



“다양한 직군이 Bottom-up 방식의 자기주도형 교육을 추구”

싸이맥스 김호정 프로

싸이맥스의 직원교육방향은 무엇입니까.

싸이맥스의 조직문화는 모든 방면에서 자율과 책임을 강조하고 있습니다. 싸이맥스 내에는 다양한 직군이 모여 성과를 창출하고 있으며, 이 과정에서 수주업 특성상 개인별 다양한 Project를 Owner로서 진행하고 있습니다. 이에 직군, 담당 업무에 따라 각기 다른 교육을 필요로 하고 있습니다. 이에 직원교육은 Bottom-up 방식의 자기주도형 교육을 권장하고 있으며, 이때 회사는 직원이 요청하는 교육을 적극 서포트하는 방향성을 가지고 나아가고자 합니다.

글로벌 경쟁력 강화를 위해 현재 진행중인 교육들은 어떤 것들이 있습니까.

현재는 사내 사무직을 대상으로 캐럿글로벌을 통해 사내영어교육을 진행 중에 있으며, 엔지니어 그룹은 외근이 잦은 업무상황을 고려해 전화 혹은 화상영어교육을 추가 검토 중에 있습니다.

직원분들의 교육을 위해서 지원하고 있는 프로그램에는 어떤 것들이 있습니까.

먼저, 자기계발비를 지원하고 있습니다. 싸이맥스의 자기계발비는 단순 서적 구입 뿐만 아니라, 인터넷강의, 오프라인수업 나아가 체력단련활동(피트니스, 필라테스 등) 등 자기계발이라고 인정되는 폭넓은 범위의 활동을 인정하고 지원하고 있습니다. 앞서 말씀드린 자기주도형 교육의 방향성에 맞게 자기계발비를 통해 자율적인 교육을 권장하고 있습니다. 또한 직무에 직결되는 교육은 자기계발비와 별도지원을 하고 있습니다. 기술교육이 주를 이루며, 보통 외부기관의 집합교육 참여를 권장하고 있습니다.

최근엔 글로벌역량강화를 위해 캐럿글로벌을 통한 사내영어교육을 프로토타입 형태로 진행 중에 있으며, 해당교육의 결과를 통해 확대 진행을 고려하고 있습니다.

싸이맥스의 외국어 교육 수요는 어떠한가요?

B2B 업종 그 중에서도 반도체업계의 특성상 당장 외국어 활용성이 크지는 않습니다. 다만, 향후 글로벌시장으로 확대를 꿈꾸고 있는 만큼 대비를 위한 외

[싸이맥스의 핵심가치]



국어 교육의 필요성이 대두되고 있습니다. 자사 대부분의 인력들은 이공계 출신의 기술전문성을 보고 채용한 경우가 대부분이며, 채용시에 영어활용능력이 있던 직원들 또한 입사 후 영어를 활용할 기회가 적다 보니 현재는 과거에 비해 그 활용능력이 매우 떨어진 상태입니다. 이에, 해외고객사를 담당하는 기술직을 중심으로 미래를 대비하기 위한 영어교육의 수요성이 점차 늘고 있습니다.

글로벌 교육에 대한 개인적인 견해를 말씀해 주십시오.

시장의 글로벌화가 가속화되고 있는 만큼, 미래를 위한 글로벌교육은 어느 정도 필수라고 생각합니다. 특히 언어의 경우 향후 관련된 필요가 생길 시 즉시 대응할 수 없다 라는 맹점이 있다고 생각합니다. 글로벌역량을 가진 인력을 즉시 채용하기 어렵고, 채용한다 해도 자사 기술습득을 위한 시간 및 비용도 많이 소요됩니다. 이에 기존 직원들을 대상으로 글로벌교육을 미리 점진적으로 준비하는 과정이 꼭 필요하다고 생각합니다. 또한 이러한 교육지원은 개인의 성장을 추구하는 요즘 직원들의 성향과 결부되어, 회사와 개인이 동시에 만족할 수 있는 좋은 수단이라고 생각합니다.

인사교육담당자로서의 보람과 포부를 말씀해 주십시오.

회사에 맞는 교육프로그램을 설계하고 해당 프로그램이 문제없이 돌아갈 때 큰 보람을 느끼는 것 같습니다. 가장 가까운 예로는 2022년 7월부터 진행한 캐럿글로벌의 사내영어교육과정인 그 예인 것 같습니다. 글로벌 경쟁 강화라는 목표 아래 사내영어교육 프로그램을 기획하고, 대상자를 선별해 12월 현재까지 무사히 진행 중에 있습니다. 처음 격조라는 달리 참여자분들께서 적극적으로 수업에 임하고, 출결 관리도 스스로 엄격히 하는 모습을 보니, 회사의 역량 뿐만 아니라 개인의 역량에도 도움을 주었구나 라는 생각에 뿌듯함을 느꼈습니다. 최근의 HRD트렌드는 회사가 개인의 역량발전을 장려하고, 해당 역량을 회사의 역량과 연결 짓는 것이 핵심이라고 생각합니다. 싸이맥스의 인사교육담당자로서 개인과 조직 모두 성장할 수 있는 교육프로그램을 지속 설계하고 운영하여, 회사발전에 기여하는 것이 자그마한 저의 포부입니다.

캐럿글로벌과 교육을 진행하게 된 계기는 무엇이었습니까.

회사가 성장함에 따라 점점 해외시장의 대응 필요성이 커지고 있고, 특히 기술 직군의 영어 필요성이 대두되는 있는 상황이었습니다. 교육의 효과성과 직원들의 편의를 위해 오프라인의 사내교육과정으로 방향성을 정하였고, 일반 영어교육이 아닌 기업교육에 특화된 업체를 선정하고 싶었습니다. 이러한 니즈를 바탕으로 영어교육 업체를 서칭하던 중 지인의 소개로 캐럿글로벌을 알게 되었고, 캐럿글로벌 담당자님의 안내와 제공된 자료를 보고 프로그램 설계 시 원했던 니즈가 모두 충족된다고 생각되어 캐럿글로벌의 교육을 선택하게 되었습니다.

캐럿글로벌의 교육 프로그램에 대한 소감은 어떠합니까.

교육업체 선정 시 가장 중요하게 보았던 포인트는 기업교육에 특화된 곳을 선정하는 것이었습니다. 일반교육과 기업교육은 분명 차이가 있다고 생각하였으며, 특히 사내영어 교육과정을 처음 운영하는 입장에서 사내영어교육에 대한 경험이 많은 업체와 협업하여, 프로그램 운영과 관련된 피드백을 많이 제공 받고 싶었습니다. 캐럿글로벌의 경우 저의 이러한 니즈를 모두 해결해주었다고 생각합니다. 프로그램 설계 초안을 가지고 캐럿글로벌의 담당자님과 같이 사전미팅을 진행하였고, 사전 미팅 과정 중 담당자님의 피드백을 받아 더욱 완성된 프로그램으로 설계가 가능했습니다. 또한 프로그램 운영 중에도 주기적인 만족도 조사를 통해 참여자들의 중간현황도 파악이 가능해 담당자로서 업무에 많은 도움이 되었습니다. 아직 과정이 끝나지 않았지만, 캐럿글로벌을 통해 프로그램 설계부터 운영까지 많은 도움이 되었다고 생각합니다.

캐럿글로벌에 바라는 점이 있다면 어떤 것이 있으십니까.

정규화된 교육 커리큘럼도 좋지만 교육과정이 길 경우에는 교육과정 콘텐츠의 다양성이 있으면 좋을 것 같습니다. 아무래도 교육과정이 길어질수록 수강생들의 교육 분위기도 느슨해질 수밖에 없기에, 참여율을 지속적으로 유지하고, 교육집중도도 높일 수 있도록 교육진행 도중 다양한 프로그램이 포함되면 좋을 것 같습니다. 모든 언어교육은 단시간이 아닌 장시간의 꾸준한 교육이 보장되어야 효과가 나올 수 있다고 생각합니다. 그렇기에 가장 먼저 선행되어야 하는 건 참석자들의 교육참여율이라고 생각합니다. 캐럿글로벌의 전반적인 사항은 모두 만족하지만, 장기적 교육참석자들의 교육참여율을 유지할 수 있는 조금 더 다양한 콘텐츠가 있으면 좋을 것 같습니다.



싸이맥스는 반도체 웨이퍼용 이송장비를 만드는 반도체기업이다. “세상을 바꾸는 기술과 함께합니다”라는 슬로건 아래 세상을 바꾸는 ‘반도체’라는 기술분야 중 반도체용 웨이퍼 이송 장비 글로벌 No.1을 향해 달려가고 있다. 싸이맥스는 2005년도 설립되어 꾸준히 성장하고 있다. 그 상승세의 요인은 자율과 책임이라는 조직문화 아래 역동적으로 움직인 직원들이 있기에 가능했다. 또한 그 역동성은 싸이맥스가 여타 제조업과 다르게 굉장히 젊은 조직인 것에 기인한다. 전체 직원 중 85%가 MZ세대에 속하며, 또한 30대의 비중이 전체 인원 중 46%, 20대 인원이 25% 인 굉장히 젊은 조직이다. 젊은 조직인 만큼 직급제도폐지, 선택적근로시간제, 성과주의 보상체계 등을 도입하여 성과주의 수평적 조직문화를 추구하고 있다.