

기초 바로 세우기: 직원 커리어 여정

채용 계획부터 퇴사까지 전 단계에 걸친 가치와 성과 실현



목차

지금부터 준비하는 미래	3
새로운 비즈니스 도약을 위한 발판	4
채용 계획	6
기초 바로 세우기: 채용 계획 프로세스 마스터를 위한 5단계	7
Workday의 해법	8
채용에서 급여 지급까지	9
기초 바로 세우기: 채용에서 급여 지급까지 프로세스 마스터를 위한 5단계	10
Workday의 해법	11
역량 개발 및 성과 향상	12
기초 바로 세우기: 역량 개발 및 성과 향상 프로세스 마스터를 위한 5단계	13
Workday의 해법	14
보상과 인재 유지	15
기초 바로 세우기: 보상과 인재 유지 프로세스 마스터를 위한 5단계	16
Workday의 해법	17
완벽한 선택	18

지금부터 준비하는 미래

기술 및 비즈니스의 변화 속도가 빨라지고 직원의 기대치가 변화하면서 미래의 업무 환경은 훨씬 더 역동적으로 바뀌고 있습니다. 이에 따라 HR의 역할도 신뢰받는 파트너에서 전략적 리더로 빠르게 확장되는 중입니다. HR 리더 10명 중 7명은 3년 전보다 영향력을 발휘할 기회가 더 많아졌다고, 10명 중 6명은 전략적 우선순위를 결정할 권한의 폭이 더욱 넓어졌다고 답했습니다.¹ 그러나 취약하고 단절된 기술 에코시스템이 HR의 성장을 가로막습니다.

조직 변동이 크지 않고 고수요 스킬이 대체로 안정적으로 공급되던 시절인 수십 년 전에 설계된 레거시 시스템이 현대의 HR 니즈를 충족하지 못하는 것은 크고 작은 모든 기업의 공통된 고민입니다. 따라서 낡고 부실한 시스템을 독립형 포인트 솔루션, 틈새 어플리케이션, 수동 임시방편으로 보완하는 상황입니다. 이렇게 꿰맞추는 식의 접근 방식은 언뜻 보기에 문제를 해결하는 것처럼 보입니다. 하지만 실제로는 데이터 파편화 및 사일로화, 방대한 기술 스택을 유지관리하기 위한 비용 및 복잡성 증가, 부실한 경험으로 인한 HR 팀과 직원 모두의 불만과 마찰 심화 등 여러 부작용이 따릅니다.

HR 팀에 주어진 업무가 현상 유지뿐이라면 이러한 난관은 충분히 헤쳐 나갈지도 모릅니다. 그러나 HR 팀은 비즈니스 부서와 긴밀히 협력하여 적응력이 뛰어난 미래에 준비된 인력을 확보하고, 스킬 갭을 예측 및 해결하고, 데이터 기반 인사이트를 제공하여 비즈니스 성과를 높이고, 혁신의 동력을 제공하면서 미래에 대한 안목을 키워야 합니다. 어떻게든 기존 시스템에서 인사이트를 얻으려 하는 HR 팀은 이처럼 원대한 목표를 결코 달성할 수 없습니다.

여러모로 볼 때, 미래를 향한 여정에 속도를 내려면 먼저 HR 팀에서 그 기반을 재고해야 합니다. 그렇지만 어떤 기술을 다른 기술로 교체해야 한다는 의미는 아닙니다. 누구나 사용 가능한 통합 데이터/분석, 직원 커리어 여정에 관한 거시적 관점 등 올바른 구성 요소를 확보하여 당장의 인력 운용 과제를 민첩하게 해결하는 동시에 미래의 상황에 유연하게 적응하도록 준비해야 합니다.

그렇다면 정확히 어떻게 해야 할까요? 이 가이드에서는 미래에 준비된 HR 기반의 필수 구성 요소를 살펴봅니다. 그리고 이러한 기반에서 HR 팀이 계획부터 채용, 퇴사까지 직원 커리어 여정 전반을 개선하고 간소화하는 방법을 제시합니다. 그럼 시작해 보겠습니다.



HR 리더의 56%은 HR 기술 솔루션과 전략이 현재 및 미래의 비즈니스 요구사항과 일치하지 않는다고 답했습니다.²

HR 기술 리더의 75%는 2025년쯤에는 기술 환경이 코어 클라우드 HCM 제품군을 중심으로 통합되리라 예상합니다.³

Sapient Insights의 조사에 의하면, 대기업의 경우 대개 **9~11개의 HR 기술 시스템과 30개의 HR 시스템 통합 기능**을 사용합니다.

¹ Gartner, 'Gartner Survey Finds 83% of HR Leaders Are Expected to Do More Now Compared to Three Years Ago', 2023년 10월 23일.

² Gartner, 'Top 5 Priorities for HR Leaders in 2024', 2023년.

³ Gartner, 'HR Technology Planning Imperatives for 2023 and Beyond', 2022년.

새로운 비즈니스 도약을 위한 발판

데이터만으로는 많은 문제를 해결할 수 없습니다. 오히려 데이터를 의사결정을 뒷받침할 인사이트와 전략적 인력 계획으로 전환할 방법이 필요합니다. 그러려면 상이하고 일반적인 수준의 도구 모음이 아닌, 직원 커리어 여정 전체를 포괄하는 단일 통합 HCM 시스템으로 전환해야 합니다.

그저 그런 솔루션과 미래에 준비된 기반 환경을 가르는 기준은 무엇일까요? 다음 세 가지 핵심 조건에 주목하십시오.

1. 데이터의 단일 정보 소스

급여에서 성과, 채용, 보상에 이르기까지 HR 및 인력 데이터를 하나의 진정한 클라우드 플랫폼으로 통합하는 조직은 정확성과 효율성을 획기적으로 개선할 수 있습니다.

더는 별도의 시스템과 스프레드시트에 분산된 여러 데이터세트를 관리할 필요가 없습니다. 또한 수동으로 데이터를 집계하고 공유할 때 발생하는 오류, 보안 실수, 지연 위험도 해소됩니다. 결국 실시간 통합 데이터 덕분에 모든 직원이 역할에 따라 필요한 정보에 액세스할 수 있습니다. 그리고 신뢰할 수 있는 데이터임을 확신합니다.

“

Workday 도입 전에는 시스템에서 정보를 취합하는 것이 어려웠습니다. 매니저가 직원의 급여를 확인하고 싶을 때 HR이나 급여 팀을 거치지 않으면 방법이 없었죠. 그리고 매니저가 정보를 얻기 위해 급여 팀과 HR 팀에 연락했을 때 결과가 다르기도 했는데, 데이터가 단일 시스템에 보관되지 않았기 때문입니다.

-캘리포니아 칼리지 오브 아트, 최고재무책임자(CFO)

⁴ Sapient Insights Group, '25th Annual HR Systems Survey White Paper', 2023년.

⁵ Deloitte, '2023 Global Human Capital Trends Report', 2023년.

2. 인적 자원에 관한 통합 가시성

HR 팀이 더 전략적인 역할을 맡아야 한다는 요구가 커지고 있지만, 인재 관련 데이터가 심각하게 파편화되었고 제한적인 상황에서는 직원을 올바르게 이해하고 인재 격차를 발견하며 미래의 인적 자원을 준비하는 게 불가능하지는 않더라도 매우 어렵습니다.

성공적인 미래를 위한 HCM 플랫폼은 인재 관리 환경 전반으로 시야를 넓혀 HR 팀이 정해진 순서에 따라서만 채용을 진행한다는 고정 관념에서 벗어날 수 있게 합니다. 직원 커리어 여정에 관한 확장된 관점을 통해 온갖 이종 시스템 때문에 제대로 드러나지 않던 상호 의존성을 파악하고 업그레이드된 인사이트를 확보할 수 있습니다.

그뿐만 아니라 최고의 HCM 플랫폼을 사용하면, 일반적인 고용의 범주를 넘어 고수요 스킬 확보를 위해 점점 더 중요해지는 임시고용직까지 포함하게끔 인력 가시성을 쉽게 확장할 수 있습니다.

HR 리더의 84%는

조직 내외부를 포함하여 확대되는 인력을 포용적으로 이끄는 것이 조직의 성공에 중요하거나 매우 중요하다고 답했습니다.⁵


90% 이상의 조직에서 데이터 정리, 분석, 시각화를 위해 여전히 일정 부분은 스프레드시트를 사용하고 있다고 답했습니다.⁴



3. 지능형 스킬 기반

점점 더 많은 조직이 운영 방식을 혁신하고, 역할을 재정의하며, 업무를 재편하면서 엄격하게 제한된 직무에 집중하는 방식에서 벗어나 업무 수행에 필요한 스킬 자체에 집중하는 방향으로 전환합니다. 하지만 채용 어플리케이션에서 학습 솔루션, 스킬 평가, 노동 시장 데이터에 이르기까지 스킬 데이터가 넘쳐나지만, 이러한 데이터를 통합하고 관련 스킬 간의 연결고리를 찾는 데 어려움을 겪습니다.

정정한 클라우드 플랫폼이라면 간단하게 통합할 수 있습니다. 또한 임베디드 AI와 머신러닝(ML)은 정형 및 비정형 데이터를 모두 통합하여 스킬을 구성하는 요소를 분석하고, 해당 구성 요소를 다른 스킬과 비교하면서 연결하며, 해당 스킬을 다른 카테고리라 결부시킵니다. 그 결과, 인적 자원을 더 깊이 있게, 종합적으로 이해함으로써 HR의 모든 조치가 해당 조직이 올바른 방향으로 나아가는 데 기여하게 됩니다.

 **CHRO의 84%**가 스킬 기반 인재 접근 방식에 투자를 확대하고 있다고 밝혔습니다.⁶
2,000곳 이상의 Workday 고객이 Workday Skills Cloud를 사용합니다.

“

Workday의 머신러닝이라는 매력적인 기술 덕분에 불가능하다고 여겼던 것을 실현할 수 있게 되었습니다. 머신러닝을 활용하여 인재를 발굴하고 조직 내 스킬 갭도 파악할 수 있습니다. 전사적 범위에서 더 신속하게 인재 현황을 파악할 수 있도록 소싱과 스카우팅을 수행하게 해 주는 시스템과 기술을 사용하면서 엄청난 변화가 일어났습니다.

-AstraZeneca, 글로벌 인재 관리 책임자

Workday의 해법

Workday는 오로지 통합 데이터, 스킬, 인력 가시성의 세 가지 조건을 활용하여 미래에 준비된 기반을 마련합니다.

- Workday HCM(Human Capital Management) 기본 프레임워크에 구축된 Workday Skills Cloud는 기존 비정형 데이터를 정형화합니다. 그러면 스킬을 기준으로 삼아 적합한 직무 및 업무에 직원을 매칭할 수 있습니다. Workday Skills Cloud는 Workday의 방대한 데이터를 활용하는 스킬 추론 기능으로 어떤 직원이 보유한 스킬을 파악하고 스킬을 제안하기도 합니다.
- 스킬 대시보드에서는 스킬 유입, 획득, 상실 등에 관한 인사이트를 제공합니다. 어떤 직원의 스킬을 해당 역할에 필요한 스킬과 비교할 수도 있습니다.
- Workday People Analytics 스킬 대시보드를 통해 HR 리더는 구체적인 스킬 트렌드에 관한 인사이트를 확보하고, 인재 격차를 해소하며, 인력의 업스킬링을 위한 최적의 기회를 우선시할 수 있습니다.
- Workday 코어 보고 및 분석 기능은 보고, 대시보드, 특별 셀프서비스 도구 기본 제품군에 포함되어 있습니다. 따라서 별도의 솔루션으로 데이터를 내보내지 않고도 비즈니스에서 발생하는 상황을 파악할 수 있습니다.
- 유효하지 않고 일관성이 없으며 사일로화된 데이터가 있습니까? Workday로 바꿀 수 있습니다. Workday Prism Analytics는 Workday 인력 및 재무 데이터에서 대량의 외부 데이터를 수집하고 혁신하기 위한 고성능 플랫폼으로, 이를 통해 정확하고 포괄적인 최신 데이터를 즉시 활용할 수 있습니다.

⁶ PwC, 'CHRO and human capital leaders: latest findings from PwC's Pulse Survey', 2023년 8월.

채용 계획

아시다시피 경쟁력을 유지하기 위해 핵심 인재 확보 및 유지에 더 많은 시간과 노력을 투자해야 합니다. 이를 위해 많은 조직에서 미래의 요구사항에 대비해 계획하고, 적합한 인재를 채용하며, 직원의 성공적인 온보딩과 참여에 필요한 인사이트를 제공하는 데이터 기반 채용 계획 프로세스를 수립합니다.

채용 계획 수립 프로세스는 인력 계획부터 채용, 온보딩까지 이어지며, 각 단계는 서로 다른 프레임워크, 도구, 리포트, 데이터를 사용하는 여러 팀에서 관리하는 경우가 많습니다. 결과적으로 팀 간의 협업은 프로세스 자체를 간소화하는 것만큼이나 어려운 과제가 될 수 있습니다.

하지만 진정한 클라우드 HCM 플랫폼은 지금까지 계획 프로세스에서 HR 팀이 재무 팀에 밀려난 원인이었던 사일로로 해소해 줍니다. 따라서 HR 팀은 성장, 유연성, 채용 계획의 모델링 및 최적화에서 분석을 통한 채용 문제의 근본 원인 파악 및 해결, 채용 팀 전체의 적극적인 참여 유도에 이르기까지 다양한 임무를 주도적으로 수행할 수 있습니다.

올바른 기술 기반, 데이터, 프로세스를 통해 팀은 상시 계획하고 실행하며 분석할 수 있습니다. 그 결과, 회사의 성장 전략에 맞춰 채용 계획 프로세스를 발전시킬 수 있습니다. 이러한 계획을 수립함으로써 인재 확보 팀은 핵심 인재의 채용과 유지에 선제적으로 집중할 수 있습니다. 동시에 조직은 신규 입사자를 환영할 뿐만 아니라 주요 인맥, 소통할 직원, 추천 학습을 파악하여 첫날부터 바로 업무에 돌입할 수 있는 참여형 온보딩 경험을 제공할 수 있습니다.

채용 전문가의 75%는
회사가 곧 스킬 우선
채용을 우선시할 것으로
예측합니다.⁷



⁷ LinkedIn, 'The Future of Recruiting 2023', 2023년.

기초 바로 세우기: 채용 계획 프로세스 마스터를 위한 5단계

단계	제대로 구현하는 방법	WORKDAY 고객 성공 사례
<p>1 종합적인 인력 계획을 수립하고 최적화하십시오.</p>	<p>채용 계획은 단절된 상태로 진행되어서는 안 됩니다. 성장, 유연성, 고용 전략의 업스트림 및 다운스트림 전반에 관한 영향을 이해하고 분석하려면 HR, 재무, 운영은 물론 임시고용직 인재 풀을 아우르는 통합된 데이터가 필요합니다.</p>	<p>"전체 인력 계획 프로세스를 면밀하게 살펴보면서 연간 예산을 책정할 수 있습니다. 이제 우리는 한 차원 높은 데이터 인사이트를 활용합니다. 그 덕분에 데이터 기반 의사결정의 역량이 향상되고 있습니다."</p> <p>-매쿼리대학교, 전문 서비스 부문 VP</p>
<p>2 후보자에게 일관되고 친숙한 경험을 제공하십시오.</p>	<p>사내외 후보자에게 훌륭한 경험을 제공하여 직원 참여를 유지하고 신규 입사자의 TTP(Time-to-Productivity)를 향상할 수 있습니다. 또한 사내 지원자에게는 채용 공고에 관한 가시성과 변화에 필요한 스킬에 대한 컨텍스트 기반 인사이트를 제공하는 것이 중요합니다.</p>	<p>"Workday 인재 프로필과 직원 찾기를 통해 선제적으로 후보자를 검색하고 직무에 지원하도록 제안할 수 있습니다."</p> <p>-MGM, HR 부문 SVP</p>
<p>3 채용 팀 간 협업과 커뮤니케이션을 강화하십시오.</p>	<p>채용담당자, 채용요청 매니저, 기타 주요 이해 관계자를 프로세스 초기부터 참여시키고 시간이 많이 드는 이메일 소통을 실시간 클라우드 기반 협업으로 대체합니다. 조직의 모든 사람이 추천과 현재와 잠재적 지원자를 연결하여 후보자 파이프라인을 구축할 수 있도록 역량을 강화합니다.</p>	<p>유통업체 Belk는 연휴에 인력을 40%나 늘렸으며, 이때 300개 매장의 채용요청 매니저는 스프레드시트를 사용해 후보자를 관리해야 했습니다. Workday를 사용하면 프로세스의 일관성, 효율성, 투명성을 훨씬 더 개선할 수 있습니다.</p>
<p>4 자동화를 활용하여 프로세스를 개선하십시오.</p>	<p>고용 규정을 준수하면서 채용 프로세스 격차를 해소하여 총원 시간을 단축하고 TTP(Time-to-Productivity)를 개선합니다.</p>	<p>빠르게 성장하는 기술 기업 NVIDIA는 약 15만 명의 후보자에 대한 리뷰 프로세스를 수시로 진행하지만, 채용 팀 개편으로 많은 후보자를 잃었습니다. Workday의 일괄 운영 관리 기능 덕분에 NVIDIA는 최대 50,000명의 후보자를 한번에 채용담당자에게 배정하고, 24시간 넘게 걸리던 작업을 하룻밤 사이에 처리할 수 있게 되었습니다.</p>
<p>5 직원들이 의욕적으로 업무를 시작할 수 있도록 지원하십시오.</p>	<p>환영 동영상, 교육 콘텐츠, 우수한 온보딩 경험을 활용하여 신규 직원에게 업무 이상의 것을 제공합니다. 신규 입사자의 업무 시작에 필요한 도구, 리소스, 글로벌 인맥을 제공하여 기업의 가치와 사명을 강화합니다.</p>	<p>"Club Med에는 계절적 인력이 많습니다. 따라서 이제 막 Club Med 리조트에서 일을 시작하는 직원은 자신의 역할, 소속 팀을 파악하기가 어려울 수 있습니다. 하지만 Workday 덕분에 입사하는 즉시 동료와 상사에 대해 파악할 수 있습니다."</p> <p>-Sylvie Brisson, Club Med, 최고인적자원책임자(CHRO)</p>

Workday의 해법

Workday를 사용하면 하나의 통합 플랫폼에서 사내외에서 최적의 후보자를 찾고, 공유하고, 참여를 유도하며, 선택할 수 있습니다.

- Workday Adaptive Planning을 통해 인력 계획을 훨씬 더 간편하게 수립할 수 있습니다. 단일 전략적 인력 모델을 관리하고, 무수히 많은 요인 기반 및 What-if 시나리오를 생성하며, 복잡하고 다양한 사업단위에서 인력 계획을 표준화할 수 있습니다.
- Workday HCM 코어 보고 기능에는 기본제공 대시보드 및 표준 리포트, 디스커버리 보드, 벤치마크를 비롯한 강력한 보고 및 분석 기능이 표준으로 제공됩니다. 한곳에서 수행되는 분석 및 트랜잭션을 통해 순조롭게 진행되는 부분과 그렇지 않은 부분을 파악하고, 조치할 수 있습니다.
- Workday 채용은 Workday HCM 인력충원요청 생성, 관리, 이행과 원활하게 연동됩니다. 추천 리더보드는 직원들이 인재 확보 프로세스에 참여하도록 장려합니다. 후보자가 조직 내 연락처를 파악하면 보증을 자동으로 요청하므로 후보자 풀을 세분화할 수 있습니다.

- Workday 후보자 참여는 Workday 채용을 확장하여 지속적인 채용 성과 개선에 도움이 되는 이메일 캠페인, 맞춤형 랜딩 페이지, 실시간 분석, 이벤트 관리 등 인재 확보 팀이 잠재적인 후보자와 소통할 수 있는 다양한 방법을 제공합니다.
- Workday 인재 최적화에 포함된 Workday Talent Marketplace는 직원이 보유하거나 개발하고자 하는 스킬을 기반으로 기회를 연결합니다. 플렉스 팀 매니저는 플렉스 팀 지원자의 스킬 매칭 분석을 확인하고, 직원은 자신의 스킬과 단기 과제를 수행하는 데 필요한 사항을 분석할 수 있습니다.
- Workday VNDLY는 엔드투엔드 임시고용직 채용, 작업 명세서 협상, 외부 인력 온보딩, 현지 규정 준수 요건, 청구 및 송장처리, 최종 오프보딩까지 간소화하고 지원합니다.



채용에서 급여 지급까지

채용에서 급여 지급까지 프로세스처럼 중요한 업무에서는 레거시 시스템과 낙후된 기술이 조직에 걸림돌이 될 수 있습니다. 채용부터 급여를 지급하기까지 수 페이지에 달하는 체크리스트와 복잡한 서류 작업, 인내심과 정확성이 요구되는 경우가 많습니다. 그 이유는 무엇일까요? HR과 급여 팀이 별도의 시스템을 사용하는 경우, 급여 팀이 직원 변경 사항을 파악하는 것이 어려울 수 있으며 비용이 많이 드는 오류를 방지하기 위해 정보를 추적할 때 추가로 데이터 조정이 필요한 경우가 많습니다.

처음부터 모든 사항을 올바르게 처리하기 위해 오프라인에서 수동으로 개입하면서 비즈니스 트랜잭션이 7일 이상 '보류'되는 경우도 자주 발생합니다. 그 결과 감사에서 직원 HR 문의에 이르기까지 모든 업무가 지체됩니다. 이러한 상황에서 불안정한 데이터를 보고하고 부정확한 재무 및 인건비 분석에 기초하여 조치할 위험이 있습니다.

아울러 여러 시스템을 관리하면서 규정 준수를 유지하려면 심각한 오류가 발생할 가능성이 있습니다. 여기에 HR 및 고용법에 적용되는 글로벌 규칙과 규제의 복잡성까지 더해지면 실로 해결하기 어려운 과제를 떠안게 됩니다. 세제 개혁, 고용 일정 법률 또는 법적 규정의 최신 정보를 파악하는 것은 물론 규정 준수 위반으로 인한 벌금, 이자 관련 비용은 조직의 재무 건전성과 평판에 막대한 영향을 미칠 수 있습니다.

직원들에게 직관적인 사용자 경험을 갖춘 최고의 기술을 제공하여 조직의 건전성을 강화할 수 있습니다. 상이한 소스의 데이터를 유연하고 확장 가능한 단일 시스템으로 통합함으로써 기존 채용-급여 프로세스를 혁신할 수 있습니다. 그러면 HR 팀은 진정한 전략적 비즈니스 파트너로 거듭나고 모든 직원의 성공을 제대로 지원할 수 있게 됩니다.



EY의 분석에 따르면 기업의 **평균 급여 정확도는 80%에 불과**하며 급여 기간당 약 15번의 수정이 이루어집니다.⁸

78,700달러: 직원 1,000명당 시간 기록 누락 또는 부정확한 기록으로 인해 기업에서 손실되는 연평균 비용.⁹

^{8,9} EY, 'Cost and risks due to payroll errors: results of the 2022 HR processing risk and cost survey', 2022년 12월.

기초 바로 세우기: 채용에서 급여 지급까지 프로세스 마스터를 위한 5단계

단계	제대로 구현하는 방법	WORKDAY 고객 성공 사례
<p>1 구성 가능성을 중요하게 고려하십시오.</p>	<p>역할 기반 권한과 높은 구성 가능성을 통해 사내에서 완전 관리형에 이르기까지 모든 방식을 아우르는 급여 모델을 재배포 없이 간편하게 조정할 수 있습니다. 필요에 따라 누적, 잔여 기간, 잔여분을 구성하고 조직의 발전에 따라 쉽게 재구성할 수 있습니다.</p>	<p>각종 어플리케이션을 유연하게 구성된 단일 시스템으로 교체한 Meijer는 80개의 통합을 폐기하고 150만 달러의 업그레이드 비용을 절감할 수 있었습니다. 주목할 만한 점은 시스템의 일부 소유권을 IT에서 HR로 이전하여 내부 대응 속도를 높이고 지속적인 혁신 문화 조성을 지원했다는 것입니다.</p>
<p>2 글로벌하게 관리하고 현지화하여 처리하십시오.</p>	<p>분산된 프로세스는 기업 수준의 가시성을 제한하고 보고를 더욱 번거롭게 만듭니다. 이러한 문제를 방지하려면 글로벌 인건비 지출에 관한 통합된 관점을 구축하고 현지 처리업체와 원활하고 안전하게 급여 데이터를 공유할 수 있는 시스템을 선택해야 합니다.</p>	<p>"Workday를 사용하기 전에는 전 세계 곳곳에 있는 직원들과 팀이 수시로 소통하기가 매우 어려웠습니다. 하지만 이제 Workday를 통해 일관된 비즈니스 프로세스를 갖추게 되어 모두 동일한 시스템에서 업무를 진행하며 훨씬 더 긴밀히 소통할 수 있습니다."</p> <p>-메릴랜드대학교 글로벌 캠퍼스, 엔터프라이즈 솔루션 부문 VP</p>
<p>3 유의미한 메트릭을 파악하십시오.</p>	<p>급여 팀은 오류율, 오프사이클 지급 비율, 자동 이체 활용 등 주요 급여 성과 메트릭을 추적하여 노력이 비즈니스에 어떤 영향을 미치는지 모니터링하고 인력 최적화와 같은 비즈니스 이니셔티브를 지원할 수 있습니다.</p>	<p>"예전의 연말은 그야말로 악몽이었습니다. Workday 솔루션 덕분에 우리는 악몽 같던 시기를 이제 평범한 날처럼 보낼 수 있었습니다." 라고 Land O'Lakes의 급여 및 규정 준수 부문 매니저는 회상합니다. 급여 정확도는 99.9% 이상으로 향상되었고, 오프사이클 지급은 절반으로 줄었으며, 실시간 대시보드를 통해 다른 사업단위와의 협업을 개선했습니다.</p>
<p>4 규정 준수의 복잡성을 해소하십시오.</p>	<p>전 세계적으로 규제가 더욱 복잡하고 까다롭게 변하면서 규정 준수가 어려워지고 있습니다. 모든 관련 근무자 디멘션에서 규제 변경 및 법률 업데이트를 지원하는 통합 시스템에 투자하십시오.</p>	<p>Panera Bread는 이전의 유연하지 못한 시스템으로 인해 변화하는 규정 준수 요건에 적응하기가 어려웠습니다. 이후 Workday를 통해 각 직원에 대해 하나의 코어 기록을 생성하여 복리후생, 급여, 휴가/휴직, 시간 관리를 HR에 연결할 수 있게 되었습니다. 규정 준수 업데이트는 한 번만 수행하면 모든 디멘션에 걸쳐 완벽하게 반영됩니다.</p>
<p>5 유연한 옵션과 직관적인 도구를 통해 직원의 역량을 강화하십시오.</p>	<p>직관적인 모바일 우선 사용자 경험은 직원의 자립 능력을 높이고 신뢰를 강화합니다. 동시에 직원 커리어 여정을 포괄하는 통합 데이터를 활용함으로써 임금 선지급(EWP)을 비롯한 각종 선택적 지급 옵션에 대한 직원의 커지는 관심을 쉽고 효율적으로 충족할 수 있습니다.</p>	<p>Life Time Inc.는 한때 60개에 달하는 여러 소프트웨어 도구를 사용하여 대규모의 다양한 인력을 관리했습니다. 이제 단일 플랫폼으로 통합하여 연간 50,000시간의 매니저 시간을 절약하고, 직원의 95%가 급여 명세서 확인에서 교대 근무 변경에 이르기까지 모든 업무에서 Workday 모바일 앱을 활용하고 있습니다.</p>

Workday의 해법

통합 시스템으로 직원에게 적시에, 정확하게, 규정을 준수하며 급여를 지급하는 동시에 변화하는 직원의 기대를 충족할 수 있습니다.

- Workday 급여는 Workday HCM(Workday 보상, Workday 복리후생 포함), Workday 시간 관리, Workday 휴가/휴직 관리, Workday Scheduling, Workday Labor Optimization과 원활하게 연동되어 완벽한 엔드투엔드 사용자 경험을 제공합니다.
- 온디맨드 지급 기능은 적립금 조기 지급을 요청할 수 있는 유연성을 제공하여 직원의 재정적 안정을 지원합니다. 선지급, 대출 등 유연한 지급 및 공제 옵션으로 어려움을 겪고 있는 직원을 지원할 수 있습니다.
- 기본 제공 분석을 통해 모든 급여 데이터에 관한 보고와 감사를 수행할 수 있습니다. 근무자 기반 감사 규칙과 감사 예외 일괄 업데이트로 감사 시간을 단축합니다.
- 상시 계산 엔진은 급여에 영향을 미치는 이벤트가 발생하면 실시간으로 급여 결과를 자동 재계산하여 급여 처리를 간소화합니다.
- 유연근무제 조정 기능은 하이브리드 인력을 추적/지원하고, 유연 근무 시간, 원격 근무, 하이브리드 근무, 집중 근무 주간 등 조직별로 적합한 유연 근무 방식을 지원합니다.
- Workday Scheduling은 비즈니스 요구사항을 충족하는 동시에 직원들이 업무 환경을 더욱 효율적으로 관리할 수 있도록 지원합니다.

“

Workday를 도입하기 전에는 급여 프로세스가 수동 집약적이었습니다. 데이터를 입력하고 대량의 급여와 선지급을 수동으로 처리하는 경우가 많았죠. 이제 급여는 더 이상 어려운 업무가 아닙니다. 순식간에 바로 직원의 급여를 계산하고 1시간 이내면 전체 급여를 처리할 수 있습니다.

-Commerce Bank, HR 부문 비즈니스 라인 시스템 매니저



역량 개발 및 성과 향상

현실은 냉정합니다. McKinsey는 10곳 중 9곳의 조직은 향후 몇 년 이내에 유의미한 스킬 갭에 직면할 것으로 예상합니다.¹⁰ 동시에 직원 중 35%는 자신의 자격요건, 직무 이력 또는 직책과 관련해 명확하지 않은 스킬을 보유하고 있다고 답했으며, 30%는 책임자를 알지 못해 기회를 놓쳤다고 밝혔습니다.¹¹ 또한 직원들은 이직의 가장 큰 이유로 커리어 개발 및 승진 부족을 꼽았습니다.

직원의 스킬, 재능, 경력 관심분야를 정확히 파악하고 이러한 정보를 활용하여 직원들을 그들의 전문적인 성장과 개발에 참여시킨다면 어떨까요?

적극적으로 참여하는 직원은 조직의 목표와 전략적 비즈니스 이니셔티브 실현에 도움을 줄 수 있습니다. 따라서 조직은 직원에게 보상을 제공하고, 목표와 성과를 더욱 효율적으로 관리하고, 스킬을 추척 및 개발하며, 학습을 권장하고, 조직 내에서 원활하게 미래의 승계자를 준비할 수 있는 혁신적인 방법을 찾고 있습니다. 참여도가 높은 역량 개발 및 성과 향상 프로세스는 미래에 대비하고 새로운 전략적 비즈니스 이니셔티브에 적응할 수 있는 인사이트와 유연성을 제공할 수 있습니다.

내부 인력을 적극적으로 개발하면 승계 파이프라인을 구축하는 데 도움이 될 뿐만 아니라 조직의 일원으로서 자신의 스킬, 역량, 기여에 대한 가치를 조직에서 인정받고자 하는 직원의 요구사항을 충족할 수 있습니다. 피드백을 확보하고, 소통을 촉진하고, 지속적인 성과와 개발을 지원하며, 기업 문화를 반영하는 역량 개발 및 성과 향상 프로세스를 통해 변화하는 직원들의 기대를 충족할 수 있습니다. 이처럼 혁신적인 접근 방식으로 조직은 인재를 최적화하는 동시에 이탈을 줄여 경쟁력을 확보할 수 있습니다.

“

Workday 덕분에 직원들은 한두 번의 클릭만으로 시스템에 들어가 자신이 보유한 스킬과 장기적으로 습득하고 싶은 스킬을 결정할 수 있게 되었습니다. 게다가 이 시스템이 학습 시스템에 연결되므로 직원은 온라인, 디지털 또는 강의실 과정을 수강할 수 있습니다. 버튼 클릭 한 번으로 이 모든 과정에 등록할 수 있습니다.

-Bank of Montreal, 최고인재책임자(CTO)

33%에 불과하는 HR 임원만이 직원의 스킬과 향후 비즈니스 요구사항을 연계하는 HR 팀의 역량을 매우 신뢰합니다.¹²

사내 인재 이동이 활발한 조직에서는 직원들이 거의 **2배** 더 오래 근무하지만¹³ **77%**의 기업은 커리어 개발 기회 부족으로 인재를 잃은 경험이 있었습니다.¹⁴

¹⁰ McKinsey, 'Reimagining people development to overcome talent challenges', 2023년 3월 3일.

¹¹ PwC, 'Global Workforce Hopes and Fears Survey 2023', 2023년.

¹² Workday, 'Closing the Acceleration Gap', 2022년.

¹³ LinkedIn, 'The Future of Recruiting 2023', 2023년.

¹⁴ Aptitude Research and Workday, 'The New Era of Internal Mobility', 2023년.

기초 바로 세우기: 역량 개발 및 성과 향상 프로세스 마스터를 위한 5단계

단계	제대로 구현하는 방법	WORKDAY 고객 성공 사례
1 인재에 대한 종합적인 가시성을 확보하십시오.	보편적 스킬 온톨로지를 포함한 정확하고 완전한 인재 데이터를 활용하여 인력 스킬 갭, 경력 관심분야, 목표에 관한 가시성을 확보함으로써 인재를 채용하거나 개발할 지점을 정확히 파악할 수 있습니다.	<p>"돈을 들여 외부 인재를 영입했다가 나중에 해당 스킬을 이미 보유했다는 사실을 알게 되곤 합니다. 모든 직원의 스킬이 5,000개의 역할에 명확하게 매핑되면, 글로벌 HR 워크플로 전반에서 엄청난 효과를 거둘 수 있습니다."</p> <p>-MSD(Merck & Co., Inc.), HR 기술 솔루션 및 전략 부문 Executive Director</p>
2 성과와 인식 전략을 정의하십시오.	상시 피드백, 정기적인 면담, 성과 리뷰 등 지속적인 성과 관련 대화는 직원에게 시의적절하고 유의미한 피드백을 제공하는 동시에 학습과 커리어 성장 기회를 제시합니다.	<p>Life Time Fitness는 연례 일대일 성과 미팅 대신 온라인 채팅, 이메일, 비디오 스트리밍 또는 일대일이나 팀 내 스탠드업 미팅을 통해 상시 목표 설정과 실시간 피드백을 장려하는 시스템으로 전환했습니다. 이로써 직원 활용도가 29%에서 78%로 개선되었습니다.</p>
3 소통과 상시 학습 문화를 조성하십시오.	직원의 전문성을 심화하고 확장하는 맞춤형 학습 경로 및 프로그램을 통해 성장과 참여를 촉진할 수 있습니다. CFT(Cross-Functional Team), 사내 프로젝트, 플렉스 팀 또는 도전적 과제에서 협업 기회를 제공했을 때 직원들은 더 깊게 연결되어 있다고 느끼며 더 높은 수준의 참여를 경험하여 귀중한 지식과 스킬을 확보할 수 있습니다.	<p>"이제 라인 매니저가 팀의 성장과 커리어 개발을 지원하기 위해 스스로 생각하고 행동할 수 있는 환경이 마련되었습니다. 직원 스스로 자신의 정보를 업데이트하여 이수한 교육과 새로 취득한 자격요건을 추가하여 자신의 향상된 역량을 보여줄 수 있으며, 매니저는 이러한 업데이트를 즉시 확인할 수 있습니다."</p> <p>-Kazuto Yamada, TOPCON CORPORATION, 경영지원본부 Senior Expert</p>
4 스킬의 깊이와 개발에 집중하십시오.	내부 인재를 개발할지 또는 외부로 채용에 집중할지에 관하여 스킬 기반 의사결정을 내리는 것이 좋습니다. 조직은 ML을 활용하여 직원을 파악하고 전략적 비즈니스 목표에 가장 부합하는 스킬을 보유한 후보자를 추천하여 최상위 스킬을 강조하고 격차 분석을 수행하며 인재를 최적화할 수 있습니다.	<p>Ferring Pharmaceuticals의 매니저는 Workday Talent Marketplace에서 플렉스 팀을 만들고, 기준에 부합하는 직원을 리뷰하며, 일자리를 제안합니다. 안면이 있는 직원과 비즈니스 그룹에만 한정하지 않고 회사 전체에 제안하므로, 다른 방법으로는 찾아내기 힘든 인재를 발굴하고 프로젝트를 더욱 빠르게 시작할 수 있습니다.</p>
5 미래 계획에 유용한 인사이트를 확보하고 혁신을 추진하십시오.	증강 분석과 ML을 활용하여 리더는 가장 중요한 인적 자원 트렌드를 파악할 수 있습니다. HR 팀은 이러한 트렌드의 요인을 이해함으로써 더욱 강력한 인재 결정과 프로그램을 만들 수 있습니다.	<p>"오직 Workday만이 우리가 필요한 혁신적인 변화와 운영 개혁을 실현할 수 있는 기술을 제공했습니다. 덕분에 새로운 솔루션으로 Workday HCM(Human Capital Management)을 도입했으며, 빠르게 성장하는 다세대 인력을 구축하고 관리하는 데 필요한 조직 개편 및 유연한 적응력을 신속하게 확보할 수 있었습니다."</p> <p>-CHRO EMEA, Sumitomo Heavy Industries</p>

Workday의 해법

AI 및 ML이 내장된 통합 시스템을 사용하면 직원의 잠재력을 쉽게 확장할 수 있습니다.

- Workday HCM에 내장된 Workday Skills Cloud는 직원이 인재 여정 전반에서 획득한 스킬을 추론, 검증, 동적 업데이트하여 타사 스킬 데이터까지 안전하게 통합합니다.
- Workday 인재 최적화는 Workday Skills Cloud를 기반으로 스킬 기반 인재 전략을 강화합니다. HR 팀은 인재 인사이트와 분석을 활용하여 성과를 개선하고, 구성 가능한 인재 카드, N-box, 매트릭스, 검색 리포트를 통해 직원을 비교하며, 전사적으로 사내 인재 이동을 추진할 수 있습니다.
- Workday 인재 최적화에 포함된 기능인 플렉스 팀은 매니저가 조직 전반에 걸쳐 인재를 신속하게 파악하고, 팀을 구성하며, 역할을 정의할 수 있도록 지원합니다.
- Workday 인재 최적화에 포함된 Workday Talent Marketplace는 머신러닝을 통해 적합성을 평가하여 직원을 사내 기회에 연결하고 일반적인 인재 이동 장벽을 완화합니다.
- 직원들은 언제든지 피드백을 요청하고, 직무이동 기회 그래프를 통해 잠재적인 이동을 파악하며, 멘토와 연결할 수 있는 커리어 허브와 같이 성장에 필요한 도구로 역량을 강화할 수 있습니다. 직원은 커리어 패스를 활용하여 커리어 패스를 구축 및 저장하고, 경력의 다음 단계로 나아가는 데 필요한 정보를 확인할 수 있습니다.

- Workday는 인재 전략 서비스의 일부로, 스킬 설문조사와 독자적인 진행 모델을 개발했습니다. 이는 각 조직이 스킬 여정의 실제 출발점, 그리고 최종 목표에 도달하기 위해 거쳐야 할 다음 단계를 결정하는 데 유용합니다. Workday는 각 고객의 구체적 목적을 이루고 고유한 과제를 해결할, 가장 현실적인 방안에 집중합니다.
- HR 팀은 Workday 학습을 통해 Workday의 모든 직원 속성을 기반으로 학습 콘텐츠를 생성하고 직원 라이프사이클 전반에 걸쳐 학습 경험을 제공할 수 있습니다. Workday 전반의 데이터를 분석하여 시급하거나 현실이 된 스킬 갭을 파악한 다음, 해당 니즈를 충족하도록 학습 환경을 조정할 수 있습니다.
- Workday Peakon Employee Voice와 Workday HCM 간의 완벽한 연동을 통해 직원 경험을 통합적으로 이해할 수 있습니다. 매니저는 맞춤형 대시보드와 컨텍스트 기반 학습 리소스에 연결된 추천 액션을 통해 언제라도 손쉽게 팀의 성장과 발전을 도울 수 있습니다.
- Workday 커리어 여정을 통해 맞춤형 경험을 구현하여 직원에게 조직의 스킬 전략을 이해하기 쉬운 흐름으로 안내하는 등 결정적인 순간에 직원에게 방향을 제시할 수 있습니다. 직원은 콘텐츠를 통해 스킬의 가치를 이해하고 개인 스킬 프로필 관리 방법을 배우며 성장 기회를 발견할 수 있습니다.



보상과 인재 유지

현재 경제 환경으로 인해 직원들은 상당한 재정적 부담에 직면해 있습니다. 또한 일하는 방식, 시간, 장소에도 큰 변화가 일어나고 있으며, 현대의 인력은 점점 더 정규직 직원뿐만 아니라 임시고용직 및 프리랜서 인재로 구성되고 있습니다. 이를 위해서는 보상과 유지에 대한 새로운 인식이 필요합니다. 즉, 모든 직원이 능동적이고 의욕적이며 성취감을 느낄 수 있도록 정적인 급여 중심 철학에서 훨씬 동적이며 맞춤형된 접근 방식으로 진화해야 합니다.

보상과 인재 유지 프로세스는 다음과 같은 여러 요인과 과제로 인해 현대화가 더욱 시급한 상황입니다.

- 투명성, 유연성, 맞춤형 보상 경험을 중요시하는 글로벌 다세대 인력의 기대치 변화
- 업무 방법, 장소, 대상을 재정의하는 경계 없는 업무 수행 방식
- 급여 평등과 투명성을 높이기 위한 법률 및 규제 요구사항 변화
- 비용을 관리하면서 투자 효과를 극대화해야 하는 새로운 긴박감 조성

현대적인 맞춤형 보상과 인재 유지 경험을 개발하려면 개별 직원 선호도에 대한 정확한 이해, 여러 직원 집단을 지원하는 다양한 옵션, 변화하는 인력 요구사항에 맞춰 프로그램을 조정할 수 있는 유연성이 필요합니다.

급여 평등과 성과급 전략은 수년간 논쟁의 대상이 되어 왔지만, 보상의 투명성과 유연성에 관한 직원들의 기대가 변화하면서 오늘날에는 다른 대화가 이루어지고 있습니다. 최근 가트너 설문조사에 따르면 급여가 공정하다고 생각하는 직원은 1/3 미만이며, 34%만이 급여가 평등하다고 생각합니다.¹⁵ 이러한 인식이 현실을 반영하는지 여부는 중요하지 않습니다. 이미 큰 영향을 미치고 있기 때문입니다. 가트너 리서치에서는 급여가 불평등하다고 생각하는 직원은 회사에 계속 근무할 의향이 15% 낮고, 업무 참여도가 13% 낮은 것으로 나타났습니다.

많은 조직의 목표는 프로세스에 대한 가시성을 개선하여 직원들이 자신이 기여한 바에 따라 가치 있고 공정한 보상을 받는다고 느끼도록 교육하며 역량을 높이는 것입니다. 종합적인 보상과 인재 유지 프로그램은 기존의 보상 및 복리후생 패키지를 훨씬 뛰어넘어 유연한 근무 환경, 개인 성장 기회, 커리어 개발, 전체 직원을 지원하는 행복 프로그램 등 더욱 다양한 잠재적 보상을 포함해야 합니다.



73%의 조직이 규제 요건이 증가하면서 급여 인상 수준에 관한 대화를 장려하고 있다고 답했습니다.¹⁶

조직 5곳 중 2곳만이 이 급여 및 급여 평등 문제에 관하여 매니저 교육이 효과적이라고 답했습니다.¹⁷

¹⁵ Gartner, 'Gartner HR research finds only 32% of employees believe their pay is fair', 2022년 11월 28일.

^{16, 17} WTW, '2023 Pay Transparency Survey', 2023년.

기초 바로 세우기: 보상과 인재 유지 프로세스 마스터를 위한 5단계

단계	제대로 구현하는 방법	WORKDAY 고객 성공 사례
1 완전한 성과 가시성을 확보하십시오.	인력과 전체 보상 프로그램을 완벽하고 정확하게 파악할 수 있는 단일 시스템을 먼저 확보합니다. 수동 개입에 의존하지 않고도 직무 변경이나 승진/승급 등 동시에 발생하는 비즈니스 이벤트를 쉽게 관리하여 주기를 단축하고 사람에 의한 오류를 최소화할 수 있습니다.	"Workday에 모든 정보를 입력하면 적절한 복리후생 선택 금액과 매주 급여명세서에 표시되는 금액이 자동으로 계산됩니다. 급여 팀은 복리후생 변경 사항이 반영되지 않을까 걱정할 필요가 없습니다. 이것이 바로 통합 플랫폼에서 얻을 수 있는 이점입니다." -McKee Foods, 기업 HR 부문 Senior Manager
2 패키징과 플랜을 개발하십시오.	유연한 보상 프로그램을 구축할 수 있는 구성 가능한 시스템을 찾아봅니다. 이를 통해 더욱 광범위한 인구 통계와 경력 단계별 세그먼트에서 개별적인 가치를 파악할 수 있으므로 직원의 기여와 참여 유도에 대한 우수한 인사이트를 확보할 수 있습니다.	"이제 팀 리더는 실무 팀 보완에 필요한 스킬, 그리고 팀의 총 보상에 필요한 예산의 확보 여부를 Workday에서 쉽게 확인하고 필요한 조치를 할 수 있었습니다." -Genesis Specialist Care Pty. Ltd., 트랜스포메이션 부문 책임자
3 최고 성과자에게 보상하십시오.	고성과자 유지를 위한 보상에 투자하기 위해 필요한 정보를 제공하여 팀의 역량을 강화합니다. 통합된 데이터 환경에서 성과 및 보상 데이터를 쉽게 액세스할 수 있는 리포트에 통합하고, 최고 성과자를 파악하며, 적절한 보상을 제공할 수 있습니다.	"Workday에서 보상 프로세스를 지원할 수 있게 되면서 성과, 유지, 승계 계획 등 다른 인재 정보를 통합하여 보상을 결정할 때 더 폭넓은 인재육성 전략을 논의할 수 있습니다." -Illumina
4 선제적으로 감사를 수행하십시오.	분석을 활용하여 필수 보상을 위반할 수 있는 근무자를 식별하여 위험을 최소화합니다. 사전 알림을 생성하는 시스템을 선택하면 리소스 집약적인 수동 감사 프로세스의 필요성을 줄일 수 있습니다.	"이전에는 정확성을 보장하기 위해 모든 직원의 ACA 리포트를 일일이 리뷰했습니다. 이제는 Workday에서 이전 기록을 기반으로 이 프로세스가 자동화됩니다. 그 결과 주기가 몇 주에서 단 2시간으로 크게 단축되었습니다." -Capital Automotive Group
5 다양성 및 급여 평등에 관한 인사이트를 확보하십시오.	다양성 및 포용성과 관련된 문제를 식별하고 완화하도록 설계된 커스텀 대시보드, 리포트, 프로세스를 제공하는 시스템을 선택하면 모든 직원이 공정하게 평가받고 보상을 지급받도록 지원할 수 있습니다.	"매니저는 직원이 퇴사하는 이유, 해당 직원의 프로필, 트렌드 등 직원 감소에 대한 정보를 얻을 수 있습니다. 이를 통해 인재 관리 및 직원 유지에 대한 인식을 개선할 수 있습니다." -Elekta 보상 및 복리후생 부문 VP

Workday의 해법

- Workday 보상은 조직 전반에서 최적의 의사결정을 내릴 수 있는 도구를 제공합니다. 보상 설문조사 관리를 통해 시장의 역동성을 쉽게 파악하고 최고의 인재를 유치하는 보상 패키지를 생성할 수 있습니다. 급여 평등 디스커버리 보드에서 직원 라이프사이클 전반에 걸쳐 급여 격차를 파악하고 신속하게 조치할 수 있습니다.
- 커스텀 보상 플랜을 개발하고 급여, 시간당 급여, 수당, 고과인상, 보너스, 주식, 커미션, 향후지급 등을 아우르는 자격 규칙으로 일관성을 보장합니다. 플랜, 등급, 등급 프로필을 결합하여 종합적인 보상 패키지를 개발하고, 직원의 이동에 따라 자동으로 플랜을 조정합니다.
- 협업 보상 리뷰 프로세스를 통해 성과급을 제공합니다. 관리자는 포상 예산을 생성하고 매니저에게 예산 풀을 배포하여 최고 성과자를 인정할 수 있습니다. 시장 설문조사 데이터, 성과, 스킬, 유지 또는 거의 대부분의 기타 Workday 데이터와 같이 관련 있는 컨텍스트 기반 정보를 제공하므로 정보에 근거한 현명한 보상을 결정할 수 있습니다.
- 직원들이 전체 보상의 가치를 최대한 실현할 수 있도록 역량을 강화합니다. 복리후생 및 급여 허브는 모든 보상, 복리후생, 보상 정보 및 액션을 편리하게 중앙 집중화합니다. 구성 가능한 보상과 총 보상 명세서를 통해 투명성을 높이고 직원 유지를 개선합니다.
- Workday Prism Analytics를 통해 외부 타사 주식 데이터를 Workday로 가져와 Workday 데이터와 통합할 수 있습니다. 이후 해당 데이터를 사용하여 직원들에게 각자의 총 보상에 관한 개선된 가시성을 제공할 수 있습니다.
- 직원들이 복지 목표를 달성할 수 있도록 지원하여 참여도를 높입니다. 행복과 안전 프로필에는 직원의 정서적, 육체적, 재정적, 사회적 요구사항을 지원하는 맞춤형 프로그램이 표시됩니다.
- Workday Peakon Employee Voice를 통해 보상 프로세스, 공정성, 실수령 복리후생, 급여 총액에 대한 직원의 반응을 확인합니다.



완벽한 선택

제각각의 기존 도구 세트가 효율적이지 않음을 HR 리더에게 굳이 설명할 필요 없습니다. 그로 인한 마찰과 불만을 일상에서 느끼고 있기 때문입니다. 독립형 솔루션을 다른 솔루션으로 교체하는 것이 업그레이드처럼 느껴질 수 있지만, 더 큰 문제를 해결하지는 못합니다. HR 팀은 적응형 인력을 구축하고 비즈니스를 전략적으로 안내하는 현대적인 임무를 수행하기 위해 통합된 데이터와 인재에 대한 광범위한 가시성이 필요합니다.

Workday는 HR에 필요한 미래에 준비된 플랫폼입니다. 단일 데이터 소스, 단일 사용자 경험, 임베디드 AI 및 ML을 갖춘 단일 시스템의 형태로, 직원의 커리어 여정 전 범위를 포괄하는 진정한 클라우드 시스템을 제공합니다. 또한 빠른 기술 발전과 역동적인 비즈니스 요구사항의 속도에 맞춰 진화하는 적응형 구조로 구축되었습니다.

매우 사용하기 편리한 시스템으로 전례 없는 수준의 가치를 창출합니까? 이것이 바로 Workday가 말하는 원인이며, 이미 Workday로 전환한 수천 명의 고객도 그렇게 느끼고 있습니다.

Workday가 HR 팀의 현대화 여정을 도와드리겠습니다. Workday HCM(Human Capital Management)이 귀사에 어떤 도움을 줄 수 있는지 알아보려면 [workday.com/ko](https://www.workday.com/ko)를 방문하거나 <https://www.workday.com/ko-kr/company/about-workday/contact-us.html>로 문의하십시오.





워크데이 코리아 유한회사 | 서울특별시 강남구 테헤란로 129 강남 N 타워 14층 |
수신자 부담 전화번호 080 822 1409 | workday.com/ko

©2024. Workday, Inc. All rights reserved. Workday와 Workday 로고는 Workday, Inc.의 등록 상표입니다.
기타 모든 브랜드 및 제품 이름은 해당 소유자의 상표 또는 등록 상표입니다.
20240322-getting-the-basics-right-2024-guide-ochro-KOKR