

혁신을 위한 一考

A thought on innovation



박찬정 | Park, Chan-jung, KIRA
(주)지디엔지니어링 건축사사무소

약력

- 서울대학교 공과대학 및 공과대학원 졸업
- 서울시 구로구 디자인위원회 위원
- 서울시건축사회 부회장 역임
- 건축사지편찬TF 위원장

생존을 위한 혁신.

건축계의 구조적 문제 요인을 혁파하고 도약의 발판을 어디에서, 어떻게 찾을까?

혁신하기란 어렵다. 그것은 개인의 습관, 조직이나 제도는 그 구조적 관성을 갖고 자기합리화와 조직의 안정성을 기하면서 다른 한편으로는 변화에 대한 저항요인으로 작용하게 된다. 제도 개선의 실패 요인으로는 개선내용과 맥락의 불일치, 저항세력의 방해, 주도세력의 노력부족, 그리고 개선방안 적용의 적시성 등이다.

해답은 문제의 본질 파악에서 비롯한다. 혁신을 위한 기제를 개인과 조직의 관점으로 나눠 본다.

* 변하지 않는 것은 없다. 이때 자기의지에 의한 극적 변화를 통해 새로운 존재 또는 생존방식을 형성해 갈 때 자기 혁신(창조)이라고 할 수 있다. 일반적으로 자신의 삶의 지배자는 자기 자신이지만, 자기창조에 이르는 이들의 삶은 자신이 아니다! (예 ; 어머니-여자일 때의 삶의 지배자는 자신이나, 어머니 삶의 지배자는 자식이다. 어머니 인생의 대부분은 자식을 위해 자기를 변화시키고 어떤 시련도 참아낸다. 어머니에게 모든 아들이 숭고한 마음을 갖는 이유다.) 타인이 삶의 지배자가 되면 자신의 정체성은 오히려 강화된다! 마음속의 이상적인 인물을 닮고자 하는 것도 삶의 지배자를 바꾸는 행위라 할 수 있다. 자기 혁신의 핵심은 자기를 변화시켜 가는 과정과 이를 반복하는 체계를 구축하는데 있다.

건축사들의 자기혁신, 정체성과 사회적 위상을 진정 강화 하려면?

* 조직은 대체로 5단계를 거쳐 성장과 쇠퇴의 변화 과정을 겪게 된다. (Weitzel,W. and Jonson, E.(1989), "Decline in organizations : A Literature Integration and Extension", Administrative Science Quarterly, 34(1), 91~109.)

1) 무지단계 - 생존을 위협하는 조직 내, 외부적 환경변화가 나타나는데도 지도층과 구성원들이 이를 감지하지 못하거나 설사 안다 하더라도 애써 무시하는 경향을 보임. 대응이 민감치 못하고 시간만 보내는 시기.

2) 무 대응단계 - 침체 중후군과 조직이 지향하는 성과의 급속한 악화 발생. 관리층들은 별다른 조치를 취하지 않고 막연한 기대감으로 시간을 보냄. 구성원들도 불안하기는 하지만 설마 망하지는 않을 것이라는 기대감을 가짐. 큰 특징으로는 쇠퇴가능성을 어느 누구도 인정하지 않고 또 인정하려 들지 않으려는 조직풍토 임.

3) 오류행동단계 - 잘못된 조치를 취함. 뒤늦은 상황의 심각성 감지와 줄속 대응책으로 오히려 상황을 악화시킴. 이 단계에서는 구성원 모두가 상황 심각의 공통된 인식을 갖고 강력한 조치가 필요하다는 공감대도 형성됨.

4) 위기단계 - 조직 혼란과 구성원들이 공황상태에 빠지면서 네 탓 공방만 난무하는 갈등의 시기. 어려우나 구성원들의 의지에 따라 극복 가능. 내부 갈등을 통합하고 새로운 비전과 전략을 실행할 수 있다면 조직 회생 가능.

5) 해체단계 - 회생 거의 불가능. 과거의 명성과 환경으로부터의 지지, 구성원들을 모두 잃게 되고, 역사에서 사라짐.

우리는 어디에 서 있는가?

각 단계 어디서든 변화는 가능하다. 개인이나 조직 모두 자기창조(혁신)의 핵심은 채우는 것이 아니라 먼저 버리는 것에 있다. 버림과 채움이 유기적으로 연결될 때 자기창조를 경험할 수 있다. 머뭇거리면 안 된다. 상황적, 제도적 요소 확인과 이들의 선후관계의 배열, 시대 변화에 따른 제도의 정합성을 면밀히 검토하고 진정 함께 실천하려 하는가? ■