**GS칼텍스 인재경영**

GS칼텍스(대표이사 허진수 부회장)는 경쟁력의 가장 중요한 원천으로 인재를 꼽는다. 그래서 채용부터 업무능력 향상에 이르기까지 구성원 성장을 위해 필요한 사항들을 적극적으로 지원하고 있다.

**[인재채용 : 단순 스펙이 아닌 직무능력 중심의 인재 선발]**

GS칼텍스는 서류전형, 집합 테스트(GSC Way부합도 및 직무능력검사, offline 한국사 시험), 1차 면접, 2차 면접을 거쳐 인재를 채용한다. 한국사 시험은 한국사 능력검정 자격증 보유 여부와 관계없이 전원 응시하도록 하고 있다. 집합 테스트를 통과한 지원자를 대상으로 1차 면접, 2차 면접을 진행한다. 1차 면접은 프레젠테이션(Presentation) 면접, 인성면접, 집단토론으로 구성된다. 특히, 프레젠테이션 면접은 자체 개발한 ‘직무상황 중심의 Business Case’를 바탕으로 실시한다. 인성면접은 자기소개서 중심의 실무 면접 형식으로, 집단 토론은 특정 상황에 대한 결론을 도출하는 방식으로 진행한다.

GS칼텍스는 ‘16년 채용부터 직무능력 중심으로 인재를 선발하기 위해 서류 접수 요건부터 면접에 이르기까지 단순 스펙적 요소를 최소화 하였다. 서류접수 시 제시한 공통자격요건 중 학점 기준은 ‘15년부터 폐지했고, 어학성적 기준은 ‘16년부터 폐지했다. 겉으로 보여지는 ‘점수’ 보다 회사가 각 직무별로 요구하는 기본 요건을 갖추었는지가 더 중요하다는 의미에서다.

또한 집합 테스트 직무능력검사의 경우, 기존에는 단순 문제풀이로 빠른 시간 내에 많은 문제를 정확하게 푸는 것이 중요했으나, ‘16년부터는 직무 수행과 유사한 상황 속에서 필요한 정보를 파악해 문제를 해결해야 하는 유형의 문제가 더 비중 있게 다뤄진다.

‘15년부터 이공계에서 인문계로 확대 운영 중인 인턴 제도는 ‘16년 그 규모를 더욱 늘렸다. 인턴기간 동안 실제 각 부서에서 올해 수행해야 하는 업무 중 하나를 프로젝트로 부여하고, 이를 실행해 결과물을 제출하는 과정을 평가함으로써 직무능력 검증을 보다 강화했다. 면접이라는 한정적인 시간/공간 속에서의 검증을 인턴제도라는 프로그램과 연계하여 장시간에 걸쳐 다양한 상황 속에서 직무 능력을 검증할 수 있게 했다.

GS칼텍스는 2차(최종)면접을 CEO가 직접 주관하는 것으로 유명하다. 이는 인재에 대한 GS칼텍스의 시각이 엿보이는 대목이다. 최종면접은 CEO를 비롯한 최고경영층들이 면접위원으로 참석해 인성적 측면과 회사 비전 부합도를 중점적으로 확인한다.

**[구성원 업무에 최적화된 직무 교육]**

GS칼텍스는 다양한 제도와 시스템을 통해 구성원들의 능력향상과 자기성장을 지원하고 있으며, 체계적인 경력개발과 교육훈련에 아낌없이 투자하여 회사의 미래를 이끌어갈 인재를 양성하고 있다.

GS칼텍스의 교육과정은 구성원의 전문능력 향상과 인적 경쟁력의 제고를 위해 다양한 측면에서 이루어지고 있다. 계층별 리더십 교육, 역량 교육, 우수인재 육성, 자기계발 지원 등으로 구성되며 특히, 역량 교육은 공통 직무역량 뿐만 아니라 영업, 엔지니어, 재무, 기획 등 각 직무에 따라 전문 직무역량 과정을 체계화하여 운영하고 있다.

구성원 직무 역량 제고를 위한 구체적인 사례로서 공통 직무역량인 ‘사업이해 역량’을 높이기 위해 '공정'과 '재무' 중심의 프로그램을 개발 및 운영하고 있다. 전 사원 필수과정으로 2013년 Value Chain의 이해 과정과 재무 일반 과정을 개발 및 운영하였으며, 이어 2014년 GSC 화공 첫걸음과 GSC 재무 과정, 2015년에는 화공 심화 과정과 경영 시뮬레이션 과정을 개발 및 운영하고 있다. 화공/재무 관련 비전공자의 사업 이해를 높이기 위해 회사에 특화된 단계별 과정을 개발, 운영하는 것은 국내 정유/석유화학 업계 최초의 시도이다.

이 외에 다양한 주제의 온라인 프로그램을 비롯해 의사소통 Skill, 협상, 창의력 교육 및 사업부 별 전문 직무교육 체계를 정립하였고, 핵심직무 과정에 대한 강사 양성, 과정 개발, 실행의 내부화를 통해 사업과 연계된 직무 역량을 강화하고 있다.

신입사원 입문 연수에서는 현장근무를 강화하여 기존 1개월에서 4개월로 기간을 확대하고 연수 직후 현업에 투입하여 이해도 높이고 있다. 4주 과정 대부분을 사내강사가 실시하고, 경영층 특강과 부회장님 간담회를 실시하여 상하 커뮤니케이션을 유도하고 있다.

모든 임원/팀장이 참석하는 워크샾을 연 2회 실시하고 주기적인 리더 특강을 실시하여 다양한 측면에서 Business Insight를 높일 수 있도록 하고 있으며, 계층별 기대 역할과 리더십 역량을 키울 수 있는 신임자 과정을 운영하고 있다. 또한, 직무 관련 멘토링 제도와 사내 코치를 활용한 코칭 제도를 운영하고 있으며, 우수인재 과정으로 국내외 학위 과정 및 지역전문가 과정을 운영하고 있다.