좋은 사람이 좋은 세상을 만듭니다

Better People Better World

www.khdi.or.kr

2004 March 3

3 머릿글
전영기 중앙일보 정치부 차장

4 월프로그램
3월 프로그램

6 화제의 강연
황장엽 탈북자동지회명예회장, 전 조선노동당 비서

10 자랑스런 회원
김우황 제일화재해상보험(주) 부회장

14 나의 경영이야기
이재용 세람상호저축은행 대표이사

16 지자체 특강
윤정로 한국과학기술원 교수

18 지방화시대 발전전략
조창현 중앙인사위원회 위원장

20 세상을 보는 눈
박정자 연극인

22 회원&연구원소식

26 리더십이야기
양병무 인간개발연구원 원장

28 발행인편지

29 원로회원을 찾아서
양대길 영우통상(주) 회장

30 이시형 칼럼

표지인물 김우황 제일화재해상보험(주) 부회장

김우황 부회장은 20여년간 크고 작은 회사를 경영해온 전문경영인으로 확고한 경영철학과 타고난 업무추진력을 인정받고 있는 인물이다. 특히 비보험인 출신으로 제일화재를 이끌면서 단기간에 경영개선을 이루어 제일화재가 소비자들로부터 신뢰받는 기업으로 거듭나는데 지대한 공헌을 한 것으로 평가받고 있다.

경영에 있어 인재의 중요성을 강조하는 김부회장을 만나 그의 경영철학과 중소형손보업계의 경쟁력 방안, 그리고 지나온 삶에 대한 진솔한 이야기를 들어본다.

〈관련기사10~13면〉

사진 오경근 VERONICA CASS KOREA ACADEMY 원장

Better People, Better World 통권 제37호 등록번호 : 서울 라 09006 월간 비매품 발행일 : 2004년 3월 1일 발행인 : 장만기
전 화 : 2203-3500(代) 팩 스 : 2203-1974 홈페이지 : www.khdi.or.kr 주 소 : 서울시 송파구 잠실동 228-8 극동빌딩 A동 3층
편집디자인 : 디자인코드 www.cod2.com 인 쇄 : (주)동명인쇄 462-6323

인 간 개 발 연 구 원
KOREA HUMAN DEVELOPMENT INSTITUTE

benedi
베네디 시리즈

오랜 노하우가 빚어낸 최고급 사무가구-베네디

절제된 곡선, 이중구조의 견고함과 이태리산 마호가니 무늬목으로
마감된 표면 질감으로부터 은은히 배어 나오는 품격,
심플한 손잡이, 세련된 알루미늄 프레임까지 세심히 배려한
정상의 디자인. 사무가구의 명가 퍼시스의 명품을 향한 고집과
오랜 노하우가 빚어낸 최고급 사무가구 베네디 시리즈가
귀하가 이루신 모든 것을 더욱 돋보이게 만들어 드릴 것입니다.

FURSYS (주)퍼시스
www.fursys.com

정치에서 희망찾기

원래 길이란 건 없었다. 사람이 가니까 길이 생긴 것이다. 희미한 길이 하나 생기니까 다음 사람도 그 길을 따라간다. 그러다 보니 길은 뚜렷한 실체가 되었다. 희망도 마찬가지이다. 원래 희망은 없었다. 사람이 믿으니까 생긴 것이다. 믿음은 사람을 움직인다. 그러다 보니 희망은 현실화된다. 그래서 희망을 보이지 않는 실체라고 한다.

희망이 있을 것이라는 믿음 속에 희망이 있다

요즘 정치에 절망하는 사람이 많다. 썩은 돈 냄새가 정치권에서 진동하고 있으니 당연하다. 집권 1년차 대통령의 지지율은 차마 못 봐줄 정도로 추락했다. 원내 1당은 리더십의 혼미로 공황상태에 빠졌다. 정파와 이념과 세대의 차이는 정치시장에서 존중되지 않는다. 입장이 다른 세력들은 선의의 경쟁을 하는 주체가 아니라 증오하고 제거해야 할 대상으로 여겨지는 살벌한 시대이다.

과연 희망은 없는 것일까. 그렇지 않다. 희망은 있다. 어디에 있는가. 믿음에 있다. 희망이 있을 것이라는 믿음 속에 희망이 있다. 그런 믿음을 갖고 권력과 정치세계를 아주 가까이서 관찰한 뒤 상당히 멀리 떨어져서 조망해 보는 일을 반복하다 보면 희망의 근거를 발견하게 된다.

우선 정치에서 쓰는 돈의 규모는 지난 20여년간 꾸준히 줄어들었다. 전두환, 노태우 전 대통령이 재임시절 통치자금이란 이름으로 받았던 돈을 합치면 얼추 1조원이 되니 그건 논외로 하자. 한 경제학자는 1992년 대선에서 김영삼, 김대중 후보와 정주영 후보가 썼던 대선자금을 지출측면에서 따져보니 최소한 1조 5천억원이라고 발표한 적이 있다. 1997년을 거친 뒤 2002년도 대선 때 후보들이 쓴 돈은 검찰내사 등을 종합하면 2천억원은 넘지 않는 것으로 파악되고 있다. 오늘 하루만 잘라 보면 돈정치에 절대적 절망감을 느낄 수밖에 없지만 시대를 연결시켜 비교해 보면 깨끗한 정치에의 희망을 믿을 수 있게 된다.

대통령들을 따뜻한 시선으로 바라보는 것도 희망을 찾는 방법이다. 이승만 대통령은 나라를 세우면서 시장체제를 채택했고 전쟁에서 이 체제를 지켜낸 지도자이다. 박정희 대통령은 무서운 집중력으로 국부를 증진시켜 형식뿐이었던 시장체제에 내용물을 채워 넣었다. 전두환 대통령은 사상 처음으로 외채를 흑자로 돌려놔 시장을 안정시켰으며 노태우 대통령은 폭발하는 민주화 요구를 적절히 관리했다. 김영삼 대통령은 쿠데타가 불가능한 상황을 조성해 시장체제에 걸맞는 정치적 민주주의를 완성했다. 김대중 대통령은 김정일 국방위원장과의 정상회담을 통해 남북간 군사적 긴장도를 낮추고 한국을 IT강국으로 키워냈다. 지금의 노무현 대통령은 퇴임 후 고질적인 지역대결 정치를 완화하고 시장체제에 걸맞는 문화적·이념적 다양성을 뿌리내린 대통령으로 기억될 가능성이 있다.

전영기
중앙일보 정치부 차장

절망을 믿지 말고 희망을 믿어보자

대통령은 시대의 반영이다. 우리 마음속에 대통령들을 연결시키면 시대가 연결된다. 대통령들을 화해시키면 시대가 화해한다. 시대들이 연결되고 화해하면 각 시대를 대표하는 정파와 세대와 이념들도 연결되고 화해한다. 희망이 믿음 속에 있듯이 절망도 그렇게 믿는 가운데 재생산된다. 절망을 믿지 말고 희망을 믿어보자. 人間

3월

매주 목요일 07:00~09:00

인간개발 경영자 연구회 프로그램

인간개발 경영자 연구회는 격변하는 환경에서 끊임없이 도전을받고 있는 경영자와 지도자들이 공동의 관심사를 함께 연구하고상호간의 경험과 지혜를 나눔으로써 인간적 이해와 친교를 도모하며 시대적 과제를 효과적으로 끌어가는데 상호협동하는 길을모색하는 지식 • 정보 교류와 친교의 광장입니다.

매주 목요일 오전 7시부터 9시까지 열리는 주례 조찬 강연회로서 과거의 기업 경영자 회원 중심에서 요즘에는 전현직 각료를 비롯한 한국 최고의 오피니언 리더 회원들도 함께 하는 지식경제시대를 이끌어가는 새로운 장으로 발전해 나가고 있습니다.

동북아 경제중심의 비전과 과제

1341회 3월 4일 롯데호텔(소공동) 36층 밸뷰룸
배 순 훈 동북아경제중심추진위원회 위원장

참여정부의 국정과제 중 하나인 동북아경제중심 추진사업은 격변하고 있는 환경 속에서 동북아 지역에서 전개되고 있는 여건과 기회를 최대한 활용하여 우리의 활로를 모색하기 위해 수립된 국가 전략이다.

그 핵심내용은 대륙과 해양을 연결하는 우리나라의 지정학적 위치를 활용해 동북아에 평화와 번영의 선순환 구조를 정착시키는데 주도적인 역할을 해 나간다는 것이다. 또한 참여정부는 이를 위해 동북아 협력(평화촉진을 위한 동북아 SOC 건설, 동북아 공동체 형성촉진), 물류중심지 전략 추진, 동북아 금융중심 추진, 창조형 국가혁신체제 구축, 전략적 외국인 투자 유치 등 5개 부문을 핵심전략으로 추진하고 있다. 이 중 물류산업의 육성은 무엇보다 중요하다고 할 수 있다. 세계경제에서 동북아가 차지하는 비중이 점차 증대되고 있는 상황에서 우리나라를 동북아 물류중심지와 세계 유수기업의 동북아 성장거점으로 발전시킨다는 이 계획은 수출주도형 성장 기반이 흔들리고 있는 상황에서 한국 경제가 앞으로도 지속적인 성장을 하기 위한 새로운 성장 전략이라고 할 수 있을 것이다.

그러나 지금의 무한경쟁시장에서 동북아물류중심국가가 되기 위해 무엇보다 중요한 것은 이 모든 것이 우리 국민과 기업의 경쟁력 강화를 바탕으로 이루어져야 한다는 것이다.

이번 연구회에서는 정보통신부 장관을 역임했으며 현재 한국과학기술원 테크노경영대학원 교수이자 동북아경제중심추진위원회 위원장으로 재직중인 배순훈 위원장을 초빙하여 동북아경제중심 추진사업 9개월여 간의 성과를 평가하고, 추진 전략과 향후 비전 등을 공유하는 시간을 갖도록 한다.

▲ 서울대 기계공학과 졸업(1966)
▲ 美 MIT 기계공학 석사(1968)
▲ 美 MIT 기계공학 박사(1970)
▲ 대우전자㈜ 사장(1982-83)
▲ 美 스탠포드대 객원연구원, 미국 ID FOCUS 사장(1983-84)
▲ 美 MIT대 선임강사, 美 Mixalloy 사장(1984-85)
▲ 대우기전공업㈜ 사장(1985-90)
▲ 대우조선공업㈜ 및 경승용차 부문 사장 (1989-90)
▲ 대우전자㈜ 사장, 회장(1991-97)
▲ 대우 프랑스본사 사장(1997-98)
▲ 정보통신부 장관(1998)
▲ 한국과학기술원 테크노경영대학원 교수(1999-현)
〈상훈〉 철탑산업훈장, 대한민국과학기술상, 동탑산업훈장 外
〈저서〉 기본으로 돌아가자

독도문제로 보는 한일관계와 해양문제

1342회 3월 11일 롯데호텔(소공동) 2층 에메랄드룸
박 춘 호 국제해양법재판소 재판관

잠시 조용했던 한일관계가 또 법석이다. 고이즈미 일본총리가 새해 벽두부터 야스쿠니 신사를 참배한 것에서 시작하여 독도영유권 주장 발언으로 불길을 달궜다. 또 연이어 나온 아소 총무성장관의 일본도 독도우표를 발행하자는 발언은 그렇지 않아도 끓고 있는 한국인들의 심기에 기름을 부었다.

독도문제의 경우 1952년 10월 18일 우리나라가 '인접 해양에 대한 주권선언', 즉 평화선을 선포할 때 발생하여 한일간에 50년 이상 민족 감정을 내세운 신경전이 계속되고 있다. 그러나 우리나라는 독도가 우리 땅이라는 확실한 증거도 확보하고 있을 뿐 아니라 처음부터 독도를 실효적으로 지배하고 있으니 이로써 족하다. 문제는 우리나라가 가진 영유권에 대한 증거가 일본보다 많지만 그 정책은 치밀하지 못하다는 점이다. 이런 점에서 외교적 대응도 중요하지만 우리 국민들의 보다 냉철한 대응 또한 요구되는 시점이다.

이제 "독도는 당연히 우리땅"식보다는 이를 국제사회에 체계적으로 알리는 데 내부의 힘을 모아야 할 것이다. 과민한 반응은 오히려 독도문제를 쟁점화하려는 일본정부의 불순한 의도에 말려들 수도 있기 때문이다.

이번 연구회에서는 세계해양법학자 300여명이 참가한 독일 '키일 총회'의 의장을 역임하면서 세계적 명성을 얻기 시작하였으며 UN 산하인 국제해양법재판소의 첫 한국인 출신 재판관으로서, '문패'에 걸맞게 '분쟁의 파도'를 잠재우기 위해 지구를 80바퀴나 돌면서 세계와 상대하고 있는 박춘호 재판관을 초빙하여 현재 독도문제의 쟁점과 앞으로의 한일관계를 조망해 보는 시간을 갖는다.

▲ 서울대 정치학과 졸업(1959)
▲ 英 에든버러대 응용언어학과 졸업(1965)
▲ 英 에든버러대 법과대 법학박사(1971)
▲ 美 하버드법대 국제법 연구원(1972-78)
▲ 美 하와이법대 및 이스트웨스트 센터 연구원 겸 객원교수(1978-82)
▲ 고려대 법과대학 교수(1982-95)
▲ 日 동경대학 법학부 객원교수(1988)
▲ 고려대 아시아문제연구소 소장(1992-95)
▲ 日 서남학원대 법학부 교수(1995-01)
▲ 국제해양법학회 회장(1995-현)
▲ 고려대 국제대학원 석좌교수(1997-01)
▲ 건국대 석좌교수(2003-현)
〈상훈〉 유네스코 올해의 인물상, 바다의 날 금탑산업훈장, 자랑스런 해양수산인상 外
〈저서〉 동아시아의 해양법, 지리산골에서 세계의 바다에서(자전 에세이) 外

칭찬은 고래도 춤추게 한다

1343회 3월 18일 롯데호텔(소공동) 2층 에메랄드룸
조 천 제 한국 블랜차드 컨설팅그룹(주) 원장

우리 사회, 특히 기업현장에서 IMF사태 이후 구조조정 과정을 겪으면서 남을 칭찬하는 모습이 점차 사라지고 있다. 가속화되는 경쟁구도와 그 경쟁에서 이기는 자만이 살아남는다는 이데올로기가 우리 사회를 지배하고 있기 때문이다.

사람은 누구나 칭찬과 격려를 좋아한다. 따뜻한 칭찬과 격려의 말 한마디가 힘을 주기 때문이다. 칭찬은 사람의 능력과 잠재력에 에너지를 불어넣을 수 있다. 잘만 활용되면 칭찬은 우리 사회에 좋은 약이 될 수 있는 것이다. 기업경영에서도 잘못을 꾸짖을 때보다 칭찬을 할 때 직원들에게 더 많은 동기를 유발시킨다는 것은 여러 사례를 통하여 검증된 사실이다. 이로 인해 최근 기업들이 칭찬을 경영에 접목시켜 직원들의 사기와 조직의 활기를 높이기 위해 노력하는 가운데 경영 관리와 리더십 분야의 권위자인 켄 블랜차드가 공저로 낸 「칭찬은 고래도 춤추게 한다」는 칭찬경영의 좋은 지침서가 되고 있다. 이 책에서는 '칭찬'과 '긍정적 인간관계'의 중요성을 '고래 반응'에 비유하면서 무게 3톤이 넘는 범고래가 관중들 앞에서 멋진 쇼를 펼쳐 보일 수 있는 것은 고래에 대한 조련사의 긍정적 태도 그리고 칭찬과 격려가 있었기 때문이라고 역설한다.

지금 우리 사회에 대화와 합리적 논의보다는 자기 주장의 목소리들이 한껏 높아져 대립과 갈등이 커지고 있는 가운데 칭찬은 이를 해결하는 하나의 대안이 될 수 있다는 것이다.

이번 연구회에서는「칭찬은 고래도 춤추게 한다」를 번역해 기업경영 전반에 칭찬경영의 새로운 모델을 제시하고 있는 조천제 한국 블랜차드컨설팅 그룹 원장을 초빙하여 칭찬의 진정한 의미와 방법에 대해 들어보는 시간을 갖는다.

▲ 고려대 심리학과 졸업(1965)
▲ 고려대 대학원 산업심리학 졸업(1972)
▲ 중앙교육연구소 연구원(1972)
▲ 한국행동과학연구소 조직개발연구부장(1975)
▲ 삼성, LG, 포스코 등 기업체 산업교육(1975-현)
▲ 한국 산업심리연구원 원장(1978)
▲ 고려대, 국민대, 동국대, 인하대 강사(1980)
▲ 경기대 심리학과 교수(1995)
▲ 중앙대 객원교수(2000)
〈저서〉 산업심리학과 안전관리, 성취인의 심리 外
〈역서〉 칭찬은 고래도 춤추게 한다, 경호, 1분 경영, 열광하는 팬, 하이파이브 外

글로벌시대와 나눔의 철학

1344회 3월 25일 롯데호텔(소공동) 2층 에메랄드룸
박 노 해 시인

지난 몇 세기 동안 인류는 식민지와 착취로부터의 해방, 독재에서의 자유 쟁취 등에 몸부림쳐 왔다. 그리고 이것을 이끈 것은 인권과 사회정의로 글로벌시대에 인류를 하나로 묶어주고 골고루 번영하는 삶을 가능하게 해주었다. 나아가 이는 생명과 평화에 대한 갈망으로 이어진다.

인류는 지금의 글로벌시대로 이어져 오는 동안 자국의 성장을 위해 전쟁을 통한 약육강식의 구도를 추구해왔다. 그러나 이제 다르거나 약하다는 이유로 차별 받지 않고 서로 어우러져 살 수 있는 사회, '다양성의 존중'과 '더불어 사는 삶'이 인류의 중심가치가 되어야 한다. 오늘과 다른, 더 나은 내일을 위해 하나의 중심보다 다른 것들의 공존이 필요하다는 것이다. 한국사회 또한 다양한 의견이 분출되고 있으며, 인간의 기본가치인 휴머니즘, 인류애를 생각할 만큼 성숙해져 있다.

7~80년대 이름 없는 노동자로, 시집 「노동의 새벽」을 통해 시대의 상징이 된 박노해 시인은 이제 나눔문화를 실천하는 나눔 전도사이다. 1984년 시집 「노동의 새벽」에서 노동해방을 부르짖었던 그는 1997년 「사람만이 희망이다」라는 책을 통해서는 명상과 성찰, 생태주의와 여성주의, 땅과 농민의 소중함을 이야기하는 변화를 보였다. 또한 그는 명분 없는 이라크 전쟁을 반대하며 사랑의 힘을 전쟁터에 보여주기 위해 작년 3월 이라크행을 택하기도 했다.

이번 연구회에서는 6년의 수배 기간과 8년여의 수감생활을 이겨내고 나눔 철학 전도사로 활동하고 있는 박노해 시인을 초빙하여 21세기 인류에게 닥친 문제의 원인과 대안을 찾아보고 생명, 평화, 나눔에 대한 생각을 들어보는 시간을 갖기로 한다.

▲ 선린상업고등학교 졸업(1976)
▲ 동인지 〈시와 경제〉에 시 '시다의 꿈'으로 문단 데뷔(1983)
▲ 서울노동연맹에서 활동(1985)
▲ 남한 사회주의 노동자동맹 결성(1988)
▲ 서울노동운동연합 중앙위원(1989)
▲ 사노맹사건으로 무기징역 선고(1991)
▲ 1998년 8월 15일 특별사면(1998)
▲ 이라크 전쟁 평화활동(75일간)(2003)
〈상훈〉 제1회 노동문학상, 시인클럽 포에트리 인터내셔널 로테르담재단 인권상
〈저서〉 산문집 - 우리들의 사랑 우리들의 분노, 수필집 - 새벽에 길어 올린 생각 하나, 오늘은 다르게 外, 시집 - 노동의 새벽, 참된 시작, 겨울이 꽃핀다

창립29주년 특별세미나
2004년 2월 5일 (목) 오전7시 롯데호텔 3층 사파이어볼룸

북한민주화의 기본문제

황장엽 탈북자동지회 명예회장, 전 조선노동당 비서

97년에 내가 대한민국으로 왔을 때 나와 가까이 있는 분들은 남한 실정을 알기 위해서는 적어도 5년이 걸릴 것이라고 말했다. 하지만 나는 같은 나라 같은 민족인데 5개월이라면 몰라도 5년까지 걸리겠는가 생각했다. 그런데 여기에 와서 생활해 보니 5년이 아니라 50년을 살아도 잘 알 수 없을 것이라는 생각을 가지게 되었다. 지금 나는 이곳 생활이 만 7년이 되었다. 사실상 7살밖에 안 되는 유치원생이다. 그러나 전대미문의 독재하에 최악의 인간고통을 겪고있는 2,300만의 북한동포들을 구원해야 되겠다는 생각을 가지고 있다. 전대미문의 수령 절대주의 독재를 제거하지 않으면 안되겠다는 입장만은 변함이 없다. 물론 이에 대해 여러 가지 방법론 등에 대해 이해차이가 있을 수 있다고 본다. 그러나 그것은 그것이고 내 입장은 어디까지나 2,300만의 북한동포들을 어떻게 구원할지 여기에 모든 정신이 집중되어 있다.

따뜻한 방에서 부모들의 보살핌 속에서 안락한 생활만을 해온 사람들은 머슴살이하면서 남의 밥을 먹는 것이 얼마나 고통스러운지를 알지 못한다. 사람들은 모두 자기의 지나온 과거에 기초해서 남을 평가하기를 좋아한다. 사실상 내가 남한에 와서 북한 실정에 대해 얘기해도 곧이 듣지 않는다. 인간생활에 관한 문제는 다 아는 것 같아 보이지만 그렇게 잘 안다는 건 쉬운 일이 아니라고 생각한다. 체험을 통해서 그것을 우리가 깊이 체득한다고 하는 것은 쉬운 일이 아니다. 내가 아예 독재를 반대해서 투쟁해야된다고 하면 "저 늙은이가 아직도 냉전시대의 사고방식에서 벗어나지 못했다"고 말한다. 그런데 냉전을 말하는 사람들이 냉전을 겪어 봤는가. 냉전의 전략가들이 얼마나 위대한가를 아는가. 어떻게 냉전을 겪어보지 못하고 체험 못해 본 사람들이 냉전은 끝났다고 말할 수 있는가.

나는 아무리 많은 말이 들려와도 2,300만 북한동포들이 겪는 고통을 잊을 수가 없다. 또 북한의 독재체제는 유래가 없다고 생각한다. 일제시대도 경험했고, 러시아의 독재도 가서 봤고, 히틀러의 독재만은 내가 가서 체험을 못했지만 문건을 봐도 북한의 독재하고는 비교도 안 된다. 북한의 독재체제에 대해 피상적으로 겉만 보고 자꾸 얘기하는데 참 안타까움을 느낀다. 왜 그렇게도 모르는가.

온갖 정치적 권리와 경제적 이권뿐 아니라 정신까지 빼앗은 김정일 독재

북한에서는 순수한 군수공장이 15,000개정도 된다. 모든 공장이 예외 없이 군수품을 만들고, 군수품을 만든 다음에 다른 물건을 만들 수 있다. 그 전에는 중앙당군수위원회 지시에 의해서 물건을 만들었지만 요즘에는 국방위원회라는 행정기구가 나와서 그렇게 하고 있다. 모든 기업소는 다 군수품을 만들지만 특별히 군수공장이라고 하는 것이 있다. 이곳은 순 무기만을 만드는 공장인데 그건 내각에서 관리하는 것이 아니고 중앙당 군수공업부가 관리한다. 그곳에 속한 노동자가 약 50만 명이며 특별대우를 해준다. 기근이 들었을 때에는 다른 공장에서 모두다 부품들을 뜯어서 내다 팔아 밀가루와 바꿔 먹었다. 그러나 이 군수공장만은 그렇게 못했다.

북한에서 지난 1995년에 9개월 동안 식량 배급을 못 주게 된 적이 있었다. 9개월 동안 배급을 못 주다 보니 기술자들이 전부 집에서 가족들과 함께 누워있었다. 그래서 중앙당 군수공업담당 비서가 굶어 죽는 사람들이 많이 나오는데 최고 기술자만이라도 살리자고 해서 보배덩어리라고 하는 기술자들을 살리기 위한 대책을 세웠었다. 굶어서 퉁퉁 부은 사람들을 긴급대책을 세워서 낫게 했는데, 또 다시 붓게 되니깐 어떻게 할 수가 없었다. 결국 2,000명의 최고 기술자들이 굶어 죽었다.

노동자 가정을 방문을 했을 때 피골이 상접해서 누워있는 노동자들이 "김정일 장군님은 안녕하신가요? 비서가 가까이 잘 모셔주시오. 우린 죽어도 괜찮습니다" 이렇게 말했다. 그들에게 이러한 비참한 결과를 가져온 것이 김정일 독재의 결과라는 것을 모를 정도다. 온갖 정치적 권리와 경제적 이권을 빼앗을 뿐 아니라 정신을 빼앗았다. 그렇기 때문에 지난 번 대구에 온 젊은 여자들이 운 것은 진심으로 운 것이다. 자기 자신의 정신이 없다.

96년 북한을 방문한 사람들은 평양에 가서 보고 사람들이 그렇게 못 사는 것 같지 않다고 말했다. 그런데 그 당시 평양 시내에서 아주 잘 산다는 사람 80~90%는 전쟁을 요구했다고 한다. 전쟁이 일어나서 끝장이 나야지 못살겠다는 것이다. 그런데 그들은 못 먹어도 못 먹은 척 안하고 만세를 부르고 북한을 방문한 사람들에게 최고의 성의를 다해서 대우를 해준다.

얼마 전 김정일의 10년 동안의 통치행위에 대해서 소위 북한전문가라고 하는 사람들이 토론을 한 내용을 신문에서 보았다. 그들은 김정일의 10년 통치는 파산된 국가를 이어받아 자기가 살아남는 것이 목적인데 그만 많은 실수를 했다고 말한다. 참으로 기가 막힐 일이다. 김정일이 10년간 집권했는가? 김정일은 74년부터 완전히 집권했다. 그것도 모르면서 10년간 집권했다고 하는 것은 말도 안 되는 것이다. 파산된 국가를 물려받았는가? 파산된 국가를 만든 장본인이 바로 김정일이다.

김정일은 파산된 국가를 만든 장본인

사람들은 나를 두고 김일성을 옹호하면서 김정일을 비난한다고 말한다. 김일성 서기를 해서 그렇게 얘기한다고 하는데, 내가 김일성의 서기를 7년 반 동안 한 것은 사실이다. 그렇다고 해서 내가 김일성을 지지하는 것은 아니다. 김일성 자체는 스탈린주의자였고 그것을 하는데 있어서 인민들을 굶어 죽이지는 않았다. 그런 상태를 파산으로 이끈 것은 누구인가? 그건 전적으로 김정일이다. 이것도 모르고 그들은 김정일이 파산된 국가를 물려받았다고 말한다.

나는 김일성의 서기를 하다가 김정일과 중앙당에 같이 있었는데 40년 동안 내가 그들과 같이 생활했어도 김일성 시절 때에는 편안했었다. 김일성의 독재방법은 스탈린식 독재방법이었다. "노동계급이 독재를 해야된다. 공산당은 노동계급의 선전부대이니까 독재를 할 수 있다. 수령은 공산당의 가장 탁월한 사람이니까 독재를 할 수 있다" 이런 식이었다. 그러나 김정일은 노동계급의 이름으로 독재를 한다는 것이 아니고 "수령이 있고서야 공산당이 있다. 수령이 있고서야 노동계급이 있다. 수령이라고 하는 개인이 절대적이다"라는 식이다. 철저한 개인 이기주의다. 이것은 봉건 가부장적인 부모가 있고서야 자식이 있다는 것과 같다. 그렇기 때문에 이것은 스탈린 독재에다가 봉건 가부장적인 전제주의를 합한 것이다. 그것을 체계화하고 완전히 제도화한 것이 바로 김정일이다. 김정일은 이상할 정도로 그런 쪽에서는 머리가 잘 돌아갔다. 현재 북한의 체제는 보통 다른 나라의 사회주의 독재체제와는 다르다. 그리고 그것을 세운 것이 김정일이라는 것을 알아야 한다.

일부 사람들이 후계자 문제에 대해서 자꾸 걱정을 하는데 후계자 문제까지 걱정해 줄 필요가 없다. 김정일의 체제를 유지할 사람이 없다. 또 어떤 사람은 "김정일 보다 더 나쁜 군부가 나올 수 있지 않는가"라고 걱정하지만 그럴 필요가 없다. 김정일이 제일 무서워하는 것이 군대다. 김정일은 무력에 의해서 독재를 하는 사람이기 때문에 군대를 제일 무서워한다. 무기를 가진 폭력을 제일 무서워한다. 그러기 때문에 계속 군대를 장악하고자 하는데, 군대 우두머리만 장악하고 있다. 그리고 좋은 대우를 해주고 있지만 최고의 지휘관들은 김정일 앞에서 손을 부들부들 떠는 사람들을 기용하지, 그렇지 않으면 안 쓴다. 작전을 담당하는 등 그 아래 사람들은 머리가 좋은 사람을 등용해도 최고 지휘관들은 머리가 좋다고 하면 계급장을 뗀다.

일부 사람들은 만약에 북한에서 김정일 체제가 무너지게 되면 끝까지 반대할 사람들이 군대일 것이라고 말하는데 정반대다. 북한에서 제일 희생되고 있는 것이 군대다. 이것은 비밀자료로 되어 있는 것이지만 1990년에 내가 숫자를 알아보니 정규군이 170만 명이고 안전군대를 합치면 30만 명으로 전체군대를 합하면 무장인원이 200만 명이다. 이들을 어떻게 제대로 먹여 살릴 수 있겠는가. 특수한 부대의 우두머리들은 대우가 좋지만, 아랫사람들의 생활이라는 것은 한심하기 그지없다. 그렇기 때문에 그들이 막 나가서 인민들의 것을 약탈해오고 한다. 한창 공부할 나이에 13년 동안 군에 가서 김정일을 위해 죽는 연습만 하다 나오면 고향에 보내는 것이 아니라 탄광에 보내 일을 하게 한다. 일생을 망치게 한다. 이보다도 더 가혹한 인권유린이 또 어디 있겠는가. 그렇기 때문에 아무리 세뇌교육을 하고 해도 역시 자연발생적으로 불만이 터지기 마련이다.

북한이 혼란상태가 되면 제일 먼저 일어나는 것이 군대

내가 총사령관을 이름만 14년 반을 걸어 놓고 있었다. 그러다 보니 졸업생들이 많이 찾아와서 얘기를 한다. 총에 입학해서 한 1년 동안은 잘 모르다가 2학년쯤 되면 이 제도에 대해서 의문을 가지게 된다. 최근에도 12명이 이 체제에 반대해서 투쟁을 해야겠다고 강령을 만들어서 가지고 왔었다. 나는 그들에게 "제발 그렇게 하지 말아라. 억울한 죽음을 당하지 말고 지금 잘 준비했다가 이 다음에 총을 쥐고 있는 사람들이 일어날 때 나가서 같이 싸워라"고 계속 타일렀다. 이제 그런 시기가 도달해서 중국이 북한을 민주화하는데 찬성해서 우리가 힘을 합치게 되면 혼란상태가 일어날텐데 그때 제일 먼저 일어나는 것이 군대다. 이것은 내가 도장을 찍을 수 있다. 지금도 그런 조그만 단위에서는 그런 것이 계속 일어나고 있다. 그러나 그것은 계속 몰살당하고 있다. 이러한 실정을 우리가 알고 있어야 한다.

내가 김정일 체제를 붕괴시켜야한다고 하는 것은 당장 내일부터 그렇게 하자는 것도 아니고 전쟁을 하자는 것도 아니다. 전쟁을 하지 않고 김정일 체제를 어떻게 붕괴시킬 것인가. 나는 외국에 가서도 당신들이 전쟁으로 해결하려고 한다면 99% 실패한다고 주장한다. 과학적으로 탐구하고 인공위성을 동원해서 조사해도 군비가 얼마나 되는지 핵무기 개발이 얼마나 됐는지 아마 잘 모를 것이다. 또 비슷하게 얘기해도 잘 듣지도 않는다. 어쨌든 간에 전쟁으로 해결하려는 것은 북한인민의 입장으로도 찬성을 할 수가 없고 전략상 견지에서 봐도 절대로 성공을 못한다. 이는 냉전시대 소련을 통해서도 알 수 있다. 소련은 핵무기 등을 갖고 있으면서도 소총 한번 쏴보지 못하고 녹아 내렸다. 김정일 체제만 붕괴되면 핵 문제가 무슨 문제가 되는가. 혼란상태에 빠졌을 때 핵무기를 쓸 수 있는가? 군대가 반란을 일으켰을 때 핵무기를 쓸 수 있는가? 기껏 투항한다면 소총 가지고 반항하는 정도다. 그러면 한 군대만 들어가도 얼마든지 진압할 수 있다.

문제는 정신이다. 정신적으로 저들을 무장해지 시켜야한다. 그것은 인권문제다. 어떤 사람은 인권문제를 얘기하는 것은 좋지만 그 체제와 결부시키면 위험하다고 말한다. 체제와 결부시켜서 공격하면 그것이 전쟁을 한다는 것이다. 위험성 있다는 말을 나는 그렇게 밖에는 이해 못하겠다.

처음에는 김정일이 당을 강화하고 군대를 강화했다. 당이라는 것은 사람들을 기만하고 폭력을 뒤따르게 한 독재다. 군사독재라는 것은 먼저 폭력이 나가고 그 다음에 기만적인 방법을 쓰는 것인데 당 독재를 하다가 군사독재로 넘어가는데 물론 그 둘을 배합하였다. 그런데 이것도 안되고 저것도 안되고 하니 일단 먹고사는 문제를 어떻게 해결하지 않으면 안되겠다고 생각하게 되었다. 그전에는 그건 말도 안됐었다. 작년 7월 1일 시작한 것도 다 먹고사는 문제를 해결하기 위해서였다. 물론 이것은 제대로 안 되었다. 제대로 안 되는 이유는 여러 가지가 있지만 우선 계속 군비를 강화하는데 있고, 다른 하나는 외국에서 자주 원조를 해준다는데 있으며 또한 경험이 부족한 점도 있다.

그러나 수령 절대주의 독재를 그대로 유지하면서 그 테두리 안에서 하는 것은 성공할 것이라고 생각한다. 대표적인 것이 사회주의 협동농장 제도를 개인농제도로 바꾸는 것이고, 소상인 수공업자들의 자유를 허용해서 시장에다 내다 팔 수 있게 하는 것이다. 이렇게만 하면 주민의 50%가 자유롭게 내왕할 수 있다. 이것이 내부화의 시기인데 절대로 필요하다. 이 자체는 독재를 약화시키는데 아무 작용을 하지 않는다.

일제시대 때 자작농 창설운동을 했었다. 너무도 가난하면 오히려 혁명 쪽으로 나간다. 소자산가들, 수공업자들에게 자유를 주는 것은 이들이 정권에 대한 욕망이 없기 때문이다. 히틀러 때, 일제시대 때에도 상점도 있고 다 있었다. 그러한 것들은 조금 변화가 일게 되면 이는 큰 의미 있는 변화로 발전했다. 여기서 원조를 해줬기 때문에 변화가 일어나는 것으로 아전인수격으로 얘기한다. 그러나 사람들이 시장에 나가게 된 것이 원조 때문이 아니다. 근본적으로는 식량 배급제도를 유지하지 못하니까 할 수 없이 시장에 나갔다. 이것이 현실이다. 시장에 나가는 자체가 김정일이 할 수 없이 하는 것인데 그 자체를 가지고 수령독재가 약화된다고 기대해서는 안 된다.

내부와해의 가장 중요한 것은 중국을 떼어내는 것

얼마 전에 독일인 의사가 기구를 통해서 삐라를 뿌리는 게 좋겠다고 해서 했는데 지금은 시기상조다. 지금 뿌려봐야 받아보지 못한다. 만나야 같이 욕도 할 수 있고, 반대하는 운동도 할 수 있지 않는가. 그런데 그것은 불가능하다. 그렇기 때문에 최소한이라도 주민들이 자유롭게 내왕할 수 있도록 보장해 줘야 한다. 특별히 북한사람들이 겁이 많아서 그런 것도 아니다. 사람들이 분산되게 되면 겁이 많아진다. 자꾸 대화를 하게 되면 나중에 싸워야 되겠다는 생각이 들게 되는 것이다. 그런데 지금 그런 조건이 없다.

최소한의 개혁만이라도 빨리 해야된다. 그렇다고 1단계, 2단계 순차적으로 하자는 것은 아니다. 우선 이런 조건이 마련되지 않고서는 내부 와해가 불가능하다. 이와 함께 가장 중요한 것은 인권 문제다. 경제적으로 개혁을 하는 동시에 정치적으론 인권문제를 자꾸 얘기를 해서 최소한도로 인권문제에 관해서는 좀 양보를 해야 된다. '정치수용소를 철폐하라', '탈북자들의 대우를 개선하라', '군대 13년 복무를 철폐하라' 등 최소한도의 인권을 보장하는 문제를 우리가 자꾸 제기해야 한다. 이것이 일정한 정도로 해결이 된 다음에 가장 중요한 것은 내부와해를 시키는 것이다.

내부와해의 가장 중요한 문제는 중국을 떼어내는 것이다. 이것이 관건이다. 중국을 어떻게 떼어내는가? 어려운 일이지만 불가능한 것은 아니라고 본다. 우리가 많이 토론하는 문제가 여기 있다고 본다. 중국에 이익도 줘야되고, 중국을 설득도 해야되고, 위협도 해야되고, 여러 가지 방법을 배합해서 어쨌든 떼어 내야 된다. 추상적이지만 가능한 일이라고 본다. 조건이 어떤가 하는 것은 구체적으로 토론할 필요가 있지만, 어쨌든 떼어 내야 된다. 그래서 중국식으로 개혁 · 개방을 해야 한다. 중국식으로 개혁 · 개방을 한다는 것은 수령절대주의를 폐지한다는 것을 전제로 한다. 김정일 독재체제를 폐지하고 개혁 · 개방을 하면 가장 어려운 고비를 넘기는 것과 같다. 이렇게되면 내부혼란이 일어나고 평화유지군이 들어가면 된다. 그 다음에는 큰 문제가 없다고 본다. 그리고 남북간의 격차를 없애는 대책을 세우는 것이 필요하다.

통일비용 계산보다 어떻게 통일을 하느냐가 더 중요

어떤 사람들은 가방에 문서를 넣어주며 통일비용을 여러 해 계산해서 만든 것이므로 참조하라고 하였다. 통일도 되기 전에 비용을 먼저 걱정하는 것도 맘에 안 들었지만, 통일비용이 뭐 그리 많이 필요한가. 거기에 신경 쓰기보다는 어떻게 하면 통일을 시키고 김정일 체제를 붕괴시킬지, 2,300만 북한동포를 어떻게 구원할 것인지 등의 문제에 머리를 썼으면 좋겠다. 사실상 이제 그 문제만 해결되어 개혁, 개방으로 나가기만 하면 우리한테 아주 안타까운 문제는 다 풀린다. 절반은 통일된 것이나 같다.

여기서 우리가 당장 해줘야 될 것은 무엇인가? 그저 일년에 한 200만 톤씩 양곡을 주면 된다. 한 2~3년 주고 나면 그 다음에는 우리 자본, 기술이 들어가서 일을 하면 된다. 나는 경제전문가는 아니지만 한 10년이면 남한 경제의 절반 이상은 따라올 것이라고 생각한다. 그 때까지는 경계선을 두자는 얘기다. 왕래만 자유롭게 하자. 가서 살지는 못한다. 지금까지는 굶다가 배불리 먹고 일하는데 무슨 고생인가. 그렇게 일을 하면 10년이면 비슷하게 따라간다. 그 다음에 분계선을 없애도 늦지 않다. 그렇게만 되면 안타까운 문제는 다 풀리기 때문에 그 다음에 남은 문제는 서서히 해결하면 된다고 본다. 人間

고객의 신뢰와 끊임없는 인재육성으로 수익을 창출하는

김우황 제일화재해상보험(주) 부회장

사진 : 오경근 VERONICA CASS KOREA ACADEMY 원장

김우황 부회장 1941년 전북 전주 출생 / 67년 경희대 법학과 졸업 / 80년 내쇼날 플라스틱(주) 이사 / 91년 내쇼날 플라스틱(주) 대표이사 사장, 호남식품(주) 대표이사 부회장 / 97년 (주)우양포씨, (주)우양공업 회장 / 01년~현 제일화재해상보험(주) 부회장

"온라인 자동차보험은 무조건 보험료가 저렴하다고 해서 고객을 끌어들일 수 없습니다. 전국 보상망과 같은 오프라인 자동차보험 못지않은 서비스가 뒷받침되어야 합니다."

온라인 자동차보험으로 좋은 반응을 얻고 있는 제일화제의 김우황 부회장은 20여년간 호남식품, 내쇼날 플라스틱 등을 거친 전문경영인으로 확고한 경영철학과 타고난 업무추진력을 인정받고 있는 인물이다.

김부회장은 2001년 금융감독원으로부터 경영개선 요구를 받은 제일화재를 살리기 위해 발탁된 비보험인 출신이었다. 하지만 그는 경영정상화의 '지혜'를 가지고 있었고 취임과 동시에 국제적인 경영컨설팅사에 자문을 의뢰해 결국 금융감독원으로부터 경영개선 계획의 성공을 인정받기에 이르렀다. 또한 최근 한 포털사이트에서 실시한 '소비자·보상서비스 추천 손보사' 여론조사에서 대형손보사들을 제치고 상위에 오르는 등 소비자들로부터 신뢰받는 기업으로 거듭나는데 지대한 공헌을 한 인물로 평가되고 있다.

기업은 사람이 하는 것으로 결국 사람이 가장 중요하다고 믿으며 인재의 중요성을 강조하는 김부회장을 만나 전문경영인으로서의 경영철학과 틈새시장을 공략하는 중소형 손보업계의 경쟁력 방안, 그리고 지나온 삶에 대한 진솔한 이야기를 들어보기로 한다.

〈대담 : 양병무 인간개발연구원 원장〉

제일화재가 올해 창립 55주년을 맞는데요. 먼저 간단한 회사 소개를 부탁드립니다.

제일화재는 해방 후 순수한 민족자본으로는 최초로 설립된 손해보험 회사입니다. 올해로 55주년을 맞는 저희 회사는 현재 전국 150여 거점에 지점・영업소・보상 서비스센터를 운영하고 있으며 1천2백여 임직원과 설계사와 대리점을 포함한 4천여 영업가족들이 활동하고 있어요. 사업부문으로는 자동차보험, 상해보험과 같은 가계성 보험에서부터 화재보험, 해상보험 등 각종 기업보험에 이르기까지 모든 손해보험을 영위하는 중견 종합손해보험회사입니다.

'고객제일・평생제일'이라는 슬로건 아래 보험을 통한 '종합 안심 서비스'를 펼치는 저희 제일화재는 고객의 리스크 컨설턴트로서 커다란 자부심을 가지고 고객을 위해 노력하고 있습니다.

부회장님께서 비보험인 출신으로 2001년 취임 후 중점적으로 추진해 온 경영전략이 있다면 어떤 것인지요. 또 현재 그 성과는 어떻게 나타나고 있습니까.

제가 취임할 당시에는 우리나라가 IMF를 극복하기 위해 전국민이 노력하던 때였습니다. 제일화재도 예외가 아니어서 금융감독원으로부터 '경영개선 요구'를 받아놓고 있던 때라 무척 어려운 상황이었죠.

저는 30대부터 크고 작은 회사를 경영해온 전문경영인이지만 지적하신 대로 금융업계는 처음이었습니다. 그러나 금융업계에 관한 문외한이기에 오히려 모든 사안을 객관적으로 볼 수 있다고 굳게 믿었어요. 그래서 취임하자마자 제일화재를 좀 더 냉정히 바라보기 위해 국제적인 경영컨설팅 회사인 PWC사로부터 경영자문을 받기로 하였습니다. 그 결과는 제가 생각하던 것과 크게 다르지 않았어요. 저희 회사 임직원 한사람 한사람은 모두 능력과 자질이 우수한 반면, 조직구조와 전략에 있어서는 일부 비효율적인 부분이 있는 것으로 평가되었던 것이죠.

그 때부터 저는 모든 업무 포커스를 효율성과 생산성 제고에 맞추고 32개에 이르던 지점을 8개로 줄이면서 명예퇴직제를 실시하여 인력을 효율화하였습니다. 지금은 쉽게 말씀드립니다만 돌이켜보면 뼈를 깎는 경영개선 활동이었죠. 32개의 지점을 8개로 줄인다는 것은 손해보험 업계에서도 모두 실패할 것이라는 우려가 높았습니다만 제일화재는 해냈습니다. 일년만에 금융감독원으로부터 경영개선 계획의 성공을 인정받아 회사는 정상화되고 오늘에 이르게 된 것이죠.

또한 아직 많은 어려움이 산적해 있지만 이러한 업무 효율성을 바탕으로 회사의 경쟁력을 높여가고 있습니다. 판매 절차를 대폭 줄여 전화나 인터넷으로 보험을 가입할 수 있는 '아이퍼스트' 자동차보험을 종합손해보험회사로는 최초로 개발한 것도 이러한 효율성이 아니었으면 불가능한 일이었습니다.

말씀하신 제일화재의 온라인 자동차보험이 좋은 반응을 얻고 있는데요. 소개와 함께 온라인과 오프라인의 상호보완은 어떻게 이루어지고 있는지요.

저희 회사의 온라인 자동차보험 브랜드인 '아이퍼스트'는 인터넷의 발달과 함께 탄생한 소비자 중심의 자동차보험 상품입니다. 대리점이나 설계사를 통하던 지금까지의 유통구조와는 달리 소비자가 전화나 인터넷으로 보험회사와 직거래를 하기 때문에 유통비용이 절약되어 약 15% 저렴한 보험료로 보험에 가입할 수 있게 만든 것이죠.

저희 회사는 '아이퍼스트' 출시 이후 이러한 유통구조의 개선에 그치지 않고 계약자의 성향을 세분하여 더욱 보험료를 할인할 수 있는 상품들을 개발하였습니다. 여성운전자들이 늘어나고 있는 점에 착안하기도 하고 부부만 운전하는 가정에 주목하기도 했어요. 그래서 '운전자 한정 리스크 세분형 상품'이라고 부르는 이 상품개발로 2002년에는 금융감독원이 선정하는 '우수금융 신상품 상'을 수상하기도 했습니다.

한편 온라인 자동차보험이 인기를 끌고 있긴 하지만 아직 저희 회사의 주력은 4천 여명의 설계사와 대리점을 통해 고객에게 다가가는 '종합 안심서비스'라고 할 수 있어요. 젊은 계층의 소비자들이 인터넷을 선호하기는 하지만 아직 저희 회사 80% 이상의 고객은 영업가족들의 재정 컨설팅을 신뢰하고 의지하고 있습니다. 물론 온・오프라인의 조화에 대하여 회사 내부에서도 논란이 없지는 않았습니다만 지금은 서로 안정된 판매 채널의 하나로서 인정하고 상호 보완하고 있습니다.

중소형 손보업계에서 제일화재가 차지하는 영향력이 점점 높아지고 있는데요. 손보업계의 경쟁력 강화를 위한 대안은 어떤 것이 있습니까.

수년간 업계 내에서의 외형 순위가 약간 개선되는 등 긍정적인 면도 있지만 거대 그룹의 배경을 가진 대형사와의 경쟁에서는 한계를 느끼는 것이 솔직한 심정입니다. 게다가 현재 손해보험 업계는 가격 자유화와 신규 진입자 확대, 방카슈랑스 도입 등 여러 가지 정책의 변화로 매우 어려운 처지에 있는 것이 사실이죠. 그런 가운데에서도

저희 제일화재는 차별화된 상품개발, 끊임없는 인재육성, 지속적 고객만족도 강화 등을 통하여 수익성 창출 위주로 모든 것을 전략화해 나아가려고 합니다.

부회장님께서는 20여년간 전문경영인으로서의 현장경험을 바탕으로 한 남다른 경영철학이 있으실텐데요. 말씀해주시죠.

기업은 모든 것을 떠나 인간이 이끌어 가는 것입니다. 결국 사람이 가장 중요한 것이죠. 어떤 조직이든 에너지의 원천은 조직 구성원들에게 있다고 생각합니다. 그리고 조직이 최대의 파워를 내기 위해서는 구성원 각자의 힘을 얼마나 한 곳으로 결집하느냐에 달려있다고 생각해요. 저는 수십년간 경영 일선에서 일해 오면서 항상 구성원 각자가 적극적이고 긍정적인 자세로 한 방향으로 노력해 갈 수 있는 분위기를 조성하는데 힘을 기울여 왔습니다. 이것이 CEO의 역할이라고 말씀드리고 싶어요.

제일화재는 '99년부터 '세실극장'의 운영을 지원해오고 있어 기업문화 후원의 성공적 모델로 평가받으면서 '2001 기업메세나 대상'을 수상하기도 했습니다. 자세한 내용 좀 소개해주시죠.

'제일화재 세실극장'은 제가 취임하기 전인 1999년부터 실시해 온 사업으로 이 사업은 정말 사회로부터 칭찬 받아 마땅하다고 생각합니다. 아시다시피 오늘날 꽃피고 있는 대중문화와 달리 연극과 같은 전통있는 문화는 자생력이 매우 취약한 상태에 있어요.

세실극장은 영국성공회의 부속 건물로 건축가 김수근씨가 직접 설계하여 우리나라의 가장 아름다운 10대 건축물로 선정되었던 곳으로 대학로가 자리잡기 전인 1970년대부터 대한민국 연극제를 5년 동안이나 개최한 전통의 극장이었지만 한 때 폐관 위기에 처했었습니다. 그러던 중 한 연극인이 사재를 털어 극장을 지키려는 노력을 접하고 저희 회사가 약간의 도움을 주기 시작한 것이 계기가 되었죠. 마침 창립 50주년을 맞아 뜻깊은 사업을 생각하던 회사로서는 극장의 위치나 규모, 그리고 연극계에서 차지하는 역사성 등이 우리회사의 색깔과 잘 맞아떨어진다고 생각하여 지원하게 된 것입니다.

지금은 문예진흥원을 통해 매월 극장의 임대료를 지원하고 있고, 극장의 운영주체인 극단 로뎀은 제일화재 세실극장으로 극장 이름을 개명하여 운영하고 있어요. 제일화재와 극단 로뎀의 이러한 획기적인 제휴는 국내 최초로 시도된 것으로서 많은 공연단체, 대기업은 물론 사회 여론에 지대한 반향을 불러일으키면서 '2001 기업메세나 대상'을 수상하기에 이르렀습니다.

부회장님께서는 저희 연구원의 이념에 많은 관심을 가지고 여러 도움을 주고 계십니다. 그런 점에서 직원들의 교육은 어떤 점에 역점을 두고 계십니까.

외부 환경의 급격한 변화에 따라 '변화와 혁신'이 기업교육의 화두로 떠오르고 있습니다. 변화와 혁신은 기업의 단기적 성과뿐만 아니라 장기적 성장을 위해 필수적인 요건이기 때문이죠. 이런 측면에서 기업교육은 조직의 변화를 주도하고 추진하는 원동력이 되어야 한다고 생각합니다. 이를 위해 올해부터 인재육성에 있어 몇 가지 방향성을 가지려고 합니다.

첫째, 고객중심으로 조직과 업무 프로세스를 개선하고, 마케팅 전략을 수립할 수 있도록 학습자원을 지원할 생각입니다. 또한 모든 직원들이 고객만족을 실천할 수 있는 마인드와 실천방법을 학습하려 합니다.

둘째, 조직의 비전과 목표를 공유하고, 신뢰를 바탕으로 모든 직원이 자발적으로 자신의 업무에 몰입하고 헌신할 수 있는 리더십을 개발하려 합니다.

셋째, 개인의 성장뿐만 아니라 조직의 성과를 창출할 수 있도록 전문인력 육성을 지원하고 핵심인재를 선발·육성하려 합니다.

이러한 인재육성이 자리잡게 되면 변화와 혁신을 통한 장기적 비전의 기업성장이 이루어지리라 확신합니다.

오랜 기간 경영현장에 계시면서 다양한 에피소드가 많으셨을 것 같습니다. 기억나는 몇 가지만 말씀해주시죠.

1978년 대한항공기의 소련 무르만스크호(湖) 강제 착륙 사건을 기억하시는지요? 그 때 제가 그 비행기에 타고 있었어요. 제가 대표이사를 지냈던 내쇼날 플라스틱에서 수출을 담당하던 시절이었습니다. 1백10명의 승객과 승무원을 태우고 파리를 떠나 북극 항로를 거쳐 서울로 오다가 영공을 침범했다는 혐의로 소련 전투기의 공격을 받아 핀란드 접경지역의 얼어붙은 호수 위에 강제 착륙 당한 사건입니다.

저는 소련 미그기가 총격을 가해 온 순간부터 비상착륙을 할 때까지 두 시간 가까운 상황을 시간대별로 꼼꼼히 기록했어요. 당시 수첩을 찾다가 급한 마음에 비행기표를 넣는 봉투의 여백에 적어 내려가기 시작했죠. 이 메모 덕분에 신문 방송들은 사건 내용을 재구성해 자세히 보도할 수 있었고 저도 언론에 많이 소개되었습니다.

평소 건강관리는 어떻게 하시는지요. 또 취미생활은 어떤 것이 있는지 소개 부탁드립니다.

요즘 '아침형 인간'이라는 말이 유행하고 있습니다만 저는 오래 전부터 아침 일찍 일어나는 것을 생활화하고 있어요. 새벽 5시경에 일어나 런닝머신에서 4~5Km를 달리는 것으로 하루를 시작합니다. 건강을 위한 운동은 이 정도가 전부이지만 덕분에 아주 건강한 체력을 유지하고 있죠. 제 나이에는 골프가 좋은 운동이 된다며 권유하는 지인들이 많은데 저는 회사가 좀 더 나아질 때까지 자제하고 있어요. 물론 임직원들에게는 적극 권장하는 편입니다.

건강을 위해서는 먹는 것도 아주 중요하죠. 어떤 것을 먹는가도 중요하겠지만 어떤 마음가짐으로 먹는가도 아주 중요하다고 생각합니다. 저는 항상 감사한 마음으로 무엇이든지 가리지 않고 잘 먹는 덕분에 건강을 유지하고 있다고 생각해요. 술은 즐겨하지 않습니다만 심장에 좋다고 하는 붉은 포도주는 반주로 즐겨하는 편입니다.

취미를 물어보셨는데, 저에게는 취미라기 보다는 일종의 벽(癖)이 한가지 있습니다. '메모하는 습관'이 그것이죠. 어릴 적 일기 쓰기에서 시작해 50년이 넘은 습관인지라 저에게는 취미 이상이라고 할 수 있습니다. 지금까지 40권 가량의 수첩과 대학노트, 20권 정도의 일기장을 보관하고 있습니다.

부회장님은 저희 연구원의 법인회원으로서 평소 연구원 발전에 많은 도움을 주고 계신데요. 지금까지 지켜봐 주신 연구원에 대한 평가와 제안을 부탁드립니다.

인간개발연구원은 장회장님이 주축이 되어 30년이란 세월을 변함없이 이어져 온 순수 민간단체로서 그 동안 국가발전의 초석이 되는 수많은 업적을 이루어왔다고 생각됩니다. 특히 한 주도 거르지 않고 새벽을 깨우며 공부하고 있는 모습에서 연구원 식구들을 비롯한 회원 여러분들의 학습에 대한 열정을 읽을 수 있어 한사람의 회원으로서 자부심을 느끼고 있어요.

저도 연구회 초창기에는 빠지지 않고 열심히 참석하며 학습열풍에 동참하기도 했지만 요즘은 여러 일정 때문에 참석하지 못하는 것이 아쉽습니다. 하지만 매주 열리는 조찬회를 회사 임원들의 교육장으로 적극 추천하고 있으며 저도 빠짐없이 보내주시는 자료 덕분에 간접적으로나마 많이 배우고 있죠.

앞으로도 인간개발연구원이 지금까지의 역할에 그치지 않고 진정한 인재개발의 요체로서 그 소임을 다해 주실 것으로 믿으며, 나아가 우리나라 최고의 인재개발기관으로 거듭나시길 기원드립니다.

바쁘신 중에 장시간 동안 좋은 말씀 해주신 데 대하여 감사드리며 부회장님께서 항상 건강하시고 앞으로 더욱 큰 발전이 있으시길 기원합니다. 人間

스무 살 청년은행이 되기까지

이재용
세람상호저축은행 대표이사

내가 금융업에 몸담게 된 것은 30여년 전 대학을 졸업하고 개인사업을 하면서 이천신용협동조합(이하 이천신협)의 설립에 참여하면서부터이다. 이천신협 설립 때부터 10여년을 임원으로 열심히 봉사하였지만 이것이 나의 직업이 될 줄은 꿈에도 몰랐다.

그러던 중 신현익 세람저축은행 회장님으로부터 상호신용금고를 해보지 않겠느냐는 제의를 받고 자신 있게 하자고 할 수 있었던 것은 신협 임원 10년이라는 경험이 뒷받침되었기에 가능한 것이었고, 이것이 인생의 대전환점이 되었다. 그러고 보면 신협에서의 봉사 10년은 봉사가 아니라 나를 위한 것이었다. 그때부터 남을 위한 봉사는 나를 위함이라고 굳게 믿고 있다.

1984년 사업을 시작할 당시만 해도 상호신용금고에 대한 인식이 매우 부정적이었다. 아예 상호신용금고가 무슨 회사인지조차 모르는 지역민들을 대상으로 금융영업을 하기란 참으로 힘든 일이었다. 그러나 전 임직원들이 열정을 가지고 지역 내 고객들을 하나하나 찾아가며 믿음을 심어주고 정말로 고객을 내 가족처럼 대하면서 조금씩 조금씩 지역 금융기관으로 뿌리를 내려가게 되었다. 20년을 맞이하는 지금은 자산 2000억원을 달성하였으며, 지역 내 단일점포 최대의 금융기관으로 성장하여 이천 경제의 중추적 역할을 담당하는 우량 금융기관으로 자리매김 하고 있다.

금융업계 최초로 지적관리 시스템 도입

1990년대 들어서는 금융업계 최초로 지적관리 시스템을 도입하여 지역 금융기관으로서의 기반을 다지고 연평균 30% 이상의 고속성장을 지속하였다. 그러나 1997년 11월에 찾아온 IMF 환란은 우리의 존립 기반을 위협할 정도로 시련을 안겨 주어 성장은 고사하고 현상유지를 하며 살아남기 위한 몸부림을 해야하는 5년간의 시련기를 겪게 하였다. 이 기간 중 240여개의 상호신용금고업계가 합병 및 파산하여 114개로 줄어들었고, 다른 상호신용금고의 파산 보도는 우리에게도 인출사태의 여파로 몰아닥치는 힘겨운 시간들이었다.

부실금융기관들이 정리되고 2002년 3월 상호신용금고가 상호저축은행으로 승격되자 그해 11월 우리도 '이천'이라는 지역적 한계를 극복하고 세상 사람을 위한 은행이라는 뜻의 '세람상호저축은행'으로 사명을 변경하고 제2의 창업을 선포하게 되었다. 사명변경과 CI선포식 후 시대 흐름에 맞게 인터넷뱅킹과 온라인 상에서의 대출업무를 취급하는 론바로 등 온 · 오프라인 전반의 금융 인프라를 확충하여 그 동안 IMF 여파로 침체되었던 영업환경을 극복하고 적극적인 영업활동 전개로 생동력 있고 내실 있게 성장하는 은행으로 거듭나게 되었다.

이제, 20여년 동안 금융계에 몸담아 오면서 내 나름대로 지키려 노력하고 있는 경영원칙 몇 가지를 말씀드리려고 한다.

첫째, 고객 제일주의이다. 고객이 있어야 기업이 있고 기업이 있어야 임직원들이 있다는 생각으로 항상 고객의 편의와 이익을 먼저 생각하는 투명경영을 신조로 실천하고 있다. 투명경영이야말로 고객의 신뢰에 보답하는 길이요, 고객에게 드리는 최고의 이익이라고 확신하기 때문이다.

둘째, 교육이다. 우리 회사는 평생교육이라는 생각으로 각종 연수를 실시하고 있으며, 외국어의 필요성을 느끼게 하기 위하여 해외단체연수를 1996년 전체 임직원을 대상으로 4차례에 나누어 실행하였다. IMF사태로 잠시 해외 연수를 중단하기도 했지만 2003년부터 재추진 하여 직원들 개개인이 모든 것을 경험할 수 있도록 언제 어디든지 본인 스스로 계획하여 다녀오게 하고 있다.

또한 평소 배움의 중요성을 나 자신이 몸소 실천하는 것이 직원들에게 최고의 교육이라 생각하여 인간개발연구원 조찬모임과 각종 연수에 열심히 참여하고 있다. 그리고 55세에 음악 대학에 입학하여 교사자격증을 취득해서 악보도 볼 수 있고 악기도 연주할 수 있게 되어 인생을 더욱 풍요롭고 즐겁게 살 수 있다는 것을 보여 주었다.

세람은 현재 50명의 적은 직원이지만 항상 공채를 활용하고 외부직원 영입 없이 자체적으로 임직원을 양성하여 재목으로 쓰고 있다. 그래서 평생 교육기관은 나의 직장이라는 신념을 가지고 직원들에게 어떤 일이든 그 일에 미치게 되면 행복하고, 미치면 이루어진다고 교육하고 있다. 또한 'LMI코리아'를 통한 외부강사를 초빙하여 간부직원들에게 '효과적인 개인생산성교육(EPP)'을 실시하고 있으며, 매년 전 임직원들이 한차례씩 극기 훈련을 실시하는 등 직원교육에 열의를 다하고 있다. 내가 이렇게 직원들의 교육에 신경을 쓰는 것은 교육을 통해 직원들의 업무능력을 향상시키고 더 큰 비전과 꿈을 품고 회사의 핵심 인재로 클 수 있도록 만들기 위해서이다.

셋째, 리스크관리는 금융업의 생명이다. 금융업의 특성상 신용, 금리, 시장, 유동성, 관리, 제도적 변경 등 많은 리스크가 항상 상존하게 마련이다. 이로 인해 금융업은 이익을 내는 것도 중요하지만 시장의 모든 리스크를 어떻게 예측하고 대처하느냐에 따라 그 성패가 좌우된다 해도 과언이 아니다. 그래서 나는 리스크관리위원회를 두고 발생할 수 있는 모든 리스크를 사전에 직접 진두지휘하여 대처해 나가고 있다.

넷째, 한 사업에 전념한다는 것이다. 금융업에 종사하는 20년 동안 내가 가지고 있는 모든 부동산의 등기부등본 상에는 저당권 설정이 하나도 없다. 지난날 파산한 다른 저축은행들은 대주주들이 다른 사업을 겸영하다가 저축은행까지 파산한 경우가 많았다. 그러나 나는 오직 저축은행 본연의 업무에만 전념하고 있으며, 누구보다도 많은 부동산관련 지식이나 정보, 자금력 등이 있다고 생각되지만 투기적인 부동산 거래를 지금까지 한 건도 하지 않았다는 자긍심을 가지고 있다.

다섯째, 이익 실현이다. 기업이 정당한 기업 활동을 통하여 이익을 실현하지 못한다는 것은 죄악이라고 생각한다. 기업은 이익실현을 통하여 사회적 의무를 다하는 것이며 고용 확대, 사회 환원도 기업이 정상적인 이익을 실현했을 때 가능한 것이라는 확신을 가지고 있다. 그래서 우리 은행은 창업이래 20년간 적자를 낸 적이 한번도 없이 이익을 실현하여 지역 내 초등학교의 운동부, 각종 문화행사, 스포츠행사 지원, 장학금 지급 등 사회환원 사업을 지속적으로 할 수 있었고 앞으로 이익이 증대되는 대로 사회 환원사업도 더욱 확대해 나갈 계획이다.

아직까지 이천에서 태어난 기업이 전국적 규모의 기업으로 성장한 사례가 없는 상황에서 우리 세람저축은행이 그 사명을 다하고자 하는 것이 나의 소망이다. 그래서 은행명도 20년 가까이 사용한 이천이라는 지역적인 이름을 과감히 버리고 세람으로 변경하여 뿌리는 이천에 두지만 전국적으로 번창해 가는 은행, 더 나아가 세계적인 은행으로 발돋움 하고자 한다.

오늘의 세람저축은행이 있기까지 변함없는 마음으로 성원해 주신 고객 여러분들과 지금까지 이끌어 주셨던 주주임원들, 한결같은 열정으로 맡은바 업무에 충실해 준 직원들의 노고에 이 지면을 통해 깊은 감사의 마음을 전한다. 끝으로 인간개발연구원의 장회장님을 비롯한 모든 분들께 이렇게 교육시켜 주시고 넓은 세상을 알게 해 주심을 다시 한번 감사드린다. 人間

과학기술과 지역발전 전략

제385회 21세기 장성 아카데미, 2004년 1월 16일(금)

윤정로
한국과학기술원 교수

1954년 충남 부여 출생 / 77년 서울대 사회학과 졸업 / 84년 美 하버드대 사회학 박사 / 02년~현 (재단)IT 위원 / 03년~현 국가균형발전위원회 민간위원, 7기 국가과학기술자문위원회의 위원, 4기 정부정책평가위원회 위원 / 91년~현 한국과학기술원 교수

무엇을 하든 균형발전을 하고 잘살게 되려면 어떤 분야에서든지 새로운 것이 일어나야 한다. 그것을 우리는 革新이라는 한자용어를 사용한다. 혁신은 군수님께서 군을 운영하시는 방식에 있어서도 혁신이 일어날 수 있는 것이고, 문화에서도 혁신이 일어날 수 있는 것이고, 기업경영에서도 혁신이 일어날 수 있는 것이고 여러 분야에서 혁신이 일어날 수 있다.

그렇지만 혁신이라고 생각하면 가장 우리에게 쉽게 이해가 되고, 가장 사람들이 많이 오해를 하고 있는 것이 과학기술분야이다. 특히 기술과 기업경영이 접목되었을 때 우리 삶에 직접적으로 어떤 변화가 오고, 그 삶의 변화라고 하는 것도 경제력이 얼마만큼 커지는가 하는 이 문제가 혁신의 요체를 잘 보여주고 있다. 그래서 나는 두 가지 사례를 통해서 그것이 어떤 방법으로 혁신이 일어났는가를 말씀드리면서 그것이 우리가 지역발전의 전략을 세울 때 어떤 의미가 있겠는가를 이야기하고자 한다.

기술혁신과 지역발전전략의 관계

두 가지 사례 모두 120~130년 전부터 시작되었다. 19세기말은 우리 나라가 미국 상선과 프랑스에서 온 것은 격퇴를 시켰지만 일본이 인천 앞바다에 군함을 띄워 놓고 개방을 요구하는 것은 막아내지 못하고 1876년에 일본의 강압에 의해 대외적으로 문을 열었을 때이다. 그때 서양에서는 어떤 일이 벌어졌는지 주로 미국과 영국을 중심으로 두 가지 사례를 말씀드리고자 한다.

자전거 산업의 혁신

한가지는 자전거이다. 자전거는 당시로서는 굉장한 벤처산업이었다. 자전거가 우리가 알고 있는 오늘날의 모습으로 발전 된 것은 1878년부터 1895년까지 20년간, 우리 나라에서 동학혁명이 일어났을 때까지 지금 모습으로 발전되었다.

오늘날과 같은 자전거의 모습이 처음 나온 것은 1884년 정도라고 한다. 오늘날과 다른 모습의 자전거는 굉장히 바퀴가 큰 외발자전거였다. 그 때 자전거의 용도는 연미복을 입고 하이칼라 옷을 입은 영국 중산층의 건장한 남자들이 스포츠로 자전거를 탔다. 즉 레저용품이었던 것이다.

자전거를 공장에서 대량생산하기 시작한 것은 1850년대 이후로 페니파딩이라는 회사에서 만든 모델이다. 이런 자전거는 앞에서 이야기한 것처럼 주로 건장한 남자들이 타는 스포츠 용품이었다. 그런데 여자들이 자전거를 타는 모습의 사진이 있다. 앞의 페니파딩 모델이 여자들이 타는 모델이다. 여기서 중요한 포인트는 여자들이 자전거를 타게 되었다는 것이다. 자전거가 공산품이 되고, 자전거 회사에서는 여자와 또 하나의 집단들이 자전거의 잠재적인 수요층으로 생각되기 시작한 것이다.

그리고 120년 전에는 자전거 경주가 최고로 인기가 있는 경기였다고 한다. 그래서 대도시에서는 자전거 경주대회가 열렸는데, 처음에 공기타이어가 장착된 자전거가 경기장으로 들어오니까 모두가 야유를 퍼부었다. 남자들의 용맹함과 기술을 과시해야 하는데 공기타이어를 넣어서 그렇게 몰골이 사나운 자전거를 만들었냐는 것이 이유였다. 그런데 실제로 경주를 해보니 공기타이어를 장착한 자전거가 이기는 것이다. 그래서 얼마 후 모든 자전거에는 공기타이어를 장착하였다.

여기서 말씀드리려고 하는 것은 아이러니이다. 처음에 공기타이어를 장착한 것은 안전자전거로써 노인과 여성의 개인 교통수단이 필요하겠다, 장사가 되겠다고 생각해서 시작됐는데 결국 그것이 사회적으로 받아들여지게 된 것은 속도를 높이고, 관리하기가 편한 특징으로 오늘날과 같은 자전거의 표준 모델로 정착되었다는 것이다. 혁신이라는 것이 당시로서는 굉장히 의외의 여러 가지 요인들이 겹쳐져서 관계가 된 것이지 여성용이라고 딱 자르는 식으로 만들어서 된 것이 아니라고 하는 것이다.

전구 산업의 혁신

또 한가지는 전구이다. 자전거보다 십 년 정도 늦기는 하지만 비슷한 때에 지금 우리가 쓰고 있는 형태의 전기를 발명한 사람을 보통 에디슨으로 알고 있다. 그러나 에디슨이 발명한 것은 전기가 아니라 백열전구이다. 에디슨이 한 일은 오늘날과 같은 전기로 빛을 밝히는, 조명을 하는 작업을 해낸 것이다. 그때는 전구를 어떻게 만드는가 하는 것이 아주 중요했었는데, 어떻게 에디슨이 전구를 발명해서 혁신을 이루었는가 하는 것을 설명하고 오늘날 우리가 어떻게 해야 할 것인지 생각해보자.

에디슨은 전기시스템을 만들어서 어디에 전기시설을 처음 공급했을까? 그는 뉴욕 맨하탄의 월스트리트에 만개의 등을 다는 것을 처음으로 했다. 발전소는 월가 근처의 펄스트리트에 있었다. 펄스트리트에서 전기를 생산해서 월가에 만개의 등을 가설한 것이 에디슨의 첫 사업 프로젝트의 목표였다.

전등이 처음 들어왔던 내가 어렸을 때는 등의 수대로 돈을 냈던 것 같다. 집에서 한 등을 켜느냐, 두 등을 켜느냐로 돈을 냈던 것이다. 또 촉수가 높은 것을 쓰면 전기회사가 손해이기 때문에 어떤 전등을 쓰는지도 검사했던 기억이 있다. 에디슨도 마찬가지로 그렇게 공급을 했었다. 그러나 그렇게 공급할 때 에디슨이 모든 것을 새로이 생각해낸 것은 아니다. 그 당시 에디슨의 전등에 경쟁하는 시스템이 있었던 것이다. 바로 가스등이다. 전등이 나오기 전에는 가스등으로 조명을 했었다.

전구를 발명한 이유는 그 사람이 전구를 발명해야겠다고 생각해서가 아니라 당시에 비용절감 효과를 어디에서 가장 손쉽게 극대화할 수 있는가를 생각한 것이 백열전구를 만들어 낸 것이다. 지금은 할로겐 램프 등 종류에 따라 다르지만 백열전구의 필라멘트는 텅스텐이다. 그런데 전선은 구리로 되어 있다. 구리는 전기저항 없이 잘 통한다.

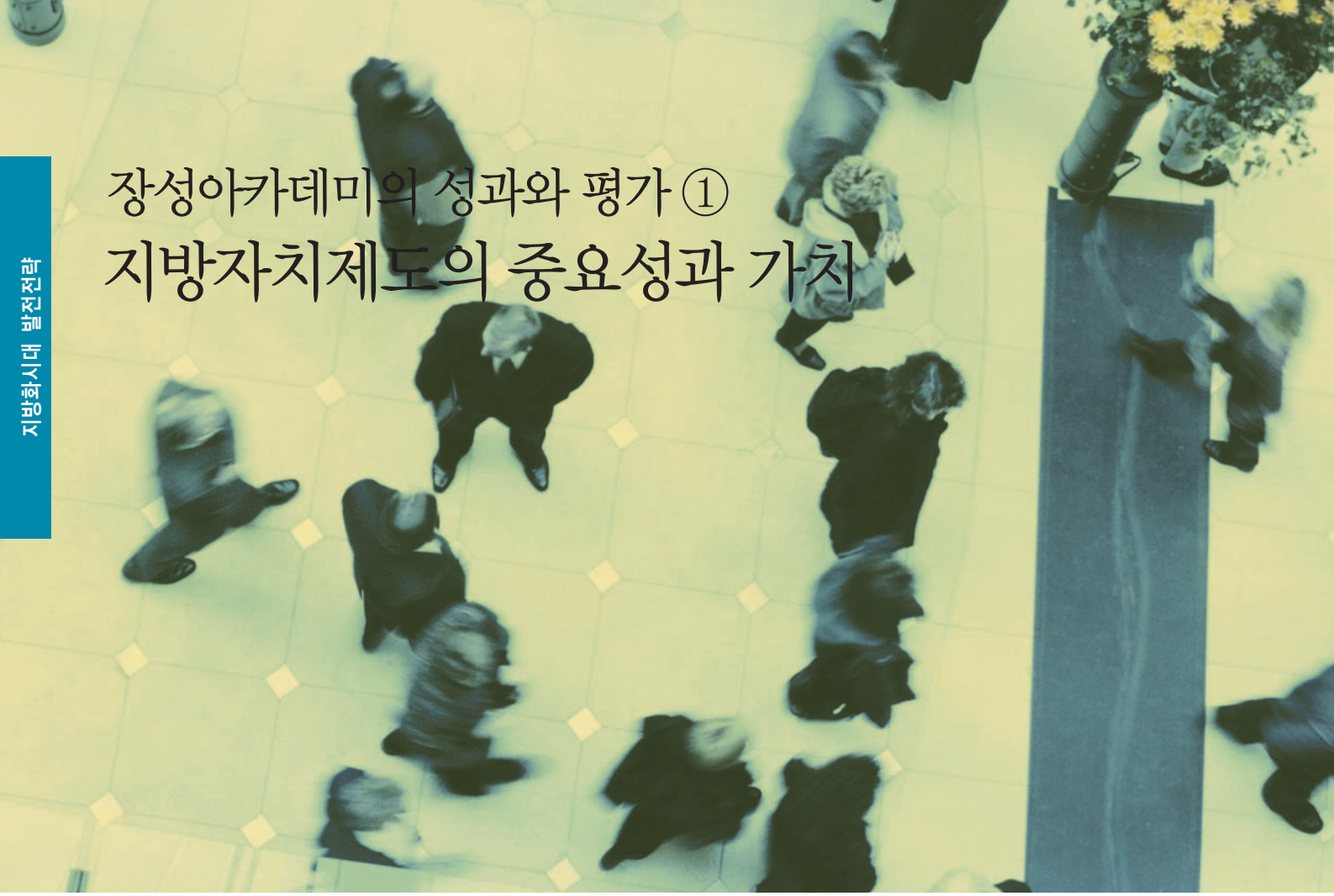
그러나 텅스텐은 저항이 강한 물질이다. 전기가 잘 통하지 않는 저항이 강한 물질을 사용해서 밝은 빛을 내게 한다라는 아이디어를 내게 된 것은 에디슨 자신이 아니지만 에디슨을 보좌하고 있던 당대 최고의 과학적 훈련을 받은 사람들이 살아있는 최첨단 지식의 정보를 찾고 충분히 흡수하고 그것을 가지고 실제로 이해해서 구현을 할 수 있는 지식의 보고가 바탕이 되었기 때문이었다.

다양한 기술, 혁신, 의식의 변화와 교육 등의 균형발전이 곧 지역발전

굉장히 유명한 정치철학자가 이런 이야기를 했다. 이 세상에는 두 가지 유형의 인간이 있다. 하나는 여우같은 인간, 다른 하나는 고슴도치 같은 인간이다. 여우는 다방면으로 박학다식한 사람이다. 고슴도치는 한곳만 땅을 후벼파는 습성처럼 한 곳으로 집중을 하는 사람이다.

우리가 생각하기에 에디슨은 어떤 사람일까? 그 사람의 주장에 의하면 에디슨은 비전을 세우고 그 비전을 실현하기 위해서 끊임없이 그 쪽으로 집중을 했기에 고슴도치형 인간이라고 한다. 그리고 에디슨 자체도 기술뿐만이 아니라 근본적인 지식, 과학, 사회경제적인 면을 잘 통합할 수 있는 사람이었지만 에디슨은 발명에 집중했다. 그리고 에디슨을 보좌해서 경영에만 집중한 사람, 전기 시스템을 확대하고 자금을 조달하는데 집중을 하는 사람들이 있었다. 그런 사람들이 있었기 때문에 전세계가 전기를 사용하게 되었다. 그렇기 때문에 우리가 비전을 설정할 때 전공이라고 하면 그것만 있는 것이 아니라 그것을 중심으로 모아지도록 하는 것이 가장 중요하다고 생각한다.

바로 오늘날 균형발전전략을 보면 전국이 개성있게 골고루 잘산다고 하는 것이 지역과 지역 사이에는 균형을 기하고, 지역 내에서는 효율을 기한다고 한다. 장성군에서는 21세기 그린장성비전을 세웠다. 내가 생각하기에 그린장성이라는 것은 결코 발전하지 않겠다는 것이 아니고 모든 역량을 집중하고 환경친화적인 발전을 하겠다는 것이다. 환경친화가 되기 위해서는 다양한 기술들이 필요하고 혁신이 필요할 것 같다. 또 우리에게 환경친화적인 삶에 대한 의식의 변화와 교육에 대한 변화가 필요하다고 생각한다. 人間



장성아카데미의 성과와 평가 ①
지방자치제도의 중요성과 가치

인간개발연구원은 10여년 전부터 '지방자치가 나라를 구한다'는 신념으로 전국의 지방자치단체와 함께 지방자치아카데미를 실시하여 이 땅의 풀뿌리 민주주의가 정착하는데 많은 기여를 해오고 있습니다. 그 중 전남 장성군에서 실시하고 있는 '21세기 장성아카데미'는 지난 1월 29일 국가균형발전위원회가 주관한 「지방화와 균형발전시대 선포식」에서 국내 최고의 지방정부로 평가받기도 했습니다. 이는 노무현 대통령이 노동부에 지시하여 장성군의 성공사례에 관한 연구보고를 요청해 이루어진 것으로 전국 지방자치단체의 벤치마킹 대상이 되고 있는 모범사례라 하겠습니다. 인간개발연구원은 이러한 보람과 자부심으로 우리나라 지방자치제도의 발전을 이끄는 견인차 역할을 다하고, 정치 · 경제 · 사회 · 문화 등 제 분야의 리더십교육 선구자로서 그 역할을 보다 심화시키기 위해 노력할 것입니다.

이에 지방자치제도 도입 10년을 맞아 지방화시대의 발전전략을 모색해보고자 우리나라 지방자치행정의 최고권위자인 중앙인사위원회 조창현 위원장의 '장성아카데미의 성과와 평가'라는 특별기고문을 3월호와 4월호, 총 2회에 걸쳐 연재합니다.

〈편집자 주〉

조창현
중앙인사위원회 위원장, 한양대 명예교수

1935년 전남 화순 출생 / 58년 연세대 정법대학 졸업 / 68년 美 조지워싱턴대 행정학 박사 / 71년~81년 美 펜부록주립대 정치학과 학과장 / 81년~01년 한양대 행정학과 교수 / 87년~97년 한양대 지방자치연구소장 / 89년~01년 행자부 지방행정연구원 자문위원 / 95년~99년 한양대 지방차지대학원장 / 01년~현 한양대 명예교수 / 02년~현 중앙인사위원회 위원장(장관급)

이 글은 필자가 공인으로서가 아니고 행정학자로서 한국에 지방자치제도를 도입하고 발전시키는 과정에서 보고 경험한 것을 토대로 지방자치단체가 어떻게 한 고을을 지방자치의 정신에 따라 발전시켜나가는가를 관찰한 것을 적은 것임을 밝혀둔다.

지방자치제도를 도입하려던 1980년대 후반과 1990년대 초반에 주로 거론된 지방자치실시 시기상조론의 논거는 주민들의 자치의식이 낮아서 지방자치실시가 어렵다는 것이었다. 우리국민의 民度가 대통령과 국회의원을 뽑기에도 아직 이른 판국에 지방의원과 지방자치단체장까지 뽑게 된다면 나라가 혼란스러울 뿐만 아니라 심지어 어떤 유명변호사는 대한민국에 얼마나 많은 '해방구'가 생기겠느냐고 걱정할 지경이었다. 이처럼 지방자치에 있어서 주민의 정치의식이나 일반적인 수준이 문제가 되는 것은 비단 우리나라에 국한된 문제가 아니며 민주주의가 근본적으로는 그 나라의 民度와 직결되는 것이기에 모든 나라가 걱정하는 문제인 것만은 사실이다. 그런데 지방자치, 아니 민주주의를 실시할만한 주(국)민의 정치의식이나 수준이라는 것은 아무런 노력도 하지 않고 가만히 있어도 세월만 지나면 저절로 향상되는 것이 아니며, 주민의 정치의식이나 수준을 향상시키는 구체적인 활동(프로그램)의 결과로 나타나는 현상이라는 결론이 나온다. 그 가장 좋은 예가 제2차 세계대전에서 참패한 서독이 다시는 나치정권의 출범과 같은 사이비 민주주의를 되풀이하지 않기 위해서 국법으로 민주시민교육을 정부예산으로 지원하고 있는 일이다.

사실 필자가 1986년부터 2001년에 정부에 들어오기까지 서독의 프리드리히 나우만재단과 협력하여 한양대학교에 한국에서 최초로 지방자치연구소를 설립하여 교육, 연구, 조사활동에 매년 약 20만불에 해당되는 예산지원을 받았는데 그 돈이 서독의 '민주시민교육의 국제화기금'에서 나왔다고 하면 이해하지 못하는 분들이 많을 것이다. 그렇다. 당시 서독은 민주시민교육에 대한 지원은 내국인에게만 한정시킬 것이 아니라 국경을 초월해야한다고 믿고 지방자치를 실시함으로써 민주주의를 정착시키려는 대한민국의 한 대학연구소에까지 재정지원을 아끼지 않았던 것이다.

민주시민은 교육훈련 투자가 있어야 가능

그 뿐인가? 미국의 민주시민교육은 초등학교에서 대학교육에까지 광범위하고 체계적이다. 미국의 초등학생은 매일 수업을 시작하기 전에 미국국기 앞에서 미국시민으로서의 충성맹세를 하고서야 일과를 시작한다. 그들은 초등학교에서부터 연방, 주, 지방 등의 미국정부를 배운다. 주립대학의 경우 자신의 전공에 관계없이 3학점 짜리 미국정부론(American Government)이 필수과목이다. 이들의 시민교육은 교실에만 국한된 것이 아니다. 초등학교에서부터 대학에 이르기까지 각급 정부의 의사당과 부처를 방문하여 정부가 실제로 어떻게 움직이는지를 견학하는 것이 정규과정으로 되어있다. 이처럼 한 나라의 시민을 민주시민으로 만드는 데는 막대한 시간과 재정이 투입되고서야 가능한 것임을 알 수 있다.

그리고 각급 주립대학의 주요한 기능중의 하나가 주정부와 지방정부의 각종 선출직 공직자를 교육시키고 자문하는 일이다. 거의 모든 주립대학에 설치되어있는 정부연구소(Institute of Government)는 바로 이러한 임무를 수행하는 기관이다. 이처럼 교육훈련에 대한 투자 없이 민주주의가 공짜로 생겨난다고 생각한다면 그것이야말로 착각이다.

그런데 우리는 어떠한가? 우리나라에서는 민주시민교육을 지원하는 정부예산은 전무하며 민간부문에서도 그 많은 재벌과 공익재단 중 필자의 寡聞 탓인지 아직도 민주시민교육과 훈련을 위해서 기부를 했다는 소식을 들어본 적이 없다. 우리는 앉으면 정치를 비하하고 정치인을 욕하는 것이 놀이처럼 되고 있으며, 그 중에서도 우리가 뽑은 지방의원과 단체장은 비방과 냉소의 단골 메뉴가 된지 오래이다. 우리가 흔히 듣는 '우리정치는 3등이요' 하는 말이 이제는 거의 어쩔 수 없는 숙명처럼 느껴지면서 그 대책에 대해서는 긴 침묵만이 흐른다. 이것이 우리 정치의식의 현주소가 아닌가 싶다.

장성아카데미는 한국의 민주주의 가능성을 보여주는 사례

이러한 판국에 위에서 말한 모든 악조건을 무릅쓰고 자기비하와 숙명론적인 세론에 과감히 변화를 시도하는 한 시골 지방자치단체가 있다. 그곳이 바로 전라남도 장성군이고 그 변화의 수단이 '장성아카데미'라는 교육훈련 프로그램이다. 장성아카데미는 여러 가지 측면에서 한국의 민주주의 가능성을 보여주는 사례라고 할 수 있다. 물론 장성아카데미와 같은 민주시민을 위한 교육과 훈련만이 만병통치라든가 문제의 유일한 해결책이란 말은 결코 아니다. 그러나 한국에서 민주주의와 지방자치가 옳은 선택이었다면 그것을 달성하기 위한 하나의 가능성을 보여준 것이라는 점에 있어서는 누구도 이의를 달지 못하지 않겠나 생각한다.

장성아카데미는 무엇보다도 장성군이라는 자치단체의 미래가 얼마나 잘 훈련된 인적자원을 갖느냐에 달려있다고 생각하고 그러한 인적자원개발을 위해서 매우 열악한 환경에서도 필요한 투자를 아끼지 않았다는 점에서 그 의의를 갖는다. 人間

– 2부는 4월호에 이어집니다.

연극에서 찾는 삶의 절정

사진 1

나는 스스로를 잘 주장하지 못한다. 나를 앞세우는 것에 너무 서툰 채로 육십 년을, 그 가운데 사십 년 동안을 연극만 하며 살아왔으니까. 연극 외에 다른 어떤 것을 하기엔 나는 모든 면에서 미달이었다. 이 세상에 연극 외에 다른 훌륭한 것이, 그럴듯한 이미지가 있다는 것을 알 수 있는 기회를 스스로 박탈해버렸으니 그럴 수밖에. 모든 것을 잃어버린 자의 힘없고도 때늦은 후회, 아니면 허영이냐고? 결코 아니다.

어떻게 그렇게 징그러울 수가 있어?

나는 연극 속에서 내가 잃어버렸다고 생각해왔던 모든 것들의 이미지를 다 찾았다. 그리고 연극은 내 마음속의 빈곳을 다 채워주었다. 지금까지 나는 150여 편의 연극에 출연했고, 8,000일 이상 공연을 했다. 배우인 나를 수식하는 '카리스마'란 단어도 어느덧 익숙해졌다. 뛰어난 미모를 지니지도 않았고, 이제 더 이상 젊지도 않은 나에게 카리스마란 일종의 무기처럼 여겨진다. 가끔 "어떻게 그렇게 징그러울 수가 있어?"라는 평을 듣기도 하는데, 나에겐 최상급의 찬사이다. 무서울 정도로, 징그러울 정도로 배역을 소화하고 있다는 말이 배우에겐 얼마나 감격스러운 말인지 모른다.

나는 데뷔 초기부터 어머니, 할머니 역을 단골로 맡았다. 연령에 제한 없이 배역을 넘나들었고, 조역이나 단역도 마다하지 않았다. 극단 '자유'의 대표작 중 1963년 이후 수 차례 공연된 〈피의 결혼〉에서도 어머니 역이었고, 〈어디서 무엇이 되어 만나랴〉에서도 어머니 역이었다. 〈사자의 훈장〉에서는 대사 한 마디 없이 무대를 가로질러 잠깐씩 등장하는 역이었다. 나에게 주어진 최초의 주역은 〈슬픈 카페의 노래〉에서의 아멜리아였다. 그러나 아멜리아 역시 젊고 아름다운 여자가 아니라 사랑하는 남자와 밤새도록 싸워서라도 기어이 이기고야 마는 괴팍한 노처녀였다.

박정자
연극인

연극 속에서 내 나이를 찾아준 것은 〈위기의 여자〉에서의 모니크였다. 극중 인물의 나이도 나와 똑같아서 별다른 분장 없이 자연스럽게 관객 앞에 나설 수 있었다. 그 후에는 스무 살 연하의 남자와 사랑에 빠져보기도 했고, 운명적 사랑에 빠진 농염한 여인이 되어 보기도 했으며, 광기로 몸부림치는 극단적인 사랑을 그리기도 했다.

어떤 역이든 최고의 애정으로 표현

강렬한 이미지로 나의 연기를 규정짓고 싶은 성향이 나에게 있음을 부인하지는 않는다. 그래서 개성파 연기자라는 찬사만큼 너무 연극적이란 지적도 받았고, 강렬한 힘을 표현하는 대신 부자연스럽다는 충고도 받았다. 그러나 나는 한번도 극단에서 주는 역을 거부한 적이 없다. 나는 어떤 역이든 간에 최고의 애정을 바쳐왔고 또 표현해 왔다는 점에서 부끄럽지 않다.

일단 배역이 정해지면 나는 그것을 색깔로 표현한다. 그 색깔은 빨강이나 파랑 같은 물리적인 것이다. 그리고 번번이 선홍빛으로 강하게 표현하고 싶어하는 나의 고집을 느낀다. 대수롭지 않게 스쳐가는 역일수록 우습게, 간단하게 시들어 가는 것을 무척이나 혐오하는 나다.

나는 의상을 고를 때 인물의 구두(신발)을 특히 염두에 둔다. 작품과 인물에 따라 어떤 모양, 어떤 색깔, 어떤 질감의 구두를 신는가 하는 것은 그 인물의 성격을 표현하는데 매우 중요한 요소이다. 나는 구두의 모양과 내 발을 싸고 있는 구두의 느낌을 통해 무대 위에서의 보폭과 템포와 인물의 성격을 조절해왔다. 헤어스타일도 마찬가지이다. 그것은 인물의 눈썹 모양과 립스틱 색깔 따위의 분장만큼이나 나에게는 중요한 요소이다. 구두와 헤어스타일은 배역에 어떻게 접근할 것인가 하는 필요불가결한 고민보다 더 먼저 나를 서성거리게 하는 숙제인 셈이다.

연극배우가 갖는 독특한 진실은 연극이 순수 라이브라는 것

연극배우는 운동선수와 같아서 잠시라도 쉬면 움직임이 둔해지고 피부의 긴장감을 잃게 된다. 운동선수 중에서도 특히 권투선수에 가깝다. 링 위에서 먼저 상대를 치지 않으면 눈이 찢어지고 코피가 날 것은 자명하다. 특히 장기 공연에서는 배우 자신이 녹다운 되지 않기 위해 끊임없이 상대역을 향해, 객석을 향해 펀치를 날려야 한다.

연극배우가 갖는 가장 독특한 진실은 연극이 순수 라이브로 이루어진다는 점이다. 관객의 집어삼킬 듯한 눈, 누구의 도움도 구할 수 없는 온전한 위협 속에 머리부터 발끝까지 노출된 존재가 바로 연극배우이다. 커다란 영화 스크린이 주는 클로즈업 효과도, 온 신경을 자극하는 강렬한 사운드도 없는 조그만 연극무대(콘서트장의 열기를 한번 떠올려 보라) 위에서 배우는 자신의 모든 것을 제물로 바쳐야만 한다. 그러나 그 순간 나는 세상에서 가장 선명하고 뚜렷한 존재감으로 살아 움직이는 연극배우만의 기쁨을 맛보게 된다.

연극이 끝나고 난 후 관객에게 받는 박수만큼 감동적인 것은 없다. 그 박수는 관객이 없어도 돌아가는 극장 안의 영사기가 아닌, 매일매일 무대에서 벌어지는 일의 번거로움과 여전히 열악한 극장에서의 하릴없는 기다림 후에 확보된 것이기에 더욱 그러하다.

연극은 배우의 예술

문명이라는 굴레 속에서 인터넷은 변하기 마련이다. 언제나 변할 준비를 하고 있는 것이 사실이다. 그러나 연극은 음악처럼 인류가 존재하는 한, 변함없는 그 모습으로 영원히 살아남을 것이다. 무대에서 서로를 만나고 싶어하는 인간의 욕구보다 강한 것은 없으니까.

나는 '연극만이 고상하다'고 주장하지 않는다. 그러나 연극의 연속성, 하나의 테마 속에서 관객의 내면을 끄집어내고 연극적 필터에 거른 다음 그들의 감성을 함께 운반해 나간다는 점에서 그 어떤 장르와도 비교될 수 없다고 믿는다.

영화는 감독의 예술이며 기계적 매커니즘을 거친다. 그러나 연극은 배우의 예술이다. 나는 연극배우이다. 연극배우로 사십 년을 살았고, 연극배우로 나머지 생을 보낼 것이다. 나에게 연극배우로서의 자부심보다 큰 것은 세상에 없다.

〈19 그리고 80〉

작년에 이어 두 번째 막을 올리는 〈19 그리고 80〉은 이제 새삼스러울 것도 없이 내 인생의 지표가 되었다. 19세 청년과 80세 괴짜 할머니의 사랑이야기라고 세속적인 결론을 내리는 것은 유쾌한 일은 분명 아니지만, 그러나 그들의 사랑과 이해와 전편에 넘쳐나는 지혜로가득 찬 다이얼로그들은 모든 관객을 감동시키는데 부족함이 없다.

작년, 예순 두 살에 나는 드디어 꿈을 갖게 되었다. 아주 구체적인 꿈. 평생 처음으로 갖게된 꿈. 그것은 내가 팔십이 될 때까지 이 공연을 계속 하겠다는 것이다. 그리고 올해 나는 그 꿈을 실천에 옮겼다. 이제 그 첫발을 내디딘 셈이다. 그리고 내년에 다시….

아들아이가 내 핸드폰 창에 새겨 준 "삶의 절정"은 마흔 넷 〈위기의 여자〉 때도 있었고, 쉰 넷 〈11월의 왈츠〉 때도 계속이었으며, 예순 셋 지금에도, 그리고 팔십이 되어도 변함이 없을 것이다. 내가 무대에 설 수 있는 그날까지 말이다. 人間

사진 2

사진 3

사진 1
2001년 〈넌센스〉 1998년에 이은 재공연의 한 장면

사진 2
1991년 〈엄마는 오십에 바다를 발견했다〉 포스터. 8개월간 장기공연을 한 작품이다

사진 3
지난 2월 29일까지 공연했던〈19 그리고 80〉

회원소식

• **심갑보 삼익LMS 대표이사 부회장**은 [기로에 선 한국경제 (7) 노사안정이 일자리 창출한다]는 주제로 지난달 2월 20일~21일까지 각각 80분씩 YTN 방송에 출연하였다. 함께 출현한 인사로는 조동성 서울대 교수, 남성일 서강대 교수, 서두칠 이스템 시스템 사장, 김성태 한국노총 사무총장이 있었다.

• **KTF(대표 남중수)**가 휴대폰 무료통화에 가입하고도 해당 월에 다 사용하지 못하는 고객을 대상으로 무료통화를 다음 달로 이월할 수 있는 '무료통화 이월 요금' 상품을 출시하였다. '무료통화 이월 요금'은 소량 통화 고객부터 다량 통화 고객까지 누구나 무료통화 및 이월 혜택을 누릴 수 있는 6가지 상품으로 구성되어 있다.

• **제일화재(부회장 김우황)**는 우리사주 조합을 통해 현재 기업가치에 비해 현저히 저평가 되어 있는 자사 주식이 주식시장에서 정당한 평가를 받을 때까지 지속적으로 '우리사주 갖기 운동'을 전개한다. 현재 제일화재 임직원들은 우리사주로 발행주식의 12%인 300만주를 보유하고 있다.

• **삼화페인트(윤석영 대표이사 부사장)**는 자외선 차단효과가 탁월한 자연건조 타입의 아크릴 수지 조성물 및 도료에 대한 특허를 취득했다. 특허를 취득한 도료는 컴퓨터를 이용한 상가간판들이 내구성 및 내구력이 낮은 단점을 보완할 수 있도록 직접 인화지위에 사용돼 자외선을 차단할 수 있게 제작되었다. 이에 따라 소규모 간판업체들이 비용을 절감할 수 있게 되었다.

사무실 이전안내

• **박영자 ㈜에스아이엔큐 사장님**은 다음과 같이 사무실을 이전하였습니다.

〈이전 전〉강남구 역삼동 667-25 큰길타워 1706호

〈이전 후〉서초구 서초동 1338-21 코리아비지니스센터 1716호

• **한재권 농업회사법인 조인(주) 대표이사**는 다음과 같이 사무실을 이전하였습니다.

〈이전 전〉경기도 용인시 수지읍 신봉동 256-1

〈이전 후〉경기 용인시 기흥읍 신갈리 384-32

• **대보해운 주소변경**

서울특별시 종로구 당주동 128-27 동원빌딩 7층

자녀분의 결혼을 축하드립니다

• **박종칠 제니엘 회장님**의 장남 만수군의 결혼식이 다음과 같이 있었습니다. 축하드립니다.

- 일시 : 2월 24일 (화) 오후5시
- 장소 : 강남 노보텔 엠버서더 (Tel. 531-6621)

• **(주)서등 이재선, 박진민 대표이사님**의 차남 성욱 군의 결혼식이 다음과 같이 있습니다. 축하드립니다.

- 일시 : 3월 5일 (금) 오후 12시
- 장소 : 세종문화회관 1층 (세종홀) (Tel. 735-4111)

삼가 고인의 명복을 빕니다

대한민국 학술원 회원이자 심리학자인 정양은 서울대 명예교수가 지난 2월 8일 오전 6시 향년 81세로 별세하셨습니다. 고인은 서울대 문리과학대 심리학과 출신으로 같은 대학에서 철학박사 학위를 취득했으며 서울대, 중앙대 교수 및 한국심리학회장 등을 역임하신 바 있습니다. 또한 고인은 본 연구원 장만기 회장의 서울대 대학원 재학시절 은사이기도 하시며 **인간개발경영자연구회 제1회 강사로 30년을 이어온 연구원 역사에 큰 힘을 실어주신 분**입니다.

저서로는 '심리학통론', '사회심리학' 등이 있으며 학계 발전에 기여한 공로로 1988년에는 국민훈장 동백장을 수상하기도 했습니다. 유족으로는 부인 김순빈씨와의 사이에 세 아들 정인원(충북대 의대 교수)·인권(연세대 교수)·인석(한국외대 교수)씨를 두고 있습니다.

신규회원

유한킴벌리(주)(법인회원)
문국현 대표이사 사장, 이은욱 전무, 이덕진 전무
· 주 소 : 서울시 강남구 대치3동 942 해성빌딩
· 전 화 : 02-528-1747
· 팩 스 : 02-528-1086
· 홈페이지 : www.yuhan-kimberly.co.kr
· 업 종 : 제조업
· 추 천 : 장만기 회장

문국현 대표이사 사장

권성욱 라끄리닉드파리 대표이사(개인회원)
· 주 소 : 강남구 삼성동 157-3 LG트윈텔 1512
· 전 화 : 02-2191-5566
· 팩 스 : 02-2191-5564
· 업 종 : 의료서비스
· 추 천 : 김명신 신클리닉 원장

김영관 거벽엔지니어링㈜ 대표이사(개인회원)
· 주 소 : 송파구 오금동 80-9 3층
· 전 화 : 02-473-1047
· 팩 스 : 02-431-5844
· 업 종 : 토목사업/보링그라우팅공사업
· 추 천 : 김상회 ㈜웰코스 회장

박용택 ㈜인포디스크 사장(개인회원)
· 주 소 : 서초구 서초동 1597-1 신영빌딩 9층
· 전 화 : 02-2055-0099
· 팩 스 : 02-2055-3881
· 업 종 : 제조(디지털 비디오 디스크)

이성범 ㈜우진 회장(개인회원)
· 주 소 : 경기도 화성시 동탄면 오산리 292번지
· 전 화 : 031-379-3000
· 팩 스 : 031-379-3130
· 업 종 : 정밀계측기 제조업
· 추 천 : 김성부 제우전기 회장

장재완 한국청년벤처기업협회 회장(개인회원)
· 주 소 : 서초구 방배2동 975-25 2층
· 전 화 : 02-538-5330
· 팩 스 : 02-538-0199
· 추 천 : 윤화진 센뷰테크놀로지 회장

조재우 유풍I&D주식회사 대표이사(개인회원)
· 주 소 : 중구 태평로 2가 230 유풍빌딩 5층
· 전 화 : 02-753-4293
· 팩 스 : 02-756-7267
· 업 종 : 부동산, 자산운용
· 추 천 : 권성욱 라끄리닉드파리 대표이사

*추천해주신 회원분들께 감사드립니다

로마인이야기 리더십과정 개강식

지난 2월 17일 연구원에서는 경영자들의 독서문화를 위한 좋은 프로그램을 구상하면서 첫 번째로 『로마인이야기 리더십과정』을 매경인터넷과 공동개최로 은행연합회관 뱅커스클럽에서 개강하였다.

기업 및 조직경영의 지침서로 애독되고 있는 〈로마인이야기〉를 통해 천년제국을 건설하여 번영을 유지한 로마인들의 지혜와 전략을 배우고, 아울러 그 어느 때보다 절실히 요구되고 있는 인간, 조직, 국가경영의 리더십 함양에 꼭 필요한 과정이다.

공병호(공병호경영연구소) 소장의 '천년제국 로마로부터 배우는 국가, 사회, 조직 경영과 번영의 노하우'라는 주제를 첫 강연으로 **강영철 풀무원 부사장, 배동만 제일기획 사장, 박원순 아름다운재단 상임이사, 양병무 인간개발연구원 원장, 김언호 한길사 사장**의 강연으로 3월 23일까지 매주 화요일에 계속된다. 로마인이야기 리더십 과정 2기는 3월 말에 개강할 예정이다.

창립기념일을 축하드립니다

성원교역(주)	김창송 회장	(3월 1일)
(재)에덴스포츠레저타운	김창호 본부장	(3월 1일)
제이씨페니구매회사한국지사	전종현 지점장	(3월 1일)
(주)웰가	허영덕 부회장	(3월 1일)
(주)제이에스엔지니어링	정창현 사장	(3월 3일)
BY성형외과	최문수 원장	(3월 4일)
한마음특허사무소	구교근 실장	(3월 5일)
서울특별시관광협회	김재기 회장	(3월 10일)
(주)퍼시스	김영철 명예회장	(3월 11일)
중앙파이낸스(주)	이재옥 대표이사	(3월 15일)
고려도서무역(주)	김병수 회장	(3월 16일)
한미은행	하영구 은행장	(3월 16일)
협운해운(주)	마상곤 회장	(3월 19일)
(주)대화광고	권기식 사장	(3월 20일)
유진종합개발(주)	유재필 회장	(3월 22일)
(주)일삼	정우철 사장	(3월 25일)
유한킴벌리(주)	문국현 사장	(3월 30일)
하이젤(주)	권회설 사장	(3월 31일)

연구원소식

• 2004년도 정기이사회 · 정기총회 개최

본 연구원은 지난달 2월 20일(금)에 소공동 롯데호텔 피코크룸에서 2004년도 정기이사회를 개최하여 25여분의 임원분들이 참석하셨으며 2003년 감사보고 및 2004년 사업계획 등에 대한 안건을 갖고 회의를 가졌습니다. 아울러 정기총회를 2월 26일(목)에 롯데호텔 사파이어볼룸에서 개최하여 모든 안건이 통과되었습니다.

• 회원친선행사 〈19 그리고 20〉 연극 관람

본 연구원은 2004년 2월 회원친선행사로 1338회 경영자연구회 강사님으로 모셨던 박정자 선생님의 〈19 그리고 20〉 연극을 단체 관람 하였습니다. 이날 행사에는 60여분의 회원이 참석하시어 즐거운 시간을 가졌습니다.

• TGL Brief를 온라인에서 무료로 제공

이금현 전 이코노미스트 특파원은 세계무대의 중심에서 활동할 글로벌 지도자들을 위한 'The Global Leader Group'을 지난 2월 2일 설립하였습니다. The Global Leader Group은 국내 언론이 다루지 않는 세계뉴스와 사건들을 요약 분석한 TGL Brief, 설득력 있는 연설과 토론기법을 실전을 통해 다듬어 갈 TGL Debating Society, 디지털시대에 적합한 새로운 Leadership model을 개발할 TGL Leadership Workshop & Consultancy 등의 다양한 프로그램을 제공하고 있습니다. The Global Leader Group에서는 인간개발연구원 회원들을 위해 향후 3개월간 TGL Brief를 온라인에서 무료로 제공할 예정입니다. 아래와 같이 안내드리오니 회원분들의 많은 관심과 방문 바랍니다.

– 아 래 –

- 홈페이지 : www.thegloballeader.com
- username : tgl (password : tgl)

소모임소식

• 이종기업동우회 제1그룹(회장 유상옥/코리아나화장품 회장)은 2월 모임을 3.1절 연휴에 여행으로 대체하려고 하였으나 비행기 좌석이 없어 연기하고 2월 23일 남포면옥에서 정기모임을 가졌습니다.

• 이종기업동우회2그룹(多樂會)의 110회 모임이 3월 2일(화) 오후 6시 30분 타워호텔 만복림(02-2236-2121)에서 있사오니 꼭 참석하시어 좋은 만남 되시기 바랍니다. 3월의 모임 주제는 [변신전략과 차별화전략]으로 심갑보 삼익LMS(주) 부회장님께서 말씀해주시겠습니다.

회장 전순표 세스코(주)회장 / 총무 우창욱 (주)동명인쇄 사장

• 이종기업동우회 제 4그룹(회장 김용희 / 광인(주) 회장)은 지난달 2월 정기모임을 24일(화) 서초동 하림에서 가졌습니다.

• 지중해클럽의 2월 정기모임은 [중국의 술문화에 대하여]란 주제로 송재소 성균관 교수님께서 재미있는 강연을 해주셨습니다. 지중해클럽에서는 2004년 여행을 4월2일(금)~10일(토) 8박 9일의 일정으로 에스파냐 (빌바오-안달루시아-마드리드 경유)로 정하였습니다. 1인당 300만원 정도의 회비가 예상됩니다. 참고로 3월달 정기모임은 17일(수)이오며 [에스파냐 문화]에 대한 말씀을 듣는 시간을 가지도록 하겠습니다. 많은 참석 바랍니다.

(문의 : 02-2203-7265 회원부)

• YCF(Young CEO Forum) 2차 정기모임을 2월 19일(목)에 은행연합회관 뱅커스클럽에서 가졌습니다. 이날 모임에서는 세스코 전순표회장님께서 [나의 경영이야기]란 주제로 준비해오신 자료를 감상하면서 후배 경영자분들께 열강을 해주셨습니다. 전순표 회장님 강연 후 YCF 회원들간의 토론 및 담론시간을 가졌으며 YCF회원이신 심종두 공인노무사님께서 노사문제에 대한 핵심을 간략하게 말씀해주셔서 참석하신 회원분들께 많은 도움을 주셨습니다. 3월 정기모임은 3월 18일(목)이며 장소는 추후 안내드리도록 하겠습니다.

회장 김상래 성도GL(주)사장/ 총무 김창호 에덴스포츠 본부장
(문의 : 02-2203-7265 회원부)

회원가입안내

회원 자격은...

본 연구원의 이념과 정신에 동의하는 企業體 및 團體의 任員 또는 전문직업인

회원이 되시려면...

회원가입신청서 제출(신청서는 별도첨부) 회원납입(연회비로 가입일로부터 1년간)

국내회원

개인회원 : 年 1,000,000원 (1人)
법인회원 : 年 3,000,000원 (3人~5人)
특별회원 : 年 5,000,000원 (6人이상)

재외거주회원

개인회원 : 年 $ 1,000 (1人) / 법인회원 : 年 $ 3,000 (3人~5人)
특별회원 : 年 $ 5,000 (6人이상)

연회비 납입방법

하나은행 (국내계좌) : 102-910003-99904
우리은행 (외화계좌) : 132-055539-41-502
예금주 : (사)한국인간개발연구원

회원님의 경조사나 활동사항 또는 귀사의 주요행사, 신제품 출시, 기타 변경사항 등을 알려주시면 회원소식지 또는 단체팩스 및 "BETTER PEOPLE BETTER WORLD" 등에 게재하여 널리 알려드리도록 하겠습니다. 특히 관련 사진자료를 보내주시면 더욱 효과적으로 홍보하실 수 있습니다.

· 회원소식 : 정성숙 ssj@khdi.or.kr
· 월보원고 : 정용달 dal2020@khdi.or.kr
· 홈페이지 : www.khdi.or.kr
· 전 화 : 2203-3500 · 팩 스 : 2203-1974

■ 한국엘엠아이㈜ 소식

2004 LMI World Conference 개최

전세계 46개 Master Licensee들이 한자리에 모여 각국의 정보를 공유하고 리더십교육의 새로운 비전을 수립해 가는 2004 LMI World Conference가 호주 브리스번에서 3월 13일부터 17일까지 4박5일간 열립니다.

퍼실리테이터 능력향상을 위한 『FT Certification워크샵』 안내

한국엘엠아이에서는 강의식 타 교육프로그램과 차별화된 교육지도방식인 퍼실리테이션(Facilitation, 학습능력촉진)의 질적 향상을 위해 아래와 같이 총2회 걸쳐 미국 본사 FT양성프로그램인『FT Certification 워크샵』을 실시합니다.

• 일 정 : 1차) 2월 25일(수) / 2차) 3월 3일(수) 오전 8시 ~ 12시
• 장 소 : 한국엘엠아이(주) 잠실본사 교육장

♧ LMI 교육프로그램 소개

성공하는 리더의 퍼스널 리더십 과정 (EPL)

내용 : 지도자가 갖추어야 할 태도와 습관을 변화시키는 독특한 행동계획 프로세스와 실천 훈련 과정임.
기간 : 16주간, 주1회 일정요일, 2시간

효과적인 성과 향상 과정 (EPP)

내용 : 조직생활의 성과향상과 업무에 대한 열정의 증대를 통해 조직활성화를 체험할 수 있는 과정임. ※ 석세스플래너 포함
기간 : 9주간, 주1회 일정요일, 3시간

성공하는 자기경영 과정 (EPM)

내용 : 일과 삶의 모든 영역에서 우선순위에 따름으로서 목표를 효과적으로 성취하게 하는 과정임.
기간 : 1일 5시간, 3주 후 3시간 피드백

♧ 참가 및 사내교육 문의

BIG DREAM & SUCCESS (명동지사)
(T) 774-3230 (F) 757-3230
(H) www.whynotyou.co.kr

한국엘엠아이(주) (잠실본사)
(T) 2202-8700 (F) 2203-1974
(H) www.lmikorea.com

로마의 초대황제 아우구스투스에게서 배우는 리더십

양병무
인간개발연구원 원장

창업과 수성

로마가 이탈리아 반도의 작은 나라에서 시작하여 서유럽과 북아프리카 그리고 서아시아를 지배하는 제국으로 발전할 수 있었던 원동력은 카이사르가 공화정을 타파하고 제정으로 전환하는 기틀을 마련한 데서 찾을 수 있다. 카이사르는 로마제국의 기초공사를 위한 청사진을 만들었고, 그 설계를 토대로 초대황제 아우구스투스는 건물을 지어 준공을 하였다.

로마인이야기는 인류역사상 가장 오랫동안 대국으로 존속하고 유지된 로마의 역사를 11권의 책 속에 담아내고 있다. 로마인이야기의 주인공은 사실상 카이사르와 아우구스투스라고 해도 과언이 아니다. 카이사르가 로마제국의 창업자라면 아우구스투스는 수성에 성공하여 제국이 장기간 동안 존속할 수 있도록 기여하였기 때문이다.

기업의 성장 역시 비슷한 맥락에서 관찰이 가능하다. "창업은 쉬워도 수성이 어렵다."고 흔히들 말한다. 로마제국의 창업과 수성이 어떻게 가능하였는지 최근의 경영이론과 비교하면서 지난 호에 살펴본 카이사르의 리더십에 이어 아우구스투스의 리더십을 조명해 본다.

기원 전 44년에 카이사르가 암살된 직후 후계자로 지명된 옥타비아누스는 당시 18세로서 정치권에서는 애숭이에 불과하다는 평가를 받았다. 이런 그가 당대의 쟁쟁한 실력자인 안토니우스를 제압하고 14년만에 최고권력자에 올랐다는 사실 자체가 그의 지혜와 능력을 웅변적으로 입증해 주고 있다.

그의 리더십 특성은 첫째, 철저한 목표관리를 실시한 점을 들 수 있다. 아우구스투스는 '공화정 폐지와 제정의 구축'이라는 목표를 세우고 이를 실천하기 위해 철저한 계획을 세워 목표를 달성했다. 특히 카이사르가 암살 당한 원인을 분석하고 기득권의 반발을 무마하면서 뜻을 달성하기 위해 늘 마스터플랜을 마련하여 일을 추진했다.

예를 들면 그는 권력을 장악한 후에 공화정으로의 복귀를 선언하여 원로원을 안심시키고 환영을 받는다. 그러나 결과는 공화정은 폐지되고 제정시대가 열리게 된다.

그래서 '아우구스투스가 하는 일 하나 하나는 합법적이지만 서로 연결하면 비합법이 되는 제정으로 연결되었다'는 평가를 받게 되었다. 그는 목표를 세우고 그 목표를 달성했을 때의 예상되는 이점을 그려본 후 치밀하게 장애요인을 살펴봄으로써 구체적인 실천 전략을 수립하였다. 그러므로 아우구스투스는 오늘날의 MBO(management by objective)개념을 도입하여 점진적이고 지속적인 개혁을 추진하여 목표를 이룬 황제라고 말할 수 있다.

둘째, 제국 통치를 위한 시스템을 구축하였다. 카이사르는 로마가 제국으로 가기 위한 제도를 구축하기 위해 설계를 하였으나 그것은 어디까지나 미완성이었다. 이를 이어 받은 아우구스투스는 사람의 자의성을 방지하기 위해 가능하면 무슨 일이든 제도화함으로써 행정이 합리성과 공정성을 바탕으로 운영될 수 있도록 기반을 구축하였다.

상비군제 도입, 원로원 의원수의 구조조정, 화폐개혁, 국세청 창설, 선거제도 개혁 등을 통해 제국을 효율적으로 운영하기 위한 시스템을 마련하였다. 특히 당시 50만에 달하는 군인을 구조조정하여 16만 8천 명으로 감축한 후 상비군 제도를 도입함으로써 군대를 양적 관리에서 질적 관리로 전환하였고, 이를 위해 퇴직금 제도를 법제화했다는 사실에 놀라움을 금할 수 없다.

셋째, 시스템에 대한 지속적인 평가를 통해 점진적인 개혁이 가능하도록 하였다. 아우구스투스가 통치기간 동안에 경험한 로마제국의 평화는 그의 수많은 개혁이 처음부터 완벽했기 때문이 아니다. 그 개혁이 제대로 기능을 발휘하고 있는지 어떤지를 그가 쉬지 않고 감시했기 때문이다. 그는 로마가 도로를 건설하고 유지와 보수를 지속적으로 하였듯이 개혁도 마찬가지라고 보았다. 계획(Plan)과 실천(Do)과 평가(See)의 선순환을 끊임없이 체계화하였기에 시스템의 작동이 가능했던 것이다.

넷째, 솔선수범하는 노블리스 오블리제(Nobless Oblige)의 리더십을 보여 주었다. 카이사르가 아우구스투스를 후계자로 지명하게 된 가장 큰 배경이 투철한 책임감을 바탕으로 한 솔선수범하는 자세였다고 한다. 그는 재임 중에 국가가 어렵거나 돈이 필요할 때 개인 돈으로 국고를 네 번이나 지원했다. 돈이 모자라면 먼저 자기 주머니를 턴 후에 모금을 하였던 것이다.

또한 그는 딸 율리아를 자손들을 번성시킬 목적으로 세 번씩이나 결혼시킬 정도로 혈연에 지나치게 집착했다는 비판을 받기도 하지만 가족이나 친척이 법을 어기면 엄격하게 처벌한 것으로도 유명하다. 그의 딸과 친척들이 유배형을 받고 쓸쓸하게 노년을 보냈고, 아우구스투스의 유언장에서도 유배된 딸과 손녀는 영묘에 묻히는 것을 허락하지 않는다고 적은 사실에서도 잘 나타나고 있다. 그는 강한 책임감과 더불어 공적인 일과 사적인 일을 구분하는 솔선수범이 몸에 벤 지도자였다.

다섯째, 권한 위임을 생활화하였다. 아우구스투스는 자신의 능력을 정확하게 인식하고 부족한 부분에 대해서는 전문가를 활용함으로써 권한을 위임하는 모범을 보여 주었다. 예를 들면 군사와 내정은 아그리파, 외교와 문화는 마이케나스에게 위임하여 성공할 수 있었다.

아그리파는 카이사르가 아우구스투스의 군사적인 분야의 약점을 보완하기 위해 추천한 인물로서 모든 군사전략과 지휘는 그가 맡았다. 마이케나스는 외교와 문화 분야에서 충실한 조언을 하여 원활한 통치가 가능하게 만들었다.

요즈음 기업인들이 문화사업 육성을 위해 아낌없이 지원하는 메세나 운동이 바로 마이케나스의 뜻을 기리기 위해서 시작되었다는 역사적 의미를 되새겨볼 필요가 있다. 아우구스투스의 건강이 좋지 않았던 것도 권한위임을 할 수 있는 중요한 요인이었다.

끝으로 놀라운 자제력을 보여 주었다. 인류 역사상 각종 개혁이 실패하는 이유는 서두르는 데 중요한 원인이 있다. 기득권층의 반발이 계속될 경우 개혁을 추진하면서 성공하기란 쉽지 않다. 아우구스투스가 개혁에 성공할 수 있었던 것은 어떠한 비난과 불편함도 참고 견디면서 오로지 목표를 향해 한 걸음 한 걸음씩 나아갔기 때문에 마지막에는 자신이 원하는 바를 관철시킬 수 있었다.

신중한 성격을 타고난 아우구스투스가 뛰어난 자제력을 발휘했던 게 성공의 비결이었다고 할 수 있다. 아우구스투스가 원로원 의원들의 무례한 행동에 대해 의붓아들에게 보낸 다음과 같은 편지에서 그의 자제력을 엿볼 수 있다.

"나의 티베리우스여, 젊은 너로서는 무리도 아니라고 생각하지만 나를 나쁘게 말하는 사람이 있더라도 분개해서는 안 된다. 그들이 우리에게 칼을 들이대지 않는다는 것만으로도 만족해야 하지 않겠느냐."

개혁이란 미명하에 목청만 높이는 개혁은 곧 한계에 부딪히고 만다. 준비된 개혁, 말하지 않는 개혁이 얼마나 중요한가를 아우구스투스는 행동으로 보여준 셈이다.

카이사르는 창업형 리더십, 아우구스투스는 수성형 리더십을 발휘하여 로마제국을 반석 위에 올려놓았다. 사실 카이사르와 아우구스투스는 절묘한 보완관계에 있다. 성장과 안정, 창업과 수성, 진보와 보수의 조화를 통해 목표를 달성할 수 있었다.

지금 우리 사회는 곳곳에서 리더십의 중요성을 절감하고 있다. 이런 점에서 카이사르와 아우구스투스의 리더십이 오늘날 지식 정보사회에서 더욱 돋보이는 이유이기도 하다. 로마제국의 초석을 닦은 두 지도자에 대한 철저한 연구와 벤치마킹이 무한경쟁시대의 높은 파고를 뛰어넘는데 좋은 참고가 되리라 믿는다. 人間

인간개발이란

장 만 기 인 간 개 발 연 구 원 회 장

나의 명함을 받은 사람들이 묻는다. '인간개발' 이 무엇인가? 그리고 '인간개발연구원' 은 무엇을 연구하는 곳인가? 우리 연구원에서 일하는 사람들은 비슷한 경험을 일상적으로 하고 산다. 최근에 나는 창립자로서, 그리고 이 일에 진력해온 사람으로서 인간개발이라는 낯선 용어를 스스로 앞장서서 정의해야겠다고 생각했다. 뿌린 사람이 거두는 것이기 때문이다.

사람들은 '개발' 이라는 용어가 던지는 '건설의 함의' 를 크게 의식하는 것으로 보인다. 건설이라. 건설은 기본적으로 산을 까뭉개거나 강의 흐름을 막아버리거나, 엄청난 규모의 콘크리트 구조물들을 이어서 교량을 놓는 것으로 우선 이해된다. 달동네 해방촌들을 몰아내고 들어서는 번듯한 아파트 공사 같은 것을 '재개발' 이라 하는 것을 보면 개발이란 말은, 어딘지 모르게 어느 정도 부정적인 뉘앙스를 내포하고 있는 것 같다. 아마 '개발' 이란 말이 이렇게 부정적인 이미지를 가지게 된 것은 1960년대 박정희 군사정권이 '싸우면서 건설하자' 며 국토를 전부 뒤집어 놓았기 때문일 것이다.

이른 바 개발연대라고 불린 6~70년대는 학자에 따라 평가가 다르기는 하지만, 그 시절의 '개발' 은 오늘 우리나라가 세계 11위의 무역대국이 되는 데 결정적인 역할을 했다고 보는 것에 이의가 없을 것이다. 그 시절의 개발도 불도저가 한 것이 아니라 인간이 한 것이다. 그 지도자는 가난한 조국의 최고의 인재들을 불러모아 불가능을 가능케 했다. 내 생각으로 "한강의 기적"은 전형적인 "인간개발"의 성공사례이다.

그렇다면 이 인간개발 영역에도 여타의 학문이나 전문분야에서처럼 인간을 개발의 대상으로 하는 연구와 실험이 있고, 다양한 목적과 방법과 관점이 있으며, 엄숙한 사명이 있을 것 같지 않은가? 당연히 그렇다. 인간은 세상을 이롭게 하기 위하여 태어난 존엄한 생명이다. '민족중흥의 역사적 사명을 띠고 태어난 것' 이라는 말은 지난 시대 가난을 돌파하려는 지도자의 '아름다운 욕심' 이었다 할 수 있다.

인간은 자신의 이기적 발전과 성숙을 사회의 것으로 돌리는 자기사회화(self-socialization)를 통하여 완성으로 향한다고 믿는다. 이를 위하여 우리 인간은 오늘 현재 시점에서 가지고 있는 역량은 물론, 어디까지인지 모르는 잠재능력을 극대화시키는 노력을 멈추지 않는다. 그런 위대한 개인들이 모인 사회는 또다시 각 개인들의 현재능력과 잠재능력을 또 다른 차원으로 업그레이드하는 동력을 제공한다. 나는 지난 30년 동안 그 선순환을 주목해 왔다. 선순환의 과정에서 세상 사람들이 '기적' 이라고 말하는 놀라운 일들이 벌어졌다. 나는 그에 관한 산증인이다.

나는 그 선순환을 인간개발의 핵심적인 요소라고 믿는다. 인간개발의 목적은 당연히 사회(세상)의 클리닉이며, 보완이며 보강이다. 궁극적으로 인간개발은 파괴와 오염, 전쟁과 기근, 증오와 적의로 가득 찬 지구사회(지구촌)를 구원하기 위하여 인간이 가지고 있는 선한 에너지와 능력을 최대한 끄집어내는 올바른 지성인과 지성사회의 의무이라고 할 수 있다. 우리 인간개발연구원에는 언제나 세상에 우뚝 선 巨哲과 碩學, 그리고 나라를 대표하는 탁월한 인재들이 제 집처럼 편안하게 드나들었다. 그들이 다녀간 발자국들은 그 어느 것 하나 버릴 것 없이 우리나라가 전쟁의 폐허로부터 오늘에 이르는 괄목할만한 성장의 밑거름들이 되었다. 인간개발 분야에서 한 평생을 보낸 사람의 눈에는 지난 역사가 모두 이 세상을 위하여 이루어진 인간적, 지적, 사회적, 역사적, 경제적, 정치적 성취의 주인공들이 지나간 위대한 족적으로 보인다.

나는 지난 30년 동안 남들이 크게 주목하지 않는 인간개발 분야에서 쉬지 않고 밭을 갈아왔다. 돌이켜 보면 멈추고 싶을 만큼 힘이 들기도 했으며 짙은 회의론에 시달리기도 했다. 그럼에도 불구하고 1340회라는 숫자가 말해주는 것처럼, 우리는 단 한 주도 빼지 않고 국내 최고의 경영자 포럼을 이어왔다. 특별하게 들떠서 자랑할만한 일은 아니지만, 요즈음 나는 50이 넘은 장년들 뿐 아니라, 3~40대 젊은 세대들이 '참으로 놀라운 일' , '기적적인 사건' 이라며 우리 인간개발연구원을 과분하게 평가하는 것을 자주 듣는다.

지난 30년 동안 우리는 대한민국이 가난한 농경사회에서 산업사회, 최첨단 정보화사회로 변하는 과정을 일주일이 멀다하며 놓치지 않고 건너뛰지 않고 따라잡아 왔다. 오랜 세월 동안 비약 없이 퇴적층처럼 안정되게 쌓여온 축적물들이 인간개발을 가장 정확하게 정의하는 생생한 증거랄 수 있다. 人間

책임질 줄 아는 메아리경영자 되어야

양 대 길 영우통상(주) 회장

양회장님은 직원들의 교육을 중요시하고 직원들과 함께 새로운 변화를 추구함으로써 노력하는 만큼 결과가 돌아온다고 믿으며 책임을 강조하시는 경영자이십니다. 이제 현장에서 한 걸음 물러나 평소 꿈꾸던 장학사업과 지역사회에 공헌할 수 있는 일을 찾아보겠다는 회장님의 계획에서 기업인의 참모습을 느낄 수 있어 소중한 시간이 되었습니다.

〈정리 : 정용달 기자〉

연구원과 인연을 맺게 된지는 얼마나 되셨습니까. 특별한 계기라도 있으셨는지요

연구원이 설립되고 2년 후부터 참석하기 시작했으니까 저도 초창기 멤버라고 할 수 있죠. 당시 회사는 그리 크지 않았지만 경영인으로서 뭔가 배워야겠다는 생각에 서울대 경영대학원 등에서 공부하던 때였습니다. 그때는 세미나를 개최하는 곳이 흔하지 않았는데 우연히 연구원을 접하고 새로운 지식을 개척하고자 연구원에 참여하게 되었습니다.

연구원 이념에 동참하시면서 기억나는 에피소드가 있다면 소개해주시죠.

연구원의 이념에 관심을 가지고 참여하고부터는 많은 도움을 받았죠. 특히 연구회에 꾸준히 참석하던 중 장회장님이 LMI프로그램을 도입하셨고, 저도 회사 임원들에게 3개월간 장회장님의 교육을 부탁하기도 했습니다. 지금도 당시의 자료가 사무실에 있는데 그때는 정말 LMI프로그램을 통해 직원들의 사기를 북돋워주는 좋은 계기가 되었습니다.

그 동안 연구원에서 실시한 사업들에 관한 회장님의 평가가 궁금합니다. 또 기억에 남는 강사나 강연이 있다면 어느 때였는지요.

연구회에 나오시는 강사분들은 여러 면에서 회원들의 삶과 경영에 도움을 주고있어요. 그 중에서 저는 기업인들이 강사로 나와 성공사례를 발표할 때가 경영인의 한사람으로서 가장 도움이 되었던 것 같습니다. 경영자들은 새로운 것을 탐구하고 변화시키려는 인식은 있지만 그 방법에 있어서 해답을 찾지 못하는 경우가 많아요. 그런데 연구회의 강사들로부터 그 방법을 배우게 되는 것이죠. 험한 산길로 접어들어 어느 길을 택하고 들어서야 하는가를 제시받는 것과 같습니다.

오랜 기간 경영을 하시면서 경영철학이나 좌우명이 있다면 어떤 것입니까.

경영인에게 있어 가장 핵심이 되는 것은 새로운 것으로 변화해 나갈 줄 아는 능력이 있는가 하는 것입니다. 자기만족에 그쳐서는 안돼요. 지금 우리 사회가 변화하지 않고는 살 수 없듯이 새로운 것을 효과적으로 인지하고 변화를 두려워하지 않으며 도전하는 것이 성공의 지름길이라고 생각합니다. 또한 경영자는 모든 일은 자기가 하기 나름이라는 생각을 가지고 있어야 해요. 산 정상에 올라 외치는 메아리처럼 모든 일은 자신이 하는 만큼 결과가 되돌아오게 마련입니다. 그만큼 자신이 한 일에 책임질 수 있어야 한다는 말입니다.

경영현장에서의 많은 희로애락 가운데 기억나는 것이 있다면 어떤 것입니까.

저는 그 동안 경영현장에 있으면서 항상 임직원들이 회사의 버팀목이 되어주었기에 자신감을 가질 수 있었습니다. 그래서 1979년 2차 오일쇼크 때도 우리 회사는 45%의 성장률을 달성했어요. 불황 속에서도 12시까지 공장이 돌아가는 모습에 많은 사람들이 부러워하기도 했죠. 그 때 모든 임직원들이 하나되어 일했기에 가능한 일이었고 저 또한 직원들에게 그 공을 돌리려 많이 노력했습니다.

올 한해 새로운 계획이 있다면 어떤 것인지요.

75세가 되다 보니까 사는 동안 뭔가 남에게 도움이 되는 일을 해야겠다는 생각이 들어요. 그래서 평소 생각해왔던 장학사업과 지역사회에 공헌할 수 있는 일을 찾아보는 것이 계획이라면 계획이죠. 그 계획을 위해 요즘 30년간 해온 등산이나 운동을 더욱 열심히 해서 건강을 유지하려고 노력하고 있습니다.

가까이에서 지켜보신 연구원에 대한 평가를 해주신다면?

이제 외부에 나가서 인간개발연구원 이야기를 하면 다들 훌륭한 기관으로 인식하고 있는 모습을 볼 수 있어요. 그만큼 연구원의 사업들이 활성화되어 위상이 높아졌다는 증거죠. 특히 소모임 활동은 타 기관의 모범이 되는 사례이며 이번 YCF의 발족은 연구원 발전에 큰 힘이 될 것으로 믿으며, 더욱 왕성한 활동을 부탁드립니다.

장시간 동안 귀한 말씀 해주셔서 감사합니다. 人間

이시형 칼럼

래프팅 사회

'서울 거리에 나서면 마치 격류에 래프팅 하는 기분이다. 콸콸 쏟아지는 물살, 빠르고, 거칠고, 긴장의 연속이다. 정신이 아찔하다' 어느 외신 기자의 방한 소감이다. 보기에도 아슬아슬, 거친 물결, 바위, 저만치 낭떠러지, 언제 전복될지 다음 순간을 알 수 없는 긴박감. 한데도 보트 승객은 자신만만하고 활력이 넘친다. "이게 한국의 저력인가요?" 옆자리 외국 컨설턴트가 고개를 흔들며 거든다. "한국인은 너무나 동적이어서 남의 이야기를 경청할 여유조차 없어요. 비싼 자문을 청해 놓고 듣지를 않아요. 아주 거만해요." 계속 휴대폰을 받더니 미팅이 끝나기도 전에 자리를 뜰 기세다. "맥이 빠집니다. 솔직히 불쾌해요."

우린 잠시도 지긋이 앉아 있질 못한다. 뭔가를 해야 한다. 항상 'on the go'. 우리 사회 전체가 붕 떠있다. 안정감이 없다. 교감신경이 만성 흥분 상태에 있다. 너무 자극적이고 격정적이어서 공격중추가 쉽게 흥분한다. 작은 일에도 짜증을 부리고 아주 충동적이다. "한국인을 대하면 괜히 나까지 술렁대고 불안해집니다." 모두가 나보고 하는 소리 같아서 숨도 죽인 체 듣고만 있었다.

총 국민 돌격 앞으로!

이시형
동남신경정신과 원장

그렇다. 우린 너무 서둘러 달려왔다. 진지하게 생각하고 뛸 여유가 없었다. 대충 감만 잡히면 마구 달렸다. 총 국민 돌격 앞으로! 탱크처럼 막 밀어 부쳤다. 억지도, 무리도 빚었다. 그만큼 뒤쳐져 있었으니 그럴 수밖에 없었다. 죽어라 뛰어도 선진국은 저만큼 앞이었다. 그러나 덕분에 많이 따라왔다. 실패도 많긴 했지만. 어쨌거나 이러한 우리 방식에 상당한 자부심을 갖고 있었다. 후발국가에서는 부러워도 했다. 20세기 후반은 한국의 해였다.

사전 계획을 종합적으로

문제는 지금부터이다. 이젠 패러다임이 바뀌어야 하는데도 우린 아직 낡은 수법 그대로이다. 전쟁 세대가 아직 CEO로 건재해서일까. 밀어붙이기식 힘의 논리가 합리적 지성의 힘을 압도하고 있다. 치밀한 분석이나 기획도 없이 일을 저지른다. 겁도 없다.

결론은 간단하다. 이대로는 안 된다. 자신감은 자칫 자만으로 비칠 수도 있다. 추진력은 무모함으로, 낙관은 미련으로, 활력은 불안정으로, 순발력은 경박함으로, 격정은 폭력으로 비칠 수도 있다. 서구의 합리적 논리에 따른다면 잠시도 일 않고 못 베기는 근면성은 불안 초조증으로 진단될 수도 있다.

잠시 래프팅 보트에서 내리자. 돌아가도 안전하고 확실한 산길을 따라 가자. 재미도 스릴도 없지만 그게 정도이다. 그리곤 멀리 앞을 둘러보고 가자. 이대로 가면 되는 것인지, 목적지까지 얼마나 걸릴 것인지, 사전 계획을 종합적으로 하고 떠나자.

지금 우리에게 절실히 요구되는 것은 깊은 사색

이제 우리에겐 더 이상의 졸속, 실패가 용납되지 않는다. 이젠 천방지축, 신생 국가가 아니다. 성년 국가로서의 이미지에 걸맞게 행동해야 한다. 세계는 지금 그런 기대로 우리를 지켜보고 있다. 이젠 뛰면서 생각하는 우를 범하진 말자. 신중하게 생각하고 그리고 뛰자. 우리 사회 분위기도 좀 차분하게 가라 앉혀야 한다. 그리고는 사색하는 습관을 들여야 한다. 지금 우리에게 절실히 요구되는 것은 깊은 사색이다. 사색 없이는 창조도 없다. 젊은 세대의 톡톡 튀는 아이디어, 반짝이는 발상만으로는 창조물이 나오지 않는다. 깊은 사색과 숙성, 인내, 기다림이 따라야 창조가 가능하다. 새로운 창조없이 세계 시장 공략은 공염불이다. 여기가 특히 우리 젊은 세대의 결정적 취약점이다. 사색하는 훈련이 전혀 안되어 있기 때문이다. 외국 CEO는 일주일에 두 번, 네 시간씩 누구의 방해도 받지 않는 사색의 시간을 갖는다. 그러나 우리 CEO는 너무 바쁘고 너무 일이 많다.

動과 靜의 균형이 이루어져야겠다. 人間

인 간 개 발 연 구 원
KOREA HUMAN DEVELOPMENT INSTITUTE

Career Care

인간개발연구원이 커리어케어와 함께 최고 경영자를 위한 고품격 헤드헌팅 서비스를 시작합니다

인간개발연구원이 금년부터 국내 최대 규모의 전문가 서치펌(Search Firm)인 한겨레커뮤니케이션스 헤드헌팅그룹 커리어케어(http://www.careercare.co.kr 대표 신현만)와 협력하여 회원들을 위한 헤드헌팅 서비스를 실시합니다.

전문가와 리더그룹을 기반으로 하는 두 회사는 이번 업무제휴를 통해 고급 인재만을 위한 차별화된 헤드헌팅 서비스를 실시할 예정입니다.

이를 위해 양측은 CEO를 비롯한 임원급과 각 분야 전문인재들을 찾는 기업들의 인력요청을 공동으로 접수하고 커리어케어의 전문 컨설턴트들이 헤드헌팅 컨설팅을 진행하기로 했습니다.

인간개발연구원은 이번 협약을 통해 경영자 회원들이 전문인재를 찾거나 본인 스스로 이직을 원할 때 실질적인 도움을 드릴 수 있게 되었습니다. 회원분들의 많은 관심과 참여를 부탁드립니다.

커리어케어는…

커리어케어는 50여명의 전문 컨설턴트가 1700여개 기업에게 핵심인재를 찾아주고 있는 국내 최대 헤드헌팅그룹으로서, **한겨레가 운영하는 정직과 신뢰의 헤드헌팅 브랜드입니다.** 대부분의 소규모 서치펌과 달리 커리어케어는 **기업형 서치펌** 모델을 국내 유일하게 정착시켰고 전문가만이 전문가를 찾을 수 있다는 확신으로 각 분야 전문가들이 컨설턴트로 활동하고 있는 **전문가 써치펌**입니다.

헤드헌팅 서비스 신청방법

★ 인재 채용을 원하시면…
– 본 연구원 홈페이지(www.khdi.or.kr) 또는 전화를 통해 신청하시면 커리어케어 컨설턴트가 자세히 상담해드립니다.
– 문의 : 인간개발연구원 장소영 과장 02)2203 -3500 내선107번

★ 이직, 전직을 원하시면..
– 이력서를 career@careercare.co.kr로 보내주시면 커리어케어에서 회원님의 이력서를 소중하게 관리해드립니다.
– 문의 : 커리어케어 기획팀장 길완제 02)2286-3802

Let's KT

KTF

이제와서 매달려도

내가 KTF로 가야하는 이유

150분 무료커플요금보다 좋은 무제한 커플요금이 있으니까
24시간 무료요금보다 많은 무제한 정액요금이 있으니까
지정번호 3개보다 2배 많은 6개의 지정번호가 있으니까
이번 달 쓰고 남은 무료통화시간을 다음 달에도 쓸 수 있으니까
다양한 요금제에 약정할인까지 받을 수 있는 곳은 KTF뿐이니까
기지국 수가 더 많아서 통화품질도 당연히 좋을 테니까
다른 데 없는 최신형 휴대폰을 마음대로 고를 수 있으니까
패밀리멤버쉽 카드로 더 큰 마일리지 혜택을 받을 수 있으니까
오래 쓰면 쓸수록 장기가입 할인혜택이 훨씬 커지니까

번호도 같다, 많은 게 좋아진다
그래서 가야 한다

Have a good time! KTF