

인재추천 요청서 (기업 인사담당자 작성)

귀교의 일익 번창함을 기원 드리며, 당사에서 금년 (부서명)에 근무할 신입사원을 아래와 같이 모집하오니, 귀교의 우수한 인재를 추천하여 주시기 바랍니다.

□ 기업 개요

기업명	비엔에프테크놀로지(주)		업종	발전소 제어 감시 예측 진단 솔루션 개발	소재지	대전 유성구
연락처	042-939-9107		Email/Fax	kjjs@bnftech.com	홈페이지(URL)	www.bnftech.com
복리후생	연금·보험	V	휴무·휴가	V	보상제도	V
	수당제도	V	사내편의시설	V	건강관리지원	V
	생활안정지원		생활편의지원	V	경조사지원	V
	교육지원	V	여가지원	V	기타	
우리 회사만의 장점과 강점	각종 교육프로그램 제공(사내 영어 강좌, SW아카데미) 각종 임직원 인정 프로그램 마련 사내 동호회 및 야외활동 지원					

□ 추천요청내용 (※아래의 내용을 참고하여 기술하여 주시기 바랍니다)

지원 자격	재학생	4학년 1학기 재학 → 3개월 인턴 정규직 전환 심사 → 정규직 채용		
	졸업생	4년제 대학 기졸업자 → 3개월 인턴 정규직 전환 심사 → 정규직 채용		
전공분야	컴퓨터공학	필수이수과목	컴퓨터언어론, 운영체제실습, 소프트웨어 공학, 프로그래밍	
지원자 필수 보유기술	1. 전산/전자/컴퓨터 계열 4학년 재학자 2. WINDOW 및 Linux 기반 C/C++ 프로그래밍 개발 가능자			
학점	전 학기 평점 B0 (3.3/4.5) 이상			
인성	BNF 핵심가치 실천자			
우대사항	자격증	정보처리기사		
	어학			

□ 채용정보

고용형태	인턴직(고용 연계형)		
전형방법 (일정)	서류전형 → 실무면접 → 임원면접		
근무부서	기업부설연구소 개발팀	담당직무	응용/시스템 프로그램 개발
연봉	기본연봉 2,500만원 내외 (성과급, 상여금, 퇴직금 제외)	근무가능일자	6월 1일부터 근무가능한 자
제출서류	홈페이지를 통한 입사지원	추천마감일자	2013년 4월 19일까지

2013. 3. 22.

한국정보산업연합회 귀중

[별첨] 기업소개서

BNF 테크놀로지(주) 회사 소개서

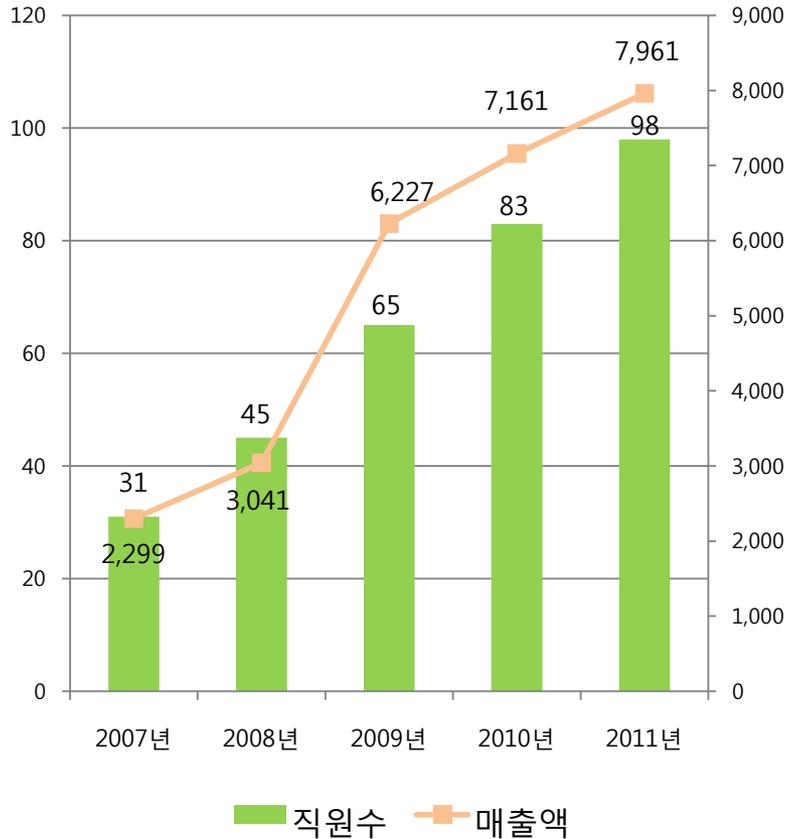
1. 일자리 성장성
2. 사람 중심의 일자리
3. 일반적 기업평가 및 경영철학, 직원 만족도



I. 일자리 성장성

1. 근로자수 증가율 및 고용형태

▶ 년도 별 근로자 증가율



(단위: 백만원 / 명)

▶ 인력 보유현황 (2011년 12월 기준)

구분	직무	인원
정규직	관리직	15
	영업/마케팅	13
	개발 및 사업	65
비 정규직	인턴/파견직	5
총인원	98명	

정규직 : 비 정규직 비율 = 90:10

※ 증빙자료: 국민연금 납입 증명 원

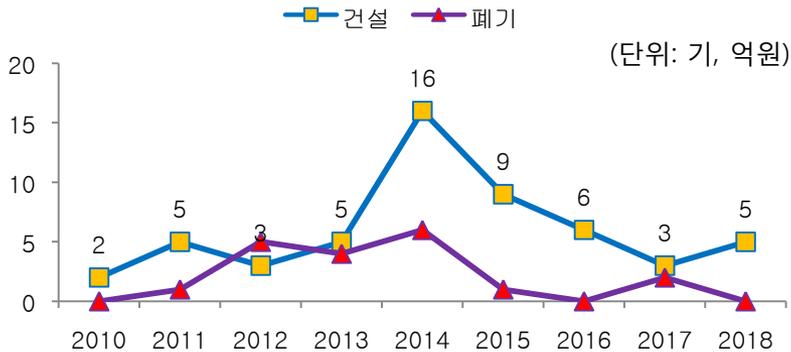
2. 신규인력 채용계획

▶ 향후 6개월 이내 직원 채용계획

세계 전력 사용량은 지속적으로 상승하고 있으며, 2030년까지 원자력 발전소의 신규 건설 및 기존 화력발전소의 운영 최적화 관련 국산 S/W 사용의 필요성이 지속되고 있음.

이에 따라 수주 및 신규 개발과제 증가로 내부 인력을 아래와 같이 증원할 계획을 가지고 있음.

<발전소 건설 계획>



발전소 유형	2010~2014	2015~2019	2020~2024	합계
원자력	129,359	164,627	38,231	332,217
석탄	88,209	12,027	-	100,236
석유	-	-	-	-
LNG	51,008	-	-	51,008
양수	2,536	-	-	2,536
합계	271,112	176,654	38,231	485,997

<채용 계획>

채용 직무	채용 유형	담당업무	채용 계획
시스템 S/W 개발	신입/경력	시스템 S/W application 개발	3명
IF S/W 개발		1. PLC/DCS 통신 드라이버 개발 2. OPC 통신 프로그램 개발	2명
응용 S/W 개발		HMI 응용S/W 개발	1명
영업지원	신입	영업 및 고객 DB 작성 영업현황/실적 보고	1명

3. 정규, 비정규 격차 완화

▶ 비정규 -> 정규직 전환

- 1) 당사는 학사 졸업 예정자에 한해 인턴기간 동안 업무수행능력을 개발 및 평가 후(소정 평가양식) 신입 정규직원으로 채용하고 있음.
- 1) 2008년 ~ 2011년 정규직 전환 비율은 **90%** 임
(EX: 전환인원/채용인원 * 100 = 9/10*100 = **90%**)
- 3) 2011년 비 정규직 채용자는 총 5명이며, 이 중 3명은 2011년 11월, 2012년 1월에 정규직으로 전환 완료.
- 4) 향 후 정규직 전환 계획
- 현재 근무중인 비 정규직 2인은 협력업체 파견 근무가 종료되는 시점인 2013년 2분기에 업무 수행 능력에 따라 정규직 전환을 계획하고 있음.

▶ 비 정규직 처우 개선

- 1) 비 정규직, 정규직 모두 **동일한** 임금체계와 복리후생 시스템을 적용함으로써 비 정규직 이직률을 낮춤. (학력, 능력, 경력에 따라 동일한 임금체계 적용)
- 2) 승진 또한 고용형태에 관계없이 동일한 기준에 의해 기회를 주고 있음. 그 결과 2013년 1월에 비 정규직 직원 1명이 승진하였음.

※ 실적 증빙자료: 인턴 수행 평가표 (내부 양식)
비 정규직 승진발령(내부양식)



II. 사람 중심의 일자리

1. 일자리 창출 분야

▶ 청년 일자리 창출 기여

가) 지역 인재 발굴

- 대학교 YES리더 기업가정신 특강 - 대전대학교(2009년), 한밭대학교(2011년)
- 대표이사 KAIST 영재 멘토 활동 (2010년 ~ 현재)
- 대표이사 한밭대학교 산학협력 전문위원 역임 (2011년 ~ 현재)
- 대학생 희망이음 프로젝트에 2년 연속 참여 기업 선정 (2011년, 2012년)



희망이음 프로젝트 CEO와의 만남



희망이음 프로젝트



대전대학교 특강



한밭대학교 특강

1. 일자리 창출 분야

▶ 청년 및 여성 신규 채용 비중

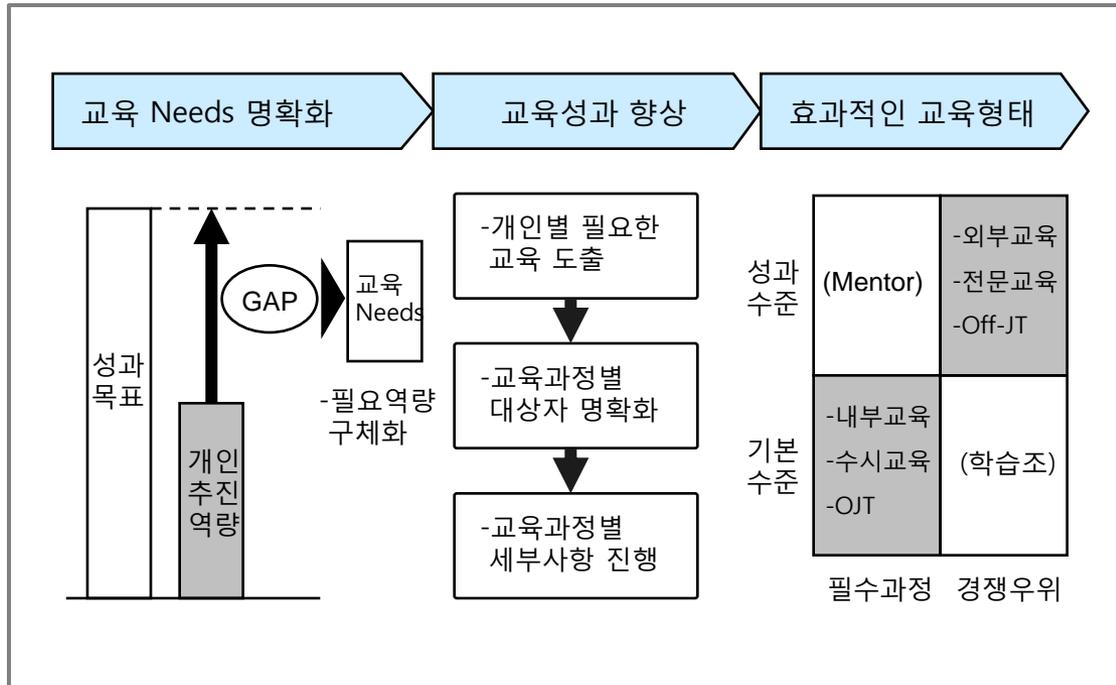
나이, 학력, 성별을 배제한 기업문화 적합성, 능력에 따른 채용 선발 기준에 의한 인재 고용

채용 구분	연령	2009년		2010년		2011년		비고
		채용인원	채용비중	채용인원	채용비중	채용인원	채용비중	
남성	청년	16명	59.2%	14명	51.8%	9명	33.3%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 청년: 만 20세 ~ 만 32세 ▪ 중년 이상: 만 33세 이상
	중년 이상	6명	22.2%	4명	14.8%	11명	40.7%	
여성	청년	5명	18.5%	7명	25.9%	7명	25.9%	
	중년 이상	0명	0	2명	7.4%	0명	0%	
총 합계		27명	100%	27명	100%	27명	100%	

※ 실적 증빙자료: 국민연금 납입 증명 원

2. 교육훈련분야

자기계발 지원



- 매출액에서 교육훈련비가 차지하는 비율이 높음.
- 인당 교육훈련비, 인당 교육시간 (52H) 수준이 매우 높음.
- 업무 연관성 및 업무수행 일정을 판단하여 근로자들에게 매년 1인 100시간, 100만원 상당의 자기계발을 위한 교육비 지원
- 교육은 전사차원에서 반드시 필요한 필수 기본교육들과 각 프로젝트 별, 직무 별로 사업목표 달성을 위해 필요한 내용으로 진행되고 있음.

구분	'09년 인당 교육훈련비	'10년 인당 교육훈련비	'11년 인당 교육훈련비	교육비 증감액
금액	252,400원	527,726원	1,667,186원	1,139,460원
연평균 구성원(명)	67명	85명	98명	+11명

2. 교육훈련분야

▶ 교육훈련 비율

□ 직원의 학습 및 성장

- '평범한 인재를 비범한 인재로 성장시키자'는 대표이사의 경영 방침에 따라 학부/대학원 수준에 준하는 사내 교육 시행
- 2014년 본격적인 글로벌 기업으로의 도약을 위해 SW 개발 인력의 역량 향상의 중요성을 인식하여 2011년부터 SW 개발 프로세스와 개발자의 역량 강화에 8억 원을 집중 투자하는 '3개년 역량강화 프로젝트'를 시행함.

구분		09년	10년	11년
자사(BNF)	매출액 대비 교육훈련 비율	0.53%	0.63%	1.74%
업계 평균	매출액 대비 교육훈련 비율 ※ (주)엑스퍼트컨설팅 인재개발실태조사 참고	0.30%	0.25%	0.96%



요구 공학



신입직원 교육



S/W 아카데미



외부인사 특강(고도원 작가)

2. 교육훈련분야

▶ 정부지원 교육기관 활용여부

(1) 2011년 중소기업 학습조직화 지원사업 참여

결의문
낭독내용



하나, 나는 도전적이고 강력한 실천의지와 열정으로 학습활동에 참여한다.
둘, 나는 학습조직화 사업의 제 규정을 준수하고 성과목표를 이행한다.
셋, 나는 학습활동을 통해 얻은 지식을 구성원들과 공유, 계승, 발전시킨다.
넷, 나는 학습활동을 통해 창의적이고 통합적 문제해결역량을 강화한다.
다섯, 나는 학습활동을 통해 BNF의 미션과 비전 구현에 기여한다.

▶ 사내 경진대회 개최



▶ 학습조 활동

2. 교육훈련분야

(2) 기타 정부지원 근로자 교육 프로그램 이용 실태

- 중소기업 HRD진단 및 컨설팅 완료 (2011년 12월)
- 최근 3년간 노동부 주관 사업주 직업능력개발 및 근로자 핵심직무 능력 향상과정 훈련 활용 (총 53건의 교육 시행)



<HRD 진단사업 컨설팅>



<팀장 리더십 교육>



<S/W 클린 코드 교육>



<비즈니스 영어 교육>



<비즈니스 매너 교육>

3. 일자리 안정분야

▶ 일자리 나누기 추진 사례

- 1) 한국남동발전(주)에서 시행하는 '해군 전역 전문 인력 중소기업 지원 사업 협약'을 통해 2명의 전역한 해군인력을 채용함.
- 2) 한국남동발전(주)과 한국중부발전(주)에서 시행하는 발전분야 퇴직인력 2명을 재 고용함으로써 국가 고령화 대책에도 이바지 함.
- 3) 당사의 기술개발 경쟁력을 강화하고 고용창출에 이바지 하고자 퇴직인력 및 시간제 일자리 창출을 통한 인재확보를 계획하고 있음.



※ 실적 증빙자료: 해군전역인력 채용결정 통보 공문 2부
당사 매거진 11호 발취 (60세 이상 시니어 채용)

3. 일자리 안정분야

▶ 기업 차원의 사회적 책임 및 공헌

1. 발전 플랜트 분야 기술 국산화
2. 플랜트 관리, 유지, 보수, 운용S/W
원천기술 개발
3. 품질개선을 통한 글로벌 S/W
경쟁력 확보
4. 플랜트 프로세스 분야의 외산기술
대체에 따른 수입대체효과 증대
5. 원자력 국제협력 유공자상 수상



1. 지역 대학교에서 특강
- 대전대학교, 한밭대학교
2. KAIST 영재 멘토로 활동
3. 한밭대학교 산학협력전문위원
4. 대학생 지역기업 희망이음 프로젝트에 참여



1. 해외 플랜트 시장 진입을 위한
MOU 협약
2. 대기업/중소기업 공동연구개발
성과공유 협약
3. 상생 우수기업 및 유공자 수상
4. 아름다운 동행상 수상 (산업자원부)

1. SEC(사우디 전력공사)
GE Mark V HMI 교체계약 체결
2. 사우디 SWCC 기술교류 MOU 체결
3. UAE 칼리파 대학 연구용역 진행
4. 수출시범화 사업 참여로 해외시장
진출기반 마련
5. 중소기업 제품 수출 전문회사
공동 설립



3. 일자리 안정분야

> BNF 이해관계자와의 관계

고객	<ul style="list-style-type: none"> • 품질, 일정, 납기 준수 • 요구사항에 대한 유연한 대응 • 문제 발생 시 신속한 대응, 해결 	<ul style="list-style-type: none"> • 고객의 문제를 함께 고민하고 해결하려는 마인드 • 고객의 가치 증대, 니즈를 충족시키는 고품질 제품 제공 • 고객중심의 Process 개선
파트너 협력기관	<ul style="list-style-type: none"> • 공동 기술개발 • 동반성장 기회 창출 • 만족도 조사 및 전문 교육지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 국산화 기술 공동 개발을 통한 경쟁력 강화 • 국내 및 해외 사업 발굴을 위한 Win-Win 도모 • 상호 만족도 조사 및 분야별 전문교육과정 공유
구성원	<ul style="list-style-type: none"> • 전체 구성원 화합, 경영진 신뢰 • 개인의 역량 성장 개발 • 윤리 경영 	<ul style="list-style-type: none"> • 내부 만족도 증대/복지향상 • 체계적인 교육제도 마련/실행 • ERP도입/성과평가 개선으로 의사결정 투명성 확보 • 가치에 바탕을 둔 6R 실천을 통한 윤리 경영
지역사회	<ul style="list-style-type: none"> • 고용기회 창출 • 장학 사업 • 사회적 책임 경영 실천 	<ul style="list-style-type: none"> • 기업탐방을 통한 지방기업 취업 기회 제공 • 초·중·고·대학교 장학사업 지원 • 매년 이익의 2% 사회환원 및 참여봉사활동 전개 • 고아 및 미혼모, 노숙자 등 소외계층 후원

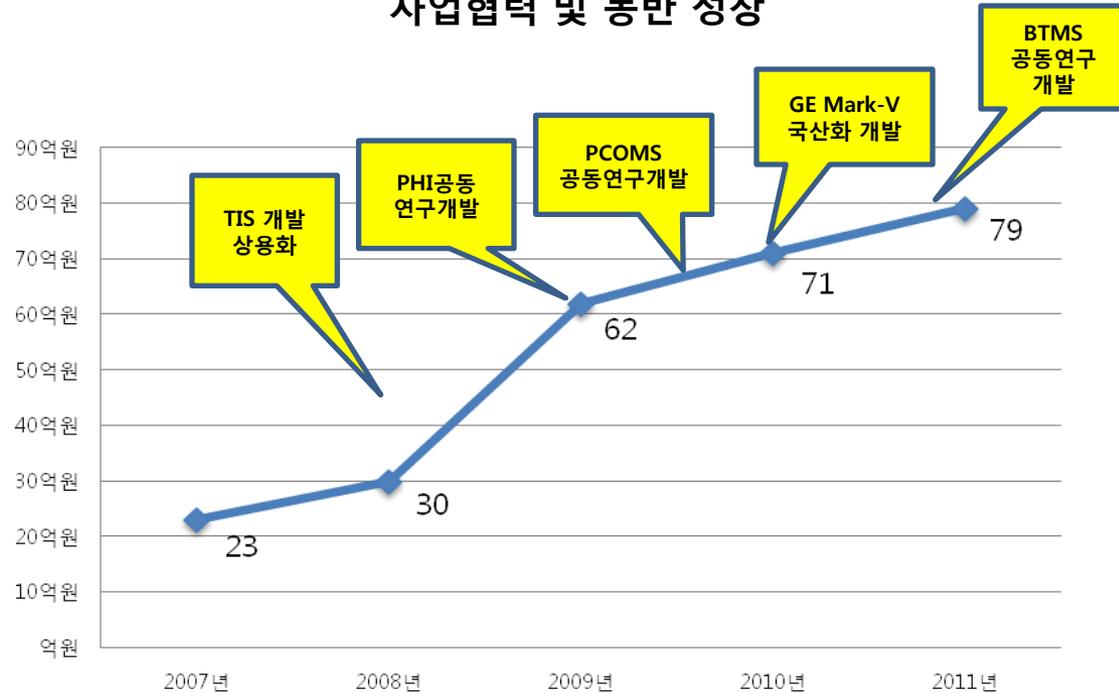
3. 일자리 안정분야

상생협력 및 동반성장

- 공정제어 전산설비(HMI) 국산화 교체
 - 사업범위 : 발전소의 분산제어시스템 국산 기술 대체
 - 협력성과 : BNF의 자체 기술로 노후화된 외산 HMI를 교체함으로써 발전소의 운영 개선과 함께 발전분야 기술의 국산화에 이바지함

- 발전소 트립원인 추적 시스템 확대 적용
플랜트 협업운영관리 시스템 확대 적용
발전소 운전신뢰도 지수화 시스템 확대 적용
 - 사업범위 : 발전소 정보시스템의 예측진단 및 운영 효율성 강화
 - 협력성과 : 설비의 효율적인 예방점검을 통한 설비 손상 방지 및 유지보수 비용 절감과 수입대체효과에 기여함
 - 성과공유 협약 : 파트너간 공동 연구개발 성과공유 협약체결을 통해 판로 개척 및 해외사업진출 협력 등 상생협력 기반 구축

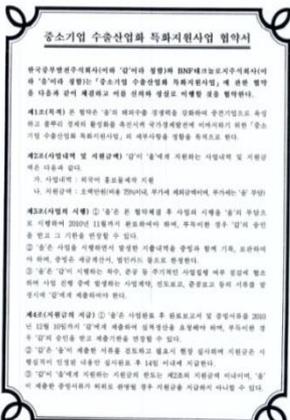
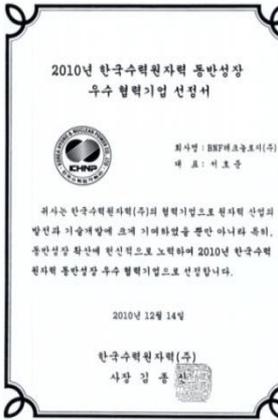
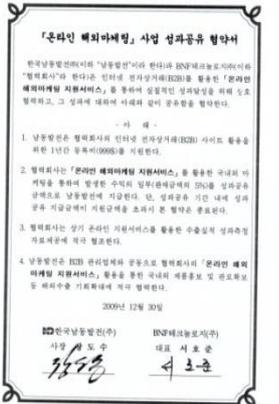
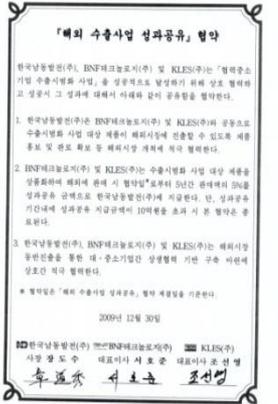
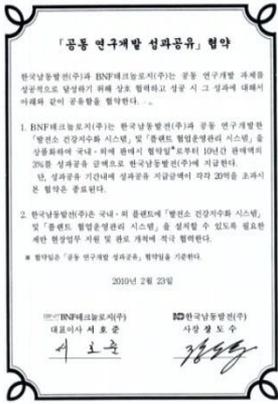
사업협력 및 동반 성장



3. 일자리 안정분야

상생협력 및 동반성장

▶ 공동 개발한 제품을 국내 판매 및 할로개척에 함께 주력하기 위해 진행



3. 일자리 안정분야

지역사회 기여 및 판로개척

▶ 2010년 SWCC(사우디)와 발전소 운영관련 기술협력과 중소기업 제품 적용을 위한 기술교류 MOU를 체결



▶ 2011년 ~ 2012년 일하기 좋은 기업 2년 연속 선정



▶ 2012년 '제11회 대한민국 소프트웨어기업 경쟁력 대상' SW고객만족 대상(지식경제부장관상)을 수상



▶ 2012년 Global-up 유망중소기업 선정



3. 일자리 안정분야

▶ 사회봉사활동 현황

▶ 어린이재단이 개최한 행사에 후원자 및 일일부모로 봉사 (2011년 5월 5일)



▶ 2011년 11월 '유성구 사랑가득 김장나누기'



▶ 사내 사회공헌 게시판을 통한 봉사활동 참여 유도

■ 사회공헌게시판

제목	2011년 정기후원 단체 - 초록우산 어린이 재단	
등록자	이주영 (경영관리팀)	등록일
상시공시여부	<input type="radio"/> 사용 <input checked="" type="radio"/> 미사용	알림
댓글등록제한	<input type="radio"/> 사용 <input checked="" type="radio"/> 미사용	댓글알림
인쇄가능여부	<input checked="" type="radio"/> 사용 <input type="radio"/> 미사용	

회사는 초록우산 어린이 재단 내 프로그램인 혼자먹는 밥상에 2011년 정기 후원을 결정하였습니다. 금액은 매 월 50만원이며, 약 5명의 아동을 후원하기로 약속하였습니다. 후원 아동은 선정 되는 대로 게시판에 아이의 신상이 보호되는 선에서 공개 할 예정이며, 모호록 직원 여러분들의 많은 관심을 초록우산 어린이 재단의 나눔참여가이드 파일을 첨부하오니, 각 팀에서 계획중인 사회공헌 활동에 참조 하시기 바랍니다. 감사합니다.



▶ 2011년 ~ 2012년 4 차례에 걸쳐 "연탄과 함께하는 희망로드" 참여



3. 일자리 안정분야

> 고용안정 노력

- ① 임금 경직성 완화: 연차, 학력위주가 아닌 개인 능력에 따른 합리적인 연봉제도 채택하고 있으며 연봉과 별도로 상여금, 성과금을 추가로 지급하여 고용안정을 위해 노력함.
- ② 다양한 고용형태 활성화: 고용 연계형 인턴, 사외 파견, 계약직 근로자 이용 확대 (계약 만료 후 정규직 전환 90% 이상)
- ③ 파견직, 계약직, 정규직 모두 동일한 임금체계와 복리후생 시스템을 적용함으로써 비 정규직의 이직율을 낮춤.
- ④ 당사 정년은 60세 이나, 직원의 능력과 근무 의사에 따라 정년 제한을 두지 않고 근무할 수 있는 기회 제공. (현재 60세 이상 시니어 직원 3명이 근무 중에 있음)

3. 일자리 안정분야

▶ 고용 안정성 관련 지수

구분	2009년	2010년	2011년
이직율	14.4%	13.5%	14.3%
신입사원 입사 1년 내 이직률	5.2%	4.1%	1.7%
평균 근속연수	3.5년	3.4년	3.2년
정년 연령	만 60세 이나 직원의 능력과 의사에 따라 고용 연장 가능		

- 이직율은 14%로 동종업계 퇴직율 20%에 비해 상당히 낮은 수준임 ('10년 노동청 통계조사 기준)
- 수주 확장, 해외진출로 3년 연속 27명의 신규직원을 채용함에 따라 평균 근속연수는 감소하고 있음

4. 일자리 환경분야

▶ 근로조건

(1) 일과 가정 생활의 균형 실현

출산 및 육아로 힘든 워킹맘 직원에게 재택근무와 단축시간 근로를 허용함으로써 자녀 양육시간 확보하고 업무시간 조절을 통해 가족 갈등 감소 하는데 기여함

(2) 모성보호 휴가제 전면 시행

출산 및 육아기 여성의 계속 근로를 보장할 수 있도록 산전 후 휴가, 육아 휴직, 배우자 출산 휴가 시행

(3) 경조사 휴가

구성원들의 기쁨과 슬픔을 함께 나누기 위해 구성원 및 가족들의 회갑, 결혼, 사망 시 경조금 및 휴가를 지원하고 있음.

경조사

제목: [알림]채현실 대리 주니어 옮긴지

등록자: 김진실 (경영관리팀)

상시공지여부: 사용 미사용

댓글등록제한: 사용 미사용

인쇄가능여부: 사용 미사용

안녕하세요

채현실 대리의 혼남 님 '수혁군'의 옮긴지가 아래와 같이 진행될 예정입니다.

수혁군의 첫 생일을 기념하고, 앞으로 튼튼하게 자랄수 있도록 임직원 여러분의 많은 관심을 부탁드립니다.

감사합니다.

일정 : 3월 13일 오후 12:00~14:00
장소 : 유성 롯데마트 근처 라오왕(구 미스터왕)

※ 축박하게 공지드림에 많은 양해를 부탁드립니다.
이기가 아해를 많이 받았네요.

환영 유학기 ^^ 2016년 3월13일자 ^^

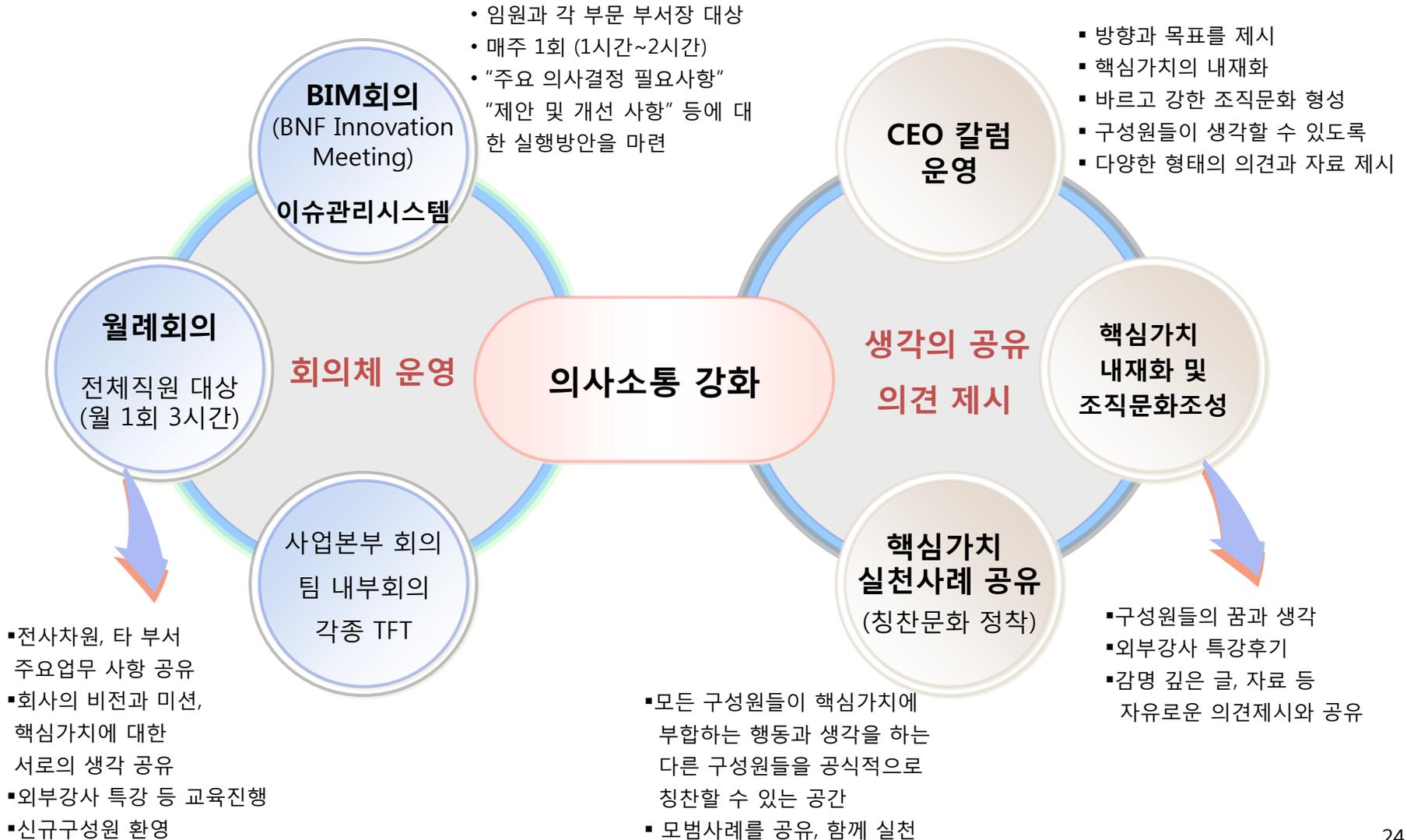
경조휴가 및 경조금 지급 기준

No	Type	휴가일수	경조금(회사명외)	경조금 신청 증빙서류
1	본인의 결혼	7 일	500,000원	
2	자녀의 결혼	1 일	300,000원	청첩장
3	형제, 자매의 결혼	2 일	100,000원	
4	배우자의 출산	3 일	-	
5	직계존속 회갑	2 일	부모 회갑 : 200,000원 조부모 회갑 : 100,000원 이 외인 없음	가족관계증명서 여 주민등록증등본
6	배우자 부모 회갑	2 일	200,000원	
7	부모 사망	5 일	1,000,000원	
8	배우자 사망	5 일	2,000,000원	
9	배우자 부모 사망	5 일	1,000,000원	
10	자녀 사망	5 일	1,000,000원	
11	조부모 사망	3 일	-	
12	형제 자매 사망	3 일	-	
13	손자 사망	3 일	-	
14	승종상	5 일	500,000원 이상	

※ 실적 증빙자료: 단축근무 합의서
재택근무 관련 인사발령
모성 보호 휴가 신청원

4. 일자리 환경분야

▶ 열린 경영과 근로자 참여



4. 일자리 환경분야

정기 회의체 운영

정기 회의체를 통한 구성원의 경영참여의식 고취



<팀 데일리 미팅>



<정기 워크샵>



<월례회의>



<사안 별 TFT 회의>

핵심가치 내재화

업무 수행의 기본원칙인 핵심가치 정의아래 팀 별로 구체적인 행동강령을 마련

시행안

2. 핵심가치 내재화 추진 절차

Step 2

부서별 BNF 핵심가치를 반영한 올바른 행동규범 정립

Step 3

부서별 행동규범 선언

Step 4

행동규범 실천내용에 대한 실천원 공유 및 점검

- 비전과 비전을 달성하기 위해 구성원들이 갖추어야 할 덕목과 가치 판단의 기준에 대한 정의와 의미를 이해
- BNF 핵심가치 및 과거의 행동패턴을 기반으로 부서 별 비전달성을 위한 구성원들이 갖추어야 할 자질, 정신자세를 구체화
- 조직의 다양한 측면에 가치가 반영될 수 있도록 논의 필요
- 부서별로 논의 된 가치를 반영한 세부적 행동규범을 발표
- 모든 현장에 가치를 일체화하여 행동규범을 실천
- 핵심가치 실천에 얽힌 일화나 모범 사례, 개선사항에 대한 임직원 공유
- 모범사례 선정 및 전파

Action Plan	Who	When	Output
<ul style="list-style-type: none"> • BNF 핵심가치 및 부서별 미션 및 비전 리뷰 • BNF 핵심가치 Review 	전 임직원 (각 팀장 주도)	8월 30일까지	-
<ul style="list-style-type: none"> • 부서별 BNF 핵심가치를 반영한 올바른 행동규범 정립 	연구소, 각 팀 사업본부, 각 팀 경영관리팀, 영업팀, 마케팅팀, GBD실, 품질보증팀	선도식 : 9월월례회의	• 부서별 행동규범 도출
<ul style="list-style-type: none"> • 부서별 행동규범 선언 	중추공지	주후 공지	• 핵심가치 실천 가이드라인
<ul style="list-style-type: none"> • 행동규정 실천 사례 공유 및 점검 	경영관리팀	【별첨지】	



부서 별 실천계획 및 행동규범을 세워 회사 내 살아있는 가치로 정착될 수 있도록 유도

결과물

핵심가치

구성과 Respmen

Customer Service

Excellent
Good
Average
Poor

핵심가치

Key word

행동규범 내용 정의

핵심가치	Key word	행동규범 내용 정의
고객에 대한 서비스	고객만족, 경쟁, 신속, 정확	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 정의: 고객의 목소리에 대해서 항상 경청하는 자세를 가지며, 신속 정확하게 고객의 니즈를 파악하여 고객만족에 앞장선다. ▷ 실천: 매월 1회 고객의 날을 선정하며, 외부고객에 대해서는 유선, 방문 등을 통해 고객에게 먼저 다가서서 고객의 소리를 듣고 도 감사의 마음을 전하며, 내부고객에 대해서는 매월 1:1을 선정하여 감사의 편지 또는 마음의 선물을 전한다.

4. 일자리 환경분야

노사협의회의 운영

참여와 협력, 노사 공동의 발전을 위한 노사협의회 운영 (매 분기 별 시행)



참여 경영을 통한
제도 개선 및 노사
신뢰 문화 조성

3. 경영 성과 공유 5월말 경영 성과

4. 인사제도 개선_보상 휴가제 도입의 건

4.1 보상 휴가제 도입의 건(1)

시행 위치

도입 요건

- 연장, 야근, 휴일근로를함으로써 발생한 임금을 지급하는 대신 유급으로 휴가를 부여하는 제도
- 임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 넓힘으로써 근로시간 운영의 탄력성을 높일 수 있음

도입 요건

- 근로자대표와의 서면합의
- 서면합의내용
 - 휴가 부여 방식:
 - 근로자 청구에 의해 결정할 것인지 사용자 지정할 것인지 여부
 - 휴가청구권과 임금청구권 선택을 인정할 것인지 여부
 - 보상휴가 부여기준:
 - 시간단위로 휴가를 부여할 것인지, 월(1)단위로 부여할 것인지 여부
 - 어느 정도의 기간 동안 연장, 야근 근로시간을 차지하여 언제까지 휴가로 사용할 수 있는지 여부(월, 단위, 회사시 제외)
 - 보상휴가 대상물 가산금액 적용할 지 여부, 연장, 야근, 휴일 근로로 인해 적용할 지 여부

CEO 칼럼

구성원들이 자신의 꿈을 위해 과감하게 도전하여 조직과 함께 이루어 내고 성장할 수 있도록 동기부여 & 코칭 해 줄 수 있는 온라인 공간 마련

CEO칼럼

No.	제목	등록일자	등록자
56	NEW! 팀 사장이 알아야 할 것	2012-08-10	서호준
55	팀 행동을 부르는 방법	2012-07-08	서호준
54	팀 니를 이끄는 사람들	2012-07-09	서호준
53	팀 서포터의 자존심	2012-07-07	서호준
52	팀 이슬우화 - 여우와 신포도	2012-07-07	서호준
51	팀 부하에겐 무엇이 가장 중요할지 생각해라	2012-07-06	서호준

CEO칼럼

공평오의 In Search of Excellence

서호준 (대표이사)

등록자: 사용 ○ 미사용 ○

상시공지여부: 사용 ○ 미사용 ○

댓글등록제한: 사용 ○ 미사용 ○

인내가능여부: 사용 ○ 미사용 ○

이내가능여부: 사용 ○ 미사용 ○

마래의 질문들은 말상의 열정을 해 나가면서 끊임없이 질문 해야 하는 사항 중일 것입니다. 답을 하시면 사 박연의 열을 하기 보다는 마래의 질문을 스스로에게 해보고 답하는 습관을 길렀으면 좋겠습니다.

1. 왜, 이 일을 하고 있는가?
어떤 일을 왜 하는지도 모르고 하는 점이 있는가? 누가 시켜서 무작정 하는 경우가 정말 많다. 그래서 현재하는 일을 왜 하고 있는가?

2. 어떤 문제를 풀고 있는가?
문제가 무엇인가? 어떠한 자신이 고민하고 있는 문제가 실상은 '가공'의 문제일 때도 많다. 그렇지만 하던 일을 멈추고 그 일이 과연 의미가 있는 일인지도 잘 따져봐야 한다.

3. 이 일이 정말로 유익한가?
이 일을 하고 있는가? 어떤 일이 없는 것인가?
이 일이 정말로 유익한가를 묻는 시간이 정말로 중요하다.

4. 이 일이 정말로 유익한가?
이 일을 하고 있는가? 어떤 일이 없는 것인가?
이 일이 정말로 유익한가를 묻는 시간이 정말로 중요하다.

5. 이 일이 정말로 유익한가?
이 일을 하고 있는가? 어떤 일이 없는 것인가?
이 일이 정말로 유익한가를 묻는 시간이 정말로 중요하다.

CEO칼럼

제목: 김해경팀장이 보내온 골드스미스 박사 관련 메일을 보고

등록자: 서호준 (대표이사) 등록일: 2011-02

상시공지여부: 사용 ○ 미사용 ○

댓글등록제한: 사용 ○ 미사용 ○

인내가능여부: 사용 ○ 미사용 ○

이내가능여부: 사용 ○ 미사용 ○

김 대경 팀장!

사우디는 잘 도착 했나요?
담당 공항에서 Passport Control은 잘 통과 했나요? 힘들었을 수도 있을 텐데...
담원은 아마도 구라였이나 아라라고 느낌이 많이 다를 것입니다.
구라이에 비하면 휴양지 같이 느껴 질 수도 있었죠.

메일을 통해 소개해준 자료 아주 좋았습니다.
자료 중에 내용 하나하나가 인상적이었지만 특히 아래의 두 가지가 마음 속 깊이 다가 오는군요

직원들에게 할부로 제안을 해서 안 됩니다. 어떤 배부가 CEO의 제안을 제안으로만 받아들여졌어요?
CEO의 말은 한마디 한마디가 명명합니다. 리더 들은 어떤 행동이나 말을 하면 직원 반드시 과연 할 필요 있는가? 자른 해 봐야 합니다. (중략) CEO가 지시하는 일의 절반은 쓸데없는 일일 때가 많습니다. 절대로 시간 낭비 하지 마세요.

과 지시를 구분해서 한다고 생각하고 있었는데,
지고, 대신 많은 질문을 하도록 변해 나가도록 하겠습니다.
같은 질문 하도록 내용을 받아 나가겠습니다.

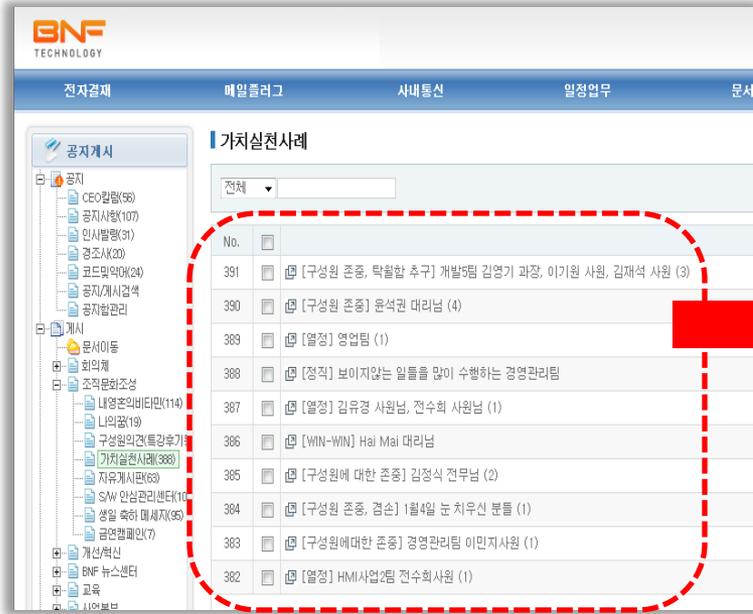
리더 본능은 어떻게 정서 아니냐?
변화를 위한 실천을 이끌어 낼 수 있는 방법으로 골드 스미스 박사는 체크리스트를 활용하라고 했습니다.
동료들과 함께 해야 할 일들을 매일 체크 하라는 것이다. 지속적으로 하면 실천력을 높일 수 있고 변화가 나타난다.
매우 간단하지만 강력한 방식이죠.

구성원들과의 소통을 위한 CEO의 노력

4. 일자리 환경분야

가치실천 사례 발굴

구성원들이 회사 핵심가치에 부합되고 모범이 될 만한 사례를 적극적으로 발굴하여 알리고 칭찬하는 소통의 공간 마련



바람직한 행동과
생각들이 독려될 수 있는
칭찬 문화 정착

가치실천사례

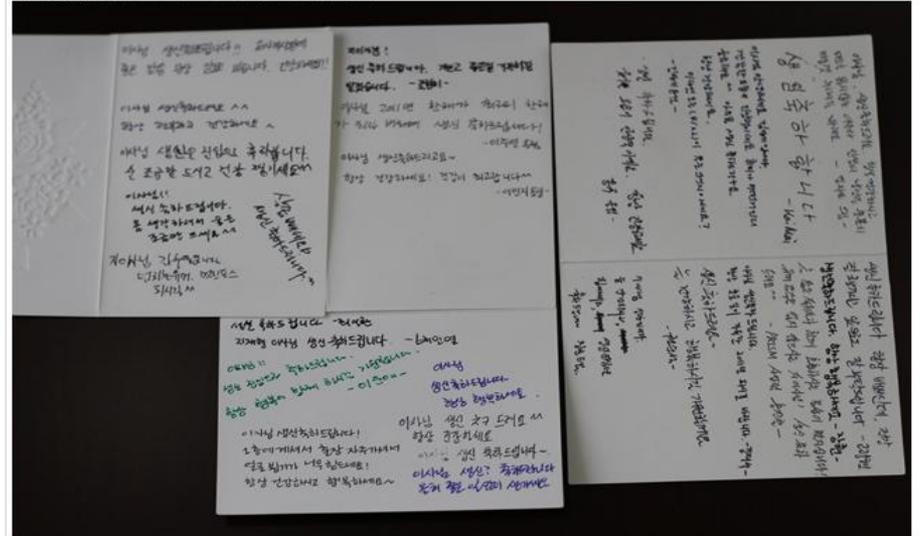
제목	저를 행복하게 만들어주신 모든 분들에게....	
등록자	지재형 (영업팀)	등록일
상시공지여부	<input type="radio"/> 사용 <input checked="" type="radio"/> 미사용	알림
댓글등록제한	<input type="radio"/> 사용 <input checked="" type="radio"/> 미사용	댓글알림
인쇄가능여부	<input checked="" type="radio"/> 사용 <input type="radio"/> 미사용	

4월 생일자 파티의 행복 한 순간을 떠올리며 저를 행복하게 만들어 주신 우리회사 구성원 모두를 우리회사의 존재의 이유인 미션 중.....구성원의 행복을 최우선으로 하며....'부분을 실천하는 분들이라 생각되어 글을 올립니다.(너무 가져다 붙였나...^^)

기존의 틀에서 벗어나 새로운 파티의 형식과 내용을 주도한 우리회사 최고의 미녀, 다소 언박을 보이긴 했어도 음향 효과를 담당하신 우리회사 최고의 미남, 바쁜 가운데에서도 시간을 내어 동료의 생일을 진심으로 축하해 주시고 생일 카드에 정성스레 축하 메시지를 담아 주신 우리회사의 모든 훈남님, 선녀님들....

그리고, 팀원의 생일을 축하하기위해 어색함을 무릅쓰고 발송 출연도 마다하지 않으셨던 모든분들이 제게 행복을 전파해 주셨습니다. 진심으로 감사의 말씀 드립니다.

제가 받았던 생일 축하 카드를.... 사진 올립니다.



글을 하나 하나 읽으면서 쓰신분의 마음도 함께 읽을 수 있었습니다. 가장 인상에 남는 글을 꼽으시다면.... "살충 배세군" 이라는 글이 눈에 띄네요. 행운을 빌어주세요!

4. 일자리 환경분야

제안제도

구성원들의 창의적인 제안을 장려하고 계발하여 이를 회사 운영에 반영함으로써 업무개선을 통한 경영성과를 제고하기 위한 제도

제안제도

게시판을 통해 원가절감, 업무 개선에 대한 아이디어 공모

업무개선/원가절감

No.	제안 내용
22	근무 외 시간 서버 자동 꺼짐 설정 제안
21	직원 생활안정(전세, 주택)자금 대출 제안
20	새내 입사청 TOOL 개발 (4)
19	플렉스 타임제 도입되면 안될까요?
18	새내 직원 공모 제도 제안 (5)
17	서울 발전사 분사 출장 시 주차비 절감 제안
16	이면지 사용 (1)

사무권 제안

제목: [제안] 멋진 휴식·회의장소 -> 3층 테라스

등록자: 이창훈 (개발팀) 등록일: 2010.08.16

상사승인여부: 사용 미사용 일일

담당특허번호: 사용 미사용 댓글달일

인내가능여부: 사용 미사용

3층 테라스 올라갔는데, 너무 더웠습니다. 여름엔 오기 싫어질 것 같습니다. 그래서, 불행보단, 대안을 생각해 보았습니다. 그리고 아래의 아이디어를 생각해 보았습니다. 동료들과 함께 얘기도 하고, 회의도 하는 좋은 장소로 만들면 좋지 않을까요? ^-^?



구성원의 자유로운 의견 제안

혁신과제 제안 및 발표

- 대상 : 부서장 전체
- 주제 : 회사 제품 및 경영 전반에 대한 혁신 아이디어
- 기간 : 2010년 8월 ~ 2011년 4월
- 학습 조 활동으로 연계, 진행

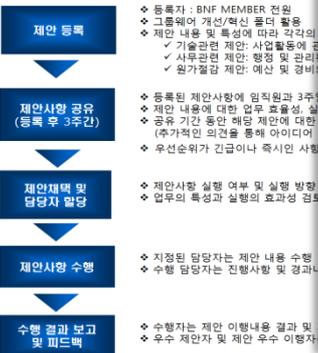
혁신활동 과제 제안서 발표순서

발표순서	발표예정일	발표자	채택여부/심사
1	8/16(월)	이만규 팀장	채택
2	8/30(월)	문민용 팀장	채택
3	9/13(월)	김영진 소장	심사보류(재발표)
4	9/27(월)	김기태 본부장	채택
5	10/11(월)	민성환 팀장	채택
6	10/18(월)	김종현 팀장	발표시점 연기
7	10/25(월)	이형준 팀장	심사보류(재발표)
8	11/8(월)	지재형 팀장	채택
9	11/15(월)	임문수 팀장	채택
10	12/06(월)	김수영 팀장	발표시점 연기
11	11/29(월)	이순성 본부장	발표시점 연기
12	12/13(월)	주은주 팀장	채택
13	12/27(월)	김정식 본부장	채택
14	1/10(월)	김수영 팀장	불채택
15	1/17(월)	김종현 팀장	팀장 -> 팀원
16	1/24(월)	김영진 소장	발표시점 연기
17	1/31(월)	이순성 본부장	채택
18	2/14(월)	이형준 팀장	
19	2/21(월)	사장님	

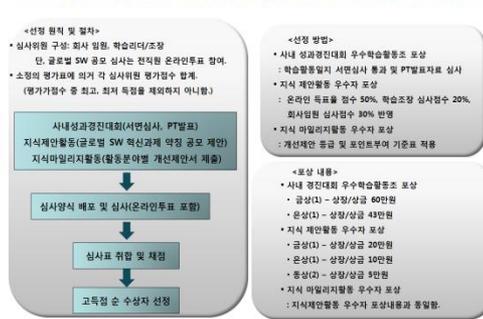
< 주제 등록 현황(등록자 및 등록 주제명)>

- ① 사장님: 미션, 비전, 가치에 기반한 기업 문화와 지속적인 발전을 이루어 내는 기업의 성과와의 관계
- ② 영업본부 이순성 본부장: 회사 제품에 대한 MMI 혁신 아이디어 발굴
- ③ 제어사업팀 김수영 팀장: 경쟁력 강화를 위한 BNF의 기업문화 개발 및 우수기업의 사례
- ④ 품질보증팀 문민용 팀장: 공정예너지를 끌어내는 힘, 감성리더십
- ⑤ 마케팅&사업관리팀 주은주 팀장: 신규직원 Care 프로그램
- ⑥ 경영기획팀 이만규 팀장: 비공식 학습조직화 체계의 전략적 구축 및 시행
- ⑦ HMI사업본부 김정식 본부장: 사이버 고객 센터 운영
- ⑧ 경영관리팀 임문수 팀장: 인재 육성(교육 훈련 시스템 개선)
- ⑨ 시스템설계팀 김영진 소장: 실행력 제고를 위한 기업문화 혁신
- ⑩ PCOMS개발팀 김종현 팀장: 팀 구성과 개발 프로세스
- ⑪ 영업팀 이재형 팀장: BNF의 미래 HMI Software 전략수립
- ⑫ PRISM사업팀 민성환 팀장: 세계 일류 제품을 만들기 위한 의식 전환
- ⑬ HMI사업3팀 이형준 팀장: 프로젝트 프로세스 내 단위 테스트 적용
- ⑭ TIS사업본부 김기태 본부장: 탁월함이란?

제안제도 진행



우수 학습조, 지식제안 및 마일리지 활동자 선정



제안 내용의 창의도, 혁신도에 따라 우수 제안자 선정 후 포상

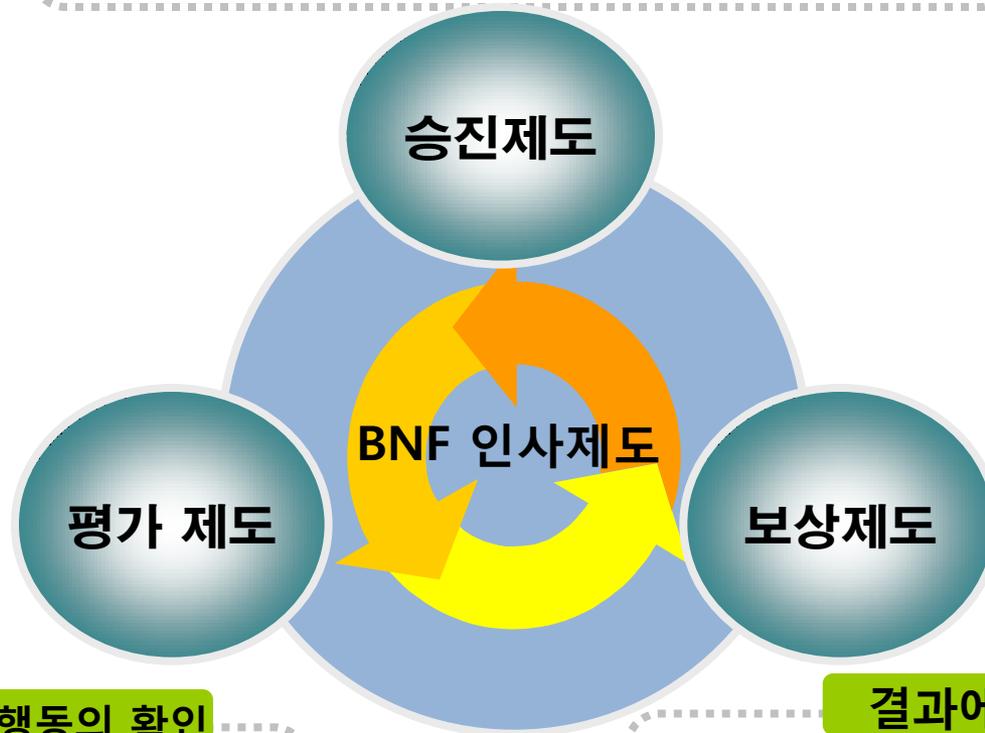


4. 일자리 환경분야

▶ 공정한 인사관리

기대하는 역할 명시

일하는 구성원에게 직군과 직책에 따라 회사가 기대하는 역할을 전달하고 직원들의 성장에 영향력을 발휘하는 제도



기대하는 성과나 행동의 확인

기대되는 역할을 어느 정도 수행 하였는지 되돌아 보는 제도. 부서 실적 평가와 역량평가로 구성.

결과에 대한 보상

노력의 결과 성과를 낸 직원에게는 룰에 따라 올바르게 보상 해 주는 것. 기본급과 인사평가에 따른 상여금 그리고 경영 성과 금으로 구성

4. 일자리 환경분야

(1) 승진제도

□ ROLE

- 신규사업에 대한 모색, 회사 비전 제시
- 전략적 사고를 통한 올바른 의사 결정
- 성과와 직결되는 효율적/효과적인 시스템 구축
- Leadership 완성

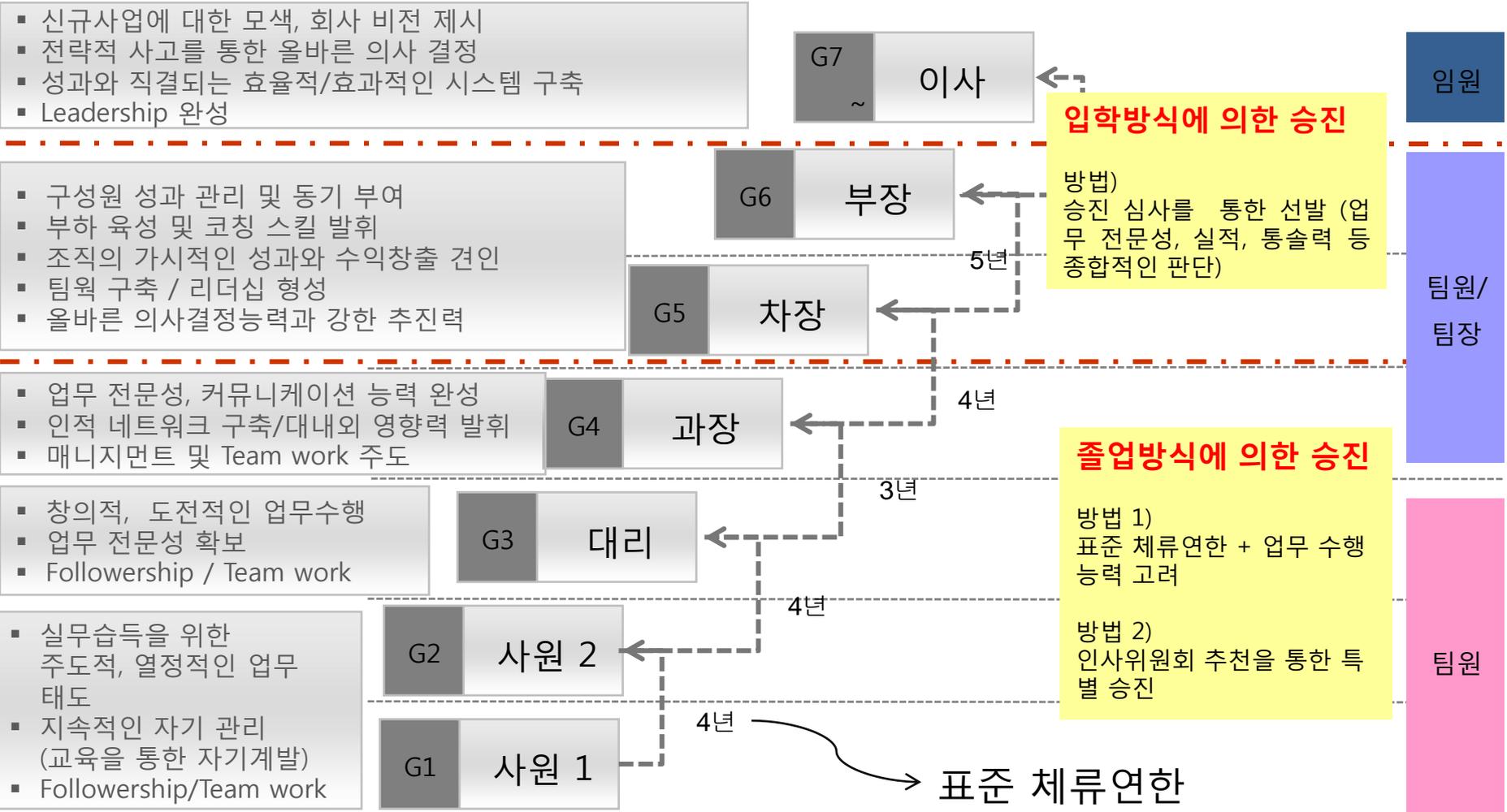
- 구성원 성과 관리 및 동기 부여
- 부하 육성 및 코칭 스킬 발휘
- 조직의 가시적인 성과와 수익창출 견인
- 팀원 구축 / 리더십 형성
- 올바른 의사결정능력과 강한 추진력

- 업무 전문성, 커뮤니케이션 능력 완성
- 인적 네트워크 구축/대내외 영향력 발휘
- 매니지먼트 및 Team work 주도

- 창의적, 도전적인 업무수행
- 업무 전문성 확보
- Followership / Team work

- 실무습득을 위한 주도적, 열정적인 업무 태도
- 지속적인 자기 관리 (교육을 통한 자기계발)
- Followership/Team work

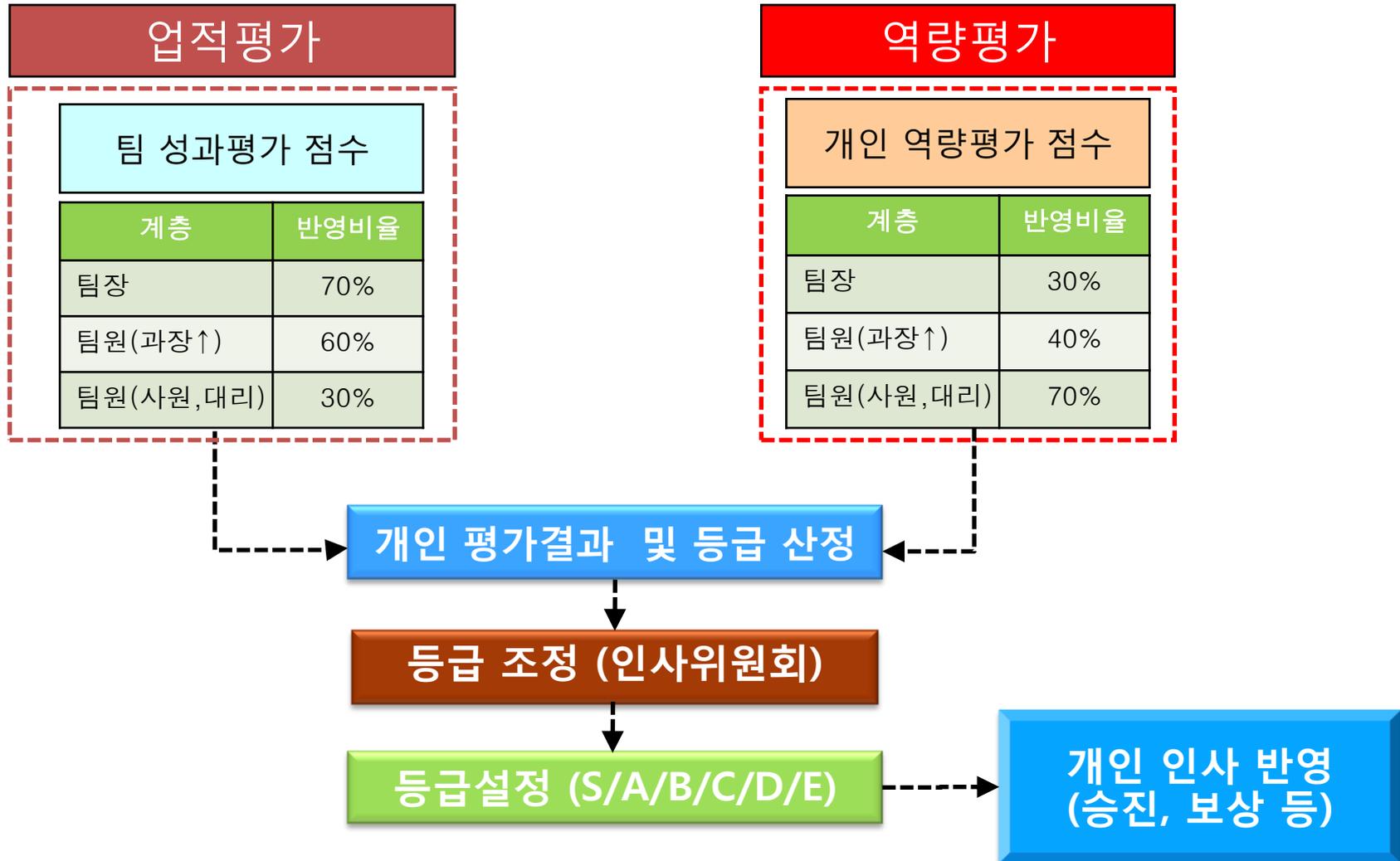
□ 직급



4. 일자리 환경분야

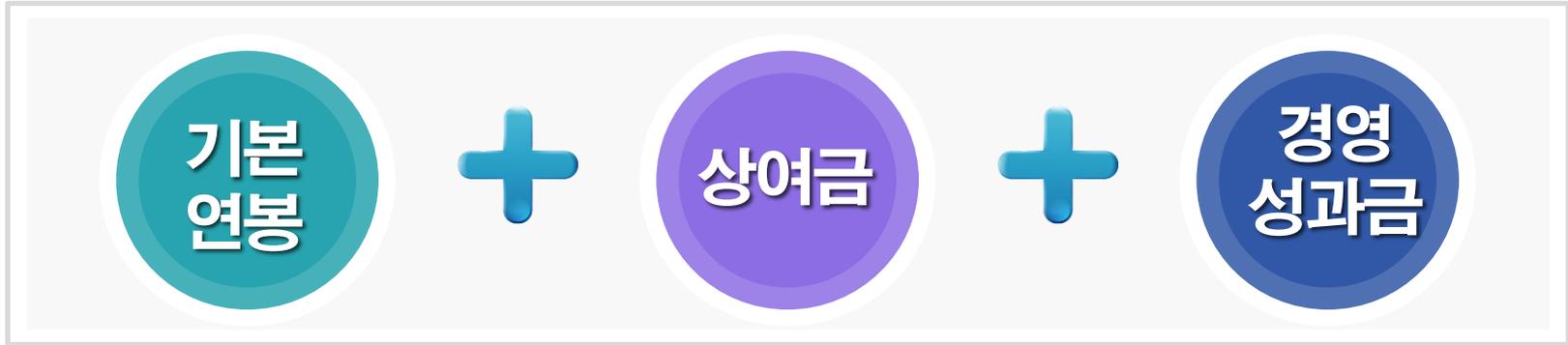
(2) 평가제도

- 팀 성과평가 및 개인 역량평가 결과를 조합하여 개인의 인사등급이 결정됨



4. 일자리 환경분야

(3) 보상제도



기본연봉

입사 시 당사 경력 산정 기준, 입사 후 해당 직급 체류 연수에 따라 지급

상여금

구성원의 성과를 창출 및 회사의 전략과 목표 달성에 기여여부를 인사평가를 통해 결정하고 인사등급 결과에 따라 향 후 더 높은 목표와 성과를 달성할 수 있도록 상여금을 지급함

경영성과금

매년 일정 성과기준 달성 시 전체 이익의 20%를 해당 년도에 함께 성과를 이뤄낸 구성원들에게 경영 성과 금으로 배분하여 동기부여 하고 있음.

4. 일자리 환경분야

(4) 사내 인센티브(상여금, 경영 성과금) 집행 실적

구분	2010년	2011년	비고
상여금	-	50 백만원	2011년 시행
경영 성과금	355 백만원	301 백만원	
합계	355 백만원	351 백만원	

※ 고성과자가 보다 좋은 평가와 대우를 받을 수 있도록 성과주의 연봉제로 개선 진행 중

※ 증빙자료: 승진 심사 시행 안
개인 역량평가 시행 안
부서평가 시행 안

5. 복리후생 분야

▶ 근로자 생활지원 사내 복지 제도

□ 건강을 위한 환경조성

1. 체력단련실 설치 : 각종 헬스기구와 샤워시설을 갖추고 있어 구성원들이 자유롭게 활용가능
2. 사옥 앞마당이 잔디밭으로 조성되어 있음.
3. 사옥 내부 사무실 곳곳에 화분들을 비치하여 항상 쾌적한 공기 유지에 힘씀.
4. 화장실에 비대 설치
5. 조식, 석식, 토스트, 커피, 컵라면, 음료 등 식사와 간식을 구성원들에게 무상제공
6. 각종 스포츠 동호회 적극 지원 (예) 볼링, 야구
7. 건강검진 실시

□ 성장을 위한 환경조성

1. 교육훈련비 지원 : 1인당 년 1백 만원
2. 사내 영어강좌 개설
3. SW 아카데미 운영 (핵심직무 강화 교육)
4. 리더 양성교육
5. 비전공유 및 핵심가치 내재화를 위한 다양한 강의 진행 : 유명인사 초청 강의 등
6. 신입직원 역량 강화 교육

5. 복리후생 분야

□ 기타 복리후생



1. 휴양 시설 운영 : 콘도 사용

2. 장기근속, 우수사원 포상금 지급



3. 인사평가에 의한 연봉 외 상여지급

4. 경조휴가 및 경조금 지급



5. 사내식당 운영



6. 간식,커피, 음료 무상 공급

7. 경영이익금 분배



8. 학자금 지원

9. 회사 유니폼 지급



10. 사내 추천제 시행 및 포상금 지급

5. 복리후생 분야

□ 복리후생비 운영 실적

년도	매출액 대비 복리후생비 비율
2009년	3.1%
2010년	2.4%
2011년	3.0%
2012년	3.1%



<충분한 휴식공간>



<문화공연 행사>



<동호회 활동 지원>



<체력 단련실>

4. 일자리 환경분야

▶ 일과 가정의 양립

(1) 일과 가정 생활의 균형 실현

출산 및 육아로 힘든 워킹맘 직원에게 재택근무와 단축시간 근로를 허용함으로써 자녀 양육시간 확보하고 업무시간 조절을 통해 가족 갈등 감소 하는데 기여함

(2) 모성보호 휴가제 전면 시행

출산 및 육아기 여성의 계속 근로를 보장할 수 있도록 산전 후 휴가, 육아 휴직, 배우자 출산 휴가 시행

(3) 경조사 휴가

구성원들의 기쁨과 슬픔을 함께 나누기 위해 구성원 및 가족들의 회갑, 결혼, 출산, 사망 시 경조금 및 휴가를 지원하고 있음.

경조휴가 및 경조금 지급 기준

No	Type	휴가일수	경조금(회사명외)	경조금 신청 증빙서류
1	본인의 결혼	7 일	500,000원	
2	자녀의 결혼	1 일	300,000원	청첩장
3	형제, 자매의 결혼	2 일	100,000원	
4	배우자의 출산	3 일	-	
5	직계존속 회갑	2 일	부모 회갑 : 200,000원 조부모 회갑 : 100,000원 이 외인 없음	가족관계증명서 아 주민등록증본
6	배우자 부모 회갑	2 일	200,000원	
7	부모 사망	5 일	1,000,000원	
8	배우자 사망	5 일	2,000,000원	
9	배우자 부모 사망	5 일	1,000,000원	
10	자녀 사망	5 일	1,000,000원	
11	조부모 사망	3 일	-	
12	형제 자매 사망	3 일	-	
13	손자 사망	3 일	-	
14	승중상	5 일	500,000원 이상	

경조사

제목: [알림]채현실 머리 주니어 물건지

등록자: 김진실 (경영관리팀)

상시공지여부: 사용 미사용

댓글등록제한: 사용 미사용

인쇄가능여부: 사용 미사용

안녕하세요

채현실 머리의 훈남 '우혁군'의 돌잔치가 아래와 같이 진행될 예정입니다.

수혁군의 첫 생일을 기념하고, 앞으로 튼튼하게 자랄수 있도록 임직원 여러분의 많은 참석을 부탁드립니다.

감사합니다.

일정 : 3월 13일 오후 12:00~14:00
장소 : 유성 롯데마트 근처 라오향(구 미스터향)

※ 축박하게 공지드림에 많은 양해를 부탁드립니다.
아기가 아홉을 맞이 했습니다.

오늘 수혁이 ^^ 200일 맞이합니다 ^^

※ 실적 증빙자료: 단축근무 합의서
재택근무 관련 인사발령
모성 보호 휴가 신청원



III. 일반적 기업평가 및 경영철학/직원 만족도

1. 경영평가

성장성



1. 년 평균 매출 증가율 28.3%로 2008년 이후 지속적인 매출성장추이 유지
2. 2007년 이후 글로벌 SW 개발 인재 육성과 확보를 위해 매년 20여명의 신규직원 채용으로 인해 인당 매출은 감소

1. 경영평가

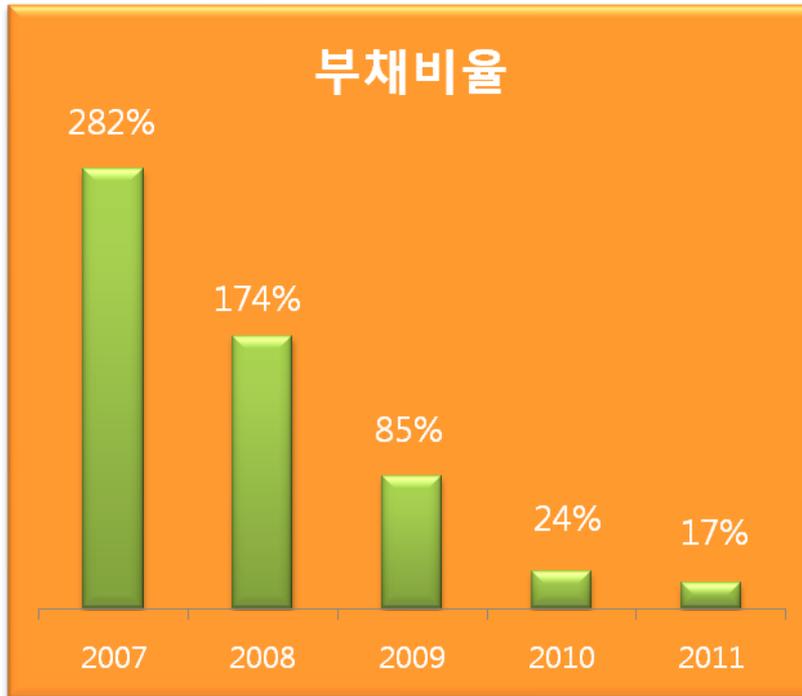
수익성



1. 년 평균 당기순이익률 18.4% 유지, 년 평균 부가가치율 76.6% 유지
2. 매년 신규직원의 채용으로 수익성은 하향 곡선을 보이거나 경쟁력을 갖춘 글로벌 인재 육성 이후 생산성과 부가가치 창출은 향상될 것으로 기대

1. 경영평가

안전성



1. 2011년 부채비율 16.6%, 차입금 의존도 8.6%로 동 산업대비 건전한 재무 안정성 확보

1. 경영평가

생산성

BNF테크놀러지(주) 생산성 경영성과			2008	2009	2010	평가	등급평정	Base Line
종합성과	부가가치 생산성		45	63	55	유지(-)	Level 5	61.59
재무성과	성장성	매출액증가율	32.3%	104.8%	15.0%	유지(+)	Level 8	13.12%
	수익성	매출액 영업이익률	28.8%	31.1%	19.3%	감소(+)		6.36%
		총자산순이익률	8.4%	25.5%	11.9%	유지(+)		7.66%
	안정성	부채비율	174.3%	85.3%	24.6%	향상(+)		130.09%
	활동성	총자산회전율	0.52	0.82	0.57	유지(-)		1.03
고객성과	시장점유율	ARIDES	4.9%	7.8%	8.7%	증가	Level 6	
	고객만족도	발전사	41	63	70	증가		
프로세스성과	개발	R&D 투자비용	1.18%	1.14%	1.84%	증가(+)	Level 3	0.27
	수주액	(M원)	4,041	4,759	10,168	증가		
	생산	인당생산금액	67.58	95.80	83.27	유지		
	품질	실패비용	N/A	N/A	67.2	N/A		
인적자원성과	HR	직원이직율(%)	26.7%	16.9%	15.1%	감소(-)	Level 4	12
	학습	매출액대비 교육훈련비(%)	0.30%	0.53%	0.63%	증가(+)		1.8%
	복리후생	매출액대비 복리후생비율	3.09%	2.38%	3.00%	증가(+)		

*base line: 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업

* PMS 인증 심사 결과 참조(2011년 8월)

※ 실적 증빙자료: 일반적 기업 평가서

2. 특성 평가

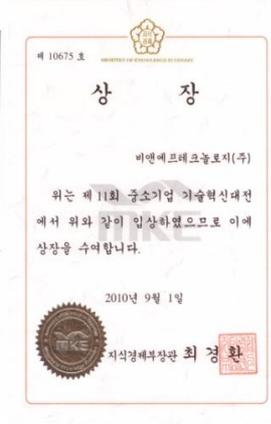
기술개발 투자

- 발전소 트립원인 추적 시스템 공동 개발
 - 개요 : 세계최초의 트립 원인 역추적 시스템
 - 개발기간 : 2005년 ~ 2007년
 - 개발성과 : 특허, GS, NET인증, 장영실상 획득

- 플랜트 협업운영관리 시스템 공동 개발
 - 개요 : 플랜트의 모든 운전정보를 제공하는 플랜트 운영 최적화 시스템
 - 개발기간 : 2009년 ~ 2010년
 - 개발성과 : GS, 기술혁신대전 지경부장

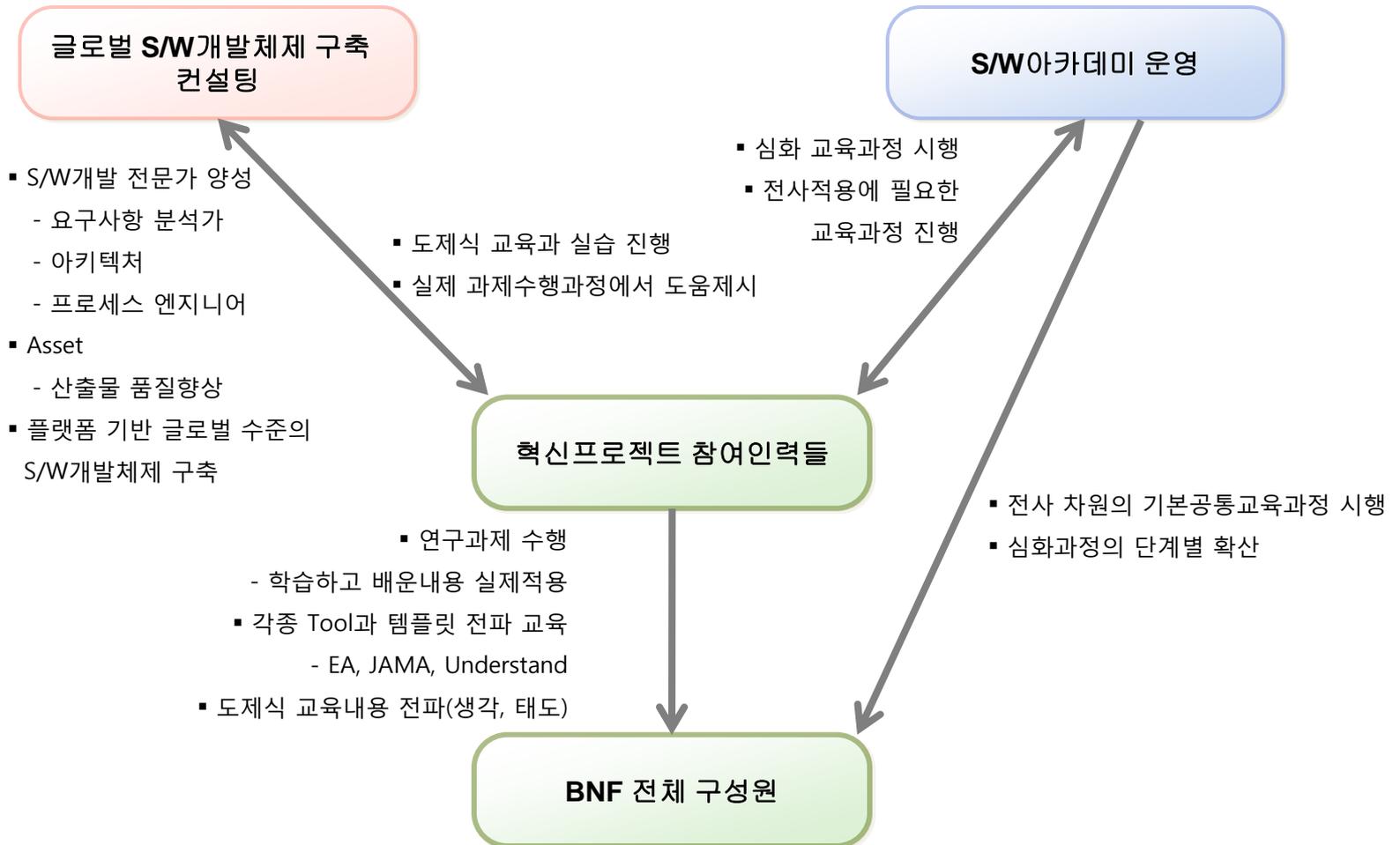
- 발전소 운전신뢰도 지수화 연구개발
 - 개요 : 발전소 운전신뢰도 예측진단 시스템
 - 개발기간 : 2009년 ~ 2010년
 - 개발성과 : GS, 특허

- 보일러튜브 정비관리시스템 공동 개발
 - 개요 : 보일러튜브 정비 및 진단을 표준화한 체계적인 정비관리 시스템
 - 개발기간 : 2011년 ~ 2012년
 - 개발성과 : 시제품 개발 성공



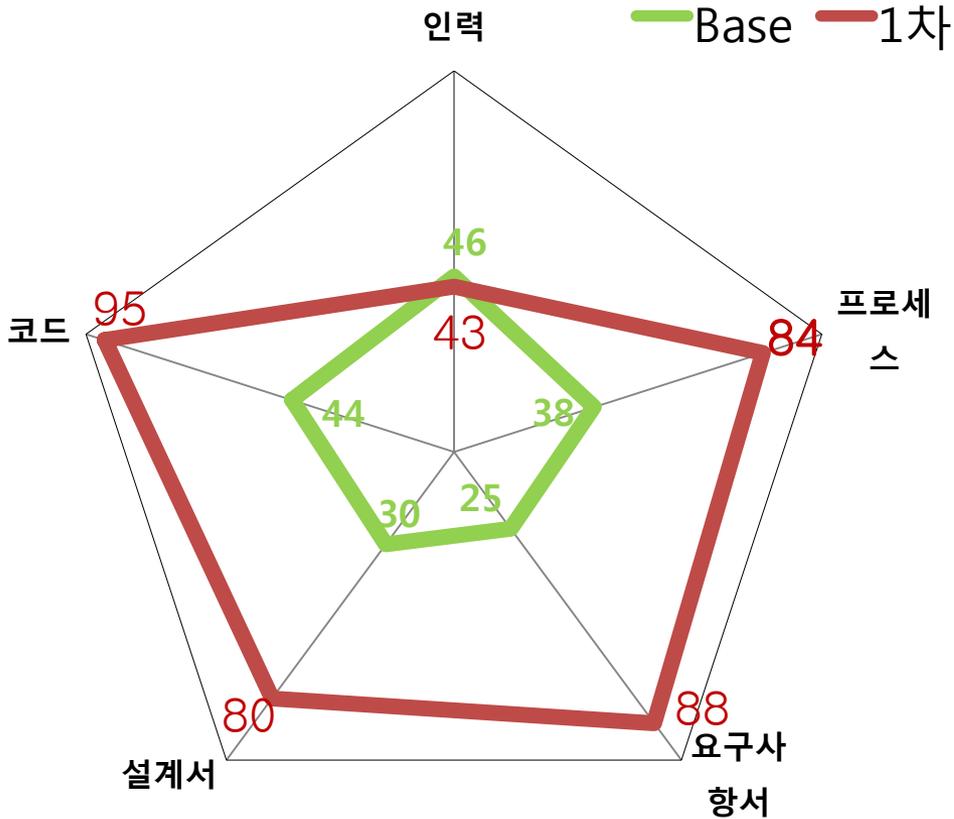
2. 특성 평가

플랫폼 기반 글로벌 S/W 개발을 위한 혁신활동 (2011년 ~ 2013년)



2. 특성 평가

플랫폼 기반 글로벌 S/W 개발 혁신활동 1차년도 성과



Avg. 78

점수	수준
91~100	세계 최고수준
81~90	세계적인 경쟁력
71~80	국내 최고수준
61~70	국내 경쟁력
51~60	우연에 의한 경쟁력
~50	다수의 위험 요소 내재

Base 대비 1차년도 개발체계 수준 상승: 36 → 78

- 1) 인력: 46 → 43 (평가 기준이 달라 비교 무의미. Base: SE 개론, 1차: 각 영역별 전문가 판단)
- 2) SEEG 사의 지원과 코칭으로 프로젝트를 수행한다면 '국내 최고 수준'으로 SW 개발 가능
- 3) 2차년도 부터 인력부분이 점진적으로 상승할 것으로 예측
- 4) 2차년도에서는 팀, 조직, 프로세스에 의해 타 프로젝트 품질도 상승효과 기대

2. 특성 평가

제품 적용 현황 - 국내

> DCS HMI시스템(ARIDES)

한국전력기술	발전소 감시 및 경보계통(PMAS) SW 국산화 개발 용역 신고리원자력 #1,2 PMAS 설계/구매지원 및 SW개발 신월성원자력 #1,2 PMAS 설계/구매지원 및 SW개발 고리원자력 #2 발전소 소내전산기 SW 설계
남동발전	분당복합화력 #1,2 공정제어용 전산설비 공급
KAERI	핵연료 캡슐제어장치 설계 ATLAS DCS & DAS System 제작, 설치, 시운전
GS Power	부령복합화력 #1~3 중앙제어실 Operator Station 개발 및 교체 안양복합화력 #1~4 전산설비(PRAUT) 및 GT MMI 교체
GS EPS	부곡복합화력 #1 중앙제어시스템 교체 용역
두산중공업	DOOPEX-1 DCS LOGIC 설계 및 MMI 개발 신울진원자력 #1,2 IPS SW 용역 및 CPS SW 용역 영광원자력 #1~4, 고리원자력 #2~4 보일러 제어기 통합개발 고리원자력 #1 소내전산기 개발 삼천포화력 #1,2 여자기 제어용 SW 용역 월성원자력 #2~4 여자기 제어용 SW 용역 영광원자력 #5,6 여자기 제어용 SW 용역 울진원자력 #3~6 여자기 제어용 SW 용역
한국수력원자력	고리원자력 #1 소내전산기 프로그램 개발 울진원자력 #1,2 소내주전산기 SW 설계 구현, 시험 및 공급 울진원자력 #3 주 터빈 운전제어시스템 HMI 국산화 개발
한국중부발전	보령복합화력 #1~4 전산제어설비 교체
한국서부발전	태안화력#2 터빈제어시스템 HMI Up-Grade
한국동서발전	당진화력 #3,4 터빈운전 HMI 시스템구매 동해화력#1 Mark-V용 EMS 시스템 구매



- ARIDES
- TIS
- PRISM
- PHI

> 발전소 건전지수시스템(PHI)

한국남동발전	영흥화력 #1 ~4 삼천포화력 # 1~6
한국남부발전	하동화력 #1~2

> 운전여유도 감시 및 불시정지 원인분석 시스템(TIS)

한국수력원자력	본사 Multi OMS 영광원자력 #1~6 OMS 울진원자력 #1,2 TIS / #3,4 OMS 원자력발전기술원 Multi OMS 월성원자력 #1~4 OMS 고리원자력 #1,2 OMS / #3,4 OMS
한국남동발전	분당복합화력 #1 TIS 영동화력 #2 TIS 영흥화력 # 1~4 TIS 삼천포화력 # 1~6 TIS
한국남부발전	부령복합화력 #1 TIS 하동화력 #7 TIS
한국서부발전	태안화력 #7~8 TIS
한국중부발전	보령복합화력 #1~8 GT TIS

> 운전정보시스템(PRISM)

한국남동발전	본사 영흥화력 통합센터 삼천포화력 #1~4 영동화력 #1,2 여수화력 #1 분당복합화력 #1~2
한국수력원자력	무주양수 #1 예천양수 #1

2. 특성 평가

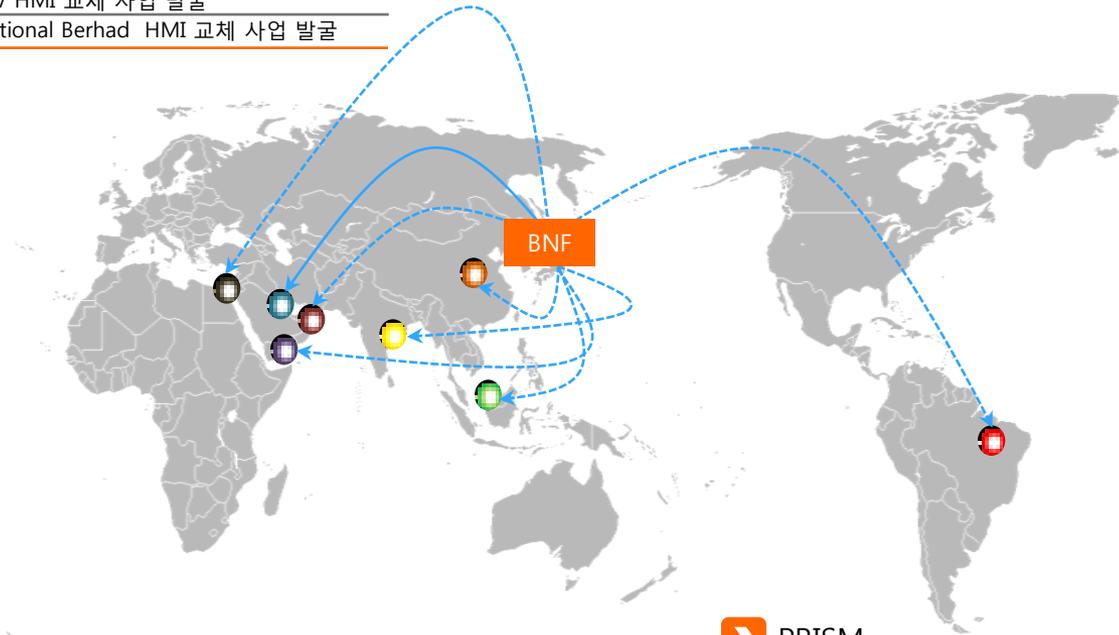
제품 적용 현황 - 국외

> ARIDES

사우디아라비아	SEC Qurayyat #1~3 터빈제어시스템 GE MARK V HMI 교체 사업 SEC Arar #4~6 터빈제어시스템 GE MARK V HMI 교체 사업
사우디아라비아	SEC 가줄란 HMI 업그레이드 사업 발굴
이집트	OGES그룹 Agent Agreement 추진 및 GE MARK V HMI 교체 사업 발굴
오만	GE MARK V HMI 교체 사업 발굴
말레이시아	Tenage National Berhad HMI 교체 사업 발굴

> TIS

사우디아라비아	SWCC Al-khobar Phase2 #1 TIS 사업
인도	Arvind Ltd. Naroda TIS 사업
중국	Luneng Soft TIS+PHI 사업 발굴
말레이시아	Tenage National Berhad TIS Pilot 사업 발굴



> PHI

사우디아라비아	ARAMCO PHI 사업 발굴
사우디아라비아	SWCC Al-khobar SDP #1 PHI Pilot 사업 발굴
UAE	Dubai Aluminum PHI Pilot 사업
인도	CGPL Mundra PHI 사업

> PRISM

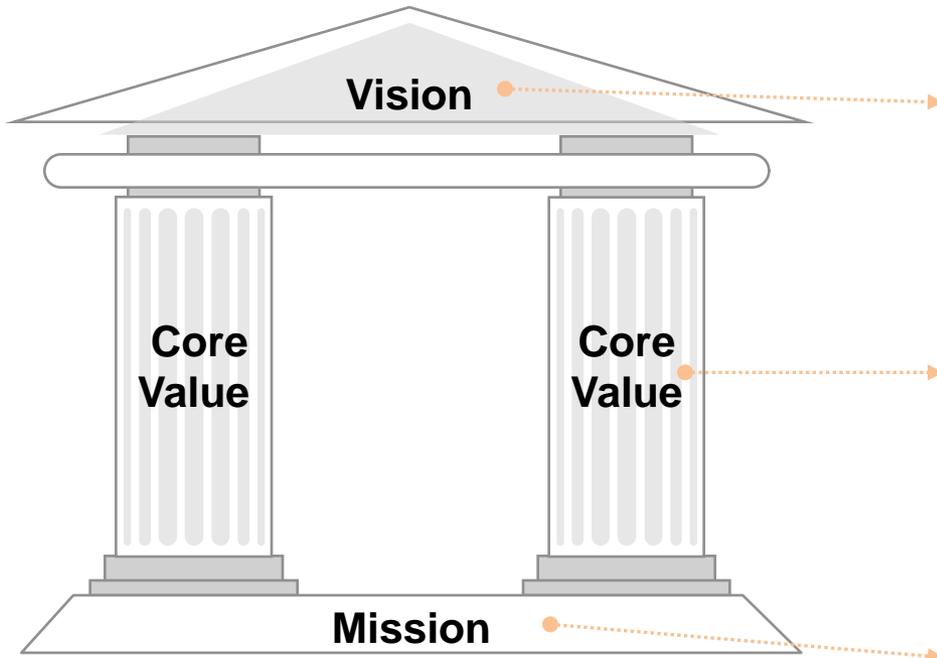
사우디아라비아	SEC 가줄란 PRISM Pilot 사업 발굴
인도	Torrent power Sugan PRISM 사업 발굴

3. 기업 대표의 경영철학

이념, 미션, 비전, 핵심가치

Breakthrough aNd Fusion

“혁신적 사고와 행동으로 한계상황을 극복하고 사람, 기술 및 프로세스의 융합을 통하여 가치를 창출하며 상생을 추구한다.”



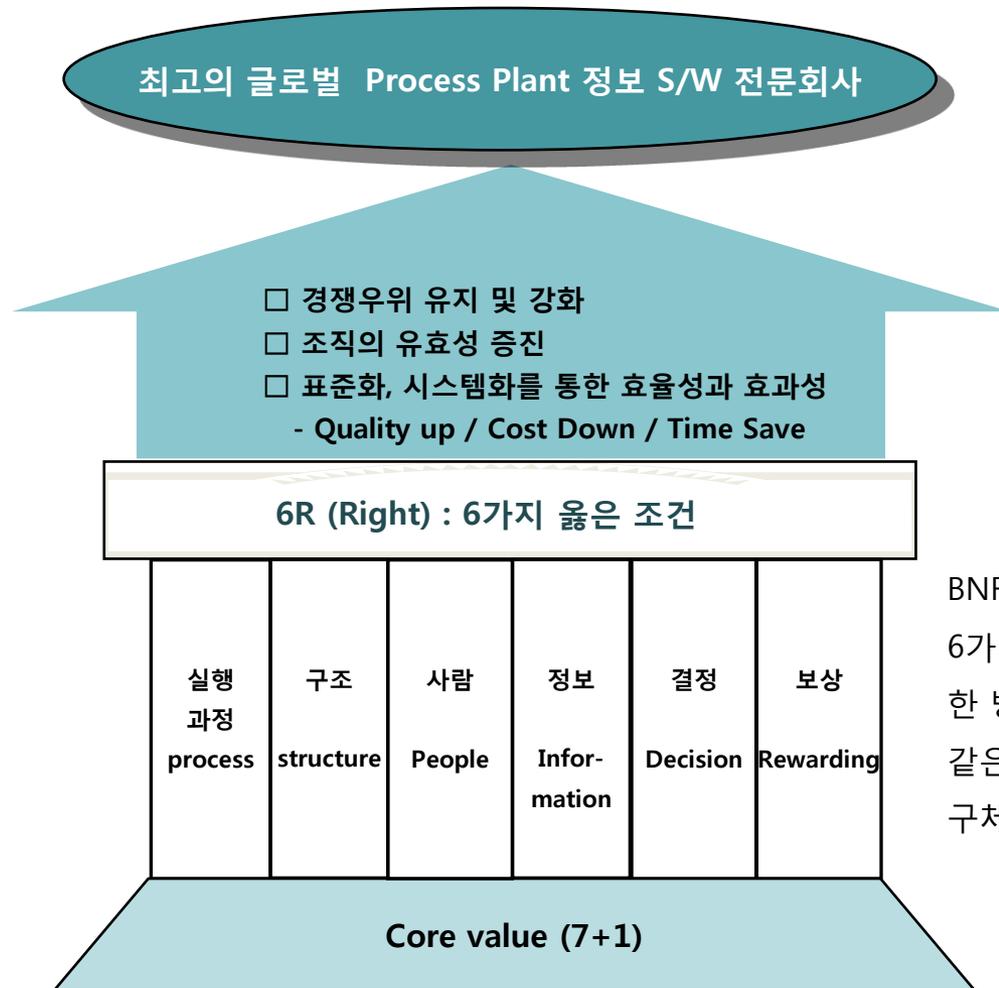
Process Industry 를 대 상 으 로 MMRO (Management, Maintenance, Repair, Operation) 분야의 고객의 문제를 해결하고 필요를 충족시킴으로써 높은 가치를 창출하여 사회적으로 존경 받는 회사가 된다.



소프트웨어를 활용한 비즈니스 솔루션으로 가치를 창출하고, 내부적으로는 구성원의 행복을 최우선으로 하며 외부적으로는 고객의 가치를 극대화하여 사회 및 인류발전에 기여한다.

3. 기업 대표의 경영철학

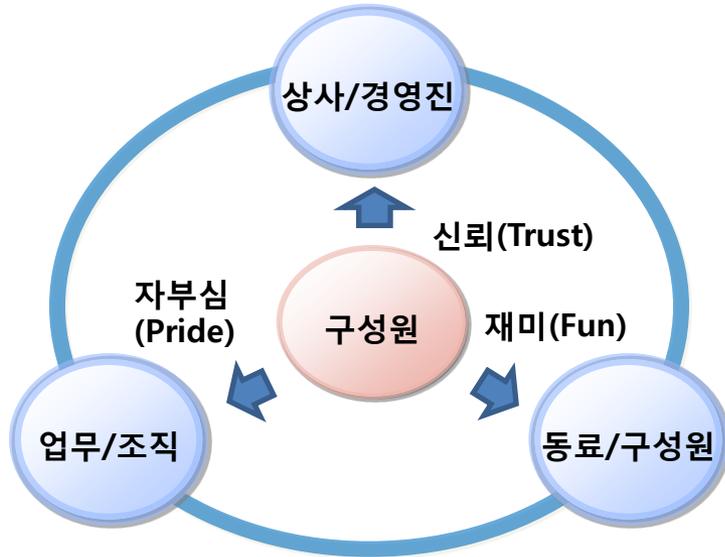
경영의 방향설정



BNF의 지속적 성장을 위한 기반구축에 필요한 6가지 옳은 조건을 BNF의 미션과 비전, 핵심가치 위에 한 방향으로 정렬시켜 전체 구성원들이 함께 인식하고 같은 목표를 향해 발전하며 나아갈 수 있는 기본생각과 구체적 계획들을 만들고 실행

3. 기업 대표의 경영철학

지향하는 바람직한 모습 : “일하기 좋은 기업을 넘어 존경받는 기업으로”



일하기 좋은 기업

구성원이

- ✓ 경영진을 신뢰하고
- ✓ 회사와 업무에 자부심을 가지며
- ✓ 동료간에 일하는 재미를 느낄 수 있는

→ 신뢰경영을 충실히 실행하는 기업

존경받는 기업이 갖추어야 할 요소

1. 혁신력
2. 종업원능력(인재의 채용, 개발, 유지 능력)
3. 자산의 유효활용도
4. 사회적 책임
5. 경영능력(해외경영능력)
6. 재무건전성
7. 장기적 투자가치

'11~ '12년 대전지역 일하기 좋은 중소기업 선정



3. 기업 대표의 경영철학

대표이사의 통솔력 (1)

□ 산업 내 영향력 및 강력한 리더십 보유

1. 한국원자력연구원(1987년)을 시작으로 원자력기술분야 경력 24년의 대표이사
2. 임원 3명 또한 회사 공동 창립자로 동일수준의 연구개발 및 사업수행 전문성 보유
3. 원자력 기술 국산화 및 기술개발 성과
4. 산업 내에서 발전사들을 비롯한 폭 넓은 네트워크 보유
5. 2010년 제25회 원자력연차대회 원자력협력 유공자 표창 등 다양한 수상경력 보유

□ 확고한 경영철학 실천

1. “사회적으로 존경 받는 회사가 되자” 는 비전달성을 목표로
 - 지극히 옳고 정당한 방법으로 이익을 창출하여 기업의 사회적 책임을 다하고
 - 보람을 느끼고 자신보다 타인들을 위하는 정신을 갖춘 회사!
 - 이를 위해 진정으로 고객의 문제를 해결하고 필요를 충족시킴으로써 높은 가치를 창출하자!
2. 비전체계도가 명확하며, 전파활동을 지속적으로 실행하고 있음.

□ 지속적인 구성원 행복추구 노력

1. 구성원들의 회사와 일에 대해 느끼는 자부심과 만족감 증대를 위한 높은 관심
2. 복리후생 내용과 수준의 확대 노력

3. 기업 대표의 경영철학

대표이사의 통솔력 (2)

□ 신뢰문화 활동을 조직의 시스템으로 정착해 나감.

1. 다양한 의사소통 채널 구축 운영
 - 그룹웨어에 CEO 칼럼 운영, SNS 를 통한 실시간 정보공유, 빠르고 지속적인 피드백
 - 팀단위, 구성원 각 개인에 대한 면담진행 : 방향성 제시, 구성원에 대한 관심과 배려
2. 구성원들이 자유롭게 자신의 생각과 의견을 제시할 수 있는 환경 조성
 - 그룹웨어에 다양한 온라인 게시판 운영
 - 회사 핵심가치에 기반한 바람직한 조직문화 정착노력 : 핵심가치 실천 칭찬제도
3. 규모확대에 대응하는 신뢰문화 프로그램 개발 운영 : 사내동호회
4. 팀별 Workshop 시행 : 연 1~2회 (팀별 목표수립시)

□ 혁신과 변화 지향

1. 지속성장 기반구축을 위한 과감한 투자 및 실행계획 마련
 - 글로벌 수준의 S/W개발체제 구축을 위한 컨설팅 진행
2. 임원진 회의 실시 (매일 아침 30분)
 - 현안사항들의 공유, 올바른 의사결정, 생각의 틀을 넓히고 솔루션범 구체화

□ 성과공유

1. 매년 이익의 2%를 사회공헌활동 기금으로 기부, 구성원들이 직접 참여하는 활동으로 진행
2. 매년 이익의 20%를 구성원들에게 경영성과금으로 배분하여 동기부여

3. 직원 만족도 평가

구성원 만족도 조사 실시



조사시기 2008년 상반기 2010년 7월 2011년5월 2011년 6월 2011년 8월

- 주요내용**
- 조직풍토
 - 인사관리
 - 대내외 환경인식
 - 장단점 인식
 - 역량인식
 - 직무만족도
 - 업무수행, 성과보상
- 만족도
일, 조직, 상사, 회사
 - 부담감
일, 일의 질과 양,
인간관계
 - 회사의 장래성
시장에서의 발전
구성원이 느끼는 매력
- 5개 범주
 - 15개 핵심요소
- 조직문화 진단
- 직무만족도 조사
 - 근무환경
 - 인사제도
 - 입사 이후 생활
 - 멘토링
 - 산업군 이해

주요결과

조직풍토 : 3.2점
대내외 환경인식
- 고객요구다양화, 기술혁신
직무만족도 : 3.2점
업무수행/성과보상 : 3.1점
(각 항목 5점 만점)

만족도 : 높음
회사발전가능성 : 매우 높음

혁신, 관계지향 성향 : 강함
위계지향 성향 : 가장 낮음

직무수행 및 회사생활 전반에 대하여 코칭을 받을 수 있는 멘토에 대한 필요성 높음.

구분	믿음	존중	자부심	재미	공정성	종합질문	종합평균
BNF	72	67	80	72	75	79	73점



감사합니다.