

두산중공업 중장기 인적자원 확보 및 육성 정책

□ 개 요

- 두산중공업은 원전설비 기자재 공급 업체로서 다양한 분야의 인적 자원을 필요로 함
 - 원자력공학, 기계공학, 금속/재료공학, 전기/전자공학 등
- 국내의 지속적인 원자력발전소 건설을 통해 필수 인력은 안정적으로 계속 유지해 왔음
- 최근 해외 수출 달성 등을 계기로 관련 분야 전문성을 보유한 인력에 대한 수요가 급증함에 따라 원자력 전문 인력 양성의 필요성이 점차 증대되고 있음

□ 두산중공업의 인력 개발 및 육성 현황

- 두산중공업은 민영화 이후 해외 원전용 주기기 수출이 크게 증가하여 이에 대한 인력 수요를 감당하기 위해 꾸준히 신입사원을 모집/육성해 왔음
 - Campus Recruiting : 각 대학별 입시설명회 및 취업박람회 등 채용관련 행사 시 원자력사업을 별도 소개하는 등 적극적으로 원자력 부문 인력 모집
 - 기능직 사원의 중요성이 높은 기자재 제작업체의 특성상 정기/수시 채용을 통해 지속적으로 우수한 기능직 인력 확보 노력 중임

- 신입사원의 전문 인력화 및 조기 정착을 위해 다양한 교육 프로그램 실시 중이며 기능직 사원을 대상으로도 관리직과 동등한 수준의 교육 기회 부여

- 사내 프로그램

- On/Off-Line을 통한 Business & Products Introduction 교육
- OJT(on-the-job training)를 통한 실무 적응력 강화 교육
- 노동부 지원과 연계한 다양한 사내 기술교육 과정 개설
- 해외 지점 파견 근무를 통한 Global 역량 강화 프로그램

- 사외 프로그램

- 한수원 원자력교육원의 원자력 계통 기초교육, 대한전기협회 KEPIC(전력산업기술기준) 교육 등 국내 유관기관에서 실시하는 다양한 교육과정 참가

- 기자재 제작능력 증대 추진 시에는, 인적자원 확보 및 육성과 더불어 설비 확충이 필수적으로 수반되어야 하기 때문에 현재 '10년 말까지 3.5기/년, '12년 말까지 5기/년의 생산능력 확보를 위한 투자를 진행 중임

□ 두산중공업의 인적자원 정책 방향

- 두산중공업은 사람의 성장을 통해 기업의 성장을 추구하는 2G (Growth of People, Growth of Business) 전략을 사업 추진의 근간으로 삼아 지속적인 인재 육성 프로그램을 시행해 왔으며 중장기적으로도 지속 추진할 계획임

- 인력 채용 방향

- Target Recruiting : 원자력사업의 각 기능별 수행에 필요한 요구역량과 채용대상 인재의 보유역량을 사전 Positioning and Matching 함으로써 맞춤형 인재 선발

- Global 인재 확보 : 원자력 르네상스를 맞이하여 한국형 원전 수출 등 해외 사업 기회가 증가함에 따라 Global 역량을 갖춘 인재 확보 추진

○ 인력 개발 및 육성 방향

- Engineering Master 양성 : 체계적인 육성 프로그램을 통해 Specialist → Technical Leader → Engineering Master 의 3단계로 이어지는 경력 개발 Track을 구축하여, Global No. 1 수준의 전문 엔지니어 인력을 양성함으로써 국내 원전산업의 경쟁력 강화에 기여

□ 특기사항

- 두산중공업에서 필요로 하는 인적 자원은 원자력공학 분야에 편중되지 않고 기계/소재/전기전자 등 다양한 분야에 고루 분포되어 있기 때문에, 기존 교육기관에서 배출하는 인재를 채용/육성하여 사업을 추진하는 현 체계 유지에 특별한 장애요인 없음
- 국내 주요 대학 내에 기존 원자력공학을 기반으로 기계/소재/전기전자 등 원전산업과 관련한 다양한 분야를 연계시킨 Convergence 개념의 교육과정이 확충된다면 원전 수출 활성화를 위한 맞춤형 인재 육성에 도움이 될 것으로 보임