

[2021년 직책자 설문조사 결과 발표]

변화와 혁신은 일방적일 수 없다!

조합원에게 혁신을 요구한다면 직책자의 변화부터 시작하라!

팬데믹을 살고 있는 오늘, 코로나19로 인한 거대한 변화의 물결속에서 우리의 삶은 180도 달라졌습니다. 오늘날의 조직문화는 과거 일방적인 업무 하달과 지시를 넘어, 수평적인 분위기에서 자유로운 커뮤니케이션을 요구하고, 설득과 공감능력을 통해 조직문화의 변화를 추구하고 있습니다.

따라서 노동조합 역시 2021년 직책자 평가방법을 법과 원칙에 국한된 질문을 넘어, 직책자 유형을 파악하고, 혁신적인 리더로서의 자질 및 역량을 점검하고 해당 유형이 우리 조직을 이끄는 데 적합한 지를 중점에 두고 실시하였습니다.

또한 직원들과의 공감능력과 팀웍을 이끄는 설득 능력을 갖춘 관리자만이 직원과 소통하고 올바른 조직문화를 이끌 수 있다고 판단하였습니다. 따라서 금번 직책자 설문조사는 아래와 같이 '리더십, 관리능력, 밸런스'로 세분화하여 시대가 요구하는 직책자를 파악하기 위해 설문 내용을 전면 개편하여 실시하였습니다.

이런 노동조합 정책 변화에 맞춰 우리 조합원들은 노동조합 출범 이래 직책자(팀장급) 평가 85.6%와 응답률 3,368건의 최대 참여율로 호응해 주었습니다. 이는 변화를 두려워하지 않고 개혁과 혁신을 갈망하는 조합원들의 열원이며, 인재를 중시하는 당사 경영이념을 적극 실천하라는 노동 현장의 강력한 외침입니다.

회사는 변화를 갈망하는 현장의 소리에 귀 기울이고, 공정한 눈으로 노동 현장을 살피길 바랍니다. 또한, 올바른 인사권의 행사를 통한 변화와 혁신을 반드시 실천해야 할 것입니다.

지금부터 2021년 직책자 평가 방법, 평가 결과를 아래와 같이 공지합니다.

[평가 방법]

리더십(Leadership)평가	시대가 요구하는 리더상이 맞는지 파악하고 리더로서의 자질 및 역량이 어느정도 있는지 확인 함.
관리능력(Management)평가	소통과 협업을 통한 관리 능력이 어느 정도 인지를 측정하며 직원들 상황에 맞는 리더십을 발휘하여 공감을 얻고 설득 능력이 어느정도 인지 확인 함.
밸런스(Balance)평가	워라밸의 삶을 추구하고 일과 삶의 균형을 통해 조직의 방향성을 이끌어내는 리더임을 확인 함. (도덕성, 휴가, 제도 등)

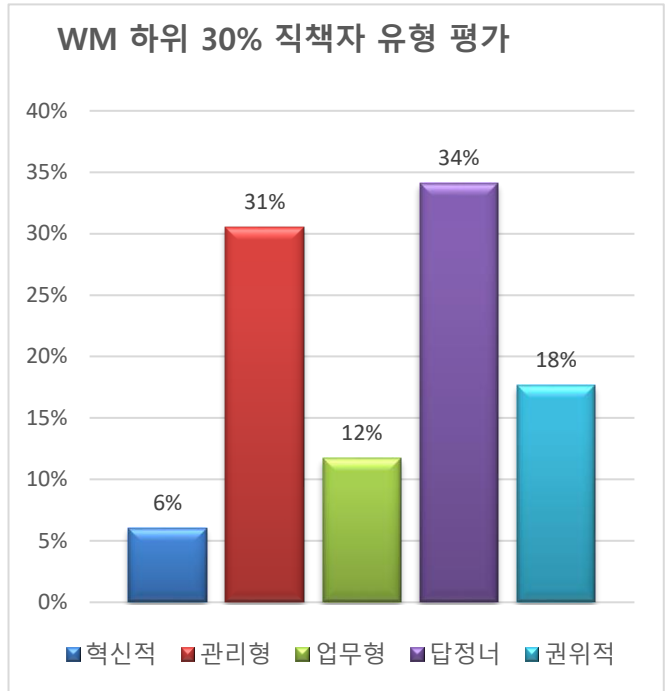
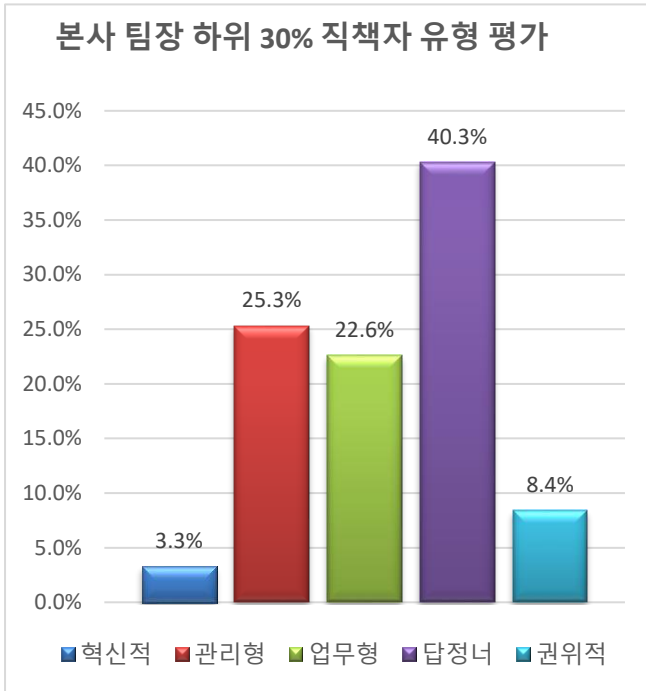
[팀장,지점장,센터장 평가 결과]

구성	전체 점수	상위자 30% 관리자 점수	하위자 30% 관리자 점수
총점	65.2점	87점	47.9점
리더십 점수	60.9점	84.9점	41.1점
관리능력 점수	62.4점	86.1점	43.9점
밸런스 점수	72.3점	90점	58.7점

[본부장 평가 결과]

구성	전체 점수	상위자 30% 관리자 점수	하위자 30% 관리자 점수
총점	61.8점	81.5점	48.6점

[팀장,지점장,센터장 유형 결과]



무릇 조직의 리더라 함은 존경받을 만한 리더십을 바탕으로 공감 능력 및 설득을 통해 '집단천재성'을 이끌어 내고 극대화할 수 있는 사람입니다. 그러나 안타깝게도 당사 하위 30%에 해당되는 직책자들은 직원들의 불신과 더불어 평가에 있어 여러가지의 문제점을 드러냈습니다. 노동조합은 그 중 문제가 심각한 직책자들을 별도 분류하여 해당 부문의 대표에게 조합원들의 생각을 전달하고 조직의 변화를 요구할 것입니다.

또한 6회에 걸친 직책자 평가 중 연속 하위자들은 엄중 경고하고, 특히 직장 내 괴롭힘에 해당하는, 성과급과 인사이동을 빌미로 한 협박과 줄 세우기, 부도덕하고 공정하지 못한 예산 집행, 성희롱 발언, 인사고과 협박, 인격모독과 인권침해 등을 남발하는 직책자들은 경중을 막론하고 조사한 뒤 후속 조치를 회사에 요구할 것이며 그에 따른 결과를 받아 낼 것입니다.

노동조합은 "증권사 최초 영업이익 1조 달성과 자기자본 10조 돌파"의 성과는 조합원들의 헌신과 혁신적인 생각을 더해 이루어 낸 소중한 결과물이라고 생각합니다.

회사는 노동조합에서 실시한 금번 직책자 설문조사 내용을 통해 노동현장에서 끊임 없이 변화를 요구하는 조합원들의 외침을 가벼이 여기지 말며, 아래와 같이 결단을 통해 실천해 주길 바랍니다!

하나. 보은 인사로 직권 남용을 일삼는 권위적인 유형의 관리자들을 해결하라!

하나. 변화와 혁신에 주저하고 망설이는 직책자들에 대한 과감한 결단을 내려라!

하나. 당사 미래가치 창출을 위한 혁신 관리자 선출로 보답하라!

아직도 라떼라는 생각에 사로잡혀 본인의 생각만이 옳다고 여기는 직책자, 억박지르면 다 된다고 생각하고 상명하복 관계를 요구하여 당사의 중요 인재를 떠나게 하는 직책자를 엄중 규탄하고 관리할 것을 다시 한번 촉구한다.

2021년은 임금 및 단체협상이 있는 해입니다. 노동조합은 현재 9차까지 협상을 진행하였습니다. 하지만 코로나19와 회사와 이견으로 인해 의미 있는 협상안에는 아직 도달하지 못하고 있는 상황입니다. 노동조합은 최대한 8월 중에 조합원들께 소식지를 통해 중간결과를 보고 드리고, 조합원들의 생각을 추가 반영하여 추후 협상을 진행하고자 합니다.

당사의 브랜드 가치는 노동 현장에서 근무하고 있는 조합원들의 생각에서 결정된다고 해도 과언이 아닙니다. 당사에서 근무하는 조합원들이 만족하지 못하는 회사가 고객 동맹과 핵심 가치를 실현할 수는 없습니다.

회사는 역대 최대 실적을 경신하고 있는 당사의 현재 상황에 맞추어 조합원들이 받아들일 수 있는 협상안을 제시하길 바란다. 또한 Global IB, Top Tier 증권사인 당사가 행하는 선구적 결정이 업계의 길이 되고, 역사가 된다는 것을 반드시 명심하여, 당사에 근무하는 조합원들의 자긍심에 불을 붙일 수 있도록 최대의 협상안을 준비하여 임해 주길 거듭 당부한다. 또한 상생은 일방적일 수 없으며, 희생 또한 일방적일 수 없다. 회사는 단순 실적을 넘어 조직문화 역시 1등 증권사 다운 면모로 거듭날 수 있도록 노동 현장의 소리를 듣고 올바르게 결정해야 할 것이다!

준비된 반격!

조합원 총단결로 2021년 임단협 쟁취하자!!