



# 성공적인 혁신 문화 창출하기

혁신 실현을 위한 **HR**의 역할



Your Tomorrow, **Today**

**ORACLE**<sup>®</sup>  
Cloud

## 설문조사 개요

본 보고서에서 제공하는 결과는 2018년 11월에 모바일로 진행된 23개 질문의 글로벌 설문조사를 바탕으로 한 것입니다.

설문조사는 24개 국가에 걸쳐 클라우드 솔루션, 플랫폼, 인프라 또는 부서별 특정 소프트웨어에 대한 의사결정 과정에 영향력을 행사하는 매니저, 디렉터, 부사장 및 C 레벨 임원 5,488명을 대상으로 진행되었습니다. 응답자들은 매출액 £1백만 이하부터 £5억 이상, 직원 수 100명에서 50,000명의 다양한 기업에 소속되어 있습니다.

## HR 부서의 경우, 다른 부서들이 HR 부서를 혁신 팀에서 배제함에 따라 HR 부서가 수행해야 하는 역할 및 스스로 열망하는 역할을 수행하지 못하고 있습니다.

혁신을 위한 어젠다를 주도하는 문제에 있어, 전 세계적으로 많은 응답자들이 HR 부서가 중요한 역할을 한다고 보지 않았습니다. 실제로 전 세계 HR 부서들은 다른 모든 부서에 비해 가장 미약한 리더십 또는 영향력을 발휘하는 부서로 조사되었습니다.

**분명한 점은 HR 부서로 하여금 평등한 역할, 즉 충분히 가치가 있는 역할의 수행이 가능하도록 하기 위해서는 협력적인 접근을 실행해야 한다는 것입니다.**

혁신에 소극적인 역할을 수행하는 것으로 인지되는 것 외에, HR 부서는 또 다른 도전 과제를 극복해야 합니다. 전반적으로 기업에서 문화와 인재를 측정 가능한 모든 전통적 및 비전통적 KPI 목록의 하위를 차지합니다.

인재와 관련된 KPI는 HR 부서의 우선순위에서도 낮게 인식되었으며, 목록의 상위를 차지하는 고객 만족에 비해 인재는 14% 낮은 수치를 기록했습니다. 문제는 연성 KPI가 경성 KPI를 달성하는 데 필수적이라는 사실입니다. 기업이 핵심 KPI로서 생산성을 기대하는 경우, 문화와 인재의 투입을 우선하지 않는다면 이러한 목적이 어떻게 달성될 수 있을까요?

데이터 품질은 모든 조직에 걸쳐 명백한 중요성을 갖습니다. 즉, 데이터는 다른 모든 KPI를 추진함으로써 HR 부서 및 성과 분석에 있어 핵심적인 요소가 됩니다. 데이터 보안을 위한 협력과 다양한 부서 간의 조율은 이러한 근본적인 지표를 달성하는 데 필수적인 과정이 될 것입니다.

## 리더십 팀은 어떻게 지원을 제공하는가? 혁신을 추진하기 위해, **HR 부서는 기업의 리더가 헌신적인 지원과 명확한 비전을 제공해** 주기를 기대하고 있습니다.

'전략'이 너무 자주 변경되거나 헌신적인 리더십이 지속적으로 제공되지 않을 경우, 아무리 최고의 역량을 갖춘 HR 부서라 해도 혁신 문화에 긍정적인 영향력을 발휘하는 것이 불가능합니다. 혁신 또는 창의적인 아이디어를 촉진하는 환경은 중장기적인 사안입니다. 일시적인 변경이나 관리상의 일관성 결여로 좌초되지 않아야 합니다. 혁신의 장벽에 관해 살펴보자면, HR 부서를 비롯한 다양한 부서들이 너무 많은 프로젝트로 부담을 겪고 있습니다. 이는 대부분의 혁신적인 아이디어가 빛을 보지 못하고 사장되는 결과를 낳습니다.

**HR 부서의 역량을 키울 필요가 있습니다.** 이는 HR 부서의 혁신에 대한 야망과 혁신 아이디어를 실현하는 실제 행동 사이에 커다란 차이를 볼 때 더욱 명백한 사실입니다. HR 부서는 이러한 차이를 좁혀야 한다는 것을 인식하고 있으며 그러한 의지를 보여줍니다. 그러나 혁신을 위한 영향력을 발휘하거나 혁신 팀의 일원으로서 인정받는 데에는 여전히 어려움을 겪고 있습니다.

이는 HR 부서가 너무 많은 프로젝트로 부담을 겪으며 집중 부족과 명확한 프로세스의 부재에 따른 희생양이 되고 있기 때문입니다. 그러나 이러한 현상은 다른 모든 부서에서도 공통적으로 보여줍니다.

HR 부서는 혁신을 위해 보다 큰 영향력을 발휘하기 위해 정확한 데이터, 명확한 비전, 원활한 프로세스 등 스스로 필요한 요건을 적절하게 파악하고 있습니다. 그러나 HR 부서는 직원 경험에 고객 경험과 동일한 정도의 중요성을 부여함으로써 더욱 개선해 나가야 합니다.

# 연구 및 분석

## 혁신의 지형

- 점진적 기술 혁신
- 문화적 혁신
- 파괴적 혁신
- 혁신의 역할

## 애자일 조직 구축하기

- 누가 혁신을 선도하는가?
- 리더십 및 문화적 행동

## 가치 측정하기

- 혁신 지표
- 혁신의 장벽

## 혁신을 위한 어젠다

- 열망 vs 실제 행동

## 혁신 문화

- 아이디어 생성프로세스의 중요성
- 직원 인센티브 및 보상
- 시장에 출시되는 혁신 마케팅
- 시장 진입 장벽

## 다음 단계

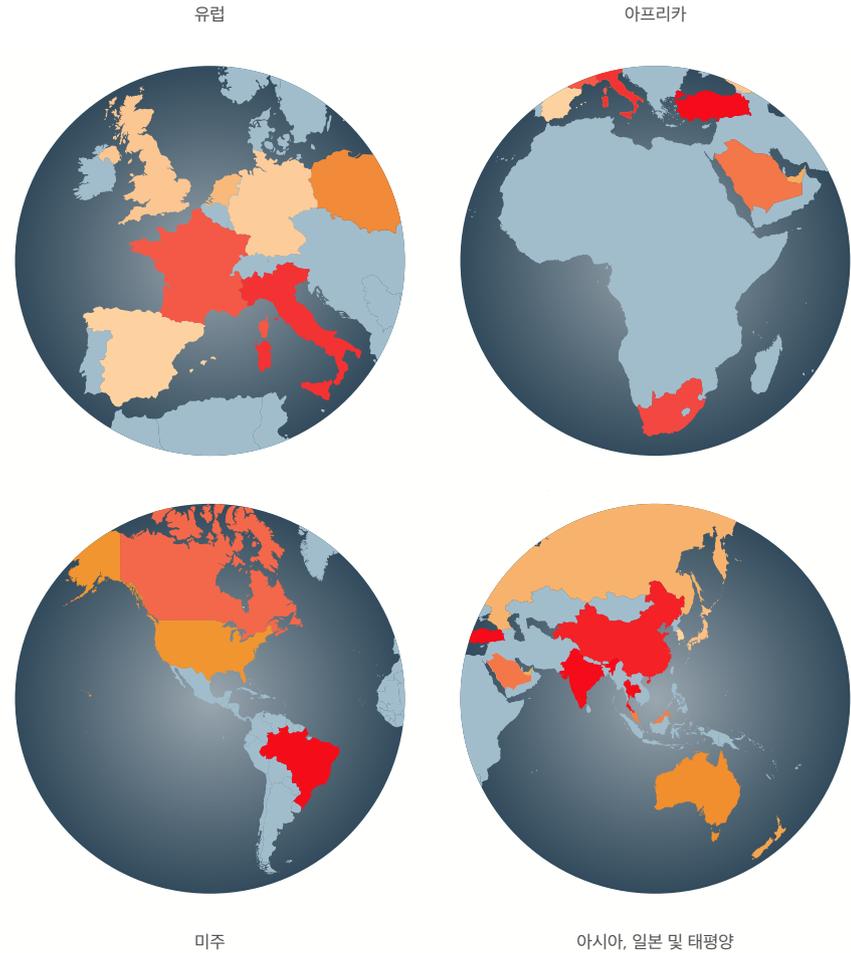
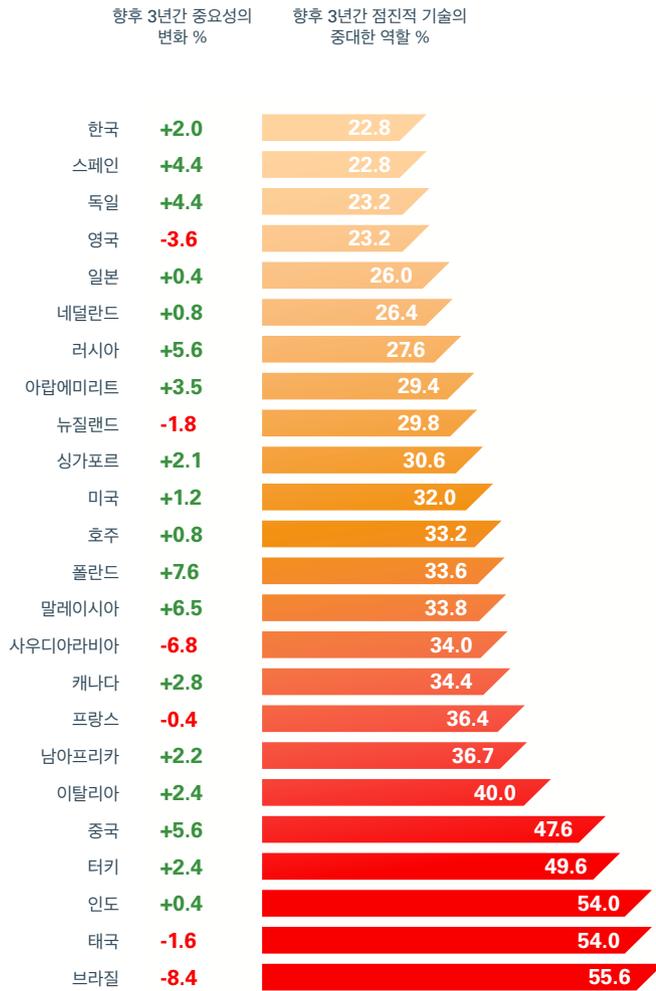


### 혁신의 지형 - 점진적 기술 혁신

향후 3년간 폴란드와 말레이시아는 점진적 기술이 보다 중대한 역할을 할 것으로 예상하는 반면 (+7%), 브라질 및 사우디아라비아와 같은 국가들은 이러한 유형의 기술에 대한 중요성이 낮아질 것으로 예상합니다.

#### 점진적 기술 혁신

베이스: 전 세계 응답자, 24개 국가 5,488명

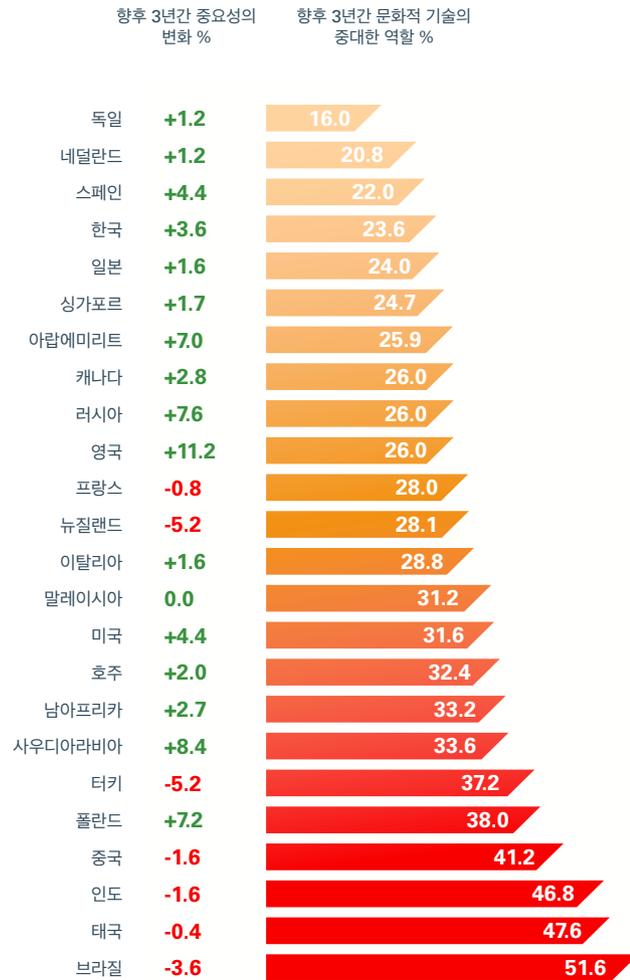


### 혁신의 지형 - 문화적 혁신

문화적 혁신 면에서는 브라질이 혁신이 가장 중대한 역할을 담당하는 국가(52%)로 드러났으며, 인도와 중국이 뒤를 이었습니다. 그러나 평균적으로 많은 국가들이 향후 3년간 점진적 기술보다는 문화적 혁신에 더욱 공격적인 투자를 수행할 계획이라고 밝혔으며, 이는 영국(+11%), 사우디아라비아(+8%) 및 러시아(+8%)에서 가장 두드러졌습니다.

#### 문화적 혁신

베이스: 전 세계 응답자, 24개 국가 5,488명



### 혁신의 지형 - 파괴적 혁신

파괴적 기술은 모든 유형의 혁신 중 가장 양극화된 응답 양상을 드러냈습니다. 절반가량의 국가에서 기업이 향후 혁신에 대한 투자를 줄일 것으로 답했으며, 이는 사우디아라비아와 폴란드에서 가장 두드러졌습니다(~-8%). 그러나 다른 절반의 국가(특히 뉴질랜드와 러시아)는 파괴적 혁신에 투자를 더욱 늘릴 계획이라고 답했습니다.

#### 파괴적 혁신

베이스: 전 세계 응답자, 24개 국가 5,488명



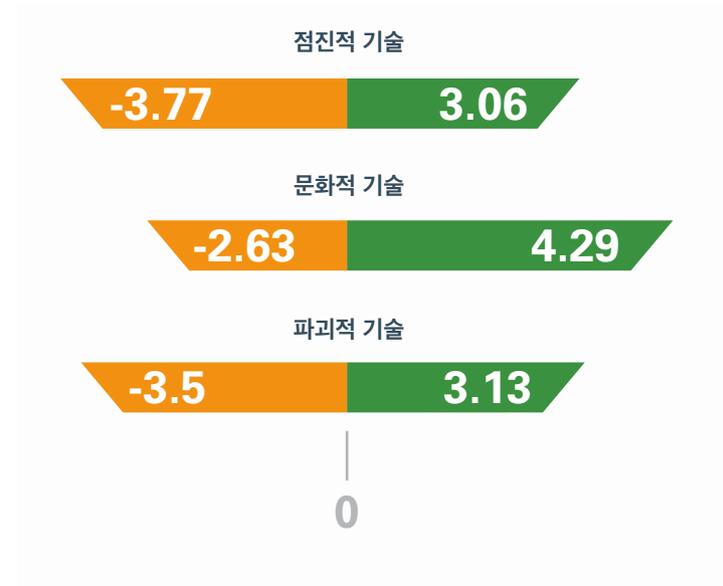
## 혁신의 지형 - 혁신의 역할

다수의 국가들이 향후 3년간 기업 내에서 문화적 혁신보다는 점진적 기술의 역할을 확대할 것임을 밝혔으나, 실제 계획에서는 점진적 기술보다 문화적 기술에 더욱 공격적인 투자를 수행함으로써 **문화적 혁신이 보다 높은 평균 증가율(%)**을 기록했습니다.

향후 3년간 기업에서 혁신의 중대한 역할에 변화를 겪는 국가 수

국가 수	점진적	문화적	파괴적
역할 증가	18	16	14
역할 감소	6	7	10
변화 없음		1	

향후 3년간 혁신이 차지하는 중요성의 평균 변화 %



베이스: 전 세계 응답자, 24개 국가 5,488명

### 혁신의 지형 - 혁신의 역할 (계속)

전 세계적으로 모든 국가에 걸쳐 문화적 기술이나 파괴적 기술보다는 점진적 기술에 대한 투자가 더욱 활발한 추세입니다.

점진적 기술의 도입 장벽이 낮은 점을 감안할 때 이러한 집중 현상은 놀라운 것이 아닙니다. HR 부서는 향후 3년간

점진적 기술에 대한 투자가 줄어들 것으로 예측하고 있습니다 (아래 도표 참고).

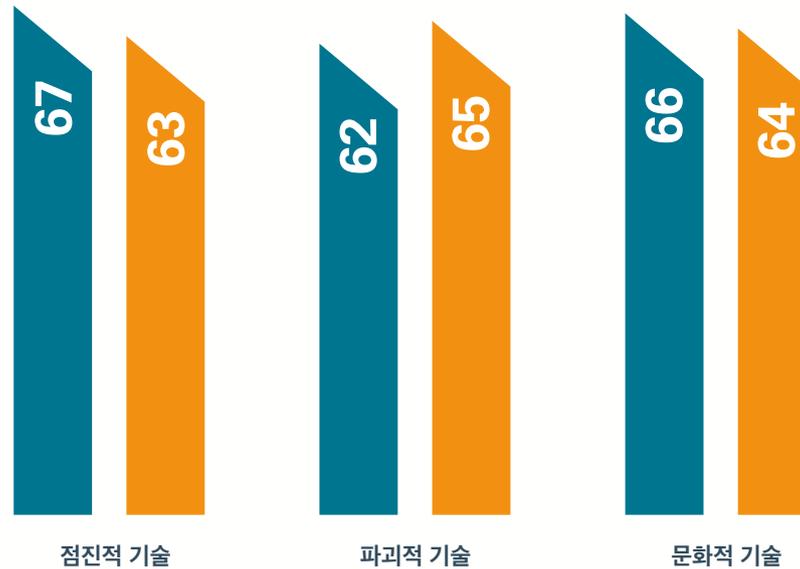
재무 부서는 이미 수행된 투자의 가치를 확보하는 것에 집중하는 한편, 혁신 아이디어를 실현하고 'HR 시스템'에서 직원 만족도를 개선하는 '사람 시스템'으로 전향하기 위해서는 향후 수년간 더 많은 노력을 기울여야 합니다.

응답자의 84%는 혁신이 기업에 매우 중요한 요소라고 답했으며, CFO들이 혁신을 중요하게 생각하는 이유는 미래의 수익이 대부분 디지털 혁신으로 창출될 것이기 때문입니다.

이들은 통계 지표, 운영 모델 및 오늘날 애매한 영역에 머물러 있는 기타 민감한 사안들을 파악해 내야 합니다. 여기에서 바로 미래의 수익이 창출되기 때문입니다.

향후 3년간 귀사의 조직에서 다음 유형의 혁신이 담당하는 역할을 얼마나 중요하게 보십니까?

■ 최근  
■ 향후 3년간



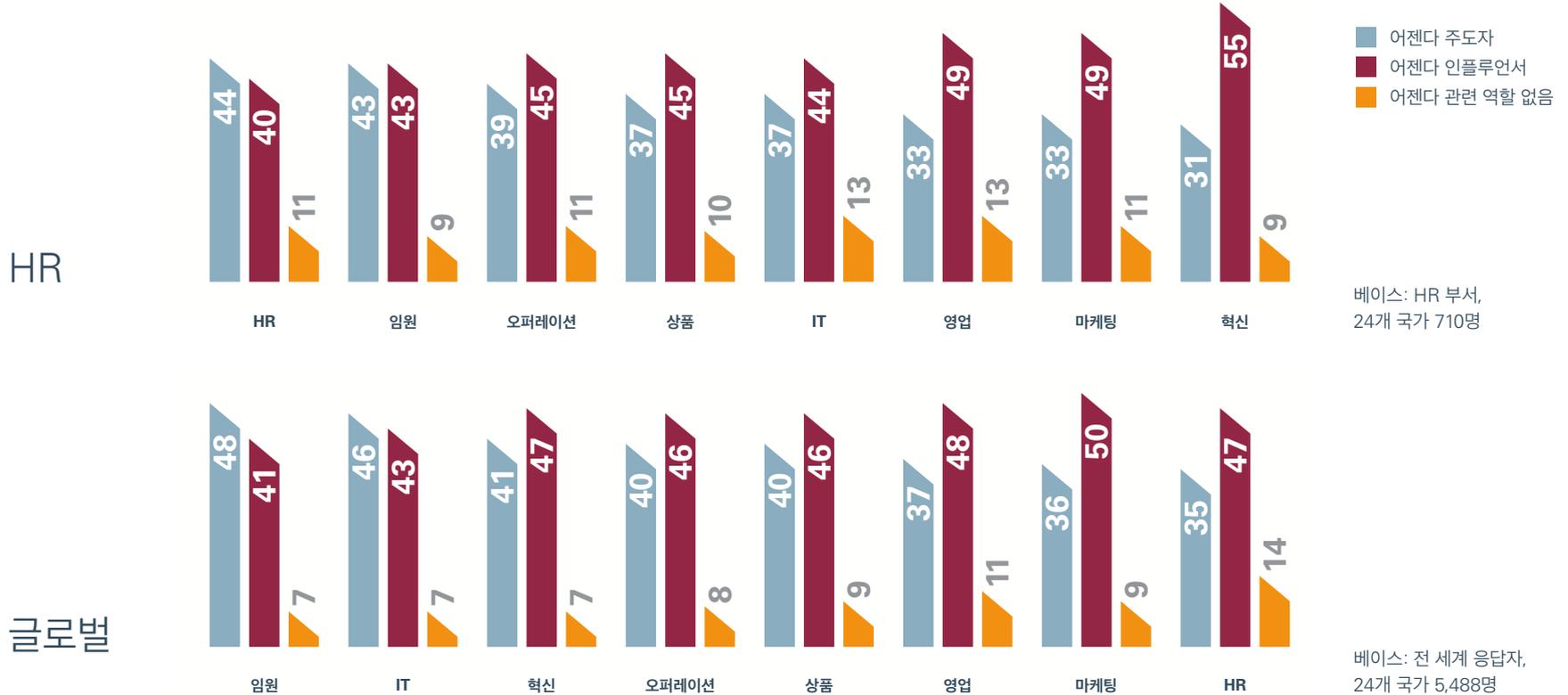
강력한 역할 또는 중대한 역할이라고 답한 응답자 %

베이스: HR 부서, 24개 국가 710명

## 애자일 조직 구축하기 - 혁신을 주도하는 부서는?

전 세계적으로 혁신을 주도하는 부서는 임원 팀이라는 인식이 높으며, IT 부서가 그 뒤를 바짝 쫓고 있는 반면 HR 부서는 혁신 주도 사다리의 가장 아래에 있다고 인식됩니다. 그러나 동일한 질문에 대해 HR 부서의 44%는 스스로 혁신 어젠다를 주도하고 있다고 답했으며, 이는 임원 팀, 오퍼레이션 및 상품 팀을 앞서는 수치입니다.

아래 부서에서 귀사 조직의 혁신 어젠다를 위해 수행하고 있는 역할은 무엇입니까?



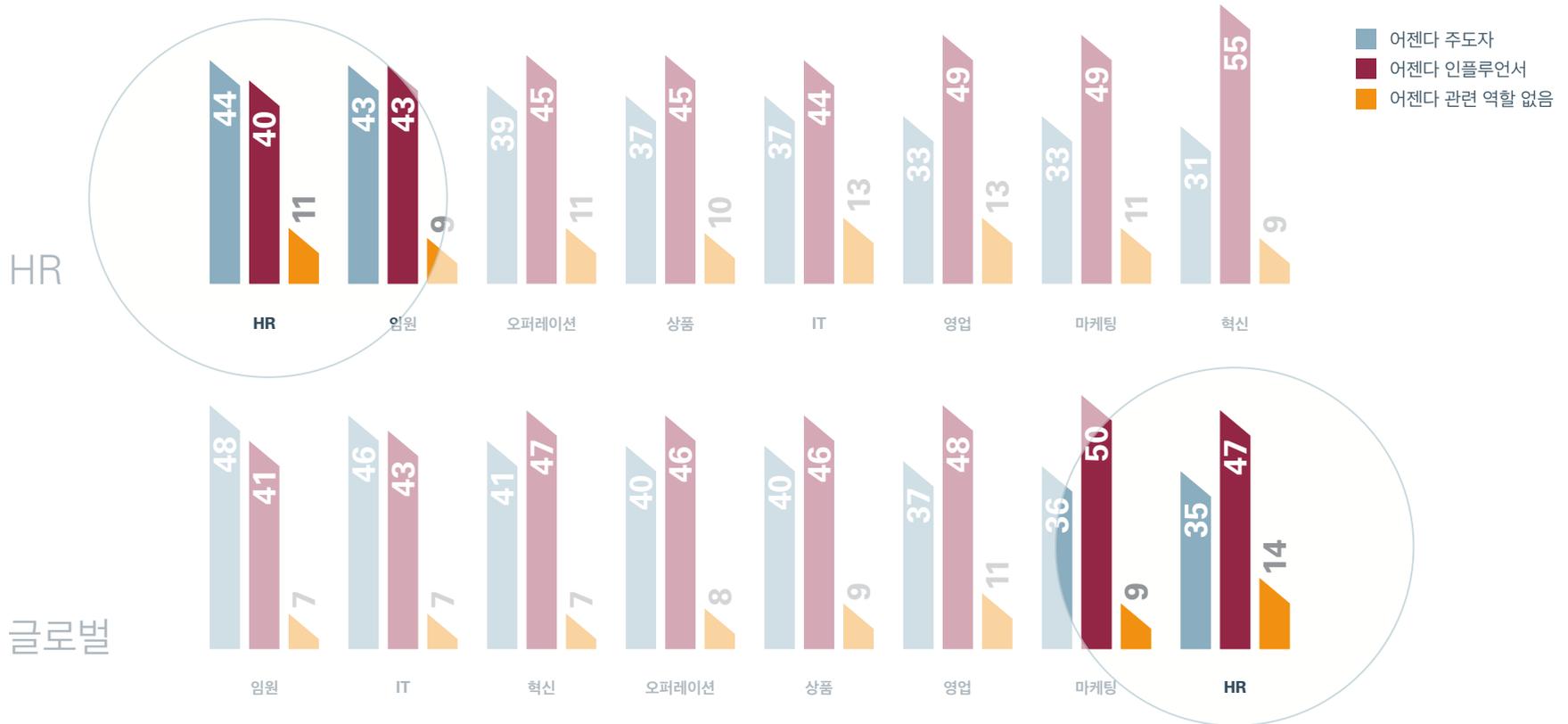
## 애자일 조직 구축하기 - 혁신을 주도하는 부서는? (계속)

혁신 주도 역할에 대한 이러한 인식 차이는 모든 부서의 응답자들에게서 일관적으로 나타났으며, 자신의 부서가 혁신 주도 부서로서 다른 부서들에 비해 더욱 중요한 역할을 한다고 믿습니다.

어젠다의 주도자와 인플루언서 역할을 수행하는 부서는 임원 팀이 되어야 하지만, 이와 동시에 부서 간 파트너십에 대한 인식을 높임으로써 협력적인 접근을 취할 필요가 있습니다. 이는 투자 및 혁신을 실현하는 프레임워크와 플랫폼의 우선순위 결정을 가능하게 할 것입니다.

이로써 HR 부서는 스스로의 역할과 타 부서의 역할을 보다 명확하게 이해할 수 있게 됩니다. HR 부서는 혁신 문화를 발전시키고 기업의 장기적인 요건과 인재 수요를 일치시키기 위해 역할을 수행하는 기회를 얻는 것이 매우 중요합니다.

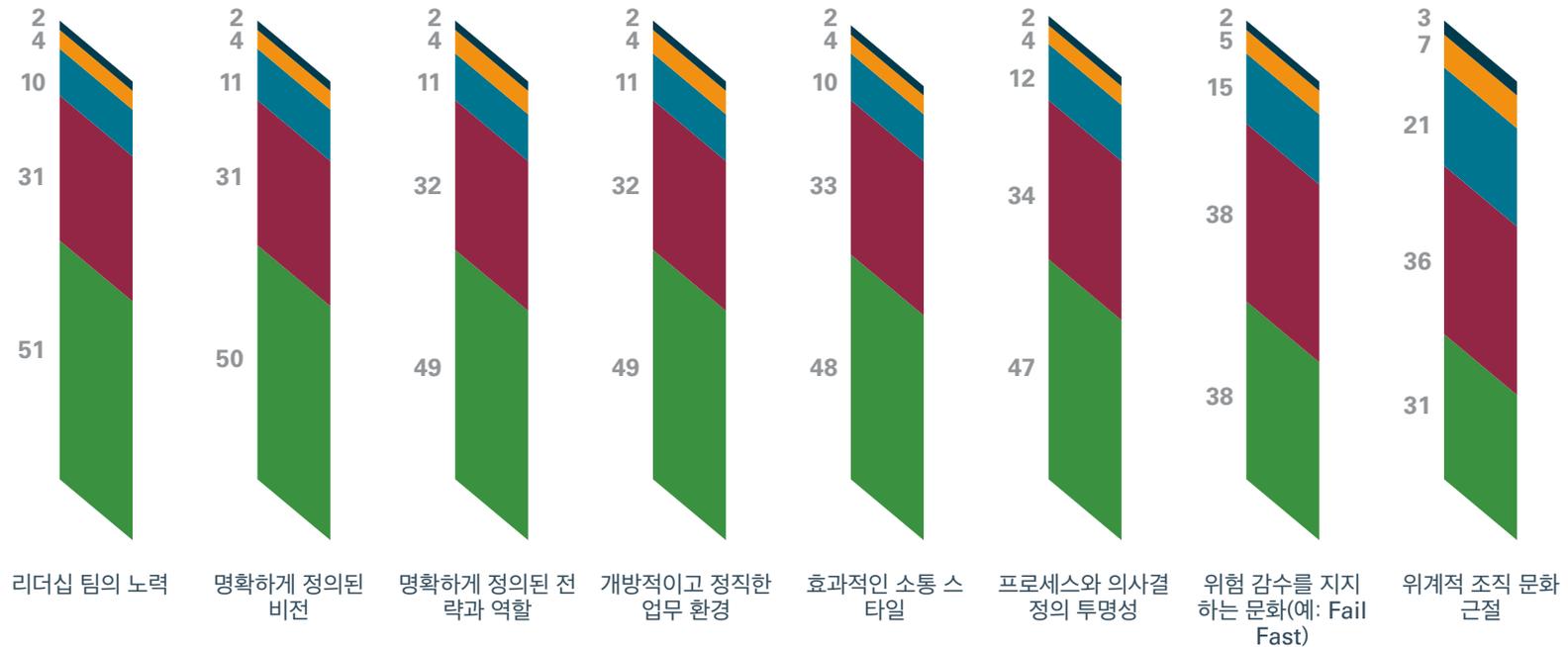
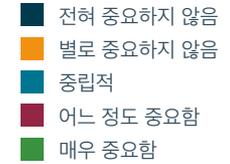
아래 부서에서 귀사 조직의 혁신 어젠다를 위해 수행하고 있는 역할은 무엇입니까?



## 애자일 조직 구축하기 - 리더십 및 문화적 행동

혁신을 지원하는 행동에 관해, 아래에 제시된 글로벌 데이터는 **헌신적인 리더십 팀과 명확한 비전을 가진 기업이 가장 성공적인 혁신을 실현한다는 것을 보여줍니다.** 위험 감수를 지지하는 문화와 위계적 조직 문화의 근절은 상대적으로 덜 중요한 요소로 드러났습니다.

아래의 리더십 및 문화적 행동은 귀사의 혁신 문화를 지원하는 데 얼마나 중요한 역할을 합니까?



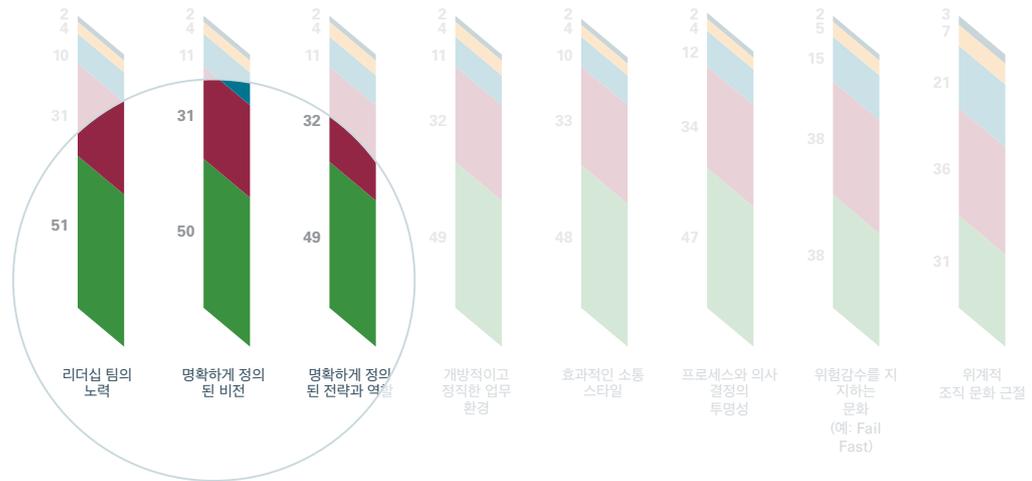
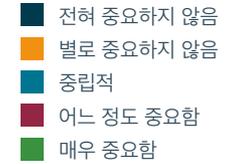
베이스: 전 세계 응답자, 24개 국가 5,488명

## 애자일 조직 구축하기 - 리더십 및 문화적 행동 (계속)

전 세계적으로 헌신적인 리더십과 비전, 명확한 역할이 성공적인 혁신을 실현하는 데 가장 중요한 요소로 지목되었습니다.

HR 부서는 헌신적인 리더십의 필요성을 일관적으로 드러냈습니다. 그러나 HR 부서가 개방적이고 정직한 업무 환경과 효과적인 소통 스타일로 추진하는 혁신에 높은 가치를 부여한 것은 흥미로운 결과입니다.

이는 HR 부서의 최고 우선순위가 무엇인지를 보여주며, HR 부서가 문화적 어젠다를 강화하고 주도할 필요가 있음을 강조합니다.

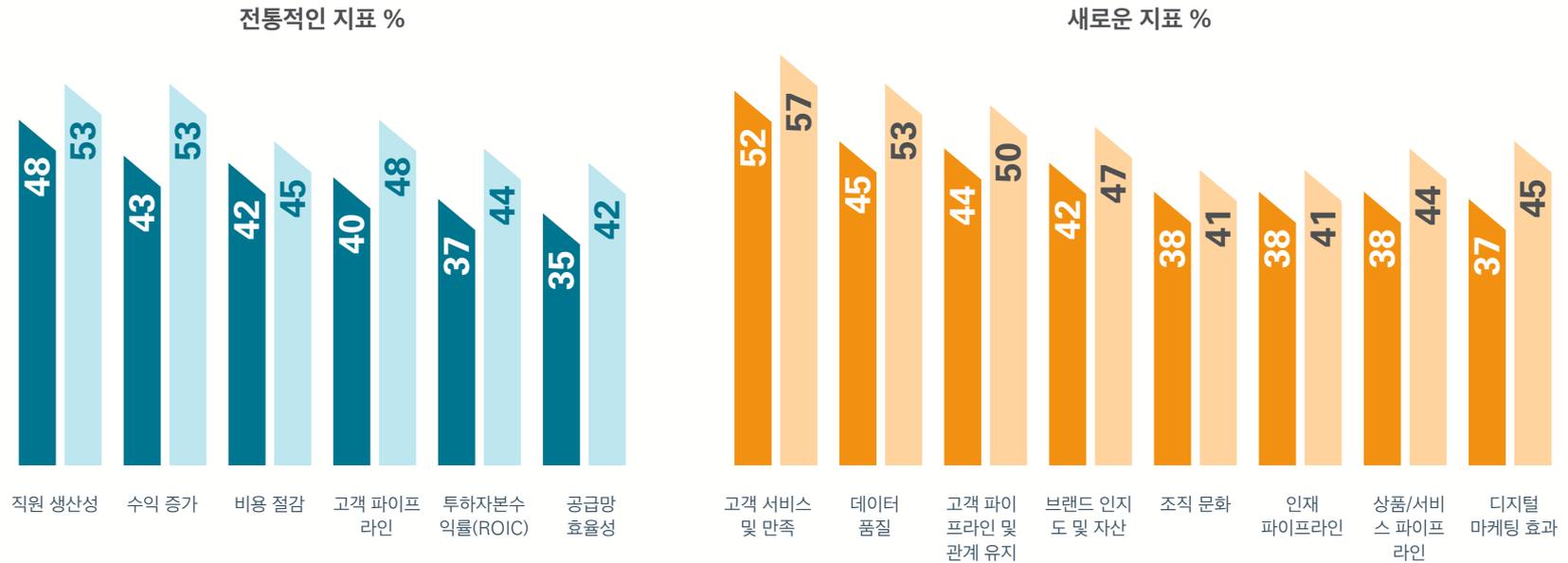


## 가치 측정하기 - 혁신 지표

전 세계적으로 모든 HR 부서는 **직원 생산성 및 고객 경험과 같은 KPI에 큰 가치를 부여했습니다**. 그러나 동시에 전 세계적으로 문화와 인재가 새로운 KPI 목록에서 하위를 차지한 것은, HR 부서가 '사람' 어젠다를 추진하는 데에는 아직 갈 길이 멀다는 것을 증명합니다. HR 부서는 이러한 핵심적인 사원 중심 지표를 KPI 목록의 중상위에 겨우 올려놓았습니다.

다음 중 귀사에서 혁신 주도 성장의 가치를 측정하는 데 중요한 KPI는 무엇입니까?

- HR 데이터
- 글로벌 데이터
- HR 데이터
- 글로벌 데이터



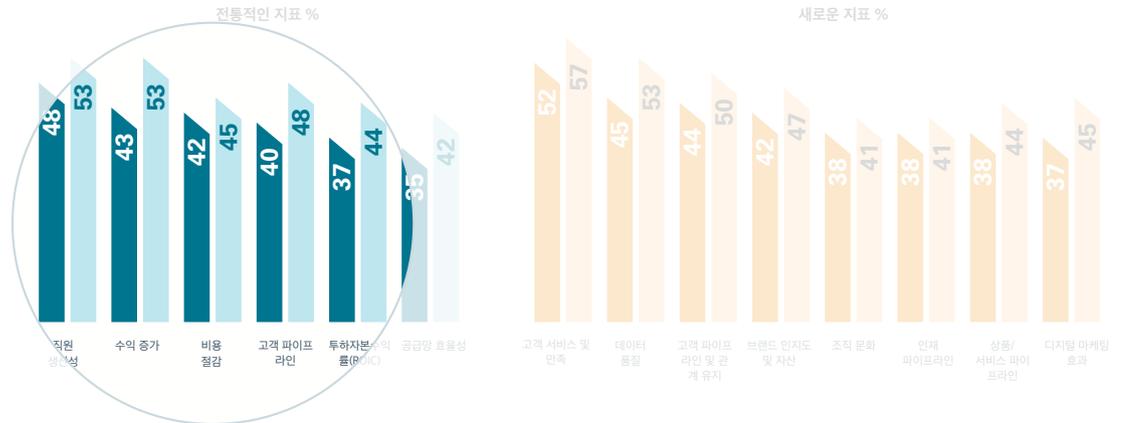
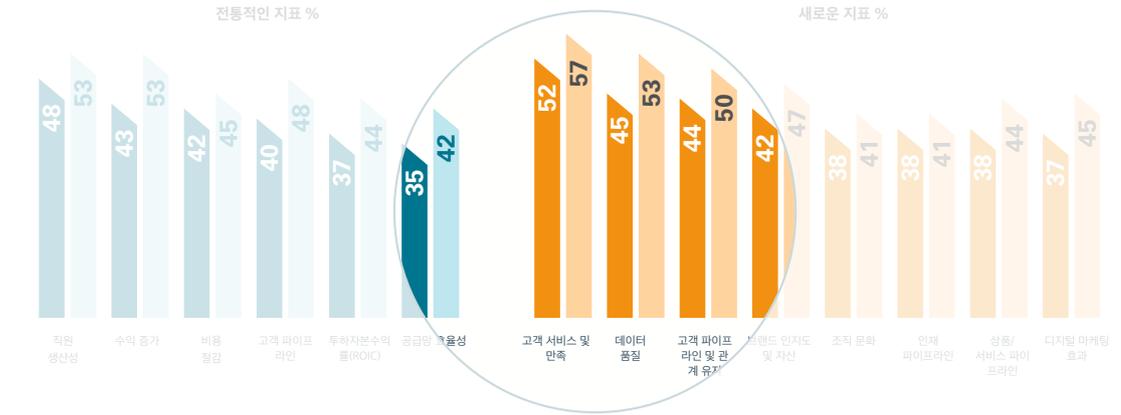
베이스: HR 부서, 24개 국가 710명  
 베이스: 전 세계 응답자, 24개 국가 5,488명

## 가치 측정하기 - 혁신 지표 (계속)

고객 만족이나 데이터 품질 등 비전통적인 KPI에 부여한 가치는 고객 파이프라인이나 수익 등 보다 전통적인 지표에 대해 기대하는 가치와 함께, 새로운 지표의 역량에 대한 평가를 보여줍니다.

직원 지표도 같은 맥락에서 이해되어야 합니다. 즉, 문화와 기업 브랜드를 중시하는 경우, 그에 따른 긍정적 영향이 생산성에도 미치게 됩니다.

직원들에게 기대하는 가치를 달성하기 위해, 기업은 문화와 인재 파이프라인의 중요성을 이해할 필요가 있습니다. 그러한 노력 없이는, 미래를 위한 인재 확보와 기업의 역량을 극대화하는 협력적인 환경은 요원한 목표가 될 것입니다.

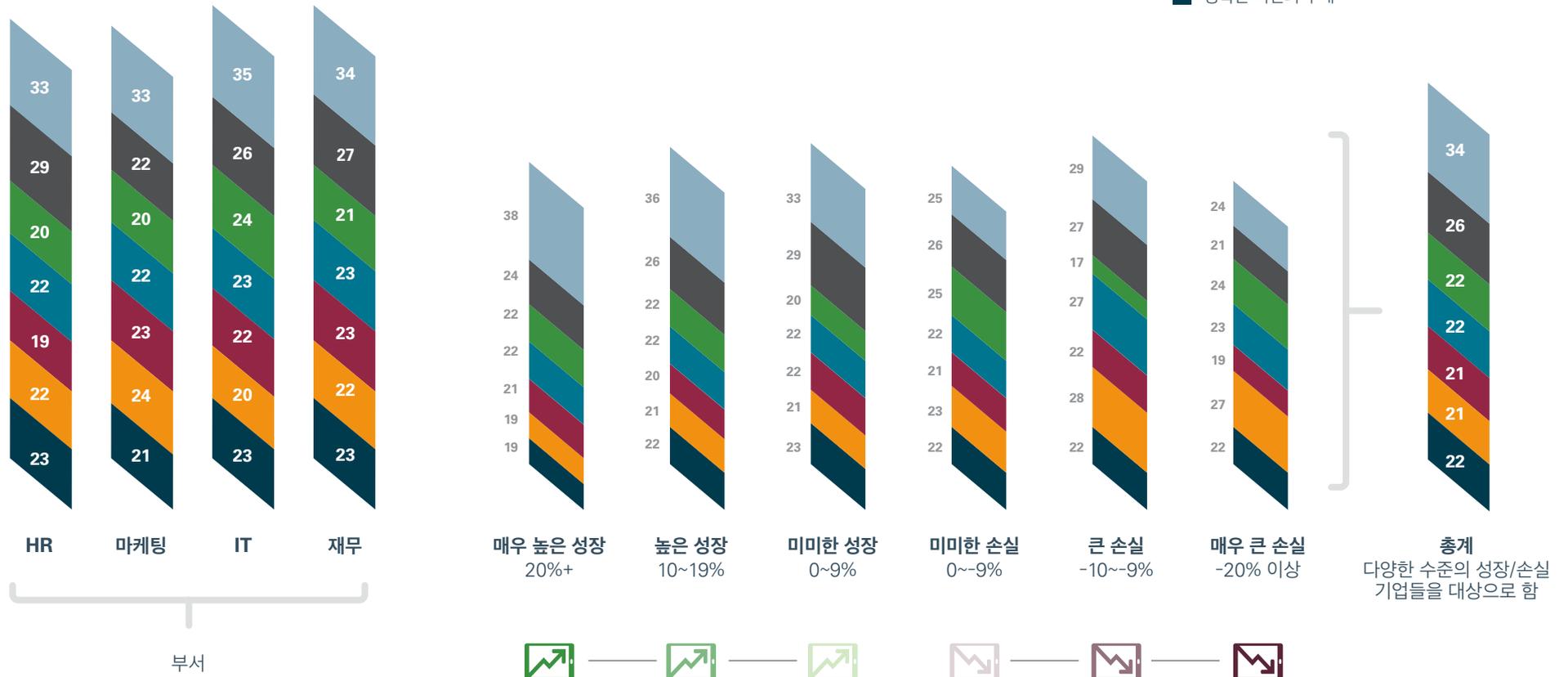


## 가치 측정하기 - 혁신을 저해하는 장벽

전 세계적으로 모든 부서에 걸쳐, **프로젝트의 양이 혁신의 가장 큰 장벽으로 지목되었습니다**. HR, IT 및 재무 부서에서는 변화에 대한 내부 저항이 두 번째로 큰 장벽으로 응답했습니다.

다음 중 귀사의 성공적인 혁신을 저해하는 장벽은 무엇입니까?

- %
- 너무 많은 프로젝트가 운영됨
  - 변화에 대한 내부 저항
  - 협업을 가능하게 하는 기술의 부재
  - 명확한 프로세스의 부재
  - 비즈니스 투자의 부재
  - 리더십 지원의 부재
  - 명확한 비전의 부재



베이스 24개 국가: HR 부서 710명, 마케팅 부서 790명, IT 부서 2,629명, 재무 부서 845명

전 세계 응답자, 24개 국가 5,488명

### 가치 측정하기 - 혁신을 저해하는 장벽 (계속)

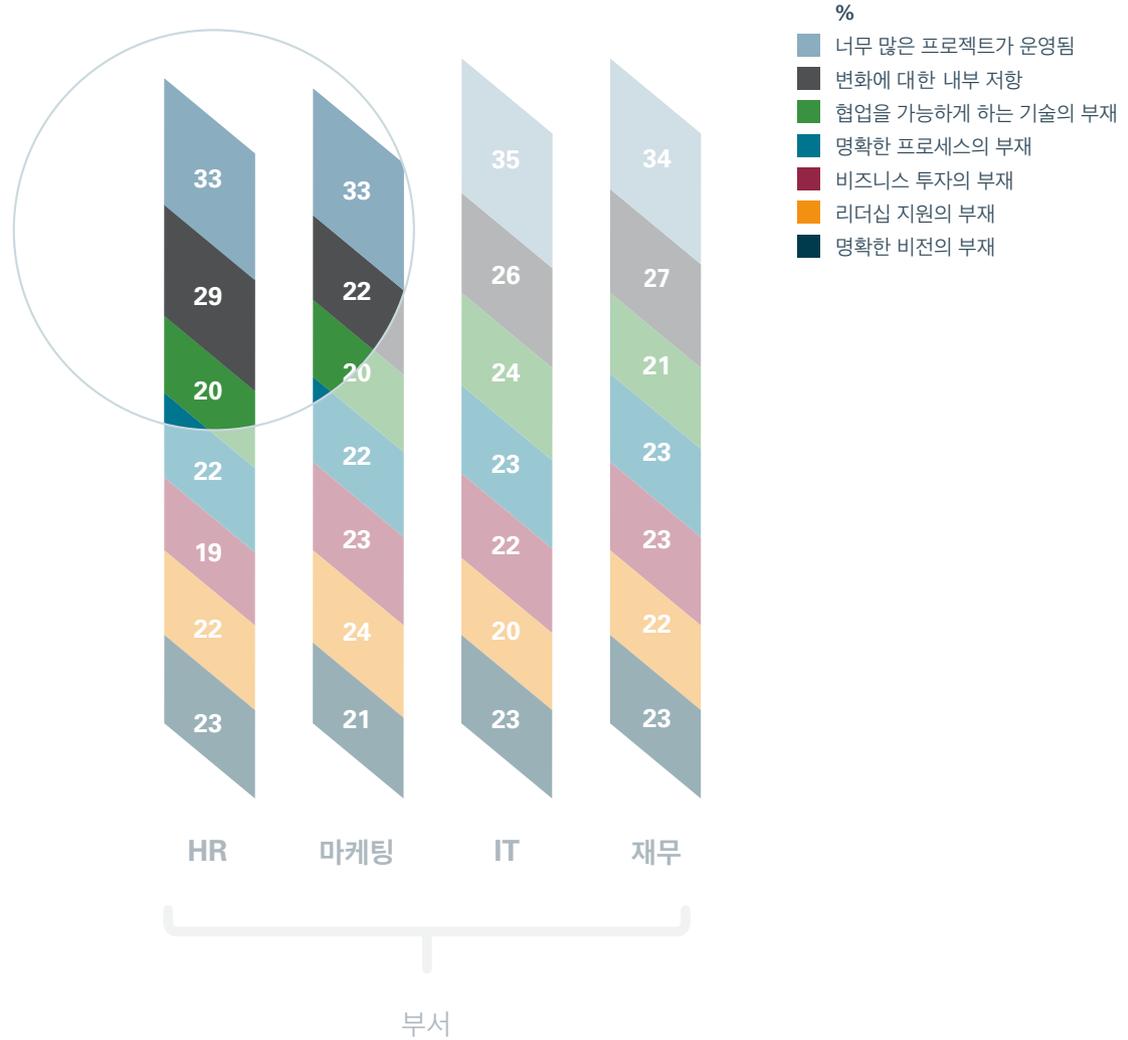
전 세계적으로 HR 부서는 너무 많은 프로젝트가 혁신의 장벽이 되고 있습니다. HR 부서가 지목한 두 번째로 큰 장벽은 변화에 대한 내부 저항입니다.

HR 부서는 투자의 우선순위를 결정하고, 특히 인재 파이프라인과 직원 생산성과 같이 가장 큰 효과를 발휘하는 분야에 투자가 원활하게 이루어지도록 해야 합니다.

조사 결과, 저성장 기업의 경우에는 이 외에도 리더십과 비전 및 프로세스의 부재가 혁신의 장벽으로 작용하고 있음을 알 수 있었습니다. 이러한 이슈는 임원 팀이 보다 협력적인 접근을 취하고 명확한 역할을 수행할 때 극복될 수 있습니다.

디지털 트랜스포메이션 전략을 확장하는 일은 모든 면에서 사람과 연관되는 사안이므로, HR 부서가 이러한 과정에 능동적으로 참여함으로써 기업이 이러한 과제를 보다 잘 관리할 수 있도록 지원하는 것이 무엇보다 중요합니다.

이는 곧 두 가지 면에서 역할을 수행하는 것을 의미합니다. 즉, 기업이 민첩하게 변화할 수 있도록 준비를 갖추는 것 외에 기업이 필요로 하는 새로운 기술을 도입하고 새로운 인재를 영입하는 것입니다.

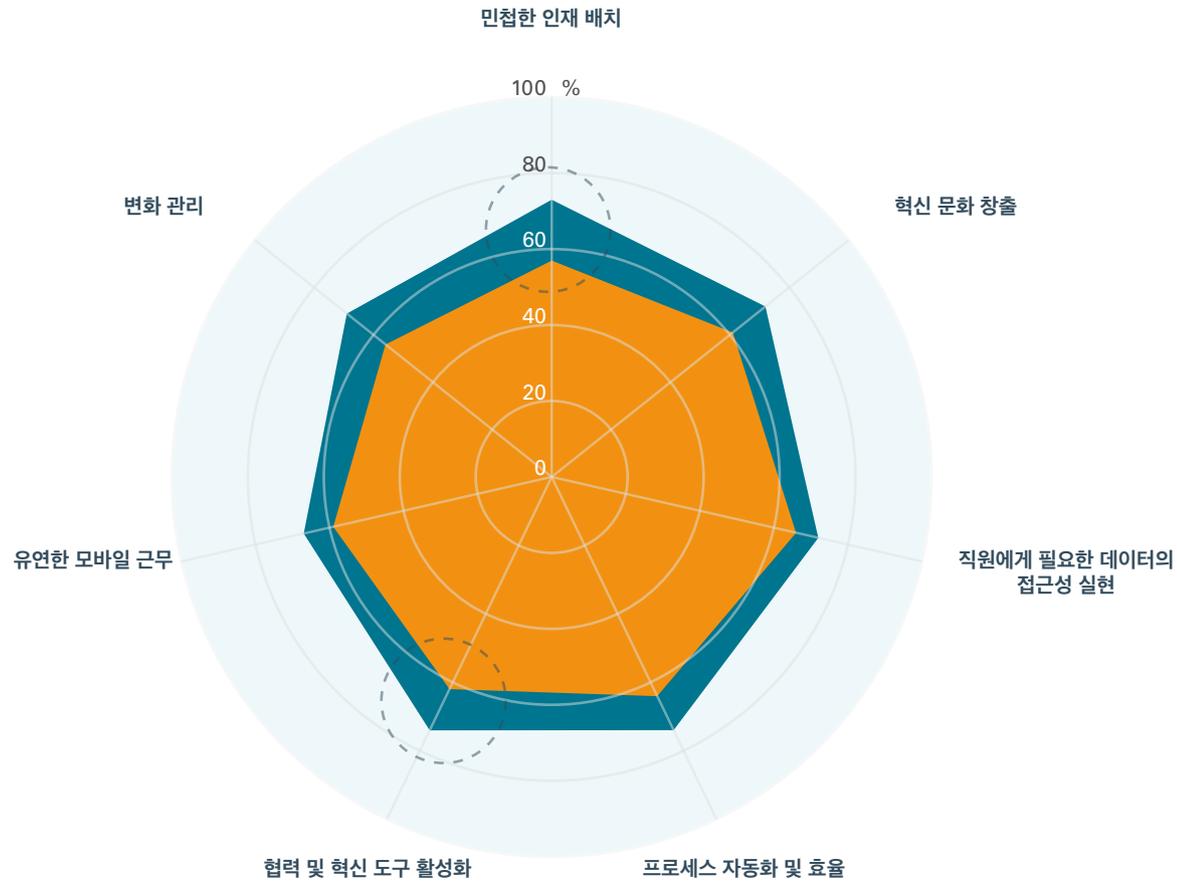


### 혁신을 위한 어젠다 - 열망 vs 실제 행동

모든 부서들 중에서 열망과 실제 행동 간의 차이가 가장 심각한 것으로 드러났으며, HR 부서의 경우 그 차이가 가장 크고 가장 일관적인 것으로 나타났습니다. HR 부서의 핵심적인 업무를 통틀어, 다소 기능적인 업무로 여겨지는 **민첩한 인재 배치와 협력 및 혁신 도구 활성화에서 특히 심각한 차이가 존재하는 것으로 조사되었습니다.**

혁신을 실현하고자 하는 분야와 실제로 혁신 실행을 위한 조치를 취하고 있는 분야가 무엇입니까?

■ 열망  
■ 실제 행동

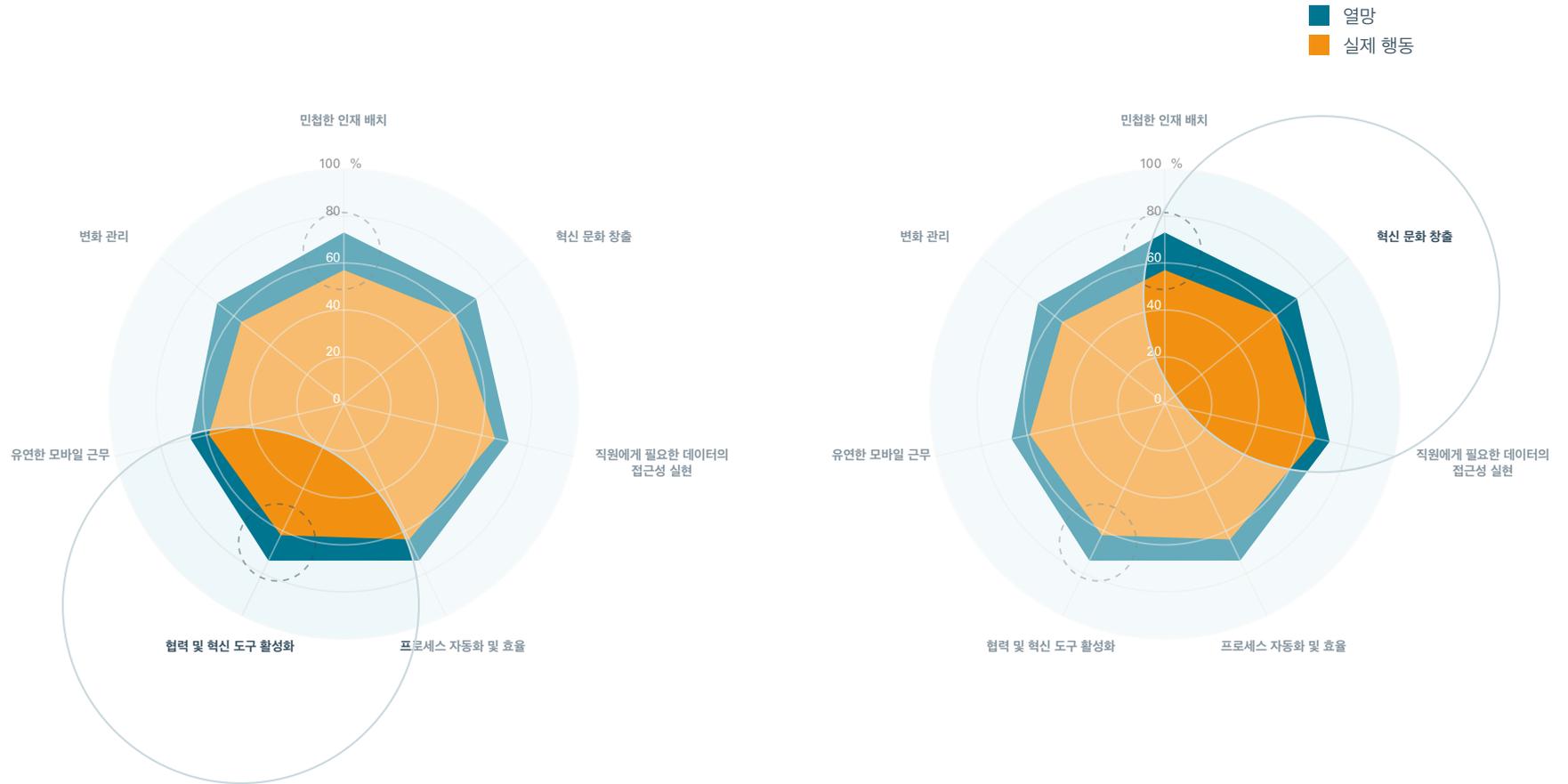


### 혁신을 위한 어젠다 - 열망 vs 실제 행동 (계속)

HR 부서는 두 가지의 중첩된 도전 과제를 안고 있는 것으로 보입니다. 즉, 핵심 데이터의 가시성과 인재의 가용성입니다.

이와 함께 HR 부서는 협력 문화를 창출하는 협력적인 환경을 활성화하는 도전에 계속해서 직면해 있습니다. 혁신이 DNA의 일부가 되기 위해서는, 직원들이 마찰 없이 업무를 수행하고 아이디어를 공유하며 데이터를 원활하게 이용할 수 있어야 합니다.

본 조사 결과는 HR 부서가 혁신을 위한 야망을 품고 있으나 실현하는 능력이 부족함을 드러냅니다. 또한 기업 차원에서 이러한 차이를 인식하고, 나아가 HR 부서의 성공에 필수적인 혁신 문화를 창출하기 위해 노력을 강화해야 한다는 사실을 보여줍니다.



## 혁신 문화

인재 확보는 중요한 이슈입니다. 모든 부서의 미래가 인재 확보에 달려있습니다. 혁신 실현에 필요한 가장 중요한 능력은 무엇입니까? 애자일 방법론, 데이터 과학 또는 데이터 혁신, 대형 데이터 세트로부터 실행 가능한 인사이트 확보. 그 외에 경험, 조직, 비즈니스 모델을 디자인하는 탁월한 디자인 능력. 미래의 애자일 조직을 위해 반드시 필요한 능력입니다.

이러한 능력에 대한 수요는 꾸준한 반면, 다음 페이지에서 보여주듯이 일정한 방향으로 구축된 하나의 프로세스나 인센티브 모델은 없습니다. 그러나 모든 기업은 인재를 활용하기 위해서는 훌륭한 조직 문화가 필요하다는 것에 동의합니다. 예를 들어 프로세스, 위계적 조직 문화, 인센티브 등이 성공을 위한 핵심 요소가 될 것입니다.

기업은 직원들의 아이디어를 극대화하고 최적의 아이디어가 성공적으로 실행되도록 해야 합니다. HR 부서가 이를 항상 주도하지 않더라도, 이러한 접근을 지원하는 것은 HR 부서의 필수적인 역할입니다. 우리는 대개 분명한 목적이 있을 때 보다 나은 성과를 만듭니다. 그리고 다양성이 추구될 때 멋진 아이디어가 나오기 마련입니다.

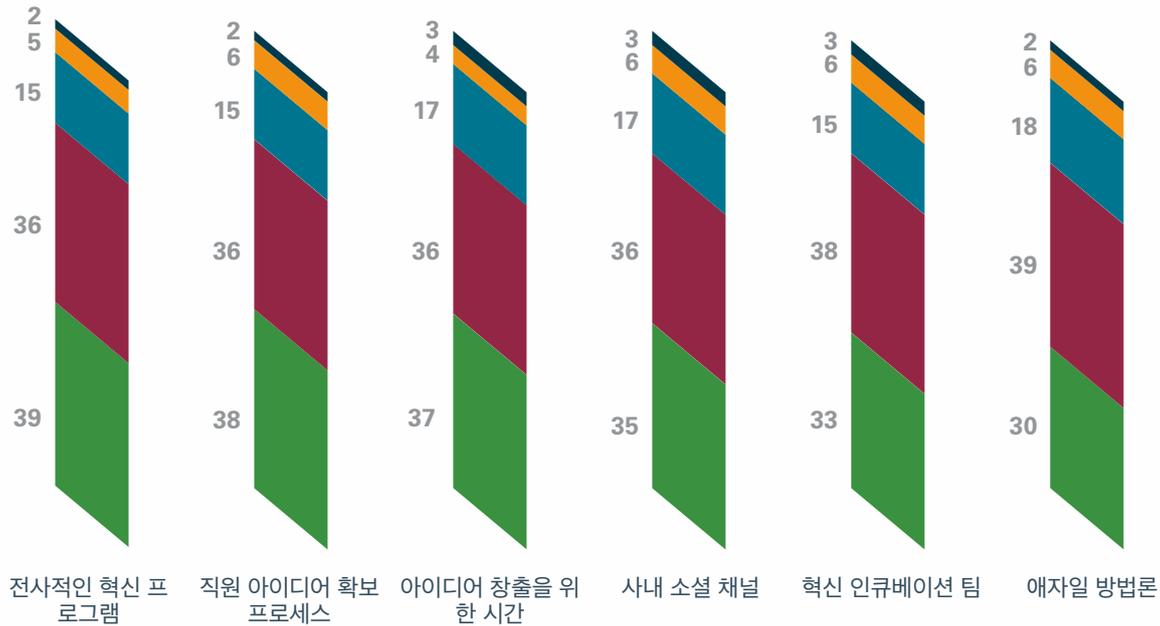


### 혁신 문화 - 아이디어 생성 프로세스의 중요성

전 세계적으로 뚜렷하게 두드러지는 단일한 프로세스는 없습니다. HR 부서의 응답자들도 단일한 최선의 관행을 강조하는 대신, 아이디어 생성을 위한 실험적인 접근을 언급했습니다. 다른 부서들과 마찬가지로, 전사적인 혁신 프로그램, 전용 프로세스 및 아이디어 창출을 위한 시간이 그나마 중요한 요소로 지목되었습니다.

아래의 프로세스는 아이디어 창출과 프로젝트 진행에 얼마나 중요한 역할을 합니까?

- 전혀 중요하지 않음
- 별로 중요하지 않음
- 중립적
- 어느 정도 중요함
- 매우 중요함



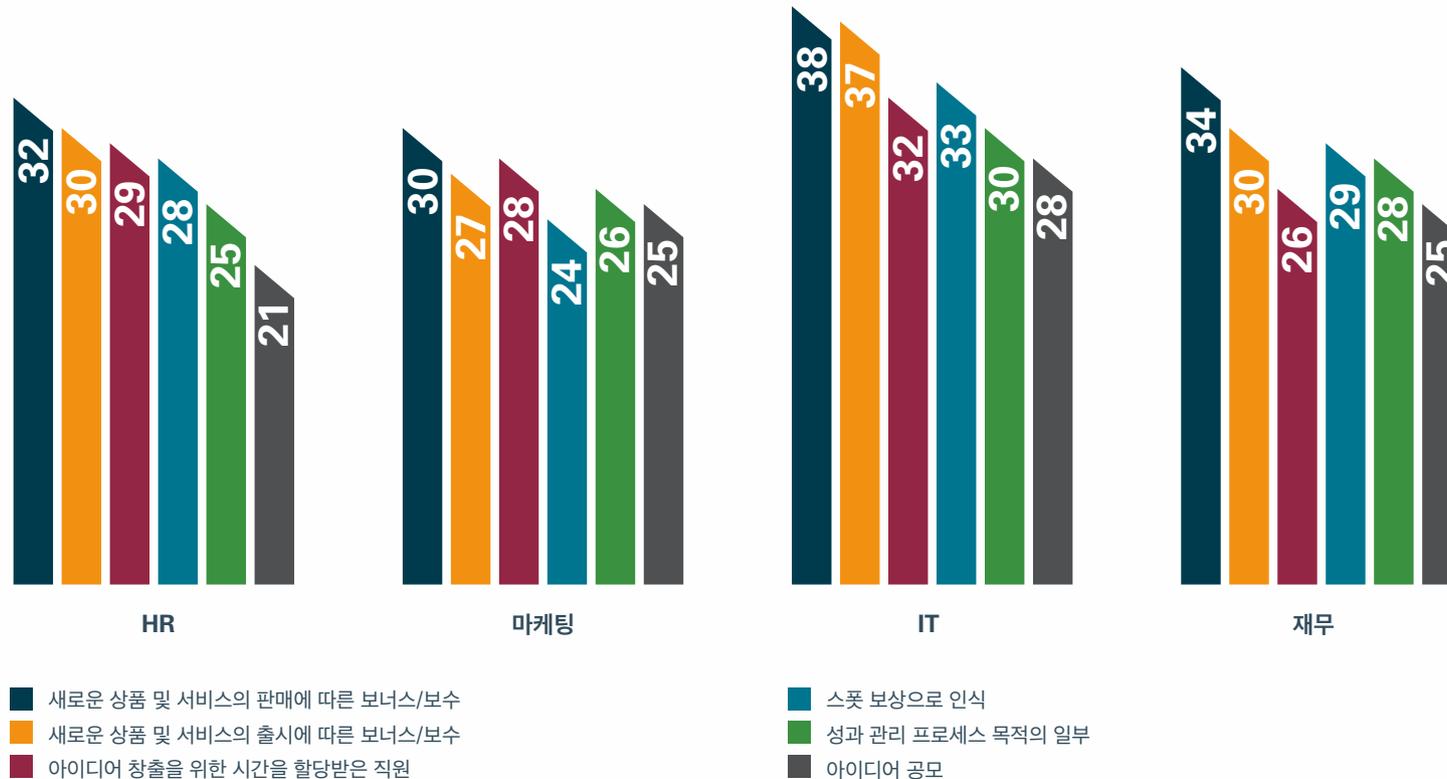
베이스: HR 부서, 24개 국가 710명

## 혁신 문화 - 직원 인센티브 및 보상

혁신을 위한 재정적 노력의 일환으로, 대부분의 기업은 인센티브를 지급하여 직원들의 혁신 아이디어 창출을 적극적으로 장려합니다. 모든 부서를 통틀어, 아이디어 생성을 위한 주요 인센티브로서 판매 및 새로운 상품 또는 서비스 출시에 따른 보너스가 언급되었습니다.

전 세계적으로 하나의 성공적인 인센티브 프로그램이 특별히 두드러지는 현상은 없습니다. 기업마다 다른 방법이 사용됩니다. 여기에서 주목할 점은 HR 부서가 혁신에 대한 인센티브 제공에 대해 IT 부서보다 소극적이라는 사실입니다. 이는 HR 부서가 혁신을 위해 어떻게 동기를 부여하는지에 대해 의문을 제기합니다.

상품 또는 서비스 혁신을 위한 아이디어 창출에 대해 직원 인센티브 및 보상을 어떻게 제공합니까?

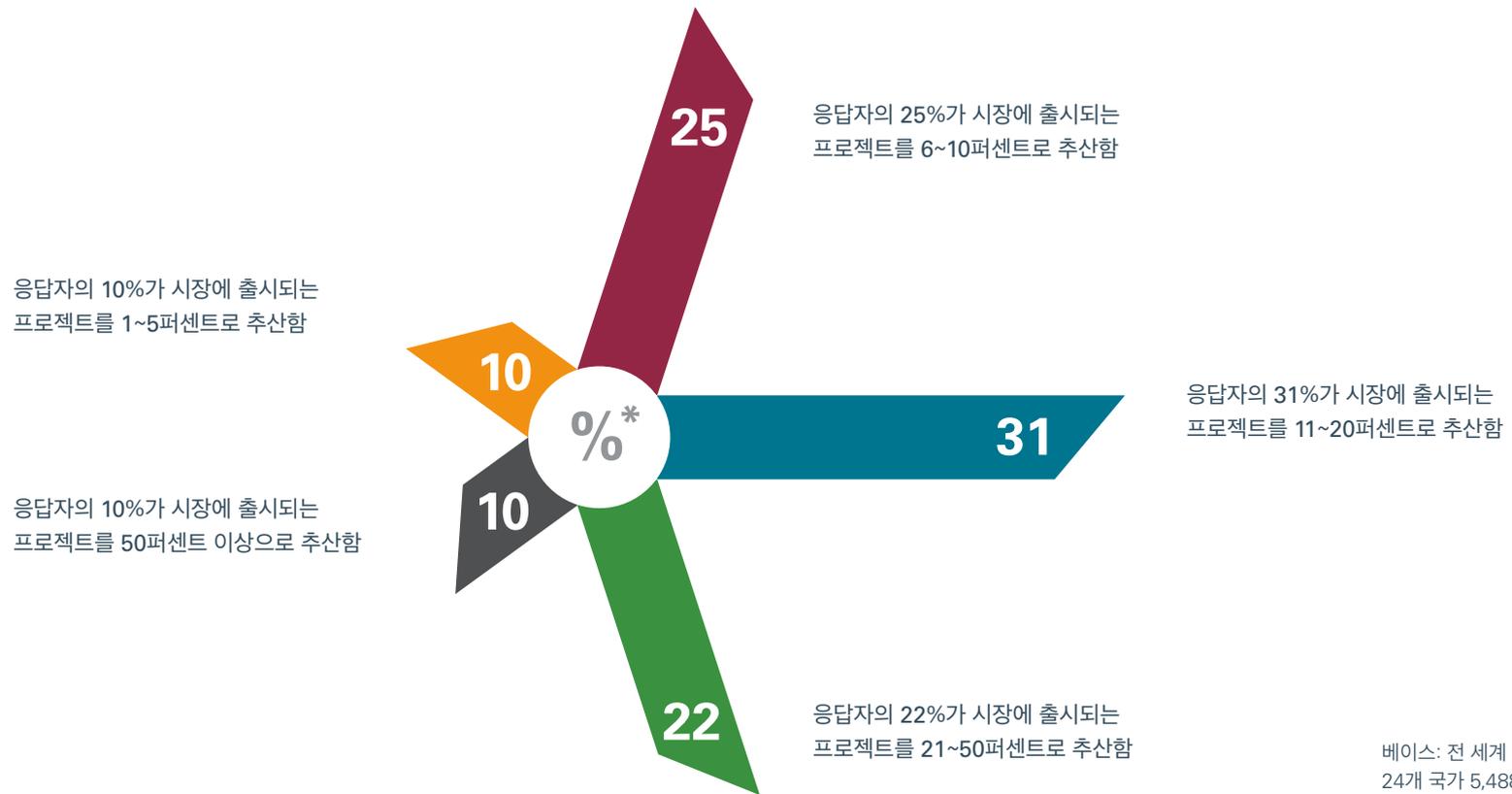


베이스: HR 부서, 24개 국가 710명

### 혁신 문화 - 시장에 출시되는 혁신 프로젝트

혁신을 지원하기 위한 프로세스와 인센티브가 정착되어 있음에도 불구하고, HR 부서의 응답자 90%는 전 세계적으로 모든 부서들과 마찬가지로 **시장에 출시되는 혁신 아이디어가 절반 이하라고 응답했습니다.**

혁신 프로젝트 중 시장에 출시되는 비율이 얼마나 된다고 추산하십니까?\*



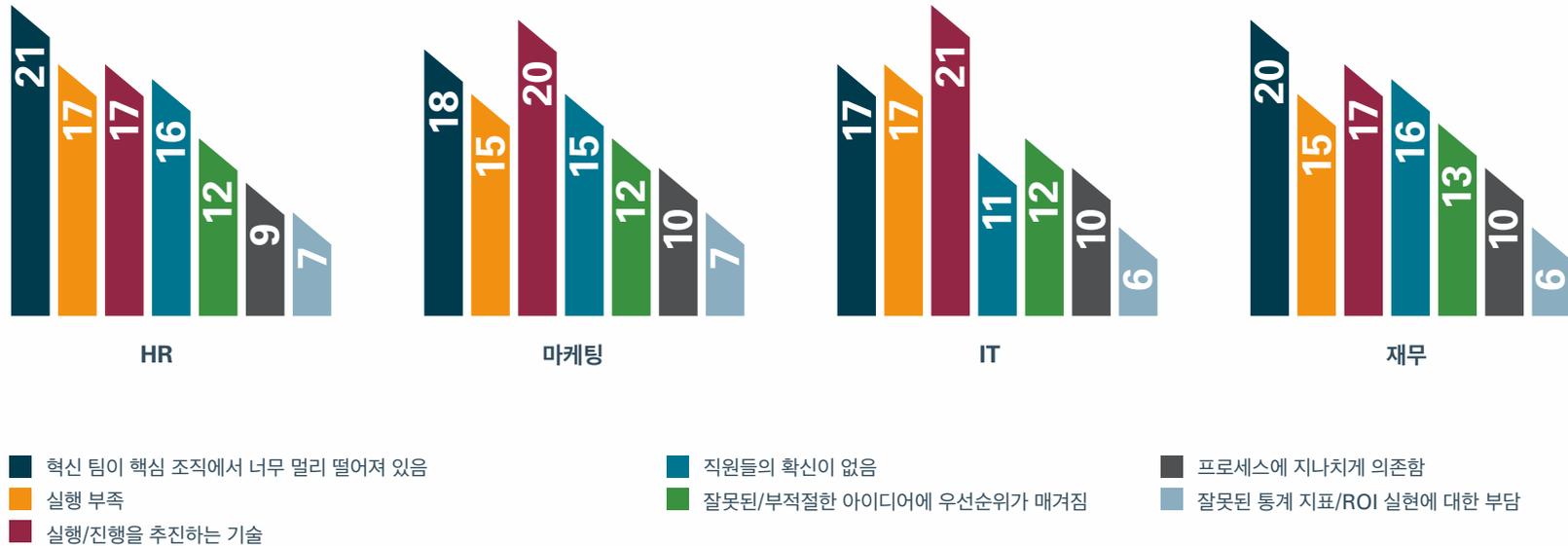
\* 수치의 소수점 이하는 반올림됨

혁신 문화 - 시장 진입 장벽

모든 부서를 통틀어, **혁신 실현의 주요 3대 장벽으로 혁신 팀의 역할, 실행 부족 및 기술 부족이 지적되었습니다.** HR 부서와 재무 부서는 혁신 팀이 사내 핵심 조직에서 너무 멀리 떨어져 있음으로 인해 내부적 승인과 실행이 지연되는 점을 가장 큰 장벽으로 꼽았습니다.

주목할 만한 점은 전 세계적으로 새로운 상품, 서비스 및 고객 경험을 시장에 출시할 때 주요 장벽이 되는 것은 실행 및 진행을 추진하는 기술의 부재라는 것입니다. 그러나 HR 부서에서는 역량이 제한된 혁신 팀을 주요 장벽으로 지적했습니다. 이는 곧 혁신을 위해서는 보다 긴밀한 협력이 필수적임을 다시 한 번 증명합니다.

새로운 상품, 서비스 및 고객 경험의 시장 출시를 가로막는 가장 큰 장벽이 무엇입니까?



베이스 24개 국가: HR 부서 710명, 마케팅 부서 790명, IT 부서 2,629명, 재무 부서

## 다음 단계

설문 조사를 통해 다음과 같은 뚜렷한 결론을 도출할 수 있습니다:

### **HR 부서는 트랜스포메이션의 핵심 주자가 되어야 합니다.**

이는 HR 부서가 혁신에 대한 참여를 높여야 한다는 것을 의미하며, 기계 학습, 인공 지능 및 자율운영 데이터베이스와 같은 기술을 도입하고 사용하는 것을 의미합니다. 즉, 데이터를 적용하고 다양한 직원 업무를 자동화하는 것입니다.

### **오늘날 CHRO는 디지털 리더가 될 필요가 있으며, 나아가 열정적인 디지털 리더가 되어야 합니다.**

재무, IT, 마케팅 및 기타 부서들을 모두 아우르는 디지털 드림 팀의 일원이 되어야 하며, 계획, 전략 및 주요 이니셔티브 사이의 갭에 대한 명확한 그림을 그릴 필요가 있습니다. 모든 부서들은 어디에 인재가 필요한지를 파악하고 적절한 인재를 확보하기 위해서는 HR 부서를 신뢰해야 합니다.

### **HR 부서는 적절한 계획과 함께 인재를 배치해야 하며, 마지막 목표 지점을 엄두에 두고 추진해야 합니다.**

**결국 HR 부서의 필수 과제는 직원의 업무를 단순화하는 것입니다**



혁신 기술이 귀사의 혁신을  
추진하는 비결을 알아보려면  
**지금 Oracle Cloud 를**  
**체험해 보세요!**

 Oracle Cloud