

행복한 임직원

중요성 평가 결과



인적자원

리스크 발생가능성

리스크 영향력

UN SDGs

4 QUALITY EDUCATION

4.4 취업, 양질의 일자리 및 창업에 필요한 기술적, 직업적 능력을 갖춘 청소년 및 성인의 수 증대

5 GENDER EQUALITY

5.1 모든 곳에서 모든 여성, 소녀에 대한 모든 형태의 차별 종식

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.8 모든 근로자의 노동권 보호, 안전하며 안정적인 근로환경 증진

10 REDUCED INEQUALITIES

10.3 차별적인 법, 정책 및 관행을 철폐하고 동등한 권리를 보장함으로써 불평등 감소

최근 사회적으로 일과 삶의 균형을 중요하게 생각하는 가치관이 확대되고 빠른 시장 변화에 대응하는 핵심기술 인재 확보를 위한 기업 간의 경쟁이 심화되고 있습니다. 건설업 특성상 고도의 기술력과 전문성이 필요할 뿐만 아니라 기업시민으로서의 인성과 소명 의식도 매우 중요하므로, 이러한 인재를 확보하는 것이 기업의 가장 큰 경쟁력이 되었습니다.

포스코건설은 혁신과 성장을 이끄는 '실천'의식과 '배려'의 마인드를 갖춘 '창의적 인재'를 채용하고 공정한 인사 체계를 운영하며, 임직원의 역량 향상을 위한 다양한 교육기회를 제공하고 있습니다. 이를 위해 핵심 기술인재 Master Plan 제도를 운영하여 체계적인 사내 성장 제도를 제공하고 구성원이 신체적/심리적 안정감을 갖고 업무에 몰입할 수 있도록 종합적인 복지 제도 및 조직문화를 구축하고 있습니다.

자유로운 소통을 통해 더 유연한 근무환경과 성별, 국적, 장애 등 다양성을 존중하는 조직문화를 구축하여 창의적인 성과를 창출하고 모든 구성원이 행복한 일터를 만들겠습니다.

인사관리 기본 체계 및 인재 육성

포스코건설은 채용에서부터 육성, 평가와 보상에 이르는 인사 전 과정에 인사관리체계를 수립하였습니다. 아울러, 미래의 전략사업 및 일하는 방식 변화에 발 맞추어 자율적이고 유연한 'Soft' 조직문화를 구축하고, 신기술 및 시장 변화에서 능동적으로 대응할 수 있는 'Skill'을 육성하며, 'Smart' 기술을 활용하여 일하는 방식을 개선하고 전문성 및 생산성을 제고하는 3S 전략을 추진하고 중점 추진 과제를 발굴하여 회사와 임직원이 함께 성장하는 기업문화를 만들고자 합니다.



Soft

- 자율적으로 유연한 Soft 조직 문화 구축
- 구성원의 소통 및 참여활동 확산
- 심리적 안정감을 기반으로 협업 문화 강화



Skill

- 신기술·시장 변화에 능동적으로 대응할 수 있는 Skill 개발
- 미래 전략사업 인력 양성 체계 수립
- 신기술, 시장환경 변화에 대응한 Re&Up Skillling



Smart

- Smart 기술을 활용할 일하는 방식 개선
- 건설업의 특성을 고려한 Smart Tool 활용
- AI, RPA 등 업무 간소화 및 자동화

핵심기술인재 육성
핵심기술인재의 역할/ 단계별 체계적인 교육지원

해외사업 수행력 강화
해외사업 수행인력 Pool 지속 확보, 해외현장 근무자 대상 교육강화

개인주도의 학습·문제해결 전환
개인 주도의 문제발견·해결 학습전환을 위한 플랫폼 구축 및 디자인씽킹 방법론 도입

교육을 통한 기업시민 실천
협력사 전문역량 향상 및 취업준비생 기업실무 경험 제공

2021 중점 추진과제

- ESG STRATEGY
- + ESG 전략 및 추진체계
 - + 이해관계자 참여 및 소통
 - + 중요성 평가 결과

- ENVIRONMENTAL
- + TCFD 보고서
 - + 환경경영 이행

- SOCIAL
- + 안전한 사업장
 - + 고객 만족
 - + 지속가능한 공급망
 - + **행복한 임직원**
 - + 사회공헌

- GOVERNANCE
- + 이사회
 - + 주주 및 감사
 - + 리스크 관리
 - + 비즈니스 윤리
 - + 인권경영
 - + 공정거래
 - + 정보보안
 - + 조세
 - + 그린 파이낸싱

인재경영

채용

포스코건설 임직원은 주인의식과 책임감을 가지고 조직차원의 시너지를 창출하며, 상생과 협력의 가치를 기반으로 소통하며 유연한 사고와 지속적 학습을 통해 변화와 성장을 주도하는 인재를 선발하고자 노력하고 있습니다. 또한, 지속가능경영에 대한 전사적 고찰과 인식 강화를 위하여 신입사원 교육 시 ESG 및 기업시민 실천을 위한 기업시민 경영이념 실천 활동 과제를 부여하고 우수사례에 대해서는 포상을 수여하고 있습니다.

평가와 보상

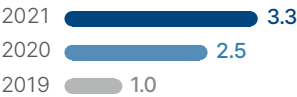
포스코건설은 급변하는 경영환경과 인력구조 변화에 따라 평가와 보상체계의 투명성과 공정성을 높이고, 회사 공동의 목표달성을 위해 직원 상호 협업을 바탕으로 한 조직문화 조성을 위하여 인사평가 제도를 개선하였습니다. 개인별 업무성과에 기반한 공정하고 객관적인 평가 시스템을 운영하고, 직원의 성장 지원 및 업무소통 활성화를 위하여 업무 수행 과정 및 결과에 대한 피드백과 업무계획에 대한 조언을 제공하는 상시 성과관리 시스템을 운영하고 있습니다. 우수 업무 수행 실적에 대해서는 임원이 즉시 포상을 실시하도록 하여 동기부여를 강화하고 있습니다. 아울러 소통과 협업의 일하는 방식 확산을 위해 구성원 상호 간 피드백을 주는 동료 평가를 신설하여 운영할 예정입니다.

장애인 고용 확대

포스코건설은 2021년까지 법정 장애인 의무 고용률인 3.1%를 달성하기 위해 다양한 노력을 기울이고 있으며, 채용 서류 전형 시 장애인, 저소득층 등 취약계층을 우대하고 있습니다. 장애인 스포츠단 신설, 현장 장애인 고용 확대, 장애인 표준사업장 연계고용 확대 등의 노력을 통해 2021년 장애인 고용률 3.3%를 달성하였습니다.

장애인 고용률

(단위: %)



여성직원 현황

다양성을 존중하는 인재경영 추진에 따라 여성 인재 신규 채용 및 관리직 비율이 지속적으로 증가하고 있습니다. 2021년 여성 임직원 수는 2020년도 대비 약 100명 이상 증가하였으며, 전 임직원 중 11%의 비중을 차지하고 있습니다.

여성 임직원 비율

(단위: %)



Dual Ladder 성장경로 수립

포스코건설은 공정한 인사관리를 원칙으로 개인의 업무수행 역량에 따라 평가와 승진제도를 수립하고 Dual Ladder 성장경로를 수립하여 운영하고 있습니다. 일반적인 경영직군의 직책자뿐 아니라 기술인재의 성장을 위해 ‘핵심 기술인재 Master plan’을 시행하여 기술 연구 및 개발과 함께 미래 기술인재의 성장 경로 (Expert→Master→Chief Master)를 구축하였습니다. 기술인재가 성장할 수 있는 조직 문화를 만들고 기술력 중심의 내실과 성장동력을 갖춘 회사로 발전하고자 합니다.



인재양성

포스코건설은 직원이 사원으로 입사하여 미래의 사업전문가 및 PM으로서 성장할 수 있도록 직급 및 직무별 맞춤 교육을 운영하고 있습니다. 2021년에는 새로이 입사하는 신입사원을 위한 주니어 엔지니어 스쿨을 운영하고, 향후 리더로서 일할 대리부터 과장 직급의 핵심인력을 위한 사내 MBA 과정 등 다양한 교육을 실시하여 미래의 포스코건설을 이끌어 나갈 인재 육성에 집중하였습니다.

PM 양성 과정

프로젝트를 이끌어갈 PM 양성을 목적으로 2003년부터 자체적으로 개발한 PM 양성 과정을 운영하고 있습니다. PM 양성 과정은 건설업의 핵심 인력인 프로젝트 최고 책임자와 기술전문가를 육성하는 교육과정으로 사업관리 전문가로서 더 큰 부가가치를 창출하고 직원의 성장과 행복을 높이는 기업시민 경영이념 실천 리더 육성을 목표로 총 2개월 이상 최신 이론의 교육과 가상의 프로젝트 체험, 직무 실습 등의 종합 학습을 제공합니다.

전사 교육제도

리더십 교육		직무 교육			글로벌/공통 교육		
포스코 인재창조원 교육	포스코건설 교육	PM 양성 과정	커머셜 전문가 양성과정	건설경영 아카데미	신입/경력 입문 교육	어학 교육	정년 퇴직자 교육
							

해외사업 수행 전문교육

수주단계부터 준공단계에 이르기까지 변동성과 위험성이 큰 해외 사업의 수행에 필요한 인재를 육성하기 위해 2019년부터 해외 PM 양성 및 해외사업 커머셜 과정을 운영 중입니다. 교육 내용은 기존의 교육과정과 차별화해 해외건설계약법, 클레임, 사업/공정관리, 경영 전반 등 해외 사업 진행을 위해 필요한 공사전반에 걸친 내용으로 구성되어 있습니다.

주니어 엔지니어 스쿨

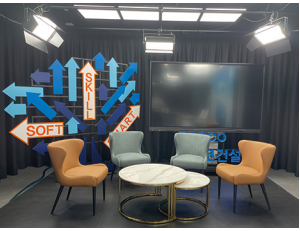
대졸공채 신입사원을 대상으로 업무 시행착오 및 어려움 해소를 위한 성장지원교육을 제공합니다. 교육은 신입사원 입사 후 두 달 사이 40시간에 걸쳐 진행되며 기술직무교육과 세대 맞춤형 프로그램으로 구성됩니다. 특히 유튜브 과정을 개설하여 신입사원으로 하여금 한가지 주제의 짧은 동영상 콘텐츠를 제작하는 교육을 제공하고 있습니다. 동영상 촬영을 위한 사내 스튜디오가 마련되어 있고, 인기 콘텐츠를 대상으로 인센티브를 제공하는 등 적극 지원하고 있으며, 제작 과정을 통해 문제 해결 방법 및 직무 전문성을 강화하는데 목적을 두고 있습니다.

건설경영아카데미

전 직원의 지속적인 역량강화를 위한 기본 직무교육으로 건설경영 아카데미를 시행하고 있습니다. 교육은 사업 타당성 분석, 빅데이터 분석, 하도급/원가관리 실무 등 직무 연계성이 높은 콘텐츠로 구성되어 있으며, 교육실적은 학점이수제도와 연계하여 승진요건으로도 관리되고 있습니다.

사내 MBA

지식 습득에 대한 MZ 세대의 니즈를 반영하고 뉴칼라의 미래 리더 인력을 조기 육성하고자 대리부터 과장 직급의 분야별 핵심인력을 선발하여 사내 MBA 교육을 제공합니다. 교육 내용은 경영전략과 마케팅, 재무 등 경영관리분야와 디지털 및 뉴칼라 분야로 구성되며 이를 통해 기업경영 핵심 지식과 마인드를 갖추고 디지털 혁신을 선도하는 리더를 양성하고자 합니다.



사내 스튜디오



사내 MBA 교육 현장

- ESG STRATEGY
- + ESG 전략 및 추진체계
 - + 이해관계자 참여 및 소통
 - + 중요성 평가 결과

- ENVIRONMENTAL
- + TCFD 보고서
 - + 환경경영 이행

- SOCIAL
- + 안전한 사업장
 - + 고객 만족
 - + 지속가능한 공급망
 - + **행복한 임직원**
 - + 사회공헌

- GOVERNANCE
- + 이사회
 - + 주주 및 감사
 - + 리스크 관리
 - + 비즈니스 윤리
 - + 인권경영
 - + 공정거래
 - + 정보보안
 - + 조세
 - + 그린 파이낸싱

조직문화

포스코건설은 조직 내 동료와의 원활한 소통과 친밀한 관계 구축 등 심리적 안정감 조성을 통해 '직원이 행복하고 일하기 좋은 회사'를 지향합니다. 업무에 몰입하고 일을 통해 성장할 수 있는 환경을 제공하여 임직원이 행복한 조직문화를 조성하고자 노력하고 있습니다.



현장중심경영



열린 소통



임금 및 복지개선

**"행복하고
일하기 좋은 회사를
함께 만들어요"**





2021 포스코건설
과 함께하는 **Town Hall Meeting**

With POSCO

사장님 Town Hall Meeting



직원 랜선 회식

임직원 간 열린 소통 활동 강화

임직원의 소통 강화를 위해 다양한 커뮤니케이션 방법을 고민하고 있습니다. MZ세대의 창의적인 아이디어를 경영층에 직접 제언하는 영보드(Young Board)를 운영하고 있으며, 평소 직접적인 소통의 기회가 적은 임원진과 직원 간 진솔한 소통을 통해 상호 신뢰하고 공감하는 조직 문화 조성을 위해 임원 주재 비대면 Town Hall Meeting을 2020년부터 지속적으로 시행하고 있습니다. 2021년에는 각 임원 단위별로 참여하고, 익명 방식으로 진행하여 소통의 새로운 패러다임 변화를 이끌어냄으로써, 직원 호응도(96%)가 높았고 소통 모범 사례로 그룹사에 전파·확산하기도 하였습니다.

현장 중심의 경영 실천

건설산업에서는 현장과 Staff 부서의 유기적인 협업과 현장중심의 일하는 문화가 중요합니다. 이에 포스코건설은 평가/승진 우대, 오지현장 보상 강화 등 현장직원들이 심리적 안정감을 갖고 업무에 몰입할 수 있도록 제도적 지원을 강화하고 있습니다. 특히, 2021년에는 코로나19 팬데믹에 대응하기 위해 해외 현장 11개소 113명이 참여한 소통 간담회 '경영지원본부가 찾아갑니다'를 실시하여 현장 직원들과의 소통을 강화하고 코로나로 인한 애로사항을 즉시 개선하였습니다. 또한 Staff 직원의 현장 중심 마인드와 현장 직원들의 자긍심을 높일 수 있는 'Thanks Delivery'를 실시하여 156개 현장 3,285명 대상으로 Staff 직원들의 감사 메시지와 함께 하절기 필수 용품을 선물하였습니다.

구성원 간 긍정과 감사의 문화 확산

직책자가 산하 직원 또는 공동 업무를 진행한 타부서 직원에게 칭찬과 감사의 마음을 담은 메시지와 선물 쿠폰을 발송하는 칭찬 쿠폰제를 2020년부터 지속 운영하고 있습니다. 2021년에는 직책자와 직원뿐 아니라 직원 간 감사 나눔 활동을 통해 구성원 간 총 17,957건의 칭찬/감사 메시지와 쿠폰 선물을 전달하였습니다. 또한, 코로나19 팬데믹 이후 직원들 간의 대면 소통 활동에 제약이 발생함에 따라 만남이 어려워진 동료 직원 간 소통 활성화를 위해 랜선회식을 지원하여 총 73개 팀 342명이 참여하기도 했습니다.

임직원이 만족하는 조직문화

직원들이 행복하게 일할 수 있는 일터를 만들기 위해 매년 전 직원을 대상으로 P-GWP(POSCO Great Work Place)를 조사하고 있습니다. 2021년 조사 결과 85점(100점 만점)으로 2017년 이후부터 지속적으로 상승하고 있습니다. 이는 타운홀 미팅과 같은 MZ세대 맞춤형 소통활동 및 제도개선, 다양한 현장중심 활동, 직원 성장분야 강화를 위한 전문기술인재 양성 및 주니어 MBA 신설 등이 주요 상승요인으로 꼽히고 있습니다.

P-GWP 점수
(단위: 점)



- ESG STRATEGY
- + ESG 전략 및 추진체계
 - + 이해관계자 참여 및 소통
 - + 중요성 평가 결과

- ENVIRONMENTAL
- + TCFD 보고서
 - + 환경경영 이행

- SOCIAL
- + 안전한 사업장
 - + 고객 만족
 - + 지속가능한 공급망
 - + **행복한 임직원**
 - + 사회공헌

- GOVERNANCE
- + 이사회
 - + 주주 및 감사
 - + 리스크 관리
 - + 비즈니스 윤리
 - + 인권경영
 - + 공정거래
 - + 정보보안
 - + 조세
 - + 그린 파이낸싱

복리후생

포스코건설은 안정적인 가정을 건강한 직장생활의 근간으로 생각합니다. 임직원 복리후생을 기획할 때 임직원의 가족에게도 도움이 될 수 있는 제도를 고민하며 실행에 옮기고 있습니다. 이러한 노력으로 포스코건설은 2013년부터 계속하여 '가족친화 우수기업' 인증을 받고 있습니다. 앞으로도 꾸준히 일과 가정의 양립할 수 있는 선진적인 가족친화적 기업문화를 조성해 나가겠습니다.

임직원을 위한 감성 Care 실시

사내 어린이집 운영, 자녀 학자금 지원, 배우자 건강 검진비 지원 등 가족친화기업으로서 다양한 활동을 실시하고 있습니다. 국내뿐 아니라 해외에 부임 중인 임직원을 위해 직원과 그 가족에게도 심리상담을 지원하고 있으며, 의료 혜택이 부족한 해외현장의 임직원을 위해 비대면 진료, 에어 엠볼런스를 운영하고 있습니다.

임직원 성장 지원

기업의 성장은 임직원의 성장에서부터 시작된다는 믿음 아래, 포스코건설은 임직원 성장을 위해 자기개발 휴직 제도를 신설하고, 다양한 지원을 실시하고 있습니다. E-러닝, 전문가 초청 특강 등 다양한 사내 교육 기회와 외부 교육 참여를 지원하며, 직무, 어학, 건강 관련 강좌/도서구매에 최대 240만원/년까지 사용가능한 자기개발비를 제공합니다. 학/석/박사 학위 취득을 원하는 직원을 대상으로 연간 240만 원의 등록금을 지원하고, 회계사, 노무사 등 자격 취득 시 300만 원을 지급하고 있습니다.

출산휴가/육아 휴직 및 난임치료 지원

임직원의 출산 장려와 육아 부담을 덜고자 출산휴가를 제공하고 있으며 육아휴직, 난임 치료비/휴가를 지원하고 있습니다. 인공수정이나 난임치료가 목적인 경우, 법정 기준일보다 7일 많은 연간 10일 이내의 휴가(6일 유급, 4일 무급)를 사용할 수 있습니다. 출산 이후에도 육아를 위하여 필요한 경우, 유연·재택 근무제, 육아휴직을 지원하는 등 임직원의 일과 삶의 균형 향상을 위해 다양한 복지제도를 운영하고 있습니다.

노경협의회

근로자의 경영 참여를 활성화하고 본부 특성에 따른 의견의 반영 및 일체감 조성을 위해 전사 노경협의회와 본부 노경협의회 등 노사 소통 채널을 운영하고 있습니다. 본부별 4~6명으로 구성된 본부협의회는 본부 내 이슈 협의, 전사 노경협의회 건의사항 수렴, 고충 상담 등 노사 간 소통 활성화를 위해 노력하고 있습니다. 또한 노경협의회를 통해 근로조건, 복리후생 등에 대한 의견을 정기적으로 수렴하여 이를 개선하고 있습니다.

임금·복지 개선 및 격려금 지급

매 분기마다 노경협의회를 중심으로 직원의 임금 및 전반적인 복리후생에 대한 개선을 추진하고 있습니다. 2021년에는 기본급 기준 2.5% 임금 인상을 적용하였으며, 사내 근로복지기금의 지원 범위와 조건을 개선하고 다자녀 직원 학자금 지원범위를 확대하는 등의 성과를 거두었습니다. 또한 3월과 9월 연 2회 격려금 및 상품권을 지급하고, 복지카드 포인트를 증액하는 등 임직원의 복지 개선을 꾸준히 추진하고 있습니다.

포스코건설 가족친화제도

자녀 학자금 지원 유치원, 대학교까지 자녀 학자금 지원	배우자 건강검진 지원 배우자 건강검진 비용 격년으로 20만원 지원	사내 어린이집 운영 사내 어린이집 운영을 통한 육아부담 해소	임직원 가족 선물 지원 해외근무 직원을 위한 명절, 가정의 달 선물
가족 케어			



모성보호 및 저출생 지원			
저출생 해법제도 개선 ·태아검진 휴가 신청 ·난임치료 휴가제 및 치료비 지원 ·육아기 근로시간 단축제	출산장려금 확대 ·첫째 100만 원 ·둘째 이상 500만 원	육아기 재택근무제 시행 ·만 8세 이하 자녀를 둔 직원은 중일 혹은 일부 재택 근무 운영	육아휴직 기간 확대 ·기존 1년에서 2년으로 확대 시행 ·배우자 출산 휴가 지원