칼럼

나의 발전이 회사의 발전

김광만 | 부산수영로교회현장소장

지금 현장에서는

발주처또는감리원의무리한요구에대한설득, 순간을놓치면잠시 후후회하게 되는하자에 대한경계, 나름대로의이익을추구하려는 협력업체 장악, 움켜잡아도 교묘히 빠져나가는 공기와의 싸움, 언제 습격할 지 모르는 안전사고와의 대치, 막무가내로 밀고들어오는민원인과의몸싸움등은어느현장에서나항상있는 일상의 일이되었습니다. 이에대한 긴장으로 하루하루가빠듯할 지경이지만 현장 직원들은 활달하고 담대하게 잘 헤쳐나가고있습니다.

그런데이러한중요하고도기본적인업무이외에도무엇인가추가적으로필요한것이있다는것을어렴풋이느끼고 있을것입니다. 얼마전한중견간부직원이퇴직을하면서 " 지금이나1년후나 10년후나내모습이똑같을것이라는생각에소름이끼쳤다 " 라는말을남기고떠나지금은건설과관련없는일을하고있습니다. 기술자의경우개인의발전을인지하지못하면쉽게피곤을느끼고 나태해지게 되어 있습니다. 반대로 아무리힘들어도자신이 발전의길에있다면아주신나게일할수있게되어있습니다.

이제회사에서나건설기술자개인이나' 개인발전의 Model'을 제대로정립하여야할때가되지않았나생각합니다.

건설회사에서 건설기술자

해외건설에서우리나라의건설회사가보유한 유일의경쟁력은 돌관공사라고 하는 자조적인 말들이 들리고 있습니다. 우리에게는 열심히 하는 일에는 자신이 있는데, 그러다 보니 자기개발에 투자할시간이없고능력이못미치는건설기술자로서는더열심히 할 수밖에 없고, 이런 악순환의계속이현실이 되었다고 생각합니다. 조금만멀리본다면개인의능력이회사에있어서나나라에있어서얼마나중요한요소인가를명확히알수있습니다.

일반제조업체에서생산시설과같은역할이건설회사에서는건설기술자라고생각합니다. 건설회사에소속되어있는건설기술자개개인의 능력 발휘가 제조업체의 생산시설의 부분 부분의 성능과다를바가없을것입니다.

그렇다면개개인의능력이라는것이구체적으로무엇인가?

이에대해서는명확한정의를내리기어려울뿐더러각개인들의개성만큼이나많은의견이있을것이니, 필자역시나름대로의생각을펼쳐보겠습니다. 개개인의능력은idea 창출능력이고, idea의창출은문제의식에서나온다고생각합니다. 항상하고있는일이지만개선의여지또는문제해결의여지를보는것이문제의식이라고생각합니다. 동료가찾아낸것에맞다고동조하는것도문제의식을 갖고 있을 때 가능할 것입니다. 그 문제의식에서 창출된idea를그순간의상황에맞게적용하는것까지가' 능력 일것입니다. 아직까지누구도해보지않았던것을처음으로적용하는것은의지가필요하고고통이따르게되는데, 이런고비를넘겼을때기술자로서의기쁨과보람을느끼게될것입니다. 이런idea를적용하는과정을거친사람은발전이라는궤도에진입하게되고고통스러운몇번의고비를넘기고나면그다음부터는더큰문제도해결할수있는능력을갖춘기술자가될것으로생각합니다. 이런발전의관성(momentum)을갖고있는기술자가많이포진하고있다면제조회사가성능좋은생산설비를갖추고있는것과같이그건설회사는큰경쟁력을이미갖춘회사라고할것입니다. 이제는전문가시대라고합니다. 현장경험이있었다는것만으로인정받는시대는더이상오지않을것입니다. 부단한idea의창출과이를적용하는 능력을 키워야 할 것이라고 생각합니다. idea의 창출은 기본지식이 충분히 갖추어졌을 때, 또 정보가 기본바탕이 되었을 때일어날 확률이 높을것이므로항상마음과 오감을열어기초정보수집에노력해야할것입니다.또한문제해결에자신을투자하는 것은 기술자 자신을 위한 것도 되므로 의욕적이 되지않을까요? 계속적인문제해결능력을키운다면시간이경과함에따라 언젠가 전문가가 되어 있는 자신을 발견하게 되지 않을까생각합니다. 그런전문가들을보유하고있는회사만이발전의도상에있는자신의위상을볼수있게되리라생각합니다.

평생기술자의 길

해외에잠깐있었을때만났던외국의기술자들과우리기술자들을 비교해보면 우리나라 기술자들은 순발력과 임기응변에 강하나, 시방서의 이해능력이나 구조의 이해 등에서는 아주 많이 뒤떨어진다고 느꼈습니다. 즉 과학적인또는 근거있는 접근방식에의한문제해결능력이나의식이뒤떨어지는것이아닌가생각되었습니다. 국내의현장에서도, 마찬가지로문제의예측이나기발생된문제의해결에도논리적인접근에취약한점을많이느끼고있습니다. 이런자세나타성이오래축적되어지천명(知天命)에 들어설 경우면 서로 큰 차이가 발생하는 것이, 우리나라에서이만한 연륜의기술자가퇴출되는형국이 보편화된 이유가아닌가생각합니다. 경험집약적인기술인건설업에서이런경향은개인적으로나회사의입장에서도큰손해일것입니다. 머리가하얀할아버지나이에너무나도정확한판단을해주는해외현장의감리를보면서부러워했던기억이납니다. 우리나라에서는어느정도직급이올라가면벌써관리자의자세로흘러가는경우를많이보게 됩니다. 물론 팀장이나 소장 정도가 되면 경영의 마인드가필요하지만 기술자적인 자세를 놓아버리면 안된다고 생각합니다. 고위직의기술적인마인드가하위직원의idea를증폭시킬수도 있고 북돋아 줄 수도 있을 것입니다. 상위직급이나 임원들에게볼수있는진급을못하면퇴직해야한다는스트레스없이진급과관계없이계속기술자의길을갈수있도록길을만들어주는것도기술자적인자세를놓지않게하는좋은방법이되지않을까생각합니다.

개인 기술력 향상을 위해

건설시장개방에따라, 이르면오는 10월부터APEC 21개회원국이 건설기술자자격을 상호 인정할것이라는전망이 나오고 있으며, 국가간 합의문이 정식 비준되면 건설교통부는 곧 이어 국가간쌍무협정체결에들어가게됩니다.

이러한 환경 속에서 우리 건설기술자 개개인의 능력향상이야말로곧국가경쟁력과직결된다는것은주지의사실입니다. 우리 회사에서도 이제 개개직원들의 능력향상을위해중지를 모으고 idea를모아야할필요성이절실해지고있습니다.

특히, 기술의최첨병에있는현장기술자들이기술의혜택을 가장적게보는역설적인우리나라현실에서는, 현장의기술교육및정보의공유가가장시급히이루어져야할것으로생각됩니다. 우리 회사도 인트라넷(미르넷)을 구축하고 있으므로 기초적여건이마련되어있는만큼이를적극활용하여야할것입니다.

둘째로실무기술자들에대한교육이더욱확대되어야합니다. 특히, 기본적인 실무 기술들-철근의 이음 정착이나 거푸집 등의 가설재설계, 석공사설치공법등-을쉽고빠르게습득할수있도록 정리 · 요약된교육이 이루어진다면, 기술자들이보다 지식적 기반과자신감을가지고실무에임할수있을것입니다.

셋째로언뜻괴리된 것처럼생각될수도있는공사와 기술 간의의사소통을더욱원활하고자연스럽게함으로써, 기술자개개인의 발전을 극대화할 수 있는 여건이 마련되어야 하겠습니다. 이를위해, 순환보직이나연구 POOL제등이적극적으로활용되도록고무해야합니다.

초임기사때부터발전의각도를가파르게갖고일을하는환경이된다면, 그래서그들이 10년후, 20년후간부사원이 된다면 우리 회사는 강한 경쟁력을 갖추게 될 것입니다. 기술자 스스로 ' 개인 발전의 Model'을 구축하도록 노력하고 회사에서도 이를 장려하는분위기가 형성된다면, 시간이지나면 직급이 올라가는 그런 형태의 발전이 아니라, 개인의 능력이 발전되어 직급이 올라갈수록 탄탄한 전문가가 되는직원이되어 있고 또 그런 직원들을많이보유하고있는건장한회사가우뚝서있는모습을보게되기를기대해봅니다.