

유공의 기업문화

1. 기업이념과 기업문화

조직이 있는 곳에 문화가 있다. 그리고 기업은 현대문명사회에 있어서 가장 대표적인 조직체이다. 때문에 기업에도 나름대로의 문화가 있는데 이것이 기업문화이다. 기업문화는 그 기업체의 행동양식을 결정하고 발전 방향을 결정, 지원하여 주는 가치체계이며, 규범이기 때문에, 기업문화가 어떠한 방향으로 설정되느냐에 따라서 그기업의 흥망성쇠가 좌우된다. 일반적으로 기업을 둘러싸고 있는 경영환경의 변화를 이야기할 때, 정보화·서비스화·소프트화 또는 고객 Needs의 다양화 등과 같은 단어들을 거론하게 된다. 그러나 경영환경의 변화 폭은 점차 감지하기 어려워지고 그 변화속도도 가속화되는 등 향후 기업경영의 불확실성을 높이고 있는 실정이다. 기업이 이같이 급변하는 경영환경에 능동적으로 대처해 나가기 위해서는 기업문화의 새로운 창조가 시도되지 않으면 안된다.

이것은 기업문화가 기업의 전략적 경영활동 특히, 마케팅 활동과정에 있어서 고객의 소리에 귀를 기울이는 기업의 태도를 결정해 주기 때문이다. 튼튼한 기업이념을 바탕으로 변화하는 경영환경에 신속히 대응하는 전략을 수립하고, 그 전략을 뒷받침하고 이끌어 나가는 기업문화가 유연하게 살아 숨쉴때 영구히 존속, 발전하는 기업이 거기에 있는 것이다.

2. 유공의 코퍼리트 아이덴티티(Corporate Identity)

우리 회사는 1962년 정부의 제1차 경제개발 5개년 계획의 핵심사업으로 출발하여 국내 석유사업의 선도적 역할을 지금껏 충실히 수행해 왔으며, 이제 2000년대를 바라보며 「에너지, 화학을 중심으로 끝없이 혁신, 발전하는 세계일류기업」으로 발돋움하고 있다.

에너지사업 분야에서는 석유, 윤활유, 가스, 석탄으로부터 신에너지에 이르는 다양한 에너지원별 사업구조를 구축하고, 각 사업영역별로 자원의 개발에서 생산, 판매, 트레이딩 및 제반 응용분야까지 수직적인 사업 기능체계를 이룩할 것이며, 화학사업분야에서는 석유화학사업의 수직적 계열화를 기반으로 하여 정밀화학, 신소재, 생물공학 등 기술집약적, 고부가가치형 첨단화학분야에 진출할 것이다.

또한 환경사업, 정보통신 등의 신규 사업분야도 다가오는 2000년대에는 유공의 주요사업으로의 위치를 차지하게 됨으로써, 끝없이 혁신발전하는 세계일류기업으로서의 새로운 면모를 보여주게 될 것이다.

이러한 사업구조의 다각화, 고도화라는 과제를 하드웨어측면에서 유공의 장기 기본전략에서 다루어야 한다면, 이를 어떻게 성공적으로 수행할 것인가하는 소프트웨어적인 경영관리기법은 유공의 기업이념과 기업문화를 바탕으로 개발될 것이다. 이는

세계일류기업과의 경쟁우위를 확보하기 위한 가장 중요한 관건이 될 것인 바, 유공의 코퍼리트 아이덴티티가 실현된 모습은 결국 선경그룹 나름의 경영관리체계인 SKMS(Sunkyo-*oung Management System* : 선경경영관리체계)의 실천과 SUPEX(Super Excellent 수준 : 사람의 능력을 최대한 발휘해야 도달할 수 있는 수준) 추구의 결실을 통하여 형상화될 것이다.

3. SKMS를 바탕으로 하는 기업문화의 정착

유공의 기업문화는 「SKMS(Sunkyo-*oung Management System* : 선경경영관리체계)」를 기본으로 하고 있다. SKMS는 기업경영에 관한 본질과 방향을 정리한 경영기본이념과 이를 실현하기 위한 구체적 기능인 경영관리요소로 구성되어 있다. 특히 경영기본이념은 전유공인이 공유해야 할 가치관으로서 유공 기업문화의 근간이라고 할 수 있다.

경영기본이념은 「기업관」, 「기업경영의 정의」, 「기업경영의 목표」, 「경영원칙」 등으로 구성되어 있는 바, 이를 바탕으로 이루어져 가는 유공 기업문화는 특히 「인간위주의 경영」 원칙에 그 중점을 두고 있다.

그리고 업무현장을 떠나 업무수행과정에서 생기는 모든 문제들에 대하여 전 조직구성원이 허심탄회하게 대화하는 캔미팅(Can Meeting)제도, 경영성과를 전 조직구성원과 나누는 이익분배(Profit Sharing)제도 등의 활

용을 통하여 자율적이고 민주적인 경영 Style을 추구하는 동시에, 기업경영의 성패를 좌우하는 사람을 잘 대우함으로써 내부의 팀웍을 다져나가고 있다.

아울러 다가오는 21세기에도 지속적인 안정과 성장을 유지하기 위해 사업구조를 지속적으로 확대하고 다각화해 온 것도 고객만족과 이윤극대화를 목적으로 하는 기획, 인력, 마케팅, 생산, 연구개발 등 경영관리요소별 활동이 뒷받침되어 왔기 때문이다. 또한 이렇게 형성된 유공의 기업문화는 「사람관리를 잘하는 기업」, 「명확한 미래의 비전을 지닌 일류기업」이라는 공중이미지로 나타나게 되면서 우수인력의 유치에도 많은 도움을 주고 있다.

4. SUPEX(Super Excellent 수준) 추구를 통한 경영이념의 구현

2000년대 기업환경은 국경없는 시대,

**SUPEX 추구는
조직구성원들이
자발적이고
의욕적으로
경영에
참여하게 되어
두뇌활동을
극대화함으로써
독창적·실용적인
기술과 기법을
개발하여
세계일류기업에 대한
경쟁우위를
확보하고자
하는 것이다.**



SUPEX 추구를 위한 경영기법 개발부 직원들 모습

SUPEX
추구과정에서
사람의 심리상태
건강상태를
잘 관리하기 위한
컨디션 관리시스템,
시장지향적
연구개발,
고객의 요구를
경영활동과정에
반영하기 위해
마케팅 · 생산
· 연구개발 등의
기능의 유기적 통합과
업적 보상제도를
적극 개발할 것이다.

즉, 글로벌화 시대로 특징지워질 수 있을 것이다.
 이러한 환경속에서 유공의 기업문화는 세계일류기업과 경쟁하여 살아남고 승리하기 위한 경쟁우위전략의 차별화원천이 될 것이며, 이는 SKMS의 실천과 SUPEX추구로서 그 열매를 맺게 될 것이다.
 구미나 일본 등의 세계일류기업을 모방하고 쫓아가는 통상적인 방법으로 그들의 뒤를 따라가기만 할 뿐, 세계시장에서 1, 2위를 차지해야만 살아남게 되는 절대절명의 경쟁에서 이길 수 없다. 따라서 유공은 1990년부터 새로운 개념인 SUPEX의 추구를 통하여 『2천년대 세계일류기업』이라는 목표달성을 위해 매진하고 있다.
 「SUPEX 추구」는 「합리적인 경영에 SUPEX 개념을 넣은 것」으로, 「SUPEX개념」이란 현재 세계 제일의 회사- 예를 들면, 에너지사업분야에서는 Royal Dutch Shell이나 Exxon, 화학사업분야에서는 Dupont같은 회사

를 목표로 삼는 것이 아니고, 「사람의 능력을 최대한 발휘해야 도달할 수 있는 최고의 수준」(Super Excellent Level)을 추구하는 것이다.
 SUPEX 추구는 조직구성원들이 자발적이고 (Voluntarily) 의욕적으로 (Willingly) 경영에 참여하게 되어 두뇌활용 (Brain Engagement)을 극대화함으로써, 독창적이고 실용적인 기술과 기법을 개발하여 세계일류기업에 대한 차별적 경쟁우위를 확보하고자 하는 것이다.
 그리고 SUPEX 추구과정에서는 SKMS를 최대한 활용하고 이의 실천주체가 되는 사람의 심리상태, 건강상태를 파악하여 잘 관리하기 위한 컨디션 (Condition) 관리시스템, 최근과 같은 급격한 기업환경의 변화에 적극적으로 대응해 나가는 시장지향적 연구개발 (Marketoriented R&D), 고객의 요구를 경영활동과정에 가장 잘 반영하기 위해 마케팅 · 생산 · 연구개발 등의 기능의 유기적 통합 (Well-organizing) 과 업적보상 (Reward) 제도 등을 적극 개발하여 활용할 것이다.
 이와같은 SUPEX추구가 2000년대에 성과를 나타낼 때 유공은 『에너지, 화학을 중심으로 끝없이 혁신발전하는 세계일류기업』으로서의 모습으로 우뚝 서게 되고, 무한이 뻗어가는 미래의 세계로 여타 세계일류기업 보다 한 걸음 앞서 나아감으로써 영구히 존속발전해 나가게 될 것이다. ♣



SUPEX 교육과정에서, 2000년대의 비전을 제시하는 모습.