

PolyMirae | Creating polypropylene,
shaping a better future

본사_ 서울특별시 영등포구 국제금융로2길 25 (우)07327
공장_ 전라남도 여수시 여수산단 2로 220-10 3호 (우)59611
www.polymirae.com

Poly Village

PolyMirae Magazine
2019 New year Vol.42



2019년 새해가 밝았습니다.
행복하고 즐거운 일터를 만들기 위해
모두가 함께 노력하는 한해 그리고
새로운 마음으로 성실히 뿌린 씨앗이
차곡차곡 쌓여 풍성한 결실을
이루는 한해가 됩시다!

표지는 다양한 폴리프로필렌 제품을 활용하여 만들었습니다. 표지 작품은 일러스트 작가 박호영 님의 '우리가 뿌린 씨앗'입니다.

PP의 한계를 뛰어넘는 Moplen EP140R

우수한 상온, 저온 내 충격성 제공으로 PP의 한계를 넘다
Enhance the impact of polypropylene at low temperature



Moplen EP140R은 기존 PP가 구현할 수 없었던 충격강도를 제공하면서 기본 PP의 한계를 넘어섰습니다. 이런 우수한 충격성은 고객의 원가절감과 상온 & 저온 충격 물성 향상의 기회를 제공하였습니다.

Moplen EP140R overcomes the conventional limitations of polypropylene. This grade is primarily used in polyolefin based compound to provide enhanced performance and cost savings at the same time with reduction of the total amount of impact modifier used in the recipe.

>>> Moplen EP140R



Poly Village

2019 New year Vol.42

PolyMirae Magazine

폴리마을
통권 제42호
Poly Village Vol.42

발행인
말티노 가벨리치

발행처
폴리미래주식회사

2019 New year

발행일
2019년 1월 14일

기획
사보기획팀

디자인 · 제작
에브리띵디자인

주소
서울특별시 영등포구 국제금융로2길 25
TEL [02]2167-8914

이 책은 한국간행물 윤리위원회의 도서잡지 윤리강령 및 잡지윤리 실천요강을 준수합니다

Poly & Business

- 04 CEO 메시지
2019년 대표이사 신년사(新年辭)
말티노 가벨리치 대표이사/사장
- 06 오늘 폴리미래
폴리미래의 건강한 소통을 위하여
영업 및 마케팅 총괄임원 김방현 전무
- 08 기술이 미래다
iPP의 모폴로지와 물성
기술팀 박세영 대리
- 12 현장스케치
폴리미래 여수공장 윤기엽 공장장,
제25회 대한민국 가스안전대상, 정부 산업포장 수상
- 14 특집
밀레니얼 세대와 함께하는 슬기로운 조직생활
비즈니스 코칭 전문기업 '인코칭' 대표이사 홍의숙
- 18 뉴스 브리핑
- 29 인사동정

Poly & People

- 30 폴리 인터뷰
"선배님, 신입사원 최한솔을 기억해 주세요!"
생산1팀 최한솔 사원

Poly & Relax

- 32 힐링 메시지
- 34 라이프 트렌드
21세기 석유가 된 '데이터', 이젠 의사결정까지 한다.
환경비즈니스 기자 김영은
- 36 퀴즈세상



폴리미래의 사업파트너 및 직원 여러분께,

여러분과 여러분의 가정이 따뜻한 새해를 맞으시길 진심으로 기원합니다.

새해를 시작하며 회사를 위해 충실하게 노력해 주시고 지원을 아끼지 않으신 여러분 모두께 진심으로 감사의 인사를 전하고 싶습니다.

작년 한 해는 모든 산업에 있어 도전적인 한 해가 되었던 것 같습니다.

폴리미래는 작년 9월, 6년 무재해라는 또 다른 안전 성과를 기록하기도 하였습니다. 이것은 매우 괄목할만한 성취이며, 우리 모두는 이런 성과를 자랑스러워 해야 합니다. 우리는 올해 한 해도 우리의 사업장과 행동을 안전하게 유지하기를 기대하고 있습니다.

시장의 측면에서는 우리의 미래를 건설하기 위한 노력을 지속해 왔습니다. SK어드밴스드와 파트너십을 맺고, 새로운 PP공장을 만들기 위해 조인트벤처 회사인 울산 PP 컴퍼니(UPP)를 설립했습니다. 새로운 공장은 40만톤의 생산능력을 가지게 될 것이고, 가장 최신의 스페리폴 기술을 활용하게 될 것입니다. 2021년 상반기에는 신규 라인의 스타트업이 가능할 것으로 기대하고 있습니다. 추가적인 생산 제품은 우리의 확장 전략을 지원하며 우리의 글로벌 고객들을 위해 제공될 것입니다. 우리의 고객들, 공급자들, 서비스 제공자 모두는 미래의 수익성 있는 성장을 위해 폴리미래와 같은 포부를 공유하고 있습니다.

폴리미래는 또한 새로운 자원과 새로운 직원에 투자하고 있습니다. 서울과 여수공장에 젊고 재능 있는 인재들을 채용하고 있습니다. 이것은 우리의 미래 건설을 위해 매우 중요한 부분이라고 할 것입니다.

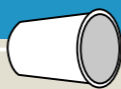
우리의 비전은 아시아 폴리프로필렌 산업에서 가장 존경 받는 기업이 되는 것입니다.

새해 여러분의 가정에 건강과 행복, 성공이 함께 하시기를 바라겠습니다.

2019년 1월
말티노 가벨리치
대표이사/사장



폴리미래의 건강한 소통을 위하여

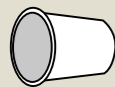


영업 및 마케팅 총괄임원
김방현 전무

최근 몇 년간, 정치적, 사회적으로 큰 화두는 '소통'이었던 것 같습니다. 예전에 비해 SNS와 같은 소통의 매체는 매우 발달했지만 오히려 깊이 있는 인간관계는 더욱 단절되고, 사람들이 느끼는 연대감은 날로 약화되고 있는 사회현상은 참으로 아이러니한 일이기도 합니다.

이러한 변화의 흐름 속에서 사람들이 진정한 소통에 더욱 관심을 가지게 되는 것은 자극히 자연스러운 일일지도 모릅니다. 기업 내에서도 가장 큰 관심사항 중 하나가 바로 소통입니다. 회사가 괄목할만한 성과를 창출하고, 사회적으로 존경 받는 기업이 되기 위해서는 반드시 조직 내에 건강한 소통 메커니즘이 존재해야 하기 때문입니다. 건강한 소통은 직원 사이에서 정보와 지식을 공유하게 만들고, 집단 창의성을 높이며, 신뢰와 믿음이 있는 조직 문화를 만들 수 있게 도와줍니다.

폴리미래도 조직의 구성원들이 서로 얼마나 원활한 소통을 하고 있는가를 뛰어넘어, 과연 그들이 깊이 있는 소통을 통해 조직과 개인의 다양한 벽을 허물고 서로 공감과 협력을 통해 창의적인 혁신을 이끌어낼 수 있는지, 소통을 통해 회사의 지속적인 성장을 일으킬 문화를 만들어가고 있는지에 대해 큰 관심을 가지고 있습니다.



회사 내 건강한 소통을 위하여

조직 내에 건강한 소통을 증진하기 위해서는 회사의 특성에 알맞은 소통 방식과 채널을 고민해야 합니다. 조직 문화에 따라 직원들이 수용하기 쉬운 소통 방식과 채널을 선택하고, 그 적절성을 수시로 점검하는 노력이 병행되어야 합니다. 또한 발달된 좋은 소통 도구를 갖추었다더라도 직원들이 소통에 대한 올바른 습관과 태도를 갖추지 않는다면 효과를 보기 어렵습니다. 특히, 조직의 리더들은 소통 스킬 향상은 물론 자기 자신만의 소통 철학과 원칙을 정립할 필요가 있습니다.

폴리미래는 1WT(1 Winning Team, 한 우승팀)이라는 슬로건 아래 다음과 같은 특별한 소통 문화를 가지고 있습니다.

- 1WT은 개인이 독려되지 않는 강요된 공감대에 기반하지 않으며, 다른 사람들의 의견과 다르더라도 반대 의견과 개인의 생각을 표현하는데 자유롭습니다.
- 1WT은 조직관리 원칙에 기반하지만, 하향식 계급적 명령에 의한 것이 아닙니다. 진정한 1WT에서는 모든 이가 리더입니다.
- 어느 팀원의 어려움은 누군가가 돕보이는 기회가 될 수 없습니다. 우리 모두가 함께 지거나 함께 이기는 것일 뿐입니다.
- 1WT은 명확하고 영감을 주는 사업상의 비전과 미션, 동기와 함께 일하는 재미를 통해 동일한 신념을 공유합니다. 우리는 하나의 공통된 기업 문화를 공유합니다.

우리 회사와 모든 구성원은 이해와 배려를 바탕으로 부서간 정보교류 및 협력을 통해 새로운 도전이나 변화에 대한 개방성을 확보해 왔습니다. 또한 업무적으로 원활한 소통에 그치지 않고, 상사와 부하직원 사이의 이해와 배려, 부서 혹은 동료 사이의 정서적 교류와 공감을 바탕으로 하여 조직 내 인간관계의 질을 제고하는 정서에 기반한 소통을 이루기 위해 노력해왔습니다. 리더들이 조직 구성원을 부하직원이나 아랫사람으로 보기보다는 진정한 동료이자 파트너로 인정하는 마음가짐은 이러한 조직 문화를 만들 수 있는 시발점이 된다고 생각합니다.

영업 및 마케팅 조직에서는 팀장과 팀원이 업무에 대해 서로 거리낌없이 대화하며 소통하는 것을 일상적으로 볼 수 있습니다. 판매 및 생산계획 단계에서부터 재고관리 및 고객배송에 이르기까지 스스럼없이 대화로 업무를 처리하면 문제가 발생했을 때도 원만하게 문제를 해결할 수 있습니다. 어느 누구에게 일방적이거나 편중된 접근 없이, 관련된 모든 팀원들의 의견을 존중하는 자세를 지켜 볼 때, 배려를 기반으로 한 소통의 중요성을 다시금 깨닫곤 합니다.

우리 회사는 규모가 큰 회사와 달리 상대적으로 작은 조직을 가지고 있지만, 좋은 소통 문화를 정착시킬 때는 이런 점이 큰 장점이 될 수도 있습니다. 효율적인 소통 채널을 비교적 쉽게 최적화시킬 수 있기 때문에 상의하달식(Top-down)의 방식이 아닌 상호 의견을 존중하고 신뢰하는 바탕 속에 신속한 의사결정을 이룰 수 있기 때문입니다. 1WT(한 우승팀)의 마음으로 서로 진정한 동료이자 파트너로서 문제 해결에 접근하는 소통 방식은 회사의 큰 장점이자 자랑이라 할 수 있을 것입니다. 끝으로 소통을 통해 에너지가 가득한 우리 회사의 조직문화를 잘 보여주는 슬로건 세 개를 소개합니다.

이 슬로건들은 2015년 전자 워크샵을 통해 1WT(한 우승팀) 슬로건 공모에서 선정된 당선작입니다.

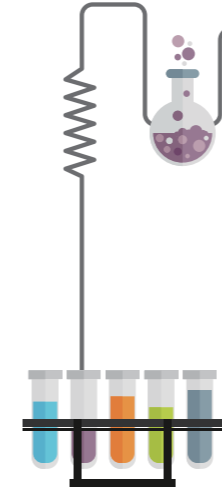
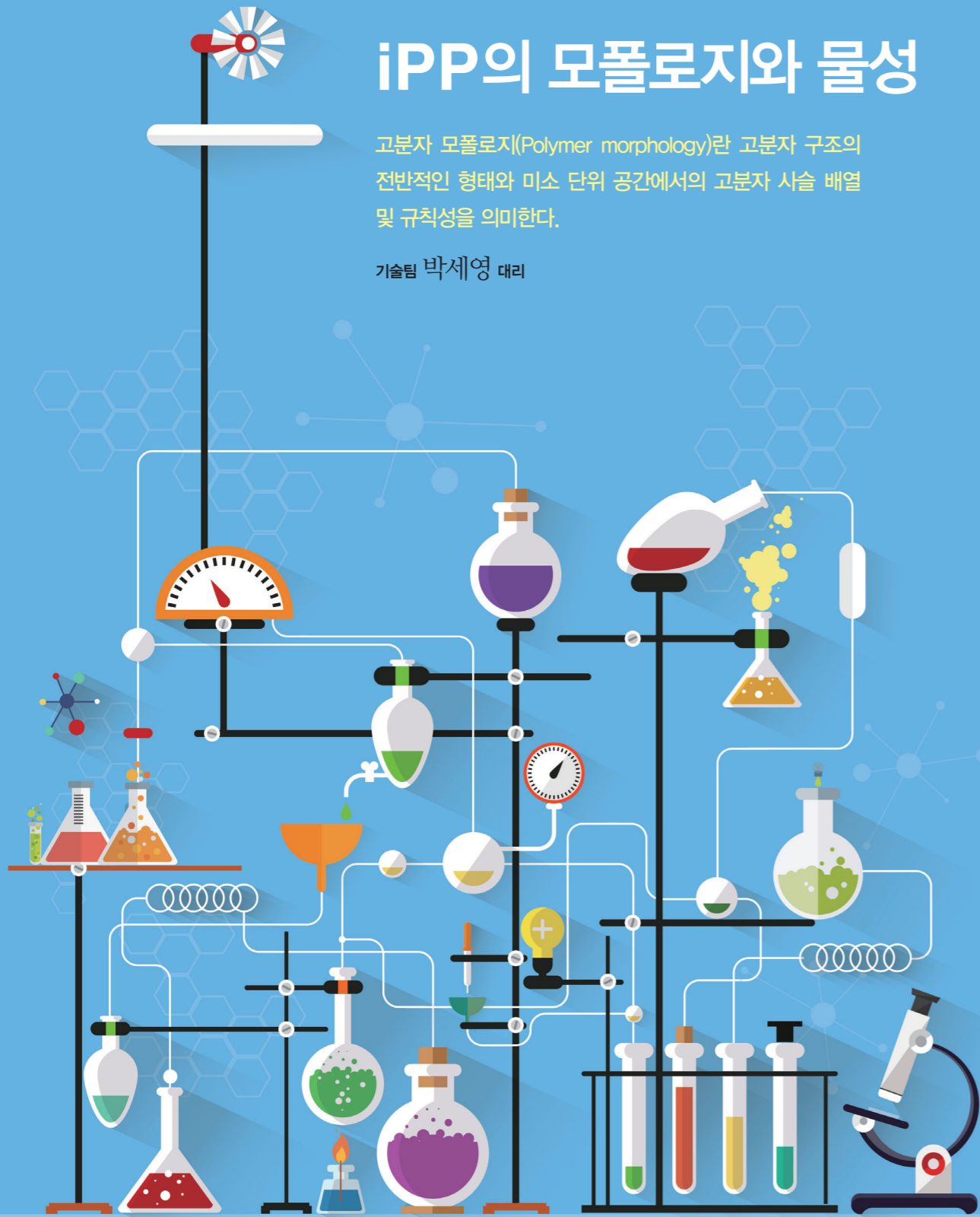
게임 하듯 즐겁게 일하며 서로 에너지를 북돋아 주는 사람들
남들보다 빠르게, 남들과는 다르게
내가 하는 행동에 우리 팀이 달라진다



iPP의 모폴로지와 물성

고분자 모폴로지(Polymer morphology)란 고분자 구조의 전반적인 형태와 미소 단위 공간에서의 고분자 사슬 배열 및 규칙성을 의미한다.

기술팀 박세영 대리

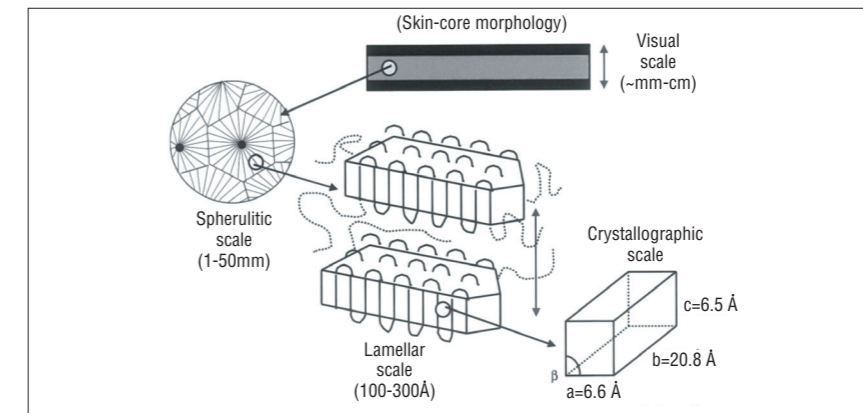


iPP의 간략한 역사

폴리프로필렌의 화학적 구조와 결정의 형태에 의해 물성이 달라지며 고분자 내 결정은 그 물성에 큰 영향을 주는 요인이다. 1950년대 초 과학자들은 기름 형상(Oily or waxy)을 가진 저분자의 무정형 폴리프로필렌(amorphous Polypropylene, aPP)을 합성할 수 있었지만 기계적 물성 측면에서 장점이 없어 상업 생산으로 이어지지 않았다. 기존의 라디칼 중합(Radical polymerization)으로는 결정을 형성하기 위한 길고, 결점이 없고(uninterrupted), 입체규칙성(stereo-regular)이 있는 고분자 사슬을 만들기 힘들었기 때문이다. 이러한 한계를 이탈리아 화학자인 나타(Guilio Natta)가 극복했다. 1954년 그는 Montecatini*사와 함께 지글러-나타(Ziegler-Natta, 이하 ZN) 촉매로 프로필렌을 배위 중합(Coordination polymerization)하여 결정성이 있는 아이소택틱 폴리프로필렌(isotactic Polypropylene, 이하 iPP)을 만드는 데 성공한 것이다. 결정이 40 ~70% 존재하는 iPP는 상업적으로 가치가 있는 강성(Stiffness)을 보였고 급격한 생산량 증가로 이어졌으며 현재까지도 물성이 계속 보완되며 그 수요가 증가하는 추세다. iPP 합성에 기여한 공로로 나타(Guilio Natta)는 지글러(Karl Ziegler)와 함께 1963년 노벨화학상을 수상했다.

Homo PP의 모폴로지

다양한 분야에 iPP를 적용하기 위해 ZN 촉매로 중합한 iPP의 물성이 광범위하게 연구되었다. iPP의 물성은 iPP 고유의 모폴로지와 가공 이력(Processing history)에 기인한다. 먼저 모폴로지 측면에서 살펴보자. 프로필렌으로만 중합된 폴리프로필렌 호모폴리머(이하, Homo PP)는 반결정성(Semi-crystalline) 물질이다. 반결정성으로 분류한 이유는 결정과 비결정이 함께 존재하기 때문이다. 많은 반결정성 고분자와 같이 Homo PP는 그림1과 같은 세부 구조를 가진다.



< 그림 1 > 인젝션 몰딩 시편의 스킨-코어 모폴로지

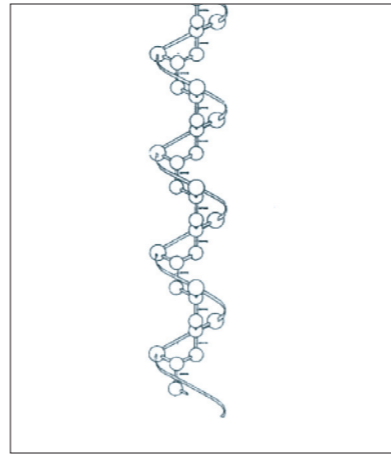
Homo PP로 만든 사출물의 세부구조를 작은 범위에서부터 큰 범위 순서로 살펴보자.
(Crystallographic scale → Lamellar scale → Spherulite scale → Visual scale)

폴리프로필렌 사슬은 메틸기의 입체 장애(Steric hinderance)로 인해 그림2와 같이 나선(Helix) 형태로 자리를 잡는데 결정학적인 범위(Crystallographic scale) 0.6~2.0nm에서 나선의 구조와 공간적 배치가 달라질 수 있다. 이와 같은 범위에서 구성된 결정을 알파, 베타, 감마(α , β , γ) 등으로 분류할 수 있고 상업적으로 생산되는

*Lyondellbasell 의 전신 회사 중 하나

대부분의 Homo PP는 α-form 결정구조를 갖는다. 따라서 결정의 특성은 α, β, γ-form 중 가장 안정적인 α-form iPP의 특성을 따른다.

라멜라(Lamellar)는 고분자 사슬이 특정 패턴을 가지고 접혀(folded chain) 5~20nm의 두께로 만들어진 얇은 판 형태의 결정이다. 이 라멜라는 10~30nm 간격으로 규칙적으로 쌓여 스페룰라이트(Spherulite)의 일부를 구성하고 결국 1~50μm 크기의 구형 결정을 만든다.(참고로 사람 머리카락의 평균 굵기는 80μm이다)

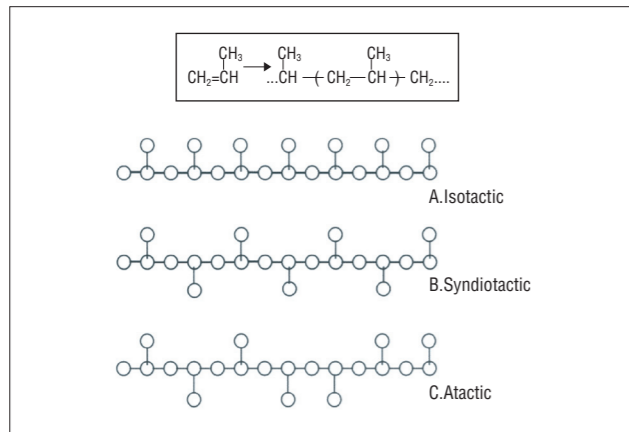


〈그림 2〉 결정상태인 iPP 고분자 사슬의 나선 구조

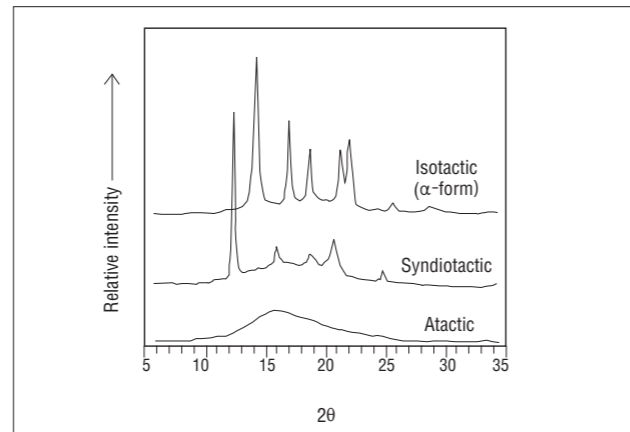
Homo PP의 결정

Homo PP의 결정화도(Crystallinity)는 그림1에서 볼 수 있는

고분자사슬의 입체규칙성에 가장 큰 영향을 받는다. 그림3의 A 고분자 사슬처럼 메틸기(Methyl group)가 한 쪽으로 배향되면 아이소택틱(Isotactic), 그림3의 B 고분자 사슬처럼 메틸기가 인접하는 메틸기와 서로 다른 방향으로 배향되면 신디오택틱(Syndiotactic), 그림3의 C 고분자 사슬처럼 메틸기의 배향에 규칙성이 없으면 어택틱(Atactic)이라 표현한다. 상업적으로 생산되는 대부분의 PP는 그림3의 A와 같은 아이소택틱 고분자 사슬을 가지고 있고 이로 만들어진 PP를 통상적으로 iPP라고 표현한다. 아이소택틱, 신디오택틱, 어택틱 PP은 Wide Angle X-ray로 분석해 보면 쉽게 구분이 가능하다. 아이소택틱 PP와 신디오택틱 PP에서는 결정단위셀(Crystal unit cell)에서 나오는 강한 패턴을 관찰할 수 있고 어택틱 PP에서는 매우 넓고 분산된 비결정 특유의 패턴을 볼 수 있다.(그래프 1) 현재 촉매기술을 통해 아이소택틱 인덱스(Isotactic Index)(I)를 99%까지 높은 iPP를 생산하는 것이 가능하다.



〈그림 3〉 입체규칙성에 따른 iPP, sPP, aPP 고분자 사슬 개념도



〈그래프 1〉 iPP, sPP, aPP의 전형적인 Wide angle X-ray scattering pattern

결정과 물성

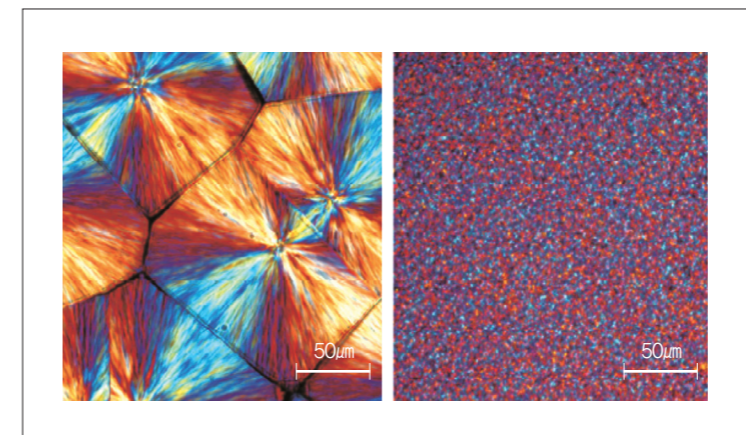
결정(Crystalline)의 결정, 크기, 형태 그리고 비결정 부분(Amorphous phase)의 비율 등에 의해 Homo PP의 기계적 물성, 열적 성질, 외관 특성, 광학적 특성 등이 달라진다.

결정의 결점

Homo PP의 결점(Defect)은 앞서 설명한 입체 규칙성(Stereo-regularity)과 프로필렌 단량체의 연결형태와 관련 있는 위치 규칙성(Regio-regularity)에 오류가 있는 곳에서 주로 발생한다. α-form iPP의 녹는점(Melting temperature)은 고분자 사슬 내 결점(Intra-chain defect) 또는 사슬 간 결점(Inter-chain defect)에 의한 영향을 크게 받는다. 이 결점이 없을수록 고분자 사슬은 결정을 이루기 용이하여 녹는점이 증가하는 경향을 갖는다. 반대로 사슬 내 · 사슬 간 결점의 분포가 증가할수록 탄성(Elastomeric) 또는 일반적으로 표현하자면 부드러운(soft) 물성을 갖게 된다. 따라서 결정의 결점(Defect)은 활용하기에 따라 물성을 업그레이드하는 요소가 될 수 있다.

결정의 크기 · 형태

스페룰라이트의 크기가 커질수록 빛의 산란이 심해져 제품의 투명성이 나빠진다. 스페룰라이트 크기를 감소시켜 투명성을 개선하기 위해서는 1)외부물질을 추가하여 결정핵 숫자를 증가시키거나 2)냉각을 빠르게(급랭)해야 한다. 1)사항은 투명 핵제를 첨가제로 사용함으로써 달성할 수 있고 2)사항은 가공 시 냉각 온도를 더 낮춰 달성할 수 있다. 그림4의 왼쪽은 편광현미경으로 관찰한 스페룰라이트 사진이고 오른쪽은 같은 iPP에 핵제를 처방했을 때 사진이다. 핵제 사용 시 확연하게 결정 크기가 작아진 것을 확인할 수 있다. 이와 유사하게 가공 조건에 따라 결정크기를 조절할 수 있다. 예를 들어, Cast film을 가공할 때 Chill roll 온도를 낮추면 결정크기가 감소하여 투명성이 개선되는 요인으로 작용할 수 있다.



〈그림 4〉 iPP 결정입자(Spherulite)를 (좌)핵제 없이 130℃ 등온 성장시켰을 때, (우)핵제 처방하여 성장시켰을 때의 편광현미경 사진

이와 같이 투명성을 증가시키기 위해 만들어진 투명 핵제도 있지만 강성(Stiffness)이나 열변형 온도(HDT)와 같은 물성을 높이는 데 집중한 핵제도 존재한다. 핵제의 처방에 의해 결정 크기가 작아지는 것은 동일하지만 형성된 결정 상태에 따라 변화하는 물성이 다르기 때문에 활용분야에 맞추어 핵제를 선정한다.

맺음말

Homo PP의 결정은 입체 · 위치 규칙성(Stereo-, regio-regularity), 고분자 사슬 결점(Intra-, inter-chain defect)의 분포, 첨가제 처방, 가공 이력에 큰 영향을 받는다. 적용분야에 꼭 알맞은 결정을 가진 고분자를 합성하고 그 품질을 업그레이드하기 위해서는 높은 수준의 촉매기술과 공정기술, 그리고 최적화된 첨가제가 필요하다. 폴리미라는 최신 촉매, 공정, 첨가제를 선도적으로 적용하여 고객의 요구 조건을 충족시키고 제품 경쟁력을 높이고 있다.



폴리미래 여수공장 윤기업 공장장, 제25회 대한민국 가스안전대상, 정부 산업포장 수상

윤기업 전무가 2018년 7월 6일 여의도 63빌딩에서 개최된 제25회 대한민국 가스안전대상에서 정부 산업포장을 수상했다. 산업포장은 산업의 개발 또는 발전에 기여하거나 실업에 정려하여 그 공적이 뚜렷한 자 또는 공장, 사업장, 기타 직장에 근무하는 자로서 그 직무에 정려하여 국가발전에 기여한 공적이 뚜렷한 자에게 수여된다.



시상식에 참석한 전규범 부장, 윤기업 전무, 임재영 부장(왼쪽부터)



윤기업 전무와 한국가스안전공사 김형근 사장(왼쪽부터)



윤기업 공장장이 수여 받은 산업포장 메달

이번 수상은 폴리미래 여수공장의 모든 직원들이 윤기업 공장장의 지휘 아래 그동안 각종 가스사고 예방을 위한 설비투자 및 안전활동들을 지속하고, 특히 가스설비에 대한 정량적 위험성 평가 및 관련 대책 수립을 통해 가스사고 예방에 기여한 공로를 인정받은 것이다. 폴리미래 여수공장이 가스안전을 예방하기 위해 펼친 주요 활동 내용은 다음과 같다.

▶ 선도적 가스설비의 정량적 위험성평가 실시 및 대책수립을 통한 사고예방

- 해외 최대 위험성 평가 전문업체인 BakerRisk 및 주주사인 LYB와 정량적 위험성 평가를 실시하여 ALARP(As Low As Reasonably Practicable) 스타디를 통해 후속 대책을 수립하고, 화재·폭발 사고방지를 위한 예방 활동 전개를 실시함
- 비상대피소(조정실) 보강 작업 실시(Fresh air intake 설비 신설, 방폭문 보강, 봉고 방지 조사 등) 및 파일럿 플랜트 철거, 공정 위험 포인트에 소방 설비 추가 설치

▶ 세계적 수준의 안전 환경 보건 공정 설계 기준 도입

- 출범 이후 주주사인 LYB의 선진화된 공정 설계 기준을 도입하여 공장의 신설 및 증설, 또는 변경 관리 시 적용하고 있으며 주기적으로 LYB의 점검을 받아 개선 필요 사항을 발굴하여 선제적으로 조치하고 있음. 또한 이를 바탕으로 하여 가스화재·폭발 사고방지를 위한 안전시설 투자와 현장 개선활동 강화를 지속적으로 하고 있음.

▶ 선진 시스템 벤치마킹을 통한 자체 안전 운전 탁월성 관리 시스템 개발

- 2011년부터 1년여간 LYB의 선진화된 OEMS(Operational Excellence Management System)를 벤치마킹하여 국내 법규 및 SMS 요구 사항 등을 통합 관리하는 POEMS(Polymirae Operational Excellence Management System)라는 새로운 시스템을 선도적으로 개발하여 사용하고 있음.

▶ SMS 전 항목에 대한 IT 기반 HSE 관리시스템 개발

- 수기로 운영되어 효율성과 실용성이 낮은 SMS 항목에 대하여 전산화를 진행하여, 2018년 말 신규 오픈하였음.
- 기존의 정형화된 시스템이 아닌 우리 회사에 특화된 시스템 구축을 위해 전문 업체와 함께 공정안전 자료관리, 변경관리, 협력업체관리, 공정 설비 검사 관리 등 SMS 주요 항목들에 대한 설계를 마쳤음.

▶ 주주 및 이사회의 안전환경보건 위원회 운영

- 2016년 3월부터 주주사인 LYB와 대림산업이 안전환경 위원회를 신설하여 폴리미래의 안전환경보건 관련 이슈를 검토하고 개선에 필요한 투자를 승인하고 있음. 현재까지 총 6회에 걸쳐 위원회가 진행되었고, 우리 회사는 주관사로서 각종 안전환경 현안 및 대응 계획을 준비하여 보고하고 있음.

▶ 안전 문화 향상을 위한 선도적 프로그램 개발 및 실행

- 연 1회 글로벌 안전의 날 실시
조인트벤처를 포함한 LYB의 모든 사업장은 연 1회 글로벌 안전의 날을 지정하여 운영하고 있음. 우리 회사도 매년 이 날은 전사 위기 대응 훈련, 각종 안전교육, 안전 설비 설명회, 안전 분야 컨테스트 등을 진행하며 전사적으로 안전에 대한 위기의식을 고취하도록 하고 있음.
- “세계에서 가장 깨끗한 사업장” 만들기 활동
폴리미래 여수공장 직원들은 2016년부터 모든 안전사고에는 기본적으로 불안전한 작업 환경이 존재함을 인지하고 “세계에서 가장 깨끗한 사업장” 만들기 활동을 진행하고 있음. 각종 행사를 통해 진행 실적 등이 보고되며 그에 따른 포상을 실시함.



밀레니얼 세대와 함께하는 슬기로운 조직생활

비즈니스 코칭 전문기업 '인코칭' 대표이사 홍의숙

세대간 문제는 약 3년 전부터 조직 내 소통의 갈등을 야기하는 코칭의 핵심 주제로 등장했다. 문화는 상징(Symbol), 언어(Language), 종교(Belief), 가치(Values), 규범(Norms)으로 구성되는데, 바로 밀레니얼 세대가 익숙한 디지털 문화와 베이비부머 세대가 익숙한 유교문화가 부딪힌 것이다.

가부장제, 효도, 집단주의, 교육 우선주의가 당연한 베이비부머 세대가 핵가족화, 비혼, 여성의 경제활동, 교육 시스템의 변화를 겪은 밀레니얼 세대에게 자신의 입장에서 멘토링이나 코칭을 하려고 하니 서로 '언어'가 통하지 않게 된 것이다. 특히 서로에 대해서 머리를 흔들며 "DNA 구조가 달라서 이해할 수가 없다. 인종이 다르다"는 표현을 많이 한다. 전쟁의 어려움을 겪은 세대와 전혀 알지 못하는 세대, 얼굴 보고 이야기하는 것이 익숙한 세대와 SNS로 소통하는 것이 익숙한 세대, 유교의 가치를 중요하게 생각하는 세대와 그렇지 않은 세대가 서로를 이해하지 못하며 갈등이 야기된 것이다.

네 세대가 공존하는 조직

현대 사회의 일터에는 네 세대가 공존하고 있다. 전통주의 세대, 베이비부머 세대, X 세대, 밀레니얼 세대이다. Z 세대가 사회로 나오는 시기에 도달하면 다섯 세대가 공존하게 되는 것이다. 미국노동통계국에 따르면 2020년에 이르면 미국 직장 내 밀레니얼 세대의 비율은 50%에 육박할 것으로 전망된다. 태어난 환경, 문화, 소통의 방법이 달랐기 때문에 조직 내에서 세대 간 융합이 효과적으로 이루어지기 위해서는 기업과 개인 모두의 상당한 노력이 필요하다.

변화하는 세대별 직원 비율

	출생년도	일터 내 %(2020년)
전통주의 세대	1920 - 1945	1%
베이비부머 세대	1946 - 1964	25%
X 세대	1965 - 1980	21%
밀레니얼세대	1981 - 2000	47%
Z(클라우드) 세대	2001 - 2020	6%

출처 : 2012~2022 고용추계, 미국 노동통계국

- 전통주의 세대는 계급 체제 내에서 찾고 행하고 일했다. 계급을 존중하고 처신을 잘하면 성공이 찾아온다고 생각하며 근로계약서를 맺은 조직은 평생 직장을 보장하며 충성할 것을 약속하는데 익숙한 세대이다.
- 베이비부머 세대는 조직과 계급 체계를 존중하고 신뢰한다. 재임 기간, 권위, 경험이 성공의 척도이다.
- X 세대는 계급제도의 부정적인 면과 사일로 현상을 목격해 그런 부분을 지향하지 않는다. 경력과 필요에 따라 입사와 퇴사를 결정하며 재택근무, 유연근무, 워라벨을 추구한다.
- 밀레니얼 세대는 나이 때문에 정보나 혜택에 제한을 받는다는 것에 반감을 갖고 있다. 조직이 와이파이에 연결된 사회활동을 제한하면 매우 불편해하며 워라인(work-life integration)을 추구한다.



밀레니얼 세대의 성장

밀레니얼 세대가 즐겨본 영화는 주로 가족이 함께 볼 수 있는 영화이다. 애니메이션이나 판타지 장르가 주를 이루며 역경을 이겨내는 주인공이 적을 이기는 내용 등이 주가 되는 영화를 보며 자랐다.

음악 또한 온라인에서 음악을 저장하고, 소비하고, 구매하며 즐거운 세대이다. 아이팟은 기본이고 음원을 공유하고 새로운 아티스트들을 검색하고 찾기 위해 인터넷은 가장 중요한

수단이었다. 다양한 음악을 접할 수 있었기에 가장 폭넓고 다양한 음악을 접한 세대이기도 하다.

일에 대한 밀레니얼 세대의 시선은 워라인(work-life integration) 문화를 지향한다. 생활 공간에서도 일을 겸할 수 있고 회사에서도 자신의 삶의 발전에 함께 할 수 있는 것을 의미한다.

소셜미디어(Social Media)인 SNS를 통해 자신을 표현하고 정보에 접근하고 공동작업을 수행하며 즉각적으로 정보를 얻는 것에 익숙하다. 밀레니얼 세대는 이와 같은 경험을 바탕으로 업무 시간을 단축하거나 업무를 즐기면서 하는 방법을 터득했다. 또한 군중심리가 우세한 시대에 성장해서 댓글 등을 보며 다수의 사람들이 가는 방향으로 따라가는 경향이 있다.

밀레니얼 세대의 하루

밀레니얼 세대는 다양한 스마트 기계를 활용하며 외부 서비스를 사용하는데 열려 있어 클린베딩이나 미소 등을 사용한다. 쇼핑을 할 때는 채널로 판매자와 실시간 소통해 원하는 니즈를 파악하고, 개인의 리더십 관리를 위해 코칭이 필요할 때는 코칭포유 공개과정을 직접 신청해 참여하는 적극성을 보인다. 자녀 교육은 유튜브를 이용하며, 자녀가 만든 작품은 코이북으로 책을 만들고, 양육에 도움이 필요할 때 맘시터를 활용한다. 자신의 일기는 간단히 세 줄 일기에 작성하며 운동은 홈핏으로 집에서 PT를 하며 자기관리에 철저하다. 반려견의 건강은 돌로박스를 통해 챙기고, 아이젯에서 좋아하는 스타의 공연을 검색해 참여하며 취미생활을 누리는데도 적극적이다. 네비게이션도 티맵을 사용하며 택시도 일반 택시보다 타다 등의 새로운 서비스를 활용하며 편리하게 사용하는 것을 선호한다.



밀레니얼 세대를 관리해야 하는 관리자의 고민

최근 조직의 중간관리자와 관리자급이 X 세대와 밀레니얼 세대로 빠르게 교체되고 있다. 이런 밀레니얼 세대에게 일은 '즐거워'야 하며 노력을 통해 '성취'하는 것을 좋아하고 '빠르게' 소통하는 것이 당연하다고 생각한다.

그러나 현재 가장 높은 리더의 자리에 있는 사람들 중 베이비부머 세대가 많기 때문에 밀레니얼 세대와 잘 어우러지는 조직을 만드는데 어려움을 겪고 있다. 서로 조직을 바라보는 시선이 다르기 때문이다. 소통에 대한 문제가 커지고 밀레니얼 세대의 이직률이 높아져 조직은 커뮤니케이션을 증진시키기 위해 변화를 주어야 한다는 것을 깨닫게 되었다.

조직에서는 밀레니얼 세대를 특별히 관리하라며 관리자들에게 멘토링과 코칭을 실시하라고 요구하지만 베이비부머 세대와

X 세대는 주위에서 아무도 하지 않고 상사도 보여주지 않고 부하직원도 안 받아들이고 조직 시스템도 지원되지 않는데 자꾸 코칭을 하라고 하니 답답할 수밖에 없다. 잘 해주기 위해 자신들의 방법으로 소통하려고 하는 모습이 더 많으며 밀레니얼 세대의 입장에서 소통하는 방법을 알지 못해 당황스러워 하는 것이다.

이 문제를 타파하기 위해 기업에서는 코칭 전문가를 초청해 일대일 코칭, 그룹 코칭, 코칭 교육 등을 적극적으로 도입하고 있다. 먼저 코칭을 받아 보게 해 어떤 것인지 알게 하고, 그 다음에 조직 내에서 좋은 코치가 될 수 있도록 기회를 제공해 주고 훈련을 시켜 주는 것이다. 리더들이 코칭을 받으므로 조직 내 구성원들과 수평적인 대화를 나눌 수 있는 역량을 기르게 되고 그들이 쌓아왔던 경험과 노하우를 구성원들에게 잘 전달하는 코칭과 멘토링이 병행되는 것이 조직을 활성화하는데 도움이 된다.

기업에서는 10년 전부터 코칭을 도입해 오고 있다. 대기업 L사에서는 핵심 인재들에게 코치자격을 받도록 특별히 지원해 각 핵심 부서에서 소통이 더 잘 될 수 있도록 지원해 주고 있다. 금융권인 H사도 성과평가 면담 전에 개인별 성향을 파악해 제대로 코칭해 줄 수 있도록 전사적으로 코칭을 추진하고 있다.

패션업계인 A사는 코칭 피드백 세션을 통해 서로 소통할 수 있는 워크숍을 직급별로 실시해 소통이 증진되는 높은 효과를 보였다. 코칭에 대한 접근이 달라진 부분은 코칭을 HR의 유행 정도로 생각하다가 최근에는 적극적으로 코칭 문화로 바뀌기 위한 장기 프로젝트로 생각하며 리더들을 조직내 코치로 육성하는데 초점을 맞추는 것이다.

가장 중요한 것은 모든 세대가 '함께' 소통의 노력을 기울여야 하는 것이다. 한 세대한테만 다른 세대를 이해하라고 강요할 문제가 아니라 서로 어떤 부분을 중요하게 여기는지 더 고민하고 힘든 부분도 솔직하게 나눌 수 있는 소통의 문화가 열리는 것이 가장 필요한 부분이다.

밀레니얼 세대와 조직

아래는 밀레니얼 세대가 조직에 기대하는 사항이다.

1. 개인의 의견을 존중하는 회사에서 일하길 기대한다.

- 민주주의적 시대에 자리왔기 때문에 모든 사람들의 의견이 존중받고 경청 되는 것을 당연하게 생각한다.

2. 개인의 개성도 존중받길 희망한다.

- 개인의 정체성을 나타내는 상징(문신, 의상, 개인사진으로 꾸민 자리 등)이 회사의 이미지와 맞지 않을 수 있다며 지적받는

것은 자신의 정체성을 위협한다고 생각한다.

3. 직장에서도 동일하게 나이와 상관없이 합리적인 대우를 받길 원한다.

- 나이나 직급 때문에 정보에 접근할 수 없거나 혜택을 받지 못한다고 생각하면 크게 반감을 갖는다.

4. 협력이 수반되는 업무를 대하는 자세는 다른 세대보다 더 개방적이다.

- 협업이 더 좋은 결과를 만든다는 것을 잘 알고 있기 때문에 협업을 잘 할 수 있는 방법을 찾는다. 자신의 노하우를 적극적으로 공유하는 것을 불편해하지 않는다.

5. 즉각적인 피드백에 익숙하기 때문에 성과에 대해 즉각적인 피드백을 기대한다.

- 칭찬이나 피드백에 야박한 상사와 조직은 성장하기 위해 빠르고 정확하게 일하는 것에 익숙한 밀레니엄 세대에게 혼란과 불만을 준다. 특히 밀레니얼 세대는 빠르고, 친절하고, 필요할 때마다 바로바로 피드백을 주는 것을 기대한다. 업무와 정보에 24시간 즉각적으로 접근하는 빠른 속도를 지향한다.

6. 코칭에 대해 열려 있으며 빠르게 적용해 효과를 본다.

- 이들은 코칭, 멘토링 등 효과적으로 조직을 성장시킬 수 있는 방법에 대해 상당히 열린 모습을 보인다.

7. 디지털 기기로 문제를 해결한다.

모바일 기기를 끄지 않고 다양한 디지털 기기를 활용해 효과적으로 문제를 해결하려고 한다. 특히 밀레니얼 세대는 디지털 원주민이기 때문에 디지털 기기를 활용해 해답을 찾으려고 하는 디지털 마인드(mind-on-digital)에 대해 깊게 공감한다.



술자리가 소통이라고 생각하지 않는 밀레니얼 세대

최근 인코칭에는 밀레니얼 세대와의 갈등으로 야기된 문제가 심각하다고 호소하는 회사가 많아졌다. 밀레니얼 세대의 특징을 제대로 이해하지 못하고 접근했기 때문에 갈등이 생긴 것이다.

기존의 전통주의 세대와 베이비부머 세대가 가지고 있던 가치관과 시선으로 바라볼 때는 밀레니얼 세대가 “똑똑한데 무서운 것이 없고, 자기들끼리 조차도 뭉치지 않고, 통제가 되지 않는 세대”라고 표현하기도 한다.

밀레니얼 세대가 격의 없이 다가가면 자신을 존중하지 않는다고 느껴 불편해하기도 한다. 또한 장시간 근무 시간이 중요하다고

생각했기 때문에 일찍 오고 늦게 가는 것이 열심히 일하는 것이라고 여기기도 한다. 직접 만나서 이야기 하는 것이 가장 중요하다고 생각해 ‘술자리’를 준비하지만, 가장 큰 갈등으로 야기되는 경우도 많이 생긴다. 특히 “코칭 or 멘토링=술자리”라고 생각하는 베이비부머 세대가 상당히 존재해 주의해야 한다. 술자리는 베이비부머 세대에게는 편안한 자리일지 모르지만 밀레니얼 세대에게는 업무의 연장선이며 그들은 술자리가 아닌 ‘일터’에서 피드백 받고 싶어하기 때문이다.

관리자들이 돈과 시간을 쓰며 헌신한다고 생각하지만 밀레니얼 세대의 구성원들은 왜 업무 외 시간에 일을 해야 하는지 이해하지 못한다. 술이 들어가야 말이 잘 나오고 표현이 잘 된다는 생각에도 반대한다. 거의 혼자만 이야기하거나 상대방의 이야기를 제대로 경청하지 않을 때가 많기 때문이다. 이런 시간을 통해 마음이 전달될 것이라고 생각하지만 밀레니얼 세대의 구성원들은 이런 상사의 이야기가 진심인지 거짓인지 판단하기 어렵다고 느낄 때가 많다.



출처 : 사람중심 코칭 가이드북, 인코칭 R&D센터 2018

밀레니얼 세대에게 효과적으로 코칭하는 방법

밀레니얼 세대에게 효과적으로 코칭을 하려면 어떻게 해야 할까? 독립적이고 개성 강한 밀레니얼에게 SELF 코칭하자.

Spot Coaching 상시 코칭하라 :

밀레니엄 세대는 멘토의 조언을 갈망하는 경향을 보인다. 수시로 어느 때든지 코칭하는 것이 필요한 것이다. 반드시 코칭은 술자리에서 한다는 패러다임을 버리고 미팅룸이나 회의실에서 업무 시간 내에 자연스럽게 코칭하는 것이 가장 좋다. 자연스럽게 자주 코칭을 해 준다면 자신을 케어해 주는 최고의 상사로 인정받을 수 있을 것이다.

Express 적극적으로 표현하라 :

밀레니얼 세대는 표현하는 것에 매우 익숙한 세대다. 표현이 어색하더라도 적극적으로 내가 당신과 공감한다는 것을 표현하는 시도를 하는 것이 중요하다. 특히 최근 업무를 지시하거나 소통할 때 직접 말로 하는 것 보다는 메신저 등 SNS로 소통하는 경우가 더 많은데, 이메일이나 메신저를 사용할 때 표현의 방법으로 이모티콘을 적극적으로 활용하는 것을 추천한다. 내 마음을 잘 표현할 수 있는 이모티콘을 선정해 상대방의 마음의 문을 여는 것도 리더의 역량이다.

Listen 경청하고 있다는 것을 알게 하라 :

큰 관심, 칭찬, 물질적 평안, 풍부한 교육의 산물인 밀레니얼 세대는 성공과 신분 상승의 기회가 주어진다면 권위와 계급을 불편하게 느끼지 않는다. 수평적 소통이 되고 있다는 것을 상대방이 가장 잘 알 수 있는 것은 바로 '경청'하는 모습을 보일 때이다. 경청하는 태도는 “나는 당신을 존중하고, 당신의 의견은 소중하며 나는 언제든지 들을 준비가 되어 있다”라는 뜻을 보여주기 때문이다.

Fast Feedback 빠른 피드백으로 소통하라 :

풍족한 정보와 권한을 누리며 성장한 밀레니엄 세대에게 정보에 접근성을 제한하고 업무를 늦추는 조직 체계는 혼란과 답답함을 준다. 밀레니얼 세대의 행동에 대해서는 즉각적으로 피드백을 하는 것이 가장 효과적이다. 기다렸다가 마음을 표현하지 말고 느꼈을 때 바로 소통하고 표현하는 것이 핵심이다. 오래 기다리면 왜 그때 이야기하지 않았는지에 대해 뒤끝 있는 사람으로 오해 받을 수 있다. 단 긍정적인 부분에서 바로 표현하는 것이 더 효과적이다. 실수한 행동에 대해 발전적 피드백을 해야 할 경우에는 일대일로 이야기하는 것이 좋다.

코치의 마인드 준비

밀레니얼 세대를 코칭하면 조직에서 가장 오래 머무는 세대이기 때문에 투자 대비 효과가 매우 높다. 빠르게 받아들이고 성장하여 조직의 생산성을 높일 수 있기 때문이다. 이들을 코칭하기 위해서는 코치의 마인드가 가장 중요하다. 동이가기(同理可期)는 인코칭 마인드로 '너와 나 서로가 이해하고 가능성을 믿으며 기대하고 기다리는 마음'을 말한다. 상대방에게 동반자가 되어 주고, 상대방의 입장에서 이해해 주고, 성장 가능성을 믿어 주고, 기다려 주는 것이다. 밀레니얼 세대의 관리자이자 조직 내 코치로서 이상적인 모습을 보여주기 위해서는 '동이가기' 마인드를 생활화하자.



폴리미래 말티노 가벨리치 사장과 SK어드밴스드 김철진 대표(왼쪽부터)

SK어드밴스드와 40만톤 규모 폴리프로필렌 공장 합작투자 계약 체결

지난 2018년 6월 22일, 폴리미래와 SK어드밴스드는 폴리미래 본사에서 40만톤 규모의 폴리프로필렌 공장에 대한 합작 투자계약을 체결했다. 이날 계약 체결식에는 폴리미래 말티노 가벨리치 대표와 SK어드밴스드 김철진 대표가 참석했으며 양사의 주주사인 대림산업, 라이온델바젤 및 SK가스 관계자들도 참석했다. 계약식에 참석한 말티노 가벨리치 대표는 “이번 공동투자를 통해 SK어드밴스드의 안정적인 원료 공급과 폴리미래의 고부가 폴리프로필렌 생산 기술, 세계적인 판매망을 결합한 시너지 효과를 거둘 수 있을 것”이라고 전하며 “신규 회사의 생산 물량으로 자동차 부품, 포장재, 섬유 분야의 수익성이 높은 다양한 고객 층을 확충하겠다”고 밝혔다. SK어드밴스드의 김철진 대표 역시 “폴리미래는 오랜 기간의 PP제조와 판매 경험 및 고부가가치 제품으로 시장에서 인정받고 있는 기업”이라고 전하며, “이번 합작사 설립을 통해 프로판-프로필렌-폴리프로필렌으로 이어지는 밸류 체인의 통합(value chain integration)이 완성됨에 따라, SK어드밴스드는 프로필렌의 안정적인 수요처를 확보할 수 있게 되었고, 나아가 모회사인 SK가스가 추진해온 가스화학 사업의 경쟁력이 더욱더 강화될 것으로 기대된다”라고 밝혔다.

인사·노사협력팀 전규범 팀장

무재해 2,400일(8배수) 달성

폴리미래는 2018년 10월 30일 24:00부로 무재해 2400일(8배수)이라는 뜻깊은 기록을 달성했다. 특히 지난 2018년 9월 평여공장 디보틀넥킹 프로젝트(Debottlenecking Project)와 10월 여천공장 대 정비 작업을 안전하게 마치고 달성한 성과이기에 그 의미가 더욱 빛난다. 이는 예외 없는 완벽한 안전(Safety Perfection without Exception!)과 세계에서 가장 깨끗한 공장(The cleanest site in the world!)이라는 폴리미래의 안전환경 정책을 직접 실천해 온 폴리미래 임직원 모두의 결실이다. 폴리미래는 그 무엇보다 안전을 최우선 가치로 삼아 수많은 성과를 내고 있으며, 임직원 모두가 안전을 최우선의 선택 그리고 행동의 중심에 두고 생활하고 있다. 이러한 성숙하고 열린 안전문화를 지속적으로 유지하여 무재해 100% 달성을 위해 모두가 한마음으로 더욱 노력해 나가야 할 것이다.

안전환경팀 임재영 팀장



무재해 2400일을 기록한 폴리미래의 무재해 기록판



포장증과 메달을 수여 받은 윤기엽 공장장

윤기엽 공장장, 제 25회 대한민국 가스안전대상, 정부 산업포장 수상

윤기엽 전무가 2018년 7월 6일 여의도 63빌딩에서 개최된 제25회 대한민국 가스안전대상에서 정부 산업포장을 수상했다. 산업포장은 산업의 개발 또는 발전에 기여하거나 실업에 정려하여 그 공적이 뚜렷한 자 또는 공장, 사업장, 기타 직장에 근무하는 자로서 그 직무에 정려하여 국가발전에 기여한 공적이 뚜렷한 자에게 수여된다.

이번 수상은 폴리미래 여수공장의 모든 직원들이 윤기엽 공장장의 지휘 아래 그동안 각종 가스사고 예방을 위한 설비투자 및 안전활동들을 지속하고, 특히 가스설비에 대한 정량적 위험성 평가 및 관련 대책 수립을 통해 가스사고 예방에 기여한 공로를 인정 받은 것이다. 자세한 내용은 12페이지 현장 스케치에서 만나볼 수 있다.

안전환경팀 임재영 팀장



BAP 회의를 진행하고 있는 직원들

BAP 마케팅 회의

폴리미래는 매년 분기별로 진행되는 BAP 마케팅 회의를 지난 6월 26일과 10월 11일에 각각 홍콩 LYB 사무실과 한국 폴리미래 본사에서 진행했다. BAP 마케팅 회의는 당사 제품의 중국 및 동남아 지역 수출을 담당하는 영업 채널인 BAP(Basell Asia Pacific)와 분기별로 진행되는 회의이다. 이 회의를 통해 영업 및 마케팅, 기술 등 관련부서가 모여 수출과 관련된 모든 상업적, 기술적인 현안과 시장 동향 등을 논의하고, 향후 시장 방향의 예측 및 개발 제품의 프로모션을 위한 정보를 교류한다.

폴리미래와 BAP는 이번 회의에서 현재 진행 중인 스페셜티 제품들의 TFT 프로젝트와 신규 시장개발에 대해 보다 심도 있는 토론을 했으며 주력 사업인 임팩트 코폴리머의 시장 확대와 일본 시장의 수출 증대를 위해 다양한 솔루션과 계획을 구축했다.

특히 이번 회의부터는 마케팅 회의 전 별도 회의를 열어 각 마케팅 매니저와 함께 논의가 필요한 비즈니스 사안에 대해 구체적이고 심도 있는 토론을 진행했으며 보다 세부적인 방안을 모색할 수 있었다.

영업·시장개발팀 정승호 상무



생산팀 대 정비 관련 안전간담회를 진행하고 있는 직원들

생산1팀 정기보수작업 성공적 완료

안전간담회 및 결의 대회로 시작한 생산1팀 정기 보수작업이 임직원, 협력업체의 적극적인 협조 아래 안전하게 마무리됐다.

금번 대 정비 작업에는 주 52시간을 준수하면서 많은 일들을 안전하고 효과적으로 작업했다는 점과 폴리미래의 안전환경의 새로운 발전을 위한 도약을 했다는 점에서 의미가 깊다. 자동방수 소방 모니터설치, 내진설계, 플레어 로드(Flare load)를 반영한 안전환경개선에 대한 적극적 투자, 생산량 증가 및 직원의 업무량 감소를 위한 효과적인 투자, 노후설비 교체 등 예전보다 많은 작업이 이뤄졌다.

생산1팀 조승래 팀장은 구체적인 작업계획서(작업내용 별 작업반, 담당 협력업체, 작업종류, 작업감시자, 작업감독자 등이 포함된 세부계획서)를 사전 작성하여 효과적으로 정기보수 작업을 시행했고, 일정 투자규모 이상의 모든 작업에 대하여 협력업체와 시공계획서, 안전보건관리계획서, 위험성평가서를 함께 검토하여 작업이 실제적이고 효과적으로 실행될 수 있도록 팀을 이끌었다.

또한 안전환경팀은 비용투자 단계부터 변경관리, 업체 선정을 위한 현장설명회, 협력업체 시공 계획서 & 위험성평가 검토 회의 등 모든 과정에 참여하여 법규 준수 및 안전비용이 올바르게 투자될 수 있도록 조연했다.

이 외에도 안전을 최고의 가치로 여기며 적극적으로 투자를 아끼지 않은 경영진과 무재해 달성을 위하여 한마음으로 헌신해준 임직원들, 그리고 대 정비 기간 동안 열심으로 협력해 준 협력업체들의 노력이 정기보수작업을 안전하게 마치는 데 무엇보다 큰 힘이 됐다.

안전환경팀 김태수 부장



대 정비 작업 전 안전결의대회를 하고 있는 직원들

터키와 유럽 고객 방문

김방현 전무와 시장개발팀은 지난해 7월 1일에서 13일까지 12일간에 걸쳐 터키와 유럽지역의 고객들을 방문했다. 터키에서는 그간 치열한 가격 경쟁으로 인해 지속적인 판매가 어려웠던 대형 멜트블로운 고객들을 만나 우리 제품의 우수성을 다시 한번 소개하고, 안정적인 공급을 약속하며 여러 신규 고객을 개발하는 고무적인 성과를 이뤘다. 또한, 자동차 컴파운드 고객 및 LYB의 공식 대리점들과 미팅을 통해 폴리미래의 차별화된 포트폴리오를 바탕으로 다양한 제품들을 소개했고, 향후 비즈니스의 확대 가능성도 발견했다.

이후 유럽지역에 위치한 메토센과 컴파운드 주요 고객들을 방문하여 고객과의 관계를 강화하는데 주력했으며, 아시아 지역의 멜트블로운 신규 비즈니스를 위해 고객의 유럽본사를 직접 방문하여 글로벌 구매담당자와 심도 있는 논의를 통해 성공 가능성을 높였다.

영업·시장개발팀 정승호 상무



안전기술향상 우수사례 발표를 진행하고 있는 김태수 부장

한국가스안전공사 안전기술향상 연구회 우수사례 발표

한국가스안전공사 주관으로 실시하는 제38회 석유화학플랜트 안전기술향상연구회 및 기술세미나가 충북 제천에서 2018년 11월 29일 목요일 개최됐다. 이날 폴리미래는 'FSS & QRA 결과 공유'라는 제목으로 우수사례를 발표했다.

폴리미래는 지난 5년 동안 주주사인 LYB와 미국의 위험성평가 전문업체인 BAKERRISK와 함께 FSS(Facility siting study)와 QRA(Qualitative Risk Analysis)활동을 실시했으며, 한국가스안전공사에서 이런 활동을 통한 감소조치 결과를 보고 매우 좋은 내용이라며 공유를 요청했다.

본 활동의 내용은 공장의 가스가 누출되어, 확산, 화재, 폭발로 이어졌을 때 고정식 건물 및 이동식 건물에 미치는 영향과, 공장 또는 건물에 거주하는 거주자에 대한 위험성을 평가하고 ALARP(As Low As Reasonably Practicable) 스터디를 통해 감소조치를 한 것이다.

우리 회사는 마지막 발표 순서였음에도 불구하고 많은 회사들이 적극적으로 경청했고, 가장 많은 질문을 받았다. 앞으로도 더 적극적인 안전환경 활동을 통해 산단 내 우수사례를 만들어 낼 수 있도록 힘써 나갈 것이다.

안전환경팀 김태수 부장

여수소방서에 의한 특별안전감사

폴리미래 여수공장의 3개 사업장은 2018년 10월 22일, 23일 이틀에 걸쳐 여수소방서 소방특별조사를 받았다. 소방특별조사는 사업장의 소방 대상물, 관계지역 또는 관계인에 대하여 소방시설 등이 소방관계법령에 적합하게 설치·유지·관리되고 있는지, 소방대상물에 화재·재난·재해 등의 발생 위험이 있는지 등 소방안전 관리에 관한 사항을 조사하는 것이다.

여수소방서의 산업안전팀장과 산업안전반장, 주임 등이 조사관으로 한 팀을 이루어 공장의 모든 위험물, 취급시설 및 안전, 소방시설에 관한 법적 사항과 공장의 위험물질 및 소방시설이 가동에 지장을 주지 않도록 정상 유지하고 있는지에 대해 점검했다.

첫날은 여천공장을 점검했는데, 여천공장이 마침 대 정비 기간이어서 많은 인원이 위험작업을 수행하고 있어 특별조사에 상당한 우려가 있었음에도 불구하고, 생산팀 팀장을 비롯한 직원들이 사전 점검에 많은 시간을 할애하여 점검을 잘 마칠 수 있었다.

용성, 평여공장 또한 각 팀장 이하 직원들의 적극적인 협조에 힘입어 과태료 또는 벌금 처분 없이 소방특별조사를 마칠 수 있었다. 물심양면으로 협조해주신 생산팀과 소방특별조사관들께 감사드린다.

안전환경팀 박경배 대리

폴리미래 평여공장 합동소방훈련

지난해 10월 17일, 한화케미칼 2공장, 롯데첨단소재, 폴리미래 평여공장, 여수소방서가 모두 모여 합동소방훈련을 실시했다. 이번 훈련은 폴리미래 평여공장에서 주관했으며 날짜 및 시간, 메시지 등 예고 없이 불시에 훈련을 시작하여 갑작스런 실제 상황에 대비할 수 있는 훈련이 되도록 했다. 여수소방서 예방안전과장은 이번 합동소방훈련이 문제없이 잘 이루어졌다고 긍정적으로 평가했다.

안전환경팀 박경배 대리



응급처치 콘테스트에 참가한 참가자들 윤기업 공장장, 이재영 팀장, 함수형 사원, 박성호 주임, 서성오 주임, 최한솔 사원, 정준호 대리(왼쪽부터)

여수시 토질 오염도 조사

여수시에서는 토양환경보전법 제5조에 따라 여수산단 등 주요지점의 토양 오염이 우려되는 지역에 대하여 매년 토양오염도 실태 조사를 실시하고 있다. 지난해에는 폴리미래가 조사 대상으로 선정됐으며 특히 여천공장 D1902 오일탱크와 평여공장 폐오일 보관장이 조사 부분에 해당됐다. 검사는 여수시청의 팀장 및 측정업체의 직원들이 실시했고, 검사 결과 폴리미래는 토질오염도에 문제가 없는 사업장으로 확인됐다. 정부의 환경부문에 대한 규제 강화뿐 아니라 후손들에게 물려 줄 미래의 환경보전을 위해서도 폴리미래 직원 모두가 환경에 대하여 지속적인 관심을 기울일 필요가 있다.

안전환경팀 양정교 차장

여수시청 개최 응급 처치 콘테스트 참가

지난해 10월 11일, 여수시 체육관에서 여수 국가 산단 내 전 사업장 근로자들의 재난 시 대비 방법 숙지와 안전의식 고취를 위하여 “재난대응 응급처치 경연대회”가 개최됐다. 이번에는 산단 내 약 30개 사업장이 참가했으며 우리 회사에서는 대회 참가 이력이 없는 정준호 대리, 함수형 사원, 서성오 주임, 박성호 주임, 최한솔 사원이 참가했다.

참가 요원들은 대회 하루 전부터 응급처치 및 재난대응 관련 훈련을 진행했으며, 안전보호장비 착용, 기도폐쇄, 절단 등 상처응급처치, 심폐소생술 실습, 골절처치 및 응급이송법 등 다양하고 실질적인 활동을 연습했다. 이번 콘테스트를 통해 비상상황 및 안전사고 발생 시 신속하고 안전한 비상대응을 숙달하는 계기를 마련 할 수 있었다.

안전환경팀 정준호 대리

유해화학물질 취급시설 정기검사

폴리미래는 유해화학물질로 수산화나트륨을 사용하고 있다. 비록 적은 양이지만 유해화학물질을 취급하는 설비가 있어 2년에 한 번은 유해화학물질 취급시설에 대한 정기검사를 받아야 한다. 지난해에는 10월 23일 가스안전공사에서 직원이 나와 여천, 용성, 평여공장을 모두 확인했다.

이번에는 정기검사 전 각 팀에서 실태를 철저히 점검했으며, 그 결과 특별한 지적 사항

없이 점검을 마쳤다. 향후에도 지속적으로 유해화학물질뿐 아니라 일반 화학물질에 대해서도 관리를 철저히 하여 사고 없는 사업장을 만들기 위해 함께 노력해야 할 것이다.

안전환경팀 양정교 차장

2018 글로벌 안전의 날

매년 LYB에서 주최하는 글로벌 안전의 날 행사가 지난해 6월 19일 실시됐다.

이번 폴리미래에서는 IT'S IN MY HANDS(안전은 내 손으로)라는 주제를 정했다. 특별 활동으로는 직원들이 현재 절차서 중에 개선이 필요한 부분을 찾아내 대안을 제시하는 콘테스트, 협력업체들이 작업계획서 및 위험성평가를 제출하여 평가하는 콘테스트 등을 실시했으며, 협력업체 중에서 영진기술과 퍼시픽 기계기술이 금상과 은상을 차지했다. 특히 이번에는 안전 골든벨 콘테스트를 진행했는데 직원들이 상당히 즐거워하는 모습이였다. 위기관리대응 훈련으로는, 화재진압훈련, 구조구급훈련 등 현장 대응훈련과 위기관리 팀 대응 훈련을 실시한 결과, 현장장악능력을 좀 더 강화해야 한다는 평가를 받았다. 또한 사고 시에 사고관련 대외기관의 원활한 조사 협조를 위하여 공장장과 안전환경팀장이 부재 시 권한 대행 자를 사전에 미리 설정해야 한다는 것과 구조구급 훈련 시 대응시간에 대한 시간제한을 설정하는 것이 필요하다는 것을 배웠다.

안전환경팀 김태수 부장

중국 고객방문

지난해 9월 17일부터 21일까지 5일간, 시장개발팀 김학상 부장과 기술팀 강은혜 과장이 중국 자동차 컴파운드 업체를 방문하여 중국 자동차 시장 상황과 향후 시장 전망을 확인했다. 또한 자동차 컴파운드 용도로 Low VOC에 적합한 메토센 제품과 신규 개발 제품으로 자동차 컴파운드에 POE 함량을 줄일 수 있는 슈퍼 임팩트 코폴리머 제품(EP140R/EP5181) 및 Anti-tiger stripe impact copolymer(EP5175/EP5091)와 같은 스페셜티 제품 홍보와 국내에서의 성공 사례를 공유하여 시장개발 및 판매 기회 확대에 큰 도움이 될 것으로 기대하고 있다.

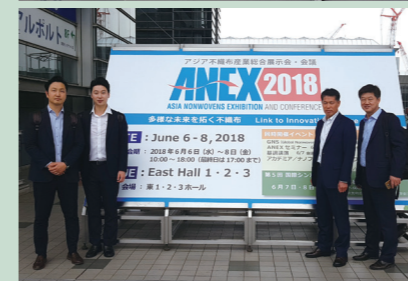
영업·시장개발팀 정승호 상무



2018 글로벌 안전의 날 행사 콘테스트를 시상하는 말티노 가벨리치 사장



말티노 가벨리치 사장과 윤기엽 공장장이 콘테스트에서 수상한 협력업체 직원들과 함께 기념촬영을 하고 있다



ANEX에 방문한 폴리미래 직원들(박홍준 대리, 박종윤 과장, 김방현 전무, 정승호 상무, 왼쪽부터)

2018 ANEX(ASIA Nonwovens Exhibition and Conference) 전시회 참관

세계 최대 규모 부직포 전시회 중 하나인 ANEX가 지난해 6월 6일부터 8일까지 3일간 일본 도쿄에서 개최됐다. ANEX는 EDANA(유럽 부직포 산업 협회)가 유럽에서 주최하는 INDEX와 INDA(미국 부직포 산업 협회)가 주최하는 IDEAD와 더불어 세계 3대 부직포 전시회 중 하나로서, 금번 박람회에는 한국을 비롯한 중국, 독일, 인도, 프랑스, 영국, 싱가포르, 이탈리아 등 전 세계 300개 이상의 업체들이 참가하여, 각자의 제품과 기술을 선보이며 해당 산업분야의 미래를 전망했다.

금번에는 김방현 전무 및 기술 부문 직원들이 방문하여 시장 개발 동향을 점검하고 당사 수출 채널인 BAP, DAECO와 함께 총 23사의 주요 고객(Berry Plastics, Fibertex Nonwoven, Saudi Advanced fabric, CNC 등)들을 만나 비즈니스 현안 및 고객 니즈를 파악하는 자리를 가졌다. 더불어 LYB의 선진 촉매 시스템과 폴리미래의 첨단 제조기술을 결합하여 개발된 대표적인 스페셜티 제품인 메탈로센 멜트블로운 등 신제품 소개 등 활발한 활동을 했다.

영업·시장개발팀 정승호 상무

동남아시아 고객방문

지난해 8월 20일부터 24일까지 5일간, 기술팀 하규열 상무, 임채휘 대리, 시장개발팀 박홍준 대리가 동남아시아 지역의 글로벌 Nonwoven 업체 및 일본 트레이딩 회사를 방문하여 현 동남아시아 폴리프로필렌 시장 상황과 향후 시장 전망을 확인했다.

동남아시아는 비즈니스 기회가 많은 곳으로 이번 방문을 통해 지속적인 판매가 어려웠던 대형 Nonwoven 고객 및 신규 고객들을 만나 당사 제품의 우수성을 다시 한번 소개하고, 향후 안정적인 공급을 약속하며 비즈니스 기회를 넓히는 고무적인 성과를 이뤘다.

영업·시장개발팀 정승호 상무

중국 멜트블로운 고객방문

지난해 9월 10일부터 14일까지 5일간, 기술팀 박종윤 과장과 시장개발팀 박홍준 대리가 중국 지역의 글로벌 멜트블로운 업체를 방문하여 중국의 Nonwoven 시장 상황 및 비즈니스 현안과 고객 니즈를 파악하는 자리를 가졌다.

중국의 폴리프로필렌 시장은 전 세계 시장의 40%를 차지하며 규모 면에서 큰 시장이지만, 그만큼 치열한 경쟁이 벌어지고 있는 곳으로, 금번 방문을 통해 다시 한번 당사 제품의 우수성을 소개하고, 향후 제품 개발에 대한 논의 등 비즈니스 기회를 넓히는 성과를 이뤘다.

영업 · 시장개발팀 정승호 상무

2018 임금 및 단체협약 조인식

지난 2018년 11월 1일, 공장 본관 대회의실에서 노동조합과 회사의 2018년 임금 및 단체협약 체결식이 진행됐다. 박찬형 노동조합 위원장을 포함한 노동조합 간부들과 회사를 대표하여 말티노 가벨리치 사장, 윤기엽 공장장, 인사 및 노사협력팀이 참석한 가운데 임금 및 단체협상 타결안에 대해 서명하고 교환했다. 이 자리에서 사장은 올해 임금 및 단체 협상이 상호간에 공정하고 존중하며 전문성을 바탕으로 노사 합의를 이룬 것에 대해 감사의 말을 전했다. 임단협은 지난해 6월 28일에 상건례를 시작하여 약 3.5개월간 서로간의 신뢰를 바탕으로 협상을 진행했으며, 향후 건전한 노사 관계 발전을 위해 상호 노력하자는데 의견을 같이 했다.

인사 · 노사협력팀 전규범 팀장

2018 직원인식조사 실시

폴리미래는 매년 자체적인 직원인식조사(Employee Opinion Survey)를 통해 직원들의 회사 전반에 대한 만족도를 측정하고, 개선할 점을 찾아 개선활동을 벌이는 등 회사를 보다 나은 일터로 만들기 위한 노력을 계속하고 있다. 지난해에는 우리 회사와 타 회사 간의 직원 만족도를 영역별로 벤치마킹 해보기 위해, 콘페리 헤이그룹의 컨설팅을 받아 직원 효과성 진단(Employee Effectiveness Survey)을 실시했다.

직원 효과성 진단이란 조직 몰입도와 실행환경 조성도를 바탕으로 직원들이 얼마나 즐거운 마음을 가지고 효과적으로 일을 하고 있는지 측정하는 콘페리 헤이그룹의



서명을 마치고 악수를 나누는 말티노 가벨리치 사장(왼쪽) 과 박찬형 노조위원장(오른쪽)



감사패를 전달 받고 있는 이길중 부장

방법론이다. 설문은 온라인으로 실시됐고, 98%라는 높은 참여율 속에 마감됐다.

설문 결과는 자발적 몰입도와 관련된 7가지 영역(명확하고 확실한 방향성 제시, 리더에 대한 신뢰, 존경과 인정, 품질 및 고객중심, 개발 기회, 급여 및 복리후생)과 실행환경 조성도와 관련된 6가지 영역(성과관리, 권한 및 임파워먼트, 가용자원, 교육 훈련, 협업, 업무/구조/프로세스)으로 나누어 분석됐으며, 결과로부터 도출된 개선이 필요한 부분까지 경영진과 전 직원들에게 공유됐다.

폴리미래의 임직원들은 결과에 공감하고, 구체적인 계획들을 가지고 우리 회사를 좋은 성과를 내는 조직인 동시에, 더욱 일하기 좋은 일터로 만들 수 있도록 노력해 나갈 것이다.

인사 · 노사협력팀 김가영 과장

2018년 하반기 봉사활동

폴리미래에서는 매년 소외계층을 위한 봉사활동을 진행한다. 여수공장에서는 지난해 상반기에 동백원이라는 장애인 보호시설에서 벽화 그리기를 했으며, 하반기에는 이 보호시설을 이용하는 입주자들을 위해 겨울내 먹을 김장 담그기 봉사활동을 실시했다. 봉사활동 당일 비가 오고 날씨가 추웠지만 두 번째 동백원을 찾았을 때는 상반기에 그려놓은 벽화가 직원들을 밝은 미소로 반겨줬다.

모두 청결과 위생을 위해 미리 준비한 청결복과 마스크, 헤어캡, 장화를 착용하고 테이블에 정렬하여 약 3시간 동안 1000포기의 김치를 담갔다. 마무리 청소 후 동백원에서 준비해 주신 수육과 김장김치로 허기를 달래며 시설 이용자와 담소를 나누기도 했다. 이날 동백원 원장은 상하반기 모두 동백원을 위해 봉사활동을 해준 회사에 감사를 표하며 감사패를 전달했다.

한편 본사에서는 영등포의 영원초등학교에서 벽화 그리기 봉사를 진행했다. 재작년에 이어 두 번째 하는 벽화 그리기라 그런지 준비도 진행도 완벽하여 직원들도 봉사를 더욱 즐기는 모습이었다. 학교 벽에 그려질 그림은 학생들의 투표를 통해 정해졌는데, 그래서 그런지 화교하는 학생들이 완성되어가는 그림을 보며 더욱 큰 관심을 가지고 높은 호응을 보여줬다. 폴리미래는 사회적 책임을 다하는 기업으로써 지역사회와 함께 하는 활동들을 지속해 나갈 것이다.

인사 · 노사협력팀 황상호 과장

뉴스 브리핑

2019 New Year Vol.42



뮤지컬 '시카고' 공연 관람을 마치고 한자리에 모인 직원 및 그 가족들

2018년 가족의 날 행사

2018년에도 본사와 공장에서 각각 직원과 가족들을 위한 가족의 날 행사가 열렸다. 공장에서는 매년 가을, 가족들을 모두 초청하여 운동회를 개최해 왔으나 이번에는 생산1팀과 3팀의 대 정비 작업을 고려하여 운동회를 문화행사로 대체 진행했다. 직원들이 때마침 대 정비 작업을 마무리하고 피곤과 스트레스가 쌓여있던 때라 가족들과 함께 문화 프로그램을 관람하며 몸과 마음을 쉼 수 있는 기회가 되어 매우 만족했다. 이번에 함께 관람한 뮤지컬은 시카고를 무대로 살인죄로 수감된 여자와 그녀들을 전문 변호하는 변호사의 이야기를 다룬 작품으로, 1996년 대중적으로 알려져 현재까지 영화와 뮤지컬로 수십 차례 공연된 작품 '시카고'다. 이번 행사에는 총 204명의 직원 및 가족들이 참석하여 매우 큰 호응을 얻었다.

한편, 본사도 가족 초청 행사로 저녁식사와 공연 관람을 진행했다. 특히 이번에는 '태양의 서커스 쿠자'를 함께 관람하여 남녀노소 모두에게 흥미로운 시간이었다.

인사·노사협력팀 황상호 과장



공장에 근무 중인 10주년 장기근속직원들

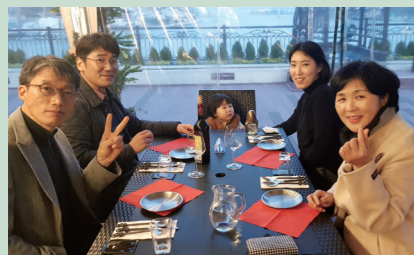
18주년 창립기념일 축하 및 장기근속자 행사

지난해 9월, 본사와 공장 각 사업장에서 18주년 창립기념일 행사를 조촐하게 열었다. 창립기념일을 맞아 장기근속자들을 축하하며 장기근속패를 전달하였고, 장기근속자를 위한 부부동반 만찬을 준비했다. 올해 장기근속자는 총 20명으로, 각각 10년, 20년, 25년, 그리고 30년 근속을 한 직원들이 대상자다.

지난해 9월에는 생산3팀의 대 정비 작업으로 인해 만찬이 11월로 미뤄졌지만 모두의 기대에 부응할만한 여수 앞바다가 바다다보이는 멋진 라운지에서 행사가 이뤄졌다. 말티노 가벨리치 사장과 윤기엽 공장장은 인사말에서 오랜 시간 동안 회사에서 일하며 노력해 준 직원들과 지원을 아끼지 않은 배우자들에게 감사를 표한다고 전했다. 만찬을 마친 후 여수 유람선에 탑승하여 공연관람과 낭만 있는 불꽃놀이를 감상했다.

한편, 본사에서도 부부동반 만찬이 진행됐다. 말티노 사장은 장기근속을 맞은 각 직원들의 장점을 하나하나씩 칭찬하며 앞으로의 성과에 대해서도 기대한다고 말했다.

인사·노사협력팀 황상호 과장



장기근속 저녁만찬 정진만 대리와의 이홍석 과장 부부

인사동정

임원승진

2019. 1. 1부
윤기엽 전무

입사

2018. 10. 2부
최한솔

2019. 1. 2부
염윤상

전직 (울산 피피 주식회사)

2018. 12. 1부
고종균
김승기
이원창

부서/보직변경

2018. 8. 13부
인사 및 노사협력팀
황호인

2019. 1. 1부
인사 및 노사협력팀 팀장
정승호

시장개발팀 팀장
전규범

내수영업팀 팀장
정태호

2018. 11. 8부
생산1팀
최한솔



“선배님, 신입사원 최한솔을 기억해 주세요!”

생산1팀 최한솔

늘 어려운 취업 시장에서 많은
구직자들은 몸도 마음도 고생이
큽니다. 이번 폴리빌리지 42호에서는
취업의 관문을 뚫기 위해 마음 졸이며
고생한 끝에 폴리미래에 당당히
입사한 생산1팀 최한솔 신입사원을
만나 상큼하고 당찬 각오를
들어보았습니다

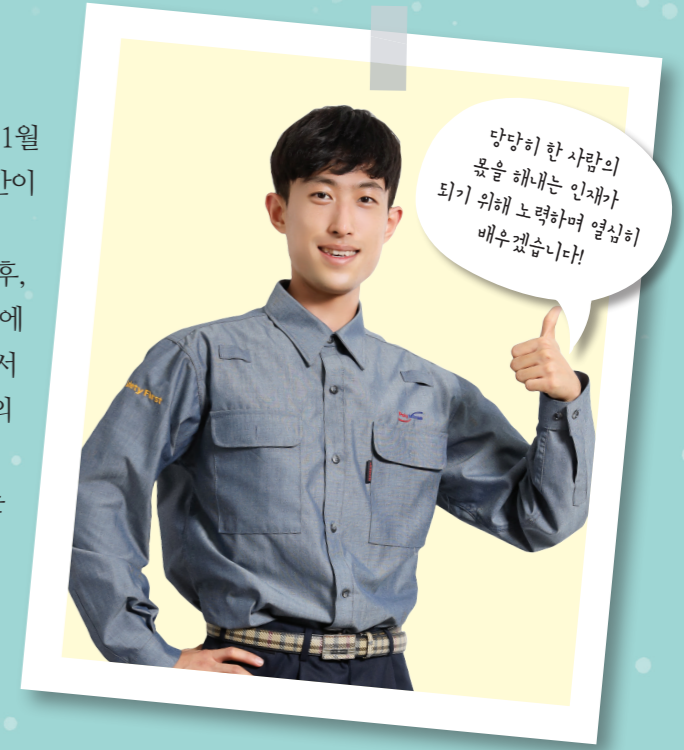


폴리미래 가족이 되기 위해 마음 졸였던 시간들

저는 지난해 6월, 폴리미래에서 인턴사원으로 시작한 후 그 해 11월
정식으로 입사한 최한솔입니다. 벌써 첫 입사 후 반년이라는 시간이
지난 걸 보니 시간이 참 빠릅니다.

저는 졸업 후 중간에 진로를 재설정하여 전문대학에 입학한 후,
2년간 취업을 하기 위해 피나는 노력을 했습니다. 작업형 실기시험에
통과하기 위해 난생 처음 해보는 플랜지 용접을 연습하고, 실습실에서
하루 종일 불뚱을 맞으며 노력했던 것을 생각하면 제가 폴리미래의
가족이었다는 것이 얼마나 행복한지 모릅니다.

필기시험을 치를 때는 시험에 관한 정보가 부족하여 제가 아는
모든 것을 쏟아내며 열심히 풀었지만 이후 결과에 대해서는
확신할 수 없었습니다. 그러나 운이 좋게도 필기시험에 합격을
하여 면접까지 보게 되었습니다. 면접 당일 날 교통대란으로 최종
면접 5분을 남겨놓고 겨우 회사에 도착하는 아슬아슬한 상황을
맞보기도 했습니다. 당시 매우 격양된 상태로 면접을 보게 된
저에게 물티슈를 건네주시며 괜찮다고, 침착하게 하라고 격려해 주신 황상호 과장님 덕분에
편안한 마음으로 면접에 임할 수 있었고 그 결과 좋은 소식을 들을 수 있었던 것 같습니다.
과장님께서 면접이 끝난 뒤에도 결과와 상관없이 앞으로 잘될 거라고 말씀해주시고
점심식사까지 챙겨주신 덕분에 당시 취준생이었던 저는 정말 큰 위로를 받고 마음이
따뜻해졌습니다.



합격통지와 함께 찾아온 내 생애 최고의 해

최종 합격통보 문자를 보고 정말 믿을 수가 없었습니다. 혹시 문자가 잘못 온 것이면
어떡하지 하는 의심과 고민도 잠시, 설레는 마음으로 하루하루 입사일을 기다리게
되었습니다. 그 동안 여유가 없어 해보지 못했던 일들도 하며 매일 마시던 공기마저 다르게
느껴지는 듯한 착각이 들 정도로 행복하고 좋았던 기다림의 시간이었습니다.

입사 후에는 바쁘신 선배님들께서 열정적으로 교육을 해주셔서 늘 감사한 마음이 크며
지금도 교대조 선배님들의 가르침 아래 당당히 한 사람의 몫을 해내기 위해 노력하고
있습니다. 지금은 현장에서 막내로써 업무를 배우지만 앞으로 선배의 입장이 되었을 때
후배들에게 제 나름대로 터득한 업무 노하우를 잘 가르쳐주기 위해 지금 열심히 배우고
있습니다.

교대근무를 하게 되면서 실수도 하고 때론 선배님들을 답답하게도 하고 있지만 선배님들의
조언과 도움을 받아 한 걸음씩 업무를 배우고 또 성장하는 것 같아 즐거운 마음으로 임할
수 있는 것 같습니다. 생산1팀에서의 근무는 바쁘지만 다양한 경험을 할 수 있기 때문에
앞으로의 직장생활에 있어서 큰 자산이 될 것이라고 생각합니다.

앞으로도 애사심을 가지고 제가 회사에 기여할 수 있는 것이 무엇인지 먼저 생각하려 합니다.
청소나 정리정돈과 같이 사소한 일이라도 회사에 보탬이 된다면 마다하지 않고 열정적으로
수행하며 노력하는 최한솔이 되겠습니다. 감사합니다.



못할 것 같은 일도 시작해 놓으면 이루어진다.

- 채근담 -



직장인 A씨는 요즘 고민이 줄었다.
음악앱은 내 취향에 딱 맞는 음악을 골라주고,
퇴근 후에는 배달앱이 입맛에 딱 맞는 음식을 추천해준다.
옷장 앞에서도 시간을 단축했다. 모바일 쇼핑을 할 때 A씨의
구매 이력, 제품 선호도나 가격을 종합적으로 검토해 앱이
추천해주는 대로 사기 때문이다. 출근 전에는
인공지능 스피커에게 날씨가 어떤지 물은 후
택시까지 불러달라고 말한다.

21세기 석유가 된 '데이터', 이젠 의사결정까지 한다

한경비즈니스 기자 김영은

A씨의 일상은 낯설지 않다. 인공지능(AI)으로 인해 편리해진 '맞춤형' 삶의 모습이다. 인공지능이 멀리서도 내 말을 알아듣고, 내 취향에 맞는 음악이나 영화를 골라줄 수 있는 것은 해당 분야에서 엄청난 데이터를 축적했기 때문이다.

이용자의 데이터는 우리가 모르는 사이 축적된다. 인터넷을 할 때 이용자가 구매/비구매, 클릭/비클릭을 하는 순간에도 웹은 데이터를 수집한다. 그리고 라벨화된 방대한 양의 데이터는 사용자의 성격과 습관, 요구사항, 취향, 희망사항을 파악하고, 플랫폼이 직접 판단할 수 있는 재료가 된다. 전 세계를 막론하고 인공지능(AI) 기술 경쟁이 뜨겁다. 구글·마이크로소프트·IBM·아마존 등 글로벌 기업들은 AI를 하나의 사업 분야나 신 성장 동력으로 바라보는 것이 아니라 모든 기술과 영역을 뒷받침할 '기본 기술'로 여기고 있다.

하지만 데이터가 없는 AI는 무용지물이다. AI 기술은 수십 년 동안 존재해 왔지만 AI의 원동력인 데이터가 폭발적으로 증가함에 따라 엄청난 속도로 발전할 수 있게 됐다. 데이터가 21세기의 석유로 불리는 이유다. 고갈되는 석유와 달리 데이터는 늘어나기만 한다. 이제 인공지능(AI, Artificial Intelligence)에서 데이터지능(DI, Data

Intelligence)으로 패러다임이 바뀌고 있다. 인공지능으로 누가, 얼마나 더 많은 데이터를 모으고 어떻게 활용하는지에 따라 새로운 승자가 결정된다. 데이터 지능은 인공지능과 알고리즘 분석 기술이 결합하고, 여기에 클라우드 컴퓨팅, 안면·음성인식 등 데이터 식별기술이 통합된 기술이다.

<트렌드 2019>의 저자 김난도는 "의사 결정의 패러다임이 인공지능에서 데이터 인텔리전스로 진화한다"고 언급할 정도로 데이터의 중요성이 커지고 있다. 또한 데이터를 통해 모든 의사결정을 하는 '데시전(data+decision=dacision) 포인트'가 도래할 것으로 전망했다.

데이터를 가진자, 세상을 지배한다

주요 IT 기업은 방대한 데이터를 바탕으로 고객의 소비 성향이나 관심사를 파악하고 있다. 이를 구매 추천이나 의사 결정에 활용해 다양한 가치 창출을 하고 있다.

데이터 분석은 개인의 행동에 영향을 미칠 정도로 고도화됐다. 니혼게이자이(日本經濟)신문에 따르면 전 세계에서 1년에 생산되는 데이터의 양은 이미 기가(10억)의 1조배를 의미하는 '제타(zetta, 기호 Z)바이트 규모에 달했다.

이 데이터는 AI가 인간의 생각과 느낌을 이해하는데 도움을 주고 학습 속도를 향상시킬 뿐만 아니라 데이터 분석을 자동화할 수 있게 해준다. 즉 AI는 단순히 데이터를 분석하는 것에 그치지 않고, 정답이 없는 데이터를 스스로 학습하고 특성을 파악한다. 또 이를 통해 미래를 예측하고 최적의 결론을 내린다. 이제는 인간이 데이터만 넣어주면 컴퓨터가 스스로 판단하는 시대로 나아가고 있는 것이다. 이제는 '데이터를 가진 사람이 세상을 지배한다'는 말이 나올 정도다.

텍스트 데이터가 대부분이었던 과거와 달리 고화질 사진과 동영상·게임 등 멀티미디어 콘텐츠가 증가하면서 데이터 산출량이 가파르게 증가하고 있다. 구글, 페이스북, 아마존 등 글로벌 정보기술(IT) 기업들은 서비스 플랫폼에서 엄청난 속도로 팽창하는 데이터를 경쟁적으로 흡수하고 있다. 글로벌 IT 공룡들의 기술은 따라할 수 있어도, 사용자 스스로 만들어내는 데이터는 얻을 수 없기 때문에 이 기업들의 시장 지배력은 점점 더 강화되고 있다.

매일 수십억 건에 달하는 구글 서치를 통해 구글은 AI가 오타 및 검색 성향 등을 배울 수 있는 데이터를 실시간으로 대량 수집하고 있다. 애플 시리와 아마존 알렉사도 언어 습득에 도움을 주는 수십억 시간의 음성 데이터를 수집하고, 분석한다.

아마존은 이미 상품 추천, 동적가격(Dynamic pricing) 결정 등에 인공지능 기술을 도입해 왔으며 최근엔 아마존 GO, 드론 배송 등으로 리테일 시장의 판도를 완전히 바꾸어 놓고 있다.

국내 IT기업 마이다스아이티가 개발한 시면접관 '인어어'의 핵심도 데이터다. 인어어는 시가 수많은 데이터를 학습하고 스스로 최적의 해법을 찾아낸다. 인어어는 뇌신경과학을 기반으로 한다. 이를 위해 인어어는 뇌신경 연구 논문 및 측정 방법론 450여 편을 학습했다. 또 국내 우수 면접관과 심리학 전문가, 47개 기업을 대상으로 120여 명의 인사 전문가들이 특정 성향의 사람을 어떻게 판단하는지 학습했다. 실제 기업에서 성과를 잘 내는 인재들이 어떤 특성을 가지고 있는지 파악하기 위해 국내 기업 재직자 중 고성과자 6000여 명의 데이터를 학습해 그들의 패턴을 분석했다. 실제 기업 고성과자와 뇌인지과학 데이터를 분석해 기업과 직무에 적합한 인재를 찾아낸다.

기업은 제품에 데이터지능을 접목해 '서비스'라는 새로운 부가가치를 더하고 있다. 삼성, LG 등 가전 기업은 사용자에게 최적화된 실내 온도 데이터를 축적하여 시간대별 적정 온도가 자동으로 맞춰지는 스마트 온도 조절 에어컨 등을 탄생시켰다. 은행권은 빅데이터 기반의 인공지능으로 고객의 자산을 관리한다. 신한은행은 빅데이터 기반 인공지능 결과를 분석하고 이를 투자전문가의 시장예측과 접목시켜 하이브리드형 알고리즘을 개발했다.

4차 산업혁명 트렌드가 뚜렷해질수록 데이터의 가치는 더욱 강조된다. 비즈니스 전반에 걸쳐 IT 융·복합이 활발히 이뤄지면서 미래에는 거의 모든 산업이 데이터를 중심으로 움직이게 될 것이다. 이를 위해서는 기업들이 엄청난 데이터를 보관, 처리할 수 있는 역량을 갖춰야 하기 때문에 대규모의 데이터센터까지 건립하고 나섰다. 데이터센터는 기업과 개인 데이터를 저장하고 각종 IT 서비스를 지원할 수 있는 서버와 네트워크 인프라 등을 갖춘 시설을 말한다. 데이터센터에서 나오는 열을 식혀주기 위해 페이스북은 북극과 인접한 스웨덴 룰레오에 데이터센터를 건립했다. 마이크로소프트는 862대의 서버가 포함된 데이터센터를 아예 바다 속에 집어넣었다.

이처럼 데이터를 향한 글로벌기업들의 노력은 지속적이고 가파르다. 하지만 어떤 데이터를 모아야 할지, 주어진 데이터에는 어떤 특성이 있는지, 해결책에 대한 현실성은 있는지 등은 여전히 사람이 판단한다. 이를 두고 김난도 교수는 책을 통해 "데이터를 정보로, 정보를 지식으로, 지식을 지혜로 향상시킬 수 있는 통찰이 핵심 역량이 될 것"이라고 말했다.

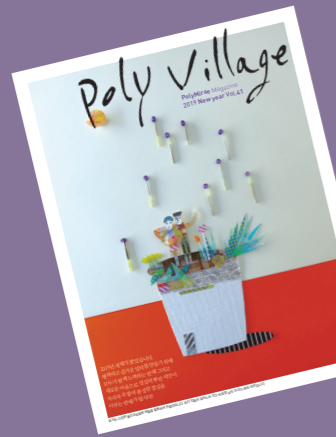
다른 그림 찾기

여러분의 참여를 기다립니다.

두 사진 중 다른 부분이 5군데 있습니다.

정답을 아시는 분은 이메일(gy.kim@polymirae.com)로 응모해 주세요. 추첨을 통해 상품을 드립니다.

※ 응모 시 반드시 이름, 상품을 배송 받으실 주소를 기재 바랍니다.



통권 41 호 정답 및 당첨자 발표

▶ 당첨자

조성락(한화첨단소재), 이태윤(이은수 사우 자녀), 장인숙(박홍준 사우 배우자)

레토르트 포장재의 베스트 Moplen EP310J HP/Moplen EP310J

Best solution for retort packaging

폴리미래는 고온 및 저온 살균에 적합한 레토르트 포장재용

Moplen EP310J HP/Moplen EP310J를 개발하여

고객들에게 한층 업그레이드된 가치를 제공하고 있습니다.

Moplen EP310J HP/Moplen EP310J는 CPP, Blown 필름 성형이 가능하며,

레토르트 물성 뿐만 아니라 투명까지 우수한 제품입니다.

PolyMirae has developed the new Moplen EP310J HP/Moplen EP310J for the extrusion of films used for lamination on other substrates, which is highly appreciated by customers in the production of applications that can be processed under high retorting conditions.

Moplen EP310J HP/Moplen EP310J offers good processability on cast and blown lines.

This polypropylene heterophasic copolymer exhibits high impact, good puncture, good tear resistance, high seal strength and seal integrity.



Moplen EP310J HP/Moplen EP310J