

삼립식품 합격 자기소개서

직무 : 인사

1. 지원동기/어떻게 성장 및 발전

<코이(Koi)의 법칙>

관상용 물고기 중 코이라는 종은 어항에 넣어두면 3~5cm밖에 자라지 않지만 연못에서는 20~30cm로 더 크게 자라난다고 합니다. 'HR'에 대한 제 가치관 또한 이와 다르지 않습니다. 조직의 경영목표와 전략에 맞는 인재를 채용, 배치한 후 교육, 보상 등을 제공하는 일련의 과정은 임직원을 어항이 아닌 연못에서 성장하도록 돕는 HR의 역할이라고 생각합니다.

SPC그룹은 국내에 두고 있던 성장의 축을 해외로 전환하여 글로벌 사업의 확장을 추진하고 있습니다. 미국, 중국에 이어 싱가포르와 베트남에 진출하는 등 적극적인 해외시장 공략에 나서고 있고, 그 중심에 아시아를 넘어 글로벌 최고 수준의 제과제빵기업을 꿈꾸는 삼립식품이 있습니다.

이런 모습을 통해 연못에 안주하지 않고 바다로 나아가려는 삼립식품의 비전을 확인할 수 있었고, HR에 대한 가치관을 실현시키고 삼립식품의 성장에 기여할 수 있을 것이라는 확신으로 지원하게 되었습니다.

1. 원칙과 기준을 지키는 인사담당자가 되겠습니다. 공정함을 갖춘 정확한 원칙을 세우고, 그것을 예외 없이 지키도록 하겠습니다.

"빵을 수백 만 개 만들어도 소비자는 빵 한 개를 산다. 한 개라도 좋지 못한 빵이 나오면 그것을 사먹는 사람은 빵이 나쁘다고 한다"

삼립식품 창업자이신 고(故) 허창성 명예회장의 말씀을 통해 SPC그룹의 원칙경영의 철학을 엿볼 수 있었습니다. 원칙경영은 고객의 건강과 직결된 식품사업의 특성상 그 무엇보다 기본에 충실하지 않으면 안 된다는 믿음에서 나온 것이라고 생각합니다.

원칙중심의 경영철학은 인사업무에서도 가장 중요한 요소임에 틀림없습니다. 성과평가, 보상과 같은 업무에서 공정함을 갖춘 기준은 더없이 중요합니다. 이러한 경영철학에 발맞추어 항상 원칙과 기본을 지키는 인사담당자로 성장하겠습니다.

2. 식품산업과 삼립식품의 상품에 대한 정확한 이해를 바탕으로 고객을 이해하고 그 고객에게 남

들과 다른 경험을 전달할 수 있는 지식과 능력을 갖춘 인재를 발굴 하겠습니다.

HR에게 중요한 역량 중 하나는 일하고 있는 산업에 대한 정확한 이해라고 생각합니다. 입사 후 삼립식품이 속해 있는 식품산업 그리고 더 깊숙이 나아가 제빵제과산업에 대해 심도있게 공부하고 고민하겠습니다. 그리고 이러한 이해는 더 뛰어난 능력을 갖춘 인재를 찾아내고 그들을 유지하는데 큰 도움이 될 것이라고 확신합니다.

3. 삼립식품의 해외진출에 발맞춰 글로벌HR의 전문가로 발돋움하겠습니다.

삼립식품은 미국, 중국, 싱가포르 그리고 베트남까지 적극적으로 해외시장 공략에 나서고 있습니다. HR분야에 있어 해외진출 전략은 “삼립식품의 조직문화를 해외지사에게 전파하는 것과 “현지 인력의 현지화라는 두 가지 문제에 봉착하기 마련입니다.

삼립식품은 현지인력의 현지화를 통해 해외의 고객에게 그들의 문화에 맞는 다양한 제품을 제공하고 있습니다. 하지만 그들에게 삼립식품의 조직문화가 전파되지 않고 물이해가 발생하게 되면 인력유지에 문제가 발생할 수 있음은 자명합니다.

두 마리 토끼를 모두 잡을 수 있는 글로벌HR 전문가로 성장하기 위해 GPHR 자격증 취득 등의 자기계발 끊임없이 해나가겠습니다. 그리고 이렇게 만들어진 역량을 통해 조직문화 전파를 통한 직원의 유지, 인력의 현지화 전략 두 가지 모두를 이루어 내고 삼립식품이 글로벌 최고 수준의 제과제빵기업이 되는데 기여하겠습니다.

2. 역량 / 어떻게 적용

< 역량① : HR에 대한 열정적인 전문가 >

인사/노무에 대한 막연한 동경이 아닌 '확신'을 바탕으로 한 곳만을 바라보았습니다.

대학시절 노동법을 처음으로 접하고, 아르바이트 임금을 받지 못한 친구를 도와준 일을 계기로 공인노무사가 되겠다는 꿈을 꾸게 되었습니다. 4학년, 공인노무사 1차 시험에 합격하여 국내 인사/노무 분야에 대한 법률적 기초를 습득할 수 있었습니다.

임관 후 인사장교 직책에 지원하였고 업무를 수행하며 인사 전반에 대한 간접적 경험을 할 수 있었습니다. 그리고 이 과정에서 막연히 동경하던 업무를 넘어서 누군가 “정말 일생 동안 하고 싶은 일인가?”라는 질문을 던졌을 때 주저 없이 “예”라고 대답할 수 있는 확신을 얻었습니다.

전역 후 근로복지공단 인턴으로 근무하며 멘토를 통해 미국으로부터 도입된 퇴직연금제도에 대해 알게 되었습니다. 이 과정에서 선진화된 미국의 HR제도에 대한 지식을 갖추고 급변하는 HR Trend에 선제적으로 대응할 수 있는 HR Specialist가 되어야겠다고 결심하였습니다.

PHR(Professional in Human Resource)시험에 합격하여 결심에 한걸음 다가서며, 국내뿐 아니라 선진화된 미국의 HR제도에 대한 전문지식을 갖추 수 있었습니다.

한 곳만을 바라보며 쌓아온 HR에 대한 역량을 통해 누구보다 빨리 업무에 적응하고, 즉각적으로 실무에 투입될 수 있는 '열정적인 전문가'가 되겠습니다.

< 역량② : 모의재판의 패러다임 전환 >

대학시절 모의재판에 대한 상식의 틀을 깨는 도전을 통해 "창의적 사고"를 하는 역량을 길렀습니다.

민사법학회의 집행부로 모의재판 대본을 만들게 되었습니다. 여름방학 동안 대본을 만들었지만 담당교수님으로부터 돌아온 것은 부정적 의견뿐이었습니다. 문제를 파악하기 위해 타학회 대본을 분석하기로 했습니다.

[파악한 문제점]

1. 이미 존재하는 판례를 각색한데 불과한 점
2. 각 학회가 연구하는 법률에 국한되어 있는 점
3. 최근 이슈와는 관련이 없는 점

위와 같은 분석을 바탕으로 전례 없는 스토리를 구성하고, 민법영역에 국한되지 않는, 최근 이슈와 결부되어 사람들의 이목을 끌 수 있는 대본을 만들기로 하였습니다.

당시 친일후손의 재산환수 특별법에 대한 입법이 큰 화젯거리였고, 이 법률이 재정되었다는 가정 하에 재산을 환수 당하게 될 친일자손이 정당한 권리 없이 부동산을 매매하는 상황을 대본으로 구성했습니다.

이슈임과 동시에 결과를 알 수 없는 판례에 100여명이 넘는 학생들과 현직 변호사 선배님까지 모의재판을 찾아주셔서 가장 큰 성황을 이룰 수 있었고, 교수님께서 '가장 창의적인 모의재판'이라는 평을 해주셨습니다.

'창의적이다.'라는 것은 당연하다고 생각하는 문제점을 파악하고 그 문제점을 바꿔나갈 수 있는 역량이라고 생각합니다. 너무 익숙해서 알 수 없었던 것을 파악하는 눈을 통해 삼립식품에 새로운움을 불어 넣는 인사담당자가 되겠습니다.

< 역량③ : 위기를 극복한 커뮤니케이션 >

지속가능한 관계를 만들어내는 “커뮤니케이션 역량”을 통해 신뢰가 가득한 조직문화를 만든 경험
이 있습니다.

소대장으로 부임한지 얼마지 않아 한 소대원이 탈영을 하였고, 처음으로 책임의 무거움을 실감하
였습니다. 하지만 포기하지 않고 조직문화를 올바른 방향으로 바꿔나가기 위해 탈영의 원인을 찾
기 시작했습니다. 상하간의 대화부족으로 악폐습 등이 자리잡고 있었고, 이 문제의 해결을 위해
다양한 대화채널을 마련하기로 하였습니다. 분대원간의 ‘나눔 일기’를 쓰고, 매주 수요일 전 소대원
이 치킨을 먹으며 이야기를 나누는 ‘치킨데이’를 통해 이등병부터 소대장까지 허심탄회하게 대화
를 할 수 있는 장을 만들었습니다.

그 이후 무사고 소대로 선정되는 성과를 올렸고, 무엇보다 끈끈한 ‘상호 협력과 신뢰’를 최고로
여기는 조직문화로 탈바꿈 할 수 있었습니다.

HR은 회사와 직원의 소통을 돕는 다리의 역할을 하여야 한다고 생각합니다. 단순히 대화를 넘어
지속적인 커뮤니케이션 체계를 만들어 갈 역량이 있습니다. 입사 후 이러한 역량을 통해 회사와
직원을 이어줄 다리가 되겠습니다.

