 규모가 커짐에 따라 지금까지와는 달라져야 한다. 자신이 모든 업무를 수행할 없다는 사실을 직시하고 자신이 할 수 없는 업무에 대해서는 과감히 권한을 위임하여 조직의 자율성과 유연성을 높일 필요가 있다.

제3절 연구의 한계

본 실태조사가 갖고 있는 한계점은 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 본 실태조사에서는 부산지역 정보통신 벤처기업의 종업원에게만 조사되어 실태와 의견에 관한 경영자와 임원층의 자료를 병행해 사용하지 못했다.

둘째, 설문조사가 갖는 일반적인 문제점을 이 논문도 가지고 있다.

따라서 본 실태조사 결과를 활용함에 있어서는 이러한 한계점을 감안하여야 할 것이다.

제4절 앞으로의 연구방향

앞으로 부산지역 벤처기업 인적자원관리 실태조사에서는 종업원층 뿐만 아니라 경영자층에 대한 조사도 병행하여 어느 한쪽의 일방적인 의견이 아닌 상호간의 의견도 비교하여야 문제점을 보다 체계적으로 파악할 수 있을

것이고, 또한 부산지역 벤처기업의 인적자원관리가 잘 관리되기 위해서는 서울지역의 벤처기업과의 비교도 중요하지만은 선진국들의 벤처기업 인적자원관리를 잘 비교 분석하여 부산지역의 실정에 맞는 방안을 제시 체계적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 강정애, “벤처기업과 스톡옵션제도”, 『임금연구』, 여름호, 2000.
- 고한석, “테헤란로 벤처노동자들이 밤을 새는 이유”, 『진보정치』, 제3호, 2000년 4월 7일
- 구영진, “사례연구: 한글과 컴퓨터”, 『임금연구』, 여름호, 2000.
- 국제산업협력재단, 『벤처기업 경영애로 실태조사』, 2000.
- 김광희, 『우리나라 벤처기업의 현황과 전망』, 2000.
- 김윤지, “벤처맨 ‘떠나고 싶다’”, 『DOT21』, 제69호, 2001년 10월 10일자
- 나중덕, 『모험자본회사의 유형별 투자형태 및 성과분석』, 한국과학기술원 석사학위논문, 1994.
- 남영호·김완민, “벤처기업의 성장단계별 성공가능성분석: 기술집약형 벤처기업의 사례연구를 통하여”, 『벤처경영연구』 1(1), 1998.
- 박영호, 『한국경제, 벤처만이 살길이다』, 포스코경영연구소, 1998.
- 박우성·노용진, 『경제위기 이후 인적자원관리 및 노사관계변화』, 한국노동연구원, 2001.
- 배종식, “경쟁우위와 인적자원관리: 전략적 인적자원관리 연구의 비판적 고찰과 연구방향 모색”, 『인사조직연구』 7(2), 1999.
- 백필규·이정일, 『디지털시대의 인사혁명』, 삼성경제연구소, 2000.
- 성소미, 『한국의 벤처-평가와 전망』, 2001
- 송계전, “디지털 시대의 직업능력개발과 기업의 역할”, 『디지털시대의 능력개발』, 한국직업능력개발원 개원 3주년 학술심포지움, 2000.
- 송상호, “벤처기업의 성공적인 인적자원관리 모형에 관한 고찰”, 『임금연구』, 여름호, 2000

- 안준모·김종인, “한국정보통신 벤처기업의 성공요인에 관한 연구: 창업자의 경험, 지식요인을 중심으로”, 『벤처경영연구』 2(1), 1999.
- 양현봉·주현·조영삼, 『벤처기업 실태 및 육성전략』, 산업연구원, 1997
- LG경제연구원, 『e-business 전개방향』, 2000.
- 유규창, “인사관리시스템의 실증적 분류”, 『인사관리연구』 20, 1997
- 유규창·유효상, 『벤처기업의 경영현황과 인적자원관리에 관한 실태조사』, 한국노동연구원, 2000.
- 윤대혁, “부산·경남지역 중소벤처기업의 인적자원관리실태”, 인적자원관리연구, 제3집, 2001, 73-105
- 윤영삼, “벤처기업 : 새로운 경영의 물결”, 『부경』, 제2호, 1997, 36-41
- 이광석·김장식, “벤처기업의 인적자원관리”, 『경영연구』, 제7권, 제2호, 70-85
- 이상호, “벤처산업과 노동자”, 『한국사회의 벤처 열풍, 무엇이 문제인가』, 진보네트워크 주관 토론회(2000.5.1) 자료집
- 이장우, “중소기업 대 대기업 경쟁전략”, 『경영학연구』, 25, 1996.
- 이장우·김선희, 『벤처기업의 현황과 발전』, 벤처기업협회, 1998.
- 이장우·장수덕, “벤처기업 성공요인에 관한 이론적 고찰”, 『벤처경영연구』 1(2), 1998.
- 이제일, “사례연구 : 미래산업”, 『임금연구』, 여름호, 2000.
- 이진주, “벤처기업의 성공조건”, 대한상공회의소 편, 『벤처기업육성방안에 관한 연구』, 대한상공회의소, 1998.a
- 정철수, “사례연구 : 핸디소프트”, 『임금연구』, 여름호, 2000.
- 조남홍, “합리적인 인적자원관리로 벤처기업의 경쟁력을 제고해야”, 『임금연구』, 여름호, 2000.
- 조영길, “벤처기업의 설립 및 운영상 유의해야할 주요 실무적인 법률문제”,

- 『임금연구』, 여름호, 2000.
- 조영호, “벤처기업의 기업문화”, 『임금연구』, 여름호, 2000.
- 조윤희, “역할평가제도와 브로드밴딩 시스템의 도입방안”, 『임금연구』, 여름호, 2000.
- 조해근·배철호·양병무·한정화, “지상토론 : 벤처기업 인사·임금제도의 합리적인 운영방안 모색”, 『임금연구』, 여름호, 2000.
- 조형래, 『창업자의 특성, 제품혁신성과 벤처기업 성과간의 상황적 관계』, 한국과학기술원 박사학위논문, 1995.
- 중소기업청, 『벤처기업에 대한 실태조사 결과분석』, 1999
- 중소기업청, 『2000년도 벤처기업 정밀실태조사』, 2000
- 중소기업청 벤처기업국, 『벤처기업 지원총람』. 1998. 10
- 한국노동연구원, 『경제위기이후 인적자원관리에 관한 실태조사』, 2001.
- 홍성도, 『벤처비즈니스의 이해』, 1998.
- 홍성태, “지식사회와 벤처이데올로기”, 『경제와 사회』 가을호, 2000.
- 국제신문, 2001년 8월 3일, 1면
- 매일경제신문, 2001년 6월 19일, 3면
- 매일경제신문, 2001년 11월 23일, 16면
- 중소벤처신문, 2001년 8월 20일, 11면
- Baird, L. and I. Meshoulam, "Managing two fits of strategic human resource management", Academy of Management Review, 45, 1988, 488-506.
- Burton, M.D., "The emergence and evolution of employment system in high-technology firms", Unpublished doctoral dissertation, Stanford University, Stanford, CA, 1995.
- Chandler, G.N. and S.H. Hanks, "An examination of the substitutability

- of founders human and financial capital in emerging business ventures", *Journal of Business Venturing*, 13, 1998, 353-369.
- Cooper, A.C., F.J. Gimeno-Gascon and C.Y. WOO, "Initial human and financial capital as predictors of new venture performance", *Journal of Business Venturing*, 9, 1994, 371-395.
- Hackman, J.R. and G.R. Oldham, "Development of the job diagnostic survey", *Journal of Applied Psychology*, 60, 1975, 159-170.
- Honing, B., "What determines success? examining the human financial, and social capital of Jamaican microentrepreneurs", *Journal of Business Venturing*, 13, 1988, 371-394.
- Park, W.S. and Yu, "Transformation and new patterns of HRM in Korea", *Proceedings of International Conference: Transforming Korean Business and Management Culture*, Michigan State University, 2000
- Schuler, R.S., "Human resource management choices and organizational strategy", in R.S. Schuler, S.A. Youngblood and V.L. Huber(eds), *Readings in Personnel and Human Resource Management*. St. Paul, MN: 1988, 24-39.
- Thakur, S.P., "Size of investment, opportunity choice and human resource in new venture growth: some typologies", *Journal of Business Venturing*, 14, 1988, 283-309.
- 벤처넷 홈페이지, <http://www.smba.go.kr:82/venture.html>
- 삼성경제연구소 홈페이지, <http://www.seri.org>
- 중소기업청 홈페이지, <http://www.smba.go.kr>
- 중소벤처신문 홈페이지, <http://news.kfsb.or.kr>

현대경제연구소 홈페이지, <http://www.hri.co.kr>

LG경제연구원 홈페이지, <http://www.lgeri.com>

인적자원관리 실태조사서

통계법 제8조에 의해 비밀을
보장하며 조사목적 이외에는
사용하지 않습니다.

안녕하십니까?

저는 부경대학교 경영대학원에서 인적자원관리를 연구하고 있는 사람입니다.

바쁘신 중에도 본 조사에 응해주신다면 진심으로 감사를 드리겠습니다.

정보통신업종 특히 벤처기업은 지식정보화사회에서 핵심적인 기업이며 그 비중이 크게 증가할 것입니다. 따라서 앞으로 많은 사람들이 종사하게 될 정보통신기업에서 인적자원관리를 보다 효과적으로 수행하는 것에 대해 많은 경영자들과 근로자들이 관심을 갖고 있습니다.

본 설문지는 "정보통신기업의 인적자원관리 실태에 대해서 알아보고 문제점과 개선방안은 무엇인가?"를 연구하기 위해 작성된 것입니다.

응답해 주신 내용은 익명으로 통계처리를 하며 위에서 언급했던 연구목적 이외에는 사용하지 않을 것임을 분명히 약속드립니다.

그리고 여러분의 솔직한 응답만이 자료로서 가치가 있으므로 다소 부담이 되시더라도 끝까지 솔직하게 답변해 주시기를 다시 한번 부탁드립니다.

부경대학교 경영대학원 중소기업학과
서 재 홍

의문사항이 있거나 설문결과에 대해 알고 싶으신 분은 아래로 연락하기 바랍니다.

* 연구자 : jhseo1214@hanmail.net, 017-851-0130

* 지도교수 : 부경대학교 경영학부 교수 윤 영 삼(ysyun@pknu.ac.kr)

★ 다음의 문항에 대해 가장 잘 설명하고 있다는 항목에 체크(V) 해 주십시오.

1. 귀사의 인적자원관리 현황과 귀하의 인식에 관한 문항입니다.

<용어설명>

- ★ 스탁옵션제 : 회사주식을 일정 시점에 일정한 가격으로 매입할 수 있는 권리 부여제도
- ★ 우ரி사주제 : 종업원이 회사의 주식을 소유하는 제도
- ★ 집단성과급제 : 회사 또는 집단의 성과에 따라 보너스를 지급하는 제도
- ★ 개별성과급제 : 개인의 성과에 따라 보너스를 지급하는 제도

문항	아주 그렇지 않다	조 그렇지 않다	조 그렇다	조 그렇다	아주 그렇다
① 스탁옵션제를 실시하고 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
② 우리사주제를 실시하고 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
③ 집단성과급제를 실시하고 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
④ 개별성과급제를 실시하고 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
⑤ 연봉제를 실시하고 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
⑥ 나는 근로시간에 대해 불만이 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
⑦ 인사관리에 관한 제반 규정이 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
⑧ 인사고과를 정기적으로 실시하고 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
⑨ 주로 연고를 통해 인력을 확보하고 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
⑩ 현 직장은 오래 있을 곳이 아니다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
⑪ 필요한 인력을 정기적으로 채용하고 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5

문 항	아주 그렇지 않다	조 그렇지 않다	그저 그렇다	조 그렇다	아주 그렇다
⑫ 교육훈련을 정기적으로 실시하고 있다.	1	—	2	—	3 — 4 — 5
⑬ 임금결정기준으로 능력을 중시하고 있다.	1	—	2	—	3 — 4 — 5
⑭ 나는 전반적인 근로조건에 대해 불만이 있다.	1	—	2	—	3 — 4 — 5
⑮ 정기적으로 회사의 중요한 결정이나 경영성과에 대한 정보를 제공한다.	1	—	2	—	3 — 4 — 5
⑯ 직원의 경력발전에 대한 확실한 비전을 주고 있다	1	—	2	—	3 — 4 — 5
⑰ 승진은 주로 업적과 능력에 따라 결정된다.	1	—	2	—	3 — 4 — 5
⑱ 임금결정기준은 근무년수를 중시하고 있다.	1	—	2	—	3 — 4 — 5
⑲ 나는 개인의 발전가능성에 대해 불만이 있다.	1	—	2	—	3 — 4 — 5
⑳ 경영진은 적극적으로 직원의 의견에 귀를 기울이며 가능하면 수용하려고 노력한다.	1	—	2	—	3 — 4 — 5
㉑ 나는 다른 직장으로 옮기는 것과 관련하여 정보를 수집하고 있다.	1	—	2	—	3 — 4 — 5
㉒ 부당배치/불법파견은 없다.	1	—	2	—	3 — 4 — 5
㉓ 직무(업무) 대부분의 내용을 설명하는 업무편람이 있다.	1	—	2	—	3 — 4 — 5
㉔ 경영방향은 나에게 이 회사에 계속 근무하게끔 희망을 주고 있다.	1	—	2	—	3 — 4 — 5
㉕ 초과근로/야근수당은 적정하게 지급되고 있다.	1	—	2	—	3 — 4 — 5

문 항	아주 그렇지 않다	조 그렇지 않다	조 그렇다	조 그렇다	아주 그렇다
㉔ 나는 복리후생에 대해 불만이 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
㉕ 사장은 경영방향/근로조건에 대해 직원들이 제기한 정당한 요구를 수용하는 편이다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
㉖ 필요인력을 사전에 예측해 충원하고 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
㉗ 임금결정기준은 담당직무를 중시하고 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
㉘ 나는 만성적 수면부족상태에 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
㉙ 임금결정기준은 업적을 중시하고 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
㉚ 인사방침은 파격적 결정보다 직원 간 형평성을 더 중시한다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
㉛ 인력이 필요한 경우 외부경력자를 적극적으로 스카웃한다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
㉜ 직원을 교육시키는 정도는 회사여건에 비해 높다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
㉝ 노사협의회가 잘 운영되고 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
㉞ 나는 직장의 안정성에 대해 불만이 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
㉟ 임금결정기준은 근무태도를 중시하고 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
㊱ 나는 인사관리의 공정성에 대해 불만이 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
㊲ 나는 종합적으로 볼 때 충분한 보상을 받고 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
㊳ 교육비 보조금 및 교육훈련지원금 제도를 실시하고 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5
㊴ 나는 근무환경에 대해 불만이 있다.	1	— 2	— 3	— 4	— 5

문 항	아주 그렇지 않다	조 금 그렇지 않다	그저 그렇다	조 금 그렇다	아주 그렇다
④② 나는 임금에 대해 불만이 있다.	1	2	3	4	5
④③ 정기 건강검진을 실시하고 있다.	1	2	3	4	5
④④ 인사방침은 동료간의 경쟁보다 협 력을 더 중요시하고 있다.	1	2	3	4	5
④⑤ 나는 기회가 있으면 이직하고 싶 다.	1	2	3	4	5
④⑥ 임금수준은 비슷한 규모의 타업종 기업보다 높다.	1	2	3	4	5
④⑦ 휴게실/숙직실은 적정하게 마련되 어 있다.	1	2	3	4	5
④⑧ 임금수준은 IT업종 경쟁기업에 비 해 높다.	1	2	3	4	5

II . 귀사의 인적자원관리관련 일반적 현황에 관한 것입니다 .

- 귀사의 창업연도는? ()년
- 귀사의 현재 기업형태는 무엇입니까?()
① 개인기업 ② 주식회사 ③ 기타 법인
- 귀사는 조직의 성장단계에서 볼 때 어디에 해당됩니까?()
① 아직 이렇다 할 매출이 없는 단계(창업단계)
② 주로 외부용역에 의한 수입에 의존하는 단계(창업초기단계)
③ 단일제품(혹은 서비스)판매단계(성장단계)
④ 다양한 후속제품(혹은 서비스) 개발판매단계(성숙단계)
⑤ 사업 구조조정 단계(쇠퇴 혹은 재도약단계)

A Study on the Realities and Improvement Scheme of IT Venture Company's Human Resource Management in Busan

Jae-hong Seo

Department of Small & Medium Business
Graduate School of Business Administration
Pukyong National University

Abstract

A goal of this study is to explore the improvement scheme of IT venture company's Human Resource Management (hereafter called HRM) in Busan through understanding a peculiarity of venture company in general and a trend of IT venture company in Busan and analyzing the realities and problems of IT venture company's HRM in Busan.

By the survey of IT venture company's HRM in Busan, problems of HRM system such as a lack of HRM department, low formalization for HRM, a excess of employment through personal connection, a lack of the education and training opportunity, a low wage level, a scarcity of presentation of vision and inactivation of a joint labor-management council are found.

In order to solve these problems, this study suggested that there is need to carry out improvement scheme such as the establishment of HRM department, the formulation of rules of HRM, the enlargement of a public employment, the enlargement of the education and training

opportunity, the introduction of performance-based a year salary system and a various reward system to keep in equipoise of being motivated for long- and short-terms, the haking of wage level, the increasing of presentation of vision and the activating of a joint labor-management council, and the strengthening of organizational management.

Also this study suggested that in Busan region-level efforts to support improvement scheme such as the development of professional manpower, the outsourcing of HRM and the education system of HRM for top managers are needed.

Lastly, suggestions for the top manager of IT venture company, limitations of this study and suggestions for the study were suggested.