



07-23 (통권 150호)
2007.6.8

CHAIRPERSON NOTE

경제 이슈

- 6월 전경련 BSI 호조 지속
- 유럽중앙은행, 기준금리 4%로 인상

경영 노트

- 외국계 장수기업들의 비결

사회 트렌드

- 윌요병 심각
- 존경받는 직업, 'CEO'

저널 브리프

- 실업률 통계, '체감'과 엄청난 격차

洗心錄

- 조용한 리더십

□ 6월 전경련 BSI 호조 지속

- 전국경제인연합회에 의하면 6월 기업경기실사지수(BSI, Business Survey Index)가 105.6으로 지난 3월 기준치 100을 상회한 이후 4개월 연속 호조세를 이어감
 - 부문별로는 투자(108.7), 수출(106.0), 내수(104.5), 자금사정(103.3), 고용(103.1), 재산성(100.6) 등의 항목이 기준치 100을 상회함
 - ※ 기준치 100을 상회할 경우 향후 전망을 긍정적으로 보는 기업이 부정적으로 보는 기업보다 많다는 것을 의미함
 - 산업별로는 제조업과 비제조업 모두 경기 호전을 전망하고 있으나, 상대적으로 제조업(103.0)보다 비제조업(109.6)에 속한 기업들이 향후 경기 대해 낙관적 시각을 가지고 있는 것으로 나타남
- 이는 올해 들어 수출 경기 호조가 지속되는 가운데, 내수 지표 회복 조짐, 주식 시장 호황 등으로 기업들의 국내 경기 회복에 대한 기대감이 확산되고 있음을 의미함

□ 유럽중앙은행, 기준금리 4%로 인상

- 유럽중앙은행은 지난 6일 정례 금융통화정책 회의에서 기준금리를 현행 3.75%에서 4%로 인상하였음
 - 이에 따라 유럽중앙은행의 정책금리는 2006년 3월 2%에서 2.25%로 인상된 이후 18개월 만에 두 배가 되었음
 - 동 결정은 유로존의 경제가 호조를 보이고 있는 가운데 인플레이션 압력이 지속되고 있어 이에 대해 선제적으로 대응하기 위한 조치임
 - 유럽중앙은행은 유로존의 인플레이션율이 올해는 2% 이내를 기록할 것이나, 2008년에는 2%를 넘어설 것으로 전망하고 있음
- 미국의 1/4분기 GDP 성장률이 지난 4년 동안 가장 낮은 0.6%를 기록하며 연방은행이 기준금리 인하를 고려하고 있는 상황에서 유럽중앙은행의 금리 인상은 미국의 금리 인하를 어렵게 만드는 요인으로 작용할 것으로 보임

□ 외국계 장수기업들의 비결

- 국내시장 진입에 실패한 외국기업들이 많은 가운데, 성공적으로 수익을 창출하며 지속성장을 이루고 있는 외국기업들의 저력이 주목받고 있음
 - 월마트, 까르푸, 노키아 등 국내시장 진입에 실패한 글로벌 기업도 있는 반면, 한국지멘스, 한국IBM, 한국씨티은행 등 지속적인 수익을 창출하며 장수하는 외국계 기업들도 다수 존재함

- 외국계 장수기업들의 성공 비결은, 기회 포착, 사업 다각화, 가치 공유, 철저한 현지화 등을 들 수 있음
 - (기회 포착) 한국바스프의 경우, 외환위기 당시 다른 외자기업들이 빠져나가는 상황에서도 오히려 공격적 M&A를 단행, 성장 기회로 활용함
 - (사업 다각화) 한국IBM의 경우, 고부가가치의 신규 사업 분야 육성 및 관련 사업 분야의 시너지 창출을 통해 지속적인 성과 창출에 성공함
 - (가치 공유) 사내외의 혁신적 아이디어 및 지식을 파트너들과 공유함으로써 투자 대비 효율성을 제고하고 시너지 효과를 극대화함
 - (철저한 현지화) 현지 법인에 자율성과 유연성을 부여하여 소비자 환경의 조직 대응력 제고를 통하여 궁극적으로 글로벌 통합 기업을 추구함

< 국내에 진출한 외국계 장수기업 >

진출년도	업체명	대표업종	국가
1954	한국바스프	화학	독일
1964	한국베링거인겔하임	제약	독일
1967	한국지멘스	전기, 전자	독일
1967	한국IBM	IT	미국
1967	한국씨티은행	금융, 보험	미국
1968	한국코카콜라	음료	미국
1970	신도리코	기계	일본

- 국내 기업들도 글로벌 기업으로 지속 성장하기 위해서는 시장 환경을 고려하여 선택과 집중을 기반으로 한 사업 포트폴리오 전략이 필요함
 - 해외 진출의 우리 기업들은 현지 시장에 대한 철저한 검토를 바탕으로, 전략적 제휴 및 M&A를 통한 사업다각화로 성장 기회를 모색해야 함

□ 월요병 심각

- 주5일 근무제 시행 이후 직장인들의 자기계발 활동은 늘어났으나 ‘월요병’은 더 심해진 것으로 나타남
 - 주5일 근무제 후 직장 생활의 긍정적·부정적 변화(복수응답)에 대한 응답으로 ‘자기계발 확대로 업무역량 향상’(48.4%)과 ‘월요병 심각’(71.9%)이 각각 1위를 차지함
 - 가정생활에서는 ‘가족 모두 신체적·정신적으로 건강해졌다’(46.1%)가 긍정적 변화인 반면 ‘한달 생활비 증가’(60.2%), ‘외식 증가’(35.9%) 등의 부정적 측면도 나타나고 있음
- 여가시간이 늘었음에도 예년과 다르지 않은 주말을 보내는 직장인이 2명 중 1명에 달해 시간 관리에 좀 더 많은 노력이 필요한 것으로 나타남
 - ‘예년과 다르게 주말여가를 보내고 있다’는 응답자는 49.2%이며, 50.8%는 ‘예년과 다르지 않게 주말여가를 보내고 있다’고 응답함
 - 주말에 ‘잠으로 휴식을 취한다’는 응답자가 37.0%로 가장 많았고, ‘문화생활’(32.7%), ‘자기계발’(26.0%), ‘주말여행’(17.8%) 순이었음

□ 존경받는 직업, ‘CEO’

- 20, 30대의 15.7%가 ‘CEO’를 가장 존경하는 직업으로 선택함
 - ‘교사나 교수’를 꼽은 응답자가 10.8%로 그 다음이었고 ‘사회복지사’(8.9%), ‘소방관’(7.9%), ‘기술자’(7.1%), ‘과학자’(5.7%) 등의 순임
 - 이에 비해 ‘가장 존경하지 않는 직업’으로는 ‘정치인’(34.1%)이 1위로 꼽혔고 이어 ‘연예인’(10.8%), ‘종교인’(10.4%), ‘공무원’(8.2%) 순임
- 자신은 존경하는 직업으로의 이직에 대해 소극적이거나 자녀에게는 적극적인 추천 의지를 보임
 - 존경하는 직업으로 취업 혹은 이직할 의향에 대해서 ‘없다’를 선택한 응답자가 42.2%이었으며, 그 이유로는 29.4%가 ‘능력 부족’, 뒤이어 ‘적성에 맞지 않음’(19.8%) 등으로 소극적인 태도를 보임
 - 하지만, ‘존경하는 직업을 자녀에게 시킬 의향이 있다’는 응답자는 무려 82.2%나 되고 있음

□ 실업률 통계, '체감'과 엄청난 격차*

- (지표 실업률과 체감 실업률 격차) 지난 4월 우리 나라 실업률은 3.4%로 경제협력개발기구(OECD) 국가 중 최저 수준을 기록하였지만, 지표 실업률과 체감 실업률은 엄청난 격차를 보이고 있음
 - 현행 실업률 통계는 경제활동인구를 실업자 수로 나누어 산출하며 이는 국제 기준에 부합
 - 하지만, 실제 취업 전선에 나선 청년 및 중장년층은 일자리를 구하지 못하고 있는 실정이며, 웬만한 공기업의 취업 경쟁률은 수백 대 1을 기록하고 있음
 - 지난 4월 실질적인 체감 실업자 수는 공식적 통계인 81만 7,000명을 제외하고도 최대 200만 명을 넘어설 수도 있는 것으로 추정됨

- (일반 상식과는 다른 실업자 기준) 실업률과 체감 실업률이 차이를 보이는 이유는 통계상으로는 취업자에 포함되어 있으나 일반 상식에 비추어 실업자로 간주될 만한 인구가 상당수에 달하기 때문임
 - 취업자 통계의 오류 : 일주일에 18시간 미만 근로자(14만 3,000명) 및 무급가족 종사자수(148만 명)도 취업자에 포함됨
 - 비경제활동 인구 측정의 오류 : 취업 의사와 능력은 있으나 노동시장 여건 상 일자리를 구하지 않고 있는 취업 준비생(55만 7,000명), 구직 단념자(9만 3,000명), 육아 및 가사 종사자가 실업자 통계에서 배제됨

- (시사점) 실업률 보조지표 활용 및 노동시장 인프라 개혁을 통해 실업대책의 실효성을 높이고 체감 실업률을 낮춰야 할 것임
 - 미국의 경우, 기본적인 실업률 통계에다 보조적인 지표(통계)를 동원하여 실업자를 6단계로 세분화하여 공표하고 있음
 - 체감 실업률을 낮추기 위해서는 기업 투자환경 개선과 노동시장 유연성 제고, 교육 등 기반 인프라의 개혁이 필요함

* 이 글은 『economy21』(2007.6.5)에 실린 글을 요약, 재구성한 것임.

□ 조용한 리더십

리더십을 다섯 단계로 나눈 경영 컨설턴트 짐 콜린스는 가장 낮은 수준의 리더십을 ‘자립의 리더십’으로, 가장 높은 수준의 리더십을 ‘겸손과 의지의 리더십’으로 분류한다. 잘난 체를 하지 않는 겸손함은 신뢰감을 형성하고 사람들을 모으며 협력의 규모를 조직 외부로 확장한다.

겸손한 리더십의 한 형태로 ‘조용한 리더’를 들 수 있다. 하버드대 비즈니스 스쿨 교수인 바다라코(Joseph L. Badaracco Jr.) 교수는 조용한 리더를 다음과 같이 정의하고 있다.

- 인내가 강하고 신중하며 단계를 거쳐 행동하는 사람
- 자신의 조직, 주변 사람들, 자기 자신에게 있어서 정의로운 것이라고 생각되는 것을 소리 없이 실천하는 사람
- 자신의 경력과 평판을 위협에 처하게는 하지 않으면서 어려운 문제를 맡는 사람

조용한 리더는 정의로운 것을 행하되 자신의 지위를 지키는 ‘건전한 이기주의’의 현실적인 사람으로서 무조건 자신을 희생하는 지금까지의 영웅주의와는 틀리다. 바다라코 교수는 자제력과 겸손과 고집(의지)을 갖고 있는 조용한 리더들이 추구하는 전략을 다음 여덟 가지로 제시하고 있다.

- ① 현실을 직시하라 ② 복잡한 이유들을 피하지 마라 ③ 지름길을 찾지 마라 ④ 최소 위험으로 최대 효과를 내도록 행동하라 ⑤ 끈기 있게 사태를 파악하라 ⑥ 규칙을 유연하게 적용하라 ⑦ 조금씩 천천히 행동범위를 넓혀라 ⑧ 타협할 여지를 만들어라

어떻게 보면 조용한 리더는 오늘날과 같은 자기 PR 시대에 최고 리더에게 어울리지 않는 덕목처럼 보일 수도 있지만 많은 사람의 의견을 수렴한다는 면에서 과거부터 지금까지 CEO에게 필수적인 리더십이다.

“항상 너보다 작은 사람을 고용하면 우리는 난쟁이 회사가 될 것이다. 반대로 항상 나보다 큰 사람을 고용하면 우리는 거인 회사가 될 것이다.”

- 데이비드 오길비(1911~) : 영국 태생의 미국 광고전문가