

‘적당’으로는 자부심을 얻을 수 없다



최상홍 / 한일엔지니어링 회장

대한기계설비단체총연합회가 창립 30주년을 맞아 정부로부터 매년 7월 16일을 ‘기계설비의 날’로 지정받음은 물론 지난 7월 15일 ‘제1회 기계설비의 날’ 기념식을 성대히 치르면서 축제의 한마당을 펼쳤다. 대한기계설비단체총연합회는 기계설비분야의 당면과제 해결 및 업계의 건전한 발전과 단결을 도모하고 기술개발을 촉진하기 위해 지난 1986년 설립되었다.

한일엔지니어링 최상홍 회장은 총연합회 설립을 주도하였고 초대, 2대 회장까지 맡아서 기계설비업계의 단합과 발전을 이끌었다. 기계설비업계에서 그는 “온 몸으로 실천하는 작은 거인”, “기술향상에 뜻을 둔 선각자이며 기술보국에 앞장선 거보(巨寶)”, “위트 있는 분위기 메이커”, “원리원칙과 의로움을 중요시 하는 멋쟁이”, “철두철미한 메모광”, “기계설비업계의 대부” 등으로 불리운다. 우리나라에 ‘기계설비’라는 단어 자체가 생소했던 1950년대, 척박한 환경의 기계설비에 입문하여 오늘날 최첨단 기계설비산업으로 거듭나기까지 최상홍 회장은 기계설비 발전을 이끌었을 뿐만 아니라 많은 후배들을 배출해냈다. 또한 대한기계설비건설협회를 비롯하여 대한설비공학회, 냉동공조산업협회, 한국설비기술협회, 대한기계설비단체총연합회 등 업계 및 학계에 그의 손길이 미치지 않은 곳이 없을 정도로 족적은 거대하다.

지난 8월호부터 연재된 최상홍 회장의 기계설비 인생 60년을 이번호를 끝으로 마친다[편집자주].

영혼이 있는 기업

변하지 않으면 생존할 수 없다. 현대 사회에서 정체는 몰락을 의미하기 때문이다. 무조건 변해야 한다. 시장 트렌드 변화에 맞춰 기술발전을 따라잡지 못하면 망한다.

설계에서의 변화는 두 가지 요소가 결합되어 나타나는데 하나는 사회적인 요구이고 또 다른 하나는 테크놀로지이다. 이 두 가지는 따로따로 개별적인 요소로 존재하는 것이 아니라 상호 보완작용을 한다. 사회적인 욕구가 있으면 테크놀로지도 발달하게 되어 있고 테크놀로지가 발달하면 사회적인 욕구를 충족시키고 변화시킬 수 있는 새로운 설계가 가능해진다. 두 가지가 서로 영향을 주고 받으면서 상승작용을 일으키는 것이다.

예를 들면 예전 1960~70년대 중반만 하더라도 서울 시내 아파트는 5층을 넘지 못했다. 이것은 아파트 수요의 원인도 있었지만 테크놀로지가 따라주지 못했기 때문이다. 하지만 아파트 수요는 폭발적으로 증가하고 덩달아 지가 역시 상승하여 1970년대 후반부터 1980년대에 이르면서 15층 이상의 아파트가 지어졌다. 얼마 전부터는 25~30층 아파트도 흔하게 등장했고 최근에는 초고층 아파트도 들어서고 있다.

땅은 한정되어 있지만 그 지역에 살고 싶은 인구는 늘어나는 사회적인 욕구가 이같은 변화를 이끌어냈다. 하지만 여기에 테크놀로지가 함께 발전하지 못했다면 사회적인 욕구는 실현될 수 없었다. 시공기술의 발전은 물론 고강도 철근, 시멘트 등이 저렴하게 공급되고 이동수단인 엘리베이터 양산 체제가 이뤄지면서 저렴한 엘리베이터 공급이 가능했기에 초고층 아파트를 건설할 수 있었다.

사회적인 욕구와 테크놀로지의 발전, 이것이 건축의 성격을 변화시키고 새로운 트렌드를 창조한다. 한 일의 미래를 위해서는 이같은 트렌드 변화에 민감하

게 반응하고 주도해야 한다. 누구나 인정하고 있는 것처럼, 한일은 다른 업체에 비해 앞선 기술과 경험을 보유하고 있지만 언제까지나 한일의 위치가 보장되는 것은 아니다.

다행히 그런 점에서 한일은 지금까지는 잘해왔다고 평가할 수 있다. 만약 한일이 5층 아파트 기술만 보유하고 있었다면 다른 업체들처럼 벌써 사라졌을 것이다.

건물 설계에는 두 가지 부류의 사람들이 필요하다. 아키텍트(Architect)는 미적인 것을 추구하며, 건물의 아름다움을 추구한다. 그 이외의 나머지 전부는 엔지니어의 손에 달려있다. 건물 구조, 냉난방, 전기, 조명, 통신 등 많은 부분이 엔지니어의 몫이다.

한일은 바로 엔지니어링 분야에서 최고가 되어야 한다. 보통 아키텍트는 개인적인 영역으로 아키텍트 개인의 명성에 의존한다. 따라서 아키텍트의 사후에는 건축물만이 예술작품으로 남게 된다. 하지만 설비 설계 사무실은 다르다. 엔지니어들의 회사는 경험과 기술을 이어받아 시간이 지날수록 더욱 큰 발전을 하는 회사도 많다. 오래된 회사일수록 저력이 있다. 고객들은 그 저력을 믿고 더욱 신뢰한다. 일본의 니켄세케이나 유럽 미국 등에서 흔하게 찾을 수 있는, 100년이 넘는 설비설계 회사도 숱하다.

한일은 그런 회사가 되어야 한다. 물론 그 변화는 기술적인 측면만으로는 부족하다. 한일의 정신, 영혼이 함께 담겨야 한다.

「쾌적한 생활공간을 창조하는 설비 분야에서 인간의 사랑과 신의를 바탕으로 효율적인 작업 환경을 조성하는 전문가 집단이 되자. 기쁘고 감사한 마음으로 정도 경영에 최선을 다하여 사회에 봉사한다. 꾸준한 기술개발과 발전을 위해서 노력하고 전문분야의 구심체가 된다. 이와 같은 사향을 실천하여 일등 한일, 영혼이 있는 기업, 위대한 회사로 성장시켜 나라사랑의

길로 나아가자.」 이것이 한일을 창립하면서 세운 목표이다. 또한 이것은 새겨야 할 한일의 정신이다.

기업에도 영혼이 있다. 기업은 살아 움직이는 생명체와도 같다. 사람과 사람이 모여 유기적인 결합을 이룬 것이 기업이기 때문이다. 기업의 영혼은 기업에 소속된 모든 임직원들의 영혼이 총화된 것과 같다.

기업의 영혼은 조직원들이 만들어 나간다. 신념, 공통의 가치관, 합의한 목표 등이 구체적인 실천으로 나타날 때 기업의 영혼은 유지되고 더욱 성숙해진다.

영혼이 있는 기업과 없는 기업은 많은 차이가 있다. 우선 일하는 사람들의 자세가 다르다. 뚜렷한 목표를 가지고 맡은 일에 최선을 다한다. 같은 비전을 공유하기에 주어진 업무에서 최선을 지향한다.

영혼이 있는 기업은 사라지지 않는다. 사람이 바뀐다 해도 그 영혼은 오랫동안 계승된다. 내가 원하는 한일의 모습이다.

한일은 영혼을 가지고 있다. 그 영혼이 전통을 만들어가고 있다. 한일에는 창사 이래 지속되어 온 전통, 실력이 있다. 실력으로 말하고 실력으로 대접받을 수 있는 능력이 있다.

영혼이 있는 기업, 실력을 경쟁력으로 삼는 기업, 이것이 한일의 전통이다. 이 전통은 한일 1세대들에 의해서 유지되고 발전되어 왔다.

처음부터 나는 한일을 자식 등 직계 가족에게 상속시키기 위하여 만든 것이 아니었다. 우리나라 설비업계를 리드하면서, 전문가들이 모여 즐겁게 일할 수 있는 한일이 목표였다. 그런 이유로 지금의 사옥을 법인에 넘겼다. 이것은 내가 은퇴한 이후를 준비하는 것이다. 법인으로 전환하면서 우리사주를 만들어 직원들에게 '내 회사, 우리 회사'라는 인식을 심어주기 위해 노력한 것도 그 때문이다.

영혼이 있는 기업 한일, 한일의 전통과 가치관을 보존하면서 성장하는 방법을 찾기 위해 선택한 것이 자율과 시스템이다.

자율을 강조하는 것은 나를 비롯한 1세대들에 대한 의존을 줄여나가기 위해서이다.

상식과 투명, 그리고 주인 의식

창업 인사를 한 것이 엇그제 같은데 소리소문 없이 폐업하는 설비 설계업체가 한둘이 아니다. 하물며 40년 전, 대기업이라던 회사들도 지금까지 생존해 있는 경우는 드물다. 이렇게 각박한 기업 풍토에서 한일은 창립 이래 꾸준한 성장을 거듭하였다.

그래서인지 주변에서 한일에는 특별한 경영 노하우가 있다고 생각한다. 실제로 그것을 묻는 경우도 있다. 하지만 한일에는 창립 이념에서 밝힌 목표와 전통이 있을 뿐 특별한 경영 노하우가 없다. 단 한가지 있다면 철저하게 상식에 의해서 판단하고 결정한다는 점이다.

한일은 나만의 회사가 아니라 우리 모두의 회사이며 우리 사주를 발행하여 24명이 주식을 가지고 있는 우리 사주 회사이다. 우리 사주 회사이기에 임직원들은 우리 회사, 내 회사라는 인식을 갖고 있다.

한일의 일년 용역 금액은 설비 설계업체에서는 1~2위를 차지한다. 설비설계업체의 특성 상 용역 금액은 거의 인건비 명목이다. 그래서 연봉 결정을 할 때는 실제 용역을 담당할 직원들의 자율에 맡긴다. 일을 수행해낸 능력과 기여도를 감안하여 자율적으로 연봉을 결정하고 설령 불만이 있더라도 감수해야 한다. 급여 이외에 남은 이윤은 직원들에게 성과급으로 지급하고 주식 배당을 한다.

현재 한일의 주주 24명은 직원인 동시에 경영에 참가하고 있다. 주주인 직원들은 이익을 내기 위해 최선을 다한다. 회사를 위해서 일하는 것은 곧 자기 자신을

위해 일하는 것과 같다. 그래서 한일의 직원들은 회사의 미래 가치를 자신들이 만들어야 한다고 믿고 있다.

오늘까지 한 일도, ‘한일’도 여기서 머무를 수는 없다

나는 열심히 살았다고 자부한다. 또한 누구도 거들떠보지 않던 설비설계업에 뛰어들어 지금의 한일을 만들고 우리나라 설비업 발전에 디딤돌이 되었다는 사실에 보람도 느낀다. 하지만 과거의 일에 대한 보람에 만족하며 지금 일을 멈출 수는 없다. 일흔을 넘긴 지금도 내게는 아직 할 일이 남아 있다.

앞을 내다보고 설비가 전문 분야로 성장할 수 있도록 발판과 기반을 다져 놓는 것이 할 일이다. 또한 한일의 비전을 높이고 주인의식이 뿌리내릴 수 있는 여건을 다지는 것도 내게는 중요한 의무이다.

한일은 현재 24명이 한일 주식을 보유하고 있지만 은퇴한 이후에 회사를 떠나게 되면 책임과 권한이 없어지기에 주인의식이 약해지지 않을까 하는 우려가 없는 것은 아니다.

특히 내가 가장 걱정하는 것은 내 사후에 한일이 유명무실한 기업으로 전락하거나 해체되는 것이다. 회사의 규모가 아주 커서 기업공개를 하면 그럴 염려가 덜하겠지만, 업계 특성 상 그럴 수도 없기에 하는 염려이다.

핵심은 주인의식이다. 모든 임직원들이 얼마나 주인의식을 가지고 있느냐에 따라서 한일의 미래가 결정될 것이다.

나는 오늘 죽는다 해도 후회없는 삶을 살려고 노력했다. 오늘 하루 최선을 다하는 인생을 살았고 다른 사람에게는 전문 분야의 리더로 최선을 다했다. 나는 그것이 나라사랑의 길이라고 믿었다.

나는 항상 지금 이 순간이 내 인생에서 가장 젊고, 젊음을 발산하는 순간이라고 생각하며 살았다. 그래


서 나는 지금도 ‘청춘’이라는 시를 좋아한다.

한일이 무한한 번영의 길을 가도록 만드는 것이 내 인생의 남은 목표이다.

조직 구성원의 열정, 조직 구성원의 만족도 증가에 따른 충성심이 배양되어야 한다. 결국 대담은 주인의식이다. 우리나라 기업은 성공한 비결 때문에 망한다는 말이 있다. 성공은 사람을 교만하게 하고, 교만은 사람을 안일주의로 이끌며 이것은 괴로움을 낳고 괴로움은 패망으로 가게 만든다. 한일은 그와 같은 것들을 철저히 경계해야 한다.

창업자의 영혼이 살아있는 한일, 창업 이념에 따라 세계 속의 한일, 일등 한일이 되어 위대한 회사로 길이길이 발전하여 나라 사랑의 길로 가야 한다. 투명하고 윤리적인 경영으로 신뢰와 존경을 받는 회사가 되어야 한다.

에필로그

내가 지금까지 한일을 키우고 활발하게 사회생활을 할 수 있었던 것은 아내 덕분이다. 나와 결혼하고 아내는 고생을 많이 했다. 그 중에서도 가장 힘든 것이 마음고생이었을 것이다. 한일의 역사와 내 결혼 생활 헛수는 같다. 그 동안 집안에는 말할 수 없는 많은 일들이 있었지만 아내는 깨끗하고 의연하게 변치 않는 모습으로 그 자리를 지켜주었다. 내가 가정 일로 큰 신경을 쓰지 않고 사회생활을 할 수 있었던 것도 아내의 덕이라고 할 수 있다. 그렇게 보면 내가 일에만 매진할 수 있도록 내조해 준 아내는 한일 50년의 일등공신이지 않을까 생각해본다. 

※ 본 내용은 『‘적당’으로는 자부심을 얻을 수 없다』에서 발췌되었습니다.