GS칼텍스, 순환보직 의무화 추진

직무별 근무기간 3-5년으로 한정 ... 역량정체 · 매너리즘 제거 위해

GS칼텍스(회장 허동수)가 직원 경력관리시스템을 도입하는 등 인사와 교육제도를 대대적으로 정비한다.

<종합에너지 리더> 비전을 달성하기 위해서는 임직원 역량 강화와 체계적인 교육을 통한 전략적 사고가 필수라는 허동수 회장의 지시에 따른 것이다.

GS칼텍스는 2006년 1월부터 개인이 전문가(리더)가 되기 위한 직무별 이동경로를 제시하고 개인별로 역량 강화 계획서를 제출받아 회사 차원에서 지원하기로 했다.

또 연구직을 제외하고 직무마다 체류기간을 3-5년으로 한정해 보직을 순환하기로 했다.

직무에 대한 개인역량 발휘를 위해 직무관리 시스템을 적용한 예는 많지만 GS칼텍스처럼 회사 차원에서 직원 개개인의 경력을 관리해주는 개인 경력관리 프로그램(CDP)을 도입한 사례는 드물다.

GS칼텍스 관계자는 “직무별로 최장 체류기간을 설정한 것은 동일직무 반복수행에 따른 역량정체와 매너리즘을 제거하면서 직원들이 전문가가 되기 위한 여러 가지 직무를 원활히 거치도록 한 조치”라고 강조했다.

현재 GS칼텍스는 전 직원을 대상으로 현 보직업무 연수와 5년 이상된 직원 상담을 진행하고 있는데, 특정 직무에 장기 체류한 직원을 개인경력 관리에 필요한 보직으로 이동시켜주기 위한 것이다.

개인별 경력개발 계획은 매년 1월 작성해 각자 경력목표를 정하고 교육과 학습내용, 희망보직 등을 적어 내면 인사와 교육에 반영할 계획이다.

GS칼텍스는 2005년부터 임원교육도 체계화해 진행하고 있다.

임원의 전략적 사고와 리더십을 고취하기 위해 <임원 역량개발 프로그램> 제도를 도입해 7월1일부터 20일까지 전 임원을 대상으로 5박6일 동안 집중화 교육을 처음 실시했다.

<화학저널 2005/10/05>