

“영어 성적, 전부는 아니지만 성장 가능성 파악할 수 있어”



이주희 이사 | 한국안센 인사부

탄탄한 복지, 높은 연봉, 수평적인 기업문화... 외국계 기업을 수식하는 내용은 이처럼 화려하다. 이러한 까닭에 외국계 기업은 신입/경력을 막론하고 구직 시장에서 높은 인기를 자랑한다. 실제로 취업포털 잡코리아가 국내 직장인을 대상으로 <외국계 기업 이직 선호도>를 조사한 결과 응답자 66.4%가 '기회만 된다면 외국계 기업으로 이직하고 싶다'고 답했다. 하지만, 구직자들의 이러한 바람과는 달리 외국계 기업으로의 진입은 녹록지 않다. 업무와 관련한 기본 요건은 물론이고 '외국계 기업' 하면 빼놓을 수 없는 '영어'라는 관문까지 통과해야 하기 때문이다. 그렇다면 과연 영어, 어느 정도 해야 하는 걸까? '한국안센'의 동북아시아 지역 인사를 총괄하는 이주희 이사에 대해 한국안센의 채용트렌드와 외국계 기업에서 빼놓을 수 없는 이슈, '영어'에 대해 들어봤다.

‘규제’에 민감한 제약업계, 지속 가능한 성장 위해 새로운 역량 요구

신약 하나가 소비자에게 전해지기까지, 그 약은 수많은 사람의 손을 거친다. 개발, 임상, 마케팅, 영업 등 일련의 과정을 거친 뒤 비로소 상품이 되어 소비자에게 닿는 것이다. 그런데 이 모든 과정에 해당하는 공통점이 있으니 다름 아닌 ‘규제’다. 모든 기업에서는 특정 상품을 출시하고 판매하기 위해 법에서 정한 일정 기준을 충족해야 한다. 그중에서도 제약시장은 일반 소비재보다 규제가 많다. 인간의 삶과 직결되는 질병, 건강을 매개로 하는 상품이기에 때문이다. 이 때문에 ‘규제’는 제약시장의 영원한 화두다.

이주희 이사는 이러한 특성을 HR과 연결지어 설명했다. 최근 제약 시장에서는 여러 규제 속에서 지속 가능한 비즈니스를 운영하기 위해 필요한 새로운 역량을 요구하고 있다는 것이다.

“한국안센뿐만 아니라 모든 제약회사에서는 관련 규제에 대응하기 위해 많은 노력을 기울이고 있습니다. 약이 개발되고 시장에 출시되기까지 거치는 여러 과정에서 ‘어떻게 각종 규제에 부합하면서도 더욱 신속하게 환자에게 혜택을 제공할 것인가’가 관건이죠. 이를 위

한 여러 새로운 역량이 조직에 필요해졌습니다.”

또한, 이주희 이사는 “이미 제약회사의 영업은 제품을 판매하는 것이 아니라 지식을 공유하는 방식으로 변화했다”고 말한다.

“제품 자체가 아니라 제품이 가진 과학적 정보를 전달하는 것이 중요합니다. 영업 담당자는 끊임없이 공부해야 해요. 제약 관련 학문을 전공한 영업 담당자가 많은 것도 그 이유 중 하나라고 할 수 있어요”

한국안센의 합리적인 채용 제도

구직자들에게 알려진 바와 같이 면접은 한국안센의 채용 과정에서 빼놓을 수 없는 중요한 과정이다. 많은 구직자가 한국안센의 면접을 두고 ‘압박 면접’이라 부르는 것도 지원자의 역량을 최대한 정확히 파악하겠다는 한국안센의 의지만큼 까다롭게 느껴졌기 때문일 것이다.

한국안센에서는 지원자의 인성, 태도, 실무능력, 역량을 다각도로 파악하기 위해 채용 전형(공채/수시) 및

직무에 따라 일대일(一對一), 일대다(一對多), 또는 다대다(多對多) 방식으로 면접을 진행하고 면접관은 팀 매니저, 사업부서장, 인사담당자, 또는 유관 부서의 매니저나 부서장으로 구성된다.

“조직 내에서 어떤 역할을 하는 사람인가에 따라 보는 시각도 다르고 전문성, 인성 등 평가할 수 있는 영역도 다르므로 다면(多面) 면접을 진행합니다. 종종 중간자적인 입장으로 볼 수 있는 사람을 면접관으로 초빙할 때도 있어요. 면접은 ‘지원자가 면접을 위해 어떻게 훈련되었는가’가 아닌, ‘어떤 사람이고 무슨 일을 할 수 있는 사람인가’를 알기 위한 과정이기 때문에 다양한 면접관이 최대한 Proving question 위주로 질문하려고 해요. 그래서 지원자들은 까다롭게 느낄 수도 있겠죠”

한국얀센에서는 공채를 통해 영업사원을 선발하고 사내 다른 포지션에 공석이 생기면 내부 채용(Internal Opportunity)으로 직무를 전환하는 것이 일반적이다. 하지만 최근에는 여러 가지 새로운 역량이 요구되면서 과거에 비해 외부에서 인재를 데려오는 수시채용도 활발해졌다. ‘최대한 내부 직원을 개발하고 성장하도록 하는 것이 회사의 원칙이며, 필요에 따라 충족되지 않는 특정 영역은 외부에서 영입하고 있다는 것’이 한국얀센 채용에 관한 이주희 이사의 설명이다.

영어는 숨 쉬는 것과 같은 일상

성적 기준 없지만, 지원자 대부분이 성적 보유자

“특정 기준은 없어요. 그렇지만 막상 서류를 받아 보면 99%가 성적을 제출합니다. 필수는 아니지만, 전혀 안 본다고 할 수는 없죠”

이주희 이사는 ‘외국계 기업에서 영어는 기회이자 일상’이라고 말한다. 어학 기준과 내부 어학 평가 제도가 없는 이유도 여기에 있다. 특정 이슈로 삼을 필요가 없을 만큼 영어는 ‘당연하고 기본적인 역량’이라는 것이다. 그도 그럴 것이 한국얀센의 업무 중에 쓰이는 대부분의 자료는 물론이고, 회사 규정도 영어로 표시된다. 심지어 업계에서 쓰이는 용어, 의학 용어까지 더해지기 때문에 직원들은 입사 이후에도 꾸준히 공부

해야 한다.

“영어는 일종의 ‘tool’이라고 할 수 있어요. 영어를 잘 하는 것 자체가 목적이 아니라 영어 능력이 부족하면 일을 하는 데 스스로 불편함을 느낄 수 있고, 반대로 영어 실력이 뛰어나면 자신의 영역을 확장할 기회가 더 많을 수 있어요.”

“들어야 말할 수 있어”

영어 성적으로 지원자의 Foundation을 파악

‘영어를 얼마나 잘해야 하는가?’에 대한 이주희 이사의 생각은 간단하다. ‘일에 필요한 만큼’이다. 어떤 일을 하느냐에 따라 기준이 다양하기에 뚜렷한 기준을 제시하기는 어렵지만, 한 가지 분명한 사실은 원활한 의사소통을 위한 기초가 탄탄할수록 좋다는 것. 이주희 이사는 이러한 맥락에서 ‘영어 성적으로 향후 향상에 필요한 지원자의 기초가 얼마나 되는지 파악할 수 있다’고 말한다.

“TOEIC 성적이 높은 사람들이 말을 못한다고 해서 이상하게 생각하지는 않아요. TOEIC은 듣기/읽기를 평가하는 시험이니까요. 그런데 영어 말하기에 대한 그 사람의 Potential을 파악할 수는 있죠. 일단 들어야 말을 잘할 수 있으니까요. 즉, 성적이 높은 사람이 낮은 사람보다 단어도 많이 알고, 듣기도 더 잘하기 때문에 그걸 바탕으로 말하기도 더 잘할 수 있다고 생각해요”

■ 기업소개

얀센은 존슨앤드존슨의 제약부문으로 질병 없는 세상을 만들기 위해 노력하고 있습니다. 얀센의 사명은 질병 예방과 차단, 치료 및 치유를 위한 새롭고 더 나은 방법을 찾음으로써 인류의 삶을 변화시키는 것입니다. 한국얀센은 1983년 출범 이후 지난 30여 년간 ‘Innovative and responsible’을 바탕으로 신경 정신, 통증, 암, 면역, 감염 등 의학 적 치료법이 충분히 제공되지 못한 질환을 중심으로, 책임 있는 자세로 혁신적인 치료법을 제공할 수 있도록 노력해왔습니다. 한국얀센은 지난 5년간 전체 매출의 15~20%에 해당하는 금액을 연구 개발에 투자하고 있으며, 지역사회의 책임 있는 파트너로서 조현병 환우와 함께하는 정신건강캠페인 ‘피스인마인드(Peace in Mind)’와 정신장애인 가족을 위한 후원장학금 ‘폴얀센 장학금’ 등 다양한 사회공헌활동을 진행하고 있습니다. 자세한 내용은 한국얀센 홈페이지 (www.janssen.com/korea)에서 확인할 수 있습니다.