시민의 안전을 최고로, 신뢰받는 행복 도시철도

2019 ATD ICE 참가 결과 보고

광주광역시도시철도공사
(인재개발팀)

1 추진 배경 및 연수 개요

□ 추진 배경

○ 4차 산업혁명시대 도래로 인한 기술·경영환경 변화 속에서 조직역량 증진이 조직의 사활을 결정짓는 요소로 작용하며, 효과적인 역량증진을 위해서는 임원 차원의 대응전략 결정이 필요

○ 효과적인 조직역량 개선을 위해 전사적 차원의 HRD 노력이 필요하며, 그러한 노력을 위해서는 우수사례를 벤치마킹하고 우수 미국 공공기관의 선도사례에 대한 이해가 필요

○ 현재 조직이 직면하고 있거나, 가까운 미래에 직면하게 될 문제점을 안정적이면서도 효과적으로 해결하기 위해 글로벌 전문가들의 HRD 리더십 관련 인사이트와 실행전략에 대한 전략적 차원의 숙고 필요

즉, **임원 차원의 학습 · 이해를 통해 전사적인 조직역량 개발 방향 수준에 대한 신속한 의사결정이 필요**

□ 연수 개요

○ 연 수 명 : 지방공기업 임원 해외연수(2019 ATD ICE)

○ 연수일정 : 2019. 5. 18(토) ~ 5. 25(토) / 7박 8일

○ 장　　소 : Walter E. Washington Convention Center

○ 참가대상 : 지방공사 · 공단 임원 8명

○ 주요내용 : 기조연설, 15개 분야(리더십개발, 인재관리, 경영관리 등) 300개 이상의 전문 강의, EXPO 등

ATD ICE (International Conference & Exposition, 국제컨퍼런스 및 박람회)

- 세계 80개국 기업 CEO 및 HR 종사자 10,500여명이 참가하는 세계 최대 HRD 컨퍼런스
- 매년, 국내 정부기관 · 기업 · 대학 · 연구기관 등에서 약 300여명이 참석

☞ **혁신, 조직개발, 리더십, 역량개발 등 HRD에 관한 최적의 방법 이해 기회**
☞ **글로벌 기업 CEO · 담당자와의 네트워킹을 통해 협업기회 탐색, 글로벌 트렌드 공유**
☞ **박람회를 통해 각 기관의 성과 창출에 활용 가능한 최신 HRD 도구 · 프로그램 · 솔루션 체험**

□ 해외연수 일정표

날짜	도시	교통	시간	일정
5.18(토) 제1일	인천	KE 093	07:00 10:25 11:25 15:00 18:00	인천국제공한 제 2터미널 집결 인천국제공한 제 2터미널 출발 워싱턴 덜레스 공항 도착 워싱턴DC 문화체험 ATD 한국대표단 네트워킹(만찬)
5.19(일) 제2일	워싱턴 D.C	–	09:30 전일	ATD ICE 오리엔테이션 ▸ **2019 ACE ICE 참가**
5.20(월) 제3일	워싱턴 D.C	–	08:30 전일	오프라 윈프리 기조강연 ▸ **2019 ACE ICE 참가**
5.21(화) 제4일	워싱턴 D.C	–	전일	▸ **2019 ACE ICE 참가**
5.22(수) 제5일	워싱턴 D.C 뉴욕	전용차량	09:00 14:30 15:30	워싱턴D.C 출발 뉴욕 도착 뉴욕 문화체험
5.23(목) 제6일	뉴욕	전용차량	10:00 13:30	▸ **공식방문1 센트럴파크 관리위원회** ▸ **공식방문2 UN 글로벌 컴팩트**
5.24(금) 제7일	뉴욕	KE 082	10:00 14:00	공항이동 뉴욕 JFK 국제공항 출발
5.25(토) 제8일	인천		17:20	인천국제공항 도착

2 2019 ATD ICE 세션별 내용

1 개 괄

□ 2019 ATD ICE 란?

○ ATD (Association for Talent Development)는 인적자원개발 분야에서 세계 최대 규모의 현장지향형 학회이자 협회로, 전 세계 약 100개 국가·2만개 이상의 기관, 7만여 명의 전문가들이 회원으로 구성

○ ATD에서 주관하여 매년 봄(5~6월)에 미국 내 주요 도시를 순회·개최하며 HRD 전문가, CEO, 교육담당자 등 다양한 사람들이 참가

○ 3명의 기조 연설자의 강의를 통해 HRD에 대한 최신 트렌드 및 전략에 대하여 알 수 있으며 ATD가 나아가는 방향 제시

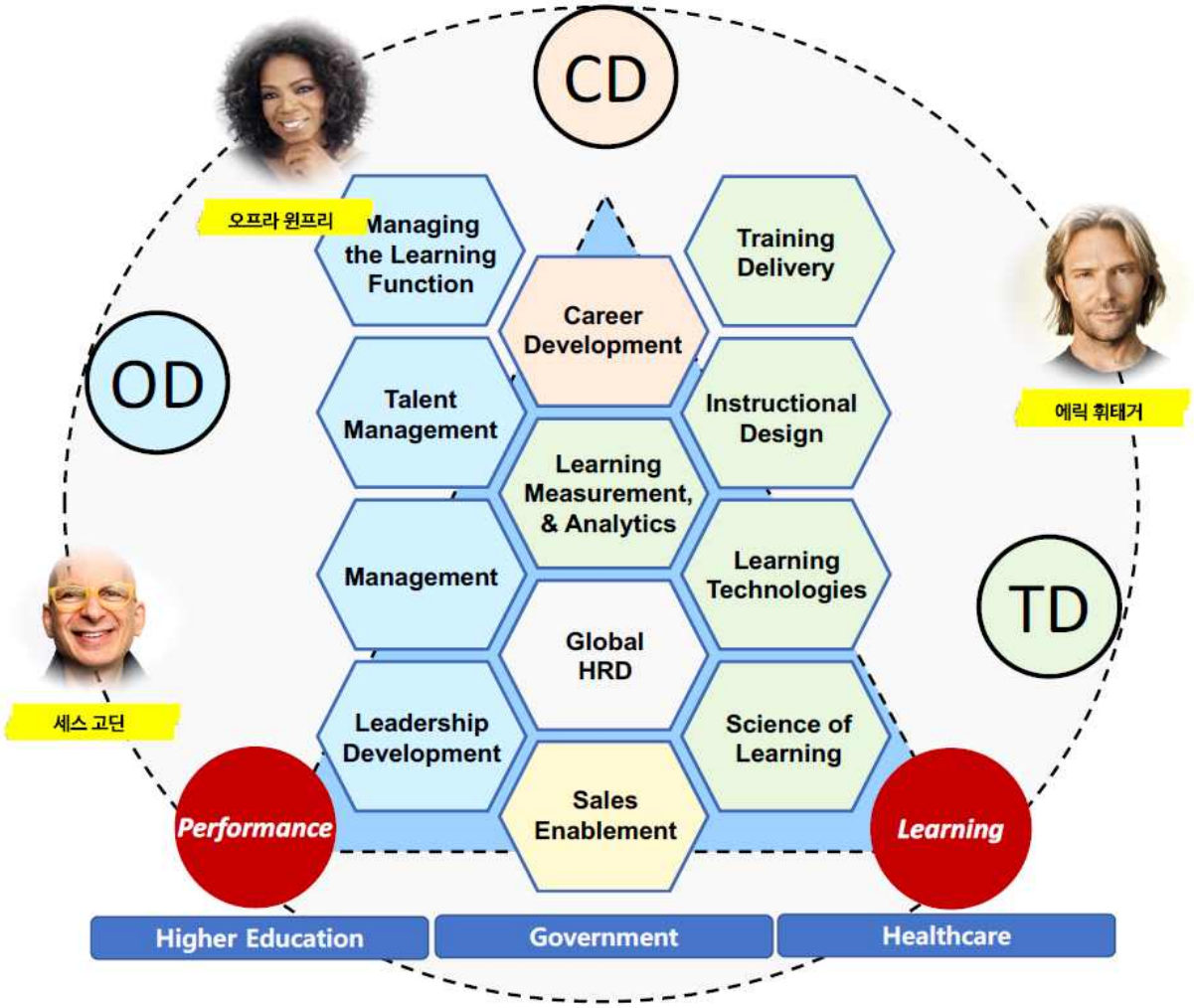
- Oprah Winfrey(방송인) / Seth Godin(비즈니스 전략가) / Eric Whitacre(그래미상 수상자)

○ 2019년 ATD 컨퍼런스 참가 현황

2019 ATD ICE	
atd2019	- 참가 규모 : 88개국 13,500명 - 해외 연수단 : 2,300명 ('18년 2,450명) - 국가별 참가 현황 ▪ 대한민국 : 369명 ▪ 캐나다 : 337명 ▪ 일본 : 227명 ▪ 중국 : 163명 ▪ 브라질 : 118명 등

○ 총 15개의 트랙 주제에 맞춰 발표되는 300여개의 세션을 통해 現 HRD의 주요 화두를 이해하고 현업 이슈를 해결할 아이디어 수집

○ 3개 INDUSTRY TRACKS에 따른 ATD 12개 CONTENT TRACKS 분류



○ ’13년 11개 트랙(260개 세션)을 제시하였으나 HRD에 대한 다양한 요구에 부응하기 위해 ’14년부터 12개 트랙, 300개 이상 세션으로 세분화 했으며, ‘19년에는 15개 트랙으로 세분화 진행.

○ 이러한 변화는 HRD 전문가들의 역할에 있어 교수학습 중점이 아닌 거시적 조직문화의 이해를 바탕으로 전략적·능동적 역할의 중요성으로 진화하고 있음을 시사함.

2 트랙 및 세션별 주요내용

□ 트랙별 주요내용

트 랙		내 용
주요 학습 트랙 (Content Tracks)	경력개발 (Career Development)	평가, 인증, 코칭, 기업가정신, 기초 스킬 개발, 구직, 경력관리, 멘토링, 조직차원의 경력개발 등
	글로벌 시각 (Global Perspective)	다양성, 포용성, 해외 인력 개발, 글로벌 벤치마킹, 글로벌 환경에서의 관리 전환 등
	교수 설계 (Instructional Design)	학습전이, 효과적인 기술 훈련 설계 방법, 외부 고객 교육 개발, 모바일 러닝 ISD 등
	리더십 개발 (Leadership Development)	리더십 스킬, 역량 개발, 조직 리더십 개발 및 향상 전략, 전략적 사고 스킬 등
	학습 기술 (Learning Technologies)	자기주도 e러닝, 모바일 러닝, 성과 지원, 가상교실, LMS/플랫폼, 소셜러닝 등
	학습 측정 및 분석 (Learning Measurement & Analytics)	교육 효과(ROI), 교육 과정 평가, 변화 측정, 교육에서의 ROI 등
	영업 지원 (Sales Enablement)	고객 확보 및 유지, 복잡한 솔루션 정의 및 포지셔닝, 영업 전략, 영업 팀 관리 등
	관리(Management)	코칭, 멘토링, 비즈니스 성과를 이끄는 인재 개발, 비판적 사고, EQ 등
	인재 경영 (Talent Management)	조직원 역량, 지원 수명, 인재 관리 등
	학습기능 관리 (Managing the Learning Function)	조직 개발, 프로젝트 관리, 교육 수립, 학습 아이디어 등
	훈련 전달 (Traning Delivery)	고급 교수 기법, 학습강화 게임·활동, 부정적 훈련생 대응 방법, 퍼실리테이션 스킬 등
	학습 과학 (Science of Learning)	몰입 및 동기, 기억력 및 학습, 조직 역학, 성과 향상, 연구 및 적용(practice) 등
산업 트랙 (Industry Tracks)	정부(Government)	변화 관리, 몰입, 동기부여, 지식 관리, 리더십 개발, 성과 향상, 공공 부문
	의료(Healthcare)	인재 개발, 학습 효과 평가, 건강 관리 정책, 지식 관리, 통합 인재 관리 등
	고등 교육 (Higher Education)	현업 실천을 통한 연구 및 이론, 학생 몰입 유도 트렌드 및 방법, 교수 및 교직원 개발

□ 세션별 주요내용

○ 1 일차

순 번	강 의 명	주 요 내 용
1	Effective Microlearning: A Showcase of Examples and 10 Tips for How You Can Do It Too!	- 마이크로러닝: 빠르게 소비할 수 있는 조각, 조각의 교육 내용 - 마이크로러닝의 정의와 장점을 파악한 후 조직에 필요한 설계 가능 - 학습자가 무엇을 원하는지, 무엇을 위한 교육인지 파악하는 것이 중요
2	Personality Agility: The Untapped Leadership Gold Mine	- Personality Agility: 개인의 다양한 성격에 따른 최적의 의사소통방법으로 효과성을 극대화함. - 자신의 성격을 이해하여 의사소통의 성격, 리더십 스타일, 코칭, 멘토링에 활용함.
3	How To Be A Great Virtual Teammate	- Virtual Team: 재택근무를 하는 구성원이 많아지면서 조직 내 Virtual Team의 형태 증가 - 기대수준, 절차와 평가는 공정하며 명확하게 공지하고 진행해야 하며 구성원들이 안전하게 업무 할 수 있는 문화 조성
4	Unlocking Best-Kept Secrets In Your Organization	- 구성원들이 꽁꽁 숨겨놓은 번뜩이는 아이디어를 효과적으로 제안하기 위한 플랫폼이 필요함. - 아이디어 개발과정 중 반드시 이해관계자의 지속적이며 다양한(심적, 물적)지원을 요구해야 함.
5	Modernizing Learning Measurement	- 최신 학습 측정 기술을 이해하여 조직 내 적용 가능. - 지속적 데이터 관리를 위해 조직 내에 LMS와 HRIS를 구축하고 데이터 수집 가능. - 실시간 데이터 분석 및 시각화가 중요.
6	Using Cognitive Biases To Enhance Learning And Retention	- Cognitive Biases: 두뇌가 형성한 대체 메커니즘의 실패 (생각 방식의 오류). - 우리 자신과 조직의 다른 사람들의 편향을 인식할 필요성. - 교육 과정에서 인지적 편향이 조절되기 위한 교육 설계가 필요.

순 번	강 의 명	주 요 내 용
7	One Size Won’t Fit All Employee Engagement Surveys	- 지속적인 경청/소통 전략이란, 다양한 설문조사 도구들을 수시로 사용하여 조직이 데이터를 복합적으로 활용하는 전략. - 짧지만 다양한 설문을 진행하는 것이 효과적.
8	The Force of Habit: Applying Neuroplasticity To Automate Productivity And Behavior Change	- 의지라는 것은 근육과 같아서 이것은 늘 강하게, 주기적으로 운동해 주어야 함. - 그렇기에 HRDer는 정확한 절차와 반복을 통해 의도적으로 직원들의 습관 루프를 만들기 위한 노력이 필요함.
9	Design Thinking: An Approach To Transform Your Organization And Improve Outcomes	- 인간은 감정이라는 중요한 것을 가지고 있기 때문에 BiAS를 만들 수도 있음 - 인간 중심의 혁신을 하면서 사회의 새로운 가치를 제공하는 것이 디자인 씽킹의 목표.
10	The Missing Element In Leadership Development: 6 Situational Mindsets	- 현 상황에서 가장 중요한 것은 무엇인가에 대한 의사결정 방법론 - 가장 우선적으로 일어나야 하는 것에 대한 의사결정 방법론
11	A Chat Bot Case Study: The Future Of Learning Transfer And Evaluation	- Learning Transfer: 행동변화를 하는 것 / 학습을 실제 실행에 옮기는 것. - 속도, 내용 효과성, 경험 Data의 축적, 지속적인 System의 발전 측면에서 챗봇을 사용해야 함.
12	Trust: The Key Ingredient To Organizational Health	- 높은 신뢰를 보이는 조직의 특징: 관계에 대한 확신이 있음. - 조직의 신뢰도를 관리함으로써, 생산성 향상과 이직률을 감소할 수 있음.

○ 2 일차

순 번	강 의 명	주 요 내 용
13	Going Global: Design And Delivery For Multiple Cultures	- 문화: 사람들이 가지고 있는 가장 근본적인 가정, 가치, 또는 행동 등등(Schein) - 각 나라의 특별한 그들만의 문화에 대해 알아야 함.
14	Create Engaging Learning Experiences Through Visual Design	- Definition Of Visual Design: 개념, 과정, 절차 등을 스크린 상에 시각적으로 나타내는 방식. - 사람의 뇌는 시각적 이미지를 잘 파지하기 때문에 그래픽 파일을 활용해야 함. - 효과적인 학습자료 제작 시 시각 디자인 활용 필요.
15	Mindfulness For Peak Performance, Creativity, And Resilience	- Microsoft 연구 결과, 집중 가능한 시간이 감소 됨: 12초(2000년) → 8초(2005년) - 관심/주의력(Attention)은 교육이 가능하지만 마음을 훈련하는 것은 많은 시간이 소요 됨. - 관심과 집중을 향상시키는 마음챙김 명상 문화를 교육적 측면으로 바라볼 필요가 있음.
16	Building A Coaching Culture For Change Management	- 변화관리/조직개발의 85%가 실패하는 이유는 의사소통, 리더십, 조직 내 탄성력이 부족하기 때문이다. - 변화관리 방법으로 활용되는 코칭을 단순한 이벤트에서 문화에 녹였을 때, 강한 코칭 문화를 갖게 되며, 변화관리 성공률을 높임
17	Better Instructional Design Through Mind Mapping	- 마인드 맵은 개선된 학습과 생각을 정리하기 위해 삶의 모든 방면에 적용 가능. - 마인드 맵을 활용한 체계적 실무회의운영 및 교육 프로그램 개발 가능.
18	Training Top Leaders For An Unknowable Future: Neuroscience Provides Powerful Solutions	- Neuroscience: 인간의 뇌 신경계를 연구함으로써 인지과정과 행동 원리를 규명하는 학문. - HDR에서도 구성원의 인지적 요소를 분석한 결과를 통한 교육이 제공되어야 함.

순 번	강 의 명	주 요 내 용
19	The Neuroscience Of Psychological Safety And Trust In Effective Teams	- 신뢰: 타인의 행동이나 말의 동기나 의지에 대한 확실한 정보가 없음에도 그들에게 긍정적인 기대를 가지게 되는 상태. - 조직의 투명성, 진정성 확보되면 조직구성원의 참여↑, 탄탄한 조직문화 구축으로 인한 성과향상.
20	Engage Them: A Framework For Building A Culture Of Employee Loyalty	- Employee Loyalty: 조직이나 업무, 혹은 동료, 학습자에 대하여 정서적 애착을 가지고 헌신하려는 직원의 열정 및 내적 동기가 발현되는 것. - Leading Loyalty 프로그램을 통해 직원 충성도를 지원하는 리더십 교육이 이루어져야 한다.
21	5-Step Guide To Employee Engagement	- 연결 문화(Connection culture)는 직원의 소진을 줄이고, 몰입하게 하는 핵심. - Connection exercise를 통해 유대감을 증가시키고, Servant Leadership을 발휘해야 함. - 매니저보다 리더로서, 직원을 인간적으로 대하는 리더십을 발휘할 것.

○ 3 일차

순 번	강 의 명	주 요 내 용
22	Yes! You Can Accelerate Strategy Execution Through Your Training Initiatives	- 교육평가 만족도 (Level 1)보다는 조금 더 조직 내 임팩트를 평가할 수 있는 학습 결과물 및 성과 결과물을 평가해야 함 - 전략적인 인재개발 (Strategic HRD)을 위해서는 반드시 학습결과와 학습자 행동변화/성과평가가 교육 프로그램 개발 시 고려 및 계획되어야 함.
23	Data + Content + Technology + People(Person) = The Formula For Personalized Learning	- 개별화 학습: 구성원에게 올바른 시간에 올바른 지원을 하고 업무수행을 향상시키기 위해 데이터, 기술, 컨텐츠를 목적 있게 사용하는 것. - 각 개인에 맞는 학습을 위한 데이터를 모집하고 이를 바탕으로 학습의 전반적 과정 설계 가능.
24	5 Advantages Of SAM Over ADDIE	- 설계 및 개발을 위한 필수 프로세스의 반복 다이어그램 활용. - 끊임없이 지속되는 사이클링에 대한 이해가 필요함. - 현실에 가장 적합한 설계 및 개발 프로세스를 선택해야 함.
25	Leading At A Higher Level With Servant Leadership: Four Steps To Success	- 조직 목표 달성에 있어서 리더가 아닌 팔로어에 초점▶팔로어로의 리더십 패러다임이 전환 됨. - 리더가 팔로어의 업무 수행 지원(리더의 역할 변화)
26	Beyond Gamification: Think Like A Game Designer To Create Engaging, Meaningful Instruction	- Gamification = Game + fication(~식으로 만들다, ~화 하다) - 게임이 아닌 것에 게임적 사고와 기법을 활용해 문제를 해결하고 사용자를 몰입 - HRD현장에 게이미피케이션을 적용하여 교육의 효과성을 증진해야 함.
27	The Next Frontier: Unleashing The Learner	- 미디어, 기술, 인공지능 및 현대 생활의 모든 과제의 발전. - 자기주도 학습자 간 학습이 촉진되도록 하기 위한 교육-활동의 중요성. - 조직 목표와 환경, 학습자와 (비)전문가와의 유기적 작용을 통한 Learning 4.0

순 번	강 의 명	주 요 내 용
28	The A To Z Of Behavior Change: 26 Scientific Hacks To Make Learning Stick	- 구성원 행동변화를 시작하고 유지하기 위한 많은 가용한 방법이 있음. - 가용한 방법을 다양하게 활용하면 구성원들의 변화된 행동을 유지되게 할 수 있다.
29	Motivation And Engagement: Key Skills And Strategies in Continuous Learning	- Continuous Learning 고려사항: 지루한 것에 관심두지 않음, 기억하기 위해서 반복함, 장기기억에 저장함. - 몰입의 지속시간을 인지하고 학습 설계에 활용해야 함.
30	What Make Training Really Work: 12 Levers Of Transfer Effectiveness	- 전이 효과성의 12가지 수단에 대한 이해가 필요함. - 전이 효과성을 증진할 수 있는 프로그램 개발이 필요.
31	Grand Theft Marketing: Tools L&D Should Borrow From Marketing	- 교육 프로그램 Sales를 위한 다양한 방법 - 교육 프로그램 마케팅의 패러다임 전환 필요함.
32	Agile Leadership: How To Identify And Develop Critical Skills For Today And Tomorrow	- 조직 구성원의 인지 다양성을 고려하여 업무환경을 조직해야 함. - 전뇌사고의 개념을 리더뿐만 아니라 조직 운영에 전반적으로 사용할 필요.
33	Real World Evaluation For An Uncertain Training Future	- 보완된 Kirkpatrick 평가방법을 교육 현장에 적용하여 활용. - Kirkpatrick 평가 모형을 활용하여 조직의 가치와 교육을 연결하고 교육에 대한 설득력을 갖추어야 함.
34	How To Crack The Code Of Employee Disengagement	- 구성원 몰입도: 구성원들이 리더들을 신뢰하고 조직에 정서적인 커넥션을 느끼는 것. - 구성원들은 조직의 가장 중요한 자산.

○ 4 일차

순 번	강 의 명	주 요 내 용
35	Wired To Grow 2.0: Critical Updates In The Brain Science Of Learning	- 조직 구성원들에게 개인들이 지니고 있는 잠재성에 인지시키고, 성장형 사고로 변화 시키기. - Learn-Remember-Do의 3단계 학습 설계 과정을 기반으로, 조직 구성원의 학습 능률 높이기.
36	Build Trust Today Or Lose Talent Tomorrow	- 신뢰: 타인의 행동으로 형성된 타인에 대한 이해를 바탕으로 생성. - 신뢰와 몰입은 리더십의 결과물.
37	Cognitive Biases: The Hidden Barrier To Effective Learning Programs	- 인지적 편향: 사람이나 상황에 대한 비논리적 추론에 따른 잘못된 판단을 가져오는 사고 양식. - 문제를 인지하고 극복하기 위해서는 사회적 지능을 활용해야 함. - 사회적 지능: 사고, 행동 그리고 반응 방식에 변화를 주어 인지적 편향을 완하시킴.
38	How To Inspire Innovation In Your Teams	- 혁신에 필요한 3가지 요소와 창의적 사고 활성화를 위한 5가지 방법을 통해 구성원의 창의성 발편 및 혁신적 업무 변화를 위한 과정을 구성할 수 있음.
39	Six Key Leadership Skills To Create A Culture Of Engagement	- 몰입 및 성장 문화를 위해 필요로 되는 6가지 리더십 기술을 이해하고 자신의 조직 내 구성원들에게 적용해야 함. - 몰입 문화를 통한 조직효과성과 성과 증진.
40	“A” Is For Analysis: Innovative Data-Driven Methods For Determining Training Needs	- 구성원 몰입도: 구성원들이 리더들을 신뢰하고 조직에 정서적인 커넥션을 느끼는 것. - 구성원들은 조직의 가장 중요한 자산.

○ 4일차

순 번	강 의 명	주 요 내 용
35	Wired To Grow 2.0: Critical Updates In The Brain Science Of Learning	- 조직 구성원들에게 개인들이 지니고 있는 잠재성에 인지시키고, 성장형 사고로 변화시키기. - Learn-Remember-Do의 3단계 학습 설계 과정을 기반으로, 조직 구성원의 학습 능률 높이기.
36	Build Trust Today Or Lose Talent Tomorrow	- 신뢰: 타인의 행동으로 형성된 타인에 대한 이해를 바탕으로 생성. - 신뢰와 몰입은 리더십의 결과물.
37	Cognitive Biases: The Hidden Barrier To Effective Learning Programs	- 인지적 편향: 사람이나 상황에 대한 비논리적 추론에 따른 잘못된 판단을 가져오는 사고 양식. - 문제를 인지하고 극복하기 위해서는 사회적 지능을 활용해야 함. - 사회적 지능: 사고, 행동 그리고 반응 방식에 변화를 주어 인지적 편향을 완하시킴.
38	How To Inspire Innovation In Your Teams	- 혁신에 필요한 3가지 요소와 창의적 사고 활성화를 위한 5가지 방법을 통해 구성원의 창의성 발편 및 혁신적 업무 변화를 위한 과정을 구성할 수 있음.
39	Six Key Leadership Skills To Create A Culture Of Engagement	- 몰입 및 성장 문화를 위해 필요로 되는 6가지 리더십 기술을 이해하고 자신의 조직 내 구성원들에게 적용해야 함. - 몰입 문화를 통한 조직효과성과 성과 증진.
40	“A” Is For Analysis: Innovative Data-Driven Methods For Determining Training Needs	- 구성원 몰입도: 구성원들이 리더들을 신뢰하고 조직에 정서적인 커넥션을 느끼는 것. - 구성원들은 조직의 가장 중요한 자산.
41	“Dude, What’s My Job?” Training And Engaging 20-Somethings	- 20대에게 맞는 인사관리/교육 제도가 필요. - 특징을 인정하고, 활용할 줄 알아야함. - 20대 구성원들은 잘하거나 못하는 것이 아니라, 그저 다른 것.

3 선진사례 벤치마킹

1 벤치마킹 사례 1 - UN Global COMPACT

□ 기관 개요

○ 코피 아난 전 UN사무총장의 주도로 2000년 7월 출범한 조직의 사회적 책임(Social Responsibility)에 대한 자발적 국제협약기구

○ 모든 조직이 인권, 노동, 환경, 반부패 4개 분야의 10대 원칙을 준수할 것과 관련한 연차 보고서 제출을 권유하는 등 조직의 사회적 책임 활동에 앞장서고 있음

□ 진행일정

○ 주제 : Action Program for Corporate Substitutability

○ 시간계획 : 5월 23일 목요일, 09:00 ~ 11:00

□ 핵심내용 요약

○ ISO 26000, SASB(Sustainability Accounting Standards Board), SRI(Socially responsible investment), GRI Standards, 17SDGs, SSEI(Sustainable Stock Exchanges Initiative) 등 사회적 책임에 대한 매우 다양하고 복잡한 가이드라인들이 존재하고 있음

○ UNGC의 4개 분야 10대원칙을 바탕으로 사회적 책임 활동을 수행하기로 선언하고 조직을 운영하면 이 모든 것을 가장 쉽고 확실하게 수행하는 방법이 될 것이며, 이것이 UN SDGs목표를 달성하기 위한 기반이기도 함

□ 벤치마킹 포인트

○ UNGC의 4대분야(인권/노동/환경/반부패) 10대 원칙 학습

○ 지방공기업의 사회적 가치 실현 방안

○ 특히 공공조직은 효율성뿐 아니라 사회문제에 관심을 가지고 해결하기 위해 노력하여, 지속 가능한 가치 증진을 조직의 발전 기회로 삼아야 할 것임

○ 이런 측면에서 조직의 사회적 책임 활동 보고에 대한 사실상 국제표준인 “GRI Standard”는 사회적 가치의 실질적인 Action Plan을 위해 가장 참고하기 좋은 지표임

○ 국내에서는 사회적 책임 국제표준인 ISO 26000을 한국표준(KS)으로 부합화한 KS A ISO26000과 이에 대한 실천여부를 확인하기 위해 제작된 국가기술표준원의 ISO 26000체크리스트를 활용할 수 있겠음

② 벤치마킹 사례 2 - Central Park Conservancy

□ 기관 개요

○ 뉴욕시와 계약을 통해 Central Park를 관리하는 사설 비영리 공원 보존 기관으로, 공원의 유지 보수 및 운영으로 직원의 80%를 고용 중

○ Conservancy는 뉴욕시의 다른 공공 공원에 대한 유지 보수 지원 및 직원 교육 프로그램을 제공하고, High Line 및 Brooklyn Bridge Park와 같은 새로운 공원 개발을 지원함

□ 진행일정

○ 주제 : 지역주민・이해관계자의 참여를 중시하는 Central Park Conservancy

○ 일시 : 5월 23일 목요일, 13:30 ~ 15:00

○ 강사 : Christopher Cousino (Chief Operating Manager)

□ 핵심내용 요약

○ 시설관리 예산의 70%이상이 기부(donation)를 통해 이루어지고 있음. 나머지 20~30%는 뉴욕시 예산으로 충당하고 있으며, 따라서 별도의 금융비용(financing)이 발생되지 않음

○ 뉴욕시와 Central Park Conservancy는 성공적인 PPP(Public Private Partnerships)[1]의 모델로 평가받고 있음

○ 대내·외 이해관계자와의 소통 및 협력을 적절히 도모함. 공원의 유지, 보수를 위해 3,400명의 자원봉사자가 활동하고 있으며, 대부분이 공원 주변 고급주택에 사는 지역주민으로 공원의 발전을 위해 자발적으로 참여하고 있음

○ 공원에 대한 계획과 관리를 위해 보다 책임감 있는 시민 감독(Citizen oversight)을 이용하고 있음

□ 벤치마킹 포인트

○ Central Park Conservacy의 Central Park 운영 노하우

○ 지역주민 등 공원 이해관계자의 자발적인 참여를 통해 자치성이 강한 조직으로 발전

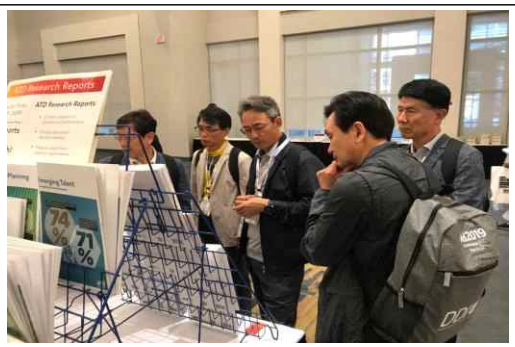
1) **PPP(Public Private Partnerships: 공공-민간 파트너십):** 민간은 위험부담을 지고 도로 등의 공공인프라 투자와 건설, 유지 및 보수 등을 맡아 운영을 통한 수익을 얻는 것을 말하며, 정부는 세금 감면 및 일부 재정 지원을 함

○ Central Park Conservancy가 30여년이 넘게 성공적으로 운영될 수 있었던 가장 큰 이유는 공원 주변의 주민들과 지속적인 소통과 협력을 통해 공원 유지 보수를 실시한 점임

○ 시설관리를 성공적으로 운영하기 위해 가장 필요한 것은 “주인의식”일 것이며 이를 기관이 성공적으로 인식시키고 동기부여한 점이 키 포인트라 생각 됨.

4 주요 활동 사진

ATD 현장 (디브리핑)



ATD 현장 (도서전시관)

ATD 현장 (기조강연)

ATD 현장 (글로벌라운지)

ATD 현장 (Expo)

ATD 현장 (Ken Blanchard)

주미대사관

대한제국 공사관

벤치마킹 1. UN Global Compact

벤치마킹 1. UN Global Compact

벤치마킹 1. UN Global Compact

벤치마킹 1. UN Global Compact

벤치마킹 2. 센트럴파크위원회

벤치마킹 2. 센트럴파크위원회