



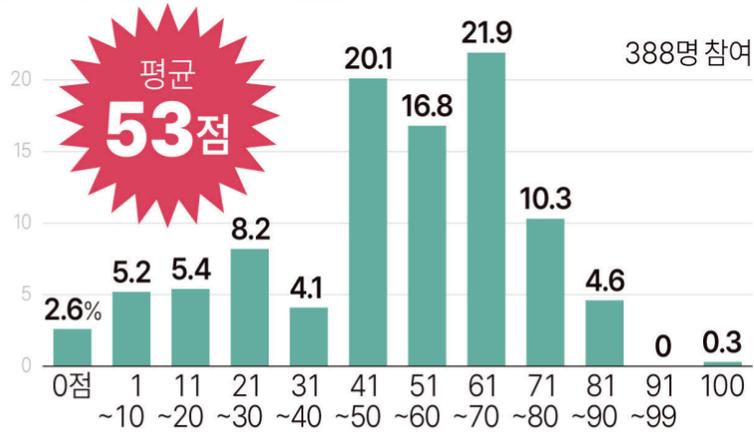
"실적·콘텐츠·조직문화 모두 후퇴"...경영진 성적표 53점 취임 1년11개월 중간평가...0-100점 숫자 기입 문항에 '0점' 수도룩

3년 임기 반환점을 돈 성기홍 경영진에게 연합뉴스 구성원들이 낙제점을 부여했다.

경영진 취임 후 약 1년 11개월 만에 진행된 '2023 성기홍 경영진 중간평가'에서 응답자들은 연합뉴스의 경영 실적이 악화한 것은 물론이고 조직문화까지 후퇴하면서 회사가 발전은커녕 퇴보했다는 엄혹한 비판을 쏟아냈다.

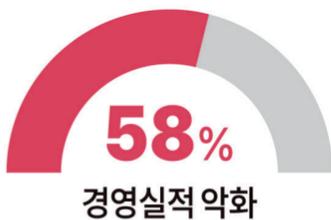
<2023 성기홍 경영진 중간평가> 결과

현 경영진의 경영실적, 콘텐츠 경쟁력 강화 여부, 보도의 공정성·중립성 확보, 인사의 공정성 확립, 조직문화 개선 등을 종합해 100점 만점으로 평가한다면 몇 점을 부여하시겠습니까.



주요 결과

2~6면에 계속



◇ "뭘 어떻게 해야 이런 결과가 나오나" 쏟아진 질타

7월 24일부터 31일까지 8일간 전국언론노조 연합뉴스지부 조합원 562명을 대상으로 진행한 조사(응답자 388명·응답률 69.0%)에서 경영진은 100점 만점에 평균 53.3점을 받는 데 그쳤다. 중간값도 60점에 불과했다.

경영실적, 콘텐츠 경쟁력 강화 여부, 보도 공정성·중립성 확보, 인사 공정성 확립, 조직문화 개선 등을 종합해 1~100 사이 숫자로 직접 평가한 결과다. 숫자를 입력하지 않은 응답자 2명의 답은 계산에서 제외했다.

60점 이하 낙제점을 부여한 응답자가 과반(62.7%)이었다. 10점 이하를 입력한 응답자도 30명이었고, 그중 0점 응답자만 10명이었다.

경영 실적에 대한 구성원의 실망감이 이번 조사에 여실히 드러났다.

전임 조성부 경영진과 비교했을 때 현 경영진 취임 후 경영실적이 개선된 것으로 평가하는지 묻자 응답자의 57.7%가 '악화됐다'는 답변을 골랐다. 변화 없다는 응답이 34%, 개선됐다는 응답은 8.2%에 그쳤다.

한 응답자는 회사의 작년 영업이익(18억원) 실적에 대해 "충격적"이라며 "듣도보도 못한 코스닥 상장사들도 (영업이익) 수십억원은 하던데, 뭘 어떻게 해야 이런 결과가 나오는지"라고 탄식했다

◇ 회사 임지 축소됐다 느끼는 구성원들...조직문화 개선도 '구호뿐' 비판

경영진이 연합뉴스의 이익을 수호하고 대변하는 역할을 제대로 수행했는지에 대해서는 과반(54.1%)이 '못했다'고 평가했다. 잘했다는 응답은 7.7%에 그쳤다.

이미 올해 구독료 협상에서 역대 최대폭 삭감을 당한 데 이어 내년도 전망이 더욱 어두워지고 있다는 관측이 나도는데도 경영진이 속 시원한 해결책을 내놓지 못한 데 대해 구성원들이 엄격한 평가를 내린 것으로 풀이된다.

응답자 3명 중 2명 이상(68.8%)은 연합뉴스의 지위와 역할이 축소됐다고 비판했고 노동 환경이 악화했다는 비판도 빚발쳤다. 현 경영진 취임 이후 근무강도와 보상이 어떻게 달라졌는지 묻자 39.2%는 근무강도가 강해졌다고 응답했다. 특히 근무강도가 강해졌다는 응답자 가운데 94.7%는 그 보상이 오히려 나빠졌다고 지적했다.

사내 조직문화 개선은 경영진이 내세우는 주요 과제지만 이 역시 성과가 신통치 못했다는 지적이 많았다. 전 경영진과 대비해 '변화가 없다'(61.6%)거나 '악화됐다'(25.8%)는 부정적인 의견이 대다수였다.

콘텐츠 경쟁력이 악화했다(32%)는 지적은 경영진뿐 아니라 연합 구성원 스스로에게도 뼈아픈 부분이다. 그 이유에 대해 응답자 다수는 신규 콘텐츠 개발이 미흡하다는 점을 지적했다. 한 응답자는 "20년 전부터 생산하던 콘텐츠만 생산하고 있다"며 "새로운 시도를 싫어한다"고 지적했다.

인사 문제에 대한 지적은 경영진이 새겨 들어야 할 대목이다. 현 경영진이 공정하고 합리적인 인사를 했다고 보느냐는 질문에 9.0%만 '그렇다'고 답했다. 나머지 89.4% 가운데 '그렇지 않다'는 응답이 35.3%, '보통'이라는 응답이 57.5%였다.

이렇게 평가한 이유에 대해 응답자들은 징계 전력, 성희롱 의혹 등 부적절한 인사가 기용됐다는 점을 가장 큰 문제로 꼽았다. 한 응답자는 특정 문제성 인사를 거론하면서 "일반 기자들의 사기를 꺾고 조직에 대한 기대를 접도록 만드는 요인이 된다"고 주장했다. 특히 이번 평가에서는 이 인사의 문제를 지적하는 답변이 다수였다.

잘한 일 묻자 82%는 '패스'...남긴 답변도 과반은 "생각이 잘..." '포털 퇴출위기 대응'·'경영진 소통 노력 강화' 등에는 긍정적 평가

〈2023 성기홍 경영진 중간평가〉 11번 문항(현 경영진이 '가장 잘한 일'은 무엇입니까)은 응답자들의 머리를 싸매게 만든 '킬러문항'이었다.

주관식으로 의견을 묻는 이 문항은 전체 설문 응답자 388명 가운데 82.0%가 아예 답을 적지 않았다. 답을 단 응답자는 70명(18.0%)에 불과했다.

이번 조사에서 전체 주관식 응답률이 평균 21.0%로 비교적 높지 않았다 해도, 이 문항은 유독 답을 적지 않은 응답자 비율이 높았다.

특히 답을 적어낸 응답자 중에도 "생각이 나지 않는다", "솔직히 모르겠다", "기억 나는 게 없음", "없다"는 등 없거나 모른다는 취지가 과반(54.3%)이었다. 마침표(.)나 말줄임표(...)만 넣은 응답은 집계에서 제외했다.

반면 '잘못한 일'을 묻는 문항은 답변이 가장 많이 쏟아졌다. 응답률은 29.9%로 이번 조사 주관식 문항 중 가장 높았다.

이 문항의 주관식 답변 116개를 키워드별로 분류한 결과, 경영실적 악화 문제에 대한 지적(17.3%)이

가장 많았다. 정부 구독료 협상이 미진했다고 지적하는 응답(12.8%)이 뒤를 이었다.

인사가 불공정했다(12.2%)는 지적도 많았고, 연합뉴스TV 경영권 분쟁에 제대로 대처하지 못해 3사 시너지를 강화하지 못했다(10.9%)는 질책도 적지 않았다.

미래 먹거리 개발 실패(6.4%), 임금 등 근로 보상 악화(6.4%), 소통 부재(5.8%) 등을 '잘못한 일'로 꼽는 응답이 뒤를 이었다.

물론 경영진의 성과를 진지하게 칭찬하는 응답자도 적지 않았다.

경영진의 잘한 일을 묻는 문항에서 응답자 9명은 '포털 퇴출 위기'에 대한 대응을 경영진의 '잘한 일'로 가장 먼저 꼽았다.

기수별 회식 등으로 소통의 벽을 허물고자 노력한 데 대해서도 긍정적 평가가 나왔다. 이밖에도 정권에 대한 독립성 강화, 직장내 괴롭힘 문제 개선 등을 성과로 꼽는 응답자도 있었다.

또한 현 경영진 취임 후 보도의 신뢰도와 공정성이

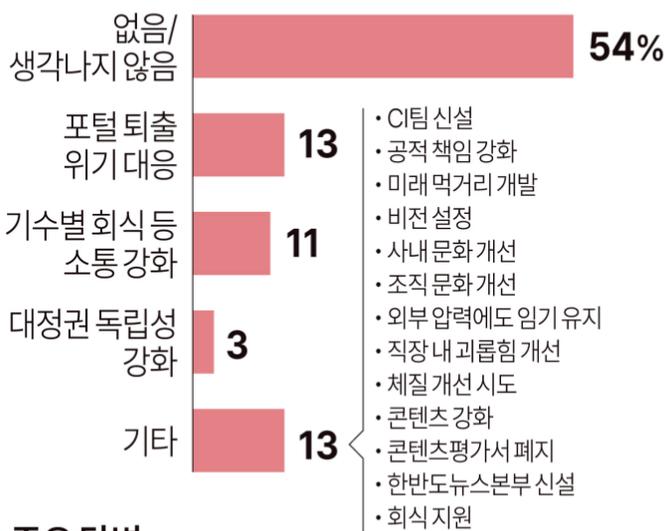
개선·악화된 이유를 묻는 문항에서 응답자 대다수는 신뢰도와 공정성이 악화했다는 판단을 전제로 그 이유를 분석했지만, 2명은 오히려 개선됐다 응답을 적어내 시선을 끌었다.

그 중 1명은 "보도에 대한 윗선의 지시나 압박 등이 거의 사라졌다"고 했고, 다른 1명은 "고질병인 맹목적·정권편향적 보도 행태가 어느 정도 완화됐다. 그래도 부족하다"고 했다.

콘텐츠 경쟁력의 변화 이유를 묻는 문항에서도 경쟁력이 악화됐다고 평가한 대다수 답변과 다르게 4명은 '경쟁력 개선' 이유를 분석했다. 한 응답자는 "전국 지역본부별 기획기사나 현상 지적 기사가 많이 보여 공격기능 수행 및 콘텐츠 경쟁력에 긍정적인 영향을 미쳤다"고 말했다.

한편 성기홍 경영진에 '만점'인 100점을 부여한 응답자도 있었다. 이번 조사에서 경영진에 대한 91점 이상 평가는 이 응답자가 유일했다.

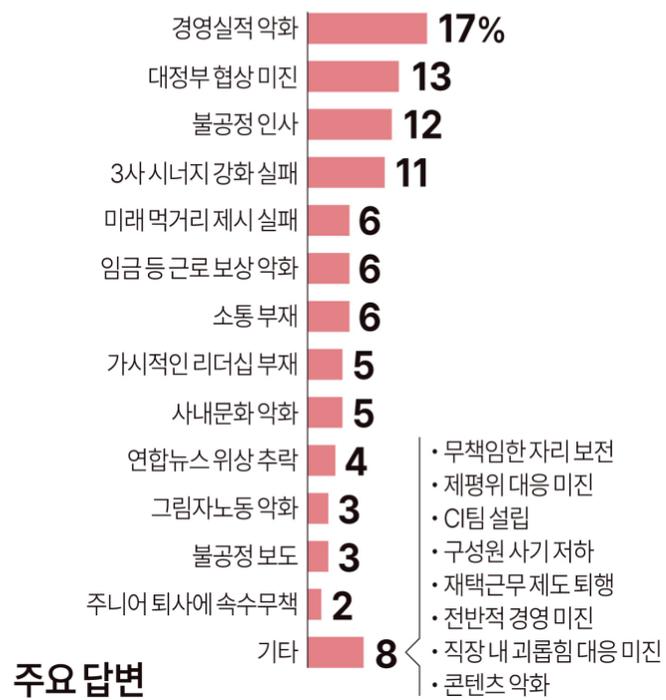
현 경영진이 가장 잘한 일 72명 참여



주요 답변

- 사장이 기수별로 함께 식사하며 소통 강화하고자 노력한 점은 높이 평가함
- 전 경영진들과 다르게 사원들과 더 대화를 많이 하려고 한 것 같다. (그래도 소통 안 되긴 함)
- 처음에는 주니어보드를 했고, 이후에는 기수별 만남을 하면서 아래부터 위까지 사원들을 만나서 소통하려고 노력한 것
- 박노환이나 조성부 경영진보다 공정성, 중립성, 정부권력으로부터의 상대적 독립성 강화 기류 등이 있다.
- 생각 나지 않는다.

현 경영진이 가장 못한 일 116명 참여



주요 답변

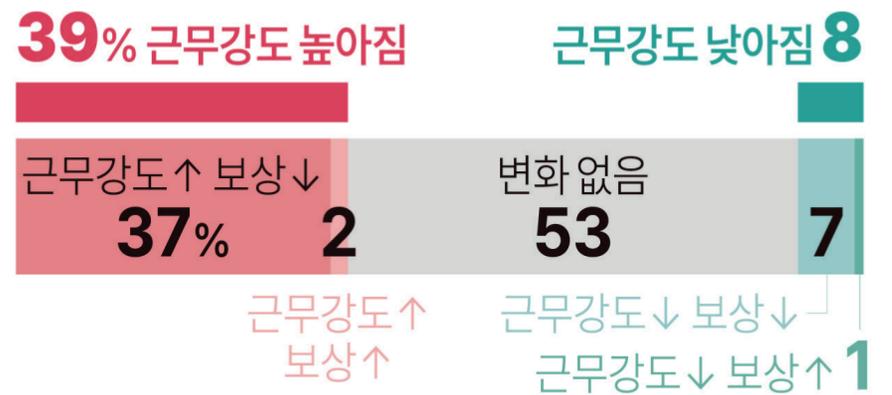
- 한 일이 없어서 없음
- 연봉 동결
- 조직문화 개선 못하고 조합원들 업무 강도는 그대로인데 그에 합당한 보상 못해주는 점
- 순이익이 나는데 왜 월급은 줄어드나요? 이해할 수 없는 경영성과 및 보상
- 실적은 악화하고 노동강도는 강해졌음에도 보상은 크게 줄어 사원들이 무기력에 시달리고 있음

‘2023 성기홍 경영진 중간평가’ 설문 결과

경영 실적 개선 전임 경영진과 비교했을 때 현 경영진의 경영 실적을 어떻게 평가하십니까. (매출액, 영업이익, 당기순이익참고)



근무강도와 보상 수준 현 경영진 취임 이후 연합뉴스 구성원의 근무강도와 보상 수준에 대해 어떻게 평가하십니까.



국가기간뉴스통신사 지위 역할 강화 미디어 환경이 급변하고 정치적 지형이 매순간 달라지고 있습니다. 현 경영진 취임 후 국가기간뉴스통신사로서 연합뉴스의 지위와 역할이 강화했다고 평가하십니까.



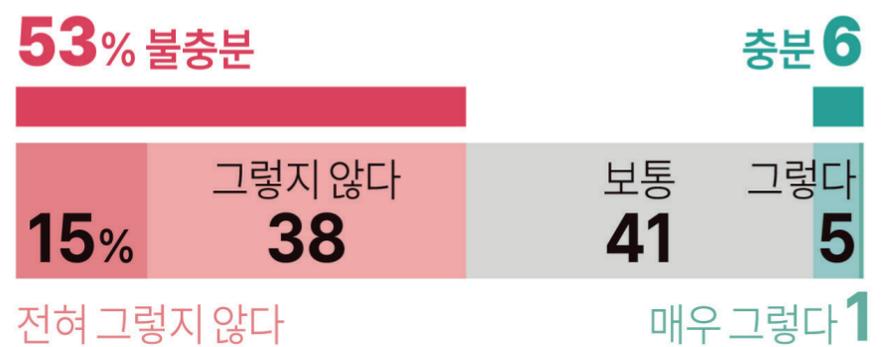
그림자노동 강도 변화 현 경영진 취임 이후 제대로 보상받지 못하는 '그림자노동'의 강도가 어떻게 달라졌습니까.



경영진의 회사 이익 수호 대변 역할 수행 현 경영진이 연합뉴스의 이익을 수호하고 대변하는 역할을 잘 수행했다고 평가하십니까.



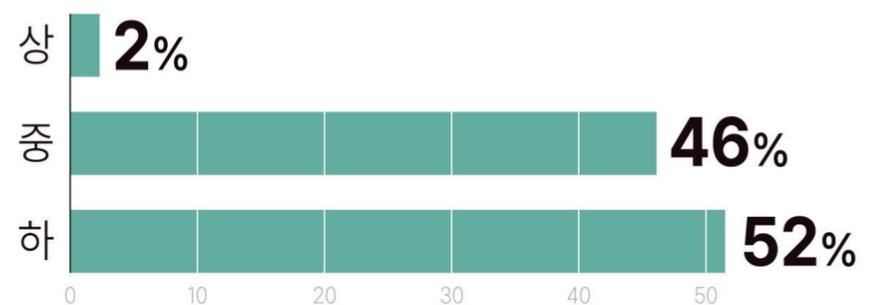
그림자노동 해소 노력 현 경영진이 그림자 노동의 해소를 위해 충분한 노력을 하고 있다고 평가하십니까.



TV 경영권 분쟁 대처 잘 했나 연합뉴스 TV 경영권 분쟁 등 중대한 현안이 발생했을 때 경영진이 올바르게 대처했다고 평가하십니까.



사내 소통 사내 소통이 원활한 정도를 상중하로 평가한다면.



조직문화 개선

현 경영진 취임 이후 연합뉴스의 조직문화가 개선됐다고 보십니까.



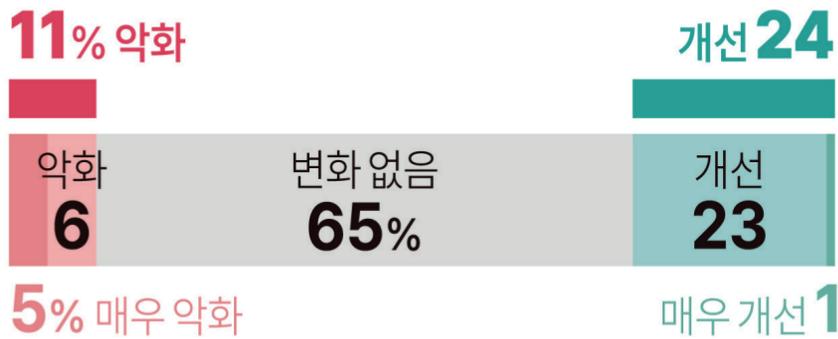
보도의 신뢰도와 공정성 변화

현 경영진 취임 이후 연합뉴스 보도의 신뢰도와 공정성 변화에 대해 어떻게 평가하십니까.



직장 내 괴롭힘 문제 개선

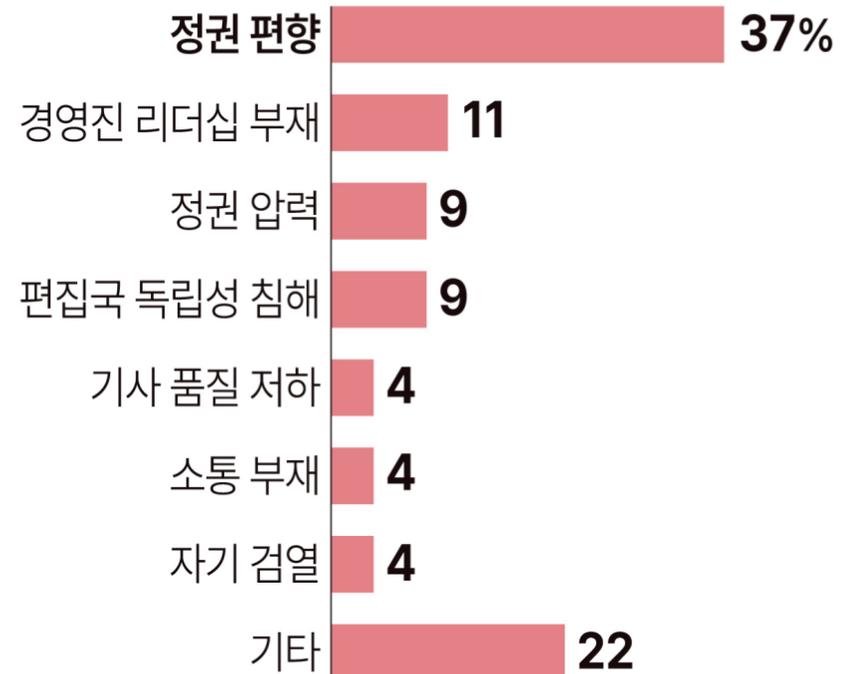
현 경영진 취임 후 지속적 폭언이나 이유 없는 업무 배제 등 직장 내 괴롭힘 문제가 얼마나 개선됐다고 평가하십니까.



보도의 신뢰도와 공정성 악화 사유

보도의 신뢰도와 공정성이 악화됐다면, 그 원인은 무엇이라고 생각하십니까.

54명 참여



직장 내 성희롱 문제 개선

현 경영진 취임 후 직장 내 성희롱 문제가 얼마나 개선됐다고 평가하십니까.

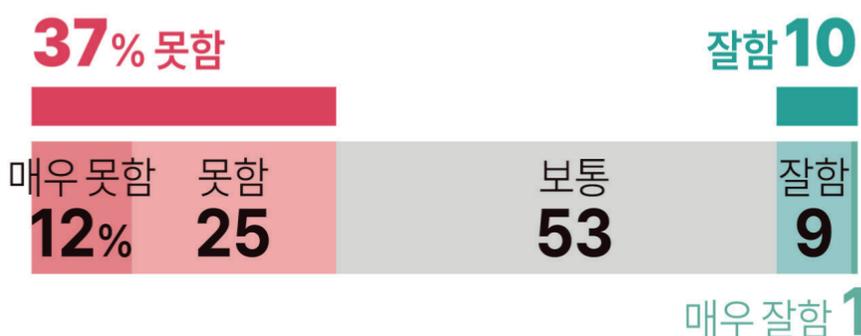


주요 답변

- 정부구독료로 인한 태생적 한계로 정권의 눈치를 볼 수밖에 없는 현실
- 현장감 떨어지는 데스크의 일방적인 취재지시. 아무도 모르는 공적 기능 실적에 급급한 편집국 마인드.
- 급변하는 온라인 환경에 제대로 적응하지 못하면서 자극적 보도 증가
- 뉴스 가치 판단의 실패
- 경영진이 아무 것도 하지 않음이 원인

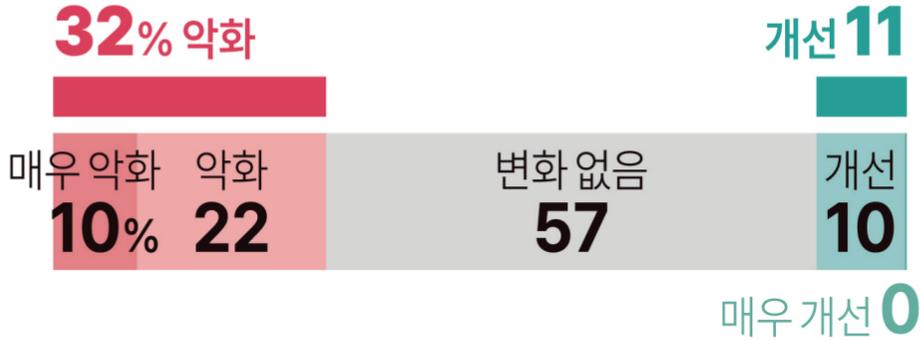
노사 관계 개선 노력

노사관계 개선 노력에 대한 현 경영진의 태도를 어떻게 평가하십니까.



콘텐츠 경쟁력 변화

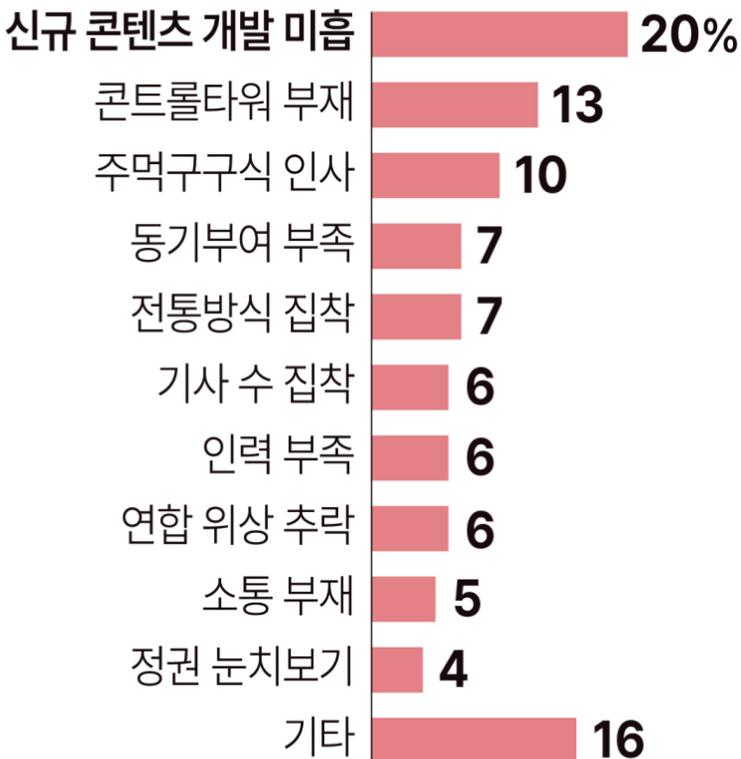
현 경영진 취임 이후 연합뉴스의 콘텐츠 경쟁력 변화에 대해 어떻게 평가하십니까.



콘텐츠 경쟁력 악화 사유

콘텐츠 경쟁력이 악화했다면, 그 원인은 무엇이라고 생각하십니까.

75명 참여

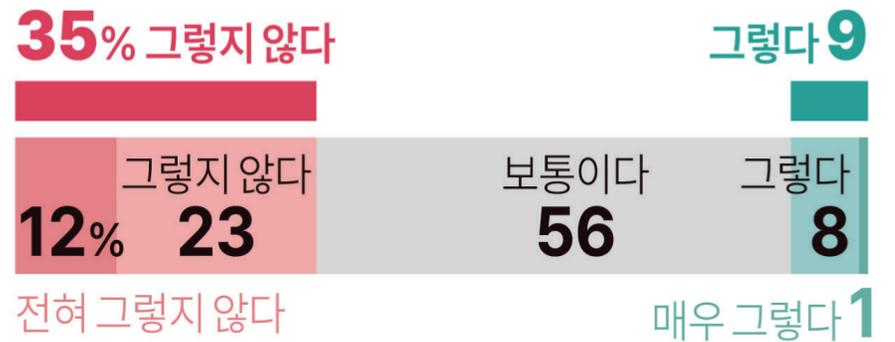


주요 답변

- 부서간 칸막이가 높고 소통 부족, 컨트롤 타워 역할 약화
- 비전 부재. 그로 인한 실행력 부족
- 세상은 확확 바뀌는데 제자리걸음을 했다면 그건 도태됐다는 뜻임
- 회사 구성원들간의 결집력 이완
- 콘텐츠를 담는 그릇을 다양하고 빠르게 변화시켜야 하는데 그렇지 못함

공정하고 합리적인 인사

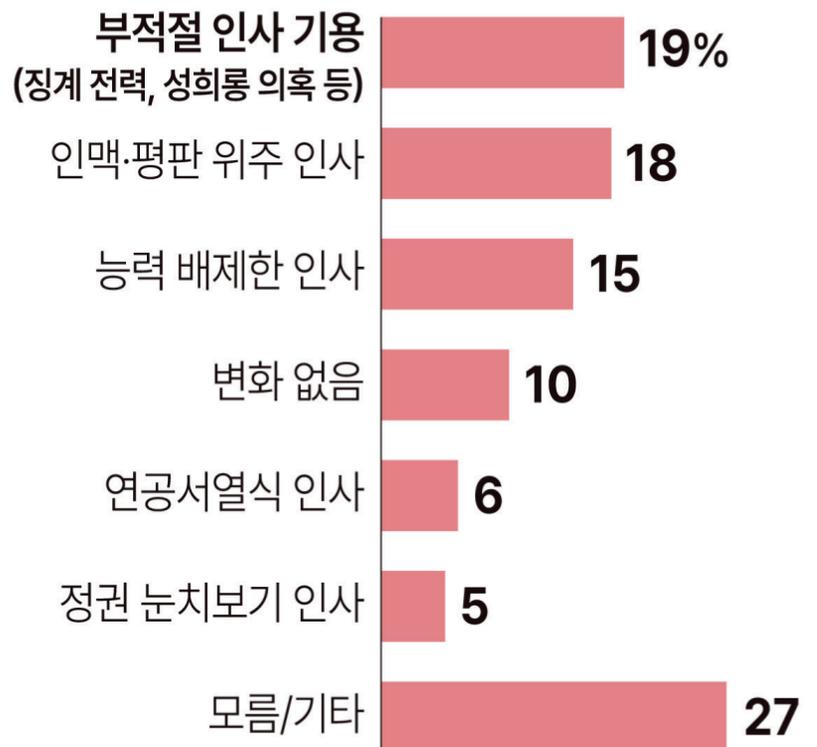
현 경영진이 객관적인 기준에 따라 공정하고 합리적인 인사를 실시했다고 평가하십니까.



불공정 비합리 인사 사유

위와 같이 평가하신 이유는 무엇입니까.

64명 참여

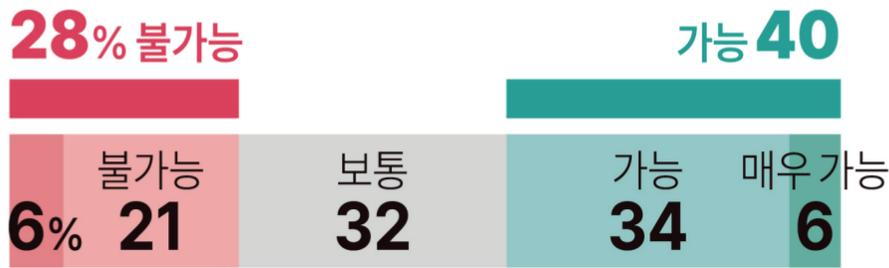


주요 답변

- 평판 위주의 평가, 몇명의 극소수의 얘기에 기반한 인사
- 배제 마땅한 무자격 인사 기용
- 직장내 괴롭힘 인사에 대한 미온적 조치
- 원칙없는 인사와 설명없는 승진 누락
- 젊은 사장님이라고해서 젊은 개혁을 할 줄 알았더니, 관습적으로 해오던 그대로 인사 실시

공약 회사 발전 기여 가능성

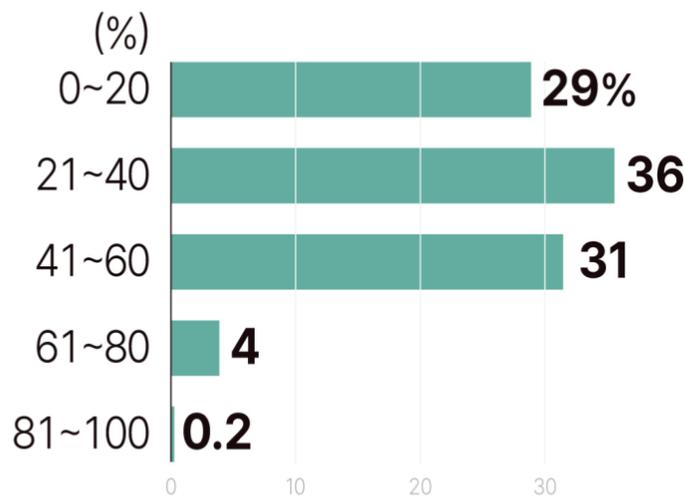
(성기홍 사장이 후보자 시절 내세운 공약)
공약이 모두 이행된다면 연합뉴스 발전에 크게 기여할 수 있다고 평가하십니까.



매우 불가능

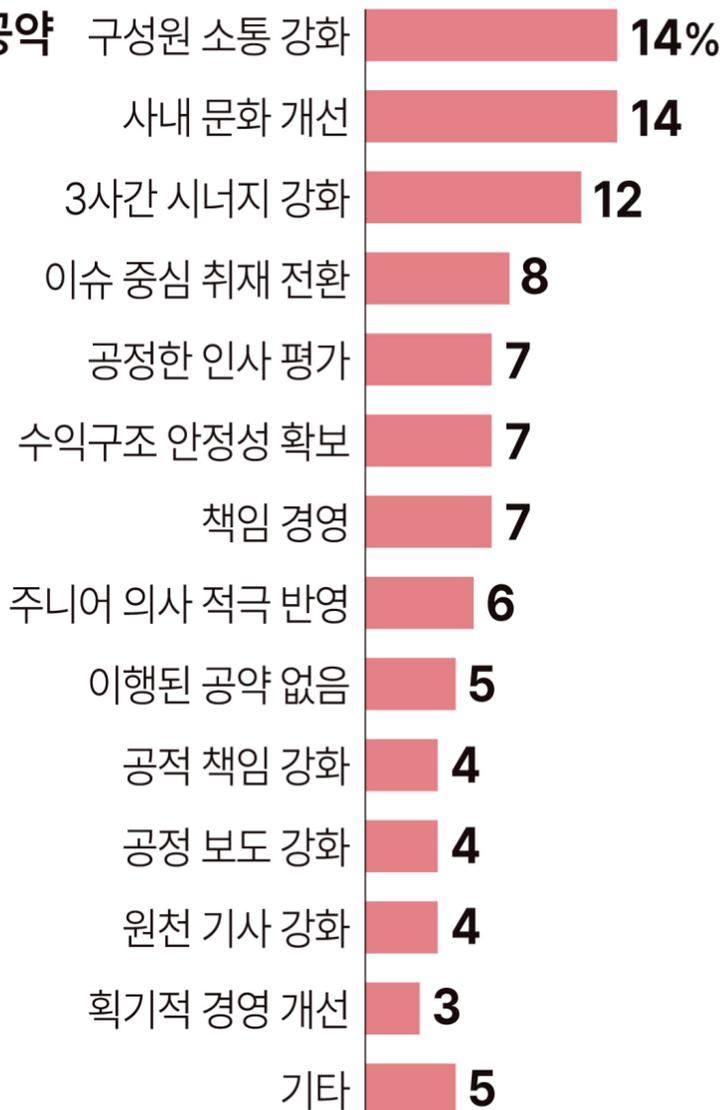
공약 이행률

공약이 얼마나 이행됐다고 평가하십니까.



시급한 공약

109명 참여



주요 답변

제시한 공약은 허울 좋은 명분에 불과하고 회사 실적이 악화하면서 직원들이 느끼는 위기감이 큼. 경영진은 결국 실적으로 승부를 봐야 함. 설사 내부 소통이 아무리 훌륭해도 실적을 끌어올리지 못하면 무능한 것임

'소통'이라는 말을 앞세우면 소통이 비로소 시작되고, 소통됐다는 착각을 버려야 한다.

경직된 조직문화 타파하고 주니어보드를 통해 2030세대 의견을 의사결정에 반영해야 한다고 생각합니다. 저연차 기자의 잇따르는 퇴사 문제를 해결하기 위한 방법이기에 때문입니다.

애초에 이행된 공약이 많지 않은 것 같다. 이행됐더라도 체감하지 못한다.

사장 출마시 디지털 퍼스트 같은 얘기를 많이 늘어놓았는데, 얼마나 내실있게 추진하는지 의문이다. 생성 AI 접목 등에 대해서도 실제 얼마나 의지가 있는지 의문이다.

공약이 너무 추상적이라 이행을 했는지 안 했는지 평가조차 어렵다. 칸막이 제거, 무슨 부서 신설 조항 외에는 도대체 구체적으로 뭘 하겠다는 건지, 입사 1년차도 의견으로 낼 수 있는 저런 말을 공약이라고 할 수 있는지 의문스럽다. 2030 의견을 의사결정에 반영하겠다고 초반에 주니어보드 열더니, 진행방식도 엉성해서 결국 불만만 토하고 해명하는 자리로 전락시키고, 의사를 실질적으로 뭘 반영했는지도 모르겠다.

도대체 (연합뉴스) 4.0은 뭔가? 실제로 직원들이 체감할 수 있는 성과를 보여달라.