

한국기업의 사회적 혁신에 대한 연구

- 위기상황에서의 인력감축의 문제점을 중심으로 -

박 주 흥*

* 남서울대학교 경영세무학부 경영학전공

Abstract

IMF사태이후 한국기업에 있어서 혁신의 중요성이 증대되고 있다. 혁신은 기업이 국제경쟁에서 성공적으로 대처하고, 기업이 위기에 처했을 때 보다 나은 생존권을 확보하기 위한 기업의 가장 중요한 목표의 하나이다. 기업의 경쟁우위는 4대 혁신, 즉 전략혁신(기업에 있어서 어떤 혁신적인 전략변경을 의미함), 사회적 혁신(기업의 인사/조직부문에서의 변화, 조직에서의 개인 및 인간관계, 동기부여 등과 관련된 혁신을 말함), 제품혁신(신제품 또는 새로운 서비스의 창출 또는 개선을 의미함) 및 공정혁신(새로운 생산방식의 창출 또는 개선을 의미함) 등을 통하여 추구될 수 있다.

본 연구는 앞서 언급한 기업의 4대 혁신중에서 사회적 혁신에 연구의 중점을 둔다. 특히 IMF사태이후 대부분의 한국기업은 인력감축을 통하여 위기상황을 극복하려는 시도를 하고 있는데, 장기적인 관점에서 볼 때 많은 문제점들이 나타날 수 있다. 즉, 한국기업이 추구하는 인력감축을 통한 사회적 혁신의 문제점들을 이론적인 측면에서 검토하는 것이 본 논문의 목적이다.

한국기업이 인력감축을 통한 사회적 혁신을 추구하는 현시점에 있어서, 비용 또는 원가의 관점에서 볼 때 단기적으로 기업이 경쟁우위를 확보한 것처럼 착각할 수 있는 여지가 존재한다. 인력감축을 단순히 “비용차원”의 사회적 혁신으로 평가하는 기업은 인력이 장기적으로 귀중한 “자산”임을 도외시하게 된다. 그러므로 본 논문에서는 사회적 혁신의 중요성에 대한 이론적인 근거를 제시하고, 바람직한 사회적 혁신 추구방향을 설정하여 인력감축을 통한 사회적 혁신에서 나타날 수 있는 문제점을 해결하고자 한다. 아울러 기업에 있어서 사회적 혁신 뿐만 아니라 전략혁신, 제품혁신 및 공정혁신에 대한 중요성도 검토하기로 한다.