

## 인포섹을 이끄는 가장 큰 원동력은 인재다

김희승

인포섹 인력팀 과장

인포섹은 SK C&C의 자회사이자 정보보안 전문기업이다. 보안관제, 보안컨설팅, 보안 SI, 보안 솔루션 등 다양한 보안 서비스를 제공하고 있으며, 최근에는 사물인터넷(IOT), 융합보안 등 최신 IT 트렌드 기술에 집중하며 보안시장을 선도하고 있다. 특히 인포섹은 국내 보안관제 시장 점유율 1위를 차지하는 국내 대표 관제서비스 기업으로 전문인력을 가장 많이 보유하고 있다. 보안시장을 선도하는 인포섹 인력팀 김희승 과장을 만나 이야기를 나눴다.

### ● 기업에 꼭 맞는 인재 채용

보안업계의 인재풀은 좁은 편이다. 보안은 IT 최상위 개념인 만큼 IT 전반에 걸친 전문성을 가진 인재가 필요하다. 최근 대학에 관련 학과가 신설되고 있기는 하지만 이전까지는 보안 분야의 인재를 육성하는 교육기관이 많지 않았다. 상황이 이렇다 보니 기업에 맞는 인재를 채용하는 것이 쉽지만은 않은 게 사실이다.

이에 인포섹은 기업에 꼭 맞는 인재를 찾고, 육성하기 위해 채용연계형 교육과정을 진행하고 있다. 한국정보기술연구원(이하 KITRI)과 함께 정보보안 인재 양성을 위한 교육과정을 진행하고 있는 것. 해당 교육과정을 이수한 교육생은 인포섹의 신입사원으로 입사하게 된다. 교육과정은 인포섹에 필요한 직무 위주로 커리큘럼이 구성되며, 실제 인포섹에 근무하는 실무 전문가들이 강사로 나서고 있다. 특히 올해부터는 교육생 선발과정에 서류와 면접, SK종합적성검사를 포함시켜 인포섹의 인재상에 부합하는 교육생을 선발하기 위해 노력하고 있다. 교육과정에 선발된 인원들은 약 4개월의 교육기간 동안 인포섹에 근무하는 실무자에게 직접 교육을 받게 되며, 수료 후 평가 결과에 따라 채용이 결정된다. 김희승 과장은 “해당 교육과정을 통해 매년 신입사원을 채용하고 있습니다. 채용연계 과정을 통해 입사한 구성원들은 업무역량이 우수하게 평가되고 있으며, 근무만족도 또한 높아요. 앞으로도 이러한 과정을 통해 인포섹에 꼭 맞는 인재를 채용하고 보안 인력을 키워갈 계획입니다.”라고 설명했다.

교육과정을 통해 채용하는 인원을 제외한 나머지는 수시채용으로 진행한다. 채용 시 가장 초점을 두고 있는 건 지원자의 직무역량이다. “채용을 진행할 때 보안에 대한 지식을 갖추고 있는지, 준비가 된 인재인지를 면밀히 살펴봅니다. 이와 함께 인성과 커뮤니케이션 능력도 평가하고 있죠. 인포섹은 B2B 기업으로 고객사와 직접 커뮤니케이션을 하는 일이 많습니다. 사람을 상대하는 일이다 보니 인성과 커뮤니케이션 능력은 빼놓을 수 없는 중요한 포인트가 됩니다.”

최근 기업들이 보안의 중요성을 인지하기 시작하면서 보안 쪽 시장이 확대되고 있다. 또한 과거에는 취업이나 교육의 문이 좁은 편이었지만 점차 늘어나는 추세다. 이에 따라 인포섹의 입사 경쟁률도 높아지고 있고, 채용 기준도 엄격해지고 있다. 이에 김희승 과장은 인포섹에 입사하고 싶다면 충분한 준비를 하고 문을 두드려볼 것을 조언했다. 더불어 그는 “경쟁률이 높아지고 기준이 타이트해

진 것은 사실입니다. 하지만 할 수 있다는 의지와 하면 된다는 신념으로 노력한다면 지원자 모두가 목표에 도달할 수 있을 것입니다.”라며 인포섹에 입사를 희망하는 지원자들을 응원했다.

### ● 행복을 추구하는 기업문화

인포섹은 SK그룹의 일원으로 SKMS에 근간한 기업문화를 조성하고 있다. SKMS란 SK Management System의 약자로 1979년에 제정된 SK그룹의 경영시스템이다. SK그룹은 이를 토대로 기업문화와 경영관리 수준을 발전시키고 있다.

SK그룹은 ‘행복’을 기업 경영 원칙의 가장 우선으로 삼고, 고객, 구성원, 주주 등 ‘이해관계자의 행복’을 기업 운영의 궁극적인 목적으로 두고 있다. SK는 이를 지속적으로 실현하기 위해 ‘SUPEX’, 즉 ‘Super Excellent 수준’을 목표로 삼아 구성원들이 최고의 수준에 도달할 수 있도록 지원하고 있다. 구성원의 능력을 극대화할 수 있는 환경을 조성해주는 것이다.

인포섹이 올해부터 시작한 ‘프로스퀘어(Pro²)’를 통해서도 이러한 기업문화를 엿볼 수 있다. ‘Pro² 캠페인’이란 ‘Be Professional’과 ‘Be Proactive’를 뜻한다. 먼저 Be Professional은 구성원은 각자의 분야에서 전문 역량을 갖추기 위해 노력하고, 회사는 이를 위한 제도적 지원과 핵심 인력 확보를 강화하는 것을 말한다. Be Proactive는 기업에서는 구성원의 능동적인 변화 실행을 지원하는 VWBE(Voluntarily, Willingly, Brain Engagement)의 실천 환경을 조성하고, 구성원 개개인은 자발적이고 의욕적으로 업무에 임할 수 있도록 노력하는 것을 뜻한다. “인포섹의 Pro² 캠페인은 전문가 집단으로 성장해 나가자는 것을 목적으로 삼고 있습니다. 이는 단



## 66 인적자원 경쟁력 강화를 위한 최적의 HR 전략을 수립하고 실천하는 것이 목표입니다.

99

순히 구호적인 캠페인에 그치지 않고 실제 인포섹의 구성원들은 캠페인의 목적과 의미를 되새기며 각자의 업무에 임하고 있으며 회사에서는 필요한 부분을 지원하고 있습니다. 캠페인을 통해 회사 차원에서는 사업 영역별로 내부 인재를 기를 수 있고, 구성원들은 자신의 역량을 더욱 발전시킬 수 있는 계기가 되죠.” 인포섹은 구성원들이 이러한 역량을 발휘하고 업무에 집중할 수 있도록 다양한 복지제도를 운영하고 있다. 정기 건강검진을 통해 임직원의 건강관리를 지원하고 있으며, 일과 삶의 균형을 유지할 수 있도록 가족 돌봄 휴식, 가족 Holiday 등 다양한 제도를 운영하고 있다. 또한 구성원의 자녀뿐 아니라 직원 본인의 학자금을 지원하여 구성원들이 교육의 기회를 넓힐 수 있도록 독려하고 있다.

### ● 인사담당자, 직원들의 니즈를 파악할 수 있어야

인포섹 구성원의 80%는 고객사에서 근무하고 있다. 때문에 각 위치에 적합한 인재를 배치하는 것은 인력팀의 중요한 업무 중 하나다. 이를 위해서는 구성원 개개인의 성향과 역량을 파악하고 있어야 한다. 이에 김희승 과장은 구성원들과 소통하는 시간을 가지려 노력하고 있다. “인사담당자는 사업 부서뿐만 아니라 스태프 부서까지 모든 구성원을 지원하고 관리해야 합니다. 때문에 구성원들과의 소통이 무척 중요하죠. 원활한 소통을 위해서는 인사담당자가 구성원들에게 먼저 다가가야 합니다. 인사담당자가 수직적으로 다가갈수록 소통은 어렵기 마련이죠. 경청하는 자세로 그들의 의견을 충분히 수용할 줄 알아야 조직이 원활하게 돌아갑니다.” 고객사에 근무하는 구성원들은 상대적으로 자유롭지 못한 부분이 있다. 인포섹은 이러한 고충을 해결하기 위해 다양한 형태의 지원을 하고 있다. “고객사에 근무하는 구성원들은 명절이나 창립기념일 등 회사에서 공식적으로 쉬는 날임에도 불구하고 고객사의 상황에 의해 출근해야 하는 경우가 있어요. 휴무 기간에 근무하는 구성원들을 위해 인포섹 대표이사가 직접 현장을 방문해 노고를 치하하고, 소정의 선물이나 간식 등을 제공하고 있습니다. 별도의 휴

무 기간도 지원하고 있고요, 이는 소소한 것들이지만 직원들에게 소속감을 느낄 수 있게 해주고, 구성원들이 안정감을 가지고 일할 수 있도록 해주죠.”

최근 공공기관들이 지방으로 이전하면서, 공공기관 사이트를 담당하는 지방 근무자도 늘었다. 이에 인포섹은 지방에 근무하는 직원들을 위해 숙소 제공, 귀가 시 교통비 지원 등을 실시하고 있다.

### ● 인사, ‘변화와 혁신을 주도해야’

김희승 과장은 인사담당자의 역할과 책임은 회사가 발전하기 위한 전략을 실행하고 변화와 혁신을 주도하는 데 있다고 강조한다. 김 과장은 이를 달성하기 위해서는 인적자원을 확보하고, 성과를 낼 수 있는 시스템을 갖추어 회사의 목표에 다가갈 수 있도록 지원해야 한다고 설명했다. 더불어 그는 인사가 전략적인 기능을 통해 지속적인 경쟁 우위를 확보하기 위해서는 인사담당자가 균형 잡힌 안목을 가져야 한다고 덧붙였다.

구성원과 호흡을 같이할 수 있다는 것이 인사 업무의 가장 큰 매력이라는 김희승 과장. “인포섹은 아직 성장하는 단계입니다. 인재가 커나가는 것이 곧 회사가 발전하는 길이라는 것을 눈으로 직접 확인할 수 있어 인사 업무를 하면서 더욱 보람을 느끼고 있습니다. 직접 면접을 봤던 구성원들이 입사했다고 찾아오는 순간에도 보람을 느끼는 동시에 제가 선택한 길에 대해 더 큰 확신을 가지게 됩니다. 특히 가끔 고객사로부터 저희 구성원 덕분에 프로젝트를 잘 마무리 지을 수 있었다는 기분 좋은 메일을 받기도 하는데요. 이런 경우 구성원들의 채용부터 배치까지 함께한 인사담당자로서 자랑스러운과 함께 말로 다 할 수 없을 만큼 보람을 느낍니다.”

앞으로의 목표를 묻자 김희승 과장은 해나가야 할 것이 많이라며 웃음을 지었다. “인적자원 경쟁력 강화를 위한 최적의 HR 전략을 수립하고 실천하는 것이 목표입니다. 전문가를 육성하기 위한 지원과 핵심 인력 확보를 강화하고, HR 체계를 내실화할 계획입니다.”<sup>HRD</sup>