

04

인재관리, 불확실성, 인플레이션, 경제전반이 4대 우려요인

딜로이트, 포춘 CEO 서베이 (2022 Fall)

서베이 방법론

포춘(Fortune)과 딜로이트(Deloitte)가 공동으로 수행하고 121명의 CEO가 참여한 'CEO 서베이'의 결과는 15개 이상의 산업을 아우르는 글로벌 리더들의 전망과 의견을 보여줍니다.

설문조사 응답자의 90%는 미국에 기반을 두고 있으며, 나머지 10%는 미국 외부에 기반을 두고 있습니다.

2022년 9월 28일부터 10월 6일까지 조사를 실시하였으며, 기업의 성장, 경제 전반, 인재 경영/확보 관련 환경의 변화, 인공지능, 그리고 직원과 고객 관계에서의 신뢰의 중요성 등에 대한 전망과 관점을 탐색하기 위한 질문들을 포함합니다.

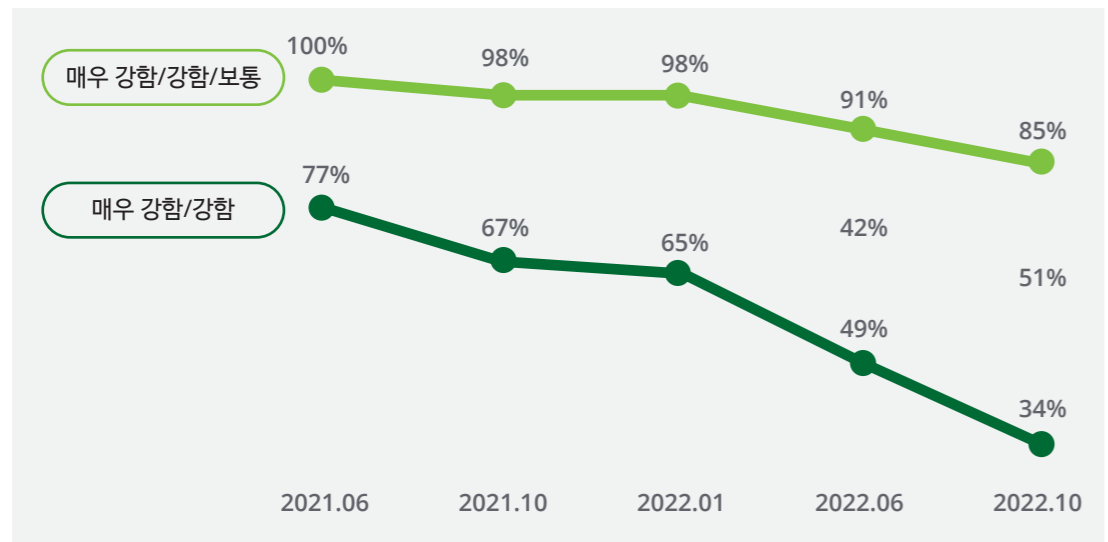
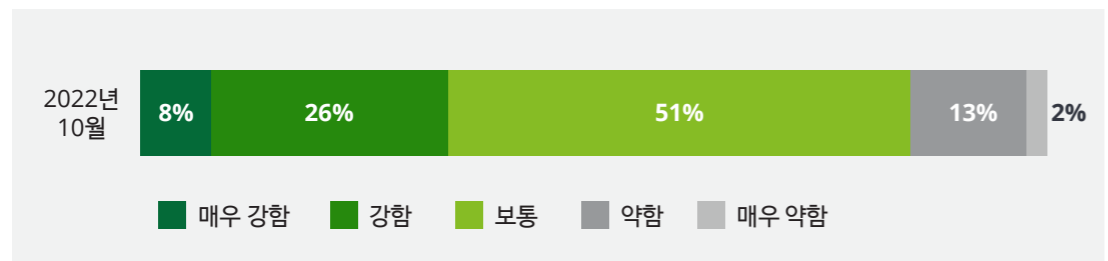
조사 대상은 Fortune 500, Global 500, 그리고 글로벌 포춘 커뮤니티에 속한 공공 및 민간 기업의 CEO입니다.

CEO 전망

자사가 견고하게 성장을 이어갈 것이라는 기대는 계속해서 하락하는 추세이다. 하지만, CEO 대다수는 보통 수준의 성장을 예상하는 것으로 나타났다.

“ ‘강한’ 또는 ‘매우 강한’ 성장을 예상하는 비율은 34%에 불과하며 이는 2022년 6월 대비 15%, 1년 전 대비 33% 하락했다. 그러나 ‘보통 수준’으로 성장할 것이라고 보는 기대치는 여전히 상승하고 있으며 전체 응답자의 51%를 차지한다.

향후 12개월 간, 내가 이끌고 있는 기업의 성장 수준(강도)전망은 어떻습니까?



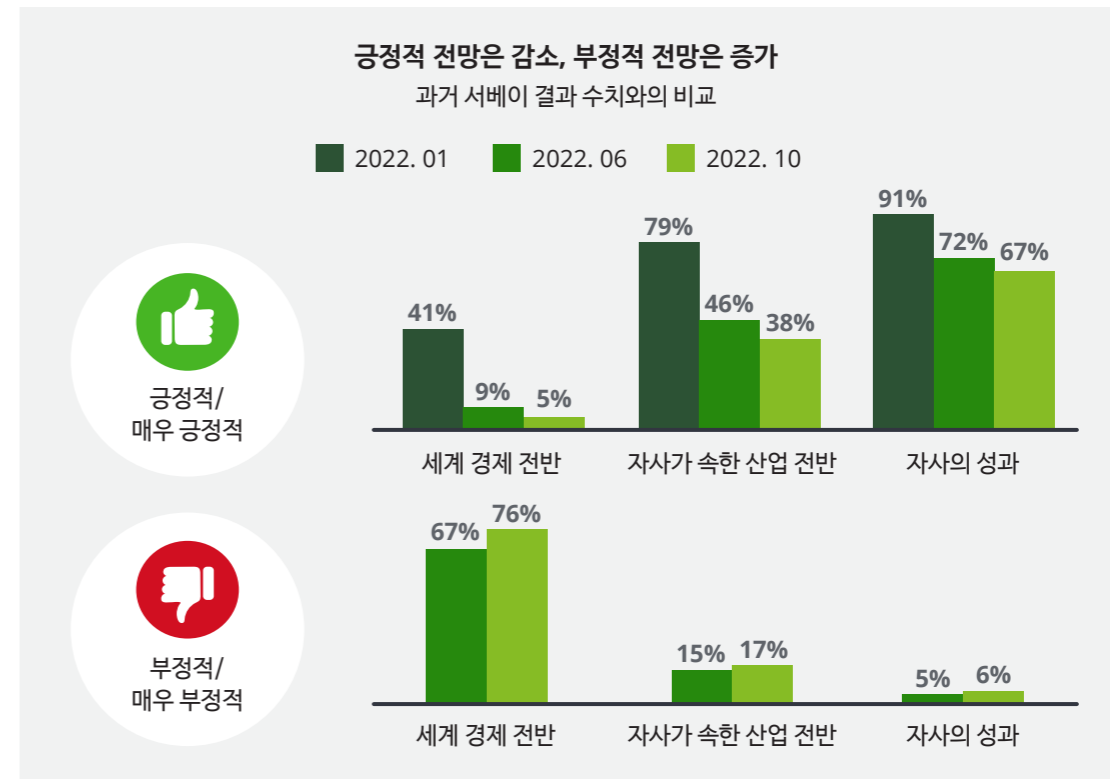
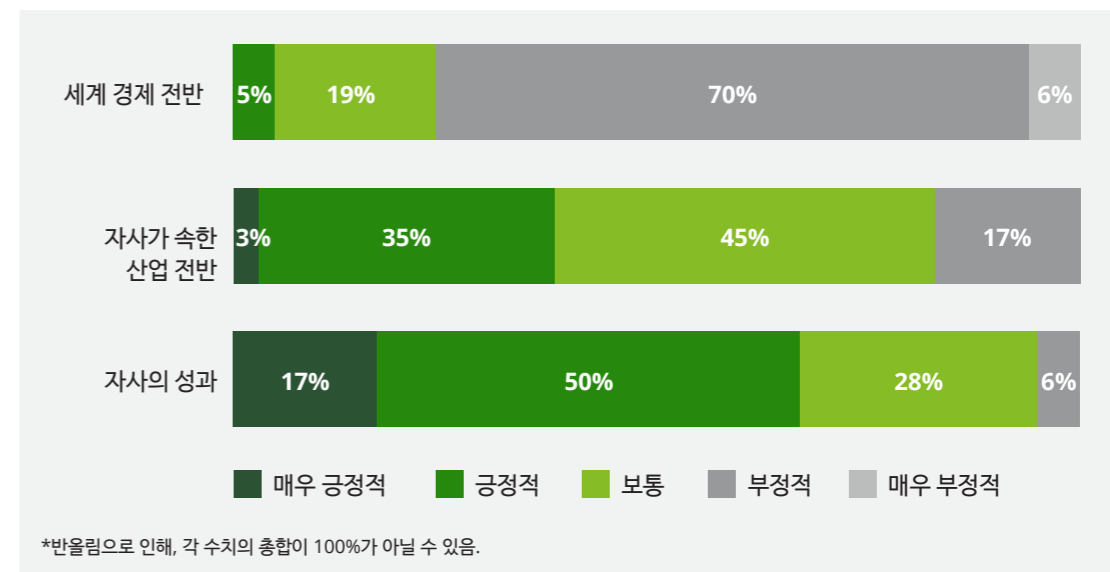
CEO들이 예상하는 향후 12개월 간의 강한 성장에 대한 기대는 계속해서 하락하는 추세이며, '보통 수준' 성장에 대한 기대는 2022년 6월 대비 비율은 2022년 6월(42%)과 비교해 대비 9%p 증가한 51%로 나타났다.

데이터를 통해, CEO들이 '보통 수준'의 성장을 더 기대하는 것을 알 수 있다.

CEO의 2/3(67%)는 자사의 성과에 대해 낙관적으로 전망한 반면, 세계 경제 전반에 대해서는 점점 비관적인 전망을 하는 것으로 나타났다.

“ CEO들은 자사의 성과에 대해 긍정적인 전망을 유지하고 있으며, 단 6%만 자사에 대해 비관적으로 전망했다.

향후 12개월 간, 각 영역에 대한 개인적 전망은 어떻습니까?

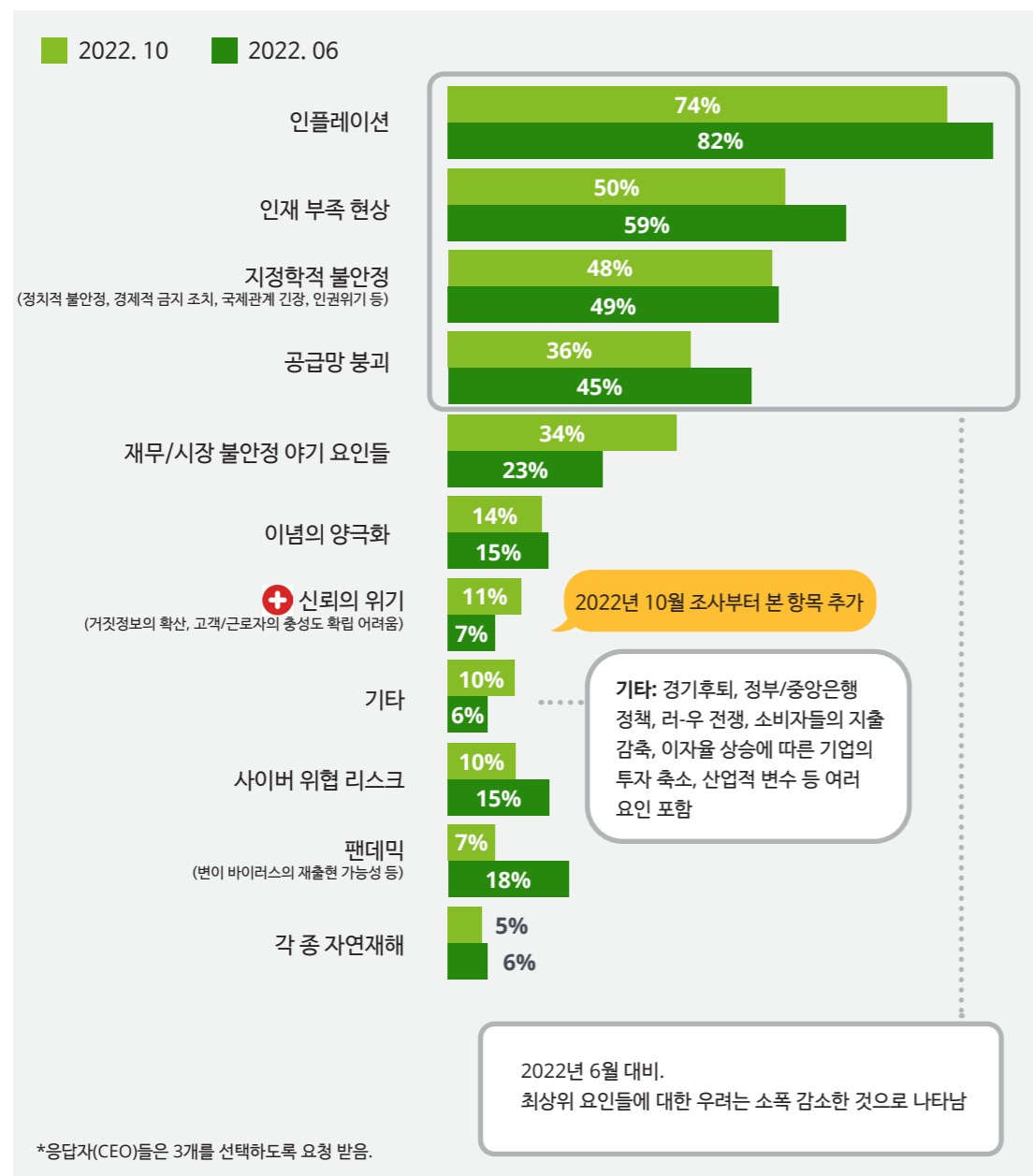


외부 변수/이슈 및 예측

인플레이션이 최우선 문제로 여전히 남아 있으며, 노동력 확보 이슈와 지정학적 불안정성이 뒤를 이었다.

“ 팬데믹은 중요도 측면에서 계속해서 하락하고 있으며(1년 전 대비 63% 하락), 재무/시장 불안정성을 야기시키는 요인들의 중요성은 증가하고 있는 것으로 나타났다.

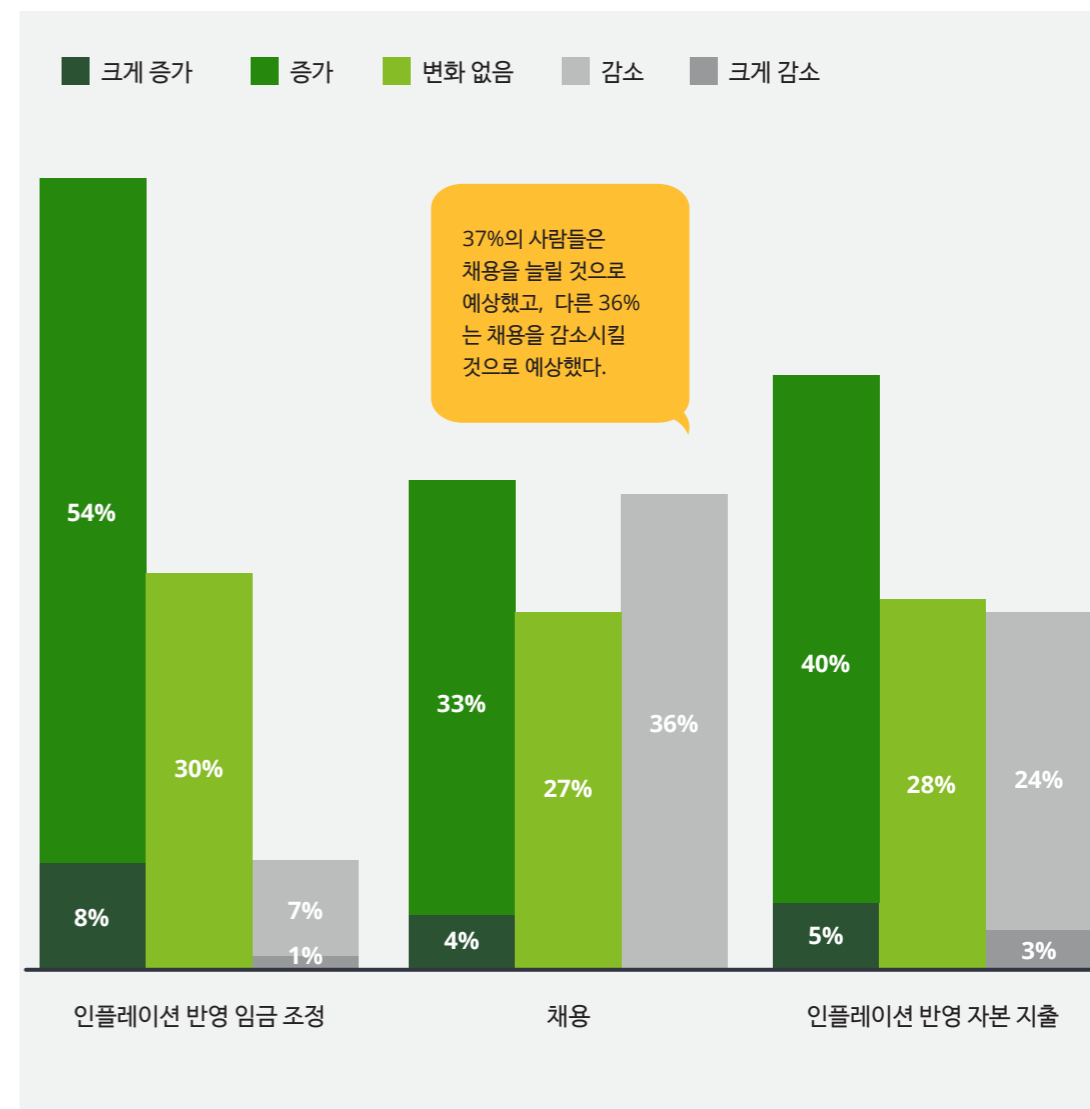
향후 12개월 간, 비즈니스 전략에 영향을 줄 외부 변수 및 이슈는 무엇입니까?



CEO들은 인플레이션 상승률과 S&P 500 지수가 소폭 하락하고 이자율은 소폭 상승할 것으로 예상하면서, 경제 지표들이 크지 않은 폭으로 변동할 것으로 전망했다.

“ CEO의 상당수(62%)는 인플레이션을 반영한 임금 상승을 예상했다.

과거 12개월 대비, 향후 12개월 간 각 항목들이 어떻게 변할 것으로 예상합니까?

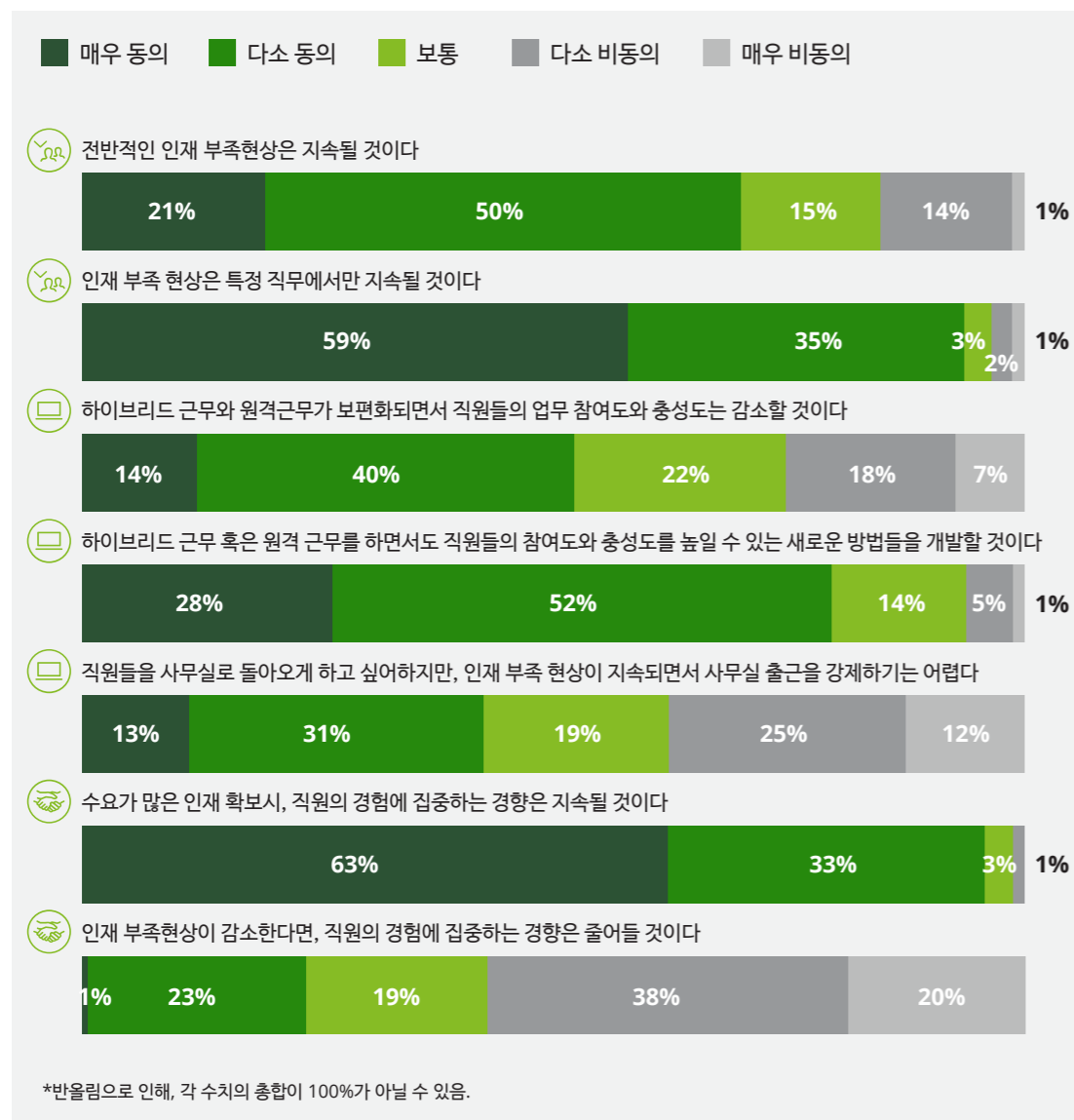


인재 관리 전망

응답자의 대다수(71%)는 전반적으로 인재 부족 현상이 지속될 것이라고 예상했다. 한편, 고용주의 절반 이상(54%)은 하이브리드 근무모델(출근+재택)이 직원 참여도와 충성도를 떨어뜨릴 것으로 전망했다.

“그러나, 더 많은 비율(80%)의 응답자는 지정된 장소에 출근하지 않고도 직원들의 참여도와 충성도 높일 수 있는 새로운 방법들을 개발할 계획인 것으로 나타났다. 응답자44%는 직원들을 사무실로 돌아오게 하고 싶어하지만, 인재 부족 현상이 지속되면서 사무실 출근을 강제하기는 어렵다고 답했다.

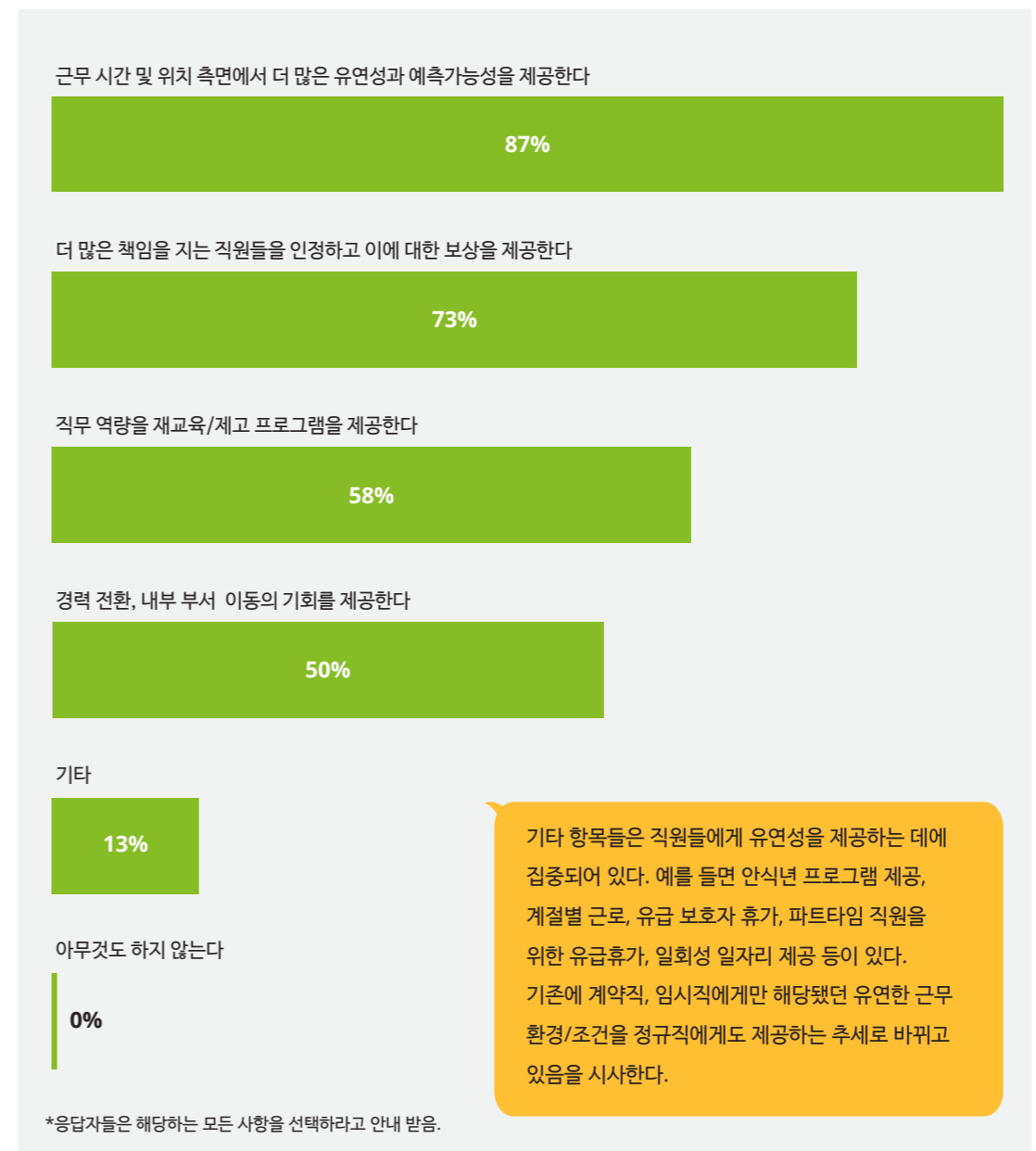
향 후 6개월 동안 변화할 인재 관련 경영 이슈에 대한 동의 수준을 표시해 주십시오.



대부분의 기업들은 직원들에게 더 많은 유연성과 예측가능성을 제공하며(87%), 더 많은 책임을 지고 있는 직원들을 인정하고 보상함으로써 직원들의 역량을 강화하고 있다(73%).

“하지만, 응답자 절반(50%)만이 경력 전환/내부 부서 이동 기회를 제공하는 것으로 나타났다. 다른 응답자들은 다른 임시직, 파트타임 근무, 안식년 등의 대안 근무형태와 기업문화 선지화, 신규채용/재채용 등을 제공하며 직원들의 역량을 강화한다고 답했다.

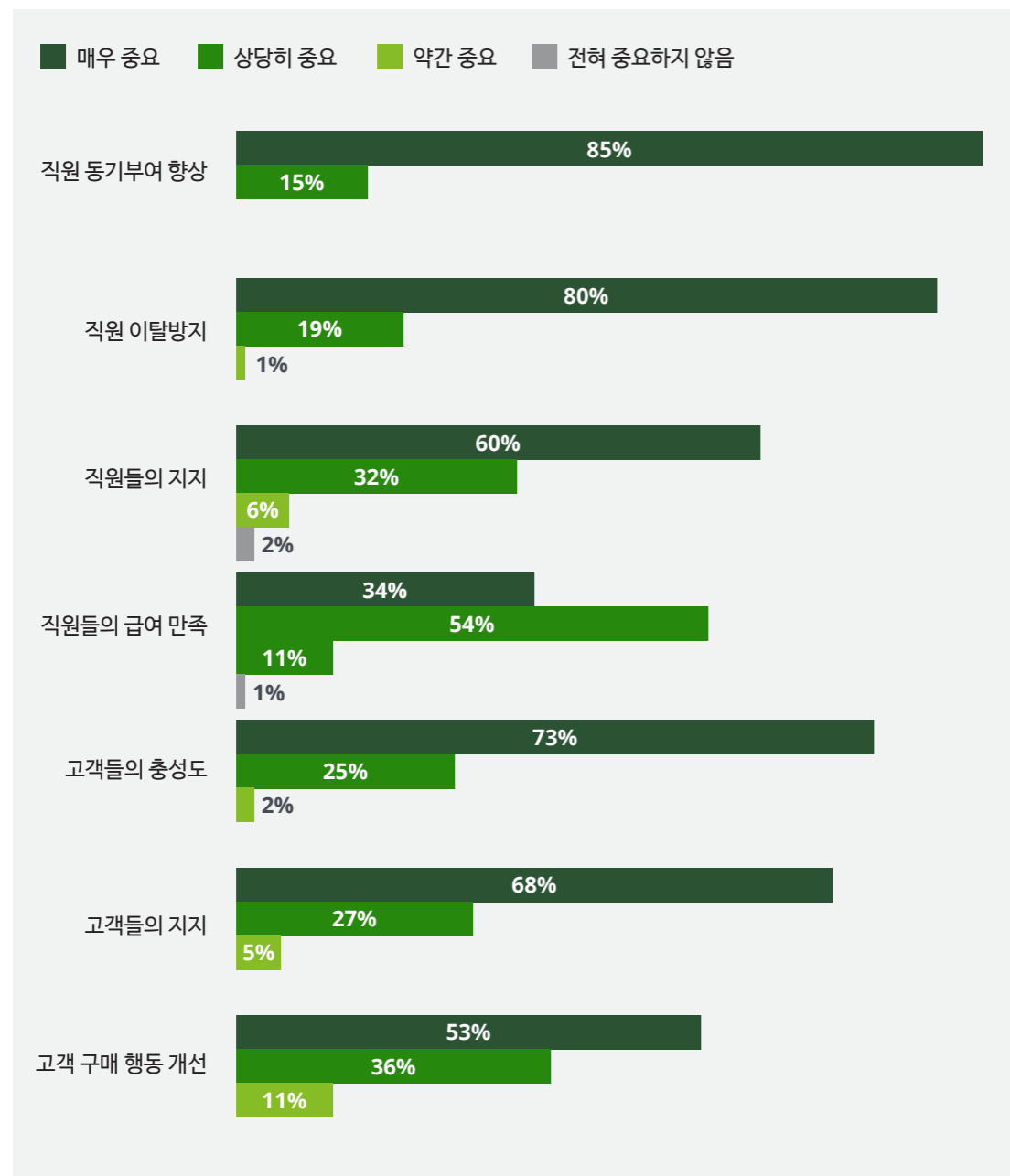
직원들의 역량을 강화하고 동기부여를 제공하기 위해 어떤 노력을 하고 있습니까?



응답자 대부분은 신뢰 구축이 직원 동기부여(85%)와 이탈 방지(80%)뿐만 아니라 고객 충성도 제고(73%)에도 매우 중요하다고 생각하는 것으로 나타났다.

“ 직원의 급여 만족도 향상을 위해 직원 신뢰 구축이 '매우 중요하다'고 생각하는 사람은 응답자의 약 3분의 1(34%)에 그쳤다. 반면, 고객 구매 행동 개선을 위해 신뢰 구축이 '매우 중요하다'고 생각하는 사람은 절반을 상회(53%)했다.

🔍 직원, 고객과 신뢰를 구축하는 것이 다음 각 사항들을 개선하는 데 있어 얼마나 중요합니까?

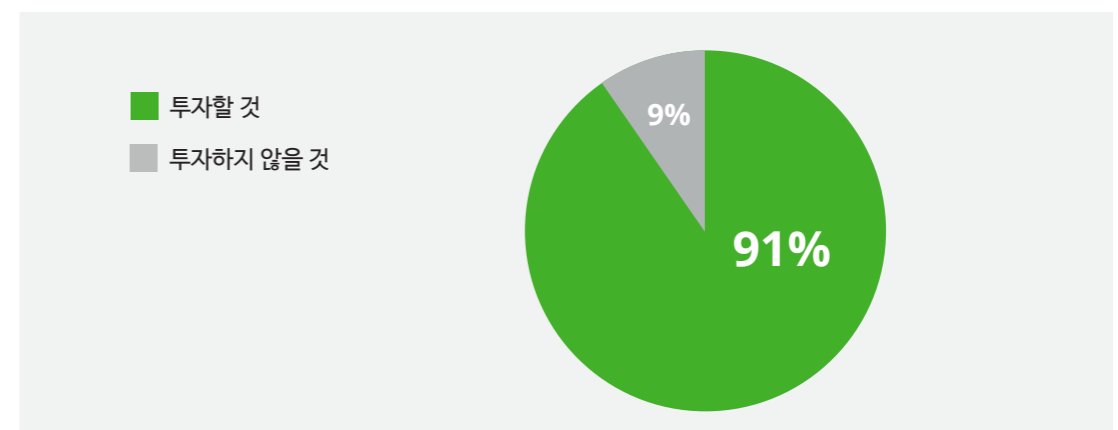


Artificial intelligence (AI) 전망

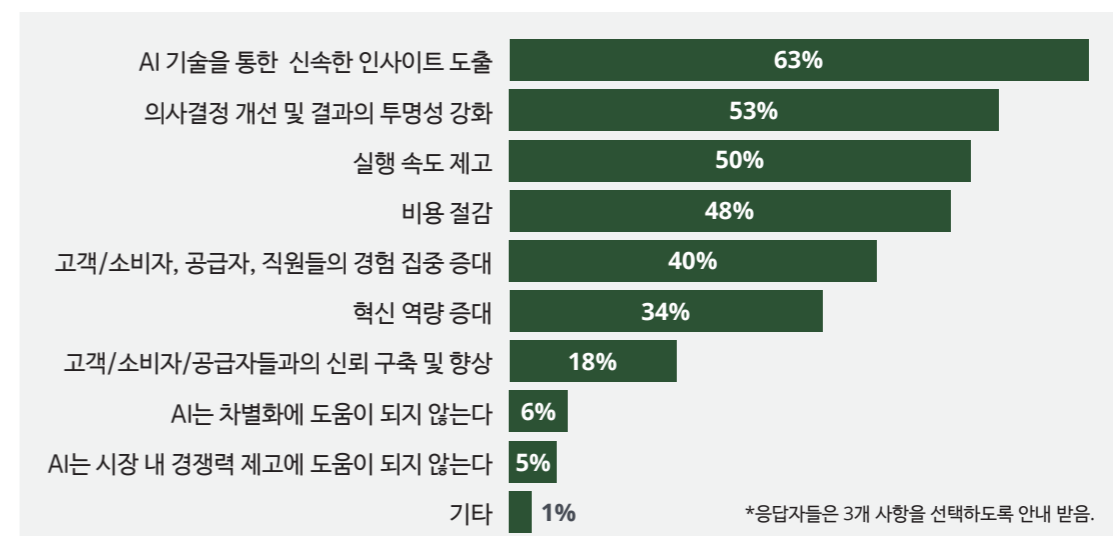
응답자의 대다수인 91%는 향후 12개월 간 AI에 투자할 계획을 어느 정도 가지고 있는 것으로 나타났다. 응답자의 63%는 AI가 지능형 인사이트를 더 빠르게 제공함으로써 경쟁력 강화에 도움이 된다고 답했다.

“ 응답자 절반 가량이 인공지능을 통해 의사 결정 개선(53%), 실행 속도 증대(50%) 및 비용 절감(48%)을 달성하고 이를 통해 자사의 역량을 차별화할 수 있다고 생각하는 것으로 나타났다. 그러나 응답자의 약 3분의 1(34%)만이 인공지능이 혁신을 촉진해 자신의 역량을 차별화 할 수 있다고 믿었다. 응답자 약 5분의 1 미만(18%)의 사람들만이 인공지능이 고객/소비자/공급 업체와의 신뢰를 강화하는 데 도움이 될 수 있다고 생각했다.

🔍 향후 6~12개월간 AI에 투자할 의향이 있는 CEO

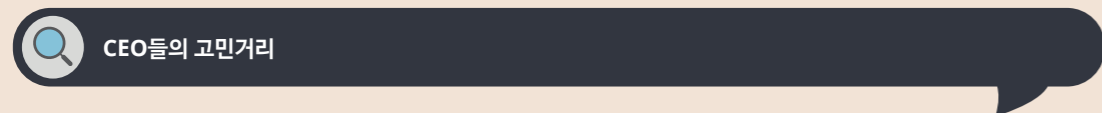


🔍 AI를 통해 자사의 경쟁력을 높이고 차별화할 수 있다고 생각하는 분야는 무엇입니까?



CEO들의 우려사항

인재 관리, 불확실성, 인플레이션, 경제가 CEO들이 향후 기업 경영에 있어 가장 우려하는 4가지 요인이다.



사업 관련 규제 이해관계자의 기대
 혁신 변화 수요 유동성 속도조절 글로벌 마켓

인재 및 노동력

맹목적으로 비관적 관점을 고수하여 경기 침체 분위기를 확산시키지 않도록 해야함

직원들의 사기 및 참여도 증진 노력이 필요함

경제 전반 장기 전략

직원참여 고객 성장

클라이언트

긍정적 태도

불확실성

세계 경제의 변동성이 지속될 것으로 예상되며 이에 대비한 기업의 회복탄력성 증진이 필요함

미국과 글로벌 전반적인 경기침체를 과도하게 반응하지 말고 채용, M&A, 투자, 성장 전략 추진 등을 지속해 나가야 함

문화 변동성 장기적 관심 비용

인플레이션

기술 사람 공급망 지정학 리스크 수요 경쟁 마진 집중

성장 모멘텀

직원들이 가진 양 극단의 의견들을 잘 조합하고 과거 성공 사례를 기반으로 새로운 전환 (transformation)이 필요함

생산성 이슈 직원 근속 거버넌스 외부인식 복잡적 위기 요인

