**인공지능특강**

**4차산업혁명 인공지능 빅데이터**

**(세계 최고의 인재를 키우는 기업 경영 & 관리 시스템)**

**1631036009 홍석철**

이 책은 인공지능과 빅데이터가 인사와 기업경영에 어떠한 영향을 주고 어떻게 이를 효율적으로 이용해야 하는가에 대해서 얘기하고있다. 인공지능·빅데이터시대에 따른 채용 시험과 평가방법의 변화를 소개한다. 시대의 변화에 잘 적응해 나가고있는 미국의 시스템사례를 소개하고 그에 반해 단기적·표면적인 성과주의적 결과에 집착해 뒤처지는 일본기업의 시스템에 문제를 제기한다.

과거와는 달리 최근의 기업의 크기는 비대해지고 대기업이외에 작은 규모의 기업이라 하더라도 글로벌화 되어 여러 곳에 사업장을 두고있는 경우가 많다. 예를 들어 과거와 같이 ‘인사부’와 같은 하나의 작은 부서가 분석하여 처리하기에는 너무도 방대한 양의 데이터가 유입이 되고있다는 얘기이다. 성과주의, 파벌주의와 암묵지로 운용되는 정치적 인사 관리 또한 문제이다. 이러한 문제점들은 인공지능과 빅데이터를 도입하여 해결할 수 있다. 현재는 방대한 인사정보를 처리하기 위해 팀이나 개개인의 단순한 성과와 평판을 위주로 평가하여 인재가 관리되지만 인공지능과 빅데이터를 이용하면 좀 더 다양하고 방대한 지표를 정밀한 방법으로 측정할 수 있게 된다. 일례로 때에 따라서 실제로는 역량 있는 인재가 성과를 내지 못하는 경우가 존재하는데 이런 경우 기존의 평가 방법으로는 성과 위주로 평가되다 보니 인재를 놓칠 위험이 생기고 장기적으로는 기업에 손실로 다가온다. 하지만 빅데이터 기술을 이용하는 경우에 기질, 가치관 등의 역량 이외의 여러 지표들도 포함하여 평가가 가능해지기 때문에 기업에 좀 더 적합한 인재를 보유할 수 있게 된다.

이러한 혁신을 위해서는 풍토의 변화가 필요하다. 현재 기업은 이른바 ‘안심조직’ 시스템을 유지해왔다. 기업이 일방적으로 제공하는 종신고용, 연공서열과 대졸자 일괄 채용 등의 시스템이다. 그러나 이러한 시스템은 혁신보다는 시스템내에서의 안정을 추구할 것은 불보듯 뻔하다. 이제는 ‘신뢰조직’을 만들어나갈 필요성이 있다. 개인과 조직이 대등한 관계로 서로에게 기여를 하여, 할 일, 하고 싶은 일, 할 수 있는 일을 최대한 달성하도록 노력하는 엄격하고도 따뜻한 조직일 때 혁신의 발판이 마련된다고 한다.

인공지능·빅데이터의 도입에 대해 부정적인 시선 또한 등장하고 있다. 필자는 인간이 배제된 시스템에 의한 통제, 선발에 대한 부정적 시각에 대해 인공지능과 빅데이터는 판단의 근거를 제시 할 뿐 판단은 결국 인간의 몫이라고 단순하게 이야기한다. 하지만 이러한 답변은 너무도 부정적 시선에 대한 의미를 축소한 것이 아닌가 생각된다. 물론 이 책이 기업의 인재 경영에 초점을 맞추어 간단히 소개하였다고 생각되지만, 최근 우리나라에서 이 인공지능 문제에 대해 관심이 많은 만큼 이 것에 대해서 좀 더 이야기 해보고자 한다.

인공지능의 도입으로 인한 산업구조의 변화도 존재하지만 가장 큰 문제는 ‘일자리의 감소’라고들 이야기한다. 사람들은 그래도 일자리는 있어야 한다며 일자리 창출을 부르짖는데, 이것은 4차산업혁명의 발생 계기와는 완전히 역행하는 이야기라고 본다. 애초에 인공지능의 발전은 2차산업혁명과 마찬가지로 노동력의 필요성을 줄여 생산성의 증대와 비용의 감소에 그 목적이 있다. 과거 러다이트 운동이 일어난 배경에는 정부의 중재의 부재가 원인이었으나 현재에는 자본주의 시장에서 정부의 역할이 커졌다. 일자리의 창출이나 종신 고용의 보장보다는 4차산업혁명의 의의에 부합하도록 노동시간의 감소와 인공지능의 도입에 의해 창출된 잉여자금을 복지예산이나 기본소득으로 활용하여 국민의 생활은 안정시키고 기업에서는 생활에서의 안정을 바탕으로 적합한 인재가 적재적소에 배치되고 잠재력을 발휘할 수 있도록 ‘신뢰조직’을 운영하는 등의 방법을 제시할 수가 있다. 또한, 일자리는 줄어들었지만 인공지능의 도입에 의해 새롭게 창출될 일자리에 대해, 필자가 소개했듯이 인공지능이 대체하게 될 과거의 지식과 제도에서 벗어나 인공지능이 할 수 없는 영역; 철학을 가지고 전략을 수립할 수 있는 인재를 육성하고 채용하는 방법을 도입하는 것이 미래의 방향일 것이다. 그러기 위해서는 현재의 암기위주의 테스트 방법 보다 논리 위주의 사고력을 평가하도록 하여야 할 것이다.