

변화에의 적응

박 상 종

(동양SHL 이사)

오늘날 급변하는 경영환경의 변화 속에서 어떻게 하면 변화에 따른 적응의 문제를 잘 해결할 것인가에 대해 고민해보지 않은 사람은 아마 없을 것이다. 또한 정보통신 기술의 발전은 시공을 초월한 정보의 유통 및 공유를 가능하게 하며, 전 세계는 인터넷이라는 거대한 네트워크로 거미줄처럼 연결되어 가고 있다.

개인용 컴퓨터 보급의 보편화는 개인에게 있어서 정보에의 접근을 보다 더 용이하게 한다. 하지만 개인이 접하는 정보는 많으나 그것을 업무나 비즈니스에 유익한 정보로 연결시키는 정도는 아직도 상당부분에 있어서 미흡하다고 생각된다. 이러한 문제를 해결하기 위해 많은 기업들이 인트라넷이니 CALS니 그룹웨어니 하는 시스템 구축을 서둘러 추진하고 있는 것으로 보인다. 아마 이것은 기업 내부나 외부를 전자적으로 연계시켜 비즈니스에 필요한 정보를 신속

하게 전달 및 공유화 시켜 업무처리를 빛과 같은 전자적 속도로 신속하게 처리하고자 하는 목적일 것이다.

미국의 어떤 컨설팅회사 통계자료에 의하면 경영혁신 추진시 변화에 대한 조직 패턴은 다음과 같다. 전 직원중 단 1% 정도만이 경영혁신에 있어서 긍정적인 사고와 적극적인 참여를 하며, 12%정도는 약간의 교육과 설득으로 동참하며, 20%정도는 좋으면 따라 가겠다는 반응을 보이고, 40%정도는 마음 내키지 않지만 억지로 끌면 동참하겠다는 그룹이고, 나머지 28%정도는 끝까지 변화에 동참 할 수 없는 그룹으로 남아 결국 이 그룹은 변화에 적응하지 못하고 조직을 이탈하고 만다는 기사를 본 적이 있다. 우리 보다 훨씬 더 선진화 되어 있는 미국사회의 통계이고 보면 아마 우리사회는 이보다 더할 것으로 생각된다. 전 세계적으로 변화에 가장 잘 적응하고 경영혁신을 잘 하는 회사로서 GE사를 모델케이스로 종종 예를 들고 있는데, 이는 경영혁신을 주도적으로 추진한 잭웰치 회장의 역할과 리더십이 얼마나 강했으며 탁월 했는지에 대한 시사점이 크다고 할 수 있다.

요즈음 자주 접하는 컴퓨터 관련기사들을 보면 어떤 기사는 생활이 좀 더 편리해 지고 좋아진다는 밝은 면을 다루고 있는 반면, 반대로 어떤 기사는 정보화 진전에 따른 역기능 즉 여러가지 생각지 못했던 사고나 개인 사생활 정보 침해

등 어두운 면을 다루고 있다. 어쨌든 정보통신기술 발전에 따른 정보화사회로의 진입은 이제 피할 수 없는 시대적 조류임에는 틀림 없다.

기업이 살아남기 위해 끊임 없는 변화와 혁신을 추구하듯이 그 기업의 조직을 구성하는 개개인도 변화된 새로운 룰에 적응하는 훈련과 노력을 하지 않으면 안된다고 생각된다. 혁신을 추진함에 있어서 인간은 천성적으로 변화를 싫어하며 항상 안주하기를 원한다. 이러한 현상은 조직 계층에서 볼 때 하위 실무자급에서 보다는 상위 관리자 층으로 올라갈 수록 더욱 강하다는 것은 일반적 현상이므로 혁신에 의한 변화는 톱 다운으로 술선 수범해서 추진 되도록 해야 할 것이다. 경제거래 질서가 근본적으로 바뀌고 있는 오늘날 도태되지 않고 살아남기 위해서는 자기 자신부터 시대의 조류에 맞게 변화시켜야 겠고, 이제 좋은 싫든 컴퓨터를 잘 다루지 못하면 변화에 적응 못하는 낙오자가 될 수 밖에 없다는 각오로 가끔은 자기 자신을 거울에 비춰보고 반성의 기회를 가져야 겠다.