

따뜻하고 넉넉한 작은 몸짓

경영자의 리더십

소규모 기업에서는 사장의 강력한 리더십이 필요하다. ‘사장=기업’이라 해도 좋을 정도로 사장의 리더십이 약하면 기업은 성장하지 않는다. 즉 되어가는 대로 끌려가는 식의 경영으로는 성장할 수 없다는 얘기다.

신뢰가 쌓는 리더십이란 탐

소규모의 기업에서는 사장이 직접 챙기고 진두지휘하는 일이 대단히 중요하다. 일과가 시작되기 전에 부하 직원보다 일찍 출근하여 아침회의를 주관한다거나 조례를 연다.

특별한 일이 있어 아침부터 회사에 나갈 수 없을 경우에는 어디에 무슨 일로 외출해 있는지를 사원에게 명확하게 알려준다. 매일 출근도 늦고 어디에 가 있는지도 명확하지 못하면 직장 분위기는 산만해지고 사원 개개인의 일에 대한 열의도 떨어져 불안감을 갖게 된다.

사장이 공사의 구분을 확실하고 자신의 소재를 밝혀두는 것이 리더십의 기초이다. 사원의 신뢰 없이는 진정한 리더십이 발휘되지 못한다. 어렵거나 난처한 일이라 하더라도 마지막에 ‘사장’이라는 비장의 카드가 해결해 준다는 신뢰관계를 부하직원 사이에 구축해 둘 필요가 있다. 그래야 과감하게 열의를 가지고 업무를 자신의 일처럼 처리할 것이다.

따라서 사장이 강력한 리더십을 발휘할 수 있는 것은 부하 직원이 사장을 신뢰하기 때문이다. 신뢰할 수 없는 사장이라면 열심히 하고자 하는 열의가 없어진다.

사장은 부하 직원에게 신뢰를 받기 위해 늘 공부하는 자세로 경영에 정열을 불태우고 설득력도 있어야 한다. 직원들로부터 ‘우리 사장은 공부도 하지 않고 이런 것도 모른다’라고 평가를 받게 되면 사장을 가볍게 볼 것이고, 이런 상태에서는 리더십을 발휘하기 어렵게 된다.

경영에 열의가 없으면 직원들은 사장의 뒤를 따라 오지 않는다. 또한 사장이 아무리 마음속으로 조용히 정열을 불태우고 있어도 그것을 겉으로 드러내어 호소하지 않으면 안된다. 따라서 사장이 말과 행동에서 솔선수범해야 사원은 따라온다. 리더십이 빛이라면 리더의 인격은 그림자이다. 즉 리더십이 흐릿해지면 그림자 또한 멀어져 보이는 것이다.

너와 나 사이의 물길 트기

사람이 사람을 만나 서로 친해지고 좋아하게 되려면 두사람 사이에 물길을 트게 해야 한다. 처음 열린 물결은 짧고 어색하지만 서로 물을 보내고 자주 쉬다 보면 어느새 두사람 사이는 가까워져 있다. 이처럼 서로간의 생각과 느낌을 자주 나누다 보면 더불어 함께 한다는 따뜻함이 너와 나 사이에 오고간다.

이를 위한 좋은 방법으로 물이 흐르듯 자연스런 의사소통을 들 수 있다. 사장의 말이라면 그저 잔소리 정도로 치부하는 직원, 부하 직원의 이야기를 잘 듣지 않는 사장의 경우, 그 기업은 대체로 사원과의 의사소통이 잘 되지 않고 생산성도 상당히 낮은 사례가 많다.

이런 경우 듣고서도 못 들었다는 경우가 있을 뿐만 아니라 어느날 갑자기 무엇을 한다는 식의 돌발적인 일도 많아진다. 사장은 사내의 상황을 정확히 파악하여 시기 적절한 대응을 펴나가지 않으면 안된다. 따라서 우선 직원의 이야기를 충분히 들어보고, 함부로 의견을 가로막지 말며, 끝까지 경청하는 태도를 보여주어야 한다. ‘잘 알았소, 그러면 이렇게 합시다’란 사장의 말 한마디가 직원들에게는 의욕적으로 업무를 추진하게 하는 시원한 육각수이다.

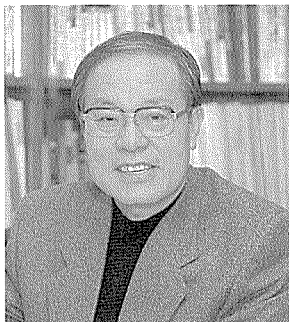
조금 더 눈을 크게 떠보자.
미처 보이지 않았던 많은 것을 볼 수 있다.

조금 더 귀를 기울여 보자.
미처 듣지 못했던 것을 들을 수 있다.

조금 더 마음을 열어보자.
의외로 많은 사람들이 당신을 이해하고
함께 할 것이다.

작은 몸짓만으로도 우리의 삶은
훨씬 넉넉해질 수 있기 때문이다.

경영자는 이래야 한다.



최해병 / 한국월드마케팅연구원장
한국생산성본부 자문위원

흘러진 유리알을 한줄로 꿰는 실

어떤 회사에서 새로 들어온 신입사원 53명 중에 1년만에 4명만 남고 49명이 그 회사를 전부 그만 두었다. 그만 둔 사람에게 물어보았더니 '이런 사장 아래서 회사의 발전을 더이상 바랄 수 없지 않겠느냐' 라는 대답이다. 왜냐하고 다시 물었더니, '자기 자랑만 늘어놓아 매력을 느낄 수 없다' 는 것이다.

인간적 매력의 첫째는 포용력이다. 포용력의 근원은 애정과 부드러움과 엄격함이다. 무엇인가 따뜻한 손길로 감싸는 것 같은 느낌을 주는 사람이 있다. '이 사람이라면 무슨 말해도 부드럽게 받아줄 것이다' 라는 믿음을 주는 사람이다. 무관심과 냉소로 '흘러진 유리알 목걸이' 처럼 돼버린 사람들을 한줄로 꿰는 실은 결국 사랑의 힘이다.

소규모 기업의 경우에는 회사가 가까워 출퇴근이 편리하다든지 지연, 학연과 같은 무슨 연줄이 있었다든지 하는 이유로 회사에 입사하는 경우가 많다. '이 회사에서 꼭 일하고 싶다' 라는 이유로 입사한 사원은 거의 없다고 보아야 할 것이다.

따라서 사장은 입사한 사원에게 '좋다. 이 회사에서 한 번 열심히 뛰어보자' 라는 매력을 느끼게 만들지 않으면 안된다. 사장이 강력한 리더십을 발휘하기 위해서는 항상 사원 개개인의 상황을 충분히 알아둘 필요가 있다. '저 과장 밑에서는 도저히 일하고 싶지 않다' 고 생각하는 유능한 사원을 그 과장 앞으로 인사배치한다면 아예 회사를 그만둘지도 모른다. 따라서 소규모 기업의 사장은 사원의 신상과 성격, 취미, 가정환경까지 모든 인적사항을 파악해 두어야 한다.

둘째는 꿈이다. 회사경영에서 꿈이라고 하면 회사의 장래 비전이다. 사장이 회사 장래에 대한 비전이 없다면, 사원은 매력을 느끼지 않는다. 사장이 장래에 대한 비전을 갖고 그 비전이 사원의 공감을 얻을 수 있다면 회사의 장래가 있다고 볼 수 있다.

비록 소규모 기업의 사장이라지만 나름대로 자기 회사를 운영하는 데 꿈과 비전이 있어야 한다. 사장의 경영에 대한 사고방식 즉, 경영이념, 경영에 대한 철학이 대단히 중요하다. 즉 '경영의 기초를 단단히 굳힌다' 는 생각이 필요하다.

적어도 매상의 2% 정도 자금을 적립하여 직원 교육에 힘을 기울인 다든지, 특징있는 경영을 창조해 나가는 데 필요한 연구비에 투자해야 한다. 기업의 장래는 '어떠한 회사로 어떻게 성장시킬 것인가' 라는 뚜렷한 비전이 경영주의 머리와 가슴에 담겨져 있느냐 없느냐에 달려있다.

셋째, 일과 삶에 열중하는 사장은 매력적이다. 일도 하지 않고 '나는 사장' 이라고 배만 문지르고 있으면 누가 매력을 갖겠는가. 요즘 젊은 직원들은 사장이 일에도 늘 열심이지만 일을 떠나서도 멋진 취미가 있다는 것에 매력을 느낀다.

넷째는 사회적 평가이다. '우리 사장은 실력자이다' 라는 평가가 인간적 매력의 하나가 되고 있다. 그 지역에서 경제계의 실력자로 직함을 갖고 있다든지, 지역에서는 상당히 이름이 알려져 있다든지 하여 사장의 활동 범위가 넓다는 점에 매력을 느끼는 것이다.

다섯째 진지한 경영자세이다. 사장의 경영자세에 따라 고객이나 거래처, 금융기관 직원들까지도 진지해지기도하여 '이 사람이라면 뒤를 밀어 줘야겠다' 라고 생각하게 되어 회사는 크게 번

영할 것이다.

여섯째 실천 의지이다. 좋다고 생각한 것은 주저없이 실행하는 것이 중요하다. 예를 들어 메모의 중요성이다. 진행중인 안건은 종이에 써서 책상에 붙여놓고 눈에 잘 띄는 곳에 해야 할 일을 제시해 놓도록 한다. 계획과 실천을 스스로 점검하여 자신에 대한 동기부여를 게을리 하지 말아야 된다.

일곱째는 정보화 시대에 대한 대응이다. 고도의 정보시대에는 여러 가지 정보가 여기저기 널려있다. 이러한 정보를 스스로 모으고 판단하여 장래를 예견하는 능력이 필요하다.

조금만 더 눈을 크게 떠보자. 미처 보이지 않았던 많은 것을 볼 수 있다. 조금만 더 귀를 기울여 보자. 미처 듣지 못했던 것을 들을 수 있다. 조금만 더 마음을 열어보자. 의외로 많은 사람들이 당신을 이해하고 함께 할 것이다. 작은 몸짓만으로도 우리의 삶은 훨씬 넉넉해질 수 있기 때문이다. **이**

