

## 리더십을 통한 조직의 성과 향상

**취**업포털 잡코리아가 국내 기업에 재직중인 20~30대 남녀 직장인 1145명을 대상으로 지난달 발표한 내용을 보면 현재의 직장보수보다, 평균 연봉420만원만 더 주면 다른 직장으로 이직하겠다고 답했다.



### ▣ 직원이 직장을 떠나는 진짜이유는?

직장상사로부터 자유롭기 위하여 직장을 떠나고, 업무나 직장이 본인이 예상한 것 같지 않아서, 일과 사람의 적합성 부족, 성장할 수 있는 기회부족, 자신의 공헌에 대한 인식부족, 일과 삶의 불균형, 리더로부터 신뢰를 인정받지 못한 것으로 나타났다.

조직에서 존경받는 리더의 4가지 특성은 부하직원의 성장을 돕는 리더, 부하직원을 배려하는 리더, 조직의 의견을 존중하고 인정해 주는 리더, 업무에 관한 공적을 부하에게 되돌려 줄 수 있는 리더이다.

요즈음 직장인들은 직장을 단순히 돈을 벌기 위한 곳이 아니라, “자아 실현의 장소로 여기고, 자신의 꿈과 목표를 성취” 하고자 한다.

### ▣ 조직을 이끌어 갈수 있는 리더십이란?

긍정적 영향 통한 자발적 추종과 정확한 전략적 판단과 효과적인 실행을 통하여 목표 설정하는 것이다. 긍정적 영향을 통한 자발적 능력창출은 직원 개인적 특성에 따라 다르므로 인과관계에서 누구를 아는가, 업무지식에서 전문적인 지식이 무엇인가, 감성과 직관으로 무엇을 느끼는가, 사회경험 통하여 어떤 경험

을 하였는가, 과거업무를 통하여 어떤 부분에 대하여 성공적으로 수행했는지, 향후 조직발전을 위하여 무엇을 자신있게 할 수 있는지를 철저히 파악하여 효용 가치를 높여 주어야 한다.

### ▣ 조직의 비전이란?

미래에 무엇을 달성하고자 하는가를 그 조직만의 이상적이고, 고유한 방식으로 표현한 것이며, 미래에 대한 신나는 꿈이다. 예를 들면, A와 B 두 남자가 미네소타의 광활한 숲을 바라보며, 벤치에 앉아 이야기하고 있었다.

A, “이봐 내가 지금 뭘 보고 있는줄 아나? 나는 아직 개발되지 않은 엄청난 자원을 보고 있네. 컨소시엄을 구성한 개발회사들이 1조 5천억원이 넘는 산림자원을 개발할 걸세, 종이를 만드는 대규모 공장도 광산도 저기 어딘가에 위치해 있을 것이고, 그리고 호수 사이에는 최고급 콘도와 골프장도 들어 설수 있을 걸세”

A가 B에게 물었다 “자네는 무엇이 보이냐?”

B, “어... 나는 그냥 숲에 있는 나무뿐이 안보이는 데...” 그렇다 A와 B는 미래에 대한 사고(思考)의 차이다. 비전은 자기 확신과 그것에 대한 믿음이다. 진정한

리더십은 조직의 미래에 대한 꿈을 꾸고 이를 통해 만들어진 비전을 어떻게 부하들과 공유하고 이를 것인가를 고민하는 과정에서 만들어 진다. 꿈을 꾸지 않은 리더는 리더로서 존재가치가 없다.

마틴 루터킹이 미국의 역사상 위대한 리더가 될 수 있었던 것도 그의 흔들리지 않은 미래에 대한 꿈과 헌신 때문이었다

대기업의 CEO만이 꿈을 꿀수 있는 것은 아니다. 팀장이든 부서장이든 누구나 꿈을 꿀수 있고, 작은 꿈이 모여 큰 꿈이 된다는 사실을 명심해야 한다. 나중에 CEO가 되면 그 때가서 큰 꿈을 꾸겠다는 당신에게 이야기 하고 싶다. 꿈은 CEO가 되어서 꾸는것이 아니라, CEO가 되기 위해서 꾸어야 한다는 것을...

조직리더의 핵심의 가치란 무엇이 옳은지 그른지 혹은 바람직한 것인지 아닌지를 판단하게 해주는 행동과 의사결정의 규범이다.

핵심가치의 중요성, 의사결정을 신속히 할 수 있어야 하고, 행동의 일관성을 유지하여야 하므로서, 조직의 브랜드 가치를 높여 주어야 한다

언론기관에서 조사한바, 조직에서 가장 신뢰 할 수 있는 상사는, 업무지시에서 일관성이 있는 상사(55.7%)이며, 조직에서 가장 피하고 싶은 상사는 업무지시에서 일관성이 없는 상사(63.4%)로 나타났다. 이는 조직 리더로서의 신뢰의 문제이다.

### ▣ 조직의 리더가 되기 위한 조건?

그 누구도 위대한 일을 혼자 할 수 없다. 리더로서 성공 여부는 그 주위에 어떤 인재들로 채워져 있는가, 리더를 보완해주고 일을 믿고 맡길 수 있는 사람이 얼마나 있는가, 리더는 인재확보를 위하여 얼마나 전략적인 노력을 기울여 왔는가이며, 조직의 리더로서 신뢰를 구축하는 가장 좋은 방법은, 부하들의 역량개발과 성공에 대한 관심과 투자이다.

### ▣ 부하직원의 업무역량을 어떻게 개발할 것 인가?

그들의 강점과 단점을 파악하며, 부하직원의 단점을 고치려 하기보다는 숨겨진 장점을 잘 활용할 방법을 고민하여야 한다. 일반적인 조언보다는 장점을 활용할 수 있는 구체적인 업무를 만들어서, 장점을 통해 회사와 부서 발전에 공헌하고 있다는 사실을 부하직원이 느끼도록 하여야 한다. 직장에서 선호하는 인재의 특성을 다음취업센터에서 직장인 3,729명을 대상으로 설문조사한 결과, 창의적인 사고와 적극적인 자세(33%), 원만한 인간관계(23.9%), 근면 성실성(22.3%), 업무와 관련된 지식(13.3%) 순으로 나타났다. 그러므로 직원들과 함께 맡은 업무에 대하여 항상 도전하도록 자극하여 일, 조직, 삶에 대한 개인의 열정을 깨우쳐야 한다.



### ▣ 조직의 리더로서 나는?

주위 사람들에게 긍정적인 영향을 통해 그들의 생각과 행동을 바꾸기 위해 노력하고 있는가, 미래에 대한 꿈을 통해 그들에게 열정을 불어 넣고 일관성이 있는 핵심가치를 통해 신뢰를 쌓고 있는가, 조직원들에게 권한을 부여 리더십을 통해 그들의 역량 개발을 위해 노력하고 있는가를 스스로 평가하여 한다.

현대 사회에서는 홍수처럼 넘치는 정보를 남보다 한 박자 빠르게 취득하여 조직의 흐름의 길을 개척할 수 있는 길잡이가 되도록 끊임없이 노력하여야 하여야 한다. ㄹ

### 결국 리더십이란 ?

머리에서 가슴까지의 예술적 통합이다.

“머리로 계산만하면서 이끌어서는 안되고 가슴의 열정만으로 리드해서도 안된다. 머리로 설득하고, 가슴속의 열정을 보여줘야” 조직의 리더로서 성공할 수 있다.