

백댄서가 주인공 되는 시대... 쏘대들이여, 바뀐 세상을 보라

Science in Biz

‘스우파’ ‘오징어게임’ 성공
기존엔 상상 못했던 변화

민간로켓 개발 시대 연 머스크
‘제일 원리에 입각한 사고’로
반대만 일삼는 쏘대들 물리쳐

우리 사회는 어딜 가나 ‘쏘대’가 넘쳐난다. 나도 쏘대다. 정치의 계절이 되니 세상에 온갖 정치 훈수꾼도 넘쳐난다. 주로 대선후보들에게 훈수하는 것이다. 이럴 때 이 훈수꾼들이 쏘대인지 아닌지를 구별해야 한다. 그러나 나이만 들었다고 다 쏘대는 아니다. 젊은 쏘대도 있다.

쏘대 구별법이 있다. 일단 쏘대는 비유를 잘 쓴다. 예를 들면 이런 것이다. 아프리카 속담에 다음과 같은 것이 있다고 한다. “나이가 들면 의자에 앉아서도 멀리 볼 수 있는데 어린 사람들은 나무에 올라가도 보지 못한다.” 다시 말하면 “나이가 들면 사물을 분간할 수 있는 지혜가 생기는데 젊은 사람들은 그럴 수가 없다”는 것이다. 한마디로 “지혜는 나이 든 사람에게만 있고 젊은 사람은 무식하다”는 것이다. 제일 원리에 입각한 사고(First Principles Thinking)라는 것이 있다. 이 사고방식은 어떤 상황을 더 이상 분해할 수 없는 기본 사항까지 분해해 거기에서부터 추론을 시작한다는 것이다. 이 사고방법에 의거해 반박해보면 이렇다. ‘나이 든 사람은 경험이 많은데 경험은 시간이 지날수록



‘스트릿 우먼 파이터’의 리정, 가비, 효진초이, 안소, 리헤이, 모니카, 허니제이, 아이키(왼쪽부터).

[사진 제공=엠넷]

많아진다’는 것이 기본 논리다. 여기에 서 시간과 경험은 비례한다는 것이다. 어떤 쏘대는 10년 동안 정치꾼들만 만나서 술이나 먹고 다니며 “정치가 이 모양이라 나라가 이 꼴이다”며 비분강개만 했다. 그런데 어떤 젊은 사람은 3년 동안 5개의 미지의 나라를 여행했고 4차 산업혁명, 인공지능에 관한 강의를 온라인 강의로 들었으며 새로운 창업을 해봤다면 누구의 경험이 바뀐 세상에서 필요한 지혜 축적에 더 도움이 될 것인가는 자명하다. 내 말은 나이가 들었다고 다 쏘대가 아니고 젊었다고 쏘대라고 하는 것은 아니란 것이다. 스타트업에 젊은 쏘대가 넘쳐난다는 얘기가 무성하다. 우선 쏘대가 안 되려면 세상이 변한 것을 알아야 한다.

지금 쏘대 감별법 중 하나는 ‘스우파(스트릿 우먼 파이터)가 뭘지 아세요?’라는 질문이다. 스우파는 서태지 등장 이후 최고의 문화 현상이다. 우리가 열광하는 스우파 춤꾼들의 학벌에 우리는 전혀 관심이 없다. 연예인을 언급할 때 무슨 외국 유명 음대에서 어쩌고저쩌고하는 것은 더 이상 통하지 않는다. 스우파 댄스에서 제일 육박은 사람이 어설픈 저지(judge)들인데 왜 그랬나. 세상이 바뀐 것이다. 명성은 자자하나 춤이 출연자들보다는 한 수 아래인 저지들이 평가하는 것과 시청자들이 평가하는 것은 달랐다. 요새는 시청자들이 진짜 전문가다. 이젠 ‘성덕(성공한 덕후)’의 경지인 시청자들이 준비하다. 바야흐로 집단

지성의 시대인 것이다. 시장의 권력이 제작자에서 시청자에게로 넘어왔다. 온라인, 스트리밍에서 ‘좋아요’가 모든 것을 이야기한다. 그리고 이게 왜 엠넷에서 땀인가. ‘오징어 게임’이 넷플릭스에서 뜬 것도 마찬가지다. 황동혁 감독이 언론 인터뷰에서 밝혔듯이 오징어 게임은 오직 넷플릭스에서만 할 수 있는 작품이었다. 10년 동안이나 다들 안 된다고 했는데 넷플릭스가 된다는 것을 보여줬다는 것 아닌가. 세상이 바뀐 것이다. 글로벌 시장에서의 경쟁력을 곧바로 평가받을 수 있는, 모든 것이 연결된 소비자가 권력을 가진 플랫폼이 지배하는 세상이 왔다. 아마 구독권 방송에서 스우파를 하고 PD가 안을 올렸다 해도 거기 나이

지긋하신 예능 국장님이 “야! 백댄서가 어떻게 주연이 되냐”라고 하면서 심중 팔구 잘랐을 것이다. 그러면서 우리가 직접 보는 연예인들이 또 나오는 예능을 하자고 했을 것이다. 지금 정치 훈수꾼들은 세상이 바뀌었다는 것을 알아야 한다. 그리고 바뀐 세상에서 가장 중요한 요소(제일 원리·가장 기본이 되는 원리들)는 무엇이고 이것을 대선후보가 구현할 수 있는 능력이 있는지 이런 것을 분별하는 식견이 있어야 한다. 세상이 변한 것, 스우파 댄서들을 보면 안다. 그들이 무대 뒷배경에서 얼마나 절치부심하면서 실력을 키워왔을 것인지, 외국 춤 트렌드를 누구보다 먼저 받아들여려고 영어나 또 얼마나 공부했는지, 팀으로 춤을 추다

보니 구성원들의 동의를 얻어내기 위해 말을 조리 있게 하려고 얼마나 같은 말을 되뇌었는지, 팀원들과 협업을 어떻게 이끌어 냈는지, 이런 세상이 변해 이들이 ‘백’ 자를 떼고 무대 전면에서 등장하고 온갖 유명 연예인들이 이들 춤을 따라 하고 있다. 스개파(스트릿 개구먼 파이터)가 나온 걸 보면 이 판을 찢어먹은 것이다.

일론 머스크는 항상 제일 원리 사고로부터 사업을 시작한다고 한다. 예를 들면 이런 것이다. 로켓을 만드는 것이 너무 비싸 절대 민간 우주여행은 수지 타산이 맞을 수 없다면 온갖 비유를 들며 반대하면, 즉 스페이스 셔틀이 폭발하고, 우주로켓 개발 역사가 어땠고, 미국 항공우주국(NASA)의 1년 예산이 얼마고 등을 들면서 말이다. 머스크는 한마디로 “한 번 쏘켓을 재사용하면 값이 싸진다”고 이야기하면서 스페이스X를 통해서 로켓을 쏠 수 있는 기업으로 만든다는 것이다.

우선 쏘대가 의심되면 ‘스우파를 아세요?’ ‘헤이 마마 아세요?’ ‘히제와 노제는 어떻게 같고 또 다른가요?’ 등을 물어볼 일이다.

쏘대가 되기 싫으시면 우선 직접 넷플릭스에서 오징어 게임을 정주행해보시고, 헤이 마마에 맞춰서 몸을 흔들어 보시라. 우리는 지금 으스스하면 우선 직접 넷플릭스에서 절치부심하고 있는 또 다른 백댄서들에게 ‘백’ 자를 뺄 수 있게 만들어 줄 지도자를 애당초 찾고 있다.



김창경 한양대 과학기술정책학과 교수

채용에 AI 기술 사용할 때 기업·구직자 평등해야

최근 몇 년 동안 채용 과정에서 인공지능(AI)이 사용됐다. 지원자들에게 면접 질문에 대한 답변을 영상으로 보내라는 요청을 하는 기업들이 늘었다. 영상은 컴퓨터 프로그램(AI)으로 평가된다. 지원자들의 표정, 목소리, 사용한 단어 등을 AI가 분석하고 점수를 매기는 것이다. 기업들은 해당 기술을 주로 1차 면접 때 사용한다. 수만 명의 지원자 중 자사와 어울리는 이들을 찾기 위해 사용되는 것이다.

채용에 AI를 사용하는 것에 대한 비

난도 많다. 지원자들은 면접관들과 대면 인터뷰할 때처럼 AI 인터뷰가 구직자에 대한 인식을 바꿀 수 없다는 점을 우려한다. 대학 취업 지원 담당자들은 지원자의 가치·동기 부여 등을 AI가 이해하지 못한다는 사실을 걱정한다. 나아가 (AI 관련) 연구원들은 AI에 기반한 결정은 인종 또는 성별 차별적 경향이 있다는 점을 발견하며 이에 대한 규정이 필요하다고 주장한다. AI가 유머를 인식할 수 없다는 점도 문제다. 유머는 창의적이고 기업가정신이 있는 조직

에 필수다. AI 기술의 부작용 때문에 채용 면접 시 AI 사용을 중단한 기업들이 있다. 한 국공항공사가 대표적으로, 관계자들에게 따르면 AI가 지원자들을 어떻게 평가하는지 불명확하기 때문에 AI를 사용하는 것을 그만둔 것으로 알려졌다. 면접에 AI 기술을 사용하는 것에는 트레이드오프가 있다. 표면적으로 AI는 면접에 드는 비용을 줄인다. 기술이 개선되고 원격 대화가 가능해지면서 인사 담당자들은 지역 고용에 머무르지

않고 해외 고용도 수월해졌다. AI를 사용하는 또 다른 장점은 인간이 갖고 있는 편견에서 벗어날 수 있다는 점이다. 채용 과정에 AI 기술을 도입하는 궁극적 목표는 지원자에게 맞는 일자리를 매칭하는 데 있다. 이는 두 가지 전략으로 달성할 수 있다. 첫째는 지원자가 일 자리에 맞는 사람인지 평가하는 것이다. 이는 현재 채용 면접에서도 사용되고 있다. 두 번째 전략은 구직자들에게 구인을 하는 모든 기업에 대해 알리는 것이다. 즉, 기업이 지원자를 꼼꼼하게

검토하듯 구직자 역시 기업을 세밀하게 살피게 하는 것이다. AI로 이를 달성할 수 있는 방법 중 하나는 구인을 하는 기업들의 기존 직원들의 행동과 관리·소통법에 대한 실시간 데이터를 구축해 각 기업을 평가하는 시스템을 만드는 것이다. 그러면 구직자들은 기업의 ‘실제 모습’을 알 수 있다. 두 개 전략의 핵심은 지원자에게 약간의 ‘파워’를 부여한다는 점이다. 구직자 자신에게 가장 잘 맞는 기업이 어디인지 알게 하는 고용 규정이 있어야 한

다. 또한 언젠가는 지원자들이 AI를 사용해 전 세계적으로 구인을 하는 기업들이 무엇인지 알고, 해당 기업이 확률적으로 얼마나 자신에게 맞지 않는 기업인지 파악할 수 있는 날이 올 것으로 예상된다. 이러한 문제들은 과거 (기술) 혁신 전략의 고려 사항들이 아니었다. 하지만 시대가 바뀌었다. 지원자들과 기업이 평등한 상태가 돼야 한다. 기업만 AI 기술을 채용에 사용하지 않고, 지원자 역시 특정한 기업이 자신에게 맞는 곳인지 AI 기술을 통해 알아볼 수 있어야 한다. 시에 초마우 한국 뉴욕주립대 스토니브룩 교수



K-BATTERY SHOW

이차전지 소재 · 부품 및 장비전
Secondary Battery Materials, Parts & Equipment Show

전시품목

- 양극소재, 음극소재, 분리막, 전해질 등 이차전지 대표 소재
- 소형 이차전지, ESS전지, 모빌리티 전지 등 중대형 이차전지
- 측정 및 검사장비, 제조장비
- 차세대 ‘꿈의 배터리’로 불리는 전고체 배터리 기술 등 전시 및 소개

참가문의
K-Batteryshow 사무국
Tel. 02-551-0102
E-mail. battery@kbatteryshow.com

2022. 6. 8(수)~10(금)

KINTEX 전시장, 고양
(개장시간 10:00 ~ 17:00)

동시개최

참가업체 모집중
부스당 최대 **50만원** 할인
(1월 31일까지 조기납입시)

www.kmtechshow.com
주최 (주)한국이앤엑스

2022 K-Mtech

한국 소재·복합재료 및 장비전
Korea Materials, Composites & Equipment Show

전시품목

- 부품 및 계기
- 시험 및 측정기기
- 기타 관련 품목
- 화학소재
- 금속소재
- 세라믹소재
- 융복합재료
- 바이오소재
- 제조장비

참가문의
K-Mtech 사무국
Tel. 02-551-0102
E-mail. kmtech@kmtechshow.com

AI and job interviews: Leveling the playing field

(Written by Chihmao HSIEH, SUNY Korea)

In the recent last few years, artificial intelligence has been implemented to handle some of the filtering processes involved in assessing job interviews. A growing number of companies is requiring job applicants to answer questions online via video camera, whereby computer programs then process the video clips and audio transcripts. Assessments of facial expressions, eye movements, voice intonation, and word choice are combined to come up with sets of scores for each applicant. For now, it appears that most of the companies using this technology are using it only for the initial cut, thus capable of filtering applications easily from tens of thousands to mere dozens. Some AI interview software works by having current employees answer the questions on video, and then evaluating the candidates on how well they match those employees.

The criticism has been swift and wide-ranging. Besides the obvious criticisms related to tying voice intonation and facial expressions to personality or expected job performance, applicants also express unfairness about the unilateral nature of AI interviews, where applicants are unable to correct an AI's perception in the same way that they can correct a human interviewer while face-to-face. Career development staff at universities lament that AI doesn't know how to comprehend applicants' value systems, or appreciate the work motivations stemming from their aspirations or passion. Researchers have found that AI systems are prone to making decisions that reflect racism or sexism, and have called to regulate AI to ensure transparency and accountability. AI also has severely limited ability to recognize humor, which is valuable within creative, entrepreneurial organizations. As a result, some companies such as Korea Airports Corp. have gotten rid of AI interviews because managers were unsure exactly how and what the AI were evaluating. Overall, policymakers have asked whether the cost savings offered by this technology are worth discounting this much of human value and dignity.

As with many technological advances, there are tradeoffs in using AI to assess job interviews. At the surface, the cost savings are obvious and significant. As communication technology improves and more work goes remote, the physical boundaries of the workplace will open up. HR managers become less confined in recruiting from a local labor market, and companies can benefit from more candidates for each of their open positions. In processing all these extra applications, AI doesn't suffer from fatigue or the broadest set of human biases. As many AI software chiefs have commented, AI's purpose here is to complement human-led decisions, without substituting for them completely. Maybe we trust AI's job placement ability in the future just as much as we trust Google's search capability today.

But let's take a step back: the ultimate goal here is to accurately match job seeker to open position. We can design the system with two strategies. In a first scenario, we facilitate the assessment of job applications. That's what AI technology currently offers to us. In a second scenario, we help job seekers to foster taste in all the large and small companies hiring around the world. But how? I suggest that technology should scrutinize companies, as much as companies want to scrutinize job applicants. For example, a system could collect 24-hour real-time electronic data of employee behaviors at companies, and offer scores of each company's ability to manage and support communication and collaboration. It might track the daily actual communication between employees, use that data to score the quality and challenge of all workgroups' actual goals and projects, and offer weekly scores regarding the company's level of creativity and bureaucracy. In this way, the burden then falls on companies to be more

transparent about the quality of their daily internal work environment and the worklife of employees, besides simply relying on technology that robotically sifts through hundreds of thousands of resumes and video interviews.

These two strategies are not mutually exclusive. But the point is that we give some power back to job applicants and level the playing field. Although companies today have more applicants to choose from, applicants today also potentially have more companies to choose from. If a medium-sized company in the USA has opened up their boundaries to the world, then the world should also be able to identify and assess it. We need more employment policies and entrepreneurship acknowledging that job seekers deserve to identify the best companies that are fit for them, not just the other way around. Perhaps one day, job applicants can use AI to help them identify the thousands of companies around the world that are currently hiring, and then see a score that estimates the probability that they won't like or are too talented for any given company.

Companies could simultaneously get the chance to send a strong signal regarding the quality of their philosophy towards humanity. Perhaps some companies would be willing to pay for the rights to be certified in this kind of applicant-friendly system. They could be proud that they not only welcome shortlisted finalists to interview face-to-face at their offices, but that they are also confident and humble enough to respect job applicants in helping them decide whether their company is good enough for them in the first place. On the other hand, if job applicants paid a nominal subscription fee to use such AI, it would have the added benefit of helping companies to identify those job seekers that signal seriousness about their job hunt (as we might observe with LinkedIn's subscription service today). These kinds of business models bring some balance back to the equation. If companies use AI job interview software to assess candidates but aren't willing to share daily or weekly AI data regarding their own internal environment or their own company culture, then they are largely hypocritical.

These kinds of issues regarding the direction of innovation weren't matters of concern in the past. However, times are changing. As AI advances further and further, part of the system should still ensure that job candidates are valued with some basic standard of dignity, from a human perspective. But at the very least, candidates deserve to be on a similar playing field as companies. If that requires giving job applicants the power to leverage their own AI in assessing the desirability or fit of companies to work for, so be it.