

심층분석보고서

롯데글로벌로지스-HR

2026.05.15

심층분석보고서: 롯데글로벌로지스 HR 직무

1장: 산업(섹터) 분석

1-1. 물류 산업의 정의와 본질: 운송업이 아닌 공급망 운영업

물류 산업을 "물건을 옮기는 산업"으로 이해하면 이 산업의 수익 구조와 경쟁 논리를 놓치게 됩니다. 현대 물류 산업의 본질은 화주(Shipper)의 공급망(SCM) 전체를 외주로 위탁받아 운영하는 종합 서비스업입니다. 화주는 자사가 보유해야 할 창고, 운송 차량, 분류 인력, 재고 관리 시스템을 물류 기업에 넘기고, 물류 기업은 이를 규모의 경제와 운영 노하우로 더 낮은 비용에 처리해 마진을 확보합니다. 따라서 물류 기업의 경쟁력은 운송 능력 그 자체보다, 화주의 공급망을 얼마나 정교하게 설계하고 운영하느냐에서 갈립니다. 이 관점은 HR 직무에도 그대로 적용됩니다. 물류 회사의 인력 운영은 자산(터미널·차량·창고)을 움직이게 만드는 운영의 한 부분이며, HR이 현장 운영 논리를 이해하지 못하면 인사 정책 자체가 현장에서 작동하지 않습니다.

1-2. 4대 세그먼트의 구조와 사업적 성격

물류 산업은 구조적으로 네 가지 사업 영역으로 나뉩니다. 첫째, CL(Contract Logistics, 계약물류·3PL)은 화주의 창고 운영, 재고 관리, 운송을 통상 3~5년 단위의 장기 계약으로 위탁받는 사업으로, 계약 기간 동안 매출이 안정적으로 확보되는 것이 특징입니다. 둘째, 택배·라스트마일은 B2C 최종 배송 중심으로 물량과 단가 경쟁이 가장 치열하며, 고정비를 분산하기 위한 규모의 경제 논리가 강하게 작동합니다. 셋째, 포워딩(국제특송·해상·항공)은 운송 주선과 통관, 복합운송을 다루며, 운임지수 변동성이 크지만 자산을 무겁게 보유하지 않는 경량(asset-light) 모델로 운영합니다. 넷째, 글로벌 SCM과 항만하역은 다국 간 통합 SCM, 항만 하역, 프로젝트 카고 등 고부가가치 영역으로, 최근 글로벌 M&A가 가장 활발하게 일어나는 무대입니다. 이 네 영역은 수익의 안정성, 변동성, 마진율, 인력 구성이 모두 다르기 때문에, 한 회사 안에서도 사업부마다 인력 운영 방식이 갈라 집니다.

1-3. 국내 택배·물류 시장의 규모와 성장 궤적

한국통합물류협회(KILA) 통계를 기준으로 보면 국내 택배 물동량은 2020년 33.7억 개에서 2024년 59.5억 개로, 4년 만에 약 76.6% 늘었습니다. 연간 증가율도 2022년 16.1%, 2023년 22.5%, 2024년 15.5%로 두 자릿수 성장을 이어가고 있습니다. 이러한 성장의 동력은 이커머스 확대, 무료반품 확산에 따른 반품 물동량 증가, 그리고 알리·테무·쉬인 같은 C커머스의 한국 시장 진입이 결합한 결과입니다. 2021년 매출 기준 시장 규모는 8조 5,800억 원이었으며, 업계는 2025년 시장이 약 65억 박스 규모로 커질 것으로 전망했습니다. 외형만 보면 물류 산업은 분명한 성장 산업입니다.

1-4. 물량 증가와 단가 하락의 디커플링 구조

문제는 외형 성장의 이면에 구조적 모순이 자리한다는 점입니다. 1인당 연간 택배 이용 건수는 2023년에 이미 100건을 넘어섰고, 물량은 계속 늘지만 그 물량을 처리하는 단가는 하락 압력에 놓였습니다. iM증권 분석에 따르면 2025년 CJ대한통운과 한진의 택배 단가는 전년 대비 약 3% 떨어졌습니다. 이는 진천·대전 메가허브 가동으로 처리 캐파가 늘어난 데다, 쿠팡이 자사 물량을 흡수하면서 외부 화주를 두고 벌이는 단가 경쟁이 격화한 결과입니다. 물동량 증가율이 이커머스 시장 성장률을 앞지르는 디커플링 현상이 나타나는 동시에, 그 물동량을 둘러싼 가격 경쟁은 더 치열해지는 구조입니다. 물량은 늘지만 마진은 얕아지는 이 환경은, 인건비와 인력 운영을 책임지는 HR 직무에 가장 큰 압박 변수로 돌아옵니다.

1-5. 메가 트렌드 1: 이커머스·반품의 폭증과 C커머스 진입

심층 분석 보고서: 롯데글로벌로지스-HR

최근 3~5년 물류 산업을 움직인 첫 번째 메가 트렌드는 이커머스와 반품 물동량의 폭증입니다. 2023년 무료반품이 확산하고 C커머스가 한국에 들어오면서 반품 물동량이 본격적으로 늘었습니다. 반품은 정방향 배송과 달리 검수, 재입고, 재포장 과정이 필요해 처리 원가가 높습니다. 따라서 반품 물동량 증가는 외형 매출을 키우는 동시에 마진을 압박하는 양면적 요인으로 작동합니다. C커머스 물량은 단가가 낮은 대신 물량 규모가 크기 때문에, 물류 기업으로서는 받자니 마진이 박하고 거절하자니 캐파가 비는 딜레마를 안깁니다.

1-6. 메가 트렌드 2: 콜드체인과 풀필먼트의 부상

두 번째 트렌드는 콜드체인과 풀필먼트의 부상입니다. 신선식품, 바이오, 의약품 수요가 늘면서 온도 관리 역량이 차별화 영역으로 떠올랐습니다. 콜드체인은 일반 상온 물류보다 시설 투자와 운영 난도가 높지만, 그만큼 진입장벽이 높아 마진을 방어할 수 있는 영역입니다. 롯데글로벌로지스 역시 베트남 동나이 콜드체인 센터에 약 500억 원을 투자해 2026년 5월 가동을 목표로 하고 있습니다. 풀필먼트는 화주의 보관, 포장, 출고, 배송을 한 묶음으로 처리하는 모델로, 이커머스 셀러를 록인(lock-in)하는 효과가 있어 택배 단독 사업보다 고객 이탈 위험이 낮습니다.

1-7. 메가 트렌드 3: 디지털 전환과 자동화 투자 경쟁

세 번째 트렌드는 디지털 전환과 자동화 투자 경쟁입니다. AI 기반 형상 인식 분류, 로드밸런싱, 창고관리시스템(WMS) 고도화, 자율주행 운송이 핵심 키워드입니다. market.us 전망에 따르면 글로벌 물류 AI 시장은 2024~2033년 사이 연평균 46.7% 성장할 것으로 예측됩니다. 자동화 투자는 분류·운송 인력의 생산성을 끌어올려 원가를 낮추지만, 동시에 초기 자본 투입(CAPEX) 부담이 크고 자동화율이 높아질수록 인력 구조 자체가 바뀝니다. HR 관점에서 자동화는 인력 수요 예측, 직무 재설계, 재배치 계획을 새로 짜야 하는 과제로 돌아옵니다.

1-8. 메가 트렌드 4: ESG·친환경 물류의 제도화

네 번째 트렌드는 ESG와 친환경 물류의 제도화입니다. EU 운송 부문은 탄소 배출의 약 29%를 차지하기 때문에 전기화물차, 수소트럭, 친환경 포장이 의무화 흐름을 타고 있습니다. 친환경 전환은 비용을 추가로 발생시키지만, 글로벌 화주의 공급망 ESG 요구를 충족하지 못하면 계약 자체를 잃을 수 있어 회피하기 어려운 과제입니다. 물류 기업으로서는 친환경 전환 투자와 마진 방어 사이에서 균형을 찾아야 합니다.

1-9. 메가 트렌드 5: 노동·안전 이슈와 규제 환경

다섯 번째 트렌드는 노동·안전 이슈와 규제 환경의 강화입니다. 택배기사 과로사 사회적 합의 이후 주 5일제와 주 7일 배송이 동시에 추진되면서 인력 운영의 복잡도가 크게 올라갔습니다. 한국에서는 2025년 노란봉투법(개정 노조법 2·3조) 시행이 인건비와 노사관계의 핵심 변수로 떠올랐습니다. 물류센터와 터미널은 컨베이어, 지게차, 차량이 끊임없이 움직이는 사업장으로 산업재해 빈도가 높아, 안전관리가 규제 대응의 최전선에 놓입니다. 이 영역은 다른 어떤 산업보다 HR 직무가 경영 리스크의 한복판에 서게 만드는 변수입니다.

1-10. 메가 트렌드 6: 지정학 리스크와 글로벌 공급망 재편

여섯 번째 트렌드는 지정학 리스크와 글로벌 공급망 재편입니다. 미·중 무역갈등, 홍해 사태, 러시아-우크라이나 전쟁이 항로와 운임을 흔들면서, 글로벌 물류 기업들은 "규모가 곧 경쟁력"이라는 전략 아래 M&A를 가속하고 있습니다. 공급망이 한 국가에 집중되지 않고 여러 거점으로 분산하는 흐름이 강해지면서, 다국 네트워크를 갖춘 물류 기업의 가치가 올라갔습니다.

1-11. 가치사슬 구조와 수익이 발생하는 지점

물류의 가치사슬은 화주에서 출발해 포워더와 3PL을 거쳐, 간선운송, 허브 터미널의 분류, 서브 터미널, 라스트 마일 배송을 지나 최종 수하인에 닿는 흐름으로 이어집니다. 이 흐름에서 수익률이 가장 박한 구간은 라스트마일 배송입니다. 택배기사 수수료가 건당 800~950원 수준에 형성되어 있어, 물량이 늘어도 마진이 크게 남지 않습니다. 반면 수익성이 가장 높은 구간은 세 곳입니다. 첫째는 CL의 장기계약 기반 자산 회전이고, 둘째는 포워딩의 운임 스프레드이며, 셋째는 메가허브 자동 분류를 통한 비용 감축입니다. 택배 3사가 모두 메가허브에 1조 원에서 3조 원대의 자본을 투입한 이유가 여기에 있습니다. CJ대한통운은 2025년에도 4,000억 원 이상을 투자하고 있어, 인프라 격차가 더 벌어질 전망이다.

1-12. 국내 경쟁 지형의 재편

국내 택배 시장은 한때 CJ대한통운(46~48%), 롯데(13.8%), 한진(13.2%), 우체국(9.4%)이 약 80%를 차지하는 과점 구조였습니다. 그러나 2024년부터 쿠팡로지스틱스서비스가 자사 물량을 흡수하면서 사실상 1위로 올라섰습니다. iM증권 추정에 따르면 2024년 쿠팡의 택배 점유율은 CJ대한통운을 넘어섰고, 2025년에는 격차가 더 벌어질 것으로 보입니다. 이 변화는 기존 택배 3사가 쿠팡이 흡수하지 못하는 외부 화주를 두고 더 치열하게 경쟁해야 한다는 뜻이며, 시장 구조의 재편이 곧 인력 수요와 채용 계획의 불확실성으로 이어진다는 의미이기도 합니다.

1-13. 글로벌 물류 빅6와 M&A의 시대

글로벌 무대에서는 DHL Group, DSV, Kuehne+Nagel, AP Møller-Mærsk, FedEx, UPS가 상위권을 형성합니다. 2024년 DSV가 DB Schenker를 162.5억 달러에 인수하면서 글로벌 포워딩 1위가 교체되었고, 인수 이후 DSV의 프로포마 매출은 420억 유로 규모에 이릅니다. 이 거래는 규모, 네트워크, 기술력을 확보하기 위한 M&A의 시대가 본격화했음을 보여줍니다. 글로벌 빅6의 움직임은 한국 물류 기업이 해외 사업을 확장할 때 마주칠 경쟁 환경을 규정하며, 롯데글로벌로지스의 13개국 네트워크 전략도 이 맥락 안에서 평가해야 합니다.

1-14. 산업 분석 종합: 삼중 압박 구조

1장의 분석을 종합하면, 물류 산업은 이커머스 호황이라는 성장 동력을 누리면서도 단가 하락, 노동·규제 강화, 자동화 투자 부담이라는 세 가지 압박을 동시에 받는 산업입니다. 물동량이 15% 늘어도 택배 단가는 3% 떨어지는 디커플링이 이 산업의 본질적 긴장을 압축해서 보여줍니다. 이러한 환경에서 물류 기업의 생존은 인건비와 인력 운영을 얼마나 정교하게 관리하느냐에 크게 의존하며, 이는 HR 직무가 비용 통제와 인력 전략의 중심에 서게 되는 산업적 배경이 됩니다.

2장: 주요 기업 비교 및 대상 회사 포지셔닝

2-1. 비교 대상 선정과 분석의 관점

본 장에서는 CJ대한통운, 한진, 쿠팡로지스틱스서비스(CLS), 현대글로벌비스, LX판토스를 비교 대상으로 선정했습니다. 이들은 사업 포트폴리오, 캡티브 의존도, B2B와 B2C의 비중, 자본구조가 모두 다르기 때문에, 매출 규모만 줄 세우는 비교보다는 각 사가 시장에서 어떤 위치를 점하고 있는지를 이해하는 포지셔닝 비교가 더 의미 있습니다.

2-2. 매출과 이익 규모의 비교

2024년 연결 기준으로 보면, CJ대한통운은 매출 12조 1,168억 원, 영업이익 5,307억 원으로 영업이익률 4.4%

심층 분석 보고서: 롯데글로벌로지스-HR

를 기록했으며 전년 대비 영업이익이 10.5% 늘었습니다. 롯데글로벌로지스는 매출 3조 5,733억 원, 영업이익 902억 원으로 영업이익률 2.5%를 기록했고 전년 대비 영업이익이 41.1% 증가했습니다. 한진은 매출이 3조 1,000억 원대, 영업이익률이 3%대 수준입니다. 쿠팡로지스틱스서비스는 비공개 자회사여서 별도 실적을 공개하지 않지만, 모회사 쿠팡의 2024년 연결 매출 약 30조 원 가운데 풀필먼트와 라스트마일 비중이 계속 커지고 있습니다. 현대글로벌비스는 매출 27조 1천억 원대 수준으로 자동차 운반선(PCC) 해운과 CKD가 핵심입니다. 영업이익률만 놓고 보면 CJ대한통운이 가장 높고, 한진이 그 뒤를 이으며, 롯데글로벌로지스가 추격하는 구도입니다. 롯데글로벌로지스는 영업이익 성장률은 업계 평균을 크게 웃돌지만, 절대 마진은 1위와 격차가 남아 있는 양 면성을 갖습니다.

2-3. CJ대한통운: 규모·기술·글로벌의 균형

CJ대한통운은 택배 시장점유율 46%로 압도적 1위를 지켜 왔으며, 곤지암 메가허브, 네이버 및 아이허브와의 글로벌배송센터(GDC) 협력, 미국과 인도 CL 사업을 통해 규모와 기술과 글로벌 네트워크의 세 박자가 가장 균형 잡힌 회사입니다. 약점은 쿠팡 물량 이탈과 알리 등 저단가 계약 비중의 증가입니다. 외형이 크지만, 그 외형을 채우는 물량의 단가가 낮아지는 압박을 받고 있습니다.

2-4. 한진: 디지털·동남아 전략의 추격자

한진은 카카오 및 인도네시아 법인과 협력, 2024년 가동한 대전 메가허브, C2C 직구 플랫폼 '훗타운' 등 디지털과 동남아를 묶는 전략에 강점을 보입니다. 약점은 그룹 캡티브 물량이 없다는 점과 상대적으로 작은 규모입니다. 캡티브가 없다는 것은 외부 화주 영업에 더 의존해야 한다는 뜻이며, 시장 단가 경쟁의 영향을 더 강하게 받습니다.

2-5. 쿠팡로지스틱스서비스: 자사 고용 인프라의 파괴자

쿠팡로지스틱스서비스는 자사가 고용한 쿠팡친구와 로켓배송 인프라를 강점으로 삼아 시장 구도를 바꿔 놓은 회사입니다. 자사 물량을 자사 인프라로 처리하는 수직 통합 모델이어서, 외부 택배사에 의존하지 않고도 배송 품질을 통제할 수 있습니다. 약점은 B2B 외부 화주 다변화가 약하다는 점으로, 쿠팡 생태계 바깥의 물량을 확보하는 역량은 아직 검증이 더 필요합니다.

2-6. 현대글로벌비스와 LX판토스: 캡티브 기반 특화 모델

현대글로벌비스는 현대차그룹 캡티브와 PCC를 압도적 강점으로 갖지만, 그룹 의존도가 높다는 점이 약점입니다. LX판토스는 LG그룹 캡티브를 기반으로 글로벌 포워딩 8위권에 오른 플레이어이지만, 택배와 라스트마일 사업이 없습니다. 두 회사 모두 모그룹의 물량을 안정적으로 받는다는 점에서 롯데글로벌로지스와 유사한 캡티브 구조를 갖지만, 사업 포트폴리오의 폭은 다릅니다.

2-7. 롯데글로벌로지스의 포지셔닝: B2B2C 캡티브 종합물류

롯데글로벌로지스의 포지셔닝은 "롯데그룹의 유일한 종합 물류 자회사로서 캡티브 30~35%를 기반으로 한 안정성, 비캡티브 4만여 화주로의 확장, 그리고 13개국 해외 법인"이라는 세 갈래 구조로 정리됩니다. 택배 시장 점유율은 13.8% 수준이며, 사업 포트폴리오는 택배(라스트마일) 약 40%, TLS(기업물류) 약 30%, GBS(글로벌) 약 30%대로 분산되어 있습니다. 포지셔닝의 성격을 한마디로 규정하면, CJ대한통운 같은 규모 우위도 아니고 쿠팡 같은 수직 통합 모델도 아닌, 미들 마켓의 종합물류라는 다소 모호한 위치입니다. 회사는 이 모호함을 벗어나기 위해 2차전지, 수소, 콜드체인 같은 특화물류로 무게중심을 옮기는 전환을 시도하고 있습니다.

2-8. 포트폴리오 분산이 만드는 방어력

포트폴리오가 세 영역으로 분산되어 있다는 사실은 약점인 동시에 방어력이기도 합니다. 택배 단가 경쟁의 압박을 정면으로 받지만, TLS와 글로벌 부문이 그 충격을 흡수합니다. 실제로 2025년 라스트마일 영업이익이 58% 급감했음에도, TLS 영업이익은 16% 늘면서 전사 이익 감소를 9%대로 막아냈습니다. 한 사업부의 부진을 다른 사업부가 받쳐 주는 구조는, 단일 사업 의존도가 높은 회사보다 경기 변동에 대한 회복력이 크다는 의미입니다.

2-9. 최근 이슈 1: IPO 철회와 그 배경

최근 1~6개월 사이 가장 큰 이슈는 2025년 5월 2일 코스피 상장 철회입니다. 공모 희망가는 1만 1,500~1만 3,500원, 시가총액으로는 4,789억~5,622억 원 수준이었으나, 기관 수요예측이 부진하면서 상장을 철회했습니다. 시장에서는 DN솔루션즈에 이어 IPO 대어가 또 무산되었다는 평가가 나왔습니다. 상장 철회는 회사가 자본 시장에서 평가받는 기업가치가 회사의 기대에 미치지 못했다는 신호이며, 이후 경영의 최우선 과제를 "본원 경쟁력 강화를 통한 기업가치 제고"로 다시 설정하게 만들었습니다.

2-10. 최근 이슈 2: 풋옵션과 PRS 구조

두 번째 이슈는 풋옵션 처리입니다. 2017년 에이치PE의 LLH 투자(2,860억 원)에 붙어 있던 풋옵션이 상장 무산으로 발동되었고, 그 결과 롯데지주가 약 3,074억 원, 호텔롯데가 726억 원을 들여 지분을 인수했습니다. 나머지 1,260억 원은 추가수익스왑(PRS) 계약으로 처리하여, 연간 약 70억 원의 이자비용이 발생합니다. 이 비용 구조는 회사가 상장 재도전을 이루기 어렵게 만드는 압박 요인으로 작동합니다.

2-11. 최근 이슈 3: 진천 메가허브와 글로벌 확장

세 번째 이슈는 진천 메가허브 터미널을 통한 효율화와 글로벌 확장입니다. 진천 메가허브는 3,400억 원을 투자해 일 처리 능력 310만 박스 규모로 가동하며, 영업이익을 약 200억 원 개선하는 효과를 냈습니다. 글로벌에서는 베트남 동나이 콜드체인 센터를 2026년 5월 가동 목표로 추진하고 있으며, 멕시코, 헝가리, 이집트 등에 신규 법인을 세우고 카자흐스탄 신라인 그룹과 MOU를 체결하는 등 네트워크를 넓히고 있습니다. 다만 18개 해외법인 가운데 11개에서만 매출이 발생하고 다수가 적자라는 점은 부담으로 남습니다.

2-12. 동종업계 대비 종합 진단

2장을 종합하면 롯데글로벌로지스는 "안정적 캡티브 기반의 종합물류 추격자"로 규정됩니다. CJ대한통운과의 격차를 단기간에 좁히기는 어렵지만, 쿠팡의 자사 배송 확대 영향이 가장 적은 롯데, 신세계, 홈쇼핑, T커머스 화주층을 안정적으로 확보하고 있어, 쿠팡 진영에 들어가지 않는 화주들에게는 핵심 파트너로서의 가치를 지닙니다. 회사의 경쟁우위를 압축하면, 1위는 아니지만 캡티브 30%대, 진천 메가허브, 13개국 해외법인이라는 세 가지 자산으로 안정성과 인프라와 확장성의 균형을 갖춘 종합물류 챌린저라는 한 문장으로 정리할 수 있습니다.

3장: 대상 회사 심층 분석

3-1. 사업 구조: 3대 사업부문의 재편

롯데글로벌로지스의 사업은 라스트마일(택배), TLS(Total Logistics Service, 기업물류-CL), GBS(Global Business, 포워딩·해외법인)의 세 부문으로 재편되어 있습니다. 라스트마일은 B2C 최종 배송을 담당하며 물량과 단가 경쟁의 최전선에 있습니다. TLS는 기업 화주의 창고 운영과 운송을 장기 계약으로 위탁받는 영역으로 수익의 안정성이 높습니다. GBS는 국제 포워딩과 해외 법인을 묶은 영역으로, 글로벌 확장의 발판이지만 동시에 적자 법인이 누적된 부담의 진원지이기도 합니다.

3-2. 부문별 매출과 이익의 마진 역전 현상

2025년 연결 매출 3조 4,015억 원을 부문별로 나눠 보면, 라스트마일이 약 1조 3,920억 원으로 전체의 40.9%를 차지하지만 영업이익은 135억 원에 그쳤습니다. 반면 TLS 부문은 매출이 6.8% 줄었음에도 영업이익 587억 원으로 전년 대비 16% 늘었고, GBS 부문도 매출 감소에도 이익을 늘리며 전사 이익을 방어했습니다. 이 숫자가 보여주는 핵심은 "택배 부문이 매출 1위이지만 이익 기여도는 가장 낮다"는 마진 역전 현상입니다. 가장 큰 매출을 만드는 사업이 가장 적은 이익을 남기는 구조는, 인력 운영과 비용 관리의 우선순위를 어디에 둘지를 결정하는 중요한 단서입니다.

3-3. 캡티브 매출 비중의 상승과 그 의미

롯데 계열사로부터 발생하는 캡티브 매출은 2022년 1조 1,291억 원으로 전체의 28.2%였으나, 2024년에는 1조 2,408억 원으로 비중이 34.7%까지 올랐습니다. 캡티브 비중의 상승은 두 가지로 해석할 수 있습니다. 한편으로는 그룹 물량이 안정적인 매출 기반을 받쳐 준다는 긍정적 의미이고, 다른 한편으로는 외부 화주 확장이 그만큼 더디다는 신호일 수도 있습니다. 회사의 장기 과제는 캡티브가 만들어 주는 안정성 위에서 비캡티브 4만여 화주를 얼마나 더 키우느냐에 달려 있습니다.

3-4. 재무 상태: 매출 둔화와 영업이익률 변동성

연결 재무 추이를 보면, 2022년 매출 3조 9,983억 원에 영업이익률 1.57%였던 것이, 2023년 매출 3조 6,141억 원에 영업이익률 1.77%, 2024년 매출 3조 5,733억 원에 영업이익 902억 원과 영업이익률 2.52%로 개선되었습니다. 2024년 영업이익은 전년 대비 41.1% 늘었는데, 이는 진천 메가허브 가동과 자동화 투자 효과가 본격적으로 나타난 결과입니다. 그러나 2025년에는 매출 3조 4,015억 원, 영업이익 817억 원, 영업이익률 2.4%로 다시 둔화했습니다. 영업이익이 9.4% 줄어든 배경에는 주 7일 배송, 노란봉투법, 단가 인하 경쟁이 동시에 작용한 요인이 있습니다. 매출 자체가 3년 연속 줄고 있다는 점도 주목할 부분으로, 외형 성장보다 수익성 관리가 회사의 당면 과제임을 보여줍니다.

3-5. 원가 구조의 개선과 재압박

원가율은 2022년 93.67%에서 2024년 91.18%로 2.49%포인트 낮아졌습니다. 자동화와 메가허브 가동이 원가 구조를 개선한 것입니다. 그러나 2025년 들어 인건비와 인프라 부담이 다시 원가를 압박하는 요인으로 돌아왔습니다. 원가 구조의 개선과 재압박이 번갈아 나타나는 이 패턴은, 물류 기업의 수익성이 한 번의 투자로 영구히 확보되는 것이 아니라 인력과 운영을 지속적으로 관리해야 유지된다는 사실을 보여줍니다.

3-6. 전략 방향: 강병구 대표와 LEAD 경영방침

강병구 대표는 2024년 2월에 취임했으며, UPS, 삼성SDS, CJ대한통운 글로벌부문을 거친 물류 전문 경영인입니다. 강 대표는 'LEAD'라는 경영 방침을 제시했는데, 이는 물류시장 선도(Leading), 사업영역 확장(Expanding), 부가가치 창출(Adding value), 차별화(Differentiating)의 4대 축으로 구성됩니다. 구체적으로는 물류시장을 선도하고, 특화물류와 글로벌로 사업영역을 넓히며, 약속배송과 러기지레스 같은 부가가치 서비스로 가치를 창출하고, 2차전지·수소·콜드체인으로 차별화하겠다는 구상입니다. 단기 목표로는 2027년까지 '약속배송' 제공 기업을 28개사에서 178개사로 늘리고, 한국도심공항터미널과 협업한 '러기지레스 삼성점' 같은 부가가치 서비스의 매출 비중을 키우는 것을 내세웠습니다. 강 대표의 임기는 2026년 3월까지이며, 2025년 11월 시점에 연임 여부가 업계의 관심사로 떠올랐습니다. 경영진의 임기와 연임 여부는 향후 채용 규모와 조직 개편 방향에 영향을 미치는 변수입니다.

3-7. 차별화 자산 1: 진천 중부권 메가허브 터미널

첫 번째 차별화 자산은 충북 진천의 중부권 메가허브 터미널입니다. 2019년 6월에 착공해 2022년에 본격 가동한 이 시설은 3,400억 원을 투자했으며, 연면적 16만 7천 제곱미터로 축구장 약 23개 넓이에 해당하고, 일 처리 능력은 180만 박스이며 최대 310만 박스까지 가능합니다. 845대가 동시에 주차할 수 있는 아시아 최대 규모의 터미널입니다. 국토교통부 스마트물류센터 인증 1등급을 받았고, AI 형상인식 분류 기술은 99% 이상의 정확도를 보이며, 5면 바코드 스캐너와 로드밸런싱 등 업계 최초 기술을 다수 적용했습니다. 그 결과 1일 처리 박스가 55% 늘었고 물류비용을 15.6% 낮췄습니다. 이 인프라는 단가 경쟁 환경에서 원가 우위를 만들어 주는 핵심 자산입니다.

3-8. 차별화 자산 2: 롯데그룹 캡티브

두 번째 차별화 자산은 롯데그룹 캡티브입니다. 롯데쇼핑, 롯데마트, 롯데홈쇼핑, 롯데케미칼, 롯데웰푸드 등 유통, 식품, 화학 전 영역의 2차 물류를 안정적으로 확보하고 있으며, 롯데의 e-Grocery 사업 물류도 전담합니다. 캡티브 물량은 시장 단가 경쟁의 영향을 적게 받기 때문에, 외부 화주 의존도가 높은 경쟁사보다 매출 기반이 안정적입니다. 이 안정성은 인력 운영의 예측 가능성을 높이는 요인이기도 합니다.

3-9. 차별화 자산 3: 13개국 해외 네트워크

세 번째 차별화 자산은 13개국에 걸친 해외 네트워크입니다. 중국, 베트남, 인도, 영국, 독일, 미국, 헝가리, 멕시코, 이집트 등에 법인을 두고 동유럽, 북미, 동남아, 중앙아시아를 잇는 핀포인트 네트워크를 구축하고 있습니다. 글로벌 네트워크는 글로벌 화주를 따라가 물량을 확보하는 발판이지만, 동시에 각 법인의 인력을 관리하고 주재원을 선발·교육해야 하는 HR 과제를 만듭니다.

3-10. 리스크 요인 1: 택배 단가 경쟁과 물량 이탈

첫 번째 리스크는 택배 단가 경쟁의 심화입니다. 2025년 단가가 3% 떨어졌고 2026년에도 추가 하락 가능성이 있어, 라스트마일 마진이 손익분기점 근처까지 압박받고 있습니다. 여기에 더해 쿠팡 물량 이탈과 2024년 6월 G마켓 물량 이탈이 별도 매출에 영향을 줬습니다. 대형 화주의 이탈은 매출 감소뿐 아니라 해당 물량을 처리하던 인력의 재배치 문제로도 이어집니다.

3-11. 리스크 요인 2: IPO 재추진 부담

두 번째 리스크는 IPO 재추진 부담입니다. 풋옵션 처리로 인한 PRS 이자비용이 연 70억 원 발생하고 있으며, 향후 상장에 다시 도전하려면 기업가치를 끌어올려야 합니다. 기업가치 제고는 수익성 개선과 직결되고, 수익성 개선은 다시 인건비와 인력 효율 관리로 이어집니다.

3-12. 리스크 요인 3: 노란봉투법과 노사 리스크

세 번째 리스크는 노란봉투법 시행에 따른 노사관계 리스크의 확대입니다. 개정 노조법 2·3조는 원청의 사용자 책임 범위를 넓혔기 때문에, 대리점 소속 택배기사와 관련한 노사 이슈에서 원청인 롯데글로벌로지스가 부담해야 할 책임이 커졌습니다. 이는 HR팀의 노사 업무 난도를 끌어올리는 제도 변화입니다.

3-13. 리스크 요인 4: 해외법인 적자 누적

네 번째 리스크는 해외법인의 적자 누적입니다. 18개 해외법인 가운데 11개에서만 매출이 발생하며, 북미법인은 2024년 62억 원 흑자에서 2025년 43억 원 적자로 돌아서는 등 글로벌 사업의 부진이 쌓이고 있습니다. 글로벌

심층 분석 보고서: 롯데글로벌로지스-HR

별 확장은 성장 전략이지만, 적자 법인을 어떻게 정상화할지가 풀어야 할 숙제로 남아 있습니다.

3-14. 롯데그룹과의 관계 및 지배구조

지배구조를 보면 롯데지주가 약 46%대, 호텔롯데가 약 32%대를 보유한 양대 주주 구조입니다. FI였던 LLH(에이치PE)의 지분 21.87%는 IPO 철회 후 풋옵션 행사로 롯데지주와 호텔롯데가 인수했습니다. 호텔롯데는 일본 롯데홀딩스가 사실상 지배하므로, 롯데글로벌로지는 한국과 일본 양 진영의 이해관계가 얽힌 핵심 자회사입니다. 그룹 차원에서는 롯데 유통, 식품, 화학을 잇는 통합 물류 플랫폼 역할이 부여되어 있으며, 신동빈 회장이 강조한 바이오, 이차전지, 수소 등 신성장 영역과 연결된 특화물류가 회사의 미래 성장 동력으로 자리합니다.

4장: 인재상/조직문화

4-1. 롯데글로벌로지스 공식 인재상

회사가 채용 페이지에서 명시한 인재상의 핵심 키워드는 미래 가능성, 열정과 책임감, 글로벌 인재, 도전정신, 적극성, 진정한 실력입니다. 회사는 "현재의 모습이 아니라 미래를 만들어 가는 가능성에 더 높은 가치를 둔다"고 밝히며, "실패가 두려워 도전하지 않는 안정보다는 실패에서도 성공의 가능성을 찾는 능동적이고 적극적인 도전정신"을 강조합니다. 회사가 '창조적 실패'라는 표현을 인재상에 넣었다는 점은, 신입 채용 단계에서 완성형 인재보다 성장 잠재력이 큰 도전형 인재를 선호한다는 신호로 읽을 수 있습니다.

4-2. 롯데그룹 5대 핵심가치의 구조

상위 그룹사인 롯데그룹은 미션·비전과 연결된 5대 핵심가치를 운영합니다. 첫째는 고객 중심(Beyond Customer Expectation)으로, 고객의 요구를 충족하는 데 머무르지 않고 기대를 뛰어넘는 가치를 창출한다는 가치입니다. 둘째는 본질과 도전(Focus on Essence, Challenge)으로, 업무의 본질에 집중하고 끊임없는 도전으로 더 높은 목표를 달성한다는 가치입니다. 셋째는 신뢰와 존중(Respect & Trust)으로, 다양한 의견을 존중하고 원칙을 준수하며 신뢰 공동체를 지향한다는 가치입니다. 넷째는 책임(Responsibility)으로, 자신의 행동이 미치는 영향력을 고려한 신중한 행동으로 공동체의 신뢰를 쌓는다는 가치입니다. 다섯째는 혁신과 협업(Innovation & Collaboration)으로, 변화에 민첩하게 대응하고 경계를 뛰어넘는 협업과 틀을 깨는 혁신으로 모방하기 어려운 독창성을 만든다는 가치입니다. 이 5대 가치는 자회사인 롯데글로벌로지스의 인사 정책과 평가 기준의 바탕이 됩니다.

4-3. 조직문화: 안정·신중·관계 중심의 토대

블라인드와 잡플래닛 리뷰, 공시와 언론 보도를 종합하면 롯데글로벌로지스의 조직문화는 안정성이 높고 보수적이며 관계를 중시한다는 평이 많습니다. 평균 근속연수는 9.6년으로 동종 업계 대비 긴 편이며, 평균 연봉은 약 6,300~6,800만 원, 별도 기준 직원 수는 2,300여 명 규모입니다. 긴 근속연수는 조직이 안정적이라는 의미이지만, 동시에 변화의 속도가 더딜 수 있다는 양면적 특징이기도 합니다.

4-4. 강병구 대표 취임 이후의 문화 체질 개선

강병구 대표가 2024년 2월에 취임한 이후, 회사는 'LEAD 워크샵, 전략적 워크샵, 신사업 TF 등을 통해 수익성과 실행력 중심의 성과 문화로 체질을 바꾸려는 시도를 이어가고 있습니다. 동시에 롯데그룹의 비상경영 기조 아래 인력 운영을 효율화하라는 압력도 상존합니다. 안정적인 관계 중심 문화와 성과 중심으로의 전환 시도가 공존하는 과도기적 상태가 현재 이 회사의 조직문화입니다.

4-5. 물류산업 HR이 선호하는 인재 특성 1: 현장 중심 사고

심층 분석 보고서: 롯데글로벌로지스-HR

물류산업의 HR이 일반적으로 선호하는 첫 번째 인재 특성은 현장 중심 사고입니다. 사무직이라 하더라도 터미널과 물류센터로 스스로 찾아가 현장을 이해해야 하며, 책상 위에서만 설계한 인사 정책은 현장에서 작동하지 않습니다. 현장의 작업 흐름, 인력의 동선, 안전의 위험 지점을 알지 못하면 채용 기준이나 평가 지표를 현실에 맞게 설계할 수 없습니다.

4-6. 선호 인재 특성 2: 다부서·다이해관계자 협업

두 번째 특성은 다부서와 다이해관계자를 잇는 협업 능력입니다. 물류회사 HR은 운영본부, 영업, IT, 안전, 노무 부서는 물론 대리점, 택배기사, 노조까지 넓은 범위의 이해관계자와 협업합니다. 이해관계가 서로 다른 집단 사이에서 가교 역할을 하려면, 각 집단의 언어와 우선순위를 이해하는 능력이 필요합니다.

4-7. 선호 인재 특성 3: 안전 의식

세 번째 특성은 안전 의식입니다. 물류센터와 터미널은 산업재해 빈도가 높은 사업장이며, 롯데글로벌로지는 2020년 고용노동부의 안전보건 활동 우수 사업장에 선정된 바 있습니다. HR에게 안전은 부수적 업무가 아니라 핵심 책무 중 하나이며, 안전을 우선하는 사고방식이 인재 평가의 중요한 기준이 됩니다.

4-8. 선호 인재 특성 4: 데이터 기반 의사결정

네 번째 특성은 데이터 기반 의사결정입니다. 이직률, 산업재해율, 1인당 처리량, 교육시간 같은 지표를 다루고 해석하는 HR Analytics 역량이 필수입니다. 인력 운영의 의사결정을 감이 아니라 데이터로 뒷받침할 수 있어야, 비용 압박이 큰 산업 환경에서 설득력 있는 인사 정책을 만들 수 있습니다.

4-9. 선호 인재 특성 5: 노사관계 감수성

다섯 번째 특성은 노사관계 감수성입니다. 택배기사 사회적 합의, 노란봉투법, 주 5일제와 주 7일 배송의 갈등이 공존하는 환경에서, 노와 사 양쪽의 입장을 균형 있게 읽어내는 감각이 필요합니다. 한쪽으로 기운 시각은 노사 협상에서 신뢰를 잃게 만듭니다.

4-10. 선호 인재 특성 6: 법률·규제 이해도

여섯 번째 특성은 법률과 규제에 대한 이해도입니다. 근로기준법, 산업안전보건법, 생활물류서비스산업발전법, 중대재해처벌법 등 다중 규제 환경에 대응해야 하므로, 관련 법규의 구조와 변화 방향을 파악하는 능력이 요구됩니다.

4-11. 종합 매핑: 롯데글로벌로지스 HR이 요구하는 인재

그룹 인재상, 회사 인재상, 산업 특성을 종합하면 롯데글로벌로지스 HR팀이 선호할 인재상은 다음과 같이 정리됩니다. 도전과 책임감을 함께 갖춘 성장 잠재형 인재, 현장을 외면하지 않고 발로 뛰는 실행력을 가진 인재, 데이터와 법과 소통을 균형 있게 다루는 다재다능형 인재, 그리고 그룹 캡티브와 노사관계와 13개국 글로벌 환경이라는 복합적 조건을 견딜 수 있는 유연성을 가진 인재입니다. 회사가 '창조적 실패'를 인재상에 명시한 만큼, 실패와 회복의 경험을 가진 인재에게 우호적인 평가 성향을 보일 가능성이 있습니다.

4-12. 근무 환경과 그룹 HR과의 협업 구조

근무지는 서울 중구 통일로 10 연세세브란스빌딩에 위치한 본사입니다. HR팀은 본사 근무가 기본이지만, 진천 메가허브, 양산 자동화 센터, 전국 19개 터미널, 172개 네트워크, 11개국 해외법인을 관리해야 하므로 출장 빈도가 높습니다. 또한 그룹 공통의 채용 시스템과 L-TAB 인적성검사를 그룹 차원에서 운영하므로, HR팀은 롯데인

심층 분석 보고서: 롯데글로벌로지스-HR

재개발원, 롯데지주 HR과 협업하는 비중이 큼니다. 회사 단위 HR과 그룹 단위 HR이 함께 움직이는 구조를 이해하는 것이 직무 이해의 출발점입니다.

5장: 직무 분석

5-1. 물류회사 HR팀의 업무 리듬: 일 단위

물류회사 HR팀의 업무 리듬은 일반 제조업이나 금융업의 HR과 결정적으로 다릅니다. 일 단위로 보면, 매일 아침 전국 19개 터미널과 172개 네트워크, 11개국 해외법인의 인력 현황을 살핍니다. 결원, 산업재해, 이탈, 신규 입사 같은 변동 사항을 파악하고, 채용 진행 현황을 점검하며, 노사 이슈를 일일 단위로 브리핑합니다. 24시간 가동되는 사업장이 많기 때문에, 인력의 공백이 곧 운영의 차질로 이어지고, HR은 그 공백을 빠르게 메우는 운영 파트너 역할을 합니다.

5-2. 업무 리듬: 월·분기·연 단위

월 단위로는 급여와 4대 보험, 복리후생을 정산하고, 월간 이직률과 산업재해율을 보고하며, 월간 채용 KPI를 점검하고, 노사협의회 정례 회의를 준비합니다. 분기 단위로는 인적성 채용(L-TAB은 3월·6월·9월·12월 연 4회 시행), 직무전환과 승진 심사, 분기 OKR 평가, 조직개편 검토가 이어집니다. 연 단위로는 인건비 예산 수립, 임금협상과 단체협약, 임원 인사, 전략 워크샵, 채용 연간 계획, 인재개발 로드맵 수립이 핵심 어젠다입니다. 인건비 예산은 매출의 약 8~12% 규모를 차지하므로, 연간 인건비 계획은 회사 수익성에 미치는 영향이 큰 의사결정입니다.

5-3. 세부 영역 1: 채용

채용은 그룹 공통 채용과 회사 단위 수시 채용으로 나뉩니다. 그룹 공통 채용은 롯데지주가 주관하며 L-TAB 인적성검사를 거칩니다. 회사 단위 수시 채용은 현장직, 해외 주재원, 경력직을 대상으로 합니다. 2025년 6월 채용전환형 인턴 사례에서 보듯, 9주 인턴십을 운영하고 7~8월에 평가를 거쳐 정규직으로 전환하는 구조도 함께 운용합니다. 물류회사 채용의 특징은 사무직과 현장직의 채용 채널과 평가 기준이 갈라진다는 점입니다.

5-4. 세부 영역 2: HRD

HRD(Human Resources Development)는 직무교육, 리더십 교육, 글로벌 역량 교육, 안전교육을 핵심으로 합니다. 롯데글로벌로지스는 2020년 4개 부처가 공동으로 인증하는 인적자원개발 우수기관(Best HRD) 인증을 받았으며, 롯데인재개발원과 협업하는 교육 프로그램을 운영합니다. 물류회사의 HRD에서 안전교육은 다른 산업보다 비중이 높으며, 현장직 대상 교육은 작업 안전과 직결되기 때문에 형식적 운영이 허용되지 않습니다.

5-5. 세부 영역 3: HRM

HRM은 평가, 승진, 배치, 전환, 퇴직 관리를 담당합니다. 물류회사 HRM의 특징은 사무직과 현장직(터미널, 집배센터)의 평가 체계가 이원화되어 있다는 점입니다. 사무직은 기획과 영업 중심의 성과 지표로 평가하고, 현장직은 처리량과 안전, 정확도 중심의 지표로 평가합니다. 두 체계를 모순 없이 운영하는 것이 HRM의 난제입니다.

5-6. 세부 영역 4: 노사관계

노사관계는 정규직 노조, 택배기사 노조, 대리점 단체 등 여러 집단을 상대로 한 협상을 포함합니다. 택배기사는 대리점 소속의 특수고용직이며, 이 영역은 CJ대한통운, 한진, 우체국과 함께 업계 공통의 민감한 이슈입니다. 2025년 노란봉투법 시행으로 원청의 사용자 책임 범위가 넓어지면서, 원청 HR이 노사 협상에서 부담해야 할

심층 분석 보고서: 롯데글로벌로지스-HR

역할이 커졌습니다. CJ대한통운이 2025년 7월 대리점과 택배노조 사이의 첫 단체협약을 체결한 사례에서 보듯, 대리점과 노조의 협상에 원청이 어떤 방식으로 개입할지가 업계의 핵심 이슈입니다.

5-7. 세부 영역 5: 보상

보상은 평균 연봉 약 6,800만 원, 초봉 약 4,000만 원 수준으로 형성되어 있습니다. 보상 체계는 그룹의 표준 체계 위에 사업부 KPI와 연동된 성과급을 더하는 구조입니다. 사업부마다 수익성이 다르기 때문에, 성과급 설계는 부문 간 형평성과 동기부여 사이의 균형을 찾는 작업이 됩니다.

5-8. 세부 영역 6: 조직문화와 직원경험

조직문화 영역은 비상경영 기조 속에서도 직원경험(EX)을 관리하고 'LEAD 문화'를 정착시키는 과제를 담당합니다. 안정 중심의 기존 문화와 성과 중심으로의 전환 시도가 공존하는 과도기에서, 직원의 몰입도를 떨어뜨리지 않으면서 변화를 끌어내는 것이 이 영역의 핵심 목표입니다.

5-9. 이해관계자 맵: 7개 행위자 모델

물류회사 HR의 이해관계자는 일곱 집단으로 정리됩니다. 첫째는 본사 사무직 직원 약 2,300명입니다. 둘째는 현장직으로 터미널 분류, 집배센터, 운전직이 여기에 속합니다. 셋째는 택배기사로 대리점 소속의 특수고용직입니다. 넷째는 정규직 노조와 택배노조입니다. 다섯째는 롯데지주와 호텔롯데 등 주주이자 그룹 HR입니다. 여섯째는 롯데인재개발원, 헤드헌터, 노무법인, 로펌 같은 외부 파트너입니다. 일곱째는 고용노동부, 국토교통부, 공정거래위원회 같은 규제기관입니다. 이 가운데 택배기사와 노조와의 관계가 가장 민감하며, 최근 CJ대한통운과 한진인 단체협약 사례처럼 대리점과 노조의 협상에 원청이 어떻게 관여할지가 핵심 쟁점으로 떠올랐습니다.

5-10. 필요 역량 체계

물류회사 HR 담당자에게 요구되는 핵심 역량은 여섯 가지입니다. 첫째는 HR 전문지식으로, HRM과 HRD와 노무와 보상을 통합적으로 이해하는 능력입니다. 둘째는 노동법과 산업안전법에 대한 이해로, 근로기준법, 산업안전보건법, 생활물류서비스산업발전법, 중대재해처벌법, 개정 노조법 2·3조를 파악하는 능력입니다. 셋째는 데이터 분석 역량으로, 엑셀의 피벗과 VLOOKUP과 RANK 같은 기능을 활용하고, HR Analytics와 인력 시뮬레이션을 수행하는 능력입니다. 넷째는 커뮤니케이션과 갈등 조정 역량으로, 현장 직원과 노조와 경영진과 대리점을 잇는 가교 역할을 하는 능력입니다. 다섯째는 협상력으로, 임금단체협상과 대리점 협약과 노사위원회 협상을 다루는 능력입니다. 여섯째는 글로벌 감각으로, 13개국 해외법인의 주재원을 관리하고 현지 채용과 노무, 이문화 교육을 운영하는 능력입니다.

5-11. KPI 체계: 정량과 정성의 균형

물류회사 HR의 KPI는 정량 지표와 정성 지표가 균형을 이룹니다. 정량 지표로는 이직률(사무직 5% 이하, 현장직 15% 이하 목표), 채용 성공률과 총원 소요 기간(Time-to-Fill), 1인당 교육시간(연 60시간 이상), 노사 분규 건수와 파업일수(0건 목표), 산업재해율과 중대재해 건수, 매출 대비 인건비율, 직원만족도(eNPS, 연 2회 조사)가 있습니다. 정성 지표로는 핵심인재 유지율, 리더십 파이프라인 충원율, 조직문화 진단 점수, 그룹 인재개발원 평가, 노조와 대리점 협력 지수가 있습니다. 정량과 정성 지표를 함께 보는 이유는, 숫자만으로는 조직의 건강 상태를 다 설명할 수 없기 때문입니다.

5-12. 가상 업무 시나리오

물류회사 HR의 업무 성격을 구체적으로 이해하기 위해 네 가지 가상 시나리오를 살펴봅니다. 첫 번째는 인천

심층 분석 보고서: 롯데글로벌로지스-HR

메가허브 인력 운영 시나리오입니다. 인천 터미널에서 분류 인력이 부족해지면, HR은 현장 본부와 협의해 단기 인력과 계약직을 채용하고 인력을 재배치하며, 자동화율 향상에 따른 인력 투자수익률 시뮬레이션을 짧은 시간 안에 마련합니다. 두 번째는 노란봉투법 대응 TF 시나리오입니다. 개정 노조법이 시행되면, 외부 노무법인과 합동 TF를 구성해 원청의 사용자 책임 리스크를 진단하고, 대리점과 택배기사 노조를 상대로 한 협상 시나리오를 보수적·중도적·적극적의 세 가지 버전으로 준비합니다. 세 번째는 해외 주재원 선발 시나리오입니다. 베트남 동나이 콜드체인 센터가 가동을 앞두면, 운영과 SCM과 IT와 HR의 네 직무에서 주재원을 선발하고, 6개월의 사전 교육으로 현지어와 문화와 법규와 콜드체인 기술을 익히게 하며, 주재 수당과 자녀 학자금과 세무를 포함한 보상 패키지를 설계합니다. 네 번째는 IPO 재도전 인력 대응 시나리오입니다. 상장 재추진이 결정되면, IR과 재무와 법무와 전략 직군의 경력 채용을 가속하고, 핵심 인력의 이탈을 막기 위한 리텐션 패키지를 설계합니다. 이 네 시나리오는 물류회사 HR이 채용, 노무, 글로벌, 자본시장 대응을 넘나드는 폭넓은 직무를 보여줍니다.

5-13. 물류회사 HR의 5대 특수성

타 산업과 비교할 때 물류회사 HR은 다섯 가지 특수성을 갖습니다. 첫째, 현장직과 사무직을 이원적으로 관리해야 합니다. 분류, 운전, 집배 같은 현장 직무와 본사의 기획, 영업 직무는 채용 기준과 평가 체계가 다릅니다. 둘째, 택배기사라는 특수고용직을 관리해야 하며, 이 영역이 노조법 이슈의 핵심입니다. 셋째, 24시간 가동되는 사업장이어서 주말과 야간과 공휴일의 인력 운영을 설계해야 합니다. 넷째, 터미널과 창고와 항만과 해외 법인 등 사업장의 종류가 다양합니다. 다섯째, 컨베이어와 지게차와 차량으로 인한 안전 및 중대재해 리스크에 상시 노출되어 있습니다. 이 다섯 가지 특수성은, 물류회사 HR이 지원 조직이 아니라 현장과 함께 움직이는 운영 파트너여야 한다는 사실을 말해 줍니다.

참고 레퍼런스 (References)

1. KDI 경제교육·정보센터 — 국내 택배산업 현황 및 성장요인 — <https://eiec.kdi.re.kr/policy/domesticView.do?ac=0000188844>
2. 국가물류통합정보센터 — 택배 물동량 통계(2024년 59.5억 개) — <https://www.nlic.go.kr/nlic/parcelServiceLogistics.action>
3. 국가물류통합정보센터 — 택배 매출액 추이 — <https://www.nlic.go.kr/nlic/parcelServiceSales.action>
4. 물류신문 — 2024년 생활물류산업 리뷰와 2025년 핵심 키워드 — <https://www.klnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=314438>
5. 물류신문 — 1인당 택배 100개, 4C 분석(대한상의) — <https://www.klnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=314199>
6. DHL — 2025 물류 산업 혁신 동향 및 트렌드 — <https://www.dhl.com/discover/ko-kr/logistics-advice/innovation-logistics-2025>
7. The Loadstar — DSV·Maersk·DHL·Kuehne 2024 비교 — <https://theloadstar.com/dsv-maersk-dhl-kuehne-now-toss-the-2024-coin/>
8. Moody's — DSV/DB Schenker 인수 신용 분석(2025.11) — <https://investor.dsv.com/static->

심층 분석 보고서: 롯데글로벌로지스-HR

[files/ab3f70ad-d06f-43b5-90c2-02b4004a6113](https://www.shippingnewsnet.com/news/articleView.html?idxno=65310)

9. 쉬핑뉴스넷 — 글로벌 물류시장 M&A 중심 재편 가속화(KMI 인용)
— <https://www.shippingnewsnet.com/news/articleView.html?idxno=65310>
10. 쉬핑뉴스넷 — 2026년 택배업계 경쟁 강도(iM증권 배세호 분석)
— <https://www.shippingnewsnet.com/news/articleView.html?idxno=68621>
11. Research and Markets — Contract Logistics 2025 보고서
— <https://www.researchandmarkets.com/report/contract-logistics>
12. CJ대한통운 — 2024년 연간 실적 보도자료
— https://www.cjlogistics.com/ko/newsroom/news/NR_00001222
13. 전자신문 — 택배업계, 글로벌 사업 비중 늘린다 — <https://www.etnews.com/20230403000244>
14. IB토마토 — 롯데글로벌로지스, 상장 준비 속 실적 부담(매출 구조 분석)
— <https://www.ibtomato.com/mobile/mView.aspx?no=14659>
15. 헤럴드경제 — 롯데글로벌로지스 2025년 영업이익 817억(부문별 실적)
— <https://biz.heraldcorp.com/article/10706921>
16. 인베스트조선 — 롯데글로벌로지스 IPO 구조적 딜레마(2025.04)
— https://www.investchosun.com/site/data/html_dir/2025/04/21/2025042180157.html
17. 한국경제 — 롯데글로벌로지스도 상장 철회(2025.05)
— <https://www.hankyung.com/article/2025050211691>
18. 인베스트조선 — 수요예측 부진에 상장 철회, FI 풋옵션 분석
— https://www.investchosun.com/site/data/html_dir/2025/05/02/2025050280166.html
19. 더벨 — 롯데글로벌로지스 상장 철회 비용 연 70억, PRS 계약
— <https://www.thebell.co.kr/front/newsview.asp?key=202506161304131160101385>
20. 딜사이트 — 강병구 대표 IPO 재도전 과제(2025.11) — <https://dealsite.co.kr/articles/151208>
21. 1코노미뉴스 — 강병구 대표 연임 전망, 해외법인 실적
— <https://www.1conomynews.co.kr/news/articleView.html?idxno=45027>
22. 인사이트코리아 — 강병구 대표 LEAD 경영방침과 글로벌 전략
— <https://www.insightkorea.co.kr/news/articleView.html?idxno=225797>
23. 뉴스핌 — 2025 LEAD Insight 전략 워크숍
— <https://www.newspim.com/news/view/20250214000591>
24. 브릿지경제 — 롯데글로벌로지스 IPO 비전 발표(2025.04)
— <https://www.viva100.com/article/20250421500913>
25. 이데일리 — 롯데글로벌로지스 특화물류·콜드체인 비전

심층 분석 보고서: 롯데글로벌로지스-HR

- <https://marketin.edaily.co.kr/News/ReadE?newsId=03024166642138416>
26. 물류신문 — 롯데글로벌로지스 — 상장 후 전략과 비전
— <https://www.klnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=316335>
27. 롯데글로벌로지스 — 인천 메가허브 터미널 보도자료
— <https://www.lotteglogis.com/home/company/pr/view?type=PR&page=9&no=PR2021102730624>
28. 대전일보 — 롯데 중부권 메가허브 스마트물류센터 1등급 인증
— <https://www.daejonilbo.com/news/articleView.html?idxno=2057738>
29. 롯데글로벌로지스 — 인재상(공식 채용 페이지)
— <https://www.lotteglogis.com/mobile/company/recruit/hr>
30. 롯데글로벌로지스 — 2024 지속가능경영보고서(PDF)
— https://www.lotte.co.kr/upload/report/logis/lotteglogis_SR_kor_2024.pdf
31. 롯데 — 핵심가치(5대 가치) — <https://www.lotte.co.kr/about/value.do>
32. 롯데 — 인재상·채용전형(L-TAB 등) — <https://www.lotte.co.kr/careers/personnelSystem.do>
33. 롯데그룹채용 — 2025년 6월 롯데글로벌로지스 인턴전형
— <https://recruit.lotte.co.kr/apply/announcement/detail/21593415>
34. 서울신문 — CJ대한통운 대리점-택배노조 첫 단체협약(주5일·복지)
— <https://www.seoul.co.kr/news/economy/distribution/2025/07/11/20250711014003>
35. 뉴데일리 — 한진 주 7일 배송 도입과 노조 갈등(2025.04)
— <https://biz.newdaily.co.kr/site/data/html/2025/04/28/2025042800163.html>
36. 사람인 HR 매거진 — 연차별 HR담당자 필요 역량 — https://www.saramin.co.kr/zf_user/hr-magazine/view?hr_idx=748
37. 월간 인재경영 — 인사업무 수행자 역량 분석
— <https://www.abouthr.co.kr/news/articleView.html?idxno=5365>