

세계화와 企業의 組織革新



新韓綜合研究所
責任 韓 忠 燮
研究員

1. 序 論

세계화와 우리 기업. 마치 공전의 큰 궤도안에서 지구가 부단히 자전을 하듯 격변하는 세계경제의 신 질서내에서 우리 기업의 내일은 과연 어떤 모습을 갖게 될 것인가.

21세기라는 시간의 전환을 축으로 하여 이제 우리 기업은 '量的擴張의 時代'에서 '質的深化의 時代'로의 진입을 앞두고 있다. 이처럼 기업의 변신을 요구하는 변화의 물결은 다음의 두가지 특징적 모습을 갖는다.

첫째, 자유화·정보화·개방화로 상징되는 세계경제질서의 글로벌화는 전 세계를 하나의 시장으로 경쟁하는 경제의 無國境化(Border less)를 의미한다.

이는 앞으로 대기업이든 중소기업이든 국제적 경쟁력을 갖지 못하면 살아남기 어렵다는 기업 경영의 새로운 경쟁 메카니즘을 낳게 되었다.

둘째, 그동안 공업화·산업화 사회를 지배해 온 생산성을 중핵원리로 하는 관리지향의 경영패러다임은 탈공업화 초산업사회를 맞이하여 격변하는 기업 환경에 적응하고 치열한 경쟁에서 살아남기 위해 혁신을 중핵원리로 하는 혁신지향의 새로운 경영패러다임으로의 전이를 요구하고 있다.

이제 기업은 살아남기 위하여 변신을 하지 않을 수 없는 시대가 되었다. 기존의 기업내 질서나 가치를 부정하고 진통과 인습에 종속을 거부하는 혁신을 하지 않고는 일류가 될 수 없으며, 일류가 되지 않고는 더 이상 그 기업의 생존은 보장받을 수 없게 된 것이다. 세계화를 흔히 강자의 논리라고 해석하는 것은 바로 여기에서 연유한다.

이처럼 치열한 경쟁과 격동의 시대로 표현되는 자금의 경영환경과 그 속에서 부침을 반복하는 기업의 양상을 볼 때 기업의 생존을 위한 경영혁신은 그 당위성을 더하고 있다. 최근 국내기업에서 유행처럼 일고 있는 일련의 사업재구축을 위한 리엔지니어링, 벤치마킹 및 다운사이징 등의 기법들은 이러한 전환기에 혁신구상을 보다 구체적이고 충실한 것으로 만들어 주는 지식의 원천임에는 틀림없으나, 그 본질을 제대로 파악하지 못한 채 단지 시대적 위기감에서 비롯된 맹목적인 도입으로 소기의 성과를 얻지 못하고 있는 실정이다.

그렇다면 혁신의 진정한 의미는 어디에서 찾을 수 있을 것인가.

주지하는 바와 같이 기업의 경영혁신은 단순히 타 기업에 대한 경쟁우위를 의미하는 한정된 개념이 아니다. 종래의 제도와 관행을 탈피하고 새로운 가치와 패러다임을 창조하는 것이며, 동시에 모든 일을 짜여진 틀에 따라 처리하고 통제하는 관리적인 경영방식을 벗어나, 개인의 자율성과 창의성을 존중하고 변화와 도전에 대응하는 것이다. 이처럼 경영혁신은 기존의 많은 문화적 신념과 경영관습을 버릴 것을 요구하고 있으며, 성공적인 기업들은 이미 조직을 하나의 구조로 보는 전통적인 시각을 버리고 조직의 효율성과 조직구성원의 능력을 극대화하려는 「組織革新」을 경영혁신의 원천으로 삼고 있다.

왜냐하면, 개방화라는 새로운 지구적 환경속에서 기업은 독특한 전략을 통해 경쟁우위를 달성하기란 매우 어려워지고 있으며, 포변적인 전략을 받아들여 그것을 더 훌륭하게 실행하는 것이 중요해지고 있기 때문이다.

결국 기업들은 '組織'하는 일에 탁월해야 하며, 〈組織化 能力〉은 기업의 생존을 좌우하는 중요한 관건이 되었다.

2. 組織革新의 方向

기업이라는 것은 기업환경의 변화에 스스로 유연하게 대처하는 방법을 모르거나 이에 적절히 반응하지 못하면 살아남을 수가 없다. 즉, 기업은 창업하는 순간부터 살아남기 위한 경쟁의 연속이다.

따라서, 기업에 있어서 결정적으로 중요한 과제는 눈앞의 이익이나 단기간의 업적보다는 장기에 걸친 존속과 꾸준한 성장의 지속이다. 성장을 멈춘 기업은 이미 존속할 자격을 잃은 것이나 마찬가지이기 때문이다.

여기에서 성장은 끊임없는 개선과 부단한 혁신속에서만 가능하며 이것은 곧 환경변화의 인식을 전제로 한다. 이러한 의미에서 기업활동을 「環境適應業」이라 부르며, 특히 오늘날과 같은 격동과 예측불허의 불연속성의 시대에서 살아남기 위해서는 좀더 적극적인 기업개념으로서 「環境創造業」이라고 하는 기업의 개념이 필요하게 되었다.

앞서의 논의에서처럼 한 기업이 살아남고 번영하기 위해서는 동시다발적이고 광범위하게 일어나는 환경변화에 능동적으로 대처할 만한 「企業體質의 質的變革」이 요구된다. 그렇다면 우리기업의 성장량을에서 質로 변혁시키기 위한 그 실현방법은 과연 무엇일까

I. 人間の 創造的 經營資源化

기업의 체질강화는 곧 경쟁력의 향상을 의미한다.

여기에서 경쟁력의 향상은 바로 원가절감을 통한 생산성의 증대와 기술혁신을 통한 제품 질의 고급화로 대별되는데, R & D 투자에 인색해 왔던 우리 기업으로서는 최근 전례없는 감량경영을 통해 경쟁력 제고에 주력하고 있다.

물론 효과적인 글로벌 경영을 위해서는 계층구조의 슬림(Silm)화, 플랫폼(Flat)화를 통한 다운사이징이 필요조건이라 하겠으나 경영혁신이 반드시 대규모 인원감축을 수단으로 하는 것은 아니다.

최근 상당수 국내기업들이 마치 유행처럼 활발히 도입·운용하고 있는 리엔지니어링의 경우도 종업원 생산성의 비약적인 향상을 통한 새로운 부가가치와

사업기회의 창출이라는 적극적인 인재개발 측면은 무시된 채 단지 업무프로세스의 획기적 개선을 통한 코스트 삭감에 그 의미를 한정하는 실정이다. 이는 결국 리엔지니어링의 근본목적인 顧客滿足에 이르기도 전에 오히려 조직의 이탈현상을 초래할 우려가 높다.

특히, 서구의 성과지향 문화에서도 이러한 조직의 감량경영은 라이트사이징(Rightsizing)과 롱사이징(wrongsizing)이라는 상반된 의미로 노사갈등을 야기하고 있는데, 감원 대상자에 대한 뚜렷한 산업정책상의 대안. -일본의 경우 산업구조 전환차원의 뉴비지니스로의 이동- 이 미비한 국내기업의 산업구조 및 정서상 새로운 노사갈등의 불씨가 될 우려가 높다.

아무튼, 감량경영만으로는 기업의 경쟁력 제고를 위한 필요충분 조건이 될 수 없지만 기업과 그 구성원인 인력의 최적효율을 찾기 위한 기업의 노력은 계속될 전망이다.

이러한 때에 기업은 몇가지 경영혁신에 의존하기 보다는 인력을 기업의 가장 중요한 자산으로 인식하는 조직관리의 새로운 패러다임을 통해 창의성, 효율성, 신축성이라는 환경적응 요소의 개발과 전체프로세스의 효과적 관리를 도모해야 하겠다.

미래학자들이 지적한 바 대로 오늘 이후의 우리사회는 정보화사회를 거쳐 지식사회로의 돌입을 예고하고 있다. 기업도 知識創造型 企業으로 거듭나기 위해서는 조직관리의 새로운 패러다임 전환과 함께 개인의 지식, 경험, 기술의 기업내축적(Internalization)이 이루어져야 하는데, 그것은 인적자원이야말로 기업내에서 유일하게 의사결정 능력과 문제해결능력, 고유의 가치의식이나 존재감을 보유하는 중요한 경영자원이라는 인식을 전제로 할 때에 가능한 것이다.

이렇게 기업내에 축적되고 체화된 지식은 종업원으로 하여금 스스로 환경변화에의 신축성 대응은 물론 기존의 관습 및 관행에 얽매이지 않고 창의성을 발휘함으로써 자율적 의사결정권을 행사하는 진정한 의미의 '權限委讓(Empowerment)'을 가능하게 할 것이며 종업원 생산성의 비약적 향상으로 자연스럽고 연결됨으로써 기업의 경쟁력을 제고시키는 원동력이 될 것이다.

아울러 우리나라는 전통적인 유교의 문치주의 사상

으로 그 어느 국가보다 높은 교육열을 보이고 있으나, 교육제도의 획일화와 낙후성으로 국제화시대를 이끌어갈 창의적인 인재로의 양성은 기대에 못미친 상태이다. 따라서 기업은 인재개발을 위한 과감한 교육투자로 지적능력의 제고와 의식의 글로벌화를 통해 총체적이고 근본적인 기업의 변화를 도모해야 할 것이다.

II. 新人事 制度의 導入

과거 우리 기업의 성공요인은 어디에서 찾을 수 있을 것인가

그것은 바로 미래를 위해 고통을 감내한 근로자들의 건전한 근로의식과 모험을 마다하지 않았던 경영자들의 기업을 정신에 있었다. 바로 '사람'에 있었던 것이다. 장래에도 우리가 믿을 것은 '사람'일 수 밖에 없다. 하지만 과거의 인재상과는 사뭇 그 모습을 달리 한다. 보다 창의적인 두뇌, 앞선 기술을 보유하고, 전문 지식과 개방적 사고를 지닌 인재가 필요하다.

그러기 위해서는 조직의 보수화를 초래하고 구성원의 공헌의욕을 저해하는 기존의 인사제도에 대한 전면적인 보완이 필요하게 되었으며 경쟁요인을 사내에 도입, 조직의 활력을 높이고 종업원의 적극적인 자기개발 의지를 환기할 수 있도록 하는 신인사제도는 시대가 요구하는 필연적인 인사의 흐름이라 하겠다.

한 예로, 그동안 전통적으로 우리 기업의 인사제도의 근간을 이루었던 연공서열은 그 이익보다는 손실이 크므로 새로운 능력원칙과 업적원칙에 의하여 대체되어가고 있다. 일반적으로 연공원칙은 근무년수가 실무능력을 증대시키는 조직환경하에서는 중요한 관건이 되었으나, 기업경영이 과거와는 다른 차원에서 전개되고 있고 혁신과 함께 새로운 지식을 요구하는 시기에는 그 자체가 기업의 커다란 장애가 되고 있기 때문이다.

현재 국내기업에 급속히 확산되고 있는 신인사제도의 추진내용은 연공서열보다 능력의 중시, 직급체계의 단일화, 연봉제 및 성과급제의 도입 등 임금체계의 변화와 고과방식의 개선이라 하겠다(〈표-1〉 참조).

이러한 인사시스템의 혁신과정에 문제점이 없는 것은 아니다. 우선 경쟁회사가 도입하니까 어쩔 수 없이 도입한다거나, 또는 일본식의 직능자격제도를

〈표-1〉 주요 기업의 新人事制度 도입 현황('94. 4. 현재)

그룹	업체	추진현황	추진내용
삼성	제일합섬	93. 12 시행 (삼성그룹 시범사업장)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직급체계 일원화 ○ 생활급과 능력급 분리 ○ 능력주의 승진제도 도입 등 ○ 생산직 사무직의 직급·호칭 일원화 등 ○ 제일합섬과 유사 ○ 단계적으로 도입 예정
	삼성전자	94. 3 일부 시행	
	삼성중공업 여타계열사	94. 상반기중 시행	
럭키금성	금성사	93. 8 시행	<ul style="list-style-type: none"> ○ 능력주의 승진 및 임금·보상 체계 도입 ○ 관리직과 사무·기술직 직급 일원화 등 ○ 관리직과 사무·기술직 직급일원화 등 ○ 단계적으로 도입 예정
	금성일렉트론	94. 4 시행	
	여타계열사		
현대	인천제철 현대자동차 현대중공업	94 하반기 도입예정 외부용역 완료 "	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직급체계 일원화 ○ 노조와 협의 거쳐 추진 예정
코오롱	코오롱상사	94. 4 시행	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직급체계 일원화 ○ 능력주의 인사 등 ○ 코오롱상사 유사
	(주)코오롱	94 상반기중 시행	
두산	전계열사	94. 1 일부 시행	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인사 고과방식 개편 ○ 과장급 이상 연봉제 도입
포철	포항제철	90년부터 시행 94. 3 시행	<ul style="list-style-type: none"> ○ 전직원 단일호봉제 ○ 직능자격승진제 도입 ○ 직능급 도입 ○ 직위 직책 분리 ○ 결재단계 축소
	포스데이타		
한국전자	한국전자	91년부터 시행	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직능자격제 도입 ○ 승진과 승격의 구분 ○ 연령급과 직능급 분리

(자료 : 신한종합 연구소, 「신한리뷰」, 1994)

별다른 여과없이 그대로 받아들여서는 경향은 신인사 제도가 추구하는 조직혁신과는 그 방향을 달리한다. 기업의 조직문화와 전통, 가치관과의 조화 그리고 조직구성원의 수용성에 대한 충분한 고려가 선행되어야 할 것이며, 아울러 기업이 요구하는 인재상과 제도적으로 높게 평가받는 인재는 서로 모순되지 않아야 한다.

또한 대부분의 제도개혁이 회사측의 일방적 필요에 의해 추진되는 경우가 많으므로 충분한 보상체계가 동시적으로 이루어져야 할 것이다.

따라서, 능력주의로 대변되는 신인사제도는 소수의 능력자중심 인사가 아닌 전체종업원 개개인에게 기대하고 요구하는 능력을 명확히 하여 모든 종업원들의 직무수행능력을 향상시켜 전체 기업의 생산성을 증대시키는 방향으로 초점을 맞추어야 한다.

Ⅲ. 未來企業의 組織構造 팀(Team)制

잭 웰치 GE회장은 ‘앞으로 조직에 대한 중요한 도전은 변화에 적응하는 것’이라고 강조한다. 이제

대기업이 작은기업을 지배하는 시대는 지났다. 빠른 기업이 느린기업을 지배하는 시대 즉, 변화에 대응하는 속도가 빠른 기업만이 내일을 보장받을 수 있게 되었다. 경영을 끊임없는 의사결정의 연속이라고 하는 데는 바로 이러한 환경의 변화를 충분히 고려한 '戰略的 意思決定'이 적시에 이루어져야 함을 의미한다.

아직까지 국내 여러 기업의 사례가 증명하듯 우리 기업은 사실 조직 구조보다는 경영자의 효과적인 경영이 기업의 성과를 좌우하는 결정적 요소였다. 하지만 최근 환경변화의 양과 속도의 문제가 대두되면서 組織構造가 革新의 對象으로 부상하였는데 전통적인 계층형 조직은 다음과 같은 한계를 드러내고 있다.

첫째, 오늘날의 경영환경은 불확실성 및 복잡성의 증대로 인해 고도의 정보창출 및 정보유통 능력을 요구하지만 수직·수평으로 지나치게 세분화된 기존의 조직구조하에서는 정보흐름의 병목현상을 초래하게 된다.

둘째, 시간중심의 경쟁상황에 기민하게 대응하기 위해서는 의사결정이 신속하게 이루어져야 한다. 그러나 기존 계층형조직은 모든 업무가 서로 다른 명령 체계를 가지고 부문간에 순차적으로 진행되기 때문에 이를 기대하기 어렵다.

셋째, 조직구성원 개인능력의 활용이 제약된다. 각 개인은 자신의 업무를 정해진 위치에서 질차나 규정에 따라 수행할 수 밖에 없으므로 그의 능력은 '맡겨진 일'에 한해 발휘될 수 밖에 없다.

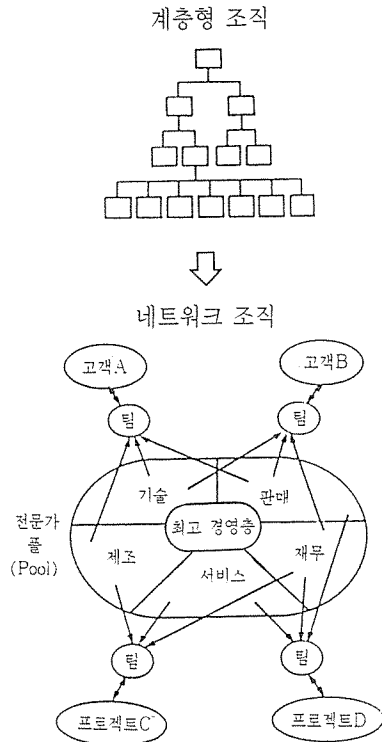
처음 일부 중첩상사에서 도입 운영되었던 팀제는 최근에 이르러서는 공격적 경영을 시도하고 있는 대부분의 기업에서 운영중이다. 지난해 력키경제연구소와 매일경제신문사 공동 조사에 의하면 국내 1천대기업중 약 76%가 팀조직으로의 구조변경을 시도한 것으로 나타나고 있으며, '自律經營팀(Empowered Team)'이라고 하는 네트워크형 팀조직을 구사하고 있는 GE, 모토로라, 제록스, 코닥 등의 초일류기업들이 이미 그 유효성을 입증한 바 있다.

이러한 팀제의 도입은 機能中心型 조직에서 課業中心型 조직으로 바뀌고 있음을 의미한다. 그동안 인사부, 영업부, 관리부 등 업무기능별로 구분되어 왔던 회사조직이 그때 그때 제기되는 업무과제를 해결하는

팀조직으로 전환되는 것도 새로운 추세이다. 기존의 기능별 조직은 일상적인 회사업무를 해결하지만 새로운 업무가 발생할 때마다 새로운 인력을 공급할 수 있는 人力풀(Pool)로도 활용되고 있다.(<표-2> 참조)

그러나 팀조직을 도입한 경험이 있는 대부분의 기업들은 전통적 계층형 조직의 틀을 크게 벗어나지 못하고 있는 실정이다. 그것은 업무중심으로 운영되는 서구의 기업들과는 달리 우리 기업은 지금까지 포스트중심에서 벗어나지 못하고 있으며 조직의 위계질서를 중시하는 문화풍토에 기인하기 때문이다.

<표-2> 네트워크형 팀 組織의 모형



(참고 : 력키경제연구소 「신경영조류」, 1994)

<표-3>은 팀과 작업집단을 구별하는 주요 요인들을 나타낸 것이다. 이러한 단순작업집단과 팀조직과의 핵심을 구분할 수 있어야 진정한 의미의 팀제가 형성될 수 있으며 조직이 목표로 하는 업무의 능률과 유효성을 창출해 낼 수가 있는 것이다.

〈표-3〉 집단조직과 팀 組織을 구별하는 요인

작업 집단	팀 조직
<ul style="list-style-type: none"> ○ 리더에게 분명하고 강하게 초점 ○ 개인책임 ○ 집단의 목표는 더 광범위한 조직 목표와 동일 ○ 개인 작업성과 ○ 효율적인 회의 운영 ○ 집단의 효율성은 집단의 영향력에 의해서 간접적으로 측정(예 : 영업에 있어서 자금부의 실적) ○ 토의, 결정, 위임 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 리더역할의 공동수행 ○ 개인책임과 공동책임 ○ 팀 스스로가 낳은 구체적 목적 ○ 공동 작업성과 ○ 무제한적인 토의와 문제해결을 위한 적극적인 회의 장려 ○ 성과의 측정은 공동 작업성과에 의해서 평가 ○ 토의, 결정, 실제업무의 공동수행

(자료 : H.B.Review(美), 「The Discipline of Teams」, 1993. 3-4)

3. 새로운 패러다임을 위한 努力

이제까지 세계화라는 혁신의 시대를 맞이하여 기업의 변신을 이루기 위한 조직내 인적자원으로서의 개인과 제도적 측면, 그리고 조직구조 등에 대해 살펴 보았다. 그러나 여기에서 간과할 수 없는 ‘組織革新의 키(Key)’는 바로 「패러다임(Paradigm)」의 문제이다.

여기에서 패러다임의 사회과학적 의미는 ‘사고의 틀’ 또는 ‘논의의 전제’라는 뜻으로 사용된다. 이런 의미에서 기업의 패러다임이란 기업의 문화나 전략의 바탕이 되는 것을 의미하며, 다음과 같은 점에서 중요한 역할을 한다.

첫째, 조직의 가치나 규범, 그리고 제도 등을 정당한 것으로 인식시키는 근거를 제공한다.

둘째, 패러다임의 공유는 사람들의 행위를 조직화하고 조직으로서의 통일성을 가져오는 수단이 된다. 조직내의 행위가 통일성을 가지려면 공식적 규칙만으로는 충분하지 않다. 공식적 룰(Rule)이란 패러다임의 극히 일부에 불과한 것이다.

셋째, 조직은 환경으로부터의 정보와 그 자신의 인지체계와 필연적인 관계를 갖는 행위를 한다. 이와같은 정보적 행위는 사람들 사이에 공유된 일정한 패러다임으로부터 이루어지는 것이다.

그러나 현재의 기업활동을 지배하는 패러다임은 과거의 성공체험에 집착하여 현상에 안주하고자 하는 관성이 작용하고, 경영과제가 현실적 일수록 그것을 회피하려는 경향이 강하다. 이는 최근 리엔지

니어링(Reengineering)이라고 하는 경영혁신을 통해 한결같이 변화된 조직의 모습을 갈망하는 기업으로 하여금 그 성공율을 30%이하로 묶어 두는 주요인이 되고 있다.

따라서 경영혁신을 성취하기 위해서는 현존하는 ‘패러다임의 벽’을 타파하고 혁신을 지향하는 새로운 패러다임의 생성을 위한 노력이 선행되어야 할 것이다.

그것은 조직내에 다양성을 유지하는 것이고 예기치 않은 변화에 대해 즉각적인 대응을 가능토록 하는 것이며, 하나의 질서 속에 묶여놓은 것이 아니라 내적인 모순을 용인하면서 궁극적으로 끊임없는 자기革新이 가능토록 하는 「創造의 패러다임」이다. 이와같은 창조적 패러다임을 형성하는 방법은 첫번째로 비전(Vision)의 확립이다. 조직이념을 장기적으로 실현해 갈 수 있는 조직구성원의 로망을 개념화하는 것이다. 두번째는, 시행착오를 허용하는 등 조직내에 창발적인 이노베이션을 중시하는 풍토를 뿌리내리는 것이며, 셋째는, 단기적인 성과를 축적하면서 장기적 행동을 지향할 수 있도록 조직전략 그 자체에 유연성과 여유를 담고 있어야 하겠다. 그것은 환경에 적응하는 것이 아니라 오히려 창조하고자 하는 능동적인 원리이며, 조직의 자기혁신을 의미한다.

즉, 시대가 요구하는 〈革新의 常時化〉라는 패러다임은 결국 “환경의 타율적 힘에 의해서 설계되거나 운영되어지는 것이 아니라, 조직자체의 자율적 능력에 의해 자기를 창조 형성하고 변화시켜 나가는 것이다.”

통상산업부공고 제1995-13호

공업발전법 시행령 제18조의 규정에 의한 1995년도
공업발전기금 운용·관리요령을 다음과 같이 제정
공고합니다.

1995년 2월 12일

통상산업부장관

95 공업발전기금 운용·관리요령

I. 부문별 지원규모

(단위 : 억원)

지 원 부 문	지원규모
1. 기술 개발	1,745
○ 시제품개발	1,200
○ 첨단산업기술개발	545
2. 생산성향상 및 고부가가치화	700
○ 생산성향상	450
○ 산업공해시설 개체	200
○ 고부가가치화	50
3. 염색공단폐수처리시설확충	170
계	2,615

II. 부문별 용자대상 및 취급기관

1. 시제품 개발사업

가. 용자대상 : 다음 각호의 시제품, 소재, 신기술, 제품디자인, 자원절약기술 및 환경오염방지기술등을 개발하려는 중소기업(중소기업기본법 제2조 규정에 의한 중소기업. 다만, 계열기업군에 대한 여신관리 시행세칙 제3조에 의거 선정된 계열기업군 및 대상기업체(이하 '계열기업군 및 대상기업체'라 한다)는 제외), 계열기업군 및 대상기업체가 아닌 대기업(섬유소재개발에 한함)

1) 통상산업부장관이 기계류·부품 및 소재 국

- 산개발대상으로 고시한 품목의 개발사업
- 2) 통상산업부장관이 공업기반기술과제로 공고한 과제의 개발사업
 - 3) 통상산업부장관이 생산기술발전 5개년계획의 시행계획으로 공고한 과제의 개발사업
 - 4) 통상산업부장관이 전자핵심기술 및 부품개발계획으로 공고한 개발사업과 표준화사업
 - 5) 섬유신기술 및 소재관련 기술개발사업
 - 6) 다음 각 업체 등의 제품디자인 기술개발사업

- 가) 산업디자인포장진흥법의 규정에 의한 전문회사, 산업디자인 관련기업 부설 연구소, 대학, 전문대학 및 산업디자인포장개발원과 디자인 개발계약을 체결한 제조업체
- 나) 자체 디자인 전담부서(통상산업부장관의 인정을 받은 것)를 운영하면서 제품 디자인을 개발하는 업체
- 다) 산업디자인포장진흥법의 규정에 의한 전문회사가 제조업체에 공급하기 위한 제품 디자인을 개발하는 경우(단, 가)의 규정에 의해 제조업체가 디자인 개발계약을 체결한 전문회사의 디자인 개발사업은 제외)
- 라) 산업기술연구조합을 설립하여 제품디자인 개발을 추진하는 제조업체

- 7) 자원재활용, 자원절약 및 환경오염방지를 위한 기술개발 사업
- 8) 첨단기술 산업의 제품 또는 부품의 신개발에 필요한 금형개발사업
- 9) 특허법 제87조 및 실용신안법 제21조의 규정에 의거 특허 또는 실용신안으로 등록된 기술을 최초로 사업화하고자 하는 업체의 개발사업
- 10) 기타 통상산업부장관이 신기술 및 신제품의 체계적인 개발을 위해 필요하다고 인정한 품목의 개발사업

나. 공동개발사업 인정범위 :

2개 이상의 업체가 민간생산기술연구소와 공동으로 또는 산업기술연구조합을 설립하여 추진하는 경우에 한하여 인정한다.

다. 계속사업 : 기금사업의 사업기간이 30개월 이

공고 및 고시

상이 되는 장기과제인 경우 2회계년도를 단
위기준으로 추진상황을 평가하여 계속지원여
부를 결정한다.

- 5) 일반소재부문 : 한국생산성본부
- 6) 제품디자인부문 : 산업디자인 포장개발원

라. 취급기관

- 1) 기계부문 : 한국기계공업진흥회
- 2) 전자부문 : 한국전자공업진흥회
- 3) 전기부문 : 한국전기공업진흥회
- 4) 섬유소재부문 : 한국섬유산업연합회

2. 첨단산업기술개발 사업 : (생략)

3. 생산성향상 및 고부가가치화 사업 : (생략)

4. 염색공단 폐수처리 시설확충 사업 : (생략)

III. 응자조건

1. 시제품개발 및 첨단산업기술개발 사업

응자금리	응자기간	동일인당 한도액	응자비용	자금의 지원범위
연 6.5%	5년이내 (2년거치 3년분할)	-시제품:5억원이내 (공동개발사업:8 억원 이내) -첨단:10억원 이내 (공동개발사업, 계 속사업:제한 없음)	운전 및 시설소요 자금 의 각 70%이내(다만, 중 소기업의 연구개발용 기 구, 기자재 및 시험생산 시설등 시설자금에 한해 서는 100%이내)	1) 기술개발을 위한 자체 연구 및 위탁연구 개발비 -연구인력인건비 -견본비 및 재료비 -시험검사비 -연구인력교육연수비 -기술지도비 -위탁연구개발비 2) 연구개발용 기구, 기자재 구 입비 3) 기술도입비 4) 외국기술인증획득비 5) 시험생산시설의 건설 및 운 전비 6) 기술개발과정에서 필수적으 로 소요되는 기타 경상비

2. 생산성향상 및 고부가가치화사업, 염색공단 폐수처리시설확충 사업 : (생략)

에 의함

나. 신청, 접수기관: 위 "II 부문별 응자대상 및
취급기관"의 각 취급기관

IV. 신청·선정 및 의무사항

1. 지원신청

가. 신청기한: 취급기관의 장이 따로 정하는 바

다. 응자취급은행

- 1) 시제품, 첨단산업기술개발: 한국산업은행, 중
소기업은행, 장기신용은행
- 2) 생산성향상 및 고부가가치화, 염색공단폐수
처리시설확충사업: 한국산업은행, 중소기업

은행, 장기신용은행, 대구은행, 한일은행, 조흥은행, 부산은행, 동남은행, 국민은행, 상업은행

라. 신청서류 :

- 1) 지원신청서 및 사업계획서(취급기관 소정양식) 2부
- 2) 기타 참고자료

2. 사업자 선정 및 우대조치

가. 취급기관의 장은 융자대상사업자 선정 및 사후관리를 위해 부문별로 기금운용심의회를 구성·운영하여야 하며 기술개발능력, 사업화가능성, 개발과제의 중요성, 설치시설의 중요도, 생산 기여도, 사업의 효과 등을 대상으로 취급기관에 합당하는 심사 기준을 마련하여야 한다.

나. 취급기관의 장은 전 항의 심사기준에 따라 심사한 내용을 기금운용심의회의 심의를 거쳐 부문별 지원규모 범위내에서 사업자를 선정할 후 통상산업부장관에게 기금을 융자받을 수 있는 자로 확정하여 줄 것을 요청하여야 한다.

다. 기술개발부문 취급기관의 장은 융자대상 사업자중에서 연구개발(R & D) 투자비율이 높은 중소기업 또는 기업부설연구소(기술개발촉진법 시행령 제13조 2의 규정에 의한 부설연구기관)가 설치된 중소기업에 대해서는 우대조치 하여야 한다.

3. 신청자 의무사항

가. 대출완료기한

기금을 융자지원 받기로 확정된 자(이하 '융자사업자'라 한다)는 통상산업부장관 또는 통상산업부장관이 위임하는 자의 기한연장 조치가 없는 한 확정 통보후 8개월(시설 자금은 12개월) 이내에 대출을 완료하여야 한다.

나. 수수료 납부

융자사업자는 통상산업부장관이 정하는 바에 따라 소정의 수수료를 취급기관의 장에게 납부하여야 한다.

다. 목적외 사용금지

기금을 융자받은자(이하 '기금사용자'라 한다)는 그 융자받은 자금을 융자받은 때에 지정된 용도외의 용도로 사용하지 못한다.

라. 구분계리

기금사용자는 해당 자금을 타자금과 구분 계리하여야 한다.

마. 보고의무

기금사용자는 공업발전기금업무운용규정 제23조에 정하는 내용의 보고사항을 정해진 기일내에 취급기관의 장에게 보고하여야 한다.

부 칙

이 공고는 공고한 날부터 시행한다.

세계속의 한국은 세계속의 기술로 부터