

Poly Village

PolyMirae Magazine
2019 Summer Vol.43



일상에서 벗어나 일탈을 꿈꾸는 계절입니다.
자신을 위한 그리고 가족을 위한 작은 행복이 때로는 큰 힘을 줍니다.
가족, 아이, 웃음, 싱그러움, 초록이 넘치는 이 계절...
여름에만 느낄 수 있는 추억이 소중한 순간입니다.
일탈의 행복을 마음껏 누리시기 바랍니다.

PP의 한계를 뛰어넘는 Hifax EP140R

우수한 상온, 저온 내 충격성 제공으로 PP의 한계를 넘다



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

>>> Hifax EP140R



Poly Village

2019 Summer Vol.43

Poly & Business

- 04 **기술이 미래다**
폴리프로필렌의 지속적 성장을 위한 기능 강화
기술팀 하구열 상무
- 10 **현장스캐치**
폴리미레, 유한김벌리 '2018년도 우수협력업체'로 선정되어
감사패 수상의 쾌거를 이루다
- 12 **특집**
일머리를 아는 것이 워라밸이다
CEO리더십연구소 김성희 소장
- 18 **뉴스 브리핑**
- 27 **인사동정**

Poly & People

- 28 **포커스 I**
2019년 전사워크샵 - 세대간의 조화로운
- 32 **포커스 II**
폴리미레 캠퍼스 채용설명회 개최 및
'외국인투자기업 채용박람회' 참가
- 34 **신입사원 소개**
"신입사원 여러분의 힘찬 출발을 응원합니다!"

Poly & Relax

- 40 **힐링 메시지**
- 42 **라이프 트렌드**
회사에서 통하는 글쓰기 스킬 5가지
윤코치연구소 윤영돈 소장
- 44 **퀴즈세상**

PolyMirae Magazine

폴리마을
통권 제43호
Poly Village Vol.43

발행인
말티노 가벨리치

발행처
폴리미레주식회사

2019 Summer

발행일
2019년 8월 16일

기획
사보기획팀

디자인·제작
에브리딩디자인

주소
서울특별시 영등포구 국제금융로2길 25
TEL (02)2167-8914

이 책은 한국간행물 윤리위원회의 도서집지 윤리강령 및 집지윤리 실천요강을 준수합니다

유엔 보고에 따르면 2019년 7월 10일 기준 지구 인구는 약 77억 명이며, 2050년에는 약 90억 명으로 증가할 것으로 예측된다. 우리의 일상생활에 밀접한 자동차, 포장, 섬유, 산업재료로의 폴리프로필렌 수지는 인구 증가에 따라 지속적으로 더욱 큰 역할을 하게 될 것이다. IMF 전망에 따르면 2019년 세계의 GDP가 4%대로 성장할 것이며, 플라스틱 산업도 그에 따라 지속적으로 성장하게 될 것이다. 뿐만 아니라, 최근 중국, 한국을 비롯한 많은 아시아 지역에서도 폴리에틸렌 등에 연일 많은 투자 계획을 발표하고 있다. 특히 전문가들은 폴리프로필렌의 전 세계 공급량이 2019년 8,600만 톤에서 2020년에는 9,100만 톤으로 늘어날 것으로 전망하고 있다.

폴리프로필렌의 지속적 성장을 위한 기능 강화

기술팀 하구열 상무



이런 플라스틱 산업 성장과 더불어 각종 언론매체와 사회환경단체들은 해양쓰레기 및 미세플라스틱 등의 환경적 이슈를 중요하게 내세움으로써 플라스틱 산업을 지속하기 위한 여러 가지 도전 과제들이 생겨나게 됐다.

이런 이슈 관리를 위해 파리협약 및 유엔에서는 지속 가능 개발 목표(UN Sustainable Development Goals)를 제시하였고, 우리나라도 2018년 환경부 등 관계 부처 합동으로 재활용 폐기물 관리 종합대책을 발표했다. 2030년까지 플라스틱 폐기물 발생량 50%를 감축 목표로 제시하고, 재활용률은 기존 34%에서 70%까지 끌어 올리는 방안을 적극 추진 중이다. 그 한 가지 예로, 플라스틱 폐기물 감축을 위한 일회용 제품의 규제를 시행하고, 그 항목을 점차 늘려나갈 것으로 예측하고 있다.

장기적인 성장을 위해서는 우리가 자연에 존재하지 않는 인공물질을 이용하고 있다는 점을 명심하면서 제조, 제품사용 그리고 재활용의 모든 단계에서 환경보전에 대한 깊은 고려가 필요하다.

폴리미래에서도 이러한 사회적 요구에 발맞춰 아래와 같은 적극적인 개발 활동과 연구 활동을 진행하고 있으며, 고객 및 전 관련 산업의 요청 사항에 대해 적극적으로 소통하며 대응하고 있다. 특히 환경변화와 기술발전 방향에 따라 환경 친화성, 지속적 성장 가능성, 비용 효과성, 성능 향상, 그리고 고객의 편의성을 증대시키는 것에 개발 중점을 두고 있다.



자동차

자동차용 플라스틱 소재는 국내 수요 감소와 차세대 자동차에 대한 대응이라는 두 가지 문제에 봉착해 있다. 내수와 수출을 포함한 국내 자동차 산업의 총 생산량은 2018년에 처음으로 1,000만 대를 넘어섰다. 국내에서 생산하는 물량은 2014년 정점을 찍은 후 감소하는 추세이지만 해외에서 생산하는 물량은 2019년 570만 대로 전년도 대비 증가했으며, 경량화와 복합소재가 장점인 PP 소재 적용이 지속적으로 증가하고 있다. 아래 도표는 자동차용 PP소재의 요구조건을 고려한 폴리미래의 개발 방향과 솔루션을 나타내고 있다.



시장 요구 조건	폴리머 제품군
재활용가능성 향상 위한 IMR	- RTPO (EP140R) - Clyrell (RC5056)
사용량 감소 낮은 밀도 / 박막 / 무게 경량화	- HCPP Heco & Home (EA5075, EA5076, HA5029) - Forming PP (EPP : RP5062H) - Glass Fiber compounding (LFT, LWRT, GMT, GT etc)
물성강화된 기능성 PP	- RTPO (EP140R, EP5077) - Anti-tiger stripe HCEP (EP5091, EP5175)

폴리머는 충격과 강성이라는 두 가지 특성에 대하여 밸런스를 잘 유지하면서, 범퍼 및 플라스틱 몰딩 부품에서 박막화를 통한 경량화를 달성할 수 있는 고결정성 HCPP를 개발하여 고객들이 총 수지 사용량을 크게 줄일 수 있게 했다. 또한, 다양한 높은 흐름성을 가진 제품들을 통해 사출기 형체력을 줄이고, 가공 과정에서 필요한 에너지를 절감하여 고객의 경쟁력을 향상시키는 데에 기여했다. 고비율 발포 제품인 RP5062H는 발포프로필렌용으로 EPP 프로세싱에 최적화되어 발포성이 우수하고 최종 제품의 경량화를 실현 가능케 한다. 또한, 충격에 우수한 Hitax 시리즈 제품들은 재사용 후에 떨어지는 리사이클 제품의 물성을 강화시키는 데 큰 역할을 하고 있다. 이와 같이 폴리머는 차별화된 종합기술을 바탕으로 지속적인 개발을 진행하려 한다.



식품 포장재

최근 현대인의 집중적인 도시 생활과 1인 가구 증가 등의 이유로 즉석식품 소비가 늘고 있고, 이에 따라 포장재로서의 플라스틱의 역할은 매우 중요해지고 있다. 특히 PP는 친환경적이고, 내열성이 우수하여 그 수요가 꾸준히 증가하고 있다. 포장재로서 플라스틱을 다른 대체재로, 예를 들어 유리 또는 강통 등으로 변경할 경우 포장재의 중량은 약 4배 이상 증가하며 생산 및 운송상의 에너지 소비는 약 1.5배, 생산 단가는 약 2배 이상 높아진다는 보고가 있다.

통계에 따르면 식품 폐기물은 산화, 미생물의 번식, 성숙의 가속화(Accelerated ripening)로 생기는데 과일 및 채소류는 50%, 해산물은 50%, 곡물류는 30%, 고기류는 22%가 소비에 이르기 전 음식 폐기물이 된다. 연간 생산되는 식품의 1/3인 약 13억 톤이 생산에서 소비에 이르는 과정 중 소실되거나 폐기되는 것이다. 그러나 플라스틱 패키지를 통해 포장 및 운송 중 제품을 보호하고 생산 및 보관 시 식품의 위생성과 보존성을 개선하면 식품의 신선도가 높아지기



그림 1

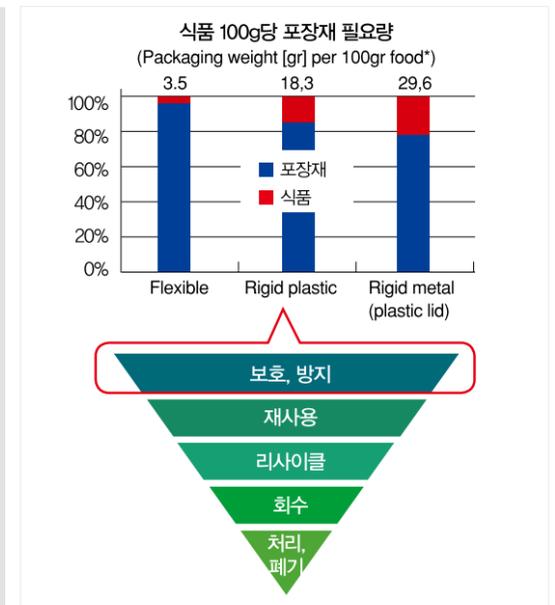


표. 레토르트 패키지의 포장 효율성과 환경 친화성 비교

때문에 유통과정에서 폐기물 발생량을 최소화할 수 있다. 때문에 플라스틱 식품 패키지 소재는 외부 오염을 막고, 물리적 스트레스에 대한 저항력이 있어야 한다. 또한, 산소와 수분 및 자외선을 잘 차단해야 하고, 즉석밥과 같은 레토르트 제품 등의 생산을 위한 내열성을 갖춰야 하며, 포장된 식품의 수분 및 향(냄새)을 차단할 수 있어야 한다. 또한 최근에는 재활용 용이성 또한 소재가 갖춰야 하는 요구사항 중 하나로 대두되면서 PP 소재의 가치는 더욱 높아지고 있다.

폴리머는 시장의 높은 기술적 요구사항을 만족시키기 위해 식품의 유효기간을 늘리고 장기 보존을 가능하게 하는 레토르트 파우치 포장재 개발에 힘을 쏟았다. 레토르트 파우치는 효율성이 높고 환경친화적인 포장재이기 때문에 최근 빠르게 수요가 증가하고 있다. 더욱이 필름가공 및 살균 후 표면 안정성이 우수하고 내열성이 우수한 Moplen EP310J HP 및 EP310J 등을 개발하여 현 시장에 적극 대응하고 있다.

또한 폴리머는 고열에 강하고 경량화가 가능한 박막시트용 Moplen EP640E와 고무명성이 장점으로 단일화

성능향상을 위한 주요 요소	기술적 접근 방법	폴리머 제품군
긴 포장 유통기간	금속 박막 베리어, 레토르트 포장, 다층 필름 공법, 나노복합재료필름	EP310J HP
리사이클의 용이성	핵제 융합 기술을 통한 고결정성 베리어	EP310J
경량화 / 박막화	결정화 속도 개선 및 고강성화	EP640E
지속가능성 / 재활용성	고분자화를 통한 가공성 개선 시트/필름의 단층화	RP5052
포장 용기의 고무명화	핵제 융합 기술을 통한 고무명화 PET 대체 접근	RC5056

표2. 지속가능성 (Sustainability)을 위한 포장재료의 고기능성 강화



소재(Uni-material)로 사용되고 있는 Moplen RP5052 그리고 높은 투명성과 내열성으로 PET를 대체할 수 있는 Clyrell RC5056 등과 같은 제품을 개발하여 시장에 공급하고 있다.

지속가능성

PP는 탄소와 수소만으로 이루어진 친환경적 특성과 경량화가 가능하다는 장점에도 불구하고, 전 세계적으로 최근 각종 언론매체와 사회적 환경 단체들은 환경적인 문제를 이슈화하고 있다. 폴리머도 플라스틱 사용량을 줄이고(Reduction), 플라스틱 폐기물을 주요 자원으로 재순환(Recycle)하고, 적합한 용도로 재사용(Re-USE)하는 3R 활동에 집중하고 있다.

① 기초소재 생산업체로서 자동차, 포장제품, 부직포 산업에서 물성을 강화해 제품을 더 얇게 가공, 디자인하여 수지 사용량을 줄이는 데 크게 기여하고 있다.



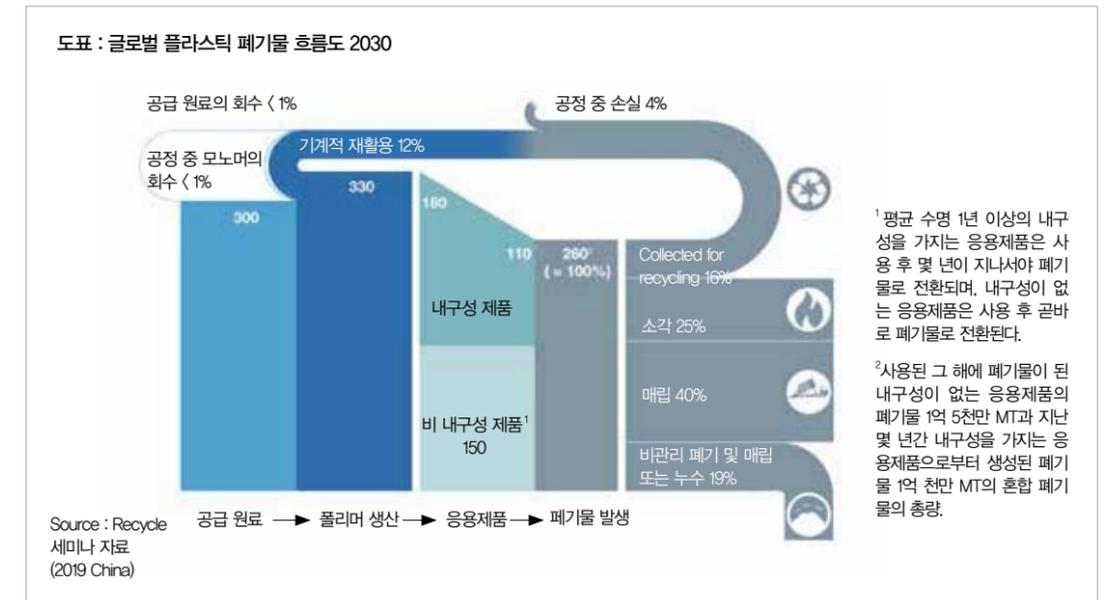
② 단일 재료화를 개발함으로써 최종 사용자가 문제가 있는 부분들을 재설계하고 PP수지 성능을 향상해 일회용 모델에서 재사용 모델로 전환할 수 있도록 지원하고 있다.

③ 강성과 충격강성이 우수한 EP640E를 개발하여 박막화를 달성함으로써 폐기물 함량을 5% 줄일 수 있었으며, 일반적인 PP보다 강성이 보강된 ADSTIF HCPP 제품을 개발하여 자동차 산업에서 수지사용량을 줄이고 경량화를 가능하게 만들어 연비향상에 크게 기여했다.

④ 리사이클을 위한 반복 압출 시 저하되는 충격 특성을 보강하기 위해 당사의 차별화된 설비를 이용해 충격 물성 개선제인 EP140R을 개발하여 합리적인 가격으로 리사이클 제품의 물성 보강제를 제공하고 있다. 그 동안 포장재에 PP, PE, PET, PA 등이 적용되어 리사이클의 어려움이 있었으나, 당사는 RP5052 등 단일 재료화 개발을 하여 최종 사용자가 뚜껑, 라벨, 몸체 등에 단일 재료 적용이 가능하도록 하여 향후 재활용 용기의 리사이클 폐용기 수거가 용이하도록 했다.

Structure	Packing Material	
	As-is	To-be
Cap	PP	PP
Body	HDPE	PP(RP5052)
Label	PP	PP

⑤ 우수한 성능의 EP310J 등 레토르트 파우치 제품을 개발함으로써 식품 보존기한을 늘리고 포장 재료 총 사용량 감소에도 크게 기여할 것이다.



이와 같이 폴리머는 많은 경험이 최저화된 폴리머 구조 설계 기술을 바탕으로 수지의 기본적인 성능을 향상시키고 있다. 감량화(Weight Reduction)를 통해 수지 사용량을 줄이고 물성 밸런스 향상과 기능성 보강으로 제품내구 연한 확대를 하여 수지 사용량을 줄일 수 있는 연구를 계속하고 있다.

폴리머는 궁극적으로 플라스틱 제품의 디자인, 개발, 생산, 사용, 폐기, 폐기물 수집, 리사이클 등 전 과정에서 우리의 역할을 충실히 하여, 버려지는 플라스틱 자원을 최대한 줄이기 위해 최선의 노력을 다하고자 한다.

폴리미래, 유한킴벌리 '2018년도 우수협력업체'로 선정되어 감사패 수상의 쾌거를 이룬다



폴리미래는 지난 2019년 4월 22일 유한킴벌리가 지정한 '2018년도 협력업체' 간담회에 초대받아 우수협력업체 감사패를 수상했다. 유한킴벌리는 그동안 사업 파트너인 협력회사와의 소통과 신뢰를 바탕으로 지속적 상생 노력을 실천해 왔으며, 또한 동반성장의 중요성을 강조하고 협력회사와 다양한 관련 프로그램들을 진행해 왔다.



유한킴벌리 최규복 사장(좌)과 폴리미래 말티노 가벨리치 사장(우)

유한킴벌리는 '초일류생활혁신 기업'의 경영목표와 더 나은 생활을 향한 믿음을 바탕으로 우수한 제품, 서비스, 환경을 제공함으로써 고객에게 가치 있는 기업이 되고자 1970년에 유한양행과 미국의 킴벌리 클라크(Kimberly-Clark)의 합작사로 설립되었다. 세계적인 건강위생용품 생산업체인 킴벌리클라크는 '품질', '서비스', '공정거래'를 최우선 가치로 삼아 1872년 설립되었고, 140년 동안 이 세 가지 창립원칙을 변함없이 지켜오고 있으며, 이를 통해 고객의 신뢰를 형성하고 세계 시장을 선도해 오고 있는 업체다.

유한킴벌리는 많은 협력기업 중 신기술 개발을 통한 혁신의 도모, 높은 비용 효율성을 통한 가치 창출, 공급과 품질의 안정성 등을 기준으로 평가해 매년 우수협력업체를 선정하고 있다. 이번 시상에서 폴리미래는 특히 품질, 배송, 기술 및 응답성 부문에서 높은 점수를 받아 우수협력업체로 선정되었다. 폴리미래는 지난 2000년부터 유한킴벌리와 굳건한 파트너십을 유지해오고 있으며, 현재 국내 2개 공장에 프리미엄 폴리프로필렌을 공급하고 있다. 이번 우수협력업체 선정으로 폴리미래가 최근 5년 동안 품질 및 납기문제를 발생시키지 않을 만큼 우수한 납기 및 품질시스템을 유지하고 있음이 증명되었다.

폴리미래의 글로벌 최고 수준의 품질 경쟁력과 기술력을 다시 한 번 확인하는 계기가 되었으며, 폴리미래는 앞으로도 글로벌 주요 브랜드와 파트너십을 강화하고 시장 영향력을 확대해 혁신 품질 경쟁력을 강화해 나갈 것이다.



“일하는데 아무 생각이
없어 보여요. 비 오는데도
밖에 나가 꽃밭에 물줄
사랑이리니까요”

“스펙보고 나를 까다롭게 뽑았는데 영 아니네요.
말귀를 알아듣지 못하네요.
공부머리와 일머리는 다른가 봅니다”

일머리를 아는 것이 워라밸이다

CEO리더십연구소 김성희 소장

“전체적으로 업무를 파악해서
자기가 알아서 하는 부분은 하나도 없어요.
보고서 보면 지난 것 단어 몇개 바뀐
대충 카피하다시피 하니
속이 터져요.”

“늘 세월아, 네월아 바르게 없어요.
자기 일만 하느라 옆 부서는 고사하고,
옆 동료 일도 관심이 없으니 공동
작업시키면 속이 터져요”

“뭐하나 지적하면 '시키는 대로 했는데요'라고
말대꾸하기 일쑤예요.”

일머리를 모르는 사람들에 대한 리더들의 불만이다. 이들은 화려한 스펙을 보고 뽑았는데 이들조차 일머리를 모르는 경우가 많더라고 털어놓는다. 시험점수와 일 실력은 별도로더란 이야기다. 과연 공부머리와 일머리는 다를까? 결론부터 말하면 다르다. 학교 교육, 특히나 우리나라 교육은 시험위주 학과목으로 구성되어 있다. 언어와 수리영역이 중점이다. 이는 나중에 일을 하는 데 있어 필요한 역량과 반드시 일치하지는 않는다. 일을 하는데 있어서는 이같은 암기력, 이해력, 논리력 외에 창의력, 응용력, 공감력, 소통력, 협업능력 등이 함께 작용한다. 이 때문에 불일치 현상이 발생한다. 과연 일머리능력은 어떻게 개발해야 할까. 일머리 능력은 리더나, 구성원 모두에게 절대적으로 필요하다.

요즘 워라밸 바람이 거세다. 진정한 워라밸은 평균의 일과 삶의 50대 50이 아니다. 일머리를 알아야 워라밸도 가능하다. 말귀를 못 알아들어 삽질을 하느라 같은 일을 여러 차례 반복해야 한다면 어떻게 행복할 수 있겠는가. 하루 24시간의 1/3을 직장에서 보내는데 매일 일머리를 몰라서 헤매 끄공 앓거나 혼나고, 동료-상사에게 피해를 끼치는 걸 괴로워하면서 워라밸 행복이 가능할 수 있겠는가. 사람에게 식욕, 성욕보다 강한 것이 인정욕구라고 한다. 그만큼 조직에서 인정받고 존중받아야 행복할 수 있다는 이야기다. 생각해보라. 내일 내 의자가 없어지면 어쩌나 애면글면 걱정되는데 복세편살(복잡한 세상 편하게 살자)이 실현되겠는가. 퇴근 후 몇 시간 '소확행'을 한다고 해서 깨진 기본 멘탈을 회복할

수 있겠는가. 조직에서 말발은 일발, 공헌력에 비례한다. 그런 점에서 일머리를 알아 똑부러지게 일하는 것은 남을 위해서가 아니라 본인의 행복을 위해서 필요하다. 좋은 상사는 그저 그래도 좋다고 내버려두는 것이 아니라 일머리를 제대로 가르쳐 몸값을 올려준다. 단언컨대 자기 할 일을 제대로 못하면, 워라밸도, 소확행도 힘들다.

일머리를 아는 직원 육성, 어떻게 할 것인가

예로부터 일머리를 모르는 직원에 대한 고민은 조직의 오래된 숙제다. 오늘날과 옛날이 달라진 점이라면 예전에는 '저성과자' '고문관'이란 평가를 어느 정도는 수용, 인정했다. 요즘은 이에 대해 받아들이지 않고, 거부하거나 항의하는 점이다. 인사고과가 나오면 불공정한 평가라든가, 상사의 편견이라고 오히려 반발하며 객관적 증거에 대해 요구하는 경우도 많다. 그래서 리더들의 고민은 더 깊다. 어떻게 해야 할 것인가. 기본적으로 중요한 것은 일머리를 아는 인재를 육성하는 게 리더십의 우선순위를 알라. 코스트, 시간낭비가 아니라 투자, 시간경영이란 것을 깨닫는 게 먼저다.

#유형별로 대처방법을 달리하라.

역량 High, 의지 High 나불안형	역량 High, 의지 Low 삐딱형
역량 Low, 의지 High 곰탱이형	역량 Low, 의지 Low 나몰라형



크게 분류 해선 의지(will)와 역량(can)을 구별해 달리 대처해야 한다. will not은 역량은 되는데, 일을 해내려는 의지가 부족한 경우다. 반면에 can not은 잘해보고 싶은 의지는 있는데, 역량이 못 미치는 경우다. 이것을 매트릭스로 표시하면 이상과 같다.

삐딱이 부하 : 일 시키면 삐죽거리며 불평부터 표하는 구성원

역량 High, 의지 Low : 인정욕구를 자극하라. 자존감을 복돋워 주라. 사사건건 반대를 일삼는 구성원, 리더가 말 하나를 하면 열 마디 토를 다는 빅마우스가 있다. 일을 하기도 전에 안되는 이유부터 대며 뻔질이로 변형돼 나타나기도 한다. 다른 부서로 전보를 보내려 해도 모두 난색을 표해 보내기도 쉽지 않다. 또는 가진 능력과 자격이 대체불가해 다른 사람을 쓰기도 어렵다. 이런 유형 직원이라면 삐딱선을 탄 이유가 무엇인가를 관찰해보라. 능력은 있는데 뭔가 불만이 있거나, 그에 상응하는 대우가 성에 안차서 그런 경우가 많다. 알고 보면 상사에게 인정받고 싶은 욕구가 강한 게 원인인 경우가 의외로 많다. 본인이 나름 성과를 냈는데 제대로 인정을 받지 못해 섭섭한 것이 많았거나, 본인의 성과를 주위 프리라이더에게 빼앗긴(?) 아픈 경험이 그를 복도통신, 화장실통신의 뒷골목 대장으로 만든 것일 수 있다. 또는 혼자 성과를 내려는 욕심에 동료와 협업체제를 구축하지 못하는 경우다. 이런 삐딱이 부하에겐 으르기보다 그의 강점능력, 조직에 대한 공헌을 작은 것이라도 발견해 칭찬하는 등으로 달래 주는게 효과적이다. 이들은

자존감을 회복하면 보다 적극적으로 일에 나선다. 가장 좋은 것은 인사고과에 협업을 하는 것 자체를 가점요소로 삼으라. 인사시스템 등을 바꿀 수 없는 위치라면 이런 것이 눈에 띄일 때마다 칭찬해주고 작은 보상을 주는 것도 방법이다. 냉혹한 성과주의와 불공정한 평가가 맞물릴 때 이런 유형의 직원이 양산된다.

특히나 요즘 밀레니얼들은 유아기부터 계속 베이비부머 세대 부모의 가정교육, 온갖 항목으로 칭찬을 하는 학교 교육을 통해 자존감을 키우며 자란 세대다. 학교에서도 담임선생님뿐 아니라 교과목 선생님들까지도 번호가 아닌 이름으로 부르며 개별존중을 받았다. 늘 '뭐든지 할 수 있다'는 칭찬을 받았고 '공부만 잘하면 다른 것은 다 제껴도 되는' 특별대우를 받았다. 열심히 일하거나 진전, 그의 약점에서 진전, 강점을 발현해 조직에 도움이 되었을 때 즉각적으로 관심보이며 구체적으로 진전에 대한 칭찬을 해주는 것이 좋다. 방향이 삐뚤어지기 전에 그때그때 잘게 쪼개 피드백을 줘야 일의 큰 방향에서 길을 잃지 않는다.

곰탱이 부하 : 일은 열심히 하는 것 같은데 엉뚱한 것을 해오는 일머리가 막힌 구성원

역량 Low, 의지 High : 원포인트 레슨을 해주라
-신중히 할 것과 신속히 할 것 등 일의 우선순위를 가르쳐주라 : 상사는 한 가지를 시키지만, 구성원은 종종 여러 가지 일을 한꺼번에 부여받는다. 무엇부터 해야 할지 몰라 산지사방 쫓겨서 수습하지 못해서 갈팡질팡하는 것처럼 보이는 경우도 생각 외로

많다. 무엇을 먼저 해야 하고 언제까지 해야 하는지 말해주라. 지금 하고 있는 일들을 물어보고 급한 일을 먼저 말해주라.

- 일의 목적과 용도를 말해주라 : 서울에서 부산으로 가는 방법은 여러 가지다. 최저비용-최소시간 등 기준에 따라 최선의 방법은 달라진다. 그것을 말해주지 않고 제일 좋은 방법을 찾아보라고 하면 계속 엇갈리고 헛갈릴 수밖에 없다. 일을 시킬 때 말 그대로 머리, 즉 일의 목적과 방향, 기준을 미리 말해주라. 이 보고서가 사장보고 시 쓰일 것인지, 내부회의용인지 등등. 그 목적과 용도에 대해 이야기해주면 구성원들도 일머리를 잡기 쉬워진다. 모회사에서 파워포인트 보고서를 일제히 없애겠다는 방침을 발표한 초기에 있었던 일이다. 파워포인트 폐지는 사내 보고서를 간략히 해 서식, 글자체 등 수식하는데 들이는 시간을 절약하자는 취지였다. 그런데 직원들은 고객에 대한 발표회에서 문서양식을 가져오다가 하면, 상사에게 잘 보이고 싶은 욕심에 내부회의에선 PPT를 쓰는 등 혼란이 발생했다. 만일 그 취지와 목적을 보다 더 자세히 설명했다면 이런 일은 발생하지 않았을 것이다.

많은 리더들이 "그런 것 연필 잡고 일일이 가르쳐줘야 하나, 눈치로 알아야지."라고 말한다. 이에 대해 구성원들은 "내가 심령술사도 아닌데"라고 불만을 표한다. 많은 밀레니얼 직원들은 "일의 방법은 검색을 해도 알아낼 수 있는데 목적은 상사만이 말해줄 수 있다. 그런데 상사들은 그걸 이야기해주지 않는다"라고 답해한다. 사랑하는 연인, 오래된 부부사이도 눈으로 말하면 모른다. 일머리의 첫 단추는 리더의 분명하고 투명한 지시와 배경 설명이다.

- 원포인트 레슨을 하라 : 공은 열심히 차는데, 골에 들어가지 않는 직원 또한 조직에 존재한다. 성실한데 성과가 나지 않으면 본인도 힘들고, 보는 사람도 안쓰럽다. 곰탱이, 일머리 미아를 예방하는 방법은 리더부터 일머리를 아는 것이다. 이럴 경우, 리더의 원포인트 레슨이 의외로 생각 이상의 효과를 발휘한다. 밀레니얼들은 허점을 발견해 야단치는 것보다 자신들의 막힌 맹점을 뚫어 가르쳐주는 원포인트 레슨을 선호한다.

- 잘게 쪼개 가르쳐주라 : 이들 밀레니얼 세대는 어려서 학원도 수학이란 과목보다는 함수, 미적분 등으로 챗터별로 나눠서 수강해 공부했다. 한번에 뭉뚱그려 이야기해주면 힘들어한다. 예를 들어 고객센터 등의 교육은 힘들어하지만 '고객 응대 메일 잘 쓰는 법' 등으로, 비즈니스 매너는 '고객 미팅에서



명함교환법' 등으로 챗터별 마이크로(micro) 학습법을 선호한다. 잘게 쪼개 가르쳐줘보라. 의외로 일머리를 쉽게 깨우칠 수 있다.

나몰라형 : 역량 Low, 의지 Low

예전과 요즘 저성과자 차이는 자기인식 여부다. 요즘 저성과자들은 겉으로는 스펙이 좋은데 몇 년째 성과가 나지 않는 점이다. 이때 크게 두 가지가 원인이다. 하나는 적성과의 미스매칭, 또 하나는 교만으로 인한 학습태도 부족이다.

- 피플 애널리틱스 : 사람은 고쳐쓰는 게 아니라 골라 쓰는 것이다. 이것은 구제불능이란 의미라기보다 적성과 강점을 고려할 필요가 있다는 뜻이다. 인재육성에서 중요한 것은 적재적소다. 적성, 역량과 필요한 업무를 매칭, 배치하는 것이다. 토끼는 육지에서, 거북이는 물에서 잘 논다. 이를 거꾸로 한다면 제 아무리 잘 뛰는 토끼도, 잘 헤엄치는 거북이도 힘을 못 쓸 것이다. 구글은 카멜레온 시스템이란 제도를 활용, 직원의 상세한 프로필, 해당 부서에서 요구되는 능력, 요건 등을 상세히 공개, 작대기를 굿 부서장과 직원이 지망별로 상호연결하는 시스템이다. 이렇게 하면 자원으로 생기는 인기부서 쏠림현상도 줄어들 수 있다. "회사일은 그게 그거라서 누구나 하면 다하게 돼있다"고 생각하는 것은 리더 혼자서 착각일 수 있다. 사람은 두루 잘하는 제너럴리스트도 있지만, 한 가지만 특출나게 잘하는 스페셜리스트도 있다. 제너럴리스트는 정기 순환 보직 등이 적성의 자연스런 발견, 역량 발휘에 도움이 되지만, 스페셜리스트는 오히려 장애가 될 수 있다. 그런 것에 대해 통합적으로 고려할 필요가 있다. 적성과 역량을 고려해 전보시키는 것도 방법이다.

- 성찰하게 하라 : 자신이 적성이 안 맞든, 능력이 모자라든 부서에서 인정을 받지 못해 저성과자로 낙인찍히는 것은 슬픈





니불안 구성원

역량 High, 의지 High : 개인의 목표와 조직의 목표를 연계, 코칭해주라

능력과 의욕이 모두 높은 모범형인데도 의외로 일에 대한 불안증을 호소하는 이들이 밀레니얼 세대엔 꽤 많다. 저성과형이 과대망상증이 문제라면 이들은 오히려 과잉불안증이 더 문제다. 이것 역시 이들이 겪어온 시대문화와 상관있다. 이들은 중고교시절 내내, 시험에서 1개만 틀려도 상대평가에 의해 내신성적이 몇 등급씩 주루룩 떨어지는 '실패 리스크'를 경험했다. 동시에 공부만 잘하면 만사가 해결되고 우대받는 것도 목도했다. 이전의 베이비부머, X세대는 성적이 나쁜 것도 일종의 학창시절 청춘의 낭만으로 여기는 객기가 있었다. 반면에 이들은 성적, 성과가 인생 성패의 관건이었다. 중학교때부터 소수점 하나에도 연연하는 꼴보가 되어야 했다. 시험을 잘 봤어도 상대평가라 남들보다 못 봤을까 봐 불안해할 수밖에 없었던 것처럼 이들은 성과가 잘 나도, 그것을 관리하지 못할까 봐, 뒤처질까 봐 전전긍긍한다. 이때 직원에게 무조건 '할 수 있다' '하면 된다' 는 무대포 격려는 힘을 발휘하지 못한다.

- 인정해주라 : 근본적으로 의미있고 측정 가능한 목표와 프로젝트를 줘 실력을 발휘할 판을 깔아주고 기회를 주어야 진정성을 느낀다. 밀레니얼은 생색 안 나는 일 덩터기는 기피하지만, 자신의 능력을 증명할 만한 도전과제는 감사해한다.

- 오류에 대한 두려움을 덜어주라 : 이들 고스펙 불안형은 미완성,

일이다. 이때 리더가 다른 팀에서도 같은 의견이었다. 위원회의 공통적 평가라는 등 하며 공정한 평가라는 것을 강조할수록 더 강하게 튕겨나올 수 있다. 공정한 평가로 아무도 부인할 수 없는 공식 저성과자라면 얼마나 가슴 아픈 일이겠는가. 이럴 때 데이터를 들이대며 '일머리를 모르는' 사람이란 것을 인정하라는 것은 백해무익하다. 본인의 화려한 스펙을 믿으며 시건방을 떠는 것처럼 보일지라도 마음속엔 '내가 진짜 일 못하는 사람이면 어찌지' 하는 근원적 공포가 자리한다. 이럴 때 구성원은 그간 나름 자신이 그나마 잘했던 일 방식을 답습하는 것을 고집하기 쉽다. 이때는 다양한 사고를 많이 내고 확산시키는 방법을 해보도록 이끄는 것이 도움이 된다. 동료들의 다양한 시각으로 점검해 보라. 자신이 고집하는 것에 대해 명확한 근거를 요구하고, 그 외의 방법은 없었는지 다양한 사고를 요구해 보라.

불완전한 보고서를 상사에게 보여주는 걸 꺼린다. 조금이라도 오류가 있으면 보여주기 싫어하는 것. 그러다가 마감 시한을 놓쳐 서두르다가 문제를 일으키는 경우도 있다. 중간보고 시점 등 횡수와 시기 등을 명확히 지시해 중간 피드백을 할 수 있도록 하라. -개인의 경력과 연결시켜 꿈을 주라 : 예전의 모범형 구성원들은 조직에 충성하고, 맡은 업무에 열정을 다하는 것으로 미래경력이 해결됐다. 이들은 자신들의 세대엔 그럴 수 없다는 것을 안다. 자전거 타는 것에 비유한다면 예전 세대는 페달만 밟으면 됐지만 이들은 핸들과 페달을 다 생각해야 한다. 늘 자신들의 미래와 경력에 대해 불안해한다. 자신들의 부모 세대와 삼촌들의 구조조정 경험을 지켜보며 체득했다. 그래서 '회사 일단 열심히 하다가 뒤처진다, 헌신짝 된다'는 불안과 불신이 자리한다. 이들에게 '나중에 승진, 다음에 보상' 등의 장기비전이야기는 먹히지 않는다. 지금 이 일을 열심히 하는 것이 본인의 경력개발, 몸값 상승, 본인 인생에 어떻게 도움이 되는지 멘토의 입장에서 도움을 주라. 즉시 보상이 필요하다. 가장 좋은 상사는 잘해주는 상사가 아닌 잘 되게 해주는 상사다. 몸값 올리는 실제 비결을 일러주라. 구성원은 알아서 일머리부터 일꼬리까지 해낼 것이다.

일머리를 아는 구성원이 되려면? 연보상질(연락 보고 상의 질문)하라

갑질보다 무서운 리더는 삼질시키는 리더다. 혹시 내가 함께 일하는 리더가 그런 일머리 모르는 리더라고 부글거리고 있지는

않는가. 위의 사항대로 인도해주지 않는다고 불만스러워하진 않는가. 워처럼 하지 않는다면 구성원이 거꾸로 상사를 역멘토링할 수도 있다. 지시가 불분명하다면, 피드백을 해주지 않는다면 요청하라. 잘모르겠으면 속만 꿰이지 말고 솔직히 질문하라. 연락-보고-상의-질문 이것만 습관화해도 당신은 갑질, 삼질 상사를 피해 일머리를 제대로 익힐 수 있다. 많은 상사들이 제때 보고했으면 쉽게 해결할 수 있는 일을 때를 놓쳐 난감해하는 경우가 많다. 공공 알지 말고 상담하고 보고하라. 공격이 최대의 방어란 말은 일머리를 아는 데 있어서도 적용된다. 즉 상사가 물어보고 채근하기 전에 미리 보고하라. 질문을 하면 상사는 구성원을 어리석다고 생각하기보다 오히려 가능성 있는 인재라고 생각한다. 질문이야말로 상사에 대한 존경 표시다. 일머리를 알기 위해 당신은 스스로, 그리고 상사에게 늘 다음의 질문을 습관화하라.

- 이 일은 왜 해야 하는가. 이 일을 왜 시켰을까
- 누가 어떤 목적으로 이 보고서를 볼 것인가
- 지금 하는 방법 외에 다른 방법은 없을 것인가
- 팀장이라면 어떤 생각을 하겠는가. 지난번엔 어떤 지적을 받았는가.

이외에 일 잘하는 사람의 공통점은 무엇인가 관찰하고 작은 데서부터 적용해보는 것도 유용하다.



회사 역사상 가장 높은 2월 생산량 기록

폴리미래 여천공장과 평여공장은 지난해부터 생산성 향상과 공정 효율화를 위한 투자사업을 지속적으로 진행해 왔다. 그 결과 지난 2월 폴리미래 가동 이래 2월로써는 가장 많은 생산량을 달성했다. 2월은 보통 28일로 일수가 짧기 때문에 생산량이 53,100톤(최대생산 2008년 2월) 정도에 불과했으나, 2019년 2월에는 이보다 약 1,000톤이 증가한 54,079톤을 생산했다. 이는 폴리미래에서 4개 라인 평균 20.1톤/시간으로 생산을 실시한 것으로 초기 건설 당시보다 약 두 배에 가까운 생산성 향상을 이룬 것이다.

이에 따라 폴리미래의 공식적인 생산 능력은 연산 700,000톤에서 30,000이 증가한 연간 730,000톤으로 변경되었다.

공정팀 이길중 팀장

2019년 공장 정기보수작업

폴리미래 용성공장(3라인)은 지난 5월 27일부터 6월13일까지 18일간 정기보수작업을 실시했다. 이 기간 동안 법적 정기검사 설비에 대한 점검은 물론 환경개선과 안전개선을 위한 투자사업 실행이 진행됐다. 특히 작년에 이어 올해도 진행되는 공장 설비 구조물에 대한 철골 보강작업은 향후 지속적으로 증가하는 지진 등에 대한 자연재해에 대비하는 작업으로, 이로써 폴리미래 전 공장 구조물에 대한 철골 보강작업이 완료되어 지진 8.0 이상에도 안전한 공장 구조를 유지할 수 있게 됐다.

또한 공장에서 화재 발생 시 기존의 자동 소방 스프링클러 시스템에 CCTV와 연동되는 원격 제어 소방수 살포 시스템을 추가적으로 설치함에 따라 유사시 발생할 수 있는 화재에 신속하게 초동 대처할 수 있도록 소방 안전 시스템을 구축했다. 이번 용성공장(3라인) 정기보수 작업은 과거와 달리 많은 투자사업이 진행됐으나, 생산2팀 이종선 팀장과 이옥식 조업과장, 그리고 팀원들의 철저한 계획과 안전관리로 기간 내 완벽한 마무리 작업을 함으로써 공장의 안정화를 한 등급 더 올리는 정기보수 작업이 되었다.

공정팀 이길중 팀장



폴리미래 직원 및 외주업체 직원이 함께 안전결의문을 낭독하고 있다.

UPP프로젝트팀, 벤치마킹 위한 폴리미래 공장 방문

폴리미래와 SK어드밴스드(이하 SKA)의 공동투자로 진행되는 UPP의 신규 PP공장(연산 40만톤) 건설 프로젝트를 위하여, UPP의 직원 및 상세설계와 건설을 담당하고 있는 SK건설 프로젝트팀이 폴리미래 여수공장을 방문하여 UPP 신규공장 설계를 위한 벤치마킹을 진행했다. UPP의 이원창 부장과 SK건설의 상세설계를 담당하고 있는 5명의 엔지니어는 폴리미래 여수공장을 방문하여 폴리미래 PP공장의 현장 설비와 자동창고를 확인했다.

신규 PP공장 건설을 위한 설계작업을 진행하면서 어려운 부분의 해결을 위해, 25년 이상 안전하고 효율적으로 운전되는 폴리미래 여수공장을 직접 확인하고 설계작업에 반영하기 위해서 그 이후에도 2회에 걸쳐 추가로 현장을 견학했다. UPP의 신규 PP공장은 세계 최고의 PP 촉매, 품질, 설계기술을 보유한 라이온델바젤의 기초 설계와 25년 이상 PP공장을 안정적으로 운전하고 있는 폴리미래의 경험을 반영하여 세계 최고의 품질과 효율로 건설되고 운전될 것으로 기대되고 있다. 현재 UPP의 신규 PP공장은 폴리미래 여수공장과 동일한 라이온델바젤의 스페리폴 공정을 채택하여 상세 설계작업을 진행 중이며 2021년 상반기 공장 가동을 목표로 하고 있다.

공정팀 하대봉 부장

폴리미래 새로운 회사 공식 웹사이트 오픈

폴리미래는 지난 7월 17일, 새로운 회사 공식 웹사이트를 오픈하였다. 회사는 급속도로 변화하는 사업의 환경과 새로운 기술, 그리고 고객의 니즈에 부합하기 위하여 더욱 진보된 웹사이트 구축을 하기로 결정하였다. 이에 2018년 11월부터 새로운 웹사이트 구축을 위해 각 부문을 대표하는 일곱 명의 프로젝트 멤버들이 TFT로 참여하여 약 9개월에 걸쳐 구축 작업을 함께 하였다. 새로운 웹사이트는 세련된 디자인과 사양의 업그레이드, 사용자 친화성을 강조하였고, 특히 고객들의 제품 검색 및 제품 관련 자료 다운로드나 입사 지원자들의 채용 시스템 이용이 최대한 편리하도록 제작되었다. 폴리미래의 새로운 홈페이지는 www.polymirae.com에서 확인해 볼 수 있다.

인사·노사협력팀 김가영 과장

폴리미래 'KOTRA주관 외국인투자기업 채용박람회' 참가

폴리미래는 우수 인력채용을 위해 지난 6월 4일~5일 이틀간 코엑스에서 KOTRA주관으로 열린 '외국인투자기업 채용박람회'에 참가하여 외국인투자기업에 취업을 희망하는 구직자들을 대상으로 채용상담을 진행하였다.

외국인투자기업 채용박람회는 올해로 14회를 맞는 국내 최대 규모의 외국인투자기업 채용행사이며, 이번 행사에는 한국에 진출한 외국인투자기업 160여 곳이 참가했다. 양일간 약 100여 명의 구직자들이 박람회장 내 폴리미래 부스를 찾아 채용상담을 진행하였다. 폴리미래는 미래의 지속적 성장의 원동력인 우수인력 확보를 위해 사무실을 떠나 직접 대학 캠퍼스와 채용박람회 현장을 찾아 채용활동을 펼치고 있으며, 대학생과 구직자들을 직접 만나 회사의 강점을 소개하고 향후 비전을 제시함으로써 우수인력 확보를 위해 노력하고 있다. 더 자세한 내용은 32페이지에서 살펴볼 수 있다.

인사·노사협력팀 이정균 과장

2019 아랍플라스틱 참관

폴리미래의 영업총괄임원 및 기술팀, 시장개발팀은 지난 1월 5일부터 8일까지 4일간 두바이에서 개최된 2019 아랍플라스틱에 참관했다. 아랍플라스틱은 2년에 한 번 두바이에서 열리는 중동과 아프리카 지역 최대의 플라스틱 전시회로서, 관련 산업의 최신 트렌드 및 새로운 비즈니스 창출의 기회를 제공하고 있다. 이번 아랍플라스틱에서 회사는 지역특성상 평소 방문하기 어려웠던 중동 및 아프리카 주요 고객 및 잠재 고객과의 미팅을 통해 폴리미래의 차별화된 PP제품을 소개하는 기회를 가졌으며, 아프리카 지역의 새로운 비즈니스 기회 가능성도 발견하여 현재 신규 제품 개발 및 상업 생산을 앞두고 있다.

이번 전시회를 통해 잠재력이 큰 중동과 아프리카 지역에서 폴리미래의 지속적인 활약을 기대한다.

시장개발팀 전규범 팀장



아랍플라스틱 전시회에서 잠재적 고객분들에게 폴리미래의 차별화된 제품들을 설명하고 있는 모습이다.



ANDTEX에 참가한 폴리미래 직원들(박종윤 과장 박홍준 대리 - 왼쪽에서 두 번째 및 세 번째)

2019 ANDTEX 참가

회사는 지난 5월 15일부터 17일까지 3일간 태국 방콕에서 개최된 ANDTEX 2019에 참관했다. A.J. Krause & Associates, Inc.에서 주관하는 2019 ANDTEX는 동남아시아 지역에서 열린 최초의 부직포 및 일회용 위생용품 기술 박람회로 주로 중국, 일본, 대만, 태국, 인도네시아 등 아시아 지역 기업들이 참관했다. 약 180여 개 기업들의 부스가 구성되었고 전시품목은 부직포 원자재 공급 기업의 여성용 위생용품, 기저귀, 물티슈 등 일회용품이 주를 이뤘으며, 전시회 기간 중 동시에 다수의 컨퍼런스가 개최됐다.

시장개발팀 박홍준 대리가 참관하여 부직포 시장의 트렌드와 개발 동향을 점검하고 당사 수출 채널인 BAP/HMC와 함께 총 10개사의 고객(Mitsui Hygiene Material, Toray advanced materials, KHN 등)들을 만나 진행 중인 비즈니스 현안 및 고객 요구를 파악하는 자리를 가졌다. 또한 신규 고객을 개발하기 위해 많은 부스를 직접 방문하여 라이온델바젤의 선진 촉매 시스템과 당사의 첨단 제조기술을 결합하여 개발한 대표적인 스페셜티 제품인 메탈로센, 멜트블로운 등 신제품을 소개하며 활발한 활동을 펼쳤다.

시장개발팀 박홍준 대리



2019년도 차이나플라스 박람회장에 많은 인파가 몰려있는 모습을 볼 수 있다.

2019 차이나플라스 참관

아시아 최대 규모의 국제 플라스틱 박람회인 차이나플라스가 지난 5월 21일부터 24일까지 4일간 중국 광저우에서 개최됐다. 올해 33회를 맞이하는 차이나플라스는 1987년부터 시작되어 독일의 K-fair, 미국의 NPE와 함께 플라스틱, 고무 소재 업계의 세계 3대 무역 박람회 중 하나로서 매년 상하이와 광저우에서 번갈아 개최되고 있는 중화권 최대 규모의 국제 박람회다.

이번 2019 차이나플라스에서는 최근 화두가 되고 있는 플라스틱 산업의 종합 재활용 및 에너지 절감 솔루션과 자동차 부품, 식품 및 음료 포장에 들어가는 고성능 다기능 플라스틱을 주제로 새로운 기술을 선보이고 이를 공유할 수 있는 국제적인 플랫폼을 제공했다. 특히 이번 차이나플라스에서는 “플라스틱 재활용과 순환경제”를 주제로 한 동시 진행 컨퍼런스 이벤트가 진행되어 지속가능성을 위한 재료, 재활용 기술, 친환경 포장에 대해 수많은 관련 기업들이 환경보호를 위한 재활용 및 지속가능한 개발을 이루기 위한 공감대를 형성했다.

당사는 매년 영업 및 기술 부문 직원들이 방문하여 시장의 개발 동향을 점검하고 전시회를 찾은 주요 고객들과 회의를 통해 시장 현황과 고객 요구를 파악하고 있다. 올해도 Auto compound, Fiber, Packaging 등 성장하고 있는 시장을 대상으로 RTPO, HCPP & Metocene 등 당사 스페셜티 제품들을 중심으로 적극적인 홍보 활동을 펼쳐 당사 제품 인지도를 향상시키는 성과를 얻었다. 더불어 이번 차이나플라스에는 본사 내수 영업 및 지원부서의 우수 직원들이 함께 방문하여 첨단 기술과 소재 개발의 방향을 직접 확인할 수 있는 기회가 됐다.

시장개발팀 전규범 팀장

BIT 마케팅 회의 개최 및 고객 방문

회사는 지난 1월 9일 아랍에미리트 두바이에 위치한 LYB 사무실에서 BIT 마케팅 회의를 진행했다. BIT는 폴리미래 제품의 해외판매 채널로서 터키, 중동, 아프리카, 인도 및 주변국가의 판매를 담당하고 있다. 1월 회의에서는 각 지역의 영업, 마케팅, 기술 등 관련부서가 모여 상업 및 기술적인 현안과 시장 동향 등을 논의하고, 폴리미래의 신규 개발 제품 및 기존 제품의 향후 판매 방향을 논의했다.

이번 회의에서는 양사의 임원 및 실무진이 함께 참여하여, 최대한 서로의 정보를 공유하며 현안에 따른 구체적인 논의를 진행했다. 특히 회사는 지속적으로 판매에 주력하고 있는 스페셜티 제품군(메탈로센, 멜트블로운, 고기능성 컴파운드 & 포장재용 폴리프로필렌)과 관련된 다양한 성공사례를 공유하며 BIT 지역으로 판매 확대를 독려했다.

또한 회사는 마케팅 회의 이후 BIT의 주력 판매 국가인 사우디아라비아, 인도, 터키에 위치한 고객들을 방문하여 신규 제품 소개 및 기술 지원을 통해 고객과의 관계를 강화했으며, 특히 터키지역 영업사원을 대상으로 폴리미래 제품 교육 기회를 제공함으로써 신규 제품의 빠른 프로모션 및 상업 판매 성과를 얻었다. 회사는 이번 BIT 마케팅 회의 및 고객 방문을 통해 스페셜티 제품의 신규 판매 계약을 비롯하여, 다양한 잠재고객을 유치할 수 있는 기회가 됐다.

시장개발팀 전규범 팀장



폴리미래 직원들과 라이온델바젤 직원들이 함께 마케팅 회의를 진행하고 있는 모습이다.

BAP(Basell Asia Pacific) 마케팅 회의 개최

폴리미래는 지난 2월 19일과 20일 양일간 홍콩 라이온델바젤 사무실에서 분기별로 진행되는 BAP 마케팅 회의를 가졌다. BAP 마케팅 회의는 폴리미래 제품의 중국 및 남동아시아 지역 수출을 담당하는 구매채널인 BAP(Basell Asia Pacific)과 분기별로 진행되는 회의다. 회사는 이 회의를 통해 영업 및 마케팅, 기술 등 관련부서가 수출과 관련된 모든 비즈니스 상의 상업적, 기술적인 현안과 시장 동향 등을 논의하고, 향후 시장 방향 예측 및 개발 제품의 홍보를 위한 정보를 교류하고 있다.

이번 회의에서는 주력 사업인 임팩트 코폴리머와 멜트블로운 PP의 시장 확대와 일본 및 동남아시아 시장 수출 증대 방안에 대해 심도 있게 논의했다. 신규 개발 제품으로 자동차 컴파운드에 POE 함량을 줄일 수 있는 슈퍼 임팩트 코폴리머 제품(EP140R)의 프로모션 진행을 검토하고 국내에서의 성공 사례를 공유하여 시장개발 및 판매 기회 확대에 큰 도움이 될 것으로 기대하고 있다.

시장개발팀 전규범 팀장

김벌리클락사의 폴리미래 공장 방문

지난 2월 19일 김벌리클락 글로벌 부직포 사업부의 구매, 연구개발, 기술/공정 개발 엔지니어 등 Dr. Haynes(Senior Technical Director)를 포함한 총 17명이 PP 제조공정 견학과 향후 제품 개발 방향에 대해 논의하기 위해 폴리미래 여수공장을 방문했다.

김벌리클락은 메토센 멜트블로운 제품과 펄프를 이용한 아기용 물티슈를 생산하고 있는 부직포 생산 일류기업이다.

이 날 김벌리클락사에서는 폴리미래의 생산, 물류, 품질관리 시스템을 견학했으며 뛰어난 촉매 및 기술 지원이 가능한 라이온델바젤과 PP 제조 전문기업인 폴리미래의 안정적인 운영체계에 깊은 신뢰감을 표했다. 또한, 안정적인 운영을 지속할 수 있는 폴리미래의 안전환경 시스템과 그 성과에 대해 매우 만족했다. 양사는 향후 지속적이고 안정적인 사업 영위를 위한 협력을 강조하며 일정을 마무리했다.

공정팀 이홍석 과장

2019 제조 부문 워크숍

지난 1월 28일부터 29일까지 2일간, 무주리조트에서 말티노 가벨리치 사장을 포함한 본사직원 8명 및 공장직원 32명이 폴리미래 제조 워크숍을 진행했다.

28일 오전에는 “즐거움 변화(Exciting Changes)란 슬로건 아래 “변화와 혁신”을 주제로 그룹 회의 후 결과를 공유하는 시간을 가졌다. 오후에는 공장장의 2019년 공장 경영 계획 공유를 시작으로 각 팀의 팀장들이 공장장의 경영 계획에 발맞춰 각 팀을 어떻게 이끌어 나갈 것인지 팀 운영계획을 공유했다. 또한 말티노 가벨리치 사장의 2018년 12월 경영성과 실적과 2019년 전략 방향에 대한 설명회가 이어졌다.

둘째 날 오전에는 야외활동으로 참가한 모든 인원이 등산 혹은 스키를 타면서 눈 덮인 덕유산을 감상했다. 즐거움 변화의 시작으로 진행된 2019년 제조 워크숍은 우리 모두를 변화와 혁신을 위한 창의적인 생각과 행동으로 이끌고 있다.

공정팀 이길중 팀장

중국 멜트블로운 고객방문

지난 2월 25일부터 3월 1일까지 5일간, 당사 시장개발팀 전규범 팀장, 박홍준 대리와 기술팀 박중윤 과장은 중국 지역의 글로벌 멜트블로운 업체를 방문하여 현 중국 내 부직포(Nonwoven) 시장 상황 및 진행 중인 비즈니스 현안과 고객의 요구를 파악하는 자리를 가졌다. 전 세계 부직포 시장은 지속적으로 성장세에 있으며, 특히 중국 내 화학섬유 시장은 전 세계 시장의 60% 이상을 차지하며 규모 면에서 큰 시장이지만, 그만큼 경쟁 또한 치열한 곳이다. 이번 방문을 통해 다시 한번 당사 제품의 우수성을 소개하고, 향후 제품 개발에 대한 논의 등 비즈니스 기회를 넓히는 성과를 이뤘다.

시장개발팀 박홍준 대리



회사와 노동조합이 함께 경영현황을 서로 공유하고 있는 모습이다.

2019년 여수소방서 심폐소생술 경연대회 장려상 수상

회사는 지난 2월 26일 2019년 여수소방서 주관 심폐소생술 경연대회에 참가하여 장려상을 수상했다. 심폐소생술 경연대회는 생활주변에서 응급환자 발생 시 신속한 대처능력 배양과 구호활동을 숙지하여 심폐소생술 시행률을 높이고 안전문화를 정착하고자 매년 시행되고 있다. 올해에도 약 20개의 사업장과 대학교 등이 참가했으며, 우리 회사에서는 대회 참가 이력이 없는 박경배 대리, 황호인 대리, 김우형 사원이 참가했다. 참가 요원들은 대회 이틀 전부터 소방서를 직접 방문하여 훈련을 진행했으며, 사내 활동 중 발생할 수 있는 사고 사례 스토리를 만들어 실질적인 응급구조훈련을 했다. 이와 같은 활동을 통해 응급상황 및 안전사고 발생 시 신속하고 안전한 사고대응을 숙달하는 계기를 마련했다.

안전환경팀 정준호 대리

2019년 노사 워크숍

지난 5월 22일과 23일, 1박 2일로 회사와 노동조합은 건전한 노사문화 구축을 위한 노사 워크숍을 진행하였다. 인사팀장 정승호 상무를 비롯한 인사 및 노사협력팀 전원, 박찬형 노동조합위원장 및 노동조합 집행부 총 10명이 노사 워크숍을 위해 나주 중흥스파 리조트에 모였다.

회사와 노동조합은 '상호 존중하는 노사관계 정립, 효율적이고 생산적인 교섭문화'라는 주제를 가지고 많은 대화와 생각의 교류를 통해 향후 있을 교섭에서 불필요한 에너지를 낭비하지 않고 성과를 창출하기 위한 기초 작업을 하였다. 구체적으로는 올해의 노사 이슈 및 향후 임금협상에서 다루어 질 안건의 배경들에 대하여 모두가 자유롭게 자신의 생각을 나누는 시간을 가졌다.

인사·노사협력팀 정승호 상무

뉴스 브리핑

2019 Summer Vol.43

지난 전사워크샵 주제들

- 2015년 : 한 우승팀
- 2016년 : 완벽한 한 우승팀
- 2017년 : 미래를 우리 손으로
- 2018년 : 세대를 뛰어넘어서
- 2019년 : 세대간의 조화로움



전사워크샵 기념 단체사진

2019년 전사워크샵 - 세대간의 조화로움

회사는 2015년 첫 전사워크샵을 시작으로 올해까지 매년 1박 2일의 전사워크샵을 실시해 왔다.

올해는 '세대간의 조화로움'이라는 테마를 가지고 밀레니얼 세대와 기성 세대, 그리고 그 중간의 세대들을 조화롭게 어우르고자 하였다. 1박 2일로 진행되었던 지난 워크샵들과 달리 당일 프로그램으로 진행되었지만 어느 때 보다 알찬 워크샵이었다.

말티노 가벨리치 사장은 CEO 발표 시간을 통해 우리 회사의 미래 성장의 기회에 대해 설명하며, 우리 회사의 강점, 그리고 우리 직원들의 DNA 등을 강조하기도 했다.

또한 순천만 정원에서 야외 프로그램이 실시 되었다. 직원들은 직급과 나이, 팀을 골고루 섞은 총 8개의 팀으로 구성되어 협동과 소통이 필요한 팀 미션을 수행하며 팀워크를 다졌다.

인사 · 노사협력팀 황호인 대리

밀리켄과 폴리미래 기술 미팅

지난 8월 8일 밀리켄의 부사장 David Moody 이하 두 명의 직원이 함께 폴리미래 본사를 방문했다.

이 날은 폴리미래의 말티노 가벨리치 사장, 기업지원 총괄임원 조성출 상무, 그리고 기술팀의 하구열 상무가 밀리켄과 함께 상거래관계, 혁신프로젝트와 미래의 성장가능성에 대해 논의하였다.

밀리켄과 폴리미래는 다년간 지속적으로 성공적인 비즈니스 관계를 유지해왔다. 회사는 밀리켄으로부터 몇몇 PP등급에 쓰이는 핵화제와 첨가물을 공급받고 있다.

기술팀 하구열 상무



기술 미팅에 참석한 양사 임직원

인사동정

입사

2019. 1. 18

명수은, 이동준, 임승준,
유승범, 임종석

2019. 6. 27

오장훈, 신민우, 홍동의, 김선형

승진

2019. 4. 1부

1급(갑) 사원으로 승진

이주원, 양정교

1급 사원으로 승진

박정희

2급 사원으로 승진

박철, 유민희, 이정균, 정동석,
정재근, 하용우, 홍수표

4급(갑) 사원으로 승진

백지원

4급(을) 사원으로 승진

김우형

부서/보직변경

2019. 4. 15

생산1팀 하용우
공정팀 정재근

2019. 6. 27

생산2팀 이동준
생산3팀 유승범
공정팀 임종석
기술팀 명수은

출산휴가 및 육아휴직

2019. 3. 13

사업자산관리팀 김희진

2019. 4. 2

재무팀 이아현

퇴사

2019. 1. 31

생산3팀 한진욱

2019. 7. 19

생산1팀 최한솔

2019년 전사워크샵 - 세대간의 조화로움



폴리미레 전사워크샵은 2015년 이후로 매년 전 직원이 1박 2일로 모여 팀워크와 화합을 도모하는 회사의 대표적 행사입니다. 이번 2019년 전사워크샵은 '세대간의 조화로움 (Harmony Between the Generations)' 이라는 슬로건 아래 밀레니얼 세대, 기성 세대, 중간 세대를 조화롭게 어우르는 시간이 될 수 있도록 알찬 프로그램을 함께 하며 서로 다른 세대를 이해하고 나아가는 소중한 시간을 가졌습니다.



첫 번째 시간에는 말티노 가벨리치 사장님께서 폴리미레 직원들의 DNA를 소개하였습니다. '우리는 다름을 창조한다.'라는 멋진 타이틀 아래 폴리미레의 미래에 대해 서로 이야기도 나누고 각자 개인이 생각하며, 추구하는 폴리미레의 DNA를 공유한 이 시간은 폴리미레의 서로 다른 세대원들을 다시 되짚어보는 계기가 되었습니다.





더 넘어갈 수 있지만 사진에 얼굴이 안나올까봐 호만금만 넘어가는게야!



이중에 어떤 길이 상으로 가는 길일까?



션을 모두 끝낸 후 대한민국 제1호 국가정원인 순천만 정원에서 아름다운 꽃들을 감상하며 잠시나마 여유로운 시간을 보냈습니다. 여행은 뭐니 뭐니 해도 식도락이 최고라고 했습니다. 좋은 사람과 좋은 음식, 그리고 여기에 좋은 자연풍경까지 있다면 무엇이 더 필요하겠습니까. 워크샵을 마친 후 대나무 숲이 우거진 곳에서 식사를 하며, 전 직원이 함께 즐기고, 많은 이야기들을 나누는 동안 잠시나마 신선이 된 것 같습니다. 이번 전사워크샵은 가깝고도 먼 순천에서 진행돼서 그런지 직원 모두가 왠지 새로운 곳을 여행하고 왔다는 행복감을 느끼고 돌아가지 않았을까 생각합니다. 이번 전사워크샵을 통해 올 한해도 모든 직원들이 서로 화합하고, 세대간의 조화로움이 잘 어우러져 폴리미래의 밝은 미래를 만들어 가는 밑거름이 될 것이라 기대합니다.



이어서 야외활동 프로그램이 순천만 정원에서 진행되었습니다. 총 8개의 팀으로 구성되어 많게는 10명 내지 적게는 8명이 한 팀이 되어 프로그램을 진행하였습니다. 각 팀은 직급과 나이에 관계 없이 여러 세대의 직원들이 고루 분포되어, 나이가 적은 직원들이 팀 전체를 이끄는 역할을 맡아 협동심을 요하는 팀 미션, 포스트 활동 수행과 아이디어 가득한 착시 영상, 사진 촬영 등 팀 내에서 각 구성원들이 함께 소통과 협업을 경험할 수 있었습니다. 주어진 미

사랑해!
좋아해!



체조를 든든하게 해주면 어떤 신체활동도 안심!



축하합니다!
우승자에게는
특별한 상품을!



폴리미래 캠퍼스 채용설명회 개최 및 '외국인투자기업 채용박람회' 참가

폴리미래는 우수 인력채용을 위해 지난 5월 서울 및 수도권 소재 주요 5개 대학(중앙대, 서강대, 한양대, 성균관대, 인하대)에서 대학생들을 대상으로 한 채용설명회를 개최했습니다. 또한 6월 4일~5일 이틀간 코엑스에서 개최된 '제14회 외국인투자기업 채용박람회'에 참가하여 외국인투자기업에 취업을 희망하는 구직자들을 대상으로 채용상담을 진행했습니다.

캠퍼스 채용설명회에서는 회사소개와 함께 폴리미래의 복리후생제도 및 채용 프로세스를 자세히 안내했습니다. 특히 대학생들에게 실질적으로 도움이 되는 자기소개서 작성방법, 직무역량면접 방법 등을 구체적으로 설명하여 대학생들의 많은 호응을 받았습니다.

올해로 14회를 맞는 외국인투자기업 채용박람회는 산업통상자원부와 서울시가 공동 주최하고 대한무역진흥공사(KOTRA), 금융감독원이 공동 주관하는 국내 최대 규모의 외국인투자기업 채용행사입니다. 이번 행사는 역대 최대 규모로 한국에 진출한 외국인투자기업 159개사가 참가했으며, 이틀간 약 100여 명의 구직자들이 박람회장 내 폴리미래 부스를 찾아 채용상담, 1:1면접 등을 진행했습니다.

폴리미래는 미래의 지속적 성장 원동력인 우수인력 확보를 위해 직접 대학 캠퍼스와 채용박람회 현장을 찾아 채용활동을 펼치고 있으며, 대학생과 구직자들을 직접 만나 회사의 강점을 소개하고 향후 비전을 제시함으로써 우수인력 확보를 위해 노력하고 있습니다.

또한, 신입사원 채용 시 최근 밀레니얼세대, Z세대(20~30대)의 특성과 트렌드에 맞는 효율적인 홍보방법 및 채용절차 개선을 위해 노력하고 있습니다.



지난 5월 서울 및 수도권 소재 5개 대학에서 대학생 대상 우수 인력채용을 위해 채용설명회를 진행한 폴리미래

수도권 소재 주요 5개 대학 게시물
(중앙대, 서강대, 한양대, 성균관대, 인하대)



“신입사원 여러분의 힘찬 출발을 응원합니다!”

발전하는
신입사원이
되겠습니다!

따뜻함을
선물해준 폴리미래,
최고입니다!

제 몫을
다하는 한사람이
되겠습니다.

폴리미래를
이끌어나가는
밀레니얼이
되겠습니다!

일 잘하는
화학 엔지니어가
되도록
노력하겠습니다.

뜨거운 태양이 이글거리는 무더운 날씨 속에서 몸도 마음도 지쳐가기 쉬운 요즘, 여기 모인 우리의 청춘들은 다릅니다. 더위를 이기는 뜨거운 열정으로 똘똘 뭉친 5인의 신입사원들! 다양한 직군에서 일하는 사람들이 조화롭게 함께 어울려 열정과 도전, 활기찬 싱그러움을 가슴에 품고 기본부터 한 걸음씩 걸을 준비를 하는 5인의 신입사원을 만나보았습니다.

SUMMER



선배를 존경하고 후배를 존중하는 폴리미래의 기업문화에 반한 안전환경팀 염윤상 주임

<따뜻함을 선물해준 폴리미래>

염윤상 주임 _ 지난해 겨울, 저는 폴리미래 덕분에 역대급 한파 대신 따뜻한 시간을 보낼 수 있었습니다. 폴리미래에서 합격 통보를 받고 입사할 때까지 기다리는 동안 앞으로 회사에서 무슨 일을 하게 될지, 어떤 일들이 나를 기다리고 있을지 설레는 마음을 품은 채 행복한 나날들을 보냈습니다. 하지만, 마음 한 편에는 난생 처음 가보는 낯선 도시 여수에서 잘 적응하며 생활할 수 있겠냐는 걱정도 있었습니다. 입사 후 5개월이 지난 지금, 이 걱정은 기우였다는 것을 느끼고 있습니다. 회사에서의 생활은 물론, 여수에서의 일상생활에서도 가족같이 챙겨주시며 아껴주시는 선배님들의 도움으로 이제 여수가 제2의 고향처럼 따뜻한 곳으로 자리 잡았습니다. 어려운 일이 있거나 고민거리가 있을 때 항상 도와주시는 선배님들은 신입사원인 제가 적응해나가는 데 정말 큰 도움이 되었습니다. 낯선 곳에서 제게 큰 선물 같은 존재가 되어주시는 폴리미래 선배님들께 감사드립니다.

입사 후 5개월 동안 공부하고 배워나가면서 매일을 감탄하며 지내온 것 같습니다. 선배님들의 일에 대한 열정, 폴리미래에 대한 애정, 선배를 존경하고 후배를 존중하는 마음들이 너무나도 잘 느껴졌기 때문입니다. 입사 전에는 알 수 없었던 이런 폴리미래의 숨은 진가들이 현장에서 직접 보고 부딪히면서 보이기 시작했습니다. 최근 있었던 용성 대정비 기간에는 선배님들의 배려와 헌신으로 신입사원들이 접해보기 힘든 것들을 배울 수 있는 기회를 가질 수 있었습니다. 선배님들이 바쁜 와중에도 자세하게 설명해주시며 작은 부분까지도 섬세하게 신경 써주신다는 것을 느꼈습니다. 몸은 지치고 힘들었지만, 그 과정에서 많은 배움과 선배님들의 애정으로 보람찬 3주를 보낼 수 있었습니다. 이제는 '역시 폴리미래'라는 말이 자연스럽게 받아들여집니다. 폴리미래가 만들어 온 역사에 누가 되지 않도록 한 명의 구성원으로서 폴리미래의 발전에 주축이 되는 사람으로 성장하겠습니다. 감사합니다.



폴리미래를 통해 석유화학 회사에 입사하고 싶었던 로망 실현!

<폴리미래 DNA를 이어나가는 구성원이 되겠습니다>

명수는 주임 _ 안녕하세요. 지난 1월 21일 입사하여 신입사원 교육을 받고 있는 명수는입니다. 취업 준비 활동을 하면서 면접이 회사의 첫인상을 결정한다는 생각을 했습니다. 폴리미래에서 1차, 2차 면접을 보면서 느낀 회사 분위기와 면접 질문 및 선배님들의 이야기들은 제게 긍정적인 에너지를 주었고, 이 때문에 폴리미래는 저에게 '가고 싶은 회사'가 되었습니다. 특히 면접 당시에 사장님께서 폴리미래 DNA를 언급하실 때는 선배님들이 애사심을 갖고 근무를 하고 있어서 회사가 전체적으로 열정적이고 건설적인 분위기를 갖고 있다고 느껴졌습니다. 그리고 이 에너지를 받아 제가 폴리미래에 입사하게 되었습니다. 앞으로 폴리미래 DNA를 이어나가는 구성원이 되도록 노력하겠습니다! 제 전공은 화학공학으로, 학교 다닐 때 화학공학도로 석유화학 회사에 입사하는 게 로망이었습니다. 학생 때 꿈꾸던 로망이 실현된 지금, 열렬했던 동시에 신기하기도 하고 기쁘기도 합니다. 공장에서 5개월간 근무하고 본사에서 회의

도 참가하면서 느낀 것은 폴리미래의 모든 분들이 맡은 일에 자부심을 가지고 있다는 것입니다. 그 자부심은 선배님들이 가진 전문성에서 나온다고 생각합니다. 석유화학 회사에 입사했다는 로망을 이룬 행복에 머물지 않고, 선배님들을 본받고 폴리프로필렌의 전문성을 길러 폴리미래를 이끌어나가는 밀레니얼이 되겠습니다.

폴리미래에 입사하여 새로운 경험을 하고 있습니다. 공정과 폴리프로필렌에 대한 접근은 물론, 항상 어려운 분야로 생각했던 전기에 대해서도 정기보수작업을 통해 간접적으로나마 접해보기도 하고, 학과 수업에서 가볍게 훑고 지나간 밸브의 내부 구조 및 특성에 관해 공부해보기도 했습니다. 또 교대근무를 하면서 저녁에 반짝이는 야경 그리고 새벽 일출 시간에 현장을 나가며 본 여명은 생전 처음 보는 광경이었습니다. 그뿐만 아니라 여수에서 생활하면서 도다리, 꼴뚜기 회, 홍어 등 지금까지는 전혀 먹어보지 않았던 새로운 음식문화도 경험하고 있습니다. 이런 다양한 경험을 할 수 있게 해준 폴리미래에 감사한 마음을 갖고 앞으로 성장하는 명수는이 되겠습니다.



폴리미래 DNA를 이어나가는 멋진 구성원이 되고픈 기술팀 명수는 주임

<두 번의 도전을 통해 거머쥔 합격의 기쁨>

임종석 주임 _ 2019년 1월 부로 입사하여 약 5개월 동안 길다면 길고 짧다면 짧은 교육 기간을 마무리하며 이 글을 쓰고 있습니다. 팀 배정을 앞두고 폴리미래에 입사하기 위해 노력했던 시간과 최종 합격 소식을 들었을 때의 기쁜 순간이 다시 생각납니다.

입사하기 전, 약 2년간 취업 준비를 하며 학교에서 배운 '화학공학 전공을 활용할 수 있는 곳에서 일하고 싶다'는 생각을 많이 했습니다. 전공을 활용할 수 있는 기업을 찾던 중, 폴리미래를 발견했습니다. 서울에서만 살던 저에게는 생소한 기업이었습니다. 어떤 제품을 만드는지 어떤 회사인지 조사를 해보고 폴리미래에 대해 알아갈수록 더욱 입사하고 싶다는 생각을 하게 되었습니다. 첫 지원에서는 탈락했지만 부족한 부분을 보완하여 두 번의 도전 끝에 폴리미래에 입사할 기회를 얻었습니다.

두 번의 도전을 통해 합격하면서 취업을 위해 준비해 온 것들이 전부 헛되지 않았다는 것을 느꼈습니다. 그리고 최종 합격 소식에 기뻐하시는 부모님을 보며 더욱 큰 기쁨을 얻었습니다.

입사 후, 신입사원 교육을 받으면서 보니 모든 선배님들이 본인의 맡은 업무에 최선을 다한다는 것을 알 수 있었습니다. 그리고 바쁜 업무에도 시간을 내어 강의를 준비하시고 언제든지 궁금한 점에 대하여 질문하면 친절하게 알려주시려는 모습을 보며 선배님들처럼 제 몫을 다 할 수 있는 사람이 되어야겠다 생각했습니다. 교육은 끝났지만, 선배님들이 하시는 질문에 대한 답을 하지 못할 때마다 제가 많이 부족하다는 것을 느꼈습니다. 오고 싶었던 회사만큼 열심히 배우고 공부하여 제게 주어진 업무를 잘 처리할 수 있는 폴리미래의 구성원이 되도록 하겠습니다. 감사합니다.



꼭 오고 싶었던 회사 폴리미래에서 맡은 업무에 최선을 다해 당당히 제 몫을 해내겠다는 공정팀 임종석 주임



자신의 가장 큰 장점으로 '자신감'을 꼽은 당당하고 멋진
생산3팀 유승범 주임

<따끈따끈한 신입 화학 엔지니어 유승범입니다>

유승범 주임 _ 호락호락하지 않은 취업시장에서 폴리미래라는 경쟁력 있는 회사에 입사하게 되어 큰 자부심을 느끼고 있습니다. 입사하기 전 폴리미래 윤기업 전무님과 조성출 상무님이 진행하셨던 최종 면접이 기억에 남습니다. 면접실에 들어가기 전 문 앞에서 어차피 확률은 50:50이니 긴장하지 말고 자신감 넘치게 해보자 생각하고 면접에 임했습니다. 면접 막바지에 윤기업 전무님께서 '유승범씨는 자신감이 넘치시네요'라고 해주셨는데 아직도 제 머릿속에 그 말이 남아 있습니다. 그리고 제가 자신감 넘치게 보일 수 있었던 이유가 있습니다.

저는 광주광역시 PHANTOM이라는 농구팀에 7년째 막내로 지내고 있습니다. 실력이 출중한 팀이라 항상 대회에 나가면 입상은 기본으로 수많은 우승 경험을 가지고 있는 광주 최강의 팀입니다. 아무리 취미 생활로 모인 회원들이지만, 당연히 실력을 중요하게 생각합니다. 항상 연습 게임이나 대회에서 제가 실수를 하면 정말 호되게 혼났습니다. 심한 말도 많이 듣고, 농구가 좋아서 왔는데 혼나면 정말 서러웠습니다. 그 덕에 남몰래 눈물 흘린 적도 많고 팀을 나가고 싶다는 생각을 한 적도 많았습니다. 항상 이렇게 혼나면 저를 위로해 주시는 형님들이 많았습니다. 항상 저에게 자신감을 가지고 적극적으로 경기를 하라고 하셨습니다. 그런 위로의 말이 힘이 되었고, 자신감을 가지고 경기를 하다 보니 조금씩 제 실력이 느는 것을 직접 느낄 수 있었고 저의 잘못된 부분도 보였습니다. 그래서 어떤 일이든 자신감을 갖고 하려 합니다. 제가 실수를 해서 위축되어 있는 것 보다 다시는 그런 실수를 하면 안 되겠다는 생각과 자신감을

가지고 다시 도전하여 성장하려는 모습이 저의 가장 큰 장점이라 생각합니다.

폴리미래에서도 제 장점인 자신감을 최대한 끌어내려 합니다. 아직 입사 5개월 차 햇병아리 엔지니어지만, 선배님들의 훌륭한 가르침 아래 자신감을 갖고 현업에 적응하려고 합니다. 아직 엔지니어 선배님들을 따라가려면 한참 멀었지만 제 장점인 자신감을 가지고 도전하여 선배님들과 같이 폴리미래를 이끌어 나갈 수 있는 엔지니어가 되는 게 목표입니다. 이제 곧 부서배치를 받아 현업에 들어갈 예정이라 긴장도 많이 되지만, 한편으로는 빨리 제 일을 맡아 열심히 일하고 싶은 마음에 설레기도 합니다. 하루빨리 폴리미래의 당당하고 일 잘하는 화학 엔지니어가 되도록 노력하겠습니다. 감사합니다.

<폴리미래와의 소중한 인연을 감사하며...>

이동준 주임 _ 아침 출근 버스를 타며 회사에 출근할 때, 아직도 문득 취업을 하겠다는 사실이 믿기지 않을 때가 종종 있습니다. 항상 자기소개서와 씨름을 하였던 제가 폴리미래 직원으로 신입사원 소개를 작성하게 되어 감회가 새롭습니다. 대학 시절, 생애와 직업탐색이라는 과목을 수강하며 외국계 기업을 주제로 한 수업에서 처음 폴리미래라는 기업을 접하게 되었습니다. 어렸을 적, 외국어 고등학교 진학의 꿈을 포기하고 화학공학 전공을 선택했었기에 전공과 관련된 외국계 기업에 취업하면 정말 좋겠다는 생각을 하고 있었는데, 제게 그 기회가 왔습니다. 수많은 기업들 중 외국계 기업에 지원한 것은 처음이어서, '과연 붙을 수 있을까?'라는 생각이 들었지만 서류와 필기시험 합격을 통보받은 후 꼭 최종 합격하고 싶다는 큰 욕심이 생겼습니다.

하지만 생각보다 잘 풀리지 않았던 면접을 거치며 스스로에게 실망을 하고 결과를 기다리던 찰나, 크리스마스 다음날 최종 합격 전화를 받았습니다. 잠에서 덜 깨어 전화를 받아 처음엔 얼떨떨하였지만, 전화 통화 후 소리를 지르며 부모님께 말씀드렸던 그날의 기억이 아직도 선명합니다.

긴장감을 가득 안은 첫 출근 날, 선배님들이 사장님께 "Good Morning!"하며 인사하는 모습을 보며 주변 친구들로부터 들었던 얘기와는 사뭇 다른 편안한 회사 분위기에 긴장이 많이 수그러들었습니다. 또한 먼저 입사를 했던 동기가 낮이 익어 자세히 보았더니 1차 면접 당시 아침 일찍 함께 대기하며 잠시 인사를 나누고 옆 자리에서 함께 면접 준비를 하던 염운상 주임이어서 굉장히 반기웠습니다. 이후 이어진 오리엔테이션에서는 회사에 큰 자부심을 가지고 설명해주는 선배님들을 보며 폴리미래에 입사할길 참 잘했다는 생각이 들었습니다.

지나가지 않을 것만 같던 5개월의 교육 기간을 마치고, 이제 생산팀에 배치되어 다시 새로운 시작을 기다리고 있습니다. 대전 연구소 방문, 영업팀 업체 방문, 현장 교대근무, 정기 보수 작업 등 많은 경험을 하였지만 아직도 배워야 할 부분이 많이 남아 있다고 생각합니다. 훌륭한 선배님들께 차근차근 힘든 일 마다하지 않고 열심히 배우며 스스로 조금씩 발전하는 신입사원이 되겠습니다. 감사합니다.



폴리미래 최종 합격의 기쁨이
아직도 생생한
생산2팀 이동준 주임



"폴리미래에
최종 합격하셨습니다.
축하합니다!"

서서 바다를 응시하기만 해서 는 바다를 건널 수 없다

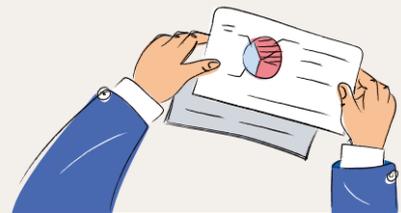
- 타고르 -



회사에서 통하는 글쓰기 스킬 5가지

모든 비즈니스는 글쓰기에서 시작한다. 직장인들은 상사를 열 받게 하고 동료들께 하는 형편없는 글에서 벗어나야 한다. 보고서를 비롯하여 이메일(SNS), 기획서(제안서), 공지사항(인트라), 휴대폰 문자(메신저) 등에 끊임없이 글을 쓸 수밖에 없다. 글쓰기에서 자주 하는 실수는 무엇일까? 실수를 줄이고 오해를 막는 '회사에서 통하는 글쓰기 스킬 5가지'를 살펴보자.

윤코치연구소 운영돈 소장



1. 여러 사람을 만족시키겠다는 욕심을 버리고, '단 한 사람'을 위해서 써라.

읽는 상대를 배려하지 않는 글은 불친절하다. 임원은 의사결정, 중간관리자는 팀 운영을 하고, 주니어는 실무 수행을 하기 때문에 각자 입장이 다르다. 글을 읽는 대상을 분명히 염두에 뒀다. 상대가 누구인지 확인조차 하지 않고 글부터 써서는 안 된다. 뭉뚱그려 생각하지 말고 확실한 특징인을 떠올려서 써라. 하나의 이메일을 보낼 때도 수신인이나 참조에 가득 채워서 일괄 발송하지 마라. 보내는 입장에서는 편할지 몰라도 원하는 답변을 얻어내기 어렵다. 번거롭더라도 단 한명을 위해서 쓸 때 읽는 사람에게 만족감을 느낄 수 있다.



2. 상대방을 목 빠지게 하지 말고 결론부터 써라.

상사들은 매일 수많은 보고서, 사업계획서, 메일 등을 보고 의사결정을 한다. 이들에게 학교에서 배운 서론, 본론, 결론의 글쓰기 형식을 써서 미로에 빠뜨리지 말자. 독자는 핵심만 기억한다. 보고서를 통해서 알고 싶은 것은 무엇일까? 기승전결(起承轉結) 중에서 기(起)를 생략하고 결(結)을 앞에 넣어 '결승전(結承轉)'을 만들면 전개에 도움이 된다. 핵심전달을 하고 그 다음 부연해야 한다.



제목 : 한방 수의사 아이템

기(紀) : 반려동물의 관심이 늘어나고 있다.
승(承) : 수의사도 경쟁이 심화되어 문제가 발생한다.
전(轉) : 발상을 전환하여 한방을 도입하면 어떨까?
결(結) : 수의사가 한방을 배워서 반려 동물에게 침을 놓는다.

제목 : 한방 수의사 아이템

결(結) : 수의사가 한방을 배워서 반려 동물에게 침을 놓는다.
승(承) : 수의사도 경쟁이 심화되어 문제가 발생한다.
전(轉) : 발상을 전환하여 한방을 도입하자.



3. 여러 번 다시 읽어야 할 어려운 글이 아닌 쉽게 써라.

어려운 글이 아닌 쉽게 써야 한다. 일반인이 모르는 전문용어를 써서 어리둥절하게 만드는 것이 좋지 않다. 미국 작가 존 그리섬에 따르면 세상에는 3가지 타입의 단어가 있다. (1) 우리가 아는 단어 (2) 우리가 알아야 하는 단어 (3) 아무도 모르는 단어. (3)번의 단어는 쓰지 말 것이며 (2)번도 가급적 피하라는 것이다. 잘난 척하지 않고 다양한 관계자들이 이해하기 쉽게 작성해야 한다.

4. 더 이상 줄일 수 없을 때까지 간결하게 쓰자.

주어와 서술어를 가깝게 쓰고, 복문이나 중문을 사용하지 말고 단문으로 문장의 호흡이 짧게 써야 한다. 비즈니스 글쓰기의 원칙은 한 마디로 'KISS'라고 한다. KISS란 Keep It Simple, Stupid의 줄임말로 '단순하게 써서 머리 나쁜 사람도 알아듣게 하라'는 뜻이다. 말이 쉽지 가장 어려운 것이 단순함을 유지하는 것이다. 다산 정약용 선생이 이야기했던 '선정문목법(先定門目法)'라고 '목차를 세우고 체재를 선정하라'라고 말한다. 글쓰기는 자신이 알고 있는 지식이나 견해 등을 글로 표현해야 하는 과정이다. 작성자가 정확하게 이해하고 있어야만 글로 표현하여 상대방을 설득시킬 수 있다.



5. 신뢰를 잃지 않으려면 마지막까지 검토를 확인하라.

세계적인 디자인 기업 IDEO에서는 프로토타이핑에서 3R을 중시한다. 대략(Rough), 빠르게(Rapid), 문제에 맞추어서(Right) 해야 한다. 비즈니스 글쓰기도 마찬가지로 일단 간단하게라도 프로토타입을 만들어보아야 한다. 실패는 일찍 해서 수정할 시간을 벌어야 한다. 상대가 꼭 알아야 하는 것을 분명히 밝혔는지, 빠진 내용은 없는지, 중언부언하지는 않았는지, 맞춤법이 맞는지 확인한다. 가장 효과적인 방법은 맞춤법 검사를 사용해보자. 마무리에서 가장 중요한 것은 맞춤법을 확인하는 것이다. 옛날에는 사전이나 문법책을 활용하였지만, 요즘은 맞춤법 사이트에서 참고한다. 대표적인 사이트가 부산대학교에서 운영하는 한국어 맞춤법/문법 검사기(<http://speller.cs.pusan.ac.kr>)이다. 초고(草稿)에서 퇴고(推敲)까지 여러 단계의 과정을 거치면서 원석(原石)이 보석(寶石)이 되는 것이다. 끝까지 신뢰를 잃지 않으려면 마지막까지 오탈자를 검토해서 보내자.

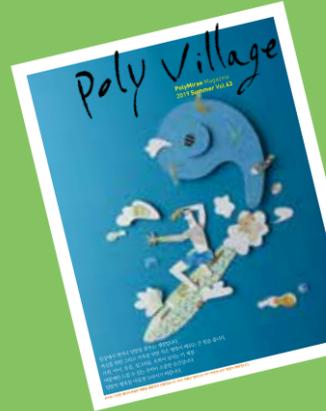
다른 그림 찾기

여러분의
참여를
기다립니다.

두 사진 중 다른 부분이 5군데 있습니다.

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

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



통권 42호 정답 및 당첨자 발표

▶ 당첨자

유일광(주케이피아이), 변미경(그린엔텍), 박우성(박용군 사우 아들)

Moplen RP361S and Moplen RP369S

새로운 소프트 스펀 본드 PP가
non-phthalate 솔루션으로 찾아옵니다.



Moplen RP361S and Moplen RP369S은 non-phthalate 제품으로 방
사안정성, 부드러움, 햅틱성을 가진 소프트 스펀 본드 PP를 만들기 위해 개
발되었습니다. 이 제품은 특히 부드러움이 요구되는 위생 제품과 부직포
제품 생산에 큰 기회를 제공할 것입니다.