

철도건널목 사고예방 홍보캠페인 시행

- 건널목에 대한 경각심 전파 -

수도권본부(본부장 김영국)는 지난 6일 경의선 서소문건널목에서 국토해양부, 공단 본사 및 수도권본부, 철도공사, 교통안전공단 임직원 등 50여명이 참석한 가운데 철도건널목 사고 예방을 위한 건널목 안전통과요령 등 건널목 사고 예방을 위한 철도 교통안전 홍보캠페인을 가졌다.

최근 철도건널목 통과시 자동차전자 일단정지 등 부주의로 인한 철도건널목에서 KTX고속열차와 승용차 충돌사고 등 사고가 잇달아 발생하는 등 대형 사고로 이어지고 있어 건널목에 대한 경각심이 그 어느때 보다 필요한 실정이다.

그동안 각 기관별로 캠페인을 시행하여 왔으나, 이번에는 관련기관 합동으로 동시에 시행함으로써 홍보효과를 극대화하고, 철도이용객 뿐만 아니라 건널목 이용 시민 및 운전자 등 국민들의 안전의식을 높이는 계기가 되었다.

수도권본부는 앞으로도 매년 철도 관련기관은 물론 교통안전공단 및 시민단체와 협력하여 대국민 철도안전 홍보캠페인을 지속적으로 시행할 예정이다.



(수도권본부 이재필 기자)

스마트시대, 스마트워크를 준비하다

- 공공기관 스마트워크 특별세미나 참석 -



기획조정실 성과관리처(처장 박인서) 전략경영/혁신부는 지난 1일 서울 태영빌딩에서 개최된 공공기관 스마트워크 특별세미나에 참석하였다.

세미나는 한국능률회컨설팅이 주최하고, 행정안전부가 후원하는 행사로

스마트 코리아라는 정부정책에 공공기관이 선제적으로 대응하는 것을 유도하기 위하여 기획되었다. 이날 참석한 공공기관 및 민간기업 담당자 60여명은 세미나 내내 진지한 모습으로 각 기관에 스마트워크를 정착하기 위하여 고민하였다.

스마트워크는 시간과 장소에 얽매지 않고 언제 어디서나 일할 수 있는 체제로, 일과 삶의 조화를 목표로 하며, 재택근무, 모바일근무, 스마트워크센터 근무를 그 사례로 들 수 있다. 스마트워크 안에는 몇 시간 근무를 했느냐에서 얼마나 성과를 냈느냐가 중요하다는 인식의 패러다임 전환이 자리 잡고 있다.

특히, 작년 7월 국가정보화전략위원회에서 대통령에게 스마트워크 활성화 전

략을 보고한 이후, 공공부문의 스마트워크에 대한 관심이 어느 때보다 높아지고 있는 실정이다. 이에 공공기관인 공단의 관심도 자연스럽게 정부가 추진하고 있는 스마트워크에 쏠릴 수밖에 없다.

첫 번째로 행정안전부의 박진수 사무관은 정부의 스마트워크 추진전략을 설명하였다. 정부는 일과 삶의 조화를 통한 국가사회 선진화를 비전으로 삼고, 2015년까지 근로자의 30%에게 스마트워크 환경을 조성하는 것을 목표로 하고 있다고 밝혔다. 정부는 현 시점을 IT강국에서 스마트강국으로 도약이 필요한 시기라고 판단하고, 스마트 코리아를 실현하는 핵심동력으로 스마트워크를 설정하였다. 정부는 2015년까지 재택근무 인원을 184,000명으로 늘릴 계획이고, 현재 노동, 분당, 부천에 운영 중인 스마트워크센터를 2015년까지 50개로 확대하여 운영할 계획이다. 스마트워크센터(www.smartwork.go.kr 참조)는 대중교통 인접지역에 위치하며 IT 인프라가 완비된 원격 근무용 사무실이다. 또한, 정부는 스마트워크 추진에 박차를 가하기 위해 스마트워크 촉진법 제정, 인사 및 복무제도 개선(유연근무제)로 인한 불이익 금지, 스마트워크 활용 빈도가 높을수록 성과평가가 인센티브 반영, 스마트워크에 적합한 직함직무 발굴을 추진하고 있다.

두 번째로 한국능률회컨설팅 이명연 팀장은 스마트워크 활성화 전략을 발표하였다. IT를 기반으로 하는 스마트워크(Smart Work)는 일하는 방식과 조직문화 변화 등의 워크스마트(Work Smart)를 전제로 한다. 즉, 기업문화가 바뀌어야 스마트워크 실현이 가능한 것이다. 그러나 스마트워크가 도입되면, 의사소통, 조직문화, 성과평가에 문제가 발생할 수 있고, 특히, 재택근무 직원의 도덕적 해

이도 발생할 수 있다. 이에 따라 일에 대한 가치관을 변화하고 공통의 일하는 방식을 정립하는 작업이 시급히 진행되어야 한다.

세 번째로 한국수자원공사 강태식 차장은 한국수자원공사 사례를 설명하였다. 한국수자원공사는 공공기관 중 스마트워크를 선도하는 기업으로 알려져 있다. 한국수자원공사는 본사 등 주요거점에 스마트워크센터 운영, 영상회의를 통한 원격 업무협의, SNS와 스마트폰을 활용한 업무공유, 탄력근무제 시행, 재택근무제 시범도입 추진 등의 방법으로 스마트워크를 시행하고 있다.

마지막으로 KT 권기재 팀장은 KT 사례를 발표하였다. KT는 업무 특성과 효과성을 반영하여 원격근무, 이동근무, 재택근무, 사무실근무형이라는 워크 스타일을 설계한 후, 일의 재정의, 조직 및 인사체계 개편, ICT(Information, Communication, Technology) 솔루션 정비, 다양한 협업공간을 창출하는 방법으로 KT의 스마트워크 DNA화를 추진하고 있다.

공단은 공공기관 스마트워크 선도기관인 한국수자원공사와 비교해 볼 때, 그 수준에서 크게 떨어지지 않고 있다. 탄력근무제 시행, 스마트폰을 활용한 업무처리 등이 그 사례이다. 다만, 각 아이টে들을 체계적으로 종합한 전사적 차원의 스마트워크 추진전략이 부재할 뿐이다. 이에 성과관리처는 올해 하반기에 조직문화와 연계한 스마트워크 추진전략을 수립하고 이를 전사적으로 시행할 계획이다. 전 임직원의 적극적인 협조 속에 공단에 스마트워크가 순조롭게 정착하여, 공단이 정부의 스마트워크 정책을 선도하는 기관으로 도약하기를 기대해본다.

(기획조정실 양희현 기자)

“퀴즈로 풀어본 윤리경영, 어렵지 않아요”

- 충청본부, 청렴골든벨 이벤트 열어... -

충청본부(본부장 이양성)는 지난 8월 22일부터 30일까지 '청렴 골든벨 이벤트'를 진행하였다.

공단은 윤리경영을 위한 윤리헌장, 행동강령 등 6개의 윤리규범을 시행하고 있으며, '힘바람'이라는 윤리경영 시스템을 운영하고 있으나 일반 직원들에게는 다소 낯선 내용들이다. '청렴골든벨'은 이러한 윤리규범이나 윤리시스템에 대한 낯선 인식을 퀴즈로 만들어 쉽게 접할 수 있도록 했으며, 이를 통하여 공단 윤리경영을 이해하고 동참하는 기회를 제공했다고 할 수 있다.

'청렴골든벨' 진행방법은 1차로 8월 22일부터 8월 26일까지 일주일간 공단 라니스 설문시스템을 통하여 매일 5문제씩 총 25문제를 제공하고, 상위 5명에 대하여 2차전을 가지도록 하였다. 실제로 1차전 결과 충청본부 직원의 2/3인 60여명이 청렴골든벨에 참여하여 높은 관심도를 보여주었고 동점자가 다수 있어 6명의 직원이 결승에 진출하게 되었다.

8월 30일 충청본부 8월 열린마당을 통하여 전 직원이 지켜보는 가운데 결승전을 열어 건설처 공기원 부장이 총 5문제 중 4문제를 맞추는 기염을 토해 '청렴골든벨'의 우승자가 되었다. 결승전을 마치고 골든벨 퀴즈에 대한 해설이 있었는데 평소 아리송했던 내용과 잘 알지 못했던 내용에 대하여 새롭게 알게 되었다며, 앞으로는 윤리규범이나 윤리시스템에 좀 더 쉽게 다가갈 수 있을 거라며 매우 긍정적인 반응이었다.

앞으로도 직원들이 윤리경영에 대하여 쉽게 이해하고 접근할 수 있는 아이디어를 개발해 제공할 예정이다.

<여러분도 한 번 맞춰 보실래요? (골든벨 퀴즈 일부)>

1. 청렴을 이야기하는 중국고사 4시(四知)는 '하늘이 알고 땅이 알고 내가 알고 내가 알고'라는 뜻입니다. 四知 고사와 관련된 사람은 누구일까요?
① 양진 ② 양지 ③ 양산박 ④ 양각 ⑤ 양소
2. 홍공은 부정과 부패를 근절하기 위하여 이 기관을 설립하였다. 홍공의 부패방지를 위한 기관은 무엇입니까?
3. 우리 공단은 옴부즈만 제도를 시행하고 있습니다. 옴부즈만은 원래 어느 나라 제도일까요?
4. 우리 공단 윤리규범 중 임직원이 지켜야 할 올바른 가치판단의 기준과 행동의 원칙이 되는 것은 무엇인가?
① 윤리강령 ② 임직원 행동강령 ③ 공익신고 처리지침 ④ 윤리헌장 ⑤ 윤리실천지침
5. 목민심서 등을 저술한 조선시대의 학자인 정약용의 호를 다산이라 한 이유는 무엇일까요?
① 다산이라는 곳에서 살았기 때문에 ② 차를 많이 쌓아놓고 살았기 때문에
③ 차를 많이 마셨기 때문에 ④ 차와 같이 부드러운 성품 때문에
⑤ 다산이라는 책을 지었기 때문에

(충청본부 홍성희 기자)

KR, 최고수준의 경영품질을 선보이다

- 「2011년 경영품질 우수사례집」발간 -



기획조정실 성과관리처(처장 박인서)는 2011년 경영품질 우수사례 경진대회를 통하여 발굴된 각 부문별 우수사례를 모아 「2011년 경영품질 우수사례집」(이하 "우수사례집")을 지난 7월 발간하였다. 올해 우수사례집은 2009년과 2010년에 이어 세 번째 우수사례집이다.

이번 우수사례집은 작년 하반기부터 올해 상반기까지 공단이 추진했던 경영품질 우수사례를 모아놓은 혁신의 보고이다. 내부적으로는 경영품질 개선활동 성과에 대해 임직원 간 상호공유 및 부서 간 벤치마킹 기회를 제공하여 전사적 활용을 통한 성과창출을 극대화하고 지속적인 추진동력을 확보하며 대외적으로는 공단의 체계적인 창의혁신 개선활동과 성과의 우수성을 전파·홍보하여 공단 인지도를 향상하고자 발간하였다.

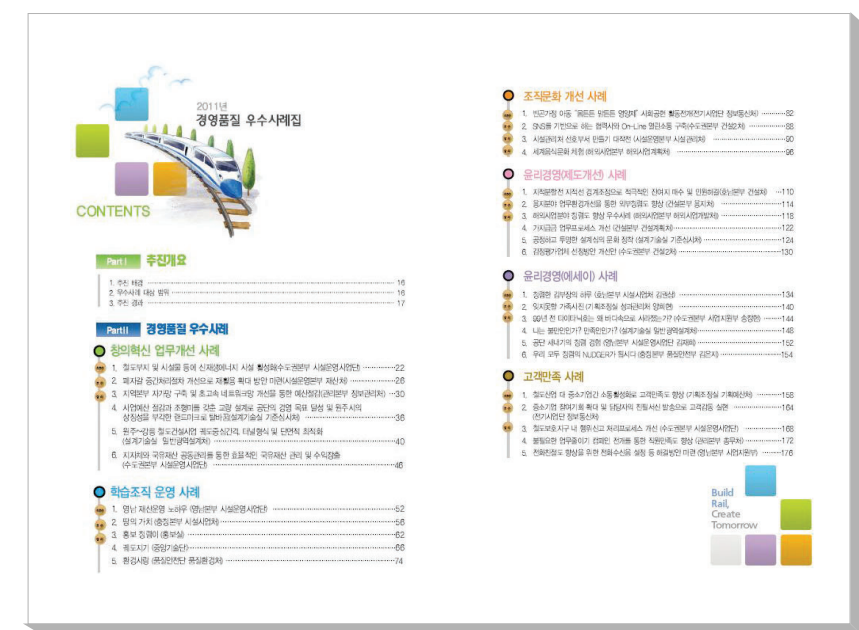
18개 소속에서 업무개선, 학습조직, 조직문화, 윤리경영, 고객만족사례의 5개 부문에 대해 총 171건의 사례를 발굴하여 '10년 91건 대비 88% 증가의 높은 참여도를 보인 가운데 1차 및 2차 심사를 거쳐 최종 선정된 우수사례 및 후보작 32건을 우수사례집으로 발간한 만큼 공단 최고수준의 경영품질이라고 할 수 있다.

김광재 이사장은 "급변하는 경영환경 속에서 창조

적으로 도전하여 많은 성과를 계속 창출하고 세계 철도건설 시장에도 당당히 진출하여 국격을 높일 수 있도록 최선의 노력을 경주해 나가겠다"고 우수사례집의 CEO 메시지를 직접 쓰는 등 공단의 혁신활동을 강조하며 높은 관심을 보였다.

공단은 이번 우수사례집에 실린 사례 중 5건의 우수사례에 대해 오는 10월 개최 예정인 국토해양부 주관 BP 경진대회에도 참가하여 공단의 체계적인 혁신활동의 우수성을 대외적으로 전파·홍보할 계획이다. 성과관리처는 지속적으로 매년 자체 경진대회를 통하여 발굴된 우수사례에 대하여 「경영품질 우수사례집」을 발간할 예정이다. 이를 통해 창의혁신사례 성과를 공유하고 임직원의 혁신의지를 한층 강화하여 혁신을 선도하는 글로벌 철도기관으로 힘차게 도약할 것이다.

(기획조정실 최영숙 기자)



‘말하는 재미, 설득의 논리학’

- 발표력 향상을 위한 감성 스피치교육 열어 -

충청본부(본부장 이양성)는 지난 8월 30일 본부 열린마당을 통해 외부전문가를 초빙해 전 직원 대상 스피치교육을 실시하였다.

이날 교육은 매월 열린마당을 통해 시행될 '5분 스피치'의 일환으로 시행되었다. '5분 스피치'는 직원 상호간의 소통이 부족하고, 평소 대중 앞에서 발표하거나 프리젠테이션 기회가 적은 직원들의 '발표력 향상'과 본부 내 '소통향상'을 위해 이양성 본부장이 아이디어를 제시한 것으로 향후 매월 열린마당을 개최하고 5명 내외의 직원이 참여하여 자신의 관심분야(취미, 사회, 업무 등)에 대하여 5분정도 발표하는 발표의 장이다.

이날 교육을 위해 초빙된 하이티치커뮤니케이션컨설팅 CEO 손지혜 전문강사는 메라비언의 법칙을 서두로 스피치에 있어 비언어적커뮤니케이션의 중요성을 강조했다. 미국의 앨버트 메라비언(Albert

Mehrabian) 박사는 "의사전달을 100%로 놓고 본다면 말의 내용이 차지하는 비율은 7%, 목소리는 38%이지만 바디 랭귀지는 55%로 가장 중요한 부분"이라고 주장한 바 있다.

90분간의 짧은 교육을 통해 스피치의 모든 것을 터득할 수는 없지만 다른 어떤 교육보다 직원들의 관심과 참여도가 높았던 교육이었다.

9월부터 시행될 '5분 스피치'는 '기대 반' '부담 반' 속에서 직원들의 관심이 모아지고 있으며, 이를 통해 직원·부서간 상호 소통이 원활히 이뤄져 밝고 활기찬 본부 분위기와 직원 개개인의 능력 증진을 도모할 수 있길 바란다.

또한 외부 고객과의 원활한 소통으로 고객만족을 넘어 고객감동으로 이어져 고객만족도 향상에도 크게 기여할 것으로 기대된다.

(충청본부 홍성희 기자)

