

2026

BYUCKSAN MAGAZINE

더
멀리
함께

TOGETHER,
FURTHER

함께, 더 멀리

CONTENTS

04	CEO LETTER
08	TREND ON
12	BYUCKSAN ON
14	CHANGE MAKER
18	ISSUE & INSIGHT
22	DICTIONARY
24	HOT TOPIC
26	B MINDSET
28	STORY WITH
30	STORY G
34	B NEWS
36	B FAMILY NEWS
39	B NETWORK

도담터 2026년호

발행 및 편집인 김성식 발행처 서울시 중구 퇴계로 307 광희빌딩

TEL. 02-2260-6114 www.byucksan.com

발행일 2026년 10월 2일 담당자 피플 & 컬처팀 김준희 선임매니저 02-2260-6131

기획·디자인 PEOPLE PAGE 02-6674-0111

실린 글과 사진은 작가의 의견으로 벽산과 의견이 다를 수 있으며, 사용 시 저작권자의 동의를 받아야 합니다.

TOGETHER,

함께, 더 멀리

FURTHER

벽산은 지금 AI와 자동화라는 기술적 전환기를 지나며, 씬 없이 변화하는 시장 환경 속에서 우리만의 새로운 길을 만들어가고 있습니다. 이러한 변화 앞에서 우리는 흔히 AI와 자동화가 얼마나 많은 일을 대신할 수 있을지, 얼마나 더 효율적으로 일할 수 있을지를 먼저 생각합니다. 그러나 기술이 아무리 빠르게 발전하더라도, 그 가능성을 발견하고 새로운 방식으로 연결하는 주체는 결국 사람, 바로 '우리'입니다. 그리고 각자의 경험과 역량이 서로 연결될 때, 변화는 개인의 시도를 넘어 조직의 힘이 됩니다. 그래서 2026년 <도담터>의 주제는 'TOGETHER, FURTHER(함께, 더 멀리)'입니다. 이는 급변하는 환경 속에서 혼자 해답을 찾기보다, 서로의 경험과 역량을 연결하며 함께 새로운 길을 만들어가자는 의미를 담고 있습니다. AI라는 새로운 도구 역시 그 여정을 함께할 중요한 수단입니다. 기술을 각자의 업무에 효과적으로 활용하고, 그 경험을 조직의 역량으로 연결해 나갈 때 우리는 더 넓은 가능성을 향해 나아갈 수 있습니다. 결국 더 나은 내일을 만드는 가장 확실한 힘은 우리 안에 있습니다. 익숙한 방식을 넘어 새로운 가능성을 함께 만들어갈 때, 우리의 내일은 더욱 깊고 단단해질 것입니다.

TOGETHER,

FURTHER

격변의 시대, 더 강하고 민첩한 조직으로

(주)벽산, (주)하츠 대표이사
CEO 김성식

격변의 시대가 요구하는 변화

세계적으로도, 그리고 그 안에 존재하는 한국 사회도 격변하는 환경에 처해 있다. 특히 산업과 안보 환경의 변화 폭은 그 어느 때보다 크다. 과거의 변화가 수년 단위의 완만한 곡선을 그렸다면, 지금은 몇 개월 단위로 방향과 속도가 뒤바뀌는 비선형적 양상을 보인다. 이러한 변화의 속은 크게 세 가지로 요약된다.

첫째, AI 및 피지컬 AI 시대의 도래로 경제 활동의 근간을 이루는 인프라가 변화하기 시작했고, 육체 노동이든 사무 노동이든 인간이 하던 일의 많은 부분을 AI가 대체할 수 있는 시대가 도래했다. 국제로봇연맹IFR의 World Robotics 2026 보고서에 따르면, 2024년 한 해에만 전 세계에 54만 2천 대의 산업용 로봇이 신규 설치돼 4년 연속 50만 대를 돌파했고, 현재 가동 중인 산업용 로봇은 466만 4천 대로 전년 대비 9% 증가했다. 이는 10년 전인 2014년의 두 배를 넘어서는 수치로, 자동화가 산술급수가 아닌 기하급수적으로 진행되고 있음을 보여준다. 특히 중국은 2024년 한 해에만 29만 5천 대를 설치해 전 세계 신규 설치의 54%를 차지하며 압도적 1위를 지켰고, 한국 역시 3만 600대를 설치해 세계 4위를 기록했으며, 로봇 밀도 기준으로는 세계 최상위권을 유지하고 있다. 여기에 엔비디아의 젠슨 황 CEO는 2026년 5월 피지컬 AI 및 휴머노이드 로봇 시장이 향후 40조 달러 규모로 성장할 것으로 전망하며, 이를 1913년 포드의 컨베이어벨트 조립 라인이 촉발한 산업혁명에 견주었다. 이는 단순한 자동화를 넘어 로봇과 AI가 실물 경제의 노동력 자체를 대체하는 근본적 전환이 이미 시작됐음을 시사한다.

둘째, 사람이 자원으로써 가지는 가치에 많은 변화가 생겼다. 특히 한국은 한 사람을 고용하는 데 드는 비용이 과거와 비교해 크게 증가했다. 한국의 최저임금은 2015년 시간당 5,580원에서 2026년 시간당 10,320원으로 11년 만에 약 85% 인상됐으며, 이는 같은 기간 물가상승률을 크게 웃도는 속도다. 임금 상승뿐만 아니라, 고용에 따르는 잠재적 리스크도 과거와 비교할 수 없게 커졌다. 퇴직금,

4대 보험료, 각종 수당과 해고 관련 분쟁 리스크까지 감안하면 실질적인 1인당 고용 비용의 상승 폭은 명목임금 상승률보다 훨씬 가파르다. 한국의 노동 시장은 점차 서구 사회, 특히 경직적인 고용보호 체계를 가진 유럽 대륙 국가들을 닮아 가고 있다. 여기에 인구구조의 변화까지 겹친다. 한국의 합계출산율은 2026년 0.80명으로 여전히 세계 최저 수준이며, 정부 추계에 따르면 고령화의 영향으로 2030년까지 15~64세 생산연령인구가 약 320만 명 감소할 것으로 전망된다. 즉, 일할 사람은 줄어드는데 그 한 사람을 고용하고 유지하는 비용과 리스크는 계속 커지는 이중의 압박이 조직에 가해지고 있다.

셋째, 미국과 중국 간의 패권 싸움, 러시아의 확장 정책, 중동에서의 이스라엘과 아랍국 간의 갈등 등은 물류 체계를 포함한 공급망Supply Chain에 부정적 영향과 변화를 초래했고, 예측 불가능한 미래 상황을 만들었다. 특히 중국발 공급 과잉은 이미 통계를 입증되고 있다. 미국-중국 경제안보검토위원회USCC의 최근 보고서에 따르면, 중국 내 적자 제조기업 비중은 2014년 12%에서 2024년 22.8%로 두 배 가까이 늘었지만 정부 보조금에 힘입어 생산은 계속되고 있다. 그 결과 철강 수출량은 2020년부터 2024년 사이 국내 생산이 정체된 상황에서도 거의 두 배로 증가했다. 중국의 글로벌 승용차 수출 점유율도 2020년 2% 미만에서 2026년 약 10%까지 치솟았고, 태양광 셀 생산 능력은 이미 2023년 기준 전 세계 수요의 두 배를 넘어섰다. 이러한 과잉 생산의 여파로 중국은 600개가 넘는 품목에서 세계 시장 점유율 50% 이상을 차지하고 있으며, 2024년 기준 87개국의 최대 교역 상대국으로 자리 잡았다. 그 파급은 이웃 국가들의 산업 기반을 직접적으로 잠식하고 있다. 아세안ASEAN의 대중 무역적자는 2024년 1,910억 달러로 전년 대비 30% 급증했고, 인도네시아는 2023~2024년 섬유 산업에서 25만 개의 일자리를 잃었으며, 태국에서는 같은 기간 4천 개가 넘는 공장이 문을 닫았다. 여기에 홍해 후티 반군의 상선 공격으로 수에즈 운하 통항이 급감하고 우회 항로의 운임과 리드타임까지 상승하면서 글로벌 물류망은 이제 상시적인 불확실성 속에서 운영되고 있다. 한때 세계의 공장으로 저가 공산품을 공급했던 중국은 이제 다른 국가의 산업 생태계 자체를 파괴하고 압살하는 존재로 경계의 대상이 됐다.

더 빠르게, 더 넓은 무대로

이런 격변하는 환경에서 살아남기 위해선 사업 조직의 구조와 프로세스에 변화가 필요하고, 조직과 구성원의 근본적인 가치관과 세계관도 달라져야 한다. 위에서 살펴본 세 가지 축의 변화, 즉 AI에 의한 노동 대체, 인적 자원 비용과 리스크의 급증, 지정학적 불확실성의 상시화는 서로 독립된 현상이 아니라 하나의 방향, 즉 “더 적은 인원으로, 더 빠르게, 더 넓은 무대에서 움직이는 조직”을 요구한다는 점에서 맞닿아 있다.

첫째, 고정비를 최소화하고 급변하는 환경에 능동적으로 적확히 대처하기 위해선 능력 있는 소수 정예의 조직으로 가야 한다. AI의 도래는 저부가가치 활동은 물론 상당 부분의 고부가가치 업무까지 인공지능 및 로봇이 수행할 수 있게 만들었다. 인구 감소로 노동인력 감소를 걱정해 왔으나, 이러한 감소는 생성형 AI 및 피지컬 AI로 충분히 별충할 수 있는 상황일 수도 있다. 실제로 최근 발표된 1인당 매출 비교 자료Epoch AI를 보면, 엔트로픽은 직원 1인당 약 900만 달러, 오픈AI는 약 550만 달러의 매출을 창출하고 있으며, 이는 엔비디아의 약 510만 달러보다도 높은 수준이다. 이러한 수치는 전통적인 대형 기술기업이나 제조기업의 1인당 매출 수준도 크게 상회한다. 이는 조직의 규모가 곧 경쟁력이 아니라, AI로 역량이 증폭된 소수의 인력이 과거 수십, 수백 명 규모의 조직이 만들어내던 부가가치를 창출할 수 있음을 실증하는 사례다. 이제 한 사람의 역량은 과거보다도 훨씬 더 큰 부가가치를 창출할 수 있어야 하는 상황에 놓여 있다. 이를 위해 스스로의 능력치를 AI를 통해 현재보다 몇 배로 끌어올릴 수 있어야 한다. 그렇지 않은 사람은 1인이 이전보다 더 큰 부가가치를 만들어내야만 하는 환경에서 도태될 수밖에 없다.

둘째, 사업 지속과 선택에 있어서도 빠른 판단과 과감한 실행이 필요하다. 격변하는 경쟁 환경은 어제의 캐시카우 사업을 오늘의 문제가 사업으로 언제든지 변화시킬 수 있다. 앞서 살펴본 것처럼 중국의 과잉 생산 능력은 철강, 자동차, 태양광, 배터리 등 산업 전반에 걸쳐 수출 단가를 끌어내리며 주변국 산업 생태계를 잠식하고 있다. 인도네시아 석유 산업의 일자리 감소나 태국의 공장 폐쇄 사례에서 보듯 그 충격은 결코 먼 나라의 일이 아니다. 한때 세계의 공장 역할을 하며 저가의 공산품을 공급했던 중국은 이제 다른 국가의 산업 환경을 위협하는 경계의 대상이 됐다. 그로 인해 주변 국가의 산업 생태계는 감당할 수 없는 위험에 처해 있고, 한국도 예외는 아니다. 이런 상황에서 경쟁력 있는 사업은 강화하여 생존과 번영의 길을 찾아야 하고, 그렇지 못한 사업에서는 빨리 철수하여 한정된 자원 활용의 효율성을 극대화하지 않으면 안 된다. 의사결정의 속도 자체가 경쟁력이 되는 시대이며, 데이터와 신호가 명확한데도 조직의 관성 때문에 판단을 미루는 것은 그 자체로 큰 리스크가 된다.

셋째, 능력 있는 소수 정예로 무장된 조직은 기회가 있는 곳이라면 세계 어디서든 사업을 전개할 수 있는 역량과 세계를 앞마당으로 여기는 세계관을 갖고 있어야 한다. 많은 미국 기업은 자국의 엄청난 내수 시장을 바탕으로 세계를 자기 앞마당처럼 생각하며 사업을 전개하고 있다. 동시에 조직 규모를 늘리지 않으면서도 압도적인 1인당 생산성을 기반으로 전 세계 시장을 상대하고 있다는 점에 주목해야 한다. 한국의 몇몇 회사도 이미 그런 활동을 하고 있다. 그러나 현재는 방대한 조직과 인력으로 그런 일들을 하고 있으며, 향후에는 훨씬 슬림한 조직과 구성원으로 전 세계를 앞마당화하며 살아가지 않으면 안 된다. 지정학적 리스크로 인해 특정 국가나 특정 항로에 대한 의존도가 높은 사업 구조는 언제든지 발목을 잡힐 수 있다는 점에서, 여러 시장에 유연하게 발을 걸칠 수 있는 소수 정예 조직의 기동성은 이제 선택이 아닌 생존의 조건이 됐다.

변화의 방향은 이미 정해져 있다

AI로 촉발된 현대 사회의 혁명적 변화는 크게 세 갈래로 나타난다. 매년 두 자릿수로 늘어나는 로봇 설치 대수와 40조 달러 규모로 거론되는 피지컬 AI 시장의 태동, 인구 감소와 최저임금 급등이 함께 만들어내는 휴먼 캐피탈의 효율 저하 및 리스크 상승, 그리고 중국발 공급 과잉과 홍해 항로 불안정으로 대표되는 지정학적 힘의 충돌과 갈등이다. 이러한 변화는 세계를 예측하기 어려운 소용돌이로 몰아넣고 있다. 회사와 조직원이 살아남기 위해서는 조직원을 AI 역량으로 무장시켜 최적예화하고, 조직을 린Lean하고 애자일Agile하게 만들어야 한다. 사업의 취사선택과 전개 역시 더욱 빠르고 정확해져야 한다. 지리적인 한계도 더 이상 두지 않고, 세계 어디서든 기회가 포착되면 주저 없이 사업으로 현실화할 수 있어야 한다. 숫자는 이미 방향을 가리키고 있다. 남은 것은 조직과 개개인이 그 방향에 맞추어 얼마나 빠르고 근본적으로 스스로를 재편할 수 있는가 하는 실행의 문제뿐이다.



AI 시대, 기술보다 먼저 바뀌어야 할 ‘일하는 방식’



AI를 도입하는 것만으로 일하는 방식이 바뀌는 것은 아닙니다.

개인의 습관과 조직의 관행을 돌아보고,

AI와 함께 더 나은 일의 방식을 다시 설계해야 할 때입니다.

글. 김성준(국민대학교 경영대학원 겸임교수, 조직 연구자이자 현장 전문가)

AI를 쓰는 것과 성과를 내는 것은 다릅니다

요즘 기업을 만나면 AI 이야기가 빠지지 않습니다. CEO는 AI 전환을 강조하고, 경영진은 AI를 활용해 생산성을 높이자고 주문합니다. 생성형 AI 교육을 실시하고, 새로운 솔루션을 도입합니다. 조직마다 활용 사례를 발굴하려는 움직임도 활발합니다. 그런데 활용을 늘리는 것과 실제 업무 성과를 높이는 것은 반드시 같은 문제는 아닙니다. 막상 현장에서는 ‘AI를 써야 한다’는 요구는 분명한데, 무엇을 어떻게 바꾸어야 성과로 이어지는지는 오히려 모호해지는 경우가 있습니다.

얼마 전 만난 국내 대기업의 한 임원은 이렇게 말합니다. 회사에서 AI로 업무를 혁신하라는 주문이 내려왔고, AI 활용을 성과지표에도 반영하겠다는 방침까지 정했다고 합니다. 그분 역시 평소 생성형 AI를 제법 사용하고 있었습니다. 그런데 막상 ‘AI 혁신’이라는 과제가 자신의 일이 되자 고민이 시작됐습니다. “보고서를 AI로 요약하면 혁신일까요? 회의록을 자동으로 만들면 되는 걸까요? 원가 눈에 보이는 결과를 만들어야 할 것 같은데, 그것이 정말 회사의 성과를 높이는 일인지는 모르겠습니다.” 문제는 AI를 많이 사용하는 것과 실제 성과가 좋아지는 것은 같은 일이 아니라는 점입니다. 한 시간 걸리던 보고서를 AI로 10분 만에 만들었다고 해보겠습니다. 분명 효율은 높아졌습니다. 하지만 애초에 그 보고서가 별로 필요하지 않은 것이었다면 어떨까요? 필요하지 않은 일을 여섯 배 빠르게 하고 있을 뿐입니다. 세 시간짜리 회의를 AI가 녹음하고 완벽한 회의록까지 만들어준다고 해보겠습니다. 그것 역시 편리한 변화입니다. 하지만 정작 회의에서 아무런 결정도 내려지지 않았다면 AI는 생산적인 회의를 만든 것이 아니라 생산적이지 않은 회의를 훨씬 깔끔하게 기록한 셈입니다.

AI 전환에 앞서 우리는 “AI로 무엇을 할 수 있을까?”보다 먼저 “지금 일을 제대로 하고 있는가?”를 물어야 합니다. 저는 그 이유를 개인과 조직이라는 두 차원에서 생각해 볼 필요가 있다고 봅니다.

첫 번째 장벽은 개인의 ‘습관’입니다

개인 차원에서 AI 전환을 가로막는 첫 번째 장벽은 의외로 기술 부족이 아닐 수 있습니다. 오랫동안 몸에 밴 업무 습관이 더 강력한 장벽일 수 있습니다. 한 국내 기업의 AXAI Transformation 담당 상무가 임원 70명이 참여하는 AX 워크숍을 준비하면서 겪은 일이 이를 잘 보여줍니다. 행사가 가까워지자 참석 임원들에게서 비슷한 문의가 반복해서 들어왔습니다. 상무는 메일로 문의가 오면 메일로 답하고, 메신저로 질문이 오면 다시 설명했습니다. 그러던 중 이 모습을 지켜보던 젊은 구성원이 한마디 했습니다. “상무님, 이런 질문은 AI 에이전트 하나 만들어놓고 거기에 물어보게 하면 되지 않나요?” 그 말을 듣는 순간 상무는 뒤통수를 맞은 듯한 느낌이 들었다고 합니다. 누구보다 AI 전환을 강조하고 있었고, 임원들에게 AI 활용을 확산시키기 위한 행사까지 준비하고 있었는데 정작 자신의 일은 AI가 존재하지 않던 시절과 똑같은 방식으로 처리하고 있었기 때문입니다. 기술에 대한 지식이 부족해서라기보다, 익숙한 업무를 바라보는 관점이 과거에 머물러 있었던 것입니다. 저 역시 비슷한 경험을 합니다. AI의 도움을 받아 작은 프로그램을 만들기 시작했을 때 처음에는 오류가 생길 때마다 직접 이곳저곳을 둘러보며 문제를 찾았습니다. 그런 다음 AI에게 “버튼이 작동하지 않으니 고쳐주세요”라고 요청했습니다. 그러다 문득 ‘문제를 고치는 것뿐 아니라 문제를 찾는 일도 AI에게 맡길 수 있지 않을까?’ 생각했습니다. 그래서 AI에게 직접 오류와 불편한 점을 찾아달라고 요청했습니다. 그러자 역할의 경계가 달라지기 시작했습니다. 이전에는 ‘문제 해결’만 AI의 몫이라고 생각했는데, 이제는 ‘문제 발견’까지 AI와 협업할 수 있는 영역으로 들어왔습니다. 달라진 것은 제가 AI에게 맡길 수 있다고 생각하는 일의 범위였습니다. 이처럼 AX는 단순히 프로그래밍을 잘 쓰거나 새로운 AI 도구를 많이 아는 일이 아닙니다. AI가 없던 시절에 만들어진 자신의 업무 습관과 역할에 대한 가정을 하나씩 다시 살펴보는 일에 가깝습니다. ‘일이 생기면 내가 한다’는 익숙한 순서 사이에 ‘이 일은 AI와 어떻게 나눌 수 있을까’라는 질문이 들어가야 합니다.

두 번째 장벽은 조직의 ‘아날로그’입니다

개인에게 오래된 업무 습관이 있다면, 조직에는 그 습관이 오랜 시간 축적되어 프로세스와 관행으로 굳어진 ‘조직의 아날로그’가 있습니다. 각각의 방식에는 처음 만들어졌을 당시 나름의 이유가 있었을 것입니다. 문제는 기술과 환경이 바뀐 뒤에도 그 방식이 여전히 유효한지 잘 묻지 않는다는 데 있습니다.

저는 이 문제를 다소 거칠지만 기억하기 쉬운 표현으로 이야기하곤 합니다. “아날로그가 후지면 디지털도 후집니다.” 그 옛날, 최첨단 방식으로 일하자며 전자결재 시스템을 만들었습니다. 그런데 속도는 크게 변하지 않았습니다. 현실에서 이루어지던 결재 순서를 컴퓨터 화면 안에 그대로 옮겨 놓았기 때문입니다. 종이 서류가 전자문서로 바뀌고 도장이 클릭으로 바뀌었을 뿐, 의사결정 방식 자체는 달라지지 않았습니다. 더구나 종이 보고서를 읽고 검토하는 데 익숙했던 리더들의 습관도 하루아침에 바뀌지 않았습니다. 그래서 전자결재 시스템에는 파일을 올리고, 또 별도로 출력한 보고서를 들고 상사를 찾아가는 일이 생겼습니다. 이런 현상이 나타난 이유는 단순합니다. 기술은 바꿨지만 일하는 방식은 바꾸지 않았기 때문입니다. 결과가 왜 그렇게 많은 단계를 거쳐야 하는지, 어떤 사안까지 상급자가 확인해야 하는지, 어디까지 권한을 위임할 수 있는지는 그대로 둔 채 결재 수단만 디지털로 바꿨습니다. 그러니 기대했던 만큼 의사결정이 빨라지지 어려웠습니다. 오히려 기존의 복잡한 절차를 새로운 시스템이 더 단단하게 고정해 버리기도 했습니다. 문제는 이런 장면이 과거 디지털 전환에만 있었던 일이 아니라는 점입니다. AI 시대에도 기술만 바꾸고 일하는 방식은 그대로 두는 실수를 반복할 수 있습니다. AI 덕분에 좋은 일을 더 잘할 수도 있지만, ‘가짜 일’, 그러니까 고객이나 조직의 성과에 실질적인 가치를 더하지 못하는 일을 훨씬 더 빠르고 많이 만들어낼 수도 있습니다. 불필요한 분석, 과도한 자료, 지나친 검토와 확인까지 이전보다 훨씬 쉽게 만들어낼 수 있습니다. 그래서 AX는 AI를 도입하는 일인 동시에, 현실의 일을 더 좋은 방식으로 다시 설계하는 일이어야 합니다.

AI보다 먼저 ‘일의 목적과 방식’을 물어야 합니다

우리는 새로운 AI를 접하면 흔히 “이 기술을 어디에 쓸 수 있을까?”부터 생각합니다. 하지만 그보다 먼저 “이 일은 왜 하고 있는가?”를 물어야 합니다. 목적이 분명해지면 그다음에는 “지금 방식이 그 목적을 달성하는 가장 좋은 방법인가?”를 살펴볼 수 있습니다. 이 과정에서 없애도 되는 절차, 줄일 수 있는 단계, 다른 사람과 중복해서 하는 일이 자연스럽게 드러납니다. 그다음에야 “그렇다면 AI가 어디를 맡으면 더 좋아질까?”라는 질문이 의미를 갖습니다.

예를 들어 고객으로부터 반복적인 문의가 많이 들어온다고 해보겠습니다. 가장 손쉬운 방법은 AI 챗봇을 만드는 것입니다. 하지만 그 전에 왜 같은 질문이 계속 들어오는지를 살펴볼 필요가 있습니다. 정보가 여러 곳에 흩어져 있는지, 안내가 지나치게 복잡한지, 필요한 사람이 필요한 정보를 쉽게 찾지 못하는 구조인지부터 고쳐야 합니다. 정보를 한곳에 정리하고 접근 방식을 단순하게 만든 뒤 AI가 질문을 이해하고 필요한 정보를 찾아주도록 하면 그때 비로소 기술이 좋은 업무 방식을 증폭시킵니다. 이 원리는 회의든 보고든 소통이든 협업이든 같습니다. 결국 AX에는 하나의 순서가 있습니다. 왜 하는가 → 더 좋은 방법은 없는가 → 무엇을 없애거나 단순화할 수 있는가 → AI가 어디를 도울 수 있는가. 이 순서를 따르면 AI는 기존 업무 위에 하나 더 얹힌 도구가 아니라, 일을 다시 설계하는 계기가 됩니다. 벽산이 준비하는 AI 전환 역시 기존 업무 위에 AI라는 기술을 하나 더 얹는 데 머무르기보다, AI를 계기로 우리가 일해온 방식을 다시 바라보는 과정이 되었으면 합니다.



왜 하는가 → 더 좋은 방법은 없는가 → 무엇을 없애거나 단순화할 수 있는가 → AI가 어디를 도울 수 있는가. 이 순서를 따르면 AI는 기존 업무 위에 하나 더 얹힌 도구가 아니라, 일을 다시 설계하는 계기가 됩니다. 벽산이 준비하는 AI 전환 역시 기존 업무 위에 AI라는 기술을 하나 더 얹는 데 머무르기보다, AI를 계기로 우리가 일해온 방식을 다시 바라보는 과정이 되었으면 합니다.

혁신의 광야에 ‘엘림Elim’을 세우다

글. 전략기획사업단 김진완

미국 성장의 심장을 따라, 텍사스로

2026년 3월 15일, 벽산 임직원들은 미국 시장 진출 전략과 비전을 공유하기 위한 ‘Project USA 워크숍’을 위해 미국 출장길에 올랐다. 텍사스주 댈러스를 시작으로 오스틴을 거쳐, 최근 벽산이 인수한 (주)영우화스너의 미국 현지 법인이 자리한 캘리포니아주 로스앤젤레스^{LA}까지 이어지는 일정이었다.

댈러스에 도착한 우리는 향후 사업 파트너가 될 가능성이 있는 한 물류기업과 미팅을 가졌다. 멕시코를 포함해 북미 전역에서 사업을 펼치고 있는 이 기업과의 만남을 통해, 이 지역이 미 대륙 물류의 중심지로 자리 잡은 이유를 직접 확인할 수 있었다. 미 대륙을 잇는 뛰어난 지리적 입지와 발달한 철도 및 도로망, 대규모 항공 인프라, 기업 친화적인 비즈니스 환경이 어우러져 댈러스는 북미 최고의 물류 허브로 자리매김하고 있었다. 무엇보다 멕시코와 미국, 캐나다를 관통하는 I-35*고속도로를 따라 이어지는 역동적인 성장세에서 미국 경제의 저력이 느껴졌다.

우리는 인근의 주요 산업단지들을 둘러본 뒤, 미국 성장의 핵심 축인 I-35 고속도로를 따라 남쪽으로 향했다. 목적지는 텍사스 트라이앵글**의 주요 도시이자 주도인 오스틴이었다.

혁신의 중심, 오스틴으로

텍사스 오스틴에는 벽산이 설립한 미국 법인 엘림 브론티어^{Elim Brontier}가 있다. 성서의 출애굽 여정에 등장하는 ‘엘림^{Elim}’은 광야를 지나던 이들에게 생명수와 안식을 제공한 오아시스를 상징한다. 벽산이 텍사스 오스틴의 미국 법인에 엘림이라는 사명을 붙인 데에는 단순한 안식처 이상의 의미가 담겨 있다. 여기에는 치열한 프런티어^{Frontier}*** 정신으로 광야 한가운데 직접 뛰어들어, 사회의 결핍을 해결하고 진정한 안식처를 만들어가겠다는 의지가 담겨 있다. 이는 벽산의 역사와도 맞닿아 있다. 1962년 벽산은 국가 경제 발전에 기여하겠다는 사명감으로 수익성이 보장된 극장 사업을 정리하고, 경영난에 빠진 건축자재 제조회사를 인수해 제조업에 뛰어들었다. 척박한 광야에서 제조업이라는 생명수를 길어 올린, 벽산의 첫 번째 ‘엘림’이었다.

한편 오스틴에는 텍사스 혁신 생태계의 중심인 캐피탈 팩토리^{Capital Factory}가 있다. 스스로를 ‘텍사스 창업 생태계의 핵심 거점^{Center of gravity for entrepreneurs in Texas}’이라 소개하는 이곳에 진입하기 위해 벽산은 캐피탈 팩토리가 조성한 펀드에 투자했다. 이 펀드는 그 자체로도 매력적인 투자 대상이지만, 벽산은 향후 더 큰



* I-35

“I”는 미국 고속도로 시스템에서 주를 연결하는 도로에 붙는 명칭으로 Interstate의 약어

** 텍사스 트라이앵글

댈러스-포트워스, 휴스턴, 샌안토니오를 세 축으로 하고, 오스틴을 포함하는 텍사스의 핵심 대도시 경제권이다.

*** 프런티어 Frontier

사명에 포함된 Brontier는 Byucksan과 Frontier의 합성어이다.



2



3



1

텍사스 댈러스와 오스틴 소재 기업 및 KOTRA 달라스무역관 미팅

2

3D 프린팅 건설기업 아이콘의 목업 구조물

3

텍사스 오스틴 소재 캐피탈 팩토리

4

캘리포니아 LA 소재 영우 USA

투자 기회를 발굴하기 위해 이들의 네트워크를 새로운 사업의 파이프라인으로 활용할 계획이다. 또한 캐피탈 팩토리는 다양한 이해관계자가 자유롭게 교류하는 물리적 센터도 함께 운영하고 있다. 현장에서 우리는 미 국방부 산하기관을 비롯해 대기업, 스타트업, 투자자들이 캐피탈 팩토리의 생태계 안에서 교류하며 만들어내는 역동적인 에너지를 직접 느낄 수 있었다.

이어 독보적인 기술로 건축의 패러다임을 바꾸고, NASA와 함께 달 건설 프로젝트를 진행 중인 3D 프린팅 건설기업 아이콘^{ICON}도 방문해 현장 관계자들과 뜻깊은 시간을 가졌다.

벽산의 도약을 위한, Project USA

텍사스를 뒤로하고 캘리포니아로 향한 우리는 LA에 위치한 자회사 영우 USA를 방문했다. 영우 USA 역시 벽산 가족의 일원으로서 ‘Project USA’의 비전을 공유하고, 글로벌 플랫폼 기업으로의 도약에 함께해 나가고 있다. 이번 만남은 그 방향을 서로 확인하고 공감하는 시간이었다.

현재 그룹 차원에서는 영우 USA와의 시너지 극대화를 위한 M&A 전략을 추진하고 있다. 이를 통해 영우 USA의 미국 내 고객 접점을 넓히고, 벽산과 함께 현지 주류 유통시장 진입을 본격화할 것으로 기대하고 있다.

텍사스에서 캘리포니아까지 이어진 이번 Project USA 워크숍은 엘림 브론티어의 정신을 되새기는 동시에, 급변하는 이 시대가 무엇을 요구하는지, 그에 따라 우리에게 어떤 전환이 필요한지를 다시 한번 생각하게 했다. 무엇보다 이번 여정은 머릿속에만 머물러 있던 전환에 관한 여러 생각의 퍼즐 조각을 하나둘 맞추고, 미국이라는 거대한 광야에 뛰어들기 위한 방향을 구체화하는 시간이었다.

낯선 광야를 개척하는 길에는 필연적으로 험난한 교통과 리스크가 동반된다. 그러나 불확실성의 한복판에서도 꺾이지 않는 프런티어의 정신으로 무장한 이들 앞에는, 과거에도 그랬듯 생명수와 안식을 선사하는 엘림이 기다리고 있을 것이다.

장안대학교 AI융합과
양회창 교수



AI가 빠르게 업무 현장으로 들어오면서 'AI를 어떻게 더 잘 활용할 것인가'가 기업의 새로운 과제가 되고 있다. 그러나 AI 활용은 단순히 새로운 도구를 익히는 데서 끝나지 않는다. AI와 함께 진짜 문제를 정의하고, 다양한 가능성을 검토하며, 문제 해결의 과정까지 다시 설계해야 비로소 변화가 시작된다. 그렇다면 AI 시대에 사람과 조직은 무엇을 바꾸고, 또 무엇을 지켜야 할까. 양회창 교수는 중요한 것은 AI와 함께 일할 기준과 원칙을 세우는 데 있다고 말한다.

도구에서 협업으로 TOOL → WITH

AI 활용이 늘면서 업무 방식은 어떻게 달라지고 있으며, 그 과정에서 무엇이 중요해지고 있나요?

문서 작성, 검색, 요약, 번역, 회의록 정리처럼 시간이 많이 들던 지식 업무의 속도가 빨라졌습니다. 그러나 더 주목할 변화는 단순히 작업 속도가 빨라지는 데 그치지 않고, 업무를 진행하는 방식 자체가 달라지고 있다는 점입니다. 문제를 정의하고 자료를 모으며 대안을 비교·검토하는 과정 전체를 AI와 함께 다시 설계하기 시작했습니다.

이처럼 AI로 확보한 시간과 높아진 생산성을 조직이 어떻게 활용할 것인지가 중요합니다. 절약한 시간만큼 구성원에게 업무가 추가된다면 AI는 혁신이 아니라 그저 업무량을 늘리는 도구가 될 뿐입니다. 그러면 AI를 잘 활용하는 방법을 숨기거나 이전의 업무 속도를 유지하는 것이 오히려 합리적인 자기방어가 될 수 있습니다. 따라서 AI를 제대로 활용하려면 경영자의 '계속점'과 구성원의 '멈춤점'을 조율해야 합니다. AI로 할 수 있는 일이 늘어나더라도 어디까지를 업무의 안료로 볼지, 어떤 일은 줄이거나 그만둘지를 함께 정해야 합니다.

사고와 문제 해결 방식에도 변화가 있나요?

AI는 사람이 생각할 수 있는 대안의 폭을 넓히고 검토 속도를 크게 높여줍니다. 하나의 현상을 고객·직원·경영자·협력사 등 여러 관점에서 다시 보게 만들고, 우리가 놓친 전제나 반론도 빠르게 제시합니다. 답 하나를 대신 내려주는 기계라기보다 생각의 후보를 늘리고 서로 다른 관점을 부딪치게 하는 대화 상대에 가깝습니다. 문제 해결 방식 역시 한 번에 결론을 내리는 직선형에서 질문하고 답을 얻은 뒤 반론을 구해 다시 고치는 반복형으로 바뀌고 있습니다.

AI가 수많은 답을 빠르게 내놓는 시대일수록 '무엇을 물을 것인가'가 더 중요해지는 것 같습니다.

AI는 같은 자료를 가지고도 무엇을 목표로 삼느냐에 따라 전혀 다른 답을 만들어냅니다. 비용 절감과 고객 안전 확보, 단기 매출 증대와 장기 신뢰 구축은 서로 다른 질문을 요구합니다. 결국 질문은 우리가 무엇을 가치 있다고 여기는지, 누구의 이익과 어떤 결과를 우선할지를 드러내는 행위입니다. 답을 만드는 비용이 낮아진 시대에는 잘못된 문제도 훨씬 빠르게 풀 수 있습니다. 그래서 '어떻게 더 빨리 할까'에 앞서 '왜 이 일을 하는가', '누구에게 좋은 결과인가', '무엇을 훼손해서는 안 되는가'를 물어야 합니다. 이러한 가치의 기준이 없다면 정교한 프롬프트도 결국 잘못된 방향으로 나아가는 속도만 높일 뿐입니다.

좋은 질문의 조건이 궁금합니다.

'목적'과 '가치'가 분명해야 합니다. 무엇을 결정하기 위한 답인지, 누구에게 어떤 가치를 만들 것인지를 먼저 정해야 합니다. 여기에 현재 상황과 대상, 사용할 자료, 시간과 예산 같은 제약 조건, 원하는 결과물의 형태와 검증 방법까지 구체적으로 제시해야 합니다. 예를 들어 '신사업 아이디어를 줘'라고 묻기보다 '우리의 기존 고객과 유통망을 활용하되 고객 안전과 신뢰를 해치지 않고, 6개월 안에 작은 규모로 실험할 수 있는 아이디어 세 가지를 제시해 달라'고 묻는 편이 훨씬 유용합니다. 반대로 맥락이 빠진 질문이나 원하는 결론을 미리 정해 둔 유도 질문, AI가 제시한 첫 답을 곧바로 최종 답으로 받아들이는 태도는 피해야 합니다.

문제 해결의 과정 자체를 설계하는

‘프로세스 프롬프팅’을 강조하셨습니다.

프로세스 프롬프팅은 목표를 설정하고 자료를 확인한 뒤 여러 대안을 검토하도록 문제 해결의 절차를 체계적으로 설계하는 방식입니다. 여기에 반론과 위험 요소를 점검하고, 실행 순서와 완료 기준까지 단계별로 정합니다. 각 단계의 결과가 다음 단계의 입력으로 이어지기 때문에 단순히 일회성 결과물을 받는 데 그치지 않고, 사고의 흐름을 기록하며 다시 활용할 수 있습니다. 특히 AI가 목표를 바탕으로 자료를 읽고 도구를 선택하며 여러 단계를 실행하는 AI 에이전트Agent로 발전할수록 이러한 프로세스 설계는 더욱 중요해집니다.

프로세스 프롬프팅은 어떻게 적용할 수 있을까요?

제조 현장에서 품질 불량 발생했을 때 AI에게 단순히 ‘불량을 줄이는 방법’을 한 번에 묻는 데 그치지 않습니다. 먼저 시기·설비·공정·자재별 데이터를 살피고 원인 가설을 세웁니다. 이어 각 가설을 뒷받침하거나 반박하는 근거를 확인하고, 어떤 실험부터 진행할지와 어느 경우에 중단할지까지 단계별로 검토하도록 프로세스를 설계합니다. 이 과정에서 AI는 대량의 자료를 수집·분석하고, 한 단계에서 나온 결과를 다음 단계의 입력으로 넘길 수 있습니다. 다만 현장의 이상 징후를 어떻게 해석할지, 안전과 품질 기준에 부합하는지, 실제 조치를 실행할지는 사람이 최종적으로 판단하고 승인해야 합니다.

사람과 AI는 어떤 방식으로 협력할 수 있을까요?

저는 AI를 반복 작업의 속도를 높이는 가속자이자, 생각의 약점을 지적하는 비판자, 선택의 결과를 비교하는 시뮬레이터로 활용합니다. 이런 협업에서 사람은 풀어야 할 문제와 가치, 제약과 품질 기준을 정하고, AI는 자료를 정리하고 대안을 넓히며 초안과 반론을 제시할 수 있습니다. 사람은 여기에 현장 경험과 새로운 관점을 더해 함께 검증하고 결정합니다. 다만 현장 맥락을 해석하고 최종 선택에 책임지는 것은 어디까지나 사람의 몫입니다.

AI 시대에 전문가를 판단하는 기준도

달라질 것 같습니다.

AI가 만든 결과를 제대로 판단하고 실제 업무에서 가치로 연결할 수 있는 사람이 AI 시대의 전문가입니다. 단순한 생산성 향상에 머무르지 않고, 고객에게 더 나은 경험을 주는지, 오류와 위험을 줄이는지까지 살펴야 합니다. 무엇보다 깊은 도메인 지식은 여전히 중요합니다. 경험이 있어야 AI가 내놓은 그럴듯하지만 현실과 맞지 않는 답을 알아볼 수 있

때문입니다. 여기에 질문 능력과 검증 능력이 더해질 때 전문성은 단순한 정보의 보유를 넘어 책임 있는 실행 능력으로 확장됩니다.

AI 시대에는 경험과 직급이 갖는 의미도 달라질까요?

흔히 ‘중간관리자의 짬과 신입의 감’이라는 표현을 씁니다. 과거에는 오랜 경험을 통해 축적한 정보와 업무 노하우 자체가 중간관리자의 중요한 자산이었습니다. 하지만 AI가 과거 자료를 빠르게 정리하고 보고서의 틀이나 반복적인 판단 패턴까지 제시할 수 있게 되면서, 단순히 ‘오래 해봐서 안다’는 경험만으로는 차별화하기 어려워지고 있습니다. 그렇다고 중간관리자의 역할이 사라지는 것은 아닙니다. 오히려 자신의 경험을 판단 기준과 업무 프로세스로 구조화하고, 신입의 새로운 감각과 AI가 제공하는 정보와 속도를 연결하는 역할이 중요해집니다. 조직의 맥락을 읽고 부서 간 이해관계를 조정하며, 결정에 책임지는 역할 역시 여전히 중요합니다.

개인의 활용을 넘어 조직 전체로

AI를 확산하려면 무엇이 먼저 필요할까요?

가장 먼저 ‘신뢰’를 설계해야 합니다. 왜 AI를 도입하는지, 어떤 데이터와 업무에는 사용할 수 없는지, 결과는 누가 검증하고 책임질지부터 합의해야 합니다. 아울러 AI를 활용하는 과정에서 구성원이 실수나 한계를 숨기지 않고 공유할 수 있어야 하며, 새로운 시도를 안전하게 해볼 수 있는 환경도 필요합니다. 결국 AI 전환은 새로운 기술을 얼마나 많이 도입하느냐보다, 구성원이 안심하고 활용하고 검증할 수 있는 조직을 만드는 일에서 시작됩니다.

AI 시대를 준비하는 개인과 조직에

필요한 자세를 말씀해 주세요.

개인에게 가장 필요한 것은 거창한 자격보다 ‘일단 작게 해보는 자세’입니다. 자신의 업무 중 하나에 AI를 직접 적용해 보고 그 경험을 쌓아가는 것이 중요합니다. 무엇보다 답을 기다리는 사람에서 문제를 발견하는 사람으로, 혼자 이익을 지키는 사람에서 공동의 가치를 만드는 협업자로, 경험을 자신만의 것으로 소유하는 사람에서 과정과 배움을 나누는 사람으로 변화해야 합니다.

조직은 이러한 시도를 안전하게 해볼 수 있도록 구성원을 보호하고, 그 과정에서 얻은 경험을 함께 축적해야 합니다. 결국 AI 전환의 성패는 가장 많은 도구를 가진 조직보다, 시도하려는 사람을 보호하고 그 경험을 조직의 자산으로 만들어가는 조직에 달려 있습니다.

조직은 이러한 시도를 안전하게 해볼 수 있도록 구성원을 보호하고, 그 과정에서 얻은 경험을 함께 축적해야 합니다. 결국 AI 전환의 성패는 가장 많은 도구를 가진 조직보다, 시도하려는 사람을 보호하고 그 경험을 조직의 자산으로 만들어가는 조직에 달려 있습니다.

LA SAGRADA FAMÍLIA

한 사람의 생애로는 완성할 수 없는 건축이 있다. 1882년 착공한 스페인 바르셀로나의 '사그라다 파밀리아'가 그렇다. 건축가 안토니 가우디가 평생을 바쳐 설계한 이 성당은 그의 죽음 이후에도 여러 세대의 손으로 이어졌다. 그리고 2026년, 가장 높은 첨탑인 '예수 그리스도의 탑' Tower of Jesus Christ'이 완성되며 새로운 이정표를 세웠다.

미완에서 완성으로 향하는 연대기

1
여전히 공사가 진행 중인 사그라다 파밀리아의 모습

2
사그라다 파밀리아의 상징적인 첨탑

3
자연의 형태에서 영감을 받은 사그라다 파밀리아 내부

돌과 빛으로 써 내려간 가우디의 세계

사그라다 파밀리아가 처음부터 안토니 가우디의 작품이었던 것은 아니다. 원래 다른 건축가가 설계를 맡았지만, 착공 이듬해인 1883년 그가 물러나면서 당시 31세였던 가우디가 공사를 이어받았다. 이후 사그라다 파밀리아는 그의 건축 인생을 대표하는 작품이자, 생애 마지막까지 손에서 놓지 않은 과업이 됐다.

가우디가 꿈꾼 것은 단순히 거대한 성당이 아니었다. 그는 건축 전체를 통해 기독교의 이야기를 전달하고자 했다. 글을 읽지 못하는 사람도 건축물을 바라보는 것만으로 성경의 이야기를 이해할 수 있는, 이른바 '돌로 만든 성경'을 짓고자 한 것이다. 이를 위해 성당 곳곳에 깊은 종교적 의미를 새겨 넣었다. 사그라다 파밀리아는 총 18개의 탑으로 설계됐으며, 각각 가톨릭 신앙의 주요 인물을 나타낸다. 성당 중앙에는 높이 172.5m의 가장 높은 '예수 그리스도의 탑'이 자리하고, 그 주변을 성모 마리아와 네 명의 복음사가(마태오·마르코·루카·요한)를 위한 탑들이 둘러싼다. 여기에 예수의 열두 사도를 뜻하는 12개의 탑이 더해진다. 외벽을 이루는 세 개의 파사드 역시 각각 예수의 탄생과 수난, 영광을 이야기하도록 치밀하게 계획됐다.

가우디 건축의 또 다른 중요한 출발점은 자연이었다. 벌집을 연상시키는 유기적인 형태의 첨탑부터 나무줄기와 가지처럼 뻗어나가 천장을 떠받치는 내부 기둥까지, 성당 곳곳에서 자연의 형태를 발견할 수 있다.

무엇보다 사그라다 파밀리아는 가우디가 평생에 걸쳐 완성하고자 했던 신앙과 예술의 집약체였다. 그는 1914년 이후 다른 작업을



“최근에는 시와 드론까지 건설과 점검 과정에 도입돼 가우디의 설계를 더욱 정밀하고 효율적으로 구현하고 있다.”

— 총괄 디렉터 사비에르 마르티네스 Xavier Martínez



거의 중단하고 성당 건축에 전념했다. 한때 공사 현장에서 생활할 만큼 몰두했으며, 공사장 노동자들의 자녀를 위해 현장 인근에 학교 건물을 직접 설계하기도 했다. 하지만 가우디는 끝내 자신이 설계한 성당의 완성을 보지 못했다. 1926년 6월, 전차에 치이는 사고를 당한 그는 병원으로 옮겨졌지만 사흘 뒤인 6월 10일, 73세를 일기로 세상을 떠났다. 당시 사그라다 파밀리아는 전체 계획 가운데 일부만 완성된 미완의 상태였다. 그의 유해는 평생을 바친 사그라다 파밀리아의 지하 묘지에 안치돼 있다.

전쟁도 멈추지 못한 144년의 건축

한 사람의 생은 멈췄지만, 건축은 끝나지 않았다. 가우디가 세상을 떠난 뒤에도 공사는 계속됐지만, 사그라다 파밀리아에는 또 한 번의 큰 위기가 찾아왔다. 1936년 스페인 내전이 발발하면서 가우디의 작업실이 불타고, 그가 남긴 설계도와 석고 모형 등 상당수의 자료가 소실된 것이다.

그럼에도 건축은 멈추지 않았다. 가우디의 제자들과 후대의 건축가들은 흠어진 도면과 사진, 모형 조각과 기록을 수집하고 분석하며 그의 구상을 복원해 나갔다. 이는 단순히 과거의 설계를 그대로 재현하는 작업이 아니었다. 가우디가 남긴 건축 원리와

철학을 이해하고, 이를 각 시대의 기술과 방식으로 구현해 나가는 과정이었다.

사그라다 파밀리아가 특별한 이유도 여기에 있다. 한 시대에 설계되고 완성된 건축물이 아니라, 19세기부터 20세기를 지나 21세기에 이르기까지 서로 다른 시대를 살아온 사람들이 하나의 꿈을 공유하며 함께 쌓아 올린 결과물이기 때문이다.

건축 방식 역시 시대와 함께 진화했다. 생전 가우디는 복잡한 곡면과 구조를 구현하기 위해 석고 모형을 제작하고 기하학적 계산을 거듭했다. 오늘날 기술자들은 그가 남긴 원리를 바탕으로 3D 모델링과 디지털 스캐닝, CNC 가공 등 첨단 기술을 활용하고 있다. 사비에르 마르티네스 사그라다 파밀리아 건축위원회 총괄 디렉터에 따르면 최근에는 시와 드론까지 건설과 점검 과정에 도입돼, 가우디의 설계를 더욱 정밀하고 효율적으로 구현하고 있다. 시대가 바뀌며 도구와 공법은 달라졌지만, 전통적인 장인의 손길과 첨단 디지털 기술이 만나 140여 년의 간극을 연결한 셈이다.

멈추지 않는 건축, 사그라다 파밀리아가 묻는 것

마침내 2026년, 그 긴 시간이 하나의 중요한 이정표에 도달했다. 2월 20일, 사그라다 파밀리아의 가장 높은 탑인 ‘예수 그리스도의 탑’



정상부에 십자가의 마지막 외장 요소가 설치된 것이다. 탑의 높이는 172.5m. 이로써 예수 그리스도의 탑을 비롯한 성전의 여섯 중앙 탑이 외부 모습을 모두 갖추게 됐다. 1882년 착공 이후 144년 만에 이룬 결실이었다.

172.5m라는 높이에는 가우디의 철학도 담겨 있다. 사그라다 파밀리아의 최고점은 바르셀로나의 몬주익 언덕보다 조금 낮도록 계획됐다. 인간이 만든 건축물이 신이 만든 자연을 넘어서는 안 된다는 가우디의 생각이 반영된 것으로 전해진다. 예수 그리스도의 탑은 높이뿐 아니라 성당 전체의 상징적 중심이라는 점에서도 중요하다. 성모 마리아의 탑과 네 복음사가의 탑에 둘러싸인 정중앙에 자리하며, 가우디가 건축에 담고자 했던 종교적 질서와 상징을 하나로 모은다. 오랜 세월 미완으로 남아 있던 이 탑이 마침내 모습을 갖추면서 사그라다 파밀리아의 전체 실루엣 역시 가우디가 구상했던 모습에 한층 가까워졌다.

더욱 의미 있는 것은 2026년이 ‘가우디 서거 100주년’이라는 점이다. 자신이 시작한 성당의 완성을 보지 못한 채 세상을 떠난 지 정확히 한 세기가 흐른 해, 후대의 사람들이 그의 구상을 이어 성당의 가장 높은 곳까지 완성해낸 것이다.

다만 ‘144년 만의 완공’이 사그라다 파밀리아의 모든 공사가

끝났다는 뜻은 아니다. 성당의 주요 출입구가 될 ‘영광의 파사드’를 비롯해 일부 외부 공사와 내부 장식 작업은 앞으로도 계속된다. 따라서 2026년은 완전한 완공의 해라기보다, 140여 년에 걸친 건축 과정에서 중요한 전환점을 맞은 해로 보는 편이 정확하다. 사그라다 파밀리아가 특별한 이유도 여기에 있다. 이 건축의 가치는 ‘얼마나 빨리 완성됐는가’보다 ‘얼마나 오랫동안 하나의 철학을 지켜왔는가’에 있기 때문이다. 가우디가 직접 세운 토대 위에서 제자들이 작업을 계속했고, 전쟁으로 흠어진 자료는 후대의 건축가들이 다시 맞춰 나갔다. 장인의 손끝에는 컴퓨터와 3D 기술이 더해졌고, 오늘날에는 시와 드론까지 19세기의 구상을 구현하는 새로운 도구가 되고 있다.

이처럼 사그라다 파밀리아는 한 천재 건축가의 작품인 동시에, 여러 세대가 함께 완성해가는 공동의 유산이다. 공사는 여전히 계속되고 있지만, 그것이 곧 미완성만을 의미하지는 않는다. 오히려 하나의 철학을 지키며 완성을 향해 나아가온 과정 자체가 이 건축의 중요한 가치가 됐다. 사그라다 파밀리아가 140여 년 동안 전 세계의 시선을 붙잡아온 이유는 어쩌면 거대한 높이보다, 그 안에 켜켜이 쌓인 ‘이어가는 힘’에 있는지도 모른다.



1

DICTIONARY

건축물의 뼈대를 만드는 재료로 가장 먼저 떠오르는 것은 ‘철’과 ‘콘크리트’다. 하지만 최근 세계 건축시장에서는 또 하나의 재료가 빠르게 존재감을 키우고 있다. 여러 겹의 목재를 결합해 크고 단단하게 만든 ‘매스팀버’^{Mass Timber}다. 공장에서 정밀하게 제작한 뒤 현장에서 조립할 수 있고, 철강과 콘크리트 사용을 줄여 건축 과정에서 발생하는 탄소배출을 낮출 수 있다는 점도 주목받는 이유다.

나무로 짓는
새로운 건축의 시대

Mass

Timber

- 1 85.4m 높이의 목조 고층 건축물 미에스토르네
- 2 대규모 목구조로 조성된 오사카·간사이 엑스포 그랜드 링



2

나무를 크고 단단하게, 매스팀버란?

매스팀버는 이름 그대로 크고 두꺼운 목재 부재를 구조재로 활용하는 건축 방식이다. 작은 목재를 접착하거나 여러 겹으로 쌓아 만든 ‘공학목재’를 사용해 건물의 기둥과 보, 벽, 바닥 등을 구성한다. 대표적인 소재로는 CLT^{Cross Laminated Timber}, 글루램^{Glulam}, LVL^{Laminated Veneer Lumber} 등이 있다. 일반적으로 목재는 나뭇결 방향에 따라 강도가 달라지지만, 공학목재는 목재를 여러 겹 가공·결합해 이러한 한계를 보완한다. 다만 결합 방식과 용도에는 차이가 있다. CLT는 판재의 나뭇결 방향이 서로 직각이 되도록 교차해 쌓아

고층 건축에서 복잡한 디자인까지, 넓어지는 매스팀버

매스팀버의 가능성은 이미 세계 곳곳의 건축물에서 현실이 되고 있다. 초기에는 기술력을 보여주는 상징적인 건축물을 중심으로 주목받았다면, 최근에는 고층 주거시설과 공공건축, 문화시설 등으로 적용 범위가 점차 넓어지고 있다. 대표적인 사례가 노르웨이 브루문달^{Brumunddal}에 자리한 ‘미에스토르네^{Mjøstårnet}’이다. 2019년에 완공된 이 건물은 높이 85.4m, 18층 규모의 복합건축물로 아파트, 호텔, 사무실, 레스토랑 등을 두루 갖추고 있다. 준공 당시 세계에서 가장 높은 목조건축물로 이름을 올리며 매스팀버가 고층 건축에도 실현

주로 벽과 바닥에 활용하고, 글루램은 목재를 같은 방향으로 길게 접착해 주로 기둥과 보에 사용한다. LVL은 얇은 단판을 같은 방향으로 여러 겹 접착해 높은 강도와 균일한 성능을 확보한 소재다. 이처럼 용도와 특성에 맞게 개발된 공학목재를 활용하면서 매스팀버의 적용 범위도 주택을 넘어 중·고층 건물과 대형 시설까지 넓어지고 있다. 매스팀버가 바꾸는 것은 재료만이 아니다. 건물을 짓는 방식에도 변화를 가져온다. 철근콘크리트 건축은 현장에서 거푸집을 설치하고 철근을 배근한 뒤 콘크리트를 타설·양생하는 등 여러 공정을 거쳐야 한다. 반면 매스팀버는 설계 데이터를 바탕으로 구조 부재를 공장에서 미리 제작한 뒤 현장에서 조립할 수 있다. 필요한 크기와 형태에 맞게 정밀 가공한 부재를 현장으로 운송해 조립하기 때문에 현장 작업을 줄이고 공사 기간을 단축할 수 있다는 장점이 있다. 매스팀버가 세계적으로 주목받는 또 다른 이유는 기후위기 대응 가능성에 있다. 철강과 콘크리트는 생산 과정에서 많은 에너지를 사용하고 탄소를 배출한다. 반면 매스팀버는 두 가지 측면에서 탄소배출을 낮추는 데 기여할 수 있다. 첫째, 탄소 집약적인 철강과 콘크리트 사용을 줄이거나 대체함으로써 자재 생산 단계에서 발생하는 탄소배출을 줄일 수 있다. 둘째, 나무가 성장하며 흡수한 탄소를 목재가 건축물에 사용되는 동안 저장할 수 있다.

가능함을 입증했다. 주요 구조부에는 글루램이 사용되었으며, 건축에 쓰인 목재 대부분을 반경 약 50km 이내의 인근 숲에서 조달해 운송 과정의 탄소 배출까지 최소화했다. 2025 오사카·간사이 엑스포의 상징인 ‘그랜드 링^{Grand Ring}’은 목재를 활용해 대규모 공공 공간을 구현한 대표적인 사례다. 지름 약 650m, 둘레 약 2km에 이르는 거대한 원형 구조물로, 세계 최대 규모의 목조건축물로 2025년 3월 4일 기네스 세계 기록에 등재됐다. 특히 그랜드 링은 일본에서 생산된 목재를 적극 활용하고, 전통적인 목조 결구 방식에 현대적인 공학 기술을 접목해 완성했다. 거대한 목재 구조물이 엑스포 행사장을 하나로 둘러싸는 동시에 방문객이 걷고 머무는 공간으로 기능하도록 설계된 점도 특징이다. 고층 건축물인 미에스토르네가 목재 건축의 ‘높이’를 확장했다면, 그랜드 링은 매스팀버가 대규모 공공건축과 공간을 구현하는 데까지 활용될 수 있음을 보여준다. 오래전부터 사용해온 목재에 공학과 디지털 설계, 정밀 제조 기술을 더한 매스팀버는 이제 새로운 건축 방식의 하나로 영역을 넓혀가고 있다. 더 빠르고 효율적인 시공과 탄소 배출 저감이라는 과제를 동시에 풀어갈 대안이 될 수 있을지, 세계 건축계가 매스팀버의 다음 가능성에 주목하고 있다.

최근 건축은 낡은 공간을 철거하는 대신, 그 안에 남은 시간과 흔적을 새로운 쓰임으로 이어가는 방법에 주목하고 있다. 과거를 지우지 않고 현재의 기능을 덧입혀 다시 도시 속으로 돌아온 F1963과 부천아트벙커 B39. 두 공간을 통해 오래된 건축이 새로운 생을 얻는 방법을 들여다본다.

오래된 공간의 두 번째 생

와이어 공장의 화려한 변신 F1963

부산 수영구 망미동에 자리한 복합문화공간 'F1963'. 카페와 전시장, 도서관, 정원을 오가는 사람들로 활기를 띠는 이곳은 한때 실 새 없이 기계가 돌아가던 와이어 공장이었다. 고려제강이 1963년부터 철선을 생산하던 공장으로 사용하다 2008년 문을 닫은 뒤 오랫동안 비어 있던 공간이 문화와 예술, 일상이 어우러지는 장소로 다시 태어났다. 이름 역시 공장이 처음 세워진 해인 '1963'과 공장 **Factory**의 첫 글자 'F'를 결합해 과거의 기억을 이어간다. F1963의 재생 과정에서 중요하게 여긴 것은 기존 공간의 흔적을 지우지 않는 것이었다. 공장을 말끔히 철거하고 새 건물을 짓는 대신, 기존 건물의 형태와 골조를 최대한 유지하면서 기능을 더했다. 리모델링 과정에서 나온 재료도 쉽게 버리지 않았다. 걷어낸 콘크리트와 기존 지붕을 지탱하던 트러스 구조물 등은 공간 곳곳의 오브제와 가구로 다시 활용됐고, 카페의 테이블에는 과거 공장에서 사용하던 철판이 쓰였다. 그렇다고 과거의 모습을 그대로 복원하는 데 머문 것은 아니다. 오래된 콘크리트 골조와 기둥 사이에는 금속을 비롯한 새로운 소재와 현대적인 공간이 들어섰다. 와이어 공장이었던 장소의 기억을 간직하면서도 현재의 감각을 더해, 오래된 것과 새로운 것이 자연스럽게 어우러지도록 한 것이다. F1963의 재생은 '얼마나 새롭게 바꾸었는가'보다 '무엇을 남기고 어떻게 다시 사용할 것인가'에 가깝다. 철거가 아닌 '공존'으로 공간의 다음 시간을 만들어낸 사례다.



사진 제공: 문화재단 1963



사진 제공: 부천아트벙커 B39

모두가 피하던 공간이 누구나 즐기는 공간으로 ArtBunker B39

경기도 부천에 자리한 복합문화공간 '부천아트벙커 B39'. 이곳은 한때 하루 200톤의 생활폐기물을 처리하던 쓰레기 소각장이었다. 1995년 가동을 시작했지만, 1997년 다이옥신 검출로 환경 문제가 불거지며 주민들의 폐쇄 요구가 이어졌다. 결국 2010년 소각 기능이 대장동 소각장으로 통합되면서 가동을 멈췄다. 기능을 잃은 소각장에 새로운 시간이 시작된 것은 2014년이다. 문화체육관광부의 '폐산업시설 및 산업단지 문화재생 프로젝트'에 선정되면서 이곳은 복합문화공간으로 전환됐다. 이름인 'B39'에도 장소의 정체성이 담겨 있다. 'B'는 벙커 **Bunker**와 부천 **Bucheon**, 경계 없는 개방성을 뜻하는 **Borderless**를 의미하고, '39'는 높이 39m에 이르는 벙커와 인근 39번 국도에서 따왔다. 대표적인 공간은 높이 39m의 '벙커'다. 과거 폐기물을 저장하던 이곳은 지금 B39를 상징하는 공간이 됐고, 쓰레기를 쏟아내던 철문은 멀티미디어홀과 1층 로비를 잇는 '벙커브릿지 **Bunker Bridge**'로 다시 활용됐다. 쓰레기를 태우던 소각로 역시 벽면을 걷어내 빛과 하늘을 끌어들인 '에어갤러리 **Air Gallery**'로 변신했다. 반면 재벙커와 유인송풍실, 중앙제어실 등에는 당시의 설비와 구조를 상당 부분 남겨 이곳이 한때 거대한 쓰레기 소각장이었다는 사실을 생생하게 전한다. 거대한 콘크리트 구조와 오래된 기계 설비가 만들어내는 낯선 풍경은 이제 전시와 공연뿐 아니라 영화와 드라마, 광고, 패션 화보의 배경으로도 활용되고 있다. 영화 <길복순>, <승리호> 등이 이곳에서 촬영됐고, 2021년에는 방탄소년단 **BTS**의 패션 화보 촬영 장소로도 주목받았다. 이처럼 오래된 공간이라고 해서 반드시 허물고 새로 지어야 하는 것은 아니다. 오래된 건축의 가치는 어쩌면 '얼마나 새롭게 바꿀 것인가'보다 '무엇을 남기고, 그것을 어떻게 다시 쓸 것인가'에서 시작되는지도 모른다.

AI를 잘 쓰는 힘

AI를 쓰는 능력에서 → 판단하는 능력으로



생성형 AI가 업무 전반에 빠르게 활용되면서, 이제 업무 경쟁력의 기준도 단순히 'AI를 사용할 수 있는가'에 머물지 않는다. AI에게 정확하고 유용한 질문을 던지고, 그 결과를 비판적으로 검토한 뒤 자신의 업무 목적에 맞게 수정·활용하는 능력이 더욱 중요해졌다. AI의 답변을 그대로 받아들이는 것이 아니라 목적에 맞게 주체적으로 판단하고 활용하는 능력, 즉 'AI 리터러시AI Literacy'가 중요해진 것이다.

AI를 제대로 활용하는 힘, AI 리터러시

AI 리터러시는 단순히 생성형 AI 도구의 사용법을 익히거나 프롬프트를 능숙하게 작성하는 기술에 그치지 않는다. 한 걸음 더 나아가 AI가 잘하는 일과 한계를 이해하고, 원하는 결과를 얻기 위해 적절한 질문을 설계하며, AI가 내놓은 답변을 비판적으로 검토해 실제 업무에 활용하는 역량에 가깝다. 특히 경계해야 할 것은 AI의 답변을 여과 없이 그대로 받아들이는 태도다.

예를 들어 AI가 작성한 보고서의 내용이 사실에 부합하는지, 제시한 근거는 신뢰할 만한지, 우리 조직의 상황과 업무 목적에 적합한지 꼼꼼히 살펴볼 필요가 있다. 나아가 외부에 공개해도 문제가 없는 내용인지, AI를 활용하는 과정에서 회사의 민감한 정보나 보안 자산이 유출될 위험은 없는지도 철저히 검토해야 한다. AI가 그럴듯한 답을 만들어내는 것과, 그 답을 실제 업무에 안전하게 적용하는 것은 전혀 다른 문제이기 때문이다.

결국 AI 시대의 업무 경쟁력은 '얼마나 그럴듯한 답을 받아내는가'보다, 그 답의 근거와 전제, 빠진 조건을 정확히 짚어내고 필요한 방향으로 보완할 수 있는가에서 갈린다. 그러기 위해서는 AI라는 도구에 대한 이해뿐 아니라 자신이 맡은 업무의 목적과 맥락을 정확히 알고 있어야 한다. 그래야 AI가 놓친 조건을 발견하고 잘못된 방향을 바로잡아, 결과를 실제 업무에 맞게 완성할 수 있다. AI 리터러시 역시 한 번에 완성되는 능력이 아니라, 이런 판단과 수정의 과정을 반복하며 점차 다듬어지는 역량이다.

개인의 활용을 조직의 역량으로

AI 리터러시가 중요한 또 하나의 이유는 AI 활용이 단순한 '개인의 경험'에 머물지 않고 조직의 역량으로 축적되도록 하기 위해서다. 구성원 각자가 아무리 AI를 능숙하게 사용하더라도 활용 방식과 판단 기준이 제각각이라면 새로운 문제가 생길 수 있다. 누군가는 효과적인 활용 노하우를 갖고 있어도 팀 안에서 공유하지 못하고, 또 다른 누군가는 민감한 내부 정보를 외부 AI 서비스에 무심코 입력할 수 있다. AI의 답변을 충분히 검증하지 않은 채 보고서에 그대로 반영하거나, 막연한 불안감 때문에 AI 활용 자체를 꺼리는 경우도 생길 수 있다.

구성원의 AI 리터러시가 축적된 조직은 자연스럽게 AI 활용에 대한 명확한 기준을 함께 만들어간다. 어떤 업무에 AI를 적극적으로 활용할 것인지, 어떤 정보는 외부 서비스에 입력해서는 안 되는지, AI가 도출한 결과는 어떤 과정을 거쳐 검증해야 하는지, 최종 결과에 대한 책임은 누가 지는지 등을 구성원 모두가 이해하고 공유해야 한다.

결국 AI 리터러시를 높인다는 것은 모든 구성원을 AI 전문가로 만드는 일이 아니다. AI의 가능성과 한계를 이해하고, 자신의 업무 목적에 맞게 적절히 활용하며, 그 결과를 주체적으로 판단하고 책임질 수 있는 역량을 갖추는 일에 가깝다.

AI와 일할 때 기억해야 할 5단계

- STEP 1. 업무를 나눈다**
업무 구분 AI에 맡길 일과 직접 판단할 일을 먼저 구분한다.
- STEP 2. 구체적으로 질문한다**
질문 설계 목적, 대상, 조건, 원하는 결과 형식을 함께 전달한다.
- STEP 3. 결과를 검토한다**
검증과 판단 사실과 근거, 조건 반영 여부, 누락된 내용을 확인한다.
- STEP 4. 수정해 활용한다**
업무 적용 업무 맥락에 맞게 결과를 수정한 뒤 최종 결과물에 반영한다.
- STEP 5. 활용법을 남긴다**
경험 축적 효과적이었던 질문과 수정 포인트를 기록하고 공유하며, 이 과정을 반복해 나만의 활용 노하우로 쌓아간다.

AI 결과를 검토하는 세 가지 기준

- Check 1. ☒ 근거를 확인한다**
숫자, 회사명, 서비스명, 정책 등의 정보가 실제 자료나 원문과 일치하는지 확인한다.
- Check 2. ☒ 업무 조건을 확인한다**
업무의 목적과 대상, 제약조건 등 요청한 조건이 결과에 제대로 반영됐는지 확인한다.
- Check 3. ☒ 누락된 내용을 확인한다**
리스크와 전제조건, 추가로 확인해야 할 사항 등 빠진 내용은 없는지 살펴본다.

벽산은 올해 처음으로 승격자 교육을 오프라인
집체교육으로 전환해, 승격자들이 한자리에 모여 배우고
소통하며 앞으로의 역할을 함께 고민할 수 있는 시간을
마련했다. 1박 2일간의 교육과 교류 속에서 각자의 생각은
구체적인 다짐으로 이어졌고, 이는 ‘앞으로 감 나무’라는
하나의 결과물로 완성됐다.

벽산 승격자 교육의 새로운 변화

벽산은 4월 21일부터 22일까지 천안 재능교육연수원에서 2026년
승격자 역량강화교육을 진행했다. 교육에는 J3·S1·S2 승격자 34명이
참여했으며, 기존 온라인으로 진행하던 승격자 교육을 처음으로
오프라인 집체교육으로 전환해 1박 2일 과정으로 운영했다.
이번 변화는 단순히 교육 장소를 온라인에서 오프라인으로 옮기는
데 그치지 않았다. 승격자들이 한 공간에 모여 서로의 생각과 경험을
나누고, 새로운 직급에서 요구되는 역할과 책임을 함께 고민할 수
있도록 교육 방식을 새롭게 구성했다.
특히 온라인 교육에서는 제한적이었던 구성원 간 교류와 실습·토론의
기회를 확대했다. 또한 전사과제와 연계한 프로그램을 통해 변화하는
업무 환경에 대한 이해를 높이고, 실제 업무에 필요한 성과관리와
커뮤니케이션 역량을 강화하는 데 초점을 맞췄다.

교육과 소통을 함께 담은 1박 2일

이번 승격자 교육은 크게 전사과제 관련 트렌드 교육, 성과관리 및
커뮤니케이션 교육, 네트워크 강화 활동, 교육 소감 및 승격 포부 작성
등으로 구성됐다.
첫날에는 고성과 팀워크를 위한 행동유형 교육을 시작으로 비폭력
대화, CLAP 목표관리 교육 등이 이어졌다. 일방적인 전달 방식에서
벗어나 조별 실습과 발표·공유 시간을 마련해 교육생들이 각자의 업무
경험과 생각을 나누고 서로의 관점을 이해할 수 있도록 했다.
저녁에는 임원이 함께하는 네트워크 강화 활동이 이어졌다. 서로 다른
부서에서 근무해 평소 접점이 많지 않았던 승격자들이 한자리에 모여
자유롭게 이야기를 나누며 관계를 형성하고, 같은 시기에 새로운
역할을 맡게 된 동료들과 교류하는 시간을 가졌다.
둘째 날에는 전사과제와 연계한 트렌드 교육인 ‘AI 리터러시로의
전환’이 진행됐다. 빠르게 변화하는 AI 환경과 데이터를 바라보는
새로운 관점을 살펴보고, 이를 실제 업무에 어떻게 활용할 수 있을지
함께 고민했다. 이어 목표설정과 실행관리 스킬 교육을 통해 승격

승격자의 새로운 출발을 함께하다

2026
승격자 역량강화교육

승격자 교육 최초 오프라인 전환, 1박 2일 집체교육으로 운영

이후 더욱 중요해지는 목표관리와 실행 역량을 점검했다.
교육은 단순한 수료로 끝나지 않았다. 참가자들은 1박 2일간의
과정을 돌아보며 소감과 함께 승격자로서 앞으로 실천하고 싶은
포부와 다짐을 직접 작성했다. 교육을 통해 얻은 배움을 정리하고,
새로운 직급에서 어떤 태도로 업무에 임하며 어떤 구성원으로 성장해
나갈지 스스로 그려보는 것으로 모든 과정을 마무리했다.

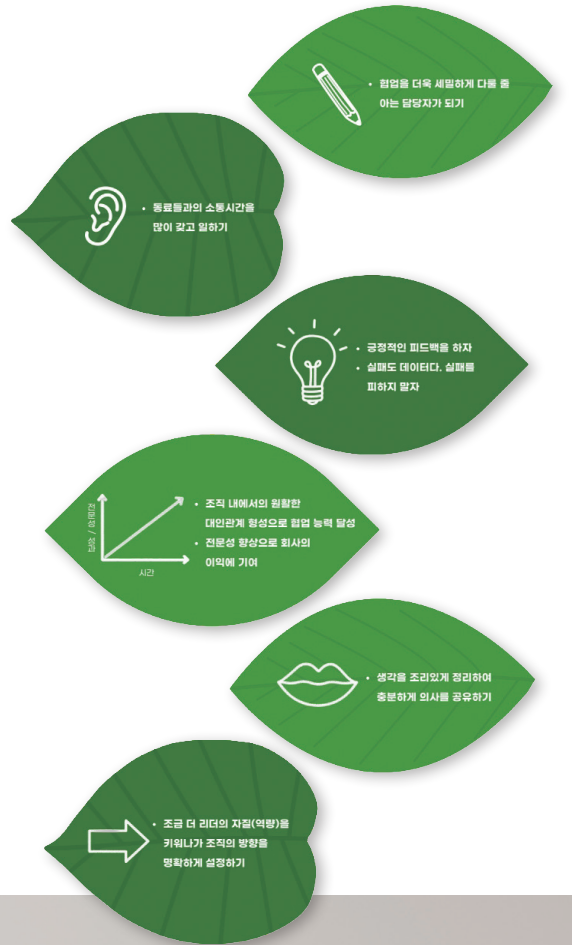
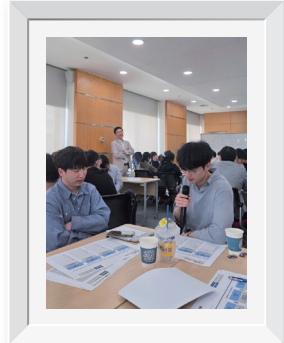
승격자들의 다짐을 담은 ‘앞으로 감 나무’

교육 종료 후 승격자들이 작성한 포부와 다짐은 또 하나의 결과물로
이어졌다. 바로 ‘앞으로 감 나무’다. 승격자들이 남긴 다양한 다짐을
하나하나 정리해 나뭇잎LEAF에 담고, 그 안에서 공통적으로
나타난 의미와 가치를 핵심 키워드로 추출해 감PERSIMMON 열매로
표현했다. 교육 현장에서 작성한 개인의 다짐을 일회성 기록으로
남겨두는 대신, 구성원들이 함께 공유할 수 있는 하나의 상징적인
결과물로 완성한 것이다.

나뭇잎에는 “긍정적인 피드백을 하자”, “실패도 데이터다”, “조직
전체를 볼 수 있는 통찰력을 기르자”, “동료들과의 소통 시간을
많이 갖자”, “직급에 맞는 책임감을 가지고 일하자” 등 승격자들이
직접 작성한 생각과 다짐이 담겼다. 이는 다시 소통, 성장, 책임감,
화합·협력, 목표, 경청, 전문성, 넓은 시야, 도약, 성과 달성 등의 핵심
키워드로 정리돼 감 열매로 표현됐다.

‘앞으로 감 나무’에서 감은 벽산인이 함께 추구하는 태도와 가치를,
나뭇잎은 그 가치를 만들어가는 구성원 개개인의 생각과 다짐을
의미한다. 서로 다른 부서와 업무를 맡은 승격자들이 각자의
자리에서 세운 다짐은 저마다 다르지만, 하나의 나무에 모여 벽산
구성원들이 함께 지향하는 방향을 보여준다.

올해 처음 오프라인으로 진행된 승격자 역량강화교육은 직접 만나
배우고 소통하며 새로운 역할을 구체화하는 자리였다. 교육장에서
시작된 다짐이 업무 현장의 실천으로 이어져, ‘앞으로 감 나무’의
열매처럼 벽산의 새로운 성장을 만드는 힘이 되기를 기대한다.





하늘에서와 같이

땅에서도

글. 최현락 코치

한낮에 꾸는 꿈

“성찬식에 올릴 수 있는 빵을 만들고 싶어요.”

일명 폴 사장으로 불리던 폴앤폴리나 창업자의 고백이다. 시작은 보잘 것없었다. 홍대 앞에 중고 오븐을 사서 자그마한 베이커리 매장을 오픈했다. 하루에 6만 원 팔리던 날도 부지기수였다. 이러다 망하는 거 아닌가 싶었지만, 일년을 한결같은 마음으로 버티면 사람들이 성찬식에 올릴 만한 빵을 알아보고 찾을 거라고 생각했다. 그 바람은 머지않아 사람들 마음에 가닿아 폴앤폴리나 홍대점은 문전성시를 이루었다.

비전! 눈앞에 생생하게 펼쳐지는 꿈. 눈 뜨고 꾸는 꿈을 나는 비전이라 말하련다. 한낮에 꾸는 꿈이 비전이다. 비전은 소유할 수 없다. 되레 다가와 마음을 사로잡고 같은 꿈을 본 사람들을 하나로 묶어 마침내 그 꿈을 이룬다.

이런 이유로 비전만큼 강력하게 동기를 불러일으키는 것도 없다. 동기는 심리학의 주요 주제다. 아니, 어쩌면 모든 심리 이론은 동기 이론일지도 모른다. 행동을 일으키는 것이 동기라면 속한 영역이 어디든 상관없이 동기 이론을 이해하는 것이 급선무다.

사람마다 동기부여 요소는 백이면 백 다를 수밖에 없다. 생각이 다르고 감정을 느끼는 역치가 다른 사람들을 한 방향으로 이끄는 데 필요한 것이 바로 비전이다.

종종 사극에서 왕은 각 지역의 진상품을 받는다. 왕에게 올리는 것인 만큼 최고의 품질임은 말할 것도 없다. 그렇다면 신에게 바치는 것은 어떠한 것인가? 흠잡을 데 없는 최고 중의 최고를 올릴 뿐 아니라 그 마음을 다해 올릴 것이다. 왕은 마음을 볼 수 없으나 신은 마음마저 꿰뚫어 보니 말이다. 그런 이유로 제사에 쓰이는 음식은 한 해 농사를 짓고 가족을 기르는 가운데 일미와 일품을 올린다.

폴 사장의 '성찬식에 올릴 수 있는 빵'이란 비전은 장인이 솜씨를 부릴 수 있는 궁극의 경지를 향한다. 왕 중의 왕, 창조자이신 하나님께 올려드려도 손색이 없을 빵을 만든다는 비전이야말로 베이커로서 품을 수 있는 궁극의 비전이 아니겠는가. 그것이 전문성이든 역량이든 아니면 종교적인 용어인 은사든, 그 무엇으로 표현되든 이런 비전의 실현은 도달하기 불가능해 보일 만큼 야심 찬 기술의 도야다. 이 정도는 되어야 마음이 동하고 이런 비전에 기꺼이 동참하고 싶어지는 것이다.

성장하는 팀

미국은 다른 나라에 비해 건국의 역사가 비교적 짧다. 팀으로 따지면 이제 신생팀에 불과하다. 역사는 짧으나 기세 좋은 미국은 새로운 업을 만드는 창업가의 나라이기도 하다. 불과 몇 년 전만 해도 인공지능은 과학자들 사이에서 논의되거나 SF 영화에 나오는 이야기거리에 불과했다. 이제 AI는 실리콘밸리를 넘어 세계 전체를 뒤흔들고 국가 존망까지 좌지우지하는 힘을 과시하고 있다. 그야말로 사활을 걸고 AI 개발에 온 세계가 뛰어들고 있다. 이런 혁신도 미국에서 시작됐다. 예전만큼은 아닐지라도 여전히 혁신은 미국에서 촉발되어 세계로 퍼져 나가고 있는 형국이다.

신생팀 미국은 왜 이렇게 강한가? 후견지명이긴 하나 굳이 이유를 찾아보자면 조직 문화가 큰 몫을 차지한다고 본다. 짧은 역사에서 비롯된 콤플렉스 때문인지 미국에는 유난히 '명예의 전당'이 많다. 프로야구, 미식축구와 같은 프로 스포츠는 물론이거니와 영화나 세일즈 분야 등에서도 '명예의 전당'을 만들어 놓고 위대한 업적을 기념한다. 어떨 때는 뭐 저런 걸 기념하나 싶을 만큼 별의별 행사나 기념품도 넘쳐난다.

‘요식 행위’라는 말이 있을 만큼 기념식은 제대로 그 정신이 계승되지 못하면 겉치레에 불과한 귀찮은 행사가 되기 마련이다. 본래 기념일은 한 공동체의 바탕을 이루는 이야기가 공유되는 소중한 시간이다. 개인이나 공동체는 자신이 누구이며 우리 공동체는 무엇을 위해 존재하는지에 대한 근본적인 물음의 답을 이야기에 담아 전수한다. 이렇게 전해진 이야기는 기념일이나 축제에서 다양한 형태로 표현되어 참여한 공동체의 모든 이들에게 전수된다. 때로 웃고 때론 울기도 하면서 자신이 겪어보지도 못한 기억을 오늘에 되살려 더 높은 차원에서 경험하고 승화한다.

위대한 팀에는 위대한 레거시Legacy가 있다. 될 수 있다면 이기는 팀에 속하고 싶은 마음은 인지상정이다. 누구나 거둬되는 난관에 부딪혀도 좌절하지 않고 마지막 순간에 촉매를 드는 그런 승리하는 팀에 속하고 싶은 것이다. 늘 이길 수는 없다. 당연한 얘기다. 우리 대부분은 질 때도 있지만 주저앉지 않고 다시 일어나 우리만의 이야기를 써 내려가는 팀에 속해 보고 싶은 꿈을 꾸다.

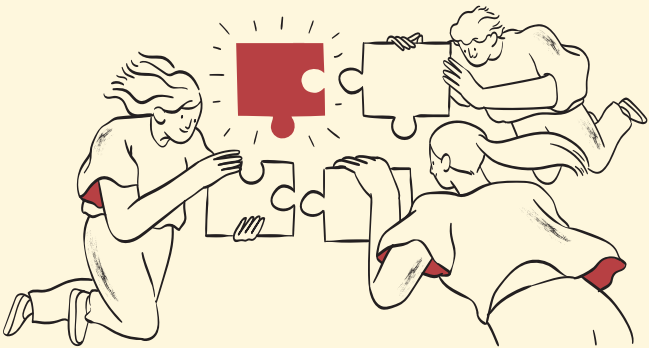
만약 누가 나에게 분야를 막론하고 성공하려면 무엇보다 해야 하냐고 묻는다면 나는 주저할 것 없이 이렇게 답할 것이다.

‘강력한 비전을 지닌 팀을 만들라!’

그것을 위해 내 인생 전체를 바쳐도 아깝지 않을 만큼 강력한 동기를 불러일으키는 비전은 만드는 것이 아니라 주어지는 것이라 나는 믿는다. 그것은 거부할 수 없는 속명처럼 어느 순간 우리를 찾아와 우리 마음을 사로잡는다. 진정한 비전은 그런 것이다!

레전드 팀은 그냥 되지 않는다. 누군가는 그런 팀을 만들기 위해 애써야 한다. 나는 리더란 팀을 만드는 사람이라 믿는다. 팀원을 육성하지 않는 리더는 이름뿐인 리더다. 유명무실한 리더를 진심으로 따르는 사람은 없다. 생생하게 눈에 그려지는 비전을 팀원들에게 전달할 수 있는 리더, 자신의 시간과 에너지를 팀원을 육성하고 레전드 팀을 만드는 데 쏟는 리더, 그런 리더들을 통해 오늘날 전 세계에서 혁신이 일어나고 삶의 질은 높아지며 소중한 가치가 보존되고 전수되는, 제대로 돌아가는 살 만한 세상이 되어 가는 것이다.

디스토피아는 불안을 조장하는 환상이다. 머지않아 피지컬 AI가 우리 일자리를 대신하고 우리는 길거리로 나앉을 것처럼 불안 마케팅을 하는 자들이 판을 치는 세상이 개탄스럽다. 그렇게 해서라도 돈을 벌고 싶단 말인가! 어느 시대든 자신의 시대가 최악이고 앞을 내다볼 수 없을 만큼 혼돈이라고 평가했다. 우리 시대도 마찬가지다. 창조의 질서에서 벗어난 세상은 재창조를 고대한다. 성찬에 올릴 빵은 예수 그리스도의 몸을 상징하고 포도주는 십자가에서 흘린 보배로운 피다. 우리가 이 땅에서 성찬에 올릴 만한 빵을 만들겠다는 심정으로 오늘을 산다면 하늘에서와 같이 이 땅에서도 하나님의 뜻은 이루어질 것이다.



독존(獨存)

VS

공존(共存)

글. 양혁주 실장

독존이 아닌 공존, 인류가 선택한 생존 방식

1972년 대한민국의 싱어송라이터 김민기가 만든 ‘작은 연못’이라는 노래가 있다. 맑고 서정적인 멜로디 속에 깊은 사회적 메시지와 인간 본성에 대한 성찰을 담고 있는 곡이다. 먼 옛날 작은 연못에 붓어 두 마리가 살고 있었는데, 지금은 더러운 물만 고이고 아무것도 살지 않게 되었다는 내용이다. 붓어 두 마리는 어디로 가고 왜 지금은 더러운 물만 고이고 아무것도 살지 않게 되었을까? 가사 내용이 그 이유를 말해 준다. “...어느 맑은 여름날 연못 속에 붓어 두 마리, 서로 싸워 한 마리는 물 위에 떠오르고, 여린 살이 썩어들어가 물도 따라 썩어들어가, 연못 속에선 아무것도 살 수 없게 되었죠...” 붓어 두 마리가 무엇 때문에 싸웠는지는 가사에 나오지 않는다. 그러나 싸움의 결과는 붓어 두 마리와 작은 연못의 공멸이었다. 인간의 싸움은 ‘작은 연못’의 가사처럼 생명체와 생명체가 사는 환경을 공멸시킨다. 인간이 공멸하지 않는 길은 싸우지 않는 것이다. 인간이 공멸하지 않기 위해서는 독존(獨存)이 아닌 공존(共存)의 길을 모색해야 한다.

진화생물학과 인류학은 인간이 지구상에서 가장 지배적인 종이 될 수 있었던 이유로 ‘빨리 달리는 능력’이나 ‘강한 힘’이 아닌 ‘초협력Supercooperation’을 꼽는다. 인류학자 마거릿 미드Margaret Mead는 한 학생에게 “문명의 최초 신호가 무엇이라고 생각하느냐”라는 질문을 받았다. 학생들은 도자기, 사냥 도구, 혹은 불의 발견을 기대했지만 미드의 대답은 전혀 달랐다. “고대 유적에서 발견된 부러졌다가 다시 붙은 1만 5천 년 전의 대퇴골(허벅지 뼈)입니다.” 동물의 세계에서 다리가 부러진다는 것은 곧 죽음을 의미한다. 포식자를 피해 도망칠 수도 없고, 물을 마시러 갈 수도 없으며, 사냥을 할 수도 없기 때문이다. 하지만 부러졌다가 완전히 치유된 대퇴골이 발견되었다는 것은 누군가 그가 나을 때까지 곁에 머물며 상처를 싸매주고, 위험으로부터 지켜주고, 먹음 물과 음식을 나누어 주었다는 뜻이다. 즉 혼자 버려두고 빨리 가는 독존(獨存)을 포기하고, 다친 이와 함께 느리지만 멀리 갈 수 있는 공존(共存)을 선택한 순간이 바로 인류 문명과 인류애Humanity의 시작이었다는 것이다. 독존(獨存)이 아닌 공존(共存)만이 혹독한 자연 속에서 살아남기 위해 인류가 수만 년간 뼈저리게 겪으며 검증해 낸 가장 완벽한 생존 방식이다.

공존(共存)에 관한 유명한 아프리카 속담이 있다. “혼자 가면 빨리 갈 수 있지만, 함께 가면 멀리 갈 수 있다.” 이 속담의 핵심을 담고 있는 단어가 있는데, 그것은 바로 ‘우분투Ubuntu’다. 우분투는 아프리카 대륙의 거대한 철학이자, 인류가 척박한 환경 속에서 찾아낸 가장 강력한 생존 방식이다. 우분투라는

단어는 зулу족의 유명한 격언인 “우문투 응구문투 응가반투Umuntu ngumuntu ngabantu”에서 비롯된 것으로, 이는 “사람은 다른 사람들을 통과해야 비로소 사람이 된다”라는 뜻이며 “네가 있기에 내가 있다I am because you are”는 의미를 담고 있다. 우분투는 아프리카인들이 혹독한 대자연에서 대대손손 살아남기 위해 경험으로 체득한 생존 전략이었다. 아프리카의 사바나 초원과 밀림은 인간 개인이 살아가기에 너무나 가혹한 환경이었다. 사자나 표범 같은 포식자, 시시때때로 찾아오는 긴 가뭄 앞에서는 아무리 힘이 세고 빠른 인간이라도 혼자서는 며칠을 버티기 힘들었다. 다치거나 병이 들었을 때 공동체가 돌보지 않으면 즉시 죽음으로 이어졌다. 따라서 이들에게 고립과 독존(獨存)은 곧 죽음이었고, 연대와 공존(共存)은 곧 생존이었다. 내가 이웃을 돕는 것은 훗날 내가 위기에 처했을 때 살아남기 위한 보험이었던 것이다.

함께 살아남는 힘, 공존이 만든 기적

우분투 정신은 아프리카인들의 삶의 규칙으로 작동하며 역사적으로 엄청난 영향력을 미쳤다. 남아공은 백인 정권이 흑인들을 잔인하게 탄압했던 아파르트헤이트(인종차별정책)라는 어두운 역사를 지니고 있었다. 백인 정권이 무너진 후 수십 년간 꾀박받았던 흑인들이 피의 복수를 감행할 것이라는 예측이 지배적이었다. 그러나 넬슨 만델라 대통령과 데스몬드 투투 대주교는 우분투 정신을 국가 치유의 도구로 내세웠다. 진실과 화해 위원회를 설치해 백인 가해자가 자신의 죄를 대중 앞에서 진심으로 고백하고 참회하면 처벌 대신 사면을 베풀었다. 이렇게 할 수 있었던 중요한 이유는 상대를 파괴하면 나의 인간성(우분투)마저 파괴된다는 상호의존 사상에 있었다. 이러한 정신을 바탕으로 남아공은 피비린내 나는 내전 없이 평화적인 국가 통합을 이루어 낼 수 있었다.

2010년 8월, 칠레 북부의 구리 광산이 완전히 붕괴하면서 광부 33명이 지하 700m 아래에 갇혔다. 이들이 살아 있는지도조차 알지 못했던 초기 17일 동안, 그리고 구조대와 연락이 닿은 후 땅 위로 올라오기까지 총 69일 동안 그들은 어두운 지하에서 함께 버텼다. 결국 단 한 명의 낙오자도 없이 33명 전원이 무사히 구조되었다. 당시 전문가들은 이들이 구조되기 전에 정신적 붕괴나 내부 갈등으로

자멸할 것이라 예상했다. 하지만 광부들은 독존이 아닌 공존의 생존 방식을 구현해 냈다. 구조대와 연락이 닿기 전 17일 동안 이들에게 남은 식량은 겨우 이를 치었다. 한 사람의 독점이나 이기심이 발동했다면 며칠 못 가 끝났을 것이다. 작업반장 루이스 우르수아의 지휘 아래, 그들은 48시간마다 참치 두 숟가락, 우유 한 모금, 과자 반 개를 정확히 똑같이 나누어 먹었다. 나만 살겠다는 이기심을 버리고 우리 모두 살아야 한다는 합의를 이룬 것이다.

지하 세계가 무너지지 않도록 그들은 내부에서 철저히 역할을 나누었다. 의학 지식이 조금 있는 사람은 위생·보건을 담당하고, 신앙심이 깊은 노련한 광부는 정신적 가이드 역할을 맡았으며, 쾌활한 사람은 분위기 메이커가 되었다. 또한 나중엔 구조용 시추공이 뚫려 위에서 잔해들이 떨어질 때는 3개의 조로 나누어 8시간씩 교대로 잔해를 치우며 서로의 체력 부담을 나누었다. 마침내 69일 만에 지상과 연결되는 캡슐이 내려왔을 때도 서로 먼저 올라가겠다고 싸우지 않았다. 오히려 그들은 체력이 약하고 건강이 나쁜 동료들을 먼저 위로 올려보냈고, 건강한 이들이 뒤를 지켰다. 모든 책임을 지고 무리를 이끌었던 작업반장 루이스 우르수아는 맨 마지막인 33번째로 캡슐에 탑승해 지상으로 올라왔다. 칠레 광부들의 실화는 극단적인 고립과 절망 앞에서도 생존을 위해 규율을 지키고, 역할을 나누며, 약자를 먼저 배려하는 연대가 있다면 인간은 그 어떤 칼바람과 어둠도 뚫고 공동의 완주를 해낼 수 있다는 것을 보여주었다.

어느 인류학자가 아프리카 부족의 아이들을 대상으로 한 가지 실험을 제안했다. 멀리 떨어진 나무에 맛있는 사탕이 가득 든 바구니를 두고 누구든 가장 먼저 뛰어가는 아이가 사탕을 독차지하는 게임이었다. “시작!” 소리와 함께 아이들은 각자 달리는 대신 서로의 손을 꼭 잡고 나란히 함께 뛰어갔다. 그리고 바구니에 다 같이 도착해 사탕을 똑같이 나누어 가졌다. 인류학자가 “왜 1등을 해서 혼자 다 가지지 않고 똑같이 나누었니?”라고 묻자 아이들은 당연하다는 듯 이렇게 외쳤다. “우분투! 다른 친구들이 모두 슬픈데, 어떻게 나 혼자만 행복할 수 있나요!” 자신의 행복과 안전은 타인의 행복과 안전이 전제될 때 비로소 가능하다. 이것이 공존(共存)의 핵심 가치다. 인류가 지구라는 작은 연못에서 지속 가능한 생존을 이어가기 위해서는 홀로만 살려 하는 독존(獨存)이 아닌 모두가 연결하고 연대하는 공존(共存)이 필요함을 잊지 말아야 할 것이다.

1

벽산, 자회사형 장애인 표준사업장 ‘(주)지플랜’ 설립



벽산은 장애인 고용 확대와 사회적 가치 실현을 위해 100% 출자한 자회사형 장애인 표준사업장 (주)지플랜을 설립했다. 경기도 김포시 구래동에 본사를 둔 지플랜은 ‘사회적 약자가 함께 일하며 성장할 수 있는 행복한 일터’를 비전으로, 장애인의 역량에 맞춘 사무 중심의 직무체계를 운영한다. 지플랜은 중증장애인 근로자의 특성과 역량을 고려해 홍보지원, 사무지원, IT지원 등 맞춤형 직무를 마련했다. 홍보지원 부문에서는 사내 홍보물과 콘텐츠 제작, AI 영상 제작, SNS 채널 운영 등을 수행하고, 사무지원 부문에서는 복리후생제도 안내와 관리·회계·재무 관련 행정업무를 담당한다. IT지원 부문은 RPA 개발·운영과 ERP·그룹웨어 유지보수, 인프라 지원 등을 맡는다. 벽산은 앞으로 장애인 고용을 지속적으로 확대하는 한편 AI 기반 업무혁신과 직무교육, 복지 프로그램 등을 강화해 장애인과 비장애인이 함께 일하며 성장하는 지속가능한 고용모델로 지플랜을 발전시켜 나갈 계획이다.

2

벽산, 업계 최초 홍성공장 무인지게차 도입



벽산은 홍성공장에 업계 최초로 무인지게차를 상용화해 창고 적재능력과 물류 효율성을 높였다. 이번 도입을 통해 공정 효율과 안전성을 강화하는 동시에 스마트 물류 기반의 생산 경쟁력 확보에도 나섰다. 홍성공장은 무인지게차 도입으로 기존 2단 적재에서 최대 4단 적재가 가능해지면서 창고 보관능력이 약 43% 향상됐다. 이에 따라 성수기 재고 확보가 보다 용이해졌으며, 현장 인력 투입 감소를 통해 안전사고 예방과 인적자원 운영 효율화도 기대된다. 현재 무인지게차는 일부 창고동에서 PoC(Proof of Concept) 검증 단계로 운영되고 있다. 벽산은 운영 결과를 바탕으로 다른 창고동에도 백을 추가 설치하고 무인지게차를 단계적으로 확대 도입할 예정이다. 향후에는 물류·창고 관리 자동화 체계를 고도화하고 생산라인과 물류 전 과정에 걸쳐 스마트 공장시스템을 확대 구축할 계획이다. 이를 통해 생산부터 보관, 출하까지 전 과정의 효율성을 높이고 생산성과 품질 경쟁력을 강화할 방침이다.

3

벽산, 부동산 사업 전문성·독립성 강화 목적 ‘(주)벽산프라퍼티’ 설립



벽산은 부동산 사업의 전문성과 독립성을 강화하기 위해 100% 출자한 자회사 (주)벽산프라퍼티를 설립했다. 벽산프라퍼티는 부동산 개발과 자산관리, PM(Project Management) 사업을 전담하며, 그룹 내 분산돼 있던 부동산 관련 기능을 통합해 보다 체계적이고 효율적인 사업구조를 구축할 계획이다. 대표이사에는 삼성물산 건설부문 출신의 부동산 전문가 황성철 대표가 취임했다. 황 대표는 삼성물산, 벽산건설, 이랜드건설 등에서 부동산 개발과 사업관리, 투자 검토 업무를 수행하며 다양한 프로젝트 경험을 쌓았다. 벽산프라퍼티는 부동산 개발 및 건축사업 PM, 사업성 분석과 투자 검토, 그룹 부동산 프로젝트 통합 관리 등을 핵심사업으로 추진한다. 특히 시공이나 시행보다 PM 및 관리 중심의 사업구조를 통해 초기 투자 부담과 사업 리스크를 낮추고 안정적인 수익과 장기적인 자산 가치 향상을 함께 추구한다. 향후 외부 프로젝트의 PM·자문까지 사업을 확대해 그룹의 새로운 성장 축으로 육성할 계획이다.

4

벽산, 고온 대응 ‘마이크로포러스 단열재’ 개발 완료



벽산은 미세 다공질 구조를 적용한 마이크로포러스(Microporous) 단열재 개발에 성공하며 고온 단열 분야의 기술력을 한층 강화했다. 마이크로포러스 단열재는 나노미터(nm) 단위의 미세한 기공을 활용해 열전달을 최소화하는 고성능 단열재로, 산업용 파이프와 용광로, 중공업 설비, 항공·철도 등 극심한 고온을 견뎌야 하거나 공간 효율성이 중요한 분야에 활용된다. 이번에 개발한 제품은 퀴лт형(Quilt Type)과 패널형(Panel Type) 두 가지로, 다양한 연구·기술 검증 목적에 맞게 적용할 수 있도록 설계됐다. 최대 900℃ 환경에서 사용할 수 있으며 외부를 Glass Cloth로 마감해 내구성을 높였다. 열전도율은 100℃에서 0.024 W/m·K, 400℃에서 0.036 W/m·K를 기록해 고온에서도 안정적인 단열 성능을 유지했다. 또한 900℃에서 24시간 측정한 선수축률이 3% 미만으로 나타나 장시간 고온 노출 시에도 자체 변형을 최소화할 수 있는 성능을 확보했다. 향후 기술 고도화와 시장 수요 분석을 거쳐 양산·상용화 가능성을 검토할 계획이다.



벽산바이오켐

변화의 첫걸음을 내딛다

당사는 그동안 건축, 공업, 선박, 중방식, 피혁 등 다양한 분야에서 도료사업을 중심으로 성장해 왔으나, 2024년 12월을 기점으로 해당 사업을 마무리하고 새로운 도전에 나섰습니다. 이에 신규 사업의 핵심 가치와 브랜드 경쟁력을 강화하고 기업 이미지를 새롭게 구축하고자, 2026년 3월 사명을 ‘(주)벽산바이오켐’으로 변경했습니다. 사명 변경을 계기로 환경 친화적인 전문회사로의 도약을 본격화하고자 합니다. 새로운 사업 영역에서 모든 임직원이 하나의 목표와 방향을 공유하고, 고객 중심의 서비스와 효율적인 시스템을 바탕으로 지속 가능한 성장을 이어가는 기업으로 나아가겠습니다.

산제품 소개

업소용 음식물처리기 DK Series

대한민국의 1인당 음식물 쓰레기 배출량은 다른 나라에 비해 높은 수준이며, 처리비용 또한 지속적으로 증가하고 있습니다. 특히 2026년부터 수도권 생활폐기물 직매립 금지가 시행되는 등 환경 규제가 강화되면서 기업의 ESG 경영과 폐기물 감축 노력의 중요성도 더욱 커지고 있습니다. 일정 규모 이상의 음식점과 집단급식소, 농수산물센터, 관광숙박업소 등은 음식물류 폐기물 다량배출사업장에 해당하며, 음식물 쓰레기 발생 억제와 적정 처리에 관한 계획을 신고해야 합니다. 여기에 각 지자체의 음식물 쓰레기 처리비용까지 지속적으로 상승하면서 사업장 차원에서 발생량을 줄이고 효율적으로 처리해야 할 필요성도 커지고 있습니다. 이러한 환경 변화에 맞춰 (주)벽산바이오켐은 미생물을 활용해 음식물 쓰레기를 친환경적으로 처리하는 음식물처리기를 선보이고 있습니다. 단순 분쇄 방식이 아닌 미생물 기반의 처리 방식을 적용해 음식물 쓰레기 감량과 효율적인 처리를 돕는 제품입니다.

업소용 음식물처리기 모델 (렌탈 가능)

모델명	규격	처리량/일	최대 투입량	
DK-30	650×600×800	30kg	60kg	
DK-60	650×650×860	60kg	90kg	
DK-150	930×750×960	99kg	150kg	
DK-180	1230×750×960	150kg	230kg	

상담문의 — 02-6958-3920



유지방 분해제 Huna Bio Clean

무더운 여름과 장마철에는 주방 싱크대나 화장실에서 올라오는 불쾌한 하수구 냄새로 고민하는 경우가 많습니다. 아무리 청소해도 쉽게 사라지지 않는 악취는 배관 내부에 쌓인 기름 슬러지와 각종 유기물이 부패하면서 발생할 수 있으며, 장기간 축적될 경우 배관 막힘의 원인이 되기도 합니다. 악취를 줄이기 위해 방향제를 사용하거나 락스 등 화학제품으로 배관을 청소하기도 하지만, 배관 내부에 쌓인 오염물질을 충분히 제거하지 못하면 냄새가 다시 발생할 수 있습니다. 특히 배관 속 기름 슬러지와 유지방을 지속적으로 관리하기 위해서는 단순히 냄새를 덮는 것보다 원인이 되는 오염물질을 효과적으로 분해·관리하는 것이 중요합니다. 이러한 배관 악취와 기름 슬러지 관리에 도움을 주기 위해 개발된 제품이 (주)벽산바이오켐의 ‘휴나 바이오 클린’입니다. 미생물을 활용해 배관 내부의 유기물과 기름 슬러지를 생물학적으로 분해하는 방식으로, 악취 발생 원인을 보다 효과적으로 관리할 수 있도록 돕습니다.



상담문의 — 02-6958-3920



1

하츠, 이탈리아 엘리카와 공동 개발한 ‘알리아스 인덕션’ 출시

(주)하츠는 이탈리아 가전 브랜드 엘리카와 공동 개발한 ‘알리아스 인덕션’을 출시했다. 알리아스 인덕션은 매트 글래스 상판을 적용해 디자인과 관리 편의성을 높였다. 또한 국내 최초로 유럽 가전에 플러그인 타입을 적용해 콘센트로 간편하게 설치할 수 있으며, 스마트 전력 제어 시스템을 통해 전력 환경에 맞춰 출력을 자동 조절한다. 하츠의 후드·쿡탑 연동 기능도 적용했다. 인덕션 작동 시 후드가 자동 연동되고 화력에 따라 풍량이 조절되며, 종료 후에도 지연 운전을 통해 잔여 연기와 냄새를 제거한다. 9단계 온도 조절, 터보 부스터, 잔열 경고 및 자동 전원 차단 기능으로 편의성과 안전성을 강화했다.



2

하츠-보쉬, 한국 프리미엄 가전 시장 공략 가속 하츠, 보쉬 가전 쇼룸 오픈 행사 개최

(주)하츠는 글로벌 프리미엄 가전 브랜드 보쉬Bosch와의 딜러십 체결을 계기로 서울 학동역 인근에 보쉬 쇼룸을 오픈했다. 이번 쇼룸은 보쉬 가전의 국내 소비자 접점을 확대하고, 하츠가 제품 구매부터 설치, 사후서비스까지 지원하는 협력 체계를 알리기 위해 마련됐다. 쇼룸은 한국 소비자의 라이프스타일과 주거 환경을 고려해 구성했다. 대형 한지 조명과 여백을 활용해 한국적 미학을 현대적으로 재해석하고 보쉬의 기술력과 한국의 주방 문화가 어우러지도록 했다. 방문객은 보쉬의 주요 빌트인 가전을 체험할 수 있다. 하츠는 쇼룸을 제품 전시를 넘어 브랜드 철학과 사용 경험을 전하는 거점으로 운영할 계획이다.



3

생산 효율·공급 안정성 강화 하츠, 약 3,171평 규모 제2공장 증설 완료

(주)하츠는 제2공장 증설을 완료하고 생산 및 공급 체계를 강화했다. 약 3,171평 규모의 제2공장은 기존 공장의 포화 상태를 해소하고 증가하는 수요에 대응하기 위한 생산 인프라를 갖췄다. 특히 공중 컨베이어 시스템을 도입해 공장 간 제품 이송을 자동화하고 공정의 연속성을 높였다. 컨베이어와 로봇 기반 시스템으로 작업 동선을 단순화하고 반복 작업의 부담과 안전 리스크도 줄였다. 출하 도크도 동시 접안 3대에서 최대 10대까지 확대해 기존 대비 약 3배의 출하 대응 능력을 확보했다. 하츠는 이번 증설로 생산부터 출하까지 운영 효율과 공급 안정성을 높였다.

벽산 네트워크



본사	서울특별시 중구 퇴계로 307 광희빌딩(10F, 14F)	02-2260-6114
중부지점	경기도 남양주시 송산로 131	031-528-0554
중부지점(수원)	경기도 화성시 정남면 여의동길 90-39	031-359-8657
중부지점(강원)	강원도 원주시 문막읍 보통로 37	033-747-2995
대전지점	대전광역시 대덕구 신탄진로315번길 10	042-628-0823
광주지점	광주광역시 북구 비엔날레로155번길 19	062-523-0063
대구지점	대구광역시 달서구 달서대로 91	053-565-0550
부산지점	경상남도 양산시 동면 남양산길 63	055-367-7880
전북영업소	전북특별자치도 전주시 덕진구 추천로 355	063-214-3493
인천영업소	인천광역시 서구 북항로 76-24	032-578-2622
마산영업소	경상남도 창원시 마산회원구 용마로 126 석호빌딩 404호	055-299-5397
기술연구소	경기도 화성시 정남면 여의동길 90-39	070-4617-3655
익산공장	전북특별자치도 익산시 서동로 675	063-830-8800
음성공장	충청북도 음성군 대소면 초금로71번길 144	043-877-2916
영동공장	충청북도 영동군 용산면 남부로 1500-42	043-742-0704
홍성공장	충청남도 홍성군 갈산면 산단로388번길 100	041-406-8007
여주공장	경기도 여주시 가남읍 경충대로 1418	031-882-3434

하츠 네트워크



서울사무소	서울특별시 강남구 강남대로 456 한석타워 10~12F	1644-0806
평택공장	경기도 평택시 진위면 동부대로 202	031-370-7500
부산사업소	부산광역시 동래구 총렬대로 146(해원빌딩 5F)	051-505-4551
대구사업소	대구광역시 동구 장등로 86 대성빌딩 11F	053-741-4102
호남사업소	광주광역시 광산구 장신로 136 본타워 7F	062-941-6071
충청사업소	대전광역시 서구 관저북로13번길 23-24 승암빌딩 2F	042-489-8033

벽산바이오켐



본사	서울특별시 금천구 가산디지털1로 219, 904호(가산동, 벽산디지털밸리6차)	02-6958-3910
----	---	--------------

영우화스너 네트워크



본사	경기도 고양시 일산서구 덕이로 203	031-902-4121
양산영업소	경상남도 양산시 산막공단남6길 13	055-383-4132

벽산프라퍼티



본사	경기도 남양주시 별내동 970-1	02-2289-1243
----	--------------------	--------------

空間에 ZERO를 더하다