

심층분석보고서

26상_현대모비스_로보틱스사업실-지원-
로보틱스인사지원

마감일: 6월25일11시00분

| 노영우 컨설턴트 & 취업 플랫폼 '룩센트'

Executive Summary

현대모비스 로보틱스사업실이 채용하는 'HR(로보틱스 인사지원)' 직무는 회사가 자동차 부품이라는 본업에서 로봇 부품이라는 신성장 영역으로 무게중심을 옮기는 전환의 한복판에서, '사람'이라는 자원을 설계하고 공급하는 자리입니다. 이 직무를 정확히 이해하려면 회사·산업·직무 세 가지를 동시에 읽어야 합니다. 회사는 세계 6위권 자동차 부품사 현대모비스이고, 직무가 속한 조직은 2025년 하반기에 새로 만든 로보틱스사업실이며, 맡게 될 일은 그 신생 조직의 인사 전반입니다.

회사의 현재 좌표부터 봅니다. 현대모비스는 2024년 약 327억 달러(약 45조원)의 부품 매출로 Automotive News 글로벌 공급사 순위 6위를 4년 연속 지켰고, 2025년 연결 매출은 사상 최대인 61조1,181억원, 영업이익 3조3,575억원을 기록했습니다. 2026년 1분기에도 매출 15조5,605억원(전년 동기 대비 5.5% 증가), 영업이익 8,026억원(3.3% 증가)으로 외형 성장을 이어갔으나, 당기순이익은 8,831억원으로 14.4% 줄었고 모듈·핵심부품 부문은 1,213억원 영업적자를 냈습니다. 매출의 약 76~83%가 현대차·기아에서 나오는 캡티브(captive, 그룹 내부 거래) 구조가 안정성이면서 동시에 약점입니다. 적자를 메우는 버팀목은 A/S부품 부문으로, 2026년 1분기에만 매출 3조5,190억원·영업이익 9,239억원을 올려 고환율과 판가 인상의 수혜를 누렸습니다. 본업이 벌어들인 현금을 자율주행·반도체·로보틱스라는 미래 사업에 재투자하는 선순환이 회사의 골격입니다.

이 채용의 배경에는 로봇 사업의 본격화가 있습니다. 회사는 2025년 8월 CEO 인베스터 데이에서 로봇 액추에이터(구동장치) 시장 진출을 공식화했고, 같은 해 하반기에 로봇 부품 전담 조직을 세웠으며, 2026년 1월 CES에서 그룹 로봇 자회사 보스턴다이나믹스의 차세대 휴머노이드 '아틀라스'에 액추에이터를 공급하는 첫 고객사 계약을 발표했습니다. 액추에이터는 휴머노이드 제조원가의 50~60%를 차지하는 가장 비싸고 어려운 부품으로, 현대모비스의 전자식 조향장치 기술과 구조가 닮아 본업 자산을 신사업으로 옮기는 인접확장(adjacent expansion) 전략의 전형입니다. 아틀라스 한 대에 메인 액추에이터 30개와 보조 10개, 금액으로 약 2만5,500달러어치가 들어가며, 보스턴다이나믹스가 목표한 연 2만5,000~3만 대 양산이 이뤄지면 LS증권 추정 기준 연 1조원 안팎의 신규 매출이 발생합니다.

산업은 거대한 성장 서사를 그립니다. 글로벌 로봇 시장은 현재 약 75조원에서 2040년 약 800조원대로 연평균 17% 가까이 커질 전망이고, 로봇 액추에이터 시장만 떼어 봐도 마켓앤마켓 기준 2023년 138억 달러에서 2030년 400억 달러로 성장합니다. 2026년은 테슬라 옵티머스과 보스턴다이나믹스 아틀라스가 양산 라인에 올라서는 이른바 '로봇 양산 원년'으로 불리며, 2026년 6월 젠슨 황 엔비디아 CEO의 나홀로 방한과 현대차그룹·삼성·LG·두산과의 로보틱스 동맹은 한국이 완성차·로봇·제조 현장을 동시에 가진 '피지컬 AI(Physical AI)'의 핵심 무대로 떠올랐음을 보여줍니다. 다만 휴머노이드 상용화 시점을 두고 낙관론과 신중론(바클레이스 "최소 10년", 인터랙트 애널리시스 "대규모 확산 2032년 이후")이 팽팽히 맞섭니다.

직무 관점의 결론은 분명합니다. 로보틱스사업실은 인력 대부분을 새로 채워야 하는 신생 기술 조직이고, 채용 난도가 극히 높은 로봇·메카트로닉스·AI 인재를 빠르게 확보해 정착시키는 일이 사업 성패를 가릅니다. 그래서 이 HR 직무는 채용·교육·평가·조직문화·글로벌 인사를 두루 다루되, 무게중심이 '신성장 R&D 조직의 인재 확보와 안착'에 쏠린 HR 비즈니스 파트너(HRBP)에 가깝습니다. 일반 인사 행정으로 좁혀 보면 이 자리의 본질을 놓칩니다.

1장: 산업(섹터) 분석

1-1. 두 산업을 포개어 읽어야 하는 이유

이 직무를 둘러싼 산업은 한 장의 지도로 그려지지 않습니다. 현대모비스가 50년 가까이 뿌리내린 자동차 부품(모빌리티) 산업과, 회사가 새로 발을 들인 로보틱스 산업이라는 두 지도를 포개어 읽어야 전체 그림이 보입니다. 두 산업은 겉으로 멀어 보이지만 회사의 전략 논리 안에서는 같은 기술의 다른 응용으로 이어집니다. 자동차의 바퀴를 굴리고 방향을 트는 구동·조향 기술이 로봇의 관절을 움직이는 액추에이터 기술과 형제 관계이기 때문입니다. 그래서 이 장은 로봇 산업을 먼저 깊게 풀고, 본업인 부품 산업과의 연결점을 설명한 뒤, 두 산업을 함께 움직이는 거시 변수로 마무리합니다.

1-2. 로보틱스 산업의 정의와 네 갈래 시장

로봇은 외부 환경을 감지하고(sense), 판단하며(think), 물리적으로 움직여(act) 작업을 수행하는 기계입니다. 사람으로 치면 눈과 귀에 해당하는 센서, 뇌에 해당하는 제어기와 인공지능, 근육과 관절에 해당하는 액추에이터와 구동계를 갖춘 셈입니다. 로봇 산업은 네 갈래로 나뉩니다.

첫째, 산업용 로봇입니다. 공장에서 용접·도장·조립·핸들링을 맡는 다관절 로봇으로, 가장 성숙한 시장입니다. 국제로봇연맹(IFR)에 따르면 전 세계 산업용 로봇 누적 운용 대수는 466만 대를 넘어섰고 시장 규모는 167억 달러(약 24조5,000억원) 수준입니다. 둘째, 협동로봇(코봇)입니다. 안전 펜스 없이 사람과 같은 공간에서 일하도록 설계한 로봇으로, 충돌을 토크 센서로 감지해 멈춥니다. 두산로보틱스와 HD현대로보틱스의 주력 분야이며, IFR은 2025년 전체 로봇 판매의 약 34%를 협동로봇이 차지할 것으로 전망했습니다. 셋째, 서비스 로봇입니다. 물류·배송·의료·청소·접객 등 비제조 영역을 맡으며, 전문 서비스 로봇은 한 해 약 20만 대가 팔려 배송·물류 로봇이 그 절반을 차지합니다. 넷째, 휴머노이드입니다. 사람을 닮은 이족보행 범용 로봇으로, 가장 미성숙하지만 가장 화제성이 큰 분야입니다.

전체를 숫자로 묶으면, 글로벌 로봇 시장은 현재 약 75조원 규모이며 연평균 약 17% 성장해 2040년 약 800조원대에 이를 것으로 글로벌 조사기관들이 내다봅니다. 한국은 제조업 로봇 밀도(근로자 1만 명당 로봇 대수)가 2023년 1,012대로 세계 1위이며, 세계 평균 162대와 2위 싱가포르 770대, 3위 중국 470대를 크게 앞섭니다. 이 숫자는 '로봇을 가장 잘 만드는 나라'라기보다 '로봇을 가장 많이 쓰는 나라'라는 뜻이고, 그만큼 국산 부품과

본체가 성장할 여지가 크다는 신호이기도 합니다.

여기서 이 산업의 핵심 부품인 액추에이터를 깊이 풀어 둡니다. 액추에이터란 제어기의 신호를 받아 실제 물리적 움직임으로 바꾸는 구동장치입니다. 쉽게 말하면 로봇의 관절이자 근육으로, 힘을 내는 모터와 그 힘을 키우고 정밀하게 다스리는 감속기, 명령을 해석하는 제어부가 한 덩어리로 묶인 부품입니다. 이 부품이 중요한 까닭은 휴머노이드 제조원가의 절반을 넘게 차지하는 가장 비싸고 가장 만들기 어려운 핵심이기 때문입니다. 로봇이 사람처럼 부드럽고 강하게 움직이려면 관절 하나하나가 정밀하게 힘을 조절해야 하는데, 그 일을 액추에이터가 해냅니다. 현대모비스 맥락에서 이 부품은 회사가 로봇 사업의 첫 진입점으로 고른 바로 그 제품입니다. 자동차의 전자식 조향장치, 곧 운전대를 돌리면 바퀴가 따라 도는 장치도 모터와 감속기와 제어부로 이뤄져 있어, 회사는 이미 가진 기술을 옮긴다는 논리로 빠른 양산을 노립니다. HR 직무자가 이 한 단어의 의미를 알면 이 조직이 어떤 사람을 뽑아야 하는지를 사업 논리로 풀어낼 수 있습니다.

1-3. 로봇 가치사슬과 수익이 모이는 자리

로봇 산업의 가치사슬은 네 단계로 이해하면 직관적입니다. 맨 앞에 감속기·모터·센서·제어기·액추에이터 같은 핵심 부품이 있고, 그 부품을 모아 완성 로봇 본체를 만들며, 그 본체를 고객 공정에 맞게 통합하는 시스템 통합(SI) 단계가 뒤따르고, 마지막으로 운영과 구동을 파는 서비스 단계가 옵니다. PC 산업에서 핵심 칩을 만들어 완성 PC를 조립하고 구축 사업을 거쳐 클라우드 서비스로 부가가치가 흐르는 구조와 닮았습니다.

수익이 모이는 자리는 가치사슬의 양 끝입니다. 핵심 부품, 그중에서도 정밀 감속기와 액추에이터는 기술 진입장벽이 높아 마진이 두껍고, 서비스(RaaS, Robot-as-a-Service)는 반복 매출이라 안정적입니다. 반대로 가운데에 있는 본체 단품 판매는 경쟁이 치열하고 마진이 얇습니다. 실제로 두산로보틱스는 2025년 매출이 약 330억원으로 전년 대비 29.6% 줄고 영업손실은 약 595억원으로 늘었는데, 로봇 팔 단품만 팔아서 이익을 내기 어렵다는 가치사슬의 냉정한 진실을 보여줍니다. 두산이 미국 시스템 통합 업체 ONExia를 약 374억원에 사들여 솔루션 회사로 변신을 꾀하는 까닭이 여기에 있습니다.

현대모비스의 영리함은 이 가치사슬 해석에서 드러납니다. 회사는 마진이 얇은 본체 경쟁에 뛰어들지 않고, 마진이 두껍고 진입장벽이 높은 핵심 부품, 곧 액추에이터 한쪽 끝에 집중합니다. 본체를 만드는 두산·레인보우·테슬라와 같은 시장에서 다투는 대신, 그들과 그룹 형제인 보스턴다이내믹스에 부품을 대는 위치를 고른 것입니다.

감속기도 풀어 둘 필요가 있습니다. 감속기란 모터의 빠른 회전을 줄이는 대신 힘(토크)을 키우고 정밀 제어를 가능케 하는 부품입니다. 자전거 기어를 떠올리면 쉽습니다. 오르막에서 페달이 무겁지만 천천히 강하게 가도록 기어가 바뀌 주듯, 감속기는 모터의 빠르고 약한 회전을 느리고 강하며 정밀한 움직임으로 바꿉니다. 이 부품이 로봇 관절의 정밀도와 힘을 좌우합니다. 특히 소형 고정밀 감속기인 하모닉 드라이브는 일본 하모닉드라이브시스템즈가 1964년 상용화한 뒤 50년 가까이 시장을 사실상 독점했습니다. 한국은 2013년 기본 특허

만료 이후 에스비비테크가 국산화에 성공했고, 동일 모델 기준 토크 성능에서 국내 기업이 일본 원조와 비슷하거나 앞서는 수준에 이르렀다는 분석도 나옵니다. 액추에이터를 만들려는 현대모비스 입장에서, 국산 부품 생태계가 받쳐 주기 시작했다는 의미입니다.

1-4. 최근 3~5년의 흐름과 구체 사건

첫 번째 흐름은 피지컬 AI와 휴머노이드 골드러시입니다. 소프트웨어 지능인 생성형 인공지능이 로봇이라는 몸을 만나 물리 세계로 나오는 현상을 피지컬 AI라 부릅니다. 상징적 사건은 2026년 1월 CES에서 현대차그룹이 전동식 아틀라스를 공개하며 인간 중심 인공지능 로보틱스 생태계를 선언한 것, 그리고 2026년 6월 젠슨 황 엔비디아 CEO가 나흘간 한국을 찾아 현대차그룹·삼성·LG·두산과 로보틱스 동맹을 맺고 "지금 이 현대의 시간"이라 말한 것입니다. 그는 완성차·로봇·제조 현장을 동시에 가진 나라가 드물다는 점에서 한국 기업의 전략적 가치를 높이 평가했습니다. 출하 전망을 보면뱅크오브아메리카는 글로벌 휴머노이드 출하량이 2025년 누적 1.8만 대에서 2030년대 연간 100만 대로 늘 것으로 봅니다.

두 번째 흐름은 가격 파괴와 중국의 부상입니다. 유니트리 H1 모델의 약 9만 달러에서 G1의 약 1만6,000달러, R1의 약 5,900달러로 가격을 끌어내리며 2025년 휴머노이드 5,500대 이상을 출하해 단일 기업 세계 1위에 올랐습니다. 한국기계연구원 분석에 따르면 2025년 말 대당 약 3만5,000달러 수준인 휴머노이드의 부품 비용이 누적 생산량이 두 배 늘 때마다 단위비용이 15~20% 떨어지는 학습효과에 따라 2030년대에는 1만3,000~1만7,000달러까지 낮아질 전망입니다. 같은 보고서는 중국이 140개 이상 기업을 앞세워 2025년 신규 모델의 약 70%를 차지했다고 분석합니다.

세 번째 흐름은 데모에서 현장 배치로의 이동입니다. 피규어AI의 로봇은 BMW 공장에서 약 11개월간 차량 생산에 투입됐고 손가락 정밀 제어를 고도화한 피규어 03을 내놓았으며, 어질리티의 디짓은 아마존 물류에 들어갔습니다. 평가 기준이 화려한 파쿠르나 백플립에서 '얼마나 오래, 싸게, 안전하게 일하는가'로 옮겨 갔습니다. 2026년이 양산 원년으로 불리는 이유도 여기에 있습니다. 테슬라는 옵티머스 3세대 양산을 2026년 목표로 잡았고, 머스크는 2026년 4월 말 어닝콜에서 "내년쯤 공장 외부에서 유용하게 쓰일 것"이라며 2026년 하반기부터 외부 공급 가능성을 언급했습니다. 다만 신형 프로토타입 공개를 보안을 이유로 2026년 중반 이후로 미루는 등 신중론도 함께 커졌습니다.

네 번째 흐름은 인구·인건비·리쇼어링이라는 거시 변수입니다. 저출산과 고령화로 생산가능인구가 줄고 인건비가 오르면서 제조·물류·의료 현장의 자동화 압력이 구조적으로 커졌습니다. IFR도 노동비용 상승을 로봇 수요의 핵심 견인 요인으로 꼽습니다. 미국이 생산 기지를 자국으로 되돌리는 리쇼어링 흐름도 로봇 수요를 자극합니다. 사람을 구하기 어려운 자리를 로봇이 메우는 구조적 변화가 산업의 바닥을 떠받칩니다.

다섯 번째 흐름은 부품 국산화와 공급망 안보입니다. 휴머노이드 부품의 상당수, 곧 모터·하모닉드라이브·전력반도체·베어링이 중국 전기차 공급망과 가깝다는 점이 투자 분석에서 거듭 지적됩니다. 중국 기업이 영구자석 가공의 약 90%, 정밀 베어링의 약 40%를 차지한다는

추정도 있어, 비중국 진영에서는 부품 공급망 안보가 전략 이슈로 떠올랐습니다. 휴머노이드 한 대에 5,000개가 넘는 반도체가 들어간다는 점도 공급망 안정의 중요성을 키웁니다. 이는 신뢰할 수 있는 비중국 부품사인 현대모비스에 기회가 됩니다.

1-5. 현대모비스 본업, 자동차 부품·모빌리티 산업의 대전환

자동차 부품 산업은 완성차(OEM)를 정점으로 1차 협력사(완성차에 곧바로 납품)와 2·3차 협력사(하위 부품)로 이어지는 피라미드 구조입니다. 산업 전체가 지금 세 가지 대전환을 겪습니다. 첫째는 전동화로, 내연기관에서 전기차로 동력원이 바뀝니다. 둘째는 자율주행과 첨단운전자보조시스템(ADAS)으로, 카메라·레이더·라이다 기반 부품이 폭증합니다. 셋째는 소프트웨어 중심 차량(SDV, Software Defined Vehicle)으로, 하드웨어보다 소프트웨어가 차량 가치를 좌우합니다.

이 전환은 부품사에 위기가자 기회입니다. 범퍼와 램프 같은 전통 외장부품은 차별화가 어렵고 중국 저가 공세에 마진이 얇아져 캐시카우에서 짐으로 바뀌는 반면, 전장·전동화·자율주행·반도체 부품은 차량 한 대에 실리는 가치가 빠르게 커집니다. ADAS 침투율은 2027년 신차 생산의 70%를 넘어설 전망입니다. 그래서 글로벌 부품사 순위에서도 소프트웨어·전장·배터리 역량을 가진 업체가 앞서고, 내연기관 의존도가 높은 업체는 밀려납니다. 현대모비스도 2025년부터 범퍼·램프 같은 전통 외장부품 정리(프랑스 OP모빌리티와의 램프사업부 협의 등)를 추진하며, 확보한 현금을 자율주행·반도체·로보틱스로 재배분하고 있습니다. 다만 이 사업 재편 과정에서 자회사 노조와의 고용 갈등이 불거졌다가 봉합 수순을 밟는 등 마찰도 함께 나타났습니다.

이 장의 결론은 명료합니다. 로봇 산업과 자동차 부품 산업은 구동·센싱·제어라는 공통 기술 기반을 함께 쓰며, 두 산업 모두 하드웨어 단품에서 소프트웨어·솔루션·고부가 부품으로 수익의 무게가 옮겨 가고 있습니다. 현대모비스의 로봇 진출은 이 거대한 흐름을 한 회사 안에서 압축해 보여 주는 사례입니다. 그리고 이 분석이 가리키는 바는, 로보틱스사업실이 뽑으려는 사람은 화려한 본체 개발자가 아니라 정밀 구동·양산·품질을 다룰 줄 아는 인재라는 점이며, HR 직무는 바로 그런 희소 인재를 적기에 확보하는 일을 책임진다는 것입니다.

2장: 주요 기업 비교 및 대상 회사 포지셔닝

이 장은 로봇 측 경쟁사를 개별 단락으로 깊게 살핀 뒤 현대모비스의 위치를 규정합니다. 직무가 로보틱스사업실 소속이므로 로봇 기업에 무게를 두되, 액추에이터를 다루는 부품 기업도 함께 봅니다.

2-1. 보스턴다이내믹스, 경쟁사가 아니라 첫 고객사

현대모비스 로봇 사업을 이해하는 출발점입니다. 보스턴다이내믹스는 MIT 출신 마크 레이버트가 창업한 로봇 명가로, 현대차그룹이 2021년 소프트뱅크로부터 지분 80%를 약 1조원에 인수했습니다. 사족보행 로봇 스팟, 물류 로봇 스트레치, 휴머노이드 아틀라스를

보유합니다. 2026년 1월 CES에서 전동식 아틀라스를 공개했고, 이 전동 모델은 기존 유압 모델보다 힘과 민첩함에서 앞선다고 회사 스스로 인정했습니다. 2025년 5월 공개한 개발형 아틀라스 영상은 유튜브 37만 뷰를 기록하며 시장의 기대에 불을 지폈고, 냉장고를 통째로 옮기는 영상도 화제가 됐습니다. 미국 조지아 메타플랜트에 부품 시퀀싱 작업으로 먼저 투입한 뒤 조립으로 확대하는 계획이며, 그룹은 향후 연 2만5,000~3만 대 양산을 목표로 잡았습니다.

현대모비스에게 보스턴다이내믹스는 다투는 상대가 아니라 액추에이터를 대는 첫 고객사입니다. 아틀라스 개발 총괄 책임자 재코우스키는 CES에서 "그룹의 전략적 결정이 아니었더라도 모비스를 골랐을 것"이라며 조향 시스템과 전기차 파워트레인 기술의 유사성을 이유로 들었습니다. 약점은 수년째 이어진 적자, 그리고 나스닥 상장을 둘러싼 소프트뱅크 풋옵션 이슈입니다.

2-2. 두산로보틱스, 협동로봇 국내 1위지만 적자 고착

두산로보틱스는 협동로봇 국내 1위, 글로벌 5위권 기업으로 최대 라인업을 보유합니다. 매출의 약 87%가 협동로봇 팔(로봇 Arm)에서 나옵니다. 2025년 매출은 약 330억원으로 전년 대비 29.6% 줄었고 영업손실은 약 595억원으로 커졌는데, 미국 대선과 관세 불확실성에 주력 시장이 얼어붙은 영향입니다. 강점은 안전등급 최고 수준 제품과 글로벌 판매망, 약점은 협동로봇 단품 판매 의존에 따른 만성 적자입니다. 2025년 미국 시스템 통합 업체 ONExia를 사들여 자동화 솔루션 회사로의 전환을 꾀하고 있으며, 차입금이 사실상 없고 현금을 약 2,000억원 보유해 당장 흔들릴 회사는 아닙니다. 2026년 6월 기준 주가는 약 11만원, 52주 범위는 4.99만~17만원으로 변동성이 큼니다. 2026년 6월 젠슨 황 방한 때 두산로보틱스는 엔비디아의 로보틱스 생태계를 활용한 에이전틱 로봇 운영체제와 레퍼런스 솔루션 개발을 논의하며 다시 주목받았습니다. 현대모비스와는 사업 영역이 갈립니다. 두산은 본체와 솔루션을, 현대모비스는 부품을 말합니다.

2-3. 레인보우로보틱스, 삼성의 휴머노이드 교두보

KAIST 휴보랩 연구진이 2011년 창업한 회사로, 국내 최초 이족보행 로봇 휴보의 유전자를 가집니다. 협동로봇과 사족보행, 이동형 양팔로봇을 만들고, 초정밀 지향 마운트 시스템을 국내에서 스스로 개발해 판매합니다. 결정적 사건은 삼성전자가 2024년 말 콜옵션을 행사해 지분을 35.0%로 늘려 최대주주가 되고 2025년 연결 자회사로 편입한 것입니다. 삼성은 대표이사 직속 미래로봇추진단을 세우고 오준호 KAIST 명예교수를 단장으로 선임했습니다. 삼성의 누적 투자액 약 3,542억원 대비 보유 지분 가치가 급등해 큰 폭의 평가이익을 기록했다는 분석도 있고, 콜옵션을 전량 행사하면 지분이 최대 58.6%까지 늘어납니다. 2026년 들어 회사는 기존 협동로봇 중심에서 피지컬 AI 기반 산업용 휴머노이드로 대전환을 선언하며 제조 현장에서 숙련공 수준의 작업을 해내는 로봇을 개발하고 있습니다. 2026년 6월 주가는 약 61만원대입니다. 다만 본업은 여전히 적자이고, 2026년에는 삼성의 지분 인수 과정에서 미공개정보 이용 의혹으로 검찰 수사가 불거지는 법적 리스크도 나타났습니다. 현대모비스 입장에서 레인보우로보틱스는 삼성 진영의 본체와 부품 통합 모델로, 그룹사 시너지 전략을

비교해 볼 수 있는 거울입니다.

2-4. HD현대로보틱스, 산업용 로봇 국내 1위와 상장 변수

1984년 현대중공업 로봇 사업이 전신으로, 40년간 현대차 공장 자동화를 맡아 온 국내 산업용 로봇 점유율 1위 기업입니다. 산업용 로봇이 매출의 약 88%를 차지합니다. 2025년 매출은 약 2,630억원으로 22.4% 성장했으나 영업이익은 218억원 적자로 돌아섰는데, 피지컬 AI 연구개발과 인건비를 앞당겨 투자한 영향입니다. 피지컬 AI 기업으로의 도약을 내걸고 기업공개를 추진하며 프리IPO에서 약 1조8,000억원 기업가치를 인정받았고 주관사가 제시한 가치는 8조원대까지 거론됐으나, 모회사 HD현대와 지분 81.82%를 보유한 물적분할 자회사라 쪼개기 상장 논란과 정부의 중복상장 규제로 상장 시계가 멈춘 상태입니다. 현대모비스와는 같은 현대그룹 로봇이지만 그룹이 다르고(HD현대와 현대차그룹), 사업도 본체 중심이라 정면으로 다투기보다 산업 지형을 읽는 참조점에 가깝습니다.

2-5. 글로벌 휴머노이드 본체 진영, 테슬라·피규어·유니트리·어질리티

테슬라는 옵티머스 3세대를 2026년 프리몬트 공장에서 양산 준비 중이며, 액추에이터·자율주행 컴퓨터·신경망을 스스로 수직계열화한 것이 강점입니다. 다만 머스크의 일정 약속이 거듭 늦춰진 이력이 있어 신중론도 큼니다. 피규어AI는 BMW 실전 배치와 자체 인공지능 모델, 마이크로소프트·엔비디아의 투자가 강점이고, 유니트리는 중국 공급망에 기반한 압도적 가격 경쟁력이 강점이며, 어질리티는 아마존·토yota 물류 실전 매출이 강점입니다. 이들은 모두 본체와 인공지능을 가진 기업으로, 현대모비스가 정면으로 다투는 상대가 아니라 부품을 댈 수 있는 잠재 고객이거나 그룹 형제 보스턴다이내믹스의 경쟁자입니다.

2-6. 부품 측 경쟁사, 일본 하모닉드라이브·나브테스코와 국내 소부장

액추에이터와 감속기 영역의 진짜 경쟁자들입니다. 일본 하모닉드라이브시스템즈(소형 정밀 감속기 원천기술), 나브테스코(대형 감속기 시장 60% 이상), 스위스 맥슨모터(초정밀 소형 모터 1위), 독일 비텐슈타인(군사·항공용 초정밀)이 글로벌 강자입니다. 로봇 액추에이터 시장은 ABB가 2025년 점유율 15.3%로 1위이며 상위 5개사가 약 42%를 차지합니다. 국내에서는 에스비비테크(하모닉 감속기 국산화, 천안 액추에이터 전용공장 2026년 양산), 로보티즈, 에스피지, 뉴로메카, 삼현 등이 떠오르고 있습니다. 현대모비스가 같은 시장에서 겨루게 될 상대가 바로 이들이며, 회사의 차별점은 자동차 부품에서 다진 대량 양산 능력과 글로벌 품질, 그리고 A/S망이라는 규모의 경제입니다.

2-7. 현대모비스의 포지셔닝, 완성 로봇이 아니라 부품 공급자

현대모비스의 위치는 분명합니다. 본체 기업인 두산·레인보우·HD현대·테슬라와 같은 시장에서 다투지 않고, 그들과 보스턴다이내믹스에 핵심 부품인 액추에이터를 대는 부품사입니다. 회사 스스로 1차 협력사의 한계를 넘는 'Tier 0.5'를 표방합니다. CES 2026에서 오세욱 로보틱스사업추진실 상무는 중국 부품사와의 차이를 이렇게 규정했습니다. 중국 업체들은 사람의 행동을 흉내 내는 데 집중하는 반면 보스턴다이내믹스는 실제 양산 라인에서 사람 이상의

성능을 내려 하기 때문에 격차가 있고, 중국 개발사들은 부품을 대규모로 만든 경험이 없지만 현대모비스는 대량 양산 경험과 노하우가 있어 차별화된다는 것입니다. 회사가 노리는 게임은 화려한 데모가 아니라 신뢰성과 가격, 대량 공급입니다. 액추에이터를 시작으로 핸드그리퍼·센서·제어기·배터리팩으로 부품 범위를 넓혀 로봇 부품 포트폴리오를 조기에 구축한다는 방침도 분명히 했습니다.

2-8. 베어 케이스, 균형 잡힌 비판적 시각

낙관론만 보면 위험합니다. 비판을 정리합니다. 첫째, 상용화 지연 리스크입니다. 바클레이스는 2026년 5월 휴머노이드 상용화에 최소 10년 이상이 걸린다고 안전 인증·공급망·인력·규제라는 네 가지 장벽을 제시했고, 인터랙트 애널리시스도 대규모 확산을 2032년 이후로 봅니다. 둘째, 수익성 미검증입니다. 현대모비스의 로봇 매출은 2027~2028년 양산 전까지 사실상 미미하며, 액추에이터 사업은 계획이지 아직 실적이 아닙니다. 셋째, 그룹 의존과 사업 중복 우려입니다. 첫 고객이 그룹사 보스턴다이내믹스라 캡티브 의존이 또 반복될 수 있고, 현대자동차의 로보틱스랩이 별도로 로봇을 개발하고 있어 그룹 내 역할 중복 가능성도 거론됩니다. 넷째, 본업 변동성입니다. 매출의 76~83%가 여전히 현대차·기아이며, 모듈·핵심부품 부문은 2023년 이후 적자 행진을 했고 비계열 수주 목표는 수년째 밀돌고 있습니다. 한편 인공지능과 로봇 전반의 거품 논란도 있어, 2026년 6월 한국 증시가 급락했다가 젠슨 황의 저가 매수 발언으로 반등하는 등 투자 심리의 변동성이 큼니다. 로봇은 미래 서사일 뿐, 현재 현금흐름은 본업이 책임진다는 사실을 잊으면 안 됩니다.

정리하면, 현대모비스의 로봇 경쟁 상대는 본체 기업이 아니라 일본 하모닉드라이브나 나브테스코 같은 부품사이고, 두산·테슬라 등은 오히려 잠재 고객이라는 포지셔닝이 이 장의 핵심입니다. 이 구도를 알아야 회사가 어떤 인재를 뽑아야 하는지, 곧 본체 개발자가 아니라 정밀 구동·양산·품질 엔지니어가 필요하다는 점을 사업 논리로 이어 설명할 수 있습니다.

3장: 대상 회사 심층 분석

이 장의 분석 대상은 현대모비스 전체가 아니라, 그중에서도 직무가 속한 로보틱스사업실과 회사의 로봇 사업입니다. 다만 한 가지를 솔직히 밝혀 둡니다. 로보틱스사업실은 2025년 하반기에 새로 만든 신생 조직이라, 사업부 단위의 고유한 재무·조직 공개자료가 제한적입니다. 그래서 이 장은 회사 전체 구조와 공개된 로봇 전략·임원 발언을 근거로 삼되, 부족한 부분은 산업·경쟁사 맥락 해석으로 메우며, 추정과 사실을 또렷이 가릅니다.

3-1. 무엇이 어디에 속하는가, 조직의 정확한 구분

먼저 혼한 혼동을 정리합니다. 현대차그룹 안에서 로봇을 다루는 주체는 여럿이고, 이 직무는 그중 하나에만 속합니다. 보스턴다이내믹스는 현대차그룹이 인수한 로봇 자회사로 아틀라스·스팟·스트레치를 만들며, 현대모비스에게는 첫 고객사입니다. 현대자동차 안에는 로보틱스랩이 따로 있어 웨어러블 로봇과 소형 모빌리티 같은 완성형 로봇을 연구합니다. 그리고 현대모비스

안에는 로보틱스사업실이 있어 로봇 부품, 곧 액추에이터를 중심으로 사업을 키웁니다. 이 직무의 HR이 책임지는 조직은 마지막 하나, 현대모비스 로보틱스사업실입니다. 보스턴다이내믹스의 인사도, 현대자동차 로보틱스랩의 인사도, 현대모비스의 다른 사업부(전동화·전장·샤시안전·모듈·A/S부품)의 인사도 아닙니다.

조직의 이름에도 변화가 있었습니다. 회사는 2025년 하반기에 로봇 부품 전담 조직을 세우면서 처음에는 '로보틱스사업추진실'로 불렀고, 연구개발 측면에서는 연구소 안의 기존 개발실들에 더해 이 조직 산하의 로보틱스개발팀을 새로 편제했습니다. 2026년 6월 기준 채용 공고는 이 조직을 '로보틱스사업실'로 지칭하는데, 임시 성격의 추진 조직에서 정식 사업 조직으로 자리를 잡아 가는 과정으로 읽힙니다. JD가 이 조직을 제품 기획·기술 개발·사업 전략·프로젝트 관리·영업과 마케팅을 묶는 융합 조직으로 소개한 점도, 단일 기능 부서가 아니라 사업 단위 조직이라는 성격을 보여 줍니다.

3-2. 사업 구조와 수익의 양극화

현대모비스의 사업은 크게 두 부문입니다. 하나는 모듈 및 핵심부품 제조(전동화·전장·샤시안전·모듈조립 등)이고, 다른 하나는 A/S부품(애프터마켓 보수용 부품)입니다. 2025년 연결 매출 61조1,181억원 가운데 제조 부문이 47조8,001억원으로 5.9% 늘었고, A/S부품이 13조3,180억원으로 10.2% 늘었습니다. 눈여겨볼 대목은 수익성의 양극화입니다. A/S부품은 도로를 달리는 차량의 누적 대수에 비례해 꾸준히 고수익을 내는 숨은 캐시카우인 반면, 모듈·핵심부품은 2023년 이후 적자 행진을 했습니다.

2026년 1분기 실적이 이 구조를 선명하게 보여 줍니다. 전사 매출은 15조5,605억원으로 5.5% 늘고 영업이익은 8,026억원으로 3.3% 늘었지만, 모듈·핵심부품 부문은 1,213억원 영업적자를 냈습니다. 완성차 생산 물량 감소, 미국 전기차 수요 둔화, 유럽 전동화 공장 초기 가동 비용이 겹친 결과입니다. 반대로 A/S 부문은 매출 3조5,190억원, 영업이익 9,239억원을 올려, 미국 관세 590억원이 발생했음에도 판가 인상과 우호적 환율로 수익성을 지켰습니다. 2분기부터 관세율이 25%에서 15%로 낮아지는 점도 부담을 덜어 줍니다. 캡티브 측면에서 보면, 회사가 공시한 2024년 현대차·기아 매출 비중은 76% 안팎이며 일부 분석에서는 간접 거래까지 더해 82.6%로 잡기도 합니다. 어느 기준으로 보든 그룹 내부 거래 의존도가 매우 높다는 사실은 같습니다. 이 재무 구조가 회사가 왜 고부가 신사업, 곧 로봇과 반도체에 강하게 매달리는지를 설명합니다.

3-3. 전략 방향과 경영진의 메시지

현대모비스는 2025년 3월 경기 용인 기술연구소에서 새로운 비전 'Lead the Shift in Mobility, Move the World beyond Possibilities'를 선포했습니다. 세 가지 지향점은 모빌리티 혁신 선도(1등 기술 확보), 글로벌 고객 확대(현재 약 10%인 해외 고객사 매출 비중을 2033년까지 40%로), 한계 없는 성장(1차 협력사를 넘는 Tier 0.5)입니다. 이날 함께 공개한 세 가지 핵심가치는 유기적인 협업(Dynamic Synergy), 선도기술 확보(First Mover), 한계를 넘는 가능성의 확대(Expanding Possibility)입니다. 주목할 점은 이 비전이 1년간 대표로

뽑힌 700여 명 임직원의 설문·워크숍·면담을 거쳐 아래에서 위로 만들어졌다는 것으로, 조직문화 측면에서 의미 있는 신호입니다.

이규석 사장은 2025년 8월 CEO 인베스터 데이에서 차량 반도체와 로보틱스를 미래 핵심 사업으로 제시하며, 신기술 경쟁력과 높은 실행력과 속도라는 세 박자를 갖춰 모빌리티 기술 선도 기업이 되겠다고 밝혔고, 이 자리에서 처음으로 로봇 액추에이터 시장 진출을 공식화했습니다. 회사는 2027년까지 연평균 매출 성장률 8% 이상, 영업이익률 5~6%를 목표로 제시했습니다. CES2026에서는 차세대 제동기술과 조향기술, 후륜 조향을 묶은 'X-바이 와이어 통합솔루션'을 선보였는데, 운전대와 바퀴를 기계로 연결하지 않고 전기 신호로 제어하는 이 기술은 로봇의 구동 제어와 기술 뿌리를 함께 나눕니다. 미국 쉘컴과 소프트웨어 중심 차량과 ADAS 공동개발 양해각서를 맺으며 인도 등 신흥국 시장 공략 의지도 함께 드러났습니다.

3-4. 로봇 사업의 연혁과 전환점

회사의 뿌리부터 시간 순으로 짚습니다. 1977년 현대정공으로 출발해 컨테이너를 만들던 회사가 2000년 현대모비스로 이름을 바꾸며 자동차 부품사로 체질을 바꿨습니다. 과거 현대정공 시절과 현대모비스 시절을 혼동하지 않도록 시점을 가립니다. 2021년 3월 정기 주주총회에서 정관 사업목적에 로봇 및 로봇부품 제조·판매업을 더했고, 그해 그룹은 보스턴다이내믹스를 인수했습니다. 2022년 11월에는 스마트팩토리용 협동로봇을 시연했습니다.

본격적인 전환은 2025년에 일어났습니다. 3월 새 비전을 선포했고, 하반기에 로봇 부품 전담 조직을 세웠으며, 8월 CEO 인베스터 데이에서 액추에이터 시장 진출을 공식화했습니다. 회사는 2025년 하반기에 로보틱스 관련 채용을 집중적으로 진행했는데, 신입과 경력을 함께 뽑아 장기 육성 의지를 드러냈습니다. 이때 합류한 인력 일부는 2026년 초부터 액추에이터 사업을 본궤도에 올리는 역할, 곧 제품 설계와 시제품 제작, 제조공정 개발, 설비 투자 검토를 맡습니다. 2026년 1월 CES에서는 보스턴다이내믹스 아틀라스에 액추에이터를 공급하는 첫 고객사 계약을 발표했고, 사전 초청한 글로벌 고객 200여 명을 대상으로 비공개 부스를 운영했습니다. 그리고 2026년 6월 젠슨 황 엔비디아 CEO의 방한과 그룹 차원의 로보틱스 동맹은, 현대모비스의 로봇 부품 사업이 그룹 전략의 한 축으로 굳어지고 있음을 외부에 다시 확인시켰습니다.

3-5. 로봇 부품 사업의 경제학

증권가 분석은 이 사업의 잠재력을 구체적인 숫자로 그립니다. 삼성증권은 현대모비스가 보스턴다이내믹스 차세대 아틀라스용 바디 액추에이터 31개 종을 개발 중이며 2027년 양산을 목표로 한다고 밝혔습니다. 같은 분석은 현대모비스가 지금 대는 내연기관 자동차 부품이 자동차 원가의 5~6%를 차지하는 반면 휴머노이드 액추에이터는 로봇 원가의 50~70%를 차지한다며, 로봇 액추에이터가 자동차 제어 시스템 대비 100배 규모로 커질 것으로 내다봤습니다. 공급 구조를 뜯어 보면 아틀라스 한 대에 메인 액추에이터 30개와 보조 10개, 금액으로 약 2만5,500달러어치가 들어갑니다. 그룹이 검토 중인 연 3만 대 로봇 공장에

현대모비스가 액추에이터를 모두 대면, 신한투자증권 추정 기준 연 6,300억원, LS증권 추정 기준 약 1조710억원의 신규 매출이 발생합니다. 구동시스템 전체를 묶어 수주하면 1조원을 넘는 규모도 가능합니다. 마켓앤마켓은 글로벌 액추에이터 시장 자체가 2023년 138억 달러에서 2030년 400억 달러로 커질 것으로 보며, 이 기술이 휴머노이드를 넘어 웨어러블 로봇과 산업용 협동로봇으로도 넓어질 수 있다고 평가합니다.

이런 기대가 회사 가치 평가에 반영됐습니다. 평균 목표주가는 2025년 6월 33만원대에서 12월 40만원대로 올랐고, 2026년 들어 아틀라스 시연 영상 공개 이후 KB증권이 목표주가를 75만원으로 올리는 등 증권사들이 잇따라 상향했습니다. 주가는 2026년 5월 13일 장중 52주 신고가 66만3,500원을 찍고 종가 64만9,000원으로 18%대 급등했으며, 2026년 예상 실적 기준 주가수익비율(PER)은 약 7.7배, 주가순자산비율(PBR)은 약 0.7배로 역사적 저점 부근입니다. 회사는 2026년에도 5,000억원 규모의 자사주를 사들여 전량 소각하는 주주환원도 함께 추진합니다.

3-6. 리스크 요인, 무엇이 왜 어느 정도인가

첫째는 상용화 지연 리스크입니다. 휴머노이드 대규모 양산이 예상보다 늦어지는 것이 핵심이며, 안전 인증과 배터리 지속시간, 비정형 환경의 오류율 같은 기술·제도 장벽이 원인입니다. 발생 가능성은 중간에서 높음 사이이고, 영향도는 중간입니다. 로봇은 미래 옵션이라 본업이 받쳐 주면 치명적이지 않지만, 기대가 과하게 반영된 주가는 빠질 수 있습니다. 둘째는 차별화 실패 리스크입니다. 액추에이터에서 일본·중국 부품사 대비 우위를 만들지 못하는 것이 핵심이며, 후발주자인 데다 로봇용은 자동차용보다 더 작고 정밀해야 한다는 점이 원인입니다. 발생 가능성은 중간, 영향도는 높습니다. 신사업의 존립이 걸려 있기 때문입니다. 셋째는 그룹 의존과 사업 중복 리스크입니다. 첫 고객이 그룹사라 비계열 확장에 실패할 수 있고 현대자동차 로보틱스랩과 역할이 겹칠 수 있는데, 캡티브 구조의 관성이 원인입니다. 발생 가능성은 중간, 영향도는 중간입니다. 넷째는 본업 변동성입니다. 매출의 대부분이 현대차·기아라 그룹 판매와 노사 이슈에 좌우되는 것이 핵심이며, 구조적 캡티브가 원인입니다. 발생 가능성은 상시, 영향도는 높습니다. 실제로 2026년 현대차 노조는 아틀라스 도입에 따른 고용 안정을 임금·단체협상 쟁점으로 올렸습니다.

3-7. 전략 담당자의 시선으로 본 시나리오별 선택

낙관 시나리오는 휴머노이드가 2027~2028년 본격 양산되는 경우입니다. 액추에이터 양산 라인을 앞당겨 늘리고, 보스턴다이내믹스를 레퍼런스 삼아 테슬라·피규어 같은 비그룹 고객으로 공급을 넓히며, 핸드그리퍼·센서·제어기로 포트폴리오를 빠르게 확장해 부품사 지위를 굳히는 길입니다. 이때 인사 조직은 대규모 연구개발·양산 인력 확보가 최우선 과제가 됩니다. 기본 시나리오는 점진적 확산입니다. 그룹 내부 수요로 양산 경험과 원가·품질을 다지며 데이터를 쌓고, 2030년 전후에 비계열로 넓히는 길입니다. 본업 캐시카우가 신사업 적자를 버텨 줍니다. 이때 인사 조직은 핵심 인재 유지와 단계적 채용에 집중합니다. 비관 시나리오는 상용화가 늦어지는 경우입니다. 로봇 투자 속도를 조절하고 본업의 고부가 영역인 전장·반도체

수익성에 무게를 실는 길이며, 로봇은 옵션으로 유지하면서 핵심 인력만 보존합니다. 이때 인사 조직은 채용 속도 조절과 조직 재배치를 다룹니다.

이 장의 분석이 가리키는 바는, 로봇 조직의 고유 자료가 적다는 사실 자체가 이 조직의 신생성과 미완결성을 말해 준다는 점입니다. 모든 인사 제도를 처음부터 설계할 여지가 큰 조직이라는 뜻이고, 그만큼 인사 담당의 손길이 조직의 골격을 좌우합니다. 회사의 비전 키워드인 선도기술 확보와 유기적 협업, 한계를 넘는 가능성의 확대는 곧 이 조직이 사람을 뽑고 키우고 평가하는 기준의 출발점이 됩니다.

4장: 인재상/조직문화

4-1. 인재상의 최신성 교차검증

인재상은 과거 버전을 그대로 쓰면 오정보가 됩니다. 2026년 6월 기준으로 교차검증한 결과, 현대모비스의 인재 메시지는 두 갈래로 구성됩니다. 첫째 갈래는 현대자동차그룹의 다섯 가지 핵심가치입니다. 고객 최우선(Customer), 도전적 실행(Challenge), 소통과 협력(Collaboration), 인재 존중(People), 글로벌 지향(Globality)이며, 현대모비스 공식 채용 페이지는 그룹 핵심가치를 바탕으로 도전하고 협력하는 인재를 모신다고 명시합니다. 둘째 갈래는 현대모비스가 2025년 3월 새로 공개한 세 가지 일하는 방식의 가치입니다. 유기적인 협업(Dynamic Synergy), 선도기술 확보(First Mover), 한계를 넘는 가능성의 확대(Expanding Possibility)입니다.

가장 최신이자 차별적인 신호는 둘째 갈래입니다. 회사 채용 페이지도 도전적이고 협력적이며 창의적이고 융합적인 사고를 갖춘 인재를 기다린다고 적습니다. 곧 현대모비스가 지금 강조하는 키워드는 융합과 협업, 선도와 창의입니다. JD가 로보틱스사업실을 기술 전문성과 사업 기획 역량을 함께 갖춘 융합형 인재로 규정한 것과 정확히 포개집니다. 과거의 인재상 문구에 머무르지 않고 이 최신 키워드를 기준으로 삼는 것이 중요합니다.

4-2. 조직문화의 실제 결

공개 자료를 종합하면 현대모비스 문화는 전통 제조 대기업의 안정성과 미래기술 기업으로의 변화 의지가 함께 흐릅니다. 회사는 100여 개 사내 동아리와 멘토링, 자기주도 학습 체계, 유연근무를 내세우며, 채용 페이지는 나이와 연차와 직급이 아니라 전문성과 실력으로 평가한다는 점을 분명히 합니다. 새 비전을 위에서 아래로 내리지 않고 700명 임직원의 의견을 모아 아래에서 위로 만든 사례도 소통 문화를 보여 줍니다. 한편 현대차그룹 특유의 다소 경직된 문화에 대한 외부 인식도 있고, 신입 후기에는 생각보다 열린 협력형이라는 반론도 있습니다. 종합하면 안정성과 복지가 강하되, 로봇 같은 신사업 부문은 더 빠르고 도전적인 분위기일 가능성이 큼니다. 채용 콘텐츠에서도 박사 연구원과 채용·연구장학생을 담당하는 비전플랫폼팀의 활동이 자주 등장하는데, 연구개발 인재와 그들을 뒷받침하는 인사 기능이 회사 문화의 한 부분으로 자리 잡았음을 보여 줍니다.

4-3. 인사 도메인이 선호하는 인재의 결

인사 직무에서 성과를 내는 사람의 공통된 결을 풀어 봅니다. 먼저 사람과 사업을 함께 보는 균형 감각입니다. 좋은 인사 담당은 제도 운영에 머물지 않고 조직의 문제 해결로 나아가며, 채용·평가·교육이 사업 목표에 어떻게 기여하는지를 봅니다. 다음으로 공감과 신뢰 구축 능력입니다. 구성원의 고충과 동기를 읽고 불확실한 상황에서도 투명하게 소통해 신뢰를 쌓는 힘이 인사의 토대입니다. 그리고 데이터를 읽는 능력입니다. 퇴사율과 인재 밀도, 채용 소요 기간 같은 지표를 해석해 통찰을 끌어내는 역량이며, 인공지능 채용 도구를 다루는 능력도 갈수록 중요해집니다. 또한 정확성과 정합성입니다. 인사발령과 평가, 노무는 작은 실수가 법적 위험과 신뢰의 손상으로 번지므로 꼼꼼함이 필수입니다. 마지막으로 변화를 끌어내는 추진력입니다. 제도를 보고만 하지 않고 실행으로 옮겨 조직을 바꾸는 힘이 인사의 가치를 결정합니다.

4-4. JD가 요구하는 역량을 산업·직무 맥락에서 해석

JD는 공인 영어성적 보유를 필수로, 영어회화 우수자를 우대로 명시합니다. 이는 장식이 아닙니다. JD 본문에 주재원·해외 채용 등 글로벌 인사와 해외 거점 운영 지원이 들어 있고, 회사 비전 자체가 해외 고객사 매출 40%와 글로벌 확대이며, 로봇 부품 사업의 첫 고객과 잠재 고객과 공급망이 북미·유럽·중국에 걸쳐 있기 때문입니다. 해외 법인의 인력을 운영하고 주재원을 보내고 관리하며 해외에서 사람을 뽑는 일을 영어로 처리할 상황이 실제로 생깁니다. 융합형 인재를 강조하는 점도 같은 맥락입니다. 이 조직의 인사는 기술 조직을 상대로 일하므로 엔지니어의 언어와 사업의 언어를 함께 이해해야 합니다. JD가 안정적 조직 운영과 HR 제도 기획, 채용과 연구장학생 운영, 글로벌 인사, 인사발령과 조직관리를 한 사람의 일로 묶은 것도, 이 조직의 인사가 좁은 한 기능이 아니라 조직 전체를 떠받치는 융합 역할임을 보여 줍니다.

정리하면, 현대모비스가 지금 내세우는 인재상은 융합·협업·선도·창의이고, 인사 도메인이 바라는 결은 사람과 사업을 함께 보는 균형 감각과 정확성과 추진력입니다. 두 가지가 만나는 지점에 로보틱스사업실의 인사 담당이 서 있습니다.

5장: 직무 분석

5-1. 직무의 본질, 신생 R&D 조직의 HRBP

JD의 수행업무를 종합하면, 이 직무는 한 가지 인사 기능에 한정된 자리가 아니라 로보틱스사업실이라는 조직 단위 전체를 맡는 HR 비즈니스 파트너(HRBP)에 가깝습니다. HRBP란 특정 사업조직에 배속되어 그 조직의 인사 전략을 사업 목표에 맞춰 설계하고 실행하는 인사 담당입니다. 인사부서에 앉아 전사 제도를 운영하는 사람이 아니라, 한 사업부에 들어가 그 조직의 채용·평가·교육·조직문화를 책임지는 파트너입니다. 비유하자면 본사 법무팀이 아니라 사업부에 상주하며 자문하는 변호사 같은 존재입니다. 이 개념이 중요한 까닭은 인사가 제도 중심에서 조직 중심으로 진화하면서, 사업을 이해하고 현장 문제를 푸는 파트너의 수요가

커졌기 때문입니다. 일반 인사가 퇴사율과 인재 밀도 같은 지표를 본다면, 제대로 된 파트너는 많은 조직의 사업 지표, 곧 개발 로드맵과 양산 준비 상황까지 자기 성과로 삼습니다. 로보틱스사업실은 인력 대부분을 새로 채워야 하는 신생 기술 조직이라 전사 표준 제도를 그대로 입히기 어렵고, 조직 특성에 맞춘 인재 확보와 정착과 운영이 필요합니다. 이 직무를 일반 인사보다 파트너형으로 보는 이유입니다.

5-2. 하루와 한 달과 1년 단위의 핵심 역할

하루 단위로 보면 채용 진행 상황을 점검하며 서류와 면접 일정을 조율하고, 입사 예정자와 신규 입사자의 적응을 돕고, 구성원의 인사 문의에 답하고, 인사발령과 근태와 평가 관련 시스템을 처리하며, 현업 리더와 인력 이슈를 나눕니다. 한 달 단위로 보면 월간 채용 진척을 되짚고, 인력 정원 대비 총원 현황을 관리하며, 교육 프로그램을 운영하고, 워크숍과 소통 행사 같은 조직문화 활동을 기획하며, 평가와 승진 시즌의 운영을 뒷받칩니다. 1년 단위로 보면 연간 인력계획을 세우고, 신입과 경력과 계약직과 연구장학생의 채용 사이클 전체를 운영하며, 평가와 보상과 승진의 연간 사이클을 돌리고, 조직개편과 인사발령을 처리하며, 주재원 파견과 해외 채용 같은 글로벌 인사를 운영합니다.

여기서 인력 정원과 연구장학생을 풀어 둡니다. 인력 정원(TO, Table of Organization)이란 조직별로 몇 명을 둘지 정한 계획입니다. 신생 조직에서는 어떤 직무를 몇 명, 언제 뽑을지를 사업 로드맵에 맞춰 설계하는 일이 핵심 과업이 됩니다. 연구장학생(산학장학생)이란 기업이 석·박사 과정 학생에게 장학금을 주고 졸업 후 입사를 약속받는 미래 인재 선점 제도입니다. 로봇처럼 인재가 희소한 분야에서는 이 제도가 우수한 인력을 미리 확보하는 파이프라인 구실을 합니다. 현대모비스가 채용 콘텐츠에서 연구장학생을 비중 있게 다루는 점도, 이 제도가 회사 인재 확보 전략의 한 기둥임을 보여 줍니다.

5-3. 이해관계자의 지형

내부에서는 로보틱스사업실의 리더와 구성원, 곧 현업이 가장 가까운 상대입니다. 전사 인사부문의 전문 조직(채용·보상·교육을 담당하는 전문가 집단)과 협업하고, 인건비와 예산을 다루는 재경, 노무와 계약을 다루는 법무, 그리고 채용 수요를 제기하는 현업 엔지니어와 함께 일합니다. 외부에서는 채용 후보자, 산학협력과 연구장학생을 매개하는 대학과 연구실, 헤드헌터와 채용 플랫폼, 해외 법인과 주재원, 그리고 그룹사인 현대자동차나 보스턴다이내믹스와 인력을 함께 다룰 때의 협업 상대가 있습니다. 이 지형 안에서 인사 담당은 서로 다른 이해와 속도를 가진 사람들을 잇는 매듭 구실을 합니다.

5-4. 필요 역량, 기술·지식과 소프트스킬

기술과 지식 측면에서는 채용·평가·보상·교육·노무를 아우르는 인사 제도 전반의 이해, 노동법의 기초, 인력계획과 정원 설계, 인사 데이터 분석, 주재원과 해외 채용을 다루는 글로벌 인사 실무, 그리고 읽고 쓰고 말하는 영어가 필요합니다. 여기에 로봇과 메카트로닉스 산업과 직무에 대한 기본 이해가 더해져야 엔지니어와 대화가 됩니다. 소프트스킬 측면에서는 공감과 경청, 이해관계자를 조율하는 능력, 꼼꼼함과 정확성, 기밀을 지키는 윤리의식, 변화를 끌어내는

힘, 그리고 매뉴얼이 없는 신생 조직에서 모호함을 견디며 실행하는 능력이 필요합니다. 마지막 항목은 특히 이 자리에서 무겁습니다. 정해진 길이 없는 조직에서 스스로 길을 내야 하기 때문입니다.

5-5. 성과 지표와 평가의 초점

성과 지표는 회사의 공개 자료가 아니라 직무 일반론에 기반한 추론임을 먼저 밝힙니다. 그 전제 위에서 보면, 이 직무의 성과는 채용 성과(핵심 직무의 충원율, 채용 소요 기간, 채용 품질), 인재 유지(핵심 인재의 잔류율, 조기 퇴사율), 조직 안정성과 인재 밀도(조직 몰입도, 평가와 승진 운영의 공정성), 글로벌 인사 운영(주재원과 해외 채용의 차질 없는 진행)으로 가능될 가능성이 큼니다. 파트너 관점에서는 한 걸음 더 나아가, 말은 사업조직의 성과, 곧 연구개발 진척과 양산 준비에 사람이 적기와 적소에 공급됐는지가 궁극적인 잣대가 됩니다.

5-6. 가상의 하루

오전 9시, 로보틱스사업실의 인사 담당은 액추에이터 설계 경력직 채용의 2차 면접 일정을 조율합니다. 후보자가 외국 국적이라 비자와 주재 가능 여부를 글로벌 인사·법무와 함께 확인합니다. 10시, 실장이 2026년 합류 예정인 신입 다섯 명의 적응 과정을 연구개발 특성에 맞게 설계해 달라고 요청합니다. 담당은 전사 표준 적응 프로그램에 로봇 부품 도메인 입문 세션과 멘토링을 더해 설계합니다. 오후에는 대학 산학협력 담당과 연구장학생 선발 기준을 논의하며 희소한 메카트로닉스 인재를 미리 확보할 방법을 찾고, 이어 상반기 평가 시즌을 앞두고 현업 리더들과 평가 기준 정합성을 맞추는 일정을 조율합니다. 늦은 오후에는 미국 거점의 인력 운영 이슈, 곧 주재원 처우에 관해 영어로 화상회의를 합니다. 하루를 관통하는 공통점은 사람의 문제를 사업의 속도에 맞춰 푼다는 것입니다.

5-7. JD 과업의 실제 의미

JD가 적은 과업을 실제 일의 언어로 옮깁니다. 안정적 조직 운영과 인력 관리란 신생 조직이 흔들리지 않도록 정원과 근태와 발령과 소통의 기본을 촘촘히 관리한다는 뜻입니다. HR 제도 기획과 실행이란 교육과 조직문화와 평가와 승진의 전사 제도를 로봇 연구개발 조직 특성에 맞게 옮기고 새 제도를 설계한다는 뜻입니다. 채용과 연구장학생 운영, 정원 수립이란 희소한 기술 인재를 적기에 확보하는 파이프라인 전체를 설계하고 운영한다는 뜻이며, 이 일이 이 직무의 가장 중요한 대목입니다. 글로벌 인사와 해외 거점 지원이란 북미·유럽·중국에 걸친 로봇 사업 특성상 주재원과 해외 채용 실무를 다룬다는 뜻입니다. 인사발령과 조직관리, 실 공통 업무란 조직개편과 발령을 처리하고 조직의 살림을 돌본다는 뜻입니다.

이 장의 분석이 가리키는 바는 분명합니다. 이 직무를 인사 행정으로 좁혀 보면 본질을 놓치고, 신생 연구개발 조직의 인재를 설계하고 공급하는 파트너로 넓혀 보면 제대로 잡힙니다. 채용 난도가 극히 높은 로봇·메카트로닉스 인재를 확보해 정착시키는 일이 사업의 성패를 가른다는 문제의식이 이 직무를 관통하는 핵심입니다.

핵심 용어·개념 정리 (Glossary)

액추에이터 — 제어 신호를 실제 움직임으로 바꾸는 로봇의 관절이자 근육으로, 모터와 감속기와 제어부가 한 덩어리로 묶인 부품. 휴머노이드 원가의 절반 이상을 차지해 가장 중요하며, 현대모비스 로봇 사업의 첫 진입점이라 중요하다.

감속기 — 모터 속도를 줄이고 힘과 정밀도를 키우는 부품. 로봇 관절의 정밀도를 좌우하는 심장부라 중요하다.

하모닉 드라이브 — 소형 고정밀 감속기. 일본이 50년 가까이 독점했으나 국내 에스비비테크 등이 국산화에 성공했고, 로봇 부품 경쟁의 핵심 무대라 중요하다.

휴머노이드 — 사람을 닮은 범용 이족보행 로봇. 화제성은 크지만 상용화 시점이 논쟁적이라, 산업 기대와 위험을 함께 가늠하는 잣대가 된다.

협동로봇(코봇) — 안전 펜스 없이 사람과 함께 일하는 로봇. 두산로보틱스와 HD 현대로보틱스의 주력이라 경쟁 지형을 읽을 때 중요하다.

피지컬 AI — 소프트웨어 인공지능이 로봇이라는 몸을 얻어 물리 세계에서 일하는 개념. 2025~2026년 산업의 핵심 화두라 흐름을 이해하는 열쇠다.

RaaS — 로봇을 사지 않고 구독과 서비스로 쓰는 모델. 반복 매출이라 수익 안정성이 높아 가치사슬에서 중요하다.

시스템 통합(SI) — 로봇과 장비와 소프트웨어를 고객 공정에 맞게 통합하는 사업. 단품 판매보다 부가가치가 높아 두산이 솔루션으로 전환하는 배경이 된다.

Tier 1과 Tier 0.5 — 1차 협력사는 완성차에 곧바로 납품하는 부품사이고, Tier 0.5는 그 한계를 넘어 솔루션과 플랫폼을 제공하는 상위 개념으로, 현대모비스의 지향점이라 중요하다.

OEM과 캡티브 — OEM은 완성차 제조사이고, 캡티브는 그룹 내부 계열사 매출 의존 구조다. 현대모비스 매출의 대부분이 현대차·기아라 회사의 강점이자 약점을 설명한다.

SDV — 하드웨어보다 소프트웨어가 차량 가치를 좌우하는 차. 부품 산업 대전환의 핵심이라 회사 전략을 읽는 데 중요하다.

ADAS — 카메라·레이더·라이다 기반 첨단운전자보조시스템. 로봇의 인지 모듈과 기술 뿌리를 함께 나눠 산업 연결점을 보여 준다.

e-코너 모듈과 X-바이 와이어 — 조향과 제동과 구동을 전기 신호로 제어하는 현대모비스 기술. 바퀴 달린 모빌리티와 로봇에 함께 적용 가능한 구동 기술의 상징이라 중요하다.

HRBP — 특정 사업조직에 배속되어 인사 전략을 사업 목표에 맞춰 설계하고 실행하는 인사 담당. 이 직무의 본질을 설명하는 핵심 개념이다.

전사 인사 전문조직 — 채용과 보상과 교육 같은 인사 전문 기능을 모은 전사 조직.

파트너형 인사 담당과 협업하는 상대라 중요하다.

인력 정원(TO) — 조직별 정원과 총원 계획. 신생 조직 인사의 핵심 과업이라 중요하다.

연구장학생(산학장학생) — 석·박사에게 장학금을 주고 입사를 약속받는 미래 인재 선점 제도. 희소한 기술 인재를 미리 확보하는 수단이라 중요하다.

글로벌 인사와 주재원 관리 — 해외 법인의 인력 운영과 파견과 현지 채용. 이 직무에서 영어가 필수인 이유를 설명한다.

로봇 밀도 — 근로자 1만 명당 로봇 대수. 한국이 1,012대로 세계 1위이며, 국산 부품과 본체의 성장 여지를 보여 주는 지표라 중요하다.

국제로봇연맹(IFR) — 세계 로봇 통계와 전망의 기준 기관. 산업 데이터의 표준 출처라 시장 규모를 가늠할 때 중요하다.

참고 레퍼런스 (References)

휴머노이드 2026, 파일럿에서 플랫폼으로(KraneShares) —

<https://kraneshares.com/humanoid-robotics-in-2026-the-race-from-pilot-to-platform/X>

세계 산업용·서비스 로봇 시장 동향과 전망(로봇신문) —

<https://www.irobotnews.com/news/articleView.html?idxno=44197X>

산업용 로봇 시장 전망 보고서(GII Korea) —

<https://www.giikorea.co.kr/report/moi1639437-industrial-robotics-market-share-analysis-industry.htmlX>

휴머노이드 상용화는 2032년 이후(로봇신문) —

<https://www.irobotnews.com/news/articleView.html?idxno=46601X>

바클레이스, 휴머노이드 상용화 최소 10년(뉴스스페이스) —

<https://www.newsspace.kr/news/article.html?no=14282X>

한국 없인 AI 못 키운다, 젠슨 황 방한의 속내(데일리안) —

<https://www.dailian.co.kr/news/view/1653987X>

젠슨 황, 현대차·LG·두산과 로보틱스 동맹(파이낸셜뉴스) —

<https://www.fnnews.com/news/202606131002044220X>

현대모비스, 반도체·로보틱스 사업 본격 진출(한국일보) —

<https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2025082714500004782X>

CES 2026, 현대모비스 AI 로보틱스·SDV 협력(현대차그룹 뉴스룸) —

심층분석보고서: 26상_현대모비스_로보틱스사업실-지원-로보틱스인사지원

<https://www.hyundaimotorgroup.com/ko/news/hyundai-mobis-ai-robotics-sdv-ces-partnership>X

CES 2026, 현대모비스 부품서 휴머노이드로 액추에이터 승부수(머니S) —

<https://www.moneys.co.kr/article/2026010807350319695>X

현대모비스 1분기 실적에서 드러난 리스크 요인(한국경제) —

<https://www.hankyung.com/article/202604295530i>X

최대 실적 현대모비스, 미래 성장 로보틱스(블로터) —

<https://www.bloter.net/news/articleView.html?idxno=652948>X

현대모비스, 로봇용 액추에이터 시장 진출(로봇신문) —

<https://www.irobotnews.com/news/articleView.html?idxno=42091>X

현대모비스 로보틱스 조직·인력 확대(딜사이트) — <https://dealsite.co.kr/articles/154009>X

현대모비스 인재채용·기업문화(현대모비스 공식 채용) —

<https://www.mobis.com/kr/aboutus/careers.do>X