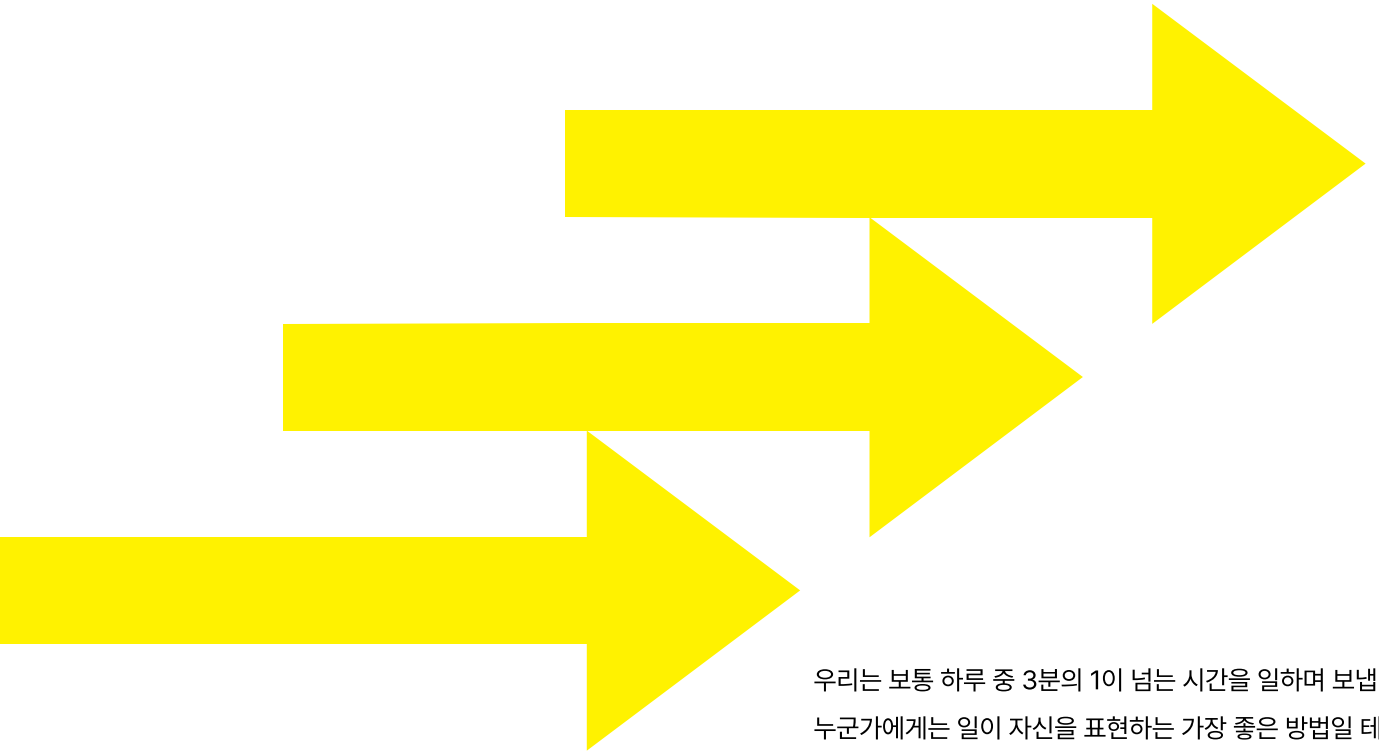
리포트 / 일

대이직시대

HR TREND REPORT

wanted

당신은 지금 어떻게 일하고 있나요?



우리는 보통 하루 중 3분의 1이 넘는 시간을 일하며 보냅니다. 누군가에게는 일이 자신을 표현하는 가장 좋은 방법일 테고, 또 다른 누군가에게는 단순히 생계를 잇는 수단일 테죠. 어느 쪽이든 일이 우리 삶에서 큰 부분을 차지하는 것은 분명합니다. 원티드는 HR테크 기업으로서 꾸준히 일의 흐름을 관찰하고 고민해왔습니다. 그리고 그 결과를 더 많은 분과 나눠보기로 했어요. 바로 지금의 일 이야기를 담은 '리포트 일'을 통해서 말이죠.

리포트 일, 그 첫 번째 주제는 '대이직시대'입니다. 흔히들 대퇴직시대에 이어 대이직시대가 찾아왔다고 합니다. 그만큼 점점 더 많은 사람이 자신에게 잘 맞는 일을 찾기 위해 적극적으로 새로운 직장을 탐색한다는 의미일 거예요. 대이직시대, 어쩌면 이직이야말로 그 자체로 너무나 중요한 '일' 아닐까요? 원티드는 그동안 채용 플랫폼을 운영하며 이직에 대한 데이터를 쌓아왔습니다. 언제, 누가, 어떻게 직장을 옮기는지 말이에요. 그 소중한 데이터를 바탕으로 지금 우리 모두의 이직은 어떤 모습인지 정리해봤습니다. 당신이 알고 싶었던 이직 이야기, 원티드가 들려드릴게요.

이직, 할까 말까?

직장인은 늘 가슴 한구석에 사직서를 품고 산다지만, 사실 퇴사와 이직은 상당한 고민과 결단력이 필요한 일입니다. 행동에 나서기 전에 내가 정말로 이직하고 싶은 건지, 마음의 준비는 됐는지 꼼꼼히 점검해봐야 하죠. 커리어 고민에 빠진 당신을 위해 '이직 체크리스트'를 준비했습니다. 나에게 해당하는 문항이 몇 개인지 체크해보세요.

이직체크 리스트

- ☐ 지금 직장에서 5년 이상 근무했다.
- ☐ 출근도 하기 전에 퇴근하고 싶은 날이 많다.
- ☐ 새로운 직무에 도전해보고 싶다.
- ☐ 지금 직장에서 나의 미래를 상상하기 어렵다.
- ☐ 회사에서 웃는 게 웃는 게 아니다.
- ☐ 연봉 인상률이 마음에 들지 않는다.
- ☐ 출퇴근길에 원티드와 같은 채용 플랫폼을 종종 본다.
- ☐ 직장 동료나 상사 때문에 스트레스를 많이 받는다.
- ☐ 주변에서 이직 소식이 들려오면 괜히 불안해진다.
- ☐ 회사가 나의 성장에 관심이 없는 것 같다.
- ☐ 회사에서 보내는 시간이 인생의 낭비처럼 느껴진다.
- ☐ 지금보다 더 주도적으로 일하고 싶다.
- ☐ 회사에서 배울 만한 사람을 찾을 수 없다.
- ☐ 내가 하는 일에 보람이나 애정을 느끼지 못한다.
- ☐ 회사의 발전 가능성이 보이지 않는다.
- ☐ 오랫동안 승진을 하지 못했다.
- ☐ 직장 동료와 이직 이야기를 자주 한다.
- ☐ 회사의 조직 문화나 제도가 나와 맞지 않는다.
- ☐ 회사의 방향성을 몰라서 답답하다.
- ☐ 스트레스로 인해 건강이 급격히 나빠졌다.

0~5개 지금 다니는 회사와 천생연분이군요! 앞으로 이 회사에서 어떤 성과를 거둘 수 있을지 적극적으로 고민하고, 구체적인 목표를 설정해 보세요. 회사와 함께 쑥쑥 성장할 수 있을 거예요.

6~10개 직장생활에 완벽하게 만족하지는 않지만, 회사와 더 가까워질 가능성이 있어 보여요. 당분간 회사에 머물면서 지금 느끼는 문제점들을 해결할 방법을 모색해보는 건 어떨까요? 물론 언제 좋은 기회가 올지 모르니, 이력서나 포트폴리오를 틈틈이 업데이트 해두면 좋아요.

11~15개 직장생활에 빨간불이 켜진 당신, 본격적으로 이직을 준비할 타이밍입니다. 이력서를 언제든 제출할 수 있게끔 완성해두고, 마음에 드는 회사가 있다면 망설이지 말고 지원해보세요.

16~20개 당장이라도 사직서를 낼 준비가 됐군요. 이직 준비도 좋지만, 우선 몸과 마음의 건강을 먼저 챙기는 것이 시급해 보여요. 휴식을 충분히 취한 후, 지금까지의 경험을 바탕으로 나에게 맞는 회사를 신중하게 골라보세요.

CHAPTER 1
이직, 얼마나 많이 하길래?

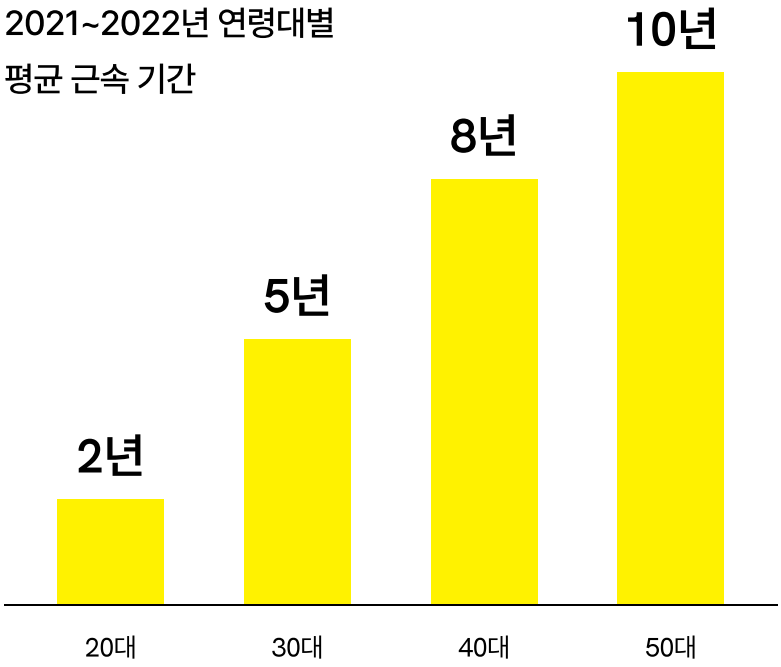
이직, 정말 많이 하냐고 물으신다면

대답은 '그렇다'입니다. 10년 전에도 이미 2030에게 이직은 자연스러운 현상이었어요. 고용노동부의 근속기간 통계[1]를 보면 알 수 있죠. 지난 10여 년간의 데이터를 살펴보면 20대[2]는 약 2년, 30대는 약 5년간 한 직장에 머뭅니다. 평균적으로 이 기간이 지나면 다른 직장을 찾아 나서는 거예요.

1 고용노동부는 1993년부터 연령을 5년 단위로 구분한 근속기간 관련 통계를 제공하고 있습니다.

2 고용노동부는 평균적으로 첫 직장에 입사하는 연령대를 고려해, 20대 데이터를 25~29세로 한정했습니다.

2021~2022년 연령대별 평균 근속 기간

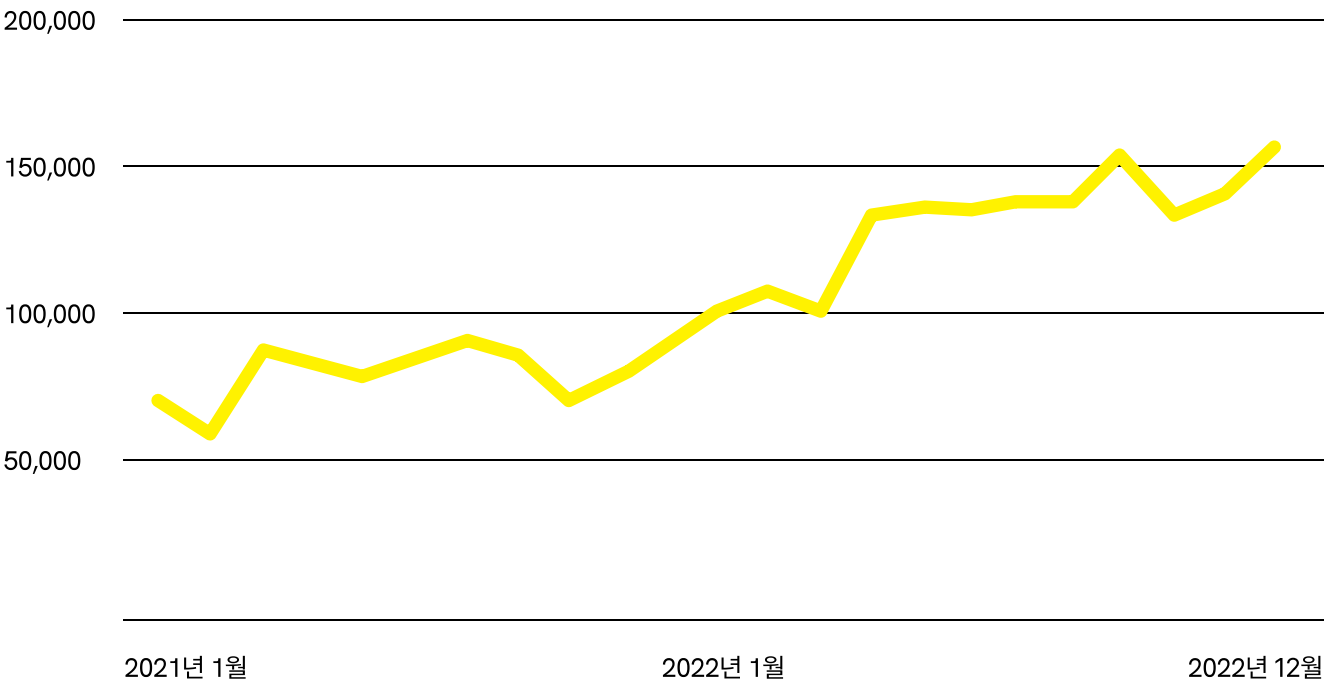


출처: 고용노동부

대이직시대의 주인공

고용노동부 근속 기간 통계 데이터는 '연령이 높아질수록 이직이 줄어든다'는 사실을 보여줍니다. 원티드의 최신 데이터에서도 유사한 결론을 얻을 수 있어요. 원티드의 채용 지표에 따르면 2021년부터 2022년까지 원티드의 전체 지원 건수는 계속 증가하고 있습니다. 이렇게 증가하는 지원수 속에서도 10년 차 미만의 유저들이 눈에 띄는 움직임을 보이죠.

2021~2022년 원티드 지원수 추이

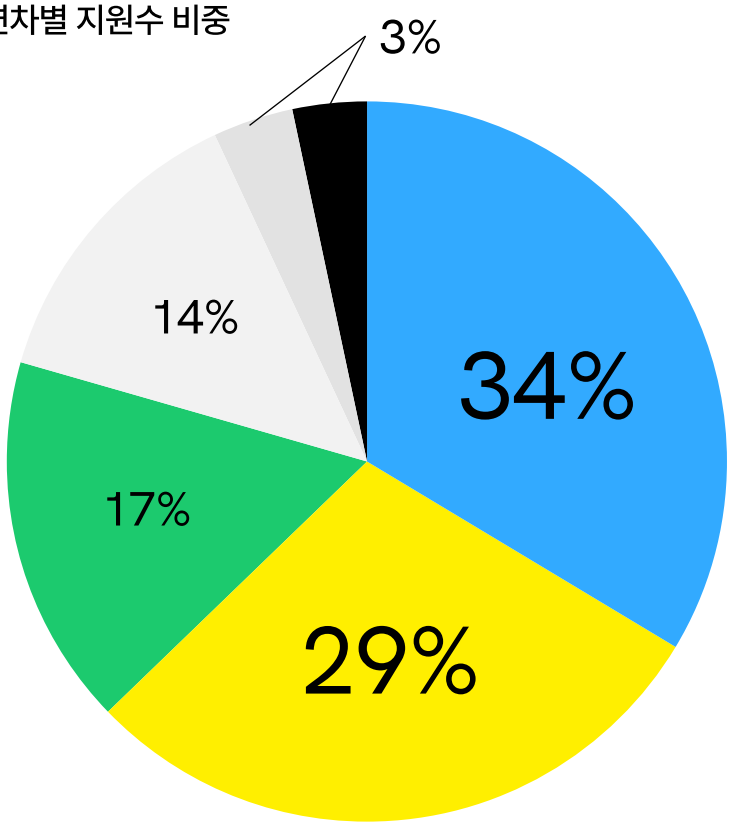


출처: 원티드랩 IR페이지

2021년부터 2022년까지의 원티드 입사 지원 건수 중 특정 연차가 차지하는 비율을 살펴보면 오른쪽과 같아요.

1~3년 차와 4~6년 차가 60% 이상을 차지하는 모습입니다. 그다음으로 7~9년 차가 뒤따르죠. 즉 10년 차 미만의 2030 직장인들이 활발하게 이직을 시도하고 있으며, 그중에서도 6년 차 이하가 더욱 적극적이라는 의미로 해석할 수 있어요. 대이직시대의 주인공은 2030이라고 하기에 무리가 없어 보이죠?

2021년~2022년
연차별 지원수 비중



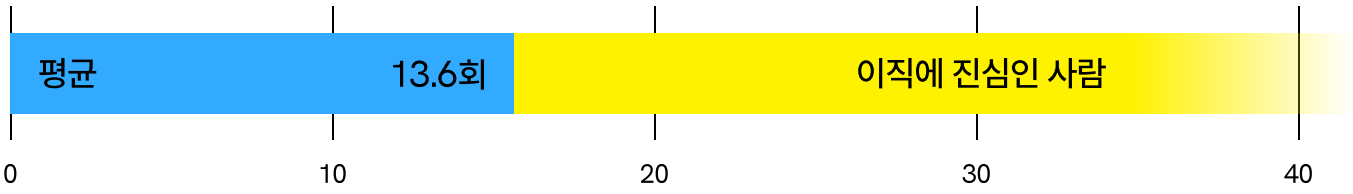
출처: 원티드랩

TMI1

당신이 이직에 진심이라는 증거

앞서서 2030 직장인이 적극적으로 이직을 시도한다고 했는데요, '적극적인 이직 시도'의 기준은 구체적으로 무엇일까요? 원티드 유저의 2022년 평균 지원수에서 힌트를 찾아봤습니다. 2022년 원티드 유저는 평균적으로 13.6회 입사 지원했습니다. 따라서 이직을 마음먹고 1년에 14건 이상의 이력서를 제출했다면, 비교적 적극적으로 이직을 시도하는 사람이라고 할 수 있어요.

적극적인 이직 시도

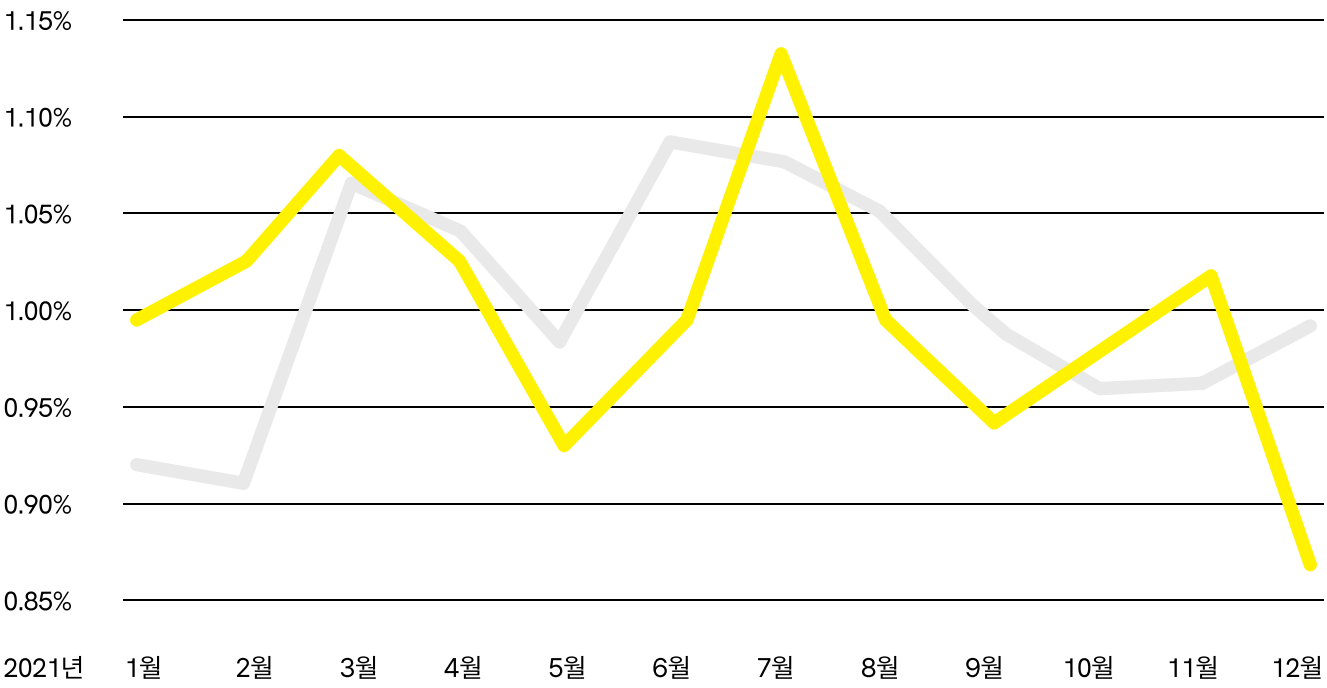


TMI2

이직도 제철이 있다?

일 년 중 사람들이 이직을 가장 많이 하는 때는 언제일까요? 월별로 원티드에 등록된 공고수와 합격자수를 분석한 결과, 봄이 시작되는 3월부터 한여름인 8월까지가 이직의 계절로 나타났습니다. 연초 연봉 협상 후에 이직을 결심하는 경우가 많고, 여름휴가를 사용해 면접을 보기 편하기 때문으로 보여요. 이직을 고민하고 있다면 이 시기에 주목하는 것이 좋겠죠?

합격자수와 공고수의 계절성



출처: 원티드랩

y축은 계절성의 승수(multiplier)를 나타냅니다. 'y=1: 계절성의 영향이 없다, y>1: 계절성의 영향을 받아 공고수·합격수가 늘어난다, y<1: 계절성의 영향을 받아 공고수·합격수가 줄어든다'로 해석할 수 있습니다.

CHAPTER 2
이직러가 향하는 곳

가슴속 사직서, 왜 던지게 됐을까

이제 이직러들이 무엇을 위해 이직하는지, 그리고 기업은 이직러의 마음을 사로잡기 위해 어떤 노력을 하는지 알아볼 차례입니다.

먼저 요즘 직장인들이 회사를 나오는 이유를 살펴볼게요. KBS <청년층 퇴사에 대한 인식조사 보고서>(2022)에 따르면, 청년층의 가장 큰 퇴사 이유는 '보수'입니다. 그다음으로 업무 만족도, 성장 가능성, 근무 환경이 뒤따르죠. 청년층이 이와 같은 이유로 퇴사한다는 건, 이들이 이직처를 고를 때도 비슷한 요소를 고려할 것이라는 의미로 해석할 수 있어요.

이 중 업무 만족도와 성장 가능성은 개인의 성향에 따라 좌우되는 요소입니다. 반면에 보수와 근무 환경은 기업에서 관리하는 영역이죠. 따라서 최근 기업들은 인재를 끌어오기 위해 합리적인 보상 체계를 마련하고, 사무실 환경을 개선하거나 재택 근무를 지원하는 등의 노력을 기울이고 있어요.

출처: KBS <청년층 퇴사에 대한 인식조사 보고서>(2022)

퇴사 이유(1+2순위, N=200)

보수가 적어서	38.0
업무에 만족하지 못해서	25.0
개인의 성장 가능성이 낮아서	22.5
근무 환경이 열악해서	22.5
회사의 비전/전망이 좋지 않아서	17.0
조직 내 불합리한 대우 때문에	16.5
직장 상사/동료와의 관계에 어려움이 있어서	15.0
조직문화에 불만족해서(수직, 권위적, 경직 등)	11.5
고용이 불안정해서	11.0
복지제도에 만족하지 못해서	8.0
출퇴근 시간이 오래 걸려서	5.5
회사의 인지도가 낮아서	2.0
모름/무응답	5.5

TMI3

지난해 원티드를 통해 취업/이직한 사람의 평균 연봉은?

'보수'가 청년층의 퇴사 이유 1순위를 차지했다고 하니, 이쯤 되면 궁금해집니다. '과연 이직한 사람들은 얼마나 받고 옮겼을까?'

일 년간 수많은 사람들이 원티드를 통해 이직했지만, 특히 이직자가 많았던 경영·비즈니스/개발/마케팅·광고/디자인 4개 직군의 평균 연봉을 살펴봤어요.[1] 평균 연봉이 가장 높은 직군은 경영·비즈니스로 약 5,018만 원의 평균 연봉을 자랑합니다. 사업 기획·개발 직무와 PM·PO 등이 여기에 속하죠. 다음으로는 개발 직군(4,934만 원), 마케팅·광고 직군(4,388만 원), 디자인 직군(4,077만 원) 순이에요.

2022년 직군별 평균 연봉

직군별	평균 연봉
경영·비즈니스	5,018만 원
개발	4,934만 원
마케팅·광고	4,388만 원
디자인	4,077만 원

출처: 원티드랩

몸도, 마음도, 통장 잔고도 든든하게

인재 확보를 향한 기업의 노력을 구체적으로 살펴보기 위해, 원티드 채용 공고의 복지 제공 현황을 분석했습니다. 많은 회사가 공통적으로 제공하고 강조하는 복지일수록 구직자가 중요하게 여기는 요소라고 볼 수 있기 때문이죠.

우선 지난 3년간 기업들이 채용 공고에 등록한 복지 태그[2]를 분석해보았습니다. 그 결과, 기업에서 가장 많이 제공하는 복지 3가지는 건강검진, 보너스(성과급+상여금), 그리고 재택근무로 밝혀졌어요. 구직자들의 선택을 받기 위해서는 건강 관리와 만족스러운 보상, 자율적인 근무 환경을 우선적으로 갖춰야 한다는 의미겠죠. 그다음으로 성과에 대한 동기를 부여하는 스톡옵션, 그리고 육아 휴직이나 리프레시 휴가처럼 구성원 개인의 삶과 휴식을 보장하는 제도가 4, 5위를 차지했습니다.

2020~2022년 기업 복지 순위

	2020년	2021년	2022년
1	건강검진	건강검진	건강검진
2	재택근무	재택근무	보너스
3	보너스	보너스	재택근무
4	스톡옵션	스톡옵션	스톡옵션
5	리프레시 휴가	육아 휴직	육아 휴직

출처: 원티드랩

1 이는 연차를 고려하지 않은 수치로, 원티드 홈페이지의 '직군별 연봉' 탭에서 더 자세한 연봉 정보를 볼 수 있습니다.

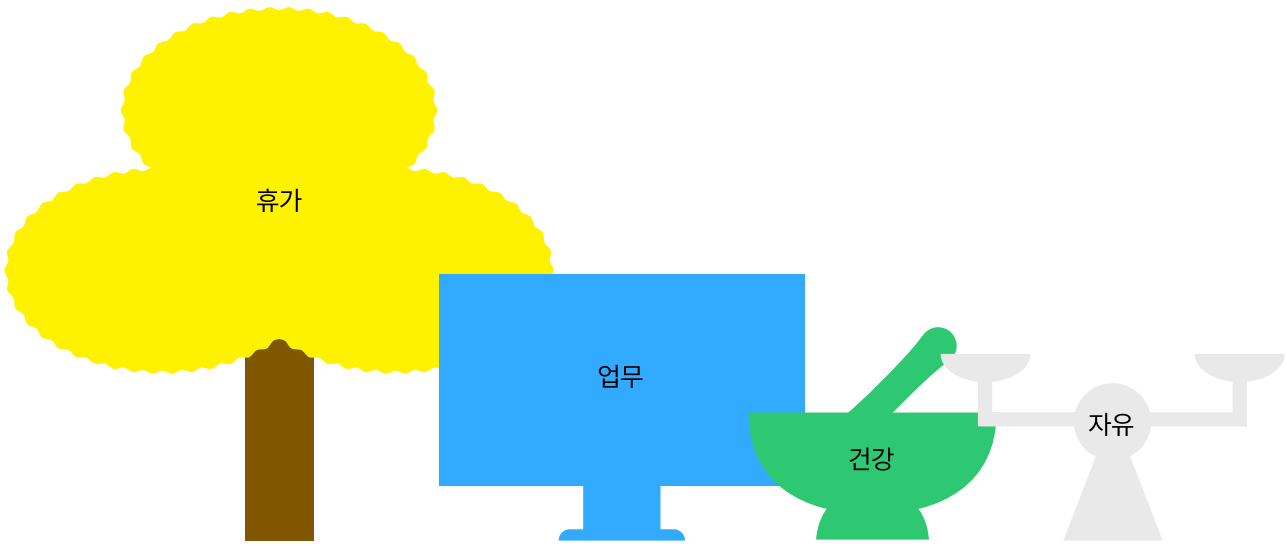
2 원티드에 채용 공고 등록 시 기업 담당자는 복지, 인원 성장률, 연봉 상위 n% 등의 태그를 선택해 입력할 수 있습니다. 여기서는 복지 태그를 바탕으로 기업 복지 제공 현황을 분석했습니다.

최근 3년간 원티드에 올라온 채용 공고에서 언급된 복지 제도를 살펴봐도 비슷한 결과를 얻을 수 있습니다. 복지 제도에 포함된 키워드 중 '휴가', '업무', '건강', '자유' 등은 꾸준한 인기를 보여주었어요. 여기서 '업무'는 업무 장비, 업무 환경 등을 의미하죠. 건강과 휴식, 자율성, 그리고 업무에 집중할 수 있는 환경을 확실히 보장하는 기업이 많아졌다는 의미로 볼 수 있어요.

2020~2022년 연도별 복지 Top7

순위	2020년	2021년	2022년
1	휴가	휴가	휴가
2	업무	업무	업무
3	건강	건강	건강
4	보험	자유	자유
5	도서	도서	선물
6	자유	성장	성장
7	성장	선물	도서

출처: 원티드랩



CHAPTER 3
그들이 이직하는 이유

새 신을 신고 뛰어보자 폴짝 — '잡 호핑'의 부상

평생직장이라는 말이 더는 유효하지 않은 시대, 젊은 직장인 사이에는 '지금 직장에서 언제까지 일할 수 있을까?'라는 불안이 자리 잡았습니다. 이에 따라 조직에 내 미래를 맡기기보다는 여러 직장에서 다양한 경험을 쌓고 능력을 키워 앞길을 스스로 개척하려는 사람이 늘고 있죠. 자신의 가치를 높이는 수단이자, 불안한 미래에 대비하는 최선의 방법으로 이직을 택하는 거예요. 그 결과 이 회사, 저 회사를 짧은 주기로 폴짝폴짝 뛰어다니는 '잡 호핑족'이 등장했습니다.

> **잡 호핑(Job hopping)**
> 장기간의 경기 불황과 저성장 속에서 고액 연봉이나 경력 개발을 위해 2~3년 단위로 이직하는 것

잡 호핑이 젊은 직장인 사이에서 보편화되면서, 잦은 이직을 통해 단기간에 연봉을 크게 올리거나 성공적인 커리어 패스를 만드는 사례도 늘었습니다. 이에 따라 2030 직장인은 한 직장에서 5년 이상 근속 시 오히려 '도태될지도 모른다'는 불안감을 느끼기도 해요.

잡 호핑을 바라보는 사회적인 시선도 달라졌습니다. 과거에는 자주 이직하는 사람을 '부적응자', '끈기 없는 사람'이라고 여겼다면, 이제는 오히려 뛰어난 역량과 도전 정신을 갖춘 인재로 바라보기도 해요. 이직이 잦다는 건 그만큼 많은 회사의 선택을 받았다는 뜻이기도 하니까요.

확실한 보상은 선택이 아닌 필수

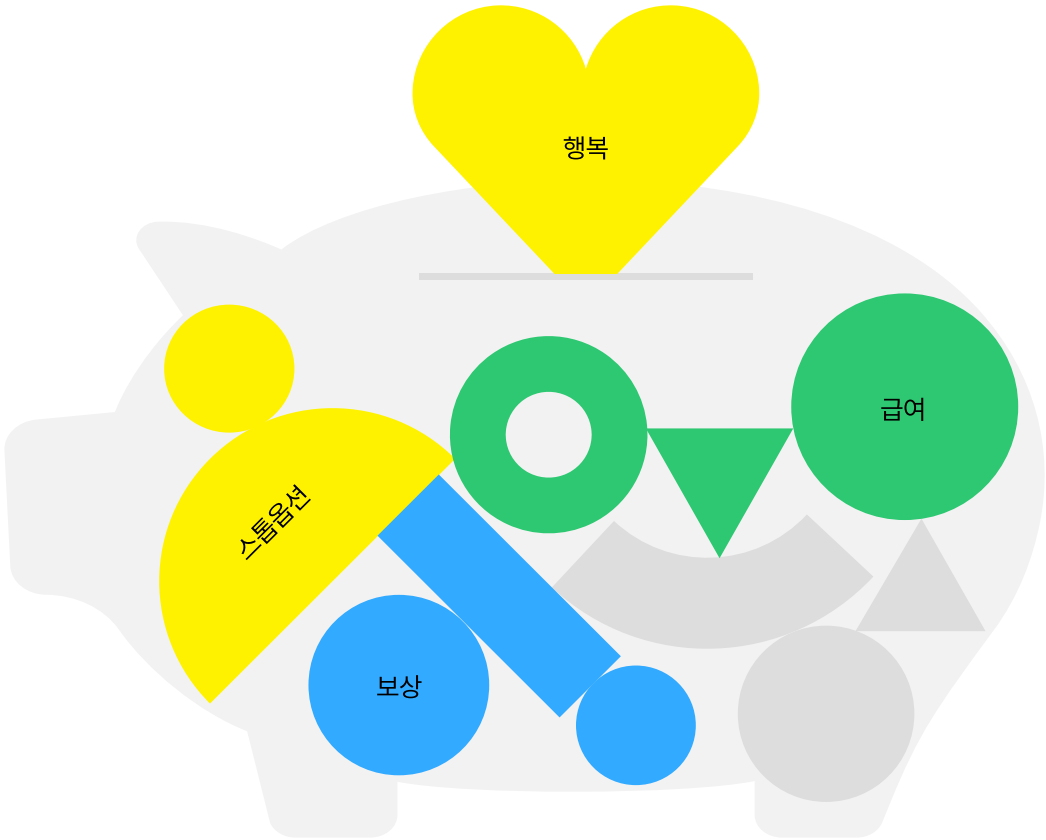
사회적 배경과는 별개로, 2030 직장인의 성향에서도 이직 트렌드의 원인을 찾을 수 있습니다.

이들은 이전 세대와 비교해 급여나 성과 보상 시스템 등의 외재적 보상을 더욱 선호해요. 자신이 올린 성과에 합당한 보상을 받고 싶어 하기 때문이죠. 앞서 언급했듯이 다수의 기업이 보너스와 스톡옵션을 주요 복지로 내세우는 이유도 바로 여기에 있습니다. 2030은 이직 시 급여 수준과 복지의 종류 등을 고려해 자신이 몸담을 곳을 정하고, 몇 년 후 또다시 더 나은 조건의 직장으로 옮기며 단기간에 최대 효과를 누리려는 경향을 보여요.

안녕히 계세요 여러분, 저는 행복을 찾아 떠납니다

2030 직장인이 추구하는 가치는 단순히 경제적 보상에서 그치지 않습니다. 이들 세대의 또 다른 특징 중 하나는 자신의 행복을 우선시하고, 그 행복의 기준을 스스로 정한다는 거예요. 직장에서도 연봉뿐 아니라 일과 삶의 균형, 일 자체의 의미, 성장 가능성 등 다양한 기준에 따라 '나는 이 직장에서 행복한가?'를 따져보죠. '그렇지 않다'라고 느껴질 때는 과감하게 퇴사와 이직을 결심합니다.

결국 젊은 세대가 선호하는 회사가 되기 위해서는 직원들이 행복한지, 그리고 그들이 더 행복해지기 위해서는 무엇이 필요한지 끊임없이 고민할 필요가 있어 보입니다.



CHAPTER 4
프로이직러의 이직법

원티드는 이 시대의 프로이직러를 한 문장으로 표현해보기로 했습니다. '자신만의 기준을 바탕으로 새로운 직장을 찾아가며 성장하는 사람'이라고 말이죠. 여기, 이직을 통해 자신만의 궤적을 만들어온 프로이직러 4인이 있습니다. 직무도, 연차도 제각각인 그들의 이직 이야기를 전합니다.

우물 밖 세상으로 가는 길

프로덕트 디자이너 A

연차	총 이직 횟수
7년 차	4회

웹 에이전시 A사 ▶ 미디어 스타트업 B사 ▶커머스 플랫폼 C사 ▶ IT 스타트업 D사 ▶ 커머스 플랫폼 C사

첫 이직

웹 에이전시의 웹 디자이너로 커리어를 시작했어요. 다양한 프로젝트에 참여할 수 있다는 점은 좋았지만, 하나의 서비스에 집중해 A to Z를 만들고 싶다는 생각이 들었어요. 디자인 이후에 서비스를 유지·보수하면서 개선해나가고 싶은 욕심도 있었고요. 이런 갈증을 채우기 위해서는 스타트업 인하우스 디자이너가 적합하다고 판단해 이직을 결심했어요. 그렇게 초기 스타트업에 들어가서 3년 동안 UX/UI 디자이너로 일했습니다.

현재 회사로 이직한 이유

사실 지금 일하는 직장은 바로 직전 회사로 이직하기 전에 일했던 곳이에요. 네 번째 회사에서 일하다 보니 어떤 방식으로 일하는 것이 나에게 잘 맞는지 알게 됐고, 이전 회사에서 더 잘 일할 수 있겠다고 판단했어요. 예전에 이곳에 다닐 때는 제가 처음으로 입사한 디자이너라 프로덕트 디자인뿐 아니라 콘텐츠 디자인도 겸했어요. 프로덕트 디자인에 집중하며 전문성을 키우고 싶어서 네 번째 회사로 이직했는데, 이제는 디자인 조직도 커지고 프로덕트 디자인에 집중할 수 있는 환경이 된 것 같아 재입사를 결정했죠.

퇴사 혹은 이직을 결정하는 타이밍

개인적인 성장이 없다고 느껴지면 이직해야 한다고 생각해요. 현재 다니는 회사의 로드맵과 나의 커리어 패스가 잘 맞는지, 여기서 맡은 프로젝트를 통해 내가 성장할 수 있는지를 중요하게 여기는 편이에요. 그런 조건이 충족되지 않았을 때 이직을 결심하고요.

이직할 회사를 정하는 기준

프로덕트 디자이너로서 가장 중요하게 생각하는 기준은 '고객(유저) 중심으로 일하는 것'이에요. 단순히 돈을 벌기 위한 프로젝트보다는, 고객의 입장에서 문제를 개선하기 위한 프로젝트가 더 중요하다고 생각하거든요. 그래서 이직 시에도 고객을 중심으로 의사결정 하는 회사를 선택하려 해요. 면접 때 현직자분들께 의사결정 방식을 꼭 물어보는 편이죠.

나만의 이직 성공 팁

포트폴리오 구성에 차별성을 주었어요. 일반적으로 자신이 수행한 프로젝트를 나열하는 식으로 포트폴리오를 만드는데, 저는 '내부 고객/외부 고객/파트너'와 같이 나눠서 프로젝트를 정리했어요. 그리고 프로젝트 결과에 개인적인 의미를 부여하기보다는 각 프로젝트를 통해 어떤 성과를 얻었는지에 집중했죠.

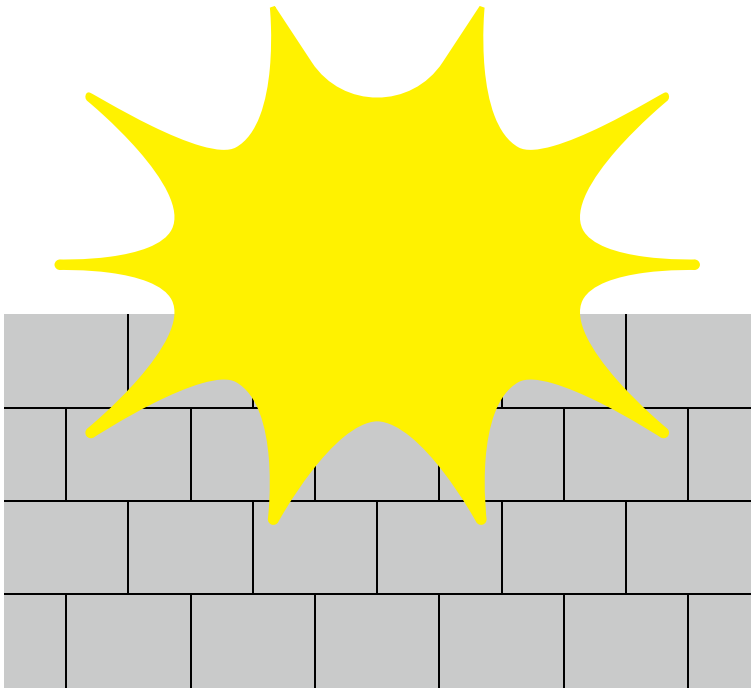
요즘은 디자인 분야에서도 결과를 지표로 표현하는 능력이 점점 더 중요해지는 것 같아요. 보기 좋은 작업물을 만드는 디자이너보다는 데이터를 능숙하게 다루는 디자이너에 대한 수요가 커져서, 저도 데이터 활용 능력을 키우기 위해 노력하고 있어요. 앰플리튜드(Amplitude) 등의 툴을 익히기도 하고, A/B 테스트를 활용하는 식으로요.

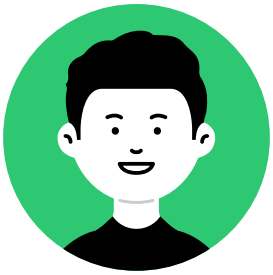
디자이너 이직, 이것만은 꼭!

같은 직무 내에서도 자신이 새롭게 도전할 일과 성장할 수 있는 환경을 찾아가는 게 중요해요. 사실 주니어 디자이너는 반복적이고 단순한 일을 많이 할 수밖에 없는데, 언제까지나 그런 일에만 머물 수는 없다고 봐요. 첫 번째 회사에서 그런 과정을 어느 정도 거쳤다면, 더 적극적으로 기획하거나 직접 프로세스를 만들어볼 수 있는 회사로 이직하는 것을 고려해봐도 좋겠죠. 그리고 요즘은 디자이너에게 기획력과 데이터 활용 능력을 기대하는 회사가 많으니, 디자인 능력 외에도 다른 스킬을 꾸준히 키우기를 권해요.

나에게 이직이란

'도전할 기회'예요. 오랫동안 하나의 프로덕트만 만들다 보면 시야가 좁아지기 쉽다고 생각해요. 그래서 지금까지 이직을 통해 여러 프로덕트를 경험하며 시야를 넓히고, 새로운 일에 도전해왔고요. 이직을 통해 우물 안 개구리가 되지 않을 방법을 모색하는 중이에요.





의미가 있는 곳에 길이 있다

마케터 M

연차	총 이직 횟수
12년 차	2회

카드사 A사 ▶ 대기업 B사 ▶ IT 스타트업 C사

첫 이직

첫 직장이었던 카드사에서는 브랜드 전략·기획·커뮤니케이션을 맡았어요. 새로운 브랜드를 론칭하거나 브랜드 광고를 제작했죠. 그렇게 일한 지 4년 정도 됐을 때 마케팅을 잘하는 것만으로는 한계가 있겠다는 생각이 들었어요. 사업에 더 깊이 관여할 수 있는 일을 원했거든요. 결국 첫 직장을 나와 그 당시 신사업을 추진하고 있었던 대기업에 브랜드 사업 TF로 합류했어요.

현재 회사로 이직한 이유

두 번째 회사에서 제가 맡았던 브랜드 사업이 자회사로 분리되면서 저도 함께 이동했어요. 그곳에서 브랜드를 키우며 라이선스 사업도 하고 리테일을 전개하는 등의 업무를 맡았죠. 그러다 자회사가 다시 본사로 편입되면서 제가 맡았던 브랜드를 별도의 사업이 아닌, 일종의 마케팅 에셋으로 활용하게 됐어요.

이 시점에서 다시 한번 새로운 일에 도전하고 싶었어요. IP 라이선스 사업 전문가로 커리어를 이어갈 수도 있었지만, 저는 사업 전략과 마케팅을 아우르는 롤을 원했어요. 대기업 팀장으로 가는 등 다양한 선택지가 있었는데, 더욱 주도적으로 일하기 위해 스타트업의 마케팅을 총괄하는 길을 선택했죠.

여러 곳을 알아보다가 지금의 회사에 마케팅팀 팀장으로 합류했어요. 이 회사의 서비스가 유저들에게 필수 브랜드가 될 수 있겠다는 판단이 들었거든요.

이직할 회사를 정하는 기준

이 회사에서 무엇을 할 수 있고 어떻게 성장할 수 있는지가 가장 중요한 기준이에요. 애초에 제가 추구하는 의미를 이루기 위해 이직하기 때문에, 문화나 워라밸 등과 같은 요소보다는 제가 맡게 될 역할에 집중해요.

커리어 관리법

지금 속해 있는 곳에서 치열하게 고민하고, 배울 수 있는 것을 전부 배우는 게 가장 좋은 커리어 관리법이라고 생각해요. 이직할 회사에서 가장 관심을 두는 건 결국 '이전 회사에서 무엇을 했으며 어떤 성과를 거뒀는가?'니까요. 지금 나에게 주어진 일을 잘하고, 소속된 회사에서 인정받는 것이야말로 최고의 이직 준비라고 봐요.

나만의 이직 성공 팁

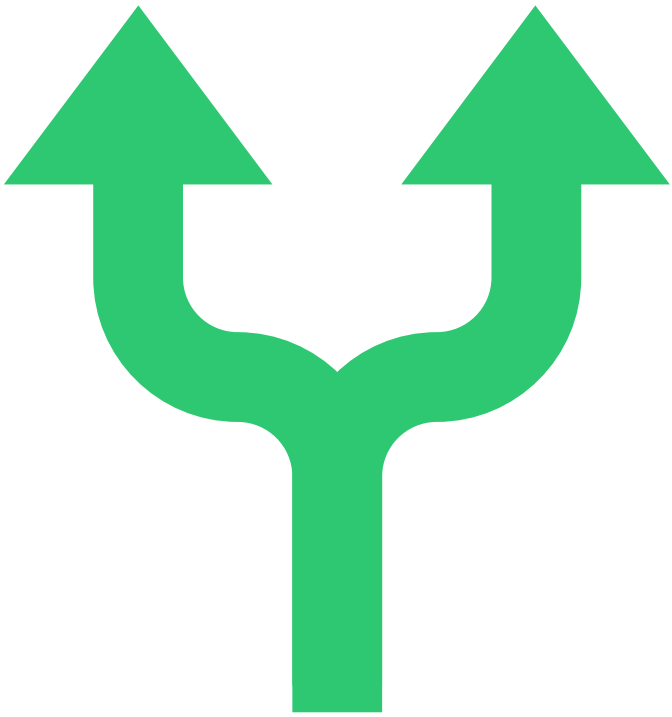
일에 대한 자신만의 시각과 철학을 갖추고 이직하려는 회사에 이를 잘 보여줘야 한다고 생각해요. 마케터로서 어떤 브랜드를 만들고 싶고 어떤 방향성이 필요하다고 생각하는지, 그것을 어떻게 이룰지, 이 회사에 합류한다면 몇 년 안에 무엇을 달성하고 싶은지를 이야기할 수 있어야 하죠. 기술을 익히고 포트폴리오를 관리하는 것보다 일에 대한 나만의 시각을 갖추는 것이 훨씬 중요해요.

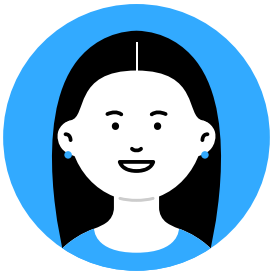
마케터 이직, 이것만은 꼭!

마케팅에 필요한 스킬은 누구나 익힐 수 있어요. 그보다 훨씬 중요한 건 내가 하는 일이 사업의 성장을 위한 수단이라는 마인드 셋이에요. 다시 말해 마케팅 자체가 목적이 되어서는 안 된다는 거죠. '마케팅은 이래야 해'라고 단정 짓기보다는, 사업의 성장에 도움이 된다면 전단지를 만드는 일이라도 기꺼이 할 수 있어야 한다고 생각해요. 이직할 때뿐만 아니라 성공적인 마케팅을 위해서도 꼭 필요한 자세죠.

나에게 이직이란

'내가 이루고 싶은 의미를 충족시킬 수 있는 일을 찾는 것'이에요. 물론 어떤 의미를 추구하느냐는 상황에 따라 달라질 수 있겠지만, 현재의 저는 조직과 사회에서 영향력을 키우는 것이 목표예요. 지금 속한 회사에서 그 의미가 충족된다면 당연히 계속 다니는 것이 좋겠죠. 반면에 지금 속한 조직에서 그 의미를 찾을 수 없고, 앞으로도 충족될 것 같지 않다면 이직을 선택하는 거예요.





국경을 넘어 다음 단계로

프로덕트 매니저 P

연차	총 이직 횟수
8년 차	3회

카드사 A사 ▶ 대기업 B사 ▶ IT 스타트업 C사

첫 이직

일본 HR 회사에서 자바 개발자로 커리어를 시작했어요. 3년 정도 백엔드 개발을 하다 보니 더 앞단의 비즈니스 분야에도 관심이 생겼는데, 개발자의 시선에만 머물면 비즈니스를 배울 수 없겠더라고요. 그래서 사내에서 프로덕트 매니저로 직무 전환을 했죠. 1년간 일하다가 언제까지나 일본에 살 수는 없다는 생각에 국내 IT 스타트업으로 이직했어요. 한국에서의 경력이 없어서 이직이 쉽지 않겠다고 걱정했지만, 다행히 일본에서의 경력을 인정받을 수 있었어요. 그렇게 이직한 두 번째 회사에서는 글로벌 사업과 신사업을 함께 맡았어요.

현재 회사로 이직한 이유

현재 다니는 회사는 두 번째 직장이었던 IT 스타트업이에요. 일본에서 이직 후 약 2년간 국내에서 일하다 보니 글로벌 감각이 무뎌지는 것 같아 대만 회사로 이직했어요. 그곳에서 대만, 독일, 영국 등 여러 나라의 프로덕트 매니저들과 함께 일해볼 수 있었죠. 1년간 일하며 충분히 경험을 쌓았다는 생각이 들어서 다시 한국으로 돌아와 지금 회사에 재입사했어요.

퇴사 혹은 이직을 결정하는 타이밍

첫 회사에서 3년 차가 되던 시점에 '여기서 무슨 일을 해도 더는 성장하지 못할 것 같다'는 생각이 들었어요. 이럴 땐 이직을 해야 한다고 봐요. 특히 20~30대에는 더더욱 성장을 멈출 수 없잖아요. 회사가 어떻게 돌아가는지 완벽히 알고, 어떤 업무를 맡든 어려움 없이 해낼 수 있는 수준이 되었을 때가 이직하기에 가장 좋은 타이밍이라고 생각합니다.

이직할 회사를 정하는 기준

내가 이미 가진 스킬 외에 새로운 스킬을 배울 수 있는 환경인지, 내 상사가 정말 괜찮은 사람인지, 그리고 회사에서 구성원에게 다양한 기회를 제공해주는지 등이 중요한 기준이에요. 개발 환경이 전혀 조성되지 않아서 제로 베이스부터 서비스를 만들어야 하는 회사나, 수직적인 분위기의 회사는 피하는 편이고요.

커리어 관리법

프로덕트 매니저는 갖춰야 할 역량이 무척 많아요. 데이터를 다루는 능력과 비즈니스적인 시각을 갖추는 것은 물론이고, 프로덕트 기획과 팀 매니징에도 능숙해야 하죠. 이 모든 것을 잘하는 분이 이미 많기에 저만의 특별한 능력을 키우기 위해 노력하고 있어요. 데이터 관련 포트폴리오를 쌓거나, 회사에 요청해 비즈니스적으로 여러 가지 시도를 해볼 수 있는 환경을 만드는 식으로요. 회사 밖에서는 미국 프로덕트 매니저들이 듣는 온라인 코스를 수강하고, 외국의 프로덕트 매니저들과 화상으로 이야기를 나누며 트렌드를 파악하기도 해요.

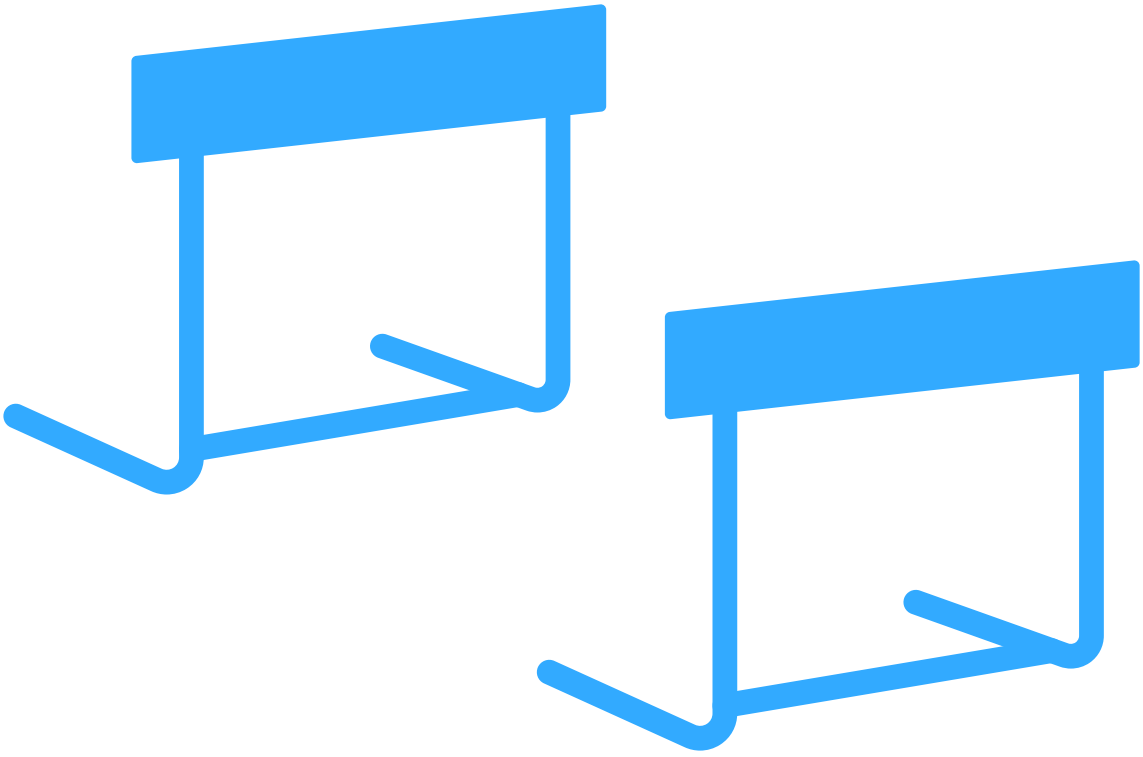
프로덕트 매니저 이직, 이것만은 꼭!

데이터 중심으로 사고하고 말할 줄 아는 것이 가장 중요해요. 특정 프로덕트를 만든 이유와 과정을 데이터 기반으로 명확하게 설명할 수 있어야 하죠. 데이터 전문가의 도움 없이 통계를 낼 수 있을 정도로 데이터에 익숙해야 하고요.

스타트업 이직을 원한다면 작은 규모의 프로젝트를 최대한 많이 해보는 것이 좋아요. 스타트업에서는 짧은 주기로 다양한 프로젝트를 수행한 경험이 무척 유용하거든요. 마지막으로 평소에 커뮤니티 등을 통해서 다른 프로덕트 매니저들과 교류하고, IT업계의 트렌드를 파악하는 것을 추천해요.

나에게 이직이란

'다음 단계로 가는 발걸음'이에요. 저는 매번 새로운 환경과 기회를 찾아서 이직했어요. 특히나 다른 나라로 직장을 옮기면서 자연스레 시야가 넓어졌고, 이를 바탕으로 한 단계 더 성장할 수 있었죠. 사실 회사는 어디든 다 비슷하다고 생각해요. 그래서 더더욱 회사의 규모나 네임 밸류가 아닌 나의 성장 가능성을 따라 이직하고 싶어요.



여전히 나를 찾아 여행 중

개발자 Y

연차	총 이직 횟수
20년 차	6회

음원 서비스 기업 A ▶ 언론사 B ▶ 여행 스타트업 C ▶ 부동산 스타트업 D ▶ 가상 자산 거래소 E ▶ 유전자 분석 기업 F ▶ HR 기업 G

첫 이직

2003년 겨울에 1년 정도 다녔던 첫 회사를 나와 이직했어요. 지금은 상상하기 어려운 일이지만, 닷컴 버블 끝 무렵이라 개발자라도 급여가 밀리는 경우가 있었어요. 회사 사정이 어려워지면서 급여가 제대로 나오지 않는 상황이었는데, 다행히도 제가 활동하던 커뮤니티에서 저를 좋게 봐주신 분이 계셔서 스카우트 제안을 받아 이직하게 됐어요.

퇴사 혹은 이직을 결정하는 타이밍

이 회사에서 얻는 행복보다 불행이 크다고 느껴질 때 이직을 결심해요. 특히 함께 일하는 사람이 나를 불행하게 만든다면 더더욱이요. 불행을 없애기 위해 노력을 했음에도 개선되는 것이 없다면 회사를 나오는 것이 맞다고 봐요.

이직할 회사를 정하는 기준

주니어 시절엔 연봉과 기업의 네임 밸류가 주된 기준이었어요. 점차 경력이 쌓이면서 대표의 가치관과 HR 수준을 가장 중요하게 여기게 됐죠. 경험상 직장 생활의 단맛과 쓴맛은 보통 조직 문화처럼 내가 노력해도 바꿀 수 없는 외적인 것에서 오더라고요.

사실 그런 부분은 회사 외부에서 자세히 알기 어려운데, 연차가 높다 보니 어떤 회사든 웬만하면 지인이 한 명쯤 있어서 인맥을 이용해 회사 분위기를 미리 파악하는 편이에요. 물론 블라인드나 개발자 커뮤니티에서 정보를 얻기도 하고요.

커리어 관리법

현재 속한 회사에서 끝까지 최선을 다하는 것이 가장 좋은 커리어 관리법이라고 생각해요. 지금까지 여러 회사에서 성실히 일한 시간이 쌓여서 저의 인맥과 평판을 만들어주었으니까요. '지나온 다리를 불태우지 말라'는 말이 있잖아요. 특히나 개발자 직군은 풀이 크지 않기 때문에, 평소에 최선을 다해 일하고 퇴사하더라도 끝까지 마무리를 잘하고 나오는 것이 중요해요.

나만의 이직 성공 팁

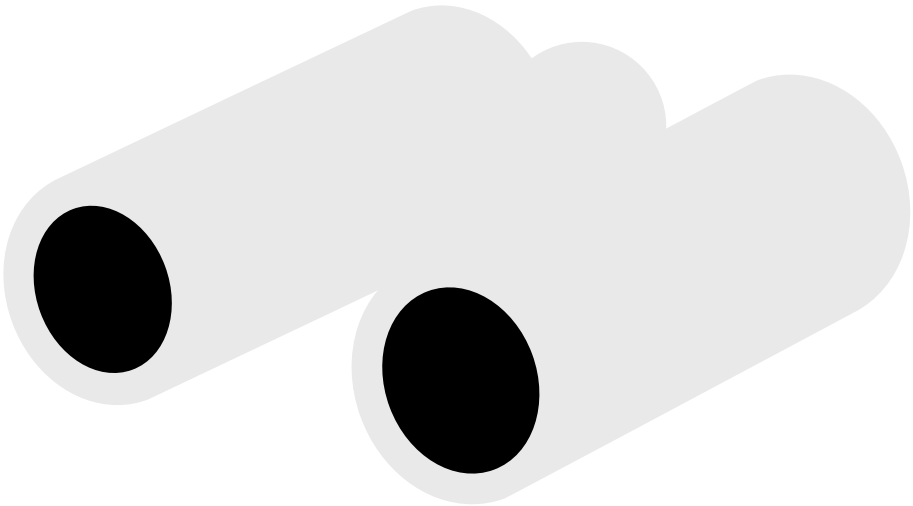
폭넓은 네트워크를 갖추면 가장 좋지만, 그렇지 않다면 커뮤니티 활동을 열심히 하는 것이 좋아요. 특히 각종 컨퍼런스에 최대한 자주 참여하기를 추천해요. 컨퍼런스에서 지식을 얻는 것도 중요하지만, 거기서 그치지 않고 뒷풀이에 참석하거나 행사에 볼룬티어(자원봉사자)로 직접 참여하면 다른 참가자들은 물론 운영진과도 교류할 수 있어요. 그렇게 다양한 컨퍼런스를 다니다 보면 자연스럽게 여러 번 만난 사람들과 친분이 생기고, 좋은 제안을 받을 기회가 훨씬 많아질 거예요.

개발자 이직, 이것만은 꼭!

이력서 관련해 아주 기본적인 두 가지를 강조하고 싶어요.
같은 이력서를 복사해 여러 기업에 지원하지 않는 것, 그리고
지나치게 돋보이려고 하지 않는 것. 물론 똑같은 이력서를
제출하는 것이 효율적이긴 하겠지만, 다소 성의 없어
보일 수 있어요. 그리고 돋보이기 위해서 이력서를 특이하고
새로운 형태로 제출하는 분들도 있는데, 검토하는 사람
입장에서는 오히려 번거로울 수 있어 그다지 추천하지 않아요.

나에게 이직이란

'나를 찾아가는 여정'이에요. 이직은 결국 나에게 더 잘 맞는
회사, 내가 더 행복할 수 있는 회사를 찾는 일이니까요.
누군가에게는 새로운 기술을 익히는 것이 행복이고, 또 다른
누군가에게는 마음 맞는 직장 동료와 이야기 나누는 것이
행복이겠죠. 스스로 어떤 사람인지 잘 알아야 이직에
성공할 수 있다고 생각해요.



CHAPTER 5
오늘의 이직, 내일의 이직

현업에서 체감하는 이직 트렌드는 어떨까요?
HR업계의 최전선에서 활동하는 리더 4인을
만나, 이직의 오늘과 내일을 짚어봤습니다.

현업에서 체감한 이직 트렌드가 있다면?

인터뷰이

백승엽 | 원티드랩 커리어사업부 부문장

손준호 | 넥슨코리아 인사팀장

이수연 | VTPL 인사팀장

임상은 | D&O 인사팀장

임상은 대기업과 스타트업 모두에서 평생직장의 개념이 흐려지고 있습니다. 특히 젊은 직장인 사이에서는 내가 회사에서 보내는 시간이 '소비'인지, 혹은 '투자'인지가 이직을 결정하는 중요한 기준이 된 것 같아요. 전자라면 떠나고, 후자라면 남죠.

이수연 MZ세대 직장인이 대기업에서 나와 스타트업이나 IT 기업으로 가는 경우가 눈에 띄게 많아졌습니다. 투자를 넉넉히 받은 스타트업에 가면 연봉과 직급 모두 오르고, 다양한 복지를 누리는 동시에 재택근무나 유연근무 등으로 자율성도 보장받을 수 있으니까요. 젊은 직원이 많이 빠져나가면서 대기업 구성원의 평균 연령대가 점점 높아지고 있는 것 같아요.

손준호 최근 몇 년 사이 개발자(프로그래머, 엔지니어)의 이직이 활발해진 것을 체감합니다. 그들이 향하는 곳은 주로 스타트업이죠. 지난 3~4년 사이 투자금을 넉넉히 받은 스타트업들이 마치 블랙홀처럼 개발자들을 대거 채용했습니다. 다만 지난해부터 투자가 끊긴 스타트업이 많아지면서 개발자 채용 붐도 비교적 잠잠해졌어요.

백승엽 최근 경기 침체로 인해 기업들의 채용이 다소 주춤한 것은 사실입니다. 하지만 원티드 유저들의 지원 활동을 살펴본 결과, 사람들의 이직 욕구는 변함없어요. 여전히 적극적으로 새로운 기회를 찾고 커리어 점프를 원하죠.

대이직시대가 온 이유는 무엇이라고 생각하시나요?

손준호 예전에는 회사에서 열심히 일하면 고위직을 맡게 될 것이라는 기대도 있었고, 회사에서 나의 미래를 그려볼 수 있었습니다. 하지만 요즘은 회사에 열과 성을 다한다 해도 미래를 보장받을 수 없는 것이 현실이죠. 이런 상황에서 직장인들은 자신의 가치를 최대한 높일 방법을 고민하기 시작했고, 그 결과 연봉과 성장 가능성을 좇아 이직하는 사람이 많아졌어요.

백승엽 요즘 직장인들은 자신을 회사라는 공동체 안에서 정의하기보다는 회사와 분리된 개별적인 존재로 정의합니다. 그러다 보니 연봉이나 복지, 성장 가능성 등 자신이 원하는 조건을 따라서 직장을 옮기는 길을 훨씬 더 쉽게 선택하죠.

최근 이직 트렌드의 키워드는 무엇일까요?

임상은 '커스터마이징'인 것 같아요. 입사 지원자와 면접을 보거나 퇴사자와 면담하다 보면 들어오려는 이유와 나가는 이유가 제각각입니다. 누군가는 더 높은 연봉을 위해 이직하고, 또 다른 누군가는 자유로운 근무 환경이나 워라밸을 추구하죠. 기업에서 개인화된 고객 경험을 제공하기 위해 노력하듯이, 구성원 개개인이 추구하는 바에 맞게 커리어 여정을 관리해줘야 한다고 생각합니다.

손준호 '이직의 양극화'라고 말하고 싶습니다. 회사에서 좋은 퍼포먼스를 내는 사람에게 이직 기회가 많이 주어지고, 그렇지 않은 사람은 상대적으로 기회가 적어지고 있습니다. 예전에는 잦은 이직이 흠이었다면, 이제는 오히려 능력 있는 사람들이 여러 회사를 옮겨 다니며 자신의 가치를 높이곤 해요. 결국 이직을 많이 한 사람은 계속해서 이직하고, 이직을 거의 하지 않은 사람은 앞으로도 한 직장에 머물 가능성이 높아졌죠.

대이직시대에 인재를 채용 &유지하기 위한 기업들의 과제는 무엇일까요?

이수연 예전에는 대부분 현재 직장이 마음에 들지 않아서 이직했다면, 이제는 직장에서 큰 문제가 없어도 더 좋은 조건의 회사가 있다면 망설임 없이 이직하는 사람이 많아요. 직장에 대한 소속감이나 의리가 훨씬 옅어졌으니까요. 그렇기에 더더욱 기업의 리텐션 전략이 달라져야 한다고 생각합니다. 단순히 보상이나 복지를 강화하는 것만으로는 인재를 잡을 수 없어요. 조직이 근본적으로 성장해서 구성원들에게 더 많은 기회와 권한을 줄 수 있어야 하죠.

손준호 인재를 지키기 위해서는 선택과 집중이 필요합니다. 모든 구성원에게 똑같은 보상을 주기보다는, 비즈니스에서 핵심적인 역할을 하는 인재에게 확실하게 보상할 방법을 찾아야 합니다. 좋은 성과를 낸 사람들을 대상으로 연봉이나 승진 기회 등의 혜택을 극대화해야 하죠. 리텐션 여부는 '회사에서 나를 핵심 인재로 여기고, 내 가치를 확실히 인정해주는가'에 좌우되니까요.

백승엽 무조건 최고의 인재를 데려오겠다는 태도보다는, 기업의 현 상황에 잘 맞는 사람을 채용하려는 자세가 필요합니다. 지금 회사에 꼭 필요한 직무 전문성이나 경험을 갖춘 사람을 골라낼 수 있어야 하죠. 특히 스타트업은 성장 단계에 따라 구성원에게 요구되는 역량이 달라지기 때문에, 인재 채용시 이를 중점적으로 고려해야 합니다.

이직 시장, 앞으로는 어떨까요?

손준호 직장인들의 이직 시도는 앞으로도 계속 활발하겠지만, 이직의 이유는 이전과 조금 달라질 겁니다. 회사의 경영 악화로 인해 어쩔 수 없이 새로운 일자리를 찾는 사람이 늘고 있으니까요. 물론 경기가 좋지 않을 때 오히려 더 큰 성과를 만들어내는 기업도 있죠. 그런 곳은 뛰어난 인재를 이전보다 훨씬 쉽게 채용할 수 있을 거예요. 기업 사이에서 옥석이 가려지는 시기가 왔다고 생각합니다.

이수연 올해 안에 투자 혹한기가 끝나면 스타트업을 중심으로 또다시 퇴사·이직 붐이 일어날 거라고 봅니다. 지난해 경영 악화로 대규모 구조조정을 한 기업들은 지금 최소한의 인력으로 회사를 운영하고 있어요. 투자 상황이 나아진다면 너도나도 부족한 인력을 보충하려 하겠죠.

기획·글 원티드랩 PR팀
디자인 원티드랩 크리에이티브팀

wanted