



KISA의 혁신엔진 6시그마

2007년 추진현황 및 2008년 추진 방향

6시그마 방법론은 KISA의 혁신활동을 체계적으로 이끌어갈 동력으로, 지난 2006년 시범 도입됐다. 2007년에는 기관장의 강력한 지원과 직원들의 열정적인 참여를 바탕으로 각 부서의 현안과 관련된 문제를 6시그마를 통해 해결하고자 했다. 올해에는 전사 전략과 연계된 부서별 중점과제를 선정하고, 6시그마 방법론으로 추진해 보다 전략적으로 업무성과 및 생산성 제고를 도모하고 있다.

신대규 | 혁신기획팀 팀장 tkshin@kisa.or.kr

6시그마가 도입된 지난해에는 과제 추진이 다소 지연돼 하반기에 시작했지만, 전사적인 참여를 통해 총 30개 과제를 무사히 마무리 할 수 있었다(BB(Black Belt) 과제 5개, GB(Green Belt) 과제 20개, QW(Quick Belt)과제 5개). 지난 2007년에는 자체적으로 혁신추진을 위한 벨트 양성체계를 마련해 과제를 끝까지 수행한 리더를 대상으로 GB 인증시험을 치러 29명이 합격했고, 2006년도에 이어 2007년도에도 지속적으로 6시그마 과제를 추진한 4명은 BB 인증을 획득했다.



2007년 6시그마 과제 발표 장면



2007년 6시그마 우수과제 시상식 장면

주요 성과를 살펴보면, 과제 추진 전 수준은 2.1 시그마 수준이었지만 과제 추진 후에는 2.5 시그마 수준으로 향상됐고, 과제 추진 이전과 이후 6시그마에 대한 기대감의 차이도 0.75점(12.5%) 상승한 것으로 나타났다. 이는 6시그마 방법론에 대한 직원들의 만족도가 높아졌음을 입증하는 것이다. 반면, 2007년 6시그마 과제 리더를 대상으로 조사한 설문결과를 보면, 지도업체 만족도는 4.73점/7점(62.2%), 지도위원별 만족도는 평균 4.91점/7점(65.1%), 교육만족도는 4.21점(53.6%)으로 중간보다 약간 높은 수준을 유지하고 있다.

한편, 지난 2007년 과제수행 이후 도출된 주요 개선 요구사항들을 살펴보면 첫째, 과제의 시작 시점이 늦어져 일정이 촉박하게 진행됐다는 점을 감안해 조기에 추진될 수 있도록 조정이 필요하다는 의견이 있었고, 두번째로 6시그마 과제추진 담당자의 업무부담을 팀 내에서 조정할 수 있도록 배려해야 한다는 지적도 있었다. 또 세번째로는 과제 추진 중에 과제의 내용과 목표가 바뀌는 일이 없도록 과제범위 및 규모를 적정수준으로 선정할 수 있도록 해야 한다는 것이 있었으며, 마지막으로

팀은 팀장 등 보직자에 대한 6시그마 교육강화를 통해 스폰서 기능을 실질화해야 한다는 점 등이 등장했다.

올해에는 1월부터 외부전문가의 검토를 거쳐 부서/팀별 2008년 6시그마 추진 잠재과제 목록을 전사전략과 연계시켜 도출했으며, 예산이 책정되는 7월부터 본격적으로 과제를 추진할 예정이다. 특히 올해에는 부서별로 1개 이상의 BB과제, 팀별로 GB 혹은 QW 과제를 1개씩 추진할 예정이며, 팀장급 1명을 포함한 총 6명의 BB와 10명 이상의 GB를 신규로 양성할 계획이다. 또 향후에는 명확한 관리기준을 마련해 교육이수율, 과제참여율을 제고해 나갈 계획이다. S