



The Talent Advantage Global Company COAVIS



COAVIS HR Team



COAVIS Overview

[회사 및 전략 개요]



➤ Mission

고객의 미래가치를 선도적으로 실현하는 Global COAVIS

➤ Vision

Mobility 사업 성장과 경쟁력 있는 제품 포트폴리오 확장을 통한 2030년 매출 1조원 달성

➤ Core Value

공정 (Fairness), 존중 (Respect), 도전 (Challenge), 행복 (Happiness)

➤ Strategic Focus

- ✓ 전사적 무결점 품질 실현
- ✓ 원가 혁신 및 Cashflow 개선
- ✓ 제품 기술력 강화를 통한 수주 경쟁력 확보
- ✓ 멕시코 법인 운영 효율 극대화
- ✓ 지속 가능한 공급망 혁신과 동반 성장 파트너십 강화
- ✓ 기본을 지키는 안전하고 행복한 일터 만들기

History



2025

- BEST HRD 기업 인증
- GM SOY & Overdrive 수상
- 1억불 수출의 탑 수상
- IP R&D 지식재산처장상 수상

2024

- H-WIA EWP & Controller 프로그램 수주

2021

- H-WIA EWP 프로그램 수주
- GM 신규 글로벌 프로그램
주요 FPM 공급업체 선정 (T1)

2020

- BMW 프로그램 공급업체 선정

2019

- HKMC 프로그램 공급업체 선정

2018

- FORD 프로그램 공급업체 선정

2014

- VW 프로그램 공급업체 선정

2010

- 사명 변경 (COAVIS)

2009

- GM 신규 글로벌 프로그램
주요 FPM 공급업체 선정 (CGV)
- GM 신규 글로벌 프로그램
주요 FPM 공급업체 선정 (GSV : SUV & EM)

2008

- HKMC LPI 연료펌프모듈 공급업체 선정

2007

- GM 신규 글로벌 프로그램
주요 FPM 공급업체 선정 (GSV & Min)

2006

- GM 신규 글로벌 프로그램
주요 FPM 공급업체 선정 (GCV)

2000

- 사명 변경 (KAFUS)
- R&D Center (기술연구소) 설립

1994

- 회사 설립 (한국 자동차 연료 시스템)

Global & Business Overview



한국 본사 및 해외 법인 / 사무소 운영 (3개 생산 Plant, 4개 영업 Office)



슬로바키아 Plant
(트르나바)



한국 H.Q.
(세종)



미국 Office
(디트로이트)



독일 Office
(볼프스부르크)



중국 Plant
(심양)



멕시코 Plant
(몬테레이)



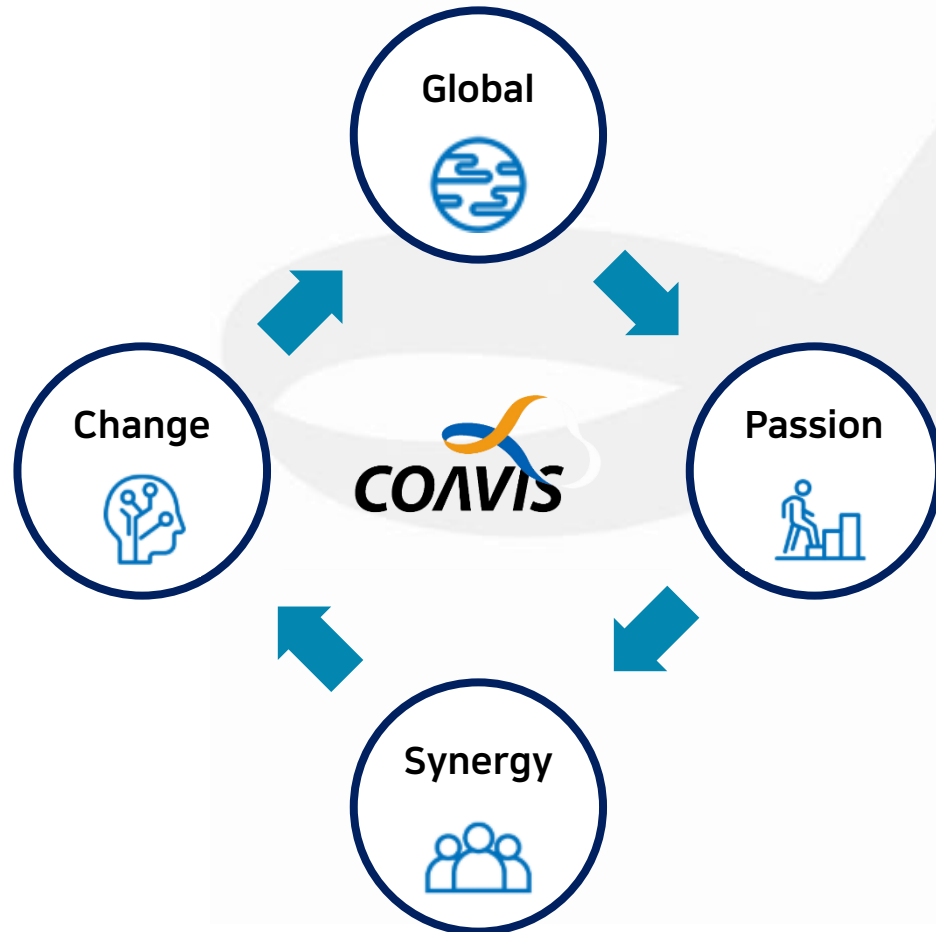
중국 Office
(상하이)



브라질 Office
(상파울루)

- ✓ 본사 : 약 450명 (관리직 250명 / 생산직 200명)
- ✓ 해외 법인 : 약 1,050명
- ✓ Global Total : 약 1,500명 재직 중

사람과 기술의 조화로 미래 가치를 선도하는 Global COAVIS



➤ 인재 육성 중심 경영 (Growth - Oriented)

- 단순 구호가 아닌, 채용 - 평가 - 보상의 핵심 기준
- 직무 전문가로 성장할 수 있는 학습 로드맵 제공

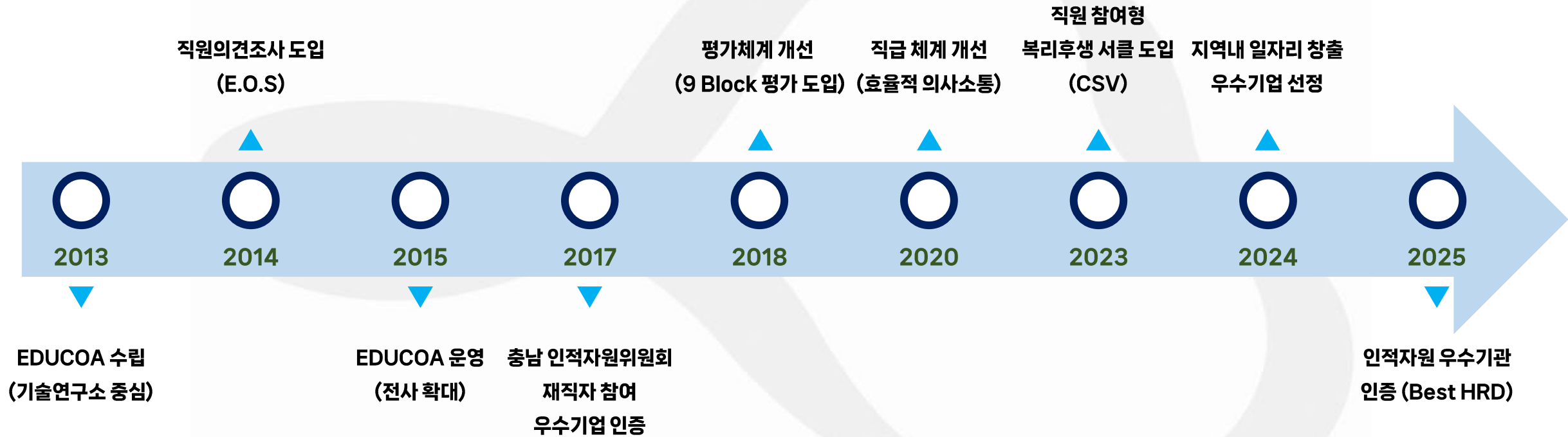
➤ 자율과 책임의 문화 (Autonomous Culture)

- 형식보다는 본질에 집중하는 업무 환경 지향
- 수평적 소통을 통한 창의적 조직 문화 구축

➤ 일터 혁신을 통한 행복 경영 (Work - Life Synergy)

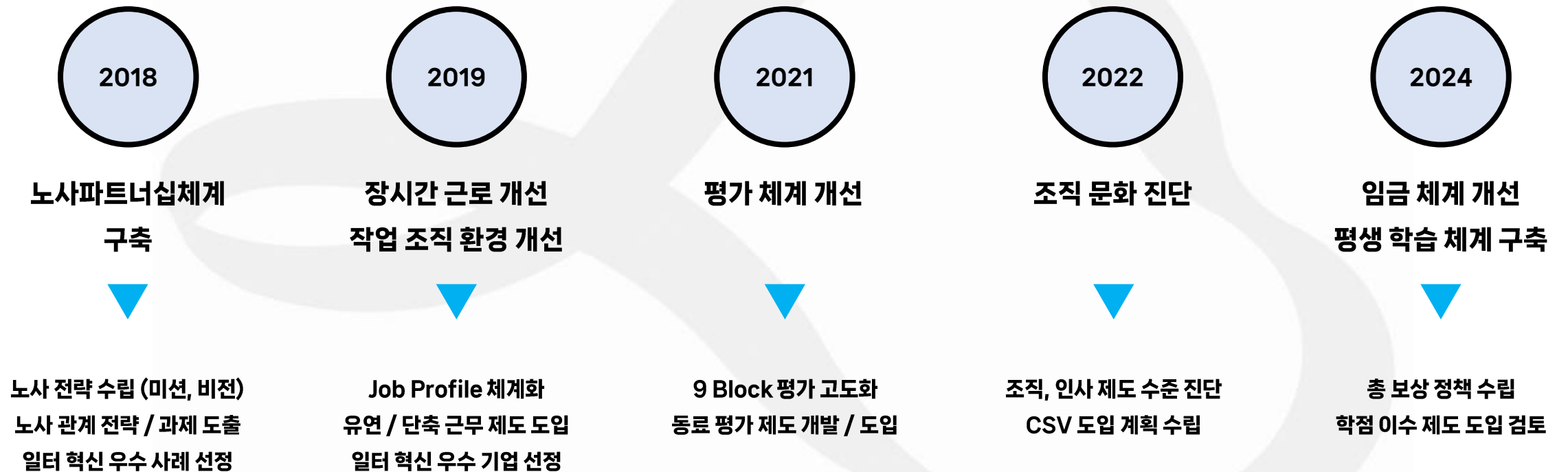
- 직원이 행복해야 고객이 만족한다는 믿음
- 직원 의견이 반영된 합리적 인사 제도를 통한 업무 몰입 향상

HR _ Achievement Milestone





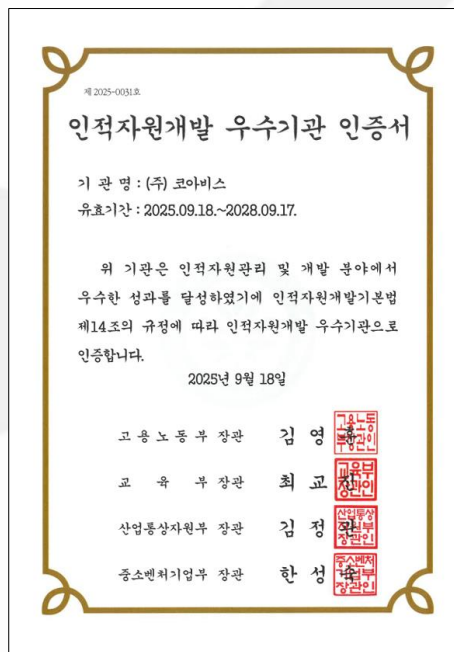
일터 혁신 컨설팅 수행을 통한 문제 진단 및 실질적 개선 진행



인적 자원 우수 기관 인증 (Best HRD)



근로자의 역량 개발과 조직의 지속 성장을 위해 체계적/전략적인 인적자원개발 체계를 운영하는 기관을 국가가 인정하는 제도
(세종시 기업 최초 인증 - 2025년)



[Best HRD 인증 동력]

- **핵심 가치와 성장 동력**
핵심 가치 기반의 HR 전략으로 인적자원의 미래 성장 동력화
- **리더십과 성과 중심 문화**
혁신 리더십을 토대로 한 공정성과 자율이 공존하는 성과 문화 구축
- **실질적 인재 육성 노력**
강력한 실행력을 통한 구성원의 역량 성장과 사업 경쟁력 강화

전략, 문화, 그리고 실행



Design for Sustainability, Partner for Shared Growth

[지속 가능성을 위한 설계, 동반 성장을 위한 파트너십]

All Employee Meeting



과거의 성과를 돌아보고, 미래의 비전을 동기화하는 통합과 공감의 장



"전 직원의 주파수를 하나로 맞추는 비전 동기화"

직원 의견 조사 (E.O.S)



소통 강화와 조직 건강 진단을 위한 직원 의견 청취

✓ 조사 취지

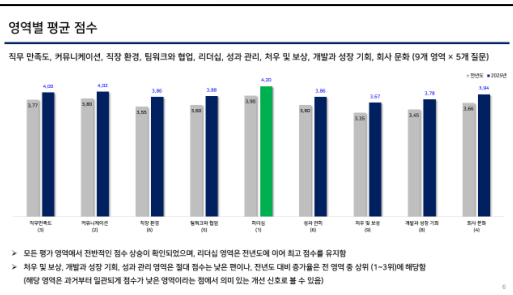
- 대내외 환경 변화에 따른 조직 건강성 및 문화 진단 필요성 증대
- 전사적 차원의 공식 소통 채널 부재 및 상하 / 부서 간 간극 확인
- 이슈의 선제적 파악 및 데이터 기반의 근본적 해결책 도출

✓ 핵심 목적

- 몰입도 측정
구성원의 조직 몰입 수준 및 직무 만족도 파악
- 정책 피드백
인사, 보상, 근무 환경 등 주요 정책에 대한 체감도 확인

✓ 활용 방안

- 맞춤형 대책 수립
부서별, 계층별 차별화된 피드백 및 개선안 도출
- 전사 인사 정책 반영
핵심 개선 과제에 대한 인사 제도 및 교육 프로그램 반영



구성원의 목소리를 조직 경쟁력의 원천으로 !

직원 참여형 복리후생 실행 그룹



【 조직 몰입 & 동반 성장 】

- ✓ 함께 즐기는 복리후생 활동
- ✓ 우리 손으로 직접 만드는 제도와 이벤트
- ✓ 일하기 즐거운 행복한 일터

임직원의 손으로 만드는 행복한 일터, 소통으로 구현하는 복리후생 혁신



Q & A



Q1. 코아비스는 어떤 인재를 선호하나요?

A : 미래차, 전기차 중심 모빌리티 전환기에는 고정된 스펙보다는 새로운 기술을 빠르게 학습하고 능동적으로 변화를 이끄는 **‘학습 민첩성’**과 **‘도전 정신’**을 갖춘 인재를 높게 평가합니다.



Q2. 실제 채용 과정과 채용 트렌드는 어떻게 변화하고 있나요?

A : 대규모 정기 공채보다는 필요 시점에 현업에 바로 투입 가능한 인원을 선발하는 직무 중심 수시 채용으로 주를 이루고 있습니다.
또한 서류 및 면접 전형에서 보유 역량 & 스펙보다는 지원 직무에 대한 구체적인 기술 보유 여부와 실행력을 검증하는 방향으로 변화하고 있습니다.

Q3. 신입 및 청년 구직자에게 가장 요구되는 실질적인 역량은 무엇일까요?

**A : 업무 표준 및 프로세스를 빠르게 습득하고 데이터를 활용할 수 있는
실무 적응력 (직무 기초 역량)**
**유관 부서 및 글로벌 사업장과 조율하며 문제를 해결하는 능력
(협업 및 소통 역량)**
**현장에서 발생하는 문제를 논리적으로 분석하고 해결하는 능력
(문제 해결 역량)**



Q4. 직무별로 우대되는 자격증이나 관련 경험이 있나요?

**A : 자격증이나 관련 경험은 당연히 없는 것보다는 있는 것이 좋습니다.
하지만 자격증보다는 **경험을 좀 더 중요시**하며, 경험 또한 단순 경험
이 아닌 **경험 속에서의 문제 해결 경험 및 그에 대한 성찰 등을 설명**
할 수 있어야 합니다.**



Q5. 인턴, 프로젝트, 대외 활동 중 긍정적으로 평가되는 경험은 무엇인가요?

**A : 앞의 Q4에서 언급된 것과 같이 단순 참가 이력보다는 그 과정 속에서
문제 정의 - 원인 분석 - 협업을 통한 해결 - 결과 및 성찰이 명확하게
드러나는 경험이어야 합니다.**

(그렇지 않다면 단순 무임 승차 경험으로 치부될 수 있습니다.)

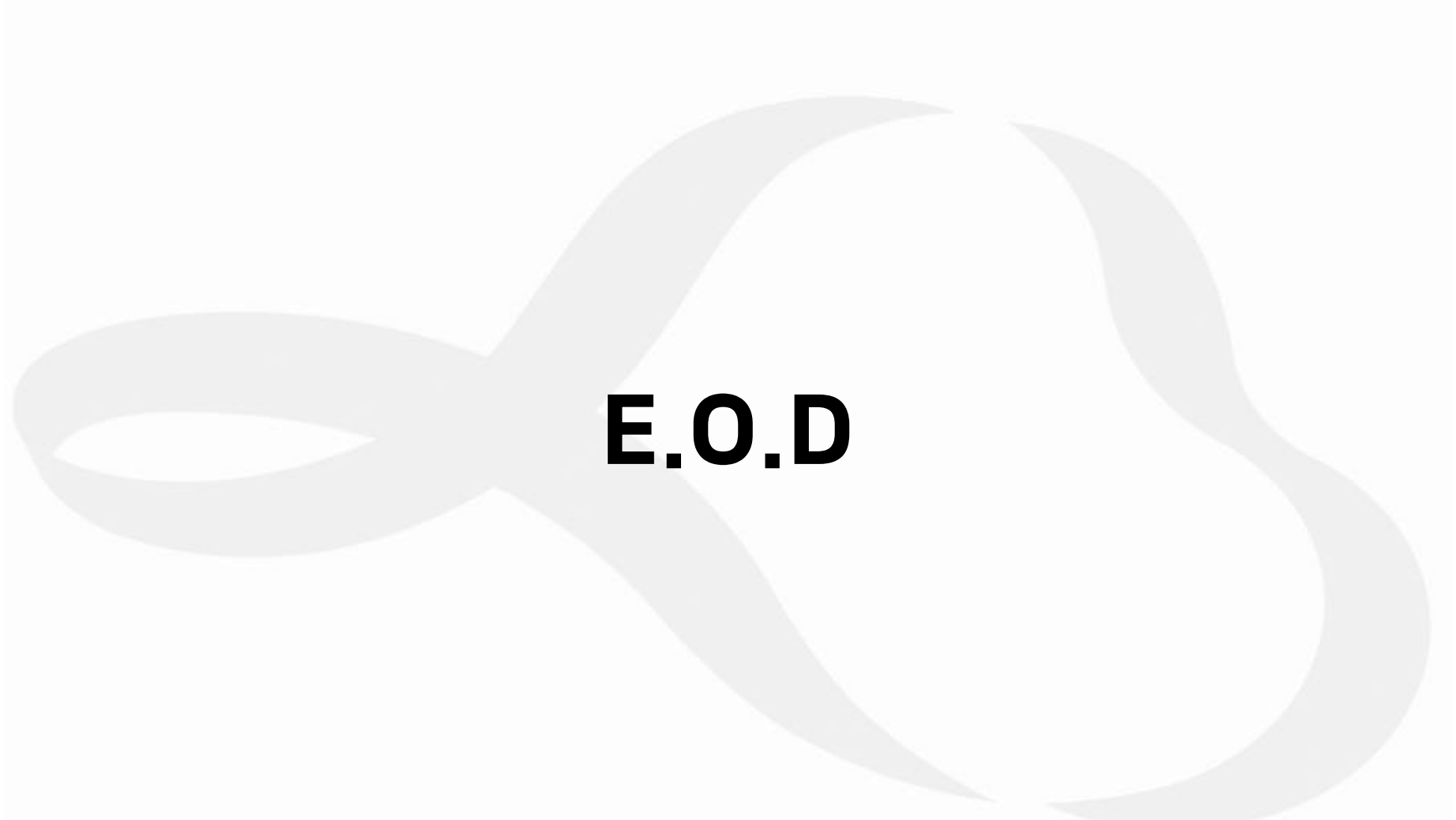


Q6. 입사를 희망하는 지원자가 준비하면 좋은 취업 준비 방향은 무엇인가요?

A : 산업 및 기업 분석 ➡ 최소한의 관심도로 볼 수 있습니다.

경험의 직무 연계 ➡ 단순 경험이 아닌 역량화된 경험인지를 확인합니다.

면접 답변 구체화 ➡ 추상적 표현 대신, 구체적 성장 계획을 제시합니다.



E.O.D