

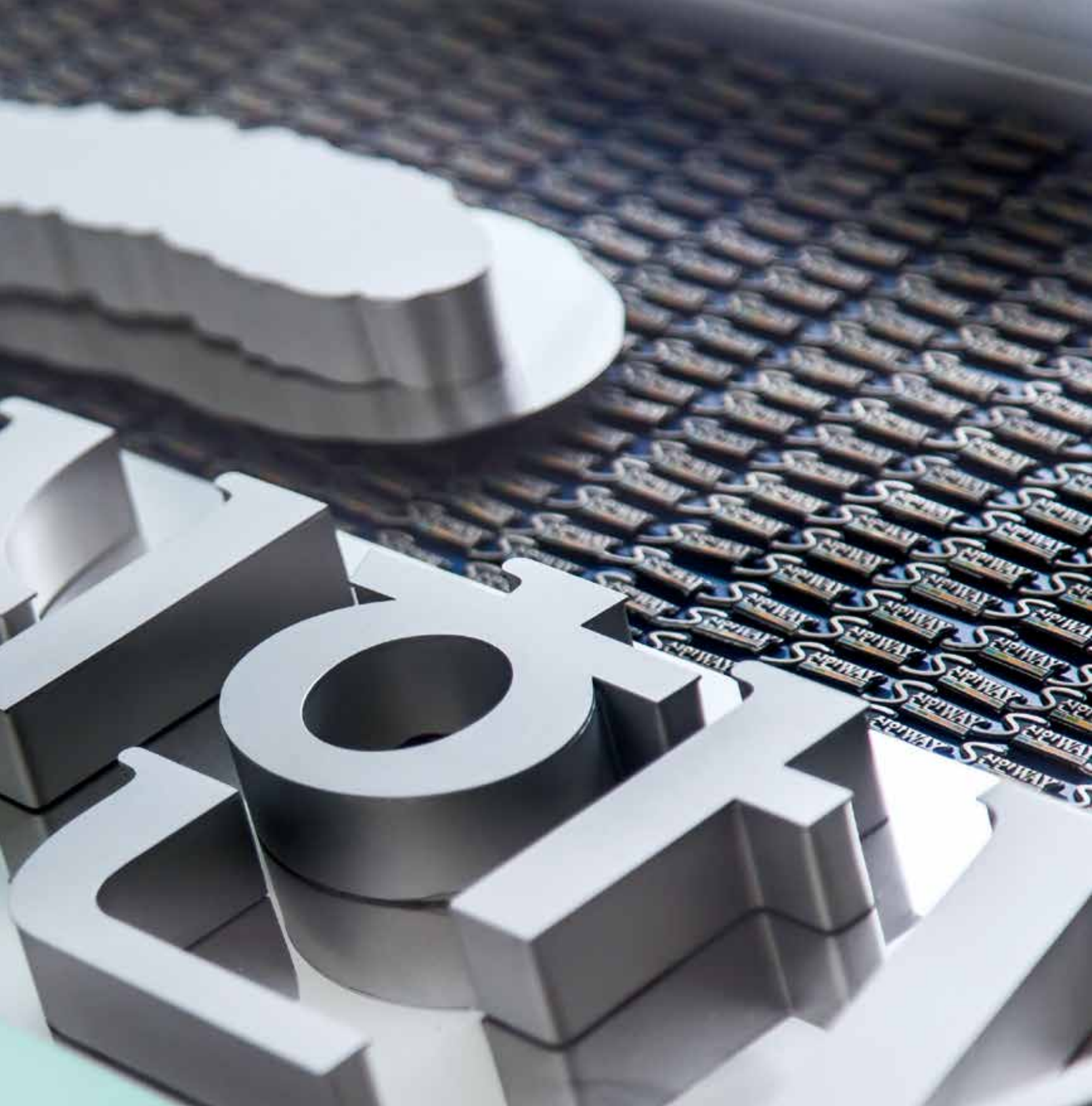


Proactive Creativity

창의적 조직문화

기업은 생존과 번영을 위해 지속적인 변화와 혁신이 필요하며, 4차 산업혁명에서는 사람의 본질적인 가치의 발현과 이를 위한 역량개발이 어느 때보다 중요합니다. 특히 디지털 혁신은 다양한 기술이 융합된 혁신적인 서비스를 만들어내고 시장을 빠르게 변화시키고 있어 변화를 얼마나 빨리 이해하고 활용하는가에 따라 기업의 경쟁력이 결정되고 있습니다.

이에 신한금융그룹은 임직원의 경쟁력을 높이고 변화를 이끌기 위한 교육과 문화의 계승발전 노력 그리고 창의적이고 유연한 조직문화를 전략 방향으로 삼고 직원의 역량 강화와 창의적인 조직문화 구축에 힘쓰고 있습니다. 또한 최신의 기술과 트렌드를 금융과 접목하기 위해 기술 및 트렌드를 제대로 이해하고 고객과 금융의 관점에서 활용할 수 있는 인재를 키워가고 있습니다.



금융 혁명 시대의 새로운 리더상 제시

2017년 1월 신한금융그룹은 보다 탄탄한 내실 체계로 미래 경영환경에 대비하기 위해 경영리더상을 선포 하였습니다. 경영리더상은 저성장, 디지털경쟁 격화 등 금융 시장의 패러다임이 급변하는 상황에서 신한of 경영진이 새로운 환경에서 앞서가기 위한 요건을 구체적이고 명확하게 재정의하고 있습니다.

새로이 정립된 경영리더십은 먼저 주인정신에 기반한 '신한문화의 전도자', 고객중심에 기반한 '고객가치의 창조자', 상호존중에 기반한 '열린 협력을 촉진하는 동반자', 변화주도에 기반한 '변화의 선도자', 그리고 최고 지향에 기반한 '지속가능 성과를 창출하는 사업가와 '미래 인재의 육성가'의 6가지로 설명할 수 있습니다. 경영리더상은 그룹의 가치체계인 미션과 핵심가치 그리고 비전과 더불어 신한of 미래 리더에게 바람직한 청사진을 제시하고, 신한of의 지속가능경영을 위한 기준이자 기반이 될 것입니다.

기술, 트렌드 그리고 금융 중심의 인재 양성

컨설팅 역량을 갖춘 전문 인재 양성을 위해 신한은행은 기업금융과 자산 관리 분야의 전문인력 양성을 강화하고, 직무 유연성을 확보하여 미래 환경 변화에 대응할 인재를 육성하고 있습니다. 이를 위해 2개월 과정의 기업금융 및 자산관리 집중 과정을 신설해 교육 후 직원들을 해당 직무로 배치하고 있습니다. 또한 본부 부서의 특정 직무(IB, Dealer, Risk, Digital Banking, Big Data, IPS)를 희망하는 직원들을 대상으로 직무에 대한 이해와 과제 및 솔루션 도출을 통해 문제해결 능력을 제고하는 'Career Plus School' 프로그램을 진행하여 직원의 비전 달성을 통한 행복 관점의 인재 육성에도 힘쓰고 있습니다.

한편, 직원의 디지털 역량 강화를 중요한 전략과제로 선정해 그룹 통합으로 인재풀을 관리하고, 디지털 혁신 조직(디지털 이노베이터스)과 임직원 디지털 교육 프로그램을 운영하고 있습니다. 특히 인공지능(AI), 블록체인, Open API, 빅데이터 등 미래금융 핵심기술에 대한 전문가를 양성하기 위해 전문 대학원 강의와 프로젝트 실습을 진행합니다. 이를 통해 향후 3년내 핵심전문가 1백여 명을 포함해 디지털 인재 1천 명을 확보할 계획입니다.

여성 리더십

신한금융그룹은 단순 여성우대를 넘어 여성이 자유롭게 역량을 발휘할 수 있도록 근무조건 개선과 환경 구축을 통한 자기주도형 경력개발을 지원합니다. 신한은행은 여성 인력 비중의 증대를 위해 승진 및 연수 선발 시 여성 쿼터를 확대하고, 능력 있는 여성 인재 육성을 위해 매년 본부부서 여성인력 목표 비중을 정해왔습니다. 2017년까지 본부부서 여성 인력 20% 목표를 세웠으며, 2016년 15%를 달성하는 등 지속적인 목표달성을 이뤄가고 있습니다.

또한, 신한은행은 육아 휴직 기간의 추가 부여, 시간선택제 근무인 '신한 mompro 프로그램', 경력단절 여성의 사회 진출을 지원하는 '시간제 Retail Service 직'제도를 운영하고 있습니다. 신한카드는 여성영업인력 전문 교육과정, 세일즈 talk, CS관련 외부 강사 특강 등 현장 위주 커리큘럼을 운영하고 CEO간담회, 지역본부장 회의 정례화 등을 통해 여성 직원이 근무 시 발생하는 애로사항과 어려움을 청취하고 이를 개선하고 있습니다.



직원 행복에서 고객 믿음으로 이어지는 창조·혁신문화

직원의 행복이 고객에게 긍정적인 에너지로 전달되고 이는 곧 고객의 신뢰와 성원의 선순환으로 이어진다는 믿음으로 일과 가정의 양립을 위한 프로그램을 운영하고 있습니다. 특히 스마트워킹센터 근무, 재택근무, 자율출퇴근제 프로그램으로 대표되는 스마트근무제는 일하는 방식의 변화를 통한 창조·혁신문화를 선도하고 직원의 만족도를 높이고 있습니다.

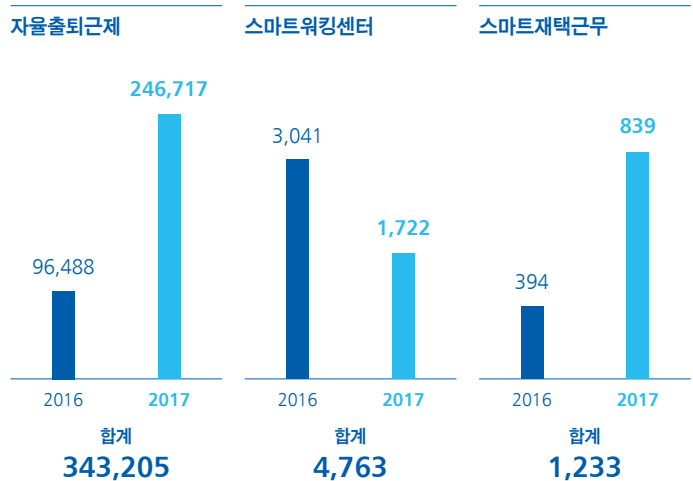
일과 가정의 양립을 통한 직원 행복을 지원하고, 일하는 방식의 변화를 통한 창조·혁신문화의 확산을 위해 신한은행은 2016년 7월 스마트근무제를 도입하였습니다. 스마트근무제가 신한은행의 확고한 문화로 정착될 수 있도록 자율출퇴근제*를 확대 실시하고 스마트재택근무 대상직원 105명을 인사발령 하였습니다. 아울러 스마트워킹센터(본점, 강남, 영등포, 죽전)를 구축하여 공간에 구애받지 않고 근무할 수 있는 환경을 조성하였습니다.

*자율출퇴근제: 주 3회 출근시간을 오전 7시부터 11시까지 자율적으로 선택할 수 있는 제도

한편 2016년 시대의 흐름을 반영하여 새롭게 출범한 책임자급의 오픈이던 리더그룹인 S-Force와 행,대리급의 Young-Force는 조직 활성화와 신한문화의 창조적 계승과 발전을 위해 다양한 활동을 진행하고 있습니다. 아울러 신한은행 내 주요 현안을 토론했고 임원진에게 제안하는 S-SQUARE, 스마트워크 캠페인 등 CEO의 경영철학을 공유하고 직원의 생각을 제도에 반영할 수 있도록 노력하고 있습니다.

또한 집단지성에 기반한 창조적 조직문화 구축을 위해 신한은행은 창의 혁신 플랫폼인 '에스파크(SPARK)'를 신설하였습니다. 에스파크는 아이디어의 발원에서 현실화까지 은행의 먹거리를 발굴하고 나아가 고객 문제를 해결할 수 있는 상품 및 서비스 개발에 일조하고 있습니다.

스마트근무제 이용 실적 현황(사용일수 기준)





신한금융그룹은 직원의 복지와 건강 증진을 위해 다양한 프로그램을 운영하고 있습니다. 아이와 부모 모두가 행복한 직장을 만들기 위해 서울 및 수도권 4개 권역에 '신이한이 어린이집'을 설립해 운영하고 있습니다. 가임 여성을 위해 생리휴가(유급)를 보장하고 육아보조비와 자녀보육비를 지원하며, 힐링휴가 제도를 통해 휴가사용을 적극적으로 권장하고 국내외 휴양소를 운영합니다.

또한 직원의 중대질환 조기 발견을 위해 신한은행은 건강위험도평가로 심뇌혈관 발생 위험도를 예측하고 검사항목을 추천합니다. 더불어 행복지수 진단과 힐링 캠프, 마음 치유 콘서트 등의 프로그램을 운영하고 스트레스 케어 및 전문 상담 프로그램을 통해 직원의 고충상담과 스트레스 관리를 돕고 있습니다.

신한카드사는 직원 건강의 체계적인 관리를 위해 근로자 지원 프로그램(EAP, Employee Assistance Program)과 고충처리위원회, 산업안전보건위원회 등의 건강증진 제도를 시행하고 있습니다. 더불어 임직원 종합검진제도, 의료비 지원제도, 임직원 건강마라톤 대회 등 다양한 건강 증진 프로그램을 함께 운영하고 있습니다.

이 외에도 신한은행은 2016년 금융권 최초로 '신한 경력건설센터'를 신설하고, 재직직원 대상의 생애설계 프로그램과 퇴직직원을 위한 전직직원 프로그램을 통해 직원의 퇴직 이후의 삶을 지원하고 있습니다.



건강한 근무환경 조성

인체공학적 업무환경	• 등판과 좌판이 각기 움직이는 싱크로나이즈드 틸딩으로 어떠한 자세에서도 인체에 무리가 가지 않는 업무용 의자를 은행 전 직원에게 제공
조명	• 눈 건강을 고려하여 적절한 조명도를 유지하기 위해 전 지점에 LED 등기구 설치 • 근무상황에 따라 유연한 조명기구 설치
소음	• 콜센터, 전화교환실 등 소음이 많이 발생하는 사무실 내 소음 중화기를 설치해 직원들의 집중력 향상 및 생산성 저하 방지
실내 공기 청정도	• 본점 근무공간의 공기청정도 유지를 위해 음이온 발생장치 설치 운영 • 지점 요청 시 공기청정기 제공
습도	• 건물 관리실 내 온도 및 습도를 체크하여 중앙제어 조절
온도	• 건물 내 적정온도(25도)를 유지하기 위해 온도관리 운영안 시행