

세플러+원

Schaeffler Korea Plus One 2018 Autumn Vol.54

SCHAEFFLER

성과 관리



세플러원을
모바일로도 만나보세요

Theme+Talk

06 테마로 세플러 보기
세플러 성장 모멘텀 III 성과관리



Schaeffler+ People

26 가족사진촬영기
부부의 사랑이 빛은 귀염둥이 삼형제



Life+Culture

40 세플러 로드
문화와 경제의 중심 동양의 파리, 호치민





세플러+원

Schaeffler Korea Plus One
2018 Autumn Vol.54

세플러원은
세플러인의
꿈과
함께하는
라이프
스타일
매거진입니다.



세플러원을
모바일로도 만나보세요.

발행일 2018년 10월 15일(통권 제54호)
 발행인 이병찬
 편집인 민유정
 발행처 서울 종로구 종로1가 교보생명빌딩 14층
 (TEL) 02. 311. 3019
 기획·디자인 에이플랜
 (TEL) 070. 7570. 0605
 출력·인쇄 NOVA

이 책은 한국간행물윤리위원회의
 도서잡지윤리강령 및 잡지윤리실천요강을 준수합니다.

Theme + Talk



06 테마로 세플러 보기
 세플러 성장 모멘텀 III '성과관리'

10 테마 칼럼 I
 기업의 목표달성, 직원의 참여와 공감의 전제돼야

12 테마로 재미 읽기
 성과를 내는 사람, 못 내는 사람

16 테마로 배우기
 성과관리의 甲, 그들에게 듣는 나만의 성과관리 비법



Schaeffler + People

18 Show me the 팀웍

질주하는 자동차의 심장, 엔진을 연구하다
- 엔진 시스템 연구소

22 같이의 가치

대한민국 방방곡곡 어디든 간다
- 안성 물류센터 권성혁 화물기사

24 포토 에세이

가을 속으로

26 가족사진촬영기

부부의 사랑이 빛은 귀염둥이 삼형제
- 창원공장 테이퍼베어링 MU HV 테이퍼베어링 세그먼트 고영진 사원 가족

30 식사를 합시다

창원공장 베어링 부품 MU 단조 세그먼트
정철용 기술명장, 문석찬 부장, 김대현 대리, 김경욱 대리가 추천하는 맛집
일본가정식 빠릿토

32 Young 세플러

세플러를 빛낼 내가 가진 3가지

34 리더의 책장

산업기계 사업기획 이상남 상무가 추천하는 책
<성공하는 사람들의 7가지 습관>



38

Life + Culture



42



46

38 세플러 로드

문화와 경제의 중심 동양의 파리, 호치민

42 행복한 직장인

99퍼센트까지 끌어올리는 실행력의 비밀

46 문화의 숲

세계 단풍 명소로 떠나다
누가 단풍을 노랗고 붉다고 했는가

50 Schaeffler FOCUS

54 Schaeffler NEWS

55 Schaeffler Hotline



Performance management is investment

목표 지향은 Schaeffler의 핵심 강점 중 하나이다. 세플러는 약속한 성과를 항상 달성하는 것으로 유명하다. 이는 기업의 미래를 위한 기반을 다지는 포부와 승리를 향한 의지를 대변하는 요소이다. 목표 달성을 위한 프로세스에 팀 전체의 참여를 촉진해 리더들이 분명한 목표를 설정하는 것이 중요하며, 그 목적을 설명하는 것은 더욱 중요하다.

세플러가 이룬 오랜 성공의 결과로, 우리는 상당한 지식과 경험을 습득할 수 있었다. 그러나 글로벌 시장과 고객 요구사항이 변하면서 성공적인 업무 수행과 일정 준수를 위해 외부 전문가의 도움을 구하는 것도 중요해지고 있다.

설정 목표를 달성하는 것은 그 자체로도 가치가 있다. 거기에는 이미 실행된 프로세스의 평가와 개선 여지가 있는지 여부를 따져보는 것 또한 필요하다. 궁극적으로 미래에 유사한 프로젝트를 실행했을 때 더욱 효율적인 진행이 가능한지를 확인해야 한다.

세플러는 과거에 뛰어난 성공을 거두었다. 이와 동시에 인정받지 못하거나 축하받지 못한 수많은 작은 성공도 있었다. 우리가 달성한 모든 목표는 미래 프로젝트에 동기와 영감을 주는 중요한 자료이다. 즉, 리더가 시간을 들여 성과를 인정하는 것은 미래를 위한 확실한 투자가 된다.



‘성과관리’

세플러 성장 모멘텀 III



목표를 설정하고 목적 설명하기

팀장은 팀원들과 각각의 목표를 설정한다. 그리고 그 목표와 함께 이뤄 낼 팀의 최종 목적을 구성원들과 공유한다.

목표와 목적에 대한 상호간의 충분한 이해는 목표 달성에 효과적이기 때문이다.

팀장은 구성원들의 목표가 구체적이고 측정 가능한 목표가 되도록 돕는다.

세플러 리더십의 본질적 요소이자 세플러의 성장 모멘텀으로 꼽히는 세 번째 요소는 '성과관리'이다. 그런데 막연히 떠오르는 지금까지의 성과관리는 부하직원을 채근하는 모습이 짐작된다. 하지만 세플러가 말하는 성과관리는 부하 직원의 가능성을 믿고 스스로 해 낼 수 있도록 이끌어주는 리더십을 말한다. 세플러가 생각하는 체계적인 성과 향상을 위한 조직 관리 방법을 함께 들여다보자.



목표 달성을 위한 추가적인 노력

목표를 달성하기 위한 세부 계획과 실행 전략을 수립한다.

예를 들어 '건강해지기'라는 목표가 설정되었다면 하루 1시간씩 운동하기, 하루 1점시 과채 먹기 등 구체적인 세부 계획과 실행 전략을 정리한다. 더불어 상호 피드백을 통해 강화할 점과 개선할 점을 도출해 상시적 목표관리를 해나간다.

내외부에서 전문가를 섭외해 성과관리에 관한 이해와 스킬을 교육한다.
성과관리에도 트렌드가 있어 상황에 맞는 코칭이 필요하다.
전문가가 전하는 프로세스와 체크리스트 등의 다양한 노하우는 팀의 성과관리에 긍정적인 영향을 미친다.

내외부 전문가 활용



사전계획 수립과 성찰의 시간

사전계획 수립은 업무를 어떻게 해 나갈 지에 대한 계획을 잡고 그것을 팀원들과 공유하는 것이다.
이것은 효율적이고 원활한 업무 처리를 가능하게 하고 마감 시간을 준수하도록 돕는다.
이후 성찰의 시간은 다음 번 프로젝트에서 실수와 오차를 줄여주고 목표 달성률을 높여주는 필수적인 과정이다.

성과 중간 점검의 의미와 방법

대체로 성과 중간 점검을 상·하반기에 한 번씩 형식적으로 하는 경우가 많다. 하지만 성과 중간 점검은 필요에 따라 리더가 수시로 확인하는 것이 옳바르다. 평소 보고를 받는 상황, 회의 시간, 점심시간 등 자투리 시간을 활용해 상호간 지속적인 피드백이 오고 가는 것이 바람직하다. 그래야지만 배가 산으로 가지 않고 꾸준한 효율과 속도로 목표 달성을 이룰 수 있다.

- 1) 성과 중간 점검, 거창할 필요 없다.
- 2) 20분 이내로 짧게 한다.
- 3) 팀장이 질문으로 시작하고 팀원이 대답하는 형식이다.

질문 순서

- ① 우리가 합의했던 것, 목표는 무엇이었나?(목표 확인)
 - ② 목표 달성을 위해 무엇을 했는지, 가중치가 높은 순으로 말해 보자.(활동 나열)
 - ③ 그 중에 좋은 결과 2~3개, 향후 개선해야 할 점 2~3개를 골라서 설명해 보자.(결과)
 - ④ 잘된 것 중에 잘 한 사항과 여건이 좋았던 것은 무엇이고, 잘 안 된 것 중에 잘 못한 사항과 여건이 안 좋았던 사항은 무엇이었나?
 - ⑤ 다음에는 어떻게 하겠는가?
-



우수한 성과 달성 시 가시화하고 보상하기

직원들의 동기부여와 사기 진작을 위해서 우수 성과자를 보상하는 것은 매우 중요한 일이다.

현재 세플러에서도 우수 성과자를 대우하기 위한 다방면의 안을 구체화시키고 있다.

일례로 현재 진행 중인 품질 페스티벌은 품질 실적이 좋은 팀을 선발해 매달 대내외적으로 가시화하고 상금을 전달하는 제도이다.

기업의 목표달성 직원의 참여와 공감이 전제돼야

돈(자본)이 있으면 기계는 살 수 있습니다. 하지만 기계를 가동하고 성과를 내는 것은 사람에게 의해 이루어집니다. 이 글에서는 '사람 중심의 성과관리'가 의미하는 바를 생각해보고자 합니다.

'회사가 어렵다'고 이야기합니다. Schaeffler뿐 아니라 많은 기업들이 그렇습니다. 각 기업마다 여러 형태의 노력과 대책을 마련하고 있습니다. 이러한 환경에서 기업이 고민하는 주요한 내용 중 하나는 '어떻게 성과관리를 할 것인가?' 입니다.

기업은 언제나 성과 목표를 설정해 관리하고 있습니다. 이러한 목표는 타인에 의해 수동적으로 주어지는 것이 아닙니다. 개인은 조직의 장기적 비전에 맞추어 주체적으로 생각하고 적극적으로 기획하고 행동하며, 설정된 목표에 따라 스스로 판단하고 관리합니다. 성과관리는 조직의 독자적인 목표와 시스템에 의해 운용되고 기업 환경의 변화에 따라 그에 대한 기대도 변화하고 있습니다. 일반적으로 조직이 목표관리를 통해 전체적인 성과를 증진시키기 위해서는 몇 가지 설정 원칙을 제시하고 있습니다. 우선 조직의 궁극적인 목표와 각 하부조직의 목표가 일관성 있게 일치되어야 합니다. 또한 설정된 목표에 따라 조직 구성원에게 구체적인 목표가 제시되어야 하며 이는 직원의 참여 속에서 목표에 대한 의사결정이 이루어지도록 제도적으로 보완되어야 합니다. 마지막으로 달성을 위한 명백한 기한의 설정이 주어져야 하고, 지속적인 평가 및 구체적인 행동에 대한 피드백이 주어져야 합니다. 위와 같은 과정에서 달성 가능성과 효과적인 달성을 위해 구체적으로 필요한 부분은 무엇인지를 생각해 봐야 합니다.



1992년 '라우리 와인가르트' 교수의 연구에 의하면 '달성하기 어려운 목표일수록 집단의 목표달성을 위한 노력도 증가되고 그에 따른 집단의 성과도 향상된다'고 합니다. 더 높은 사업의 목표는 구성원들의 도전의식과 성취감을 높여 성과 달성 및 성장을 가능하게 하고 이를 통해 직무 만족도 역시 높다는 것입니다. 이에 기업들은 새로운 사업계획을 수립할 때에 현재 달성한 성과보다 또는 현재의 인력이 달성할 수 있는 목표보다 상회하는 목표를 설정합니다. 이를 'Stretched Goal'이라고 하는데, 이러한 목표설정을 통해 기존의 관행을 탈피하여 창조적이고 혁신적으로 업무를 수행하면서, 보다 높은 성과를 달성하도록 유도하고 있습니다. 이러한 'Stretched Goal'에 의한 관리 시스템은 GE의 전 회장 '잭 웰치'에 의해 그 개념이 처음 사용되었고, 최근에는 국내의 많은 기업들도 목표설정 및 관리과정에 도입해 사용하고 있습니다. 그러나 설정된 목표의 현실성 여부에 따라 기업에게 해가 될 수도 있고, 구성원에게는 의욕 고취보다는 좌절감만 안겨주는 결과를 가져와 성과달성에 큰 차질을 빚을 수 있습니다.

이에 'Stretched Goal 시스템'이 효과적으로 정착되고 관리되기 위해서 제시되는 몇 가지의 가이드라인이 있습니다. 첫째로 기본 역량을



고려해 구성원이 달성할 수 있는 목표와 기업의 성장을 위해서 반드시 달성해야 하는 목표와의 균형점을 찾아야 합니다. 두 번째는 목표 설정 과정에 구성원을 참여시켜 수용성을 높이고 몰입을 이끌어내도록 해야 하며, 세 번째는 새로운 시도에 대해 적합하고 적절한 지원을 하고, 달성하지 못했을 때도 처벌이나 질책 위주가 아닌 격려와 재도전의 기회를 줄 수 있도록 시스템을 갖추어야 합니다. 마지막으로 'Stretched Goal' 부여의 목적은 창의적 사고와 행동을 이끌어내는 것이므로 목표달성에 실패했다라도 과정에 대해서도 공정하게 보상할 수 있도록 하고, 어려운 과제에 도전한 노력을 인정하는 문화가 구축되도록 해야 합니다.

목표의 수립과 실행 사이에는 일정한 상관관계가 있습니다. 수립에는 내용적인 측면이 강하고 실행에는 과정적인 측면이 강합니다. 하지만 일반적으로 수립과 실행은 각각 내용과 과정의 요소를 모두 포함합니다. 목표의 수립과 실행 시 필요한 내용과 과정 모두 똑같이 중요한 의미를 지닙니다. 따라서 보상을 위한 직원의 입장에서 볼 때 두 요소에 동일하게 가치를 부여하는 것이 필요합니다. 수립과 실행 사이의 관계 및 각각의 내용과 과정을 생각해 볼 때, 'Stretched Goal' 시스템의 효율적인 운영을 위해서는 아래와 같이 몇 가지의 사항이 내용과 과정 속에 같이 고려되어야 합니다. 첫째는 제도에 대한 교육입니다. 대부분의 직원들이 제도의 취지를 피상적으로 이해하고 회사의 정책으로만 생각하고 있습니다. 하지만 제도의 원 취지는 상향된 목표 달성을 위해서 좀 더 창의적이고 적극적인 방법을 찾아보자는 것으로 단순한 숫자 부여를 통한 관리 목적이 아니라 발전과 개선을 전제로 한 목표 설정 임을 알 수 있습니다. 따라서 이러한 목표부여 방식이 효과적으로 적용되기 위해서는, 회사는 직원들에게 조직의 목적과 구체적인 운영에 대한 교육을 시행해 숙지를 도와야 합니다. 아울러 목표관리 항목을 같이 찾아내고, 성과기준을 명확히 하고 주기적인 코칭이나 피드백 등을 제공하는 것이 필요합니다. 이러한 교육을 통해 목표관리에서 얻고자 하는 구체적인 내용을 공유하고 조직경영의 원리에 대한 조직과 개인 간의 이해의 폭을 좁힐 수 있습니다. 두 번째는 목표 설정 시 의견 공유가 필요합니다. '상하 간 커뮤니케이션에 의한 공정성 지각의 연구' 결과에 따르면 평가 기간 전체를 통해 실시하는 목표설정 면담, 지도/피드백 등의 커뮤니케이션 정도가 평가의 절차적 공정성 지각에 영향을 미친다고 합니다. 대개의 영업직원들이 목표의 설정과 부여는 회사의 고유 권한이고 경영활동의 일환이라는 것에 동의하고 있습니다. 하지만 달성을 위해서는 직원들의 동의가 필요한 정도는 아니더라도 목표설정 단계에서부터 시장상황 등에 대한 의견을 청취할 필요가 있다고 말합니다. 고객과의 직접적인 접촉을 하는 직원의 의견을 듣는 고정적인 채널이 있고 이 과정에서 의견 교환이 이루어진다면 목표설정 시 직원의 의견이 100% 반영되지 않더라도 충분한 공감대 형

성이 가능하다고 판단됩니다. 이러한 공감대는 목표달성을 위한 구체적인 영업 활동에 긍정적으로 작용할 것이고, 기간 종료 후 목표달성에 따른 보상 시 직원들의 불만이나 이의를 최소화 할 수 있습니다. 아울러 구성원에게 목표의식을 갖도록 해 스스로 동기부여가 되도록 하고 목표의 적절성 및 사업전략과의 연계를 지속 확인할 수 있습니다. 마지막으로 결과 및 과정에 대한 평가가 병행되어야 합니다. 목표달성을 평가하고 그 결과가 개인의 소득에 직접적으로 연결된다면 도전적인 목표를 세우는 직원은 없으리라고 생각합니다. 더군다나 그 목표가 합의보다는 일방적으로 주어지는 목표라면 개인에게는 더욱 더 중요한 문제로 다가올 것입니다. 따라서 개인의 잠재력을 최대한으로 끌어올려 능력을 발휘하도록 하기 위해서는 의견공유 등의 절차적 문제와 아울러 보상 방법에 대한 고려도 같이 이루어져야 합니다. 결과에 대한 평가와 과정에 대한 평가가 병행된다면 직원들은 창조적인 방법의 도입에 더욱 적극적인 태도를 취할 뿐 아니라 비정상적인 거래를 멀리할 것입니다.

성과관리의 목적은 조직의 목표를 달성하는 것입니다. 이는 모든 직원의 참여를 통해 함께 할 때 가능합니다. 이에, 회사는 'Leadership Essential'의 이름으로 6개의 주요 항목을 리더십의 주요 행동 준칙으로 삼고 각 항목별로 5개씩 30개의 필수 행동기준을 정하여 운영하고 있습니다. 그 중 하나인 'Manage for Result(성과관리)'에는 아래 5개의 행동 기준을 정하고 있습니다.



- ▶ 목표의 설정과 공유
- ▶ 목표달성을 위한 추가적인 노력
- ▶ 내의 전문가의 활용
- ▶ 사전 계획 수립과 성찰의 시간 확보
- ▶ 가시적인 성과 창출과 합당한 보상

'사람 중심의 성과관리'란 기업을 구성원들의 삶의 공동체로 인식하고 조직 구성원 모두가 경영 활동에 주체적으로 함께하는 것을 말합니다. 자율과 창조를 중요하게 생각하고, 조직과 개인의 동반 성장을 위한 교육 및 제도의 구축, 문화의 공유 등을 의미합니다. 현실을 충분히 고려하여 목표를 설정하고, 구성원과 최소한의 의사소통이 전제가 되어야 목표가 두려움으로 다가오지 않고 창의성과 혁신을 통해 진정한 성과를 유도할 수 있습니다. 이것이 기업의 지속 성장과 주어진 위기 극복의 해결책입니다.

—
성과를
내는 사람

못 내는
사람



다음에 소개되는 ‘성과를 내는 업무 습관’은 마쓰모토 도시야키의 저서 <성과를 내는 사람, 못내는 사람>에서 발췌한 내용이다. 그는 인사 전략 컨설턴트로 PwC, 머서, 액센츄어라는 글로벌 컨설팅 회사에서 22년 이상 인사 분야의 컨설팅을 맡아왔다. 이런 연륜으로 그는 조직에서 꾸준히 성과를 내는 습관과 사고방식을 체득했다. 마쓰모토 도시야키가 전하는 회사가 원하는 인재, 바로 성과를 내는 사람이 되기 위한 8가지 스킬.

성과를 내는 업무 습관

01 성과를 내는 사람은 버리는 기준을 만들고 성과를 못 내는 사람은 남기는 기준을 만든다

지금 자신의 책상을 둘러보자. 깔끔하게 정리되어 있는가?

성과를 잘 내는 사람은 시간을 가치 없이 쓰는 것을 싫어한다. 물건을 찾는 시간을 없앤다면 그 시간만큼 다른 일을 할 수 있다. 성과를 못 내는 사람은 책상뿐 아니라 가방, 데이터, 파일 전부가 엉망진창이다. 무엇 하나 확실하고 깔끔하게 관리하지 못한다. 성과를 잘 내는 사람은 아등바등 모아두지 않고 버리는 기준이 있다. 자료와 파일 등의 데이터는 90%를 버리는 것을 전제로 하자. 남길 필요가 있는 것은 법률과 계약 관련 자료, 클라이언트에게 납품한 자료, 상대가 한 말을 확인할 수 있도록 언질이 포함된 메일, 그리고 기한, 가격, 분량처럼 업무의 발주와 수주에 관련된 메일 정도다. 데이터나 자료, 메일은 그 자리에서 판단해 필요 없는 것은 즉각 버리자. 그리고 정리한 상황을 습관적으로 유지하는 것이 중요하다.



02 성과를 내는 사람은 기한을 지키고 성과를 못 내는 사람은 기한을 지키지 않는다

“전문가라면 기한을 정하고, 무조건 지켜라. 죽어도 지켜라.”

외국계 컨설팅 회사로 이직한 날에 상사가 해준 말이다. 사람은 일의 기한을 정해놓지 않으면 시간이 무한정이라고 착각해서 느릿느릿 행동하게 된다. 기한을 정하면 그때부터 역산해 계획을 다듬을 수 있고 지금 하는 행동을 구체적으로 계획할 수 있다. 성과를 잘 내는 사람은 ‘기한을 정하고 지키는’ 당연한 일을 철저히 실행한다. 그런데 기한을 정하고 실제로 작업에 들어가면 예정대로 진행되고 있는지 알 수 없는 경우가 있다. 그래서 최종 기한 외에 작업 요소요소에 기한(중간 목표)을 설정한다. 세부적인 기한을 두고 일을 확인하면 작업의 진척을 파악할 수 있다. 또한 예상보다 일이 늦어지더라도 대처 방안을 준비해 스케줄에 반영한다. 특히 중요한 것은 기한에 맞추려면 어떤 방법을 강구해야 하는지, 또한 무엇을 하면 안 되는지 생각하는 일이다. 그래야지만 사건의 역량에 맞게 업무를 일정량으로 나누고 처리할 수 있다.

03 성과를 내는 사람은 상대의 기대를 조금만 웃돌고 성과를 못 내는 사람은 완벽을 노린다

성과를 잘 내는 사람은 처음에 기한, 품질, 용도 등 상대의 기대치를 확인한다. 경영 회의의 자료를 전부 만들어주었으면 하는지, 적당한 시안을 만들어주었으면 하는지, 엑셀로 표와 그래프를 만들어주었으면 하는지 일일이 확인한다. 그러나 성과를 못 내는 사람은 의뢰인의 눈치를 보느라 제대로 묻지도 않고 “알겠습니다.”라며 일단 받아들이고 보는 경우가 많다. 그러다가 수정하게 되면 업무 과정에서 구축한 작업 단계가 무용지물이 될 뿐 아니라 본래 다른 일을 할 시간까지 빼앗긴다. 상대의 입장에서 신중하게 생각한 질문과 제안은 의뢰인의 기대치를 100% 맞출 수는 없지만 적어도 비슷하게 스쳐 갈 수는 있다. 또 한 가지 중요한 것은 상대의 기대치를 확인한 다음, 그 기대치를 조금만 웃도는 것이다. 그 요령은 기한보다 작업을 조금 빨리 처리하는 것이다. 의뢰인은 예정보다 결과를 빨리 받는 것을 좋아한다. 그러면 만약 재 작업할 부분이 다소 있더라도 예정된 기한 내에 수정할 수 있으므로 의뢰인을 안심시킬 수 있다.

04 성과를 내는 사람은 기대치가 낮고 성과를 못 내는 사람은 기대치가 높다

성과를 잘 내는 사람은 상대가 현재 하는 일과 능력을 고려해서 조금 힘을 내면 가능할 수준으로 일을 의뢰한다. 지나치게 높은 수준이거나, 반대로 노력이 필요 없는 업무라면 상대는 달성하려는 욕구가 솟지 않는다. 조금 손을 뻗으면 닿을 듯한 수준의 일이 달성 의욕을 가장 솟아나게 한다. 그리고 그 일을 평가할 때는 기대치대로 했다면 “잘했다.”라고 하고, 다소 못했어도 “열심히 했다.”라고 인정해주자. 업무를 의뢰하는 사람은 조금 높은 기대 수준으로 일을 부탁했다가 상대가 그 수준으로 일하지 못하면 미달성했다며 자칫 부정적인 평가를 내리기 쉽다. 상대가 마음속으로 ‘도전해보라고 해서 나 나름대로 열심히 했는데 부정적인 평가를 받다니.’라고 받아들이면 앞으로 비슷한 업무를 하려고 하지 않을 가능성이 있다. 반면 “이 부분을 이렇게 하면 다음번에는 좀 더 나아질 거야.”라는 조언은 긍정적인 면이 중심이 되므로 상대가 순순히 들어준다.

05 성과를 내는 사람은 알기 쉬운 문장을 쓰고 성과를 못 내는 사람은 전해지지 않는 문장을 쓴다

일을 진행하려면 서로 커뮤니케이션해야 한다. 이때 구두로 주고받을 수도 있지만 확실하게 전하려면 문장을 정확하게 써야 한다. 상대에게 올바르게 전하지 못하면 상대의 시간을 헛되이 하는 셈이다. 업무 메일을 보낼 때는 특히 문장력이 필요하다. 메일을 받은 사람이 다른 의미로 해석하게 되면 곤란하다. 메일을 쓸 때 고려해야 할 핵심 사항은 다음과 같다.

1. 보고, 연락, 상담, 의뢰 중 어느 것에 해당하는지 정확히 분류한다.
2. 결론을 가장 먼저 쓴다.
3. 단문으로 쓴다.
4. 기한을 명확히 쓴다.
5. 무엇을 원하는지 다음 활동을 쓴다.

또한 문장에서 주어가 생략되거나 주어와 술어의 거리가 멀어질 수 있으므로 주어와 술어의 거리를 좁히는데 신경 쓰면 훨씬 알기 쉬운 문장이 된다. 알기 쉬운 단어를 선택하는 것도 또 하나의 요령이다. 글은 내 의견을 단순히 전달하는 것이 아니라 상대방이 이해할 수 있도록 그 의미를 전하는 것이 목적이므로 최대한 간단하고 오해를 부르지 않는 부드러운 단어를 사용하도록 하자.



06 성과를 내는 사람은 협업해줄 분신을 만들고 성과를 못 내는 사람은 혼자서 업무를 처리한다

성과를 잘 내는 사람은 자기 혼자서 업무를 맡지 않는다. 더욱 빠르고 새로운 업무, 질적으로도 양적으로도 향상된 업무, 막힘없는 업무 진행 등 지금까지는 없던 가치를 창출하는데 집중한다. 성과를 잘 내는 사람은 복사하거나 엑셀로 자료를 작성하는 작업은 물론 기획과 절충, 애프터서비스 작업까지 자기처럼 일할 수 있는 분신을 점점 만들어서 업무를 분담한다. 그렇게 하려면 “이거 해봐!”라고 무턱대고 업무를 의뢰하는 것이 아니라 다른 사람도 노하우를 활용할 수 있도록 구체적인 자료, 포맷, 도구로 구현한 뒤 지도할 필요가 있다. 분신이 쌍둥이처럼 내 능력 수준과 완전히 똑같은 수준을 보일 필요는 없다. 분신의 특색에 맞는 영역만 맡도록 해도 된다. 또한 능력이 부족한 영역일수록 제대로 관리해주는 분신을 만들어 두는 것이 중요하다. 그러면 안심하고 자신만 할 수 있는 가치 있는 일에 집중할 수 있다.

07 성과를 내는 사람은 어디서든 일을 하고 성과를 못 내는 사람은 일할 장소를 고른다

외출했는데 애매하게 시간이 비는 경우 카페 등에서 효율적으로 업무를 처리하면 틈새 시간을 활용할 수 있다. 사실 5분 만에 처리할 수 있는 업무도 꽤 있다. 그러려면 일반적인 업무를 세부적으로 파악해 5분 이내에 완료할 수 있는 일을 골라두면 좋다. 또한 틈새 시간을 효율적으로 사용하려면 업무를 빨리 시작할 필요가 있다. 꾸물거리고 있으면 준비만으로 시간이 흘러가 버린다. 일하는 규칙을 만들어두면 업무를 빠르게 시작할 수 있다. 그리고 짧은 시간이라도 업무가 점점 진행되면 집중력도 향상되고 업무의 리듬도 빨라진다. 단, 밖에서 업무를 처리할 경우에는 정보가 누설될 위험에 대비해야 한다. 측면에서는 보이지 않는 필름을 컴퓨터 화면에 붙이거나 회사명과 기밀 부분을 0 기호 등으로 표시한 뒤 회사에서 일괄적으로 변환하는 방법도 있다. 화장실에 갈 때는 노트북이나 기밀자료는 들고 가자. 안일하게 생각하지 말고 철저하게 지켜야 한다.

08 성과를 내는 사람은 한 사람을 이해시키고 성과를 못 내는 사람은 많은 사람을 사로잡으려고 한다

프레젠테이션은 그야말로 '프레젠티', 선물과 같다. 이쪽에서 아무리 좋은 내용이라고 생각해도 상대가 원하는 것이 아니면 의미가 없다. 아무리 보기 좋은 차트나 정보를 가득 담은 자료를 성심성의껏 준비해도 상대의 니즈나 관심사에 맞지 않으면 가치가 없다는 말이다. 듣는 사람의 니즈가 제대로 반영돼 있어도 이해하기 어려운 허술한 프레젠테이션을 발견할 때가 있다. 이런 프레젠테이션이 되는 원인은 정보량이 지나치게 많다, 필요 이상으로 내용이 반복된다, 장황한 문장으로 의미가 확 와 닿지 않는다, 등을 들 수 있다. 자신이 프레젠테이션을 받는 쪽이라면 알고 싶은 내용만 간단하고 편하게 듣고 싶지 않을까? 프레젠테이션은 일방적으로 설득하는 자리가 아니다. 상대의 관심사를 충족시키고 불안을 불식하며, 내게 부탁하고 싶게끔 상대에게 신뢰감을 주는 자리다. 성과를 내려면 여러 사람의 마음을 사로잡으려는 노력보다는 상대 쪽 핵심 인물에게 집중해 이해시키는 것이 중요하다.



성과를 내는 사람

못 내는 사람

성과를 잘 내는 사람은 자기 혼자서 업무를 맡지 않는다. 더욱 빠르고 새로운 업무, 질적으로도 양적으로도 향상된 업무, 막힘없는 업무 진행 등 지금까지는 없던 가치를 창출하는데 집중한다. 성과를 잘 내는 사람은 복사하거나 엑셀로 자료를 작성하는 작업은 물론 기획과 절충, 애프터서비스 작업까지 자기처럼 일할 수 있는 분신을 점점 만들어서 업무를 분담한다.

09 성과를 내는 사람은 가장 먼저 발언하고 성과를 못 내는 사람은 마지막에 발언한다

회의에서 가장 좋은 평가를 받는 것은 맨 처음 발언하는 사람이다. 실제 300사 이상의 기업에서 선발된 5천 명 이상의 차세대 리더를 지켜봤는데, 모두 맨 처음에 발언한다는 공통점이 있었다. '분위기를 읽어야 한다, 영뚱한 이야기를 해서는 안 된다, 회의의 상황과 상사의 기색을 보면서 마지막에 좋은 코멘트를 한다' 등의 식으로 회의에서 가만히 있으면 주변 사람들은 금방 알아차린다. 전쟁터에서도 선봉장이 가장 호평을 받듯이 회의에서도 가장 빨리 발언하는 사람이 좋은 평가를 받는다. 외국계 기업에서는 회의에서 발언하지 않으면 출석하지 않은 것과 같다고 본다. 그래서 한 가지 기술을 가르쳐주겠다. 사전에 회의의 시안을 준비한 뒤 회의 시작 시에 배포하여 그 내용을 이야기하는 것이다. 이로써 당신은 회의에서 의미 있는 내용을 처음에 이야기하는 사람이 될 수 있다. 시안의 내용은 다음 항목을 한 장으로 정리하면 된다.

1. 목적_ 결론 혹은 아이디어를 내는가, 의사 전달, 상황의 공유인가?
2. 목표_ 회의 종료 때까지 어떤 결과가 나오면 좋은가?(어떤 결론이 나오면 좋은지, 아이디어는 몇 가지나 낼 것이며 어느 정도의 수준을 요하는지 등)
3. 결론_ 회의의 목적을 이루기 위해 무엇을 의논하여 무엇에 도달할 것인가?

의사 결정자나 주변 사람이 봤을 때 회의의 골자가 되는 시안이 준비되어 있는 것은 고마운 일이다. 각자 목적과 목표의 결론을 달리 인식할 가능성도 있으므로 회의 맨 처음에 그러한 내용을 인식시키는 것은 매우 가치 있는 일이다.



성과관리의 甲 그들에게 듣는

나만의 성과관리 비법

이동희 새시 세일즈장
서울사무소 새시시스템 BD 영업

고성과자 칭찬법 VS 저성과자 독려법



고성과자, 저성과자를 대함에 있어서 똑같이 적용할 수 있는 공식은 없다고 생각합니다.

사람마다 실제 부딪치면서 그 사람의 성향에 맞는 방법을 찾아서 소통하는 것이 중요하죠. 그럼에도 불구하고 직원들과의 관계에 있어서 공통적으로 노력하는 몇 가지가 있습니다.

먼저 칭찬입니다. 가급적이면 잘못을 질책하기 보다는 잘한 부분을 부각시켜서 동기부여를 하려고 노력합니다. 물론 유형의 보상도 중요합니다. 그러나 받는 사람의 기대치라는 상대성이 있고 회사라는 큰 틀에서 제가 할 수 있는 것은 제한적이라고 할 수 있습니다. 그에 반해 칭찬은 서로 부담 없는 마음의 소통이라고 생각합니다. 그리고 칭찬을 할 때는 형식적이지 않고 마음을 담으려고 합니다. 가식적인 칭찬은 하지 않는 것이 오히려 낫다고 생각합니다. 또 한 가지는 책임감을 강조하는 편입니다. 영업은 전쟁으로 비유한다면 최전방입니다. 영업에서 제 역할을 하지 못하면 생산에서부터 지원부문 모두가 힘들어 집니다. 저희는 비교적 큰 기업이기에 한 직원의 역할이 가끔은 작게 느껴질 때도 있습니다. 그러나 영업에서 작은 역할은 없습니다. 또 그런 노력들이 예측치 못한 큰 기회로 바뀔 수 있습니다.

소통에 있어서 가장 힘든 것은 안 좋은 이야기를 해야 할 상황입니다. 이 부분에 대해서 저는 둘러서 말하기보다는 직설적인 대화법이 맞다고 생각합니다. 다만 잘못된 부분을 이야기할 때 화를 내기 보다는 가급적 상세하게 합리적으로 설명하려고 노력합니다. 그리고 구체적인 개선 방법에 대해서 논의하고 지속적으로, 진중하게 소통합니다.

한 가지 더 중요하게 생각하는 것은 업무 배분입니다. 보통의 경우 일을 잘 하는 직원에게 계속 일이 주어지는 경우가 많습니다. 그러다 보면 형평성 문제가 생기고 이는 팀웍에 있어서 결정적 장애요인이 됩니다. 저는 이 부분을 지속적으로 모니터링 하고 있습니다. 개별 면담을 통해 그 직원이 잘 할 수 있는 일을 찾아서 배분하고 있습니다. 고성과자와 저성과자를 분류하기 보다는 진심이 담긴 마음으로 직원들 개별과 소통하면서 팀의 성과가 최선이 될 수 있도록 노력하고 있습니다.

세플러 코리아에서 우수한 성과관리자로 꼽히는 이동희 새시 세일즈장과 이정일 선임 매니저를 만났다. 오랜 경험과 꾸준한 노력으로 성과관리의 갑으로 통하는 두 사람. 이들이 말하는 성과관리의 스킬을 전한다.

이정일 선임 매니저
안산공장 벨트&체인 드라이브 시스템 BU 영업

상사를 내편으로 만드는 보고의 기술

저 나만의 보고 방법을 말씀드리겠습니다. 우선 저는 시작보고, 중간보고, 결과보고로 구분합니다. 첫째, 시작보고는 현황에 대한 내용과 향후 예상되는 사항에 대해 보고하는 단계로 상사의 지시사항이 있는 경우 어떻게 언제까지 해야 하는지를 확인하는 단계입니다. 중요한 점은 상사의 지침에 대해 본인이 이해한 바와 상이점이 없는지를 확인하고 언제까지 완료할지 목표 일자를 상호 정합니다. 둘째 중간보고는 현재 진행 중인 상황에 대해 간단히 보고하고 지침에 대해 재점검하는 단계입니다. 예를 들면 점심식사 시간이나 다른 장소로 이동하는 짧은 시간 등을 활용해 간략히 진행사항을 설명하고 피드백을 받습니다. 아주 짧은 피드백일 수 있지만 상사가 원하는 바와 일치하는지 재점검하고 추가로 보완할 사항은 없는지 확인할 수 있습니다. 배가 산으로 가는 것을 방지하기 위한 중요한 단계입니다.

결과보고는 최종적으로 마무리가 된 상황에서 진행하는 완료보고입니다. 초기부터의 경과내용과 예상했던 방향과 상이했던 점, 그리고 최종 완료된 사항에 대해 보고합니다.

추가적으로 보고의 기술이란 상기에 언급한 테크니컬한 부분도 있습니다만 무엇보다 신뢰를 바탕으로 한 상사와의 프로토콜을 만드는 것이 최우선으로 필요하다고 생각합니다.





18_ Show me the 팀웍

22_ 같이의 가치

24_ 포토 에세이

26_ 가족사진촬영기

30_ 식사를 합시다

32_ Young 세플러

34_ 리더의 책장

Everyday happiness

변함없는 나의 동료, 매일 출근하는 익숙한 근무지, 사랑하는 아내와 아이들.

늘 돌아오는 점심시간, 어느 날 읽은 책 한권...

얼핏 보면 전혀 특별할 것 없는 우리의 일상들.

하지만 자세히 들여다보면 그곳에는 분명한 '행복'이 묻어있다.

'일상의 행복'을 알고 감사하게 여길 줄 아는 어느 가을날이 되기를.

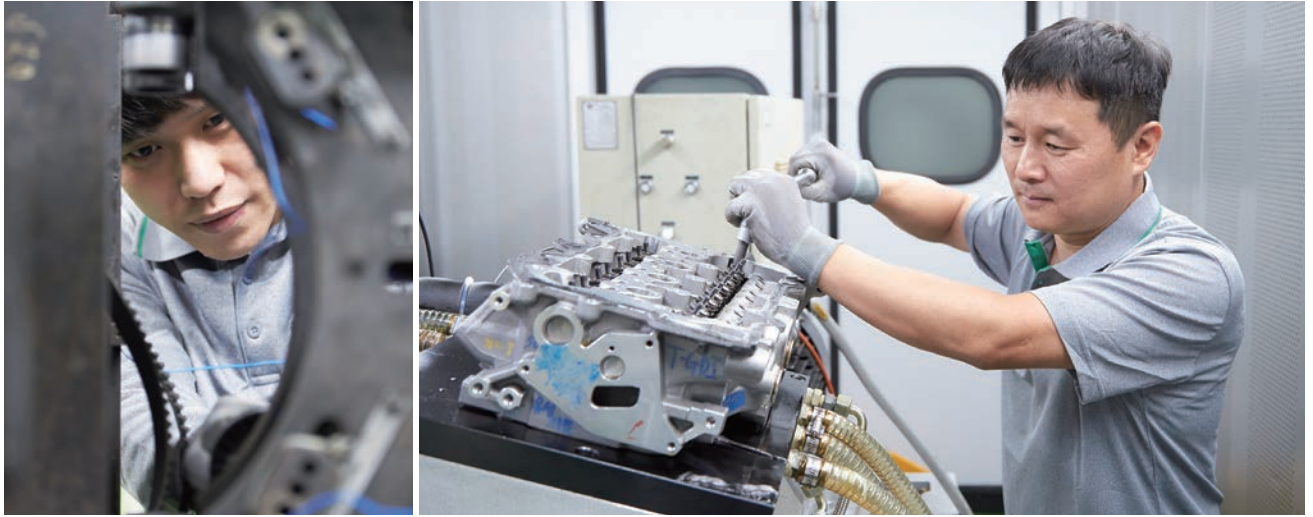
엔진 시스템 연구소

— 질주하는 자동차의 심장, 엔진을 연구하다



왼쪽부터 서병수 주임연구원, 김재현 선임연구원, 남궁재웅 연구원, 신운섭 선임연구원, 김민국 연구원(위), 허인무 수석연구원(아래), 김영웅 주임연구원

엔진은 자동차의 심장이라 불릴 정도로 가장 중요한 부품이다. R 유로6 마일드 하이브리드 엔진, Nu 개선엔진, 신U 엔진, 신R 엔진, Kappa 개선엔진, 람다3 엔진 등 이름만 들어서는 알쏭달쏭한 각종 엔진들. 이러한 엔진의 소음과 진동을 평가하고 FEAD system, FEAD components, Timing chain drive system, Valve train 등의 성능을 평가하는 곳이 바로 엔진 시스템 연구소이다. 그 이름에서 알 수 있듯이 베어링 중심의 다른 연구소와 달리 엔진 성능 평가에 특화되어 있는 연구소이다.



연구소의 진화, 실험실도 넓어지고 인원도 보강되고

엔진시스템 연구소에는 여연구 연구소장을 수장으로 허인무 수석연구원을 비롯해 9명의 연구원이 근무하고 있다. 이곳에서 테스트엔지니어들이 Engine의 소음, 진동 평가를 비롯해 FEAD(Front End Accessory Drive) system, FEAD components, Timing chain drive system, Valve train 등의 성능을 평가하고 분석하는 업무를 하고 있다.

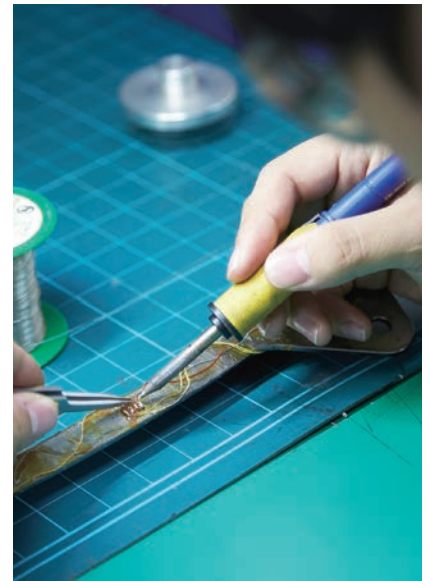
최근 들어 엔진시스템 연구소의 성과가 크게 주목받고 있다. 무엇보다 FEAD system 및 Timing drive system의 성능 평가 역량이 눈에 띄게 강화되었다. 그 비결에 대해, 인원과 장비 보강이 있었다고 귀띔한다. 2015, 2016년에 걸쳐 총 5명의 연구원을 총원했고 2017년에는 FEAD system 및 Timing drive system measurement 부문에서 OJT(직무훈련) 기간을 거쳤다. 1년 이상의 직무훈련을 실시한 덕분에 올해부터는 모든 인원이 자신의 역량을 100% 발휘할 수 있게 되었다. 측정 장비도 한 대를 추가하고 시스템 측정 엔지니어도 기존의 2명에서 4명으로 늘어났다. 신규 프로젝트 수가 늘어나고 있고, 기존 고객사 시험 요구의 강도도 점점 세지고 있지만 이에 능동적으로 대응할 수 있는 인프라가 갖춰진 셈이다.

이는 시험 횟수의 증가에서도 확인할 수 있다. 2017년에는 총 29회의 엔진 및 차량 시험에 그친데 비해 올해 들어서는 8월까지 이미 39회의 시험을 수행했다. 연구소 인원의 역량이 강화되면서 이처럼 전년대비 높은 성과를 낼 수 있게 된 것이다.

결과적으로, 현대기아차의 R 유로6 mild hybrid engine, Nu 개선엔진, 신U engine, 신 R engine, Kappa 개선엔진, Lambda3 engine project의 FEAD 및 Timing drive development test를 적절하게 지원할 수 있었다.

더 반가운 소식은 실험실 확장 공사도 앞두고 있다는 점이다. 현재 실험실의 면적은 250㎡인데 공사 후에는 458㎡로 두 배나 넓어지게 된다. 확장 후에는 주요 고객사인 현대기아차의 Engineering specification test를 수행할 수 있는 장비들이 설치될 예정이다. 또한 신규제품인 TMM(Thermal management module) 시험 장비를 설치할 수 있는 공간도 확보할 수 있게 되었다.

“실험실 확장공사는 9월에 시작해 12월에 마칠 예정입니다. 그동안 공간이 좁아서 장비 주위에 작업 공간도 넉넉하지 않았어요. 시험 장비들도 제자리를 찾지 못한 채 흩어져 있었는데 이번 확장으로 좀 더 정돈된 공간에서 업무를 수행할 수 있게 되었습니다.”



System Dynamic Measurement에 특화



엔진 시스템 연구소의 강점은 System Dynamic Measurement에 특화되어 있다는 것이다. 여기서 시스템이란 여러 가지 기계 부품이 조합되어 이루어진 것을 의미한다. 예를 들어 FEAD(Front End Accessory Drive), Timing chain drive, Valve train 등이다. Dynamic이란 움직임을 측정한다는 뜻이다. 연구소에서는 각각의 부품들이 맞물려 고속으로 작동하는 동안 이 시스템을 구성하는 부품들이 어떻게 작동하는지 측정하는 것에 상당한 경험과 노하우를 갖추고 있다. ms(mili-second, 천분의 일초) 단위로 측정되는 엔진의 회전속도, 그 순간에 나타나는 부품 내부의 압력 변화, 움직임의 양, 작용하는 하중, 이동 속도, 가속도 등을 정밀하게 측정할 수 있다. 그동안 이러한 측정은 완성차 업체에서나 가능한 일이지 부품 업체에서는 쉽게 엄두를 내기 힘든 일이었다. 이에 따라 연구소에서 연구원들에게 요구하는 업무 역량은 크게 두 가지이다. 첫째는 사물이나 현상을 있는 그대로 보고 기록하는 능력이다. 시험팀의 주요 업무는 우리 회사의 제품을 시험하고 그 결과를 개발자나 Application team(개발된 제품을 고객사 엔진에 맞게 수정하는 팀)에게 알려주는 것이다. 이때 주의할 점은 연구원의 편견 때문에 결과를 왜곡해 전

달해서는 안 된다는 점이다. 객관적으로 현상을 상세히 묘사하는 것이 중요하다. 물론, 판단이 필요할 때는 적절한 근거 및 경험에 의지해 판단하는 것도 중요하다.

둘째는 데이터 분석 능력이다. 현상에 대한 객관적인 묘사 이상으로 중요하게 요구되는 능력이다. 대부분의 시험평가에는 힘, 움직임, 회전속도, 온도, 압력, 진동, 소리 등 중요한 물리량을 관찰하기 위해 다양한 센서류를 이용해 데이터를 수집한다. 수 주간에 걸쳐 측정하는 경향 데이터도 있고 짧은 시간 동안 측정하는 시스템의 동적 특성 데이터도 있다. 특히 시스템의 동적 특성 데이터는 단 몇 분만 측정하지만 몇 주 동안 측정된 데이터보다 훨씬 양이 많다. 여기서 중요한 것은 어렵고 복잡해 보이는 데이터에 의미를 부여하고 필요하게 재구성하는 것이다. 즉 데이터를 통해서 시험대상을 이해하고, 제품이 의도한대로 작동하는지를 확인할 수 있어야 한다. 이것이 테스트 엔지니어의 능력이다.

—
질주하는 엔진 시스템 연구소
자동차의 심장,

엔진을 연구하다



즐거운 사보 촬영을 마친 뒤 다함께 하는 간식시간. 바쁜 업무로 얼굴을 마주할 시간이 없었다는 팀원들은 사보 촬영 덕분에 간만에 화기애애한 시간을 보냈으며 뿌듯해했다.



연구소에서는 이러한 연구원들의 역량을 더욱 강화하기 위해 매년 워크숍을 진행하고 있다. 연초의 계획이 제대로 진행되고 있는지 함께 점검하는 것은 물론, 문제점을 파악하고 환경의 변화를 받아들임으로써 다음 해 계획을 수립한다. 매년 이런 방식을 통해 연구원들의 업무 역량과 가용능력을 높여 왔다.

이러한 노력에도 불구하고 고객사의 시험 요구 강도는 갈수록 세지고 있는 것이 현실이다. 그만큼 더 많은 노력이 필요한 상황이다. 하지만 여진구 연구소장은 이럴 때 일수록 연구원들이 '마음의 여유'를 가져야 한다고 강조한다. 여유를 잃은 채 조급하게 대응하거나 움츠러들어서는 고객사와 신뢰관계를 형성하기가 힘들기 때문이다.

“고객사의 요구는 언제나 연구소와 연구원들의 가용능력을 뛰어 넘게 마련입니다. 이럴 때 우리의 주장만 앞세워서 어떤 문제도 해결하지 못한 채 상황만 악화시킬 뿐입니다. 결국 마음이 불편한 상태에서 고객사에 끌려가기 일쑤입니다. 고객사의 사정에 따라 시험 일정에 변수가 발생하더라도 고객의 입장에서 상황을 이해하려고 노력하는 것이 중요합니다. 물론, 공급업체로서의 저자세를 지양하고 고객사와 정확한 정보 공유를 하는 노력이 우선되어야겠지요.”

mini interview



허인무 수석연구원(시험팀 팀장)

얼마 전까지만 해도 팀을 이끌면서 가장 중요하게 생각한 것은 '역할'이었습니다. 팀원들의 주어진 역할과 그것을 수행할 수 있는 능력이 균형을 이루는가를 확인하고 수행 능력이 부족한 경우 어떻게 서로 매칭시키고 조정할 것인가가 팀을 운영하는 주요 화두였습니다. 그러나 최근 알게 된 것은, 그러한 기능적인 면이 기본적으로 필요하지만 지속적으로 팀이 성장하기 위해 더욱 절실한 것은 '수용'이라는 것입니다. 일방적으로 팀원들을 이끌고 가기 보다는 각 개인이 갖고 있는 능력을 스스로 발휘하도록 하는 것이 우선되어야 한다는 것을 깨달았습니다.

다행히 팀 구성원들의 능력이 무르익어가고 있습니다. 저 자신도 책임과 역할에 대해 점점 명확해지고 있고, 신입사원들을 포함한 모든 팀원들이 점점 자신의 영역에서 깊이를 더해가고 있습니다. 앞으로 팀원 개개인들이 자리를 잡아갈 수 있도록 더욱 노력하겠습니다.

가을별이 뜨거운 어느 날 '같이의 가치' 주인공이 있다는 안성 물류센터를 찾았다. 얼굴에 '성실'이라고 쓰여 있는 권성혁 화물기사는 오늘도 부지런히 출차 준비를 하고 있다. 창원 물류를 시작으로 안성 물류센터까지 세플러 코리아 화물기사로 일 한지 벌써 10년째다.

대한민국 방방곡곡 어디든 간다

안성
물류센터

권성혁
화물기사





세플러 코리아 화물기사로 10년

본래 권성혁 기사는 와이셔츠를 입고 지하철로 출퇴근하던 평범한 직장인이었다. 하지만 나라의 기동까지 흔들었던 IMF를 겪으면서 자연스럽게 화물기사의 업을 택했다. 처음 시작은 창원 물류였다. 생계가 급해지자 어디든 먼저 가야했기 때문이다. 창원에서 서울까지 차로 5시간, 대중교통을 이용해도 만만치 않은 교통비 때문에 가족들은 1년에 4번만 보고 살았다.

“돈 벌러 와서 돈을 쓸 수는 없자나요. 당시 한창 공부할 아이들이 있어 조금이라도 보태야 하는 상황이었죠. 힘들고 어려웠던 시기지만 꼭 참고 생활했던 것 같아요.”

그렇게 2년을 창원에서 보내고 다행히 안성 물류센터에 자리가 생겨 다시 가족의 품으로 돌아왔다.

길다면 길고 짧다면 짧은 세플러 코리아와의 10년. 이제 권성혁 기사는 신입 기사들을 돕고 다독이는 역할까지 해내고 있다.

“화물기사의 업무가 단순히 제품을 실어다 주는 것만은 아니더라고요. 거래처 담당자들과 마찰 없이 의사소통 하는 것이 중요한데, 처음 온 기사들은 그런 부분을 힘들어 할 때가 있죠.”

권성혁 기사는 그런 상황을 못 이기고 그만 두는 후배들을 보면 안타깝다고. 그래서 작은 조언이나 노하우 등을 나누며 위로와 격려를 더한다.

음주와 혈압 측정으로 시작되는 하루

장시간 운전을 하는 일이다 보니 안전을 챙기는 것은 무엇보다 중요하다. 세플러 코리아 화물기사들은 아침에 출근을 하면 한 명도 빠짐 없이 체크하는 것이 있다. 바로 음주 측정과 혈압 재기이다. 만약 조금이라도 기준에 부합하지 않는다면 그날 운행은 허락되지 않는다.

“이 일을 하면서 술은 끊었어요. 운동으로 혈압 관리도 하게 되니 저절로 건강해졌죠. 화물기사를 하면서 얻게 된 가장 큰 선물인 거 같아요.”

10년을 화물기사로 일하면서 대한민국 방방곡곡 안 가본 곳이 없다는 권성혁 기사는 화물기사의 장점을 또 한 가지 꼽는다.

“사람들은 일부로 시간 내고 돈 들여서 꽃 보러 다니고, 단풍 보러 다니잖아요. 하지만 저는 자연스럽게 꽃도 보고, 단풍도 보고, 바다도 보고 합니다. 이곳저곳의 멋진 경치를 자주 볼 수 있다는 것도 제게는 큰 행복이죠.”

IMF라는 좌절이 안겨 준 화물기사라는 뜻밖의 직업. 그 속에는 수많은 갈등과 고민들이 있었다고 한다. 하지만 그 안에서 작은 행복과 즐거움을 바라보며 달린 권성혁 기사는 오늘도 웃으며 운전대를 잡는다.



사보 출연과 그동안의 노고에 감사드리며 세플러에서 작은 선물을 전했다.



안성 물류센터 성실의 아이콘

안성 물류센터 화물기사의 일과는 이렇다. 음주와 혈압측정, 배송할 물건 및 포장 상태 확인, 물건 상차, 배송지로 출발. 하지만 권성혁 기사는 배송 물건 확인을 전날 미리 모두 마친다.

“일하는 패턴이 모두 같기 때문에 아침에는 많이 복잡하죠. 그래서 저는 퇴근 전에 다음 날 배송해야 하는 물건을 정리해두고 갑니다. 그럼 시간적 여유가 생겨 실수를 막을 수 있고 안전운행 하는 데도 도움이 되죠.”

그래서인지 권성혁 기사는 지금까지 한 번도 거래처와 얼굴을 붉혀본 적이 없다. 항상 남들보다 발 빠르게 다녀 물류센터에서는 성실의 아이콘으로 불린다.

“오래하다 보니 노하우가 생겨 그런 것이지 저만 특별히 성실한 것은 아닙니다.”

주위 동료들의 칭찬에 부끄러운 듯 손을 찻는 권성혁 기사는 한 가지 분명한 것은 있다고 덧붙인다.

“저는 이 일을 할 수 있다는 것에 감사합니다. 또 일 자체를 즐기며 즐거운 마음으로 하고 있죠. 4~5억씩 되는 제품을 싣고 안전하게 배송했을 때 안도감과 자부심도 느낍니다.”

인터뷰 내내 자신이 무슨 이야기 거리가 되겠냐며 걱정하던 권성혁 기사. 하지만 만남을 뒤로 하고 돌아서는 그의 모습에서 ‘일상의 감사’가 얼마나 중요한 가치인지 새삼 깨닫게 된다.



홍시

감나무 가지 끝에
홍시 하나가
까치밥으로 하나 남아 있었다.

서릿바람 불고
눈발 날려도
가지 끝에
빨갭게 남아 있었다.

밤새 꺼지지 않던
빈자일등(貧者一燈)

-윤호

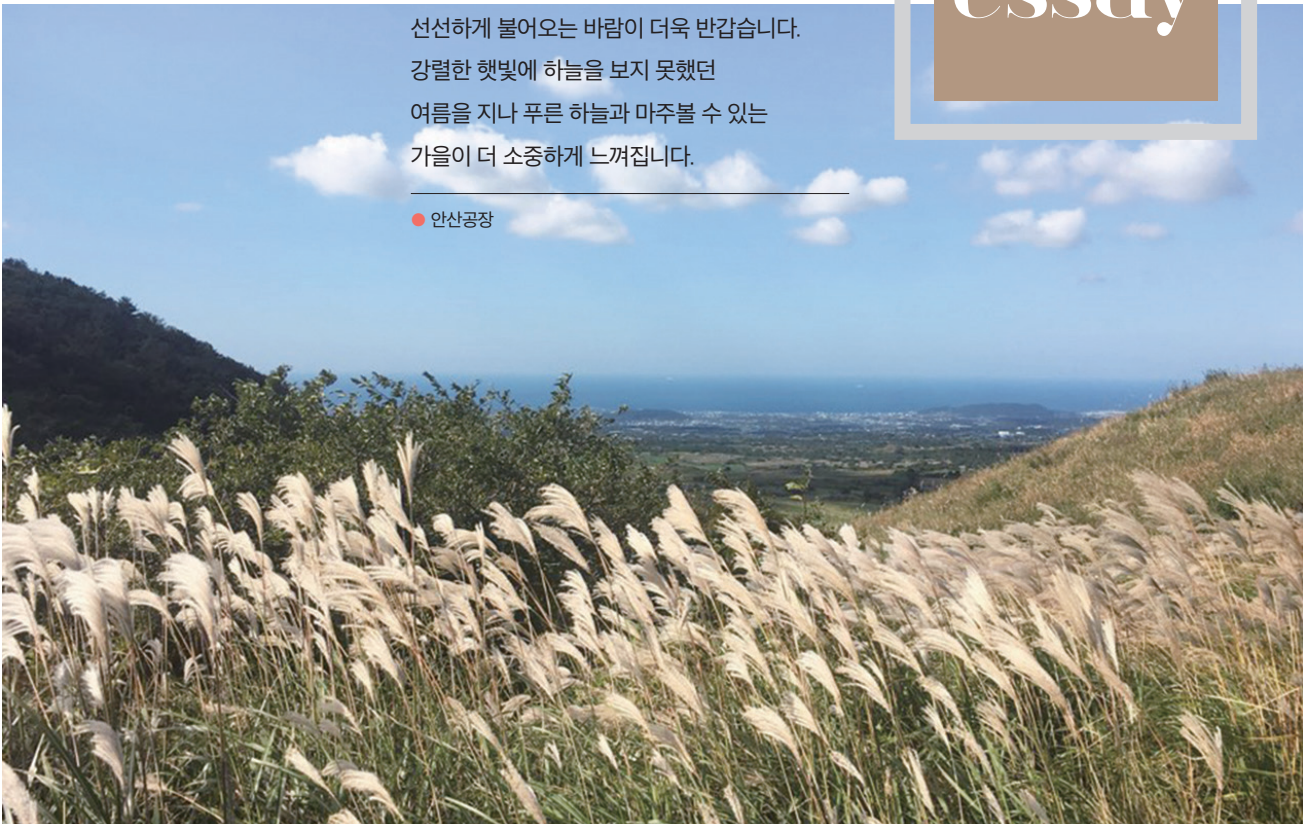
전주공장 내 감나무에 올해도
여김 없이 탐스러운 감이 열렸습니다.
까치밥으로 남겨놓은 감에
시 한편이 생각나는 날입니다.

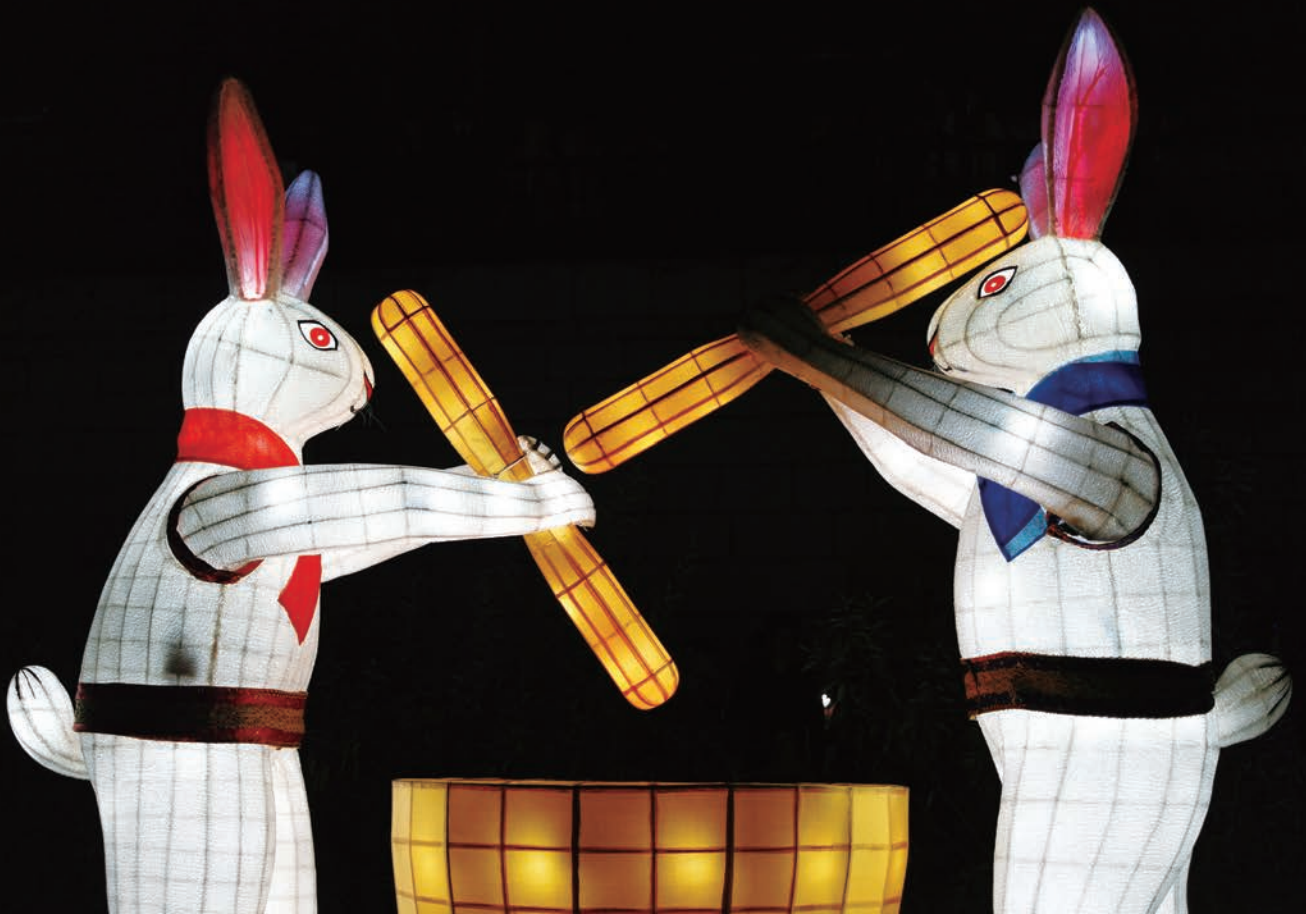
● 전주공장



안산 갈대습지 공원의 요즘 풍경입니다.
유난히 무더웠던 여름이 지나고
선선하게 불어오는 바람이 더욱 반갑습니다.
강렬한 햇빛에 하늘을 보지 못했던
여름을 지나 푸른 하늘과 마주볼 수 있는
가을이 더 소중하게 느껴집니다.

● 안산공장





청계천 등불축제 사진입니다. 절구에 떡을 찡는 토끼 모습이 정겹습니다.
어릴 적 달에 산다던 토끼가 이런 모습이었을까요?

● 서울사무소



집 나간 며느리도
돌아오게 만든다는 전어구이
창원으로 출장을 온 동료와
제철 맛은 전어구이를 먹으러 갔습니다.
노릇하게 익어가는 가을 전어와
소주는 환상의 조합이지 말입니다.
고소하고 쫄깃한 전어회에
마시는 소주는
취하지도 않는 것 같습니다.

● 창원공장

테이퍼베어링 MU
HV 테이퍼베어링 세그먼트
고영진 사원 가족



—
1+1=5

부부의 사랑이 빛은
귀염둥이 삼형제



—
경상도 남자 고영진 사원이 온 가족을 이끌고 스튜디오 나들이에 나섰다.
삼형제 육아에도 여전히 아름답다는 아내 정미희 씨, 아빠와 엄마
예쁜 곳만 빼닮은 첫째 권오, 이제 막 돌이 된 쌍둥이 민석이 민규까지.
스튜디오는 웃음과 울음이 뒤섞여 시끌벅적했지만
사랑스런 아이들의 모습에 내내 즐겁기만 했다.

오늘은 삼둥이네 가족사진 찍는 날

“으엥~으엥~”

엄마가 눈에 보이지 않자 울어대는 돌쟁이 쌍둥이 민석이와 민규.

스튜디오가 낯선지 아빠에게 딱 붙어 떨어지지 않는 5살 권오.

촬영 전부터 아이들을 돌보느라 맘을 빼고 있는 아빠 고영진, 엄마 정미희 씨.

낯선 상황에 어쩔 줄 몰라 하는 스태프를 되레 고영진 부부가 진정시킨다.

“하하하~ 걱정 안 하셔도 됩니다. 저희의 자연스러운 일상입니다.”

사실 미희 씨는 결혼 후에도 수 년 동안 아이가 생기지 않아 마음고생을 했었다. 그러다가 권오가 생겼고, 4년 만에 쌍둥이를 만나게 됐다. 삼형제를 가질 줄은 꿈에도 몰랐다는 미희 씨는 체력적으로는 많이 힘들지만 그 만큼 보람도 있다고 한다.

“아들만 셋 키운다고 하면 다들 안쓰럽게 보시

더라고요. 물론 왜 그러시는 지 잘 알고 있어요. 하지만 제겐 아들만 셋을 키운다는 자부심과 든든함 같은 것들이 있답니다. 이 느낌은 아들 셋을 키워보지 않고는 모르실거예요(웃음)” 1분 차이로 형이 된 12kg 민석이, 14kg 민규를 돌보다 보니 미희 씨는 손목, 어깨, 허리 등성한 곳이 하나 없다. 의젓하긴 하지만 아직 어린 5살 권오까지 보살피려면 힘들어도 웃고, 더 힘을 내는 것이 자연스러워졌다.





올다가 웃다가, 잊지 못할 오늘

영진 씨와 미희 씨 그리고 권오와 민석이 민규까지. 처음으로 다섯 명 모두가 가족사진을 찍는 날이다. 꾸밈없는 아이들의 모습을 담기 위해서 아이들을 중심으로 어른들이 바쁘다. 포토그래퍼는 앉았다 섰다 누웠다가 반복하며 각도를 맞추고, 어른들은 쌍둥이가 올 때마다 입에 과자를 물리며 기분을 맞춘다. 5살 권오에게는 장난감을 사주겠다고며 어르고 달래 한 컷 한 컷을 완성한다. 정신없던 아이들 촬영을 마치고 이제 부부만의 컷을 준비한다. '다정하게, 사랑스럽게, 눈을 맞추며' 등 다양한 연출을 요구하자 영진 씨가 장난스럽게 온 몸을 비비며 말한다.

“닭살 돌아서 못 하겠어요. 너무 어색한데요. 손은 안 잡으면 안 될까요?”(고영진 사원)

권오가 태어 난 후로는 둘만의 시간이 어색하다는 부부. 이런 모습이 여느 부부와 다를 것은 없겠지만 특히나 영진 씨는 3교대 근무를 하다 보니 밤낮이 바뀔 때도 많아 얼굴 보기가 쉽지 않다.

“오늘도 2시간 자고 촬영하러 나왔습니다. 표정이 조금 어색해도 이해해 주세요.”(고영진 사원)

그래서 인지 아내 미희 씨는 아이 셋에 남편까지 살뜰히 챙긴다. 시댁에서도 현모양처 착한 며느리로 통한다는 미희 씨는 내가 힘든 만큼 남편도 힘들 거라는 생각이 든다고.

“밤낮이 바뀌는 공장 일에 아들 셋을 둔 아빠의 어깨가 얼마나 무거울까 짐작만 하는 거죠. 저도 힘들지만 남편은 더 힘들다는 생각에 어려운 내색이나 싫은 소리는 되도록 안하려고 해요.”(정미희 씨)

아들 욕심이 많아 아들 셋은 기본으로 나아가겠다던 영진 씨는 아내가 허리 한번 제대로 펴지 못하는 걸 보고 참 마음이 아팠다. 미희 씨는 이런 남편이 더 고마워서 항상 웃으며 힘을 낸다. 서로가 서로를 배려하고 감싸는 마음이 이렇게 크니 영진 씨 부부는 결혼 후 단 한 번도 큰소리 낸 적 없는 잉꼬부부다. 그리고 그 덕에 든든한 삼형제의 부모가 되었다.



환자와 치위생사로 만난 첫 만남

영진 씨와 미희 씨는 치과에서 처음 만났다. 스켈링을 위해 치과를 찾았던 영진 씨가 치위생사로 근무하던 미희 씨를 보고 첫눈에 반한 것이다. 그 후로도 영진 씨는 핑계를 만들어 꾸준히 치과를 찾았다. 다양한 방법으로 애정공세를 펼쳤지만 미희 씨는 꿈적하지 않았다고 한다.

“연하는 생각한 적이 없었어요. 어른스럽지 못할 거라는 선입견도 있었어요.”(정미희 씨)

“처음에는 속도 상했지만 칠전팔기 정신으로 무장했죠. 그리고 도시락 사건으로 아내의 마음을 사로잡았어요.”(고영진 사원)

도시락 사건의 전말은 이렇다. 구매 당시 영진 씨는 미희 씨를 위해 약 10인 분의 도시락을 싸서 치과로 배달했다. 도시락을 본 동료들은 영진 씨의 편이 되어주었고, 미희 씨 역시 정성 가득한 도시락을 보고 마음이 움직였다.

“이 정도로 날 생각하는 사람이라면 만나볼 만 하다고 생각했어요. 그런데 제가 속은 거였죠.”(정미희 씨)

알고 보니 보기도 아까웠던 그 도시락은 지금의 시어머니께서 준비해 준 것이었다. 한참 뒤 예야 알고 황당했다는 미희 씨. 하지만 한편으로는 시어머니의 따뜻함이 느껴져 영진 씨에게 마음이 더 기울었다.



테이퍼베어링 MU
HV 테이퍼베어링 세그먼트
고영진 사원 가족

1+1=5
부부의 사랑이 빛은
귀염둥이 삼형제



아내 미희 씨의 작은 소망

지금 미희 씨가 가장 하고 싶은 일은 친구를 만나 수다 떨기란다. 쌍둥이가 태어나면서 차한 잔 마실 여유도 허락되지 않았던 것이다.

“하고 싶은 거 진짜 많아요. 하지만 그 중에서 꼽으라면 친한 친구들을 만나서 마음껏 수다 떨기예요.”(정미희 씨)

누구에게는 마음만 먹으면 할 수 있는 별 것 아닌 일상이 미희 씨에게는 지금 소원처럼 다가온다. 그래서 영진 씨는 조만간 낮 근무를 할 때 아내에게 친구들을 만날 짧은 휴가를 줄 계획이다. 꽃처럼 예쁘고 빛났던 아내가 누구의 엄마가 아닌 온전한 정미희로 돌아갈 수 있는 소중한 시간이다.

“예전에 ‘부모가 돼 봐야 진정한 어른이 된다’는 말을 들은 적이 있어요. 그때는 저와는 무관한 말이라고 흘려들었는데 정말 아이들이 생기니 어른의 역할이 무엇이고 부모님의 마음은 어떤지 조금이나마 알 것 같아요.”(고영진 사원)

어느 시인이 그랬다. 끝날 것 같지 않은 힘들고 시간이 지나면 추억이 되고, 그제야 그때가 행복이었음을 알게 된다고.

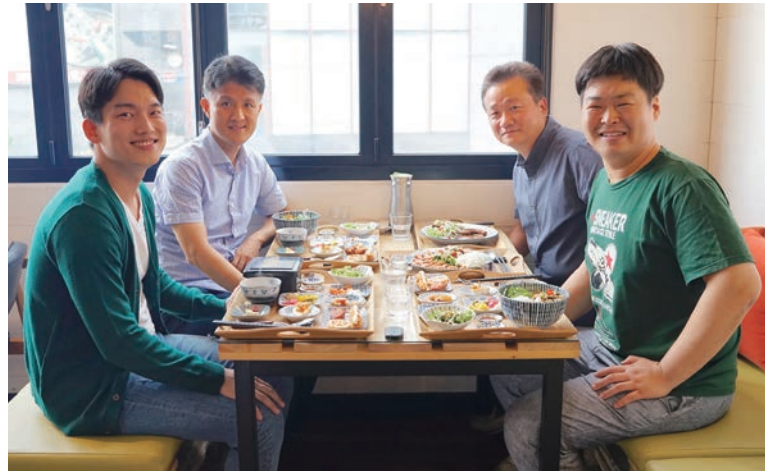
삼형제를 키워내는 결코 만만치 않은 일을 슬기롭게 잘 헤쳐 나가는 부부. 더불어 그들에게는 서로를 향한 큰 사랑과 배려가 있으니 훗날 영진 씨와 미희 씨는 삼형제가 주는 아주 특별하고 행복한 추억이 가득하지 않을까.

—
 창원공장
 베어링 부품 MU
 단조 세그먼트
 정철용 기술명장
 문석찬 부장
 김대현 대리
 김경욱 대리
 추천하는
 맛집



일본
 가정식

빠렛토



왼쪽부터 김경욱 대리(앞), 문석찬 부장(뒤), 정철용 기술명장(뒤), 김대현 대리(앞)

☎ 경남 창원시 성산구 마디미로73번길 20 ☎ 055.261.0711



늘 업무로 바쁜 편이지만 종종 팀워크를 위해 맛집 탐방을 나선다는 네 사람. 오늘은 창원에서도 맛집이 많기로 유명한 상남동을 찾았다. 일본가정식이 전문인 빠렛토는 정철용 기술명장이 가장 좋아하는 회식 장소 중 하나란다.

깔끔하고 담백한 맛이 제대로인 이곳은 일본 사람들이 즐겨 먹는 돈부리(덮밥)를 전문으로, 그 중에서도 허니돼지덮밥, 매콤해산물덮밥, 양념장어덮밥이 유명하다. 그 외에도 스테끼(일본식 스테이크)와 샐러드도 즐길 수 있다.



일본가정식 전문점 빠렛토의 대표 메뉴인 덮밥 즉, 돈부리(どんぶり)는 일본 여행을 다녀온 사람이라면 한 번쯤은 맛보았을 서민들의 먹거리다. 소고기덮밥을 대표 메뉴로 내세우는 일본 3대 규동 프랜차이즈(요시노야, 마츠야, 스키야)의 간판을 일본 전역에서 발견할 수 있는 것만으로도 덮밥이 일본 현지에서 차지하는 비중을 짐작할 수 있다. 도쿄나 오사카의 번두리 골목에서 수십 년 이상 대를 이어 성업 중인 소규모 덮밥집들까지 더한다면 일본은 그야말로 ‘덮밥의 왕국’이라고 해도 과하지 않을 것이다.

문헌에 의하면 돈부리의 기원은 14~16세기 일본 무로마치시대로 거슬러 올라간다. 당시에 여러 종류의 채소를 밥에 얹고 국물을 부어 먹었던 것이 돈부리의 원형. 그러나 지금 우리가 먹는 덮밥의 형태는 19세기 말에서 20세기 초 사이에 등장했으며, 현재는 산업화, 고도화로 인해 바빠진 일본 서민들이 밥에 반찬을 얹어 먹게 되면서 발달한 식문화의 하나로 여겨진다.

대표적인 일본가정식인 돈부리는 이름 그대로 밥 위에 소나 돼지 혹은 야채, 생선 등을 얹어 먹는 일본식 요리로, 돈부리바치(どんぶりばち)라는 사발 모양 그릇에 밥을 담고 그 위에 부식, 반찬을 뜻하는 오카즈(おかず)를 함께 담아내면 된다. 지역이나 계절에 따라 소스를 만드는 방법과 밥 위에 얹는 식재료가 달라진다. 하지만 냉장 고에 있는 재료들을 활용해 누구나 손쉽게 만들어 수 있기 때문에 일본의 가정에서도 즐겨 먹게 되었다.

이웃나라 일본의 서민 음식 빠렛토





—
**세플러를 빛낼
 내가 가진 3가지**
 —

새롭게 세플러 가족이 된
 11명의 사우들을 소개한다. 설레고 긴장될 이들에게
 응원과 격려가 함께 하길 바라면서, 반가운
 얼굴들이 보내는 다부진 포부 ‘세플러를 빛낼 내가
 가진 3가지’를 들어본다.



조준혁 나홍경 정배근 박지영
 이수민 박승민
 유승빈 박찬우
 안재범 전승진 조규완



서울사무소

박찬우 과장 법무

“저는 세플러에 원활한 비즈니스를 위한 적극적인 협력마인드, 다양한 업계에서의 경험을 기반으로 한 솔루션 발굴 노력, 회사의 기회와 위기를 공감하고 적극적으로 행동하는 자세를 들고 입사했습니다. 앞으로 세플러의 일원으로 좋은 모습 보여드리도록 하겠습니다.”

유승빈 사원 산업기계 어플리케이션

“첫째, 전공을 심분 살려 우수한 기술력을 만드는 데 일조하겠습니다.

둘째, 세플러는 글로벌 기업입니다. 저는 미국, 유럽 등의 선진국부터 네팔, 잠비아, 에티오피아 등 많은 나라를 다녀왔습니다. 이러한 경험을 바탕으로 세플러가 세계 시장에 우뚝 서는데 함께 하겠습니다. 셋째, 바로 저의 안목입니다. 무한한 가능성과 잠재력을 가진 세플러를 선택한 저의 안목이 앞으로 세플러의 성장에 어떤 도움이 되는지 지켜봐 주십시오.”

박지영 과장 HR 비즈니스 파트너

“인사부는 다양한 직원들과 소통해야 할 기회가 많습니다. 제가 가진 특유의 친화력으로 많은 분들과 편하고 친근하게 소통하는 HR 비즈니스 파트너가 되겠습니다.

저는 웃음이 많습니다. 주변 동료들을 기분 좋게 하는 해피 바이러스가 있다고 합니다.

조직이 보다 유연하고 밝은 분위기가 될 수 있도록 해피 바이러스를 전파하겠습니다.

여러 산업의 MNC(multi national company) HR 분야에서 약 10년간 경험을 쌓았습니다. 새로운 시각으로 세플러 코리아의 발전에 기여하겠습니다.”

안재범 차장 새시시스템 BD 영업 국내영업

“안재범 하면 ‘책임감, 융통성, 추진력’, ‘책임감, 융통성, 추진력’하면 안재범이라는 소리 좀 듣고 살았습니다. ‘책임감, 융통성, 추진력’의 특기를 살려 이제 안재범하면 세플러 코리아의 대명사가 되도록 최선을 다하겠습니다.”

이수민 사원 세무

“정직함은 세무를 담당하는 일원으로서 가장 최우선 되어야 하는 덕목입니다. 저는 계산원의 착오로 100원만 덜 내고와도 다시 돌아가 올바른 계산을 하고 오는 정직의 대명사입니다. 다음으로 세무 담당자라면 세금 신고 기한을 맞추는 책임감도 꼭 필요 합니다. 저는 지금껏 약속은 무슨 일이 있어도 지켜야 한다는 신념을 지키며 살아왔습니다. 앞으로 세플러 코리아의 세무 담당자로서 정직과 책임감을 두텁게 쌓아 신뢰가 있는 인재가 돼 보이겠습니다.”

안산공장

박승민 사원 수급계획 및 물류관리

“세플러를 빛낼 제가 가진 3가지는 소통력, 책임감, 완벽주의입니다. 팀의 일원으로 팀원들과의 원활한 소통, 맡은 직무를 잘 처리해내는 책임감, 이해와 확인을 반복하면서 한 치의 오차도 줄이려는 완벽함은 분명 세플러를 빛내는 데 일조할 것이라고 생각합니다.”

정배근 사원 업무지원

“제가 포기한 없습니다. 끝까지 업무에 집중해서 맡은 바 소임을 다 해냅니다.

긍정의 빛으로 동료들의 화합에 솔선수범합니다. 새로운 것을 두려워하지 않고 늘 도전하며 발전하는 사람이 되려고 노력합니다.”

전주공장

조규완 사원 업무지원

“세플러를 빛낼 저만의 무기 3가지를 소개합니다. 첫째, 두려움을 이겨내고 과감하게 도전하는 자신감! 둘째, 몰입의 특기를 살려 깊이 있는 멀티플레이어가 가능한 완벽한 멀티플레이어! 셋째, 어떠한 상황에도 휘둘리지 않고 침착하게 대처하는 침착함!

지금부터 보여드리겠습니다!”

창원공장

전승진 과장 생산계획 베어링부품 MU

“전 직장 ERP 경험을 토대로 SAPS 조기 안정화에 보탬이 되겠습니다.

업종은 다르지만 생산계획 6년의 경험을 바탕으로 선삭 부품을 1MU에 원활히 공급할 수 있도록 하겠습니다. 긍정적 마인드로 어떤 일이든 웃으면서 시작하겠습니다.”

조준혁 대리 공정기술 창원 생산기술

“저는 아파도 웃고, 힘들어도 웃는 긍정적인 바보입니다. 그래서 일을 할 때도 저 자신만을 위한 이기적인 업무 처리가 아닌 관계된 모든 사람들이 만족할 수 있는 방향을 찾습니다. 하지만 꼼꼼함에서는 양보가 없습니다. 작은 것 하나도 허투루 보지 않는 매의 눈을 가졌습니다.”

나홍경 대리 툴센터

“제게는 메모, 정리, 확인이라는 3가지 습관이 있습니다.

메모는 누적되면 일의 전체적인 상황, 반복되는 문제점, 비효율적인 절차를 잘 알 수 있습니다. 정리는 분류를 기준으로 합니다. 본인, 팀, 부서와 관련된 메일을 성격에 따라 정리해 주면 업무를 다시 한 번 검토하는 계기가 되고, 업무 간의 연관성도 쉽게 파악할 수 있습니다. 또 서류의 내용만으로 인지하지 않고 늘 업무 결과나 현장 등을 눈으로 확인하고 있습니다. 그래야 틀림이 없고 향후 관련 계획에도 도움이 됩니다.”



세플러를 빛낼
내가 가진 3가지

산업기계 사업기획 이상남 상무가 추천하는 「성공하는 사람들의 7가지 습관」

MOBILITY FOR TOM



66

이 책은 성공하는 사람들의 습관을 7가지로 정리했습니다. 책에서는 긍정의 영향력을 발휘하는 것을 성공이라고 정의하고 있습니다. 공적인 사회에서의 영향력을 확대하고 개인적인 일상에서 주도적인 행복을 추구하고 싶다면, 보다 성공적인 삶을 살아가고 싶다면 이 책이 분명 도움이 될 것입니다. (이상남 상무)

99

출간 25주년 뉴에디션

THE 7 HABITS OF HIGHLY EFFECTIVE PEOPLE

성공하는 사람들의 7가지 습관

스티븐 코비 | 김경섭 옮김

“7가지 습관은 이제 겨우 스물다섯 살입니다. 300만 한국 독자의 삶을 변화시킨 성공학교과서”

- 김 폴린스 서문 코비 가족 헌사
- 스티븐 코비 마지막 인터뷰 수록
- 《포브스》 선정 20세기 가장 영향력 있는 경제경영 도서 TOP 10
- 간행물윤리위원회 청소년 권장도서

Stephen R. Covey

EPB



Book

40개국 언어로 번역, 대통령에서 유치원생까지,
국경과 세대, 지위를 초월해 전 세계 독자들을 사로잡은 성공학의 명저

톰 피터스가 “당신의 삶을 송두리째 뒤바꿔 놓을 경이로운 책”이라고 소개한 <성공하는 사람들의 7가지 습관>은, 기존의 리더십 관련 서들이 ‘처세술’과 단기적 성과 위주의 테크닉에 초점을 맞추던 것과는 달리 자기혁신, 가정개혁, 기업과 국가의 개조를 위한 근본적 가치관에 초점을 두고 있다. 스티븐 코비 박사는 <성공하는 사람들의 7가지 습관>을 비롯한 주요 저작에서 4,000년 이상 통용되어 오다 지난 50년 동안 잊혀져버렸던 영원불변의 원칙들을 어떻게 생활의 중심으로 삼을 수 있는지, 또 그 효과는 어떠한지를 책을 통해 이야기하고 있다. 특히 그가 제시한 개념들은 “지극히 동양적”(변화관리 전문가, 구본형)이고 한국인의 감성과 윤리에도 잘 맞는 보편적인 원리이다. 이런 점들이 한국의 도서시장에 비슷한 종류의 제목들을 양산해내며 자기혁신서 열풍을 몰고 오기도 했다. 또한 조직 차원에서 원칙 중심의 경영을 실천해야 한다는 확고한 시각과 비전을 제시해 주기도 했다.

인간이 가진 네 가지 천부적인 능력(자아의식, 양심, 상상력, 독립의지)을 계발하고 이를 활용해 스스로 변할 수 있게 한 코비 박사의 책들은 어떤 처지에 있는 사람이나 기업이든지 분위기와 일시적인 처방에 의해서가 아니라 원칙과 가치에 따라 문제를 해결할 수 있도록 돕고 있다. 비록 이러한 개념들이 미국에서 시작됐지만, 한국에서 다양한 분야와 연령의 사람들 사이에서 열풍을 일으킨 원인이고, 이 책의 강점이라고 할 수 있다. 스티븐 코비 박사는 2012년 7월 16일에 사망했다. 그는 사망하기 직전까지도 약 10권의 저술을 준비하고 있었다. 그는 전통적 의미의 은퇴를 하지 않고 죽는 순간까지 ‘크레센도’로 삶을 산 것이다.

Writer

스티븐 코비

세계적으로 존경받는 리더십 권위자이자 가족 공동체 전문가이며, 교사, 조직 컨설턴트, 저술가이다. 하버드대학교에서 MBA학위를, 브리검대학교에서 박사학위를 받았다. 브리검대학교에서 조직행동학 및 경영관리학 교수, 교무처장을 역임했다. 그가 저술한 『성공하는 사람들의 7가지 습관』은 전 세계에서 38개 국어로 번역되어 1,500만 부 이상 판매되었으며, '20세기에 가장 큰 영향을 끼친 비즈니스 서적'의 하나로 선정되었다. 『소중한 것을 먼저 하라』, 『원칙중심의 리더십』, 『성공하는 가족들의 7가지 습관』도 모두 합쳐 2,000만 부 이상 판매되었다.

9명의 아이들의 아버지로서, 43명의 손자, 손녀의 할아버지로서 2003년 '좋은 아버지상'을 받았는데 그는 이 상이 그 어떤 상보다도 뜻 깊은 상이라고 밝힌 바 있다. 인류에 대한 지속적인 공헌을 인정받아 토머스모어대학교에서 상패를 받았으며, 1999년 올해의 연설가상, 1998년 시크교의 국제평화인상, 1994년 올해의 국제기업인상과 전국평생기업인상을 수상했다. 또한 「타임」지에서 '미국에서 가장 영향력 있는 25명' 가운데 한 사람으로 선정되었고, 여러 개의 명예 박사학위를 받았다.

Q&A

이상남 상무와 함께하는 책문책답



세플러 코리아
산업기계 사업기획
이상남 상무

Q. 이 책은 어떤 계기로 읽게 되셨나요?

하도 유명한 책이어서 제목만 알고 있다가 3년 전 쯤 읽었습니다.

책을 읽기 전에는 나만의 방식으로 문제를 해결하고 관계를 설정해 나갔습니다. 그러다가 영향력에 한계를 느끼게 되었고, 영향력이 큰 사람들은 어떤 습관을 가지고 있는지에 대해 관심이 가면서 자연스럽게 접하게 되었습니다.

Q. 책 내용 중에 특별히

기억에 남는 부분은 어디인가요?

7가지 습관 중에 하나인데, 성공하는 사람들은 Win-Win을 추구한다는 것입니다. 서로가 함께 이익을 얻는 결정에 익숙해진다는 것은 그만큼 상대방에게 영향력이 커진다는 것을 의미합니다. 일방적으로 상대방이 손해를 보게 하는 것이 성공이라면 그 성공은 일회성에 그치고 지속적인 영향력을 발휘하기 어렵습니다. 회사의 목적 중에 하나도 지속성에 있으므로, 단기적인 성공보다는 지속 가능한 성공을 추구해야 합니다. 개인의 일상에서도 마찬가지 일 것입니다.

Q. 나만의 독서법이 있으신가요?

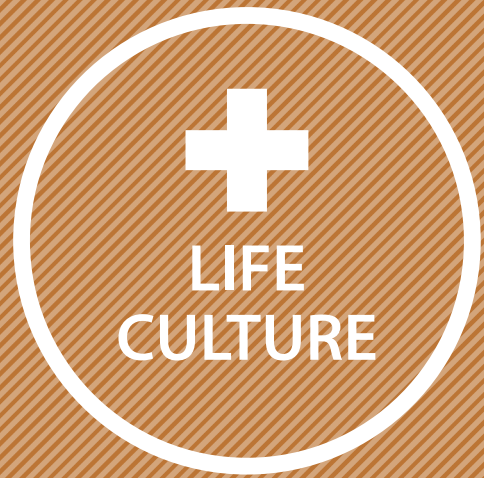
먼저 목차를 봅니다. 책의 구성이 어떻게 되었는지 확인하는 과정이죠. 책을 죽 읽다가 전체의 story line 중에서 어느 부분을 읽고 있는지 알 수 있고, 내용 이해도 빠른 것 같습니다.

Q. 사보를 통해서 책 소개를 하신 소감이 궁금합니다.

책은 지식을 알려주는 것이고, 지식은 실천을 해야 의미가 있으며 실천을 위해서는 삶의 습관이 되어야 한다고 생각합니다. 그런데 책의 내용이 아직 제 삶의 습관이 되지 않은 상태에서 소개를 해드리다 보니 조심스러운 마음이 컸습니다. 하지만 사보와 책이라는 새로운 매개체를 통해 동료들을 만나는 것이 즐겁고 흥미로운 일이었습니다.

여러분, 길고 무더운 여름이 지났습니다. 가을이 주는 풍성함을 마음껏 즐기셨으면 합니다.





38_ 세플러 로드

42_ 행복한 직장인

46_ 문화의 숲

50_ Schaeffler FOCUS

54_ Schaeffler NEWS

55_ Schaeffler Hotline

Autumn colors

가을이다.

바람이 좋고, 햇살이 좋고, 공기가 좋은 가을이다.

가을이다.

하늘색이 좋고, 바다색이 좋고, 나무색이 좋은 가을이다.

가을이다.

내 마음이 좋고, 네 마음도 좋은 가을이다.

분주한 시작도, 아쉬운 끝도 아닌 씩씩 같은 가을이다.

베트남은 한국인이 사랑하는 여행지다. 그 중에서도 호치민은 베트남에서 가장 큰 도시로 인천에서 직항으로 5시간 10분이 걸린다. 최근에는 TV 프로그램에 자주 노출되면서 호치민을 비롯한 다낭, 나트랑 등 여러 지역이 각광받고 있다.

호치민은 어느 베트남의 풍경과 사뭇 다르다. 화려한 고층 빌딩에 스타일리시한 사람들, 거리의 분위기는 힙하기까지 하다. 게다가 과거 프랑스 식민 시절의 건축물이 곳곳에 남아있어 도시의 분위기는 세련미와 고풍스러움이 공존한다. 동서양의 경계를 넘나들어 '동양의 파리'라 불리는 호치민. 세플러는 이곳을 시작으로 동나이성 비엔호아시, 하노이에까지 공장과 영업지점을 두고 있다. 세플러의 가치와 서비스를 꾸준히 알리며 인정받고 있는 세플러 베트남. 그곳의 사업현황과 호치민 이야기를 나눠본다.

Vietnam

문화와 경제의 중심 동양의 파리, 호치민





Schaeffler Vietnam

호치민을 시작으로

동나이성 비엔호아시, 하노이까지

세플러 베트남은 동남아시아의 베트남에 위치하고 있는 세플러 그룹의 일원이다. 2001년 6월, 호치민시에 본사 사무실을 열고 2007년 12월에 동나이성 비엔호아시의 아마타 공업지구에 10만 평방미터 규모의 공장을 짓기 시작했다. 더불어 두 번째 영업지점을 하노이에 개소해 세플러 베트남의 서비스를 복구 고객들도 받을 수 있도록 했다.

그 결과, 2018년 2월부터 성공적으로 생산 라인을 가동 중이며, 이 지역 내 최초의 니들 롤러 베어링 생산 공장이라는 타이틀을 갖게 되었다. 더불어 신규 공장 설립으로 2019년까지 총 250개의 새로운 일자리가 생길 것으로 예상된다.

세플러 베트남에는 현재 총 220명 이상의 직원이 근무하고 있으며, 업계 최고의 베어링, 관련 부품, 완벽한 베어링 설치 및 유지보수 서비스 등, 세플러 그룹 포트폴리오를 최종 고객에게 선보이고 있다.





1

전쟁의 상처가 아물지 않은 전쟁유적지

호치민에는 전쟁의 상흔이 곳곳에 있다. 그 중에서도 호치민 시내에서 70km 떨어진 구찌터널은 대표적인 전쟁유적지다. 베트남전쟁 당시 미군을 공격하기 위해 만든 지하터널로 잔혹한 게릴라전의 상황을 엿볼 수 있다. 전쟁범죄박물관이라고도 불리는 전쟁박물관도 베트남전쟁을 이해하는데 도움이 된다. 전쟁에 대한 경각심을 일깨워주는 이곳은 당시 미군의 무차별적인 모습을 상세하게 전시하고 있다. 남베트남 정권 시대의 대통령 관저였던 통일궁도 가 볼만하다. 북베트남군의 탱크가 이곳으로 진입하면서 베트남전쟁의 종전을 알린 역사적 장소이다.

2

전쟁유적지라기는 어렵지만 메콩강 투어도 좋은 경험이 된다. 데탐거리의 모든 여행사가 일일투어로 운영하고 있으며 우리 돈 1만 원 정도면 체험할 수 있다. 호치민에서 메콩 강가까지는 버스로 두어 시간, 도착해서부터는 배를 타고 메콩강과 조우한다. 메콩강의 수초를 지나 코코넛 캔디 공장, 소수민족 공연 등 중간중간 흥미로운 일정들이 함께한다. 티베트를 시작으로 미얀마, 라오스, 태국, 캄보디아 등 인도차이나를 두루 적셔주는 메콩강을 느껴보는 것도 괜찮은 일정이다.

Vietnam Hô Chi Minh

호치민을 이해하는 5가지 키워드

서울 면적의 3.5배, 인구는 840만 명의 호치민. 예전과 달리 국내 항공사는 물론 베트남 항공인 비엠텐항공, 베트남항공도 직항 노선을 운항중이다. 베트남에는 여러 관광도시가 있지만 호치민은 광활한 사구 체험이 가능한 근교 여행지 무이네 덕에 최근 들어 다시 주목받고 있다. 물론 호치민 자체만으로도 천년의 역사를 머금은 유적지와 전쟁의 흔적들 등 다양한 볼거리가 가득하다. 지극히 베트남스러운 반면에 상당히 이국적인 호치민을 5가지 키워드로 만나보자.

3



식민지 역사의 흔적 이국적인 건축물

이국적인 모습으로 관광객은 물론 현지 인기 웨딩촬영지가 된 노트르담 대성당은 프랑스 식민지 시절 건설된 카톨릭 교회다. 외관의 붉은 벽돌은 당시 프랑스에서 직접 공수한 것으로, 네오 로마네스크 양식과 광장에 세운 성모 마리아상이 인상적이다. 대성당에 근접해 있는 중앙우체국은 베트남에서 가장 큰 우체국이다. 고풍스러운 분위기와 아치형의 높은 천장, 호치민의 대형 초상화가 이색적이다. 실제로 오늘날까지 우체국의 기능을 하고 있어 우편, 전화, 팩스 등의 서비스를 이용할 수 있다. 중앙우체국에서 걸어서 5분 거리에 위치한 호치민 인민위원회 청사는 과거 시청사로 쓰였던 곳이다. 베이지색 외벽에 하얀 대리석 기둥이 특색 있고, 청사 앞 광장에 마련된 호치민의 동상과 아름다운 야경으로 많은 관광객들이 찾는다. 참고로, 청사 좌측에 있는 렉스호텔은 베트남 전 당시 장교클럽으로 사용된 곳이다. 호텔 옥상에 있는 루프탑 가든에서 바라보는 호치민의 밤은 또 다른 추억을 선사한다.

4

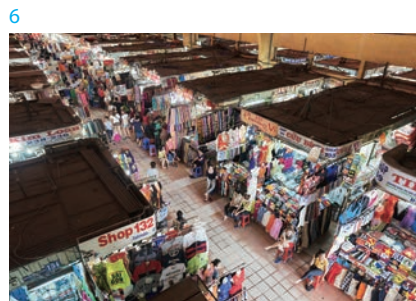


5 8



현지인처럼 걸어보는 거리

현지인들의 자연스러운 일상을 느끼고 싶다면 그들의 '거리'를 걷는 것도 방법이다. 우선, 호치민의 중심가 레라이거리는 커피숍, 화랑, 부띠끄 샵 등 여유를 즐길 수 있는 풍경과 호치민에서 꼭 먹어봐야 한다는 껌박당 아이스크림 커피 전문점이 있다. 동카이거리는 노트르담 성당부터 사이공 강변까지 이어지는 약 630미터의 거리다. 노트르담 성당, 중앙우체국, 오페라하우스 등 콜로니얼 건물들이 모여 있어 상점과 곁들여 산책하기 좋다. 게스트 하우스, 세계의 음식, 카페, 펍 등이 밀집해 있는 데탐거리는 여행자들의 아지트 같은 곳이다. 자유와 젊음을 느낄 수 있는 이곳에서 맥주 한잔으로 여정의 피로를 푸는 것도 꽤 낭만적이다.



7



바다 옆 사막 근교여행, 무이네

무이네는 호치민에서 차로 5시간 정도가 소요되는 작은 휴양지다. 호치민에서 슬리핑 버스를 타고 이동하는 이곳은 동남아시아 최대의 사구를 경험할 수 있는 특별한 곳이다. 본래 사구는 모래언덕이지만 무이네는 그 규모가 방대해 마치 사막에 온 듯 한 착각을 일으킨다. 사구는 동양의 그랜드 캐니언이라 불리는 '레드샌드 둔'과 ATV 바이크나 지프 투어가 가능한 '화이트샌드 둔'으로 나뉜다. 특히 '레드샌드 둔'에서는 환상의 붉은 빛을 뿜어내는 일몰을 놓치지 말아야 한다. 무이네는 깨끗한 바다와 해변, 또 다른 무이네의 자연을 느낄 수 있는 요정의 샘, 메콩강 하류에 위치한 유니콘 섬 등 볼거리가 적지 않다. 사막과 해변을 함께 즐길 수 있는 여유와 아름다움이 넘치는 무이네는 최근 들어 호치민 보다 사랑받는 여행지로 급부상하고 있다. 참고로 무이네 방문 시에는 모래바람을 피할 수 있는 긴팔과 긴바지는 필수다.

똑똑하게 잘 사는 방법 쇼핑

여행에서 쇼핑을 빼놓기란 어려운 일이다. 게다가 상점마다 가격도 천차만별이어서 어디에서 사느냐가 쇼핑의 즐거움을 좌우한다. 벤탄 시장은 호치민을 대표하는 재래시장이다. 호치민에서 가장 활기 넘치고, 현지인들의 생활용품을 엿볼 수 있는 곳이다. 2천여 개의 상점이 빼곡히 들어선 이곳은 의류, 식료품, 귀금속, 주방용품, 수공예품, 현지음식 등 없는 게 없다. 그 중에서도 라탄백의 가격은 한국의 절반 수준이다. 물론 외국인에게는 일단 몇 배 비싸게 부르고 보는 장삿속 때문에 치열한 흥정은 필수다. 다량의 기념품을 구입해야 한다면 롯데마트를 이용하는 것도 현명하다. 바가지 쓸 일도 없고, 품목도 다양하다. 특히 한국인들에게 인기 있는 g7커피를 비롯해 다람쥐뿍커피, 아치커피 등 베트남의 모든 커피를 만날 수 있다. 호치민에도 짝퉁시장이라 불리는 사이공스퀘어가 있다. 핸드폰 케이스부터 신상 가방까지 브랜드 별로 그럴 듯하게 진열돼 있다. 물론 이미테이션임을 기억하고 둘러봐야 한다.

- 1. 구찌터널
- 2. 전쟁박물관
- 3. 중앙우체국
- 4. 노트르담 대성당
- 5. 베트남 맥주
- 6. 벤탄시장
- 7. 라탄백
- 8. 무이네

—
99퍼센트까지
끌어올리는
실행력의 비밀



나이아가라 폭포 다리는 어떻게 만들어졌을까?

세계 최대 규모의 폭포 중 하나는 미국과 캐나다 사이에 있는 나이아가라 폭포다. 원주민 인디언들이 '천둥소리를 내는 물'이라고 불렀고, 말발굽 모양을 닮아 호스슈 폭포라고도 불린다. 이 중 높이가 53m나 되고, 너비가 790m에 이르는 것도 있다. 이 폭포는 땅을 뒤흔드는 거대한 굉음, 하얗게 피어오르는 물안개, 그리고 주변의 절경을 배경으로 한 아름다운 무지개로 세계에서 관광객이 가장 많이 찾는 절경 중 하나이다.

이 폭포 인근에 레이보우 브릿지라 불리는 다리가 하나 있는데 버스도 지나갈 수 있는 튼튼한 현수교다. 현수교는 긴 케이블 철선을 연결하여 그 위에 다리를 놓는 공법으로 다리를 건설한다. 그런데 강 이편과 저편 사이는 244미

터나 되는 험한 협곡이고, 그 아래에는 거센 물결이 흘러간다. 이 다리를 보고 있노라면 누구라도 자연스럽게 이런 질문을 스스로에게 하게 된다. '244미터나 되는 이 험한 협곡에 누가 어떻게 이런 다리를 만들었을까?'

비밀은 줄 하나에서 시작되었다. 1847년 찰스 엘렛은 연을 띄워 연줄로 다리 양쪽을 연결했다. 그는 이 연줄에 코일을 매달아 잡아당겼고, 다음에는 아주 가는 코일에 약간 더 강한 철사를, 그 다음에는 철사에 밧줄을 매달아 당겼다. 마지막으로 밧줄에 쇠로 만든 케이블을 매달아 잡아당겼다. 이렇게 해서 만들어진 쇠줄을 이용해 다리를 놓기 시작했고, 마침내 현수교를 완성할 수 있었다. 험한 협곡 위에 건설된 웅장한 다리도 연을 띄운 작은 일 하나로 시작되었다는 사실은 실행의 중요성을 보여주는 좋은 예라 할 수 있다.

실행력이 곧 경쟁력인 시대다. 모든 위대한 성취에는 반드시 첫 번째 작은 실행이 있었음을 기억해야 한다. 지금 내가 있는 현실의 벽을 넘어 나이아가라 폭포 너머의 새로운 세상으로 건너갈 수 있게 해줄 나만의 레인보우 브릿지를 가능하게 하는 실행력이란 무엇일까? 내가 지금 띄워야 할 연은 무엇인지, 생각을 즉시 행동으로 옮길 수 있는 실행력의 핵심요소는 무엇인지 국내외 사례를 통해 알아보자.



실행은 일단 시작하는 것이다

교육컨설팅 풀앤마크의 이대일 팀장의 이야기다. 그는 해외여행 도중에 우연히 보게 된 카드 글귀에 큰 위로를 받아, 한국에 돌아가면 자신도 이런 감동을 주는 카드를 만들어야겠다는 생각을 했다. 그런데 그는 디자인의 c자도 모르는 문외한으로 포토샵은 물론 그림판도 모르는 사람이었다. 어떻게 할지 고민하다가 그는 자신이 할 수 있는 엑셀로 카드 글귀를 적어 인쇄소에 가져갔다. 인쇄소 아저씨는 "여기서 인쇄하면 나야 좋지, 뭐! 디자인도 내가 보기엔 괜찮은데." 하며 격려해주었다. 그렇게 인쇄하고, 포장하고, 바코드를 붙였다. 한 대형 문고 관계자는 "디자인이 참신한데요"하며 입고를 허락해주었다. 그는 아직 카드 사업의 초보자이지만, 그의 행보에 업계가 긴장할 날이 곧 올 것이라고 말을 한다.

실행의 가장 큰 적은 결심만 하고 실행을 하지 않는 것이다. 실행을 하지 않는 사람들은 "그럴 기분이 아니라서." 혹은 "아직 마음의 준비가 안 되어서."라고 핑계를 댈다. 동기부여가 되지 않았다고 혹은 의욕이 없어 실행하지 않는다는 말이다. 하지만 생물학적으로 보면 그건 오류다. 우리의 몸은 무엇이든 실행을 하면 뇌의 축삭핵 부위가 자극되어 점점 더 그 일에 몰두할 수 있게끔 의욕을 만들어준다. 음악가 스트라빈스키는 "음식을 먹다 보면 식욕이 증가하듯, 일을 하다 보면 영감이 자연스럽게 떠오른다."라고 했다. 운동을 하겠다고 마음먹지 말고 운동화를 신고 밖으로 나가라. 자기개발을 하겠다고 무거운 결심을 하지 말고 일단 도서관으로 가라. 그리고 "그 일은 제가 해보겠습니다."라며 먼저 손을 들라! 일단 시작하는 것이 실행의 첫 걸음이다.

실행은 1퍼센트의 성공확률을 높이는 것이다

구글 차이나 사장까지 지낸 리카이푸가 애플에서 일할 때의 일화다. 어느 날 그는 CEO 스킨리와 함께 미국 최고 인기 프로그램인 <굿모닝, 아메리카>에 출연해 새로 개발된 음성 식별 시스템을 선보이게 되었다. 녹화 전날, 스킨리가 그에게 말했다. “성공확률이 90퍼센트라고 했지? 99퍼센트까지 한 번 올려보게.” 시연은 성공적으로 끝나고, 스킨리는 “수고했네. 어제 시스템 바꾸느라 고생했지?”라며 그를 격려했다. 그러자 그는 스킨리에게 이렇게 대답했다. “월요. 별로 고생한 것도 없는데요. 그저 컴퓨터 한 대를 더 준비했을 뿐입니다. 컴퓨터 한 대가 실패할 가능성은 10퍼센트, 두 대가 실패할 확률은 10%×10%, 즉 1퍼센트죠. 사장님 말씀대로 성공확률을 99퍼센트까지 올렸을 뿐입니다.”

실행의 가장 큰 적은 실행을 하지 않는 것이다. 시작하지 않으면 어떤 변화도 없으니 실행의 제 1핵심은 일단은 시작은 하는 것이 맞다. 그럼, 일단 시작이 되고 나면 실행은 끝인가? 아니다! 시작 이후 실행의 핵심은 성공확률을 단 1퍼센트라도 더 올리기 위한 노력의 과정이다. 리카이푸가 단지 컴퓨터 한 대를 추가로 배치하는 플랜 B만으로 성공확률을 90퍼센트에서 99퍼센트로 올렸던 것처럼 말이다. 그러므로 우리는 이렇게 말할 수 있다. “실행은 한 번의 이벤트로 끝나는 것이 아니라 끝없는 개선의 연속적인 과정이다.”



실행은 다시 일어서는 것이다



매캐한 연기가 파란 하늘을 뒤덮으며 나비축제가 열릴 산 하나가 통째로 시커멓게 변해버렸다. 환경이 잘 보존된 청정지역에서 열리는 축제라고 홍보했는데, 작은 산 하나도 지켜내지 못했다는 자괴감으로 속이 쓰렸다. “이 곳에 큰 나비 한 마리 그려 넣는 건 어떤가요?” 그날부터 군청 공무원들은 마을사람들까지, 함평주민이라면 누구라고 할 것 없이 모두들 잿더미만 남아 있는 작은 산에서 온종일 삽을 들고 텅굴기 시작했다. 삽으로 다시 땅을 다지고, 그 위에 나무와 꽃을 심었다. 그렇게 빨갛고, 파랗고, 하얀 색깔로 산 전체를 커다랗게 둘러앉은 나비모양을 만들어냈다. 마침내 세계에서 가장 큰 나비 산과 나비동산을 만들어냈다. 불행의 징조처럼 시커멓게 타버린 산은 절망 가운데 피운 희망의 힘으로 함평군 꿈의 상징이 되었다.

실행을 하다보면 의도하지 않은 실패를 맞게 된다. 불에 타버린 산처럼 가설처럼 완성되지 않은 실험실의 수많은 연구들, 회의 중에 낙담하게 되는 무수한 불협화음들, 그리고 뭔가 마무리 되지 않은 그런 일들이 우리네 인생과 비즈니스를 가득 채운다. 이게 현실이다. 중요한 것은 이것이다. 현실은 바뀌지 않지만, 이 현실을 어떻게 해석하느냐가 실행을 마무리 짓느냐 혹은 중도 포기하느냐를 구분하는 결정적인 계기가 된다. 처칠의 그 유명한 연설처럼 “결코, 결코, 결코 포기하지 마라.” 넘어졌다고 생각하는 그때 다시 일어나서 또 실행하면 된다. 그래서 나는 성공을 이렇게 정의 내린다. “실패란 넘어져서 일어나지 않는 것이고, 성공이란 일어나서 다시 실행하는 것이다.” 지금 실행하고 있다면 그대는 성공인이다.



99퍼센트까지 끌어올리는 실행력의 비밀

현실은 바뀌지 않지만, 이 현실을 어떻게 해석하느냐가 실행을 마무리 짓느냐 혹은 중도 포기하느냐를 구분하는 결정적인 계기가 된다. 처칠의 그 유명한 연설처럼 “결코, 결코, 결코 포기하지 마라.” 넘어졌다고 생각하는 그때 다시 일어나서 또 실행하면 된다.

‘가을이 오면 단풍이 든다’는 자연의 섭리는 어느 곳이나 같다. 시간도 장소도 다르지만 지금 지구촌은 온전히 가을색에 빠졌다. ‘노랗고 붉다’는 표현이 초라하기 짝이 없는 세계의 단풍 명소를 지면으로나마 담는다. 이곳저곳을 누비며 직접 눈에 담고 싶은 마음을 조금이나마 달래기를.

세계 단풍 명소로 떠나다



누가 단풍을 노랗고 붉다고 했는가



단풍국의 위엄 속으로 달리다 캐나다 메이플 로드

캐나다는 단풍국이다. 나이아가라 폭포를 기점으로 온타리오 호수를 끼고 대서양으로 흐르는 세인트로렌스 강을 따라 퀘벡까지 쭉 이어지는 800km 단풍길. 이 길을 따라 단풍 절경을 찾아 달리는 메이플 로드 드라이브는 캐나다 단풍의 진경을 감상할 수 있는 방법이다.

긴 여정에서 만나는 단풍 명소야 일일이 꼽기가 힘들다. 특히 세인트로렌스강을 따라 흩어져 있는 1천800여 개의 크고 작은 섬에 가을이 오면 강물에 비친 단풍까지 더해져 강 전체가 붉게 타는 듯하다. 메이플 로드 주변에는 단풍나무와 포플러, 너도밤나무, 자작나무 등 활엽수가 많아 단풍이 어느 지역보다도 화려한데다 깨끗한 자연환경 때문에 단풍색이 특히 곱다. 게다가 전 세계적으로 유난히 무더웠던 이번 여름 날씨로 인해 올해에는 더욱 강렬한 단풍을 만나 볼 수 있을 것으로 기대된다. 9월 중순부터 10월 중순까지 약 한 달 간이 절정이다.



Switzerland



초록의 웅단 위에 물든 단풍, 호수에 담다 스위스 인터라켄

인터라켄은 유럽의 지붕이라 불리는 융프라우 자락에 자리 잡은 도시이다. 산악 국가 스위스의 풍경은 호수와 어우러져 절경이 된다. 스위스의 많은 호수들 중에서도 호수에 비친 호반의 풍경이 가장 아름답기로 유명한 곳을 꼽는다면 인터라켄이다. 인터라켄이라는 지명도 '호수 사이'라는 뜻을 담고 있다. 실제로 양쪽에 툰과 브리엔츠 호수를 끼고 도시가 형성되어 있다. 특히 단풍이 곱게 드는 가을날엔 12세기의 건축물이 남아 있는 고색창연한 호수 주변 도시 풍경과 어우러져 더욱 운치가 있다. 단풍 든 인터라켄이 호수에 비친 풍경을 제대로 감상하려면 유람선을 타는 것이 좋다. 산 정상에는 만년의 흰 눈이 쌓여있고 나뭇잎은 울긋불긋 단풍이 들었지만 땅은 아직 초록이 지천으로 깔렸다. 마치 만년설을 머리에 이고 초록의 웅단 위에 단풍이 든 형상이다. 이런 비현실적인 풍경이 11월까지 계속된다.



Czech

보헤미안의 가을 감성을 담다 체코 체스키 크롬로프

체스키 크롬로프는 체코의 예술적이고 자유로운 보헤미안 감성이 가득한 도시이다. 역사적으로도 13세기 중반 보헤미안의 한 귀족이 이 지역의 산적을 소탕하고 성을 쌓은 것이 이 도시의 시초가 되었다. 당시 지어진 성을 중심으로 중세 시대의 마을이 그대로 보존되어 있어 '중세 시대에 시간이 멈춘' 도시로 불리기도 한다. 이 마을에서 가장 최근에 지어진 건물이 18세기 건물이라고 하니 얼마나 고색창연한 도시인지 짐작할 수 있다.

체스키 크롬로프에 가을이 오면 천지는 온통 붉은색이 된다. 빈틈없이 다닥다닥 붙어있는 붉은 지붕들과 붉디붉은 단풍이 한데 어우러져 자연과 인공의 경계도 허물어진다. 특히 이 작은 도시를 뱀처럼 휘감고 흐르는 동화 속 마을 같은 이 도시가 비현실적이면서도 낯설지 않다. 도시를 끼고 흐르는 강이 S자 모양으로 감싸고 흐르는 모양이 마치 우리나라의 하회마을을 연상시킨다.





Japan

봄 벚꽃보다 더 찬란한 가을 단풍을 만나다 일본 교토

교토는 우리나라로 치면 경주 같은 곳으로 헤이안 시대의 유적이 고스란히 보존되어 있는 고풍스러운 도시이다. 도시 곳곳이 절과 산사로 이루어져 있어 그 수가 2,000여 개를 헤아린다. 가을이 되면 이 단정하고 고즈넉하던 사찰들도 요란하다 싶을 정도로 붉디붉게 단장을 한다. 동복사(도후쿠지)가 대표적이다. 이웃한 청수사가 벚꽃으로 명성을 얻는 데 비해 동복사는 '봄보다 가을을 선택한 사찰'이다. 원래 이 일대에 벚나무가 많았으나 6백년 전, 봄철의 유흥지로 전락할까 염려했던 이들이 다 베어버리고 빈자리에 단풍나무를 심었다고 알려졌다. 그러나 그들의 노력은 오히려 동복사를 더 요란하게 만들고 말았다. 단풍철이면 유흥객들로 발 디딜 틈이 없어지기 때문이다. 교토의 단풍 절정기는 11월 말에서 12월 초까지다. 교토에는 단풍튀김이라는 별미가 유명하다. 만드는 데만 1년이 걸린다고 하니 한 번쯤 맛볼 만하다.



China

단풍이 비취색으로 찾아오다 중국 구채구

장족들의 마을로 알려진 중국의 구채구는 중국인들 사이에서도 '평생 가보고 싶은 여행지 1위'로 손꼽히는 곳이다. 비취색 물감을 풀어놓은 듯한 아름다운 호수와 그 주위를 둘러싼 경치가 수려해 세계절이 아름답기로 유명하지만 그 중의 백미는 단연 단풍으로 갈아입은 가을이다. 수십 개의 폭포에서 쏟아져 내린 비취색 물색 위에 비친 구채구 단풍의 자태는 한 폭의 수채화를 닮았다. 호수는 바닥이 투명하게 보일 정도로 맑다. 석회질이 풍부한 물이라 수중에 쓰러진 나무들조차 썩지 않고 그대로 보존되어 있다. 거대한 협곡 사이에 108개의 호수가 형성되어 있는데 저마다 이름을 가질 정도로 특색이 있다. 석양이 비치는 모습이 불꽃같다 하여 '화화해', 수정같이 맑은 호수군이라 하여 '수정군해' 등이 있다. 특히 호수에 비치는 단풍이 마치 호랑이 가죽 같다 하여 '노호해'라 불리는 호수도 있다.





세계 단풍 명소로 떠나다



네 발로 기어올라서도 기어이 보고 말아야 할 단풍이 있다 대한민국 설악산

설악산의 단풍을 구경하려면 두 가지 방법이 있다. 뒷산 둘레길 같은 산책을 원한다면 주전골로 가야하고 네 발로도 기어오를 준비가 되었다면 흘림골로 가야한다. 주전골 코스는 양양에 있는 오색지구, 오색 약수터에서 시작된다. 큰 힘 들이지 않고 여행을 할 수 있어 등산보다는 산책에 가까워 가족단위 여행객들에게 제격이다. 등산이 쉽다고 주변 풍경마저 동네 뒷산의 흔한 풍경과 비교해서는 안 된다. 주전골 계곡은 주위를 병풍처럼 둘러싼 바위 절벽이 장관이라 이 아래에 서면 가벼운 현기증을 느낄 만큼 압도된다. 흘림골은 주전골 코스와도 연결돼 있어, 마치 한 코스인 것처럼 여겨지기도 하지만 생각 없이 이곳까지 발을 들여놓았다가는 낭패를 보기 쉽다. 흘림골은 등산로가 매우 가파른 편이라 바위위를 네 발로 기어올라야 하는 곳도 적지 않다. 그래도 정상에서 펼쳐지는 절경을 생각하면 고통이 아깝지 않다.



산업현장서 '주 52시간 근무제' 정착 위한 시스템 도입



근로시간 단축에 따라 창원, 전주, 안산 등 전국 사업장서 근로환경 개선 위해 노력 주력 사업장인 창원 공장, 지난해부터 교대 조 변경 및 인원 충원하며 제도 도입 대비

7월부터 주 52시간 근무제가 본격 시행됐다. 산업현장은 달라진 근무시간에 발맞춰 업무의 효율성을 높이는 등 안정적인 제도 정착을 위해 발 빠르게 움직이고 있다.

세플러코리아 역시 제도 도입과 함께 창원, 전주, 안산 등 전국 사업장에서 근로환경을 개선해 나가고 있다. 특히, 주력 사업장인 창원 1~3공장과 연구소의 경우 2017년부터 주 52시간 근무에 맞춘 교대 근무를 새롭게 시작하고, 일반직 및 전문직 근로자도 추가로 채용했다. 임직원 교육 및 중복 업무 개선 등의 활동도 꾸준히 진행 중이다.

실제로 창원 사업장의 2017년 및 2018년 인원 충원 현황을 살펴보면, 2017년 한 해 동안 일반직과 전문직을 합해 약 80명의 인원을 채용한 바 있고, 2018년에는 6월 기준 약 60명의 인원을 충원했다. 총 근무 인원 또한 증가했다. 일반직과 전문직을 합한 창원 사업장의 총 인원은 2016년 1,048명에서 2017년에는 1,085명으로, 2018년에는 1,128명(6월 기준)으로 늘었다. 2017년에는 전년 대비 3.5%, 2018년에는 6월까지만 전년 대비 4%가 늘어난 것이다.

한편, 전주 공장도 생산 라인에서 중복되거나 불필요한 업무를 줄이고, 생산 설비를 효율적으로 가동하기 위해 전반적인 인원 재배치를 실시했다. 대표적인 예로 기존 근무 조 외에 세팅 조를 배치해 생산 설비의 수정이 필요할 때 운용하고, 기존 생산 라인에 결원이 발생하면 지원할 수 있도록 했다. 안산 공장은 임직원의 현장 직무능력 향상을 위한 교육을 실시하고 생산 설비를 개선함으로써 생산성 효율화 작업을 진행 중이다.

이병찬 세플러코리아 대표이사는 “이제 시작하는 단계인 만큼 미비한 점을 단계적으로 보완해가며 주 52시간 근무제가 실제 산업 현장에서 정착할 수 있도록 힘쓰겠다”고 말했다.

‘2018 PHM 리더스 포럼’서 인더스트리 4.0 전략 알려



지난 7월 27일 세종문화회관서 ‘PHM 리더스 포럼’ 특별 강연 진행 ‘인더스트리 4.0’ 관련 세플러 그룹 전략과 한국 및 독일의 기술 동향 소개

한국PHM학회와 세플러코리아가 공동으로 기획한 ‘2018 PHM 리더스 포럼’은 ‘인더스트리 4.0에 대한 전략 및 기술 동향’을 주제로 열렸다. 이날 행사에는 한국PHM학회 회원을 포함해 산업기계 분야의 기업 및 연구기관 35곳에서 약 75명이 참석했다.

‘2018 PHM 리더스 포럼’은 급변하는 전 세계 인더스트리 4.0 기술에 대한 업계의 추진 전략을 알리고, 국내외 산업 분야의 다양한 산업체들이 자유롭게 기술과 정보를 공유할 수 있도록 마련한 자리다. 이날 오후 3시부터 진행된 포럼은 최주호 한국PHM학회장(한국항공대학교 교수)의 개회사를 시작으로 세플러코리아에서 진행하는 특별 강연으로 이어졌다.

헬무트 보데(Mr. Helmut Bode) 세플러 아시아 퍼시픽 CEO와 헷세 클레멘스(Mr. Hesse, Clemens) 세플러 아시아 퍼시픽 R&D 엔지니어링 부서장이 세플러 그룹의 인더스트리 4.0 전략과 기술, 한국과 독일의 기술 동향을 차례로 소개했다. 또한, 발제자로 참여한 윤병동 서울대학교 기계항공공학부 교수는 ‘건전성 예측 및 관리와 인더스트리 4.0 관련 산업 분야 사례’에 대해 발표했다.

한국PHM학회는 4차 산업혁명의 도래와 함께 주목 받고 있는 학술 단체로 ‘건전성 예측 관리(PHM, Prognostics and Health Management)’가 다양한 산업 분야에서 신뢰성과 품질을 제고하는 핵심 기술로 주목 받고 있는 상황에서 산업기계 분야 엔지니어들의 인적 네트워크 역할을 하고 있다. ‘건전성 예측 관리’란 장비의 상태를 모니터링하고 고장의 징후를 진단해 잔여 수명을 예측하고 관리하는 것을 말한다.

대학생 봉사단 '에버그린', 베트남 봉사활동서 '뜨거운 호응'



'에버그린' 6기, 베트남 다낭의 고아원 두 곳에서 봉사활동 펼쳐 8월 25일, 2주 간의 봉사활동 및 세플러 베트남 공장 견학 마치고 귀국

세플러코리아 대학생 봉사단인 에버그린 6기가 지난 8월 11일 베트남 다낭으로 출국했다. 15명의 단원들은 도착 다음날인 12일부터 본격적인 봉사활동을 시작했다. 가장 먼저 화마이(Hoa mai) 고아원을 찾아 직접 기획한 교육 프로그램을 선보였다. 더불어 위생교실, 과학교실, 미술교실, 한국문화교실, 음악교실 등 다채로운 교육봉사와 K-POP 댄스 공연으로 최신 한국 문화를 전했다. 그 밖에도 운동회, 벽화 그리기, 담장 보수, 환경 미화 등 모두가 함께 어울릴 수 있는 시간을 가졌다.

에버그린 한성혁 단원은 "정형화된 틀에서 벗어나 단원들이 자체적으로 준비한 프로그램에 아이들이 적극적으로 참여하고 행복하게 웃는 모습을 보니 뿌듯했다"며 소감을 밝혔다.

세플러코리아 에버그린 담당자 이성규 대리는 "에버그린 6기는 교육, 환경개선, 영상/미술 3개 분야의 활동을 진행하기 위해 다양한 전공자들을 단원으로 선발했는데, 그래서인지 아이들은 물론 현지 담당자들도 아주 만족스러웠다"고 말했다.

에버그린 6기는 화마이 고아원 봉사활동에 이어 희망마을 고아원에서의 봉사활동과 비엔호아(Bien Hoa) 지역에 있는 세플러베트남 공장 견학을 마친 뒤 8월 25일 귀국했다.

자율주행 차량 개발 위한 파라벤의 스페이스 드라이브 인수



스페이스 드라이브는 사람이 손발을 움직이지 않고 최소한의 움직임,
아주 약한 힘만으로 차량을 안전하게 제어할 수 있는 기술

독일 자동차 회사 세플러(Schaeffler)가 파라벤 인더스트리(Paravan Industry)의 스페이스 드라이브(Space Drive)를 인수해 드라이브 바이 와이어(drive-by-wire) 기술을 적용할 합작 투자 회사를 구성한다.

스페이스 드라이브의 기술은 고도의 신뢰성을 갖춘 스티어링 시스템을 포함하기 때문에 차량의 안전성을 높일 수 있다. 세플러에 따르면 스페이스 드라이브의 스티어 바이 와이어(steer-by-wire) 기술은 바퀴, 조향 장치 등에 연결된 순수한 전자 방식에 의존한다. 세플러의 부사장이자 CTO인 페터 구츠머 박사는 "우리는 선구적인 협력을 통해 유능하고 성공적인 파트너를 얻게 돼 대단히 기쁘다. 이미 입증된 드라이브 바이 와이어 기술을 획득하면 핵심 기술이 향상될 수 있다"고 말했다. 파라벤의 웹사이트에 명시된 바에 따르면 스페이스 드라이브는 사람이 손발을 움직이지 않고도 최소한의 움직임, 아주 약한 힘만으로 차량을 안전하게 제어할 수 있도록 돕는 기술이다. 이 기술을 활성화하면 마이크로 프로세서로 관리되는 운전 보조 장치를 통해 가속 페달, 브레이크, 핸들 등을 제어할 수 있다. 이 작은 프로세서는 가속기와 브레이크, 핸들 등의 서보 모터에 나노 초 단위로 신호를 전송한다. 또 개인의 운전 경험을 향상시키기 위해 개별화된 시스템도 만들 수 있다. 스페이스 드라이브는 가속 페달, 브레이크, 조이스틱, 핸들 등을 점검하는 체크 컨트롤 시스템으로 자동 변속기를 작동시키는 4개의 버튼으로 구성된 기어 컨트롤 유닛, 전기 모터 및 도로 안전 관련 응용 프로그램을 위한 자율주행 시스템이 포함된 산업 솔루션으로 구성된다.



안산공장

응급조치&심폐소생술 교육 실시



안산공장에서는 분기별 환경안전 교육시간을 이용해 응급조치 및 심폐소생술 교육을 가졌다.

안산소방서 주관 하에 이루어진 교육에서는 부서별 응급조치자, 전문직 직원, 협력업체 직원들이 함께 했으며, 응급상황 발생 시 대처요령과 올바른 심폐소생술 방법, 자동심장충격기 사용법 등을 배울 수 있었다.



테크놀로지

표면 테크놀로지 Sensotect 세미나 개최



표면 테크놀로지 팀은 최첨단 코팅 기술로 기계 부품 표면에 직접 센서 회로를 형성하는 기술을 개발해 상용화에 이르렀다. 이 기술은 4대 메가 트렌드 중 하나인 디지털화에 발맞춘 것으로 Competence Center Surface Technology Basic Tribology Group 소속인 Dr. Gierl, Juergen 및 Mr. Ivan, Grozev가 당 소를 방문해 Sensotect 기술에 관한 세미나를 가졌다.

Sensotect 기술은 부착식 응력 게이지와 같은 기존 센서들이 적용하기 힘든 부분에서 하중 조건 측정이 가능하고, 부품 자체가 센서가 되어 드라이브 샤프트 또는 기어박스의 토크를 신속하고 정밀하게 측정할 수 있다. 더불어 Sensotect은 에너지 절약, CO2 저감에 큰 도움이 될 것으로 기대하고 있다.



전주공장

Leadership Essential Townhall & Workshop 진행

지난 7월 19일 전주공장에서는 Leadership 교육이 진행됐다. 행사에서는 그룹 내 리더십에 대한 새로운 정의를 공유하고, 자유로운 질의응답을 통해 의견을 교환할 수 있었다.

품질페스티벌

전주공장에서는 18회 품질페스티벌이 열렸다. 휠베어링 세그먼트는 고객불만 감소 부분에서 동메달, 공정불량 감소 부분은 은메달을 수상했다. 휠베어링 세그먼트는 공정불량 감소 부분에서 금메달을 얻었다. 품질페스티벌은 개선 사례에 대한 공유 및 지속적인 품질 개선과 유지관리를 위한 노력을 다짐하고 그 성과를 포상하는 자리이다.

이름 | 부서 | 날짜 | 경조 내용

서울사무소

김현수	사업관리 안산공장	18. 7. 3	친조모상
한영제	트랜스미션 시스템 BD 영업 국내영업	18. 7.12	부친 회갑
이경동	남부지사 직납영업	18. 7.21	본인 결혼
장철수	HR Business Partner	18. 7.27	장모 회갑
박선영	IAAM 영업	18. 7.28	시부 회갑
이겨래	남부지사 직납영업	18. 8. 5	부친 회갑
김정훈	통상지원	18. 8. 6	모친 회갑
이정일	벨트&체인 드라이브 시스템 BU 영업	18. 8.11	친조모상
정혜경	글로벌 테크놀로지 서비스	18. 8.13	시모 회갑
김지수	SCM	18. 8.16	친조부상
신동철	안성물류	18. 8.18	모친상
김진후	중부지사 직납영업	18. 8.19	부친 회갑
이종찬	산업기계 영업지원	18. 8.20	장인상
안경리	창원물류	18. 8.26	시부상
박수익	Key Account Manager-Quality	18. 8.27	부친상
이화영	산업기계 영업지원	18. 8.28	부친 회갑
신승희	중부지사 시판영업	18. 9. 2	모친 회갑
이용찬	남부지사 직납영업	18. 9.13	모친상
최종훈	직접자재구매	18. 9.16	장모 회갑
이은혜	회계	18. 9.19	시모 회갑
김정훈	중부지사 해외영업	18. 9.28	모친 회갑
이경동	남부지사 직납영업	18.10.19	부친 회갑
박은영	물류 네트워크 관리	18.10.24	모친 회갑
김종민	협력사 개발	18.11. 9	장모 회갑
정주호	벨트&체인 드라이브 시스템 BU 영업	18.12. 3	모친 회갑

안산공장

김구현	엔진부품 세그먼트	18. 7.25	장모 회갑
원종희	벨트&체인&베어링 세그먼트	18. 8.27	모친 회갑
원광희	벨트&체인&베어링 세그먼트	18. 8.27	모친 회갑
허문수	품질보증	18. 8.13	모친 칠순
임성진	품질보증	18. 9. 8	장모 칠순
박진열	공정기술 벨트&체인&베어링 세그먼트	18. 9. 5	장모 회갑
김태현	엔진 콤포넌트 BU 엔지니어링	18. 9. 7	조부상
김영희	벨트&체인&베어링 세그먼트	18. 9. 6	부친상

전주공장

장재화	수급계획 및 물류관리	18. 8.15	조모상
조강훈	Customer Servcie	18. 9.10	조부상
이병렬	설비보전	18. 8.29	조부상
이영재	블베어링 세그먼트	18. 8.27	장모 회갑
허가은	Customer Servcie	18. 7.30	조모상
김철호	휠베어링 세그먼트	18. 7. 2	모친 회갑
김호중	블베어링 세그먼트	18. 7.10	장모 회갑
박병곤	설비보전	18. 9.23	모친상
최운규	설비보전	18. 9.12	부친상
채규홍	공정기술	18. 9. 1	부친상
이장희	Masterplanning	18. 7.20	모친상

이름 | 부서 | 날짜 | 경조 내용

창원공장

허 승	테이퍼베어링열처리 세그먼트	18. 6.29	부친상
김성환	선삭 세그먼트	18. 6.30	부친상
박진호	소형블베어링 세그먼트	18. 7. 2	조모상
김영환	중형블베어링 세그먼트	18. 7. 8	부친상
김민우	블베어링 열처리 세그먼트	18. 7. 8	본인 결혼
김기범	중형블베어링 세그먼트	18. 7.20	장인 회갑
하창호	테이퍼베어링열처리 세그먼트	18. 7.29	조부상
황덕철	품질보증 블베어링 MU	18. 7.31	모친상
이영규	테이퍼베어링열처리 세그먼트	18. 8. 2	장모상
김본기	설비보전	18. 8. 2	부인상
백승우	차공구서비스 테이퍼베어링 MU	18. 8. 2	형제자매상
백동한	테이퍼베어링열처리 세그먼트	18. 8. 2	형제자매상
김홍렬	공장구매	18. 8. 3	장모상
배수환	블베어링 열처리 세그먼트	18. 8. 5	본인 회갑
배지훈	소형블베어링 세그먼트	18. 8. 6	장모상
이정성	LV 테이퍼베어링 세그먼트	18. 8. 9	모친상
박성길	블베어링열처리 세그먼트	18. 8.12	부친상
변정원	HV 테이퍼베어링 세그먼트	18. 8.16	누나 결혼
윤대식	공정기술 창원 PMO	18. 8.18	본인 결혼
김태현	테이퍼롤러 세그먼트	18. 8.18	장모 회갑
문준영	HV 테이퍼베어링 세그먼트	18. 8.18	누나 결혼
박명식	설비보전 창원 테이퍼베어링 MU	18. 8.24	모친 회갑
김창욱	설비보전 창원 베어링부품 MU	18. 8.25	본인 결혼
박현석	차공구서비스 테이퍼베어링 MU	18. 8.25	모친상
방호문	설비보전 창원 블베어링 MU	18. 8.26	자녀 결혼
김효윤	품질보증 블베어링 MU	18. 8.27	숙부상
이영호	선삭 세그먼트	18. 8.29	모친상
임동현	품질보증 블베어링 MU	18. 8.29	장모상
송영수	설비보전 창원 베어링부품 MU	18. 9. 1	장모 회갑
김석진	LV 테이퍼베어링 세그먼트	18. 9. 8	모친 회갑
공현호	Customer Service	18. 9. 9	장모 회갑
조 환	HV 테이퍼베어링 세그먼트	18. 9.13	장모상

테크놀로지

황영문	트랜스미션 어플리케이션 BU 엔지니어링&PM	18. 4. 2	부친상
하병훈	트랜스미션 어플리케이션 BU 엔지니어링&PM	18. 4.23	부친 회갑
김수연	재료기술	18. 4.13	부친 회갑
최승호	RPA & 벤치마킹	18. 5. 1	모친 회갑
배수현	트랜스미션 어플리케이션 BU 엔지니어링&PM	18. 6. 2	모친 회갑
김한규	BU새시&엑세서리/엑츠크에이터 엔지니어링	18. 6.22	모친 회갑
정봉구	테이퍼롤러베어링 설계	18. 7. 7	본인 결혼
추효준	테이퍼롤러베어링 설계	18. 7.15	본인 결혼
오대성	전기 설계	18. 8.13	모친 회갑
이금주	부품 수급	18. 8.27	본인 회갑
김용철	설비 조립	18. 8.24	장모상
백혜연	테이퍼롤러베어링 설계	18. 9.12	모친 회갑
최정수	블베어링 설계	18. 9.14	부친상
진영철	설비 조립	18. 9. 8	자녀 결혼
이영현	벨트&체인 드라이브 시스템 BU 엔지니어링	18. 9.23	장인 회갑



넘치는 메일에 지쳤나요?

팀워크 효율성을 높이고 싶나요?

최신본 자료들을
한눈에 확인하고 싶나요?

Schaeffler CONNECT – 우리의 새로운 인트라넷

우리의 성공 여부는 혁신성에 달려 있습니다. 진보와 변화는 우리의 일상 업무에 큰 기회를 제공합니다. 우리는 새로운 인트라넷 Schaeffler CONNECT에 전 세계 세플러 그룹사가 정보를 교환하고 소통하며 협업할 수 있는 가상의 미팅 공간이라는 현대적인 플랫폼을 구축했습니다.

SCHAEFFLER