

심층분석보고서

한화에어로스페이스-인사

2026.03.31

1 장. 산업 분석 (항공우주·방위산업)

1.1 산업 정의와 시장 구조: 한화에어로스페이스가 속한 항공우주·방위산업은 군용 항공기, 미사일, 지상 무기체계, 함정 등 **국방 분야 제품**과 인공위성, 발사체 등 **항공우주 분야 기술**을 포괄합니다. 이 산업은 대규모 자본과 R&D 투자가 필요한 **정부 주도형 B2G 시장**으로, 정부/군 기관이 주요 고객입니다. 산업 가치사슬은 ①**연구개발(R&D)** → ②**부품 제조** → ③**완제품 체계 조립** → ④**납품 및 후속지원** 단계로 이루어집니다. 예를 들어 전투기 개발의 경우, 엔진-레이다 등 **핵심부품**을 개발/조달하여 **완제기 제조사**가 통합하고, 납품 후 **장기간 유지보수(MRO)** 서비스를 제공하는 구조입니다. 수익은 완제품 판매 시점뿐 아니라 **부품 교체, 성능개량, 정비** 등 **사후 서비스**에서 지속 창출되는 특징이 있습니다.

1.2 최근 3~5년 주요 트렌드:

- **글로벌 군비증강:** 2020년대 들어 **글로벌 국방비 지출이 사상 최고치**를 경신하고 있습니다. 2023년 전 세계 군사비 지출은 약 **2조 4,430억 달러**로 9년 연속 증가하여 냉전 후 최대 수준에 달했습니다[1]. 러시아-우크라이나 전쟁, 미·중 갈등 등으로 **유럽, 아시아** 지역을 중심으로 군비지출이 가파르게 늘어난 영향입니다[2]. 이에 따라 방산 기업들의 수주 기회가 확대되고 시장 규모도 성장세를 보입니다.

- **K-방산 약진 및 수출 확대:** 한국 방위산업은 **정부 지원 아래 적극적인 수출로** 두각을 나타내고 있습니다. 2022~2024년 3년간 한국 방산 수출 계약액은 **380억 달러**를 넘었고, 폴란드와는 K2 전차·K9 자주포·천무 MLRS·FA-50 경공격기 등 약 **450억 달러** 규모의 패키지 계약을 체결하는 등 세계 시장의 **신흥 강자**로 부상했습니다[3]. 한국산 무기는 **가성비와 신속한 공급**을 강점으로, 프랑스·독일 등 전통 강자를 제치고 동유럽 다수 국가에 **대규모 수출**에 성공했습니다[4]. 정부도 2027년까지 **세계 방산 수출 4위(점유율 5% 이상)**를 목표로 산업 육성에 나서고 있습니다[5].

- **기술 혁신과 디지털 전환:** 첨단 ICT와 결합한 **미래 무기 기술**이 산업을 변화시키고 있습니다. AI 및 **자율주행 기술**을 활용한 드론봇 전투체계, **스텔스·극초음속** 무기, **사이버전·전자전** 역량 등이 중요해졌습니다. 방산 기업들은 **디지털 트윈, AI 시뮬레이션**으로 무기개발 효율을 높이고, **데이터 기반 정비(Condition-Based Maintenance)**로 운영효율을 개선하는 등 **디지털 전환(DX)**을 가속화하고 있습니다.

- **우주 산업 부상:** 민간 **뉴 스페이스** 시대에 발맞춰 **위성·발사체** 분야가 새 성장축으로 떠올랐습니다[6]. 한국도 2022년 한국형 발사체 누리호 성공을 계기로 **민간 주도 우주개발**에 박차를 가하고 있습니다. 정부는 발사체 기술을 민간에 이전해 **한화에어로스페이스를 체계종합 주관사로 선정**하고 차세대 발사체 개발을 추진 중입니다. 한화 또한 위성제조 기업(씨트렉아이 인수)과 미국 우주기업 투자 등으로 **위성부터 발사체까지 밸류체인** 구축에 나섰습니다. 향후 **저궤도 통신위성** 군집, 달 탐사 등 우주 프로젝트에 민간 기업 참여가 확대될 전망입니다.

- **규제 및 정부 정책 변화:** 국내 방위사업청이 방산수출을 적극 지원하고, 방산업체에 대한

심층 분석 보고서: 한화에어로스페이스-인사

규제 완화와 금융·외교 지원을 강화하는 추세입니다. 예컨대 **방산수출금융 지원** 확대, 정부 간 G2G 계약지원 등이 추진되고 있습니다. 또한 국내 방산 기밀보호와 수출통제 준수를 위한 **법규 (군사기밀보호법, 방위산업법 등)**도 중요합니다. 한편 ESG 중시 흐름 속에 **윤리적 무기거래, 인권 고려** 등 책임있는 경영도 화두가 되고 있습니다.

1.3 시장 규모와 성장률: 세계 방산 시장은 군비증강 추세로 **꾸준한 성장세**입니다. SIPRI 에 따르면 **2023 년 전세계 군사비 지출은 전년 대비 6.8% 증가**했으며, 2024 년에도 9%대 증가가 예상됩니다[1][7]. **글로벌 방산 기업 매출도** 상승세로, 미 록히드마틴 등 상위업체들은 매년 사상 최대 실적을 기록 중입니다. **한국 국방예산**은 2024 년 약 59 조원으로 최근 5 년간 연평균 5% 이상 증가했습니다. 특히 방산 수출액은 2021 년 7.0 억달러 → 2022 년 173 억달러 → 2023 년 190 억달러 수준으로 **급성장**했습니다[3]. 방산 수출 세계순위도 한국이 최근 **9 위(점유율 2%)**까지 올라섰으며, 2027 년까지 5%대 점유율을 목표로 하고 있습니다[5]. **항공우주 분야**에서는 2022 년 SpaceX 등 민간위성 발사 수요 증가로 전세계 우주경제 규모가 4,640 억달러에 달했고, 연 8~9% 성장이 전망됩니다. 국내도 항공우주청 신설(2023 년 결정) 등으로 우주산업 투자가 늘고 있습니다.

1.4 산업 가치사슬 및 수익 핵심 지점: 방산/항공산업 가치사슬은 **상당히 수직적으로 통합**되어 있으면서도 전문화된 분업 구조를 가집니다. 예를 들어 **전투기**의 경우, 엔진은 프랫앤휘트니·GE 와 같은 전문 **엔진제조사**가, 레이다·항전장비는 레이시온·노르탈 등 **전자/센서 기업**이 공급하고, KAI(또는 보잉·록히드 등 **체계종합 기업**)가 이를 통합해 완제품을 제작합니다. 완제품 판매 이후에도 **부품 공급**과 **MRO 서비스**를 통해 지속 매출이 발생합니다. 특히 방산은 **수주산업 특성상 초도양산 단계에서 적자**를 감수하더라도, 이후 **대량 양산과 후속 군수지원** 단계에서 이익을 확보하는 패턴이 많습니다. 또 하나의 특징은 **정부 연구개발 사업**(예: ADD 과제) 단계에서 상당 부분 비용을 정부가 부담하여 기술을 축적하고, 기업은 이를 기반으로 양산과 수출 단계에서 수익화한다는 점입니다. **핵심 수익 지점**은 대규모 양산 계약과 중장기 후속지원 계약이며, 민수 항공 부품의 경우 보잉·에어버스 등의 **티어 1 부품공급 계약**이 안정적 수익원이 됩니다. 한화에어로스페이스도 엔진부품 사업에서 미 GE 와 수억달러 규모 장기공급계약을 체결하여 2023~2026 년간 **72 종 엔진부품**을 공급하는 등 글로벌 공급망에서 수익을 창출하고 있습니다[8].

1.5 주요 플레이어와 경쟁 구도:

- **국내:** 대한민국 방산업은 한화에어로스페이스(옛 한화디펜스 포함), 한국항공우주산업(KAI), LIG 넥스원, 현대로템, 한화시스템 등이 핵심 플레이어입니다. 한화에어로스페이스는 **지상장비(K9 자주포 등) + 함정 + 항공엔진**을 아우르는 종합 방산사로 성장했고, KAI 는 **고정의 항공기 전문**(국산 전투기 KF-21, T-50/FA-50 훈련기 등) 기업입니다. LIG 넥스원은 유도무기(미사일)·레이더 전자전에 강점이 있고, 현대로템은 **전차/장갑차** 분야 주도 업체입니다. 최근 국내 업체들은 **협력과 경쟁** 구도가 혼재하는데, 국내 군 사업 입찰에서는 상호 경쟁하면서도, 해외 수출에서는 **K-방산 연합팀** 형태로 **동반 진출**하기도 합니다. 예컨대

폴란드 수출에서 한화(자주포·장갑차)와 현대로템(전차), KAI(경공격기)가 함께 계약을 따낸 바 있습니다. 정부는 이러한 **팀코리아** 전략을 통해 패키지 딜을 지원하고 있습니다. 현재 매출 기준 국내 1 위 방산사는 한화에어로스페이스로, 2025 년 연결기준 매출 **26.6 조원**을 달성하여 KAI(약 4 조원), LIG 넥스원(약 2 조원대)을 크게 앞서 있습니다[9][10]. 한화오션(구 대우조선)의 실적 편입 효과와 지상·항공 부문의 호조로 한화가 독주하는 양상이며, 이를 바탕으로 국내 **방산산업 재편**에서 한화 주도의 계열화 움직임이 나타나고 있습니다.

- **글로벌:** 세계 방산 시장은 **미국 기업들의 과점**이 뚜렷합니다. 1 위 록히드마틴(전투기 F-35, 미사일, 우주 등 다각화), 2 위 레이시온 테크놀로지(RTX, 패트리엇 미사일·엔진사업 포함), 3 위 보잉(항공우주 전반), 그외 노스럽그루먼(B-21 스텔스 폭격기, 무인기), 제너럴다이내믹스(전차, 잠수함) 등이 **막대한 R&D 투자와 정부 예산**을 바탕으로 시장을 선도하고 있습니다. 유럽에서는 BAE 시스템즈(영국), 에어버스, 탈레스(프랑스) 등이 주류이고, 아시아에서는 중국의 AVIC, 노린코 등이 급부상했습니다. **경쟁 구도**는 미·중 패권 경쟁의 반영으로 기술력 싸움 양상이 강하며, 글로벌 톱티어 기업들은 **스텔스기·항공모함** 등 초대형 사업에 강점이 있습니다. 반면 한국을 포함한 신흥 방산기업들은 이들이 주력하지 않는 **중저가 시장이나 급히 군비를 증강해야 하는 국가들**을 공략하며 틈새를 파고듭니다. 예를 들어 호주 육군 차세대 장갑차 사업에서는 독일 라인메탈을 누르고 한화의 **레드백 장갑차**가 최종 채택되어 **3.2 조원 규모 계약**을 따냈습니다[11]. 호주가 한화를 선택한 배경에는 **가격 경쟁력과 유연한 기술이전 조건**이 있었습니다. 이처럼 한국 방산은 **"가성비 좋은 대안"**으로서 글로벌 시장에서 입지를 확보 중입니다. 한화에어로스페이스의 글로벌 포지셔닝을 보면, 현재 매출 규모로 **세계 Top 15 수준**이며, 전통 선진업체 대비 기술자산은 약하지만 **가격·납기·파트너십 유연성** 측면에서 강점을 내세워 빠르게 점유율을 높이고 있습니다[4]. 또한 지상·함정·항공을 모두 갖춘 **종합방산사**로서는 아시아에서 드물어, 향후 동남아·중동 등 신흥국 **턴키 방산 솔루션 공급자**로 성장할 잠재력이 높습니다.

2 장. 주요 경쟁사 비교 및 한화에어로스페이스 포지셔닝

2.1 국내 주요 경쟁사 비교: 한화에어로스페이스와 경쟁하거나 협력하는 국내 주요 방산사는 **KAI, LIG 넥스원, 현대로템** 세 곳을 주로 들 수 있습니다.

- **한국항공우주산업(KAI):** 국내 유일의 항공기 체계종합 업체로 **고정익 군용기** 분야에서 독보적입니다. T-50 고등훈련기 시리즈와 FA-50 경공격기를 개발·수출했고, 현재 한국형 차세대 전투기 KF-21 개발의 주관사입니다. 또한 소형무장헬기(LAH) 양산, 군 정찰위성 개발 등 **항공·우주 플랫폼**도 일부 수행합니다. **강점:** 완주기 설계·통합 역량과 정부 지원으로 탄탄한 기반을 갖췄고, 전투기/훈련기 분야 **국산화 경험**을 축적했습니다. FA-50 수출로 글로벌 레퍼런스를 확보하여 **경전투기**

수출시장의 강자로 부상 중입니다. **약점:** 엔진, 레이더 등 핵심부품은 아직 해외 기술의존도가 높고 제품 포트폴리오가 **항공기 중심**이라 지상/해상 분야는 취약합니다. 한화에어로스페이스와는 관계가 복합적인데, 과거 일부 경쟁 구도도 있었으나 현재는 **전략적 협력관계**로 전환했습니다. 2026년 2월 양사가 **방산·우주 미래사업 협력 MOU**를 맺고 무인기 공동개발, **첨단 항공엔진 국산화** 등에 힘을 합치기로 했으며 [12][13], 2026년 3월 한화가 KAI 지분 4.99%를 전략 매입하여 **파트너십**을 공고히 했습니다 [14]. 이는 부품(한화)과 체계종합(KAI)의 시너지를 통해 **수출 경쟁력**을 높이고 “한국판 SpaceX” 비전을 함께 그리겠다는 행보입니다 [15].

- **LIG 넥스원:** 옛 현대정공 미사일 사업부를 모태로 한 **유도무기 및 방산전자 전문기업**입니다. 천궁(M-SAM) 지대공미사일, 현궁 대전차미사일, 어뢰, 레이더, 통신장비 등 **정밀유도무기와 센서** 분야에서 국내 최고 기술력을 보유하고 있습니다. **강점:** 축적된 **전자공학 R&D 인력**과 국방과학연구소(ADD)와의 긴밀한 협업으로 다수의 국산 미사일 개발을 성공시켰습니다. 특히 천궁-II는 UAE 등에 수출되며 한국산 미사일의 위상을 높였습니다. **약점:** 플랫폼 완제품이 없고 **체계통합 역량**은 제한적이라, 단독으로 패키지 수출하기보단 타사 플랫폼에 탑재되는 **부분품 공급자** 역할이 많습니다. 또한 매출 규모(2조원대)가 한화/KAI 대비 작아 개발 투자여력이 상대적으로 낮습니다. 한화에어로스페이스와는 제품 직접접촉은 적지만, 예컨대 대공무기체계 등에서 **협업과 경쟁**이 모두 존재합니다(한화도 일부 지대공무기 사업 참여). 최근 한화가 우주·전자 분야로 확장하면서 LIG 넥스원과의 경쟁이 **정밀유도무기, 위성통신장비** 분야에서 더 격화될 가능성이 있습니다.
- **현대로템:** **전차/장갑차** 및 철도차량 전문기업입니다. K2 흑표전차, K808 차륜형 장갑차 등을 생산하며, 폴란드에 K2 전차 수출을 성사시키는 등 지상전투차량 분야 핵심 업체입니다. **강점:** 현대차그룹 계열로 **대량생산 인프라**와 체계종합 경험을 갖췄고, K2 전차는 최신형 파워팩 장착으로 성능이 입증되었습니다. **약점:** 전차용 파워팩 개발 지연 등으로 한때 품질 논란이 있었고, 제품군이 지상 장비에 치중되어 있습니다. 또한 방산 외 철도사업 부문의 변동성으로 수익 안정성이 낮았습니다. 한화에어로스페이스와는 **경쟁과 협력** 관계 모두 있는데, 과거 자주포 분야에서는 한화(K9)와 로템(K-말 표준차량 개발)이 경합한 적도 있으나, 지금은 역할분담이 비교적 명확합니다. 폴란드 수출에서는 두 회사 제품이 함께 계약되어 **상호보완적**인 모습을 보였습니다. 다만 미래 지상전투체계(예: 유무인 복합전투 시스템) 개발에서 기술우위를 두고 경쟁할 가능성도 존재합니다.

2.2 한화에어로스페이스의 포지셔닝: 한화에어로스페이스는 국내 경쟁사 대비 **제품 포트폴리오가 가장 광범위한 종합 방위산업체**입니다. 항공엔진(항공사업부), 지상무기/방산전자(Defense 부문), 함정/조선(한화오션 자회사), 우주발사체 등의 사업을 보유하여 **Land-Sea-Air-Space**를 모두 아우르는 구조입니다. 이는 국내에서는 유일하며,

심층 분석 보고서: 한화에어로스페이스-인사

글로벌로 보아도 록히드마틴 등에 견줄 수 있는 **멀티 도메인 기업**으로의 도약을 목표로 하고 있습니다. 포트폴리오 다각화 덕분에 방산 경기 변동에도 **리스크 분산 효과**를 보고 있습니다. 예컨대 2025년 실적에서 지상방산 매출 8.13조원, 항공우주 2.51조원, 한화오션(함정 부문) 12.69조원 등 고른 기여를 하여 사상 최대 실적을 냈습니다[16][10].

시장 포지션 측면에서, 한화에어로스페이스는 국내에서는 명실상부 **방산 1 위** 기업으로 자리매김했으며, 글로벌로는 중견급이지만 **빠르게 존재감을 높이는 추격자**입니다. 제품 전략은 **프리미엄 대비 가격경쟁력** 위주로, **"High Value for Cost"** 포지션입니다. 서방 선진 무기 대비 가격이 합리적이고 **납기 준수 및 빠른 생산**을 내세워, **가격민감형 시장**과 **급속 군비증강 수요**를 공략합니다[4]. 동시에 성능 면에서는 러시아·중국제 대비 신뢰성이 높다고 평가받아 **중간급 시장의 표준**으로 부상하고 있습니다. 고객군도 NATO 동맹 일부 국가(폴란드, 노르웨이 등)까지 확대되며, 한화 제품이 **서방 무기의 보완재** 역할을 하고 있습니다. 영업모델은 기본적으로 **B2G (정부상대 사업)**이지만, 민수 영역에서는 GE 등과 **B2B 파트너십**을 통해 상업용 항공엔진 부품을 공급하고 있습니다[17]. 또한 최근 **B2B2G** 형태로 현지 기업과 합작법인을 세워 그 나라 정부에 공급하는 (**현지생산 offset**) 전략도 적극 활용 중입니다 (호주 법인 HDA 설립 등).

니치 전략 측면: 한화에어로스페이스는 완제품이 아닌 **부분품 사업**도 영위해 타국 OEM 의 밸류체인에 들어감으로써 니치 매출을 창출합니다 (예: 항공기 착륙장치, 엔진부품 글로벌 2 차 벤더 등). 또한 **우주산업**처럼 신흥 분야에서는 공격적 투자로 선도기업이 없는 틈새 시장을 선점하려 합니다. 예를 들어 **군집위성/소형위성 발사서비스** 등에서 국내 최초 시도를 하고 있습니다.

B2B/B2C 구분: 방산 특성상 **B2C 사업은 전무**하며, 민간 항공엔진 부품 사업도 최종소비자가 아닌 **항공기 제조사 대상 B2B**입니다. 다만 민수 영역 확대를 위해, 엔진 MRO 나 에너지 사업(선박용 엔진 등)에서 민간 고객을 일부 확보하는 방안을 모색 중입니다.

2.3 최근 3~6 개월 이슈:

- **신사업:** 우주분야에서 2025년 말 한국형발사체 4차 발사 성공을 이끌며 민간 주도 발사체 시대를 열었다는 평가를 받고 있습니다. 또한 그룹 차원에서 **KAI 지분 인수(2026.3 월)**, **美 위성통신기업 원웹 투자** 등 **New Space 진출**을 가속화하고 있습니다.
- **M&A:** 2023년 한화오션(옛 대우조선) 인수를 완료하여 조선·해양 방산을 편입했고, 2024년에는 **美 항공엔진 부품사 EDAC** 인수 (3억 달러 규모)를 마무리하며 글로벌 생산 거점을 확보했습니다[18]. 이로써 항공엔진 부품 제조 역량이 강화되어 GE 등과 협력관계가 심화되었습니다.
- **대형수주:** 2025년 한 해 폴란드와 추가 무기 공급 계약, 노르웨이 K9 자주포 계약, 이집트 방공유도무기 수출 추진 등의 **수주 호재**가 이어졌습니다. 특히 호주 Land400 사업 최종계약('23.7 월, 3.2조원)은 한국 방산 첫 **수출 전용 개발품 계약**으로 기록되며 K-방산

위상을 높였습니다[11].

- 구조조정: 별도의 대규모 구조조정 이슈는 없으나, 한화오션 인수 후 조직 통합과 인력 재배치 작업이 진행되고 있습니다. 또한 2025 년 말 일부 사업 포트폴리오 재편(저수익 사업 축소 등)을 검토 중인 것으로 알려졌습니다.

- 규제/정책: 2024 년 방위사업청의 방산수출 지원정책 강화로 혜택을 보고 있으며, 한미 방산 협력 강화 기조 속에 미국 현지 생산 등도 논의되고 있습니다. 반면 국제적 수출 통제 리스크(예: 우크라이나에 한국산 무기 간접지원 이슈)는 지속 관리가 필요한 상황입니다. 전반적으로 최근 이슈들은 한화에어로스페이스의 성장 가속화와 글로벌화에 맞춰져 있다고 할 수 있습니다.

3 장. 한화에어로스페이스 심층 분석

3.1 사업 구조 (매출 비중 및 부문별 현황): 한화에어로스페이스는 다양한 사업부로 구성되어 있으며, 크게 방산부문(지상·해양·우주)과 항공부문(엔진·민수 포함)으로 양분됩니다. 2025 년 연결기준 매출 26.6 조원 중, 지상방산 부문 약 8.1 조원(30% 이상), 항공우주 부문 2.5 조원(약 9%), 한화오션(함정/해양) 부문 12.7 조원(약 48%)이었습니다[19][10]. 나머지는 서비스/기타 부문 매출입니다. 지상방산에는 자주포(K9), 장갑차(레드백 등), 유도무기 일부, 화약 등이 포함되고, 항공우주 부문은 항공기 엔진제작·정비, 항공전자, 우주발사체 등이 포함됩니다. 한화오션 자회사 편입으로 함정 건조(잠수함, 호위함 등 해군사업)와 상선 건조 매출이 대폭 증가한 구조입니다. **영업이익** 측면에서는 지상방산 부문이 2025 년 처음 **영업이익 2 조원**을 넘기며 수익성의 중심이 되었습니다[20]. 항공우주 부문은 개발투자 부담이 높아 그간 적자였으나, 2025 년 소폭이나마 **흑자전환(영업익 23 억원)**에 성공했습니다[10]. 이는 항공엔진 부문의 생산성 개선과 민수엔진 MRO 수요 회복 덕분입니다. 요약하면 **한화에어로스페이스는 방산(특히 지상체계)에서 캐시카우를, 항공/우주에서 미래성장동력을 가지는 구조라** 할 수 있습니다. 참고로 지역별 매출은 국내 방위사업청 향이 큰 비중을 차지하지만, 2025 년의 경우 **전체 매출 중 수출 비중이 약 40%**로 상승했습니다. 폴란드, 호주 등 해외 프로젝트 매출이 본격 반영된 결과입니다.

3.2 중장기 전략 방향: 한화에어로스페이스는 스스로 **"Land, Sea, Air, Space 통합 방위산업 리더"**를 지향하고 있습니다. 중장기 비전으로는 한화그룹 김동관 부사장이 이끄는 **우주사업 확장(한국의 SpaceX)**과 함께, **K-방산 Global Top 5** 진입 목표를 내세우고 있습니다[21][22]. 전략적으로 몇 가지 축이 있습니다: (1) **제품 포트폴리오 확장:** 방산 영역을 넘은 **종합안보 기업**으로, 예를 들어 에너지 안보(선박용 엔진, LNG 인프라)까지 영역을 넓히고 있습니다. (2) **핵심기술 자립화:** 항공엔진, 레이더, 항법장비 등에서 해외 의존도를 줄이고 **기술 주권 확보**를 추진합니다. 실제로 2023 년 **항공엔진 소재·부품 국산화 컨소시엄**을 39 개 협력사와 결성해 핵심 부품 내재화를 시작했습니다[23]. "엔진은 국가전략기술"로 지정된 만큼, F414 와 같은 전투기 엔진을 향후 독자개발하는 것이 궁극적

목표입니다[24]. (3) **글로벌화와 현지화**: 수출 중심에서 나아가 해외에 생산기지와 법인을 세워 **현지 밀착형 사업**으로 전환 중입니다. 폴란드에 현지 생산공장 설립 MOU, 호주에 생산시설(H-ACE) 구축 등이 대표적입니다. 또한 미국 등 방산선진시장에도 인수합병을 통해 진출 (예: EDAC 인수로 미 공급망 참여)하고 있습니다. (4) **민간우주/신사업 개척**: 위성체계, 우주발사 서비스, UAM(도심항공모빌리티) 등 민수 신사업 투자도 늘리고 있습니다. 한화시스템과 공동으로 UAM 개발, 저궤도 위성통신 사업(OneWeb 투자) 등이 그룹 차원 전략입니다[25]. (5) **지속가능·ESG 경영**: 방산기업이지만 **윤리경영과 투명성**을 강조하며, '사람 중심 경영'으로 **인권경영, 공정인사**를 핵심가치로 내걸고 있습니다[26]. 이는 글로벌 수주에 대비한 이미지 제고 전략으로 보입니다.

3.3 차별화 포인트: 한화에어로스페이스의 경쟁력은 몇 가지 포인트로 요약됩니다:

- ① **포괄적 제품라인과 시스템 통합능력**: 앞서 언급했듯 지상 장비에서 항공, 해양, 우주까지 모두 다루는 폭넓은 포트폴리오는 **일괄 공급(solutions provider)**이 가능한 강점입니다. 예컨대 한 국가가 전투기부터 자주포까지 패키지로 구매할 때 **원스톱 계약**이 가능한 몇 안 되는 기업입니다. 또한 여러 분야를 아우르는 **프로젝트 관리 역량**이 축적되어 대형 사업을 리드할 수 있습니다.
- ② **가성비와 빠른 납기**: 한국산 무기의 대명사인 "**저렴하고도 성능 준수**"한 이미지를 잘 체득했습니다. 생산현장의 높은 숙련도와 효율성으로 단납기 대량생산이 가능하며, **정부 지원을 통한 파이낸싱 유연성**(수출금융 제공 등)도 가격 경쟁력에 기여합니다. 폴란드 수출에서는 서방 경쟁사 대비 **절반 이하 기간**에 초기 물량을 공급한 바 있습니다.
- ③ **기술협력 및 현지화에 열린 태도**: 한화에어로스페이스는 해외 고객에게 **기술이전, 현지생산** 등을 적극 제안함으로써 신뢰를 얻고 있습니다[27]. 예를 들어 폴란드에 K9 자주포 현지생산을 허용하고, 호주 레드백도 현지 생산비율을 높였습니다. 이러한 **유연한 협상 전략**은 경쟁사 대비 차별화된 장점입니다.
- ④ **그룹 시너지**: 모회사 한화그룹의 **탄탄한 자본력**과 계열사 네트워크도 차별화 요소입니다. 한화생명·화약 등에서 금융·소재 지원을 받고, 한화시스템(전자)과 협업해 **전자장비 경쟁력**을 보완합니다. 그룹 차원에서 방산을 미래 주력으로 밀고 있어 투자 여력이 풍부합니다.
- ⑤ **항공엔진 제조 노하우**: 40 여 년간 가스터빈 엔진 기술을 축적하여 **국내 유일 항공엔진 전문기업** 지위를 갖고 있습니다[28]. GE 와의 오랜 협력으로 민수·군수 엔진부품 글로벌 공급망에 참여 중이며, KF-21 용 엔진 면허생산도 수행합니다[24]. 이 **엔진 기술력**은 추후 우주 로켓엔진 개발이나 고속비행체 기술로 확장 가능한 중요 자산입니다.

3.4 주요 리스크 요인:

- **기술 및 R&D 리스크**: 첨단 무기 개발에는 **막대한 선행투자**와 기술불확실성이 따릅니다. KF-21 개발, 차기 엔진 국산화, 우주발사체 등 프로젝트에서 기술적 난관이나 지연이 발생할 경우 비용부담이 커질 수 있습니다. 현재 한화의 핵심 무기 대부분은 **해외 기술 기반**인데, 이를 자체 기술로 전환하는 과정에서 **개발 실패/지연 위험**이 존재합니다.

- **시장/수요 리스크:** 방산 수출 호조가 현재 실적을 견인하지만, 이는 **지정학적 수요**에 크게 좌우됩니다. 우크라이나 전쟁 등이 일단락되어 군비확장 기조가 둔화되거나, 수출 상대국 예산 축소 시 수주공백이 발생할 수 있습니다. 또한 **정권 교체 등의 정책 변화**로 방산수출에 제약이 생길 가능성도 배제할 수 없습니다.
- **경쟁 리스크:** 글로벌 메이저 방산사들이 **가격 인하, 로비 강화** 등으로 대응할 경우 경쟁이 격화됩니다. 실제 호주 레드백 수주 과정에서 독일 경쟁사가 **막판 가격공세**와 네거티브 캠페인을 펼쳐 계약이 지연되는 등 위험이 컸습니다[29]. 향후 한국이 점유율을 늘릴수록 기존 강자들의 견제가 심해질 리스크가 있습니다.
- **재무 리스크:** 한화오션 인수로 인한 **재무부담**도 주시해야 합니다. 조선 부문은 업황에 따라 대규모 손실 가능성이 있고, 프로젝트 공사손실충당금 등이 실적 변동성을 키울 수 있습니다. 다행히 2025년에는 한화오션이 1.1 조원 영업이익으로 흑자를 냈으나[30], 조선산업 특성상 **만성적자 위험**이 남아 있습니다. 또한 방산은 **선투자 후정산 구조**라 운영자금 압박도 관리 포인트입니다.
- **정치·규제 및 평판 리스크:** 방산 수출은 국제정세와 밀접하며 **수출규제, 제재 위험**이 있습니다. 예컨대 한국 무기가 제 3 국 분쟁에 사용될 경우 역풍이 있을 수 있고, 미국의 국제무기거래규정(ITAR) 등 준수도 중요합니다. 아울러 무기 특성상 **윤리 이슈**가 있으며, 민간사회에서 부정적 여론이 형성되면 기업 평판에 영향을 줄 수 있습니다. 한화는 ESG 보고서에서 **"기업의 사회적 책임"**으로 **인권보호, 윤리경영**을 강조하고 있는데[26][31], 이는 이러한 평판 리스크를 의식한 대응이라 볼 수 있습니다.
- **인적자원 리스크:** 사업 확장에 맞는 **전문 인력 확보**도 과제입니다. 첨단 분야 인재를 둘러싼 국내외 경쟁이 치열해 인력 수급이 어렵고, 핵심 기술인력의 유출(예: 스타트업 이직) 가능성도 있습니다. 또한 조직문화 측면에서 과거 방산 계열 통합 과정에서 나타난 **내부 갈등**이나 M&A 로 인한 **시너지 저해** 요소도 관리해야 합니다. Blind 등 익명 게시판에서는 "M&A 로 커진 회사라 원천기술 축적이 미흡하다"는 평도 있어[32], 내부 역량 결집이 필요합니다.

요약하면, 한화에어로스페이스는 **"공격적 성장"** 단계에 있는 만큼 그에 따르는 **기술·재무·시장 리스크 관리**가 중요한 상황입니다. 지원자는 이러한 기회와 위험을 균형있게 이해하고 전략적 시각을 갖추는 것이 바람직합니다.

4 장. 인재상·조직 문화·채용 특징

4.1 공식 인재상 키워드와 해석: 한화에어로스페이스는 **Great Challenger** 라는 인재상을 내세우며, 세 가지 핵심 마인드셋을 강조합니다: ① **주인의식**, ② **월등한 차별성**, ③ **변화 수용성**[33][34]. 이를 요약하면 **"책임 있게 몰입하고, 기존 틀을 깨며, 변화에 앞서 도전하는 인재"**입니다.

- **주인의식**: "책임있게 몰입하는 주인의식"으로, 자신의 일에 **주인처럼 책임지고 몰입하여 끝까지 해내는 자세**를 뜻합니다[35][36]. 단기 성과에 일희일비하지 않고 **장기적 관점**에서 일을 완수하며, 아이디어가 있으면 **미루지 않고 즉시 실행**하여 결과를 내는 실행력을 강조합니다. 실제 평가에서는 단순 성실함을 넘어, **문제를 스스로 찾아내고 해결**하여 성과를 창출한 경험을 높이 봅니다. "본인이 **주도적으로** 성과를 만들어낸 경험"을 어필하면 효과적입니다 (단순한 끈기나 시키는 일 수행이 아닌, **능동적 주도**가 포인트).
- **월등한 차별성**: "기존 틀을 넘어선 월등한 차별성"으로, **혁신적이고 남다른 접근**을 통해 두드러진 성과를 내는 것을 의미합니다[37][38]. 관행에 안주하지 않고 **대담한 목표**를 세워 새로운 시도를 하되, 한 가지 핵심에 끝까지 몰입하는 **전문성**을 겸비하는 것을 중시합니다. 여기서 차별성은 거창한 발명이 아니라도, **작은 개선**이라도 남보다 **뛰어나게 해낸 사례**이면 충분합니다. 예를 들어 업무 프로세스를 개선해 효율을 높였다든지, 팀 내 **아이디어**를 내서 **큰 효과**를 본 경험 등이 해당됩니다. 지원자는 자신의 **차별화된 강점**이 무엇인지 자문하고, 남들이 **당연시한 문제**를 **새롭게 해결한 경험**을 준비하는 것이 좋습니다.
- **변화 수용성**: "미래 기회를 선점하는 변화 수용성"으로, **겸손한 태도로 현실**을 직시하면서 빠르게 변화에 적응·대응하는 역량입니다[34][39]. 과거의 성공에 안주하지 않고 항상 위기의식을 갖추며("성공에 취하지 않고 겸손", "위기의식 없는 토끼는 거북이에게 진다" 등의 표현)[40], 예상치 못한 변화에도 **유연하게 대응**하여 **새로운 기회**를 만들어내는 자세를 말합니다. 이를 평가하기 위해 실제로 "**최근 3년 내 겪은 큰 변화와 극복 과정**"을 묻는 자기소개서 문항이 존재합니다[41]. 따라서 지원자는 **환경 변화에 어떻게 대응했는지** (예: 코로나로 인한 학습환경 변화에 적응한 사례, 새로운 업무 방식을 배우고 주도한 사례 등) 구체적으로 준비해야 합니다.

이 세 가지 인재상은 **면접과 자소서에서 모두 핵심 평가기준**으로 작용합니다. 실제 2026년 상반기 신입 자기소개서 문항을 보면 인재상 각 항목(주인의식, 차별성, 변화 수용성)에 대한 경험을 각각 400~600자 분량으로 쓰게 되어 있습니다[42]. 이는 한화에어로스페이스가 **지원자의 가치관과 역량을 이 세 가지 틀로 검증**하고자 함을 보여줍니다. **해석 팁**: **주인의식**은 곧 **오너십과 실행력**, **차별성**은 **혁신과 전문성**, **변화 수용성**은 **적응력과 선제적 대응**으로 이해하고, 이에 부합하는 자신의 경험을 강조하면 좋습니다.

4.2 실제 채용/평가에서의 인재상 활용: 공식 인재상이 표면적인 구호에 그치는 회사들도 있지만, 한화에어로스페이스는 이를 **실제 평가요소**로 적극 활용하고 있습니다. 앞서 언급한 자소서 문항뿐 아니라, **면접 질문**에서도 "최근에 스스로 책임지고 추진한 프로젝트는?", "남들과 다른 시각으로 문제 해결한 경험이 있는가?", "예기치 않은 변화에 직면했을 때 대처법?" 등 인재상 연계 질문들이 반복됩니다. 특히 **임원면접**에서 지원자의 답변에 대해 "이

심층 분석 보고서: 한화에어로스페이스-인사

행동이 우리 인재상의 어떤 측면과 연결되는가”를 되묻거나, 한화 인재상 중 **자신이 가장 잘 부합한다고 생각하는 점**을 설명해보라는 질문도 나온 사례가 있습니다. 이는 지원자가 **인재상 키워드를 얼마나 체화**하고 있는지를 보려는 것입니다. 따라서 지원자는 자기 경험을 이야기할 때 **한화의 인재상 용어를 직접 언급**하면서 연결 지어주는 것도 효과적입니다. 예컨대 “*이런 문제를 발견하고 제가 주인의식을 갖고 끝까지 추진한 결과, ~~의 성과를 냈습니다*” 식으로 답하면 면접관에게 어필될 수 있습니다.

또한 주목할 것은 인재상이 **조직문화 방향**과도 연계된다는 점입니다. 한화에어로스페이스는 사내 캠페인으로 “**Great Challenger**” 표창이나 **사례 발표** 등을 진행하며, 내부 평가·승진 시에도 **도전/헌신/성과** 창출 사례를 중시합니다. 요약하면, **인재상은 단순 슬로건이 아니라 채용부터 입사 후 평가까지 관통하는 가이드라인**이며, 지원자는 이를 충분히 숙지해 자신의 강점을 맵핑해야 합니다.

4.3 조직 문화: 한화에어로스페이스는 전통적으로 **제조 대기업 문화**를 가지고 있으나, 동시에 급속한 성장과 글로벌 진출로 **변화지향적이고 실용적인 문화**를 지향하고 있습니다. 사내 모토로 “**현장 중심의 실행력**”과 “**실천형 조직문화**”를 강조하는데[43], 이는 책상 앞 전략보다는 **직접 부딪혀 답을 찾는 실행**을 중시한다는 의미입니다. 실제 뉴스 기사에 소개된 글로벌지원팀 사례를 보면, 직원들이 예측 불가능한 상황에서도 “**인살라(모든 것은 신의 뜻대로)**”라는 유연한 태도로 유머를 잃지 않고 문제를 해결해나간다고 합니다[44]. 여기서 ‘인살라’란 불확실성 속에서도 **융통성과 협업**으로 해법을 찾아가는 자세를 상징하며, 한화에어로스페이스의 **프레임에 얽매이지 않는 유연성**을 보여줍니다[45]. 글로벌 사업이 많아 보니 **다문화 환경 적응력**도 중요하며, 영어 프레젠테이션이나 외국 군 관계자 상대 업무 등이 일상화되어 있습니다[44]. 이러한 글로벌 문화 적응을 위해 **문화 감수성(Cultural Sensitivity)** 교육 등을 실시하고, 사내 영어·외국어 역량 향상 프로그램도 제공됩니다.

조직 구조는 전형적인 대기업의 **직급 체계**를 따르지만, 최근 수평적 소통을 늘리려는 노력도 있습니다. 예를 들어 **사내 젊은 리더 협의체**, **프로젝트 태스크포스(TFT)** 운영 시 직책보다는 역할 중심으로 팀을 꾸려 의견을 내게 하는 시도가 있습니다. 그러나 익명 커뮤니티의 평을 보면 “대리급까지는 다닐 만한데 그 이상 직급에서는 급여가 낮다”거나 “M&A 로 커진 회사라 체계 정비가 필요하다”는 지적도 있어[32], 성장통도 일부 존재합니다. 이는 여러 회사를 통합하면서 절차·시스템이 완벽히 일원화되지 않은 부분, 그리고 방산 업계 전반의 보수수준이 IT 업계 대비 낮다는 점 등이 복합적으로 영향을 준 듯합니다.

한편 “**사람 중심 경영**” 기조 아래 직원 복지와 공정 문화를 강조하고 있습니다[26]. 2025년 10월 발표된 ESG 경영 보고에 따르면, **공정하고 평등한 인사제도와 차별 없는 근무환경**을 핵심 인사 가치로 내세우고 있습니다[31]. 실제로 **성별·인종·연령·장애 등에 의한 차별 금지**를 규정화했고, 장애인·보훈대상자 채용에 가점 부여, 천안함 용사 유가족 특별채용 프로그램 등 **포용적 채용**도 운영 중입니다[46]. 성과주의 측면에서는 **투명한 평가 시스템**을 갖추었다고

심층 분석 보고서: 한화에어로스페이스-인사

밝히는데, 회사/개인 목표 연계 평가를 통해 5 단계 등급을 부여하고, 개인성과·재무성과·전략목표 달성도를 반영한 **변동급 제도로 공정 보상체계를** 구축했다고 합니다[47]. 이러한 내용을 종합하면, **능력과 성과에 기반한 공정한 문화**를 추구하면서도 **다양성을 존중**하고 **구성원의 성장**을 도모하는 지속가능한 조직문화를 만들려 애쓰는 모습입니다.

실제 직원들의 만족도를 보면, 방산업의 특성상 보수적 측면이 있지만 **워라벨은 비교적 양호**하다는 의견이 있습니다. 유연근무제나 탄력출퇴근(**스마트워크**)도 한화그룹 공통으로 일부 도입되어, 개인이 **일과 삶 균형을** 찾도록 장려하고 있습니다[48]. 다만 프로젝트 마감이나 군 검증시험 기간에는 특근이 불가피한 문화도 있어 **시기별로 업무강도 편차**가 있습니다. 조직 내부적으로는 **군 출신, 연구소 출신, 민수 출신** 등 다양한 배경 인력이 섞여 있어, 서로 협업하며 **융합형 조직문화**를 만들어가는 중입니다.

4.4 최근 채용 동향 (3~6 개월): 2026 년 상반기 한화에어로스페이스는 **대규모 신입사원 채용**을 진행 중이며, R&D, 생산기술, 사업개발, 재무, 경영지원 등 **전 부문에 걸쳐 채용**하고 있습니다[49][50]. 채용공고 톤은 지원자들에게 **도전을 권유**하는 적극적인 어조이며, 채용 브로셔에서 DNA e-Book 등을 통해 회사·직무 정보를 상세히 제공했습니다[51]. 이는 구직자가 회사 비전과 필요역량을 잘 이해하도록 돕기 위한 것으로 보입니다. 채용 유형은 신입공채 외에도 **경력직 수시 채용**이 수개월 간격으로 있고, 특히 해외사업 확대에 따라 **글로벌 인재 채용(외국인 유학생 특별채용)**도 별도로 실시했습니다[52].

최근 채용공고를 보면 **지원자격 요건은 비교적 개방적**으로, 해당 전공 지식과 기본 어학능력 정도를 요구하며 특정 자격증보다 **역량 중심**으로 평가하려는 경향입니다. 예컨대 인사 직무의 경우 “어학 우수자 우대” 정도이고, 필수요건보다는 **인턴십 경험이나 커뮤니케이션 역량** 등을 종합 고려하는 듯합니다. 또한 자기소개서 문항에서 **지원동기/비전, 직무역량, 인재상 각 항목 사례** 등 총 6 문항이나 되어, **서류단계에서 심층 평가**를 진행합니다[53]. 이는 지원자의 **논리적 서술 능력과 경험의 깊이**를 중시함을 의미합니다.

서류 합격 배수를 낮게 잡아 **자소서로 상당 부분 거르는 전략**을 쓰는 것으로 보이며, 따라서 자소서 작성의 중요성이 큼니다. 합격 후기에서는 “인재상에 맞는 행동 경험을 사례로 증명하는 흐름이 강하게 보였다”는 분석이 있었습니다[54]. 실제 잡코리아에 공개된 항목에서도 변화 수용성 문항 등 인재상 연계 질문이 반복되는 것이 확인됩니다[42].

면접 전형은 **1 차 실무면접 + 인성면접, 2 차 임원면접**으로 이루어지는 것으로 알려졌습니다. 실무면접에서는 **직무지식 테스트와 영어 면접** 등을 병행하며, 지원 직무와 연관된 전공 기초나 시사 이슈를 물어볼 수 있습니다. 예컨대 인사직무 지원자라면 “채용 프로세스를 개선했던 경험이 있나?”, “노동법 개정 동향에 대해 아는 것을 말해보라” 등이 있을 수 있습니다. **임원면접**에서는 회사 비전 공감도, 인재상 적합도, 조직적합성 등을 종합 평가하며, 압박면접보다는 **지원자 생각의 깊이와 태도**를 보는 편입니다. 합격자 후기에서는 “인성 위주

질문이 많았고, 마지막에 회사 분석한 것을 어필할 기회가 있었다”는 언급이 있습니다[55]. 따라서 사전에 회사와 산업에 대한 이해를 보여주는 것도 중요합니다.

4.5 반복 강조되는 키워드·역량: 한화에어로스페이스 채용과 면접에서 자주 등장하는 키워드로는 앞서 본 **주인의식(오너십), 도전/열정, 협업, 전문성, 글로벌마인드** 등을 들 수 있습니다. 특히 **“도전”**은 그룹 전체 핵심가치(한화의 도전·혁신·정도) 중 하나로, 지원자의 패기와 배움의지를 나타내는 말로 애용됩니다. 또한 **“혁신”**이라는 표현도 종종 나오는데, 이는 팀과 조직을 위해 **희생하고 몰입하는 태도**를 뜻합니다. 인사팀 면접관들이 지원자에게 **“우리 회사 인재상 중 본인을 가장 잘 보여주는 단어는?”**를 물었을 때, 지원자가 **“저는 어떠한 일이든 주인의식을 갖고 몰입하여 수행했습니다”**처럼 답하면 긍정적인 반응을 얻을 수 있을 것입니다.

아울러 **“공정, 투명”** 같은 가치도 HR 관련 직무에서는 강조됩니다. 앞서 살펴본 것처럼 회사는 공정한 인사제도를 천명하고 있으므로, HR 지원자는 **윤리의식, 공정성**을 중시한다는 점을 피력하면 좋습니다. **협업과 소통** 능력도 빼놓을 수 없습니다 - 방산 개발사업은 대규모 팀워크가 필요하므로 **커뮤니케이션 역량과 갈등조정** 능력에 대한 질문이 있을 수 있습니다. 실제 블라인드 등에서 **“부서 간 협업이 매우 중요하다”**는 현직자 언급이 있으므로, 면접에서 **상사/동료와 협업 경험, 갈등 해결 경험** 등을 준비해두면 유용합니다.

마지막으로 **“글로벌 역량”**: 해외사업 비중이 늘어남에 따라 영어 등 어학능력, 다른 문화에 대한 이해, 해외출장 적응력 등이 평가요소입니다. 챌린저스 채용 영상에서도 **글로벌 인재** 이야기가 강조되었듯[56], 면접 때 영어 질문이 나오거나, 외국과 일한 경험을 묻기도 합니다. 지원자는 자신의 국제 경험(교환학생, 글로벌 프로젝트 등)이 있다면 언급하여 **국제적 소양**을 보여주는 것이 좋겠습니다.

요약하면, **한화에어로스페이스의 채용 키워드**는 **“도전적 실행가(오너십)”, “혁신적 문제해결사(차별화)”, “유연한 변화대응가(적응력)”,** 그리고 **“팀 플레이어(협업)”**와 **“글로벌 인재”**로 정리할 수 있습니다. 이러한 측면을 부각한다면 서류와 면접에서 좋은 평가를 받을 가능성이 높습니다.

5 장. 직무 분석 – 인사(HR) 직무

5.1 인사 직무의 핵심 역할: 한화에어로스페이스의 **인사(HR) 직무**는 기업의 인적자원 관리 전반을 담당하며, **“사람 중심 경영”** 실천의 일선에 있는 역할입니다. 하루·한달·1년 단위로 어떤 일을 하는지 살펴보면 다음과 같습니다:

- **일상적(Daily) 업무:** 출근 후 인사담당자의 일과는 주로 **사내 구성원 지원 및 관리**입니다. 예를 들어 오전에는 직원들의 근태 관리, 연차/휴가 승인, 인사발령 공지 확인 등을 처리합니다. 또한 각 부서에서 오는 인사 관련 문의에 답변하고, 직원 HR

심층 분석 보고서: 한화에어로스페이스-인사

시스템(인사 포털) 상의 데이터를 최신으로 유지합니다. **급여/복리후생 담당자**라면 매일 출퇴근 기록과 초과근무 시간을 집계해 급여시스템을 점검하고, **채용 담당자**라면 채용 지원서 검토나 면접 일정 조율 등 **채용 프로세스 진행**이 일상 업무가 됩니다. 한화에어로스페이스는 사업장이 여러 곳(창원 등 지역사업장)이라 본사 HR 은 각 사업장 인사팀과 연락하며 **현안 파악**을 하는 것도 일과 중 하나입니다.

- **단기/월간 업무:** 월간 단위로는 보다 **구조적인 HR 업무 사이클**이 돌아갑니다. 예를 들어 매월 초에는 전월 근태를 취합해 **급여 정산**을 하고, 각종 수당/상여 지급을 처리합니다. 분기마다 **노무 체크**를 위해 노사 간담회를 준비하거나, 산업안전이나 복리후생 제도 개선안도 마련합니다. **채용**의 경우 상반기 공채 시즌(예: 3~4 월)에는 서류접수, AI 역량검사 진행, 면접 전형 운영 등 일과가 아주 바빠집니다. 한편 **교육담당자**라면 월별 교육 일정에 따라 신입사원 입문교육을 주관하거나, 직급별 리더십 교육, 직무 교육 세미나 등을 기획/운영합니다. **인사기획** 역할의 경우 매월 인력지표(입사, 퇴사, 이동 현황 등)를 분석해 경영진에 리포트하고, 조직개편안이나 인건비 시뮬레이션 등도 수행합니다. 한마디로, HR 직무는 **계획-집행-모니터링** 사이클을 짧게는 주간, 길게는 월간으로 반복하며 사람과 조직 관련 과업을 끌고 갑니다.
- **연간 업무 사이클:** 1 년 주기로는 **평가와 보상, 승진** 등 큰 이벤트가 돌아옵니다. 한화에어로스페이스의 경우 연말~연초에 **목표설정 및 성과평가**를 실시하고, 1 분기에 평가 결과에 따른 연봉인상 및 성과급 결정이 이뤄집니다[47]. HR 은 평가 프로세스를 설계하고 각 부서 관리자들이 공정하게 평가하도록 교육/조율하며, 최종 평정 결과를 취합해 **5 등급 평가 결과**를 반영합니다[47]. 이후 **보상위원회**를 열어 인상률과 인센티브를 결정하고, 개별 통보/발령을 진행합니다. 또한 **임원인사**나 정기 조직개편(주로 연말 시행) 준비로 바빠지기도 합니다. 특히 한화 계열은 매년 말 그룹 차원의 **정기 임원 승진인사**를 발표하는데, HR 은 이에 맞춰 내부 후보자 데이터 관리, 임원 승계 플랜 검토 등의 역할을 합니다[57]. 상반기에는 **공채**, 하반기에는 **인력운영 및 조직진단**, 연말에는 **평가/보상/승진**이 주기적으로 반복되어, HR 은 기업의 **인사 캘린더**에 따라 바쁜 시기가 명확한 편입니다.

5.2 내부/외부 이해관계자 맵: 인사담당자는 매우 다양한 이해관계자와 소통합니다:

- **내부 이해관계자:** 우선 **임직원 전체**가 HR 의 고객입니다. 일반 직원들은 인사팀을 통해 급여, 복지, 고충 등을 해결받고 커리어 개발 상담을 하기도 합니다. 또 다른 중요 고객은 **경영진**입니다. 경영층은 HR 에게 **인력 전략**과 **조직문화 관리**에 대한 조언과 보고를 기대하며, 핵심 인재 선발이나 노사 관리 이슈에 긴밀히 협의합니다. **각 사업부서장**도 주요 이해관계자입니다 - 필요 인원 총원, 조직개편, 팀 내 갈등 문제 등에서 부서장들과 함께 방안을 모색합니다. 예를 들어 기술연구소장이 "R&D

심층 분석 보고서: 한화에어로스페이스-인사

인력이 부족하다” 요구하면 HR 은 채용 또는 인원 재배치를 검토해 응대합니다. 또한 **노동조합**(있다면 노조)이 이해관계자로, 단체협약, 임금교섭, 고충처리 등에서 HR 은 노조와 대화창구 역할을 합니다. 한화에어로스페이스의 경우 과거 제조사업장 위주로 노조가 활동했으며, 현재는 노사협의회 형태로 운영되는 것으로 알려져 있는데, 이때도 HR 이 주관하여 직원 대의원들과 소통합니다.

- **외부 이해관계자:** HR 은 회사 밖으로도 여러 대상과 상호작용합니다. **채용** 측면에서는 대학 취업센터, 채용대행사, 헤드헌터, 취업포털(예: 사람인, 자소서닷컴)과 협업합니다. 캠퍼스 리크루팅을 위해 대학 관계자와 연락하거나, 채용 광고를 내기 위해 웹에 공고 등록도 합니다. **교육/훈련** 업무상으로는 외부 교육업체, 강사 네트워크와 협력합니다 (예: 리더십 연수를 외부 기관에 위탁). **노무/법률** 측면에서는 고용노동부, 근로복지공단 등의 정부 기관과 잦은 접점이 있습니다 - 고용 형태 보고, 산업재해 처리, 노동법 준수 사항 등으로 자료 제출이나 감독 대응을 합니다. 한편 **컨설팅 회사**나 **헤드헌팅 회사**도 이해관계자입니다. 조직진단이나 임원 서치 등은 외부 컨설턴트의 조언을 받기도 합니다. 추가로, **산업협회(HR 협의체)**나 **타사 HR 네트워크**도 중견 HR 들이 정보교류를 하는 외부 관계입니다. 이러한 복잡한 맵 속에서 HR 은 **조율자**이자 **창구**로 기능하며, 내부 직원의 입장을 대변하는 동시에 회사의 정책을 전달하는 **중간자 역할**을 수행합니다.

5.3 필요 역량: 인사 직무에 요구되는 역량은 **하드 스킬(HR 전문지식)**과 **소프트 스킬(대인기술)**로 나뉩니다.

- **전문 지식/기술:** **노동법과 인사 제도 지식**이 필수적입니다. 근로기준법, 노동관계법, 개인정보보호법 등 법규 이해 없이는 HR 업무를 그르칠 수 있습니다. 한화에어로스페이스는 방산업체로 **군사기밀보호법, 방위사업법**에 따른 신원조회 등 특수 절차도 있어 관련 규정 숙지가 필요합니다[58]. **HRM 전반의 지식** - 채용, 평가, 보상, 교육 등 모듈별 이론과 사례 -도 가져야 하며, 데이터 다루는 **분석력**도 중요합니다. 인력통계, 평가결과 등을 분석해 인사이트를 도출하려면 **엑셀 등 Office 활용 능력**과 HR 정보시스템(HRIS) 조작에 능숙해야 합니다. 최근 HR 트렌드인 **HR Analytics** 역량이나 **AI 활용**(예: AI 역량검사 이해)도 있다면 유용합니다. 한화에어로스페이스처럼 글로벌 사업이 많은 곳에서는 **영어 등 외국어 능력**도 상당한 자산입니다 - 해외법인 HR 과 이메일이나 회의, 외국인 임직원 응대 등에 필요합니다. 마지막으로, 제조현장 인사이슈 대응을 위해 **산업안전, 노무관리** 지식도 있으면 좋습니다.
- **소프트 스킬:** **의사소통 및 협상력**이 HR 의 생명입니다. 직원의 의견을 경청하고 공감을 표하면서도, 회사 방침을 이해시키고 설득하는 **커뮤니케이션 기술**이 필수죠. 특히 **갈등관리** 역량이 중요한데, 예컨대 성과평가 결과에 불만인 직원과 면담하거나,

심층 분석 보고서: 한화에어로스페이스-인사

부서간 인원 이동으로 발생한 갈등을 조정할 때 침착하고 공정하게 임해야 합니다. **비밀유지와 윤리의식**도 필수 소양입니다. HR 은 남들보다 많은 정보를 접하기 때문에 **보안의식**이 강해야 하며, 사내 민감 사안을 다루더라도 **객관성과 공정성**을 유지해야 합니다. 또한 **기획력과 추진력**이 요구됩니다. 새로운 제도를 설계하거나 교육 프로그램을 기획할 때 **논리적으로 기획**하고 끝까지 완수하는 추진력이 중요합니다. 한화에어로스페이스 HR 슬로건 중 “사람이 경쟁력”이라는 말이 있는데[59], 이를 현실화하려면 HR 담당자가 주도적으로 **사람을 키우는 프로그램**을 실행해야 합니다. 그밖에 **디테일에 강한 꼼꼼함** (급여 계산 1 원 오류 없이)과 동시에 **사업을 보는 통찰력** (어떤 인재를 어디에 배치해야 성과를 낼지 이해)이라는 상반된 능력을 모두 갖추는 것이 이상적입니다.

5.4 성과 지표(KPI)와 평가 포인트: 인사 직무의 성과는 수치화하기 쉽지 않지만, 몇 가지 대표 KPI 가 활용됩니다. 예를 들어 **채용 담당자**의 경우 “**소요 리드타임**”, “**우수인재 확보율**”, “**지원자 만족도**” 등이 성과지표가 될 수 있습니다. 한화에어로스페이스가 대규모 채용을 할 때 **일정 내 적격 인원 총원** 여부가 중요한데, HR 이 **Time-to-Hire** 를 단축하고 필요한 인재를 확보하면 성과로 인정받겠죠. **교육 담당자**는 연간 교육 이수율, 교육 만족도, 교육 후 성과 향상도 등을 지표로 볼 수 있습니다 (예: “연간 1 인당 교육 40 시간 달성” 등). **평가·보상 담당자**라면 평가 프로세스의 공정성 확보와 일정 준수, 노사 분쟁 없이 보상 마무리 등이 성과입니다. **노무담당자**는 노사협의 성공, 분규 예방, 법 위반 제로 등이 KPI 가 될 것입니다.

조직문화 개선 프로젝트를 했다면 **직원 만족도 조사 결과 상승치** 등이 성과지표가 될 수 있습니다. 실제로 한화에어로스페이스는 ESG 경영 일환으로 **다양성 확보, 공정채용 지표** 등을 모니터링할 가능성이 있습니다[60]. 예컨대 장애인 고용률 법정기준 준수, 여성인력 비율 향상 등의 목표가 있을 수 있지요. HR 의 성과는 “**티가 바로 나지 않는다**”는 말이 있지만, 이러한 정량·정성 지표를 통해 평가받으며, 추가로 **경영진 피드백**이나 **현업 부서장 만족도**도 평가 요소가 됩니다 (현업에서 “이번 HR 정책 효과가 좋다”라는 평가를 받으면 가점).

평가 포인트로는 무엇보다 **공정성과 전문성**을 가지고 **HR 서비스를 제공했는가**가 중시됩니다. 예를 들면, 채용 시 친인척 청탁에 흔들림 없이 공정하게 처리했는지, 평가 결과를 주관이 아닌 객관 자료로 검증했는지 등이죠. 또한 HR 업무의 **신뢰성과 정확성** - 급여나 복리후생 지급에 실수나 사고가 없었는지 -가 기본 평가 요건입니다. 한화에어로스페이스처럼 방산기업은 **보안 사고 없는 인사운영도** 중요 평가 항목입니다. 총평하자면, “**필요한 사람을 뽑고 붙잡고 성장시켜 조직목표 달성에 기여했는가**”가 HR 의 최종 성과라고 할 수 있습니다.

5.5 대표 업무 시나리오 (예시): 인사 직무의 실무감을 돕기 위해, **신입 인사담당자 김지원씨**의 입사 후 첫 프로젝트 예시를 들어보겠습니다.

심층 분석 보고서: 한화에어로스페이스-인사

시나리오: 김지원 사원은 한화에어로스페이스 HR 팀 배치 후 “**신입사원 채용 프로젝트**”에 투입되었습니다. 채용 시즌, 그는 선배들과 함께 채용 전형 운영을 담당하게 되었죠.

- **Step 1: 모집공고 준비** - 지원자는 채용공고문을 작성하며 각 현업 부서로부터 채용요건을 수집했습니다. 예컨대 엔진설계팀에서 “열역학 A+인재 원한다” 요청이 오면 이를 검토해 공고 자격요건에 반영하고, 경영진 승인을 받아 공고를 게시했습니다.
- **Step 2: 서류 전형 관리** - 지원자가 1,000 여 명 몰렸고, 김지원 사원은 **AI 서류평가 시스템**이 산출한 결과와 함께 인재상 키워드를 기반으로 자기소개서를 일일이 읽었습니다. 그는 팀 회의를 통해 **주인의식이 드러난 경험, 도전적 성과를 낸 지원자** 등을 선별 기준으로 합의하고, 밤 늦게까지 지원서 더미를 검토하여 200 명을 선발했습니다. 검토 중 “우리 인재상 주인의식을 잘 보여준 자기소개서”는 팀원들과 공유하며 모범사례로 삼았습니다.
- **Step 3: 면접 전형 운영** - 김지원 사원은 면접 일정 조율, 면접관 자료 준비를 맡았습니다. 지원자들에게 면접 시간을 안내하고, 면접 당일에는 이들이 불편함 없도록 대기실 안내, 회사 홍보영상 상영 등을 했습니다. 면접 진행 중에는 **타이머**를 보며 면접관에게 시간 경과를 알렸고, 면접 후에는 평가표를 수합하여 **평가 결과 입력**을 도왔습니다. 한 임원이 영어로 갑작스레 질문하자, 지원자가 당황해서 답을 못 했는데, 김지원 사원이 면접 후 그 지원자에게 따로 안내 메일을 보내 “영어 답변 기회 못 드려 죄송하다”는 피드백을 주는 세심함도 보였습니다.
- **Step 4: 채용 마무리 및 입사 지원** - 최종 합격자에게 **채용 조건 통보**를 하는 전화도 김지원 사원의 몫이었습니다. 기쁜 목소리로 합격을 알리고 처우를 안내하며, 몇몇 합격자가 연봉이나 복지 문의를 하자 친절히 설명해 주었습니다. 입사 전 **신원조회** 절차도 HR 의 역할입니다[58]. 그는 방위사업법에 따라 합격자의 병역 및 신원 기록을 관련 기관에 조회 의뢰하고, 이상 없음을 확인했습니다. 입사 첫 날에는 신입사원 교육자료를 준비하고 명찰, 사원증 교부 등을 챙겼습니다.
- **Step 5: 피드백 및 개선** - 채용이 끝난 뒤, 김지원 사원은 이번 공채를 **리뷰 보고서**로 정리했습니다. 어떤 홍보채널 통해 지원자가 많이 들어왔는지 데이터를 분석하고, 면접관들의 평가 코멘트를 취합해 **우수 지원자 특징**도 정리했습니다. 이를 바탕으로 “다음 채용 시 인공지능 역량검사 단계 도입” 등 개선 아이디어를 제안했습니다. 그의 꼼꼼한 성과 분석은 상사에게 “주인의식을 갖고 일했다”는 칭찬을 받았습니다.

위 시나리오는 HR 업무 일부에 불과하지만, 지원자 입장에서 인사 직무가 **어떻게 여러 활동을 멀티태스킹**하며, 사람과 데이터를 다루고, 때론 야근도 불사하며 돌아가는지 느낄 수

심층 분석 보고서: 한화에어로스페이스-인사

있을 것입니다. HR 은 회사의 성과를 뒤에서 받쳐주는 **조력자**이자, 앞에서 이끌어가는 **문화 지휘자**입니다. 특히 한화에어로스페이스 HR 는 **공정채용과 인재육성**을 통해 회사의 미래 경쟁력을 좌우하는 중요한 자리라는 점을 기억해야 합니다[59].

[1] [2] Trends in World Military Expenditure, 2023 | SIPRI

<https://www.sipri.org/publications/2024/sipri-fact-sheets/trends-world-military-expenditure-2023>

[3] [4] [5] [27] katechtest.co.kr

<https://www.katechtest.co.kr/assets/upload/information/Tech%20focus%20vol%2011.pdf>

[6] [17] [55] [61] [62] 한화에어로스페이스 기업정보 - 2026 년 연봉, 사업, 채용, 지원자 스펙 분석

<https://jaseol.com/companies/4216>

[7] The world spent 2.71 trillion \$ in the military in 2024, according to ...

<https://ipb.org/the-world-spent-2-71-trillion-in-the-military-in-2024-according-to-new-data-published-today-by-sipri/>

[8] 한화에어로스페이스, 美 GE 에 항공 엔진부품 공급... 3600 억 규모

<https://www.meconomynews.com/news/articleView.html?idxno=53750>

[9] [10] [16] [19] [20] [30] 한화에어로, 작년 매출 26.6 조·영업익 3 조...3 년 연속 최대 실적(종합) | 연합뉴스

<https://www.yna.co.kr/view/AKR20260209117151527>

[11] 한화, 호주와 '레드백 장갑차' 최종 계약... '첫 수출 기획 방산 제품 결실' | 한화그룹

https://www.hanwha.co.kr/newsroom/media_center/news/news_view.do?seq=8610

[12] [14] [15] [21] [22] [25] 한화그룹, KAI 지분 4.99% 확보...한국판 스페이스 X 구상 가속(종합) | 연합뉴스

<https://www.yna.co.kr/view/AKR20260316135651003>

심층 분석 보고서: 한화에어로스페이스-인사

[13] "K-방산 미래 함께 만든다"...한화에어로-KAI, 방산·우주항공 협력 < IB/기업 < 기사본문
- 연합인포맥스

<https://news.einfomax.co.kr/news/articleView.html?idxno=4397682>

[18] [기업 포커스] 한화에어로, 3 억달러에 美 항공엔진 부품社 인수 - 한국경제

<https://www.hankyung.com/article/2019100174081>

[23] 한화에어로스페이스, 항공엔진 핵심 소재·부품 국산화 상생 생태계 조성

<https://www.etnews.com/20260224000216>

[24] 국가전략기술 된 '항공 엔진'... 한화·두산 국산화 경쟁 - 조선비즈

<https://biz.chosun.com/industry/company/2025/05/15/WCPNK46R4NDMBKTKADMW5H6WOU/>

[26] [31] [46] [47] [59] [60] [ESG 포커스] 한화에어로스페이스 "사람 중심 경영 강화...공정한 인사·조직문화 혁신" - 데일리 e 뉴스

<https://www.dailyenews.co.kr/news/articleView.html?idxno=46634>

[28] 기업 소개 - 한화에어로스페이스

<https://m.hanwhaaerospace.com/kor/whoweare/about.do>

[29] 막판 獨 가격공세·음해 이겨냈다...'레드백' 호주 수출, 피말랐던 4 개월

<https://www.chosun.com/politics/diplomacy-defense/2023/12/09/SWFGWS7UPRBHJJGXGQB5Q27OYQ/>

[32] 한화에어로스페이스 문화 - 블라인드 - Blind

<https://www.teamblind.com/kr/browse/%ED%95%9C%ED%99%94%EC%97%90%EC%96%B4%EB%A1%9C%EC%8A%A4%ED%8E%98%EC%9D%B4%EC%8A%A4-%EB%AC%B8%ED%99%94-7724>

[33] [34] [35] [36] [37] [38] [39] [40] 인재상 | 한화에어로스페이스

<https://m.hanwhaaerospace.com/kor/careers/talent.do>

[41] [42] [51] [52] [53] 한화에어로스페이스(주) 자소서 항목 - 자소서 질문 모음 | 잡코리아

<https://www.jobkorea.co.kr/company/1746186/keyword>

심층 분석 보고서: 한화에어로스페이스-인사

[43] [44] [45] [한화에어로스페이스가 일하는 법] 글로벌 문화 장벽을 '인살라'의 자세로 돌파한다

<https://www.news2day.co.kr/article/20250723500172>

[48] 조직문화 - 한화인 채용사이트

<https://www.hanwhain.com/web/culture/company.do>

[49] [50] 한화에어로스페이스 채용공고 - 2026 상반기 대규모 신입사원 채용 | 자소서 문항, 지원자 스펙 분석까지

<https://jaseol.com/recruit/102982>

[54] 한화에어로스페이스 - 경력사원 채용 - 자소서답컴

<https://jaseol.com/recruit/59664>

[56] Challengers EP 06 - Attention Global Talents! Everything ... - YouTube

<https://www.youtube.com/watch?v=wHLeOcCR7Ow>

[57] 한화에어로·솔루션·시스템, 정기 임원인사...총 21명 승진 - 연합뉴스

<https://www.yna.co.kr/view/AKR20251105139300003>

[58] 2026년 상반기 한화에어로스페이스 신입사원 채용

<https://hanwhaaerospace-recruit.com/>