



일과 삶의 행복한 균형

SK이노베이션은 '즐겁고 신나는 일터 만들기를 통한 행복경영'을 CEO의 핵심과제로 선언하고 다양한 프로그램과 제도를 기업문화로 정착시키고자 노력해 왔습니다. 이를 통해 구성원들의 만족도를 높이고, 궁극적으로 기업 지속 발전의 원동력을 강화하고 있습니다.



SK이노베이션의 가족친화경영

정유사 최초 탄력근무제 도입

SK이노베이션은 출퇴근 시간을 자율적으로 선택하는 '탄력근무제'를 전사적으로 실시하고 있습니다. 탄력근무제는 출근 시간을 가급적 오전 7시~10시 사이로 하고 30분 단위로 끊어 운영되고, 팀 별로 자율 시행하며 팀장의 승인을 받아 원하는 시간대로 근무시간을 조절하고 있습니다. 특히 아이를 어린이집에 데려다 주고 출근하거나, 일찍 퇴근하여 아이와 함께 집으로 가는 등 탄력근무제가 육아의 무게를 한층 덜어주는 효과도 있습니다.

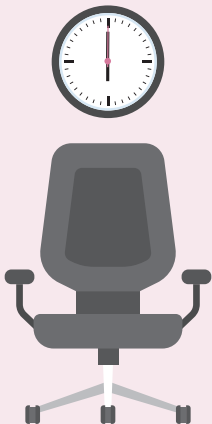
스마트 워크 시스템으로 유연한 업무처리

신명 나는 일터를 만드는 것은 훌륭한 인재를 뽑는 것 못지 않게 중요합니다. 이를 위해 모바일 오피스를 통해 회의와 보고를 더욱 간략하게 바꾸고 있으며, 구성원들이 일을 가장 잘할 수 있는 곳에서 자유롭게 유연하게 일을 하면서 남은 시간을 가족과 함께 여가를 누릴 수 있도록 경영환경을 스마트워크 시스템으로 바꾸고 있습니다. 이 밖에도 사무실을 인조잔디로 가꾸거나, 구성원 간 소통을 막는 파티션을 제거하는 등 소통은 더욱 활발하게 만들면서 비효율적인 문화는 과감하게 없애고 있습니다.

초과 근무 제로화로 창의와 몰입도 제고

불필요한 야근과 주말근무를 없애는 등 비효율적 업무 관행을 바꾸고 성과와 역량으로 인정받는 업무 문화를 강화하기 위해 '초과근무 제로화 프로젝트'를 시행하고 있습니다. 만성적인 야근을 생산성 저하를 초래하는 악(惡)으로 규정하고, 업무상 불가피한 경우를 제외하고 오후 6시가 되면 구성원 대부분이 다 같이 자리에서 일어섭니다. 초과근무 현황과 개선 여부는 팀장 및 임원들의 연말 인사평가에 반영하는 등 팀장과 임원들이 솔선수범하도록 제도적 장치를 마련함에 따라 정시 퇴근의 실행력은 더 높아졌습니다.

이러한 노력은 단순하게 정시 퇴근의 의미를 넘어 업무시간 중 구성원들이 더욱 일에 몰입하고 열정을 다할 수 있는 환경 조성으로 이어지고 있습니다.





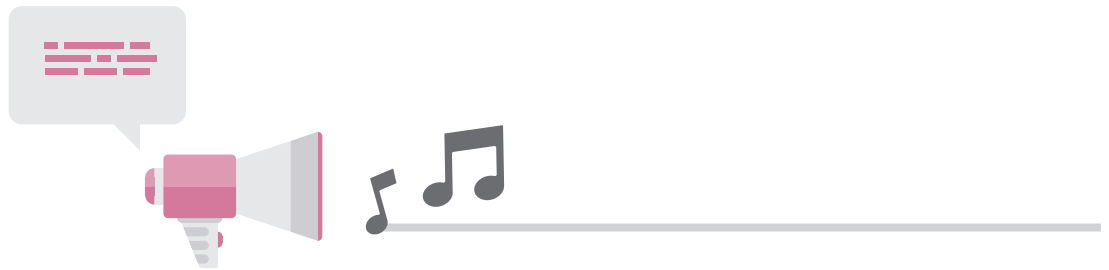
1 SK이노베이션 본사 SK행복어린이집
2 SK이노베이션 상담코칭 센터

육아휴직 자동전환제로 육아 문제 해결에 기여

출산을 앞둔 SK이노베이션의 구성원들이 심리적인 부담 때문에 육아휴직을 신청하지 못하는 일이 없도록 육아휴직 자동전환제를 시행하고 있습니다. 구성원이 출산을 하게 되면, 별다른 신청을 하지 않아도 출산휴가가 끝나는 시점부터 1년간 육아휴직으로 자동 전환됩니다. 육아휴직 자동전환을 원하지 않거나, 기간 조정을 원할 경우 별도의 신청과 승인을 거쳐 개인별 맞춤으로도 사용이 가능합니다. 뿐만 아니라, SK행복어린이집의 운영을 통해 구성원들의 육아 고민 해결에 적극 동참하고 있습니다.

행복 성장을 지원하는 상담코칭센터 운영

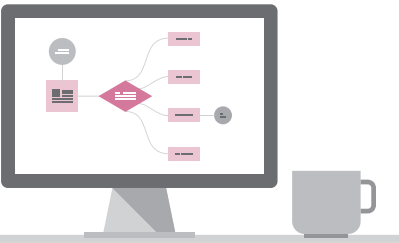
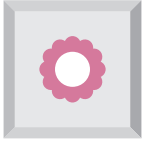
SK이노베이션은 구성원의 행복 성장을 지원하는 상담코칭센터 '하모니아'를 운영하며, 구성원의 마음건강과 역량개발을 돕고 있습니다. 사내의 전문 심리상담사가 직접 운영하며, 10여 명의 외부 전문가들이 참여하여, 리더십/커리어 코칭, 심리상담, 가족상담 등을 체계적으로 제공하고 있습니다. 이를 통해 구성원의 행복과 직무몰입도 향상, 지속적 자기개발을 지원하고 있습니다. 2005년 개소 이후 10년 동안, 구성원 참여도가 꾸준히 증가하여 연간 1,400여 명(2013년 기준)의 구성원들이 하모니아를 찾고 있으며, 프로그램에 대한 만족도 역시 높은 수준(4.8점/5점)으로 유지되고 있습니다. 특히 구성원들뿐만 아니라 구성원의 가족들이 직접 참여하는 다양한 가족상담이 지원되고 있어, 부모-자녀 이해, 자녀 교육, 부부 이해 등의 주제로 매년 활발하게 운영되고 있습니다. 이처럼 하모니아는 구성원 개인은 물론 일과 가정의 균형까지 지원하며, 구성원의 행복 성장 파트너라는 긍정적인 평가를 받고 있습니다.



열린 조직문화 구축을 통한 즐겁고 신나는 일터 만들기

구성원과의 소통을 위한 프로그램 마련

SK이노베이션은 열린 소통을 통해 조직문화혁신의 필요성과 방향성에 대한 경영진의 진정성을 전달하고, 구성원에게 적극적으로 동참을 유도하고 있습니다. 또한, 구성원들이 조직 안에서 느끼는 어려움과 고충을 파악하고 이를 개선하고자 노력하고 있습니다. SK이노베이션의 구성원 소통 노력은 즐겁고 신나는 일터를 만들기 위한 밑거름이며, 이를 더욱 발전시켜 끊임없이 더 나은 문화를 만들어 갈 예정입니다.



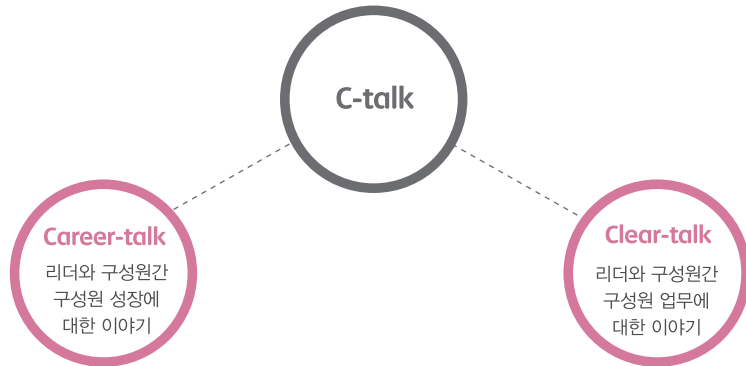
• V-board

V-board는 주니어 구성원들과 경영층이 직접 소통할 수 있는 사내 소통채널입니다. 해마다 사내광고를 통해 대상자를 선발하며, 선발된 Member들은 사업장 및 소속 조직을 대표하여 조직활성화, 조직문화 진단, 업무 Process 개선 등에 대한 주니어 구성원들의 아이디어를 경영층에 전달하며 회사의 Bottom-up 커뮤니케이션 채널로서 다양한 영역에서 활발한 기여를 하게 됩니다.

• C-talk(연중 코칭)

C-talk이란 구성원의 성장을 위한 리더와 구성원간 코칭 면담으로서, 새로운 일이나 과제를 추진하고자 할 때, 조직 구성원의 경력 개발을 위해, 혹은 개인 이나 조직의 갈등 문제 해결을 위해, 구성원에게 동기를 부여하기 위해 어느 때든지 팀장과 팀원의 자발적 협의에 의해 이루어지는 1:1 코칭 면담입니다. C-talk을 통해 업무 성과 향상과 구성원의 성장이 촉진될 것을 기대하며 코칭의 효과성이 높아지도록 팀장과 팀원의 코칭역량 강화에도 힘을 쏟고 있습니다.

C-talk(연중 코칭) Process



구성원 고충처리를 위한 노력

SK이노베이션은 노사간 상호 협조를 통해 공동의 이익을 증진시키고 기업의 건전한 발전을 도모하기 위해 매년 직원들의 의견들을 수렴하여 경영활동에 적극적으로 반영하고 있습니다. 특히 구성원의 근로환경 및 근로조건 개선을 위하여 회사대표와 노동조합에서 추천한 근로자 대표로 이루어진 고충처리위원회를 운영하고 있으며, 근로자의 개별적인 고충을 구두, 서면, 유선, e-mail 등 다양한 방법으로 접수하여 이를 해결하기 위해 노력하고 있습니다. 2013년 주요 고충 내용은 경력 설계에 대한 고민, 조직 운영의 어려움, 구성원 간 소통의 어려움, 직무 스트레스 등 다양하게 나타났습니다. 이에 대해서 회사는 조직 진단, 리더십 진단, 심리검사 진단 등을 활용한 다양한 조직활성화 프로그램을 개발·지원하고 있습니다. 고충 처리 과정에서 어려움이 발생할 경우, 회사 내의 제도적 장치뿐만 아니라, 하모니아 심리상담을 적극 활용하여 전방위적 해결을 위해 최선을 다하고 있습니다.