

CEO는 변화를 꾀한다(3)



이해익 원장 : 리즈경영컨설팅 대표컨설턴트·CEO칼럼니스트

- 한국CEO연구 포럼 연구위원장, 머니투데이에 CEO 에세이 연재
- (전)진로그룹 이사·캠브리지총괄전무, 한국능률협회 교수요원
- 경실련 경제정의연구소 기업평가위원장으로 활동
- (겸임)한국팔기회고문, 한국표준협회 경영고문, 최고경영자 과정 출강
- 서울상대졸업 011-241-8558, haeikrhee@hotmail.com

2022년 뜨거운 대선 투표 결전의 날이었다. 새로운 국가 최고경영자 윤석열 대통령 당선자가 탄생했다. 사상 초유의 국민경선과 후보단일화 이벤트 등 우여곡절을 겪었다. 변화무쌍하고도 숨막히는 급한 강물줄기의 시대적 흐름이라고 하지 않을 수 없다. 그래서 그 시대적 소명은 깊고도 넓을 것이다. 급변하는 21세기를 순발력있게 대응하고 변혁하면서 한국의 미래가 창창하기를 기대한다.

모든 것은 시시각각으로 변하게 마련이다. ‘변하지 않는 것은 하나도 없다’는 진리만 변치 않을 뿐이다. 이러한 변화 속에서 살아남고 번영을 꾀할 의무가 CEO에게 있다. “경쟁력있는 생물은 머리가 좋은 생물이 아니라 변화에 잘 대응할 수 있는 생물이다.” 진화론의 찰스 다윈 주장이다.

새로운 시대정신과 원리를 확립해야

중국 한나라 초기의 정치적 과제는 진나라의 유산을 청산하고 새로운 시대정신과 원리를 확립하는 것이었다. 그러한 요청에 부응한 대표적 사상가로 육가(陸賈)와 가의(賈誼)가 있었다. 육가는 진나라 멸망이라는 역사적 사건에서 새로운 교훈을 얻었다. 그는 한나라를 건국한 유방에게 말했다. “말 위에서 천하를 얻을 수는 있었습니다. 그러나 말 위에서 천하를 다스릴 수는 없었습니다. 진나라는 형벌과 힘 일변도로 다스리다가 자멸했습니다. 진나라가 천하를 통일한 뒤 만약 인의(仁義)의 정치를 행하고 성왕들을 본받았다면 폐하께서는 천하를 얻을 수 없었을 것입니다.”

유교사상을 한나라의 정치 이념으로 삼을 것을 권했던 것이다. 이는 진나라를 타산지석으로 삼아 새로운 변혁을 꾀한 것이다.

가의는 제도개혁의 필요성을 역설했다. 구체적으로는 역법(달력)을 고치고 복색도 바꾸도록 했다. 관직제도와 법을 개정하며 예악(禮樂)을 부흥시켜야 한다고 제안했다. 당시 황제 문제(文

帝)는 가의의 제안을 받아들여 예의와 형벌을 함께 병행 발전시켰다.

오케스트라형 조직보다 재즈 밴드형 조직으로

지식기반 경제(Knowledge-based Economy)에는 산업사회와 다른 새로운 패러다임이 요구된다. 과거 제조업 위주의 시대에는 정형화된 지식이 강조되었다. 그러나 향후에는 정형화 될 수 없는 지식, 즉 암묵적인 지식의 생성과 파급이 경쟁력을 좌우한다. 그래서 역삼각형으로 조직도를 그려놓고 맨 밑에 CEO를 배치하여 창조적 인재를 중시한다고 강조하기도 한다. 또 전문인력의 아웃풋(output)을 최적화하기 위해 거미줄 같은 매트릭스(Matrix)조직이나 네트워킹(Networking)을 중시하기도 한다.

또한 사카야야 다이치에 의하면 근대적인 조직과 지식 창조적인 조직과의 차이는 오케스트라와 재즈 밴드에 비유된다. 즉 NHK필하모니하면 상임지휘자가 바뀌든 음악 기획자가 바뀌든 간에 NHK필하모니로서 존재한다. 그러나 ‘아무개와 5인조’라고 하는 재즈 밴드는 아무개가 있음으로 해서 그 5인조가 존재한다. 아무개가 없어지면 밴드자체의 본질이 변한다. 오케스트라는 정해진 악보와 악기에 따라 연주한다. 반면에 재즈밴드는 기본 주제가 있지만 연주 스타일과 분위기 그리고 청중 호흡에 따라 융통성을 지닌다. 지식 창조적인 산업조직은 재즈 밴드형을 지향한다.