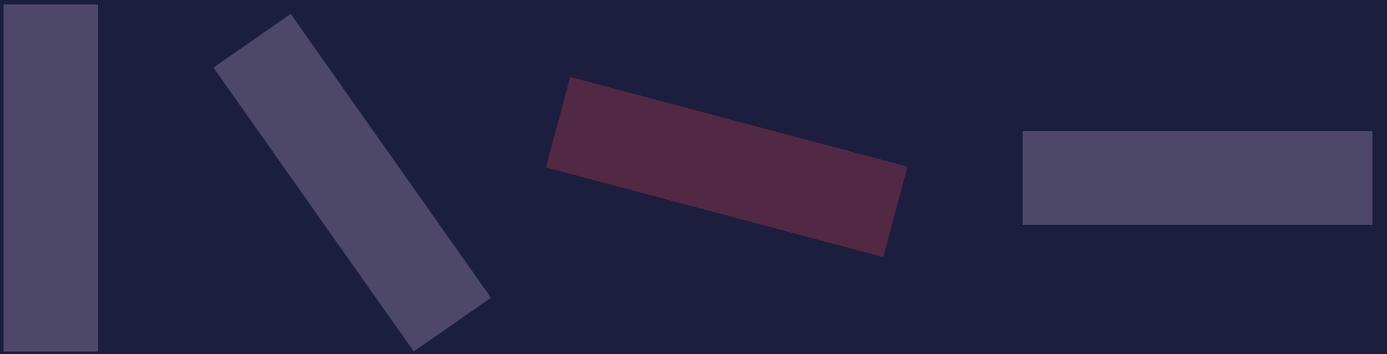


SUCCESS STORY

INHR+ 성공사례집



HR FRONTIERS - SUCCESS STORY



INHR+는 마이다스의 HR 노하우를 이어받아 자인원에서 새롭게 시작합니다!

마이다스와 자인원은 HR 분야에 대한 오랜 노하우와 IT 기술력을 바탕으로
기업과 구성원의 성장을 위한 목표 기반 성과경영 솔루션을 2019년 세상에 선보였습니다.
대한민국 기업의 올바른 성과관리 문화를 만들고 성과의 데이터화를 통한
전략적 인재경영을 할 수 있도록 성장 기반의 성과관리 & 인사평가 솔루션을 제안합니다.

CONTENTS

- 01 LSITC(주)**
3개월 만에 성과관리 & 인사평가 혁신을 이룬다
- 02 대한축구협회**
공정한 HR 제도로 구성원 수용성을 높인다
- 03 라이온코리아(주)**
조직의 성과문화를 변화시키는 HR 솔루션
- 04 (주)보부하이테크**
조직 목표 달성의 가장 중요한 도구, INHR+
- 05 (주)에이치와이모터스**
도구가 아닌 문화로서의 inHR
- 06 동국제약(주)**
HR 철학을 함께 공유+공감한 솔루션
- 07 (주)여기어때컴퍼니**
'얼마나 일했는가' 보단 '어떤 성과를 냈는가'
- 08 계명대학교 동산병원**
조직의 성과문화를 변화시키는 HR 솔루션
- 09 (주)히든스페이스**
구성원을 주도적으로 바꾸는 HR 솔루션
- 10 (주)하이브랩**
유연한 커스텀 기능과 풍부한 경험을 갖춘 INHR+
- 11 (주)더웨이헬스케어**
일회성이 아닌 1년 성과에 기반하여 평가하다
- 12 (주)데코원**
적절한 HR 솔루션 도입으로 평가의 부담을 덜었습니다
- 13 (주)앤씨앤**
회사의 평가 시스템이나 문화를 업그레이드할 수 있습니다



LS ITC(주)는 2021년에 설립된 IT 시스템·클라우드·빅데이터 분야에서 활동하는 젊은 회사로, 전기·전자 및 소재, 에너지 분야의 글로벌 리더인 (주)LS 그룹의 IT 분야가 독립되어 설립되었습니다. 회사 규모는 200명 정도이고, 구성원의 대부분은 IT 기술자와 컨설턴트라고 해요. 구성원은 본래 소속된 팀 외에도, 프로젝트 단위로 임시 팀에 편성되어 파견을 나가는 일이 잦다고 합니다.

3개월 만에 성과관리 & 인사평가 혁신을 이룬다

“ HR 제도에는 우리 회사의 업역 과 일하는 방식이 담겨야 한다 ”

LS ITC(주) | HR 팀장



구성원과 회사의 니즈를 모두 만족하는 성과관리 제도

LS ITC(주)는 대기업 자회사이나, 설립된 지 얼마 되지 않아 성과관리 & 인사평가 제도가 미비한 상태였다고 합니다. 이 부분에 대한 구성원의 불만을 해결하기 위해 HR 제도 혁신을 단행하였고, INHR+ 도입 후 불과 3개월 만에 새로운 성과관리 & 인사평가 제도를 구현하고 시행했을 뿐만 아니라, 제도에 대한 구성원 만족도까지 한 단계 업그레이드하는 쾌거를 이뤘다고 합니다.

HR 제도 혁신에 성공할 수 있었던 비결은 “구성원과 회사가 바라는 성과관리는 무엇인지, 본질을 생각하자”는 것 이었습니다. 많은 중소기업 재직자 분들이 HR 제도 혁신이라는 말을 들으면 걱정부터 합니다. “대기업은 레퍼런스가 있고, 노하우도 있으니 성공했겠지. 하지만 우리는 그런 게 없는데 어떡하지?” 이런 걱정부터 하는 거지요. 그러나 사실 HR 제도에 원하는 것은 예전부터 비슷합니다. 구성원은 자신의 기여를 공정하게 평가 받고, 회사가 원하는 것은 사업 내용과 현황이 필요할 때 눈에 바로 보였으면 좋겠다는 것입니다.

①내가 한 일을 있는 그대로 인정받고 싶다. ②별도 보고서를 작성하지 않고도 업무를 하는 과정이 지속적으로 체크되어 성과관리가 되면 좋겠다 ③실제 나와 함께 일한 사람에게 평가 받고 싶다 ④내가 한 일에 대해 제대로 보상 받고 싶다. 이는 비단 LS ITC(주) 뿐 아니라, 모든 회사 모든 직장인이 가지고 있는 보편적인 욕구 입니다. 인사담당자의 일은 이러한 구성원의 니즈를 가능한 한 제도에 반영하여, 구성원이 만족하며 일할 수 있게 하는 겁니다. HR의 목표는 일이 아니라 “일하는 사람”에 대한 관리, 사람이 일을 잘 하도록 관리해서 회사를 성장 시키는 데 있기 때문입니다.

구성원과 회사의 니즈를 모두 만족하는 성과관리 제도

성과관리는 회사의 업역과 일하는 방식을 담아야 합니다. 성과관리는 회사가 움직이는 한 멈추지 않습니다. 따라서 회사와 구성원이 일하는 방식에 시스템을 최적화하여 낮은 리소스로 지속적으로 운영할 수 있어야 하고, 성과 현황을 정확히 반영할 수 있어야 합니다.

예를 들어 LS ITC(주)에서는 상시 업무 외에 프로젝트 업무와 팀 편성이 수시로 발생하기 때문에 기존의 정기 리뷰 방식 만으로는 한계가 있었습니다. 이를 보완하기 위해 정기 목표 수립과 중간 점검 기간 외에도, 프로젝트 발생 시 목표·운영 계획을 제출→ 종료 시 목표 달성률과 결과 리뷰를 작성하는 프로세스를 만들었습니다.

이렇게 하니 상시 성과관리가 보고서를 작성하는 번거로운 절차가 아니라, 성과 개선에 기여하고 상호 수시 소통을 통해 성장을 지원하는 도구로 구성원에게 자연스럽게 수용되었습니다. 이 부분에서 평소 업무를 간편히 기록하고 통합 및 관리할 수 있는 INHR+의 도움을 많이 받았습니다. 업무 과정을 모두 INHR+에 기록합니다. 업무 기록을 체계적으로 누적, 관리하고 현황을 바로 대시보드로 시각화할 수 있으니까요. 상시 성과관리를 너무 어렵게 생각하지 마시고, 목표를 상시로 애자일하게 합의하여 변경 가능하게 그리고 이를 상시로 분석 및 평가할 수 있게 하는 시스템을 만드는 것으로 생각하시면 됩니다.

인사평가 방식을 다양화하면 순수하게 역량만을 평가할 수 있다

평가 시스템을 기획할 때, 어느 한 가지 요소가 평가 결과에 결정적인 영향을 끼치지 못하게 하는 것이 최우선이었습니다. 평가자가 피평가자에게 너무 많은 영향력을 행사하게 되면 오히려 업무 외적 요소가 개입하게 됩니다. 예를 들어 이번에 진급이 누락되면 커리어에 치명적인 영향을 받는 피평가자가 있다면? 그런데 내 평가에 그 사람의 진급 여부가 달려 있다면? 여기서 망설이지 않는 사람이 몇이나 있을까요? 시행 방식과 반영 방식을 다양화하면 평가자의 부담이 줄어들어 순수하게 역량만을 평가할 수 있습니다. LS ITC(주)는 어느 한 요소가 평가를 결정짓는 것을 지양하고, 반영 방식과 보상을 다양화했더니 문제를 해결할 수 있었습니다.

이렇게 복잡한 시스템은 사람이 문서 틀을 가지고 운영하기에는 벅잡니다. 적합한 솔루션의 힘을 빌리면 상당히 많은 부분이 해결됩니다.

단 하나의 정답은 없다! 우리 회사에 맞는 HR 제도가 곧 정답이다

HR 제도를 혁신할 때 중요한 것은 4가지 입니다. ①HR 제도는 회사의 업과 구성원이 일하는 방식을 반영해야 합니다. 회사마다 특성이 다르므로, 다른 회사의 사례를 그대로 이식하는 것은 가능하지도 않고 효용도 낮다는 뜻입니다. ②회사의 규모입니다. 상대평가·절대평가·정성평가 가능한 평가의 종류와 적합도가 결정됩니다. ③구성원의 니즈 입니다. ④적합한 솔루션 입니다. 제도는 작동하는 시스템이 되어야 하며, 일회성 보고서로 남으면 안 됩니다. 적합한 HR 솔루션의 도움을 받기를 추천합니다. LS ITC(주)는 유연한 사용자 설정 기능과 경제성을 동시에 갖춘 SaaS 솔루션인 INHR+ 덕분에, 솔루션 도입 후 2개월 만에 처음 시행하는 성과관리 & 인사평가를 성공적으로 마칠 수 있었다고 생각합니다.

INHR+ SAY

LS ITC(주)의 인사담당자님은 “우리 회사 제도는 합리적이야”라는 말을 들을 때 인사담당자로서 보람을 느낀다고 합니다. 성과관리 & 인사평가 제도를 합리적으로 만들면 구성원은 분명 긍정적인 반응을 돌려줍니다. 구성원의 피드백을 받으며 적극적으로 도전하고 개선하다 보면 회사에 꼭 맞는 제도를 만들 수 있다고 합니다. 이 글을 읽는 인사담당자분들도 INHR+와 함께 HR 제도 혁신에 임해 보시는 건 어떨까요?



대한축구협회(이하 KFA)는 대한민국 축구 행정 및 회원 단체를 총괄하는 행정 기구입니다. KFA의 주요 업무는 축구를 보급하여 건강증진·건강한 여가 선용·스포츠 정신 함양에 힘쓰고, 유소년 축구와 선수·지도자·심판 육성 등 축구 발전에 기여하는 것입니다. 국제 경기를 통한 국위 선양과 세계 축구 발전에 대한 기여도 주요 활동 중 하나입니다.

공정한 HR 제도로 구성원 수용성을 높이다

“성과관리 & 인사평가의 공정성은 결과에 대한 구성원의 수용성을 높이고,
구성원의 자발적인 행동 개선을 통해 업무 역량을 향상시킵니다”

대한축구협회 | 매니저



비영리 조직에서 HR 제도를 혁신하기까지의 고민

KFA는 공공성에 기반을 둔 비영리사단법인으로, 안정성을 추구하는 곳입니다. 성과관리 측면에서는 연초에 구성원 개개인 목표 수립하는 절차는 있었지만, 조직 전체 목표와 align 되게끔 지도하고 관리하는 장치가 다소 미흡하다는 고민이 있었습니다. 인사평가 측면에서는 정기평가 만으로는 구성원이 성장할 유인이 부족했고, 객관적이지 못하다고 느끼는 부분이 있었습니다.

구성원 발전을 위한 피드백-보상으로 순환하는 HR 제도

결정적으로 혁신을 추구하게 된 계기는 HR 제도 혁신에 대한 내부의 요구였습니다. 구성원이 처음 도입한 다면평가를 합리적으로 개선하고 강화하길 원했고, 객관적이고 공정한 성과관리와 인사평가를 원했습니다. 마지막으로, 상시 피드백 문화에 대한 요구도 지속적으로 있어 왔습니다.

구성원 발전을 위한 피드백-보상으로 순환하는 HR 제도

저는 성과관리와 인사평가는 일회성이 아니라 1년 동안 상시적으로 운영해야 한다고 생각합니다. 조직 전체에서, 연간 목표를 설정→달성 과정을 관리→연말에 결과를 평가하고 보상을 지급하는 사이클이 순환하는 것이 중요합니다. 성과관리→인사평가→보상이라는 사이클 구조가 제대로 작동하면 구성원도 동기가 부여되어 업무에 몰입하기 때문입니다.

새로운 제도에서 큰 변화는, 상시 체크인이 가능하도록 평가 주기를 여러 번으로 나눠 평가를 시행하게 된 것입니다. 또한, 하향평가에서 리더가 팀원들에게 업무 피드백을 주도록, 상향평가에서 팔로워가 리더의 리더쉽과 협업 태도를 평가하게 했습니다. 그리고 연말에 다면평가는 동료평가로 시행하여, 다양한 계층으로부터 상시로 피드백을 받을 수 있게 했습니다.

시행 결과, 평가 결과를 참고하여 피드백 세션을 가지는 부서가 늘어났습니다. 따로 세션을 마련하지 않는 부서 역시, 주고받은 피드백에 대해 이야기하는 문화가 자리 잡았습니다. 상시평가 시행이 구성원 사이에 업무 성과에 대한 상호 피드백을 활성화 시키는 기능을 한 것입니다. 개선에 대한 구성원의 자발적인 의지가 생기는 것도 눈에 보였고요. INHR+를 활용하며 느낀 점은, 모든 내용이 평가 솔루션 안에 담기 때문에 자연스럽게 성과를 관리하고 피드백을 할 수 있는 구조가 잡힌다는 것이었습니다.

다면평가 시 평가자가 자신이 준 코멘트에 대해 책임을 지게 하기

처음 도입한 다면평가는 상향/하향 없이 임의로 3인의 평가자를 지정하는 형식으로, 피드백을 받는 데 한계가 있었습니다. 도입 자체는 긍정적이었으나, 구조를 개선해달라는 목소리가 컸습니다. 그래서 상향평가, 하향평가 360도 평가 등으로 다양화하여 모든 계층이 피드백을 교환할 수 있게 했습니다. 그리고 개선점에 대해 코멘트를 달게 하고, 평가 결과와 근거, 과정을 구성원들에게 투명하게 공개했습니다. (단, 이를 전사적으로 공개하는 일은 없습니다. 평가 결과는 구성원 개인에게만 공개됩니다). 평가자도 자신이 매기는 점수에 대해 타당한 근거를 제시할 수 밖에 없는 식으로 일종의 책임을 지게 한 것입니다.

성과관리 & 인사평가가 공정해지니 구성원도 긍정적으로 변화하다

HR 제도를 새롭게 정비한 후 많은 변화가 있었습니다. 지속적인 상시평가로 구성원이 공정히 평가 받는다는 인식이 퍼지며 수용도가 높아졌고, 상시 피드백·코칭으로 역량을 함양할 수 있었습니다. 상시 피드백 문화가 정착으로 구성원의 자발적 개선 의지도 자리 잡았습니다.

실제로 사내 문화 진단에서, 평가의 공정성에 대해 긍정적인 답변이 매우 상승했습니다. 코멘트 내용을 종합해보면 구조에 대해서는 모두 합리적이라는 생각하고 만족도가 올라갔다는 인상을 받았습니다. 평가 결과 수용도에 대해서도 다수가 긍정적인 답변을 주었습니다. 결과 공개 자체를 투명하게 바꿈으로써, 피평가자가 자신이 어느 지점에서 어떤 점수를 받았고 그것이 내 등급에 어떤 영향을 미쳤는지 일목요연하게 알 수 있게 되었기 때문이라고 생각합니다.

공정성 제고의 핵심 세 가지

HR 제도 공정성 제고의 핵심은 세 가지입니다. 첫째, 평가가 상시적으로 이루어졌고, 그 결과가 투명하게 공개되었다는 점입니다. 둘째, 구성원이 개방적인 평가 구조 안에서 평가에 참여할 수 있는 빈도가 늘어나며, “내가 평가에 잘 참여하고 있구나”라는 인식을 가지게 된 점입니다. 마지막으로 HR 솔루션 도입으로 구성원이 HR 담당자에 가진 불신을 지울 수 있었다는 점입니다. 어느 회사를 가던지, “내가 익명으로 기록해도 HR 담당자는 다 알 수 있지 않을까”라는 불신이 있습니다. 그런데 INHR+라는 외부 솔루션을 도입하여 데이터를 누적하고, 구성원이 실시간으로 기록을 확인할 수 있다는 점이 평가의 공정성을 담보해주지 않았는가 라고 생각합니다.

INHR+ SAY

이렇게 KFA의 HR 제도 혁신 도전기가 마무리되었습니다. KFA 인사담당자님은 현재의 제도도 아직은 완벽하다고 생각하지 않으며, KFA에 맞는 정답을 찾아나가는 과정 중에 있다고 합니다. 그러나 변화에 대해 구성원이 긍정적인 반응을 돌려주는 걸 보며 옳은 방향으로 가고 있다는 확신을 가졌다고 합니다. 또한, HR 혁신 과정에서 기술 과정을 아낌없이 지원해 준 INHR+에 대한 고마움을 드러내셨습니다. INHR+ 또한 KFA가 가는 혁신을 응원하며, 앞으로도 함께 발전해 나갈 수 있도록 노력하겠습니다.



라이온코리아는 '오늘을 사랑합니다'라는 브랜드 문구처럼, 우리의 일상을 함께하는 제품들로 고객의 건강과 행복은 물론 쾌적한 생활문화의 가치를 창조하는 기업입니다. 120여 년 역사의 선진 기술력을 보유한 글로벌 생활용품 기업 라이온사의 한국 법인으로서 생활용품과 의약품, 기능성식품 등을 접목한 라이프 & 헬스케어 사업분야에서 고객의 건강과 쾌적한 생활에 기여하고 있습니다.

조직의 성과문화를 변화시키는 HR 솔루션

“ 새로운 성과관리 문화를 위한 시스템, Deadline System은 주요 과제들에 대한 실행(Activity) 측면에서의 관리 및 실시간 소통(기록·피드백)을 위해 처음부터 끝까지 기록하고 완료하는 시스템이라는 의미를 담고 있습니다 ”

라이온코리아(주) | 인사팀 차장



전형적인 평가방식에서 느꼈던 한계점

라이온코리아와 INHR+의 인연은 조금 특별합니다. 솔루션이 정식으로 출시되기 이전인 2017년부터 INHR+를 사내에 적용하여 성과관리를 운영했던 기업이기 때문입니다.

그때까지만 하더라도, 라이온코리아의 평가 제도는 현재까지도 많은 기업들이 채택하고 있는 전형적인 방식으로 운영되고 있었습니다. 연초에 1년의 목표를 수립한 이후 간단한 중간 점검을 진행하고, 연말에 정기 평가를 진행했던 거죠. 이러한 방식으로 HR을 운영하다 보니, 구성원에게는 동기부여가 이루어지지 않을 뿐만 아니라, 기업 역시 '성과관리를 통한 육성과 성장'이라는 목적을 달성하는 데에 한계가 느껴졌던 것이 사실이었습니다.

이에, 라이온코리아는 조직 내 성과관리 문화에 대한 필요성을 강하게 느끼고, '제도적인 변화'와 '적합한 시스템의 구축'이라는 두 가지 과제를 추진하게 되었습니다. 그리고 기존의 평가 제도를 유지하는 동시에 상시평가 및 피드백 제도를 새롭게 마련하고 이를 구현할 온라인 성과관리 솔루션을 운용하겠다는 구체적인 목표도 수립했습니다. 그 후, 적합한 솔루션을 찾던 중, INHR+가 그 방향과 운용방식에 있어 라이온코리아의 성과관리 방향과 부합함을 확인하고 도입을 결정하게 되었다고 전했습니다.

평가의 공정성과 리더의 코칭역량 확보까지 INHR+로 한번에

INHR+를 도입하고 가장 먼저 했던 일은 '성과관리의 큰 구조'를 만드는 것이었습니다.

주요 과제를 세팅하고 매 월 해당 과제의 중요 실적과 이슈를 구체적으로 기록하여, 상시 평가와 피드백을 받을 수 있는 구조를 만들었습니다. 초반에는 테스트 차원에서 팀장급 이상의 구성원만을 대상으로 실시했는데, 체감 효과는 기대 이상이었습니다. 기존에 의례적으로 관리해 왔던 연간 과제들이, 솔루션 내에서 Activity 관점으로 과정관리가 이루어진 것입니다. 성과에 대한 구체화와 상시 점검이 지속적으로 진행되다 보니, 개인의 성과를 개선할 수 있는 환경이 조성되는 변화를 가져왔습니다.

더욱이 이러한 과정에 대한 행동관찰을 통해, 리더들의 코칭 역량을 강화하고 정기 평가의 공정성까지 확보하는 일석이조의 결과를 얻을 수 있었습니다.

새로운 성과관리 문화를 위한 시스템, Deadline System

INHR+는 라이온코리아가 추구하는 새로운 성과관리 문화를 뿌리 내리기 위해 도입한 솔루션입니다. 내부적으로는 'Deadline System'이라는 이름으로 운영하고 있는데, 주요 과제들에 대한 실행(Activity) 측면에서의 관리 및 실시간 소통(기록·피드백)을 위해 처음부터 끝까지 기록하고 완료하는 시스템이라는 의미를 담고 있습니다.

새로운 성과관리 제도의 주요 목적은 3가지로 나뉘볼 수 있습니다.

첫째, 전사 목표에 대한 구성원 개별 과제를 Align하고, Activity 중심의 성과를 구체화하여 지속적으로 개선하는 것입니다.

둘째, 상시 피드백 문화를 형성하여 리더의 코칭 역량 강화 및 정기 평가의 공정성과 수용성을 높이는 것입니다.

셋째, 개인의 Self-Control 하에 업무 몰입도를 강화할 수 있도록 지원하여, 기존보다 적은 시간 내에 더 창조적이고 높은 성과를 낼 수 있게 하는 것입니다.

운영 자유도가 높고, 고객과 적극적으로 소통하는 솔루션

라이온코리아가 약 4년 동안 INHR+를 활용하면서 느낀 점은, 매우 직관적이며 기업별 운영 자유도가 높다는 것입니다. 시스템을 따로 구축하지 않아도 원하는 평가제도를 모두 구현할 수 있기 때문에, 도입 소요시간이 짧고 평가제도 변경에도 유연하게 대응할 수 있습니다. 그리고 고객 관점에서의 지속적인 제품 업그레이드입니다. 실제로 2021년의 INHR+는 처음 도입했을 때와 많은 변화가 있는데, 고객의 니즈에 맞는 기능개선을 진행하고 있기 때문입니다. 라이온코리아 또한 사용 중 불편하거나 필요한 기능들에 대한 의견을 적극적으로 전달해 왔으며, 고객과의 적극적인 소통을 통해 고객 관점에서 최적의 성과관리 솔루션으로 업그레이드 된 것 같다 생각하고 있습니다.

마지막으로 성과관리 문화의 변화입니다. 구성원 실행력 제고, 상시 피드백 강화, 업무 몰입도 개선이라는 라이온코리아의 도입 목적에 맞는 변화를 이루고 있다는 점이 가장 큰 장점이라 할 수 있습니다.

INHR+ SAY

라이온코리아는 좋은 인사제도 뿐 아니라 이를 구현할 수 있는 시스템이 잘 갖추어져 있어야 비로소 회사가 정한 전략이 성공할 수 있다고 강조합니다. 각 구성원들이 역량을 마음껏 발휘하고, 즐기면서 일할 수 있는 행복한 직장을 만들기 위해 오늘도 최선을 다하는 라이온코리아를 응원하며, INHR+도 원활한 전략 구성과 선진적인 시스템을 제공할 수 있도록 솔루션 개발에 최선을 다하겠습니다.



보부하이테크는 1994년 설립된 반도체 장비 부품 개발·제조 기업으로, 반도체 기술의 초석이라고 할 수 있습니다. 고용노동부에서 선정한 강소기업으로, 자체적인 제품 개발력과 엄격한 품질 관리를 기반으로 국내는 물론 해외 시장에서도 우수성을 인정 받고 있습니다. 재직자 수는 약 200명으로 제품 개발 및 설계 인력, 제조 현장 근로자, 해외 근로자 등 다양한 특성을 가진 구성원들이 함께 일하고 있습니다.

조직목표 달성의 가장 중요한 도구, INHR+

“연간 인사평가 과정에서 보이던 문제점이,
INHR+를 통해 성과관리와 인사평가를 시작한 후 많은 변화가 생기기 시작했습니다.
솔루션을 통해, 회사에 긍정적인 챌린지와 조직 화합의 창구를 열 수 있었습니다”

(주)보부하이테크 | 인사팀 차장



편리함과 효과성, 리소스 측면에서도 합리적인 판단

제조업의 경우, 평가를 진행함에 있어서 IT기업이나 유통 업체에 비해 어려운 부분이 분명히 존재합니다.

일례로, 현장 근무를 하는 구성원이 많다 보니 기존처럼 서면으로 인사평가를 하는 전통적 방식은 적용을 하는 데에 있어 비효율적일 뿐만 아니라, 그 과정 역시 충분한 동기부여가 되기 어려웠던 부분이 있었습니다. 그런데 INHR+는 현장근무 구성원도 얼마든지 쉽고 편리하게 평가를 할 수 있는 사용자편의성을 갖추고 있어, 보부하이테크의 HR 제도와 Fit이 맞겠다는 확신이 들어 솔루션을 적극 도입하게 되었다는 후문입니다.

인사평가 솔루션을 알아보면서 구축형 솔루션도 고민을 안 했던 것은 아닙니다. 그런데 구축형 솔루션은 비용적인 부담이 매우 클 뿐더러, 사내에 서버를 마련하고 그 서버를 관리하는 인력도 별도로 배치해야 하는 등 전반적으로 상당한 리소스 투입을 해야 하는 것을 확인했습니다. 반면 웹기반 솔루션은 경제적으로 부담이 적고, 사후 관리 측면에서도 최신 트렌드를 반영한 기능들이 지속적으로 업데이트 된다는 측면에서 합리적이라는 판단이 들었습니다.

연간 인사평가 과정에서 보이던 문제점에 변화가 생긴다.

INHR+를 적용하기 전에는 연 단위의 인사평가를 진행하면서 몇 가지 해결이 필요한 문제에 직면해 있었습니다. 첫째로는 연초에 실행한 업적에 대한 저평가 현상이 있었고, 두번째로는 Top-Down 방식으로 인한 동기부족, 그리고 마지막으로는 회사의 전략과 개인의 성과 간 인과관계도 도출하기 어렵다는 점 등이 모니터링 되고 있던 상황이었습니다.



그런데 INHR+를 통해 성과관리와 인사평가를 시작한 후 많은 변화가 생기기 시작했습니다. 정기 인사평가에 다면평가 단계를 추가하고, 소속과 직군에 따라 평가 역량을 다르게 설정하여 보다 실효성 있는 평가를 진행했으며, 상시 성과관리 문화를 만들기 위해 분기별 성과점검 및 피드백 제도를 신설하여 운영했습니다.

그렇게 월별 성과관리와 평가를 진행하는 체계로 전환하면서, 경영진 입장에서는 매월 보고싶은 데이터를 확인할 수 있다는 점에서 긍정적인 피드백이 나오기 시작했습니다. 구성원 관점에서 매월 성과에 대한 피드백으로 소통의 기회가 마련되다 보니 장기적으로 기업과 구성원이 모두 Win-Win하는 HR 시스템이 안착되고 있었습니다.

또한, 월 평가 시스템은 급변하는 산업 환경과 팬데믹 등 외부 변수에 능동적인 대응이 가능했는 뿐 아니라, 기업 내부적으로도 초기에 세팅한 전략을 수정하는 데에 있어서도 연간 성과관리가 아닌 월별 성과관리가 긍정적인 요소로 작용하고 있습니다.

긍정적인 챌린지와 조직 화합의 창구를 열어준 INHR+

보부하이테크는 내부적으로, INHR+가 회사에 긍정적인 챌린지와 조직 화합의 창구를 열었다는 평가를 하고 있습니다. 과거에는 거의 불가능한 일이었던 다면평가를 실시하게 되면서 개인 간, 조직 간의 파워게임이나 갈등 상황, 팀워크 등에 대한 HR 인사이트를 얻을 수 있었기 때문입니다.

또한 평가제도를 고도화 하면서 구성원 동기부여에도 긍정적인 효과를 주고 있다고 생각합니다. 특히 상위 직책자들에 대한 동기부여 효과가 매우 높았습니다. 앞으로도 INHR+의 상시 성과관리 모듈을 적극적으로 활용하여 상시 점검 및 피드백 문화를 활성화하고, 각 조직과 구성원 생산성을 최대한으로 향상시킬 계획에 있습니다.

보부하이테크는 INHR+에 대해

‘매우 유연하며 무궁무진한 확장성을 가진 솔루션으로 어떤 조직과 상황에도 조직이 원하는 목표를 달성할 수 있는 가장 중요한 도구’라고 소개합니다. 또한 인사평가를 솔루션을 통해 진행한다는 것만으로도 구성원의 평가 신뢰도가 높아질 수 있음을 강조했습니다.

INHR+ SAY

인사란 회사와 구성원이 서로 동반 성장할 수 있는 동기를 부여하고, 그러한 환경을 조성하는 것이라고 보부하이테크는 이야기 합니다. 이러한 관점에서 볼 때, 인사평가를 비롯한 HR 제도들을 어떻게 운영하는지에 따라 조직의 성장 곡선이 달라질 수 있음을 강조했습니다. 솔루션 도입의 목적을 기업의 성장에 두고, 조직과 구성원 간 신뢰를 기반으로 한 평가 제도 혁신을 추진한 보부하이테크의 더 큰 성장을 기대합니다.



(주)에이치와이모터스는 1만여 야쿠르트 여사님들이 이용하는 신형 전동카트의 개발과 생산, AS 까지 생애관리 서비스를 전담하는 유일한 기업입니다. 2011년, 전동카트 특허를 출원한 뒤 2016년에 한국야쿠르트 계열사로 편입한 기술 기반의 젊고 탄탄한 기업입니다. 직원 평균연령은 35세로, 혁신과 도전의 조직 문화를 기반으로 역동적인 성장을 이루고 있습니다.

도구가 아닌 문화로서의 INHR+

“ 솔루션이 ‘평가의 도구’로 활용되기 보다는 ‘협업 및 소통의 문화’를 만들어 내는 데에 도움이 되는 솔루션으로 활용되기를 바랍니다. INHR+는 정답을 찾기 위한 도구가 아니라 복합적인 문제들을 유연하게 해결해 나가기 위한 하나의 방법입니다 ”

(주)에이치와이모터스 | 인사팀 과장



평가의 도구가 아닌, 협업과 소통의 문화를 돕는 솔루션

저희가 2020년, INHR+를 도입하면서 기대했던 모습은 솔루션이 ‘평가의 도구’로 활용되기 보다는 ‘협업 및 소통의 문화’를 만들어 내는 데에 도움이 되는 솔루션으로 활용되는 풍경이었습니다. 구성원 스스로가 자발적으로 목표를 수립함과 동시에 지속적으로 그 목표를 관리하고, 리더와 동료들에게 공유하며, 그 과정에서 끊임없는 피드백이 이루어지는 성과관리 문화를 만들고 싶었습니다.

솔루션을 도입하던 시기에, 저희 에이치와이모터스는 모기업에서 인수를 진행한지 3년 정도의 시간이 흐른 시점이었습니다. 그래서 인사 체계가 다소 완성되지 않은 상태였고, 대부분의 직원들이 ‘성과관리’라는 개념을 생소하게 여기는 상황이었기 때문에, INHR+를 단순한 수시평가의 도구로 오인하지는 않을까 하는 우려도 있었습니다. 그래서 저희는 먼저, 구성원이 스스로 중요하게 생각하는 것들을 INHR+에 자율적으로 생성하도록 가이드를 했습니다. 그리고 구성원이 스스로 생성한 목표를 상시관리하고 피드백하는 것이 자연스러운 문화가 될 수 있도록 제도를 운영했습니다. 구성원의 적응을 돕기 위해 그룹 웨어에 솔루션에 대한 활용 방법과 활용 사례 등을 적극적으로 게시하는 등 구성원의 성과관리 운영을 독려했습니다. 그렇게 6개월 정도 운영해 본 결과, 구성원 내에 상시 성과관리와 피드백 문화가 상당 부분 자리잡게 된 것을 확인할 수 있었습니다. 그래서 저희 내부적으로는 INHR+ 솔루션이 리더-팀원 간 코칭 및 피드백을 꾸준히 원활하게 주고받을 수 있도록 돕는 촉진제의 역할을 했다고 평가하고 있습니다. 1차적으로 목표를 상시관리하고 피드백하는 문화를 정립하는 데 성공했다면, 우리는 이제 다음 단계로, 보다 효율적이고 효과적인 목표관리가 이루어 지는 것에 초점을 맞추고 추진할 계획입니다.



조직 성과는 물론 일하는 문화까지도 Change!

저는 개인적으로 INHR+가 이 기업의 목표 달성과 문제 해결을 위해 끊임없이 방법을 찾는 하나의 문화로서의 역할을 할 수 있을 거라 기대합니다. 솔루션 자체는 도구일 뿐이지만, 기업의 상황에 맞게 유연하게 활용한다면 조직 성과는 물론 일하는 문화까지도 바꿀 수 있다 생각하기 때문입니다.

이러하면 과거에는 성과 측정을 목표 대비 달성도만으로 평가했다면, INHR+를 활용할 경우에는 동료간 기여도와 협업 상황을 중요한 평가 요소로 활용할 수 있습니다. 이 과정이 합리적이고 체계적으로 이루어진다면 협업에 대한 구성원들의 인식과 조직의 협업문화 자체를 긍정적인 방향으로 바꿔 나갈 수 있습니다.

그리고 솔루션에 축적되는 각 구성원의 목표 달성 과정과 피드백, 협업자 간 과제 공유 현황에서 파악할 수 있는 HR 데이터는 우리회사가 향후 더 나은 미래를 만들기 위한 소중한 데이터베이스가 될 것이라 확신합니다. 또한 앞으로 우리는 조직의 열린 사고와 협업능력 강화를 위해 ‘다른 팀에서는 무슨 일을 하는지’, ‘다른 구성원은 어떤 기술을 보유하고 있는지’와 같은 성과 현황들을 구성원들과 함께 공유해 나갈 방침입니다.



INHR+ SAY

에이치와이모터스는 ‘INHR+는 정답을 찾기 위한 도구가 아니라 복합적인 문제들을 유연하게 해결해 나가기 위한 하나의 방법이라고 생각한다’고 이야기 합니다. 그리고 앞으로도 INHR+를 활용하여 일상적인 성과관리 문화를 지속적으로 고민하겠다고 덧붙였습니다. 항상 구성원 입장에서 고민하고 문화를 만들어 나가는 에이치와이모터스의 HR 담당자분들께 응원의 박수를 보냅니다.



창립 53년으로 역사가 깊은 동국제약은 국내 최초의 잇몸약인 '인사돌'을 시작으로 꾸준한 제품 연구와 인력 개발로, 오늘날 국내뿐 아니라 국제적으로도 위상을 높여가고 있습니다. 2010년부터 매년 두 자리수 성장률을 보이며 고공 성장을 하며 최대 실적을 경신하고 있는 동국제약은, 생산 시스템과 R&D는 물론 아낌없는 투자와 개발에도 적극적인 기업으로, 대한민국 최고의 토탈 헬스케어 그룹으로 성장하고 있습니다.

HR 철학을 함께 공유+공감한 솔루션

“ 평가의 주체가 구성원이 되어야 하고, 그 구성원이 평가자이자 피평가자가 되어야 합니다. 그러한 점에서 마이다스의 INHR+가 가진 인사철학은 동국제약의 HR 제도가 추구하고 있는 가치와 일치했습니다 ”

동국제약(주) | 인사총무부 선임매니저



대대적으로 개편된 HR 제도를 모두 담아낸 HR 솔루션

동국제약은 올해 대대적인 HR 제도 개편을 단행했습니다. 평가하는 조직의 구분부터 평가의 기간을 새롭게 설정하고 이를 보상과 시스템에 적용하는 HR 제도를 설계한 것입니다.

기존에 동국제약의 인사평가 기준은 다른 기업들과 크게 다르지 않았습니다. 구성원의 그룹을 생산직과 일반직으로 구분하고 연단위로 평가를 진행해 왔습니다. 그러나 이러한 방식의 진행과정은 '최근 경향의 오류'를 발생시키는 것을 피하기 어려웠다고 합니다. 가까운 시일 안에 있었던 사건이나 성과 위주로 기억하고 구성원을 평가하는 경향이 두드러지게 나타나고는 했던 것입니다.

그래서 동국제약 인사총무부는 2021년 부터 평가조직을 제약산업과 헬스케어 산업으로 구분하고, 직무별로 더욱 세분화하여 평가항목을 설정하여 HR 제도에 적용했습니다.

또한 연단위로 진행하던 평가를 성과관리 측면에서 월별 또는 분기별로 직군에 맞추어 설계하고 제도를 운영하기 시작했습니다.

그런데 이렇게 구체화되고 세분화된 HR 제도를 기존 시스템으로는 운영하는 데에 한계가 있었고, 그 과정에서 만나게 된 솔루션이 바로 INHR+였습니다.

INHR+는 동국제약이 새롭게 설계한 HR제도와 기획 내용을 큰 어려움없이 모두 녹여내고 담아낼 수 있었습니다. 그것만으로도 인사총무부에서는 큰 만족감을 표했다는 후문입니다. 그만큼 상용 솔루션 중에 기업별 커스터마이징이 자유롭고 빠르게 적용이 가능한 솔루션은 흔치 않았기 때문입니다.



평가자와 피평가자가 함께 성장하는 것이 제도와 솔루션의 목적

아직도 많은 기업에서는 평가제도의 주체가 인사팀이 되는 경우가 있는데, 동국제약에서는 '평가의 주체가 구성원이 되어야 하고, 그 구성원이 평가자이자 피평가자가 되어야 한다'고 강조합니다. 그러한 점에서 자인원의 INHR+가 가진 인사철학은 동국제약의 HR제도가 추구하고 있는 가치와 일치했다고 얘기합니다. '평가자와 피평가자들이 함께 육성되고 성장'할 수 있고, 역량에 대한 기준과 설정에 있어서도 매우 유사한 철학을 가지고 있음을 느낄 수 있었다고 말합니다.

무엇보다 평가의 핵심은, 피평가자의 역량을 향상시키고 성과를 올리는 데에 기여를 해야 할 사람이 바로 평가자가 되어야 한다는 점이라고 강조했습니다.

동국제약이 생각하는 INHR+의 가장 강력한 효용은 바로 '커스터마이징 기능'이라고 합니다.

세분화된 직군과 직종을 수용할 수 있었고, 조직별로 다양한 평가 주기를 운용할 수 있던 것도 결국에는 동국제약을 위해 솔루션을 맞춤 제작한 것이 아닌, 자사의 제도를 솔루션에 반영할 수 있었던 커스터마이징 기능이 있었기 때문이라는 생각을 밝혔습니다.

또한 더 나은 솔루션을 위해 추가적으로 개발을 해 나가야 하는 부분에 대해서도 기술지원이나 기획 쪽에서 열린 수용과 적극적으로 대응을 해주고 있어서 항상 감사한 마음을 가지고 있다고 얘기했습니다.

HR의 포지션은 HR for Growth가 되어야 합니다.

동국제약에서는 HR은 조직의 성장을 위해서 움직여야 하고 기여해야 하기에, HR for Growth라는 표현을 내부적으로는 캐치프레이즈로 설정했다고 전했습니다.

바람직한 HR의 역할은 조직의 방향성과 지향하는 목표들을 구성원들에게 잘 전달해주고 거기서 그치는 것이 아니라 조직에서 개인들에게 기대하고 있는 수준까지 역량이나 성과를 끌어올리는데 기여해야 한다고 말했습니다.

그런 관점에서 INHR+의 역할은, 사람 몸에 비유를 하자면 혈관과 혈관들이 잘 연결되는 것처럼 구성원들을 서로 연결하고 소통할 수 있게 하는 역할이 되었으면 한다고 생각을 전했습니다.

INHR+ SAY

동국제약은 지속적인 성장을 거듭하고 있는 회사이기 때문에, 구성원들에게도 지속적인 성장을 기대하고 있고 실제로 그러한 구성원을 인재로 생각한다고 합니다. 조직의 성장과 개인의 성장이 같은 방향으로 이어질 수 있는 HR제도를 고민하고 수립해 가는 동국제약의 성장을 곁에서 응원하며 저희 INHR+ 역시 성장을 멈추지 않겠습니다.

여기어때.

여기어때컴퍼니는 종합 숙박 O2O 서비스를 제공하는 기업입니다. 숙박산업의 정보 비대칭 문제를 해결함으로써 숙박 산업의 변화를 주도하고 있습니다. 또한 '얼마나 일했는가'보다는 '어떤 성과를 냈는가'를 중요하게 생각하는 기업입니다. 실제로 주 37시간 근무제 실시, '남'자도 붙이지 않는 영어 호칭 제도 등 수평적이고 자율적인 성과문화를 기반으로 조직의 성과와 효율을 높이고 있습니다.

'얼마나 일했는가' 보단 '어떤 성과를 냈는가'

“ 평균연령 32.8세의 젊은 조직이다 보니

상시 점검과 피드백, 공정한 평가제도에 대한 구성원의 니즈가 높았기 때문에, 상시 성과관리를 진행하고 인사평가 근거 자료로의 연동이 가장 만족스러웠습니다 ”

(주)여기어때컴퍼니 | 인사총무부 선임매니저



공정하고 체계적인 평가제도의 수립이 목표

여기어때컴퍼니가 INHR+를 도입한 이유는, 상시 성과관리 체계를 마련하고 공정하고 체계적인 평가 제도를 수립하기 위해서였습니다.

과거에는 상/하반기 성과평가, 동료 및 리더 평가로 구성된 정기 인사평가를 진행해 왔으나, 구글 시트에 구성된 개별의 평가지를 만들어 진행하다 보니, 인사담당자가 평가지를 세팅하는데 소요되는 시간이 만만치 않았습니다. 실제로 HR 담당자가 3~4일을 소요하여 평가지 생성을 진행하고는 했다는 후문입니다.

또한 명확한 KPI 없이 6개월 단위로 평가를 진행하다 보니, 구성원도 회사도 평가에 대한 전반적인 신뢰도가 낮을 수밖에 없었다고 전했습니다. 구성원 입장에서는 KPI가 없는데 어떤 근거로 평가를 했는지에 대한 의문점을 갖게 되고, 회사 입장에서는 조직장이 평가한 내용에 대한 근거를 명확히 알기가 어려웠기 때문입니다.

그러던 중 온라인을 통해 INHR+에 대해 알게 되었고, 상시로 성과관리를 진행할 수 있다는 점과 그 주기 역시 자유롭게 설정 가능하다는 점이 여기어때컴퍼니의 평가 정책과 부합한다는 판단 하에, INHR+ 도입을 결정하게 되었다고 설명했습니다.

또한 실제로 솔루션을 적용하여 활용해 보니, 평가 자료를 별도 요청 없이 바로 엑셀로 다운로드하여 회사가 원하는 정보를 추출할 수 있다는 점도 만족스러웠으며, 구성원 모두가 활용하는 솔루션이기 때문에 신경쓰지 않을 수 없는 UI/UX에 대한 부분에 대해서도 높은 점수를 주고 싶다고 전했습니다.



상시로 점검하고 피드백하는 문화

INHR+를 활용하면서 가장 만족스러운 부분은 월/분기/반기 등 원하는 주기에 따라 상시 성과관리를 진행하고, 결과 데이터를 누적하여 정기 인사평가의 근거 자료로 연동할 수 있다는 점이었다고 합니다. 여기어때컴퍼니는 평균연령 32.8세의 젊은 조직이기 때문에, 상시 성과점검과 상시 피드백, 공정한 평가제도에 대한 구성원의 니즈가 특히 높았다고 담당자는 설명했습니다.

특히, 성과관리 모듈은 구성원 각자가 자신의 성과목표와 KPI를 수립하여 달성 과정을 관리하도록 되어 있는데, 리더는 성과관리 현황을 모니터링하고 피드백을 남길 수 있으며, 과제별 성과 현황 및 상시평가 데이터는 누적되어 정기 인사평가에 연동할 수 있어서 매우 효율적이라고 평했습니다.

솔루션을 도입하기 전에는 구글 드라이브로 평가를 진행했기 때문에, 평가 종료 이후 평가에 대한 기록을 확인하기가 어려웠던 것이 사실이었습니다. 그런데 INHR+를 활용하면서부터 솔루션 내에서 평가에 대한 이력을 바로 확인 할 수 있어서 좋다는 구성원들의 긍정적인 피드백을 받을 수 있었습니다.

현재 여기어때컴퍼니는 INHR+를 활용한 분기 단위 성과관리를 진행하고 있으며, 이를 기반으로 연 1회 정기 인사평가를 진행하고 있습니다. 기존에 진행하던 본인 평가와 리더 평가 외 동료 평가를 추가한 360도 다면 평가로 인사평가의 신뢰성을 더욱 강화했습니다.

여기어때컴퍼니는 INHR+의 도입 전과 비교하여 '인사팀 업무가 굉장히 수월 해졌을 뿐만 아니라 임원진을 포함한 내부적인 만족도가 매우 높다'며 향후에는 성과관리 빈도를 더욱 높여 임원들이 전사 업무 현황을 원활하게 파악하고, 수시로 피드백을 제공하는 방향으로 성과관리 문화를 개선할 예정이라고 밝혔습니다.



INHR+ SAY

회사 구성원들이 각자 자리에서 제 역할을 하고, 그 역할들이 모여 성과가 되고, 성과가 모여 회사가 성장할 수 있다고 여기어때컴퍼니는 성장 사이클에 대한 소신을 밝혔습니다. 그리고 인사팀은 회사 구성원들을 위해 일하는 조직이기에, 구성원들에게 공정하고 체계적인 평가를 통해 인정과 보상을 받을 수 있도록 돕고 싶다는 비전을 확인할 수 있었습니다. 그러한 비전과 방향을 함께하는 HR 솔루션이 되도록 INHR+ 역시 최선을 다하겠습니다.



계명대학교 동산병원은 121년간 축적된 의술과 메디컬 프런티어 정신을 바탕으로 지역사회의 건강과 의료 선진화를 선도하는 병원입니다. 아시아 최고 수준의 영상진단 장비와 하이브리드 수술실을 갖추고 있으며 모든 정보를 앱으로 관리하는 스마트병원 인프라를 구축하고 있습니다. 특히 주목할 점에는 AI를 활용한 진단 검사 자동화 시스템(TLA)과 국내 최초로 도입한 주사약 자동 조제시스템 등이 있습니다.

스마트한 병원, 혁신적인 HR 솔루션

“ 구성원의 성장을 위해 혁신이 필요했고, 그 답을 찾았습니다.
각 조직과 직무에 맞는 새로운 평가방식을 도입하고, 상시평가와 피드백으로 확장한다면
INHR+의 도입효과는 더욱 높아질 것으로 예상하고 있습니다 ”

계명대학교 동산병원 | 인사파트장



평가자도 구성원도 부담이었던 연 2회의 서면평가

저희 병원에서는 2019년까지만 하더라도 2단계의 정기 인사평가를 연 2회, 서면으로 진행해 왔습니다. 재직자의 규모가 약 3,000여 명이 되는 데다 병원이라는 특성상 직무 또한 매우 다양하다 보니 평가 준비부터 결과 도출까지 너무 많은 시간이 투입될 수밖에 없었습니다. 그런데 서면으로 진행되는 평가방식은 피평가자 입장에서는 역량/성과/업적 등을 충분히 기술하기 어려웠고, 평가자의 입장에서도 소속 직원에 대한 의견과 피드백을 충실히 작성하기 어려운 것이 사실이었습니다.

일례로, 간호부 팀장급의 경우 피평가자가 100명 이상이었기 때문에 서면 평가 및 평가 의견을 작성하는 것 자체만으로도 상당한 부담으로 작용하고 있었습니다.

결과적으로 서면평가 방식은 구성원 성과에 대한 명확한 파악과 체계적인 관리가 어려웠고, 평가제도에 대한 구성원들의 수용도와 신뢰도 또한 낮은 상황이었습니다.

거의 모든 평가방식을 수용할 수 있는 INHR+와의 만남

인사평가와 성과관리 시스템을 혁신할 필요성을 느꼈던 중, 국내 1위 성과관리 솔루션 INHR+를 알게 되었습니다. 실무자 입장에서는 데이터 취합이나 누락 관리 측면이 모두 자동화된다는 점이 큰 매력으로 다가왔습니다. 현실적으로 Paper Work에 대한 부담과 운영 절차상의 제약없이 원하는 인사제도를 구축해 나갈 수 있는 거의 유일한 솔루션이었기 때문입니다.

또한 클라우드 기반으로 기업의 니즈에 맞게 커스터마이징이 가능하여 우리가 평소에 고민하고 있던 병원의 특성을 모두 솔루션으로 구현할 수 있었기에 망설임 없이 도입을 하게 되었습니다.

INHR+를 도입하고 나서, 우리 인사팀 내부적으로는 ‘평가 과정상의 편리성과 효율성, 절차적 공정성에 대한 공감대 확보’를 1차 목표로 진행했습니다.

1년 간 솔루션을 인사평가와 성과관리에 적용해 본 결과, 평가 단계별 진행상황을 실시간으로 확인이 가능하고 모니터링 할 수 있어 체계적인 일정관리가 가능했으며, 평가기간을 단축시킬 뿐 아니라 휴먼 에러 발생 가능 요소를 제거할 수 있었습니다. 또한 구성원의 성과 현황과 평가자의 의견 등을 전보다 꼼꼼하게 확인하고 누적된 정보를 기반으로 인사업무에 활용할 수 있게 되었습니다.

구성원을 지원하고 업무를 개선하는 것이 인사담당자의 책임

저는 개인적으로 ‘인사란 직원이 직무를 이해하고 스스로 성장해 나갈 수 있도록 지원하고 지속적으로 업무를 개선해 나가야 하는 자리’라고 생각합니다. 인사제도를 운영함에 있어 직원들에게 좀 더 도움을 주기 위해 노력하는 마인드가 필요하다는 것입니다. INHR+를 선택하고, 우리 병원에 적용을 하게된 이유도 바로 이러한 맥락에서 이루어졌습니다.

도입 1년 간의 내부적인 피드백을 받아본 결과, 인사평가의 신속성과 명확성, 그리고 편리성이 높아졌다는 의견이 지배적이었습니다.

지난 1년 간, 1차적으로 INHR+ 도입을 통한 시스템의 개선을 시행하였다면, 앞으로는 그 후속 작업으로 인사 전반에 걸친 컨설팅을 진행하여 성과와 역량에 대한 명확한 정의부터 평가 주기, 평가 방식, 보상 체계에 이르기까지 인사제도 전반을 고도화 할 계획입니다.

특히, 대학병원 인력구조의 특성상 20년 이상 장기 근속자와 10년 미만의 밀레니얼 세대 간 업무, 성과, 역량에 대한 인식이 큰 차이를 보이고 있는데, 이 부분에 대한 차이를 좁히고 평가에 대한 기준을 재정립할 예정입니다. 컨설팅 결과에 따라 각 조직과 직무에 맞는 새로운 평가방식을 도입하고, 향후 월간 또는 분기 단위 상시 평가와 피드백으로 확장한다면 INHR+ 도입 효과가 더욱 높아질 것이라 예상하고 있습니다.



INHR+ SAY

계명대학교 동산병원은 ‘직원의 편에 서서 이해하고, 전문적인 학습과 연구를 통해 인사제도를 지속적으로 개선해 나가는 것’이 업무에 임하는 기본 자세라고 이야기합니다. 새롭게 개편할 인사 제도와 INHR+ 간의 시너지가 계명대학교 동산병원에 긍정적인 변화를 불러오기를 INHR+도 응원합니다.

HIDDEN SPACE

(주)히든스페이스는 공간 기획 회사로, 상상하지 못했던 공간의 발견을 통해 새로운 가치를 기획하는 공간 크리에이티브 회사입니다. 대표 브랜드인 애니멀 테마파크 <주렁주렁>은 동물이 아니라 스토리와 캐릭터에 초점을 둔 국내 최초 인도어 애니멀 테마파크로, 도심 속에 생명의 숲을 가져온다는 컨셉으로 중국에 판권을 수출하기도 했습니다. 그 외에도 <그린 카페>와 <메리 그라운드>라는 브랜드를 운영 중입니다.

구성원을 주도적으로 바꾸는 HR 솔루션

“ 회사의 전체 목표를 조직원이 함께 알고 함께 에너지를 쏟는 것이 중요하데, INHR+로 회사의 전체 목표가 구성원 모두에게 공유되고 다른 팀의 목표 또한 쉽게 공유되며 이를 한눈에 확인할 수 있게 되었습니다 ”

(주)히든스페이스 | 인사팀 매니저



INHR+ 도입 전에는 구성원이 하루하루 일을 쳐 내기에 급급했습니다
 (주)히든스페이스의 고민은 구성원이 주도적으로 일하는 성과관리 제도를 도입하는 것이었습니다. 이전에도 전사의 목표는 있었으나 구성원들이 이를 정확하게 인지하지 못하고 자신의 자리에서 각자의 역할에만 열중한다는 점이 아쉬웠기 때문입니다. HR 담당자로서 구성원이 전사의 공통 목표를 인지하고 본인이 목표 달성에 기여하는 부분을 스스로 찾아, 주도적으로 일하는 시스템을 운영하고 싶었고, 시스템 운영을 위해서는 이를 관리할 수 있는 프로그램이 필요했습니다. 이때 눈에 띈 것이 INHR+였습니다.

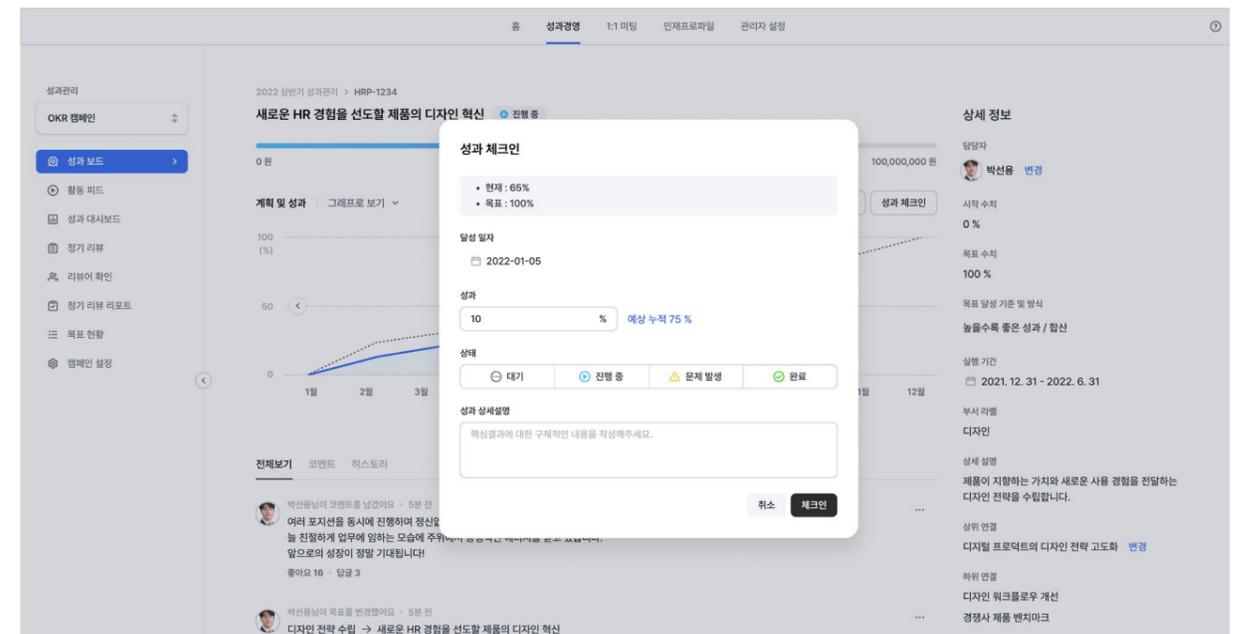
업무가 시각적으로 정리되자 프로세스도 체계화 되었습니다

(주)히든스페이스는 INHR+ 도입 후 가장 큰 변화 두 가지로 구성원이 자신의 업무에 주체적으로 전문성을 찾게 된 점, 자신의 업무를 시각적으로 정리하게 되면서 업무 프로세스를 체계적으로 정비하게 된 점을 들었습니다. 성과관리 시스템 도입 전에는 하루하루 주어진 업무를 쳐 내기만 하다가, INHR+ 도입 후로는 개인이 자신의 성과 목표를 설정하게 되면서 주도적으로 자신의 업무를 관리하게 되었습니다.

그에 따라 성장에 대해 동기 부여가 생기면서 업무의 전문성을 찾게 되는 등, 구성원이 업무에 임하는 자세가 주체적으로 변화했습니다. 또한 회사의 전체 목표를 조직원이 함께 알고 함께 에너지를 쏟는 것이 중요하데, INHR+로 회사의 전체 목표가 구성원 모두에게 공유되고 다른 팀의 목표 또한 쉽게 공유되며 이를 한눈에 확인할 수 있게 되었다고 합니다.

성과관리 시스템을 지원하는 HR 담당자 입장에서 또 하나의 장점은 이전처럼 엑셀 파일로 내역을 일일이 정리하고 공유할 필요 없이, INHR+로 효율적으로 처리할 수 있는 부분이라고 합니다.

(주)히든스페이스는 대부분의 성과관리 솔루션은 제조업 중심으로 제작된 경우가 많은 것과 달리, INHR+은 여러 가지 기능을 유연하게 커스터마이징하여 솔루션을 회사에 맞춰 쓸 수 있는 부분이 좋았다고 전했습니다. 따라서 조직에 맞는 성과관리 제도를 고민하는 기업에게는 INHR+를 추천한다는 말을 덧붙였습니다.



INHR+ SAY

(주)히든스페이스는 INHR+도입이 구성원이 자신의 성과를 전사의 목표에 align하고, 주도적으로 일하게 되는 계기가 되었다고 합니다. 공간의 새로운 의미를 창출하기 위해 오늘도 최선을 다하는 (주)히든스페이스를 자인원도 응원하며 앞으로도 전사 유기적으로 align하고 구성원이 전문성과 주도성을 개발하는 환경을 제공하는 제품이 되도록 노력하겠습니다.

**HIVE
LAB**

(주)하이브랩은 UX/UI 디자인, 게임, 웹/모바일 서비스, 브랜딩 등 폭넓은 분야를 아우르며 사용자에게 차별화된 환경과 경험을 제공하는 디지털 커뮤니케이션 에이전시입니다. (주)하이브랩은 디지털 플랫폼 그룹과 디지털 마케팅 그룹으로 구성되어 있으며, 다양한 분야의 인재가 모여 다양한 영역을 융합하여 시너지를 일으키는 조직입니다.

유연한 커스텀 기능과 풍부한 경험을 갖춘 INHR+

“ 회사가 지닌 문화와 제도, 특성을 시스템에 녹이는 것은 어려운 일입니다. 그러나 유연한 제도 세팅 기능과 풍부한 기업 응대 경험을 갖춘 INHR+라면 조직에 적합한 시스템을 만들 수 있습니다 ”

(주)하이브랩 | 인재개발실장



조직이 커지며 다양한 상태를 반영하는 시스템이 필요했습니다

(주)하이브랩은 각자 다른 인재와 조직이 협업하는 와중 새로운 고민이 생겼다고 합니다. 회사의 규모가 커지고 조직도 다양해지면서 이러한 변화를 담을 수 있는 시스템의 도입이 필요했다는 것 입니다. 회사의 특성과 정책을 담아 시스템을 구축하는 것이 이상적이나 실제로 그럴 수 있는 조직은 많지 않습니다. 이 때 (주)하이브랩은 INHR+ 솔루션이 가진 기능적 유연성과 많은 기업과 함께한 풍부한 경험에 주목했습니다. INHR+라면 (주)하이브랩의 제도를 충분히 소화할 수 있으리라는 판단 하에 도입을 결정한 것 입니다.

성과관리 & 인사평가를 설계할 때 적절한 가이드의 힘을 빌리면 훨씬 수월하게 HR 제도를 만들 수 있습니다. INHR+는 500여 고객사를 응대한 경험과 데이터를 정제한 결과물인 성과관리 템플릿(프리셋)을 갖추고 있으며, 처음 솔루션 접속 시 간단한 질문을 통해 적합한 제도를 추천해 줍니다. 또한 설정 일괄 변경 및 적용이 가능하기 때문에 조직에 적합한 제도를 탐색하고 시험하면서, 필요에 따라 빠르게 시스템을 개선하고 보완할 수 있습니다.

프리셋과 다양한 기능으로 조직의 상황을 반영할 수 있는 INHR+

INHR+ 도입 전에는 엑셀이나 다양한 문서 도구를 활용하여 인사 평가를 진행하였기 때문에 평가를 받는 직원도, 평가 과정을 관리하는 HR 담당자도 많은 어려움을 겪었다고 합니다. 그러나 INHR+를 도입한 후, 자동화된 시스템으로 인사 평가 내용을 일괄적으로 관리하고 입력할 수 있었습니다. 때문에 평가 제도가 변화하지 않았음에도 평가 절차가 편리해져 구성원의 불만이 대폭 감소되었다고 하며, 데이터 관리 및 추적 뿐만 아니라 현황 관리에도 많은 도움이 되었다고 합니다.

(주)하이브랩은 INHR+가 가진 프리셋 기능 및 제도 추천, 커스텀 기능 이외에도 다채로운 기능을 활용하여 다양한 조직 상황을 반영할 수 있었다고 합니다. 회사가 지닌 문화와 제도, 특성을 시스템에 녹이는 것은 어려운 일이며 회사의 상황도 항상 변화할 수 밖에 없습니다. 그러나 유연한 제도 세팅 기능과 풍부한 기업 응대 경험을 갖춘 INHR+ 이라면 조직에 적합한 시스템을 만들 수 있다고 인사담당자들에게 전합니다.

**새로운 캠페인을 만들어볼까요?
INHR+를 잘 활용할 수 있도록 도와드릴게요.**

+

직접 만들기
모든 항목을 직접 설정

공정한 성과관리 (MBO)
안정적인 성과관리

인정과 피드백 문화 (OKR)
소통 중심의 수시 성과관리

중장기 로드맵 및 구성원 역량강화
성과에 집중함

우리 회사에 딱 맞는 템플릿을 활용해보세요.

공정하고 객관적인 성과관리 체계 (MBO)
안정적인 성과관리

세계적인 성과관리 공평한 인사관리 승진, 연봉 데이터 객관성 확보

인정과 피드백 조직문화 만들기 (OKR)
소통 중심의 수시 성과관리

소통 피드백 360도 수시 리뷰 상시 성과관리

중장기 로드맵 및 구성원 역량강화
성과에 집중함

성과향상 육성 관점 키워드 평가

성공할 수 밖에 없는 스타트업 성과관리
신사업에 적합한

신사업 스타트업 도전적인 성과 동기부여 필요

INHR+ SAY

HR 제도 운영 시 가장 바람직한 것은 회사의 고유한 문화와 특성, 규모 등이 제도에 자연스럽게 녹아 들어가는 것이나, 현실적으로 이를 실현하기란 쉽지 않습니다. HR 제도 구축은 많은 비용이 소요되며, 시행착오를 거치며 조정하는 기간이 필요하기 때문입니다. INHR+는 유연한 커스텀 기능과 500여개 기업을 분석한 제도 추천 기능과 직무-역량사전 기능을 제공합니다. 또한 설치와 설정 변경이 빠른 SaaS 솔루션으로써 항상 최신 업데이트 상태를 유지하며, 고객사가 언제나 INHR+의 모든 기능을 활용하실 수 있도록 전문 기술 지원 팀을 갖추고 있습니다. 앞으로도 고객사가 자사 맞춤형 HR 시스템을 통해 더 큰 성장을 이룰 수 있도록 최선을 다하겠습니다.



(주)더웨이헬스케어는 의료 빅데이터에 기반한 맞춤형 RWE 연구와 임상 시험 실행 외에도, 향후 AR 가상 현실 공간에서의 임상실험을 현실화하는 솔루션을 개발합니다. 섬 없이 변화하는 분야인 IT와 헬스케어의 교차점에서 활동하는 기업이니만큼, (주)더웨이헬스케어는 "Think Twice · Execution First · Satisfaction Everything"라는 애자일한 모토 아래 움직이고 있습니다.

일회성이 아닌 1년 성과에 기반하여 평가하다

“ 구성원의 1년 성과를 공정히 평가할 수 있는 방법이 필요했습니다. INHR+도입 후, 목적대로 분기별 성과 평가를 시행할 수 있었고, 그 결과를 활용하여 연봉 협상까지 진행할 수 있었습니다 ”

(주)더웨이헬스케어 | 인사실장



평가가 연말 시상식이 되면 안 되었습니다

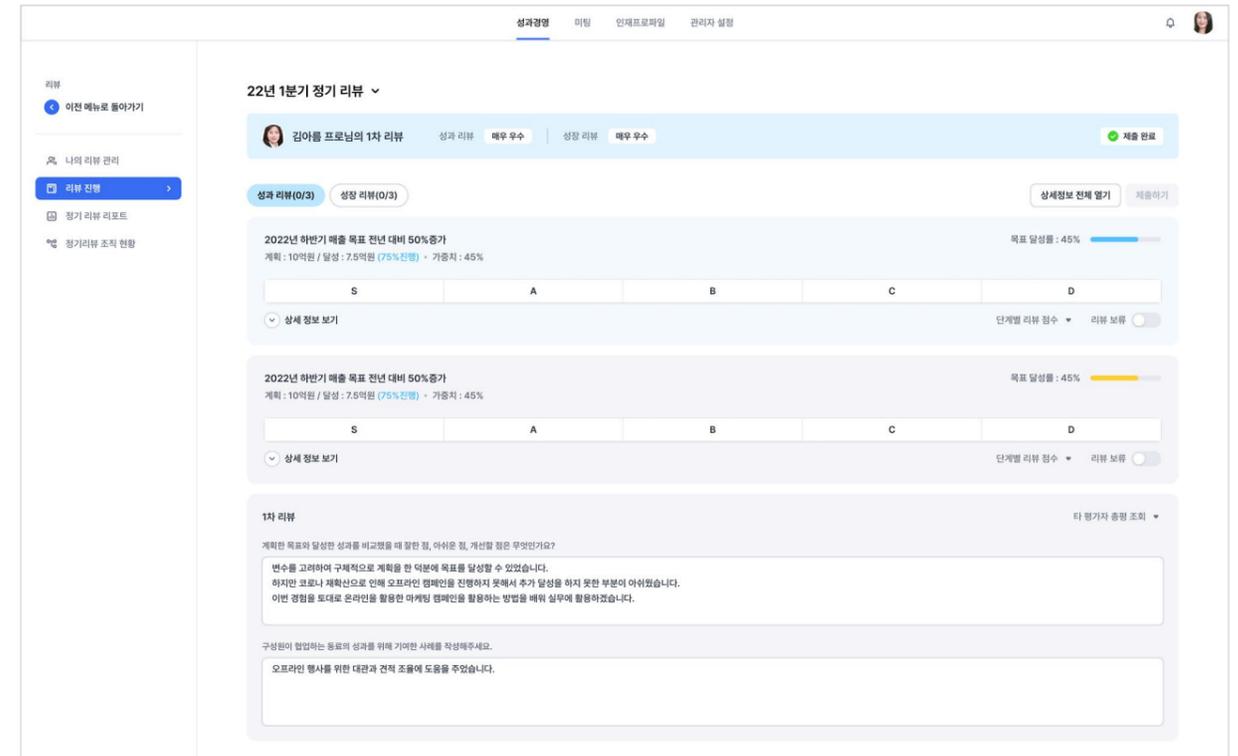
(주)더웨이헬스케어가 사내 평가를 진행하며 절감한 것은 “평가는 연말 시상식이 되면 안 된다”는 것이었습니다. 연 1회 연말에 시행되는 평가는 연초에 달성한 성과가 묻히고, 연초에 성과가 좋지 않았으나 연말에만 퍼포먼스가 좋았던 구성원이 우수한 결과를 받는 경우가 있기 때문입니다. 이런 바람직하지 못한 부분을 개선하기 위해 분기별 성과 관리와 인사 평가를 고민하던 중 알게 된 솔루션이 INHR+였습니다. 여러 솔루션을 검토한 후 INHR+가 가장 가격적으론나 성능적으론나 합리적이라고 판단되어 도입을 결정하게 되었습니다.

내가 이런 업적을 기록하여 객관적인 평가를 받는 것은 모든 구성원의 바람입니다. 그러나 업무로만으로도 바쁜 상황에서 별도로 기록하는 시간을 내기란 쉽지 않습니다. INHR+은 목표 확인·성과 체크인·업무 내역 등을 한데 모으고 실행할 수 있게 하여 부담을 줄였습니다.

프리셋과 다양한 기능으로 조직의 상황을 반영할 수 있는 INHR+

INHR+ 도입 후, 가장 만족스러웠던 점은 도입 목적대로 분기별 성과 평가를 시행하였고 그 결과를 활용하여 연봉 협상까지 진행할 수 있었다는 점이었습니다. 성과 관리와 인사 평가를 진행한 자료가 솔루션 내에 차곡차곡 누적되는 점도 만족스러운 점으로 꼽혔습니다. 또한 팔로워가 리더를 평가하는 360도 평가와 피드백 기능으로 많은 도움을 받았다고 합니다.

INHR+를 사용하면 일시적인 기분에 따른 평가가 아니라, 구성원이 1년 동안 차곡차곡 쌓아온 분기별 성과 체크 내용을 바탕으로 구성원이 결과를 수용할 수 있는 평가를 할 수 있다고 합니다. (주)더웨이헬스케어는 구성원의 성과 관리와 인사 평가에 대해 기본적인 근거 자료를 만들고자 하는 HR 담당자라면 INHR+로 도입하여 근거에 기반한 평가 시스템을 구축하는 것을 추천한다고 전했습니다.



INHR+ SAY

구성원의 일시적인 퍼포먼스가 아니라 평소에 꾸준히 낸 성과가 공정히 평가 받아야 한다는 (주)더웨이헬스케어의 HR 철학을 확인할 수 있던 자리였습니다. “평가는 연말 시상식이 되면 안 된다”는 원칙을 지켜나가실 수 있도록, INHR+도 구성원의 단 하나의 성과도 놓치지 않고 확인할 수 있는 솔루션이 되도록 더욱 발전해 나가겠습니다.



(주)데코원은 침구류를 기반으로 홈 패브릭 제조 및 유통과 판매를 하는 기업으로, 자사 생산 라인을 통하여 우수한 품질의 제품을 저렴하게 공급하고 있습니다. (주)데코원은 철저한 공정 관리와 정확한 납기로 양질의 제품을 공급하는 것을 기치로 삼아, 다양화된 소비자의 욕구를 충족하기 위해 최첨단 시스템 구축하여 자사의 역량을 최대한 확대하고자 노력 중인 기업입니다.

적절한 HR 솔루션 도입으로 평가의 부담을 덜었습니다

“ INHR+은 전사가 함께 목표를 달성하는 데 있어 매우 유용한 솔루션이며
다른 조직도 HR 솔루션의 도움을 받아 보기를 추천합니다 ”

(주)데코원 | 인사팀 과장



교육 후 필요성에 대한 합의가 바로 이루어져 도입하게 되었습니다

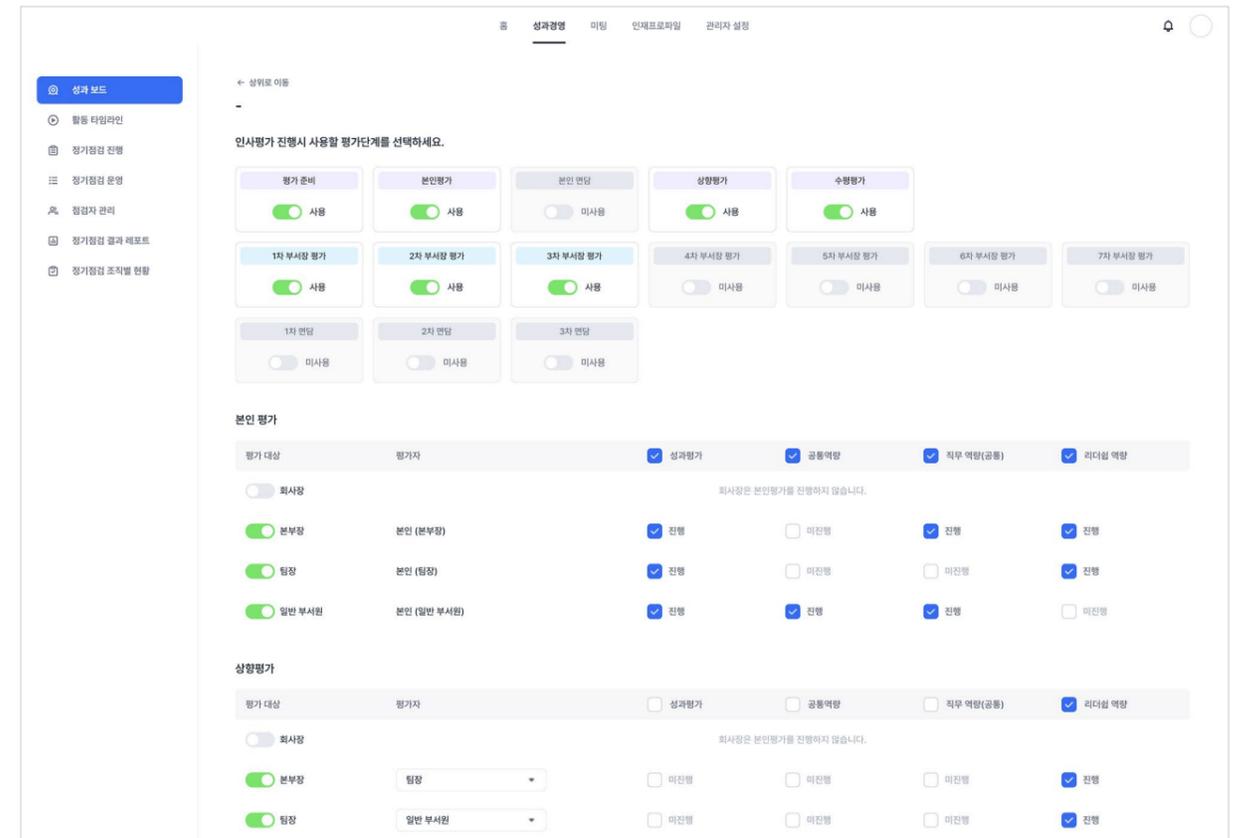
(주)데코원의 고민은 인사평가를 어떻게 하면 일방적인 평가가 아니라 다양하게 할 수 있을지에 대한 것이었습니다. 또한 KPI에 기반하여 엑셀로 하는 성과관리에 불편함이 있어 이를 개선하고자 하는 니즈가 존재했습니다. 이 부분을 개선하고자 고민하던 차에 INHR+을 알게 되었고, 교육 이후 사내에서 도입 필요성에 대한 합의가 이루어져 순식간에 도입에까지 이르게 되었다고 합니다.

많은 조직이 다면평가 도입과 인사평가 효율화의 필요성을 느끼지만, 수기나 문서 프로그램의 한계로 고민합니다. INHR+는 평가 설계 가이드와 역량사전 기능으로 조직에 적합한 평가 유형을 쉽게 설정하고, 자동화 기능으로 평가에 드는 수고까지 획기적으로 줄일 수 있습니다.

다른 조직도 HR 솔루션의 도움을 받는 것을 추천합니다

(주)데코원은 INHR+ 도입 후, 원했던 대로 다면평가를 이전보다 손쉽게 다양하게 시행할 수 있는 점에 만족한다고 합니다. 또한 성과관리 시 목표를 구성원이 직접 정하고 수시로 점검할 수 있는 점도 만족스러운 부분이었습니다.

인사평가와 성과관리는 구성원에게도 인사담당자에게도 버거운 일이나, 적절한 HR 솔루션을 도입하는 것 만으로도 구성원과 인사가 함께 참여하고 관리하게 되어 양자의 부담이 크게 덜어졌다고 합니다. (주)데코원은 향후에도 INHR+을 계속 운영할 예정으로, INHR+은 전사가 함께 목표를 달성하는 데 있어 매우 유용한 솔루션이며 다른 조직도 HR 솔루션의 도움을 받아 보기를 추천한다고 전했습니다.



INHR+ SAY

성과관리와 인사평가, 그 중에서도 특히 다면평가 운영은 많은 시간과 비용이 소모되는 작업입니다. (주)데코원은 INHR+를 도입하여 성과관리와 인사평가는 물론, 다면평가에 소모되는 자원을 대폭 줄일 수 있었다고 합니다. INHR+는 78개 직무, 928개 역량사전으로 타당성 높은 역량평가 문항 설계 지원은 물론 가중치 및 제한 옵션 설정, 평가자 자동 매칭 기능, 평가단계별 자동 메일 알림 기능, 종합 인사평가결과표 제공 기능 등으로 공정하고 간편한 인사평가를 진행할 수 있습니다. 앞으로도 더 많은 기업이 빠르고 신뢰도 높은 인사평가를 진행할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.



(주)앤씨앤은 1997년에 설립되어 26년 차 운영 중인 차량용 블랙박스를 생산하는 기업입니다. (주)앤씨앤은 국내 자동차 블랙박스 ODM 업체 중 시장점유율 50%로 1위를 차지하고 있으며, 자율주행 반도체 칩을 설계하는 넥스트칩과 함께 자율주행자동차를 만들고자 하는 목표를 가지고 발전 중인 회사입니다.

회사의 평가 시스템이나 문화를 업그레이드할 수 있습니다

“ 2년 동안 INHR+을 운영한 결과, 구성원이 실제로 목표를 설정 및 입력하고 평가를 받는 모든 과정을 솔루션으로 간편하게 처리할 수 있었습니다 ”

(주)앤씨앤 | 인사팀 팀장



기존의 외국계 시스템은 국내 정서와 맞지 않아 난해했습니다

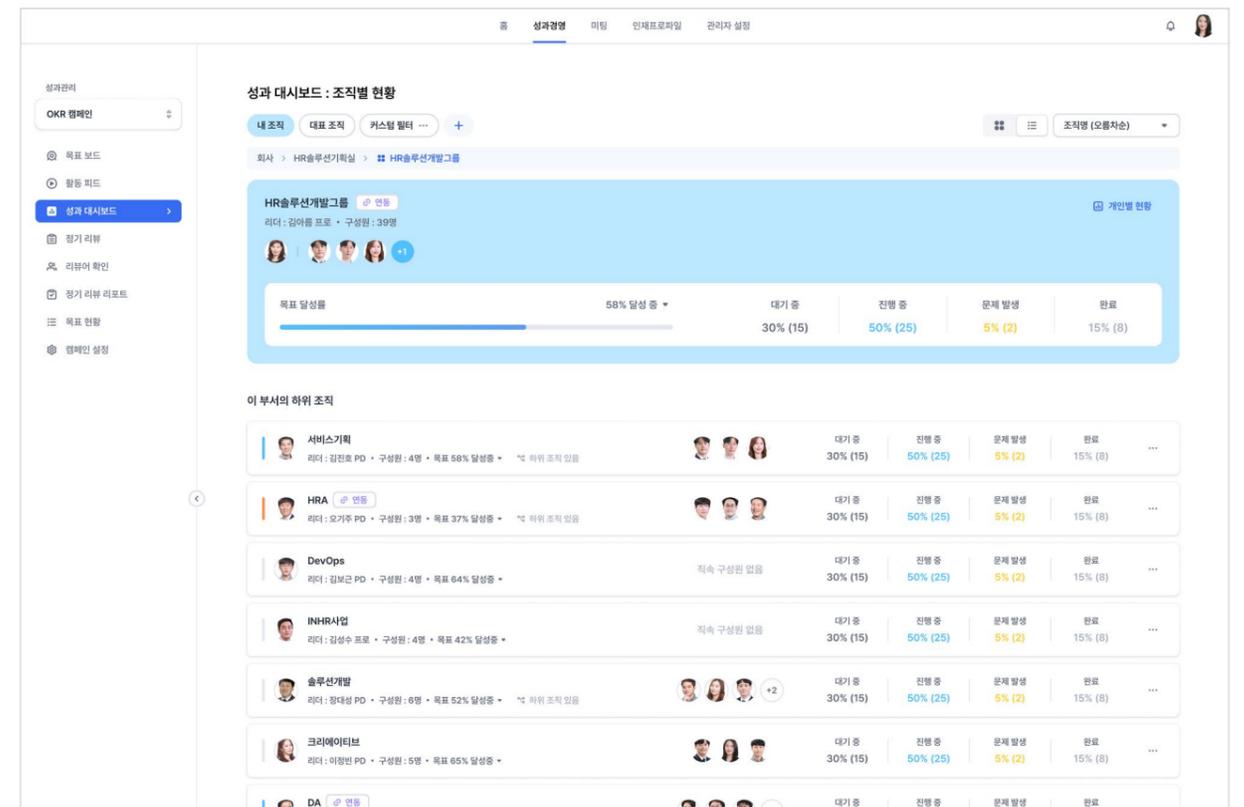
(주)앤씨앤은 과거 성과관리 & 인사평가 시 외국 시스템을 사용했으나 국내 정서와 맞지 않아 사용이 굉장히 난해했고 연말마다 구성원이 많은 스트레스를 받았다고 합니다. 이 부분에 대해 고민하던 중 INHR+을 소개받게 되었고, 회사에 실질적으로 도움이 될 것 같아 도입을 결정하였습니다.

INHR+는 팀 리더나 구성원이 새로운 목표를 설정해야 할 때, 시스템 운영자가 미리 설정해 놓은 템플릿을 선택하여 간편하게 목표를 설정하고 성과를 입력할 수 있습니다. 그리고 조직 내 상위 과제/하위 과제가 자동으로 align 되도록 설정할 수 있기 때문에 성과를 체크인 할 때마다 일일이 목표를 찾을 필요 없이 빠르게 작성이 가능합니다. 또한, 이러한 내역은 성과 대시보드에 즉시 반영되기 때문에 전사 성과 현황을 실시간으로 모니터링 할 수 있습니다.

회사의 평가 시스템이나 제도를 한 단계 업그레이드할 수 있습니다

2년 동안 INHR+을 운영한 결과, 구성원이 실제로 목표를 설정 및 입력하고 평가를 받는 모든 과정을 솔루션으로 간편하게 처리할 수 있었다고 합니다. 평가가 구성원의 스트레스를 가중시키는 연례행사가 아니라, 실시간으로 간편하게 하는 과정이 되어, 구성원이 평가에 쏟는 시간을 많이 줄일 수 있어 효율적인 평가가 가능했습니다. 관리자 역시 간편하게 평가할 수 있는 조직 문화가 정착되었다고 합니다.

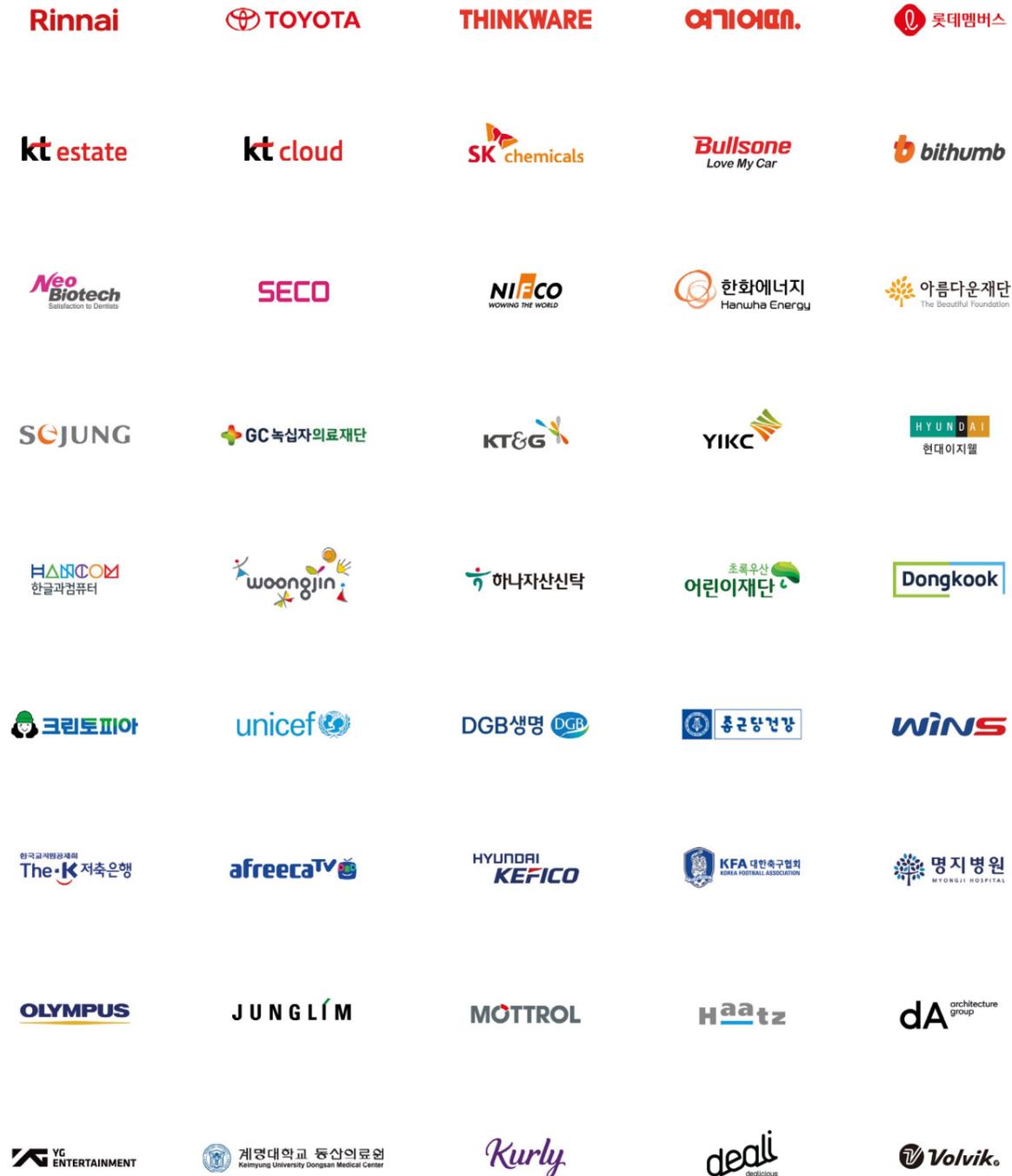
(주)앤씨앤은 앞으로 많은 성장을 앞둔 회사에 INHR+를 추천한다고 전했습니다. 모든 일에는 내용도 중요하지만, 프로세스가 필요하기 때문입니다. HR 솔루션을 사용하면 이 부분에 대해서 어느 정도는 가이드라인을 잡아주기 때문에, 회사의 평가 시스템이나 제도를 한 단계 업그레이드할 수 있을 것이라며, 스타트업이나 초기 기업에 INHR+를 추천한다고 전합니다.



INHR+ SAY

INHR+는 올바른 성과 문화로 대한민국 기업의 성장에 이바지하고자 제품을 개발하고 있습니다. INHR+이 올바른 제도 가이드를 제공해 주므로 보다 큰 성장을 앞둔 기업에 INHR+ 사용을 추천한다는 (주)앤씨앤과의 인터뷰는 큰 보람이었습니다. 앞으로도 INHR+는 기업 성장을 위해 더욱 노력할 것이며, (주)앤씨앤도 보다 더 큰 성장을 이룩하실 수 있도록 항상 응원하겠습니다.

통신·제약·IT·금융 등 분야에 관계없이 다양한 규모의 기업들이 이미 INHR+를 통해 성과관리와 인사평가의 혁신을 선도하고 있습니다.



INHR+

성장을 더하는 HR의 기준



구성원과 조직의 동반 성장을 이끄는 성과경영 솔루션 INHR+

앞서가는 HR 담당자의 성과 경영 솔루션 기업별 맞춤화가 가능한 유일한 솔루션을 자세히 알아 보세요.



성장을 시작하는 월요일 INHR+ 성장레터

성장하는 HR 담당자를 위한 뉴스레터 서비스 월 2회 유용한 HR 정보와 인사이트를 보내 드려요.



더 나은 판단을 위한 HR 플랫폼 H.LAB

똑똑하게 인사하고 싶은 HR 담당자를 위해 H.LAB에서 선택한 HR 토픽을 만나보세요.

Accelerate the Growth

