다양성과 포용을 위한 의미있는 변화를 창출하는 3가지 전략

(3 Diversity and Inclusion Strategies That Create Meaningful Change)

액센츄어의 북미 다양성 및 포용 책임자가 조직이 인재 풀을 확대하고자 하는데 도움이 되는 실용적인 팁을 공유했습니다.

Accenture's North America Inclusion & Diversity lead shares practical tips for organizations looking to widen their talent pools.

기업들은 필요한 다양한 인재들을 찾기 위해 세 가지 방법을 활용할 수 있습니다.

Organizations have three levers they can pull to find the talented and diverse workforce they need.

먼저, 기업들은 인재 탐색 범위를 넓히고 파이프라인으로 끌어들일 수 있도록 인재 검색을 확대할 수 있습니다. 다양한 후보자들을 포함하여 더 많은 인재들을 찾아오는 것을 의미합니다. 두 번째로, 교육과 개발을 통해 필요한 특화된 인재들을 양성할 수 있습니다. 기업들은 필요한 특정 스킬과 역량을 보유한 인재들을 양성하고자 교육 및 개발을 활용할 수 있습니다. 마지막으로, 조직 내부의 인재를 육성할 수 있습니다. 내부 후보자들에게 스킬 향상 기회를 제공하고 새로운 직무로 진출할 수 있는 기회를 제공함으로써 조직 내의 인재들을 성장시킬 수 있습니다.

Companies can widen their talent searches and bring more candidates into their pipeline. They can use training and development to create the specialized talent they need. They can also nurture talent within their organization, offering internal candidates the opportunity to upskill and progress to new roles.

액센츄어의 북미 다양성 및 포용 책임자인 Yolanda Friend는 2022년 For All™ Summit에서 액센처가 '소속감(belonging)'을 어떻게 정의하고 촉진하는지를 공유했습니다. 그녀는 모든 조직이 다양성과 소속감을 향상시키기 위해 더 나은 인재 파이프라인을 구축하는 방법을 제안했습니다. 이를 통해 어떤 직장에서든 다양성과 소속감을 개선할 수 있습니다.

Yolanda Friend, managing director and North America Inclusion & Diversity lead at Accenture, shared how Accenture defines and promotes belonging at our 2022 For All™ Summit. She offered ways every organization can build a better talent pipeline to improve diversity and belonging at any workplace.

1. 인재 탐색 범위를 확대해라 (Increase the scope of your talent search)

귀사의 직장에서 인재 풀을 확대하기 위해, 파이프라인을 다양화하세요.

To widen the talent pool at your workplace, diversify your pipeline.

Friend는 "우리가 포용과 다양성에 집중하여 인재 격차를 해소하기 시작했을 때, 인재 풀을 찾아내고 유지하는 방법에서 우리의 시야를 넓히는 것이 해답이 있음을 알았습니다"라고 말했습니다.

“When we began focusing our inclusion and diversity efforts on closing talent gaps, we knew the answer lay in widening our horizons in how we sought out and retained our talent pool,” said Friend.

2016년, 액센처는 미국 내 성별, 인종, 장애인 및 군인 복무 경험을 포함한 종합적인 인력 통계를 자발적으로 최초로 발행한 전문 서비스 기업이 되었습니다. 그 이후로, LGBTQ 데이터를 추가로 제공하였습니다.

In 2016, Accenture became the first professional services firm to voluntarily publish its comprehensive workforce demographics, including by gender, ethnicity, persons with disabilities, and veterans in the U.S. — and since then, has added LGBTQ data.

면접 이전에 포용적인 후보자들의 그룹을 구성하는 것은 인재 탐색에서 편견을 없애는 한 단계입니다.

Assembling an inclusive slate of candidates before interviews is one step towards eliminating bias in the search for talent.

Friend는 "또한 미국 내 절반 이상의 입사 레벨 직무에서 학사 학위 요건을 제거했습니다"라고 말합니다. "이로 인해 더 다양하고 폭넓은 인재 풀에 접근할 수 있게 되었습니다."

“We’ve also removed bachelor’s degree requirements from about half of our entry-level roles in the United States,” Friend says. “That’s given us access to a much broader and more diverse talent pool.”

채용 프로세스에서 표현의 중요성도 강조됩니다.

Representation matters during the recruiting process as well.

Friend는 "고용 팀 내에 다양성을 갖추는 것이 중요합니다"라고 말했습니다. "사람들은 우리 조직에 자신을 반영하는 모습을 보고 싶어합니다. 채용 과정에서 다양성이 대표되지 않는다면, 조직이 개방적이고 환영하는 분위기를 조성하는데 대한 의구심을 불러일으킬 수 있습니다."

“It’s important to have diversity on your hiring team,” Friend said. “People want to see themselves reflected in our organization. When a job applicant doesn’t see diversity represented in the hiring process, it raises doubts about the commitment of the organization to create an open and welcoming environment.”

체계적인 인식과 프로세스 문제를 완화하기 위해, 액센처는 면접 패널을 다양하고 균형있게 구성하며, 채용 권한을 단일 개인에게 의존하지 않도록 합니다.

To mitigate systemic perception and process issues, Accenture ensures interview panels are diverse and balanced and that hiring power does not rest with a single individual.

Friend는 "우리는 여러 면접관을 사용합니다"라고 공유했습니다. "최종 결정을 내리는 사람은 한 명 이상이어야 합니다."

“We use multiple interviewers,” shared Friend. “It has to be more than one person making the final call.”.

2. 필요로 하는 인재를 양성한다 (Create the talent you need)

지속적인 학습과 전문적인 개발 기회를 제공하는 것은 회사 내 현재 인재들의 역량 강화와 그들의 잠재력을 최대한 발휘하는 데 중요한 방법입니다.

Access to continuous learning and professional development opportunities are an important way organizations can upskill current talent at the company and unlock the full potential of their people.

기업들은 직업 매핑, 내부 직무 이동 및 내부 후보자들을 개발 기회와 맞춰주는 도구를 활용하여 인재들을 발전시킬 수도 있습니다.

Organizations can also help develop talent with career mapping, internal job mobility, and tools to help match internal candidates to development opportunities.

만약 직원이 자신의 역할에서 성공을 찾지 못하고 있다면, Friend는 다음 세 가지 요인을 살펴볼 것을 권장합니다:

- 그들이 적절한 역할에 있는가?
- 필요한 스킬을 보유하고 있는가?
- 적절한 후원자(sponsor)를 가지고 있는가?

If an employee isn’t finding success in their role, Friend recommends looking at three factors:

- Are they in the right role?
- Do they have the necessary skills?
- Do they have the right sponsor?

Friend는 "만약 사람들이 성과에 결함이 있다면, 분명 이 세 가지 중 하나가 제대로 작동하지 않는 것이며, 기업은 직원들이 가장 적합한 기회를 발견하고 스킬 세트를 확장하는 데 도움을 주어야 합니다"라고 말했습니다.

If people have gaps in their performance — clearly one of those three areas is not working, and organizations should help their people discover their best opportunities and expand their skill sets," she said.

액센츄어에서는 멘토십과 후원(sponsorship)이 내부 후보자들이 미래의 리더로서의 진로를 촉진하는데 중요한 역할을 합니다. Friend는 "우리는 리더들이 우리 사람들을 후원하고 멘토링하도록 기대합니다"라고 말했습니다.

At Accenture, mentorship and sponsorship play a crucial role in the career progressions of internal candidates into future leaders. "We expect our leaders to sponsor and mentor our people," said Friend.

3. 현재 보유한 인재들의 전체 잠재력을 발휘해보세요
(Unlock the full potential of the talent you have)

다양성과 포용에 대한 헌신은 회사 문화가 직원들을 소중히 여기는 것을 의미합니다.

A commitment to diversity and inclusion also means a company culture that cares about its people.

Friend는 "우리는 회사에 합류하는 인재를 선택할 수 있지만, 매일 머무를지에 대한 결정은 우리 직원들이 내리는 것"이라고 공유했습니다.

"We may choose the talent who join our company," shared Friend. "But it's critical to recognize that it's our people who decide every single day whether to stay."

액센츄어는 직원들에게 스트레스를 줄이고 복지와 생산성을 향상시키는 과학적 기반의 해결책을 제공하는 Thrive Global과 같은 도구와 프로그램에 접근할 수 있는 기회를 제공합니다.

Accenture provides its people access to tools and programs like Thrive Global, a behavior-change platform offering science-based solutions to lower stress and enhance well-being and productivity.

Great Place To Work®의 연구에 따르면 직원들에 투자하는 기업들은 더 높은 생산성, 성과, 그리고 이익을 얻을 수 있습니다.

Great Place To Work® research shows that companies who invest in their employees are rewarded with higher productivity, performance, and profits.

Friend는 "작은 행동 변화가 시간이 지남에 따라 큰 결과를 가져올 수 있습니다"라고 말합니다.

"Small behavior changes can really move the needle and have a big outcome over time," Friend says.

결과측정 (Measuring results)

다양성과 포용 전략의 모든 혜택을 보려면 리더들은 자신들의 약속에 대해 책임을 져야 합니다. 결과는 측정되어 비즈니스 목표와 연결되어야 합니다.

To see the full benefits of a diversity and inclusion strategy, leaders must be accountable for their commitments. Outcomes must be measured and tied to business goals.

"액센츄어에서 우리는 다양성과 포용을 다른 비즈니스 우선순위와 동일한 엄격성과 열의로 다루고 있습니다," Friend는 말합니다. "우리는 목표를 설정하고, 공개적으로 그것들을 공유하며, 지속적으로 개선하기 위해 데이터를 수집하고, 리더들에게 책임을 묻습니다. 또한, 우리는 우리의 직원들에게 평등을 실현하는 일을 맡기고 있습니다 - 그들의 업무의 일부로 만들어낼 것을 기대합니다 - 모든 결정, 매일마다 - 그리고 말하고, 행동하도록 합니다. 우리의 이사회의 최고 높은 지위에서 새로 합류한 사람까지, 우리 모두가 직원들이 직장 내외에서 동일한 사람이 될 수 있는 작업 환경에 책임이 있습니다."

“At Accenture, we approach inclusion and diversity with the same discipline and rigor as any other business priority,” said Friend. “We set goals, share them publicly, collect data to continuously improve and hold our leaders accountable. We also expect our people to own the equality agenda — to make it part of their jobs — every decision, every day — and to speak up and to act. Everyone from the top of our board to the new joiner is responsible for a work environment where our people can be the same person both inside and outside of work.”

구독하기 (Subscribe)

수상 경력을 받은 회사 문화를 만드는 방법을 배우려면, Great Place To Work 회사 문화 뉴스레터를 구독하고, 10만 명 이상의 다른 리더들과 함께 훌륭한 직장을 만드는 방법을 배우세요.

Learn how to create an award-winning company culture. Subscribe to the Great Place To Work company culture newsletter and join 100,000+ other leaders learning how to create a great workplace.