

일톡\_일을 하는 새로운 관점과 방식

# 중심에서 멀어지기

일에서 가장 중요한 건  
방향성이 아닐까?

# Contents

1. 일에 대한 프리토킹
2. 일문화
  - 2-1 큰조직
  - 2-2 독립조직
  - 2-3 새로운조직
3. 새롭게 일하는 방식
4. 참고자료

## 1. 일에 대한 프리토킹



- 보고를 위한 보고체계
- 우리는 늘 퇴사와 이직을 준비한다
- 대기업과 공무원만 오랫동안 준비하는 취준생들
- 하고싶은 일을 한다는 건 현실을 제대로 보지않는것
- 강제친목, 등산, 회식 이제그만
- 회사 그만두고 창업하고싶어요.
- 집, 회사, 야근의 반복, 저녁이 있는 삶을 살 수 있을까요?

신입사원 1년안에 퇴사

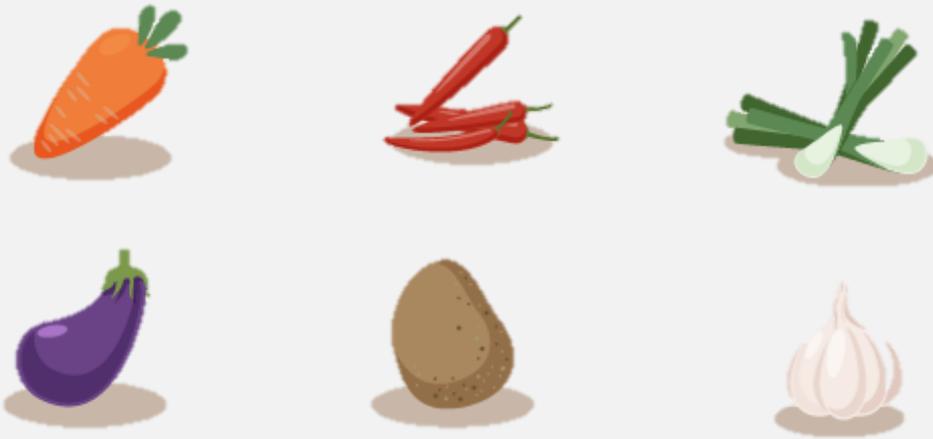
<http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2016/11/04/0200000000AKR20161104108600797.HTML?input=1195m>

직장인 10명 중 7명, 창업 꿈꾼다

<http://www.edaily.co.kr/news/NewsRead.edy?SCD=JG31&newsid=01489126612844408&DCD=A00703&OutLnkChk=Y>

## 2. 일문화-큰조직의 단점

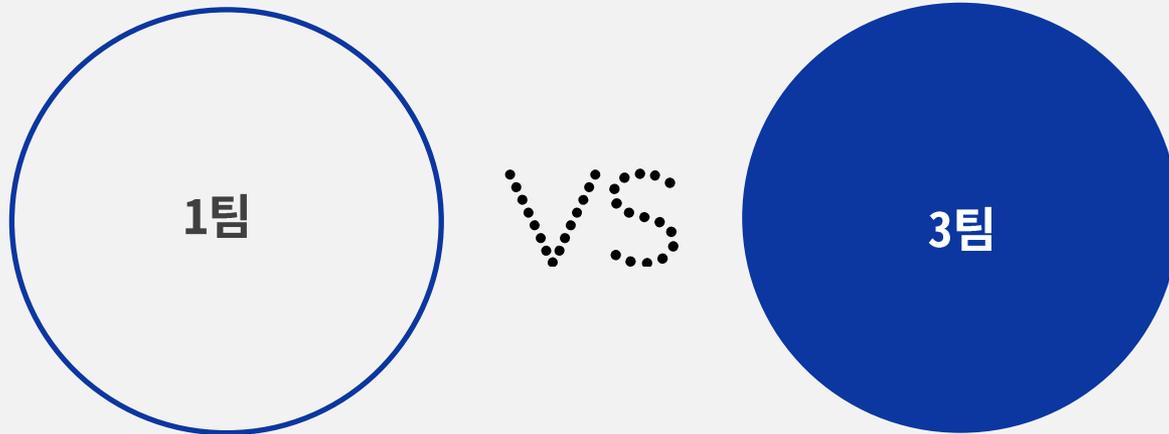
# 새로운 요리가 나올 수 있을까?



정해진 재료가 수직적 배달 시스템으로  
엉뚱하고 새로운 레시피(Idea) 불가능

## 2. 일문화-큰조직의 단점

# 파티션 너머 경쟁



경영진은 글로벌 경쟁을 하지만  
개인은 회사안에서 파티션너머의 경쟁에 급급하다.  
1팀보다 잘해야해, 3팀보다 잘해야해.

## 2. 일문화-큰조직의 단점

# 인생이 십진법인가?

20대	30대	40대	50대
사원 대리	차장 과장	부장 국장	본부장 이사

대기업에서 시기마다 이루어야할 과업.  
고등학교를 졸업하면 대학을 가고, 취업을 하고, 결혼을 하고,  
가정을 이루고, 돈을 모으는 정해진 삶과 비슷한 이치.  
이게 정답인가?

## 2. 일문화-독립조직의 장단점

---

### 장점

생존력  
일의 근력  
속도감  
일의 스펙트럼 확장

### 단점

기회부족  
인원수급 문제  
매너리즘

## 2. 일문화-새로운 조직은 무엇일까?

---

# How?

What 보다는 How에 집중, How로 차별화

다양한 분야의 전문가들이  
Project마다 One Team이 되어  
더 자유롭고, 동적이며, 유기적으로 일하는  
우리의 방식을 무엇이라고 부를 수 있을까?

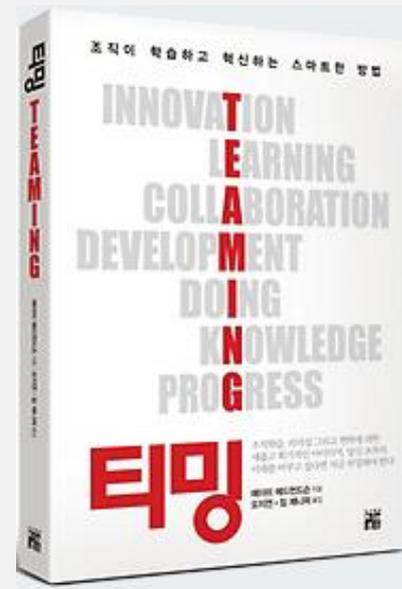
**Good Teaming !**

## 2. 일문화-새로운 조직은 무엇일까?

# 경영학 대가가 최고 이론으로 정립시킨 새로운 일의 패러다임



협업 경영 전문가  
에이미 에드먼슨  
하버드대 경영대학원 교수



정해진 틀 없이 문제 해결 하나가는 여러 전문가의 효과적인 협업  
'빅티밍'이 중요해진 시대

## 2. 일문화-새로운 조직은 무엇일까?

### 티밍이란?

1

미래엔 여러 분야를 **통합적**으로 이해하는 업무능력 필요

2

앞으로는 필요한 사람들끼리 모였다가 흩어지면서  
**탄력적**으로 일을 하게 될 것

3

빠르게 변화하는 기준에 맞춰 모든 팀의 구성원들이  
**끊임없이 배우면서** 팀의 목표를 이루는 과정

4

외부변화에 따라 팀의 구성과 업무내용까지 바꾸는 **동적인 협업**으로,  
고정업무를 함께 진행하는 팀워크와 대비되는 개념

## 2. 일문화-새로운 조직은 무엇일까?

---

### **9 to 6의 출퇴근 의미 X**

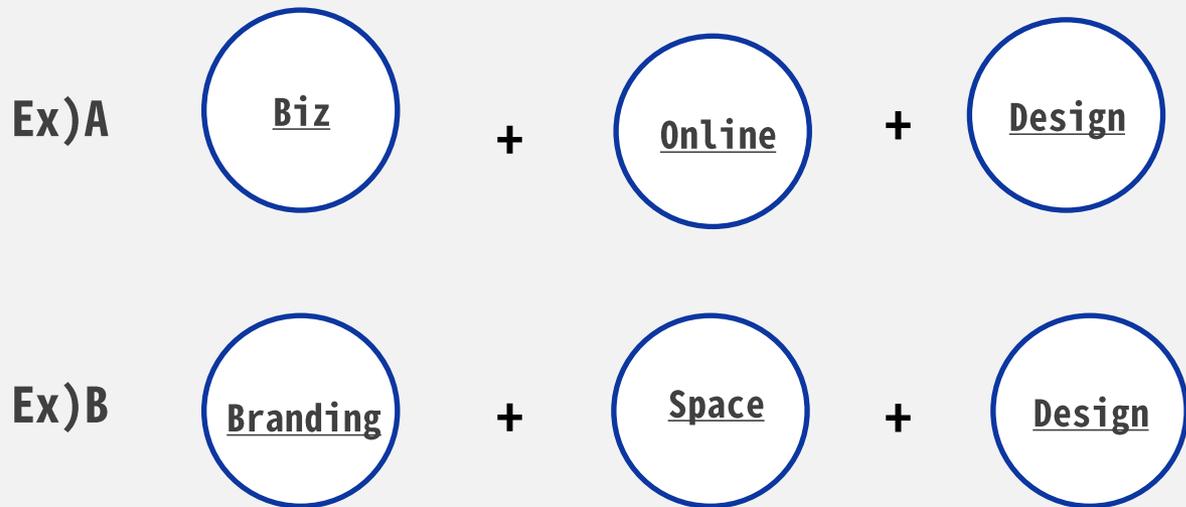
어디서 일하든 스마트 시스템으로  
실시간 공유, 업로드, 간단한 의견조율  
+ 오프라인 미팅

회사 메신저, 구글드라이브, 메일, ETC

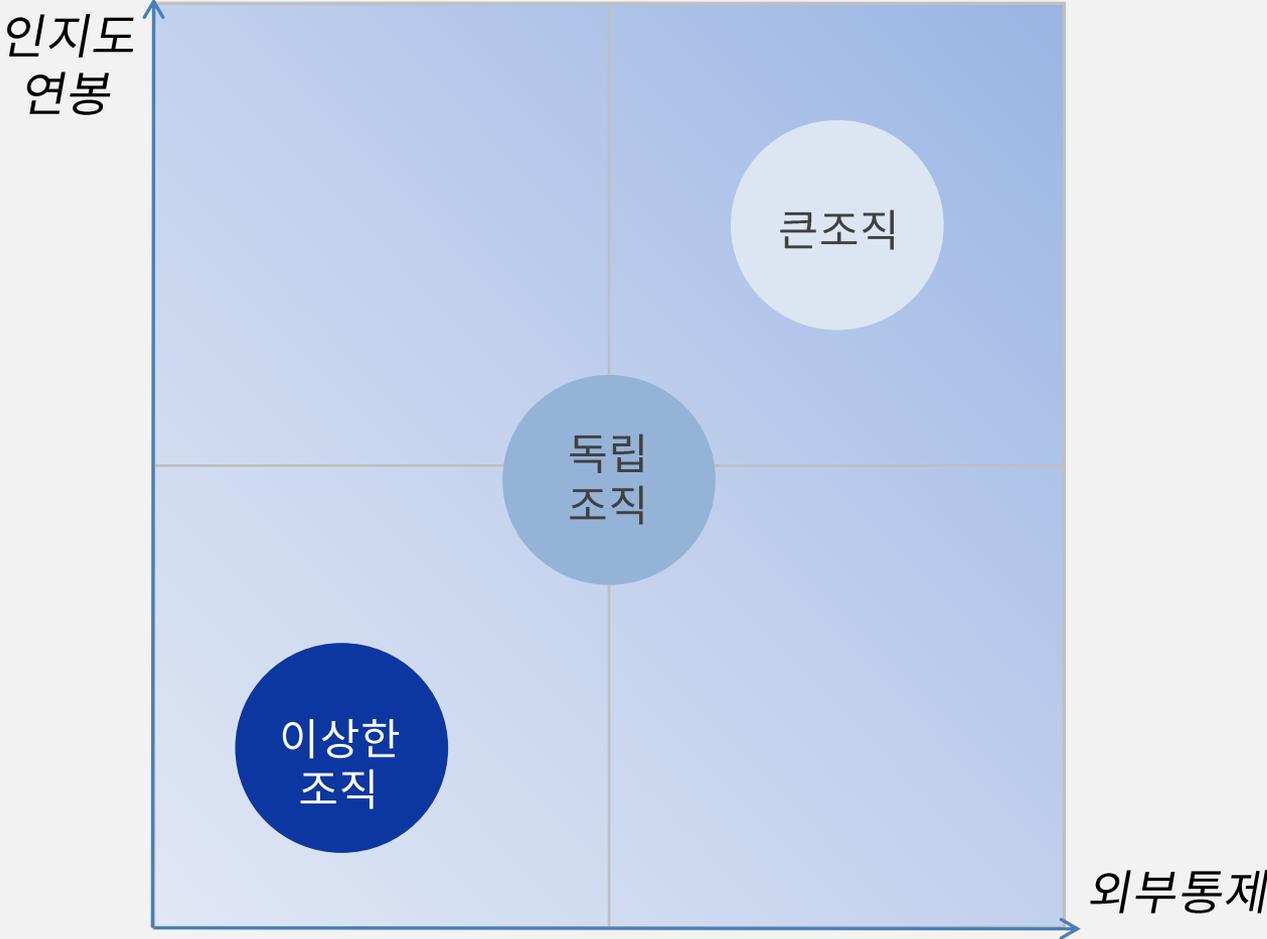
## 2. 일문화-새로운 조직은 무엇일까?

---

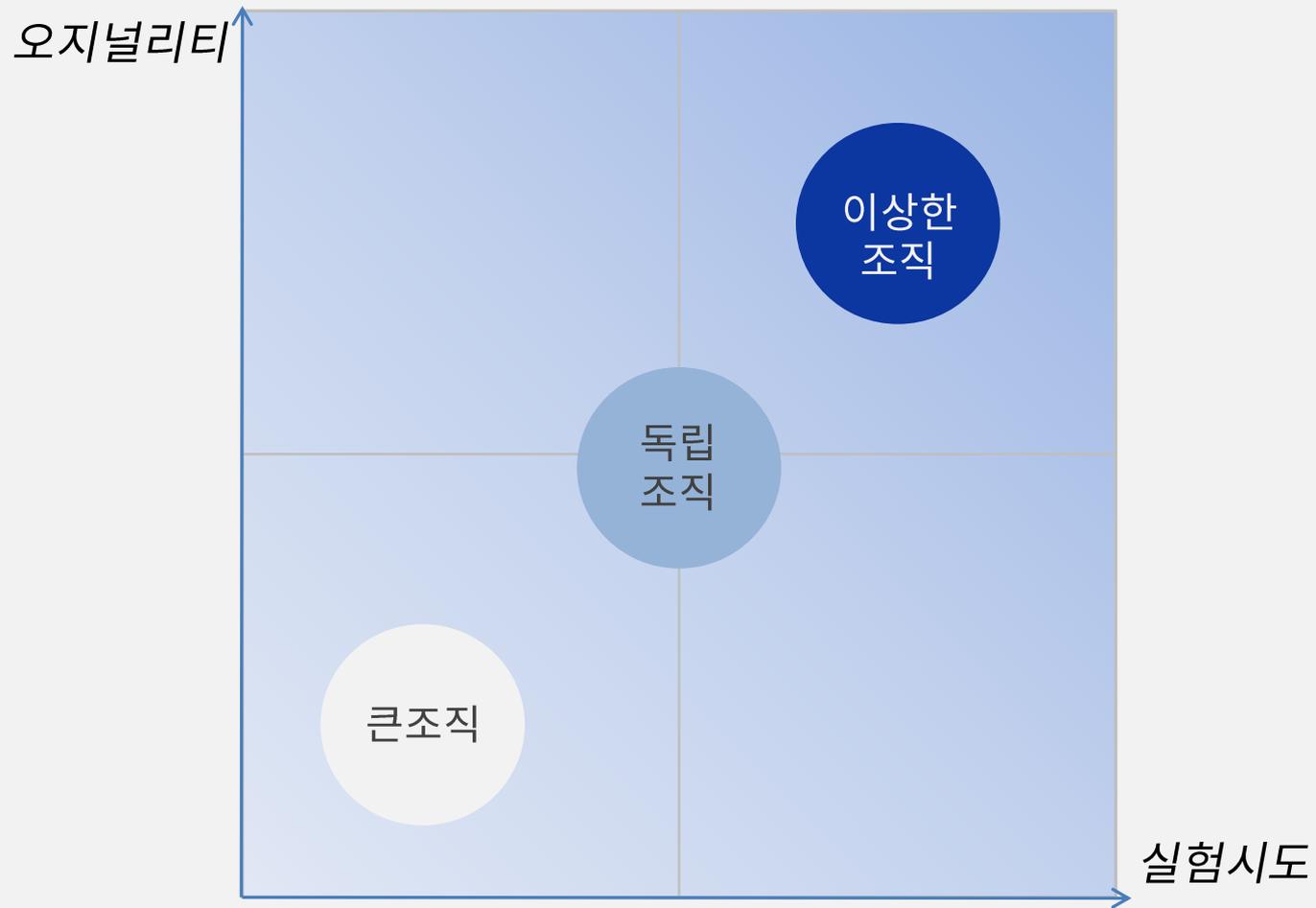
### 프로젝트 단위로 TFT 구성



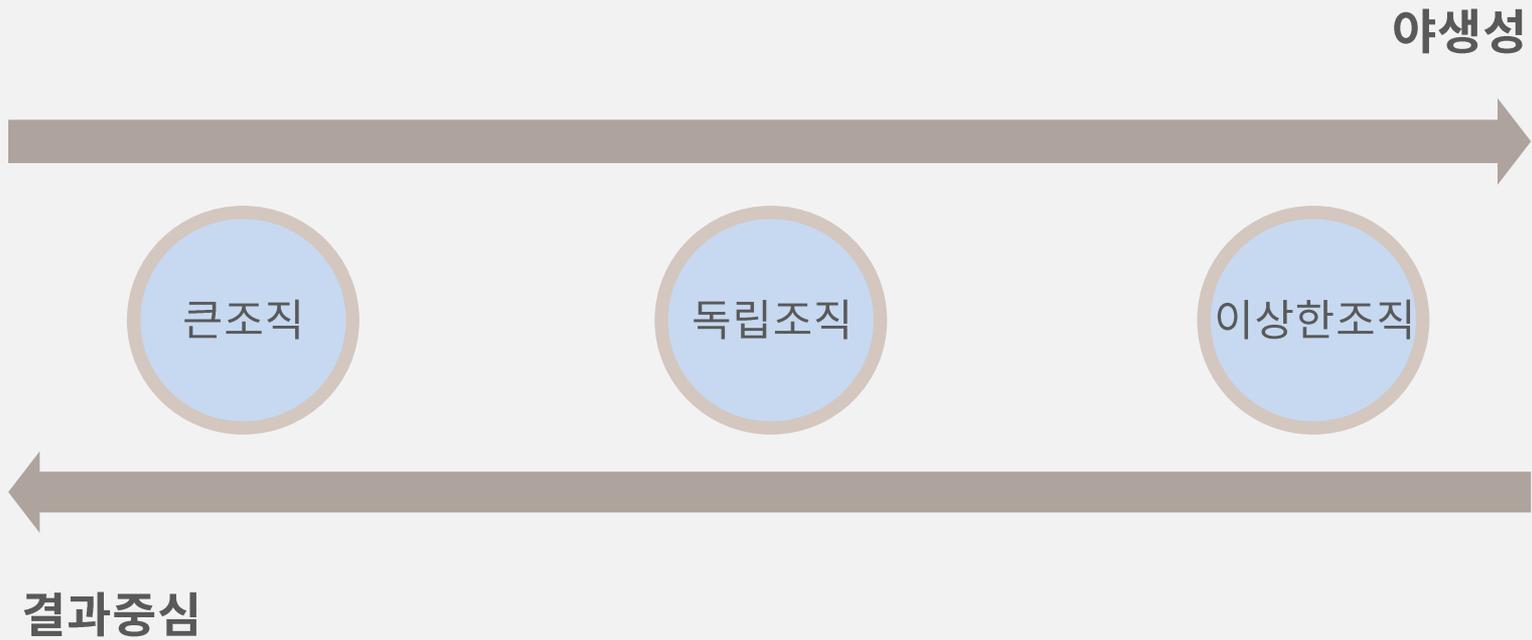
체감한 결론\_1



## 체감한 결론\_2



# 뭣이 중헌디!



**중심에서 멀어지기**

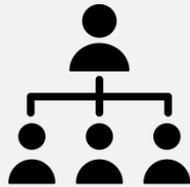
**=**

**세상과 더 많은 <sup>●</sup> <sup>●</sup> 접촉 갖기**

### 3. 새롭게 일하는 방식(사례조사)

실리콘 밸리의 사람들은 어떻게 일하는가?

‘Role-driven organization’



#### Rank-driven organization

특징: 중앙 집권적 의사 결정

호칭: 과장, 부장, 사장 등

장점: 빠른 의사 결정과 수행.

단점: 변화와 혁신에 취약함. 소수 의사 결정권자의 능력에 따라 조직의 퍼포먼스가 좌우됨.

이상적 구성원: 내려온 일을 빠르고 효율적으로 수행하는 사람.



#### Role-driven organization

특징: 각 구성원에 분산된 의사 결정. 자신의 역할에 대한 의사 결정.

호칭: 엔지니어, 프로젝트 매니저, 엔지니어링 매니저, CEO, COO, CFO 등

장점: 변화에 따르게 대처할 수 있음.

단점: 각 조직원의 목표와 가치관이 일치하지 않을 경우 많은 혼란이 야기됨. Mission Statement, Core Value등이 중요함. 각 개인의 의사 결정 능력이 중요하기 때문에 채용에 많은 비용 발생.

이상적 구성원: 자신의 역할에 책임을 지고 신중하고 탁월한 의사 결정을 하여 자신이 맡은 업무를 완벽히 해 내는 사람.

### 3. 새롭게 일하는 방식(사례조사)

#### 보아(BOA) 테크놀로지



- 반려견과 출근가능
- 근무시장 자유롭게 조정가능
- 업무시간 사이에 운동 1-2시간씩 가능
- 자전거 보관대 및 웰빙랭킹을 시스템을 운영하여 건강이 좋아진 직원들에게는 포상.
- 전직원 스톡옵션 제공 급여 업계평균이상

Q: 이렇게 운영해도 회사가 커지나요?

매출을 올리고 수익을 만들어 내는 건 내 관심 순위 중 나중입니다.

핵심은 왜 일하는가, 왜 사업을 하는가 입니다.

사람들이 일하는 이유는 아이를 돌보고, 여유 시간을 즐겁게 활용하고, 삶을 즐길 새로운 기회를 창출해내기 위해서 일을 하잖아요.

미국아웃도어 전문지에서 3년 연속 ‘가장 일하기 좋은직장’ 포브스가 선정한 가장 혁신적인 25개 브랜드중 하나.

### 3. 새롭게 일하는 방식(사례조사)

#### 시공간을 초월하는 사람들, 디지털노마드

직장생활을 하다 보면 야근은 기본, 주말근무까지 하는 사람들이 많다.  
9시에 출근해 5시에 퇴근하기만해도 꿈의 직장이라고 불린다.  
하지만 사무실에 출근하지 않고 원하는 장소에서 일을 한다면 어떨까요?

#### 디지털 노마드란?

디지털 노마드는 특별해 보이는 삶의 방식 같은 것이 아니라, 전세계 일어나고 있는 사회,문화적 현상이라고 생각합니다.  
스마트폰이 어느 순간 우리 삶에서 빠질 수 없는 존재가 된 것처럼 원격근무의 확대와 이를 통해 가능해진 디지털 노마드의 삶의 방식은 우리 모르게 점차 확대되고 있습니다.

#### 디지털 노마드로서 누릴수 있는 장점은?

원격근무 도입을 통해  
고용주와 고용인, 사회 모두 이득을 볼수있습니다.  
고용주 입장에서는 큰 사무실 비용절감과  
다양한 국가의 다양한 인재의 채용하는 장점이있습니다.  
고용인 입장에서는 일때문에  
내 생활과 취미활동,여행,인간관계를  
포기하지 않아도 되는 장점이 있어요.  
출퇴근에 낭비되는 시간,  
대도시에 물리는 인구 과밀화,  
도심의 치솟는 집값등 해결할수있습니다.

#### 원격근무

인력난, 비싼 집값으로 구직자들이 힘들어합니다.  
원격근무를 하게 되면 직원들은 출퇴근이 없어지기에  
집값이 비싼 도시 중심지에 살지 않아도 됩니다.  
이제는 많은 사람들이 출퇴근 시간 붐비는  
지하철을 타지 않고 내가 원하는 장소, 원하는 사람과  
시간을 보내며 근무 할 수 있습니다.

### 3. 새롭게 일하는 방식(사례조사)



킥보드를 타고 자유롭게 오가는 회사,  
카카오톡

-조직을 회사가 아닌 '행성'으로 지칭하는등  
일반 기업에서 상상하기 힘든 수평적 사내문화.

-영어이름, 수평적 문화를 위해 영어이름을 사용.

-격식없이 다양한 아이디어를 내고,  
자유로운 생각을 주고받는 게  
창조적 가치를 만든다고 믿는다.

- 스탠딩족.  
서서 일을 하면 집중력이 향상되고,  
시야가 넓어져 사고의 폭이 넓어지는 장점이  
 많다는 공감대가 사내에 퍼지기 시작.

-자리배치/ 직원과 대표가 근처 책상을 쓰며  
한공간에 어울려 일을 한다.

-카카오 구성원들은 신뢰를 바탕으로 공유된 정보에 대해  
적극적으로 의견을 개진하고능동적으로 참여한다.

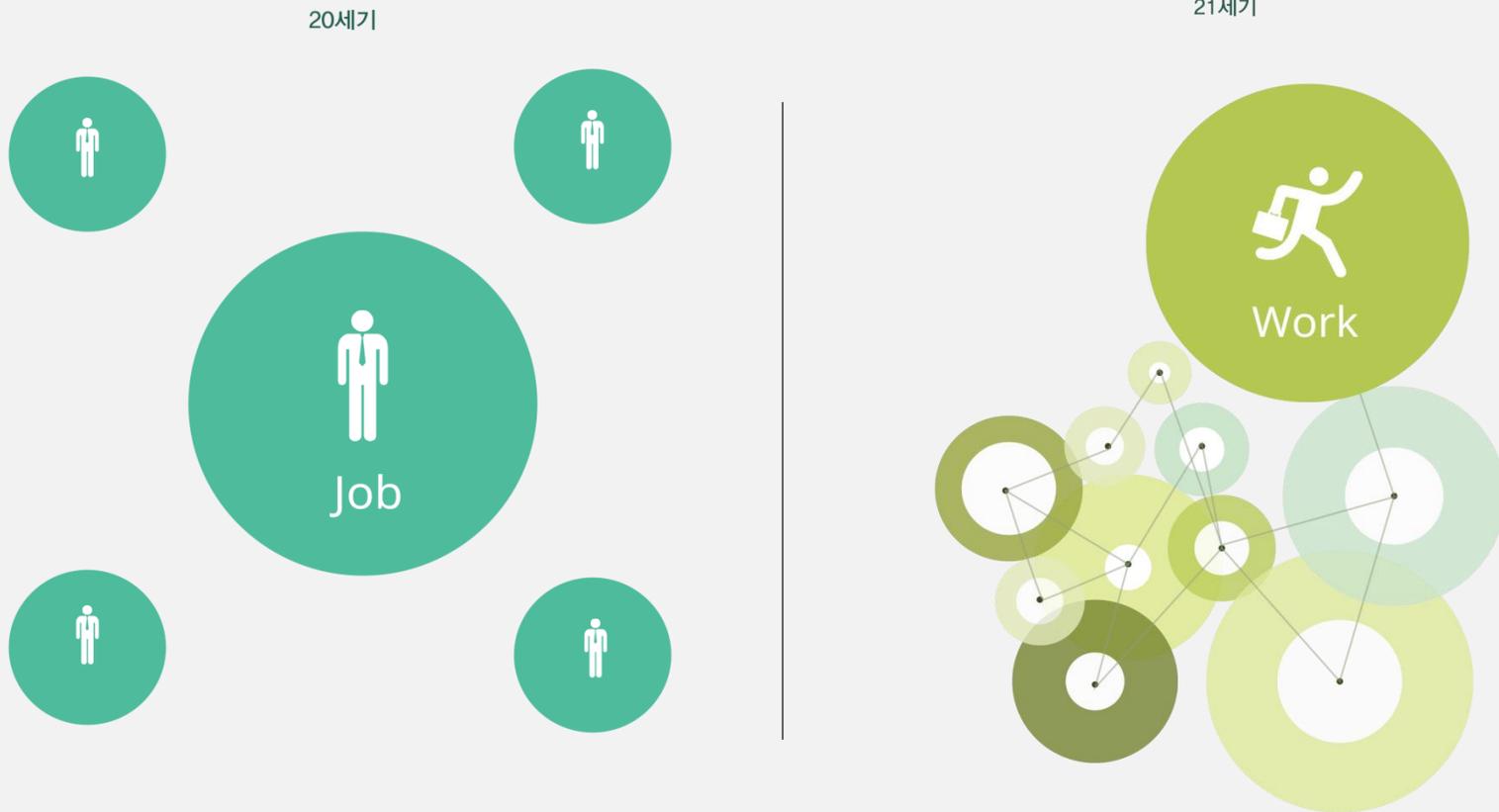
### 3. 새롭게 일하는 방식(결론)

#### 주 40시간 근무의 역사

노동계는 19세기 말에 이미 하루 여덟 시간 근무에 대한 규칙을 명시한 문서를 만들었다. 그리고 1926년, 포드는 그의 모든 자동차 공장에 자발적으로 그 법을 적용했다. 40시간은 서서히 기준으로 받아들여졌고 1940년 프랭클린 D. 루즈벨트의 공정한 노동 기준법(Fair Labor Standards Act)을 통해 법적으로 명시되었다.

간단히 말하자면, 주 40시간 근무의 규칙은 시간 보다는 결과에 초점을 두었다.  
이 아이디어를 적용해 논리적인 결과를 내보자면,  
우리는 40시간이든 48시간이든 정해진 시간따라 일할 필요가 전혀 없다는 것이다.

### 3. 새롭게 일하는 방식(결론)



20세기가 Job으로 규정되는 시대였다면 21세기는 Work로 규정되는 시대다. 이것이 우리가 생각하는 일에 대한 개념이다. Job은 하나의 직업을 가지며 한 곳에 소속되어 거의 일생을 그 일에 몸을 담그는 시장이다. 다른 직업을 가지기에는 기회비용이 너무 많이 들고 또 어렵기도 한 직업시장이다. 20세기는 하나의 직업에 전문성만 가져도 허용되는 시대였다. 반면, 지금은 자기가 하고 있는 일이 자기를 대변한다. 예를 들면 "저는 디자이너지만 요리사이기도해요" 혹은 "저는 마케터이자 호스트예요"라고 할 수도 있다. 하는 일에 따라서 자신을 대변하는 직업이 생긴다.

'포트폴리오 노동자', 즉 21세기는 work로 규정되는 포트폴리오 노동자의 시대이다. 사진작가를 하고 있지만 남은 시간엔 요리를 해서 요리사가 될 수도 있는 것, 소설가이지만 때로는 그림을 그리는 화가가 될 수도 있는 것, 그것이 21세의 일에 대한 새로운 방식이다. 우리의 라이프 스타일은 일에 대한 관점이 달라짐에 따라 변화할 것이다. 과연 나는 어떤 라이프스타일을 갖게 될까? 앞으로가 기대된다.

## 4. 참고자료

---

<http://m.biz.chosun.com/svc/article.html?contid=2016022601869>

<http://m.edaily.co.kr/html/news/news.html#!culture-view-01334966612782416-E>

<http://mnews.joins.com/article/20756318#home>

<http://kickthecompany.com/>

<http://blog.naver.com/frisbee/220849069113>