



발표요약문

롯데그룹은 '사람 중심의 성장'을 핵심 원칙으로, 핵심인재(High Performer) 확보·육성·몰입을 그룹 차원의 전략적 과제로 추진하고 있다. 약 15만명(국내 11만, 글로벌 4.6만)의 임직원을 보유한 롯데는, GIANTS-HiPO-차세대 리더로 이어지는 3단계 핵심인재 파이프라인을 구축하고 이를 통해 지속 가능한 리더십 생태계를 조성하고 있다.

1. 리더십 승계를 위한 전략적 핵심인재 파이프라인

롯데는 CEO·임원·팀장급 리더를 대상으로 3단계 핵심인재 육성 체계를 운영한다.

GIANTS Project : CEO 후보군을 대상으로 한 2년 과정 리더십·비즈니스 역량 강화 프로그램으로 글로벌 선진기업 탐방(미국 Big Tech 사례 등)과 CEO 멘토링, 전략 프로젝트 수행을 통해 후계자 역량을 검증한다.

HiPO Leader 과정 : 차세대 임원 후보 대상 경영·리더십·글로벌 역량 강화 6개월 프로그램으로 실제 그룹 현안을 주제로 한 액션러닝 프로젝트 등을 수행한다.

차세대 리더 및 롯데 MBA : 책임급 팀장 후보를 중심으로 실무-리더십-비즈니스 역량 통합 육성하며 외부 위탁 MBA 대신 그룹 사례 기반의 자체 교육을 통해 현업 연계성과 몰입도 제고한다

이와 같은 내부 육성 중심의 체계적 후계자 관리(Pool in/out 관리, 현장 멘토링 등)는 외부 영입 의존도를 낮추고, 조직 내 성장 사다리를 명확히 구축한다.

2. 핵심인재를 위한 리더십, 조직문화 환경 조성

롯데는 MZ세대 비중이 65%에 달하는 조직구조 변화에 대응해, '리더십-팔로워십' 체계를 구축했다. 리더십을 '지휘'보다 '상호작용'으로 정의하며, 리더뿐 아니라 팔로워의 주도성과 자기 성장 역량을 병행 강화한다.

4S Leadership: Sailor (비전제시) · Setter (변화지향) · Sprinter (추진력) · Supporter (직원몰입)

조직 내 리더십 피로감(리더 포비아, 번아웃) 해소와 차세대 리더의 건강한 성장 기반 마련하며 세대 간 협업 문화를 촉진하고, 핵심인재의 몰입도와 성과를 동시에 높인다.

3. 직무기반 HR로의 전환

연공 중심 HR의 한계를 극복하고자 대기업 최초로 '직무 기반 HR 제도'를 도입했다.

이는 '사람 중심 인사'에서 '일 중심 인사'로의 전환을 의미하며, 직무 가치와 성과를 기반으로 보상과 승진이 결정된다.

EPIC Framework: Expertise, Problem-solving, Innovation & Learning, Contribution을 기준으로 전문성 진단 및 인증.

고가치·고성과 직무 수행자에게 빠른 성장과 차등 보상을 제공하는 직무 기반 HR은 핵심인재에게 공정한 성장 경로를 제공하고, 그룹 전체의 '성과 중심 문화'를 강화한다.

4. 결론

롯데의 핵심인재 전략은 단순한 육성 프로그램이 아니라, ① 리더십 파이프라인의 구조화, ② 세대 변화에 맞춘 리더십 문화, ③ 직무 기반 HR 혁신을 통한 내부 성장형 인재 생태계 구축 모델이다.