



代表者 選出에 固定觀念에서 벗어나자

Reader elected get out of a fixed idea

朴 炘 珍*
Park, Kyung Jin

1. 序 言

한 國家나 團體가 發展하느냐, 沈滯하느냐는 代表者의 역량이 重要하다는 것은 우리들 모두가 잘 알고 있는 사실이다.

그러므로 그 자리에 알맞는 人物을 選出하는 일을 우리들의 權益과 生存에 직결되기 때문에 偏見에 치우치지 말고 能力있는 일꾼을 선택하여야 한다.

積極적이고 統率力이 있어야하며, 組織內의 불평불만을 잘 다스리고 說得力이 있어야 한다.

또한 대외적으로는 힘을 발휘하고 任期中 얼마간의 實績을 남길 수 있는 人物을 代表者로 選出하여야 한다.

단순히 同一種目이거나, 경력과 학식, 또는 나이만 고려하여 受動的이고 사색적이고 무책임하며 信念이 약한 代表者를 選出한다면, 그 피해는 곧 바로 우리들 모두에게 돌아오는 것이다.

이제 우리 技術士들은 代表者를 選出할 때 지금까지의 고정관념에서 벗어나야 한다. 융통성이 있고 現實的이며 推進力 있는 분 중에서, 기술용역업에 從事하고 있거나 高位政策職에 있었던 분이면 더욱 좋다.

次期 代表者 選出때부터는 이미 歷代 會長들을 역임했던 분들까지 포함해서 技術士會에 더욱더 貢獻할 수 있는 人物을 꼭 選出하자.

적게는 分會長이나 理事 選出에서도 기준으로 삼아야 한다.

앞으로 代表者로써의 資質이 부적격한 자를 애써 추천하고 當選에서도 기준으로 삼아야 한다. 앞으로 代表者로써의 資質이 부적격한 자를 애써 추천하고 當選되도록 하는 실수를 범하지 않도록 하기위해서 有名한 政策學者가 말한 Leader의 要件과 몇가지 類型들을 적어 보기로 하였다.

2. 代表者의 要件과 類型

미국의 정책학자 Arnold Meltzner가 分類한 Leader의 要件과 類型은 다음과 같다.

1) Leader의 要件

- (1) 組織內의 의견을 統一하고, 組織員의 團합을 공고히 하는 組織관리 能力이 있어야 한다.
- (2) 組織體가 發展하고 組織員의 권한이 강화될 수 있도록, 굳은 信念과 目標을 정하고 前進하는 推進力이 있어야 한다.
- (3) Leadership이 강하며 說得力과 단호성이 있어야 한다.
- (4) 결과에 책임을 질 각오로 果斷性和 決斷力이 있어야 한다. 즉 우유부단해서는 안된다.
- (5) 계획한 事業은 난관에 굴하지 않고 推進하는 一貫性이 있어야 한다고 기술하였다.

* 電氣通信技術士, 韓國技術士會 政策委員

2) 代表者의 類型

(1) 實務的 代表者

組織의 業務, 政策의 形成, 執行, 評價 등 일련의 과정을 전문적 실무경험 차원에서 소상히 잘 익혀 알고있는 實務型

(2) 政治的 代表者

組織業務의 實務는 잘 몰라도 한 團體의 정책추진과정에서 政府나 社會的인 지지획득, 또는 그 團體에 대한 권익침해를 잘 방호하고, 事業을 위한 재원확보와 涉外能力 등 對外的 Leadership이 있고, 政策要素의 動員力이 탁월한 代表者

(3) 經綸的 代表者

實務에도 익숙하고 政治的 能力을 겸비한 Leader로서, 상황변동에 잘 대응하여 한 團體를 發展시키는 가장 적합한 者이다.

즉, 위의 (1)과 (2)를 겸한 이상적인 代表者이다.

만일 實務도 잘 모르고 對外的인 힘도 없는 者가 個人의 명예를 탐하여 代表者가 된다면, 그의 在任時 團體는 약화되고 혼란되어 組織員에게 큰 피해를 주는 結果를 가져올 것이다.

겨우 적은 친목단체의 代表나 연구소장타입에 해당되는 者는 選出하여서는 안될 것이며, 本人 역시 나서지 않는 것이 바람직 할 것이다.

3. 15年間 在任한 藥師會會長

東亞日報에 기재된 前文敎部長官이며 國會議員을 지냈던 민관식씨의 기사중에서, 그는 藥師會會長을 15年間 在任하면서 藥師會의 發展에 많은 貢獻을 하였다는 內容이 있었다.

그는 社會活動을 왕성하게 하였으며, 現在도 고령에도 불구하고 많은 책임을 맡고 있다고 한다.

우리 技術士會의 歷代會長의 任期를 보면 大部分 2회 連任으로 4년씩 하는 能力制가 아닌 順序制인 것 같다.

世宗大王 같은 聖君이면 長期執權이 百姓에게 유리하듯이, 能力있는 會長이라면 6年 아니라 10年을 在任하여도 좋으며, 能力없는 會長은 1회 2年도 길다고 본다.

앞으로는 우리 技術士會의 會長任期에 똑같은 年數를 고집하지 말고 連任의 횟수가 實績에 비례하도록 하여야 하며, 능력있는 분이면 설사 본인이 數次連任을 거절할지라도 더 봉사하여 줄 것을 권유하여야 한다.

4. 歷任의 順序는 문제되지 않는다.

우리 技術士들을 위해 貢獻할 수 있는 有能한 분이려면, 이미 會長을 歷任했던 분들 중에서도 지금까지의 固定觀念을 버리고 재추대하여야 할 것이다.

좋은 冊은 여러번 읽을수록 더 유익하다는 名言과 같이 有能한 분이려면 누구라도 재추대함이 技術士會의 發展에 유익할 것이다.

본인이 소지하고 있는 延世大學校 요람을 보면,

- 1) 任期 2年인 總長의 경우,
단임, 2회 연임, 3회 연임 등 多樣하다.
- 2) 産業大學院 院長의 경우(任期 2年)
2代 院長 : 한만춘
6代 院長 : 한만춘
7代 院長 : 한만춘
- 3) 行政大學院 院長의 경우(任期 2年)
3代 院長 : 노정현
5代 院長 : 노정현
6代 院長 : 노정현

위와같이 前任院長이 후에 다시 院長된 경우는 허다하다.

우리 技術士會도 前任會長中 會와 會員들을 위해 貢獻할 수 있는 분이 있다면 다시 중임을 맡기는 것은 조금도 問題될 수 없으며, 만일 이의를 제기하는 者가 있다면 아직까지 퇴색한 固定觀念에서 벗어나지 못한 者일 것이다.

5. 次期 選出부터 能力을 우선하자

現在 (公法人)韓國技術士會는 더이상 약화 될 예지가 없을 정도로 위기에 와 있다고 본다.

극에 달한 內部葛藤을 잠재워야 하고, 경력자나 학력자가 기술사와 同一時되는 現實에서 技術士가 본연의 位置를 찾게 하여야 하며, 취약한 技術士法은 보완하고, 우리를 불리하게 하는 他法의 規定들을 폐기 또는 개정시켜야 할 일들이 산적해 있다.

우리 技術士들은 이제 권한위에 잠자지말고 긴 수면에서 깨어나야 한다.

또한 會長團을 비롯한 모든 간부들도 자기의 몫을 다 하여야 한다.

一部 경직되고 오직 名分만 찾는 원로기술사들로 時代에 적응하는 융통성으로 후배들을 위해 많은 일을 하기 위해서는 잘못된 固定觀念에서 可能的 빨리 벗어나야 한다.

6. 結 言

法的으로 당연히 會員이 되어야 할 배출 技術士의 數가 10,000여명인 거대한 韓國技術士會를 이끌어 나갈 代表者는 대범하고, 信念이 강하고, 實務的인 能力이나 外的으로 政治的인 힘이 있는 經綸적인 代表者가 꼭 必要할 때이다.

우리 技術士들은 우리의 法 技術士法을 박탈 당하고 말살당한지 꼭 20년만에 겨우 되찾은 것이다. 그러나 우리들의 要求條項이 너무나

많이 삭제된 이 技術士法을 앞으로 꾸준히 가꾸고 가다듬어, 명실공히 技術士들의 권익과 位相이 확고히 보장되게 하여야 한다.

바야흐로 지금은 우리 技術士制度와 技術士會의 재창립·재창건의 時代이다. 창업의 지도자는 수성의 지도자와 성품과 관리방법이 달라야 하고 그 존재 방식도 달라야 한다.

많은 會員들은 각인각색의 生覺들을 가지고 있겠지만, 우리 韓國技術士會가 發展하기 위해서는 內的으로 공고히 결속되고 信念있는 會長團을 選出하여 外的으로 강하게 돌진하여야 한다.

지금은 우리모두 권한위의 긴 수면에서 깨어나 技術士資格에 대한 도전자, 즉 경력자, 단순한 학력자를 물리칠 수 있는 우리들의 진정한 代表者를 찾아야 할 때임을 다시한번 강조한다.

또한 조선일보 독자난(94. 9. 15)에 어느 투고자가 기고한 내용중에 기술사시험 1년 2회 실시와 대량합격자 배출로 누구나 합격할 수 있는 시험으로 전락한 점을 개탄한 글이 있었는데, 95년 부터는 1년 3회 실시를 계획중이라고 한다. 기술사회에서는 이에 대한 조치를 강구하여야 할때 이라고 생각한다. 다른 최고자격시험은 1년 1회를 유지하고 있는 것을 유념하자.