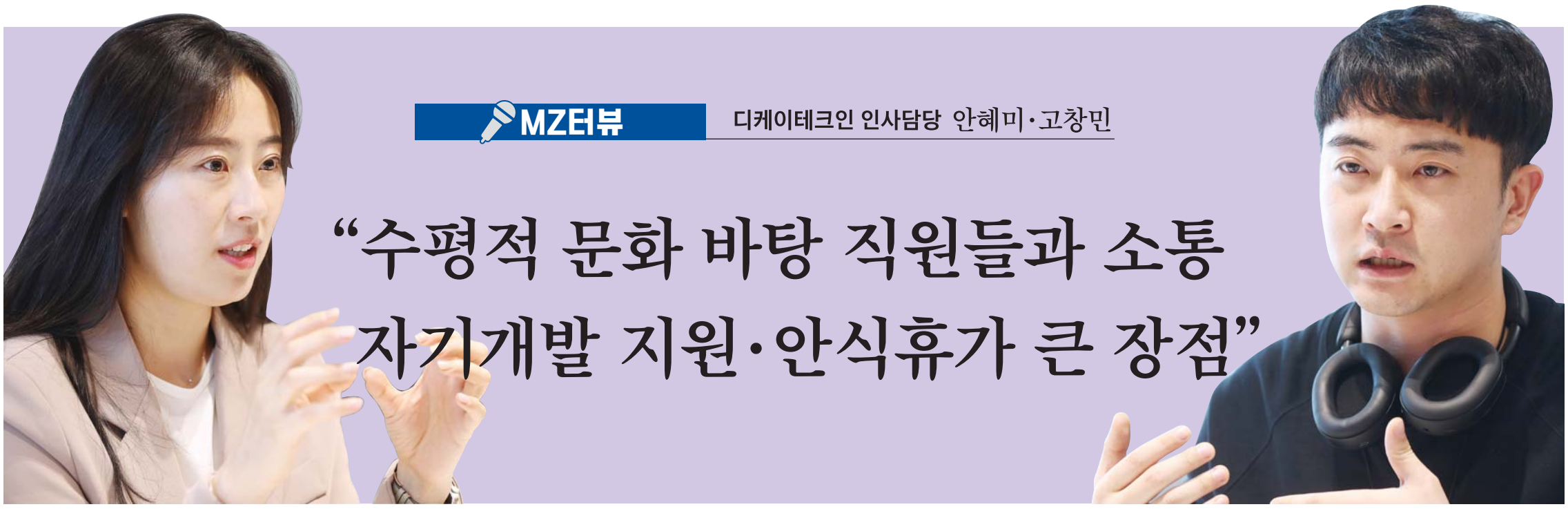

MZ터뷰 디케이테크인 인사담당 안혜미·고창민

"수평적 문화 바탕 직원들과 소통 자기개발 지원·안식휴가 큰 장점"

카카오계열사에 IT토탈 서비스 '사람' 중심 아이덴티티로 9년째 사업… 직원 600명 수준

'MZ터뷰' 열 한번 째 주인공들은 카카오의 시스템 통합(SI)업체인 디케이테크인에서 인사업무를 담당하고 있는 안혜미(이하 소피), 고창민 (이하 도일) 입니다.

디케인테크인은 다음 (DAUM)시절 다음서비스라는 이름으로 카카오 계열사 서비스 전반을 지원해오며 성장해 오다 지난 2015년 8월 법인을 분할했습니다. 이후 모회사 다음카카오의 디케이(DK)와, 테크(TECH)와 개발하는 사람(人)을 결합하여 사명을 지었습니다.

디케이테크인은카카오 계열사를 대상으로 정보기술(IT) 토탈 서비스를 제공하는 기업입니다. 그간 쌓은 경험과 핵심 노하우를 토대로 지난 2020년부터 기업 대 기업(B2B) 사업으로 확장하고 있죠. 요즘은 시대에 발맞춰 '카카오스러운' 혁신적인 스마트 솔루션을 제공하고 있습니다.

디케이테크인은 기술은 언제나 사람 중심으로 세상을 연결하고, 새로운 가치를 창출한다고 강조합니다.

'사람' 이 중심이라는 아이덴티티를 가지고 사업을 이어온 디케이테크인은 현재 9년을 맞이했습니다. 벌써 약 600명 수준의 직원들이 근무하는 등 내·외부가 크게 성장하고 있습니다.

"기업은 내부가 탄탄해야 미래 방향이 쉽게 보인다"라는 디케이테크인 수장의 의지처럼 그간 내실 다지기에 집중했습니다. 앞으로는 외연확장에 속도를 낼 방침입니다.

소통 행보로 내부 결속 다지기에 공을 들이고 외부적으론 카카오와의 끈끈한 협력은 유지하면서 글로벌 기업으로 이미지를 구축하고자 합니다.

특히 코로나19이후 변한 재택 근무, 스마트 워크 등 변하고 있는 업무 문화 형태에 맞춰 쉽고 편리한 그룹웨어 서비스를 제공해 바쁜 3040 직장인들의 업무 효율에 도움이 되는 전략을 꾀하고 있습니다.

이처럼 차세대를 위한 활동을 이어올 수 있었던 건 디케이테크인의 중심에서 다양하게 활동하고 있는 MZ실무진 때문입니다. 그들 또한 디케이테크인이 지향하는 바와 같이 '사람'을 중요시 합니다. 이들은 회사 내 직원들이 대부분 비슷한 '결'을 가지고 있다고 했습니다. 어떤 '결'일까. 그들과의 인터뷰는 다소 차가울 거라는 오해가 있는 IT 기업의 직원 이미지를 확실하게 깨버렸습니다. 그들은 서로 끈끈했고 따뜻했습니다. 그제서야 그들이 강조한 '결'과 디케이테크인이 강조한 '사람에 중심을 둔다'라는 게 수평선에 있다는 점을 알게됐습니다.

아래는 그들과의 즉문즉답입니다.

—디케이테크인에서 어떤업무를 담당하고 있나요.

소피: 디케이테크인에서HR담당을하고 있습니다. 디케이테크인은 스마트 그룹웨어, 챗봇에 집중하고 있는 기업으로 조직 문화적으로 구성원들이 즐겁고 유쾌하게 일할 수 있도록 지원하고 있습니다. IT 회사답게 근무 환경을 조성하고 건강한 조직문화를 위해 필요시 다양한 교육사업도 진행하고 있습니다.

> 문서·PPT 등 필요로하지 않아 전달 메시지 충실, 소통에 무게

도일: 디케이테크인은 카카오의 개발 자회사입니다. 내외부에 알려진 것처럼 카카오와 협력사들에게 제공되는 서비스를 운영하고 있습니다. 그 안에서 프론트 엔드 개발이라는 웹 서비스를 개발하는 업무를 담당하고 있는 개발자 입니다. 카카오 내외부의 서비스 등 웹 페이지 개발이 메인입니다.

—HR팀원은 MZ터뷰 중 처음이다. 분야 특성상 직원들과 어려웠던 적은 없는지.

소피: 디케이테크인은 전 팀이 문서를 위한 문서나 멋진 PPT를 필요로 하지 않습니다. 전달하는 메시지에만 충실하자라는 분위기 입니다. 이에 HR 업무 특성상 직원들과 전달 및 피드백이 중요했는데, 문서가 아닌 소통에 무게를 두게됐습니다. 이에 소통을 위해 직접 찾아가서 미팅을 하고 피드백을 현장에서 듣고 등 다양한 소통방법을 접목하다 보니 회사 대부분의 직원들과의 소통은 무리가 없게됐습니다.

—600명이라는 직원들과의 소통이 힘들지 않나요. 그리고 상하 관계는.

도일: 쉽게 말하자면 예의를 차리거나 나이, 직급을 상관하지 않는다고 할 수 있겠습니다. 개발 업무 특성상 프로젝트별 팀 협력이 필요한 부분이 많은데 대부분 메신저나 다이렉트로 전화를 해서 물어보고 곧바로 피드백을 받습니다. 서로를 한 팀이라고 생각하는 직원들이 대부분인것같습니다. 서스럼 없다고 해야 할까요.

소피: 신규 입사자들은 이같은 문화를 어색해 하는 경우가 많았습니다. 너무 수평적인 조직에 대해서요. 이에 HR부서는 코로나19이후에 입사하신 분들을 위해 더욱 디테일하게 교육을 진행 합니다. 영어 호칭을 사용하는 이유도 직책이 의미 없다는 메시지를 애둘러 전달 하는 겁니다. 수평적인 커뮤니케이션을 지향하고 있기 때문입니다.

—디케이테크인만의 자랑할 만한 문화가 있는지요.

소피: 너무 많은데 좀 생각해봐야 할 것 같다.

> 서로간의 '결'이 맞는 공동체 카카오와 파트너·공동개발 등 다양한 활동 하는 '공동체'

도일: 자기 개발을 위해 지원을 해주십니다. 공부를 할 수 있는 스터디를 만들어주거나 인터넷 강의를 신청할 수 있는 등 업무 증진을 위한 다양한 활동을 적극 서포트 해줍니다. 개발자 입장에서는 최고의 복지인 셈이죠.

소피: 안식휴가를 꼽을 수 있겠습니다. 안식휴가는 3년 근속시마다 "15일의 안식휴가 + 휴가 지원금"를 제공해줍니다. 저도 이제 곧 갑니다.

—또 다른 문화가 있겠죠.

소피: HR담당자로써 꼽을 수 있는 건 휴가입니다. 기본 15일, 가족 돌봄 휴가 5일, 건강 돌봄 2일, 무급 5일 다 합하면 일년간 27일정도의 휴가를 활용할 수있습니다. 대표님도 27일 꽉채워 사용하십니다.

소피: '근무제도 2.0'도 있습니다. 온사이트 근무타입이 2개가 있는데, 조직 구성원에 따라 두 가지 타입 중 선택해 근무를 하면 됩니다. 업무의 효율이 확실히 올라가는 것을 확인했습니다.

—디케인테트인은 어떤 인재를 원합니까.

소피: 디케이테크인은 항상 수시 채용을 하고 있습니다. 그 만큼 회사가 지속성장을 하고 있다는 것으로 해석 됩니다. 공통적으로 원하는 인재상은 자기주도적으로 일하는 직원, 동반 성장 할 수 있는 직원들인 것 같습니다. 직원 한분 한분 모두 좋은 사람들입니다.

도일: 친구들과 회사 얘기를 할때가 종종 있는데, 우리 회사 사람들은 정말 착한 편이다. 다른 회사 같았으면 "벌써 사표를" 이라는 말을 종종 듣곤 합니다. 다들 유연하십니다.

소피&도일: 서로간의 '결'이 맞는 공동체 인것같습니다. 같이 먹고 즐기는걸 좋아하는 분들도 많습니다.

—카카오와의 관계는 어떤지.

소피: 파트너, 공동개발 등 다양한 활동을 같이 하고 있는 공동체라고보시면 될 것 같습니다. 그간 카카오의 파트너로 경쟁력이나 실력, 노하우를 다졌다면 앞으로는 외연을 넓히는데에 집중하고 있는 상태입니다.

도일: 개발자 입장에서도 회사가 성장하는 모습이 흥미롭습니다. 카카오와 함께 하지만 각자의 역할이 있다는 것만 봐도 그렇습니다. 이런 모습 마저 개발자에게 읽히는 거 보면 우리 문화가 정말 수평적이라는 것을 보여준다고 생각합니다.

—월급을 2배준다면 이직 하시런지./ 그리고 월급이란 무엇인지.

소피: 고민해보겠지만 이직은 안할 것같습니다. /나의 가치를 평가 받는 수단 / 숫자로 자신을 평가 받는 것.

도일: 고민 할 것같습니다. 1.5배면 안갑니다/먹고 살기 위한 수단

—마지막으로 하고 싶은 얘기는.

소피: 600명이 한데 모이는 운동회 같은 행사를 진행하고 싶습니다. HR팀으로 여러 시도를 해볼 수 있는 건 굉장히 흥미롭습니다. 이에 더욱 건강한 조직 문화를 만들기 위해 다양한 시도를 해보고 싶습니다. 또한 숫자로서의 나의 평가가 아름답길 바랍니다.

도일: 운동 등 다양한 취미 활동을 기반으로 한 동아리 모임이 구성됐으면 합니다. 저 또한 소피와 같은 맥락입니다. (월급 ↑↑↑↑↑↑↑↑↑↑↑↑↑↑↑↑↑↑↑↑↑↑)

/최빛나 기자 vitna@metroseoul.co.kr