

Leadership

2022년을 선도할 한전원자력연료의 리더십 이야기

원자력 연료

2022
JANUARY + FEBRUARY
VOL.159

KNF MAGAZINE



CONTENTS



COVER STORY

뛰어난 리더가 제시하는 비전은 모두를 움직이게 하는 힘이 됩니다. 원자력연료 1+2월 호에는 조직을 성장시키고 미래를 선도할 리더십에 관한 이야기를 담았습니다.

KNF MAGAZINE

원자력 연료

2022 01+02 Vol.159

발행일

2022년 2월 16일

발행처

한전원자력연료주식회사

주소

대전광역시 유성구 대덕대로
989번길 242(덕진동)

발행인

최익수

편집실

홍보협력실 042-868-1135

기획·디자인·인쇄

반디컴 02-2272-1190

<원자력연료>는 <https://www.knfc.co.kr>의 E-Book과 App-Book '사보 원자력연료'로도 보실 수 있습니다.



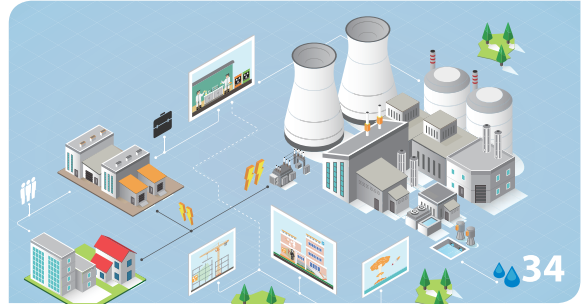
08



10

CORE OF ENERGY

- 04 2022년 신년사
- 06 KNF 소식
설 명절 맞아 이웃 사랑 나눔 실천
방사능오염 폐기물 제염기술 개발
반부패·청렴 업무 협약 체결
'KNF 윤리·인권 주간' 운영
- 10 Theme & Talk
조직을 바꿀 리더십을 말하다
- 혁신성장사업실의 리더들
- 14 Theme & People
이 시대의 리더에게 인사이드를 전하다
- 소통과 공감 유경철 대표
- 18 Theme & Essay
공감능력이 뛰어난 소통하는 리더



CORE OF KNF

- 20 **여행의 이유**
공주의 '지금은' 백제의 시간
- 24 **My Item**
환경보호에 나선 직장인들의 선택
- 26 **안전 알림이**
안전사고 예방의 디딤돌, 중대재해처벌법
- 28 **KNF Tech**
소형모듈원자로 기술
- 32 **이슈 & 챌린지**
2022년 달라지는 일터의 풍경

CORE OF LIFE

- 34 **에너지 리포트**
원자력 에너지를 바라보는 다양한 시선
- 36 **문화 레시피**
위기가 찾아온 순간 리더의 뇌 구조
- 38 **리빙 트렌드**
또 하나의 가족 반려동·식물과 함께 삽니다
- 40 **KNF in Cartoon**
슬기로운 재택근무 생활
- 42 **KNF NEWS**
- 44 **독자 어울터**

2022년도 신년사



한전원자력연료 임직원 여러분 안녕하십니까

희망찬 2022년 임인년 '검은 호랑이'의 새해가 밝았습니다. 새해에는 건강과 희망이 넘치고 계획한 일들이 모두 이뤄지길 기원합니다. 어려운 코로나19 상황은 지속되고 있지만, 각자의 자리에서 주어진 책임을 다하고 있는 임직원 여러분께 감사의 말씀을 드립니다. 그리고 2021년도 KNF인상과 청렴인상을 수상하신 분들께는 축하의 말씀을 전합니다.

지난 한 해 어려운 대내외 환경에도 불구하고 우리는 국내 및 UAE에 안정적으로 핵연료를 공급할 수 있었으며, 작년에 이어 2년 연속 정부 경영평가 A등급 획득, 공공기관 청렴도 2등급 달성, 지역사회공헌 인정기업 3년 연속 선정, ESG 경영 선포 및 ESG 평가 1등급 획득, 방사성폐기물 처리기술 개발 등의 괄목할 만한 성과를 이루었습니다. 최선의 노력을 다해 주신 임직원 여러분 그리고 회사 발전을 위해 협력해주신 노동조합과 최달근 위원장님께도 깊은 감사를 드립니다.

올해는 우리 회사가 창립 40주년을 맞이하는 해입니다. 새로운 환경변화를 정확하게 감지하고 새로운 10년을 준비하기 위해서는, 선택과 집중이 요구되며 보다 적극적이고 구체적인 실천방안이 필요하기에 다음 다섯 가지를 제시하고자 합니다.

먼저, ESG 경영체제로의 전환을 추진해나갑시다

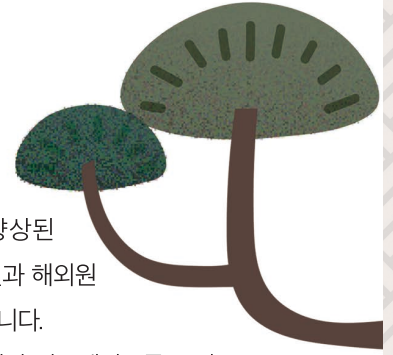
최근 많은 기업에서 ESG 경영에 대한 논의가 매우 활발합니다. 일각에서는 유행처럼 금방 식을 열풍에 지나지 않을까 하는 우려를 표하기도 합니다. 그러나 우리보다 먼저 시작한 미국, 일본, EU 등에서 ESG 경영은 기업의 지속가능성과 가치를 높이고, 위험을 줄이는 등 긍정적인 영향을 미친다는 것이 입증되고 있습니다.

ESG 경영을 성공시키기 위해서는 조직문화와 내부 시스템을 바꾸고 핵심 사업에서 ESG를 고려하고 반영될 수 있도록 내재화시키는 것이 중요합니다. 이를 위한 첫발로 작년 6월, 우리는 ESG 위원회를 구성하고 ESG 경영 추진전략을 수립했으며 작년 말 한국기업데이터에서 평가한 ESG 등급 평가에서 1등급을 획득했습니다. 앞으로도 ESG 경영이 자리 잡을 수 있도록 ESG 추진과제들을 성실히 수행해야 합니다.

둘째, 고객신뢰를 강화하고 탄소중립 선도 생산체계를 구축해나갑니다

이를 위해서는 국내외 초기 및 교체노심 설계와 제조를 적기에 수행하고, 안전성이 향상된 HIPER16 연료 상용공급을 위한 인허가 획득이 적기에 수행되어야 하며, 국내 신규원전 건설과 해외원전 수출에 대비한 제조시설 확충을 위해 건설되고 있는 제3공장 준공을 성공리에 마쳐야 합니다.

아울러 탄소중립 생산체계를 구축하기 위해서는 우선 우리 제조시설의 기계·전기·전자 설비 업그레이드를 통한 고효율 공정 전환으로 에너지 효율화를 이루고, 이를 기반으로 스마트팩토리를 구현해나가야 합니다.



셋째, 신사업 발굴로 지속가능 성장의 발판을 만들어갑니다

끊임없이 변화하는 경영환경에 대응하고 우리의 기술과 저력을 발판 삼아 미래 성장동력을 확보해야 합니다. 에너지 전환 정책 속에서 매출을 확보할 수 있는 방사성폐기물 처리사업, Optimized Zirlo 피복관 수출, UAE의 후속주기 공급 및 핵연료 공장건설 수주 등을 착실히 진행해야 합니다.

넷째, 미래지향적 원자력연료 기술개발에 박차를 가합니다

후쿠시마 원전 사고 이후 원자력연료의 안전성에 대한 관심이 증대됨에 따라 원자력 선진국에서 추진 중인 사고저항성 원자력연료 기술에 관한 원천기술을 확보하여 미래 글로벌 원전 시장 진출에 대비해야 합니다. 또한 우리도 2021년부터 참여한 '혁신형 SMR용 핵연료 개발 과제' 참여 등을 통한 중소형 원자력연료 개발에도 박차를 가하여 미래지향적 연료 개발의 기반을 다져가야 합니다.

마지막으로, 조직 활성화를 통해 좋은 기업문화를 만들어갑니다

앞서 말씀드린, 중점적으로 추진해야 하는 목표들은 결국 우리 임직원이 함께 해나가야 하는 것이기 때문에 우리 스스로가 자유롭고 합리적인 수평적 기업문화를 자리 잡아가야 합니다. 좋은 기업문화가 있는 회사에 더 좋은 인재가 모이고, 이를 통해 회사가 더 큰 성장을 이룰 수 있습니다. 앞으로도 조직을 활성화할 수 있는 제도개선과 자유로운 소통으로 좋은 기업문화를 정착해 나갑니다.

희망찬 새해, 임직원 여러분과 여러분 가정에 건강과 행복이 함께하기를 기원합니다.

새해 복 많이 받으십시오!

한전원자력연료주식회사

사장 **최익수**



설 명절 맞아 이웃 사랑 나눔 실천



우리 회사는 지난 1월 25일 설 명절을 앞두고 노사 합동으로 대전 시 유성구장애인종합복지관 등 4개 기관을 찾아 2,300만 원 상당의 온누리상품권 및 과일을 전달했다.

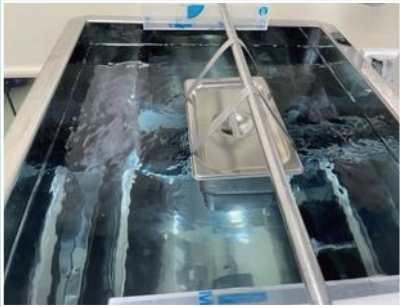
우리 회사는 매년 설 명절마다 지역 복지관을 방문하여 선물을 전달하며 나눔문화 확산과 지역경제 활성화에 기여하기 위한 활동을 하고 있다.

최익수 사장은 이날 “계속되는 코로나19 상황으로 어려움을 겪고 있는 지역 이웃들에게 도움이 되길 바란다”며 “앞으로도 어려

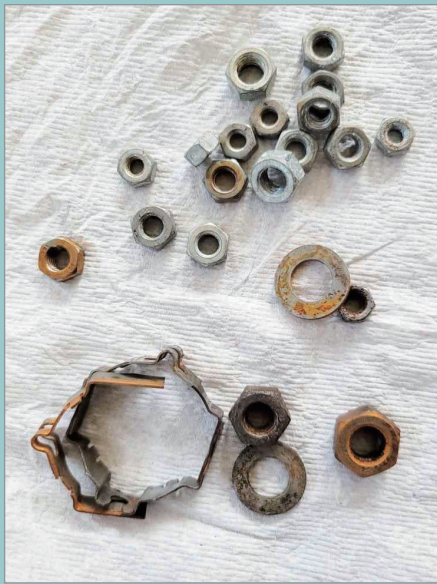
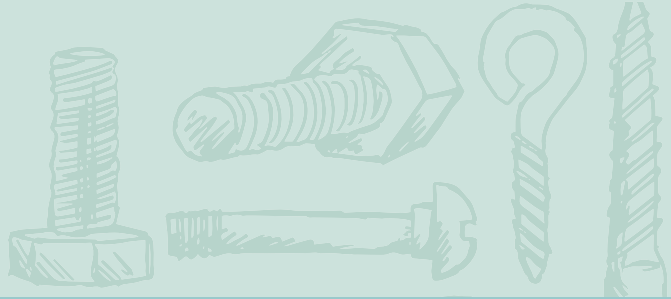
운 이웃을 위한 다양한 사회공헌 활동을 지속적으로 전개할 것”이라고 밝혔다.

우리 회사는 사내 봉사단 에너지피아봉사단과 유관기관 협력조직을 통해 다양한 사회공헌활동을 펼쳐 지난해 12월 ‘지역사회 공헌 인정기업’으로 3년 연속 선정됐으며 지역 단체에서 유일하게 ‘사회복지공동모금회 공로상’과 ‘대전사회적경제인상’을 수상했다.

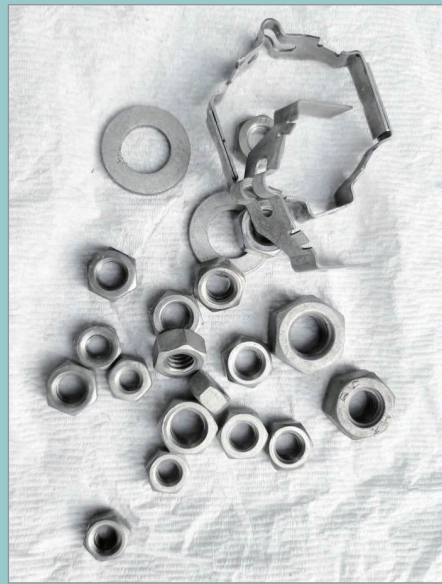
방사능오염 폐기물 제염기술 개발



고강도 집속초음파 장비



제염 전 금속폐기물



제염 후 금속폐기물

우리 회사는 지난 1월 28일 방사성 물질에 오염된 금속방사성 폐기물의 우라늄을 초음파로 제거할 수 있는 ‘고강도 집속초음파(High Intensity Focused Ultrasonic, HIFU) 기반의 방사능 제염기술’을 중소기업 (주)에네스지와 공동 개발했다.

고강도 집속초음파 제염기술은 초음파 빔을 일정 영역에 모으는 기술로 일반 초음파보다 수백 배 이상의 에너지를 얻을 수 있어 방사능 제염이 어려운 복잡형상의 금속이나 오염도가 높

은 방사성폐기물에 대한 제염이 효과적이다.

이 기술을 한전원자력연료가 보관 중인 용융제염이 불가한 비철금속폐기물에 적용할 경우 약 240억 원의 폐기물 관리비용이 절감될 것으로 예상된다.

한편, 우리 회사는 (주)에네스지와 2년간의 공동연구를 통해 국내 최초로 방사성폐기물의 제염을 위한 고강도 집속초음파 장치 및 방법을 개발하여 지난해 10월에는 국내 특허를 취득했다.

감사업무 선진화 및 반부패·청렴 업무 협약 체결



우리 회사는 지난 1월 6일 본관 2층 대회의실에서 사단법인 한국공공기관감사협회 여성위원회(위원장, 울산과학기술원 상임감사 김혜경)의 9개 소속기관과 감사업무 선진화 및 반부패·청렴업무 협력을 위한 공동 협약식을 열었다.


한국공공기관감사협회 산하 조직인 여성위원회는 공공부문 여성 상임감사로 구성된 위원회이다. 공공기관 여성 감사인의 활동 여건 개선 및 여성 감사인 역량강화를 통한 기관 청렴도 향상과 기관 운영 투명성 제고를 목표로 2020년 발족했다.

9개 기관은 이번 협약으로 △감사업무 선진화 및 효율화를 위

한 감사기법 공유 △감사활동 활성화를 위한 감사인력 교류 △반부패·청렴문화 확산을 위한 우수사례 벤치마킹 △감사인 전문성 제고를 위한 합동교육 등 상호 협력체계 구축을 위한 뜻을 모았다.

정경수 한전원자력연료(주) 상임감사는 “이번 협약을 계기로 각 기관의 경험과 노하우를 공유하여 자체 감사활동의 질적 수준 향상과 공공기관감사협회 여성위원회 소속기관의 감사성과 및 청렴도를 제고할 수 있기를 기대한다”고 말했다.

인권존중문화 확산을 위한 'KNF 윤리·인권 주간' 운영



- 청렴 및 인권문화 확산을 위한 -

KNF 윤리·인권 주간

2021. 12. 6.(월) ~ 2021. 12. 10.(금)

행사 내용

- 1 반부패·청렴리더십 특강
- 2 인권 포스터 전시회
- 3 이해충돌방지법 교육 (온택트)
- 4 KNF 인권경영 공유·확산 (온택트)

CEO 메시지

사랑하는 한전원자력연료 가족 여러분

먼저 어려운 대내외 여건 속에서도 각자의 자리에서 주어진 책무를 성실하게 이행하여 주시는 임직원 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.


이번 'KNF 윤리·인권 주간' 행사를 통해 우리회사의 청렴·윤리, 인권존중 문화가 한단계 향상될 수 있는 계기가 되길 희망하며 아래 사항을 당부드립니다.

- 첫째** 윤리와 인권존중을 최우선 가치로 여기고 실천하는 KNF인이 됩시다.
- 둘째** 업무를 수행함에 있어 기본에 충실하고 공정과 원칙을 준수하여 **땀땀한 KNF인**이 됩시다.
- 셋째** 상호 간 이해와 소통을 바탕으로 **배려하고 존중하는 KNF인**이 됩시다.

윤리·인권경영은 더 이상 선택이 아닌 회사의 지속가능한 발전을 위한 필수요건이자 공공기관으로서의 책무이며 국민과의 약속입니다.

우리 모두 윤리·인권 의식을 마음과 행동 속에 감속이 뿌리내리고 청렴과 공정, 배려와 포용의 가치를 추구하는 성숙한 기업문화를 만들어나감으로써 **국민에게 신뢰받고, 원칙으로 공정하고 청렴으로 땀땀한 KNF**를 함께 만들어 갑시다.

한전원자력연료(주) 사장 **최익수**



한전원자력연료

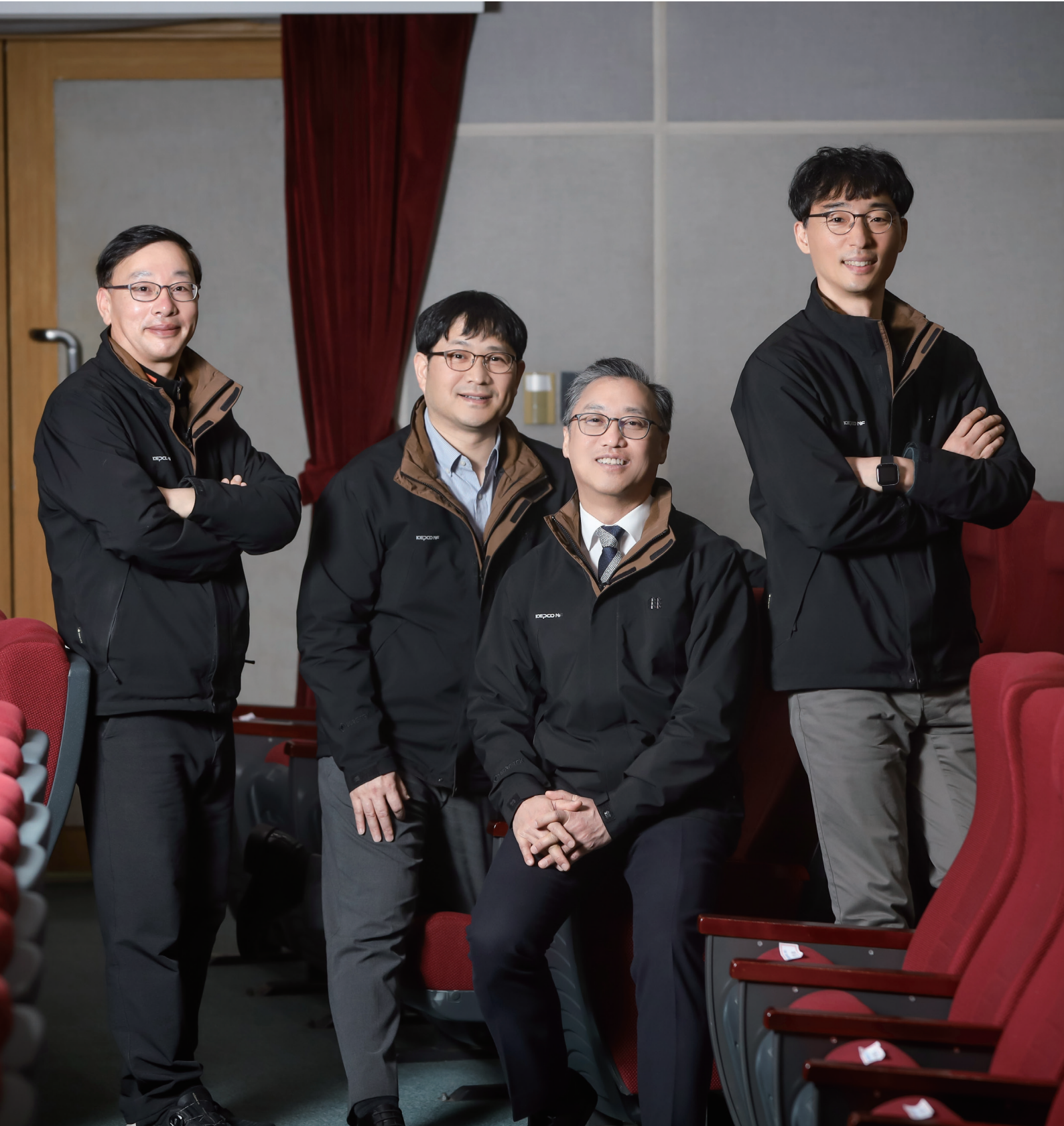
우리 회사는 제73회 세계인권의 날을 기념하여 지난해 12월 6일부터 10일까지를 'KNF 윤리·인권주간'으로 지정하고 윤리·인권 의식 함양을 위한 다양한 행사를 실시했다. 이번 행사는 반부패 및 청렴 의지를 확산하고 인권존중 문화를 사내에 정착하기 위해 추진됐다.

'KNF 윤리·인권주간' 행사는 전문가 초청으로 청렴소통 특강을 실시했고, 인권경영포스터 전시 및 이해충돌방지법과 KNF 인권경영체계에 대한 교육을 병행 추진했다.

최익수 사장은 "이번 'KNF 윤리·인권주간'을 통해 윤리·인권존중 문화가 한 단계 향상될 수 있는 계기가 되길 희망한다"고 전하며, "반부패 및 청렴윤리 의식을 높이고, 갑질 근절 및 직장 내 상호 존중의 인권경영을 통해 국민에게 신뢰받는 공공기관이 되기 위해 최선을 다하겠다"고 밝혔다.

한편, 우리 회사는 지난해 5월 MZ세대 중심의 청렴에 이천트 확대 운영, 7월 CEO 직속의 청렴위원회 구성 및 10월 사장과 직원이 만나 사내 현안을 해결하는 '무엇이든 말해보CEO'를 개최하는 등 윤리·인권의식을 우선시하는 성숙한 기업문화를 만들기 위한 활동들을 전개하고 있다.





조직을 바꿀 리더십을 말하다

혁신성장사업실의 리더들

우리는 살면서 크고 작은 조직에서 리더가 되기도 하고, 리더를 따르는 팀원이 되기도 한다. 한전원자력연료를 이끄는 리더들의 리더십에는 어떤 비밀이 있을까. 발전을 거듭하는 리더들을 만나 이야기를 들어본다.

리더의 역할을 다시 한번 생각하다

#설득, 협상, 조정 #조직과 구성원의 연결고리 #길잡이

이 시대에 리더의 역할은 막중하다. 빠르게 변화하는 사회 현상을 파악해야 하며 소통과 배려로 구성원을 하나로 연결해야 하고 동시에 적절한 통제와 관리로 팀원에게서 성과를 끌어내야 한다. 어느 하나만 잘해서는 요즘 같은 세상에서 훌륭한 리더로 평가받기가 어렵다. 혁신성장사업실 염준호 실장은 이런 조건 속에서도 혁신성장사업 내 여러 부서를 이끌며 매 순간 리더의 역할을 되새긴다.

“혁신성장사업실을 책임지는 리더의 자리에 있지만 그 위에는 기업의 총 책임자도 있습니다. 여러 직원들을 하나로 모아 최종 결정권자가 제시한 비전으로 잘 이끌어야 하죠. 매 순간 중간 관리자로서 설득과 협상 그리고 조정을 잘해야 합니다.” 고개를 끄덕이던 하동근 부장은 최종 결정권자뿐만 아니라 중간 관리자도 훌륭한 리더십 역량을 갖춰야 한다고 강조한다.

“상황에 따라서 필요한 유형의 리더십이 다르잖아요. 그물을 예로 들면 큰 물고기를 잡을 때는 엉성한 그물을 사용하는 게 좋지만, 작은 물고기를 잡으려면 촘촘한 그물을 사용해야 하잖아요. 중간 관리자 역할의 리더는 그물의 간격을 조절하는 사람이에요. 각 구성원과 조직이 잘 어우러지게 만듭니다.”

유환준 부장 역시 조직이 목표를 얼마나 효율적으로 달성하는지는 전적으로 리더의 역할에 달렸다고 말한다. 덧붙여 모두가 공감할 만한 비전을 제시하는 것도 중요하지만 구성원이 다른 길로 빠지지 않고 공동의 목표를 향해 가장 빠르게 도달하도록 적절한 지도를 해줘야 한다고 강조한다.

변화하는 시대, 새로운 리더십을 요구하다

#성장 촉진 #함께 뛰는 리더 #술선수범 #세대 차이 극복

현대 사회에는 예측되지 않는 일이 빈번하게 발생하면서 불확실성이 커졌다. 다양한 사회 현상이 발생하는 지금은 상황에 따라 유연하게 바뀌는 리더의 모습이 필요하다. 유환준 부장은 이제 전형적인 카리스마 리더십에서 벗어나 새로운 역할과

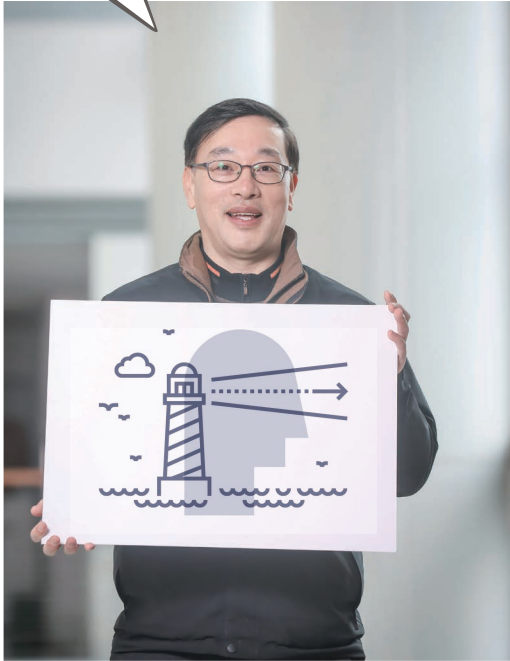


- 1 방폐물사업부 유환준 부장
- 2 미래사업전략부 엄경보 부장
- 3 혁신성장사업실 염준호 실장
- 4 후행주기사업부 하동근 부장



리더십은 곧 경청과 공감입니다. 상대방에게 말을 듣지 않는다면 일방적인 통보와 지시밖에 되지 않습니다.

리더십은 등대입니다. 목표 달성을 위해 명확한 비전을 제시하고 일관된 방향으로 이끌어야 하죠.



모습을 보여줘야 한다고 말한다.

“예전에는 리더의 말이 곧 법이었잖아요. 당시에는 리더가 제시한 방향에 누구도 불평불만을 가지지 않았죠. 하지만 지금은 달라요. 다른 의견을 가진 팀원이 있으면 설득해야 하고, 부족한 부분이 있으면 스스로 성장하게끔 도와야죠. 과거의 리더가 축구 경기장 밖에 서서 지시를 내리는 감독이었다면, 이제는 함께 호흡하면서 목표를 향해 달리는 주장 역할도 해야 합니다.”

엄경보 부장이 유환준 부장의 말에 동의한다며 술선수범하는 자세는 구성원의 공감을 얻어내는 가장 좋은 방법임을 강조한다.

“구성원과 소통하고 많은 이들의 공감을 얻을 수 있는 리더가 필요한 세상이지요. 리더가 가져야 할 기본 역량이기도 하고요. 공감을 얻는 데는 먼저 나서서 행동으로 보여주는 것만큼 좋은 방법이 없어요.”

시간이 흐를수록 다양한 세대가 생겨나고 그 차이를 느끼는 것은 당연한 일. 엄준호 실장은 앞으로는 세대 차이를 극복하고 서로 다른 가치관을 하나로 묶는 능력이 필요하다고 조언한다.

“업무 지시가 있을 때 젊은 직원들은 이 일을 왜 해야 하는지 자세히 알고 싶어 하더라고요. 기성세대의 생각과는 상당히 다르죠. 그래서 서로 다른 세대를 이해해 보려는 노력이 필요해요. ‘왜 그렇게 생각할까’라는 작은 고민이 세대를 아우르는 데 큰 도움이 될 겁니다.”

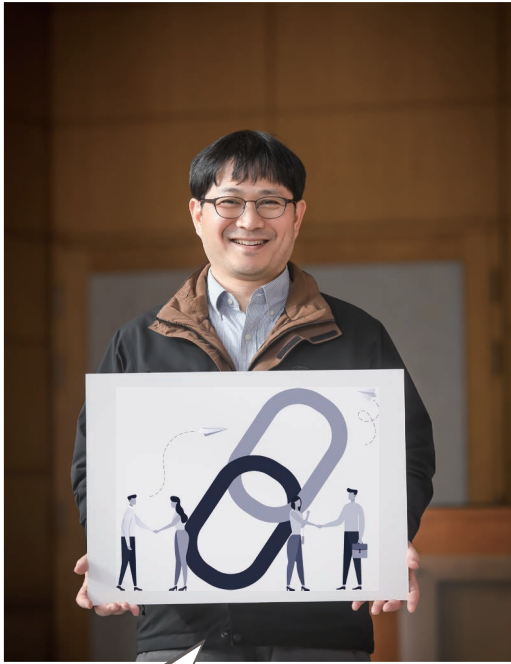
발전을 향한 멈춤 없는 발걸음

#업무 공유 #지속적인 관심 두기 #시각을 넓히는 독서

어느 하나 쉽게 이루어지는 것은 없다. 훌륭한 리더 역시 마찬가지가 아닐까. 현재에 안주하는 것을 경계하고 끊임없이 노력해야 한다. 이를 잘 알고 있는 하동근 부장은 부서원과 최대한 많은 것을 공유하려 한다. 부서원의 참여 의지를 북돋우고 책임감을 심어주는 좋은 방법이기 때문이다. 또한 개개인의 업무에 대한 이해도를 높일 수 있다. 부서원들과 업무를 공유하고 소통하면서 놓칠 뻔한 일을 챙기고 서로 다르게 이해한 부분을 깨닫는다. 덕분에 실수도 많이 줄고 복잡했던 업무 과정이 체계적으로 바뀌었다는 게 하동근 부장의 말이다.

엄경보 부장은 상대방의 입장에서 생각하고 지속해서 관심을 두는 습관을 기르기 시작했다. 특별해 보일 것 없지만 결코 말처럼 쉬운 일은 아니다. 그런데도 이를 적극적으로 실천하는 이유는 리더의 작은 관심이 팀원에게는 큰 영향력을 미치기 때문이다.

“리더라면 명확한 지시를 내리는 것도 중요하지만 팀원에게 지속해서 관심을 두는 것도 중요해요. 지시를 내려 놓고 ‘알아서 잘하겠지’라고 생각해 신경 쓰지 않는다면 팀원은 소외감을 느끼기도 합니다. 지속적인 관심은 팀원에게 큰 힘이 되죠.”



리더십은 연결고리 같아요.
구성원과 구성원을 연결하고, 조직과 구성원을
연결해 유기적으로 움직이게 합니다.

자타공인 다독왕 엄준호 실장이 추천할 책이 있다며 입을 연다. “저는 책을 많이 읽어요. 책에는 다른 사람의 생각이 담겨 있으니 많이 읽을수록 다른 사람을 이해하는 데 도움이 되죠. 그런 점에서 《유라시아 견문》(이병한 저)이라는 책을 추천해요. 총 3권으로 이뤄진 책인데 유라시아의 역사적 사건을 다양한 시각으로 바라보죠. 세상을 보는 시각이 넓어지고, 타인의 생각을 이해하는 데 도움이 됩니다.”

바로 지금, 리더가 경계해야 할 것들

#편애 #기소불욕 물시어인 #독선과 독단 #비윤리

대화를 이어가던 네 사람. 마지막으로 리더라면 반드시 주의해야 할 것들을 하나씩 꼽는다. 먼저 엄경보 부장이 ‘편애’를 가장 멀리해야 한다며 목소리를 높인다. 조직을 와해시키기 쉬운 방법이 편애이기 때문이다. 리더도 사람이라 개인적으로 더 눈에 들어오는 구성원이 있을 수 있으니 늘 이를 인식하고 경계해야 한다.

“언제 어디서든 조금이라도 더 내 마음에 드는 사람이 있기 마련이거든요. 물론 잘한 사람에게 상을 주고 칭찬하는 것은 당연하죠. 그것과 별개로 자신이 좋아하는 사람에게 조금이라도 더 큰 관심을 보인다면, 주변에서는 금방 알아차리거든요. 의식적으로 주의해야 하죠.”

리더십은
실 전화기라고 생각해요.
양쪽에서 실을 적절히 잡아당겨야 소리가
들리듯 모두의 노력이 필요하니까요.



엄준호 실장은 ‘기소불욕 물시어인(己所不欲 勿施於人)’이라는 말을 꺼내며 리더의 책임감을 강조한다.

“서양에는 ‘황금율(Golden Rule)’이라고 해서 ‘남에게 대접받고 싶은 대로 대접하라’는 말이잖아요. 반대로 동양에는 ‘기소불욕 물시어인’이라는 말이 있죠. 《논어》에 있는 말인데, 자기가 하기 싫은 일은 남에게도 하게 해서는 안 된다는 뜻이에요.”

하동근 부장은 자신의 의견만 고집하는 행동을 주의하라고 말한다. 선택의 갈림길에 서 있을 때 확실치 않음에도 근거 없는 주장을 내세우는 일은 조직 전체를 위험에 빠뜨리는 일이다. 마지막으로 유환준 부장은 청렴을 꼽았다.

“리더에게 가장 치명적인 오점은 비윤리적인 모습이 아닐까요. 그런 모습을 보이는 리더는 구성원들이 직접 끌어내리기도 하죠. 역사적으로도 부정부패한 리더들의 마지막은 하나같이 허무하게 끝났잖아요. 리더라면 누구보다 청렴해야 한다고 생각합니다.” 매일 발전을 거듭하고, 지켜야 할 것들을 지키며 조직의 성장에 힘쓰는 한전원자력연료의 리더들. 이들이 있기에 생각보다 빨리 다가올지도 모르는 불확실한 미래에 대한 두려움 따위는 없다. 목표를 향해 누구보다 앞서가는 이들의 움직임이 새 시대를 열어줄 에너지이기 때문이다.



'소통과 공감' 유경철 대표는?

[이력]

2021년/2020년 인재경영 기업교육 명강사
2020년 대한민국 교육산업대상 리더십 기업교육 명강사 대상
2015년 한국 HRD 명강사 대상
한국코치협회 인증 전문코치

[저서]

《당신이 변하지 않으니 퇴사하겠습니다》(2021년)
《나는 팀장이다》(2020년)
《NLP로 신념 체계 바꾸기》(번역, 2019년)
《완벽한 소통법》(2018년) 외

이 시대의 리더에게 인사이트를 전하다

리더십 전문가

소통과 공감 유경철 대표

빠르게 변하는 시대 그리고 커지는 불확실성 속에서도 자신의 마음을 다스리고 위기를 기회로 바꾸는 리더의 비밀은 무엇일까. 남들보다 뛰어난 역량을 갖추기 위해 오늘도 고군분투하는 이 시대의 리더에게 유경철 대표가 전하는 이야기를 들어본다.

조직을 성공으로 이끄는 힘

훌륭한 리더가 좋은 세상을 만든다

조직의 형태와 구성원이 다양해지고, 성과뿐만 아니라 가치와 비전을 함께 이뤄가야 하는 시대, 조직을 이끄는 리더의 역할이 점점 중요해지고 있다. 과거에는 구성원을 목표로 끌어가는 것이 일반적인 모습이었던, 요즘의 리더는 모든 구성원이 공감하는 비전을 향해 함께 나아가도록 돕고 밀어주는 역할이 중시된다. 교육 컨설팅 기업 '소통과 공감' 유경철 대표는 시대가 변한 만큼 리더의 역할과 리더십 역량이 중요해짐을 강조한다.

“리더십은 언제, 어디서 그리고 누구에게나 필요한 덕목이에요. 넓게는 국제사회와 정치, 좁게는 회사와 가정에서도 마찬가지죠. 누구나 리더십을 발휘해야 할 순간을 맞이합니다.”

좋은 리더의 조건에는 구성원들과 함께 이룬 성과도 포함된다. 리더의 좋은 인품이나 성실함은 조직력을 단단하게 만들지만, 그것만으로는 조직을 유지하고 발전시키는 데는 분명 한계가 있다.

“리더의 역량이 기업의 흥망성쇠에 70~80% 정도 영향력을 미칩니다. 영향력을 발휘해 구성원이 함께 가고자 하는 방향으로 조직을 이끄는 것. 그게 궁극적인 역할이거든요. 인격과 품격이 좋다는 것만으로는 좋은 리더로 평가하기는 어렵죠.”

리더가 된다는 것은 기본적으로 끊임없는 노력이 필요함을 의미한다. 처음부터 잘하는 리더는 없다. 시행착오를 거듭하면서 스스로 성장해야 한다. 역사를 보면 나폴레옹이나 칭기즈 칸처럼 타고난 리더십을 자랑하는 인물도 있지만, 우리 중 리더의 역할을 어렵고 부담스럽게 여기는 이도 더러 있다. 하지만 의지와 책임감이 있다면 리더십은 충분히 개발되는 능력이다.

세상을 바꾸는 자들의 능력

리더가 갖춰야 할 네 가지

과거 전형적인 리더십으로 여겨진 카리스마 리더십은 태어날 때부터 타고나는 부분이 많았지만, 최근에는 다양한 문화와 가치가 인정받으면서 조직에 따라 다양한 리더상이 나타난다. 실제로 성공한 IT기업의 CEO를 보면 많은 이들의 예상과 다르게 내형적인 성격도 많다.

“세계적인 리더십 연구기관 CCL(Center for Creative Leadership)에서 훌륭한 리더가 되기 위해 필요한 역량 4가지를 조사했어요. 첫 번째는 커뮤니케이션 능력이에요. 리더라면 많은 사람과 대면하는 일이 많기 때문에 기본적으로 소통을 잘해야 하죠. 프레젠테이션뿐만 아니라 정확하게 말하고 경청하는 능력인데요, 서로를 이해하고 목표와 비전을 실현하는 데 필수적입니다.”



“

성공한 조직에는 한 가지 비밀이 있어요.
바로 '심리적 안전감'이죠

”

두 번째는 학습 민첩성이예요. 요즘에는 트렌드를 놓치지 않는 게 중요합니다. 다양한 것을 학습하고 받아들인 후 적재적소에 적용하는 능력입니다.”

커뮤니케이션 능력과 학습 민첩성이 높은 리더는 세대 변화와 과학기술의 발전에 쉽게 적응한다. 특히 이 요소들은 불확실한 환경을 이겨내고 새로운 시대 만드는 데 필요한 핵심 요건이다.

“세 번째는 자기 인식 역량입니다. 이걸 자신이 어떤 사람이고 다른 사람에게 어떤 평가를 받는지 잘 이해하는 능력이에요. 진정한 리더는 타인의 평가로 만들어집니다. 자신이 자부하거나 외부에 좋은 리더로 비친다고 한들, 팀원들이 그렇지 않다고 하면 진정한 리더라고 말할 수 없으니까요. 마지막 네 번째는 영향력입니다. 자신의 지식, 능력, 역량 등을 행사해 다른 사람을 원하는 방향으로 이끄는 능력이에요. 이걸 성과로 이어지기도 하는데, 영향력을 발휘해서 조직이 원하는 목표를 이루는 게 리더십의 궁극적인 목적인데요.”

좋은 리더가 되는 법 듣기를 두려워하지 않기

좋은 리더가 되기 위해서는 앞서 언급한 네 가지 역량을 평균치 이상 갖춰야 한다는 게 유경철 대표의 말이다. 다행인 점은 리더에게 필요한 역량 중 노력과 학습으로 개발되지 않는 부분은 없다. ‘커뮤니케이션 능력’과 ‘학습 민첩성’은 주위에 조금 더 관심을 기울이는 것만으로도 충분히 개발된다. 문제는 ‘자기인식 역량’과 ‘영향력’이다. 이를 발전시키기 위해서는 큰 용기와 신뢰가 필요하다.

“자기인식 역량을 강화하고 싶다면 주변 사람에게 피드백을 많이 받으면 됩니다. 자기 말만 많이 하고 다른 사람의 의견은 듣지 않는 경우가 있잖아요. 훌륭한 리더는 일부러 시간을 내서라도 주위 사람들의 말을 들으려 하죠. 자신에게 어떤 문제가 있는지, 어떤 것을 보완하면 좋겠는지 등의 문제점을 과감하게 물어봅니다. 팀원에게 물어보기 어렵다면 동료 등 자신을 제삼자 입장에

서 봐줄 사람도 좋고요. 뛰어난 리더는 그 어떤 피드백도 두려워하지 않습니다. 하지만 대다수는 부정적인 말을 들을까 봐 두려워 묻지 않거나 피하죠.”

진심 어린 피드백을 받기 위해서는 서로 의견을 편하게 주고받는 분위기부터 조성돼야 한다. 의견을 나누는 시간을 미리 정해두거나, 사적인 자리에서 누구나 편안하게 말할 수 있도록 유도하는 노력이 필요하다.

“영향력은 신뢰를 바탕으로 합니다. 리더십에서 매우 중요한 부분인데요. 신뢰받는 리더의 지시에는 별다른 설명이 없이도 구성원들이 잘 따라요. 반면에 리더에게 신뢰가 없으면 앞에서는 따르는 척하지만, 뒤에서는 ‘해봤자 되겠어?’라고 생각하죠. 리더의 영향력은 자신이 만들어가는 역량입니다.”

유경철 대표는 최근의 리더십은 목표한 바를 이루는 것뿐만 아니라 구성원이 성장할 수 있도록 도와야 한다고 목소리를 높인다. 사회 트렌드를 형성하고 변화를 이끄는 MZ세대가 중시하는 가치 중 하나가 바로 ‘성장’이기 때문이다.

“요즘은 지시받은 일을 왜 해야 하는지, 어떤 가치가 있는지 아니면 얼마나 중요한 일인지를 다 알고 싶어 해요. 자신이 이 일을 하면서 얼마나 성장할 수 있는지도 알아야 하죠. 그래서 지금 시대의 리더는 존중과 배려도 갖춰야 합니다. 존중과 배려로 팀워크를 다지고, 성과를 얻어내야 좋은 리더로 평가받습니다.”



일 좀 한다는 팀의 비밀 ‘심리적 안전감’

“성공한 조직에는 한 가지 비밀이 있어요. 바로 ‘심리적 안전감’이죠.”

2012년 구글에서 성과가 좋은 팀의 특징이 무엇인지를 연구하는 ‘아리스토텔레스 프로젝트’를 진행했다. 조사 결과 뛰어난 팀은 무엇보다도 ‘심리적 안전감’이 높은 것으로 나타났다. 일 잘하는 팀의 전제조건이 바로 ‘심리적 안전감’인 것이다.

“심리적 안전감은 조직에서 누가 어떤 말을 해도 비난이나 불이익을 받지 않을 거라는 마음이에요. 질문하거나, 피드백을 요청하거나, 실수를 보고하거나, 새로운 의견을 제시하는 것이 자유롭죠. 즉, 기본적인 신뢰 관계가 형성된 거예요.”

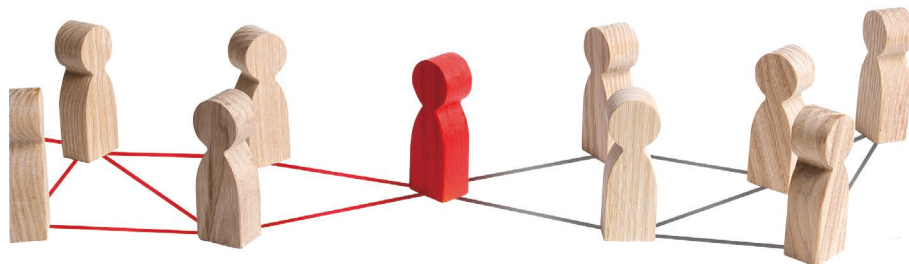
심리적 안전감이 확보되지 않는다면 구성원들은 하고 싶은 말이 있어도 눈치를 볼 수밖에 없다. 부정적이거나 비난으로 들리지는 않을까 하는 두려움부터 든다. 하지만 우리는 공동의 목표를 이루기 위해서는 무슨 말이든 할 수 있어야 한다. 리더는 그런 조직문화를 만들어야 하고 팀원은 좀 더 용기를 내야 한다.

“그리고 한 가지 오해가 있다면, 성공하는 조직이 되기 위해서 리더십만 필요한 게 아닙니다. 팔로워십과 셀프 리더십도 있어야죠. 기업에는 여러 직급이 있습니다. 모두가 리더인 동시에 팔로워죠. 팔로워십은 구성원으로서 리더에게 미치는 영향력이고, 셀프 리더십은 학습이든 경험이든, 여러 가지 방법으로 자신의 역량을 높이는 일입니다. 이러한 요소를 갖춰 전체적인 상황을 잘 파악하고 상사가 잘못된 길로 빠진다면 자신의 영향력을 발휘해 따끔한 피드백을 줄 수 있어야 합니다.”

성공하는 조직과 뛰어난 리더가 그냥 이뤄지지 않음을 다시 한번 느끼는 대목이다. 많은 이들에게 존경과 사랑받는 리더는 부단한 노력으로 만들어진다. 끊임없이 배우고 실천하는 자가 좋은 리더로 평가받으며, 다수와 교류하고 협력하며 새로운 시대의 문을 열어갈 것이다.

공감능력이 뛰어난 소통하는 리더

조직 구성원의 특성과 개성이 점점 다양해지고 있는 시대. 리더에게 소통과 공감은 서로 다른 구성원을 하나로 이어 같은 비전을 바라보게 하는 데 필요한 능력이다. 때로는 채찍이나 당근보다도 다름을 이해하고 상대방의 마음을 알아주는 것이 더 큰 힘이 되는 이유이다.



공감능력 없이 좋은 리더가 될 수 없다

영국에서 이루어진 기업 임원에 관한 연구에서 임원 상당수는 '사이코패스(Psychopath)'적 성격으로 나타났는데, 병리학적으로 사이코패스에 해당하는 사람도 3.5%나 되었다. 그들에게 붙은 살벌한 호칭은 '양복 입은 뱀'이다. 자폐성과 공감능력 연구자인 사이먼 배런코언은 '마음맹(mindblindness)', 혹은 '공감제로(Zero degrees of empathy)'가 특이한 병리 현상이 아니라 극단적인 뇌의 특징이라고 주장한다. 배런코언은 타인의 마음을 읽지 못하는 공감제로를 두 가지로 나눈다. 하나는 타인들에게 위해를 끼치지 않는 착한 공감제로 유형이고, 다른 하나는 뇌나 정서, 인격의 손상으로 타인의 마음을 무시하고, 자신의 이득이나 욕구에 따라 아무렇지 않게 타인을 해치는 부정적 공감제로 유형이다.

부정적 공감제로는 다시 세 가지로 나눈다. 먼저 혼자 있는 것을 견디지 못해 누군가와 함께 있으려 하지만 막상 옆에 있는 사람을 폭력적으로 밀쳐내거나 필사적으로 그 사람에게 매달리는 경계선 성격장애 유형(B유형), 자신의 욕구를 만족시키기 위해 무슨 일이라도 저지르며 아주 사소한 일에도 폭력적 반응을 보이는 사이코패스 유형(P유형) 그리고 대단히 자기중심적이며 타인에게 불쾌감을 주는 행동을 일삼고, 자기 말만 장황하게 늘어놓는 나르시시스트 유형(N유형)으로 나눈다.

공감능력이 뛰어난 리더를 요구하는 시대

20세기에는 이런 공감능력이 다소 부족하거나 공감제로에 가까운 리더도 성공할 수 있었지만, 이제는 그럴 가능성이 매우 희박하다. 빌 게이츠는 "인간에게는 이기심과 타인을 보살피고 자 하는 두 가지 강한 본성이 있으며, 그 두 가지 능력이 뒤섞인 사람이 가장 큰 성공을 거둔다"라고 했다. 공감과 소통의 시대인 21세기를 염두에 둔 말이다. 그래서 필요한 것도 소통과 공감의 리더십이다.

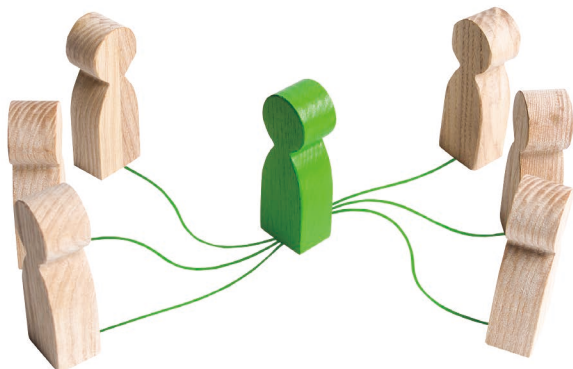
실제 연구에서도 이는 증명된다. 심리학자 애덤 그랜트는 저서 《Give and Take》에서 사람들의 편견과 달리 '자신의 이익만큼이나 다른 사람도 함께 생각하는 사람(기버, giver)'이 사업은 물론 여러 분야에서 성공할 확률이 더 높다고 말한다. 그랜트는 인간을 3가지로 나누었다. 자기의 것을 주변과 나누는 '기버(giver)', 자신이 준 것보다 더 바라는 '테이커(taker)', 딱 받은 만큼 상대에게 돌려주는 '매처(matcher)'가 그것이다. 기버는 다시 한없이 타인에게 베풀다가 그만 녹초가 되는 '자기가 없는 기버(selfless giver)'와 자신의 욕구와 타인의 요구 사이에서 조화와 균형을 잘 유지하는 '성공한 기버(이타적 기버, otherish giver)'로 나눈다. 늘 남들에게 호구가 되는 자기가 없는 기버와 달리 성공한 기버는 타인에게 능동적으로 선행을 베풀지만, 자신의 성공 역시 조화롭게 안배할 줄 아는 사람이다.



연구에 따르면 최고의 자리에 오른 CEO 가운데 테이커나 매처 보다는 성공한 기버의 수가 훨씬 많다. 테이커나 매처는 상층으로 오를수록, 연차가 오래될수록 주변에서 배척을 당하거나 주변사람과의 관계가 악화했지만 기버만은 점점 많은 옹호자와 지지자들을 모으면서 승승장구하는 것으로 나타났다. 그들의 성공 비결은 좋은 평판이었다. 좋은 평판 덕분에 더 많은 기회, 더 많은 이득을 누릴 수 있었다. 물론 좋은 평판을 위해 억지로 베푸는 위선은 오래 가지 못할 것이다. 마음에서 우러난 이타심이어야만 한다. 특히 입소문뿐만 아니라 디지털 네트워크까지 리더의 일거수일투족이 시시각각 공유되는 초연결 사회에서 리더와 임원에게 가장 요구되는 덕목은 진정성 있는 이타성과 공감능력임이 틀림없다.

무엇이 공감형 리더십을 만드는가?

자신의 공감능력이나 이타심은 얼마나 될지 헤아려보자. 만약 부족하다면 공감능력부터 늘려야 한다. 사람마다 공감능력의 편차가 있지만, 후천적 노력으로 키울 방법 역시 많다. 《공감하는 능력》의 저자 로먼 크르즈나릭은 공감능력을 기르는 6가지 원칙을 제시한 바 있다. 다음을 자기 방식대로 적용해 일상에 반영해보자.



공감능력을 기르는 6가지 방법

- 01 뇌의 공감회로를 움직이기 위해 의식적으로 노력한다.
- 02 매사에 내가 아닌 타인의 관점에서 생각해본다.
- 03 공감능력을 기를 수 있는 새로운 일에 도전한다.
- 04 타인의 마음을 읽는 대화 기술을 높이기 위해 힘쓴다.
- 05 예술작품을 통해 사람의 마음을 읽는 연습을 한다.
- 06 이타적인 사회 활동이나 운동에 참여한다.

그리고 부하 직원을 아끼고 배려하는, 이미 고전이 된 서번트 리더십(servant leadership)을 배운다면 금상첨화일 것이다. 여기서 영어 'servant'는 '하인'이라는 뜻이다. 마치 하인이 주인을 섬기듯 부하 직원을 지극히 아끼는 리더십을 말한다. 부하 직원의 성장과 발전을 돕고 그들이 자발적으로 일에 참여하도록 이끄는 소통의 리더십이기도 하다. 리더십 연구가 래리 스피어스(Larry C. Spears)는 서번트 리더십을 모든 사람의 존엄성과 가치에 대한 믿음을 가지고서 리더의 권력은 부하 직원에게서 나온다는 민주주의 원칙에 입각한 리더십이라고 말한다. 이를 위해서는 현장 실무자에게 더 많은 권한과 책임을 위임하고, 업무를 주도적으로 수행할 수 있도록 지원하는 것이 필수적이다. 서번트 리더십은 부하 직원의 자발적인 헌신과 참여를 끌어내고, 주인 의식과 책임감을 고취하는 효과가 크다. 그린리프 센터(Greenleaf Center)의 조사에 따르면, 포춘(Fortune)지가 매해 선정하는 '일하기 좋은 100대 기업'의 3분의 1 이상이 서번트 리더십의 개념을 도입해 관리자를 교육하고 있으며, 해마다 그 숫자가 늘어나는 추세이다. 워런 베니스, 켄 블랜차드, 스티븐 코비 같은 이 시대의 리더들이 참여한 <21세기 33인의 리더가 말하는 오늘의 힘, 리더십>에서 서번트 리더의 주요 특징을 다음 10가지를 정의하고 있다. 경청, 공감, 치유, 인식(자기통찰과 통찰력), 설득, 개념화(올바른 생각을 부하 직원에게 전달하기), 선견(결과를 미리 예측하는 능력), 스투어드십(누군가를 대신해 어떤 일을 도맡아 관리하게 하는 것), 사람들의 성장을 위한 헌신, 공동체 형성이 그것이다. 기회가 된다면 서번트 리더십을 심도 있게 배워보고, 업무와 자기 삶에 그대로 옮길 수 있도록 노력해보자.

공주의 '지금은' 백제의 시간



여행 코스	공산성	무령왕릉과 왕릉원	국립공주박물관
자동차	2분, 1.6km	3분, 985m	
도 보	20분, 1.4km	11분, 744m	

걷다 보면 알게 되는 '백제의 시간'_ 공산성

백제시대 공주의 이름은 웅진이었다. 웅진백제의 왕성이었던 곳이 바로 공산성이다. 백제가 한성(서울)에서 웅진으로 도읍을 옮긴 475년부터 성왕이 사비(부여)로 천도한 538년까지 64년간 백제를 지켰던 곳이다. 처음엔 공산(해발 110m) 능선과 계곡을 따라 흙을 탄탄하게 쌓아 만든 포곡형 토성이었지만, 조선시

대 대부분 석성으로 개축돼 오늘에 이르렀다. 백제시대 성터와 백제인들이 살던 터 위에 조선의 성곽과 이야기가 올려진 셈이다. 그 덕에 이름도 여러 번 바뀌었다. 백제시대에는 '웅진성', 고려시대 이후에는 '공산성', 조선시대에는 '쌍수산성'으로 불렸다. 성곽의 둘레는 약 2,660m. 이 중 800여 m가 토성으로 남았다. 이들 석성과 토성을 천천히 걸어 한 바퀴 휘돌 수 있는 것이



공주란 땅은 참 묘하다. 차분하면서도 활달하고, 단조로우면서도 다채롭다. 아마도 거기엔 백제가 살아 숨쉬기 때문일 테다. 공주는 백제, 그중에서도 전성기 시절의 백제를 기억하는 고도(古都) 중 한 곳이다. 수많은 국보와 보물, 사적, 명승을 보유해 '백제의 보물창고'로도 불리는 곳. 공주에서 시간의 경계를 넘어 백제에 가닿을 수 있는 건 이 때문이다. 지금은 특히 무령왕릉에서 출토된 유물 전체가 세상에 처음으로 공개돼 공주가 아주 각별한 때. 그러니 2월엔 공주, 아니 백제로 떠나볼 일이다.

공산성

공산성의 매력이다. 출발기점은 성의 4개 성문 중 서쪽 문루인 금서루. 이곳에서 진남루 방향으로 걸으면 공주 시가지가 한눈에 들어오고, 공북루 쪽 성벽을 따라 걸으면 금강 푸른 물길이어깨를 나란히 한다. 쌍수정을 지나 진남루로, 영동루와 광복루를 거쳐 만하루와 공북루, 공산정을 차례로 지나면 다시 금서루에 닿는다. 한 바퀴 걷는 데 걸리는 시간은 1시간 30분 정도에 불과하지만, 그 길을 걷는 동안 스쳐 가는 시간의 궤적은 실로 엄청나다. 성곽이 한 바퀴 크게 휘어질 때마다 새로워지는 풍경 또한 멋지다.

공산성에선 야경도 빼놓을 수 없다. 푸른 어둠이 내릴 무렵엔

공산성 제일 높은 곳이나 맞은편 신관공원으로 가 야경을 볼 일이다. 금강에 바투 붙어 흐르는 성곽에 주홍빛 조명이 켜지면, 어둠 속에서 고대국가의 시간이 또렷하게 돋는 듯, 용처럼 물결치며 흐르는 성곽의 반영과 마주하게 될 테다. 물과 물이 만나듯, 시간과 시간은 겹쳐지고, 풍경과 풍경은 포개진다. 공산성 불빛과 금강도 날마다 그렇게 포개지고 이어지며 오늘을 흐른다. 그 신비한 중첩의 시간을 걸기에 공주는 지금 참 좋다.

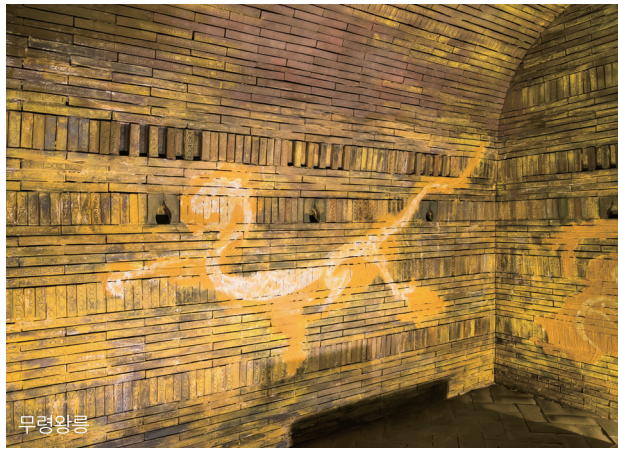
Travel Info

• 운영시간 09:00~18:00 • 문의 041-856-7700



송산리고분군

66 연꽃을 비롯한 28가지의 벽돌을
터널 형태로 쌓아 올려 방처럼 조성한
무령왕릉은 누군가의 표현처럼
'작고 온전한 무덤'이다. 99



무령왕릉

1500년 전의 시간을 만나다_ 무령왕릉과 왕릉원

백제 유물이 무더기로 발굴된 무령왕릉은 1971년 여름, 송산리 5호 무덤과 6호 무덤 사이의 배수로를 정비하는 과정에서 우연히 발견됐다. 그것도 백제 고분 중 유일한 '처녀분'의 모습으로. 고분의 주인이 무령왕이라는 것은 왕과 왕비의 무덤임을 알려주는 글이 새겨진 지석 2장을 통해서였다. 이 지석에 따르면 왕은 523년, 왕비는 526년에 세상을 떠나 왕릉에 안장되었다고 기록돼 있다.

무령왕릉과 왕릉원에는 무령왕릉 외에도 송산리 1~6호분까지 7기가 복원돼 있다. 1~5호분은 백제 대표 무덤 양식인 굴식돌방 무덤이며, 송산리 6호분과 무령왕릉은 중국 남조에서 유행하던 벽돌무덤이다. 하지만 왕릉 내부 관람은 1997년부터 보존상의 문제로 영구 중지된 상태. 대신 무덤의 내부 구조와 출토 유물 등을 확인할 수 있도록 왕릉원 입구 모형전시관에 송산리 5·6호분과 무령왕릉 세 기를 실감나게 구현해 놓았다. 차례대로 각각의 내부를 둘러보면 웅진백제시대에 왕의 무덤이 어떤 과정으

로 발전해 왔는지 확인할 수 있다. 송산리 6호분에서는 동·서·남·북 사방에서 무덤의 주인을 지키는 동물을 그린 사신도도 관찰할 수 있다. 허리를 숙여 무령왕릉 내부로도 들어가 보자. 연꽃을 비롯한 28가지의 벽돌을 터널 형태로 쌓아 올려 방처럼 조성한 무령왕릉은 누군가의 표현처럼 '작고 온전한 무덤'이다. 백제의 부흥을 꿈꾸던 왕의 자리치고는 크지 않지만, 백제 특유의 화려함과 섬세함이 고스란히 녹아들어 인상 깊다.

전시관을 나와 왼쪽 계단을 올라가면 고분군이 펼쳐진다. 송산리 6호분부터 5호분, 무령왕릉이 순서대로 나란하고, 그 위로 송산리 1~4호분과 방단계단형 적석유구가 차례차례 이어진다. 거기 가장 높은 지점에 올라 거대한 능선처럼 봉긋하게 솟은 무덤들을 보면, 단정하게 정돈된 망자의 공간 안에서 1500년 세월의 간극이 읽힌다.

Travel Info

• 운영시간 09:00~18:00 • 문의 041-856-3151

드디어 열린 백제의 보물창고_ 국립공주박물관

공주가 백제의 수도였던 사실은 어김이 없다. 공주의 백제 유적이 유네스코 세계유산으로 지정됐단 소식도 모르는 이가 드물 만큼 잘 알려진 사실이다. 공주에서 백제는 그만큼 새삼스러울 게 없다. 그런데 ‘왜 지금 공주고 백제여야 하나?’고 묻는다면 이유는 단 하나, 국립공주박물관 때문이다. 좀 더 정확하게는, 국립공주박물관에서 열리는 <무령왕릉 발굴 50주년 특별전>이 특별해서다. 이름 그대로 무령왕릉 발굴 50주년을 기념해 열리는 이 전시에서는, 왕릉 발굴 이후 처음으로 출토 유물 124종 5,232점 전체가 공개됐다. 유물 일부가 아니라 무령왕릉의 모든 유물이 다 나오는 건, 지난 50년에도 없었고 앞으로도 “최소 한 세대 내에는 또 없을 것”이라는 게 국립공주박물관장의 설명이다. 그래서 더 특별하고 귀한 기회다.

전시는 웅진백제실과 기획전시실 두 개관을 활용해 열린다. 왕과 왕비가 착용했거나 사용한 국보 유물들은 웅진백제실에서, 아직 정확한 쓰임을 밝히지 못한 유물 등은 기획전시실에서 볼 수 있다. 상설전시실인 웅진백제실부터 둘러보자. 무령왕릉 내부를 본떠 만든 웅진백제실에서 눈에 띄는 유물은 단연 동탁은잔과 관꾸미개다. 문양이 아름다운 동탁은잔은 섬세해서, 달걀장식이 화려한 관꾸미개는 세련돼서 놀랍다.

푸른 휘장이 반기는 기획전시실도 경이롭긴 마찬가지다. 묘지 입구를 지켰다는 상상의 동물 진묘수부터 무덤의 주인과 연대



왕과 왕비의 관꾸미개

를 기록한 지석까지가 전시돼 있고, 복원돼 처음 공개되는 금동신발과 그동안 복제품으로 공개된 왕과 왕비의 나무베개·발받침 진품도 여기에 있다.

무릇 오래된 유물은 빛나는 과거의 영화를 지금에 되살려 놓는 법이다. 과거와 현재 사이에 놓인 1500년의 간격을 순식간에 압축하는 힘도 있다. 그래서일까. 역사를 증언하는 수많은 유물이 백제의 옛 모습을 지금으로 잡아끌어 놓은 듯 박물관 속 백제가 생생하다.

Travel Info

- 운영시간 09:00~18:00(매주 월요일 휴관)
- 문의 041-850-6300
- <무령왕릉 발굴 50주년 특별전> 2022년 3월 6일까지



국립공주박물관

사무실에서 지구를 지키다 환경보호에 나선 직장인들의 선택

직장인이 하루에 사무실에 머무는 시간은 최소 8시간. 그 사이 알게 모르게 버려지는 쓰레기의 양이 상당하다. 쓰고 난 종이부터 화장지, 일회용 컵, 간식거리 포장지, 문구류, 간단한 생활용품까지. 생각보다 다양한 종류의 쓰레기가 버려진다. 사무실에서 발생하는 쓰레기만 줄여도 환경보호에 큰 효과를 볼 수 있다. 무관심보다는 관심으로, 관심보다는 실천으로 환경보호에 나서자.



“

지구를 지키는 작은 습관 소창 손수건

실천 난이도 중

“처음에는 손수건을 들고 다니기가 번거로워요.”
“휴지보다 피부에 자극이 덜해요.”

휴지는 편리함 덕분에 우리가 사무실과 가정에서 아주 흔하게 사용하는 일회용품 중 하나다. 그만큼 쉽게 쓰고 쉽게 버리는 일이 많아 환경오염에 큰 영향을 미치기도 한다. 환경부 발표에 따르면 휴지 사용량을 20%만 줄여도 연간 6,236t의 이산화탄소 발생량이 감소한다. 휴지 사용량을 줄이는 방법은 지속해서 재사용할 수 있는 손수건을 쓰는 것이다. 환경오염을 줄일 뿐만 아니라 휴지를 만들 때 사용한 화학물질로부터 우리 몸을 지키는 효과도 있다. 최근에는 일반 면보다 흡수력이 좋고 먼지가 잘 붙지 않는 소창 손수건이 인기다. 소창은 겉보기에는 삼베처럼 생겼으나 촉감은 매끄럽고 부드러워 손수건으로 사용하기 적당하다. 천연 목화솜을 자아내어 실을 만들고 성글게 짜 만든 면직물로 흡수력과 통기성이 좋아 의복보다는 기저귀감 등 위생적인 용도로 많이 사용한다. 사용할수록 흡수력이 떨어져 주기적으로 바꿔야 하는 일반 면과 달리 기능이 오랫동안 유지되며, 빨리 건조돼 세균이 쉽게 번식하지 않는다.



“

점심 먹고 환경보호를 실천하다 대나무 칫솔

실천 난이도 하

“미세플라스틱을 덜 먹는 느낌이에요.”
“사용하기에 일반 칫솔과 다를 바 없어요.”

칫솔은 치아 건강을 위해서라면 반드시 사용해야 하는 물건이다. 기껏해야 18g 정도로 적은 양의 플라스틱이지만, 자연적인 조건에서 분해되는 데 걸리는 시간은 500년 이상이다. 게다가 2~3개월마다 교체해야 하는 특성 때문에 전 세계적으로 연간 약 230억 개의 칫솔이 사용 후 버려진다는 통계도 있다.

수명이 끝나면 버릴 수밖에 없는 플라스틱 칫솔의 단점을 보완한 것이 바로 대나무 칫솔이다. 몸체가 100% 천연 재질로 이뤄져 솔을 제외한 대나무 부분은 3~6개월 정도면 완전히 자연분해된다. 소각하는 경우라도 플라스틱보다 온실가스를 적게 배출한다.

대나무는 식물의 성장을 촉진하는 화학비료 없이도 하루 30cm에서 1m 이상 자라나 생산 효율이 높으며 가공하기도 좋아 빨대나 화장지의 원료로도 많이 쓰인다.



“

꾸준히 사용해야 효과 만점 텀블러

실천 난이도 중

“세척이 번거롭지만 환경보호를 먼저 생각해야죠.”
“가방에 챙겨다니기가 아직은 힘들어요.”

텀블러는 일회용 컵 소비를 줄이고 환경보호에도 공헌한다는 점에서 친환경 시대를 대표하는 물건으로 자리 잡았으며, 그 형태와 종류가 다양하다. 대표적으로 스테인리스스틸과 플라스틱으로 만들어진 텀블러가 많이 사용되는데, 스테인리스스틸은 뜨거운 음료를 넣어도 문제가 없지만 무게가 무겁다는 단점이 있다. 반면, 플라스틱은 가벼워 휴대성이 좋지만, 뜨거운 음료를 담기에는 환경호르몬에 대한 우려가 있으니, 텀블러의 사용 빈도와 목적, 환경에 맞게 선택하는 것이 중요하다.

명심해야 할 점은 텀블러를 꾸준히 사용해야 비로소 환경보호 효과가 나타나는 점이다. 텀블러 제조에서부터 사용, 폐기까지 모든 단계에서 나오는 온실가스의 총량은 671g이다. 반면 플라스틱 컵은 52g, 종이컵은 28g에 불과하다. 일회 사용만 놓고 본다면 분명 텀블러의 온실가스 발생량이 가장 많다. 그러니 환경보호라는 목적을 달성하려면 텀블러를 꾸준히 재사용해야 한다. 스테인리스스틸 텀블러는 220회, PC 소재 텀블러는 110회, PP 소재 텀블러는 50회 이상 재사용해야 환경보호 효과가 있다.



안전은 권리이자 의무! 안전사고 예방의 디딤돌, 중대재해처벌법



중대재해처벌법은 올해 1월 8일 국회를 통과하고 1월 27일부로 시행되고 있다. 노동계와 경영계 모두 큰 관심을 두고 있는 가운데, 정부 관계자들은 “중대재해처벌법은 처벌이 아닌 예방에 초점을 뒀다”고 말한다. 중대재해처벌법의 주요 내용은 무엇인지 알아보자.

중대재해처벌법이란?

- » 기업의 안전보건 조치를 강화하고, 안전 투자를 확대해 중대산업재해 예방 및 종사자의 생명과 신체를 보호하는 것이 목적
- » 사업주·경영책임자 등이 안전보건 확보 의무를 위반해 중대산업재해가 발생한 경우 처벌

사망 시	1년 이상 징역 또는 10억 원 이하 벌금
그 외	7년 이하 징역 또는 1억 원 이하 벌금 * 징역과 벌금은 임의적 병과 가능, 5년 내 재범 시에는 형의 1/2까지 가중
양벌규정(법인)	사망 시 50억 원 이하 벌금, 그 외 10억 원 이하 벌금



중대산업재해란?

- » 산업재해 중 [산업안전보건법 제2조제1호에 따른 산업재해] 노무를 제공하는 자가 업무와 관계되는 건설물, 설비 등에 의하거나 작업 또는 업무로 인하여 발생하는 사망·부상·질병을 의미

- 1 사망자 발생 1명 이상
- 2 부상자 2명 이상 동일한 사고로 6개월 이상 치료 필요
- 3 직업성 질병자 3명 이상*

* 1년간 동일한 유해 요인으로 급성중독(약 200여 개의 화학적 인자) / 반응성 기도과민증후군 / 스티븐스존슨 증후군 / 독성간염 / 혈액 전파성 질병(B형간염, C형간염, 매독, 후천성면역결핍증에 한함) / 렘트스피라증 / 탄저·단독·브루셀라증 / 레지오넬라증 / 감압병·공기 색전증 / 산소결핍증 / 급성방사선증·무형성빈혈 / 열사병

사업주·경영책임자 등의 안전보건 확보 의무란?

사업주	자신의 사업을 영위하는 자, 타인의 노무를 제공받아 사업을 하는 자(개인사업주에 한함)
경영책임자	사업을 대표·총괄하는 책임이 있는 사람 또는 이에 준해 안전·보건에 관한 업무를 담당하는 사람 (중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 지방공기업의 장, 공공기관의 장은 위 정의에 해당하지 않더라도 경영책임자 해당)

※ 단, 5인 미만 사업 또는 사업장인 경우에는 이 법이 적용되지 않음

- » 사업주·법인·기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위한 다음 4가지 조치 의무

종사자	근로자, 노무제공자 및 단계별 수급인과 수급인의 근로자·노무제공자를 모두 포함
-----	---

① 안전보건관리체계의 구축 및 이행에 관한 조치

- 1) 안전·보건 목표와 경영방침의 설정
- 2) 안전·보건업무 총괄·관리 전담조직(500인 이상, 종합건설회사 시공순위 200위 이내)
- 3) 유해·위험요인 확인·개선 절차마련, 점검 및 필요한 조치
- 4) 재해예방에 필요한 안전보건 인력·시설·장비 구비 및 유해·위험요인 개선에 필요한 예산 편성·집행
- 5) 안전보건관리책임자등의 충실한 업무수행 지원(권한과 예산, 평가기준 마련 및 평가·관리)
- 6) 산업안전보건법에 따른 안전관리자, 보건관리자 등 배치(산업안전보건법상 기준 이상)
- 7) 종사자 의견 청취 절차 마련, 청취 및 개선방안 마련·이행 여부 점검
- 8) 중대산업재해 발생(급박한 상황 포함) 시 조치 매뉴얼 마련 및 조치 여부 점검
- 9) 도급, 용역, 위탁시 조치능력 및 기술에 관한 평가기준·절차 및 관리비용·업무수행기간 관련 기준 마련, 이행 여부 점검
※ 점검은 반기 1회 이상 실시

② 재해발생 시 재발방지 대책 수립 및 이행에 관한 조치

③ 중앙행정기관 등이 관계법령에 따라 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치

④ 안전·보건관계법령상 의무이행에 필요한 관리상의 조치

- 1) 안전·보건관계법령상 의무이행 여부를 점검(안전·보건 법령상 지정기관에게 해당 법령에 관한 점검 위탁가능)하고 점검결과를 보고받아 법령상 의무가 이행될 수 있도록 조치
- 2) 유해·위험작업에 관한 법령상 의무 교육 실시 여부를 점검하고 교육실시에 필요한 조치 실시

사업주 또는 경영책임자 등은 안전보건 확보 의무의 이행에 관한 사항을 서면으로 작성, 5년 간 보관해야 함(소상공인 제외)

안전보건교육과 공표

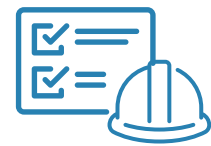
» 중대산업재해 발생 ▶ 안전보건교육(20시간) 의무(교육비용 본인 부담)

주요 내용

- 안전보건관리체계의 구축 등 안전·보건에 관한 경영방안
- 중대산업재해 원인 분석과 재발 방지 방안

주요 절차

- 교육기관, 교육일정을 고용노동부에서 교육대상자(중대산업재해 발생 기관·법인의 경영책임자)에게 통보, 연기요청(1회에 한함) 및 승인 여부 통보와 안전보건교육이수확인서의 발급요청 및 발급에 관한 절차 포함



» 중대산업재해 발생 + 안전보건 확보의무 위반 + 형의 확정 + 법무부장관의 통보

▶ 중대산업재해 발생 사실의 공표(1년간 게시, 소명기회 부여)

주요 내용

- 해당 사업장의 명칭
- 중대산업재해가 발생한 일시·장소
- 중대산업재해를 입은 사람의 수
- 중대산업재해의 내용과 그 원인(사업주 또는 경영책임자 등의 위반사항 포함)
- 해당 사업장에서 최근 5년 내 중대산업 재해의 발생 여부

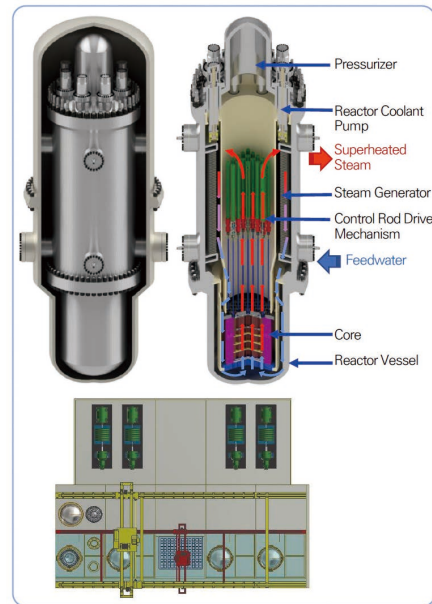
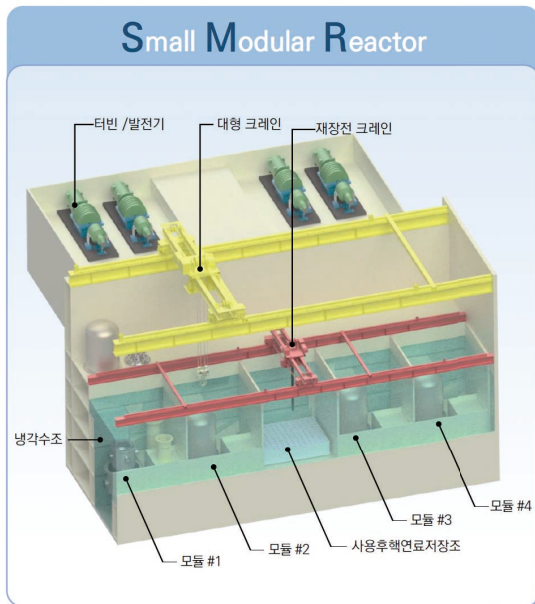
2050 탄소중립 시대를 여는 열쇠 소형모듈원자로 기술



소형모듈원자로(SMR)는 세계가 인정하는 차세대 원전 기술로 평가받고 있다. 건설 기간이 짧고 원자로 안에 모든 게 들어 있는 일체형으로 경제성과 안전성이 뛰어나다. 특히 활용 범위가 넓어 미래 원자력 시장을 주도할 기술로 각광받고 있는 SMR 원전에 대해 알아보자.

SMR (Small Modular Reactor) 정의 및 특징

SMR은 공장 제작형 모듈 기술을 이용한 전기출력 300MW 이하 원자로를 의미한다. 계통단순화 및 일체형 원자로 등의 기술을 도입하여 안전성이 획기적으로 향상됐으며, 기존 발전원 중심의 활용 외에 다양한 산업적 활용이 가능하다. 또한 대형원전 대비 초기 투자비용 부담이 작아 전력 그리드가 작은 국가의 신규 발전원은 물론 노후 화력발전 대체, 고립·해안·도서지역의 분산발전 등 발전원으로서의 활용 범위가 넓다. 발전원 외에 산업공정열, 해수담수화, 수소생산 등 다양한 산업적 활용도 가능하다.



SMR(Small Modular Reactor)



새로운 원자력 에너지 기술로서 SMR의 특징

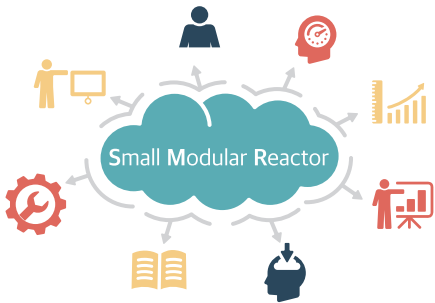
국외 및 국내 SMR 개발 현황

국외에서는 2020년을 기준으로 미국, 영국, 러시아, 중국 등에서 약 70여 종의 SMR이 개발 중이며, 2030년을 전후로 본격적으로 상용화가 시작될 것으로 전망한다. 특히 소형원자로 개발은 원자력 선진국인 미국, 영국, 중국, 러시아 등이 주도하고 있다.

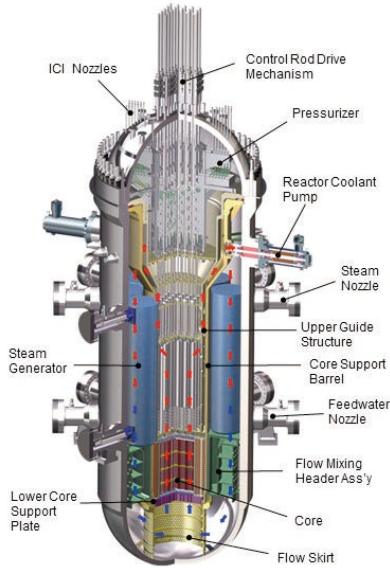
세계 주요국 SMR 개발 현황

노형		미국	러시아	중국	한국	기타*	합계
경수로	육상용	5	7	4	1	8	25
	해양용	0	5	1	0	0	6
고온가스로		2	3	2	0	7	14
고속로		3	1	0	1	6	11
용융염냉각로		4	0	1	0	5	10
초소형원자로		3	0	0	0	3	6
합계		17	16	8	2	29	72

*기타: 일본, 아르헨티나, 캐나다, 영국, 남아공, 인도네시아, 체코, 프랑스, 덴마크, 룩셈부르크, 스웨덴
 자료: IAEA, Advances in Small Modular Reactor Technology Developments, 2020



국내에서는 독자기술로 2002년 APR1400을 개발하고, 국내 건설 및 해외 수출에 이어 유럽과 미국에서 설계인증을 획득하여 해외 수출을 위한 기반을 확보하는 등 원전 설계뿐 아니라 제조 및 시공 분야에서도 세계 최고의 경쟁력 보유하고 있다. 1997년 한국형 소형원자로 기술개발에 착수하여 2012년 세계 최초로 소형원자로 SMART의 표준설계인가를 취득하며 소형원자로 원천기술 확보했다. 또한 '한-사우디 SMART 공동파트너십 추진 MOU'체결을 바탕으로, 'SMART 기술 공유 및 사우디 내 첫 호기 건설을 위한 공동 설계'을 완료하고 글로벌 상용화를 추진 중이다.



- 원자로형태: 일체형 가압경수로
- 열출력 및 전기출력: 365 MWt / 약 110 MWe
- 원자로 높이 및 직경: 16.8 m, 6 m
- 한국형 표준 핵연료집합체
 - 핵연료집합체 형태: 17x17 UO₂ 핵연료 (<5 w/o U²³⁵)
 - 핵연료집합체수: 57개
- 핵연료 길이: 2 m
- 나선형 증기발생기: 8개
- 캔드 모터(canned motor) 타입 원자로냉각재펌프: 4개
- 내장형 증기발생기

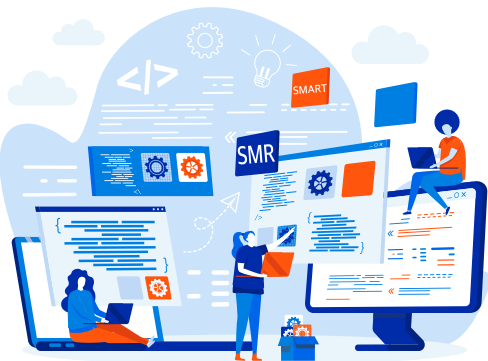
자료: KAERI, 한국형 소형원전 SMART 개발 및 수출시장 진출을 위한 노력, 2020

한국형 소형원자로 SMART 제원

혁신형 SMR 기술개발 필요성과 목표

최근 주요국의 SMR 기술개발 가속화로 한국형 소형원자로 SMART로는 2030년 이후의 글로벌 SMR 시장에서 수출 경쟁력 확보에 한계가 있다. 이를 극복하기 위한 수출전략형 SMR 개발의 필요성이 높아졌다. SMART 개발로 확보된 원천기술을 활용하고 안전성·경제성·유연성 향상을 위한 혁신기술개발을 통해 글로벌 SMR 시장에서 경쟁력을 확보해야 한다.

이를 위해 SMART 개발을 통해 검증된 원자로계통의 주유기기를 원자로용기 내부에 배치하는 일체형원자로 기술, 2차측 피동잔열제거 기술, 소형원자로에 특화된 터빈계통과 보조계통 기술을 활용해 혁신형 SMR의 인허가 리스크 저감 및 개발기간 단축을 목표로 해야 한다. 또한 원자로내장형제어봉구동장치, 상부탑재형 노내계측기, 무봉산운전 계통설계 등은 SMART 기술의 기본 개념은 유지하되 최적화 및 보완 등의 개량을 통해 경제성, 유연성을 향상해야 한다. 나아가 기존 기술 개량이 어려운 무봉산운전, 무한냉각, 모듈화와 같이 혁신적인 기술로 안전성, 경제성, 유연성을 높일 계획이다.



혁신형 SMR 기술개발 추진현황

• 추진 계획

개념/기본설계 → 표준설계 → 표준설계인가의 단계로 추진

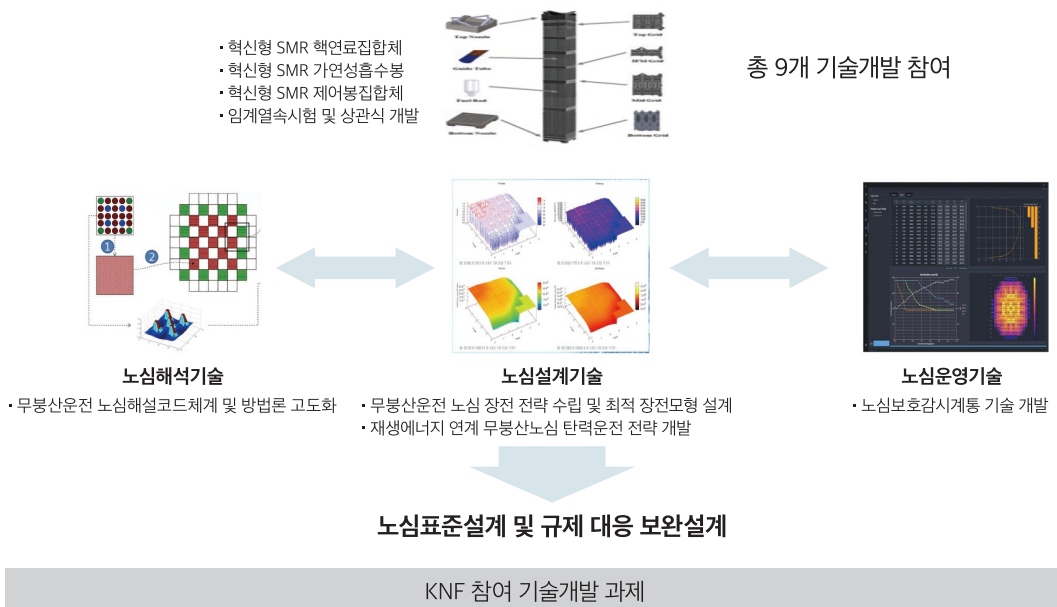
혁신형 SMR 설계 추진계획(안)			
구분	Phase I(2021.1~2023.12)		Phase II(2024.1~2028.12)
	개념/기본설계(3년)	표준설계(2년)	표준설계인가(3년)
설계	<ul style="list-style-type: none"> 기본설계 <ul style="list-style-type: none"> 무봉산운전 내장형제어봉구동장치 완전피동안전계통 증기발생기 최적화 원자로집합체 배치 최적화 지능형운전 기본설계보고서 	<ul style="list-style-type: none"> 표준설계 및 혁신기술 검증시험 <ul style="list-style-type: none"> 노심설계 원자로계통설계 종합설계 핵연료설계 주요기기설계 주요기술 검증시험 표준설계인가 준비 <ul style="list-style-type: none"> 안전성분석보고서 	<ul style="list-style-type: none"> 주요기기 검증 <ul style="list-style-type: none"> 주요기술 검증시험 표준설계인가 추진 <ul style="list-style-type: none"> 서류적합성 심사 대응 안전성평가 심사 대응
요소기술	-	<ul style="list-style-type: none"> 혁신형 SMR 설계에 필요한 혁신기술, 혁신제조 연구 	

• KNF 추진현황

개념/기본설계 한국수력원자력 수탁과제로 2021년 11월에 착수하여 기술 개발에 기술본부의 모든 부서가 참여하고 있음

표준설계 및 표준설계인가 무봉산운전, 24개월 장주기, 탄력운전을 달성하기 위한 노심장전모형 구축, 잉여반응도 제어전략과 제어봉배치 최적화 등 노심설계 개발에 참여 예정

요소기술 임계열속 시험 및 상관식 개발, 핵연료 집합체/제어봉 집합체 개발, 일체형 가연성흡수봉 개발 업무에 참여 예정



2022년 달라지는 일터의 풍경

& 일터의 풍경을 바꾸는
작은 실천

일터는 곧 삶의 터전, 삶터이다. 생계를 꾸리고 유지하는 수단일 뿐만 아니라 삶의 의미와 가치를 스스로 만드는 자리다. 2022년 일하는 사람들의 삶과 직결되는 근로·노동 관련 법률은 어떻게 달라질까? 우리의 일터를 더 행복하게 만들어주는 일상 속 작은 실천에 대해서도 이야기해 보자.

1 직장 내 괴롭힘 방지법 강화



직장 내 괴롭힘 방지법인 일명 '갑질금지법'이 한층 강화된다. 2022년부터 직장 내 괴롭힘을 공무원 행동강령상 갑질 개념에 포함시키고, 갑질 피해자 보호조치 강화방안 등 세부 행위 기준을 보완한다. 사용자(친족근로자 등 포함)가 직장 내 괴롭힘 가해자인 경우 1천만 원 이하의 과태료를 부과하고, 직장 내 괴롭힘 발생 시 사실 조사를 시행하지 않을 경우 300만 원, 피해자가 요청하는 적절한 조치를 취하지 않은 경우에는 200만 원을 부과한다. 조사 과정에서 비밀을 타인에게 누설한 경우에도 300만 원의 과태료가 부과된다.

2 중대재해 처벌법 본격 시행



지난해 1월 제정된 '중대재해 처벌 등에 관한 법률'이 올해부터 시행된다. 중대한 인명 피해를 주는 산업재해가 발생했을 경우 사업주에 대한 형사처벌을 강화하는 내용이 핵심이다. 50인 이상 사업장부터 우선 적용하고 2024년부터는 50인 미만 사업장까지 확대된다. 사업주 또는 경영책임자 등이 안전 및 보건 확보 의무를 위반하여 중대 산업재해에 이르게 한 경우 기업주와 경영책임자 등을 형사처벌하고, 법인 또는 기관의 경영책임자 등이 처벌 대상이 되는 위반 행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 기관에 대해서도 벌금형이 부과된다.

3

3+3 부모육아휴직제

부모가 각각 3개월 동안 육아휴직을 쓰면 급여를 대폭 늘려주는 '3+3 부모 육아 휴직제'가 새롭게 시행된다.



생후 12개월 자녀가 있는 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 쓸 경우, 부모가 각각 첫째 달은 200만 원, 둘째 달은 250만 원, 셋째 달은 300만 원 한도로 통상 임금의 100%를 받을 수 있다. 부모가 석 달을 모두 채우면 최대 750만 원씩 지원받게 되는 셈이다.

4

직장 내 성차별·성희롱 피해자 구제



「남녀고용평등법」 제26조가 신설됨에 따라 직장 내 성희롱 피해자에 대해 사업주가 조치 의무를 이행하지 않거나, 고용상 성차별 행위가 발생한 경우 노동위원회에 구제를 신청할 수 있는 절차가 도입된다. 피해 근로자가 시정을 요구하거나 구제신청을 할 수 있는 수단이 없었던 기존 남녀고용평등법의 맹점을 보완했다.

#이달의 챌린지

행복한 KNF를 만드는 '말하기, 듣기, 쓰기' 챌린지!



최근 직장인들 사이에서 직급과 나이를 막론하고 서로 존대하는 문화가 확산되고 있습니다. 일방적인 반말은 한 쪽에 특권 의식을 부여하면서 관계의 시작점부터 균형추가 기울어지게 만듭니다. 존중은 상대방의 존재를 인정하는 데서 시작됩니다. 나보다 어리거나 직급이 낮더라도 존댓말로 대화를 시작합니다. 존중받고 있다는 안정감을 자연스럽게 느낄 수 있을 때 직장의 풍경에 활기를 더하고 우리는 훨씬 빛나는 존재가 됩니다.

- ✓ '~하세요' 명령형보다는 '~해주겠어요?' 의문형으로 말하기!
- ✓ 회의 중이나 업무 지시를 받을 때는 집중해서 듣기!
- ✓ 고마움을 전하거나 칭찬할 때는 작은 편지지에 전하고 싶은 말 쓰기!

탄소중립 시대 원자력 에너지를 바라보는 다양한 시선

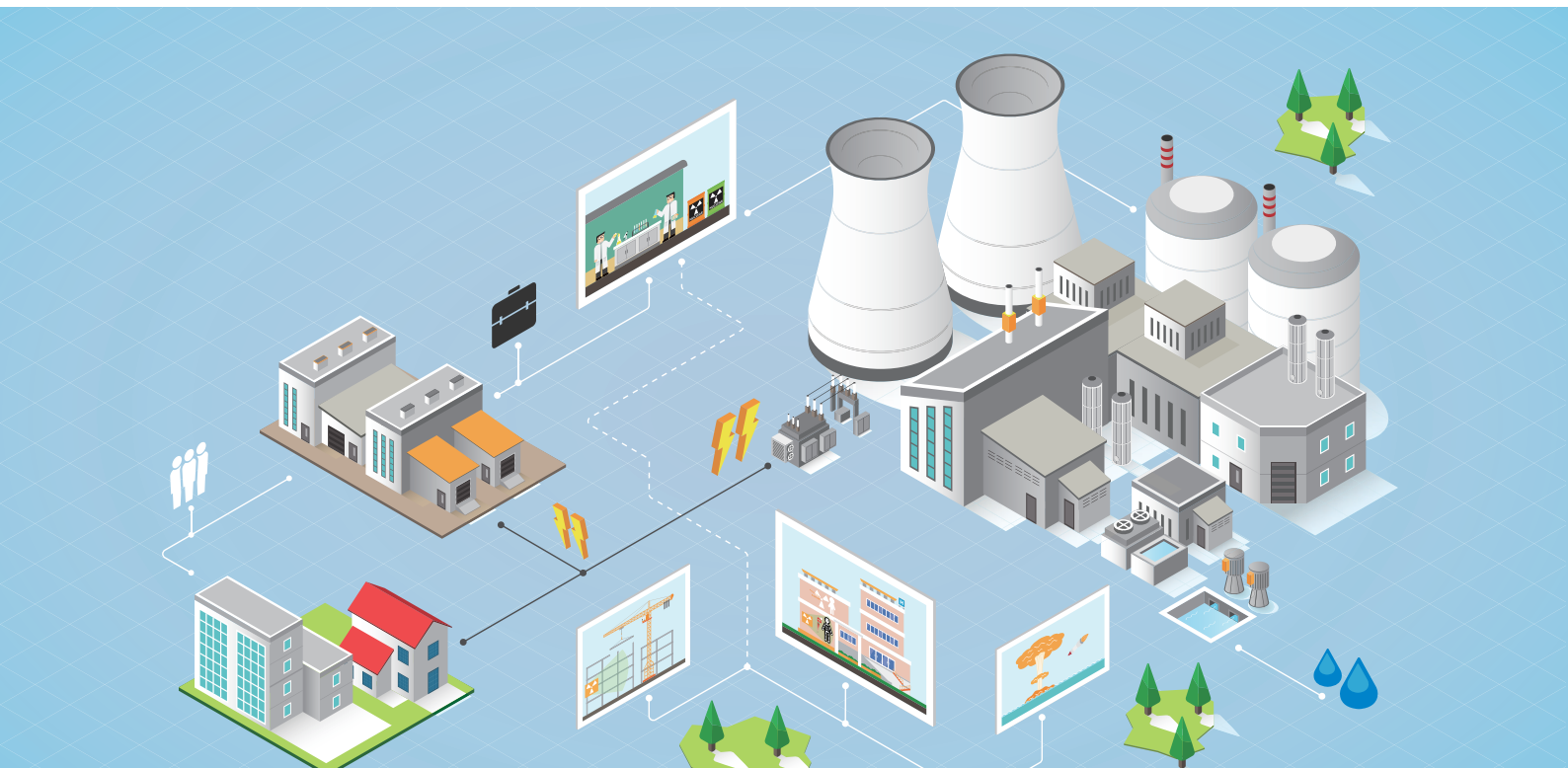


최근 EU에서 녹색분류체계(green taxonomy)를 개정하면서 원자력을 여기에 포함하기로 했다. 반면, 우리나라는 원자력과 석탄을 환경 파괴 에너지원으로 분류해 퇴출 정책을 펴나가고 있어 국민들이 혼란스러워할 지경이다. 이런 상황에서 우리나라의 지정학적 조건에서 바람직한 에너지원은 무엇이 되어야 할지를 논해 보고자 한다.

친환경 날개 단 원자력 에너지

EU의 녹색분류체계는 환경적으로 지속가능한 경제범위를 정하는 개념이다. 원자력이 여기에 포함된다면 1조 유로(약 1,337조 원) 규모의 EU 기후변화 대응 투자예산을 원전에 투입할 수 있다.

현재 전 세계적으로 인류가 맞이하고 있는 가장 큰 위기로 기후변화다. 이제는 제6의 지구 생태계 대멸종이 시작되고 있다는 국제적인 위기감까지 형성되고 있다. 2050년까지 탄소중립사회를 만들어가기 위한 저탄소 에너지원 개발과 향후 30년 안에 전력 수요가 배로 늘어날 것이 예상되는 상황에 대응하려면 원자력이 가장 부합하는 에너지원이라는 주장이 EU집행위원회를 움직였다. 기후변화에 따른 정부 간 협의회(IPCC)에서 발표한 자료에 따르면 전기 1kWh당 전주기 온실가스 배출량은 태양광 28g, 풍력 12g, 원자력 12g 수준이다. 이러한 사실을 바탕으로 2021년 EU 공동연구센터(JRC)에서 여러 발전원과 사고에 관한 자료를 분석했다. 조사 결과 60년 역사를 가진 원자력이 다른 에너지원에 비해 인류의 건강과 환경에 큰 해를 끼친다는 말에는 근거가 없다고 발표했고, 녹색분류체계에 원자력을 포함시킬 과학적 검토를 마쳤다.



친환경으로 분류된 원자력, 그 후폭풍

EU 내에서 이에 대한 반대 의견을 내는 회원국도 상당하다. 독일, 오스트리아, 벨기에, 이탈리아 등이다. 반핵에 가장 큰 이유는 사고 위험성과 이와 결부된 방사능 오염이다. 사고 지역을 벗어나서도 대기와 지하수를 통해 오염이 퍼지고 음식물에까지 확산할 가능성이 있다. 유럽이 경험한 체르노빌 사고와 일본에서 터진 후쿠시마 사고는 현실적인 공포로 다가온다. 더불어, 사용후핵연료를 심층 지하에 처분하는 것도 후손들에게 위험을 전가하는 행위로 판단한다. 자연에너지를 이용하는 신재생 에너지를 국가 주요 에너지원으로 삼는 정책을 취하기 시작하면서, 자연조건 변화에 따른 태양열, 풍력 등의 발전량 변동에 따른 이를 실시간으로 보완할 수 있는 보조발전원이 필요한데, 수력이나 천연가스 발전 등이 이에 부합하지만 원자력은 발전량을 쉽게 변동시킬 수 없는 경직성 발전원이므로 퇴출해야 한다고 주장한다.

양쪽 주장은 모두 무시할 수 없는 이유와 근거가 있기에 일반인으로서의 혼란스러움을 느낄 수밖에 없다. 하지만 EU는 어째서 그런 격론 끝에 초기에는 배제했던 원자력을 녹색분류체계에 넣었는지, 각 에너지원의 문제점을 집어보고 후쿠시마 사고 이후로 전개된 에너지정책과 현실을 분석해보면 어느 정도 이해가 되리라 여겨진다.

원시시대에 인류는 나무를 주 에너지원으로 사용했다. 이후 대규모 공장제 생산이 시작되며 석탄과 석유 같은 화석연료를 사용하면서 부수적으로 발생하는 이산화탄소가 자연 순환 시스템의 한계를 넘어섰다. 당시 이를 극복하는 가장 좋은 에너지원은 수력이었다. 설비만 갖추면 물이라는 무한한 자연물을 이용해 값싸게 에너지를 생산할 수 있었다.

과거 수력은 가장 이상적인 신재생 에너지였지만 대규모화가 문제였다. 게다가 물을 저장하는 댐이 거대할수록 환경이 파괴되고 주변에 안개가 발생해 천식 환자와 교통사고가 증가했다. 중국에서는 세계 최대 크기의 썬사담을 완공한 이후로 엄청난 양의 물이 지반에 가하는 압력이 커져 지진이 빈발한다는 주장도 나타났다.

최근에는 신재생 에너지원으로 전 세계가 주목하고 있는 태양광과 풍력은 어떨까. 수력처럼 무한정한 태양과 바람으로 환경에 해로운 부산물을 배출하지 않고 에너지를 만들어내므로 꿈의 에너지원이라 불릴 만하지만 우리나라는 국토가 좁고 자연환경 조건이 효과적이지 못하다는 단점이 있다.

탄소중립으로 가는 효과적인 대안

종합적으로 살펴보면, 이상적인 에너지원은 아무것도 없다는 결론에 이른다. 유럽이 신재생 에너지에 거는 기대가 과도했음이 드러났다. 탈원전 중심국가인 독일은 여전히 전체 에너지 중 신재생에너지 생산은 10%대이며 석유, 석탄, 천연가스 등 화석연료 비중은 70%를 넘고 있다. 이런 한계가 탄소중립을 위한 에너지로 원자력을 다시 검토하게 했다.

원자력은 온실가스를 배출하지 않으며, 발전 효율이 가장 높아 늘어나는 에너지 수요를 감당할 수 있어 더 나은 대안을 찾기는 어렵다. 그래서 앞서 언급한 EU공동연구센터에서 원자력의 상대적 안전성에 대한 보고가 나온 것이다. 원자력 발전 시스템의 90%는 안전과 관련된 설비이고, 대형사고 위험은 안전관리라는 인식을 원자력에 불러들이고 있다.

미래에 원자력 에너지를 편리하고 안전하게 이용하기 위해서는 위험성을 극복해야 한다. 초기 인류 문명은 불을 사용함으로써 일어났다. 불은 너무도 위험했기에 이를 멀리한 종족은 역설적이게도 도태되었고, 적극적으로 도전한 종족은 문명을 이루었다. 불은 여전히 위험하지만 우리는 불을 관리할 수 있다고 믿기에 이를 다방면에 이용하고 있다. 또 자동차는 전쟁보다 더 많은 사람을 사고로 죽이고 있지만, 우리는 자동차 문명을 거부하지 않고 기술을 개발해 위험을 극복하고 있다.

우리나라는 원자력 발전을 40여 년 동안 해왔지만 아직 큰 사고를 당하지 않고 잘 관리해왔다. 위험의 상대화에서 원자력이 유리하다고 판단하는 추세이다. 이상의 논의들이 중국, 아시아, 중동 등에서 원자력 개발을 추진하고, EU가 원자력을 녹색분류체계에 넣어 탄소 포위망으로부터 탈출하겠다는 정책의 밑바탕일 것이다.



위기가 찾아온 순간 리더의 뇌 구조 영화 <설리: 허드슨 강의 기적>

영화는 우리가 발 딛고 선 자리를 돌아보게 만든다. 예컨대 리더십이란 무엇인지. 수많은 인명이 걸린 위기의 순간 리더는 어떻게 행동해야 하는지. 그 참조체제를 눈으로 직접 확인하면서 얻는 교훈은 어떤 '자기계발서'보다 강력하며, 때로는 쓰라린 죄책감과 후회를 부르기도 한다. 영화 <설리: 허드슨 강의 기적>이 유독 한국 관객들에게 뼈아프게 다가오는 이유다.

설리: 허드슨 강의 기적(SULLY, 2016)

감독 클린트 이스트우드
출연 톰 행크스, 로라 리니, 아론 에크하트
등급 12세 이상 관람가
러닝타임 96분



모두가 죽을 뻔했지만 모두가 살아남았다

2009년 1월 15일, 여객기가 155명을 태우고 미국 뉴욕주 라과디아 공항에서 이륙했다. 그러나 비행기가 뜬 지 2분 만에 거위 떼와 충돌하면서 양쪽 엔진이 모두 고장 난다. 고도도 그리 높지 않은 허공에서 비행기가 멈춰버린, 초유의 사태다. 이 비행기에는 155명이 타고 있었다.

모든 동력을 잃은 상태에서 선불리 도심을 가로지르며 회항하다간 마천루와 충돌해 대형 참사가 일어난다. 도심을 피해서 길고 넓은 허드슨 강 위에 착륙한다면? 그러나 인명 피해 없이 여객기의 수상 착륙에 성공한 조종사는 이제껏 단 한 명도 없었다. 절체절명의 순간, 기장은 수상 착륙을 선택한다. 3분 28초 만에 벌어진 일이다.

회항하라는 관제탑의 주문을 거부한 뒤 기장은 강을 따라 고도를 낮추기 시작했다. 동체가 뒤집어지거나 곤두박질치지 않도록 최대한 강과 평행을 이룬 상태로, 미끄러지듯이 착륙했다. 드디어 비행기가 강물 위에서 멈춰 섰다. 사고가 일어난 지 6분이 지난 후였다.

클린트 이스트우드 감독의 영화 <설리: 허드슨 강의 기적>은 그 6분을 다룬다. 더 정확

히 말하면 6분 동안 '리더'는 무엇을 결정하고 어떻게 움직여야 하는지를 보여준다. 자신과 승무원을 포함한 155명 전원의 목숨을 살린 조종사의 이름이 바로 '설리'다. 이 사건으로 인해 국민적 영웅이 되면서 정치권의 러브콜을 쏟아받았지만, 정치권 대신 국제기구 활동을 택한 그는 현재 국제민간항공기구(ICAO)에서 일하고 있다.

왜, 어떻게 아무도 죽지 않았나

일반적인 재난 영화의 형식으로 만들었다면 훨씬 더 극적인 장면이 연출되었을 것이다. 아무것도 모르고 비행기를 탔다가 갑작스러운 사고로 패닉에 빠진 승객들의 표정이 클로즈업되고, 승무원이 만류해도 뿌리치고 얼음물에 뛰어든 승객이 꽤 높은 수위까지 위험에 빠졌다가 살아나며, 무사히 구조돼 해피엔딩으로 끝나는 형식을 취할 수도 있었다.

감독 클린트 이스트우드는 사고조사위원회와 공청회 자리에서 카메라를 켜다. '모두 살았다'는 결말부터 공개되는 식이다. 조사위원들은 "왜 강 위에 착륙했나" 꼬치꼬치 캐묻는다. 덕분에 설리 기장은 '내 결정이 틀렸던 걸까' 끝없이 의심하며 매일 밤 악몽에 시달린다. '모두를 살린 영웅한테 뭐 저렇게까지 각박하게 구는가' 의아할 만큼 조사는 혹독하다.

모두가 내남없이 '전원이 살았다'는 사실에 기뻐했다. 기적이라고도 했다. 실제로 영화 부제에도 그 단어를 썼다. 그러나 감독은 '아무도 죽지 않았다'는 데서 출발했다. 전자는 이상을 만든다. 후자

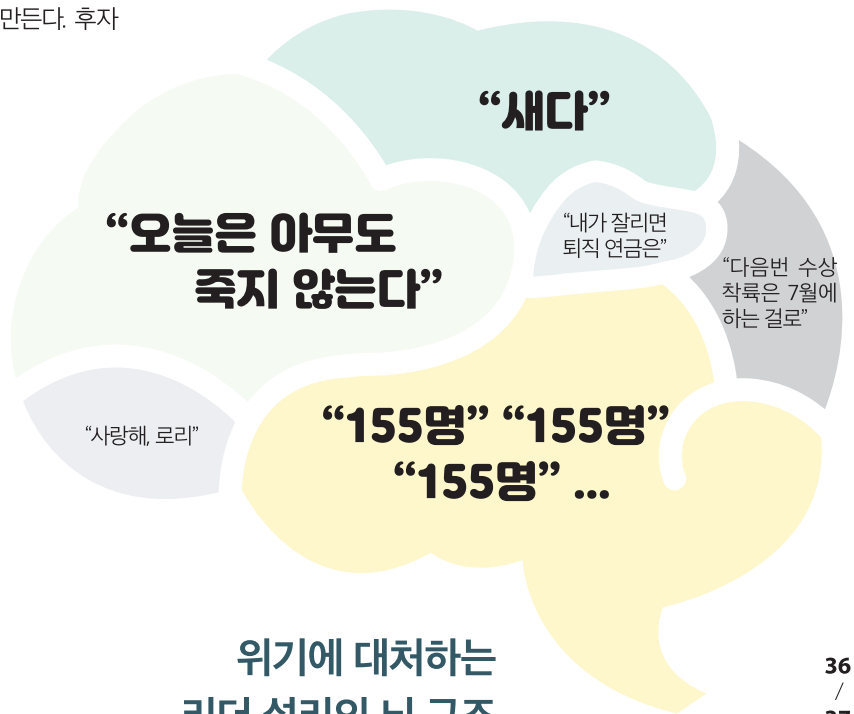
는 질문을 부른다. '어떻게?' '우리는 이 사건에서 무엇을 배워야 하지?' 다시 처음으로 돌아가서 하나하나 복기하고 되짚게 한다.

필요한 사람이 필요한 장소에 있었다

영화 속 대사를 빌리면 '필요한 사람'이 정확한 타이밍에 '필요한 장소'에 있었다. 관제사는 즉시 비상 활주로를 준비하고 다른 비행사들에게 타전해 상황을 파악한다. 그 상관은 사고 직후 관제사의 정신적 충격을 우려해 대체 인력에게 업무를 인계한다. 불시착 직후 승무원들은 침착하게 승객을 대피시키고, 근처에 있던 유람선과 구조대가 전속력으로 달려와 이들 전부를 구출한다. '모두 살았으니 그만'이 아니다. 조사위원회가 꾸러지고 수차례 컴퓨터 시뮬레이션을 거듭하며 '더 나은 방법이 없었는가' 묻고 또 묻는다.

이 기막히게 성공적인 불시착을 영화가 초 단위로 쪼개어 복기하는 내내, 한국 관객들은 어쩔 수 없이 2014년 바다 위에서 일어난 대참사를 떠올리게 된다. 우리가, 이 사회가 저지른 오판과 실수 그리고 잘못을 시시각각 복기할 수밖에 없다.

그래서 이 영화는 리더십을 주제로 발간된 솔한 자기계발서보다 훨씬 더 강력한 교훈과 깨달음을 준다. 엔진이 멈춘 비행기의 안과 밖, 각자의 자리에서 제 몫의 리더십을 발휘한 영웅들의 냉철한 결정과 책임감. 그것이 없을 때 공동체가 어떤 참사를 감수해야 하는지 우리는 이미 알고 있다.



또 하나의 가족 반려동물·식물과 함께 삽니다



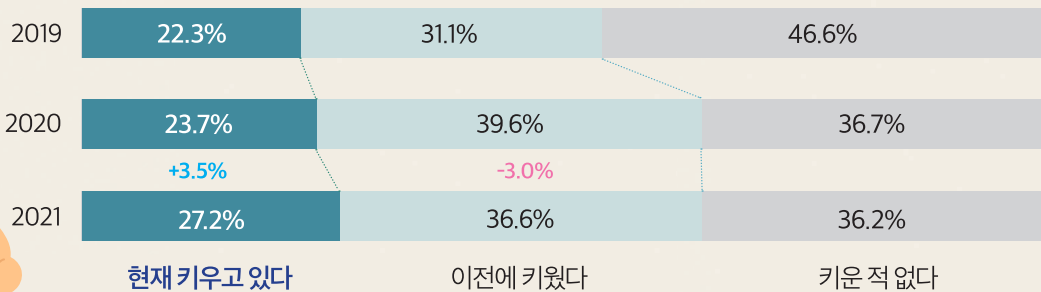
반려인구 1500만 명 시대. 개와 고양이는 이미 우리의 가족 구성원으로서 자리 잡은 지 오래됐으며, 최근에는 움직임은 없지만 실내에 싱그러움을 주는 ‘반려식물’도 인기다. 코로나19로 인한 거리두기가 3년째 접어드는 지금, ‘집콕족’은 이제 동물 그리고 식물과 함께 사는 법을 한창 배우는 중이다.

반려동물과 함께 살며 ‘우리가 달라졌어요’

반려동물이 가족만큼이나 소중한 존재로 여겨지는 요즘 시대에는 인간의 생활 환경 어디서나 반려인과 함께 나들이를 즐기는 동물을 쉽게 찾아볼 수 있다. 반려동물과 함께 들어갈 수 있는 백화점과 음식점은 기본이며, 심지어 반려동물만을 위한 호텔, 유치원, 사진관도 반려인 사이에서 인기다. 과거에는 단지 ‘가족’으로만 여겨지던 존재가 ‘애완동물’을 넘어서 이제는 인간과 평생을 함께할 ‘반려동물’이 된 것이다.

모바일 리서치 플랫폼 오픈서베이에서 20~59세 남녀 2,500명을 대상으로 조사한 결과 약 27%가 현재 반려동물을 키운다고 대답했다. 특히 ‘반려동물이 가족인가’라는 질문에 74.5%가 그렇다고 답할 만큼 반려동물은 인간의 동반자이자 유일한 친구, 가족으로 여겨지고 있다. 게다가 알레르기나 주거환경, 경제적인 사정으로 반려동물을 들이지 못하는 이들은 반려동물이 등장하는 영상 콘텐츠를 보며 위안을 얻기도 한다. SNS에 반려동물 관련 게시물만 올리는 계정도 많은 인기를 끈다. 반려동물의 종류도 다양해졌다. 대표적인 개, 고양이, 물고기, 햄스터뿐만 아니라 최근에는 오리, 돼지, 다람쥐 등 쉽게 찾아보지 못했던 반려동물도 생겨났다.

반려동물 양육 경험



이름을 불러 주었을 때 '반려식물'이 되었다

'집 안으로 정원을 들이고(홈가드닝)', '인테리어 대신 식물이 실내 공간 속에 자리 잡는다(플랜테리어)'. 이제 동물뿐만 아니라 식물도 삶의 반려 친구로 삼는 사람이 늘고 있다. 답답한 실내 공기를 정화하고 마음에 안정감을 주기만 하는 것이 아니다. 짝을 이루는 동무, 인생을 함께 하는 동반자라는 의미를 가진 '반려'를 붙이면서 이제는 식물이 우리에게 주는 의미와 가치는 남다르다. 지난해 농촌진흥청에서 발표한 자료에 따르면 726명을 대상으로 조사한 결과 응답자의 41.7%는 반려식물이라는 용어를 들어봤으며 의미를 알고 있다고 답했고, 40.6%는 의미는 정확히 모르지만, 용어는 들어봤다고 답했다. 한 가지 재미있는 사실은 코로나19 이후 반려식물에 관심이 늘었다는 답은 51.1%였다. 코로나19로 집에서 보내는 시간이 많아지면서 반려동물 이외에도 '반려식물'을 키우는 사람이 늘어났다. 반려식물 호텔, 반려식물 병원, 반려식물 가전도 등장했다.

실내식물과 반려식물은 어떤 차이가 있을까요?

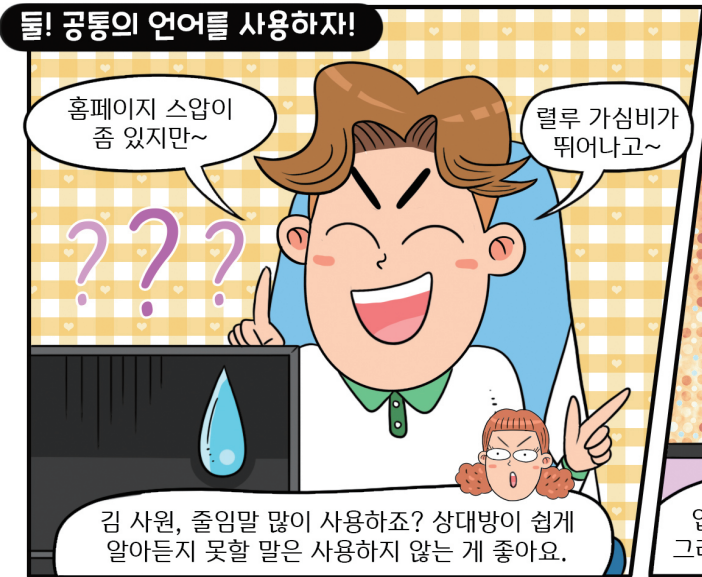
<input checked="" type="checkbox"/> 애착 형성	43.1%
<input checked="" type="checkbox"/> 사람과의 교감	25.3%
<input checked="" type="checkbox"/> 차이 없음(실내식물 = 반려식물)	12.5%
<input checked="" type="checkbox"/> 관리 빈도	11.8%
<input checked="" type="checkbox"/> 배치 위치	5.2%
<input checked="" type="checkbox"/> 기르는 기간	1.9%
<input checked="" type="checkbox"/> 기타	0.2%





슬기로운 재택근무 생활 MZ부터 베이붐 세대까지 함께 보면 좋은 직장인 공감 스토리







현충원 참배로 새해 업무 시작

우리 회사는 1월 3일 최익수 사장을 비롯한 경영진 8명이 국립대전현충원을 찾아 참배로 임인년 새해 업무를 시작했다. 참석자들은 순국선열과 호국영령의 넋을 기리고, 원자력 공기기업으로서 국민 경제 및 국가 에너지안보에 기여할 것을 다짐했다. 이번 참배는 코로나19 확산 방지 및 사회적 거리두기 실천을 위해 참여 인원을 최소화해 진행됐다. 최익수 사장은 신년사를 통해 ▲ESG 경영체제로의 전환 추진 ▲고객신뢰 강화와 탄소 중립 선도 생산체계 구축 ▲신사업 발굴을 통한 지속가능 성장 ▲미래지향적 원자력연료 기술개발 ▲제도 개선과 자유로운 소통을 통한 좋은 기업문화를 정착을 중점적으로 추진하겠다고 밝혔다.



우리 회사 청렴도 2등급으로 상승

우리 회사는 지난해 12월 9일 발표된 국민권익위원회의 '2021년 공공기관 청렴도 평가'에서 종합 청렴도 점수 8.83점을 기록해 2등급을 획득했다. 내부청렴도(3등급)가 지난해보다 1단계 상승했고 종합청렴도도 3등급에서 1단계 올랐다. 청렴도 조사에서 우리 회사가 속한 공직유관단체(II유형)의 45개 기관 중 1등급은 1개 기관(기술보증기금)이며, 우리 회사는 이 중 2등급을 달성했다.

우리 회사는 그동안 소통을 통해 청렴도 취약 부분을 면밀히 분석하고 이에 대한 대책을 수립하여 임직원 모두가 동참하는 청렴추진체계를 구축하여 전사적인 노력을 기울인 결과 특히 내부청렴도 점수가 전년 대비 크게 향상되었다.



경영진 합동 안전점검 실시

우리 회사는 지난해 12월 16일 최익수 사장을 비롯한 경영진이 참여한 가운데 경수로 원전연료 성형가공시설 증설공사 현장(제3공장)에서 주요 제조공정 및 시설에 대한 안전점검을 실시했다. 이번 안전점검은 경영진의 적극적인 안전 활동으로 전 직원의 안전의식 증진을 유도하고, 재해 발생 위험이 큰 건설 현장 및 공정을 적극적으로 점검하여 산업재해를 예방하기 위해 실시됐다.

이날 점검에서는 제조공정 기계설비 등의 안전관리 및 방호장치의 적정성을 확인하고, 증설공사 현장의 작업자 개인 보호구 착용, 고소작업 위험예방 조치, 작업자의 한랭재해 예방 등의 보호조치 등을 중점적으로 점검했다.



ESG 평가 결과 1등급 획득

우리 회사는 지난해 12월 29일 외부전문기관(한국기업데이터)의 ESG 등급 평가 결과 1등급을 획득했다. ESG 평가 결과에 의하면 환경, 사회, 지배구조 전반적 관점에서 성과가 매우 우수한 수준이며 지속가능성을 충분히 갖추고 있어 비재무적 리스크로 인한 기업가치 훼손 여지가 매우 적은 것으로 나타났다.

우리 회사는 2021년에 ESG위원회를 설치하여 ESG 경영 추진전략 수립하고 노사합동 ESG 경영을 선포했다. 이와 같이 ESG 경영체계를 구축하고 실질적인 ESG 경영체제로의 전환을 꾀하고 있다. 이외에도 협력사 전반으로의 ESG 확산을 위하여 2021년 협력사 ESG 진단지원 시범사업을 실시했고 2022년에는 동 사업을 확대 추진할 예정이다.

근로자대표 이사회 참관제 시행

우리 회사는 지난해 29일 '근로자대표 이사회 참관제'를 도입하여 근로자대표가 참관한 가운데 이사회를 진행했다. '근로자대표 이사회 참관제'는 정부 국정 과제의 일환으로, 근로자대표가 이사회에 참관할 수 있도록 하는 제도이다. 우리 회사는 노사간 협의를 거쳐 이번 제7차 이사회부터 근로자대표 이사회 참관 제도 도입을 결정했다.

최익수 사장은 "내부 이해관계자인 근로자의 경영 참여를 확대하고자 근로자대표의 이사회 참관제를 도입했다"고 전하며 "이를 통해 의사결정의 투명성 제고로 노사협업 문화 구축에 큰 기여를 할 것으로 기대된다"고 밝혔다.



2021 WNE 세계원자력전시회 참가

우리 회사는 지난해 11월 30일부터 12월 2일까지 사흘간 프랑스 파리 노르 빌팡트 전시장에서 개최된 '2021 세계원자력전시회'에 한국수력원자력, 한전KPS, 한국전력기술, 두산중공업과 함께 팀 코리아의 일원으로 참가했다.

이번 전시회에는 유럽 내 잠재적 수출 가능국인 영국, 체코, 폴란드 등을 대상으로 원자력 산업계 인지도 제고 및 기술 우수성 홍보를 위해 참가하였다. 이번 전시회에서 우리 회사는 PULS7 연료모형을 전시하고 원자력연료 및 관련 기술을 적극적으로 홍보했다.



2022 WFES 세계미래에너지정상회의의 참가

우리 회사는 지난 1월 17일부터 19일까지 사흘간 UAE 아부다비 ADNEC 전시장에서 개최된 '2022 세계미래에너지정상회의(WFES 2022)'에 팀코리아로 참가했다.

이번 WFES 2022에는 우리 회사를 비롯한 한국전력공사, 한국수력원자력 등 원자력 산업계 9개 회원사가 한 팀(Team Korea)을 구성하여 참가했다. 우리 회사는 전시 부스에서 PLUS7 연료모형을 전시하여 원자력연료의 우수성을 홍보했다.

이번 전시회를 통해 향후 체코, 폴란드, 사우디 등 원자력발전소 도입을 검토하고 있는 국가에서 팀 코리아가 관련 사업을 수주하는 데 큰 도움이 될 것으로 기대된다.



대전광역시 시민안전실장 내방

우리 회사는 지난 1월 12일 대전광역시청 시민안전실장 일행 등 4명의 방문을 맞이했다. 일행은 정창진 경영관리본부장과 인사를 나누고 우리 회사의 안전관리 현황에 대한 소개를 들은 후 홍보전시실을 견학했다.

우리 회사는 이번 안전점검을 통해 긴급조치가 필요한 사항은 현장에서 즉시 보완하였고, 추가 조치가 필요한 사항은 개선 대책을 마련하여 이행상황을 지속해서 관리할 예정이다.



한전원자력연료의 소식지

<원자력연료>와 함께할 직원을 찾습니다



한전원자력연료의 소식지 <원자력연료>는 사내 문화 형성과 직원 복지 향상을 위해 다양한 콘텐츠를 만들고 있습니다. 한전원자력연료의 비전을 전달하고 직원 간 교류를 활성화하고 있습니다. 콘텐츠 참여 직원에게는 푸짐한 혜택이 제공되니 적극적인 참여를 부탁드립니다.

참여 대상 한전원자력연료 직원 누구나
참여 콘텐츠



Theme & People

인터뷰

매 호 메인 테마를 주제로 직원들이 모여 다양한 이야기를 나누는 코너로, 주제에 대한 다양한 의견을 들어보고 인사이트를 얻을 수 있습니다.



마음을 전하다

인터뷰

선배·후배·동기에게 선물을 주며 그동안 쉽게 표현하지 못했던 고마운 마음을 전합니다. 전하고자 하는 선물을 말씀해주시면, 편집실에서 준비합니다.



함께의 가치

체험 및 인터뷰

동료, 가족, 지인(친구, 연인 등) 등 함께하고 싶은 사람과 특별한 시간을 보내며 추억을 남길 수 있는 코너. 공방 체험, 베이킹 등 일일 클래스부터 활동적인 체험이 준비되어 있습니다.

예: 아버지와 막걸리 만들기, 죽마고우와 사격장 체험 등

참여 방법 **방법 1** 메일(shna@knfc.co.kr)로 참여를 원하는 콘텐츠 이름과 인적사항(소속, 이름, 전화번호)을 발송

방법 2 QR코드 스캔 후 참여 페이지를 통해 참여하고 싶은 콘텐츠 선택 및 간단한 설문조사 진행



<원자력연료> 참여하기

스마트폰으로 <원자력연료>를 언제 어디서나 편리하게!

소식지 <원자력연료>를 스마트폰으로 편리하게 볼 수 있습니다. 구글 플레이(안드로이드)와 애플 앱스토어(iOS)에서 앱을 다운받거나 웹진 페이지에 접속해 유익하고 재미있는 소식을 받아보세요.



안드로이드



iSO



웹진

재미있는 한마디

‘재미있는 한마디’와 ‘독자의 시선’에 참여하신 분들 중 재치 넘치는 답변과 다양한 의견을 추첨하여 소정의 상품을 드립니다. 엽서 또는 QR코드로 참여해 주세요. 다음 호 <원자력연료> 소식지에 실릴 예정입니다.

주제

마음에 드는 직원과 친해지고 싶은
부장님의 갑작스러운 제안! 어떻게
대답하시겠습니까?

이보게 이 대리! 아주 잘했어. 성과도 축하하고
친목도 다질 겸 이번 주말에 함께 등산 어떨까?

Q. 이 상황에서 이 대리는
무슨 말을 해야 좋을까요?

참여 방법

그림 속 대화에 이어질 유쾌하고
재치 있는 말을 써 주세요.
추첨하여 소정의 상품을 드립니다.

스마트폰으로 QR
코드를 스캔하여
인정사항 및 정답
기재



독자의 시선

<원자력연료> 독자가 보내준 소중한 의견입니다.



.....| **진아정(전라남도 여수시)**

“ESG에 대해 알게 되어 어깨가 으쓱해집니다. 기업의 사회적 책임에 대한 범위가 날로 넓어지고 있고 새로운 시대를 여는 경영이 진행중이라니 더욱 기쁩니다.”



.....| **조석현(경기도 의정부시)**

“지난해의 마지막을 장식하는 소식지라 생각해 아쉽고 섭섭한 마음에 페이지 하나 하나 더욱 소중히 봤습니다. 올해는 더욱 사랑받는 소식지로 기억되길 기대하고 응원합니다.”



.....| **장우익(강원도 동해시)**

“11+12월 호 ‘파워 인터뷰’ 코너에 나오신 김은지 원장님의 기사가 유익했습니다. 직장인이란 누구나 공감할 수 있는 내용이었습니다.”



안드로이드용



iOS용

QR코드를 스캔하시면
<원자력연료>를 모바일에서도
만날 수 있습니다.