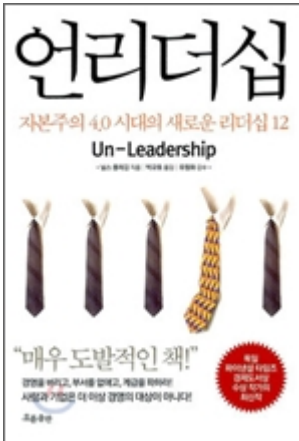


언리더십 - 자본주의 4.0 시대의 새로운 리더십 12



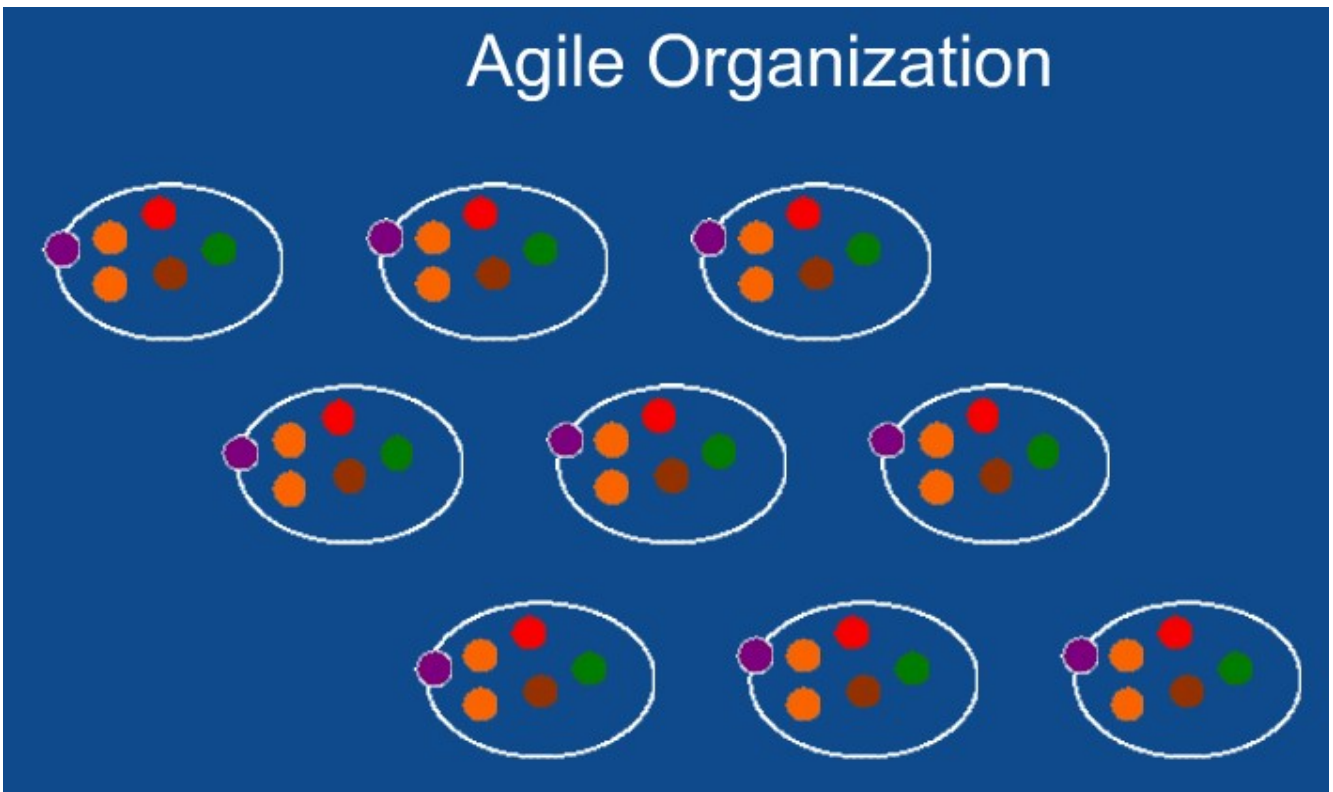
닐스 플레킹 지음 : 박규호 옮김 : 유희화 감수

이 책은 처음 시작부터 경영자들에게 "기존의 경영방식을 과감하게 버려라!"라고 이야기하고 있다. 전통적인 경영 패러다임의 효용이 이제는 다했다고 판단해 새로운 패러다임을 제시하고 있다.

나는 이 책을 읽을 때 도발적이거나 급진적이라는 생각이 들지 않았다. 이 책에 제안하는 이야기들이 너무 친숙하고 거부감이 들지 않았다. 왜 그런가를 고민해 봤더니 이 책에서 제시하는 대부분의 내용이 내가 지금까지 고민하고 학습해왔던 애자일 프로세스에서 이야기하던 내용들과 대부분 일치한다는 것이다. 애자일 프로세스에 관심을 가지면서 린 소프트웨어 개발 방식과 다른 업무 방식에 대한 관심도 가지다보니 거부감이 아니라 자연스러움으로 다가온 듯하다.

최근 소프트웨어 개발 흐름을 보면 애자일 프로세스에 관심을 가지고 도입하려는 회사들이 조금씩 늘어나고 있는 추세라 생각한다. 많은 곳에서 시도하지만 또 많은 곳에서 실패한다. 일정 시간 동안은 성공하지만 전사적으로 퍼지지 못하고 실패하는 경우도 자주 본다. 이 같은 원인이 무엇일까라는 생각을 종종 했는데 이 책을 읽으면서 또 다시 내린 결론은 전사적으로 이 책이 제시하는 업무 방식과 조직 구조가 뒷받침 되지 않으면 일부 팀이나 소수의 노력만으로는 힘들겠다는 생각이다. 기존의 위계질서에 따른 수직구조를 유지하면서 애자일 프로세스를 도입해 전사로 확대한다는 것은 거의 불가능에 가까운 것은 아닐까라는 생각이다.

지난 번 **쿠팡의 문화 만들기**를 지지한다. 글에서도 다른 것처럼 조직 구조는 위계질서에 따른 수직 구조가 아니라 역할에 따른 수평 구조일 때 애자일 프로세스를 성공할 수 있는 초석이 되리라 생각한다.



지금까지 나는 이 같은 조직 구조가 소프트웨어 개발 회사에 한정해 생각한 경향이 있다. 그런데 이 책을 읽으면서 이 같은 조직 구조는 현재를 살아가는 모든 기업이 고민하고 만들어가야할 모습이라는 확신이 든다.

최근에 가장 크게 고민하는 것 중의 하나는 책임을 어떻게 분산하고 모든 사람들이 서비스와 품질에 관심을 가질 수 있도록 하느냐이다. 현재와 같이 위계질서에 따른 수직 구조를 가지고, 다양한 부서를 나누어 업무를 처리하는 경우 책임이 특정한 사람, 특정한 부서에 집중되어 버리는 모습을 종종 본다. 현재 일하고 있는 곳에서도 발생하는 현상이다. 예를 들어 품질이 중요하다고 해서 QA를 담당하는 부서를 두면 어느 순간부터 품질에 대한 책임은 QA가 담당하는 것으로 생각하고 다른 사람들은 품질에 대한 관심도가 낮아진다. 어느 순간부터 관리자들은 현재 업무 진행 상황을 파악해

업무를 분배하는데 대부분의 시간을 할애하고 있다. 더 많은 연봉과 더 잘하는 일이 있음에도 불구하고 좀 더 가치 있는 일에 시간을 할애하지 못하는 상황이 발생한다. 이는 지금까지 대부분의 회사에서 일반적으로 발생하는 모습이다.

하지만 이 같은 방식으로 빠르게 변화하는 시장에 대응하기 힘들며, 그 속에서 일하는 사람들도 즐겁지 않다는 것이 가장 큰 문제이다. 개개인에게 책임이 없애버리고 단순히 시키는 일만 하도록 하는 것이 정말 개개인들에게 행복한 일일까? 이 같은 상황에서 일해본 사람이라면 단순히 시키는 일만하는 것이 얼마나 재미없는 일이라는 것을 알 것이다.

이 책에서 이야기하는 언리더십의 12가지 원칙을 소개해보겠다.

- 직원들을 관리하지 마라.
- 부서를 나누는 것은 헛된 일이다.
- 경영자가 아닌 리더로서 이끌라.
- 고객을 지향하는 기업을 지향하라.
- 규모에 대한 환상을 버려라.
- 정보를 투명하게 공개하라.
- 장기적이고 개괄적인 목표를 세워라.
- 보너스와 인센티브를 무기로 삼지 마라.
- 계획을 세우지 마라.
- 결정은 현장에서 이루어져야 한다.
- 자본과 비용을 경영하지 마라.
- 조직의 협력관계를 조직하지 마라.

여기 저기서 소프트웨어 프로젝트를 관리하기 힘들다고 이야기한다. 이 책이 제시하는데로 실천하면 성공에 더 가까워질 수 있다. 개발자를 관리하기 힘들다고 이야기한다. 이 책을 읽고 실천한다면 더 좋은 결과를 얻을 수 있을 것이다. 좀 더 창의적인 제품을 만들고 싶다면 항상 강조한다. 이 책이 제시하는데로 실천해라.

이 책에서 이야기하는 내용 중 상당 수가 애자일 프로세스와 일치한다고 이야기했다. 그 이야기는 좀 더 창의적인 작업을 하기 위해서는 이 같은 방식으로 일할 때 가능하다는 것을 결과적으로 보여주는 것은 아닐까? 최근에 많은 회사들이 사람이 중요하고, 창의성이 중요하다고 이야기하지만 회사의 조직 구조를 바꾸고 자신들이 현재 가지고 있는 기득권을 내려 놓으려고 하지 않는다. 그러지 않으면서 사람이 중요하고, 창의성이 중요하다고 백번 떠들어 봤자 무슨 소용이 있겠는가.

지금과 같은 수직 구조에서 CEO를 하고, 사장을 하고, 부장을 하고, 팀장을 하면 즐거운가? 자리에 올라서는 그 순간만 행복할 뿐 이후는 결코 행복하지 않을 듯하다. 더 행복해지고, 더 가치있는 일을 하고 싶다면 현재의 자리를 내려 놓고, 수평적인 문화를 만드는데 동참해보면 어떨까? 지금보다는 훨씬 더 재미있고, 즐겁게 일할 수 있을 것이라고 나는 확신한다.