

13대 KOICA 이사장 취임사

-2020.12.01.(화) 10:00~11:00 / 장소 (KOICA 대강당)

<머리말>

존경하는 KOICA 임직원 여러분.
COVID-19라는 초유의 감염병 사태에도 현장을 지키며
업무에 전력하고 있는 해외사무소 직원들과 현지 스태프,
코웍스 임직원과 WFK(월드프렌즈코리아) 단원들,
KOICA와 함께 하는 개발협력 파트너 여러분, 반갑습니다.

그리고, 오늘의 KOICA가 있기까지 희생과 노력을 아끼지 않았던
선배 임직원들 덕분에 KOICA는 완전한 모습으로 성장했고
내년이면 자랑스런 창립 30주년을 맞게 되었습니다.
이 자리를 빌어 KOICA 발전을 위해 한 평생을 바친
선배 임직원분들께 감사의 마음을 전합니다.

1991년 출범 당시 예산규모가 200억원도 안되던 KOICA는
이제 1조원 시대를 눈앞에 두고 있으며
전세계 44개 사무소를 운영하면서
연인원 6,000여명을 파견하는,
관목할 만한 발전을 이루어냈습니다.

특히 이미경 전(前) 이사장님이 재임하신 지난 3년간
KOICA는 지속적인 조직 '혁신'과 전략 기획을 통해
개발협력의 기본정신에 충실하고
글로벌 사회적 가치를 실현하는 기관으로
체질변화를 이뤄냈습니다.

이미경 전 이사장님의 열정과 리더십을 존경하고
지난 3년간의 헌신적인 기여에 다시 한번 감사드립니다.

오늘 13대 KOICA 이사장으로서 취임하는 저는
지난 30년의 성과를 정리하고 향후 30년을 향해
기틀을 다지는 여정을 시작하면서 기쁘고 영광스럽지만
동시에 무거운 책임감을 느낍니다.

〈경영기조 설명〉

여러분,
제가 앞으로 KOICA를 이끌면서 만들고자 하는 모습은
“지속적인 혁신을 통해 선도적 글로벌 개발협력기관으로 도약하자”는
문장으로 요약할 수 있습니다.

지난 3년간의 혁신과정을 가까이서 지켜봐온 사람으로서
그 성과를 계승하고, 새롭게 직면한 도전과제는 그것대로 대응하면서
임직원 여러분과 함께 KOICA의 청사진을 만들어가겠습니다.
이사장 혼자 조직의 미래상을 그릴 수 없고
그래서 안 된다고 생각합니다.

하지만 제가 개발협력에 관한 연구와 활동을 해온 20여년 동안
KOICA 구성원, 그리고 외부 이해관계자와 교류하고 고민하면서
갖게 된 생각은 있습니다.

이제는 우리가 세계적으로 선도적인 개발협력 집행기관으로
변모할 갈림길에 접어들었고,
그 목표를 향한 여정에 동참하려는
여러분의 의지도 충만하다는 것을 확인하였습니다.

‘대한민국 대표기관’을 넘어 선도적 글로벌 개발협력기관으로 도약하기 위해서는 무엇이 필요할까요?

△보편적 개발협력 규범창출과 확산 역량, △적정 규모,
△책무성과 투명성에 기반한 개발효과성 확보,
△우리 국민뿐 아니라 세계시민, 특히 개도국 현지 수혜자와의 소통 등
다양한 차원에서의 질적 성장이 필요할 것입니다.

그 중에서도 개도국 빈곤퇴치를 포함해 복합위기 극복을 위한
사업을 발굴하고 사업 하나 하나에서 실질적이고 효과적인
성과를 내는 것이 급선무라고 생각합니다.

동시에 이런 우리의 노력은 우리 정부의 대외전략과 정합성을 가지고
대한민국의 국격을 높이는데 기여해야 합니다.

이는 국민의 세금으로 운영되는 공공기관으로서 기본적인 책무를
실현하는 길이기 때문입니다.

〈개발협력을 둘러싼 대내외 환경〉

여러분, 이미 알고 있드시피
오늘날 국내외 환경은 해외개발협력기관뿐 아니라
KOICA에게도 심각한 도전과제를 던지고 있습니다.

올해 우리에게 닥친 신종 코로나 위기는 물론 글로벌 환경이
크게 변하면서 미래트렌드에 대비하지 않으면 안되게 되었습니다.

많은 국가에서 ‘원조를 통한 상업적·전략적 국익추구’ 경향이 확산되었고,
감염병이 반복 등장하면서 글로벌 공동대응에 나서야하는 상황입니다.

또 지속가능발전목표(SDGs) 달성, 그 중에서도
기후변화 위기는 더 이상 미래의 문제가 아닌
우리 개발협력의 최대 현안이 되었습니다.
분쟁·갈등·취약국으로 인한 난민문제도 해결해야 합니다.

원조수단과 접근법에 대해서도 숙제가 많습니다.
부족한 개발재원 확보를 위해 공적개발원조를 넘어
TOSSD, PSI, DFI, 개발금융 등 다양한 논의들이 제시되고 있고
CSO, 민간기업, 민간재단 등 다양한 주체와 협력도 강조됩니다.
개발효과성 달성과 원조조화를 위한 정책일관성 문제는
이미 많이 들어서 익숙하실 것입니다.

국내 환경도 글로벌 상황만큼이나 도전적입니다.
당장 내년부터 '제3차 국제개발협력 기본계획'이 시행되고
이에 따라 향후 5년간의 중점협력국이 다시 선정될 것이며
국제개발협력기본법과 그 시행령 개정에 맞춰
국제개발협력위원회의 역할과 운영방식도 크게 달라질 예정입니다.

같은 맥락에서
올해 '한국판 뉴딜'에서 언급된 그린 뉴딜과 디지털 뉴딜,
정부 출범 이후 강조해온 △신남방, △신북방 정책,
그리고 최근 제시된 '탄소중립' '탄소넷제로' 정책과 같이
우리 정부의 주요 정책을 개발협력과 연계하고
성과를 창출해야 할 과제가 우리 앞에 있습니다.

<경영전략 방향>

여러분,

앞서 말씀드린 것 가운데

어느 하나 쉬운 과제가 없으며 소홀히 할 도전도 없습니다.

제가 혼자서 오늘 모든 해답을 제시할 수 없습니다.

앞서 말씀드린 것처럼 KOICA 임직원들과 함께 지향점을 찾고
방향을 만들어갈 것입니다. 임기 내내 이런 노력을 기울이겠습니다.

그러나 오늘은 우선, KOICA 경영을 어떻게 이끌어갈 것인지
여섯 가지 방향에서 경영전략을 말씀드리겠습니다.

첫째, 기존의 성공적인 혁신과제를 계승 발전하겠습니다.

흔히 경영진이 바뀌면 과거 혁신은 원점으로 돌리고 새롭게
출발하는 경우를 자주 봅니다. 저는 그러지 않겠습니다.

그 동안의 성과, legacy를 지속할 것입니다.

△중장기 경영목표, △KOICA 혁신계획, △사회적가치 이행계획,
△인권경영이행계획, △분야별 중기전략, △여성·환경·평화 등
주요 분야 이니셔티브, △프로그램형 중심 사업수행체계 전환 등
그간 KOICA가 고민해 마련한 전략과 계획을 잘 이어가겠습니다.

둘째, 전문성을 높일 것입니다.

직원의 전문성과 기관의 전문성을 모두 끌어올려

전문가 조직, 즉 Center of Excellence로 구축해갈 것입니다.

직원들은 △사업전문성, △지역전문성, △섹터전문성 사이에서
균형있게 역량을 키워가야 하겠습니다.

우리 기관은 무상원조에 대한 경험과 전문성을 갖고 있지만
그 경험과 지식이 제대로 구현됐다고 보기에는 부족함이 있습니다.

KOICA는 스스로를 개발협력의 ‘플랫폼’이라고 불러왔지만
파트너들이 타고내리는 정거장,
즉 플랫폼으로만 머물러서는 안된다고 생각합니다.

임팩트 있는 사업발굴과 효율적인 사업관리, 그리고
체계적인 평가로 이어지는 개발협력 전문성을 갖추어야 합니다.
공공기관으로서 △사회적가치 전문성, △혁신 전문성도
계속 키워가야하는 것은 물론입니다.

셋째, 직원들에게 동기를 부여하는 조직문화를 구현하겠습니다.
조직이 제대로 작동하기 위해서는 사람이 가장 중요합니다.
직원들의 사기를 높이고, 동기를 부여함으로써
업무에 몰입하도록 만드는 조직문화가 필요합니다.
업무는 과중하고 자기개발 기회가 적으면 ‘열심히 일할’ 동기도
낮아지기 마련입니다.

직무분석을 통해 업무를 재분배하고, 각각의 직원들이
개발협력 최고 전문가가 될 수 있도록 교육훈련기회도
충분히 제공할 것입니다.

넷째, COVID19 대응에 대한 통합적 접근 차원에서
보건의료와 기후변화 관련 사업을 심화해 가겠습니다.
KOICA가 전통적으로 강조해온 △교육, △농촌개발, △공공행정
등의 분야에서 지속적으로 성과를 만들면서
△보건, △지구환경 분야는 공격적으로 확대해갈 필요가 있습니다.

파트너 국가의 감염병 방역 성과를 높이기 위한 방안을
더욱 심화시켜 나가겠습니다.
정부가 이미 2050년을 목표로 탄소제로 정책을 발표했고
국제사회도 한국의 이행과정을 주목하고 있습니다.

‘그린뉴딜’과 신남방, 신북방 정책을 연계해
기후변화와 보건 분야에서 ‘통합적 접근’으로 성과를 낼 수 있도록
조직원 여러분 모두 각별한 관심을 기울여 주시기 바랍니다.

다섯째, 디지털전환-Digital Transformation(D/T)입니다.

이미경 전 이사장님이 퇴임사에서 언급하신,
“비대면과 디지털로 KOICA의 체질을 바꾸느냐 못하느냐는
앞으로 우리가 살아남느냐 죽느냐를 결정지을 것”이라는 대목은
저도 100% 공감하는 대목입니다.

이는 우리의 생존과 직결되는 문제로 조직 문화와
개발협력사업의 내용, 운영방식 모두 디지털로 변해야합니다.
결국 사람이 하는 일입니다.

우리 스스로가 변하도록 노력하지 않으면
아무리 컴퓨터를 구입하고 랜(LAN)선을 깔더라도
디지털로의 전환은 이뤄지지 않습니다.
조직원 모두 D/T를 ‘내 문제’로 생각하고 다양한 아이디어와
의견을 제시해서 짧은 기간에 전환이 완성되도록 합시다.

마지막이자 여섯째,

기후변화와 COVID19 방역과 관련해 이미 언급한
통합적 접근-Integrated Approach입니다.

이미경 전 이사장님 퇴임사에 말씀하신 남겨진 과제 1번과 3번,
△사업의 프로그램화, △전략적 사고가 그것입니다.

지역간, 부서간, 섹터간 칸막이 즉 silo가 있는 상태로는
통합적 접근이 이뤄지지 않습니다.
단순히 규모를 키우고 예산을 더 투입한다고 해서
사업의 프로그램화가 성사되지는 못합니다.

각 지역, 여러 부서, 다양한 섹터간에
유기적이고 통합적 협업이 이뤄져야합니다.

여러분도 많이 들어보셨던 ‘인도적 지원-개발-평화의 연계’
H-D-P Nexus도 이런 노력 가운데 하나입니다.

우리 내부에서부터 통합적 접근이 이뤄져야
개발협력 사업 현장에서도 통합적 활동을 기대할 수 있습니다.

<맺음말>

여러분,
이제 마무리하겠습니다.

제가 오늘 여러분과 공유한 KOICA 경영전략의 방향은
멀리 있는 이상적인 담론이 아닙니다.
우리가 할 수 있고 해야 할 과제라고 생각합니다.

혹시라도 몸에 배어있을 경로의존적 관성과 타성을 버립시다.
지금 이 순간, KOICA가 지향하고 있는 핵심가치를 공유하고
지향점을 같이 바라보면서 다양한 도전을 함께 헤쳐 갑시다.

앞서 말씀드린 것처럼 이 모든 계획을
이사장인 저 혼자 할 수 없습니다.

조직의 발전과 복합적 위기에 대응하기 위해서는
혼자가 아닌 우리 모두의 집합지(collective knowledge)와
조직 내 연대의식(solidarity)이 요구됩니다.
저는 여러분과 함께 해 나갈 것을 약속합니다.

‘나를 따르라’라는 리더십을 만들고 싶지 않습니다.
‘같이 만들고, 함께 갑시다’라고 말씀드리고 싶습니다.

숙의(deliberation)의 문화를 조성해서,
이사장인 저는 스스로를 촉진자, facilitator 역할로
자리매김하고 싶습니다.

특히 노사협업의 다른 한 축인 노동조합과 적극 소통을
피하겠습니다. 소통하면 서로 이해하지 못할 일이 없습니다.

첫 머리에 말씀드린 표현으로 취임사를 매듭짓겠습니다.
“선도적 글로벌 개발협력기관으로 도약하자”

감사합니다. 끝.