

제133회 HR포럼 및 한국형 인사조직연구회

한미글로벌 방문을 환영합니다!

2019년 6월 24일

HG HanmiGlobal



회사개요

HanmiGlobal(구 한미파슨스)은

대한민국 건설사업관리 (Construction Management) 도입과
건설산업의 발전과 선진화에 앞장서온

Global 경쟁력을 갖춘 CM/PM전문기업 입니다

설립

1996. 6. 18.

구성원

한미글로벌 893명 (건축사 38, 기술사 138, 박사 9, 석사 176, 외국인 122)
그룹사 포함 시 약 1500명

국내

민간/공공분야 2,200여 프로젝트 수행 / 국내 CM 제도 도입 및 확산의 선구자

해외

58개국 진출 362건의 CM 프로젝트 수행 /
현재 17개국 38의 프로젝트 수행 중 /
미국 엔지니어링 회사 (OTAK) 소유 (M&A) / 친환경 선도 기업 (에코시안) 인수 /
국내 유수의 건축설계사 (아이아크) 인수 /
Turner & Townsend Korea (영국 Turner & Townsend 합작)

조직문화

구성원 행복 추구

브랜드

고객 감동, 오직 그 하나를 위하여
MAESTRO

CEO 소개

김종훈

한미글로벌 회장

- ▶ (현) 따뜻한동행 이사장
- ▶ (현) 가족친화포럼 공동대표
- ▶ (현) CEO지식나눔 공동설립 / 이사
- ▶ (현) 공학한림원 원로회원
- ▶ (현) 책권하는사회운동본부 공동대표
- ▶ (전) 건설산업비전포럼 공동대표
- ▶ (전) 건설산업선진화 위원장

특기 사항

- ▶ 말레이시아 Petronas Tower (일명 쌍둥이 빌딩, 당시 세계 최고 빌딩) 현장 소장 역임
- ▶ 국내 최초 CM비즈니스 도입 전파 : 건설사업관리(CM) 전문가
- ▶ 46년간 설계, 시공, 건설사업관리(CM) 두루 경험
- ▶ 약 30년간 해외관련 업무수행, Global Standard에 익숙함
- ▶ '발주자가 변하지 않으면 건설산업의 미래는 없다'등 20권의 건설혁신 도서 저술
- ▶ Best Seller인 '우리는 천국으로 출근한다' 저자

수상 경력

- ▶ 매일경제 한국의 100대 CEO 15회 선정
- ▶ 2016년 9월 다산경영상 '창업경영인부문' 수상 (한국경제)
- ▶ 2015년 3월 은탑산업훈장 수훈
- ▶ 2013년 03월 한국공학한림원 대상 수상
- ▶ 2011년 03월 한국을 빛낸 창조경영대상 '미래경영부문' 3년 연속 수상 (중앙일보)
- ▶ 2010년 12월 2010년 대한민국 훌륭한 일터상 최고경영자상 수상(Fortune, GWP Korea)
- ▶ 2009년 12월 한국 CEO 그랑프리 '서비스부문' 수상 (한국CEO연구포럼,머니투데이)
- ▶ 2008년 12월 2008 자랑스런 한국인 대상 (건설발전부문) 수상 (한국언론인연합회)
- ▶ 2008년 08월 피터드러커 혁신상, 혁신CEO 부문 수상 (피터드러커 소사이어티) 등



한미글로벌은

자회사

Group Companies



Multidisciplinary Design, Engineering & Architectural Services (USA)



Green Energy Consulting (Korea)



Real Estate Development (Korea)



Architectural Design (Korea)



Interior & Remodeling Platform (Korea)



CM at Risk (Korea)



Global Professional Cost Management (Korea / JV Company)



Civil & Structure Engineering (USA)



Civil & Structure Engineering (USA)



Project Management (Saudi)

글로벌 파트너사

Collaborating Companies



Global Construction Engineering (USA)



High-Rise Structural Engineering (USA)



Global Construction Engineering (USA)



Global Consulting & Engineering (USA)



Global Structural Engineering (UK)



Global Real Estate Development (India)



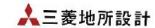
Global Environmental Resources Management (UK)



Global Construction Engineering (Japan)



Global Construction Engineering (China)



Urban Design, Development & Environmental Design (Japan)



Global Cost Management (UK)

한미글로벌은

2019년 4월 현재 58개국 진출 362건의 프로젝트 수행 (17개국 38개 프로젝트 수행 중)

Group Companies 11 **Overseas Projects** 362 **Countries** 58



건설의 좋은 동반자 HG

국내 유일 건설 수직계열화 실현

한미글로벌은 고객에게 최상의 품질과 신뢰를 드리는 건설분야

Total Solution Provider의 역할 수행을 위하여 수직 계열화하여 운영



- 2,000여건 프로젝트
- 55개국, 240개 프로젝트 수행

건설사업의
One Stop Service



한미글로벌 총 **893명**

분야별 기술사	본사 엔지니어링팀
210명	77명
외부전문가 47개 분야	그룹사 포함
66명	1,347명

그룹사 및 협력사 기술 지원

원가관리 전문회사	친환경/ 에너지 컨설팅	인테리어 토달 솔루션	건축시공 책임형 CM	건축 설계/ BIM	미국 설계/엔지니어링	미국 PM IPD 회사	미국 토목/ 구조회사	BEMS 구축 컨설팅	건축 구조 지진 컨설팅

건설의 좋은 동반자 HG

PJT 수행 실적

HG는 국내 최초 · 최고 · 최대의 프로젝트 수행하며 쌓여진
고객의 소중한 신뢰를 기반으로 맡겨진 프로젝트의 성공을 위해 헌신

최초 공공 CM 프로젝트



상암동 월드컵 경기장

국내 최고 주거시설



타워팰리스 I,II,III

최대 호텔 · 리조트



영종도 파라다이스 시티

최대 상업시설



신세계 센텀 UEC

1996~2018 현재 수행 Projects

최고층 프로젝트
잠실 제2롯데월드

2,137

“Landmark” 언제나 한미글로벌이
함께 합니다

해외 랜드마크



싱가폴 마리나베이 샌즈



하남 스타필드

건설의 좋은 동반자 HG

전체 수행 실적

건설 프로젝트 총 2,137건으로 업계 수행실적 최다

439
Projects

업무시설

공공업무, 본사사옥,
오피스텔 등

363
Projects

주거시설

주상복합, APT,
중소형 주택 등

234
Projects

산업(공장)

반도체, 정밀기계,
의약품 등

217
Projects

교육연구

학교, 연수원,
R&D Center 등

201
Projects

대형할인

Home Plus,
E-Mart, Costco 등

136
Projects

SOC/Infra

단지조성, Plant,
항만, 환경시설 등

112
Projects

대형복합상업

복합 Shopping Mall,
백화점 등

1996 ~ 2018년 기준

2,137

Projects

PM/CM/CS Project

1,696

Projects

전문기술 서비스

(Cost, 친환경, BEMS, FMS, 타당성검토)

441

Projects

문화집회

Stadium, Museum,
Sports Center,
Art Gallery 등

108
Projects

관광휴양

Resort, Golfclub,
Themepark 등

87
Projects

종교시설

교회, 성당,
수양관 등

62
Projects

호텔

관광호텔,
콘도미니엄 등

59
Projects

물류센터

공산품, 농수산물,
냉동·냉장 등

55
Projects

의료시설

종합병원,
의과대학,
Clinic Center 등

43
Projects

운수시설

여객터미널, 복합역사,
화물터미널 등

21
Projects



행복한 일터 - 행복한 사회

우리사회의 고달픈 사회 단면

- 국민소득은 3만 달러 시대
- 준비 안된 저출산 고령화 사회
- 대다수의 국민은 행복을 못 느낌
- 청년실업문제 등으로 청년들은 좌절
- 서민들의 삶은 고달프고
- OECD국가 중 자살률 2위 (14년 동안 1위였음)
- 노인자살률 1위
- 행복한 나라순위 54위 (156국 중) - 2019년 UN발표, 국가별 행복도 보고서 기준
- 행복한 나라순위 118위 - 2014년 갤럽 통계 기준

※ 출처: 자살률- 2018년 세계보건기구(WHO)발표 / 세계보건통계

행복하지 않은 한국사회의 원인

- 자족하지 못하고 고마워할 줄 모르는 사회
- 우리사회는 갈등사회 / 분노사회
- 빈부격차와 사회적 불평등
- Win-Win 사회기반 취약
- 승자 독식하는 사회구조
- 대기업의 역할부족, 기업의 사회적 책임(CSR) 부족
- 경주 최부자집 같은 부자 부족

왜 직장이 행복해야 되는가?

- 가장 많은 시간을 직장에 투입
- 직장의 행복은 가정의 행복과 깊은 관계
- 노사갈등 해소
- 몰입을 통하여 생산성 향상
- 행복한 조직문화를 바탕으로 강한 팀워크 발휘
- 행복한 구성원이 고객을 만족시키고 성과를 창출하는 선순환 경영가능
- 직장의 행복은 사회의 행복의 바로메타

기업문화의 중요성

- ✓ 기업문화는 기업의 가장 소중한 전략적 자산이자 최후의 경쟁력
- ✓ 전략의 선택 및 실행, 위기극복, 인수합병의 성패를 좌우하는 결정적인 요소
- ✓ 양날을 지닌 칼 : 적절하게 관리되면 가장 효과적인 자원 이지만, 반대의 경우에는 가장 치명적인 요소
- ✓ 구성원들의 다양한 가치관을 담아서 녹여낼 수 있는 Melting Pot
- ✓ 기업환경이 복잡해질수록 기업문화의 중요성은 증대

“ 나는 문화가 승부를 결정짓는 요소 중 하나가 아니라 ”
문화 그 자체가 승부라는 것을 깨달았다.

– 루 거스너 前 IBM 회장 –





직장인 6%만 회사일에 완전 몰입

국내 직장인들은 본인 업무에 얼마나 몰입하고 있을까? 글로벌 컨설팅 기업 타워스 왓슨이 발표한 '2010 글로벌 인적자원 보고서(Global Workforce Study)'에 따르면 국내 직원 업무 몰입도는 조사 대상 국가 중 최하 수준에 그쳤다.

국내 응답자 1000여 명을 포함해 미국 영국 중국 일본 등 전 세계 2만 명 이상이 참여한 이 연구 결과에서 본인 업무에 높은 몰입도를 보이는 국내 직원 비율은 6%로 전 세계 평균인 21%에 비해 현저히 떨어졌다. 또 본인 업무에 별로 몰입하지 않거나 마지막해 회사에 다니는 직원 비율은 48%로 전 세계 수준인 38%를 크게 웃돌았다.

세계 평균 21%에 비해 크게 떨어져 경영진 리더십 만족도 22國 중 최저

이처럼 직원들이 낮은 업무 몰입도를 보이는 이유로는 리더십 부재가 가장 중요한 원인으로 꼽혔다.

조사 결과 경영진 리더십에 대한 국내 직원 만족도는 37%에 불과해 조사 대상 22개국 중 최저 수준을 나타냈다. 인도와 중국 직원 가운데 각각 77%, 66%가 경영진 리더십에 만족하고 있는 것과 비교하면 큰 차이이다. '경영진이 경제위기를 효과적으로 헤쳐나가고 있다'는 질문에는 오직 34%만이 긍정적으로 응답했

며, '조직 성공을 위한 인재 육성에 힘쓰고 있다'는 질문에도 32%만이 좋은 평가를 내렸다.

특히 직원들을 육성하고 보살펴주는 리더십이 부족한 것이 가장 아쉬운 점으로 꼽혔다. 국내 직원들은 경영진 리더십에서 가장 중요한 요소로 '인재 육성' '조직 비전 제시와 실현' '직원 복지에 대한 보살핌'을 꼽았다.

지속 상관이 '효과적인 경력 개발을 돕는다'는 질문과 '공정하게 성과

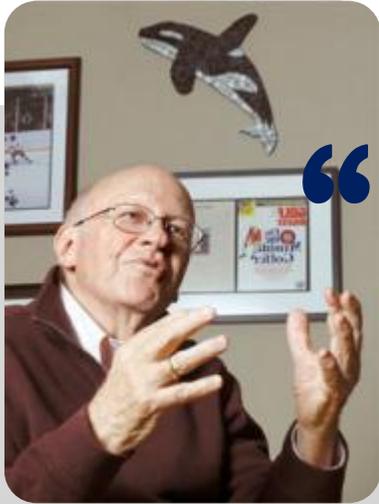
관리를 수행한다'는 질문에 대한 긍정적인 답변은 모두 40%에 미치지 못했다.

박광서 타워스 왓슨 한국 사장은 "기업 리더들이 회사 운영을 위한 기본적인 역할은 습득했다 하더라도 직원들과 더 밀접한 관계를 맺고 직원들이 최고 성과를 낼 수 있도록 하기 위해서는 더 많은 노력을 기울여야 한다"고 말했다. 박종욱 기자

용어

직원 몰입도(employee engagement): 자신이 근무하는 기업의 성공을 위해 자발적으로 투입하는 시간, 지력, 에너지, 인적 자원 측면에서 기업 성과 향상에 가장 중요한 원인 중 하나로 직원 몰입도 상승이 꼽힌다.

직원감동경영



“

직원들을 잘 대접하라. 그들이 모든 것을 이루어준다.
그들이 없다면 회사도 없다.

수익이란, 고객을 잘 관리하고 직원들을
잘 대우해 준 대가로 받게 되는 박수갈채다. ”

- 캔 블랜차드 -

‘고객감동경영’을 넘어 ‘직원감동경영’을 강조

고객초청 음악회



“직원감동 콘서트”



GWP: Great Work Place

훌륭한 일터란

(GWP: A great place to work[®] is one where you)

서로 “신뢰” 하고

trust the people you work for,

자기 일에 “자부심” 을 느끼며,

have **pride** in what you do,

“즐겁게” 일하는 직장

and **enjoy** the people you work with.

✓ 훌륭한 일터의 모델



GWP의 시작

- 로버트 레버링 박사의 연구와 저서를 기반으로 미국 경제지 Fortune이 1997년 신년특집으로 ‘포춘 100대 기업’ 을 선정 발표하면서 시작됨.
- 1981년 연구시작 1984년 ‘The 100 Best Companies to Work for in America’ 발간
- 1988년 ‘A great place to work: what makes some employers so good and most so bad’ 에서 훌륭한 일터의 모델 개발

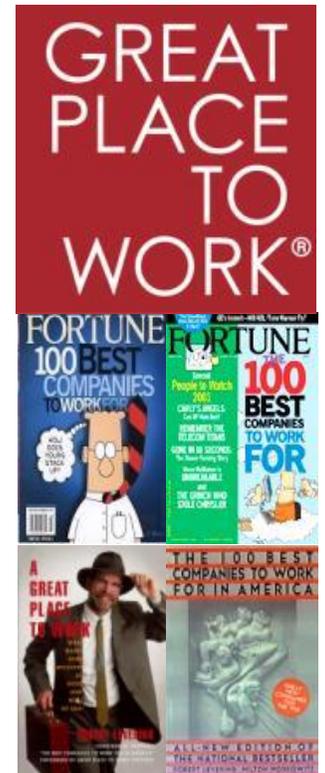
GWP 평가요소

- GWP의 구현 정도는 55개 항목의 신뢰경영지수(TI)조사로 측정

신뢰	믿음	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 커뮤니케이션 (Two-way Communication) ✓ 업무역량 (Competence) ✓ 성실성 (Integrity)
	존중	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 정신적/물리적 지원(Professional Support) ✓ 참여 (Collaboration) ✓ 관심과 애정 (Caring)
	공정성	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 공정한 보상(Equity) ✓ 공평무사(Impartiality) ✓ 조직 내 정의(Justice)
자부심		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 개인업무에 대한 자부심(Personal Job) ✓ 팀과 동료에 대한 자부심(Team) ✓ 회사에 대한 자부심(Company)
재미/동료애		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 동료간의 친밀감(Intimacy) ✓ 동료간의 배려(Hospitality) ✓ 공동체 의식(Community)

일류기업의 조직문화 GWP

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1위	NetApp	SAS	SAS	Google	Google	Google	Google	Google	Google	Salesforce
2위	Edward Jones	Edward Jones	BCG	BCG	SAS	SAS	BCG	ACUITY	Wegmans	Hilton
3위	BCG	Wegmans	Wegmans	SAS	CHG Healthcare	BCG	ACUITY	BCG	BCG	Mars
4위	Google	Google	Google	Wegmans	BCG	Edward Jones	SAS	Wegmans	Baird	Intuit
5위	Wegmans	Nugget Market	NetApp	Edward Jones	Wegmans	Quicken Loans	Baird	Quicken Loans	Edward Jones	Adecco Group



기업문화와 지속가능경영

기업문화의 궁극적 목표

“지속가능경영 실현”

상생의 기업문화 구축

기업문화의 성공적인 구축방법

CEO의 의지와
지속적인
관심과 지원

구성원 중심,
인재 중심의
강력한 경영철학

성과창출에
기여하는
조직문화 구축

한미글로벌 Case Study – 구성원 만족경영 추진배경

‘직원들이 출근하고 싶어 안달하는 회사’ 를 만들 수 있을 것인가를 끊임없이 고민



〈말레이시아 근무시절 에피소드〉

아이들 방학이 시작되면서
이해하기 어려운 일들이 벌어졌다.
두 아이가 모두 학교에 가고 싶어 안달하며
방학이 끝나기만을 학수고대하고 있는 게 아닌가?
이유인즉 “학교에 가면 재미있다”는 것이었다.



직원들이 출근하고 싶어 안달하는 회사는 어떤 모습일까?

CEO가 꿈꾸었던 회사

건설업의 글로벌 스탠더드화 필요성

경제규모에 걸맞지 않는
건설산업 현장관리
수준의 낙후성

부실시공으로 인한 대형
안전 사고 발생

대형부정, 비리사건에 일부
건설업체 경영진의 연루

건설시장의
담합과 덤핑 낙찰

건설산업의
글로벌 경쟁체제 돌입

선진국 건설인력을
직접 활용하여 기술력과
선진관리기법 접목

선진기업과 합작을 통한 CM전문회사 설립

글로벌스탠더드인 CM을
Main Biz Model로 선정

CEO 경영철학

건설산업 선진화 기수

CM관련 선진기술 및 경영관리기법을
전파하고, 우리 건설산업의 불합리한
관행과 제도를 개혁할 수 있는
대안제시를 통한 건설산업 Up-grade

Noblesse Oblige 실천

건설관련기업으로 차별화(특화)된
사회공헌

구성원이 주인이 되는 회사

내부고객인 구성원이 가장 중심에
있는 회사 구현

미션

지속적인 혁신을 통하여 건설산업의 가치를 창출함으로써
인류사회 발전에 공헌한다

- 고객에게는 최상의 품질과 신뢰를 통하여 고객가치를 창출한다.
- 구성원들에게는 일하기 좋은 기업을 만들어 행복한 일터를 제공한다.
- 주주에게는 투명경영과 기업가치 향상을 통하여 주주가치를 극대화한다.
- 인류사회에는 건설산업의 새로운 가치 창출을 통하여 인류사회 발전에 기여한다.

핵심가치

정직

안전

고객

탁월

공헌

비전

탁월한 솔루션으로 건설의 가치를 창출하는 글로벌 기업

- 우리는 2020년까지 매출 1조원을 달성한다
- 우리는 2020년까지 Global Top 10 CM/PM Company가 된다
- 우리는 2020년까지 구성원 중심의 행복한 회사를 만든다

“출근하고 싶어 안달나는 회사 만듭니다”

9년 연속 ‘대한민국 훌륭한 일터상’ 받은 김중훈 한미글로벌 회장

“제발 아이를 넷 낳아 달라.” 직원에게 이렇게 부탁하는 회사가 있다. 2년까지 육아 휴직을 장려하고 3세 미만 아이를 둔 여직원은 탄력 근무제를 선택할 수 있다. 다(多)출산 직원한테 인센티브를 준다. 미혼 사원에게는 ‘결혼추진위원회’ 가 나서 미팅·소개팅까지 추진한다.

9년 연속 ‘대한민국 훌륭한 일터상(GWP)’을 받은 김중훈(68) 한미글로벌 회장은 “직장인을 위한 천국을 만드는 게 꿈”이라고 말했다. 삼풍백화점 붕괴 후 설계와 시공·안전 등 건설 과정을 책임지는 CM(Construction Management) 전문 기업을 1996년 국내에 처음 도입했다. 중소기업 말단 사원으로 시작해 20년 차 중견 기업을 일궈낸 노하우를 최근 책 ‘완벽을 향한 열정’에 담았다.

김 회장은 말레이시아에서 근무했을 때 현지 학교에 다니던 딸이 ‘방학을 해서’ 시무룩한 모습을 보면서 생각했다. “출근하고 싶어 안달 나는 회사를 만들자”고. 그는 “사원 복지와 회사 성장이 충돌한 적은 없다”며 “직원이 행복하면 업무 성과가 올라간다”고 했다.

10년 근속한 사원에게 안식 휴가를 두 달 주자 업무 생산성이 눈에 띄게 늘었다. 김 회장은 “그동안 소홀했던 건강, 가족,

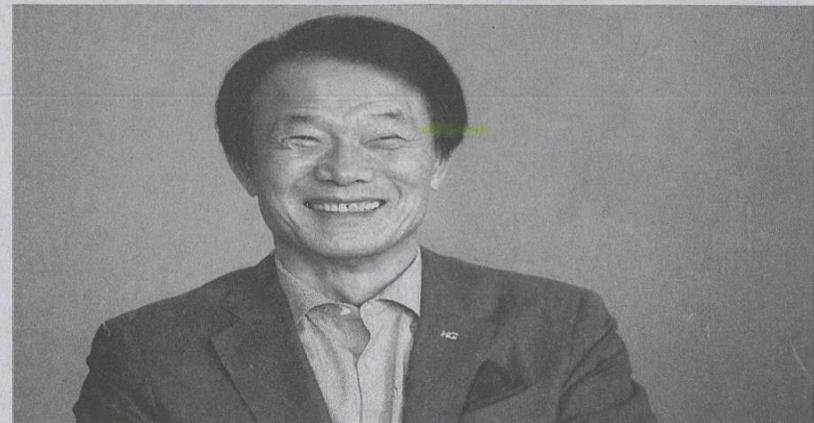
나 자신을 챙기기 때문”이라며 “농경시대처럼 무조건 성실하게 일해야 하는 시대가 아니다”고 했다. 휴가 동안 스페인 산티아고 순례길을 다녀오거나 농촌 체험을 갔다 와선 사내 인트라넷에 후기도 공유한다.

윗사람 눈치 보지 말라는 뜻으로 회장부터 전화기를 꺼놓고 안식 휴가를 썼다. “지난해엔 한 달은 설악산에서 홀로 논문

중소기업 말단 사원으로 시작해 20년 차 중견 기업 일궈낸 주인공 육아휴직 2년, 다출산에 인센티브 “무조건 성실히 일하는 시대 아냐”

을 쓰고, 한 달은 아내와 해외여행 다니며 새로운 사업을 구상했어요. 직원들한테도 전화기 꺼두고 회사에 보고하지 말라고 해요.”

복지 제도가 전부는 아니다. 지난 연말 파킨슨병을 앓는 임원을 돕기 위해 모금 운동과 바자를 열었다. IMF와 금융위기 때도 “비 올 때 우산을 뺏지 말자”는 김 회장의 신념으로 모든 사원이 순환 재택 근무를 하며 구조조정 없이 버텼다. “내게 불행한 일이 생겨도 회사가 날 내팽개치지 않을 것구나, 라는 구성원의 신뢰를 얻



김지호 기자

한미글로벌 김중훈 회장은 “하루 중 가장 많은 시간을 보내는 회사가 지옥 같다면 가정과 사회 또한 행복할 수 없다”며 “기업을 통해 행복 바이러스를 퍼뜨리는 게 목표”라고 했다.

었죠. 비용이 들고 힘이 들더라도 그 신뢰는 잃고 싶지 않아요.”

위기에도 흔들리지 않는 배짱을 자신의 장점으로 꼽았다. 문제아였던 고교 시절에 주먹 클럽의 멤버였고 고막이 찢어질 때까지 선생님한테 맞기도 했단다. 무기정확도 받았지만 “원하는 대학에 들어가고야 말겠다”는 오기로 공부해 서울대 건 축과에 장학금을 받고 입학했다.

최근 한 대학 강연에서 “출산은 사회적 의무 중 하나”라고 주장하다 “여자를 애 낳는 도구로 보느냐”는 학생들의 거센 반

발을 듣기도 했다. 아찔한 경험을 한 그는 “요즘 세대가 취업전쟁과 생존경쟁에 치여 얼마나 결혼과 출산을 꺼리는지 절감했다”며 “저출산 문제를 개인이 해결하기 어렵다면 기업부터, 나와 같은 기성세대부터 나서겠다”고 했다.

젊은 세대에 해주고 싶은 말을 물었다. “미래학자 피터 슈워츠는 인간의 평균 수명이 140세까지 늘어날 거라고 했어요. 20대, 첫 직장에서 인생이 결정된다고 생각하지 마세요. 긴 인생의 방향을 바꿀 수 있는 시작점에 불과합니다.” 백수진 기자

모 가넷 구글X 신규사업 총괄책임자·김종훈 한미글로벌 회장 대담

“구글 ‘행복경영’ 공들여 ... 장기적 성과로 돌아오기 때문”

‘글로벌 인재포럼 2017’ 기간 방한한 연사들의 통찰을 경영에 적용하려는 기업인들의 관심이 뜨겁다. 구글X 신규사업 개발 총괄책임자(CBO)이자 《행복을 쫓다》 저자인 모 가넷은 기조연설을 하루 앞둔 지난 30일 서울 삼성동 그랜드인터컨티넨탈 파르나스호텔에서 김종훈 한미글로벌 회장을 만났다. 건설사업관리(CM) 전문기업인 한미글로벌은 1996년 창립 때부터 ‘일하기 좋은 기업’을 표방하고 있다. 10월에는 ‘올해 한국 최고의 직장’상을 수상했다. 가넷 총괄과 김 회장은 이날 ‘행복경영’의 중요성과 구체적인 방안 등을 놓고 머리를 맞댔다.

▶김종훈 회장=한국은 행복경영이 절실한 나라죠. 국가는 경제·사회·문화 등 여러 측면에서 크게 발전했는데 국민은 스

‘행복경영’을 말하다

‘헬조선’이란 말 사라지도록
‘행복한 일터’ 관심 가져야

스로 행복하지 않다고 생각하거든요. 젊은이들 사이에선 ‘헬조선’이라며 나라를 깎아내리는 말까지 나올 정도입니다.

▶모 가넷 총괄=행복경영은 개인과 기업, 국가 모두에 중요한 일이에요. 사람들이 일터에서 많은 시간을 보내고, 일하는 동안 느낀 감정이 가정생활 등에도 영향을 미치니까요. 그런데 왜 한국에서 더 많은 기업이 행복경영을 추구하지 않는지 궁금합니다. 한국은 발전 속도가 놀랄 정도로 빨라요. 하지만 기업 혁신이 기술

측면에만 한정된 것 같습니다.

▶김 회장=일단 기존 사례가 많지 않습니다. 한미글로벌은 6년 전 본격적으로 행복경영 방식을 도입했어요. 관련 책임자를 따로 두고 사내 원탁모임, 감사 릴레이, 자기계발 특강 등을 했지요. 당시 한국에선 이례적인 일이었습니다. 여러 대 기업에서 벤치마킹을 위해 협조 요청을 했을 정도예요. 행복경영을 시작하자 회사가 선순환 궤도에 오르더군요. 직원들이 행복해지면 일에 최선을 다하고, 새로운 생각도 종종 내놓습니다. 자연히 기업 성과가 훨씬 좋아졌습니다.

▶가넷 총괄=구글에서도 행복경영을 매우 중요시합니다. 장기적으로 볼 때 경영 성과 측면에서 좋은 결정이라는 거죠.

▶김 회장=맞습니다. 제대로 된 행복

경영은 기업과 구성원 모두에게 이익을 가져다줍니다. 그런데 요즘 행복경영의 개념이 일부 변질됐어요. 단순 복리후생 프로그램만을 내놓고 행복경영이라는 식입니다. ‘즐거움 일터’라는 슬로건 때문에 각종 이벤트 위주의 근무환경만이 일하기 좋은 것이라고 착각하는 경우도 많습니다.

▶가넷 총괄=좋은 지적이군요. 나는 생각을 기존과 다르게 함으로써 행복을 얻을 수 있다고 봅니다. 단순 복리나 이벤트는 근본적인 해답이 아니지요.

▶김 회장=한미글로벌은 앞으로도 꾸준히 행복경영을 추구할 계획입니다. 직원들의 적극적인 참여도 더 늘리고 싶습니다. 《행복을 쫓다》를 읽으면서 많은 생각을 했어요. 지난 7월 열린 방한 토크



모 가넷 구글X 신규사업개발 총괄책임자(왼쪽)와 김종훈 한미글로벌 회장이 기업의 행복경영 방안에 대해 이야기하고 있다. 김영우 기자 youngwoo@hankyung.com

쇼도 시청했는데 토크쇼 내용이 훨씬 더 잘 와닿더군요.

▶가넷 총괄=딱딱한 글보다는 참여형 프로그램이 마음에 잘 와닿지요. 내가 책 내용을 바탕으로 만든 기업 대상 워크

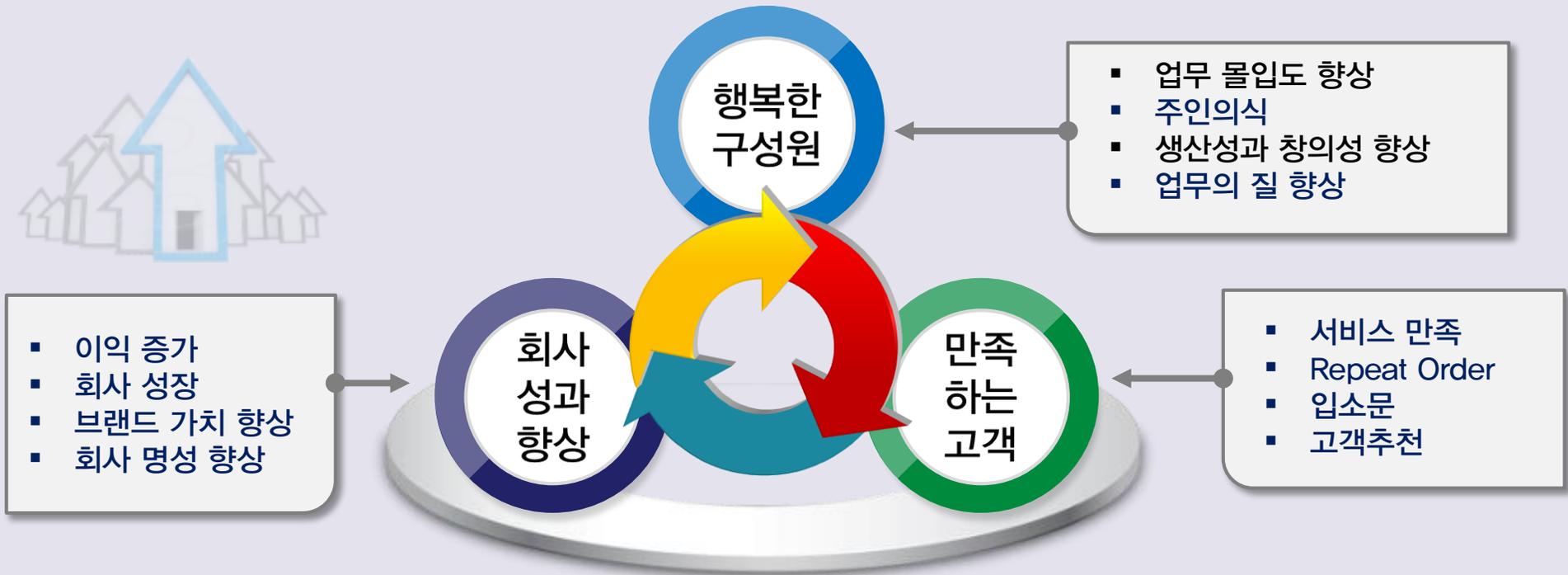
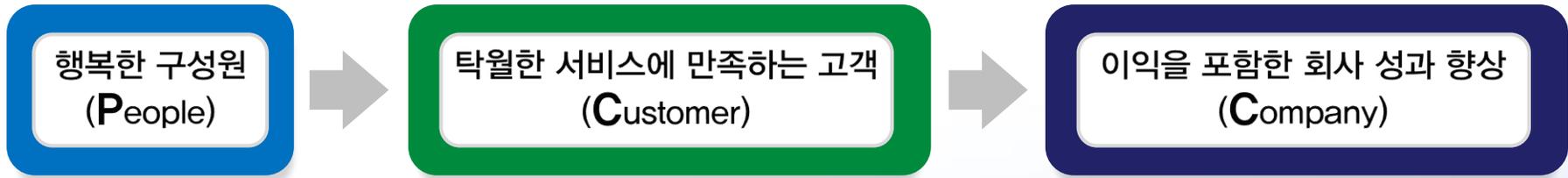
숍에서도 같은 반응이 주를 이뤘습니다. 행복경영 개념을 직접 체험하니 생각이 달라진다는 거죠. 한국 기업과도 이런 워크숍을 열 수 있을 것 같습니다.

선한결 기자 always@hankyung.com



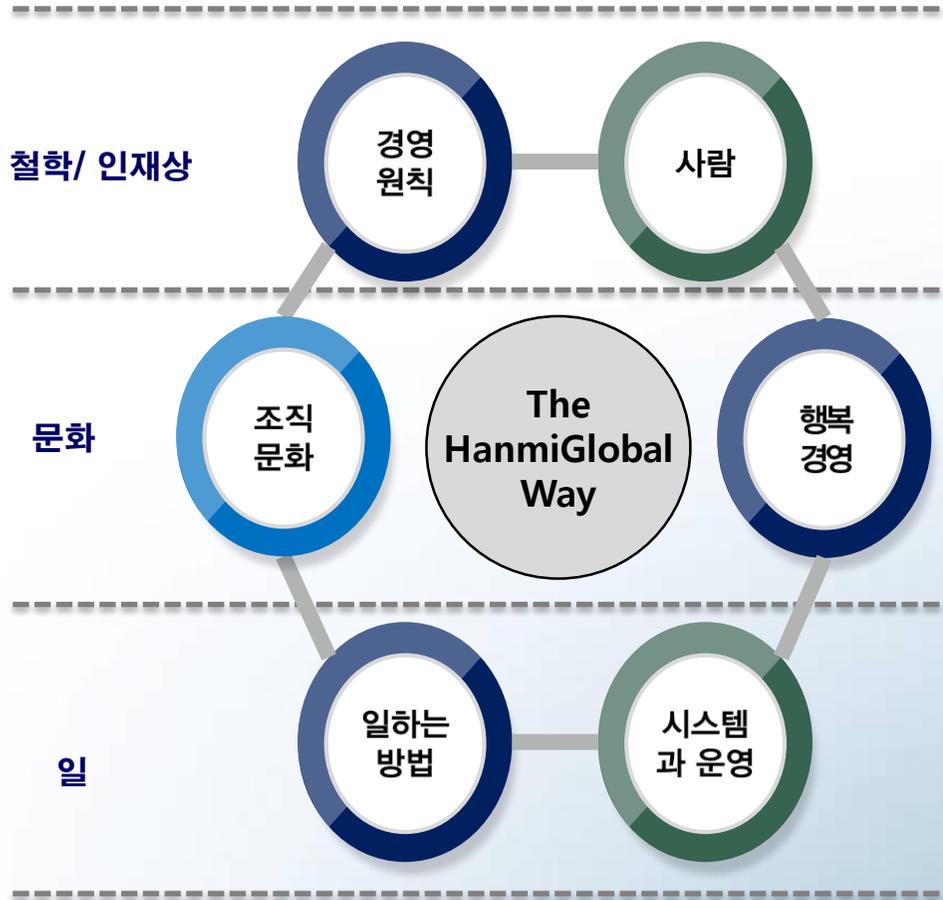
행복경영 선순환 구조

- ✓ 구성원의 행복이 궁극적인 성과창출의 원동력
- ✓ PCC 모델



동영상 보기

일하는 방식-HG Way



경영원칙

- 구성원 중심 경영
- 정직/ 투명성
- 고객가치 창출
- 안전은 생명
- 탁월성과 차별화

조직문화

- 기업문화
- 일등지향과 미래지향
- 도전문화
- 팀웍과 팀파워
- 변화와 행동

일하는 방법

- 프로젝트적 사고
- 업무수행 방법
- 회의 문화
- 고객을 대하는 방식
- 불필요한 일버리기

사람

- 최고인재 지향
- 끈기와 불타는 열정
- 신뢰 / 약속
- 자기계발
- 마에스트로 리더십

행복경영

- 감사와 칭찬 경영
- 행복경영
- 나눔과 공헌
- 배려와 존중
- 소통

시스템/운영

- 리스크관리
- 성과관리
- 지식경영
- 현장중시 경영
- 전략경영

행복경영 체계

행복한 구성원이 탁월한 기업을 만듭니다

즐거움

긍정 소통
배려와 존중
신바람 분위기 조성

성장

자기계발
열정과 끈기
일의 의미

자부심

나눔과 공헌
자존감
감사와 칭찬

행복경영 활동

“행복한 구성원이 탁월한 기업을 만듭니다”

즐거움

자부심

성장

- 경영진 간담회
- 업무 환경 개선
- 고충처리제도
- 칭찬/축하/인사하기
- 유연하고 다양한 대화 채널
- Two Way Communication
- 구성원 얼굴 익히기
- 동호회
- 안식휴가제/Refresh 휴가
- 유연한 근무환경
- 산행, 체육대회, 호프데이

- 일하는 방식 혁신: HG Way
- 자기개발의 날 (특강)
- 멘토링제도/경영진 멘토링
- 독서캠페인/독서토론회
- 스폰서제도
- 교육훈련
- 경력개발프로그램(CDP)
- CoP

- 감사 나눔 운동
- 생애주기별 지원 프로그램
 - 결혼, 출산과 보육 지원
 - 건강관리 지원
 - 경조사 지원
 - 은퇴지원
- 사회 공헌 활동
- 기부

경영진 간담회

- 최고경영층 연 2회 현장방문
 - ✓ Q&A: 의견 및 고충처리
 - ✓ 회사 중요정책사항 설명
 - ✓ 회식
- 본부장 분기 1회 현장방문

업무환경 개선

- 부서 특색의 환경 미화
 - ✓ 근무환경을 스스로 꾸미고 가꾸어 부서 특색을 살리기
 - ✓ 팀 회의를 통하여 계절별 환경미화 실시
 - ✓ 환경미화에 필요한 비용 지원

고충처리제도

- 개인적 고충에 대해 인트라넷에 등재하여 해결 요청
- 구성원이 고충처리위원 4명(임원, 인사팀장, 노사위원, 여직원위원) 중 1명을 지명하고 고충사항을 올려 도움 요청

원탁모임

- 구성
 - ✓ 최고경영진과 기획담당
 - ✓ 혁신원탁: 차장, 부장 10명
 - ✓ 도전원탁: 과장 이하 10명
 - ✓ 매년 멤버 교체
- 월 1회 주제선정 토론

면담제도

- 단위부서 소통활성화
 - ✓ 분기 1회 조직장과 팀원간 면대면 상담 정례화
 - ✓ 매월 1/3에 해당하는 팀원 면담 (Counseling Diary에 면담사항 기록)

부서간 활동

- 지역 커뮤니티 CoP 실시
 - ✓ 현장(프로젝트) 중심
- 부서간 업무관련 간담회 및 업무경험 공유
 - ✓ 영업-운영부서, CRO-현업
 - ✓ 필요 시 상호 요청
- 부서간 시간외 활동 함께 하기
 - ✓ 운동, 등산, 문화행사 관람

다양한 커뮤니케이션 채널

우리회사는 창립초기부터 다양한 커뮤니케이션 채널을 운영하고 있다.



신바람 나는 분위기 조성

칭찬합시다

- 하루 3번 이상 동료 칭찬
 - ✓ 일하는 모습, 행동, 일의 결과 칭찬
- 인트라넷 칭찬폴더에 구성원의 칭찬내용 등재

축하합니다

- 인트라넷 상에 구성원 생일, 출산, 합격 등 축하할 일 공지
- 구성원 축하 메시지 남기기

인사하기

- 서로 먼저 인사: 누구든 마주치면 먼저 인사하기
- 미소로 밝게 인사: 미소 지으며 밝게 인사하기
- 활기차게 인사: 맑고 자신있는 목소리로 인사하기

구성원 얼굴 익히기

- 하루에 3명 이상의 구성원 얼굴과 이름 익히기
 - ✓ HITs 내 Employees Photo 매일 돌아보기
- 하루 3명 이상의 구성원에게 안부 전화 하기

회사 행사

- 산행: 봄
- 체육대회: 가을
- 호프데이
- 신년회, 창립기념, 송년회

동호회

- 독서, 탁구, 등산, 골프, 스키, 인라인, 마라톤, 헬스, Junior Club 등
- 인당 월 2만원 지원

구성원 성장지원

자기개발 특강

- 구성원의 취미, 특기, 건강, 교양 등을 함양할 수 있는 특강을 통해 삶의 활성화
- 격월 1회 실시

멘토링 제도

- 신입 공채사원의 체계적인 조기 전략화
- 2명의 멘토 지정: 과/차장(부멘토) 1명, 부장 이상(멘토) 1명
- 분기 10만원 활동비 지원 및 매년 멘토 교육 실시



독서캠페인

- 연간 인당 20만원의 도서 구입비 지원 (Yes24)
- 회사 지정 도서 및 자율 도서 독서 후 매월 서평 제출

경영진 멘토링

- 최고경영진과 대리 이하 사원 멘토제
- 지원자에 한함(56명)
- 멘토: 회장/부회장/사장/본부장
- 최소 분기 1회 활동 보고

스폰서 제도

- 신규 입사 구성원이 조기에 현업에 적응할 수 있도록 체계적인 지원
 - ✓ 3개월/주 1회 활동 보고
 - ✓ 우수 스폰서는 스폰서 활동 마감 후 포상

구성원 역량 향상을 위해 무자비한 교육과 경력개발 실시

교육: 신규입사~퇴직까지 직장생활 전체를 책임지는 교육시스템 구축

신규입사자 교육	사이버교육	자기계발교육	신기술 대응 교육
<ul style="list-style-type: none"> • 입문교육(입사 1주) - 회사시스템 이해 • 피드백교육 - 입사6월 내 재교육 	<ul style="list-style-type: none"> • 年 온라인 9과목 필수 • SERI Pro 지원 - 중견간부 육성 	<ul style="list-style-type: none"> • 전산/어학 지원 - 연간 인당 50만원 • 국내외대학원 지원 • 국제자격증 지원 - 교육비, 시험비, 협회등록비 등 • 매월 명사초청 강연 	<ul style="list-style-type: none"> • 외부전문가 초빙/특강 - 분야별 전문가 • 신기술 연구 CoP 구성 및 지원
	직무교육		
	<ul style="list-style-type: none"> • CM Academy - 당사독자기발직무교육과정 		

경력개발: 구성원의 경력개발계획 실행을 위한 프로그램/피드백까지 갖춤

경력개발계획 프로그램	경력개발 프로그램	경력개발평가 프로그램
<ul style="list-style-type: none"> • 경력상담: 카운셀러와 매니저 • 경력개발계획 작성 	<ul style="list-style-type: none"> • 직무순환, 사내공모제 • 교육훈련 / CoP / 멘토링 	<ul style="list-style-type: none"> • 경력평가(피드백)

고객감동 오직 그 하나를 위하여

한미글로벌

인사제도



I. 근무 시간

- 근무 시간

- 평일 : 08:00 ~ 17:00 (휴게시간 1시간 포함)
- 토요일 : 유급 휴일

- 야간 근무

- 20:00 이후 퇴근 : 1,600원/일 (식대)
- 22:00 이후 퇴근 : 10,000원/일 (식대 + 교통비)

- 휴일 근무

- 회사 업무상 필요할 경우, 휴일 근무 명함
- 휴일 근무 명령에 따라 근무할 경우 대체 휴무 부여
- 현장은 휴일 근무 시 휴일 교통비(20,000원) 지급 : POD 실행 예산 참조

- 근태

- 출근 : 시업 10분전까지 출근, 근무 준비 완료
- 결근 : 사전 결근계 제출, 7일 이상 상병 시 진단서 제출 (휴일도 결근 일수에 산입)
- 지각이나 조퇴 시 조직장에게 사전 승인
- 조직장 승인 없이 지각, 조퇴, 결근 시 무단결근 조치 (무급처리)



신규 입사자에 대하여 입사 후 3개월 동안 수습기간을 설정함으로써 업무수행 능력 및 기본 소양 등을 평가, 계속 근로가능여부를 판단함

- 대상
 - 모든 신규 입사 직원
- 평가 시기
 - 입사 후 3개월
 - 입사 후 75일 경과 시점부터 평가 실시
- 평가자
 - 팀장 또는 단장
- 후속조치
 - 평가 결과를 본인에게 피드백하여 행동 수정 유도



평가 등급	적용 사항
탁월/우수/보통	본채용
미흡	수습 3개월 연장
부족	본채용 거부



구성원의 성과와 역량을 평가함에 합리적이고, 객관적이며, 체계적인 평가를 통하여
개인과 회사의 조화 있는 발전을 이루고자 함

성과
평가

- 제한된(통상 1년) 기간 내 달성여부 판단하며, 조직평가(HPMS) 및 개인평가로 구분
- 년 2회 실시 (성과평가 공지 문 참조)

역량
평가

- 전 임직원에 대해서 기본역량, 리더십 역량, 직무역량에 대한 평가
- 년 1회 실시 (11월 초) (역량평가 공지 문 참조)

리더십
평가

- 직책자(사업부장, 팀/단장) 및 비직책 임원에 대해 다면평가(상사, 부하 평가) 실시
- 년 1회 실시 (10월 초)

평가
제외자

- 고과 당일 수습, 휴직중인 구성원
- 신입사원 입사 후 1년이 경과하지 않은 구성원
- 경력사원 입사 후 6개월 경과 하지 않은 구성원
- 평가 대상기간 중 1/2 이상 교육과정에 입과 한 구성원
- 복직 후 6개월 미경과 구성원

1. 실시 기간 : 2018. 12 . 10(월) ~ 2018. 12. 13(목)

2. 대 상 : 이사이하 구성원(단, 휴직자 및 2018. 7. 2 이후 입사자 제외)

3. 평가 대상 기간 : 2018. 1. 1 ~ 2018. 11. 30

4. 역량평가 및 피평가자 확인 방법

- HITs 로그인 시 or HITs > Support > HPMS > 개인별 역량평가 > ‘Next’ 클릭

5. 평가 입력

- 피평가자 선택화면에서 피평가자 선택 (HITs 상 피평가 대상자가 표시되며, 표시된 모든 피평가자 대상자를 평가하시기 바랍니다.)
- 평가 대상자 및 평가자 확인, 평가요령 안내문 숙지 후 ‘평가하기’ Click
- 평가 완료 후 ‘000님에 대한 평가 종료’ Click 후 완료

6. 평가자 요약표

구 분		평가대상	평가자		비 고
			1차 (100%)	2차 (100%)	
역량 평가	이사 이하	단장	사업부장	/	
		일반 팀(실)/단원	팀(실)장/단장		

1. 평가 기간 : 2018. 11. 09(금) ~ 2018. 11. 14(수)
2. 평가 대상 기간 : 2018. 1. 1. ~ 2018. 10. 31.
3. 대 상 : 전 임직원
4. 평가 대상 : 사업부장/실장, 팀/단장, 담당임원
5. 리더십 평가 및 피평가자 확인 방법
 - HIT's > Support > HPMS > 직책자 리더십 평가 > 'Next' 클릭
6. 평가 입력
 - 피평가자 선택화면에서 피평가자 선택 (HITs 상 피평가 대상자가 표시됨)
 - 평가 대상자 및 평가자 확인, 평가요령 안내문 숙지 후 '평가하기' Click
 - 평가 완료 후 'OOO님에 대한 평가 종료' Click 후 완료

7. 평가자 요약표

구 분		평가 대상		평가자		비 고		
				1차	2차			
리 더 십 평 가	상사평가	임 원	사업부장/실장	총괄	/			
			팀/단장, 담당임원	사업부장			총괄	
		부장이하	팀장	사업부장			총괄	
			단장	사업부장				
	부하평가	임 원	사업부장	직속 팀장(단장)/사업부내 팀원			/	
			팀/단장	팀/단원				
부장이하		단장	직속 단원					

HITS HanmiGlobal Information Technology system

QUICK MENU

Employees/Phone

My Desk | Community | Knowledge | HRD Center | Support | Safety/QMS | Customer Success

HPMS

HPMS

- 개인별 업무목표 설정
- Q&A

Q & A

New Search Delete Refresh Writer

No	평가 프로젝트	피평가자	평가자	업무목표 설정완료여부	승인여부	비고
1	국내영업팀	조원규	조성호	완료	미승인	

평가 방식

- 팀(단)장 자율평가 실시
- 평가항목 : 목표 달성도, 팀워크, 조직기여도, 노력도, 참여도
- 팀(단)장은 조직평가등급을 기준으로 소속팀(단)원의 직위 대비 역할, 성과 및 기여도 등을 고려하여 평가
- 평가자는 평가 전후 피평가자와 반드시 '평가면담' 과 '평가 피드백' 을 통해 평가에 대한 공정성 및 수용성 제고
(평가면담 및 피드백 미시행 시 1차 Warning Message, 2차 견책)

평가 활용

- 평가결과 반영 : 성과급, 익년도 연봉 인상율, 승진
- 평가 등급 : A(15%), B(20%), B-(40%), C(20%), D(5%)
- 성과급 : 개인 및 조직의 성과를 반영한 성과급 배분

공정하고 합리적인 승진제도 운영

- 승진 종류
 - 정규 승진 : 매년 초 승격기준에 따른 승격
 - 특별 승진 : 큰 공로 등으로 회사발전에 기여할 시 수시 승격

● 승진 기준

구분	최단 체류기간	승격 Point
부장 → 이사	2년	별도 판단
차장 → 부장	2년	30 Point
과장 → 차장	2년	30 Point
대리 → 과장	2년	30 Point
사원 → 대리	4년 동안 동일 직급 체류한 후 심사 [대졸, 군필(현역)기준]	

<p style="text-align: center;">가점</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 어학 (TOEIC Speaking, OPIc) <ol style="list-style-type: none"> 1) 2점 : Level 7(160점) 이상, IH 이상(영구면제) 2) 1점 : Level 6(130점) 이상, IM 이상(3년 면제) 3) 0.5점 : Level 5(110점) 이상, IL 이상(3년 면제) 4) 0점 : Level 4(80점) 이상, NH 이상 <p style="color: red;">※ 등급 외 : 1년 승진 유예</p> 2. 수주 공헌도 : 국내영업팀에서 별도로 평가 실시 3. 대내 수상 : 창사기념일 및 송년회 행사 시 내규에 의거 가점 부여 4. 대외 수상 : PQ점수 상향 가능한 단체장 이상 수상 시 2점 가점
<p style="text-align: center;">감점</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 내부 요인 <ol style="list-style-type: none"> 1) 1점 : 견책 2) 3점 : 강등, 정직, 감급 2. 대외 요인 <ol style="list-style-type: none"> 5점 : PQ 점수 하향 되는 자격정지, 업무정지 등

V. 포상 제도

공로에 따른 포상을 실시함으로써 동기유발 및 사기 진작

<p>지인추천</p>	<p>1. 목적 : 지인추천을 통한 우수한 인재 확보 검증단계의 축소를 통한 효율적 인사관리 가능 지인을 통한 입사로 인하여 신속한 업무 적응 가능</p> <p>2. 포상 : 100만원(우수인재 200만원) 수습기간 종료 후 지급</p>
<p>수주정보</p>	<p>1. 수주정보상 : 평가 결과에 따라 건 별 20만원 (상무 이상, 영업 조직 제외)</p> <p>2. 수주공로상 : 수주공헌도를 평가하여 계약금액 대비 0.1% ~ 1.5%를 포상금으로 지급 ※ 기 수행중인 공사의 연속, 후속 또는 관련공사는 포상금액의 20% 적용, 포상금 한도는 1 억원으로 함)</p>
<p>기타</p>	<p>1. 창사 기념일 : 공로상(개인, 단체), 모범상, 5년 · 10년 근속상</p> <p>2. 연말 : 성실근무상, 이웃사랑상, 고객만족상, 우수부서상, 우수준공현장상, 우수현장상</p> <p>3. 기타 : 우수스폰서상, KM, CoP, GWP</p>

- 목적
 - 구성원의 독서 장려 및 자기계발 지원
- 방법
 - 인터넷 YES 24를 통해 연간 인당 20만원(최대 30만원) 지원
 - 격월 단위로 회사 지정 도서 및 자율 도서 독서 후 매월 서명 제출 (HITs내 독서 캠페인)



구분	지원 기준	지원 범위	지원 내용		지급 시기
			3년 미만 (50% 지원)	3년 이상 (100% 지원)	
유치원	취학직전 1년 동안	교육비	월 5만원한도	월 10만원 한도	3월 : 1기분 6월 : 2기분 9월 : 3기분 12월 : 4기분
중학교	-	입학금, 수업료, 학교 운영 지원비	년 40만원 한도	년 80만원 한도	
고등학교			년 70만원 한도	년 140만원 한도	
대학교		입학금, 등록금	년 400만원한도	년 800만원한도	

1. 자녀 제한 없이 지원
2. 유치원은 유치원에 준하는 교육기관으로 태권도, 수영 등 운동 관련 교육비는 제외
3. 해외 유학의 경우도 동일 적용.
(단, 국내에서 해당과정 수료 후 해외에서 재수강하는 경우 및 어학과정 제외)
4. 학업기간이 전문대학은 6학기, 일반대학은 8학기, 의과대학은 총 12학기 내에서 발생한 학자금에 한함

구분	보험 내용	보상액	가입처
내국인	재해 사망	5,000 만원	삼성생명
	재해 장애	500 ~ 5,000 만원	
외국인	사망, 후유 장애	1 억 원	AIG 화재보험
	건강생활	상해의료비 : 400 만원 수술비 : 100 만원	

※ 매년 가입 시 변동 될 수 있음



- 대상
 - 전 구성원 및 배우자 (당해 년도 입사자 제외)
- 시기
 - 매년 1회 (10월 실시)
- 내용
 - 정밀 건강 검진
- 비용
 - 회사 부담
- 장소
 - 회사에서 지정한 의료기관



※ HITs를 통해 별도로 상세한 내용 공지

생산성 향상과 근무 분위기 고취를 위한 휴가제도 운영

연차

- 전년 3월 1일부터 당해 2월 28일까지 만근 시 15일 연차부여
- 중도 입사자는 전월 만근 시 당월에 1일의 휴가 부여하고, 입사년 선 연차처리 및 후 정산
- 2년마다 1일씩 연차 가산, 최대 25일까지 부여

대체 휴무

- 토요일에 봉사활동 시 대체휴무 0.5일씩 부여
- 현장은 주 5일 근무를 원칙으로 하되, 탄력적으로 대체휴무 운영

기타

- 프로젝트 종료 및 현장 이동 시 Refresh 휴가
- 명절, 하/동절기 집중 휴무 실시
- 평일 프로젝트 Work Load를 고려한 Rotation 휴무
- 퇴사시 잔여휴무 소진 후 퇴사
- 대체휴무는 매년 2월말 소멸

- 목적
 - 장기 근속자에게 재충전 및 자기계발 기회 부여
- 대상
 - 임원 : 매 5년마다 2개월 유급휴가
 - 직원 : 매 10년마다 2개월 유급휴가(안식휴가)
매 5년마다 1개월 유급휴가(Refresh휴가)



- 목적
 - 휴가 사용에 대한 편의 제공, 부서/소 그룹별 워크샵 지원
- 범위
 - 대명콘도 직영, 체인콘도 및 호텔
- 가능 일수
 - 년 3박 (1회에 2일 한도)
- 예약
 - 주말 최소 3주전, 평일은 최소 1주전 신청
 - 연간 사용일 수 제한으로 1월, 2월은 이용에 제한적임
 - 매년 3월에 이용 횟수 갱신



구분	경조사 내용	국내 근무	해외 근무
결혼	본인	6일	6일
	자녀	1일	5일
	형제자매, 배우자의 형제 자매	1일	
회갑	본인/배우자, 부모, 배우자의 부모	1일	
고희	부모, 배우자의 부모	1일	
사망	조부모(승중손), 부모, 배우자	6일	7일
	배우자의 부모	5일	7일
	자녀	3일	7일
	형제/자매	3일	7일
	배우자 형제 / 자매	1일	
	조부모(직계), 외조부모, 백숙부모	3일	
	배우자 조부모	1일	
	배우자 백숙부모	1일	
	조부모, 부모, 배우자의 탈상일	1일	
출산	자녀	5일	

1. 해외 근무자의 휴가일수는 본국 도착일로 부터 출발전일 까지로 기산
2. 휴가일수는 사유발생일부터 기산
3. 휴가기간 중에 휴일이 개재된 경우 휴가일수에 통산

구분	대상	회사지원금		사우회 지원금	지원 물품	비고
		임원	직원			
결혼	본인	70	50	25	화환	재혼 50%
	자녀	50	40	20		
	형제/자매	20	10	5		
회갑	본인/배우자	40	30	15		
	부모	40	30	15		
	배우자부모	40	30	15		
고희	부모	40	30	15		
	배우자부모	40	30	15		
사망	본인	400	400	100	장의물품 조화	
	배우자	150	100	50		
	부모	70	50	25		
	배우자부모	70	50	25		
	자녀	50	50	25	조화	
	형제자매	30	20	10		
	(외)조부모	30	20	10		
	백숙부모	20	10	5		
출산		50	50	10	화환	

1. 결혼을 사유로 퇴사하여 여직원이 3개월 이내 결혼 시 경조금 지급
2. 승중손(부모가 사망함)인 임직원의 조부모 이상이 사망 시에는 부모에 준함.
3. 본 경조금 청구기간은 사유발생일로부터 1년간 청구하지 않으면 소멸함

Ⅶ. 윤리규정

‘윤리적 관행을 지키는 것’ 자체가 한미 글로벌의 진정한 규범이라고 할 수 있겠지만, 회사나 임직원 모두를 위해 보다 객관적이고 명확히 성문화된 윤리 규정이 필요함

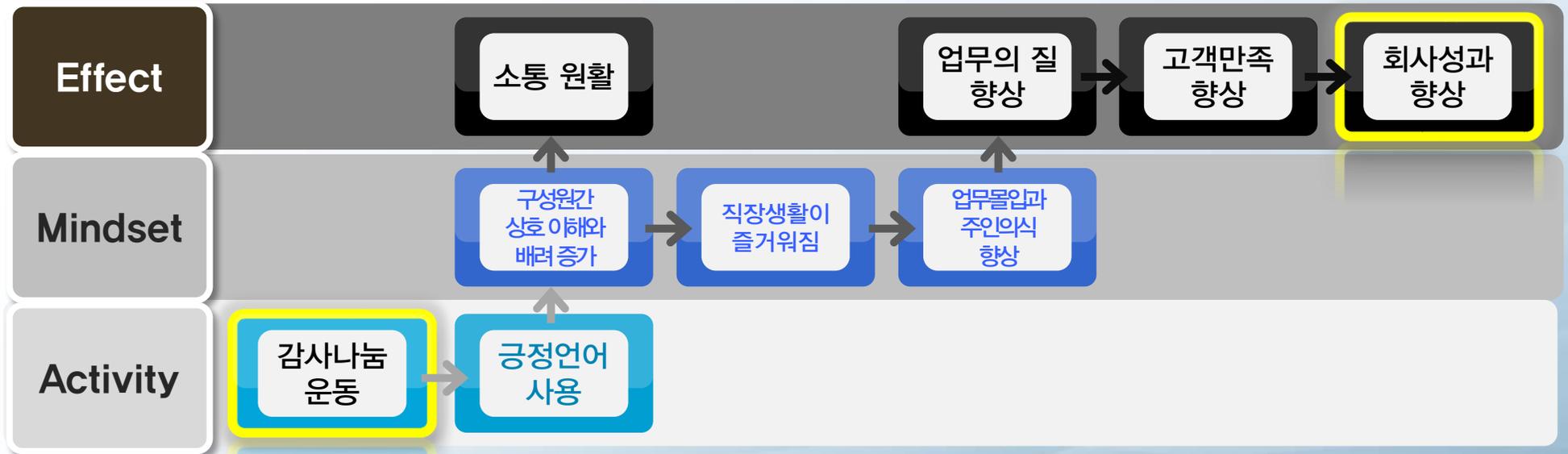
1. 임직원의 비윤리적 행위나, 관행으로 인한 부정적 영향으로 부터 회사의 이익을 보호
2. 타 임직원의 비윤리적 행위나, 관행으로 인한 부정적 영향으로 부터 임직원의 이익을 보호
3. 통일된 기준으로 전 임직원을 공명정대하게 처리
4. 평가 및 판정을 내려야 하는 이해충돌이 발생할 경우를 대비한 기준 설정
5. 이해충돌을 처리할 방법의 정의
6. 직위와 관계없이 회사의 어떠한 사람으로부터도 바라지 않거나, 정당화 되지 않거나, 허용되지 않거나, 부당한 행위 및 관행으로 부터 전 임직원의 권리 보호
7. 어떠한 차별도 용납하지 않고 기회평등을 주창하고 있는 한미글로벌의 명성 보호
8. 전 임직원이 본인의 책무를 수행함에 있어, 즐겁고 편안하며 프로페셔널 한 업무 분위기 조성

감사 나눔 운동

일상생활에서 감사한 것에 대해 일기처럼 매일 써서 **감사를 습관화**하고 가족, 회사 동료, 고객 등 내 주위의 모든 사람들에게 말이나 글로 **감사를 표현**함으로써 긍정심리를 형성하고 소통과 배려의 문화를 확산하는 운동

✓ 감사나눔 운동의 효과

- 가족관계가 호전되고 돈독해짐 (나와 가정의 행복)
- 서로 배려하는 분위기로 소통 원활 → 직장생활이 즐거워지고 업무몰입과 Loyalty 증가 → 업무성과 향상으로 이어짐
- 가정과 일터의 행복이 궁극적인 성과창출의 원동력으로 작용



차별화된 사회공헌활동

· 창사 이래로 CM 전문기업으로서의 노하우와 전문성을 바탕으로 특화된 사회공헌활동을 지속적으로 전개하고 있음



✓ 복지시설 CM 지원

- MBC 기적의 도서관 11곳
- 소아마비협회 정립회관
- 사랑의 집 5곳
- 푸르메재단 재활센터

✓ 복지시설 개/보수지원

- 노후복지시설 개/보수
- 친환경/에너지 절약시설
- 2019.4월 기준 321개지원
- 로 업그레이드

✓ 구성원 자원봉사

- 매월1회 전구성원참여
- 구성원가족 및 외부참가
- 전국 45개 복지시설 방문
- 월평균 400여명 참여

✓ 장애인재육성 지원

- 차세대 리더 아카데미 개최
- 첨단보조기구 지원
- 도서산간 장애아동 지원사업
- 사회적기업, 협동조합 설립 지원

✓ 1%기부+매칭그랜트

- 구성원 급여 1% 기부
- 회사 2배 더블 매칭그랜트
- 사회적협동조합설립 등
- 사회복지기관,단체 후원

사회복지법인 설립

- 사회복지법인 '따뜻한 동행'

Mission

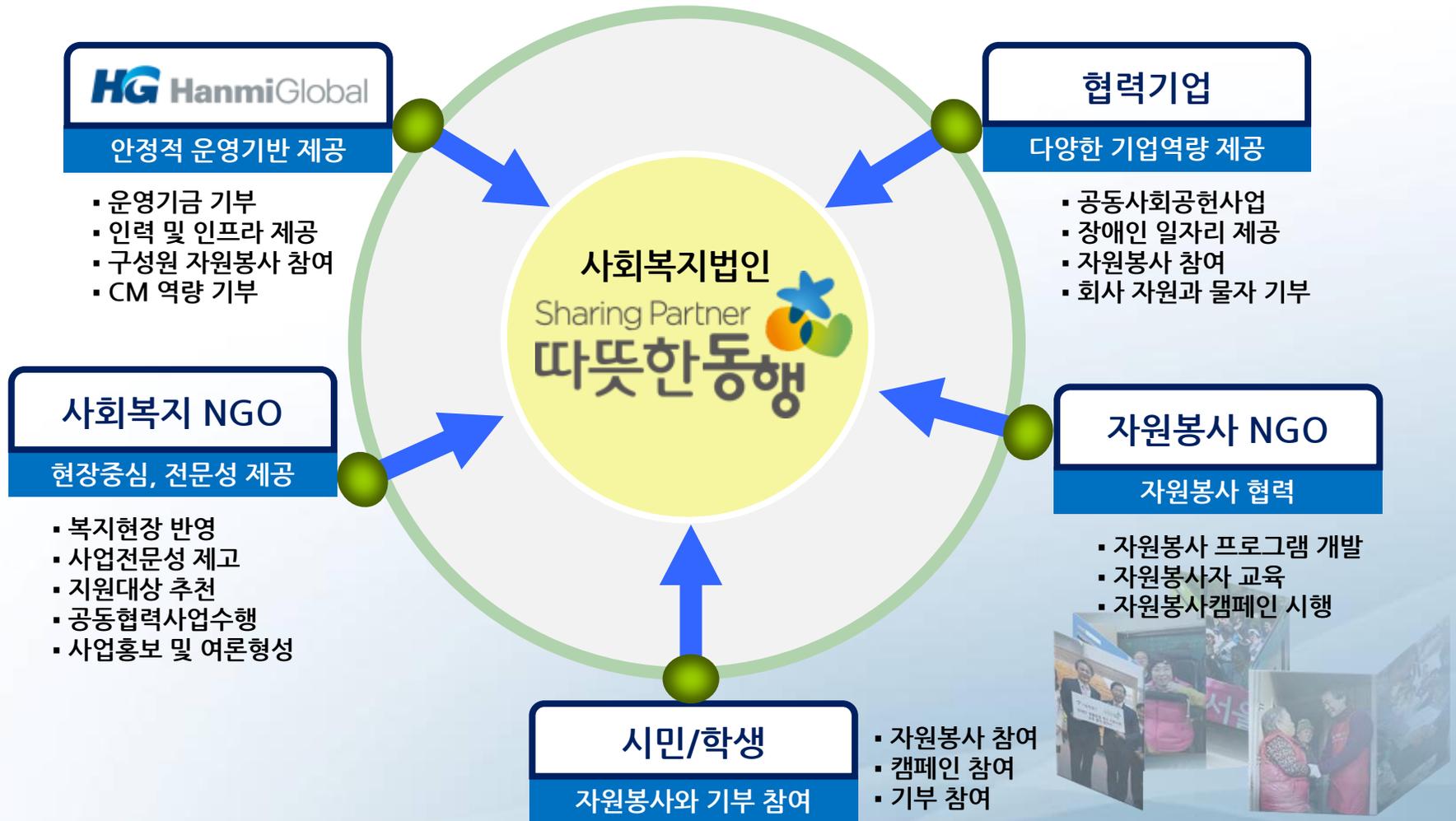
따뜻한 사람들이 함께하여 장애 없는 세상을 만든다

Vision

장애인 리더양성과 장애인 시설 개선을 주도하는 최고의 사회복지법인



사회복지법인 '따뜻한 동행' 운영모델



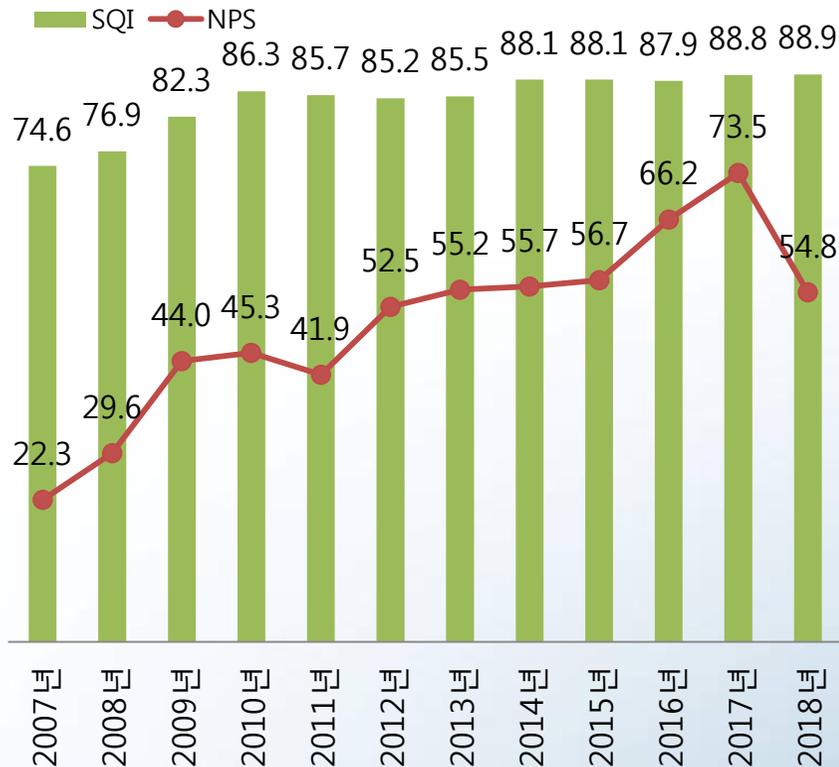
사회복지 시설개선 지원사업 / 300호 지원 기념식



※ 2019년 4월 현재 321호 지원 (국내 307호 , 해외 14호)

고객만족도

고객만족도



- 고객만족도(SQI)와 순고객추천지수(NPS)는 업계 최상위권임.
- 한미글로벌의 행복경영 모델은 구성원 만족 경영으로부터 고객만족으로 이어지고 있음을 시사함.

※ 2007년 하반기부터는 고객만족도와 고객의 Requirement를 보다 정확히 파악하여 경영에 반영하기 위한 목적으로 NPS(Net Promoter Score)를 도입 (2007년 상반기까지는 자체 설정한 고객 만족도 지표를 활용)
조사 결과에 대한 객관성 및 신뢰도를 확보를 위해 조사 업무를 외부 기관에 의뢰.

한미글로벌 성장의 KSF

CM 불모지인 국내에서 10년 만에 한미글로벌이 건설산업의 블루오션을 창출하고 성장할 수 있었던 핵심성공요인(Key Success Factors) 5가지로 정리할 수 있다.

1 구성원위주의 경영전략 / 인재전략

- ✓ 창립 초부터 Excellent People 확보에 집착.
- ✓ 일하기 좋은기업만들기(GWP), 행복경영의 근간은 구성원 위주의 경영철학임.

2 사업에 대한 전략적 Positioning

- ✓ 국내건설산업의 일반적인 업역인 설계, 시공을 뛰어 넘어 고객의 입장에서 프로젝트를 관리해주는 CM/PM을 최초로 도입.

3 정직과 투명성을 기반으로 한 경영

- ✓ 윤리경영 및 투명경영을 건설업계 최고수준으로 실천.
- ✓ 한미글로벌의 윤리경영과 신뢰성에 대한 평가는 고객설문에서도 높게 나타남.

4 합작전략

- ✓ 외국 선진업체와 합작을 통하여 세계적 선진기술과 관리기법을 습득하고, 독창적으로 진화 발전시켜 Global 업체로 발전.

5 지속적 경영혁신

- ✓ 끊임없는 변화와 혁신: KMS, BCS기반의 기반의 경영 Tool도입, Global M&A 등

우리가 지향하는 엘리시온의 목표

구성원

- ✓ 신뢰와 자부심을 바탕으로 동료애가 넘치고 재미나는 회사
- ✓ 최고의 인재들이 입사하려고 대기하는 회사
- ✓ 역할 / 성과에 따라 최고의 보상과 함께
 - ① 무해고 ② 성별무차별 ③ 무정년 원칙을 추구하는 회사

Good To Great

고객

- ✓ 한미글로벌과 일하는 것이 건설사업 가치창출로 이어지는 회사
- ✓ 서비스에 감동한 고객이 자발적인 세일즈맨이 되는 회사
- ✓ 많은 우량 고객이 우리의 서비스를 받고자 대기하는 회사

주주

- ✓ 업계 최고의 수익 실현을 통한 기업 가치극대화
- ✓ 지속적 성장을 통한 Global Top 회사 진입
- ✓ 지속성장을 하는 혁신 / 창조 기업



Q&A

Thank you

Presented by: WK Cho
Associate Director, HanmiGlobal
wkcho@hmglobal.com
010-5321-3669
Homepage: www.hmglobal.com