

심층분석보고서

현대로템-경영지원-인사/노무

2026.04.26

1장: 산업(섹터) 분석

1-1. 사업부문별 산업 정의: DS·RS·EP의 3대 사업부문 구조

현대로템은 ① 디펜스솔루션(Defense Solutions, DS, 방산), ② 레일솔루션(Rail Solutions, RS, 철도차량), ③ 에코플랜트(Eco Plant, EP, 자동차생산설비·제철설비·수소 인프라·항만 AGV)의 3대 사업부문으로 운영하는 종합 중공업 기업입니다. 2024년 기준 부문별 매출 비중은 DS 약 50%, RS 약 35%, EP 약 13%로, 과거 RS 중심 구조에서 DS 중심 구조로 재편됐습니다. 2025년에는 DS 영업이익률이 17.2%까지 상승하며 부문 내 마진 견인 차 역할을 담당하게 됐고, 이러한 부문별 매출·이익 비중 전환은 인사·노무 측면에서도 사업부별 인력 배치, 가동률 관리, 보상체계 차별화의 새로운 도전 과제를 만들어냅니다.

DS 부문은 K2 전차·K808 차륜형 장갑차·HR-세르파 다목적 무인차량·차세대 K3 전차·로봇·무인 모빌리티 플랫폼을 포함합니다. RS 부문은 KTX 고속철도, EMU-150·EMU-250·EMU-320 시리즈, GTX 전동차, 도시철도 전동차, 트램, 수소트램, 모노레일을 포괄합니다. EP 부문은 자동차 생산설비(현대차·기아·테슬라·포드·GM 납품), 제철설비, 수소충전소 EPC, 항만 자동화 AGV(부산항·광양항·인천 DGT)로 구성합니다. 사업부별로 고객 구조, 프로젝트 사이클, 노동집약도가 매우 다르며, 이는 인사·노무 운영의 다층적 분화를 요구합니다.

1-2. 글로벌 방산시장 규모와 K-방산의 약진

스톡홀름국제평화연구소(SIPRI)에 따르면 2023년 글로벌 방산시장 규모는 약 2조 4,430억 달러(약 3,200조 원)에 달합니다. NATO 회원국이 GDP 대비 국방비를 종전 2%에서 5%까지 상향하는 흐름과 러시아·우크라이나 전쟁 장기화, 중동·동아시아 지역 갈등 격화가 결합하면서 시장은 사상 최대 호황기를 맞았습니다. 2024년 세계 100대 방산기업 무기 매출은 6,790억 달러로 전년 대비 5.9% 증가하며 사상 최고치를 경신했고, 한화에어로·현대로템·LIG넥스원·KAI 등 한국 4사의 합산 무기 매출은 141억 달러(+31%)로 글로벌 점유율이 2.1%에서 2.2%로 상승했습니다.

특히 한국은 100대 기업 중 한화에어로스페이스(글로벌 24위), 현대로템(28위), LIG넥스원(40위), KAI(47위) 등 4개사가 신규 진입하거나 순위를 끌어올렸습니다. K-방산 부상의 배경은 ① 러시아의 우크라이나 침공으로 동유럽 국가들의 무기 보충 수요 폭증, ② 미국·유럽 방산기업들의 생산 캐파 한계, ③ 한국 무기체계의 가성비·신속 납기·기술이전 패키지 경쟁력입니다. 향후 5년간 폴란드·루마니아·노르웨이·핀란드·UAE·사우디·이집트 등에서 추가 수주 가능성이 거론됩니다.

1-3. K-방산 4사 합산 영업이익 5조원 시대의 의미

에프앤가이드 집계 결과 한화에어로스페이스·현대로템·KAI·LIG넥스원의 2025년 합산 영업이익 컨센서스는 5조 2,208억원, 합산 매출 40조 7,069억원으로 전년 대비 각각 125%, 93% 폭증이 예상됩니다. 4사 수주잔고는 합산 100조원에 육박하며, 폴란드 K2(180+180대), K9 자주포(648문), 천무 다연장로켓(218대), FA-50(48대) 등 124억 달러 규모의 패키지 계약이 매출로 순차 인식되고 있습니다.

이러한 호황은 단기 추세가 아니라 향후 5~7년간 지속될 구조적 사이클로 분석됩니다. 폴란드 K2 1차 180대(완납), 2차 180대+계열차 81대(2031년까지)는 이미 확정됐고, 페루 195대·중동형 K2·차세대 K3 전차로 이어지는 후속 파이프라인이 가시화됐기 때문입니다. 이 흐름은 인사·노무 측면에서 ① 중장기 채용 계획의 안정성

심층 분석 보고서: 현대로템-경영지원-인사/노무

확보, ② 정원 확대에 따른 임금·보상 재설계, ③ 신입 공채 규모 확대, ④ 방산 인력의 보안 등급별 차등 관리, ⑤ 폴란드·페루 현지법인 인력 운영 체계 신설을 의미합니다.

1-4. 글로벌 철도차량 시장: CRRC·알스톰·지멘스 빅3 구도

Coherent Market Insights 등 시장조사기관에 따르면 글로벌 철도차량(Rolling Stock) 시장은 2024년 5,214억 달러에서 2031년 8,427억 달러로 연평균 7.1% 성장이 예상됩니다. 시장 구도는 중국 CRRC(글로벌 점유 60% 추정)가 압도적 1위이며, 프랑스 알스톰(2021년 봄바르디어 인수, 유럽 35%)과 독일 지멘스 모빌리티가 그 뒤를 잇는 빅3 구조입니다. 빅3가 합산 시장의 약 50%를 점유하고, 그 뒤를 일본 히타치·가와사키, 스위스 스타들러, 스페인 CAF, 한국 현대로템(글로벌 8~9위권)이 추격하는 구도입니다.

빅3 외 중견 플레이어들의 차별화 전략은 모두 다릅니다. 히타치는 영국 시장 침투와 디지털 신호체계 결합, 가와사키는 미국 뉴욕시 메트로(NYCT)·아시아 신흥국 시장, 스타들러는 다목적 EMU와 트램, CAF는 라틴 아메리카·유럽 단편 시장 공략, 현대로템은 EDCF(대외경제협력기금) 차관 연계와 적기 납기·기술이전 패키지로 차별화했습니다. 이러한 전략은 중장기적으로 인사·노무 측면에서 글로벌 프로젝트 매니저 양성, 현지 협력사 관리 인력, 다국어 가능 엔지니어 채용 수요로 이어집니다.

1-5. 수소 모빌리티 시장의 폭발적 성장

에너지경제연구원에 따르면 글로벌 수소철도 시장은 매년 30%대 성장을 거듭해 향후 10년 내 30조원대로 확대될 전망입니다. 알스톰은 2016년 세계 최초 수소동차(Coradia iLint)를 공개했고, 영국은 2040년까지 디젤차량 전량 수소 대체 계획을 수립했습니다. 일본 히타치도 수소 하이브리드 열차를 개발 중이며, 중국 CRRC 역시 수소트램 시제품을 공개한 상태입니다.

현대로템은 대전 도시철도 2호선(34편성·2,934억원, 세계 최장 38.8km 무가선 노선) 및 울산 1호선(9편성·634억원) 수소트램 계약을 잇달아 확보하며 국내 첫 상용화 트랙에 올랐고, 모로코 라바트·카사블랑카 트램 사업 입찰에서도 수소트램 옵션을 제안한 것으로 알려졌습니다. 수소트램은 현대차그룹의 넥소 95kW 연료전지 모듈을 탑재해 그룹 시너지를 극대화하며, 트램 1편성당 연료전지 4개 모듈, 충전소 1식이 묶이는 패키지 사업 구조를 갖습니다. 인사·노무 측면에서는 수소·연료전지·고전압 안전 자격을 갖춘 신규 인력 확보가 새로운 과제로 부상했습니다.

1-6. 가치사슬 구조와 핵심 수익 지점

DS의 가치사슬은 '소요 결정(군·방위사업청)-체계개발(ADD/현대로템)-양산·납품-30년 MRO·성능개량'의 4단계로 구성합니다. 핵심 수익 지점은 양산 단가가 높은 수출 계약(폴란드 K2 2차의 영업이익률은 두 자릿수 후반 추정)과 후속 군수지원(MRO) 계약입니다. 1조원 규모 양산 계약 한 건에 30년간 약 8,000억~1조원 규모의 후속 MRO 시장이 따라붙는 구조이며, 이는 매년 안정적인 캐시플로우를 만들어내는 동시에 정비·기술지원 인력의 장기 운영 수요를 발생시킵니다.

RS의 가치사슬은 '발주(공기업·정부)-차량 제작-인도-30년 유지보수'의 장기 사이클이며, 과거 저가 수주가 2019년 -2,595억원 영업손실로 이어진 만큼 현재는 '선별 수주' 기조가 핵심 KPI입니다. 1편성당 약 50억~150억원, 1개 프로젝트당 100억~3조원 규모로 단가 편차가 크고, 프로젝트 손실 가능성이 항상 잠재합니다. EP의 가치사슬은 '엔지니어링-설비 제작-현장 시공-시운전-유지보수'로 구성하며, 그룹 내부 매출 의존도가 높습니다.

1-7. 산업 트렌드: 무인화·AI·디지털 전환

심층 분석 보고서: 현대로템-경영지원-인사/노무

전 세계 방산·철도·중공업 산업의 공통 트렌드는 무인화(Unmanned), 인공지능(AI), 자율주행, 디지털 전환(DX)입니다. DS 부문에서 미래 전장은 유·무인 복합 운용(MUM-T, Manned-Unmanned Teaming)으로 재편되고 있으며, 미국·이스라엘·러시아·중국이 무인전차·로봇군·무인기 통합 운용 체계를 경쟁적으로 개발 중입니다. 현대로템의 HR-세르파, 다족 보행 로봇, 무인 소방로봇이 이러한 흐름의 한국형 대응입니다.

RS 부문에서는 자율주행 신호체계(ATO Grade of Automation 4 단계, 무인 운행), 디지털 트윈 기반 차량 정비, AI 기반 결함 예측이 핵심 기술입니다. 현대로템이 개발한 한국형 열차제어시스템 KTCS-2는 유럽 ETCS Level 2와 호환되며, 향후 KTCS-3로 발전할 예정입니다. EP 부문에서는 항만 AGV 자동화, 스마트팩토리, 수소충전소 원격 모니터링이 주요 트렌드입니다. 이러한 기술 전환은 인사 측면에서 R&D 인력 확대, 데이터 분석가·소프트웨어 엔지니어 신규 채용, 기존 기계 엔지니어의 디지털 재교육 수요를 창출합니다.

1-8. 규제 환경과 산업기술보호법

방산 산업은 산업기술보호법, 영업비밀보호법, 대외무역법, 방위사업법 등 다층적 규제를 받습니다. K2 전차·K9 자주포 등을 국가핵심기술로 지정한 상태이며, 해외 수출 시 정부 승인이 필수이며, 기술 유출 시 형사처벌 대상입니다. 현대로템은 산업기술보호법에 따른 보안관리 의무를 부담하며, 임직원 채용·퇴직 시 보안서약, 출입 통제, 문서 관리, 협력사 보안 점검 등의 강도 높은 통제를 적용합니다. 이러한 보안 환경은 인사·노무 직무에 보안 검증 협조, 보안사고 대응 매뉴얼 운영, 퇴직자 비밀유지 관리 등 추가 업무를 부과합니다.

철도 산업은 철도사업법, 도시철도법, 철도안전법, 환경영향평가법 적용을 받으며, 대형 안전사고 발생 시 회사 차원의 책임이 막중합니다. 중대재해처벌법은 모든 사업장에 적용되며, 사업장 사고 발생 시 경영책임자가 처벌 받을 수 있습니다. 이는 인사·노무 부서의 산업안전보건 거버넌스 강화, 안전 KPI 신설, 외주 협력사 안전 관리 체계 점검을 강제합니다.

1-9. 산업적 시사점

산업 분석 결과 도출되는 핵심 메시지는 ① 방산·철도·수소의 3대 메가트렌드가 동시 호황 사이클에 진입했다는 점, ② 한국 기업이 글로벌 점유율 상승의 변곡점에 있다는 점, ③ 무인화·AI·디지털 전환이 향후 5~10년의 승부처라는 점, ④ 보안·안전·환경 규제가 더 강화되는 추세라는 점입니다. 이는 인사·노무 부문에 ① 대규모 채용 운영, ② 보상·복리후생 재설계, ③ 글로벌 HRM 체계 신설, ④ 디지털 인력 양성, ⑤ 산업안전 거버넌스 고도화의 동시 과제를 부여합니다. 폴란드 K2PL 현지 생산(2029년 개시)·모로코 벵게리르 공장 신설 추진에 따른 글로벌 HRM(주재원 정책·현지화 비율) 역량은 중장기 경쟁 우위의 핵심 변수가 될 것입니다.

2장: 주요 기업 비교 및 대상 회사 포지셔닝

2-1. 국내 방산 빅4의 재무 실적 비교

방산 빅4의 2025년 3분기 누적 영업이익은 한화에어로스페이스 2조 2,816억원, 현대로템 7,382억원, LIG넥스원 2,808억원, KAI 1,922억원으로 집계됐습니다. 매출 규모로는 한화에어로스페이스가 압도적 1위이고, 현대로템이 그 뒤를 잇습니다. 그러나 영업이익률 측면에서는 현대로템이 17.2%로 빅4 중 1위이며, 이는 K2 전차의 단가 우위와 폴란드 수출 계약의 마진 우위를 반영합니다.

수주잔고는 한화에어로스페이스 31조 9,959억원, KAI 26조 2,700억원, LIG넥스원 23조 4,271억원, 현대로템 방산 부문 10조 7,897억원입니다. 현대로템의 방산 수주잔고는 빅4 중 가장 적지만, 회사 전체 수주잔고는

심층 분석 보고서: 현대로템-경영지원-인사/노무

RS-EP를 합쳐 29.8조원에 달해 빅4와 어깨를 나란히 합니다. 한국기업평가 신용등급은 한화에어로스페이스 AA, 현대로템 AA, LIG넥스원 AA-, KAI A+로 현대로템이 LIG넥스원·KAI를 신용등급에서 앞섭니다.

2-2. 제품 포트폴리오 비교: 현대로템의 유일성

한화에어로스페이스가 K9 자주포·천무·레드백 장갑차로 '포·기갑 패키지'를 형성하고, KAI가 FA-50·KF-21 보라매·수리온 헬기로 '공중', LIG넥스원이 천궁-II·미사일 체계로 '방공'을 담당한다면, 현대로템은 K2 전차·K808 차륜형 장갑차로 '기갑·기동' 영역을 사실상 독점합니다. 국내 유일 전차 체계종합업체라는 지위는 K3 차세대 전차 개발과 맞물려 강한 진입장벽으로 작용합니다.

여기에 더해 현대로템은 철도(KTX·GTX·전동차·트램)와 수소 인프라까지 보유한 '방산+모빌리티+수소' 포트폴리오를 갖춘 유일한 K-방산 기업입니다. 한화에어로는 항공우주에서 강세이고, KAI는 항공기에 특화돼 있으며, LIG넥스원은 미사일·정밀유도무기에 집중합니다. 현대로템의 다각화된 포트폴리오는 사이클 분산, 그룹 내부 시너지, 신산업 진출 측면에서 강력한 자산이지만, 동시에 인사 운영의 복잡성을 의미합니다. 사업부별 직무 정체성, 보상 격차, 노조 이슈, 가동률 차이가 모두 다르기 때문입니다.

2-3. 글로벌 철도 빅3와의 격차와 차별화 전략

알스통(2024년 매출 약 175억유로)·지멘스 모빌리티·CRRC와 비교하면 현대로템은 매출 규모 면에서 후발주자입니다. 알스통은 봄바르디어 인수 후 유럽·북미 시장을 장악했고, 지멘스 모빌리티는 ICE·Velaro 고속철 플랫폼으로 유럽·중동을 점유합니다. CRRC는 중국 내수 시장의 압도적 지배력과 일대일로(BRI) 정책 지원으로 동남아·아프리카·라틴아메리카 시장에서 가격 경쟁력을 발휘합니다.

현대로템의 차별화 전략은 ① EDCF 차관 연계(정부 차원의 패키지 딜), ② 적기 납기(Just-in-time delivery), ③ 기술이전 옵션 제공, ④ 현지화 의지(폴란드·모로코 현지 조립)입니다. 모로코 2조 2,027억원 사업에서 스페인 탈고·프랑스 알스통을 제치고 수주에 성공한 사례, 우즈베키스탄에서 스페인 탈고를 역전 수주한 사례, 호주 시드니 캉기양기 정비기지 운영 사례, 미국 LA 메트로 진출 사례가 모두 이러한 차별화 전략의 산물입니다. 이 용배 사장은 "2027년 RS 매출 2조원, 뉴욕시 교통국(NYCT) 500량+α 수주를 두고 일본·프랑스와 정면 대결"이라는 목표를 공식 언급한 바 있습니다.

2-4. 폴란드 K2 2차 실행계약(2025.8.1)의 의미

2025년 8월 1일 현대로템은 폴란드 군비청과 65억달러(약 8조 9,814억원)에 K2 전차 180대 추가, K2GF 116대(2026~27 인도)+K2PL 64대(2028~30 폴란드 Bumar-Łabędy 조립)+계열전차 81대(구난 31·개척 25·교량 25)와 MRO·교육 패키지를 포함한 계약을 체결했습니다. 이는 2022년 1차 계약(180대, 약 4.4조원)의 약 2배 규모로, 단일 방산 수출 계약 기준 한국 사상 최대 규모입니다.

핵심 쟁점은 K2PL의 폴란드 현지 생산입니다. 64대를 폴란드 Bumar-Łabędy 공장에서 조립하며, 이는 폴란드의 산업 자립도 요구를 수용한 결과입니다. 향후 3차 계약(잔여 180대) 협상에서는 현지 생산 비중 확대가 추가 쟁점이 될 가능성이 있습니다. 2026년 초 약 19억달러(2.6조원)의 선수금이 유입되면서 현대로템은 순현금 1조원 체제로 전환했고, 자금 운용·투자 여력이 큰 폭으로 개선됐습니다. 이 계약은 인사 측면에서 폴란드 현지법인 인력 운영, 한국 본사 K2 양산 인력 확대, 기술이전 교육 인력 파견 등 다층적 영향을 미칩니다.

2-5. 페루 195대 총괄합의(2025.12.9)와 중동·중남미 확장

이재명 대통령 APEC 정상외교 성과의 결실로, 2025년 12월 페루 리마에서 K2 54대·K808 141대 총괄합의를

심층 분석 보고서: 현대로템-경영지원-인사/노무

체결했고, 본계약은 2026년 6월까지 마무리할 예정입니다. 페루는 중남미 최초 K2 도입국이 되며, 향후 콜롬비아·브라질·에콰도르·칠레로 확산될 가능성이 거론됩니다. 별도로 현대로템은 2026년 3월 중동형 K2(120°F 고온·사막 환경 대응) 프로토타입을 공개했고, 2026년 2월 사우디 리야드 WDS 2026에 참가해 '블랙 베일'(Black Veil) 수소 무인 모빌리티 플랫폼을 해외에서 처음 공개했습니다.

중동 시장은 사우디·UAE·이집트·카타르·쿠웨이트가 잠재 수요처로, 향후 5년간 100~200대 규모 수주 가능성이 거론됩니다. 중동형 K2는 1,500마력 디젤엔진(MTU)·자동장전·복합장갑·능동방호체계(APS)를 탑재해 사막 환경에 적합하도록 개량했습니다. 인사 측면에서 페루·사우디·UAE 등 신규 시장 진출은 해당 지역 주재원·현지 영업·현지 정비 인력 확보를 새로운 과제로 부각시킵니다.

2-6. 차세대 전차 K3 개발 동향

K3는 현대로템이 자체 개발 중인 차세대 전차로, 130mm 활강포·AI 사격통제·자동장전·승무원 3명·하이브리드 파워트레인(1,200마력 디젤+300마력 전기, 2040년 수소연료전지 전환)·스텔스 형상이 핵심 사양입니다. 2025년 5월 디자인 특허를 등록한 후 9월 폴란드 바르샤바·서울 ADEX에서 실물 모형을 공개했습니다. 현대로템은 ADD-KRIT와 함께 412억원 규모 하이브리드 파워트레인 개발 사업을 주관하고 있습니다.

K3는 2030년 이후 한국군 전력화, 2040년 수소연료전지 시스템 적용 로드맵을 갖고 있으며, 폴란드·중동·중남미 등 K2 수출국이 차후 주요 수요처가 될 전망입니다. K3 개발은 인사 측면에서 첨단 R&D 인력(AI·자율주행·연료전지·하이브리드 파워트레인 전문가) 확보, 그룹 내 현대차·기아 R&D 인력 협력, 외부 인재 영입을 의미합니다. 회사는 2026년 사업보고서에서 R&D 인력을 향후 3년간 큰 폭으로 확대할 계획임을 공시했습니다.

2-7. 우주발사체와 미래 전장 사업

이용배 사장은 2026년 2월 한국우주기술진흥협회장(임기 3년)으로 선출되며 우주발사체·메탄엔진·덕티드 램제트·하이코어(마하 6 달성) 등 우주·극초음속 사업 확장을 공식화했습니다. 현대로템은 한국형발사체 누리호 일부 시스템 공급에 참여한 이력이 있으며, 향후 차세대 발사체와 위성 발사 서비스 시장 진출을 추진합니다. 미래 전장 사업으로는 다족 보행 로봇, 무인 모빌리티 플랫폼, 무인 소방로봇, 다목적 무인차량(HR-세르파 시리즈)이 포함됩니다.

이러한 신사업은 모두 첨단 R&D·소프트웨어·AI 인력에 대한 강한 수요를 만들어내며, 현대로템 인사 부서는 기존 기계 엔지니어 중심의 인력 구조에서 소프트웨어·AI·우주·연료전지 등 다전공 인력 확보로 전환하는 과제를 안고 있습니다. 그룹 차원에서는 현대차 남양연구소·기아 화성연구소·현대모비스 의왕연구소와의 인력 교류, 공동 R&D 프로젝트, 핵심 인재 풀(Talent Pool) 통합이 점차 활발해지고 있습니다.

2-8. KTX·청룡과 GTX·해외 철도 수주

EMU-320 'KTX-청룡'은 2024년 5월 운영을 시작했고, 2026년 1월 한국형 열차제어시스템 KTCS-2가 처음 탑재된 2세대 EMU-320 초도 편성을 4개월 조기 출고했습니다. KTCS-2 탑재로 유럽 ETCS Level 2와 호환되며, 향후 해외 고속철 수출 경쟁력의 핵심 자산이 됩니다. GTX는 A노선(160량·5,836억원)·C노선(약 20편성·5,426억원)·B노선(5,811억원)을 모두 수주, 누적 약 1조 5,890억원 규모입니다.

해외 수주로는 우즈베키스탄 EMU-250 6편성 고속철(2조 700억원, 한국형 고속철 사상 첫 수출), 모로코 2층 전동차 168량(2조 2,027억원), 베트남 호찌민 메트로 2호선 1.1억달러(향후 3.5억달러 확장 가능) 등을 확보했습니다. 우즈베키스탄·모로코·베트남 수주는 모두 EDCF 차관 연계 또는 한국·해당국 정부 간 협력 패키지가 결정적이었습니다. 이는 인사 측면에서 글로벌 프로젝트 매니저, 현지법인 운영 인력, 다국어 능통 엔지니어, 외부

심층 분석 보고서: 현대로템-경영지원-인사/노무

파트너 관리 전문가 수요를 창출합니다.

2-9. 분석적 시사점

경쟁사·포지셔닝 분석에서 도출되는 핵심 메시지는 ① 현대로템이 방산 빅4 중 영업이익률 1위(17.2%)인 마진 우위 기업이라는 점, ② RS·EP의 영업이익률(1~5%)이 DS 대비 현저히 낮아 비방산 수익 다각화가 신용등급 추가 상향 조건이라는 점, ③ 폴란드·페루·중동·우즈벡·모로코 등 글로벌 진출이 본격화되면서 글로벌 HRM이 핵심 변수로 부상했다는 점입니다. 인사·노무 부서는 사업부 간 보상 격차 관리, 글로벌 인력 운영 표준화, 고성과자 유지를 위한 처우 재설계의 동시 과제를 안게 됩니다. DS 호황의 노하우와 인적 자원을 RS·EP로 확산시키는 인사 운영(직무 순환·재배치·교차 교육)은 향후 3~5년의 핵심 전략 과제가 될 것입니다.

3장: 대상 회사 심층 분석

3-1. 사업 구조와 매출·이익 추이(2023~2026)

현대로템의 재무 추이를 보면, 2023년 매출 3조 5,873억원·영업이익 745억원, 2024년 매출 4조 3,766억원(+22%)·영업이익 1,616억원(+117%)으로 사상 첫 4조원 매출을 돌파했습니다. 2025년에는 매출 5조 8,390억원(+33.4%), 영업이익 1조 56억원(+120.3%), 당기순이익 7,705억원(+89.2%), 영업이익률 17.2%로 '방산 마진 시대'의 본격 개막을 알렸습니다. 2026년 1분기는 매출 1조 4,575억원(+23.9%), 영업이익 2,242억원(+10.5%), 순이익 2,027억원(+29%)으로 분기 사상 최대치를 기록했고, 1분기 말 수주잔고 29조 8,181억원으로 30조원 진입을 코앞에 두고 있습니다.

부문별로 보면 2024년 DS 매출 약 2.2조원·영업이익률 약 18%, RS 매출 약 1.5조원·영업이익률 약 8%(1,400억원 총당금 선반영 영향), EP 매출 약 0.6조원·영업이익률 약 5%로 추정합니다. 2025년 DS 매출은 폴란드 K2 인도 본격화로 3.5조원 안팎까지 늘었고, RS 매출은 GTX·우즈벡·모로코·KTX·청룡 인도로 2조원대 회복이 예상됩니다. EP는 부산항 AGV·수소충전소 EPC·제철설비로 안정적 0.7~1조원대를 유지합니다. 인사 부서로서는 부문별 매출·이익률 변동이 부문별 인건비 예산·평가 등급 분포·성과급 재원에 영향을 주므로, 부문별 차등 운영의 정교화가 매년 핵심 과제로 떠오르고 있습니다.

3-2. 수주잔고 30조원 시대의 구조 분석

2025년 말 수주잔고 29조 7,735억원의 구성은 RS 약 13조원(모로코 2.2조, 대장홍대선 1.3조, GTX-B 5,922억, 대만 4,249억, 우즈벡 고속철 2조, KTX-청룡, 베트남 호찌민, 사우디·중동 신규 등) + DS 약 11조원(폴란드 2차 8조 7,000억원 + 페루 195대 본계약 예정 + K2GF·계열차 잔여) + EP 약 6조원(부산항 AGV·수소충전소·제철설비)입니다. RS 수주잔고가 DS를 일시 상회한 것은 GTX·해외 대형 수주의 동시 인식 결과이며, 2026~2028년 매출이 큰 폭으로 증가할 가시성을 제공합니다.

부채비율은 표면상 206%이나 폴란드 선수금 약 2.1조원의 계약부채 효과를 제외하면 58.5% 수준이며, 2025년 말 순현금 약 1조원으로 차입금 의존 기업에서 현금 축적 기업으로 체질이 바뀌었습니다. 이러한 재무구조 개선은 ① 신용등급 AA로의 추가 상향 가능성, ② R&D·시설투자 1.8조원 집행 여력 확보, ③ 자사주 매입·배당 확대 가능성으로 이어집니다. 인사 부서로서는 보상·복지후생·교육 투자 확대의 재원이 충분한 시기에 진입한 셈이며, 영업이익 1조 시대에 부합하는 보상 패키지 재설계의 명분과 재원이 동시에 마련됐다는 의미를 갖습니다.

3-3. 중장기 비전과 전략 방향

심층 분석 보고서: 현대로템-경영지원-인사/노무

이용배 사장은 2026년 3월 정기주주총회에서 "수출 경쟁력의 핵심은 완벽한 품질과 신속한 납기"라며 "수소·무인화·AI·로봇·항공우주 등 미래 산업에서 핵심 기술 확보와 사업화를 가속화하고, 항공우주에서는 우주발사체와 차세대 추진체를 추진하겠다"고 선언했습니다. 회사 슬로건은 'Move the World, Forward The Future'이며, 2030년까지 매출 10조원 시대를 목표로 합니다.

2026~2028년 R&D·시설투자에 1.8조원(직전 3개년 5,031억원의 4배 이상)을 투입할 예정이며, 2026년 1월 조직 개편으로 37실 15센터 186팀을 35실 14센터 176팀으로 슬림화했습니다. 핵심 변경 사항은 ① '피지컬 AI 시대'에 대응하는 미래 모빌리티·로봇·AI 조직 신설, ② DS·RS·EP 부문장 권한 강화, ③ 글로벌 사업 컨트롤타워 격상입니다. 인사 부서는 이러한 조직 재편에 맞춰 직무 재정의, 평가 체계 손질, 핵심 인재 풀 재구성의 작업을 추진하고 있으며, 사업부장 권한 강화에 따른 인사권 이양 범위·인건비 책임 분배·평가권 위임 정도가 향후 1~2년의 운영 쟁점으로 떠오릅니다.

3-4. 차별화 포인트: K2 흑표·K3·HR-세르파의 라인업

K2 흑표는 폴란드 1차 180대(완납), 2차 180대+계열차 81대(2031년까지), 페루 54대(2026년 본계약 예정)에 더해 루마니아·이라크·슬로바키아·중동·중남미에서 추가 수주가 임박했습니다. 폴란드·페루 외 잠재 시장은 사우디(K2 변형 수출 검토), UAE(중동형 K2), 이집트(K9·K2 패키지), 인도(K9 추가 도입과 K2 거래), 노르웨이(K2 vs 레오파르트 2A8 경쟁 재논의 가능성)로 거론됩니다.

K3는 2025년 5월 디자인 특허 등록 후 9월 폴란드 바르샤바·서울 ADEX에서 실물 모형을 공개했고, 2030년 이후 전력화, 2040년 수소화 로드맵이 진행 중입니다. HR-세르파는 2024년 4세대까지 진화했고, 6륜 인휠모터·종속주행·원격사격통제체제(RCWS)를 탑재해 GOP-DMZ에서 시범 운용을 마쳤습니다. HR-세르파 플랫폼 기반 무인 소방로봇 4대(대당 약 20억원)를 소방청에 납품했고, 다족 보행 로봇·무인 정찰 로봇으로 라인업이 확장 중입니다. 이 모든 라인업은 현대로템 R&D 인력 약 1,000명의 핵심 자산이며, 인사 부서는 R&D 인력 유지·확대를 KPI로 운영합니다.

3-5. 차별화 포인트: 현대차그룹 시너지

현대차그룹 내부 매출 비중이 높은 EP 부문은 현대차·기아·포드·GM·테슬라 자동차 생산설비, 현대제철 당진 CDQ(코크스건식소화설비), 항만 AGV(부산항 7부두 57대 LOI, 광양항 44대, DGT 43대)로 구성합니다. 그룹 내부 매출은 RS·DS 대비 안정적이지만 마진은 상대적으로 낮습니다. 수소충전소 EPC는 현대차의 넥소 95kW 연료전지를 활용한 트램·동차·기관차로 확장됐고, 새만금 'AI 수소 시티' 프로젝트에서 트램·충전 인프라·운영 패키지를 담당할 가능성이 거론됩니다.

그룹 시너지는 ① 부품 공동 구매(특수강·반도체), ② R&D 협력(연료전지·자율주행·AI), ③ 인재 풀 공유(현대차·현대모비스·현대제철·기아 인사 교류), ④ 글로벌 영업망 활용(폴란드·페루·우즈베키스탄 등 현대차 현지법인과 연계), ⑤ 현대차증권·HMM 등 그룹사 금융·물류 지원으로 다층화됩니다. 인사 측면에서 그룹 사장단 인사, 핵심 인재 그룹 내 이동, 공동 채용 행사 등이 정기적으로 운영됩니다. 그룹 내 핵심 인재 풀에 등록된 임직원은 그룹사 간 이동 기회가 열려 있으며, 이는 채용·유지·경력개발의 그룹사 차원 전략의 일부입니다.

3-6. 재무 건전성과 신용등급 상황

한국기업평가는 2026년 4월 현대로템 신용등급을 A+/긍정적에서 AA-/안정적으로, 다시 AA로 상향 조정했습니다. 상향 사유는 ① 폴란드 2차 계약 확정으로 중장기 매출 가시성 제고, ② 영업이익률 17.2%로 수익성 대폭 개선, ③ 순현금 1조원 전환으로 재무 안정성 확보, ④ 수주잔고 30조원 임박으로 향후 5년 성장 가시성, ⑤ 그룹

심층 분석 보고서: 현대로템-경영지원-인사/노무

차원의 재무·신용 지원 가능성입니다.

2026년 1분기 보고서 기준 부채비율 약 195%(계약부채 제외 시 60% 안팎), 유동비율 110% 안팎, 이자보상 배율 10배 이상으로 우량한 재무 구조를 갖췄습니다. 외화 부채는 폴란드·페루·우즈벡 등 수출 매출에 따른 외화 자산으로 자연 헤지되며, 추가로 통화선도·통화스왑을 활용한 환위험 관리도 운영합니다. 인사 측면에서 우량한 신용등급은 ① 인재 채용 시 회사 이미지 제고, ② 우량 인재 유입 가속, ③ 임직원 처우 개선의 자원 마련, ④ 임직원 대상 사내 주식 투자 제도(우리사주조합)의 매력 증대를 의미합니다.

3-7. 리스크 요인 종합 분석

리스크 요인은 다음과 같이 정리합니다.

(1) 폴란드 3차 계약 지연 리스크: 폴란드는 K2PL 현지 생산 비중 확대를 요구 중이며, 2025년 4~7월 협상 장기화로 시장 피로감이 누적된 바 있습니다. 3차 계약(잔여 180대) 시점이 늦어지거나 가격·조건이 불리해질 가능성이 잠재합니다.

(2) RS 부문 저수익성: 2024년 RS 영업이익률 -8%, 1,400억원 총당금 반영으로 적자 사이클을 경험했습니다. 향후 수주 선별·원가 관리·납기 준수가 핵심 KPI입니다.

(3) 노조·이중임금 이슈: 5장에서 상세히 분석합니다.

(4) 환율·특수강 원자재: K2 부품의 80% 이상이 국내 협력사이며 엔진은 HD현대인프라코어·두산이 공급합니다. 수출 매출은 환율 변동에 노출되고, 특수강·반도체·전장 부품 가격 변동도 마진에 영향을 줍니다.

(5) 거버넌스·평판 리스크: 명태균·EMU-320 입찰담합 의혹 등으로 2025년 10월 국정감사에 소환된 바 있고, 폴란드 현지 정치 변동(좌파 정권 vs 우파 정권의 K2 지지도 차이) 역시 잠재 리스크입니다.

(6) 기술 유출 리스크: K2·K3 기술의 폴란드 이전 과정에서 핵심 기술 보호가 핵심 과제이며, 산업기술보호법 위반 시 회사·임직원 모두 처벌 대상입니다.

(7) ESG 리스크: 방산 산업은 글로벌 ESG 펀드의 투자 제외 대상이 될 수 있으며, 일부 유럽 연기금은 무기 제조업체 투자를 회피합니다. 이는 자본 조달 비용 상승으로 이어질 수 있습니다.

이러한 리스크들은 인사 측면에서도 영향을 미치며, 특히 기술 유출 리스크는 핵심 인력 유지·퇴직자 비밀유지 관리·해외 이직 통제의 인사 정책으로 연결됩니다.

3-8. CEO 메시지와 거버넌스

이용배 사장은 1962년생, 전주대 경영학·경희대 경영학 석사 출신으로 현대차 경영기획담당 부사장·현대차증권 대표를 거쳐 2020년 현대로템 대표이사 사장에 부임했습니다. 부임 이후 RS 부문 적자 정리, 폴란드 1차·2차 계약 체결, 글로벌 시장 다변화, K3 개발 착수, 우주발사체 진출 등 굵직한 의사결정을 주도했습니다. 2026년 2월 한국우주기술진흥협회장(임기 3년)에 선출되며 우주·항공 사업 확장을 공식화했습니다.

거버넌스 측면에서 현대로템은 사외이사 4명·사내이사 3명으로 이사회를 운영하며, 감사위원회·보상위원회·ESG 위원회를 별도 운영합니다. 현대차그룹 지주사격 역할의 현대모비스·현대차가 현대로템 지분 약 33.8%를 보유하고 있습니다. 회사 차원의 ESG 정책은 "사람 중심 경영을 통해 작업장 안전 환경 개선 등 근로자 안전보전에 최선을 다한다"는 명제를 전면에 내세우며, 이는 인사·노무 부서의 산업안전 KPI 강화와 연결됩니다. 보상위원회는 임원 보상 정책을 심의하며, 인사 부서는 위원회 자료 작성·심의 지원·결과 집행을 담당합니다.

3-9. 분석적 시사점

회사 심층 분석에서 도출되는 핵심 메시지는 ① 현대로템이 영업이익 1조 시대·수주잔고 30조 시대·신용등급 AA 시대의 동시 진입으로 구조적 도약기에 들어섰다는 점, ② 1.8조원 R&D·시설투자가 향후 3년의 인사·조직 운영의 핵심 변수가 된다는 점, ③ 폴란드 3차 계약·페루 본계약·중동형 K2·K3 차세대 전차·우주발사체 등 후속 파이프라인이 가시화돼 인력 수요가 5~7년간 안정적이라는 점입니다. 인사 부서는 이러한 호황기를 ① 정원 확대, ② 보상 재설계, ③ 글로벌 HRM 신설, ④ R&D 인력 양성, ⑤ 산업안전 거버넌스 고도화로 활용해야 합니다. 동시에 RS·EP 수익성 개선의 인적 자원 측면 기여(생산성 향상·원가 관리·납기 준수 KPI)를 명확히 하는 것이 향후 3년의 차별화 과제입니다.

4장: 인재상/조직문화

4-1. 현대차그룹 5대 핵심가치

현대자동차그룹의 5대 핵심가치는 ① 고객 최우선(Customer First), ② 도전적 실행(Challenge), ③ 소통과 협력(Collaboration), ④ 인재 존중(People), ⑤ 글로벌 지향(Globality)으로, 2011년 비전 2020 선포와 함께 명문화한 후 현재까지 일관되게 유지하고 있습니다. 5대 핵심가치는 그룹 전 계열사(현대차·기아·현대모비스·현대제철·현대글로벌비스·현대로템 등)에 공통 적용되며, 채용·평가·승진·교육·보상 체계의 근간을 이룹니다.

각 가치의 의미를 풀어보면, 고객 최우선은 모든 의사결정이 최종 사용자(군·철도공사·자동차 OEM·항만 운영사) 가치에 부합해야 한다는 원칙입니다. 도전적 실행은 안주하지 않고 새로운 사업·기술·시장에 과감히 진입하는 자세이며, 폴란드·페루·우즈벡·모로코 등 신규 시장 개척과 K3·우주발사체·수소트램 신사업이 그 예입니다. 소통과 협력은 사내 부서 간·그룹사 간·외부 협력사 간 원활한 정보 흐름과 공동 목표 추구를 의미합니다. 인재 존중은 임직원을 회사의 가장 중요한 자산으로 보고 교육·복지후생·경력개발에 투자하는 원칙이며, 글로벌 지향은 한국 시장에 머무르지 않고 세계 시장을 공략하는 자세입니다.

4-2. Hyundai Way 10대 일하는 방식

현대차그룹은 'Hyundai Way'(현대 웨이)를 통해 5대 핵심가치를 10대 실천 행동양식으로 구체화했습니다. 그 중 인사·노무 직무에 직결되는 행동 규범은 ① 최고 수준의 안전과 품질 추구(Safety and Quality), ② 정직·투명·규정 준수(Integrity), ③ 데이터 기반 의사결정(Data-driven Decision Making, 과거 경험·직감 의존 탈피), ④ 다양성 포용(Diversity and Inclusion, 서로 다름을 연결), ⑤ 고객 중심 사고(Customer Centric Thinking)입니다.

Hyundai Way는 평가 항목으로도 운영하며, MBO·다면평가 시 행동 규범 준수 여부가 정성적 평가 지표로 들어갑니다. 인사 부서는 Hyundai Way 교육 과정을 신입·승진자 대상으로 운영하며, 매년 행동 규범 위반 사례를 모아 사례 학습 자료로 활용합니다. 안전과 품질 추구는 중대재해처벌법 시대에 가장 강조하는 가치이며, 안전사고 발생 시 임직원 인사 평가에서 큰 감점 요소가 됩니다. 데이터 기반 의사결정은 인사 부서가 사업부 의사결정에 의견을 낼 때 정량적 데이터로 뒷받침해야 한다는 원칙이며, 이는 HRIS·HR Analytics 역량의 강화로 이어집니다.

4-3. 방산·중공업 도메인이 선호하는 인재 특성

방산 산업은 ① 안전 최우선 의식, ② 보안 의식, ③ 장기 프로젝트 인내심, ④ 다부서 협업 능력, ⑤ 제조업 마인

심층 분석 보고서: 현대로템-경영지원-인사/노무

드를 기본 자질로 요구합니다. 안전 의식은 사업장 사고가 회사·CEO·관련 임직원 처벌로 이어지는 환경에서 모든 임직원이 갖춰야 할 1순위 덕목입니다. 보안 의식은 산업기술보호법·영업비밀보호법 적용 기업의 임직원이 갖춰야 할 본질적 자질로, 출입 통제·문서 관리·외부 발표 사전 검토 등의 일상적 통제에 익숙해져야 합니다.

장기 프로젝트 인내심은 K2 양산이 통상 5~10년 사이클로 진행되고, 차세대 K3 개발은 10~15년 사이클로 진행되는 환경에서 분기 단위 단기 성과보다 다년도 KPI 달성 마인드를 갖춰야 함을 의미합니다. 다부서 협업 능력은 R&D·생산·구매·품질·영업·재무·인사가 동시에 움직이는 대형 프로젝트 환경에서 필수적이며, 제조업 마인드는 현장 작업자·기술자·엔지니어와 소통하며 생산 현장의 어려움을 이해하는 자세입니다. 현대로템은 산업기술보호법에 따른 국가핵심기술 보유 기업으로, 글로벌 해외 법인·협력사 관리체계를 포함한 보안관리·산업기술 유출 리스크 관리가 채용 직무기술서에 명시돼 있습니다.

4-4. 인사·노무 직무가 선호하는 보편적 인재상

인사·노무 직무는 도메인을 막론하고 ① 노사관계 균형감각, ② 법규 정확성, ③ 데이터 기반 의사결정, ④ 갈등 조정 능력, ⑤ 비밀 유지 의식, ⑥ 공정성과 일관성, ⑦ 협상 능력, ⑧ 제조업 도메인 이해를 핵심 자질로 요구합니다.

노사관계 균형감각은 사측 이익 일변도가 아닌 합리적 노조 요구의 수용·조정 역량으로, 단체교섭·임단협의 핵심 자질입니다. 법규 정확성은 근로기준법·노조법·산안법·중대재해처벌법·통상임금 판례·파견법·기간제법·외국인고용법의 정확한 해석과 적용 능력이며, 작은 실수가 회사 차원의 손실로 이어지므로 정밀함이 요구됩니다. 데이터 기반 의사결정은 HRIS·HR Analytics를 활용한 이직률·교육 이수율·재해율·인건비율 분석과 그에 기반한 의사결정 능력입니다. 갈등 조정 능력은 사업부 간·노사 간·동료 간 갈등을 중재·조정하는 능력입니다.

비밀 유지 의식은 임직원 개인정보·보상정보·인사평가정보를 외부에 누설하지 않는 직업윤리이며, 공정성·일관성은 모든 임직원에게 동일한 기준을 적용하는 자세입니다. 협상 능력은 단체교섭·임단협 교섭위원으로 활동할 때 핵심 자질이며, 제조업 도메인 이해는 3교대 근무·연장근로 한도·산업안전 점검·MES 연동 등 제조업 특유의 운영 현실을 이해하는 자세입니다.

4-5. 현대로템 조직문화 단서

현대로템 채용 설명회(고려대·연세대 등)에서 인사담당자는 "경험의 양이 아니라 직무와의 연결과 구체적인 수치 성과를 본다"고 강조했고, 포트폴리오에서 "설계 오류율 20% 감소"와 같이 정량적 표현을 권장한 바 있습니다. 잡플래닛 면접 후기 약 600여 건 기준 면접난이도 3.1(중상), 면접경험 긍정 47%·부정 8%로 비교적 균형 잡힌 평가가 나옵니다. 다만 6개월간 임단협 난항·이중임금 쟁점 등 제조업 보편적 노사 긴장은 상존합니다.

조직문화 측면에서 현대로템은 보수적·위계적·안전중심·보안중심의 특성을 갖습니다. 보수적 문화는 30년 이상 KTX·전동차·전차 사업을 운영해온 기업의 자연스러운 결과이며, 위계적 문화는 군·정부 기관과의 빈번한 거래로 형성한 특성입니다. 안전중심 문화는 사업장 사고가 회사 전체에 미치는 영향이 크기 때문이며, 보안중심 문화는 방산·국가핵심기술 보유 기업의 본질적 특성입니다. 인사 부서가 새로운 정책을 설계할 때 이러한 조직문화 특성을 고려해 변화 관리(Change Management)를 정교하게 운영해야 정착에 성공할 수 있습니다.

4-6. 안전·보안 우선 문화

현대로템 ESG 정책은 "사람 중심 경영을 통해 작업장 안전 환경 개선 등 근로자 안전보건에 최선을 다한다"는 명제를 전면에 내세웁니다. 이는 산업안전보건법·중대재해처벌법 시대의 인사·노무 직무가 '예방 중심 산업안전 관리'를 KPI로 삼아야 함을 의미합니다. 회사는 매년 산재율·LTIR(Lost Time Injury Rate)·TRIR(Total

심층 분석 보고서: 현대로템-경영지원-인사/노무

Recordable Incident Rate) 목표치를 설정하고, 사업부별·사업장별 KPI 달성 여부를 평가합니다.

보안 측면에서 현대로템은 출입 통제(생체인증·카드·CCTV), 문서 관리(보안등급별 분류·접근 통제), 외부 발표 사전 검토(보안심사위원회), 임직원 보안서약, 퇴직자 비밀유지 약정 등의 통제를 일상적으로 운영합니다. 인사 부서는 신규 입사자 보안 교육, 보직 변경 시 보안 등급 재평가, 퇴직자 인터뷰 및 비밀유지 서약 관리를 담당합니다. 핵심 기술 인력의 경쟁사·해외 이직은 산업기술보호법·영업비밀보호법 위반 가능성이 있어 인사 부서가 별도로 모니터링하며, 필요 시 법무 부서와 협업해 법적 대응을 진행합니다.

4-7. 글로벌·현지화 문화

폴란드(Bumar-Łabędy 조립), 모로코(라바트 지사·벵게리르 공장 추진), 페루(현지 조립공장 추진), 우즈베키스탄, 호주(시드니 NIF·캉기양기 정비기지), 미국(LA 메트로) 등 다국적 사업 확대로 글로벌 지향 가치는 구호가 아닌 실무 KPI로 자리잡았습니다. 회사는 글로벌 인력 운영 정책을 ① 현지법인 채용 비율, ② 주재원 파견 인원·기간, ③ 현지 직원 한국 파견 교육, ④ 글로벌 표준 인사 정책 적용으로 다층화하고 있습니다.

폴란드 현지법인은 K2PL 조립을 위한 한국 본사 기술인력 파견과 폴란드 현지 인력 채용·교육을 동시에 운영하며, 모로코·페루·베트남 현지법인은 철도 차량 정비·운영 인력을 점진적으로 확대 중입니다. 인사 부서는 글로벌 HRM 표준 매뉴얼 작성, 현지 노동법(폴란드 노동법·페루 노동법·모로코 노동법) 이해, 주재원 처우 정책 설계, 현지 직원 처우와 한국 직원 처우의 형평성 관리 등 새로운 과제를 안고 있습니다. 또한 현지법인의 노사관계가 한국 본사로 확산되지 않도록 별도 관리 체계를 구축하는 것이 중요합니다.

4-8. 노사관계 문화의 특수성

현대로템은 금속노조 산하 현대로템지회를 두고 있으며, 창원공장 생산직 중심으로 강성 노조의 특징을 보입니다. 노조는 매년 임금협상, 격년 단체협약 갱신, 분기별 노사협의회를 운영하며, 사측 교섭위원과의 협상은 통상 6~12월 사이에 집중됩니다. 2025년 임단협은 6개월간 극한 대치 끝에 12월 24일 잠정합의안이 가결됐습니다. 찬성률 59.38%, 1,248명 중 찬성 741표·반대 506표로 가결됐고, 합의 내용은 임금 9만원, 성과금 450%+1,600만원, 온누리상품권 20만원입니다.

영업이익이 두 배 늘었음에도 전년(임금 10.2만원·성과금 500%+1,800만원)보다 후퇴한 결과는 노조 내부에서 불만의 원인이 됐습니다. 핵심 쟁점은 이중임금 구조로, 노조는 "2018년 이후 입사자에게 상여금 산정·연장근로 수당·연·월차 제도가 다르게 적용돼 동일 업무 대비 실질 임금 격차가 발생한다"며 약 800명 중 700명은 해소됐고 100명에 대한 추가 해소를 요구했으나, 사측은 "통상임금 대법원 판결에 따른 임금체계 개편의 결과로 차별이 아니다"라는 입장을 고수했습니다. 본 쟁점은 2026년 임협의 핵심 미해결 과제로 이월됐습니다. 인사·노무 부서가 이러한 노사관계 환경에서 사측 입장을 견지하면서도 노조와의 신뢰를 쌓아가는 것은 회사의 중장기 안정성에 직결되는 과제입니다.

4-9. 분석적 시사점

인재상·조직문화 분석에서 도출되는 핵심 메시지는 ① 현대차그룹 5대 핵심가치와 Hyundai Way가 채용·평가·교육·보상 체계의 근간을 이룬다는 점, ② 방산·중공업 도메인의 안전·보안·장기 프로젝트 마인드가 일상 업무의 기본기라는 점, ③ 인사·노무 직무 특유의 균형감각·법규 정확성·데이터 기반 의사결정·갈등 조정 능력이 핵심 자질이라는 점, ④ 글로벌 HRM 역량이 향후 3~5년의 차별화 변수라는 점입니다. 인사 부서는 핵심가치를 구호 차원에 머물지 않게 실무 KPI로 운영하며, 사업장·현지법인·부문별 차이를 인정하면서도 표준화된 정책을 적용하는 균형을 잡아야 합니다.

5장: 직무 분석

5-1. 인사(HR) 직무의 핵심 역할

인사 직무는 (1) 채용(공채·수시·기술직·생산직 채용), (2) 평가(MBO/OKR·다면평가), (3) 보상(임금체계 설계·연봉협상·인센티브 운영), (4) 교육·HRD(직무교육·리더십·기술교육), (5) 조직개발(직제 개편·승진 운영·인력 재배치), (6) HR Analytics(이직률·교육 이수율·재해율 데이터 분석), (7) 임직원 경력개발(CDP, Career Development Program), (8) 글로벌 HRM(주재원·현지화 정책)을 포괄합니다.

현대로템 채용 직무기술서에 '[경영지원] 인사·HRD'가 별도 직무로 명시돼 있으며 의왕 본사 근무가 일반적입니다. 신입 인사 직원의 1년차 업무는 통상 채용 운영(공고 작성·서류 검토·면접 운영·합격자 처우 협상), 신입 입문교육 운영, 인사 데이터 입력·관리, 사내 행사 운영 보조 등으로 시작하며, 3~5년차에 평가·보상 설계, 7~10년차에 조직개발·전략 인사로 이동하는 경력 경로를 갖습니다. 차장·부장급 이상으로 올라가면 사업부 HR Business Partner(HRBP)로 활동하며, 사업부장과 함께 전략적 인사 의사결정에 참여합니다.

5-2. 노무 직무의 핵심 역할

노무 직무는 (1) 노사관계 관리(노사협의회·고충처리·노조 의사소통), (2) 단체교섭(2년 주기 단협 갱신), (3) 임금협상(매년 임협, 기본급·성과급·복리후생), (4) 노동법 준수(근로기준법·노조법·산안법·파견법·기간제법·중대재해처벌법), (5) 산업안전·산재 대응, (6) 노조 대응(쟁의·파업·점거 대응), (7) 외부 노무사·변호사 협업, (8) 고용노동부 대응(근로감독·진정·고소·고발 사건 대응)을 담당합니다.

현대로템의 경우 의왕 본사·창원공장(본점)·당진공장(에코플랜트)이라는 3대 사업장 구조에서 창원공장의 생산직 노무가 가장 첨예합니다. 노무 직원은 통상 공인노무사 자격증을 보유하거나 노동법 학위를 갖춘 인력을 우대하며, 협상력·논리력·인내심·법규 정확성이 핵심 자질입니다. 임단협 시즌에는 야근·주말 근무가 일상화되며, 노조 동향 파악·교섭 전략 수립·교섭 실행·합의안 설명회·찬반투표 운영 등이 연달아 진행됩니다. 노무 부서는 인사 부서와 별도로 운영되거나 인사 부서 내 노무팀으로 운영되는 경우가 일반적이며, 현대로템은 후자의 구조에 가깝습니다.

5-3. 현대로템 특유의 노무 환경: 금속노조 현대로템지회

현대로템지회는 전국금속노동조합(민주노총) 산하 기업지부로, 창원공장이 본거지이며, 현대차 남양연구소 노조와 긴밀히 협력합니다. 금속노조는 파업 시 사업장 점거라는 전통적 투쟁방식을 택해왔고, 현대차그룹 산하 노조의 임단협은 매년 8~12월 사이 전사적 이슈가 됩니다. 현대로템 노조는 매년 약 1,200~1,500명 규모이며, 생산직과 일반직 일부가 가입돼 있습니다.

노조 집행부는 위원장·부위원장·사무국장·정책국장·교섭국장·홍보국장 등으로 구성하며, 임기는 통상 2~3년입니다. 사측 교섭위원은 인사·노무 임원, 사업부장, 외부 자문 노무사·변호사 등 5~7명으로 구성하며, 교섭 주기는 매주 1~2회입니다. 교섭 과정에서 대립이 격화되면 부분 파업, 잔업·특근 거부, 사업장 시위, 본사 항의 방문 등의 노조 측 압박 수단이 동원되며, 이때 인사·노무 부서는 사업 영향 최소화를 위한 비상 운영 계획을 가동합니다. 이러한 비상 운영 계획은 평소에 시뮬레이션해 두고, 주요 시나리오별 대응 매뉴얼을 갖추는 것이 인사·노무 부서의 핵심 업무입니다.

5-4. 2025년 6개월 임단협 난항: 이중임금 쟁점

심층 분석 보고서: 현대로템-경영지원-인사/노무

2025년 임단협은 6개월간 극한 대치 끝에 12월 24일 잠정합의안이 가결됐습니다. 찬성률 59.38%, 1,248명 중 찬성 741표·반대 506표로 가결됐으며, 합의 내용은 임금 9만원, 성과금 450%+1,600만원, 온누리상품권 20만원입니다. 영업이익이 두 배 늘었음에도 전년(임금 10.2만원·성과금 500%+1,800만원)보다 후퇴했다는 점에서 노조 내부 불만이 잔존합니다.

핵심 쟁점은 이중임금 구조입니다. 노조는 "2018년 이후 입사자에게 상여금 산정·연장근로수당·연·월차 제도가 다르게 적용돼 동일 업무 대비 실질 임금 격차가 발생한다"며 약 800명 중 700명은 해소했고 100명에 대한 추가 해소를 요구했습니다. 사측은 "통상임금 대법원 판결에 따른 임금체계 개편의 결과로 차별이 아니다"라는 입장을 고수했습니다.

이중임금 쟁점은 임금 문제 그 자체에 머물지 않고 회사의 보상철학·세대 간 형평성·법적 리스크가 결합한 복합 이슈입니다. 만약 100명의 추가 해소를 사측이 수용할 경우 약 50~100억원 규모의 추가 인건비가 발생하며, 거부할 경우 노조의 추가 쟁의 가능성이 높아집니다. 본 쟁점은 2026년 임협의 핵심 미해결 과제로 이월됐고, 인사·노무 부서의 향후 1~2년 최우선 과제가 될 것으로 보입니다. 회사는 영업이익 1조 시대에 부합하는 성과배분 철학을 새로 정립하면서, 동일 업무·동일 임금 원칙과 통상임금 판례를 조화시키는 임금체계 재설계 작업을 진행해야 합니다.

5-5. 내부·외부 이해관계자 맵

인사·노무 직무의 이해관계자는 광범위합니다. 내부 이해관계자로는 ① DS·RS·EP 사업부문장(부문 인력 운영·평가 협의), ② 창원·의왕·당진 공장장(현장 인력 관리·산업안전·노무 이슈), ③ 현장 관리자(반장·조장·공정장, 일상 인력 운영), ④ 인사위원회(임원 인사·승진·징계 의사결정), ⑤ 안전보건 관리책임자(중대재해처벌법 대응), ⑥ 재경 부서(인건비 예산·집행), ⑦ 법무 부서(노동법·계약 자문), ⑧ 구매 부서(외주·도급 협력사 관리), ⑨ 기획 부서(중장기 인력 계획·조직 개편)가 있습니다.

외부 이해관계자로는 ① 금속노조 현대로템지회·금속노조 본조(노사 교섭·연대 행동), ② 고용노동부 창원지청·안산지청·중부지방고용노동청(근로감독·징정 사건), ③ 산업안전보건공단(산재 예방·교육), ④ 외부 노무법인·법무법인(자문·소송), ⑤ 방위사업청(보안·인력 인가), ⑥ 사외 안전 컨설턴트, ⑦ 공정거래위원회(하도급법 적용), ⑧ 국가 핵심기술 관리(산업통상자원부), ⑨ 폴란드·페루·우즈벡·모로코 등 현지법인 인사 담당, ⑩ 그룹사 인사 담당(현대차·기아·현대모비스·현대제철 인사팀)이 있습니다. 이러한 다층적 이해관계자 구조는 인사·노무 직무의 복잡성과 영향력을 보여줍니다.

5-6. 필요 역량과 자격

(1) 법률 지식: 근로기준법, 노조법(노동조합 및 노동관계조정법), 산안법(산업안전보건법), 중대재해처벌법, 통상임금 대법원 판례, 파견법, 기간제법, 외국인고용법, 임금채권보장법 등 노동 관련 법령에 대한 정확한 이해와 적용 능력이 핵심입니다. 특히 통상임금·연장근로수당·연차 산정·임금피크제·정년연장 등 최근 판례 동향을 항상 추적해야 합니다.

(2) HRIS·데이터 분석: SAP HR·자체 ERP·엑셀·SQL·Power BI·Tableau 등을 활용한 인건비·이직률·교육 이수율·재해를 분석 능력이 요구됩니다. 데이터 기반 의사결정은 Hyundai Way의 핵심 행동 규범 중 하나이며, 인사·노무 부서가 사업부에 의견을 제시할 때 데이터로 뒷받침해야 설득력을 가집니다.

(3) 협상·조정 능력: 임단협 교섭위원으로서의 논리력·인내심·전략적 사고가 필수입니다. 6개월간 매주 진행되는 교섭에서 노조의 주장을 경청하고 사측 입장을 설득력 있게 전달하며, 합의점을 찾아내는 능력이 핵심입니다.

심층 분석 보고서: 현대로템-경영지원-인사/노무

(4) 제조업 이해: 3교대 근무, 연장근로 한도, 산업안전 점검, MES 연동, 공정별 인력 배치 등 제조업 특유의 운영 현실을 이해해야 합니다. 본사 사무직 경험만으로는 창원·당진공장의 노무 이슈를 풀기 어렵습니다.

(5) 글로벌 HRM: 폴란드·모로코·페루·우즈베크 현지법인 인사 정책 수립, 현지 노동법 이해, 주재원 처우 설계, 현지 직원과 한국 직원의 형평성 관리 등이 점차 중요해지고 있습니다.

(6) 자격증 우대: 공인노무사, 인사관리사, 산업안전기사, ERP 정보관리사, 노동법 관련 학위·교육 이수자가 우대됩니다. 영어·폴란드어·스페인어 등 글로벌 언어 능력 보유자는 글로벌 HRM 영역에서 차별화됩니다.

(7) 기타 자질: 비밀 유지 의식, 공정성·일관성, 갈등 조정 능력, 성숙한 대인관계, 스트레스 관리 능력 등이 장기적으로 중요합니다.

5-7. KPI 분석

인사·노무 직무의 대표 KPI는 다음과 같습니다.

① 노사관계 안정성: 쟁의 발생 일수, 파업 일수, 노사협의회 합의율, 단체협약 갱신 적기성. 2025년 6개월 임단협은 노사관계 안정성 측면에서 부정적 시그널이며, 2026년 KPI는 단축이 핵심 목표가 됩니다.

② 인건비 관리: 매출 대비 인건비율, 부문별 생산성(매출/인당), 인당 영업이익. 영업이익 1조 시대에 인건비율 통제는 향후 마진 유지의 핵심 변수입니다.

③ 채용 충원율: 공고 대비 입사율, 평균 충원 기간, 신입·경력 비율. 호황기에 우량 인재 확보 경쟁이 격화되면서 충원율 KPI가 더 중요해지고 있습니다.

④ 이직률: 전사·사업부·연차별·직군별 이직률. 우량 인재 유출은 회사 경쟁력에 큰 타격을 주므로, 핵심 인재 유지율(Critical Talent Retention Rate)이 별도 KPI로 운영됩니다.

⑤ 교육 이수율 및 HRD 투자비: 1인당 교육시간, 직무별 필수 교육 이수율, 교육 만족도. 1.8조원 R&D·시설투자 환경에서 임직원 역량 개발은 핵심 경쟁력이며, 인당 교육비도 늘어날 전망입니다.

⑥ 산재 발생률: LTIR(휴업재해율), TRIR(총기록가능재해율), 중대재해 발생 건수. 중대재해처벌법 강화 환경에서 가장 강력한 KPI 중 하나이며, 0건이 목표입니다.

⑦ 고충처리 건수·처리 기간: 임직원 고충 접수 건수, 평균 처리 기간, 만족도. 고충처리 시스템의 효과성은 노사관계 안정성과 직결됩니다.

⑧ 단체협약·임금협약 갱신 적기성: 협약 만료 전 신규 협약 체결율, 교섭 기간. 2025년처럼 6개월이 걸리는 사례는 부정적 시그널이며, 평균 2~3개월 내 타결이 정상 운영의 기준입니다.

5-8. 대표 업무 시나리오 8가지

(1) 단체협약 갱신: 2년 주기로 약 100~150개 조항을 검토하며, 사측 초안 작성, 노조 의견 수렴, 교섭위원 협상, 잠정합의안 도출, 노조 찬반투표, 협약 체결, 노동부 신고의 절차로 진행합니다. 통상 3~6개월 소요됩니다.

(2) 임금협약 교섭: 매년 6~12월에 진행하며, 임금 인상안·성과금·복지후생 변경 등을 다룹니다. 사측 교섭위원 5~7명, 노조 측 교섭위원 5~7명이 매주 1~2회 협상합니다. 통상 2~6개월 소요됩니다.

(3) 분기별 노사협의회: 근로자참여 및 협력증진법에 따라 분기별로 운영하며, 회사 경영 현황 공유, 근로 환경

심층 분석 보고서: 현대로템-경영지원-인사/노무

개선 협의, 임직원 고충 처리, 복리후생 개선 등을 다룹니다.

(4) 신입 공채 운영: 연 1~2회 운영하며, 의왕·창원·당진 분산 채용을 진행합니다. 공고 작성, 서류 접수·검토, 인적성검사, 1차·2차 면접, 신체검사, 합격자 처우 협상, 입사 등의 절차로 진행합니다.

(5) 평가·승진 시즌 운영: 연 1~2회 인사위원회를 운영하며, MBO 결과·다면평가·역량평가를 종합해 승진·승급·연봉 인상을 결정합니다. 인사 부서는 평가 운영 기준 마련·평가 결과 취합·인사위원회 자료 준비·결과 통보를 담당합니다.

(6) 산업재해 대응: 중대재해 발생 시 24시간 내 보고, 고용노동부 조사 대응, 가해자·피해자 처우, 재발 방지 대책 수립, 사업장 안전 점검 강화 등을 진행합니다. 중대재해처벌법 시대에는 안전보건 관리책임자·CEO 처벌 가능성도 함께 검토합니다.

(7) HRD 운영: K2 양산 인력 기술교육, 해외 주재원 교육(어학·문화·현지 법규), 리더십 교육, 신입 입문교육, 직무별 전문교육, 안전보건 교육 등을 연중 운영합니다. 1.8조원 R&D 투자 시대에 R&D 인력 대상 첨단 기술 교육이 더 강화될 것입니다.

(8) 글로벌 인력 운영: 폴란드·모로코·페루·우즈벡 현지법인 채용·노무 가이드 수립, 주재원 파견·복귀 관리, 현지 직원 한국 파견 교육, 글로벌 표준 인사 정책 적용 등을 담당합니다.

5-9. 폴란드 K2 호황기의 인사 운영 과제

2025년 폴란드 2차 계약을 체결하면서 회사 측은 "내부적으로도 기대를 가지고 인력도 많이 뽑아둔 상태"라는 코멘트를 공식 언급한 바 있습니다. DS 가동률이 2024년 상반기 107.5%까지 상승하면서 시간외근로·교대제 운영, 외주 확대, 신규 기술직 채용 등 인사 부서의 부담이 동시에 가중됐습니다. 가동률 100% 초과는 정원 대비 실가동 인력이 부족하다는 뜻이며, 시간외근로·주말근무·신규 채용·외주 확대에 메워야 합니다.

폴란드 K2PL 2029년 현지 생산 개시는 본사 핵심 기술인력의 폴란드 파견을 의미합니다. 통상 핵심 기술 이전에는 50~100명 규모의 파견단이 1~3년간 폴란드에 상주하며, 현지 직원 교육·생산라인 셋업·품질 검증을 담당합니다. 인사 부서는 ① 파견 후보자 선정 기준 마련, ② 파견자 처우(생활비·주거비·자녀 교육비·세제 지원) 설계, ③ 파견자 가족 지원 정책, ④ 귀국 후 보직 보장(Re-entry Plan), ⑤ 폴란드 노동법 적용 협력사 관리 등의 새로운 정책을 수립해야 합니다.

페루·중동·우즈벡·모로코 시장에서도 유사한 글로벌 HRM 과제가 동시에 발생하며, 인사 부서는 향후 5년간 글로벌 HRM 전담 조직을 신설하고 인력을 확충해야 할 가능성이 큼니다. 글로벌 HRM 전담 조직은 본사 인사 부서와 별도로 운영하거나, 본사 인사 부서 내 글로벌 HR팀 형태로 운영할 수 있으며, 어느 형태든 폴란드·페루·모로코·우즈벡 현지법인을 총괄하는 통합 거버넌스가 필요합니다.

5-10. 글로벌 HRM의 새로운 도전

글로벌 HRM은 주재원 파견 업무에 머물지 않습니다. ① 현지법인 채용 정책(현지 노동법 준수, 현지 인재 시장 분석, 채용 채널 확보), ② 현지 직원 처우 정책(현지 임금 시장 조사, 한국 직원과의 형평성), ③ 현지 노조 대응(폴란드·모로코의 강성 노조 대응 역량), ④ 현지 정부와의 관계(폴란드 군비청·페루 국방부·우즈벡 철도청), ⑤ 현지 ESG 규제(유럽 CSRD·CBAM, 모로코·페루 ESG 정책), ⑥ 현지 산업안전 관리(현지 산안법·국제 표준)가 모두 글로벌 HRM의 영역입니다.

특히 폴란드는 노동법이 EU 기준에 따라 엄격하며, 노조 권한이 강하고, 외국인 근로자 비율 규제가 있습니다.

심층 분석 보고서: 현대로템-경영지원-인사/노무

모로코는 프랑스 식민 영향으로 프랑스법 체계의 노동법을 운영하며, 페루는 라틴 아메리카 특유의 노동법·노조 문화를 갖습니다. 우즈베키스탄은 구 소련 영향의 노동법 체계를 갖고 있으며, 정부의 영향력이 큼니다. 이러한 다양한 환경에서 글로벌 표준 인사 정책을 적용하면서도 현지 특성을 반영하는 균형이 핵심 과제입니다.

글로벌 HRM의 또 다른 도전은 데이터 통합입니다. 본사 SAP HR과 폴란드 현지법인 ERP, 모로코 지사 자체 시스템 등이 분산돼 있을 경우 전사 인력 현황 파악·인건비 통합 관리·글로벌 인재 풀 운영이 어렵습니다. 따라서 글로벌 HRIS 통합 프로젝트는 향후 3~5년의 핵심 인프라 투자가 될 가능성이 높습니다.

5-11. 분석적 시사점

직무 분석에서 도출되는 핵심 메시지는 ① 인사·노무 직무가 호황기·대규모 채용·이중임금 쟁점·중대재해처벌법·글로벌 HRM의 다층적 과제를 동시에 다뤄야 한다는 점, ② 행정 지원 직무에 그치지 않고 회사 전략의 인적 자원 측면을 책임지는 전략 직무라는 점, ③ 법규 정확성·데이터 기반 의사결정·협상 능력·글로벌 감각이 모두 요구되는 복합 직무라는 점, ④ 향후 3~5년의 핵심 과제는 (1) 이중임금 쟁점 해소, (2) 영업이익 1조 시대에 부합하는 보상 재설계, (3) 글로벌 HRM 체계 신설, (4) 산업안전 거버넌스 고도화, (5) R&D 인력 양성 지원이라는 점입니다.

현대로템 인사·노무 직무는 채용·평가·보상의 일상 운영을 넘어, 30조 수주잔고·1.8조 R&D 투자·5개국 현지법인 운영을 지원하는 전략적 HR Business Partner 역할로 진화하고 있습니다. 호황기 마진을 인적자본으로 재투자해 차세대 K3 전차·우주발사체·수소트램 등 미래 사업의 인적 기반을 구축하는 것이 향후 5년의 핵심 미션이 될 것입니다.

참고 레퍼런스 (References)

① 글로벌 컨설팅·리서치

1. **PwC**, 키워드로 보는 방위산업의 현재와 미래 — https://www.pwc.com/kr/ko/insights/industry-focus/samilpwc_defense-industry.pdf
2. 한국무역협회 웹진, 글로벌 방산시장의 변화 추이와 시사점 — https://webzinekoita.or.kr/202507/1_3.php
3. **Coherent Market Insights**, 철도차량 시장(글로벌 5,214억\$ 규모) — <https://www.coherentmarketinsights.com/ko/%EC%B2%A0%EB%8F%84%EC%B0%A8%EB%9F%89%EC%8B%9C%EC%9E%A5-7188>
4. **Mordor Intelligence**, 롤링 스톡 시장 점유율 — <https://www.mordorintelligence.kr/industry-reports/rolling-stock-market/companies>
5. **Market Research Future**, 경전철 시장 보고서 — <https://www.marketresearchfuture.com/ko/reports/light-rail-market-39579>
6. 에너지경제연구원, 30조대 수소 철도시장 전망 — https://www.keei.re.kr/board.es?mid=a10202010000&bid=0007&tag=&act=view&list_no=123803

심층 분석 보고서: 현대로템-경영지원-인사/노무

7. KDI 경제교육·정보센터, 한국 방위산업 현
 황 — <https://eiec.kdi.re.kr/material/pageoneView.do?idx=1666>

㉔ 증권사·외부 언론

8. KIS 신용평가 현대로템 Credit
Opinion(2026.4.15) — <https://kisrating.com/fileDown.do?menuCd=R8&gubun=2&fileName=rs20260415-47.pdf>

9. 메리츠증권 현대로템 Issue
Comment(2025.7) — http://home.imeritz.com/include/resource/research/WorkFlow/20250703064852328K_02.pdf

10. FnGuide, 현대로템 기업개
 요 — https://comp.fnguide.com/SVO2/ASP/SVD_Main.asp?gicode=A064350

11. 중앙이코노미뉴스, 2025년 영업이익 1조 56억
 원 — <https://www.joongangnews.com/news/articleView.html?idxno=491497>

12. 딜사이트, 영업이익률 질주·비방산 수익 개선 과제 — <https://dealsite.co.kr/articles/142974>

13. 딜사이트, 폴란드 현지 생산 딜레마 — <https://dealsite.co.kr/articles/159896>

14. 인베스트조선, 폴란드 2차 계약 지연 분
 석 — https://www.investchosun.com/site/data/html_dir/2025/04/09/2025040980138.html

15. 헤럴드경제, 방산 빅4 영업이익 5조 돌파 전망 — <https://mbiz.heraldcorp.com/article/10641985>

16. 이투데이, K-방산 역대급 성적표·중동 공략 — <https://www.etoday.co.kr/news/view/2539629>

17. Breaking Defense, \$6.7B Armor Week in
Poland — <https://breakingdefense.com/2025/08/with-6-7-billion-in-new-tanks-and-vehicles-its-armor-week-in-poland/>

18. Army Recognition, K2PL Production
Begins — <https://www.armyrecognition.com/news/army-news/2025/poland-to-begin-production-of-first-k2pl-tanks-as-part-of-new-agreement-with-south-korea>

19. UPI, Hyundai Rotem unveils K2 Middle East
variant — https://www.upi.com/Top_News/World-News/2026/03/27/hundai-rotem-tank-middle-east/7481774622794/

20. Daum 뉴스, 순현금 1조원 돌파 — <https://v.daum.net/v/20260421183135310>

21. 아시아경제, 6개월 임단협 가결·이중임금 이
 슈 — <https://www.asiae.co.kr/article/2025122414133074773>

22. 머니투데이, 폴란드 9조 K2 2차 이행계
 약 — <https://www.mt.co.kr/industry/2025/08/01/2025080119401749113>

심층 분석 보고서: 현대로템-경영지원-인사/노무

- | | | | | |
|---|-----|-----|----------|---|
| 23. 서울경제, | 이용배 | 사장 | 인터뷰(NYCT | 도 |
| 전) — https://www.sedaily.com/NewsView/2H1K7JWY50 | | | | |
| 24. 철도경제신문, | | 모로코 | 2.2조원 | 수 |
| 주 — https://www.redaily.co.kr/news/articleView.html?idxno=11492 | | | | |
| 25. 철도경제신문, | GTX | 누적 | 1.59조원 | 수 |
| 주 — https://www.redaily.co.kr/news/articleView.html?idxno=11848 | | | | |
| 26. 헤럴드경제, 베트남 호찌민 메트로 2호선 진출 — https://biz.heraldcorp.com/article/10723970 | | | | |
| 27. 한국경제, 수소트램 제작 본궤도 — https://www.hankyung.com/article/2026033064841 | | | | |
- ㉔ 현대로템 공식 IR / 뉴스룸
- 28. 현대로템 공식 메인 — <https://www.hyundai-rotem.co.kr/ko/main/index.do>
 - 29. 현대로템 우즈벡 고속철 수주 보도자료 — <https://blog.hyundai-rotem.co.kr/983>
 - 30. 현대로템 블로그, 채용 설명회 후기 TOP3 — <https://blog.hyundai-rotem.co.kr/1112>
- | | | | | |
|---|------|----|---------|-----|
| 31. 현대모터그룹 | 뉴스룸, | 페루 | K2-K808 | 총괄합 |
| 의 — https://www.hyundaimotorgroup.com/ko/news/CONT0000000000195811 | | | | |
32. 헤럴드경제, 이용배 사장 주총 메시지(R&D 1.8조) — <https://biz.heraldcorp.com/article/10704295>
- ㉕ 채용·인재상
- 33. 현대자동차 핵심가치(5대 가치 공식) — <https://www.hyundai.com/kr/ko/info/ideology/main-value>
 - 34. 현대로템 2025 신입 채용 사이트(직무기술서) — <https://hyundai-rotem-2025recruit.com/>
- | | | | |
|---|------|----|---|
| 35. 잡플래닛 | 현대로템 | 면접 | 후 |
| 기 — https://www.jobplanet.co.kr/companies/1426/interviews/%ED%98%84%EB%8C%80%EB%A1%9C%ED%85%9C | | | |
36. Jasoseol 현대로템 채용공고·직무 일람 — <https://jasoseol.com/companies/3887/careers>
- | | | |
|--|---------------|---|
| 37. 나무위키 | 현대로템(국내사업장·노조 | 구 |
| 조) — https://namu.wiki/w/%ED%98%84%EB%8C%80%EB%A1%9C%ED%85%9C | | |