WONIK

원익 핵심가치 바로 알기

신뢰, 공정, 투명을 바탕으로한 **자유, 소통, 행복** 실현

WONIK Core Value

자유

'고정관념이나 관행을 벗어나 열린 사고를 통해 남다른 방안을 마련하고 책임감을 가지고 스스로 실행하는 것' 이며,

소통

'진실한 마음으로 상대의 입장을 이해하고 합리적 표현을 기반으로 서로의 경험과 지식, 정보를 공유함으로써 구성원들이 한 방향을 향해 가는 것' 이고,

행복

'구성원 모두가 '원익人' 이라는 자부심을 갖고 신뢰를 기반으로 즐거운 일터를 만들며, 일을 통해 성취감과 보람을 느끼는 것' 이다.

Part 1.

‘신뢰, 공정, 투명’으로 이룬 원익

01

Chairman Message

과거의 기업은 생산 중심의 산업체계 속에서 움직였습니다. 새롭게 등장한 것이 기술 중심의 산업체계입니다. 세계 국가별로 포지션을 가지고 있는데 후진국은 생산, 선진국은 기술 중심이라고 하겠습니다. 반면, 한국은 생산과 기술이 공존하는 독특한 포지션을 가지고 있습니다.

하지만 이런 포지션도 이제 도전을 받고 있는 상황입니다.

이런 사회적 변화와 산업의 상황을 고려했을 때 부가가치를 낼 수 있는 창의력이 절실합니다.

창의력이란 새로운 패러다임을 만들어 내는 힘입니다. 애플의 스티브 잡스, 구글의 에릭 슈미트 처럼 시대를 리드할 수 있어야 합니다.

그것이 이 시대의 비전입니다.

조직문화의 이해]

국가나 가정에도 나름대로의 문화(풍토, 분위기)가 있듯이 기업조직에도 문화가 있습니다. 조직 구성원들의 독특한 신념과 가치관, 관습 등이 오랜 시간에 걸쳐 어우러진 결과입니다. 어떤 방식이 어느 기업에서는 잘 통하지만 다른 기업에서는 잘 통하지 않는 것을 종종 보게 됩니다. 각 회사 나름대로의 '방식(方式.way)'이 있기 때문입니다.

이렇게 '조직 구성원들 간에 공유되는 정신이나 행동양식' 을 조직문화라고 합니다. 이를테면 '원익에서는 ~라는 상황이 발생한 경우, ~과 같은 이런 방식으로 일을 추진한다' 로 표현할 수 있습니다.

한 기업의 경쟁력은 자본이나 기술과 같은 유형적 자산에만 있는 것이 아니며, 지식창조가 무엇보다 중요해진 오늘 날에는 오히려 기업가치를 결정하는 중요한 요소로서 조직문화 같은 눈에 보이지 않는 무형자산의 중요성이 더욱 더 부각되고 있습니다.

그런데 조직문화가 왜 구성원들의 조직행동에 있어서 중요할까요?

조직문화는 그 조직 특유의 판단 기준에 영향을 미치기 때문입니다. '이것은 옳고, 이것은 아니다, 이런 행동은 좋게 평가되지만 이런 행동은 금기시된다' 의 형태로 각 구성원의 행동을 규정하고 또 만들어 가기 때문입니다.

조직문화는 다음과 같은 7가지 특징을 기준으로 구분해 볼 수 있습니다.

1) 혁신과 위험에 대한 태도(Innovation and risk taking)

그 조직이 얼마나 혁신에 대해 관대한가 입니다. 어떤 회사에서는 실패하더라도 무엇인가 개선하기 위해 새로운 시도를 하는 것을 좋아합니다. 3M이나 구글(Google) 같은 회사가 대표적인 예입니다. 반면에, 어떤 조직은 기존의 룰에서 벗어난 행동을 엄격하게 제한하는 경우가 있습니다. 군대나 공무원 조직 등 위계가 강한 조직이 여기에 속한다고 볼 수 있습니다.

2) 디테일에 대한 관심(Attention to detail)

어떤 조직은 업무의 내용을 세세하게 파악하고 엄밀하게 수행하는 것을 권장하는 분위기인 반면, 어떤 조직은 큰 방향만 잡아 주고 나머지는 각 개인에 맡깁니다. 양념이나 조리 온도 하나하나를 세세하게 규정하고 있는 식당이나 레스토랑(조리실) 같은 곳이 디테일에 엄격한 곳의 예라고 할 수 있습니다.

3) 성과 지향(Outcome orientation)

어떤 기술을 사용했느냐, 어떤 과정을 거쳐서 일 처리를 했느냐 보다는 결과만을 중시하는 곳이 있는 반면, 일 처리 과정에 많은 의미를 부여하는 조직이 있습니다.

4) 인재에 대한 관심(People orientation)

경영진이 무엇인가를 판단할 때 직원들을 얼마나 더 고려하는가 입니다. 직원을 그저 왔다가 사라지는 부수적 존재로 취급하는 곳이 있는 반면, 직원 한 명 한 명의 성장에 깊은 관심을 기울이는 조직이 있습니다.

5) 팀 지향성(Team orientation)

어떤 조직의 경우 팀워크를 무척 중시합니다. 대개의 조직이 다 팀워크를 중시하지만 특히 더 그런 곳이 있습니다. 업무를 항상 팀 차원에서 세분화 하고 조직화 합니다.

6) 공격성(Aggressiveness)

어떤 조직은 구성원이 매우 경쟁적이고 공격적인데 반해 어떤 조직은 느슨하고 여유가 있습니다.

7) 안정성(Stability)

조직에서 수행하는 활동이 현 상태를 유지하는 것에 더 초점을 맞추고 있느냐 아니면 성장에 관심을 맞추고 있느냐입니다. 잘 경영되고 있는 대기업은 신입사원에게 기존의 방식을 교육시켜서 빨리 기존 방식대로 일이 진행되는 것을 요구합니다. 신생 벤처기업은 각 멤버에게 많은 책임을 맡기면서 각자 알아서 일을 개척하고 방법을 찾아내길 원합니다.

이상의 7가지 특징은 정도의 문제입니다. 우리 조직은 1번의 경우 이러이러하고, 2번의 경우 이러이러하고,... 식으로 정리해 보면 우리 조직에 대한 전체적인 이해나 느낌이 드러납니다.

조직 구성원은 그런 모든 것이 어우러진, 이른바 '분위기'에 맞게 행동을 하게 됩니다. 그것이 바로 '조직문화' 입니다.

내가 속해 있는 회사는 각각에 대해서 어느 쪽인지 한 번 생각해 보면 우리 회사의 조직문화를 이해하는데 도움이 될 것입니다.

조직문화의 공유]

조직문화가 구성원에게 파급되어 가는 메커니즘에는 다음과 같은 요소들이 있습니다. 거꾸로 생각하면, 다음과 같은 방법을 이용하여 조직문화를 조성하고 전파시킬 수도 있습니다.

1) 전설(stories)

조직문화 형성에 절대적으로 영향을 미치는 것은 조직의 창립자입니다. 어느 조직이나, 그 조직을 처음 만든 사람을 주인공으로 한 다소간의 과장 섞인 전설이 있습니다. 그 전설들은, 보통사람으로는 상상하기 힘든 파격을 담고 있거나 무일푼에서 시작해서 세계적 거부가 되기까지 류의 얘기들이 많습니다.

소프트뱅크의 창립자 손정의가 회사를 만든 지 얼마 되지 않았을 때입니다. 그는 허름한 창고에 아르바이트생 3명을 앉혀놓고 사과박스 위에 올라 서서,"우리 회사의 내년 매출은 몇 조에 이를 것이며...."라고 했습니다. 오백 원짜리 지폐를 보여주면서 조선소도 없이 거대한 규모의 선박 수주를 따왔다는 현대그룹의 창업자 정주영 이야기도 그렇습니다. 이와 같은 전설적인 이야기들이 여기저기 회자되면서 조직 특유의 성격을 만들어 냅니다. 소프트뱅크 직원이라면 손정의 씨의 황당하기까지 한 배포를 생각하며 과감하고 도전적인 자세를 가질 수 있습니다.

이는 소프트뱅크 조직문화를 리스크(위험요인)에 굴하지 않는 진취적인 것으로 만들어 가게 됩니다. 같은 방식으로, 꼭 창립자와 관계되는 얘기가 아니더라도 몇 년도에 전체 직원의 20%을 정리해고 한 적이 있다든지, 어느 날 갑자기 영업부서 직원이 기획 부서로 옮겨갔다든지, 어떤 임원이 무슨 프로젝트를 무모하게 추진하다가 실패했지만 시도를 높게 평가해서 큰 문제없이 넘어갔다 등의 여러 가지 '이야기'들이 단순한 이야깃거리에 그치지 않고 조직의 현재 모습에까지 영향을 미칩니다.

2) 의례, 의식(rituals)

어느 조직이나 그 조직 특유의 의식이나 의례가 있습니다. 보험 회사의 경우 매년 보험판매왕(연도대상)을 뽑는 행사를 합니다. 그런 행사나 의식들은 조직에서 중요하게 생각하는 핵심가치와 어떤 면을 높게 평가하고 있는지를 반영하고 있습니다. 의례가 주기적으로 반복되면서 조직의 핵심가치를 깊이 뿌리 내리게 합니다.

3) 물질적 상징(material symbols)

어떤 회사의 직원들이 근무하는 사무실은 에어컨도 부족하고 비좁은 데 반해 임원들은 넓은 방에 호화롭게 꾸며 놓은 곳에서 근무한다면 어떻겠습니까? 물질적 상징은 백 마디 말보다 빠르게 조직 특유의 분위기를 깨닫게 합니다. 마찬가지로, CEO가 회사에서 주는 대형차를 마다하고 소형차를 직접 운전하고 다니는 경우 직원들은 그 차를 보며 조직이 어떤 식으로 움직여야겠다는 것을 직감하게 됩니다. 세계 최대의 인터넷서점인 아마존닷컴(Amazon.com)의 창업자 제프 베조스(Jeff Bezos)가 낡을 대로 낡은 책상과 의자를 버리지 않고 사용한 것은 자신의 작은 행동 하나하나가 직원들의 생각에 매우 큰 영향을 미친다는 것을 알고 있었기 때문입니다.
재정적 여유가 있더라도 CEO부터 검소하게 절약하는 태도를 보이는 경우 수천 시간 교육하는 것보다 몇 배 더 큰 효과가 있습니다.

4) 은어(language)

어떤 조직 내에서만 쓰이는 독특한 약어나 은어가 있습니다. 그 은어를 알아듣는 사람들끼리는 '우리 편'이라는 생각이 자연스럽게 형성되며, 소속감을 높입니다.

죽어가는 공룡 기업 IBM을 살리기 위해 부임했던 'turnaround artist (기업회생의 달인)' 루 거스너(Louis Gerstner)는 IBM에서만 통용되는 '언어'를 완전히 새로 익혀야만 했습니다. "big iron"이 메인 프레임 컴퓨터를 가리키는 말이라든지, "hypo"가 'high-potential employee'를 가리키는 말이라는 것 등을 배워야 했습니다.

이렇게 특정 조직 내에서만 통용되는 독특하게 발달된 언어가 조직문화 조성에 기여합니다. 그 은어들을 자연스럽게 사용할 때쯤이면 조직 구성원이 조직문화를 거의 내면화한 단계에 들어선 것으로 볼 수 있습니다.

따라서 조직 내에서만 통용되는 독특한 약어나 은어를 만들어서 퍼뜨리는 것은 조직 특유의 정체성을 만드는 데 아주 효과적인 방법이기도 합니다.

핵심가치란?]

기업문화의 가장 핵심적인 요소로서 전통적으로 중요시하고 조직 구성원들에게 주입시켜온 가치관, 이념, 전통적 가치, 기본목적 등을 포함하며, 조직의 전략적 목표 달성과 조직 구성원들의 행태분석에 대한 지침이다.

– Peters & Waterman (1982)

특수한 문화나 운영 지침과 혼동되어서는 안되며, 경제적 이익이나 근시안적인 기대치와도 타협해서는 안되는 조직의 필수적이고 영속적인 신념이다.

– Collins & Porras (1994)

핵심가치의 의의]

핵심가치란 경영 활동 전반에 걸쳐 구성원들의 사고와 행동의 기준이 되고 조직운영의 원천이 되며, 나아가 경영의 방향이 되는 가장 기본적 가치로서 외부적 환경변화와 무관하게 조직이 지켜나가는 본질적이고 지속적인 믿음을 말합니다.
핵심가치는 조직의 존재목적인 미션과 같이 거의 변하지 않으며, 기업의 문화를 구성하고 대표하는 가장 본질적인 신조이며 기업의 전략이나 의사결정에 영향을 주는 경영의 원칙입니다

일반적으로 가치(value)란 조직 내에서 어떤 방식으로 일이 진행되어야 하는가에 대한 사고와 행동의 기준을 제공하는 것을 말합니다. 핵심가치(core value)란 이런 가치들 중에서 가장 중심이 되는 가치인 동시에 대다수 구성원들이 공유하고 실천하는 가치를 의미합니다.
이는 조직을 이끄는 바람직한 행동들을 제시하는 규범이며, 구성원들이 공유하고 있는 가치관이자 신념인 것입니다. 이러한 핵심가치는 장기간 변하지 않는 특징을 가지고 있습니다.

핵심가치는 조직의 성공 DNA와 같아서 GE, IBM, HP, DuPont 등 세계적인 기업들도 어려움을 극복하고 재도약하는데 크게 기여했습니다. 따라서, 성공한 기업이 되기 위해서는 제일 먼저 핵심가치를 발견하고 정립하는 일부터 시작하는 것이 중요합니다. 짐 콜린스(Jim Collins)와 제리 포라스(Jerry Porras)의 저서 〈성공하는 기업들의 8가지 습관 Built to Last〉를 보면 일류 기업들에게는 자기 회사의 핵심가치를 구성원들에게 전파하고 공감대를 형성하는 것이 성공의 원동력이 되었다는 것을 알 수 있습니다.

> 기업들을 보면 어떤 기업은 곧 사라지고 어떤 기업은 100년이 넘도록 영속한다. 아주 오랫동안 성공적으로 살아 남는 기업은 창업자가 죽고 CEO가 몇 번 바뀌고 심지어 회사의 사업분야가 달라짐에도 불구하고 계속 건재하다. 그렇다면 그런 기업은 곧 사라지고 마는 기업과 어떤 차이가 있는 것인가?....
> 영속하는 기업에는 '핵심가치'라는 공통분모가 있다....
>
> – 〈성공하는 기업들의 8가지 습관〉 중에서

핵심가치의 역할]

핵심가치의 역할과 중요성은 크게 세가지로 볼 수 있습니다.

첫째, 조직이 나아갈 방향을 제시하는 방향타(方向舵)'로서의 역할을 수행합니다.

베인앤컴퍼니(Bain & Company)의 오릿 가디쉬 회장은 "풍랑을 만난 항해사가 북극성을 보고 정북향(正北向)을 찾는 것 처럼, 기업이 생존을 위협 받을 어려움 속에서도 기업의 최고책임자인 CEO는 그 기업의 항해 방향을 알려 주는 내부적 나침반이 필요한데 그러한 내부의 나침반이 바로 핵심가치이며, 이는 기업 구성원이 공유하고 신뢰하는 핵심적인 원칙, 믿음, 가치"라고 말한 바 있습니다.

둘째, 구성원들이 조직에 대한 감정적 몰입(emotional commitment)을 유도하여 업무에 보다 적극적으로 임할 수 있게 해 줍니다.

셋째, 구성원들의 팀웍(teamwork)을 강화시켜 주는 역할을 합니다.

동일한 가치를 추구함에 따라 구성원들은 감정적인 유대감을 느끼게 될 뿐 아니라, 명시적인 기준이나 규범이 없어도 핵심가치에 근거하여 서로 간에 기대하는 바를 암묵적으로 알 수 있기 때문입니다. 특히, 구성원의 인적 다양성이 증가할 때 구성원들을 정신적으로 묶어주는 촉매제 역할을 하게 됩니다.

나침반의 역할

정서적 몰입유도

조직응집력 강화

결국, 핵심가치는 조직전체의 방향성을 제시하고, 구성원들의 감정적 몰입을 유도하여 잠재력을 발휘하게 함으로써 구성원 개개인의 역량을 높임은 물론, 구성원간 팀웍을 강화시킴으로써 조직 전체적으로는 인적자원 역량을 제고하는 역할을 한다고 볼 수 있습니다.

이러한 핵심가치의 중요성을 반영이라도 하듯 국내 · 외 대기업들은 자사 조직의 가치체계를 체계적으로 정비하면서 가치경영을 주요한 경영활동의 도구로 활용하고 있습니다.

Chairman Message

돌이켜보면 우리 원익은 성장하는 과정에서 훌륭한 기업문화를 가지게 되었습니다. 공정하고 투명한 업무처리를 원칙으로 함과 아울러, 열정과 창의성을 존중하는 기업문화가 바로 그것입니다.

지금 우리는 복잡성의 시대를 맞이하고 있습니다. 다른 사업분야, 다른 인간관계가 서로 연결되어 기존의 방식이 더 이상 통용되지 않을 가능성이 점점 더 높아지고 있습니다.

이에 효율적으로 대응하기 위해서는 창의성이 발현될 수 있는 기업문화를 가꾸어 나가는 것이 최우선이라고 하겠습니다.
미래에 대응하기 위해서는 창의성이 발휘하고 혁신이 촉진될 수 있도록 업무의 근간부터 바꾸도록 노력해야 할 것입니다.

구체적으로 자율성의 부여, 자발적 참여 유도, 다양성의 포용 그리고 즐거운 조직 분위기 등이 강조되어야 할 것입니다.

신뢰, 공정, 투명으로 이룬 원익]

1981년 10월, ㈜원익의 전신인 원일통상을 설립하여 의료 및 조명기기를 수입 · 판매하기 시작한 이래 지난 30년간 원익은 다양한 사업분야에 도전하여 성공을 거두어 왔습니다. 여러 차례의 경제위기를 포함하여 대내외적으로 많은 어려움과 위기상황도 있었습니다만, 우리 원익은 이를 극복하고 견실한 성장세를 지속하여 왔을 뿐만 아니라 사업구조를 심화 · 발전시켜 왔다고 자부할 수 있습니다.

외형적으로는 반도체 뿐만 아니라 전자, 무역유통, 건설, 금융 등의 주요 산업에 진출하여 중견기업으로서의 면모를 갖추게 되었으며, 내부적으로는 신뢰, 공정, 투명을 바탕으로 건강한 기업문화를 구축함으로써 모든 임직원이 행복하게 일할 수 있는 일터를 만들고자 노력하여 왔습니다.

예로부터 삼십의 나이를 '이립 (而立)' 이라고 하였습니다. '모든 학문의 기초를 세우고 자립하는 나이' 라는 의미입니다. 과거의 실패나 좌절은 물론이고 지금까지 이룩한 성장과 결실 또한 '기초를 세우는 과정' 에 불과한 것입니다.

건축으로 따지면 기초공사 라고 할 수 있는 이러한 과정에서 원익을 지탱할 수 있었고, 원익의 구성원들에게 깊이 각인되었던 가치는 다름 아닌 〈신뢰,공정,투명〉이라고 말할 수 있습니다.

'신뢰' 는 인재중시와 고객중심을 바탕으로 자율경영의 바탕이 되었습니다. '공정' 은 임직원에 대한 공정한 평가/보상을 통해 창의성을 존중하고 도전정신을 불러 일으키는 역할을 해 왔습니다.그리고, '투명' 을 통해 정보와 성과를 공유하고, 업무수행에서의 투명성을 높임으로써 혁신을 추구해 왔습니다.

신뢰	• 임직원의 능력과 도덕성을 신뢰 • 임직원은 자율적으로 회사를 위하여 노력 • 회사는 임직원의 능력개발과 성장을 중시 • 대외적으로는 고객의 신뢰 추구
공정	• 임직원에 대한 공정한 평가 • 개인의 창의성과 노력에 대한 평가와 보상 • 이를 통한 임직원들의 도전정신 촉구
투명	• 대내외 업무수행과정에서 공개적이고 투명한 절차 준수 • 업무에 관련된 정보와 절차 및 성과의 공유 • 업무수행절차의 혁신에 지속적으로 노력

이러한 사실은 지난 30년간 원익의 성장을 함께 일구어 오며 성과창출에 지대한 공헌을 했던 장기근속 임직원들의 목소리에서도 확인할 수 있습니다.

"...당시 90년에 입사하면서 사훈을 보니 신뢰, 공정, 투명 밑에 '풍요를 공유하자' 라는 문구가 있었다. 처음에는 신뢰, 공정, 투명보다 '풍요를 공유하자' 에 더 눈길이 갔지만 신뢰, 공정, 투명이 없이는 발전도 풍요도 없다는 것을 나중에서야 깨달을 수 있었다...

원익의 발전에는 투명이 가장 큰 몫을 했다. "투명 없이는 회사가 발전하지 못한다."고 이용한 회장님께서 늘 말씀하셨다. 그 때부터 만들어온 기업 이미지가 지금 원익을 윤리적인 기업으로 인정받게 해줬다...

국세청장 표창(89년)과 재무부장관상(96년)은 신뢰, 투명을 강조한 원익의 정신이 반영된 의미 있는 수상이었다. 당시 수입금액을 있는 그대로 신고하는 경우가 거의 없었던 시절이어서 세무서에서 실사를 나오면 당연히 숨긴 내역을 찾을 정도였다. 그러나 '기업은 돈을 번 만큼 세금을 내야 한다' 는 이용한 회장님의 원칙은 완고하셨다.

예전에는 회의실이 작아서 경영회의를 교육문화센터에서 발표를 했는데, 말단직원이 있는 자리에서 회사의 한 해 수익내역을 투명하게 공개했었다. 아직 신입일 때라 편법이 만연해있는 당시의 기업분위기에 비추어 볼 때 회사의 경영방침이 조금 의아했었다. 그러나 얼마 지나지 않아 투명한 기업 이미지를 얻고 성장세를 타기 시작하면서 지금은 회장님의 깊은 뜻을 이해할 수 있었다.

이제 우리 원익은
지난 30년의 성장을 견인해 온
〈신뢰,공정,투명〉의 가치를 경영활동의
방편적 도구에 머무르지 않고
우리의 경영이념으로서
자리 잡게 하였습니다.

하지만, 지금까지 원익이 이루어 온 성과가 우리 미래의 생존을 온전하게 보장해 주지는 않습니다.

그러므로, 우리는 생존과 성장을 위한 새로운 변화를 적극적으로 모색해야 하며, 그 변화는 새로운 미래비전을 수립하고 이를 달성하기 위한 내부동력으로서의 기업문화를 새롭게 만들어 나아가는 것에서 부터 시작되어야 할 것입니다.

따라서, 이제부터가 원익의 진정한 시작이라는 것을 모든 원익인들이 가슴에 새기는 것이 중요하다고 생각합니다.

Part 2.

‘자유, 소통, 행복’으로 이룰 원익

02

Chairman Message

현대 사회는 변화 속도가 과거와 비교할 수 없을 정도로 빠르게 전개되고 있습니다.

시대의 변화 상황에 따라 잘 적응할 수 있어야 합니다.
마치 기업이라는 동물이 생존을 위해 적응을 하는 것과 비슷하다고 하겠습니다. 어렵기는 하겠지만, 변화라는 것이 (우리의) 근본적인 가치관에 맞게 이루어져야 합니다.

과거에 강조했던 〈공정, 투명, 신뢰〉는 회사를 경영하는 tool이었습니다.

이제 우리의 핵심가치는 〈자유, 소통, 행복〉입니다.

자유 · 소통 · 행복으로 이룬 원익]

새로운 미래를 달성하는 데 있어 기업문화는 매우 중요합니다. 비전을 달성하는 주체가 결국 사람(구성원)이라고 본다면, 사람들이 어떤 신념과 가치를 가지고 어떤 방식으로 일하느냐에 따라 전략의 실행뿐 아니라 궁극적으로는 비전의 달성 여부가 좌우되기 때문입니다. 많은 기업들이 미래성장동력 확보에 힘을 쏟음과 동시에 '조직문화 혁신'을 강조하는 것도 이 때문입니다.

원익이 추구하는 미래지향적 기업문화는 새롭게 정립된 〈자유 · 소통 · 행복〉의 핵심가치(core value)로 요약됩니다.

이는 우리가 꿈꾸는 기업문화를 구현하기 위해서 원익의 모든 구성원이 공통적으로 인식하고 있는 사고와 행동의 기준이 되는 신념을 말합니다. 이를테면 구성원들의 의식 및 행동을 규정하고 지도하며 모든 의사결정의 가장 기본적인 판단기준으로 작용하는 가치기준인 것입니다. 기업문화가 변화되어야 한다고 강조하지만, 어떻게 변화되어야 할지에 대해서 사람들은 단순히 제도와 시스템만을 이야기 하곤 합니다. 그러나 제도/시스템만을 모방하는 기업들이 결국에는 실패하는 경우를 우리는 많이 보았습니다.

창의적이고 기발한 아이디어로 고객만족 서비스를 선도하는 미국의 사우스웨스트 항공(Southwest Airlines)은 "많은 경쟁기업들이 우리의 제도/시스템은 모방할 수 있겠지만 우리 직원의 태도는 모방할 수 없다"고 하였습니다.

기업문화가 변화하려면 근본적으로 구성원들의 태도와 신념이 바뀌어야 합니다. 그러나 사람의 태도나 신념은 구성원들이 의식하지 못하는 가운데 너무나 당연히 여기고 있는 기본적인 가정(assumption)이나 정서이며, 따라서 구성원들이 의식하든 의식하지 못하든 그들의 행동과 의사판단의 기준이 됩니다.

핵심가치(core value)는 이처럼 구성원들이 미처 의식하지 못한 가치와 정서들을 인식할 수 있는 수준으로 구체화 · 명료화시킨 것입니다.

그러므로, 원익의 핵심가치인 〈자유 · 소통 · 행복〉은 지난 30년간 우리들이 만들어온 '신뢰,공정,투명'이라는 경영이념을 바탕으로 원익의 모든 임직원이 공유하고 내면화 해야 하는 우리의 정서이자 가치이고, 철학인 것입니다.

원익 핵심가치의 컨셉트 (concept)]

원익의 핵심가치는

급변하는 환경에 창의적으로 대응하기 위한
개인의 역할과 책임을 강조하는 〈자유〉,

상호 이해와 공감을 통해 조직 비전이라는 한 방향으로 가기 위해
구성원 서로간에 필요한 〈소통〉,

그리고, 개인과 조직의 상호이익(win-win)을 실현하기 위해
우리 모두가 노력해야 할 〈행복〉을 핵심 주제로 하고 있습니다.

원익 핵심가치의 정의 – 자유 · 소통 · 행복]

원익 핵심가치인 〈자유 · 소통 · 행복〉은 다음과 같은 의미를 가지고 있습니다.

자유	고정관념이나 관행을 벗어나 열린 사고를 통해 남다른 방안을 마련하고 책임감을 가지고 스스로 실행하는 것
소통	진실한 마음으로 상대의 입장을 이해하고 합리적 표현을 기반으로 서로의 경험과 지식, 정보를 공유함으로써 구성원들이 한 방향을 향해 가는 것
행복	구성원 모두가 '원익人'이라는 자부심을 갖고 신뢰를 기반으로 즐거운 일터를 만들며, 일을 통해 성취감과 보람을 느끼는 것

핵심가치와 구성요소]

각 핵심가치는 아래와 같은 키워드를 하위의 구성요소로 갖고 있습니다.

자유

주도성 (스스로 변화하라)	급변하는 환경에도 굴하지 않고 적극적이고 진취적으로 대응함으로써 반드시 극복해낼 수 있다는 믿음을 갖는 것
열린 생각 (스스로 상상하라)	고정관념에서 탈피하여 다양한 시각에서 상상함으로써 새롭고 독특한 방법을 만들어 가는 것
자율과 책임 (스스로 몰입하라)	예의와 절도를 준수하면서 스스로 책임감을 갖고 자율적으로 관리하고 전념하는 것

소통

존중과 배려 (서로 존중하라)	따뜻한 가슴으로 존중하고 배려하면서 상대(고객)의 입장에서 서로 경청하고 공감하는 것
상호 이해 (서로 표현하라)	상대(고객)의 다양한 의견을 수렴하면서 자신의 의견을 합리적으로 표현하는 것
한 방향 (서로 함께하라)	주인정신과 파트너십에 기초하여 서로의 경험과 지식 · 정보를 공유함으로써 조직의 비전을 향해 한 방향으로 가는 것

행복

긍지와 보람 (보람을 느껴라)	사회적 존재로서 일하는 의미와 보람을 느끼며, 조직에 대한 소속감과 긍지를 갖는 것
즐거움 (즐거움을 느껴라)	구성원들이 서로 신뢰하면서 좋은 인간관계를 맺고 우호적인 분위기와 안전한 환경에서 기쁘고 재미있게 일하는 것
성취감 (성취감을 느껴라)	자신의 일에 최선을 다함으로써 성과를 얻고, 보상과 인정을 통해 만족감을 얻는 것

원익 가치체계]

미션(경영이념)-비전-핵심가치를 중심으로 아래와 같이 원익의 가치체계가 구성되며, 이는 원익의 모든 회사들이 공통으로 추구해야 하는 상위의 가치체계입니다.

〈경영이념, MISSION〉

"공정 · 투명을 배경으로
고객,기업 및 종업원이 번영의 길을 함께 하는
신뢰받는 기업 구현"

〈경영비전, VISION〉
Great Company

자유

변화에 창의적으로 대응하기위해 원익人 스스로는…

고정관념이나 관행을 벗어나 열린 사고를 통해
남다른 방안을 마련하고
책임감을 가지고 스스로 실행하는 것

Chairman Message

매사에 사고와 행동의 자유를 가지세요.

무엇이든지 느끼는 대로 생각하시고, 행동하세요.
절도와 예의, 책임 있는 자유는 우리를 변하게 만들 것입니다.

자유는 혼(魂)입니다. 즉, 열정이 있는 비전입니다.

원익 핵심가치 – 자유]

‘자유’ 는…	고정관념이나 관행을 벗어나 열린 사고를 통해 남다른 방안을 마련하고 책임감을 가지고 스스로 실행하는 것입니다.

핵심가치 ‘자유’는 〈주도성〉, 〈열린 생각〉, 〈자율과 책임〉을 구성요소로 합니다.

'자유'의 구성요소 – 주도성

주도성 (스스로 변화하라)

급변하는 환경에도 굴하지 않고
적극적이고 진취적으로 대응함으로써
반드시 극복해낼 수 있다는 믿음을 갖는 것

행동규범

1. 업무환경의 변화에 항상 관심을 가지고 적극적으로 대응함으로써 효과적으로 변화를 선도한다.
2. 긍정적인 마음으로 목표달성을 위해 전력을 기울인다.
3. 당장 직면한 문제가 다소 어렵고 힘들더라도 피하지 않고 내가 먼저 앞장서 해결한다.
4. 모든 문제는 '대안이나 해결방안이 있다'라는 자신감을 갖는다.
5. 앞으로 닥칠지도 모를 리스크를 미리 예측하여, 이를 극복할 수 있는 대책들을 사전에 준비해 둔다.

'자유'의 구성요소 – 열린 생각

열린 생각 (스스로 상상하라)

고정관념에서 탈피하여
다양한 시각에서 상상함으로써 새롭고
독특한 방법을 만들어 가는 것

행동규범

1. 일상생활 또는 업무에서 낯선 것, 새로운 것들에 대해 관심과 호기심을 갖는다.
2. 과거의 성공방식을 그대로 따르기 보다는 다양한 시각에서 접근하여 새롭고 독창적인 아이디어를 제시한다.
3. 현재의 업무처리방식을 익숙하다는 이유만으로 답습하기보다 효과적인 방법을 찾아 본다.
4. 새로운 사회변화의 트렌드와 기술을 업무에 적극적으로 적용한다.
5. 더 나은 개선을 위해 문제의식을 가지고 창의적 해결방안을 찾는다.

'자유'의 구성요소 – 자율과 책임

자율과 책임 (스스로 몰입하라)

예의와 절도를 준수하면서
스스로 책임감을 갖고 자율적으로 관리하고
전념하는 것

행동규범

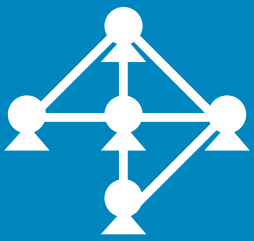
1. 자발적으로 찾아서 새로운 업무를 수행하며 완결이 될 때까지 끝까지 책임을 다한다.
2. 리스크를 두려워 하지 않고 나에게 맡겨진 일은 반드시 해내겠다는 신념으로 한다.
3. 업무에 대한 권한과 책임을 인식하고 자신의 분야에서 역량을 펼칠 수 있는 성장의 기회를 적극적으로 모색한다.
4. 공정한 경쟁과 방법을 통해 업무를 수행하고 그 결과 (실패 또는 성공)를 통해 교훈을 도출한다.
5. 업무에서 원칙과 프로세스를 높은 수준으로 수립 • 준수하여 실행력을 높인다.

핵심가치 실천계획 – 자유]

'자유' 란, 고정관념이나 관행을 벗어나 열린 사고를 통해
남다른 방안을 마련하고 책임감을 가지고 스스로 실행하는 것입니다.

주도성 (스스로 변화하라)	급변하는 환경에도 굴하지 않고 적극적이고 진취적으로 대응함으로써 반드시 극복해낼 수 있다는 믿음을 갖는 것
열린 생각 (스스로 상상하라)	고정관념에서 탈피하여 다양한 시각에서 상상함으로써 새롭고 독특한 방법을 만들어 가는 것
자율과 책임 (스스로 몰입하라)	예의와 절도를 준수하면서 스스로 책임감을 갖고 자율적으로 관리하고 전념하는 것

핵심가치 '자유'를 실천하기 위하여 내가 해야할 것,
하지 말아야할 것을 적어 보세요.



소통

이해와 공감으로 한 방향을 위해 원익人 서로는…

진실한 마음으로 상대의 입장을 이해하고
합리적 표현을 기반으로 서로의 경험과 지식, 정보를
공유함으로써 구성원들이 한 방향을 향해 가는 것

Chairman Message

소통은 우리 경쟁력의 핵심입니다.

소통이 원활한 조직은 팀웍, 능률을 향상 시킬 것입니다.
타인의 말에 항상 귀를 기울이고 나의 생각을 성실하게 전달하려고 노력합시다.

각박한 세상에서 격려하고 들어주는 분위기가 싹터야 소통할 수 있습니다.

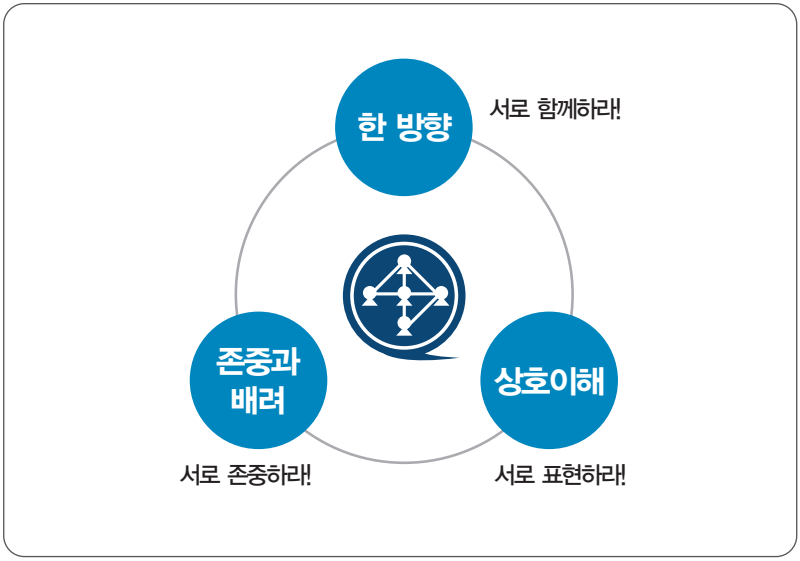
위에서 지시하는 소통이 아니라, 아래에서 위로 올라가는 소통, 들어주는 문화가 중요합니다. 그러므로 소통하고자 하는 리더의 의지가 무엇보다도 중요합니다.

창의도 소통이 있어야 발현되는 것입니다.

원익 핵심가치 – 소통]

‘소통’ 은…	진실한 마음으로 상대의 입장을 이해하고 합리적 표현을 기반으로 서로의 경험과 지식, 정보를 공유함으로써 구성원들이 한 방향을 향해 가는 것입니다.

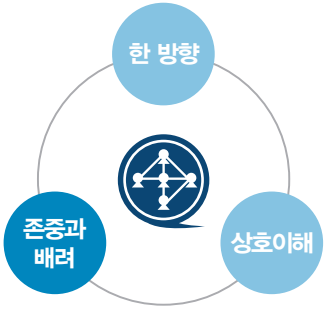
핵심가치 ‘소통’은 〈존중과 배려〉, 〈상호 이해〉, 〈한 방향〉을 구성요소로 합니다.



'소통'의 구성요소 – 존중과 배려

존중과 배려 (서로 존중하라)

따뜻한 가슴으로 존중하고 배려하면서
상대(고객)의 입장에서 서로 경청하고
공감하는 것



행동규범

1. 상대방의 입장에서 어떻게 업무를 처리하는 것이 좋을 지 생각한다.
2. 타인에 대한 고정관념이나 편견을 버리고 타인을 고려하는 개방적인 태도를 유지한다.
3. 나의 생각만을 주장하기 보다 상대방의 입장을 헤아려 말하고 행동한다.
4. 타인의 긍정적 측면을 더욱 부각시키고, 잘 한 점에 대해 칭찬을 많이 한다.
5. 나의 편견과 선입견에서 벗어나 다양한 의견을 경청한다.

‘소통’의 구성요소 – 상호 이해

상호 이해 (서로 표현하라)

상대(고객)의 다양한 의견을 수렴하면서
자신의 의견을 합리적으로 표현하는 것

행동규범

1. 상대방의 자기표현 방식이나 업무처리 태도를 적극적으로 이해하고 개성으로 받아들인다.
2. 자신의 의견에 일관성을 유지하되 타인의 의견도 적극적으로 이해하고 수용한다.
3. 구성원 각자의 의견이 적극적으로 반영될 수 있는 분위기를 조성한다.
4. 비록 나의 의견과 달라도 타인의 아이디어를 새로운 관점에서 이해하려 노력한다.
5. 타 부서의 애로사항을 적극적으로 경청하며, 타 부서의 협조 요청 시 성과를 위해 유기적으로 협력한다.

'소통'의 구성요소 – 한 방향

한 방향 (서로 함께하라)

주인정신과 파트너십에 기초하여 서로의
경험과 지식 · 정보를 공유함으로써
조직의 비전을 향해 한 방향으로 가는 것

행동규범

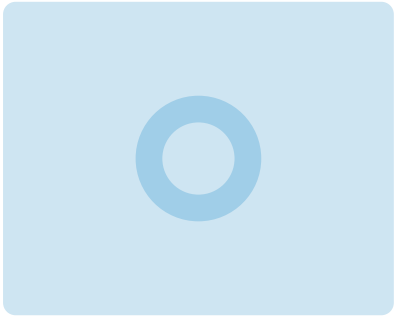
1. 타 부문을 존중하고 긍정적인 협력의사를 표시하며
   책임을 전가하지 않는다.
2. 타 부서와의 협력 시 개인 또는 부서의 이익보다는
   공동의 목표 달성을 위해 적극적으로 참여한다.
3. 원익의 가치와 비전을 공유하고 장기적 관점에서 회사에
   이익이 되는 방향으로 협력의 방향을 설정한다.
4. 상호 협력이 실질적인 성과 창출로 이어질 수 있도록
   적극적으로 참여하고 지원한다.
5. 동료와의 공동 발전을 위해 자신의 노하우를 적극적으로
   공유하고 전파한다.

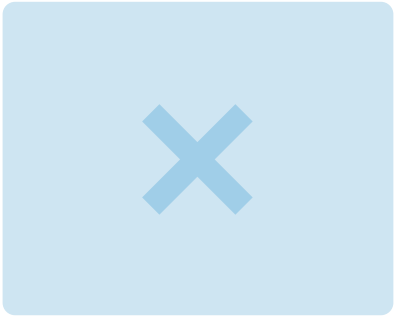
핵심가치 실천계획 – 소통]

'소통' 이란, 진실한 마음으로 상대의 입장을 이해하고 합리적 표현을 기반으로 서로의 경험과 지식, 정보를 공유함으로써 구성원들이 한 방향을 향해 가는 것입니다.

존중과 배려 (서로 존중하라)	따뜻한 가슴으로 존중하고 배려하면서 상대(고객)의 입장에서 서로 경청하고 공감하는 것
상호 이해 (서로 표현하라)	상대(고객)의 다양한 의견을 수렴하면서 자신의 의견을 합리적으로 표현하는 것
한 방향 (서로 함께하라)	주인정신과 파트너십에 기초하여 서로의 경험과 지식 · 정보를 공유함으로써 조직의 비전을 향해 한 방향으로 가는 것

핵심가치 '소통'을 실천하기 위하여 내가 해야할 것,
하지 말아야할 것을 적어 보세요.





행복

즐겁고 보람찬 일터를 위해 원익人 모두는…

구성원 모두가 '원익人'이라는 자부심을 갖고
신뢰를 기반으로 즐거운 일터를 만들며, 일을 통해
성취감과 보람을 느끼는 것

Chairman Message

여러분 모두 행복한 원익人이 될 수 있도록 서로 도와 주세요.

이러한 노력을 다하면, 우리에게 필요한 열정이 생기고 이는 틀림없이 위대한 발전에 원동력이 되리라 확신합니다.

행복이란 단어는 마치 전쟁터와 같은 기업현장에서 함께 하기 어려워 보일지도 모릅니다. 기업은 태생적으로 수익, 비용 등의 생존의 조건이 필요하기 때문입니다. 그래서 행복은 이런 생태적 조건과 조화롭게 잘 풀어야 합니다...

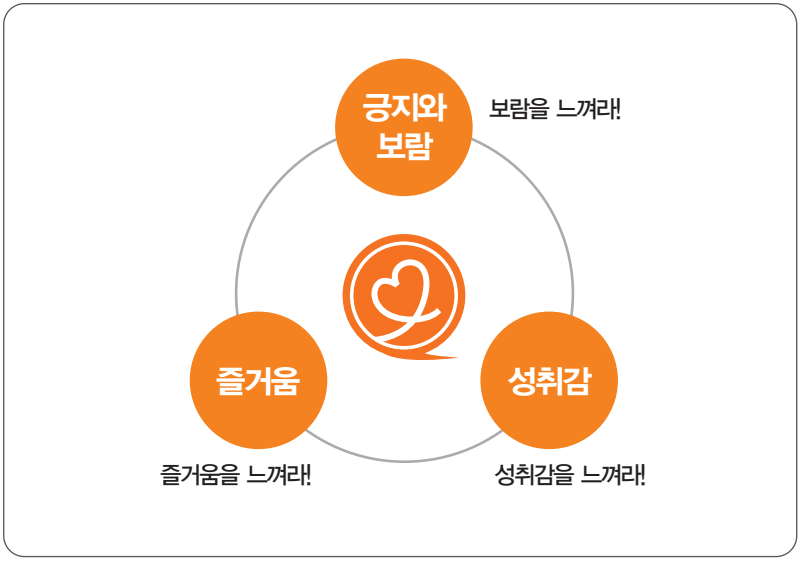
무엇보다 우리 원익인 모두에게 즐겁고 소중한 일터가 되는 것이 중요합니다.

원익 핵심가치 – 행복]

'행복' 은…

구성원 모두가 '원익人' 이라는 자부심을
갖고 신뢰를 기반으로 즐거운 일터를 만들며,
일을 통해 성취감과 보람을
느끼는 것입니다.

핵심가치 '행복' 은 〈긍지와 보람〉, 〈즐거움〉, 〈성취감〉을 구성요소로 합니다.



'행복'의 구성요소 – 즐거움

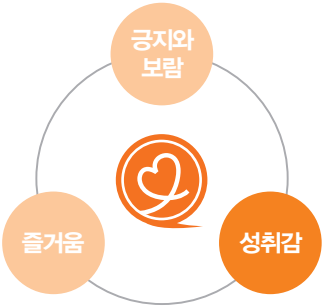
즐거움 (즐거움을 느껴라)

구성원들이 서로 신뢰하면서
좋은 인간관계를 맺고 우호적인 분위기와
안전한 환경에서 기쁘고 재미있게
일하는 것

행동규범

1. 모든 사람을 인격적으로 존중하며 정중하고
   예의 바르게 대한다.
2. 직장(사업장) 내 안전과 건강에 대한 수칙을 준수하며,
   환경보호를 실천한다.
3. 구성원(상사/동료/부하)을 대할 때에는 밝고 긍정적인
   표현을 자주 사용한다.
4. 사내의 인간적 교류 활동에
   적극적으로 동참하여 조직 분위기를 밝고 활기차게 한다.
5. 업무에 대한 관심 뿐만 아니라 개인에 대한 관심을 통해
   상호 이해와 교류를 향상한다.

'행복'의 구성요소 – 성취감



성취감 (성취감을 느껴라)

자신의 일에 최선을 다함으로써 성과를 얻고,
보상과 인정을 통해 만족감을 얻는 것

행동규범

1. 업무 전문성을 높일 수 있는 역량 향상을 위해 끊임없이 노력하고 이를 업무에 적극 활용한다.
2. 일에 대한 애정을 바탕으로 업무에 몰입할 수 있는 환경을 스스로 만들어간다.
3. 자신이 맡은 업무 분야에서만큼은 최고의 전문가가 되겠다는 뚜렷한 경력비전을 가지고 일한다.
4. 자신에게 부족한 역량이 무엇인지 정확히 진단하여 중점적이고 체계적인 자기개발을 실천한다.
5. 자신의 업무 성과 및 평가에 대한 피드백을 객관적으로 받아들이고 스스로 개선한다.

'행복'의 구성요소 – 긍지와 보람

긍지와 보람 (보람을 느껴라)

사회적 존재로서 일하는 의미와
보람을 느끼며,
조직에 대한 소속감과 긍지를 갖는 것

행동규범

1. 원익의 가치와 역량을 믿고 해당 사업분야에서
   '우리가 최고'라는 자부심을 갖는다.
2. 무슨 일을 하든지 로열티를 가지고, 열정적으로 일을 수행한다.
3. 원익의 발전이 곧 나의 발전이라고 인식하고
   자신의 성장목표를 회사의 미래비전과 연계시킨다.
4. 자신의 역할과 책임에 맞게 행동과 성과를 통해 모범을 보인다.
5. 현재 업무의 성공적인 수행이
   원익이 발전하는 원동력이라는 긍지를 갖고 일한다.

핵심가치 실천계획 – 행복]

'행복' 이란, 구성원 모두가 '원익人' 이라는 자부심을 갖고 신뢰를 기반으로 즐거운 일터를 만들며, 일을 통해 성취감과 보람을 느끼는 것입니다.

긍지와 보람 (보람을 느껴라)	사회적 존재로서 일하는 의미와 보람을 느끼며, 조직에 대한 소속감과 긍지를 갖는 것
즐거움 (즐거움을 느껴라)	구성원들이 서로 신뢰하면서 좋은 인간관계를 맺고 우호적인 분위기와 안전한 환경에서 기쁘고 재미있게 일하는 것
성취감 (성취감을 느껴라)	자신의 일에 최선을 다함으로써 성과를 얻고, 보상과 인정을 통해 만족감을 얻는 것

핵심가치 '행복'을 실천하기 위하여 내가 해야할 것,
하지 말아야할 것을 적어 보세요.

내일을 위한 **비상** :

누구에게나
머물 것인지, 떠날 것인지
뛰어들 것인지, 관망할 것인지
선택해야 하는 순간이 옵니다.

세상이 변화의 거대한 용틀임을 할 때
그것에 정면으로 뛰어 드는 것
그 결단의 원동력이 되는 것은
바로 최선의 삶을 살고자 하는 열정 때문입니다.

용기란 두려움이 없는 것이 아닙니다.
두려움에도 불구하고 행동하는 것입니다.

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

WONIK