

☒ 연구논문

기업경영에 있어서 人性機能의 휴먼웨어적 접근
A Study on the Function of Personality
as a Human-ware in Management

이 철 우*

Lee, Cheol Woo

Abstract

This study intends to define 「personality」 as 「Human-ware」 based on 「Gene-ware」 in business management. The sides of personality in management are important source of manifestation of 'Synergy', because the importance of personality, that is, 「attitude」 in individuals is increasing compared with the traditional techniques, 「craft」. In this work, it is considered that Human-ware activates interchange in reciprocal relation between Gene-ware and Hard-ware and performs balancing, intermediating(catalyzing) functions in relative that things(Geneware ↔ Humanware ↔ Hardware).

「Gene-ware」 represents factor and phenomena of life in evolutionary information as human instincts, system of Gene-duum(Gene+Residuuum(in phenomenology)), Synchronizati-on(in structuralism). In this view, this paper defines the concepts and effects of personality in management as the results of creative and stational functions of Human-ware .

And this paper intends to identify the strata of psycho in human as three vertical aspects of 「Manifest」, 「Latent」, and 「Found」, in this respects, function of Human-ware have analogy to that of Manifest in psychological behaviors.

Finally, reviewing the Ford system based on Fordism and Taylor's system in Industrial Engineering, pursues the meaning and importance of personality, that is Humanware in management.

1. 서 론

최근 기업에 있어서 종업원 만족, 고객만족, 기업 이미지 통합등의 경향과 특히 人性중시의 인재선발, 기업윤리·문화의 강조 등, 기업 및 조직행동의 변화는 기업 참여자 및 구성원의 창의, 창조성과 도덕·윤리의 측면이 중요시되고 있다는 양상으로 볼 수 있다.

이는 기업이 자본, 설비, 경영 기법 등의 유형적(물적지향 : craft)투입보다는 구성원들의 무형적 잠재성(attitude), 즉 인성과 태도가 그들의 자발성과 창조성, 나아가 구성원간의 깊은 신뢰를 기초한 시너지 창출의 근원이 되어 간다는 변화특성이다.

본 논문은 기업에 있어서 이러한 「인성(人性)」의 문제를 특히 생명공학 중심의 산업환경을 고려하여 진웨어(Gene-ware)를 바탕한 휴먼웨어(Human-ware)라는 측면에서 그 의의를 접근하고자 한다.

물적요소보다 인적요소가 강조되어 가는 인성존중, 생명존중 경영의 시대, 그리고 기술적으로도 유전자를 중심한 생명공학이 중시되어 가는 시대에 있어서, 기존의 하드웨어나 소프트웨어의 개념은 지나치게 기계적인 처리 및 연산에 치우친 경향이 있어 인간 주체적 측면에서의 기업의 창조성과 생산성을 창출하는 요소 및 개념으로서 미흡하다고 볼 수 있고 따라서 내포

* 건국대학교 대학원 산업공학과 박사수료, 남서울대학교, 주성대학교 강사

적으로 휴머니즘을 바탕으로 한 체계로서 휴먼웨어를 구상하는 것은 의의가 있다고 할 수 있다.

특히 인간은 그 일반적인 특질로서 유전자 및 생명적 특징을 가지고 있어 이러한 측면의 중심을 진웨어(Gene-ware)라 구상하고, 이와 관련된 외생적 환경 및 제반 여건을 하드웨어(Hard-ware)라 하면, 휴먼웨어는 진웨어와 하드웨어의 관계속에서 교호·매개(intermediate ; catalyzer)하여 창조적 성과를 발현시키는 구조와 기능을 갖는 것으로 체계화할 수 있다. 즉 물질적 측면에 있어서 하드웨어에 대한 소프트웨어에 대응되게 진웨어의 도구와 방법으로서 소프트웨어적인 휴먼웨어로서 규정하여 고찰하고자 한다.

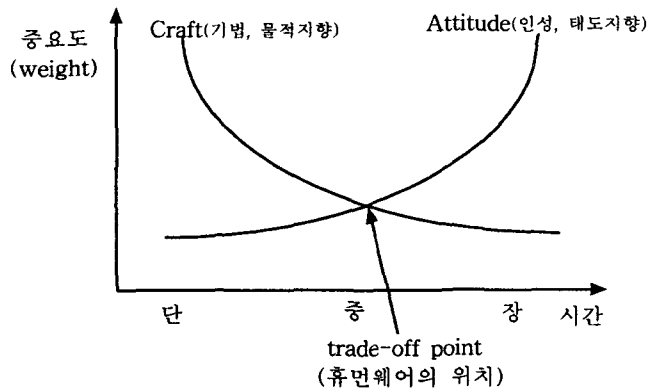
한편 이러한 진웨어와 휴먼웨어의 의미를 인간의 심리 측면에서 基在性(Found) ↔ 潛在性(Latent) ↔ 顯在性(Manifest)이라는 관점에서 잠재성에 해당하는 것으로 보고, 휴먼웨어의 기능(Gene-ware ↔ Human-ware ↔ Hard-ware)은 본질적으로 진웨어 속성의 발현, 다시 말해 인성중심의 경영의 방향은 심리적으로는 기계성의 특성을 창출시키는데 의의가 있음을 제시하고자 한다.

이러한 인성, 즉 휴먼웨어의 의미를 경영관리의 측면에서 과거 청교도정신을 바탕으로 노동자와 경영자간의 상승이익을 성공시켰던 테일러(F.W.Taylor), 기계작업을 중심으로 소비자와 생산자간의 공익성을 추구했던 포드시스템(Fordism)의 의미를 재고찰하여 접근하고자 한다.

2. 기업에 있어서 人性의 의의

최근의 기업 환경 변화의 가장 큰 특징은 인간, 인적 요소가 보다 중요시되어 가고 있다는 점이다. 기업의 자원은 인적 자원을 중심으로 형성되는 인간시스템과 비인적 자원으로 구성되는 물질시스템을 중심한 기계시스템으로 나눌 수 있다. 그런데 종래에는 기업 자원의 입장에서 인간성이 고려됨이 없이 「인간」이 물질과 동일시되어 생산 요소로만 다루어져 인간의 자발적이고 창의적인 노력을 유발할 수 없다는 지적이 있어 왔다.[9]

기업 인적 자원의 「인성(人性)」이 중요시되어 가는 변화는 한국의 경우 90년대 들어서 대기업을 중심으로 인성중시의 인사체도가 도입되면서 신입사원 채용시 종래 강조했던 전공, 논리보다 인간미와 도덕성에 중점을 두는 방향으로 전환한 예에서 찾아볼 수 있다. 또한 대표적으로 반도체 산업스파이 사건의 예(반도체 기술자료를 대만으로 팔려다가 택시기사의 신고로 우연히 검거됨, '98.2.4 중앙일보)서 보여주는 바와 같이, 기업구성원의 지식과 능력 이전에 진실과 양심지향의 인성의 신뢰도가 경영관리상 우선되는 문제임이 부각되기 시작했다.



<그림1> 동일 생산성 조건, 시간적 변화를 고려한 Attitude(인성)와 Craft(기법)의 교차

그리고 건축물(예, 삼풍백화점, 성수대교등)의 붕괴 등으로 나타나는 사회적 문제는 기업의 사회적 책임과 기업윤리의 부재, 관료주의 부패성이 산업과 경제에 미치는 영향이 중요함을 인식시켜주었다(GNP 11위인 한국의 국가청렴도는 27위('96.독 퍼팅겐대), 관료주의 부패성은 아시아 10개국중 베트남 다음으로 9위(홍콩 PREC조사). 또 단편적인 예로서 보험요율로 본 각국 항공사의 성적을 보면 1위가 전일본항공, 2위가 싱가포르항공사인데 비해 한국의 대한항공은 46위로 나타났는데('98 국회건설교통위원회 국정자료), 이러한 것에서 유추할 수 있는 것은 정보와 통신이 극단으로 발달한 현 경제시대의 특징상 대한항공이 일본, 미국등 선진국에 비해 첨단 관리 기법이 부족해서 온 결과라고 보기에는 그 차이가 지나치게 크다고 할 수 있으며 이것은 구성원들의 성의와 정성의 문제, 즉 인성적 바탕과 그 시너지효과의 문제라고 인식될 수 있다(비행조종사 44%가 함께 비행하고 싶지 않은 조종사가 있다고 답하고 정비사의 57%가 운항스케줄에 밀려 정비를 제대로 하지 못했다고 답함 ; 1999.7.9.조선일보('99 건설교통부 조사자료)). 즉 물질 측면의 기법(craft)보다는 구성원들의 인성과 태도(attitude)의 부족에서 오는 결과라 할 수 있다.

이와 같은 문제점들은 기업에 있어서 인적 자원의 신뢰도, 즉 얼마나 믿을 수 있는 인성인가 하는 점과 또한 개개인이 가지고 있는 능력을 최대한 발휘할 수 있는 창의와 창조성이 중요시 되어 가고 있다는 것으로 종합하여 파악될 수 있다.

이러한 의미에서 물질 지향, 기법위주의 경영, 생산 기법등을 「craft」 라는 개념으로 포괄적으로 보고 인간의 가치관, 태도, 인성, 창조성 등의 측면을 「attitude」 라 하면 <그림 1>과 같이 생산성과 창조성을 창출하는 요건으로서 점차적으로 「craft」의 중요도는 하락하고 「attitude」의 중요도가 더욱더 상승해 가는 변화 양상을 나타내는 것으로 파악하면 기업 경영관리의 방향설정에 유익하다.[3]

3. 휴먼웨어와 인성특성

기업에 있어서의 인성과 태도의 자원이 보다 중요시되어 감을 앞에서 살펴보았는데 문제는 기법이나 기계시스템은 비교적 단기간 내에 구축할 수 있는 자본 의존적인 측면이 많으나 인간의 인성 및 태도 등은 인간의 속성상 오랜 인성도야나 자기성찰, 교육 등을 통하여 장기적 시간을 요하는 특징을 지니고 있다. 즉 기업에서 필요하다고 해서 단기간의 자본의 집중투입이나 일시적 자극으로서는 그 본질적인 결과와 성과가 얻어지는 자원이 아니기 때문이다.(참고, 스톡홀름선제도에 따른 미 첨단기업의 영업이익이 오히려 감소한 사례도 있음(중앙일보,1998.5.18)). 이러한 측면에서 기업은 기존의 자본 의존적, 물질 투입적 경영관리의 타성으로서 인간자원을 접근하는데는 한계가 있으며, 인간 주체적 입장에서 새로운 접근법이 요구된다고 할 수 있다.

따라서 본 절에서는 물질 위주의 시스템에서 인간 위주의 시스템으로 전환하는 능률적 접근 방법으로서 진웨어(Gene-ware)↔휴먼웨어(Human-ware)↔하드웨어(Hard-ware)라는 구도하에서 매개체(촉매기능) 역할을 하는 휴먼웨어에 관해 구체적으로 고찰하고자 한다.

3.1 휴먼웨어의 구조와 기능

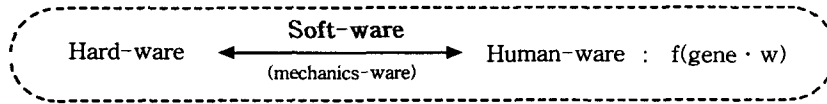
(1) 소프트웨어와 휴먼웨어

산업에 있어서 소프트화란 경제에 있어서 서비스 산업의 비중이 커가고 정보 및 지식 등 비물질적 요소의 투입 비중이 높아져 가는 것을 말하고 제품에 있어서는 제품의 부가가치 창출 요소 중 하드(hard)적 요소보다 소프트 요소 즉 1차, 2차 산업에서 생산되는 물품 자체의 가치에 비해 부가되는 정보, 서비스 등 무형의 가치가 높아져 가는 것을 말한다. 또한 소비에 있어서도 욕구의 다양 다변성, 환경친화성, 기업윤리등을 중시하는 소비 행위가 성숙되어 가는 경

향을 반영한다.[6]

그러나 이러한 소프트의 개념을 포괄한 「소프트웨어」라 하더라도 아직 효율성과 경쟁성의 측면을 강조하는 측면에서의 인간을 일련의 투입 요소로 보는 요소가 많다고 할 수 있다.

이러한 범주를 포괄하여 물질 주체에서 소프트웨어는 하드웨어와 인간시스템(human system)을 교호, 매개하는 기능으로서 다음과 같이 구도화할 수 있다.



<그림 2> 하드웨어와 소프트웨어의 관계

(2) 휴먼웨어에 관한 기존 연구 고찰

기존의 소프트웨어의 개념이 기계적인 처리 및 연산에 치우친 경향을 띠게 됨에 따라 인간의 기본적 특질(기계와 구별되는 고유성)을 은폐시키게 되어 인간의 창의성을 중심으로 한 인적 자원의 중요성을 강조하면서 등장한 것이 휴먼웨어라는 개념이다.

이러한 휴먼웨어의 개념은 기존의 소프트웨어에 비해 보다 인간 친화적인 도구나 시스템(fit machine to man)등의 개념으로 활용되고 있는데, 특히 인간-기계의 계면(interface)에서 새로운 디자인 방법, 감성공학에 있어서 쾌적성과 인간가치의 향상을 위한 발전방향에 있어서 휴먼웨어의 개념을 설정하고 있다[15][16].

생산시스템에 있어서 휴먼웨어에 관한 개념과 그 체계에 관한 연구는 H.Shimada와 J.P. MacDuffie교수가 제시하고 있다[17]. 1980년대에 있어서 일본의 자동차 생산 기업들이 유사한 생산설비와 기술을 가진 미국 기업에 비해 생산성과 품질면에서 어떻게 앞설 수 있었는가를 “휴먼웨어”의 차이에 있다고 주장하면서, 생산시스템에 있어서 휴먼웨어를 보다 넓고 의미있는 기술이라는 관점에서 「인적자원(human resources)와 하드웨어사이의 교호적 관계성(interactive relationship)」이라 규정하고 있다. 왜냐하면 하드웨어(technology, 기계)는 주어진 것만을 수행할 수 있고 하드웨어를 제어하는 소프트웨어는 비록 생산시스템 내에서 다양하게 활용되지만 그 자체가 혁신적, 창조적이지 못하기 때문에 이 두가지 요소의 조합과 상호작용 속에 휴먼웨어시스템을 정의하고 있다. H.Shimada와 J.P. MacDuffie는 이러한 휴먼웨어시스템이 일본기업에 있어서 자발적 창조적 능력(self-generating innovative capability)과 구성원간의 협력을 촉진, 유지하는 핵심적 요소라고 주장하고 있다.

한편 Industrial Relations 에 있어서 휴먼웨어에 관한 H. S. Lee의 연구에 있어서는 동일한 경영 방식이 여러 나라에서 상이한 결과로 나타나는 것은 문화적, 사회적 이질성에 따른 것으로 보고 서구의 Industrial Relations 모델이 아시아의 전통적 가치관, 특히 유교적(Confucian) 환경하에 놓인 아시아 각 나라의 생산체제에 그대로 적용될 수 없음을 지적하고 새로운 모델 개발에 있어서 휴먼웨어에 관한 개념을 구축하고 있다[18]. H. S. Lee는 하드웨어, 소프트웨어, 휴먼웨어로 구성되는 생산시스템에 있어서 휴먼웨어 시스템은 인적 자원(human resources)을 개발(cultivate)하는 기능으로서 규정하고 있다. 즉 휴먼웨어 시스템은 인적 자원이 하드웨어와 소프트웨어를 지속적으로 개선시키고, 이 두 요소와 최적으로 적용될 수 있도록 만드는 것이며 여기에는 고용 시스템(employment system), 동기 부여 시스템(mind stimulation system), 능력 개발 시스템, 도의(morale)교육 등을 포함하고 있는 것으로 파악하고 있다.

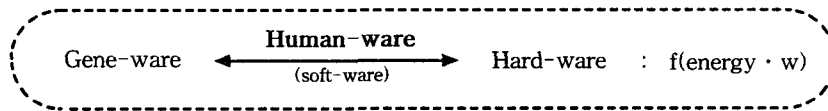
이러한 측면에서 기존의 소프트웨어가 하드웨어가 가진 기능을 효율적으로 활용하여 부가가치를 높이는데 의의가 있다고 한다면 휴먼웨어는 하드웨어나 소프트웨어로서 해결될 수 없는 자발적 창조성과 능력, 구성원간의 협력을 효과적으로 창출하고 발현시키는 개념으로 연구되고 있음을 알 수 있다.

그러나 아직 이러한 휴먼웨어의 개념은 물질 측면에 치우친 기존의 하드웨어나 소프트웨어와

의 상대적 관계 속에서 체계화된 것이라 할 수 있고, 인간 주체적 관점에서 창조성과 생산성을 창출하는 요소 및 개념으로서는 미흡하다고 볼 수 있다. 인성(attitude)에 기초한 경영이 기법(craft)위주의 경우보다 그 성과에 있어서 보다 효과적인 시대적 변화특성을 고려할 때 이러한 휴먼웨어를 보다 인간을 중심으로 한 개념과 체계로 정립할 필요가 있다고 할 수 있다.

3.2 휴먼웨어와 진웨어(Gene-ware)

본 논문에서는 이러한 휴먼웨어의 중심을 「인간」이라 보고, 인간의 본능적 특성과 유전자적 특질, 생명적 특성 등을 중심으로 전개되어 가는 기업환경을 고려, 인간의 유전자(DNA)의 생명현상으로서 본능 및 구심적인 근원지향의 특성을 의미하는 것으로서 진웨어(Gene-ware)를 상정하고 이와 관계된 외부환경으로서 원심적인 물량지향적인 기법이나 제도, 도구 등을 하드웨어(Hard-ware)라 상정, 휴먼웨어는 진웨어와 하드웨어를 교호·매개(intermediating(catalyzing)function)하는 구조와 기능을 갖는 것으로서 체계화하고자 한다. [13]



<그림 3> 진웨어와 휴먼웨어의 관계

<그림3> 에서, 휴먼웨어는 그 주체인 진웨어의 도구와 방법에 해당하는 것으로 이해될 수 있고, 기존의 물질, 기법위주의 접근에서는 하드웨어와 인간시스템이 소프트웨어를 매개로 기업의 성과를 창출하는 것이라 한다면, 진웨어를 고려한 휴먼웨어는 진웨어와 물질 하드웨어와의 상대적 관계를 매개하는 교호기능으로서 이를 통해 성과가 창출되는 것으로 볼 수 있다.

이러한 매개체적 기능을 하는 휴먼웨어는 촉매기능(catalyst)으로 가장 잘 유비되어 설명된다. 일반적으로 촉매란 그 자신은 소모되지 않고 반응속도를 촉진하는 물질로, 반응물과 생성물 사이에 있는 에너지 장벽을 낮추어 주기 때문에 즉, 에너지 장벽이 낮은 길을 제공하여 주기 때문에 촉매를 사용하면 반응을 보다 빠르게 진행시킬 수 있게 된다.[7]

따라서 휴먼웨어는 인간의 고유한 유전자가 내포하고 있는 본능이 최대한 발휘될 수 있도록 외부환경의 실제적 하드웨어(물질적 지향성)와 진웨어 사이를 제감각(眼耳鼻舌身, 知情意, 靈感)등을 통해 수신, 발신하는 매개체(교호)로서 이해될 수 있다.

3.3 휴먼웨어와 人性

일반적으로 성격(personality)이라고도 하는 인성은 외적으로 보여진 것과 내적으로 느껴진 것, 환경과의 작용에서 나타나는 개인의 독특한 생리적 욕구나 환경적 자극만으로 설명될 수 없는, 개인의 사고와 감정, 그리고 행동의 결정 요인이 되는 어떤 지속적 성향 등 모두가 포함되는 매우 폭이 넓고 동태적인 성격을 지니고 있다고 할 수 있다.[10]

본 절에서는 이러한 인성을 앞에서 고찰한 휴먼웨어의 능률적인 기능의 결과로서 유비하여 고찰하고자하며, 먼저 휴먼웨어와 진웨어의 관계속에서 인성에 대한 이해를 기존의 인성에 관한 이론을 통해 알아보하고자 한다.

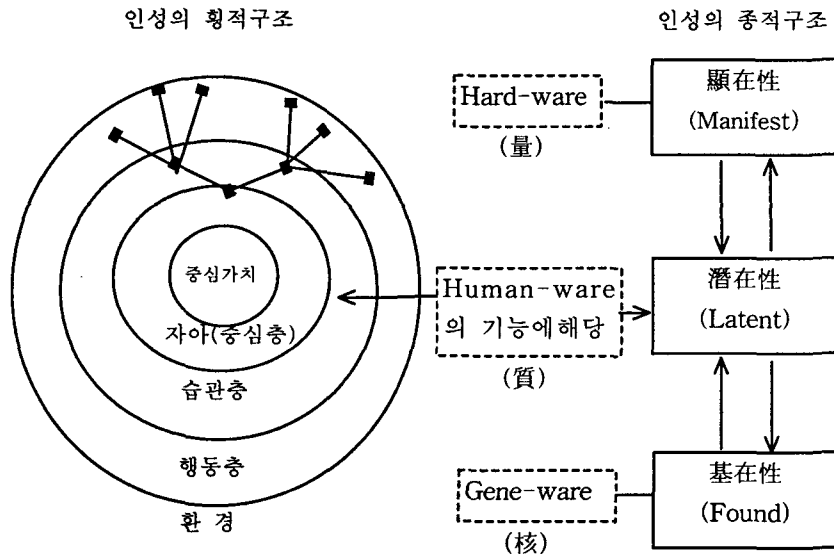
먼저 심리학자 매디(Salvatore R. Madii)는 인간에 있어서 인성을 핵심적 인성(core personality)과 주변적 인성(peripheral personality)으로 구별하고 있다. 핵심적 인성이란 인간으로서 가지는 근본적인 특성으로서 선천적인 것이며 주로 유전에 의해 주어지는 공통된 행동경향과 안정된 성격구조를 통하여 인간의 근본적인 본질과 속성에 해당한다. 주변적 인성은 대부분 후천적으로 습득되는 것으로 보다 구체적이고 표면적으로 나타나는 개인의 일상행동에 직결되어 있는 인간 속성을 말한다.

또 카텔(Cattel, R)은 성격의 본질을 표면특성(surface traits)과 근원 특성(source traits)로 나

누고 있다. 근원 특성은 유전이나 더 넓게는 체질적 특성(constitutional traits)과 환경적 요인들로부터 파생된 요인으로 구성된 개념이다.[11]

한편 심리와 행동을 수직적인 구조로 보면 프로이드(Freud, S)는 의식적인 층과 무의식적인 층, 그리고 욕구층으로 구분하고 있다.[5]

본 논문에서는 기존의 휴먼웨어 개념을 물질에 있어서 하드웨어에 해당하는 진웨어와 소프트



<그림4> 인성의 구조와 휴먼웨어

웨어에 해당하는 휴먼웨어(휴먼-소프트-웨어)로 구별하여 접근하였는데, 비유컨데 진웨어는 핵심적 인성, 근원특성, 욕구본능의 층에 해당하는 것으로, 휴먼웨어는 주변적 인성, 표면특성, 무의식(잠재의식)등의 층으로써 이해될 수 있다.

이러한 심리층의 개념은 顯在性(Manifest)과 潛在性(Latent), 그리고 基在性(Found)으로 구별하여 정리할 수 있다.[1][12] 현재성은 오감을 구사하여 표상적 현상을 인식하는 인간의 심리작용 및 기능인데 이는 좁은 시공의 소재 속에서 비교적 짧은 개체학습 과정을 통해 경험되고 형성된 심리적 성향이나 의식으로 이해된다. 잠재성과 기재성은 장구한 인류의 진화 과정을 통해 변이되고 선택되면서 형성된 계통 발생의 과정의 정보가 유전자의 유전 암호로서 집약, 비축되어 잠재되어 있는 무의식, 잠재의식적 특성에 해당된다고 볼 수 있다.

특히 기재성은 역사적인 진수(traditional genuiness)의 개체 인간심리에의 사영(projection)이라 할 수 있는 것으로서 장구한 역사에서 여과(filtration)되고 유정(溜晶; 현상학적 의미로 선행적 주관성-Residuum(殘餘); 진화론과 유전자를 고려한 의미로 Gene-duum 으로 이해)된 것으로서 의지에 의한 제어가 곤란한 원시적 충동을 내포하고 있으면 생리학적, 심리학적 모든 자질을 포함하여 실제상 인성의 정초가 된다고 할 수 있다.[4][12]

이러한 측면에서 행동과 습관 그리고 중심가치 측면의 인성의 횡적 구조와 현재성↔잠재성↔기재성의 종적구조를 휴먼웨어의 관점에서 보면 현재성과 행동은 하드웨어, 습관층과 잠재성은 휴먼웨어, 그리고 중심가치나 자아, 기재성은 진웨어에 해당하는 것으로 이해될 수 있다.<그림 4>

4. 경영관리에 있어서 휴먼웨어의 의의

지금까지 살펴본 바와 같이 현대 기업에 있어서 인적 요소의 중요성이 증대, 확대되어가고 있으며 특히 인간의 창의, 창조성과 인성의 신뢰도 측면에서 보다 요청되고 있는 산업 환경에 직면하고 있음을 고찰하였다. 이러한 기업의 인성중시 경영 및 관리 행동을 인간의 고유한 생명 특질과 유전자등을 고려한 방향으로의 전환을 위해, 진웨어(Gene-ware)를 중심으로 한 하드웨어(Hard-ware)와의 상대적 균형관계 속에서 매개체적 역할을 하는 휴먼웨어(Human-ware)를 고려하였다.

또한 이러한 휴먼웨어를 이해하기위해 기존의 인성개념에 있어서 특히 심리층의 구도를 현재성, 잠재성, 기재성의 측면으로 구별하여 잠재성에 해당하는 개념으로서 휴먼웨어를 이해하였다.

이러한 측면에서 볼 때 미래의 기업의 안정, 성장을 위한 성과는 진웨어, 다시 말해서 심리적 측면에서 기재성의 발상 가운데 창출되는 것으로 볼 수 있고 기업에 있어서 구성원의 창조성 발현과 시너지 효과의 발생도 이러한 관점에서 접근하면 보다 체계적인 접근이 된다고 할 수 있다.

인성이 휴먼웨어의 능률적 기능의 결과라는 측면에서, 기업에 있어서 「인성」을 중시하는 풍토 지향의 경영 혁신을 추구하는 목적은 각개의 구성원이 가진 고유한 유전자적 특질, 생명적 특징, 다시 말해서 基在性的 本能인 진웨어를 최대한 발현시키기 위한 경영 행동으로 이해하는 것이 유익하다.

이러한 관점에서 과거의 경영관리에 있어서 과학적 관리법을 태두시킨 테일러의 관리행동과 그 성과, 그리고 포디즘으로 대표되는 포드의 경영 방식등을 재고찰하여 기법과 조직 이전에 진웨어와 휴먼웨어의 정상적 균형적 활동을 통한 인성적 바탕이 기업성공에 주요한 요건이 됨을 이해하고자 한다.

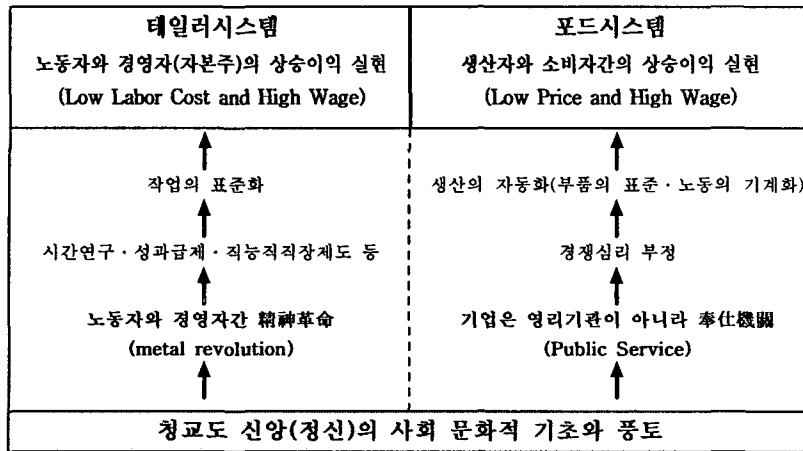
과학적 관리법이란 테일러시스템의 바탕에는 미국의 청교도 신앙에 근거한 超絶主義(transcendentalism)와 프래그마티즘(pragmatism)이 깊게 뿌리내려 있었다는 점이 우선 고려되어야 한다. 이는 프로테스탄티즘 윤리(Puritan rationalism)의 근면과 성실에서 알 수 있다. 물론 테일러의 家系도 청교도의 후예이며 테일러는 이러한 선조로부터 개척정신이나 근면정신 등의 철저한 교육을 받았다고 알려져 있다[19]

이는 테일러 스스로 과학적 관리는 단순한 능률 증진 방법이 아니며 또한 시간연구, 성과급제, 직능직 직장제도가 아니라고 강조하고 있다는 점에 잘 나타나 있다. 과학적 관리의 본질은 노동자와 경영자의 완전한 精神革命(mental revolution), 즉 쌍방의 협력을 토대로 하고 있고, 또 노동자와 경영자가 과학적 지식과 조사를 토대로 사실을 판단하고 행하는 것이라는 점을 강조했다.[14]

이러한 것을 바탕으로 테일러는 육체 노동을 중심으로 노동자와 경영자의 相乘利益(Low labor cost and High wage)을 실현시킨 산업적 표준을 체계화할 수 있었던 것이다.[2]

이는 단순히 기법의 적용과 응용보다 노동자와 경영자의 기초적인 인성의 바탕이 더욱 중요함을 말해주고 있다. 물론 테일러의 관리 방식이 기계적이라는 비판도 있어 후에 인간관계론 등으로 새롭게 모색되기는 하지만, 경영관리, 산업공학(Industrial Engineering)의 모체라 할 수 있는 테일러시스템의 바탕에 이러한 청교도 정신과 프래그마티즘적인 테일러의 창조적 성격이 그 기초가 되어 있는 점을 기법 이전에 우선 고려하는 것은 미래의 관리방식의 발전에 유익하다고 할 수 있다.

자동차의 자동생산시스템(conveyer system)으로 알려진 포드시스템의 창시자 포드(H.Ford)는 우선 포디즘(Fordism)의 경영철학에서 기업은 營利기관이 아니라 「奉仕기관(Public service)」이란 점을 중시했다. 물질과 금융 자본 우위의 시대가운데에서도 이같이 경영을 공동체적 기관으로 추구했다는 것은 기업 구성원 및 참여자들 즉 최대 다수의 시너지 효과의 극대화를 이룰 수 있는 구심력으로 이해될 수 있다.



<그림5> 테일러 · 포드시스템의 휴먼웨어적 의의

또한 포드는 「경쟁에 뜻을 두지 마라」고 강조하고 있다. 경쟁에 마음을 두면 그것이 탐욕으로 변해 오히려 회사의 협력적 풍토와 사기를 저하시킨다는 경영철학에 철저했다.

이러한 기초에 포드는 생산의 표준화, 부품의 규격화, 지체공장의 표준화, 노동의 기계화 등의 방법과 기법이 성공할 수 있었던 것이다. 다시 말해 포드는 기계와 인간을 중심한 생산표준으로 생산자와 소비자의 상승이익을 실현시킬 수 있었다. 또한 그의 이상이 성공하는 데는 그 바탕에 청교도정신의 풍토, 다시 말해 超絶性(transcendentalism)이 살아있었다는 점이 중요하다.[2] 이와 같은 테일러나 포드의 경영관리에서 알 수 있는 바와 같이 기법(craft)이나 조직만으로는 목적과 결과를 일치시키는 실현성이 없었다는 것을 알 수 있다. 이는 구성원들간의 최대의 시너지 효과를 가져올 수 있는 인성의 바탕과 풍토(attitude)가 구심이 되고 원심적으로 다양한 실천적 방법과 기법이 적용되어야 한다는 것으로 이해될 수 있다<그림5>.

전 절에서 고찰한 바와 같이 휴먼웨어(Human-ware)의 능률적 활동의 결과를 기업에 있어서 인성의 효과라는 관점에서 보면, 이와 같은 테일러시스템이나 포드시스템의 경우, 기법이전에 인성바탕을 중시했다는 것은 진웨어(Gene-ware), 기재성(Found)의 발생(Gene-nascence; 즈네싱스)의 공감과 공명을 지향한 것으로 이해될 수 있고 이런 의미에서 기업의 경영관리에 있어서 휴먼웨어 기능의 중요성은 크다고 할 수 있다.

5. 결 론

기업의 성과의 원천으로서 기법보다 인성과 그 바탕이 중요시되어 가는 산업 환경에 있어서, 특히 생명공학을 중심한 첨단기술이 발달되어 가는 시대적 환경을 고려하여 본 논문은 기업경영에 있어서 「인성(人性)」의 효과적인 경영관리적 접근을 위해 휴먼웨어(Human-ware)를 구상하였고, 이는 진웨어(Gene-ware)와 하드웨어(Hard-ware)의 사이에서 교호, 매개체 역할을 하는 것으로 구도화하여 고찰했다.

진웨어는 인간의 유전자(수정란)속에 내포되어 있는 진화론적 정보의 생명 현상으로서 현상학에 비유하면 잔여(殘餘;Residuum), 즉 Gene-duum(유정; 溜晶)이라 할 수 있다.

따라서 기업에 있어서 인성중시의 지향은 곧 이러한 진웨어(Gene-duum)의 속성과 특징을 외부의 하드웨어와의 교호작용을 통해 창조적 성과를 창출하고자 하는 휴먼웨어의 정상적 기능활성화라고 이해될 수 있음을 제시하였다.

이러한 휴먼웨어 기능의 활성화의 경영관리상의 예를 노동자와 경영자 사이의 정신 혁명을 강조하면서 인간작업을 중심으로 勞·社의 相乘利益을 성공시킨 테일러 시스템, 그리고 기업의

공익을 우선하여 자동화의 표준을 추구, 기계작업을 중심으로 생산자와 소비자의 상승이익을 실현시킨 포디즘(Fordism)이 바탕이 된 포드시스템의 재고찰을 통해 알아보았다.

이와 같은 휴먼웨어의 기능(Gene-ware ↔ Human-ware ↔ Hard-ware)은 기업에 있어서의 구성원의 고유한 동기, 특질의 창출과 시너지 효과의 발현을 위한 인성중시경영의 효과적인 접근방법이 될 수 있음을 제시하였다.

앞으로 이러한 휴먼웨어의 기능에 관한 행동과학적 연구와 현대의 기업에 있어서 구체적인 사례 연구 등을 보완, 추구하고자 한다.

6. 참고문헌

- [1] 李得熙, 倫理經營需壓과 開放體制實驗(VI) - 建國理念 天符經의 數值實驗解析(II), 건국대학교, 산업기술연구소 논문집 제 17 집, 1992
- [2] 李得熙, 信·義·業, 녹색신문사, 1997
- [3] 박리혜, 生産體系の 彈力性 向上을 위한 휴먼웨어에 관한 研究, 건국대 석사학위 청구논문, 1996.
- [4] 서윤정, 기업의 부하와 능력을 균형을 위한 휴먼웨어적 접근, 건국대 석사학위 청구논문, 1997, p. 44-46
- [5] 김석희, 기업행동과학론, 박영사, 1977
- [6] 이범일 외, 소프트경쟁력-21세기 생존을 위한 한국기업의 과제- 삼성경제연구소, 1997, p.1-3
- [7] Robert S.Boikess, Edward Edelson, 박면용 譯, 화학원리, 탐구당, 1991, pp.669-674.
- [8] 水谷雅一, 經營倫理學のすすめ, 1998
- [9] 김원수, 경영윤리론, 서울대학교 출판부, 1995
- [10] 양참삼, 조직행동론, 민영사, 1988
- [11] 이상노, 이관용 공역, 성격의 이론, 중앙적성출판사, 1980
- [12] 李得熙, 倫理經營需壓과 開放體制實驗(II), 건국대학술지, 제 14 집, 1972
- [13] 李得熙, 創造的 固有彈力性에 관한 研究(II) - 倫理經營需壓과 開放體制實驗(VII), 건국대학술지, 제 41 집, 1997
- [14] 이순용. 생산관리론, 법문사, 1987
- [15] 인재제일, 테마연구 part 2 산업공학, 1996.9 · 10호
- [16] 권영국, 산업인간공학, 형설출판사, 1998
- [17] Haruo Shimada & J.P. MacDuffie, Industrial Relations and "Humanware", Sloan School of Management, MIT, December, 1986, 島田晴雄, ヒューマンウェアの經濟學, 岩波書店, 1990.
- [18] Lee, Hyo Soo, The interaction of production, distribution, and rule-making system in industrial relations, Relations Industrielles, Quebec, 1996
- [19] 八卷直躬, IEとマネジメント, 日本能率協會, 1979