서론 : 인적자원관리는 기업의 경영 목적 달성에 필요한 인적 자원의 조달, 개발, 유지 및 동기부여에 관한 일련의 과학적 관리활동을 의미한다.

인적 관리 체계는 직원의 채용부터 퇴직까지 인관 관계, 노사 관계 이르기 까지 조직의 모든 인적자원관리 활동의 인사관리 방침을 결정하는 인사정책, 인사관리전략 등 인사관리의 기초가 되는 종합적 인적자원관리를 체계화시키는 것이다.

학습자 본인의 직업은 개발자이다. 개발자로서 포천에 선정한 기업은 엔비디아와 어도비 회사다.

어도비의 인적관리 특성은 2012년 ‘체크인’ 이라는 솔루션을 도입했다 한다. 등급제를 폐기 직원들이 동료와 비교를 통해 성과를 인정받아야 하는 관행을 없애고 관리자와 직원들이 목표를 결정할 때 더 많은 자율권을 부여한다고 한다. 지속적인 실시간 피드백이 시스템을 통해 관리되도록 했고 기대수준, 피드백, 성장과 개발 세가지 주제에 대한 대화를 중심으로 체크인이 이루어 진다.

이를 통한 생산성 향상은 성과 리뷰에 소요된 시간을 혁신적으로 줄였고 단순화한 시간만으로 연간 총 8만시간을 절약했다고 알려져 있다. 투명하고 공개적으로 소통하는 방식은 제도에 대한 직원들의 신뢰도는 물론 몰입을 향상시켰다.

엔비디아의 인적관리 특성은 (인용)‘지적인 솔직함(Intellectual Honesty)’이다. 이는 모든 직원들이 목표를 공유하고 실패한 시도에 대해서는 솔직하며 실패의 원인을 논의하고 문제를 해결해 나가는 문화를 말한다. 누구나 실수할 수 있기에 실수를 빨리 인정하고 이를 새로운 자산으로 만들어 내자는 것이다.

본론 : 어도비는 4가지를 중시한다.

진정성 – 직원들을 항상 진심 솔직하게 대한다는 것 이다 고위 임원들은 모든 정보를 충분하고 공정하며 정확하게 공개한다는 내용의 엄격한 윤리 강령을 내세우고 있으나 누구든 윤리 강령에 의문을 제기하고 위반 사항을 보고할 수 있다.

우수 – ‘어도비 리서치’ 프로그램을 운영하며 각자 분야에 최고가 될 수 있도록 끊임없는 동기부여를 제공한다. 직원들 모두가 자신의 능력치 100% 발휘할 수 있도록 직원들이 무언가 계속해서 배워나갈 수 있도록 지원한다.

혁신 – 직원들에게 충분한 권한을 주고 실패해도 괜찮다는 분위기를 만들어 줌으로 아이디어를 자유롭게 낼 수 있도록 도와주는 것이다. 잠재력 발굴을 위해 ‘킥 박스’ 제도를 운영하는데 ‘킥 박스’란 자신의 아이디어를 실현해보고 싶어하는 모든 어도비 직원에게 ‘묻지도 따지지도 않고’ 상자 하나를 주는 프로그램이다. 이 상자 안에는 필기구 간식거리 1000달러 한도 신용카드가 있다 한다.

참여 – 어도비는 많은 사회 공헌 활동을 한다. 도움이 필요한 곳에 직원들이 직접 봉사활동 및 기부를 하기도 하고 15000개가 넘는 비영리 조직에 자사 제품과 서비스를 제공하고 있다 세계 곳곳에 있는 학생들에게 장학금과 인턴십 기회를 제공하며 ‘프로젝트 1324’ ‘청소년 코딩 이니셔티브’ 등 프로그램을 통해 다음세대에 투자를 아끼지 않는다.

엔비디아 CEO 젠슨황은 지적 정직함과 소통, 희생이 위기 및 실패 극복의 힘이라 언급한 바 있다. 그는 엔비디아 내부에 자신의 집무실을 만들지 않았다. 직원들도 회사나 집 어디서든 일 할 수 있는 환경을 만들었다.

엔비디아 설립 초기 작은 몸집을 직원간 소통에 십분 활용했다. 긴밀한 소통으로 업계 최신 기술을 심도 있게 분석하고 이 가운데 회사에 필요한 부분을 추려내는데 큰 도움을 주었고 다양한 소통 시스템을 도입해 직원 능력을 직접 확인하고 이를 바탕으로 신뢰를 이끌어냈다.

엔비디아는 2008년 금융위기때 CEO는 두가지 결단을 내렸다. 자신과 임원들 연봉을 줄이는 것. 2009년 자신의 연봉을 1달러로 책정하고 두번째 이렇게 줄인 돈을 인재 영입에 활용했다. 인재를 적극 영입해 GPU기술 수준을 경쟁사 보다 앞선 기술을 선보이기 시작했다

결론 : 서론에 기술했듯이 본인의 직업은 개발자다. 항상 글로벌 슈퍼 기업들의 제품을 십분 활용한다. 그들은 항상 주변 모든 것을 활용하고 아끼지 않는다는 특징이 있다. 지금 당장이 가치가 없어 보여도 기술 회사로서 기술로 돌파한다.

“시장 표준은 누가 개발 했냐로 정해지는 것이 아니라 얼마나 많이 사용하냐로 정해진다” 시각 디자인쪽에 있어 어도비 툴을 안쓰는데 없고 그래픽 작업을 하는데 있어 엔비디아를 안쓰는 기업은 없다. 많이 사용하게 끔 자신의 회사를 키웠고 경쟁에 살아남았다. 그러기 위해 직원들을 착취하는 것이 아닌 자신들의 직원에게 귀기울이고 다양성을 포용하고 능력을 100% 200% 발휘 할 수 있게 아낌없는 지원을 한다.

강한 기업 일하고 싶은 기업은 소프트 파워가 무엇인지 전 세계 기업인, 경영인들, 기술자들에게 돌아보게끔 하는 강단과 리더십을 보여주어서 가 아닐까.

참고문헌

* 수업자료
* 선정기업 포천us <http://www.fortunekorea.co.kr/news/articleView.html?idxno=11066>

인용

* 어도비의 인적자원관리 <https://m.blog.naver.com/cskw11/221949997382>
* 어도비의 기업문화 <https://m.blog.naver.com/PostView.nhn?blogId=agitteam&logNo=220889816843&proxyReferer=https:%2F%2Fwww.google.com%2F>
* 엔비디아의 인적자원관리 <http://www.chiefexe.com/news/ArticleView.asp?listId=MjcyOXx8bGltaXRfZmFsc2Ug>
* 엔비디아의 기업문화 <https://whatismarketing.tistory.com/52>