



08-13 (통권 191호)
2008.04.04

CHAIRPERSON NOTE

경제 이슈

- 일본 경기 침체 가능성 증대
- 무역수지 적자 심화

경영 노트

- 글로벌 경영시대의 인재관리

사회 트렌드

- 하트스토밍(heartstorming)

저널 브리프

- 고개 드는 뉴욕증시 바닥론

洗心錄

- 주인의식

□ 일본 경기 침체 가능성 증대

- 세계 경기침체가 진행되고 있는 가운데 엔고 현상, 고유가, 주가 하락 등의 영향으로 일본 경기 하강의 가능성이 단기경제관측조사지수, 광공업생산지수 등의 낮은 실적으로 나타나고 있음
 - 국제 유가(두바이유)는 '07년 6월 대비 47% 상승한 96.9달러, 엔화/달러 환율은 전년말 대비 8% 하락한 102.72원이고, 일본 닛케이주가의 평균치는 최근 12개월('07.4~'08.3월) 동안 27% 만큼 가치가 하락함
 - 일본 단기경제관측조사지수는 2007년 4분기 19에서 2008년 1분기 11에 그쳐 무려 8포인트 떨어지는 등 기업의 체감경기가 대단히 악화되고 있는 것으로 나타나고, 광공업생산지수도 전월대비 1.2% 하락함
- 이러한 일본 경기 둔화는 일본 중앙은행 총재 후보 거부로 인한 금융정책 책임자 부재로 인해 더욱 위기감이 고조되고 있는 가운데 미국 발 서브프라임 부실로 인한 세계 경제침체는 또 다른 악재로 작용함

□ 무역수지 적자 심화

- 지식경제부('08.4)에 의하면 우리 경제의 무역수지는 최근 4개월간 연속으로 적자를 보이고 있는데, 이는 수출이 6개월 연속으로 증가세 임에도 불구하고 수출 증가세를 상회하는 수입 증가세가 원인임
 - 무역수지는 '07년 12월 8.7억 달러의 적자를 보인 이후 '08년 3월까지 계속적인 적자를 보이고 있으나 적자폭은 완화되는 추이임
 - 수출은 '07년 10월 22.9%(전년 동월대비)를 보인 이후 '08년 3월 19.1%를 보이며 6개월 연속 증가세이고, 수입은 '07년 10월부터 시작된 증가세가 '08년 3월 25.9%로 계속되고 있음
- 최근 4개월 연속 이어지는 무역수지 적자는 원유수급 불균형 등에 따른 고유가 및 국제 원가재가 상승이 주요한 원인으로 무역수지를 흑자로 전환시키기 위해서는 동 요인의 해소가 긴요함

□ 글로벌 경영시대의 인재관리*

- 최근 국내 기업들의 글로벌 경영이 가속화되면서 성공적인 글로벌 인재 관리 방안에 대한 관심이 증대되고 있음
 - 인재 확보 측면에서 해외 현지의 우수인재 조달을 원칙으로 하고 있지만 신입사원 중심, 인재의 잦은 이탈 등의 문제점이 지적되고 있음
 - 인재 관리에서도 한국직원과 현지직원과의 기업문화 부조화 등으로 현지 우수인재들의 한국기업 기피 현상이 발생하고 있음

- 다양한 인재 등용, 임직원의 의식변화, 인사제도 정비, 영어의 공용화, 한국문화 이해증진이 글로벌 인재관리의 성공요소로 지적됨
 - (다양한 인재 등용) 글로벌 경쟁력을 확보한 인재라면 국적·민족·성별에 관계없이 확보하겠다는 기업의 인사정책이 필요함
 - (임직원 의식 변화) 업무상의 무조건적 상명하달 등 한국 고유의 기업 문화를 강요하지 않는 임직원들의 의식 변화가 요구됨
 - (인사제도 정비) 글로벌 순환이동 등 인재들의 적재적소 배치를 위해서는 보상 등 인사제도와 프로그램에 대한 글로벌화가 필요함
 - (영어의 공용화) 해외 인력 활용도를 높이기 위해 본사의 영어사용 능력의 제고가 필수적임
 - (한국문화 이해 증진) 해외 인재의 한국기업의 적응성을 높이기 위해서는 한국문화에 대한 교육과 수용 프로그램도 마련되어야 함

- 해외 인재 확보 및 관리뿐만 아니라 국내 인력의 글로벌화를 추진하는 한편, 글로벌 시대의 새로운 기업문화 구축방안 모색도 필요함
 - 국내 인력 중 우수인재들을 글로벌 인력으로 육성하는 장기적인 인사 정책 마련이 병행되어야 함
 - 해외 인재와 국내 인재간의 지속적인 교류를 통해 상호간의 문화를 포용하는 新기업문화 조성에 노력해야 함

* 이 글은 매일경제신문(2008.3.25)에 게재된 “한국 기업의 글로벌 인재관리 주먹구구”를 요약재구성함

□ 하트스토밍(heartstorming)*

- 세계적인 미래학자 롤프 옌센(Rolf Jensen)은 보다 행복하기 위해서는 머리로 아이디어를 짜내는 브레인스토밍(brainstorming)보다 마음으로 생각과 정서를 나누는 하트스토밍(heartstorming)을 활성화해야 한다고 주장
 - “하루 저녁을 가족과 보내고 각각의 가족 구성원들이 더 행복한 삶을 위해 무엇이 필요한지, 어떻게 하면 우리가 더 좋은 방법으로 서로를 도울 수 있을지 논의해야 한다”며 하트스토밍의 구체적인 방법을 제시
 - 옌센은 이제 한국인들도 “무엇이 나를 행복하게 하는가?”하고 물어야 할 때라고 조언함
 - 그는 “행복은 감성적 GDP”라며 행복지수(Happiness Index)를 도입할 것을 제안
 - 일정 수준 이상의 GDP에 도달하면, 소득의 증가가 행복의 증가로 이어지지 않는다고 함

- 그는 세계는 정보화 시대를 넘어 ‘드림 소사이어티’ 시대로 진입하고 있다고 주장
 - 기업이 소비자의 마음을 파고들고자 할 때 이성이 아닌 감성의 전략을 써야 한다는 것임
 - 미래에는 이야기(스토리)와 꿈(드림)이 부가가치를 창출하는 것은 물론, 이를 통해 새로운 시장이 형성될 것이라고 함

- 행복은 ‘꿈’과 함께 미래 기업의 핵심 경쟁력임을 강조
 - 행복은 이미 상업화되어 있음. 새 휴대전화를 든 소년의 미소에서 행복을 읽을 수 있음
 - 세계 곳곳의 아름다운 섬에서 온 소금이나 생수를 살 때, 소비자들이 즐기는 건 소금이나 생수를 생산한 사람들의 이야기임

- 그는 행복의 전제 조건으로서 자신의 삶에 대한 책임감, 자기 행복에 대한 책임감을 들고 있음
 - 중요한 것은 인생에서 자기 삶의 방식을 찾는 것이라고 함

*이 글은 문화일보(2008.4.2)에 게재된 “마음 열고 하트스토밍 하세요”를 요약재구성함

□ 고개 드는 뉴욕증시 바닥론*

- 최근 뉴욕 증시의 하방경직성이 강화되면서 바닥론에 수궁하는 ‘민심’이 커지고 금융 위기가 정점을 지났다는 주장이 우세하나 아직은 또다시 증시를 위협할 대형 변수가 언제 나타날지 모르는 불안한 상황임
 - 베어스턴스 사태 해결을 기점으로 뉴욕 증시가 호재에는 강하게 악재에는 약하게 반응하면서 하방경직성이 성겨났고 증시 주변에 자금이 몰려들면서 뉴욕 증시 바닥론이 나타남
 - 금융주와 주택경기는 증시를 위협할 변수로 고려되고 있으며 골드만삭스는 美 금융회사들의 2,000억 달러 이상의 추가적 손실을 예상함
- (바닥론의 근거) 금융위기의 정점이 지났으며 주가가 경기를 선반영 한다는 점을 근거로 올 하반기부터의 경기회복세를 예상
 - 대표적인 美 투자은행들의 지난 1분기 실적이 예상을 웃돌고 서브프라임 관련 손실액이 예상을 밀들면서 금융위기가 정점을 지났다고 주장
 - 또한 주가는 경기를 3~6개월 선반영한다는 점을 근거로 하반기부터 경기가 회복세를 탈것으로 예상하고 있으며 지난 2월에 주택 매매 실적이 7개월 만에 처음 상승세로 돌아섬
 - 이와 함께 달러화 약세 추세가 주춤거리고 있으며 원자재값 상승 둔화와 국채 수익률이 상승세를 보임
- (바닥론의 성급함) 현재 직면해 있는 경기침체의 장기화와 금융과 신용 위기의 재대두, 그리고 하방경직성이 일시적이라는 주장 등을 감안할 때 대형 악재가 다시 불거질 경우 뉴욕 증시는 무너질 공산이 큼
 - 소비자 신뢰지수는 5년 만에 최저로 추락하고 지난 1월 평균 집값은 사상 최대 11.7% 하락
 - FGIC의 신용등급 6단계 하락은 채권보증업체의 부실화 문제가 다시 불거지면 신용위기 심화와 함께 금융위기로 연결될 공산이 큼을 보여줌
 - 美 경기 침체가 어느 때보다 길고 힘들 것이라는 전망 가운데 하반기부터의 경기회복세는 장담할 수 없는 상황이며 증시의 하방경직성은 일시적이라는 주장이 우세

* 이 글은 『한경BUSINESS』(2008.04.07)에 실린 글을 요약, 정리, 재구성한 것임.

□ 주인의식

‘수처작주 입처개진’(隨處作主 立處皆眞)은 중국 당나라의 선승인 임제의 언행을 담은 임제록에 나오는 말이다. 이 말은 ‘가는 곳마다 주인이 되고 머무는 곳마다 진실하라’는 뜻이다. 만약 가는 곳마다 주인의식을 갖는다면 그 조직이 발전하지 않을 수가 없고, 머무는 곳마다 진실하면 속해 있는 조직의 사람들과 화합할 수가 있는 것으로 해석될 수 있다.

대한상의의 조사에 따르면 회사가 중요하게 생각하는 분야는 인성, 주인의식 등인 반면, 신입사원들이 중요하게 생각하는 분야는 외국어 실력, 컴퓨터인 것으로 나타났다. 당연히 신입사원들의 인성, 주인의식 등에 대한 회사의 만족도가 낮은 결과가 나올 수밖에 없었다.

‘수처작주 입처개진’의 용어는 주인의식에 대한 시각을 새롭게 점검하게 해 준다. 주인의식은 맹목적인 충성심을 말하는 것이 아니다. 주인의식이 제대로 자리잡기 위해서는 진실한 마음이 요구되고 있다. 사물에 대한 비판 의식을 갖도록 하고 이를 제기할 수 있는 용기가 온전한 주인의식을 형성할 수 있게 한다. 한편, 주인의식은 최근의 윤리경영과도 연결될 것이다. 윤리적이고 투명한 경영을 하기 위해서는 직원들에게 권한 이양이 동반되어야 한다. 권한과 동시에 책임을 부여함으로써 주인의식이 생겨나고 책임 있는 윤리경영이 이루어지게 된다.

기업의 성공 요인을 들여다보면 공통적으로 발견되는 항목이 주인의식이다. 성공한 리더들은 낮은 직급부터도 반드시 주인의식을 갖고 있었다. 주인의식은 스스로의 발전은 물론 조직의 발전을 결정하는 필수조건이다.

**“지혜를 얻는 데는 세 가지 방법이 있다.
첫 번째 방법은 사색에 의한 것으로 가장 고상한 방법이다.
두 번째는 모방으로 가장 쉬우나 만족스럽지 못한 방법이다.
세 번째는 경험을 통해 얻는 방법으로 가장 어려운 것이다.”**

공자(BC 551~479) : 중국 고대 사상가