



※ 본 기사는 CMP MEDIA LLC와의 라이선스 계약에 의해 국문으로 제공됩니다

오디오 감독이 되기 위해 갖춰야 할 3가지

(The Three Rs of Audio Leadership)

제시 하린(Jesse Harlin)
가마수트라 등록일(2009.04.24)

http://www.gamasutra.com/view/feature/3996/the_three_rs_of_audio_leadership.php

[비디오 게임의 오디오 감독이 되려면 무엇이 중요한가? 루카스아츠의 제시 하린은 게임 오디오 감독들이 갖춰야 할 3가지 요소를 제시한다. 본 기사는 원래 게임 디벨로퍼 매거진에 게재되었던 것이다.]

프리랜서에서 정규직 사운드 디자이너로 성장하는 방법에 대해서는 예전에 이야기한 바 있다. 정규직이 되면 조직 사회의 규칙에 적응해야 한다. 충분한 시간이 지나고 많은 완성 타이틀을 통해 이름이 알려지게 되면 프로젝트를 이끌어나갈 기회는 꼭 오게 마련이다.

높은 보수와 인상적인 이력을 얻고 싶은 유혹은 매우 강렬하지만 모든 오디오 감독들은 오디오 디자인의 절차와 문제점에 대해 철저히 알고 있어야 한다. 따라서 오디오 감독의 역할은 오디오 디자이너와는 완전히 다르다.

가장 중요한 것으로 오디오 감독의 일은 관리적이며, 따라서 오디오 디자인 실무자들과는 완전히 다른 시각을 가져야 한다는 것이다.

모든 오디오 감독의 타이틀, 회사, 개성은 제 각각 다르지만 그 공통분모는 다음 3가지, 즉 자원, 표현력, 책임감이다.

자원

오디오 감독인 필자의 친구는, 스피커에서 나오는 모든 것에 책임을 지는 것이 오디오 감독의 일이라고 말한 적이 있다. 즉 음악, 음성, 오디오 효과 등을 하드 드라이브에 몰아넣고 점검만 하는 것으로는 불충분하다.

회사는 시간, 예산, 콘솔 준수 사양이라는 한계 내에서 최상의 오디오를 얻기 위해 오디오 감독을 고용한 것이다.

이 모든 목표를 이루려면 자원을 능숙하게 다루어야 한다.

소형 게임이 아니라면 오디오 감독을 지원할 직원으로 최소 오디오 디자이너 1명이 배정될 것이다. 방대한 게임에서는 정규직 오디오 디자이너는 물론 외주요원 팀을 총 망라하는 복잡한 오디오 팀이 구성될 것이다.

오디오 감독은 팀의 규모와는 상관없이 인사에 대한 책임을 진다. 즉 디자이너의 수를 결정하고 이들이 프로젝트의 어느 부분에서 참가했다가 어디서 빠질지를 정하고, 개발 기간 동안 프로젝트에서 원하는 부분이나 프로젝트의 범위가 달라질 경우 팀을 상황에 맞게 변화시키는 임무 등이다.



이를 위해서는 회사의 인사부 및 최고경영진과 협력해 새로운 직원들을 면접하고 시험해봐야 한다.

오디오 감독이 신경 써야 할 자원은 인력뿐이 아니다. 어떤 오디오 엔진을 사용할지도 정해야 한다. 이 결정은 회사에서 수 년 동안 사용해 온 기존 기술에 맞게 정해져야 한다.

그렇더라도 변화가 필요한 때도 있다. 그렇다면 오디오 감독은 이러한 변화를 엔지니어링 직원들에게 명확히 알려줄 필요가 있다. 기술이 없다면 기존 상용 미들웨어를 평가하거나 새로운 내부 기술 개발을 지시해야 한다.

마지막으로 오디오 감독은 연일 계속되는 행정 업무에도 책임을 진다. 개발일정 로드맵이나 오디오 오류를 수정하는 디자이너 배속에 관련된 마이크로소프트 프로젝트 파일 같은 초기 생산 전 문서 작성에서부터 근무시간 기록표에 사인을 하고 산더미 같은 이메일에 답장을 해 주는 등의 업무가 모두 여기에 포함된다.

표현력

자원은 가장 확실한 요소이다. 또 다른 요소는 그보다는 불명료하지만, 그 중요성은 뒤지지 않는다. 오디오 감독은 오디오 팀을 대표하는 사람이며 테스터에서부터 경영진에 이르기까지 가장 눈에 띄는 오디오 팀의 멤버이다.

즉 다양한 회의에서 오디오 팀을 대표해 원가를 표현해야 한다. 제작자들과의 주간 회의에서부터 업무를 배분하고 필요를 충족시키며 역할을 정하는 오디오 팀 회의까지 회의를 해야 하는 자리는 많다.

따라서 오디오 감독은 모든 오디오 관련 업무를 프로답게 해낼 능력과 자신감을 사람들에게 보여주어야 한다.

때문에 오디오 감독은 압축률과 메모리 풋프린트 이외에도 사내정치, 분쟁해결, 외교수완 등을 신경 써야 한다.

오디오 감독은 오디오 팀과 다른 개발팀 간의 대화에 있어 창구 역할을 해 주어야 하며 오디오 디자이너들의 도구, 기술, 휴가 요청을 받아들여 관리자에게 전달하고, 관리자가 지시하는 중간관리일, 시범요청, 추가근무 요청 등을 오디오 디자이너들에게 전달해야 한다.

오디오 감독은 다른 팀원들과 매일같이 활발하게 대화해야 하므로, 항상 오디오 디자이너들에게 칭찬과 기타 피드백을 주어야 한다.

책임감

오디오 감독은 오디오와는 상관없는 관리자로서의 팀과 회사에 대한 책임감을 가진다. 관리자들은 회사의 대리인이며 기준을 향상시킬 것을 요청 받는다.

그러므로 오디오 감독은 인사부에서 지시하는 인사 관련 교육에 참가하는 것은 물론 직원 업무성과 평가 및 보너스, 휴가 승인, 진급 등의 결정도 해야 한다.

관리자들은 부하직원들의 역할 모델이며 관리자의 태도는 팀의 사기와 업무성과에 영향을 미친다. 힘든 업무나 경영진에 대해 생각 없이 불평을 하게 되면 아무리 좋은 격려의 말이나 긍정적인 업무태도도 소용없게 된다.

스피커에서 나오는 모든 것에 책임을 진다면 오디오 감독 개인의 명성이 유지될 뿐만 아니라 부하직원들, 개발팀, 게임 타이틀, 더 나아가서 회사 자체도 명성과 신뢰를 얻게 될 것이다.