



## 구성원 행복 극대화



III 사진 29\_신입사원 집단토론편접

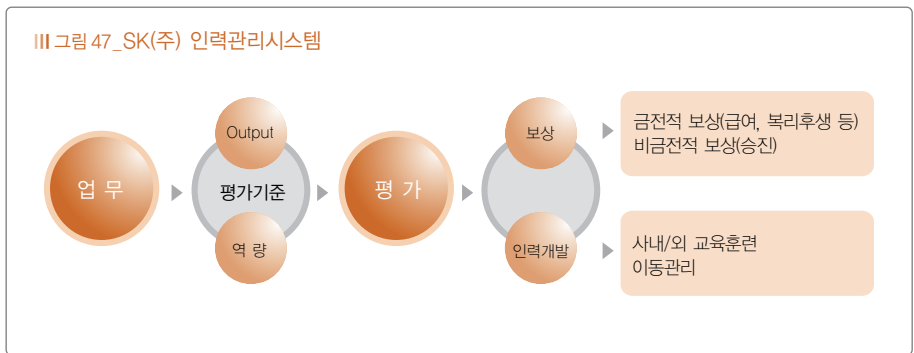


III 사진 30\_e-HR 시스템

### 인력 관리

성과주의의 인력관리를 통해 임직원에게 성장 Vision을 제시하고 생산성을 향상하여 궁극적으로 회사의 경쟁력과 개인의 가치를 함께 강화하고 있습니다. 이와 더불어 팀 또는 개인의 역량을 계획적으로 육성하고, 능력·업적에 따라 차별없이 공정한 평가 및 보상이 이루어지도록 합리적인 인력관리를 시행하고 있습니다.

III 그림 47\_SK(주) 인력관리시스템



### ■ 승진제도

직책 위주의 승진관리 방식을 개선함으로써, 승진에 필요한 능력·자질을 보유하고 업무목표를 충분히 달성할 경우 Post 여부에 상관없이 승진이 가능하도록 승진의 범위를 확대하였습니다. 또한 능력 및 자질과 업적이 탁월한 사원은 과장·부장 승진시 승진기준 연한의 제한없이 발탁 승진을 통하여 성과 위주의 승진제도를 실시하고 있습니다.

III 표 25\_승진제도

(단위:년)

직위		사원	과장	부장
기준년한	표준년한	8	6	-
	발탁년한	기준년한 제한없이 승진		

### ■ 평가제도

모든 사원의 능력·자질 및 업무실적 등을 정기적, 공개적으로 공정하게 평가하여 경영 자질의 지속적인 향상을 도모하고 있으며, 인력관리 각 영역의 공정하고 효율적인 운영을 위하여 평가결과를 승진, 이동, 교육훈련 및 보상 등의 기준자료로 활용하고 있습니다.

■ 보상제도

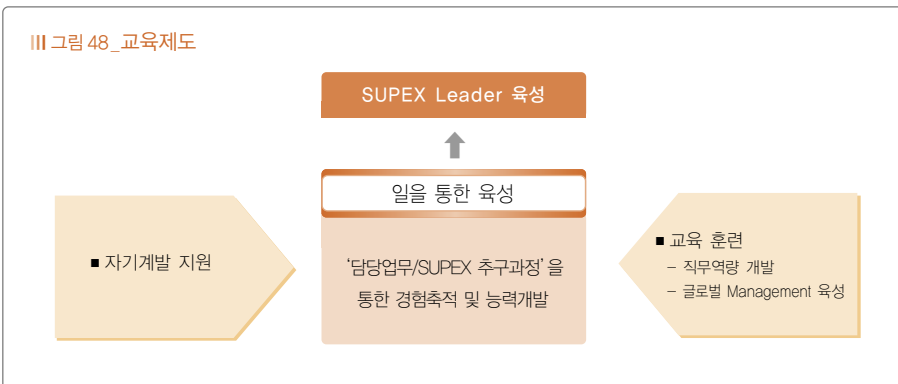
승진제도와 마찬가지로 과장급 이상의 직위에 대해서는 연봉제를 실시하여 능력·자질과 업적이 탁월한 임직원에게는 여타 차별없이 공정하게 보상하는 제도를 갖추고 있습니다.

구 분	연봉제	호봉제
대상	과장급 이상	사원
조정방식	업무실적에 따른 인상을 차등적용	연차변경에 따른 급여조정
조정시기	매년 3월 1일	

인력 개발

'사람'을 중시하는 경영이념과 원칙에 따라 선도적으로 임직원에 대한 능력개발과 교육훈련에 많은 투자를 하여 왔습니다. 2004년 약 151억원(인건비의 3.5% 수준)을 구성원의 역량개발에 투자하였으며, 3년내에 그 규모를 210억원(인건비의 5.0% 수준)까지 확대할 예정입니다. 이는 국내 100개 기업(인건비의 1.95%), 미국 상위기업(인건비의 4.16%)<sup>1)</sup>과 비교할 때 World Best 수준이라 할 수 있습니다. SK(주)의 교육제도는 미래의 경영환경에 능동적으로 대처할 수 있는 SUPEX Leader<sup>2)</sup>를 보다 체계적으로 육성하기 위하여 다음과 같이 설계·운영되고 있습니다.

1) 국내 기업자료 근거 : 제2회 기업교육 실태조사 보고서 (엑스퍼트컨설팅 주관)  
미국 기업자료 근거 : ASTD 2004 State of The Industry Report (Best Award Winners기준)  
2) SUPEX Leader : 확고한 기업관을 가지고 전략적으로 사고하고 변화를 선도하며, 경영지식과 경험 등을 토대로 일 처리에 있어 SUPEX를 추구하여 지속적으로 World Class 수준의 Performance를 내는 구성원

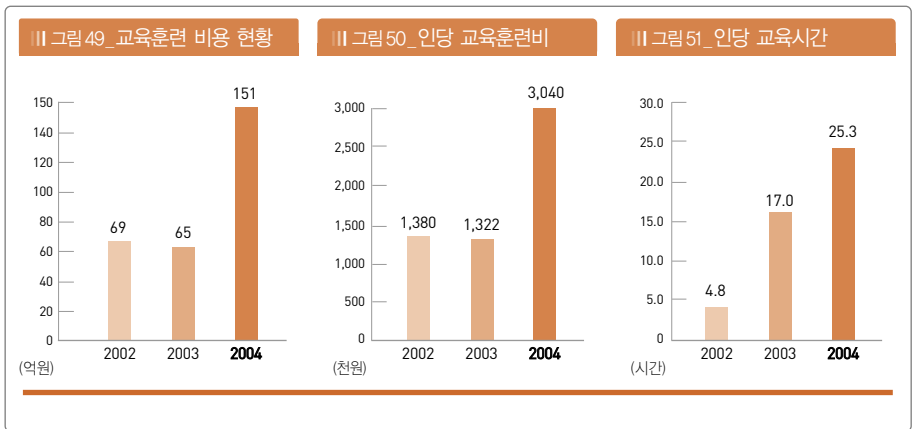


Benefiting  
Greening  
Sharing



■ 연간 구성원 교육현황

2004년 직무역량개발, Global Management 육성, 자기계발지원 등 구성원 개개인의 역량 개발을 위해 연간 총 교육비로 2003년 대비 86억원 증가한 총 151억원을 사용하였습니다. 2004년 구성원 1인당 교육비는 총 304만원으로 전년대비 130% 증가하였으며, 구성원 1인당 교육시간은 전년대비 49% 증가한 25.3시간입니다.



■ 직무역량개발

**사내 집합교육** | 각 직위나 직책에서 요구되는 문제해결, 리더십, Globalization 역량 교육뿐만 아니라 기획, 재무, IT, 마케팅, KM, 안전환경 등 다양한 직무영역에 따라 체계적인 사내 교육을 실시하고 있습니다. 사내에서 실시하고 있는 교육과정은 전사적으로 약 80여 개의 과정에 달하고 있습니다.

**사외파견 / 단기연수제도** | 담당직무의 수행과정에서 필요한 직무관련 지식을 체계적으로 학습하기 위해 매년 팀중심역량개발제도(TDP/IDP)를 통해 계획을 수립하고 외부 전문교육기관의 교육 Program 및 해외세미나/Conference 등에 참가할 수 있도록 지원하고 있습니다.

■ Global Management 육성

I 해외 연수제도 I 20년 전부터 매년 상당 규모의 연수대상자를 선발, Harvard, MIT, Cornell 등 해외 우수 대학의 MBA과정 및 해외 연구기관의 Fellowship과정을 지원하고 있으며 직무와 관련된 분야의 석사/박사과정 또한 지원하고 있습니다. 물론 이에 소요되는 제반 경비 일체는 회사가 지원하고 있습니다.

I 인력 국제화 연수제도 I 전 세계를 무대로 다양한 사업활동을 펼칠 수 있는 국제수준의 관리자를 양성하기 위해 중국, 일본, 러시아, 이집트, 인도네시아 등 15개 국가에 인력을 파견, 해당 지역의 언어, 사회, 문화, 지역경제 등을 직접 체험하게 하여 현지 사업 전문 인력을 양성하고 있습니다.

I 국내 대학원 파견제도 I 해외연수와 마찬가지로 회사가 경비일체를 지원, 서울대, 연세대, 고려대, KAIST, 포항공대 등 국내 일류대학원에 위탁하여 석사/박사학위 취득을 지원하고 있습니다.

I 안식휴가제도(Sabbatical Leave) I 10년 이상 근무한 우수 인력 중 일정인원에게 역량의 충전 및 심신의 피로해소를 위하여 약 1년간의 안식휴가를 부여하고 있습니다. 안식휴가 기간 중에는 본인이 원하는 경우, 해외 또는 국내 우수대학 과정에 입교, 자기계발을 위한 공부를 할 수 있도록 이에 소요되는 제반 경비를 지원하고 있습니다.

■ 자기계발지원

I On-Line 교육 I 21세기 Digital시대에 발맞춰 집합교육을 보완할 수 있는 On-line과정을 확대시행 중에 있으며 현재 SK Academy 교육과정을 포함, 약 20개의 WBT(Web Based Training)과정을 운영 중에 있습니다.

I 외국어 교육지원 I 영어, 중국어, 일본어, 러시아어 등 외국어에 대하여 사내강좌/On-line교육 등 다양한 과정을 운영 중에 있습니다.

■ 기타 교육지원

I 산학협동 과정 I 매년 2회에 걸쳐 대학, 컨설팅업체 등의 저명한 강사진이 참여하여 경영학의 전반을 학습하는 SK MBA과정을 개설, 운영하고 있으며, 정유사와 대학의 에너지관련 학과가 협력하여 Energy Management 과정을 개설하는 등 모범적인 산학협동 과정을 운영하고 있습니다.

I 기타 교육 I 위에서 소개된 인력개발, 교육훈련에 관한 주요 제도 이외에 Post-Doc과정, 사내 세미나 운영, 학업목적 일시 퇴직제도 등 구성원의 능력개발을 위한 다양한 인력개발 제도를 운영하고 있으며 단기해외연수, 사내 직업훈련원의 운영 등 현장직 사원들을 위한 능력개발/교육훈련에도 많은 투자를 하고 있습니다.



III 사진 31\_ 마케팅개발원



III 사진 32\_Boston University MBA 과정

Benefiting  
Greening  
Sharing



III 사진 33\_본사 Fitness 센터



III 사진 34\_대덕 기술원 축구장

### 복리후생

구성원들이 직장 및 가정생활의 안정을 이루고 의욕적으로 일할 수 있도록 구성원에게 우선적으로 필요한 복리후생 사항을 반영하여 개인의 전 생애 관점의 합리적이고 경쟁력 있는 수준의 복리후생 제도를 도입, 운영하고 있습니다. 즉, 임직원의 근속 및 생애 단계별로 재산형성, 건강관리, 휴가 및 퇴직 후 관리 등을 지원하여, 임직원이 회사의 성장과 함께 지속적으로 삶의 질을 높여갈 수 있도록 노력하고 있습니다.

III 표 27\_생애, 근속 단계별 복리후생제도 수혜 종류 및 내용

구 분	주요 프로그램
재산형성 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 우리사주조합 및 신용협동조합 운영</li> <li>• 주택융자, 주택보조금, 생활안정자금 대부</li> </ul>
건강관리 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 건강진단 및 의료비 지원</li> <li>• 보험지원 (산업재해보상보험, 건강보험, 단체정기보험)</li> <li>• 급식지원 등</li> </ul>
휴일, 휴가, 취미생활 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 휴양소, 경조사, 동호회 지원</li> <li>• 체육시설 지원 등</li> </ul>
퇴직관리 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 퇴직금 지급 및 국민연금 지원</li> <li>• 정년퇴직자 포상제도 및 퇴직자 상조회 운영 등</li> </ul>

III 표 28\_체육시설 지원 현황

구 분	시설명	규 모
본사	• 장충테니스코트 (서울 장충동)	1면
	• 인천 프로축구단 잔디구장	3면
	• Fitness Center	162평
울산CLX	• 스포츠 센터 (연면적 3천 평 규모의 지하 3층, 지상 9층 건물)	
대덕 기술원	• 헬스클럽, 축구장(2면), 테니스장(4면), 배구장, 족구장 등	
지방사업장	• Tennis Court를 사내에 직접 설치하거나 외부시설을 임차 운영	

III 표 29\_상조회 구성

명 칭	회 원	비 고
油 經 會	• SK(주)의 임원으로 재직 중 퇴직한 임원	서울 여의도, 강남 소재
油 友 會	• 울산CLX 근무 중 정년 퇴직한 울산 거주자	울산 신정동 소재

### 임직원 인권

창사 이래 모든 구성원이 합의하여 지켜온 하나의 큰 경영철학인 인간위주의 경영을 경영현장에서 실천하고 있습니다. 이에 경영활동을 영위하고 있는 국내외 모든 사업장에서 개개인의 인권을 존중하고 국내외 노동관련 법규를 준수하고 있으며 인권관련 다양한 프로그램을 개발·제공하고 있습니다.

#### ■ 기회 균등 및 다양성 보장

경영활동을 영위하고 있는 전 사업장의 모든 구성원에 대해 종교, 나이, 성별, 학벌에 따른 일체의 차별을 금지하고 있으며 이에 따라 채용, 배치, 승진, 보상, 교육기회를 공정하고 개별 능력 및 성과에 맞게 배분하고 있습니다. 현재 전체 인원의 10.2%를 차지하고 있는 여성인력에 대해서는 남녀고용 평등법과 남녀 차별금지 및 구제에 관한 법률 등 관련법을 준수하고 있으며 특히, 건전한 직장 분위기 조성차원에서 매년 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하고 있습니다. 또한 현재 여성인력의 비율이 전체 인원의 10.2%를 차지하고 있는데, 사내 성비 균형 및 이에 따른 기회 균등의 보장을 위하여 최근 여성인력에 대한 채용비율을 높여가고 있습니다. 장애인 고용 측면에서는 장애인고용촉진공단과의 장애인고용증진협약 체결을 통하여 장애인고용률 1% 초과 및 2% 조기달성을 위해 최대한 노력하고 있습니다. 이를 위해 장애인 근무가능 일자리 창출 및 채용 전형시 가점 부여 제도 등을 실시하고 있으며, 대졸공채 등의 대규모 채용계획에서 이를 적극 반영하고 있습니다.

III 표 30_최근 3개년 채용인력 현황 (단위: 명)			
구 분	2002	2003	2004
남	157	58	95
여	132	18	70
여성채용비율	46%	24%	42%

#### ● 대기업 '장애인 채용 확대'

[한국경제 2005. 6. 23]

앞으로 대기업들의 장애인 채용이 활발해질 전망이다. 장애인고용촉진공단은 삼성전자 등 36개 대기업과 24일 장애인고용증진협약을 맺는다고 23일 밝혔다.

이번 협약을 통해 대기업들은 장애인 고용률 1% 초과와 2% 조기 달성을 위해 노력하고 공단은 장애인 가능 직무 개발과 관련 제도 개선 등을 추진할 것을 다짐할 예정이다. 장애인고용증진협약에 나서는 기업은 삼성전자 등 삼성그룹 계열 13개사와 LG전자, 현대오일뱅크, 현대백화점, GS리테일(LG유통), SK(주), 롯데쇼핑, 농협중앙회, 교보생명보험, 아시아나항공, 대한항공, 삼성테크스코 등이다.

노동부 관계자는 "이번 협약은 대기업의 저조한 장애인고용 개선을 위해 벌이고 있는 '장애인 2% 함께하기' 운동의 일환"이라며 "기업이 장애인 고용을 통해 사회적 책임을 실천하는 계기가 될 것"이라고 했다.

Benefiting  
Greening  
Sharing



III 사진 35\_Harmonia 상담실



III 사진 36\_Harmonia 웹 사이트

■ **구성원 지원프로그램 (Employee Assistance Program)**

구성원들이 일 속에서 혹은 개인의 삶 속에서 겪게 되는 다양한 고민과 문제점에 대해 전문가와의 상담을 통한 실질적인 도움을 받을 수 있도록 'Harmonia' 라는 On-Off Line 상담실을 운영하고 있습니다. 'Harmonia' 에서는 성공하는 직장인으로서의 경력개발과 역량개발을 위한 상담, 일 속에서 발생하는 여러 가지 심리적 문제점들에 대한 상담뿐만 아니라 행복한 가정생활 및 건강, 자녀교육을 위한 상담 등 다양한 영역에 걸쳐 구성원에게 전문적인 개인 카운슬링 서비스를 제공하고 있습니다. 더불어 구성원들이 필요로 하는 다양한 주제의 소규모 워크샵과 그룹 카운슬링을 정기적으로 개설하여 제공하고 있습니다. 또한 원거리 근무자 및 익명 상담을 원하는 구성원들을 위하여 사내 인트라넷(e-HR System)을 통한 온라인 상담을 실시하고 있으며, 신청자의 희망에 따라 개인 신상을 철저히 보장하고 있습니다.

■ **아동노동 및 강제노동**

전세계 사업장을 대상으로 각 국가가 정하는 관련 법규에 따라 원가절감을 목적으로 하는 취업 최저연령 미만의 인원 고용을 전면 금지하고 있습니다. 또한 SK(주)에서 일하고 있는 모든 구성원은 자율의지에 의해 고용되었으며, SK(주)는 업무성과 및 능력·자질에 따라 적절한 보상·승진제도를 운영하고 있습니다.

■ **노동조합의 결성 및 결사의 자유 보장**

근로기준법과 노동조합법 또한 노동조합과의 단체협약 등 국내외 모든 노동 관련법 및 협상결과를 준수하고 있으며 이에 따라 SK(주)내에 근무하고 있는 모든 노동조합원들은 노동조합의 결성 및 결사의 자유를 보장받고 있습니다. SK(주) 노동조합은 한국노총 전국화학노동조합 연맹 소속으로 2004년 말 기준 전체 인원의 50%가 넘는 총 2,515명의 구성원이 조합원으로 가입되어 있습니다.

III 표 31_노동조합 현황 (2004년 기준)	
구 분	관련내용
가입인원	2,515명
상근인원	5명
소속된 연합단체	한국노총 전국화학노동조합 연맹