

# CENTRAL to Your Safe Mobility

센트랄그룹 글로벌 조직문화 가이드

---

01

---

# 센트랄그룹 역사

# 센트랄그룹 연혁

## 1950~1960

1952. 5. 1  
**'신라상화' 설립 (부산)**  
(센트랄그룹의 모태)



1960. 6  
신라철공소, 신신제작소  
설립 (부산)

1965.  
**AM 부품 최초 수출**  
- 남미, 파키스탄에 액셀사프트  
수출

1965. 12. 29  
신신기계공업사 설립 (부산)  
(신라철공소, 신신제작소 합병)

## 1970~1980

1971. 2. 5  
**'한국센트랄자동차  
공업주식회사' 설립 (부산)**  
(신신기계공업사, 일본중앙자동차 합작)

1971. 10  
주조사업 시작  
- 한국동도(센트랄CAS 전신) 설립  
(부산)  
\*2016.12. 1 센트랄CMS와 합병

1973. 3  
국내 최초 조향부품 국산화 개발  
(70년대 초부터 한국 완성차에 OEM 납품)

1987. 11. 28  
그룹 본사 창원으로 이전



1989. 10. 1  
가공사업 시작  
- 제일공업사(센트랄CMS 전신)  
설립 (김해)

## 1990~2000

1990. 2. 7  
기술연구소 설립

1992. 3  
'센트랄'로 사명 변경

1994. 12  
**최초 OEM 수출 개시**



2003. 4  
국내 최초 자동차용  
알루미늄 단조 Am 개발

2007. 5. 22  
구동사업 시작  
- PKS (센트랄DTS) 합병 (광주)

## 2010

2010. 1  
최초 전기차 수주 시작

2011. 4. 1  
**AM사업 전문화 체계 구축**  
- NEOCTR 설립 (창녕)

2011. 4  
조향 부품 모듈사업 확대  
(Gear Box, Rack Bar)



2011.10. 26  
**첫 글로벌법인 설립**  
**CTR CHINA 법인 설립 (중국장가항)**

2015. 11. 3  
북미 시장 현지화 진출  
CTR MEXICO 법인 설립  
(멕시코 몬테레이)

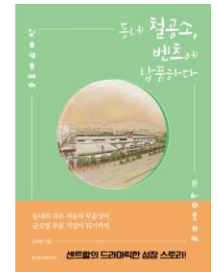
2017. 11. 3  
비전CENTRAL to Your Safe Mobility'선포

## 2020

2020. 3. 10  
**AM 시장 확대**  
CTR EUROPE  
폴란드지사 설립

2021. 2. 5  
센트랄 창립 50주년

2021. 8. 10  
센트랄 역사 스토리집 발간



2022. 5. 1  
**센트랄그룹 창립 70주년**

2017. 12. 29  
**AM CIS 시장 진출**  
CTR RUS 법인 설립(러시아 모스크바)

2018. 3. 12  
**AM 생산공장 구축**  
CTR VINA 법인 설립 (베트남 다낭)

2018. 6. 20  
글로벌 연구기술 투자  
CTR EUROPE(유럽기술연구소)  
법인 설립 (독일 아헨)

2019. 4  
국내 최초 볼스크류 국산화 양산

2019. 7. 16  
북미 시장 확대  
CTR AMERICA 법인 설립 (미국 LA)

2019. 11. 25  
센트랄모텍 유가증권시장 상장



# 수상

## 품질

GM 품질우수상 수상



A/S 납입 우수사



Renault Quality 우수 협력사 선정



YUBEI조향시스템유한회사  
우수 협력사 선정 CAC



NEXTEER PERFECT QUALITY 수상  
CAN



## CSR

대한민국일자리 으뜸기업 'Silver Medal' 인증  
선정  
고용노동부



## R&D

IR52 장영실상

한국산업기술진흥협회  
2회 수상

## 매출

2억불 수출의 탑 수상

센트랄  
제 51회 무역의 날 포상

1억불 수출의 탑 수상

센트랄모텍  
제 48회 무역의 날 포상

3천만불 수출의 탑 수상

센트랄DTS  
제 51회 무역의 날 포상

5천만불 수출의 탑 수상

센트랄CMS  
제 55회 무역의 날 포상



## 센트랄그룹 창업주 및 회장 소개

### 창업주



강이준 (姜伊俊)  
(1923년~1985년)

- 센트랄그룹 핵심 경쟁력(볼 조인트) 내재화
- 정직, 신뢰, 지역사회 봉사의 경영

### 회장



강태룡 (姜泰龍)  
(1946년~)

- 글로벌 OEM 시장 개척, 글로벌 생산체계 구축
- 직원, 고객, 사회 모두를 위한 경영

---

02

---

## 센트럴그룹의 다양성과 포용성

## 센트랄그룹의 현재

다양한 문화의 구성원들이  
다양한 문화를 기반으로 한 고객과 시장을 대상으로 일하고 있습니다.

### 센트랄그룹 진출 국가 11개국 (센트랄그룹 법인이 설립되어 있는 국가 수)

 한국

- 창원/울산/대구/안양 등 전국 12개 지역

 중국

- 장가항

 멕시코

- 몬테레이

 베트남

- 다낭

 러시아

- 모스크바

 독일

- 아헨

 미국

- 디트로이트/  
로스앤젤레스

 폴란드

- 바르샤바

 프랑스

- 파리

 카자흐스탄

- 알마티

 태국

- 방콕

전 세계 OEM 고객사  
43개 사

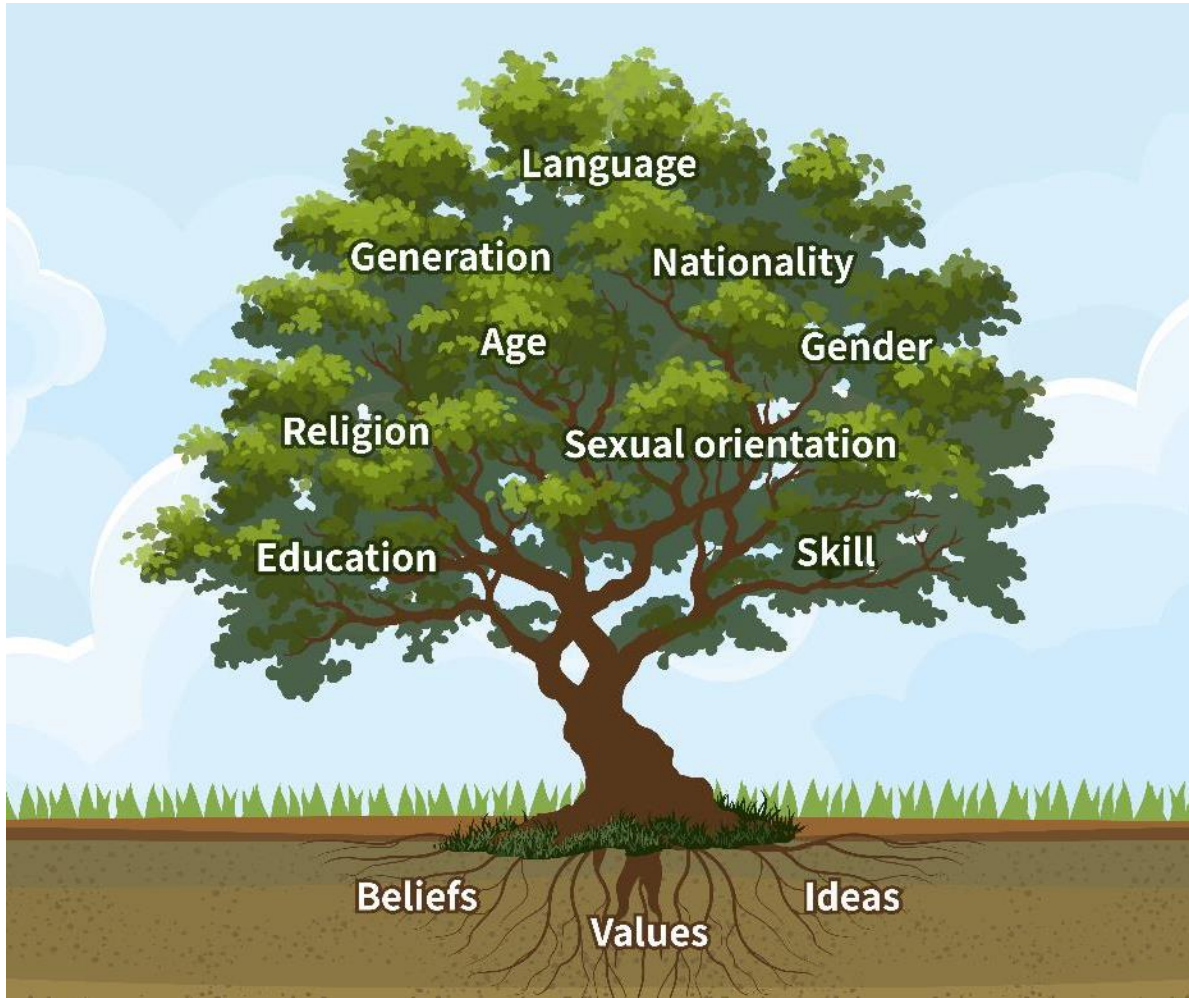
전 세계 AM 고객사  
300개 사

11개국 직원 수 1,636 명

여성 직원 비율 30%  
(1636명 중 493명이 여성)

## 다양성의 포용

다양한 사람들과 함께 일하면서 가져야 할 태도는 '다양성에 대한 포용'입니다.



다양성에 대한 포용은  
나와 다른 사람들을 존중하는 것을 말합니다.

- 잎 : 국적, 언어, 성별, 인종 등
- 뿌리: 그 사람의 신념, 가치관, 생각 등

뿌리와 같이 겉으로 드러나지 않는  
사람의 내면적인 부분까지도 포용해야 합니다.



## 다양성 포용의 중요성

### 이들은 왜 다양성의 중요성을 강조하고 있을까요?

---

“성별 다양성 상위 25% 기업은 하위 25% 기업보다 큰 수익을 낼 가능성이 25% 더 높은 것으로 밝혀졌다.”

- 2020년 맥킨지 앤 컴퍼니 보고서

“상장기업은 이사회에 여성 이사를 1명 이상 선임하고, 소수인종 이나 성소수자 이사도 1명 이상 선임하라.”

- 2020년 미국 나스닥(NASDAQ)

“기업 이사진에 최소 한 명의 소수자를 포함하지 않을 경우 기업공개(IPO) 업무를 맡지 않겠다”

- 2020년 투자은행 골드만삭스

## 다양성 포용의 중요성

### 다양성의 기업의 경쟁력을 높입니다

다양성이 높을수록 좋은 인재를 확보하는 데 유리하기 때문입니다.  
다양성은 직장이 진보적이고 성과를 인정받을 수 있는 곳이라는 신호이기 때문입니다.

다양성이 높을수록 혁신적이기 때문입니다.  
구성원이 다양한 조직은 동질적인 조직보다 상황을 더욱 새로운 시각으로 세심하게 다룰 수 있습니다.

다양성이 높은 기업이 소비자의 다양한 욕구에 반응하기 때문입니다.  
다양성이 높은 기업은 갈수록 다양해지는 소비자의 욕구를 보다 잘 예측할 수 있습니다.

소비자는 다양성을 존중하는 윤리적 기업을 선호하기 때문입니다.  
ESG의 중요성이 높아지며 소비자도 다양성과 포용을 추구하는 기업을 선호하며, 이러한 선호도가 구매로 이어지고 있습니다.

---

03

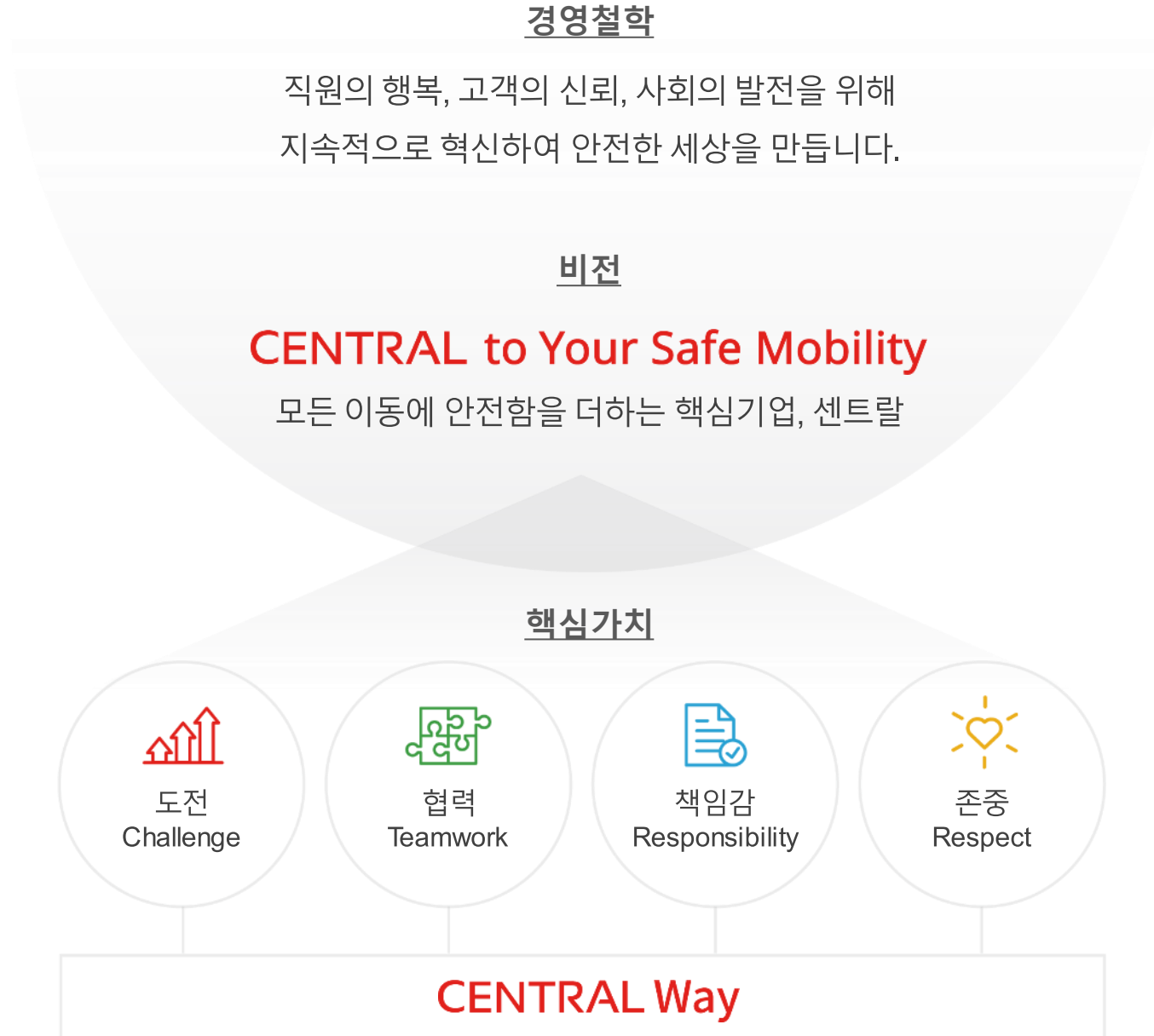
---

## 센트럴그룹 가치체계

## 센트랄그룹 가치체계

센트랄그룹은 조직의 지향점과 그 지향점을 달성하기 위한 행동 양식을 '가치체계'로 표현하고 있습니다.

센트랄그룹의 가치체계는 경영철학, 비전, 핵심가치, CENTRALWay로 이루어져 있습니다.



## 경영철학

### 경영철학

**직원의 행복, 고객의 신뢰, 사회의 발전을 위해  
지속적으로 혁신하여 안전한 세상을 만듭니다.**

직원의 행복은 그 무엇과도 바꿀 수 없는 최우선 가치입니다.

그래서 직원의 행복을 경영철학에서 가장 먼저 언급하며 최우선 가치를 직원의 행복에 두었습니다.

직원이 존중 받고 행복해지면 고객을 위해 진정으로 최선을 다할 것입니다.

그렇게 하면 고객의 신뢰와 사회의 발전은 자연스럽게 따라올 것입니다.

이를 위해 우리는 끊임없이 혁신하여 세상을 보다 안전하게 만들겠다는 것입니다.

그렇다면 왜 안전한 세상을 만들겠다는 것일까요?

우리가 만들고 판매하는 모든 제품은 자동차를 타는 사람들의 안전을 책임지는 핵심 부품으로,

우리가 일하는 이유는 안전한 제품을 만들기 위해서입니다.

앞으로도 센트랄그룹은 사회를 더 안전하게 만드는 사명을 가지고 일하는 회사가 되어야 합니다

## 비전

### 비전

## CENTRAL to Your Safe Mobility

모든 이동에 안전함을 더하는 핵심기업, 센트랄

<b>CENTRAL</b>	역할	우리 회사의 이름이기도 하면서 단어 뜻 그대로 중심, 핵심적 역할을 하겠다는 것을 의미
<b>Your</b>	대상	직원, 고객, 사회를 대상으로 하겠다는 의미
<b>Safe</b>	지향 목표	안전한 제품과 서비스를 제공하여 안전의 가치를 더하겠다는 목표를 의미
<b>Mobility</b>	사업 영역	자동차 뿐만 아니라 모든 이동수단을 사업영역으로 하겠다는 의미

‘중심’, ‘핵심’이라는 의미의 사명(社名)을 지닌 센트랄은 직원, 고객, 사회 모든 구성원들의 안전한 삶을 위해 모든 이동수단에 안전한 제품과 서비스를 제공하는 핵심기업이 될 것입니다.

## 핵심가치



센트랄그룹의 역사를 돌아봤을 때 작은 자동차부품 중개업에서 글로벌 기업으로 성장한 것은 언제나 도전해온 결과였다는 점과, 앞으로도 비전을 달성하기 위해 계속해서 도전해야 한다는 의미



우리가 반드시 강화해야 하는 행동으로써, 이기심을 버리고 공동의 목표를 추구하며 자신의 일에 책임을 다하는 행동이 필요하다는 의미



모든 사람에 대한 존중이 가장 기본이 되는 행동이라는 의미

---

04

---

# 조직문화 실천 가이드



## CENTRAL Way

'CENTRAL Way'는 핵심가치에 맞는 태도와 행동을 설명한 것이고,

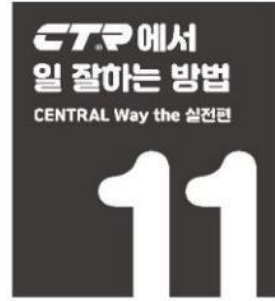
'CENTRAL Way 실천편'은 우리가 일할 때 구체적으로 어떻게 행동하면 되는지를 설명한 것입니다.

## CENTRAL Way

01. 센트랄 구성원은 개방적이고 유연한 자세로 도전합니다.
02. 센트랄 구성원은 합리적이고 효율적으로 일합니다.
03. 센트랄 구성원은 나의 입장보다 팀의 입장에서, 팀의 입장보다 회사의 입장에서 생각합니다.
04. 센트랄 구성원은 자발적으로 성장을 추구하며 동료와 함께 성장합니다.
05. 센트랄 구성원은 탁월한 수준의 역량을 지향합니다.
06. 센트랄 구성원은 자율 속에서 책임을 다합니다.
07. 센트랄 구성원은 주도적(proactive)으로 행동합니다.
08. 센트랄 구성원은 엄격한 윤리기준과 원칙을 준수합니다.
09. 센트랄 구성원은 수평적인 문화를 지향합니다.
10. 센트랄 구성원은 인간존중을 기반으로 행동합니다.

## CENTRAL Way 실천편

직원들이  
 “기존에 있던 핵심가치와 CENTRAL Way로  
 회사가 지향하는 바는 알겠지만,  
 구체적으로 어떻게 행동해야 할 지는  
 모르겠다.”고 이야기하여  
 CENTRAL Way 실천편을 만들었습니다.



① 나의 가치는 태도로 결정된다.

[태도] 일을 대하는 마음가짐이나 행동. 그 태도는 아래와 같은.

② 내 업무를 기다리고 있는 사람이 있다면 그 일부부터 처리하자.

내가 받은 일은 반드시 1. 잊지 말고 2. 해결하고 3. 공유하자  
 고객의 일이라면 특히 데

③ 되면 되고 있다고~ 늦으면 늦는다고~

상대가 궁금해하기 전에 미리미리 상황을 공유하고 일정을 조율하고 방향을 맞춘다.  
 문제가 발생했을 때는 특히 더 빠른게

④ ‘안 되는 이유’를 말하기 보다는, ‘일이 되게 하는 방법’을 제시하자.

일이 주어졌을 때는 방어적 태도 보다는 능동적 태도로!

⑤ 일일 업무계획은 출근 전에 완성되어 있어야 한다.

업무 시작 전에 해야 할 일과 그 일의 우선순위를 미리 정리. 출근 후 바로 업무 집중.

⑥ 일을 시작할 때는 목적, 기간, 예상결과, 공유대상자를 생각한다.

시작단계에 고민하면 일의 속도와 질이 훨씬 높아진다.  
 이후에는 Do → Check → Act

⑦ 일의 맥락에 대해 항상 생각하고, 설명하고, 물어보고!

바보 같은 질문은 없다. 쫓지마!

설명, 회장님이 아무 설명 없이 업무를 지시하다라도 반드시 의도나 배경을 물어본다

⑧ 극도로 솔직한 피드백 (feat. 넷플릭스)

리더는 구성원의 성장을 위해 1:1로 / 솔직하게 / 자주 피드백 하자. But, 구성원들에 대한 따뜻한 마음과 임상적 관심은 필수!

⑨ 의사소통은 수평적 ↔ 의사결정은 수직적 ↓

회사의 의사결정은 다수결로 되지 않는다. 계급장 떼고 차원하게 논쟁하되, 결정되면 따르자. 책임은 결정한 리더가 진다.

⑩ 영업이 영업만 잘하고, 생산이 생산만 잘 하면 회사는 망한다.

○ 기획이 기획만 잘하고, 설계가 설계만 잘해도 안된다.

즉, 나의 일만 생각하지 말고 전체의 시각에서 생각하고 협력하자.

⑪ 태도가 프로를 만든다.

[프로] 위 태도로 업무전문성을 갖추고, 프로세스를 준수하고, 실행 중심으로 일하는 사람.

# 1. 나의 가치는 태도로 결정된다. 11. 태도가 프로를 만든다.

CTP 에서  
일 잘하는 방법

CENTRAL Way  
the 실천편

11

①  
나의 가치는  
태도로  
결정된다.

[태:도] 일을 대하는 마음가짐이나 행동.  
그 태도는 아래와 같음.

CTP 에서  
일 잘하는 방법

CENTRAL Way  
the 실천편

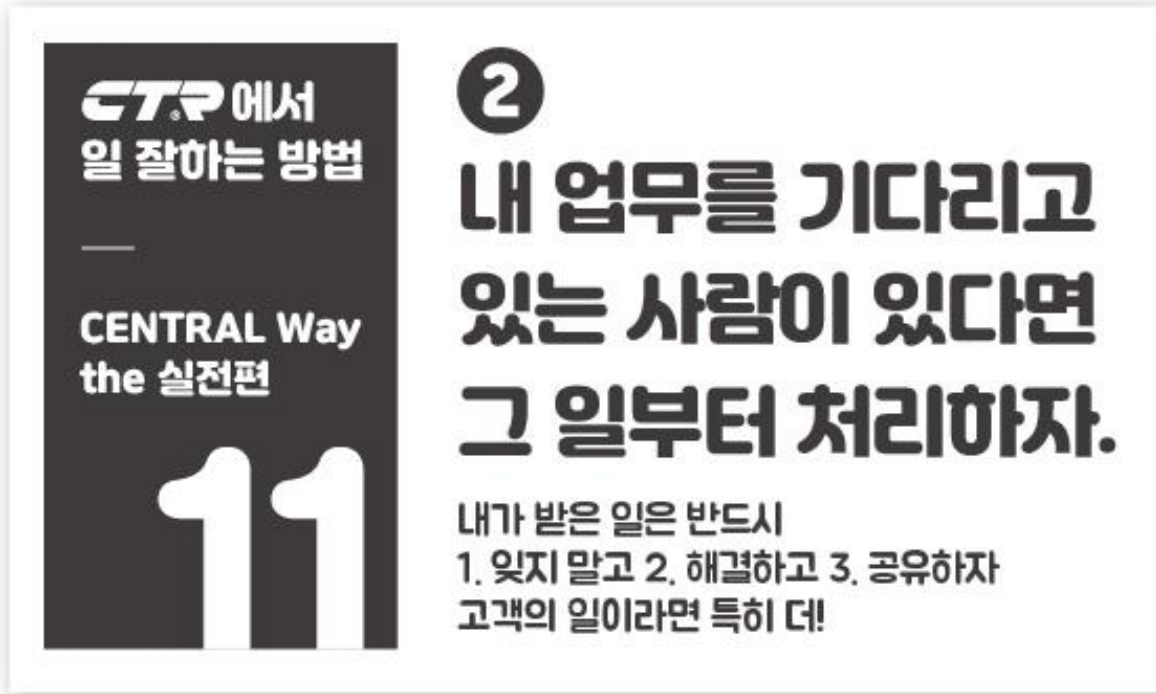
11

⑪  
태도가  
프로를 만든다.

[프:로]  
위 태도로 업무전문성을 갖추고,  
프로세스를 준수하고,  
실행 중심으로 일하는 사람.

- CENTRAL Way 실천편에서 첫 번째인 1번과 마지막인 11번은 모두 '일을 대하는 태도'를 강조한 내용입니다. 회사는 왜 태도를 강조할까요?
- 좋은 태도 자체가 탁월한 성과를 만드는 것은 아닙니다. 하지만 좋지 않은 태도로 탁월한 성과를 만들 수는 없습니다. 성과를 내는 데 바탕이 되는 것이 바로 태도이기에, 우리는 일을 잘 하려고 하기에 앞서 태도를 먼저 갖추어야 합니다.

## 2. 내 업무를 기다리고 있는 사람이 있다면 그 일부부터 처리하자.



**CTRP**에서  
일 잘하는 방법

CENTRAL Way  
the 실천편

**11**

**②**  
**내 업무를 기다리고  
있는 사람이 있다면  
그 일부부터 처리하자.**

내가 받은 일은 반드시  
1. 잊지 말고 2. 해결하고 3. 공유하자  
고객의 일이라면 특히 데!

- 나의 담당 업무도 중요하지만, 고객 또는 동료의 협력을 요청한 일을 우선으로 해야 합니다. 협력을 요청 받은 일은 회사 전체를 위한 일입니다. 내가 협력함으로써 전체의 일이 지체되지 않고 완성될 수 있습니다.
- 때때로 요청 받은 일과 내 일의 우선순위가 상충되는 경우가 있을 수 있습니다. 그럴 땐 리더에게 공유하여 리더와 함께 우선순위를 조정해 나가시기 바랍니다.

### 3. 되면 되고 있다고~ 늦으면 늦는다고~

**CTP**에서  
일 잘하는 방법

CENTRAL Way  
the 실천편

**11**

**3**  
**되면 되고 있다고~**  
**늦으면 늦는다고~**

상대가 궁금해하기 전에  
미리미리 상황을 공유하고  
일정을 조율하고 방향을 맞춘다.  
문제가 발생했을 때는 특히 더 빠르게!

- 일을 진행하는 사람은 진행 현황을 관련 인원들과 공유해야 합니다. 일을 다 하고 나서 공유하는 것이 아니라 과정 중에 중간 공유를 해야 합니다.
- 업무를 요청한 사람은 업무 진행자와 초기에 수립한 방향대로 일이 진행되고 있는지 과정 중에 확인하고 피드백해야 합니다.
- 업무에 관해 소통할 때에는 방법의 제약 없이 SWIT, 이메일, 화상회의, 대면, 문자메시지, 전화 등 가장 적절한 방법으로 소통하시기 바랍니다. 특히, 보고할 때 특별한 이유가 있지 않은 한 종이에 출력해서 보고하지 않습니다.
- 또한, 업무를 공유하는 것뿐만 아니라, 업무 일정을 공유하는 Outlook 일정 기능을 사용하여 다른 사람들이 회의 소집을 원활하게 할 수 있게 해야 합니다.

#### 4. ‘안 되는 이유’를 말하기 보다는, ‘일이 되게 하는 방법’을 제시하자.

**CTR**에서  
일 잘하는 방법

CENTRAL Way  
the 실천편

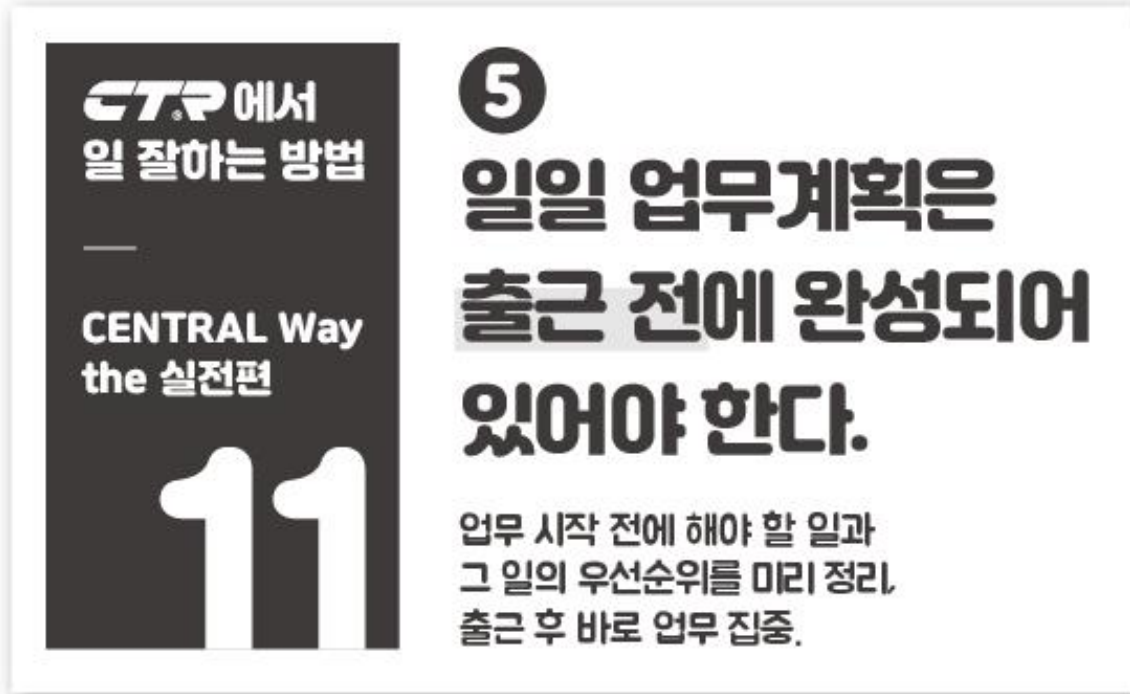
11

**4**  
**‘안 되는 이유’를  
말하기 보다는,  
‘일이 되게 하는  
방법’을 제시하자.**

일이 주어졌을 때는  
방어적 태도 보다는 능동적 태도로!

- 지시 받은 일이 도전적인 일이라고 느껴지거나, 일을 진행하는 과정 중에 어려움이 있을 수 있습니다. 그럴 땐 ‘이래서 안 될 것 같다’고 잘 안 되는 이유를 말하기 보다는, 일을 원활히 추진하기 위한 방법을 제시하고 필요한 지원을 요청해야 합니다.
- 이 문항은 모든 일에 “YES”를 하라는 의미가 아닙니다. 해보기도 전에 안 된다고 단정하지 말고, 문제를 해결하겠다는 관점에서 능동적으로 일하자는 의미입니다.

## 5. 일일 업무계획은 출근 전에 완성되어 있어야 한다.



**CTRP**에서  
일 잘하는 방법

CENTRAL Way  
the 실천편

**11**

**5**  
**일일 업무계획은  
출근 전에 완성되어  
있어야 한다.**

업무 시작 전에 해야 할 일과  
그 일의 우선순위를 미리 정리,  
출근 후 바로 업무 집중.

- 이 항목은 업무 계획 작성을 위해 업무 외 시간을 사용하라는 의미가 아닙니다. 해야 할 일과 우선순위를 업무 시작 전에 미리 정리하여, '출근한 후에 바로 일에 집중하자'라는 의미입니다.
- 일을 할 때에는 전력을 다해 집중하고, 쉬 때는 충분히 쉬는 것이 책임을 다하는 구성원을 존중하는 센트랄그룹의 문화입니다.

## 6. 일을 시작할 때는 목적, 기간, 예상결과, 공유대상자를 생각한다.

**CTR**에서  
일 잘하는 방법

CENTRAL Way  
the 실천편

**11**

**⑥**  
**일을 시작할 때는**  
**목적, 기간, 예상결과,**  
**공유대상자를**  
**생각한다.**

시작단계에 고민하면  
일의 속도와 질이 훨씬 높아진다.  
이후에는 Do → Check → Act

- 이 항목은 일을 시작할 때는 일이 주어졌다고 해서 그냥 시작하지 말고 일의 목적을 생각해야 한다는 것을 말합니다.
- 일을 시작할 때에는 일을 요청한 사람과 함께 예상 결과물의 수준을 합의해야 합니다. 일이 진행되는 동안에는 일이 처음 기대한 것과 어긋나지는 않는지 점검해야 합니다.
- 일의 결과를 누군가에게 공유할 때에는 단순히 전달만 하는 것이 아니라, 상대방이 내용을 명확히 이해했는지 확인해야 합니다.



## 7. 일의 맥락에 대해 항상 생각하고, 설명하고, 물어보고!

**CTP**에서  
일 잘하는 방법

CENTRAL Way  
the 실천편

**11**

**7**  
**일의 맥락에 대해**  
**항상 생각하고,**  
**설명하고,**  
**물어보고!**

바보 같은  
질문은 없다.  
쫓지마!!

설령, 회장님이 아무 설명 없이  
업무를 지시하더라도  
반드시 의도나 배경을 물어본다!

- 일을 받았을 때 지시한 사람으로부터 일의 배경을 듣지 못했거나 들었더라도 잘 이해하지 못했다면, 이해가 될 때까지 물어보고 정확하게 이해한 후에 일을 시작해야 합니다.
- 일을 요청하는 사람은 상대방에게 일의 맥락을 충분히 설명해야 합니다.
- 아무런 설명 없이 일을 지시해서는 안 되고, 이해하지 못한 채로 일을 해서도 안 됩니다.

## 8. 극도로 솔직한 피드백 (Feat. 넷플릭스)

**CTP**에서  
일 잘하는 방법

CENTRAL Way  
the 실천편

11

**8**  
극도로 솔직한  
피드백  
(feat. 넷플릭스)

리더는 구성원의 성장을 위해  
1:1로 / 솔직하게 / 자주 피드백 하자.  
But, 구성원들에 대한  
따뜻한 마음과 일상적 관심은 필수!

- 멀티미디어 기업 넷플릭스는 동료 간에 '극도로 솔직하게 피드백해야 한다고' 강조하고 있는데, 센트랄그룹 또한 구성원의 성장을 위한 피드백을 매우 중요하게 여기고 있습니다.
- '피드백'은 피드백을 받는 사람이 목표에 도달하려면 어떻게 해야 하는지 알려주는 방법입니다.
- 피드백 하는 사람은 1:1로 직접 하고, '사실'에 기반하여 솔직하게 하고, 자주(적시에) 해야 합니다.
- 피드백을 받는 사람은 어떤 태도를 가져야 할까요? 피드백은 나의 성장을 위해서 받는 것이므로 열린 마음으로 피드백을 수용하고 자기계발에 힘써야 합니다.

## 9. 의사소통은 수평적, 의사결정은 수직적

**CTP**에서  
일 잘하는 방법

CENTRAL Way  
the 실천편

11

**9**  
의사소통은 수평적 ↔  
의사결정은 수직적 ↓

회사의 의사결정은 다수결로 되지 않는다.  
계급장 떼고 치열하게 논쟁하되,  
결정되면 따르자.  
책임은 결정한 리더가 진다.

- 센트랄그룹의 모든 구성원은 수평적으로 의사소통해야 합니다. 수평적인 의사소통이란, 의사결정 과정에서 구성원의 의견이 직급과 직책에 관계없이 충분히 논의되는 것을 말합니다. (수평적인 문화를 위해 한국에서는 동료 직급이 아닌 이름 또는 'OO님'으로 호칭하고, 존댓말을 사용하고 있습니다.)
- 그런데, 수평적인 의사소통을 했다고 해서 구성원의 의견대로 무조건 '결정'된다는 뜻은 아닙니다. 결정은 결과에 책임을 지는 직책에 있는 사람이 합니다.
- 결정하는 사람(리더)은 수평적인 의사소통을 하여 다양한 의견을 종합한 후 최적의 의사결정을 내려야 합니다. 구성원은 자신의 의견과 다른 방향으로 결정되었더라도 그 방향을 따르고 최선의 결과를 만들기 위해 노력해야 합니다.

## 10. 영업이 영업'만' 잘 하고, 생산이 생산'만' 잘 하면 회사는 망한다.

CTP에서  
일 잘하는 방법

CENTRAL Way  
the 실천편

11

10  
영업이 영업'만' 잘 하고,  
생산이 생산'만' 잘 하면  
회사는 망한다.

⊕ 기획이 기획만 잘하고,  
설계가 설계만 잘해도 안된다.

즉, 나의 일만 생각하지 말고  
전체의 시각에서 생각하고 협력하자.

- 우리는 기본적으로 자신이 맡고 있는 일을 잘해야 합니다. 하지만 자신의 일만 잘 한다고 해서 회사가 더 크게 성장할 수는 없습니다.
- 자신이 회사 전체의 목표를 위해 일하고 있는지를 생각하고, 공동의 목표를 달성하기 위해 적극적으로 타 부문과 협력해야 합니다.

## 11. 태도가 프로를 만든다.

**CTR**에서  
일 잘하는 방법

CENTRAL Way  
the 실천편

**11**

**11 태도가 프로를 만든다.**

[프로]  
위 태도로 업무전문성을 갖추고,  
프로세스를 준수하고,  
실행 중심으로 일하는 사람.

- 앞서 이야기한 1번부터 10번까지는 일을 잘하기 위해 갖추어야 할 태도에 대한 내용이었습니다.
- 사람들은 흔히 어떤 분야에서 전문적인 역량을 갖춘 사람을 '프로'라고 하죠. 태도를 갖추는 것이 프로가 되는 방법임을 기억하여, 센트랄그룹 구성원 모두 프로로서 일합니다.

감사합니다.