

제 546회 KMA 최고경영자조찬회 1강연 요약

일시 : 2019년 1월 18일 (금) 06:40~09:00 장소 : 서울 그랜드하얏트 호텔 (그랜드볼룸)



SPEAKER 이 홍 교수 광운대학교 경영학과

현) 광운대학교 경영학과 교수
현) 산업통상자원부 사업재편위원회 위원장
전) 광운대학교 경영대학장/경영대학원장
전) 정부혁신관리위원회 위원장

전) 한국지식경영학회 회장
카이스트 경영학과학과 박사 - 석사
고려대학교 경영학과 학사

CEO의 창조 습관! 변화와 위기의 시대에 가장 중요한 생존전략!

1. 세종, 누구인가? - 대한민국 역사 상 최고의 성군(成君)

- 1) 세상을 앞서서 선도 국가 : 세종 재위 시절 대한민국은 세상을 앞서서 선도 국가였음. 자격루 등 세계 최초 기술을 개발하였고 풍흉에 따라 조세 제도를 달리 적용 하는 등 국가 제도 상에서도 상당히 발전된 모습을 가지고 있었음.
- 2) 세종 시대의 인재들 : 황희, 순지, 장영실, 정인지, 신숙주, 김종서, 박연 등 다양한 인재들이 조선의 발전을 이룩했음. 세종은 인재를 발굴하고 능력을 꽃 피우는 데도 탁월한 능력을 발휘하였음.

2. 리더의 박스 사고

- 1) 경험 기반적 사고 : 사람은 기본적으로 자신의 경험 범위 내에서 사고함. 리더의 경험으로 인해 생성되는 사고의 범위를 박스사고라고 함.
- 2) 학습된 무기력 : 리더가 경험해보지 않은 범위의 제안은 시도조차 되기 전에 사장 될 가능성이 높음. 이런 제안이 불발로 돌아가다 보면 조직을 새로운 제안 능력을 잃어버리고 결국 학습된 무기력 상태에 놓임.
- 3) 리더의 박스 사고 넓히기 : 리더는 박스 사고를 확장하기 위해 노력해야함. 창조적 요동, 창조적 지향성, 창조적 관용, 창조적 흡수 능력, 창조적 개방력을 갖춰야 함.

3. 세종에서 배우는 리더의 박스 사고 확장하기

- 1) 창조적 요동 : 창조에 있어 문제 인식 능력은 무엇보다 중요함. 대한민국에서는 문제를 두려워하는 경향이 있음. 문제를 문제로 받아들이고 해결점을 찾아야 함.
- 2) 창조적 지향성 : 타인에게서 창조를 찾지 말고 자기 자신에게서 창조를 찾아야 함. 세종은 문제가 발생하였을 때 먼저 자신의 부덕함을 탓하였음.
- 3) 창조적 관용 : 반론을 처벌하였을 때 창의력은 생겨나지 않음. 세종은 자신의 말에 반기를 드는 사람을 관용으로 포용함.
- 4) 창조적 흡수 능력 : 리더는 전문가에게 의견을 묻는 동시에 전문가의 의견을 이해할 수 있는 수준을 갖추어야 함. 세종은 수많은 전문가의 지식을 자신의 것으로 흡수함.
- 5) 창조적 개방력 : 세종은 매일 실무 정보, 전문가 정보, 국민 정보를 청취하는 시간을 가짐.



제 546회 KMA 최고경영자조찬회 2강연 요약

일시 : 2019년 1월 18일 (금) 06:40~09:00 장소 : 서울 그랜드하얏트 호텔 (그랜드볼룸)



SPEAKER 고순동 대표 한국마이크로소프트

현) 한국마이크로소프트 대표이사
전) 삼성SDS 대표
전) IBM 마케팅 글로벌 서비스부문 사업개발담당임원
세계 최고 지식경영 기업상 수상 (2010)

워싱턴대 세인트루이스교 경영대학원 기업재무 석사
연세대학교 경영학과 학사

디지털 트랜스포메이션 시대, 기업 문화의 변화

1. Microsoft의 변신

1) PC시대에서 모바일 시대로 : 마이크로소프트는 Windows를 통해 전세계 시가 총액 1위의 자리를 오랜 시간 지켜옴. 그러나 PC에서 모바일 시대로 변화함에 따라 모바일 디바이스를 선점한 애플, 아마존이 급격히 부상하였으며 마이크로소프트는 야후, 노키아와 같이 시대를 못 잃고 뒤쳐진 기업 중 하나로 여겨졌음.

2) 클라우드 Transformation : 현재 마이크로소프트는 다시 전세계 시가 총액 상위 5위 안에 재진입. 마이크로소프트는 주력 사업을 O/S에서 클라우드로 과감히 변경하고 대규모 투자를 감행하였으며 4차산업 혁명 시대를 선도할 주축 기업 중의 하나로 재평가 받고 있음.

2. Digital Transformation! 성공적인 변화의 주축

1) 미션 재설정 : 마이크로소프트는 기존 미션이었던 '모든 책상 위에, 모든 가정에 한 대의 컴퓨터'에서 '전 세계 모든 사람들과 조직들이 더 많은 것을 성취할 수 있도록 힘을 신는다'로 미션을 재설정. 직원들이 새로운 사업 모델과 문화를 받아들일 수 있도록 함.

2) 비즈니스 모델 개편 : 라이선싱(O/S판매)에서 클라우드 서비스 제공으로 사업 모델을 완전히 개편하였으며 전세계에 애플, 아마존 보다 더 많은 데이터 센터를 건설하는 등 공격적으로 투자함.

3) 기업문화 : 완전히 변한 비즈니스 모델에 적응 할 수 있도록 기업 문화를 재설정함. 무엇이 마이크로소프트의 강점인지, 무엇을 위해서 바뀔 것인지를 항상 생각하도록 하고, 듣고 배우는 문화, 성장 지향적 조직 문화를 배양 하는데 중점을 둠.

4) 소통 : 새로운 CEO Satya Nadella 는 특히 소통의 중요성을 강조하며 혁신적인 소통 방법을 계속해서 고민해 나감. 내부 프로그램(Teams, yammer) 도입, 온라인 Monthly Q&A 세션 개최 등 직원들의 의견을 계속적으로 청취할 수 있는 문화를 만들어 나감.

5) 성과 중심 : 성과 측정 프로그램(Teams)를 도입, 성과를 도식화 시켜 개인이 실시간으로 자신의 성과를 측정하고 개선 할 수 있는 환경을 조성.



제 546회 KMA 최고경영자조찬회 현장스케치

일시 : 2019년 1월 18일 (금) 06:40~09:00 장소 : 서울 그랜드하얏트 호텔 (그랜드볼룸)

