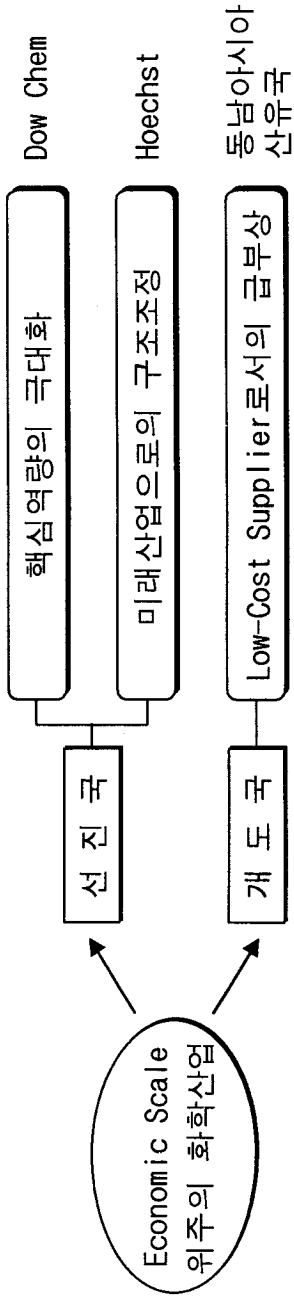


1. 화학산업의 미래예측

- ◆ 선진국 화학업체들은 그동안 누려왔던 규모 경제의 Merit를 개발 도상국에게 넘겨 줌
 - 사우디 등 산유국이 Petrochemicals 분야에 투자를 강화
 - Globalization of the Markets and Competition은 recovery Periods를 단축시키고 Cost of Capital를 회수하기도 어려움
- ◆ 90년대를 기점으로 선진국 화학업체들은 핵심역량 극대화, 미래산업으로의 구조조정등의 전략을 채택하고 있음

~ 90년

90년대 ~



2. 기술인력의 개념 전환

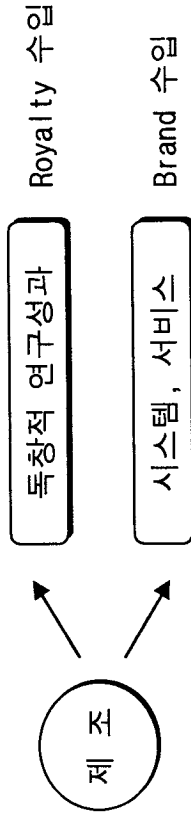
◆ 국가 경쟁력의 원천 : 제조 → 지적 창조

* 클링턴 행정부에서 제시한 7개 필수산업 분야

: 전자, 생명공학, 신소재 산업, 텔레콤, 인간항공기, 로봇기계, 컴퓨터와 소프트웨어

◆ 지적 창조시대에 있어서의 기술인력 개념

- 우수한 기술력을 가지면서 자기만의 독특한 Identity를 주장할 수 있으며, 타 분야와의 Integration을 통해 새로운 Idea를 창출해 낼 수 있는 사람

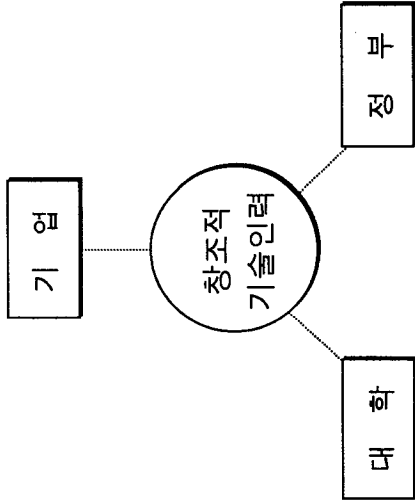


* 일본 : 시행 착오에 대한 Know How 습득 (재료분야, 메모리 분야)

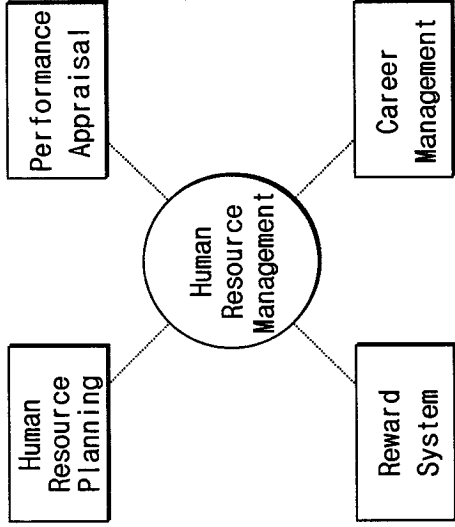
미국 : 아이디어와 논리성 (Biotechnology, 컴퓨터 사이언스)

3. 기술인력 정책 Issue

Macro 측면



Micro 측면



4. LG화학 사례

세계적 관점에서 연구인력을 채용하며, 엄격하고 공정한 평가의 제도보완을 통해 젊고, 창의력 있는 연구조직으로 운영하고자 함

인력채용

- ◆ 외국인 연구원의 적극적 채용 (Internal Globalization)
 - 2000년까지 연구인력의 5% 수준
- ◆ Ph. D 위주의 연구인력 채용
 - 2000년까지 박사:연구원 = 1:2

세계적 수준의
연구인력 확보

육성및관리

- ◆ Plus 7 CDP 제도 도입 운영
 - 입사후 7년 되는 시점에서 연구개발 수행의 적정성 여부를 결정하는 제도
- ◆ 연구인력 유입/유출 (Turnover Rate)의 적정관리
 - 년 10% 유지 : 퇴직자(년평균 5%) + 사내이동(5%)
- ◆ 연구원 교육, 평가제도 개선
 - 학위연수, 중기연수 : 연구인력의 5%
 - 성과와 보상의 연계 강화 (연봉제 정착)

Keep Young
&
Creative

- ◆ 사내 Venture 제도 도입