

모두의 고민

Common People Matters

왜 우리 회사는 항상 사람 문제로 골치가 아플까?

사업이 이끄는 경영자와 리더들이 자주하는 고민이고 질문입니다.
이런 어려움을 호소하셨습니다.



함께 일하던 좋은 직원인데 갑자기 떠나겠다고 합니다.
이유는 **보상이 적어 더 많이 주는 회사로** 옮긴다고 합니다.
그래서, 옮기려는 회사의 처우를 맞추어 주겠다고 해도 결국은 떠났습니다.



또 다른 직원도 얼마 전에 떠났습니다.
경쟁사로 이직을 했습니다.
처우가 적어서 인지 면담을 했으나 우리 회사에서 **더 성장할 가능성이 없어** 보인답니다.
더 성장할 기회를 줄 곳으로 이직한다고 하네요. 미안하기도 하고 답답하기도 했습니다.

새로운 직원을 뽑으려 채용 공고를 냈습니다. 그런데, 지원자가 별로 없습니다.
요즈음 같이 일자리가 부족하고 취업이 안된다고 하는데도 말이지요.
몇 명의 지원자를 초대하여 면접을 했습니다.



처우나 근로 조건 등에 대해서 그다지 궁금해 하지 않습니다.
그 보다 **우리 회사의 조직 문화에 대해서 더 알고 싶어**했습니다.
구직자들이 일을 하는 것에 대해 과거와 많이 다른 가치관을 지니고 있네요.



그러면서,

좋은 인재를 선발하고 열정적으로 일하게 하여 좋은 성과를 내게 해야 한다. 그리고, 성과에 대해 공정한 보상을 제공하여 오래 동안 우리 회사에서 일하면서 함께 성장할 인사 관리 제도와 프로세스가 필요하겠다고 말씀합니다.

하지만, “그런 것은 대기업이나 글로벌 다국적 기업에서나 가능한 것이지 않겠어?” 라고 체념하십니다.

많은 비용과 인력을 투입하여 새로운 인사 관리 제도와 프로세스를 만들어도 그것이 우리 회사에 맞을 지도 모르겠고 또 그것을 제대로 운영할 수 있을지도 염려된다고 말합니다.

맞습니다.



사람을 뽑고 동기부여하여 성과를 내도록 하고 공정하게 보상하여 오래 근무하게 하려면 **우리 회사의 사정, 업의 특성 등을 잘 반영하여 회사의 환경과 조건에 맞도록 인사 관리 제도와 프로세스를 만드는 것이 필요**합니다.

또한, 만든 것들이 원래 목적에 맞도록 제대로 기동하려면 많은 사람과 비용이 필요합니다. 일정 기간 적응과 응용의 시간도 필요합니다. 하지만, 그런 이유로 지금 맞닿아 있는 사람과 관련된 중대한 문제들을 계속 놔둘 수는 없습니다.



저희는 **새로운 인사 관리 제도와 프로세스를 만드는 것을 먼저 생각하지 마십시오** 라고 제안합니다. 기존에 있는 인사 관리 제도와 프로세스가 **왜 제대로 작동이 안되고 있는 지 진단하는 것이 우선**입니다. 몸이 아파 병원을 찾은 분이 의사의 진단도 없이 치료를 받을 수 없는 것과 같은 이치입니다.

지금 운영하고 있는 인사 관리 제도와 프로세스들이 조금은 부족해도 분명 우리 회사의 업의 개념과 특성을 반영하여 정착한 것입니다. 그런데 환경이 변화하면서 잘 작동이 되지 않고 있을 가능성이 높습니다.

먼저 진단을 받아 보십시오. 그리고 더 좋게 만들 수 있는 방법을 저희 HR Lab & Partners가 함께 찾겠습니다.