

바이탈 싸인

엔지니어들의 이직 막기 위한 기업들의 노력

기업들은 어떻게 엔지니어들이 더 나은 직장을 찾아서 이직하는 것을 막을 것인가? 또한 어떻게 하면 회사를 엔지니어들이 일하고 싶은 곳으로 만들 수 있을 것인가?

엔지니어들은 현재의 고용주로부터 얻을 수 있다고 생각하는 것보다 더 많은 흥미, 더 높은 인정, 더 많은 기회를 원하기 때문에 직장을 바꾸는 것으로 나타났다. 어떤 경우에는 엔지니어들이 회사가 통제하지 못하는 바로 그러한 요인 때문에 직장을 옮기는 것으로 나타났다.

만약에 회사가 처음 2년 또는 3년의 고용 기간 동안에 엔지니어들을 공정하게 대우한다면 장기 고용의 가능성이 높아진다고 Analog Devices사의 월드와이드 인사 부장인 Joe Javorski 씨는 조언했다.

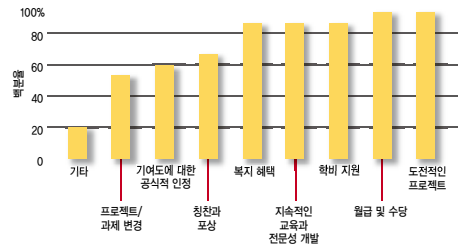
“이는 직원이 계속 남아있고 싶도록 유도하는 모든 것들이 포함된다”고 그는 말했다. 이를 테면 원활한 의사소통, 적당한 보상, 훌륭한 지도력, 우수한 제품, 우수한 전략적 비전 등을 들 수 있다.

엔지니어들의 고용 상태를 유지하기 위해 어떠한 방법들을 동원하는가?

기업들은 직원들의 이직을 막기 위해서 이들이 전문적인 기회, 만족도, 보상, 성장을 꾀할 수 있는 무대를 제공하려 한다고 말했다. 엔지니어들이 문제를 해결하고 제품을 개발하는 즐거움을 느낄 수 있도록 하고 그 외의 모든 것들은 최소화하려고 한다. 기업들은 엔지니어들이 다른 직장으로 눈을 돌리도록 원인을 제공할 만한 요인들을 통제함으로써 이직을 줄이고 있다.

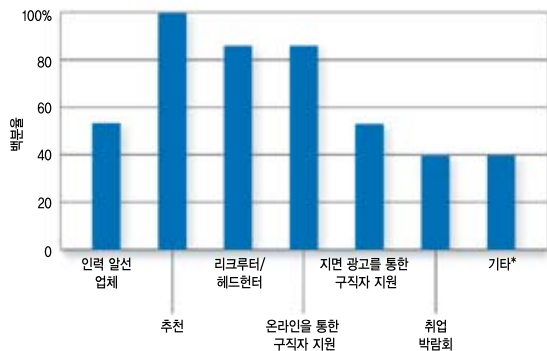
Challenger, Gray & Christmas사의 John Challenger CEO는 “이는 매우 당연한 것이다. 이는 결국 직원들이 스스로를 가치 있고

인정 받는 사람으로 느낄 수 있도록 하고, 자신의 일로부터 의미를 이끌어낼 수 있는 즐겁게 일할 수 있는 직장을 만들어주는 문제”라고 했다. 오늘날 기업들은 직장을 사회적 그리고 직업적 차원에서 직원들에게 의미 있는 공동체로 만들어야 할 필요성을 인식하고 있다.



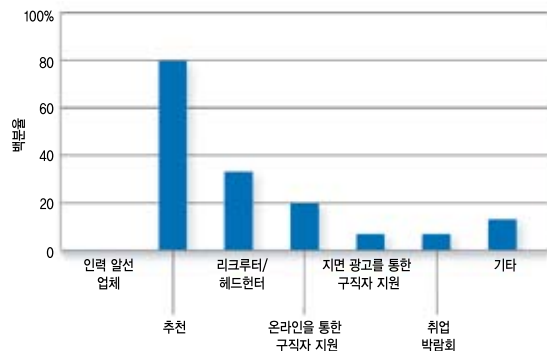
적합한 인재의 채용

엔지니어를 고용하는데 있어 어떠한 채용기법을 채택하고 있는가?

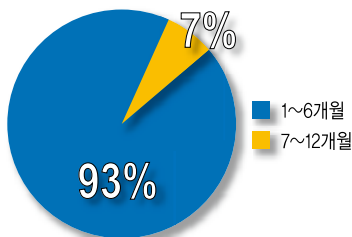


*애플 리크루팅, 취업 게시판, 채용 추천 보너스, 내부 업무 이동 등

엔지니어를 고용할 때 어떤 채용 기법이 가장 효과적인 것으로 나타났는가?



엔지니어를 교체하는데 보통 기간이 얼마나 소요되는가?



새로 고용한 엔지니어가 생산성을 발휘하기까지 보통 얼마의 기간이 소요되는가?

