

심층분석보고서

CJ올리브네트웍스-인사

2026.03.31

1장. 산업 분석 (IT 서비스/디지털 전환 분야)

1.1 산업 개요 및 시장 구조

CJ 올리브네트웍스가 속한 IT 서비스 및 시스템 통합 산업은 기업과 공공기관에 컴퓨터 시스템 기획·구축·운영 등을 제공하는 분야입니다. 흔히 "SI(System Integration) 업계"로 불리며, 컴퓨터 시스템 통합 자문 및 구축 서비스업으로 분류됩니다[1]. 이 산업에서는 정보시스템 컨설팅부터 소프트웨어 개발, 인프라 구축, 유지보수에 이르는 **End-to-End 서비스**가 이뤄집니다. 수요처는 제조, 금융, 물류, 유통, 공공 등 전 산업에 걸쳐 존재하며 주로 **B2B 거래** 형태로 사업이 진행됩니다.

국내 시장 구조는 대기업 계열 IT 서비스 업체들이 주도하고 있습니다. 삼성 SDS, LG CNS, SK(주) C&C 등 대기업 그룹의 IT 자회사들이 레거시 시스템 통합, 운영 아웃소싱에서 우위를 점해왔습니다[2]. 이들 상위 업체가 금융권·공공 분야 대형 프로젝트를 수주하며 시장을 선도하고, 중견 SI 업체와 전문 솔루션 기업들이 틈새를 공략하는 **과점적 구조**입니다. 과거 대기업 계열 SI의 공공사업 제한 규제가 있었으나, 2019년 이후 신기술 분야에 한해 참여가 허용되는 등 시장 환경도 변화하고 있습니다[3]. 가치사슬을 보면 상류에는 IT 제품·클라우드 인프라 공급자, 중류에는 SI 기업(설계·개발·통합), 하류에는 운영 및 유지보수 서비스로 구분됩니다. 핵심 수익원은 초기 구축 프로젝트 매출과 장기 운영관리 수수료이며, 클라우드 보급 확대로 **Managed Service** 형태의 정기 수익 비중이 커지는 추세입니다.

1.2 최근 3~5년 주요 트렌드

최근 5년간 산업의 키워드는 단연 "**디지털 전환(DX)**"입니다. 전통 기업들이 경쟁력 유지를 위해 IT 투자를 늘리면서, 클라우드 전환, AI 도입, 데이터 분석 수요가 폭발적으로 증가했습니다[4]. 기업들은 레거시 시스템의 현대화와 데이터 기반 의사결정 체계 구축을 추진하고 있어 통합 IT 솔루션 수요가 증가하고 있습니다[4]. 특히 클라우드 기반 SaaS 솔루션과 AI 기술을 활용한 스마트 비즈니스 솔루션 개발이 주요 트렌드로, SI 업체들도 자체 플랫폼이나 AI 기반 서비스를 내놓고 있습니다[4].

여기에 모빌리티, IoT, 5G 기술 성숙으로 스마트팩토리, 스마트물류, 스마트시티 같은 **산업융합형 IT 사업**이 신성장 영역으로 부상했습니다[5]. 정부의 디지털 뉴딜 정책과 코로나 19로 인한 비대면 업무 확산도 IT 서비스 수요를 견인하여, 클라우드 마이그레이션, 원격협업 인프라 구축, 사이버보안 강화 프로젝트가 크게 늘었습니다. 규제 측면에서는 개인정보보호 강화와 클라우드 보안인증제도 등이 도입되어, 보안 솔루션과 컨설팅 서비스 수요도 함께 증가했습니다. 요약하면, AI·빅데이터·클라우드로의 기술 패러다임 전환이 산업 전반을 재편하고, SI 기업들이 디지털 혁신 파트너로서 역할을 확대하는 추세입니다[4].

1.3 시장 규모와 성장률

국내 IT 서비스 시장은 **완만한 성장세**를 보여왔습니다. 2010년대 중반부터 연평균 **3~4% 내외의 저성장**을 기록했는데[6], 이는 국내 기업들의 IT 투자 비중이 글로벌 대비 낮았기 때문입니다[7]. 그러나 최근 DX 필요성이 대두되며 투자 확대가 전망됩니다. 실제 2022년 국내 IT 서비스 시장 규모는 약 10조 1000억 원으로 패키지소프트웨어 시장(약 9조 2000억 원)을 웃돌고 있으며[8], 2023년에는 두 부문 합산 SW 시장 규모가 19조 3000억 원에 달했습니다[9]. 국내 시장 성장률은 2023년 약 6% 수준으로 추정되며, 글로벌 시장 대비 규모는 아직 1% 미만(2023년 0.83%)으로 **절대규모가 작다**는 지적이 있습니다[9][10].

글로벌로 보면 2023년 세계 IT 서비스 시장은 약 **1,073조 2000억 원**(한화 환산) 규모로, 국내 시장의 **100배 이상**에 이릅니다[8]. 글로벌 연평균 성장률은 3~5%대로 전망되나, 클라우드, AI 등 **신기술 분야는 두 자릿수의 고성장**이 예상됩니다[11]. 국내도 이러한 신기술 수요 덕분에 향후 성장률이 과거보다 개선될 것으로 기대됩니다[11]. 실제로 **AI 접목 서비스, 클라우드 네이티브 전환** 등이 새로운 매출원으로 부상하면서, IT 서비스 업계의 **2024~2025년 연평균 성장률은 5% 이상**으로 올라설 것이란 전망도 있습니다. 전반적으로 시장 규모는 **10조원대 중반으로 확대**되는 추세이며, **디지털 전환 관련 투자 증가**가 성장 동인입니다[11].

1.4 가치사슬 및 수익 구조

IT 서비스 산업의 가치사슬은 **컨설팅 - 구축/통합 - 운영 - 업그레이드** 단계로 나뉩니다. **가장 부가가치가 높은 부분은 컨설팅과 고급 설계 영역**으로, 글로벌 컨설팅펌이나 전문기업이 일부 역할을 담당합니다. 국내 SI 기업들은 컨설팅부터 시스템 구축까지 수직 통합 모델을 갖춘 경우가 많습니다. **구축 단계**에서는 하드웨어/소프트웨어 선정과 개발, 테스트가 이뤄지고, **운영 단계**에서는 시스템 유지보수, 업그레이드, 아웃소싱 등의 **지속 서비스 계약**으로 이어집니다.

수익 구조를 보면, **대규모 프로젝트 수주 시 초기 매출**이 발생하지만 인건비 등 투입비용이 커 **마진은 낮은 편**입니다. 대신 구축 후 **장기 운영계약(ITO)**을 통해 안정적인 수익을 창출하는 구조입니다. 최근에는 **클라우드 매니지드 서비스나 SaaS 운용**처럼 **정기 구독형 수익모델**도 늘고 있습니다. 또한 SI 업체들이 **자체 솔루션**을 개발해 라이선스 판매나 솔루션 기반 서비스 수익을 얻는 경우도 있습니다. 예를 들어, 빅데이터 플랫폼, 보안 솔루션 등을 개발해 다수 고객사에 공급함으로써 **규모의 경제**를 추구합니다. 핵심 가치 창출 지점은 **고객의 비즈니스 문제를 IT로 해결하여 효율성과 혁신을 제공하는 데** 있으며, 성공적인 레퍼런스 구축 시 추가 수주로 이어지는 **신뢰 자산**이 되기도 합니다.

1.5 주요 플레이어와 경쟁 구도

국내 IT 서비스 상위권에는 앞서 언급한 **삼성 SDS, LG CNS, SK C&C**(현재 SK(주) 내 DT 사업) 등이 포진해 있습니다. 이들은 매출 수조원대의 업계 리더로, 금융·공공·제조 전 분야에 걸쳐 레퍼런스를 보유하고 있습니다. **삼성 SDS**는 제조물류 기반의 IT 역량과 글로벌 사업(물류 플랫폼 등)으로 선도적 지위를 유지하고 있고, **LG CNS**는 금융 및 공공 SI 강자로서 클라우드 전환, 스마트시티 등에 강점이 있습니다. **SK(주) C&C**는 그룹 ICT에서 출발해 AI, Big Data 플랫폼 사업에 주력하며, 최근 **자체 AI 브랜드 출시** 등으로 경쟁력을 모색 중입니다. 이외에 **롯데정보통신, 현대오트모터, 한화시스템** 등 그룹사 IT 기업들이 각 분야 특화 역량으로 경쟁에 참여하고 있습니다[12]. 한화시스템의 경우 방산 IT를 넘어 금융·공공 SI로 확장하며 경쟁 구도를 만들고 있습니다[12].

글로벌 시장에서는 **액센추어(Accenture), IBM, DXC** 등의 거대 IT 서비스 기업들이 있고, 인도계 **타타컨설턴시, 인포시스** 등도 국제 아웃소싱 시장을 주도합니다. 국내 시장은 진입장벽과 관계망 영향으로 글로벌 업체 영향은 제한적이지만, 클라우드 분야에서는 **AWS, MS Azure** 등의 **파트너 에코시스템**으로 간접 경쟁이 존재합니다. 국내 SI 업체들은 경우에 따라 글로벌 컨설팅펌과 협업하거나 클라우드 벤더와 제휴하여 **하이브리드 경쟁·협력** 관계를 맺고 있습니다.

경쟁 구도는 대형 사업을 놓고 소수 상위사가 경합하는 형태이며, 가격 경쟁과 기술 경쟁이 동시에 벌어집니다. SI 사업은 입찰 위주라 **낮은 마진의 가격경쟁**이 문제로 지적되어 왔고, 이를 탈피하기 위해 각사는 **자사 고유 솔루션 및 플랫폼 확보, 신사업 개척**에 힘쓰고 있습니다. 최근 경쟁 포인트는 **클라우드 전환 역량, AI 솔루션 레퍼런스, Industry 전문성** 등으로, 각사가 강점을 홍보하는 추세입니다. 이를 배경으로 CJ 올리브네트웍스도 **그룹 도메인 특화 솔루션**을 앞세워 경쟁사 대비 차별화를 시도하고 있습니다[13].

2 장. 경쟁사 및 대상 회사 포지셔닝

2.1 동종 업계 주요 기업 비교 (삼성 SDS, LG CNS, SK 등)

삼성 SDS – 업계 1 위 기업으로 2024년 매출 약 13조원 수준의 거대 SI 업체입니다. 삼성그룹 계열사 IT를 전담하면서 물류, 제조 자동화 분야에 강점을 키웠으며, 자체 물류 플랫폼(Cello)과 AI/Analytics 플랫폼(Brightics)을 보유하고 있습니다. 글로벌 프로젝트 수행능력도 국내 최상으로 평가됩니다. 강점은 **막강한 자본력과 기술투자 역량**, 글로벌 네트워크이고, 약점으로는 **삼성 그룹 의존도가 높고, 외부 사업 비중이 제한적**이라는 점이 지적됩니다.

LG CNS – LG 그룹 IT 자회사로 금융권 핵심 시스템 구축, 국내 첫 국세청 차세대 등 **공공 대형사업**에 잔뼈가 굵습니다. **클라우드 MSP** 로서 선두주자이며, AI·BPO 등 신사업도 확대 중입니다. 강점은 **공공/금융 SI 의 풍부한 경험과 제조+통신 융합 프로젝트 수행력**이고, 약점은 한때 **민간 시장에서 공격적 확장력이 다소 부족**했던 점입니다. 최근에는 물류 자회사 판토스와 함께 스마트물류 사업을 강화하고 있어 CJ올리브네트웍스의 물류 IT 영역과도 경쟁 구도가 있습니다.

SK(주) C&C – 과거 SK C&C 로 불리던 회사로, SK 그룹의 ICT 플랫폼 기업입니다. **금융 차세대 시스템** 다수 구축 이력과, SK 텔레콤 등과 연계한 **빅데이터·AI 기술개발**에 주력하고 있습니다. ‘행복커넥트’ 같은 사회적 가치 플랫폼도 운영하며 이미지 제고에 나섰고, 클라우드 사업은 SK 자체 클라우드 투자를 통해 역량을 갖췄습니다. 강점은 **통신 IT 와 제조 IT 모두 경험한 포트폴리오**와 그룹 내부 단단한 수요 기반이며, 약점으로 **주요 경쟁사 대비 외부시장 점유율이 낮다**는 평가가 있습니다.

한화시스템 – 전통적으로 **국방 SI** 에 강하지만, 최근 한화그룹 내 금융/에너지 계열 IT 통합을 추진하며 민간 시장으로 확대 중인 사례입니다[12]. AI 기반 감시정찰 시스템 등 특수 솔루션 기술력이 강점이고, 약점은 **민수 시장 레퍼런스 부족**입니다. 이외에도 **롯데정보통신**(유통·물류 IT 전문)이나 **현대오토에버**(자동차 제조 IT 특화), **포스코 ICT**(스마트팩토리 전문) 등이 각자 모기업 산업 분야를 기반으로 경쟁하고 있습니다.

요약하면, **대형 SI 3사(SDS, CNS, SK)**가 **범용적 역량과 자본력**을 앞세워 시장을 주도하고, 기타 그룹 계열 IT 회사들이 **자사 그룹 산업 도메인**을 무기로 **전문화 전략**을 펼치는 상황입니다.

2.2 CJ 올리브네트웍스의 포지셔닝

CJ올리브네트웍스(이하 CJ올네)는 규모 면에서 **1조원 미만 매출의 중견 IT서비스 기업**으로, 앞서 언급한 Top 티어 SI 보다는 작지만 **뚜렷한 도메인 강점**을 가진 회사입니다. CJ 그룹 내 다양한 계열사(식품, 물류, 미디어, 엔터테인먼트)를 IT 로 연결하며 쌓은 **산업 도메인 비즈니스 이해도**가 가장 큰 강점입니다[13]. 이를 바탕으로 **유통, 물류, 미디어** 등 분야에서 **맞춤형 솔루션 제공 역량**을 보유하고 있습니다[13]. 가령 대형 멀티플렉스(CJ CGV)의 티켓·상영 관리, 국내 최대 식품사(CJ 제일제당)의 생산공장 스마트화, K-콘텐츠 기업(CJ ENM)의 디지털 스튜디오 구축 등을 수행해 온 덕분에 해당 산업 IT 니즈를 깊이 이해하는 것으로 평가됩니다.

포지셔닝 측면에서 CJ 올네는 **“그룹 captive 시장을 기반으로 외부로 확장 중인 독립형 IT 서비스 기업”**입니다. 과거 CJ 그룹 내부거래에 주로 의존했으나, 현재 **그룹 외 매출 비중 32% 수준**까지 늘리며 외부 B2B 사업을 확대하고 있습니다[14]. 이는 **독립 SI 기업**으로의 도약을 의미하며, 경쟁사 대비 **특정 산업에 특화된 강소 플레이어**로 자리매김하려는

전략입니다. 예를 들어 엔터테인먼트 테크(Entertainment Tech), 리테일 테크(Retail Tech), F&B 산업 특화 솔루션 등에서 두각을 나타내려 합니다[15]. 반면 삼성 SDS 등은 대부분 산업 vertical 을 다 포괄하는 종합 SI 인데 반해, CJ 올네는 자신의 강점 분야에 집중하는 “Selective Focus” 전략을 취하는 것이죠.

또한 CJ 올네는 B2C 플랫폼 역량도 보유한 점이 독특합니다. 그룹 통합 멤버십 앱 CJ ONE 을 직접 운영하며 3 천만 명 규모의 소비자 데이터 플랫폼을 다루고 있습니다[16]. 이를 통해 광고·마케팅 비즈니스(디지털 마케팅 솔루션)를 전개하는 등 B2B2C 모델도 일부 가지고 있습니다. 이러한 B2C 플랫폼 경험은 순수 B2B SI 경쟁사 대비 차별화 요소로 볼 수 있습니다. 요컨대 CJ 올네는 대형사 대비 기업 규모나 범용 역량은 제한적이거나, CJ 만의 라이프스타일 산업 특화 IT 서비스 기업으로 포지셔닝해 프리미엄 시장과 니치 시장을 공략하고 있습니다.

2.3 최근 3~6 개월 내 주요 이슈

최근 CJ 올리브네트웍스에 있었던 큰 이슈로는 조직 재편 및 지배구조 변화를 들 수 있습니다. 2023 년 6 월, CJ 올리브네트웍스의 IT 사업부문이 CJ CGV 의 자회사로 편입되는 재편이 이루어졌습니다[17]. 원래 CJ 올리브네트웍스는 CJ 주식회사 산하에 있다가, CJ CGV 산하로 이동한 것인데 이는 그룹 차원에서 미디어·엔터테인먼트 사업과 IT 사업의 시너지를 높이기 위한 조치로 해석됩니다. 실제 CJ 올네는 과거 2019 년에 헬스앤뷰티 부문(올리브영)과 IT 부문을 분할한 전례가 있고[18], 이번에는 엔터테인먼트 계열과의 결합을 시도한 셈입니다. 이 변화로 CJ CGV 는 영화산업 디지털 전환에 CJ 올네 역량을 적극 활용할 수 있고, CJ 올네 입장에서선 상장사(CGV) 산하 편입을 통해 향후 기업공개 등 가치 극대화 전략을 모색할 수 있습니다. 이러한 지배구조 이슈는 지원자가 기업의 전략적 움직임으로 주목할 부분입니다.

기술/사업 측면에서 가장 큰 키워드는 “AX”입니다. CJ 그룹은 AI Transformation 을 의미하는 AX 를 그룹 혁신전략으로 표방하고 있는데, CJ 올네가 이에 핵심 역할을 맡아 전사 AI 전환 프로젝트를 주도하고 있습니다[19]. 2025 년 하반기부터 2026 년 상반기 현재까지 생성형 AI 도입, AI 팩토리, AI 물류 등의 신사업이 활발히 언급되고 있으며, CJ 올네는 이를 위해 AI 엔지니어 채용 확대 등 인재 영입에 나섰습니다[20]. 특히 딥러닝 기반 언어 AI, 피지컬 AI, 에이전트 개발 등 구체적인 R&D 방향도 공개하며 기술기업 이미지도 강조하고 있습니다[20].

또 다른 이슈는 신규 솔루션 출시 및 파트너십입니다. 예를 들어 2025 년 3 월 CJ 올네는 취약점 통합관리 솔루션 ‘SecuGate One’을 출시하며 보안 사업 강화에 나섰다는 보도가 있었고, 글로벌 SaaS 기업인 세일즈포스(Salesforce)와 전략적 협약을 체결해 슬랙(Slack) 등을 도입, 협업 문화 혁신을 추진하기도 했습니다[21]. 또한 AI 영상심의 기술을 CJ ENM 에 적용하여 미디어 심의 자동화 수준을 높였다는 사례도 전해집니다[22]. 이러한 행보들은 기술

트렌드 선도 및 그룹사 대상 성공 사례 창출로 이어져, CJ 올네가 업계에서 디지털 혁신 선도기업 이미지를 쌓는 데 기여하고 있습니다.

마지막으로 경영실적 관련 이슈로, 2024 년 1 분기 사상 최대 분기 매출(1678 억, 전년비 +15.4%)을 기록하며 성장세를 보였습니다[23]. 특히 외부 SI 사업 매출이 전년 대비 40% 이상 증가(466 억)하여, 대외 사업 확장이 실적으로 증명되고 있습니다[24]. 이와 함께 2024 년 연간 목표 매출 7,400 억, 영업이익 560 억을 초과 달성할 가능성을 밝히는 등[25], 재무적으로도 긍정적인 뉴스가 있었습니다. 이러한 최근 이슈들은 지원자가 회사의 현재 동향과 향후 방향성을 파악하는 데 중요한 포인트입니다.

3 장. CJ 올리브네트웍스 심층 분석

3.1 사업 구조와 매출 현황

CJ 올리브네트웍스의 사업 포트폴리오는 크게 네 가지 축으로 나눌 수 있습니다: ① ITO 서비스, ② 디지털 비즈니스, ③ 솔루션 & 서비스, ④ 스마트 스페이스[26]. ITO(IT Outsourcing) 비즈니스는 전통적인 컨설팅, 시스템 구축 및 운영 아웃소싱, 보안 운영 등을 포괄하며, AI·빅데이터·클라우드·블록체인 등의 첨단 IT 기술 지원이 포함됩니다[27]. 디지털 비즈니스는 AI 기반 스마트팩토리과 스마트물류 등 신기술을 활용한 디지털전환(DX) 프로젝트를 의미합니다[28]. 솔루션 & 서비스 부문은 CJ 올네가 자체 개발한 또는 패키지로 구성한 IT 솔루션 제품과 플랫폼 서비스를 가리키며, 예를 들어 CJ ONE AD(디지털 광고 마케팅 플랫폼), OneOrder(주문·물류 통합솔루션), O'Cloud(자체 클라우드 서비스), SecuGate One(보안 통합솔루션) 등이 여기에 해당합니다[29]. 마지막으로 스마트 스페이스는 스마트시티, VFX 스튜디오, 스마트팜 등 물리적 공간에 IT 를 접목하는 신규 사업영역을 일컫습니다[30].

이러한 사업구조는 매출에서도 나타나는데, 그룹 내부 매출 vs 외부 매출 비중으로도 회사를 볼 수 있습니다. 2023 년 기준 매출액 6,765 억 원, 영업이익 510 억 원을 기록하였으며[31], 이 중 약 32%가 CJ 그룹 외부 고객 매출로 집계됩니다[14]. 나머지 68%가 그룹계열 사업에서 발생하는 매출로, 아직은 내부 의존도가 높지만 해마다 외부 비중이 늘어나고 있습니다. 영업이익률은 약 7.5% 수준으로 동종 업계 평균과 유사하거나 다소 높은 편인데, 이는 그룹 내부 안정적인 물량과 함께 자체 솔루션 판매 등의 비교적 수익성 높은 매출이 일부 반영되기 때문으로 보입니다. 재무 안정성도 그룹 지원 하에 양호한 편이며, 2019 년 지주사 CJ(주) 100% 자회사로 편입되면서 자본구조가 튼튼해졌습니다[18].

CJ 올네는 2024 년 매출 7,400 억 원, 2026 년 매출 1 조 원 달성을 목표로 공격적인 성장계획을 가지고 있습니다[25][32]. 분기 실적 추이를 보면 2023 년에 이어 2024 년에도 두 자릿수 성장률을 이어가고 있으며, 특히 스마트팩토리 및 미디어 SI 사업이 신규

매출원으로 기여하고 있습니다[33]. 최근 5년간 주요 사업별 매출 비중을 추정하면, ITO(전통 SI 및 아웃소싱)가 약 절반 이상, 디지털 신사업 및 솔루션이 30~40% 수준으로 빠르게 확대되는 것으로 판단됩니다. 향후 **그룹 외부 대형 고객** (예: 하이트진로, 화요 등 식음료 업체[34]) 프로젝트 수주가 늘면서 매출 규모와 구조에 변화가 있을 전망입니다.

3.2 중장기 전략 방향

CJ 올리브네트웍스의 중장기 전략은 한마디로 **“라이프스타일 혁신 기업”**으로의 도약입니다[35]. 회사는 **디지털 기술과 데이터로 공간과 일상을 변화시키는 라이프스타일 혁신기업** 비전을 제시하고 있으며[35], 이는 단순 SI 업체를 넘어 **최종 소비자의 생활에 영향을 주는 서비스까지 아우르겠다**는 포부로 해석됩니다. 이를 위해 세 가지 방향을 천명했는데: **첫째, 신사업 강화 및 대외사업 확대, 둘째, 그룹 DX 선도, 셋째, AX 기반 핵심사업 가속화**입니다[36][37].

신사업 및 대외사업 확대 측면에서, CJ 올네는 **F&B, 바이오 산업 특화 스마트팩토리, 엔터테크(엔터테인먼트 기술), 리테일테크**를 중점 신사업으로 키우고 있습니다[36]. 그룹 내 CJ 제일제당 스마트공장 구축 성공사례를 외부 식품업체로 확장하고 (예: 전통주 업체 ‘화요’, 주류기업 ‘하이트진로’ 등 수주[38]), **물류센터 자동화, 콘텐츠 제작스튜디오, 스마트팜 등 스마트스페이스 사업**으로 신규 시장을 개척하고 있습니다[30]. 이러한 신사업 성장과 함께 **CJ 그룹 외 매출 비중을 현재 32%에서 2028년 43%까지 높이는 것**이 목표입니다[14]. 나아가 **글로벌 진출도** 장기 과제로 언급되는데, CJ 그룹의 해외사업 (K-푸드, K-콘텐츠 등)과 연계해 해외 스마트팩토리 수출이나 글로벌 클라우드 서비스 파트너십을 고려하고 있습니다.

그룹 DX 선도는 본업에 충실한 전략으로, CJ 올네가 **CJ 그룹의 디지털 허브**로서 역할을 공고히 하겠다는 것입니다[39]. 그룹 계열사의 업무 프로세스 혁신, 데이터 통합, AI 도입을 CJ 올네가 주도하여 **그룹 전체의 효율성과 경쟁력을 높이는 내부 전략 파트너**가 되는 것입니다. 실제 CJ 올네는 그룹 공용 **차세대 ERP 시스템 구축**을 맡아 진행하고 있고[40], CJ 대한통운 물류 최적화, CJ ENM의 미디어 콘텐츠 관리 고도화, CJ 올리브영의 이커머스 플랫폼 개선 등 전 계열의 DX 프로젝트를 수행 중입니다. 그룹 차원에서 **AI Transformation(AX)**을 핵심 아젠다로 삼은 만큼, 향후 몇년간 CJ 올네 내부적으로도 **AI 인재/조직을 대폭 강화**하고 그룹 내 **AI 공유 플랫폼**을 운영하는 등 **사내 스타트업 같은 역할**을 할 것으로 보입니다[41].

AX 기반 핵심사업 가속화는 앞의 두 방향을 실행하기 위한 기술중심 전략입니다[42]. AI 전환(AX)을 중심에 두고 **엔터테크, 리테일테크, 스마트물류·팩토리, 클라우드 사업**을 선택과 집중으로 강화한다고 밝히고 있습니다[42]. 이는 현재 CJ 올네가 잘하고 있고 성장성이 있는 분야들을 **“핵심사업”**으로 규정하고 투자/자원 배분을 늘리는 전략입니다. 예를 들어 **클라우드 네이티브 전환 선도**를 위해 자체 클라우드 솔루션 O’Cloud 고도화 및 퍼블릭 클라우드와 하이브리드 운영역량을 키우고 있고, **AI 물류** 분야에서 물류 데이터

심층 분석 보고서: CJ올리브네트웍스-인사

플랫폼(엘리슨 ELISSONE 같은 스마트물류 솔루션) 개발에 힘쓰고 있습니다[29]. 또한 금융 IT 및 공공부문 신규 진출, 스마트시티 등 미래영역 확보도 중장기 전략으로 언급되어 있어[43], 현재 민간 중심인 사업포트폴리오를 점차 다변화하려는 계획입니다.

CJ 올리브네트웍스는 이러한 전략 실행을 통해 **2026년까지 기업가치 1조원 달성**을 목표로 내걸고 있습니다[42]. 향후 IPO(기업공개)나 투자유치 가능성도 배제할 수 없는 만큼, **성장 스토리를 그리며 기업가치 제고**를 지향하는 것으로 풀이됩니다. 지원자는 이와 같은 중장기 전략 방향을 파악하여, **자신이 해당 전략 하에서 어떤 기여를 할 수 있을지** 고민해볼 필요가 있습니다.

3.3 차별화 포인트 (기술, 제품, 역량)

CJ 올리브네트웍스의 가장 큰 차별화 포인트는 앞서 강조한 **산업 도메인 특화 역량**입니다. 유통(리테일), 물류, 콘텐츠미디어, 식품제조 등 CJ 그룹 핵심사업 분야에서 **수년간 축적한 IT 구축 노하우**는 다른 경쟁사들이 단기간 모방하기 어려운 강점입니다. 예를 들어 **방송미디어 SI 분야에서 최근 5년간 250건 이상 성공 사례**를 쌓아 업계 최다 실적을 보유하고 있는데[44], 이는 CJ ENM, tvN 등 방송국 시스템부터 정부기관 미디어 플랫폼까지 다양하게 수행하며 쌓은 전문성입니다. 이러한 **콘텐츠 분야 SI 경험**은 국내 타 SI 사 대비 CJ 올네만의 차별화된 자산입니다. 마찬가지로 식품공장 자동화, 물류센터 물류로봇 도입 등 **버티컬 솔루션 경험**도 풍부합니다.

기술 플랫폼 및 솔루션 보유도 CJ 올네의 차별화 요소입니다. 단순 인력파견형 SI가 아니라 **자체 솔루션 제품을 가지고 있다**는 점인데, 예를 들어 **CJ ONE** 과 연계한 **디지털 마케팅 플랫폼(CJ ONE AD)**은 3천만 회원 데이터를 활용해 **정교한 타겟 마케팅**을 제공하는 솔루션입니다[16]. 또한 **Order One** 이라는 통합주문 서비스, **ELISSONE** 물류 솔루션, **O'Cloud** 라는 프라이빗 클라우드, **SecuGate One** 보안플랫폼 등 **원(one) 브랜드 시리즈 솔루션**들을 출시해왔습니다[29]. 이러한 자체 IP 는 경쟁사들과 차별화를 주는 동시에 **반복 판매로 수익성 향상**을 기대할 수 있는 부분입니다. 특히 CJ ONE 플랫폼은 B2C 서비스 운영 경험까지 갖게 해주어, **Data-Driven 서비스 기획 역량** 면에서 강점입니다.

또 다른 차별화는 **CJ 그룹 계열사 간 시너지와 지원**입니다. CJ 올네는 그룹 내부적으로 **신기술 테스트베드 역할**을 수행하기도 합니다. 그룹 사업에서 나오는 아이디어를 IT 로 구현하거나, 외부 신기술을 그룹사에 먼저 적용해보는 등 **Innovation Lab** 같은 기능입니다. 그룹 최고경영진의 디지털 전환 의지가 강해, CJ 올네 입장에선 비교적 **대담한 IT 투자 프로젝트**를 추진해볼 기회가 많습니다. 예컨대 CJ CGV 영화관에 AI 기반 수요예측 시스템을 도입한다든지, CJ 대한통운 택배에 자율주행 로봇을 테스트한다든지 하는 일들이 가능하죠. 이러한 그룹 내부 **도전적 프로젝트 경험**은 CJ 올네만이 갖는 독특한 경쟁력이라 볼 수 있습니다.

클라우드 전환 선도 능력도 빼놓을 수 없습니다. CJ 올네는 전통 SI 에서 한발 더 나아가, 온프레미스 시스템을 클라우드 네이티브로 전환하는 전문성을 강조합니다[45]. 국내 주요 대기업들의 전사적자원관리(ERP) 시스템 구축·운영 경험이 풍부하고, 이를 클라우드 기반 차세대 시스템으로 바꾸는 일을 주도하고 있습니다[46]. 이는 요즘 기업들이 모두 겪고 있는 과제여서, CJ 올네의 ERP→클라우드 전환 사례와 역량은 매우 매력적인 차별화 포인트입니다. 실제 CJ 올네는 SAP S/4HANA 기반 차세대 ERP 구축을 그룹내 수행하면서 대외적으로도 그런 이미지("엔터프라이즈급 솔루션 역량")를 쌓았습니다[46].

마지막으로 조직 문화의 역동성도 기술인력들에게는 차별화 요소가 될 수 있습니다. 삼성 SDS 등 전통 대기업 문화에 비해, CJ 올네는 젊은 세대가 많고 자유로운 분위기라는 평이 있는데[47], 수평적이고 창의성을 존중하는 문화는 우수 IT 인재 유치에도 긍정적으로 작용할 것입니다. 특히 CJ 그룹의 "OnlyOne"(남들이 하지 않은 새로움을 추구) 문화와 스타트업 같은 도전 권장 분위기는 회사의 혁신 DNA 로서 기술 개발에 속도를 낼 수 있는 토양입니다. 요컨대 CJ 올리브네트웍스는 도메인 특화+솔루션 IP+그룹지원+유연문화 등 복합적 차별화 요소를 앞세워 시장에서 자신만의 입지를 굳히고 있습니다.

3.4 리스크 요인 및 도전과제

물론 이러한 강점들 이면에는 몇 가지 리스크 요인과 과제도 존재합니다. 우선 사업구조 측면 리스크로, 그룹 특정업종 경기에 영향을 크게 받는 구조입니다. 주요 고객인 CJ CGV, CJ ENM 등이 속한 영화·엔터테인먼트 산업은 코로나 시기 큰 타격을 입었고, 실제 CJ CGV 실적 악화가 CJ 올리브네트웍스에도 부담이 된 바 있습니다[48]. OTT 확산에 따른 영화산업 침체 등이 복합 위협으로 작용해 IT 투자 축소 가능성이 있었던 것이죠[49]. 식품·물류 등 그룹 다른 부문도 경기변동에 민감하기 때문에, 내수 경기 침체나 산업 트렌드 변화에 실적 변동성이 연동될 위험이 있습니다. 이를 극복하려면 고객 포트폴리오 다변화가 필요한데, 아직 외부 매출이 30%대라 갈 길이 더 있습니다.

경쟁 리스크도 큼니다. IT 아웃소싱 시장 경쟁이 심화되고, LG CNS, 한화시스템 등 경쟁사와 기술·가격 경쟁이 치열해지는 중입니다[50]. 특히 대기업 SI 들이 모두 클라우드, AI 역량을 강조하며 움직이고 있어 차별우위 유지가 쉽지 않습니다. 또한 IT 인재 확보 경쟁이 업계 전반의 이슈인데, 네카라쿠배와 같은 빅테크나 스타트업으로 인재가 몰리면서 SI 업계는 인력수급에 어려움이 있습니다[50]. CJ 올네 역시 우수 개발자와 AI 인재를 얼마나 확보/유지하느냐가 성패를 가를 가능성이 높습니다. 잡플래닛 등 후기에서 "연봉 인상률이 낮고, 일부 부서 워라밸 이슈"가 언급되는 등[51], 인재유지를 위한 처우개선과 조직문화 관리도 도전과제입니다.

기술 리스크 측면에서는, IT 서비스 업은 빠르게 변하는 기술트렌드에 뒤처지면 도태될 수 있습니다. 현재는 생성형 AI, 클라우드 네이티브, 보안 등이 화두인데, CJ 올네가 이 영역에 공격적으로 투자하고는 있으나 실제 주요 레퍼런스를 얼마나 확보할지 미지수입니다. 예를

들어 AI 전환(AI) 사업에서 가시적 성공사례를 만들어내야만 "AX 톱 5 기업" 목표[52]에 다가갈 수 있을 것입니다. 또한 자체 솔루션 전략도 **계속 R&D 투자**가 따라주지 않으면 경쟁사 대비 뒤쳐질 위험이 있습니다. 중견기업으로서 R&D 투자여력이 무한정 크지 않기 때문에, **선택과 집중의 전략적 판단**이 필요하며, 잘못된 기술 선택 시 손실이 발생할 수 있는 리스크가 있습니다.

외부 환경 리스크로는 거시경제와 규제도 무시할 수 없습니다. **글로벌 경기침체 시 기업들의 IT 투자 축소** 가능성이 있고[12], 금리인상기에는 비용절감 압박으로 SI 프로젝트가 연기되기도 합니다. 또 정부 정책 변화로, 공공 SI 사업의 발주 트렌드나 규제 완화/강화가 민간시장에 파급될 수 있습니다. 최근 개인정보 규제, 클라우드 보안인증 등의 이슈는 SI 사업에서 **규정 준수 비용**을 높이는 요인이기도 합니다[53]. 특히 공공부문은 여전히 **국산 SW 육성 정책, 상용 SW 구매규정** 등의 영향으로 SI 산업 구조 변화를 시도하고 있어[53], CJ올네가 향후 공공진출을 모색할 때 이런 규제환경에 대비해야 합니다.

마지막으로 **지배구조/경영 리스크**로, CJ올네가 CJ CGV 산하로 들어간 부분입니다. **CJ CGV 자체가 재무구조 개선이 필요한 상황**인데 CJ 올네 편입으로 어떤 시너지가 나느냐에 따라 둘 다 원인이 될 수도, 아니면 CJ 올네가 불필요한 지원부담을 질 수도 있습니다. 예를 들어 CJ 올네의 이익이 CGV 적자보전에 활용된다면 투자가 제약될 수 있는 우려가 있습니다. 다만 현재까지는 **"시너지 강화"** 목적이 강조되고 있고[26], CJ 올네 경영은 자율적으로 이뤄지고 있습니다.

정리하면, CJ 올리브네트웍스는 **"그룹 지원 속에 성장 가도를 달리고 있으나, 내부로는 인재·기술 확보, 외부로는 시장 다변화"**라는 과제를 안고 있습니다. 지원자는 이러한 리스크 요인을 이해하고, 해당 기업이 직면한 도전과제에 대해 자신만의 해결 관점을 갖춰둔다면 면접 등에서 깊이있는 대응을 할 수 있을 것입니다.

4 장. 인재상·조직 문화·채용 특징

4.1 공식 인재상 키워드와 실제 해석

CJ 올리브네트웍스는 CJ 그룹의 인재철학을 기반으로 **"하고잡이"** 인재를 추구합니다. CJ 그룹 채용 슬로건에서 **'하고잡이'란 뛰어난 창의력을 바탕으로 자부심을 갖고 즐겁게 일하며 최고의 성과를 내고자 하는 사람**을 의미합니다[54]. 이를 구체화한 CJ 올리브네트웍스의 핵심 가치로 **정직(Integrity), 열정(Passion), 창의(Creativity), 존중(Respect)** 네 가지를 강조하고 있습니다. 각 가치마다 행동 키워드가 있는데, 예컨대 **열정** 영역에서는 **"최고를 지향", "주도성", "완벽추구"**가 강조됩니다[55]. **"더 높은 기준을 설정하여 최고를 지향"**하고, **"필요한 일을 스스로 찾아 수행"**하며, **"끈기와 의지로 일을 끝까지 완수"**하는

심층 분석 보고서: CJ올리브네트웍스-인사

모습을 기대합니다[55]. 이는 **도전적 목표의식**과 **자기주도적 실행력**, **끝맺음의 철저함**을 중시한다는 뜻입니다.

창의 영역에서는 **"문제의식"**, **"새로운 방법 탐색"**, **"자발적 아이디어 제안"**을 핵심으로 둡니다[56]. 즉 **현 상태에 안주하지 않고 본질을 고민하며, 기존 관행을 깨고 혁신적인 방안을 찾아 제안하는 인재**를 원합니다. 이는 IT 업계 특성상 **변화와 아이디어**가 중요하므로, **"왜 이렇게 하는가"**를 끊임없이 묻고 더 나은 방법을 찾는 태도가 평가될 것입니다. **존중** 가치 하에서는 **"경청"**, **"다양성 존중"**, **"신뢰 형성"**을 행동지표로 제시합니다[57]. 동료의 의견을 주의깊게 듣고 공감하며, 자신과 다른 관점을 이해하고, 서로 배려를 통해 **일할 맛 나는 조직 분위기를** 만드는 사람을 높이 평가합니다[57]. 이는 팀 단위 협업이 많은 조직 특성상 **소통과 팀워크** 역량을 중시함을 보여줍니다.

마지막으로 **정직**(또는 기본 원칙) 부분은 공식 페이지에 구체적으로 나와 있지는 않지만[58], 일반적으로 CJ 계열은 **원칙 준수, 진실성, 비효율 개선** 등을 포함합니다. **"규정과 절차를 일관되게 준수"**, **"문제나 실수를 감추지 않는다"**, **"조직의 비효율을 방치하지 않는다"** 등의 항목이 이에 해당하며[59], 이는 **투명하고 책임있는 업무 태도**와 **끊임없는 프로세스 개선 노력**을 뜻합니다.

정리하면 CJ 올리브네트웍스의 인재상은 **높은 목표 의식**과 **주도적 실행력**, **창의적 문제해결 능력**, **타인 존중과 협업**, **정직하고 원칙있는 자세**로 요약됩니다. 이를 실제 채용 및 평가 상황에 적용하면, 예컨대 자기소개서와 면접에서 **도전적인 목표를 설정하고 성취한 경험**, **새로운 아이디어를 제안해 개선한 사례**, **팀 내 갈등을 조율하거나 타인의 의견을 수용한 경험**, **원칙을 지키기 위해 노력한 일화** 등을 묻거나 어필할 가능성이 높습니다. 지원자는 자신의 경험을 이 공식 키워드와 연결지어 어필하면 좋은 평가를 받을 수 있습니다.

4.2 조직 문화 (보도자료, 인터뷰, 후기 기반)

CJ 올리브네트웍스는 **CJ 그룹 특유의 수평적이고 자유로운 기업문화**를 지향합니다. 모든 임직원을 직급에 관계없이 **"OO 님"**으로 부르는 **'님 문화'**를 정착시켜 상호 존중 문화를 실천하고 있으며[60], 엄격한 복장 규정 대신 **자율 복장제**로 자유로운 근무환경을 조성합니다[61]. 이러한 문화는 **"모두가 평등한 문화"**라는 캐치프레이즈로 대변됩니다[62]. 수평적 소통을 중시하기 때문에, 젊은 사원들도 아이디어를 제안하고 경영진과 토론하는 기회가 있고, 실제 **"젊은 세대가 많아 밝은 분위기"**라는 내부 평가가 있습니다[47].

근무환경에 대한 직원들의 긍정적 피드백으로는 **"자유로운 근무 환경"**이 첫손에 꼽힙니다[63]. 이는 근태관리나 업무 방식에서 유연성을 부여하고, 필요하면 재택근무나 유연근무를 활용할 수 있는 등 **자율과 책임**에 기반한 환경임을 시사합니다. 또한 CJ 계열사 직원으로서 **그룹 복지 혜택**도 누리는데, 예컨대 **"임직원 할인이 있음"**이라는 후기가 보여주듯[47], CJ CGV 영화관 할인, 올리브영 제품 할인, CJ 제일제당 식품 할인 등 다양한

심층 분석 보고서: CJ올리브네트웍스-인사

복리후생이 제공됩니다. 이런 **라이프스타일 혜택**은 젊은 직원들의 만족도를 높이는 요소입니다.

한편, **“워라벨이 좋지 못한 부서도 있음”, “경영진의 압박 있음”** 등의 부정적 평가도 일부 존재합니다[51]. 프로젝트 특성상 일정이 빡빡한 부서는 야근이나 주말근무가 불가피하여 워라벨(일과 삶의 균형)이 떨어진다는 지적입니다. 특히 대형 프로젝트를 수행하는 개발부서나 운영 이슈가 발생하는 인프라부서 등은 그런 경향이 있을 수 있습니다. 또한 SI 업계 전반의 특성으로 **“데드라인 준수”** 압박이 심하기 때문에 경영진이 성과를 독려하는 과정에서 압박감을 느낄 수 있다는 의미입니다[51]. 다만 이는 모든 조직이 아닌 일부에 국한된 것으로 보이며, 회사도 **탄탄한 체질 개선과 수익성 중심 경영** 등을 통해 무리한 압박 대신 효율을 추구하려는 기조를 밝히고 있습니다[64].

조직문화 개선 노력도 활발합니다. **사내 조직문화 전담팀**(일명 “하쌈”으로 불리는 문화담당자)이 직원 건강 프로그램을 운영한다는 소식도 있고[65], 사내 **다양한 멘토링 프로그램**을 통해 직원들이 배우고 성장할 기회를 제공하고 있습니다[66]. 이러한 프로그램들은 신입사원이 빠르게 적응하고 역량을 개발하도록 돕고, 부서 간 경계를 넘어 소통할 수 있게 장려합니다. **“MAKE STORIES TOGETHER – OnlyOne** 디지털 경험으로 일상의 변화를 선도하자”는 문구처럼[67], 직원 모두가 변화의 스토리를 함께 만들어가는 **공동체 의식**을 심어주는 것도 문화의 한 축입니다.

전반적으로 CJ 올리브네트웍스의 조직문화는 **대기업의 안정성과 스타트업의 유연성을 동시에 추구**하는 방향으로 요약됩니다. CJ 그룹의 체계적 시스템과 복지 속에서, 경직된 위계질서는 탈피하고 개개인의 **주도성과 창의성을 최대화**하려 노력하는 모습입니다. 지원자는 이러한 문화를 이해하고, 자신의 가치관(예: 소통을 중시하거나 새로운 시도를 즐기는 점)이 회사 문화와 부합함을 어필하면 조직적합도 면에서 좋은 인상을 줄 수 있을 것입니다.

4.3 채용 특징과 최근 패턴

CJ 올리브네트웍스의 채용은 **CJ 그룹 공채**의 한 부분으로 이루어지며, 동시에 **자체적인 전문인력 수시채용**도 병행합니다. 신입 공채의 경우 2025 년 하반기와 2026 년 상반기 연이어 진행되었는데, 특징은 모집 분야가 **AI, 데이터, 클라우드 등 디지털 핵심기술 분야부터 UX/UI, 경영지원, 인사 등 Staff 분야까지 다양**하다는 점입니다[19]. 2026 년 상반기 신입 공개채용에서는 **총 12 개 직무 분야**를 한꺼번에 모집했으며, 세부적으로 **AI 엔지니어, DX 엔지니어, 소프트웨어 엔지니어, ERP 엔지니어, 보안, 데이터, 인프라, 네트워크, UX/UI, 사업지원, 경영지원, 인사** 등이 포함되었습니다[19]. 이는 회사가 **전사적으로 인력 확충**을 하고 있음을 보여주며, 특히 **AI/DX 관련 인재 채용 규모를 전략적으로 확대**하고 있습니다[20].

심층 분석 보고서: CJ올리브네트웍스-인사

채용 홍보에서 두드러진 키워드는 단연 **"AX 혁신을 함께할 인재"**입니다[68]. 공식 보도자료에서도 **"CJ 그룹의 AI Transformation(AX)을 함께 이끌어갈 인재 모집"**이라고 강조하며, 지원자들에게 **CJ 올리브네트웍스가 AI, 데이터, 클라우드로 사업영역을 확장**하고 있다는 점을 주입하고 있습니다[69]. 이는 지원자들도 **단순한 IT 직무 역량뿐 아니라, 새로운 기술과 비즈니스 변화에 도전하며 성장할 자세**를 갖춰야 함을 암시합니다[69]. 실제 인사담당자 코멘트로 **"새로운 기술과 비즈니스 변화에 도전하며 성장해 나갈 인재를 기대한다"**는 언급이 있었는데[69], 이는 **학습 민첩성(learning agility)**과 **변화 대응력**을 중시한다는 의미로 해석됩니다.

전형 과정 측면에서, CJ 그룹 공채 공통으로 **서류전형 - 테스트전형 - 면접전형** 순으로 진행됩니다. 과거 CJ 그룹은 **CJ 종합직성검사(CAT/CJAT)**를 실시한 바 있는데, 최근엔 계열사별 특성에 따라 코딩테스트나 과제전형 등으로 대체하는 사례도 있습니다. CJ 올리브네트웍스의 기술직군은 코딩테스트 또는 직무기초테스트를 볼 가능성이 있고, 공통으로 **CJ 그룹 인성검사**도 있을 수 있습니다. 면접은 **역량면접과 가치적합성 면접**으로 나누어, 지원자의 전문지식과 CJ 인재상 부합도를 다각도로 평가합니다. 특히 **프레젠테이션 면접이나 토론면접** 등으로 지원자의 커뮤니케이션 능력과 창의적 문제해결력을 확인할 수도 있습니다. 이는 CJ 올네가 추구하는 **주도성·창의성·협업** 역량을 직접 검증하려는 취지입니다.

채용 홍보 채널로 **자소설닷컴, 링크드인, 유튜브** 등을 적극 활용하는 것도 눈에 띕니다. 유튜브에 **현직자 인터뷰나 채용 팁 영상**을 공개하고, **온라인 채용설명회**를 개최하는 등 MZ세대 구직자와의 접점을 넓히고 있습니다[70]. 예컨대 2026년 상반기 채용 시 3월 말에 두 차례 온라인 채용설명회를 열어 채용담당자와 직무 선배가 직접 직무 소개와 Q&A 를 진행했습니다[70]. 이를 통해 지원자들은 직무를 더 잘 이해할 수 있고, 회사는 **지원자 경험(candidate experience)**을 높이는 효과를 얻고 있습니다.

마지막으로, CJ 올리브네트웍스의 채용에서 반복적으로 강조되는 **역량 키워드**로는 **디지털 역량, 도전정신, 협업능력** 등이 있습니다. 자기소개서 항목에서도 이러한 부분을 묻는 경향이 높습니다. 예를 들어 **"지원 직무와 관련해 가장 혁신적인 변화를 주도했던 경험"**이라든가 **"팀으로 목표를 달성하기 위해 협력했던 사례"** 등을 질문함으로써, **지원자가 AX 시대에 맞는 혁신 마인드와 팀워크를 겸비했는지**를 확인할 가능성이 큼니다. 지원자는 **본인의 경험을 데이터 활용, 새로운 시도, 팀 프로젝트** 등에 비추어 준비하면 좋습니다.

요약하면, CJ 올리브네트웍스 채용은 **디지털 전환 시대에 걸맞은 인재를 발굴하기 위해 폭넓은 직무에서 신입을 선발**하고, **지원자의 기술역량뿐 아니라 변화대응력과 조직적합성**까지 두루 평가하는 것이 특징입니다. 또한 지원자 친화적 소통을 통해 **회사의 비전(라이프스타일 혁신, AX 등)**을 공유하고 공감을 이끌어내려는 노력이 두드러집니다.

5 장. 직무 분석 - 인사(HR)

5.1 직무의 핵심 역할

인사(Human Resources) 직무는 조직의 가장 중요한 자산인 **사람을 관리하고 개발**하는 역할을 합니다. CJ 올리브네트웍스의 인사 직무를 신입사원 관점에서 본다면, **채용, 평가·보상, 교육훈련, 조직문화 기획** 등 HR의 여러 기능 중 특정 분야 업무를 맡거나 HR Generalist로 순환하며 경험을 쌓게 될 것입니다. 하루 단위로 보면 인사담당자는 **직원들의 근태와 복리후생을 챙기고, 채용 일정 조율, 교육 프로그램 준비, 인사 데이터를 관리하는** 등 다양한 업무를 처리합니다. 한 달을 주기로 보면 **입사자 온보딩, 퇴사자 오프보딩, 월간 급여정산, 노무 이슈 대응** 등이 반복적으로 이루어지며, **1년 단위로는 인력운영 계획 수립, 상·하반기 공개채용 진행, 성과평가와 승진 인사 사이클을** 주도하게 됩니다.

구체적으로 **채용 담당 HR** 이라면 **채용공고 작성 → 서류전형 운영 → 면접 조율 및 진행 → 최종합격자 발표 및 입사지원까지 End-to-End 채용 프로세스**를 관리합니다. 예를 들어 신입공채 기간에는 수천 건의 지원서를 분류하고 필기/면접 일정을 잡는 일로 분주할 것이며, 경력 채용 시에는 헤드헌터나 LinkedIn 등을 통한 인재서치도 병행합니다. **평가·보상 담당 HR** 이라면 **연말 성과평가 제도 운영, 인사고과 결과 취합 및 분석, 연봉 조정 및 보상안 설계** 업무를 합니다. 예컨대 **“역량등급에 따른 차년도 연봉인상을 책정”**이나 **“인센티브 지급 기준 마련”** 등의 업무를 하며, 직원들에게 평가제도를 커뮤니케이션하고 이의가 있을 경우 처리도 합니다. **교육·인재개발 담당**의 경우 **연간 교육계획 수립, 직무교육/리더십교육 실행, 멘토링 프로그램 운영** 등을 맡습니다. 신입사원 입문교육을 기획하거나 사내 전문역량 향상을 위한 **CJ올네만의 교육 콘텐츠 개발**도 포함됩니다.

한편, **조직문화 기획** 쪽 HR은 **임직원 만족도 조사(ESI) 시행, 조직 활성화 프로그램 기획, 기업문화 개선 활동** 등을 주도합니다. 예를 들어 앞서 언급한 **멘토링 프로그램**이나 **님문화 정착 캠페인** 등을 HR 조직문화 담당자가 설계하고 실행하는 것이죠. 이 외에 **노무관리** 측면에서는 근로계약 관리, 노동법 준수 점검, 노사관계 대응(노조나 근로자대표가 있을 경우 협의) 등의 역할도 중요합니다.

신입사원으로 입사하는 HR 이라면 초기에는 선배들의 지도를 받아 **주요 인사업무의 실무 실행과 보조 역할**을 수행하게 됩니다. 예컨대 채용팀에 배정되면 면접 안내 이메일 발송, 면접장 준비, 지원자 문의 응대 등의 실무부터 시작해 차차 면접관으로 참관하거나 채용전략 회의에 참여할 수 있습니다. 평가보상팀이면 인사발령 공지 작성, 인사 데이터 엑셀 정리 등의 실무부터 맡아 차츰 **평가제도 개선 프로젝트** 등에 투입될 수 있습니다. **HR의 핵심 역할**은 **“적시에 적합한 인재를 확보·배치하고, 공정하게 평가·보상하며, 성장할 수 있도록 지원하고, 일하기 좋은 환경을 조성하는 것”**으로 요약할 수 있습니다. 이를 위해 관리자와

직원의 **가교**로서 의사소통 창구 역할도 수행하고, 경영진에게는 인적자원 관련 전략적 조언을 하는 파트너로 성장하게 됩니다.

5.2 내부/외부 이해관계자 맵

HR 직무는 회사 내부와 외부의 다양한 이해관계자들과 협업합니다. **내부적으로** 가장 밀접한 협업 상대는 **각 부서의 팀장/매니저**들입니다. 왜냐하면 인력 채용이나 배치, 평가에 대한 1 차적 의사결정은 현업 부서의 의견이 중요하기 때문입니다. 예를 들어 개발부서에서 인력 총원이 필요하면 부서장은 HR 에 요청하고, HR 은 채용 프로세스를 진행하면서 적합한 후보를 부서장과 함께 인터뷰합니다. 또 연말 성과평가 때 HR 은 모든 팀장들이 부하 직원 평가를 공정하게 하도록 가이드하고, 최종 평가결과를 논의하는 **인사위원회**를 구성해 팀장들과 협의합니다.

또 다른 주요 내부 고객은 **임직원 전체**입니다. HR 부서는 직원들의 근로계약부터 급여, 복지, 경력개발까지 관리하므로, 직원 개인 개개인이 HR 의 서비스 대상입니다. 직원들은 승진이나 보상, 교육 기회 등에 관심이 높기 때문에, HR 담당자는 때로 **상담자**로서 개별 직원의 경력 고민을 듣거나 갈등 상황을 중재하기도 합니다. 또한 **경영진 및 의사결정자**도 HR 의 핵심 파트너입니다. CHRO(인사임원)나 대표이사에게 HR 담당자는 **인력 현황, 조직진단 결과, 주요 HR 의제**를 보고하고, 신규 조직개편안이나 인사정책 변경안에 대해 경영진 승인을 받습니다. 예컨대 “어떤 기준으로 승진 심사를 할 것인가”, “연봉인상률을 몇 %로 책정할 것인가” 등의 전략적 이슈는 HR 이 안을 마련하고 경영진이 최종 결정하며, 이 과정에서 긴밀한 협의가 필요합니다.

내부 협업부서로는 **재경/회계팀**과의 공조도 중요합니다. 인건비 예산 편성, 급여지급 등에 재무 데이터가 필요하므로 HR 과 경영지원 부서가 함께 작업합니다. 특히 보상담당 HR 은 연말에 재무팀과 함께 **인건비 전망, 성과급 풀(pool) 산정** 등을 진행합니다. 또한 **IT 부서**와 협업하는 경우도 있는데, 사내 인사시스템(HRIS) 개발이나 개선 시에 HR 요구사항을 IT 개발자와 조율해야 합니다. CJ 올리브네트웍스처럼 IT 회사에서는 HR 과 IT 부서가 함께 **스마트 인사관리 플랫폼**을 사내 구축/활용하고, 이를 외부 상품으로 연계하는 일도 있을 수 있습니다.

외부 이해관계자로는 우선 **지원자/구직자**가 있습니다. HR 담당자는 회사의 “얼굴”로서 구직자들과 접촉하며 **채용 브랜딩**을 관리합니다. 취업박람회나 캠퍼스 리크루팅에 나가 학생들을 만나고, 헤드헌팅 업체와 접촉해 인재를 수배하기도 합니다. 그 외에 전문성을 위해 **컨설팅 업체**나 **HR 전문기관**과도 협업합니다. 예를 들어 조직문화 진단을 위해 외부 컨설턴트를 활용하거나, 리더십 교육을 위해 외부 강사를 섭외하는 식입니다.

또 하나 중요한 외부 관계자는 **정부 및 법적 기관**입니다. HR 은 노동법을 준수해야 하므로, 고용노동부 산하 기관에 **각종 법정 보고**(예: 노동부 고용형태 공시, 근로소득 원천세 신고

등)를 합니다. 4 대보험 관리차 **근로복지공단, 국민연금공단, 건강보험공단** 등과 수시로 데이터를 주고받고, 산재나 고용지원금 관련 업무도 처리합니다. 회사 내 노동조합이 있다면 **노조**도 중요한 이해관계자입니다. 현재 CJ 올리브네트웍스에 노조가 있다는 정보는 없으나, 만약 있다면 단체협약이나 고충처리 등 노사협상 과정에서 HR 담당자가 회사측 창구로서 교섭합니다.

마지막으로 **산업 네트워크**도 들 수 있는데, 다른 IT 기업 HR 담당자 커뮤니티나 CJ 그룹 계열사 HR 들과의 교류도 종종 이루어집니다. 그룹공동 프로그램(공채나 교육)을 운영할 때는 **CJ 그룹 인재개발원** 등 그룹 HR 조직과 협력해야 합니다. 이상과 같이 HR 은 **회사 내부로는 모든 직원·관리자·경영진과 소통**하고, **외부로는 구직자, 정부기관, 외부 전문업체** 등과 폭넓게 관계맺는 **허브 역할**이라고 볼 수 있습니다.

5.3 필요 역량 (기술·지식·소프트스킬)

HR 직무에 요구되는 역량은 **업무 전문지식**과 **소프트스킬**로 나뉘볼 수 있습니다. 먼저 **필수 지식/기술**로는 **노동법 및 인사제도 지식**이 있습니다. 근로기준법, 노동관계법령을 숙지하여 합법적으로 인사를 운영해야 하며, 임금체계나 평가제도에 대한 기본 개념을 알아야 합니다. 예컨대 연장근로 수당계산, 휴가 산정 등에서 법 위반이 없도록 해야 하므로 **노무관리 지식**은 기본 역량입니다. 더불어 **HRM/HRD 이론**도 도움이 됩니다. 채용면접 기법, 성과관리 기법(BSC, MBO 등), 교육훈련 설계(ADDIE 모형) 등 학습한 지식을 현업 상황에 적용할 수 있기 때문입니다.

데이터 분석 및 IT 활용 능력도 현대 HR 에게 중요한 기술 역량입니다. 인사 데이터(인원 추이, 이직률, 평균근속 등)를 분석해 인사이트를 도출하거나, 직원 만족도 Survey 결과를 통계 처리하는 등 **엑셀 및 통계 툴 활용능력**이 필요합니다. 최근에는 HR Analytics 바람에 따라 파이썬/R을 써서 인사 데이터를 분석하는 사례도 있으므로, 기본적인 **데이터 리터러시**가 있으면 좋습니다. 또한 **HRIS(인사정보시스템)** 운영 역량도 필수인데, 대부분 기업이 SAP SuccessFactors 나 Workday, 혹은 자체 HR 시스템을 쓰므로 이를 빠르게 습득하여 **급여 시스템 입력, 인력변동 기록 관리** 등을 정확히 할 수 있어야 합니다. CJ 올리브네트웍스처럼 **스마트 인사관리 플랫폼**을 자체 보유한 기업이라면, 해당 시스템에 대한 이해도가 높을수록 업무 적응이 빠를 것입니다.

언어 및 커뮤니케이션 스킬도 언급해야 합니다. 글로벌 인재 채용이나 해외법인 인사와 연계할 경우 **영어 커뮤니케이션**이 요구될 수 있습니다. 또한 그룹 내 다양한 사람들을 상대하므로, **명확하고 예의 있는 언어 구사 능력**이 중요합니다. 이메일이나 공지문 작성 시에도 상대가 이해하기 쉽게 논리적으로 쓸 수 있는 **문서 작성력**이 필요합니다.

소프트스킬 측면에서는 **대인관계 능력**과 **소통 역량**이 으뜸입니다. HR 은 “사람을 상대하는 일”이기에 **친화력, 공감능력, 경청 태도**가 필수입니다[71]. 직원이 고민을 털어놓을 때 신뢰를

심층 분석 보고서: CJ올리브네트웍스-인사

주고 잘 들어야 하고, 경영진에게는 쓴소리도 전달할 수 있어야 합니다. 즉 **상대에 맞춘 커뮤니케이션**과 **신뢰 형성**이 핵심이죠[57].

윤리의식과 **신뢰성**도 매우 중요합니다. 인사부서는 회사의 민감정보(급여, 인사평가 결과, 징계사항 등)를 다루므로 **보안 의식**과 **정직성**이 요구됩니다[72]. 예를 들어 친구가 지원했다라도 채용과정에서 부정청탁을 받으면 단호히 거절해야 하고, 사내 정보를 사적으로 누설해선 안 됩니다. 이러한 **진실성(Integrity)**은 HR 담당자로서의 기본 자질입니다.

기획력과 **문제해결 능력** 역시 필수 역량입니다. HR은 새로운 제도를 만들거나 개선하는 일이 많습니다. 예컨대 “연차휴가 사용률을 높이려면 제도를 어떻게 바꿀까?”, “MZ 세대 만족도를 높일 복지 프로그램은 무엇일까?” 등 끊임없이 문제를 정의하고 해결책을 기획해야 합니다. 따라서 **논리적 사고**와 **창의적 아이디어 발굴 능력**이 요구됩니다. CJ 올리브네트웍스가 강조하는 “*기존 관행에 안주하지 않고 새로운 방법을 찾는*” 자세와 일치하는 부분입니다[73].

마지막으로 **업무 추진력**과 **섬세함의 조화**가 필요합니다. HR 업무는 동시에 여러 이슈(채용 진행, 교육 준비, 인사사고 등)를 다루는 경우가 많아 **멀티태스킹**과 **프로젝트 관리 능력**이 요구됩니다. 일정관리, 우선순위 설정을 잘해야 하며, 밀접한 기한(Deadline)을 지키는 **책임감**과 **실행력**이 중요합니다. 동시에 사람과 관련된 일이다 보니 **디테일에 대한 신경**도 써야 합니다. 급여 1 원이라도 오차 없이 처리하고, 공지사항 한 줄도 오해 없도록 점검하는 꼼꼼함이 필요합니다.

정리하면, HR 직무는 **인간행동**과 **비즈니스에 대한 이해**, **데이터와 시스템 활용 능력**, **소통**과 **윤리의식**, **기획 및 실행 역량** 등 **복합적 역량**을 요구하는 분야입니다. 지원자는 자신의 경험을 통해 이러한 역량을 길렀음을 보여주는 것이 좋습니다. 예를 들어 “학과 학생회장으로서 여러 의견을 조율한 경험 (소통력)”, “인턴십 때 엑셀로 인사 데이터 분석한 경험 (데이터 활용)” 등을 어필하면 효과적일 것입니다.

5.4 성과 지표(KPI)와 평가 포인트

HR 직무의 성과는 다른 조직과 달리 정량화가 어려운 면이 있지만, 몇 가지 **핵심 KPI**로 관리됩니다. **채용 담당자**의 경우 **적시충원율**, **채용 소요시간(Time-to-Fill)**, **입사 1년 내 이직률** 등이 주요 지표입니다. 예컨대 필요한 인원을 필요 시점까지 뽑아냈는지, 한 포지션을 채용하는데 걸린 시간은 얼마나 단축했는지, 뽑은 신입사원들이 1년 내 얼마나 정착했는지가 성과로 간주될 수 있습니다. 또한 **채용 면접관** 및 **지원자의 만족도**(채용 프로세스 경험 평가)도 최근 중요해지는 지표입니다. **우수인재 확보율**(원하는 역량을 갖춘 A급 인재를 얼마나 채용했는지)도 정성적이지만 성과평가에 반영될 수 있습니다.

교육/인재개발 담당의 성과지표로는 **교육 이수율**, **교육 만족도**, **교육 후 업무성과 향상** 등이 있습니다. 예컨대 연간 교육계획 대비 몇 % 실행되었는지, 교육 참가자들이 교육을 통해 어떤 역량점수 향상을 보였는지 등이죠. 최근엔 **e 러닝 수강률**, **사내용 MOOC 참여율** 같은

심층 분석 보고서: CJ올리브네트웍스-인사

디지털 교육 지표도 활용됩니다. 또한 **리더 육성 프로그램 이수자 승진률** 등 장기적인 지표로 교육 효과를 측정하기도 합니다.

평가·보상 담당 HR의 경우 **평가 제도 준수율(제때 모든 평가 완료된 비율)**, **보상 경쟁력 지표(타사 대비 우리 회사 연봉 퍼센타일)** 등이 있을 수 있습니다. 또한 **노사분쟁 건수(징계나 인사 불만으로 분쟁 발생 건수를 최소화)**도 성과의 한 부분입니다. 보상 담당자는 **인건비 예산 준수 여부**도 볼 수 있는데, 한정된 예산 내에서 전략적으로 보상을 분배했는지, 혹은 초과하게 만들어 추경이 필요하게 했는지가 평가 요소가 될 수 있습니다.

조직문화 담당은 **직원 만족도 지수(ESI)**나 **참여율**이 대표 지표입니다. 예컨대 연 1~2 회 시행하는 직원몰입도 설문조사에서 점수가 향상되었는지, 응답률은 얼마나 나왔는지가 중요합니다. 또 **이직률**, **평균근속연수도** HR 전체의 성과지표로 보는데, 특히 **핵심인재 유지율**이 낮으면 HR의 인재관리 성과가 부족한 것으로 간주될 수 있습니다. 그 밖에 **채용 브랜딩 성과**로 지원자 풀(pool) 증가율이나 입사 제안 수락률(Offer Acceptance Rate) 같은 것도 채용마케팅 측면에서 볼 수 있습니다.

CJ 올리브네트웍스처럼 **디지털 전환을 추진하는 조직**에서는 HR도 **HR 디지털화**에 대한 목표를 가질 수 있습니다. 예를 들어 **인사 업무 프로세스 자동화율(RPA 도입 등)**이나 **AI 활용 채용프로세스 도입 여부** 등이 간접적인 성과 지표일 수 있습니다. 이는 회사가 추구하는 AX 방향에 HR 부서가 부응하는지를 보는 내부 평가항목일 것입니다.

평가 포인트로 정성적인 부분도 중요한데, **내부 고객 만족도**가 그것입니다. 각 부서장이나 임원들이 HR 서비스에 만족하는지, "HR이 우리 부서의 파트너로서 문제를 잘 해결해준다"는 평판을 얻었는지가 중요합니다. HR 담당자는 여러 부서로부터 "일하기 편하다, 믿고 맡길 수 있다"는 신뢰를 얻어야 인정받습니다. 또 하나는 **프로젝트 성과**입니다. 예컨대 "**신규 평가제도 도입 프로젝트를 성공적으로 완료**"하거나 "**새로운 복지제도를 론칭하여 직원 호응을 얻음**" 같은 특정 과업의 완수 여부가 인사팀 성과평가에 반영됩니다.

요컨대, HR 직무의 성과는 "**제때 사람을 뽑고, 붙잡고, 키우고, 조직을 활력있게 유지하는 것**"으로 귀결됩니다. 이를 나타내는 수치들과, 그러한 결과를 이루기까지 보여준 **협업, 문제해결, 추진역량** 등이 평가 포인트가 됩니다. 지원자로서는 과거 팀 프로젝트에서 역할을 끝까지 완수했던 경험이나, 대인 서비스를 제공했던 경험을 들어 **자신이 성과지향적이면서도 구성원 만족을 중시한다**는 것을 어필할 수 있습니다.

5.5 대표 업무 시나리오 (가상의 워크플로우 예시)

마지막으로, **HR 직무의 하루 업무 시나리오**를 가상으로 그려보겠습니다. 예시: **신입 공채 채용 시즌, HR 신입사원의 하루**

심층 분석 보고서: CJ올리브네트웍스-인사

- **09:00 출근 및 이메일 확인:** 채용 사이트를 통해 overnight 으로 접수된 지원서들 확인. 어제 마감된 서류전형 합격자들에게 면접 일정 안내 메일을 발송한다. 지원자 중 한 명이 일정 변경을 요청한 메일이 와 있어 관련 부서 면접관과 논의해 일정을 조정함.
- **10:00 면접 전 준비:** 오늘 오후에 진행될 1 차 면접을 위해 회의실 세팅. **면접자 명단, 평가표, 면접 질문지** 등을 인쇄해 면접위원들에게 배포 준비. 비디오회의로 참여하는 면접관이 있어 장비 셋팅도 테스트함.
- **11:00 채용팀 미팅:** 채용 파트 선배들과 모여 현재 공채 지원 현황 보고. 신입사원 공채 지원자가 예상보다 20% 늘었고, AI 엔지니어 직군 경쟁률이 높다는 점 공유. 팀장과 함께 **면접 평가 기준**을 다시 한번 리뷰하고, 공정한 평가를 위해 주의사항(예: 출신학교 편견 배제 등)을 모두 숙지.
- **12:00 점심:** 같이 일하는 HR 동료들과 구내식당에서 식사. 식사 중에도 “어제 다른 계열사 인사친구 만났는데, 그쪽도 채용 AI 도입 검토한대” 같은 업계 이야기를 나누며 정보 교류.
- **13:00 면접 진행:** 지원자들이 회사에 도착하면 응대하여 대기실 안내. 떨고 있는 지원자들에게 긴장을 풀어주기 위해 가벼운 대화를 건넨. 면접 시작 전에 면접관들에게 지원자의 자기소개서 핵심 내용을 브리핑. 면접 진행 중에는 시간 관리 및 기록을 담당. 한 지원자가 예상외로 늦게 도착하는 바람에 다음 순서들을 조정, 전체 일정이 밀리지 않도록 조율.
- **15:30 면접 결과 정리:** 모든 면접이 끝나고 면접관들로부터 평가표를 회수. 빠뜨린 항목 없나 확인하고, 평가위원들과 **합격자 선정 회의** 일정 예약. 동시에 탈락자 통보 메일 내용도 미리 준비(합격자 발표 후 자동 발송될 메일 문안 검토).
- **16:30 HR 전산 작업:** 잠시 시간을 내어 오전에 누락됐던 한 직원의 **입사자 등록**을 HR 시스템에 입력. 그 직원의 부서이동에 따른 인사발령장도 시스템에서 생성하여 상신. 또, 이번 달 신규 입사자들의 **4대 보험 자격 취득 신고**를 전산으로 처리.
- **17:30 상사 보고:** 채용팀장에게 오늘 면접 경과를 보고. “OO 대 지원자 수준이 상당히 높았다”, “모 부서 임원이 원하는 인재상이 뚜렷했다” 등 느낀 점 공유. 팀장은 내일 있을 **임원면접 준비**를 지시하고, 임원 면접자별 핵심 포인트를 정리해 달라고 부탁. 이를 메모해두고 오늘 촬영한 면접 영상을 참조해 요약자료 만들 계획.
- **18:30 퇴근 준비:** 면접 일정으로 미뤄둔 이메일 답장들 처리. 교육 담당 동기가 보낸 “다음달 교육과정 홍보 협조 요청” 메일에 확인 답신. 마지막으로 **내일 일정 정리**(임원면접 자료 준비, 채용 예산 중간결산 미팅 등) 후 퇴근.

심층 분석 보고서: CJ올리브네트웍스-인사

이 시나리오는 채용 중심이지만, 시기에 따라 다른 업무 시나리오도 그려볼 수 있습니다. 예를 들어 **연말 성과평가 시즌**에는 HR 담당자가 하루종일 평가 시스템 질의응대와 점수 집계 작업에 매달릴 수 있고, **신입사원 입사일**에는 오리엔테이션 준비와 환영 행사를 치르느라 분주할 것입니다. 또 **노무 이슈 발생 시**에는 갑자기 노동청 대응이나 징계위원회 준비로 하루가 소진될 수 있습니다.

대표적인 워크플로우 예시로 "신입사원 온보딩 프로세스"를 간략히 서술하면: 합격자 발표 후 → 입사 안내 및 필요 서류 수령 → 사번 발급 및 시스템 권한 등록(IT 부서 협조) → 입사 첫날 오리엔테이션 진행(회사소개, 규정교육 등) → 부서 배치 및 멘토 지정까지 일련의 과정을 HR이 리드합니다. 이 과정에서 신규 입사자가 느낀 점을 조사하여 온보딩 개선사항을 도출하기도 하고, 입사 3 개월 후 **정착 면담**을 통해 추가 지원이 필요한지 살핍니다. 이러한 섬세한 과정들이 모두 HR의 작품이며, **직무의 보람**도 여기서 얻을 수 있습니다. 자신이 계획한 온보딩 프로그램 덕분에 신입사원이 빠르게 적응해 활약하는 모습을 볼 때 HR 담당자는 큰 보람과 자부심을 느끼게 됩니다.

[1] [2] [27] [28] [47] [48] [49] [51] [63] [77] CJ 올리브네트웍스 분석리포트 2025 ver. - 실전형 기업분석 | 캐치

<https://www.catch.co.kr/Comp/AnalysisCompView?ID=3374>

[3] [6] [7] [11] IT 서비스

https://securities.miraeasset.com/bbs/maildownload/2019040903330564_154

[4] [13] [15] [16] [30] [32] [34] [35] [36] [37] [38] [42] [43] [45] [46] CJ 올리브네트웍스 핵심 기업분석 - 2026년 상반기

<https://jaseol.com/companies/736/insights>

[5] [12] [17] [26] [29] [31] [39] [50] [74] [75] CJ 올리브네트웍스 2025년 상반기 기업분석자료 - 대기업·금융권·공기업·산업 분석 리포트 - 링크리어

<https://linkareer.com/company-analysis/15>

[8] [9] [10] [53] 국내 SW 시장, 전 세계 0.8% 불과..."기울어진 운동장 바로잡아야"

<https://www.datanews.co.kr/news/article.html?no=130617>

[14] [52] CJ 올리브네트웍스 "2030년까지 AX 톱 5 기업으로 도약"

심층 분석 보고서: CJ올리브네트웍스-인사

<https://biz.chosun.com/it-science/ict/2025/10/21/EA7FTRQJKRAFHBRLBKJBHLTSW4/>

[18] CJ 올리브네트웍스, IT 와 올리브영 사업 분할...경영권 승계 첫발(종합 2 보) | 연합뉴스

<https://www.yna.co.kr/view/AKR20190429141251030>

[19] [20] [40] [41] [68] [69] [70] CJ 올리브네트웍스, 상반기 신입사원 공채 진행...12 개 분야 채용 - 전자신문

<https://www.etnews.com/20260319000306>

[21] CJ 올리브네트웍스, 세일즈포스와 전략적 업무협약 체결 - CIO

<https://www.cio.com/article/3995202/cj%EC%98%AC%EB%A6%AC%EB%B8%8C%EB%84%A4%ED%8A%B8%EC%9B%8D%EC%8A%A4-%EC%84%B8%EC%9D%BC%EC%A6%88%ED%8F%AC%EC%8A%A4%EC%99%80-%EC%A0%84%EB%9E%B5%EC%A0%81-%EC%97%85%EB%AC%B4%ED%98%91%EC%95%BD-%EC%B2%B4.html>

[22] CJ 올리브네트웍스, AI 기반 영상 심의·유사 분석...수준 높은 영상 ...

<http://www.popcornnews.net/news/articleView.html?idxno=72487>

[23] [24] [25] [33] [44] [64] [76] CJ 올리브네트웍스, 1분기 기준 사상 최대 매출...2026년 1조원 목표 - 아시아경제

https://www.asiae.co.kr/article/2024051611490167629&mobile=Y&utm_source=ka-kaotalk&utm_medium=social&utm_campaign=share_btn&utm_content=20250612

[54] CJ 채용 지원하는 하고잡이 필독 ! CJ 조직문화의 모든 것

<https://cjnews.cj.net/cj-%EC%B1%84%EC%9A%A9-%EC%A7%80%EC%9B%90%ED%95%98%EB%8A%94-%ED%95%98%EA%B3%A0%EC%9E%A1%EC%9D%B4-%ED%95%84%EB%8F%85%E2%9C%8B-cj-%EC%A1%B0%EC%A7%81%EB%AC%B8%ED%99%94%EC%9D%98-%EB%AA%A8%EB%93%A0/>

[55] [56] [57] [58] [59] [66] [67] [71] [72] [73] 올네인 이야기 | 문화 | CJ 올리브네트웍스

<https://www.cjolivenetworks.co.kr/culture/people>

[60] [61] [62] 라이프 | 문화 | CJ 올리브네트웍스

심층 분석 보고서: CJ올리브네트웍스-인사

<https://www.cjolivenetworks.co.kr/culture/life>

[65] CJ 올리브네트웍스는 "건강한" 조직문화를 지향합니다. | Taehyun Kim

[https://kr.linkedin.com/posts/taehyun-kim-](https://kr.linkedin.com/posts/taehyun-kim-103190236_cj%EC%98%AC%EB%A6%AC%EB%B8%8C%EB%84%A4%ED%8A%B8%EC%9B%8D%EC%8A%A4%EB%8A%94-%EA%B1%B4%EA%B0%95%ED%95%9C-%EC%A1%B0%EC%A7%81%EB%AC%B8%ED%99%94%EB%A5%BC-%EC%A7%80%ED%96%A5%ED%95%A9%EB%8B%88%EB%8B%A4-activity-7221008138315911168-kELM)

[103190236_cj%EC%98%AC%EB%A6%AC%EB%B8%8C%EB%84%A4%ED%8A%B](https://kr.linkedin.com/posts/taehyun-kim-103190236_cj%EC%98%AC%EB%A6%AC%EB%B8%8C%EB%84%A4%ED%8A%B8%EC%9B%8D%EC%8A%A4%EB%8A%94-%EA%B1%B4%EA%B0%95%ED%95%9C-%EC%A1%B0%EC%A7%81%EB%AC%B8%ED%99%94%EB%A5%BC-%EC%A7%80%ED%96%A5%ED%95%A9%EB%8B%88%EB%8B%A4-activity-7221008138315911168-kELM)

[8%EC%9B%8D%EC%8A%A4%EB%8A%94-](https://kr.linkedin.com/posts/taehyun-kim-103190236_cj%EC%98%AC%EB%A6%AC%EB%B8%8C%EB%84%A4%ED%8A%B8%EC%9B%8D%EC%8A%A4%EB%8A%94-%EA%B1%B4%EA%B0%95%ED%95%9C-%EC%A1%B0%EC%A7%81%EB%AC%B8%ED%99%94%EB%A5%BC-%EC%A7%80%ED%96%A5%ED%95%A9%EB%8B%88%EB%8B%A4-activity-7221008138315911168-kELM)

[%EA%B1%B4%EA%B0%95%ED%95%9C-](https://kr.linkedin.com/posts/taehyun-kim-103190236_cj%EC%98%AC%EB%A6%AC%EB%B8%8C%EB%84%A4%ED%8A%B8%EC%9B%8D%EC%8A%A4%EB%8A%94-%EA%B1%B4%EA%B0%95%ED%95%9C-%EC%A1%B0%EC%A7%81%EB%AC%B8%ED%99%94%EB%A5%BC-%EC%A7%80%ED%96%A5%ED%95%A9%EB%8B%88%EB%8B%A4-activity-7221008138315911168-kELM)

[%EC%A1%B0%EC%A7%81%EB%AC%B8%ED%99%94%EB%A5%BC-](https://kr.linkedin.com/posts/taehyun-kim-103190236_cj%EC%98%AC%EB%A6%AC%EB%B8%8C%EB%84%A4%ED%8A%B8%EC%9B%8D%EC%8A%A4%EB%8A%94-%EA%B1%B4%EA%B0%95%ED%95%9C-%EC%A1%B0%EC%A7%81%EB%AC%B8%ED%99%94%EB%A5%BC-%EC%A7%80%ED%96%A5%ED%95%A9%EB%8B%88%EB%8B%A4-activity-7221008138315911168-kELM)

[%EC%A7%80%ED%96%A5%ED%95%A9%EB%8B%88%EB%8B%A4-activity-](https://kr.linkedin.com/posts/taehyun-kim-103190236_cj%EC%98%AC%EB%A6%AC%EB%B8%8C%EB%84%A4%ED%8A%B8%EC%9B%8D%EC%8A%A4%EB%8A%94-%EA%B1%B4%EA%B0%95%ED%95%9C-%EC%A1%B0%EC%A7%81%EB%AC%B8%ED%99%94%EB%A5%BC-%EC%A7%80%ED%96%A5%ED%95%A9%EB%8B%88%EB%8B%A4-activity-7221008138315911168-kELM)

[7221008138315911168-kELM](https://kr.linkedin.com/posts/taehyun-kim-103190236_cj%EC%98%AC%EB%A6%AC%EB%B8%8C%EB%84%A4%ED%8A%B8%EC%9B%8D%EC%8A%A4%EB%8A%94-%EA%B1%B4%EA%B0%95%ED%95%9C-%EC%A1%B0%EC%A7%81%EB%AC%B8%ED%99%94%EB%A5%BC-%EC%A7%80%ED%96%A5%ED%95%A9%EB%8B%88%EB%8B%A4-activity-7221008138315911168-kELM)