심층분석보고서

한림제약-인사총무팀(인사/급여)

2026.04.14

| 노영우 컨설턴트

심층 분석 보고서: 한림제약-인사총무팀(인사/급여)

심층분석보고서: 한림제약 인사총무팀(인사/급여) 직무

1장. 한국 제약·바이오 산업 분석

32.9조원 생산, 세계 13위 시장의 구조

한국 제약·바이오 산업은 국민 건강과 직결되는 필수 산업이자, 최근 글로벌 경쟁력이 급격히 부상하고 있는 고성장 분야입니다. 식품의약품안전처에 따르면 **2024년 국내 의약품 생산실적은 32조 8,629억원**으로 1998년 통계 집계 이래 역대 최고치를 경신했으며, 최근 5년간 연평균 성장률 7.5%로 GDP 성장률(5.5%)을 크게 상회합니다. 시장 규모 기준으로는 31조 6,965억원(2024년)에 달하며, 이 가운데 **전문의약품이 85.1%**, 일반의약품이 14.9%를 차지합니다. 한국보건산업진흥원(KHIDI)은 한국을 글로벌 의약품 시장 규모 기준 **세계 13위(241억 달러, 약 35조원)**, 신약 파이프라인 보유 기준 세계 3위(3,233개)로 평가하고 있습니다.

전문의약품이 일반의약품 대비 약 6배 큰 구조라는 점은, 한림제약처럼 전문의약품 비중이 90%에 이르는 기업에게 구조적 순풍으로 작용합니다. 전문의약품은 의사의 처방을 통해 판매되므로 의료기관 및 의사와의 신뢰 관계, 영업·학술 네트워크가 핵심 자산이며, 일반의약품 대비 약가 변동성은 크지만 브랜드 스위칭이 제한적이어서 일정 수준 이상 시장 지위를 확보하면 안정적 캐시플로우를 창출할 수 있습니다. 반면 일반의약품 중심 기업은 광고·유통채널 투자가 막대하며, 소비자 트렌드 변화와 유통채널(약국·편의점) 변화에 민감하게 노출됩니다. 이 관점에서 한림제약은 안정성·수익성이 구조적으로 확보되는 포지션에 있다고 볼 수 있습니다.

또한 국내 제약산업은 **다품종 소량생산 구조**라는 특징을 가집니다. 글로벌 빅파마가 대형 블록버스터 제품 1~2개로 매출 수조원을 일으키는 것과 달리, 국내 기업은 수백 개 품목을 병행 운영하며 포트폴리오를 분산시키는 경우가 대부분입니다. 이는 인사 관점에서 본다면 **제품담당(PM)·영업조직·품질관리·R&D 등 조직이 세분화되고, 인력 운영이 복잡해지는 구조**를 의미합니다. 한림제약이 140개 이상의 품목을 운영하면서도 비교적 lean한 인력 구조를 유지할 수 있는 것은 자회사 한림MS를 통한 영업·유통 기능 분리, 그리고 뚜렷한 치료 영역 집중 전략이 복합적으로 작용한 결과입니다.

수출 100억 달러 최초 돌파와 K-바이오의 부상

2024년 의약품 수출은 **12조 6,749억원**으로 전년 대비 **28.2% 급증**하며 3년 만에 무역수지 흑자(1조 1,664억원)를 달성했습니다. 2025년에는 의약품 수출이 **100억 달러를 최초 돌파**(107억 달러 잠정)하는 역사적 이정표를 세웠습니다. 삼성바이오로직스(매출 4.5조원), 셀트리온(매출 3.6조원) 등 연 매출 **1조원 이상 기업이 10곳**으로 확대되었고, 글로벌 제약·바이오산업 경쟁력 지수에서 한국은 **스위스·영국에 이어 세계 3위**를 기록했습니다. 바이오의약품 생산도 전년 대비 26.4% 증가한 **6조 3,125억원**으로 최초 6조원대에 진입하며, 유전자재조합의약품이 전체의 58.1%를 차지합니다.

이러한 글로벌 진출 확대는 중견 제약사에도 새로운 기회를 제공합니다. 과거에는 내수 중심이었던 중견사들도 신흥국 수출, 라이선스 아웃, 글로벌 파트너링 등을 통한 매출 다변화를 추진하고 있으며, 한림제약 역시 알테오젠과 협력한 아일리아 바이오시밀러 '아이럭스비'가 유럽 허가를 취득하며 글로벌 무대 진입의 단초를 마련했습니다. 글로벌 사업이 확대된다는 것은 인사 측면에서 **해외 출장·주재원 관리, 외국인 임직원 급여·세무 처리, 글로벌 스탠다드 HR 제도 도입** 등 과거에 없던 업무 영역이 열린다는 뜻이기도 합니다. 중견사 인사 담당자가 미래에 습득해야 할 역량의 지평이 확장되는 시점이라고 해석할 수 있습니다.

수출 구조 분석에 주목할 점은 바이오시밀러·CDMO 같은 고부가가치 바이오의약품이 수출 증가를 견인하고 있

다는 사실입니다. 유럽·미국 등 선진국 시장이 주요 타겟이며, 이는 국내 제약·바이오 기업이 **규제 수준이 가장 높은 시장에서도 품질 경쟁력을 인정받고 있다**는 의미입니다. 이러한 품질 경쟁력의 기저에는 GMP 인증 생산 시설, 숙련된 생산·품질 인력, 체계적 품질시스템이 있으며, 이는 모두 **인사·교육 관리의 성과**이기도 합니다. GMP 법정교육 이수율, 특수건강진단 관리, 자격증 보유 인력 유지 등은 외견상 단순한 행정 업무처럼 보이지만, 실제로는 회사의 수출 경쟁력을 지탱하는 후방 인프라입니다.

CDMO·GLP-1·AI가 이끄는 5대 메가트렌드

첫째, **CDMO(위탁개발생산) 시장**이 탈중국 공급망 재편과 맞물려 폭발적으로 성장하고 있습니다. 삼성바이오로직스는 2034년까지 7조원을 투자해 제3바이오캠퍼스를 구축하며, 누적 수주 **212억 달러**를 돌파했습니다. 미국의 '생물보안법(BIOSECURE Act)' 추진으로 중국 CDMO 기업이 미국 시장에서 배제될 가능성이 제기되면서, 한국 CDMO 기업으로의 주문 이전 효과가 가시화되고 있습니다. 이는 중견 제약사의 오리지널 제조·위탁생산 사업 확대 기회로도 연결됩니다.

둘째, **GLP-1 기반 비만치료제** 시장이 2030년 **770~1,000억 달러**로 급팽창할 전망이며, 한미약품(에페글레나타이드), HK이노엔(에크노글루타이드), JW중외제약 등 국내 기업도 앞다투어 참여 중입니다. 글로벌 빅파마 일라이릴리(마운자로·젭바운드)와 노보노디스크(위고비·오젬픽)가 양강 구도를 형성하고 있으며, 한국 기업은 **장기지속형·경구용·병용요법** 등 차세대 프로파일로 차별화를 시도하고 있습니다. 한림제약은 비만치료제 직접 개발보다는 당뇨병 치료제 라인업 확대(최근 3년간 허가 33개 중 52%가 당뇨약)로 대사질환 시장에 간접 참여하고 있습니다.

셋째, **AI 신약개발**이 본격화되며 빅파마와 빅테크 간 오픈이노베이션이 가속화되고 있습니다. 표적 발굴, 후보물질 스크리닝, 임상 설계 최적화, 리얼월드 데이터 분석 등 신약개발 전 단계에 AI가 적용되면서, 평균 10년·2조원에 달하던 신약개발 비용과 기간이 단축될 것으로 기대됩니다. 중견사들은 자체 AI 플랫폼 구축보다는 AI 바이오텍과의 파트너십·지분투자를 통해 이 트렌드에 참여하는 방식을 택하고 있습니다.

넷째, **바이오시밀러** 시장이 글로벌 특허 만료 확대와 함께 성장 중입니다. 휴미라, 스텔라라, 아일리아, 키트루다(2028년 예정) 등 대형 바이오 블록버스터의 특허 만료가 이어지면서, 셀트리온·삼성바이오에피스를 중심으로 한국 바이오시밀러 기업의 글로벌 점유율이 확대되고 있습니다. 다섯째, **개량신약 전략**이 R&D 리스크를 최소화하면서 수익성을 확보하는 중견 제약사의 핵심 성장 모델로 자리잡고 있습니다. 복합제·서방형·투약경로 변경 등을 통해 기존 성분을 차별화하는 방식으로, 한림제약도 고혈압+당뇨 복합제 등을 이 접근으로 개발 중입니다.

이 다섯 가지 메가트렌드는 모두 인력 구조 변화를 수반합니다. CDMO 확대는 생산·품질 인력 수요를, GLP-1·AI는 고급 R&D 인력 수요를, 바이오시밀러는 글로벌 규제·임상 전문가 수요를, 개량신약은 제제기술·임상 개발 인력 수요를 각각 확대시킵니다. 인사 담당자 관점에서는 **직무별 시장 임금 동향 모니터링, 핵심인력 리텐션 설계, 새로운 직무 체계 정비, 외부 스카우트와 내부 육성의 균형**이 더욱 중요한 과제로 부상합니다.

가치사슬 구조와 규제 환경

제약산업의 가치사슬은 **R&D → 전임상·임상 → 인허가 → GMP 제조 → 유통·영업 → 마케팅·학술활동**으로 구성됩니다. 이 과정에서 식약처(허가·심사), 건강보험심사평가원(약가 결정), 보건복지부(보험정책)가 핵심 규제기관으로 기능합니다. 특히 **2025년 11월 발표된 13년 만의 약가제도 전면 개편**은 제네릭 약가 산정률을 53.55%에서 **45%로 인하**하고, 혁신형 제약기업에 차등 보상하는 구조를 도입하여 업계에 큰 파장을 미치고 있습니다. 제약업계 5개 단체는 비상대책위를 구성하며 연간 최대 **3조 6,000억원**의 피해를 우려하는 상황입니다.

심층 분석 보고서: 한림제약-인사총무팀(인사/급여)

약가 개편은 인사 관점에서도 매우 중요한 변수입니다. 약가 인하로 매출총이익이 감소하면 인건비 예산·상여금·성과급 재원이 압박을 받으며, 이는 곧 보상 정책 조정, 조직 슬림화, 신규채용 동결 등 인사 제도 전반의 재설계로 이어집니다. 반대로 혁신형 제약기업 인증을 보유한 기업(한림제약 포함)은 차등 보상을 통해 수혜를 누릴 가능성이 있어, 인증 유지와 관련된 R&D 투자 요건·임상 수행 실적·연구인력 비율 등을 충족하는 것이 전사 차원의 과제가 됩니다. 이 때 연구인력 통계 산출, 연구 참여 시간 집계, 경력직 채용을 통한 연구인력 확충 등은 모두 인사팀의 실무 업무로 직결됩니다.

GMP(우수의약품제조관리기준) 체계 역시 인사 업무에 직접 영향을 미치는 규제입니다. 생산·품질 부문 인력은 의무적으로 연간 일정 시간 이상의 GMP 법정교육을 이수해야 하며, 관리약사·제조관리자 등 법정 자격자의 배치가 요구됩니다. 인사팀은 이들의 자격 유효기간 관리, 교육 이수 이력 관리, 대체 인력 확보 계획 수립 등을 수행해야 하며, 식약처 실사 시 인사기록이 제출 자료에 포함되는 경우도 많습니다.

빅파마와 중견사, 양극화 속 경쟁 구도

2024년 전통 제약사 매출 1위 **유한양행**이 최초로 **2조원 클럽**에 진입했고, 보령도 **1조원**을 최초 돌파했습니다. 상위 50개 제약사의 총 매출은 **24조 8,705억원**(+6.2%)이며, 한미약품이 영업이익 **2,161억원**으로 수익성 1위를 차지했습니다. 반면 중견 제약사들은 약가 규제 강화, 제네릭 경쟁 심화 속에서 개량신약, 니치 전문영역 특화, 오픈이노베이션 등으로 활로를 모색하고 있습니다.

매출 1조원대 상위권(빅파마)과 매출 2~3천억원대 중견사 사이에는 단순한 규모 차이를 넘어선 **사업 모델의 근본적 차이**가 존재합니다. 빅파마는 자체 신약 개발 파이프라인 다수 보유, 글로벌 임상·라이선스 아웃 역량, 다수의 블록버스터급 제품 운영, 일반의약품·건기식·화장품 등 사업 다각화, 해외법인 네트워크 등을 갖추는 반면, 중견사는 특정 치료 영역 집중, 라이선스 인과 자체 개량신약 병행, 국내 시장 중심, 효율적 조직 운영에 의존합니다. 한림제약은 전형적인 후자 모델에 속하며, 이는 안정적 수익성의 원천인 동시에 글로벌 성장 한계라는 양면성을 지닙니다.

인사 제도 측면에서도 차이가 큽니다. 빅파마는 직무급·역량급 중심 보상제도, 글로벌 HR 프로그램, 탤런트 매니지먼트 체계, 직원 몰입도 조사와 다면평가 등을 운영하는 반면, 중견사는 전통적 호봉급 기반에 역할·성과 요소를 가미한 혼합형 보상제도, 상대적으로 단순한 직급체계, 오너십 경영에 따른 유연한 의사결정 구조를 유지하는 경우가 많습니다. 어느 쪽이 더 우월하다기보다는 조직 규모와 성장 단계에 적합한 모델이 다른 것이며, 중견사 인사 담당자는 대기업 인사 트렌드를 학습하되 자사 상황에 맞는 실용적 변용을 설계하는 역량이 요구됩니다.

지원 전략 관점의 시사점: 면접에서 "제약산업의 최근 트렌드를 아는가?"라는 질문에 대비하여 **약가 개편, CDMO, GLP-1, AI 신약개발** 등 키워드를 구조화하여 답변할 수 있어야 합니다. 특히 인사/급여 직무에서도 산업 이해가 왜 중요한지 연결 짓는 것이 좋습니다. 약가 인하는 회사 매출·이익에 직접 영향을 미치며, 이는 곧 인건비 예산·성과급 산정·채용 계획에 반영되므로, 인사 담당자 역시 산업 규제 동향을 숙지해야 한다는 논리가 설득력 있습니다. 또한 "혁신형 제약기업 인증을 유지하기 위해서는 연구인력 비율·R&D 투자 실적이 중요하며, 이 과정에서 인사팀이 연구인력 데이터 관리와 채용 지원을 통해 기여할 수 있다"는 관점은 단순 지원자를 넘어 **전략적 파트너로서의 인사 담당자** 이미지를 구축하는 데 효과적입니다.

2장. 주요 경쟁사 비교와 한림제약 포지셔닝

비교 대상 선정 기준: 매출 1,500억~3,500억 중견 ETC 전문사

심층 분석 보고서: 한림제약-인사총무팀(인사/급여)

한림제약의 포지셔닝을 정확히 파악하기 위해 매출 규모와 사업 모델이 유사한 중견 전문의약품 기업 4곳을 비교 대상으로 선정했습니다. **삼진제약**(매출 3,083억, KOSPI), **환인제약**(2,580억, KOSPI), **부광약품**(1,576억, KOSPI), **경동제약**(1,939억, KOSDAQ)이며, 모두 전문의약품 중심의 사업 구조를 보유한 기업입니다.

이들 기업을 비교 대상으로 선정한 이유는 다음과 같습니다. 첫째, 매출 규모가 한림제약(별도 2,300억)과 ±30% 수준으로 유사하여, 조직 규모·자원 동원 능력·시장 내 위상이 비교 가능합니다. 둘째, 전문의약품 중심 사업 구조를 공유하여, 건기식·화장품·의료기기 등 이질적 사업이 매출에 큰 비중을 차지하는 기업과 달리 동일 선상 비교가 가능합니다. 셋째, 모두 50년 안팎의 업력을 가진 전통 중견 제약사로서, 창업자 세대에서 2세 경영으로 승계가 진행되는 공통된 라이프사이클상의 위치에 있습니다. 넷째, 특정 치료 영역에 집중된 니치 전략을 공유하되, 구체적 영역(한림=안과·이비인후과, 환인=정신신경과, 부광=CNS, 삼진=일반내과·OTC, 경동=순환기)이 각기 다르다는 점에서 '특화 전략'의 다양한 변주를 관찰하기에 적합합니다.

반면 유한양행·한미약품·종근당·대웅제약·녹십자·보령 등 매출 1조원대 빅파마와는 사업 모델 자체가 크게 상이하므로 직접 비교 대상에서 제외하였으며, 동국제약·일동제약은 일반의약품·건기식 비중이 높아 사업구성상 비교가 부적절하다고 판단했습니다.

4개사 재무 비교: 한림의 수익성이 돋보인다

삼진제약은 2024년 매출 **3,083억원**, 영업이익 **316억원**(이익률 10.3%)으로 외형에서 한림을 앞서나, **게보린** 등 OTC와 건기식 비중이 높아 사업 구성이 상이합니다. 환인제약은 매출 **2,580억원**으로 한림과 가장 유사한 규모이며, **정신신경과 전문의약품 80% 이상** 비중이라는 점에서 니치 전략의 유사성이 돋보입니다. 부광약품은 2025년 매출이 **최초 2,000억원**을 돌파(연결 2,007억원)하며 항정신병 신약 '라투다' 출시 효과를 누리고 있으나, 그간 대규모 적자를 경험한 변동성이 큽니다. 경동제약은 2024년 간신히 흑자전환(영업이익 32억원)에 성공했으나, 수익성 면에서 한림과 현격한 차이를 보입니다.

한림제약의 핵심 수치를 정리하면 별도 매출 2,300억원, 영업이익 228억원, 영업이익률 약 9.9%(2023년)이며, 10년 연속 10% 이상, 그 중 7년은 15% 이상의 이익률을 유지해 왔습니다. 이는 비교 대상 중에서도 **가장 안정적인 수익 구조**입니다.

수익성의 일관성은 단순히 숫자의 문제가 아니라 경영 철학과 조직 규율을 보여주는 지표입니다. 10년 연속 10% 이상의 영업이익률을 유지하려면 매출이 좋은 해에도 비용을 엄격히 통제하고, 매출이 부진한 해에도 수익성을 지키기 위한 포트폴리오 재편·가격정책 조정이 필요합니다. 한림제약이 이를 달성한 배경에는 ① 라이선스 인 제품(엔테론·리세넥스 등)의 안정적 로열티·마진 구조, ② 자체 생산 90% 이상이라는 수직계열화, ③ 안과용제·점안제 등 진입장벽이 높은 제품군에서의 프리미엄 가격, ④ 자회사 분리를 통한 영업비용 최적화, ⑤ 오너 경영의 장기적 시각 등이 작용한 것으로 해석됩니다.

재무적 안정성은 인사 담당자 입장에서도 중요한 함의를 가집니다. 수익성이 안정적인 회사는 ① 급여·복리후생 지급 안정성이 높고, ② 인력 구조조정 압박이 상대적으로 적으며, ③ 장기 근속자를 위한 보상 제도 설계가 가능하며, ④ 교육·개발 투자 여력이 확보되고, ⑤ 위기 상황에서의 노사 갈등 소지가 적습니다. 반대로 변동성이 큰 기업에서는 인사팀이 성장기에는 채용·확장, 위기기에는 구조조정·위로금 협상을 반복하며 심리적·실무적 부담이 크게 증가합니다.

1인당 매출 8억원: 압도적 조직 효율성

한림제약의 가장 차별화된 경쟁력은 **조직 효율성**입니다. 직원 약 284명(한림제약 단독)으로 별도 매출 2,300억

원을 달성하면, 1인당 매출은 약 **8.1억원**에 달합니다. 삼진제약(858명, 1인당 3.6억), 환인제약(680명, 1인당 3.8억), 부광약품(약 350명, 1인당 4.5억)과 비교하면 **2~3배 높은 생산성**입니다. 이는 lean한 본사 조직, 고마진 전문의약품 포트폴리오, 자회사(한림MS)를 통한 영업 기능 분리 등 구조적 요인에 기인합니다.

1인당 매출 지표는 단순 비교에 한계가 있다는 점을 명확히 해야 합니다. 한림제약의 경우 자회사 한림MS가 영업을 담당하므로, 연결 기준으로 보면 1인당 매출은 축소될 수 있습니다. 하지만 본사 법인 기준으로 한정해서 보면 이는 실질적인 의미를 가집니다. 즉, 본사에 속한 인력(관리·R&D·생산·품질·마케팅)이 창출하는 부가가치가 매우 높다는 것이며, 이는 곧 **핵심 기능의 고도화·전문화**가 이루어져 있다는 의미입니다. 영업 기능이 분리된 구조에서 본사 조직은 기획·관리·기술 등 상대적으로 고부가가치 업무에 집중하게 되고, 이는 개별 직원의 전문성 향상과 더 복합적인 역할 수행으로 이어집니다.

인사 담당자 관점에서 이런 조직의 특성은 "한 명 한 명의 기여도가 중요한 환경"이라는 뜻입니다. 대규모 조직에서는 개인의 실수나 기여가 묻히기 쉽지만, lean 조직에서는 개인의 퍼포먼스가 조직 전체에 뚜렷한 영향을 미칩니다. 이는 신입 직원에게 기회이자 부담인데, 기회 측면에서는 초기부터 실질적 업무를 담당하며 빠르게 성장할 수 있고, 부담 측면에서는 업무 실수가 즉시 가시화되므로 높은 수준의 집중력과 책임감이 요구됩니다. 인사/급여 직무는 특히 오류의 파급 효과가 큰 영역이므로, 이런 조직 환경에 대한 심리적·실무적 준비가 중요합니다.

안과 토탈 케어와 니치 전략이 핵심 경쟁 우위

한림제약은 **안과(히아루론·히아레인·솔코린)**, **이비인후과**, 순환기계(엔테론·로디엔·카니틸)라는 명확한 전문 영역에 집중합니다. 특히 점안제(eye drop)는 무균 제조시설 요건 등 기술적 진입장벽이 높아 경쟁이 제한적이며, **안과용제 국내 생산규모 1위**라는 포지션은 쉽게 흔들리지 않습니다. 환인제약이 정신신경과, 부광약품이 CNS(중추신경계)에 집중하는 것과 마찬가지로, 한림은 특정 진료과 전문의 네트워크를 기반으로 한 **깊은 영업 관계**가 핵심 자산입니다.

니치 전략의 구조적 강점은 다음과 같이 분석됩니다. 첫째, 해당 전문의 그룹에서 강력한 브랜드 인지도와 처방 관성을 확보하므로, 신규 진입자가 쉽게 대체할 수 없습니다. 둘째, 전국 안과·이비인후과·순환기내과 개원의 수는 종합병원 의사 수보다 훨씬 많고 분포가 넓어, 한 번 구축된 영업 네트워크의 자산 가치가 장기간 유지됩니다. 셋째, 전문 영역별로 학회·심포지엄·KOL(Key Opinion Leader) 관리 등 학술 활동이 중요한데, 한 영역에 자원을 집중하면 효율성이 극대화됩니다. 넷째, 복수의 품목을 동일 고객(전문의)에게 크로스셀링할 수 있어 영업 생산성이 높습니다.

반면 니치 전략의 리스크도 존재합니다. 특정 전문과의 처방 트렌드 변화(예: 안과에서의 신기술 보급, 이비인후과 처방약 구조 변화), 해당 치료 영역의 경쟁 심화(글로벌 빅파마의 국내 시장 진입), 치료 가이드라인 변경에 따른 처방 패턴 이동 등이 집중된 리스크로 작용할 수 있습니다. 이에 대응하기 위해 한림제약은 당뇨·소화기계 등 신규 치료 영역으로 포트폴리오를 점진적으로 확장하고 있으며, 이는 다음 세대 성장을 위한 사전 포지셔닝으로 해석됩니다.

약점과 리스크: 신약 파이프라인 가시성 부족

비교 대상 중 삼진제약(알츠하이머, MASH), 부광약품(파킨슨병 CP-012, RNA 플랫폼), 환인제약(LRRK2 신경퇴행성 치료제)은 구체적 자체 신약 파이프라인을 보유한 반면, 한림제약은 **루다큐어 투자(220억원)** 등 외부 오픈이노베이션 중심이어서 자체 혁신역량의 가시성이 상대적으로 부족합니다. 또한 비상장 기업이라는 특성상 외부 자금조달에 제한이 있으나, 이를 자회사 에이치엘지노믹스의 코스닥 IPO로 보완하려는 전략을 추진 중입니다.

비상장 유지는 장단점이 뚜렷합니다. 장점으로는 ① 단기 실적 압박으로부터 자유로운 장기 경영, ② 오너십 안정, ③ 공시·IR 부담 최소화, ④ 유연한 의사결정이 있습니다. 단점으로는 ① 주식을 활용한 M&A·자본 조달 제약, ② 스톡옵션·주식보상 등 인센티브 제도 활용 제한, ③ 외부 인재 영입 시 브랜드 인지도 한계, ④ 공개 정보 부족으로 인한 지원자·고객·파트너의 정보 비대칭 등이 있습니다. 인사 관점에서 ③과 ④는 특히 중요한데, 대졸 신입 채용 시 비상장 중견사는 대기업·상장사 대비 지원자 풀 확보가 어려우며, 이는 채용 마케팅·조직문화 홍보·인턴십 운영 등 브랜딩 활동의 중요성을 높입니다.

자회사 에이치엘지노믹스의 코스닥 IPO가 성공할 경우, 그룹 전반에 여러 인사적 변화가 예상됩니다. 첫째, 상장 자회사 임직원에 대한 스톡옵션·RSU 등 주식보상 도입 가능성이 열립니다. 둘째, 상장사와 비상장사 간 급여·복리후생 차이 관리가 과제로 부상합니다. 셋째, 상장사로서 공시 의무에 따른 임원 보수·임원 변동 공개가 필요해집니다. 넷째, 상장사 수준의 컴플라이언스·내부통제 강화에 따라 인사 규정·징계 절차 등이 재정비됩니다. 이러한 변화는 지원자 입장에서 오히려 **다양한 인사 제도 설계 경험을 쌓을 수 있는 기회**로 해석할 수 있습니다.

면접 활용 포인트: "한림제약의 강점은 무엇이라 생각하는가?"라는 질문에, "10년 연속 영업이익률 10% 이상이라는 중견 제약사 최상위권 수익성, 안과·이비인후과 등 니치 영역에서의 시장 지배력, 1인당 매출 약 8억원이라는 조직 효율성"을 구조적으로 답변하는 것이 효과적입니다. 인사 직무 지원자로서 "이러한 lean 조직에서 인사 담당자는 다기능(multi-function) 역량이 요구되며, 이것이 제 성장에도 유리하다고 생각한다"는 연결이 가능합니다. 더 나아가 "자회사 에이치엘지노믹스의 IPO가 진행되면 그룹 전체 인사 제도의 재정비가 필요한 시점이 올 텐데, 그 과정에서 기여할 수 있는 인사 실무 역량을 준비하겠다"는 관점 제시는 전략적 사고를 보여주는 답변이 될 수 있습니다.

3장. 한림제약 심층 분석

50년 업력, 한림상사에서 전문의약품 중견사로

한림제약의 역사는 1974년 **한림상사** 설립으로 시작됩니다. 창립자 **김재윤(金在潤, 1935~2024) 회장**은 선린상업고등학교와 국제대학(현 서경대학) 경제학과를 졸업한 후, 의약품 수입·도매업으로 사업을 시작했습니다. 1980년 한림제약 공업사를 설립하며 제조업에 진출하였고, 1980년대에 이탈리아 Menarini, 프랑스 Delalande, 독일 Worwag, 스위스 Phafag, 일본 Morishita 등 **유럽·일본 제약사들과 적극적인 라이선스 계약**을 체결하며 제품 포트폴리오를 구축했습니다. 1989년 법인 전환, 1994년 최첨단 KGMP 공장 및 중앙연구소 설립, 1999년 대통령 산업포장, 2004년 대통령 국민포장 수상 등 꾸준한 성장 궤적을 그렸습니다. **2012년에는 혁신형 제약기업 최초 인증**을 획득하여 연구개발 역량을 공인받았으며, 2024년에는 5차 재인증(2027년까지 유효)을 완료했습니다.

한림제약의 창업 스토리는 **유통·도매에서 제조로 올라선 전형적 한국 제조업 성장 모델**을 따릅니다. 1960~70년대 한국 제약산업의 대부분 기업이 그러했듯, 초기에는 해외 의약품 수입·유통에서 시작하여 점진적으로 자체 제조·브랜드 구축으로 이동했습니다. 이는 인사 조직의 DNA에도 깊이 새겨져 있는데, 영업·유통 중심의 창업기 문화가 관리·생산·연구 조직의 성장과 결합되며 독특한 혼합 문화를 형성합니다. 중견 제약사 특유의 '현장 감각'과 '실용주의'가 강한 반면, 최신 HR 트렌드·글로벌 표준 도입은 상대적으로 더딜 수 있는 양면성이 존재합니다.

유럽·일본 제약사와의 초기 라이선스 네트워크는 현재까지도 한림제약의 핵심 자산으로 작동합니다. 주력 제품 엔테론정(Sanofi), 리세넥스(Menarini 계열) 등이 수십 년간 라이선스 계약을 유지하며 안정적 매출을 창출하고 있으며, 신규 도입 품목도 이 네트워크를 기반으로 지속적으로 확장되고 있습니다. 이는 **장기 파트너십을 중시하**

는 조직 문화를 형성하는 배경이기도 하며, 내부 인력의 장기 근속을 선호하는 인사 관행과도 맥을 같이 합니다.

혁신형 제약기업 인증은 한림제약의 위상을 보여주는 상징적 지표입니다. 보건복지부가 R&D 투자·연구인력 비중·파이프라인 등을 평가해 부여하는 이 인증은 약가 우대, 세제 혜택, 국책 과제 우선권 등 실질적 혜택을 수반합니다. 2012년 최초 인증 이후 5차까지 연속 유지하고 있다는 것은 **R&D 투자를 일관되게 지속해왔다는 증거**이며, 2027년까지의 인증 유효기간 동안에도 연구인력 비율·R&D 투자 실적을 계속 충족해야 합니다. 인사팀 입장에서 이는 연구인력 채용·유지·교육 투자의 연속성이 중요한 업무임을 의미합니다.

창업자 별세와 2세 경영 체제 출범

2024년 7월 20일 김재윤 창립자 회장이 노환으로 **향년 89세에 별세**하면서, 한림제약은 경영 승계의 전환점을 맞았습니다. 이미 2020년에 아들 **김정진**이 부회장으로, 전문경영인 **장규열** 사장이 함께 승진하며 투톱 체제를 구축해 두었던 터라, 승계는 비교적 안정적으로 이루어졌습니다. 2026년 1월 김정진 부회장이 **회장으로 승진**하고, 장규열 사장이 **단독 대표이사**로 선임되면서, **오너 가문의 전략적 의사결정 + 전문경영인의 일상 경영**이라는 구조가 공식화되었습니다. 장규열 대표이사는 성균관대 약대 출신으로 1993년 입사 이후 33년간 근무한 내부 인사입니다.

경영 승계의 '연착륙'은 중견 가족기업의 지속가능성을 좌우하는 핵심 변수입니다. 한림제약이 2020년 시점에 이미 후계 구도를 공식화하고, 2024년 창업자 별세라는 변곡점을 거친 후에도 조직 안정성을 유지할 수 있었던 것은 **장기간 준비된 승계 플랜**의 성과로 평가할 수 있습니다. 장규열 대표이사의 33년 내부 근무 경력은 조직 문화·제품·관계망을 깊이 이해한다는 강점이 있으며, 이는 변화의 폭을 통제하면서도 점진적 혁신을 추구할 수 있는 기반이 됩니다.

2세 경영 체제 하에서 예상되는 변화의 방향성은 다음과 같이 해석됩니다. 첫째, **신사업·디지털 전환 가속화**: 창업 1세대가 안정적 수익 기반 확립에 주력했다면, 2세 경영에서는 바이오시밀러·디지털 헬스·AI 신약개발 등 차세대 동력 확보가 중심 과제가 될 가능성이 높습니다. 둘째, **오픈이노베이션 강화**: 자체 R&D와 함께 스타트업 투자·라이선스 인·파트너십을 통한 혁신 수혈이 본격화됩니다. 셋째, **조직문화 현대화**: 세대 교체에 따라 수평적 소통, 성과주의, 복리후생 개선 등이 점진적으로 도입될 가능성이 있습니다. 넷째, **ESG·컴플라이언스 강화**: 외부 환경 변화에 맞춰 환경·사회·지배구조 관점의 경영 관행이 체계화됩니다.

인사/총무 직무 입장에서 이 전환기는 **제도 정비의 기회**입니다. 승계 과정에서 과거 관행적으로 유지되던 인사제도·규정·문화를 재검토하고, 차세대 조직에 맞는 모델로 전환하는 프로젝트가 빈번히 발생할 수 있습니다. 신입 지원자에게는 도전적이면서도 배우기 좋은 환경이 조성될 가능성이 있으며, "변화의 한복판에서 성장하고 싶다"는 의지를 자기소개서·면접에서 어필할 수 있는 맥락이 형성됩니다.

엔테론 430억, 히아루론 84억: 주력 제품군의 구조

한림제약은 **140개 이상 품목**을 생산하며, 주사제·정제·캡슐·산제·연고·점안제·좌제·트로키제 등 거의 모든 제형 라인을 보유합니다. 전문의약품 비중이 약 90%이며, 자사 생산 제품 비중도 90%를 상회합니다. 치료 영역별 주력 제품을 보면, 순환기계에서 엔테론정(혈관강화제, Sanofi 라이선스, 연 매출 약 430억원)이 최대 매출 품목이고, **로디엔(고혈압, 약 137억원)**, 크레더블(고지혈증, 약 76억원)이 뒤를 잇습니다. 안과 영역에서는 **히아루론/히아루론맥스(점안제, 약 128억원)**, **솔코린(약 39억원)** 등이 핵심 제품이며, 근골격계의 **리세넥스플러스(골다공증, 약 55억원)**, 감염 영역의 **메섹신(항생제, 약 47억원)** 등이 포트폴리오를 구성합니다.

엔테론정 한 제품이 전체 매출의 약 18~19%를 차지하는 것은 양면적 의미를 가집니다. 한편으로는 핵심 제품

의 안정적 매출 기여가 수익성 기반을 제공하는 강점이며, 다른 한편으로는 단일 제품 의존도에 따른 리스크(약가 인하, 경쟁 제품 진입, 라이선스 만료)를 의미합니다. 엔테론정이 Sanofi로부터의 라이선스 제품이라는 점은 특히 주목할 부분으로, 글로벌 파트너와의 계약 연장·갱신 협상이 회사의 중장기 매출 안정성을 좌우합니다. 이러한 계약 관리는 법무·재경·경영기획 부서의 공조로 이루어지지만, 관련 인력의 전문성과 근속 유지가 중요하므로 인사 제도와도 간접적으로 연결됩니다.

140개 이상의 품목을 운영한다는 것은 인사 관점에서 몇 가지 함의를 가집니다. 첫째, **제품담당자(PM)·영업직·학술직 등 직군이 세분화**되며, 각 직군별 경력 경로·평가 기준 설계가 필요합니다. 둘째, **제품별 교육 프로그램**이 광범위하게 운영되어야 하며, 이는 인사팀의 교육 관리 업무 부담을 증가시킵니다. 셋째, **생산 계획·재고 관리·품질 관리 인력**이 다품종 소량생산 환경에 최적화되어 운영되어야 하며, 공장 인력의 다기능 숙련도가 중요합니다. 제형이 다양하다는 점(정제·주사제·점안제 등)은 제조 공정이 복잡하여 공정별 전문인력 유지가 필수적이고, 이들의 이직·퇴직 관리가 인사 리스크의 주요 축이 됩니다.

안과 토탈 케어 플랫폼이라는 성장 전략

한림제약의 **중장기 전략 핵심**은 안과 영역의 밸류체인 완성입니다. 기존 점안제(히아루론·히아레인) → 바이오시밀러(알테오젠과 협력한 아일리아 바이오시밀러 '아이럭스비', 유럽 허가 취득) → 신약(합성신약 HL217 황반변성 치료제 유럽 임상2상, 루다큐어 RCI001 안구건조증 치료제) → 의료기기(쿼드메디슨·상명이노베이션 마이크로니들 패치)로 이어지는 **안과 토탈 케어 플랫폼** 구축을 추진하고 있습니다. 오픈이노베이션에 대한 투자도 적극적으로, 루다큐어에만 **누적 약 220억원**을 투자했습니다.

이 전략의 전략적 논리는 "한 질환 영역에서 다양한 치료 옵션과 솔루션을 제공하는 원스톱 공급자"가 되어, 환자의 질환 진행에 따라 지속적으로 자사 제품을 처방받을 수 있는 **라이프사이클 밸류**를 극대화하는 것입니다. 예를 들어, 안구건조증에는 히아루론 점안제, 황반변성 초기에는 HL217 합성신약 또는 마이크로니들 패치, 진행된 황반변성에는 아일리아 바이오시밀러 주사제를 제공하는 방식으로 환자의 전 생애 주기를 커버할 수 있게 됩니다. 글로벌 빅파마의 '치료영역 전문화(therapeutic area specialization)' 전략을 중견사 규모에서 구현하는 모델이라고 평가할 수 있습니다.

안과 플랫폼 전략의 인사적 함의는 매우 큽니다. 첫째, **안과 전문 영업 조직의 고도화·확대**가 필요합니다. 주사제·바이오의약품은 기존 점안제와 다른 영업 채널(종합병원·대학병원)과 전문성을 요구하므로, 새로운 영업 인력 육성과 재배치가 과제가 됩니다. 둘째, **바이오의약품 생산·품질 인력**이 새로 필요해집니다. 기존 저분자 합성약 생산과 바이오 주사제 생산은 완전히 다른 공정·설비·규제를 요구하며, 이는 신규 채용 또는 외부 CDMO 활용·관련 인력 육성을 수반합니다. 셋째, **의료기기 영역 인력**도 추가되어야 합니다. 마이크로니들 패치는 의료기기 규제를 받으며, 인허가·품질관리 인력의 다변화를 요구합니다. 넷째, 글로벌 임상·해외 시판을 위한 **regulatory affairs·해외사업 인력** 보강이 필요합니다.

당뇨·소화기계로 포트폴리오 확장 중

최근 3년간(2021~2024) 허가받은 33개 품목 중 **52%(17품목)가 당뇨병 치료제**로, 만성질환 시장 공략을 가속화하고 있습니다. 소화기계에서는 P-CAB 제제인 **한림보노프라잔** 생동성시험을 승인받아 신성장동력으로 육성 중이며, 고혈압+당뇨 복합제(올메사르탄+다파글리플로진) 임상도 진행하고 있습니다. 자회사 에이치엘지노믹스는 원료의약품 합성 전문기업으로, 2025년 매출 **157.4억원**(+39.2%), 순이익 **84.5억원**을 기록하며 제2공장 건설과 **코스닥 IPO**를 추진 중입니다.

당뇨병 시장 집중 전략은 한림제약의 미래 매출 안정화에 중요한 베팅입니다. 국내 당뇨병 환자는 약 600만 명

으로 추산되며, 노령화 진행과 함께 지속 확대되는 초거대 만성질환 시장입니다. 글로벌 당뇨 치료제 시장은 2025년 기준 약 950억 달러, GLP-1 수용체 작용제가 그 중 약 40%를 차지하는 구조로 재편되고 있습니다. 한림제약은 GLP-1 자체 개발보다는 기존 DPP-4 억제제·SGLT-2 억제제 제네릭·복합제 중심으로 포지셔닝하고 있어, 영업력·학술 마케팅 역량을 기반으로 한 점유율 확대 전략을 택하고 있음을 알 수 있습니다.

소화기계 진출(한림보노프라잔)은 P-CAB(칼륨경쟁적 위산분비억제제)이라는 차세대 위장약 시장에서 HK이노엔(케이캡)·대웅제약(펙수클루) 중심 구도에 한 발 들어가려는 시도입니다. 이 영역 진입은 한림제약이 전통 강점인 안과·이비인후과·순환기계를 넘어 **폭넓은 제너럴 의약품 포트폴리오**로 확장하려는 의지를 보여주며, 동시에 영업 조직의 커버리지를 내과·소화기내과로 확대해야 함을 의미합니다.

에이치엘지노믹스의 IPO는 단순한 자회사 상장 이슈를 넘어 그룹 전체의 인사 제도에 파급 효과를 미칩니다. 상장 준비 과정에서는 감사·법무·재경 인력 보강, 임원 보수 구조 재설계, 지배구조 관련 규정 정비가 필요하며, 상장 이후에는 상장사로서의 컴플라이언스·공시 의무·내부통제 강화가 지속됩니다. 본사(비상장)와 자회사(상장) 간 인사 제도·보상 체계의 일관성과 차별화를 균형 있게 설계하는 것이 과제가 됩니다.

R&D 투자와 리스크 요인

연간 R&D 투자는 **111~173억원(매출 대비 약 9.4%)** 수준으로, 업계 혁신형 기업 평균(14%)에는 못 미치지만 중견사로서는 적극적인 편입니다. 핵심 리스크로는 ① **약가 재평가**에 따른 기존 제품 수익성 하락 ② 제네릭 경쟁 심화(스타펜캡슐 후발주자 8개사 이상 진입) ③ 라이선스 제품 의존에 따른 계약 만료 리스크 ④ **비상장 기업**으로서 자금조달 및 투명성 한계 ⑤ 승계 과도기의 경영 불확실성 등이 있습니다.

R&D 투자 9.4%라는 수치는 양면 해석이 가능합니다. 한편으로는 유한양행·한미약품·대웅제약 등 빅파마의 10~20% 대비 낮다는 평가가 있으며, 다른 한편으로는 비상장 중견사 중에서는 상위권 수준이라는 평가도 있습니다. 중요한 것은 **투자의 효율성**인데, 한림제약이 오픈이노베이션 중심(루다큐어 220억원·알테오젠 협력·쿼드메디슨 협력 등)으로 R&D 자원을 배분한 것은 자체 초기 R&D의 높은 실패 리스크를 외부 전문 기업과 분담하는 전략적 선택으로 해석됩니다. 인사 측면에서는 자체 R&D 인력 채용 부담을 줄이는 대신 파트너사 관리·계약 관리·라이선스 인 후 내재화 작업을 담당할 비즈니스 디벨롭먼트·프로젝트 매니저 인력이 중요해집니다.

개별 리스크를 심화 분석하면 다음과 같습니다. **약가 재평가 리스크**는 엔테론정 등 장기 유지 제품에 특히 영향이 큽니다. 등재 후 일정 기간이 지난 제품은 주기적 재평가를 통해 약가가 인하되며, 이는 한림제약 전체 매출·이익 구조에 직접 타격을 줍니다. **제네릭 경쟁 리스크**는 특허 만료 시점이 도래한 제품의 점유율 유지 문제이며, 영업·마케팅 역량과 브랜드 충성도로 상당 부분 방어할 수 있으나 완전 회피는 어렵습니다. **라이선스 의존 리스크**는 계약 갱신 실패 또는 원본사의 직접 진출 결정에 따라 급격한 매출 이탈이 발생할 수 있습니다. **비상장 리스크**는 앞서 언급한 자본 조달·인재 확보 제약이며, **승계 리스크**는 김정진 회장 체제의 경영 성과가 조기에 입증되어야 조직 내외 신뢰가 공고해진다는 과제입니다.

인사 담당자 관점에서 이 리스크들은 모두 **인력 구조·보상 정책·조직 설계**에 영향을 미치는 변수입니다. 약가 인하로 매출이 줄면 성과급 재원·신규채용 규모가 조정되고, 제네릭 경쟁으로 특정 제품 매출이 감소하면 해당 PM·영업 조직의 재배치가 필요하며, 라이선스 만료 시 해당 제품 담당 인력의 직무 전환이 과제가 됩니다. 결국 **경영 리스크를 인사 리스크로 번역할 수 있는 역량**이 중견 제약사 인사 담당자에게 요구되는 수준 높은 전문성입니다.

지원 전략 관점의 시사점: 한림제약은 현재 **세대교체, 자회사 IPO, 신사업(바이오시밀러·마이크로니들) 본격화**라는 복합적 전환기에 있습니다. 인사 직무 지원자라면 "조직 변화 관리(Change Management)"에 대한 관심과

역량을 어필하는 것이 전략적입니다. 특히 승계 후 조직문화 재정비, 신규 사업부 인력 충원, 자회사 상장에 따른 인사제도 분리·정비 등 인사팀이 직면할 과제를 선제적으로 언급하면 차별화됩니다. 또한 "50년 업력의 안정성과 신사업의 도전이 공존하는 회사에서, 인사 담당자는 과거의 경험 자산을 존중하면서도 미래 변화에 맞는 제도를 설계해야 한다는 이중 과제를 안고 있다"는 통찰은 면접관에게 깊이 있는 사고력을 보여줄 수 있습니다.

4장. 인재상·조직 문화·도메인 선호 인재 특성

"건전하고 창의적, 도전정신이 강한 젊은 인재"

한림제약의 공식 인재상은 "건전하고, 창의적 사고와 실패를 두려워하지 않는 도전정신이 강한 젊은 인재"입니다(인크루트·잡코리아 기업정보 기준). 핵심 키워드를 분해하면, **건전함**(윤리의식·성실성·기본에 충실), **창의적 사고**(기존 방식에 안주하지 않는 개선 지향), **도전정신**(새로운 영역·업무에 대한 적극성), **젊음**(유연성·학습 의지)으로 해석됩니다. 기업 이념인 "고귀한 인간의 생명을 질병으로부터 지키는 것"은 제약산업 종사자로서의 사명감과 연결되며, 자기소개서에서 "왜 제약회사에서 일하고 싶은가"라는 동기에 자연스럽게 녹여낼 수 있는 소재입니다.

네 가지 키워드를 인사/급여 직무 관점에서 재해석하면 다음과 같이 연결됩니다. **건전함**은 인사 담당자의 핵심 덕목인 윤리의식·원칙주의·기밀유지와 정확히 부합합니다. 급여 데이터·개인정보를 다루는 인사 담당자는 그 자체로 '건전한 신뢰의 주체'여야 하며, 이는 한림제약이 가장 중요시하는 가치와 직결됩니다. **창의적 사고**는 단순히 신제품 개발에 국한되지 않으며, 인사 영역에서도 업무 프로세스 개선, 새로운 복리후생 설계, HR 애널리틱스 기반의 데이터 활용 등을 통해 발현될 수 있습니다. **도전정신**은 기존 수기·엑셀 기반 인사업무를 HR 시스템 기반으로 전환하거나, 법규 변경에 선제적으로 대응하는 적극성으로 해석될 수 있습니다. **젊음**은 물리적 나이보다 학습 태도의 유연성을 의미하며, 4대보험·세법·노동법 등 끊임없이 변화하는 영역에서 요구되는 속성입니다.

기업 이념의 인사 실무 연결 관점도 중요합니다. "고귀한 인간의 생명을 질병으로부터 지키는 것"은 궁극적으로 제품을 통해 달성되지만, 그 제품을 만드는 사람들(임직원)이 안정적이고 건강하게 일할 수 있는 환경을 만드는 것이 인사의 기여입니다. 이런 맥락에서 인사 담당자는 "제품을 직접 만들지는 않지만, 제품을 만드는 사람들을 지원함으로써 간접적으로 환자에게 기여한다"는 자부심과 목적의식을 가질 수 있으며, 이를 자기소개서에서 "왜 이 직무인가"라는 질문에 대한 답변으로 활용할 수 있습니다.

잡플래닛 2.8점, 블라인드 3.2점: 조직 문화의 실상

잡플래닛 리뷰(약 457건)에서 평점 **2.8점/5.0**, 블라인드 리뷰(286건)에서 **3.2점/5.0**을 기록합니다. 블라인드 카테고리별로는 **급여 및 복지 3.7점**(상대적 강점), **업무와 삶의 균형 3.4점**, 커리어 향상 2.8점, 사내 문화 2.6점, 경영진 2.6점 순입니다. 긍정 리뷰에서는 "복지가 점점 나아지고 있다", "국내 제약사로서 영업 기본기를 배울 수 있다", "큰 욕심 없이 다니기에 괜찮은 회사"라는 평가가 보이며, 2017년 BCW '일하기 좋은 기업', 대한상의 '일하기 좋은 중소기업'에 선정된 바 있습니다. 부정 리뷰에서는 "일부 보수적 문화"에 대한 지적이 있습니다. 복리후생으로는 주5일 근무, 기숙사·구내식당·통근버스, 자녀 학자금 지원, **우수사원 연 2회 해외연수**, 복지포인트 등이 확인됩니다. 초봉은 약 **4,986만원**, 평균연봉 **5,171만원** 수준입니다.

리뷰 점수에 대한 해석은 균형적 시각이 필요합니다. 잡플래닛·블라인드 리뷰는 불만을 가진 퇴사자가 상대적으로 더 적극적으로 남기는 경향이 있어 실제 조직보다 부정 편향이 있을 수 있으며, 중견 제약사의 평균 점수대가 대체로 2.5~3.5점 수준임을 고려하면 한림제약이 업계에서 특별히 낮은 편은 아닙니다. 다만 **'보수적 문화'에 대한 지적**은 중견 제약사·비상장 가족기업이 공통적으로 받는 평가이며, 이는 앞서 언급한 승계 과도기 이후 점

진적으로 개선될 여지가 있는 영역입니다.

급여·복지 3.7점이라는 상대적 강점은 **중견사로서 대기업 수준은 아니지만 업계 평균 이상의 보상**을 제공한다는 뜻으로 해석할 수 있습니다. 평균연봉 5,171만원은 국내 중견 제약사 기준 상위권이며, 우수사원 연 2회 해외연수·기숙사·통근버스·자녀 학자금 등 실질적 복리후생이 체계적으로 갖춰져 있습니다. 이는 인사/급여 담당자 입장에서 보상 제도를 효율적으로 운영하고 있다는 증거이며, 동시에 신규 입사자가 누릴 수 있는 실질적 혜택의 기반이 됩니다.

경영진·사내 문화 2.6점이라는 평가는 개선 여지가 있는 영역이지만, 반대로 해석하면 **변화의 수요가 존재하는 영역**이라는 의미이기도 합니다. 2세 경영 체제가 출범하면서 조직 문화 혁신·소통 강화·세대 간 격차 해소 등이 중요한 어젠다가 될 가능성이 높으며, 인사/조직개발 업무에 관심 있는 신입 직원에게는 실질적 기여 기회가 될 수 있습니다.

제약사 인사/급여 직무가 선호하는 인재 특성 5가지

제약산업 인사/급여 직무는 일반 기업의 HR과 공통점이 많으나, 다음과 같은 **산업 특수 역량**이 추가로 요구됩니다.

첫째, 영업직(MR) 중심 인력 관리 역량. 제약사 인력의 가장 큰 비중을 차지하는 MR(의약정보담당자)은 전국 영업소에 분산 배치되며, 인센티브 체계가 복잡하고 이직률이 높습니다. 인사팀은 전국 단위 채용, 성과급 정산, 출장비·법인차량 관리 등을 수행해야 합니다. MR의 급여 구조는 일반적으로 기본급 + 고정 수당 + 성과 인센티브(월·분기·반기·연간)로 구성되며, 성과 인센티브는 담당 지역 매출·신규 고객 확보·학술활동 실적 등 복수의 KPI가 결합되어 산출됩니다. 이를 정확히 계산하고 월 급여에 반영하는 것은 일반 사무직 급여 계산 대비 훨씬 복잡한 프로세스를 요구합니다. 또한 MR은 전국 병·의원을 방문하므로 법인차량·유류비·출장비 등 변동성 큰 비용 항목이 수반되며, 이들에 대한 세법상 처리(과세/비과세 구분) 역시 전문성을 요구하는 영역입니다.

둘째, 공정경쟁규약(CP)·약사법 이해력. 제약 영업의 핵심 규제인 CP(Compliance Program) 위반 시 인사조치(감봉·경고·징계)를 인사팀이 관리하며, MR 대상 정기 CP교육 이수 관리도 필수입니다. 2024년부터 시행된 CSO(의약품 판촉영업자) 신고제에 따른 위탁 인력 관리도 새로운 과제입니다. CP는 의료인에 대한 금품·향응 제공 등 리베이트 행위를 금지하는 자율 규범으로, 한국제약바이오협회 주관으로 매년 기업별 CP 등급을 평가합니다. CP 위반 사건이 발생하면 해당 직원에 대한 징계뿐 아니라 회사 차원의 리스크(약가 인하, 과징금, 형사처벌)로 확대되므로, 인사팀의 징계 절차 관리와 재발 방지 교육 운영이 매우 중요합니다.

셋째, GMP 관련 인사 관리 전문성. 공장 생산직·품질직(QA/QC)의 교대근무(야간·주말·명절) 관리, GMP 법정교육 이수 관리, 관리약사 배치·자격 관리, 산업안전보건 특수건강진단 대상자 관리 등이 일반 기업에 없는 고유 업무입니다. GMP 실사 시 식약처가 인사기록(교육 이수, 자격 보유, 직무 배치)을 요구하는 경우가 많으며, 기록 관리 불비는 그 자체로 GMP 위반 소지가 되어 제조업 허가에 영향을 미칠 수 있습니다. 인사 담당자는 단순 행정가가 아니라 **제조업 규제 체계의 후방 지원자**라는 인식을 가져야 합니다.

넷째, 꼼꼼함·기밀유지·원칙주의. 급여 오류는 직원 신뢰를 즉시 훼손하는 가장 치명적 실수이며, 인사정보·급여정보는 최고 수준의 보안이 요구됩니다. 인사규정·법령에 기반한 일관된 판단과 단호한 대처가 필수적입니다. 개인정보보호법상 인사·급여 정보는 고유식별정보(주민등록번호 등)와 민감정보를 포함하므로 법적 보호 의무가 매우 높으며, 유출 시 회사 차원의 과징금·형사 책임이 발생할 수 있습니다. 한편 직원 간 형평성 문제가 발생할 경우 인사 담당자가 과거 판례·유사 사례·규정에 근거해 단호히 원칙을 지키는 태도가 조직 신뢰의 기반이 됩니다.

다섯째, 본사·공장·연구소 3원 사업장 통합 관리. 한림제약은 서울 본사, 용인 공장·연구소로 사업장이 나뉘며, 각 사업장별로 근무 조건·교대 패턴·적용 법규가 다릅니다. 이를 통합적으로 관리하면서 형평성을 유지하는 역량이 요구됩니다. 본사는 주 5일 일반 사무직, 공장은 2교대 또는 3교대 생산직, 연구소는 연구원 특유의 유연근무제 등 근무 형태가 각기 다르며, 이에 따른 급여 체계·수당·복리후생이 복잡하게 분기됩니다. 동일 회사 내에서 직군 간 차이를 관리하되 심리적 형평성을 유지하는 것은 인사 담당자의 중요한 기능입니다.

한림제약 인사총무팀에 특히 필요한 역량

한림제약의 조직 특성(중견기업, 521명, 비상장, 가족기업)을 고려하면, 인사총무팀 신입 직원에게는 **다기능(Multi-function) 인사 역량**이 핵심입니다. 대기업처럼 채용·급여·교육·노무가 완전히 분리되지 않으므로, 급여 업무를 기본으로 하되 채용 지원, 교육 이수 관리, 총무 업무까지 겸임할 가능성이 높습니다. ERP 시스템은 국내 중견기업에서 가장 널리 사용하는 **더존(iCUBE/아마란스10/위하고)** 계열일 가능성이 높으며, 엑셀 고급 활용(VLOOKUP, 피벗테이블, 조건부 함수) 역량은 필수입니다.

다기능 역량의 구체적 모습을 그려보면 다음과 같습니다. 월 초에는 급여 마감 업무에 집중하지만, 같은 주에 채용 지원자 서류 검토·면접 일정 조율이 병행될 수 있습니다. 월 중반에는 법정의무교육 일정 관리·교육장 섭외·수료 확인이 진행되며, 월말에는 퇴사자 퇴직금 계산·사회보험 상실신고·복리후생 사물함 정리 등이 겹칩니다. 이처럼 여러 영역의 업무가 시간적으로 교차하는 환경에서는 **업무 우선순위 판단, 시간 관리, 요청사항의 정확한 기록과 추적**이 성패를 좌우합니다.

엑셀 고급 활용은 인사 업무의 기본 중 기본입니다. 급여대장·근태대장·연말정산 자료는 수백~수천 건의 데이터를 행 단위로 관리하므로 피벗테이블로 부서별·직급별 집계를, VLOOKUP/INDEX-MATCH로 여러 데이터 소스를 결합하며, SUMIFS/COUNTIFS로 조건부 집계를 수행합니다. 더 나아가 최근에는 파워쿼리(Power Query), 파워피벗, VBA 매크로 활용이 확산되고 있으며, Python·SQL 등을 활용한 People Analytics도 중견사에서 점차 도입되는 추세입니다. 신입 지원자라면 엑셀 고급 함수 역량을 자기소개서·이력서에 구체적으로 표기하고, 가능하면 Python 데이터 처리 기초까지 어필하는 것이 차별화 포인트가 됩니다.

더존 계열 시스템 경험이 있다면 큰 강점입니다. 중견기업의 사실상 표준 시스템이므로 한림제약도 더존 기반 또는 유사 ERP를 운용할 가능성이 높으며, 시스템 메뉴 구조·주요 기능(급여 월마감, 4대보험 EDI 연계, 원천세 신고자료 생성)에 대한 사전 이해는 업무 적응 속도를 크게 단축시킵니다. 직접 경험이 없다면 무료 체험판이나 관련 도서·온라인 강의를 통해 기본 개념이라도 익혀두는 것이 권장됩니다.

면접 활용 포인트: "제약회사 인사팀에서 일반 기업과 다른 점은 무엇이라 생각하는가?"라는 질문에 **CP 규약 기반 영업직 인사관리, GMP 교육 이수 관리, MR 인센티브 정산의 복잡성**을 구체적으로 언급하면, 산업에 대한 깊은 이해를 입증할 수 있습니다. 더불어 한림제약의 인재상 키워드인 "건전함"을 급여 업무의 핵심 가치인 "정확성·보안의식·원칙 준수"와 자연스럽게 연결하는 것이 효과적입니다. "한림제약이 추구하는 건전한 인재상과 인사/급여 담당자에게 요구되는 기밀유지·원칙주의는 완벽히 일치하며, 저는 이 가치를 제 업무 태도의 중심에 두고 있다"는 진술은 인재상과 직무 특성을 동시에 연결하는 효과적인 답변입니다.

5장. 직무 분석 — 인사총무팀(인사/급여)

하루·한 달·1년 단위로 본 업무 사이클

인사/급여 담당자의 업무는 명확한 **월간·분기·연간 사이클**에 따라 반복됩니다. 매월 초에는 전월 근태 데이터를

심층 분석 보고서: 한림제약-인사총무팀(인사/급여)

마감하고, 출퇴근 기록·야근·특근·교대근무 시간을 정산합니다. 매월 5~10일 사이가 가장 바쁜 시기로, **기본급+각종 수당+상여금에서 4대보험료와 원천세를 공제하는 급여 계산**을 수행합니다. 매월 10일까지 **원천세(근로소득세·지방소득세) 신고 및 납부**를 홈택스를 통해 처리하고, 10~15일에는 **4대보험 취득·상실 신고, 고지서 대조**를 완료합니다. 월말에는 급여대장·인건비 원장을 마감하며, 수시로 입·퇴사 처리, 인사발령, 제증명 발급, 복리후생 운영 업무가 발생합니다.

월간 사이클을 더 세밀히 들여다보면, 일별로도 반복되는 업무가 있습니다. 매일 아침에는 전일 입·퇴사자 정리, 인사시스템 등록·해지 처리, 전날 접수된 각종 인사 관련 요청(증명서 발급, 연차 신청, 급여 이체 관련 문의)에 대한 응답이 이루어집니다. 점심 전후에는 부서별 근태 승인 요청 검토, 급여·복리후생 관련 문의 대응이 집중되며, 오후에는 대외 기관(4대보험공단, 국세청, 고용노동부 등) 방문 또는 전화 업무, 월 단위 마감 준비 업무가 진행됩니다. 이러한 일상적 리듬 위에서 월간·분기·연간 대형 업무가 겹쳐지는 구조입니다.

분기별로는 **인사평가 운영(반기/분기 성과 리뷰)**, **영업직 분기 인센티브 정산**, 4대보험 보수총액 점검이 이루어집니다. 특히 인사평가는 평가자 교육, 평가 양식 배포, 평가 데이터 취합, 평가 결과의 승진·보상 반영 등 일련의 복잡한 프로세스를 수반하며, 통상 2~3개월에 걸친 대형 프로젝트로 운영됩니다. 영업직 분기 인센티브는 매출 마감 확정 후 영업본부와의 데이터 확인·조정 과정을 거쳐 지급되며, 개별 MR의 납득을 얻는 설명 작업이 병행됩니다.

연간으로는 1~2월 **연말정산**(소득세법 기반, 전 직원 대상), 3월 **4대보험 보수총액 신고·건강보험 정산**, 7월 **국민연금 기준소득월액 변경**, 하반기에 **차년도 인건비 예산 수립·조직개편 준비**, 그리고 연중 **법정의무교육**(성희롱예방·개인정보보호·산업안전 등) 실시 및 건강검진 관리가 주요 업무입니다. 하반기의 인건비 예산 수립은 재경팀·경영기획팀과의 긴밀한 공조 속에서 이루어지며, 차년도 채용 계획, 승진·승급 계획, 상여금·성과급 재원, 복리후생 예산 등 모든 인건비 항목을 종합적으로 산출하고 경영진 승인을 받는 연간 최대 규모의 기획 업무입니다.

이해관계자 맵: 내부 6개 축, 외부 9개 기관

인사/급여 담당자의 업무는 조직 내외부의 다양한 이해관계자와 촘촘하게 연결됩니다. **내부적으로는** ① **임직원 전체**(급여 지급·복리후생·제증명의 주요 고객) ② **경영진/대표이사**(인건비 예산·조직개편·승진 안건 보고) ③ **영업본부**(전국 MR 인력 채용·관리·인센티브 정산·CP교육) ④ **재경팀**(인건비 회계처리·4대보험 예수금·급여 원장 연동) ⑤ **생산부/품질본부**(교대근무 관리·GMP교육 이수·산업안전) ⑥ **R&D/연구소**(연구인력 채용·핵심인재 리텐션)가 핵심 파트너입니다. **외부적으로는** ① 국세청(홈택스 원천세·연말정산) ② 국민건강보험공단 ③ 국민연금공단 ④ 근로복지공단(고용·산재보험) ⑤ 고용노동부(근로감독·취업규칙) ⑥ 노무사(노무자문·분쟁 대리) ⑦ 세무사/회계사 ⑧ 식약처(GMP 인력 기준) ⑨ 한국제약바이오협회(CP등급 평가)가 주요 접점 기관입니다.

각 이해관계자와의 관계성을 심화 분석하면, 임직원 전체는 인사/급여 담당자에게 **가장 직접적이고 빈번한 소통 대상**입니다. 급여 명세서에 대한 문의, 제증명(재직증명·경력증명·원천징수영수증) 발급 요청, 연차·복리후생 관련 질의가 일상적으로 발생하며, 이러한 응대 품질이 곧 인사팀 전체의 평판으로 직결됩니다. 단순 응답을 넘어 법적 근거를 정확히 이해하고 설명하는 '전문가 모드'가 요구되는 영역이기도 합니다.

경영진과의 관계는 보고·승인의 라인입니다. 월 단위 인건비 실적, 분기 단위 인사 주요 지표(이직률·채용 진척률·인건비 대비 매출), 연간 예산 수립, 주요 규정 개정 등을 보고하고 결재받습니다. 경영진이 궁금해하는 핵심 질문은 "인건비가 매출 대비 적정한가", "핵심 인재 유출 리스크는 없는가", "법적·컴플라이언스 리스크는 없는가"의 세 가지로 수렴되며, 이 질문들에 데이터로 답할 수 있는 보고 체계를 갖추는 것이 인사팀 경쟁력의 핵심입니다.

영업본부와의 관계는 가장 업무량이 많고 긴장도도 높은 파트너십입니다. 전국 MR 채용·교육·인센티브 정산·CP

심층 분석 보고서: 한림제약-인사총무팀(인사/급여)

관리·퇴사 관리 등 사실상 영업 인력 전 생애주기가 인사팀과 연결되며, 영업본부는 "빠른 채용"과 "성과에 대한 정확한 보상"을 요구하는 반면 인사팀은 "규정 준수"와 "전사 형평성"을 지켜야 하는 구조적 긴장 관계가 존재합니다. 이 긴장을 건설적으로 관리하는 협상·조율 역량이 중견 제약사 인사 담당자의 핵심 역량 중 하나입니다.

재경팀과의 관계는 **수치의 정합성**을 중심으로 하는 협력 관계입니다. 급여 지급 후 인건비 회계처리, 4대보험 예수금/부담금 전표, 상여금·퇴직금 적립금, 복리후생비 등 모든 인건비 관련 전표가 재경팀을 통해 회계에 반영되므로, 두 팀 간 데이터가 완벽히 일치해야 합니다. 월 단위 정산 과정에서 발생하는 사소한 차이도 결산에 영향을 미치므로 즉시 조사·해결되어야 합니다.

생산부·품질본부와의 관계는 제약사 인사 담당자 특유의 영역입니다. 교대근무 스케줄 관리, 야간·주말·명절 수당 계산, GMP 법정교육 이수 확인, 특수건강진단 대상자 관리, 관리약사 자격 유지 확인 등 일반 사무직 관리에는 없는 특수 업무들이 집중되는 영역입니다. 이 영역의 관리 품질은 식약처 실사·산업안전 감독 등 외부 규제 대응과 직접 연결되므로 매우 높은 정확성이 요구됩니다.

필수 역량 3대 축: 기술·지식·소프트스킬

기술(Technical) 역량으로는 더존 등 HR/ERP 시스템 운용, 엑셀 고급 함수(VLOOKUP, 피벗, 조건부 서식), 4대보험 EDI 전자신고, 홈택스 원천세 신고, 사회보험통합징수포털 활용이 필수입니다. 시스템 역량은 학원이나 도서를 통해 사전 학습이 가능한 영역이며, 신입 지원자라면 더존 체험판 실습, 홈택스 연말정산 시뮬레이션, 엑셀 VBA 기초 학습 등을 통해 기술적 준비도를 높일 수 있습니다.

지식(Knowledge) 역량으로는 근로기준법(근로시간·휴일·임금·퇴직금), 소득세법(원천징수·연말정산·비과세 소득), 국민연금법·건강보험법·고용보험법·산재보험법 등 4대 사회보험법, 그리고 제약 특수 법규인 약사법·공정경쟁규약·GMP 관련 인력 기준에 대한 이해가 요구됩니다. 이 지식들은 모두 매년 변경되는 영역이어서 **지속적 업데이트 학습이 업무 자체의 일부**입니다. 대표적 예로 2023년 육아휴직 제도 개편, 2024년 최저임금 인상, 2025년 약가제도 개편, 각종 세법 개정안 등 매년 수십 건의 제도 변경이 발생하며, 이를 회사 규정과 급여 시스템에 반영하는 것이 상시 업무입니다. 공인노무사·세무사가 수행하는 전문 상담 내용을 사내에서 이해·적용할 수 있는 수준까지 학습하는 것이 장기적으로 성장하는 인사 담당자의 기본 자세입니다.

소프트스킬 측면에서는 꼼꼼함·정확성, 기밀유지·보안의식, 전 직원 및 외부기관과의 커뮤니케이션 능력, 원칙주의와 서비스 마인드의 균형, 데이터 기반 분석력(People Analytics 기초)이 중요합니다. 꼼꼼함은 단순한 성격 특성이 아니라 **시스템적 체크 메커니즘**을 구축하는 능력입니다. 우수한 인사 담당자는 자신의 주의력에만 의존하지 않고, 이중·삼중의 검증 절차·체크리스트·자동화를 설계하여 오류를 구조적으로 방지합니다. 기밀유지는 법적 의무이자 윤리적 덕목으로, 급여 정보·인사 평가 결과·징계 내용 등을 절대 외부로 유출하지 않는 것이 직업적 생명과도 같습니다.

커뮤니케이션 역량은 세 가지 층위로 구분됩니다. 첫째, 일반 직원 대상 **친절하고 명확한 안내** 역량(제증명·급여 문의 응대). 둘째, 경영진·타 부서장 대상 **전문적이고 설득력 있는 보고** 역량(데이터 기반 인사 분석 보고). 셋째, 외부기관 대상 **법적 근거에 기반한 공식적 응대** 역량(노동청·국세청·4대보험공단 대응). 각 층위별로 요구되는 언어 톤과 정보 수준이 다르므로, 상황에 따라 자유롭게 모드를 전환할 수 있는 유연성이 필요합니다.

데이터 기반 분석력은 최근 중요성이 급상승하는 영역입니다. 과거 인사는 정성적 판단에 의존하는 영역이었다면, 이제는 이직률·채용 소요일수·직원 만족도·인건비 대비 매출 등 핵심 지표를 정량적으로 측정·분석·예측하는 People Analytics가 중견사에도 확산되고 있습니다. 엑셀 기반의 기초 분석부터 시작하여 점차 BI 도구(Power BI, Tableau), Python·SQL 등으로 역량을 확장해 나가는 것이 장기 커리어 개발의 방향입니다.

심층 분석 보고서: 한림제약-인사총무팀(인사/급여)

KPI와 평가 포인트: "오류 제로"가 최고 성과

인사/급여 담당자의 핵심 KPI는 **급여처리 오류건수**(목표: Zero), **급여처리 기한 준수율**(확정 지급일 내 100% 처리), **연말정산 수정신고 건수**(Zero), **4대보험 처리 일정 준수율**, **원천세 신고 정확성**(가산세 Zero), **인건비 예산 준수율** 등입니다. 이 직무의 특성상 "큰 성과를 내는 것"보다 **"실수를 하지 않는 것"이 최고 성과**이며, 이는 매우 높은 수준의 집중력과 체계적 업무 프로세스를 요구합니다. 추가적으로 채용 Lead Time(채용 소요일수), 신입사원 1년 내 이직률, 핵심인력 보유율, 법정의무교육 실행률 등도 평가에 반영될 수 있습니다.

"오류 제로"가 최고 성과라는 직무 특성은 지원자의 사고방식에 매우 중요한 함의를 가집니다. 영업·마케팅 직무가 "플러스 성과 극대화" 게임이라면, 인사/급여 직무는 "마이너스 리스크 최소화" 게임에 가깝습니다. 성공적 업무 수행은 직원들이 급여에 대해 아무런 불만을 느끼지 않는 상태, 즉 인사팀의 존재가 조용히 배경으로 녹아드는 상태입니다. 이런 직무 특성을 이해하고 수용하는 것이 인사 담당자로서의 커리어 만족도와 직결됩니다. "주목받는 영웅이 되고 싶다"보다는 "신뢰받는 기반이 되고 싶다"는 성향이 이 직무에 적합합니다.

다만 '오류 제로' 기반 위에서 **능동적 가치 창출**을 추구하는 것도 가능합니다. 급여 업무 자동화 수준 향상, 직원 셀프서비스 포털 구축 지원, 연말정산 가이드 개선, 신입사원 온보딩 프로세스 개선, 인사 데이터 대시보드 구축 등은 평시 업무에 부가적 가치를 더하는 프로젝트이며, 이런 개선 성과가 장기적 커리어 차별화 요인이 됩니다. 자기소개서에서 "오류 없이 정확하게 업무를 처리하는 것을 기본으로, 나아가 프로세스 개선을 통해 조직 전체 효율을 높이는 데 기여하고 싶다"는 두 층위의 목표를 함께 제시하면 성숙한 직무관을 보여줄 수 있습니다.

채용·교육 관련 KPI도 병행 관리됩니다. 채용 Lead Time은 채용 요청부터 입사까지의 소요 기간으로, 일반적으로 30~60일이 목표치이며, 이 기간이 길어지면 현업 부서의 업무 공백이 장기화됩니다. 신입사원 1년 내 이직률은 채용 품질의 지표로서, 5% 미만이면 우수, 10% 이상이면 점검 필요로 평가되는 것이 일반적 기준입니다. 핵심인력 보유율(3년 이상 근속 핵심 포지션 인력의 유지 비율)은 조직 안정성의 대표 지표이며, 법정의무교육 실행률은 컴플라이언스 리스크 방지의 기본 지표입니다.

대표 업무 시나리오: 월 급여 마감 프로세스

실제 월 급여 마감은 다음과 같은 단계로 진행됩니다. ① 근태 시스템에서 전월 출퇴근·초과근무·연차 사용 데이터를 추출합니다. ② 당월 인사변동 사항(입퇴사·승진·보직변경·휴직복직)을 인사 DB에 반영합니다. ③ 기본급·직책수당·식대·교통비·야근수당 등을 계산하고, 비과세 항목(식대 월 20만원, 자가운전보조금 등)을 구분합니다. ④ 4대보험료(국민연금·건강보험·고용보험·장기요양보험)와 근로소득세·지방소득세를 공제합니다. ⑤ 급여 명세서를 생성하여 임직원에게 전달하고, 이체 파일을 생성합니다. ⑥ 경리팀에 인건비 전표를 전달하며, 급여대장을 최종 마감합니다. 한림제약처럼 본사와 공장이 분리된 구조에서는 **공장 교대근무자의 야간·주말 수당 계산**이 별도로 복잡하게 적용되며, MR 영업직의 **성과 인센티브 정산**도 매월 또는 분기별로 병행해야 합니다.

각 단계의 디테일을 더 깊이 살펴보면 업무의 복잡성을 실감할 수 있습니다. 근태 데이터 추출 단계에서는 전월 말일까지의 모든 근태 이벤트가 시스템에 정확히 기록되었는지 확인해야 하며, 누락된 연장근로 신청이나 승인되지 않은 휴가 사용 등의 예외를 현업 부서장과 조율하여 정리해야 합니다. 인사변동 반영 단계에서는 중도 입·퇴사자의 일할 계산, 승진에 따른 직급 수당 변경 시점, 휴직자의 급여 정지 여부 등 세밀한 규칙이 적용됩니다.

급여 항목 계산 단계는 가장 기술적으로 복잡한 부분입니다. 기본급은 연봉/12 또는 호봉표 기준으로 산정되고, 직책수당은 직책 보유자에게만 지급되며, 식대는 월 20만원까지 비과세, 자가운전보조금은 월 20만원까지 비과세(실비변상 아닌 경우), 야근수당은 통상시급×시간×1.5배 등 각각의 계산 논리가 법령에 근거하여 적용됩니다. 공제 단계도 복잡한데, 국민연금은 기준소득월액의 4.5%(근로자)·건강보험은 보수월액의 3.545%·장기요양보험

은 건강보험료의 12.95%·고용보험은 보수의 0.9% 등 요율이 매년 바뀌며, 근로소득세는 간이세액표에 따라 차등 부과됩니다.

명세서 발행과 이체 단계는 자동화된 시스템에서 수행되지만, 발행 전 최종 검토 단계에서 이상 수치(전월 대비 급격한 증감, 공제액이 지급액을 초과하는 경우 등)를 스크리닝하는 것이 중요합니다. 이체 파일은 통상 은행 전용 포맷으로 생성되어 재경팀 또는 인사팀이 은행 시스템에 업로드하며, 이체 후에는 실제 계좌 입금 여부를 샘플 검증합니다.

연말정산 시즌의 워크플로우

매년 1~2월은 인사/급여 담당자에게 가장 강도 높은 업무 기간입니다. ① 12월 중순~1월 초에 국세청 연말정산 간소화 서비스가 오픈되면, 전 직원에게 자료 제출을 안내합니다. ② 제출받은 소득·세액공제 자료(의료비, 교육비, 기부금, 보험료, 주택자금, 신용카드 등)를 검증하고 HR시스템에 입력합니다. ③ 최종 세액을 산출하여 추가 납부 또는 환급액을 확정합니다. ④ 2월 급여에 환급/추징액을 반영합니다. ⑤ 3월 10일까지 지급명세서를 국세청에 제출합니다. 521명 규모 기업에서 이 과정을 오류 없이 처리하려면 체계적인 일정 관리와 직원 커뮤니케이션이 필수적이며, 특히 전국에 분산된 MR 영업직의 자료 수집이 가장 큰 도전 과제입니다.

연말정산 업무의 실제 난이도는 단순 절차 이상입니다. 첫째, 매년 세법 개정으로 공제 한도·항목이 변경되어 선학습이 필수입니다. 2025년의 경우 자녀세액공제 확대, 주택청약종합저축 소득공제 한도 증액 등 주요 변경사항이 있었고, 매년 이런 변경을 파악·적용하는 것이 연말정산 업무의 시작점입니다. 둘째, 직원별 상황이 천차만별이어서 개별 컨설팅 수요가 큽니다. 결혼·출산·이사·퇴직·복직 등 인생 이벤트가 공제에 미치는 영향을 정확히 설명할 수 있어야 합니다.

셋째, 국세청 간소화 자료의 한계를 보완해야 합니다. 간소화 자료에 포함되지 않는 항목(해외 의료비, 안경·콘택트렌즈 구입비, 일부 교육비 등)은 직원이 직접 증빙을 제출해야 하며, 이를 검증·입력하는 과정에서 실수가 발생하기 쉽습니다. 넷째, 결과 검증의 책임이 큽니다. 개인별 환급액·추가납부액이 정확한지, 회사 차원의 납부 총액이 맞는지 수차례 교차 검증해야 하며, 오류 발견 시 수정신고·가산세 발생 등 회사 부담이 커질 수 있습니다.

MR 영업직의 자료 수집이 특히 어려운 이유는 이들이 전국에 분산되어 본사 방문이 어렵고, 업무 특성상 종이 증빙 관리가 소홀할 수 있으며, 병·의원 방문 중심의 업무 리듬상 연말정산 자료 제출 기한을 놓치기 쉽기 때문입니다. 이에 대응하여 조기 안내(12월 초부터), 전자 제출 시스템 활용, 지역별 담당자 지정을 통한 관리 등 체계적 접근이 필요합니다.

총무 업무의 병행 수행

인사총무팀이라는 명칭이 시사하듯, 한림제약에서는 인사 업무와 함께 총무 업무를 일정 부분 병행 수행할 가능성이 높습니다. 총무 업무의 주요 영역은 사무실·기숙사 등 시설 관리, 법인차량 관리, 사무용품·비품 구매, 경조사 지원, 임직원 복리후생 운영(건강검진·창립기념일 행사·단합대회·체육대회 등), 대관 업무(지자체·세무서·등기소 등), 법인 인감·인허가 문서 관리, 그리고 각종 회사 차원의 이벤트·의전 지원 등입니다.

인사/급여와 총무의 결합은 장점과 단점이 공존합니다. 장점으로는 ① 직원의 업무 환경·복리후생·급여를 통합적으로 파악할 수 있어 종합적 HR 서비스가 가능, ② 인사·총무 예산을 통합적으로 관리하여 최적화 가능, ③ 직원 커뮤니케이션 채널이 일원화되어 효율적, ④ 경영진 보고도 통합적으로 이루어져 일관성 확보 등이 있습니다. 단점으로는 ① 업무 폭이 넓어 전문성 심화에 제약, ② 일상적 총무 업무가 전략적 인사 업무 시간을 잠식, ③ 성수기(급여 마감, 연말정산)와 이벤트 시즌이 겹칠 때 과부하 발생 가능 등이 지적됩니다.

심층 분석 보고서: 한림제약-인사총무팀(인사/급여)

신입 지원자 입장에서 인사총무 결합 직무는 **다양한 업무를 동시에 경험하며 빠르게 성장할 수 있는 환경**으로 해석할 수 있습니다. 특히 중견기업의 특성상 초기부터 다양한 업무에 노출되므로, 2~3년 차에는 이미 급여·채용·복리후생·총무·대관 등 거의 모든 HR/총무 업무를 접해본 멀티 플레이어로 성장하게 됩니다. 이는 이후 대기업 이동 시에도, 스타트업 HR 리더로 도약할 때도 강력한 기반이 됩니다.

면접 활용 포인트: "입사 후 가장 먼저 숙달하고 싶은 업무는?"이라는 질문에, "월 급여 마감 프로세스를 완벽히 이해하는 것이 최우선"이라고 답하되, "급여 업무는 근로기준법·소득세법·4대보험법이 교차하는 영역이므로 법령 이해를 병행하겠다"는 학습 계획을 제시하면 설득력이 있습니다. 또한 "한림제약은 본사·공장·연구소·전국 영업소라는 복수 사업장을 운영하므로, 사업장별 근무 조건 차이를 파악하는 것이 초기 적응의 핵심"이라는 발언은 기업 이해도를 입증합니다. 나아가 "인사총무팀이라는 명칭이 시사하듯 총무 업무까지 통합적으로 수행하는 직무인 만큼, 급여 전문성을 기반으로 점진적으로 채용·교육·총무 영역까지 확장하는 3년 단위 학습 로드맵을 세우고 있다"는 계획적 접근은 면접관에게 장기 성장 잠재력을 보여줄 수 있습니다. 마지막으로 "인사/급여 직무는 오류 없는 정확성이 기본이지만, 그 위에 People Analytics 기반 데이터 활용 등 부가가치를 더하는 것이 제 커리어 비전"이라는 미래 지향적 관점 제시는 수동적 사무직이 아닌 **능동적 HR 전문가**로서의 포부를 보여주는 효과적 마무리가 됩니다.

참고 레퍼런스 (References)

1. **식약처 2024년 의약품 생산·수출입 통계** — https://www.mfds.go.kr
2. **한국보건산업진흥원 제약산업정보포털** — https://www.khidi.or.kr/epharmakorea
3. **한국제약바이오협회 산업동향** — https://www.kpbma.or.kr/library/trend/market/list
4. **2025 제약바이오 산업 전망(삼정 KPMG)** — https://www.bioin.or.kr/board.do?num=328016&cmd=view&bid=industry
5. **'신약 파이프라인 세계 3위' 韓 제약바이오 (히트뉴스)** — https://www.hitnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=71409
6. **한국 '2025 글로벌 제약·바이오산업 지수' 세계 3위 (바이오타임즈)** — https://www.biotimes.co.kr/news/articleView.html?idxno=24610
7. **바이오의약품 시장 연평균 13.6% 성장 전망 (다음뉴스/조선일보)** — https://v.daum.net/v/20251231003904599
8. **2025년 제약·바이오 산업 전망 (Goover AI 리포트)** — https://seo.goover.ai/report/202502/go-public-report-ko-2d2cba4b-7211-4973-a3c7-4ae1a4921ec0-0-0.html
9. **국내 바이오의약품 산업 Key Data 2025 (KHIDI)** — https://www.khidi.or.kr/board/view?pageNum=48&rowCnt=10&menuId=MENU01846&linkId=48924736
10. **생물의약품산업현황 통계 (e-나라지표)** — https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=3060

11. **주요 국내 제약사 2024년 매출 24조 돌파 (메디포뉴스)** — https://www.medifonews.com/news/article.html?no=200748
12. **2024년 국내 제약회사 매출·영업이익 순위 TOP50** — https://rank.intoday.kr/426
13. **한림제약 첫 2000억 돌파, 이익률 10년 연속 10%↑ (데일리팜)** — https://www.dailypharm.com/Users/News/NewsView.html?ID=298689
14. **한림제약 액셀러레이터로 투자 보폭 확대 (더벨)** — https://www.thebell.co.kr/free/Content/ArticleView.asp?key=2021062815091010801027 85
15. **한림제약 분석리포트 2025 (캐치)** — https://www.catch.co.kr/Comp/AnalysisCompView?ID=4262
16. **한림제약 재무평가 — 전체 상위 3% (캐치)** — https://www.catch.co.kr/Comp/CompInfo/356123
17. **한림제약 기업정보·채용정보 (캐치)** — https://www.catch.co.kr/Comp/CompSummary/356123
18. **한림제약 기업정보 (잡코리아)** — https://www.jobkorea.co.kr/company/1760427
19. **한림제약 기업리뷰·면접후기 (잡플래닛)** — https://www.jobplanet.co.kr/companies/89899/landing/한림제약
20. **한림제약 직원수·근무환경 (사람인)** — https://www.saramin.co.kr/zf_user/company-info/view/csn/eExpNWN4NHpWWnJveWFIaHpxazFwUT09
21. **한림제약 기업정보·연혁 (인크루트)** — https://www.incruit.com/company/971403/
22. **한림제약 기업정보 (NICE BizINFO)** — https://www.nicebizinfo.com/ep/EP0100M002GE.nice?kiscode=356123
23. **한림제약 2026 공개채용 공고 (자소설닷컴)** — https://jasoseol.com/recruit/103442
24. **한림제약 채용정보·자소서 문항 (자소설닷컴)** — https://jasoseol.com/companies/3192/careers
25. **한림제약 기업정보·채용정보 (자소설닷컴)** — https://jasoseol.com/companies/3192
26. **한림제약 채용 히스토리 (잡코리아)** — https://www.jobkorea.co.kr/company/1760427/recruit
27. **한림제약 채용정보 (캐치)** — https://www.catch.co.kr/Comp/RecruitInfo/356123