

화학기업의 인재관리 ③

화학기업 임금수준 급락 불가피!**미국, 스톡옵션 비중 축소로 추락 ... 실적관리 통해 연계성 높여야**

미국은 수년 동안 스톡옵션 및 기타 인센티브제를 바탕으로 세계적으로 가장 우수한 경쟁력을 확보할 수 있었으며 최근 주가조정을 감안한다 하더라도 다양한 인센티브제도는 지금까지 미국기업들의 가치창출 및 경제 전반에 걸쳐 긍정적인 영향을 미친 것으로 평가된다.

따라서 스톡옵션은 여러 보상 프로그램 가운데 가장 효율적인 제도로 평가되고 있으며 스톡옵션 사용비중 축소가 앞으로 임금수준 하락의 원인으로 작용할 전망이다. 또한 전문가들의 예상대로 앞으로 주식시장이 한 자릿수 반등하는데 그친다면 임금수준은 사상 최하수준까지 추락할 것으로 예상하고 있다.

화학기업 보상규모 축소의 또 다른 원인으로 주주 우호적인 보상 프로그램으로 인한 기관투자자들의 수요 증가, 화학기업들의 무리한 종업원지주제(Employee Stock Ownership Program) 추진, 노동시장 위축으로 인한 고용주들의 임금조정권 확대 및 스톡옵션 회계처리법(Accounting Rule) 변화 등이 지적되고 있다.

전문가들은 스톡옵션이 보상 패키지 축소의 원인인 것을 감안한다면 화학기업들이 앞으로 충분한 인센티브제를 구축하고 유지하는데 노력해야 하며, 노동시장이 다시 위축될 가능성을 배제할 수 없어 대체전략을 마련하고 우수인력을 유치하는데 총력을 기울여야 할 것으로 보고 있다.

물론, 모든 화학기업들이 코스트 압박과 열악한 경제여건 속에서 운영해야 하는 어려움에 직면해 있지만 성공한 화학기업들은 주식관련 프로그램을 통해 우수인력에게 지분(Equity)을 제공하고 업무실적에 따라 차별보상제를 실시하는 경향이 뚜렷하게 나타나고 있다.

한편, 사업전략, 재정책임, 노동력, 실적보상 및 조직과 개인의 목표차이 조정 등의 연결성을 강조하는 화학기업일수록 사업실적관리 수준이 앞서있는 것으로 조사됐다. 사업실적관리는 고용인의 목표와 실적 그리고 보상제도를 핵심사업목표와 연계시키는 것으로 사업실적의 핵심 원동력은 연관성을 강화하기 위한 프로그램과 함께 결정적인 수행능력으로 변형된다.

Towers Perrin의 조사에 따르면, 경영실적이 우수한 화학기업은 약 76%가 인센티브를 결정하는데 있어 조직수행능력(Organization Performance)을 강조하고 있는 반면, 실적이 저조한 화학기업은 53%에 그쳤다. 또한 업무 트레이닝 및 우수사원을 대상으로 한 특별 개발기회 제공에 있어서도 우수기업의 비중이 2배나 높은 것으로 나타났다. 경영실적이 우수한 화학기업들은 사업과 노동력 그리고 고용인 지원 프로그램의 연결성을 높이는 반면, 재정적 책임부담이 높았다.

따라서 앞으로도 조직과 개인의 목표일치, 균형적인 업무실적 평가 및 임금, 자기개발, 인식 등 여러 가지 인센티브 결정요소 사이의 균형에 대한 중요성이 강조될 전망이다.

<Chemical Journal 2004/01/15>