

심층분석보고서

GS칼텍스-인사

2026.03.31

1 장. 산업 분석 (정유·에너지 산업)

1.1 산업 정의와 시장 구조: 정유 산업은 원유(Crude Oil)를 정제해 휘발유, 경유, 등유, 항공유, LPG, 나프타 등 석유제품을 생산·공급하는 전형적인 **에너지 downstream 산업**입니다. 가치사슬 측면에서 **상류(Upstream)** 부문은 원유 탐사·생산, **중류(Midstream)** 부문은 수송·저장, **하류(Downstream)** 부문이 정유 및 판매로 구성됩니다. 한국 정유업은 원유 전량을 해외에서 수입하여 정제한 후 국내에 공급하거나 수출하는 구조로, **소수 대형 기업이 시장을 과점**하고 있습니다. 실제로 한국에는 SK 에너지(SK 이노베이션), GS 칼텍스, S-OIL, HD 현대오일뱅크 4 개사가 정유 시장을 주도하며, 이들 “정유 4 사”가 국내 원유정제능력 100%와 석유제품 유통망 대부분을 보유하고 있습니다. 각사는 보통 원유 정제와 함께 **석유화학**(나프타 등을 원료로 플라스틱 원료 생산)이나 **윤활유** 사업을 병행하여 부가가치를 높이고 있습니다[1]. 한국 정유사들은 일일 총 정제능력이 약 330 만 배럴 수준으로 아시아 정유 허브 역할을 하고, 이 중 상당량을 수출하여 수익을 창출합니다. GS 칼텍스의 경우 여수단일공장 기준으로 하루 80 만 배럴 정제능력을 갖춰 단일 공장 규모로 **세계 4 위**를 기록할 정도로 대형화되어 있습니다[1]. 이러한 규모의 경제를 바탕으로 한국은 국내 수요 이상의 정제능력을 확보하고 있으며, **국내 생산 석유제품의 50% 이상(매출 기준 약 70%)을 해외 60 여개국에 수출하는 대표적 수출 산업**입니다[2].

1.2 최근 3~5 년 주요 트렌드: 지난 3~5 년간 정유 산업은 유례없는 변동을 겪었습니다. **①코로나 19 팬데믹(2020)**으로 항공유·휘발유 수요가 급감하면서 정제마진이 폭락, 2020 년 국내 정유 4 사는 대규모 적자를 냈습니다. **②2021 년 이후** 백신 보급과 경기부양으로 수요가 회복되며 실적이 반등했고, **③2022 년 러시아-우크라이나 분쟁**으로 글로벌 원유 공급차질과 석유제품 가격 급등이 겹치며 한국 정유사들은 **역대 최고 수준의 영업이익**을 거뒀습니다[3]. 실제 2022 년 정유 4 사 합산 영업이익은 약 14 조 원에 달했으나, 2023 년에는 정제마진 하락과 유가 안정으로 합산 5 조 원대로 약 **60% 감소**하는 등 실적 변동성이 매우 컸습니다[3]. **④정제마진의 변동성**은 정유 산업 구조적 특징인데, 통상 **손익분기 정제마진이 배럴당 4~5 달러** 수준인 반면 2022 년에는 15~20 달러까지 치솟았다가 2023 년 초 한때 0 달러대까지 떨어지는 등 롤러코스터를 탔습니다[4]. **⑤에너지 전환(Energy Transition)**도 큰 흐름입니다. 각국의 **탄소중립 규제 강화**로 화석연료 수요 성장 둔화가 전망되면서, 정유사들은 기존 사업만으로는 한계가 있다고 보고 **친환경 신사업 및 디지털 전환**에 박차를 가하고 있습니다[5]. 예컨대 전기차 보급 확대로 **휘발유 수요 정체**가 예상되고, 친환경 연료 의무화 등 규제가 늘어남에 따라 정유사들은 **지속가능항공유(SAF)**나 **바이오연료, 수소에너지** 등 미래 에너지 분야로 다각화를 모색하고 있습니다[6]. 또한 공장 운영 효율을 높이기 위한 **디지털 트랜스포메이션**(예: 공정 최적화 AI, 예측정비 시스템) 도입도 적극 추진하고 있습니다. **⑥석유화학 융합**도 트렌드인데, 정유사들은 정제 부산물인 나프타 등을 활용해 **석유화학 비중을 확대**하며 수익 다변화를 시도합니다. S-OIL 의 대규모 석유화학 투자 프로젝트(샤힌 프로젝트)나 GS 칼텍스의 혼합원료분해시설(MFC) 가동[1]이 그 사례입니다. 요약하면 최근

정유업계는 수요·마진의 극심한 사이클을 겪는 한편, 탄소중립 압력과 기술 혁신에 대응하여 사업구조 변혁에 나서는 과도기적 국면입니다.

1.3 시장 규모와 성장률: 글로벌 관점에서 원유 수요는 2010년대까지 연 1~2%의 완만한 성장세였으나, 향후 10년간 정제 내지 소폭 감소 전망이 우세합니다. 2019년 하루 세계 석유수요 약 1억 배럴 수준이었고 코로나로 급감했다가 현재 거의 회복되었으나, 전기차 전환, 에너지 효율 향상 등으로 수요 피크론이 대두되고 있습니다. 국내 시장 역시 인구 감소와 친환경차 증가로 휘발유·경유 내수는 정체 또는 감소하는 추세입니다. 다만 석유화학용 나프타 수요나 항공유 수요(여행 수요 회복)는 일정 기간 성장 가능성이 있습니다. 한국 정유업은 내수보다 수출 의존도가 높아 글로벌 정제설비 증설 동향이 중요한데, 중국과 중동의 대규모 신규 정제설비 투입으로 아시아 제품 공급과잉 우려도 있습니다. 이에 국내 정유사들은 고도화 시설 투자로 경쟁력 제고에 힘써 왔고, 고부가 제품 중심으로 수익성을 방어하는 전략을 폈습니다. 예컨대 한국 정유업계는 1990년대 이후 지속적으로 **잔사유 고도화 설비**(RFCC, H-Oil 등)를 증설하여 중질유↓ 경질유↑ 제품구성을 만들었고, 이를 통해 아시아 최고 수준의 정제효율을 갖췄다는 평가입니다. 시장 규모를 매출액으로 보면, 2023년 정유 4사 합산 매출은 약 190조 원 수준으로 전년보다 11% 감소했지만 여전히 국내 제조업 중 최대 규모이며 [3], GDP 기여도가 높습니다. 성장률은 유가 변동에 크게 좌우되어 매출 변동성이 크지만, 물량 기준으로는 국내 생산·수출량이 대체로 정체된 상태입니다. 다만 **친환경 신사업 분야**(예: 바이오연료 시장)는 향후 고성장 가능성이 있어, 정유사가 전통정유 대비 이 부문에서 두 자릿수 성장률을 기대하고 투자하는 상황입니다.

1.4 산업 가치사슬과 핵심 수익원: 정유산업 가치사슬은 원유 조달 → 원유 정제 → 석유제품 유통으로 요약됩니다. 정유사는 중동 등에서 원유를 장기계약 또는 spot(현물)으로 조달한 뒤, 복잡한 정제공정(증류·개질·분해·개질 등)을 거쳐 다양한 최종제품을 생산합니다. 생산된 석유제품은 **B2B 채널**(발전소·공장 연료, 항공사·해운사에 연료 공급 등)과 **B2C 채널**(주유소 소매 판매)을 통해 판매됩니다. 이 과정에서 정유사의 핵심 수익원은 정제마진(Refining Margin)입니다. 정제마진이란 제품 판매가격 - 원유 등 원료비의 차이로, 국제 시황에 따라 좌우되는 스프레드 수익입니다. 예를 들어 2023년 하반기 정제마진이 배럴당 10~15달러대로 높아지자 정유 4사 영업이익이 큰 폭 개선되었습니다 [7][8]. 정제마진은 생산설비의 복잡도와 운영 효율에 따라 회사별 편차도 있습니다. 고도화율이 높은 정유사는 중질유를 고부가가치 제품으로 더 많이 전환하여 마진을 추가로 확보합니다. 이외에 석유화학 제품 및 윤활유 판매수익도 중요한 수익원입니다. 정유 부산물인 나프타를 원료로 BTX 방향족 화학제품(파라자일렌, 벤젠 등)이나 올레핀 계열(에틸렌, 폴리에틸렌 등)을 생산해 판매하고, 또는 정제 과정에서 얻어지는 윤활기유로 완제품 윤활유를 만들어 부가가치를 높입니다 [1][9]. 이러한 비정유 부문은 정유 마진이 낮을 때 실적을 보완해주는 역할을 하나, 석유화학도 별도 사이클이 있어 최근 몇년간은 중국발 공급과잉으로 어려움을 겪기도 했습니다. 유통 단계에서는 주유소 네트워크가 수익에 영향을 줍니다. 소비자 대상

판매(B2C)는 B2B 도매보다 마진이 높지만 영업비용도 수반됩니다. 한국은 SK 에너지와 GS 칼텍스가 주유소 점유율 1,2 위를 차지하며 소매 시장을 양분하고 있고, S-OIL 과 현대오일뱅크도 공격적으로 소매망을 늘려 경쟁 중입니다. 결국 산업의 핵심 수익은 ①글로벌 석유 수급에 따른 정제마진 추이, ②설비의 효율성과 다각화된 수익포트폴리오, ③내수 유통망 경쟁력에 의해 결정된다고 볼 수 있습니다.

1.5 주요 플레이어와 경쟁 구도: 한국 정유업의 주요 플레이어 4 사는 **과점적 경쟁**과 동시에 **협력적 공존** 관계를 보입니다. **국내 시장**에서 휘발유, 경유 가격은 국제가격 연동으로 결정되므로 담합 가능성이 낮고, 주유소 소매 부문에서 서비스 경쟁을 펼치는 정도입니다. 다만 **시장점유율** 측면에서는 SK 에너지(정제능력 약 135 만 BPD), GS 칼텍스(80 만 BPD), S-OIL(70 만 BPD), HD 현대오일뱅크(65 만 BPD) 순이며, SK 와 GS 양사가 과반을 차지합니다. **SK 에너지**는 SK 이노베이션 산하에 있으며 업계 1 위 규모, **GS 칼텍스**는 GS 에너지와 Chevron 의 50:50 JV 로 2 위권, **S-OIL** 은 사우디 Aramco 가 최대주주인 3 위권, **HD 현대오일뱅크**는 HD 현대(구 현대중공업그룹) 계열로 4 위입니다. 이들은 국내에서는 **가격 경쟁보다도 서비스·브랜드 경쟁**을 합니다. 예컨대 주유소의 **멤버십 프로그램, 프리미엄 연료 출시, 복합스테이션화(세차·정비·편의점 결합)** 등을 통해 고객을 유인합니다. **글로벌 시장**에서는 이들 한국 정유사는 아시아 석유제품 수출시장(특히 일본, 동남아, 오세아니아)에 서로 경쟁적으로 진출해 있습니다. 또한 국제 메이저 정유사들과 정제기술, 원유도입에서 경쟁/협력 관계인데, GS 칼텍스는 Chevron 과 JV 라 기술협력을 하고, S-OIL 과 현대오일뱅크는 Aramco 와 원유도입 협력을 활용하는 식입니다. **글로벌 통합석유 메이저**(엑슨모빌, 쉘, 토탈에너지 등)와 비교하면 한국 정유사들은 **상류 부문 자산이 없고 downstream** 에 집중한다는 차이가 있습니다. 따라서 안정적 원유 확보를 위해 산유국 국영회사와 파트너십을 맺거나 (GS-셰브론, S-OIL-아람코 등), 자체 트레이딩 법인으로 공급망을 다변화합니다. **경쟁 구도**는 결국 **정제마진 확보력과 포트폴리오 다양성** 경쟁이라 할 수 있습니다. 2020 년 같은 불황기에는 업체 모두 적자를 피하기 어려웠지만, **설비효율이 높고 고부가 제품 비중이 큰 회사가 상대적 손실을 덜 보는** 모습이었고, 2022 년 호황기에는 **정제능력이 큰 회사가 절대 이익 규모가 더 크지만** 배터리 투자손실 등 변수가 있는 회사(SK 이노베이션 등)는 순이익에서 어려움을 겪기도 했습니다. 이렇듯 정유 4 사는 **유사한 사업 구조** 속에 **세부 전략에서 차별화**하며 경쟁하고 있습니다.

2 장. 경쟁사 비교 및 GS 칼텍스 포지셔닝

2.1 동종 업계 주요 기업 개요: 앞서 언급한 정유 4 개사가 국내 경쟁사입니다. **SK 이노베이션(이하 SK)**은 정유사업부(SK 에너지)와 석유화학(SK 지오센트릭), 윤활유(SK 엔무브) 등을 거느린 통합에너지 기업이고, 최근 **전기차 배터리(SK 온)**를 신성장축으로 육성 중입니다. **GS 칼텍스(이하 GS)**는 정유·석화·윤활유에 집중된 회사로, GS 그룹 에너지 부문의 핵심 계열사입니다. **S-OIL** 은 사우디 Aramco 의 자회사로 한국에

심층 분석 보고서: GS칼텍스-인사

기반한 정유사이며, **HD 현대오일뱅크(이하 현대오일뱅크)**는 현대중공업그룹 계열 정유사입니다. 이 4 개사는 업황에 따라 **순위 변동**이 약간 있지만 대체로 SK 와 GS 가 매출 기준 1~2 위를 다투고 S-OIL 과 현대오일뱅크가 그 뒤를 잇습니다[7]. 예컨대 2023 년 3분기 영업이익은 SK정유부문 3,042억, GS칼텍스 3,721억, S-OIL 2,292억, 현대오일뱅크 1,912 억 원 수준으로 모두 흑자 전환했는데, 이는 정제마진 개선의 영향으로 대체로 **호조**를 보인 것입니다[10][11]. 평시에도 실적 규모는 SK≒GS > S-OIL > 현대 OB 순입니다. 그러나 SK 이노베이션은 배터리 부문 적자 등으로 연결 순이익이 낮을 때도 있고, S-OIL 은 Aramco 와의 배당 정책에 따라 이익 변동이 있습니다.

2.2 제품/서비스 포트폴리오 비교: 4 사 모두 주력은 석유제품 생산·판매입니다. 주요 제품군은 비슷하나 **포트폴리오 구성**에 차이가 있습니다. SK 와 GS 는 정유 외에 **석유화학** 규모가 크고, S-OIL 과 현대 OB 도 최근 석화사업 비중을 확대 중입니다. - **정유제품:** 휘발유, 경유, 제트연료, 등유, LPG 등은 모두 생산하며 국내외 판매합니다. 국내 자동차 연료 시장에서는 SK 에너지(SK 주유소)와 GS 칼텍스(GS 주유소)가 양대 브랜드로, S-OIL 과 현대 OB 도 “알뜰주유소” 제휴 등으로 점유율을 높이는 중입니다. - **석유화학:** SK 지오센트릭(별도 법인)은 에틸렌, 폴리올레핀, 합성고무 등 **올레핀 중심** 화학 포트폴리오를 갖고, GS 칼텍스는 **방향족(파라자일렌 등)** 위주였다가 2021 년 혼합원료분해시설(MFC) 완공으로 에틸렌 75 만 톤, 폴리에틸렌 50 만 톤 생산능력을 추가하며 올레핀 시장에도 진출했습니다[11][12]. S-OIL 은 본래 방향족 위주(파라자일렌 등)였는데, 2018 년 완공한 잔사유 고도화&올레핀 시설(RUC/ODC)을 통해 **폴리프로필렌, 벤젠** 등을 생산하기 시작했고, 2024 년 준공 예정인 **사힌 프로젝트**를 통해 대규모 올레핀 생산 (에틸렌 180 만 톤 규모)을 추진 중입니다[13][14]. 현대오일뱅크도 자회사 현대케미칼을 통해 혼합자일렌 등 방향족과 중질유 석화시설을 운영 중이며, 롯데케미칼과 합작해 스티렌모노머 등을 생산합니다. - **윤활유:** SK 는 SK 엔무브(前 SK 루브리컨츠)를 통해 **세계 1위 윤활기유 생산업체** 지위를 갖고 있고 “지크(ZIC)” 브랜드 완제품도 판매합니다. GS 칼텍스도 자체 윤활기유 공장을 보유하고 **Kixx(킵스)**라는 윤활유 브랜드로 글로벌 마케팅 중입니다. S-OIL 과 현대 OB 도 윤활기유를 생산하지만 브랜드 파워는 SK 와 GS 대비 약합니다. - **신사업/기타:** SK 이노베이션은 **전기차 배터리** 사업이 포트폴리오에 큰 비중을 차지하게 되었고, 이 외에도 **탐사/생산(상류)** 자산을 일부 보유하고(해외 유전 지분 등). GS 칼텍스는 **발전사업**은 직접 안 하지만 GS 에너지 등을 통해 발전자산 연계, 또한 **석유 트레이딩 법인**을 싱가포르 등에 운영합니다. S-OIL 은 Aramco 의 지분으로 **원유 도입 안정성**을 특징으로 하며, 별도의 대형 신사업보다는 **정유·화학 고도화** 자체에 집중합니다. 현대오일뱅크는 최근 **석유코크스 기반 수소생산, 탄소포집** 시범사업 등에 나서고, **바이오디젤 혼합** 등 신사업을 추진 중입니다.

2.3 기업별 강점·약점 비교: 요약하면, - **SK 이노베이션:** **강점** - 국내 최대 정제능력으로 규모의 경제, 다양한 사업부로 **포트폴리오 다각화**, 모회사(SK 그룹)의 자본력과 기술개발 역량. **약점** - 배터리 등 신사업 투자로 재무부담이 크고 단기 수익 변동성 확대, 정유 외 신사업이

정유 본업과 시너지가 상대적으로 낮음(전기차 배터리는 미래 대비이지만 당장 정유와 직접 연관은 적음). 또한 사업구조 복잡성으로 **의사결정 속도**가 느릴 수 있음. - **GS 칼텍스: 강점** - Chevron 과의 JV 로 **글로벌 기술 및 네트워크** 활용 (Chevron 의 정제기술, 윤활기유 기술 등이 접목), 단일공장 대규모 운영으로 **효율성** 높음, GS 그룹 내 **유통망 연계**(GS 주유소+GS 리테일 편의점 결합 등) 및 **민첩한 투자 결정**(비상장사로서 신속 의사결정 가능). **약점** - 상장사가 아니다 보니 대규모 자본조달은 모회사 의존, SK 에 비해 **전사 차원의 미래신사업** 규모는 아직 작음. 또한 Chevron 과 50:50 구조라 전략 결정에 협의가 필요해 **전략적 자율성**에 한계가 있을 수 있음. - **S-OIL: 강점** - 세계 최대 산유국 Saudi Aramco 의 지원으로 **원유공급 안정성** 및 재무 안정성 탁월, 고도화 시설 투자에 적극적이어서 **복합정제마진 업계 최고 수준**, 수출시장 개척에 유리. **약점** - 최대주주가 해외기업이라 **의사결정이 본사 방침 영향**, 정유 한 곳(Ulsan) 공장에 집중되어 **공급 리스크**(과거 공장 화재시 타격 사례) 존재, 소매 유통망은 후발주자라 SK/GS 대비 열세. - **HD 현대오일뱅크: 강점** - 상대적으로 **린(lean)한 조직**으로 빠른 실행력, 현대중공업그룹과 **시너지** (조선 연료유 공급, 해양플랜트 협업 등), 신규사업(화학, 친환경연료) 추진 의지. **약점** - 규모 면에서 경쟁사 대비 작아 **고정비 부담**이 상대적으로 높음, 상장 무산 경험(2022 년 IPO 철회)으로 자금조달 기회 상실, 브랜드 인지도는 타사 대비 낮은 편.

2.4 GS 칼텍스의 시장 포지셔닝: GS 칼텍스는 이들 중 **업계 2 위권의 안정적 플레이어**로 평가받습니다. 제품 측면에서 **Mass Market + 수출지향** 전략을 모두 구사합니다. 내수 시장에서는 SK 와 함께 대중적 브랜드로서 **볼륨 플레이어** 역할(가격과 품질의 표준화된 제품을 대량 공급)이며, 동시에 **B2B 수출 시장**에서는 품질 경쟁력을 바탕으로 아시아 지역에 **대량 수출**을 하는 구조입니다. 사업모델상 **B2C 와 B2B 혼합형**인데, 주유소를 통한 B2C 매출은 물론 수출·산업체 공급 B2B 비중이 높습니다(매출의 70% 해외 판매[2]). **프리미엄 전략**보다는 **효율·규모 경쟁 전략**에 가깝지만, 일부 영역에서는 자사 브랜드로 차별화합니다. 예를 들어 윤활유 "Kixx"는 글로벌 시장에서 **한국산 고급 윤활유**로 마케팅하여 프리미엄 이미지를 구축했습니다. 또한 주유소 서비스를 **모빌리티 라이프스타일 플랫폼**으로 발전시키며 타사 대비 차별화 시도 중입니다. GS 칼텍스는 전국 주유소 2 위 네트워크를 활용해 **전기차 충전 인프라**를 공격적으로 확장, 2025 년 기준 161 개 주유소에 337 기의 급속 전기차 충전기를 운영하여 정유사 중 최대 규모를 확보했습니다[15][16]. 주유소를 단순 유류공급소가 아닌 **차량 진단, 세차, 쇼핑까지 가능한 복합 스테이션**으로 바꾸는 시범을 통해 미래 모빌리티 허브로 포지셔닝하고 있습니다[17]. **최근 이슈 및 움직임**을 보면, GS 칼텍스는 **친환경 신사업**에서 업계 선도적인 행보를 보입니다. 2023 년 국내 정유사 최초로 **지속가능항공유(SAF)**를 상업 수출하며 관련 시장을 선점했고[18][19], 인도네시아에 **팜오일 정제공장**을 포스코인터내셔널과 합작 설립하여 연간 50 만 톤 규모 바이오디젤 원료 생산을 시작했습니다[20][21]. 이를 통해 바이오연료 원료 자체 조달부터 생산까지 밸류체인을 확장한 것입니다. 이 외에도 2023 년 여수공장에서 **청정수소 생산 및 탄소포집(CCU)** 실증사업을 착수했고[22][23], **데이터센터용 Immersion 냉각액** 신제품(킵스 이멀전

플루이드) 출시 등 **미래형 비정유 사업**을 키우고 있습니다[24][25]. 이러한 신사업 추진력은 GS 칼텍스를 “**전통 정유에서 종합 에너지 솔루션 기업**”으로 탈바꿈시키려는 전략의 일환이며, 업계에서 GS 칼텍스의 **전략적 민첩성**에 주목하는 이유입니다[5]. 반면 경쟁사들도 가만 있지 않아, S-OIL 은 수조원 투자 프로젝트인 샤킨으로 화학 비중을 대폭 늘릴 계획이고[13][14], 현대오일뱅크도 SAF 공급 확대 등 발빠르게 움직이고 있습니다[26]. 요컨대 GS 칼텍스는 **정유 본업의 규모와 효율**에서 우위를 지키면서 **친환경 연료·신기술 분야 퍼스트무버**로 자리를 매김하며, “**에너지+화학+신사업**”의 **균형 포트폴리오**를 갖추는 방향으로 포지셔닝하고 있습니다.

3 장. GS 칼텍스 심층 분석

3.1 사업 구조와 매출 구성: GS 칼텍스는 크게 **정유, 석유화학, 윤활유** 3 대 부문으로 사업을 영위합니다[1]. 정유 부문은 휘발유, 경유, 등유, 항공유, LPG 등 연료유 생산이 핵심이며, **2022년 기준 매출 비중 약 81.6%**로 가장 큼니다[12]. 석유화학 부문은 방향족(파라자일렌, 벤젠, 톨루엔 등)과 올레핀/폴리머(에틸렌, 폴리에틸렌 등 MFC 제품) 생산으로 **매출 비중 약 14.9%**를 차지하였습니다[12]. 윤활유 부문(베이스오일 및 완제품 윤활유)은 **약 3.5%** 비중이지만 이익률이 비교적 높아 안정적 캐시카우 역할을 합니다[12]. 총매출의 70% 이상이 수출로, GS 칼텍스 싱가포르 법인 등을 통해 해외 거래처(예: Chevron 등)에 제품을 판매합니다[2]. **생산시설 측면**에서 여수산단에 단일 정유공장(일산 80 만 배럴)과 인접한 석유화학 공장을 보유한 일체형 구조입니다. 정유 설비에는 CDU/VDU 등 증류시설과 FCC, 중질유 분해시설(고도화), HDS(탈황) 등이 완비되어 있어 **복합정제능력(NCI 지수)**이 높습니다. 석유화학 설비로는 **방향족 공장**이 국내 최대 규모(파라자일렌 연 135 만 톤, 벤젠 93 만 톤 등)이며[1][12], 2021년 완공된 **MFC 공장**으로 에틸렌 75 만 톤, 폴리에틸렌 50 만 톤 생산능력이 추가되었습니다[1][12]. 또한 윤활기유 공장은 Chevron 과 기술제휴로 고품질 YUBASE 류 기유를 생산하며, 이를 자체 “Kixx” 브랜드 윤활유로 가공·판매하고 있습니다. **최근 실적 흐름**을 보면, 2022 년 정제마진 호황으로 영업이익이 3 조 원대의 기록적 수준을 달성했고 업계 최대 성과급 지급이 있었으나[3], 2023 년 상반기에는 유가 하락에 따른 재고평가손실과 석유화학 적자로 적자를 겪었습니다. 하반기(특히 3 분기)에 정유 부문이 흑자전환하며 분기 영업이익 1.25 조 원을 기록, 누적으로 다시 흑자로 돌아섰습니다[27]. 이러한 실적 변동성은 GS 칼텍스 사업 구조가 여전히 **정유 경기 사이클에 크게 노출**되어 있음을 보여줍니다. 다만 중장기적으로는 화학과 신규사업 비중이 확대되어 변동성이 줄어들 것으로 회사는 기대하고 있습니다.

3.2 중장기 전략 방향: GS 칼텍스는 모토 “**Energy Plus**” 비전 아래 **미래 에너지 사업자**로의 전환을 표방하고 있습니다[28][29]. 구체적으로, 전통 정유사업의 한계를 뛰어넘어 “**뉴 에너지 플랫폼**” 기업으로 **탈바꿈**하겠다는 전략을 세우고 있습니다[30][31]. 이를 위해 “**Deep Transformation**” 전략을 추진 중인데, 핵심 내용은 ① **Biofuels** 및 **친환경 에너지**

확대, ㉠비(非)정유 신사업 진출, ㉡탄소중립 대응입니다[32][33]. - **바이오 연료:** GS 칼텍스는 **지속가능항공유(SAF)**를 미래 먹거리로 선정, 정유사 최초로 2023 년 대한항공 화물기에 SAF 를 공급·수출하여 시장선도 입지를 구축했습니다[18][19]. 또 SAF 원료 확보를 위해 **팜유 기반 바이오디젤 원료** 생산에 직접 뛰어들어, 인도네시아에 연 50 만 톤 규모의 팜유 정제시설(JV)을 완공하여 바이오원료 자체 생산을 시작했습니다[20]. 이는 향후 항공유, 선박유의 바이오 연료 전환 의무화 움직임에 선제 대응하는 것입니다. 또한 폐식용유 등 **폐자원 기반 바이오연료** 기술도 연구 중이며, **폐플라스틱 열분해유**를 정제공정 원료로 투입하는 국내 최초 실증도 추진했습니다[34][35]. - **수소 및 친환경 에너지:** 여수 정유공장을 **청정수소 생산기지**로 만들 계획을 진행 중입니다. 한국남동발전과 협약하여 여수산단에서 부생수소 등을 활용한 **블루·그린 수소 생산 및 활용 밸류체인**을 구축하고, 전라남도/여수시와는 **탄소 포집·활용(CCU)** 실증 협력을 맺어 정유공정 배출 CO₂를 화학원료로 전환하는 기술을 시험할 예정입니다[22][23]. 수소 생산된 것은 향후 연료전지 발전이나 수소차 연료 등으로 공급함으로써 “정유공장이 수소공장으로” 진화하는 그림을 그리고 있습니다. 또한 **전기차 충전 인프라** 확대는 그룹 차원의 역점으로, GS 칼텍스는 주유소를 거점으로 전기차 급속충전을 제공하고 **차지비(ChargeEV)** 등 계열 서비스를 통해 국내 충전시장 **점유율 1 위**를 공고히 하고 있습니다[36][37]. - **디지털 및 기타 신사업:** GS 칼텍스는 정유공정 고도화 외에도 **신기술 사업화**를 추진 중입니다. 한 예로 **데이터센터용 액침냉각 오일** 사업은 정유사로서는 이례적인 B2B 신산업입니다. 2023 년 자체 개발한 냉각용 오일(불소계 유체)을 출시하고, 국내외 데이터센터 기업과 시험 적용을 진행 중입니다[24]. 이는 향후 전기차 배터리 및 에너지저장장치(ESS) 냉각 등으로 확대 적용하여 **석유기술을 활용한 첨단 소재 사업**으로 키우려는 전략입니다[24][25]. 이 밖에 **모빌리티 서비스 플랫폼**(주유소 기반 택배·공유차 거점 등)이나 **리사이클링 소재 사업**(폐플라스틱 재활용 복합수지 생산, ELV 폐차 플라스틱 재활용 인증 획득[38][39]) 등도 중장기 전략에 포함됩니다. - **탄소중립 경영:** GS 칼텍스는 2050 탄소중립 목표에 부응하여 정유공정 효율화(에너지 사용 저감)와 연료전환(LNG·재생에너지 사용) 계획을 수립하고, **ESG 경영위원회**를 통해 기후변화 대응 성과를 관리합니다. 특히 앞서 언급한 바이오연료, 수소, CCU 등이 모두 **탄소중립 포트폴리오**의 일환입니다.

이러한 전략 방향은 결국 “현재 **정유 중심 사업 포트폴리오**를 **10~20 년 뒤에는 친환경/신사업 중심으로 전환**”하는 데 목표가 있습니다[5]. GS 칼텍스는 기존 주력인 정유·석화 부문에서도 업계 **1~2 위 지위를 유지하며 캐시카우를 확보**하고, 이를 재원으로 **신성장동력에 투자**하여 향후 정유수요 감소 시에도 생존·성장할 수 있는 체질을 마련하려 하고 있습니다[5][40].

3.3 GS 칼텍스의 차별화 포인트: 경쟁사 대비 GS 칼텍스만의 강점요인을 살펴보면 다음과 같습니다. - **기술·공정 역량:** Chevron 으로부터 도입한 **정제기술**(예: ISOCRACKING 기술 등)과 자체 축적된 **운영노하우**로 여수공장은 세계 최고 효율 정유공장 중 하나로 꼽힙니다.

심층 분석 보고서: GS칼텍스-인사

단일 부지에서 정제-석화 통합 운영을 최적화하여 **원가경쟁력**이 우수합니다. 또한 방향족 분야에서 **세계적 Top 수준 설비능력**을 기반으로 아시아 PX 시장의 핵심 공급자로 자리매김했습니다. MFC 도입으로 **혼합원료 처리 기술**을 확보한 것도 강점입니다. - **브랜드 및 채널**: GS 칼텍스의 **GS 주유소 브랜드**는 소비자 친숙도가 높고, **GS 그룹 유통망**(GS25 편의점, GS 프레시 등)과의 연계 마케팅을 활발히 전개합니다. 예를 들어 상당수 GS 주유소에 GS25 편의점을 입점시켜 **주유소 복합 편의공간**으로 활용하고, 주유소를 물류 거점으로 활용하는 실증(큐익스프레스 제휴 택배픽업 등)도 진행했습니다. 이런 **Cross-Industry 연계**는 경쟁사 대비 돋보이는 부분입니다. - **비용구조**: 단일 공장 운영은 **규모의 경제**와 **중복비용 최소화** 측면에서 유리합니다. SK 가 울산/인천 2 개 정유공장을, S-OIL/현대가 상대적으로 작은 공장을 가진 것과 대조적으로, GS 칼텍스는 대규모 단일공장으로 운영 효율이 높습니다. 또한 GS 는 그룹 차원에서 **공통구매 및 지원조직**의 효율화를 추구하여 불필요한 비용을 절감하고 있습니다. - **고객 기반**: 수출 측면에서 GS 칼텍스는 오랜 파트너 Chevron 을 비롯하여 **글로벌 네트워크**가 탄탄합니다. Chevron 의 미국-아시아 유통망 일부에 제품을 공급하고[2], 자체 트레이딩 법인을 통해 동남아, 호주, 미국 등지 고객과 직거래합니다. 정유사 중에서도 **글로벌 딜메이킹 능력**이 뛰어난 편으로 평가됩니다. 내수에서는 법인차량 및 산업체 직판에서도 입지가 있고, 주유소 법인 고객(운송사 등) 관리 역량이 강점입니다. - **조직 문화적 강점**: (뒤에서 상세히 다루겠지만) GS 칼텍스는 **신뢰와 협력을 중시하는 기업문화**를 표방하여 노사관계, 협력사 관계가 비교적 안정적입니다. 또한 주주구성이 50:50 이라 **지배구조 투명성**이 높고 견제와 균형이 이루어진다는 점도 장기적으로는 건전경영에 도움을 주고 있습니다. - **신사업 추진 선도**: 앞서 언급했듯 GS 칼텍스는 **SAF 상업화, EV 충전 1 위 달성** 등 분야에서 업계 첫 사례를 만들며 **퍼스트 무버** 역할을 합니다[18][36]. 이러한 공격적 혁신 DNA 는 기존 정유사 이미지를 벗고자 하는 현 경영진(허세홍 대표)의 의지와 맞물려 회사의 차별화 요인이 되고 있습니다.

3.4 주요 리스크 요인: GS 칼텍스가 직면한 리스크로는 산업 전반의 리스크와 회사 특유의 리스크가 모두 존재합니다. - **시장/수요 리스크**: 전통 연료 수요의 **구조적 정체**가 가장 큰 위험입니다. 특히 대한민국 내 휘발유·경유 수요는 인구감소와 친환경 정책으로 장기 감소세가 예상되어, 내수시장 축소를 수출로 만회해야 하는 과제가 있습니다. 또한 **글로벌 공급과잉** 위험도 있습니다. 중국이 자체 정제능력을 크게 늘리고 수출을 허용하면 한국의 아시아 수출 물량이 밀릴 수 있고, 중동의 대형 신규 정유공장(예: Jazan 등)이 가동되면 아시아 정제마진을 하향 압박할 수 있습니다. 이런 **공급충격**에 대비해 국내 정유사들의 수익성 방어가 쉽지 않을 수 있습니다. - **정책/규제 리스크**: **탄소중립 관련 규제**가 강화되면 정유산업 전반에 비용 부담이 늘어납니다. 예컨대 탄소배출권 비용 상승, 친환경연료 혼합의무제 등이 시행되면 단기 비용이 증가합니다. 또한 정부의 **유류세 정책**에 따라 내수 판매가격과 수요가 영향을 받습니다. 2022 년 고유가 시 정부가 유류세 인하폭을 확대하여 정유사 입장에서 소비자 가격이 낮아졌지만 이는 세수 감소분을 정부가 떠안은 경우고, 반대로 유류세 인상 시 수요 위축을 초래할 수 있습니다. **환경안전 규제**도 중요 리스크입니다.

2022 년 시행된 **중대재해처벌법**으로 산업현장 안전사고에 대한 경영책임이 강화되어 정유공장같이 위험설비가 많은 곳은 각별한 관리가 필요합니다. 만약 중대 사고 발생 시 가동 중단과 법적 처벌, 평판 훼손이 불가피합니다. - **경쟁 리스크**: 국내에서는 4 사 구조가 유지되고 있으나, **혹시라도 경쟁구도 변화**(예: 인수합병 등)가 일어나거나, 수입제품/대체에너지 등이 부상하면 경쟁 양상이 달라질 수 있습니다. 과거 정부가 주유소 시장에 알뜰주유소를 도입하며 정유사 마진을 압박한 사례도 있었듯, 향후 전기차 충전시장 등 **뉴에너지 분야 경쟁**도 치열해질 전망입니다. GS 칼텍스는 전기차 충전에서 선두지만, 한전 등 공기업이나 IT 기업들 참여로 경쟁이 격화되면 지위를 유지하려면 지속 투자가 필요합니다. - **재무 리스크**: 정유사업의 **현금흐름 변동성**이 크고, 신사업에 선제 투자하면서 **CAPEX 부담**이 커질 수 있습니다. GS 칼텍스는 비상장사로서 대규모 자금조달시 모기업(GS 에너지/GS 홀딩스)의 지원이나 채권발행 등에 의존해야 하는데, 모기업도 그룹 차원 다른 투자수요가 있어 **자본조달 제약**이 있을 수 있습니다. 한편 2022 년 호황기에는 막대한 이익을 냈지만 2020 년과 2023 년 상반기처럼 적자 위험이 늘 존재하기에 유동성 관리가 중요합니다. 업계 전반으로 **이익의 주기적 급변**은 평년 대비 과잉인력이나 설비 유지비 문제를 야기할 수도 있습니다. - **평판/ESG 리스크**: 화석연료 기업이라는 태생적 한계로 **ESG 평가**에서 낮은 점수를 받을 가능성이 있고, 사회적으로 환경에 대한 부정적 인식이 존재합니다. 또 하나는 **노사관계 리스크**인데, GS 칼텍스는 여수공장 노동조합이 있으며 타 정유사와 마찬가지로 주기적으로 임단협을 합니다. 현재까지 큰 파업 없이 비교적 안정적이지만, 만일의 노사갈등 격화 시 생산차질과 이미지 타격이 있을 수 있습니다. 2023 년 국회에서 논의된 이른바 **노란봉투법**(노조 쟁의에 대한 기업의 손배청구 제한)이 통과되면 기업 입장에서는 노사교섭력이 약화될 것이라는 우려도 있습니다^[41]. GS 칼텍스는 **Chevron 의 글로벌 스탠더드**에 따른 컴플라이언스, 윤리경영 시스템을 갖추고 있어 법규준수 측면에선 양호하나, 한편 JV 파트너로서 미국 기업과의 **지분관계 변화** 가능성도 유의해야 합니다(예컨대 Chevron 이 지분을 매각하거나 확대할 가능성 등은 항상 잠재 리스크입니다). - **기술 리스크**: 에너지 산업 패러다임이 급변함에 따라 **기술적 대비**를 못 하면 도태될 위험이 있습니다. 전기차, 연료전지차 등장으로 내연기관 연료 수요 감소에 대비해야 하고, 플라스틱 순환경제 등으로 석유화학 제품 수요구조도 변할 수 있습니다. 또한 정유산업 경쟁력이 향후 **CCUS(탄소포집저장활용), 친환경 연료 생산 기술** 확보 여부에 달릴 수 있는데, GS 칼텍스가 이 분야에서 확실한 기술적 우위를 확보하지 못하면 경쟁에서 밀릴 수 있습니다. 요약하면, GS 칼텍스는 **전통사업 축소 및 신사업 성장 사이의 갭을 어떻게 관리할지**가 리스크이자 과제라 할 수 있습니다. 하지만 현재까지는 **산업 리스크를 인지하고 대비책(사업다각화, 비용경쟁력 강화 등)을 적극 실행**하고 있어, 리스크 관리 역량은 업계 평균을 상회한다는 평가를 받습니다.

4 장. 인재상·조직 문화·채용 특징

4.1 공식 인재상과 해석: GS 칼텍스의 공식 인재상은 “GSC Way”로 요약되며, 네 가지 핵심 가치 키워드로 정리됩니다[42][43]: - **신뢰 (Trust):** “역할에 대한 이해, 원칙준수, 책임감” - 구성원 각각이 자신의 역할을 충실히 이행하고 원칙을 지켜 **신뢰받는 사람**이어야 함을 의미합니다. 채용/평가에서 이는 **정직성과 도덕성, 책임 의식**으로 해석됩니다. 예를 들어 면접 시에는 지원자가 어려움 속에서도 원칙을 지키며 맡은 바를 완수한 경험이 있는지를 질문 받곤 합니다. - **유연 (Flexibility):** “다양성 존중, 상호협력, 창의성” - 변화에 열린 자세로 **협업**하고 **창의적으로 문제 해결**하는 인재를 지향합니다. 실제 업무에서 부서 간 소통, 빠른 환경 변화 대응력이 중요하기 때문에, 면접에서 **팀워크 경험, 새로운 시도 경험** 등을 중시합니다. - **도전 (Challenge):** “도전적인 목표 설정, 지속적 변화 추구, 끈기 있는 도전” - 높은 목표를 세우고 끈질기게 성취하려는 **패기**를 뜻합니다. 에너지 산업은 보수적일 것 같지만 GS 칼텍스는 **혁신 DNA**를 강조하기에, **혁신과제 수행 경험, 역경을 극복한 경험** 등을 자기소개서와 면접에서 강조하면 인재상과 부합합니다. - **탁월 (Excellence):** “최고에 대한 열정, 역량 발휘, 성과 추구” - 맡은 분야에서 전문역량을 갈고닦아 **일류를 지향**하는 자세입니다. 단순 노력만이 아니라 **성과 창출**로 이어지는 능력을 보길 원하며, 예컨대 이전 경험에서 **뛰어난 성과나 남다른 전문지식**을 입증하면 좋은 평가를 받을 것입니다. 이 **GSC Way** 인재상은 단순 구호가 아니라 채용 전형 전반에 녹아 있습니다. 실제로 GS 칼텍스는 서류전형 이후 **인성검사 단계에서 “GSC Way 부합도 검사”**를 실시하여 지원자가 이 가치들을 갖추었는지 객관식 검사를 합니다[44][45]. 또한 최종 면접에서 “**회사가 중요하게 여기는 가치를 잘 알고 지키고 있는지**”를 평가한다고 명시할 만큼[46][47], 인재상의 실천을 중시합니다. 따라서 지원자는 단순히 스펙이 아니라 본인의 경험 속에서 **신뢰, 유연, 도전, 탁월**의 면모를 보여줄 수 있어야 합니다. 예컨대 **책임감을 갖고 협업하여 큰 목표를 달성한 사례**를 준비한다면, GS 칼텍스 인재상에 부합하는 지원자로 각인될 것입니다.

4.2 조직 문화: GS 칼텍스의 조직 문화는 위 인재상과 맥을 같이 합니다. **신뢰와 팀워크 기반의 수평적 커뮤니케이션**을 지향한다고 회사는 밝히고 있으며, 실제 직원 후기에서도 “사람들을 존중하는 문화”라는 평이 언급되곤 합니다. 정유업계 전반이 전통적으로 **보수적인 남성문화** 이미지가 있지만, GS 칼텍스는 꽤 일찍부터 **다양성 존중**을 강조하고 여성 인재 채용과 핵심직위 기용을 늘려왔습니다. 구성원들은 “**일할 때는 치열하게, 관계는 따뜻하게**”라는 말을 할 정도로 **끈끈한 동료애**가 있는 편입니다. 이는 정유공장 가동처럼 **협업이 필수적인 업무 환경** 때문이기도 합니다. 또한 GS 칼텍스는 JV 파트너인 Chevron 의 영향으로 **글로벌 스탠더드**를 준수하는 문화가 있습니다. 안전환경(SHE) 의식, 윤리규범 등에서 글로벌 기업 수준의 교육과 지침이 적용되어 **안전 중시 문화**가 강합니다. 조직 구조는 전통 대기업과 유사하게 **직급 체계**가 존재하지만, 최근 직급 단순화와 **호칭 파괴** 등 유연한 문화를 도입하려 노력 중입니다. 사무직은 서울 본사(GS 타워) 근무, 기술직은 여수공장 근무로 나뉘는데, **본사-공장 간 교류**와 순환보직도 활성화하여 조직 전체 일체감을 주려고

합니다. **의사결정**은 신속한 편이라는 평가가 있습니다. 50:50 JV 라 큰 투자는 양대 주주 승인 필요하지만, 일상 경영은 전문경영인 체제로 권한 위임되어 있어 현장 판단이 존중됩니다. 또한 **성과주의** 문화로서 기여도에 따른 보상이 확실했던 것으로 유명합니다. 2022년 사상 최대 실적 시 전직원에 파격적 성과급(연봉의 50% 이상)을 지급했고, 2023년 실적 악화 시에는 일부 삭감하는 등 **[3]** **명확한 인센티브**를 운영합니다. 이는 직원들에게 동기부여와 동시에 업황 변동에 대한 경각심을 심어주는 효과가 있습니다. **워라벨** 측면에서는, 과거에는 잦은 야근이 있었으나 현재 주 52시간제 준수로 **근무시간 관리**가 체계화되었습니다. 정유사 특성상 생산현장은 교대조 운영으로 일근직과 패턴이 다르지만, 본사의 경우 탄력근무와 재택을 부분 도입하여 **유연근무제도** 시행하고 있습니다. 종합하면 GS 칼텍스 조직문화는 **전통 제조업의 안정감과 최근 지향하는 혁신·유연성이 혼재**되어 있으며, **“신뢰와 도전”**이라는 키워드로 대표되는 문화라고 할 수 있습니다.

4.3 최근 채용 경향 (3~6 개월): GS 칼텍스는 **신입공채와 수시채용**을 병행합니다. **신입사원 공개채용**은 통상 상반기(3 월)와 하반기(9~10 월)에 진행되어 왔으며, **경력직 채용**은 수시로 부서별 필요 인원을 뽑습니다. 2025 년 상반기 공채(3 월 모집) 공고를 보면, **신입 채용 분야**로 엔지니어(화공/기계), **SHE(안전환경)**, **Supply & Trading(원유 및 제품 트레이딩)**, **영업(소매/산업)**, **재무** 등을 모집했고, **경력 채용 분야**로는 정유/석유화학 엔지니어 여럿과 함께 **인사, 노무** 직무를 뽑았습니다 **[48][49]**. 이는 GS 칼텍스가 **핵심 기술직은 신입부터 육성**하고, 전문성이 요구되는 Staff 나 특정 기술은 **경력직 충원도** 활용한다는 것을 보여줍니다. **채용 공고 톤**은 “당신의 혁신이 에너지의 미래를 바꾼다” 등의 슬로건에서 보듯 **[50][29]**, **혁신, 지속가능, 성장 기회**를 강조하는 경향입니다. 즉 지원자 입장에서 “정체된 산업이 아닌 **미래 에너지 산업**에서 커리어를 쌓는다”는 인식을 주려는 것입니다. 실제 공고문에서도 “친환경 에너지 전환을 선도하는 GS 칼텍스”라는 문구로 회사 비전을 강조하고, 신입에게 **체계적 교육과 성장 프로그램**을 약속하여 인재 유치를 도모했습니다 **[28][29]**. 또한 최근 채용 공고에서는 **“Digital Literacy 역량 보유 우대”**를 거의 모든 직무에 명시하였는데 **[51][52]**, 이는 GS 칼텍스가 전사적으로 **디지털 전환 역량**을 요구하고 있음을 보여줍니다. 실제로 신입채용 단계에서 **디지털 역량 테스트**(코딩 테스트는 아니지만 데이터 활용 능력을 묻는 온라인 테스트)를 진행한 바 있어, 지원자들은 엑셀, 파이썬, 데이터 해석 능력 등 기본적인 디지털 스킬을 갖추는 것이 유리합니다. **모집인원**은 공개되지 않으나 신입 공채 경쟁률은 상당히 높으며(수백 대 일 이상), 경력직은 소수 정예 선발하는 편입니다. **학력이나 스펙보다는 직무역량 중심**으로 전형을 운영하려는 노력을 지속해왔는데, 이미 **2015 년에 학점 기준 폐지, 2016 년에 공인어학점수 제출 폐지** 등 형식요건을 없앴습니다 **[44]**. 이로 인해 서류평가에서 **자기소개서와 경험**이 매우 중요해졌습니다. 자기소개서 문항은 글자수 300 자 이내로 짧게 제한하여 **핵심만 명확히 기술**하도록 합니다 **[53]**. 실제 인사담당자들이 모든 자소서를 꼼꼼히 읽으며, “왜 이 회사/직무에 적합한가, 어떤 역량으로 회사에 기여할 것인가”를 논리정연하게 어필하는지를 본다고 합니다 **[54]**. **전형 절차**는 서류 > 온라인 테스트 > AI 면접 > 1 차 실무면접 >

최종면접 순으로 진행됩니다[55]. 온라인 테스트는 앞서 언급한 **인성(가치관 적합도) 검사, 직무능력 검사, 한국사 시험** 등으로 구성됩니다[56]. GS 칼텍스의 인성검사는 정답이 없으며 “진솔하게 일관성 있게 답할 것”을 조언합니다[57]. **AI 면접**은 영상을 통해 표정·언어 등을 분석하는 단계로, 이후 진행되는 **실무면접에 참고자료**로 활용됩니다[58]. **1 차 실무면접**은 지원 직무 관련 팀장급 면접관 3~5 인이 참여하며, **PT 면접**과 **역량기반 면접**을 결합한 형태입니다[59]. PT 면접에서는 **실제 직무 상황을 가정한 비즈니스 케이스**와 자료가 주어지고 30 분 준비 후 10 분 내 발표를 하는데, 종이에 정리한 내용을 아이패드로 공유하면서 설명하는 방식입니다[59]. 평가 포인트는 **논리적 문제해결력, 커뮤니케이션**이며, 내용의 구조화를 중시한다고 합니다[60]. PT 후에는 **인성면접**으로 지원자의 가치관, 회사 및 산업에 대한 이해, GSC Way 와의 부합 여부 등을 질의합니다[46]. 특히 **자기소개서 기반 질문**이 많으므로 자기소개서에 쓴 내용은 철저히 숙지하고 일관되게 대답해야 합니다[46]. 일부 직무는 인성면접을 다대다(지원자 여러 명과 면접관 여러 명) 토론형으로 진행하기도 합니다[61]. **최종 임원면접**은 CEO 및 임원이 참여하여 앞 전형 결과를 토대로 **종합적 인재상을 재검증**하고 최종 합격자를 결정합니다[62]. 경력직의 경우 대면 면접 전 AI 역량검사와 과제전형을 실시하며, **화상 인터뷰 3 회** 정도의 실무면접으로 진행되는 등 신속한 프로세스로 다소 다릅니다[63]. **반복 강조 키워드 및 역량**: 전형 전반에서 일관되게 등장하는 키워드는 **안전, 윤리, 팀워크, 도전, 전문성, 디지털**입니다. 정유사는 안전이 생명이므로 “안전에 대한 의식과 책임”을 면접관들이 늘 강조하고, **윤리의식과 정직함**도 중시됩니다(신뢰 가치). 팀 프로젝트 경험, 갈등 해결 경험 등 **협업역량**은 거의 모든 지원자들에게 물어보는 단골 질문입니다. 또한 앞서 본 GS 칼텍스의 **신사업 방향(친환경, 디지털 전환)**과 관련해, 지원자가 업계 트렌드와 회사 전략을 잘 파악하고 있는지도 평가합니다[46]. 이를테면 “에너지 전환 시대에 정유사의 역할은?” 같은 시사 질문이 나오기도 합니다. 따라서 지원자는 **GS 칼텍스의 최신 행보**(예: SAF 사업, 수소사업 등)와 산업 이슈를 숙지하고 자신의 견해를 준비하는 것이 바람직합니다. 마지막으로 **직무 전문성** 부분에서는, 인사담당자들이 “왜 이 직무에 지원했는가, 이 일을 잘하기 위해 준비해온 것은 무엇인가”를 짚은 자소서에서도 가장 보고 싶어하므로, 지원자는 해당 직무만의 요구역량과 본인 강점을 연결지어 명확히 피력해야 합니다[54].

요약하면 GS 칼텍스 채용은 **가치관 부합 + 직무역량 검증** 두 트랙으로 진행되며, 지원자는 **회사와 산업에 대한 깊은 이해, 본인의 강점과 경험에 대한 명쾌한 스토리**를 준비해야 경쟁력을 갖출 수 있습니다.

5 장. 직무 분석 – 인사(HR)

5.1 인사 직무의 핵심 역할: 기업의 **인사(HR) 직무**는 조직의 **인적 자원 관리 전반**을 담당하며, 크게 **채용, 교육·육성, 성과관리, 보상, 조직개발, 노무관리** 등의 기능을 수행합니다. GS 칼텍스의 인사직무를 신입으로 입사한다면 보통 **본사 인사부서**에 배치되어 HR 제도기획

심층 분석 보고서: GS칼텍스-인사

또는 운영을 맡게 될 것입니다. (앞서 채용공고에 "인사(본사)"와 "노사(공장)"가 구분되어 있었듯이 [64][65], 노사는 주로 여수공장 인력의 노무관리/노조대응을 뜻하고, 본사 인사는 서울 본사에서 전사 인사정책 수립 및 일반 HR 업무를 수행합니다.) - **채용 업무:** 연중 필요한 인력을 뽑는 **채용 기획 및 실행**이 주요 역할입니다. 신입공채 시즌에는 모집공고 작성, 채용설명회 운영, 서류/인적성 전형 관리, 면접 일정 조율 등 **프로젝트 매니저**처럼 움직입니다. 지원자들과 소통하고, 각 부서 면접관과 협의하여 적합한 인재를 선발합니다. 경험 채용 시에는 헤드헌팅사 소통, 지원서 검토, 인터뷰 진행 등의 업무를 합니다. **하루 단위로 보면,** 채용기간엔 수십~수백 통의 지원서류를 분류하고 면접 일정을 잡느라 바쁘고, 평소에는 채용 브랜딩(채용 웹페이지 관리, 대학 리크루팅 행사) 준비를 합니다. - **교육-인재육성:** **인재개발(HRD)** 담당의 경우 연간 교육체계를 수립하고, 신입사원 입문교육, 직무별 전문교육, 리더십 교육 등을 기획합니다. 예를 들어 **1 월에는 연간 교육예산과 계획을 수립하고, 분기별로 교육 시행** 일정을 조율하며, **매월** 실시되는 정기교육(예: 안전교육, 윤리교육) 진행을 챙깁니다. 교육담당 HR 은 강사 섭외, 교육 효과 평가, 직원 경력개발 상담 등의 실무도 합니다. - **평가-보상: 성과관리(PM) 및 보상(C&B)** 분야 인사는 **연말 연초에 가장 바쁘게** 움직입니다. 이 기간에 전 직원 **인사고과 평가 프로세스**를 운영하고 성과등급을 취합/조정합니다. 이후 **연봉 조정 및 성과급 지급**을 위해 인사위원회 자료를 준비하고 임원 보고를 수행합니다. 평상시에는 **인사제도 개선** (예: 평가항목 개편, 직급체계 개편 등)을 검토하고, **시장 급여 벤치마킹**을 통해 우리 회사 보상수준을 점검합니다. - **조직운영/전략:** HR 중에서도 **조직관리, 인력기획** 파트는 사업전략에 맞춘 **인력운영 전략**을 수립합니다. 예컨대 신규 사업에 필요한 인력 규모 산출, 적정 조직 개편안 마련, 우수인재 유지 전략 등이 해당됩니다. 이들은 분기별로 **인력현황 데이터를 분석**하고 경영진에 **Headcount 리포트**를 제공합니다. 하루 일과로 임원과의 미팅 준비, 조직장들과 인원총원 협의 등이 잦습니다. - **노무/노사관리:** 만약 **노사 담당**이라면 주 업무는 **노동조합과의 관계 관리 및 근로조건 준수**입니다. 매년 노조와 임금협상을 준비하고, 노사협의회를 주관하며, 노조 요구사항을 조율합니다. 또 **근로시간, 복리후생, 징계/고충처리** 등 노동법적 이슈를 다루며, 법률 리스크를 점검합니다. 노사담당자의 일상은 노조 간부와 소통, 현장 부서장들과 협력하여 근로현안 해결 등이 중심입니다. (신입이 바로 노사 담당이 되기보다는, 노무 관련 지식과 자격을 갖춘 경력직을 두는 경우가 많지만, HR 신입도 보조적으로 참여할 수 있습니다.) 종합하면, **"사람"에 관한 회사의 모든 사이클에 HR 이 관여한다고 볼 수 있습니다. 일일 단위로**는 직원들의 인사 관련 문의(근태, 급여 등) 해결이나 당면한 채용/교육 행사를 치르는 일이 있고, **월간 단위로**는 정례 인사보고, 조직변동 관리 등이 있으며, **연간 주기로**는 인력계획 수립, 평가-보상 실행, 노사교섭 등이 돌아갑니다. 인사 담당자는 이처럼 **루틴 업무와 기획 업무**를 병행하면서, 회사의 전략 방향과 직원들의 만족도를 균형 맞추는 역할을 합니다.

5.2 내부/외부 이해관계자 맵: HR 은 **사람과 관련된 모든 부서와 이해관계**를 맺는 허브 부서입니다. - **내부 고객 및 파트너:** 우선 회사의 **모든 직원**이 HR 의 고객입니다. 채용 단계의

지원자부터 입사 후 직원, 그리고 임직원 전체가 인사제도의 대상이죠. 예를 들어 HR 은 신규 입사자에게는 **Onboarding 프로그램**을 제공하고, 재직 직원에게는 승진/이동/평가 등의 서비스를 제공합니다. 또한 **경영진 및 각 부서장**은 HR 의 주요 파트너입니다. 경영진은 사업전략에 맞는 인력전략을 HR 과 협의하고, 부서장들은 본인 팀원의 채용/평가에 대한 의견을 HR 과 나눕니다. **노동조합**도 핵심 이해관계자입니다 (노조가 있을 경우). 노조와 HR 은 근로조건 개선, 고충처리, 단체교섭 등에서 직접 협상 파트너가 되므로, 상호 신뢰 관계 구축이 중요합니다. - **외부 이해관계자**: 기업 외부로는, **채용 시장**의 이해관계자가 있습니다. 예컨대 대학 취업센터, 채용포털 업체, 헤드헌터 등이 HR 과 협력하여 인재를 공급하거나 채용 광고를 진행합니다. 또 **교육/훈련기관**이나 **컨설팅 펌**도 파트너일 수 있습니다. 필요시 리더십 코칭 프로그램을 외부 업체에 맡긴다든지, HR 컨설팅을 받아 제도 개선을 하기도 합니다. **정부 및 규제기관**도 HR 이 상대하는 외부 주체입니다. 고용노동부, 근로복지공단 등은 노무관리와 관련해 법정 보고를 받거나 근로감독을 실시하므로, HR 이 창구가 되어 대응합니다. 예를 들어 산업안전보건교육 이수 현황을 보고하거나, 고용형태 통계를 제출하는 일 등이 있습니다. - **협력사/계열사 HR**: GS칼텍스의 경우 GS 그룹 내 다른 계열사 HR 과 네트워킹하거나 벤치마크할 일도 있습니다. 그룹 차원 인사 시너지(인재 교류 등)가 있을 수 있고, 또 Chevron 등 JV 파트너사의 HR 담당자와 소통하여 글로벌 정책을 맞추기도 합니다. 이러한 다양한 이해관계자들과 HR 담당자는 **조율자** 역할을 수행합니다. 예를 들어 **신입 공채 프로젝트**를 떠올려 보면: 대학 취업센터와 연계해 설명회 개최(외부), 지원자 문의 대응(외부), 회사 내부 실무 면접관 섭외(내부), AI 면접 솔루션 업체 조율(외부), 최종 임원 스케줄 조정(내부) 등 동시에 여러 측과 소통하며 일을 진행해야 합니다. 따라서 **커뮤니케이션 허브**로서 HR 의 역할이 두드러집니다.

5.3 필요 역량 (Knowledge/Skill/Attribute): 인사 직무에서 요구되는 역량은 **하드스킬과 소프트스킬** 모두 중요합니다. - **전문지식 (Knowledge)**: 우선 **노동법과 인사제도 지식**이 기본입니다. 근로기준법, 고용보험/산재보험 관련 법, 노동조합법 등 법률을 숙지해야 인사제도를 합법적으로 설계·운영할 수 있습니다. 예컨대 연장근로 수당계산, 휴가처리 등 실무에서도 법 지식이 필수입니다. 또한 **HRM 이론** (직무분석, 평가기법, 보상설계 등)과 **HRD 이론**(교육체계, 성인학습법 등)에 대한 이해도 필요합니다. 최근에는 **HR Analytics** 역량도 부각되는데, 인사 데이터를 분석하여 이직률 추이, 채용 소요기간 등의 인사이트를 뽑아내는 능력입니다. GS 칼텍스처럼 디지털 역량을 중시하는 기업에서는 HR 도 **데이터 활용**이나 **HRIS(인사정보시스템)** 운용에 능숙해야 합니다. 예를 들어 SAP SuccessFactors 나 Oracle HCM 같은 시스템 경험이 있으면 도움이 됩니다. - **기술/업무 스킬 (Skill)**: **의사소통 및 상담 기술**은 가장 중요한 스킬입니다. HR 은 직원들의 의견을 경청하고 경영진의 메시지를 전달하는 **쌍방향 커뮤니케이터**여야 합니다. 갈등이 발생했을 때 중재하고 합의를 이끌어내는 **협상력**도 핵심입니다. 특히 노사협상에서는 협상 스킬이 곧 성과로 직결됩니다. **기획력과 문서작성 능력**도 중요합니다. 새로운 인사제도를 도입하려면 타당성을 분석하고 임원들을 설득해야 하며, 이를 위한 기획안, 보고서를 잘 만들어야 합니다.

또한 **프리젠테이션 능력** - 교육담당자의 경우 사내 강사로서 교육을 직접 진행하거나 HR 정책을 설명해야 하므로 말로 전달하는 능력도 필요합니다. **프로젝트 관리 능력**도 언급할 수 있는데, 채용이나 이벤트 등 데드라인이 뚜렷한 HR 프로젝트를 시간 내 완수하기 위해 계획 수립, 자원 배분, 실행 점검을 체계적으로 할 수 있어야 합니다. - **태도/소프트스킬 (Attribute):** 사람을 상대하는 직무인 만큼 **높은 윤리의식과 공정성**이 요구됩니다. HR 은 채용, 평가 등 **공정성의 파수꾼** 역할을 하므로, 개인적인 편견 없이 원칙대로 일해야 신뢰를 얻습니다. 또 **비밀 유지(Confidentiality)**가 필수입니다. 급여나 인사발령 정보 등 민감한 데이터를 다루기 때문에 보안 의식이 있어야 합니다. **공감 능력과 대인 친화력**도 중요합니다. 직원들의 고충을 이해하고 때로는 심리상담자처럼 들어주는 자세가 필요합니다. 동시에 회사 입장을 대변해야 할 땐 단호함도 가져야 하는 이중 역할이라 **상황별 유연한 대인 태도**가 요구됩니다. 끝으로, **끊임없는 학습 태도**도 언급됩니다. 노동법 개정, HR 트렌드(예: 리모트워크 제도, MZ 세대 조직관리 등)가 계속 나오기에 HR 담당자는 스스로 공부하고 트렌드를 따라가는 **학습 민첩성**이 있어야 좋은 성과를 냅니다. 정리하면, 인사 직무는 **"법과 사람을 모두 다루는"** 분야라서 숫자/규정 감각과 사람/심리에 대한 이해가 모두 필요하며, **커뮤니케이션·조정 역량**이 그 중심에 있는 직무라 할 수 있습니다.

5.4 성과 지표(KPI) 및 평가 포인트: HR 직무의 성과는 영업처럼 즉각 수치화되진 않지만, 몇 가지 **핵심 지표**로 평가됩니다. - **채용 측면 KPI:** **적시/총원율** - 필요한 시점에 필요한 인력을 제때 채용했는지 비율로 측정. **신입定착률** - 입사한 신입사원 중 일정 기간(예: 1 년) 이상 근속하는 비율, 이는 채용의 질과 온보딩 효과를 나타냅니다. **평균 채용리드타임** - 채용 소요 기간 단축도 목표가 될 수 있습니다. - **교육/조직개발 KPI:** **교육 참여 및 만족도** - 연간 1 인당 교육시간이나 교육 만족도 설문 점수 등을 봅니다. **내부 승진률** - 내부에서 키운 인재가 승진으로 이어지는 비율로 인재육성 성과를 가늠합니다. **인재파이프라인 구축 지표** - 예컨대 차세대 리더 후보군(pool) 총원율 등을 관리할 수 있습니다. - **인력운영 KPI:** **이직률/Retention 율** - 연간 비자발적 제외 이직률을 낮추는 것이 HR 의 과제입니다. 특히 우수인재 이탈을 막는 것이 중요하죠. **노사분규 발생건수** - 노사 담당의 경우 파업 등 분규 없이 평화적 관계를 유지했는지도 성과입니다. **근태 및 법규위반 건수** - 주 52 시간 초과근로 건수를 줄였다거나, 노동청 지적사항 제로 등의 목표로 삼을 수 있습니다. - **보상/평가 KPI:** **인건비 대비 생산성 지표** - 매출액 대비 인건비 비율이나 인건비 예산 준수 등이 관리 대상입니다. **성과급 차등 폭** - 성과주의 실행을 위해 우수자와 평자의 보상 격차를 확보했는지 등도 간접 지표가 될 수 있습니다. - **전반적 조직건강도 지표:** **직원 참여도/몰입도** - 매년 진행하는 직원만족도조사(engagement survey) 결과도 HR 성과로 연결됩니다. 직원들이 회사의 HR 제도에 만족하고 있는지, 조직 문화에 긍정적인 피드백을 주는지가 종합평가 요소입니다. GS 칼텍스의 경우, 안전문화도 중요하기 때문에 **안전교육 100% 이수율**도 HR(교육담당)의 KPI 일 수 있습니다. 또한 최근 **디지털 인재 확보**를 강조하므로, 디지털 역량 보유 직원 비중 확대 같은 지표도 있을 수 있습니다. HR 담당자 개인의 평가 포인트로 보면, **"정확성과 신뢰"**가 중요합니다. 급여 지급 실수 없이 정확히 처리, 채용

심층 분석 보고서: GS칼텍스-인사

프로세스 결격자 없이 공정 수행, 노사협상 합의 이끌어내기 등 **실수 없이 조직에 기여**하면 높은 평가를 받습니다. 반면 인사정보 유출이나 처리 오류가 있으면 치명적입니다. 또한 **현업 부서의 피드백**도 반영됩니다. 예를 들어 “필요한 인원을 제때 못 뽑아왔다”는 불만이 많으면 HR 평가에 마이너스입니다. 따라서 HR 은 **내부 고객 만족**을 스스로 지표로 삼아야 합니다. 요약하면, “**인력을 효율적으로 뽑고 잘 키워서 오래 다니게 만드는 것**”이 인사부서의 성과로 간주되며, 이는 다양한 정량·정성 지표로 모니터링됩니다.

5.5 업무 시나리오 예시: 마지막으로, GS 칼텍스 인사직무의 실제 업무 흐름 예시를 들어보겠습니다: - 예시: “**신입사원 공개채용 프로젝트 매니저**” – 인사부 A 대리는 올해 상반기 신입공채 실무 담당자로 지정되었습니다. **1 월**에 사업부서들과 인력수요 협의를 거쳐 채용 직무와 인원 계획을 확정합니다. **2 월**에는 채용홍보 준비로, 회사 미디어허브에 공채 기사[28]를 게시하고, 주요 대학에 채용설명회 일정을 잡습니다. **3 월 초** 온라인으로 지원서 접수를 열고, A대리는 매일 지원 현황을 체크하며 문의사항(예: 지원 자격 문의)에 답변합니다. **마감 후** 수백 통의 자소서를 평가자(각 부서 팀장)들에게 배분하고 평가 가이드(인재상 기준)를 제공하여 서류심사를 진행합니다. 결과를 취합해 **온라인 인적성/인성검사** 대상자를 선정, 검사를 치르게 합니다. A 대리는 검사 결과 보고서를 분석해 참고자료를 만들고 **면접 대상자**를 최종 결정하도록 임원회의에 보고합니다. **4 월** 면접 단계에서는, AI 역량검사를 미리 실시하고 그 결과를 면접위원에게 공유합니다. **면접 하루 전**, A 대리는 면접 패널(임원 및 팀장급)에게 각 지원자의 자기소개서와 AI 검사 요약, 인성검사 결과를 제공하며 **유의점 브리핑**을 합니다. **면접 당일**, 지원자들을 안내하고 PT 면접 문제지를 배포/수거하며 시간 진행을 관리합니다. 돌발상황(지원자 지각 등)을 대응하고, 면접이 끝나면 면접위원 평가표를 수거하여 점수를 집계합니다. **최종 합격자 선정 회의**시 인사팀으로서 공정성과 자료 정확성을 체크하며 결정에 참여합니다. **5 월**, 합격자들에게 연락하여 처우 설명 및 입사일 조정 등을 진행합니다. 합격자 중 일부가 다른 회사로 이탈하지 않도록 지속적으로 연락을 취해 **입사 의지**를 관리합니다. **7 월 입사일**, 새 신입사원들의 연수 프로그램도 A 대리가 준비합니다. 입문교육 커리큘럼을 짜고, 멘토 선정을 각 부서에 의뢰하고, 입사 첫날 환영행사 진행까지 마무리하면 비로소 한 사이클이 완료됩니다. 이 과정 전반에서 A 대리는 **채용 기획자, PM, 면접 진행 스태프, 그리고 때로는 리크루터** 역할까지 수행하며, 성공적인 채용 완료가 곧 자신의 보람이자 성과로 남습니다. - 예시: “**노무 이슈 해결 시나리오**” – 인사팀 B 과장은 여수공장 노사담당입니다. 어느 날, 생산현장에서 **특근 수당 지급 기준**에 대해 노조가 이의를 제기합니다. 노조는 회사가 규정보다 적게 지급했다고 주장하며 바로 시정하라고 요구했습니다. B 과장은 즉시 **근태 데이터와 지급 기록**을 확인하고 관련 노동법 조항을 검토합니다. 알고 보니 올해부터 **주 52 시간제 추가된 특별연장승인 제도** 적용으로 약간의 해석 혼선이 있었던 것 같습니다. B 과장은 노조측 노무간부와 **1 차 면담**을 통해 사실관계를 공유하고, 회사 입장에서의 합법적 처리 근거를 설명합니다. 그러나 노조는 여전히 불만이 있어 **노사협의회 안건**으로 상정합니다. B 과장은 협의회 전에 **사내 노무사** 및 외부 노동법 자문을 받아 회사 방침의 정당성을 재확인하고, 동시에 **타사 사례**를 조사해 가능한 타협안을

심층 분석 보고서: GS칼텍스-인사

마련합니다. 협의회에서 노조는 강경히 나오지만, B 과장은 **데이터와 법 기준**에 근거해 설득하고 “향후 유사 사례 방지 위해 노사 TF 를 꾸리자”는 **협력적 대안**을 제시합니다. 결국 노조도 일부 수당을 추가 보전하는 선에서 합의하고 사안이 마무리되었습니다. 이후 B 과장은 즉각 합의사항을 실행에 옮겨 해당 조치를 인사발령 공지하고, 관련 내용을 전 직원에게 공지하여 **재발 방지 교육**까지 진행합니다. 이 시나리오는 HR 노사담당자가 **법적 지식, 데이터 분석, 협상력**을 총동원하여 회사의 손실을 최소화하면서 노사관계를 안정시킨 한 예라 할 수 있습니다. - 예시: “조직문화 개선 프로젝트” - 인사팀 C 대리는 회사의 **MZ 세대 조직문화 TFT**에 참여했습니다. 최근 직원 설문에서 **사내 소통 부족**과 **경직된 문화**가 이슈로 나타나자, 경영진이 조직문화 개선을 주문한 상황입니다. C 대리는 타사 벤치마크 자료를 조사하고, 직원 인터뷰를 통해 **Pain Point**를 정리합니다. 그 결과 “호칭 개선”과 “자유로운 아이디어 제안 통로”가 필요하다는 결론에 도달했습니다. 그는 **프로젝트 계획**을 세워, 호칭 파괴 시범 시행안과 사내 아이디어 공모 플랫폼 구축안을 마련합니다. 여러 차례 임원회의 보고와 수정을 거쳐 최종안이 승인되고, **시행 D-day**, 전사 공지를 통해 새로운 호칭(“OO 님 통일”)과 아이디어 제안 제도를 도입합니다. 이후 정착을 위해 C 대리는 현장을 돌아다니며 호칭 사용을 독려하고, 우수 아이디어에 대한 포상 행사도 주관합니다. 6개월 후, 재조사에서 조직문화 만족도가 상승한 것을 확인하며, C 대리는 작은 변화지만 **조직풍토를 개선한 보람**을 느낍니다. 이처럼 HR 은 기업 문화의 엔지니어로서 **사람들의 행동 변화를 이끌어내는 프로젝트**를 수행하기도 합니다.

[1] [2] [9] [12] [42] [43] [44] [45] [46] [47] [53] [54] [56] [57] [58] [59] [60] [61] [62] [63] GS칼텍스(주) 기업정보 | 잡코리아

https://www.jobkorea.co.kr/company/1563384/AnalysisView?Inside_No=12392

[3] [위클리오늘] 정유 4사, 2023년 영업이익 5조원...전년比 62.8%

<https://www.weeklytoday.com/news/articleView.html?idxno=610592>

[4] 정제마진 훈풍에도 정유업계 '산 넘어 산'...신사업 사활 - 서울경제 TV

<https://www.sentv.co.kr/article/view/sentv202601300151>

[5] [6] [8] [10] [11] [13] [14] [26] [40] 3분기 흑자행진 정유업계, 친환경·비정유 체질 개선 가속 - 아시아투데이

<https://www.asiatoday.co.kr/kn/view.php?key=20251106010003386>

[7] [27] 정제마진 연중 최고치... 정유 4사, 3분기 실적 대폭 상승 | 동아일보

<https://www.donga.com/news/Economy/article/all/20231108/122089712/1>

심층 분석 보고서: GS칼텍스-인사

[\[15\]](#) [\[16\]](#) [\[17\]](#) [\[18\]](#) [\[19\]](#) [\[20\]](#) [\[21\]](#) [\[22\]](#) [\[23\]](#) [\[24\]](#) [\[25\]](#) [\[30\]](#) [\[31\]](#) [\[32\]](#) [\[33\]](#) [\[36\]](#) [\[37\]](#)
[초혁신기업] 에너지가 미래다...GS 그룹 바이오·수소 신사업 '속도전'

<https://m.ekn.kr/view.php?key=20260120026430390>

[\[28\]](#) [\[29\]](#) [\[48\]](#) [\[49\]](#) [\[50\]](#) 당신의 혁신이 에너지의 미래를 바꿉니다 - GS 칼텍스 2025 상반기 인재 모집 | GS 칼텍스 미디어허브

<https://gscaltexmediahub.com/news/corp-news/2025-job-opening/>

[\[34\]](#) [\[35\]](#) [\[39\]](#) '저탄소 신사업'으로 지속가능성·수익성 동시에 확보 - 조선일보

https://www.chosun.com/special/special_section/2026/02/10/FP3TLNR7NVE5JJFM DTY7XJUJDM/

[\[38\]](#) GS 칼텍스, 아시아 최초 '폐자동차 플라스틱 전 과정' 국제 인증 | 아주경제

<https://www.ajunews.com/view/20251124082009044>

[\[41\]](#) 유가 급등에 '노란봉투법'까지... 정유 4 사 '내우외환' - 녹색경제신문

<https://www.greened.kr/news/articleView.html?idxno=337829>

[\[51\]](#) [\[52\]](#) [\[55\]](#) [\[64\]](#) [\[65\]](#) [GS 칼텍스] 2025 년 상반기 신입 및 경력사원 채용 (~03/31) | 공모전 대외활동-링크리어

<https://linkareer.com/activity/230639>