

* 1. 마이다스아이티는 자연주의 인본경영을 근간으로 사람 중심 경영을 실천하고 있습니다. 그렇다면 마이다스아이티가 추구하는 육성이란 무엇인지 기술하여 주십시오. [100자 이상 3000자 이내] /3000

최고 경쟁력은 사람이다

마이다스 IT의 이형우 대표님은 매출이란 한 기업이 세상에 제공한 행복의 총량이라고 말씀하셨습니다. 경영의 핵심은 사람이고 사람이 최고 경쟁력이고 합니다. 그리고 사람의 궁극적인 목적은 행복한 삶을 사는 것입니다. 그렇기 때문에 경영은 직원이 행복하게 돕는 것이 경영자의 기본 책무이며 직원이 행복해야 세상의 제공하는 행복의 총량이 증가한다고 말씀하셨습니다. 그리고 대부분의 기업들의 업무 보고 시간은 보고하는 직원으로 하여금 긴장감을 유발하고 무서워할 수 있는 시간입니다. 하지만 마이다스 IT는 목표와 전략을 공유하는 수업토론시간으로 만들어놨습니다. 그만큼 자신이 하고자 하는 일에 대해 완전한 이해를 시켜주는 것입니다. 이해를 통해 자신의 업무의 구체적인 실행역량을 키우는 셈입니다. 또한 직위나 직책에 관계없이 무한한 기회를 제공하여 미래 가능성을 열어줌으로써 조직의 시너지 효과를 내고 있습니다. 또한 연구개발을 위한 과감한 투자는 조직 구성원들로 하여금 큰 만족감을 드러내고 있습니다. 건설 분야 소프트웨어 개발자만 80여명의 달하는 만큼 세계 건축 소프트웨어 시장 1등은 당연하다고 볼 수 있습니다.

마이다스 IT만의 강점은 복지혜택입니다. 가장 소중한 것은 마이다스 IT 가족의 행복입니다. 자율복장, 전세대금 대출, 대학까지의 자녀 교육비 지원, 해외 연수, 365 행복 포인트, 시크릿 웨프, 사내 헬스장과 낮잠 등 과연 이만큼의 복지 혜택이 필요할까? 라는 생각이 들만큼 다양합니다. 이를 통해 마이다스 IT는 직원들의 행복지수를 높이기 위해 지금도 부단히 노력하고 있습니다.

직원들이 출근하여 업무를 보기 전 한 시간동안 사내 헬스장에서 운동을 합니다. 1시간가량은 운동은 업무를 할 때 필요한 뇌의 산소를 공급하여 업무를 보는데 지장이 없게 만들어 줍니다. 그리고 아침 식사를 합니다. 일류 호텔 급 주방장을 직원으로 채용 해 1인당 만 오천 원에 해당하는 식재료비를 아낌없이 투자하여 제공합니다. 두뇌 회전의 도움이 되는 음식들을 선별하고 신경 써서 만드는 모습은 얼마 전 직원들을 아끼는지에 대한 답이 나온다고 할 수 있습니다. 음악을 들으며 맛있는 음식을 먹으면 스트레스가 해소되고 에너지가 충전된다고 직원들은 말합니다. 점심시간이 끝난 후에는 15분의 낮잠을 자게 해줍니다. 짧은 시간이지만 그렇게 함으로써 조금이라도 직원이 좋은 환경에서 자신들의 능력을 통해 스스로의 성과를 내기 위해 도와주고 있습니다.

그리고 한 달에 한 번 앞에서 말씀드린 시크릿 웨프라는 것이 있습니다. 한 달에 한 번 금요일이 되면 반 조리된 음식들을 미리 만들어서 도시락처럼 싸줍니다. 가족들과 함께 나눠먹으라는 것인데, 이에 필요한 비용을 사회기부금으로 쓰고 있습니다.

이형우 대표님의 경영 철학에서도 마이다스 IT가 추구하는 인재 육성이 무엇인지 잘 알 수 있습니다. 전체 주식의 12% 가량이 행복기금이라는 종업원 복지기금입니다. 자신이 가지고 있는 25%의 지분을 2020년까지 이 중 일부를 행복기금으로 전환시켜 직원들을 1대 주주로 만든다는 목표를 가지고 계십니다. 그리고 2015년까지 직원의 평균연봉을 1억 원으로 만들겠다는 말씀은 곧, 직원이 기업의 미래이기 때문에 그만큼의 보상은 아깝지 않다는 것입니다.

또한, 학벌이나 토익 점수는 전혀 직원 채용 시의 고려 대상이 아니라는 것입니다. 오히려 고졸 출신 전문가를 임원으로 모셔오는 경우도 있다고 합니다. 수평적 리더를 중시하여 직급으로 경영을 하기 보다는 모두가 나의 멘토들이라는 생각으로 경영을 하기 때문에 자유로운 분위기에서 창의적인 개발이 나온다고 생각합니다.

이직률 또한 매우 낮다. 이직률은 곧 직원들의 행복지수를 나타낸다고 생각합니다. 직원이 행복하지 않기 때문에 회사를 떠나 다른 직장을 찾는 것인데, 마이다스 IT는 그런 것이 없습니다. 그만큼 직원들이 만족도가 다른 회사들보다 높다고 할 수 있습니다.

마이다스의 핵심 가치는 행복, 보람, 나눔 입니다. 모두가 사람에 해당되는 가치입니다. 사람의 존재목적인 행복이라는 단어와 자신이 스스로 일하고 능력을 키워 회사에 도움이 됨으로써 느끼는 보람, 사회에 환원하고 기부하면서 느끼는 나눔 이 모두가 마이다스 IT에서 추구하는 인본 경영의 핵심이라고 할 수 있습니다.

1년의 두 차례 10Km 마라톤을 하고 있습니다. 전 직원이 나와 마라톤을 하는 것인데, 1Km의 천 원씩 기부를 통해 달리는 행복, 나누는 행복을 느낄 수 있는 좋은 취지의 행사라고 생각합니다.

저는 마이다스 IT의 자연주의 인본경영을 통해 많은 것을 느낄 수 있었습니다. 당연히 기업의 존재목적은 이윤을 창출하는 데 있습니다. 하지만 어떻게 이윤을 창출하는지가 더 중요한 요소라고 할 수 있습니다. 기업마다 이윤을 창출해야 한다는 목적과 결과는 같지만 과정이 다릅니다. 어떤 과정을 통해서 이윤을 창출해내는지의 따라 그 결과는 크게 달라질 것이라고 생각합니다. 마이다스 IT가 추구하는 인재 중심의 경영은 이윤을 창출해내는 동시에 그 이윤을 창출하기 위해 함께 노력하는 직원들의 행복도 창출하기 때문에 최상의 경영이라고 생각합니다.

대부분의 회사들도 복지 혜택은 다양하고 많습니다. 하지만 마이다스 IT만큼의 복지 수준은 아닙니다. 직원을 중시하고 직원들의 환경과 행복을 위해 노력했기 때문에 짧은 시간의 세계 건축 시장 설계 소프트웨어 1등이라는 결과를 만들어 냈다고 생각합니다.

저는 제가 진정으로 좋아하는 회사와 일을 찾았다고 생각합니다. 첫 직장을 선택하기 전 반드시 자신을 돌아보고 자신이 무슨 일을 했을 때 가장 행복할까 라는 생각을 계속 해야 된다고 생각합니다. 마이다스 IT의 개발자가 아니더라도 다양한 업무가 있고 그곳에서 제가 해야 할 일은 반드시 있다고 생각합니다. 마이다스 IT에서 제 열정과 꿈을 채우고 싶습니다. 진정한 일의 의미와 기쁨을 가르쳐 줄 수 있는 곳, 저의 성장을 희망하며 무한한 기회를 주는 마이다스 IT에서 제 미래를 투자하고 싶습니다.



* 2. 본인이 살아오면서 가장 강렬히 성취하고 싶었던 일은 무엇입니까? 그 일을 꼭 성취하고 싶었던 이유, 이를 달성하기 위해 구체적으로 했던 일, 그리고 그 결과와 느꼈던 점을 포함하여 상세 기술하십시오. [100자 이상 3000자 이내] /3000

군 장교로서의 책임감과 의무-새로운 소통의 창 건설

대학교를 졸업하고 군 장교로서 임관을 하였습니다. 평생 직업이 군인은 아니었지만, 그래도 제가 있는 자리에서 제가 할 수 있는 일은 무조건 다 해내고 싶었습니다. 일반 병사와 같이 시간만 보내고 빨리 전역해야 한다는 막연한 삶이 아니라 군에 도움이 되고 발전할 수 있도록 노력하고 싶었습니다.

첫 번째, 중위로 진급 후 군수과장 직책을 부여받았습니다. 실무 직책이 되면서 매일 아침 상황회의를 하였습니다.

전 날에 당직 근무를 한 간부가 전 날의 있었던 상황과 오늘 해야 할 것들을 직책별로 돌아가면서 말하고 의견을 조율하는 것입니다. 보통 짧게는 40분에서 길게는 1시간 반 가량을 회의를 하였습니다. 하지만 시간에 비해 회의 내용은 알차지 못했습니다. 서로가 해야 할 업무를 말하고 이거에 필요한 인원, 차량, 물품 등을 조율하고 시간을 정해 수행해야 하지만 정작 그 시간이 되면 실제로 하는 것이 별로 없었습니다. 해당 중대장에게 인원을 협조받고 해야하는데 자신보다 계급이 낮아 신경 써서 듣지 않았기 때문입니다. 저는 오늘 해야 할 업무의 차질이 생기게 되면서 점점 미뤄지는 경우가 생겼습니다. 결국 보고 시일이 다가와서도 업무를 다 끝내지 못하게 되었고, 일의 차질을 빚게 되면서 손해를 보게 되었습니다. 하지만 이 문제가 해당 중대장들의 문제가 아닌 저에게도 있었습니다. 저도 아침에 협조를 하겠다고 하고는 제 일 하기에 바빠 놓치기도 하였습니다. 저는 이러한 문제가 지속이 되고 지속이 되면서 결국 저녁에 일과가 끝나고 저녁 상황 회의까지 하게 되었습니다. 아침에 제대로 되지 못하게

되면서 지휘관은 저녁부터 미리 일정을 조율하고 협조를 하라는 지시였습니다. 같은 회의를 하루에 2번씩 하게 되면서 간부들 서로가 피곤하고 예민해질 수밖에 없게 되었습니다.

저는 이런 문제에 대해 계속 고민을 해왔습니다. 어떻게 하면 정해진 시간에 정해진 업무를 통해 효율성을 높을 수 있을지 생각했습니다. 그러다가 저와 함께 일하는 간부의 스마트 폰에서 메시지 알림 소리가 들리게 되었고 그 순간 떠올랐습니다. 스마트 폰을 이용하면 어떨까? 라는 생각을 하게 된 것입니다. 문자 메시지는 1:1로 밖에 되지 않습니다. 하지만 스마트 폰의 어플리케이션은 많은 인원이 한 공간에서 대화할 수 있고 대화 내용이 보관됩니다. 이를 이용하고 싶어졌습니다. 말로 하는 것이 아닌 글로써 하게 되고 바로바로 알림이 울려 즉각적으로 대응 할 수 있기 때문입니다.

그리하여 지휘관에게 "지리적 여건상 실시간 정보 전달 및 의견 공유의 어려움으로, 더욱 빠르게 소식을 전달할 수 있는 소통의 창이 필요하다고 생각했습니다. 고민 끝에 소통을 중시하는 ICT 기업사례를 도입한 대대 네이버 밴드(BAND) 개설을 건의하고 싶습니다." 라고 보고를 하였습니다. 지휘관께서는 무분별한 스마트 폰의 보급으로 인하여 군 보안 문제가 심각한 시점에서 이 것이 과연 좋을지 신중히 검토하셨습니다. 그래서 저는 보안에 위배되는 내용이나 사진 등의 관련 문서를 찾아 이 것을 먼저 교육 후 사용해 보는 것을 건의 하였습니다. 지휘관의 승인이 떨어졌고 인사과장에 협조하여 교육 내용을 만들고 아침 상황회의 시간에 교육을 하였습니다. 교육을 듣고 처음에 의아해하던 간부들이 있었습니다. 업무로써 사용하는 것이 아니라 자신들의 지인들과 사용했던 어플리케이션이었기 때문에 낯설다고 하였습니다. 하지만 지휘관과 저, 인사과장을 시작으로 네이버 밴드에 저희들의 일정을 올려 시간에 상관없이 지휘관에게 승인받고 다른 지시 사항을 바로바로 처리할 수 있었습니다. 이것을 보고 다른 간부들도 차츰 BAND를 통해 서로의 일정을 공유하기 시작했습니다. 지휘관, 인사과장, 군수과장, 정보과장, 중대장 및 행정보급관 등 13명의 간부들과 함께 공유한 일정을 토대로 신속하게 일을 진행하면서 일의 능률이 향상 되었습니다. 특히, 가장 만족감을 드러냈던 부분은 불필요한 회의시간을 단축하면서 개인 업무 시간 및 능률이 향상됐다는 것 입니다.

또한, 이것을 간부들에게만 해당 사항으로 두지 말고 넓게 보고 싶었습니다. 그래서 휴가자들의 따로 지휘관과 방을 개설하여 휴가 나가서도 별 문제가 없는지를 확인할 수 있는 공간이 되었습니다. 굳이 정해진 시간에 전화를 해서 보고하는 것이 아니라 네이버 밴드에 실시간으로 공유함으로써 더욱 더 빠르게 휴가자들의 현재 어디서 무얼 하는지에 대해 판단할 수 있었습니다.

그리고 지휘관과 전 부대원들이 상호 간 격려의 말을 격식 없이 전달하고 응원하는 공간이 됐습니다. 딱딱한 군대말투가 아닌 이모티콘과 특수기호를 사용하면서 한층 더 가까워질 수 있었습니다. 이 밴드 공간을 사용하다가 전역한 병사 및 간부들에게도 따로 방을 개설하여 각종 부대행사 사진을 통해 부대의 긍금증 해소 및 애착심을 갖도록 했습니다.

지금도 BAND는 병사부터 지휘관을 아우르는 Hot-line으로 잘 활용되고 있습니다.

누구나가 사용하는 어플리케이션을 어떻게 활용하는지에 따라 다른 결과를 보여줄 수 있다는 것을 알게 되었습니다. 마이더스 IT에서도 건축 설계 소프트웨어라는 한정된 프로그램이 아닌 의료분야, 재난방지, 자연보존 등과 같이 다양한 부분에 접목시키려는 시도와 노력을 하고 있습니다. 많은 부분에서 사회적으로 도움을 주기 위함 입니다.

현실에 안주하지 않고 지속적으로 어떤 부분에 접목시킬 수 있을지 생각하겠습니다. 또한 창의적인 사고를 바탕으로 한 업무혁신을 이루도록 노력하겠습니다.

군에서 보여줬던 저의 창의적인 사고를 마이더스 IT에서도 해냄으로써, 조직 내 유연한 팀워크를 발휘하는 데 도움이 될 것입니다.

* 3. 귀하에게 마이다스아이티 CEO와 10분 간 면담하는 자리가 주어졌다는 가정 하에 질문을 한
가지만 할 수 있다면 무엇을 묻고 싶습니까? 그리고 그 이유는 무엇입니까? [100자 이상 3000자
이내] /3000

3개월 동안 무보수로 일하고 싶습니다.

마이다스 IT는 무학벌, 무토익 등 스펙을 보지 않고 인재를 채용하고 있습니다. 지원자들의 배경을
보지 않고 오직 사람만 본다는 것입니다. 당연히 배경보다는 사람 본질의 가치를 보고 지원자의
역량이 마이다스 IT와 맞는지를 평가하고 채용하는 것이라고 할 수 있습니다.

그렇게 되면 자연스럽게 자기소개서의 비중은 다른 어떠한 회사보다 비중이 높다고 할 수 있습니다.
자기 소개서는 말 그대로 자신의 가치 및 역량을 글로써 표현하여 "저의 능력은 이만큼이기 때문에
이 직무에서 이러한 능력을 발휘 할 수 있으니 뽑아주세요." 라는 것입니다.

그렇다면 제가 같은 나이의 경쟁자들에 비해 다양한 경험이 없고 평범하게 초, 중, 고, 대학교까지
나와 취직을 한다고 가정을 해보겠습니다. 그렇게 되면 자기 소개서의 다양한 경험이 없기 때문에
특이하거나 인사 담당자의 눈에 띄는 만한 내용이 없을 수 있습니다. 그럼 당연히 인사 담당자에게
어필할 수가 없습니다. 뽑히지 않을 수도 있습니다. 하지만 꼭 평범하고 특이한 이력 없이 살았다고
해서 그 사람의 역량이나 능력이 평범하다고 할 수는 없습니다. 잠재가치라는 것이 언제 어떻게
구현될지는 아무도 모르기 때문입니다.

모든 지원자들은 모두가 자신이 지원한 직무에 대해서 잘 할 수 있을 거란 자신감을 가지고 지원을
합니다. 그 중에서 실제로 채용이 되어 회사에 들어가는 것은 극소수에 불과합니다. 떨어진 지원자들의
입장에서는 자신들이 왜 떨어졌는지 어떤 것이 이 회사와 맞지 않는지는 정확히 모른 채 낙담을 하게
됩니다.

그래서 저는 이형우 대표님에게 질문 하고 싶습니다. "대표님 마이다스 IT는 스펙을 보지 않고
사람만으로 평가한다고 들었습니다. 하지만 그 사람을 평가하는 기준은 자기 소개서 일 것입니다. 자기
소개서에서 자신만의 특별한 역량이나 능력을 제시하지 못했지만 일에 대한 자신감이나 열정은
누가보다 높다고 한다면, 3개월 동안 무보수로 일할 수 있는 기회를 주실 수 있겠습니까?"라고
여쭙보고 싶습니다. 직원들에게 직급에 상관없이 무한한 기회를 주시는 분이시기 때문에 지원자들
중에서 정말로 3개월 동안 무보수로 일하고 싶은 지원자가 있다면 어떤 직무에 상관없이 일할 수
있는 기회를 주는 것도 인재 채용의 도움이 된다고 생각합니다.

3개월 동안 일하다가 자신의 적성과 맞지 않아 그만 두는 지원자도 있을 것이고, 실제 일을 통해서
자신이 무엇을 원하는지 알 수 있을 것입니다. 또한 3개월의 기간을 다 채운 이들 중에는 정말로
필요한 인재가 있을 수도 있고 없을 수도 있을 것입니다. 하지만 그 지원자들은 자신 스스로가 알
것입니다. 자신들이 일을 했을 때, 어떠한 직무에 어떠한 능력에 내가 장점이고 약점인지 그리고 이
후에 어떻게 하면 내가 좋아하는 일을 할 수 있을지 알 수 있을 것입니다.

쓸데없는 시간 낭비가 될 수도 있을 것입니다. 아무리 무보수라고 하지만 정해진 근무 환경이 있어
그것을 방해하는 요소로도 작용할 수 있다고 생각합니다. 하지만 이만큼 인재를 잘 볼 수 있는 방법은
없다고 생각합니다.

직원이 행복해야 기업의 미래가 바뀐다는 이형우 대표님의 말씀처럼 1명의 인재가 기업의 미래를
바꿀 수도 있습니다. 그만큼 인재의 중요성을 강조하시고 계시기 때문에 이 질문을 드리고
싶었습니다.

그리고 제가 이 질문을 드리는 것은 제가 이렇게 하고 싶기 때문입니다. 자기 소개서로만 사람을
평가해서 붙이고 떨어뜨리는 것보다는 실제 직무를 얼마큼 잘 수행하고 맞는지를 평가 받고 싶기

때문입니다.

제가 지원한 직무는 SW마케팅입니다. 저는 건축 설계나 소프트웨어는 잘 모릅니다. 하지만 마케팅이라는 분야는 제가 해보고 싶은 직무인 동시에 잘할 수 있는 직무입니다. 저에게 3개월의 시간을 주신다면 저는 마이다스 IT의 건축 설계 소프트웨어 마케팅에 필요한 지식을 습득할 뿐만 아니라 이것을 통해 어떠한 마케팅을 할 수 있을지 끊임없이 고민하고 기획할 수 있습니다.

제가 다니고 싶은 회사에서 급여와는 상관없이 한번이라도 일 해보고 싶습니다. 3개월의 기간의 그냥 체험이 될 수도 있습니다. 하지만 저는 그것이 채용과는 관계가 없더라도 일 해보고 싶습니다. 3개월의 값진 경험이 언젠가는 빛을 볼 날이 오기 때문입니다.

이형우 대표님 " 저에게 3개월의 무보수 직무수행을 할 수 있도록 해주실 수 있겠습니까? 라고 다시 한 번 여쭙보고 싶습니다.

* 4. 본인과 10년 이상 연배가 높은 사람(가족 제외)과 함께 일(경험)을 했을 때 그 사람은 귀하를 어떻게 판단했고, 귀하는 그 사람을 어떻게 판단했는지 구체적인 사례와 이유를 들어 설명하여 주십시오. 그리고 그 사람의 성함과 연락처를 기재하여 주시기 바랍니다. [100자 이상 3000자 이내] /3000

열정적으로 도전하지 않고는 아무것도 해낼 수 없다

군 복무 시절, 제가 근무했던 부대에 군 간부 숙소가 부족하였습니다. 1인실에 2~3명 생활하는 열악한 형편이었습니다. 이에 간부들의 복지여건을 향상할 수 있도록 간부숙소 신축을 목표로 일을 시작하였고 때마침 12년 4/4분기 공사 소요를 파악하는 공문이 하달되었습니다. 직접 발로 뛰며 열악한 환경과 공사 이유, 예산 등을 철저히 조사하여 건의하였습니다. 하지만 타 부대에서도 공사 소요가 많아 선택되기가 쉽지 않았기에 남들과 다른 방법으로 도전하였습니다. 직접 사단 군수 참모님에게 손 편지를 써 사단 군수 회의가 끝난 후 드렸습니다. 이러한 저의 열정을 높이 평가해주셨고 결국, 18개의 대대 중 최종 선택이 되어 4억 원의 공사대금을 배정받았습니다.

건축에는 전혀 관련 지식이 없었기 때문에 4억원의 공사 대금을 받았지만 이 것을 어떻게 해야 할지 막막하였습니다. 연대에 군사과장에게 문의를 하였고, 건설 업체를 체결하였으니 곧 해당 건설 업체 직원들이 대대를 찾을 것이라고 말씀하였습니다. 얼마 후 저에게 전화가 왔고 현장 소장을 만나게 되었습니다. 당연히 저보다는 나이가 훨씬 많은 분이셨고, 최대한 어른으로써 예의를 갖춰 행동하였습니다. 공사 체결이 12월 달에 되었기 때문에 겨울에는 공사를 하는 시기가 아니기 때문에 3월부터 공사를 진행한다고 하였고 어느 부지에서 어느 쪽으로 지을지에 관한 간략한 설명을 하고는 3월에 뵙기로 하였습니다.

3월 달이 되었고 공사가 드디어 시작되었습니다. 컨테이너를 하나 대대 안으로 들여와 사무실로 사용하고 싶어 하셨기 때문에 지휘관의 허락을 받고 설치하였습니다. 두 번째, 만남 또한 어색할 수밖에 없었습니다. 하지만 제가 군 대표로 이 공사를 담당하고 있었기 때문에 확실한 의견 조율과 협의가 필요했습니다. 우선 친해져야겠다는 생각에 부대 앞에 중국집에서 식사를 하며 이름, 나이, 사는 지역 등의 기본적인 것을 질문하고 답하면서 서로에 대해 조금씩 알아 갔습니다.

저는 어떤 일을 할 때, 그 일이 쉽고 어려울지의 판단의 사람과의 관계라고 생각해 왔습니다. 일이 쉽기 위해서는 함께 일하는 사람들과 뜻이 잘 맞고 의사소통의 문제가 없으면 어려운 일이 될 수 없습니다. 항상 사람과의 관계를 중시했던 저는 매일 아침 상황 회의가 끝나고 나면 컨테이너로 가서 커피 한 잔을 하면서 오늘 어떤 것을 할건지 여쭙보고 적어가면서 일이라고 생각들지 않게 행동하였습니다. 그리고 6시가 되면 내려가서 커피 한잔을 하면서 오늘 공사 내용을 다시 한 번 듣고 적었습니다.

한 달이 지나고 많이 가까워졌습니다. 업무가 많아 아침에 늦게 내려갈 때면 전화가 오셔서 보고싶다고 빨리 내려오라고 하는 등 즐겁게 업무를 하였습니다. 제가 건축 쪽은 아무것도 몰라 매일같이 이건 뭐예요? 저건 뭐예요 여쭙봐도 친절하게 다 설명해주셨습니다. 또한 해당 부대 근처에 맛집이라는 곳은 알려주고 함께 가서 식사를 하면서 즐겁게 일하고 싶었습니다.

그리고 어느 날, 퇴근 후 함께 소주 한 잔을 하고 싶다고 말씀하셔서 근처 삼겹살 집에서 식사를 하며 반주를 하였습니다. 그러면서 현장 소장님께서 자신의 일을 말씀해 주셨습니다. 군에 들어와서 건축을 하는 것이 이번이 처음이 아니고 몇 차례 되는데 저처럼 매일 와서 신경써주고 지원해주고 항상 밝은 모습이 좋다고 하셨습니다. 이전의 군 건축에서는 일주일에 한 번 내려오면 많이 내려오는 것이고 이렇게 식사를 하거나 차를 마시는 인간적인 모습은 없었다고 하면서 진짜 군과는 계약을 안하려고 이번이 마지막이라고 다짐하면서 왔다는 것이었습니다.

이 말을 듣고 저는 왠지 모르게 뿌듯하고 기분이 좋았습니다. 누군가가 저를 이렇게 평가해주는 것이 행복했습니다. 사실 저는 한 것이 별로 없습니다. 돈이 많이 드는 일을 한 것도 아니고 와서 직접 건축 일을 하지도 않았습니다. 다만 그냥 차 한 잔, 밥 한 끼였습니다. 이렇게 사소한 것이 상대방으로 하여금 어떠한 느낌을 주는지 다시 한 번 알 수 있었습니다.

그리고 저도 현장소장님에게 제 얘기를 하였습니다. 사실 처음에 저는 걱정을 했습니다. 나이도 상당히 어리고 건축에는 아무런 지식이 없기 때문에 무시하면 어떻게 할 지 너무 일방적으로 공사가 진행되지 않을까 걱정했습니다. 하지만 현장소장님은 제가 우려했던 것과는 달리 너무나 친절하고 좋은 분이셨습니다. 항상 사소한 것 하나까지도 저와 협의 했습니다. 벽지는 무엇으로 할지, 현관문은 키로 할지 아님 디지털로 할지 등등 많은 것을 상의했습니다. 또한 솔직하게 예산이 이만큼이 남게 되어서 이 예산을 어디다가 쓰면 좋을지도 속 시원히 말씀해주셨습니다. 그런 부분이 저에게는 너무나 좋게 작용하였고 지금도 잊을 수 없습니다.

그 결과 3월부터 8월까지의 완공 예정일보다 두 달 일찍 완공할 수 있었습니다. 그것도 현장소장님의 덕분입니다. 제가 6월에 전역을 앞두고 있었기 때문에 6월에 완공하고 멋지게 전역하고 싶다고 줄 곳 얘기했기 때문입니다. 주말에도 나오셔서 저와 함께 일하면서 일의 속도 및 능률이 향상된 것입니다. 처음 접해보는 건설 쪽 업무였지만 일의 계획 및 진행과정을 통해 추진력을 길렀고 현장소장과의 협의와 대화를 통해 각자 역량을 고려한 일의 분담 및 보완을 통해 협동력을 높였으며 현장인부와 대화하며 소통력을 길렀습니다.

현장소장님: 010-4509-3622

* 5. 지원분야에 있어 가장 중요한 실무역량이 무엇이라고 생각하는지 정의하고, 그에 따라 본인의 역량 수준을 점수화(100점 만점 기준)하여 주시기 바랍니다. 그리고 본인이 현재의 역량을 보유하기 위해 과거에 어떤 노력을 해 왔는지 사례를 들어 상세히 기술하여 주십시오. [100자 이상 3000자 이내] /3000

편의점에서 경험하다

군 전역 후 제가 모은 돈을 보태 부모님이 운영하시는 마트를 GS25 편의점으로 바꿨습니다. 나이 드신 부모님을 대신해 운영에 필요한 모든 것을 배우게 되었습니다. 전역과 동시에 당장 일자리를 구하는 것도 중요했지만, 저는 과감하게 결단을 내렸습니다. 나이가 드신 부모님에게 교육과 배움은 쉽지 않았기에 책임감을 가지고 한 달의 교육과정을 이수하였습니다. 그리고 과감히 넓은 세상을 향해 몸을 던졌습니다. 처음 일을 시작해 발주를 넣는 것이 서툴러 실수를 한 적도 많았습니다. 하지만 편의점 운영을 통해 고객을 대하는 방법과 책임감을 바탕으로 입사 후 고객을 대하는 저만의

노하우로 고객의 이익을 창출해내겠습니다.

열정적으로 도전하지 않고는 아무것도 얻어 낼 수 없다. 편의점 운영을 한 이후부터 저의 생활신조가 된 말입니다. 저는 편의점 운영에 필요한 발주 및 운영 방식에 관한 것을 스스로 결정하고 책임지는 행동을 통해 무엇이든 도전할 수 있는 자신감을 얻었습니다. 그때 직접 편의점을 하지 않았다면 절대 느끼지 못했던 것들. 대부분 친구들이 취업을 위해 자격증을 취득하고 토익과 회화 능력을 위해 공부하고 지원서를 쓰는 동안 직접 고객을 상대하고 일을 하며 사회경험을 몸으로 느낄 수 없었을 것입니다.

젊은 패기와 열정으로 시작한 6개월간의 편의점 운영은 불투명한 미래가 두렵더라도 도전하면 반드시 해낼 수 있다는 무한 자신감을 얻을 수 있었습니다. 마이스티 IT에 입행하여 열정적으로 도전하는 자세로 업무에 임하겠습니다.

경영학에서 서비스를 배우다

대학에서 마케팅 수업을 통해 서비스에 대해서 제대로 인식할 수 있었습니다. 팀원들과 함께 최고의 서비스를 제공하는 곳을 선정 후 분석하여 발표하는 수업이었습니다. 우리는 당시 최고의 이슈였던 찜질방을 선정하여 찜질방의 서비스에 대해서 분석하였습니다. 찜질방은 단순히 찜질과 목욕의 개념을 넘어 문화와 휴식, 먹거리 등 다양한 서비스를 제공하는 신개념 공간이었습니다. 고객에게 한 공간에서 다양하고 질 높은 서비스를 저렴한 가격에 이용할 수 있도록 구성한 찜질방 서비스는 한때 최고의 인기장소로 급부상할 만큼 이슈가 되었습니다. 하지만 그 인기는 오래가지 않았습니다. 더는 새로운 서비스를 제공하지 않고 발전이 없는 찜질방에서 고객들은 진부함을 느꼈습니다. 지금 찜질방을 찾는 고객 수가 예전보다 현저히 적어진 것은 고객의 관점에서 생각하지 못했기 때문입니다. 새로운 것을 경험하고 싶은 고객의 니즈를 반영하지 못한 것입니다.

이 사례처럼 마이다스 IT도 고객의 니즈를 잘 파악해야 한다고 생각합니다. 새로운 가치를 창출해야 고객의 외면을 받지 않고 성원을 받는 마이다스 IT이 될 수 있을 것입니다. 끊임없이 고객을 위한 가치를 창출하는 마이다스 IT에서 고객의 니즈를 분석하고 적용할 줄 아는 행원이 되기를 희망합니다.

[얼리버드(Early Bird)의 꺼지지 않는 불꽃]

고비마다 제가 사용한 무기는 성실과 열정입니다. 유년시절, 태권도 선수로서 최고가 되기 위해 하루 7시간이 넘는 고된 훈련에도 매 순간 성실하게 임했습니다. 이후 강원소년체전에서 2등을 달성하며 땀과 노력은 절대 배신하지 않는다는 것을 느낄 수 있었습니다.

군 복무 시절, 밤을 새워서라도 맡은 임무를 끝까지 완벽하게 처리하는 습관을 기르면서 사단 주관 하 감찰예방활동 및 군수재물조사를 주도적으로 이끌며 사단장 표창을 받은 것이 업무에 대한 저의 열정을 대변한다고 생각합니다.

저는 얼리버드처럼 목표를 위해 부지런히 노력하는 성실함과 절대 꺼지지 않는 불꽃 열정을 가졌습니다. 이 무기로 다음과 같은 약속을 하고자합니다. 첫째, 절대 지각하지 않겠습니다. 둘째, 일일, 월, 분기 실적 목표 달성을 통해 마이다스 IT의 성장을 이끌겠습니다. 셋째, 마이다스 IT의 주인은 바로 나 자신이라는 책임감을 느끼고 고객에게 최고의 서비스를 제공할 것입니다.

상황에 맞는 목소리

저는 타고남과 동시에 훈련으로 다져진 재능이 있습니다. 바로 목소리입니다. 타고난 목소리는 임재범보다 감미롭고 로맨틱하며 중저음의 편안한 음성으로 상대방을 매료시킵니다. 또한, 군사훈련 때 했던 육성지휘를 통해, 강인하고 전달력 높은 목소리를 갖게 되었습니다. 두 가지 목소리를 자유자재로 조절하여 고객에게는 따뜻한 목소리를, 내부조직에서는 열정적이고 당당한 리더십을

보여드리겠습니다.

이처럼 제가 경험한 과정을 통해 SW 마케팅의 핵심 실무 영략은 다음과 같습니다.

첫 번째, 성실함과 열정입니다. SW 마케팅 뿐만 아니라 모든 직무에서 가장 우선시 되는 역량이라고 생각합니다.

두 번째, 직무와 관련도니 지식입니다. 어떠한 업무를 하기 전 반드시 기본적인 지식은 갖춰야 할 필요는 있습니다. 무턱대고 일을 시작하는 것보다는 기본적인 지식이 기반이 되면 일의 능률과 이해도 면에서 훨씬 높기 때문입니다.

세 번째, 저만의 목소리입니다. 목소리는 사람과 대화할 때 중요한 요소로 작용한다고 생각합니다. 저의 목소리가 마케팅을 하기 위해 여러 시장 조사 및 고객을 응대할 때 긍정적인 결과를 낼 것으로 판단합니다.

이에 따라 저의 역량 점수는 100점 만점 기준으로 79점이라고 생각합니다. 80점을 줄수도 있지만 79점과 80점은 큰 차이가 있습니다. 78점과 79점은 큰 차이가 없습니다. 하지만 앞 자리 하나가 바뀌기 위해서는 많은 노력이 필요하다고 생각합니다. 제가 경험한 것들은 그저 저의 작은 경험에 불과합니다.

직접 제 직장에서 일을 해본 경험은 많지 않기 때문입니다. 1점과 나머지 20점은 마이다스 IT에서 채워나가겠습니다.

* 6. 괄호 안에 제시된 키워드 중 본인을 가장 잘 표현하거나, 혹은 본인이 추구하는 바와 가장 유사한 2가지를 선정하고 그 이유를 설명하여 주십시오. (재미, 지식, 생취, 인정, 성장, 영향력, 책임, 공정, 존경, 기여) [100자 이상 3000자 이내] /3000

아버지와 소주 한잔-남자 대 남자로서의 인정

3년 간 사랑한 여자친구에게 어느 날 느닷없는 이별통보를 받았습니다. 살면서 가장 심한 스트레스를 받은 시기로 기억합니다. 생활패턴이 엉망이 되었고 모든 일에 의욕이 없었습니다. 그 모습을 본 아버지께서 퇴근길에 전화하셔서 집 앞 포장마차로 오라고 하셨습니다. 아버지께서는 소주 한잔을 건네시며 남자답게 과거에 연연하지 말라고 하셨습니다. 그때 처음으로 아버지께 제 고민을 숨김없이 털어놓게 되었고, 아버지는 저를 다독여 주셨습니다. 이 일을 계기로 아버지와 소주 한잔하는 것이 제게 힐링타임이 되었습니다. 그 후로는 아버지께서 아들이기 보다는 이제 남자가 되었다는 인정을 받기 시작하였습니다. 몇 년이 지난 지금에도 가끔 주말이면 아버지와 소소하게 소주 한잔을 하곤 합니다. 아버지의 인생 선배로서 해주시는 소중한 이야기를 통해 저는 현재를 진단하고 미래를 설계하기도 하며 스트레스를 해소합니다.

생각의 탄생-지식

생각의 탄생이라는 책을 소개해 드리고자 합니다. 책의 원제는 SPARK OF GENIUS입니다. 제목에서도 느낄 수 있듯이, 이 책은 역사상 가장 위대했던 천재들이 어떤 발상법으로 창조적인 사고를 했는지 13가지의 생각의 도구로 나누어 구체적인 사례를 이야기하고 있습니다. 13가지 생각의 도구들은 다음과 같습니다. 관찰, 형상화, 추상, 패턴인식, 패턴형성, 유추, 몸으로 생각하기, 감정입입, 차원적 사고, 모형 만들기, 놀이, 변형, 통합 등 13단계로 나눠 창조적인 발상법을 논리정연하게 설명하고 있습니다.

책의 내용을 인용하자면, 우리들 대부분은 음악을 듣고 그림을 봅니다. 하지만 창조적 천재들은 그림을 듣고 음악을 봅니다. 루치아노 파바로티는 피아노 앞에서 노래를 부르는 것보다 머릿속으로

음악을 그리는 경우가 더 많다고 합니다. 이를 청각적 형상화라고 합니다. 레오나르도 다빈치는 패턴인식을 이용해 새로운 생각을 떠올리곤 했습니다. 그는 산과 강, 바위를 보며 전투장면이나 기이한 얼굴을 연상하는 등 한 가지 형상에서 무한히 다양한 대상을 그려냈습니다. 그들은 마음의 눈으로 관찰하고, 머릿속으로 형상을 그리며 모형을 만들고, 유추하여 통합적 통찰을 얻었습니다. 이러한 창조적 사고를 통해 문학, 예술, 과학 등 모든 분야에서 놀라운 발전을 할 수 있었다고 이야기합니다.

선택한 이유와 느낀점

이 책을 선택한 이유는 생각의 도구를 활용하여 이전보다 더 창조적인 사람이 되고 싶기 때문입니다. 이를 실생활에서 사용할 수만 있다면 훨씬 더 놀라운 성과를 얻을 수 있다고 생각합니다. 예를 들어, 마이더스 IT 직원의 입장에서 회사에 필요한 마케팅 전략을 기획 할 때 저는 이 생각의 도구들을 사용해 보겠습니다.

1. 관찰 + 감정이입 : 고객이 무엇을 원하는지 욕감을 통해 느끼겠습니다. 고객들이 회사 프로그램을 사용하는 순간부터 모든 감각을 동원해 예리하게 관찰하고 사용자 입장에서 생각하겠습니다. 그 과정에서 직원이 아닌 고객의 입장이 되어 공감하도록 하겠습니다. 철저하게 고객의 입장에서 어떻게 하는 것이 효율적인 마케팅 전략이고 어떤 점이 부족한지 파악하여 이를 개선하도록 하겠습니다.

2. 차원적 사고 + 모형만들기 : 최고의 소프트웨어를 최고의 마케팅을 통해 제공하는 방법에 대해 다차원적으로 접근하겠습니다. 단순히 나는 고객에게 프로그램을 판다는 1차원적인 사고가 아니라 고객의 만족을 높이기 위한 최적의 가치를 제공하고, 지속적인 관리를 통해 신뢰를 얻는다는 생각을 마케팅 속에 심어 다차원적인 사고를 하겠습니다. 또한, 이러한 고객 유형 사례를 축적하여 고객별 마케팅 전략 모델을 만듦으로써 유형별 마케팅 전략 수립에 최선을 다하겠습니다.

3. 몸으로 생각하기 + 놀이 : **사용자에게 SW를 마케팅 하여 잘 판매하기 위해서는** 그 SW에 대해서 모든 것을 알고 있어야 합니다. 가령 더불어 서비스를 제공하는 것을 스스로 즐기겠습니다. 무한도전의 노홍철은 항상 긍정적인 에너지로 주변 사람들에게 즐거운 영향을 줍니다. 마이더스 IT의 이태호는 고객과의 즐거운 소통으로 고객 만족을 높이는 마케터가 되겠습니다.

13가지 생각도구들 중 6가지만 적용하더라도 이전보다 훨씬 더 생산적인 성과를 기대할 수 있을 것입니다.

마케팅 전략 수립 및 실행 관리, 마이더스 SW 사업 실행 지원 및 관리를 생각의 탄생이라는 책을 통해 새롭게 보는 시각을 넓히겠습니다.