

취업력 제고의 관건으로서 개인강점 지식

- 문헌정보학과와 사서의 경력개발교육에 주는 의미 -

Personal Strengths Knowledge Is the Key to Employability: Implications for Library and Information Science and Career Development Education for Its Students

조 병 주(Byung-Ju Cho)*

최 정 희(Jung-Hee Choi)**

오 동 근(Dong-Geun Oh)***

< 목 차 >

I. 서론	III. 강점의 개성화
II. 개인 강점이론과 강점의 특성	1. 기질(성격)
1. 강점의 정의	2. 적응특성
2. 강점의 분석적 이해	3. 정체성
3. 재능	4. 품성
4. 지식과 기술	IV. 취업력: 그 의미와 제고 과제
	V. 문헌정보학과 경력개발교육의 의미
	VI. 결론 및 제언

초 록

이 연구는 경력개발의 핵심주제로 개인강점이론을 소개하면서 강점의 구성요인, 강점의 개성화, 그리고 취업력을 논한다. 개인강점은 취업력에 관건자원이며 단기적 취업과 장기적 경력개발의 핵심적 능력이다. 취업력은 한 개인의 능력상의 강점과 개성에 대한 체계적으로 조직된 정보로서 개인의 직업적 문제해결을 위한 능력의 결정체이며, 이를 적극적으로 인식할 때, 지식기반사회의 전략적 자원이 된다. 이 연구는 취업력을 한 개인이 검증된 자기의 강점으로 일 기회를 찾거나 창조하여 스스로를 고용시키는 능력으로 정의한다. 경력개발과 취업은 취업력 개념을 통해서 가능할 것인데, 사서를 포함한 대학의 모든 학생들에게 적용될 수 있다. 취업력 제고의 과정이 대부분 개인에 내재적 자료와 외부 상황적 자료를 정보화, 지식화하는 것이므로 문헌정보학, 특히 개인정보경영(PIM)과 개인지식경영(PKM)의 측면의, 기여와 지원이 기대되고 있다.

키워드: 경력개발, 개인 강점, 강점요인, 재능, 지식, 기술, 취업력, 문헌정보학과 학생, 개인정보경영, 개인지식경영

ABSTRACT

This study introduces strengths theory, a core subject of career development and job-getting, and discusses about the factors of strengths(namely talents, knowledge and skills), the processes of strengths personalization, and generating employability. It searches for opportunities to apply the concept of employability to the field of Library and Information Science now thrown under hard pressure from information and communication technology. Employability is defined here as competence to make oneself employable as needed by discovering or creating work opportunities using one's own tested personalized strengths. Employability is a package of systematically organized information about the essential abilities and productive personalities of a person, and it is essential to be duly cognitive of one's employability if one seriously intends to succeed in jobs and career. Since generation of employability heavily involves complex processes of information and knowledge-making, expertise from LIS, particularly from areas of personal information management(PIM) and personal knowledge management(PKM), is expected to help for process facilitation.

Keywords: Career Development, Personal Strengths, Talent, Knowledge, Skill, Employability, LIS Students, Personal Information Management, Personal Knowledge Management

* 아주대학교 경영학과 교수(chobju@ajou.ac.kr) (제1저자)

** 건국대학교 문헌정보학과 강의교수(jhchoi@kku.ac.kr) (공동저자)

*** 계명대학교 문헌정보학과 교수(odroot@kmu.ac.kr) (교신저자)

• 접수일: 2009년 12월 2일 • 최초심사일: 2009년 12월 5일 • 최종심사일: 2009년 12월 26일

I. 서론

지식정보사회로의 패러다임 변동은 여러 학문분야에 엄청난 변화의 바람을 일으키고 있다. 문헌정보학 분야도 이용자들의 정보요구 또한 대폭적으로 다양화, 전문화됨에 따라 교수 및 전문연구자들의 과제와 역할에도 변화를 요구하고 있다. 이미 학계에서 혁신적인 대처가 필요함이 누차 제기되었다. 그러한 예들로, 교과과정의 개편,¹⁾ 주제전문사서의 양성²⁾이나, 과거 사서직의 역할변용과 정보 전문직화,³⁾ 참고사서의 새로운 역할모형⁴⁾이 제시되었으며, 전통적 사서의 전산사서화⁵⁾ 등도 논의되었다. 사서의 새로운 역할모델⁶⁾이나 지식/정보공학자로서의 사서직⁷⁾에 대한 의견도 제시되고 있다. 이러한 예들은 문헌정보학에 미치는 시대적 상황적 변화가 어느 정도인지 말해주는 것으로, 대처의 방안이 혁신적 수준이어야 함을 공감하게 한다. 직업의 세계에도 전통적 직업의 해체(de-jobbing)⁸⁾, 프로젝트화⁹⁾ 현상 등 질적 변화를 일으키고 있다.

사서직의 바람직한 역할변용들에 대한 여러 제안들은 사실상, 문헌정보학 전공의 학생들을 어떻게 교육하는가의 문제일 것이다. 어떻게 이들을 준비시켜야 사회진출의 기회 또는 진로가 확보될 수 있게 되는가? 우리는 이 질문을 취업력(employability) 보장의 문제로 생각해 보려고 한다. 정보지식화와 지식정보화¹⁰⁾ 사회로의 전환은 시대적, 사회적 성질의 것이어서 그 영향은 문헌정보학 뿐만이 아니라 다른 분야 전공의 졸업자에게도 두루 미치게 된다. 대학졸업자들은 근육보다는 두뇌를 쓰며 일할 지식근로자(knowledge worker)들이다. 그렇다면 이들이 할 일을 보장받는 능력은

- 1) 이제환 등, “문헌정보학교육에 대한 현장사서의 평가와 요구,” 한국문헌정보학회지, 제39권, 4호(2005), pp.45-67. ; 엄영애, “문헌정보학과의 코어교과목 연구,” 한국도서관·정보학회지, 제34권, 3호(2003), pp.33-49. ; 노영희, “문헌정보학 교육과정의 특성화된 프로그램개발 및 활용에 관한 연구,” 한국문헌정보학회지, 제39권, 제1호(2005), pp.59-80.
- 2) 남영준, 허운순, “주제전문사서 양성을 위한 문헌정보학 교과과정 연구,” 한국도서관·정보학회지, 제36권, 제3호(2005), pp.39-64. ; 정재영, “주제전문사서 양성을 위한 협력모형구축에 관한 연구,” 한국문헌정보학회지, 제41권, 제1호(2007), pp.391-409. ; Biddiscombe, Richard, “Learning Support Professionals : The Changing Role of Subject Specialist in UK Academic Libraries,” *Program : Electronic Library and Information System*, Vol.36, No.4(2002), pp.228-235.
- 3) 김용, “정보기술분야에서의 정보전문직의 역할 및 요구조건,” 한국비블리아학회지, 제13권, 제1호(2002), pp.168-179.
- 4) 박준식, “인터넷환경과 대학참고사서의 새로운 역할모델,” 한국도서관·정보학회지, 제34권, 제1호(2003), pp.379-397.
- 5) 권기원, 방준필, “도서관자동화에 따른 사서의 전문영역 확대,” 한국문헌정보학회지, 제31권, 제3호(1997), pp.149-164.
- 6) 박준식, “정보환경의 변화와 사서의 역할변용,” 한국도서관·정보학회지, 제31권, 제2호(2000), pp.21-40.
- 7) 김성혁, “정보화사회에서 사서의 역할변화에 관한 연구,” 정보관리학회지, 제10권, 제2호(1993), pp.70-85.
- 8) William Bridges, *Jobshift : How to Prosper in A Workplace Without Jobs*. Reading (Reading : Perseus Books, 1994), pp.4-28.
- 9) Thomas A. Stewart, *Intellectual Capital : The New Wealth of Organizations* (New York : A Currency Book, 1999), pp.202-204.
- 10) 이에 대한 자세한 논의는, 서이중, *지식정보사회의 이론과 실제* (서울 : 서울대학교출판부, 2003), pp.1-45.

근본적으로 지식에 기반을 둔 능력과 관계된 것이다. 이 연구의 관심은 “21세기를 살아갈 대학졸업자들이 시대적으로 특이한 상황 안에서 어떻게 취업력을 상시로 유지하며 또 제고해나갈 수 있게 할 것인가?”에 있으며, 이에 대한 개념적 수준의 답을 얻는 것이 이 논문의 목적이다. 여기서 취업력이라 함은 잠정적으로, “개인이 필요에 따라 취업을 할 수 있는 능력”으로 정의하고자 한다. 취업력은 즉시적 상황에서뿐만 아니라 동시에 일생(lifetime)동안에 걸쳐서 효과적이어야 할 것이다. 전자를 즉시적 취업력(immediate employability)으로 보고, 후자를 라이프타임 취업력(lifetime employability)으로 정의한다. 취업력은 실상 경력개발(career development)을 효과적으로 수행한 결과로 얻어지는 마지막 성과이다. 즉 취업력은 경력개발이 성공적으로 수행되어 얻는 성과적 결말인 것이다. 구직과 경력전환의 세계적 리더 Bolles가 이 방법을 권장하고 있다. 그는 경력을 전환하듯 구직을 하라고 권하고, 이 방법을 제대로 수행하면 86%의 취업성공을 얻을 수 있다고 말한다.¹¹⁾

이 연구에서는 개인의 개성적 강점, 이에 기초한 취업력 개발과 제고, 그리고 정의된 취업력의 적용에 대하여 논하고자 한다. 취업력 정의, 이의 개발, 취업력의 효과적 적용은 과정상에 세련된 정보/지식의 관리기술을 필요로 한다는 점에서, 이에 대한 문헌정보학의 지원적 협력이 필요한 것으로 생각되며, 특별히 개인정보경영(personal information management)과 개인지식경영(personal knowledge management) 측면의 개입이 주목된다.

한편 지식정보사회로의 진입이 문헌정보학 분야 전반에 미친 변화의 원인에 대한 설명, 해당분야의 교수 및 제 전문가들에게 미치는 과제 및 역할변화에 대한 구체적 사항 등은 기존논문의 연구 결과를 참고하도록 하고 이 논문에서는 재론하지 않을 것이다.

II. 개인 강점이론과 강점의 특성

취업력과 관련된 강점이론은 Buckingham과 Clifton, Drucker, Haldane, 그리고 긍정심리학(positive psychology)에서 그 근거를 찾을 수 있다.

Buckingham과 Clifton은 구성원으로부터 각각의 강점이 발휘되도록 경영되는 기업들이 일관되게 성과를 내고 있음을 발견하였다.¹²⁾ Drucker도 각 사람의 탁월성, 즉 강점이 조직경영에 핵심임을 강조하고 있다.¹³⁾ 그는 일생의 경력개발에 개인의 강점이 기본임을 강조하면서, 특히 지식사

11) Richard N. Bolles, *What Color Is Your Parachute?* (Berkeley : Ten Speed Press, 2001), p.62. 취업을 경력의 문제로 전환시킬 때 삶의 의식이 획기적으로 전환되기 때문에 그는 이 방법을 삶전환적 취업방법(life-changing job hunt)라고 명명했다.

12) Marcus Buckingham & Donald O. Clifton, *Now, Discover Your Strengths*, (New York : Free Press, 2001), pp.5-6.

회 안에서 강점은 더 중요해지고 있다고 본다.¹⁴⁾ 취업분야의 리더, Haldane은 일자리 탐색에 구직자의 강점을 구체적으로 이용했다. 그는 보람되고, 즐거, 잘 했던 과거의 ‘좋은 경험’(good experiences)에서 강점을 정교하게 찾아 정리시켰으며, 그 결과로 신뢰강점(dependable strengths)을 확인시켰다. 이어서 이것을 바탕으로 직업시장에 진출해서 일자리를 유도하게 만든다.¹⁵⁾

긍정심리학은 인간의 삶을 어떻게 행복하게 할까에 대해 연구한다. 이 학문은 사람에게서 약점이 아니라 좋은 점, 즉 강점의 측면을 보도록 하고, 이것을 찾고 발전시켜 행복을 확보하고 웰빙을 도모하도록 한다. 이런 의미에서 보면 긍정심리학은 인간강점학(science of human strengths)이다.¹⁶⁾ 직업의 문제해결은 인생의 행복을 좌우하는 결정적 요인이 되므로, 이 과제의 해결에 긍정심리학의 강점개념을 참고할 수 있을 것이다.

1. 강점의 정의

Buckingham과 Clifton은 강점을 “한 활동에서 일관되게 거의 완벽에 가깝게 수행하는 능력”이라 정의한다.¹⁷⁾ Drucker의 최근 저서 *Management*에서도 강점의 의미를 찾아볼 수 있다. 그는 수행의 정신(spirit of performance)을 논하는 장에서, “조직한다는 말은 보통의 사람들로 하여금 특별한 일을 할 수 있도록 하는 데 있다. 그렇게 되려면 개인의 강점이 생산적으로 모아지게 하고 약점이 작용을 못하게 만들어야 한다”고 하면서, 강점을 일관된 과업수행의 능력으로 인식했는데, 이어서 수행능력(performance)을 “각종의 부여되는 과업에서 오랜 기간 성과를 일관되게 발휘하는 능력”으로 정의하고 있다. 그의 이 수행능력의 개념은 Buckingham과 Clifton의 강점의 개념과 일치한다. Drucker는 “수행능력의 종류는 사람의 수만큼이나 다양하다”고 덧붙이고 있는데,¹⁸⁾ 이는 그가 강점은 사람마다 다를 것으로 생각한 것이다.

13) Peter F. Drucker, *The Effective Executive* (New York : Harper & Row, 1967), pp.71-79. ; Peter F. Drucker, *People and Performance : The Best of Peter F. Drucker on Management* (New York : Harper's College Press, 1977), pp.221-275. ; Peter F. Drucker, *The Essential Drucker* (New York : Harper Collins, 2001), p.81.

14) Peter F. Drucker and Joseph A. Maciartello, *Management*, Revised Edition, (New York : Harper Collins, 2008), pp.70-73; pp.250-257; pp.280-282.

15) Bernard Haldane and Jean Haldane, *Job Power : The Young People's Job-Finding Guide* (Washington : Acropolis Books, 1980). ; Bernard Haldane, *Career Satisfaction and Success : A Guide to Job and Personal Freedom* (Indianapolis : Jist., 1996). ; Bernard Haldane, *Dependable Strengths Training : Facilitator's Manual for the Dependable Strengths Articulation Process* (Seattle : Center for Dependable Strengths, 2005).

16) Christopher Peterson and Martin E. P. Seligman, *Character Strengths and Virtues : A Handbook and Classification* (New York : Oxford University Press, 2004), p.3.

17) Marcus Buckingham & Donald O. Clifton, *Now, Discover Your Strengths* (New York : Free Press, 2001), p.25.

18) Peter F. Drucker and Joseph A. Maciartello, *Management*, Revised Edition (New York : Harper Collins, 2008), p.281.

이 연구에서는 이런 강점의 개념이 취업력 제고의 문제에 효과적으로 적용될 수 있을 것으로 본다. 일반적으로, 구직자 개인은 일자리(job)나 일거리(work)¹⁹⁾를 찾을 때, 각자의 강점을 과제 수행의 특별한 능력으로 보고, 그것을 찾아내고, 인식하며, 의미있게 정리해서 유용하게 쓸 수 있게 해야 하며, 끊임없이 이를 개발하여 직업시장에 효과적으로 활용할 수 있어야 한다.

2. 강점의 분석적 이해

Buckingham과 Clifton은 강점을 재능, 지식, 기술이 유기적으로 결합된 결과로 보며, 재능, 지식, 기술을 다음과 같이 정의하고 있다.²⁰⁾

- 재능(talent): 생산적으로 적용되는 반복적인 사고, 느낌, 행동의 패턴
- 지식(knowledge): 인식하고 있거나 알고 있는 사실과 교훈들
- 기술(skills): 역할이나 어떤 활동의 수행방법이나 단계

종합적으로, 강점이란 재능, 지식, 기술이 유기적으로 결합된 결과이며, 이로부터 얻어진 능력이 과업에 적용되어 탁월한 성과를 지속적으로 발휘하는 능력이다. Buckingham과 Clifton은, 예를 들어, 판매강점(a strength of selling)을 가진 사람은 사람을 설득하는 재능(talents to persuade people)이 필요하고, 다음으로 판매할 상품에 대한 지식(knowledge of the product)이 더해져야 하고, 다음으로 판매방법으로서의 기술(skills to sell)이 이어서 필요한 것으로 설명한다.²¹⁾ 설득의 재능을 중심으로 제품에 대한 지식과 판매를 잘 하게 하는 영업기술이 연마되면 그 결과로 판매강점이 얻어지는데, 이 세 요소 중 어느 하나라도 결여되면 판매강점이 손상될 것으로 보는 것이다.

일반적으로, 개인마다 내재된 재능이 다르고, 보유한 지식과 기술이 다를 것이기 때문에, 각각 보유한 강점이 서로 다를 것이다. 즉 특정의 일을 여러 사람에게 수행하도록 했을 때 성과가 서로 다르게 나타날 것을 예상할 수 있는데, 이의 주된 원인을 각자의 강점이 다르기 때문일 것으로 볼 수 있다. 그러면(특정의) 강점을 어떻게 개발할 수 있는가? 상황에 맞게 특정의 강점을 개발하고 싶은 사람은 이상의 정의에 따라, 우선 자기 안에 내재된 일과 관련된 재능을 찾아내어야 한다. 그런 다음 관련된 지식을 학습해야 할 것이며, 필요한 기술도 점검해서 연마하여 마침내 유기적으로 종합적 능력이 발휘되게 해야 한다.

19) job과 work의 개념은 매우 다르다. 지식사회로의 전환은 직업시장의 성격을 job 시장에서 work 시장으로 변화시켰다. 취업력은 work시장에 더 적합하다. 다음 저서를 참고할 것: William Bridges, *Jobshift : How to Prosper In A Workplace Without Jobs* (Reading : Perseus Books, 1994).

20) Marcus Buckingham & Donald O. Clifton, *Now, Discover Your Strengths* (New York : Free Press, 2001), pp.41-61.

21) *Ibid.*, p.30.

그렇다면 재능, 지식, 기술 세 요소들 중 어느 요소가 더 중요할 것인가? 재능은 특성상 대체로 안정된(stable) 성격을 가지고 있는데(안정성에 대해서는 이후 더 논의함), 이러한 재능의 성격과 작용을 생각할 때, 그것이 강점의 세 요소들 가운데 기초가 되어야 하지 않을까 생각된다. 한편 지식 사회가 깊어지면서 지식의 역할과 영향이 빠르게 더 중요해질 것으로 전망된다. 또 지식은 기술과 더불어, 매우 불안정한 성질을 지녔으며, 항시 변하려 한다. 안정된 재능의 기초위에 지식/기술을 상황적으로 적합하게 변화시켜 나가면 취업의 힘이 강화될 것으로 보이는 것이다. 이러한 이유로 학습의 평생 지속적 추구가 강조되는 것이다. Willem 등은 최근 연구²²⁾에서 지식의 역할이 비즈니스 수행에 얼마나 깊게 파고드는지 밝혀내고 있다. 이들은 일반지능지수(GMA)가 높은 사람이라 할지라도 사회적 관계능력(social competence)이나 사고스타일(thinking styles)이 서로 상승적으로 작용하게 되어있을 때 판매원의 성과가 달라짐을 알아냈다. 일반지능지수가 높은 사람이라도 사회적 관계능력이 부족한 사람은 가장 형편없는 성과를 냈으며, 높은 지능지수의 사람이 사회관계성도 동시에 높으면 최고의 성과를 냄을 보여주었다. 여기서 고객의 심리적, 상황적 특성이 파악이 중요했으며 적합한 강점보유 판매원이 선별되어야 했다. 고객의 심리, 상황적 특성의 파악은 그에 해당하는 이론(지식)을 필요로 할 것이고, 고객의 특수정보를 확보해야 하는 문제도 해결하지 않으면 불가능한데 이 또한 관련지식이 필요했던 것이다. 일반적으로, 요구되는 강점은 과업(task)의 상황에 의존적일 것인데, 상황에 따라 연쇄적으로 강점구성 요인간의 작용력 비중도 달라질 것이다. 대체로 지식사회가 고도화되면서 필요한 정보가 더 세련될 것이고 더욱 전문적인, 특수한 지식을 필요로 할 것으로 보인다. 이는 지식의 비중이 앞으로 상대적으로 점점 더 가중될 것임을 의미한다.

취업과 취업력 제고의 문제해결에 있어서도, 강점의 세 구성요소들 가운데서, 지식과 기술의 학습과 연마는 더욱 중요해질 것으로 생각할 수 있을 것이다. 취업(력)분야의 지식이 현재 상당히 축적된 상태이며, 더 유용한 정보가 사회학, 심리학, 교육학, 특별히 경영학으로부터 취업분야에도 유입될 필요가 있음이 드러나고 있다. 예로서, 최초의 취업전문서가 이미 1908년에 등장했다고 한다.²³⁾ 취업력 형성이나 제고의 문제는 개인으로부터 강점요소의 자료들을 발굴하고 의미있게 취업력 정보를 추출해내는 것으로부터 출발해야 하는데, 예를 들어, 재능데이터의 확보가 우선적으로 선행되어야 한다. 이어서 지식, 기술의 데이터, 정보도 후속적으로 확보되어야 하는 것이다. 강점요소들을 찾아 확인하여 취업력을 정의해내는 과정은 이렇게 개인적 차원의 능력 데이터의 수집과 개인적 정보처리 및 지식화 과정으로 되어 있다. 이 때 개인정보경영과 개인지식경영의 노하우와 전문지식으로부터 도움이 필요해지는 것이다.

22) J. V. Willem, Fran D. Belschak, A. B. Bakker, & B. Dietz, "When Intelligence Is(Dys)Functional for Achieving Sales Performance," *Journal of Marketing*, Vol.72(July 2008), pp.44-57.

23) Frank Parsons, *Choosing A Vocation* (Broken Arrow : National Career Development Association, 1908) (Reprint from 1908 Edition).

3. 재능

재능분야 학자들 간에 재능의 의미를 다소 다르게 보고 있다. 이 연구에 가장 유용한 개념을 발견할 필요가 있다. Buckingham과 Clifton은 재능을 안정적으로 생각한다. 성장 중 어느 나이를 지나면 뇌세포간의 시냅시스(synapses)들이 고정화되기 때문에 그렇게 된다는 것이다.²⁴⁾ 반면 재능을 안정적으로 보지 않고 학습 등에 의해 개발될 수 있는 성질의 것으로 보는 견해도 있다. 예를 들어 Sternberg 등은 재능을 개발진행의 숙련성(developing expertise)으로 인식하고 있다. 여기서 숙련성은 한 묶음의 기술(a set of skills)이다.²⁵⁾ Gardner는 재능을 다중지능(multiple intelligences)의 개념으로 인식했는데, 문제해결능력(ability to solve problems)으로 본다. 그는 개인마다 특수한 모양의 다른 지능(재능)프로필을 가지고 있으며, 이 특성(지능프로필)이 직업(vocational)과 취미 활동(avocational)에 쓰이도록 해야 한다고 믿으며, 이것이 교육의 목적이라고 주장한다.²⁶⁾ 그가 제시하는 지능용어는 인지적이 아니라 다른 학자들의 재능을 의미하는 것이다.

재능에 대한 Gagne의 해석이 주목할 만하다. 그는 소질(giftedness)과 재능(talent)을 구별한다. 즉 소질은 천부적, 유전적인 것으로 자연스런 능력(natural abilities)이며, 재능은 소질들이 훈련과 학습을 통해 어느 특정분야에서 만개된 결과라는 것이다. 그의 모델에 따르면, 어느 한 분야(예술계, 비즈니스, 스포츠 등)에서 재능을 보이려면 원천적으로 소질이 있어야 하고, 이 소질이 학습과 훈련의 과정을 거쳐 개발되어야 한다는 것이다. 개발과정에서는 개인적 특성(개성, 자기관리, 동기, 흥미 등), 가정환경(부모의 역할, 가정 분위기, 조력자 유무, 등), 우연한 행운(chance)이 작용한다고 본다.²⁷⁾ 그는 이 모델을 사례를 통해 입증하고 있다.²⁸⁾

재능은 타고나는 것이기도 하고, 학습(지식)과 연마(기술)로 개발될 수 있다고도 하며, 재능을 문제해결의 기술로 보는 점, 그리고 직업에 쓰이도록 해야 하며, 재능이 학습과 관련이 있다는 주장 등을 우리의 강점논의에서 모두 수용하는 편이 유익할 것이다. 특히 Gagne의 천부적 소질과 이것이 개발되어 성취된 재능, Sternberg 등의 정의에 따라 후천적으로 연마될 수 있는 숙련성 등을 강점구성의 재능개념에 포함할 수 있다고 본다. 취업력 제고에 있어서 강점이 전략적 도구가 된다는 이 논문의 주장에서 재능이 타고나는 것이나, 후천적으로 개발되는 것이나와 같은 엄격한 구분

24) Marcus Buckingham and Donald O. Clifton, *Now, Discover Your Strengths* (New York : Free Press, 2001), p.49-51.

25) Robert Sternberg et. al., *The Practical Intelligence in Everyday Life* (New York : Cambridge University Press, 2000), p.2.

26) Howard Gardner, *Multiple Intelligences : The Theory in Practice*, (New York : Basic Books, 1993), p.9.

27) Francoys Gagne, "Understanding the Complex Choreography of Talent Development Through DMGT-based Analysis," Kurt Heller et. al.(Eds.), *International Handbook of Giftedness and Talent*, 2nd ed. (Oxford : Elsevier, 2000), pp.67-79.

28) 전체 사례를 보려면, Anita Bartholomew, "Music Was His Passport," *Reader's Digest*, 61(2003), pp.108-125. 참조.

은 사실상 무의미할 것이다. 다만 최강의 취업력을 정의해내거나 제고하려 할 때, 보유한 재능이 선천적 또는 후천적이냐는 구분할 필요가 없을 것 같고, 후천적이라 할지라도 재능처럼 숙련된 기술이라면 취업력의 기초적 자원이 되기에 충분하다. 가장 효과적으로 최강의 취업력을 생산해내는 재능개념이면 될 것이다.

4. 지식과 기술

지식과 기술에 대해서 우리는 Drucker의 견해에 주목한다. 그는, 지식주도의 경제사회에서 지식의 개념은 “효과적으로 작용하는 정보, 결과(성과)에 초점을 둔 정보”²⁹⁾라고 강조한다. 효과적이지 않고 성과를 내지 못하여 생산적이지 않은 정보는 지식이 아니라는 것이다. 정보는 “데이터가 타당성(relevance)과 의미(meaning)를 부여받은 결과”³⁰⁾이다. 흔히 지식과 정보가 혼동되는 경우가 많다. 인터넷에 ‘지식이 널려 있다’고 하면서 이제 지식의 시대가 지나가고 있다는 식자(識者)들이 있다. 사람에 따라 인터넷에 있는 정보가 지식으로 작용하기도 하며, 다만 정보일 뿐일 수가 있으며, 단지 데이터로밖에 안 보이는 경우가 있다. 예컨대 성서(聖書)는 읽는 사람의 인지능력의 차이나 동기에 따라서 지식, 또는 정보, 혹은 데이터일 뿐일 수 있다. 문맹자에게는 아무런 의미를 드러내지 못하는 데이터에 불과할 것이며, 인지능력수준이 조금이나마 발달한 사람은 약간씩 의미를 읽어낼 수 있을 것이므로 정보가 될 것이다. 반면에 인지능력이 높은 사람은 성서에서 엄청난 의미를 파악해낼 것이며, 깨달음을 얻고 인격완성을 향해 나아가는 지식을 얻게 될 것이다. 지식은 특정목적이나 과제를 향해 체계적으로 조직된 정보이다.³¹⁾

기술이 수반되지 않는 지식은 비생산적이다.³²⁾ 기술은 관련지식을 바탕으로 하면서 생산적 응용을 위해 연마된 숙련성이다. 기술로 응용력이 발휘되지 못하는 지식, 예컨대 관념적 지식과 같은 것은, 지식주도의 사회에서 실로 무용할 뿐이다. 이렇게 지식과 기술을 이해할 때, 전문가가 무엇을 뜻하는지 그 답을 준다. 한 분야의 전문가라 하면, 관련분야의 정보를 특정의 문제나 과제, 또는 기회를 향해서 체계적으로 축적하고 실질적으로 목적달성의 과정을 수행해나갈 기술을 보유한 사람이다. 개인이 자기의 강점을 파악하고 있고, 이 능력을 어디에 가장 효과적으로 이용할 수 있을 것인지, 이를 테면, 어떤 문제를 향해서 또는 어떤 기회를 겨냥할 것인지 알고 있다면, 그 사람은 취업력을 전문적으로 보유한 사람일 것이다. 오늘날 대학교육을 받는 인력들은 모두가 지식근로자로서 살아갈 것이다. 지식근로자들은 지식을 중심으로 평생직업을 확보하는 능력의 취업전문가가

29) Peter F. Drucker, *Post-Capitalist Society* (Jordan Hill : Butterworth-Heinemann, 1993), p.42.

30) Peter F. Drucker and Joseph A. Maciartello, *Management*, Revised Edition (New York : Harper Collins, 2008), p.271.

31) Peter F. Drucker, *The Age of Discontinuity* (New York : Harper and Row, 1969), p.268.

32) *Ibid.*

되어야 한다. 취업전문가는 자신의 취업력을 스스로 정의해 낼 수 있고, 상황적합적으로 개발할 수도 있어야 한다.

Ⅲ. 강점의 개성화

사람은 누구나 자기방식으로 생각하고, 느끼며, 행동을 한다. 지식추구를 예를 들 때, 사람들은 흥미 혹은 관심의 차이에 따라 추구하는 지식을 달리할 것이다. 또한 잘 하는 일에 열중하게 되기도 할 것이다. 이것은 개성이 다름에 따라서도 개인의 강점이 달라질 수 있음을 시사한다. 일반적으로, 한 개인의 보유강점은 그 사람의 개성에 따라 사용의 방향(분야)과 강도(열정), 그리고 형식(스타일)을 달리하면서 일을 하게 될 것이다. 그러므로 강점은 그 강점보유자의 개성적 특징을 계속해서 고려함으로써 더 차별화될 수 있을 것이다. 이를 강점의 개성화로 표현할 수 있을 것이다.

$$\text{강점의 개성화} = \{\text{재능} \times \text{지식} \times \text{기술}\} \times \text{개성}$$

이 공식은 강점을 파악하고 이어서 개성도 파악할 것을 의미한다. 개성이란 무엇인가? 여기서 우리는 개성심리학으로부터 도움을 얻을 수 있다. 개성심리학은 사람이 어떻게 다를 것인지를 연구 주제로 삼는다. McAdams는 사람이 어떻게 다른지 알고 싶으면 다음의 질문을 하고 거기에 주목하라고 권한다. 즉 “우리가 누구를 안다고 할 때, 무엇을 안다는 말인가?”에 주목하고 이에 답을 얻으면 바로 개성을 아는 것이라는 것이다. 그는 다음과 같은 세 가지 지침을 제공한다.³³⁾

- 어떤 기질(또는 성격)의 사람인가? 이 질문은 상황(시간, 장소, 역할 등)에 관계없이 일관되게 드러내는 성격적 경향성을 알기 위함이다.
- 상황(장소적, 시간적 역할 및 과업변화, 성장단계 등)에 따라 어떻게 대처하는 경향을 지닌 사람인가? 이것은 적응특성을 파악하게 한다.
- 정체성, 삶의 목적, 사는 보람, 인생의 의미, 과거 이야기 등, 삶 전체로서 어떤 방향의, 어떤 신념으로 사는 사람인가? 이것은 삶의 정체감을 알게 한다.

33) Dan P. McAdams, *The Person : A New Introduction to Personality Psychology*. Fourth Ed. (New York : Wiley, 2005), pp.3-12.

1. 기질(성격)

기질(dispositional traits)은 습관처럼 굳어진 성격적 경향성이다. 시간업수의 강박성을 보이는 성격이 한 예가 될 것이다. 이 성격의 사람은 어떤 상황에서도 반드시 시간을 지켜야 편안하다. 그에게는 시간업수가 어렵지 않으며 일상적인 습관과 같은 것이다(시간업수 성격은 취업에서 아주 높이 평가되는 인재요건 중 하나이다). 기질이 강점의 개성화에 중요한 이유는 기질적 성격의 유형에 따라 진출해야 할 분야나 업무(일)가 달라질 수 있을 것이기 때문이다. 돌아다니기 좋아하는 사람은 앉아서 일해야 하는 직업이 맞지 않을 것이다.

2. 적응특성

적응특성 또는 대처성(adaptive characteristics)은 상황에 따라 반응하거나, 대처하는 성향이 사람마다 다를 수 있다. 즉 적응하는 특징이 패턴화 된 경향성을 말한다. 적응특성은 열망(desire), 동기(motive), 흥미(interest), 가치기준(values), 사고방식(cognitive method) 등의 차이 때문에 생긴다. 여기서 상황이란 장소(학교, 가정, 직장 등), 시간, 역할(주부, 학생, 과장 등), 과업(공부, 놀이, 운동), 성장단계(유년기, 청소년, 청년기 등) 등을 말한다.³⁴⁾ 취업상황을 예로 들 때, 가치관의 차이에 따라 진출분야, 지원조직, 지원업무 등을 달리 할 수 있다. 관심이나 흥미가 없는 부문에 지원한다면 열정의 결여로 연결되어 거절이 될 수 있다. 사람마다 동기나 관심/흥미가 다르다. 이 다르게 반응하는 특성을 찾아 능력(재능, 지식, 기술)이 어떻게 작용하는 게 최선인지를 보자는 것이다. 대체로 좋아하는 일, 흥미로워 하는 일을 하게 되면, 그렇지 않을 때보다, 더 집중하게 되고, 지속적으로 추구한다. 취업력 개발이 주목하는 바는 조직, 분야, 업무의 차이에 따라 요구되는 상황대처의 성향이 다를 것이라는 점이다. 경력과 취업분야에서 반드시 고려되는 적응특성은 흥미와 가치관이다.

3. 정체성

정체성(identity)은 특정인의 삶이 어떻게 영위되어 왔는지, 즉 어떤 방향으로 가고 있는지 등을 알게 한다. 과거에 살아온 내용을 정리하고, 현재를 살피면 장차 어디를 지향하게 되는지 깨닫게 되는 삶의 통일감(sense of unity) 또는 삶의 의미를 느끼게 될 수 있다.³⁵⁾ 이는 삶의 임무 혹은

34) Dan P. McAdams, *The Person : A New Introduction to Personality Psychology*, Fourth Ed. (New York : Wiley, 2005), p.9.

35) 정체성은 McAdams의 “integrative life narrative”를 말한다(*Ibid.*, pp.9-12. 참조). 삶의 정체성을 발견하는 “narrative” 방법에 대해서는, Ira Progoff, *At A Journal Workshop : The Basic Text and Guide for Using*

목적(life mission or purpose)으로 표현되기도 한다. 예를 들어, 선교의 사명을 인생의 목적으로 정한 사람은 부의 축적을 지향하며 살아가는 사람과 다르게 진로를 선택하게 될 것이다.

4. 품성

우리는 품성이 취업력의 수준결정과 개발에 중요하다고 본다. 품성강점(character strengths)의 연구에서 Peterson과 Seligman은 품성을 24개 항목으로 분류하고 정의하였다. 이어서 이들은 이들 품성들을 6개의 덕목군으로 묶었다(그림 1 참조).³⁶⁾ 덕목은 품성의 상위개념이다. 덕목(virtues)은 동서고금의 도덕철학자들과 종교사상가들이 존중하는 인간의 보편적인 상위의 가치들이다. 품성은 각 덕목의 하위가치이다.³⁷⁾

품성가치를 골고루 다 구비한 사람이 있을 것 같지는 않다. 사람에 따라 어떤 품성들은 강하게 나타나고 어떤 품성들은 약하게 나타날 것이 예상된다. 이때 강하게 드러나는 품성패턴을 대표강점(signature strengths)이라 하는데, 이 대표강점의 패턴은 사람마다 다르다고 한다. 대표강점에 더 맞는 일을 할 때 사람은 더 행복감을 느낄 것이고, 열정을 들여 일을 하게 될 것이다.³⁸⁾ 또한 품성강점은 개인이 처한 상황에 따라 다르게 표현될 것이다. 이를테면, 한 개인이 직장에서는 나타내는 품성강점은 가정에서 나타내는 것과 다를 수 있다. 직장에서는 자기중심적으로 행동하지만, 가정에서는 그 품성이 사라지고, 대신 사랑스런 이타적 행동을 보일 수 있기 때문이다. 이렇게 품성강점은 상황적으로 테마를 달리하는데, 이를 상황적 테마(situational themes)라 한다.³⁹⁾ 훌륭한 품성이 바탕이 되어줄 때 삶은 더욱 성공적일 가능성이 높을 것이다. 예를 들어, 구직의 상황에서, 나쁜 품성의 사람이 좋은 취업을 시도하기 어렵다. 또 지속적으로 좋은 경력을 개발해내기 어려울 것이다. 재능이 특출하고, 지식이 있으며, 능란한 기술로 무장된 사람도 품성적으로 결함이 있으면 곤란하다. 품성강점의 개념은 능력(재능, 지식, 기술 등)의 의미를 포함하지 않는다.⁴⁰⁾ 그러므로 품성은 강점을 개성화시키는 한 요인이 될 수 있다.

the Intensive Journal Process. (New York : Dialogue House Library, 1975). 참조.

36) Christopher Peterson and Martin E. P. Seligman, *Character Strengths and Virtues : A Handbook and Classification* (New York : Oxford University Press, 2004), pp.29-30.

37) *Ibid.*, p.13.

38) 권석만, *긍정심리학 : 행복의 과학적 탐구*(서울 : 학지사, 2008), p.32.

39) Christopher Peterson and Martin E. P. Seligman, *op. cit.*, 2004, p.14.

40) *Ibid.*, pp.12-15.

〈그림 1〉 품성강점의 분류⁴¹⁾

<p>1. 지혜와 지식(wisdom and knowledge): 지식을 획득하고 사용할 줄 아는 인지적 능력</p> <ul style="list-style-type: none"> • 창조성(creativity) [독창성, 참신성] • 호기심(curiosity) [관심, 참신추구성, 경험개방성] • 사고개방성(open-mindedness) [판단, 비판적 사고] • 학습열(love of learning) • 전망성(perspective) [지혜]
<p>2. 용기(courage): 내외의 난관에 봉착했을 때 목표를 달성하기 위해 의지(will)를 행사할 수 있는 정서적 능력.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 용감성(bravery) [대담성] • 지구성(persistence) [인내성, 근면성] • 성실성(integrity) [진실성, 정직성] • 활력성(vitality) [표미성, 열정, 기력, 에너지]
<p>3. 휴머니티(humanity): 사람을 돌보며 친히 사귄 수 있는 대인적 강점.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 사랑(love) • 친절성(kindness) [후덕성, 부양성, 배려성, 연민성, 대인사랑, 호감성] • 사회적 지능(social intelligence) [정서적 지능, 인성적 지능]
<p>4. 정의감(justice): 건강한 공동체의 삶에 기여하는 공민성.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 시민정신(citizenship) [사회책임감, 충성심, 팀워크] • 공평성(fairness) • 지도성(leadership)
<p>5. 절제성(temperance): 과도함을 억제할 수 있는 능력.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 관용성과 자비성(forgiveness and mercy) • 겸손(겸허/겸양) • 분별성(prudence) • 자기조절성(self-regulation) [자기억제성]
<p>6. 초월성(transcendence): 우주적 연대감이나 의미를 자아내는 능력.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 감상력(아름다움과 탁월성에 대한)(appreciation of beauty and excellence) [경외감, 경이감, 숭고성] • 사은성(gratitude) • 희망(hope) [낙관성, 미래사고성, 미래지향성] • 유모(humor) [놀이성] • 영성(spirituality) [신앙심, 믿음, 목적성]

41) Ibid., pp.29-30의 내용을 부분적으로 번역한 것임.

IV. 취업력: 그 의미와 제고 과제

21세기는 개인 스스로 자기의 경력을 책임지는 시대이다.⁴²⁾ King 등도 경력 자기경영을 주장했다.⁴³⁾ Fugate 등은 정교한 취업력이론을 개발했고,⁴⁴⁾ McArdle 등은 이 이론을 검증하였다.⁴⁵⁾

특별히 Fugate 등은 취업력을 직업상황에 대한 주도적 적응력(work-specific(pro)active adaptability)으로 정의하고, 취업력은 경력정체성(career identity), 개인적응력(personal adaptability), 사회인간적 자본(social and human capital)의 세 개 차원으로 구성되어 있다고 주장하고 있다.⁴⁶⁾ 경력정체성은 앞서 설명한 개성적 강점과 유사하며, 개인적응력은 강점의 개발, 강점의 환경적 적응력, 자능감(self-efficacy), 자기관리력 등으로 되어 있다. 그리고 사회인간적 자본은 사회적 관계, 정보네트워크의 구성과 관리, 직무요구능력 등을 말한다. 이들의 이론은 우리의 강점을 기반으로 하는 취업력과 대체로 그 궤를 같이 하는데, 그들은 취업력 적용의 과정(예: 사회적 관계, 정보네트워크 구성과 관리, 직무요구능력 분석 등)을 설명 안에 포함하고 있는데 비해, 우리의 취업력 논의는 이를 적극적으로 포함하고 있지 않다.

한 개인이 취업력을 행사하려고 직업시장에 나설 때, 이 개인은 자신의 취업력을 거래시키는 비즈니스를 하는 것으로 생각해야 한다. 자기의 개성화된 강점을 어디에서 누가 필요로 하는지 연구하고 찾아나서야 한다. 나아가 그가 왜 필요로 하는지, 즉 어떤 문제를 안고 있는지 등을 알아야 하며, 이에 대한 해결방안을 제시할 수 있어야 하는 것이다. 이 비즈니스 과정은 고용자의 눈으로 자기의 능력(개성화 강점)이 얼마나 가치가 있는지를 파악해야 함을 의미하는 것이다. 이것이 마케팅의 골자이며 취업력 행사의 가장 중요한 부분이다.

이러한 시각에서, 이 논문은 취업력(employability)을 “한 개인이 자기의 검증된 강점으로 일 기회를 찾거나 창조하여 스스로를 고용시키는 능력”으로 정의하고자 한다. 개인 각자는 자신의 특유의 취업력을 언제나 인식하고 있을 것이며, 경력상황(목표 등)에 맞게 이를 지속적으로 제고시킬 수 있어야 한다.

장기적 취업력 제고는 어떤 모양인가? 이상의 논의대로, 재능과 개성을 기반으로 한 지식 및 기술의 축적이 기본일 것인데, 재능과 개성이 비교적 안정적이라면, 지식과 기술을 제고의 전략적 수단으로 생각함이 타당할 것이다. 이 때, 어떤 지식과 기술을 추구할 것인지 그 선택이 전략적이어야

42) Peter F. Drucker, *The Essential Drucker* (New York : Harper Collins, 2001), pp.189-224.

43) K. King, “Career Self-Management : Its Nature, Causes and Consequences,” *Journal of Vocational Psychology*, Vol.65(2004), pp.112-133.

44) Mel Fugate, Angelo J. Kinicki, and Blake E. Ashforth, “Employability : A Psycho-social Construct, Its Dimensions, and Applications,” *Journal of Vocational Psychology*, Vol.65(2004), pp.14-38.

45) Sarah McArdle, Lea Waters, Jon P. Briscoe, “Employability during Unemployment : Adaptability, Career Identity and Human and Social Capital,” *Journal of Vocational Psychology*, Vol.71(2007), pp.247-264.

46) Mel Fugate, Angelo J. Kinicki, and Blake E. Ashforth, *op. cit.*, pp.14-38.

할 것이다. 추구할 지식의 선택은 개성적 요인 가운데 하나인 흥미(관심)에 따라 결정될 필요가 있다. 흥미는 학습의 엔진과 같은 역할을 한다. Campbell은 “기쁨을 따르라”(follow your bliss)고 권하고 있다.⁴⁷⁾ 특정의 지식이 지속적으로 추구되어 축적되려면 즐기는 분야의 것이면 더 좋을 것이다. 즐기지 않는 분야의 지식을 집중해서 지속적으로 추구하기가 어려울 것 같다. 기술은 전제된 지식을 바탕으로 할 때 더 유용할 것이므로,⁴⁸⁾ 추구되는 지식을 기반으로 한 응용기술을 연마해야 한다. 지식이 흥미를 따라 깊어질 수 있다고 보지만 항상 흥미로운 지식만을 추구할 수 없을 상황이 있을 것이다. 흥미롭지 않은 지식이라도 필수적이라고 판단되면 습득해야 할 것이다. 인간의 흥미는 상황적으로 일어날 수 있는 것이기도 하다. Savickas는 봉착한 문제나 어려움을 극복하려고 애쓰는 과정에서 그 문제를 중심으로 관심이 가고 흥미가 유발될 수 있다고 한다.⁴⁹⁾ 지식추구와 기술연마가 언제나 첨단적일 필요는 없다. 상존하는 지식, 경험을 통해 얻는 암묵지(暗默知)⁵⁰⁾라도 생산적으로 적용되면 된다. 21세기 지식주도의 사회에서 취업력은 이리하여, 개인의 전략적 생존자원이 되며 기초적 자본(basic capital)에 해당된다.

V. 문헌정보학과 경력개발교육의 의미

취업력을 한 개인이 자기의 검증된 강점으로 일 기회를 찾거나 창조하여 스스로를 고용시키는 능력으로 정의했다. 이 취업력은 개인에게서 강점능력의 구성요소와 개성에 관한 자료를 탐색하고, 이를 정보화, 지식화의 과정을 거침으로써 얻어진다. 그러나 취업력은 강점과 개성에 관한 정보만을 지식화 하는 것은 아니다. 취업력의 이 정의를 따를 때, 취업력은 직업시장에 효과적으로 적용시킬 수 있는 능력도 포함하고 있다. 결국 취업력의 궁극적 목적은 원하는 직업 또는 경력을 필요할 때에 얻거나 개발해낼 수 있는 데 있다. 취업력의 직업시장 적용과정은 직업기회를 취업의 기회로 연계하는 방법론적 정보를 이용할 수 있어야 하는 것이다. 사실 한 개인이 자기의 취업력을 정의하고 실현시킬 수 있으려면 상당한 정보/지식관리 전문성이 요구된다. 이에 더하여 이런 지식의 생산은 직업시장의 심화되는 여러 불확실성으로 인해서 날로 더 어려워지고 있는 실정이다. 데이터/정보가 폭발적으로 증가하면서 이에 수반되는 여러 부작용(정보의미 퇴색 등)을 생각할 때,⁵¹⁾ 문헌

47) Joseph Campbell, *Pathways to Bliss : Mythology and Personal Transformation* (Novato : Joseph Campbell Foundation, 2004), p.xxiv.

48) Peter F. Drucker, *The Age of Discontinuity* (New York : Harper and Row, 1969), p.268.

49) Mark L. Savickas, "Examining the Personal Meaning of Inventoried Interests during Career Counseling," *Journal of Career Assessment*, Vol.3, No.2(Spring 1995), pp.188-201.

50) Marcus Buckingham and Donald O. Clifton, *Now, Discover Your Strengths* (New York : Free Press, 2001), pp.41-47.

51) Jason Frand and Carol Hixon, "Personal Knowledge Management : Who, What, Why, When, Where, How?"

정보학의 정보경영과 지식경영의 전문성이 주목되는 것이다. UCLA의 Anderson 경영대학원은 MBA학생들을 대상으로 개인정보/지식경영의 원리를, 창설된 Anderson Edge 프로그램을 통해, 가르치며 실습하고 있다. 또한 개인지식경영의 원리를 전적으로 전통적 문헌정보학에서 빌려다 쓴다는 보고가 있다.⁵²⁾ Anderson Edge의 목적은 바로 이 연구의 취지와 맥을 같이 하는 것으로 보이는 바, 학생들로 하여금 각자의 성취욕망, 경력목표, 학습경험 등을 통합할 수 있게 하는 데 있다는 것이다.⁵³⁾ 또 도서관 서비스가 대학 내 다른 부문들, 이를테면, 교육학과 진로(education and careers)와 같은 조직과 조직적 합병(organizational convergence)이 이루어짐이 보고되고 있다.⁵⁴⁾ 문헌정보학 분야와 관련된 경력의 기회는 정보과학의 측면에 주목할 때, 사실상 다방면으로 깊숙이 스며들게 되어 있음이 분명하다. 이 기회의 증가는 문헌정보학의 진로개발교육이 어떻게 전개될 필요가 있는지를 암시해준다. 진로개발교육의 맥은 이제 더 이상 '사서' 양성에만 머무르는 것이 아니라 다양한 분야의 '정보서비스 전문가'로의 양성이어야 할 것이다. 전통적 사서가 필요로 하던 전문성(지식과 기술)은 정보서비스 전문가가 필요로 하는 전문성과는 매우 다를 것이다.⁵⁵⁾ 앞으로 지식사회가 더 진전되어 깊어질수록 성공적 경력개발의 전략적 수단인 취업력은 더욱더 지식/기술 의존적으로 나아갈 것이다. 어떤 지식과 기술을 배우고 익혀야 하는지는, 이 논문의 맥락을 따를 때, 학생 각자의 재능과 개성적 특징을 고려함으로써 알게 될 수 있다. 지식/기술의 학습숙련의 과정은 타당한 데이터 발굴, 정보화, 지식화 작업의 효과적 수행능력을 필수적으로 요구한다. 이에 정보/지식경영의 전문적 지원이 역시 필요해진다. 문헌정보학 전공자들만이 이러한 교육적 지원을 필요로 하는 것이 아니다. 실상 모든 전공의 학생들도 그들의 개인적 경력과제의 자기해결력을 위해 필요로 할 것이다.⁵⁶⁾

〈<http://www.anderson.ucla.edu/jason.frand/researcher/speeches/PKM.htm>〉 [cited 2009. 10. 20].

52) *Ibid.*, p.6.

53) *Ibid.*, p.4.

54) Christine M. Abbot, "Personal Career Development in Converged Services," *Librarian Career Development*, Vol.6, No.3(1998), pp.28-35.

55) *Ibid.*

56) 이와 관련하여, 제1저자는 2000년 2학기부터 지금까지 4,000명 이상의 학생을 대상으로 "경력설계와 진로개발,"이라는 이름으로 취업력을 교수해오면서, 수강생 대부분이 자료처리와 지식정보의 활용에서 어려움에 봉착함을 보았다. 사회적 환경변화라든가 비즈니스 상황변화가 자신들의 진출에 어떤 영향을 주는지 그 원천적 직업기회에 대해 학생수준에서는 엄두도 내지 못하고 있었다. 다양한 기업자료들이 도처에 상존하지만 학생 대부분은 어디에, 어떤 자료가 있으며, 그것들을 어떻게 찾아 어떻게 사용할지 모르고 있었다. 이력서, 자기소개서를 쓰는 데 있어서조차도 어떻게 무슨 정보를 담을지 모르고 있는 것이다(조선일보 기사(〈http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2009/06/14/2009061400793.html〉) 참조).

VI. 결론 및 제언

현대사회는 이전에 경험하지 못한 급속한 속도로 변화를 거듭하고 있다. 이러한 변화의 소용돌이에서 대학사회 또한 그 위상과 역할에 대해 새로운 도전을 받고 있다. 최근에는 경제적으로 어려운 상황과 맞물려 졸업생의 취업문제는 모든 대학의 공통된 주요관심사의 하나가 되고 있으며, 대졸이상 청년실업이 70만 이상으로 알려지고 있고, 이러한 상황에서 특히 교육공개법의 시행에 따라 취업률이 공개되는 등의 후속조치가 이어지면서, 대학은 더 이상 학문의 탐구와 교육에만 집중하는 상아탑으로서만 존재하기 어렵게 되었다. 이와 같은 상황은 문헌정보학과와 경우도 예외가 아닐 것이다.

이 연구에서는 이러한 상황과 관련하여, 취업력을 유용하게 새롭게 정의해냄으로써 사서의 경력 개발교육의 측면의 해결방안에 대한 아이디어를 제공하고자 시도하였다. 이 연구는 개인의 능력상 강점과 개성적 특징에 바탕을 두는 지식의 학습, 기술의 연마를 강조했다. 여기서 능력상 강점은 재능, 지식, 기술의 세 요인의 유기적 결합으로 보았고, 개성적 특성은 기질, 흥미, 가치관, 삶의 목적, 품성의 다섯 가지의 복합적 작용으로 나타난다고 생각했다. 이 논문이 특별히 강조한 부분은 취업력 생성과 인식의 과정이 바로 정보와 지식의 확보과정이라는 점이다. 이 논문은 문헌정보학의 정보수집과 정보처리, 정보서비스의 제공 측면, 그리고 정보활용능력(information literacy)에 대한 교육적 측면을 더 주목하면서 논의를 전개하였다. 왜냐하면 그렇게 인식함으로써 문헌정보학의 기여의 기회가 확장된다고 믿었기 때문이다.

문헌정보학 전공자들의 경력기회가 이전과 달라지고 있음이 분명해 보인다. 그러나 좁혀지고 위협받는 것만은 아니다. 오히려 기회가 광범위하게 확산되고 있음이 논의되고 있다. 미국의 고용전망과 기회연구는 문헌정보학 분야를 최고의 경력분야 중 하나라고 보도하고 있다. 국내에서도 공공도서관이나 대학도서관, 학교도서관, 전문 및 특수도서관 등의 전통적 도서관이라는 경력시장뿐만 아니라 IT업체나 포털 등의 정보산업 분야, 출판 등의 지식산업 분야 등으로 진출의 기회가 그 영역을 파고들어 넓히고 있다. 이러한 기회확장의 상황에서 여기서 논한 개인강점이론과 취업력 개념은 현재의 문헌정보학 분야에 여러 의미를 주고 있다.

또한 대학교육에서 취업의 중요성이 강조되고 관심이 고조되고 있는 이 때 학생들의 취업력을 제고시키는 결정적 지원체계의 하나로 대학안의 정보의 총본산인 대학도서관의 역할을 새롭게 논의할 필요가 있을 것이다.

대학의 취업력 관련 교과목의 개발과 운영에서도, 경영학 등 관련분야와 문헌정보학의 정보활용능력에 대한 노하우를 유기적으로 결합시키는 방안도 차후의 연구과제의 하나가 될 수 있을 것이다.

이와 더불어 강점이론, 강점의 개성화 등과 관련된 다양한 인과적 경로의 연구들이 필요할 것으

로 생각된다. 즉 강점의 개성화, 취업력 등에 대한 하부요인들 간의 다양한 상호작용과 효과 등에 관한 정밀한 실증적 연구모형의 개발과 분석이 기대된다.

〈참고문헌은 각주로 대신함〉

