

좋은 사람이 좋은 세상을 만듭니다



인간개발연구원
KOREA HUMAN DEVELOPMENT INSTITUTE

BETTER PEOPLE BETTER WORLD



매일 아침 현장에서 출근하는 CEO

머릿글 (법)로고스 대표변호사 백현기

10월 프로그램

화제의 강연 카피라이터 이만재

커버스토리 금호고속 사장 이원태

와인문화의 재발견 와인홍보대사 안경환

지자체특강 삼성증권 자산클리닉센터장 우승택

발행인 편지

세상을 보는 눈 한국양성평등교육진흥원장 김희은

회원 & 연구원소식

LMI for Your Personal Leadership

Culture Special

구건서의 HR칼럼 노무법인 B&K 대표 구건서

Fun경영 AGC컨설팅 대표 진수테리

문용린칼럼

표지인물 이원태 사장 / 사진 오경근 원장

10

2007 October

등록번호: 09006 발행인: 2007년 10월 10일 발행처: 한국인간개발연구원(KHDI) 주소: 135-240 서울시 강남구 개포동 14-4 강남우체국 B/D 5층 T.2203 3500(차) F.2203 1974 www.khdi.or.kr 디자인: 팀장 이계경 pas@khdi.or.kr 인쇄: (주)동문인쇄

여기까지가 목표라는 생각,

그 생각을 넘어서야

더 큰 세상을 만날 수 있습니다

생각의 크기를 키워라

NH NongHyup

미래를 향한 더 큰 생각으로
NH 농협이 새롭게 시작합니다

새롭게 시작하는 NH농협의 더 큰 생각! NH농협은 국민의 신뢰, 농업인과 고객의 행복, 인간과 자연의 조화로운 발전을 추구합니다.

미래를 향한 더 큰 생각 **NH** NongHyup

금 년만큼 법조인의 문제가 국민들의 관심사의 한 중심에 선 적은 없었던 것 같다. 대외적으로는 금년 4월 2일 한미 FTA가 전격적으로 체결되어 대한민국의 법률시장이 개방됨으로써 무한경쟁의 시대에 들어갔고, 곧이어 대내적으로는 7월 3일 예상을 깨고 갑자기 법학전문대학원 설치·운영에 관한 법률(이하 '로스쿨법'이라고 한다)이 국회를 통과하여 7월 27일 공포됨으로써 우리나라 법조인 양성시스템의 근본적인 변화가 있게 되었다. 이러한 위기가 서울변호사회 설립 100주년의 해에 일어났다는 점도 아이러니 하다.

한미FTA협정과 로스쿨법의 통과에 대한 찬반의 의견 교환은 현재로서는 무의미하다 할 것이고, 이러한 법조환경의 변화가 법률시장에 어떤 영향을 미칠 것이며, 그에 어떻게 대처할 것인가가 중요할 것이다.

이러한 법조환경의 변화는 무엇보다도 먼저 대한민국에서의 법률문제를 다루는 법조인구의 증가로 이어져 경쟁이 더욱 심화

될 것은 명약관화하다. 협정 조인 후 5년 내에 미국 변호사 자격이 있는 사람들이 '자문사'라는 이름으로 미국법, 국제법에 대하여 자문을 하게 되고, 국내 변호사들과의 업무제휴 내지는 국내 변호사들의 고용을 통하여 대한민국의 법률문제에 관여하게 된다. 또한 로스쿨의 설치는 로스쿨의 정원 증원으로 이어지고, 그 정원의 증원은 결국 사법시험합격자 수의 증가로 이어져서 변호사 수의 증가가 필연적으로 나타날 것이기 때문이다.

그러므로 사법시험합격이 곧 부와 명예의 상징으로 여겨졌던 과거의 의식은 더 이상 유지될 수 없고, 부단한 노력을 통한 전문성과 언어능력을 갖춘 실력이 없으면 비록 변호사라고 하더라도 생존을 걱정하여야 할 지경에 이를 것이다.

법조환경의 변화

백현기 법무법인 로고스 대표변호사



이러한 법조인구의 증가는 국민들로서는 보다 양질의 법률서비스를 더 용이하게 받을 수 있는 길이 열릴 수 있기도 하겠지만, 한편 법률서비스의 비용이 증가하고, 질 낮은 변호사도 많아져 이로 인하여 불필요한 법률비용이 증가할 가능성도 있다.

아울러 경쟁에 승리하기 위해서는 전문성을 확보하는 것 외에 전산화, 데이터베이스의 구축 등 선진경영기법을 도입하여야 하고, 업무영역을 국내에 머무르지 않고 세계로 향하는 진취적인 자세를 가져야 할 것이다. 이러한 관점에서 법무법인 로고스는 한국 최초로 베트남에 진출하였고, 캄보디아, 미얀마, 우즈베키스탄, 중국 등에도 곧 사무실을 개설할 예정이다.

위와 같이 전문성을 확보하고 국제적인 표준에 맞는 글로벌 마인드를 소유한 유능한 변호사들만이 세계화시대의 무한경쟁에 살아남을 수 있기에 그러한 인재를 양성하는 로스쿨 제도의 성공이야말로 우리나라 변호사 및 로펌의 성공과 직결된다고 해도 과언이 아니다. 로스쿨이 유능한 인재를 양성하기 위해서는 훌륭한 교육내용 및 교육방법의 개발, 교육의 인적 물적 시설의 확충, 경제적 약자의 법조진출 기회를 보장하기 위한 제도의 확립, 능숙한 영어를 구사하는 국제적인 변호사의 양성, 기존 변호사와 로펌들의 수습변호사 실무를 위한 협조체제의 확립 등 다양한 대책이 필요할 것이다.

과연 한국의 변호사들이 미국 등 외국변호사들과 경쟁하여 승리할 수 있을까 의심하는 분들도 있다. 또 로스쿨이 줄속입법으로 한국의 실정에 맞지 않아 실패할 가능성이 많다고 지적하는 분들도 많다. 하지만 한국의 변호사는 그 어느 나라 변호사보다 유능하고, 한국인의 적응능력은 세계 어느 국민보다 강하다고 믿기에 온 국민이 합심하여 노력한다면 한국의 변호사들은 위기를 기회로 삼아 더욱 발전할 것이고, 로스쿨제도도 성공할 수 있을 것이다. 



백현기 변호사

1952년 생으로 한양대 법학과를 졸업하고 동 대학원에서 법학 석사 학위를 받았다. 제2회 사법시험에 합격한 뒤 대전, 인천지방법원, 서울형사지방법원, 서울고등법원 판사를 역임했으며, 사법연수원 교수로도 활동했다. 현재도 쌍용 사외이사, 대한상사중재원 중재인, 대한무역투자진흥공사 법률교문, 서울중앙지방법원 민사조정위원, 한국소비자보호원 소송지원 변호사, 영산대 법무대학원 겸임교수, 국가정보원 행정심판위원 등으로 다양한 활동을 하고 있다.

2007년 대선 감상법

1519회 10월 4일 COEX 인터콘티넨탈호텔 다이아몬드룸

제17대 대선이 80여일 앞으로 다가오면서 각 진영 대권주자들의 행보도 바빠지고 있다. 한나라당은 일찌감치 경선을 통해 후보를 확정짓고 대선무대에 올랐다. 범여권에서도 본격적인 경선레이스를 펼치고 있어 결과가 주목된다. 여기에 제3후보의 지지율 변화도 관심사다.

현재 대세론은 한나라당 이명박 후보다. 경선 후 지지율이 급상승하면서 독주하고 있다. 대선이 한나라당과 反한나라당 구도로 흐르고 있는 형국이다. 하지만 남은 기간 동안 판도를 뒤흔들 극적인 요소는 많다는 것이 중론이다. 범여권의 후보단일화, 전·현직 대통령의 행보, 남북 정상회담 결과 등에 따라 후보들의 지지율이 큰 변화를 겪을 수 있다는 것이다. 특히 지난 대선에서 경험했듯이 범여권의 후보단일화는 선거 판세를 뒤바꿀만한 위력을 지니고 있는 것으로 평가된다.

그러나 정작 중요한 것은 대통령이 될 사람의 자질이다. 고려대에서 '대통령학'을 강의하고 있는 함성득 교수는 차기 대통령은 명령자이기 보다는 조정자로서 국정을 운영해야 한다며 대통령이 새로운 리더십을 정립할 필요가 있다고 역설한다. '명령과 통제'에 기초한 권위주의적 리더십에서 탈피해 명확한 국정비전 아래 '타협과 설득'에 기초한 '조정자'의 리더십이 증대되고 있다는 것이다.

이번 연구회에서는 오는 12월 대선을 앞두고 국민들의 정치적 관심이 높아지고 있는 가운데, 대통령학으로 많은 연구와 업적을 쌓고 있는 함성득 교수를 초빙하여 2007 대선 판도를 짚어보고 국민이 바라는 차기 대통령상을 그려보는 시간을 갖는다.



함성득 고려대 행정학과 교수

연세대 정치외교학과 졸업 | 美 텍사스대 정책학 석사 | 美 카네기멜론대 정책학 박사 | 美 하버드대 케네디행정대학원 연구원 | 美 조지타운대 아시아공공정책연구소 소장 | 美 스탠포드대 후버연구소 초빙교수 | 한국의회발전연구회 편집위원 | 한국행정학회 영문행정학회보 편집장 | (재)한국의회발전연구회 상임이사 | (사)한국대통령학연구소 소장 | 고려대 정경대 부학장

<상훈> 98 케임브릿지대 세계인문센터 '올해의 세계적 인물' 선정, 연세대 총장졸업상, 美 존슨대통령재단 최우수졸업상, 연세대 정치연구학회 제1회 학술상 외

<저서> 대통령학, 한국의 대통령과 권력, 대통령 비서실장론, 한국의 역대대통령 평가 외

10월 인간개발경영자연구회 프로그램

매주 목요일 07:00~09:00

창조한국의 기회와 과제

1520회 10월 11일 COEX 인터콘티넨탈호텔 다이아몬드룸

한국사회는 지금 구조적 전환기를 맞고 있다. 전세기가 지식정보혁명과 세계화에 따른 무한경쟁의 격진장으로 변화하고 있는 가운데, 선진국 진입의 문턱에서 발전과 정체의 기로에 서 있는 것이다. 특히 중국 등 세계경제의 새로운 축의 급부상으로 인해 더 이상 과거의 성장방식을 고집할 수 없는 상황에 이르렀다.

일자리 부족과 중소기업의 경쟁력 저하로 인한 저성장과 양극화 심화, 급속도로 진행되는 고령화, 전통적 공동체 해체와 사회적 신뢰기반 붕괴. 이 같은 총체적 위기가 오늘날 한국이 안고 있는 현실이다. 이러한 위기를 극복하고, 지속가능한 경제사회를 구축하기 위해서는 개발연대의 발전전략과는 근본적으로 다른 새로운 전략적 변화가 필요하다. 특히 지식경제사회에 걸맞는 발전과 사회통합을 위해서는 인적자본과 사회적 자본의 경쟁력을 확보하기 위한 국가차원의 전략수립이 무엇보다 중요하다.

이런 가운데 최근 '정치=경제'라는 생각으로 대선 레이스에 뛰어든 문국현 유한킴벌리 전 사장의 '사람 중심의 뉴패러다임'이 사회적 관심을 얻고 있다. 기업현장에서 평생학습을 구현하는 한편 나눔의 삶을 실천해온 그의 '진짜경제론' 전략이 주목받는 것은 시대를 반영한 결과일 수 있다.

이번 연구회에서는 34년간 몸담았던 유한킴벌리를 떠나 '사람중심 사회, 사람이 희망이다'를 주장하며 대선 참여를 선언한 문국현 전 사장을 초빙하여 한국의 위기상황을 점검해보고 이를 극복할 전략적 변화를 모색해보는 시간을 갖는다.



문국현 전 유한킴벌리 사장

한국외대 영어과 졸업 | 서울대 경영학 석사 | 1974년 유한킴벌리 입사, 사장 | 학교법인 유한학원 이사장 | 생명의 숲, 평화의 숲 국민운동 공동대표 | 한국최고경영자(CEO)포럼 부회장 | 대통령자문 사람입국일자리위원회 위원장 | 이화여대 경영대학 겸임교수 | 서울대 환경대학원 초빙교수 | 서울대 CEO지속가능경영포럼 교수·회장 | 피터드러커 소사이터 이사장

<상훈> 전경련 국제경영원 최우수경영인상, 제13회 일가상, 금탑산업훈장, 제19회 경영자대상, 2007 대한민국 경제리더 대상 외

<저서> 유한킴벌리-세계가 배우는 한국기업의 희망, 도시의 생명력 그린웨이, 지구온난화의 부메랑 외



김성오 메가스터디 공동대표

서울대 약대 졸업 | 마산 육일약국 대표 | 서초 메가스터디학원 원장 | 영남산업 대표이사 | 메가스터디 부사장 | 엠베스트교육 대표이사

<저서> 육일약국 갑시다

12년간 매출 200배 성장의 비밀, 독창적 마케팅과 섬김 비즈니스

1521회 10월 18일 롯데호텔(소공동) 2층 에메랄드룸

최근 베스트셀러를 낸 CEO가 있다. 교육기업 메가스터디의 김성오 대표다. 서울대 약대를 졸업하고 고향 마산에서 10여년간 약국을 운영했던 약사 출신 최고경영자라는 이색 이력의 소유자인 김 대표가 최근 <육일약국 갑시다>라는 책을 낸 것이다.

우리 사회에는 성공한 사람도 많고, 성공신화도 흔하다. 그래서 성공스토리를 다룬 책이 나와도 식상하게 다가오는 경우가 많다. 그런데 김 대표의 책에는 '살아있는 자신만의 경험과 아이디어, 노하우'가 담겨있다. 그것은 눈길을 사로잡거나 귀를 쫓긋 세우게 하는 '비법'은 아니다. 한편으로는 누구나 생각할 수 있는 일들이다. 평범함 속의 진리를 말하고 있는 것이다.

김 대표는 놀라울 정도의 창의적인 아이디어와 고객에게 감동을 주는 경영으로 4.5평 약국의 매출을 200배 이상 키우고, 마산지역의 랜드마크로 자리잡게 만들었다. 그가 꼽는 첫 번째 성공비결은 고객 한 사람 한 사람을 소중히 여기는 '섬김의 경영'이다. 사람의 마음을 얻는 것이 경영의 핵심이며, 마음을 얻으면 사람을 얻고 사업을 얻을 수 있다는 것이다.

이 같은 경영철학을 반영하듯 학생들을 밀착 관리하면서 온라인 교육의 단점을 극복한 메가스터디 엠베스트는 2003년 출범 당시 회원 수 400명에서 지금은 26만명을 거느린 온라인 중등교육사이트 최강자로 성장했다.

이번 연구회에서는 '진심은 통한다'는 섬김의 비즈니스 실천으로 기업형 약국을 일구고, 학원사업에서도 고속성장을 하고 있는 메가스터디 김성오 대표를 초빙하여 독창적 마케팅을 통한 성장 노하우를 들어보는 시간을 갖는다.



인간개발경영자연구회는 격변하는 환경에서 끊임없이 도전을 받고 있는 경영자와 지도자들이 공동의 관심사를 함께 연구하고 상호간의 경험과 지혜를 나눔으로써 인간적 이해와 친교를 도모하며 시대적 과제를 효과적으로 풀어가는 데 상호협동하는 길을 모색하는 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.

경영의 혁신을 주도하는 프로젝트경영학

1522회 10월 25일 롯데호텔(소공동) 3층 사파이어볼룸

21세기 급변하는 글로벌 경영환경은 국제적인 프로젝트 경영전문가를 절실히 요구하고 있다. 프로젝트경영(PM : Project Management)은 한시적인 일을 수행하는데 있어서 관리방법론에 따라 가장 효율적으로 일을 추진하는 것을 말한다.

현재 프로젝트경영은 진보를 거듭하여 여러 산업의 다양한 기업과 정부조직, 그리고 교육분야에 이르기까지 각 분야의 관리자들이 반드시 지녀야 할 필수 지식이 되고 있다. 오늘날과 같은 무한경쟁 환경에서 첨단 프로젝트 경영기법을 통하여 조직의 경쟁력을 높이는 것은 선택이 아닌 필수가 된 것이다.

정부도 뒤늦게 PM에 관심을 갖기 시작했다. 기술개발에 10조원 이상을 투자했으나 효과는 파악조차 힘들고, 각종 국책사업은 중단되기 일쑤다. 이에 산자부는 대응책 차원에서 '정부 5개년 품질경영기본계획'에 '한국형 PM모델 개발 및 인력양성'을 핵심과제로 선정했다. 미국형 PM모델에서 탈피해 일본과 중국처럼 한국형 PM모델을 만든다는 계획이다.

이처럼 PM이 부각되는 이유는 기업 조직이 바뀌고 있기 때문이다. 과거에는 기능중심의 수직적 조직이었다면 요즘에는 프로세스 중심의 수평적 조직으로 변화하기 때문에 PM이 중요해진 것이다.

이번 연구회에서는 알래스카주립대학에서 국제 프로젝트 경영과정으로 글로벌 리더를 양성하고 있는 라장원 교수를 초빙하여 프로젝트경영의 지식체계를 알아보고, 한국형 프로젝트경영모델 개발의 방향을 짚어보는 시간을 갖는다.



라장원 알래스카주립대 교수

한양대 섬유공학과 졸업 | 美 피츠버그대 공업경영학 석사 | 美 피츠버그대 공업경영학 박사 | 美 조지워싱턴대 공업경영학과 객원부교수 | 美 알래스카주립대 프로젝트경영학과 교수 및 학과장 | 2008년 제4차 세계프로젝트경영학회 회장

<공적> 美 프로젝트경영협회가 인증하는 전세계 13번째 프로젝트경영학과 설립 및 운영, 알래스카주정부, 알래스카주립대 및 알래스카주, 워싱턴주 지역 기업에 프로젝트경영 훈련

인간개발



제1516회 인간개발경영자연구회 9월 6일(목) 롯데호텔 2층 에메랄드룸



창조적인 삶의 高手를 찾아서

이만재 카피라이터

우 리나라에 '카피라이터(copywriter)'라는 용어가 생기기 전부터 카피라이터 생활을 했다. 카피라이터는 광고전략을 짜고, 캐치프레이즈·슬로건 등 광고문안을 만들고, 때로는 브랜드네이밍도 하고, CM송이나 회사의 사가 작사도 한다. 간단히 말해 산업사회용 '실용 글쟁이'이다.

'손이 가요, 손이 가. 새우깡에 손이 가요. 아이 손, 어른 손 자꾸만...'으로 이어지는 이 CM송은 21년 전에 만든 것인데, '국민 CM송'이 됐다. 돌이켜 보면 지난 30년 동안 같은 일을 반복한 적이 하루도 없었으니 축복 받은 직업이 분명하다.

자신의 모든 것 바칠 수 있는 사람이 정상에 설 수 있어

내 이름이 이만재(李萬才)이다. 이름이 참 허풍스럽다. 아버지가 이름을 지어주셨는데, 어렸을 때 이름을 바꾸셨다. 내가 4살에 천자문을 떼자 동네에서는 신동이 났다고 난리였다. 하지만 아버지는 어린 아들이 자신의 머리만 믿고 신세를 망칠까봐 급히 개명을 하셨다고 한다. 그렇게 바꾼 이름이 최하 등급의 '만재'이다.

나중에 성장해서 아버지께 이유를 여쭙봤다. 그러자 아버지는 "이 세상에는 우(愚), 달(達), 모(謨), 지(智), 재(才)라는 5등급의 유형이 있는데, 이것은 성적표의 수, 우, 미, 양, 가에 비유할 수 있다. 이름에 재주 재

(才)가 들어간 것은 네가 가장 낮은 곳에서 겸손한 삶을 살기 원했기 때문이다"라고 하셨다. 아버지의 설명을 듣고서 깊은 뜻을 헤아릴 수 있었다.

옛날 사고 방식이지만 아버지 말씀에 따르면 '가'에 해당하는 '재'는 재주 믿고 사는 사람, 예능으로 사는 사람이다. '양'에 해당하는 것이 지혜(智)로 소위 '가방 끈이 긴' 사람이다. 그 위의 '미'에 해당하는 등급에는 피 모(謨)가 있다. 머리를 써서 사람을 잘 부리는 경영자, 기업가, 상인 등이 여기에 속한다. 그 다음 '우' 등급에는 통달할 달(達)이 있다. 이 세상 모든 분야에는 통달의 경지에 이른 고수(高手)가 있는데, 그들을 존경해야 한다고 하셨다. 그래서 사람의 학벌, 직책 등 겉모습만 보고 업신여기지 말라고 하셨다.

그런데 '수'에 해당하는 것이 어리석을 우(愚)라고 하셨다. 어리석어야 할 때 어리석을 줄 아는 사람, 저 줘야 할 때 저 줄 수 있는 사람, 자신을 낮춤으로써 상대를 굴복시킬 줄 아는 사람, 사랑과 대의를 위해 손해볼 줄 아는 사람이 가장 위대하다고 하셨다. 하지만 보통 사람이 그것을 실천하는 것이 생각보다 쉽지 않다고 하셨다.

그러면서 아버지는 <수호지>에 대해 말씀하셨다. 양산박에는 중원천하를 주름잡던 영웅호걸 108명이 집결했다. 맨주먹으로 호랑이를 타격하는 무승, 절간 기둥뿌리를 뽑는 노지심, 쌍도끼만 들었다 하면 일당백을 상대하는 흑선풍, 비둘기 왼쪽 눈까지 맞출 정도의 활실력을 갖춘 화영 등이다.

그런데 정작 이들을 지휘한 리더는 힘이 세거나 체격이 좋은 사람이 아니었다. 오히려 가장 못 생기고 얼굴도 시커멓고 아무 것도 가진 게 없는 송강이었다. 그는 변방의 말단관리 출신이었지만 남다른 재주가 있었다. 자신을 낮춤으로써 상대를 굴복시키는 능력이 바로 그것이다. 송강은 전쟁을 하다가도 버선발로 적군 앞에 뛰쳐나가 옆드리는 일도 서슴지 않았는데, 그를 죽이기 위해 쳐들어 왔던 '적장'이 감복해 그를 위해 목숨 바쳐 일하는 '심복'으로 돌변하기도 했다. 송강은 우정과 사랑과 대의를 위해 자신의 모든 것을 다 바치는 '매우 어리석은 사람'이었기 때문에 양산박의 가장 높은 곳에 오를 수 있었다.

과연 우리가 세속에서 살면서 '우(愚)'의 경지에 이를 수 있을까? 나로서는 감히 꿈꾸지 못할 일이다. 다만 이런 경지에 오른 사람이 어디에 있는지 찾아내고 그들을 존경하는 것에 만족한다.

Why? Why not? Why must I do so?

우리 사회에서 창조적인 사고방식은 무엇이고 어떻게 기능할까? 미국에 처음 갔을 때 신기한 것을 발견했다. 하얀 앰블런스 차량이 있는데 차량 앞에 'ambulance'라는 글자가 'ecnalubma'로 거꾸로 표기되어 있었다. 이상하다고 생각했는데 나중에 알고 보니 글자를 거꾸로 써야 앞차에서는 똑바로 보인다는 것이다. 이것이 바로 창의력이 살아있는 실용 시스템이다.

그 반대로 창의적 사고방식이 없는 경직된 사례는 우리나라에서 쉽게 찾아볼 수 있다. 도로를 달리다 보면 '낙석주의'라는 팻말을 보게 된다. 그런데 '낙석주의'라는 의미가 돌이 떨어지니 빨리 통과하라는 것인지, 천천히 운전하라는 것인지 도무지 알 수 없다. 그 뜻이 너무 궁금해 건교부에 전화를 걸었더니, 담당자가 하는 말이 "그것은 원래 그렇게 쓰는 건데요. 산에서 돌이 떨어질 수 있는 거 아닙니까?"라고 했다.

당시 우연찮게 나를 찾아온 미국인 친구가 있었다. 그와 함께 여행을 하면서 '낙석주의' 팻말이 나오길래 물어봤다. 그랬더니 그 친구 대답이 명쾌했다. 돌 떨어지는 것을 조심하라는 것이 아니라 길바닥에 떨어진 돌을 피해서 조심히 운전하라는 뜻이라고 했다. 우리나라에서는 아무도 가르쳐 주는 사람이 없었는데, 미국인 친구가 가르쳐 준 것이다. 창의력이 기능하는 사회와 기능하지 않는 우리 사회를 비교해 생각하니 안타까웠다.

그동안 200여명의 문화예술계 저명인사나 기업경영자들을 만나왔다. 내가 만난 예술가 집단과 기업이 집단은 분명 영역이 다르다. 예술가가 정서적인 면에서 감각을 추구하는 창조자라면 경영자는 기업경영을 통해 숫자를 창조하는 사람들이다. 그런데 신기한 것은 전혀 성향이 다를 것 같은 두 집단에서 공통적으로 발견되는 것이 있다. 바로 독립심, 호기심, 창의성이다.

자기 분야에서 창조적인 삶을 개척한 사람들의 의식구조에는 3가지 본능적인 습관이 있다. 이 습관을 '3W법칙'이라고 이름 붙였는데, 첫째는 Why? 둘째는 Why not? 셋째는 Why must I do so?라고 자신에게 묻는 습관이 그것이다.

상징적인 사례로 미국의 시골 목장에서 있었던 일이다. 나이 어린 목동이 우리 안에 있던 양떼를 돌보고 있었는데, 양들이 울타리를 탈출하기 위해 울타리를 따라 빙빙 돌고 있었다. 그런데 이상한 점은 울타리를 따라 돌다가 어느 지점에서는 울타리를 피해서 돌아가는 것이었다. 보통 아이들 같으면 무심히 넘겼을 일이지만 이 목동은 'Why?'하고 의문을 품었다. 가까이 가서 보니 그곳에는 장미 가시덩굴이 있었고, 양들은 가시에 찔릴까봐 그곳을 피해서 갔던 것이다. 조셉이라는 이름의 이 소년은 철사 토막으로 가시덩굴 모형을 만들었고, 이것이 인류 역사상 최초의 철조망이었다. 영리한 소년은 이 철조망으로 특허까지 받았다. 그런데 얼마 지나지 않아서 제1차 세계대전이 발발했다. 모든 군부대들이 병영 울타리를 치기 위해 철조망을 구입하기 시작했다. 이것이 Why?라는 사고 습관의 위력이다.

Why not의 사례도 있다. 한 자동차광이 부인을 태우고 드라이브를 나갔다. 바람이 불자 부인이 손거울을 꺼내 머리를 매만졌는데, 운전하면서 보니까 손거울에 차량 뒷풍경이 얼핏 보였다. 순간적인 아이디어가 떠오른 남편은 손거울을 운전석 옆에 붙들어 댄고, 이것이 바로 자동차 역사상 가장 참신한 발명품으로 평가되는 '백미러'이다. Why not 하나 백미러가 탄생한 것이다.

3W법칙은 우리 일상에서 쉽게 적용시킬 수 있다. Why는 문제점 발견과 혁신이다. 만사 OK라고 하면 찾아지지 않던 문제점이 Why라고 의문을 품게 되면 개선책을 찾게 마련이다. 우리가 3W를 늘 생활화해야 할 필요가 여기에 있다.



우리 전통문화의 미학적 기반에 대한 창의력

창조적인 인생을 살다 가신 고수 한 분을 소개하겠다. 고(故) 한창기 <뿌리 깊은 나무> 사장이자. 내 이름 옆에 인물평론가라는 호칭을 붙여 준 분이기도 하다. 한창기 선생은 <뿌리 깊은 나무>가 폐간되자 <샘이 깊은 물>이라는 여성교양지를 창간했고, <한국의 발견>이라는 총 11권 짜리 국토 인문지리지를 편찬했다. 또한 국보시리즈 12권도 펴냈다. 누가 시킨 것도 아니고 돈을 벌기 위한 일은 더더욱 아니었다.

선생은 서울대 법대를 나온 수재였지만 남들이 가는 길을 가지 않았다. 왜 다른 길을 가는지 여쭙봤더니 "한 번뿐인 인생인데 멋진 일을 하다가 가야지. 공부해서 죄지는 사람 꿈무니나 찾아다니는 일을 하면 내 인생이 손해 보는 장사가 아닌가!" 하셨다. 그리고 곧 미국 유학을 떠났다. 미국 유학 중에 돈이 없었던 선생은 학비를 벌기 위해 브리테니커에 들어가서 세일즈 전문교육을 받았다.

그런데 판매실적이 매우 좋았다. 그 증거로 학업을 마치고 귀국할 때 시카고 본사에 들어가 중역들을 상대로 일장 연설을 해서 브리테니커 한국 총판권을 따냈다. 계약금이 없으면 딜러가 되지 못했지만 Why not?을 실천한 것이다. 물품비를 내지 않고 브리테니커 백과사전 50권을 가지고 부산항에 처음 도착했을 때, 그는 감격의 눈물을 흘렸다고 한다.

선생은 그 때 번 돈으로 70년대 중반 <뿌리 깊은 나무>를 창간했다. 우리 고유의 아름다움과 한글을 널리 알리고자 하는 일, 판소리와 숨은 민속문화재를 발굴하는 일, 우리 국토의 아름다움을 재발견하는 일, 낙후된 우리 출판문화를 선진국 수준으로 업그레이드시키는 일을 위해서

브리테니커로 번 막대한 돈을 모두 투자했다. 선생은 신문, 잡지 등 왜색 일변도인 것을 우리 문화의 뿌리 찾기, 우리 문화 되살리기에 인생 전체를 바친 것이다.

우리가 흔히 창조적인 사고방식 하면 새로운 것을 추구하는 것으로 생각하기 쉬우나 한창기 선생의 창의력은 우리 전통문화의 미학적 기반을 다지는데 쓰여졌다. 왜 우리는 일제의 잔재 속에서 살아야 하나? Why must I do so?를 외쳤던 것이다.

남이 갔던 길은 가지 않는다는 창조정신

두 번째로 소개할 3W의 고수는 국민감독으로 통하는 임권택 감독이다. 사람이 나이가 들면 성품이 완만해지기 마련인데, 이 분의 호기심과 집념은 상상을 초월한다. 몇 년 전에 집창촌의 비극을 다룬 리얼리즘 계열의 영화를 만들고 싶다는 영화제목을 고민하고 있었다. 제목이 너무 유치해도 안 되고, 어려워도 안 되고, 흥행도 되어야 하고, 자신의 영화는 일본사람도 많이 보기에 일본인의 눈으로 봐도 괜찮아야 하는 등 조건이 많았다. 그래서 영화 제목을 지어주었다. '노는계집 창'

그런데 여자들의 몸 파는 행태를 수없이 수집해서 사람들을 놀라게 했다. 더 놀라운 것은 그 많은 행태, 사례들을 써먹기 위해서 수집한 것이 아니라 써먹지 않기 위해서 수집했다는 것이다. 남들이 쓴 방식은 안 쓴다는 것, Why must I do so?가 임권택 감독의 작품 철학이다.

'춘향전'이라는 영화에서도 정사장면이 나오고, 취화선에도 정사장면이 나온다. 임감독이 이 세상 어떤 곳에서도 보여주지 못한 새로운 모습을 찍어야 한다고 몇 날 몇 일 밤잠을 자지 않고 고민하는 것을 보았다. 그 결과 춘향전은 로미오와 줄리엣보다 더 아름다운 첫날밤 광경이 묘사 되었다. 취화선에서는 이 세상 그 어떤 것에서도 보여주지 못한 독특한 정사 장면을 보여줘 칸느 심사위원들의 탄복을 자아내게 했다.

칸느영화제 감독상. 우리 같은 문화 중진국에서 이것은 올림픽에서 금메달 몇 개 따는 것 이상의 대 사건이다. 임권택 감독은 전라남도 장성, 빨치산의 아들로 태어난 죄로 중학교를 중태하고 전국을 떠돌면서 청소년기를 보냈다. 그런데 중학교 중퇴인 임 감독의 이름을 따서 얼마 전 부산의 한 대학에 '임권택 영화대학'이 생겼다. 이 학벌로 우리나라 문화중심이 되었다는 것이 통쾌하지 않는가. 남이 간 길을 가지 않는다는 창조정신의 인간승리를 임권택 감독에게서 배울 수 있다.

자신의 결단에 대한 확고한 신념

세 번째로 소개할 고수는 동원그룹의 김재철 회장이다. 80년대 초 중소기업이던 동원의 김재철 사장이 신문광고를 내야 하는데, 좋은 방법이 없을까 고민하다가 내 얘기를 듣고는 사람을 보냈다. 참치 한 박스를 가지고 왔는데, 제품명이 '동원참치 SEA치킨'이었다. 바다의 닭고기라는 얘기다. 당시는 원양어선 회사가 한둘이 아니었고, 참치 회사의 '00 SEA치킨'은 말 그대로 춘추전국시대였다.

참치는 바이어도 주부고 사용층도 주부다. 그런데 당시 식습관이 주부들은 닭고기보다 쇠고기를 선호하는 편이었다. 일주일을 고민하다가 힘들겠다는 결론을 내리고 성공할 자신이 없다고 했다. 광고주 측에서는 카피라이터가 일감을 마다한다고 이상하게 생각했다.

결국 김재철 사장을 독대해서 이 시장 싸움이 만만치 않음을 설명했다. 'SEA치킨 팔로우 전략'으로는 승부가 나지 않는다는 얘기였다. 그리고 브랜드명을 쇠고기 이미지 쪽으로 바꿔야 한다고 했다. 김재철 사장은 쇠고기가 아닌 것을 어떻게 쇠고기로 하냐고 했지만 닭고기가 아닌 것을 닭고기라고 하는 것과 같은 맥락이라고 설득했다. 우여곡절 끝에 제안한 것이 '동원참치 살코기캔'이었다. 쇠고기는 들어가 있지 않지만 닭고기보다는 쇠고기 냄새가 나도록 한 것이다.

문제는 여기서부터였다. 제품 이름은 좋은데, 공장에 보관 중인 완제품 30만 캔을 어떻게 하느냐 하는 문제가 생긴 것이다. 그래서 "30만 캔 모두 소진하고 회사 간판 내리겠습니까? 원점에서 다시 시작하지요?"라고 말씀드렸는데, 김재철 사장이 노했다. "당신은 당신 돈이 아니니까 쉽게 얘기하겠지만 어떻게 그럴 수 있냐"는 것이다. 그 때 내 대답이 "천만의 말씀입니다. 제 직업을 욕되게 하지 마십시오. 저는 목숨 걸고 하는 겁니다. 시장싸움에서 이기면 제가 살고, 지면 저도 밥을 굶습니다. 이걸 왜 사장님 장사라고 생각하십니까?"였다.

결국 나를 얹혀 놓고 즉석에서 임원회의를 열었고, 김재철 사장이 결단을 내렸다. "완제품 30만 캔은 폐기처분하고 이만제씨 말대로 원점에서 다시 시작하자" Why not을 행한 것이다. 외인부대 용병의 말 한마디에 경영주가 자존심을 꺾고 완제품 30만 캔을 폐기처분하는 것은 결코 쉬운 일이 아니다. 자기 결단에 대한 신념이 없이는 불가능하다. 김재철 사장의 결단력이라면 사업도 대성하겠다고 감탄했다.

미래개척에 대한 도전정신과 창조적 마인드

마지막으로 소개할 고수는 농심그룹의 신춘호 회장이다. 신 회장은 '농심'이라는 브랜드를 직접 만들 정도로 도전적이고 창조적인 마인드가 강한 경영자다. 신 회장은 대부분의 일을 임원들에게 위임했지만 절대로 놓지 않는 것이 있다. 신제품 개발과 광고 제작이 그것이다.

내가 86년 신춘호 회장과 독대하게 된 것은 '새우깡' 때문이었다. 판매 실적이 주춤하고 있던 새우깡을 회생시키는 것이 임무였다. 그런데 몇 가지 주문이 있었다. 첫째, 다른 스낵 광고는 절대 흉내내지 말 것. 농심은 농심이어야 한다는 것이다. 둘째, 세련된 광고는 만들지 말 것. 멋 부리지 말라는 것이다. 셋째, 절대 잘난 척 하지 말 것. 첨단시설, 자동생산, 안전위생 등의 용어를 쓰지 말라는 것이다. 넷째, 유머감각을 살릴 것. 자연스러워야 한다는 것이다. 신 회장의 지침을 들으며 '허허실실'의 의미를 되새길 수 있었다. 이만제 작사, 윤형주 작곡의 새우깡 CM송은 그렇게 탄생했다. 시장반응은 엄청 빨랐고, 매출상승으로 즉각 피드백 되었다.

새우깡이 성공을 거두자 바로 '신라면' 런칭 광고에 들어갔다. 옵션은 전과 동일했고, Why must I do so 철학이 바탕이 되었다. 다른 광고는 첨단 그래픽으로 치장돼 있어 눈이 어지럽다. 신 회장은 그 많은 소음 광고에서 살짝 비켜나고 싶었던 것이다. 멋 부리면 서민 정서에서 멀어진다는 것과 식품시장이 매우 보수적이라는 점을 명심하라는 것이었다. 멋 내지 말고 허허실실로 유머감각을 살리자는 것이다.

고심 끝에 나온 것이 '사나이 대장부가 울긴 왜 울어 맛있으면 그만이지. 매운 라면 신라면. 농심 신라면'이다. 현재 신라면은 세계 최고의 라면 브랜드가 됐다. 농심 본사에 가면 본사 사옥보다 R&D센터가 훨씬 크다. R&D센터가 크다는 것은 미래개척에 대한 리딩 브랜드, 확고한 신념, 창조적인 자신감이 있다는 것이다.

일상에서 끊임없이 3W를 외쳐보자

1960년부터 2000년까지 40년 동안 직업별 평균수명을 조사한 보고서가 있다. 이 보고서에 따르면 평균수명이 가장 긴 직업은 종교인으로 79세였다. 아마 마음을 비우고 편하게 사니까 그런 것 같다. 그 뒤로 정치인 73세, 교수 72세, 행정관료 71세, 법조인 70세 순이다. 이와 반대로 평균수명이 짧은 직업으로는 언론인 65세, 문학작가 66세, 체육인 67세, 예술인 69세였다. 흥미로운 것은 백수로 지낸 남성의 평균수명은 60.7세로 열심히 일한 남성보다 14.4년이나 짧았다. 노는 것보다 열심히 일하는 것이 장수에 도움이 된다는 것을 알 수 있다.

머리를 많이 쓰는 과학자는 5~10년 더 장수한다는 기록이 있다. 역대 노벨과학상 수상자들은 동시대인의 평균수명보다 훨씬 길었다는 결과가 그 증거이다. 늘 창의적인 활동을 한다는 것 자체가 건강 장수의 비결인 셈이다. 매사에 창의적인 도전정신을 가지고 3W의 혁신적인 하루하루를 사는 것이 삶에 대한 예의가 아니겠는가. 회사도 발전하고 내 건강도 발전하는 승리의 구호 3W를 외쳐보자.

Why, Why not, Why must I do so! (KID)



서비스산업은 현장경영이 중요 매일 아침 현장으로 출근하는

이원태 금호고속 사장



"서비스산업이야말로 고객과의 접점인 현장이 가장 중요합니다. 매일 아침 현장으로 출근하는 것은 주인이 주방이나 홀을 지키는 식당이 잘 되는 것과 같은 이치죠. 서비스업의 승패를 가르는 '사소한 차이점'을 파악하기 위해서는 CEO가 현장 분위기를 꿰뚫고 있어야 합니다."

디지털시대에는 '몸이 아닌 '시스템'으로 움직이는 것이 정설이 되어버린 현실에서 서비스산업에는 여전히 현장경영이 유효하다고 믿는 이원태 사장.

2002년 1월 금호산업 고속사업부의 사령탑을 맡은 이원태 사장은 취임 후 현장경영을 토대로 노사간 신뢰형성에 주력해왔다. 이 같은 그의 노력은 6년간 무분규 사업장 유지와 함께 상생의 노사문화 정착이라는 기업이미지를 구축하기에 이르렀다.

한편 시장의 환경변화에 적극적으로 대처하기 위해 금호고속은 적극적인 해외시장 개척에 힘쓰고 있다. 95년 업계 최초로 중국에 진출한 금호고속은 중국시장 확대와 함께 베트남, 인도 등에도 진출해 새로운 변화를 주도하겠다는 계획이다. 이 같은 글로벌전략은 9년간 금호아시아나그룹 중국법인정을 지내며 그룹의 대표적인 중국통으로 불리고 있는 이 사장의 강한 추진력에 기인한다.

'사양산업은 있어도 사양기업은 없다'는 지론으로 글로벌 경쟁력 확보에 심혈을 기울이고 있는 이원태 사장을 만나 금호고속의 해외진출 전략과 노사협력 모범기업의 비결을 들어봤다.

〈대담 : 장만기 인간개발연구원 회장〉

먼저 금호고속에 대한 소개를 부탁드립니다.

금호고속은 금호아시아나그룹의 모태기업으로서 1946년 택시 두 대로 운송사업을 시작했습니다. 현재는 고속버스 694대, 직행버스 422대 등 총 1,116대의 차량으로 185개 노선을 운영하고 있으며, 연간 수송인원 2,800만명에 이르는 국내 최대 육상여객 운송 전문기업으로 성장했습니다.

금호고속이 운송사업을 시작하게 된 것은 당시만 해도 운송업이 국민의 발이 되어 주는 등 국민생활에 많은 공헌을 할 수 있었기 때문입니다. 지금은 산업이 발달하면서 운송수단도 다양해졌죠. 하지만 금호고속은 대중교통수단으로서 중추적 역할을 다하는 한편, 지속적인 생산성 향상을 통해 고속버스 시장점유율 및 차량보유대수, 영업이익률 1위라는 경영성과를 꾸준히 달성해나가고 있습니다.

금호고속은 국내 유일의 해외진출 운송회사입니다. 특별히 중국을 주목한 이유가 있으신지요.

금호고속이 적극적인 해외진출을 꾀하고 있는 것은 국내시장의 성장한계를 극복하고 해외에서 새로운 성장 동력을 찾기 위함입니다. 이를 통해 업계 리더기업으로서 역사적 노후와 올바른 운수문화를 현지에 심어준다는 긍지와 자부심을 갖고 있죠.

우리가 중국에 주목한 것은 무엇보다 13억이라는 인구가 만들어내는 거대한 시장 때문입니다. 또한 연간 8~10%대의 GDP 성장률은 중국의 성장잠재력이 얼마나 큰 지를 단적으로 보여주는 지표죠. 여기에 중국은 연간 4,000km의 고속도로가 지속적으로 건설되고 있어요. 우리나라 고속도로 총 길이가 3,100km 정도인데 반해 중국은 45,000km로 우리의 14.5배에 이릅니다. 그만큼 운송 인프라가 향상되고 있습니다.

한 가지 특이한 점은 중국에 처음 진출하고 보니 주말보다 주중에 유동인구가 더 많았어요. 우리의 경우 주말 유동인구가 더 많죠. 주말을 이용해 여행을 하거나 개인적 필요에 의해 움직이는 일이 많다는 겁니다. 이에 비해 중국은 주중에 비즈니스나 공적인 일로 이동하는 일이 많았습니다. 그런데 최근 들어 주말 승객수가 늘어나고 있어요. 중국인들의 개인적 시간활용이 많아지고, 소비도 늘어나고 있다는 반증으로 볼 수 있습니다.

더욱이 중국은 상대적으로 낙후 지역인 서부내륙지역 대개발과 동북 지역 노후중공업 개발정책을 펴고 있습니다. 또 2008년 북경올림픽과 2010년 상해 세계박람회, 2014년 월드컵 유치 계획 등 대형 국책사업이 진행되고 있어 새로운 성장 모멘텀을 제공하고 있습니다.

현재 중국 내 사업현황은 어떻습니까.

금호고속은 1995년 중국 후베이성 우한시를 시작으로 광둥성, 텐진, 상하이, 지린성 등에서 합자회사를 설립, 운영하고 있습니다. 지난 8월



■ 이원태 사장과 장만기 회장이 대담을 나누고 있다.

에는 쓰촨성 이빈시에 '의빈금호장봉운수유한공사'를 설립하면서 현재 10개 지역, 12개 합자회사에서 657대의 차량을 보유하고 108개 노선을 운영하고 있죠. 최근 2년 사이에 6개의 현지법인이 증가할 정도로 성장세가 뚜렷합니다. 앞으로 2010년까지 신규합자 및 M&A를 통해 현지법인 20개, 차량보유대수 1,600대, 매출액 2,500억원을 목표로 하고 있습니다.

국내 기업의 중국 진출에 따른 리스크관리가 중요해지고 있습니다. 그룹 내 중국통으로서 사장님이 생각하시는 성공적인 해외진출 전략은 어떤 것인가요.

금호고속이 중국에 처음 진출할 당시만 해도 중국이 해외투자 유치에 전력을 기울 때라 환영받는 분위기에서 사업을 시작했어요. 다만 현지의 문화가 다르고 법령이 미비한데서 오는 불확실성 때문에 본사 차원에서 투자를 결심하는 의사결정이 힘들었습니다.

자본과 기술을 가지고 해외에 나가 회사를 설립하면 그것은 곧 현지 회사가 되는 겁니다. 나무의 씨앗을 해외에 나가 뿌리면 현지 토양에 맞는 나무로 자라게 되는 것처럼 기업도 토양에 맞아야 해요. 때문에 기업의 해외진출에 있어 무엇보다 중요한 것은 현지 문화에 대한 이해와 준비라고 할 수 있습니다. 그리고 기업 스스로 현지화에 힘써야 해요.

금호고속도 중국에 현지법인을 설립하면서 본사에서는 총경리(사장) 한 명만 파견하고 그 외 모든 구성원은 현지 인력을 고용해 철저히 현지화에 노력하고 있습니다. 그리고 버스 이미지 제고를 위해 정시성 확보를 최우선으로 하고 고급차량을 운행하여 안락한 승차감을 제공하고 있죠. 또 운행 후 의무적 세차, 여승무원 서비스 제공 등 기존 현지 업체와의 차별화를 시도하고 있습니다.

중국 이외의 해외진출 전략도 궁금합니다.

금호고속은 업계 최초의 해외진출 기업으로서 해외시장 선취를 통한

기회창출과 미래에 대한 앞선 안목으로 중국에 대한 추가 진출 및 베트남, 인도 등에서 M&A, 신규투자를 통한 규모 확대를 계획하고 있습니다. 여기에 기존 객운사업에 더해 터미널사업을 병행하는 투자확대를 준비하고 있어요. 이는 신규 합자사 설립의 한계를 극복하는 방안이기도 합니다.

먼저 중국은 향후 발전이 예상되는 서남지역과 동북3성을 중심으로 시장을 지속적으로 확대할 생각입니다. 사천과 천진 등에서는 터미널도 운영할 계획이죠. 베트남은 금호아시아나그룹이 국내기업 중 가장 많은 투자를 하고 있는 곳이기도 합니다. 오는 10월 말이면 호치민에서 객운사업과 함께 터미널 사업이 본격적으로 시작될 예정이에요. 인도 또한 거대한 시장과 무한한 성장잠재력을 갖고 있기 때문에 현재 적극적인 시장조사가 진행 중에 있습니다.

금호고속은 61년간 노사분규가 없는 기업으로 잘 알려져 있습니다. 노사협력의 모범기업으로 자리잡을 수 있었던 데는 사장님의 현장경영이 큰 몫을 한 것 같은데요.

사실 노사분규가 발생한다는 것 자체가 비정상적인 일인데, 요즘은 노사분규 없는 것이 뉴스가 되는 현상이 일어나고 있습니다. 가장 중요한 것은 신뢰죠. 가정이나 회사나 신뢰가 우선입니다. 다행히 우리 근로자들이 회사를 신뢰하고 있고, 회사에서도 근로자들과 모든 것을 터놓고 편하게 지내고 있어요. 특히 매일 아침 현장에 나가 첫차 승무사원의 안전운행을 기원하는 것은 창업 회장 때부터 이어온 금호고속만의 전통입니다.



■ 창업 회장 때부터 이어지고 있는 금호고속의 첫차 배움모습

서비스산업은 기본적으로 '머슬(muscle)산업'이에요. 그래서 CEO는 항상 현장에 있어야 하죠. 고객과의 접점이 중심입니다. 매일 아침 현장을 점검하는 이유도 서비스업의 승패를 가르는 '사소한 차이점'을 파악하기 위해서는 CEO가 현장 분위기를 꿰뚫고 있어야 하기 때문입니다. 한편에서는 디지털시대에는 '몸'이 아닌 '시스템'으로 움직여야 한다고 하지만 서비스산업에서는 여전히 현장경영이 유효하다고 봅니다.

이러한 금호고속의 노사간 신뢰와 현장경영은 61년 무분규로 이어져

2005년 노동부 선정 '노사문화 우수 기업', 국가생산성 대상 '노사협력부문 대통령표창', 2006년 은탑산업훈장 수상 등 그 성과를 인정받고 있습니다.



■ 금호고속은 업계 최초로 투명경영대상을 수상했다

노사간 신뢰와 함께 내부고객관리가 중요할 것 같은데요.

운송업은 업계 특성상 노동생산성이 타 산업에 비해 낮아 보수도 낮은 편입니다. 그래서 근로자와 회사의 상호 신뢰가 중요한 거죠. 저도 CEO로서 직원들이 회사에서 일하는 즐거움, 자부심, 보람을 갖게 하는데 우선 목표를 두고 있습니다. 또한 업계에서 가장 좋은 대우를 해주려고 노력하고 있어요. 고객관리라는 것이 사실 외부고객보다 내부고객관리를 잘해야 하거든요. 대신 직원들에게는 동종업계 최고 대우를 받는 만큼 남보다 더 많은 일을 할 수 있도록 노력하라고 합니다. 적은 일을 하고 좋은 대우를 받을 수는 없죠. 노사간 이런 합의가 가능한 것도 근로자는 회사를 믿고 따르고, 회사는 열악한 근로조건 개선을 위해 꾸준히 노력하기 때문입니다.

금호고속은 21세기 우수인재 확보를 위한 인재육성프로그램이 다양하다고 들었습니다.

'기업은 사람이다'라는 말은 서비스업에서도 명확한 명제입니다. 그래서 사람에 대한 교육의 중요성도 날로 커지고 있는 거죠. 금호고속에서도 21세기 핵심 성공요인을 사람에 두고 우수한 인재를 확보, 유지, 육성하기 위해 지속적인 동기부여를 하고 있습니다.

현재 그룹교육으로는 사이버교육, 서비스교육, 금호MBA 등을 진행하고 있으며, 사내교육으로 어학교육 및 해외어학연수, 사내 및 사외교육 등을 위탁 운영하고 있습니다. 또한 신인사시스템을 구축하고 적극적인 포상제도를 마련하는 한편 멘토링 제도를 운영해 업무 몰입도와 성취도를 높이기 위한 다양한 노력을 기울이고 있습니다.

업계 최초로 ISO14001 인증을 받는 등 환경경영에도 모범을 보이고 계신데요. 환경경영은 21세기 기업의 사회적 책임이라고 봅니다.

금호고속의 환경경영은 1994년 금호아시아나그룹 차원의 'Green선포식'을 계기로 시작됐습니다. 지금은 환경경영과 환경 친화적 기업이미지 구축을 위해 환경에 관한 경영활동 프로그램과 시스템을 구축하고 이 모든 것을 환경주관팀인 EQS팀에서 총괄하고 있죠.

이렇게 지속적으로 환경경영에 노력해온 결과 1995년부터 2006년까지 환경무사고를 달성하기도 했습니다. 금호고속은 앞으로도 환경에 대한 지속적인 관심과 '지속가능한 발전'이라는 패러다임을 가지고 21세기

미래가치 전략에 전임직원이 동참할 수 있도록 두려워하나갈 것입니다.



■ 업계의 위기를 기회로 활용하겠다는 이원태 사장

이와 함께 중요한 것이 기업의 사회공헌활동인데요. 그룹의 방침이 기도 한 '아름다운 기업'의 비전을 실천하는 다양한 사회공헌활동이 있다고 들었습니다.

사회공헌활동은 그룹뿐만 아니라 우리 회사 차원에서도 가장 역점을 두고 진행하는 활동입니다. 2006년 창립 60주년을 맞아 '고객과 함께 아름다운 미래로 비상하는 아름다운 기업'이 되겠다고 선포한 것은 지탄 받지 않고 약속한 것을 지키며 건설하고 신뢰받는 기업, 사회적 책임과 기업으로서의 역할을 다하고 사회에 공헌하는 기업이 되겠다는 것으로써 회사의 새로운 비전이자 사회공헌활동의 기본 토대가 되는 이념이죠.

현재 회사 차원의 사회공헌활동은 장애인 등 소외계층을 돕기 위한 팀 및 영업소 단위의 지원과 장애인 고용확대, 단체헌혈 실시, 기업메세나 지원 등 각종 문화행사 지원, 해외사업장 사회공헌활동 활성화 등 다양하게 진행되고 있습니다. 특히 회사의 모든 사회공헌활동 실적은 팀과 영업소의 평가지표인 윤리지표에 포함시켜 매월 보고 받고 있으며, 회사 경영정보시스템에 등록해 체계적으로 관리하고 있습니다.

자가용 보급확대, 비행기, KTX 이용증가로 인해 업계 전반에 위기가론이 대두되고 있습니다. 이에 대한 의견과 함께 향후 경영 계획을 말씀해주시죠.

모든 산업에서 시장의 변화는 지극히 당연한 현상입니다. 그러나 변화를 두려워하기보다는 변화를 최대한 활용해야겠죠. 금호고속 또한 고속운송업의 강점을 부각해 더욱 경쟁력을 갖출 수 있도록 전략을 수립하고 고객만족에 전력을 기울이고 있습니다.

고속버스의 장점이라면 접근성이 용이하고 소규모 인원 수송이 가능하며, 타 교통수단에 비해 가격이 저렴하다는 겁니다. 그러나 정시성 확보가 힘들다는 점과 경직된 터미널 정책은 하루 빨리 개선되어야 합니다. 에너지 절감을 위해서라도 버스전용차로제를 확대해 대중교통 활성화를 유도하고 터미널도 승하차 개념으로 인식의 변화가 일어나야 합니다.

그런데 더욱 중요한 문제는 시외직행의 무분별한 노선확장과 위법한 사업계획 변경 등으로 고속노선을 침범하는 등 시장 혼란이 가중되고 있는 현실입니다. 시외직행업체에 대한 정부의 재정지원금 지급, 부가세 면세 등은 고속업계와의 공평한 경쟁이 불가능한 환경을 만들고 있어요. 시외버스나 고속버스는 시장논리에 맡겨야 합니다. 정부가 개입하는 것은 단기적 방편은 될 수 있겠지만 결과적으로는 기업의 체질을 약화시킬 뿐입니다.

그리고 중장기적으로는 규모의 경계를 실현할 수 있도록 업체의 대형화 우량화가 바람직합니다. M&A 및 노선확충을 통한 규모 확대가 경쟁력을 확보하는 길이라는 거죠. 또한 국내시장의 한계를 극복하기 위한 적극적인 글로벌전략 수립도 필요할 것입니다.

이러한 전략을 통해 금호고속은 2010년까지 시장점유율 36%에서 68%, 매출액 2,900억원에서 5,580억원 등 규모의 경계를 실현할 계획입니다.

인간개발연구원이 창립 32주년을 맞았습니다. 사장님께서도 연구원의 소그룹 '차이클럽'에 참여하시는 등 깊은 관심을 가지고 도움을 주고 계신데요, 새로운 도약을 준비하는 인간개발연구원에 대한 평가와 제안을 부탁드립니다.

인간개발연구원이 32년이라는 오랜 역사를 써내려 올 수 있었던 것은 연구원의 모토인 '인간개발'이라는 '내용'에 충실했기 때문이라고 생각합니다. 특히 매주 열리고 있는 조찬세미나는 국내 조찬문화의 효시로써 여러 단체에서 벤치마킹해 우리 사회에 조찬학습문화가 정착하는데 크게 기여한 것으로 알고 있습니다.

앞으로도 연구원이 추구하는 신념을 통해 자본과 물질 위주로 변해가고 있는 사회 상황에서 인간존중의 기업풍토를 조성하고, 개인과 조직의 변화와 발전을 이룰 수 있도록 끊임없는 노력을 다해주실 것을 부탁드립니다.

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

정리 · 정용달 홍보팀장 dal2020@khd.or.kr

이원태 사장

1945년 생으로 서울대 농경제학과를 졸업하고 경기대에서 국제문화대학원 석사 과정을 마쳤다. 1972년 금호석유화학에 입사해 금호타이어 수출부장, 아시아나항공 관리이사 등을 거쳤다. 1993년부터 9년간 금호그룹 중국 본부장, 중국 투자법인 대표 겸 천진금호타이어 사장 등을 역임하며 그룹 내 중국진출 업무를 담당하다 2002년 1월부터 금호산업 고속사업부 사장을 맡고 있다. 이 외에도 한중우호협회 상근부회장, 재중국한국인회 후원회장, 전남 버스운송사업조합 이사장, 광주전남 교통연수원 이사장 등 다양한 대외활동을 하고 있다.

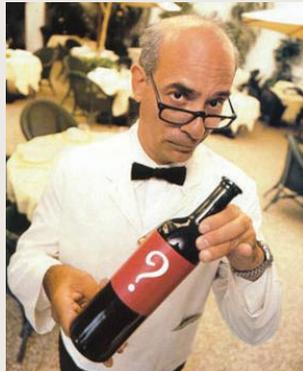
비즈니스 접대현장의 제갈공명, 지혜로운 해결사 와인

안경환 와인홍보대사

일반인들은 잘 몰랐겠지만 차관조건 교섭내용도 3급비밀로까지 분류되던 호랑이 담배 먹던 시절, 1970년대 말 한국경제는 외환위기 발발 가능성에 봉착하였다. 여러 해결책 중 제일 시급한 것은 우선 국제상업은행들로부터 굳게 닫힌 차관제공 중단이라는 빗장을 푸는 일이었다. 따라서 한국 재무장관은 국제상업은행들 중 핵심 그룹에 속한 3명의 총재에게 특별 국가R차 스위스 주네브로 긴급 날아가는데, 문제는 그들을 경제논리상 설득할 아이디어가 사실상 별무하였다는데 있었다. 당신이 만약 이 난국에 닥치면 어떻게 대응했을까.

상한 와인이라 우겨서 퇴짜놓는 것도 훌륭한 테크닉

○○ 재무장관 사례



때 : 외환위기 ○월 ○일 (숨겨진 일화)
장소 : 스위스 주네브 식당
상대 : 세계 주요 국제 상업은행 총재들
상황 : 다음날 공식적인 국가 IR을 앞두고 프리 미팅
디너, 반응은 비우호적

당신이라면 어떻게 대처시겠습니까?

1. 백만원짜리 와인을 주문
2. 상했다고 트집잡아 퇴짜
3. 상한 와인값은 웨이터가 변상해야 하므로 좌석이 가시방식 죄불안석이 됨
4. 식사후 식탁에서 대금계산시 한국 재무장관이 백만원을 현찰로 티핑
5. 총재들 안도의 한숨 내쉬고 다음날 IR이 일사천리로 진행 통과.
한국은 외환위기에서 가볍게 탈출

모범답안은 위의 그림에서처럼 총재들과의 사전미팅 디너자리에서 주문한 와인을 무조건 퇴짜 놓는 것이다. 결국 '불쌍한 와인보관담당 웨이터를 세심히 배려할 줄 아는' 정품격 사회적인 인격체임을 계획적으로 나타내 보이는데 승부수를 던져 한국경제는 기사회생하게된 것이다.

이 예화에서 자명해지듯 와인자리의 주인공은 와인이 아니고 사람인 것이다!

필자는 1990년 가을, 프랑스 파리 OECD에 한국사람으로는 최초로 파견 나가 국제경제전쟁 최일선에서 국제로비 내지 준 첩보전 레벨로 일한 은행원으로서는 다소 특이한 경험을 갖고 있다. 이후 17년 내내 한국실정

에 맞춘 비즈니스와인 강의를 창안해 꾸려나가면서 느끼는 아쉬움이 있는데, 매 수강생마다 꼭 약방의 감초처럼 물어보는 것이 "대사님, 왜 와인잔은 목이 기다랗지요?"라는 것이다. 당신은 어떤 답을 취하실 입장인가.

해답은 와인의 온도에 있지 않고 와인자리를 함께 한 상대방에 대한 지속적인 관심, 주목, 경청, '상대방이 와인잔을 들 때 같이 타이밍을 놓치지 않고 바로 좇아 따라가며' 즐거움을 고무, 동참하려는 마음자세에 있는 것이다. 자, 오른쪽 그림에서처럼 와인잔을 보지 말고 두 손가락으로 더듬더듬 걸쳐 올리는 연습을 당장 착수해보자.

다음은, 와인 마실 때의 시선 처리 문제인데 대부분의 사람들이 와인시음회(?)의 연장선상에서 와인디너 자리를 대하는 학습적인(?) 경향이 강하므로 상당한 주의가 필요한 대목이다. 특히, 자신이 갑이 아니라 을의 입장에 있다면 더욱더 유의할 사항은 와인잔 속을 들여다보지 말고 앞에 있는 비즈니스 상대방에게 눈의 초점을 두라는 간곡한 부탁 말씀이다.



와인을 마실때에도 상대방 눈을 어렴풋이라도 보아야 할 결정적인 이유 눈을 마주치지 않은 오른쪽 사진과 대조해 보십시오 PI(Personal identity 인격체 이미지) 코드 및 관리유지에 긴요하다.

느닷 손에 익는 날이 다가오면 이제 당신은 앞서 말씀드린 재무장관처럼 비즈니스 상대방을 요리할 자신감에 충만하여 오른쪽 그림에서처럼 글로벌 수준의 비즈니스 디너 작전계획 즉, Field Manual FM기획에 바로 들어갈 것이다. 

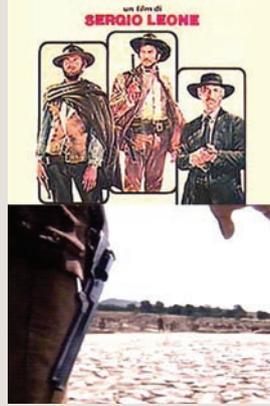


안경환 대사

필자는 대외전문 국책은행인 한국수출입은행의 OB로서 The Hong Kong Wine Club 창립멤버, (주)와인나라 와인홍보대사를 역임했다. 과천 중앙공무원교육원 국제협상과정 교수진과 삼성전자 중화권 지역전문가과정 교수진에 참여한 한편 현재 본원 국제활동분야 특별자문 및 The China Wine Club(Beijing) 회장 특별보좌역으로 활동 중이다. hugoahn@hanmail.net

[퀴즈 1]

권총 결투에서 건맨은 총을 볼까 안볼까?



와인잔은 안보고 엄지와 검지 두 손가락으로 잡기 쉽도록 목이 긴 스템 잔으로 설계되었다.

[퀴즈 2]

빌 게이츠 부부와 그의 증대 비즈니스 디너에서 와인잔을 보고 와인을 마실까 안보고 마실까?



눈은 어느 경우에도 상대방에 계속 주목하게 예의이다.

아울러 2~3명 팀으로 나가 접대하는 자리라면 대화의 흐름에 맞추어 가끔 아군 모두의 시선을 적군측 일정 타겟에 집중시켜드리는 즉, '눈의 호흡 맞추기' 테크닉도 영업목표 달성에 아주 긴요할 듯 싶다.

이러한 전적으로 상대방 지향적인 와인매너 기본기가 어

Field Manual FM기획



〈만화 '대사각하의 요리사' 제1권 중〉

파티호스트 주베트남 일본대사: 그런데 당신은 "식탁에야말로 정치의 극치가 있다"는 말을 알고 있습니까?

실무스텝 주방장: 아노.

파티호스트:

'맛의 예찬'의 저자 브리아 사바랭의 말입니다. 식탁에서는 모든 게 '의미'가 있습니다. 조리순서, 메뉴의 내용, 와인의 질, 그것들 모두가 의도적으로 고려된 결과지요. 당신이 앞으로 손님앞에 내놓을 접시 위에는 그런 계산이 수북히 담겨질 거란 말입니다.



제5기 16회 대전 서구청 '사람이 자치대학' 8월 31일(금)

세상을 알고 투자를 하자



우승택 삼성증권 자산클리닉센터 센터장

본원은 1995년부터 전국의 지방자치단체를 대상으로 '지방자치아카데미'를 실시하여 민선 4기 지방정부가 출범한 지금까지 공직자를 비롯한 지역 주민들에 대한 교육의 중요성을 일깨우며 지방자치가 발전하는데 많은 기여를 해오고 있습니다.

2003년 5월 문을 연 '사람이 자치대학'은 정보화·세계화·지방화시대를 맞아 지역 주민들에게 정기적인 교육프로그램을 통하여 새로운 지식과 정보를 접하고, 폭넓은 교양을 접할 수 있는 기회를 제공함으로써 자기개발과 지방자치의 선진화를 도모코자 의욕적으로 출발한 프로그램입니다. 매년 16회의 강연이 진행되는 사람이 자치대학이 지난 8월 31일, 16회 강연을 끝으로 5기 과정을 무사히 마쳤습니다. 앞으로도 본원과 서구청은 경제계, 학계, 연구기관의 전문가 및 경륜있는 강사를 초빙하여 구민의 의식 변화와 발상의 전환을 통한 행정의 능률화와 경쟁력 향상을 위해 노력해 나갈 것입니다.

이번 지자체특강에서는 16회 종강연에서 "세상을 알고 투자를 하자"를 주제로 강연해주신 우승택 센터장의 강연을 소개하는 지면을 마련하였습니다.

저는 2001년 9.11 테러 때, 갖고 있던 모든 재산을 날려버렸습니다. 그런데 다시 돈을 벌려고 사람들에게 돈 버는 방법을 물어 봤지만 아는 사람이 한 명도 없었어요. 주변의 부자들도 돈을 어떻게 버는지 왜 부자가 됐는지를 모르더라고요. 그때부터 불교공부도 하고, 성경공부도 하고, 유교공부도하고, 우리나라 천부경 공부도 하기 시작했는데, 공부를 하다 보니까 많은 사람들이 가난하게 살고, 자기가 원하는 것을 얻지 못하는 이유가 있구나 하는 생각을 하게 됐습니다.

돈은 숫자로 표시될 뿐 돈에 대한 올바른 이해가 먼저

제가 서울 갈현동에서 살았는데요, 860시간게임 할 때까지만 해도 병원 가서 치료받을 때 굳이 돈을 안 줘도 됐습니다. 고무나 계산, 옥수수

를 갖고 가도 의사들이 치료해 줬어요. 그러던 돈이 화폐로 바뀐 것이 1988년부터입니다. 그 이전 물물교환이 될 때의 돈은 만질 수 있고 볼 수 있었던 존재였습니다. 그런데 모든 것이 화폐로 바뀌면서 돈은 단지 느낄 수 있는 것이고 숫자로 표시될 뿐입니다.

미국이나 유럽도 산업혁명 말미에 사람들이 도시로 몰려들면서 화폐가 가치저장적 기능과 교환수단의 기능 두 가지를 갖게 됩니다. 그런데 그 전에는 도시의 일부 사람들만 화폐를 사용했기 때문에 큰 문제가 없었지만 지방 사람들이 몰려들고, 화폐에 교환적 기능이 더해지면서 큰 싸움이 일어났습니다. 당시는 금본위제라고 해서 중앙은행에서 금을 갖고 있는 범위 내에서 돈을 찍고, 그 돈을 유통시켰어요. 그런데 돈을 필요로 하는 사람이 많아지니까 은본위제로 바꾸자는 사람들과 금본위제를 유지하자는 사람들 사이에 싸움이 심해진 거죠. 결국 미국도 은본위제도가 만들어지면서 돈이 단지 느낄 수 있는 존재로 바뀌게 됩니다.

이런 역사를 갖고 있는 미국에 비해 한국은 20년 정도밖에 안됐기 때문에 우리 부모님 세대들은 우리에게 돈이 뭔지, 어떻게 벌고 불리는지 가르쳐주지 못했어요. 영국에서는 얼마 전부터 차일드 트러스트 펀드(Child Trust Fund)를 만들었습니다. 초등학교 때부터 주식이든 펀드가든 무조건 하게 하고, 18세까지 그 돈을 못 찾게 하는 거죠. 가난한 집 자녀들에게는 나라에서 18세까지 돈을 대주고, 원금은 나중에 회수하도록 하고 있습니다.

이렇게 어릴 때부터 돈이 뭔지 알고 주식과 펀드를 해야 하는데, 대부분 그것을 모르고 하기 때문에 실패하는 겁니다. 워렌 버핏이나 피터 린치 같은 전설적인 투자자들의 책을 보면 그들은 모두 인간의 마음과 조직에 대한 정확한 이해가 있어요. 그러니까 돈을 버는 건데 우리는 그렇지 못하죠.

저도 제 돈 깨먹으면서 알게 됐습니다. 2001년 선물옵션 투자로 많은 돈을 손해봤는데, 왜 손해 봤는지 깨닫는데 5년 10개월이 걸렸습니다. 그리고 나니까 돈이 뭔지 알겠고, 시장이 뭔지 알겠더군요. 그런데 여러분들은 그걸 모르면서 계속 주식하고 펀드 하시는데, 다 망하시는 겁니다. 주식은 여러분의 돈을 뺏기 위해서 만든 제도예요.



■ 8월 31일 사람이 자치대학 제5기 수료식이 있었다.



■ 우승택 센터장의 강의를 경청 중인 구민들

주식은 답 없어

주식에 감정이입은 필패 요인

오늘 여러분께 부탁 드리고 싶은 것은 여러분들 스스로가 '무식하다'는 것을 빨리 인정하셔야 한다는 겁니다. 무식하다는 게 가방 끈이 짧아서, 전문적 지식이 없어서가 아니라 상식이 없어서 무식하다는 거죠.

주식시장이 뭐냐고 물으면 저는 '주식은 답이 없다'고 말씀드립니다. 주식에서 '2+2=6-2'입니다. 통상 '2+2=4'인데, 사람들의 욕심과 희망과 몰려다니는 성질 때문에 올라갔다 결국 빠져서 제자리를 찾아오는 게 주식이죠. 거꾸로 '2+2=1+3'일 때도 있습니다. IMF 때 종합주가지수가 272까지 떨어졌는데, 우리나라 모든 기업과 은행들이 갖고 있던 주식을 다 팔았습니다. 그런데 그 주식을 외국자본이 다 주워 담았어요. 사람들이 제 가치를 몰라본다는 겁니다. 바닥까지 떨어졌지만 결국 제자리 찾아가는 게 주식시장이거든요.

제가 숫자로 말씀드리는데, 숫자가 굉장히 중요합니다. 그런데 동양 사람들은 숫자를 숫자 그대로 보지 않고 의미를 담으려고 합니다. 반면 서양 사람들은 그렇지 않아요. 카톨릭과 기독교가 싸우면서 프로테스탄트 혁명이 일어났을 때 제일 먼저 한 것이 라틴어와 히브리어로 쓰여진 성경을 독일어로 번역하는 것이었습니다. 번역해서 일부 사람들만 가지고 있던 지식을 모든 사람들에게 뿌려대기 시작했어요. 그러면서 로마 카톨릭이 많이 무너지게 되죠. 서양의 옛날 로마 카톨릭 사제들이 프로테스탄트한테 당하는 겁니다.

그런데 지식이 공유되면서 서양 사람들도 동양과 같은 생각을 하게 됩니다. 인간이 있고, 그 다음에 물질이 있다고 생각하는 거죠. 서양 사람들은 인간은 '물질+영혼'이 있는 존재라고 생각하고, 물질은 오직 물질만 있는 존재라고 생각했어요. 그런데 생명과 비생명의 차이는 생명이 공간을 차지하지 않고 왔다갔다하는 존재, 비생명은 물질(공간)을 차지하고 있는 존재로 나누기 시작한 겁니다.

동양에서는 옛날부터 그런 생각을 했어요. 물질이 단순한 물질이 아니라 물질과 나 사이에 대화가 가능하다고 생각했죠. 서양 사람들도 물질에

감정이 개입한다는 것을 알고 있어요. 결국 모든 것에 감정이 들어가지 못하니까 절대 객관적일 수 없다는 생각을 하게 된 겁니다. 그래서 객관적이고 보편적인 것을 만들자고 한 것이 '수'입니다. 감정이 전혀 안 들어가고 표시할 수 있는 수학을 그 때 만들었어요. 이것을 이성이라고 합니다. 그래서 숫자에는 감정이 전혀 안 들어갑니다.

대부분 주식하고 편드하는 사람들의 감정 들어간 돈은 증권시장에서 백발백중 실패합니다. 시장은 완전히 수와 이성으로만 이루어져 있는데, 자기 혼자 감정을 집어넣었으니 객관적으로 못 보기 때문이죠.

욕심은 화를 부른다는 성경의 지혜

돈의 성격 알고 기다릴 줄 알아야

증권시장은 성경의 원리에 의해 만들어졌습니다. 성경이 깊숙이 들어가 있다는 것은 이성과도 관련 있죠. 성경의 마가복음이나 달란트의 비유, 므나의 비유를 보세요. 돈을 맡겨서 관리를 못하면 패고 쫓아내고 고생을 시킵니다. 고생을 시킴으로써 지혜를 줬다고 생각하기 때문이죠.

그래서 주식시장을 만들 때도 치열한 논쟁이 벌어집니다. 주식가격은 '주식의 기본적 가치+시간가치'입니다. 시간가치는 사람들의 기대심리, 욕심이죠. 이것을 변동성이라고 합니다. 변동성은 사람들의 욕심과 두려움, 공포, 희망이 모두 들어가는 겁니다.

그러나 문제는 바로 여기입니다. 어떤 주식 고수의 책을 봐도 '감정적 안정'이 필수적이라는 얘기가 나와요. 이 말은 숫자나 대상에 자기 마음을 전혀 넣지 말라는 겁니다. 자기 기준으로 보게 되면 객관적으로 못 보기 때문이죠.

그래서 주식시장을 만들 때 서양의 철학적인 마인드를 가진 사람들이 이렇게 만들었어요. 주식가격은 거래적 수요와 투기적 수요 두 가지가 있는데, 가령 삼성전자 주식을 60만원에 100주를 팔겠다고 하면 60만원에 100주를 사줄 사람을 찾아야 됩니다. 그런데 찾아보니까 60만원이 아니라 70만원에 팔겠다고 하면 못 사잖아요. 이런 경우를 황금성이 없다고 합니다. 이렇게 황금성이 없어서는 사람들을 끌어들이지 못하겠다고 해서

우승택 센터장

1960년 생으로 한국외대 경영학과를 졸업하고 서강대 MBA과정을 수료했다. CPA항공 ACCTS, 유화증권, 삼성투자자문을 거치면서 99년 우리나라 최초로 PB를 도입 실행한 인물이다. MBC '경제야 놀자'에 출연해 일반인들에게 자산관리 노하우를 전해줬다. 현재 삼성증권 자산관리센터장 겸 호텔신라 지점장으로 재직 중이며, 숭실대 국제통상대학원 PB학과 겸 임교수로도 활동 중이다.

할 수 없이 투기적 수요라는 것을 만든 겁니다.

그래서 증권시장을 만들 때 왜 사람들에게 고통을 주는가, 사기 아닌가 하는 얘기가 나옵니다. 이 때 등장하는 것이 성경이죠. 내가 가지고 있지 않는 것을 그것을 필요로 하지 않는 사람한테 사고 팔아서 둘 다 최고의 만족을 얻는 것을 성경에서는 최고의 지혜로 칩니다. 이것이 주식이고, 선물시장이고, 모든 금융시장에서 일어나고 있는 일입니다. 그래서 투기적 수요를 증권시장 제도에 넣어서 욕심 부리는 사람은 실패한다는 지혜를 주자는 성경의 기본 이념이 들어가 있는 겁니다. 그래서 욕심 내는 사람은 무조건 실패하게 돼있어요.

그러나 장기 투자자는 모두 성공합니다. 이게 자본주의의 속성이죠. 자본주의는 커갈 수밖에 없어요. 1926년부터 2006년까지 80년 동안 미국 주식이 10% 이상 오른 적은 다섯 번밖에 없습니다. 그러면서 다우지수가 600에서 14000으로 올랐어요. 이렇게 주식은 확 뜨는 겁니다. 결국 기다리는 힘이 없는 사람은 주식시장에서 절대 돈을 벌 수 없습니다.

그래서 저는 고객을 만나면 투자할 돈의 성격에 따라서 펀드와 주식의 선택이 달라져야 한다고 조언합니다. 그런데 대부분의 사람들이 자기 욕심만 있고 돈의 성격에 대해서는 몰라요. 자기 돈에 대해 모르면서 아무 곳이나 투자를 하니 어떻게 돈이 불겠습니까.

금리에 주목

일반투자자도 TGH처럼 역발상 사고 가져야

여러분들 재테크 강의를 많이 들으시는데, 강의를 들을 때 중요한 것이 금리와 인플레이션입니다. 이제는 전문적인 지식이 필요한 것이 아니라 상식으로 생각해야 하는데, 상식이 금리와 인플레이션이라는 거죠.

얼마 전 LPGA 골프선수들에게 재테크 특강을 한 적이 있습니다. 어떤 얘기를 할까 고민하다가 골프 잘 치는 방법 네 가지를 얘기해줬습니다. 첫째는 상황에 대해서 독립적으로 판단할 수 있을 것, 둘째는 위험을 인식하고 피해갈 수 있을 것, 셋째는 감정적 안정을 항상 유지할 수 있을 것, 넷째는 나와 환경에 대한 정확한 이해를 하고 있을 것 등입니다. 사실이 네 가지는 워렌 버핏이 자기 후계자를 뽑으려고 신문에 광고를 냈을 때의 조건문입니다. 결국 어떤 것이든지 잘하고 싶으면 원리는 같다는 겁니다.

증권, 부동산 등의 시장을 조성하는 사람들을 TGH(The Great Humiliator), '위대한 조롱자'라고 합니다. 이들은 우리를 갖고 놀면서 욕심 내는 사람과 두려워하는 사람들의 돈을 모두 뺏어갑니다. 우리에게 지혜를 주기 위해서라는 게 이유죠. 이 위대한 조롱자를 알아야 시장을 알고 거기에 맞춰 나갈 수 있습니다.

우리가 보통 재테크라고 하면 예금, 주식, 채권, 부동산 등을 떠올리죠. 그런데 금리가 중요하다는 것은 미국에서 금리를 인하한다 안 한다 하는 이야기에 따라 우리 주식이 올라갔다 내려갔다 합니다. 그런데 이 위대한 조롱자와 그 추종자들은 깨달은 20%들입니다. 세상의 생리와 금융시장의 생리를 아는 사람들은 주식을 하더라도 무릎에서 사서 어깨에서 팔아요. 그러나 일반인들은 발바닥에서 사서 상투에 팔고 싶어하죠. 하지만 그런 헛된 망상을 가진 사람들은 위대한 조롱자가 가치없이 처단합니다.

위대한 조롱자들은 금리가 8~10% 할 때는 돈을 예금에 듭니다. 그러다 금리가 내려오면 채권으로 가요. 그런데 금리가 2~3%대로 더 떨어지면 채권을 팔아서 부동산으로 갑니다. 돈있는 사람들의 속성을 아는 거죠. 그러다 금리가 다시 오르면 부동산을 팔아서 주식으로 갑니다. 금리가 오를 때 주식을 사는 것은 은행에서 돈을 빌려서 뭘 하겠다는 사람이 많아지는 겁니다. 희망이 생기고 욕심이 생긴다는 거죠. 금리가 오르는 것은 경기가 살아난다는 징조예요. 그래서 이들은 또 어느 정도 올라가면 주식을 팔고 다시 예금으로 갑니다.

이게 기본적인 구조인데, 지금 TGH는 주식을 거의 다 팔았어요. 일반 투자자들이 주식이나 채권, 예금을 해도 망할 수밖에 없는 것은 예금을 팔아서 채권으로 가는데, 금리가 떨어질 때 TGH와 그 추종자들이 채권을 사들입니다. 이 때 파는 채권을 우리 같은 사람들이 사는 거죠. 여기서 빨리 사는 사람은 관찰지만 막판에 몰리는 사람은 정확히 반대편에 있기 때문에 채권을 사건 부동산을 사건 항상 망하게 됩니다.

주식도 마찬가지로입니다. 2003~2004년에 위대한 조롱자들이 금리가 올라가면서 주식을 마구 사들였어요. 우리 눈에는 경기가 이렇게 안 좋은데 주식이 얼마나 가겠어 생각했죠. 그런데 금리가 어느 정도 올라서 2006년 5월이 됐습니다. 이 때가 국제적으로 금리 상승이 끝난 시점이죠. 이 때부터 주식을 마구 팔기 시작했어요. 이 사람들이 파는 주식을 지금 우리가 열심히 사고 있는 겁니다. 일반인들이 돈을 벌려면 TGH처럼 거꾸로 가야 합니다.

인플레이션에 대한 개념이 없는 사람 또한 돈을 벌지 못합니다. 여러분들 중 지금 적립식 상품 넣으시는 분들은 열심히 해도 그 돈 절대로 안 나옵니다. 지금 10만원씩 넣었으면 내년에는 10만5천원을 넣어야 하고, 그 다음해는 11만원씩 넣어야 됩니다. 20년 지나서 물가상승률 빼고 나면 은행에 적금 든 거나 마찬가지거든요. 보험 만기됐을 때 받아본 돈과 같은 겁니다. 그래서 적립식을 하려면 1년에 13번을 넣어야 합니다. 그럼 정확히 12.5% 복리로 한달 60만원씩 주식을 사면 20년 지나서 80억원이 됩니다. 그런데 이치는 모르고 투자를 하니 계산이 안 나오는 겁니다.

인플레이션은 가난한 사람이나 부자나 같습니다. 그래서 인플레이션을 자각하고 있다는 게 중요하고 물가상승률이 얼마나 우리에게 영향을 미친다는 것이 중요합니다. 금리는 사람에 따라 틀려요. 내 금리와 세상 금리가 얼마나 일치하느냐가 사실은 재테크에서도 기본입니다. 어느 부잣집에서 자식들 재테크 교육을 시키는데, 아버지가 보증을 서 줄 테니 은행에서 1억원을 대출 받아서 주식이든 뭐든 해서 1년 뒤 결과를 보고 재산을 나눠주겠다고 했어요. 그런데 은행에 가서 8%의 이자로 돈을 빌려오는 자식이 있고, 6%의 이자로 돈을 빌려오는 자식은 다르겠죠. 빌리는 것도 자기 능력하겠지만 나중에 그 금리를 커버하고 어떤 다른 일을 하려면 높은 금리면 위험한 짓을 할 수밖에 없고, 낮은 금리면 여유가 있을 겁니다. 지금은 재테크 교육도 이렇게 시키고 있어요.

여러분도 금리에 대한 정확한 이해를 하시고, 자녀교육도 그렇게 해주시길 부탁드립니다. 

정리 · 정용달 팀장 dal2020@khd.or.kr

21세기에 내가 만난 징기스칸

장만기 인간개발연구원 회장

천 후에 길이 빛날 그 이름 징기스칸(Chingiz Khan). 그는 12세기의 위대했던 몽골제국을 재건하려는 인구 270만의 작은 나라 몽골공화국의 수호신이다. 이번 추석 연휴를 맞아 가족들의 특별한 이해를 구하고(?) 시도한 몽골 여행은 내 생애를 바꿔놓을 만큼 뜻깊은 여행이었다.

이번 여행은 <위대한 나라(The Great Nation)>라는 잡지를 한국어와 몽골어로 발간해온 몽골의 애국시민 텐드마(Tsendmaa Natsagdorj, 몽골 유니버설평화연맹 사무총장)의 주선으로 이루어졌다. 그녀를 통해 몽골 노동연맹의 간바타르(Ganbatar Sainkbuu) 총재의 초청을 받고 어렵게 수락한 특별한 몽골여행이었다.

3박 5일간의 짧은 방문 일정이었지만 각계의 지도층 인사들을 만나면서 나는 그들의 가족과 형제들의 수를 빼놓지 않고 물어봤다. 세계 최하위의 출산율로 인해 인구증가 정책을 펴고 있는 한국과 비교할 수 없을 만큼 몽골이 피눈물나는 인구증가 정책을 펴고 있는 것을 현지에 방문한 사람이면 누구나 쉽게 입을 수 있기 때문이다. 그런데 대부분이 5명에서 10명에 가까운 형제들을 가진 대가족들이었다. 이번 여행을 주선한 텐드마 사무총장도 4남 3녀의 형제들이 있었다.

몽골에서는 4명의 자녀를 출산한 주부에게는 상금을, 5명을 출산하면 2등 국민훈장을, 7명을 출산하면 1등 훈장과 직장이 있는 경우 조기퇴직의 특전을, 8명을 출산한 주부에게는 '국가의 어머니'라는 칭호를 내리고 더 많은 혜택을 준다고 한다. 그 결과로 몽골 인구가 270만을 넘어 300만의 꿈을 가지고 있다고는 하나 그 넓은 영토를 채우기에는 태부족이다.

1995년 12월 31일자 미국 워싱턴포스트지는 20세기를 정리하면서 지난 1천년을 살아왔던 사람 중에 가장 중요한 인물로 징기스칸을 선정하고, 동서양을 통일하고 위대한 몽골제국을 건설한 그의 업적을 평가한바 있다. 1998년 미국 뉴욕타임즈도 지난 1천년 동안 인류 역사에 가장 큰 영향을 끼친 인물로 징기스칸을 선정하고, 징기스칸이 세계에서 가장 넓은 땅을 정복하면서 단절되었던 동서양의 문명 교류를 이끌어낸 '정복왕'이라고 평했다. 그가 정복한 땅은 그리스의 알렉산더, 로마의 카이사르, 프랑스의 나폴레옹이 정복했던 땅을 합친 것보다 더 넓다고 평가하고 있다.

징기스칸의 초상화와 조각상은 몽골 국회의사당(대통령실과 국무총리실, 국회가 함께 하고 있음) 안팎에 크게 자리하고 있을 만큼 몽골제국의 성골의 자부심과 비전을 간직하고 있다. 그 비결은

한마디로 징기스칸이 제시한 '꿈'을 그들의 가슴속에 간직하고 있기 때문인 것이다. 징기스칸은 '한 사람이 꿈을 꾸면 꿈으로 끝나지만 만인이 꿈을 꾸면 얼마든지 현실로 이루어질 수 있다'며 자신의 꿈을 만인의 꿈으로 만드는데 자신을 희생했다. 이로 인해 만인(몽골제국 국민)의 꿈을 이끌어냈고, 몽골제국을 건설할 수 있었다.

이런 그의 리더십은 적에게는 무자비하고 부하들에게는 한없이 너그러웠으며 그 자신을 위해서 목숨을 바치는 부하들에게는 상상할 수 없는 대우를 해주었고 자기 자신의 핏줄처럼 사랑했고, 그럼으로써 전쟁에서 승리할 수 있었다. 그래서 몽고제국을 건설한 후 발표된 율법에는 다음과 같은 말이 적혀있다고 한다. "징기스칸께서는 다른 사람이 없는데서 혼자 음식을 먹는 것을 금하셨다. 먹으려면 다른 사람과 같이 먹어야 한다. 전우보다 많이 먹는 것은 금지한다"

이번 몽골여행을 통해서 징기스칸이 남기고 간 지난 800년의 역사적 교훈이 그들의 가슴속에 생생하게 살아있음을 역역하게 느낄 수 있었다. 징기스칸에 대한 감동적인 교훈을 마음에 간직하고 몽골의 노동계 지도자를 대상으로 한 초청강연에서 800년 전 징기스칸이 그의 정복시절에 절규했던 말을 떠올렸다.

"집안이 나쁘다고 탓하지 말라. 나는 아홉 살에 독살로 아버지를 잃었고, 마을에서 쫓겨났다. 가난하다고 말하지 말라. 나는 들쥐를 잡아먹으며 연명했고 목숨을 건 전쟁이 나의 직업이었고 매일의 일과였다. 그림자 말고는 친구도 없었고 병사로만 20만, 백성은 어린이와 노인까지 합쳐도 1백만도 되지 않았다. 내가 세계를 정복하는데 동원하는 몽골 병사는 적대국들의 200분의 1에 불과했다. 적은 밖에 있는 것이 아니다. 내 안에 있었다. 나는 내게 거추장스러운 것은 깡그리 날려 버렸다. 그리고 나를 이기고 극복하는 그 순간 나는 징기스칸이 되었다"

진지하게 경청하는 청중들의 마음속에 위대한 지도자 징기스칸의 모습이 생생하게 피어오르는 것을 읽을 수 있었다.

짧은 여행을 통해서 몽골의 위대한 잠재력을 발견했고 지금은 비록 1,200불 정도의 가난한 나라지만 내가 만난 은행가, 기업인, 그리고 각계 지도자를 통해서 몽골이 북방의 러시아, 남방의 중국과 함께 경제대국, 문화대국으로 성장해 나갈 것이라는 확신을 갖게 되었다. 그리고 그들과 함께 인간개발의 새로운 국가적 과제를 협력해서 수행하는 협약을 맺고 징기스칸의 혼과 기백을 마음속에 간직하고 귀국길에 올랐다. 



양성평등과 평등가족

김희은 한국양성평등교육진흥원 원장

흔들리는 가족 - 무엇을 할까?

흔들리는 양성관계, 특히 가족 그리고 가족의 해체가 이야기되는 것은 이제까지 대부분 일부일처에 기초하여 서로에게 충실하기로 약속하는 평생직장 같은 가족의 존재방식이 더 이상 가능하지 않은 시대에 우리가 살기 시작한다는 것을 의미한다.

이제까지 남성에게 주로 허용되었던 일탈행동들의 경계가 무너지고 있다. 이는 남성들의 행동을 정당화해주고 받쳐주던 물질적 토대인 산업화사회가 흔들리기 시작했기 때문이다. 아버지 부재의 가정, 명퇴와 실직의 위기 앞에서 고개 숙인 아버지들, 입시경쟁 속에서 요구되는 과도한 교육경영자로서 어머니 역할의 부담, 가족구성원간의 정서적 지원의 결핍, 아직도 잔존하는 시가의 간섭 등이 총체적으로 가족의 삶을 흔들고 있다. 이제 시대가 달라진 것이다.

우리가 살아갈 시대의 흐름을 파악하는 것은 아주 중요하다. 흐름을 예측하고 파악하게 되면 우리가 가족을 어떻게 만들고 가꾸어 나갈지 대안들이 보이고 자리잡아나갈 것이다. 그런데 흐름의 파악이 거의 불가능해 보인다는 데에 문제가 있다. 혼돈의 시대에서 개구리가 어디로 튈지 모른다는 것이다. 이런 상황에서 안정적이고 어느 정도는 지속적인 시간과 공간을 요하는 전통적인 가족은 해체될 것이다.

너무 비판적으로 되지 않기 위해서 21세기를 신나게 살아갈 수 있다고 이야기하는 사람들의 소리에 귀를 기울여본다. 21세기에는 정보기술의 발달로 인하여 공간과 시간의 물리적인 거리를 단축시킬 수 있게 된 지구촌 주민들이 그야말로 가상공간 안에서 원하는 바가 바로바로 이루어지는 환상적인 장미빛 미래에서 살게 된단다. 일하러 나갈 필요 없이 집에서 일하면 되기 때문에 산업화사회의 집과 일터의 분리로 인한 문제

들은 사라지고 가족의 정서적 유대는 강화된다고 한다.

그러나 그들조차도 우리 모두가 다 그렇게 되리라고 내다보지는 않고 있다. 20세기 산업화사회가 필요로 했던 노동력은 더 이상 필요하지 않고, 100명 중에 20명 정도만 필요하더니 시간밖에 가지지 못한 사람들, 그 많은 사람들이 어디서 무엇을 하며 살아야 할까?

삶을 꾸려나가는 주체로서

그런 모든 일들이 일어나는 21세기에 에코가 인용한 '중국인들이 누군가를 저주할 때 즐겨 썼다는 말은 그래서 나에게 늘 살아서 꿈틀거린다. "이 흥미로운 시대를 잘 살아보라고"(움베르토 에코, <포스트모던인가, 새로운 중세인가> 새물결) 대사상가가 나보고 그냥 대책없이 잘 살아보라고 한다. 그 이전에 이렇게 저렇게 살아보라고 그러면 다 잘 될 거라고 하던 권위를 가진 사상가들, 책들, 진리라고 간주되던 담론들이 이제는 그저 그들의 이야기들로, 그들의 패러다임에 의한 대책 없기는 마찬가지인 참고사항들이라는 것이다.

이를 긍정적으로 생각하자면 이제 우리들 모두가 다같이 우리들의 삶을 꾸려나가는 주체가 될 기회를 가지게 된 것이라고 볼 수 있으리라. 우리들의 삶의 터전을 만들고 꾸려나가는 방식들을 우리들 예전에 '그렇게 살아서, 주위에서 그렇게들 하니까'가 아니라 스스로가 생각해내고 만들어 보자. 선언과 구호로서가 아니라 삶 속에서, 하루하루의 삶 속에서 말이다.

이제 누구나가 다 이전에는 극소수의 사람들이 했던 질문과 해답 찾기에 나서야 한다. 내가 누구인가, 나라는 존재는 어디에서 와서 어디로 가는 존재인지, 나는 왜 사는지, 나는 나의 인생에서 무엇을 이루기를



평생직장 같은 가족의 존재가 더 이상 기능하지 않는 시대
 삶을 꾸려나가는 주체로서 여성은 나를 나답게 성숙시키고 삶의
 주인이 되는 연습이 필요하며 남성은 관계를 맺는 감성적 능력을
 키우는 노력 기울여야 남녀간 왜곡된 관계를 바로 세울 수 있다

원하는지, 무엇 때문에 사는지 등에 대해서 작업해야 한다.

여성의 노력

이제까지의 남성중심적이고 남성주도적인 존재방식에 대해서 여성운동은 양성평등한 관계를 일구어 내려고 노력해왔다. 여성운동, 페미니즘이란 단지 그대가 여자라는 이유만으로 차별 당하고 있는 현실에 대해서 분노하며, 부당하게 거부당하고 억압당해온 여성들의 고유한 욕구들을 충족시키기 위해서 사회, 정치, 경제, 질서 등 삶의 전 영역에서의 변화를 요구한다.

이에 대하여 남성들은 반발하며 자신들은 그들 주변의 여성들을 억압해본 적이 없다고 한다. 그러나 여성들은 남성들과는 달리 억압의 경험을 하며 자신들의 성적 정체성에 대하여 회의를 하며 때로는 남성으로 태어났으면 하는 바람을 갖는다. '다음 세상에 다시 태어난다면 여성으로 아니면 남성으로 태어나고 싶은가'라는 질문에 많은 여성들이 남성으로 태어나고 싶다고 답하는 반면에 남성들은 그러한 질문 자체를 이해하지 못하는 경우가 많다. 남성들은 다음 세상에는 여성으로 태어나지 하는 생각을 해본 적이 없다. 남성이라고 해서 세상살이가 쉽지는 않을 터인데 여성들과 달리 남성들은 그 어려움이 자신이 남성이기 때문에 온다고 생각하지 않는 것이다.

이렇게 '나'라는 존재를 관계에 의해서 많이 규정 당해온 우리 여성들은 그렇게 관계들 속에서 나에게 요구되는 과제들을 잠깐 내려놓고 다시 나를 나답게 성숙시켜주는 일에, 자신의 역량강화에 열심을 내야 할 것이다.

양성평등적인 남녀관계를 만들기 위해서는 여성 스스로가 자기 삶의 주인이 되는 연습과 훈련을 하는 것이 반드시 필요하다. 남을 돌보고 배려하는 기질과 능력의 어두운 면은 남에게 의존하거나 기대기 쉽다는 것이다. 자기 삶의 주인이면서 남을 돌볼 때 비로소 감성과 배려의 능력도 빛을 발하게 된다.

남성의 노력

남성도 성숙한 남성으로서 잘 살아가기가 쉽지는 않다. 여성들의 노력의 역사와 방식이 남성들에게도 적용될 수 있는 방법들은 아니다. 남성들은 여성이 하는 주장들을 자신들에 대한 무조건적인 비판과 공격으로 받아들이기도 한다. 진정한 분열의 치유는 자기를 돌아보고 자기가 좀 더 성숙해질 수 있는 길을 모색해야 한다고 본다.

최근에는 남성들이 남성학, 남성심리학 또는 남성운동이란 말들로 남성들의 공통적인 어려움과 자기성숙을 위한 길들을 찾아가고 있다. 성숙한 남성으로서 살아가기, 좋은 아버지 되기, 아들 잘 키우기 등의 책들이 예전과는 다르게 눈에 띈다.

남성으로서 잘 살아가기 위해서 남성학자 스티브 비덜프는 아버지와 화해하기, 자신의 성욕에서 성스러움을 발견하기, 동등한 자격으로 배우자와 만나기, 자녀들과 적극적으로 교류하기, 참된 남성친구들을 사귀는 법을 배우기, 자신이 하는 일에 애정을 갖기, 자신의 야성적인 면을 해방시키기 등을 잘 익혀야 한다고 주장한다.

남성도 관계를 맺는 감성적인 능력을 키워야 한다. 이러한 노력들이 아직 본격화되어 있지는 않지만 이 노력들은 여성들이 요구해온 것이기도 하다. 이러한 노력을 통해서 이 사회의 남성과 여성들은 이지러지고 왜곡된 관계를 아름답게 가꾸어 갈 수 있을 것이다. 여성과 남성이 고정관념에 의해서가 아니라 개성에 의해서 일하고 같이 살 때 서로를 살리는 아름다운 가족관계를 만들어 나갈 수 있을 것이다. 

김희은 원장

1955년 생으로 이화여대 사회학과를 졸업하고 동 대학원에서 기독교학 석사 및 박사 과정을 수료한 후, 독일 하이델베르크대학에서 기독교윤리학으로 박사 학위를 받았다. 여성사회교육원 부원장 및 원장을 역임했으며, 전주대 기독교학부 겸임교수, 한신대 평생교육원 교수, 오산시 건강가족지원센터장 등으로 활동했다. 한국여성단체연합 임원, 통일교육협의회 공동대표, 국가지속가능위원회 전문위원 및 본위원으로도 활동 중이다.



회원 소식

- 정문호 동국산업 부회장은 지난 2월부터 영남일보 오피니언면의 메인 칼럼인 '아침을 열며'에 글을 기고하고 있다. 이 칼럼은 이이화 역사문제연구소 고문, 이현세 한국만화가협회 회장, 윤순환 법무법인 화우 미국변호사가 참여하고 있으며, 이러한 오피니언 리더들의 예리한 분석과 진단을 통해 우리 사회의 나아갈 길을 제시하고 있다.
- 백현기 법무법인 로고스 대표 변호사 및 로펌 관계자들은 앞으로 5년 동안 모두 14억6,000만원을 대한변호사협회 법률구조재단에 기부하기로 하고 지난 8월 29일 서초동 변호사회관에서 전달식을 가졌다.
- 삼익THK(심갑보 대표이사 부회장)는 지난 9월 5일 개막해 8일까지 대구엑스코에서 개최된 제8회 대구국제자동화기기전(DAMEX 2007)에 참가하여 창의력이 번뜩이는 기기와 특화소재 부품 및 첨단 자동화기기를 선보였다.
- IBK기업은행(강원석 은행장)은 지난 9월 6일 기업은행본점에서 지방 공교육 발전을 위해 강릉고와 목포고, 원주고, 충남고 등 4개 지방 고교에 3년에 걸쳐 각각 2억5천만원씩 모두 10억원을 후원하는 협약을 체결하였다.
- (주)다비육종 윤희진 사장은 양돈산업 발전과 민간주도방역체계 구축에 이바지한 공으로 일가재단이 수여하는 제17회 일가상(一家賞) 수상자로 선정되어 지난 9월 8일 시상식을 가졌다. 일가상은 가나 인농학교를 창설한 고 일가(一家) 김용기 선생의 정신을 기리는 상이다.
- 구건서 노무법인B&K 대표는 중앙노동위원회 공익위원(조정담당)으로 위촉되었다. 지난 9월 11일 중앙노동위원회 회의실에서 열린 전수식에서 구 대표는 대통령위촉장을 받았으며, 임기는 2010년까지 3년간이다. 중앙노동위원회 공익위원은 전국적인 노동쟁의 특히, 산별교섭 결렬 사건의 조정 업무를 맡게 된다.
- (주)태창가족(김서기 대표이사 사장)은 최근 오므라이스 전문점 '오므스 위트'를 선보였다. 오므스위트는 '쫄까쫄까' '精화투' '화투' '군다리치킨'에 이은 태창가족의 다섯 번째 브랜드로 지난해 말 첫 출점 이후, 20여개 가맹점이 영업 중에 있다.
- 성평건 제이스텝(주) 회장은 생명과 파동의 새로운 관점, 응용 및

비전, 파동시스템을 응용한 산업체의 생산성과 양품률의 증대, 건강과 즐거움을 유통하는 힐링 비즈니스 등을 소개한 책 <생명내부(Higher Self)로부터의 혁명>을 발간하여 출판기념회를 갖는다.



- 일시 : 10월 10일(수) 오후3시~4시 10분(70분)
- 장소 : 전국은행연합회 2층 컨벤션홀
- 참가비 : 무료(참석자 전원에게 저서 증정)
- 문의처 : Tel. 02-415-2340

- Big Dream&Success(공한수 사장)는 10월 8일(월) 오후 6시 30분부터 Big Dream&Success 안국교육장에서 KR 얼라이언스(주) 이금룡 회장을 초청해 "디지털 시대의 창조적인 리더십"이라는 주제로 강연회를 개최한다. 관심있는 개인, 회사 등 누구나 참여할 수 있다.

소모임 소식

- 다락회(회장 박세직/총무 우창욱)는 10월 모임을 아래와 같이 진행합니다.
 - 일시 : 2007년 10월 9일(화) 18시 30분
 - 장소 : 서울클럽(장충동)
 - 연락처 : 부총무 이종원 (011-306-8587)

❑ 창립기념일을 축하드립니다

(주)다산	윤영상 회장	10월1일
(주)성신신소재	임병문 회장	10월1일
성부트레이딩(주)	차진영 사장	10월1일
삼부해운(주)	김태인 회장	10월2일
(복)해동재단	장찬기 회장	10월2일
농협경제연구소	조연환 소장	10월2일
(주)두림환경	조달현 대표이사	10월5일
(주)유니온	김명식 부사장	10월10일
한신전선(주)	김영재 사장	10월10일
흥안실업(주)	탁재웅 회장	10월15일
광동제약(주)	최수부 회장	10월16일
엠에스씨코리아	강관유 사장	10월22일
현대교역(주)	장남수 회장	10월24일

신규회원



홍인표 (주)디비아이 대표이사 회장

- 주 소 : 경기도 화성시 향남읍 백토리 198-1
- 전 화 : 031-494-2181 · 팩 스 : 031-491-4187
- 업 종 : Safety Belt Systems, 바이오엔지니어링 사업, 바이오에너지사업

연구원 소식

• 중국 가흥시 초청 수주공업원구 시찰 모집안내

본원은 다양한 분야에서 중국과의 협력사업을 구상하고 있는 회원들을 위하여 상해 바로 아래에 위치하여 경제성장의 중추적 역할을 하고 있는 중국 가흥시와의 '교류의 장'을 마련하였사오니 적극적인 참여 바랍니다.

- 참가대상 : 기업체, 정부기관, 지방자치단체, 공기업 대표 및 임원, 전문직 종사자
- 모집인원 : 15~20명 내외(선착순 마감)
- 교육기간 : 2007년 10월 25일(목)~27일(토) 2박 3일
- 참가비 : 70만원
- 문의 : 장소영 차장(Tel. 02-2203-3500 내선107)

• 개성공단 투자시찰단 모집안내

본원은 국내 정상의 섬유패션 전문지인 국제섬유신문사가 주최하는 개성공단 투자시찰단 방문을 후원하게 되었습니다. 이번 시찰단은 개성공단 뿐 아니라 개성 시내투어까지 계획하여 알찬 일정이 될 것으로 예상하고 있습니다. 소중한 기회에 함께 참여하시길 바랍니다.

- 참가대상 : 본 원 회원사 대표이사 및 임원 (선착순 60명)
- 일시 : 2007년 11월 13일(화)
- 참가비 : 140,000원
- 신청마감 : 10월 10일(수)까지
- 신청문의 : 정성숙 과장 (Tel. 02-2203-3500 내선103)

• 김동헌 한무개발 사장과 간담회



지난 9월 13일, 제1517회 경영자연구회가 끝난 뒤 인터콘티넨탈호텔 김동헌 사장은 조찬 세미나에 참석한 본원 회원들을 초청해 호텔 로비라운지에서 간담회 시간을 마련했다.

이 날 간담회는 세미나 장소가 코엑스 인터콘티넨탈호텔로 변경되면서 김동헌 사장이 회원들을 위해 마련한 자리이다.

지자체 소식

• 김제시, 전국축산물브랜드경진대회 한우부문 고품질상 수상



김제시(시장 이견식) '총체보리한우'가 지난 8월 30일 서울 코엑스(COEX)에서 열린 2007 축산물 브랜드 경진대회 한우부문에서 고품질상을 수상하였다. 이 대회는 매년 농림부와 농협중앙회가 주최하는 행사로 전국 유명 축산물 브랜드 80여 개가 참여했으며, 총체보리한우는 금년 첫 출시에서 수상의 영광을 누리 의미가 남다르다. 한편, 김제시는 금년에 1,870ha의 총체보리를 재배하여 총체보리 사료공장 2개소에서 1일 100톤 규모의 총체보리 사료를 생산해 한우농가에 공급하고 있다.

• 2007 진도 아리랑 축제 다음달 1일부터 시작



진도군(군수 박연수)에서는 11월 1일부터 4일까지 명량대첩 제410주년 기념 '2007 진도아리랑축제가 개최된다. 진도아리랑축제는 명량대첩 제410주년 및 10월의 역사적인 남북정상회담을 기념하고 '남북통일과 세계평화를 위한

진도아리랑축제'라는 주제로 펼쳐진다. 한편 이번 축제는 진도읍 향토 문화회관 및 군내면 녹진리 울돌목 현장 등 진도군 일원에서 다양한 문화행사를 통합, 전국적인 문화관광축제로 개최될 예정이다.

• 복분자클러스터, 지역혁신박람회 '최고상'



고창군(군수 이강수)이 추진하고 있는 신활력사업이 대한민국 지역혁신박람회에서 대

통령상을 수상했다. 고창군은 지난 9월 17일 서울 코엑스에서 열린 제4회 대한민국 지역혁신박람회에서 신활력사업의 하나인 '복분자클러스터 종합발전사업' 추진 성과를 인정받아 최고상인 대통령상을 수상했다. 복분자클러스터 종합발전사업은 2004년 첫째 2000여 농가에서 현재 4700여 농가로 증가하는 등 추진 3년만에 획기적 발전을 이뤄낸 것으로 집계됐다. 특히 복분자클러스터 사업은 생산이력제를 추진, 생과 수매로 7개 농협의 유통체계를 통해 공급 창구를 일원화하는 등 차등수매로 3년간 가격보장을 하는 등 생산기반 안정화를 꾀했다.

의미있는 삶을 위한 목표설정

폴 J. 마이어

LMI 설립자이며 목표설정의 마스터

19세기 초, 어떤 교육자들이 교육에 대해 '인생을 준비하는 것'이라 인식하는 전통적인 태도에 대해 도전하기 시작했다. 그들은 교육이 인생에 대한 준비일 뿐만 아니라 '교육이 인생 그 자체'라고 주장했다. 이러한 생각은 많은 학교에 혁명적 영향을 주었다.

이제 평생학습이 선택이 아닌 필수가 된 혁명적으로 변화하는 삶의 현장에서 목표에도 같은 생각이 적용될 수 있다.

목표설정이란 인생에서 성공하기 위해 활용 가능한 가장 강력한 힘이다. 원하는 것을 갖기 위해서나, 좋은 습관을 갖기 위해서나, 하고 싶은 일을 하기 위해서나, 어떤 일도 목표 없이 이루어지는 법은 없다. 많은 사람들이 '꿈은 이루어진다'고 너무 쉽게 말한다. 그러나 꿈을 목표로 바꾸어 놓지 않는 한 한날 꿈으로 끝날 수도 있다. **효과적인 목표설정을 위한 몇 가지 기본적 요소를 알아보자.**

- ▶ **꿈에 헌신하라.** 목표 시스템은 상상하고 꿈을 꾸는 일에 시간을 할애하는 데에서 시작된다. 지금 바로 꿈꾸는 능력을 되찾아라. 머나 먼 별에 도달하겠다는 흥분을 경험하라.
- ▶ **글로 쓰여진 계획에 따라 일하라.** 계획된 실천단계 및 그 일정 계획을 포함한 계획서는 꿈을 현실로 바꾸어 준다. 계획서의 이점을 극대화 할 다음 가이드 라인을 활용해 보라.
 - 가능한 한 명확하고 구체적으로 목표를 선언하라.
 - 한 번에 하나씩 성취할 수 있게끔 작고 다루기 쉬운 조각들로 목표를 나누어라.
 - 목표에 도달하기 위한 일정 계획을 수립하라.
 - 목표달성 시 누리게 될 이점들을 나열하라. 소득증가 같은 유형의 보상에 정신적 만족과 같은 무형의 보상을 포함시켜라.
 - 있을 수 있는 장애요인을 명시하고 그것을 극복하기 위한 해결책을 계획하라.
 - 진척도를 점검하는 방법을 개발하라. 진척도를 평가하는 점검 항목들, 정기 보고서, 목표 달성을 위해 의지하게 될 믿음직한 친구와의 미팅 등으로 구성된 일련의 일정표 같은 것이 한 방법일 수 있다.
- ▶ **우선순위를 정하라.** 원하는 개인적, 직업적 목표가 있어도 그것들을 한꺼번에 얻을 수는 없다. 무엇이 진정으로 의미를 제공하는가? 깊이 생각하도록 스스로에게 질문하라. 재정적 안정인가? 직장

에서의 지위인가? 가족의 행복인가? 아니면 만족과 성취감을 가져다주는 새로운 일을 하는 것인가?

목표 설정은 인생을 사는 최고의 전략이다. 이 목표설정의 습관이 평생 동안 지속되면 원하는 것은 그것이 무엇이든지 이를 수 있게 될 것이다. 단 하루, 아니 단 한시간의 삶만 남아 있을지라도 또 다른 목표를 달성하기 위해 그 시간을 투자할 기회는 있는 것이다. **KH&M**

한국엘엠아이

검증된 LMI프로세스를 활용하여 측정할 수 있는 변화를 만들어 냅니다. 창조와 혁신, 성공하는 조직과 리더의 생존전략입니다. 일과성 세미나로는 사람의 행동을 바꿀 수 없습니다. 행동을 바꾸려면 검증된 프로세스가 필요합니다. LMI 목표설정 과정들은 지난 40여년간 전세계 70여개국에서 수없이 많은 개인과 조직이 이 프로그램에 참여하여 그 성과가 놀라게 향상되도록 도와 온 프로그램입니다.

... 한국엘엠아이 소식

• 성공하는 리더의 퍼스널 리더십 EPL 코칭 2기 과정

한국엘엠아이와 한국경제신문사가 공동으로 개강한 '성공하는 리더의 EPL코칭과정' 2기 교육이 매주 목요일 오후 7시부터 9시 30분까지 한경아카데미에서 진행 중이다.

• 장만기 회장과 엄경애 사장은 9월 3일~4일, 1박 2일에 걸쳐 중국 베이징 Westin Beijing 호텔에서

2007 LMI Asia-Pacific Regional Conference에 참석하고 귀국했다.



• 참가 및 사내교육 문의 - 한국엘엠아이(주)

Tel. 02-2202-8700 / Fax. 02-445-2086 / www.lmikorea.com



한국엘엠아이(주) www.lmikorea.com 02-2202-8700
135-531 서울 강남구 개포동 14-4 강남우체국 5층

향 (香)의 한자표기를 풀어보면, 벼를 뜻하는 화(禾)에 태양을 의미하는 일(日)을 아래에 적어 두었다. 이 말은 가을에 벼가 따가운 햇살에 익어 갈 때 나는 냄새가 곧 향이라는 뜻이다.

직접 침향을 태워 향기를 맡아보면, 그 향기는 숯불에 벼가 살짝 타는 듯



■ 오랜 시간 침향과 차문화를 전수받아온 김태균 부원장

한 냄새, 그리고 뜬이 잘 든 밥에서 나는 달콤한 느낌, 그리고 단전까지 거침없이 쭉 내려가는 습습하고도 오묘한 느낌인데, 향을 즐기기에는 역시 늦가을이 가장 잘 어울

리는 것 같다.

며칠 전 프라이빗 연주회가 Maria Callas Hall에서 있었고, 그곳에 초대 받아 가게된 나는, 처음 뵙는 분들과 인사를 나누고 식사를 하며 침향에 관한 여러 가지 이야기와 설명을 자연스럽게 하게 되었다.

침향의 효능은 지난호에서 밝혀 두었기에, 이번에는 미국과 네덜란드에서 연구가 진행되고 있는 사실 하나를 소개하겠다.

최소한 피울 수 있는 수준의 침향을 생산한다는 것을 목표로, 침향의 자생지 베트남 남부 An Giang지역에 인공적인 대규모 재배단지를 조성하여 침향목 재배를 10여 년 전부터 시도하고 있다. 기술을 개발하여 조기에 수지(樹脂 - 기름성분으로 이것이 바로 침향이다)가 점착되도록 한다는 방침을 정하여, 230만 유로화(자금은 미국과 네덜란드가 7 대 3의 비율로)를 투자하고, 미네소타대학의 농업기술 인력의 투입으로 구체화하기 시작했지만, 지금까지도 결과는 아주 어두운 편이다.

그 이유는 시간이라는 요소를 무시한 극도로 짧은 시간 내에 생산한다는 경제적 산업적 논리로 접근했기 때문이다. 자연에서 생성되는 산물은 자연에 맡겨 두어야 가장 이상적인데, 기술을 개발하고 특허를 받았다는 것이 고작 철심을 박아 짧은 시간에 수지를 형성시켜 그것을 채취하려는 생각이다. 이 얼마나 어리석고 위험한 발상인가? 황금알을 낳는 거위의 배를 갈라 황금을 얻고자하는 욕심과 우려를 되풀이하고 있는 셈이다.

사정이 이렇다보니 처음 시작했을 때 희망을 걸고, 진행되는 연구의 결과를 기다리는 사람들 사이에서 침향은 결국 식재해서 '침향나무'라는 목재를 얻자는 것이 아니고, 침향나무 속에 응결되는 수지 곧 '침향'을 갖고자 한다는 사실을 인식하게 되었다.

침향나무 내부에서 수지가 생성되어 양질의 숙결침향을 얻기까지는 짧게는 수 백년에서 수 천년의 시간이 소요되기에 그것을 기다리지 못하고 억지로 만들어 내려한 것이었다. 최소의 시간이란 점을 무시하고도 얻어진 침향이라면, 그것 역시 비단은 비단인데 어딘가 잘 보이지 않는 곳에 흠이 있는 비단인 셈은 아닐까? 그렇게 생성된 침향이 설령 효능이 있다 하여도 마치 인삼과 산삼의 차이라고 하면 더 실감나게 다가올 수가 있

을까?

수 천년 역사 속에서 침향은 인공적인 획득이 불가능한 것으로 알려져 있다. 차라리 후대를 바라보고 식재만 해 둘 일이다. 몇 백년이 지나 우리

우리 곁에 다가온 沈香은 어떤 의미인가? _ 두번째 이야기

碗天 김영호 선생



■ 순도, 크기 예술성을 모두 갖춘 최고의沉香들

후손들의 몫으로 말이다. 그것이야말로 얼마나 의미있는 일이며 또 해야 할 일이지 않겠는가?

과거의 우리가 아닌 현재의 한국에서는 침향의 존재조차 모를 정도로 그 연구 자체가 미미한 단계지만 2001년 침향 추출물에서 콜라겐 합성을 촉진하는 효과가 우수하기에 창상치유나 주름개선, 탄력증진에 우수한 효과가 있다고 밝혀 특허출원이 되어있음을 확인하였다. 그러나 사실 그것은 피부에 바르는 것에 국한되었고, 반대로 복용이나 훈향을 하였을 때 그 효과는 그와 더불어 또 달리 나타나지만, 여기서는 생략한다.

침향을 복용이나 약재로 사용하는 점도 간과할 수 없는 중요한 것이지만, 오랜 시간 속에 자연이 만들어 낸 예술품, 엄청난 가치를 지닌 세계적 보물로서 존재하여 온 것이 더 보편화되어 있다. 침향은 멀리서 관심없이 볼 때는 한낱 나무토막에 불과하지만 직접 경험해 본다면 목에서 손이 나와 움켜쥐며, 갖고 싶다는 생각에 숨이 턱턱 막히는 진귀한 존재이다. **KKH01**



김영호 선생

사단법인 한국 어문학원에서 보이차와 다도구를 강의하며, 84년 이후 차와 침향에 관한 유물을 수집 연구하고 있다. 2006년 7월 14일~30일, Gallery LUV에서 清代茶陶瓷名品展, 2007년 5월 25일~6월 03일, 가나아트센터 공예관에서 焚香 煮茶展을 개최했다. 2003년 이후 문화원에서 차와 침향 강좌를 하고 있으며, 은행 W/M, 와인스쿨에서 보이차와 침향에 관한 특별강좌를 하고 있다. 한편 네이버를 비롯한 각 포털사이트에서 보이차와 침향을 중심으로 문화활동을 펼치고 있다.

성공하는 기업의 비정규직 활용전략

직무와 성과중심의 HR시스템

구건서 노무법인B&K 대표



비정규직보호법 시행과 기업의 대응

2007년 7월부터 기간제, 단시간, 파견근로자를 보호하는 비정규직법이 새롭게 시행되고 있다. 이랜드사태에서 보듯이 비정규직의 문제는 기업의 생존을 좌우할 중요한 테마임에도 기업은 적절한 대책을 마련하지 못하고 서로 눈치만 보고 있다.

비정규직에 대한 기업의 활용전략도 크게 3가지로 나누어진다. 경영사정이 좋거나 지불능력이 있는 기업은 비정규직을 '정규직'으로 전환하는 정책을 사용한다. 반대로 경영사정이 어렵거나 치열한 생존경쟁을 벌여야 하는 기업은 '외주화, 아웃소싱'을 통해서 부담을 축소하려 한다. 그리고 중간에 있는 기업은 정규직도 아니고 그렇다고 비정규직도 아닌 '중규직'제도를 도입하고 있다.

이렇게 각 기업이 활용하는 정규직화, 외주화, 중규직화는 모두 나름대로의 타당성을 가지고 있으며, 어느 것이 더 옳고 그른 것이 아니다. 기업도 생존해야 하는 살아있는 생명체이므로 가장 좋다고 생각하는 방법을 찾아서 제도로 만들고 이를 실행하는 것이다.

한편 비정규직보호법의 백미라 할 수 있는 '합리적 이유없는 차별금지'의 구체신청이 9월말부터 10월말 사이에 본격적으로 이루어질 것으로 예상된다. 차별금지는 동종 유사업무에 종사하는 정규직에 비하여 불리한 대우를 받는 비정규직이 노동위원회에 차별시정을 요구하는 제도로써 3월 이내에 차별시정신청을 해야 하는 제약이 있다. 7월부터 300인 이상의 사업장에 시행되고 있으므로 9월말이 되면 3월이 되고 10월말이 지나면 7월 급여의 차별을 구제 받을 수 없게 되므로 이 시기에 구제신청이 집중될 것으로 보인다.

비정규직보호법은 기업에 약인가 독인가?

비정규직보호법은 사회적 약자인 비정규직을 보호하고 이를 통해 사회적 양극화를 해소하고자 하는 특별법이다. 따라서 기업의 입장에서 그동안 자유롭게 사용하던 비정규 인력에 대한 부담이 커지게 된다.

일부에서는 비정규직보호법이 오히려 비정규직을 내쫓는 현상도 벌어지고 있다. 수년 또는 수십 년을 비정규직이지만 직장에 다니고 있었는

데, 법이 시행되면서 2년의 제한을 피하기 위해 기업이 이들의 계약을 해지하고 있기 때문이다. 비정규직보호법이 비정규직에게 약이 되는 것이 아니라 오히려 독이 되고 있다는 비판도 그 때문이다.

그렇다면 기업에는 독이 아니라 약이 되어야 하는데, 현실은 그렇지 못하다. 기업도 비정규직보호법 때문에 골치 아프다는 얘기를 한다. 왜 기업과 비정규직 모두 비정규직보호법을 약이 아니라 독이라고 생각하는가? 자유롭게 사용하고 자유롭게 계약을 해지할 수 있었는데, 이제는 그것이 불가능하기 때문이다. 또한 동종 유사업무에 종사하는 정규직에 비해서 불리한 대우를 할 수 없고, 임금 기타의 근로조건을 동일하게 대우해야 하기 때문이다.

지금부터 기업은 비정규직 활용에 대한 HR시스템을 바꾸어야 한다. 독을 약으로 바꾸기 위해서는 생각을 바꾸고 행동을 바꾸고 습관을 바꾸어야 한다.

비정규직의 개념과 범위

2007년 7월부터 새롭게 시행되는 비정규직보호법은 '기간제 및 단시간근로자 보호법'과 '파견근로자보호법'으로써 기간제와 단시간, 그리고 파견근로자를 그 보호대상으로 한정하고 있다. 비정규직근로자는 법적인 개념이 아니고 사회일반에서 정규직에 대비되는 개념으로 사용하고 있다. 비정규직보호법이라는 별도의 법률이 없음에도 비정규직의 노동관계를 규율하고 비정규직을 보호하기 위한 법을 총체적으로 '비정규직보호법'이라고 한다.

일반적으로 '정규직근로자가 아닌 근로자'를 통칭해서 비정규직근로자로 부른다. 정규직근로자의 특징은 크게 3가지가 있다. 첫째로 정년까지 고용을 보장하며, 둘째로 전일제(full-time)로 근무하고, 셋째로 고용과 사용이 분리되지 않는 근로자를 정규직근로자라고 한다. 따라서 기간을 정한 근로자(기간제), 전일제가 아닌 파트타임근로자(단시간), 고용과 사용이 분리되는 근로자(파견제 형태, 위장도급형태)를 비정규직이라고 한다.

비정규직보호법 시행에 따라 기업은 비정규직 활용 HR전략을 바꿔야

비정규직 중 지속적으로 사용해야 할 직종, 인원은 정규직화 하는 방안과 아웃소싱, 인소싱을 통한 관리부담 외부화 방안, 정년까지는 고용을 보장하되 급여를 차등하는 중규직화 방안 중 선택해야 연공서열형 임금형태에서 벗어나 직무와 성과중심으로 재편해 임금의 유연성 확보 필수

전체적인 비정규직 활용전략

비정규직보호법의 가장 큰 의미는 정규직과 비정규직의 차별을 금지하고, 만약 차별이 있다면 노동위원회를 통한 구제절차를 명문화했다는 점이다. 또한 기간을 정한 계약직의 경우 2년을 초과했을 때 기간만료만을 이유로 근로계약을 종료시키지 못하며, 무기계약으로 고용을 의제(간주)하고 해고제한 규정을 둔 것이다. 아울러 파견근로자보호를 위하여 합법파견은 물론 불법파견의 경우에도 고용의무를 부과하고 벌칙을 강화했다.

기업이 비정규직을 사용하는 가장 큰 이유는 첫째 인건비 절감, 둘째 해고제한의 회피, 셋째 노동조합활동의 제약이다. 그런데 비정규보호법이 입법되고 또한 산별노조가 확산되는 경우를 예상한다면 비정규직을 사용하면서 두려웠던 이러한 장점이 대부분 사라지게 되었다. 따라서 기업은 비정규직과 관련된 HR전략을 새롭게 점검하고 조직개편, 인사제도 정비, 그리고 관리자에 대한 교육훈련이 필요하다.

활용전략은 첫째 비정규직 중에서 계속적으로 사용해야 하는 직종이나 인원은 아예 정규직화하는 방안, 둘째 합법적인 도급이나 용역으로 변경하는 아웃소싱, 인소싱을 통해서 관리부담을 외부화시키는 방안이 유력하다. 비정규직을 정규직화하는 방안은 근로자보호를 위한 가장 바람직한 방안이다. 따라서 경영사정이 좋거나 지불능력이 있는 기업은 비정규직을 '정규직으로 전환'시키고 급여를 비롯한 대우에서도 차별을 두지 않는 정책을 시행해야 한다. 다만, 그렇지 못한 기업은 차선책으로 정년까지는 고용을 보장하되 급여를 차등하는 '중규직'을 도입할 수 있다. 그마저도 부담이 되는 기업은 합법적인 도급이나 용역을 통한 아웃소싱 전략을 선택할 수 있다.

기간제근로자(계약직 등)를 2년 이내의 기간을 사용하는 것은 제한이 없지만, 2년이 넘는 경우 무기계약으로 고용이 의제된다. 따라서 해고가 제한되므로 기간이 없는 정년제근로자가 되어 기간만료만을 이유로 그만두게 할 수 없다. 따라서 계속적으로 사용해야 하는 직종은 기간계약직이나 일용직이 아닌 정규직화 하는 방안을 검토하거나 정규직이 아니라도 정년까지 고용을 보장하는 시스템을 도입해야 한다. 기업이 비용부담 등을 이유로 정년까지 고용을 보장하기 어렵다면 합법적인 도급형태로 변경하거나 아웃소싱 업체를 활용하는 방안도 강구해야 한다.

직무와 성과중심의 HR시스템

HR제도를 정비해서 그동안의 연공서열형 임금형태를 직무와 성과를 중심으로 재편해야 한다. 근속에 따라 자동적으로 상승하는 임금형태로는 치열한 국제경쟁을 이겨낼 수 없다. 직무가치를 중심으로 기본급을 설계하고 개인성과와 집단성과, 기업성과에 연동되는 성과급을 추가적으로 지급하는 제도를 통해서 임금의 유연성을 확보해야 한다. 또한 이 익분배시스템을 도입해서 이윤이 많으면 근로자에게 돌아가는 것이 많고, 반대로 이윤이 없으면 근로자들도 적게 가져가도록 해야 한다.

경우에 따라서는 정규직과 비정규직의 직무를 완전히 분리하여 별도로 관리시스템을 수립할 필요성도 제기된다. 차별금지에 대한 부분은 동종 또는 유사업무를 하는 근로자를 비교대상으로 하므로 기업이 부담을 줄이기 위해서는 동종 또는 유사업무를 중심으로 조직을 개편하고 비교대상을 줄이거나 없애는 전략이 있어야 한다. 따라서 정규직을 사용해야만 하는 직무와 비정규직을 사용해도 되는 직무를 분리하여 각기 다른 임금체계와 직무분석이나 직무평가체계를 마련해야 한다.

합법적 외주화(아웃소싱) 전략

기업의 경영형편상 정규직 전환이 어렵다면 별도의 외부회사(협력, 용역 등)에 합법적인 도급으로 외주화시키는 방안을 마련해야 차별처우금지의 저촉을 받지 않는다. 이 경우 자칫 위장도급 또는 불법파견 판정을 받을 수 있으므로 외부회사 근로자에 대한 관리를 스스로 할 수 있도록 사업의 실체가 있어야 하며, 노무관리상의 독립성을 가지고 있는 협력업체를 활용해야 한다. 도급이나 용역으로 변경할 경우 나중에 위장도급 판정을 받지 않도록 관리직에 대한 철저한 교육이 선행되어야 한다. 아울러 불법파견이나 위장도급으로 판정받으면 고용의무가 발생하므로 현장에 있는 관리자 등은 도급계약서, 용역계약서의 정확한 이해와 주의사항을 철저히 숙지하도록 해야 한다. 



구건서 대표

노사관계·HR전문가로 활동중인 구건서 대표는 택시운전을 하면서 89년 독학으로 공인노무사시험에 합격했다. 현재 노무법인 B&K 대표공인노무사, B&K휴먼캐피탈 대표, 중앙경제HR교육원 원장, 한국노동교육원 객원교수로 활동하고 있다. 최근에 중앙노동위원회 공익위원으로 위촉되었다. 노사혁신프로젝트, CEO를 위한 비정규직보호법, 채용에서 퇴직까지 근로기준법 등 14권의 전문서적을 집필했으며, 노사관계 경쟁력을 위한 자문과 컨설팅 활동을 펼치고 있다.

독서경영 오픈세미나

성공적인 글로벌 리더가 되기 위해 FUN을 잡아라

진수 테리(Jinsoo Terry) AGC컨설팅 대표



웃음은 인간이 만들어낸 걸작품으로 모든 것을 치유할 수 있는 만병통치약이다. 그런데 왜 우리는 '웃음이 있는 경영'은 생각하지 못했을까?

이것이 바로 진수 테리 편경영의 출발점이다. 최근 경영의 새로운 화두로 편이 떠오르고 있는 가운데, 이번 독서경영 오픈세미나의 주제 역시 'FUN'으로 잡았다. 우리는 그동안 비즈니스와 경영은 치열하고 냉정하며 편과는 거리가 멀다고 생각했다. 그러나 '웃다가 성공한 여자' 진수 테리는 웃는 회사가 성공하며, 기업의 리더는 직원들의 기를 살리는 치어리더가 돼야 한다고 강조한다.

이에 지난 9월 17일 기업은행본점 대강당에서 본원 회원 및 회원사 직원 등 250여명이 참석한 가운데 열린 제3회 독서경영 오픈세미나 내용을 정리하여 소개한다.

- 편집자 주

강의를 위해 전세계를 다니면서 느낀 것은 우리 모두의 가슴에는 'Super Hero'가 될 수 있는 잠재된 가능성이 무한히 존재한다는 것이다. 오늘 나는 여러분 가슴속에 잠자고 있는 무한한 잠재력과 에너지를 바탕으로 저마다의 꿈을 세계 무대에서 성공적으로 실현할 수 있는 글로벌 리더가 되기 위해서 필요한 '신나게(Fun) 독창적으로(Unique) 보살피라(Nurturing)'는 FUN메시지를 전달하고자 한다.

재미있는 사람이 되라

첫째, 재미있는 사람이 되기 위해서는 인간적인 대화의 스킬이 가장 중요하다. 나는 처음 10년간을 미국식이 아닌 한국식, 한국 사람으로 살았다. 왜냐하면 어떻게 해야하는지 몰라 주말에도 일만 했고, 그것이 인생이라고 생각했기 때문이다.

그러던 어느 날 비록 작은 회사였지만 회사 규모를 3배 정도로 키웠을 만큼 헌신한 회사로부터 해고통지를 받게 되었다. 나는 왜 회사에서 해고를 당해야하는지 이유를 알고 싶었다. 그러나 그 대답은 간단했다. "Terry! 너는 능력은 있지만 인간적인 매력이 없어" 한마디로 직장동료들과 인간적인 대화와 교류가 없었던 것이다.

나와는 반대로 미국의 젊은이들과 미래의 지도자를 꿈꾸는 사람들은

자기 개발, 커뮤니케이션, 프리젠테이션, 리더십 스킬을 향상시키는데 많은 시간을 쓰고 있었다. 이러한 커뮤니케이션 스킬을 위해서는 다양한 얼굴표정과 웃음을 관리하는 것이 중요하다. 그러한 웃음은 마음속에서 나오는 긍정적인 마음가짐이 중요하고 가슴을 열어야 가능하다.

둘째, 재미있는 사람이 되기 위해서는 누구나 포용(Openness)할 수 있어야 한다. 내가 이런 마음가짐을 가지는 데는 10년이 걸렸다. 언젠가 아프리카에 갔을 때 만난 빼고 모두 흑인들만 있어서 무서워 나갈 수가 없었다. 즉, 자기와 다른 인종, 자기와 다른 어려운 사람들을 볼 때 우리의 가슴에 조금이라도 차별이나 편견을 가지는 사람은 'FUN경영인'이 될 수 없다. 우리는 누구나 포용 할 수 있는 마음가짐으로 글로벌 비즈니스를 하고 세계에서 성공하는 지도자가 될 수 있다.

셋째, 긍정적인 생각을 가져야 한다. 예전에 샌디에이고를 가는 길에 심한 교통사고를 당한 적이 있었다. 주변에서 사고 소식을 접하고 나에게 "Jinsoo Terry, You're so lucky"라고 했다. 그리고 다들 "Jinsoo! 네가 하고 싶은 것은 다 이루어진다"라고 부러워했다. 하지만 거기에는 이유가 있다. 결코 포기하지 않았다는 것이다. 나는 항상 행복하고 긍정적인 마음으로 생활한다. 그리고 한 계단씩 차근차근 일을 한다. 성공이라는 것은 간단하다. 바로 목표를 이루기 위한 단계를 따라가기만 하면 되는 것이다.

나만의 고유함을 찾아라

여러분만이 가지고 있는 고유한 개성과 특성은 무엇인가? 나는 영어를 못한다는 것, 미국에서 학교를 나오지 않았다는 것, 한국과 미국에서 비즈니스를 했다는 것, 그리고 눈이 작고 끈기가 있다는 것이 나만의 고유한 개성과 특성이다. 이런 모든 것들이 이제는 나의 브랜드가 되었다. 이것들은 모두 나만이 가진 유일무이한 것들이다.

이제는 기업도 개인도 이런 각자의 개성과 특성들을 뽑아내야 한다. 구글, 애플, 어도비 같은 세계적인 기업들의 최대 관심사는 자신들의 고유한 특성을 뽑아내는 것이다. 그리고 직원들을 재미있게 해주기 위해 직장을 재미있는 곳으로 만들고 있다. 직장의 전 임원들이 직원들을 위해 도와주고 지원해주는 것이다. 이로 인해 직원들은 상사에 대한 걱정 없이 실적을 위해서 노력하고 있다.

이제는 재미있는 사회, 직장, 가정을 만들어야 한다. 이런 환경에서 창조적인 생각과 제품들이 나오게 된다. 또 이러한 아이디어들이 기업의 이윤을 만들어 내는 것이다. 그리고 어떻게 하면 인생을 재미있게 만들 수 있는지 생각하고 노력해야 한다.

남을 보살피라

우리는 어떻게 다른 사람을 도울 수 있을까? 어떻게 직원들을 키울 수 있을까? 먼저 자신을 개발하는 것이 중요하다. 나는 사과를 깎을 때 오른쪽에서 왼쪽으로 깎는 한가지 방법밖에 없다고 생각했다. 그런데 중국 친구는 나와 반대로 사과를 깎는다. 그래서 그 친구에게 '너는 지금 잘못하고 있다'고 한마디했다. 그러나 그 친구는 오히려 나에게 '네가 잘못하고 있다'고 했다. 그런데 미국 친구는 '왜 사과 껍질을 벗겨서 먹지?'라고 했다. 그 얘기를 듣고 충격을 받았다. 사과 깎는 방법조차 다른 방법을 허용할 수 없었던 것이다.

직장 내에서도 우리는 항상 우리가 하는 방법이 최고라고 생각한다.



나 또한 이런 고정관념 때문에 고생을 많이 했다. 이런 생각은 스스로가 노력하지 않으면 고칠 수 없다. 하지만 지금의 글로벌 기업들은 직원들이 아이디어를 발휘할 수 있는 환경을 만들어 주고 지원해주고 있다. 하루종일 자리에 앉아서 근무하는 것보다 아무 장소에서나 집중하고 결과를 만들어낸다면 상관없다는 새로운 시스템을 도입하고 있다. 회사 상사가 하는 일도 사람들의 편리와 의견을 받아주고 교육프로그램을 만들어 주는 것이다. 상사는 대화하고, 들어주고, 격려하며, 방향을 수정해주는 일을 하고 있다.

행복한 관계를 만드는 리더

글로벌 리더는 우리 자신뿐 아니라 남을 행복하게 해줄 의무가 있다. 이것이 새로운 리더이다. 글로벌 리더는 누구나 차별없이 대화하고 인간적인 관계를 연결해주는 사람이다.

미국 샌프란시스코에 있는 감옥에서 가장 흉악한 여성 죄수 12명을 대상으로 편경영 강의를 한 적이 있다. 그런데 감옥이라는 열악하고 낮은 환경에서 강의한 경험이 없었기 때문에 효과에 대해서 확신을 갖지 못했다. 하지만 일단 대화를 시도해보기로 했다. '누구나 일반인에게는 최고가 될 수 있는 잠재력이 있다'는 주제로 프로그램을 진행했다. 그런데 처음에는 무섭고 막막했던 도전에 변화가 오기 시작했다. 여죄수들과 인간적인 관계를 형성하게 된 것이다.

끝으로 지식이 많다고 해서 성공하고 훌륭한 것은 아니다. 자신은 행복하지 않는데 어떻게 성공했다고 하겠는가? 나에게 있어서 가장 중요한 것은 '내가 행복해야 한다'는 것이다. 그렇다면 '나는 어떻게 행복해질까. 자기개발을 위해 배워야 하고, 많은 친구가 있어야 한다. 그리고 여러분들이 무엇을 원하는지 항상 생각하고 자신을 잊어버리지 말아야 한다. **IKHIDI**



- 1 9월 17일 기업은행 본점 대강당에서 제3회 오픈세미나가 열렸다.
- 2 세미나 후 추첨을 통해 참가자들에게 사인북을 나눠주고 있다.
- 3 진수테리와 함께 왼쪽부터 양병무 원장, 조병선 기은경제연구소장, 정만기 회장



이 가을, 당신의 수첩엔 무엇이 쓰여 있는가

문용린 서울대 교수 / 전 교육부 장관

가을이 문턱을 넘어서 몰려오고 있다. 이른바 처녀 '녃시 바람'이 서늘하게 불기 시작하는 때다. 다가오는 북풍의 살을 에는 추위를 어떻게 견딜까하여, 이 궁리 저 궁리하는 시기가 바로 이 가을이다. 그래서 예전에는 겨우내 먹을 식량 준비를 위해 쌀을 뒤주에 가득 채웠고, 광엔 장작과 연탄을 서까래 높이만큼 쌓아 재 놓곤 했다.

이런 가을에 우리는 옷깃을 여미며 여름철의 무더위 속에서 헤이했던 마음가짐도 추스르게 된다. 덤다는 핑계로 자신의 관리에 게으르지 않았는지, 삶의 자세를 너무 이완시킨 것은 아닌지를 되돌아보게 되는 때다.

사회가 온통 시끄럽다. 청와대 소속의 한 고위 공직자의 부적절한 처신이 한창 최고조에 있어야할 대선을 향한 경선의 열기조차 식혀 내리고 있다. 한 사람의 자기관리 미비가 자신은 물론 가족과 사회, 그리고 국가에 얼마나 큰 부작용을 일으키는 지를 보여주는 전형적인 사례다. 특히 고학력, 고출세의 엘리트인 경우 그 해악은 가히 메가톤 급이다.

그래서 교육을 많이 받은 사람일수록, 직책이 높은 사람일수록, 회사나 조직의 책임을 맡은 CEO일수록 자기관리가 중요하다. 이번 한 여교수의 가짜 박사학위 소동은 일파만파로 그 여진이 퍼지고 있는데, 우리는 이 사건에 대해서 제3자로서의 관전평만 쏟아 내지 말고, 나 자신, 우리 자신을 되돌아보는 반면교사의 계기로 삼아야 한다.

특히 내 앞가림만이 아니라 조직과 회사, 그리고 사회와 국가의 앞가림도 해야 하는 여러 분야의 CEO의 경우는 더욱 그렇다. 이 가을의 서늘한 바람이 한국의 오늘을 사는 지식인과 CEO들에게 진지한 자기성찰을 요구하고 있다. "우리는 과연 이렇게 살아도 되는가? 좀 배웠다는 지식인들이, 꽤 높은 고위직에서 누릴만큼 누린 사람들이 왜 이런 부도덕과 부정한 일을 하는가? 나는 과연 그런 일로부터 자신있게 깨끗한가?"

이 가을엔 수첩을 마련하자. 약속과 스케줄이 빼곡하게 적힌 그런 수첩 말고, 빈칸이 넉넉하여 큰 글씨로 낙서도 자유롭게 할 수 있는 그런 수첩 말이다. 자신을 되돌아보게 하는 글귀, 자기관리를 다짐하는 좌우명, 위인들의 춘철살인 하는 명언과 아포리즘들을 적어 놓고 가끔씩 펼

쳐 볼 수 있는 그런 수첩을 준비하자. 마음새를 바로 잡게 하는 그런 수첩이 우리 모두에게 필요한 때다.

조선조 초기의 용감무쌍한 무장이자 필명 높은 문신인 김종서를 기억하시는가? 그는 노년에 왕명을 받아 고려사 개찬에 참여하게 된다. 그 일이 너무나 막중하여 그는 나태하고 해이하지 않도록 자기 자신을 엄격하게 다스렸는데, 새파랗게 날이 선 칼을 책상 위에 항상 올려놓고 있었다고 한다. 예리한 칼, 김종서에게 그것이 자신을 다스리게 하는 수첩이었다.

이이 율곡 선생도 자신을 엄격하게 다스린 점에서는 누구에게도 못지않다. 그는 돌아가신 어머니 신사임당의 죽음을 계기로 일년 이상에 걸친 방황을 하게 되는데, 마침내 마음을 추스려서, 자신의 유교적 본분으로 돌아가고자 자경문이란 수첩을 만든다. 48세의 나이로 돌아가시기 전까지 그는 이 자경문에 적힌 11가지 다짐대로 살고자 무던히도 애썼다. 그 수첩에는 "아프거나 잠잘 때 이외에는 눕지 않는다"는 다짐이 있는데, 이 다짐을 그는 평생토록 지켰다고 한다. 수첩대로 산 사람이었다.

미국 건국의 아버지인 조지 워싱턴도 그런 수첩으로 유명한 사람이다. 그는 14세의 철든 나이부터 배울만한 것이 있다면, 들은 것이든 본 것이든 모두를 수첩에 적어 놓았다. 그리고 그 수첩에 적은 대로 생활하고자 평생토록 노력했다. 그의 사후에 그 수첩이 발견되었다. 깨알같은 크기로 적힌 110개의 내용들은 오늘날에도 미국인들의 행위표준이 되고 있다. 이른바 '워싱턴의 예의규범(J. Washington's Rules of Civility)'이 그것이다. 벤자민 프랭클린의 '13가지 자기계명'도 그런 수첩 중의 하나다.

자기 자신을 다스리고자 노력한 사람들의 공통적인 특징은 자기의 수첩이 있었다는 것이다. 마음을 바로잡고, 거센 유희를 이겨내고, 신념을 갖고 이 세상을 살아가기 위해서는 그 형태가 어떠했던 수첩이 필요한 것이 아닌가하는 생각이 든다.

이 청명한 가을, 당신은 어떤 수첩을 가지고 있습니까? 그 수첩엔 무엇이 쓰여 있습니까? 

아이들의 꿈이 우리의 미래를 만듭니다.

기업의 꿈이 대한민국의 경제를 만듭니다.

KRX가 그 꿈을 응원하겠습니다.

Dream & Future

“제 꿈은 화가입니다!”



학교 숲이 우리 아이들의 미래를 푸르게 합니다



거친 모래만 가득하던 황량했던 운동장이 풀이 돋고, 나무가 자라고, 꽃이 피고, 다람쥐도, 토끼도, 잠자리도, 나비도 가득한 숲으로 변했습니다. 아이들의 상상력을 가로막던 콘크리트담이 무너지자 노란 햇살과 산들바람이 자유로이 드나듭니다. 학교숲에서 아이들은 자연과 친구가 되고, 생명의 소중함을 배우며, 마음껏 상상하고, 푸르게 자랍니다. 학교숲 운동이 어느덧 12년이 되었습니다. 이제는 아이들과 선생님, 지역주민, 동문 등이 함께 참여하여 전국적인 운동으로 확산되고 있습니다. 이제 더 이상 학교숲은 선택이 아닌 필수입니다. 우리의 아이들이 자라는 곳이기도, 대한민국의 미래가 시작되는 곳이기도, 모두가 한마음으로 힘을 모아 동참해야 할 우리의 푸른 사명인 것입니다.

학교숲에서 아이들은 푸르게 자랍니다

