

[2005 업그레이드] 주제강의 4

역사속의 업그레이드

한홍 목사

업그레이드는 크게 두 가지가 있습니다. 첫째 자신을 업그레이드하는 것이고 둘째 남을 업그레이드 시키는 것입니다.

자신을 업그레이드 하기

자신을 업그레이드 하기 위해서는 첫째 실패나 패배에 솔직해야 합니다. 오래 전 미국 시카고 베어스라는 미식축구팀에 미국 최고 수비수라고 칭송받는 선수가 있었습니다. 그런데 호적수인 달라스 카우보이에게 졌습니다. 보통 사람 같으면 자신의 몸이 안 좋았다거나 하는 변명을 늘어놓았을 텐데 그는 "나는 최고의 컨디션이었다. 그러나 상대 팀이 너무나 잘했다. 내가 전혀 예상치 못한 경로로 공격해 들어왔기 때문에 막을 수 없었다. 그러나 다음에도 똑같은 방법으로 공격을 한다면 나는 막을 수 있다"고 말했습니다. 이것이 진정한 챔피언의 자세입니다. 실패를 깨끗이 인정하고 패인을 분석해 배우려 들 때 하나님께서 여러분의 실패를 통해 업그레이드 해 주실 것입니다.

둘째, 쓸데없는 자존심을 버려야 업그레이드할 수 있습니다. 감리교의 창시자 요한 웨슬리는 옥스퍼드대학에서 경건한 대학생들과 홀리 클럽을 이뤄 기도하며 영성을 다듬었습니다. 그는 미국에 가는 배 안에서 독일 경건주의 '모라비아' 사람들을 만났는데 폭풍 속에서도 흔들리지 않는 그들의 영성에 충격을 받습니다. 그는 옥스퍼드를 나온 목사였지만 그들에게 다가가 독일 경건주의 기도와 말씀 목상을 배웠습니다. 나보다 교육을 받지 못했지만 신앙의 힘이 있는 사람에게 다가가 배운 것입니다. 쓸데없는 자존심을 버리고 배우십시오. 우리 인생에서 만나는 사람들이 모두 내 스승입니다.

셋째, 진정한 업그레이드 위해서는 다양한 요소들의 퓨전이 필요합니다. 미래학자 피터 드로커가 "무에서 유를 창조하는 것은 하나님밖에 없다. 모든 창조는 간접적인 창조다. 창조는 기존 있는 것 새롭게 조합하는 데서 온다"고 말했습니다. 현대는 세계화의 시대입니다. 예전에 대립이라고 생각한 것이 이제 퓨전이 됩니다. 서로가 서로를 업그레이드 하기 위해 각자 할 일이 있습니다. 리더는 대립될 수 있는 조직의 요소를 하나로 퓨전시켜야 합니다. 리더십의 마인드는 분열이 아니라 시너지의 마인드입니다.

넷째, 성공하고 있을 때도 자만하지 말고 끊임없이 능력을 다듬어야 합니다. 타이거 우즈가 20살 때인 1997년도에 처음으로 마스터즈를 석권했습니다. 다들 찬사를 퍼붓는 그 승리의 순간에 타이거 우즈는 자신의 경기장면을 보고 스윙이 형편없다며 스윙자세를 바꾸기로 결정했습니다. 바꾼 스윙이 익숙하지 않아 대회 성적이 저조했음에도 불구하고 19개월간 꾸준히 스윙을 연습했습니다. 결국 1999년 5월부터 타이거우즈는 참가한 14개 토너먼트 중 10개의 우승을 휩쓰는 경이적인 기록을 달성한 전설적인 골퍼가 되었습니다. 약점이 없는 사람은 없습니다. 그러나 리더가 약점을 꾸준히 극복하려 노력하고 반드시

고치려는 자세를 팔로우에게 보여준다면 여러분의 리더십은 성공한 것일 겁니다.

타인을 업그레이드 해 주기

자신을 업그레이드하는 것도 중요하지만 정말 중요한 것은 남을 업그레이드 해주는 것입니다. 남을 업그레이드 해 주기 위해서는 첫째 서로가 서로에게 스승이 되어줘야 합니다. 혼자서는 업그레이드 할 수 있는 한계가 있습니다. 그래서 하나님은 우리를 공동체로 살게 하시고 서로 칼 같이 다듬어주게 하셨습니다.

잭 웰치는 바쁜 회장 일을 하면서도 GE 리더십을 양성하는 곳에 1주일에 한번은 꼭 방문해 젊은 리더들과 대화했습니다. 잭 웰치는 워크아웃에서 젊은 직원들과 직위나 형식을 벗어나 같이 뒹굴며 새로운 아이디어를 유출해냈습니다. 가장 말단의 직원도 현장의 소리를 내며 역동적으로 아이디어가 오고가는 분위기가 될 때 잠언의 말씀처럼 철이 철을 날카롭게 하듯이 사람이 사람의 얼굴을 빛나게 하는 조직이 될 것입니다.

둘째, 사람을 귀하게 여기십시오. 삼국지에 나오는 유비와 조조는 다 참모가 있었습니다. 그런데 유비 주위에는 제갈공명을 비롯해 관우, 장비 등 많은 참모들을 떠올릴 수 있지만 조조의 참모 중에는 특별히 생각나는 사람이 없습니다. 조조에게 사람이 없던 것이 아니라 관찮은 인물은 많은데 최고의 사람이 없었기 때문입니다. 유비는 자기가 부족한 것을 알고 인재를 중요하게 여겼지만 조조는 자신이 너무 똑똑하니 주위를 키우지 못했습니다. 여러분 옆에 최고의 사람이 있습니까? 아니면 관찮은 사람이 있습니까?

셋째, 업그레이드를 위한 훈련을 위해서는 학생 자신이 절실한 필요를 느껴야 합니다. 배움에 불타는 열정이 있는 사람을 찾아 업그레이드 하도록 도우십시오.

넷째, 살아있는 조직은 모든 조직원들이 끊임없이 공부하고 업그레이드 할 수 있게 만들어줘야 합니다. 루 거스트너가 IBM에 회장으로 취임했을 때 회사는 엄청난 적자를 기록하고 있었습니다. 당시 노조가 종신고용을 해달라고 요구했지만 그는 종신고용 잠재력을 제시했습니다. "IBM이 당신의 직장을 평생 보장해주는 것이 아니라 당신의 직장을 보장해줄 수밖에 없게끔 당신의 능력을 업그레이드 하십시오. 회사는 모든 힘을 다해 당신이 업그레이드하도록 최대한 지원을 할 것."이라고 말했습니다.

여러분, 업그레이드의 책임은 자기 자신에게 있습니다. 어제의 성공에 안주하지 않고 끝없이 서로 자극할 때 놀라운 업그레이드 조직이 되는 것입니다.

다섯째, 인재양성은 가능성을 보고 투자하는 것입니다. 하버드대학교는 학생선발 철학이 있습니다. 어려운 과정을 극복한 적극적인 학생, 한 가지 분야에서라도 특출한 성장 가능성을 지닌 학생, 그리고 무언가를 이룰 수 있는 가능성이 있는 사람을 선발합니다. 예수님께서도 미래 진행형으로 제자들을 선발하셨습니다. '내가 너희를 사람 낚는 어부 되게 할 것이다' 주님은 여러분의 미래를 보고 뽑으십니다. 여러분 사람, 뽑을 때 미래의 가능성을 보고 뽑게 되길 축원합니다.

마지막으로 여섯째, 분명한 뿌리정신은 심어주되 컨텐츠는 최고의 것으로 채우게 해야 합니다. 등소평은 공산주의가 심할 때도 미국으로 몇 만 명이 넘는 인재를 보냈습니다. 주변에서 이들이 돌아오지 않으면 어떻게 하냐고 물으니 등소평은 "10%만 돌아와도 성공한 것이다"고 말했다고 합니다. 그렇게 유학을 보냈던 인재들이 돌아와 오늘날 떠오르는 용 중국을 만들고 있는 것입니다. 우리는 인재를 키울 때 눈을 열어야 합니다. 우리 자녀에게 분명한 뿌리 의식을 심어주되 세계화시켜야 합니다.

매일 자신에게 던져야 할 질문

우리가 업그레이드하기 위해 옷깃을 여미고 스스로에게 던져야 할 질문이 몇 가지 있습니다. 나는 누구와 제일 신경을 쓰며 경쟁하고 있는가? 내 주위에 어떤 사람 있는가? 무엇을 배우라고 하나님께서 그들을 내 주위에 뒀을까? 오늘 나는 내 말과 행동으로 누군가의 인생을 풍성하게 만들었는가? 나는 왜 성공했을까? 왜 실패했을까? 내 주위 사람들은 내 어떤 점을 가장 존경할까? 내 어떤 점 때문에 상처받았을까? 나는 오늘 어떤 사건을 겪었고 이것을 통해 하나님은 내게 무엇이라고 말하시는가?

여러분이 이런 질문을 주님 안에서 매일 정직하게 답하면 업그레이드에 굉장히 도움이 될 것입니다.

/ 정리 전성희 기자

* 출처 : 온누리신문