양돈컨설턴트의 좌충우돌 농장경영 일지

– 생산도 중요하지만, 지속 가능한 경영체를 어떻게 만들 것인가?



김 경 진 대표
(주)돼지와건강

㈜돼지와건강 이력서(1)

- **2006년** 컨설팅 동물 병원으로 시작하다.
  - 처음에는 양돈 컨설팅을 전문으로 하는 병원으로 시작되었다.
  - 충남 홍성 폴리텍대학의 창업보육센터에 첫 사무실을 열었다.

- **2006년** 우리나라 최초의 PRRS 청정화에 성공하다.
  - 이때 만들어진 기술들(1두 1침, 피트 청소, 돈군 폐쇄 등등)이 우리나라 PRRS 청정화, 질병 컨트롤의 기준이 된다.

- **2007년** 동물병원 단위 최초의 인턴쉽 프로그램을 시작하다.
  - 맨 처음에 온 학생들은 어떤 경험과 어떤 실습을 진행해야 할지 몰라서 우리도 많이 고민하였다.
  - 점차 인턴십의 기준이 잡혀가고, 점차 더 나은 프로그램이 진행되고 있다.
  - 많은 학생들이 매년 여름방학에 양돈장 실습과 병원 실습을 하고 간다.
  - 우리나라 축산업의 발전, 수의업의 발전을 위해서 지속적으로 실시하는 일이고, 이를 통해서 축산 분야에 많은 인재들이 유입되고 있다.
  - 학생들 이외에 기업에서 의뢰가 오는 훈련 프로그램도 현재 운영된다.

(주) 돼지와 건강

항상좋은생각. 함께발전합시다.

㈜돼지와건강 이력서(2)

▪ **2008년** 최초로 우리 회사가 주도하여 설계된 돈사가 생겨나다. 충남 예산군의 고객 농장이다.

- 처음에는 엑셀 프로그램으로 일일이 수작업으로 제작된 설계도가 발전해서
  현재는 CAD를 활용한 전문 설계 프로그램을 사용하여 설계된다.
- 단순히 돈사의 형태만 들어간 설계도가 아닌, 위생, 환기, 관리자 동선, 외부 방역 등을 모두 책임지는 설계도가 만들어진다.
- 돈사가 설계된 그대로 시공되고, 현재까지 그 돈사들이 좋은 성적을 내는 것이 우리의 경쟁력이다.

▪ **2010년** "돼지와건강 방식" 양돈장이 회사 주도로 설립되다.

- 모돈 300두 규모의 일관 사육 농장으로 전남 강진에 위치하다.
- 소유와 경영의 분리, 각종 신기술과 양돈 컨설팅 노하우가 적용되는 양돈장이다.

▪ **2011년**에 사업이 점차 확장되어서, 개인회사에서 법인회사로 전환하다.

- 사업 분야는 양돈 컨설팅, 양돈장 경영, 양돈장의 전문 설계, 약품 공급과 처방 등으로 확대되었다.

(주) 돼지와 건강

항상좋은생각. 함께발전합시다.

㈜돼지와건강 이력서(3)

▪ **2014년** 동물약품 처방전 시대에 맞추어서 약품 유통 사업이 개시되다.

- 수의사의 처방, 진단과 병행된 약품 공급 사업이 진행되고 점차 확장되고 있다.
- 약품상이 아닌 임상수의사가 관리하고, 생산성을 높이고, 비용을 절약하는 방식의 약품 공급이 이루어진다.

▪ **2017년** 두 번째 "돼지와건강 방식" 양돈장이 설립된다.

- 충남 홍성에 위치하고 모돈 규모 1070두, 주간 48복을 분만하는 양돈장이다.

▪ **2020년** 첫 번째 양돈장이 충남 홍성으로 이전하다.

- 모돈 1350두 규모, 주간 분만 62복의 자돈 생산 농장이다.
- 추가로 비육장 구매, 위탁 사업 등이 진행되다.

▪ **2023년** 회사 사옥이 완성되다.

- 그간 분리되었던 사업 기능들이 모두 통합되어 운영되는 사무실이 지어지다.
- 양돈장에 가는 수의사, 업무 직원들의 용도에 맞도록 각종 첨단 방역 설비들이 모두 갖추어진 사무실이 생기다.

(주) 돼지와 건강

항상좋은생각. 함께발전합시다.

"돼지와건강 방식" 양돈장 이란?

▪ **미국의 PipeStone System과 유사한 경영 방식**

- 소유와 경영의 분리가 핵심인 미국의 양돈장 경영 형태
- 경영을 잘하는 인재들이 경영. 소유주는 발생한 수익에 대한 배분을 받음

▪ **저희가 정립한 양돈장 경영 방식은...**

- 소유와 경영의 분리. 소유주에 대한 정기적인 생산과 경영의 보고 진행
- 이사회 분기별 1회 이상 소집. 주요 결정을 이사회에서 진행
- 직능별 전문가 배치 – 경영팀, 회계팀, 컨설팅팀
- 모든 업무는 Cross-Check가 가능하도록, 중복적으로 점검하는 기능 – 회계 부정, 각종 사고의 방지

▪ **이렇게 만들면 서의 장점**

- 혼자서 모든 것을 결정하는 오류를 최소화(어느 누구도 모든 것을 다 잘할 수는 없다)
- 직능별 전문가들이 일 함으로서 업무 효율성 증가(예를 들어서 제가 컨설턴트의 기능을 할 수 있지만, 다른 인원들이 컨설팅 업무를 담당)
- 회계의 효율화, 법적 오류의 최소화, 수익성 증가
- 향후에 이게 더 발전하면 은퇴한 분들의 농장을 위탁 경영도 가능할 것으로 예측

(주) 돼지와 건강

항상좋은생각. 함께발전합시다.

강사 이력

▪ Who am I ?

- 2000년 서울대학교 수의과대학 졸. 대학원 중퇴
- (주)선진 제일종축, (영)서해농장, (주)베링거인겔하임에서 직장 생활
- 2006년 (주)돼지와건강 창업

▪ 주요 사항

- 주업은 양돈컨설팅 – 건축, 환기, 재무, 경영 전략 수립이 주 종목
- 양돈수의사회 임원 – 이사, 사무국장 등의 역할을 했습니다.
- 2001년 옴 청정화 최초 성공, **2006년 대한민국 최초의 PRRS 청정화 성공, 현재 청정화 기법의 시작점**
- 2009년 대한한돈협회 표준돈사 설계 위원
- 우리나라에 **피트 청소, 1두 1침, 돈군 폐쇄** 등을 보급한 사람
- 양돈장의 경영자
- 농장을 설계, 시공 가능한 자(현재 컨설팅 업무 중 가장 주요하게 다루는 것)

(주) 돼지와 건강

항상좋은생각. 함께발전합시다.

원래 수의사가 농장 하면 망합니다.

- 왜 수의사들은 망하는 걸까요?
  - 기술자 직군들은 큰 산의 나무는 잘 보는데, 그 산의 구조와 산맥의 얼개를 잘 못 봅니다.
  - 자신이 가진 기술, 경험을 과신하는 경향들이 강하죠.
  - 실무적 재능이 생각보다 많이 필요한데, 이론에 강하죠. 쉽게 말해서 남 말 잘 안 들어요.
  - 저희는 학교에서 수의, 영양, 질병은 배웠어도 경영, 회계, 인간관계론 이런 거 안 배웁니다.

- 그런데 돌이켜 보면...
  - 수의사만 망한 게 아니고, 많은 사람들이 도태되었습니다. 축산 전공자, 경영 전공자, 기타...
  - 2000년에 양돈농가 숫자 20,000호 붕괴. 현재 6,000호도 안 남음(그만큼 많은 이가 시장에서 도태됨)
  - 원인은 많겠죠. 경영 능력의 부재, 화재, 질병, 고령화 등등
  - **지속 가능한 경영**이 무얼까... 항상 고민합니다.

(주) 돼지와 건강

항상좋은생각. 함께발전합시다.

경영에 왕도는 없는 듯...

- 리더십 이야기를 많이 합니다.
  - 이순신 리더십, 카네기 리더십, 이건희 리더십...
  - 답은 없는 듯합니다. 역사적으로는 성공한 결론을 "ㅇㅇ 리더십" 이라고 표현할 뿐
  - 그냥 그 사람만의 스타일로 경영하되 **목표에 어떻게 효율적으로 접근**하느냐의 문제
  - 다만, 그 경영체를 어떤 목적 하에 운영할 것인 가의 철학이 있느냐의 문제

- 그래서 저는...
  - 제가 하고픈 경영의 철학을 세우고
  - 제가 할 줄 아는 방식의 운영을 하고
  - **제가 만들고 싶은 사업장**을 만들어 나가는 중입니다.

- 소개하기에 앞서서...
  - 개인 사업자의 형태에서 일정 부분 벗어납니다.
  - 가능하면 기업화 방식을 채택하려 하고, 규칙을 소중히 여깁니다.
  - 어느 회사나 그 회사의 기업 문화가 있는 법. 감안하고 보시기 바랍니다.

(주) 돼지와 건강

항상좋은생각. 함께발전합시다.

저희가 만든 총 3개의 농장들을 보면...

- 첫 번째 모돈 300두 일관 사육 농장
  - **결과적으로는 망했다.** 부도난 것이 아니라 원하는 결과치를 못 만들었다.
  - 초창기 눈부신 성적과 좋은 수익성. 농장이 완전히 안정화 후에 책임자 파견하고 책임 경영 시킴. 수익성 급감. 엉망진창으로 흘러감.
  - 수습이 가능하지만, 그러기 위해서는 누군가 다시 전력투구 해야 하는 상황으로 변질. 과감하게 포기하고 매각 작업 실시

- 두 번째 만든 모돈 1070두, 주간 48복 분만 농장
  - 첫 번째의 농장 실수가 반복되지 않도록 매우 조심
  - 준비된 자에게만 경영을 맡기겠다. 안되면 계속 내가 운영하겠다.
  - **좋은 성적, 좋은 수익성이 계속 유지. 최근에 질병 문제 발생하였고 수습 중**

- 세 번째 만든 모돈 1350두, 주간 62복 분만 농장
  - 첫 번째 농장을 매각 작업하고 이사 온 농장. 부도 직전의 농장을 매입하여 정상화 작업 진행 예정이었음.
  - 문제는 사고 나서, 제가 좀 아팠습니다. 정상적인 경영 활동을 하기에 많은 애로가 있었음.
  - 선장이 아프니 정상화하는데 생각보다 오랜 시간이 걸림. 이제 겨우 살만해지고 있습니다.

- 모든 일이 언제나 순탄하지는 않는 법
  - 잘 된 것만 자랑할 순 없죠...
  - 있는 그대로, 잘 안되는 것을 보여주는 것도 중요합니다.
  - 그래야 반성도 하고, 더 발전할 겁니다.

(주) 돼지와 건강

항상좋은생각. 함께발전합시다.

나는 어떤 회사(농장)를 만들고 싶은가?

- 돈을 버는 농장주가 아닌, 이 농장의 구성원을 책임지는 경영주
  - 이 회사를 나와 같이 일하는 직원들, 저를 믿고 투자해 준 주주들
  - 주인만 돈을 벌어서는 안 된다. 소속된 직원들도 벌고, 집 사고, 노후 준비가 되어야 한다.
  - 그러기 위해서는 그에 맞는 운영 시스템, 배당 시스템, 마음의 자세가 필요
  - 같이 성장하고, 같이 웃고, 같이 울어주는 조직을 만들자.

- 개인적 성향으로 저는...
  - 재물에 대한 욕심이 평균적으로 덜 한편
  - 기왕에 일하는 거, 욕먹는 일을 하면 안 된다. **사회에 기여하는 일**을 해야 한다.
  - **돈이 목적이었다면 벌써 개인 농장을 했을 터, 나에게 맞는 사업이 필요하다.**

- 그래서 우리가 운영하는 농장은 다음을 지향합니다.
  - 적절하고 지속 가능한 배당 정책
  - 평균 이상의 지속 가능한 급여와 복지 정책
  - 그러기 위한 치열한 논의, 구성원 간의 공유
  - 그러기 위한 엄격한 업무 시스템, 직원 간의 업무 지향점 공유, 토론과 토의의 문화

(주) 돼지와 건강

항상좋은생각. 함께발전합시다.

그런 회사를 만들기 위해서 우리는...

- 다 일한다. 그래야 새로운 문화를 만들 수 있다.
  - 책임자라고 현장 업무를 소홀히 하지 않는다.
  - 비상 업무 시에는 윗사람부터 출근하고, 윗사람이 더 일한다.
  - 힘들고 어려운 일은 책임자가 먼저 솔선수범
  - 바쁘면 대표도 용접하고, 포크레인 끌고 다닌다.

- 계속 소통하고, 목표를 공유하기
  - 서로가 원하는 바를 알려줄 것
  - 누가 잘해서 성적이 오르고, 내리지 않게 만들기
  - "내가 모든 걸 다 잘할 수 없다"를 인지하게 만들기. 협업의 중요성을 항상 강조

(주) 돼지와 건강

항상좋은생각. 함께발전합시다.

효율적인 업무 시스템 짜기

- 누군가 특출난 직원이 생산 성적을 좌우하면, 그 농장은 부침을 겪는다.
  - 사업이 잘되려면, 효율적인 업무 시스템이 중요
  - 대표, 농장장, 각 부서장, 각 부서원(생산 파트)
  - 분뇨처리, 행정, 식당, 컨설팅(지원 파트)
  - 누가 빠져도, 몇 달간 부재해도 운영되도록 조치, 순환 근무 체계로 특정 인원 부재 시 대체 인원이 항상 있도록 조치
  - 각 역할별로, 유기적으로 소통하도록 하고, 서로 Cross-check 되도록 조치

- 각 직능, 직급별 업무 분장을 이렇게 시킵니다.
  - 대표 – 끊임 없은 대화, 회의, 위급 시 현장 투여의 역할
  - 농장장 – 대표가 부재 시 대표의 모든 역할을 하는 사람
  - 각 부서장 – 계속 직원들과 소통하는 사람. **부서원들의 사고를 수습하는 자**, 그리고 일차적 책임자
  - 컨설팅 – 외부의 자문 없이 내가 모든 걸 잘할 수 없다. 회식도 가능한 참석해라.
  - 행정, 식당, 분뇨처리 – 가장 중요한 역할. 이분들 없으면 농장 안 돌아간다. 자부심을 가져라.
  - **그리고 우리는 한 팀이다. 다 같이 일한다. 옆에 뭐가 안 되면 다른 사람이 가서 도와준다.**

(주) 돼지와 건강

항상좋은생각. 함께발전합시다.

생산의 목표, 지향점

- 1등 농장이 아닌, 지속 가능한 생산 성적이 중요하다.
  - 개인적으로 도드람 전산 1위 농장에서 근무도 해 봄(사회 초년병 시절)
    : 그러려면, 누군가는 영혼을 불사르고, 개인의 삶이 희생되어야 하는 문제가 존재
    : 누구를 위해서 종을 울리나?
  - **상위 30% 이내의 성적을 꾸준히 유지할 수 있다면, 그 회사는 망하지 않는다.**
    : 직원들에게 끊임없이 강요하는 수치. 계속 수치를 봐라
    : 상위 30% 성적을 유지하려면 평소 상위 10% 이내의 성적을 요청해야 유지가 됩니다.

- 무엇이 우리 생산성에 있어서 목표인가?
  - 전산 성적이 아닌 MSY
  - 항상 평온하지 않고, 항상 사고가 생긴다는 가정 – 부서 간 원활한 협조, 소통
  - 비용을 어떻게 절감할 것인가?
  - 문제 발생 시 자체적으로 해결하기 위한 교육 – 공사, 질병, 사양관리, 경영 협의 등등

(주) 돼지와 건강

항상좋은생각. 함께발전합시다.

직원들에게 끊임 없이 세뇌시키는 몇가지

- 돼지를 키워서 수익을 내는 회사다.
  - 그 수익을 만들기 위해서, 생각보다 해야 할 일들이 많다.
  - 그리고 그 수익이 꾸준해야 기업이 장기적으로 발전하고 유지된다.
  - 단순히 순간의 지표, 육성률 등에 일희일비하지 말자. 멀리 보고 뛰어라.

- 회사는 돼지를 키우는 곳이지, 돼지우리가 아니다.
  - 정리정돈을 습관화해라.
  - 모든 사업장을 깨끗해야 한다. **경험상 정리정돈 잘 되고 깨끗한 회사**가 수익성도 좋더라.
  - 당신들의 정신 건강을 위해서 꽃과 나무를 키워라.

- 우리는 항상 한 팀이다.
  - 너만 잘 났으면 **"나는 자연인이다"**처럼 살아라.
  - 여기는 서로 협업해야만 회사가 유지된다.
  - 나는 직원 안 자르련다. 그러니 서로 협력해서 살아라.

(주) 돼지와 건강

항상좋은생각. 함께발전합시다.

돼지를 키워도 자부심을 좀 갖자...

컨설팅을 오래 하면서의 경험과

첫 번째 농장의 실패가 더 이상 반복하지 않게 하기 위해서 계속 이런 식으로 유지

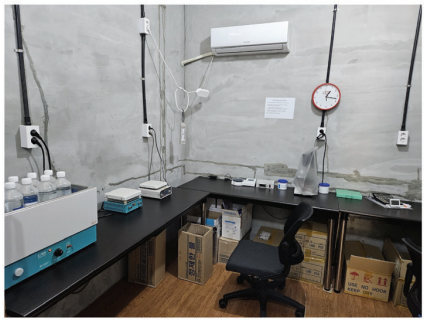




이렇게 계속 유지하고

신입 직원을 훈련





저희 농장장님이

고달프죠...





인사 정책(1)

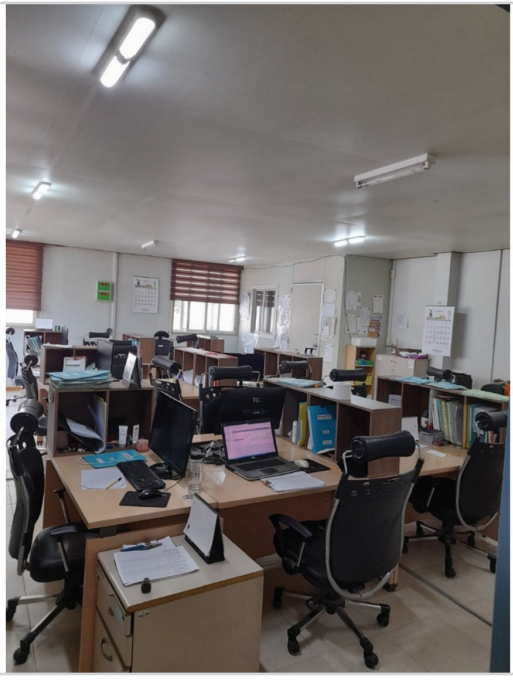
- 생산직 직원의 구성
  - 현재는 내국인 50%, 외국인 50%로 운영. 가능한 내국인의 비율을 늘린다.
  - 코로나 전에는 100% 내국인
  - 왜 ?
  - 토론 문화, 서로 협의하는 체제가 안되면 발전하기 어렵다. 지속 가능해 지려면 토의 문화가 정착되어야 한다.

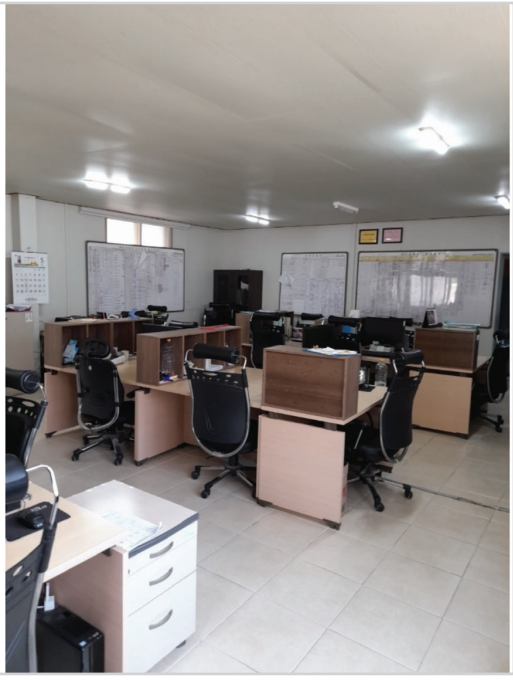
- 수평적 기업 문화의 정착
  - 회의 문화를 자꾸 장착함(우리나라 양돈업에서 참 어렵죠..)
  - 회의에서 결정하면 끝 > 오류가 생기면 ? > 다시 회의에서 결정. 그때까지는 전 결정이 유효. **결정된 것은 대표도 못 바꾼다.**
  - 다양한 직급의 회의가 존재
    - ✓ 전체 생산 회의(월 1회, 전 인원 참석)
    - ✓ 월요일 주간 회의(전 인원 참석)
    - ✓ 부서 회의(부서 전원, 필요시 농장장, 대표 참석)
    - ✓ 부서장 회의(부정기적. 필요시 소집)
    - ✓ 등기임원 회의(분기별 1회 이상)
    - ✓ 컨설팅 회의(컨설팅 방문 후, 부서장과 농장장. 대표에게는 서면 보고 및 대면 보고)

항상좋은생각. 함께발전합시다.

(주)팜피아 경영

효율적인 회의 문화를 위해서 만들어진 현장사무실 (어울림팜)





인사 정책(2)

- 인사 고과, 상벌 제도
  - 규모가 되니 순환 근무제 도입. 여러 부서를 순환하며 근무
  - 급여 인상은 연 1회
  - 누구의 급여를 얼마나 올려야 하는가? 그 부서의 직원들 의견, 각 부서장 의견의 취합. 최종적으로 대표가 결정
  - 상벌 제도는 명확하게 문서화해서 직원들의 이견이 없도록 조치(라인 정치, 사내 노선 투쟁을 없앰)
  - 가장 중요한 건, 그게 어떤 것이건 **직원들이 수긍할 수 있느냐의 문제**

- 직원을 뽑을 때, 우리의 문화
  - 일단 뽑으면 우리 사람. 가능한 끝까지 책임져 준다.
  - 안 자른다. 뽑을 때 잘 거르자...자를 거면 수습 기간에...
    - ✓ 그래도 자를 때가 있죠...주로 직원들이 스스로 자르게 됨
  - 새로 오는 모든 자는 초보자다. 계속 가르친다. 될 때까지...
  - 적응하는데, 원래 시간이 걸린다. 계속 도와주고, 계속 면담하고
  - 돌이켜보면 누가 적응을 못 하냐면...
    - ✓ 10년 이상의 경력직인데, 외국인들만 데리고 일한 분
    - ✓ 농장 맡겨 놓고 사장이 출근을 안 하는 곳에서 일하던 분들
    - ✓ 토론 문화가 적응이 안 되던 분들, 규칙의 중요함을 인지 못 하는 분들

(주) 돼지와 건강

항상좋은생각. 함께발전합시다.

급여와 인원 전략(1)

"경영주는 일하는 만큼 급여를 주고
직원은 받는 만큼만 일한다."
이걸 어떻게 조절할 것이냐의 문제

- 급여 시스템
  - 기본급, 시간 외 수당, 휴일 수당, 명절 상여금
  - 규정에 따른 생산 성과급
  - 뭔가 회사에 목표 때문에 생기는 업무를 해 냈을 때 주는 특별 상여금(예 : 2025년 자돈사 증축 자가 공사)
  - 이사회 의결 하에 지급되는 경영성과급(회사의 흑자 규모에 따른 성과급)
  - 직원들이 충분하다고 느낄 정도의 급여를 주자.
  - 성과 급여는 대신 노력을 해야 받을 수 있음을 인지하게 해 주는 것이 중요.
  - 생산 성과급은 달성 가능한 수치의 제공, 직원들 스스로 성과를 측정. 본인들이 얼마 받을지도 알고 있음.

- 직원들이 무엇 때문에 그만두는가? 또는 왜 우리 농장에 인력이 부족한가?
  - 경험상, 급여 때문에 그만두지는 않는다.
  - 쉬는 날이 부족하고, 힘든 일이라고 생각해서 안 오더라.
  - 직원 간에 싸우고, 지치고
  - 자기의 능력 개발이 안 되고, 세상에 뒤처지는 것 같고

(주) 돼지와 건강

항상좋은생각. 함께발전합시다.

급여와 인원 전략(2)

- 인적 구성의 전략
  - 적정 인원의 10% 정도를 항상 더 유지
  - 네팔의 집에 갔다 와야 하는 사람, 원치 않는 부상과 질병, 해외여행 가는 사람, 농장의 질병 발생
  - 인건비를 더 지출하는 것이 생산의 손실을 줄인다. 이게 더 수익성 유지에 필요하다.
  - 긴급 상황이 발생하는 것을 빠르게 수습한다.

- 그리고 훈련, 학습, 토의
  - 내국인의 50%가 아직도 엑셀, PPT를 못 씀(이게 뭘 의미하는가?)
  - 삼성에서 뽑는 Quality의 직원을 뽑을 수 없다.
  - 결국 계속 가르치고, 훈련시키고, 경영주가 원하는 바를 끊임없이 알려준다.
    (이걸 안 하면, 우리 목표가 뭔지 모르더군요... 첫 번째 농장이 망한 이유)

(주) 돼지와 건강

항상좋은생각. 함께발전합시다.

급여와 인원 전략(3)

- 생산 성과급 시스템
  - 성과를 내면 보상이 따른다는 것을 명확히 해 줌
  - 돼지농장의 가장 큰 성과는 MSY, 그래서 그에 맞는 시스템 개발
  - 부서별 성과 취합해서 전체 합산 성적으로 전체 균등 성과급제 실시
    : 1/N으로 지급, 외국인, 분뇨처리, 식당 등 간접 인원도 동일
    : 회사가 잘 되려면 모든 구성원들이 합심해야 한다.
  - 다만, 부서장 이상은 20% 추가 지급. 더 책임을 지는 자리라고 설명해 줌
  - 이걸 잘 받으려면 부서 간 협력이 필수적

- 그 외에 상여급, 특별 성과급을 줄 때에는...
  - 왜 이런 금액이 지급되는지 항상 설명. 세상에 공짜는 없다
  - 그냥 주면 공돈이고, 이유가 있으면 동기 부여가 되더라...
  - 자꾸 뭘 준다고 해서 비용이 아니다, 인적 자원에 대한 투자라고 생각

(주) 돼지와 건강

항상좋은생각. 함께발전합시다.

복지 정책(1)

- 급여보다 복지 시스템이 더 중요하더군요. 그래서 저의 정책은...
  - 원래 급여와 복지는 한 몸이긴 하지만...
  - 급여 외에 끊임없이 소소하게 통장에 돈이 들어가게 해 줌(핑계를 자꾸 만들어서...)
  - 직원들이 즐겁게
  - 직원들이 지치지 않게 만들기

- 휴무와 휴가 정책
  - **업무 성과를 잘 내려면, 충분히 쉬는 문화가 정착되어야 한다. 그러기 위해서 우리는 무엇을 해야 하는가?**
  - 원래는 주5일제 정착이 목표, 아직 미 달성함. 현재 숙제
  - 현재는 2주 3일의 휴무, 추가로 연 6일의 유급 휴가, 무급 휴가 장려(쉬러 가야죠...)
  - 경조사 휴가 등은 명문화해서 유급 휴가
  - 자유롭게 휴가를 가는 분위기 조성되어 있음. 해외여행도 감
  - 그 외에 포상 성격의 강제 휴가(유급 휴가 + 휴가비 지원, 장기 근속자와 부서장 이상)

(주) 돼지와 건강
항상좋은생각. 함께발전합시다.

복지 정책(2)

- 일반적으로 하는 정책들 이외에...
  - 임직원 자녀들의 학자금 지원
  - 회삿돈으로 직원들 업무 능력 강화, 취미 활동 지원(자기 계발비 항목)
  - 연 1회 야유회(저희는 바닷가인 관계로 배낚시)
  - 상조회

- 자기 계발비(회삿돈으로 직원들을 Update 시키기)
  - 일반적인 직원이면, 월급통장에 들어온 돈으로 결혼하고, 집 사고, 노후 대비 준비하는 데 다 씀.
  - 개인의 행복, 개인의 업무 역량 강화에 쓸 돈이 없는 것이 대한민국의 현실
  - 어떻게 해야 우리 직원들의 행복도를 높일 수 있는가에 대한 고민에서 시작
  - 병원비, 취미활동, 운동 등에 지출할 수 있음. 1인당 한도는 존재
  - 우리 직원들 만족도가 가장 높은 정책
  - 주로 쓰는 항목들은...
    - ✓ 병원비, 임플란트
    - ✓ 볼링, 골프, 등산, 낚시
    - ✓ 타이 마사지, 영화, 뮤지컬

(주) 돼지와 건강
항상좋은생각. 함께발전합시다.

복지 정책(3)

- 먹고 마시는 것들에 대해서...
  - 사회 초년병 시절 양돈장 직원이었을 때의 기억
  - 일을 많이 하는 사람은 항상 배고파요... 근데 간식을 안 주니, 결국 개인이 조달
  - 식당 – 정말 맛있고, 품질이 최상인 식단(비용 상한선 없음)
  - 업무용 간식 – 커피, 차, 음료수, 아이스크림, 과자, 컵라면 등등. 충분하게(단, 방역에 위배되지 않아야 함)
  - 회식(전체 회식, 부서회식, 부서장 회식 등) 비용 최대한 지원
    – 우리 회사에 왔으면 저녁에 직원들 모였을 때 사비 쓰지 마라...
  - 이런 사항들이 사실 일반 기업들에서는 당연한 것들인데, 우리 업종이 많이 인색하죠...

- 상조회
  - 일반적 기업들에서 많이 하는 일이죠... 다만 우리의 특징은
  - 개인 비용 최소화, 많은 비용을 회사에서 지원
  - 기숙사의 전기료와 유류비는 일단 개인에게 다 징수 후에 그 금액을 다 상조회 지원금으로 보내줌
  - 개인 간 축의금, 부조금 최소화하기 위한 정책

(주) 돼지와 건강
항상좋은생각. 함께발전합시다.

계속 발전하려면...

- 책임자가 부지런해야...
  - 대표가, 등기임원이, 농장장이 계속 고민을 해야 하고
  - 그 고민을 조직 구성원들과 나누려 하고
  - 물론 성과의 달콤함도 나누려고 노력하면 되는 듯합니다.
  - 결국은 소통의 문제가 가장 큰 것 같습니다.

- 최근 몇 년간의 성적 정체기를 보면...
  - 제가 아프니, 성적도 아픕니다. 제가 원래 생산을 못 하는 사람이 아닌데...
  - 우리 조직의 취약점이 노출된 몇 년이었음.
  - 다행인 점은 운영 체계가 잘 되어 있으니 배가 침몰하지는 않았음. 그냥 정체되어 있는 느낌
  - 여기 계신 여러분도 일단 건강하셔야...

(주) 돼지와 건강
항상좋은생각. 함께발전합시다.

이 자리를 빌려서...

- 제가 원래 "겉바속촉" 이라서 감사의 표현을 잘 못합니다. 연락도 잘 안 하고, 퉁명스럽고...

- 저와 저희 조직을 성장하게 도와 주신 많은 분께 감사드립니다.

- 특별히 더 감사하신 분들은...

  직원으로서 농장에서 일할 때 리더의 역할을 보여주신 지용진, 이기풍, 이정학님과
  사업 개시 이후에 많은 영감을 주신 심원용, 김응보님에게
  특별히 더 감사의 표현을 전합니다.

(주)돼지와 건강
항상좋은생각. 함께발전합시다.

저희 내부 운송용 사료차입니다.

우리의 꿈을 마무리 인사로 하렵니다.



(주)돼지와 건강