

화학기업의 인재관리 ②

다양한 보상제도로 인재풀 확보!**경영실적 우수 화학기업 선호 ... 인재 접근방식 개선이 전제조건**

코스트 집중 전략은 인사배치의 효율성 및 경쟁력에도 악영향을 미치고 있는 것으로 조사됐다. 코스트에 따라 보상제도를 결정하는 기업 가운데 효과적인 인사배치를 하고 있다고 응답한 기업 수는 3/1에도 못 미치는 수준으로 인사배치에 대해 확신하고 있는 기업이 거의 드물었다.

Accenture의 조사결과도 위와 같은 사실을 입증해 주고 있다. 미국 화학기업의 중간관리자 500명을 대상으로 조사한 결과, 약 38% 이상이 이직을 원하고 있으며 10%는 경기가 회복되고 직업시장이 활기를 되찾으면 전직할 계획이 있다고 응답했다. 또 현재 이직을 결정한 중견 관리자 가운데 64%는 직업시장이 회복되면 좀 더 적극적인 구직활동을 펼 계획이라고 밝혔다.

이에 따라 화학기업들은 기존의 우수인력을 유지하기 위한 방법을 모색하고 있다. 이에 Accenture는 화학기업들이 우선적으로 관리자들의 요구에 귀 기울이고 이후 요구사항에 부합하는 구체적인 보상 프로그램을 기획할 것을 권하고 있다.

이직에 가장 결정적인 영향을 준 요인으로 응답자의 약 56%가 임금 및 복리후생을 꼽았다. 다른 요인으로 는 더 나은 조건 및 직업전망 12%, 자기개발 기회의 확대 8%, 현재 직업의 전망 결여 7%, 상사와의 불화 6% 순으로 나타났다.

따라서 화학기업들은 전략적으로 핵심 간부들과 노동력 프로그램을 효과적으로 결합시켜야 하고, 또한 인재 확보 보다는 인재접근방식에 대한 중요성을 인식함으로써 전임근무제, 자율근무제, 아웃소싱 등 다양한 인재 확보 전략을 취해야 할 것으로 지적되고 있다. 그리고 이직률 상승을 채용능력을 향상시키고 더 우수한 인력을 확보할 수 있는 기회로 활용해야 할 전망이다.

다른 HR 전문가들은 리텐션 프로그램(Retention Program)의 필요성을 강조하고 있다. 경영 효율성을 최우선시 한다면 높은 투자 수익률을 요구하게 되며 경기가 회복됨에 따라 우수한 인재를 포함한 여러 사원들이 자기개발 기회와 더 나은 보상제도에 이끌려 쉽게 이직을 결정하기 때문이다. 따라서 기업들은 인재 및 보상 제도를 차별화해야 하고 그렇지 않으면 코스트 감축 및 우수인력 확보 기회를 모두 놓치게 되는 것으로 나타나고 있다.

그러나 인적자본 컨설팅기업 Watson Wyatt Worldwide에 따르면, 사업 전반에 걸쳐 기업보상제가 축소되는 경향이 나타나고 있다. 최고 관리직 보상금은 과거 20년 동안 안정된 증가세를 보였으나 2000년부터 감소하기 시작했으며 여러 화학기업들이 스톡옵션(Stock Option) 제도를 중단함으로써 직위에 상관없이 전반적으로 임금수준이 하락하고 있다.

<Chemical Journal 2004/01/14>