

스마트워크 활성화를 위한 경영관리 방안

이승희† · 도현옥†† · 서경도†††

요 약

본 연구에서는 스마트기기의 활용으로 나타나고 있는 스마트워크에 대하여 살펴보고 스마트워크 활성화를 위한 경영관리 방안을 제시하고자 하였다. 전 세계적으로 인터넷 사용의 환경이 최고라 할 수 있는 우리나라의 스마트워크는 다른 나라에 비하여 뒤쳐져 있는 상황이다. 스마트워크가 활성화되기 위한 본 연구의 제안으로 먼저 스마트워크에 대한 인식의 변화이다. 둘째, 스마트워크에 대한 법적 정의 및 유형을 명확히 할 필요가 있다. 셋째, 스마트 기기의 보안 강화이다. 무엇보다도 지금까지의 면대면 업무처리에 익숙해져 있는 한 스마트워크의 효과가 나타나기는 어렵다. 근로자 및 관리자 모두 스마트워크에 대한 정확한 인식을 바탕으로 이를 적극적으로 활용할 수 있는 인식의 전환이 무엇보다도 중요할 것이다.

주제어 : 스마트워크, 경영관리 방안, 스마트워크 유용성, 스마트워크 활성화

A Study on Management Plans for Activating of Smart Work

Seung-Hee Lee† · Hyeon-Ok Do†† · Kyeong-Do Seo†††

ABSTRACT

This study review about smart work to appear the use of smart device, and find the management plan for activating of smart work. Our national's smart work that is the best internet environment in worldwide fall behind foreign country. This study offers for the activating strategies of smart work. First, it is to change perception about smart work. Second, it should be clear up legal definition and category of smart-work. Third, it is that tighten up security of smart equipment. It is hard to achieve effects, as long as we get used to face-to-face work processing. Based on accurate perception about smart work on both employees and manager, this study suggest that it is important to change perception and to make actively use of smart work.

Key Words : Smart Work, Management Plans, Availability of Smart Work, Activating of Smart Work

† 중신회원 금오공과대학교 경영학과 교수

†† 중신회원 금오공과대학교 경영학과 수료(교신저자)

††† 중신회원 금오공과대학교 경영학과 수료

논문접수: 2011년 7월 8일, 1차 수정을 거쳐, 심사완료: 2011년 7월 25일

1. 서론

은 세계는 현재 일과 직장에서의 혁명적인 변화 즉 '스마트(smart)' 트렌드 속에서 저탄소 녹색성장, 비상대응체제 확립 등 사회 현안 해결방안의 일환으로 '스마트워크(smart work)'에 주목하고 있다. 우리나라도 세계의 흐름에 따라 온실가스 감축, 저출산 및 고령화 문제 등을 해결하기 위해 스마트워크를 서서히 도입하고 있다[3].

최근 통신의 발달로 스마트폰과 스마트 TV의 보급이 빠르게 확대되고 있다. 따라서 스마트폰(모바일 오피스)과 스마트 TV(원격 영상협업)를 기반으로 하는 스마트워크는 새로운 시장으로 주목받고 있으며, 관련 콘텐츠, 단말기, 네트워크, DB 및 보안 등 ICT의 전반적인 시장이 급속도로 확대될 것으로 보인다 [9].

스마트 워크는 종래의 사무실 개념을 탈피하여, 언제 어디서나(anytime, anywhere) 편리하게 효율적으로 업무에 종사할 수 있도록 하는 미래지향적인 업무 환경이다. 스마트워크는 생활방식 뿐만 아니라 일하는 방식까지 우리 삶의 패러다임을 바꾼 하나의 혁명적인 사건이라 할 수 있다.

우리나라 노동의 효율성이 낮은 것은 2000년대 들어 IT기반의 정보지식사회로 패러다임이 변화하고 있음에도 불구하고, 근면성과 노동력 중심의 산업화 시대의 근무방식에서 크게 벗어나지 못하고 있는데 기인한 것으로 지적하고 있다[8]. 또한 2008년 원격근무를 도입한 사업체는 0.6%에 불과하였고, 정부청사 영상회의시스템 상당수가 노후 되었고, 호환성 부족으로 이용에 제약을 받았다[7].

이러한 문제를 해결하기 위해 지금까지의 환경을 바꾸고 이를 해결하기 위하여 정보통신기술을 활용하는 유연한 근무환경을 만들어 나가야 할 것이다. 즉, 스마트기기의 보급 확산과 더불어 최신 클라우드 컴퓨팅 관련 기술의 개발·보급이 확산되는 등 높은 수준의 ICT 인프라를 보유하고 있는 우리나라는 최적의 스마트워크 도입 환경이 구축되어 노동의 효율성을 높이고 국민의 삶의 질을 개선하기 위한 스마트워크 추진이 필요한 시점이다.

따라서 본 연구에서는 스마트워크에 대한 개념 정립을 하고 그동안 스마트워크가 활용될 수 없었던 문

제점 분석을 통한 개선점을 도출하여 이를 바탕으로 우리나라의 스마트 워크를 활성화하기 위한 경영관리 방안을 제시하고자 한다.

2. 스마트워크 유형성과 스마트워크 현황

스마트워크에 대한 개념적 정의는 다양하게 이루어지고 있다.

삼성경제연구소는 '똑똑하게 일하기, Work smart'를 직원들이 자유롭게 창의성을 발휘할 수 있는 업무 환경 구축으로 보고 업무 전반에 대해 재검토하고 기업 내·외부의 지식을 활용하여 성과 중심의 관점으로 시간 낭비 요소를 제거하는 것으로 보았다. 한편 국가정보화전략위원회는 경직된 근무형태에서 유연한 근무형태로, 폐쇄형 시스템에서 개방형시스템으로, 제한적 시범서비스에서 지속 가능한 서비스로, 양적 투자 중심의 정책에서 제도개선 민관협력 등을 통하여 일하는 방식의 변화를 유도하고 이를 기반으로 국가 경쟁력을 강화하려고 하고 있다.

스마트워크는 시간과 장소에 얽매이지 않고 언제 어디서나 편리하고 똑똑하게 근무함으로써 업무효율성을 향상시킬 수 있는 업무방식을 말한다.



[그림 1] 스마트워크의 유형

자료 : 김꽃마음 (2011). 삶과 일의 균형을 통한 글로벌 스마트 강국을 구현하는 스마트워크 활성화 정책방향. 방송통신위원회 표준화 논단. TTA Journal, 134. 15[3].

스마트워크는 근무 장소에 따라 이동/현장근무(모바일 오피스), 재택근무(홈 오피스), 원격사무실 근무(스마트 워크센터), 직장근무(스마트 오피스)로 구분할 수 있다. 이동/현장 근무는 스마트폰 등 모바일

기기를 활용해 공간에 대한 제약 없이 이동 중이거나 현장에서 바로바로 업무를 처리할 수 있는 근무 방식으로, 신속한 현장업무 처리가 가능하고 메일, 결재 등 일상 업무 처리시간을 단축할 수 있다. 재택근무는 자택에서 업무에 필요한 시설과 장비를 구비해 근무하는 방식으로, 취업 취약계층의 취업 확대 및 프리랜서, 1인 기업 등에 적용할 수 있으며 사무실 공간 축소로 기업의 비용절감 효과도 기대할 수 있다[3].

스마트워크센터 근무는 주거지 인근에 구축된 전용 시설(센터)에서 ICT 인프라를 활용해 사무실과 유사한 환경에서 근무하는 방식으로, 출퇴근 시간/거리를 단축하여 탄소배출 감소, 출퇴근 비용 절감 등의 효과가 있다. 직장근무는 직장에서 현재보다 더 업무 효율성을 높일 수 있도록 업무프로세스 및 시설 등을 개선해 근무하는 방식으로, 커뮤니케이션 활성화, 업무생산성 향상 등의 효과가 있다[3].

2.1 스마트워크의 유용성

최근 전 세계적으로 네트워크 환경과 IT기술이 고도화되면서 이를 활용한 저탄소 녹색성장에 더욱 관심이 급증함에 따라 유럽, 미국, 일본 등 선진국을 중심으로 스마트워크가 활발히 추진되고 있다. 새로운 혁명으로 표현되는 스마트워크의 특징에 따른 필요성을 살펴보면, 스마트워크는 시간과 장소에 구애받지 않고 업무를 처리함으로써 업무의 집중도를 높이고 조직의 성과향상에 까지 영향을 미칠 수 있다는 점이다. 그리고 전통적인 사무실에서 근무가 아니므로 상급자에 의한 통제가 없어져 근무자의 자율성 확보에 따른 창의성 발휘가 증가될 수 있다. 또한 근무시간이 정해져 있지 않아 업무시간 외의 시간의 활용할 수 있어 개인의 역량 개발 등의 동기부여를 향상시킴으로써 업무의 질 향상과 더불어 근로자의 삶의 질을 향상시키는 효과를 가져 온다[2].

스마트워크의 필요성에 따른 유용성을 살펴보겠다.

첫째, 삶의 질 향상 및 경제활동 인구의 증가를 가져온다. 일과 삶의 균형을 통한 자기계발은 물론, 근무의욕을 고취함으로써 만족도와 생산성을 제고하는 요인으로 작용하고 있다. 이러한 국민들의 일과 삶의 조화는 안정된 생활을 영위하게 되고 이는 결국 국가

전체적으로 안정화가 이루어지고 신뢰 사회가 형성되어 국가 경쟁력 강화 및 국가사회 선진화를 이룰 수 있게 된다.

둘째, OECD 국가 등 선진국들은 온실가스 감축을 위해 교통정책패러다임을 전환하고 있다. EU는 산업부분의 감축잠재량이 한계가 있을 것으로 판단하고 교통부분의 감축정책을 중요하게 보고 있으며 스마트워크의 대표적 도시인 암스테르담 시는 극심한 출퇴근 교통 혼잡 등을 극복하는 일환으로 스마트워크센터 근무 등을 적극 추진하게 되었다. 만약 우리나라에도 재택근무가 확산된다면 스마트워크 업무자들의 주거 공간을 특정 국가나 특정 도시에 한정하지 않고 업무에 임하게 할 수 있으며, 이는 통근인구 감소로 교통체증이 해소뿐 아니라 통행량도 현저히 감소하게 되어 원천적으로 탄소배출을 억제할 수 있을 것이다[5].

2.2 국내외 스마트워크 현황

스마트워크를 실시하는데 있어서 가장 큰 장애요인은 스마트워크에 대한 문화적인 인식의 문제이다. 이는 스마트워크가 특히 국내에 정착하기 어려운 이유로 우리나라의 작업환경이 급격한 산업화를 거치면서 관리기준이 제조업에 치중된 것을 볼 수 있다. 즉 작업환경에 항상 관리자가 있어야 한다는 뿌리 깊은 인식 존재한다. 관리자의 입장에서는 근무자가 가시권에 존재해야 한다고 생각하고 있으며 근무자 또한 관리자의 눈에 보여야 열심히 근무하고 있다는 인식을 하고 있으므로 항상 둘 사이에 면대면의 근무환경이 최적이라고 인식하고 있다는 점이다[5].

최근 전 세계적으로 네트워크 환경과 ICT기술이 고도화되면서, 이를 활용한 저탄소 녹색성장에 더욱 더 관심이 급증함에 따라 유럽, 미국, 일본 등 선진국을 중심으로 스마트워크가 활발히 추진되고 있다[3].

2.2.1 해외동향

미국의 경우 최근 비상대응체제 확보의 수단으로 공공부분의 스마트워크 촉진에 주력하고 있다. 2010년 12월 연방정부 공무원의 원격근무를 촉진하기 위해 '텔레워크촉진법'을 제정했다. 이에 따라 연방정부 공무원의 62%가 원격근무가 가능하게 되며, 2011년

까지 15만 명이 원격근무에 참여하는 것을 목표로 삼고 있다. 한편 미국 총무성(GSA)은 효율적인 예산 활용을 위해 텔레워크센터에 대한 운영지원을 중단하고, 초고속 정보통신망을 활용한 재택근무를 지원하는 방식으로 정책방향을 전환하고 있다[3].

일본은 민간부문 스마트워크 관련 비즈니스 활성화를 위해 수요창출 정책을 우선적으로 시행하고 있다. 일본의 대표적 기업인 NTT는 2008년부터 재택근무를 실시하여 전 임직원으로 확대한 결과 연간 6.75톤의 이산화탄소 저감, 업무창조성 71% 향상, 가족과의 의사소통 71% 향상 등의 효과를 거둔 것으로 파악되고 있다[3].

네덜란드는 저탄소 정책과 '일과 삶의 조화'를 위해 스마트워크를 적극 추진하고 있다. 전국 약 100여 개의 민간 스마트워크 센터가 'Double U'재단으로 네트워크화 되어 운영되고 있으며, 스마트워크를 모범적으로 수행하는 기관을 대상으로 인센티브를 부여한다. 네덜란드는 전체 사업체 중49%가 원격근무제도를 운영하고 있으며, 500인 이상 기업 중 91%가 원격근무를 운영할 정도로 스마트워크가 보편화되어 있다[3].

영국은 최근 경제위기로 인한 공공비용 감소대책으로 텔레워크 확산에 주력하고 있다. 정부기관은 전통적으로 재택근무를 추진했으나 최근 이동근무 등을 지원하기 위해 노트북이나 휴대단말기 지급을 지원하고 있으며, 장비관리 등의 문제를 해결하기 위해 클라우드 기술을 이용한 '가상화(virtual desk)' 방식을 도입하고 있다. 햄프셔 주 의회는 지역 중소기업 및 창업 활성화를 위해 민간센터에 초기 구축비 및 운영비를 지원하고 있다. 민간기업인 BT(British Telecom)의 경우, 영국내 직원 92,000명 중 87%가 스마트워크 형태로 근무하고 있어 스마트워크의 모범 사례로 꼽히고 있다[3].

2.2.2 국내 동향

최근 스마트워크 도입 필요성을 인식해 KT, 삼성 SDS 등 민간 기업을 중심으로 경영 효율성 향상을 위한 스마트워크센터를 구축·운영하고 있다. 특히, 기업 경영에 언제 어디서나 업무처리가 가능한 모바일 오피스를 도입하고자 하는 경영자가 증가하고 있다. 삼성경제연구소가 'SERICEO' 회원 447명을 대상으로

조사한 바에 따르면, 2010년 4월 현재 39.2%의 경영자가 모바일 오피스 도입을 추진 중이며, 전체 70%가 향후 3년 이내에 모바일 오피스를 도입할 계획이다.

우리나라는 아직까지 스마트워크 초기 단계이지만, 세계 최고수준의 ICT 인프라를 보유하고 있기에 그 전망은 아주 밝은 것으로 보인다. 또한, 스마트워크 분야에서 글로벌 No.1이 되기 위해 정부 차원의 다양한 정책을 추진하고 있다[3].

3. 경영관리 측면에서의 스마트워크 문제점

3.1 조직 내 고립 또는 소외

스마트워크 운용 시 가장 우선적으로 지적되는 문제점으로 업무환경의 물리적 변화로 인한 직장근무자로서의 소속감 약화 또는 사회적 고립화에 대한 공포이다. 특히 재택형 스마트워크에 종사하는 근무자의 경우 이 같은 우려가 더욱 강하게 나타날 수 있다[4].

스마트워크를 근무환경에 적용시키는데 있어서 가장 큰 장애요인은 스마트워크에 대한 문화적인 인식의 문제이다. 이는 우리나라의 작업환경이 급격한 산업화를 거치면서 관리기준이 제조업에만 치중되어 작업환경에 항상 관리자가 있어야 한다는 뿌리 깊은 인식이 있다는 점이다.

관리자의 입장에서는 근무자가 가시권에 존재해야 한다고 생각하고 있으며 근무자 또한 관리자의 눈에 보여야 열심히 근무하고 있다는 인식을 하고 있으므로 항상 둘 사이에 면대면의 근무환경이 최적이라고 인식하고 있다는 점이다. 이러한 인식의 변화 없이는 스마트워크의 활성화가 되기 어렵다.

3.2 자기발전 한계에 대한 우려

전통적으로 우리나라의 기업문화는 대면적 관리와 통제형 리더십을 선호하며 상하급자간의 관계가 계약적 개념이 아닌 유사 가족주의(pseudo-familism)적인 의식이 강한 편이다. 따라서 스마트워크로 인한 상사와의 직접적 대면기회 부족은 스마트워크 근무자들에게는 자기발전의 기회상실로 받아들일 개연성이 충분

하다[4].

즉, 상사의 직접적인 업무평가에 의한 승진 등의 동기부여를 통해 근무자들이 자기 발전 할 수 있었던 과거에 비해 스마트워크 환경에서는 공평한 평가를 받기가 어렵다는 것이다.

3.3 자기생활 혼재의 위험

스마트워크 큰 장점 중 하나가 직장생활과 가정생활의 초화이지만 이를 역설적으로 생각하면 직업적 영역과 사생활 영역이 서로 구별되지 않음으로서 직업상의 영향으로 사적영역이 침해될 수 있고 초과근로 등 근로조건에 관한 각종 분쟁이 야기 될 소지가 있다는 점이다[4].

스마트워크 환경에서는 정형화된 회사업무와 사생활의 구분이 쉽지 않기 때문에 근로자가 혼란스러울 수 있고 기존의 업무방식과 달라 여러 측면에서 회사와의 갈등을 유발할 수 있는 점이 있다는 것이다.

3.4 법적 지원의 변화

스마트워크 도입으로 해당 근무자의 신분상 지위에 변화가 오지 않을까 하는 우려도 있다. 다시 말해 이는 사업조직에 대한 장소적, 시간적 구속성의 완화로 인하여 근로관계로서의 실질을 잃어버리고 독립사업자 등의 법적관계로 전환됨으로써 근로자로서 향유될 수 있는 노무관리상의 법적보호를 상실할 수도 있다는 우려가 있다[4].

3.5 기타 법적 보호관련 고려사항

스마트워크는 근무형태를 필연적으로 변경시키는 것이기 때문에 근로계약의 형태 또는 내용에 대하여 근로계약, 취업규칙 및 단체협약 등의 변경을 요구 받는다. 이외에도 사용자의 사업에 종사하는 다른 비교 가능한 근로자와의 균등처우(또는 차별)의 문제가 발생할 수 있고 근무자의 안전, 업무상 재해, 사회보협관련 보호규정 적용에도 문제가 발생할 수 있다. 또한, 노사협의회 및 집단적 노사관계법상 보호규정도 아직 정비되지 않았다는 문제점이 있다[4].

4. 스마트워크 활성화를 위한 경영관리 방안

4.1 스마트워크 인식의 전환 및 근무방식의 변화

스마트 워크를 정착 및 확산시키기 위해서는 이에 대한 불이익이 없는 제도적 장치가 필요하다. 즉 성과평가 등의 인사관리에 있어서 이에 대한 인식을 명확히 하고 이를 잘 활용할 수 있도록 제도적으로 개선하는 것이 무엇보다 필요하다. 또한 공공 및 민간의 스마트워크 성공사례를 다양하게 전파함으로써 스마트워크의 부정적인 인식을 줄이는 한편 이를 위한 정규적인 교육이 필요하다[5].

스마트워크를 정착 및 확산시키기 위해서는 이에 대한 불이익이 없는 제도적 장치가 필요하다. 즉 성과평가 등의 인사관리에 있어서 이에 대한 인식을 명확히 하고 이를 잘 활용할 수 있도록 제도적으로 개선하는 것이 무엇보다 필요하다. 또한 공공 및 민간의 스마트워크 성공사례를 다양하게 전파함으로써 스마트워크의 부정적인 인식을 줄이는 한편 이를 위한 정규적인 교육이 필요하다[3].

4.2 법 제도의 개선

다양한 관련법의 존재에도 불구하고 스마트워크에 대한 법적 정의 및 유형의 분류가 불명확하므로 이에 대한 조정이 필요하다. 즉 재택근무, 원격근무센터, 영상회의 등 관련용어 등이 각 법률 및 시행령, 규칙마다 다르게 사용되고 있으므로 이에 대한 명확한 정립이 필요하다. 이와 관련한 기준으로는 스마트워크의 횟수(주 몇 회, 월 몇 회 이상 등), 정기적 수행여부, 자격조건, 고용형태 등 구체적인 내용을 제시해주는 것이 필요하다[5].

스마트워크와 관계된 법으로는 전자정부법, 가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률, 고용보험법, 근로기준법, 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 등이 있으며 이 외에도 관련 시행령, 시행규칙으로는 국토해양부와 그 소속기관 직제 시행규칙, 도시교통정비촉진법, 전자정부법시행령, 도시교통정비촉진법시행령, 국가공무원복무규정, 선거관리위원회

행정업무 등의 전자화 촉진에 관한 규칙, 저탄소 녹색성장기본법, 지방공무원복무규정, 행정안전부와 그 소속기관 직제 시행규칙 등이 있다. 이들 관련법을 일시에 개정하는 데는 한계가 있으므로 우선적으로 개정이 필요한 관련법부터 수정함으로써 스마트워크의 확산을 이룰 수 있을 것이다[5].

관련 법 제도가 근거 규정 또는 권장 사항 수준에 그치는 것이 아니라 실제적인 개정을 통하여 그 효과를 만들어 가는 것이 중요하다. 또한 이를 바탕으로 실행추진을 위한 가이드라인을 작성하여 지속적인 모니터링, 성과분석, 통계관리를 해야 한다[5].

4.3 정보보안의 강화

스마트폰의 확산으로 이에 대한 애플리케이션은 다양해지고 있으나 보안문제를 해결하기 위한 기술 개발은 매우 미흡하다. SERI의 2010년 설문조사 결과 CEO의 47.9%가 모바일 오피스의 가장 큰 문제점으로 보안을 선택하고 있는 점을 볼 때 이에 대한 대비가 필요하다.

전자적 침해행위는 실시간성과 동시성, 비대면성과 익명성, 광역성 내지 국제성, 범지역의 무한대상, 전파의 신속성과 피해의 대규모성, 범행의 반복성, 범죄적발 및 입증의 곤란과 손해배상의 어려움 등의 속성이 있다. 그러므로 단 한 번의 전자적 침해로 막대한 피해를 유발시킬 수 있다는 점을 유념해야 한다[6].

악성 응용프로그램에 대한 정보를 공유하고, 안전한 소프트웨어 유통환경을 조성하고, 주요 소프트웨어 검증 센터를 구축하여야 할 것이다. 그리고 보안 취약점 및 업데이트를 공지하고 사용자 안전 사용방법에 대한 홍보 플랫폼을 구축하여야 할 것이다. 또한 암호프로토콜 및 인증된 무선 AP를 이용함으로써 정보보안을 강화하여야 할 것이다[1].

따라서 스마트 모바일의 정보보안에 대한 국가적인 관심뿐만 아니라 스마트 기기를 활용하는 개인적 관심이 필요하다. 이를 위하여 국가 및 공공기관은 스마트 모바일 정보보안에 대한 대응정책을 구상하여야 하고, 기업 및 단체들은 정부의 보안정책을 시행할 여건을 조성하여야 하며, 개인은 이 같은 노력을 적극적으로 수용할 수 있도록 보안에 대한 인식전환을 하여야 한다[5].

또한 다양한 개별법에 관련 규정이 산재되어 있어 조문 간 중복문제 등 관련 법률 간에 갈등의 소지가 내재되어 있다. 뿐만 아니라 첨단과학기술의 급속한 발전에 따라가는 것에 급급해 졸속 개정을 거치면서 법규내용의 일관성마저 흔들리고 있다. 그러므로 스마트모바일이 급속히 발전하고 있는 현 시점에서 정보보안에 관한 전반적인 법제 정비가 필요하다[6].

4.4 스마트워크 센터의 구축 및 민간 공동 협력

정부는 안전하고 신뢰할 수 있는 스마트워크 환경을 조성하기 위해 정보보호 권고안(2011.1) 및 스마트워크 도입·운영 가이드북(2011.1)을 마련했는데, 향후 스마트워크 서비스를 제공하는 기업 대상의 보안인증제와 민간 스마트워크센터에 대한 품질인증등급제를 마련해야 할 것이다. 또한 소셜 기반 협업과 사용자의 요구에 부응하는 업무환경을 제공하기 위한 스마트워크 환경 핵심기술을 개발하고 표준화하며, 국제연구망을 이용해 국제 공동연구를 지원해야 한다.

스마트워크를 활성화하기 위해서는 정부와 민간 기업이 공동으로 스마트워크센터를 구축하고 이를 적극적으로 활용해야 한다. 민·관이 협력해 기존 청사나 민간 비즈니스센터 등을 적극적으로 활용하는 방안이 필요하다. 스마트워크 센터는 정부나 기업이 단독으로 운영하기 보다는 민간기업과 정부가 계속해서 운영에 대하여 논의하고 협력하고, 인프라를 구축하고 서비스 콘텐츠를 늘려가야 한다. 또한 스마트워크 센터의 공공성을 확보하는 한편 민·관이 공동으로 센터를 구축하고 운영하는 것이 필요하다. 이를 위해 민·관이 아닌 제3의 기관을 설립하여 운영하는 방안도 필요하다[5].

덧붙여 이러한 세계적인 스마트워크 확산 시점에 이를 보다 구체화하고 체계화하는 실전 애플리케이션을 개발할 뿐 아니라 이러한 기술을 원천 등록하고 사용자 환경개선, 디자인 혁신, 온라인 서비스의 확충으로 세계시장을 선점하는 IT선도국에 이은 스마트워크 선도국으로 발전 시켜 나가야 할 것이다[2].

5. 결 론

앞으로 직장이 아닌 직업을 찾아 근무환경에 제약을 받지 않고 근무를 하는 시대가 오고 있다. 우리나라는 이미 세계 최고 수준의 유무선 인터넷 인프라를 보유하고 있으므로 지식기반으로 사용자 맞춤형 근무환경을 구성하고 개발되는 스마트워크 응용을 편리하게 유통할 수 있는 기반을 구축 할 필요가 있다.

본 연구에서는 인터넷 환경의 변화와 더불어 최근 스마트폰의 발달에 따른 사회의 변화로 경영관리 효율화를 위한 스마트워크의 활성화 방안에 대해 논의하였다. 특히 스마트워크의 현황에 따른 유용성을 살펴보고, 그 문제점을 통한 개선점 도출하였다.

스마트워크는 단순히 스마트기기를 사용한 업무방식을 의미하는 것이 아니라 업무를 스마트하게 진행하는 것이다. 이는 시간과 공간을 넘어서 근무자가 편리하게 업무 수행을 하는 것과 더불어 스마트기기를 활용하여 동료들과 협업을 함으로써 집단지성을 형성하고 이를 바탕으로 업무의 효율성을 높이는 것을 말한다. 이러한 스마트워크를 활성화하기 위해서는 기존 사무실 환경을 뛰어넘는 맞춤형 스마트워크 업무처리 환경을 제공하고, 모든 자료와 서류를 사이버 공간에서 통합적으로 안전하게 관리하고 공유하고, 사용자의 손쉬운 워크플로우 설계를 기반으로 맞춤형 업무 환경 개발이 필요하다.

스마트워크 도입으로 다양한 경제적, 사회적 효과를 기대해 볼 수 있다. 먼저 경제적 측면에서 스마트워크와 관련된 신규 일자리를 창출하고, 물리적인 이동이 감소하여 에너지 소비 및 탄소 배출 절감으로 저탄소 녹색성장에 기여할 것이다. 또한 탄력적인 근무 방식으로 노동생산성을 향상시킬 수 있다. 사회적 측면에서는 일과 삶의 조화를 통해 업무효율성을 높이고, 여성, 노인, 장애인 등 취약계층의 취업 환경을 개선함으로써 IT 기반의 친 서민 중도실용 정책을 현실에 반영할 수 있다. 또한 글로벌 스마트워크 시장을 선점해 우리나라의 미래 성장 동력으로 육성할 수 있을 것이다.

우리나라는 2015년까지 전체 근로자의 30%가 스마트하게 근무할 수 있는 환경을 조성하기 위해서는 여러 가지 난관과 장애를 극복해야 하며, 이를 위해서 현재 법무처가 협력하고 있다. 지금이 바로, 글로벌

IT 강국의 위상을 바탕으로 스마트워크 분야 글로벌 No.1 도약을 위해 힘을 모아야 할 시기이다[3].

스마트워크의 활성화를 위한 정책적 측면에서의 주요 추진사항은 스마트워크 센터의 구축, 관련 법제도의 개선을 제시해 볼 수 있다. 무엇보다도 지금까지의 산업화 시대의 관리방식인 면대면 업무처리에 익숙해져 있는 한 스마트워크의 효과가 나타나기는 어렵다. 따라서 근로자 및 관리자 모두 스마트워크에 대한 정확한 인식을 바탕으로 이를 적극적으로 활용할 수 있는 인식의 전환을 위한 교육과 계몽이 무엇보다도 중요하다 할 수 있다.

한편, 본 연구의 한계점으로는 문헌연구를 바탕으로 한 탐색적 연구를 통한 방안 제시라는 점이다. 향후 사례연구나 경영관리 효율화를 위한 스마트워크 활성화의 주요 요인을 발굴하는 실증연구가 이루어진다면 더욱 의미 있는 결과를 도출할 수 있을 것이다. 또한, 정책적인 측면에서 해외 선진국의 스마트워크 활성화를 위한 경영관리의 방안을 비교·검토하여 한국의 상황에 맞는 정책대안을 제시하는 연구도 의미가 있을 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 강성주 (2010). 스마트워크 시대 정보보호 정책방향. 행정안전부 정보기반정책. 10-35.
- [2] 김귀곤 (2011). 지역 중기 살리는 지식재산 기본법. 매일경제 칼럼.
- [3] 김꽃마음 (2011). 삶과 일의 균형을 통한 글로벌 스마트 강국을 구현하는 스마트워크 활성화 정책방향. 방송통신위원회 표준화 논단. TTA Journal. 134. 14-19.
- [4] 박은규 (2011). 스마트 환경 하의 노무관리상 문제점과 고려사항. Special Report.
- [5] 이재성·김홍식 (2010). 스마트워크 현황과 활성화 방안 연구. 한국지역정보학회지. 13(4). 75-96.
- [6] 이준호 (2010). 스마트 모바일의 발전과 정보보안. 정보통신정책연구원. 22(13). 17-33.
- [7] 정병준 (2010). 일하는 방식 선진화를 위한 스마트워크 확산 전략과 과제. 한국 IT 서비스학회 학술대회 논문집. 19-26.

- [8] 정병주 (2010). 일하는 방식 선진화를 위한 공공부문 스마트워크 추진 전략과 과제. 한국정책학회.
- [9] 황병준 (2010). SNMP와 SLP 기반의 원격 스마트워크 지원 프레임워크. 아주대학교 일반대학원 석사학위 논문. 36-42.



서경도

1986 대구대학교 대학원
행정학과(행정학석사)
2011 금오공과대학교 대학원
경영학과(경영학박사수료)

현재 금오공과대학교 경영학과 외래교수
경운대학교 외래교수

관심분야: 마케팅, 전자상거래, 유통, 컨설팅

E-Mail: bumsoskd@hanmail.net



이승희

1988 성균관대학교 경영학과
(경영학석사)
1993 성균관대학교 경영학과
(경영학박사)

현재 금오공과대학교 경영학과 교수
한국디지털정책학회 총무부회장
한국유통과학회 편집위원
대한경영학회 이사

관심분야: 마케팅, 전자상거래, 유통, 컨설팅

E-Mail: marketing@kumoh.ac.k



도현옥

2005 경북대학교
경영학과(경영학석사)
2010 금오공과대학교
경영학과(경영학박사수료)

1988~1995 코리아나 호텔 근무
1995~2007 교직원공제회 경주호텔사업부 근무
현재 금오공과대학교 경영학과 외래교수
동아대학교 경영학과 외래교수
영진대학교 경영학과 외래교수

관심분야: 호텔경영, 마케팅, 일본문학, 진반적인
관광산업

E-Mail: hi-dodo29@hanmail.net