



07-39 (통권 166호)

2007.9.28

CHAIRPERSON NOTE

경제 이슈

- 미국 경제 침체 우려
- 제조업 종사자 구성비 감소

경영 노트

- 세계 선진기업들의 인재 육성 비결

사회 트렌드

- 부패인식지수, 180개 국 중 43위
- 국제결혼자녀, 4만 명 시대

저널 브리프

- 영국발 신용 위기, 미국보다 더 위험하다

洗心錄

- 성공 기업의 십계명

□ 미국 경제 침체 우려

- 최근 미국의 실물경제지표들이 서브프라임 모기지 부실의 여파로 악화되는 모습을 나타내고 있어 향후 미국 경제가 침체 국면으로 접어드는 것이 아닌가에 대한 우려가 점차 높아지고 있음
 - 美 민간연구소인 컨퍼런스보드의 9월 중 소비자신뢰지수는 전월(105.6)보다 5.8p 하락한 99.8을 나타내었는데 이는 2005년 11월(98.9) 이후 1년 10개월 만에 최저수준으로 하락한 것임
 - 한편全美부동산협회(NAR)에 의하면 8월 중 기존주택 판매실적이 전월 대비 4.3% 감소한 550만 채를 나타내어 미국 주택경기 침체의 장기화 우려를 낳고 있음

- 미국발 금융위기가 향후 세계 경제에도 악영향을 끼칠 것으로 보임에 따라 IMF의 10월 세계 경제 수정 전망(10월 17일 발표 예정)에서도 기존 성장 전망치의 하향 수정이 예상되고 있음

□ 제조업 종사자 구성비 감소

- 2006년 말 현재 제조업 부문 종사자 수는 342만 7,000명을 나타내어 전년대비 0.7% 감소하였으며 산업별 종사자 수 구성비에서 차지하는 비중도 22.3%로 전년대비 0.5%p 하락하였음
 - 통계청의 '사업체기초통계조사 잠정결과'에 의하면 2006년 말 현재 전국의 사업체 수는 322만 4,000개로 전년에 비해 0.6% 증가하였으며, 종사자 수도 153만 7,000명으로 전년대비 1.5% 증가하였음
 - 산업별 종사자 수 구성에서는 제조업을 비롯하여 숙박 및 음식점업, 오락·문화 및 운동 관련 산업 등이 전년에 비해 구성비가 낮아진 반면 건설업, 보건 및 사회복지사업 등은 소폭 증가하였음

- 최근의 제조업 종사자 수의 감소는 경제의 서비스화 진전 및 국내 기업들의 해외투자 확대 추세와 무관하지 않은 것으로 평가

□ 세계 선진 기업들의 인재 육성 비결 *

- (개요) 미국의 시사 전문지 포춘誌는 인재 양성에 탁월한 세계 선진 기업들을 선정하고 성공 비결들을 소개함
 - 포춘은 세계적인 컨설팅 기업인 휴잇과 리더십 개발 전문사인 RBL과 공동으로 최고의 리더를 양성하는 기업 10개사를 선정함
- (비결) 자사의 고객과 문화, 네트워크를 고려해 각 기업마다 자사만의 독특한 인재육성 프로그램을 구축하고 운영함
 - 1위로 선정된 GE는 크로통 빌 연수원의 리더십 교육을, P&G는 사회적 지능과 감성을, 노키아는 멘토링을 강조하는 등 매우 차별적임

< 인재육성에 탁월한 기업들과 방법 >

순위	기업	인재 육성 방법	국가
1	GE	- 기존의 크로통 빌 연수원(잭 웰치 리더십 개발센터)의 리더십 교육을 해외 직원에게 확대하고 온라인 교육도 도입	미국
2	P&G	- 소비자들의 정확한 니즈를 파악하기 위해 채용 시부터 인재들의 사회적 지능과 감성개발에 노력	미국
3	노키아	- 멘토링을 통한 리더십 교육에 집중하고 부하직원들에 대한 경영진의 멘토링을 평가에 포함	핀란드
4	힌두스탄 유니레버	- 인재 능력에 따라 직원들을 녹색, 노랑, 빨강색으로 구분하는 서열시스템을 통해 리더 양성과 경쟁을 촉진	인도
5	캐피털원 파이낸셜	- 직원들에게 1년 동안 전직 임원이나 트레이너들과 짝을 맺는 '매니저 코치' 프로그램으로 인재를 육성	미국
6	제너럴 밀	- 직원들의 문제해결 능력을 향상시키기 위해 시뮬레이션 기법 중심의 프로그램을 운영	미국
7	맥킨지	- 직원들을 해외순환 근무를 통해 경험 및 리더십을 축적	-
8	IBM	- 타 기업의 장점을 인수합병을 통해 습득케 함	미국
9	BBVA	- 동료의 평가를 중심으로 인재를 육성하는 프로그램 운영	스페인
10	인포시스	- 평균 26세 정도의 젊은 직원들에게 포괄적인 권한이행과 참신한 아이디어 생성을 위한 토론 중심의 프로그램 운영	인도

- (시사점) 국내기업도 인재양성을 위한 무차별적인 벤치마킹보다는 자사에 맞춤형된 독특한 인재육성 프로그램의 구축을 고려해야 할 것임
 - 무차별적인 벤치마킹은 기업문화의 차별성으로 실패 가능성이 높은 반면, 자사만의 인재육성 프로그램은 기업문화와 직원 사기를 상승시킴

* 이 글은 포춘지(2007.9.20)에 게재된 "Top 10 Companies for Leaders"를 요약재구성한 것임

□ 부패인식지수, 180개 국 중 43위

- 우리 나라 공공부문의 투명성이 지난 3년간 개선이 이뤄지지 않고 정체해 있어 개선이 시급한 것으로 나타남
 - 국제투명성기구의 '2007년도 부패인식지수' 조사에 의하면, 한국이 10점 만점에 5.1점을 얻어 조사 대상 180개 국 가운데 43위에 머무름
 - 한국은 2005년 5.0점, 2006년 5.1점에 이어 올해도 5.1점에 머물렀으며, 전체 순위는 40위에서 43위로 매년 하락하고 있음
- 한국의 부패인식지수는 OECD 30개 국 평균인 7.18점에 훨씬 못 미치고, 싱가포르(4위, 9.3점), 홍콩(14위, 8.3점), 일본(17위, 7.5점), 마카오·대만(34위, 5.7점) 등 아시아내 경쟁국가와도 큰 차이가 있음
 - 덴마크, 핀란드, 뉴질랜드가 9.4점으로 공동 1위를 차지했으며 소말리아와 미얀마가 1.4점으로 최하위였음

□ 국제결혼자녀 4만 명 시대

- 국제결혼이 늘어나면서 국제결혼가정의 자녀도 급증
 - 행정자치부에 따르면 지난 5월까지 국제결혼가정 자녀는 4만 4,258명으로 2006년 2만 5,246명에 비해 1만 9,012명이나 증가
 - 국제결혼가정 출신 초등학교 학생 역시 2007년 1만 3,445명으로 2년 전 6,121명보다 2배 이상 늘어남
- 그러나 국제결혼가정 자녀의 경우 언어와 문화적 차이로 인해 학습능력이 부진한 경우가 많음
 - 교육인적자원부는 올해부터 12개의 시범학교를 통해 국제결혼가정 자녀를 위한 교과과정을 개발하고 있지만, 일선 학교에서는 이들을 위한 교과서나 교육과정이 뒷받침되지 않고 있음
- 국제결혼자녀들의 한국인 정체성도 크게 떨어지는 것으로 나타남
 - 국제결혼가정 자녀 중 자신이 한국인이라고 생각하는 비율은 16.7%에 그쳤고 43.3%가 스스로를 외국인으로 여기는 것으로 나타남
 - 이들이 초등학교부터 시작된 격차의 누적으로 소수집단으로 묶이게 될 경우 얼마든지 사회불안 요인이 될 수 있음을 인식해야 할 것임

□ 영국발 신용 위기, 미국보다 더 위험하다*

- (현황) 영국의 높은 가계 대출 비율 및 부동산 지출 비중은 영국발 신용 위기가 미국보다 더 위험할 수 있음을 보여줌
 - 영국의 가계 부채 비율은 166%로 미국의 127%보다 상당히 높은 수준에 있음
 - 또한 국가 전체 지출의 3분의 2가 부동산 구입에 사용되고 있음
- (원인) 영국 경제는 미국 경제와 동조화 현상을 보이고 있으며, 10년간 부동산 값이 3배 뛰었고, 2008년부터 경제성장률이 3%대에서 1.5%대로 하락할 것으로 예상되는 등 신용 위기의 원인이 발생
 - 다른 유럽 국가들과 달리 영국 경제는 미국 경제와 상관관계가 높은 동조화 현상을 보이고 있어, 미국발 서브프라임 모기지 사태는 영국 경제에 직접적인 타격이 되고 있음
 - 또한 부동산 가격은 10년 동안 고성장-저실업의 호황과 함께 3배나 뛰어 미국발 서브프라임 사태에 따른 부동산 가격 하락은 신용 경색의 조짐을 야기함
 - 그리고 장기간 호황을 이어온 영국 경제가 지난 몇 년간 이어온 3%대의 경제성장률에서 1.5%로 하락할 것으로 전망되고 있어 영국발 신용 위기의 가능성이 높아지고 있음
- (전망) 영국 중앙은행의 금리 조정 움직임이 보이지 않고, 부동산 가격 상승세가 둔화 되고 있어 비관적이지 않지만, 최근 영국 은행들의 개인 파산자에 대한 채무 변제액이 180억 달러에 달해 신용 위기의 전조가 곳곳에 드리워지고 있음
- (시사점) 영국발 신용 위기에 따르는 글로벌 유동성 쇼크로 발생할 수 있는 다양한 시나리오를 선정하고 이에 따라 대비할 수 있는 방안 마련이 시급

* 이 글은 『매경 ECONOMY』(2007.9.26)에 실린 글을 요약, 정리, 재구성한 것임.

□ 성공 기업의 십계명

웨스팅하우스일렉트릭(WHE)과 제너럴 일렉트릭(GE)은 서로 비슷한 시기에 창업하였을 뿐만 아니라 약 1세기에 걸쳐 철도와 전기 부문의 기술을 선도한 선의의 경쟁자 관계였다. 그러던 것이 현재 WHE는 다른 기업으로 넘어가 이름만 유지하는 기업이 되었고, 반면에 GE는 세계적으로 존경받는 기업으로 우뚝 서있다.

왜 GE는 성공하였고 WHE는 망했는가? 이에 대해 전문가들은 GE가 전설적이라고 할 정도의 적응 능력이 우수한 강한 문화와 가치를 지닌 조직이라는 점을 주목하고 있다. GE는 100여 년의 역사 속에서 수차례에 걸쳐 어려운 고비가 있었지만 그때마다 놀라운 회생 능력을 보여줬다. 구조조정의 전도사로 불리는 전임 CEO 잭 웰치도 이런 문화의 산물이었다. 그는 GE의 생존과 성공의 능력이 GE의 사람, 구조, 그리고 문화의 결합체인 ‘사회적 구조’에서 유래되었다고 말한다.

『부의 기원(The Origin of Wealth, 2006)』을 저술한 에릭 바인하커(Eric D. Beinhocker)는 성과가 좋고 적응력이 뛰어난 기업들의 문화를 연구하여 “성공 기업의 십계명”을 정리하였다. 요약하면 아래와 같다.

1. 언제나 최선을 다하고 그 이상으로 하라. 남보다 앞서고 끊임없이 자기계발을 하라.
2. 타인에게 정직하고 자신에게 정직하라. 투명하게 행동하고 현실을 직시하라.
3. 장점을 바탕으로 직원에게 보상하라.
4. 동료의 동기를 신뢰하고 그들의 직무 능력을 신뢰하라.
5. 황금률을 따르라. 남들이 당신에게 하기를 바라는 것처럼 남들을 대하라.
6. 자기이익보다 조직이익을 우선하라. 조직이익에서는 모두 하나인 것처럼 행동하라.
7. 젊은 사람은 선배에게 도전하기 마련이다. 중요한 건 아이디어이지 직위가 아니다.
8. 외부의 생각에 호기심을 가지고 개방적인 태도를 취하라.
9. 사실을 제대로 파악하라. 궁극적으로 중요한 것은 의견이 아니라 사실이다.
10. 경쟁심을 가져라. 도전은 결승점이 없는 달리기와 같다.

위의 십계명을 모두 지닌 기업은 없다. CEO는 이를 통해 자사가 성과 향상을 위해 지녀야 할 규범이 어떤 것이고, 어떠한 규범이 없거나 미흡한가를 판단해 보아야 한다. 그래야만 우수한 유연성을 기반으로 높은 성과와 강한 생존력을 갖는 성공한 기업을 만들 수 있다.

“비슷한 것은 가짜다” (求似者 非眞也)

박지원 (1737~1805) : 조선후기 실학자 겸 소설가