



# 좋은 기업 문화

::Fortune “100 Best”의 상위 5개 기업을 통해 본 기업문화 분석

# Fortune “100 Best” 란?

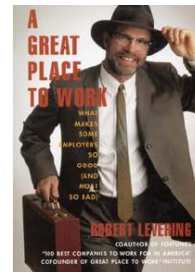
::Great Companies to Work

**FORTUNE**<sup>®</sup>  
**100 BEST**  
**COMPANIES**  
**TO WORK FOR**

# 100 Best Companies to Work for ?

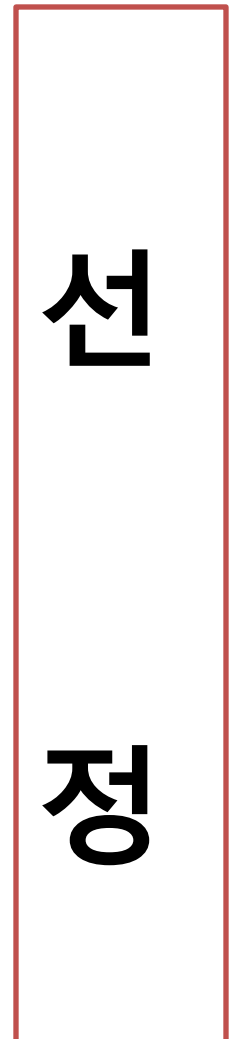
- ▶ 로버트 레버링이 1984년, 1993년 출판
  - 구성원의 입장에서 기업 평가 작업 최초 시도
- ▶ 일하기 좋은 기업(Great Place to Work)의 공통점
  - 구성원들이 경영진을 신뢰
  - 자신의 업무와 회사에 대해 긍지
  - 동료들과 일하는 것이 재미(유대감)
- ▶ 1998년부터 *Fortune* 매년 신년호 특집으로 발표

**FORTUNE®**  
**100 BEST**  
**COMPANIES**  
**TO WORK FOR**



# “일하기 좋은 기업”의 선정 기준

일하기 좋은 기업의 모델



# 25년간 상위권을 지키는 기업을 통해 본 좋은 기업문화

Goldman  
Sachs

NORDSTROM **Publix.**  
WHERE SHOPPING IS A PLEASURE®



# 골드만삭스

Goldman  
Sachs

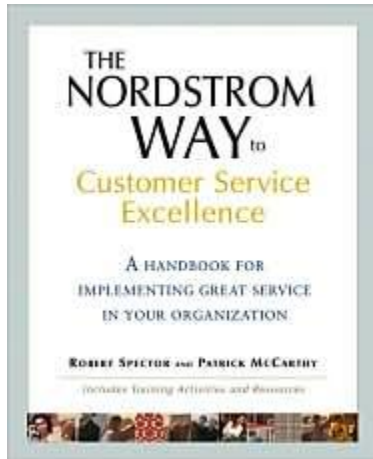


- 설립연도: 1869년
- CEO: 로이드 블랭크페인
- 사업분야: 금융서비스
- 총수입: 약 460억 달러(59조원)
- 미국 내 직원: 15,000명
- 전년도 입사지원자: 76,000명

# 골드만 삭스::부분들의 합, 그 이상

- 똑똑한 사람들이 “함께” 일한다
  - “골드만 삭스의 **Teamwork**는 업계 최고”
    - 골드만 사람들은 똑똑한 동시에 겸손하고 협조적
    - 고객에게 고품질 서비스 제공
- 옳은 일을 한다
  - 정직과 청렴 **Honesty and Integrity**
    - 설립 철학 → 명문화(사업 원칙) → 공유(Chairman's Forum)
    - 투자 은행 위기 극복, 명성 유지

# 노드스트롬



- 설립연도: 1901년
- 회장: 블레이크 노드스트롬
- 사업분야: 소매
- 총수입: 88억 달러(11조원)
- 미국내 직원: 50,000명
- 전년도 입사지원자: 410,000명



# 노드스트롬::100년 역사의 최고 서비스

- “어떤 상황에서나 스스로 좋은 판단을 하라”  
**Use good judgment in all situations**
  - “좋은 판단”을 할 수 있는 좋은 사람 선발
  - 고객 서비스 전권 위임 - 도구, 자원, 지원 제공
- “직원의 전문성 향상을 고민하는 회사”
  - 보수는 커미션 기반(판매직원 보수 한계 제거)
    - 100,000 달러 이상 수입 판매직원도 있음
  - “모든 사람이 한 사람씩 가르치기” 문화

# 퍼블릭스



- 설립연도: 1930년
- CEO: 에드 크랜쇼
- 사업분야: 소매(식료품)
- 총수입: 230억 달러(30조원)
- 미국 내 직원: 141,000명
- 전년도 입사지원자: 493,000명

# 퍼블릭스::창업 이념으로서의 서비스

- “고객을 기쁘게 하라” Pleasing the customer
  - 퍼블릭스 슈퍼마켓의 창업 이념
    - “누구나 남을 돕고 싶어하며, 기회와 자원이 주어진다면 훌륭한 서비스를 제공할 수 있다”
- 모든 직원이 소유주
  - 직원이 회사 주식 50% 이상 소유
    - “우리는 회사의 주인이다. 주인은 직업을 바꾸지 않고 장기적 결정을 한다”

# REI(Recreational Equipment Inc.)



- 설립연도: 1938년
- CEO: 샬리 주얼
- 사업분야: 소매
- 총수입: 13억 달러(1조 7천억 원)
- 미국 내 직원: 9,700명
- 전년도 입사지원자: 28,000명

# R.E.I.: 더 나은 세상을 위해 일한다

- 야외 활동의 가치 창조 “모험심과 책임감”
  - 고객에게 제공하는 가치에 대한 공유
  - 사회 공헌(제품이 제공하는 가치를 함께 판매)
    - Tireless Friday, PEAK (어린이 자연교육 프로그램) 등
- “직원을 보살피는 데 최선을 다한다”
  - 경력 개발 기회 제공
    - 판매원에서 경영진으로 성장
  - 획기적 복리 후생 제도

# 고어(W. L. Gore & Associates)



- 설립연도: 1958년
- CEO: 테리 켈리
- 사업분야: 제조
- 총수입: 240억 달러(31조원)
- 미국 내 직원: 5,700명
- 전년도 입사지원자: 19,000명

# 고어::단순함으로 성공한다

- 자유와 책임 **Freedom and Commitments**
  - 규격화되지 않은 조직 속에서도 주도적으로 일할 수 있는 사람 선발
  - 직접 자신이 하고 싶은 일을 선택, 자발적 책임
- “즐기면서 돈을 벌자” **Make money and have fun**
  - 고어에서, 삶은 절대 지루하지 않다
    - 직장의 재미를 위한 다양한 이벤트 개최

# 좋은 기업 문화란?

::기업문화의 창달과정

::기업문화의 효과



# 기업 가치 정립



# 기업 문화 형성



- 실천하고 소통하는 리더십
- 일관된 인사조직관리 기준
  - 기업 문화
  - 채용, 훈련, 평가, 보상

- 기업 문화를 이해
- 인사조직관리 기준 동의

# 기업 문화 공유



- 상호 학습
- 팀워크
- 커뮤니케이션
- 참여 활동(사내 행사, 사회 공헌)

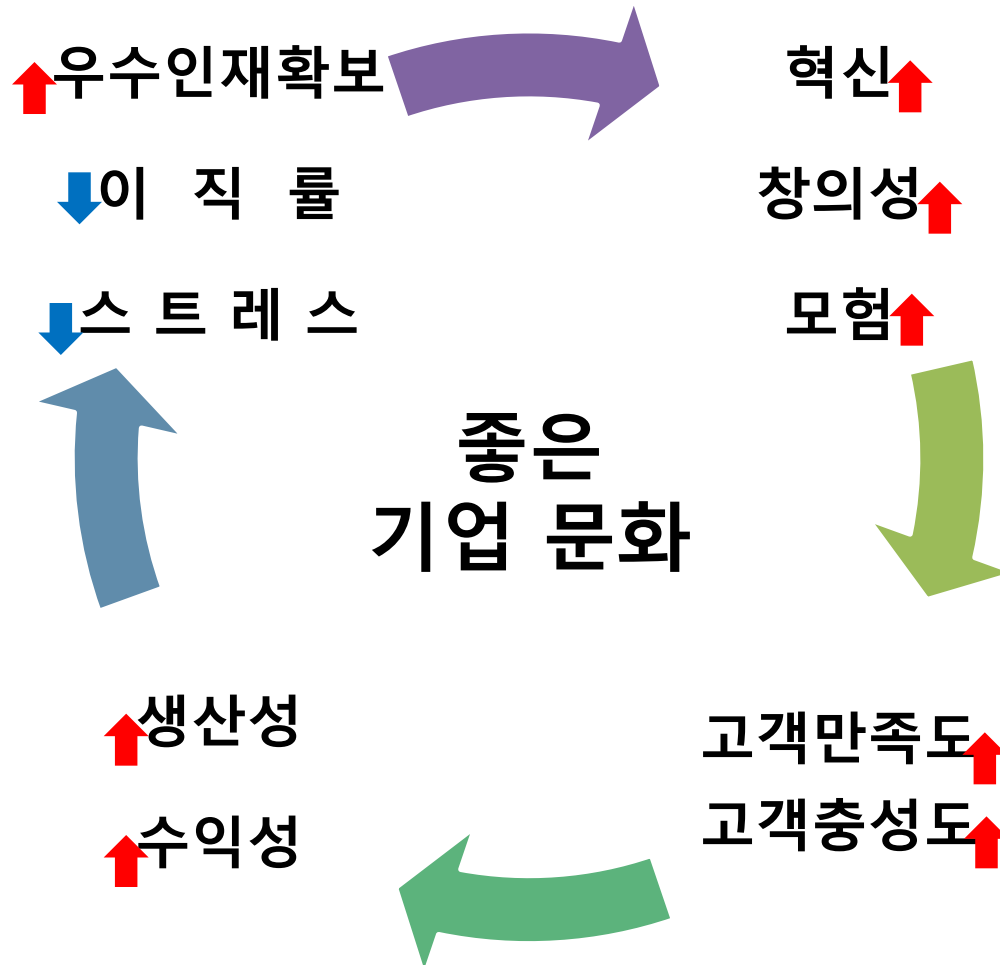
# 기업 문화 전파



- 기업 문화를 자랑스럽게 여김
- 기업 문화 전파의 주체

- 기업 문화와 성과 연계
- 사회적 책임
- 일하기 좋은 기업은 사회적  
으로도 존경 받는 기업

# 일하기 좋은 기업 문화의 효과





**Thank you**