

# 좋은 시니어 개발자란 무엇일까?

Frontend Engineer, 박종권





**안녕하세요! 3년차 프론트엔드 엔지니어,  
박종권입니다.**

MBTI : INFJ, 굉장히 부끄럼 많습니다!!

특징 :

- 반년간 해외 개발 경험 있습니다
- 3년간 다양한 유형의 시니어분들을 겪었습니다.

발표를 하게 된 배경 : "나는 어떤 시니어가 되고 싶을까?" 라는 질문에서 시작

# Table of contents

## 01

### 시니어 3유형

3년 동안 협업을 하면서 함께 했던  
시니어분들로부터 발견한 3가지 유형

## 02

### 진정한 시니어란?

시니어의 정의  
시니어의 핵심 역량

## 03

### AI시대의 시니어

변화하는 개발 환경  
생존하는 시니어의 조건

## 04

### 솔직한 결론

나만의 결론  
나의 선택

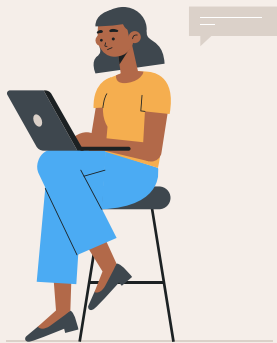
# 01

## 시니어 3유형

3년 동안 협업을 하면서 함께 했던 시니어분들로부터 발견한 3가지 유형



## 3년 동안 협업을 하면서 함께 했던 시니어분들로부터 발견한 3가지 유형



### 수동적 순응형

회사의 결정에 순응하며 따르는 시니어



### 사업가형

주도적으로 비전을 제시하는 시니어



### 문화리더형

조직의 업무 분위기를 이끄는 시니어

## 수동적 순응형

회사의 결정에 순응하며 따르는 시니어



### 특징

회사의 결정에 무비판적으로 따름

변화에 대한 의지 부족, 개선 시도 거의 없음

신입이나 주니어에게 체념적인 분위기 전달



### 느낀점

개인주의적, 딱딱한 기업 문화에서 자주 나타남

회사 일이 개인 성장으로 이어지지 않음

최소한 스스로 기준을 세우고, 성장 방향을 고민할 필요가 있음



### 문제점

명확한 기준 부재로 팀에 혼란 야기

리더십 부재 → 팀 방향성 상실

조직 전반에 부정적인 영향 확산



### 시니어란?

자기 업무에 주인의식을 갖는 사람

주니어에게 긍정적인 에너지를 줄 수 있는 사람

회사와 개인 성장 모두를 진지하게 고민하는 사람

## 사업가형

주도적으로 비전을 제시하는 시니어



### 특징

개발 실력과 함께 비즈니스 마인드 보유

기술을 단순 구현이 아닌 서비스 가치로 연결함

기술 영업, IT컨설팅 등 커리어 확장 방향 제시



### 느낀점

개발자의 커리어는 단순히 "개발만"이 전부가 아니라는 걸 깨달음

퇴근 후에도 성장하려는 태도에서 자기계발의 중요성을 느낌

다양한 커리어의 방향을 보고 스스로도 방향성을 고민하게 됨



### 문제점

기술적 방향은 뛰어나지만, 나와 기술

스택이 달라 직접적 도움은 어려웠음

조직 문화나 구조가 이를 뒷받침해주지 않으면

외로운 싸움이 될 수 있음



### 시니어란?

단순 기술 지식 전달자가 아닌,

주변 동료들이 자신의 커리어를 고민할 수 있게 도와주는 사람

제품을 단순히 개발분야로만 보지 않고 상품적으로

볼 수 있는 사람

## 문화리더형

조직의 업무 분위기를 이끄는 시니어



특징

자발적으로 팀 문화를 설계하고 주도

매일 퇴근 후 팀 업무 분석

팀 결속력 강하고 기준이 명확함



느낌점

자발적으로 책임감을 불러일으키는 조직 문화의 힘을 느낌

강한 리더십은 관계적 유연성과 균형이 필요하다는 점도 배움

모두에게 좋은 리더는 없지만, 공정성의 기준은 중요하다는 걸 느낌



문제점

새로운 사람에 대한 경계심, 상사과의 마찰 있었음

기준이 너무 강해 사람에 따라 부담 혹은 불이익 발생

호불호가 갈리는 리더십으로 조직 전체와 충돌하기도 함

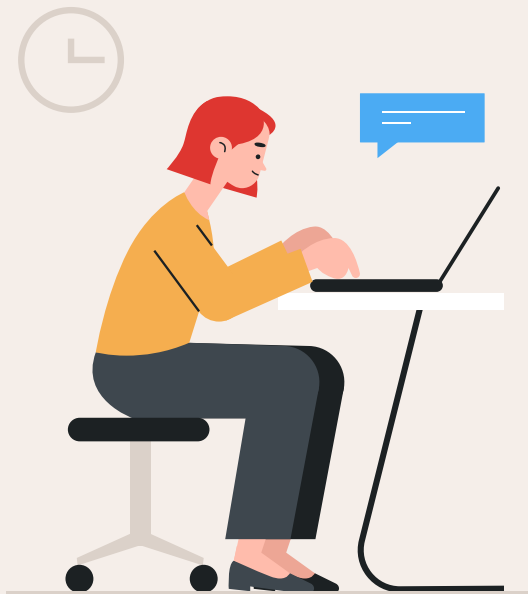


시니어란?

분위기와 문화를 설계할 수 있는 리더십을 갖추되

사람마다 다름을 이해하고 유연하게 대처할 수 있는 사람





## 02

### 진정한 시니어란?

시니어의 정의

시니어의 핵심 역량

# 시니어의 정의부터 다시 생각해보자



Naver 사전에선 "연장자, 선배"

Claude에게 물어보니

**PJ** 시니어는 어떤 사람이라고 생각해?

시니어에 대한 관점은 맥락에 따라 다를 수 있지만, 일반적으로 생각해보면:

**연령적 측면에서는** 보통 60-65세 이상의 분들을 시니어라고 하죠. 하지만 단순히 나이만으로 정의하기에는 한계가 있어요.

**경험과 지혜의 관점에서** 시니어는 오랜 삶의 경험을 통해 축적된 지식과 통찰력을 가진 분들이라고 생각해요. 다양한 상황을 겪으며 얻은 실용적 지혜, 문제 해결 능력, 그리고 인생에 대한 깊은 이해를 갖고 계시죠.

**사회적 역할 측면에서는** 가족의 조연자, 지역사회의 멘토, 문화와 전통의 전수자 역할을 하시는 분들이예요. 젊은 세대에게 귀중한 가르침을 주시는 존재죠.

**개인적 성장 관점에서** 시니어는 여전히 새로운 것을 배우고 도전하며 성장하는 분들이라고 봐요. 나이가 들었다고 해서 발전이 멈추는 건 아니니까요.

무엇보다 시니어를 단순히 '나이 든 사람'으로만 보기보다는, 각자의 고유한 이야기와 가치를 가진 개별적인 존재로 존중하는 것이 중요하다고 생각해요.

# 시니어란?



시니어는 단순히 연차가 높은 개발자가 아니다

3년차든 5년차든 10년차든 상관없음

자기가 맡을 수 있는 책임감의 범위가 시니어를 결정

얼마나 큰 책임을 질 수 있는가? 가 중요

# 시니어의 핵심 역량

## 책임감

프로젝트의 성공과 실패에 대해 주인의식을 갖고 끝까지 책임지는 태도

팀원들의 성장과 학습을 도와주는 멘토링과 피드백

코드 품질과 서비스 안정성 유지에 대한 지속적인 관심과 실천

## 의견조율력

팀원들의 의견을 경청하고, 합의점을 도출하는 능력

갈등 상황에서 감정을 조율하고, 중재자 역할을 수행할 수 있는 태도

다양한 이해관계자들과의 원활한 소통

## 기준 설정력

개발은 혼자 하는 일이 아닌, 협업이 기본인 작업

효율적인 협업을 위해선 명확한 기준이 반드시 필요함

문서화된 기준과 시스템을 설계하고 공유하는 능력

# 왜 뚜렷한 기준이 필요해?

모든 사람을 포용할 수 있는 리더는 좋지 않다

기준을 모호하게 만드는 사람들이 있기 때문

팀의 방향성과 일관성이 흔들림

결국 아무도 만족시키지 못하는 결과

# 물론..! 균형도 중요하다!!

3번째 시니어처럼 너무 강한 기준은 조직 갈등 유발

기준은 뚜렷하되, 소통과 조율 능력도 필요

# 시니어의 핵심 원칙



## 높은 책임감

결과에 대한 주인의식



## 뚜렷한 기준 유지



## 의견조율성

다양한 관점 조율



## 주니어의 도전 지원 및 책임 공유



## 조직과의 균형 고려

# 그래서 뭐냐?

좋은 시니어는 팀의 방향성과 효율성을 만들어내는 '기준의 설계자'가 되어야 한다고 생각합니다.



# 03

## AI시대의 시니어

변화하는 개발 환경

생존하는 시니어의 조건




# AI 시대, 시니어는 어디서 살아남을까?

## 변화하는 개발 환경

AI가 단순 코딩 업무 대체 가속화

주니어와 시니어의 차이는 점점 커질 것으로 전망

AI 코드 품질을 파악하는 것이 점점 주요한 업무가 될 것으로 보임


 연합뉴스

### "간단 코딩은 AI가... 초급·고급 개발자 채용 양극화 더 커진다"

(서울=연합뉴스) 조성미 기자 = 인공지능(AI)이 코딩 업무를 대신하면서 개발자 채용 시장에서 초급과 고급 인력 선호도의 양극화가 빨라질 것으로...

3주 전



 지디넷코리아

### AI 코딩 시대, 개발자에게 필요한 건 '품질 감별력'

인공지능(AI) 코딩 품질을 알아볼 수 있는 인력 필요성이 높아질 것이란 전망이 나왔다. 17일 IT 업계에 따르면, AI가 코딩 작업을 대체하는 속도가...

2025. 3. 17.



# AI가 아무리 뛰어나도 할 수 없는 것

조직을 이끌고 문화를 만드는 능력은 대체 불가



양중식 대전ICT산업협회장.

기술력만으로는 부족하며, 비즈니스 매너와 글로벌 커뮤니케이션 역량도 필수다.

출처 : 대전일보(<https://www.daejonilbo.com>) - 2025.02.07

<https://www.daejonilbo.com/news/articleView.html?idxno=2182526>

# 생존하는 시니어의 조건

1. 책임감과 의견조율성 - 가장 중요한 핵심 역량
2. 기술적 깊이 + 비즈니스 마인드
3. 뚜렷한 기준을 가지되 조직과의 균형 유지
4. 주니어를 성장시키면서 함께 책임지는 능력
5. 변화에 적응하면서도 본질은 지키는 일관성



# 04

## 솔직한 결론

나만의 결론

나의 선택

# 솔직히... 완벽한 시니어는 없다!

앞서 소개한 시니어들 역시 각자 뚜렷한 강점과 분명한 한계를 가지고 있었습니다.

그래서, 한가지 강점을 가진 사람도 충분히 시니어라고 생각합니다.

하지만... 방향성은 필요합니다!!

완벽하지 않더라도, 자신이 어떤 시니어가 되고 싶은지는 스스로 정해야 한다고 생각합니다.

# 그래서 나의 선택은..??

목표 : 문화리더형 시니어

- 높은 책임감으로 프로젝트와 팀을 이끌고,
- 뚜렷한 기준을 세우되 조직과의 균형을 고려하고,
- 동료의 도전을 응원하고, 실패했을 때는 함께 책임지는 안전망
- 연차가 아니라, '책임의 무게로 인정받는 시니어가 되는 것입니다.

# 마지막

저의 목표는

완벽하진 않더라도 누군가에게는 '함께 일하고 싶은 선배'로 기억되는 것입니다.



# 진짜 찐 찐 마지막

여러분에게 묻고 싶습니다.

이 이야기를 듣는 여러분은 어떤 시니어가 되고 싶으신가요?

