

“직장내 낭비를 추방한다”

투철한 절약정신을 가져라

企業이 대내외적으로 격화되는 경쟁력을 기르고 지속적인 성장을 이루기 위한 커다란 支柱 가운데 하나는 어떻게 하면 코스트를 절감할 수 있느냐 하는 원가절감 능력이다.

企業은 이를 위해서 사원들에게 낭비는 절대로 허용될 수 없다는 확고한 의식을 심어주는 기업풍토를 조성할 필요가 있다.

낭비에 대한 판단기준은 企業에 따라 천차만별이다. 예를들면 회의 때 커피를 마시는 행위에 대해 A라는 회사는 당연시하는가 하면 B라는 회사는 낭비로 생각한다.

이처럼 회사마다 낭비의 판단기준이 다른 이유는 그 회사 사원들이 가지고 있는 낭비에 대한 인식정도의 차이때문이다.

그러나 현재의 냉혹한 경영환경은 낭비요인에 대해 엄격한 기준을 적용할 것을 요구 하고 있다.

따라서 企業은 教育캠페인등의 갖은 수단을 통하여 사원들에게 확고한 낭비제거 의식이 스며들게하여 하나의 기업풍토로 정착시켜야 한다.

낭비는 쓰레기와 같아서 아무리 청소해도 계속해서 생긴다.

企業은 낭비제거를 위해 지속적으로 도전해야 한다. 최고경영자로부터 전사원에 이르기까지 절약에 대한 의식을 일일이 일깨워주고 낭비를 퇴치하고 있는 기업풍토로 유도해나가야 한다.

조직을 단순화 시켜라

관리자 수가 많아지면서 필연적으로 조직은 상하좌우로 복잡하게 되어가고 있다.

지금이야말로 部内の 存在價値를 철저히 추구하고 단순·명쾌한 조직을 구축해야 한다.

20~30명 정도가 일하는 소규모 공장의 경우는 내부조직이 단순하기 짝이 없다.

그러나 기업규모가 커지면서 部·課·室등 수십, 수백이나 되는 분업식 조직을 갖춘 가지무성한 나무가 되어가고 있다.

일반적인 공장의 경우는 서무·인사·후생·경리·자금·구매·자재창고·발송·검사·치공구보전·설계·실험등과 같은 업무의 分業이 실시되고 있다.

이러한 상황에서 企業은 이와같은 일종의 분업에는 어떠한 의미가 있는가에 대한 근본적인 검토가 있어야 한다.

제품의 결함상 문제등과 관련해 예를들어 보면 많은 기업에서 품질관리, 품질보증과 같은 이들의 조직을 설치하고 있다.

그러나 대량생산인가, 소량생산인가의 차이는 있더라도 기본적으로 품질은 제조부문에 의해서 만들어 지는 것이다.

때문에 품질관리, 품질보증이라는 시스템에 대해서는 그 책임범위와 존재목적을 명확히 하지 않으면 결과적으로 그 조직은 무용지물이 될 수도 있다.

소수정예로 만들어라

대전제는 業務를 총점검하여 업무를 축소한 뒤 코스트를 절감하는 것이다. 하지만 코스트절감에는 또 하나의 방법이 있다. 그것은 사원의 기량을 끌어 올려서 몇 사람의 업무를 처리할 수 있도록 하는 것이다. 이른바 「돈을 벌 수 있는 소수정예」를 만드는 것이다.

소수정예화에는 두가지 의미가 있다. 하나는 「소수로 함으로써 정예를 만들고자 하는 것」이고 또 다른 의미는 「정예를 만듦으로서 소수의 인원으로 업무를 처리」할 수 있

도록 한다는 것이다.

前者의 경우도 하나의 접근방법일 수 있으나 「정예」에 대한 명확한 기준과 방향을 확인하지 않으면 결국 일상업무에 쫓기어 좌충우돌하는 사이에 정작 해야할 일도 소홀히 하게 되고 자신의 능력개발을 생각하고 있을 여유마저 빼앗기는 비생산적 요소가 자리하고 있다.

이같은 소수정예는 바람직 하지 않다.

최종적으로 정예화되는 것이 소수로 해나갈 수 있는 조건이며, 업무의 질이 향상되는 조건이기 때문이다.

따라서 우선 「소수로 한다」고 하는 접근도 좋지만 역시 「정예로 한다」고 하는것에 더 비중을 두어야 한다.

이같은 소수정예화에는 기본 전제조건이 필요하다. 企業의 교육개발투자와 직원의 왕성한 자기개발욕구이다.

企業은 최근 경영환경에 대한 다각적 대처방안중에 가장 거시적이고 근본적인 것이 교육개발투자이다라는 인식이 필요하다.

또한 직원은 경제적인 수혜를 받으면서 자신의 능력을 향상시킬 수 있는 훌륭한 교육장이란 생각을 가지고 切磋琢磨하는 자세가 필요하다.

이 두가지 조건이 맞물려 상승작용할 때 정예화는 달성된다.

