

”투명한 것은 쫄쫄한 것이다?”

김형희 바이텍시스템/회장

오 늘 지급받는 내 출장비는 0원?
뉴욕으로 출장을 갔다. 아침은 우리 회사 뉴욕지사의 조찬회에 참석하는 관계로 거기서 먹고, 점심은 자비로 먹었다. 저녁에는 회의가 있어 회의 주최측에서 식사를 제공했다. 그러면 오늘 하루 받는 내 출장비는? 아침, 저녁은 제공받았고 점심은 한국에 있더라도 어차피 자비로 먹는 것이니, 오늘 하루 내 총 출장비는 0원이다.

투명하려면 쫄쫄해야 한다

디지털 혁명으로 가장 두드러지게 변한 것이 있다.

바로 새로운 디지털 기술의 발명과 지속적인 개발로 인한 <통신과 정보처리 비용의 하락>이다. 이러한 시대의 변화는 우리에게 <네트워크 환경>이라는 새로운 환경을 만들어 주었다. 모든 사람과 기업이 인터넷을 통해 연결되어 업무를 손쉽게 외부에 맡길 수 있게 되었다. 모든 정보와 컴퓨터 시스템까지도 함께 공유하며 사용할 수 있어서 마치 같은 부서에서 일하는 것같이 업무를 처리할 수 있

다. 그 결과로 자신이 직접 처리하는 것보다 더 저렴한 비용으로 외주를 주어 업무를 처리할 수 있게 된 것이다. 곧 기업의 핵심 역량, 즉 자신이 남보다 잘 하는 것은 키우고 경쟁력이 없는 부분은 네트워크를 통한 협업으로 외주를 주어 전체적인 비용을 절감하여 경쟁력을 높일 수 있게 된 것이다.

그런데 이렇게 변한 <네트워크 환경>은 다시 새로운 시장질서와 생활 패턴을 요구한다. 그것이 바로 ‘투명성’이다.

왜냐하면 네트워크 상에서는 모든 것이 드러나기 때문이다.

기업이 네트워크 상에서 모든 것을 공유하기 위해서 필요한 것은 ‘상대방에 대한 신뢰’이다.

신뢰는 ‘투명한 경영’을 바탕으로 형성된다.

따라서 이제는 ‘정직한 경영’이 기업의 장래를 믿고 함께 나아갈 수 있게 하는 중요한 요소로 자리 잡아가고 있다. 일단 함께 협업을 시작하면 모든 시스템을 공유해야 하기 때문에 정직하고 투명하지 않은 기업은 네트워크의 일원이 될 수 없다. 그래서 투명하지 못한 기업은 네트워크에 끼지 못하여 경쟁력을 유지하기 힘들어진다. 많은 전문가들이 우리나라 기업들이 투명해진다면 국제시장에서 현재 주가의 2-3배를 받을 수 있다고 하는 것도 다 같은 맥락에서이다.

현재 우리가 겪고 있는 많은 어려움의 원인을 살펴보면 그 이유는 대부분 투명하지 못한 기업의 문화에서 비롯된 것이다.

마찬가지로 우리의 세계화를 막는 가장 큰 걸림돌도 바로 ‘투명성의 문제’이다.

잡은 부실기업의 해외 인수 협상 결렬도 대표적인 예이다.

투명성은 네트워크의 연결 고리이다.

<네트워크 환경>에서는 이제 정직한 기업과 개인만이 성공한다.

회계기준의 세계화

기업의 투명성은 첫째, 국제수준의 회계기준을 요구한다.

기업에서 발표하는 재무자료들은 기업의 상태를 정직하게 반영하여야 한다.

해외 우수 기업들은 주가나 환율 변동에 따른 손실을 당해 년도에 모두 반영한다. 그리고 보충 설명을 곁들인다.

부실 채권도 일단 회수 가능성이 떨어지면 최대한 반영해서 주주나 투자자들이 정확히 기업의 상태를 파악할 수 있게 하는 것이다.

경비규정의 투명성

둘째, 경비규정도 투명해야한다.

우리 사회에는 건축에서부터 주차장, 물품 구매나 사례비 문제까지도 정직하지 않은 관습이 팽배해 있는 것이 사실이다.

그중 출장비 규정을 살펴보자.

IBM의 경우 출장비 규정이 아주 단순하다.

출장의 경우 일당 출장비는 직급에 무관하게 도시별로 정해지고 호텔비는 실비정산이다.

예를 들어 뉴욕은 일당이 미화로 50불이다.

미국직원이나 한국직원이나 사장이나 신입사원이나 모두 같은 50불이다.

단 저녁식사에 초대받았거나 본인이 지불하지 않았을 경우에는 일당의 75%를 공제한다. 조찬의 경우도 본인 부담이 아니면 25%를 공제하므로 조찬과 석식이 본인 부담이 아니면 일당은 없는 것이다. 일당은 식대로 준 것인데 본사나 지사에서 식사를 제공할 경우 2중으로 경비가 지불되는 것을 막고 또 초대받았을 때에는 당연히 회사에서 받았던 일당 중 그 식대 부분은 비용이 발생하지 않았으므로 지불하지 않는 것이다.

단 회사일로 발생하는 비용은 사장이든 직원이든 이름, 소속, 직위, 목적을 밝히고 비용을 청구하면 처리해 준다.

그래서 기밀비 규정이 없다.

이처럼 모든 경비가 투명하게 처리된다.

세계적인 기업, 시스코의 경우는 규정이 더욱 엄격하다.

가령 챔버스 회장이 한국을 방문을 하더라도 비행기는 이코노미 클래스를 이용한다.

따라서 한국 지사장이 회사경비로 비즈니스 클래스를 이용한다는 것은 상상조차 할 수 없는 일이다.

어느 경영자 세미나에서 이 얘기를 소개했더니 ‘대기업 경영자가 그렇게 쫄쫄해서 어떻게 하느냐’고 한다.

그러나 투명하다는 것은 바로 쏘쏘한 것이다.

우리사회에서는 ‘쏘쏘하다=짜다’ 혹은 ‘쏘쏘하다=고지식하다’ 라는 인식이 팽배해 있다.

이런 등식이 성립되는 사회에서 쏘쏘하기란 결코 쉽지 않다.

그래서 용기가 필요한 것이다.

회장에서 말단 사원에 이르기까지 지위 고하에 관계없이 아무도 기분이나 정에 따라 회사의 경비를 쓸 수 없는 것이다.

공정한 인사의 시너지 효과

셋째로 공정한 인사이다.

인사고가가 업무 성과에 의해 결정되어야 한다.

그리고 공정한 인사고가로 진급이 이루어져야 한다.

기업은 사람이 움직인다.

기업의 성공 여부는 탁월한 리더와 그와 함께 비전을 같이하는 직원들에게 달려있다. 모두가 하나 되어 전심으로 회사를 위해 땀 때에 엄청난 시너지를 발휘한다. 그러기 위해서는 인사가 투명해야 한다.

친족위주에서 탈피하고 학연, 지연을 떠나 인사가 공정해질 때 그 기업은 세계로 한 단계 도약할 것이다.

여기에 언급된 것을 한국 기업들이 그대로 따라하라는 것은 결코 아니다.

그러나 세계 무대에서 투명성을 말할 때 그것이 무엇을 의미하는지 정확히 안다는 것은 아주 중요하다는 점을

지적하고 싶다. 상대를 알고 대할 때에 이길 수 있다는 말이 있다. 이제는 우리가 원하든 원치 않든 투명하지 않으면 네트워크 사회에서 기업이 제대로 운영된다는 것은 기대할 수 없게 되었다.

결국 투명 운영은 지도자 기득권 포기로부터 시작된다.

지도자가 투명할 때 그 조직이 투명해진다. 마음대로 결정하던 것을 원칙에 따라 해야하는 불편함을 감수해야 한다. 지위고하를 막론하고 모든 경비가 규정에 의해서 집행되고, 채용도 공개된 원칙 안에서 이루어져야 하는 것이다. 이럴 때에 우리 기업들이 세계 주식시장에서 정당한 대우를 받을 수 있게 된다.

* 네트워크 시대의 가장 중요한 패러다임은 바로 정직성과 투명성이다.