

업 마전 텔레비전에서 어느 개그맨이 '자네 얼굴은 총체적 부실이야.' 라고 말하는 것을 들었다. 시대상황을 꼬집는 말이라.

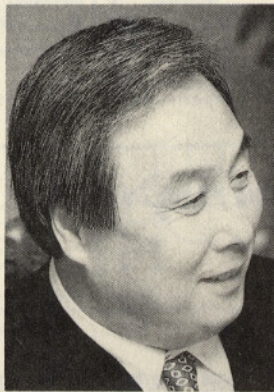
우리는 요즘 건설현장에서 큰 글씨체의 캐치프레이즈를 볼 수 있다. 「혼을 담은 시공」, 「기술의 ○○」라고 쓰여진 글귀를 보노라면 끊이지 않는 크고 작은 사건들이 연상되어 느낌이 새롭다. 건축재료나 기술 등 오늘날과는 비교도 안되는 상황에서도 문화적 건축물을 남겨놓은 우리 조상들의 장인정신을 되새겨보게 한다. 여기서는 축조물에 대한 사례 두가지를 말해보겠다.

지금으로부터 1000여년을 거슬러 올라가 삼국시대에 축조한 「방파제」와 「저수지 둑」을 예로 들어봄으로써 우리들 자신을 잠시 되돌아볼 수 있는 계기가 되었으면 한다.

조상들의 장인정신과 지혜 본받아 국제화 선진화된 기업으로 발돋움해야

첫째, 우리 조상들은 방파제를 구축할 때 연안에서 12m밖 해저에 바윗덩이나 돌을 어긋나게 밑바닥부터 쌓아올려 방파제를 만들어, 1차적으로 파도의 힘을 70% 소멸시키고, 2차적으로 연안까지 12m 오는 도중에 나머지 파도의 힘 30%가 자연히 소멸되도록 했다 한다. 이러한 방파제 축조법은 상식이며, 문헌에도 8간(약 12m) 밖에다 축조토록 기록되어 있다고 한다. 반면에 서양에서는 벽(塼)을 구축하여 2선이 없이 벽으로만 파도를 막도록 축조했다 한다.

두번째 예로서, 우리나라에서 가장 오래된 저수지는 호남평야의 「벽골제」라고 한다.



차정의 / 사업지원본부장

이 저수지 둑의 뼈대는 적송(赤松)이라는 소나무로 되어있고, 그 둘레에는 자갈과 진흙으로 잘 섞어서 굳혀 놓았다 한다. 지금의 공법으로 말하면 적송은 철근의 구실을 하며, 자갈과 진흙은 레미콘 역할을 한 셈이다. 강도는 철근에 못미치지만 송진이 있는 관계로 무려 그 수명이 2000여년은 간다고 한다. 대신 철근은 40년 정도면 부식하여 당초 강도를 유지하지 못한다고 한다. 적송으로 뼈대를 만든 우리 조상들의 기술에 감탄하지 않을 수 없다.

흔히들 서양사람들은 과학적이고 체계적인 반면에 우리는 그렇지 않다고 말하는 이의 사고를

뒤집는 증거물이 아니겠는가? 서양은 자연을 물리적으로 정복하나, 우리는 자연을 잘 달래는 지혜를 갖고 있다는 것은 자랑스러운 일이 아닐 수 없다.

우리는 이와같은 좋은 사례들을 연구하고 분석하여 새로운 신평법을 창조함으로써 신평법이란 서양 선진국의 전유물처럼 생각하는 주위의 사고방식을 불식시켜주는 역할을 충분히 할 수 있다고 믿는다.

그러기 위해서는 기업의 기술경쟁력 제고와 인재육성을 장기경영전략의 일환으로 계획하여 꾸준히 체계적으로 실천해가야 한다고 본다. 기술력제고와 인재육성에 대해서는 다음과 같은 생각을 갖고 있다. 우선 신입사원 선발의 개념이 달라지고 있다. 얼마전만 해도 기업이 필요한 인재를 선발했으나, 지금은 반대로 지원자들이 기업을 선택하고 있는 경향이다.

이런 추세에 맞추어 각기업은 기업 이미지 제고를 위한 홍보전략에 많은 투자를 하고 있다. 이를테면, 종업원 복지향상, 교육의 혜택, 인턴사원제, 대학생 해외 문화체험, 재택근무, 평생직장의 일환으로 퇴직후에도 일정한 연결고리로 관계를 유지하는 장치들을 마련하고 있다. 우수한 인재의 모임이 곧 우수한 기업을 창출할 수 있고, 우수한 기업의 척도로 간주됨으로써 인적자원, 즉 인적자본의 중요성이 강조되고 있다.

이러한 우수한 인력들을 기업에서는 어떻게 재육성하고, 어떠한 교육을 시켜야 될 것인가에 대해, 평소 가지고 있는 생각을 피력코자 한다.

즉 제너럴리스트와 전문화된 핵심인력자원의 육성을 들 수 있다. 첫째, 제너럴리스트를 달리 표현하면 모범사원의 육성을 말한다. 이들은 새로운 조직문화를 만들고 자기직무분야에 폭넓은 지식과 지구촌 문화의 이해와 선수경영의 새로운 가치창조에 호흡을 맞출 수 있고, 아울러 맡은 바 일에 대한 권한과 책임을 다하며 복잡한 상황이나 정보속에서 정확하게 본질을 탐지하고 문제를 파악하여 판단을 내리서 의사결정을 해나갈 수 있는 통합적 기술 능력을 갖춘 구성원을 말한다.

둘째, 분야별 기술적으로 전문화된 요원, 즉 CM 또는 PM 전문요원, CAD 설계전문요원, 국제파이낸싱, 국제계약, 국제보험, 국제크레딧 및 분쟁해결 전문가,

정보통신요원 등 특수기술분야에 깊이있는 이론과 실무를 겸비한 기업의 핵심 두뇌집단(Core Group)의 육성이 필요하다고 생각된다. 두뇌집단의 육성은 곧 기술력 제고를 뜻한다.

기업내 두뇌집단을 형성함으로써 국제경쟁력을 확보하고 21세기 무한경쟁시대를 맞이할 수 있으며 우수인재를 선발하여 육성, 재교육의 필요성이야말로 영속적인 기업 존속의 필수조건이다. 이는 곧 기업의 기술경쟁력의 강화와 구성원 개인의 욕구도 충족시켜줄 수 있으며 조직자체도 유연하고 활동적이며 생기를 발하는 최고의 기업으로 존속될 것이라 믿는다.

지금 우리에게 교육의 인프라 구축이 매우 시급한 때라고 여겨진다. 사회나 기업조직에서 상당한 분야의 문제들을 교육을 통해 실마리를 풀어 나가는 사례들을 보아서도 그렇다. 근간의 대형사고들은 30여년간 옆도 뒤도 보지 않고 앞으로만 달려온 결과로 보기에 너무나 엄청난 아픔과 문제를 우리 모두에게 던져주고 있다. 이렇게 급히 달려오다보니, 선진국의 장인정신과 프로정신으로 신기술개발의 노력 등 무형의 가치와 그 과정을 제대로 배우지 못한데다 우리 나름의 소화능력도 부족했기 때문이 아닌가 자성해본다. 결국 진정한 국제화 선진화된 기업으로 발돋움하기 위해서는 우리의 혼과 조상들의 얼을 본받아야 할 것으로 생각된다.

다행히도 「쌍용건설연구소」란 산실에서 「건설기술/쌍용」이란 창간호를 지난 6월 1일 탄생시킴으로써 대내외적으로 쌍용의 기술력을 인정받을 수 있는 총아로서 또한 사내의 기술정보의 공유와 대화의 장으로서 미래를 설계할 새정신을 불어넣을 수 있는 기틀을 마련한데 대해 기쁘기 한량없다.

이를 계기삼아 쌍용인이 지금까지 해외에서 심어놓은 쌍용건설 제일의 기업철학인 품질최우선을 쌍용인의 혼과 기술을 바탕으로 고유의 우리 건축물의 장점과, 서양의 공법을 잘 조화시켜 독특하고 차별화된 쌍용의 노하우를 개발하여, 쌍용의 최우선 경영전략으로 구현케 하여 개방화 시대에 국내외 경쟁에 대처해 나갈 수 있는 그 일익을 본지는 충분히 담당하리라 확신한다. S