

한국 품질명장제도 개선방향에 관한 연구

정구만*
아주대학교*

Improved Guidelines for the Korean Quality Meister Policy

Gu-man Jung*
Ajou University*

요 약 본 연구는 현 품질명장들의 설문조사 분석과 독일의 마이스터제도, 일본 명공제도, 기능명장, 품질명장제도 고찰을 통하여 제도상 문제점을 도출하여, 품질명장제도 개선모형을 설정하였다.

첫째는 품질명장 선발분류 가이드 모형 설정하였으며, 둘째는 경험과 전문 기술이 이론과 접목을 위한 모형을 설정하였고, 셋째는 중소기업 경쟁력강화를 위한 품질명장 활용모형을 설정하였으며, 넷째는 향후 품질명장 되기 위한 기본적 모형을 제시하였다. 이러한 모델이 기대되는 효과로는 지식기반의 경제에서, 우수한 인재를 발굴과 육성·활용측면에서 품질명장은 각 분야에서 학문적 이론과 경험을 접목하여, 핵심적 전문기술과 지식, 최고의 기능·우수한 관리능력 및 참다운 인성 보유자로 변혁적인 리더이자 전문가로써, 성과 창출로 기업경쟁력 향상과 후배 지도육성, 그리고 협력업체 지도로 혁신활동의 선봉장이 될 것이며, 중소기업 경쟁력강화를 위해서는 품질명장 정년퇴직 이후에도 제도적 보완으로 인제가 활용되어 중소기업의 기술축적과 배양이 가능 하리라 본다.

주제어 : 품질마스터시스템, 품질경쟁, 인력활용, 품질마스터

Abstract this study, the problem of the quality is analyzed by questionnaire analysis of the current quality managers, and the German meister system, the Japanese name deduction system, the functional manager, and the quality manager system. First, we set up a quality guide selection classification guide model. Secondly, we set up a model for combining experience and expertise with theory. Third, we set up a quality brand application model to enhance competitiveness of SMEs. Fourth, The basic model is presented.

The expected effects of these models are that, in the knowledge-based economy, in terms of identifying, fostering, and utilizing superior talents, quality experts combine academic theories and experience in each field to provide core expertise and knowledge. As a transformative leader and expert, we will become a leader of innovation activities by enhancing corporate competitiveness, developing younger leaders, and cooperating with suppliers. In order to strengthen competitiveness of SMEs, It will be possible to scale and cultivate the technology of SMEs.

Key Words : Quality Master System, Quality Competitive Power, Utilization of talented personnel, Quality Master

* 본 논문은 정구만 석사 논문을 재 구성 하였음

Received 8 May 2017, Revised 17 May 2017

Accepted 2 Jun 2017

Corresponding Author: Gu-man Jung (ajou University)

Email: gmjung9@hanmail.net

ISSN: 2466-1139

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

오늘날 품질명장제도는 1991년에 문민정부에서 산업현장의 근로자중 장인정신이 투철하고 품질향상과 생산성향상을 위하여 헌신한 모범 근로자를 대통령령으로 「품질명장」으로 지정 표창하였고, 1993년 “품질경영촉진법 법률 제4622호 제5조 및 품질경영 촉진법 시행령”에 의거 대통령령으로 선정된다. 품질명장제도 발전을 위한 기초연구로 현행제도를 중심으로 법적·이론적 고찰과 배출된 품질명장의 현황조사와 설문조사분석을 통하여, 전반적인 품질명장제도에 대한 문제점을 확인하고, 품질명장제도가 지식기반의 글로벌경제 환경에서 발전할 수 있는 대응방안을 모색하고자 하는데 본 연구의 필요성에 있다.

선진국 장인(명장)제도와 품질명장제도의 이론적 고찰을 통하여 품질명장을 설정한 이념과 목적 및 배경을 검토하고, 제도상의 품질명장의 개념, 성질, 위치, 역할, 선정과정 등을 고찰하여, 품질명장과 기능명장 및 독일의 마이스터제도, 일본의 명공제도와 비교한 후 산업현장에서의 품질명장의 구체적인 현황조사와 설문조사를 통해 분석평가 함으로서 제도상의 문제점을 도출 확인한 후 품질명장제도의 발전적 개선방안을 제시하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 품질명장제도의 목적

산업현장의 근로자중 장인정신이 투철하고 품질향상과 생산성 향상을 위하여 분임조 활동, 제안 및 혁신활동 등 지식근로자로서 품질경영 활동에 헌신하여 현장 근로자들의 귀감이 되는 모범 근로자를 국가에서 대통령령으로 『품질명장』 지정 격려함으로써 산업현장에 건전한 근로 풍토를 조성하기 위함이며, 법적근거로는 정부에서 1991년에 마련된 제도로서, 매년 11월을 “품질의 달”로 지정하여 국가품질경영상으로 시상되며, 미국의“말콤볼드리지 상”과 일본의“데밍 상”과 같은 성격의 국가 제도로 「품질경영 및 공산품안전관리법 시행령(일부개정 2005.8.25 대통령령 19015호)」 「품질경영촉진법 제9조(정부표창 규정의 준용) 법 제5조의 규정」에 의하여 선발되고 있다.

2.2 품질명장 우대사항

품질경영 및 공산품안전관리법 시행령(일부개정 2006.6.12 대통령령 제19513호)에 의하여 품질명장으로 선정된 자는 포상으로 품질명장 패를 수여 받고, 당해 품질명장으로 선정된 자에 대한 국내·외 품질경영에 관한 연수 경비의 지원, 품질경영 지도강사로의 선정 및 강사료의 지원 등이며, 이외는 품질명장 선발과 전국품질경진대회 심사위원으로 위촉되고 있다. 또한 선정된 품질명장은 각 기업체마다 별도의 우대규정에 준하여 우대를 받고 있다. 각 기업체별 우대규정은 다를 수 있으나, 대체적으로 인사고과 반영, 사내교육 강사 활용, 일시 포상과 상급 수여, 품질혁신활동 지도원 및 심사원 위촉, 품질명장 년 회비 지원, 특별수당 등이 되겠다.

2.3 기능명장제도의 목적

기능명장제도는 장인정신이 투철하고, 그 분야의 최고 수준의 기능을 보유하고 있는 명장과 기능인의 양성 및 지도에 공로가 현저한 우수지도자 그리고 기능인을 우대하고 기능장려에 모범이 되는 사업체를 기능장려 우수사업체로 선정함으로써 기능인이 긍지와 자부심을 가지고 맡은 분야에 계속정진 할 수 있도록 유도하여 국가산업 발전에 기여코자 함에 있어, 법적 근거로는 『기능장려법 제8조(명장 등의 선정) 및 제8조의2(기능장려 우수사업체의 선정)』에 의하여 매년 35명 이내로 선발되고 있다.

2.4 독일 마이스터 정의와 정신

마이스터에 대한 독일 백과사전에서의 정의를 보면 독일 수공업에서 가장 높은 수공업 자격을 가진 사람을 마이스터라고 하며, 이들을 마이스터 시험에 합격한 수공업자를 일컫는다. 마이스터는 이론적인 지식과 수공업에 있어서의 실질적인 능력과 경영자적 요구사항 그리고 교육의 능력을 가진 사람들을 말한다. 수공업 기업을 직접 운영하며 자신의 기업 내에서 실습생을 교육할 수 있다. 마이스터 시험은 실습생에 대한 교육과 관련한 내용이 포함되어있다. 마이스터가 운영하는 기업은 '마이스터 기업'이라고 표시할 수 있다. 마이스터 시험을 합격해야만 수공업 기업을 운영할 수 있다고 수공업 규정에 명시되어있다.

수공업마이스터 (Handwerkmeister)와 산업마이스터

(Industriemeister -er)와 차이가 있다. 산업 마이스터는 산업·무역 회의소에서 주관하며, 산업 마이스터는 전문직과 엔지니어 사이의 산업에서 자신들의 역할을 하게 된다. 오스트리아에서는 Gewerblicher Meister(직역:산업마이스터)와 Work -meister(공장마이스터)가 있으며, 이 Gewerblicher Meister(직역:산업 마이스터)가 독일의 수공업 마이스터와 비교될 수 있는 마이스터이다. Work meister(공장마이스터)가 독일의 산업 마이스터(IndustrieMeister)와 같다. 여기에서는 필수적인 회사운영관련 훈련 교육이 빠져있다. 수공업이나 산업 이외의 분야에서 마이스터라는 단어는 여러가지 직업을 명시하는데 사용된다. 건축기사의 경우 바우마이스터 (Baumeister), 하천 관리자(Fluss-meister)등이 있으며 예를 들어 직업의 직급에 마이스터라는 단어를 사용하기도 한다.

마이스터의 자기 기술에 대한 애정과 집착은 놀라울 정도다. 수년 동안 자기 밑에서 온갖 굵은일을 해가며 수발을 든 조수에게도 잘 가르쳐 주지 않는다고 한다. 말없이 맡은 바 임무를 위해 묵묵히 일하지만 토론이 필요할 때 수 시간 동안 전문적인 부문까지 격론을 벌이는 모습도 볼 수 있다. '긴 시간과 정성을 갖고 하나하나에 인간의 혼(魂)을 불어 넣는 자세를 가져야 진품(眞品)이 탄생한다'는 게 그들 마이스터 정신이다.[5]

부존(賦存)자원이 적은 독일은 고학력의 관리자층과 고도로 숙련된 기술 및 노동인력을 양성하는 데 교육정책의 초점을 맞추고 있다. 거의 모든 회사들이 피고용자들에게 가혹할 만큼 직업훈련을 시키는데, 이는 훈련을 통해 모든 기술이 취득되고 연마될 수 있다는 독일인의 신념에 따른 것이며, 학력을 물어보지 않고 직업을 물어보는 사회로 생산성이 높은 이유 가운데 하나는 사전에 철저하게 직업교육이 이루어지기 때문이며, 아무리 어려워도 중업원 교육과 연구개발 투자는 줄이지 않음에 있다.

또한 독일에서 마이스터는 매우 높은 사회적 지위를 갖는데, 이는 독일 국가 공동체 역사에서 완벽한 기술의 구사만이 강력한 국가건설에 기여할 수 있다는 독일인들의 세계관에 근거한다.[5]

3. 선행연구

3.1 일본 장인정신 기원과 명공제도 장려정책

15세기는 하극상의 시대로 힘이 있는 자이면 비록 신분이 낮아도 천하를 잡을 수 있었다. 이러한 일본 사회에 전국을 통일한 토요토미 히데요시가 16세기 후반 계급이 동과 신분변경을 금지하는 법령을 발표한 것은 신분제도가 정착되는 직접적인 계기이다. 사무라이의 농촌귀환을 금하고 농민은 농토이탈을 제한하며, 기술자와 상인 역시 그 계급에 머물러야 한다는 내용을 담은 이 법령에 의해 사농공상의 신분제도를 완성 되었고, 이는 그 뒤 도쿠카와 이에야스의 막부통치 때 완전 정착 됐다. 일본의 중세는 상공업자, 운수업자, 예능인 등이 결성한 특권적인 동업자 단체가 있었다. 이 단체는 막부시대의 조정이나 귀족 또는 신사, 절 등에 각종 편의와 이익을 제공한 대신 갖가지 판매독점권, 과세면제 등의 특권을 보증 받았는데 이러한 상호 이해관계로 인해 막부를 정점으로 한 각 지방의 권력자인 다이묘들은 상공, 즉 상인과 장인에 대해 각별히 대우를 했다. 이는 에도시대 후반기 무사계급과 상인계급의 정경 유착적 관계를 이루게 하였으며, 특히 상인계급은 무사 계급과 사실상 동등한 반열에 오르게 된다. 이러한 역사적 배경 아래 공업화를 동반한 근대화 과정에서 이 동업자 단체는 더 높은 사회적 평가를 받게 되었고, 마침내 기술존중의 사회적 풍토를 강화하기에 이른다. 이러한 기술존중의 풍토가 장인정신을 유지 할수 있는 바탕이 되는 것이다.

3.2 일본 기능장려 정책

일본은 기능장려를 위해서 상당히 섬세한 정책적 노력을 경주하고 있다. 우선 기능인들을 위해서 창업보육센터를 잘 갖추고 있다. 기능인을 우대하려는 국민들의 인식도 비교적 잘 되어 있다. 기능인들이 회사에서 승진을 하는데 사무직과의 괴리가 크지 않다. 일본은 자격증 시스템을 통해서 기능 인력을 양성하고 기능장려를 하고 있다. 공익성이 강한 자격증은 민간기관이 주관하는 시스템을 사용하고 있다. 기능직과 관련된 자격증은 자격의 비집중화를 추구하는 방향으로 관리하고 있다. 일본은 기능인들에게 사내에서 실시하는 각종 기능자격증 시험을 다양하게 만들어 놓고서 이런 시험에 패스하면 승급, 승진에 유리하도록 시스템화 하는데 성공하고 있다.

4. (독)마이스터 (일)명공 (한)명장제도 비교분석

4.1 각 제도에 대한 공통점과 차이점 비교

각제도의 장인제도 공통점은 한 분야에서 오랜기간 동안 기술·기능·관리 및 혁신능력을 보유하는 전문가를 육성하는 제도로 우수한 장인들을 활용하여, 기업의 성장과 국가 경쟁력 향상을 도모하고 있다.

품질명장과 (독)마이스터의 공통점은 관리능력으로 볼 수 있으나, 차이점에 있어 마이스터는 국가적 직업자격제도로 기술전문성 중심이며, 품질명장은 품질혁신활동 중심으로 마이스터는 학생을 대상으로 기능과 기술을 훈련지도 하며, 품질명장은 기업내 부하직원을 지도 육성하는데 그 차이가 있다.

품질명장과 기능명장 및 명공의 공통점은 기능과 숙련이며, 그 차이점으로는 명공 및 기능명장은 자격취득과 기능중심이며, 품질명장은 품질혁신활동 중심에 그 차이가 있다.

마이스터와 기능명장 및 명공은 기능중심과 자격취득이 공통점이나 차이점은 마이스터는 기술의 전문성으로 차별화 하고 있다.

설문조사에 의하면 현 품질명장 중 직군상으로 볼 때 기술 및 연구직이 24%를 차지하고 있어, 마이스터의 기술전문성과는 다소 차이는 있겠으나 향후 기술전문가에 대해서 육성, 평가, 선발된다면 보다 발전된 기술향상과 품질개선 및 혁신활동의 질적 성장의 품질명장제도로 발전 할 수 있겠다.

또한 품질명장을 제외한 각 제도는 과정중심과 능력중심의 척도인 자격증 취득을 중심으로 이뤄져 있으나, 품질명장은 자격제도가 아니므로 그 차이는 있겠으나 향후 품질명장은 생산관리 범주에서 전문자격증 취득으로 그 능력이 평가되어야 하겠으며, 우대사항과 사후관리를 비교 할 경우 타 제도에 비교시 매우 낮은 수준에 머물고 있어 점진적인 개선이 필요하다.

각 제도상 가장 큰 차이점은 품질명장제도는 전문기술과 자격증 및 과정중심의 선발이 취약함을 볼 수 있으며, 직종, 직무 등 선발 대상에 대해서 구분 없이 선발되고 있는 반면에 마이스터, 명공, 기능명장제도는 직업·직종에 관하여 분류하여 그 직종을 분류하여 기능과 기술의 능력에 의하여 선발되고 있다.

그러나 품질명장은 대기업과 중소기업으로 한정하고 있어, 기업규모별, 업종별 구분으로 대기업 중심의 선발에서 벗어나 산업별 전 업종에 균형 있는 선발이 필요하겠다.

또한 독일 마이스터는 중소기업 창업으로 이어져 2005년 923,046社가 마이스터가 이끄는 기업으로 일자리

<Table 1> 각국 명장제도상 장점과 단점 비교

제도	장 점	단 점
마이스터	<ul style="list-style-type: none"> ○직업(profession)자격기준을 위한 일련의 모든 활동을 위함. (직업자격 중심) ○훈련과정은 숙련과 관련된 기술 능력 사회적, 방법론적 능력 부여. ○사회적 지향성과 젊은이의 정체성을 규정사회 통합에 이바지함.[2] ○삼자 합의지향적. ○민간분야의 재정적 기여 ○조기 진로 결정 (조기기술 습득) ○이론(경영,법률,교육,공학 등)교육(전문성) ○현장직무를 중심의 내실화 직업 교육(실무) ○대학을 나오지 않아도 전문기술자가 인정받는 사회풍토로 직업의 안정성. ○마이스터 취득후 대학진학 가능. ○마이스터의 교육훈련 참여로 전문적 기술과 경험을 직무상에서 훈련 및 전수(과정중심) ○중소기업 설립 자격부여 	<ul style="list-style-type: none"> ○지나친 전문화로 직업간 격리 (직업변경 문제 대두) ○직업유연성과 이동성 결여로 유럽의 발전과 연결 어려움.[2] ○기술변화속도 대응력 낮음. ○마이스터 자격 미취득에 따른 기업설립의 한계. ○마이스터 취득까지 장시간 소요.
명공	<ul style="list-style-type: none"> ○산업, 직종, 사업규모 불문한 폭 넓은 분야 인재발굴, 중요 프로젝트 수행자 포함. ○직업분류 확대적용 (전 국민 대상) ○기능제일자 선발(기능중심) 	<ul style="list-style-type: none"> ○개인 추천의 실효성 어려움 ○다양한 직업 대상자 심사의 어려움
기능명장	<ul style="list-style-type: none"> ○직종별 기능중심 세분화 ○선발시 각 광역시·도 추천 절차 (중간 검증) ○우대 및 사후관리 우수함 ○기능능력평가(과정중심),인성 능력평가 	<ul style="list-style-type: none"> ○직종분류 수공업·기계분야 편중 ○기능전수 시간적 공간적 제한 ○기능중심 생산현장과 생산관리,R&D 부서 연결의 중간경영자 양성미흡
품질명장	<ul style="list-style-type: none"> ○품질·기술·기능·관리 인재 발굴 ○품질혁신 활동 중심 ○조직관리 능력 ○성과중심의 심사 	<ul style="list-style-type: none"> ○업종·직무분야 분류체계 없음 ○결과중심의 선발기준과 평가 ○사전육성 체계화 미흡 ○공학·경영적 전문이론 부족 ○선발시 분업조 활동 필수 ○선발 대상 제조업에 한정 ○인성과 자질 평가 부족 ○우대 및 사후관리 취약

를 창출하고 있다.

품질명장의 경우 공정·품질혁신 및 조직관리 능력과 경험과 노하우에 전문지식을 갖추고 제도적인 정책의 뒷받침이 된다면 창업으로 이어져 일자리 창출되겠다. 따라서 우대지원과 사후관리 측면에서 한국기능명장 비교 시 매우 낮은 수준으로 점진적인 창업 및 우대지원 개선이 필요하다.

5. 현황조사와 각 제도상에서 나타난 개선점

5.1 품질과 기술 전문성 중심의 질적 향상

독일 마이스터 제도는 기술전문성으로 품질전문성인 품질명장과는 그 취지나 목적에는 다소 이질적이나, 인재육성으로 기업의 경쟁력 강화라는 관점에서 보면 기술과 품질은 이질적일 수는 없으며, 특히 글로벌 기업환경에서는 전문기술과 관리 및 기능능력을 겸비한 인재가 필요로 하고 있고, 마이스터·명공·기능명장제도에는 공히 자격증 취득에서부터 출발된다. 따라서 품질명장 육성과 선발시 기술 전문성에 대해서도 고려되어야 할 대상이며, 특히 생산관리 범주내의 자격증 취득과 기술 논문, 특허출원, 실용신안 등의 객관적인 전문성이 평가됨에 있어, 계속교육과 자기개발, 육성지원을 통하여 전문자격증취득과 선발 심사 반영으로 품질명장의 질적 향상이 필요하다.

5.2 폭넓은 전 제조업체에서 선발 필요

품질명장 배출 기업체 규모별 품질명장 선발에서 보면 대기업 편중(90%) 선발과 약288개 극소수의 기업체에서 선발되어 국내 제조업 기업체중 품질명장 배출 기업은 0.008%해당되며, 업종별 선발 분포로 보면 전자, 자동차, 조선업종에서 배출된 품질명장이 약 40%를 점유하고, 설문조사에서 업종분포로는 자동차(20%), 조선(18%), 금속(17%), 기계장치(15%)하고 있어, 전체 몇 개 업종에서 편중 선발되고 있다.

따라서 기업규모별, 업종별 구분으로 대기업 중심의 선발에서 벗어나 산업별 전 업종과 대기업과 중소기업의 균형 있는 선발이 되도록 선발 및 심사 기준 보완이 필요하다.

<Table 2> 마이스터·명공·기능명장과 품질명장 공통점 및 차이점 비교

구분	(한)품질명장		(한)품질명장
	공통점	차이점	
(독)마이스터	<ul style="list-style-type: none"> ○품질관리능력 ○후진지도육성 -마이스터:도제교육 담당 -품질명장:후배지도육성 ○생산책임자 및 관리자 	<ul style="list-style-type: none"> ○직업자격제도 ○기술중심 전문성 ○이론(경영, 공학, 교육) 습득과 기술,기능접목 ○도제훈련자격부여 ○수공업마이스터:경영자 ○엔지니어와 생산간 중간기술연결 ○범 국가적 시행 	<ul style="list-style-type: none"> ○품질중심 전문성 ○엔지니어와 생산간 중간기술연결(일부:기술22%) ○품질혁신활동 ○사내·외 개선지도
(일)명공 (한)기능명장	<ul style="list-style-type: none"> ○기능과 숙련 	<ul style="list-style-type: none"> ○직종별 기능전문성 ○기능 자격 취득 	

5.3 우대사항 및 사후관리 재고(再考)

우대사항으로 기능명장의 경우 선정당시 회장, 증서, 일시장려금 2,000만원과 기능장려금을 매년 근무 년수별 차등 지급하고 있고, 일본 명공은 표창장, 패, 회장 포상금 10만엔을 수여하며, 독일 마이스터 제도는 직업 자격증과 도제훈련을 시킬 수 있는 자격과 대학입학의 자격이 주어지고 있다.

사후관리 측면으로는 기능명장은 창업자금 대부, 매년 노동부 주최 명장박람회개최, 기 선정자 중에 품질·공정 개선 활동내용의 공적을 평가하여, 매년 정부 훈·포상과 대통령, 국무총리, 장관상을 표창하여, 지속적으로 산업사회에 기여토록 유도하고 있고, 기능명장이 중소기업 전문인력으로 채용시 채용 기업체에 분기당 360만원의 지원금액 지원정책[10]등으로 전문기능 수준을 한 단계 끌어 올릴 수 있도록 정진하게 하는 장인정신을 유지·향상의 정책으로 보아야 할 것이다.

따라서, 품질명장의 우대 및 사후관리 측면에 대해서는 재고(再考)가 필요하다.

6. (한)품질명장제도 개선방향과 기대되는 예상효과

미래의 기업경쟁력은 우수한 인재들을 얼마나 보유하고 이들을 어떻게 효과적으로 활용할 수 있느냐에 달려 있으며 이는 단순히 기업경쟁력 차원의 문제를 넘어 국가경쟁력과도 직결된다.

앞에서 각 제도의 비교분석과 품질명장 설문분석 및 현황에서 나타난 문제점에 대한 개선점을 중심으로 발전적인 개선방향은 다음과 같다.

품질명장의 현황조사와 설문분석에서 나타난 문제점으로는 경험중심의 직무교육으로 전문성의 한계점과 고용불안정 및 사후관리 미흡, 조직의 연대감 부족, 육성체계 미흡, 인적활용의 문제점으로 도출되었고, 독일 마이스터, 일본 명공, 한국 기능명장제도와 비교에서는 기술 전문성 질적 향상, 과정중심의 심사 및 선발, 선발 구분과 우대지원 및 사후관리 측면에서 개선점으로 나타나 이를 다시 SWOT분석 통하여 강점과 약점 그리고 기회와 위협으로 분석하여 발전적인 품질명장제도의 개선방향 제시 하고자 한다.

6.1 품질명장 경제적 추정성과

품질명장 선정 전·후 최근 3년간 혁신활동으로 제3장 3절 다항의 설문조사를 통해서 각 기업체에 경제적성과 기여에 대해서 <표-4> 아래와 같다.

<Table 4> 품질명장 선정 전·후 3년간 경제적 추정 성과

성 과	10억원 이상	5억원 이상	1억원 이상	0.5억원 이상	0.5억원 이하
선정 전 3년	23%	32%	30%	10%	5%
선정 후 3년	19%	35%	25%	15%	6%
평 균	21%	33%	27%	13%	6%

품질명장 선정전·후 개인별로 품질경영활동과 공정·품질 개선활동 등의 혁신활동을 통하여 각 품질명장 80%는 약 1억원이상 경제적성과를 창출하였다고 추정된다.

또한 설문조사를 통해서 각기업체에 근무하면서 무형 재산권인 특허출원, 실용신안출원 및 사내제안왕의 성과에 대해서 아래<표-5>와 같다.

<Table 5> 특허,실용신안 출원 및 사내제안왕 성과

성 과	5 이상	4 이상	3 이상	2 이상	1 이상	없음
특허출원 (건수)	1%	1%	3%	11%	13%	72%
실용신안출원 (건수)	4%	2%	2%	10%	15%	68%
사내제안왕 (횟수)	11%	5%	7%	22%	20%	35%

품질명장 중 28%의 특허출원과 실용신안(32%)으로 창의적 사고와 전문기술력 및 노하우를 바탕으로 무형재산권을 창출했다고 추정된다.

또한 품질명장 65%는 사내 제안왕 1회이상 수상으로 창의적 아이디어와 문제발견과 개선 실행하는 적극적 사고의 집단이라고 추정된다.

이외 무형적인 경제적성과로는 기업의 혁신활동 활성화, 생산성향상,노사화합,조직력강화,부하직원 육성, 그리고 사내 품질향상과 혁신활동 강사 역할과 사외 협력업체 품질향상과 공정개선 등의 지도활동 등을 들 수 있겠다.

6.2 개선방향이 기대되는 예상효과

품질명장은 성과중심보다 개인의 인성과 노하우를 바탕으로 전문기술과 지식·기능보유, 관리능력이 어우러져, 기업의 성과창출과 리더십을 갖춘 인재로써 부하직원을 지도육성하고, 협력업체 품질혁신활동을 전파하는 전문가이며, 미래지향적 경영자 역량과 자질을 갖추어야 함에 있어 기대되는 예상효과로는

첫째, 현재 품질명장 선발자가 대기업 90%이며,총체 조업체수는 328,338社중에 현재까지 품질명장으로 선발된 기업체 수는 288社로 0.088%에 해당함에 있어, 기업 규모별, 업종별 선발 가이드를 설정과 중소기업심사 차등화로 선발시 대기업 편중 및 동일기업에서 다수의 선발 억제와 업종의 편중 선발을 최소화 할 수 있으며, 전 산업계에서 인재가 골 고루 선발 될 수 있겠다.

둘째, 선발기준 및 심사에 있어 결과중심의 심사로 전문이론 부족과 인성 등의 문제에 대해서 전문지식 평가와 자격증 취득 및 현지심사에서 인성과 리더십, 사내 후보자 육성체계 등을 검증하는 심사절차 및 체계에 반영하여 결과중심에서 과정을 포함한 절충형심사로 양질의 선발이 되겠다.

셋째, 현재까지 품질명장 모델이 없었다, 그러나 발전적인 품질명장 모형 설정으로 품질명장이 되기 위한 기본적인 전개와 품질명장이 되고난 후의 활동개념을 모형화 함으로써, 품질명장에 대한 인식과 개념정립 및 활동 방향제시를 제시하였다.

넷째, 현장 품질기술 전문인력 활용과 퇴직 후 중소기업 고급인력 유인정책에 대한 대안과 활용방안 제시로 경험과 기능·혁신활동의 관리능력을 보유한 품질명장의 가치 증대에 기여 될 것이다.

7. 결론

본 연구에서는 품질명장 현황조사와 과거 15년간 표창되어 배출된 품질명장을 모집단으로 하여 설문조사 분석과 독일 마이스터, 일본 명공, 한국 기능명장 제도를 비교하여 한국 품질명장제도의 발전적인 개선방향을 제시하기 위한 연구를 하였다

현황조사와 설문분석에 나타난 주요 문제점으로는 품질명장 선정에 있어 90%이상이 대기업 근로자가 선발되고 있으며, 경험중심의 직무교육으로 전문성의 한계점과 고용의 불안정 및 우대·사후관리체계 미흡, 연대감부족과 후보육성체계 미흡으로 나타났으며, 독일 마이스터 제도와 비교시 기술전문성 미흡과 제도상으로는 과정보다 결과중심의 선발심사체제로 발전적인 개선방향을 다음과 같이 제시하였다.

기업규모별, 업종별 가이드 선정과 대기업과 중소기업의 심사기준 차등 적용으로 산업체 규모 및 업종, 일부기업체 편중 선발을 최소화하여, 산업 전반적으로 골고루 인재를 선발 되도록 하였으며, 제4장 제1절 3항과 같이 심사절차 및 기준에 있어 결과중심의 심사에서 과정을 포함하는 절충형 심사절차 및 체계를 구축하여 종합적인 지도능력을 갖춘 리더로 기술·기능·관리 능력배양과 조직을 수행할 책임감, 기술전문성·지식보유자로 리더십과 대인관계 및 인성을 갖추고, 품질혁신활동의 성과 기여도와 달성능력의 역량(Competency)으로 문제해결 능력, 업적의 결과물 등이 월등한 품질명장 육성과 선정이 되도록 제안하였다.

품질명장활동의 경제적 가치는 설문조사를 근거에 의하면 품질명장 80%는 약 1억원이상 경제적성과를 창출하고 있어, 이를 확산하면 매년 약 5천억원의 경제적성과를 창출하고 있다고 추정되며, 특허 및 실용신안출원의 무형재산권과 혁신활동 활성화를 위한 역할과 품질 및 생산성향상과 원가절감, 노사화합 등의 비경제적성과로 기업과 국가경쟁력 향상에 기여하고 있음을 알 수 있다.

본 연구의 한계점으로는 품질명장들이 이룬 성과 실적을 조사하여 경제적 가치를 포함 및 검증되었어야 하나, 각 기업의 영업비밀 준수와 개인정보 유출 등으로 제약이 있었다.

향후 연구로는 품질명장의 활용중심의 사례연구와 실적 데이터를 포함한 경제적 가치파악의 연구가 요망된다.

References

- [1] Walter Shewart "Economic Control of Quality of Manufactured Product", pp.501,1931.
- [1] 한국산업인력공단,"독일대학의 산학협동 교육과정",1996, p9
- [2] Angela Paul-Kohlhoff,"Professor,Technological University of Darmstadt" 독일직업교육제도 현황, 2003, p8-23
- [3] 김기홍,"독일학생의 능력과 적성을 우선시 하는 직업교육체계",2006 p1-35
- [4] 신용백, "생산운영관리",범한출판사,2004, p32-44
- [5] 월간조선사, "마이스터의 나라 독일",2004.4 p30-82
- [6] 한국과학기술자문회의,"창조적인재강국 실현을 위한 과학기술인력 육성전략"2005.3, p1,p33
- [7] 이래희,"명장 등 우수기능인 선정 후 우대에 관한 연구",고려대학교 노동대학원 산업인력정책과정,2004년, p7
- [8] Hans-Guter Glass "Managing Director,German Federation of Chemical Employers' Associations (독일의 자격제도와 최근 발전상황)2003 p45-48
- [9] 산업지원부 산업기술국,"품질경영기본계획(산업지원부고시제2005-2호) 품질강코리아 (Q-KOREA)". 2005.3 p20-22
- [10] 한국산업기술재단 '혁신형 중소기업의 고급인력 확보를 위한 정책 방안. 2006.p29
- [11] 노동부/한국산업인력공단,'기능인 우대사업 시행계획 안내'.2006년 p1~10
- [12] 박덕제,"독일의 직업훈련제도"1992. p205-207
- [13] <http://www.mhlw.go.jp>(일본 후생노동성 직업능력개발)
- [14] <http://master.de>
- [15]<http://www.hrdkorea.or.kr>(한국산업인력관리공단)
- [16] <http://www.hwk.de>
- [17] <http://www.hwkno.de>
- [18] <http://www.ihk.de> (독일상공회의소)
- [19] <http://www.ksa.or.kr>(한국표준협회)
- [20] [tp://www.jazummeisterbrief.de](http://www.jazummeisterbrief.de)독일 수공업 중앙 연맹(ZDH)

정 구 만(Jung, Gu-man)



- 2006년 11월 : 아주대학교 산업대학원 산업시스템공학 석사
- 2017년 7월 현재 : (사)한국품질명장협회 미래전략본부장
- 2017년 7월 현재 : 산업현장교수
- 관심분야 : 품질개선, 경영학
- E-Mail : gmjung9@hanmail.net