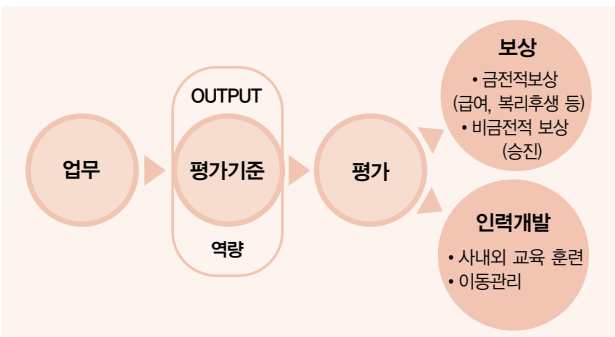




인적자원 개발

SK에너지는 구성원이 회사와 더불어 성장·발전함으로써 역량을 갖춘 글로벌 인재로 거듭 날 수 있도록 노력하고 있습니다. 이를 위해 채용부터 퇴직에 이르기 까지 다양한 프로그램을 마련하여 인적자원 개발에 최선을 다하고 있습니다.

SK에너지는 “인간위주의 경영을 통한 SUPEX 추구”를 경영원칙으로 삼고 구성원 개개인이 자발적이고 의욕적으로 일할 수 있는 환경을 조성하기 위해 노력하고 있습니다. 구성원들이 글로벌 경쟁 속에서 국제적인 안목과 능력을 갖추고 적극적으로 도전하는 패기있는 인재가 될 수 있도록 성장 Vision을 제시하고 생산성을 향상하여 궁극적으로 회사의 경쟁력과 개인의 가치를 함께 높이는 방향으로 인적자원을 관리하고 있습니다.

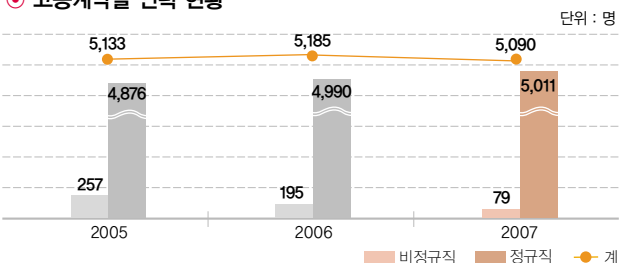


SK에너지는 인력관리 전반에 대한 방침 및 Policy를 수립하기 위해 인사위원회를 두고 있으며 성과주의에 중점을 두어 인력관리제도 개선을 추진하였습니다. 제도 개선에 따른 구성원의 이해도 제고를 위해 계층별 교육 및 설명회 등 커뮤니케이션을 실시하였습니다. 향후에도 성과주의를 바탕으로 인력관리제도 개선을 지속 추진할 예정입니다.

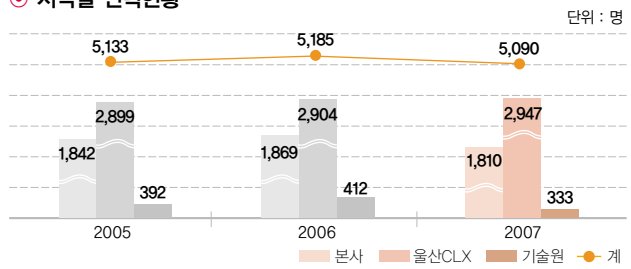
고용 및 노사관계

SK에너지는 근로기준법, 남녀고용평등법 등 노동법령을 준수하여 불합리한 차별없이 공정한 절차에 따라 구성원을 모집·채용하고 있습니다. 채용에 따른 근로조건은 노·사가 대등한 입장에서 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등을 통해 정하고 있으며 구성원 전체의 행복 추구를 위해 지속적으로 개선노력을 하고 있습니다.

고용계약별 인력 현황



지역별 인력현황



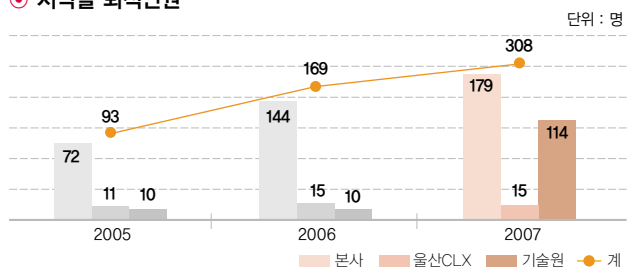
※ 본사 인력은 해외 및 지방사업장을 포함한 수치입니다.

SK에너지는 노·사 동수로 구성된 노사협의회에서 활발한 대화를 통해 생산성 및 구성원 복리후생 향상 등 노사공동의 이익증진을 도모하고 있습니다. 또한 노동 관련법에 따라 보호를 받는 노조가 구성되어 있습니다. 노사간에 정한 단체협약은 원칙적으로는 선임대리 이하 구성원에 한정하여 적용(전체 구성원의 57%)되나, 회사는 구성원 복리증진 및 원만한 노사관계 유지를 위해 대부분의 단체협약 내용을 전 구성원에게 적용하기 위해 노력하고 있습니다.

퇴직정책

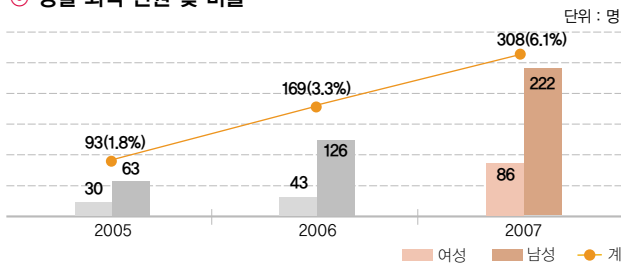
SK에너지는 회사의 안정과 성장에 기여하고 회사를 떠나는 구성원에게 재직기간중의 기여도에 따라 직·간접적 보상을 하고 있으며 퇴직 후에도 회사와 좋은 관계를 유지할 수 있도록 노력하고 있습니다. 재직중인 사원에게는 퇴직 후에 대한 불안감 없이 업무에 몰입할 수 있도록 퇴직관리 제도를 설계·운영하고 있습니다. 그리고, 회사는 구성원의 퇴직 후에도 안정적인 생활을 유지할 수 있도록 기여도에 상응하는 퇴직금을 지급하고 있으며, 공사상으로 인한 사망퇴직 또는 불구폐질로 퇴직하는 경우 생계지원차원에서 공로퇴직금을 추가하여 지급하고 있습니다.

지역별 퇴직인원



※ 회사 분할에 따른 지주회사로의 이동 등으로 2007년 퇴직인원 수가 증가하였습니다.

◎ 성별 퇴직 인원 및 비율



평가제도

SK에너지는 모든 구성원의 능력·자질 및 업무실적 등을 정기적, 공개적으로 공정하게 평가하여 지속적인 역량 향상을 도모하고 있습니다. 인력관리 각 영역의 공정하고 효율적인 운영을 위하여 평가결과를 승진, 이동, 교육훈련 및 보상 등의 준자료로 활용하고 있습니다.

SK에너지는 SK Value, 역량, 업적의 관점에서 평가제도를 운영하고 있으며, 계층에 따라 평가항목 및 절차를 차별화하여 운영하고 있습니다.

임원/팀장(전 구성원의 6.6%)은 SK Value와 역량을 종합한 능력평가와 업적평가를 실시하고 있으며, 평가결과의 신뢰도를 제고하기 위하여 상사/부하/동료 등을 통한 다면평가를 실시하고 있습니다.

연봉제 사원(전 구성원의 32.6%)은 SK Value, 역량, 업적을 평가하고 이를 종합적으로 고려한 종합평가를 실시합니다. 2007년 말에는 직무 중심 인적자원 관리를 위하여 직군과 Role Level을 도입하였고, 동일 수준의 역량과 기대역할을 갖는 인력을 평가그룹으로 설정함으로써 평가제도 운영의 공정성 기반을 마련하였습니다.

고과제 사원(전 임직원의 57.1%)은 SK Value와 업적을 평가하고 있으며, 업적은 업무분장표에 의거하여 업적의 양과 질을 기준으로 평가하고 있습니다.

평가대상 기간은 매년 1월1일부터 12월31일까지이고, 평가자는 평가결과에 대하여 구성원에게 Feedback하며, 평가대상자는 평가결과에 대해 이의를 제기(Petition)할 수 있으며 평가자-평가대상자간 Communication을 통하여 재평가 여부를 결정하게 됩니다.

보상제도

연봉제 시행 및 특별 경영성과급 차등화를 통하여 능력·자질과 업적이 탁월한 구성원에게 공정하게 보상하는 제도를 갖추고 있습니다.

구분	연봉제	고과제
대상	Biz. 직군, 엔지니어직군, 연구개발직군, 경영지원직군	감독직, 기술직군, 사무지원직군
급여조정 방식	업무실적에 따른 인상률 차등적용	연차변경에 따른 급여 조정
조정시기	매년 3월 1일	

SK에너지는 회사가 창출한 EVA(Economic Value Added)와 KPI(Key Performance Indicator : 핵심성과지표)를 기준으로 특별 경영성과급을 산정하고, 이를 조직/개인의 성과에 따라 지급하고 있습니다. 회사는 이와 같은 보상제도가 목표달성을 가속화할 수 있는 Motivator로서 작용할 수 있도록 운영하고 있습니다.

승진제도

SK에너지는 직무수행능력의 발전단계에 따라 구성원의 자발적·의욕적 업무수행이 가능하도록 구성원의 능력·자질은 물론 업적평가 결과를 종합적으로 고려하여 공정하고 합리적인 승진관리를 실시하고 있습니다. 회사는 구성원의 장래 성과 창출에 대한 가능성을 판단하여 현재 담당하고 있는 직무보다 한 단계 높은 수행과제 및 책임/권한을 부여합니다. 승진 제도를 통하여 책임 및 기대역할의 증대뿐만 아니라 급여, 복리후생 등 보상 수준의 전반적 상승이 이루어져 구성원에게 역량향상의 Motivation을 제공하게 됩니다.



복리후생

SK에너지는 구성원들이 직장 및 가정생활에서 안정을 이루고 의욕적으로 일할 수 있도록 전 생애 관점의 합리적이고 경쟁력 있는 수준의 복리후생제도를 도입, 운영하고 있습니다. 즉, 구성원의 근속 및 생애 단계별로 재산형성, 건강관리, 휴가 및 퇴직 후 관리 등을 지원하여, 구성원이 회사의 성장과 함께 지속적으로 삶의 질을 높여갈 수 있도록 노력하고 있습니다.

◎ 생애, 근속 단계별 복리후생제도 수혜 종류 및 내용

구분	주요 프로그램(*)
재산형성 지원	신용협동조합 운영 주택용자, 주택보조금, 생활안정자금 대부
건강관리 지원	건강진단 및 의료비 지원 보험지원(산업재해보상보험, 건강보험, 단체정기보험) 급식지원 등
휴일, 휴가, 취미생활 지원	휴양소, 경조사, 동호회 지원 체육시설 지원 등
퇴직관리 지원	퇴직금 지급 (2007년 기준 사외 적립비율 73.8%) 국민연금 지원 정년퇴직자 포상제도, 퇴직자 상호회 운영 등

(*) 복리후생제도는 장기근속을 요건으로 하는 일부 제도(주택용자 등)를 제외하고는 전 사원에게 동일하게 적용되고 있습니다.

교육훈련

SK에너지는 미래의 경영환경에 능동적으로 대처할 수 있는 SUPLEX Leader를 보다 체계적으로 육성하기 위하여 필요역량을 다음과 같이 구분하여 교육 및 훈련을 지원하고 있습니다.

<p>SK Value</p> <p>모든 구성원이 SKMS를 중심으로 하는 경영철학과 이념을 공유하고, SKMS의 실천력 지속 제고</p>	<p>Leadership</p> <p>인력활용을 통해 조직의 성과를 극대화할 수 있는 Global Leadership 역량 강화</p>
<p>직무 역량</p> <p>Global 경쟁력의 기초가 되는 직무 공통역량을 바탕으로 CIC별/사업별 직무 전문역량 확보</p>	<p>Global 역량</p> <p>Global Business 추진에 필요한 언어/Network을 확보하고, 다른 문화/상관행에 대한 이해도 제고</p>

정형화된 교육훈련 체계에 따라 적정 연차에 필요한 교육을 제공하고 있으며 팀별로 필요한 고유역량의 경우 각 팀의 핵심역량 확보계획인 TDP(Team Development Plan)에 따라 해당 팀원들이 IDP(Individual Development Plan)을 수립/시행하고 있습니다.



》》 SK Value

SK에너지는 SK의 Core Value인 SKMS/SUPEX추구 관련 교육의 지속적 시행을 통해 전 구성원이 SK Value를 공유하도록 하고 있습니다. 신입사원은 물론이고 각 직책에서 요구되는 역량에 따라 SK Value 이해, 실천력 강화 등 체계적인 교육을 실시하고 있습니다. 2007년에는 Global Site 구성원의 SK Value 공유를 위해 중국지역 Global Staff을 대상으로 SKMS 교육을 실시하였으며, 해외 우수 Global Staff 인력 한 국초청 프로그램인 SK Spirit 과정도 지속 실시하고 있습니다.

》》 Leadership

SK에너지는 직위, 직책에 따라 Biz Perspective 함양, 전략적 사고, 조직문화 변화선도 등 SUPEX 리더로서의 역할수행에 필요한 역량을 강화하기 위한 프로그램을 제공하고 있습니다.

》》 직무전문역량

SK에너지는 각 직위나 직책에서 요구되는 기획, 재무, 마케팅, KM, 안전환경 등 다양한 직무영역에 따라 체계적인 교육을 실시하고 있습니다.

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

| 해외연수제도 | 매년 연수대상자를 선발하여 해외 대학의 MBA과정 및 해외 연구기관의 Fellowship과정 이수를 지원하고 있으며, 직무와 관련된 분야의 석사/박사과정 이수도 지원하고 있습니다. 이에 소요되는 제반 경비 일체는 회사가 지원하고 있습니다.

| 국내 대학원 파견제도 | 해외연수와 마찬가지로 회사가 경비일체를 지원하며 국내 대학원에 위탁하여 석사/박사학위 취득을 지원하고 있습니다.

》》 Global 역량

SK에너지는 Global Business 추진 가속화를 위해 중국/동남아 지역 전문가 확보 및 국제적 안목을 갖춘 Global Leader 양성에 중점을 두어 교육을 실시하고 있습니다.

| 인력 국제화 연수제도 | 전 세계를 무대로 다양한 사업활동을 펼칠 수 있는 인력을 양성하기 위해 6개월에서 1년간 해외 국가에 파견하여 해당 지역의 언어, 사회, 문화, 지역경제 등을 직접 체험하게 하여 현지사업 전문 인력을 양성하고 있습니다.

| 외국어 교육지원 | 영어, 중국어에 대하여 사내강좌/합숙교육/On-line교육/전화 외국어 등 다양한 과정을 운영하고 있습니다. 특히, 2007년 12월 사내 외국어 강좌의 효과성 제고를 위해 GCC(Global Communication Center)를 만들었으며 외국어 수업 이외에 English Clinic, Soft Drink Debate 등의 프로그램을 실시하여 사내 Bi-lingual Communication 환경을 조성하고 있습니다.

》》 기타 교육지원

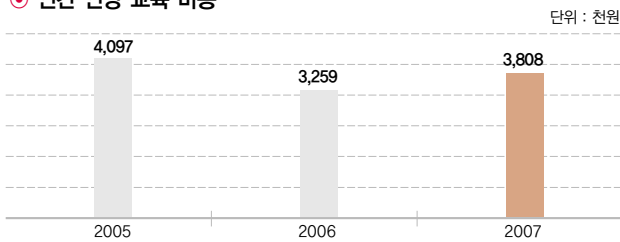
| On-Line 교육 | 21세기 Digital시대에 발맞춰 집합교육을 보완할 수 있는 On-line과정을 확대시행 중에 있으며 현재 SK Academy 교육과정을 포함, 약 20개의 WBT (Web Based Training)과정을 운영하고 있습니다.

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

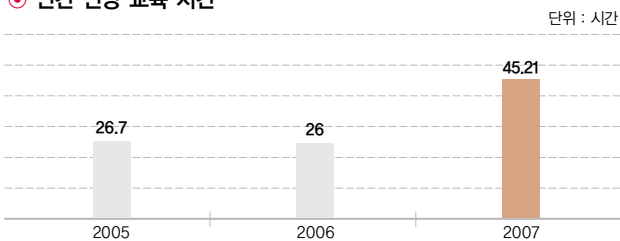
| 기타교육 | 이외에도 Post-Doc과정, Follow-up연수제도, 사내연구회 운영, 학업목적 퇴직시 지원제도 등 구성원의 능력개발을 위한 다양한 인력개발 제도를 운영하고 있습니다.



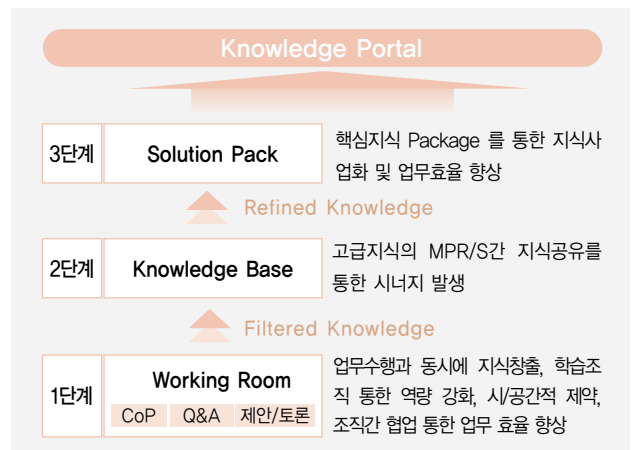
연간 인당 교육 비용



연간 인당 교육 시간



SK에너지의 KM모델



지식경영(Knowledge Management)

SK에너지는 구성원의 지식을 회사의 지속적인 성장과 발전에 있어 가장 핵심적인 자산으로 인식하고 있습니다. 이에 따라 지식경영(KM)을 '폭넓게 정보를 수집하여 정확한 지식을 갖고 경영활동에 활용하여 성과를 극대화할 수 있도록 개인과 조직의 문제해결 능력을 향상시키는 활동'으로 정의하고 있습니다.

SK에너지의 지식경영은 'Working Room → Knowledge Base → Solution Pack'으로 이어지는 3단계 지식관리 모델을 활용하고 있습니다. 2007년 말 현재 1,815개의 CoP(Communities of Practice)에 구성원들이 참여하고 있으며, 120여 개의 Solution Pack이 개발되어 주로 해외 기술지원, 기술서비스 및 컨설팅, 내부 업무효율 향상 등의 목적으로 활용되고 있습니다.

제안제도

SK에너지는 1982년부터 제안제도를 운영해 오고 있습니다. 제안제도는 SKMS에서 규정한 '구성원의 자발적·의욕적 두뇌 활용'을 구성원 스스로 실행하여 업무에 반영할 수 있도록 하기 위한 제도입니다.

SK에너지는 '구성원이 회사를 보다 나아지게 하려는 생각으로 개선하고자 하는 모든 것'을 제안으로 이해하고 있습니다. 다시 말해 제안제도를 단순히 생산성 향상만을 위한 것이 아니라 구성원이 자유롭게 즐겁게 일할 수 있도록 하는 SKMS의 SUPEX추구환경 조성과 연계하여 추진하고 있습니다.

전사 공통의 경영제안제도와 울산CLX와 물류센터에서 활용 중인 현장 개선제안제도를 동시에 운영하고 있으며, 울산CLX는 SUPEX분임조 활동을 통한 현장개선제안으로 전국 품질분임조 경진대회에서 국내 최초로 12년 연속 대통령상 금상을 수상하였습니다.

SK에너지는 언제, 어디서나 모든 임직원들이 쉽게 제안을 할 수 있도록 사내 인트라넷에 제안 시스템을 구축하여 운영하고 있습니다.

외국어 교육 활동



SK Learn Plus



On-Line 제안 시스템

