

우수 인재 확보·육성을 위해  
스타트업을 벤치마킹하라.

ACT LIKE A START-UP AND RECRUIT THE BEST TALENT

A Robert Walters Group Company

ROBERT WALTERS



**서론**

**탤런트 인사이트**

**스타트업의 인재 경영**

1. 커리어개발
2. 이노베이션
3. 기업문화

**마무리**



## 서론

지난 20년간 다양한 업계에서 “인재 쟁탈전”이 벌어져왔으며, 기업이 필요로 하는 인재를 어떻게 끌어오고 유지할 것인가에 대해 많은 서적과 기사가 쏟아져 나왔다. 예전에는 “네임벨류를 갖춘 대기업이고 풍부한 운영자금이 있으며 복리후생이 잘 갖추어져 있다”는 점이 우수한 인재를 끌어당기는 필수요건처럼 생각되어 왔으나 최근에는 그러한 양상에 변화가 보이고 있다. 급여와 직급이라는 직관적인 가치 이상으로 스타트업 기업만이 주는 벨류에 가치를 두는 사람들이 많아지고 있다. 실제로 전세계적으로 스타트업 기업 종사자 수는 과거 12개월 사이에 20% 이상 증가했다.

젊은 경력직 인재들이 대기업에서 스타트업 기업으로 옮겨가는지에 대한 질문에 단편적으로 답하기란 쉽지 않다. 특히 스타트업 기업의 4개사 중 3개사는 일찍 도산한다는 통계만 보더라도 단순히

‘연봉’, ‘높아진 직급’ 등 단순한 이유로 설명하기는 어렵다. 로버트 월터스가 직장인을 대상으로 실시한 조사에 따르면, 직장에서 중요시하는 요소로 스타트업 기업의 특징으로 자주 꼽히는 “빠른 커리어 개발”, “유연한 복리후생”, “도전적이고 혁신적인 기회”와 함께, “일하는 보람이 있는 업무”(34%)와 “기업과 자신이 함께 성장할 수 있는 기업문화”(42%)가 있었다.

최근 로버트 월터스가 실시한 글로벌 조사에서는 50%의 직장인이 성숙기에 들어선 기업에서 안정적으로 일하기보다, 스타트업 기업에서 일하고 싶다고 응답했다. 스타트업 기업의 종사자 수는 과거 12개월 동안 20% 증가했으며, 서서히 인재 유동이 일어나고 있음을 알 수 있다.

2020년 마이크로소프트(MS) 조사에 따르면 세계 노동인구의 40% 이상이 2021년 중 퇴직을 검토하고 있으며, 결론적으로는 가까운 미래에 기업 내 많은 직원들이 일제히 퇴직함에 따라, 세계적으로 대규모 전문인력 부족이 발생할 수 있다고 한다. 기업들은 이와 같은 위기를 방지 및 극복하기 위해 스타트업 기업이 구직자를 매료시키는 점을 수용하여 인재 쟁탈전에서 이겨 인력 부족 현상에 맞설 수 있을 것이다.

본 e-가이드북에서는 로버트 월터스가 글로벌에서 활약하는 스타트업 기업 리더들과 함께, 젊은 인재들이 매력을 느끼는 스타트업의 세 가지 특징을 중심으로, 스타트업 기업과 같은 혁신 전략을 수립하고 새로운 기업문화를 정착시켜 인재를 유치하는 방법에 대해 알아본다.

Source: Robert Walters Global Employee Survey 2021

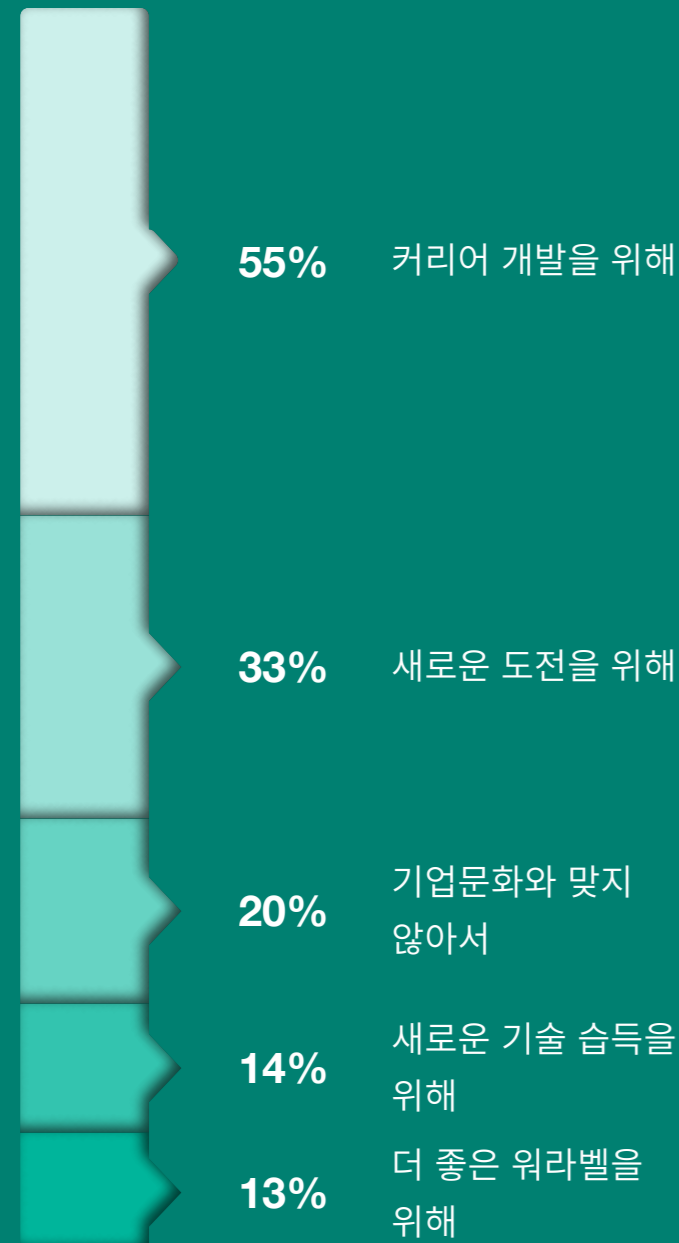
### 스타트업처럼 인재를 유치하고 유지하기 위한 3가지 전략:

커리어개발

이노베이션

기업문화

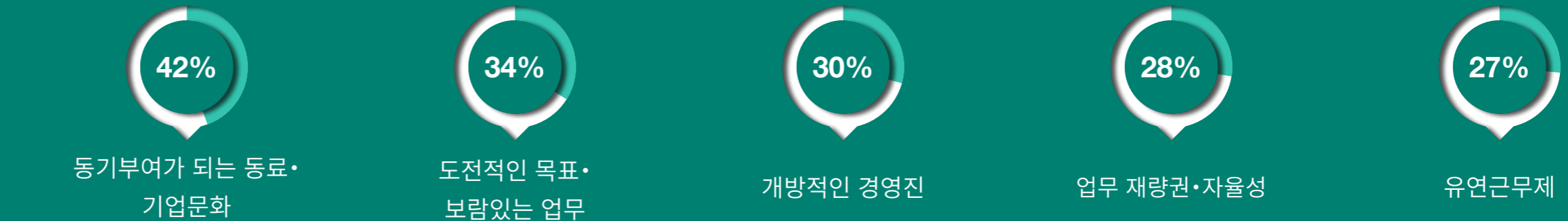
인재가 조직을 떠나는 이유



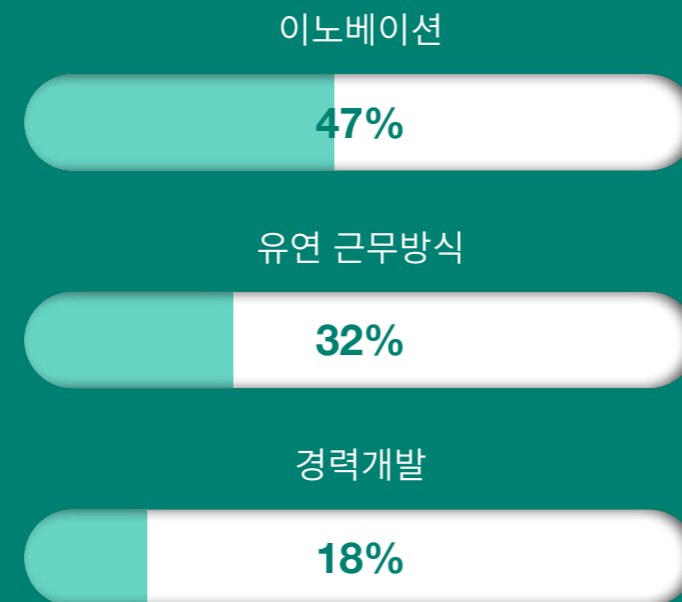
Source: Robert Walters Global Employee Survey 2021

임직원들이 회사생활에서 가장 중요시하는 요소는?

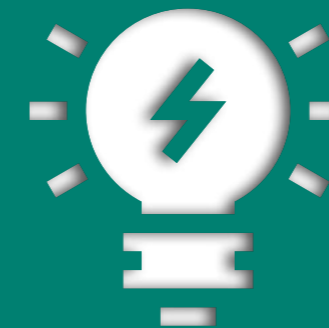
Source: Robert Walters Global Employee Survey 2021



스타트업을 선택하는 이유



Source: Robert Walters Global Poll August 2021



66%

Deloitte Millennial Study에 따르면, 밀레니얼의 66%가 아직 고려 시 기업의 혁신 전략, 즉 이노베이션이 가장 중요한 요소라고 응답했다.

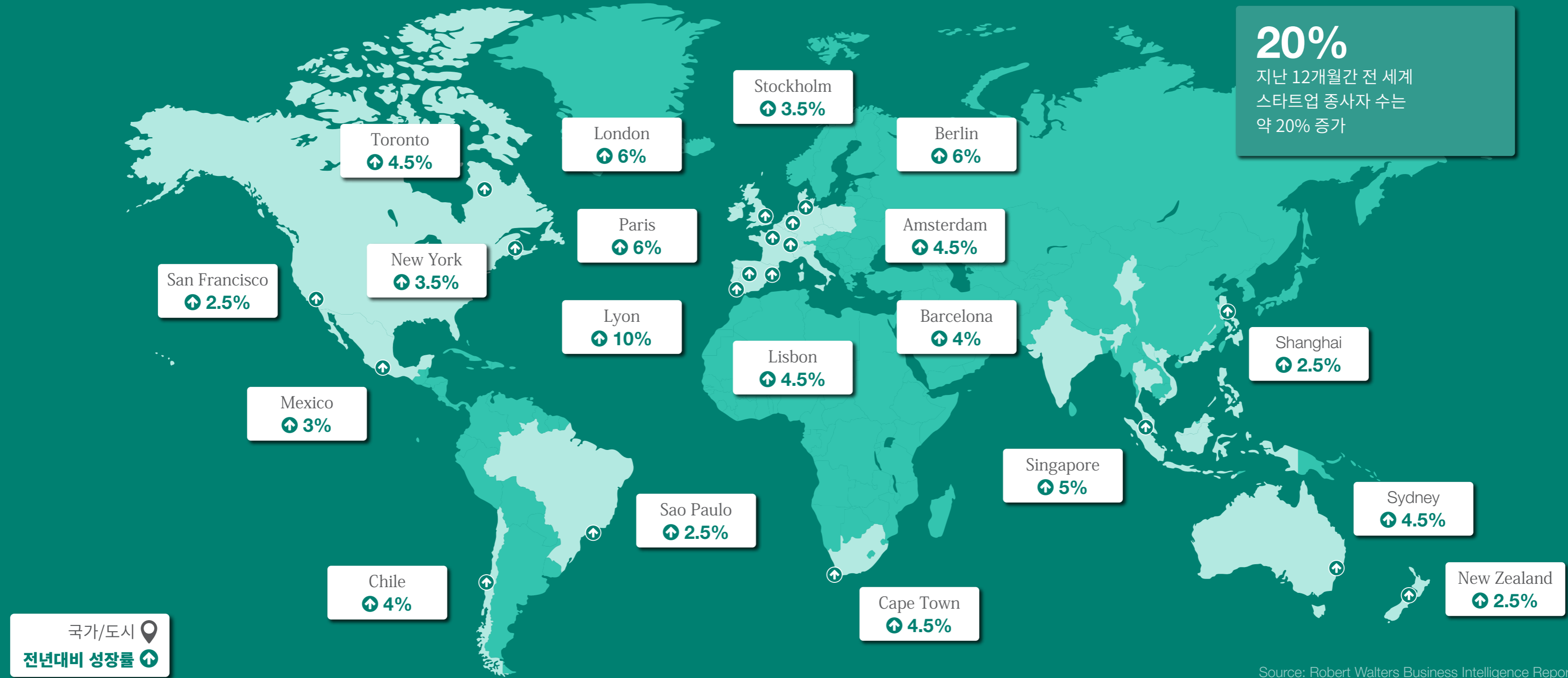
인재의 유동

50%의 직장인이 성숙기의 완전히 자리잡은 기업보다 스타트업 기업을 선택할 것이라고 응답



# 스타트업 기업 종사자 수 2021 vs 2020

**20%**  
지난 12개월간 전 세계  
스타트업 종사자 수는  
약 20% 증가



Source: Robert Walters Business Intelligence Report 2021



## 스타트업의 인재 경영

### 1. 커리어 개발

‘자신의 업무가 회사에 어떤 영향을 미치고 있는지’ 또는 ‘어떤 식으로 회사에 공헌하고 있는지’를 알고 싶어 하는 직장인이 늘고 있다. 로버트 월터스가 직장인을 대상으로 한 조사에서 ‘최선을 다할 수 있도록 업무 의욕을 고취시키는 기업문화에서 일하고 싶다’라는 응답이 42%를 차지한 한편, 많은 스타트업 기업에서 보이는 모습처럼 ‘자신의 프로젝트를 자율적으로 운영할 수 있는 일을 하고 싶다’라고 응답한 사람도 28%에 달했다. ‘자신이 기업에 공헌한 바를 승진이나 성과급 이외의 형태로도 확인할 수 있는 평가 제도를 바란다’고도 응답하였다.

스타트업에는 대규모 인원의 팀이 없기 때문에 임직원들은 본인의 직무가 아닐지라도 그때 그때 필요한 일이라면 어떠한 일이든 해야 하는 경우가 대부분이다. 인사(HR)에서 사업개발까지 다양한 업무를 경험함으로써 프로페셔널로서의 가치를 높일 수 있다.

Amsale Aberra는 The Wall Street Journal 기고문에서 중소기업에서는 “직원 수가 적기 때문에 더욱 누구나가 다양한 분야에서 힘을 발휘하고 합쳐야할 필요가 있다”고 말한다. 반대로 “대기업은 전문성이 높은 팀에 의존하기가 쉽고 매우 체계적이기에, 개인은 다양한 일을 경험하거나 배우기 어렵다”고 말한다. 이처럼 스타트업 기업에서는 명함 상 직함은 하나인데 담당하는 일은 다면적이고 스킬 폭이 넓어지는 경우가 많다.

많은 직장인이 반복적인 업무나 연공서열을 지양하여 스타트업 기업으로의 이직을 추구한다. 스타트업 기업의 급여가 적은 경우도 있지만 일하는 보람이 있는 직장 환경과 도전의식을 부르는 업무를 제공하기 때문이다. 43%의 직장인이 스타트업 기업에서 경험할 수 있는 도전적인 직장 환경은 바로 항상 변화하는 비즈니스 상황을 가장 크게 체감할 수 있는 환경이라고 응답한다.

또다른 스타트업 기업의 특징은 빠른 속도이다. 채용 당시의 직무기술서 (Job description)도 수개월 후에는 완전히 다르게 변할 가능성이 있다. 그렇기 때문에 동기부여 의욕이 높은 직장인은 이 변화를 손쉽게 받아들이고, 자립해서 일을 함으로써 자신을 성장시킬 수 있다.

Source: Robert Walters Global Employee Survey 2021



**Pismo의 Co-Founder이자 CTO인 Dani Binatti가  
인재를 기업의 성장 속도와 같은 페이스로 육성하기  
위해 구현한 전략에 대해 알아본다.**

 pismo



## 스타트업 기업과 같은 기업 성장의 기회 만들기

**직무에 재량권과 자율성 부여:** 온라인 금융 서비스를 제공하는 스타트업 기업 Betterment는 임직원의 생산성을 높이는 방법으로 자주성을 활용함으로써, 종전의 투자회사의 문화를 바꾸어 높은 스킬을 가진 인재를 모으고 있다. 마이크로 매니지먼트를 배제하고 직원 스스로가 과제를 해결하는 문화를 조성한다.

**다른 부서와 협업:** 다른 사업 부문이 협력해 서로의 업무를 배울 기회를 마련함으로써 전원이 참가하는 방식의 스타트업 기업 문화를 도입한다. 미국 로레알이 좋은 사례이다. 미국 로레알은 이 방법을 창조적이고 복합적으로 도입하고 있다. 정기적으로 모든 부서의 직원들을 차출해 하루를 같이 지내게함으로써 고객의 생각뿐 아니라 회사의 폭넓은 비전을 이해할 수 있는 자리를 마련한다.

**연말 인사평가를 보너스 사이클에서 분리:** 포춘 글로벌 500대 기업 중 하나인 Leadr Corporation은 연 1회의 실적평가를 분기마다 직원들과 관리직 간의 대화 형식으로 실시하여 새로운 스킬 습득과 약점 극복에 중점을 두도록 했다. 이로 인해 소통이 개선되었을 뿐만 아니라 보상과 무관한 방식으로 직원을 연중 내내 평가할 수 있게 되었다.



“

자율성은 기업의 직원 몰입 workplace engagement 부족에 대한 효과적인 해결책이 될 수 있다. 충분한 업무 자율성이 주어지고 주변에 신뢰받고 있다는 것을 일깨워준다면 업무 몰입도는 더 높아질 것이다.

**Michael Nolan**  
Manager at Robert Walters

”

## 2. 이노베이션

스타트업 기업은 불확실성이 높은 조건에서 일하는 소규모의 자율적인 팀이며 고객에게 제공하는 가치에 초점을 맞춘 재현성과 확장성이 있는 비즈니스 모델을 추구한다. 또한 스타트업 기업을 둘러싼 다양한 역학관계가 존재하며 상당히 많은 비즈니스 제약이 있다고 말할 수 있다. 시간과 자본이 그 예이다. 많은 경우 스타트업 기업이 조달한 자금은 실험적인 비즈니스를 지속함으로써 성과를 올릴 수 있다고 판단되어 확보한 자금으므로, 항상 성과를 검증하고 성공 가능성을 확실하게 증명할 필요가 있다.

이노베이션은 그 특성상 리스크와 실패를 동반한다. 하버드 비즈니스 스쿨의 조사에 따르면 스타트업 기업의 약 75%가 실패한다. 그러나 그 실패야말로 살아남은 기업의 성공에 꼭 필요하다. 스타트업 기업의 '실패' 문화야말로 이노베이션의 원동력이라 할 수 있다.

스타트업 기업, 그리고 보다 광범위한 의미에서의 창업자는 비즈니스를 성공으로 이끌기 위한 이노베이션을 행동으로 옮기고 있다. 그들은 실패와 리스크 테이킹을 받아들이고, 민첩성을 발휘해 도전과 기회에 쉽게 대응할 수 있다.

실패를 제품이나 비즈니스를 개선하기 위한 학습으로 생각하며, 시장에 적합하게 하고 고객가치를 창조하기 위해 비즈니스모델, 디자인, 제품, 서비스를 항상 조정한다.

진정한 이노베이션은 창조성을 갖춘 스킬과 기술 등을 겸비한 인재가 있어야만 실현할 수 있다. 이노베이션의 비결은 적극성을 중시하는 업무 방식에 있다고 할 수 있다. Deloitte에 따르면 지속적인 학습기회를 도입하는 기업은 이노베이션을 일으킬 가능성이 92%나 더 높다고 한다. 스타트업 기업에서는 지속적으로 학습하는 문화가 발달해 있는데, 이는 스타트업 기업이 직무를 통해서 직원에게 실질적인 역동적 학습경험을 제공하기 때문이다.

Source: Robert Walters Global Poll August 2021



“

실패는 성공의 어머니”라는 말처럼, 실패에서 배우고 그 실패 사례를 사내의 다른 직원이나 새로 들어온 직원에게 전달하여 같은 실패를 반복할 가능성을 줄이고 있다. 실패를 경험한 젊은 직원에게는 인센티브를 제공하는 경우도 있는데, 자신이 직접 올바른 해결법을 찾아내는 것이 때에 따라 중요하기 때문이다. 이러한 해결법은 직접 시도해 보고, 실수를 통한 배움에서만 얻을 수 있다.

**Eli Bernal, Innovation Director at Tranxfer, Spain**

”

Eli의 팟캐스트 풀버전을 통해 Tranxfer 사가 기업 혁신을 촉진하는 환경을 조성한 방법을 알아볼 수 있다:

tranxfer





## 스타트업 기업과 같은 혁신 전략 수립하기

**가급적 빠른 단계에서 실패하여 대가를 적게 한다:** 실험과 이노베이션을 장려한다 - 업무 실적과 성공보수의 테두리 안에 구체적인 실험과 혁신전략 KPI(핵심성과지표)를 포함한다. 결과뿐 아니라 학습, 과정에도 보상을 줄 수 있도록 검토한다.

**꾸준한 학습을 정착시킨다:** 여기 지속적인 학습문화를 구축하기 위한 과정을 소개한다.

• **스킬 갭 특정** - 마이크로소프트가 언급한 바와 같이 꾸준한 학습문화 구축이라는 목표를 향해 가장 효과적인 첫걸음은 조직의 스킬 갭(skill gap), 즉 구성원의 역량이 시대적 변화의 속도를 따라가지 못하고 있는가를 확인하는 것이다.

• **리더의 자발적 노력** - 리더는 자기 자신이 계속해서 업무관련 내용을 공부, 학습하는 모습을 직원에게 보여줌으로써 직원에게 학습에 대한 동기부여를 할 필요가 있다. 즉 업무시간 도중의 학습을 인정하고, 직원도 학습이 업무의 일부임을 인식하며, 주변을 의식하지 않고 자기계발을 할 수 있는 비즈니스 모델을 구축한다.

• **학습 계획** - 누구나 손쉽게 이용할 수 있는 교육 플랫폼, 앱 도입 등에 비용을 투자한다.

• **개인 맞춤형 학습방법과 교육비 지원** - 개인의 니즈와 수준에 맞춘 맞춤형 학습방법은 직원도 자발적으로 받아들이기 쉽고, 학습을 계속하게 될 가능성도 높고, 또한 학습 비용을 회사가 지원함으로써 직원이 책임감을 느끼게 하는 부분도 있다.

• **소규모 팀 구성:** 대인원으로 이루어진 팀은 제약이 많으므로 신속하게 계획, 행동할 수 있는 소규모 프로젝트 팀을 편성하여 이노베이션의 속도를 높이도록 한다 (4명 이하). 팀에 자율성을 주어 결재를 받지 않아도 일정 수준의 의사결정을 할 수 있도록 한다. 팀이 '실패해도 안전한' 경계선을 이해할 수 있도록 전결규정을 사전에 확인해두어야 한다.

### 사례: PwC

PwC에서는 지속적인 학습과 성장을 위한 평생학습 프로그램을 도입하고 있다. PwC는 e 러닝, 모바일 러닝 등을 포함한 다양한 형태의 교육을 직원들에게 제공하고 있다. 혁신적인 학습툴을 도입하여 직원들은 토픽을 검색 후 앱 사용, 비디오 시청, 미디어 기사 열람 등 선호하는 교육방식을 선택할 수 있다.



39%

스타트업 기업의 비즈니스 모델이 임직원을 더 혁신적으로 만든다고 응답



### 3. 기업문화

스타트업 기업에서는 적은 인원의 팀이 밀접하게 연관되어 일하는 경우가 자주 발생하기 때문에 ‘기업문화’는 보통 창업자팀의 열정과 개성을 반영하게 된다. 대부분의 스타트업 기업의 경우 직원 한사람 한사람이 기업문화를 만들어간다고도 할 수 있다.

NearPod사의 공동창업자인 Emiliano Abramzon은 ‘스타트업 기업문화’를 창조적인 문제 해결 방식, 열린 커뮤니케이션, 수평적인 계층구조를 중시하는 긍정적인 환경이라 정의한다.

스타트업 문화의 목적은 기존기업이 가진 성장의 장벽을 배제하며, 창조적이고 딱딱하지 않고 편안하며 열정이 가득한 문화로 알려져 있다.

**이상적인 스타트업 기업문화에는 다음과 같은 4가지 중요한 요소가 있다:**

**1. Passion:** 일을 일이라 느끼지 않는 이유, 워라벨을 중요시하는 요즈음에도 장시간 노동에 맞는 가치가 있다고 느낄 수 있는 이유이다. 사업의 존재 의의를 제시하며 팀의 큰 동기부여가 된다.

**2. Personality:** 스타트업 기업을 유일무이한 존재로 만들고 있는 요소로 타사에서는 볼 수 없는 특징이다.

**3. Agility:** 어떤 경우에라도 ‘적절하고도 재빨리 대응하는 스킬’이 필수적인 시대이기에 ‘민첩성’은 비즈니스 속도의 변화 속에서 기업의 지표로 활용되고 있다. 이는 직원의 일하는 방식, 사무실 구성, 브레인스토밍 세션의 실시 방법 등 눈에 보이는 형태로 확인할 수 있는 요소이다.

**4. Authenticity:** 개인의 자유와 개성 존중이 함께 한다. 관료적인 기업은 어떠한 업무이든 프로세스가 존재하기 때문에 의사결정을 할 때 그 프로세스가 진행속도를 느리게하는 등 발목을 잡을 수 있다.

**스타트업의 복리후생은 대개 다음과 같다:**

- 무료 음료 및 간식 제공
- 무료 혹은 GYM 멤버십 할인
- 기업이 제공하는 서비스 혹은 상품에 대한 할인
- 자유석 제도의 캐주얼한 환경
- 유연 근무제 (재택근무 옵션)
- 무제한 유급 휴가 (PTO)
- 반려견 동반출근 가능



## 스타트업과 같은 기업문화를 만드는 방법

**적합한 인재를 채용한다:** 가장 적합하다고 생각되는 인재를 채용한다. 이는 단순히 가장 유능한 사람이나 이력서가 훌륭한 사람을 찾는 것이 아니다. 인성이나 동기부여 능력, 같은 팀의 팀원과의 궁합 등을 종합적으로 고려해야 한다.

**보다 수평적인 리더십 구조를 구축한다:** 대기업의 수평적 조직구조는 보다 복잡해지고 있으나, 부서를 초월한 커뮤니케이션이나 자율성을 중요시하고 리더십에 중점을 두어 여러 관리자 간의 장벽을 덜어내면, 직원에게 보다 매력적인 기업문화를 구축할 수 있다.

**유연한 근무형태:** 코로나로 인해 새로운 근무형태를 구축하는 지금이야말로 스타트업의 유연한 기업문화를 도입할 훌륭한 기회가 되기도 한다. 9-6에서 벗어난 하이브리드형 근무형태에 관한 조언은 로버트 월터스의 e-가이드북 ‘하이브리드형 근무형태의 과제와 해결책’을 통해 확인 가능하다.

**실용적인 복지:** ‘모든 것을 잘 하는 어른이 되는 것’은 쉽지 않다. 프레젠테이션 준비나 보고서 분석을 하면서 일상의 여유를 찾는 것은 어렵다. 조식/간식/석식 제공 서비스, 피트니스센터 설비, 자녀가 있는 임직원을 위한 보육 시설 완비, 고령자 간병 지원, 세탁 서비스 등 임직원의 일상생활에 실용적인 서비스를 제공함으로써 일상생활의 여유를 찾지 못하는 부분에서 오는 스트레스를 경감시킬 수 있다. 지역 업체와 제휴하여 지역사회에 기여할 수 있으며 직원이 꼭 필요한 서비스를 이용할 수 있어 일석이조라 할 수 있다.

**선택적 복리후생제도 도입:** 선택적 복리후생제도를 도입함으로써 직원은 각자의 니즈에 따라 보통 월 또는 연에 일정액의 현금을 지급받아 자신이 원하는 복리후생을 선택할 수 있다. 선택 가능한 복리후생은 육아지원이나 자기계발을 위한 예산, 휴가 연장 등 다양하다.

**생산적이고 즐거운 업무 환경을 제공한다:** 직원 간의 교류와 업무에서의 협업을 촉진할 수 있도록 직장 환경을 정비한다. 개방적인 사무환경은 직원 간의 소통이나 인간관계를 향상시킨다. 예산이 있다면 휴게시간에 게임을 하거나 낮잠을 잘 수 있는 휴게실을 마련할 수도 있다. 여기서 주된 목표는 직원이 자신의 일을 즐기고, 스트레스를 해소하고 열정을 발휘할 수 있는 환경의 제공이다.



“ 성공하는 팀을 만들기 위해서는 조직문화, 스킬, 열정이 필요하다. 앞으로 입사하고자 하는 사람에게 꿈을 심어줄 필요도 있다. 꿈을 심어주기에 유용한 수단으로는 주식이 있다. 회사가 성공하여 자금을 조달함으로써 주가가 상승하면 직원에게 직접적으로 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 일부 글로벌 기업의 경우 직원의 소속 국가나 도시와 관계없이, 급여는 동일하지 않더라도 동일한 보험혜택과 육아휴직 혜택 그리고 동일한 휴가일수 (무제한 등) 제공 등의 동일한 복지혜택을 제공하기도 한다. 그러나 지금 직원이 기업에서 가장 바라는 요소는 유연성과 원격근무라고 한다. 세대에 따라 그리고 시대에 따라 요구사항이 다름을 이해하여 입사지원자 및 신규입사자에게 기업의 강점을 전달하고 가치 제안을 다음어 적합하게 할 필요가 있다.

**Ricardo Chavero, Co-Founder netWorth**

” Ricardo의 팟캐스트 풀버전을 통해 netWorth가 기업의 문화와 가치관에 맞는 인재를 확보하는 방식을 알아볼 수 있다.

netWorth



# 마무리

로버트 월터스의 조사에 따르면 직장인은 기존의 기업과 소규모 스타트업 기업 간의 대비를 중시하고 있다는 것을 알 수 있다. 기존의 기업은 우수한 인재를 확보하기 위해 스타트업 기업문화의 좋은 점을 재빨리 자사에 도입할 필요가 있다.

### 1. 민첩성을 도입하다

스타트업 기업의 '민첩성'을 발휘할 수 있는 구조를 일정 부분 자사에 적용할 수 있다. 팀내 조직원 수가 많은 대기업이라도 유연성이 높은, agile한 업무 방식을 도입하여 소규모 팀을 매트릭스 구조로 운영할 수 있다.

### 2. 업무 처리 방식을 바꾸다

스타트업 기업 직원은 비즈니스 진화와 성장에 맞추어 자신의 일을 만들어내는 기회가 있다. 기존의 기업은 창조성을 저해할 가능성이 있는 구조화된 프로세스에 의존하는 조직을 제거하려 노력할 필요가 있다.

### 3. 혁신을 장려하다

스타트업 기업문화의 특징 중 하나로 '빠른 실패'를 들 수 있다. 실패를 받아들임으로써 이노베이션이 일어나며, 잘 되는 아이디어를 찾아 복수의 아이디어를 잇따라 시도할 수 있다. 기업은 임직원의 KPI와 목표를 다시 검토하고, 주어진 일을 하는 것보다 새로운 도전을 하는 것에 중점을 둘 수 있다.

### 4. 인재를 보는 시야를 바꾸다

조직의 규모와 관계없이 인재에 관한 시야를 바꿀 수 있다. 채용담당자는 선입견이나 무의식적인 편견, 과거의 익숙한 채용방식을 버리고 비즈니스와 함께 성장할 가능성이 있는 다양한 인재를 채용하여 승진시키고 육성할 필요가 있다.

### 5. 리더십 스타일을 바꾸다

성공하는 스타트업 기업은 직원이 본받을 만한 경영자가 존재하며, 이 경영자를 본받기 위해 직원이 생산적으로 일한다는 특징이 있다. 기업 혁신을 위해 리더는 이노베이션을 환영하고, 의사결정과 관련된 전결규정을 완화하고, 보다 수평적이고 실력 위주의 기업문화를 발달시키는 등, 스타트업 기업 운영방식의 일부를 도입할 필요가 있다.

## 스타트업을 벤치마킹하라 팟캐스트 시리즈

'스타트업을 벤치마킹하라' 팟캐스트 시리즈는 전 세계 스타트업 리더와의 인터뷰를 통해 혁신적인 비즈니스 모델에 대한 조언과 젊은 인재들을 끌어들이는 스타트업의 특징에 대해 더욱 자세히 알아봅니다. 스타트업 기업의 리더들이 각자의 스토리를 통해, 그들이 어떻게 기업 혁신을 이끌고, 직원의 커리어 개발을 지원하며, 매력적인 기업문화를 위해 노력하는지 공유합니다.

아래의 기업 리더들의 이야기를 들을 수 있습니다 :

### Leanne Kemp

Co-Founder and CTO of Everledger

영국의 블록 체인 스타트업

### Tomas Bercovich

Co-Founder and CEO of Global 66

칠레 온라인 결제 플랫폼

### Ricardo Chavero

Founder of netWorth

멕시코 핀테크 스타트업

### Dani Binatti

Co-Founder and CTO at Pismo

영국의 핀테크 스타트업

### Eli Bernal

Innovation Director at Tranxfer

웹 기반 파일 전송 서비스를 제공하는 스페인의 스타트업

### Tom McKay

Co-Founder and Managing Director  
at Livewire

호주 핀테크 스타트업



Act like a start-up

팟캐스트 시리즈



# 로버트 월터스에 관하여

로버트 월터스(Robert Walters PLC)는 창업주이자 현 최고경영책임자(CEO)인 로버트 월터스 회장이 1985년 설립한 글로벌 전문가 채용 컨설팅 기업입니다. 본사는 영국 런던에 소재하고 있으며, 전 세계 5대륙 31개국에서 3,400 여 명의 임직원이 근무하고 있습니다.

2010년 서울에 설립된 로버트 월터스 코리아는 국내에 진출한 외국계 기업 대상을 시작으로, 현재는 다국적 기업부터 혁신적 중소기업, 스타트업 기업까지, 폭넓은 기업에 인재 채용 컨설팅 서비스를 제공합니다. 특히 수준 높은 외국어 실력을 갖춘 글로벌 인재를 구인, 구직하는 데 중점을 두고 있습니다.

회계 및 재무, बैं킹 및 금융 서비스, 제조업, 화학, 정보기술, 인사, 리테일 및 소비재, 의료기기, 물류 및 구매 등을 포함하는 모든 산업 부문의 정규직 전문 인력 채용을 전문으로 합니다. 매년 빠른 성장을 통해 비즈니스를 확장하고 있으며, 그 성과를 인정받아 '2021 소비자추천 1위 브랜드 - 글로벌 인재 채용 부문 2년 연속 대상', '2021 행복더함 사회공헌 캠페인 - 일자리 창출 공헌 분야 2년 연속 대상'을 비롯한 저명한 상을 다수 수상해왔습니다.

# Contact us

서울시 중구 을지로 5길 26  
센터원 빌딩 동관 21층  
04539

T: +82 (0)2 6454 7000

E: [seoul@robertwalters.co.kr](mailto:seoul@robertwalters.co.kr)



AUSTRALIA  
BELGIUM  
BRAZIL  
CANADA  
CHILE  
CZECH REPUBLIC  
FRANCE  
GERMANY  
HONG KONG  
INDIA  
INDONESIA  
IRELAND  
JAPAN  
LUXEMBOURG  
MAINLAND CHINA  
MALAYSIA  
MEXICO  
NETHERLANDS  
NEW ZEALAND  
PHILIPPINES  
PORTUGAL  
SINGAPORE  
SOUTH AFRICA  
SOUTH KOREA  
SPAIN  
SWITZERLAND  
TAIWAN  
THAILAND  
UAE  
UK  
USA  
VIETNAM