

HR 역할 전환 체크리스트

『일은 누가 하는가』 독자 자료 07

HR이 “사람 관리 기능”에서 “Work & Workforce Architect”로 이동하고 있는지 점검하는 체크리스트입니다.

관점의 전환

- ☐ 채용 요청서를 받을 때 “어떤 사람이 필요한가”보다 “어떤 일과 Capability가 필요한가”를 먼저 묻는다
- ☐ 인력 계획을 세울 때 Build/Borrow/Buy/Bot을 모두 검토 대상에 올린다
- ☐ 조직도가 아니라 일의 구조(Work & Workforce Architecture)를 기준으로 인력 이슈를 설명할 수 있다

제도와 문화

- ☐ 평가·보상 기준이 AI 활용 여부와 무관하게 여전히 유효한지 주기적으로 점검한다
- ☐ AI를 잘 활용해 성과를 낸 사례를 인정하는 절차가 있다
- ☐ “이 일을 사람이 직접 해야 하는 이유”를 설명할 수 있는 업무와, 설명할 수 없는 업무를 구분해두었다

판단과 기록

- ☐ 인력·조직 관련 주요 판단을 기록으로 남기고 있다(왜 그렇게 결정했는지)
- ☐ 같은 논의가 몇 달째 반복되고 있는 안건이 있다면 목록화되어 있다
- ☐ 그 판단을 “누가, 언제 끝낼 것인가”가 정해져 있다

학습과 확산

- ☐ 이번 분기에 내린 인력·조직 판단 중 다른 팀도 참고할 만한 것을 정리해두었다
- ☐ HR 조직 내부에서 이 판단들을 정기적으로 리뷰하는 자리가 있다

점수 해석

체크된 항목이 10개 이상: 이미 Work & Workforce Architect로 상당 부분 이동했습니다. 5~9개: 전환이 시작되었으나 제도·기록 영역이 따라가지 못하고 있을 가능성이 큼니다. 4개 이하: 아직 사람 중심 관리 프레임에 머물러 있을 가능성이 큼니다. 『일은 누가 하는가』 3장부터 다시 읽어보시길 권합니다.

『일은 누가 하는가』 — Judgment Architecture Lab · judgmentarchitecturelab.com