



축산물품질평가원(원장 최형규)은 지난 5월부터 유연하고 협력적인 조직문화 구축과 창조적 인재양성을 위한 '창조적 핵심인력 양성 프로그램(PPK-I: 창조적 인재양성 프로그램)'을 추진하고 있다. 본 프로그램은 「조직기반 강화」, 「전문성 강화」, 「자기개발 강화」 등 3개 분야로 교육과정을 체계화하여 맞춤형 교육을 일관성 있게 추진하고 있다.

또한, 업무중심의 기업문화를 사람중심으로 변화시키고 경직되어 있는 조직문화를 긍정적이고 창의적인 문화로 정착시켜 가치 창출의 극대화를 도모하기 위하여 새로운 직장 문화 조성을 위한 '즐거운 일터(GWP) 만들기'에 나섰다.

축산물품질평가원은 개인별 교육이력시스템(DB) 구축을 통하여 교육의 내실화를 기하고 2011년도 부터는 교육훈련성과를 인사고과와 연계하는 학점이수제를 도입할 계획이다. 또한 교육 결과에 대한 피드백을 통하여 미진한 교육 프로그램은 과감하게 폐지하고 Best Program을 지속적으로 유지·발굴하여 창조적 핵심인력을 양성해 나갈 계획이다. 축산물품질평가원은 PPK-I이 정착되면 개인별 맞춤형 교육프로그램인 PPK-II를 마련하여 시행할 계획으로 준비 중에 있다.

※ 조직기반 강화: 직급별 필요한 자질교육, 전문성 교육-품질평가 전문가 양성 교육, 자기개발 강화-업무 이외의 생활에 도움이 되는 어학, 취미 등 교육

즐거운 일터 만들기(GWP)는 조직내 부문간 협력적 문화 형성을 위해 신뢰(Trust), 자부심(Pride), 즐거움(Fun)이라는 가본이념으로 구성되어 있다. 주요 프로그램은 조직내 부문간 협력적 문화형성을 위한 소통 프로그램인 리버스 멘토링(Reverse Mentoring), CEO와의 식사를 통해 감성적인 공감대를 형성할 수 있는 CEO와의 스페셜 밀(Special Meal), 정시 퇴근을 장려하여 가족과 함께 여가 활동 기회를 제공함으로써 일과 삶의 균형을 유지하는 그린데이(Green Day) 등 15개의 다양한 프로그램을 바탕으로 하고 있다.

축산물품질평가원은 앞으로도 일하기 좋은 일터를 만들기 위해 GWP 진행과정의 지속적인 모니터링과 피드백을 통해 내년에는 더욱 발전된 GWP 프로그램을 개발하여 직원들의 삶의 질 향상은 물론 조직의 건실한 발전에도 기여하기 위해 노력해 나갈 계획이다. ■

(PPK-1) 통계교육 마치고

연구개발팀
이도현 과장

그동안 많이 잊어버렸던 통계에 대하여 교육을 받게 되어 좋았습니다.

처음에는 시험과 탈락이라는 부담과 시간에 쫓기는 등의 어려움이 있었지만 끝까지 마칠 수 있게 도와주신 여러분과 교수님께 감사드립니다.

이번 통계교육을 진행하신 교수님의 해박한 인생관과 통계에 관한 철학(?)도 배울 수 있어서 좋았는데 특히 "통계를 나쁘게 이용할 수도 있고 잘못된 통계로 혼란을 줄 수 있다"는 교수님의 말씀을 되새겨 정확하고 바른 통계를 통해 축산물품질평가원이 국내 축산업 발전에 기여하고 국내 축산물을 지켜야겠다는 생각이 들었습니다.

정보는 분석되고 활용되어야 가치를 발휘합니다. 데이터를 쌓아만 놓고 활용하지 않는다면 우리가 가진 역량을 다 발휘하지 못하고 있는 것과 같습니다. 우리는 우리가 가진 등급관정결과를 통해 가축개량과 유통, 소비의 지표를 만들고 공표하는 일을 수행해야 합니다. 단순히 집계만으로 우리가 가진 정보를 활용 한다면 우리는 급광에서 구리를 캐고 있는 것과 같은 것입니다.

더 높은 가치창조!!!

더 높은 통계지표!!!

이제 축산업 발전을 위해 우리 축산물품질평가원이 나아가야 할 방향을 이번 '통계교육'을 통해 알았고, 또 어떻게 활용될 수 있는지를 조금은 알았던 것 같습니다.

자금 우리는 가축(소, 돼지)의 ①품질정보 ②가격정보 ③생산자 신상정보 ④최고기 이력정보를 확보하고 있습니다. 부가적으로 ⑤도축장 정보 ⑥육가공장 정보 ⑦대형판매처 정보를 확보할 수 있는 체제도 갖추고 있으며 ⑧축산관련 기관의 가축정보와 연

계하여 자료의 활용성을 극대화 할 수 있는 메카로서의 위치도 확보되어 있습니다. 품질평가원은 축산업의 전 방향의 정보를 총괄할 수 있는 위치에 있다고 생각합니다.

그러기에 정보를 어떻게 활용할 것인가에 앞서 올바른 '통계기법'을 배우고 익히는 것은 중요하였고 교육이 수행된 것은 적절한 조치였다고 할 것입니다. 이후에도 보다 많은 직원들이 통계교육을 체계적으로 배울 수 있는 기회가 주어지고 통계기법이 우리 업무에 널리 활용될 수 있기를 바라는 마음입니다. ▣



GWP 활동과 측산물포지평기원의 미래

대전충남자원
전승엽 과장

올해 초 신입 원장님께서 부임하신 후 여러 가지 변화된 모습이 있었습니다. 그 중에서도 눈에 띄는 것이 있는데 그것이 바로 'GWP' 활동이었습니다. "GWP가 무슨말이야?" 난데 없이 나타난 단어에 여기저기서 적잖은 당황을 하고 있었습니다. 마치 무슨 퀴즈를 풀듯 필자도 역시 그것이 무엇인지를 알기 위해 열심히 웹서핑을 하고 있었고 마침내 그 내용을 알아 볼 수 있었습니다.

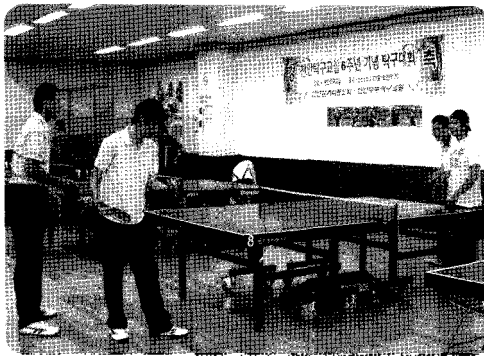
GWP(Great Work Place: 훌륭한 일터)의 개념은 1998년 미국의 경제전문지 포춘(Fortune)지를 통해 널리 알려지게 되었습니다. 그 이전에 시작은 1980년대 초 경영컨설팅 회사인 로버트 레버링(Robert Levering)이 초일류 기업의 공통점을 밝혀내고자 하는 연구에서 비롯되었습니다. 20년 가까이 되는 장기간의 연구를 통해 레버링은 훌륭한 일터는 특별한 제도나 급여수준에 의해 결정되는 것이 아니라 조직 내부 구성원간 신뢰를 바탕으로 형성된다는 사실을 알게 되었습니다. 상사와 경영진에 대한 높은 신뢰, 업무와 회사에 대한 강한 자부심, 동료들간의 재미가 초일류기업들이 지닌 공통분모라고 생각되었습니다.

GWP란 Great Work Place의 약어로 사전적 의미로 GWP란 조직 내 신뢰(Trust)가 높고 업무에 대한 자부심(Pride)이 강하며 즐겁고 보람(Fun)있게 일하는 회사를 의미하는 것으로 볼 수 있습니다. 필자는 GWP가 한마디로 직원간 높은 신뢰를 바탕으로 하는 일할 맛 나는 직장이라고 생각합니다. 출근하면 항상 즐거워 출근이 기다려지는 그런 직장의 구성원들이 최고의 업무 성과도 이룬다는 논리적 접근을 염두한 개념이기도 한 듯 합니다. 우리나라에서 성공적인 GWP모델로 꼽히는 기업은 삼성전자입니다. 몇 년 전만 해도 그저 한국의 우량기업으로만 있었던 삼성전자가 어떻게 단기간에 세계적 기업으로 성장할 수 있었느냐에 대한 보고서가 있습니다. 이 보고서에는 삼성전자의 경이적인 성장을 뒷받침하는 배경으로 지난 1998년부터 벌여온 GWP운동을 꼽고 있습니다. 직원들이 회사에 자부심을 갖고 회사들 위해 일하고 싶도록 만드는 문화를 형성했기에 오늘날의 영광이 가능했다고 생각 됩니다.

다양한 GWP활동에 대한 이견도 있지만 GWP활동을 추진중인 대부분의 집단에서는 집단 내에 존재하는 스트레스를 주기적 혹은 비주기적인 GWP활동을 통하여 해결하고 있습니다.

그럼 우리원에서 1년여 동안 행했던 GWP활동에는 어떤 것들이 있었을까? 도입초기라

GWP활동은 새롭게 시도되는 만큼 진통을 따르겠지만 차근차근 풀어나가면 언젠가 새로운 문화로 자리잡아나갈 것이며 활발한 GWP활동을 계기로 또 다른 도약과 함께 축산물품질평가원의 밝은 미래가 열릴 것이라 믿어 의심치 않습니다.



아직까지 활동이나 성과는 미미하지만 간단하게 살펴보고겠습니다.

첫째, 직원간 신뢰(Trust)를 기반으로 한 GWP활동으로 리버스멘토링(Reverse Mentoring), 조직생활 코칭, 크로스 미팅(Cross Meeting), 청년 중역제도(주니어보드), 사과하고 받아주기 등이 있습니다. 그 중 가장 활발한 활동이 이루어지는 것은 주니어보드로 이은 젊은 직원이 경영진단에 관한 의견을 개진할 수 있도록 한 제도로 조직간 커뮤니케이션을 활성화하는데 커다란 역할을 담당하고 있습니다. 또한 현재는 우리원 홍보동영상을 주도적으로 제작하고 있어 새로운 시도에도 도전하고 있습니다.

둘째, 자부심(Pride)을 기반으로 한 GWP활동으로 CEO와의 스페셜밀(Special Meal), 외부명사 초빙 강의, 우리가족 건강저기기, 직원 가족의 임터 찾기, 구성원연감 발행 등이 있습니다.

마지막으로 재미(Fun)를 기반으로 한 GWP활동으로 문화공유(Culture Sharing), 체육대회 행사, 그린농장(Green Farm) 직원 분양, 사부신 제조 및 점심시간 음악방송, 그린데이(Green day) 등이 있다. 이 분야가 현재 우리원에서 가장 활발하게 이루어지는 GWP활동

분야라고 할 수 있는데 우선 접근하기에 가장 수월하고 재미가 있어서 다른 여타의 분야보다도 훨씬 압도적인 반응을 보이고 있습니다.

아직 개념을 정립하는 수준이라고 볼 수 있지만 우리속담에 '시작이 반이다' 라는 말이 있습니다. 현재 우리원은 이러한 활동을 하지 않았을 때와 비교해서 상당한 성장을 하고 있습니다. 우선 직원들간의 대화에서 GWP라는 단어를 흔히 들을 수 있고 또 어떤 때에 행했던 GWP활동에 대해 곱씹어가면서 동료들과 추억을 공감할 수 있는 감정도 생겼습니다.

우리원에서 1년간 1년이 동안 행한 GWP활동은 아직 미미한 수준입니다. 새롭게 시도되는 만큼 진통이 따르겠지만 차근차근 풀어나가면 언젠가 새로운 문화로 자리잡아나갈 것이며 활발한 GWP활동을 계기로 또 다른 도약과 함께 축산물품질평가원의 밝은 미래가 열릴 것이라 믿어 의심치 않습니다. ■