



진정한 벤처의 길

이커뮤니티 대표 정희훈

지난 5월말 기준으로 한국의 벤처기업은 7천1백10여개에 달한다.

여기서 벤처기업이란 “벤처기업 육성에 관한 특별조치법”의 정의에 따라 벤처기업으로 지정받은 기업을 의미한다.

벤처기업은 크게 네 가지 유형으로 분류된다.

즉 벤처캐피털 투자회사, 연구개발 투자회사, 신기술 개발기업, 기술평가 우수기업 등이다.

벤처기업으로 지정받으면 세금 자금 조달 고급인력유치 기술개발 등의 측면에서 다양한 지원을 받을 수 있다.

벤처기업으로 지정받기 위해서는 벤처기업확인을 받아야 한다. 비교적 간단한 일인데도 간혹 이를 문의하는 사람이 많다.

우선 벤처기업으로 지정받을 수 있는 유형을 보면 벤처캐피털 투자기업은 ◇창업 후 7년 이내인 기업으로서

창투사, 신기술사업 금융업자 또는 한국벤처투자조합으로부터 주식의 경우 자본금의 10%이상 투자받거나 ◇주식, 전환사채 및 신주인수권부사채 등을 포함한 경우에는 자본금의 20% 이상 투자를 받은 기업이다.

연구개발투자기업은 직전 사업연도 연구개발비가 직전 사업연도 총매출액의 5%이상인 기업이 이에 해당된다.

신기술개발기업은 ◇특허권, 실용신안권에 의해 생산된 제품의 직전 사업연도 매출액이 총매출액의 50%이상이거나 ◇당해 제품의 수출액이 총매출액의 25%이상인 기업과 신기술을 이용하거나 ◇해외도입기술 중 조세감면 대상인 고도기술을 이용하여 생산한 제품의 직전 사업연도 매출액이 총매출액의 50% 이상이거나 ◇당해 제품의 수출액이 총매출액의 25%이상인 기업 등이다.

마지막으로 기술 평가기업은 창업중인 기업, 자체기술개발 기업, 신기술개발 기준에 미달하는 기업 또는 의장권 보유기업 등이 벤처기업 평가기관으로부터 기술성 또는 사업화 능력이 우수하다고 평가받은 기업이다.

지난해에는 벤처기업 중 신기술 개발기업과 연구개발 투자기업의 비중이 각각 44%, 30%였으나 최근에는 연구개발 투자기업(18%)이나 신기술개발기업(28%)의 비중은 낮아졌다.

반면 기술평가기업으로 벤처기업 인증을 받은 비중이 약 40%로 증가했다. 이렇게 벤처기업으로 인증을 받으면 정부의 지원정책에 따른 각종 혜택을 누릴 수 있다.

주요혜택으로는 소득세 또는 법인세의 50% 감면, 사업용 자산에 관한 등기 및 법인설립등기에 대한 등록세 면제, 사업용 재산에 대한 취득세 면제, 재산세 및 종합토지세의 50% 감면, 인

지세 면제, 세무조사 면제 등이 있다.

그러나 이러한 벤처기업 인증제도는 규정에 따라서만 벤처기업을 인증하는 모순점도 갖고 있다. 다음커뮤니케이션은 지난 98년 7월 연구개발투자기업으로 벤처기업 인증을 받았고 2년 후인 올 7월 이를 연장하고자 했다.

그러나 나스닥 상장 준비 단계로 기업의 재무자료를 일일이 공개하지 못해 벤처기업 인증을 받지 못한 일반기업으로 편입되는 기업이 늘고 있다.

벤처기업 인증을 받으면으로써 얻을 수 있는 혜택이 많긴 하지만 벤처기업을 창업하는 사람들에게 있어 더욱 중요한 것은 실제로 자신의 기업을 벤처기업답게 운영하고 있는가 하는 측면이다.

벤처기업 인증이 하드웨어적인 관점에서 벤처기업 여부의 기준이라면 소프트웨어적인 관점에서 벤처기업 여부는 누가 소유하고 있느냐와 기업의 주요 생산요소가 무엇인지에 따라 달라질 것이다.

전직원이 소유하여 주인의식을 갖고 스스로를 위해서 일할 때, 그리고 기업의 생산요소가 자본이나 노동력이 아닌 지식이어야 진정한 벤처로서 성장할 수 있다고 본다.

사람들은 이런 이유로 창업한 지 30년이 지났고 매출액이 약 33조원에 달하는 거대기업인 인텔을 아직도 벤처기업으로 생각하고 있는 것이다.

벤처기업이 창업하여 성공벤처가 되기까지는 마라톤과 같은 과정을 거치며 성장을 하게 되는데, 요즘 벤처기업의 수가 급증한 것은 처음 출발선에서 많은 사람들이 출발하는 것과 마찬가지로 생각된다. 그러나 코스를 뛰다 보면 기권하는 사람들이 나오고, 어느 정도 지나면 선두그룹이 나오기 마련인데, 벤처기업도 이런 사업의 마라톤에서 성공을 하기 위해서는 각 성장단계에 맞는 성공요인을 잘 가져가는 것이 필요하다.

벤처창업 초기에는 아이디어와 기술

력이 매우 중요하다.

이를 토대로 경쟁력있는 비즈니스 모델도 만들고 필요한 자금의 투자 여부도 결정한다. 여기에서는 사업의 성패가 사람에 달려 있다고 할 만큼 사람의 중요성이 부각된다.

한 벤처기업의 경우 사업내용이 매우 매력적인데도 직원 이직률이 높은 경우를 보았다.

벤처기업은 직원들의 창의력을 위해 자율성을 많이 주고 조직구성원들이 신세대를 포함한 젊은층으로 주로 구성되다 보니 상호협력과 조정이 안되는 경우도 자주 보게 된다.

이러한 이슈들은 비단 벤처기업에서만 나타나는 현상은 아니다.

하지만 벤처의 인력 및 조직관리 측면의 이슈는 성장단계별로 어느 정도 유형화되어 있으므로 각 단계 특징에 따라 잘 대응해야 할 것이다.

보통 기업성장단계는 ◇창업기 ◇성장기 ◇성숙기 ◇안정기(또는 쇠퇴기)로 구분한다.

창업기는 창업초기부터 직원수가 10~20명 정도 될 때까지를 말한다. 이 시기에는 어떤 사람들이 창업팀에 참여하고 있는지에 따라 사업의 진척이 이루어진다. 따라서 해당 분야의 충분한 경험과 지식을 겸비한 인력을 창업팀에 영입하거나 이사진으로 선임하고 창업관련 업무를 잘 아는 회계사나 변호사 등 전문가를 경영에 활용하는 것이 중요하다.

하지만 효과적인 팀워크에 의한 시너지를 얻기 위해선 창업팀원들간의 적절한 역할분담이 필요하다. 이에 실패하면 창업 자체가 원점으로 돌아가기도 한다.

그러나 창업기에는 시장규모가 충분히 크거나 성장가능성이 없을 경우 또는 기술적인 가능성이 취약한 경우에 중대한 위기에 처하게 된다. 이 시기에는 사장도 경영자로서의 자질보다는 사업성에 대한 검증 및 확신을 제공할 수만 있으면 제 역할을 어느 정도 다 할 수 있다.

성장기는 창업기 이후 직원수가 50

~70명 정도까지 증가하는 시기다. 창업자가 경영자로서의 역할을 충실히 수행할 수 있도록 변화를 요구하는 시기다.

기업 규모가 갑자기 커짐에 따라 직원들간의 의사소통이 어려워지고 창업자의 경영능력 부족이 드러날 수 있다. 따라서 효율적인 경영관리 시스템이 구축돼야 한다.

변화관리를 제대로 하지 못할 경우 리더십의 위기가 오는 때이기도 하다. 이 시기의 문제점을 최소화하기 위해서는 충분한 의사소통을 위한 공식적인 제도 및 비공식적인 노력도 필요하게 된다.

조직의 분위기가 와해되는 경우도 많아서 조직문화 관리의 필요성이 대두되기도 한다. 회사의 비전과 가치관을 공유하는 것이 중요하다. 인원이 급증함에 따라 창업멤버와 새로 들어온 직원 사이에 보상으로 인한 갈등이 표면화될 수 있다. 객관적이며 공정한 보상시스템을 확보해야 하는 시기다. 이 때는 성숙기의 문제를 예방하기 위해 적당한 사람을 찾아 업무를 위임함으로써 후계자를 양성해야 하는 시기이기도 하다. 많은 벤처기업이 이 시기를 잘 넘기지 못하고 도태되는 경우가 대부분이다. 엔지니어들이 창업한 경우 경영자로서의 전환에 많은 어려움을 겪기도 한다.

성숙기는 직원수가 1백~2백명 정도까지 증가하는 시기를 말한다.

직원들간의 직접 접촉에 의한 업무처리방식에서 시스템에 의한 업무처리로 넘어가는 시기다.

따라서 효과적인 관리시스템을 정착시키는 것이 필요하다. 아울러 인간적인 냄새가 없어지고 건조해지는 것을 막기 위해 직접접촉의 기회를 만들도록 힘써야 한다. 이 시기의 경영상 위기는 대부분 조직관리 능력의 부족에 기인한다. 시스템에 의해 업무가 처리됨에 따라 향후 안정기에 맞게 되는 조직의 관료화와 경직화의 위기를 서서히 준비하지 않으면 안된다.

hchung@ecommunity.co.kr