

DE&I와 ESG경영 실천

연사 : 이중학 가천대 경영학부 교수

2023년 11월 17일(금)

장소 : 서울 핀란드타워 지하1층 3강의장

1. 인적자본과 DE&I(Diversity, Equity & Inclusion)

■ 선택적인 인적자본

오데드 갤로어(Oded Galor) 브라운대학교 교수는 '인류의 여정'이라는 책을 통해 통합성장 이론을 설명함. 이 이론은 인류의 변화가 가능했던 이유가 바로 출산률 감소를 선택하고 자녀 교육에 비용과 시간을 적극적으로 투자 함으로써 질적으로 다른 생산성을 향상시켰기 때문이라고 함. 즉 선택적인 인적자본에 투자했기 때문에 인류가 성장과 진보를 했으며 미래지향적으로 기대가 되는 것임. 이처럼 인적자본에 대한 관심은 다양성뿐만 아니라 인사 분야에서 다양하게 드러남.

■ 올해의 인사 키워드 DE&I

미국 인적자원관리협회(SHRM)의 인적자원컨퍼런스는 한 해의 주요한 인사 키워드를 보여주는데, 기업의 인사에 대한 고민들이 앞으로 어떤 것이 나올지 미리 내다볼 수 있는 선행 지표와 같음. 참고로 올해의 키워드 중 하나는 DE&I임. SHRM에서 중요한 키워드로 거론되었던 것들은 대부분 그 다음 해에 한국에 영향을 미치기도 하며, 국내 일부 대기업은 벌써 DE&I를 다루고 관심을 갖고 있음.

2. 직원 경험

■ 직원 경험이란?

2023년도 기준 미국 기업의 CEO와 임원들이 중요하게 생각하는 사람과 인사에 대한 관심사 중 1위는 직원 경험임. 직원 경험이란 기업이 직원에게 긍정적인 경험을 만들어주는 것을 의미하며, 인사 분야 뿐만 아니라 최근 많은 CEO가 관심을 갖고 있는 주제임. 직원 경험은 고객 경험이라는 단어 의미에 미루어 의미를 생각해볼 수 있음. 제품과 서비스를 통해 고객에게 긍정적인 경험을 주는 것을 의미하는 고객 경험은 결국 서비스를 제공하는 직원 또한 기업으로부터 긍정적인 경험을 받아야 가능하다는 것임.

■ 직원 경험의 중요성

직원 경험은 2021년부터 미국에서 본격적으로 화두가 되기 시작함. 이러한 흐름 하에 "직원들이 왜 그만두지?" 그리고 "어떻게 하면 안 그만두게 하지?" 같은 고민에서 직원 경험에 대한 논의가 되고 있음. 대퇴사(Great Resignation), 이직(Reshuffling), 조용한 사직(Quite Quitting) 모두 직원 경험으로부터의 변화를 알리는 신호탄임. 그러므로 기업은 직원을 한 사람으로 대하고 직원의 목소리에 귀를 기울여야 함. 좋은 직원 경험은 차별화된 고객 경험과 성과 향상에 기여함. 직원 경험 향상은 구성원 몰입과 성과 극대화에 도움이 됨으로써 고객 경험 향상으로 이어지는 것임.

3. 가치 다양성의 변화

■ 가치 다양성의 변화: 국내

집단이 중요했던 과거와는 다르게 요즘은 개개인이 모두 추구하는게 다르다는 가치 다양성의 중요성이 강조됨. 국내 조직 구성원들이 추구하는 가치의 변화를 통해 이를 알 수 있음. 한국고용정보원(2010년~2019년)에 따르면 MZ세대들이 그 전까지는 복리후생, 급여 같은 외재적 가치를 더 중요하게 생각하다가 2019년도에 처음으로 성장, 성취같은 내재적 가치를 더 중요하게 여기게 됨. 또한 이직 또는 퇴사 욕구가 생겼던 순간을 묻는 설문조사에서는 개인 커리어의 성장이 느껴지지 않을 때가 1위를 차지함. 이처럼 '자기 성장 및 성취 중요성'의 가치가 더욱 중요해지면서 조직 내 다양한 가치가 본격적으로 표출하게 됨.

■ 가치 다양성의 변화: 해외

다양성과 관련해서 해외의 경우 7개국 21,000명의 소비자를 상대로 소비 혹은 의사결정 시 어떤 가치를 추구하는지 조사했고 2023년을 기준으로 그 결과는 다음과 같음. ① 몸과 나이에 대한 관심과 논의 활발, ② 릴레이션십(Relationship) 진화로 인해 행복 추구 & 관계 대상 확대, ③ 신체·정신건강 혹은 '의미있는 일'을 강조하고자 하는 확고한 열망, ④ 환경 및 사회의 정의 추구 강화. 조직 내 구성원 역시 관계를 강조하고 의미있는 일과 가치 추구 경향이 강화되고 있음.

4. DE&I를 강조하는 지능화와 고령화

■ 생성형 AI의 등장

최근 세상에 영향을 준 변화 중 가장 중요한 건 기술임. 특히 Chat GPT같은 생성형 AI로 인해 일하는 방식 자체가 많이 바뀜. 10초도 안되는 시간에 긴 문장을 깔끔하게 요약해주거나 필요한 정보를 찾아서 알려주어서 업무 처리 속도가 훨씬 빨라졌음. 생성형 AI는 글, 그림, 음악, 동영상 등 다양한 분야에서 개발이 되고 있음. 이로 인해 생성형 AI는 고소득 일자리로 분류되었던 의사, 변호사, 변리사를 대체하고, 작가나 화가같은 창의적 직업마저 잠식하고 있음.

■ 수직 경계가 희미해짐

CEO 아래 임원이 있고 그 아래 직급대로 일이 주어지는 수직적인 조직문화가 일반적이었던 과거와는 다르게 조직 내 모든 사람이 생성형 AI를 포함한 모든 에이전트들에게 목표를 주고 결과물에 피드백을 주며 성과를 관리하는 보스가 됨. 조직 목표 달성을 위해 보스에 대한 인식도 바뀌고 있고, 프로젝트 조직이 활성화되면서 모든 사람이 AI에게 일을 줄 수 있는 것임.

■ 수평 경계가 희미해짐

요즘 트렌드에 빠르게 적응한 스타트업의 경우 이미 직무 구분을 없앴. HR, 마케팅, 재무회계 같은 팀이 없고 대부분의 일이 프로젝트나 테스크 중심으로 진행됨. 즉, 조직 구성원은 직무 구분 없이 문제 해결을 위해 자료를 이해하고, 데이터를 분석하며 인사이트를 뽑아낼 수 있는 일(work)를 하는 컨설턴트가 됨. 이로 인해 수평 경계가 희미해져서, 그런 경계에서의 간극으로 인한 다양성을 논의했던 과거와는 다르게 요즘은 본질적인 일, 가치, 성격 같은 다양성 요인들이 훨씬 중요하게 여겨짐.

■ 고령화와 생산가능인구 감소

고령화와 생산가능인구가 감소하는 것은 정해진 미래임. 생산가능인구가 줄어들면 조직에 지원자가 절대적으로 감소하게 됨. 이는 좋은 직원을 뽑을 확률이 줄어드는 것을 의미함. 또한 정년연장과 리스킬링(직무전환)은 필연적임. 그러나 한국에서 리스킬링은 문제가 될 수 있음. HR하던 부장님이 데이터 업무를 신입으로서 담당할 때 연봉에 대한 저항과, 역할로는 팀의 막내인데 자신보다 훨씬 어린 세대들은 선배 혹은 상사로 모시면서 갈등이 생길 수 있음. 그래서 한국에서는 이러한 리스킬링이 잠재적인 다양성 이슈에 직접적으로 연결됨.



〈2023년 11월 17일 공부방〉

윤경ESG포럼 12월 행사 안내

윤경ESG포럼 & CSV포터상 역대수상기업 & ESG경영자과정 합동연말모임

2023년도 어느덧 끝나갑니다. 의미 있는 연말 마무리를 위하여 12월 19일 화요일에 윤경ESG포럼과 CSV포터상 역대수상기업 및 ESG경영자과정의 합동연말모임을 준비하였습니다. 이에 이번 행사에서는 윤경ESG포럼의 명예대표이자 CSV포터상 심사위원장인 조동성 산업정책연구원 이사장이 "CSR/CSV와 ESG/SDG의 연계와 통합"을 주제로 발표하겠습니다.

- 연 사 : 조동성 윤경ESG포럼 명예대표 / CSV포터상 심사위원회 위원장
- 일 시 : 2023년 12월 19일 화요일 07:30~09:00
- 장 소 : 핀란드타워 B1F 아트홀(서울특별시 서대문구 신촌로 203)
- 신청방법: 사무국 안내 메일을 통해 신청해주시기 바랍니다.