

나는 해양수산부를 이렇게 이끌고 있다 (1)

조직의 효율성 극대화를 위한 시스템이 먼저

해양수산부에 관련된 현안을 파악하고, 대안을 마련하는데 노력하다보니 어느덧 장관에 취임한지 100일이 되어 가고 있습니다.

현재 해수부는 수협정상화, 항만공사 설립, 항만투자 계획, 해운산업 육성, 수산업의 재편, 해양과학, 해양개발 등의 문제를 풀어나가야 합니다. 하지만 이 현안들도 '해결할 수 있는 시스템'이 뒷받침되어야 가능한 것입니다.

그간 제가 가장 주력했던 부분은 해수부 직원들이 최대의 역량을 발휘할 수 있도록 하는 것입니다.

공장의 거대한 기계가 고장이 났을때 감독관이 사방팔방을 뛰어다니며 기계 전체를 모두 고칠 수는 없습니다. 그러나 각 부분에 적절한 수리담당자를 배치하고 각 담당자들이 원활한 커뮤니케이션을 통해 문제를 해결해 나가는 시스템을 마련하면, 감독관이 누가 되든지 문제가 되지 않을 것입니다.

저는 효율적인 조직관리 체계만이 해수부의 생산성을 극대화 할 수 있는 열쇠라고 생각합니다.

무엇보다 자발적인 의욕이 필요

제도개편도 물론 중요합니다. 하지만, 그에 선행하는 것이 바로 '의욕을 갖고', '문제의식을 갖고', '자신의 업무를 마무리 할 수 있는 태도'입니다. 얼마전 합리적인 문제처리 해결과 해수부 내의 조율을 위해 상명대 전기정교수와 함께 'wave meeting'을 했었습니다.

일반 사무원들까지 참여했던 합리적 의사결정시스템 도출을 위한 경영 컨설팅이었지요.

공직사회 개혁과제에 필요하다고 느끼는 것들부터 출발했는데, '합리적인 인사운영'과 '합리적인 조직관리'가 주요과제로 나왔습니다.

지금은 제기된 문제에 대한 개선책 마련을 위해 다시 한번 시도하고 있습니다.

불합리하다고 생각하는 내용들은 누구나 생각해 낼 수 있는 내용일 수 있지만, '서로에 대한 신뢰와 권위'를 가지고 '내가 직접 참여한다'라는 한다는 점이 자체의 동력으로 작용하고 있는 것 같습니다.

그당시 참여했던 해수부 직원들이 '유익하다' '반드시 해나가자'는 분위기며, 반응이 매우 좋더군요.

학습기회의 제공

개인의 기량을 향상시키기는 방안으로 '학습기회 제공'이 중요한 item으로 출현했습니다.

사실 처음 해수부에 오면서 직원들에게 공부하라고 하면 거부할까봐 많이 망설였는데, 직원들 스스로가 동감을 해서 다행이라고 여깁니다.

학습과정에선 두가지 목표가 있습니다.

먼저 정보공유 부분입니다. 현재 계, 과, 국 사이에는 경계가 있어서 같은

해수부내에서도 정보가 잘 흐르지 않습니다. 이렇게 되면 자연히 애정과 관심은 낮아지고 전체 의욕이 저하되지요. 서로에 대한 정보공유가 확대되면 해부수 자체 조직에 대한 애정도 증대될 것입니다.

업무에 정통하면서도 서로의 정보를 공유하는 것. 반드시 필요한 부분입니다.

두 번째는 '행정관리'에 전반에 관한 새로운 지식, 즉 보다 수준 높은 행정관리 기법을 배움으로써 관리 역량을 높여가는 것입니다.

해수부뿐만 아니라 어느 부서에서나 필요한 내용이지요.

“개혁이라는 말을 쓰지 않는 개혁 !!!”

하나 하나가 많은 개혁을 필요로 합니다.

개혁하자!!라고 무조건 몰아붙이면 먼저 거부감부터 드는 게 보통입니다.

모범적 사례 소개함으로써 내부에서 '경영개선'의 동력이 일어나도록 토대를 마련하는게 중요합니다.

조직의 동의와 자발성을 끌어내서 함께 하는 개혁이 저의 목표입니다.

저는 단 한번도 “개혁“이란 말을 쓰지 않았습니다.

그런데도 해수부 직원들은 “개혁“을 하자고 합니다.

자발적인 참여로 변화를 모색하는 해수부 직원들에게 고맙게 생각합니다.