

컨설팅의 본질을 고민하다.

EON Consulting Group Company Overview

HR Consulting Department

INDEX

I. Who We Are

II. What We Do

III. What We've Done

이언컨설팅그룹 : 회사개요

- 이언컨설팅그룹은 McKinsey 출신의 전문 컨설턴트들이 주축이 되어 설립된 조직/인사 및 경영전략 전문 컨설팅사입니다.

“ 이언컨설팅그룹은
고객의 가장 근본적이고
핵심적인 needs에 집중합니다.”

OVERVIEW	
회사명	(주)이언컨설팅그룹
대표이사	전명환
설립연도	2000년 2월
특장점	<p>20 년의 컨설팅 경험</p> <p>37 명의 우수한 컨설턴트</p> <p>400 여 개의 고객사 보유</p>
주소	서울시 서초구 강남대로 331 광일빌딩 10층
홈페이지	https://eonconsulting.co.kr/
연락처	☎ 02.556.8088 (Fax 02.737.4457) @ eoncg @ eoncg.com

이연컨설팅그룹 : Service Area

- 전략, 조직&HR, 금융&IT, ESG 등 다양한 분야의 컨설팅 서비스를 제공합니다.



Management Strategy

- 가치/전략체계 수립 및 실행력 강화를 위한 Rolling
- 신사업 기회 발굴 및 실행전략 수립
- 마케팅 전략 및 CRM 전략 수립



Organization & HR Management

- 경영전략의 실행을 위한 합리적 조직체계 및 인력운영 방안 구축
- 인사제도 개선 및 HR 운영 세부 가이드라인 제공
- 노사문제에 대한 통합적 해법 제공



Finance & IT

- 디지털화를 통한 경영성과 개선
- 분석-인사이트 기반 고객가치 증대
- 국제 기준 리스크관리 및 규제 준수 지원



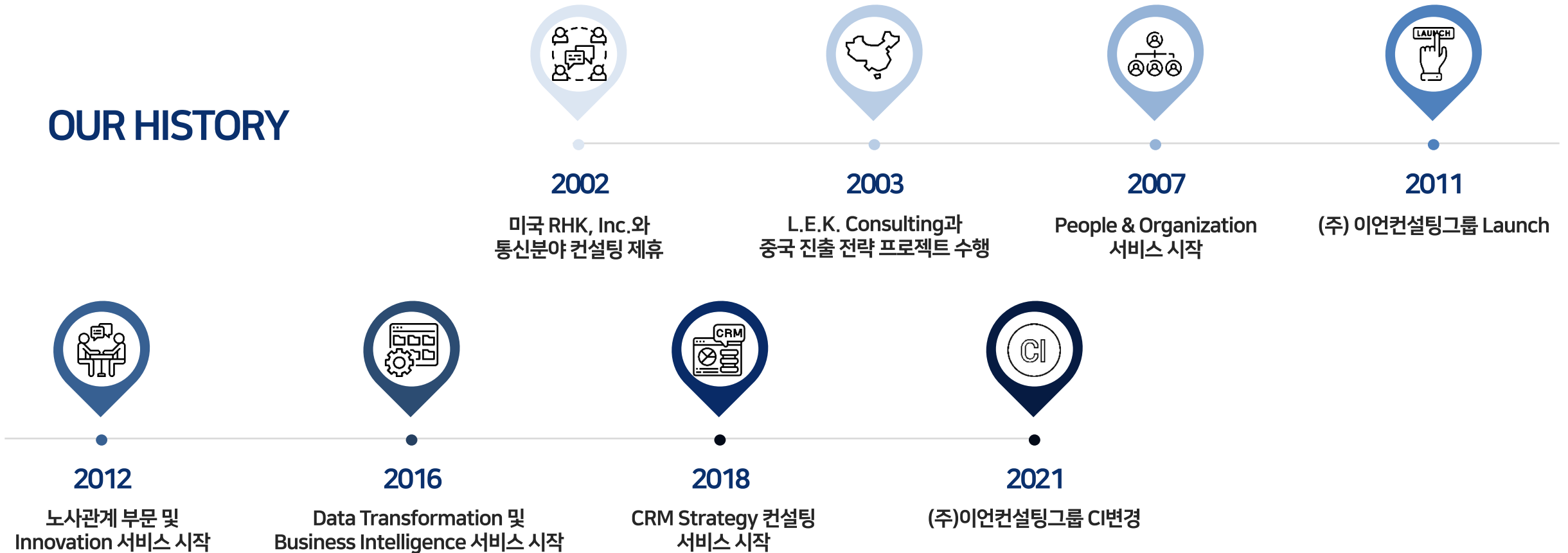
ESG Strategy & Report

- ESG 전략수립 및 로드맵 도출
- ESG 이니셔티브 연계 방안 마련
- ESG 보고서 작성

이연컨설팅그룹 : 연혁

- 이연컨설팅그룹은 지난 20년 간 공공부문, 대기업/중견기업 등에 컨설팅 서비스를 제공해 오고 있습니다.

OUR HISTORY



이언컨설팅그룹 : 조직도

- HR컨설팅본부는 인사조직컨설팅과 노사관계컨설팅 부문으로 구성되어 관련 관련 프로젝트를 수행 중입니다.

HR컨설팅본부:

인사조직컨설팅과 노사관계컨설팅 관련 프로젝트 수행



- 공공기관, 대기업/중견기업, 외국계 기업 등 400여개 고객사 보유
- 노사발전재단 및 경영자총연합회 협력 Consulting firm



이연컨설팅그룹 : Value Proposition

- 기업의 전략적 방향과 목표와 연계된 '최적 인적자원관리 및 운영, 조직문화 및 노사관계 구축'을 위한 전문성을 보유하고 있습니다.



컨설턴트로 육성된 다수의 공인노무사 보유”

- 이연컨설팅그룹 내 노무법인 이연컨설팅을 설립하고, 상시 10인 이상의 공인노무사를 HR 및 노사관계 컨설턴트로 육성하여 전문인력 pool을 풍부하게 보유하고 있습니다.



“경험과 전문성을 갖춘 Consulting Firm”

- 이연컨설팅그룹은 HR 및 경영전략 컨설팅 회사로서의 오랜 업력을 갖고 있습니다.
- 이연컨설팅그룹은 1998년 설립 이후, 조직 및 인사, 노사관계 관련 전문성을 갖춘 컨설턴트를 보유하고 있으며, 현재까지 다양한 프로젝트를 수행 중에 있습니다.



“실행지원을 위한 유기적 컨설팅 서비스 제공”

- HR컨설팅본부의 노사관계컨설팅과 인사조직컨설팅 부문은 긴밀한 협업을 통해 최상의 컨설팅 서비스를 제공합니다.
- 조직/인사전략 - 노사관계 - 실행지원 및 변화관리로 이어지는 통합적 솔루션을 제공합니다.

INDEX

I. Who We Are

II. What We Do

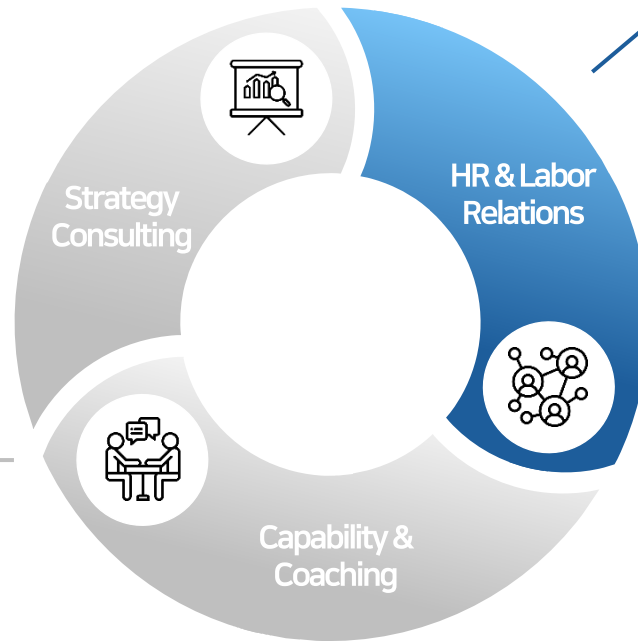
III. What We've Done

Our Service

- 이연컨설팅그룹은 인사제도의 실행력 제고를 위하여 사내에 노무법인을 설립, 공인노무사 자격을 보유한 컨설턴트를 육성하고 프로젝트 종료 후에도 지속적으로 자문서비스를 제공하고 있습니다.

경영 전략

- **Strategy Consulting:**
비전 및 중장기전략 수립, 신사업 기회 발굴 / 실행전략 수립, 마케팅 전략 수립, 변화 관리 계획 수립 등



인사/노사관계

- **HR Consulting:**
인사조직 전략 수립, 직무/조직 설계, 성과관리체계, 보상체계, CDP 및 육성체계, 조직문화개선 등
- **Labor Relations:**
노무법인 이연컨설팅 설립 (공인노무사 11명 보유)
노사관계 전략 및 노동법률 이슈 해소, 근로시간 단축, 도급적정성 강화 등

역량 강화

- **Capability & Coaching:**
Management Team의 비전과 전략 명확화, 리더십 개발, 코칭 역량 강화, 지식경영체계 구축 등

Our Service : Process

- 이연컨설팅그룹의 컨설팅 PROCESS는 전략 정렬과 전략 실행의 단계로 나뉘며, 전사 비전 및 사업 전략과 인사제도의 Align, 실행가능한 HR제도 설계 및 운영 지원 서비스를 특징으로 합니다.



Specialty Area : 인사/노사관계(HR&Labor Relations)

- 이언컨설팅그룹은 경영 전략의 실행 및 지속 성장을 위한 합리적인 조직체계 구축 및 인력 운영방안 마련을 지원하고 있습니다.

조직/인력관리
(Organization & HR
Management)

인사제도
(HR System & Operation)

노동법률/노사관계
(Legal & Labor Relations)

서비스내용

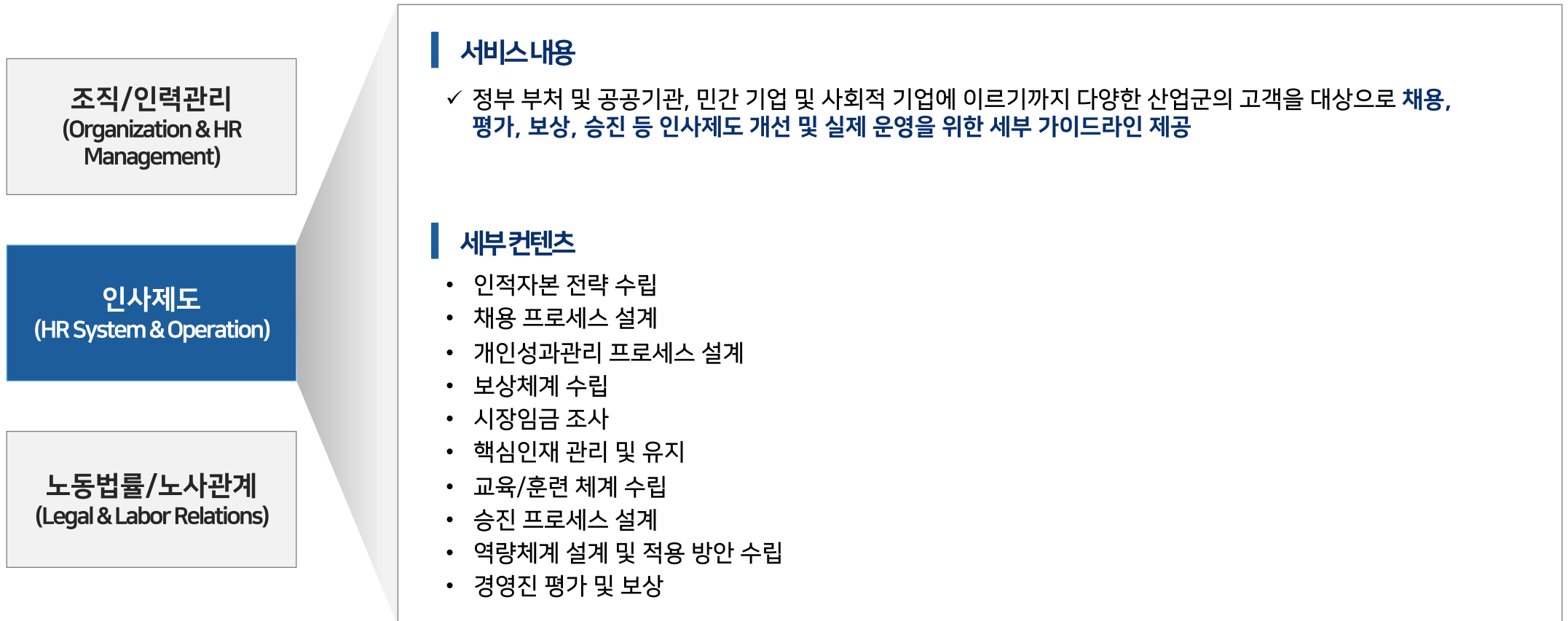
- ✓ 정부 부처 및 공공기관, 민간 기업 및 사회적 기업에 이르기까지 다양한 산업군의 고객을 대상으로 경영 전략의 실행 및 지속 성장을 위한 합리적인 조직체계 구축 및 인력 운영방안 마련

세부컨텐츠

- 사업전략 명확화
- 조직 역량 평가
- 조직 재설계
- 자원의 효율적인 배분 및 운용 체계 수립
- 프로세스 효율화 설계
- 조직성과관리 설계
- 단위조직의 R&R 정립
- 인력 구조의 분석 및 재배치 방안
- 전환 가능 인력 및 활용 방안 제시

Specialty Area : 인사/노사관계(HR&Labor Relations)

- 이연컨설팅그룹은 채용, 평가, 보상, 승진 등 인사제도 개선 및 운영의 세부 가이드라인을 제공하고 있습니다.



Specialty Area : 인사/노사관계(HR&Labor Relations)

- 이연컨설팅그룹은 전통적인 조직 및 인적자본 영역의 서비스와 함께 노사 관련 자문 및 컨설팅 서비스를 제공하고 있습니다.

조직/인력관리
(Organization & HR
Management)

인사제도
(HR System & Operation)

노동법률/노사관계
(Legal & Labor Relations)

서비스내용

- ✓ 노동 법률과 노사관계 영역의 전문지식 및 노하우와 컨설팅 솔루션을 결합하여 **고객이 실질적으로 개선을 요구 받고 있는 노사 관련 문제들에 대한 통합적 해법 제공**

세부컨텐츠

- 노사관계 비전/전략 수립
- 단체교섭 전략
- 단체교섭 위임수행
- 노사협력 프로그램 설계
- PMI (합병 후 노사관계 관리)
- 최저임금 인상에 따른 임금 체계 개선
- 근로시간 단축에 따른 근무체계 개선
- 무기계약직 관리체계 수립

Strong Point

• 국내 공공기관 및 민간기업의 다양한 프로젝트로 축적해온 경험과 노하우를 활용하고, 우수한 컨설턴트를 기반으로 실행 가능하고 구체적인 컨설팅 서비스를 통해 고객사에 차별화된 가치를 전달합니다.

- 약 20년 동안 400여개의 고객사에게 신뢰도 있는 서비스 제공
- 공공기관, 대기업, 중소기업, 사회적기업 등 다양한 규모 및 특성의 고객에 대한 경험 보유
- 다양한 산업군에 대한 프로젝트 경험 보유

- 내부 공인노무사를 활용한 수시 법률적 검토/자문
- 제도의 예비시행~본 시행까지 주요 담당자와의 상시 소통체계 유지
- 제도 운영 상 추가적으로 요구되는 과정에 대한 유·무료 지원체계 유지

- 다양한 법률적 이슈와 예상되는 노사관계 상 문제에 대한 전문성
- 노사 주요 이슈 검토 제공
- HR컨설턴트로 육성된 공인노무사 자격보유자 직접 투입



- SRI 등 다양한 국내외 네트워크 연계
- 업계 전문가를 활용한 현실감 있는 데이터 수집
- 다양한 Scope의 프로젝트 수행을 통한 벤치마킹 사례 및 현장 데이터 보유

- 각 기능 전문성(HRM 전략수립, 제도 설계, 조직문화 등)을 독자적으로 보유한 멤버 구성을 통해 영역별 신속한 진단 및 솔루션 제시
- 전략컨설팅 본부, 금융/IT 컨설팅 본부와와의 협업
- 노사관계 및 협상전략을 포함한 통합적 솔루션 제공

- 유사 Industry 경험 및 유사 프로젝트 수행 이력을 갖춘 전문인력 구성
- 현업 및 컨설팅 분야의 풍부한 경험을 보유한 우수 인재 보유
- 자체 육성 체계를 통한 컨설턴트 양성

Our Solution

- 최근 HR이슈는 전형적인 인사 영역에서만 발생하는 것이 아니라 노동정책 및 노동법률 변화를 동반하고 있는 바, 이에 대한 실행력 높은 솔루션을 제공하기 위해 이언컨설팅그룹은 노동법률 영역의 전문지식 및 노하우와 인사·조직 솔루션을 결합한 차별화 된 서비스를 제공하고 있습니다.

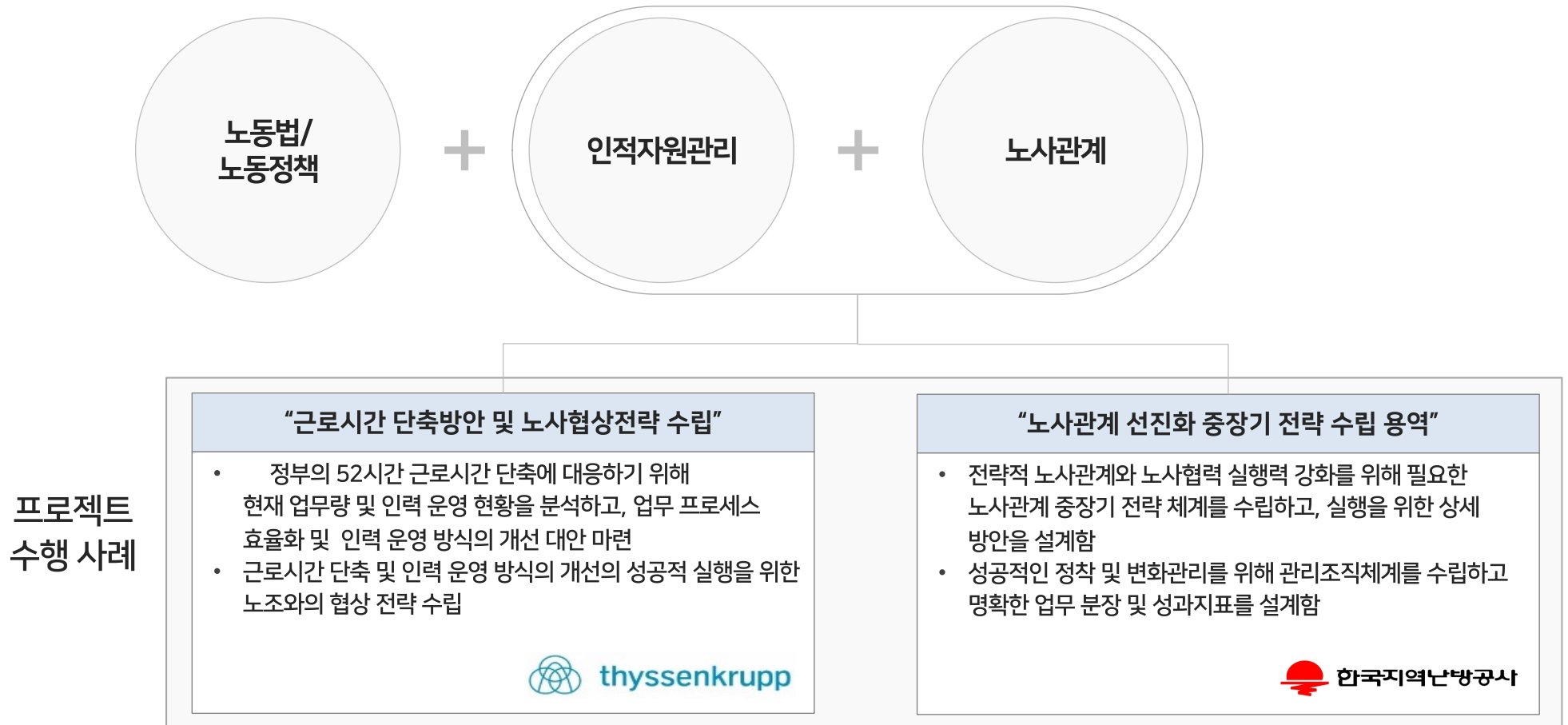


<p>“비정규직의 정규직 전환 연구용역”</p> <ul style="list-style-type: none"> • 정부의 ‘공공부문 비정규직 노동자 정규직 전환 방침’에 따라 기관 비정규직 인력에 대한 합리적인 전환 방안을 마련함 • 정규직 전환 이후 인력의 운영 및 인사제도의 적용과 관련한 인사적 측면 동시 검토 <p>ksure 한국무역보험공사 KOREA TRADE INSURANCE CORPORATION</p>	<p>“인적자원관리 및 인사제도 혁신 연구용역”</p> <ul style="list-style-type: none"> • 조직/인력의 규모 확대에 부합하는 질적 성장을 위해 미래 관점의 HUG 고유 인사 지향점과 전략을 도출하고, 세부 인사제도의 상세 대안을 마련함 • 개정된 노동법을 반영한 규정 정비 및 보직선순환제 폐지와 관련된 노무 관점의 검토 제공 <p>HUG 주택도시보증공사</p>
--	---

프로젝트
수행 사례

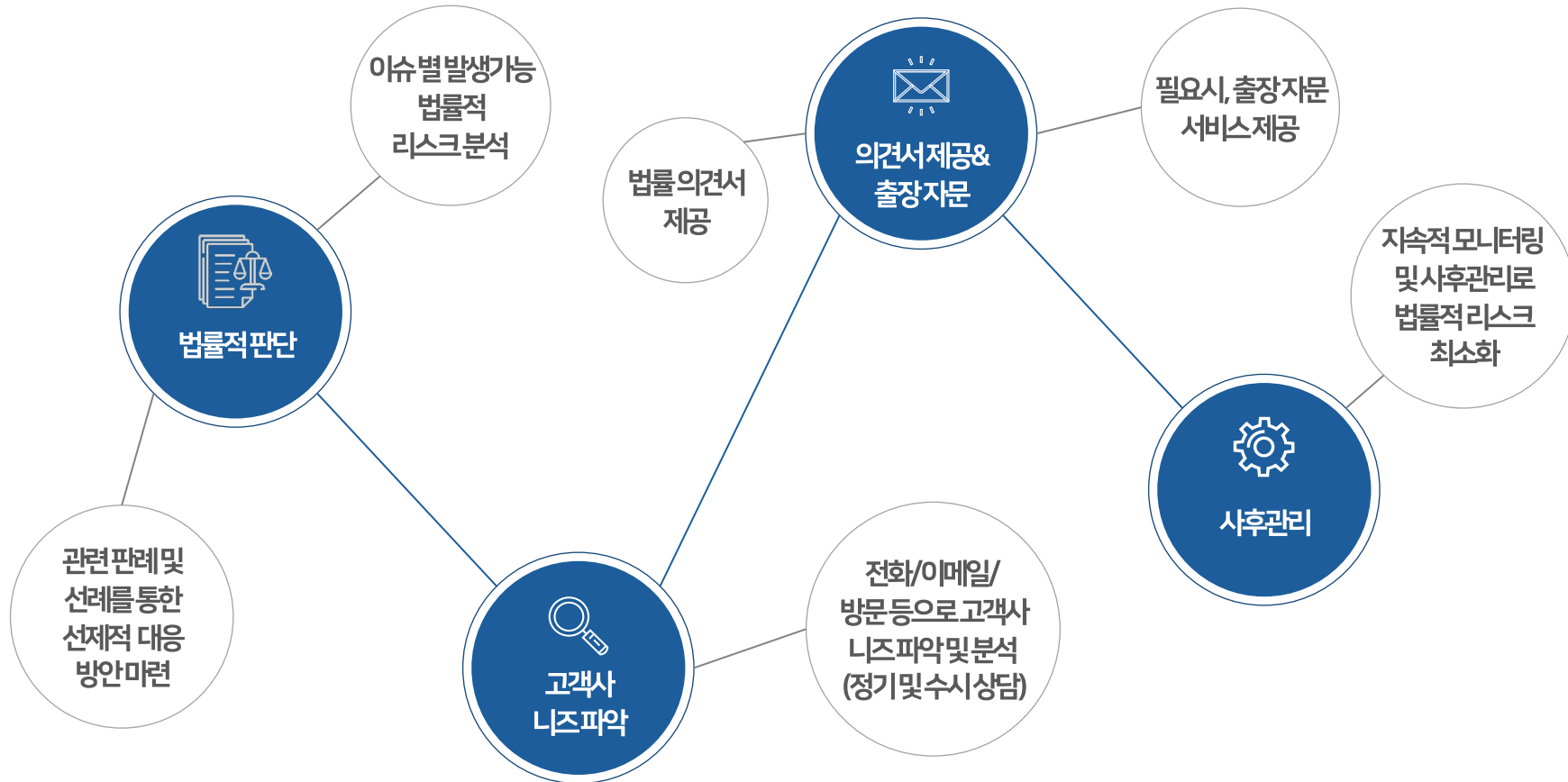
Our Solution

- 최근 HR이슈는 전형적인 인사 영역에서만 발생하는 것이 아니라 노동정책 및 노동법률 변화를 동반하고 있는 바, 이에 대한 실행력 높은 솔루션을 제공하기 위해 이언컨설팅그룹은 노사관계 영역의 전문지식 및 노하우와 인사·조직 솔루션을 결합한 차별화 된 서비스를 제공하고 있습니다.



Advisory Service

- 또한, 장기적 자문 서비스를 체결하여, 설계된 인사제도의 유연한 정착을 지원할 뿐만 아니라 고객사가 요청하는 다양한 노무 이슈에 대한 해결방안 및 법률적 리스크 관리 서비스를 제공하고 있습니다.



Examples

- 기업 현안문제에 대한 수시 자문
- 회사 취업규칙 및 제규정 검토 및 정비
- 근로자 인사 처분, 징계 및 해고 등에 관한 사항 검토
- 기타 인사 노무 및 노사관계 관련 제도 검토
- 개별 근로자와의 분쟁 시 지원
- 단체교섭 지원
- 신설 노조 및 복수 노조 대응
- 노사관계 진단
- 노동조합 및 노동관계조정법 등 집단법 교육
- 비정규직의 정규직 전환

INDEX

I. Who We Are

II. What We Do

III. What We've Done

Our Clients

- 이연컨설팅그룹은 다양한 산업군의 공공기관, 민간기업, 다국적 기업, 외국계 투자 기관 등 400여개의 고객을 대상으로 성공적인 컨설팅 서비스를 제공해 왔습니다.

소비재, 유통, 가전

통신, IT

에너지, 건설

kakao

코리아 e플랫폼

imBC

Smartro

HYUNDAI AutoEver

kt sat kt ds kt Cloud

SK telecom SK hynix SK 네트워크

KRAFTON

HYUNDAI MOBIS

wavve

LG전자 LG히다찌

Microsoft

SAMSUNG 삼성SDS

SONY

CJ 헬로비전

DA·COM

IBM

WOONGJIN 웅진코웨이

woongjin 웅진식품

LG전자 케어솔루션 전문회사 하이케어솔루션

LG화학 LG생명과학

KIA KIA MOTORS

HYUNDAI

DOOSAN

FESTO

태평양물산 PAN-PACIFIC

에경

유한킴벌리

GS 홈쇼핑

Johnson-Johnson

CUCHEN

BENNIGAN'S

WATERVIS

ALSTOM 'TORAY' 도레이첨단소재

부광약품주식회사

대웅제약

인국약품

JW 중외제약

OLIVE YOUNG

HYOSUNG LS 전선

야쿠르트

일화

보령메디앙스

천지양

coway 코웨이

ESTÉE LAUDER COMPANIES

대우건설 HANYANG

동국제강 DONGKUK STEEL

thyssenkrupp

HDC 현대산업개발

BOSCH

EUGENE

GS E&R

GS 칼텍스

KBIZ 중소기업중앙회

명지전문대학 MYONGJI COLLEGE

KVIC Korea Venture Investment Corp.

BlueOne

신원기업 (주)한국인삼공사

A·REX 공항철도(주)

KORAIL 한국철도공사

EX 한국도로공사

JEJU AIR

SK SK chemicals SK E&S

HUG 주택도시보증공사

노동부 Ministry of Labor

한국청소년지호센터 Korea Youth Services Center

ICEPCO 한국진리공사

한국지역난방공사 KOREA DISTRICT HEATING CORP.

한국수력원자력(주) 한국남동발전

특허정보진흥센터

롯데손해보험 SK academy

DGB생명 DGB

World Vision

Best Card-비씨카드

SNUH 서울대학교병원

IITA 산업경제연구원

안전보건공단

M PLUS 군인공제회

DOOSAN 독산산업개발

ALSTOM 'TORAY' 도레이첨단소재

HYOSUNG LS 전선

대우건설 HANYANG

동국제강 DONGKUK STEEL

thyssenkrupp

HDC 현대산업개발

BOSCH

EUGENE

GS E&R

GS 칼텍스

SK SK chemicals SK E&S

HUG 주택도시보증공사

노동부 Ministry of Labor

한국청소년지호센터 Korea Youth Services Center

ICEPCO 한국진리공사

한국지역난방공사 KOREA DISTRICT HEATING CORP.

한국수력원자력(주) 한국남동발전

특허정보진흥센터

롯데손해보험 SK academy

DGB생명 DGB

World Vision

Best Card-비씨카드

SNUH 서울대학교병원

IITA 산업경제연구원

안전보건공단

M PLUS 군인공제회

DOOSAN 독산산업개발

“다양한 산업에 대한 깊이 있는 이해를 바탕으로 산업 특성을 고려한 성공적 인사제도 설계 프로젝트 수행 경험 보유”

공공, 기타

저성과 역량 향상 프로그램 설계

Problem



외부

- 저성과 인원에 대한 조직 차원의 대응 필요성 대두
- 저성과자 관리 Trend는 '퇴출' 목적이 아닌 '육성' 중심 관리로 변화

내부

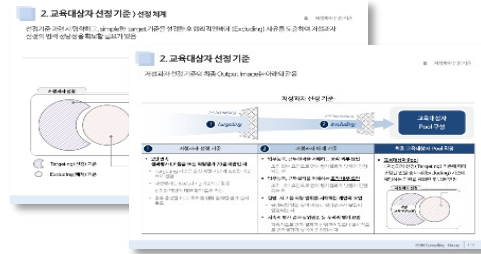
- 지속적 교육 운영을 통한 조직 분위기 환기 및 무사안일주의 타파 필요
- 발전 현장직군과 사무직군으로 구분되어 이중적 설계
- 기존에 없던 교육 실시로 인한 내부 구성원 반발 가능성 존재

“저성과자에 대한 조직 차원의 적극적 역량 향상 노력 필요”

Problem Solving

교육대상자선정기준 마련

- 교육대상자 Targeting 기준 설정
 - 다년간의 역량평가, 성과평가 결과 종합
- 교육대상자 Excluding 기준 설정
 - 조직적 차원, 개인적 차원의 사정으로 인해 불가피하게 평가가 낮은 자 제외



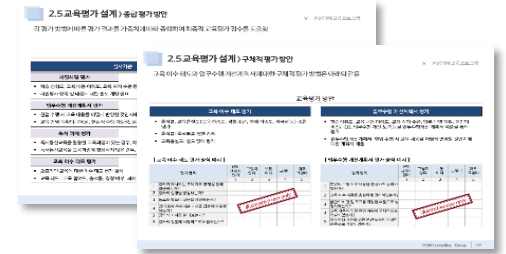
교육 프로그램 구성

- 교육 목표 설정
 - 저성과자에 대한 별도 교육의 목표 설정
- 교육 내용 및 방법 설계
 - 교육 역량 선정
 - 역량별 교육요소 도출
 - 요소별 교육 프로그램 구성
 - 교육 프로그램 설계서 작성



교육 효과성 판단

- 교육 평가 설계
 - 지필시험 평가, 교육 이수 태도 평가, 독서 과제 평가, 업무수행 개선계획서 평가 종합
- 교육의 현업적용도 평가 설계
- 교육 지속여부 결정



Results

- 인사평가 결과를 기반으로 한 맞춤형 교육 체계 및 프로그램 수립
- 조직 내 건강한 긴장감 부여를 통한 조직문화의 근본적 혁신

조직운영 효율화 방안

Problem



근무체계

- 업무량 대비 적은 인력 수
- 사업장 지역별 특성 존재
- 계절성 존재

보상체계

- 직무 특성 고려하지 않은 단일한 보상 체계
- 경쟁사 대비 낮은 임금수준
- 낮은 복리후생 수준

임직원리텐션

- 저연차 직원의 높은 퇴사율
- 채용 어려움 존재

“적정인력/생산성 분석을 통한 조직운영 효율성 증대 요구”

Problem Solving

근무체계개편

- 근로시간 단축
 - 주4일제 도입 검토
 - 근로시간 단축에 따른 임금 하락 분 활용 채용 인력 검토
- 채용 인력 인건비 및 채용 마련 방안
- 임금 보전 방안
- 연장근로 관리 방안 개선

1. 주4일제 도입 검토 개요
주4일제 도입 검토 프로세스는 다음과 같이 진행되었습니다. (1) 주4일제 도입 검토 필요성 분석 (2) 주4일제 도입 검토 대상 부서 선정 (3) 주4일제 도입 검토 대상 부서 선정 (4) 주4일제 도입 검토 대상 부서 선정

3. 필요 자원 및 채용 마련 방안 > 채용 확보 방안
채용 인력 인건비 보전을 목표로 마련하는 방안과 기존 인력의 임금 하락분을 활용하는 방안을 모색할 수 있음

아웃소싱가능업무검토

- 아웃소싱 가능 업무 검토
 - 사람 단위 업무량 조사를 직무 단위로 재분류
- 아웃소싱 가능 업무 도출
 - 적정규모와 적용가능성을 기준으로 도출

1. 개요 (1/2)
블루원의아웃소싱가능

1. 개요 (2/2)
아웃소싱 가능 업무는 적정규모(업무시간 기준)와 적용가능성을 기준으로 도출함

아웃소싱 가능업무 검토 프로세스
1. 아웃소싱 가능업무 도출
2. 아웃소싱 가능업무 Screening 및 가능업무 도출

신기술도입가능성검토

- 신기술 도입 가능 영역 검토
 - 기존 현황, 팀별 인터뷰, 업무량 조사 등을 종합 고려하여 선정
- 신기술 도입 영역별 구체적 정보 확인
- 영역별 내용 검토를 통한 도입 효과성 분석

1. 신기술 도입 가능 영역 검토 (1/2)
신기술 도입 검토 대상은 기존도입을 제외한 새로운 기술로써, 비전문 기술(전문기술)과 비전문 기술(전문기술)

3. 신기술 도입 가능 업무 현황
신기술 도입 가능 업무 현황을 아래와 같이 정리하였으며, 효과 및 비용 측면에서 스캐닝, 스캐닝로봇, 소서비즈로봇을 우선적으로 고려 가능함

기술 분야	기술명	도입 목적	도입 시기	도입 예산
스캐닝	스캐닝로봇	스캐닝로봇을 통한 업무 자동화	2024년 1분기	약 1,500만원
	스캐닝로봇	스캐닝로봇을 통한 업무 자동화	2024년 1분기	약 1,500만원
소서비즈	소서비즈로봇	소서비즈로봇을 통한 업무 자동화	2024년 1분기	약 1,500만원
	소서비즈로봇	소서비즈로봇을 통한 업무 자동화	2024년 1분기	약 1,500만원

Results

- 업계 최초 주4일(집중근무제) 시행 등 대외적인 홍보를 통한 채용 경쟁력 확보 가능
- 핵심인력 동기부여 및 Retention과 저연차의 장기근속 유도

역량·역할 중심 HR체계 개선



외부

- IT 기술 변화 및 신기술 수요 증가에 따른 기술 역량 중심 인사제도 필요성 증대
- IT서비스 업계의 인재 확보 경쟁에 따른 보상·육성 등 채용 경쟁력 강화 필요

내부

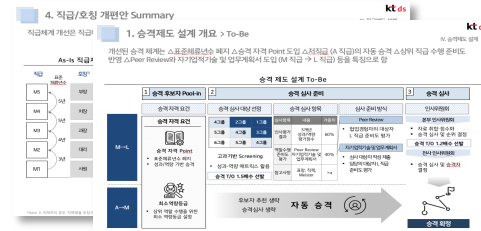
- 높은 고직급 비중과 연공중심 인사제도로 인건비부담 가중, 승격 적체, 실무 인력 부족 등의 문제 발생
- 즉각적 보상 및 공정한 평가를 요구하는 MZ세대의 Retention 방안 마련 필요

“역량·역할 중심 인사제도 운영의 필요성 확대”

Problem Solving

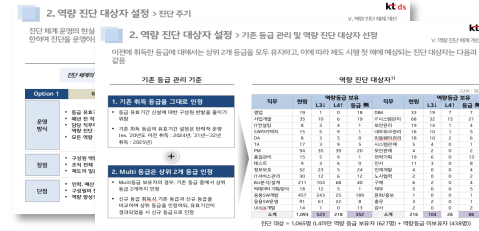
직급/승격 제도개선

- 5단계 직급·호칭체계의 3단계 간소화
 - 직급-호칭 일원화
- 승격 시 표준체류년수 폐지 및 승격 자격 Point 도입
- 승격 시 고과 비중 감소 및 자기업적기술서 활용



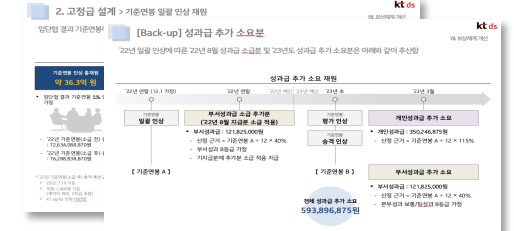
역량/역할제도 설계

- 역량진단 대상을 전 직원으로 확대
- 역량 진단 Tool의 공정성 제고
- 역량진단 결과의 보상 연계성 강화
- 다직무·고역량 보유자에 대한 보상 수준 개선



평가/보상제도개선

- 역량평가 구조 개선 및 직급별 평가 가중치 차등
- 직급체계 개편에 따른 Pay Band 재설계와 보상 경쟁력 강화
 - 역량과 역할 기반 차별화된 보상 항목 확대
 - 본부 성과 반영 성과급, PS 신설



Results

- 인사운영의 연공성을 완화하고 다직무·고역량자 중심의 인사제도 운영의 기반 마련
- 보상 경쟁력 강화를 통해 저직급·저연차 중심의 직원 이탈을 방지하고 직원들의 조직 몰입도 제고

역량 등급 체계화 방안

Problem



조직전문성 확보의 중요성

- 클라우드·IDC 사업 중요도 증가에 따른 사업 부문 분사로 조직의 전문성 확보와 직원 개개인 역량 강화의 중요성 증대

역량 기반 인사/보수제도 개편

- 역량 기반의 평가체계 구축을 통한 역량 중심의 조직으로의 변화 도모

역량 개발에 대한 동기 부여 필요

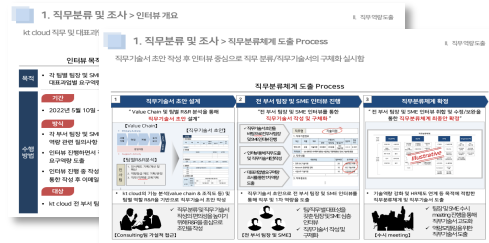
- 역량 평가와 교육/보상 등의 연계를 통해 역량 개발에 대한 구성원 동기 부여 제고

구성원 전문성이 경쟁력이 되는 산업 특성에 대응하여 역량 중심 인사제도 도입을 통한 조직 경쟁력 제고 필요

Problem Solving

직무체계 설계

- 직무분류체계 도출
 - 직무기술서 초안 설계
 - 팀장 및 SME 인터뷰 진행 후 직무분류체계 확정
- 직군별 직무 정의 및 직무 역량 도출



역량 모델링

- 공통 역량 도출
 - 공통 역량 Pool 도출 후 설문조사
 - 공통 역량 사전 도출
- 리더십 역량 도출
 - 리더십 역량 Pool 도출 후 설문조사
 - 리더십 역량 사전 도출



역량평가체계 설계

- 역량 수준 및 등급 확정
 - 행동/지식/기술을 통해 Level별 기준 설정
 - 협의를 통해 역량등급 확정
- 직무역량 사전 작성
- 평가 요소, 체계, 결과 적용 방안 설계



Results

- 공정하고 수용성 높은 역량평가 체계 구축을 통해 구성원 역량개발 동기부여 효과
- 구성원 개개인의 역량개발을 통한 Cloud 산업 내에서의 조직 경쟁력 제고

인사제도 개선 프로젝트

Problem

World Vision

인사제도의 적합성 확보 필요

- 기부 총액이 감소세를 보이는 환경에서 안정적 조직 운영을 위한 수익 구조 마련이 요구되며 이에 부합하는 조직 및 인력 운영이 필요

조직내 MZ세대의 등장

- MZ 세대의 합리성·공정성에 대한 요구 증대
- 역량 기반의 평가체계 구축을 통한 역량 중심의 조직으로의 변화가 필요한 시점

공정성 및 합리성 요구에 부합하는 HR제도 구축을 통해
구성원 동기 부여 및 핵심인재 Retention 제고

Problem Solving

인사철학정립

- 인사철학 Statement 구성
- 인사 운영원칙 수립
 - WVK 핵심가치 반영

인사제도개선

- 직급단계 축소
- 내부적 호칭 통일, 대외적 호칭 별도 사용
- 승진제도 개편
- 직책자 면보직 방안 마련
- 연봉제 설계 및 집단성과급 도입 검토

WV Expert제도도입

- WV Expert 유형 도출
- WV Expert 제도 운영방안 마련
- WV Expert 기반 가설적 CDP 설계

1. 인사철학 도출 프로세스
 WVK 인사철학 정립
 WVK 인사철학 Statement
 WVK 인사철학 운영원칙

4. 승진제도 설계 > 승진 자격기준
 승진 자격기준
 승진 자격기준
 승진 자격기준

2. WV Expert 유형
 WV Expert 유형
 WV Expert 유형
 WV Expert 유형

Results

- NGO 특성에 부합하는 인사철학 정렬 및 그에 따른 인사제도 개선안 마련으로 WV의 인적 경쟁력 강화
- 구성원 의견수렴 및 반영 Process 운영 등 변화관리를 통해 WV 구성원의 변화된 제도 내재화

HR Analytics

Problem

KRAFTON

핵심인재 Retention

- 선제적/적극적 면담을 통한 핵심인재 Retention 강화 필요

조직내문제점발견

- 퇴사 전 면담을 통해 퇴직 사유를 파악하고, 이를 통해 조직 내 이슈를 발견하는 창구로 활용

정성Data체계화

- 개별적으로 존재하는 면담 기록을 Database화하여 시사점을 지니는 유의미한 자료로 활용

“체계적 면담 프로세스 구축 및 후속 방안 마련 필요”

Problem Solving

정성데이터분석방안마련

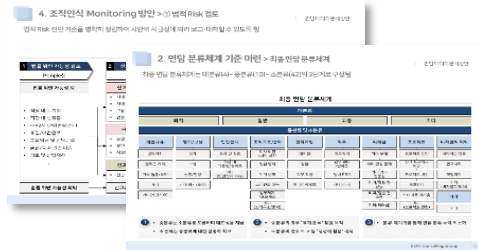
- 면담 분류체계 기준 마련
 - 면담 유형에 따른 대분류-중분류-소분류 도출
- 면담 Database화 기틀 마련
 - 정량화 요소 도출 및 기존 정성 데이터 코딩 실시
- 조직 인식 모니터링 방안
 - 법적 Risk 및 만족도 조사 등

기존 정성데이터 분석

- 통계기법 활용 면담 분석
 - 기술통계, 시계열 분석, 교차 분석 등 활용
 - 분석 Module 도출
- 퇴직 관련 시사점 도출
 - 주요 퇴직사유 및 퇴직율 관련 핵심 implication 도출

효과적 보고양식구축

- 면담 기록 양식 제공
- 기존 면담기록 양식 진단
 - 변경/보완사항 검토, 추가사항 검토, 제거사항 검토
- 분기별 보고서 개선



Results

- 조직 내 이슈에 대한 선제적 대응 방안 마련을 통한 Retention 및 Motivation 강화
- 직원 스킨십 및 온도차를 지속적으로 확인하여 건전한 조직문화 구축

임금체계 개선 및 적정 인력 산정

Problem



외부

- 급속히 성장하는 OTT산업의 경쟁이 심화됨에 따라 전문 인력(IT 및 콘텐츠 전문가)의 확보 및 유지 중요성이 증대함

내부

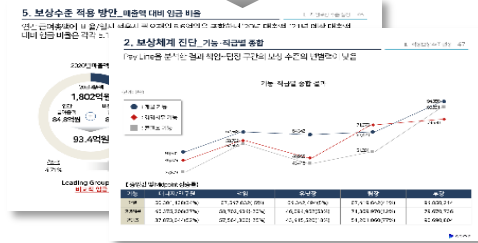
- 산업의 특성, 경영계획, 성장추세를 반영한 적정 인력 산정 필요
- 시장 경쟁력 강화를 위한 IT 개발, 콘텐츠 등 실무 인력 충원 필요
- 업무의 중요도/난이도 등을 고려한 성과 및 보상제도 미비로 내부 수용성 제고한 보상체계 설계 필요

시장경쟁력 강화와 지속 가능한 성장을 위해 보상 체계 개편을 통한 인력 확보/유지 전략 필요

Problem Solving

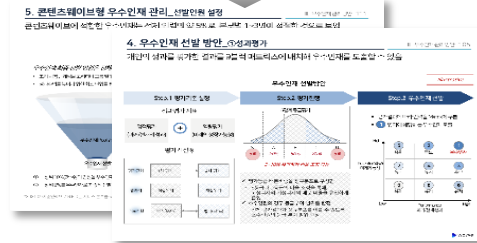
적정보상수준 설정

- 직급·연차 별 Pay-band, 임금 격차, 매출액 대비 임금 분석 등을 통한 보상 체계 진단 및 시장 내 보상 수준 GAP 분석
- 직군 별 To-Be 임금 수준, 필요 자원 등 적정 보상 수준 적용 방안 제시



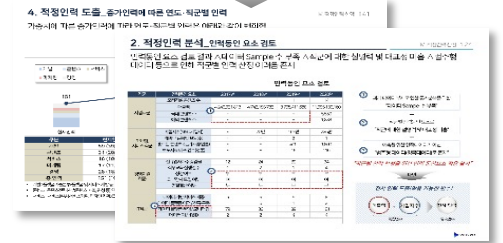
우수인재관리방안

- 기업 수명 주기를 고려하여 실행 가능한 단기/중장기 우수인재 선발 방안을 제시함
- 기업에 적합한 우수인재 단기 평가 방안, 선발 인원, 선제적 관리 방안 및 중장기 지향점 등 도출



적정인력산정

- 인력 변수를 도출하여 상관관계 및 회귀 분석에 따른 적정 인력 예측
- 미래 방향성과 사업 운영 필요성을 고려한 직군 별 인력 가중치 설정
- 증가 인력에 따른 인력 변화 예상 및 추가 채용 관리 방안 마련



Results

- 콘텐츠웨이브의 산업/조직 특성에 부합하는 경쟁력/수용성 제고 보상 수준 재 설정
- 적정 인력 예측 및 우수인재 관리를 위한 구체적인 지표를 정의하고 선제적 관리 방안을 마련함

노사 관계 전략

Problem

LG전자 케어솔루션 전문회사
하이케어솔루션

노동조합분석

- 노조 설립 배경, 교섭 요구사항, 상급단체의 특성 등으로 인한 노사관계 전략 수립 어려움 존재

법률 및 정책환경분석

- 특수형태근로종사자의 노동조합법상 근로자성 인정 범위 확대로 단체교섭 개시 압박 심화

유사노사관계분석

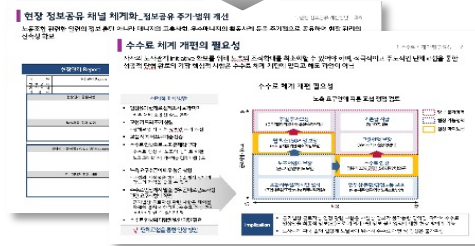
- 동종업계 노동조합에 대한 단체교섭 거부, 부당노동행위로 인정

합리적이고 유연한 노사관계 구축을 위한 전략 수립 필요

Problem Solving

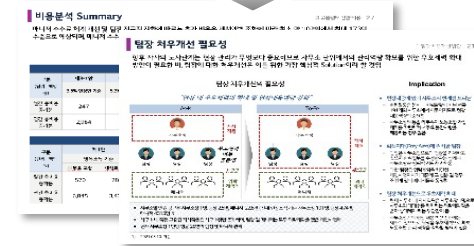
노사관계방향성도출

- 대내외 환경분석 및 노동조합 분석
- SWOT 분석을 통한 노사관계 전략방향 및 전략목표 수립
- 노사관계 전략방향 달성을 위한 전략과제 수립
 - 단기 및 중·장기 전략 구분



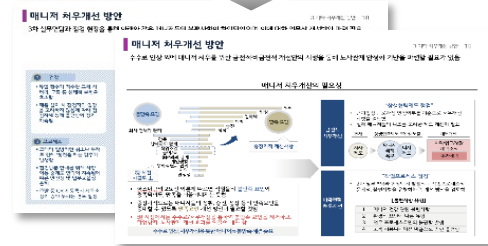
단체교섭대응방안수립

- 단체교섭 전략 방향 설정
 - 교섭 전략방향안 검토 및 적합 전략방향 제시
- 교섭 시점별 대응방안 제시
 - 주요 쟁점사항 정리
 - 쟁점사항별 대응 방안 마련



합리적노사관계구축방안수립

- 노사관계상 법적 Risk 예방 방안 수립
 - 타 기업 노사분규 사례 검토
- 노사간 소통채널 확보 및 강화방안 수립
 - 노사관계 담당자 역량강화 방안 마련



Results

- 노사관계 전략 방향 수립을 통한 주도적이고 일관성 있는 대응책 수립
- 법적 Risk를 예방하며 노사관계 전략 방향을 달성할 수 있는 단기/중·장기 실행과제 도출

인사제도 진단 및 재설계

Problem



외부

- 정부의 지속적인 리베이트 규제 및 일괄 약가 인하 여파와 더불어 장기 경기 침체로 인한 소비자 구매력 저하

내부

- 지속적으로 성장하기 위해 시점의 조직 및 인사제도를 진단하고 Quantum-up 할 수 있는 기반 형성 필요

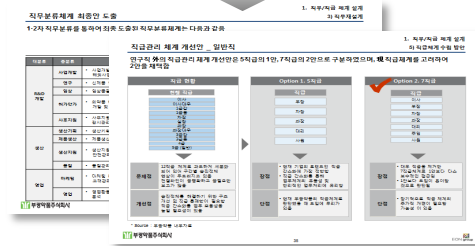
- ▶ 조직 및 인사 전반에 대한 진단
- ▶ 부광약품에 최적화된 성과중심의 제도 구축
- ▶ 성공적 정착을 위한 점진적 변화관리 계획 수립

부광약품의 전략 및 조직 특성에 맞는 조직구조 및 인사제도 구축으로 조직 경쟁력 강화 필요

Problem Solving

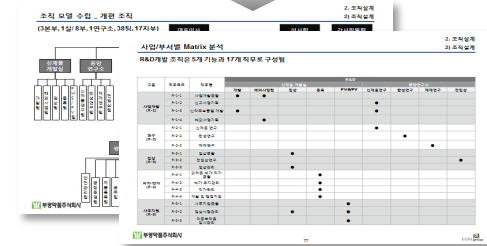
직무/직급체계 설계

- (직무) 업무 프로세스 및 수행 내용을 분석하여 직무분류체계 설계
- (직급) 역할/직무 중심의 직급체계 개선
 - 직급-직위의 통합 및 직책 정의의 명확화
- (승진) 인사제도와 연계한 승진제도의 전반적 개편



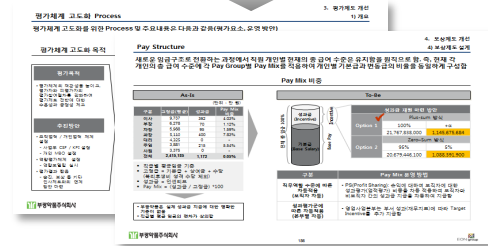
조직설계

- 부광약품의 주요 Agenda별 이슈를 반영한 조직 재설계
 - 상위 부서의 신설 및 관리 범위 조정을 통한 책임경영 강화
 - 시너지 확보를 위한 MPRS의 체계의 수립
- 직무 분류 기반의 부서별 업무 분장(R&R) 조정



평가및보상제도 설계

- (평가) 조직단위의 평가체계 정립 및 Cascading을 통한 개인 평가체계 고도화
 - 성과 향상 도구로서의 평가제도 및 운영 방안 개선
- (보상) 단순한 구조의 직무역할 및 성과 기반의 보상체계 설계



Results

- 제약업 고유 특성을 반영한 인사제도 정비를 통해 부광약품에 최적화된 효율적 조직 운영의 기반 마련
- 성과중심 HR 체계로의 재정비 및 건전한 성과주의 문화 구축을 통한 조직의 성과 창출력 증대

인사제도 진단 및 재설계

Problem



비전/전략

- 시장상황 변화에 대응하기 위해 2016 경영계획을 수립하였으며, 이에 맞는 조직 및 인사 운영 방안 필요

조직/인력

- 관리자와 실무자 인력의 불균형 및 일부 직무의 이탈자 발생에 따른 해결 방안 마련 요구

제도운영

- 오래된 기반체계 (직무) 및 복잡한 인사제도로 업 속성에 맞지 않거나 수용성이 낮아 개선 필요

전략 및 업 속성에 부합하는 인사 기반과 인사 제도적 이슈 해결에 대한 필요성 증대

Problem Solving

직무체계개선

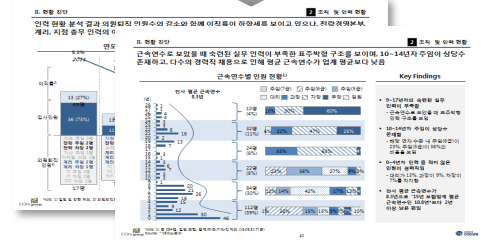
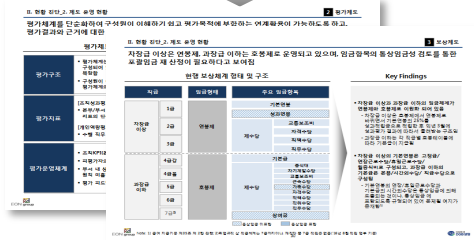
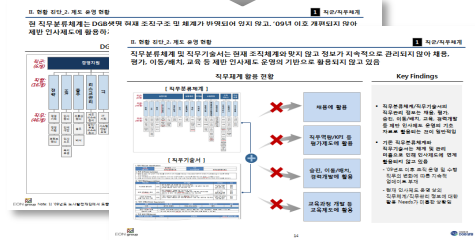
- 조직 구조 및 기능에 부합하는 직무분류체계 확립
 - 직군/직렬/직무의 분류체계 명확화
- 인사 기반체계로의 활용성 강화를 위한 직무별 Profile 작성
- 직급별 체류연한의 단축

평가및보상제도설계

- 평가구조의 단순화를 통한 이해도 제고 및 세부 항목 및 지표, 권한 등 세부사항 개선
 - 조직성과 반영 비율 조정
 - 역량평가 항목 및 지표 수 개선 등
- 호봉제의 연봉제 전환을 통한 임금형태 일원화

인력운영효율화방안

- 지점 총무 등에 대한 별도직군제 도입을 통해 상대적 박탈감을 해소하고, 중장기적 Career Path 제시를 통해 동기 부여기능 강화
- 계약직 직원의 무기계약 또는 정규직 전환 기준 마련



Results

- 직무/직렬/직군의 명확화 및 직무체계 정립을 통한 활용도 제고로 인사 기반 확립
- 단순하고 체계적인 평가제도의 개선 및 성과 중심의 일관성 있는 보상제도로 수용성 높은 인사체계 마련

조직문화 활성화

Problem



외부

- 급변하는 산업환경 변화 속에서 내실 있는 성장을 이룰 수 있도록 조직 문화 점검 및 개선 필요

내부

- 조직문화 진단 결과, 모든 영역이 평균 대비 낮은 수준을 보이고 있어 구성원의 동기부여 및 조직 전반에 대한 신뢰성 회복 요구

▶ 조직문화 진단을 통해 개선점을 도출하여 외형적 성장에 부합하는 조직문화 방향설정이 필요

▶ 지속 성장이 가능하기 위한 조직문화 재정립 및 조직문화에 대한 인식 개선이 필요

급변하는 환경에 대응하고, 내부 성장에 최적화된 조직문화 구축

Problem Solving

조직문화심층분석

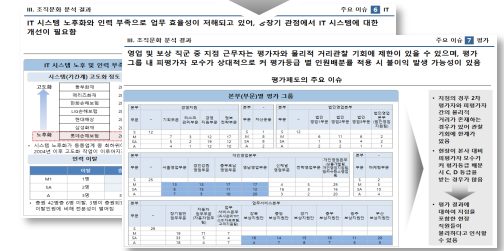
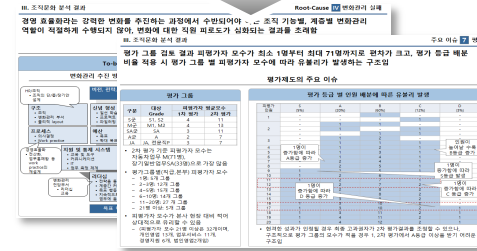
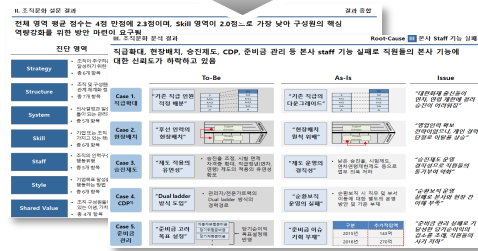
- 조직문화와 관련된 내부 Document 분석을 통한 개선 방향 도출
- Survey를 통해 진단 영역별 주요 이슈를 도출
- 직급별/직군별 임직원 FGI를 통해 조직문화 주요 이슈 도출

조직문화방향성도출

- 조직문화 주요 이슈에 대한 심층 분석 결과를 바탕으로 주요 방향성 도출
- 비전 공유, 본사 Staff기능, 혁신 추진관리, 승진, 퇴사율 등 조직문화와 개선을 위한 세부 방향성을 도출

변화과제도출

- 변화관리 과제를 도출하고 각 과제별 우선순위를 선정
- 과제 우선 순위 분석 및 실행 가능한 과제 도출
- 중장기 로드맵 및 실행방안을 수립하여 실행 가능성 제고



Results

- 조직문화 개선 방향성을 제시하여 성과 창출 및 목표를 명확히 하며, 롯데손해보험의 성공 문화 정착에 기여
- 진단 결과를 기반으로 개선과제를 도출하고 관리함으로써 성공 DNA 구축 기반을 마련함

인사전략 수립 및 제도 개선

Problem



양적규모의성장

- 국정과제 및 정책변화에 따른 사업규모 확장
- 조직 신설과 그에 따른 인력 증가를 통한 공사의 비약적인 외형 성장 추세

질적성장의필요성

- 사업적 Risk의 관리와 기능 간 Co-work의 중요성 동시 강조
- 인적역량 강화의 상대적 속도 저하 및 조직 인력 다양성의 증가

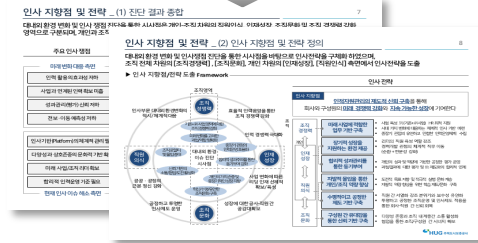
새로운 관점의 인사관리 요구

조직/인력의 규모 확대에 부합하는 역할 중심의 미래 지향적 인사체계로의 전환 필요

Problem Solving

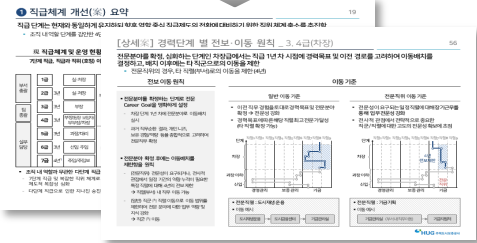
인사전략수립

- 내·외부 경영환경 분석을 통한 인사 이슈 및 개선 방향성 도출 (중장기 경영전략 연계)
- 인사지향점 및 전략방향 수립
 - 개인 - 조직 차원의 조직 경쟁력, 인재성장, 직원의식, 조직문화 관점



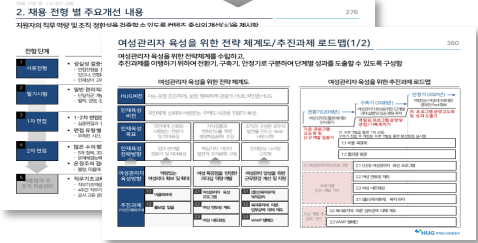
인사제도개선(중점추진과제)

- (직급/승진) 수행 업무 및 역할에 기초한 직급 재정의 승진 방식의 개선
- (평가) Evidence 기반의 평가체계 명확화 및 운영 방식 재설계
- (전보이동) HUG 인재 양성을 위한 전보이동 원칙 및 격지 간 전보 기준 정립



인사제도개선(검토·보완과제)

- (채용) 채용 전형 단계별 주요안점 명확화 및 채용 도구(Tool)의 상세화
- (기타) 다양한 인력군에 대한 인사운영 방식의 확립
 - 경영지원직(무기계약직) 운영방안
 - 인재육성체계 재점검 및 여성관리자 육성 방안



Results

- 대·내외 변화에 대한 대응력 및 질적 성장의 기반 확보
- 경영 전략과 연계한 HUG 고유의 인적자원관리 전략 수립 및 미래 관점의 전반적 인사제도 혁신 달성

조직 진단 및 재설계

Problem



외부

- 에너지 정책 및 공공정책의 변화로 사업기회 창출 및 신재생 사업 중심의 조직구조 개편 요구
- 지자체 및 이해관계자와의 관계 향상 요구 증대

내부

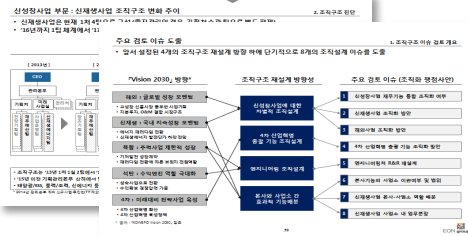
- 『KOWEPO Vision 2030』 사업모델 및 BPR관점의 조직 재설계 및 인력운영방안 수립 요구
- 조직 및 인력운영 진단을 통한 이슈 파악 및 경영평가 지적사항 개선

경영평가 지적사항을 개선함과 동시에 『KOWEPO Vision 2030』의 최적 실행을 지원

Problem Solving

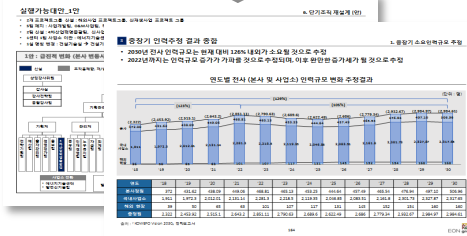
조직구조진단

- 발전사와의 비교를 통한 조직구조 진단
 - 신재생사업 및 해외사업 관련 조직구조 별도 비교
- 조직구조 재설계 방향성 도출
 - 개방적이고 유연한 신사업 조직으로의 개선
 - 본사와 사업소의 효과적 기능 배분



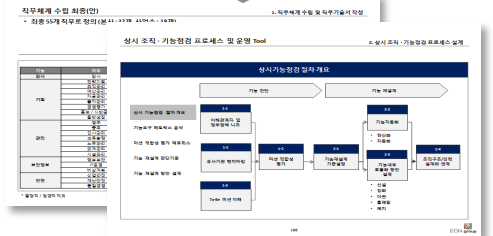
조직재설계

- 신성장 사업에 대한 차별적 조직설계
 - 전담 프로젝트 팀의 개념으로 재무 기능 통합 조직화 검토
- 본사와 사업소 간 효과적 기능 배분
- 단기 및 중장기 조직구조 및 인력운영 방안 설계



조직운영고도화

- 업무프로세스 및 조직구조를 반영한 직무체계 수립 및 직무기술서 작성
 - 본사와 사업소 별도 작성
- 상시 조직·기능 점검 프로세스 설계
 - 불확실성 증대에 따른 유기적 조직·기능 검토/조정 방안



Results

- 서부발전의 경영전략 및 사업모델에 최적화 된 조직구조 및 인력운영 기반 마련
- 4차 산업혁명 및 에너지 산업의 변화 대응에 유리한 기능중심의 유연한 중장기 조직구조 설계

근로시간 단축 및 임금체계 개선

Problem



외부

- 근로기준법 개정으로 1주당 최대 근로 시간이 52시간으로 단축되어 대응 방안 마련 요구

내부

- 기능직 각 직렬별 근로시간 법정 상한선 초과분에 대한 해소방안 마련이 필요

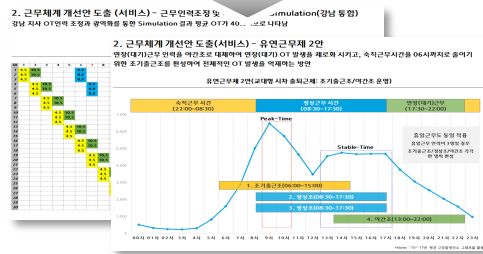
- ▶ 노동정책에 기반한 근로시간의 실질적 단축 Drive에 부응
- ▶ 근로기준법 시행일에 맞춰 위법요소를 해소
- ▶ 향후 정부의 근로감독 강화 및 노동조합의 근로시간 단축 요구에 대한 대응력이 필요

내/외부 환경변화에 대응하기 위한 근무체계 개선을 실시하여 근본적 대응 방안 수립이 필요

Problem Solving

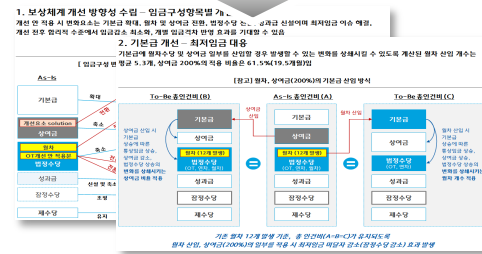
근로시간단축

- 사업장 밖 근무를 실시하는 직렬(현장소장)에 대한 간주 근로제 적용 및 법정 리스크 제거
- Over Time 발생 Process 개선 및 지사 광역화를 통한 효율성 증가
- 유연근무제 도입을 통한 Over Time 최소화



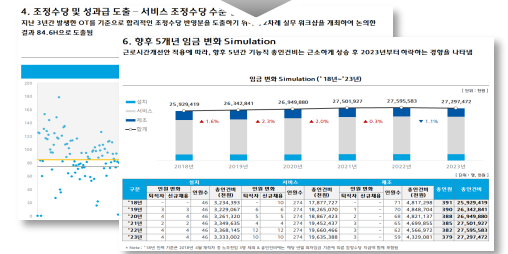
비용증가분 최소화

- 임금 항목 개선을 통해 최저임금 이슈를 해결하고 합리적 수준에서 임금 감소를 최소화 시킴
- 근로시간 개선안에 따르는 보상구조를 최적화 하여 보상체계(To-Be) 수용성을 높임



보상수준 하락 최소화

- 조정수당(계수) 도입을 통해 개선에 따른 보상수준 하락의 합리적 기준 설정
- 기존 및 개선 후 임금 변화 시뮬레이션을 통해 보상 수준 하락 최소화에 대한 근거 제시
- 향후 5개년 임금 변화 시뮬레이션 실시 보상체계 전략에 로드맵 제시



Results

- 근로시간 단축 효과 : 총 Over Time 발생 시간 3,163.7H(1인당 평균 135.7H) → 1,527.7H(67.1H)
- 프로세스 개선을 통한 비용증가분/인력 추가충원 최소화가 가능한 대안 마련(평균 임금 상승분 0.2%)

합리적 인력 운영 방안

Problem



외부

- 근로기준법 개정으로 1주당 최대 근로 시간이 52시간으로 단축되어 대응 방안 마련이 요구

내부

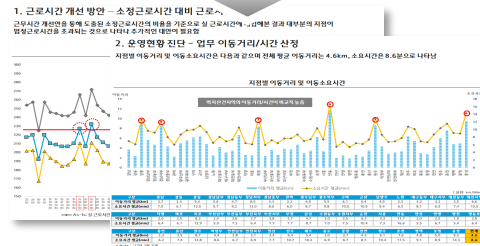
- 개정 근로 기준법에 부합하는 근로시간 체계 마련이 필요
- ▶ 법률적 정합성을 확보하여 근로기준법 개정에 따른 법률적 Risk 해소
- ▶ 실 근로시간 단축을 통해 인력운영의 효율성 확보가 필요
- ▶ 근무 체계 개선을 통한 실 근로시간 단축 및 추가 인력 채용 최소화

근무 체계의 문제점을 개선하여 법률적 리스크를 해소하고 인력 운영의 효율성 증대 필요

Problem Solving

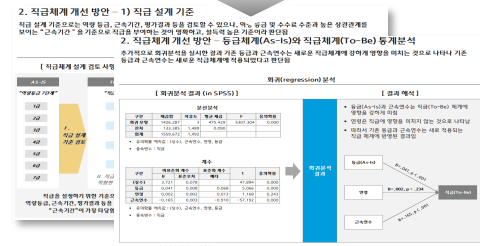
근로시간단축

- 업무준비/마감 Process 개선을 통해 근로시간을 감소시켜 법적 리스크를 최소화 함
- 휴일근무 체계 개선을 실시하여 근로시간을 단축시켰으며 업무 만족도 증진시킴
- 유연 근무제에 대한 타당성을 분석하여 적용 가능성을 제시



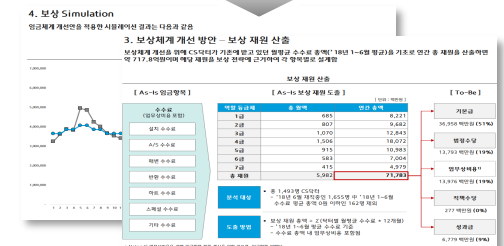
인사제도개선

- 직급 체계를 개선하여 직급간 최소 체류연한/임금 격차의 적정성을 확보함
- 호칭체계 개선을 통해 승진체제 대응 및 유연성을 확보함
- 근로시간 단축에 따른 평가체계를 개선하여 성과중심 의 평가 특성을 유지



보상체계설계

- 수수료 기반의 보상 체계를 개선하여 기본급 기반의 보상 체계로 설계함
- 최저임금 미달 여부를 확인하고 이를 해결할 수 있는 방안을 도출
- 직급별 기본급을 설계하여 최저임금 Risk를 해결
- 각 보상 항목 별 제원을 도출하고 Simulation을 통해 적정성 확보



Results

- 근로시간 단축 효과 : (As-Is) 월 근로시간 평균 246.9H → (To-Be) 210.9H으로 36H 단축
- 신분 변화(자유소득자 → 근로자)에 따른 총 보상 비용 상승률을 7% 미만으로 최소화 시킴

근로시간 개선 방안

Problem



외부

- 근로자의 삶의 질 향상과 합리적 근로 조건에 대한 니즈 증가

내부

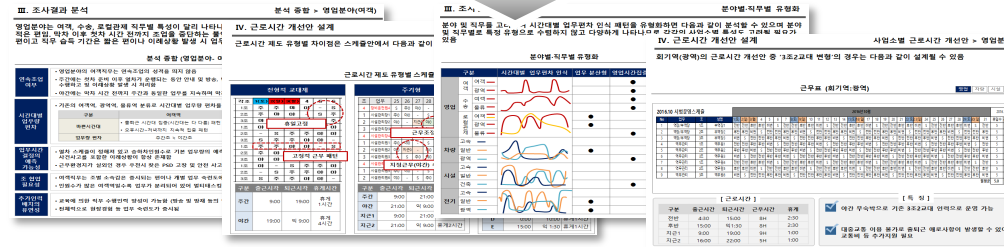
- 근로시간 개선을 통해 직무만족도 제고 및 업무 효율성 향상 필요
- ▶ 합리적 근로시간 개선을 통한 구성원 직무 만족도 증가
- ▶ 효율적 인력 운영을 통한 조직 역량 강화 및 생산성 제고
- ▶ 실행 가능한 근로조건 개선방안 수립을 통해 내부 수용도 증대
- ▶ 선진적 근로 문화 구축을 통한 위상 제고

근로시간 개선을 통해 직무 만족도와 효율성 증대 요구

Problem Solving

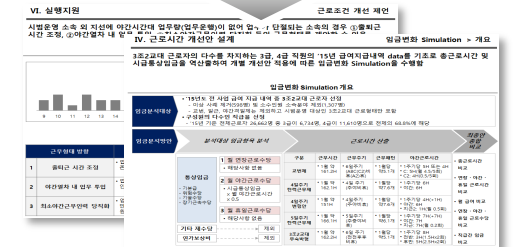
근로시간개선안 설계

- 국내외 Benchmarking 사례를 검토하고 여러 기본형 교대제 유형을 적용하여 설계 가능 여부를 확인함
- 시간대별/요일별 업무량 편차를 반영하여 근무형태를 설계함
- 설계된 개선안을 각 분야 관리자와의 논의를 통해 직무 단위별로 현장 적합성을 제고하여 설계에 반영함
- 현장 적합성이 제고된 개선안을 운영 효율성과 근로자 만족도 제고, 실행 가능성을 기준으로 평가하여 최종 대안을 제시함
- 최종 대안을 각 사업소에 적용하여 근로시간을 개선하고 이에 따라 직무 만족도와 생산성을 제고 함



실행지원

- 근로 시간 개선안에 따른 임금 변화 시뮬레이션을 통해 효과 분석을 실시
- 근무 기준안, 시범 운영 설계안, 스케줄 작성 매뉴얼 등을 지원하여 설계된 근로시간 개선안의 적용 가능성을 증대



Results

- 근로시간 단축 : (As-Is)총 근로 시간 177H → (To-Be)총 근로시간 As-Is 대비 8.4%~14.7% 감소
- 교대제 근로의 입체적 운영방안을 도출하여 연장수당, 야간수당, 휴일수당 의 약 50% 감소

구분	고객사	사업 내용
HR	GS E&R	저성과자 관리프로그램 설계 및 운영방안 도출
	(주)블루원	조직 운영 효율화 방안
	(주)케이티디에스	역량·역할 중심의 HR체계 개선 컨설팅
	(주)케이티클라우드	역량 등급 체계화 프로젝트
	월드비전	인사제도 개선 프로젝트
	크라프트	면담 프로세스 체계화 프로젝트
	한국후지제록스	직급체계 및 평가보상체계 개선 컨설팅
	코웨이	CS닥터 인력의 합리적 운영방안(직급/평가/보상/복리후생제도 설계)
	롯데손해보험(주)	개인평가제도 설계 컨설팅
	부광약품(주)	인사제도 진단 및 재설계 프로젝트
DGB생명	인사제도 진단 및 재설계 프로젝트	

구분	고객사	사업 내용	
HR	롯데손해보험(주)	조직진단 및 조직문화 활성화	
	아모레퍼시픽	글로벌화를 위한 중장기 조직/인사체계 개선 용역	
	애경	조직구조 변경에 따른 직급 및 보상체계 개선	
	신용협동조합중앙회	조직 및 개인성과관리제도 재설계	
	LG생활건강	인사 평가제도 개선 방안 수립	
	콘텐츠웨이브	적정 인력 산정 및 임금체계 개선	
	SK바이오팜	신사업 전략에 부합하는 조직구조 설계	
	SK D&D		조직구조 재설계 및 보수체계 명확화
			고성과 조직으로의 변혁을 위한 조직/HR제도 구체화
	케이씨모터스	지속성장을 위한 리더십 역량 강화 프로젝트	
네슬레코리아(유)	보상체계 변화관리 프로그램		

구분	고객사	사업 내용
HR	(주)메인트란스	보수체계 개선 프로젝트
		직무분석과 조직재설계 서비스
	한국허벌라이프(주)	조직 건강도 및 리더십 역량 진단 계약
	에이에스피엔	e-HR 구축 프로젝트
	삼성전자(주)	직무역량 진단개선 자문
	광동제약	인사조직문화 진단서비스
	SK텔링크	문제해결 역량 향상 과정 집중교육&훈련세션
	농심	학이시습() 프로그램 문제해결교육 및 과제시행 코칭
	신한생명	평가보상체계 진단 및 재설계
	네이버	네이버-NAVER 연수원 프로그램 설계를 위한 글로벌 선도기업 벤치마킹

구분	고객사	사업 내용
HR	도레이첨단소재	조직문화진단 프로젝트
	에어부산	직무평가 & HR 진단 프로젝트
	삼성전자(주)	삼성전자DS 리더십변화 프리미엄과정 개발
	기아자동차(주)	KIWI Master 과정 설계
	(주)케이티이노에듀	kt media hub 직무분석을 통한 역량체계 구축
	(주)코스틸	차세대 리더 육성 교육과정 수립 프로젝트
	메리츠금융	메리츠금융 핵심역량구축 프로젝트
	유한킴벌리	영업조직 역량강화를 위한 조직설계, 과제도출 프로젝트
	한국 웨스토	변화관리를 위한 컨설팅 프로젝트
	서울대학교 의과대학	의과대학 팀 리더 역량 향상교육

구분	고객사	사업 내용
HR	주택도시보증공사	인적자원관리 전략 수립 및 인사제도 혁신 연구용역
	한국서부발전	생산성 향상을 위한 조직진단 컨설팅 용역
	한국문화예술위원회	직무분석을 통한 업무 및 보상체계 개선 연구용역
	세종도시교통공사	보수체계 신규구축 연구용역
	한국도로공사	조직문화 진단 및 변화방안 조사분석 연구용역
	고용노동부	세대간 상생고용 지원 우수모델 개발 용역
	과학기술인공제회	성과연봉제 설계 용역
	한국수력원자력	HRD성과관리체계 고도화 컨설팅 용역
	한국남동발전(주)	
		개인 인사평가 개선 컨설팅
		임금체계 개선 용역 (후속용역 : 제도 개선)

구분	고객사	사업 내용
HR	중소기업진흥공단	내일채움공제를 활용한 중소기업 보상체계 설계 용역
		성과연봉제 고도화 연구용역
	한전KPS	ICT 조직 및 인력진단 용역
	특허정보진흥센터	임금체계 개선 용역
	경기도시공사	임금체계 개선 용역
	한국도로공사	고성과조직 구축을 위한 한국도로공사 조직문화 진단 및 변화방안 수립 연구
	한-아세안센터	다면평가 실시 용역
	중소기업진흥공단	조직개편 코칭 용역
	한국전력공사	직급, 승진체계 개선 용역
	한국지역난방공사	경력개발제도(CDP) 도입 용역
	(재) 서울문화재단	조직구조 재설계 및 비전수립 용역
	한-아세안센터	한-아세안센터 운영 효율성 제고를 위한 조직 진단 용역

구분	고객사	사업 내용
LR	한국지역난방공사	노사관계 선진화 중장기 전략 수립 용역
	티센크루프엘리베이터	근로시간 단축방안 및 노사협상전략 수립
	웅진코웨이	단체교섭 위임수행 및 노사관계 전략 구축
	한국철도공사	근로시간 개선 운영 방안 설계 용역
	한국중부발전	노사관계 선진화 전략 수립 용역
	한국투자증권	저성과자 관리방안 수립 및 실행 지원
	한국타이어	저성과자 관리방안 수립 및 실행 지원
	IBK시스템즈	도급 적정성 진단 및 개선방안 도출
	코웨이	비정규직 전환 방안 및 근로시간 단축, 노사관계 전략 수립
	샤넬코리아	고직급 저성과 근로자 관리방안
	GS엔텍	경영위기에 따른 구조조정 방안 수립 및 실행
	현대자동차	저성과자 관리방안 수립
	하이케어 솔루션	노사관계 전략 수립

End of document