

三十而立

아름다운 동행 태인 30년

태인은 품질제일주의를 추구해왔다. 국제적인 품질인증과 품질교육에 대한 투자가 이를 입증하고 있다. 그리고 투명하고 정직한 경영으로 기업의 대외적 신뢰도를 높여왔다. 1998년 조세의 날에 국무총리상을 수상한 바 있고, 2007년에는 국세청장상을 수상함으로써 투명하고 정직한 경영을 입증했던 것이다. 지역에서 얻은 것은 지역으로 환원하자는 생각으로 충북 도내 체육특기자들에 대한 장학금 지급활동도 1990년 이래 지속하고 있다. 태인은 CSR을 잘 이해하고 있다. 창업 2년째부터 28년 간 진행해 온 체육장학금이 그렇고, 착한기업 1호 가입이 그렇다.

희망을 꿈꾸는 태인 30년

PART 2



제1장

품질경영과 혁신

1. 인사의 통일성과 일관성 유지

경쟁력의 원천은 사람이다

태인은 창업 후 30년이 지나는 동안 내외에서 신뢰를 받는 인사관리를 해왔다. 기업의 흥망은 적재적소에 적합한 사람을 배치하는 것, 즉 인사가 만사라는 격언을 잘 알고 있다. 그 격언에 걸맞게 태인의 인사정책은 일관된 방향성을 유지해 온 것이다. '기업의 지속적인 성장을 위한 경쟁력의 원천은 사람이다', '우수 인재의 확보와 유지는 기업 생존의 기초 조건이다', '사람을 존중해야 성공한다' 등의 진부한 주제에 태인은 답을 해야 한다. 정말 잘하고 있다는 대답을 할 수 있을까? 답은 '그렇다'이다. 우선 낙하산 인사가 없었다. 그리고 장기근속 환경속에서 내부 승진을 원칙으로 삼아 일관성 있는 인사를 시행해왔다. 이같이 공정하고 일관된 인사정책을 통해 태인은 구성원들로부터 전폭적인 신뢰를 받고 있다.

사람들이 태인이라는 조직에 흡수되었을 때는 무엇인가 기대하는 바가 있기 때문이다. 그러나 믿었던 조직이 일관성을 상실했을 때 구성원은 실망하게 된다. 인사 관행의 일관성은 그 중 큰 부분을 차지한다. 공평하게 해줄 것이라고 약속했던 것이 수시로 바뀌고 지켜지지 않는다면 더 이상 희망을 품기가 힘든 것이다. 조직원들에 대한 대우(Treatments)와 관련한 보상, 평가, 승진, 교육 훈련 등 인사 관행(HR Practices)에 대한 신뢰는 구성원들에게 직접적인 영향을 주는 결정적인 요인이다.

HR 시스템 적용의 일관성

태인의 인적 자원 관리에 있어서의 일관성은 어떤 측면에서 파악할 수 있는가? 크게 두 가지 차원에서 이야기할 수 있을 것이다. 첫 번째는 HR 시스템의 일관성이다. 이는 기업에서 구성원을 대상으로 운영하는 다양한 인사 제도를 설명하고 있다. 즉 채용, 보상, 평가, 승진, 교육 훈련 등이 서로 상충되지 않고 동일한 의도와 방향으로 설계되어 있는 것을 의미한다. 예를 들어 기업의 사업 전략상 지속적인 교육 훈련이 필요해 이를 강조한다면, 보상 시스템이 구성원의 교육 훈련에의 몰입을 증가시키도록 설계되어야 하며, 승진이나 평가 시스템 역시 교육 훈련의 성과가 반영되도록 구축되어야 하는 것이다. 보상 측면에서는 성과주의를 강조하면서, 평가는 연공서열이나 온정주의에 따라 이루어진다면 구성원들로서는 어디에 초점을 두고 업무를 진행해야 할지 혼란이 생기게 마련이다.

두 번째는 HR 시스템 적용의 일관성이다. HR 시스템 적용에 있어서의 일관성은 다시 두 가지로 파악할 수 있다. 하나는 시간적인 일관성(Temporal consistency)이다. 이는 기업이 추구하는 인사 정책, 제도가 과거, 현재, 미래를 불문하고 유사한 방향으로 지속적으로 적용되어야 한다는 것을 의미한다. 물론 기업의 사업 환경 변화에 따라 적용하는 인사 제도들에 대한 다소의 수정이 이루어질 수 있으나, 기업이 추구하는 인사의 기본 원칙을 깨트려서는 안 되는 것이다. 구성원들이 '오늘' 적용받는 방식이 '어제'의 방식과 급격하게 달라진다면 구성원들로서는 불안감을 느끼게 되고, 기업에 대한 신뢰의 수준은 저하될 수밖에 없다.

다른 하나는 적용 대상의 일관성(Among-employee consistency)이다. 이는 기업 내 구성원들 사이에 인사 제도의 적용에 있어서 차별이 있어서는 안 된다는 것을 의미한다. 승진, 보상 및 배치 시 어떤 사람에게 적용되던 인사 기준이 다른 사람에게는 변질되어 적용되어서는 안 된다는 것이다. 즉 동일한 상황에 처한 구성원들에 대한 처리가 동일한 방식으로 이루어져야 하는 것이다. 적용 대상의 일관성이 결여될 경우 구성원들은 상대적 박탈감이나 불공정성을 인식하게 되고, 이는 구성원과 경영진 간 심각한 불신을 초래하게 된다.

세 가지의 원칙

창업자 이인정 회장의 재임 시절이나 김재덕 사장이 취임한 후에도 인사관리 기본방침은 변하지 않았다. 기본은 소수정예주의, 내부승진원칙, 능력주의에 따른다는 세 가지였다. 좋은 인력의 확보와 함께 중요시하였던 것은 조직의 위계질서를 유지하고 회사에 대한 애사심을 키우는 것이었다. 함께 고생하며 회사를 키워온 직원들의 내부승진 질서를 지킴으로써 인사의 공정성을 확보하고 직원들의 사기를 높인 것이다. 태인은 창업 후 우수사원을 발굴하여 해외파견을 진행하고 있다. 해외연수를 보내는 사원의 선발 역시 일관성을 가지고 진행하고 있다.

일관성 유지의 이점은 무엇일까? 일관된 방식으로 인사 관행을 적용함으로써 기업은 어떤 효과를 얻을 수 있는가? 인사 관행의 일관성을 유지하는 것은 첫째, 구성원의 조직 가치에 대한 학습을 촉진시킨다. 구성원들이 조직이 자신에게 무엇을 기대하고 있고, 조직으로부터 무엇을 기대할 수 있는지를

22 알고 계세요?
재미있는 전기이야기

5·14 단전을 아세요?

1948년 5월 14일, 풍부한 수력 발전을 하던 북한이 일방적으로 남쪽으로 보냈던 전기를 끊어 암흑세계로 만들었습니다.



2007년 태인의 진급식 모습.
태인의 인사관리 기본방침은 창업
후 지금까지 변함없이 지켜지고
있다.

명확히 알 때 구성원들은 조직이 바라는 바대로 생각하고 행동한다. 태인의 인사 정책이 30년 간 수많은 상황에 직면했음에도, 일관된 흐름으로 정착할 수 있었던 점은 원칙이 적용되었기 때문이다. 그렇게 될 때 구성원의 조직에 대한 몰입과 신뢰 수준이 높아지게 된다는 걸 잘 이해하고 있었다.

두 번째, 인사 운영상의 직접적인 이점으로 구성원의 채용, 선발 및 유지에 있어서의 효과성을 높일 수 있다. 조직의 일관된 인사 관리는 외부의 지원자들로 하여금 명확한 시그널로 작용하는 것이다. 이를 통해 태인은 자사가 요구하는 특성을 가진 우수한 사람들을 쉽게 선발할 수 있었다. 뿐만 아니라 기존 구성원의 순환보직도 자연스럽게 이루어졌던 것이다. 태인 인사정책의 일관된 운영은 구성원들로부터 공정성(Fairness)의 인식을 높였다. 태인으로부터 대우받는 방식에 대해 사원들은 조직 내 다른 구성원들과 자주 비교를 하게 된다. 이때 적용 기준이 다르다면 불만이 커지게 되는 것은 당연하다.

구성원들은 기업이 운영하는 다양한 인사 제도나 관행들을 보면서 회사가 자신에게 기대하는 바와 자신이 회사에 대해 기대할 수 있는 바를 명확히 알 수 있다. 이를 통해 기업이 자신을 어떻게 생각하고 있는지, 자신이 제대로 대우받고 있는지를 지속적으로 비교, 평가하는 것이다. 이러한 구성원의 신뢰를 얻어내는 방법은 기업이 지향하는 인사 정책의 방향을 명확히 제시하고, 이를 제도 구축, 제도 운영에 있어 일관된 모습으로 구현하는 길밖에 없다.

태인이 창업 후 30년이 흘렀으나 외부 환경이 달라졌다고 해서 기본 원칙이 바뀐 건 없다. 인사의 기본 원칙이 바뀌고, 일관성이 없는 제도들이 난무해서는 사원의 신뢰를 얻을 수 없다. 구성원들로부터 신뢰받는 인사 정책을 실행하기 위해서는 먼저 기업의 인사 철학을 명확히 해야 한다. 인사 철학은 각종 하위 시스템들간의 연결 고리 및 종업원과 경영진을 정서적으로 이어주는 힘과 근거를 제공해 준다. 또한 새로 도입하는 제도가 바람직한지, 성공 가능성이 있는지를 판단하는 기준으로서의 역할을 한다.

1997년 외환위기를 거치면서, 평생직장과 연공주의를 기반으로 하는 우리나라 기업의 전통적인 인사운영 방식에 변화의 바람이 불어왔다. 연공주의에서 글로벌 스탠더드로 간주되는 성과주의로 급격하게 전환되었다. 성과주의는 연공주의나 유교적 전통보다도 능력과 성과에 따른 객관적인 평가를 중요시하는 제도다. 그를 통하여 직원들의 업무와 보상을 차등 제공하는 것을 말한다. 따라서 회사가 보장해 주는 평생직장 개념은 이제 평생직업 개념으로 전환되었다. 그러므로 현재 인사의 기본 틀은 애초의 인사관리 기본방침을 따르지만 연공주의 인사에서 성과주의 인사로 무게중심이 옮겨지는 추세에 있다.

2014년 대학입학 축하장학금 수여식. 창업 이래 태인이 매년 꾸준히 추진해 온 사원 복리후생의 일환이다.



20

서태 큰인 가지 이야기



전기사업부 김미희 사원

“일의 성취감은 돈으로 살 수 없죠.”

김미희 씨는 억울하다. 정년연장법이 늦게 통과 되는 바람에 직장생활 18년 차였던 2015년 퇴직했기 때문이다. 아직 건강하니 일을 얼마든지 할 수 있다고 생각했었다. 18년간 해 오던 손 익은 작업이니까. 하지만 악법도 법. 법에 따라 58세 되던 해 정년퇴직을 하고 말았다. 퇴직하고 1년이 지난 시점에 정년이 2년 연장된 것은 김미희씨 에겐 정말 억울한 일이었다.

“백세 인생이라는 노래 아시지요? 그 노래대로라면 전 아직 젊은이예요. 아직 건강도 좋고 일할 수 있는 나이잖아요. 이젠 아이들이 다 커 독립했기에 더 일에 집중하기 좋은 환경이잖아요. 그런데 정년퇴직이라니.”

퇴직을 하고 집에만 있으니 처음엔 적응이 잘 안 되었다. 그동안 일을 열심이 하였으니 이젠 좀 편하게 쉬자고 생각했는데, 며칠 지나니 멍-해지는 느낌이 들었다. 눈은 익숙한 곳을 바라보게 되어 있으니까. 꿈꾸던 현재가 만족스럽지 못하고 미래가 불안한 생각도 들었다.

“사는 게 심드렁하고 이상해지대요. 애들 다 출가하고 아무도 없어서 집안일이 그리 많지도 않잖아요. 마음은 청춘인데. 회사에 출근할 때가 정말 좋았다는 생각도 들고요.”

아쉬운 기억일수록 낭만적으로 채색되는 경향이 있다. 과거의 기억은 곧잘 낭만적인 환상으로 부활한다. 김미희 씨도 그런 경우일까? 그런데 회사에서 배려를 해 줘 다시 출근할 수 있었다. 비록 계약직이지만.

“놀다 일하니까 정말 좋대요. 정말. 화장도 열심히 하게 되고 또 건강에도 세심한 주의를 기울이게 되고요. 아무래도 신입보다 고참이 능률이 더 낫다는 것도 보여 주고 싶고요. 손에 익은 작업이니까요. 그런 욕심을 회사 이용학 이사님이 챙겨 보셨는지 전화가 왔더라고요. 계약직으로 출근하겠냐고.”

그 전화는 선물이었다. 종일 심드렁하게 보내고 있는 김미희 씨에게 로또 맞은 기분 이 정도로 기분 좋은 통보였다. 계약직이지만 정년까지 일은 보장되어 있으니 이제 좀 덜 억울하다.

“우리 회사 20주년 사사는 제 화보집이었어요. 내 사진이 두 장이나 큰 게 들어갔더라고요. 즐겁게 활짝 웃는 얼굴은 내가 봐도 예뻐요. 그때로부터 벌써 강산이 변한다는 십년이 흘러 다시 사진을 찍히니 궁금해요. 이번 30주년 사사에 제 사진이 어떻게 나올지.”

농담을 건넌 정도로 김미희 씨는 지금 즐겁다. 떠나보면 알거라는 말대로 18년을 부대끼며 닳아 간 직장을 그만두고 느꼈던 낯섦. 과거에 대한 과도한 기억이 때로는 짝사랑으로 나타나기도 한다. 하지만 혼자 하는 사랑은 낭만적이지도 행복하지도 않다. 모든 사랑은 서로 소통될 때 비로소 그 빛을 발한다.

“자랑스러운 부모가 되고 싶다면 아이들을 통제하는 대신 따라오게 해야 한다는 말이 있잖아요. 우리회사도 사원들을 따라 오게 한 역할을 충분히 발휘했다고 생각해요.”

김미희 씨 연륜이 담긴 말이다. 회사의 덕목 중 가장 중요한 것은 사원들에게 행복해질 수 있다는 믿음과 용기를 심어주는 일이다. 그런 점에서 재취업에 기뻐하는 김미희씨 사례는 태인의 현 주소를 새삼 알게 만드는 일이다.

“솔직히 급료도 고맙지만 일을 할 수 있다는 환경이 더 좋은 거 같아요. 아직 나는 할 수 있다. 나는 충분히 내가 맡은 일을 잘 해 내고 있다는 성취감 같은 거. 그거 돈으로 살 수 없는 느낌입니다.”

지속적인 만족을 위하여

현재 많은 기업에서 '성과주의'를 표방하면서 연봉제, 성과급, 인센티브 시스템 등을 도입하고 있다. 태인도 시대에 뒤떨어지지 않기 위해 다양한 각도로 검토를 해오고 있다. 그러나 무턱대고 '남이 하나까나도 한다'는 식의 제도 도입은 바람직하지 않다는 것을 경영진은 잘 인식하고 있다. 인사 전략에 있어 기업이 지향하는 바가 무엇인지에 대한 고려없이 서로 일관성이 결여된 제도들이 혼재해 있다면 구성원뿐만 아니라 경영진에 있어서도 혼란이 가중될 뿐이다. 따라서 기업의 인사 철학에 근거하여 제도를 구축, 실행해야 HR 시스템의 일관성을 유지할 수 있는 것이다.

또한 태인은 인사 관행의 일관성을 지속적으로 모니터링하는 체제를 갖추고 있다. 이를 위해서는 기업 내부적으로 기업 인사 절차의 일관성 수준을 측정하는 것이 필요하다. 유사한 상황에 처한 구성원들에 대해 유사한 기준을 적용하고 있는지, 과거의 처리 기준과 비교하여 현재의 모습은 어떠한지를 사례 분석을 통해 지속적으로 일관성을 유지하려는 노력이 필요하다. 뿐만 아니라 구성원을 인사 관행의 고객으로 인식하고 이들로부터 지속적인 만족도 평가를 받는 것 역시 중요한 부분이다.

태인은 창업 이래 구성원들의 복지증진을 위한 지속적인 관심을 기울여왔다. 사업장이 청주 산업공단에 위치해 있어 사회·문화적 기반 시설이 부족했다. 교대근무가 불가피한 전기, 전자 산업의 특성을 고려하여 사원의 복리후생을 지속적으로 추진해왔다. 우선 사원들의 정착성 제고와 생활안정을 위하여 전 직원 주택 갖기 운동을 전개했다. 근로복지 공단에서 실시하는 저금리의 주택 용자 알선과 함께 사원들을 위한 문화 시설을 확충했다. 태인은 그 효과로 이제 대부분의 직원이 주택을 보유하고 있다. 운동장을 만들고 탁구장을 개설했으며 직원들의 쉼터와 휴게실을 확충했다. 자녀교육을 위한

23 알고 계세요? 재미있는 전자이야기

D램 공정 미세화를 왜 어려운 기술이라고 할까?

하나의 D램 칩은 수억 개의 셀(cell)로 구성된다. 10나노급 8Gb D램은 80억 개 이상의 셀이 들어갔다는 이야기다. 상상하기 어려운 숫자의 세계다.



태인은 창업 이래 구성원들의 복지증진을 위한 지속적인 관심을 기울여왔다. 기업 운영이 다소 힘들다고 해서 태인은 그런 정책을 무시한 적이 단 한 번도 없었다. 사진은 아워홈이 위탁운영하는 태인의 직원식당.



장학금 제도를 운영하여 대학 입학격려금을 지급하고 생활수준 향상과 후생육구 다양화에 부응하는 대화의 장을 열어 놓았다.

사원의 복지 부분에 경영진이 최선을 다하고 있다는 좋은 예도 볼 수 있다. 하계휴가 유급처리, 기능직 사원 인사고과 반영 상여금 지급, 그리고 중·석식 무료제공 등이 그 범례에 속 할 것이다. 노사협 의회의 꾸준한 대화를 통하여 출·퇴근 버스 증차, 탈의실 및 휴게실 설치, 작업복 지급 등 사원들의 근무조건과 환경이 지속적으로 개선되었다. 이와 함께 전용 출, 퇴근 통근버스를 도입했으며 사내 동호회 활성화를 도모해 왔다. 외부 환경이 조금 어려워졌다고 해서, 기업 운영이 다소 힘들다고 해서 태인은 그런 정책을 무시한 적이 단 한 번도 없었다.

사원들의 승진과 급여 등에 대한 처우를 결정할 때도 인사관리 기본방침은 언제나 원칙이었다. 태인의 모든 직원에게 공정한 경쟁기회를 부여하고 그것을 판단 지표로 삼았다. 그를 토대로 인사가 이루어지고 사원의 복리후생에 힘쓰므로써 조직 관리에서 발생할 수 있는 소외감과 근로의식 저하 등을 방지할 수 있었다.

2. 합리적인 표준으로 무결점 실현

소통이 만드는 품질

품질을 최우선시하는 조직문화의 창출은 현장뿐 만이 아니다. 조직 내의 효과적인 의사소통과 협력은 팀워크가 필수요소가 된다. 그것을 조율해내는 것이 바로 경영이다. 우수한 품질을 창출해 내는 것은 경영의 책임이었는데 모든 기업이 동의하고 있다. 그 선제적 조건으로 조직의 목표는 모든 사람들이 이해할 수 있도록 명확해야 한다. 모든 경영활동은 그러한 목표를 달성하기 위해서 이루어져야 한다. 이러한 조직문화는 최고경영자에 의해서 조직전체에 강조되어야 하는 것이다.

태인은 1989년 12월, 창업초기 인적자원도 없는 상황에서 KS규격을 받아내었다. KS인증은 안전인증과 달리 쉽게 받아낼 수 있는 자격증이 아니었다. KS규격 표준화 일반 인증 심사기준 1번 항목이 '표준화와 품질경영 방침이 사내에 확립되어 있으며 추진을 위한 실행계획이 적합하게 수립·실시·관리되고 있는가'였다. 그러나 태인의 조직 내에서 합리적인 표준을 위한 효과적인 의사소통과 협력이 필수요소가 된 것이다. 2번 항목 역시 '표준화와 품질경영을 도입·실시·확산하기 위한 경영조직이 합리적으로 편성되어 있고, 이 시스템 전반에 대해 주기적으로 자체점검을 실시하며, 그 결과를 피드백시켜 공정 및 품질개선 등에 반영하고 있는가'였다.

우수한 품질을 창출해내기 위하여 경영조직의 책임이 크다는 것을 명시하고 있는 것이다. 이러한 품질 우선의 조직문화는 품질관리 담당자와 기술계 인력 확보 여부와 관계없이 전 직원에 공통적으로 적용되었다. 태인에서 품질관리교육은 검열을 받는 군인과 다를 바 없었다. 그러나 뜻이 있으면 반드시 길이 있다. 태인은 창업초창기 열악한 상황에서도 일 년만에 KS인증 열여덟 개를 받아냈다. 그때

21

서태인 가 지 이 야 기



전산관리 지창구 과장 전산관리는 태인 효율화의 첫 걸음!

“제가 입사할 때 우리 회사 PC가 총 27대였습니다. 주로 팩스로 소통을 하던 시절이었으니까요. 전자사업부 영향도 있습니다만, 2017년 현재 PC가 156대니 비교가 안 되지요.”

지창구 과장이 입사한 2004년 당시 태인의 낮은 전산화 비율을 떠올리면 정말 비약적 발전이다. 프로그래머 지과장의 전산실은 여기저기 모니터로 포위된 각종 기기로 어지럽다.

“1980년 초에 MRP2가 나왔는데요, 이것은 제조 자원계획 프로그램입니다. 그 후엔 생산능력까지 고려하기 시작했고 그게 ERP(전사적 관리 솔루션)입니다. 고객관리, 공급사슬관리, 대외적 협력관계, 분배자원관리, 생산된 것이 고객에게까지 가는 모든 과정을 아우르는 전사적자원계획 프로그램이 ERP인거죠.”

세상은 어느 때부터인가 컴퓨터 없는 걸 상상하기 힘들어졌다. 전원만 물려 놓으면 스스로 일을 하는 컴퓨터가 사람보다 더 많은 일을, 더 정확하게 해내는 세상이다.

“ERP의 기본 개념은 중요해요. 협업을 통하여 개인의 능력을 극대화시키는 것이 전산화의 목적이구요. 그것을 회사 발전의 동력원으로 이용해야 합니다. ERP프로그램을 개발하는 것도 어렵지만, 우리 회사 시스템에 맞게 개조할 때가 제일 힘들었어요. 기본 솔루션에 제가 개발한 프로그램이 충돌 없이 운용되게 맞추는 것이 어려웠던 부분입니다.” ERP는 공개되어 있다. 회계, 생산, 출하까지 한꺼번에 처리할 수 있는 프로그램인데 표준형이다. 하지만 회사마다 특성이 모두 다르니 거기에 맞추어 ERP프로그램을 바꾸어야 한다.

“우리 회사 각 부서의 요구사항을 듣고 최적의 환경으로 프로그래밍을 해야 했어요. 기분 좋은 일요? 우리 협력 회사와 공유하는 생산 프로그램처럼, SK하이닉스에도 전자사업부와 연동하는 프로그램이 있어요. 하이닉스가 개발한 솔루션인데, 그 프로그램을 우리 회사에 맞게 안정화시켜야 했습니다. 안정화가 되어야 구동을 시키잖아요. 그 시간이 다른 협력사들 중에서 제일 짧았어요.”

원래 프로그래머 출신이라 빠른 대응이 가능했던 것이다.

“제가 역점을 두고 개발과 개조를 한 프로그램이 있어요. 우리도 우리 협력회사 들을 관리하는 전산화였지요. 지금 그 프로그램은 문제없이 잘 돌아가고 있습니다.”

태인의 협력회사가 50여 개. 그 회사에서 만드는 부품 종류가 그 만큼 된다는 말인데, 그것을 지과장이 개발한 프로그램이 효율적 통제를 하고 있다. 모든 문서와 자료들을 데이터화하는 한편, 표준 절차를 통하여 관련 양식들을 전산 모듈을 통해 표준화했다. 이런 정보들은 메인 서버를 통해 쉽고 빠르게 확인할 수 있도록 네트워크로 구현해 놓은 것이다.

“항상 컴퓨터와 함께 있으니 게임 많이 하느냐고 묻는 사람이 있어요. 게임을 전혀 하지 않아요. 그 알고리즘을 알고 있어 그런지 게임이 재미가 없습니다.” 원래 요리는 자신이 만든 음식을 먹지 않는다는 말이 있다. 사진촬영이 취미라는 지과장. 요즘은 드론운전에 푹빠져 있다.

“드론은 IT가 접목된 기기니, 저에게는 카메라와 함께 삼박자가 결합된 취미예요.”

그의 뛰어난 열정과 실력으로 태인의 전산시스템은 오늘도 멈추지 않는다.

부터 태인의 DNA에는 품질언어가 체질화 된 것이다.

그러나 태인의 경영진은 거기에 안주하지 않았다. 기술과 지식을 개발하기 위해서 모든 직원들에 대한 끊임없는 교육과 훈련이 필요하다는데 의견을 집중하고 있었다. 그것이 바로 LS산전의 협조로 ACE와 6시그마 등 품질경영에 나서게 된 동기였다. 경영분석에 따르면 전문가들은 품질에 관련하여 발생하는 문제의 85% 이상이 경영정책이나 활동에 기인한다고 하였다. 이것은 품질을 개선하기 위해서는 경영활동이 필요하다는 것을 말하고 있는 것이다. 고객중심의 품질을 추구한다는 것은 단기간에 결과를 얻을 수 있는 것이 아니라 장기간의 과정이라는데 동의하고 있다. 품질개선은 비용감소라는 면을 통하여 효과를 알 수 있지만, 더 중요한 것은 조직이 마침내 문제를 예상하고 예방할 수 있게 된다는 것이다.

고객의 요구에 부합하는 공정 효율

세상에 존재하는 모든 기업은 품질을 우선시하는 정책을 중요하게 생각하고 있다. 제품이나 서비스가 협력회사에 의해서 제공되고 있는 경우에도 품질개선을 이루는 것은 원청회사와 함께 접근해야 한다. 이러한 접근법은 품질의 측정과 문제해결 기술들의 이용뿐만 아니라 다양한 정보의 공동이용을 강조하고 있다. 이는 말로써 해결되는 것이 아니라 정확한 프로그래밍이 되어야 한다. 바로 이것이 전략적인 품질계획의 적용을 통한 장기적인 개선으로 나아가는 경영철학의 첫 출발인 것이다.

이제 이러한 경영철학은 전 세계적으로 많은 기업들에 의해서 실행되어지고 있다. 태인도 이에 호응하여 작업자로서의 긍지, 교육, 작업환경, 팀활동, 팀워크, 협력, 참여활동을 우선적으로 생각하며 조직 문화 속에 녹여 변화를 유도했던 것이다. 성공적인 품질노력은 고객의 요구와 부합됨으로써 궁극적으로 옳다고 할 수 있다. 고객의 요구에 부합된 공정 효율(efficiency)과 유효성(effectiveness)을 통해 비용감소를 분석할 수 있다.

낮은 품질로 인하여 소요되는 비용은 경영에 있어 주요 요소일 수밖에 없다. 낮은 품질은 조직의 손실과 폐기물의 발생 그리고 재작업의 양을 의미하는 것이기 때문이다. 경쟁사와의 경쟁을 생각할 때 품질비용으로 측정수단을 삼을 수 없다는 결론도 얻는다. 고객손실로 인한 영향과 같은 보이지 않는 비용이 더 크다는 것은 누구나 알고 있는 상식이다. 따라서 제품이나 서비스에 대한 고객의 요구와 희망사항을 만족시키는 것이 품질개선을 완성하는데 최고의 원동력이 되는 것이다.

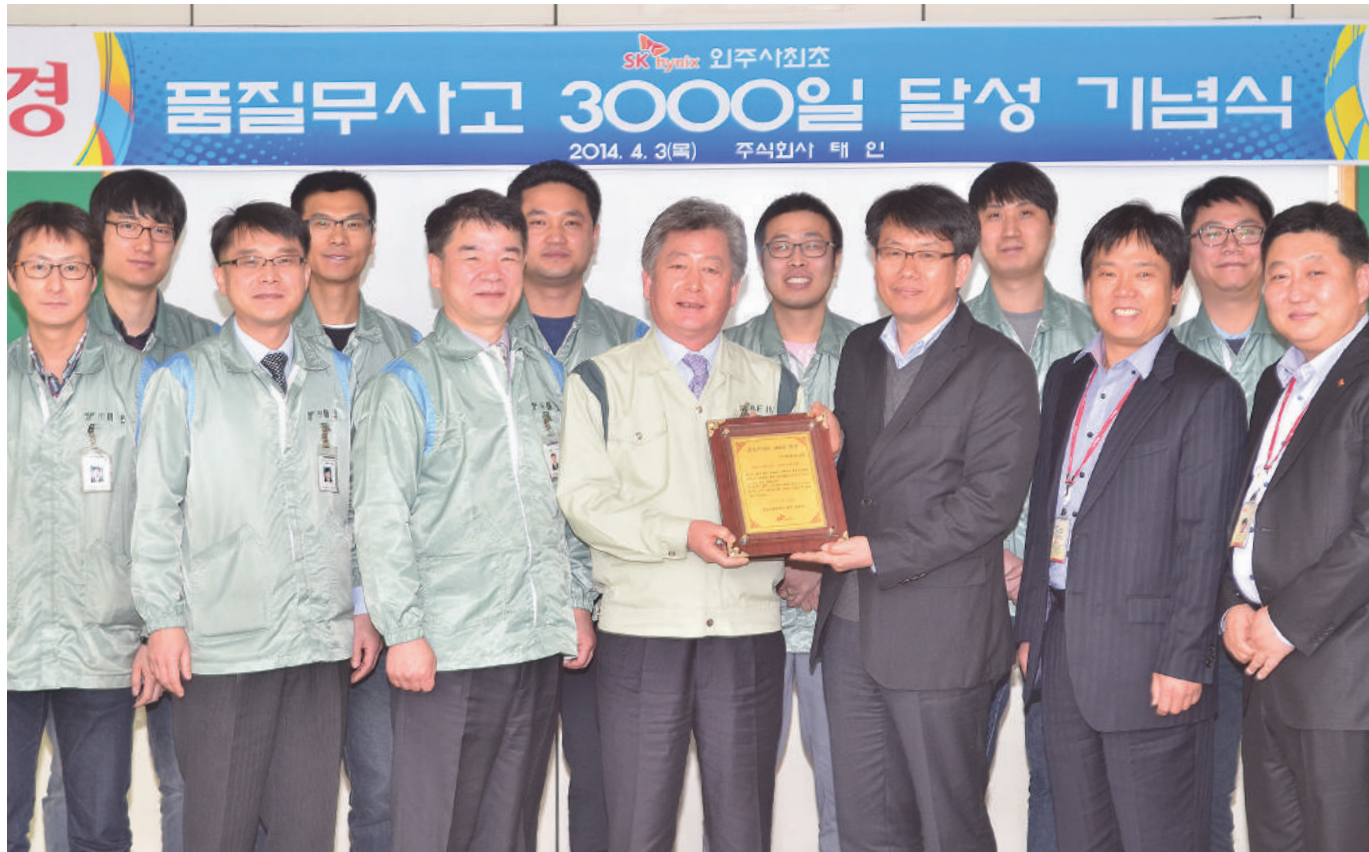
태인에 있어 궁극적인 목표는 무결점 제품의 생산이다. 그 목표달성을 위한 조직의 품질중심적인 노력이 최종적인 목표임을 언제나 강조하고 있다. 태인은 지난 30년의 노하우로 품질 좋은 제품과 서비스는 공정한 경영과 관리로 가능하다고 보고 있다. 하지만 최종적인 목표는 최고경영층의 강압적인 지시로 이루어질 수 없는 것이기 때문에 꾸준한 교육을 통하여 공감을 이끌어내고 있다. 태인이 목표한 수치적 목적을 달성할 수 있는 계획이나 도구들이 있다면 기꺼이 받아 들였다. 바로 그것이 LS산전과의 프로그램 교육이었다.

문제의식이 모든 것의 기초

태인은 조직의 모든 구성원들의 동참이 있어야 회사가 추구하는 품질경영을 할 수 있다는 것을 잘 알고 있다. 반면에 구성원들이 직업인다운 삶을 영위할 수 있는 개인적인 목표가 필요하다고 생각하고 있다. 만약 강요에 의한 강제적 제품의 품질을 보장하려 할 때 개인 또는 팀 정서에 악영향을 미칠 수 있다고 생각하였다. 그래서 품질과 관련된 목표와 전사적(Company-wide)인 목표를 따로 설정하고 있는 것이다. 이러한 목표들에 대해서 조직 전체가 이해하고 동참함으로써 오늘의 강소기업이 된 것이다. 태인의 전략적인 목표는 조직의 모든 부서와 직원들이 숙지하고 있다. 구체적인 목표는 부서에 따라서 관련된 사람들이 숙지하고 자신이 무엇을 해야 한다는 것을 명확히 알고 있다.

태인은 부품을 납품하는 협력회사와의 관계에 대해서도 같은 회사라는 인식을 하고 있다. LS산전의 강조점으로 협력회사란 LS산전 자체의 라인이라는 생각과 상통하는 생각인 것이다. 협력회사 납품 품목 상태를 일정하게 유지함으로써 장기적인 본사의 신뢰와 이해를 확보하고 있다. 이와 같은 신뢰속에 협력업체는 보다 나은 작업을 통하여 태인의 요구를 만족시킬 수 있는 제품을 만든다. 협력업체는 태인과의 장기적인 관계를 유지하기 위하여 더 좋은 제품이나 서비스를 제공할 수 있는 공정을 개발하고 있다.

지난 2014년 4월 3일, SK하이닉스 외주사 최초로 품질무사고 3000일 달성 기념식이 있었다. 태인이 추구해 온 궁극적인 목표인 '무결점 제품 생산'의 결과다.



태인 최고경영진의 품질에 대한 확고한 지원, 참여, 책임은 아무리 강조해도 모자람이 없다. 경영진의 품질관련 문제의식이 모든 것의 기초가 된다는 것에 의견을 함께 한다. 무결점 날(Zero Defects Day)이 태인이 추구하는 목표다. 그러므로 경영자는 틈만 나면 직원들에게 품질에 대한 확신을 심어 주고 그들과 의사소통을 하고 있다. 프로그램을 통해서 사원들에게 품질에 대한 경영진의 확고한 신념을 전달하고 있다. 품질경영에 대한 조직의 목표를 공유하며 자원을 제공하고, 품질회의와 품질개선 팀의 활동을 지원하는 것이 태인 경영층의 일관된 생각이다.

경영진의 품질에 대한 책임은 피할 수 있는 것이 아니다. 그것이 리더십을 통하여 보여지는 것이 경영진의 의무라고 생각하고 있다. 직원들이 보다 향상된 작업을 하고 자부심을 갖게 하는 문화를 조성하며, 그것을 가로막는 장벽을 치워주는 일에 앞장서고 있는 것이다. 태인의 경영진은 직원들을 응원하는 것만으로는 충분하지 않다는 것을 잘 알고 있다. 태인은 전 직원들과 한 몸이 되고 합리적인 표준을 준수하는 것이 무결점 제품 생산의 필수요건이라고 믿고 있다.

2016년에 있었던 태인 협력사 사장단 품질회의. 태인은 완벽한 제품생산을 위해 최선을 다하고 있다.



22

서태 큰인 가지 이야 기



전자사업부 신승은 차장 “나노미터(nm)를 아시나요?”

전자사업부를 방문하여 신승훈 차장과 이야기를 나누는 동안 몇 번이나 나노미터 이야기가 나왔다. 설명을 들으면서도 머리로는 이해가 가는데 상상으로도 벅하다. 반도체 산업이 발달되면서 자주 사용되기 시작한 이름 나노미터. SK하이닉스가 생산하는 21나노미터 D램 반도체를 가지고 전자사업부는 모듈을 만든다. 21나노미터(nm)는 얼마나 미세한 걸까? 1nm(1나노미터)=10억분의 1m다.

“21나노미터로 만든 D램 반도체가 SK하이닉스의 효자제품으로 떠오르기 시작했어요. 2016년 부터 SK하이닉스가 생산한 D램 가운데 40%가 21nm 공정에서 만들어졌어요. 나노기술(Nano Technology; NT)이라는 분야는 반도체업계에 종사하는 회사들에게는 생존이 달린 문제지만, 사실 이제 시작입니다.”

신승훈 차장이 설명을 쉽게 표현하지만 워낙 미시의 세계라 사전적일 수밖에 없다. 10억분의 1미터인 나노미터 단위에 근접한다는 것은 원자, 분자 및 초분자 정도의 작은 극미세 단위까지를 말하는 것이다. 이제 물질을 이루는 구성인자까지 산업의 영역이 된 것이다.

“몰라서 그렇지 이 신기술은 다양한 분야에서 이용되고 범위가 매우 넓어질 겁니다.”

쉽게 설명하지만 구름속을 헤매는 건 마찬가지. 태인에서 다루고 있는 21나노미터 D램 반도체는 얼마나 미시의 세계일까. 인체를 뉴런이라는 시그널로 지탱하는 신경처럼 상상 속에서나 그려볼 수 있는, 눈에 보이지 않는 미세한 선의 집합이겠다. 태인 전자사업부는 눈에 보이지 않는 선들의 집합인 반도체를 SK하이닉스로부터 전량 공급을 받아 메모리 모듈을 만든다.

“품질관리 총괄 매뉴얼대로 해도 하도 극미세 세계라 원자재성이라든지 외적요인으로 불량은 나게 되어 있어요. 그럼에도 우리는 불량률 1000PPM을 달성했습니다.”

14년째 재직 중인 신승훈 차장이 말한 1000PPM이란 수치는 굉장한 것이다. 즉 100만개 중 불량률이 1000개 미만이라는 말이다. 퍼센티지로 말한다면 0.1%가 된다. 이거, 나노미터도 그렇지만 문외한이 듣기에는 모두 SF소설 속이나 나올 말이다. 눈에 보이지 않는 세계를 위하여 태인은 꾸준히 설비투자를 해왔다. 따라서 작업환경도 많이 좋아졌다. 전자사업부에 항온항습기가 도입된 것은 이미 오래 전이다. 극 미시세계에서 제조된 반도체의 민감함은 먼지와는 상극이다. 먼지 습도가 자동으로 조절되니 전자사업부 직원들 근무환경은 좋겠다.

“크린룸에서의 환경은 좋으나, 미세한 공정을 따라 갈 수 없는 인간이기에 스트레스는 엄청납니다. 잔소리 같지만 품질관리는 자주 강조할 수밖에 없어요. 모듈 제작을 감시하는 첨단기기도 있지만 마지막은 눈으로 확인하고 또 확인해요. 얼마나 자주 체크를 해주느냐에 따라 현장의 정성이 제품에도 달는 것 같아요.”

신차장의 말은 나노미터라는 외계의 언어보다 충분히 이해가 되는 부분이다.

“지금 우리가 보유한 장비들은 원형회사가 요구하는 첨단장비입니다. 설비투자에 인색하지 않는 회사의 경영방침이 옳은 거지요. 투자 없는 성장은 사상누각이지요. 그리고 우리 전자사업부는 참 좋은 인성을 가진 사람들만 모여 있습니다.” 신차장은 자신의 부서 동료들을 칭찬하며 인터뷰를 마쳤다. 아무리 좋은 장비를 가지고 있어도 훌륭한 팀워크가 우선이어야 한다는 것을 아는 듯한 표정이었다.

3. 정확한 정보와 효율적 공유

정보기술의 전략적 활용

이제 기업의 사내 정보공유를 위한 기술은 선택이 아니라 필수인 시대가 되었다. 조직내부의 보편적인 정보를 공유하는 것은 중요한 부분이다. 그런 공유지식의 활용을 통하여 조직 전체의 흐름을 구성원 모두가 인식하고 있을 때 효율적 경영이 되는 것이다. 그러기 위해 태인도 전사적 자원관리 프로그램인 ERP를 구축했다. 전사적 자원관리란 회사의 정보 뿐만 아니라, 공급 사슬관리, 고객의 주문정보까지 포함하여 통합적으로 관리하는 시스템이다. 그런 관리 프로그램은 더욱 강력하게 진보할 것은 틀림없다.

그러한 경영은 크게 볼 때 지식경영으로 분류할 수 있다. 생산성을 지속적으로 증가시키는 것이 성장의 길이라는 데는 이의가 없을 것이다. 생산성을 위하여서도 지식경영이 앞으로의 기업을 지배하는 시대가 될 것은 틀림없다. 지식경영은 피할 수 없는 새로운 경영추세가 되었다. 지식경영의 패러다임도 지식의 저장, 보존의 개념에서 지식의 공유, 배가의 개념으로 전환되고 있다. 최근에는 기업의 가장 중요한 자산으로 사내 정보공유 가치를 부여하고 있다. 정보공유가 경쟁우위의 가장 중요한 원천이 되고 있는 것이다. 이러한 경향은 인터넷, 클라이언트/서버 환경, 그리고 인터넷의 폭발적 사용 증가 등 정보기술의 전략적 활용으로 인하여 가속화되고 있다.

정보기술과 지식경영

태인이 생산하고 있는 메모리 모듈도 진화를 거듭하여 이제 DDR4의 시대를 맞았다. 기업을 둘러싼 환경 중에서 가장 특징적인 것이 정보기술의 발달이라 할 수 있다. 삼성과 SK하이닉스가 세계 DDR 시장의 70% 가까이 장악하고 있는 이유도 바로 이 부분에 있다. 정보기술의 눈부신 발전으로 기업의 환경은 크게 변화하고 있다. 기업환경이 세계화되고 경쟁이 격화되는 가운데 정보기술을 이용해 지식을 창출, 공유 그리고 활용하는 것이 바로 지식경영의 핵심이다. 따라서 정보기술은 지식경영의 인프라이며 지식의 획득, 공유, 전달과 같은 지식경영활동의 기초가 되는 것이다.

정보기술을 공유한다고 하여 지식경영이 백퍼센트 수행되는 것은 아니지만 정보공유를 하지 않고 경영을 한다는 건 이제 불가능하다. 정보공유에 대하여 그 개념을 다음과 같이 정의할 수 있다. 지식경영이란 기업이 갖고 있는 지적자산뿐만 아니라 구성원 개개인의 지식이나 노하우를 체계적으로 발굴하여, 조직내부의 보편적인 지식으로 공유하는데 있다. 그리하여 공유지식의 활용을 통하여 조직 전체의 문제해결 능력과 기업 가치를 향상시키는 것이다. 일반적으로 지식공유경영을 제대로 수행하려면 사람, 프로세스, 그리고 시스템의 세 가지 관련 요소가 정합적으로 조화를 이룰 때에 극대화 될 수 있다.

LS산전이 선도하고 있는 '스마트'공장도 정보의 공유가 그 바탕을 이룬다. 대기업들은 조직내부의 구성원이나 자료 혹은 독특한 기업문화 특성을 구축함으로써 전사적인 지식을 축적, 공유, 활용하고

PCB 기판 포장 제거 작업.



있다. 조직내의 구성원들과 정보를 효율적으로 공유하게 하며 지식창고에 체계적으로 저장하여 활용하는 일련의 과정이 발달되어 있다. 지식을 공유하는 그 기업의 문화를 보면 그 회사의 비전을 알 수 있는 것이다. 지식을 공유하는 문화는 개개인이 지식 공유를 통해 실질적인 혜택을 경험하고, 그 필요성을 인식하여 자발적으로 참여할 때 비로소 활성화될 수 있다.

런던대학교 경영대학원의 헨디 교수는 말한다. “보이지 않는 무형 자산인 지식 자산이 장부 가치의 3배 내지 4배에 달한다”고 주장한다. 태인이 지난 30년간 성장하며 축적한 노하우는 모두 데이터베이스화되어 컴퓨터에 저장되어 있고 또 저장되고 있다. 그만큼 태인의 지식 집합과 그 중요성이 커진 것이다. 인터넷과 웹의 발전에 따른 21세기의 정보기술은 태인에게 과연 무엇을 요구하는가? ‘변하지 않는 것은 변화뿐이다’라는 말이 암시하듯이 급변하는 기업환경은 끊임없이 기업에게 극적인 변화를 요구하고 있다.

EDPS, OA, MIS, EIS, BPR, ERP, CAE(Computer-AidedEngineering), 전자문서 관리시스템(EDMS : electronic document management system), CALS/EC, EDI, LAN, VAN, 그룹웨어, 인터넷, 인트라넷, 엑스트라넷, 데이터웨어하우징, 의사결정 지원시스템 등 정보기술은 실로 눈부시게 발전하였다. 이의 궁극적인 목표는 조직원들이 정보를 공유하고 지식경영의 목표를 지향하기 위함인 것이다.

지식공유경영

지식경영의 대가이며, 조직에 있어서의 지식창조 이론을 제창한 학자인 노나가 이쿠지로(Nonaka Ikujiro) 교수는 말한다.

“지식은 개개인이 갖고 있는 지식으로서 개인의 학습이나 체험을 통해서 개인에게 체화되어 있거나 외부에 드러나지 않는 지식인 암묵적 지식과 여러 사람이 공유할 수 있도록 보다 명확하게 표현된 문서나 매뉴얼, 특허, 데이터베이스 등과 같은 명시적 지식의 상호작용으로부터 창조된다”고. 지식경영을 성공적으로 이끌기 위하여 필연적으로 이용되는 정보기술을 어떻게 활용하여야 할 것인지를 요약하여 보면 다음과 같다.

첫째, 조직 내부의 지식과 외부 지식창고와의 연계성을 위해 외부 조직과 네트워크로 연결될 수 있도록 하여야 한다. 둘째, 인터넷과 인트라넷을 중심으로 인프라를 구축한다. 셋째, 구축될 정보기술 인프라에는 인터넷이 제공하는 다양한 서비스는 물론, 비디오 컨퍼런싱, 이미지 시스템, D/B, 그룹웨어, 지식창고 등의 기능이 포함되어야 한다. 넷째, 정보기술활용 성취도(비용, 기능 등)의 목표를 설정하고, 인프라 이용에 대한 지원 가이드라인을 설정한다. 다섯째, 리얼타임으로 정보를 제공하여야 한다. 여섯째, 명시적 지식을 저장하고 공유할 뿐만 아니라 암묵적 지식을 쉽게 전달할 수 있는 인프라가 구축되어야 한다.

많은 기업들은 수년 전부터 지식공유경영을 실현하기 위한 시스템을 갖추려는 노력들을 부단히 진행해 왔다. 그러나 그 동안의 지식관리시스템은 정보기술이 뒷받침되지 못한 상태에서 진행됐기 때

24 알고 계세요? 재미있는 전자이야기

4차 산업혁명에서 반도체의 역할은?

주인공은 반도체 속의 '정보'가 되겠지만, 그것을 담는 그릇으로서의 역할은 더욱 중요해질 것이다. 예를 들어 대표적인 인공지능 프로그램 중 하나인 알파고에는 수천 개의 중앙처리장치와 그래픽처리장치가 들어가 있다.

23

서태인
가
지
이
야
기



전자사업부 김기성 부장 IT기술의 최선봉, 변화를 따라가다

SK하이닉스는 이제 세계가 공인하는 굴지의 거대 반도체 회사로 우뚝 섰다. 정보기술산업이 고도화됨에 따라 고용량, 저전력, 고속의 D램 수요가 늘고 있다. 태인의 전자사업부는 SK하이닉스로부터 의뢰받은 D램 메모리 모듈을 생산하고 있다. SK하이닉스는 21nm(나노) D램 양산을 통해 시장의 변화를 선도하는 중이다. 특히 2017년은 DDR3에서 DDR4로, LPDDR3에서 LPDDR4로 전환이 가속화되고 있다.

“책임감이 스트레스지요. SMT 생산에서 납품까지 긴장의 연속입니다. 설비 관련 표준을 잡는 것과 그것을 관리하는 것과 SK하이닉스 기술업무의 대응 역시 어렵습니다.”

1999년 12월 입사하여 18년차가 된 김기성 부장의 하루는 그의 말처럼 긴장의 연속이다. 어느 회사나 그렇지만 비싼 설비의 효율을 극대화시켜 가동하려는 것은 마찬가지일 것이다.

“우리처럼 하이닉스에서 반도체를 지급받아 모듈을 생산하는 업체가 여섯 군데 있어요. 하이닉스와 온라인으로 연결되어 모델별 생산량부터 불량률까지 정보를 공유합니다.”

실시간 양산 상황을 하이닉스가 확인하고 있는데, 태인은 원청기업인 SK하이닉스의 분기별 평가에서 거의 1, 2위를 놓치지 않는다. 태인은 기존의 SMT 설비 8개 라인을 운영하고 있다. 하이닉스에서 발표하는 분기 평가는 매우 중요하다. 그 평가는 주문물량에도 연동되고 있어 그렇다. 그러니 불량이 나오면 김부장이 받는 스트레스가 엄청나다. 그러나 더 큰 스트레스는 유행을 타는 메모리 모듈 때문이다. 빛의 속도로 발전하는 IT산업은 유행이 빠르게 변화한다. 그런 것 때문에 안정적 작업물량 확보가 어려워졌다. 작업이 없을 때 생기는 공백을 항상 염두에 두고 있어야 하는 것 역시 스트레스.

“요즈음 시장상황이 녹록치 않네요. 우리 회사 내부문제라면 금방 개선할 수 있으나 외부요인이기에 대처가 쉽지 않습니다. 낸드플래시 시장은 3D 제품이 SSD(솔리드 스테이트 드라이브)로 확산 추세가 지속되고 있어요. 스마트폰과 태블릿이 유행하며 PC와 노트북 시장이 침체하고 있고요. 하지만 곧 중심이 잡히겠지요. 언제나 효율이 비효율을 이기니까요.”

태인의 전자사업부 주 생산품은 PC와 노트북에 필수인 DDR 시리즈다. 이 모듈이 시장의 축소와 SSD 때문에 생산량이 감소한 것이다. 하지만 유행은 또 어떻게 바뀔지 모르는 법. 하이닉스가 2조 2천억원을 투입해 충북 청주에 최첨단 반도체 공장을 짓는다고 발표했다. 새로운 ICT 환경의 도래로 클라우드 컴퓨팅, 빅 데이터 분석 등 대량의 데이터를 고속으로 처리할 수 있는 메모리에 대한 요구가 증가하고 있다는 분석 때문이다.

“하이닉스가 시장의 흐름을 정확하게 읽고 있다고 생각해요. 빅데이터, 클라우드 기술의 활성화로 서버 수요가 지속적으로 늘어나면서 DDR4와 같은 고용량 반도체의 수요도 늘어날 것으로 보고 있어요.”

SK하이닉스는 기존 DDR3 보다 2배 이상 빠른 속도와 30% 낮은 전력 소비량이 특징인 DDR4를 통해 시장의 수요에 적극적으로 대응한다는 전략이다. 이미 생산준비는 다 끝난 상태인데, 주문량이 더 늘어나기만을 기다리고 있다는 김부장의 기대는 언제 이루어질까. SK하이닉스에 천문학적 투자를 한 이상 그 결과는 곧 나올 것이라 김부장은 예상한다.

문에 지나치게 경영학 일변도의 구호에만 그치거나 자동화, 시스템화하는데 한계에 부딪쳐 그에 대한 논의만 무성하였고 실천이 없었다. 효과적인 지식관리시스템이 되기 위해서는 조직 내부지식과 조직 외부지식을 유기적으로 결합하여 조직 외부의 환경적 요구지식과 조직 내부지식을 일치시킴으로 그 효율성이 극대화 될 수 있다.

그리고 지식공유관리시스템을 위해 시스템의 지원이 필요하며, 그래야만 효율적인 지식경영을 지원할 수 있을 것이다. 중소기업으로서는 현존하는 태인의 ERP시스템을 유용하게 이용할 수 있기에 유리하다고 할 수 있겠다. 왜냐하면, 새로운 시스템을 도입하기보다는 현재 기업 내에서 가용한 시스템으로 구현할 수 있기 때문이다. 또한 재교육의 필요성이 적고 이미 업무와 상당부분 통합되어 있음으로 해서 효과적 지식공유수단이 될 수 있기 때문이다.

〈부즈앨런 & 해밀턴 한국보고서〉는 우리나라 경제의 최우선 과제의 하나로 선진국과의 지식격차의 해소를 지적하고 있다. 선진국의 지식경영이 문화와 정보기술이 함께 갖추어진 바탕 위에서 발전한 반면, 우리나라는 지식경영에 대한 문화적 바탕이 부족하다고 보고하고 있다. 태인도 흥역을 치렀던 IMF 이후 많은 기업들이 인건비 삭감 차원의 인력 구조조정을 추진하고 있다. 그러므로 많은 학자나 연구자들은 그 대담을 지식공유경영에서 찾고 있다. 향후 지식공유기업으로 변신하지 않으면 기업은 경쟁력을 가질 수 없다는 것이 일반적인 시각이다.

2014년 3월에 열린 협력사 품질 혁신 공유회.



태인만의 독특한 철학

최근에 들어와서 국내의 기업들도 지식공유경영에 대한 관심이 높아지면서 지식경영을 구현하기 위한 시도를 도모하고 있다. 하지만 전략 없이 무턱대고 정보기술을 도입하는 것은 자기 몸에 맞지 않는 옷을 입고 있는 것과 같다. 세계 경제는 바야흐로 지식공유경제 시대로 접어들고 있다. 우리 기업들은 그동안의 고비용 저효율 구조를 극복하고자 부단한 노력을 경주하고 있다.

이 시점에서 개인, 기업, 국가 모두 지식을 공유하는 시대적 상황에 맞추어 다시 태어나야 한다. 한 해 동안에도 수많은 기업이 세상에 나타나고 사라지기를 반복한다. 변화하는 시장 속에서 살아남기 위해서는 여러 부분이 필요하지만 특히 기업만의 독특한 철학이 있어야 한다. 그 중에서도 지식공유경영을 타산지석으로 삼아 활용할 수 있어야 한다. 기업이 가져야 할 윤리의식, 위기관리 능력, 변화에 발 빠르게 대처하는 능력, 실수를 디딤돌로 삼아 성공으로 가야하는 방법에 지식공유경영은 필수다.

기업을 운영하는 경영자의 덕목은 강한 기업을 만들어 내는 일이다. 그러기 위해 경영자 스스로가 끊임없는 성찰과 도전을 마다하지 않았기에 태인의 오늘이 있었다. 그런 선상에서 미래의 더 강한 회사를 만들기 위하여 지식공유경영은 아무리 강조해도 지나침이 없다. 전문경영인을 등용한다든지 능력 있는 후계자를 키우는 데 집중하는 동시에 지식공유 인프라 구축도 절대 간과하지 말아야 할 부분인 것이다. 그리고 여태 해왔던 덕목인 윤리의식과 위기관리 능력에 대한 업그레이드를 해 나가야 한다. 완벽한 제품을 생산하지 않고 소비자를 기만하는 상품을 시장에 유통시킬 수는 없다. 만약 그런 일이 벌어진다면 소비자와 시장의 신뢰를 동시에 잃어버려 다시는 회생하지 못할 것은 불문가지다. 지식공유경영이 정착되면 그런 일은 절대 벌어지지 않을 것이다.

또한 기업은 생산설비 투자, 기술개발이라는 부분에서 산업 변화의 흐름을 제대로 파악하고 있어야 한다. 그렇지 못하다면 결국 무한경쟁에서 적자상황에 놓임으로써 재무상태가 악화되어 도산에까지 이르는 경우가 발생한다. 또한 노사관계로 말미암아 사내 갈등이 심화되어 경영이 어려움에 직면하게 된다. “실패는 성공의 어머니”라는 에디슨의 말처럼 실패를 모르는 신화적인 CEO와 기업은 없을 것이다. 그러므로 그 모든 것이 축적되는 지식공유경영이야말로 미래 태인의 자화상이라 할 것이다

4. 표준화로 가야하는 이유

필수가 된 표준화

표준화(標準化)는 여러 가지 제품들의 종류와 규격을 표준에 따라 제한하고 통일하는 것을 말한다. 기계들이 처음 만들어지던 시절에는 그 기계에 맞는 크기의 너트와 볼트를 맞춤으로 제작하여 사용하였다. 당연히 이들은 다른 기계에는 호환이 불가능했고 너트가 다른 종류의 볼트에 맞지 않았다. 나사는 세계 어느 곳에 가더라도 호칭과 치수만 맞으면 사용이 가능하다. 국제규격으로 표준화가 되었기 때문이다.

우리가 목격한 생활 속에도 표준화 사례는 많다. 모바일 디바이스의 발전에 따라 USB단자의 규격이 소형화되면서 한 동안 혼란스러웠다. 실제로 미니 USB 단자 규격은 미니 B-4PIN, A-4PIN, A-4PIN-H, A-5PIN, MICRO B-5PIN 등 다양하게 출시되었다. 우리가 보유하고 있는 디지털 디바이스마다 USB 규격이 다를 경우 케이블만 3-4개를 가지고 다녀야 하는 불상사를 겪을 수도 있다. 이런 상황에서 USB 3.0 프로모터 그룹(USB 3.0 Promoter Group)은 차세대 USB 커넥터를 규정할 USB '타입-C'(Type-C) 규격 개발을 마무리했다고 발표했다.

2011년 3월부터는 환경부와 한국페트병자원순환협회가 현재 시판되고 있는 모든 음료 페트병의 색상을 무색으로 바꾸는 표준을 발표했다. 이렇게 되자 재활용이 쉽게 되는 선순환 사례가 되었고 생활 속 표준화 사례는 필수가 된 것이다.

KS표시 인증을 받아라

신봉동 시대를 마감하고 새 공장으로 이사를 끝내자 태인에게 난제가 기다리고 있었다. 현대적 공장의 완공과 지난 2년여의 실적에 따라 주문과 생산량이 늘어난 것은 고마운 일이었다. 더 기쁜 것은 반제품에서 완제품 납품으로 태인의 기술력도 인정받기에 이른 것이다. 그러나 커다란 시련이 동시에 다가왔다.

공기업 한전의 전기관련 규정이 바뀌어 'KS제품 우선 구매'가 발표된 것이다. 이는 산업표준화법 제33조가 1992년에 국가기관, 지방자치단체, 정부투자기관 및 공공단체가 물품을 구입하고자 할 때를 규정해 놓은 것이다. 동법 제11조 1항, 12조 1항, 13조 1항의 규정에 따라 표시를 한 제품, 또는 제28조 4항의 규정에 의한 단체의 표준인증 표시제품을 확정해 놓았다. 그러므로써 산업자원부령이 정하

25 알고 계세요? 재미있는 전자이야기

전자란?

음전하를 가지는 질량이 아주 작은 입자를 가리킵니다. 전자의 부모는 원자로 볼 수 있으니 얼마나 미세한지 아시겠지요?



KS표시 인증 주무기관인 한국표준협회 홈페이지. 태인은 일 년 만에 KS인증 열여덟 개를 받아냈다.

24

서태 큰인 가지 이야기



전자사업부 유우성 과장
**“총각에서
두 아이 아빠가
되었네요.”**

유우성 과장은 대구가 고향이다. 아버지가 LS산전에서 근무를 하는 바람에 멀고 먼 청주까지 이사를 와 청주 서원대학교를 졸업했다. 유과장에게는 졸업 후 첫 직장이 태인이다. 유과장이 하는 일은 전자사업부 설비시설을 유지하고 보수관리를 하는 일이다. 입사 후 늘 현장을 지켜 온 유과장은 IT산업에서는 기술력이 무엇보다 중요하다는 걸 알고 있다. 그리고 자신이 몸담고 있는 태인 전자생산부의 생산기술에 자부심을 가지고 있다.

“전자제품, 특히 대한민국의 메모리 반도체 제품과 휴대전화 안에 들어가는 반도체 시장은 세계 시장 점유율 1위를 차지하고 있잖아요. 그 첨단 산업에 일조를 하고 있다는 건 즐거운 일이에요.”

한국은 세계 반도체 소자 산업을 주도하고 있다. 세계 시장을 좌지우지할 기술력을 확보하고 있고 생산 규모도 세계 최대다.

“여자 친구는 빠른 시일 내에 꼭, 기필코 만들 것입니다.”

이 말은 유과장이 기사시절이었던 2007년 태인 20주년 사사를 만들 때 들었던 말이다. 10년이 지난 지금 그 소원이 이루어졌는가 물었다. 유과장의 말은 반은 맞고 반은 틀렸다. 그 말을 한 지 2년 만에 대구에서 종매로 4살 차이 아내를 만났기 때문이다. 2009년에 만나 1년간 대구를 오가며 데이트를 한 후 결혼에 골인한 유과장은 벌써 아들만 둘이다. 일곱 살 승현, 다섯 살 승후가 태어났지만 딸 하나를 더 갖고 싶어 고민 중이다.

“남들은 아들이라고 부러워하지만 저는 딸 둔 부모도 보기 좋대요. 엄마 닮은 딸이 하나 더 태어난다면 참 좋겠습니다.”

유과장은 은근히 자신의 아내에 대한 간접 홍보를 하고 있다. 유과장은 효자이기도 하다. 태인에 입사하여 2년차가 되기도 전에 돈을 모아 그때 LS산전에서 정년퇴직을 한 아버지의 고물차를 물려받고 새차를 사드린 적이 있다. 그게 지금도 잘 굴러다닌다며 너스레를 떨며 웃는다.

사실 “제가 결혼하여 손자들 낳은 게 최고의 효도였어요. 부모님은 아이들 신발만 보아도 기뻐하십니다.”

“결혼하여 좋은 점요? 챙겨주는 사람이 있다는 건 그것 하나로도 좋은 일 아닌가요? 자유로운 영혼이 구속받는 건 불편하긴 하지만요. 그러나 두 축을 비교해 보면 가족을 창조하는 게 훨씬 옳다고 생각해요. 없던 가족의 탄생처럼 새로운 행복도 탄생하니까요.”

예전에도 그랬지만 유과장은 자신의 장래에 대하여 낙관한다.

“행복한 가정을 만드는 게 효도라 생각해요. 아내가 경상도 대구에서 충청도 청주까지 멀리 시집을 왔잖아요. 당연히 친구도 친척도 없으니 외롭지요. 그게 미안해요. 그래서 애들이 크면 아내에게 세상 구경 많이 시켜 주려 합니다. 여보! 사랑해요.”

아들 키워 놓고 아내와 유유자적 세상 구경 다니겠다는 유과장. 그게 얼마나 큰 욕심인지 유과장만 모른다.

는 기준에 해당하는 우수한 단체표준제품을 우선적으로 구매하여야 한다는 것을 명시적으로 밝혀 놓았던 것이다.

얼핏 생각하면 금성계전의 OEM협력업체인 태인은 이 조문과 상관이 없었다. 모기업인 금성산전이나 금성계전에서는 일찍부터 KS표시 인증을 받아두고 있었기 때문이다. 그러나 깊이 들어가 보면 해석이 달랐다. KS표시 인증을 받아야 할 해당자는 금성측이 아니라 바로 태인이었던 것이다. 33조와 연계된 11조 1항의 다음과 같은 구절이었다.

“산업자원부장관이 특히 필요하다고 인정하여 심의회의 심의를 거쳐 지정한 광공업품을 제조하는 자는, 제조하는 공장 또는 사업장마다 인증기관의 인증을 받아 제품이나 포장, 용기에 산업자원부령이 정하는 바에 의하여, 당해 제품이 규격에 맞는 것임을 나타내는 표시를 하거나 홍보할 수 있다.”

국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령 제23조 및 제26조는 법적으로 KS제품만 사용하게 하여 광공업의 표준화와 합리적인 물품의 사용을 촉진하는 제도였다. 따라서 한전에 납품되는 모든 전기제품에 KS규격품이 요구되면서 금성산전이 태인에게 KS인증을 요구한 것이었다. 그때까지는 직접 납품자인 금성산전만 인증을 받으면 되었는데 이제는 직접생산자인 협력업체 태인도 그것이 있어야 한다는 것이다. 게다가 태인은 KS 마크 취득 이전에 전기용품에 관한 법률을 충족시키기 위해 제조 안전인증까지 받아야 했다.

공산품 품질 표준화, 우수상품 장려, 소비자 보호를 위하여 만들어진 KS(Korean Standards)는 한국표준공업규격이다. 1992년 12월 이후 한국 산업규격 KIS(Korean Industrial Standards)로 바뀌어 사용되고 있다. KS표시 인증은 이 규격에 따라야 하는 제품을 생산하는 회사의, 품질보증에 필요한 생산조건 등을 심사하고 제품의 품질을 시험한다. 품질이 표준체 수준 이상이라고 판명된 경우에 KS마크 표시를 해도 좋다고 하는 것이다. KS마크는 그러니까 “이 제품은 한국 산업규격에 맞고, 한국 정부가 그 품질을 보증 한다”는 표시였다.

독학으로 취득한 KS인증

해당기업이 인증기관에 KS표시 인증을 신청하면 인증기관이나 지정심사기관은 제품의 품질만이 아니라 공장을 방문, 기술적 생산조건 등도 심사한다. 그리하여 안정성 향상, 원가 절감 및 작업능률 향상을 통한 생산성 제고를 유도하기도 한다. 제품 상호간의 호환성 보장 등을 통해 기업의 경쟁력 향상에 큰 역할을 하고 있으며, 소비자에게는 합리적인 구매와 소비자 보호 및 공공의 안전성 확보에 기여하고 있는 것이다.

또한 KS규격은 국제표준인 ISO/IEC 규격과의 부합화를 통해 선진화 되고 있는 추세다. 국내기업 뿐만 아니라 중국, 일본을 비롯한 아시아 지역에서 150여 개가 넘는 기업이 KS표시인증을 취득하는 등 그 객관성을 인정받고 있는 상황이다.

관리사원도 몇 없었을 때니 KS표시 인증이 무엇인지 알 만한 사람이 없었다. 그래서 부랴부랴 관련 서적을 구입하여 공부를 하기 시작했다. 금성계전 담당자에게 조언을 구하고 실험실도 활용하는 등

26 알고 계세요? 재미있는 전자이야기

전자의 크기는?
지금까지 전자의 반지름을 측정하려는 모든 시도는 실패했습니다. 전자는 회전을 가지고 있고 질량도 있지만, 크기는 없습니다.

바쁘게 준비를 해 우선 전기용품 제조 안전인증을 받았다. 1989년 12월 12일의 일이었으니 공장 준공 기념식이 열린 9월 12일부터 꼭 3개월 만의 일이었다. 그러나 KS표시 인증은 안전 인증과 달리 그렇게 쉽게 나올 수 있는 게 아니었다. KS표준화 일반 인증 심사기준 1번 항목을 보더라도 얼마나 까다로운지 알 수 있었다. “표준화와 품질경영 방침이 사내에 확립되어 있으며 추진을 위한 실행계획이 적합하게 수립·실시·관리되고 있는가”를 검증해 내야 하니 한두 사람이 며칠 밤만 새워서 될 일은 아니었다.

2번 항목은 “표준화와 품질경영을 도입·실시·확산하기 위한 경영조직이 합리적으로 편성되어 있고, 이 시스템 전반에 대해 주기적으로 자체점검을 실시하며, 그 결과를 피드백시켜 공정 및 품질개선 등에 반영하고 있는가”였다. 이런 마당에, 품질관리 담당자와 기술계 인력 확보 여부나 고객 불만 처리 과정 추적은 말할 것도 없고 전 직원에 대한 품질관리교육 실시 여부까지 심사했으니 1년에 가까운 기간 내내 검열을 받는 군인과 다를 바 없었다.

다른 길은 없었다. 라인은 돌아가는데 KS인증이 없으면 납품 자체가 안 되니 무조건 법을 충족시켜야 했다. KS표시인증을 충족시키는 방법 외에는 돌아 갈 길이 없었다. 그리하여 정공법으로 품질경영 방침을 사내에 확립시키고 추진실행 계획을 확정했다.

한국전기연구원(KERI), 국립품질기술원, 중소기업청 등을 찾아 공부하고 벤치마킹을 하며 실험 장비도 구입했다. 그때 사용했던 당시 실험장비가 전기사업부에 지금도 남아있다. KS표시 인증은 지나고 나니 약이었다. 체질을 개선하고 효율적 경영을 하게 만드는 밑받침이었던 것이다. 체질 개선에 성공한 태인은 일년 만에 KS인증 열여덟 개를 받아낼 수 있었다.

한국 산업규격에 맞추다

KS는 한국의 국가표준이다. 제품의 품질뿐 아니라 공장 실사도 함께 받는 과정이 있다. 잘 아는 것처럼 표준대로 일하는 것이 더 빠르고 더 정확하다. 향후 관리의 효율성에서 표준과 비표준의 차이는 큰 것이다. 한국의 KS를 비롯해 국제적인 ISO 표준을 만드는 이유가 바로 그것이다. 표준을 지키면 모든 생산 공정이 훨씬 효율적이다.

하지만 이를 위해선 기술력이 필요하며 장기적인 관점이 필요하다. 어떤 기업에서 전기기구나 자동차 부품을 생산한다고 하자. 그런데 KS에 맞는 제품이나 부품을 만들지 못한다면 그 이유는 납기일 때문일까? 아니다. 누구나 기술력이 부족한 기업이기 때문이라고 판단한다. 여기서 포항제철이 1950억 원이라는 엄청난 돈을 들여 표준화 프로젝트를 시행한 이유를 살펴 볼 필요가 있다.

포항제철의 표준화 프로젝트 효과	
열연코일 납기 30일에서 14일로 단축	냉연코일 납기 40일에서 19일
고객 답변 세 시간에서 6초	월 결산 6일에서 하루로
연도 결산 15일에서 5일	예산편성기간 110일에서 30일
*출처: <포항제철의 4조 7천억원 실험> 이정환 저	

몰라도 B, C에 납품할 때 또 다시 상당한 노력이 든다. 하지만 표준화를 해놓으면 A에 맞춘 것을 손보지 않고 B, C에 그냥 납품하면 된다. 따라서 완제품을 납품 받을 금성산전의 요구뿐 아니라 태인에게도 절실한 인증이었다.

태인은 인증기관에 KS표시 인증을 신청하고 나서 인증기관 및 지정심사기관에서 품질보증에 필요한 기술적 생산조건 등을 심사받았다. 태인이 생산하고 있는 제품의 품질은 한국산업규격 수준 이상으로 합격했다. 지난 일 년간 이 인증서를 받기 위해 고생한 결과였기에 임원들은 감격했다. 이제 태인에서 생산되는 모든 제품에는 KS마크(㉔)가 찍혀 있다. 이 표시는 태인이 사내 표준화와 품질경영을 도입하여 품질개선과 생산효율 향상을 도모, 우수한 공산품을 생산하고 있다는 정부의 증명이다.

태인은 한국 산업규격에 해당하는 제품이나 가공기술을 생산하는 업무에 대하여 품질보증에 필요한 생산조건 등에서 인정받은 것이다. 제품의 품질을 시험하여 해당 한국산업규격 수준 이상으로 합격한 경우에만 KS마크를 제품에 표시할 수 있도록 인증하는 것이다. KS표시 인증은 3년마다 갱신하여야 하고 1년마다 사후관리를 받아야 하지만, 소비자단체의 문제 제기가 있을 때는 즉시 검사를 받아야하는 등 한층 까다로워지는 추세에 있다.

인증위원회 심의를 거치고 인증기관이 KS표시 인증서를 태인에게 발부했을 때의 감격을, 김재덕 사장은 지금도 똑똑히 기억하고 있다. 1990년 12월 20일자로 취득한 문서번호 제8078호 누전차단기(KS C 4613)와 제8077호 배선용차단기(KS C 8321)가 바로 그것이다.

5. 태인의 보유특허 및 인증현황


2017.05.10 현재, 총 284

인증구분	제품, 시스템	최초인증일	인증기관	종수
KS인증	제품/시스템	1990.12.20	한국표준협회	4
안전인증	제품/시스템	1990.11.06	한국기계전기전자시험연구원	241
ISO9001인증	시스템	1997.12.19	한국표준협회	1
ISO14001인증	시스템	2008.04.23	한국표준협회	1
JIS인증	제품/시스템	2008.11.19	한국표준협회	1
CCC인증	제품/시스템	2014.04.22	CCIC KOREA	4
UL인증, PSE인증	시스템/제품			32

특허

특허번호	특허명칭	등록일
제 10-1031222호	기공도 특성이 향상된 RFID 태그 인쇄형 안테나 및 RFID 태그 인쇄형 안테나의 기공도 측정방법	2011년 04월 19일
제 10-1408210호	NFC 태그 카드를 이용한 복합 서비스 제공 방법 및 시스템	2014년 06월 10일


Certificate



제 품 인 증 서


인 증 번 호 : 제 8078 호
 제조업체명 : (주)태인
 대표자성명 : 이인성
 공장소재지 : 충청북도 청주시 흥덕구 덕대로243
 인증제품
 - 표준명 : 산업용 누전차단기
 - 표준번호 : KS C 4613
 - 종류·등급 또는 호칭 : '이연기계'

산업표준화법 제17조 제1항에 따른 인증심사를 실시한 결과
 한국산업표준(KS)과 인증심사기준에 적합하므로 산업표준화법 제15조에 따라
 위와 같이 한국산업표준(KS)에 적합함을 인증합니다.
 2015년 1월 23일

한국표준협회 

1. 최초인증일 : 1990-12-20
 2. 최종변경일 : 2015-01-23 (도표명변경)


Certificate



제 품 인 증 서


인 증 번 호 : 제 8077 호
 제조업체명 : (주)태인
 대표자성명 : 이인성
 공장소재지 : 충청북도 청주시 흥덕구 덕대로243
 인증제품
 - 표준명 : 산업용 배선차단기
 - 표준번호 : KS C 8321
 - 종류·등급 또는 호칭 :
 정격전압110/220V, 정격차단전류1.5kA, 정격전류6A~30A, 2극
 정격전압220V, 정격차단전류10kA, 정격전류60A~100A, 1극, 2극, 3극
 정격전압220V, 정격차단전류2.5kA, 정격전류10A~50A, 1극, 2극, 3극
 정격전압220V, 정격차단전류5kA, 정격전류10A~50A, 1극, 2극, 3극
 정격전압220V, 정격차단전류5kA, 정격전류3A~100A, 1극, 2극, 3극
 정격전압380V, 정격차단전류2.5kA, 정격전류10A~50A, 1극, 2극, 3극
 정격전압380V, 정격차단전류2.5kA, 정격전류60A~100A, 1극, 2극, 3극
 정격전압460V, 정격차단전류2.5kA, 정격전류3A~50A, 1극, 2극, 3극
 정격전압460V, 정격차단전류5kA, 정격전류60A~100A, 1극, 2극, 3극, 4극

산업표준화법 제17조 제1항에 따른 인증심사를 실시한 결과
 한국산업표준(KS)과 인증심사기준에 적합하므로 산업표준화법 제15조에 따라
 위와 같이 한국산업표준(KS)에 적합함을 인증합니다.
 2015년 1월 23일

한국표준협회 

1. 최초인증일 : 1990-12-20
 2. 최종변경일 : 2015-01-23 (도표명변경)


Certificate



제 품 인 증 서


인 증 번 호 : 제 13-0303 호
 제조업체명 : (주)태인
 대표자성명 : 이인성
 공장소재지 : 충청북도 청주시 흥덕구 덕대로243
 인증제품
 - 표준명 : 주택용 누전차단기
 - 표준번호 : KS C 4621
 - 종류·등급 또는 호칭 : '이연기계'

산업표준화법 제17조 제1항에 따른 인증심사를 실시한 결과
 한국산업표준(KS)과 인증심사기준에 적합하므로 산업표준화법 제15조에 따라
 위와 같이 한국산업표준(KS)에 적합함을 인증합니다.
 2015년 1월 23일

한국표준협회 

1. 최초인증일 : 2013-05-15
 2. 최종변경일 : 2015-01-23 (도표명변경)


Certificate



제 품 인 증 서


인 증 번 호 : 제 13-0304 호
 제조업체명 : (주)태인
 대표자성명 : 이인성
 공장소재지 : 충청북도 청주시 흥덕구 덕대로243
 인증제품
 - 표준명 : 주택용 배선차단기
 - 표준번호 : KS C 8332
 - 종류·등급 또는 호칭 : '이연기계'

산업표준화법 제17조 제1항에 따른 인증심사를 실시한 결과
 한국산업표준(KS)과 인증심사기준에 적합하므로 산업표준화법 제15조에 따라
 위와 같이 한국산업표준(KS)에 적합함을 인증합니다.
 2015년 1월 23일

한국표준협회 

1. 최초인증일 : 1990-12-20
 2. 최종변경일 : 2015-01-23 (도표명변경)

태인이 획득한 KS제품인증서들.

[별지 제2호서식]  접수번호 : 20140103 - 0066


전기용품안전인증서 Electrical Appliances Safety Certificate

안전인증번호: HU05004-14230A
(Certificate No.)
제조사명: (주)태인
(Manufacturer)
대표자명: 이인정
(President)
제조공장주소: 충북 청주시 흥덕구 지저대로 243
(Factory Address)
제품명: 누전차단기
(Product)
기본모델명: 52GRb 20A 30mA
(Basic Model)
정격: 2P 220 V 20 A 30 mA 0.03 s 2.5 kA
(Rating)
파생모델명 (Series Model):
52GRb 30A 30mA

적용기준: K80947-1(2011-12) K80947-2(2009-12)
(Standard)

「전기용품안전 관리법 시행규칙」 제8조제2항에 따라 위의 전기용품에 대하여 안전인증서를 발급합니다.
We issue this Electrical Appliances Safety Certificate for the above electrical appliance in accordance with the Article 8(2) of the Enforcement Rule of the Electrical Appliances Safety Control Act.


2014년 8월 6일
(Year) (Month) (Day)

 한국기계전기전자시험연구원
Korea Testing Certification

※ 본 인증서는 「전기용품안전 관리법」에 따른 전기제품 안전성확인에 한결된 것이며, 그 밖의 다른 법률이 적용되는 제품의 경우에는 해당 법률에 따라 추가적으로 인증·허가 등을 받아야 합니다.

첨부서류 1. 안전관리부품 및 재질목록 (List of Critical Component)
2. 기본모델·파생모델의 내용 (General Descriptions of Certified Products)
3. 전기용품안전인증의 변경사항 (Status of Certificate Revision)

안전인증서의 조건 : 용 제품의 생산 시 자체검사를 실시하고 안전인증 시 등록된 부품·부속 및 임의 변경하지 말 것.
Conditions of Safety Certification : In the production of this product, conduct a self-test and do not raise and change the registered components.

[별지 제2호서식]  접수번호 : 20131026 - 0078


전기용품안전인증서 Electrical Appliances Safety Certificate

안전인증번호: HU05004-13199A
(Certificate No.)
제조사명: (주)태인
(Manufacturer)
대표자명: 이인정
(President)
제조공장주소: 충북 청주시 흥덕구 지저대로 243
(Factory Address)
제품명: 배선용 차단기
(Product)
기본모델명: BF51a 50A
(Basic Model)
정격: 1P 220V 50A 10kA
(Rating)
파생모델명 (Series Model):
BF51a 15A
BF51a 20A
BF51a 40A

적용기준: K80947-2
(Standard)

「전기용품안전 관리법 시행규칙」 제8조제2항에 따라 위의 전기용품에 대하여 안전인증서를 발급합니다.
We issue this Electrical Appliances Safety Certificate for the above electrical appliance in accordance with the Article 8(2) of the Enforcement Rule of the Electrical Appliances Safety Control Act.


2013년 12월 11일
(Year) (Month) (Day)

 한국기계전기전자시험연구원
Korea Testing Certification

※ 본 인증서는 「전기용품안전 관리법」에 따른 전기제품 안전성확인에 한결된 것이며, 그 밖의 다른 법률이 적용되는 제품의 경우에는 해당 법률에 따라 추가적으로 인증·허가 등을 받아야 합니다.

첨부서류 1. 안전관리부품 및 재질목록 (List of Critical Component)
2. 기본모델·파생모델의 내용 (General Descriptions of Certified Products)
3. 전기용품안전인증의 변경사항 (Status of Certificate Revision)

안전인증서의 조건 : 용 제품의 생산 시 자체검사를 실시하고 안전인증 시 등록된 부품·부속 및 임의 변경하지 말 것.
Conditions of Safety Certification : In the production of this product, conduct a self-test and do not raise and change the registered components.

[별지 제2호서식]  접수번호 : 20130118 - 0045

전기용품안전인증서 Electrical Appliances Safety Certificate

안전인증번호: HU05004-12093B
(Certificate No.)
제조사명: (주)태인
(Manufacturer)
대표자명: 이인정
(President)
제조공장주소: 충북 청주시 흥덕구 지저대로 243
(Factory Address)
제품명: 누전차단기
(Product)
기본모델명: 32GRc D15 15mA
(Basic Model)
정격: 2P 220 V 15 A 15 mA 0.03 s 1.5 kA
(Rating)
파생모델명 (Series Model):
32GRc-K D15 15mA

적용기준: K81009-2(2011-12) K81009-2(2009-02)
(Standard)

「전기용품안전 관리법 시행규칙」 제8조제2항에 따라 위의 전기용품에 대하여 안전인증서를 발급합니다.
We issue this Electrical Appliances Safety Certificate for the above electrical appliance in accordance with the Article 8(2) of the Enforcement Rule of the Electrical Appliances Safety Control Act.


2013년 2월 4일
(Year) (Month) (Day)

 한국기계전기전자시험연구원
Korea Testing Certification

※ 본 인증서는 「전기용품안전 관리법」에 따른 전기제품 안전성확인에 한결된 것이며, 그 밖의 다른 법률이 적용되는 제품의 경우에는 해당 법률에 따라 추가적으로 인증·허가 등을 받아야 합니다.

첨부서류 1. 안전관리부품 및 재질목록 (List of Critical Component)
2. 기본모델·파생모델의 내용 (General Descriptions of Certified Products)
3. 전기용품안전인증의 변경사항 (Status of Certificate Revision)

안전인증서의 조건 : 용 제품의 생산 시 자체검사를 실시하고 안전인증 시 등록된 부품·부속 및 임의 변경하지 말 것.
Conditions of Safety Certification : In the production of this product, conduct a self-test and do not raise and change the registered components.

[별지 제2호서식]  접수번호 : 20130118 - 0140


전기용품안전인증서 Electrical Appliances Safety Certificate

안전인증번호: HU05004-12138B
(Certificate No.)
제조사명: (주)태인
(Manufacturer)
대표자명: 이인정
(President)
제조공장주소: 충북 청주시 흥덕구 지저대로 243
(Factory Address)
제품명: 누전차단기
(Product)
기본모델명: BS32c D6
(Basic Model)
정격: 2P 220 V 6 A 1.5 kA
(Rating)
파생모델명 (Series Model):
BS32c D15
BS32c-K D10
BS32c-K D6

적용기준: K80898-1(2008-12)
(Standard)

「전기용품안전 관리법 시행규칙」 제8조제2항에 따라 위의 전기용품에 대하여 안전인증서를 발급합니다.
We issue this Electrical Appliances Safety Certificate for the above electrical appliance in accordance with the Article 8(2) of the Enforcement Rule of the Electrical Appliances Safety Control Act.

2013년 2월 5일
(Year) (Month) (Day)

 한국기계전기전자시험연구원
Korea Testing Certification

※ 본 인증서는 「전기용품안전 관리법」에 따른 전기제품 안전성확인에 한결된 것이며, 그 밖의 다른 법률이 적용되는 제품의 경우에는 해당 법률에 따라 추가적으로 인증·허가 등을 받아야 합니다.

첨부서류 1. 안전관리부품 및 재질목록 (List of Critical Component)
2. 기본모델·파생모델의 내용 (General Descriptions of Certified Products)
3. 전기용품안전인증의 변경사항 (Status of Certificate Revision)

안전인증서의 조건 : 용 제품의 생산 시 자체검사를 실시하고 안전인증 시 등록된 부품·부속 및 임의 변경하지 말 것.
Conditions of Safety Certification : In the production of this product, conduct a self-test and do not raise and change the registered components.

태인이 획득한 전기용품안전인증서들.

CCC CERTIFICATE FOR CHINA COMPULSORY PRODUCT CERTIFICATION

No. : 2014010307686436

NAME AND ADDRESS OF THE APPLICANT
 LSIS Co., Ltd.
 127, LS-ro, DongAn-Gu, AnYang-Si, GyeongGi-Do, Korea

NAME AND ADDRESS OF THE MANUFACTURER
 LSIS Co., Ltd.
 127, LS-ro, DongAn-Gu, AnYang-Si, GyeongGi-Do, Korea


NAME AND ADDRESS OF THE FACTORY
 Tae In Inc.
 (Jidong-dong), 243, Jikji-daero, Heungdeok-gu Cheongju-si, Chungcheongbuk-do, Korea

NAME, MODEL AND SPECIFICATION
 Residual Current Operated Circuit-breaker With Integral Overcurrent Protection
 32kGr: Ue=AC220V; In:15A, 20A, 30A; Type D; Ics=1500A; Icn=1500A; IΔn:15mA, 30mA/Type AC; Electromagnetic; IΔn=625A; 2P

THE STANDARDS AND TECHNICAL REQUIREMENTS FOR THE PRODUCTS
 GB 16917.1-2003, GB 16917.21-2008

This is to certify that the above mentioned products have met the requirements of implementation rules for compulsory certification(REF NO. CNCA-01C-012:2007).

Date of issue: Jul.25, 2014 Date of expiry: Apr. 22, 2019
 Validity of this certificate is subject to positive result of the regular follow up inspection by issuing certification body until the expiry date.
 Date of original certification: Apr. 22, 2014
 This certificate can be verified through CNCA's website: www.cnca.gov.cn

CCC President: 
 Wang Kejiao
 CHINA QUALITY CERTIFICATION CENTRE
 Section 9, No.188, Nanshuan Xilu, Beijing 100070 P.R.China
 http://www.cqc.com.cn

CCC CERTIFICATE FOR CHINA COMPULSORY PRODUCT CERTIFICATION

No. : 2014010307705368

NAME AND ADDRESS OF THE APPLICANT
 LSIS Co., Ltd.
 127, LS-ro, DongAn-Gu, AnYang-Si, GyeongGi-Do, Korea

NAME AND ADDRESS OF THE MANUFACTURER
 LSIS Co., Ltd.
 127, LS-ro, DongAn-Gu, AnYang-Si, GyeongGi-Do, Korea


NAME AND ADDRESS OF THE FACTORY
 Tae In Inc.
 (Jidong-dong), 243, Jikji-daero, Heungdeok-gu Cheongju-si, Chungcheongbuk-do, Korea

NAME, MODEL AND SPECIFICATION
 Moulded Case Circuit-breaker
 AB32h, AB33h; U:500V; Ue:AC415V; In:3A, 5A, 10A, 15A, 20A, 30A; Over current release type:Hydraulic type; Ics:1.25kA; Icu:2.5kA; Utilization Category:A; 2P, 3P

THE STANDARDS AND TECHNICAL REQUIREMENTS FOR THE PRODUCTS
 GB 14048.2-2008

This is to certify that the above mentioned products have met the requirements of implementation rules for compulsory certification(REF NO. CNCA-01C-011:2007).

Date of issue: Jul.03, 2014 Date of expiry: Jun.10, 2019
 Validity of this certificate is subject to positive result of the regular follow up inspection by issuing certification body until the expiry date.
 This certificate can be verified through CNCA's website: www.cnca.gov.cn

CCC President: 
 Wang Kejiao
 CHINA QUALITY CERTIFICATION CENTRE
 Section 9, No.188, Nanshuan Xilu, Beijing 100070 P.R.China
 http://www.cqc.com.cn

CCC CERTIFICATE FOR CHINA COMPULSORY PRODUCT CERTIFICATION

No. : 2014010307686433

NAME AND ADDRESS OF THE APPLICANT
 LSIS Co., Ltd.
 127, LS-ro, DongAn-Gu, AnYang-Si, GyeongGi-Do, Korea

NAME AND ADDRESS OF THE MANUFACTURER
 LSIS Co., Ltd.
 127, LS-ro, DongAn-Gu, AnYang-Si, GyeongGi-Do, Korea

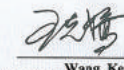
NAME AND ADDRESS OF THE FACTORY
 Tae In Inc.
 (Jidong-dong), 243, Jikji-daero, Heungdeok-gu Cheongju-si, Chungcheongbuk-do, Korea

NAME, MODEL AND SPECIFICATION
 Miniature Circuit-breaker
 BS32c; Ue=AC220V; In:6A, 10A, 15A, 20A, 30A; Type D; Ics=1500A; 2P

THE STANDARDS AND TECHNICAL REQUIREMENTS FOR THE PRODUCTS
 GB 10963.1-2005

This is to certify that the above mentioned products have met the requirements of implementation rules for compulsory certification(REF NO. CNCA-01C-012:2007).

Date of issue: Apr. 22, 2014 Date of expiry: Apr. 22, 2019
 Validity of this certificate is subject to positive result of the regular follow up inspection by issuing certification body until the expiry date.
 This certificate can be verified through CNCA's website: www.cnca.gov.cn

CCC President: 
 Wang Kejiao
 CHINA QUALITY CERTIFICATION CENTRE
 Section 9, No.188, Nanshuan Xilu, Beijing 100070 P.R.China
 http://www.cqc.com.cn

CCC CERTIFICATE FOR CHINA COMPULSORY PRODUCT CERTIFICATION

No. : 2014010307702167

NAME AND ADDRESS OF THE APPLICANT
 LSIS Co., Ltd.
 127, LS-ro, DongAn-Gu, AnYang-Si, GyeongGi-Do, Korea

NAME AND ADDRESS OF THE MANUFACTURER
 LSIS Co., Ltd.
 127, LS-ro, DongAn-Gu, AnYang-Si, GyeongGi-Do, Korea


NAME AND ADDRESS OF THE FACTORY
 Tae In Inc.
 243, Jikji-daero, Heungdeok-gu, Cheongju-si, Chungcheongbuk-do, Korea

NAME, MODEL AND SPECIFICATION
 Circuit-breaker Incorporating Residual Current Protection
 BSS2Pb, BSS3Pb; U: 400V; Ue: AC220V (2P), AC220V/380V (3P); In:5A, 10A, 16A, 20A, 30A, 40A, 50A; Over-current Trip Unit: Hydraulic Pressure Electro-magnetic; Ics=5kA (AC220V), 2.5kA (AC380V); Icu=50kA; Utilization Category: A; IΔn:30mA/Type AC, Electronic; IΔn:25kA; 2P, 3P

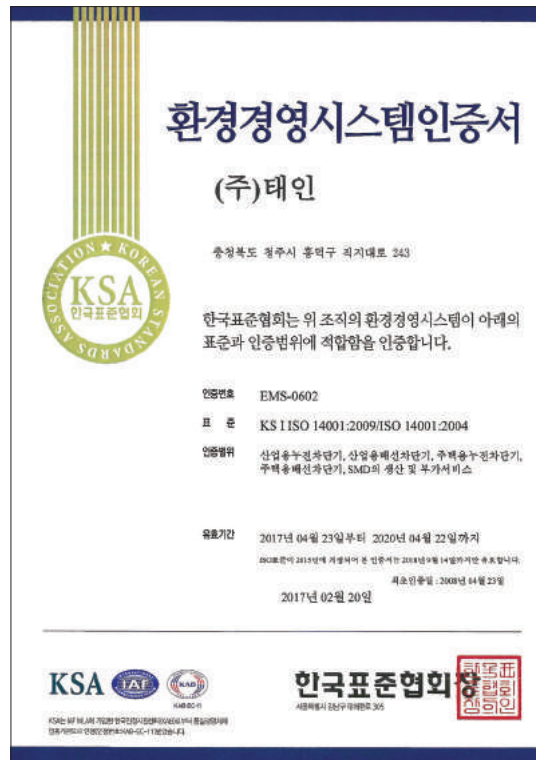
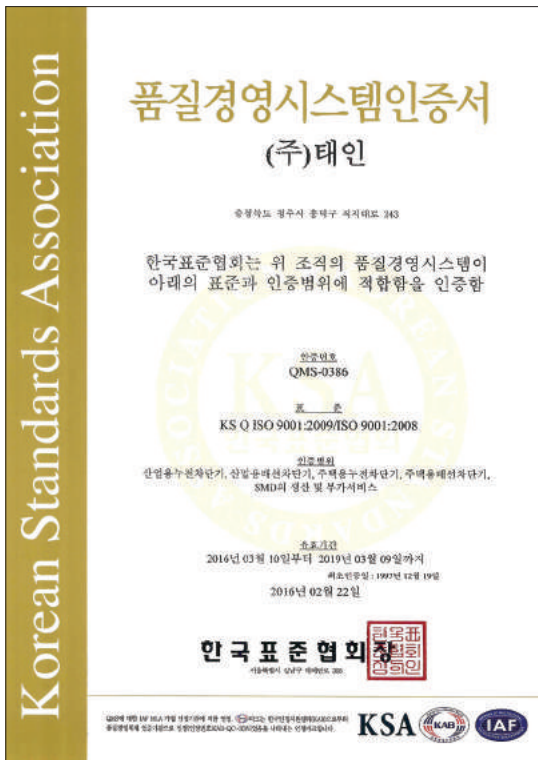
THE STANDARDS AND TECHNICAL REQUIREMENTS FOR THE PRODUCTS
 GB 14048.2-2008

This is to certify that the above mentioned products have met the requirements of implementation rules for compulsory certification(REF NO. CNCA-01C-011:2007).

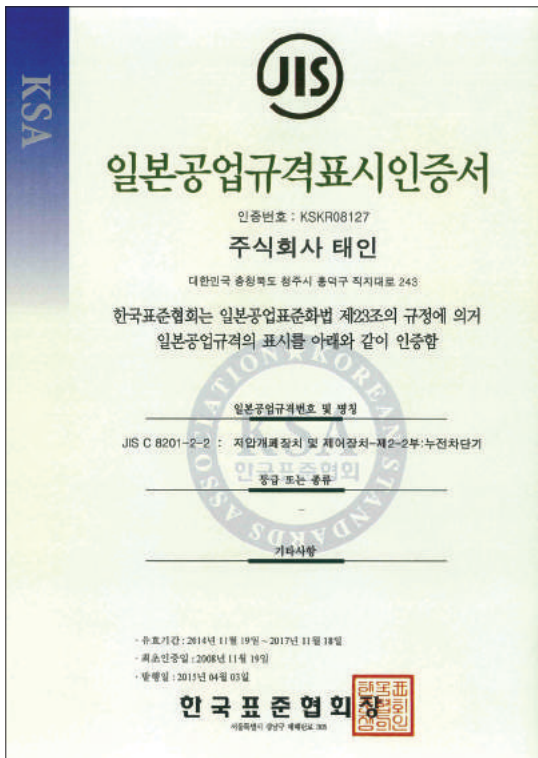
Date of issue: Jun.18, 2014 Date of expiry: Jun.18, 2019
 Validity of this certificate is subject to positive result of the regular follow up inspection by issuing certification body until the expiry date.
 This certificate can be verified through CNCA's website: www.cnca.gov.cn

CCC President: 
 Wang Kejiao
 CHINA QUALITY CERTIFICATION CENTRE
 Section 9, No.188, Nanshuan Xilu, Beijing 100070 P.R.China
 http://www.cqc.com.cn

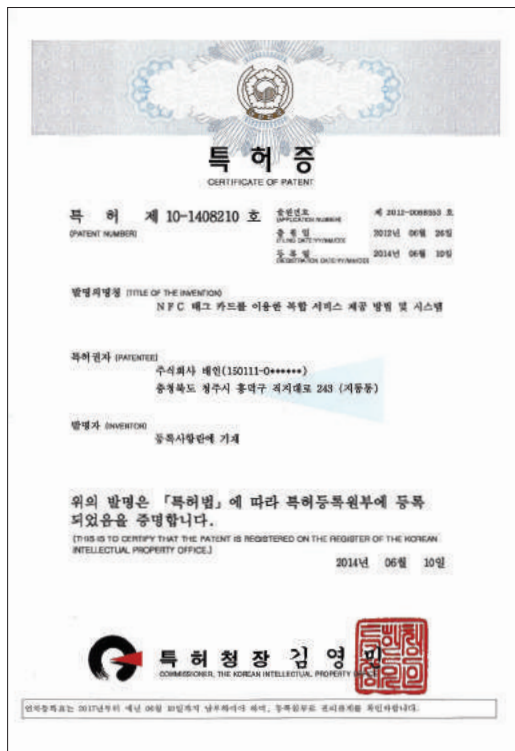
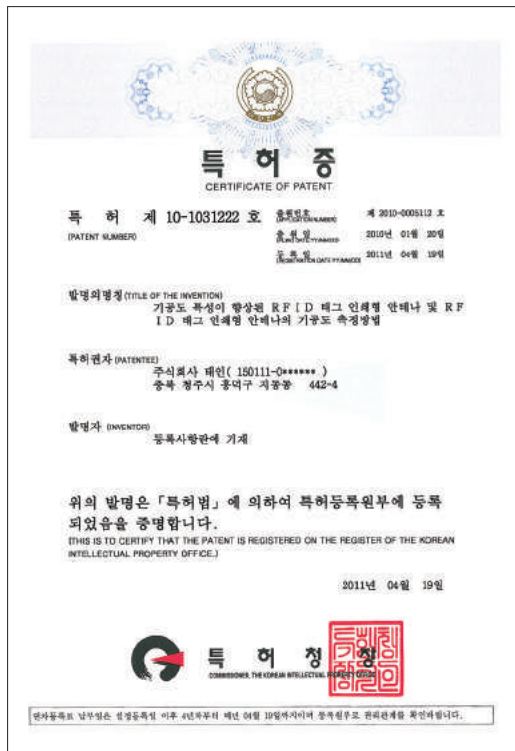
태인이 획득한 CCC(중국강제인증제도) 인증서들.



태인이 획득한 품질과 환경관련 인증서들.



태인이 획득한 JIS(일본공업규격) 표시 인증서.



태인이 획득한 특허증.

6. 태인의 수상현황

- 1990. 01. 04 금성계전(주) 품질관리상 장려상 수상
- 1991. 01. 03 금성계전(주) 품질관리상 대상 수상
- 1994. 03 조세의 날 재무부장관 표창
- 1998. 03 조세의 날 국무총리 표창
- 1998. 11. 30 충청북도 으뜸기업 지정
- 2001. 01 LG산전(주) QCL대상 수상
- 2004. 04. 29 LG산전(주) ACE 협력업체 지정
- 2005. 06. 17 서울경제신문 서경이머징CEO경영상 수상
- 2006. 03 조세의 날 국제청장 표창
- 2006. 04. 18 LS산전(주) 협력업체 평가 장려상 수상
- 2007. 04. 25 하이닉스반도체(주) Best Quality Award 수상
- 2007. 11. 26 LS산전(주) 협력회사 Best Practice 경진대회 장려상 수상
- 2008. 01. 10 LS산전(주) Best 협력회사 부문 최우수상 수상
- 2008. 09. 07 하이닉스 품질무사고 1000일 달성
- 2010. 01. 19 하이닉스 품질무사고 1500일 달성
- 2011. 01. 18 LS산전(주) Best 협력회사 부문 장려상 수상
- 2011. 03 대한민국 석탑산업훈장 수훈
- 2011. 06. 03 하이닉스반도체(주) Best Quality Award 품질무사고 2000일 달성
- 2012. 09 SK하이닉스(주) 품질무사고 2500일 달성
- 2013. 06. 12 이인정 회장, 사회복지공동모금회 아너 소사이어티 300호 가입
- 2013. 12 청주시 유망중소기업 선정
- 2014. 01. 14 LS산전(주) 품질혁신 부문 최우수상 수상
- 2014. 02. 27 SK하이닉스(주) 품질무사고 3000일 달성
- 2015. 01. 22 LS산전(주) Best 협력회사 부문 최우수상 수상
- 2015. 03 납세자의 날 국무총리 표창
- 2016. 01. 14 LS산전(주) 품질혁신 부문 최우수상 수상
- 2016. 10. 25 이인정 회장, 충청북도 자랑스러운 충북기업인 지정

25

서태
른인
가
지
이
야
기



LS산전 동반성장팀 김기복 부장

협력회사는 LS산전 제2의 사업장, 육성개념보다 이제는 확정개념

“LS산전을 대그룹으로 분류하는데, 그렇긴 해도 우리 회사는 2.5조 매출을 올리는 작은 덩치의 그룹이라 할 수 있겠습니다.”

선한 미소가 편안함을 주는 LS산전 동반성장팀 김기복 부장의 말이다. 30년 전 (주)태인이 탄생된 것은, LS산전이 존재했기 때문이다. 그것뿐일까. LS산전의 끊임없는 지도와 교육은 협력회사들을 강소기업으로 키워냈으며, 그 중 모범생 태인도 끼어 있는 것이다. 태인이 강소기업이 되기까지 LS산전이 큰 역할을 했다는 것은 양사 모두 인정하는 사실이다.

“지금 LS산전에는 150여 개 협력회사가 존재합니다. 원청이니 하청회사니 하는 개념은 이제 전근대적 용어가 되었습니다. 우리회사는 태인뿐 아니라 모든 협력회사와 수평적 관계라고 생각합니다. 우리는 슈퍼 갑이 아닙니다. 협력회사가 잘되는 것이 우리 LS산전이 잘되는 길입니다. 그 점이 분명한 우리회사의 정책이라는 점을 언제나 강조합니다.”

2014년, 구자균 LS산전 대표이사를 수행하여 김기복 부장이 태인을 방문한 적이 있다. 구자균 대표이사는 태인을 방문해 LS산전에 실제로 납품되고 있는 제품 생산라인을 둘러보았다. 그리고 그날 “글로벌 기업들과 경쟁하고 있는 상황에서 협력회사의 역량이 세계 시장에서의 성패를 좌우한다”고 말하며 “1차, 2차 협력사 모두 LS산전 제2의 사업장”이라고 강조한 바 있다.

“그게 바로 동반성장과 상생을 말하는 겁니다. 그때 동반성장 협약식도 열렸고요. 1차 협력회사인 태인과의 거래는 30년이라는 오랜 시간이 흘렀지만 현재도 매우 중요거래처입니다. 우리회사에서 매입하는 외형이 협력회사들 중 3위 이내에 들어갈 겁니다.”

LS산전의 협력회사 키우기 정책은 이미 오랜된 일이다. 2002년 LS산전은 사업장별 분산구매조직을 통합했다. 그 정책이 뼈대가 되어 협력회사 운영전략을 2017년까지 일관성 있게 유지해오고 있는 것이다. 2008년부터는 우수한 협력회사를 선별해 강소기업으로 육성시키는 ACE제도도 운영하고 있었다. 품질과 납기일, 원가 경쟁력 향상을 지원했던 이 프로그램을 통하여 태인도 강소기업 군으로 올라설 수 있었던 것이다.

“역대 정부마다 중소기업을 키우기 위한 여러 대책과 비슷한 이름의 정책이 많았습니다. 저번 정부에서는 동반성장 지수위원회까지 만들었어요. 2012년엔 정부의 권유로 LS산전도 동반성장 개념을 도입했는데, 그 해 최하위권인 개선등급을 받았지요. 아마 삼성이나 현대차처럼 커다란 회사와 비교되며 그런 하위 평점을 받는데 영향이 있었을 겁니다. 그러다 역전이 되었어요. 4년 만에 우리가 최우수 등급을 받은 거지요.”

2016년 11월, LS산전이 그 해 동반성장 최고의 기업에 이름을 올렸다. 산업통상자원부가 대기업과 중소기업 간 동반성장 성과를 검증하여 그 순위를 발표한 것이다. 인터컨티넨탈 코엑스호텔에서 열린 '2016 동반성장주간 기념식'에서 LS산전은 대통령표창을 수상했다. 협력회사의 해외 수출 경쟁력 강화를 위해 LS산전이 체계적이고도 지속적으로 지원한 공로를 인정받은 것이다. 앞서 밝힌 대로 LS산전은 오래전부터 협력회사를 키우는데 전력을 다했다. 그것이 '동반성장 FTA 특별유공' 분야 최고 기업으로 선정되는 영예를 준 것이다.

“뭐 간단하지 않아요? 협력회사가 커야 본사도 크니까요. 무한경쟁 시대에 생존을 하려면 시장의 결정에 우위를 점해야 한다는 것. 그러려면 무엇이 필요한 것인가에 대한 고민이 중요하지요. 다양성과 고객의 니즈에 맞추어 가는 정책과 프로그램, 심화학습과 업그레이드된 프로세스, 표준화와 그것을 공유하는 열린 소통이 중요합니다. 그런 부분 중 중소기업이지만 태인이 우리보다 더 잘하고 더 잘 아는 부분도 있잖아요.”

150여 개의 협력회사들이 LS산전의 사업장에 다름없다는 김부장은, 설득력 있게 참 말을 잘한다. 경영부분 박사 과정을 끝내서 그런지 왜 LS산전이 협력회사와 자용동체인가를 쉽게 설명한다. 협력회사를 업그레이드시켜서 신뢰를 보증할만하다는 판정을 받았을 때, 태인처럼 독립을 시킨다. 완제품 생산과 품질검사까지 한 후 납품도 자율에 맡기는 것이다.

“지금 태인은 0.5PPM 품질을 보이고 있어요. 10년 전 100PPM 운동을 하던 걸 생각하면 하늘과 땅의 수준이지요. 정말 격세지감을 느낍니다. 월 단위도 4PPM 정도니 아예 불량도 없다는 증거로 봐야지요. 하지만 LS산전에 납품하는 기준은 그렇다고 치더라도 자체 기준에서도 그러한가에 대한 고민은 필요합니다.”

공자의 말처럼 태인이 우뚝 선 이립(而立)이라는 30년 세월을 LS산전과 함께 보냈다. LS산전과 태인의 아름다운 동행은 보기에만 좋은 게 아니라 동반성장의 모범적 사례였다. 2005년 대·중소기업 협력재단에서 펴낸 자료집이 있다. 그 책에 LS산전과 태인의 동반성장 전략은 우수 협력사례로 뽑혀 첫 번째로 소개되었다.

“협력회사를 키운다는 개념으로 우리는 오랜 시간 육성 프로그램을 진행해 왔어요. 이제 그런 시절은 지났습니다. 이제 육성개념보다는 확정개념으로 생각해야 하는 거죠. 역량중심의 협력회사를 구분해 내는 확정개념은 필수 불가결한 일입니다. 시장이 기다려주지 않기 때문이지요. 될 만한 협력회사를 그동안 많이 육성했으니 이제는 될 만한 회사를 골라 선택과 집중을 할 때라는 거죠. 이제는 R&D를 본사에 제안을 할 수 있는 수준까지 태인이 욕심내기 바라는 마음입니다.”

R&D는 'Research and Development'의 약어다. 연구개발이라는 의미로 사용되는 용어인데, 김부장은 태인에게 R&D를 권유하고 있다. 그건 상생을 해야하는 태인의 앞날을 위한 제언일 것이다. 태인이 말 그대로 이립(而立)이 된 서른 살이라면 이제 R&D를 고민해야 한다는 애정 어린 충고였다.

“진정한 상생에 방점을 찍어야 해요. 진화론적으로 공동성장을 추구하되 이제 스스로 기술자립을 해야 합니다. 우리는 분기별로 성과공개하고 있어요. 정량적 역량평가지요. 매 달, 매 년 수치로 제시하는 역량평가 프로그램입니다. 만약 협력업체가 그 평가에서 60점 미만이면 거래를 할 수 없는 상황인 거지요. 물론 태인은 늘 우수평가를 받고 있어요. 하지만 독점이라는 매너리즘에 빠지면 안 됩니다. 크던 작던 기업은 언제나 긴장이 필수니까요. 그리고 또 하나, 경영자는 언제나 새로운 먹을거리를 창조해 내야 합니다. 경영자의 숙명인 거지요.”

김기복 부장의 설득력 있는 말은 이어졌다. 협력회사와의 공정한 거래관계와 건전한 생태계 조성이야말로 지속 가능한 성장과 상생의 기본 조건이라는 점을 누누이 강조했다. 태인에 대하여 후한 점수를 주기는 했으나, R&D까지 욕심을 내야 한다는 쓴 소리도 거침없었다.

“아까 말했지만 우리 협력회사가 150여 개가 넘습니다. 그들과 함께 모여 만든 협의체도 있습니다. 그런 협력회사 중 가장 앞서가는 회사가 태인이라고 생각합니다. 그렇기 때문에 모든 면에서 상생을 위한 숭선수범을 보여주기를 기대하고 있는 것입니다.”

큰 형 LS산전의 협력회사를 총괄하여 함께 성장을 추구하는 김부장의 이론분석은 현장형 경쟁력을 말하고 있다. 사람 좋은 미소가 떠나지 않는 김기복 부장의 조용한 발언에는 오랜 친구 태인에 대한 믿음이 배어 있었다.



제2장

태인의 경영철학

1. 창업자 이인정 회장의 경영이념

태인 정신

산을 오르는 일은 인생과 비슷하다. 회사를 경영하는 일도 산을 오르는 것과 많은 부분 닮았다. 산행에서는 가파른 오르막이 있는가 하면 평탄한 길도 만난다. 더 갈 수 없다고 막아선 암벽이 있는가 하면 절벽도 있고 빙벽도 있다. 위험이 있고 위기도 있다. 모든 리스크를 헤쳐 나가며 정상에 오르겠다는 집념은 그런 장벽을 넘어서게 한다. 기업이나 사람이 살아가려면 역시 그런 어려움을 극복해야 한다. 힘든 기업경영도 그렇게 산을 오르는 것과 많이 닮았다.

한강도 근원을 찾아가면 한 방울 물로 시작하고 거대한 고목도 작은 씨앗에서 비롯된다. 어느 기업이나 그렇겠지만 (주)태인의 출발 역시 가내 수공업 수준을 벗어나지 못한 작은 규모였다. 비가 오면 흙탕물이 범람하는 청주 신봉동 작은 공장에서, 사원 모집 포스터를 직접 붙여가며 일을 시작한 것이다. 그 포스터에 풀칠을 직접하며 붙인 사람이 바로 지금 공장을 맡고 있는 김재덕 사장이다. 세상 이치의 중심엔 언제나 사람이 있게 마련이며 태인은 언제나 사람 덕이 있었다. 기업은 무조건 사람을 잘 만나야 한다. 창업 이래 태인은 소위 낙하산 인사가 한 번도 없었다. 그런 이회장의 변함없던 원칙은 현장을 책임지고 있는 김재덕 사장과 각 부서의 책임자들에게 큰 힘이 되는 것이다.

태인정신은 결과보다 내용을 중요시한다. 다시 말하여 태인정신은 성장보다 과정을 중요하게 생

태인 서울사무소가 입주해 있는
청담동 김공빌딩.

각해야 한다는 말이 된다. 회사를 창업한 이인정 회장은 그 흔한 골프 한 번 안 치며 평생을 산과 함께 해 온 전문산악인이다. 히말라야 원정 대장 출신으로 등산의 본질은, 정상에 오르는 것보다 그 과정을 중요시하여야 한다고 배워온 사람이다. 그렇게 해야 대원의 목숨을 보전하고 치밀한 계산 끝에 위험을 극복하며, 뜻한 정상에 설 수 있다는 것을 체득한 것이다.

최고 경영자의 경영마인드에 따라서 회사경영의 성패가 좌우될 수 있다는 사실을 모르는 사람은 없다. 다만 검증이 끝난 생각을 실천을 하느냐 하지 못하느냐의 차이일 뿐이다. 태인정신에 있어 늘 강조하는 점이 있다. 백점짜리 경영자가 되는 것도 중요하지만, 더 중요한 건 바로 자신의 신념이고 가치관이라는 것이다. 자기 신념을 명확히 가지고 그 가치에 반하는 것이 있다면 설득하고 이해시켜야 된다고 믿는다. 그렇게 함으로써 최대한 그 요소들을 제거시켜 나가야 된다는 것이다. 태인정신은 직원들에게 다음과 같은 요인의 분석을 주지시키고 있다.

베를 줄 아는 의리와 도전정신

현실을 있는 그대로 받아들이느냐, 현실에 도전하느냐. 현상유지를 위한 관리냐, 개혁을 통한 창조냐. 눈앞의 손익이냐, 장기적인 손익이냐. '언제, 어떻게'를 문제 삼느냐, '무엇을, 왜'하는지를 먼저 생각하는



27 알고 계세요? 재미있는 전자이야기

전자는 누가 발견했을까요?

전자는 소립자 중에서 가장 오래 전부터 알려져 있던 것으로, 19세기 말 톰슨(Thomson, Joseph John)에 의해 음극선(陰極線) 입자로서 발견되었습니다. 그 후 모든 물질의 구성 요소임이 확인되었습니다.

태인의 최대 강점은 경영에서도 그렇지만 현장에서 인성의 중요성을 매우 강조하는 부분일 것이다. 이 부분에서 이인정 회장은 누구보다 모범이었다.



강릉발딩 6층엔 태인 서울사무소 경영기획실 외에도
 아시아산악연맹과 한국네팔친선협회도 함께 입주해
 있다. 두 단체 모두 이인정 회장이 수장으로 이끌고
 있는 중이며 산악인들에게는 낯익은 풍경이다.

가. 앞서 말한 대로 경영진은 산을 오르는 과정의 정신을 경영에 접목시켜 왔다. 산악정신이란 우선 겸허해야하고 남에게 베풀 줄 아는 의리와 도전정신이라 함축할 수 있다. 태인의 특징은 여러 부분에 걸쳐 나타나지만 모두 한 식구라는 의식이 뚜렷하다. 그래서 다른 기업들이 부러운 눈으로 바라 볼 만큼 장기근속자들이 많은 것이다.

태인의 최대 강점은 경영에서도 그렇지만 현장에서 인성의 중요성을 매우 강조하는 부분일 것이다. 인성교육이 확실한 직원들을 기반으로 태인이 외형보다는 탄탄한 내실경영으로 나아갈 수 있다. 그 부분을 두 가지 요인으로 요약할 수 있다. 하나는 항상 직원들에게 감사하는 마음으로 베풀의 철학을 구사하는 경영진의 경영마인드였고, 알게 모르게 체화된 한가족이라는 직원들의 마음가짐이다. 또 하나 태인정신의 리더십에서 빠뜨릴 수 없는 부분은 투자 없이 이익을 기대하지 않는다는 점이다. 노동집약적 성격이 강한 전기라인의 분야라든가 라인 증설에 막대한 재원이 들어가는 전자라인의 경우도 그러하다.

그런 막중한 결정을 하는 임원들은 태인정신으로 무장되어 있다. 최고 경영진은 그런 결정에 전폭적 신뢰를 보내고 있다. 태인은 은행 차입금이 없다. 그런 여유가 투자를 결정할 때면 놀랄 정도로 과감할 수 있는 동기가 된다. 물론 그런 결정은 정교한 시스템이 바탕에 깔려 있어 가능하다. 태인정신은 바꾸어 말해 두려워하지 않는 도전정신이 되기도 한다. 그런 정신이 세상을 바꾸어 온 것처럼 태인은 반도체처럼 새로운 것에 두려움 없이 도전해 왔다.

2016년 10월에 수상한 <자랑스러운 충북기업인> 상. 그간 이인정 회장이 수상한 수많은 상들은 투명한 경영으로 타의 귀감이 되었음을 보여주는 잘 보여주고 있다. 왼쪽은 이시중 충청북도지사.



이인정 회장은 2005년 6월 17일, 서울경제신문이 선정해 시상하는 <2005 서경이머징CEO경영상>을 수상했다.

오를 기운이 있다면 내려올 기운도 있어야

중세엔 바다 끝에 절벽이 있다고 믿었다. 그런 미신을 깬 것이 항해에 나선 탐험가였고, 알프스 산정에는 요괴가 산다는 믿음을 깨부숴 버린 것이 등반가들이었다. 실제 중세 지도에는 그렇게 표현되어 있다. 산사태와 눈사태만 내려주는 알프스는 악마가 머무는 곳이라고 생각했다. 그걸 산악인들이 그렇지 않다고 증명해냈다. 알프스 최고봉 몽블랑을 오른 것이다. 그렇게 미신은 사람의 진취적 탐험정신 앞에 하나 둘 베일을 벗기 시작했고, 지금의 문명을 이룩해낸 것이다. 사람들이 불가능하다는 자연에 도전해 온 의지가 문명을 만든 것처럼 태인정신도 할 수 있다는 자신감으로 무장되어 있다.



“산에 오를 기운이 있다면 내려올 기운도 있어야 한다. 히말라야 고산등반에서 정상을 뚫고도 하산하다 체력이 고갈되어 조난사하는 경우가 많다. 회사경영이나 세상살이 모두가 그저 최고봉까지 오른다고 성공하는 것은 아니다. 안전하게 내려 올 에너지를 비축해야 한다.”

이인정 회장의 이 말처럼 태인정신은 회사 경영도 항상 오를 때의 상황으로만 생각하고 거기에 안주해서는 안 된다는 생각일 것이다. 오를 때도 깊은 생각이 필요하지만 언젠가는 내려올 준비를 해야 한다는 말은 깊이 새겨야 할 격언이다. 도처에 위험이 도사리고 있는 것이 기업의 길이다. 그것을 극복하는 게 바로 각각 부서 책임자들의 경영마인드라고 할 수 있다. 부서 책임자가 어떠한 경영마인드를 가지고 있느냐에 따라서 고객만족의 제품이 탄생할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있기 때문이다. 그런 분위기 조성을 위하여 태인은 직원 개개인이 자기 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 사내 시스템을 바꾸었다.

회사가 가족처럼 운영되기 위한 프로그램 도입과 개발 및 제공에 지원을 아끼지 않는 것 역시 태인정신의 일환이다. 사원의 능력을 극대화하기 위한 직무교육을 실시하고 보상시스템을 도입했다. 사원 한 사람의 행동 하나하나가 제품에 미치는 영향은 매우 크기 때문이다. 그 결과 태인의 사원 전원에 가까운 숫자가 우수사원으로 선발되었다. 회사는 매 해 거르지 않고 우수사원 포상으로 해외연수를 보내고 있다. 예전엔 품질을 강조했으나 이제 그것은 아주 기본적인 것이어서, 태인에서는 더 이상 언급할 시점이 아니다. 제품의 무결점을 이루어내려는 노력은 모든 기업의 기본 바탕이기에 그렇다.

28

알고 계세요?
재미있는 전기이야기

110V에서 220V로 승압을 완료하기까지 무려 32년이 걸렸다는 걸 아시나요?
미국과 일본은 아직 승압사업을 못 끝내고 있대네요.



기술혁신이 태인정신

그럼 태인을 비롯한 기업의 발전에 중요한 것은 무엇일까? 그 판단은 시장이 하는 것이며 태인정신은 그것을 기술혁신이라고 생각한다. 이 말은 시사하는 바가 크다. 무한경쟁에서 살아남기 위해서는 차별화를 통해 경쟁력을 갖춰야 한다. 경쟁력을 갖추기 위한 방법의 하나로 품질은 아주 기본인 것이다. 이제는 기술혁신을 통하여 고객만족도를 높이는 것이라는 말이다. 까다로운 고객의 눈높이를 만족시키면서 신뢰를 확보하고 파트너십에 발 벗고 앞장설 수 있어야 한다. 고객의 요구와 만족도는 시장경제 논리에 따른 자연스런 현상이다.

태인정신은 모든 부분의 가능성과 개선점을 하나하나 점검하여 완성된 것이다. 업무품질, 제품품질, 사람품질이 바로 그것이다. 그 과정을 통하여 제품의 완전무결점 생산이 존재하는 것이니 중요한 부분이다. 그것은 대기업이나 중소기업에게 똑같이 적용되는 생존 방식이다. 태인은 태인정신의 구현을 통하여 회사의 발전을 도모했다. 군터더기를 뺀 효율 극대화를 통하여 해내겠다는 근성을 체질화시켜 나갔다. 그 결과 태인의 제품 품질과 고객과의 약속은 믿어도 된다는 평가를 두루 받고 있는 것

태인에 있어 기업경영은 임직원이 함께 정상에 오르는 하나의 도전으로, 겸손과 의리와 배려의 정신으로 과정을 중시하며 목표를 달성하는 것이다.

이다. 그런 현장체험을 바탕으로 연구한 이인정 회장의 박사학위 논문 제목이 '한국 중소기업의 경영 혁신 성공요인에 관한 실증적 연구'였다.

현실에 안주하려는 관성을 뿌리치고 좋은 제품의 기준을 바꿔가는 기술혁신이 태인정신이기도 하다. 기술혁신을 이루면 자연스레 제품이 좋아진다는 것이 태인의 신념이다. 또한 그 기술이 접목된 생산을 위해서는 우선 협력업체 사이의 신뢰가 중요하다는 점도 알고 있다. 고객만족도를 높이기 위해 가장 중요한 것은 무엇일까를 찾는 게 또한 태인정신인 것이다. 기술혁신을 하려면 협력회사들 간의 신뢰가 형성될 수 있어야 한다는 것도 늘 강조되는 부분이다.

2. 사훈과 경영목표

인간존중 / 품질제일 / 자기혁신

태인의 사훈은 세 가지로 요약된다. 첫째가 인간존중, 두 번째가 품질제일, 세 번째가 자기혁신이다. 간단한 이 세 가지 사훈에 태인의 정신이 오롯하게 담겨 있다.

2012년 4월, <한국비즈니스리뷰(KOREAN BUSINESS REVIEW)> 제5권 제1호에 한편의 논문이 실렸다. 동국대학교 이승영 교수가 쓴 것인데 제목이 '한국 고산등반의 경영학적 고찰: (주)태인 이인정 회장의 경영과 인생'이었다. 이교수의 논문 요지는 국가나 기업의 지도자적인 인물로 성장해야 할 이들에게 필요한 리더십을 등산에서 발견해 내는 것이었다. 무한한 꿈과 도전의식은 물론 인내, 믿음, 의리, 배려 등 모두와 함께하는 힘을 제공할 수 있는 리더십의 배양을 이인정 회장의 산 인생에서 찾아내어 논문을 완성한 것이다.

그러니까 기업의 운영은 산을 오르는 정신과 많은 부분 닮았으며, 기업의 운영과 험한 산을 오르는 과정을 리뷰한 것이다. 이 논문을 통해 기업의 경영상 시사점을 도출시키고 정신적 고양에 목적을 두고 쓴 논문이었다. 등산의 목적이 정상에 있다면 기업의 목적은 성공에 있다. 기술혁신을 통하여 고객만족을 높이기 위해 가장 중요한 것은 리더십, 즉 관리자의 경영마인드라고 할 수 있다. 관리자가 어떠한 경영마인드를 가지고 있느냐에 따라서 고객만족의 제품이 탄생할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있기 때문이다. 경영마인드를 가지고 부하직원이 각자 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 시스템을 갖추고 리더십을 발휘하여야 한다. 이 점에서 등산 대장과 최고경영자는 생각이 통한다는 말이다.

가족처럼 합심하면 아무리 어려운 산정도 오를 수 있듯 회사가 가족처럼 운영된다면 경영이 훨씬 부드럽고 성취가 빠를 것이다. 태인은 그렇게 되기 위한 프로그램의 도입과 개발 및 지원을 아끼지 않았다. 또 직원의 능력을 극대화하기 위한 최적의 직무교육을 실시하고 보상시스템을 도입했다. 이는 직원 한사람의 행동 하나 하나가 제품에 미치는 영향이 매우 크기 때문이다. 그것을 논문에서는 태인의 산(山)경영으로 이름하여 부르고 있다.

태인은 한마디로 임직원 모두가 한 식구로 함께 살아가는 팀워크 경영이라는 것이다. 태인에서 팀

워크란 우선 겸허하고, 의리를 지키며, 다른 사람을 배려하는 도전정신이다. 따라서 태인에 있어 기업 경영은 임직원이 함께 정상에 오르는 하나의 도전으로, 겸손과 의리와 배려의 정신으로 과정을 중시 하며 목표를 달성하는 것이다. 태인 정신에서 찾을 수 있는 경영상의 시사점은 과정의 중시, 믿음과 신뢰, 품질과 기술, 그리고 리더와 가치의 차원에서 설명할 수 있는 바, 간단히 요약하면 다음과 같다.

첫째, 과정의 중시를 들 수 있다. 등반의 본질이 정상에 오르는 것보다 그 과정을 중시 하는데 있듯이, 기업경영에서도 품질경영이나 정도경영이 말하듯 수단이나 방법이 정당하고 목표 이상으로 중시되어야 한다.

둘째, 믿음과 신뢰를 들 수 있다. 등반의 중심이 사람이듯이 사업의 중심에도 언제나 사람이 있다. 임직원간에 신뢰가 쌓인 기업은 어떠한 어려움도 믿음으로 극복해나갈 수 있다. 태인의 성공은 최고 경영진이 직원들에게 보여준 믿음과 신뢰의 결실인 것이다.

셋째, 품질과 기술을 말 할 수 있다. 등반의 기본이 체력과 등반기술이듯이 기업에서도 기초체력과 같은 직원의 품질관리와 경영자의 기술혁신이 조화를 이루어야 정상에 오를 수 있다. 현실에 안주하지 않는 등로주의 개척정신으로 꾸준히 기술혁신을 선도하여야 한다.

넷째, 리더와 가치를 들 수 있다. 리더십은 팀워크의 구심점이고, 조직의 엔진이라고 말할 수 있다. 관리자는 경영마인드를 가지고 부하직원이 각자 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 시스템을 갖추고 리더십을 발휘하여야 한다. 이를 위해서는 가치의 공유가 전제되어야 한다. 이렇듯 사훈 첫 번째 테마인 인간존중은 태인 구성원의 문화로 자리 잡기 위해 나아가야 할 방향타 역할을 하고 있는 것이다. 앞장에서 상세하게 다루었던 품질경영은 태인의 기본자세로 가정하고, 마지막 세 번째 사훈인 자기혁신에 대하여 알아보자.

자기혁신이란 무엇인가

‘21세기는 무한경쟁 시대’라는 말을 자주 듣는다. 경쟁에서 이기기 위하여 자기혁신은 꼭 필요하다. 기업이든 개인이든 더 나은 도약을 준비하기 위한 자기변화와 혁신(Self-Change & Innovation)이 핵심 과제로 떠올랐다. 그 중에서도 자기혁신은 스스로에 대한 만족도를 높이고 개인의 경쟁력을 갖추는 데 필수적인 요소다.

이제 자기혁신은 조직의 비전과 목표 달성에도 영향을 끼치는 중요한 키워드가 되었다. 그렇다면 자기혁신이 필요한 이유, 자기혁신에 성공한 사례, 자기혁신을 성공적으로 달성하기 위해 필요한 사항들은 무엇일까? 하던 대로 그냥 타성에 젖어 시간을 보내는 기업과 사람들은 그저 잘될 것으로 여긴다. 그러나 그런 나태함이 용인될 세상은 어디에도 없다. 듀크대학교 헨리 페트로스키 교수의 말대로, 낡은 기존 방식을 고수하는 것은 첨단으로 무장한 도전자에게 돌도끼로 맞서는 것과 다름없다. 기업과 개인 역시 변화를 받아들이는 과감한 용기와 인내를 가져야 한다는 말은 귀담아 들 금언이다.

경쟁시대를 맞아 자기변화와 혁신 없이는 개인도 조직도 지속 가능한 성장을 이룰 수 없다. 더 나아가 생존도 담보할 수 없다. 성공한 사람들에게서는 하나의 중요한 공통점이 발견된다. 바로 자기를

29

알고 계세요?
재미있는 전기이야기

에너지저장장치(ESS)가 왜 필요한지 알고 계세요?

신재생전기를 배터리에 저장
했다 사용할 수 있는 장치입니
다. 요즘 뜨는 태양광 풍력 등
대용량의 전기 보관에 필수!

먼저 혁신하는 것이다. 씨를 뿌리지 않는 땅에서는 그 어떤 열매도 거둘 수 없다. 또 씨를 뿌려 놓았다고 원하는 열매를 거둘 수 있는 것도 아니다. 정성껏 가꾸지 않고 성공이라는 열매를 딸 수는 없다. 성공한 기업이나 사람들은 어떤 환경에서도 목적지에 도착할 때까지는 긴장을 늦추지 않는다.

목표는 누구나 세울 수 있다. 문제는 그 목표를 달성하기 위해 얼마나 자신을 변화시킬 수 있느냐가 관건이다. 바로 이런 점이 스스로를 넘어서려는 자기혁신인 것이다. 목표를 달성한 기업과 사람들의 성공 요인에서 가장 중요한 덕목이 바로 자기혁신이다. 아무리 힘든 환경과 어려운 목표가 주어지더라도 극복해 낼 수 있는 힘은 바로 자기혁신에서 비롯되는 것이다.

자기혁신에 이르는 길을 달리 말한다면, 새로운 생각과 끊임없는 도전이라고 할 수 있다. 우리는 무의식중에 직장을 생계와 자신의 도약을 위해 그저 스쳐가는 곳으로 규정할 때가 있다. 그런 생각으로는 몇 십 년을 일해도 혁신적인 생각과 기량이 나오지 않는다. 현 위치에서 내가 하는 일에 의미를 두고 총력을 기울여 성과를 달성하도록 자신을 뛰어넘어야 한다. 자신이 고용되어 있는 월급쟁이가 아니라 경영수업을 받고 있다는 자세로 변화와 혁신, 그리고 최고의 전문성을 만들어내기 위한 자기계발에 총력을 기울여야 하는 것이다.

그 점은 최고경영자에게도 적용되는 룰이다. 아니 더 혹독하게 요구되고 있는 게 현실이다. 훌륭한 경영자는 남이 보지 못하는 것을 볼 줄 안다. 그리고 분석을 통해 전략으로 이끌어낸다. 이처럼 남이 보지 못하는 것을 보고, 분석하고, 집요하게 파고드는 자세야말로 경영자의 자기혁신이며 기업의 번영을 위해 꼭 필요한 요소라 할 것이다. 국내 중소기업들의 수명이 매우 짧고 외형의 지표인 매출액이 감소 추세에서 벗어나지 못하고 있다는 통계가 있다. 자유경제원이 발표한 '기업 수명 연구'에 따르면 중소기업의 '5년 생존율'은 31%에 불과했다. 2007년 신설된 기업의 연도별 생존율을 분석한 결과 1년 뒤에는 38%가 사라지고 5년 뒤에는 69%가 사라졌다. 신설기업 10곳 중 5년 뒤에도 살아남는 기업은 3곳에 불과하다는 의미다. 이는 다른 나라들에 비해 크게 낮은 수준이다.

수명이 짧다는 것이 기업의 존속성에서의 약점을 보여주는 것이다. 중소기업의 수명이 매우 짧은 것이나 매출액이 감소세를 보이는 원인에는 여러 가지가 있을 수 있다. 세계적인 경기 둔화로 기업 환경이 전반적으로 악화되었고, 여기에 안팎의 여러 요인들이 겹친 결과일 수도 있다. 이런 때일수록 기업의 자기혁신 노력이 더욱 중요하다고 국내 주요 경제연구소들은 말한다. 기업 스스로 체질 개선에 나서야 한다는 건 바로 자기혁신을 말하는 것이다. 어떤 외부적인 요인들에도 불구하고 기업의 존속과 성장에 가장 중요한 것은 역시 기업의 자기혁신뿐이다. 긴 불황을 딛고 최근 일본 경제 회복의 밑거름이 된 것이, 일본 기업들의 성공적 자기혁신에 기초했다는 점에 주목할 필요가 있다. 기업 자신의 혁신 노력이 있을 때에야 규제완화된 정부의 지원이든 실효가 있을 것이다.

3. 성실납세기업 태인

세금을 많이 내는 기업이 애국기업

태인은 창업 이래 투명한 경영으로 타의 귀감이 되는 것은 물론, 성실납세자로 선정되어 당국으로부터 여러 번의 표창을 받았다. 1994년 조세의 날 재무부장관 표창, 1998년 조세의 날 국무총리 표창, 2006년 국세청장 표창 그리고 2015년 성실납세 기업으로 또 다시 국무총리 표창을 받았다. 이와 같은 성실납세 기업으로서의 바탕위에 2011년 3월 제38회 상공의 날 석탑훈장도 수훈받았다.

태인은 기업에게 성실한 세금 납부는 당연한 책임과 의무라고 믿고 있다. 집안 살림을 꾸릴 때 돈이 들어가듯, 나라 살림에도 많은 돈이 필요한 것은 두말할 필요가 없다. 국가는 세금으로 각종 공공 시설을 세울 뿐 아니라 국민들에게 필요한 다양한 서비스를 제공해야 하기 때문이다. 성실 납세의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않는다. 성실한 납세자가 사회적으로 존경받고 우대받는 사회가 되는 건 당연한 일이고, 그건 태인 최고경영진의 확실한 의지기도 하다.

미국의 다국적 기업들은 세금을 성실하게 대항납부하고 있다는 것을 자사가 운영하는 웹사이트에서 크게 강조하고 있다. 얼핏 생각하면 너무나 당연한 일을 해 놓고 홍보성 광고를 하는 게 약간 이상한 부분도 있다. 하지만 기업들 중에 이러한 윤리성을 PR포인트로 삼는 경우는 많다. 정직하게 이익을

제38회 상공의 날 훈포장 수훈자, 오른편에서 다섯 번째가 이인정 회장이다.

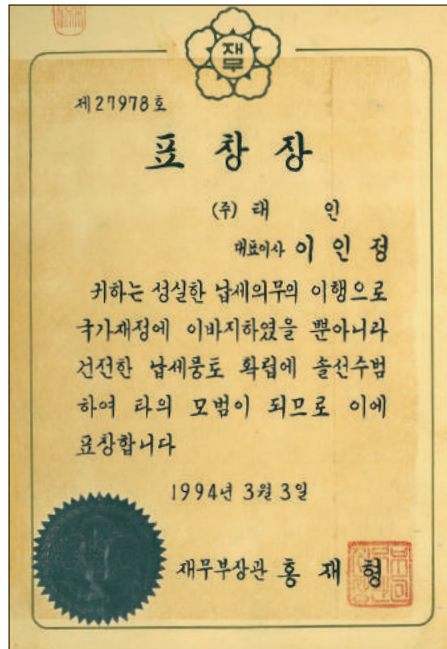


2015년 3월 납세자의 날에 최경환
경제부총리로부터 국무총리표창을
받고 있는 이인정 회장. 태인은
창업 이래 투명한 경영으로
성실납세자의 의무를 다하고 있다.



내고 그 이익을 올바르게 사용한다는 기업 이념을 보여주는 것이며 과세되는 세금도 그중 하나라는 점을 강조하는 것이다.

태인은 그와 같이 스스로를 위하여 세금을 더 많이 내야 한다고 생각한다. 그것은 세금을 많이 낼 수록 회사가 성장하는 이치와 같기 때문이다. 나라가 톱니바퀴처럼 맞물려 돌아가는 데는 세금의 역할이 무척 크다. 따라서 성실하게 세금을 내는 것은 국가와 사회에 대한 기여와 함께 이웃을 위한 나눔 활동이기도 하다. 세금이 국가를 튼튼하게 함으로써 국력 신장의 기틀이 되고 여러 사람이 함께 누리는 공공 혜택을 늘릴 수 있다. 그것은 국민들에게 행복한 삶을 안겨 주기 때문에 개인이든 기업이든 성실한 납세는 바로 애국이 되는 것이다. 세금을 많이 내야 나라가 부강해진다. 세금을 많이 내는 기업이 그만큼 볼륨이 커진다. 그러므로 태인은 앞으로도 더욱 성실한 세금을 납부하는 투명한 기업이 고자 하는 것이다.



태인이 받은 대표적인 상장들.

이인정 회장 약력

경력사항	학력사항
1966년 월남파병(백마부대) 1969년 설악산 죽음의 계곡 10동지 조난 당시 대원 1969년 <월간 산> 창간 참여, 초대 기자 1980년 한국마나슬루(8,156m) 등반대 등반대장 1981년 ㈜우영 전무이사 역임 1984년 ㈜대륙 부사장 역임 1988년 ㈜태인 설립 대표이사 취임 1990년 태인 체육장학회 설립(충북지역 산악, 스키, 육상, 양궁 등) 1990년 소련 코뮤니즘봉 등반대장 1991년 한국 EVEREST 등반대 단장 1991년 팔공산악상 수상-(사)대한산악연맹 경북연맹 1992년 소련 코뮤니즘, 레닌봉 등반대 단장 1993년 한국 EVEREST 등반대 단장 1993년 한국 산악박물관 설립 1994년 한국 산악도서관 설립 1997년 동국산악회 다올라기리 원정대 단장 1997년 대한산악연맹 가셔브롬 I, II봉 원정대 단장 1997년 한국 동계 마나슬루 원정대 단장 1997년 한국대학산악연맹 회장 역임(88.3~98.2) 1998년~1999년 국립공원관리공단 비상근 이사 역임 1998년~2002년 한국산악회 부회장 역임 1998년~2005년 (사)대한산악연맹 부회장 역임 1999년~2000년 민주평화통일 자문회의 자문위원 역임 1999년~2003년 아시아산악연맹(UAAA)사무총장 역임 2000년 대한산악연맹 메킨리 등반대 단장 2000년~2008년 한국등산학교 교장역임 2001년~2006년 주한네팔명예영사 역임 2001년~2002년 서울정동로타리클럽 회장 역임 2004년 대한산악연맹 캐나다 브리티쉬 콜롬비아 탐사대 단장 2005년 3월~2016년 7월 (사)대한산악연맹 회장 2005년~2009년 대한체육회 이사 2006년 중동고등학교 건학100주년 에베레스트 원정 단장 2008년 미스코리아 심사위원장	1965년 중동고등학교 졸업 1972년 동국대학교 경상대학 상학과 졸업 1975년 동국대학교 경영대학원 무역학과 졸업 1993년 서울대학교 경영대학원 AMP 35기 수료 2001년 국립인천대학교 경영대학원 경영학 박사 취득 <div style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">수상내역</div> 1994년 조세의 날 재무부장관 표창장 1997년 금정대상 수상-(사)대한산악연맹 부산광역시연맹 1998년 조세의 날 국무총리 상 수상 2006년 조세의 날 국세청장 표창장 2011년 제38회 상공의 날 석탑훈장수상 2013년 네팔대사관 수여 네팔교류명예상 2013년 서울시 장애인 체육회 회장상(서울시장장애인체육회) 2015년 조세의 날 국무총리 표창장 2016년 장서각 교육부장관 감사패 2016년 자랑스런 충북기업인 충청북도지사 표창장 2016년 2016 충북체육상 충청북도지사 감사패 <div style="background-color: #ADD8E6; padding: 2px;">현재 활동사항</div> 월간 산악전문지 <사람과 산> 회장 동국대학교 총동창회 상임부회장 (사)4월회 부회장 (사)대한산악연맹 명예회장 한국대학산악연맹 명예회장 대한상사중재원 중재위원 국립공원관리공단 자문위원 서울대학교 총동창회 이사 ㈜태인 대표이사 회장 한-네팔친선협회 회장(2009.11.11~) 한-파키스탄 친선협회 고문 아시아산악연맹(UAAA)회장(2009.10.23~) 기후변화센터 이사 (재)박영석탐험문화재단 고문 (재)엄홍길휴먼재단 고문 대한불교조계종 중앙신도회 부회장 MOUNTAIN TV 고문(2015.1.7~) 대한체육회 이사 민족화해협력범국민협의회 공동의장 (2015.2.26~) 네팔 국제산악박물관 자문위원장



제3장

함께 꿈꾸는 사람들

1. 태인 사람들

으뜸기업 태인 그리고 태인의 사람들

1998년 11월, 태인은 충청북도가 지정하는 으뜸기업에 선정되었다. 충청북도는 급변하는 국제환경에 적극 대응하기 위해 이 제도를 도입했다. 국제품질인증(ISO) 획득과 품질혁신을 통한 경쟁력 확보 및 품질경영활동 등을 평가 대상을 삼아 검증하는 것이다. 시장·군수가 추천한 중소기업을 대상으로 충청북도와 전문기관이 합동으로 현지심사를 한 후 판정을 하고 있다. 그 후 유관기관 단체의 심의를 거쳐 으뜸기업으로 선정한다. 으뜸기업으로 선정된다는 의미는 무엇일까? 우선 생산하는 제품의 품질에 대한 일종의 보증이다. 충청북도라는 공공기관이 전문기관과 합동으로 실사를 하여 평가한 으뜸기업인 것이다.

태인이 생산하는 제품은 소비자가 안심하고 사용해도 좋다는 공공기관의 보증인 것이다. 제품에 대한 신뢰향상에도 도움이 되니 고마운 일이다. 그 신뢰를 바탕으로 제품의 우수성 홍보는 물론 기업의 매출신장을 기대할 수 있다. 물론 충청북도가 지정한 으뜸기업 로고 사용으로 태인의 브랜드 이미지도 상승효과도 기대할 수 있는데, 나아가 이는 태인이 우수한 기술력과 복지혜택을 갖춘 중소기업이라는 말에 다름 아니다.

충청북도는 매년 4~5개 정도의 우수중소기업을 선정하고 있다. 으뜸기업으로 지정된 기업은 금

용권 거래에서도 혜택을 받는다. 중소기업육성자금 지원 시 금리우대는 물론, 도정소식지 홍보 등 각종 매스컴을 통한 홍보지원 등의 행정 및 재정지원도 받게 된다. 2007년 5월, 충청북도는 우리은행, 신용보증기금과 각각 투자기업에 대한 금융지원 업무협약을 체결했다. 신용보증기금의 지원 대상기업은 도가 선정한 으뜸기업과 중소기업 대상 수상 기업 등이다. 충청북도는 신용보증기금과 체결한 업무협약을 통해 도내 중소기업에 대한 보증한도를 최고 30억원까지 상향 조정하고 운전자금 보증한도 계산 시 자기자본의 3배 한도 규정도 배제키로 했다. 특히 신용보증기금은 도내 우수중소기업을 대상으로 시설자금 특례보증을 적용하고 보증료율도 0.1~0.5% 인하키로 했다.

태인을 방문하는 사람들이 공통적으로 하는 말이 있다. 작업현장이 정말 깨끗하게 관리 되고 있다는 부분이다. 물론 이 부분도 으뜸기업 선정에서 높은 점수를 받았다. 그런 쾌적한 환경은 그런 환경을 좋아하는 현장 작업자들이 만드는 것이다. 매주 수요일이면 현장에서 들리는 말이 있다. 자신의 집보다 청소를 더 자주, 더 깨끗하게 한다는 말이다. 태인은 매일 작업을 시작하기 전 청소부터하며 매주 수요일을 대청소의 날로 지정하여 집단이 움직인다.

깨끗한 환경에서 작업을 하니 능률이 오르고 제품의 품질이 자연스레 좋아 지는 것이다. 국제품질 인증(ISO)을 획득하기 위해서도 작업환경은 매우 중요한 체크포인트다. 태인의 관리부에서도 쾌적한 작업환경을 위하여 적극 나서고 있다. 사원들의 휴게실이라든가 쉽터인 정원 가꾸기에도 정성을 기울이는 것은 깨끗한 작업환경과 깨끗한 직장을 만들기 위함이다.

청주시 유망 중소기업 태인

중소기업 입장에서 볼 때 많은 혜택이 따라오는 것이 으뜸기업 선정이다. 그것은 태인의 우수한 근무 환경과 사내복지, 재무상태 등을 갖춘 우수 중소기업이라는 평가도 된다. 회사경영에 대한 안정성과

30 알고 계세요? 재미있는 전기이야기

우리 회사에서 30년간 생산된 누전·배선차단기는 얼마나 될까요?

무려 1억 5천 8백 4십만 개나 된다니 놀라운 숫자입니다.



2013년 12월 4일 청주시 유망중소기업에 선정된 태인. 창업 이후 계속된 태인의 품질에 대한 노력이 인정을 받은 것이다. 왼쪽부터 남동희 부장, 이용학 이사, 한범덕 청주시장.



2011년 초에 있었던 제14차 협력사 경영자 간담회. 2017년 7월 현재 태인은 51개 협력사와 거래를 하고 있다.

신뢰성에 대한 충족도의 평가는 양질의 일자리 공급에 대한 감사의 격려이다. 사회공헌을 꾸준히 전개하며 태인은 단기 재무실적 뿐만 아니라 고용 안정과 상생, 친환경 같은 주요 가치를 함께 추구해 오고 있다. 급여수준, 복지수준, 안정성, 성장가능, 교육지원 등에서 스스로 평가 검증을 거쳐 오늘에 이른 것이다.

태인은 주부사원이 많은 덕분에 가족처럼 끈끈한 유대감이 장점이다. 그 장점을 극대화시키기 위하여 회사는 많은 노력을 하고 있다. 수직적인 기업문화에서 탈피해 상하관계에 얽매이지 않고 자유롭게 나누는 의사소통 또한 장점이다. 사내 행사는 직급 구분 없이 참여함으로써 자연스럽게 상하 간의 벽을 허물고 있다. 사내 동아리를 지원하여 수평적인 관계를 만들려 노력하고 있으며, 그것은 자유로운 의사소통으로까지 이어져 업무 효율성이 높아진다. 이처럼 태인이 기업 문화에 힘쓰는 이유는 '즐거운 기업 문화'가 업무 생산성과도 밀접한 연관이 있다는 것을 알기 때문이다.

유망 선진기술업체 태인

태인의 모기업 LS산전은 누전·배선차단기 시장의 60~70%를 차지하고 있다. 태인은 누전차단기와 100암페어(100A) 이하인 저 암페어 배선용 차단기 제품을 생산하여 직접 납품한다. 과거에는 태인이 포장 전 단계까지만 제조를 담당했었다. LS산전에서 마지막 포장 작업을 거쳐 출고하는 형태였다. 하

지만 지금은 달라졌다. 매일 전산으로 각 지역 물류가 배정되면 배차를 통해 필요한 곳으로 태인 공장에서 직접 발송하고 있다. 예전에는 최종 공정단계에서 LS산전의 품질관리 요원과 출하직원이 직접 태인 현장으로 나와서 검사하고 합격품에 한해 출고토록 했었다. 하지만 이제는 자체검사를 통해 직접 발송을 할 만큼 품질과 납기가 정확해졌다. LS산전 역시 태인을 신뢰하여 본사 검수과정을 생략하고 완제품을 생산하여 직접 필요한 곳으로 납품하게 만들었다. 그렇게 품질에 대한 노력은, 1995년, 태인을 유망 선진기술업체에 선정되게 만들었던 것이다.

태인 본사가 위치한 청주산업단지에 많은 중소기업이 입주해 있다. 그리고 효율과 원가절감을 위하여 많은 협력사들을 만들거나 분사시키고 있다. 태인도 누전차단기 생산 공정에 따른 전 과정을 직접 수행한 적이 있었다. 플라스틱 사출 부분과 조업라인 지원 작업 등 단순 부대작업과 정비작업까지 직접 하였다. 그러다가 업무 효율과 생산성 배가를 위하여 1989년부터 프레스 사출 등 여러 부분을 협력회사에 위임하였다. LS산전이 그랬던 것처럼 단순 공정이기에 효율과 경제성을 고려하며 아웃소싱을 결정한 것이다. LS산전이 태인을 기술지도한 것처럼 태인도 아웃소싱한 협력회사의 기술 내실화를 기하는 것이 중요한 과제였다.

LS산전이 태인에게 전수해 준 품질경영기법을 태인도 협력회사에게 똑 같이 적용하였다. 이제 협력 작업은 태인의 조업에서 차지하는 비중이 매우 높다. 2017년 6월 현재, 태인은 51개 협력사와 거래를 하고 있다. 품질경영기법의 공유로 태인 협력회사들의 경영관리 능력이나 직원들의 기능 수준 역시 크게 향상되었다. 따라서 기존의 통제 위주의 현장 밀착관리 방식을 떠나 수직적 관계에서 수평적 관계로, 관리의 패러다임도 통제에서 자율로 전환하였다. 태인에서는 협력 작업을 원가절감 대상에서 경쟁력의 원천으로, 협력회사와의 관계도 함께 상생하는 구조가 항구적으로 정착된 것이다.

2. 태인 사람들의 활동

직원의 해외연수

즐거운 회사 생활로 개인의 삶의 만족도를 높이는 것이 '좋은 기업'의 핵심구조라는 것을 경영진은 잘 알고 있다. 회사 발전으로 연결되는 선순환 구조 프로그램 중 해외연수도 빼놓을 수 없다. 해외연수는 단순히 대학생에게만 필요한 것이 아니다. 태인에서는 우수사원의 자체경쟁력을 높이기 위하여 필수 과정이 되고 있다. 지난 1994년부터 대만과 중국 등 해외선진 작업현장 견학을 꾸준히 추진하여 지금까지 25차례에 걸쳐 260명의 직원들이 연수를 이수하기도 했다. 실제 태인의 임직원은 모두가 해외교육프로그램 연수를 의무적으로 다녀온 셈이다. 일본과 대만 연수도 있지만 대부분 중국으로 보내고 있다. 중국에 있는 LS산전의 해외 공장 견학 프로그램이 활발히 진행되고 있는 이유다. 그 공장에서도 태인의 생산제품과 같은 종류를 생산하고 있다.

해외연수는 어학 습득의 목적보다는 현지의 실제 생활 및 공장 분위기를 살펴보는 것을 주 목적으

매년 진행되는 태인의 우수사원 해외연수 프로그램. 맨 위부터 2004년, 2005년, 2007년, 2015년 해외연수 모습.





로 하고 있다. 연수팀은 관광을 겸하여 현지의 구석구석을 자유롭게 다니며 직접 현지를 체험한다. 몸으로 부대끼며 체득한 외국에서의 견학과 힐링은 다시 회사로 돌아왔을 때 좋은 에너지로 작용하고 있다. 그렇게 노사상생의 조직문화를 구축하면서 태인은 안전한 일터 만들기와 상호협력에도 공감대를 끌어내고 있다. 상생의 노사문화 구축은 공개경영과 노사 간의 신뢰감을 쌓아옴으로 가능했던 것이다. 태인은 그간 쌓아온 경쟁력과 품질 수준을 인정받아 2013년엔 청주시 유망 중소기업으로 선정됐으며, 품질 무사고 3천일을 달성하기도 했다.

태인의 노사상생 노력들 중 우수사원의 해외연수는 빼놓을 수 없는 사례일 것이다. 태인의 우수사원의 해외연수를 정례화 한 것이 벌써 25년째다. 우수사원 해외연수는 급변하고 있는 세계 경제 환경에 적응하는 사외 훈련의 일환이기도 하다. 빠른 세상의 흐름에 동참하여 그 리듬에 발맞춰 경쟁력을 확보하자는 취지에서 전개하고 있는 사업이다. 입사 3년 이상 근무한 사원 중에서 우수 사원을 선발하고 있다. 연수단이 꾸러지면 동종 업계를 탐방하고, 소중한 체험을 귀국 후 현장에서 활용할 수 있도록 지원하고 있다.

일본, 대만, 중국 등 상황에 따라 연수지역이 바뀌는데, 청주국제공항이 개항하는 덕분에 인천까

2016년 6월, 중국 북경 일원에서 있었던 우수사원 해외연수 모습.

지 가지 않아 한결 수월해진 면도 있다. 많은 연수단이 찾은 곳은 LS산전 무석공장이다. 이 공장에서도 태인이 생산하는 제품들을 생산해 내고 있다. 무석의 공장은 한국의 LS산전과 별반 다르지 않을 규모를 가지고 있다. 태인이 생산하고 있는 제품을 중국에서도 열심히 만들고 있는 모습에 연수단은 상당히 놀랍다는 반응도 보인다. 연수단이 생산라인 견학에 나서면 관계자들이 자세한 설명을 해준다. 그 설명을 들으며 자신의 업무와 비교할 수 있는 것이다. 무석 LS산전 공장에서 태인 직원들은 자신의 업무와 연관지어 시정각으로 장단점을 배울 수 있다.

물론 이런 딱딱한 연수과정만 있는 건 아니다. 상해를 들릴 여정이면 임시정부청사를 방문하여 애국심을 고취시키기도 한다. 이렇게 먼 타국에서 선열들의 피땀이 있었기에 나라가 독립했고, 이제 잘 사는 나라를 만들 수 있다는 걸 연수단이 배우는 기회이기도 하다. 그리고 중국이라는 나라가 정말 무섭게 변하고 있다는 것을 태인의 연수단은 놀라움으로 느끼는 계기도 된다. 눈으로 보고 느낀 후의 토론은 실사구시적 측면이 강하다. 어느 직원은 중국 연수를 끝낸 후 귀국하여 그 느낌을 이렇게 글로 표현했다.

“우리나라가 중국보다 앞선 선진국으로 살게 될지는 모르겠지만 그건 그냥 얻어지는 게 아닐 것이다. 하루가 다르게 우리를 바짝 추격하고 있는 중국을 보며 정신 똑바로 차려야겠다는 생각이 든다. 많은 것을 보고 배우고, 느끼게 한 소중한 시간들이었다. 이번 견학을 통해 우리 태인도 더욱 분발해야겠다는 생각이 들며, 나 자신부터 적극적으로 회사생활에 임해야겠다는 각오를 다졌다.”

더욱 경쟁력 있는 회사, 더불어 함께하는 회사로 거듭날 수 있어야 한다는 느낌은 강요하여 되는 일이 아니다. 이런 내면의 성찰과 애사심은 연수가 주는 또 하나의 덕목이 된다. 25년 간 진행해 온 해외연수와, 구성원의 퇴근 후 취미생활까지 챙기려는 동호회 활성화 방안. 이런 태인의 노력은 후한 평가를 받고 있다. 공장이 밀집한 청주산단에서 타 회사의 귀감이 되고 있기 때문이다.

춘·추계 야유회와 체육대회

태인은 봄과 가을철이면 전 직원과 함께 체육대회를 열고 야외 나들이를 시행하고 있다. 주부사원이 많은 관계로 추계체육대회에서 요란한 춤과 노래로 응원과 흥을 돋우며 그날은 기꺼이 치어리더들로 변신하여 즐거움을 더한다. 태인은 남성보다 여성사원들이 많다. 체육대회에서 인기가 많았던 5인 6각 경기 같은 경우 남자 사원 두 명과 여자 사원 세 명이 한 조를 이룰 만큼 야외에서는 여성이 압도하고 있다. 연례행사로 치러진 등산대회도 태인의 자랑거리이다. 등산대회인 만큼 작업장 별로 팀을 구성하여 산행을 하며 우열을 가리고 푸짐한 시상도 한다.

주부사원이 많은 덕분에 야유회나 체육대회가 펼쳐지면 먹을거리가 매우 다양하고 풍성하다. 이 잔치날 같은 분위기는 자연스레 사내 화합의 장이 되는 것이다. 서로 다른 현장에서 근무하며 목례만 주고받던 직원들이 정신적으로 융합하는 시간이기도 하다. 그런 점을 잘 알고 있는 회사는 전폭적인 지원에 나서 화합과 협동으로 시너지 효과를 극대화 시키고 있다. 그래서 태인은 동호회 활동을 지원



위 1988년 10월 체육대회, 뒷줄
오른쪽에 모자를 쓰고 있는 이인정
회장과 김재덕 사장이 보인다.
아래 사내 동아리로 오랜
전통을 가진 축구회, 1988년 5월의
모습이다.
오른쪽 매년 진행되는 아우회와
체육대회 모습, 사내 화합의 장이
되는 잔칫 날이다.

하기 위해 '화합장려금 지원제도'를 운영하고 있다. 직원이 동호회 활동으로 자주 어울리면 자연스럽게 업무 효율도 높아질 것으로 판단하기 때문이다.

사내 동아리 활동

사내 동호회는 조직 내 화합을 도모할 수 있는 대표적인 매개체다. 회사 업무가 끝나면 태인 직원들은 동아리 활동이 활발하다. 자신의 취미생활을 즐기는 것이지만, 직원들 사기진작을 위하여 회사 차원에서 적극적으로 지원에 나서고 있기 때문이다. 태인에는 산악회, 볼링회, 축구회 등 다양한 동호회가



자리 잡고 있다. 아무래도 회사에서는 허심탄회하게 이야기를 나눌 장소와 시간이 부족하다. 그러나 볼링장이나 산에 가면 서로 마음을 열고 대화를 하게 되는 점에서 사원들은 동아리 활동에 적극적이다. 볼링동우회와 산악회원으로 겹쳐 활동하는 열성 사원들도 눈에 많이 뜨인다.

동호회는 서로 벽을 허물고 모르는 것을 많이 듣고 배우는 계기도 된다. 사내 동아리를 육성하는 이유는 모든 회사가 공통된 시각을 가지고 있을 것이다. 인재를 확보하는데 그치는 것이 아니라 회사에서 육성한 직원들이 업무에 즐겁게 몰입하는 분위기, 자신의 능력을 최대한 발휘하는데 사내 동호회를 통한 인간적인 유대가 도움이 되고 있다는 것을 회사는 잘 알고 있다. 그러므로 태인은 성별 구분 없이 다양성을 존중하는 여러 동호회 지원에 나선다.

그로부터 놀라운 성과를 이뤘던 일도 있다. 태인의 회사 깃발이 지구의 용마루 에베레스트 정상에 우뚝 선 것이다. 2000년 10월 4일 13시 45분이었다. 회사의 적극적 후원을 받은 사내 산악회(태인 산악회)의 조철희 사원이 이룬 쾌거였다.



태인의 다양한 동아리 활동.
위부터 산악회, 볼링회, 축구회.

26

서태인
가
지
이
야
기



총무부 남동희 부장

조직은 오케스트라다!

어머니들에게는 모든 자식이 소중하다. 태인의 모든 구성원들 역시 소중하다. 남자면서 회사의 엄마 노릇을 하는 총무팀 남동희 부장. 언제나 그 자리에 있어야 하는 엄마의 존재는 공기와 같다. 눈에 보이지 않지만 없으면 안 될 공기. 우리는, 어머니 공기를 당연히 그곳에 있어야 할 것으로 생각하고 있는지 모른다. 태인에서 남부장 일이 바로 어머니 역할이다.

“1994년 입사하여 총무팀으로 온 게 1996년입니다. 우리 부서에서 벌써 21년이 흘렀군요. 총무팀으로 옮길 당시 바람막이를 해 줄 옷분이 없었어요. 의전은 어떻게 하는지, 행사진행은 어떻게 하는지, 기록은 어떻게 남겨야 하는지, 독학으로 배웠으니 실수가 얼마나 많았겠어요. 그때 하도 어려워서 이제 우리 부서원들에게는 내가 그런 바람막이가 되려 합니다.”

강원도 강릉이 고향인 남부장도 입사 23년차 고참이다. 고참이지만 남부장은 남들처럼 휴가를 제 때, 제대로 간 적이 없다. 회사에서 언제나 약방의 감초 역할을 해야 하기 때문이다. 인력현황 파악과 복직후생은 물론 각종 행사와, 화장실 고장 같은 영선까지 챙겨야 한다. 그러므로 언제나 5분 대기조처럼 긴장의 끈을 놓지 못하기에 휴가 떠나기가 쉽지 않다. 누수 때마다 증축을 한 공장건물이며, 눈을 매입하여 주차장을 만들기까지, 태인은 남부장 손이 거치지 않은 곳이 없다. 그런 일들은 당연한 것이기에 표시도 나지 않는다. 손에선 늘 물기가 마르지 않는 엄마의 노력이 당연한 것으로 여겨지듯이.

“왜 어려울 때가 없겠습니까. 하지만 늘 우리회사는 좋은 에너지로 넘쳐 난다는 생각을 하고 있어요. 나쁜 에너지에 빠져드는 것은 시간이 걸리지 않아요. 도박이 그렇잖아요. 그러나 좋은 일이 생기고 정착되기까지 시간과 인내가 필요하다는 걸 경험으로 잘 알고 있습니다. 좋은 것일수록 그것을 얻는 데에는 긴 시간이 필요하더군요.”

세세한 것까지 챙겨야 하는 게 엄마의 숙명이라지만 짜증도 날 만하다. 그럼에도 낙천적인 남부장은 막힌 것 풀어주는 데는 음악만 한 게 없다고 믿는다. 남부장은 대학시절 밴드 멤버로도 왕성하게 활동했던 음악마니아다. 요즈음 남부장은 금관악기, 섹스폰 연주에 푹 빠져 있다. 회사가 생각이 다른 사람들의 집합이기에 조율은 매우 중요한 일이다. 잘 돌아가는 조직이 보기 좋은 것처럼, 듣기 좋은 음악도 화음이 잘 맞아야 한다.

“좋은 연주를 하려면 그 만큼 준비가 정교해야 하지요. 조직 내 불협화음이 나지 않게 하는 것도 업무 중 하나입니다. 총무팀장 입장에서 회사와 가정이 따로 분리되질 않아요. 내가 하는 일이 집안 생활 그 자체입니다. 좀 더 일찍 출근하고 직원들 모두 퇴근하고 나면 회사를 한 바퀴 돈 후에야 집에 가는 생활이 일상이 된 거지요.”

남부장은 대학에서 환경공학을 전공했다. 대기, 수질 관리사 면허를 취득한 엔지니어다. 공학도기 때문에 공장 시스템과 경영, 현장사원들을 심층적으로 더 이해할 수 있었겠다. 10년전 남부장은 이렇게 말했다. “현장을 내려 보면 조립에 집중하고 있는 사원들이 도인처럼 보일 때가 있어요. 그들을 위하여 제가 무엇을 할 것인가 생각하게 됩니다.”라고. 10년이 흘러 30년 주년 인터뷰에서 남부장이 다시 말한다. “30년 이립(而立)의 나이를 맞아 생각하니 회사 구성원들이 좋은 에너지 덩어리였어요. 30년을 조율해 온 우리 회사의 좋은 화음은 지속적으로 발전할 겁니다.” 눈에 보이지 않는 남동희 부장의 땀방울이 모여, 태인은 이제 장년으로 넘어가고 있다.

이렇게 사내 동호회 지원에 나서는 것은 결국 기업 경쟁력을 높이는 계기도 된다. 활기차고 즐거운 근무 환경은 결국 회사의 일과 삶, 모두의 균형적인 발전을 지원하는 일이기 때문이다. 태인의 슬로건은 <즐거운 직장, 행복한 기업>을 표방하고 있다. 구성원들의 문화와 여가를 존중하는 문화기업이 목표이기 때문이다. 사내 친목 동호회를 통한 사회공헌 활동도 활성화시키려 노력하는 중이며, 이들이 제공하는 아이디어를 적극 수용하고 있다. 동호회의 활성화는 임원과 직원 사이에 친밀한 유대 관계가 형성되는 소중한 기회인 것이다.

3. 태인과 함께 해 온 협력회사

태인의 협력회사

태인은 누전-배선용 차단기 생산공정에 따른 전 과정을 직접 수행하였다. 플라스틱 사출 부분과 조업 라인 지원작업 등 단순 부대작업과 정비작업까지 직접 하였던 것이다. 그러다 생산의 효율과 배가를 위하여 1989년부터 프레스 사출 등 여러 부분을 협력회사에 아웃소싱을 하였다. 단순한 공정은 효율과 경제성을 고려하며 납품을 받는 것이다. 이제 협력회사들이 수행하는 작업은 태인의 조업에서 차지하는 비중이 매우 높아졌다.

협력회사의 기술 내실화를 기하는 것도 태인이 감당해야 할 매우 중요한 과제였다. LS산전이 태인에게 전수해 준 품질경영기법을 적용시킴으로서 문제를 해결하였다. 품질경영기법의 전수로 태인 협력회사들의 경영관리 능력이나, 직원들의 기능 수준 역시 크게 향상되었다. 기존의 통제 위주의 현장



태인의 주요 협력사들인 신광전자(왼쪽)와 화인텍코리아(오른쪽). 태인은 완벽한 제품 생산을 위해 50여 협력사들과 긴밀한 관계를 유지하며 만전을 기하고 있다.



관리 방식을 떠나 수직적 관계에서 수평적 관계로 발전하였다. 관리의 패러다임도 통제에서 자율로 전환하였다. 품질경영이 발전함에 따라 태인의 협력회사에게도 똑 같이 적용되었던 것이다. 2017년 6월 현재 태인은 48개 협력회사와 거래를 하고 있다. 태인에서는 협력작업을 원가절감 대상에서 경쟁력의 원천으로, 협력회사와의 관계도 함께 상생하는 구조가 정착되었다.

태인의 주 품목인 전기와 전자의 특성이 그렇듯 현장전체가 깨끗하다. 태인의 영향을 받은 협력회사들 역시 현장이 잘 정돈되어 있다. 태인은 매일 작업을 시작하기 전 청소부터 하며 매주 수요일을 대청소의 날로 지정하고 있다. 이런 세세한 부분까지 태인은 협력회사에 그 기능을 전수하고 있다. 태인의 기술지도와 경영기법을 전수 받은 것이 큰 도움이 된다는 것이 협력회사들의 공통된 의견이다. 태인은 협력회사들을 동반자로 배려하는 것이 회사 방침의 근본이다. 정직한 회사로서 투명한 경영에 따라 모든 것을 오픈하고 있다.

태인의 협력회사들도 검수를 통해 완벽한 제품 생산에 나서고 있다. 만약 한 군데 협력회사의 제품이 불량이라면 전체가 불량품이 되는 점을 모두 인지하고 있기에 품질에 만전을 기울이고 있다. 태인은 품질관리 기법을 서로 나누고 조언을 아끼지 않고 있다.

27

서태 큰인 가지 이야기



전기생산부 협력회사/신광전자 김종수 사장 동반성장의 형제로서 감사하는 마음

“우리 십년 전에도 만났죠? 2007년, 그때엔 우리 회사 사출기가 모두 26대였습니다. 지금은 52대가 돌아가고 있고요. 금형도 대형화가 되다보니 좀 더 큰 공장이 필요했습니다. 이번에 새 공장을 하나 더 인수했어요.”

환하게 웃는 김종수 사장은 인터뷰 도중 책상에 놓여 있는 <태인 20년사(史)>를 펼쳤다. 자주 읽어 본 듯 그 책에서 금방 사진을 하나 찾아냈다.

“바로 이 사진이 태인과 인연이 시작된 날입니다. 태인에서 직영하던 사출기를 우리 회사로 옮기는 장면입니다. 비가 오던 날이었네요.”

사진 설명엔 ‘2004년 7월 가공실의 사출기를 아웃소싱하는 장면’이라고 기록되어 있다. 김종수 사장은 그때와 현재를 비교하며 태인에게서 받은 후원을 회상했다. 태인이 성장하며 효율적 경영을 위하여 사출물을 아웃소싱 할 파트너로서 김종수 사장을 선택한 것이다. 그때 신광은 태인으로부터 4대의 사출기를 지원받았다. 태인의 그런 지원에 김사장은 고마움을 잊지 않고 있다. 그로부터 13년이 흐른 지금, 신광은 꾸준히 성장하며 건실한 기업으로 발돋움했다. 충청북도에서는 가장 큰 사출업체 중 한 곳이 된 것이다. 신광전자는 현재도 태인에서 생산하는 경화성과 가소성 몰드제품의 80%를 공급하고 있다.

“우리공장 볼륨이 커지고, 성장할 수 있었던 건 정말 태인의 도움에 힘입은 바 큼니다. 옛날을 생각하면 할 말이 많아요. 자금이 모자란 사업초기에 태인이 무이자로 금융지원을 해 주었던 그 고마움을 지금도 잊지 못합니다. 무엇보다 흔들리지 않고 오랜 기간 거래를 하며 쌓인 신뢰는 소중한 자산이지요. 이제는 태인 뿐 아니라 LS산전과 자동차회사들과의 거래도 많이 늘어나 더 큰 작업장이 필요했던 겁니다.”

태인과 신광은 동반성장이 무엇인가를 직접적으로 보여주는 하나의 사례라 할 수 있다. 시장이라는 정글 속 무한 경쟁에서 함께 힘을 합쳐 대처해 나갈 수 있는 친구였다. 태인이 생산하는 제품마다 수많은 부속품들이 들어간다. 그 중 하나가 잘못 되면 그 제품은 불량품이 된다. 따라서 협력회사 마다의 품질이 바로 태인의 품질이 되는 것이다.

“태인에 납품하는 몰드 역시 품질에 엄청 신경 쓰고 있습니다. 자동차회사에 들어가는 사출물 역시 품질에서 고객만족을 시키고 있어요. 전기와 자동차는 사람의 생명과 직결되는 거니까요. 품질은 우리회사의 생존입니다. 쉬운 예를 하나 들어 볼까요? 자동차회사에 납품한 물품에서 불량이 나면 보통 일이 아닙니다. 미국이라면 그곳까지 출장을 가야하는 건 물론, 항해 중인 선박과 하역장까지 찾아가 회수에 나서는 거지요. 그 시간, 그 경비, 신용, 그러니까 품질은 생명입니다.”

자동차는 생명을 태우고 다니는 기계이므로 품질에 더 까다롭게 신경을 쓴다는 말이다. 태인이 만드는 누전차단

기 역시 위험한 전기를 다루는 기기여서 품질우선이 선결조건이라는 말이다. 강원도 원주가 고향인 김종수 사장은 원래 금형전문 엔지니어 출신이다.

“직장을 다니다 처음 사업을 시작했을 때, 태인에서 지원받은 사출기를 합쳐 6대로 시작했어요. 지금은 52대로 늘었으니 고속 성장한 게 맞습니다. 우리 신광은 자체 금형실을 보유하고 있어요. 만약 금형이 문제가 있다면 즉각 수정이 가능하므로 품질과 생산성을 높이고 있고요. 그런 생산관리를 알아주어서인지 미국 전기자동차 테슬라에도 5개월째 납품을 하고 있네요.”

한국시장에 나오지도 않은 미국의 전기차 회사에도 납품을 한다니 놀랍다. 신광은 연구개발에도 적극적이다. 주문이 있다면 주야간 바쁘게 돌아가야 하는 사출기 특성상 사람이 교대 근무로 항상 붙어 있어야 했다. 김종수 사장은 사출 자동화 로봇을 개발하여 품질은 올리고 인건비는 줄였다. 생산 시설의 자동화는 세밀한 작업을 위해서도 필요하지만 원가절감을 위해서도 꼭 필요한 부분이다.

“저희뿐이 아니겠지요. 단가 때문에 어려움을 겪는 중소기업들이. 원가절감 부분에서의 어려움은 제조업의 현실이고 구조적인 문제라 할 수 있죠. 그래서 끊임없이 생산 시설을 자동화 하려 노력하고 있습니다.”

LS산전에서는 태인에게 기술지도와 경영기법을 전수해 주었고, 태인은 다시 자신의 협력회사에게 그 기법을 알려 주었다. 그런 선진 기법의 전수가 큰 도움이 된 게 사실이다. 그리고 태인이 해가 갈수록 발전하는 이유는 적기에 투자를 아끼지 않는 과감성에 있다고 김사장은 생각한다. 태인이 협력회사들에게 고마운 동반자로 인식되는 요인에는 정직한 회사라는 점이 크다고 말한다. 칭찬에 인색하지 않은 김사장의 말에는 진정성이 묻어 나온다.

“투명한 경영에 따라 김재덕 사장님과 이용학이사와 때와 장소 가리지 않고 깊이 있는 대화를 나눌 수 있다는 점도 고맙지요.”

태인이 나날이 발전하며 신광도 따라 커왔다는 김사장의 희망은 간단하다. 지금까지 잘 해왔으니 앞으로도 잘 해 나가면 된다는 소박한 것이다.

“연전에 LS산전 회장이 우리 회사를 방문하신 적이 있어요. 협력회사들 상황을 점검하시고 싶었던 모양입니다. 시찰을 마치고 돌아가 임원들에게 말했답니다. 협력업체들이 철공소 수준인 줄 알았는데, 첨단 수준으로 놀라운 발전을 했다는 걸 눈으로 보았다고요.”

협력사의 품질이 본사의 품질이니 태인이나 신광에게도 잘될 수 있는 길이 LS산전이 잘되는 일이다. 그러므로 LS산전이 결정하면 따라야 하는 협력회사들의 목적은 같다. 바로 흠잡을 곳 없는 품질인 것이다.

“LS산전의 교육과 지도는 중요한 학습기회지요. 그리고 우리 중소기업에게는 능력이 없는 마케팅을 통해, 세계시장으로 진출하려는 방향으로 가고 있다고 들었습니다. 본사도, 협력회사들도 함께 고민하고 성장해야 한다고 생각해요. 투명하게요. LS산전엔 전자상생어음이라는 결제시스템이 있어요. 그래서 납품거래 결제도 아주 투명하게 이루어지고 있습니다.”

LS산전이 개발한 ‘전자상생어음’은 태인 등 협력회사들과 그 결제과정을 세세하게 공유하고 있다. LS산전의 ‘동반성장’팀이 존재하는 것 역시 갑과 을의 관계가 아니라 진정한 의미의 상생성장에 있다는 철학을 보여주는 것이라고 김종수 사장은 믿는다.

“기업마다 독특한 사내분위기가 있어요. 태인을 방문할 때마다 느끼는 점인데 한 가족 같아요. 거래가 오래된 만큼 태인 사람들도 오래되었으니 그렇게 스스럼없는 입장이지요. 서로 고민하면서 상생의 길을 찾는 일은 중소기업에겐 숙명과도 같은 일입니다.”

오랜 거래에서 쌓인 신뢰는 눈에 보이지 않는 자산이다. 태인과의 거래에서 신광의 볼륨이 커져갔듯, 대세가 된 동반성장 동력은 또 한번의 기회가 될 것으로 생각한다. 동반성장의 시너지 효과는 모든 협력회사들에게도 작동될 것을 김종수 사장은 믿는다.

“술과 친구는 오래 묵을수록 좋다는 말처럼 무르익었다고나 할까요? 많은 말이 오가지 않아도 이심전심입니다.” 후덕한 몸을 흔들며 김사장은 꺾꺾 웃는다. 정직한 회사 태인을 보며 많은 부분을 벤치마킹하였던 귀하고 고마운 동반자로 태인을 바라보고 있는 것이다.

28

서태
큰인
가
지
이
야
기



전기생산부 협력회사/화인텍코리아 윤재기 사장

고객 니즈에 맞추는 스마트공장을 꿈꾼다

(주)화인텍코리아는 청주시 옥산면에 소재하고 있었다. 공장을 방문하여 조성욱 전무를 만났다. 서울이 집인 조성욱 전무는 일이 바빠 아예 공장과 붙어 있는 회사 기숙사에서 숙식을 한다. 조전무의 안내로 돌아 본 현장은 매우 바쁘게 돌아가고 있었다. 화인텍코리아는 누전차단기 부품과 반조립 일부를 생산하여 태인에 공급하고 있는 협력회사다. 공장의 금형 프레스실은 연신 쿵쿵하는 소음과 함께 쉴 새 없이 부품을 찍어내고 있다. 바쁘게 돌아가고 있는 기계들은 생산해내어야 하는 제품이 많다는 걸 알려주고 있다. 공장을 둘러 본 후 만난 윤재기 사장은 공학석사로, 중소기업에서는 드문 연구소를 운영하고 있다.

“우리는 태인의 베스트 협력사입니다. 우리가 생산하는 누전-배선차단기 부품인 프레스용품은 그 품질에 자신 있습니다. 우리 회사는 LS산전과도 거래를 하고 있는데요, 산전이 선정하는 ACE Club에도 가입되어 있고 품질부문 최우수상 수상도 했습니다. 2017년 LS산전 SMART GRID BEST협력사로도 뽑혔고요.”

2004년 회사를 창업한 윤재기 사장은 그만큼 자신의 회사가 생산하는 부품에 대한 확신을 하고 있었다. 화인텍코리아는 자체로 융복합기술연구소를 설립하여 공정개선 활동과 신제품 개발 같은 기술을 중시하는 연구기업임도 강조했다.

“물론 자체 검수를 통해 완벽한 제품을 납품하고 있지요. 납품을 받은 태인에서도 검수하고 마지막 LS산전에서 또 검증하니 촘촘한 품질관리가 되는 셈입니다. 불량이면 그것을 AS하는데 시간과 인건비가 훨씬 더 들어요. AS할 시간에 제품을 생산이 더 경제적이니 우리뿐 아니라 모든 기업이 품질에 사활을 거는 겁니다.”

화인텍코리아가 생산하는 제품의 품질에 대하여 윤사장은 자신 있다는 말을 은유적으로 들려준다. 그럴 만도 하다. (주)화인텍코리아는 2015년 4월 22일, 충북지방 중소기업청이 지정한 ‘뿌리기술 전문기업 6호’에 지정되어 증서를 수여받았다. 뿌리기술 전문기업은 제조산업의 근간인 뿌리산업 중 핵심뿌리기술을 보유하고 기술과 경영 부분에서 일정역량을 갖춘 기업을 말한다. 우리나라의 주력산업인 자동차, 조선, IT제품부터 일상생활 용품에 이르기까지 모든 제품들의 경쟁력을 좌우하는 꼭 필요한 과정을 뿌리기업이 담당하고 있기 때문이다.

“이제는 제3자가 뽑더라도 누전-배선차단기 단가는 투명해졌습니다. 그러니 경쟁을 위하여 필연적으로 요구되는

단기인하 요구에 맞추려면 생산성 향상과 자동화 밖에 없습니다. 생산 단가는 낮추고 품질은 높이고, 생산량은 늘리는 지혜가 요구되는 거지요.”

윤사장의 말은 무한경쟁사회에서 기업이 떠안고 가야할 당연한 진단이다. 할 수 있는 한 모든 방법을 동원하여 최대한 노력하는 게 중소기업의 생존 방법이다. 그런 이유로 연 매출 160억 정도의 중소기업에서 ‘융복합기술연구소’를 설립했던 것이다.

“아마 우리처럼 작은 기업이 스마트공장을 말한다면 놀랄 겁니다. 국내에서 가장 성공적인 스마트 시스템을 구축했다고 평가받는 기업은 LS산전입니다. LS산전의 청주사업장은 정부의 제조업혁신 3.0 중 스마트 팩토리 개념을 가장 충실히 구현해냈다는 평가를 받고 있어요.”

공학도인 윤사장은 금방 스마트공장의 효율성을 깨달았다. 그리고 LS산전의 도움과 벤치마킹으로 (주)화인텍코리아를 스마트공장으로 바꾸기 시작했다. 우선 스마트사업을 통해 생산-품질 관리 시스템을 구축했다.

“고객사의 신뢰와 사업 분야의 확장을 위해 신기술과 신제품의 개발 못지않게 내부적으로는 효율적이며 신속한 업무 프로세스가 절실한 상황이었습니다. 한 단계 업그레이드된 관리 체계 및 시스템의 필요성이 커지면서 스마트공장 구축 사업에 적극적으로 참여하게 된 거지요.”

그 결과 업무프로세스 개선과 관리시스템 전산화로 불량률이 크게 낮아졌다. 스마트공장의 장점을 윤사장은 쉽게 설명한다.

“스마트공장 구축 후 실시간 생산현황과 공정진척을 모니터링하는 체계가 확립돼 현장에 있지 않아도 ‘눈으로 보는 생산 현장 관리’가 가능해졌습니다. 또한 공정재고 삭감과 리드 타임이 단축되는 등의 효과들은 목표했던 기대치 이상을 보여주고 있습니다.”

성과는 여기서 그치지 않았다. 공정별 데이터의 정확하고 신속한 수집 및 분석이 가능해져 문제발생 시 정확한 원인을 파악해 재발방지도 크게 기여하고 있다. 공정불량률이 3500PPM수준에서 529PPM으로 대폭 낮아졌다. 폐기물도 대폭으로 줄었다. 윤사장의 스마트공장 욕심은 이것으로 그치지 않는다. 자사 솔루션에 기반한 스마트생산 라인을 구축, 부품 공급부터 조립, 시험, 포장 등 전 라인에 걸쳐 완전 자동화를 구현할 생각을 가지고 있다. 생산성과 에너지 효율을 대폭 개선시킨다는 건 결국 원가절감과 품질보장으로 연결된다.

(주)화인텍코리아는 ODM기업임을 강조한다. ODM과 OEM의 차이점은 무엇일까? OEM이 주문업체의 설계도에 따라 생산을 하는 업체임에 비해 ODM은 생산자가 설계부터 제작 및 생산까지를 모두 주도하여 완성하는 업체를 뜻한다. 예를 들어 중국의 팍스콘은 아이폰을 생산하는 업체다. 미국의 애플이 완성한 설계도에 따라 그대로 위탁생산만을 하기 때문에 OEM기업이다. 만일 팍스콘이 아이폰의 디자인과 설계까지 도맡는다면 ODM이 된다.

“물론 우리는 OEM과 ODM을 병용하고 있어요. 화인텍코리아가 이러한 방식의 사업모델로 운영되는 이유는, 생산기술은 있으나 유통이나 마케팅이 부족하기 때문이지요. 국내이든 국외이든 기존 시장의 진입장벽이 높기 때문에 그건 대기업이 풀어나가야 할 부분이니깐요.”

그런 부분에서 윤사장은 포화상태인 국내 시장을 탈피, 국제시장으로의 진출도 바라고 있다. 당연히 모기업인 LS산전이 나서야하는데 개척의지는 분명한 것으로 평가하고 있다. 현대자동차가 글로벌 기업이 되며 해외공장을 지을 때 그 부품업체까지 동반 진출한다. 유사장 말처럼 ODM기업이 되어 이제 수 조원 매출을 올리는 중견그룹 사들이 많이 탄생하였다.

“미국이나 유럽이 얼마나 큰 시장입니까. 태인의 제품은 세계시장에서도 결코 뒤쳐지지 않은 품질인데 마케팅을 할 능력이 안 되잖아요. 그러니 그 큰 시장진입에 욕심낼 이유가 충분히 있는 거지요.”

중소기업은 누구나 ODM회사를 꿈꾼다. 오랜 기간 제품생산에만 특화된 전문성이 높은 제조업체들이기 때문이다. 그렇게 되면 부가가치가 높아 수익률이 오른다. 제조업체 자체의 기술력이 높기 때문에 주문자의 입장에서 제품의 품질을 신뢰할 수 있어 지속적인 거래가 이어진다. (주)화인텍코리아 역시 ODM기업을 꿈꾸고 있는 것이다.



제4장

태인의 사회공헌

1. CSR 경영

착한가격, 착한음식, 착한사람 등 요즘 한국사회에서 유행하는 단어가 '착한'이다. 그만큼 착하다는 가치가 소중하다는 반증이기도 한데, 드디어 기업에까지 그 단어가 사용되기 시작했다. 바로 '착한기업'의 탄생이다. 착한기업이라 함은 무엇일까. 그건 다양한 사회공헌 활동, 윤리경영 등을 통해 사회적 책임을 다 하는 기업을 말하는 것이다. 기업은 이윤을 최대한 추구해야 한다. 그것은 기업으로서 당연한 일이다. 착한기업은 이윤을 추구하되 사회적 책임을 더해야 한다는 개념(CSR: Corporate Social Responsibility)과 사회와 공유(CSV: Creating Shared Value)하는 가치를 창출해야 한다고 생각하는 기업을 말한다.

이제 착한기업이 돈도 잘 버는 시대가 왔다. 친환경적이고 가성비(가격 대비 성능) 좋은 제품을 공급하는 기업, 건강에 좋은 식품을 공급하는 기업들이 수익도 많이 낸다. 반대로 가습기살균제 사건에서 보듯 단기적 이익에 눈이 멀어 소비자를 속이고 해를 끼친 기업은 시장에서 바로 퇴출된다. 그동안 대기업 중심으로 활발히 추진돼 온 CSR 경영이 최근에는 중소기업들에게도 확산되고 있다. 이는 세계적인 흐름이다. 2010년 11월 CSR 국제표준 'ISO 26000'이 제정되면서 중소기업도 자발적으로 이에 대응해야 하는 필요성이 생겼다.

2014년 10월, 태인이 충북사회복지공동모금회로부터 착한기업 충북 1호로 선정되었다. 이번 가입

식은 공동모금회의 정기기부 프로그램인 착한기업과 연계해 진행됐다. 태인은 2014년, 그때까지 25년 동안 체육장학금 지원사업과 어려운 이웃돕기성금 모금을 통해 다양한 사회공헌활동을 펼쳐왔다. 창업자 이인정 회장은 공동모금회 '사랑의 열매' 고액기부자클럽인 아너 소사이어티 300호에 가입한 기부자이기도 하다.

태인은 중소기업으로서는 드물게 회계법인 삼일회계법인에서 감사를 받을 만큼 투명한 경영을 하고 있다. 이회장의 평소 지론대로 태인은 세금납부에도 귀감을 보여 두 차례나 국무총리 표창을 받기도 한 투명한 기업이다. 태인이 고용을 창출하니까 일종의 사회 기여를 하고 있는 건 맞다. 거기에 기업이 사회의 존경까지 받는다면 매우 좋은 일일 것이다.

기업의 사회적 역할

여기서 기업의 사회적 역할에 대한 생각을 정리할 필요가 있다. 이 점에 있어서는 노벨 경제학상을 수상했던 밀턴 프리드먼(Milton Friedman)의 주장을 눈여겨 봐야 한다. 기업의 사회적 역할은 우선적으로 이윤 창출에 있다. 기업은 이윤을 창출하기 위해 만든 조직이기 때문에 돈 버는 것이야말로 기업이 존재하는 이유다. 이윤을 창출하지 못하는 기업은 존재 가치가 없다. 그런 기업은 사회의 소중한 자원을 낭비하기만 하는 '나쁜 기업'이 될 것이다.

당연히 이윤창출에 소홀한 기업은 시장에서 퇴출된다. 이익을 만들어 내는 기업은 우리 사회에 필요한 재화나 서비스를 공급한다. 사람들의 일자리를 만들어 제공하고 직원들에게는 임금을 지급한다. 또 세금을 납부하여 국가운영에도 기여한다. 이것이 일차적인 기업의 사회적 역할이다. 더 나아가 이익을 제대로 내는 기업은 문화체육의 발전에도 기여하고, 지역사회의 발전을 도울 수도 있다. 사회적 약자를 보살필 수도 있는 봉사나 복지 지원도 할 수 있다. 이런 모든 활동들은 기업이 이윤을 창출한다는 전제에서 가능한 일이다. 이것이 기업의 이차적인 사회적 역할이다. '착한 적자'라는 것은 있을 수 없듯이 적자를 내는 '착한 기업'도 있을 수 없는 것이다.

시장이라는 무한 경쟁에서 살아남은 기업은 앞서 말한대로 흑자를 내고 있는 기업들이다. 이제 지속가능한 성장을 위하여 경제학자들은 CSR과 CSV의 개념을 적극 권장하고 있다. 회사가 사내복지는 물론 지속적인 사회공헌과 환경보호에도 투자를 한다는 개념이다. 글로벌 정보 분석기업 닐슨이 2015년 발간한 '기업 사회공헌활동에 관한 글로벌 소비자 보고서'가 있다. 전세계 60개국 30,000명 이상(한국 응답자 507명 포함)의 소비자들을 대상으로 2015년 1분기 중에 진행된 온라인 설문조사 결과였다. 거기에 따르면, 전세계 소비자의 절반이 넘는 66%가 사회와 환경에 긍정적인 영향을 끼치는 기업의 제품과 서비스를 구매하겠다고 말했다. 2014년에 진행된 같은 조사 결과(55%)에 비해 11%나 증가한 수치였다.

이제 소비자들이 제품 구매를 결정하는데 있어서 기업 및 브랜드의 사회공헌활동을 본다는 것이다. 기업에 대한 소비자들의 인식과 이를 바탕으로 한 기업의 성장전략에도 사회공헌이 중요한 요인이 되었다. 그렇게 착한기업은 더 이상 어색한 단어가 아니다. 기업이 좀 더 적극적으로 사회문제에 관심

을 가져달라는 사회적 요구에 대한 대응이다. 경영학자들도 기업이 CSR에 대하여 방어적인 차원의 접근에서 벗어나, 이제 적극적이고 선제적으로 나서야 한다고 말한다. 실제로 많은 기업들이 CSR팀, CSV팀을 만드는 등 그 흐름에 동참하고 있다. 이것이 최근에 전개되고 있는 착한기업들의 등장으로 나타나고 있다.

LS산전의 CSR


요즈음 기업의 사회공헌이 새롭게 주목받고 있다. 사회적 책임을 다하려는 기업만이 지속가능경영을 가능하게 하는 키워드로 주목받고 있다. 기업의 존재 이유는 이윤추구지만 이윤의 일부분을 사회에 환원함으로써 기업은 계속해서 성장해 갈 수 있다. 이런 의미에서 기업의 사회공헌활동(CSR)은 앞으로도 계속 해야 할 것이다.

LS산전은 국내는 물론 해외에서도 지속적이고 체계적인 프로그램으로 밝은 사회 구현에 앞장서 가고 있다. 2016년 11월 LS산전의 '지속가능경영보고서'가 미국 커뮤니케이션 연맹(LACP)이 주관하는 '2016 임팩트 어워즈'에서 대상(Platinum Award)을 받았다. 이 상은 '포천'이 선정한 500대 기업과, 전 세계 정부기관·비영리단체의 지속가능경영보고서를 평가하는 것으로, LS산전은 2015년에 이어 2년 연속으로 수상했다.

CSR을 추구하는 기업은 이윤을 추구하되, 사회적 책임과 사회와 공유(CSV: Creating Shared Vale)하는 가치를 창출해야 한다. 그러므로 안전·건강·환경에 관련된 제품 개발은 이미 기업마다 필수가 되었다. 이런 흐름을 잘 알고 있는 LS산전은 이미 2001년 7월, 30여 억원의 개발비를 투입하여 소용량(30~225AF) 배선용 차단기와 누전차단기 신제품(브랜드명 : Meta-MEC) 개발을 해냈다. 국내

LS 사회공헌 프로그램
드림사이언스 클래스 개요.

**과학교육을 통해
미래사회의 주역인 아동들의 꿈을 후원!**



LS그룹은 어린이재단과 함께 방학기간 중 전국 각 지역에서 초등학교 5-6학년 아동대상으로 과학 실험/실습 수업과 주1회 문화예술체험 활동을 전개하고 있습니다.

과학의 원리를 쉽고 재미있게 알려줌으로써 참여 아동이 자연스럽게 과학에 대한 흥미를 갖도록 유도하고 이러한 흥미가 개학 후 학교 수업에 대한 관심으로 이어질 수 있도록 돕고 있으며, 공개모집으로 선발된 이공계 전공 대학생들이 관련 교사 프로그램을 이수한 후 과학 수업과 멘토링을 진행하고 있습니다.

Dream Science Class

LS 드림사이언스클래스는 과학수업과 멘토링, 다양한 문화 예술체험 활동 병행을 통해 참여 아동이 미래에 대한 꿈을 키우고 미래사회의 주역으로 성장할 수 있도록 후원하는 교육사회공헌 프로그램입니다.

* LS 드림사이언스클래스의 과학 실험 및 실습은 한국공학한림원의 프로그램으로 진행됩니다.

최소형이면서 고차단 용량을 확보한 신제품이었다. CE마크도 획득했다. CE란 유럽공동체에서 인증하는 품질 마크다. 유럽 시장에 상품을 판매하기 위해서는 필수적인 인증규격이며, 안전에 건강을 고려하고 환경을 생각하는 제품에 붙는다. 모든 유럽 수출제품에는 CE마크의 부착을 의무화하고 있다. LS산전 역시 CSR의 보급과 친환경을 표방하는 제품개발에 힘 쏟고 있는 것이다.

LS산전은 '사회공헌의 기본은 지역에 대한 기여'라는 회사 철학을 공유하는 취지로 사업장별로 지역 사회 공헌활동을 펼쳐 동반성장과 나눔경영을 동시에 실천하는 '일거양득'효과를 거두고 있다. LS산전은 태인을 포함한 20개의 우수협력사와 함께 충북 청주에서 지역 사회 봉사활동을 펼치고 있다. 그 중 하나로 활발한 교육기부 활동을 들 수 있다. LS산전은 청주사업장에서 청주공고, 충북공고 등 지역 공업고등학교와 현장실습을 진행하고 있다. 그 결과로는 우수 인재를 정규직으로 채용하고 있으며, 천안사업장은 충남지역 공업고등학교 학생을 대상으로 실습과 채용을 진행하고 있다.

LS산전의 CSR 전개는 지역사회와 이해관계자들 사이 신뢰구축을 통한 존경 받는 기업으로 성장하는 계기가 될 것이다. LS산전은 이를 달성하기 위해 지속가능 경영 3대 전략 방향을 도출하였으며, 이를 통하여 이해 관계자의 기대를 만족시키고자 노력하고 있다. 더불어 적극적인 소통을 통해 의견을 수렴하고 경영활동에 반영한다는 점을 천명하고 있다. 그리하여 LS산전은 신뢰받는 글로벌 기업이자 리더로서 지속가능한 성장을 추구하고자 하는 것이다.

SK하이닉스의 CSR

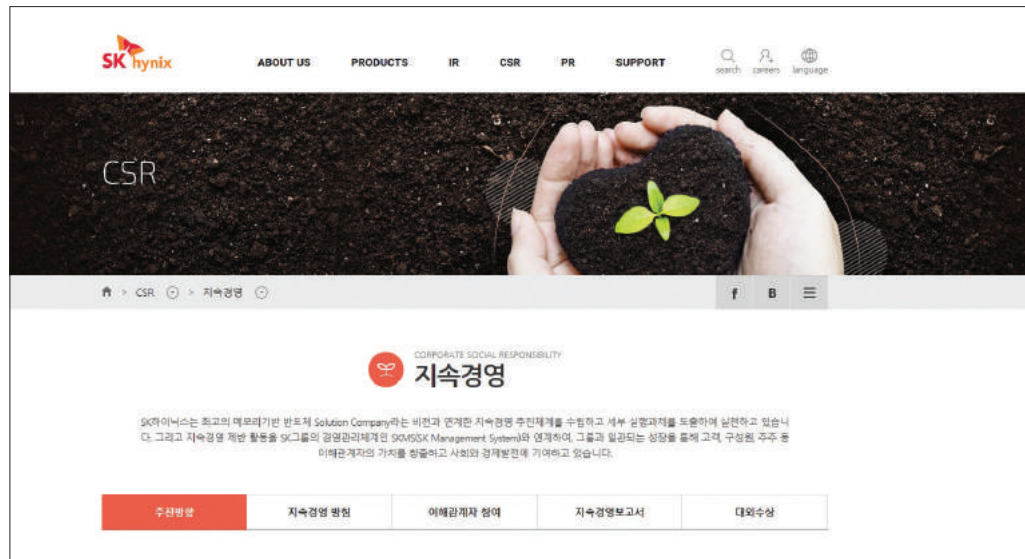
SK하이닉스 역시 CSR의 가치를 높이 평가하는 회사 중 하나로 정평이 나있다. 지속가능한 경영환경을 위한 가치의 배분과, 공유를 다양한 방면으로 고민해 온 결과일 것이다. SK하이닉스는 다우존스 '지속가능경영지수 월드' 부문에서 6년 연속 편입을 달성하기도 했다.

SK하이닉스가 추진하는 CSR의 가치는 4개의 파트로 나뉜다. 성장과 혁신을 위한 '혁신창조경영', 윤리적 기업문화 구축과 투명경영 강화를 위한 '윤리경영', 친환경적 생산환경 구축을 위한 '환경경영', 지역사회에 동반성장하기 위한 '사회공헌'이 그것이다. 이 모든 경영활동은 이해관계자와 상생 속에서 성장을 달성하기 위한 필수불가결한 활동으로 볼 수 있다.

태인은 SK하이닉스의 CSR, 지속경영 추진전략에서도 많이 배우고 있다. 과거에는 단순히 기업의 이익을 일부 사회로 환원을 통해 기업의 책임을 다했다고 생각하였다. 그렇게 예전에는 리스크(Risk) 관리 측면에서의 소극적 개념이었다면, 이제 적극적인 개념으로 변화해 나가고 있다. 즉, 모든 이해관계자와의 관계 속에서 지속가능한 경영환경 기반을 창출하고자 하는 것이다. 기업의 사회공헌 활동도 이러한 활동의 일부분이라고 할 수 있다.

CSR은 한마디로 정의하기 힘든 업무라고 할 수도 있다. 인권 및 노동권 존중, 기업윤리 준수, 친환경 활동, 안전/보건, 사회공헌 등 다양한 분야를 아우르는 일이기 때문이다. SK하이닉스에는 대그룹답게 이미 CSR에 대하여 각 분야별로 전문화된 관리조직이 운영되고 있다. 각자 자신의 분야에서 고도화된 시스템과 전략 속에 주어진 미션을 수행하고 있는 것이다.

SK하이닉스 홈페이지의 CSR 정책을 보여주는 화면. SK하이닉스 역시 CSR의 가치를 높이 평가하는 회사 중 하나로 정평이 나있다.



SK하이닉스의 진정성 있는 CSR의 나눔 활동 중, 하나의 작은 부분을 알아보자. '행복 PLUS 영양 도시락' 사업이 있다. SK하이닉스 사업장 주변의 결식 위험 아동 대상으로 밑반찬을 지원해주는 사업이 그것이다. 정부에서는 결식아동에게 쌀을 지원해 주고 있다. 그것을 감안하여 그 아동들이 여느 가정과 같이 먹을 수 있는 반찬을 일주일 분량 지원한다. 이것은 균형 있는 식단을 제공하는 것뿐만 아니라, 생활환경까지 모니터링하는 활동이다. SK하이닉스 사업장 소재 지역인 경기도 이천, 충북 청주에서 실시 중에 있다. 도시락 포장 및 배송 봉사활동과 연계되어 진행되고 있는 것이다.

불우한 환경의 아이들의 자립을 도울 수 있도록 '디딤씨앗통장'도 있고, 가난하여 학업을 지속하기 어려운 아동에게 Do Dream(두드림) 장학금을 지원하는 사업도 있다. 2013년에 시작된 SK하이닉스의 활동으로 올해까지 연 인원 3,500명에게 장학금 20억 원을 지원했다. 이런 예는 무수히 많아 일일이 열거할 수 없으나 특징적인 부분이 하나있다. SK하이닉스는 사회공헌을 위한 재원 마련이 구성원의 기부금으로 형성된다는 점이다. 직원이 매월 급여에서 일부를 기부금으로 책정하면, 해당 금액만큼 회사에서 매칭 지원을 하고 있다. 즉 직원들이 모은 금액만큼 회사가 부담하는 것이다.

태인도 연말이면 지역방송국을 통하여 불우이웃돕기 운동을 전개하고 있다. 태인의 구성원들이 모금을 하면, 그 만큼 회사가 부담하여 성금을 기부하고 있는 중이다. 매칭 지원은 SK하이닉스의 사회공헌에 대한 진정성을 높이 평가하고 있다. SK하이닉스의 기부를 통한 행복나눔 운동은 이제 회사의 고유 나눔 문화로 정착되었다. 예전의 기부 참여율이 60%정도였는데 지금은 85%이상으로 늘어났다. 2011년 첫해 9억으로 조성 금액이 2016년에는 30억까지 증액된 것이다.

SK하이닉스의 CSR팀은 이렇게 조성된 행복나눔기금 전액을 사회복지공동모금회에 기탁하고 있다. 모금회를 통해서 봉사 사업을 진행을 하고 있는 것이다. SK하이닉스는 신입사원 교육프로그램 중에서 필수 교육으로 반영된 것이 있다. 회사의 행복나눔 문화를 인지하고 체험하도록 하는 것이다. 그

리하여 구성원 스스로가 기부 참여, 봉사활동을 하며 스스로 느껴가게 하는 정책을 활용하고 있다.

회사의 목적은 이윤 창출이라는 답이 정해져 있다. SK하이닉스에서 만드는 반도체 설계라인은 눈에 보이지 않지만, IT기기들의 핵심에서 열심히 움직이고 있다. SK하이닉스 CSR도 보이지 않는 곳에서 열심히 사회를 위한 봉사를 하는 게 반도체와 같은 존재로 볼 수 있는 것이다.

2. 착한기업

나눔으로 함께 하는 일터, 태인

태인도 자연스레 CSR에 눈을 뜨게 되었다. 태인의 관리자 대부분이 창업시절부터 동거동락을 함께 한 사람들이 많다. 그만큼 조직관리가 단단하다는 의미인 동시에 그러한 조직력이 회사를 성장시키고 지탱해주는 버팀목이 되고 있다. 기능직 주부사원까지 20년을 훌쩍 넘는 장기근속자가 많고 또 이직률이 낮다. 노력한 만큼 만족한 보상이 이루어진다는 점을 보여주는 반증이다. 태인은 직원들에 대한 복리후생에도 남다른 정책을 수행하고 있다. 태인은 매년 우수사원을 뽑아 해외연수를 시키는 것을 1990년부터 정례화하고 있다. 이와 별도로 일본 유수의 기업에 견학을 보내기도 한다. 이런 안정적 조직이기에 사회공헌에도 열심히 할 수 있었다.

충북 사회복지공동모금회로부터 '착한기업 1호'에 선정된 태인. 태인은 창업 2년째부터 28년간 '태인체육장학금'을 지속적으로 수여해 오고 있고, 전직원들이 참여한 불우이웃 돕기 등 사회공헌 활동을 지속해왔다. 착한기업 1호 간판을 들고 있는 정희영 충북사회복지공동모금회 사무처장과 이상현 전무.



사원을 위한 사내 동아리도 적극적으로 돕고 있다. 태인의 생산직 사원의 이직률이 낮다는 것은 안정적 품질에도 도움이 되고 있다. 사원들 처우가 동종업체에 비하여 좋은 점도 있지만 구성원들의 회사에 대한 자부심이 남다르다. 그건 회사가 성장함에 따라 일선에서 뛰는 직원들이 보람을 느끼게 되는 동기가 작용한 것이다. 그러므로 구성원들이 그늘진 주변을 돕고자하는 동기부여도 자연스럽게 되고 있는 것이다.

태인은 CSR을 잘 이해하고 있다. 창업 2년째부터 28년 간 진행해 온 체육장학금이 그렇고, 착한기업 1호 가입이 그렇다. 이런 사회공헌은 좀 더 체계적이고 구체적으로 확대 전개될 예정이다. 이를 위해 태인에서는 전무급 고위임원에게 사회공헌 파트를 담당시키고 있다. 이상현 전무가 바로 그 주인공이다. 사회공헌을 좀 더 확대하고 착한기업이 경쟁력이 되는 시대가 오고 있다. 그 트렌드를 따라 가고자 이상현 전무는 이미 연세대학교에서 사회복지 석사를 취득하고, 사회복지사 자격증까지 받아 놓은 상황이다.

3. 태인체육장학금

4월은 태인체육장학금의 달

4월은 만물이 소생하고 신록이 우거지기 시작하기 때문에 대부분의 사람들에게 소중하고 특별한 시간으로 기억된다. 하지만 태인에게 4월은 그것보다 더 특별하다. 바로 태인체육장학금 수여식이 열리는 달이기 때문이다. 창업 3년차인 1990년부터 이어온, 대한민국 체육 꿈나무들과의 행복한 동행이 벌써 30년을 바라보고 있는 것이다.

그리고 4월은 이인정 회장에게도 매우 뜻 깊은 달이다. 그가 35살이 되던 1980년 4월 28일, 동국대학교 산악부가 단일 대학교 산악부로는 국내 최초로 8,000m급 고봉(히말라야 산맥 중앙부에 위치한 높이 8,163m의 고봉인 마나슬루(Manaslu))를 등정하였을 때, 원정대 단장으로서 그곳에 있었기 때문이다. 유년기 시절부터 산자락을 타고 놀며 자란 그의 삶에 있어서 아주 큰 이정표 하나가 세워지는 순간이었다.



마나슬루 등정 후 베이스캠프에서 찍은 사진. 가운데가 이인정 회장이다.

이런 그의 도전정신을 이어받아 장학금 수상자들도 자신들만의 높은 정상을 위해 한 층 더 노력 하라는 바람을 담아 매년 4월에 장학금 수여식을 진행하고 있다.

태인체육장학금

태인체육장학금은 지역사회에 수익을 환원한다는 목표를 가지고 1990년에 태어났다. 1987년 창업이 었으니 이제 창업 4년차, 아직 회사가 확실한 자리를 잡은 상황이 아니었으나 어려울수록 지역사회와 함께 나누는 풍토를 조성하기로 뜻을 모아서 시작하게 된 것이다.

태인체육장학금은 충청지역을 중심으로 마라톤, 양궁, 역도, 핸드볼 및 산악 등 다양한 종목을 지원 중이다. 그리고 보다 공정한 수혜자 선발을 위해 스포츠스타들이 참여하는 태인체육장학금 선정 위원회를 구성, 각 분야 전문가들의 추천을 받아 수혜자들을 선발하고 있다.

2015년부터 장애인선수와 경제적 여건이 어려운 체육꿈나무들에게도 지원을 시작하였다. 이를 위 해 충청북도 체육회(선정위원의 선수 선정의 행정절차 지원), 충청북도 사회복지공동모금회(장애, 비 장애 청소년 추천), 청소년문화광장(운영 자문) 등 다양한 단체의 도움을 받아 보다 전문적이고 체계 적인 장학금 전달이 이루어 질 수 있도록 노력하고 있다.

2017년 체육장학금 행사에서 특강 중인 황영조 단장. 장애우선수를 위한 수화통역사의 모습도 보인다.





위 96년 장학금 수여식에서 인사를 하는 손기정 용.
아래 2013년 장학금 수여식에서 장학증서를 전달하는 장미란 용인대 교수.

태인체육장학금과 금메달리스트

태인체육장학금의 특징중 하나는 여러 명의 올림픽 금메달리스트들과 스포츠스타들이 뜻을 함께 하고 있다는 점이다. 장학사업 초기 베를린 올림픽 마라톤 금메달리스트인 **故손기정** 선생이 수여식에 참여하며, 장학사업에 힘을 보태셨다. 이는 손기정선생을 양아버지로 모셨던 **이인정**회장과의 인연에서 시작된 것이다. 자연스럽게 양아들 관계인 바르셀로나 올림픽 문주익의 영웅 **황영조** 선수도 장학금 시상식에 함께 하면서, 1999년 이래 한 해도 빠짐없이 장학금 수여식에 함께 하고 있다. 이후, 올림픽 금메달리스트인 양궁의 **이은경**, 핸드볼의 **임오경**, 역도의 **장미란**선수와 산악인 **엄홍길**, **김창호** 대장이 합류하면서 태인장학금의 위상이 높아져왔다.



이같이 스포츠영웅들이 함께 만들어 온 태인체육장학금은 장학금을 받는 학생들에게 더 큰 동기 부여와 도전정신을 불어넣어주는 데 가장 큰 의미가 있다고 할 것이다. 이에 더해 2016년부터 메달리스트들의 경험과 불굴의 의지를 후배선수들에게 전수하기 위해, 장학금 수여식 전에 금메달리스트 특강을 시작하였다. 첫째 이은경 감독을 시작으로 2017년에는 황영조 감독이 특강자로 나섰다.

또한 스포츠영웅들의 참여는 태인체육장학금의 전문성을 높여왔다. 자연스럽게 메달리스트들이 태인체육장학금 선정위원회의 위원으로 활동하며, 객관적이고 체계적인 대상선정에 기여한 것이다.

왼쪽 2015년 장학금 수여식에서 기념촬영중인 임오경 감독.
오른쪽 2015년 장학금 수여식에서 기념촬영중인 이은경 감독.

태인체육장학금 선정위원회 위원

종목	선정위원
마라톤	황영조(국민체육진흥공단 감독, 바르셀로나 올림픽 마라톤 금메달리스트)
양궁	이은경(현대백화점 양궁단 감독, 바르셀로나 올림픽 양궁 금메달리스트)
역도	장미란(용인대학교 교수, 베이징 올림픽 역도 금메달리스트)
핸드볼	임오경(서울시청 핸드볼팀 감독, 바르셀로나 올림픽 핸드볼 금메달리스트)
산악	김창호(세계 8000m급 14좌 무산소 완등자)

임직원 모두가 함께한 2017년 장학금 수여식

2017년 4월 25일, 태인의 본사 강당에서 제28회 체육장학금 수여식이 거행되었다. 충청북도 체육선수의 꿈을 지원하기 위한 장학금은 충북체고 육상선수 임예림 양을 비롯하여 총 24명이 선발되었다. 수여식에는 이인정 회장과 김재덕 사장, 김영채 대한체육회 부회장, 정기범 한국산악회장, 엄홍길 대장, 김창호 산악인, 민양식 충북산악연맹 회장, 황영조 국민체육진흥공단 감독, 임오경 서울시청 여자핸드볼팀 감독, 이은경 현대백화점 양궁단 감독 등이 참석했다. 특히 엄홍길 대장과 김창호 씨 등 유명 산악인들 얼굴도 보여 이채로웠다.



위 2017년 태인 체육장학금 수여식 참석자들. 태인 체육장학금은 유망선수·대학산악부원들에게 희망을 증진시키며 28년째 이어지고 있는 것이다.
아래 2015년 태인체육장학금 수여식. CJB청주방송에서 촬영을 나올 만큼 지역의 중요행사로 자리매김했다.

해마다 빠지지 않고 참석하는 문주익의 영웅 황영조 선수와 양궁 금메달리스트 이은경 감독 등이 추천한 마라톤·역도·양궁·핸드볼 선수와, 충북체고 육상부 등에 장학금 2400만원이 지원됐다.

2017년 태인 장학금 수여식은 故 손기정 용의 대를 이은 황영조 선수가 참여해 특강과 함께 장학금을 전달하였다. 지역신문들은 태인의 장학금에 관련된 보도를 통하여 노블레스 오블리주(noblesse oblige)를 실천하는 기업이라며 <충북체육 든든한 버팀목>이라는 기사로 소개를 하고 있다.

태인 체육장학금은 유망 선수는 물론 충북도내 대학교의 산악부 활동을 보다 활성화하는데도 큰 기여를 하고 있다. 충북도내 8개 대학 산악부(건국대학교, 서원대학교, 세명대학교, 주성대학교, 청주대학교, 충북대학교, 충주대학교, 충청대학교)가 그 대상이었다. 이날 장학금 수혜에는 도내 5개 대학 산악부와 암벽등반 선수도 포함되었다. 이인정 회장은 인사말을 통하여 “태인 체육장학금을 받은 유망 선수들이 우리나라를 대표하는 선수로 성장하는 모습을 지켜보며 보람을 느낀다”며, “충북체육 발전을 위해 힘닿는 데까지 지원하겠다”고 말했다.

1990년부터 2017년까지 선수들과 대학산악부에 지원한 장학금은 총 378,600,000원이다. 태인의 체육장학기금은 28년간 계속 되어온 행사로, 기업의 모범적인 사회공헌 모델로 이제 굳건하게 자리 잡았다. 지역사회와 함께 나눈다는 실천정신이야말로 태인이 추구하는 정신인 것이다.

이 날 눈에 띄는 장면 중 하나는 임직원 모두가 함께하는 모습이었다. 태인체육장학금의 가장 큰 자랑은 임직원 모두가 참여하는 행사라는 점이다. 장학금 수여식이 열릴 때면 지하1층 강당을 가득 메우고 함께 응원하고 박수치며 나눔에 동참하는 것이다. 식이 끝나고 스포츠스타들과 사진도 찍고 웃음과 격려로 체육꿈나무들을 환송하는 모습은 한 마음 한 뜻으로 모인 태인식구들의 따뜻한 마음을 느끼기에 충분했다.

2017년 4월 25일 태인 청주 본사에서 있었던 '2017 태인 체육장학금 수여식'. 충북도내의 체육 꿈나무들과 도내 5개 대학교 산악부, 암벽등반 선수 등에게 2400만원의 장학금이 전달되었다.



29

서태인 가 지 이 야 기



2017 태인체육장학금 수혜자 임예림

“스카우트 제안을 기다려요.”

바르셀로나 올림픽 마라톤 영웅 황영조 선수의 특강을 맨 앞 앞에서 눈을 반짝이며 듣는 여학생이 있었다. 충북 체육고등학교 3학년 중장거리 선수인 임예림 양. 돈이 없어 사이클 선수가 되지 못했다는 황영조 선수가 마라톤으로 바꾸어 자신과의 싸움에서 승리한 감동적 과정. 마라토너 임예림 양에게는 이상이자 영웅이 들려주는 경험담이 더욱 특별했을 것이다.

“영상을 통해 본 황영조 선배님보다 실물이 훨씬 더 멋있어요. 사진도 함께 찍고 사인도 받으려고요. 그리고 장학금 일부는 장비를 사고 나머지는 모두 엄마드릴 거예요. 엄마가 기뻐하실 생각을 하니 제가 더 기분이 좋아요.”

임양을 포함해 2017년 태인 꿈나무 체육장학금은 총 24명에게 주어졌다. 장학금도 고마운 일이지만 체육전공자들에게는 수상일 수밖에 없는, 수여식전 올림픽 메달리스트들이 진행하는 특강은 큰 의미가 있다.

“황영조 선배님 말씀대로 이 장학금을 주신 뜻을 잊지 않고 더 열심히 땀 거예요. 그리고 저도 나중에 이런 좋은 장학금을 줄 수 있게 인생에서도 성공하겠습니다.”

3학년이니 이제 대학을 꿈 꿀 나이다. 임양은 전공을 살려 체육대학으로 진학할 것인가?

“대학은 생각 없어요. 저에게 1순위는 실업팀으로 가는 거예요. 지금 스카우트 제안을 기다리고 있어요. 만약 그것이 여의치 않다면 여군에 가서 사관이 되고 싶어요.”

예상은 보기 좋게 빛나겠지만, 19살 아가씨 치곤 실질적이며 당돌한 꿈을 꾸고 있다. 아예 대학은 안중에도 없는 듯하다. 좋은 대학을 가기 위해서는 학문도 그렇지만, 체육도 스카우트가 되려면 일단 성적이 좋아야 하지 않을까?

“1학년 때 코오롱 구간 마라톤에 참가하여 4등을 했고, 작년 2학년 때는 2등을 했어요. 그래서 연습을 더 많이 한 올해는 우승을 꿈꾸었는데 3등으로 끝났어요.”

코오롱 구간 마라톤은 참가 선수가 많기로 소문나 있는데, 이 정도면 상당한 실력이다. 임양의 오빠도 지금 대학에서 마라톤 선수로 활동 중이다.

“제 종목이 중장거리인데 10km 단축 마라톤 기록이 41분이예요. 우승을 하려면 38-9분대가 되어야 하니 2분정도 단축시켜야 해요.”

2분이라면 얼마 되지 않는 기록이니 열심히 하면 곧 극복할 수 있을 것이다. 그동안 태인의 후원을 받은 선수 중에 전국대회에서 우승한 경우는 있어도 올림픽 메달은 아직 없다. 28년간 지속해 온 체육장학금을 받은 꿈나무 중에서 올림픽 메달리스트가 탄생한다면 그것 또한 좋은 일이다.

“2분 단축이 쉽다고요? 육상에서는 10초 단축도 엄청난 노력을 해야 가능해요. 그런데 2분 단축은 정말 기도하는 심정으로 오로지 기록만을 위해 엄청 땀을 흘려야 해요. 그래도 가능할지 말지 한 엄청 긴 시간이죠.”

세상에 공짜는 없다. 어느 곳, 어느 방면에서도 1등을 하려면 그만큼 노력이 필요한 법이다. 그리고 한눈 팔 여유가 없이 오롯하게 한 길을 가야한다.

“장학생이 된 건 기분 좋은 일이잖아요. 대회에서 우승하면 다시 찾아와 고마움을 전하겠습니다. 그러려면 열심히 뛰어야겠지요?”

태인 체육장학금 수여 현황

1990년~2007년	충북도내 각 대학 산악부 및 해외원정대 지원	지원금액 88,500,000원
1994년~2007년	충북 육상 및 스키협회, 유망스키, 마라톤선수 유망축구선수, 유망예능특기자 지원	지원금액 68,700,000원
1990년~2017년	총 지원금액 378,600,000원	

부문	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년
대학 산악부	건국대학교	건국대학교	건국대학교	건국대학교	건국대학교
	서원대학교	서원대학교	서원대학교	서원대학교	서원대학교
	세명대학교	세명대학교	세명대학교	세명대학교	세명대학교
	주성대학교	주성대학교	주성대학교	주성대학교	청주대학교
	청주대학교	청주대학교	청주대학교	청주대학교	충북대학교
	충북대학교	충북대학교	충북대학교	충북대학교	충주대학교
	충주대학교	충주대학교	충주대학교	충주대학교	
	총 7개대학 각 800,000 총 5,600,000	총 7개대학 각 800,000 총 5,600,000	총 7개대학 각 1,000,000 총 7,000,000	총 7개대학 각 1,000,000 총 7,000,000	총 6개대학 각 1,000,000 총 6,000,000
단체		청주 축구단체 2,000,000	유망 육상선수 단체 2,000,000	유망 육상선수 단체 2,000,000	유망 육상선수 단체 2,000,000
			청주 축구단체 2,000,000	청주 축구단체 2,000,000	청주 축구단체 2,000,000
개인	유망 마라톤선수 2명 각 600,000 총 1,200,000	유망 마라톤선수 2명 각 600,000 총 1,200,000	유망 암벽등반 선수 1명 800,000	유망 암벽등반 선수 1명 800,000	유망 암벽등반 선수 1명 800,000
	충북체고 유망 육상선수 3명 각 600,000 총 1,800,000	충북체고 유망 육상선수 3명 각 600,000 총 1,800,000	유망 마라톤선수 2명 각 800,000 총 1,600,000	유망 마라톤선수 2명 각 800,000 총 1,600,000	유망 마라톤선수 2명 각 800,000 총 1,600,000
	충북체고 유망 태권도 선수 2명 각 600,000 총 1,200,000	유망 양궁선수 2명 각 600,000 총 1,200,000	유망 역도선수 2명 각 800,000 총 1,600,000	유망 역도선수 2명 각 800,000 총 1,600,000	유망 역도선수 2명 각 800,000 총 1,600,000
	유망 핸드볼선수 3명 각 600,000 총 1,800,000	유망 스키 선수 2명 각 600,000 총 1,200,000	유망 양궁선수 2명 각 800,000 총 1,600,000	유망 양궁선수 2명 각 800,000 총 1,600,000	유망 양궁선수 2명 각 800,000 총 1,600,000
	유망 양궁선수 2명 각 600,000 총 1,200,000	운호중학교 유망 축구 선수 2명 각 600,000 총 1,200,000	유망 스키선수 2명 각 800,000 총 1,600,000	유망 스키선수 2명 각 800,000 총 1,600,000	유망 스키선수 2명 각 800,000 총 1,600,000
	유망 인라인 선수 1명 600,000		유망 축구선수 2명 각 800,000 총 1,600,000	유망 축구선수 2명 각 800,000 총 1,600,000	유망 농구선수 2명 각 800,000 총 1,600,000
	유망 탁구 선수 1명 1,000,000		유망 태권도 선수 1명 800,000	유망 씨름선수 1명 800,000	유망 축구선수 1명 800,000
	계	14,400,000	14,200,000	20,600,000	20,600,000

부문	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
대학 산악부	건국대학교	건국대학교	건국대학교		다솜고등학교
	서원대학교	세명대학교	서원대학교		충주예성여중
	세명대학교	청주대학교	세명대학교		경남여고
	청주대학교	한국교통대학교	청주대학교		광주인성고
	한국교통대학교		한국교통대학교		
	총 5개대학 각 1,000,000 총 5,000,000	총 4개대학 각 1,000,000 총 4,000,000	총 5개대학 각 1,000,000 총 5,000,000	총 5개대학 각 1,000,000 총 5,000,000	도내고교 2명, 전국고교 2명 각 1,000,000 총 4,000,000
단체	유망 육상선수 단체 2,000,000	유망 육상선수 단체 2,000,000	충북체고 육상부 2,000,000	충북체고 육상부 2,000,000	충북체고 육상부 2,000,000
	청주 축구단체 2,000,000	청주 축구단체 2,000,000	직지 FC 축구부 2,000,000		
개인	유망 암벽등반 선수 1,000,000	유망 마라톤선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 마라톤선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 마라톤선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 마라톤선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000
	유망 마라톤선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 양궁선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 양궁선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 양궁선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 양궁선수 4명 각 1,000,000 총 4,000,000
	유망 역도선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 역도선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 역도선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 역도선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 역도선수 4명 각 1,000,000 총 4,000,000
	유망 양궁선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 스키선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 핸드볼선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 핸드볼선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 핸드볼선수 4명 각 1,000,000 총 4,000,000
	유망 스키선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 핸드볼선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 클라이밍 선수 1명 1,000,000	유망 클라이밍 선수 1명 1,000,000	충북사회복지공동 모금회 추천 선수 4명 각 1,000,000 총 4,000,000
	유망 축구선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 축구선수 3명 각 1,000,000 총 3,000,000	유망 축구선수 4명 각 1,000,000 총 4,000,000	유망 축구선수 4명 각 1,000,000 총 4,000,000	
	유망 레슬링 선수 1명 1,000,000	유망 하키선수 1명 1,000,000	유망 스키선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 스키선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	
		유망 카누선수 1명 1,000,000	유망 카누선수 1명 1,000,000	유망 카누선수 1명 1,000,000	
			유망 씨름선수 1명 1,000,000	유망 씨름선수 1명 1,000,000	
			유망 사이클선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	유망 정구선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	
			충북사회복지공동 모금회 추천 선수 4명 각 1,000,000 총 4,000,000	유망 사이클선수 2명 각 1,000,000 총 2,000,000	
				충북사회복지공동 모금회 추천 선수 4명 각 1,000,000 총 4,000,000	
	계	21,000,000	23,000,000	32,000,000	32,000,000

몬주익 언덕의 영웅 황영조 선수의 편지



나에겐, 태인 체육장학금 수여식은 아무리 바빠도 꼭 참석해야 하는 소중한 행사이다. 마라톤 계의 대 선배 이시며 언제나 마음속 우상이었던 손기정 선배님도 이 행사에서 뵈웠다. 손기정 선배님을 비롯하여 올림픽 금메달리스트들이 참여하여 직접 장학금을 전수하는 태인 체육장학금. 미래의 금메달을 향하여 열심히 노력하는 꿈나무들을 격려해 주는 연례행사에 나는 벌써 수차례나 참여했다.

공부 잘하라고 주는 장학금은 많지만, 운동 잘하라고 주었던 체육장학금은 드물다. 내가 마라톤을 시작했을 때만 하더라도 체육장학금이 별로 없었다. 아니 있었다. 내가 몰랐던 체육장학금이 있었다. 바로 27년 전인 1990년에 시작한 태인 체육장학금이 그것이다. 내가 바르셀로나에서 우승한 것이 1992년이니 이미 그때도 태인에서는 체육장학금이 수여되고 있었던 것이다.

올해 4월 25일에도 어김없이 청주에 소재한 (주)태인 강당에서는 이 행사가 열렸다. 나 역시 참석하여 꿈나무들에게 강의를 들려주었다. 선발된 체육 꿈나무들에게 장학금을 전달하는 것도 즐거운 일이지만 내 강연에 귀를 쫓긋 세우고 진지하게 듣는 어린 선수들을 보는 게 더 즐겁다. 나에게도 손기정 선배님을 우상으로 모시던 때가 있었고, 직접 뵈었을 때 얼마나 감격했던가. 내가 그랬던 것처럼 나를 바라보는 어린 선수들 마음을 충분히 헤아릴 수 있었다.

어리지만 초롱한 꿈나무 선수들의 반짝이는 눈에서 나는 체육한국의 미래를 발견한다. 노력 없이 얻어지는 건 아무것도 없다. 특히 피땀을 쏟아야 하는 체육은 더 그렇다. 장학금을 받은 이들 꿈나무 선수들 중에서 국

제대회에 참가해 메달을 따다면 얼마나 좋을까. 그렇게 되면 대한민국의 국격은 물론 브랜드 가치도 높아질 것이다.

우리나라가 경제적으로 강국이 되어 가는 것과 체육은 밀접한 관계가 있다. 올림픽에서 획득한 총 메달 수와 해당 국가의 경제력을 보면 그걸 안다. 그런 연구는 수없이 많다. 예를 들어 본다면, 올림픽에서 종합순위 1~10위를 차지한 국가는 GDP 순위에서도 모두 세계 상위에 속했다. 20세기 내내 올림픽에서 좋은 성적을 낸 미국에 비해 중국은 1984년 올림픽에서 처음으로 세계의 이목을 끌만한 성적을 올렸다. 이후 중국은 매 대회마다 꾸준히 10% 내외의 메달을 따고 있으며 2008년 베이징올림픽에서는 미국과 맞먹는 성적을 냈다. 이것은 미국에 이은 제2의 경제 대국이 된 상황을 연상시키기에 충분한 것이다.

근대 올림픽의 창시자 피에르 쿠베르탱은 “올림픽의 진정한 의미는 승리보다 참가”라고 말했다. 하지만 솔직히 올림픽대회에서 메달 수상자와 단순 참가 선수들이 언론에서 받는 관심의 차이는 엄청나다. 물론 올림픽에 참가한 선수들의 진실된 땀과 열정은 경제적 가치로의 환산이 불가능하다. 하지만 올림픽 메달의 무형적 가치는 상상 외로 크다. 국민통합과 사기 진작과 국가 브랜드 홍보 효과를 생각해 보자. 메달을 따면 한국 선수와 태극기가 전 세계 언론 매체에 노출된다. 그 가치는 돈으로 환산하기 어려운 부분인 것이다. 그렇기에 체육 꿈나무들에게 수여되는 태인 체육장학금이 소중하다. 물론 꿈나무들 모두가 메달리스트가 된다는 보장은 없다. 장학금이라는 게 원래 가능성을 보고 하는 투자일 뿐이니 반대급부를 바라는 게 아니다.

그런데 누가 이렇게 앞길을 내다보고 체육장학금을 만들었을까? (주)태인의 창업자 이인정 회장이 바로 그 분이다. 이인정 회장은 손기정 선배님을 오래전부터 양아버지로 모시고 계셨다. 나 역시 오랜 전부터 이인정 회장을 양아버님으로 모시고 있다. 이회장이 체육에 특별한 관심을 가지고 계신 이유는 그분이 정통 산악인이시기 때문이다. 손기정 선배님은 생전에 행사날이면 태인을 방문하여 꿈나무들에게 장학금을 직접 수여했다. 그 뒤를 이어 이제, 내가 그들에게 말을 전하고 장학금을 전달하고 있다.

양 아버님 이인정 회장은 격이 없으신 분이다. 산악인답게 소탈한 성격에 베푸는 게 취미생활이라는 말을 주변에서 듣고 계신다. 내가 볼 때도 언제나 나누고 사는 삶을 보여 주신다. 이회장을 양아버지로 모시는 게 나는 자랑스럽고 고맙게 생각한다. 27년 간 이어 온 체육장학금은 많은 꿈나무들에게 더 큰 꿈을 꾸게 만들어 주었을 것이다. 태인의 체육장학금 행사가 소중한 뜻에 의해 운영되듯 나도 그런 부분에 힘입어 대한민국의 스포츠봉사단에서 회장직을 수행하고 있는 중이다.

태인의 체육 꿈나무들에게서 올림픽 메달이 나오기를 나는 고대한다. 사랑과 희망을 나눠온 뜻 깊은 체육장학행사에는 언제나 참석할 생각이요 또 이번처럼 기꺼이 재능기부도 할 예정이다. 나누면 커지는 기쁨이 이런 장학행사라는 걸 정확하게 알게 된 것도 고마운 일이다. 이제 손기정 할아버지께서 돌아가셨으므로, 내가 그 자리를 메워 체육꿈나무들을 격려하고 키워가야 한다고 생각하는 것이다.

2017년 7월 대한민국스포츠봉사단 단장 황영조



스포츠 문화 나들이 지원

2016년 태인은 새로운 사회공헌활동을 시작하였다. '소규모 초등학교 학생 스포츠 문화 나들이'가 그것인데, 도시학생에 비해 상대적으로 기회가 부족한 오지마을 분교 학생들에게 스포츠 문화 체험의 기회를 제공하는 것이 주요 내용이다. 이를 통해 학생들의 정서 함양과 잠재력 개발에 도움을 주어 미래에 대한 꿈을 성장시킬 수 있는 계기를 마련하는 것이 스포츠 문화 나들이 지원의 최종 목적이다. 태인체육장학금이 엘리트 스포츠인 육성을 위한 청소년 지원이었다면, 스포츠 문화 나들이 지원은 스포츠 문화의 대중화를 위해 일반 학생들에게 다양한 경험을 지원해주는 부분으로 사회공헌활동의 폭을 넓힌 것이다.

1박 2일로 진행되는 일정에서 태인은 스포츠 문화체험활동비, 숙박, 식사 비용을 지원하였고, 한국도시가스협회에서는 이동에 필요한 차량을 제공하였다. 또한 행사의 전문적인 진행을 위해 (사)그린라이트가 사업의 운영실무를, 태인의 이상현전무가 대표를 맡고 있는 (사)한국청소년문화광장이 프로그램 마련, 참여해 태인의 사회공헌 활동도 전문가 집단과 함께 폭을 넓히게 되는 계기가 되었다.

강원도 지역 전교생 9명 이하 초등학교 38곳이 신청하여 그 중 7개교가 선정되었다. 기린초등학교 진동분교, 원통초등학교 신덕분교, 정선초등학교 가수분교, 상평초등학교 공수전분교, 화계초등학교

2016년 3월, 서울 일대에서 강원도 오지의 소규모 초등생들을 초청한 문화나들이가 있었다. 한국도시가스협회와 그린라이트, 태인의 이상현 전무가 대표로 있는 한국청소년문화광장이 손을 잡고 진행했다.



2016년 3월 11일 태인 서울사무소 회의실에서 있었던 '강원도 소규모 초등학교 학생 여행지원 협약식'. 왼쪽부터 한국도시가스협회 정희용 기획실장, 이상현 전무, (사)그린라이트 한정재 사무국장.



대룡분교, 안흥초등학교 덕천분교가 대상이었다. 도전정신과 성취감을 일깨울 수 있는 '스포츠클라이밍' 프로그램과 미래의 자신의 꿈을 그려나가는 '훈장문화교육'이 공통적으로 시행되었으며, 학교별로 박물관, 놀이동산, 뮤지컬체험 등의 문화활동도 진행되었다.

태인은 앞으로 '스포츠 문화 나들이 지원과 같이 찾아가는 사회공헌활동을 지속적으로 전개해 나갈 계획이다. 그리고 사업의 지리적 영역과 수혜대상자들의 폭도 넓혀나감으로서 중소기업의 새로운 사회공헌에 대한 모범적인 발전을 통해, 나눔의 문화가 우리 사회에 널리 퍼져나가는데 기여하고자 한다.

4. 나눔의 리더십

아너 소사이어티 300호 회원

우리나라 축구영웅 박지성 선수가 1억 기부를 하며 '아너 소사이어티' 555호 회원이 되었다. 박지성 선수가 아너 소사이어티에 가입했다는 보도가 나가자 사람들이 큰 관심을 표했다. 아너 소사이어티가 어떤 뜻이며 무엇을 하는 곳인가? 바로 사회복지공동모금회에 1억원 이상 고액(高額)을 기부한 사람들 모임이 아너 소사이어티(Honor Society)이다.

고액기부자가 된다는 것은, 나눔과 참여로 우리 사회를 더 밝고 건강하게 만들기 위해 노력하겠다는 다짐이다. 아너 소사이어티 회원은 자신의 분야에서 의미있는 성취를 이룬 사람이 많다. 하지만 더욱 중요한 것은 그들이 도덕적으로 높은 평가를 받는 사람들이라는 점이다. 고액기부자 회원 가입은 한

산악인 이인정씨, 300번째 아너 소사이어티 회원

대한산악연맹 회장

한국인 최초로 1980년 네팔 히말라야 산맥 마나슬루 산에 오른 이인정(68) 대한산악연맹 회장이 개인 고액기부자 모임인 '아너 소사이어티(Honor Society)' 300번째 회원이 됐다. 사회복지공동모금회는 12일 "이 회장이 서울 중구 '사랑의 열매' 회관에서 1억원을 기부해 아너 소사이어티 300호 주인공이 됐다"며 "산악인으로도 처음 회원이 된 것"이라고 밝혔다.

이 회장은 서울 중동 중·고교 시절 등산반 활동으로 산과 만나기 시작해 1980년 동국대 산악팀을 이끌고 네팔 마나슬루에 올랐고, 1991·1993년 한국 에베레스트 등반대, 1992년 소련 코무니즘 봉 등반대, 1997년 대한산악연맹의 가셔브롬 봉 원정대, 2000년 매킨리 오지탐사대, 2004년 캐나다 브리티시컬럼비아 오지탐사대 등을 이끌었다.

이 회장은 이날 가입식에서 "정

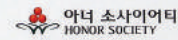
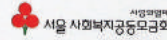


사회복지공동모금회 제공 이인정(오른쪽) 대한산악연맹 회장은 12일 사회복지공동모금회(회장 이동건·왼쪽)에 1억원을 기부하고, 개인 고액기부자 모임인 '아너 소사이어티' 300번째 회원이 됐다.

상에 닿기 위해서는 본인의 의지와 체력도 필요하지만 동료와 함께 호흡하는 게 무엇보다 중요해 등반대를 이끌면서 자연스럽게 '더불어 사는 삶'을 체득했다"면서 "(기부한 돈은) 어려운 환경에 있는 체육 유망주에게 쓰였으면 좋겠다"고 말했다. 김성모 기자

“이인정체육장학금 체육꿈나무 지원사업”

당신의 꿈을 응원합니다



왼쪽 이인정 회장의 300번째 아너 소사이어티 회원 가입소식을 다룬 2013년 6월 13일 조선일보 A31면 People&News 기사.
오른쪽 이인정 체육장학금 체육꿈나무 지원사업백서의 표지.

국의 나눔문화를 선도하고 진정한 나눔의 가치를 창조해 나가는데 앞장을 서겠다는 약속이기도 하다.

태인의 이인정 회장은 아너 소사이어티 300호 회원이다. 조선일보는 2013년 6월 보도에서, 산악인 으로서는 처음으로 아너 소사이어티 회원이 된 것이라고 밝혔다. 사람들은 기부금을 내려 해도 망서릴 때가 있다. 접수를 받는 단체가 과연 신뢰할 만한 곳인가를 검증할 방법이 없기 때문이다. 더구나 큰 액수를 기부하려면 더 투명한 집행이 요구되는 것이다. 거기에 사회복지공동모금회가 있었다. 한국 정부가 인정하는 유일한 공동모금회는 사회의 대표사회공헌 단체로 전폭적인 신뢰를 받고 있다.

함께 살아가는 사회의 건강한 발전을 위해 자신이 가진 재화를 나누고 재능을 나누는 일은 사랑이다. 지속적인 나눔의 실천이 생활문화로 자리 잡는 전통을 창조하기 위해 노력한다는 선서를 한 아너 소사이어티 300호 회원이 이인정 회장이다.

착한가정

2016년 8월 11일, 서울 사회복지공동모금회는 이상현 태인 전무이사 가족이 '착한가정 1호'로 가입했다고 밝혔다. 착한가정은 한가정에서 부모나 자녀 이름으로 정기기부를 약정하는 가정에 자격이 주어진다. 1호 가입자 이상현 전무는 이상현 전무는 사회복지공동모금회와 인연이 깊다. 태인 체육장학금을 집행하기 위해 사랑의 열매에 활발하게 참여하고 있었다. 이상현 전무는 한 일간지와의 인터뷰에서 이렇게 착한가정 가입배경을 설명하고 있다.

“가족과 함께 정기적으로 기부에 참여하며 세 자녀에게 나눔의 가치를 자연스럽게 교육시키고자 착한가정에 가입했다”며 “우리 가정의 나눔이 소외된 이웃에게 작게나마 도움이 되길 희망한다”고 밝혔다.

이상현 전무의 기부활동은 군 복무시절인 2000년 4월에 시작되었다. 휴가기간에 후원아동을 찾아가 함께 한 시간이 즐거웠다는 이전무는 이후 굿네이버스, 아름다운 재단, 사회복지공동모금회의 다양한 프로그램을 통해 기부활동을 이어왔다.

(사)한국청소년 문화광장 대표도 맡고 있는, 이상현 전무의 사회봉사는 그 연원이 오래 되었다. 한양대학교 재학시절 “소리없는 99%의 명예혁명을 이루겠습니다.”라는 구호로, 한양대 제32대 총학

서울 제1호 착한가정에 가입한 태인 이상현 전무 가족. 착한가정은 한가정에서 부모나 자녀 이름으로 정기기부를 약정하는 가정에 자격이 주어진다



생회장에 당선된 것부터가 봉사라고 볼 수 있는 것. 한국의 대학 거의가 운동권 회장이 장악한 것에 비하여, 당시 이상현 전무는 개표에서 4,521표를 획득하여 당선되었다. 경쟁자 운동권 2개팀을 각각 2,000여표 이상의 큰표차로 이긴 승리였던 것이다. 더구나 비운동권 총학생회장으로서 그 임무를 훌륭하게 마쳤다는 건, 그만큼 갈등을 봉합하고 봉사에 투철했다는 반증이기도 하다. 당시 이상현 회장은, 비운동권답게 내년에 자원봉사 확대 및 NGO 참여 확대를 시도하고 사회봉사학점을 더 늘리겠다고 공약했다.

2003년 평양 김일성대학을 방문하기도 했던 이상현 전무는 중국 대외경제무역대학 교류단장과 전국 대학생 자전기 국토순례단 실무단장, 난치성질환 환우돕기 '희망나눔음악회' 실무단장을 맡는 등 다양한 사회활동을 해왔다. 한양대 총학생회장으로 당선 된 후, '학생연대21' 제2기 의장으로 선출되기도 했다. 학생연대21은 정치운동 위주인 한국대학총학생회연합(한총련) 활동에 반대해 출범한 비운동권 학생회 연합조직이다. 학생연대21은, 한양대 숭실대 경남대 숙명여대 등 21개 대학 총학생회와 20여개 대학 비운동권 단체 등 모두 40여개 단체가 참여하고 있다. 이상현 전무는 출마 공약으로 '학생복지 증진'을 내 놓을 만큼, 그때부터 나눔과 복지는 학생시절을 관통했던 키워드였다.

태인의 사회공헌 담당 임원도 맡고 있는 이상현 전무는 전문성을 높이기 위해 연세대학교 행정대학원 사회복지학석사학위를 취득한 사회복지사이기도 하다. 앞으로 진출된 태인 임직원의 마음을 담아 체계적이고 효과적인 사회공헌 사업을 지속해나가는 것이 그의 포부이기도 하다.

이상현 전무 경력사항

경력사항

중등고등학교 졸업
 한양대학교 경영학과 졸업
 연세대학교 행정대학원 사회복지학 석사
 육군 이기자부대 병장 만기제대
 평양 김일성 종합대학 방문
 한양대 총학생회장(제32대)
 전국 비운동권 총학생회 연합 학생연대21 2기 의장
 서울시 착한건물 1호(서울 사회복지 공동모금회)
 서울시 착한가정 1호(서울 사회복지 공동모금회)
 사회복지사 2급

현재 활동사항

(주)태인 대표이사 전무
 (사)한국청소년 문화광장 대표
 대한산악연맹 국제교류위원회 부위원장
 대한체육회(KOC) 남북체육교류위원회 위원
 민족화해협력범국민협의회 체육위원회 위원
 태인체육장학금 선정위원회 위원장
 LSD림사이언스(청소년 과학교실) 자문위원



30

서태인 가 지 이 야 기



경영지원팀 김종화 팀장

“태인의 따뜻한 동행에 함께 합니다.”

“저는 태인의 사회공헌 부분 일부도 담당하고 있습니다. 물론 주된 업무는 경영기획실이 잘 돌아가게 하는 총무 역할이지만요. 실제로 경험을 해 보니, 사회공헌을 잘하는 회사의 구성원들이 만족도나 자긍심이 더 높은 것 같습니다. 그런 느낌이 피부로 와 닿는 것 같아요.” 총무와 사회공헌이라는, 어떻게 보면 성격이 많이 다른 업무를 같이 해서 그럴까, 흔히 말하는 총무나 사회공헌에 대한 평가와는 또 다른 이야기들이 흘러나왔다.

“우리 태인은 누구나 다 아는 그런 대그룹이 아닙니다. 그렇다고 소비자에게 직접 제품을 판매하는 소매기업도 아니고요. 그렇기에 우리 태인의 사회공헌은 브랜드 가치 제고에 그다지 큰 비중을 두고 있지 않아요. 어떻게 보면 그것이 우리 태인 사회공헌의 가장 큰 특징이라고 할 수 있습니다.”

물론 사회공헌을 활용한 마케팅이 나쁜 것은 아니다. 오히려 직접적인 광고 보다 사회에 미치는 긍정적 영향은 훨씬 더 클 것이다. 거기에 다른 이들의 참여를 이끌어낼 수 있다면 그보다 더 좋은 일이 어디 있을까. 하지만 회사 입장에서는 기대효과가 미미한 투자나 지출을 결정한다는 것이 쉬운 일은 아닐 터. 자사 상표가 없는 태인의 경우는 그 점에서 분명히 다른 것이다.

“전무님께서 항상 하시는 말씀이 있어요. ‘남들에게 보여주기 위해 사회공헌을 하지 말자. 그렇게 시작한 사회공헌은 남들에게 보여줄 수 없게 되는 순간 끝이다. 비록 작고 느리게 갈지라도 우리가 진정으로 원하는 방향과 목표를 설정하고 사회공헌을 해야, 그것이 지속적이고 진정으로 사회에 도움이 되는 활동이다.’라고 말이죠.”

28년째 장학금 사업을 하는 30년 된 회사의 구성원이니 당연한 마음가짐이려니 생각하다가, 오히려 그런 회사의 구성원이기에 위와 같은 마음가짐을 배울 수 있지 않았을까 라는 생각이 문득 들었다.

사회공헌과 총무에 관한 이야기들이 경계를 넘나들며 이어졌다. “총무 업무가 돈이 나가는 것만 눈에 띄는 일인데, 사회공헌까지 같이 하니 그게 배로 와 닿습니다. 웬지 다른 동료들이 열심히 쌓아둔 성과를 즐기는 것 같아 신경이 쓰일 때도 있고요. 하지만 그렇기에 작은 지출에도 절약하는 습관이 생긴 것 같아 뿌듯할 때도 많습니다.”

또 경영기획실에 도입한 성과평가에 대한 이야기도 나왔다. “성과에 대한 평가가 없다는 것은 노력에 대한 대가가 없는 것과 같다고 생각합니다. 그래서 성과평가는 반드시 필요한 제도입니다. 다만 이 제도의 핵심인 투명성, 공정성, 합리성은 제도가 존재하는 한 끊임없이 보강되어야 하고, 저희도 이 점을 가장 중요하게 생각하고 있습니다.” 중요한 제도에 대한 진지함이 목소리에 묻어 나왔다.

마지막으로 김종화 팀장이 자신만의 봉사활동이라며 이야기 한 것이 하나 있는데, 바로 대학생 시절부터 해온 헌혈이 54회에 이른다는 것. 덕분에 대한적십자사로부터 ‘헌혈유공금장’을 받았다고 한다. 놀라는 나에게 그는 이렇게 이야기한다.

“2003년 처음 헌혈을 하고 나서 벽에 붙어 있는 ‘혈액보관 현황표’를 보고는 ‘피가 이렇게나 부족한가?’라고 놀랐던 기억이 생생합니다. 제가 잠깐 누워 있는 15분이, 어떤 분들에게는 꼭 필요한 시간이라는 것을 깨달은 거죠. 앞으로도 건강관리를 잘 해서 헌혈을 100회 하는 것을 목표로 삼고 있습니다.”

태인과 그의 따뜻한 동행이 목적지에 달기를 바란다.