콴다

즐거운 성장의 핵심은 구성원의 자기주도적 참여

코로나 팬데믹 이후 많은 것이 변화했다. 사회적 거리두기로 비대면이 당연시되었으며 IT 기술은 생각했던 것보다 빠르게 우리 일상에 스며들었다. 교육 AI 서비스를 제공하는 콴다는 이러한 변화 속에서 구성원들의 지속적 성장을 독려하며 급변하는 에듀테크 시장에서 활약하고 있다. 콴다의 사례를 통해 주도적 성장을 꾀하는 기업문화를 들여다봤다.

사내 스터디에 참여하고 있는 구성원들의 모습

코로나 팬데믹으로 비대면 학습에 대한 수요가 급증하면서 교육계 역시 에듀테크 바람이 몰아치고 있다. 작년 6월 교육부가 AI 디지털교과서를 본격적으로 도입하겠다고 발표하면서 더욱 그러하다. 이 때문에 여러 기업이 디지털교과서 개발에 박차를 가하고 있고, 콴다 또한 교과서 출판 기업인 비상교육과 맞손을 잡으며 디지털교과서 개발에 총력을 쏟고 있다.

콴다는 교육 인공지능AI 서비스 '콴다QANDA'를 개발한 에듀테크 기업이다. 2015년에 설립됐으며 콴다는 지금도 많은 교육계 종사자들과 학생들이 현업에서 유용하게 사용하고 있다. 이러한 움직임은 콴다가 지향하고 있는 점이기도 하다. '기술로 만들어가는 교육 기회의 평등'을 핵심가치로 전 세계 사람들에게 공정하고 평등한 교육 환경이 제공될 수 있도록 돕는 것이 이들의 바람이기 때문이다.

여기에 ▲학생에게 최선인 결정을 하는 것 ▲효과가 큰 일에 집중하는 것 ▲현재에 안주하지 말고 더 큰 꿈을 꾸는 것 ▲논리와 데이터를 바탕으로 치열하게 토론하고 결정하는 것 ▲다양한 경험과 지식을 갖춘 동료와 함께 성장하는 것이라는 콴다가 지향하는 5가지 원칙은 구성원들이 자율적인 성장에 임할 수 있도록 돕는 기틀이 됐다.

그 결과일까? 콴다는 전 세계 9천만 명이 애용하는 교육 서비스 앱으로 발전했고, 구글 플레이에서 '올해의 자기 계발 우수 앱' 앱 스토어App Store에서 '한국이 만들고 세계가 즐기는 앱'에 선정되는 등 많은 이들로부터 인정과 사랑을 받고 있다. 2023년에는 중소벤처기업부가 예비 유니콘 기업으로도 주목했는데, 이는 자율적인 조직문화 속에서 자기주도적인 성장을 일궈온 조직구성원들이 있기에 가능한 일이었다.

사내 스터디로 일구는 성장의 경험

콴다는 개인 스케줄과 업무량에 따라 오전 8시~11시 사이에서 자유롭게 출근하는 유연근무제를 시행하고 있다. 이러한 근무시간 제도는 가장 몰입해서 일할 수 있는 기회를 구성원 스스로 선택할 수 있게 함은 물론, 구성원들이 사내에서의 성장 기회를 자율적으로 잡을 수 있게 하는 데에도 큰 도움이 되고 있다.

아울러 콴다는 사내 스터디가 굉장히 활성화되어 있다. 혹자는 사내 스터디가 얼마나 특별하겠냐고 이야기하겠지만, 콴다의 사내 스터디는 여타 기업의 스터디와는 조금 결이 다르다. 왜냐하면 말 그대로 '사내강사 제도'처럼 운용하고 있어서다.

일례로 디자이너가 연말 카드 만들기 원데이클래스를 진행하기도, 베이킹 경험이 있는 구성원이 케이크 원데이클래스를 진행하기도 한다. 또, 체형 교정 관련 자격증을 가지고 있는 구성원 거북목 테라피, 올바른 자세 교정 법 등의 스터디를 열 수도 있다. 이런 스터디들은 각 팀에서 동료나 상사의 장점을 잘 아는 구성원들의 추천으로 만들어지는 경우가 대부분이다.

취미나 여가 활동을 배울 수 있는 스터디 외에도 업무와 연관된 스터디, 업무 스킬을 점프 업 시킬 수 있는 스터디 등 다양한 스터디에 자발적으로 참여할 수 있다. 특히 구성원들 사이에서는 외부 강사를 초청해 진행하는 컨퍼런스가 가장 인기 있는데, 여기서 외부 강사는 구성원들이 주변 지인이나 인맥을 활용해 섭외해 세미나를 주최하기도 하고, 실리콘밸리 엔지니어가 방문해 코드리뷰 문화, 개발자의 직무 개발 트랙 등을 설명하기도 했다.

그런데 이런 외부 강사를 초빙한 강연들은 회사 라운지에서 자유롭게 이뤄지므로 스터디에 참여하지 않더

라도 오피스 내에서 업무를 하는 구성원이라면 누구나 오가며 강의를 구경하게 된다. 구경을 하면서 자유롭게 강연을 청강할 수도 있는데, 이는 배움에 대해 열려 있는 콴다의 조직문화를 잘 보여준다.

이에 대해 이유경 파트너는 "외부에서 강사를 초빙해야 하거나, 내부에서 큰 규모의 컨퍼런스를 개최하는 경우 장소 활용이나 일정 조율을 위해 피플팀에서 적극적으로 나서고 있다"며 "스터디를 통해 성장하고픈 구성원들의 마음을 잘 알기에 피플팀에 도움을 요청할 때마다 최선을 다해 서포트하려 한다"고 설명했다.

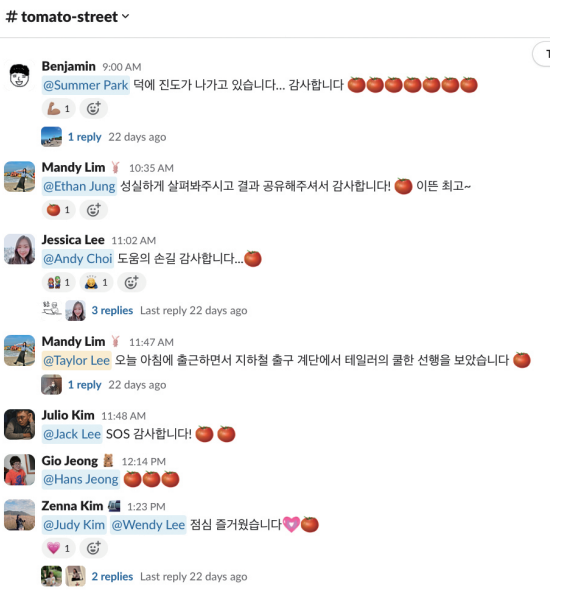
성장을 독려하는 조직문화 프로그램

구성원들의 자율적인 참여로 사내 스터디가 활성화된 것처럼 콴다는 구성원들의 성장을 독려하는 조직문화 프로그램도 구성원들의 자율성을 최대로 발현하는 방식으로 구상하고 있다. 전사 구성원들이 참여하는 '사내 해커톤', 구성원들이 힘을 모아 직면한 문제를 빠르게 해결하는 '레이드 문화'가 바로 그것이다.

동료와의 '사내 해커톤'

콴다의 사내 해커톤은 2019년 처음 시작했으며 기획자, 디자이너, 개발자 등 다른 부서의 구성원들이 다양하게 뒤섞여 팀을 만들고 하루 동안 다양한 아이디어로 프로그램을 기획·개발하는 방식으로 진행된다.

하루 동안 진행되는 행사이다 보니 구성원들의 업무에 차질이 없도록 자발적인 의사에 의해 참여하는 구성원들이 많다. 평균 30명 정도가 모이며 개중에는 사전에 어떤 프로그램을 기획할지 미리 아이템을 생각하고 팀을 꾸려 참여하는 구성원들도 있다. 또는 그날 구성원들이 모여있는 장소에서 자신이 개발할 아이템을



▲구성원들이 칭찬 문화인 '토마토 스트릿'에 참여하고 있는 모습

설명하고 팀을 꾸리거나, 기존에 입소문을 통해 유능함을 인정받은 구성원을 팀 멤버로 섭외하는 등 다양한 방식으로 팀을 만들어 운영하고 있다.

이에 대해 이유경 파트너는 "이벤트의 아젠다와 평가 기준, 일정 등은 사전에 구성원들에게 고지했고 이에 대한 지침은 있었지만, 그 외에는 전부 구성원들이 자유롭게 개발에 몰두할 수 있도록 했다"고 밝혔다.

이러한 자율성과 적극성이 빛을 발했을까? 사내 해커톤에 참여한 콴다 구성원들은 '해커톤 행사를 통해 업무가 아닌, 동료들과 무언가를 새로이 만들어 내는 경험을 할 수 있어 뜻깊었다'며 긍정적인 의견을 전했다. 한편 이날 업무로 인해 해커톤에 참가하지 못한 구성원들의 아쉬움이 무척 컸기에 콴다는 사내 해커톤을 매년 열기 위해 노력하고 있다.

직면한 문제를 빠르게 해결하는 '레이드 문화'

콴다의 문화 중 가장 흥미로웠던 문화는 '레이드 문화'다. IT 기업이지만, 게임 개발사도 아닌 교육 애플리케이션 개발사에서 '레이드'라는 단어는 의아할 수 있다. 콴다의 구성원들은 어려운 문제를 직면했을 때, 이 문제를 '레이드'라고 통칭하고, '구성원들 간의 협업을 이끌어내 게임 속 보스 몬스터를 토벌하듯이 해결한다'는 뜻에서 레이드 문화라고 칭하고 있다.

콴다 구성원들은 TF팀이 따로 설립되지 않아도, 문제 해결을 위해 뜻이 맞는 사람들끼리 모여 해결하고자 했다. 그러므로 레이드 문화는 전 부서에서 통용될 수 있는데 개발팀, 제품팀, 사업팀 등 모든 부서가 현재 당면한 문제를 빠르고 확실하게 해결하고자 자유롭게 '레이드'를 시도한다.

동료와 함께 이루는 즐거운 성장의 경험

콴다는 동료와 함께 이루는 '즐거운 성장'을 지향한다. 업무 특성상 여러 부서가 협업해야 하고, 팀 간의 사일로를 줄어들어야 업무는 물론, 일상에서의 성장을 이룰 수 있다고 믿기에 동료와의 밍글링을 위한 다양한 경험을 안배하고 있다.

'토마토'로 전하는 고마운 마음

'토마토 스트릿'이라는 사내 채널에서 동료에게 고맙다는 인사로 '토마토' 이모지를 전달하는 조직문화다. 사내 채널에는 전사 구성원들이 있는데, 협업 중에 감사했던 일부터 동료에게 소소하게 감사했던 일까지 다양하게 토마토를 주고받는다. 핼러윈과 같은 특별한 날에는 토마토 말고 호박을 주기도 한다. 토마토는 개인당 매일 7개의 토마토를 다른 사람에게 줄 수 있으며, 당일 사용하지 않은 토마토는 소멸한다. 토마토를 받는 개수는 무한정이다. 연말에 '토마토 어워드'를 열어 칭찬 토마토를 많이 주고받은 사람들에게 상품을 지급하는 이벤트도 연다.

다양한 동료를 만나는 '랜덤 런치'

업무를 하다보면 협업 과정에서 낯선 구성원을 만나기도 한다. 콴다는 협업이 많은 만큼 이 벽을 없애고자 '랜덤 런치'라는 프로그램을 구상했다. 2주에 한 번 전사 구성원들을 대상으로 부서마다 한 명씩 추첨을 돌리고, 추첨에 당첨된 부서원들을 묶어 랜덤 런치를 진행한다. 구성원들은 이 문화를 통해 회사 내에서 여러 인연을 만들 수 있어서 감사했다고 한다.

이렇듯 콴다의 모든 조직문화는 구성원들의 자기 개발과 성장을 바탕으로 원활한 협업과 커뮤니케이션이 이뤄질 수 있도록 구축되어 있다.

이유경 피플팀 파트너는 "구성원들이 자발적으로 성장할 수 있도록 돕기 위해 피플팀 담당자로서 가장 집중해야 했던 포인트는 구성원들 간의 접점을 많이 만드는 역할을 수행하는 것"이라며 "회사의 제일 큰 자랑은 '구성원들'이며 이 인재들을 회사 목표에 맞게 얼라인하고, 이들의 시너지를 이끄는 것이 피플팀의 역할이라고 생각한다"고 말했다.

이어 "구성원 개인마다 성장하고 싶은 부분, 분야가 다르기에 그것을 어떻게 잘 모으고 연결할지가 고민이었다"며 "이러한 성장을 기반으로 서로 간 시너지를 낼 수 있게 돕는 것이 콴다가 지향하는 궁극적인 목표"라고 덧붙였다. HR

취재 박신영 기자 soarsy@hrinsight.co.kr