

진정성 시대의 리더십

 글로벌 인재포럼 2019



진정성 시대에서 요구되는 기업의 역할과 책임...

21세기의 진정성이란 무엇인가?

-수도권 남녀 700명의 사회인식 조사(일부 편집)-

EBS '다큐 프라임-진정성의 시대'

이타주의

공존 의식

사회적 책임

공유와 나눔

더불어 사는 삶 실천

지구 환경 문제

이윤 창출
지속가능성



이윤 창출
지속가능성
사회적 책임

- ❁ 국가의 미래에 대한 역할
- ❁ 기업이 속한 산업의 선진화, 글로벌화
- ❁ 사회공헌
- ❁ 구성원 행복
- ❁ 고객의 성공
- ❁ 진정성 리더십

CEO가 꿈꾸었던 회사

건설업의 글로벌 스탠더드화 필요성

경제규모에 걸맞지 않는
건설산업 현장관리
수준의 낙후성

부실시공으로 인한
대형 안전 사고 발생

대형부정, 비리사건에 일부
건설업체 경영진의 연루

건설시장의
담합과 덤핑 낙찰

건설산업의
글로벌 경쟁체제 돌입

선진국 건설인력을
직접 활용하여 기술력과
선진관리기법 접목

선진기업과 합작을 통한 CM전문회사 설립

글로벌스탠더드인 CM을
Main Biz Model로 선정

CEO 경영철학

구성원이 주인이 되는 회사

내부 고객인 구성원이
가장 중심에 있는 회사 구현

건설산업 선진화 기수

CM관련 선진기술 및 경영관리기법을
전파하고, 우리 건설산업의 불합리한
관행과 제도를 개혁할 수 있는
대안제시를 통한 건설산업 Up-grade

Noblesse Oblige 실천

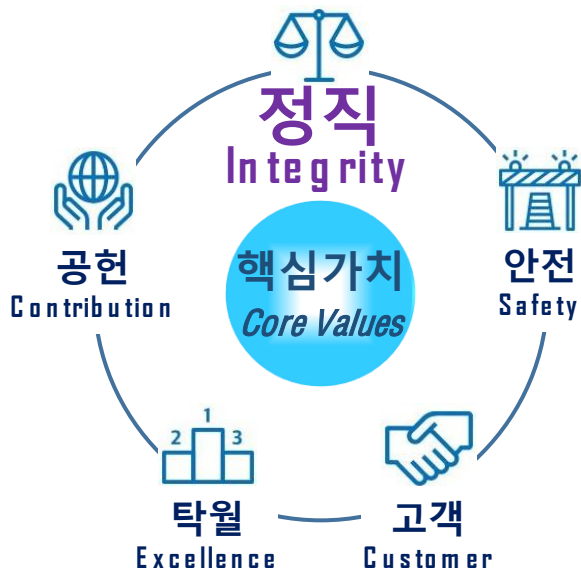
기업의 사회적 사명
전직원 봉사활동

지속적인 혁신을 통하여 건설산업의 가치를 창출함으로써 인류사회 발전에 공헌한다

미션

Mission

- 고객에게는 최상의 품질과 신뢰를 통하여 고객가치를 창출한다.
- **구성원들에게는 일하기 좋은 기업을 만들어 행복한 일터를 제공한다.**
- 주주에게는 투명경영과 기업가치 향상을 통하여 주주가치를 극대화한다.
- 인류사회에는 건설산업의 새로운 가치 창출을 통하여 인류사회 발전에 기여한다.



탁월한 솔루션으로 건설의 가치를 창출하는 글로벌 기업

비전

Vision



Great Place to Work

훌륭한 일터 모델



GWP 평가요소

GWP의 구현 정도는 55개 항목의 신뢰경영지수(TI) 조사로 측정

신뢰 Trust	믿음 Credibility	- 커뮤니케이션 (Two-way Communication) - 업무역량 (Manager's Competence) - 성실성 (Integrity-Reliability of Management)
	존중 Respect	- 정신적/물리적 지원 (Professional Support) - 참여 (Collaboration) - 관심과 애정 (Demonstrated Caring)
	공정성 Fairness	- 공정한 보상 (Equity) - 공평무사 (Impartiality) - 조직 내 정의 (Justice)
자부심 Pride		- 개인업무에 대한 자부심 (For Personal Job) - 팀과 동료에 대한 자부심 (About My Team) - 회사에 대한 자부심 (With the Organization)
재미/동료애 Camaraderie		- 동료간의 친밀감 (Intimacy) - 동료간의 배려 (Hospitality) - 공동체 의식 (Community)

조직문화와 지속가능성

조직문화의 궁극적 목표

“지속가능경영 실현”

상생의 기업문화 구축

조직문화의 성공적인 구축 방법

구성원 중심,
인재 중심의
강력한
경영철학

CEO의 의지와
지속적인
관심과 지원

성과창출에
기여하는
조직문화구축

우리사회의 고달픈 사회 단면

대다수의 국민은 행복을 못 느낌

세계 주요국 GDP 순위

2018년 기준

국내총생산 (GDP)



2016-2018 세계 행복순위



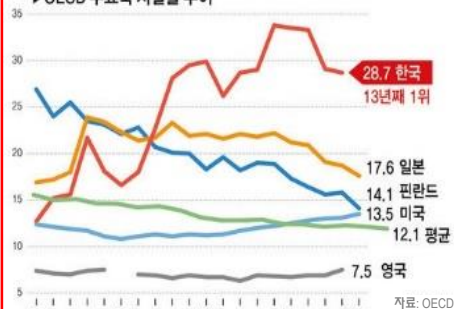
OECD

자료: 유엔 2019 세계행복보고서

2014년 갤럽조사 행복지수 순위

- ✓ 한국 118위/143개국, 59점/100점, 평균 71점
- ✓ 아르메니아, 팔레스타인, 가봉과 동점
- ✓ 중국 75, 일본 66, 미국 79 / 1위 파라과이 89
- ✓ 15세 이상 1,000명 무작위 전화 및 일대일 면접조사
- ✓ 설문내용
 - 어제 충분한 휴식을 취했다고 느꼈는가?
 - 어제 하루 종일 집중심으로 대우 받았는가?
 - 어제 많이 미소 짓거나 웃었는가?
 - 어제 흥미로운 것을 배우거나 했는가?
 - 어제 많은 시간 동안 즐거움과 기쁨을 경험했는가?

▶ OECD 주요국 자살률 추이

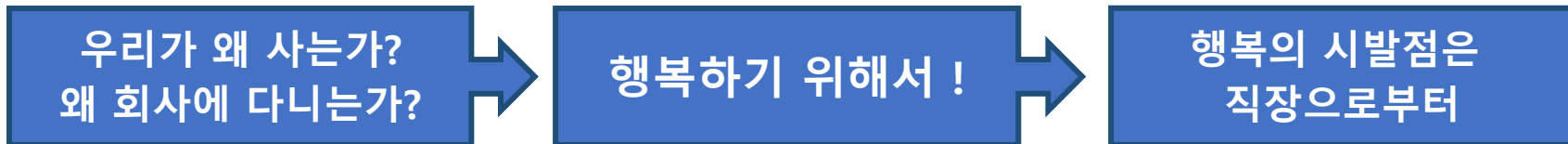


자료: OECD



직장의 행복과 행복경영

왜 직장이 행복해야 하는가?



- ❁ 가장 많은 시간을 직장에 투입
- ❁ 직장의 행복은 가정의 행복과 깊은 관계
- ❁ 노사갈등 해소
- ❁ 몰입을 통하여 생산성 향상
- ❁ 행복한 조직문화를 바탕으로 강한 팀워크 발휘
- ❁ 행복한 구성원이 고객을 만족시키고 성과를 창출하는 선순환 경영가능
- ❁ 직장의 행복은 사회의 행복의 바로미터

행복경영체계-선순환 경영

구성원의 행복이 궁극적인 성과 창출의 원동력



행복경영 활동

"행복한 구성원이 탁월한 기업을 만듭니다"



“출근하고 싶어 안달나는 회사 만듭니다”

9년 연속 ‘대한민국 훌륭한 일터상’ 받은 김종훈 한미글로벌 회장

“제발 아이를 넷 낳아 달라.” 직원에게 이렇게 부탁하는 회사가 있다. 2년까지 육아 휴직을 장려하고 3세 미만 아이를 둔 여직원은 탄력 근무제를 선택할 수 있다. 다(多)출산 직원한테 인센티브를 준다. 미혼 사원에게는 ‘결혼추진위원회’가 나서 미팅·소개팅까지 추진한다.

9년 연속 ‘대한민국 훌륭한 일터상(GWP)’을 받은 김종훈(68) 한미글로벌 회장은 “직장인을 위한 천국을 만드는 게 꿈”이라고 말했다. 상품백화점 붐과 후설계와 시공·안전 등 건설 과정을 책임지는 CM(Construction Management) 전문 기업을 1996년 국내에 처음 도입했다. 중소기업 발단 사원으로 시작해 20년 차 중견 기업을 일궈낸 노하우를 최근 책 ‘완벽을 향한 열정’에 담았다.

김 회장은 발레리니에서 근무했을 때 현지 학교에 다니던 딸이 “방학을 해서 시무룩한 모습을 보면서 생각했다. ‘출근하고 싶어 안달 나는 회사를 만들자’고 그는 ‘사원 복지와 회사 성장이 충돌한 적은 없다’며 ‘직원이 행복하면 업무 성과가 올라간다’고 했다.

10년 근속한 사원에게 연식 휴가를 두 달 주자 업무 생산성이 눈에 띄게 늘었다. 김 회장은 “그동안 소홀했던 건강, 가족,

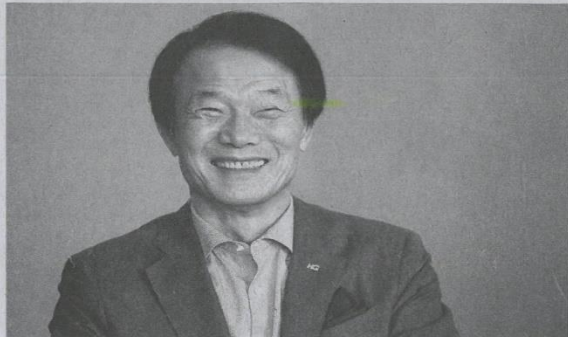
나 자신을 챙기기 때문”이라며 “농경시대처럼 무조건 성실하게 일해야 하는 시대 아니다”고 했다. 휴가 동안 스페인 산티아고 순례길을 다녀오거나 농촌 체험을 갔다와선 사내 인터넷에 후기도 공유한다.

윗사람 눈치 보지 말라는 뜻으로 회장부터 전화기를 꺼놓고 연식 휴가를 썼다. “지난해엔 한 달은 설악산에서 홀로 논문

중소기업 발단 사원으로 시작해 20년 차 중견 기업 일궈낸 주인공 육아휴직 2년, 다출산에 인센티브 “무조건 성실하게 일하는 시대 아냐”

을 쓰고, 한 달은 아내와 해외여행 다니며 새로운 사업을 구상했어. 직원들한테도 전화기 꺼두고 회사에 보고하지 말라고 했어.”

복지 제도가 전부는 아니다. 지난 연말 파킨슨병을 앓는 임원을 돕기 위해 보금 운동과 마사지를 열었다. IMF와 금융위기 때도 “비를 때 우산을 뺏지 말자”는 김 회장의 신념으로 모든 사원이 순한 재택근무를 하며 구조조정 없이 버텼다. “내게 불행한 일이 생겨도 회사가 날 내팽개치지 않았잖아, 라는 구성원의 신뢰를 얻



김지호 기자

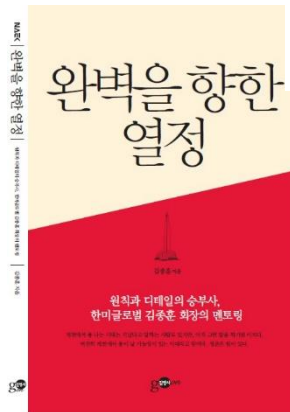
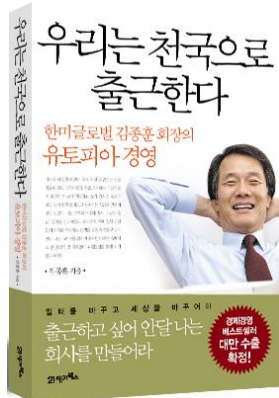
한미글로벌 김종훈 회장은 “하루 중 가장 많은 시간을 보내는 회사가 지옥 같다면 가정과 사회 또한 행복할 수 없다”며 “기업을 통해 행복 바이러스를 퍼뜨리는 게 목표”라고 했다.

었죠. 비용이 들고 힘이 들더라도 그 신뢰는 잃고 싶지 않았어요.” 위기에도 흔들리지 않는 배짱을 자신의 장점으로 꼽았다. 문제야었던 고교 시절에 주먹 클럽의 멤버였고 교막이 찢어질 때까지 선생님과 맞기도 했었다. 무기정학도 받았지만 “원하는 대학에 들어가고야 말겠다”는 오기로 공부해 서울대 건축과에 장학금을 받고 입학했다.

최근 한 대학 강연에서 “출산은 사회적 의무 중 하나”라고 주장하다 “여자를 애 낳는 도구로 보느냐”는 학생들의 거센 반

발을 듣기도 했다. 아찔한 경험을 한 그는 “요즘 세대가 취업전쟁과 생존경쟁에 치여 얼마나 결혼과 출산을 꺼리는지 절감했다”며 “저출산 문제를 개인이 해결하기 어렵다면 기업부터, 나와 같은 기성세대부터 나서겠다”고 했다.

젊은 세대에 해주고 싶은 말을 물었다. “미래학자 피터 슈워츠는 인간의 평균 수명이 140세까지 늘어날 거라고 했어요. 20대, 첫 직장에서 인생이 결정된다고 생각하지 마세요. 긴 인생의 방향을 바꿀 수 있는 시작점에 불과합니다.” 백수진 기자



모 가넷 구글X 신규사업 총괄책임자·김종훈 한미글로벌 회장 대담

“구글 ‘행복경영’ 공들여… 장기적 성과로 돌아오기 때문”

‘글로벌 인재포럼 2017’ 기간 방한한 연사들의 통찰을 경영에 적용하려는 기업인들의 관심이 뜨겁다. 구글X 신규사업 개발 총괄책임자(CBO)이자 《행복을 쫓다》 저자인 모 가넷은 기조연설을 하루 앞둔 지난 30일 서울 삼성동 그랜드인터컨티넨탈 파르나스호텔에서 김종훈 한미글로벌 회장을 만났다. 건설사업관리(CM) 전문기업인 한미글로벌은 1996년 창립 때부터 ‘일하기 좋은 기업’을 표방하고 있다. 10월에는 ‘올해 한국 최고의 직장’상을 수상했다. 가넷 총괄과 김 회장은 이날 ‘행복경영’의 중요성과 구체적인 방안 등을 놓고 머리를 맞댔다.

▶**김종훈 회장**—한국은 행복경영이 절실한 나라죠. 국가는 경제·사회·문화 등 여러 측면에서 크게 발전했는데 국민은 스

‘행복경영’을 말하다

‘헬조선’이란 말 사라지도록

‘행복한 일터’ 관심 가져야

스로 행복하지 않다고 생각하거든요. 젊은이들 사이에선 ‘헬조선’이라며 나라를 깎아내리는 말까지 나올 정도입니다.

▶**모 가넷 총괄**—행복경영은 개인과 기업, 국가 모두에 중요한 일이에요. 사람들이 일터에서 많은 시간을 보내고, 일하는 동안 느낀 감정이 가정생활 등에도 영향을 미치니까요. 그런데 왜 한국에서 더 많은 기업이 행복경영을 추구하지 않는지 궁금합니다. 한국은 발전 속도가 놀라울 정도로 빨리요. 하지만 기업 혁신이 기술

측면에만 한정된 것 같습니다.

▶**김 회장**— 일단 기존 사례가 많지 않습니다. 한미글로벌은 6년 전 본격적으로 행복경영 방식을 도입했어요. 관련 책임자를 따로 두고 사내 유포모임, 감사 릴레이, 자기계발 특강 등을 했지요. 당시 한국에선 아래적일 일이었습니다. 여러 대기업에서 벤치마킹을 위해 협조 요청을 했을 정도예요. 행복경영을 시작하자 회사가 선순환 궤도에 오르더군요. 직원들이 행복해지면 일에 최선을 다하고, 새로운 생각이 종종 내놓습니다. 자연히 기업 성과가 훨씬 좋아졌습니다.

▶**가넷 총괄**—구글에서도 행복경영을 매우 중요시합니다. 장기적으로 볼 때 경영 성과 측면에서 좋은 결정이라는 거죠.

▶**김 회장**— 맞습니다. 제대로 된 행복

경영은 기업과 구성원 모두에게 이익을 가져다줍니다. 그런데 요즘 행복경영의 개념이 일부 변질됐어요. 단순 복리후생 프로그램만을 내놓고 행복경영이라는 식입니다. ‘즐거움 일터’라는 슬로건 때문에 각종 이벤트 위주의 근무환경만이 일하기 좋은 것이라고 착각하는 경우도 많습니다.

▶**가넷 총괄**— 좋은 지적이군요. 나는 생각을 기존과 다르게 함으로써 행복을 얻을 수 있다고 봅니다. 단순 복지나 이벤트는 근본적인 해답이 아니지요.

▶**김 회장**—한미글로벌은 앞으로 더 꾸준히 행복경영을 추구할 계획입니다. 직원들의 적극적인 참여도 더 늘리고 싶습니다. 《행복을 쫓다》를 읽으시면 많은 생각을 했어요. 지난 7월 열린 방한 토



모 가넷 구글X 신규사업개발 총괄책임자(왼쪽)와 김종훈 한미글로벌 회장이 기업의 행복경영 방안에 관해 이야기하고 있다. 김영우 기자 youngwoo@hankyung.com

쇼도 시청했는데 토닥소 내용이 훨씬 더 잘 와닿더군요.

▶**가넷 총괄**— 딱딱한 글보다는 참여형 프로그램이 마음에 잘 와닿지요. 내가 책 내용을 바탕으로 만든 기업 대상 워크

숍에서도 같은 반응이 주를 이뤘습니다. 행복경영 개념을 직접 체험하니 생각이 달라진다는 거죠. 한국 기업과도 이런 워크숍을 열 수 있을 것 같습니다.

선한결 기자 always@hankyung.com



한국경제 2017년 11월 1일

행복경영을 위한 투명한 소통

우리회사는 창립초기부터 다양한 커뮤니케이션 채널을 운영하고 있다



주요 커뮤니케이션 프로그램

- ❁ 인트라넷 공지사항
- ❁ 팀즈(MS Teams)
- ❁ 뉴스레터
- ❁ KM Q&A

- ❁ CEO 단상
- ❁ CEO와 소통하기
- ❁ 독서토론
- ❁ 1분 스피치

- ❁ 사회봉사활동
- ❁ CoP 활동
- ❁ 동호회 활동



- ❁ 커뮤니케이션 활성화 TF (5년 단위)
- ❁ 혁신 활동 TF

- ❁ 단장회의
- ❁ 지역 간담회
- ❁ 조직장 면담제도



평소 제가 **생각하던 바들**을 글로 옮겨 보았습니다.
직원 여러분들의 의견을 기다리겠습니다. **어떠한 내용이라도** 환영합니다.

제목 Search



내가 잘못된 일(1)

2019-10-21 | view: 777 | 첨부파일: 0

수년전부터제가행기고있는것까운데하나가차기부서장승계프로그램입니다.그를사의경우는차기대표표도참고고있습니다.



포트폴리오 구축

지난1년간의CEO단상입니다.다소광범위하



[Re] 포트
내용 비공개 게시물임



[Re] 포트
모두가 다 아시는 사
오락발문으로 Design



가성비(價性比)

가성비(價性比)는가
가성비에심리적인만

정년 위기는 피할 수 없는가?

김종훈 | 2019-07-01

view: 759 | 첨부파일: 0



지난주 하반기 경영전략회의를 했습니다. 유익한 회의였고 참석자 모두 진지한 토론을 했습니다. 이 자리를 빌어 회의를 준비하느라 수고하신 부서와 관련자 여러분께 감사의 마음을 전합니다. 회의 시 우리 회사 리스크관리를 자문해주고 계시는 각 교수님의 강의가 있었는데 글로벌 시각에서 다양하고 광범한 부분의 터치(touch)가 있었고, 미중, 남북미 관계의 전망에 대한 중점 분석이 있었습니다. 강의의 결론은 불행스럽게 한국의 실 자리가 없었고, 약재는 계속 늘어나는데 호재가 보이지 않고 우리나라의 앞날은 암울했습니다. 조금 희망을 걸어볼 수 있는 유일한 희망은 내년 총선 결과인데 모든 전제조건이 성립되어야만 새로운 변화가 가능할 것 같습니다.

우리가 외교·안보·경제 모두 암울한 미래가 예상되고 경제는 계속 급전직하할 것이라는 것이 과교수를 포함한 많은 경제 전문가들의 예측이므로 저는 회사의 생존 차원에서 올해 경영방침에 더하여 다음의 몇 가지를 강조하고자 합니다.

첫 번째로 모든 구성원은 위기의식을 가져야 합니다. 그리고 각 부서는 회사 생존 차원에서 위기관리 체계를 더욱 강화해야겠습니다. 리스크관리를 경영의 최우선 과제로 삼고 모든 구성원은 회사에 큰 damage를 줄 수 있는 행위를 철저히 예방해야 합니다. 수주관련 부서는 불량한 수주를 지양하고 발주자 선별을 더욱 강화해야 하겠으며, 계약 시 리스크관리 차원의 계약 조항을 반드시 강화해야 합니다. 유역부서에서는 대형

1. 9월 수주 실적

[Fee 기준]

(단위: 억원)

구분	당월					누계				
	계획	실적	%	전년동기	성장률	계획	실적	%	전년동기	성장률
국내	92.1	24.7	27%	30.7	-20%	604.7	416.7	69%	681.7	-39%
ENG	4.0	12.9	321%	6.9	88%	55.0	52.1	95%	32.0	63%
HighTech	26.3	4.1	16%	5.7	-28%	401.7	364.3	91%	633.3	-42%
인프라	19.1	23.4	122%	3.7	531%	148.0	78.4	53%	48.4	62%
글로벌	24.6	3.6	15%	14.0	-74%	360.0	21.3	59%	233.3	-9%
합계	166.1	68.7	41%	61.0	13%	1,569.4	1,122.9	72%	1,628.7	-31%

주요수주실적

*국내
-(신규) 라한호텔 전주(구, 브윈호텔) 리모델링
-(신규) 하남신리 청나주역 건축공사
-(별첨) (주)영일식품 제1공장 신축공사 건설사업관리

수주전고 추이



2. 9월 매출

[Fee 기준]

(단위: 억원)

구분	당월					누계				
	계획	실적	%	전년동기	성장률	계획	실적	%	전년동기	성장률
국내	65.7	61.4	93%	58.0	6%	505.0	496.0	98%	486.4	2%
ENG	4.7	5.6	118%	8.0	-30%	46.6	39.0	84%	44.4	-12%
개발	0.0	0.0	0%	2.0	-100%	7.1	3.7	52%	18.0	-79%
HighTech	32.6	36.3	111%	30.7	18%	275.9	256.6	93%	455.0	-44%
인프라	15.4	10.4	68%	7.9	33%	132.0	84.1	64%	94.1	-11%
글로벌	35.3	30.6	87%	41.3	-26%	374.9	360.0	96%	267.4	35%
합계	153.7	144.3	94%	147.9	-2%	1,241.4	1,230.4	99%	1,365.4	-9%

3. 9월 영업이익

[Fee 기준]

(단위: 억원)

구분	당월				누계			
	계획	실적	증감	전년동기	증감	계획	실적	증감
국내	6.1	7.1	1.0	3.3	3.8	28.3	43.4	15.1
ENG	0.4	0.1	-0.3	0.8	-0.6	2.3	1.9	-0.4
개발	0.0	-0.1	-0.1	1.3	-1.5	1.5	2.1	0.6
HighTech	1.7	3.3	1.6	1.4	1.8	16.4	11.7	-4.7
인프라	1.3	0.7	-0.6	-0.4	1.2	7.0	9.3	2.3
글로벌	3.0	-0.6	-3.6	4.6	-5.1	24.4	13.4	-11.0
합계	12.6	10.6	-2.0	11.0	-0.4	79.9	81.9	2.0

영업이익 추이



차별화된 사회공헌

창사 이래로 CM전문 기업으로서의 노하우와 전문성을 바탕으로
특화된 사회공헌활동을 지속적으로 전개하고 있음



❖ 복지시설 개·보수 지원

- ◆ 노후복지시설 개·보수 ◆ 2019년 10월 기준 344개 지원
- ◆ 친환경/에너지 절약 시설로 업그레이드



❖ 구성원 자원봉사

- ◆ 매월 1회 전구성원 참여 ◆ 전국 45개 복지시설 방문
- ◆ 구성원 가족 및 외부 참가 월평균 400여명 참여



❖ 장애인 인재육성 지원

- ◆ 차세대 리더 아카데미 개최 ◆ 도서관 장애평동 지원사업
- ◆ 첨단보조기구 지원 ◆ 사회적기업, 협동조합 설립 지원



❖ 1% 기부 + 매칭그랜트

- ◆ 구성원 급여 1% 기부 ◆ 회사 2배 더블 매칭그랜트
- ◆ 사회적협동조합 설립 ◆ 사회복지기관, 단체 후원

사회복지법인 설립

회사의 출연금 없이
전 직원의 기부금으로 설립



사회복지 시설개선 지원사업

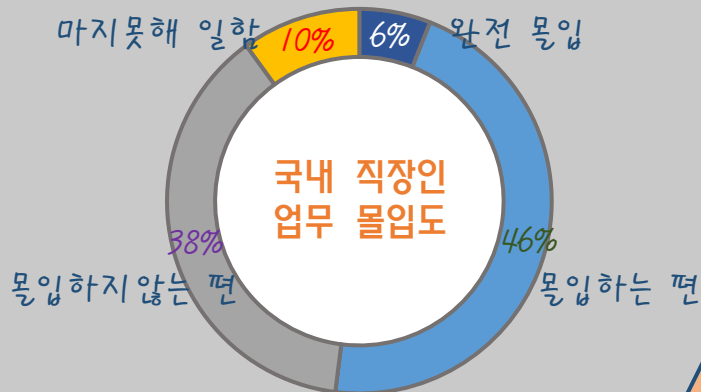
2019년 10월 현재 344호 지원 (국내 326호 , 해외 18호)



한국의 진정성 문제점(기업)

근로자의 문제점

- ❖ 회사 일에 관여하지 않는다 & 업무를 최대한 대충 한다 : 직장인의 비율 70% (2014. 9.22. 미국 갤럽조사)
- ❖ 직장인 6%만 회사일에 완전 몰입 (2010 글로벌 인적자원보고서 - 타워스왓슨)



- ❖ 근무태만: 업무시간 개인적인 메신저, 스마트폰, 인터넷쇼핑, 잡담
- ❖ 과격 노조 (폭력, 무단점거 등)

사용자의 문제점

- ❖ 회사가 어려운 상황에 처하면 회사의 미션과 핵심가치를 지키지 않음
- ❖ 평소 구성원이 최고라고 치켜세우다가 회사의 경제적 이익 때문에 구성원과의 약속을 지키지 않음
- ❖ 구성원을 소중한 자산, 동반자가 아닌 이윤 축적의 수단, 도구나 자신의 수하로 대함
- ❖ CEO교체 시나 경영환경 악화를 이유로 이전 정책에 대한 일관성 상실
- ❖ 오너, 최고경영층의 투명성 부족과 도덕적 해이

CEO의 진정성

🌸 TOP Down : 미션과 비전을 명확히 제시

🌸 꾸준함과 지속성 (Grit)

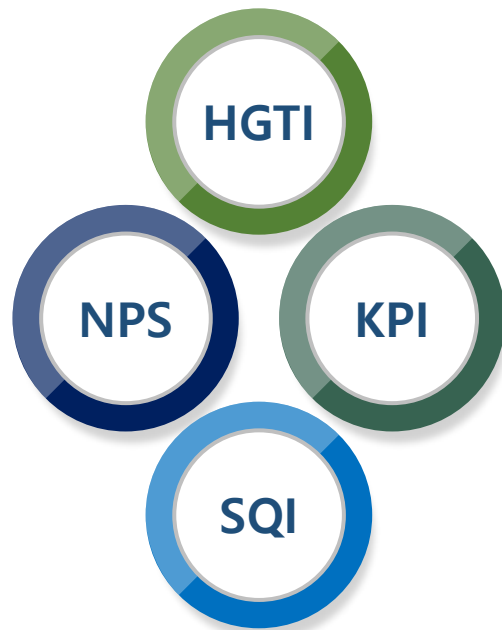
🌸 사회적 책임 다하기

창업 때부터 사회공헌활동과 구성원을 위한 행복경영 지속

🌸 자기성찰, 투명성, 열린 소통

🌸 조직화, 시스템화 및 지속적 Follow-up,
Upgrade

측정



봉사의 여정

(사)건설산업 비전포럼

건설산업 글로벌화
제도개선



(사)CEO 지식나눔

강의, 멘토링
Start-up 지원



차세대 건설리더아카데미

국내 최고의 차세대
인재육성교육프로그램
[2007.7~ /17회]



한반도 국토포럼

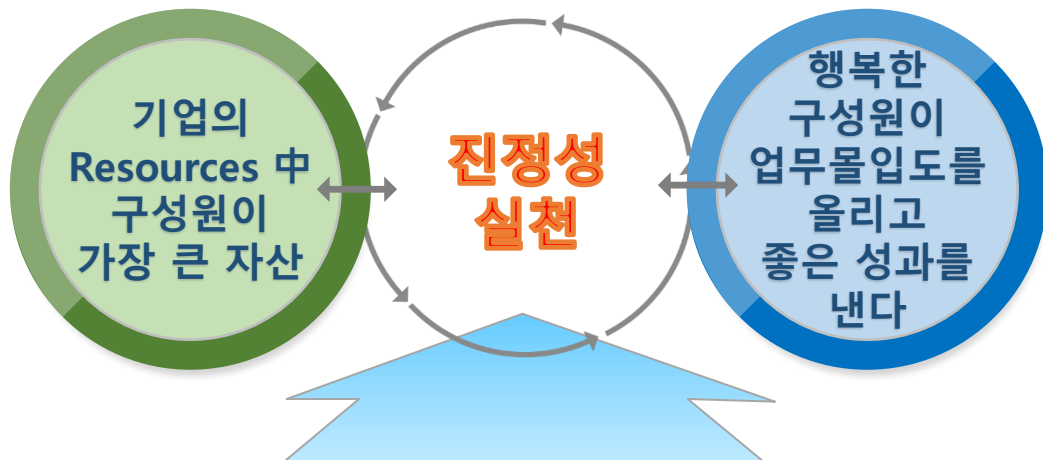
통일 한국
미래준비

저출산 문제 해결노력

기고
가족친화기업
출산보육지원제도
[9가지]



- ✿ 기고, 제언
- ✿ 건설산업선진화 위원회(위원장)
- ✿ 행복건설상담소
- ✿ 책자 발간



- ❀ 목적(미션)과 이루고자 하는 목표(비전)를 명확히 하고 이를 잊지 않는다.
- ❀ 하고자 하는 모든 것에 정직(Integrity; 공정함, 일관성, 약속이행) 하려고 노력한다.
- ❀ 사람에게 대한 신뢰를 바탕으로 끊임없이 소통한다.
- ❀ 믿음을 실행으로 이끌기 위한 제도(System)와 실천사례(Practice)을 만든다.
- ❀ 상대방과 공감하며, 언행일치로 신뢰를 준다.
- ❀ 모두에게 감사하고 나눔을 실천한다.

진정성 리더십

Thank you

한미글로벌(주) 회장 김종훈