

CHAIRPERSON NOTE

경제 이슈

- 올해 개인 파산 신청자 급증으로 소비 여력 약화
- 美 정부, 미국 경제성장률 하향 조정

경영 노트

- '카르마 자본주의'의 확산
- 핵심 인재 관리를 위한 기업 혁신

사회 트렌드

- 2026년, 5명 중 1명은 노인

저널 브리프

- 러시아, 자원 패권 강화

洗心錄

- 상사에게 듣고 싶은 말

□ 올해 개인 파산 신청자 급증으로 소비 여력 약화

- 올해 1~9월까지 개인 파산 신청자는 작년 같은 기간에 비해 3.6배 상승한 8만 5,455명으로 나타나, 올해 연말까지는 10만 명을 넘어설 것으로 예상됨
 - 개인 파산 신청자가 급증한 원인은 경기 하강으로 경제의 고용 창출력이 크게 악화되어 근로 소득이 정체된 데 가장 큰 원인이 있음
 - 또한 정부의 복지 정책 비중 확대에도 불구하고, 오히려 저소득 계층의 적자 가구 비율이 증가하는 소득 양극화 문제가 심화되고 있기 때문임
 - 3/4분기 현재 전국 가구 기준 소득 5분위 계층(하위 20%)의 소득 증가율은 마이너스를 기록하였으며, 전체 가구에 대한 적자 가구의 비중은 2/4분기의 27.8%에서 28.5%로 0.7%p 증가함
- 최근에 들어 정부가 부동산 시장 안정을 위해 주택 담보 대출 기준 강화, 은행의 지급 준비율 인상 등 긴축적 통화 정책을 강화하고 있어, 개인 파산 신청자 수는 서민층과 영세자영업자를 중심으로 늘어날 전망이다

□ 美 정부, 미국 경제성장률 하향 조정

- 美 재무부는 지난 21일 기존의 올해 경제성장률 전망치(3.6%)와 2007년 전망치(3.2%)를 각각 3.1% 및 2.9%로 하향 조정한다고 발표함
 - 이는 美 정부가 하반기 이후 주택 거래량이 급감하는 등 부동산 경기 하강이 본격화되고 있는 것으로 판단하고 있기 때문임
 - 이러한 부동산 경기 하강에 대한 우려가 현실화될 경우, 자산 소득의 감소로 수년간 미국 경제 호황의 유일한 성장 엔진이었던 소비 부문의 침체가 불가피할 전망이다
 - 한편 소비자 물가(CPI, Consumer Price Index) 상승률은 2006년 2.3%에서 2007년에 2.6%까지 상승할 것으로 예측함
- 하반기에 미국 경기 연착륙 가능성이 약화되고 있어, 국내 수출 기업들은 세계 경제의 동반 성장 둔화(Global Recession)에 대한 리스크 관리에 주력해야 할 것임

□ ‘카르마 자본주의’의 확산

■ 미국 재계에서 ‘카르마 자본주의’가 새로운 경영 트렌드로 부상

- ‘카르마’(Karma)는 불교 용어로 ‘업(業)’이라는 의미로, 경영자들에게 동양적인 종교 철학을 통해 리더십의 노하우 습득과 내면의 평화를 동시에 유도하고자 하는 현상을 ‘카르마 자본주의’로 통칭함
- 예를 들어 CEO를 위한 서적이거나 경영 관련 웹사이트에 힌두교 경전인 ‘바가바드 기타’(Bhagavadgita) 등을 인용한 문장들이 확산되고 있으며, 주요 경영대학원에서는 ‘극기(克己) 강좌’를 도입하는 사례가 증가하고 있음

■ 경제적 가치와 사회적 책임을 동시에 추구하는 기업 문화의 구현이 핵심

- 벤처 거품 붕괴와 엔론 사태 등을 계기로 기업의 경제적 가치 제고는 물론 윤리·투명 경영과 사회적 책임을 중시하는 쪽으로 기업 문화가 바뀌고 있음
- 결국 카르마 자본주의가 경영자들에게 제시하는 화두는 “돈보다 더 광범위한 목적”을 추구하라는 것임

□ 핵심 인재 관리를 위한 기업 혁신

■ 핵심 인재 확보를 위한 비용 지출 증가로 기업의 성장 기회마저 위협

- IT 기술의 발전, 개도국의 급성장, 고령화 등에 따라 전 세계적으로 고급 전문 인력에 대한 공급 부족 현상이 심화되고 있으며, 기업들은 인재 확보 및 유지를 위한 비용이 급증하고 있음
- 기업 내 고급 전문 인력 채용을 위해 전년대비 비용 지출이 확대된 기업 비중은 미국과 호주의 경우 40%에 달하며, 아시아는 더욱 심각한 상황임

■ 기업들은 핵심 인재 채용 및 유지를 위한 혁신 프로그램 개발이 필요

- 기업들은 경쟁력 있는 인재를 확보·유지하기 위한 수단으로 하나로 ‘일할 맛 나는 회사’(Great Work Place) 만들기에 적극적임
- GE는 ‘IB’(Imagination Breakthrough)라는 문화 혁신 프로그램을 통해 직원간 배려·존중의 기업문화를 신사업 추진으로 연결하여 고성과를 달성함

□ 2026년, 5명 중 1명은 노인

- 낮은 출산율과 길어진 수명으로 우리 사회는 세계적으로 유례없이 빠른 고령화를 겪게 될 전망이다(통계청, '장래인구 추계')
 - 65세 이상 고령자가 차지하는 비중은 지난해 9.1%에서 2018년 14.3%로 '고령사회'에 진입하고, 2026년에는 20.8%에 달해 '초고령사회'가 될 것으로 예상됨
 - 평균수명(출생시 기대 수명)은 2005년 78.6세에서 2030년 83.1세, 2050년 86세로 계속 늘어남(여성의 경우는 2050년 89.9세)
- 반면 출산율 감소로 14세 이하 인구의 비중은 2005년 19.2%에서 2030년 11.4%, 2050년 8.9% 등으로 계속 낮아질 전망
 - 이에 따라 14세 이하 인구 100명당 65세 이상 노인 인구를 보여주는 '노령화 지수'도 2005년 47명, 2030년 214명, 2050년 429명으로 급증
- 청년과 중년층의 사회적 부양 부담은 갈수록 커질 전망
 - 생산가능인구(15~64세)의 비중은 2005년 71.7% 수준에서 2030년 64.4%로 떨어짐
 - 2050년에는 53%로 낮아져 인구 절반이 전체 경제를 떠맡는 구조가 됨
 - 그 결과 생산 가능 인구 대비 고령인구의 비율인 노인부양비는 2005년 12.6%에서 2030년과 2050년에는 각각 37.7%, 72.0%까지 치솟게 됨
 - 즉 2005년 현재 생산 가능 인구 7.9명이 노인 한 명을 나눠 부양했다면 2030년과 2050년에는 각각 2.7명, 1.4명이 짐을 져야 한다는 얘기
- 한편 출생률 감소로 우리 나라 인구는 5,000만 명을 넘지 못하고 2018년 정점을 찍은 뒤 줄어들 전망임
 - 여성 1명이 낳는 평균 신생아 수를 뜻하는 합계 출산율은 2000년 1.47명에서 2002년 1.17명으로, 지난해에는 1.08명으로 떨어짐
 - 한국의 인구는 2005년 4,813만 명에서 2018년 4,934만 명까지 늘어난 뒤 점차 줄어 2050년에는 4,234만 명이 될 것으로 추산됐음

□ ‘러시아, 자원 패권 강화*

- (러시아 중심의 천연가스 카르텔) 유럽 천연가스의 주요 공급자인 러시아 주도의 가스카르텔 형성은 가스가격의 상승과 러시아 영향력의 강화 등 국제 사회에 경제적, 정치적 충격을 줄 것임
 - 주변국과의 가스공급 마찰: 유럽 천연가스의 24%를 공급하는 러시아는 주변국들과 천연가스의 가격 마찰과 공급 차질 등을 유발하고 있음
 - 2006년 초 러시아는 우크라이나에 가스 공급을 중단하고 유럽국가에 가스공급량을 감소시킴
 - 2006년 11월 그루지야에 가스 가격을 2배 이상 올릴 것이라고 통보
 - 유럽에 공급하는 가스의 20%가 통과하는 벨로루시와 가격 문제로 마찰이 발생하고 있음
 - 카르텔 형성 가능성: NATO의 비밀 연구 보고서는 러시아가 천연가스 생산국들의 카르텔 형성을 주도하여 과거의 군사대국 대신에 에너지 분야의 맹주로 나설 것이라고 전망
 - NATO의 비밀 연구 보고서는 러시아가 중앙아시아 국가들을 비롯해 알제리, 카타르, 리비아, 이란 등과 가스카르텔을 설립할 가능성을 제기함
 - 카르텔의 충격: 러시아 중심의 천연가스 카르텔은 천연가스 가격의 급등과 함께 러시아의 국제적인 영향력이 강화되어 세계의 경제적, 정치적 충격이 될 것임
 - 국제에너지기구는 주요 가스 생산국들이 생산시설 투자를 감소하고 생산 규모를 협의하면 가스 가격의 급등은 피할 수 없다고 경고함
 - NATO 보고서에서 가스카르텔은 에너지 안보를 둘러싼 서유럽과 러시아 간 긴장관계를 보여주는 것이라고 전함
- (시사점 및 과제) 천연가스 카르텔로 천연가스의 가격상승이 예측되므로 에너지 수입의존도가 높은 한국은 해외에너지 자원개발과 대체에너지 개발 등 안정적인 에너지 공급을 위한 노력을 더욱 강화해야 함

* 이 글은 『환경 비즈니스』(2006.11. 27)에 실린 글을 요약, 정리한 것임.

□ 상사에게 듣고 싶은 말

할 어반은 「긍정적인 말의 힘」에서 좋은 리더가 되기 위해서는 다음 세 가지 일을 반드시 하라고 충고한다.

첫째, 직원들이 회사에서 중요한 인물이라고 느끼도록 만들라. 훌륭한 리더는 기본적으로 직원들의 이름을 익히고, 그들과의 대화와 질문을 통해 의견을 수렴하고, 직원들이 회사에서 중요한 존재라는 느낌을 지니도록 만드는 것이다. 이러한 느낌이 사기 진작과 성과 향상으로 이어질 것이다.

둘째, 직원들을 알아보고 칭찬하라. 너무나 많은 관리자들이 직원들의 잘한 일보다는 못한 일을 훨씬 더 잘 찾아낸다. 대부분의 사람들은 성과를 인정받는 것을 최고의 보람으로 느낀다.

셋째, 직원들이 성장하도록 도와라. 좋은 리더는 훌륭한 선생이자 코치이다. 직원이 잘못했을 때, 그 잘못된 점에 초점을 두기보다는 그에 대한 신뢰감을 보여주는 동시에 개선 방법도 가르쳐준다. 최고의 리더란 바로 가장 힘든 시기에도 격려와 용기를 북돋아주는 말을 해주는 사람이다.

그럼 부하직원들이 직장에서 꼭 필요한 존재라는 느낌을 가지도록 하는 상사의 말은 무엇일까? 이런 말들을 부하직원들은 상사에게 듣고 싶어한다.

1. 잘한 일에 대한 인식과 보상
2. 의견 묻기 - 견해, 전망, 제안
3. 관심 보여주기 - 가족이나 현재 하고 있는 일 등에 대한 질문을 통해
4. 기대치를 명확히 할 것
5. 도와주겠다는 제안
6. 이름으로 불러주는 것
7. 용기를 북돋아주고 자신감을 표명해 주는 것
8. 예의 바르게, 건설적으로 그리고 은밀하게 비평하는 것

결코 포기하지 마라. 꿈은 이루어진다.
 그렇지 않으면 신이 꿈을 꾸도록 만들었을 리가 없다.
 - 존 업다이크(1932~) : 미국 소설가