



경제가 어려울 때 리더십이 필요하다



임 동기
한국전기제품안전협회
기획부장
02-890-8300

1. 리더십의 개념

사전적 의미의 리더십은 리더나 부하 전체 구성원이 공유하고 있는 목적을 추구하기 위하여 개인이나 팀이 그 조직의 목표를 달성하기 위해 조직구성원들이 분열된 행동을 하나로 통합하여 조직협동에 협력적 태도를 취하도록 유도하는 과정을 말하며, 실천적으로 현실에서 필요한 리더십은 조직목적을 달성하기 위하여 비전과 용기와 영향력으로 구성원을 설득하여 나아가자 하는 옳은 방향을 제시하고 그 방향으로 움직이도록 하는 사람을 말한다.

2. 리더와 지위는 다르다.

대기업이나 공공기업에서 최고직을 차지하고 있다고 해서 그 사람이 리더십을 갖추고 있다고 볼 수 없다. 권력과 리더십은 결코 동일하지 아니하다. 같은 맥락에서 리더십과 "권력"을 혼동해서는 안 된다. 리더는 타인을 어떻게든 설득시키는 일종의 권력을 갖고 있지만, 돈이나 인사, 제도의 기구 등에 의해 권력을 갖춘 사람이 모두 리더의 자격을 갖추었다고 논하기는 어렵다.

3. 리더십은 조직에서 왜 필요할까?

우리가 이제껏 살아온 산업사회에서는 대량생산, 대량소비가 주류를 이루었으므로 주로 중앙

집권적 조직체제가 많았다. 이런 조직에서는 규율이나 상층부의 간단한 명령 등에 의해 그것만 잘 지켜 나간다면 조직의 목적은 쉽게 달성할 수 있었다.

그러나 지금과 같은 정보화 사회에서는 기존의 방식과 다른 관리방식이 필요하다. 조직의 주변 환경이 갈수록 역동적이고, 예측 불가능해 질수록 환경변화에 적시 적용할 수 있도록 인간적이면서도 조직을 잘 관리해 일을 잘 추진할 수 있는 리더십이 강조된다. 즉, "새로운 시대에는 새로운 리더십이 필요하다".

흔히 하는 이야기로 기성세대에서 "요즈음 근대 참 많이 좋아졌다" 한다. 그러나 신세대 군인들에게 물어보면 예전이나 지금이나 힘들기는 마찬가지라고 한다. 군부대 영내에 노래방기기, 세탁기, 인터넷이 있으며, 군대에 있는 아들에게 부모가 편지도 E-Mail로 보내며, 최 첨단 공군에는 스타그래프 에이스 프로그래밍단이 있다. 이렇듯이 세월이 변하면 리더십도 변해야 한다. 군대의 연하게 "내가 있을 때는, 내가 할 때는 이렇게 하지 않았다"는 방식은 아직도 집신에 조랑말타고 말채찍 손에 쥐고 진격하는 것처럼 조직발진을 저해하는 가장 기본이다. 그렇지만 그런 CEO들은 본인 자체는 그 사실을 전혀 모른다는 것이 공통된 분모이다.

4. 리더가 갖추어야 할 자질

리더가 갖추어야 할 덕목으로는 / 책임을 지고, 맡겠다는 의욕 / 신체적인 활력과 스테미너 / 지력과 실행판단력 / 인부수행 능력 / 부하직원의 이해도 / 사람을 다루는 기술 / 위대한 업적을 달성하겠다는 사명감 / 동기부여 능력/ 신뢰를 얻는 능력 / 우선순위를 결정하는 능력 / 전술의 적용력과 유연성이 필요하며 / 가장 기본이 되는 것은 신뢰도 이다.

부하직원이 제일 싫어하는 리더는 먼저 말만하고 웃고머니 사라지는 유형과 책임질 일이 있을 때 앞 뒤 말 비꾸는 유형의 리더는 신뢰감이 없으므로 성공할 수 없으므로, 조직에서 리더는 과연 어떤 위치에 본인이 속하여 있으나, 비추어 볼 필요가 있다.

5. 21세기 정보화 시대의 리더십의 조건

- 리더십은 혼자 뛰는 것이 아니라 함께 뛰는 것이다. 소위 독불장군은 안 된다.
- 리더십은 모든 사람에게 필요하다. 조직의 지휘고하를 막론하고 각자의 위치와 역할에 맞는 리더십은 반드시 있게 마련이다.
- 리더십은 기다리지 않는다. 당장의 현실에 맞는 문제의식과 해결방안을 조직 구성원에게 보여 줌으로서 일관된 목표점을 향해 매진하도록 한다.
- 리더십은 지원적이어야 한다. 요즘처럼 기업 등 대부분의 조직이 구조화 돼 있는 경우 직무 성격상 상호 작용이 극히 필요 할수록, 또한 스트레스를 많이 받고 불만족스러운 과업이 많을수록 지원적 리더십이 요구 된다.
- 리더십은 성품이 중요하다. 한 조직의 리더는 정직성, 미래지향적, 능력등을 갖추고 신뢰를 얻을 수 있어야 한다.
- 자질을 갖춘 리더가 되기 위하여는 항상 배우는 자세가 필요하다

6. 성공한 사람의 리더십 비교

○ 조선시대의 리더십 비교

세 종 (사유방임주의형)	정 조 (논쟁주의적형)
서면트형 리더십(뒤에서 미는)	카리스마적 리더십(앞에서 끄는)
권한 위임(비전 설계등에 주력)	위기 대응형 공포정치
신하들 자발적 복종	역지 복종형(아첨)
신하의 의견들을 경청	회의를 논쟁으로 주도

○ 성공한 기업인의 리더십 비교

이 별 칭 회장	중 주 영 회장
뛰기전에 생각하는 사람	뛰고 나서 생각하는 사람
치밀한 정보력이 사업성공의 필수요소	일단 시작하고 나서 문제는 차츰 차츰에 나간다.
엄격한 신상평벌의 원칙주의 교수	가부장적 인간경영에 강하다.
사하에게 인을 맡길 때 믿고 맡기되 중간 중간 꼼꼼히 따진다.	부하직원에게 인을 맡기면 결과가 날 때 까지 믿고 맡긴다.
정치력 앞에서도 경영원칙을 고수한다.	현실적인 감각적인 운영이 뛰어나다.
신기술 도입에 매우 적극적이다.	"나를 따르라" 용기와 결단력의 전형적인 카리스마형이다

7. 결론

성공하는 리더가 되기 위하여는 시대에 흐름에 따라 변화하는 생각에 대응하기 위하여 끊임없는 노력이 필요하며, 히딩크 감독이 성공하기 위하여 선수들을 “술” 처럼 귀하게 여기고, 선수들은 감독을 “無限信賴” 하듯이, 하나의 목표점을 설정하여 추진하고자 하는 일심동체의 동기부여와 전 조직원이 솔직하고 자유롭게 서로의 아이디어를 이야기하고, 토론 할 수 있는 개방적인 의사소통 문화가 조성되어야 리더로서의 성공할 수 있다.

| 기술표준 2009.6