

CEO는 사람을 경영한다(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

헤드헌팅(Head Hunting). ‘헤드’는 회장이나 사장, 중역 등의 고위 경영진을 뜻한다. 즉 헤드헌팅이란 고위 간부를 ‘사냥’하는 것이다. 가만히 생각하면 맹랑하기 짝이 없는 말이 아닐 수 없다. 아니, 인재를 사냥하다니... 그것도 헤드, 고위 경영진을 말이다. 사냥이란 게 뭐가. 곰사냥이라면 곰을 총이나 화살로 쏘아 죽인 후 쓸개는 마시고 고기는 구워먹고 가죽은 옷을 해 입는 게 아닌가.

사냥의 목적은 효용가치 극대화라고 할 수 있다. 자기 생존만을 위해 피도 눈물도 허영이고 사치다. 그렇다면 ‘인재 사냥’도 인재를 낚아챈 후 실컷 울거먹은 후 가차없이 내버려도 된다는 서양식 야만 문화의 언어적 표현 같다. 웬 말꼬리 잡느냐고 시비를 걸어오면 말문을 닫겠다. 하지만 말속에는 철학이 내재하고 있다는 사실을 고려해야 한다.

사실 헤드헌팅업체도 88올림픽 전후 처음 한국에 등장했다. 그러나 1990년대 중반까지는 번창하지 못했다. 한국기업들은 일본처럼 평생직장 개념이 강했다. 또 사람을 자르거나 다른 기업에서 사람을 빼내 오는 방식에 거부감이 있었기 때문이다.

사람이 과연 사냥 대상인가

헤드헌팅은 1997년 IMF위기부터 본격화 됐다. 구조조정이란 명목 하에 평생 직장의 신화가 무너진 것이다. 또 외국기업들의 한국 진출이 늘어나고 수시 채용이나 연봉제 등이 확산된 때문이다. 이제 사람을 자르는 것도 손쉬워졌다. 이에 따라 사람도 한푼 더 준다면 미련 없이 직장을 옮기는데 익숙해졌다. 언필칭 서양에서 주장하는 노동의 유연성이 높아졌다는 얘기인데... 과연 그게 최상의 정답인지 음미해 볼 일이다. 물론 떼거리 노조의 억지를 두둔하자는 것은 결코 아니다. 또 평생 직장 미명 하에 안일무사와 나태를 결코 용인하는 것도 아니다. 억지가 제거되고 선

의의 경쟁이 이루어져서 전체의 합이 극대화되어야 한다. 더구나 한국이 갖고 있는 자원은 사람 뿐이다. 또 지식기반 사회에서 사람은 더더욱 귀한 창조적 자원이다. 그런데 도려내기를 밥먹듯이 하고 또 사람 역시 소속감을 상실했기 때문에 메뚜기처럼 튀기만 하는 경향이다.

요컨대 사람으로서 보다 도구로 강요받고 또 도구로 스스로를 몰아간다. 도구로 전락된 자신의 처지를 자각한 인간이 과연 고부가가치를 생산하는 창조적 인간이 될 수 있을까.

삼고초려는 못할망정

더구나 삼고초려를 미덕으로 알고 있는 유전자가 핏속깊이 흐르는 동양인이다. 아무리 글로벌을 외쳐도 되지 않는 구석이 남아 있다. 그래서 "Think globally, act locally-생각은 세계적으로 하되 행동은 현지사정을 고려하라"는 것이다.

서울지역 제조업체들을 대상으로 실시한 '기업의 핵심인력실태와 대응방안조사'에 따르면 응답업체 73.3%가 핵심인재가 '부족하다'고 답변했다. 핵심인력 수급 불균형 주요 원인으로 '핵심인력 양성 프로그램 도입미비'와 '기업의 인재관리소홀에 따른 핵심인재유출'을 들었다. 요컨대 사람을 사냥해서 쓰다가 쉽게 버리고 또 사람도 정착하려하지 않고 쉽게 떠다니는 풍토가 핵심인재 부족현상을 야기한 것이다. 결국 기업 측에서도 대체인력 확보에 따른 금전적 손실, 조직의 사기저하와 조직관리 혼란 그리고 지적재산과 노하우 유출 등 직간접적인 경영 손실을 감수하고 있다.

바야흐로 사람을 더욱 사람답게 인식하는 게 긴요해졌다. '인재사냥'보다 '인재모셔오기 (Partner Search)'그리고 그것보다 '인재동반하기(Partner Accompanying)'가 차라리 현명한 살길이 아닌가.