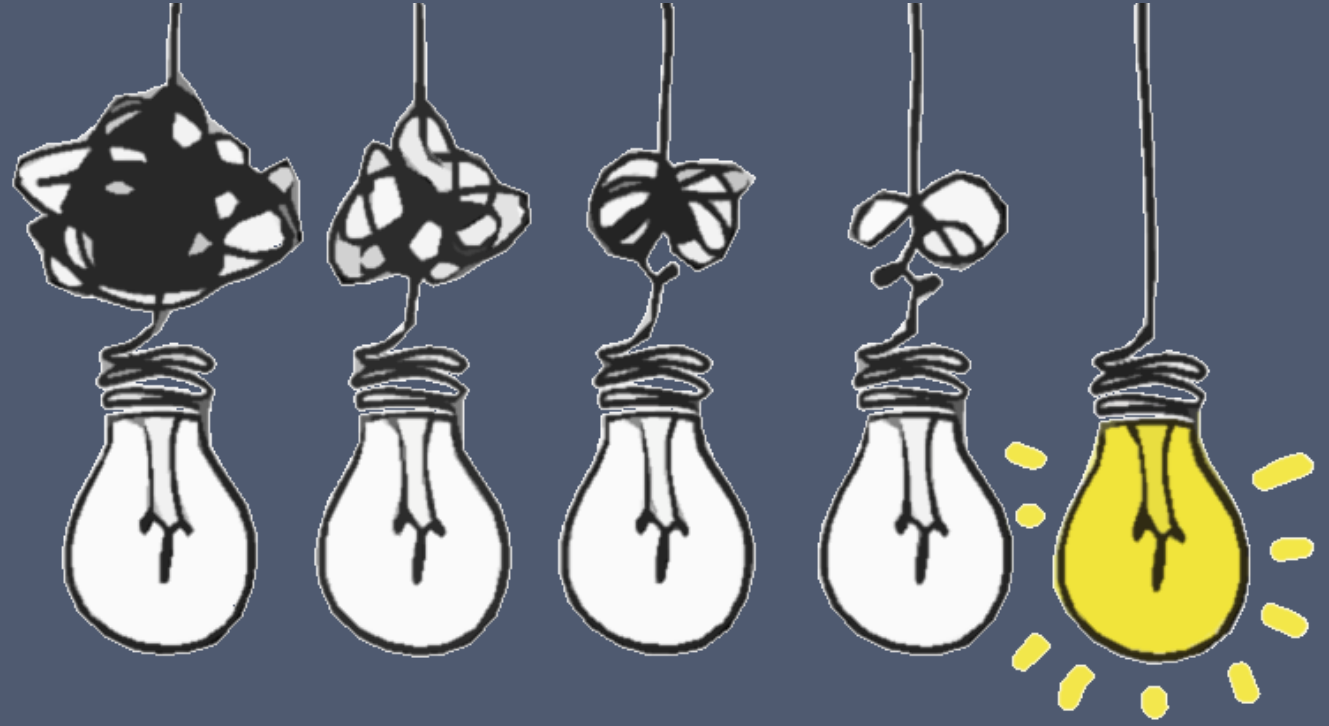


최적의 사람을 찾아
빠르게 성공시키는 문화 만들기

Global HR Forum 2024, 이머징리더십인터벤션즈 장은지 대표

장은지 대표

장은지 (Eunji Chang)

약력

- 現 이머징리더십인터벤션즈 대표
- 前 맥킨지 서울사무소
  맥킨지리더십센터장, 디렉터

학력

- 美 University of Chicago MBA,
  서울대학교 졸업

주요 활동 및 강의, 프로젝트

- 저서 [리더를 위한 멘탈 수업] 공저, 인플루엔셜/2021. 10
- 저서 [리셋하고 리드하라], 위즈덤하우스/2021.5
- 前 대통령 직속 4차산업혁명위원회 2기 사회제도혁신위 혁신위원
- 現 매경이코노미 [리더를 위한 멘탈수업] 칼럼,
  동아비지니스리뷰(DBR), 하버드비지니스리뷰(HBR) 인사/조직문화 필진
  : 4차 산업혁명 애자일(Agile) 조직, 홀라크라시(Holacracy) 및 수평적 조직문화, 리더십, 고령화시대의 조직운영, 일하는 방식/ 워크스마트 관련 Special Report 및 칼럼
- 2016년 대한상공회의소&맥킨지 한국 100개 기업 조직건강도와 기업문화 진단보고서 프로젝트 총괄
- 삼성전자 수평적 조직문화 주제 사내방송(SBN) 기획 및 패널 출연, 진행, 자문 (2017-2021)
- 前 대한상의 주관 기업문화 혁신 전문가 (30개 주요 기업 HR/기업문화 담당자) 포럼 자문
- 국내 주요 그룹사 및 4대 금융사, 공기업 및 핵심부처, 다국적 회사, 유니콘 스타트업 대상
  전략, 거버넌스, 조직 개발, 조직 관리, 리더십 진단 및 육성 , 일하는 방식/워크스마트, 애자일 조직구축 관련 컨설팅/자문 프로젝트 수행
- 주요 고객사: 삼성전자, 현대자동차그룹, SK그룹, LG그룹, 롯데그룹, 대림그룹, 하나금융지주, 아모레퍼시픽, 넷플릭스 코리아, 토스, 마켓컬리, 오늘의 집, 쏘카, 뱅크샐러드, 무신사, 카카오뱅크, 네이버, 네이버파이낸셜, ASML, 메르세데스 벤츠, YG엔터테인먼트, 퍼시스, 대우조선해양, 웅진, 한수원, SH공사, 기획재정부 등

리셋
하고
리드
하라
관리와 통제를 뛰어넘어
내 안의 잠재력을 끌어올리는
뉴노멀 시대
커리어 생존 전략
"평생직장의 붕괴, 언택트 시대와 MZ세대의 도래…
더 이상 기성세대의 성공법은 통하지 않는다"
장은지 지음
★ 대한민국 대표 오피니언 리더들이 추천하는 책! ★
위즈덤하우스

리더를 위한
멘탈 수업
압도적 성과를 올리는 사람들의 7단계 성장 전략
self-awareness
self-acceptance
reframing
game change
resilience
윤대현·장은지 지음
20여 년간 실전 컨설팅으로 밝혀낸 상위 1% 리더들의 마음관리법
"회사 생활의 99%는 멘탈 싸움이다!"
대한민국 CEO들이 가장 많이 찾는 두 심리 멘토
정신과 전문의 윤대현 교수와 리더십 전문가 장은지 대표가
리더십 코칭에 정신의학을 접목한 최고의 솔루션을 전한다
★★★★★
KAIST 이광형 총장
강력 추천
"리더들의 멘토가
되어줄 책"
★★★★★
포스코, 현대차,
카카오… 임원들이
먼저 탐독한
화제의 책!
INFLUENTIAL
인 플 루 엔 셜

평생 직장은 사라지고, 이직 사다리 활성화. 글로벌 기업들은 연수원 매각.

‘공채의 종말’… 삼성만 남았다 [심층기획-공채의 종말]

주요 대기업 상시채용 64% 넘어
연공제 약화 임금·노사구조 급변

대기업 공채 비율 2023년 35.8%로 줄고
수시 채용 48.3%, 상시 15.9%로 늘어
경영 불확실성·높은 고용 경직성 원인
기업들 교육비용 등 절감·전문성 강화

연공서열·평생 직장 개념은 약해지고
더 좋은 조건 찾는 ‘이직 사다리’ 활성화
청년들 직군별 맞춤형 구직활동에 초점
노사관계도 산업·직군별로 확대 전망

“정부, 청년 구직 지원·진로 지도 필요
공공·민간 임금 공시제 시행 검토해야”

입력 2024-04-21 05:30:27, 수정 2024-04-21 21:32:58

현대차·LG 이어 SK도 공채 폐지… 신입사원 100% 수시채용

10대 그룹 절반이 정기공채 폐지

이성훈 기자　김강한 기자

업데이트 2021.01.27. 01:06

재계 3위인 SK그룹이 내년부터 대졸 신입사원 정기 공채를 전면 폐지하고 수시 채용으로 전환하기로 했다. SK는 한 해 8000명 정도를 대졸 신입 공채로 뽑고 있다. SK는 2019년부터 정기 공채 규모를 줄이고 수시 채용을 확대하는 식으로 채용 방법을 조금씩 바꿔왔다. SK 측은 “내년부터 정기 채용을 하지 않기로 결정했다”고 26일 밝혔다.

내년부터는 못보는 풍경 - 작년 5월 SK그룹 상반기 공채에 지원한 구직자들이 입사 시험을 치르기 위해 서울 성북구 서경대에 마련된 고사장으로 들어가고 있다. SK그룹은 내년부터 정기 공채를 완전 폐지하고, 수시 채용으로 전환하기로 했다. /연합뉴스

대기업 신입 채용 방식이 공채에서 수시 채용으로 변하고 있다. 정기 공채는 매년 한 번 또는 상·하반기로 나눠 회사가 일괄적으로 신입사원을 뽑은 후 부서별로 배치하는 것이다. 수시 채용은 회사가 아닌 사업부 또는 팀별로 인원이 필요할 때마다 공고를 내고 사람을 채용한다. 기업들은 “필요한 인재를 적시에 뽑기 위해선 수시 채용이 효율적”이라는 입장이다. 하지만 취업 준비생들은 “채용 규모가 줄어들고, 취업 준비도 어려워질 수 있다”며 우려하고 있다.

◇4대 그룹 중 삼성 빼고 모두 수시로

어떻게 Right Person을 찾을 것인가?

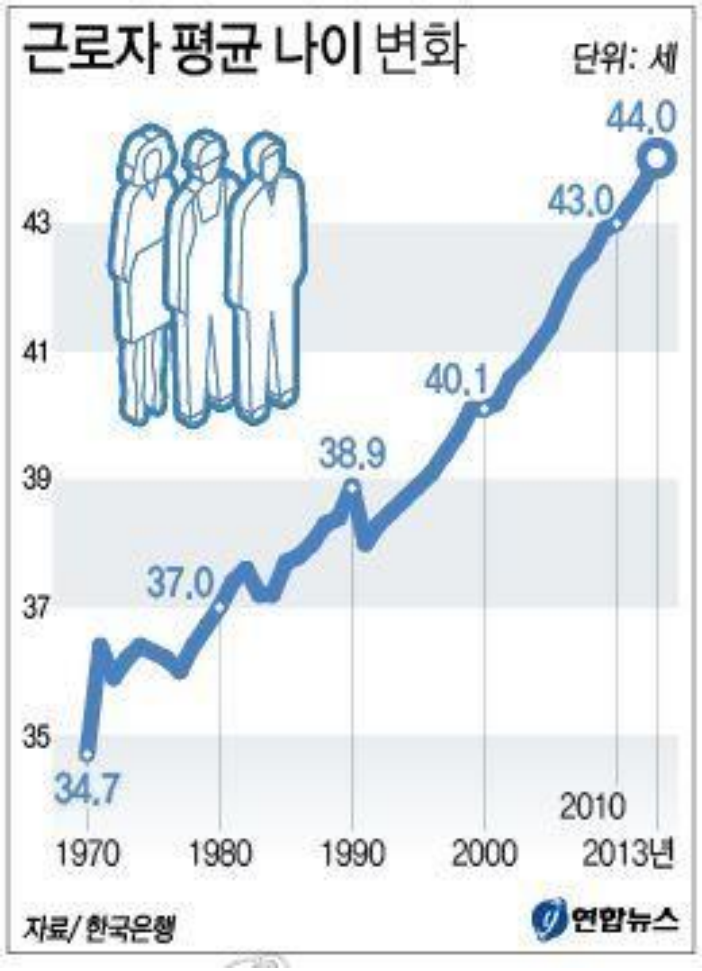
AIR PREMIA

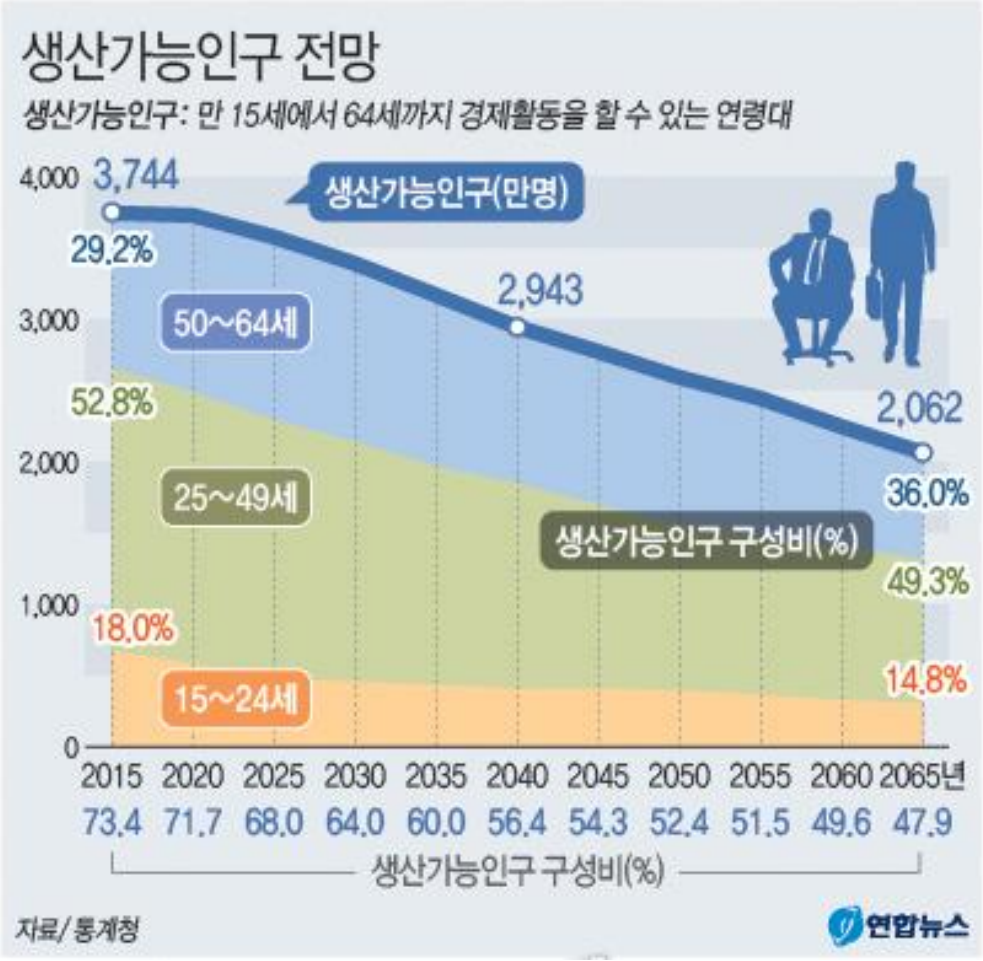
Culture Fit

고성과 직원들로부터 확인된 차별적 역량

구체적 상황 및 행동에 대한 답변과 시나리오

거시적 인구구조 변화가 의미하는 것 : MZ세대만의 문제가 아니다





이미 일하는 60대가 20대보다 많다

매경ECONOMY PiCK

일하는 60대가 20대보다 많아...60대 10명 중 6명이 일한다

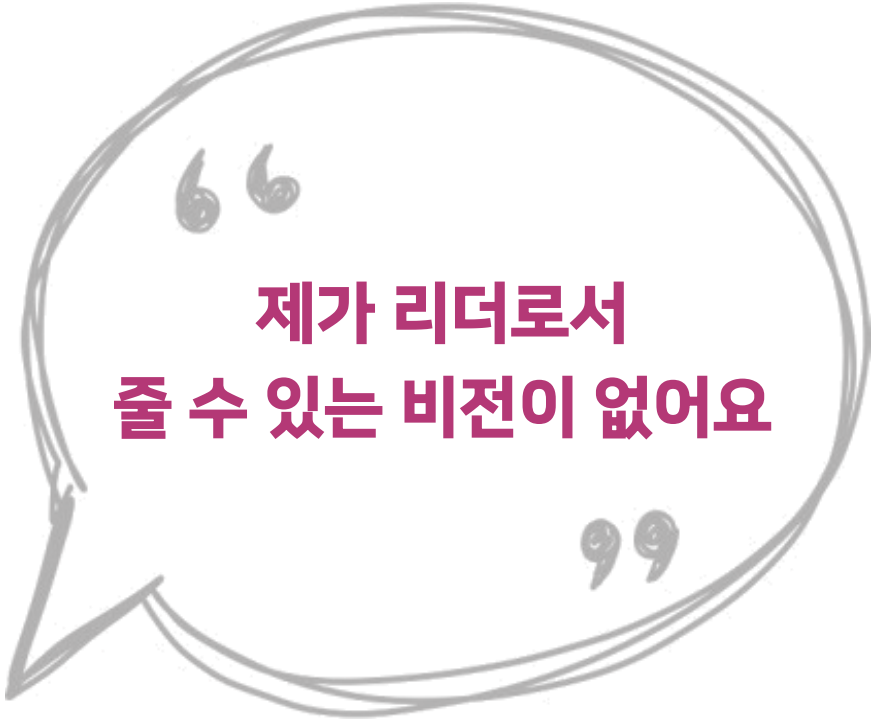
입력 2023.06.20. 오전 8:52 기사원문

4 12 가가

> 고령화로 인한 인구 구조 변화 영향
> 20대 고용률도 0.9%포인트 상승

삼성, 40대 이상이 20대 직원수 앞질러..."3명중 1명꼴로 간부"

창의적 아이디어를 촉진하는 조직문화 : 1. 리더들이 먼저 개인적 비전을 갖추어야 한다



- 나는 내가 하고 싶은 일이 있는가?
- 내가 우리 회사에서 지금 하고 있는 일은 장기적인 커리어 목표에 어떻게 연결되어 있는가?
- 내가 하는 영역에서 다른 회사나 사람들은 어떻게 하고 있는가? 시장에서 어떤 사람들을 찾고 있는가?
- 우리 회사가 다른 회사 대비 가진 강점은 무엇인가?

창의적 아이디어를 촉진하는 조직문화 : 2. 조직에 있는 동안 성장을 빠르게 지원하라. 어떻게?

정기적 1 on 1은 '개인'의 성장과 몰입을 이끌어내는 가장 효과적인 도구

피드백 원칙 'FIT'

변하지 않는 동료, 누구의 잘못일까?

변화하지 않는 이유 1.

개선 필요 부분에 대한 이해 부족

"내가 언제, 뭘 어쨌다는 건지…"
"내 말은 들어보지도 않고…"

변화하지 않는 이유 2.

개선 필요성에 대한 공감 부족

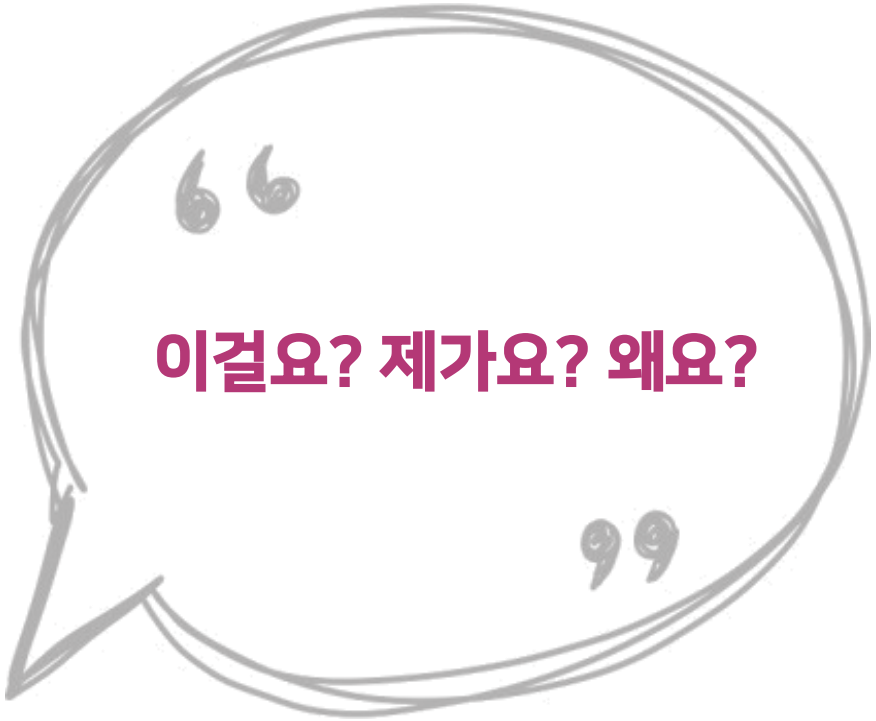
"그게 뭐 어때서…"

변화하지 않는 이유 3.

어떻게 개선해야 하는지 모름

"그래서 어쩌라는 말 이지?"

맥락과 목적/비전을 설명하라 - 3요주의보, 어떻게 대답하면 좋을까?



- 이 일이 회사의 성과나 목적과 어떤 연관이 있나요?
- 이 일이 저의 성장, 제가 가고 싶은 커리어 목표에 어떻게 도움이 되나요?
- 이 일을 하고 나면 제게 어떤 보상이 주어지나요?
- 이 일을 하기 위해 제가 활용할 수 있는 리소스가 뭔가요?
- 이 일과 다른 일 사이에 우선순위가 뭐죠?

창의적 아이디어를 촉진하는 조직문화 : 3. 심리적 안전감, 어떻게 개선할까?

침묵 (silence)

- 조직이나 팀을 위험에 빠뜨리거나 큰 영향을 끼칠 수 있는 정보, 제안, 질문, 우려 등을 책임자에게 의도적으로 말하지 않는 행위

Vs.

발언 (voice)

- 조직이나 팀의 성과를 향상시키려는 의도를 가지고 업무 관련 아이디어, 제안, 우려, 의견 등을 적극적으로 표현해 문제 해결이나 혁신 창출에 도움이 되고자 하는 행위

주요 영향 요인

심리적 '안전감'

- 직원들이 업무문화에 대해 심리적으로 어떻게 인식하는지에 관한 개념
- 심리적 안전감이 낮은 상황에서는 처벌 등 자신에게 해가 될 수 있는 요인들로부터 멀어지려는 **행동억제체계** 활성화

인지된 '영향력'

- 자신이 영향력이 있음을 지속적으로 인식하게 되면, 긍정적인 결과에 도달하고자 하는 행동을 유발하는 **행동활성화체계** 작동, 발언과 같은 접근 경향성 행동 발현

잠깐 Quiz) 구성원들이 더 원하는 리더는?

공감 리더십
(Compassionate Leadership)

감정관리/ 감성지능
(Emotional Intelligence)

나는 내가 좋은 리더인줄 알았다

정확한 자기인식을 하는 리더는 소수에 불과하다.

조직문화가 Bottom-up 변화가 가능한가?

- 조직문화는 OOO가 OO한 의지를 가지고 이끄는 것이다
- 조직문화는 구성원 복지를 위한 것이 아니라 조직의 OO를 위한 것이다
- 꾸준함과 일관성은 뭐가 되든 가져온다
- 선의는 서서히 조직을 바꿔놓는다. 그러나 단호함이 필요하다

EMERGING
Leadership Interventions

이머징은 미래조직에 필요한 리더십의 구축과 조직혁신을
통해 기업과 한국사회의 지속가능한 성장을 돕습니다.
이머징은 고객사와 임직원의 개인정보에 대한 비밀을
철저히 준수합니다.

© 2024 For information, contact Emerging