

2020 한국에서 가장 존경받는 CEO

일하기 좋은 일터엔 존경받는 CEO가 있다. 일하기 좋은 일터를 만들기 위해서는 무엇보다 최고경영자(CEO)의 역할이 매우 중요하다. Great Place to Work 코리아 시상위원회에서 매년 탁월한 리더십과 높은 사명감으로 일하기 좋은 일터를 만들고 혁신적 경영철학을 확산 보급해 산업 발전에 기여한 CEO를 선정해 시상하고 있다. 올해 한국에서 가장 존경받는 CEO는 신뢰경영지수(Trust Index) 중 경영자와 관련된 24개 평가요소 및 설문항목을 지수화해 최종 선정했다. 24개 가치는 비전 제시, 경영역량, 인재발굴, 윤리경영, 배려, 존중, 공정, 공평 등으로 구성된다. 올해 수상자는 한국스트라이커 심현우 대표이사, 메트로닉코리아 이희열 아태지역 총괄사장, KB국민카드 이동철 대표이사 사장, 대응제약 전승호 대표이사, DHL Korea 한병구 대

표이사, 케이던스디자인시스템즈 Lip-Bu Tan CEO, 한화생명 여승주 대표이사, 앤비전 김덕표 대표이사, EY한영 박용근 대표이사, 가시 강우석 대표이사, 제너럴밀스코리아 김미조 대표이사, 애터미 박한길 회장, 지멘스 헬시니어스 이명균 대표이사, 국가과학기술인력개발원 박귀찬 원장, DISCO HI-TEC KOREA 미야타케 토시후미 대표이사, HK inno.N 강석희 대표이사, 케이티엠하우스 문정용 대표이사, 고운세상코스메틱 안건영 대표이사, 와이즈와이어즈 신성우 대표이사, 한국로슈진단 Johnny Tse General Manager 박스터 현동욱 대표이사, 헨켈코리아 김영미 대표이사, 연구개발특구진흥재단 양성광 이사장, 철인그룹 김상진 대표 등 총 24명이 선정됐다.

Editor 김민정, 장정현 Cooperation Great Place to Work® Korea

한국에서 가장 존경받는 CEO

심현우 대표이사	한국스트라이커	이명균 대표이사	지멘스 헬시니어스
이희열 아태지역 총괄사장	메트로닉코리아	박귀찬 원장	국가과학기술인력개발원
이동철대표이사사장	KB국민카드	미야타케 토시후미 대표이사	DISCO HI-TEC KOREA Corporation
전승호 대표	대응제약	강석희 대표이사	HK inno.N
한병구대표이사	DHL Korea	문정용 대표이사	케이티엠하우스
Lip-Bu Tan CEO	케이던스디자인시스템즈	안건영 대표이사	고운세상코스메틱
여승주 대표이사	한화생명	신성우 대표이사	와이즈와이어즈
김덕표 대표이사	앤비전	Johnny Tse General Manager	한국로슈진단
박용근 대표이사	EY한영	현동욱 대표이사	박스터
강우석 대표이사	가시	김영미 대표이사	헨켈코리아
김미조 대표이사	제너럴밀스코리아	양성광 이사장	연구개발특구진흥재단
박한길 회장	애터미	김상진대표	철인그룹

2020 대한민국 GWP 혁신리더상

이형선 부장	한국스트라이커	박종민 부연구위원	국가과학기술인력개발원
김성준 팀장	KB국민카드	김혜은 계장	DISCO HI-TEC KOREA Corporation
함보름 파트장	대응제약	김유숙팀장	HK inno.N
전용균본부장	DHL Korea	김나영 대리	케이티엠하우스
2020 케이던스 하모니	케이던스디자인시스템즈	김미혜 팀장	고운세상코스메틱
최윤정 대리	한화생명	홍구표 팀장	와이즈와이어즈
박종만 부장	앤비전	이지숙 본부장	한국로슈진단
박상하 과장	가시	임광혁부사장	박스터
신유진 이사	제너럴밀스코리아	김은미 대리	헨켈코리아
최윤희 팀장	애터미	인재경영실	연구개발특구진흥재단
문동균 상무	지멘스 헬시니어스	최유용 대표	철인그룹

2020 대한민국 일하기 좋은 100대 기업

글로벌 경영컨설팅 기업인 미국 Great Place to Work®가 주최하고 Great Place to Work® Korea(대표 지방근)가 주관하는 '2020년 제19회 대한민국 일하기 좋은 100대 기업' 선정결과가 발표됐다. '대한민국 일하기 좋은 100대 기업 선정'은 인간본위의 경영풍토를 조성하여 신뢰경영을 실천함으로써 일하기 좋은 기업문화를 만들어 가고 있는 기업을 평가하고 선정하는 제도이다. 구성원들이 자기가 몸담고 있는 회사의 신뢰경영 정도를 직접 평가하는 구성원 관점의 세계 유일한 평가제도라는 점이 특이하다. '대한민국 일하기 좋은 100대 기업 선정'은 1998년 미국에서 경제전문지인 포춘(FORTUNE)이 '포춘 일하기 좋은 100대 기업' 선정을 시작해서 유럽, 중남미, 일본 등 세계 70개 국가와 같이 동일한 2가지 국제 평가기준인 '신뢰경영 지수(Trust Index)'와 '기업문화 경영평가(Culture Audit)'에 의해 선정된다. 한국에서는 2002년을 시작으로 올해로 19년째 '대한민국 일하기 좋은 100대 기업'을 선정해 발표하고 있으며 2011년 부터는 '대한민국 여성 워킹맘이 일하기 좋은 기업'도 함께 선정하고 있다. 여성 인력 활용의 중요성을 인식하고 일과 가정의 양립을 위한 제도적 기반과 여성 워킹맘이 일하기 좋은 기업문화를 잘 구축한 기업을 선정한다. 올해 포춘 일하기 좋은 100대 기업(FORTUNE's 100 Best Companies to Work For in America)에는 힐튼, 아메리칸 익스프레스, 세일즈포스, 웨그먼스푸드마켓, 시스코, 워크데이, 스트라이커와 같은 세계적인 기업들이 이름을 올렸

다. 국가 및 대륙별로 살펴보면 미국 일하기 좋은 100대 기업의 신뢰경영 지수는 87이다. 유럽연합은 88, 라틴아메리카 86, 아시아에서 가장 일하기 좋은 기업평균은 86이다. 이에 비해 대한민국 100대 기업의 신뢰지수는 68로 상당히 낮은 편이다. 특히 한국 기업들의 신뢰경영 평가 범주 중에서 공정성과 동료애 지수가 가장 낮은 것으로 확인됐다. 이는 구성원들이 상사와 경영진에 대한 공정한 기회와 공평한 보상의 기대가 크다는 것과 동료들에 대한 상호 친밀감, 공동체 의식, 호의에 목말라 있다는 반증이라 할 수 있다. 일하기 좋은 일터 구현을 위해서는 한국의 기업들은 아직 갈 길이 멀다. 올해 실시한 대한민국 일하기 좋은 100대 기업과 여성 워킹맘이 일하기 좋은 기업 평가에선 한국스트라이커, 메드트로닉코리아, KB국민카드, 대웅제약, 한화생명, DHL코리아, 케이티앤하우스, 연구개발특구진흥재단, 엔켈코리아, 고운세상코스메틱, 와이즈와이어즈, 한국로슈진단, 박스터, 철인그룹 등이 선정되었다. GWP 신뢰경영대상에는 대웅제약, KB국민카드, 메드트로닉코리아, 한화생명 등 4개사가 수상했다. 영예의 GWP 종합대상에는 한국스트라이커가 선정되었다. 한국스트라이커는 직원의 자율성과 업무 효율성을 중시하는 업무방식인 'ABW(Activity Based Working)'라는 독특한 제도를 도입하여 성과를 인정받았다는 평가다.

GWP 종합대상	한국스트라이커	심현우 대표이사
GWP 신뢰경영대상	메드트로닉코리아	이희열 아태지역 총괄사장
GWP 신뢰경영대상	KB국민카드	이동철대표이사사장
GWP 신뢰경영대상	대웅제약	전승호 대표
7년연속대상	DHL Korea	한병구대표이사
7년연속대상	케이티앤하우스	Lip-Bu Tan CEO
6년연속대상	한화생명	여승주 대표이사
3년연속대상	엔비전	김덕표 대표이사
3년연속대상	EY한영	박용근 대표이사
2년연속대상	가시	강우석 대표이사
대상	제너럴밀스코리아	김미주 대표이사
대상	애틀리	박한길 회장
대상	지멘스 헬시니어스	이명균 대표이사

대상	국가과학기술인력개발원	박귀찬 원장
대상	DISCO HI-TEC KOREA Corporation	미야타케 토시후미 대표이사
대상	HK inno.N	강석희 대표이사
대상	케이티앤하우스	문정용 대표이사
본상	고운세상코스메틱	안건영 대표이사
본상	와이즈와이어즈	신성우 대표이사
본상	한국로슈진단	Johnny Tse General Manager
본상	박스터	현동욱 대표이사
6년연속대상 / 신뢰경영대상	한화생명	여승주 대표이사
7년연속대상	엔켈코리아	김영미 대표이사
대상	연구개발특구진흥재단	양성광 이사장
인증	철인그룹	김상진 대표

회사와 직원 간의 신뢰를 바탕으로 구축된 조직문화

한국스트라이커 심현우 대표이사

“Together with our customer, we are driven to make healthcare better.”

스트라이커는 전 세계 100여 개 이상의 국가에 최첨단 의료제품과 서비스를 제공하는 글로벌 헬스케어 회사로, 1989년 한국 진출 이후 최첨단 인공관절 수술 로봇인 마코를 비롯한 혁신적인 의료기기와 서비스를 정형외과, 내과, 신경외과에 이르는 주요 의료 분야에 공급해 오고 있다. 한국스트라이커는 우수한 제품과 서비스를 시장에 도입함으로써 환자들의 빠른 쾌유를 돕는 동시에 의료전문가와 국내 의료시장의 성장과 발전에 기여하기 위해 최선을 다하고 있다.

회사와 직원 간의 신뢰를 바탕으로 구축된 한국스트라이커의 문화

개인의 자율성과 조직의 효율성의 조화를 추구하는 한국스트라이커의 문화는 오랜 시간에 걸쳐 축적된 회사와 직원 간의 두터운 신뢰에 바탕을 두고 있다. 회사는 불필요한 규제와 규칙을 없애거나 완화함으로써, 직원들이 주도적으로 업무를 계획하고 수행할 수 있는 직무 자율성을 부여하는 동시에 업무시간 및 장소를 개인의 상황에 따라 선택할 수 있게 함으로써 직원 개개인이 가진 역량, 기술, 지식을 충분히 발휘할 수 있는 환경을 스스로 구축할 수 있게 하고 있다.

심현우 대표이사는 “높은 자율성이 높은 성과로 연결되기 위해서는 직원들의 업무역량과 능력이 반드시 뒷받침되어야 한다. 담당 분야에서 전문성을 키우려는 직원들의 노력과 책임감에 대한 신뢰가 있었기에 회사는 직원들에게 더 폭넓고 다양한 선택지를 제공할 수 있었다”



며, “앞으로도 실패를 두려워하지 않고 새롭고 다양한 시도를 장려하는 유연하고 도전적인 문화를 만들기 위해 힘쓰겠다”는 포부를 밝혔다.

건강하고 행복한 직원은 회사 성장의 원동력
더 나은 의료서비스를 통해 건강한 사회를 만들어 가고자 하는 스트라이커의 미션을 달성하기 위한 가장 중요한 원동력은 건강하고 행복한 직원들에게서 나온다는 한국스트라이커의 믿음은 회사의 모든 복지제도의 근간이다. 본인에게 적합한 출근 시간 및 근무시간을 선택할 수 있도록 하는 ‘자율 출퇴근 제도’, 효율성과 생산성을 극대화 할 수 있는 공간을 선택

하여 일할 수 있도록 하는 ‘Remote Work 제도’, 가족들과 함께 오후 시간을 보낼 수 있는 ‘Family Day’, 12월 마지막 주를 전사 휴무일로 지정하여 연말에 충분한 휴식을 취할 수 있도록 하는 ‘Year-end Office Closing’과 같은 제도들은 직원들이 회사생활과 개인 생활의 균형을 유지하는 데에 도움을 주고 있다. 직원들의 건강증진을 위한 다양한 복리후생 제도 또한 한국스트라이커의 자랑이다. 건강 검진비 지원, 치과 치료비 지원 등과 같은 신체건강 프로그램부터 심리상담과 같은 정신건강 프로그램까지 다양하고 폭넓은 건강지원 프로그램을 제공하고 있다. 🍀

빠르고 끈질긴 실행의 리더십

KB국민카드 이동철 사장

카드 산업 '최초'의 역사는 계속된다

KB국민카드는 1987년 국민카드사로 시작하여 세계 최초로 후불식 교통카드인 국민패스카드를 출시하고 신용카드 업계 최초로 코스닥에 등록이 되는 등 신용카드 역사의 한 획을 그으며 꾸준히 성장해왔다. 2011년부터 지금의 KB국민카드라는 사명을 사용하였고, 대표 상품으로는 여러 장의 카드를 1장에 담아 쓰는 'KB국민 알파원카드'가 있다. 2018년 이동철 사장 취임 후 KB국민카드가 만들어내는 '최초'의 역사는 계속되고 있다. 카드사 최초로 캄보디아, 인도네시아, 태국에 진출하며 해외법인을 확대하여 본격적인 수익실현을 이뤄내고 있다. 또한 2019년에는 업계 최초로 노사문화 대상 대통령상을 수상하며 노사 화합과 상생 노력에 대한 결실을 맺었다.

성공스토리에 안주하지 않는 지속 혁신 강조

이동철 사장은 2021년 신년사에서 '부진즉퇴(不進即退)'의 마음가짐으로 새로운 10년을 맞이할 것을 강조하였다. 평소에도 임직원들에게 '빠르고 끈질긴 실행'을 일관되게 강조해온 그의 경영철학이 여실히 드러나는 부분이었다. 특히 이동철 사장은 KB금융그룹의 '넘버원 금융 플랫폼' 구축과 관련해 개방형 결제 플랫폼 KB페이(KB Pay) 출시, 종합 자산관리 서비스 리브메이트 업그레이드, 마이데이터 사업 예비 인가 획득 등의 성과를 기반으로 디지털 기술 역량을 더욱 발전 시켜 '종합금융플랫폼'으로 거듭나겠다는 포부를 밝혔다.

위기를 기회로 만드는 Action CEO

금융업 전반에 걸친 파괴적 혁신과 빅테크 경



쟁자들의 시장 진입, 역사상 유례가 없는 코로나19 팬데믹까지 최근 카드사 경영환경은 수많은 난제들을 마주하고 있다. 이러한 어려움 속에서도 이동철 사장은 디지털 혁신 가속화로 인프라 개선 및 비즈니스 확장을 꾀하며 새로운 기회를 창조하고 있다. 디지털 경쟁환경에 대응 가능한 차세대 IT 시스템을 구축했으며, 전자 공통업무부터 개별 업무까지 RPA를 확산시키며 지속적인 업무 효율화를 추진하고 있다. 유망 스타트업에 투자하고 협업하는 오픈 이노베이션 프로그램 'Future9'도 매년 규모를 키우며 운영 중에 있다. 조직운영 측면에서도 정례화된 회의 축소, 1page 보고, Paperless시행 등 일하는 방식의 혁신을 실천수범하며 새로운 시대에 걸맞은 창의적이고

도전적인 조직문화를 이끌어내고 있다.

언택트 시대의 新 소통 리더십

사회적 거리두기 전까지는 직원들과 회사 밖에서 캐주얼한 소통의 시간을 갖는 'OPEN with CEO' 프로그램을 매년 실시해왔고, 전국 모든 영업점들을 순회하며 빈틈없는 소통을 이어나갔다. 작년에는 변화된 환경에 맞춰 'CEO와 함께하는 보이는 라디오'라는 전 직원 대상의 생방송 프로그램을 진행하였다. 직원들과의 실시간 질의응답 코너에서 회사경영전반을 비롯한 개인적인 질문에도 솔직하고 명쾌한 답을 하며 직원들과의 유대를 한층 더 강화하였다. 소통 방법에서도 혁신을 추구하는 이동철 사장의 행보는 언택트 시대에 더욱 빛을 발할 예정이다. ✨

창립 이래 가장 많은 임상 진행한 대응제약

전승호 대응제약 대표

2020, 연구개발 매진으로 미래 먹거리 준비한 대응제약

전승호 대표가 지휘한 2020년 대응제약은 경영이념인 의약보국(醫藥補國)에 따라 연구개발에 매진했고, 창립 이래 가장 많은 임상 건수를 기록했다. 매년 매출의 10% 수준을 R&D에 투자하고 있는 데다 특히 올해는 코로나19의 전 세계적 확산 속 치료제 개발에 발 벗고 뛰어들었다. 코로나19 팬데믹 상황에서 대응제약의 치료제들은 경구제 호이스타정과 주사제 니클로사마이드를 필두로 국민적 기대 속에 개발 중이다. 이외에도 위식도역류질환 치료제 신약 펙스프라잔과 당뇨병 치료제 신약 이나보글리플로진이 모두 계열 내 최고 신약(BEST-IN-CLASS)으로 개발돼 신약개발 과제 중 가장 가치화된 성과를 보이고 있다. 대응제약의 적극적인 연구개발은 국민들의 삶의 질 향상을 견인할 뿐 아니라 다가올 미래에 회사의 외연을

확장하는 데에도 큰 기여를 할 것으로 보인다. 2021년은 대응제약이 앞서 심어놓은 미래 먹거리들이 서서히 결실을 맺는 한 해가 될 것으로 기대된다. 여러 어려운 상황 속에서도 착실하게 미래를 준비해온 대응제약의 저력 이면에는 '일하기 좋은 기업'으로서 직원들이 자율적으로 몰입하도록 한 기업문화가 있다.

흔들림 없는 성과의 배경에는 '일하기 좋은 기업' 있어

대응제약은 직원의 성장이 회사의 성장보다 우선이라는 경영방침을 기준으로 직원들이 자율적으로 몰입해서 일할 수 있도록 환경을 구축하려 끊임없이 고민하고 혁신해왔다. 회사가 각종 복지제도와 사내문화를 통해 직원들의 몰입을 뒷받침하면, 임직원들은 여기에 부응해 각자 잘 할 수 있는 일을 찾아 선택하고 스스로 도전하며 성과를 냈다는 것이다. 전 대표는

"대응제약이 여러 상황 속에서도 흔들림 없이 미래를 준비 할 수 있었던 것은 임직원들이 각자의 자리에서 자율적으로 도전하고 몰입해서 성과를 내주었기 때문"이라며 "직원들이 스스로 역할을 찾아 도전하고 몰입하는 문화를 정착시키기 위해 최선을 다하고 있다"고 설명했다. 실제로 대응제약은 임직원 개개인의 역량을 강화하는 다양한 프로그램들을 운영하고 있다. 한 사람이 여러 직무를 두루 경험하게끔 하는 경력개발프로그램(CDP), 해외지사 리더들을 양성해내는 글로벌우수인재 프로그램 등이 그 예시다. 또한 직원들이 시간과 공간의 제약 없이 일할 수 있도록 돕는 스마트오피스, 스마트 IT시스템, 유연근무제 등을 구축해 직원들의 자율적인 업무 진행을 적극 권장했다. 동시에 일외의 요소들을 회사가 지원함으로써 몰입을 도왔다. 건강경영(건강주치의, 건강지킴이, 금연 캠페인 등)을 통해 직원들의 건강관리에 힘쓰는 한편, 사내 어린이집 '리틀베어'를 운영해 워킹맘, 워킹대디들의 육아걱정을 덜었다.

2021년에는 성과로 노력 입증해 보일 것

"새해는 그간 준비해온 것들을 세상에 선보이면서 성과로 연결시킬 때"라고 전 대표는 말했다. 또한 지금까지 지켜온 직원성장 지향 기업 문화를 흔들림 없이 유지하면서도 매년 혁신을 거듭해 직원들을 더 나은 방식으로 지원하겠다는 의지를 밝혔다. 전 대표는 "회사가 직원들의 몰입과 성장을 더 적극적으로 권장함으로써 연구·개발, 영업·마케팅, 생산 등을 포함해 전 부문의 직원들이 회사와 동반 성장하고, 진정한 의미의 '인류의 삶의 질 향상을 위한 글로벌 헬스케어 그룹'이 구현될 수 있도록 최선을 다할 것"이라고 말했다. ✨



‘사람이 먼저’ 리더십, 성과로 이어지다

Lip-Bu Tan 케이던스디자인시스템즈 CEO



2004년부터 케이던스의 이사회 임원이었던 Lip-Bu Tan CEO는 2009년 1월에 CEO로 취임하여 그 이후 ‘사람이 먼저’라는 리더십 철학을 바탕으로 ‘One Cadence-One Team’ 문화를 조직의 핵심가치로 마련했다. 이는 케이던스의 가장 중요한 문화가 되어 지난 10년간 기록적인 재무성장을 일구어냈으며, 7년 연속 대한민국 일하기 좋은 100대 기업에 선정되는 밑바탕이 되기도 했다. Lip-Bu Tan CEO는 취임 당시부터 직원들이야말로 역동적인 문화를 이끌어내고, 회사의 성공을 만들어가는 핵심 원동력이라고 믿었다. 이를 위해 케이던스는 세계

를 선도하는 테크놀로지를 개발하는데 있어 직원들이 혁신적이고 중요한 역할을 이뤄낼 수 있는 일터가 되도록 차별화 노력을 기울여 왔다. Lip-Bu Tan CEO는 직원들의 이야기에 귀를 기울이고, 폭넓은 혁신을 만들어나가는 경로를 열어주었다. 주요 고객들과 성공적인 비즈니스를 이루어 내는 데 중점을 둔 이러한 경영전략들이 케이던스를 일하기 좋은 회사를 만든 기본이 되었다.

전 세계적인 팬데믹이 발발된 상황에서도, Lip-Bu Tan CEO는 직원들의 안전과 복지를 최우선으로 할 것을 강조하고, 전사적으로 대다수

의 직원들을 재택근무로 전환시켰다. 또한 지역사회 봉사활동, 다양성과 사회적 공정성, 그리고 직원의 정신건강 및 가족부양에 대해서도 강조하고 있다. 직원들을 우선시한 결과로 케이던스는 2020년 한 해에만 매출지표를 두 번이나 증가시켰으며, 회사의 주가도 70% 이상 오르게 되었다. Lip-Bu Tan CEO는 회사의 이익보다 직원에 가치를 두는 참 리더십을 발휘하였을 때, 직원들의 만족이 매출의 증가로 창출되고, 행복한 직원들이 고객의 만족을 이끌어내는 성과를 발휘하며, 케이던스의 오늘 및 내일의 성공에 있다는 것을 보여주고 있다. 🌸

‘인재 우선주의’로 신뢰받는 동반자 되다

박용근 EY한영 대표이사



EY한영은 박용근 대표이사 취임 후 사상 첫 연간 매출 5000억 원을 돌파하며 초고속 성장세를 이어가고 있다. EY한영은 2019년 회계연도(2019년 7월~2020년 6월) 기준 매출 5060억 원을 기록했다. 이는 전년도 대비 17.6% 증가한 수치로, 7년 연속 두 자릿수 성장률을 달성했다. EY한영이 고객사와 함께 성장하고 발전하는 ‘가장 신뢰받는 동반자’로 거듭나는 것을 목적으로 철저한 고품질 서비스를 제공하며 기업의 혁신과 믿음을 얻어온 결과다. EY한영은 상징 동력을 더욱 강화하기 위해 ‘질

적’ 성장에 계속해서 투자하고 있다. EY한영이 추구하는 질적 성장의 핵심은 ‘인재 우선주의’다. “전문적인 서비스를 제공하는 법인의 가장 중요한 경쟁력은 바로 ‘사람’이라는 박용근 대표의 철학이 영향을 미쳤다. 이를 위해 EY한영은 임직원이 다양한 경험을 하면서 경쟁력을 높일 수 있도록 본부 간 인력 교류, 해외파견, 전문성 인종 프로그램 등을 가동하고 있다. 한편 EY한영은 기업과 개인의 사회적 책임을 다하기 위한 다양한 프로그램을 가동 중이다. EY한영은 EY의 철학인 ‘보다 나은 세상 만들기

(Building a Better Working World)’를 실천하는 차원에서 사회 공헌 활동을 진행하고 있다. EY한영은 환경 보호를 위해 서울 상암동 노을 공원에서 임직원들과 자녀, 신입 직원들을 포함 총 300여 명과 함께 ‘EY한영 숲 만들기’를 진행한 바 있다. 또 EY한영은 고마운 지인에게 꽃을 보내는 사내 ‘땡큐 스마일 캠페인(Thank You Smile Campaign)’을 통해 임직원, 동료, 가족의 ‘코로나블루’를 예방하고 총 2000만 원을 코로나19의 직격탄을 맞은 화훼농가 등에 지원했다. 🌸

디지털 헬스케어 선도기업으로 도약

이명균 지멘스 헬시니어스 대표이사



독일 엘랑겐(Erlangen)에 본사를 둔 지멘스 헬시니어스는 130년 이상의 역사를 지닌 글로벌 헬스케어 선도 기업이다. 2010년 당시 지멘스 헬스케어 한국법인 진단사업본부 부서장으로 부임하여 헬스케어 부문에서의 전문성을 쌓아온 이명균 지멘스 헬시니어스 한국법인 대표, 2017년 대표이사로 취임 이후 소통하는 리더로서 자사 기업 문화의 발전과 직원 역량 성장 지원에 힘을 기울이고 있다.

이명균 대표는 취임 이후부터 ‘헬스케어 시장의 리더가 되기 위해서는 조직 내부적인 성장도 함께 뒷받침되어야 한다’고 늘 강조해 왔다. 이

에 직원들이 근무하는 방식과 업무 환경에 대한 생각을 변화시키기 위한 다양한 노력을 해 왔다.

먼저 임직원이 자율적인 판단을 통해 스스로 변화를 만들어 낼 수 있다고 판단, ‘자율과 책임’, ‘변화와 혁신’이라는 키워드를 바탕으로 업무 환경을 조성해 왔다. 코로나19 팬데믹 이전인 2018년부터 지멘스 헬시니어스 한국법인은 이미 ‘New Way of Working’ 정책을 도입해 전 환경 시간선택제도, 자율 출퇴근제도, 원격근무제도 등 유연한 근무 방식을 채택해왔다. 이에 임직원들은 개인의 환경에 맞게 근무시간을

조정하여 유연하면서도 균형 잡힌 업무 형태를 유지할 수 있게 되었다.

유연한 업무환경에 더해 이명균 대표가 추가로 강조한 것은 존중과 소통이다. ‘New Way of Working’ 정책과 함께 2018년부터 ‘Upgrading our working culture’라는 조직문화 프로젝트를 진행하며 나이와 직급에 관계없이 서로 존중하고 배려하는 소통문화를 정착시켜왔다. 이외에도 직급과 나이에 관계없이 성과와 역량에 따라 팀의 팀장을 맡을 수 있는 ‘팀장’ 제도를 도입하여 업무 효율성과 소통 능력을 동시에 향상시킬 수 있었다. 🌸

혁신으로 일군 과학기술 인재개발 기관

박귀찬 국가과학기술인력개발원 원장



국가과학기술인력개발원(KIRD)은 국내 유일의 과기인재 경력개발 및 재교육 전문기관이다. 경력단계별, 직무별 교육뿐 아니라 연구윤리 등 법정필수 교육을 제공하여 2020년 기준 온·오프라인 교육 수요생이 38만 2000여 명에 달한다. 경력개발 종합지원 플랫폼 ‘K-클럽’을 운영하고 있으며, 2020년부터 ‘과학기술 전문 인력 육성·지원 사업’의 관리기관으로 지정되어 서울대 등 국내 최고 대학들과 함께 과학기술정책 전문가 육성을 주도하고 있다.

박귀찬 원장은 지난해 4월 부임한 직후부터 교육, 연구, 경영 전 분야에 걸쳐 미래 10년을 대

비한 전략 방안을 수립하며 성과를 이끌어내고 있다. 디지털 트랜스포메이션 시대 교육 변화 방안, 과학기술 인재개발 중·장기 계획, 국제협력 마스터플랜 등 혁신을 위한 밑그림을 그렸다. 이를 토대로, 첨단 ICT 기술이 적용된 디지털 학습 공간 ‘K-라이브 스튜디오’ 구축, 인재개발 컨설팅 사업 확대, 세계 최고 수준의 영국 과학기술정책대학원 SPRU와의 협력 등 다양한 과제를 성공적으로 추진하고 있다.

박 원장은 취임 초기 ‘HUMAN’에 인재가 갖춰야 할 5가지 핵심 역량을 반영해 직원들과 공유했다. 박 원장은 “조직적응력(Harmony), 창

의성(Unconventionality), 윤리의식(Morality), 적극성(Activeness), 전문성(Necessity)이 우수한 인재가 갖출 요소다”며 “최고의 인재를 확보하기 위해 선발 제도 및 인재육성 체계를 혁신하겠다”고 밝혔다.

국가연구개발예산 100조 원 시대를 맞아, 박 원장의 각오는 남다르다. “디지털 대전환 시대를 움직이는 힘은 과학기술인 만큼, 과학기술인의 중요성은 날로 커지고 있다”며 “과기인재 육성을 성공적으로 이끌기 위해 조직문화를 혁신하고 직원들의 역량을 극대화하는 것을 최우선 과제로 삼겠다”고 포부를 밝혔다. 🌸


직원 성장 도우며 지속 성장 도모

안건영 고운세상코스메틱 대표이사



고운세상코스메틱은 '영어호칭'을 사용하며 자유롭게 소통할 수 있는 수평적인 조직문화를 이어가며 다양한 소통창구를 마련하고 있다. 20년 신설된 '본부별간담회'가 그 대표주자다. 본부별간담회는 본부장·부서장을 제외한 본부 직원들이 경영진과 직접 소통할 수 있는 자리이다. 사전에 익명으로 수집된 의견을 기반으로 자유롭게 대화하며 실제 개선할 수 있는 직접적인 창구가 된다.

본부별간담회를 통해 접수된 의견을 반영하여 지난해 '무이자 주택자금대출제도'와 '휴대폰지원금' 등이 신설되기도 하였다. 직원들의 의견

을 하나도 빠짐없이 귀담아듣고, 최대한 반영하려는 경영진의 노력을 통해 직원들의 만족도도 매우 높다. 안건영 고운세상코스메틱 대표이사는 "평소 임직원들의 일과 개인 생활을 조화롭게 병행할 수 있는 기업 문화를 조성하는 데 힘쓰고 있다"며 "회사가 직원들을 지켜주면 직원들 역시 회사를 지켜줄 것이라는 믿음을 최우선 가치로 생각한다"고 전한다. 고운세상코스메틱은 하루 7.5시간 근무제와 함께 선택적 근로시간제, 자율출퇴근 등을 실시해 대한상공회의소로부터 '일하기 좋은 중소기업'에 선정되기도 했다. 이뿐만 아니라 고운세상코스메틱에서는 다양한 학습지원제도를 운영하고 있다. 횡수, 비용에 제한 없이 외부교육을 수강할 수 있고, 대학(원) 학비지원, 자기계발비뿐 아니라 자격증 취득을 위한 응시료까지 아낌없이 지원하고 있다. 안건영 대표이사는 "창업 후 20년 이상 회사를 운영하다 보니 결론은 '사람'이었다. 직원이 성장할 수 있도록 돕는 게 기업이 지속 성장할 수 있는 길이라고 생각한다. 인재에 대한 투자를 이어가 궁극적으로 닥터지를 글로벌 브랜드로 만들었으면 한다"고 말했다. 

임직원 성장이 회사의 성장보다 우선

양성광 연구개발특구진흥재단 이사장



연구개발특구진흥재단(이하 특구재단)은 연구 성과의 사업화와 창업지원을 통해 지역혁신성장과 특구의 혁신생태계조성을 지원하는 기술사업화 전문기관이다. 양성광 특구재단 이사장은 30년간의 과학기술 관료 생활을 마치고 2018년 이사장으로 취임 이후 특구의 공간적·기능적 재편과 구성원들의 혁신과 융합을 통해 연구개발특구를 국가 혁신성장의 거점으로 육성하기 위해 공을 들여왔다.

기존 공급 중심의 기술-수요 연결체계를 수요 중심으로 전환해 기술사업화 전주기 지원 플

랫폼을 구현했으며, 기술 이전·사업화 지원을 통해 기술이전 520건, 매출 4,400억 원, 고용 4,500명 등 많은 실적을 거두었다. 또한 기술창업, 기술금융, 기업의 글로벌 진출 지원 등 다양한 분야에서 유관기관과의 새로운 협력모델을 발굴·추진하여 연구소기업 1,000호를 배출하는 등 큰 성과를 달성하였다.

특구재단의 괄목할만한 성과 뒤에는 직원들의 워라밸을 존중하고 수평적인 재단의 조직문화가 있다. 양성광 이사장은 허물없는 소통문화 조성을 위해 기관장이 주재하는 전 직원 대상 고

충상담 및 생일자 간담회 개최, CEO LETTER 발송 등 직원들과의 소통을 강화하고, 기관의 핵심 가치 공유와 내재화를 통해 구성원들의 동기부여와 조직문화를 개선하고자 노력하고 있다.

양성광 이사장은 "워라밸(Work-Life Balance)을 넘어 육체적, 정신적 건강은 물론 환경적 요소까지 고려하는 웰니스(Wellness) 시대를 맞이하여 특구재단 구성원들의 건강하고 안전한 근무환경과 탄력적 근무시간 실현으로 일과 삶의 균형을 이루는 조직문화를 만들고, 이를 통해 사회적 가치를 실천하고자 노력했다"고 말했다. 