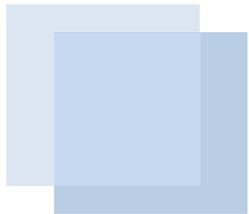


# Company Overview

회사 소개 및 제공 서비스 안내서

노무법인 이언컨설팅  
서울 서초구 강남대로 331  
광일빌딩 10층  
Tel. 02. 556. 8088  
<https://eon-labor.co.kr>



# Contents

## I. 회사 소개

## II. 서비스 영역

## III. 서비스 전달체계 및 비용

# (주)이언컨설팅그룹 Overview

(주)이언컨설팅그룹은 인사/조직 및 경영전략 전문 컨설팅사로서, 다양한 분야의 전문 경영 컨설팅 서비스 뿐만 아니라 노무법인 이언컨설팅을 통해 타 법인과 차별화된 품질의 노동법률 자문, 노동사건 대리 등을 제공하고 있음

## COMPANY OVERVIEW

- 설립연도 : 2000년 2월
- 컨설팅 사업분야 : 인사/조직, 경영전략, 금융IT, ESG 컨설팅 등
- 노동법률자문 서비스분야

### 노무법인 이언컨설팅

#### 【HR Issue 법률자문】

법률 및 판례·행정해석 등의 개정/변경에 대한 안내, 기업 내 인사 이슈에 대한 법률 Risk 검토 및 사업장 대응방안 제시

#### 【인사 제규정 정비】

근로계약서·취업규칙 등 인사 관련 규정 정비, 노사협의회 규정 정비, 각종 인사제도 도입의 근로자대표 서면합의 등

## CONTACT

☎ 02.556.8088  
(Fax 02.737.4457)  
@ eoncg@eoncg.com

## LOCATION

서울특별시 서초구 강남대로 331  
광일프라자 10층

## OUR HISTORY

- '98 Sigma Knowledge Group 설립
- '00 (주)EON Group으로 회사명 변경
- '05 국내외 150여 개 고객사와 200여개의 프로젝트 수행
- '07 People & Organization 서비스 시작
- '11 (주)EON Consulting Group Launch
- '12 노사관계 부문 및 Innovation 서비스 시작
- '16 Data Transformation 및 Business Intelligence 서비스 시작
- '18 CRM Strategy 컨설팅 서비스 시작
- '19 노무법인 이언컨설팅 설립
- '21 ~ 고용노동부 주관 일터혁신컨설팅 수행기관 선정

## FIGURES

25 년의 컨설팅 경험  
30 명의 우수한 컨설턴트  
10 명 이상의 공인노무사  
400 여 개의 고객사 보유

# (주)이언컨설팅그룹 주요 컨설팅 사업

(주)이언컨설팅그룹은 기업의 전략적 방향과 목표와 연계된 '최적 인적자원관리 및 운영, 조직문화 및 노사관계 구축'을 위한 컨설팅 전문성을 보유하고 있음



- 공공기관, 대기업/중견기업, 외국계 기업 등 400여개 고객사 보유
- 노사발전재단 및 경영자총연합회 협력 Consulting firm

## HR컨설팅본부



노무법인 이연컨설팅은 국내 공공기관 및 민간기업 등 다양한 고객사를 대상으로 축적해온 경험과 노하우를 활용하고, 우수한 인적자원을 기반으로 합리적이고 실행가능한 인사·법률 지원 서비스를 제공하여 차별화된 가치를 전달함



# 주요 고객사

## I. 회사소개

(주)이언컨설팅그룹과 노무법인 이언컨설팅은 공공기관/민간기업/다국적 기업 등 400여개의 고객을 대상으로 성공적인 컨설팅 및 법률자문 서비스를 제공해 왔음

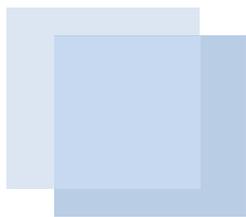
### 소비재, 유통, 가전

소비재, 유통, 가전

에너지, 건설

공공, 기타

“다수의 인사 / 조직 / 노사관계 / 경영  
컨설팅 프로젝트 성공적 수행”



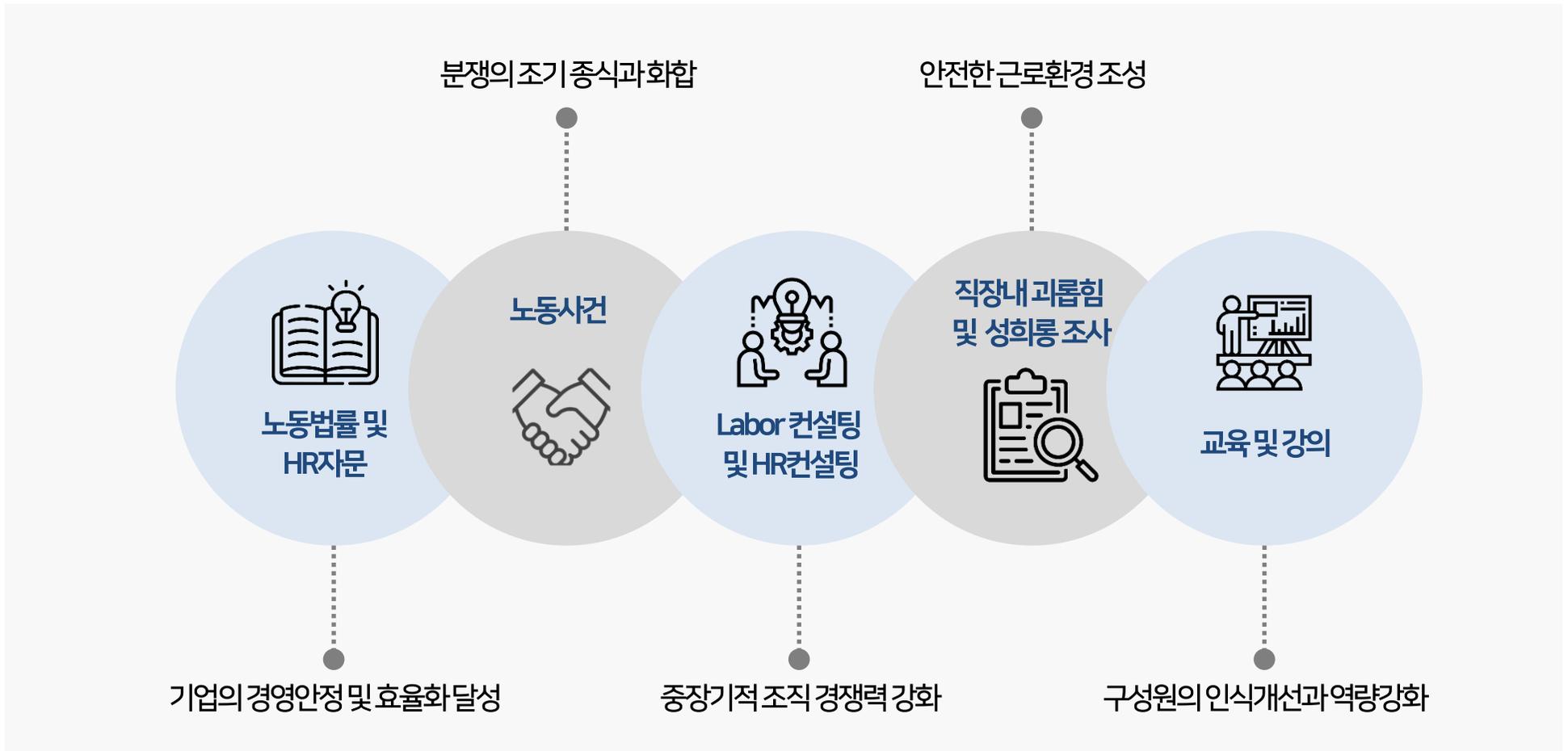
# Contents

I. 회사 소개

**II. 서비스 영역**

III. 서비스 전달체계 및 비용

노무법인 이언컨설팅의 서비스 영역은 △ 노동법률 및 HR자문 △ 노동사건 △ 컨설팅 △ 직장내 괴롭힘 및 성희롱 조사 △ 교육 및 강의 등이 있음



노동법률 및 HR자문을 통해 노동관계법령 자문, HR자문, 인사감사 등을 지원함

## 노동법률 및 HR자문 영역



01

### 노동법률자문

- 근로기준법 등 개별법 전체
- 노동조합법 등 집단법 전체

- 개정법률에 따른 대응방안 제시
- 최신판례/행정해석에 대한 월간 소식지 제공
- 노동부 정책 대응방안 제시
- 근로감독 대비



02

### HR자문

- 근로기준법 등 개별법 전체
- 노동조합법 등 집단법 전체

- 직급체계 및 승진운영 방식에 대한 의견 제시
- 구성원 역량강화(육성)에 대한 의견 제시
- 임원 운영방안 등



03

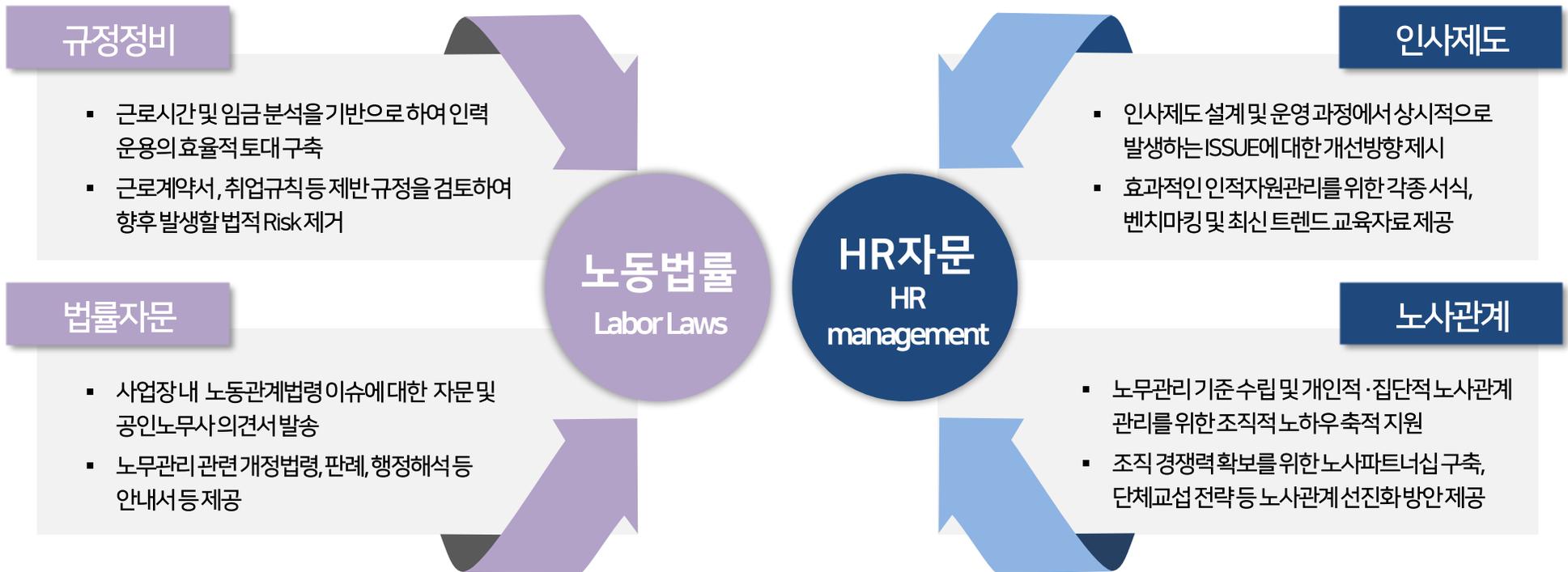
### 인사감사

- 노무적 측면
- 인사적 측면

- 고용형태, 관련규정, 노사관계 등에 대한 적정성 진단 및 Risk 도출, 해결방안 제시
- 채용, 직급, 및 승진, 평가 및 보상, 육성 등 인사제도적 측면 비효율 진단 이슈 해결방안 제시

노무법인 이연컨설팅의 자문 서비스는 △노동법률 △HR자문 영역으로 구분되며, 사업장 내 발생할 수 있는 HR 전반의 실무적, 법률적 ISSUE에 대한 종합 자문 서비스를 제공함

## 종합자문 서비스 영역



인사 전반에 대한 실무적, 법률적 Issue에 대한 **"종합 자문 서비스 제공"**

노무법인 이연컨설팅은 기존 노동법률 자문 서비스와 차별화된 인사·노무 쏘 영역에 대한 종합 자문 서비스를 제공할 것임

자문  
영역

HR 경력

제공 자료

구성인력

기대효과

## 기존 자문 서비스 (노무법인 등)

- 법률 준수 여부 중심으로 자문 제공
- 규정 정비 중심
- 노무법률 자문 위주의 경력
- 고용노동부 배포 등 공식 안내문 중심의 자료
- 공인 노무사 위주의 소규모 인력 구성

## ECG 자문 서비스

- 상시적 노무법률 및 경영·조직문화 등 **종합적** 관점을 포함하여 의견 제공
- 체계적 인사관리 토대 구축 **可**
- 다양한 산업군에 대한 HR 컨설팅 경험
- 경험·지식 기반 고품질 인사 서비스
- 실제 컨설팅에서 활용되는 FORM 제공 및 활용 **可**
- ex. 동종업계 임금수준 자료, 인사담당자 교육자료 등
- 경영 컨설턴트 다수
- 공인 노무사 10여명 보유

- 합리적 비용으로 고품질의 종합적 솔루션 확보
- HR ISSUE 발생 전 사전적 예방 가능
- 장기간 협업을 통해 문제 상황을 신속하게 해결 가능 (적시성 확보)

노동사건 해결을 위해 개별적 근로관계 사건, 집단적 노사관계 사건, 직장내 괴롭힘 및 성희롱 사건 조사를 지원함

## 노동사건 영역



01

### 개별적 근로관계 사건

- 노동위원회 사건 대리
  - 부당해고, 부당징계, 부당전직 등
  - 차별시정
- 노동청 사건 대리
  - 임금 및 퇴직금 체불
  - 대지급금 제도
  - 근로기준법상 근로자성 검토



02

### 집단적 노사관계 사건

- 노동위원회 부당노동행위사건대리
  - 지배개입, 불이익취급, 반조합계약, 교섭거부해태, 경비원조
- 원청의 노조법상 사용자성 검토
  - 부당노동행위, 단체교섭주체여부등
- 노동쟁의 조정



03

### 직장내 괴롭힘 및 성희롱 사건

- 직장내 괴롭힘 및 성희롱 조사 지원
  - 조사준비 또는 노동청 대응
  - 직장내 괴롭힘 또는 성희롱 조사 및 판단
  - 사후관리 지원

노무법인 이연컨설팅의 노동사건 서비스는 △노동위원회 사건 △노동청 사건 등으로 구분되며, 사건 진행 절차에 있어 밀착형 프리미엄 서비스를 제공함

### 노동사건 서비스 특징점

#### 니즈와 트렌드를 반영한 서면 작성

- 의뢰인의 입장을 최대한 반영하고 이를 기반으로 법적 논리를 구성
- 사건 관련 법령, 법원의 최신판례, 노동위원회의 판정례 및 고용노동부의 행정해석을 꼼꼼히 분석하여 서면을 작성

#### 진행 절차별 알림서비스 및 상시 소통

- 사건 진행절차별 알림메시지를 전송하여 의뢰인의 원활한 사건처리를 도움
- 카카오톡을 통한 상시 질의 응답을 제공하여 밀착형 사건 관리를 진행

#### 사건 진행과 관련한 각종 서면 제공

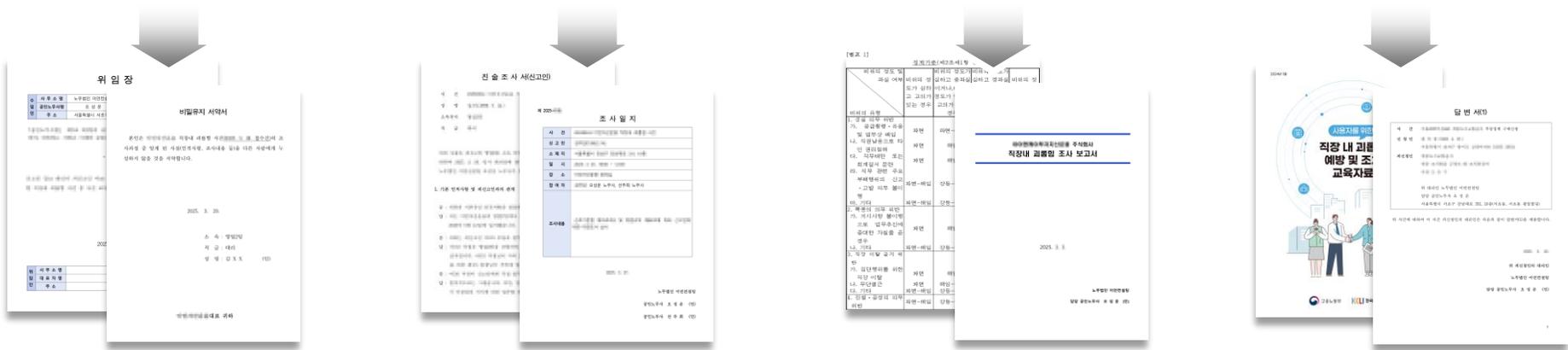
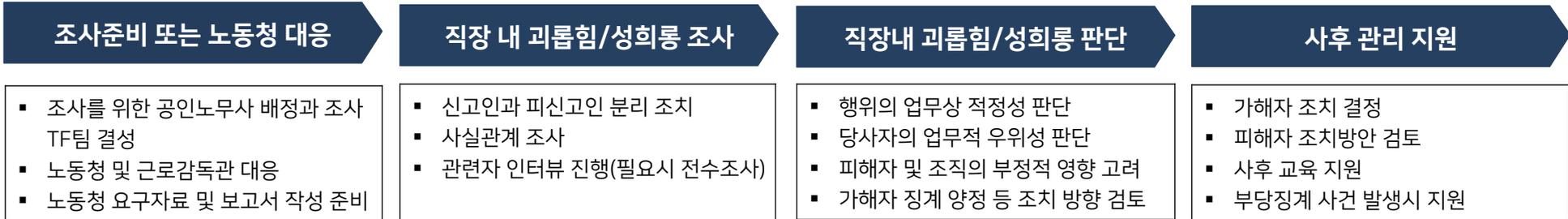
- 사건 대응을 위한 서면 요약자료, 쟁점 및 입증서류 요약자료를 제공
- 필요한 경우 입증서류와 관련한 자료를 시각화하여 사건에 대한 이해 극대화



사건의 원활한 진행과 의뢰인과의 상시적 소통을 위한 **“밀착형 프리미엄 서비스 제공”**

노무법인 이연컨설팅의 직장내 괴롭힘 및 성희롱 조사 서비스는 꼼꼼한 조사와 조사절차별 적절한 서면작성과 대응을 통해 사건을 조기에 해결하고 향후 분쟁을 예방하기 위한 안전한 근로환경 구축을 지원함

### 직장내 괴롭힘 및 성희롱 조사 서비스 절차



꼼꼼한 조사와 조사절차별 적절한 서면작성과 대응을 기반으로 **"안전한 근로환경 구축"**

산업안전과 중대재해 예방 및 대응체계 구축을 통하여 현장의 위험을 사전에 방지하고 사건 발생시 산업재해 사건과 연계함

## 노동사건 영역



### 04

#### 산업재해 사건

- (근로자) 보험금 신청 사건 대리
  - 업무상 재해(업무상 사고, 출퇴근 재해)
  - 업무상 질병(과로, 뇌심혈관계 질환, 근골격계 질환)
- (기업) 공단 대응 및 사건 지원
  - 산재 발생시 의견서 등 작성
  - 심사 및 재심사 청구시 지원



### 05

#### 산업안전보건법

- 안전보건 조직체계 구축 및 담당자 선임
  - 산업별 상시근로자수에 따른 안전보건체계 구축
  - 책임자 선임 지원
- 위험성 평가 지원
  - 현장 위험성 도출 및 대책 마련
  - 체크리스트 작성
  - 유해요인 조사표 작성 등



### 06

#### 중대재해처벌법

- 중대재해 예방체계 마련
  - 경영방침 수립 및 조직구축
  - 위험성 발견 및 환류체계 설계
  - 담당자 평가표 및 대피 매뉴얼 작성
- 중대재해 예방체계 마련
  - 중대재해신고및관련절차안내
  - 행정관청 등 대응방안 제시
  - 산재처리방안 등 매뉴얼 제공

단체교섭, 노사관계, 저성과자 관리를 통해 노사간의 화합과 경영안정화를 지원함

## Labor 컨설팅영역



01

### 단체교섭 등 위임 및 지원

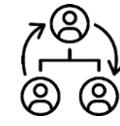
- 단체교섭 및 단체협약 지원
  - 단체교섭 대상 규정 분석 및 제시안 발굴
  - 단체교섭 직접 위임
  - 단체협약 체결 및 사후관리 등
- 노동쟁의 및 쟁의행위 지원
  - 노동쟁의 조정사건 지원
  - 쟁의행위 예측 및 피해 최소화 위한 방안 수립



02

### 노사관계 전략 수립 및 지원

- 노사관계 전략 수립 지원
  - 노사관계 현황 및 국면 파악
  - 갈등 및 핵심 Agenda 발굴
  - Communication 방안 수립
  - 갈등해결을 위한 전략 도출
- 노사협의회 활성화
  - 노사협의회 구축
  - 노사협의회 활성화 방안 제시



03

### 저성과자 관리 및 인력조정

- 저성과자 선정 및 인력조정 지원
  - 저성과자 정의 및 기준 수립
  - 사업구조 분석
  - 대상인력 결정 및 인력감축 지원
- 저성과자 사후 관리 지원
  - 성과향상 프로그램(PIP) 설계 및 운영방안 제시

인력 운영 진단과 노무 운영 진단을 통해 사업장 특성에 맞는 운영 방안을 제공함

## Labor 컨설팅영역



### 04

#### 인력 운영 진단 및 컨설팅

- 특수형태근로종사자 컨설팅
  - 운영 현황 진단 및 Risk 도출
  - 계약 방식 및 적정 운영규모 제시
- 하도급 진단 및 컨설팅
  - 구조점검 및 Risk 도출을 통한 Check-list 작성
  - 업무체계 및 지휘명령 개선
  - 도급 인력 운영 가이드 제시
- 비정규직 컨설팅
  - 운영 현황 진단 및 Risk 도출
  - 적정운영을 위한 서류 작성 및 운영 매뉴얼 제시



### 05

#### 노무 운영 진단 및 컨설팅

- 규정정비 컨설팅
  - 취업규칙, 근로계약서 검토 및 개정
  - 세부 인사규정 작성 및 기타 필요서류 작성
- 급여운영 컨설팅
  - 급여운영현황 파악 및 임금 관련 이슈 확인
  - 업종별 특성에 따른 적합한 급여운영방안 제시
  - 필요시 임금체계를 개편하는 HR컨설팅으로 연계
- 근로감독 대비 컨설팅
  - 최근 근로감독 이슈 확인
  - 법적 의무 서류 구비여부 확인 및 필요 서류 작성

## 주요 실적 : 노사관계 전략

### Problem

LG전자 케어솔루션 전문회사  
**하이케어솔루션**

#### 노동조합분석

- 노조 설립 배경, 교섭 요구사항, 상급단체의 특성 등으로 인한 노사관계 전략 수립 어려움 존재

#### 법률 및 정책 환경 분석

- 특수형태근로종사자의 노동조합법상 근로자성 인정 범위 확대로 단체교섭 개시 압박 심화

#### 유사노사관계 분석

- 동종업계 노동조합에 대한 단체교섭 거부, 부당노동행위로 인정

합리적이고 유연한 노사관계 구축을 위한 전략 수립 필요

### Problem Solving

#### 노사관계 방향성 도출

- 대내외 환경분석 및 노동조합 분석
- SWOT 분석을 통한 노사관계 전략방향 및 전략목표 수립
- 노사관계 전략방향 달성을 위한 전략과제 수립
  - 단기 및 중·장기 전략 구분

#### 단체교섭 대응방안 수립

- 단체교섭 전략 방향 설정
  - 교섭 전략방향안 검토 및 적합 전략방향 제시
- 교섭 시점별 대응방안 제시
  - 주요 쟁점사항 정리
  - 쟁점사항별 대응 방안 마련

#### 합리적 노사관계 구축방안 수립

- 노사관계상 법적 Risk 예방 방안 수립
  - 타 기업 노사분규 사례 검토
- 노사간 소통채널 확보 및 강화방안 수립
  - 노사관계 담당자 역량강화 방안 마련

### Results

- 노사관계 전략 방향 수립을 통한 주도적이고 일관성 있는 대응책 수립
- 법적 Risk를 예방하며 노사관계 전략 방향을 달성할 수 있는 단기/중·장기 실행과제 도출

### 주요 실적 : 저성과 역량 향상 프로그램 설계

#### Problem



##### 외부환경분석

- 저성과 인원에 대한 조직 차원의 대응 필요성 대두
- 저성과자 관리 Trend는 '퇴출' 목적이 아닌 '육성' 중심 관리로 변화

##### 내부환경분석

- 지속적 교육운동을 위한 조직분위기 환기 및 무사안일주의 타파 필요
- 발전 현장직군과 사무직군으로 구분되어 이중적 설계
- 기존에 없던 교육실시로 인한 내부 구성원 반발 가능성 존재

저성과자에 대한 조직차원의 적극적 역량 향상 노력 필요

#### Problem Solving

##### 교육대상자 선정기준 마련

- 교육대상자 Targeting 기준 설정
  - 다년간의 역량평가, 성과평가 결과 종합
- 교육대상자 Excluding 기준 설정
  - 조직적 차원, 개인적 차원의 사정으로 인해 불가피하게 평가가 낮은 자 제외

##### 교육프로그램 구성

- 교육 목표 설정
  - 저성과자에 대한 별도 교육의 목표 설정
- 교육 내용 및 방법 설계
  - 교육 역량 선정
  - 역량별 교육요소 도출
  - 요소별 교육 프로그램 구성
  - 교육 프로그램 설계서 작성

##### 교육 효과성 판단

- 교육 평가 설계
  - 지필시험 평가, 교육 이수 태도 평가, 독서 과제 평가, 업무수행 개선계획서 평가 종합
- 교육의 현업적용도 평가 설계
- 교육 지속여부 결정



#### Results

- 인사 평가 결과를 기반으로 한 맞춤형 교육 체계 및 프로그램 수립
- 조직 내 건강한 긴장감 부여를 통한 조직문화의 근본적 혁신

### 주요 실적 : 근로시간 개선 방안

#### Problem



#### 외부환경 분석

- 근로자의 삶의 질 향상과 합리적 근로조건에 대한 니즈 평가

#### 내부환경 분석

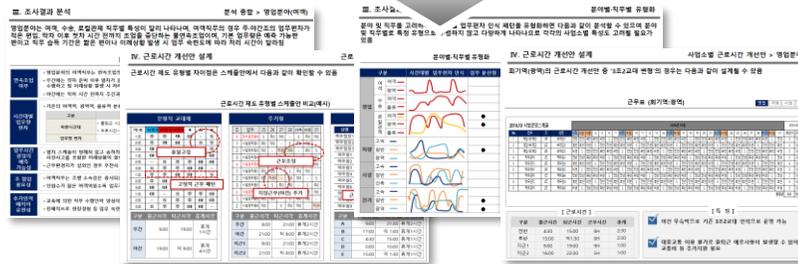
- 근로시간 개선을 통해 직무만족도 제고 및 업무 효율성 향상 필요
- ▶ 합리적 근로시간 개선을 통한 구성원 직무 만족도 증가
- ▶ 효율적 인력 운영을 통한 조직 역량 강화 및 생산성 제고
- ▶ 실행 가능한 근로조건 개선방안 수립을 통해 내부 수용도 증대
- ▶ 선진적 근로 문화 구축을 통한 위상 제고

근로시간 개선을 통해 직무만족도와 효율성 증대 요구

#### Problem Solving

#### 근로시간 개선안 설계

- 국내외 Benchmarking 사례를 검토하고 여러 기본형 교대제 유형을 적용하여 설계 가능 여부를 확인함
- 시간대별/요일별 업무량 편차를 반영하여 근무형태를 설계함
- 설계된 개선안을 각 분야 관리자와의 논의를 통해 직무 단위별로 현장 적합성을 제고하여 설계에 반영함
- 현장 적합성이 제고된 개선안을 운영 효율성과 근로자 만족도 제고, 실행 가능성을 기준으로 평가하여 최종 대안을 제시함
- 최종 대안을 각 사업소에 적용하여 근로시간을 개선하고 이에 따라 직무 만족도와 생산성을 제고 함



#### 실행지원

- 근로 시간 개선안에 따른 임금 변화 시뮬레이션을 통해 효과 분석을 실시
- 근무 기준안, 시범 운영 설계안, 스케줄 작성 매뉴얼 등을 지원하여 설계된 근로시간 개선안의 적용 가능성을 증대



#### Results

- 근로시간 단축 : (As-is)총 근로시간 177H → (To-Be)총 근로시간 As-Is 대비 8.4%~14.7% 감소
- 교대제 근로의 입체적 운영방안을 도출하여 연장수당, 야간수당, 휴일수당 의 약 50% 감소

### 주요 실적 : 근로시간 단축 및 임금체계 개선

### Problem



#### 외부환경 분석

- 근로기준법 개정으로 1주당 최대 근로시간이 52시간으로 단축되어 대응방안 마련 요구

#### 내부환경 분석

- 기능직 각 직렬별 근로시간 법정 상한선 초과분에 대한 해소방안 마련 필요

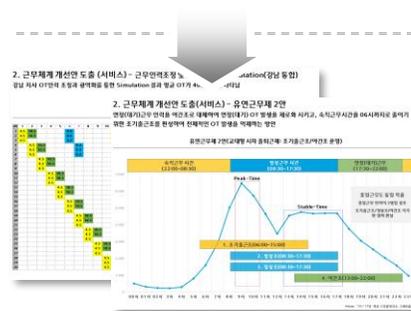
- ▶ 親노동정책에 기반한 근로시간의 실질적 단축 Drive에 부응
- ▶ 근로기준법 시행일에 맞춰 위법요소를 해소
- ▶ 향후 정부의 근로감독 강화 및 노동조합의 근로시간 단축 요구에 대한 대응력이 필요

내/외부 환경변화에 대응하기 위한 근무체계 개선을 실시하여 근본적 대응 방안 수립이 필요

### Problem Solving

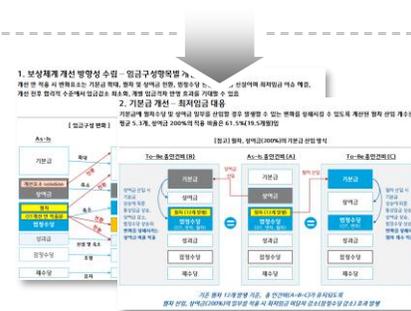
#### 근로시간 단축

- 사업장 밖 근무를 실시하는 직렬(현장소장)에 대한 간주 근로제 적용 및 법정 리스크 제거
- Over Time 발생 Process 개선 및 지사 광역화를 통한 효율성 증가
- 유연근무제 도입을 통한 Over Time 최소화



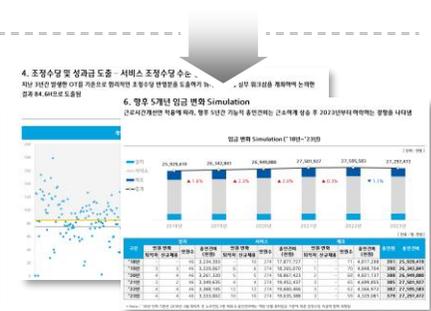
#### 비용증가분 최소화

- 임금 항목 개선을 통해 최저임금 이슈를 해결하고 합리적 수준에서 임금 감소를 최소화 시킴
- 근로시간 개선안에 따른 보상구조를 최적화 하여 보상체계(To-Be) 수용성을 높임



#### 보상수준 하락 최소화

- 조정수당(계수) 도입을 통해 개선에 따른 보상수준 하락의 합리적 기준 설정
- 기존 및 개선 후 임금 변화 시뮬레이션을 통해 보상 수준 하락 최소화에 대한 근거 제시
- 향후 5개년 임금 변화 시뮬레이션 실시 後 보상 체계 전략에 로드맵 제시



### Results

- 근로시간 단축 효과 : 총 Over Time 발생 시간 3,163.7H(1인당 평균 135.7H) → 1,527.7H(67.1H)
- 프로세스 개선을 통한 비용증가분/인력 추가충원 최소화가 가능한 대안 마련(평균 임금 상승분0.2%)

### 주요 실적 : 근로시간 단축과 합리적 인력 운영 방안

#### Problem



##### 외부환경 분석

- 근로기준법 개정으로 1주당 최대 근로시간이 52시간으로 단축되어 대응 방안 마련이 요구

##### 내부환경 분석

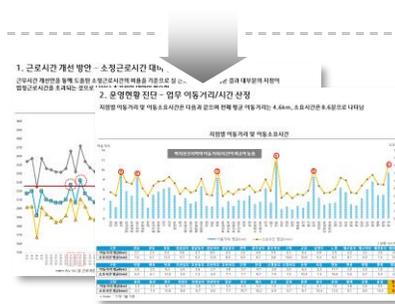
- 개정 근로 기준법에 부합하는 근로시간 체계 마련이 필요
- ▶ 법률적 적합성을 확보하여 근로기준법 개전에 따른 법률적 Risk 해소
- ▶ 실 근로시간 단축을 통해 인력운영의 효율성 확보가 필요
- ▶ 근무 체계 개선을 통한 실 근로시간 단축 및 추가 인력 채용 최소화

新 전략 및 업 속성에 부합하는 인사 기반과 인사 제도적 이슈 해결에 대한 필요성 증대

#### Problem Solving

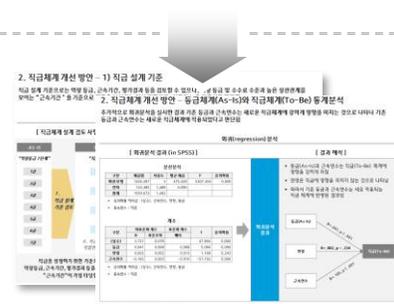
##### 근로시간 단축

- 업무준비/마감 Process 개선을 통해 근로시간을 감소시켜 법정 리스크를 최소화 함
- 휴일근무 체계 개선을 실시하여 근로시간을 단축시켰으며 업무 만족도 증진시킴
- 유연 근무제에 대한 타당성을 분석하여 적용 가능성을 제시



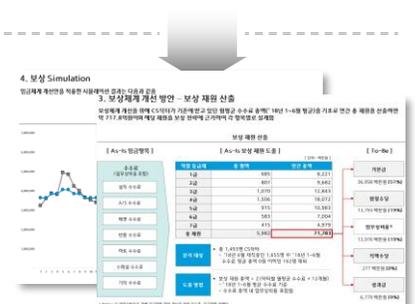
##### 인사제도 개선

- 직급 체계를 개선하여 직급간 최소 체류연한/임금 격차의 적정성을 확보함
- 호칭체계 개선을 통해 승진정체 대응 및 유연성을 확보함
- 근로시간 단축에 따른 평가체계를 개선하여 성과중심의 평가 특성을 유지



##### 보상체계 설계

- 수수료기반의보상체계를 개선하여 기본급기반의보상체계에설계함
- 최저임금미달여부를확인하고이를 해결할수있는방안을도출
- 직급별 기본급을 설계하여 최저임금 Risk를 해결
- 각 보상 항목 별 제원을 도출하고 Simulation을 통해 적정성 확보



#### Results

- 근로시간 단축 효과 : (As-Is) 월 근로시간 평균 246.9H → (To-Be) 210.9H으로 36H 단축
- 신분 변화(자유소득자 → 근로자)에 따른 총 보상 비용 상승률을 7% 미만으로 최소화 시킴

직무체계, 평가체계, 보상체계 개선 서비스를 통해 인사제도의 확립과 제도운영상 기반을 지원함

## HR컨설팅 영역



### 01

#### 직무분석 및 직무평가

- 직무분석 지원
  - 직무조사 및 직무분류체계 설계
  - 직무기술서 및 직무명세서 작성
- 직무평가지원및직무급도입방안
  - 직무평가 대상직무 선정 및 직무평가 실시
  - 직무급 도입 방향성 제시



### 02

#### 평가체계 개선

- 업적지표 개선
  - OKR, KPI, MBO
  - 성과 Check-in 체계 등
- 역량지표 개선
  - BARS, BOS 등
- 평가운영방안 설계
  - 평가방식: 절대, 상대평가
  - 평가권, 평가그룹
  - 이의제기 절차 등



### 03

#### 보상체계 개선

- 보상수준 파악 및 Catch-up plan 제시
- 기본급 개선
  - 직무급, 역량급, 역할급 등
- 성과급 개선
  - PS, PI, TI, Spot Bonus 등
- 임원 및 핵심인재 보상 프로그램
  - 인센티브, Stock Option 등

승진제도, 정원관리, 채용, 교육 및 CDP 등의 서비스를 통해 직군 또는 직급별 특성에 적합한 인사제도 개편 등을 지원함

## HR컨설팅 영역



### 04

#### 직급 및 승진제도 개선

- 직급개선 지원
  - 現 직급체계 분석 및 point 발굴
  - 직급 통합 및 분리
  - 직급 개선 후 인원 이동
- 승진제도 개선 지원
  - 개선 직급에 부합하는 표준승진연한/Requirements 제시



### 05

#### 적정인원 도출 및 정원 관리

- 적정인원 도출
  - 직무별 소요시간 및 업무비중  
실사 표준근로시간에 입각한  
적정인력 및 정원 파악
- 정원관리방안 제시
  - 정원과 현원 비교에 따른  
인력운영방안 제시



### 06

#### 채용, 교육 및 CDP

- 채용절차 지원
  - 채용요건 정의 및 선발도구 개선
  - 면접관 훈련 및 면접위원 직접  
참석
- 교육 프로그램 및 CDP설계 지원
  - 교육체계도 작성 및  
교육프로그램 tool 제시
  - CDP 설계 지원(관리자/전문가  
Track)

조직문화 및 구조와 관련된 서비스를 통해 조직문화 개선과 조직구조 개편 등을 지원함

## HR컨설팅 영역



### 07

#### 조직 문화 개선

- 조직문화 진단
  - 7S 모델 및 Quinn 경쟁가치 모델, Shield 모델 등
- 조직문화 개선 방향성 수립
- 제도 개선 및 프로그램 도입
  - 관리자 리더십 및 근로자 동기부여
  - 세대간 소통 및 부서간 협업
  - 시설개선및유연근로제도입등일·가정양립지원
  - 직무스트레스 관리 등



### 08

#### 조직 구조 재설계

- 조직구조 진단
  - 조직 / 인력 구조 현황
  - 전사적비전과의적합성·의사결정구조·권한·책임등
- 조직 재설계
  - 조직 유형 및 계층
  - 부서별 R&R 및 업무분장
  - 부서별 적정 인력 산정
- 조직 운영 효율화 방안 등

## 주요 실적 : 인사전략 수립 및 제도 개선

### Problem



#### 양적규모의성장

- 국정과제 및 정책변화에 따른 사업규모 확장
- 조직 신설과 그에 따른 인력 증가를 통한 공사의 비약적인 외형 성장 추세

#### 질적성장의필요성

- 사업적 Risk의 관리와 기능 간 Co-work의 중요성 동시 강조
- 인적역량 강화의 상대적 속도 저하 및 조직 내 인력 다양성의 증가

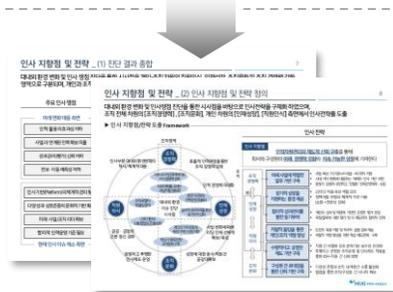
#### 새로운 관점의 인사관리 요구

조직/인력의 규모 확대에 부합하는 역할 중심의 미래 지향적 인사체제로의 전환 필요

### Problem Solving

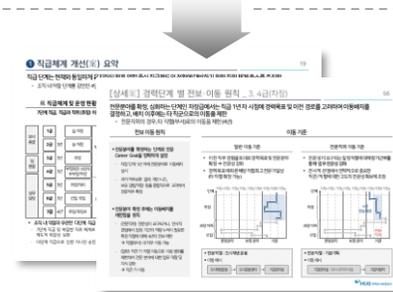
#### 인사전략 수립

- 내·외부 경영환경 분석을 통한 인사 이슈 및 개선 방향성 도출 (중장기 경영전략 연계)
- 인사지향점 및 전략방향 수립
  - 개인 - 조직 차원의 조직 경쟁력, 인재성장, 직원의식, 조직문화 관점



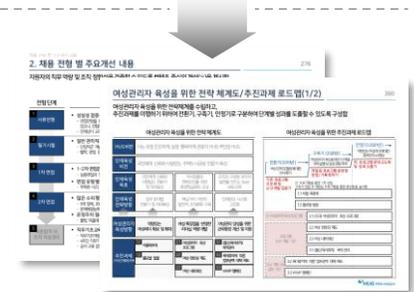
#### 인사제도 개선 (중점 추진과제)

- (직급/승진) 수행 업무 및 역할에 기초한 직급 재정의 승진 방식의 개선
- (평가) Evidence 기반의 평가체계 명확화 및 운영 방식 재설계
- (전보이동) HUG 形 인재 양성을 위한 전보이동 원칙 및 격지 간 전보 기준 정립



#### 인사제도 개선 (검토및보완과제)

- (채용) 채용 전형 단계별 주안점 명확화 및 채용 도구(Tool)의 상세화
- (기타) 다양한 인력군에 대한 인사운영 방식의 확립
  - 경영지원직(무기계약직) 운영방안
  - 인재육성체계 재정립 및 여성관리자 육성 방안



### Results

- 대·내외 변화에 대한 대응력 및 질적 성장의 기반 확보
- 新 경영 전략과 연계한 HUG 고유의 인적자원관리 전략 수립 및 미래 관점의 전반적 인사제도 혁신 달성

### 주요 실적 : 인사제도 진단 및 재설계

#### Problem



##### 비전/전략

- 시장상황 변화에 대응하기 위해 2016 경영계획을 수립하였으며, 이에 맞는 조직 및 인사 운영 방안 필요

##### 조직/인력

- 관리자와 실무자 인력의 불균형 및 일부 직무의 이탈자 발생에 따른 해결 방안 마련 요구

##### 제도운영

- 오래된 기반체계 (직무) 및 복잡한 인사제도로 업 속성에 맞지 않거나 수용성이 낮아 개선 필요

新 전략 및 업 속성에 부합하는 인사 기반과 인사 제도적 이슈 해결에 대한 필요성 증대

#### Problem Solving

##### 직무체계 개선

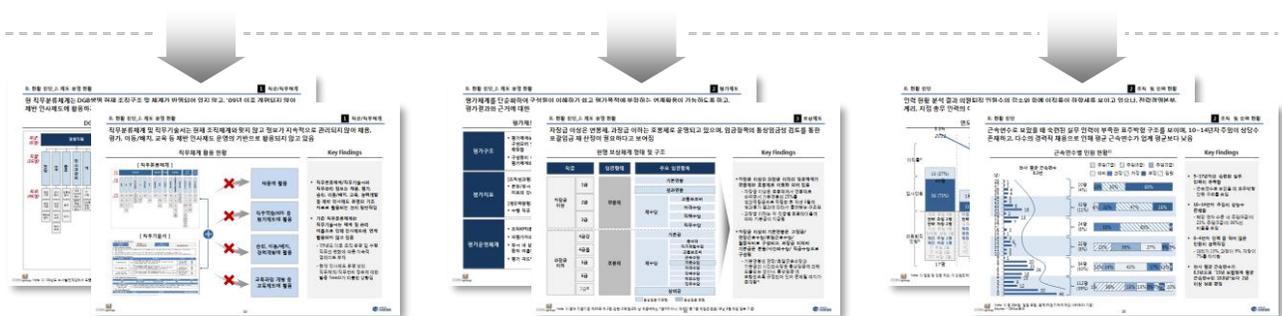
- 現 조직 구조 및 기능에 부합하는 직무분류체계 확립
  - 직군/직렬/직무의 분류체계 명확화
- 인사 기반체계로의 활용성 강화를 위한 직무별 Profile 작성
- 직급별 체류연한의 단축

##### 평가 및 보상 제도 설계

- 평가구조의 단순화를 통한 이해도 제고 및 세부 항목 및 지표, 권한 등 세부사항 개선
  - 조직성과 반영 비율 조정
  - 역량평가 항목 및 지표 수 개선 등
- 호봉제의 연봉제 전환을 통한 임금형태 일원화

##### 인력운영 효율화 방안

- 지점 총무 등에 대한 별도직군제 도입을 통해 상대적 박탈감을 해소하고, 중장기적 Career Path 제시를 통해 동기 부여기능 강화
- 계약직 직원의 무기계약 또는 정규직 전환 기준 마련



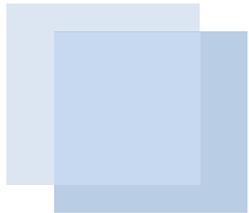
#### Results

- 직무/직렬/직군의 명확화 및 직무체계 정립을 통한 활용도 제고로 인사 기반 확립
- 단순하고 체계적인 평가제도의 개선 및 성과 중심의 일관성 있는 보상제도로 수용성 높은 인사체계 마련

노동관계법률 및 인사제도에 관한 교육 및 강의를 통해 구성원의 인식을 개선하고 역량강화를 지원함

### 교육·강의 영역

법정의무교육 및 인권 교육	노동법 및 노사관계 교육	HR교육
<p style="text-align: center;"><b>법정의무교육</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>직장 내 괴롭힘 예방 교육</li> <li>직장 내 성희롱 예방 교육</li> <li>산업안전 교육</li> <li>퇴직금 및 연금 교육</li> <li>개인정보 보호 교육</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>노동법 교육</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>노동조합법에 대한 이해</li> <li>저성과자 관리방안 교육</li> <li>중대재해처벌법의 이해와 대응 교육</li> <li>효과적 위임계약직 운영에 대한 교육</li> <li>고용형태별 노무 관리 방안 교육</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>직무 및 적정인원 관리 교육</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>직무분석과 직무평가에 대한 교육</li> <li>직무평가위원 선정과 평가도구 활용 교육</li> <li>적정인력 도출 및 효율성 향상 교육</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>인권교육</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>비정규직 노동시 알아야 할 노동법</li> <li>청소년 대상 노동인권교육</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>노사관계 교육</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>노사관계에 대한 이해</li> <li>단체협약체결을위한교섭위원역량강화교육</li> <li>노사상생을위한파트너십및노사문화구축교육</li> <li>제도개선시근로자노조의동의범위에대한교육</li> <li>노사협의회 운영 방안 교육</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>평가 및 보상체계 관련 교육</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>평가및보상관리를통한조직경쟁력강화교육</li> <li>현장직 평가관리에 대한 교육</li> <li>KPI 도출 및 활용 교육</li> <li>기본급및성과급설계를통한보상경쟁력강화교육</li> <li>직무급 설계에 대한 교육</li> </ul>
		<p style="text-align: center;"><b>CDP 및 역량강화 교육</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>CDP 수립을 통한 핵심인재 확보 교육</li> <li>관리자의 리더십 및 관리역량 강화 교육</li> </ul>



# Contents

I. 회사 소개

II. 서비스 영역

**III. 서비스 전달체계 및 비용**

노무법인 이연컨설팅의 자문 및 각종 서비스를 통하여 각 영역에 대한 △현황진단 △방향성 및 자료 제공 △교육 제공 및 소개 서비스를 제공받을 수 있음



### 현황 진단

- 담당자 인터뷰 및 구성원 설문조사 등을 실시하여 의견 반영
- 만족도 조사를 실시하여 서비스의 효과성 검토 및 사후 관리 반영



### 방향성 및 자료 제공

- 제도 설계 방법론 및 운영 방향성 제시
- 각종 매뉴얼 및 서식·양식, Simulation 결과 제공
- 타사의 벤치마킹 자료 및 선진사례를 제공



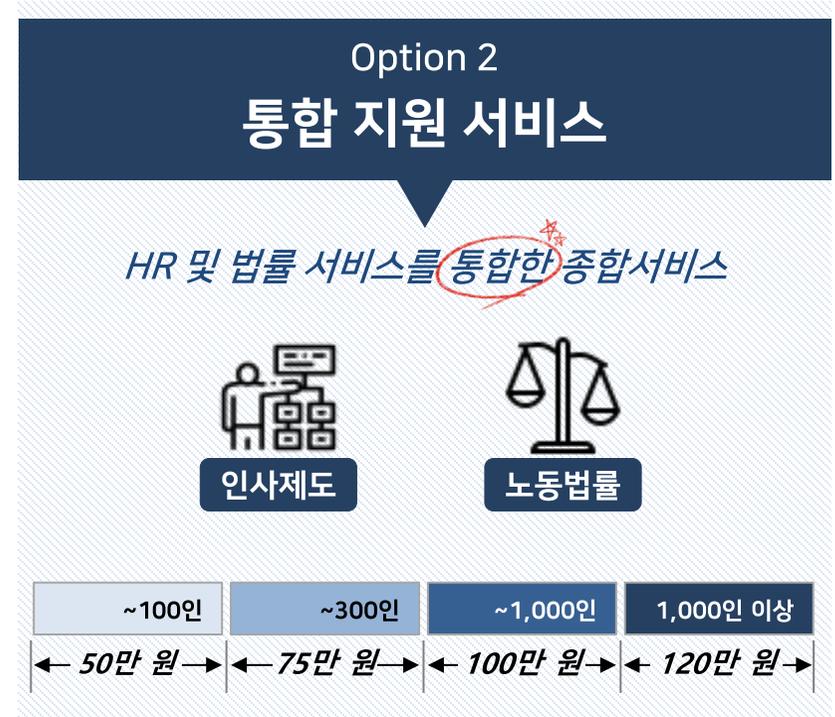
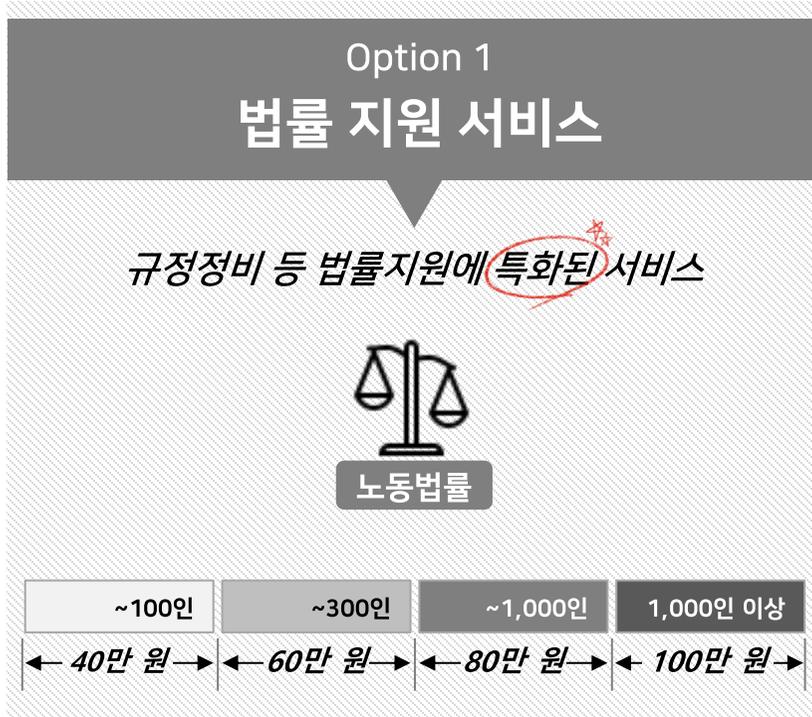
### 교육 제공 및 소개

- 인사담당자에 대한 정기적·수시적 교육을 수행을 통해 담당자의 전문 지식 향상
- 최신 HR Trend 및 축적된 제도 운영 노하우 등을 전수하여 실무진의 운영 스킬 제고

# 서비스 전달체계 및 비용 > 서비스 비용

## Ⅲ. 서비스 전달체계 및 비용

서비스 Option은 법률 지원 서비스와 통합 지원 서비스가 있으며, 각 Option의 서비스 비용은 대상 사업장의 구체적 상황에 따라 변동될 수 있음



- 위 비용은 월기준 노무법인 이연컨설팅의 표준금액입니다 (무노조 기준, VAT 별도).
- 정확한 금액은 사업장 분리 여부·기업 내 노조 현황·기업 니즈 등에 따라 달라질 수 있습니다.
- 사건 및 컨설팅 금액은 규모, 해결에 대한 복잡성 등에 따라 협의 하에 결정합니다.
- 노무법인 이연컨설팅은 최고의 서비스 제공을 위해 가용한 자원을 최대한 투입할 예정입니다.

---

***End of document***



**ECG**  **노무법인  
이언컨설팅**  
*EON Consulting Group*

<http://eon-labor.co.kr>

© 2025 EON Consulting Group. All rights reserved.