

1 2026 채용 트렌드 | 역삼각형 조직 발생 구조적 원인

함께 행복한 잡매치 리더십 **동행** |



MZ 세대 및 알파 세대 퇴사율에서 나타나는 원인



복리후생 vs 최저임금

기업 규모별 복리후생 빈익빈 부익부 발생

· 강한 목적 지향성이 나타남

(선택적 적극성 → 조직적합성으로 판단하는 오류 발생, 면접 때 이르지 않았는데? 합격 후 돌변하는 원인)

· 인성검사 조직이해 역량 부족하게 나타남

· 스스로 해결하기 보다는 일단 상사에게
해결을 요청하는 답변

· 폰 포비아 Phone phobia

전화는 싫지만 자신이 필요할 땐 문자나 카톡 활용

채용 트렌드



역량 중심 채용

지능은 노력을 이길 수 있지만
재능이나 역량을 이길 수 없다.



경력 중심 채용

글로벌 무한 경쟁시대, 바로 투입
가능한 인재의 경험을 구매하라.

핵심역량



A. 직무 전문성

직무를 해낼 수 있는 능력
Competency Leveling 4



B. 조직 적합성

우리 조직에 가장 적합한
조직 적합성이란 무엇인가?

2

잡매치 교육 필요성 | 역삼각형 조직 문제해결

함께 행복한 잡매치 리더십 **동행** |**40세 직원이 막내이자 담당자인 조직**

원인 : 복리후생 vs 최저임금 + 책임자가 아닌 '일을 대신 할' 담당자만 선발

결과 : 신입사원 조기 퇴사

**전체 직원의 60%가 과장 직급 ↑ 조직**

원인 : 복리후생 vs 최저임금 + 신입 사원 조기 퇴사 + 30대 신입 사원 증가

결과 : 기존 직원들의 업무 과중화 + 회색 조직으로 탈색

**사고가 나면 잡혀가는 실무자만 있는 조직**

원인 : 기존 직원들의 업무 과중화 → 회색 조직으로 탈색 → 문제 근원을 해결하지 않는 사건 반복

결과 : 아무도 그 일을 맡으려 하지 않음 (예)기업 안전관리 책임자 직무

**누구도 책임을 지지 않으려는, 책임 회피형 조직**

원인 : 문제로 인한 손해를 보고싶지 않은 당연한 본능

결과 : 아무도 책임지지 않는 → 주인 없는 조직

**매뉴얼과 현장이 상충하는 조직**

블라인드 채용 지침을 잘 따르지만 (책임감 높음)

합격자 선택 시 평균회귀가 아닌 선호도로 결정하는 오류 (정확도 낮음)



결과 : 최적합이 아닌 부적합자 채용으로 인한, 신입사원 조기퇴사

역삼각형 조직은 책임 주체가 사라진 조직

결정권은 위에, 실행 부담은 아래에 있어 결과에 대한 책임은 공중에 떠 있음

장기적으로 생사여탈권(?) 주도권은 언제나 상위기관에 있는, 결론적으로 지속 가능성이 계속 줄어드는, 조만간 끓게 될 물에 몸을 담근 개구리 문제 발생

