

[1단계] 부서 차원의 리더십모델

●
도입Story

리더십 강연을 할 때 항상 참석자들에게 던지는 질문이 있다.

“당신은 어떤 리더가 되고 싶습니까?”

의외로 이 질문에 황설수설하는 리더들이 아주 많다. 질문을 다음과 같이 바꾸어도 결과는 똑같다.

“당신은 어떤 리더입니까?”

위의 두 질문은 리더로서 ‘핵심 역할’을 묻는 것이다.

핵심 역할은 리더가 자신의 리더십 발휘에 있어 가장 중요하게 생각하는 가치와 행동 방향이다.

동시에 자신의 리더십을 평가하는 기준이 된다. 자신에게 요구되는 핵심 역할을 알지 못하는 리더는 대개 리더 전과 이후의 행동의 차이가 없다. 어울리지 않는 옷을 입고 리더의 자리를 차지하고 있는 꼴이다.

●
1단계 개요

온보딩프로그램 1단계의 테마는 '부서 차원의 리더십 모델'입니다.

아래 활동을 수행하시면서 향후 부서운영의 밑그림을 그리시는 데 필요한 통찰을 얻으시기 바랍니다.

1. 리더십모델 리마인드
2. 부서 차원의 리더십모델 수립

01

리더십모델 리마인드 (미션, 비전, 가치)

부장 발령 후 가장 먼저 하셔야 하는 것은 현재 상황 속에서 가장 바람직한 최적의 리더십 행동을 찾아내는 것입니다. 이를 위해서는 중요한 원천이 되는 부장님만의 고유의 리더십 모델, 즉 '미션, 비전, 가치'를 구축해야 합니다.

다음 내용을 통해 다시 한번 리더십모델의 개념을 상기해 보시고, 현재 부서 상황에 맞는 미션, 비전, 가치를 찾아보시기 바랍니다.

[리더십모델]

미션은 궁극적인 존재이유(why)를 의미하며, 비전은 그 미션을 달성하기 위한 청사진(what)으로서 미션에 근거한 중장기적 목표로 볼 수 있습니다.

마지막으로 가치는 미션과 비전을 이루기 위한 가이드라인을 의미합니다.

미션(Mission) 우리 조직이 존재하는 근본적인 목적과 기본 철학

- “왜 존재하는가?”에 대한 답
- 우리 조직이 사회에 제공하는 가치이자 직원들이 일하는 의미
- 회사를 둘러싼 모든 이들이 받아들일 수 있는 개념이어야 함
- 조직의 존재 목적이므로 가장 우선시 해야 하며 변하지 않아야 함

비전(Vision) 우리 조직의 미션에 따라 달성해야 할 미래의 목표

- 미션에 따라 구체적으로 달성해야 하는 중장기적 목표
- 전략을 통해 구현하고자 하는 중장기적 미래상
- 실질적이며 직원들을 선도할 수 있어야 하며,
- 구체적이고 명확하게 조직의 미래를 표현할 수 있어야 함

가치(Value) 우리 조직의 일하는 원칙과 기준

- “어떻게 일하는가”, “무슨 기준으로 판단하는가?”에 대한 답
- 모든 구성원이 반드시 지켜야 할 원칙과 기준
- 조직과 구성원들이 마주할 수많은 의사결정에서의 가치판단 기준

02

부서 차원의 리더십모델 수립

발령 후 첫 번째 과제는 발령 받으신 부서의 리더십모델을 새롭게 정비하는 것입니다. 회사에서 우리 부서가 존재하는 이유(미션)을 생각해 보시고, 그 미션에 따라서 구체적인 중장기 목표(비전)를 설정해 보시기 바랍니다. 또한 조직 내 의사결정 및 구성원들의 행동에 스며들어야 하는 중요한 원칙과 기준(가치)도 세워보시기 바랍니다.

리더십모델은 사실 부서원들과의 커뮤니케이션을 필요로 합니다. 부서원들과의 적극적인 커뮤니케이션이 전제되어야만 전체가 같은 생각과 같은 방향으로 나아갈 수 있기 때문입니다. 커뮤니케이션 과정에서 리더와 구성원 간의 생각의 차이가 무엇인지 알 수 있고, 원론적이고 본질적인 질문을 통해 조직과 개인의 위치와 역할을 재점검하고 이정표를 다시 설정하는 계기를 마련할 수 있습니다. 리더십모델을 설정하는 과정에 어떻게 부서원들을 참여하게 하고, 효과적으로 공유, 전파할 수 있을지에 대한 내용은 '합속 I'에서 구체적으로 다룰 예정입니다.

미션(Mission)을 찾는 질문

- ① 우리 부서는 누구를 위해 존재하는가? 누구에게 영향을 미치고 싶은가?
- ② 우리 부서의 업무를 통해 구현하고 싶은 가치는 무엇인가? 이 가치를 구현할 수 있는 부서원들의 독특한 재능은 무엇인가?
- ③ 위의 가치를 구현하기 위해 해야 하는 행동은 무엇인가? 어떤 일이 우리를 흥분시키는가? 어떤 일이 우리를 몰입시키는가? 어떤 행동을 하는 것이 우리를 의미 있게 만드는가?

비전(Vision)을 찾는 질문

- ① 3~5년 뒤, 현 부서에게 긴장감을 주는 미래의 어느 날은 언제인가?
- ② 그때 성취하고자 하는 것은 무엇인가?
- ③ 그때 주변 사람들로 부터 어떤 평가를 받고 싶은가?
- ④ 그때 현 부서의 모습은 어떤 면으로 변모하는가?(성과, 구성원, 분위기 등)

가치(Value)를 찾는 질문

- ① 보상 여부에 상관없이 당신을 붙들고 있는 가치는 무엇인가?
- ② 조직이 경쟁적으로 불리하게 되더라도 계속 이어 나가기 원하는 것은?
- ③ 10년이 지난 후에도 위 가치가 지속되는 것을 마음 속에 그릴 수 있는가?

과제 위 질문들을 활용하여 우리 부서의 리더십모델 초안을 작성해 보시기 바랍니다. 초안을 바탕으로 '합속 I'에서 타 부장님들과 공유 및 토론을 통해 내용을 보다 발전시킬 수 있습니다. (→ 8페이지 샘플을 참고하세요.)

[참고] 리더십모델 Sample

00000 부(파트)

●
원안

미션(Mission)

보험 환경 정화를 통해 고객 행복과 회사 번영에 기여한다.

☞ 변경사항 없음

비전 Vision

급변하는 외·내부 보안 위협을 두려하지 않는 최고의 보안 전문가

☞ 비전으로 옮겨도 그럴 듯 할 만큼 미션과 비전의 차이가 없어 적절하지 않음.

일정한 시간이 지난 후의 우리 부서의 모습으로 구체화 필요!

핵심가치 Values

- 선택과 집중의 조사업무
- 전문성 향상을 위한 지속적 역량개발 협력과 소통의 공조 강화

☞ 우리 부서만의 차별화된 가치가 명확히 제시되지 않은 추상적 표현임.

차별성 있는 유무형 자산으로 수정 필요!



●
수정안

미션(Mission)

보험 환경 정화를 통해 고객 행복과 회사 번영에 기여한다.

비전 Vision

보험사기 적발·환수 실적 업계 1위 달성

핵심가치 Values

- 효율화 - 전산 및 인공지능 시스템 개발 및 조사 프로세스 개선
- 전문화 - IT 및 보험사기 전문 인력 양성을 통한 효과적인 보험 조사 인프라 확충
- 협력과 소통 - 수사기관, 금융감독원 등과의 원활한 공조 및 공동대응력 강화