



경쟁력 있는 기업으로 '경영혁신' 거듭나기 위한 디딤돌인

경영혁신 선언 및 발대식 위크샵 실시

우리 회사는 지난달 25일 과거 혁신활동을 반성하고, 새로운 선보 Style 경영혁신을 구축하기에 앞서 전사적 Boom 조성 과 경영 측의 확고한 추진 의지를 천명하고, 간결하면서 성과중심의 혁신 체계 구축을 도모하기 위해 본사, 구평공장, 영도공장, 목포공장 전 임직원이 참석한 가운데 본사에서 경영혁신 선언 및 발대식을 실시했다.

이 자리에서 장명우 상임고문은 격려사를 통해 "혁신은 한자로 가죽(革)과 새로움(新) 즉, 껍데기를 벗기고 새롭게 한다는 것이다. 그만큼의 고통과 각오를 가지고 선보의 혁신을 이룩해야 할 것이다"라고 말했다.

또한 최금식 대표이사는 "혁신업무"를 경영의 그 어떤 것보다도 최우선으로 결정할 것이기 때문에 적극적인 지원을 약속한다. 뿐만 아니라 우리 회사를 혁신의 바다에서 올바른 방향으로 이끌어 주실 한국 생산성 본부 지도위원님들과 함께 우리 모두 한마음, 한뜻, 한 방향으로 다

함께 멋진 경영혁신을 펼쳐야 할 것이다"라고 말했다.

경영혁신 선언과 발대식에 뒤 이어 참석한 관리자들은 경영혁신 추진 원년의 의미 공유와 TOP층의 추진 전략 수립 및 Boom UP 조성과 직접 참여하는 혁신문화 정착과 솔선수범하여 추진하는 관리자 상으로 구현 하기위해 25일과 26일 양일간에 걸쳐 '배내골 영남알프스'에서 경영혁신 위크샵을 실시했다.

경영혁신 본격화, "어른이 되기 위한 과정인 사춘기단계"

이번 경영혁신은 우리 회사가 올해 매출 1000억 달성과 2008년에는 매출 1500억을 목표로 하고 있는 만큼 회사의 규모가 커짐에 따라 보다 체계적인 회사 운영을 하기 위함이다.

김성규 경영혁신 사무국장은 "기존의 사업을 원가경쟁력을 강화하는 것과 동시에 고부가가치의 기술로 전환하여야 한다. 또한 장기적인 측면에서는 새로운 성장 동력산업을 발굴하고 육성해야 할 것이다. 이러한 이유로 지속적으로 성장하

는 경쟁력 있는 기업으로 거듭나기 위해서 경영혁신 활동을 추진하게 됐다"라고 밝혔다.

앞으로 우리 회사의 경영혁신 활동은 관리혁신, 기술혁신 그리고 생산혁신 활동의 순으로 전개할 예정이다.

우선 관리혁신단계에서는 전략적 성과 관리체계(BSC, Balanced Score Card)를 구축하여 체계적으로 전략적 목표를 달성할 수 있는 시스템을 구축하고, 혁신과제를 통해서 문제가 자주 발생하는 주요한 프로세스를 개선할 것이다.

또한 기술혁신단계에서는 6시그마의 DFSS(Design For Six Sigma) 기법을 통해서 무결점과 Speed를 병행할 수 있는 개발 프로세스를 정립하여 설계 결함을 사전에 제거하고, 제품생산 초기부터 오작을 방지하고 고객이 요구하는 품질을 달성하여 설계와 생산의 낭비를 개선하며 고품질의 제품제작 능력 향상을 목표로 할 것이다.

마지막인 생산혁신단계에서는 생산혁신의 5S 활동을 통한 현장낭비 개선과 도요다 생산시스템 구축(TPS, Toyota Productivity System)을 통해서 현장의

문제점 발굴과 자발적 해결 능력을 향상 시키며, 생산성 공수효율 지표(LPI, Labor Productivity Index)에 관한 교육을 통해서 공수효율지표를 산출하고 관리하는 능력을 함양하여 현장에서 자발적으로 노동생산성 향상을 위한 활동을 추진할 계획이다.

이에 경영혁신 활동의 초석이 될 경영혁신 사무국 개소식이 열렸다. 경영혁신 사무국은 김성규 경영혁신 사무국장을 비롯해 임영삼 부장과 이경식 생산팀장, 김갑진 대리과 이재민 계장, 김미란 사원 등으로 이루어져 있다.



매출 1500억 달성 결의대회



본사는 지난달 10일 매출 1500억 달성을 위한 결의대회를 가졌다.

이날 행사에서 최금식 대표이사는 공정간 LOSS가 없는 철저한 계획과 시스템화, 조직의 활성화, 벤치마킹과 공법 개발하여 미포화에 적용 표

준화, 생산성을 위한 투자 및 교육 등 5가지 항목을 강조했다.

덧붙여 "5가지 항목이 모두 실천된다면 매출 1500억 달성은 물론 향후 더욱 발전된 회사 더욱 발전된 개인이 될 수 있을 것"이라고 말했다.

본사는 매출 1500억 달성 결의대회를 시작으로 매출 1500억 달성이 단 순히 구호에 그치지 않도록 생산성본부와 함께 혁신 운동 등을 전개해 나갈 예정이다.

'경영혁신 원년 선언' 대회사

- 대표이사 최금식 -



사랑하는 선보가족 여러분, 그리고 이 자리에 참석해 주신 한국생산성본부 안덕기 부산 경남지부장님, 장도인 센터장님과 장정길, 오경식 지도위원님!

저는 오늘 비장한 마음으로 그간 우리가 이룩한 성과에 연연하지 않고, 새로운 선보의 백년을 기약하는 경영혁신 원년을 선언 하였습니다.

'원년'이라는 것은 모든 일의 으뜸이 되는 해를 말합니다. 과거 우리의 경영혁신이 구호와 명분을 중시했다면 오늘부터는 강한 실행과 성과를 중시하는 경영혁신으로 대전환 하여야 합니다.

이제 우리 선보는 뼈를 깎는 아픔을 감수하더라도 미래를 준비하는 혁신으로 탈바꿈 해야만 생존할 수 있습니다. 최근 조선산업의 일시적인 호황으로 우리 자신이 나태해지지 않는지 한번 되돌아봅시다.

가까운 일본의 도요다 자동차는 사상 초유의 이익을 창출하면서도 원가절감 30% 달성이라는 초유의 목표를 정하고, 전 임직원이 더욱 허리를 졸라매고, 미래를 준비하고 있습니다.

우리 선보도 앞으로 닥쳐올 불확실한 미래를 예측하고 준비하며 밝은 미래를 건설하는데 모든 역량을 집중하여야 할 것입니다. 나로부터의 혁신이 바로 그 해답이 될 것이라고 저는 믿습니다.

사랑하는 선보 가족 여러분! 진정한 혁신은 행동과 실행 그리고 마음과 사고의 변화가 동시에 이루어 져야 합니다. 우리 주변 현장에 방치된 모든 낭비요소를 눈에 띄는 즉시 개선하고, 개선한 결과는 반드시 문서로 기록하여 전 가

족이 함께 공유토록 하여야 합니다. 어떠한 어려움이 있더라도 적극적이고, 긍정적인 사고로 전 가족이 함께 변화하고 발전하는 모습으로 함께 동참할 수 있도록 하여야 합니다.

저는 이제 '혁신업무'를 경영의 그 어떤 것보다도 최우선으로 결정하겠으며, 적극적인 지원을 약속합니다.

우리를 혁신의 바다에서 올바른 방향으로 이끌어 주실 지도위원님들을 모시고, 우리 모두 한 마음, 한 뜻, 한 방향으로 다 함께 멋진 경영혁신을 펼쳐봅시다.

저는 부푼 기대에 차 있습니다. 앞으로 100일이 지난 12월에는 우리 모두가 이룩한 혁신 성과를 가지고 그간 보지 못한 창사 이래 최고의 경영혁신 성과를 여러분과 같이 나누는 것이 저에게는 제일 큰 행복이라 생각합니다.

우리 가족을 행복하게 할 혁신을 반드시 달성합니다. 우리 가족은 충분히 달성할 수 있을 것이라 저는 확신합니다. 저는 모든 선보 가족을 사랑하며, 믿습니다.

우리는 할 수 있습니다! 감사합니다.

혁신운동을 시작하면서...

- 상임고문 장명우 -

우리는 지금 영업, 설계, 조달, 생산 등 경영전반에 걸쳐 낭비와 모순을 완전히 제거하고 혁명적으로 경쟁력을 향상시켜 최고의 기업으로 도약하기 위해 경영혁신 운동을 시작하고 있습니다.

먼저 혁신(革新)은 마음가짐이 대단히 중요합니다. 왜냐하면 혁신이란 "목표 달성을 위해 조직, 제도, 습관, 방법을 바꾸는 것"이라고 정의하지만, 누구든 몸에 익혀져 있는 것을 바꾸는 것은 쉽지 않기 때문입니다. 한자로 가족 혁자와 새 신자로 표현하는 혁신은 말 그대로 겉옷이나 껍질이 아닌 가족 자체를 바꾸어야 한다는 것이고, 그러므로 대단히 고통스럽다는 것을 의미합니다.

그래서 혁신은 신속히(Rapidly) 이루어져야 합니다. 망설이면 공포를 느끼고 오래 걸리면 오염되거나 합병증이 발생합니다. 고통을 최소화하는 것은 빨리 완료하는 것이고 고통이 오래 계속되면 죽을 수도 있습니다. 그리고 혁신은 혁명적(Radically)으로 과감히 진행되어야 합니다. 부분적으로만 바꾸거나 현실적으로 타협하려 한다면 더 큰 혼란과 모순에 봉착합니다.

마지막으로 혁신은 완전히(Completely) 바꾸어야 합니다. 이만하면 되겠다는 정도로는 안됩니다. 없애기로 한 것은 완전히 없애져야 하고, 새로 만든 것은 완벽히 끝을 봐야 합니다. 그리고 목표를 확실히 달성했는지 확인해야 합니다.

이상에서처럼 혁신은 쉽지 않기 때문에, 또 중도 포기하면 더 큰 어려움을 갖기 때문에, 전문 컨설턴트(지도위원)의 지도를 받고자 합니다. 컨설턴트는 지식뿐만 아니라 경험을 통해 지식을 현실로 바꾸는 방법과 고통을 이겨내는 요령을 알고 있는 분들이지만, 우리를 직접 바꿔 놓지는 못합니다. 바꾸는 일, 바로 혁신하는 것은 우리 스스

로의 일일 뿐입니다.

그렇다면 컨설턴트의 지도를 잘 받는 방법을 생각해보지 않을 수 없습니다. 첫째가 현실을 철저히 부인해야 합니다. 즉 현재까지의 생각과 현재의 방법, 현재의 물건까지도 "이것은 아무것도 없다"라고 생각해야만 새로운 것을 받아들이고, 생각하고, 창조할 수 있다는 것입니다.

둘째는 컨설턴트의 경험, 즉 전문 프로그램에 따라서 무조건 '형태', '형식'을 갖추는 것입니다. 우리의 현실을 감안하지 않은 절차 또는 프로그램이라고 생각하면 그 순간 '혁신'은 불가능해 집니다. 지도하는 사람에게 현실감안을 요구하면 지도자는 가만히 있거나, 지도하는 위치를 상실해 버리고 맙니다.

셋째는 계속 반복 실시하여 통일되게 하여야 합니다. 자기의 의식 갈등도 통일하여 새로운 의식으로 유일하게 만들어야 합니다. 또한 구성원 전부가 하나같이 통일되도록 반복 실시를 해야 하며, 만약 그러지 못하고 게을리 하게 되면 옛날 것으로 되돌아가고, 남는 것은 혁신 성과가 아니라 혁신 활동에 대한 지식만 남습니다.

다시 말해서 혁신활동의 목표는 생각, 방법을 새롭게 바꾸어서 목표 경쟁력을 얻는 것이지 혁신이 무엇인지, 활동방법은 어떤 것인지 이해하는 것이 아니라는 것입니다.

결론적으로 마치 자동차로 목적지를 찾아가는데 컨설턴트는 지도 즉 GPS일뿐, 판단도 운전도 스스로 할 수밖에 없다는 것입니다. 革新이란 한자가 의미하듯이 살아있는 사람의 가족을 바꾸는 것과 같은 고통을 수반하므로, 고통을 이기고 최대한 빨리 진행하지 않으면 포기하거나 죽을 수밖에 없는 것임을 명심해야 할 것입니다.

당사 'BEST 중소기업, 중기인 종합 5위 선정'

당사는 중소기업중앙회와 중소기업은행에서 선정한 'BEST 중소기업' 종합 5위에 랭크되는 영광을 안았습니다.

이번 순위 평가는 중소기업중앙회에서 발표한 "중소기업을 빛낸 얼굴들"로 선정된 41명과 기업은행이 선정한 "중소기업인 명예의 전당" 14명이 몸담은 기업을 대상으로 순위를 매겼습니다. 양측 모두 우수한 중소기업인을 선정한 만큼, 이들을 대상으로 순위를 매겨 진정한 베스트 중소기업을 선정한다는 의의를 뒀습니다.

또한 이들 기업은 이미 우량 중소기업이기에 여기에서 한걸음 더 나아가 "성장성이 우수한 중소기업"을 선정하는 게 이번 평가의 목표였습니다.

평가 부문은 「영업이익률」, 「매출액증가율」, 「자기자본이익률(ROE)」 등 3개 부문에서, 2년(2005년~2006년) 동안의 평균치를 활용하여 선정되었습니다.

당사는 대상기업 37업체 중 종합 5위에 선정되었습니다.

전체 대상기업 37곳의 면면을 보면 주로 한 우물을 판 기업들이 많았습니다. 특정 분야에서 한눈팔지 않고 독보적인 기술력과 적극적인 시장개척, 원만한 노사관계 등을 공통점으로 갖고 있습니다.

업종별로는 단연 전통 제조업체들이 다수입니다. 산업용 기기나 부품을 생산하는 기업들이 많았고, 수출이나 대기업과의 협력 관계를 통해 성장한 중소기업들입니다.

순위가 높은 중소기업들의 특징은 상대적으로 업력이 긴, 부품이나 장비 업체가 많다는 점입니다. 중소기업들이 시장 확보나 브랜드 파워, 조직구축능력에서 대기업에 비해 떨어지는 만큼 제품력과 기술을 인정받는데 상대적으로 긴 시간이

걸리는 이유에서입니다. 실제 선정 기업 중 상당수가 70년대 말이나 80년대 초반에 설립된 경우가 많습니다. 어려운 과정을 통해 대기업 납품이나 해외 시장 개척에 나서 경쟁력을 확보한 것입니다. 높은 순위의 기업들은 중소기업임에도 불구하고 고유의 기술을 바탕으로 자체브랜드 개발, 해외 시장 개척에 나선 업체들이 많습니다. 또한 대기업 못지않은 급여나 복리후생으로 심각한 갈등이나 분규 없이 노사관계가 원만하며, 중소기업 인력난과 거리가 먼 업체들입니다.

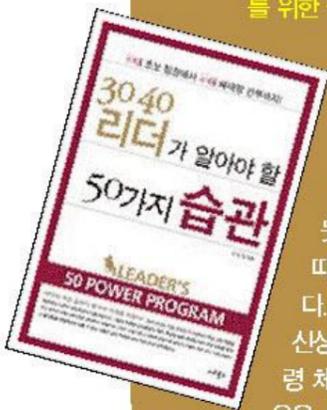
당사 최금식 대표이사는 최근 "중소기업을 빛낸 얼굴들"로 선정되는 등 의미 있는 행사에서 연이어 명성을 떨치게 되어 직원들의 사기 진작과 애사심을 드높이는 계기가 되었습니다.



최홍렬상무의 **이한권의책**

리더가 알아야 할 50가지 습관

비즈니스 현장을 지휘하는 3040 리더를 위한 실무 지침서!

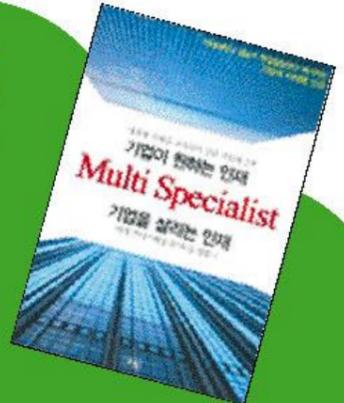


3040 리더는 샌드위치 속의 햄과 같은 존재이다. 즉 햄의 맛으로 샌드위치 맛이 좌우되듯이 3040 리더의 능력에 따라 회사의 운명이 좌우된다. 3040 리더들은 명확한 신상발벌의 원칙, 확실한 명령 체계에 따라 부하직원의 마음을 움직이고, 조직의 커뮤니

케이션을 완성한다. 싸움이란 그것이 고동스럽고 치열한 것일수록 승리의 기쁨은 더욱 크다. 기업 내에서 그 즐거움을 직접적으로 맛볼 수 있는 사람은 실전 부대의 리더 격인 3040 간부들이다.

이 책은 부하 직원을 가진 3040 세대의 팀장 및 리더들이 숙달해야 할 여러 가지 기능과 자기 개발에 대한 심층적인 내용을 담고 있다. 조직 내에서의 커뮤니케이션의 역할, 부하 직원의 육성, 경영자와의 유대 관계 등 회사 내의 리더로서 알아야 할 내용들을 체계적으로 정리한 것이다. 그런 의미에서 이 책은 비즈니스의 현장에서 최고의 경쟁력을 갖기 위한 리더들의 현장 실무서라고 할 수 있다.

기업이 원하는 인재 기업을 살리는 인재



빠르게 변화하는 멀티 세상 속에서 어떤 모습으로든 변화할 수 있는 멀티스페셜리스트야말로 이 불황 속에서 기업을 살리는 인재다. 이런 멀티스페셜리스트를 많이 보유하고 있는 회사는 어떠한 환경 속에서도 미래 기업으로 발전할 수 있다. 그런데 멀티스페셜리스트가 원하는 기업은 어떤 기업일까? 또 어떤 CEO를 원할까? 멀티스페셜리스트는 자신의 역량을 계속 키워주는 기업을 원한다. 또 그들에게 끊임없이 동기과 비전을 심어줄 수 있는 CEO를 원한다. 그 외에도 그들이 원하는 것은 많다. 그러나 기업이 원하는

인재, 인재가 원하는 기업은 하루아침에 만들어 지는 것이 아니다. 철저한 준비와 끊임없는 노력으로 만들어진다. 그럼 이제부터 어떻게 준비를 해야 할까?

바로 여기 이 책, <기업이 원하는 인재, 기업을 살리는 인재> 안에 모든 해답이 나와 있다.

“여름사진 공모전” 결과 발표

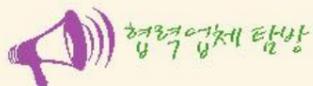
전 사원들의 많은 참여 속에 열린 “여름사진 공모전” 결과를 발표 합니다. 제출하신 사진들이 전부 좋은 추억과 멋진 장면들을 담고 있어 시상하는 과정에서 많은 어려움이 있었습니다. 상을 받으신 분들께 축하드리며 아울러 출품하신 모든 분들께 감사드립니다.

- 대상 : 관리부 윤강재 과장
- 개성있는 아이들의 해맑은 모습
- 부상: 부패식사권 2매
- 동상 : 생산부 임영삼 부장
- 귀여운 아이들의 모습 특히 동생이 자는 모습이 너무 귀여움
- 부상: 영화관람권 2매
- 은상 : 관리부 황영욱 기사
- 표정이 살아있는 멋진 사진
- 부상: 문화상품권 2매
- 동상 : 관리부 류정희 사원
- 멋진 배경으로 한 시원한 사진
- 부상: 영화관람권 2매
- 은상 : 품질부 박상계 과장
- 엄마와 아이의 교감이 느껴지는 느낌 있는 사진
- 부상: 문화상품권 2매
- 동상 : 구매부 이동준 과장
- 시원한 물색배경과 아빠와 딸은 아이의 정이 넘치는 사진
- 부상: 영화관람권 2매

※ 내년에는 더욱 알찬 경품으로 다시 찾아 뵙겠습니다.

이달의 책 추천

홈페이지 사보 게시판에 글을 남겨 주신 분들 중 5분을 매달 말일 추천하여 이달의 책을 선물로 드립니다. 또한 사보 게시판에서 숨은그림찾기 정답을 확인하실 수 있으니 많은 참여 부탁드립니다. 이달에는 추천을 통해 <설계부 이주연 사원>, <생산관리 최재호 과장>, <설계부 김황중 과장>, <설계부 오창배 사원>, <설계부 황제환 사원>이 이달의 책을 선물로 받았습니다. 또한 이달의 책은 경비실에 비치되어 있습니다. 읽고싶은 분들은 자유 대출하세요.



正心(정심), 正行(정행), 正품(정품)을 실천한다 **해양패밀리**

젊음으로 승부한다

해양패밀리는 주로 파이프 도장을 하는 후처리 업체다. 해양패밀리는 2002년 2월 설립되었으며 지난해 첫 거래 후 올해부터 본격적으로 선보와의 인연을 맺게 되었다.

해양패밀리 박걸수 대표는 “비록 회사가 설립된 지 5여년 밖에 되지 않았지만 해당 업종 내에서는 성장 폭이 큰 편이다. 이러한 성장과정은 100여명의 직원들이 있기에 가능한 일이었다. 대다수의 직원들이 젊기 때문에 그 젊음이 성장의 축이 되었다고 생각한다”고 전했다.

또한 ‘이거다’ 싶으면 추진력 있게 밀고 나가는 것도 크고 넓은 성장의 또 다른 하나의 축이라고 한다. 박걸수 대표는 “젊음이 우리 회사의 원동력인 만큼 확고한 의

지만 있다면 그것을 추진력 있게 실천해 나가는 힘이 있다. 뿐만 아니라 그것을 뒷받침해줄 체계화된 시스템과 관리력을 가지고 있는 것도 우리 회사의 장점”이라고 말했다. 이러한 장점들을 토대로 해양패밀리는 올해 연매출 190억을 목표로 하고 있다.

‘24시간 풀(full)가동의 힘’

해양패밀리는 24시간 도장으로 타 업체와의 경쟁우위에서 한 발 앞선다. 24시간 도장을 함으로 긴급납품처리부에서는 타 업체와 비교해 관리자가 2배 이상 많은 만큼 큰 비중을 두고 있다.

박걸수 대표는 “24시간 도장을 한다는 것이 처음부터 쉽지는 않았다. 초기에는 많은 애로사항들이 있었으나 열린 마인드

로 과감하게 시행했다. 자부심을 갖고 임한 결과 지금은 하나의 강점으로 거듭났다. 선보와의 거래에서도 긴급납품처리가 많은 비중을 차지하고 있다”고 말했다. 24시간 도장과 더불어 해양패밀리는 후처리 업체 중 Clean 사업장으로 선정되기도 했다. 타 업체와의 차별화를 두겠다는 열린 마인드가 빛을 발하게 된 셈이다.

선보에 관해서 박걸수 대표는 “선보는 배울 점이 많은 회사라고 생각한다. 우리 회사의 성장에 선보의 영향력도 빼놓을 수 없는 부분이다. 협력

업체를 배려할 줄 아는 선보와 앞으로도 변하지 않고 꾸준히 오래갈 수 있는 관계를 지속했으면 좋겠다”고 말했다.

젊음과 쾌적함, 그리고 열린 마인드 등 다양한 요소를 두루 갖춘 해양패밀리의 더 큰 성장을 기대해본다.





18호 칭찬 릴레이

자재 운영팀 김기주

주어진 몫은 확실하게,
겸손함의 대명사

선보가족 18호 칭찬주자로 추천합니다. (추천인: 김태균)

묵묵히 자기 맡은 일을 우직하게 처리하시는 모습이 보기 좋아요.
힘든 일임에도 불구하고 그 일 자체를 즐기려고 하는 자세가 좋은 것 같아요.

칭찬 릴레이 18호 주인공으로
선정된 소감을 말씀해주세요.

기쁘다는 것보다 당황스러움이 앞서요. 칭찬받을 일도 아닌데 겸연쩍기도 해요. 지난해 4월에 입사해서 아직도 잘 모르는 부분이 많아요. 그래서 부족한 부분을 채우려고 많은 것을 배우려고 열심히 일했는데 그 모습을 좋게 봐주신 것 같아요. 칭찬은 받았지만 아직도 많이 부족하고 배워야 할 일들이 더 많다고 생각해요. 칭찬 릴레이 주인공으로 선정된 만큼 지금껏 해왔던 것 그 이상의 노력을 해야겠다는 생각이 들어요.

평소 어떤 마음 자세로 근무하세요?

저희가 하는 일은 한 사람이 단독적으로 하는 것이 아니라 여러 사람들이 단계적으로 하는 일이라서 한 사람이 그 흐름을 늦추면 곤란해져요. 그렇다보니 '이 흐름에 방해가 되지 않아야겠다', '뒤처지지 말아야겠다'는 생각으로 일을 해요. 일을 배울 때 다른 사람에 비해 습득력이 낮은 편이라 더 많은 노력을 해야 할 때가 많아요. 내 몫을 처리하지 못하면 다른 사람들에게 부담을 줄 수 있으니까 일하는 과정에 있어서 필요 없는 사람이 되지 않으려고 항상 노력해요.

칭찬 릴레이는 서로가 서로를 칭찬하는 아름다운 문화가 선보에 정착되기를 바라며 펼치고 있는 캠페인입니다.

이 자리를 빌어서 고마운 동료에게 한마디 해주세요.

주변에 같이 일하는 동료 중에 고마운 분들도 많지만 개인적으로 조경선씨에게 고맙다는 말을 전하고 싶어요. 사실 조경선씨는 고등학교 동기이기도 해요. 선보에 들어온 지도 꽤 오래 되어서 들어온 지 얼마 되지 않은 제가 배울 게 많은 친구예요. 평소에는 티격태격하느라 고맙다는 말을 제대로 전한 적이 없지만 일을 할 때 알게 모르게 많은 의지가 되는 친구한테 많은 고마움을 느껴요.

19호 칭찬 릴레이의 주인공을 추천해 주세요

칭찬하고 싶은 분들도, 칭찬해야 하는 분들도 많지만 저는 2BAY의 김영자씨를 추천하려고 해요. 일을 하다 보면 때로는 남자도 하기 힘든 일이 있는데 김영자씨는 여자임에도 불구하고 다른 남자 직원들과 똑같이 일해요. 자신이 '여자'라서 안 된다 라는 생각보다 '여자'라도 할 수 있다 는 생각을 가지고 있는 것 같아요. 그래서 저를 포함해 같이 일하는 많은 남자 사원들이 김영자씨의 모습에 자극을 받아 더 열심히 일하는 편이죠. 뿐만 아니라 항상 웃으면서 일하는 모습이 보기 좋아요. 보는 사람들로 하여금 생기를 불어넣어 주는 활력소 같은 존재인 김영자씨를 추천해요.



생산 현장의 소리

서로를 위한 배려, 생산능률 '척척척'

'생산능률 140%'의 비결
허정민 소장

지난 1월부터 6월까지 상반기 실적이 가장 우수한 팀을 뽑는 시상에서 허정민 소장이 이끄는 팀이 그 최고의 자리에 올랐다. 매달 평균 생산능률 140%. 선보인들에게 귀감이 될 만한 허정민 소장, 그를 만나보았다.

주로 어떤 일을 하는지, 생산능률 140%의 비결은 무엇인지?

저는 배관 파이프 조립을 주로 해요. 이번에 생산능률이 140%에 달하긴 했지만 특별한 비결은 없어요. 저 혼자 이루어낸 결과가 아니라 같이 일하는 동료들이 자기 몫을 꾸준히 했기 때문에 나타난 성과라고 생각해요. 한 가족처럼 자기 몫 외에도 다른 동료의 일을 도와주고 서로 배려하는 과정이 밑거름이 된 것 같아요.

생산능률 140%, 힘든 점은 없었나요?

제가 지난 해 7월에 입사해 선보에서 일한지는 1여년 밖에 되지 않았지만 그 동안에도 여러 가지 힘들었던 점은 있었어요. 설계 오작이나 제작오작으로 생긴 문제 중 경미한 오작은 저희 팀에서 즉시 수정해야 하기 때문에 그 과정에서 많은 고민을 해요. 뿐만 아니라 다른 일을 하는 시간에 A/S처리를 하게 될 때면 힘들다는 것보다 속상해요. 더 많은 일들을 해야 하는데 그 마음 다른 일에 시간을 뺏기게 되기 때문이죠. 하지만 이런 힘든 점들도 같이 일하는 동료들이 있어서

큰 어려움 없이 잘 극복했던 것 같아요.

동료에게 하고 싶은 말이나 선보에 바라는 점 등 마지막 한마디를 한다면?

우선 생산능률에서 좋은 실적을 올린 데 기여한 동료들에게 고맙다는 말을 전하고 싶어요. 동료들과 함께 땀 흘리며 일한 대가의 기준이 생산능률은 아니지만 그만큼 서로 돕고 의지하면서 이러한 결과를 낸 것이 뿌듯하고 자랑스러워요. 앞으로도 한 가족처럼 지금만큼만 자기 맡은 바 열심히 일해줬으면 해요. 이 외에 설계와 생산관리 등 여러 부분에서 피드백이 잘 이루어지지 않는다는 점이 다소 아쉬워요. 같은 문제를 반복할 때가 가끔 있는데 서로 간의 의사소통이 잘 이루어진다면 충분히 가능한 일이라고 생각해요. 이러한 아쉬운 점들이 보완 돼서 더 좋은 성과를 얻을 수 있었으면 좋겠어요.

'생산능률 최고'라는 타이틀에 걸맞게 서로를 위한 배려 또한 최고인 이들. 이들에게 '함께'라는 이름만 있다면 무엇이든 가능하지 않을까.



<p>특하합니다</p> <p>☆ ☆ ☆ ☆ ☆</p> <p>🎁 🎁 🎁</p>	<p>본사공장</p> <p>생일</p> <p>고객지원</p> <p>황 성 (10/9)</p> <p>생산1팀</p> <p>강동주 (10/10)</p> <p>생산2팀</p> <p>박희순 (9/24)</p> <p>전철민 (9/29)</p> <p>생산3팀</p> <p>이영갑 (9/30)</p> <p>안종록 (10/6)</p> <p>김동식 (10/8)</p>	<p>설계부</p> <p>한영문 (9/22)</p> <p>이은정 (9/29)</p> <p>입사일</p> <p>관리부</p> <p>류정희 (9/18)</p> <p>사내물류</p> <p>조현상 (9/23)</p> <p>생산1팀</p> <p>임혁빈 (9/20)</p> <p>김승우 (9/24)</p> <p>생산2팀</p> <p>손인철 (10/1)</p>	<p>생산관리</p> <p>김태호 (10/12)</p> <p>설계부</p> <p>조정현 (9/18)</p> <p>윤우희 (9/18)</p> <p>오영석 (9/18)</p> <p>장호길 (10/2)</p> <p>장호신 (10/12)</p> <p>품질보증</p> <p>김태형 (9/18)</p> <p>구평공장</p> <p>생일</p> <p>대경산업</p>	<p>황여운 (9/20)</p> <p>명성산업</p> <p>표건오 (10/1)</p> <p>허만열 (10/5)</p> <p>전영진 (10/14)</p> <p>입사일</p> <p>구매부</p> <p>이동준 (9/25)</p> <p>생산관리</p> <p>김유미 (9/26)</p> <p>김동희 (10/11)</p> <p>설계부</p> <p>민병훈 (10/9)</p>	<p>홍성원 (10/10)</p> <p>목포공장</p> <p>생일</p> <p>GD</p> <p>김동현 (9/24)</p> <p>생산관리</p> <p>김덕현 (10/5)</p> <p>입사일</p> <p>생산부</p> <p>임형준 (10/4)</p> <p>박상부 (10/9)</p> <p>권광호 (10/11)</p>
---	---	--	---	--	--

'선보가족'은 여러분의 소중한 글을 기다립니다!

선보가족들과 함께 공유하고 싶은 글을 보내주세요. 가족들의 편지나 자녀의 일기, 여행 이야기 등... 다양한 글을 빨간 우체통에 넣어주시면 예쁘게 편집하여 사보에 실어드리고, 덕으로 사보와 함께 문화상품권을 보내드립니다.

☎ 051-260-5535 011-7435-3454 윤강재 과장