



사단법인 인간개발연구원

Better People Better World

09 + 10

2 0 1 3

좋은 사람 좋은 세상

CoverStory
민경갑 화백

평생의 예술적
탐구 과제는
한국화의 정체성

머리글
윤은기 서울과학종합대학원 석좌교수

월프로그램

Issue&Seminar1
송영수 한양대 교수

休&休

Issue&Seminar2
김정식 연세대 교수

기획특집
2013 제주 CEO 섬머포럼 지상중계
"새로운 미래를 찾아서"

회원&연구원 소식

Membership

정보비타민

발행인편지

김병일칼럼
김병일 한국국학진흥원 원장

표지인물 민경갑 화백 사진 오경근 원장



통권 제119호(비매물) 등록번호서울마 03200, 발행일 2013년 9월 5일
발행인: 장만기 편집: 정용달 TEL 02-2203-3500(대) FAX 02-2203-1974
주소 135-280 서울시 강남구 대치동 966-4 동성빌딩 2층 (www.khdi.or.kr)





젊은
고대! 한삼인

행사기간 2013.8.22(목) ~ 9.24(화)

농협한삼인 한가위 **팩찬행복 대잔치**

푸짐한 덩과 행운, 정성이 가득한 한가위 이벤트. 한삼인으로 힘내세요!

기쁨이 팩찬 1! 추가증정과 가격할인 다양한 추가증정과 가격할인으로 기쁨은 두배, 가격은 절반으로 내려갑니다



뿌리삼 50% 할인
(철삼, 양삼, 10지, 15지, 20지, 600g 한정)



홍삼정골드 240g+100g
동시구매시 **168,000원**



홍삼순액 60포 구매시
30포 증정

* 본 행사상품은 한삼수령으로 추가 증정 될 수 있습니다. 뿌리삼 행사는 일부 매장에서 제외될 수 있습니다.

즐거움이 팩찬 2! 우리도 배낭여행 매장 방문 구매 고객을 대상으로 추첨을 통해 유럽 배낭여행권 등 푸짐한 경품을 드립니다



1등 5쌍

유럽으로 배낭여행까지!
한삼인 매장 방문고객 대상으로
총 10쌍(5쌍)을 추첨하여
유럽배낭여행을 보내드립니다



2등 20명

가족들과 즐거운 캠핑까지!
한삼인 매장 방문고객 대상으로
총 20분을 추첨하여 고급 캠핑용품
(50만원 상당)을 드립니다



3등 100명

더 정직한 홍삼으로 건강하게!
한삼인 매장 방문고객 대상으로
총 100분을 추첨하여
더 정직한 홍삼(30포)을 드립니다

* 제세균과 같은 본인 영양관리에 도움이 되는 실험을 하였습니다

한삼인, 젊은 활력에
행복을 가득 채웠다!

알찬 실속에 푸짐한 행운, 그리고 따뜻한 정성까지!
고마웠던 분들께 감사의 마음을 전하는 한가위 선물.
선물은 역시 젊음과 건강이 넘치는 농협한삼인입니다

정직한 우리홍삼

가맹점 모집문의 **1577-6345**

농협한삼인

하늘은 남을 돕는 자를 돕는다!

가끔 좋아하는 영화배우가 누구냐는 질문을 받을 때가 있다. 그 때마다 나는 서슴지 않고 미국 여배우 '안젤리나 졸리'라고 답한다. 그런데 이런 답변을 하게 된 사연이 있다. 원래부터 안젤리나 졸리가 나오는 영화를 좋아하던 차에 몇 해 전 어느 날 TV 프로그램에서 그녀가 인터뷰하는 내용을 듣고 크게 공감했기 때문이다.

"내가 번 돈의 삼분의 일은 나를 위해 지금 쓰고, 삼분의 일은 가난하고 힘든 사람들을 위해 지금 쓰고, 삼분의 일은 미래를 위해 저축하고 있습니다." 바로 이 말을 들은 것이다. 이 독특한 삼분법은 바로 그녀의 매력적인 인생관이었던 것이다. 그 후 유심히 뉴스를 살펴보니 그녀는 아프리카, 중동, 동남아시아 등의 분쟁지역 난민촌이나 재난지역 또는 극빈지역을 찾아다니면서 어려운 사람들을 지원하고 위로하는 일에 많은 열정을 쏟아 붓고 있었다.

안젤리나 졸리는 할리우드의 인기 여배우이기 때문에 번 돈의 삼분의 일은 적지 않은 금액일 것이다. 돈도 돈이려니와 바쁜 일정을 쫓아 험한 지역을 돌아다니며 봉사하는 것을 보니 감동이 생길 수밖에 없었다. 그런데 어느 날 왜 그녀는 그런 쉽지 않은 봉사와 기부를 하게 되었을까? 그 근본적인 이유는 무엇일까? 내 스스로 이런 질문을 해보았다. 여러 가지 생각도 해보고 관련서적도 찾아보면서 그 이유를 밝혀내려고 노력하다가 마침내 찾아낸 개념이 'Helper's High'라는 것이다. 이 말의 뜻은 '조건 없이 자발적으로 남을 도와주었을 때 느끼는 고도의 행복감'이다.

안젤리나 졸리도 인간이기 때문에 여러 가지 스트레스가 있을 것이다. 그러나 남을 위해 조건 없이 기부하고 봉사활동을 하는 그 순간만큼은 모든 스트레스를 잊고 고도의 행복감을 느낄 수 있기 때문에 그녀의 선행은 지속되는 것이라고 추론하게 되었다. 그리고 보니 국민행복지수가 높은 북유럽 국가에서는 어려서부터 기부하고 자원봉사를 체험하는 것이 중요한 교육이고 생활문화로 자리 잡고 있음을 알게 되었다. 어려서부터 남을 도우면서 고도의 행복감을 체험한 사람들은 성인이 되어서도 남을 도울 수밖에 없다. 가난하고 힘든 사람들을 위해서 돕는 것이 아니라 바로

나 자신의 행복을 위한 것이다. 최근 우리 사회도 봉사와 기부활동이 늘고 있는 것은 무척 다행스런 일이다. 그러나 'Helper's High'까지 느끼는 경우는 많지 않은 것 같다.

우리나라 기업문화도 많이 바뀌었다. 오래전에는 단체로 회식을 하면서 스트레스를 풀었고 최근에는 문화예술 공연을 함께 즐기는 직장도 많이 늘었다. 직장인들의 스트레스를 풀어주고 의욕관리나 사기양양을 하고 행복지수를 높여주기 위한 노력인 것이다.

나는 요즘 경영자들을 만나면 이렇게 조언하고 있다. '회사에서 직원들이 Helper's High를 느낄 수 있도록 도와주세요!' 이렇게 말을 하면 이 분야의 전문 서적이나 이론가를 소개해달라고 말하는 경영자들이 있다. 이때 나는 주저하지 않고 안젤리나 졸리라고 대답을 한다. 처음에는 가우뚱하던 분들도 내 설명을 듣고는 대부분 공감을 한다. 그동안 수많은 경영전략 서적을 읽고 경영 이론을 공부했지만 요즘은 내 마음을 사로잡고 있는 경영의 사부는 다름 아닌 할리우드 여배우이다. 정말 세상이 많이 변했고 나도 많이 변했음을 실감하고 있다. 사실 내가 그녀로부터 배운 진리는 딱 한가지이다. "하늘은 남을 돕는 자를 돕는다." 



● 윤은기 석좌교수

1951년 생으로 고려대 심리학과를 졸업하고 인하대에서 경영학 박사 학위를 받았다. 방송, 강의, 집필, 경영컨설팅 등으로 왕성한 활동을 하고 있는 그는 시간 관리의 대명사가 된 '시(時)테크'의 창안자로 중앙공무원교육원 60년 역사에 첫 민간인 출신 원장으로 재임하는 동안 특유의 경험과 노하우로 조직을 이끌었으며, 공직교육의 새로운 장을 열었다는 평을 받고 있다. IBS컨설팅컴퍼니 회장, 서울과학종합대학원 총장을 역임했다.

September

제4회 CEO지혜산책

기업의 글로벌 인재양성 전략

9월 3일(화) 코엑스 인터컨티넨탈호텔 비바체룸

글로벌 시대, 성공적으로 해외시장에 진출하기 위해서는 잘 훈련된 글로벌 인재가 필수적이지만 기업에 이러한 인재들은 많이 부족한 것이 현실이다. 그럼 글로벌 인재를 어떻게 확보하고 양성하고 유지할 것인가?

듀폰에서 아시아태평양지역의 인재개발과 인사를 오랫동안 담당했던 경영로 원장을 인재 채용의 다변화, 신입사원부터 시작하는 글로벌 역량 배양, 해외 인력의 적극적 양성과 관리, 다양한 인재를 활용하는 방법 등 글로벌 인재전략을 여러 사례를 통해 제시하고 있다.

제4회 CEO지혜산책은 경영로 원장을 초빙하여 다양한 경험과 사례를 통해 우리 기업의 글로벌 전략을 점검하고, 성공적 해외사업 추진을 위한 글로벌 인재 양성과 관리의 통찰력을 얻는 시간을 갖는다.

[참가안내]

- ▶ 참가비 – CEO지혜산책 회원:무료 / 비회원:15만원
인간개발경영자연구회 회원:5만원(2회 제한)
- ▶ 참가신청 – 이슬기 사원 T.070-4726-3014

윤경로 (사)글로벌인재경영원 원장



- Global Forum for Executive Development 집행위원
- 서울공대 글로벌공학교육센터 겸임교수
- 한국산업교육학회 부회장
- 한화그룹 뉴욕지사 및 그룹 경영기획실
- 듀폰아시아 인재개발 상무, 인사담당전무
- 듀폰코리아 부사장

경제경영포럼9

세계를 석권한 삼성기계의 강소기업스토리

제1798회 9월 5일(목) 롯데호텔(소공동) 3층 사파이어볼룸

히트챔피언. 대중에게는 생소하지만 각 분야에서 세계시장을 지배하는 우량 강소기업을 가리키는 말이다. 비록 규모는 작아도 틈새시장을 공략해 세계 최강자 자리에 오른 강소기업은 끊임없는 연구개발과 투자로 품질 면에서 경쟁사들을 압도하는 것이 특징이다.

글로벌 경쟁환경에서 강소기업은 그 나라의 국력을 상징할 만큼 경제에 차지하는 비중이 크기 때문에 강소기업 육성은 경제발전의 중요한 과제가 되고 있다. 이런 가운데 전량 수입에 의존하던 중형급 디젤엔진을 국내 최초로 국산화시킨 한금태 회장은 삼성기계를 세계적인 선박 및 기관차용 디젤엔진 제조사로 탈바꿈시킨 기술전문가이자 최고경영자이다. 현재 코레일과 현대중공업에 제품을 독점 납품하고 있는 삼성기계의 기술력은 최근 해외에서 더 큰 반응을 얻고 있다. 특히 기술자에서 CEO로 탁월한 리더십을 보여주고 있는 한 회장은 글로벌 시장 진출은 물론 국내 최초로 소사장 제도를 도입하는 등 직원들을 위한 혁신적인 시스템 도입에도 적극적이다. 이는 경제위기 속에서 기업이 지속가능한 성장을 하기 위해서는 기업이 아니라 경영자의 마인드가 바뀌어야 한다는 경영철학이 있었기에 가능한 일이다.

이번 연구회에서는 고집스럽게 한 우물을 파며 마침내 세계 일류 반열에 오른 한금태 회장을 초빙하여 국내를 넘어 세계를 석권한 삼성기계의 위극복과 성장의 강소기업 스토리를 들어보는 시간을 갖는다.

한금태 삼성기계(주) 회장



- 충남대 명예 공학박사
- 대전 1, 2산업단지협회 회장
- 대전상공회의소 상임위원
- 대전시교육청 진로교육협의회 위원
- 대전시 경제협의회 위원
- 사랑과비전교회 재단 이사장
- 충남대 기성회장
- 한남대 총장자문위원회 회장
- 극동방송 운영위원회 위원장

정치사회포럼7

행복교육의 의미와 실천

제1799회 9월 12일(목) 롯데호텔(소공동) 2층 에메랄드룸

대부분의 사람들은 지금까지 공부 잘하면 출세하고 성공하며 돈 많이 벌어서 행복해질 수 있다고 교육받아왔다. 출세와 성공이 행복의 필요충분조건은 아니라는 것을 마음속으로는 잘 알면서도 말이다.

이러한 우리의 교육 현실에서 문용린 서울시교육감은 "교육의 본질은 아이들의 성공과 출세를 돕는 것이 아니라 아이들이 인생을 행복하게 살게 돕는 것"이라는 교육철학을 설파하고 있다. '행복해지려면 고생도 사서 해야 한다'고 가르치는 고진감래형 교육에서 탈피해 '행복도 습관이자 능력'이라며 아이들의 습관을 길러주고 능력을 가르치는 행복교육을 강조하고 있는 것이다. 행복교육이란 청소년들이 비전과 진로확신을 가지고 좋아하고 잘하고 가치있는 일에 몰입할 수 있도록 돕는 교육을 의미한다. 문 교육감은 지난 30년간 이러한 행복교육의 철학을 고수하며 학부모와 교육계에 전파하는데 노력해왔다. 한편 그는 미래의 행복을 위해서 지금 공부만 하라는 한국의 교육현실을 지적하며, '아이들의 행복을 나중으로 미루지 말라'는 쓴 소리를 아끼지 않는다.

이번 연구회에서는 교육부장관 출신이자 다중지능이론의 대가인 문용린 서울시 교육감을 초빙하여 그가 말하는 행복교육의 진정한 의미를 들여보고, 교육현실의 개혁을 위한 실천방안을 고민해보는 시간을 갖는다.

문용린 서울시교육청 교육감



- 서울대 교육학과 졸업
- 서울대 교육학 석사
- 美 미네소타대 철학박사
- 서울대 교육학과 교수
- 교육부 장관
- 청소년폭력예방재단 이사장
- 독서새물결운동추진위원회 위원장
- 한국교육학회 회장
- 한국문화예술진흥원 이사장
- <상훈> 청조근정훈장, 국민훈장 동백장
- <저서> EQ가 높으면 성공이 보인다, 학교교육 이렇게 살리자, 행복한 도덕학교, 행복한 성장의 조건 외

글로벌포럼6 <1800회 기념연구회>

아시아시대, 동북아 평화와 번영을 향한 한일관계의 미래

제1800회 9월 26일(목) 그랜드 앰배서더호텔(장충동) 2층 볼룸

미국 중심의 세계경제체제는 중국의 부상과 함께 아시아시대라는 역사적 과제를 던져주었다. 새로운 추진력의 거대한 폭풍 같이 세계를 흔들어버린 중국, 힘들지만 아직은 건재한 과거 실세 일본, 세계경제사에 유례가 없는 경제성장을 해온 작은 거인 한국. 같은 동양권이지만 서로 다른 역사와 관점을 지닌 한중일 3국의 연합은 엄청난 시너지를 낼 것이라는 게 많은 학자들의 견해다. 그러나 서로에게 발목 잡힌 과거사와 현재도 계속되는 분쟁들을 시간이 흐를수록 복잡한 양상을 띠고 있다. 특히 최근 일본 극우파 정치인들의 망언으로 인해 국민정서상으로는 최악의 한일관계로 치닫고 있다.

과연 우리는 아시아시대의 물꼬를 어디서부터 터나가야 할까? 이런 갈등 구도에도 불구하고 서로 손을 맞잡고 아시아시대에 대해 끊임없이 연구하고 논의하는 한일의 리더들이 있을 때 아시아시대의 염원을 이룰 수 있을 것이다.

1800회를 맞이하는 이번 연구회에서는 50여 년간의 기자생활을 통해 한국을 대표하는 국제문제 전문가로 통하는 김영희 대기자와 80년대 한국 유학생 활동을 계기로 일본 언론인들 중 비교적 균형잡힌 한국관을 지녔다는 평을 받고 있는 와카미야 요시부미 전 아사히신문 주필의 대담을 통해 갈등을 해결하고 역사의 희망을 나누는 아시아시대의 리더십을 조명해보는 시간을 갖는다.



김영희
중앙일보 대기자

- 美 조지메이슨대 철학과 졸업
- 美 미주리대 언론대학원 석사
- 중앙일보 워싱턴특파원, 수석논설위원, 편집국장, 출판본부장, 뉴스위크 한국판 발행인, 국제문제 대기자
- 관훈클럽 신영기금 이사장
- 대통령 통일고문회의의 고문
- 통일부 정책자문위원
- <상훈> 삼성 언론상, 위암 장지연상, 홍성현 언론상, 한국언론학회상 외
- <저서> 마키아벨리의 충고, 워싱턴을 움직인 한국인들, 소설 허멜 외



와카미야 요시부미
前 아사히신문 주필

- 日 도쿄대 법학부 졸업
- 1970년 아사히신문 입사, 정치부장, 논설주간, 주필
- 일본국제교류센터 시니어펠로
- 게이오대, 류코쿠대 객원교수
- 동서대 석좌교수
- 서울대 일본연구소 객원연구원
- 한일포럼 간사
- 동아일보 칼럼 '도쿄소고' 연재
- <저서> 신문기자 현대사를 기록한다, 화해와 내셔널리즘, 한국과 일본국

October

매주 목요일 07:00~09:00

제5회 CEO지혜산책

성장기업의 비밀

10월 1일(화) 코엑스 인터콘티넨탈호텔 다이아몬드룸

세계에 불고 있는 한류경영의 중심에 있는 삼성, 그 삼성의 변화와 혁신을 주도했던 손욱 교수는 1975년 삼성전자에 입사해 삼성SDI, 삼성전관, 삼성종합기술원, 삼성인력개발원 사장 등을 역임하며 오늘날의 삼성을 이루는 기반을 다졌다.

우리 기업들은 세계적 악재 속에 다양한 위기와 어려움에 처해있지만 그 속에서도 성장하는 기업은 수없이 많이 있다. 이러한 기업들은 도대체 무엇을 가지고 있고, 무엇이 다른가? 또 어떤 것을 차별화 하였는가? 이러한 경영자의 고민을 통해 기업은 발전하고 성장해간다. 그러나 잠시 반짝이는 성장으로 그칠 것인지 지속적 성장을 통해 위대한 기업으로 나아갈 것인지 그 책임은 오로지 경영자의 몫일 것이다.

제5회 CEO지혜산책은 대한민국 경영의 대가로 널리 존경받고 있는 손욱 교수의 경험과 사례를 통해 성장기업의 DNA를 얻고 확산시키는 시간을 갖는다.

[참가안내]

- ▶ 참가비 - CEO지혜산책 회원:무료 / 비회원:15만원
- 인간개발경영자연구회 회원:5만원(2회 제한)
- ▶ 참가신청 - 이슬기 사원 T.070-4726-3014

손욱 서울대 융합과학기술대학원 초빙교수



- 서울대 기계공학과 졸업
- 삼성전관 사장
- 삼성종합기술원 원장
- 삼성인력개발원 원장
- 삼성SDI 사장
- 포스코이사회 의장
- (주)농심 회장
- <상훈> 2003 기술경영인상, 대한민국기술대상 외
- <저서> 변화의 중심에 서라, 십이지경영학 외

정치사회포럼8

창조경제시대의 인적자원 개발

제1801회 10월 10일(목) 롯데호텔(소공동) 3층 사파이어볼룸

지금 우리의 교육체계는 우리가 추구하는 창의성을 계발하고, 인성 및 사회성을 길러주는 교육으로 가고 있을까? 특히 대학입시에 맞춘 오늘날의 학교교육은 대학에서 길러야 할 비판적 사고 함양과 융복합시대를 대비한 인문사회와 자연과학의 균형있는 조화를 이루는데 도움을 주고 있을까?

인성과 사회성, 창의성을 두루 갖춘 인재를 개발하고 양성하는 일은 21세기 조직과 국가경쟁력을 좌우하는 첫 번째 항목이 되고 있다. 특히 창조경제시대, 융복합시대를 맞아 한 분야에만 매진해 성과를 내는 인재보다는 다양한 분야를 융합해 시너지를 창출할 수 있는 창의적인 인재육성이 사회적 화두로 떠오르고 있는 시점이다. 그리고 이를 위한 첫 시도는 교육이다. 교육은 학교에서 가정에서, 그리고 조직에서 다양하게 또 평생 동안 이루어지는 것이다. 때문에 어떤 교육방식과 철학으로 인재를 양성하느냐에 따라 그 결과는 달라질 것이다. 그러나 학교교육을 넘어 지금의 사회교육, 조직 내 직장교육 등은 시대가 원하는 인재를 양성하는데 여러 가지 시스템상의 문제를 노출하고 있는 것이 사실이다.

이번 연구회에서는 지난 4월, 중앙공무원교육원 신임 원장으로 취임해 창조경제시대 새 정부의 국정철학을 이끌어갈 공무원 교육을 책임지고 있는 유영제 원장을 초빙하여 기업과 대학, 그리고 정부 차원의 새로운 인적자원 개발을 위한 방향을 가늠해보는 시간을 갖는다.

유영제 중앙공무원교육원 원장



- 서울대 화학공학과 졸업
- 美 메릴랜드대 공학박사
- LG화학 프로젝트기획실, 정밀화학사업부 근무
- 서울대 화학생물공학부 교수, 입학처장, 교무부처장, 생명공학동연구원장
- 한국생물공학회 회장
- 한국공학교육학회 회장
- (사)국경없는 과학기술자회 초대회장
- <상훈> 한국공학한림원 해동상, 한국화학공학회 형당교육상
- <저서> 위대한 생명이 이끄는 세상, 교육이 바로 서야 우리가 산다, 생각하는 생물학강의 외

스마트시대로 가는 길

제1802회 10월 17일(목) 롯데호텔(소공동) 2층 에메랄드룸

우리나라는 60년대 흑백TV 방송이 시작됐고, 80년대 들어 컬러TV 시대를 맞았다. 그리고 1995년 케이블TV 개국 이래 위성방송, DMB, IPTV 등 다매체 다채널을 넘어 뉴미디어시대를 맞이하고 있다. 최근에는 스마트 혁명을 통해 인터넷과 결합한 TV를 어디에서나 시청할 수 있다. 눈부신 방송통신 기술의 발전으로 TV는 앞으로 금융, 교육, 의료 등 일상생활의 중심에 자리잡게 될 것이다.

스마트시대를 맞아 국내 방송통신 정책에도 많은 변화가 요구되고 있다. 사업자간 이해조정이 아닌 국민 편익을 최우선으로 매체 간 자유경쟁을 우선하고, 사후규제 원칙을 확립하는 것 등이다. 기술발전이 국민에게 도움이 되는 한 규제는 최소화하고, 국민에게 편익을 주는 신기술에는 기존 매체보다 우선권을 부여하는 식이다. 동일 방송 서비스에 동일한 규제를 적용하는 원칙도 중요하다. 이 외에도 공영방송의 공정성·공공성 제고, 통신사업자 불법 보조금 규제 등은 지속적으로 관리해 방송통신 시장의 질서를 정립해나가야 할 것이다.

이번 연구회에서는 지난 4월 방송통신위원회에 취임해 방송통신 관련 정책을 이끌고 있는 이경재 위원장을 초빙하여 창조경제시대, 스마트시대를 맞아 방송통신 환경의 변화를 살펴보고, 기술의 발전에 따른 지원과 새로운 정책 도입에 관해 알아보는 시간을 갖는다.

이경재 방송통신위원회 위원장



- 서울대 사회학과 졸업
- 동아일보 편집위원, 논설위원, 정치부장
- 대통령비서실 공보수석비서관
- 공보처 차관
- 제15~18대 국회의원
- 한나라당 원내부총무, 제3정책조정위원장, 홍보위원장
- 국회 환경노동위원회 위원장, 정치개혁특별위원회 위원장
- 박근혜후보 선거대책위원회 부위원장

'객주'의 작가가 말하는 한국 사회문화의 변화

제1803회 10월 24일(목) 롯데호텔(소공동) 2층 에메랄드룸

모든 글은 글쓴이의 자서전이고 자신에게는 반성문이라는 소설가 김주영. 한편의 소설을 쓰기 위해 5년간의 자료 수집, 3년에 걸친 장터 순례, 200여 명의 취재로 완성된 한국문학의 기념비적인 작품 <객주>를 집필한 그는 이 소설을 통해 '길 위의 작가'라는 별명을 얻었다.

소설 <객주>는 보부상을 다루는 이야기지만 한편으로 작가 자신의 자서전이다. 작가는 어린 시절 울타리가 없는 집에 살며 장터에 오가는 사람들을 보며 자랐고, 그 장터이야기를 써보자는 생각으로 신문에 연재를 시작한 것이 9권의 책으로 나왔고, 그로부터 30년이 흘러 최근 완결편이 나왔다. 소설은 보부상이라는 제도의 모순을 가장 직접적으로 떠받치고 있는 상인들의 시각으로 당대 세계를 들여다보며, 지배계층은 물론이고 그들과 결탁하여 갖가지 비리를 일삼는 부정한 세력을 거침없이 비판한다. 작가는 우리 사회 낮은 곳에 위치한 사람들의 삶의 애환을 통해 인생살이의 깨달음을 얻고 있으며, 그들의 삶이 가진 진한 감동을 한여름 매미가 우는 것처럼 같이 울어줌으로써 그 소리가 다른 사람에게 전달될 수 있도록 힘쓰는다는데 있어 그 의미가 남다르다.

이번 연구회에서는 다른 사람들에게 원망 듣지 않는 삶을 살고, 어깨에 힘 빼고 글을 씀으로써 삶의 아픔을 글로 토해내고 싶다는 김주영 작가를 모시고, 그의 작품 세계를 통해 한국 사회문화의 변천사를 되짚어 보는 인문의 시간을 가져본다.

김주영 작가



- 서라벌예술대 문예창작과 졸업
- <월간문학> 1970년 '여름사랑' 가작, 1971년 '휴먼기' 신인상으로 문단 데뷔
- <상훈> 유주현문학상, 대한민국문화예술상, 이산문학상, 대산문학상, 김동리문학상 외
- <저서> 객주, 활빈도, 천둥소리, 고기잡이는 갈대를 꺾지 않는다, 화적, 흥여, 아라리 난장, 멸치, 빈집, 잘 가요 엄마 외

창조경제시대, 대학의 변화와 역할

제1804회 10월 31일(목) 롯데호텔(소공동) 2층 에메랄드룸

박근혜 정부가 출범하면서 창조경제를 국정 기조로 내세운 이후, 사회 각계에서는 창조경제라는 새로운 흐름에 합류하려는 움직임이 거세다. 대학사회도 국가의 미래를 위해 창의력 있는 인재를 키워야 한다는 시대적 요구에 부응하기 위한 노력이 한창이다.

그러나 지금 대학의 현실은 창의적 인재 육성이라는 시대적 요청과 함께 대학 구조개혁을 통해 경쟁력을 확보해야 하는 새로운 도전에 직면해 있다. 학령인구가 급감하면서 대학들이 정원을 채우기조차 힘들어지면서 스스로 구조개혁의 길을 걷지 않을 수 없게 된 것도 있지만 정부가 재정지원제한 등을 앞세워 강도 높은 구조조정으로 대학의 경쟁력을 확보하고 교육서비스의 질을 제고하겠다고 밝히면서 대학 구조개혁은 피할 수 없는 과제가 되었다. 특히 교육부 평가에서 부실대학으로 선정되면 정부 재정지원사업 참여 제한, 정원 증원배제, 학자금 대출제한, 장학금 지원제한 등 각종 불이익을 받아 대학의 자생력을 상실할 수도 있다. 이제 변화하지 않으면 도태될 수밖에 없는, 발 빠르게 변화해 혁신을 이뤄내야만 생존할 수 있는 환경이 대학사회를 지배하게 된 것이다.

이번 연구회에서는 한림대 총장과 대학구조개혁위원장을 역임한 이영선 포스코이사회 의장을 초빙하여 창조경제시대를 맞아 시대가 요구하는 인재육성을 위한 대학교육의 방향과 사회적 역할 등 대학사회가 당면하고 있는 시대적 과제에 대해 들어보는 시간을 갖는다.

이영선 포스코이사회 의장 / 前 한림대 총장



- 서울대 경제학과 졸업
- 美 메릴랜드주립대 경제학 박사
- 한국국제경제연구원 수석연구원
- 연세대 경제학과 교수, 통일연구원 원장, 국제학대학원장, 국가관리연구원장, 명예교수
- 한국경제학회 회장
- 한림대학교 총장, 서울대학교 이사
- 교육부 대학구조개혁위원회 위원장
- (사)1090평화와통일운동 이사장
- <상훈> 청조근조훈장, 청람상 외

제2회 CEO지혜산책

변화의 시대가 요구하는 리더십

경영자에게 필요한 4가지 역할

첫 번째는 방향과 원칙이 분명해야 한다. 경영자가 가고자 하는 방향이 어딘가? 어디까지 가고 싶은가? 이 사업은 내가 왜 하는가? 그래서 이 안에는 비전과 미션과 핵심가치라고 하는 가장 중요한 핵심요소가 포함되어 있다. 두 번째는 진정성이다. 리더의 정직성, 리더의 신뢰, 행동으로 옮기는 태도가 대단히 중요하며 스스로 모범이 되어야 한다. 세 번째는 구성원들과의 관계다. 사람들을 티칭(teaching)하지 말고 코칭(coaching)하며 소통해야 한다. 네 번째는 변화와 혁신에 도전하는 것이다. 변화와 혁신에 도전하기 위해서 이 앞에 나와 있는 세 가지가 가장 필요하다.



리더십 턴어라운드

리더십의 정의는 어떠한 환경에서도 지속적인 성장을 끌어낼 수 있는 경영실천능력이다. 가장 중요한 것 Continuity와 Society 이 가운데 두 가지가 추가가 되는데, 어떻게 하는 것이 지속적인 성장이나, 첫 번째는 성과가 지속적으로 나와야 한다. Performance 두 번째는 사람을 키우지 않고는 절대 조직은 성공할 수 없다. 조직을 키우지 않은 상태에서 무리하게 확장을 하다가 무너지는 경우가 다반사다.

지속적인 성과를 만들어 내기 위해서는 세부적으로 4가지가 더 추가로 들어가야 한다. 첫 번째는 직무 전문성이다. 갖고 있는 업계에 대한 전문성이다. 수십 년간 해오는 분들이기 때문에 잘 할 것이라 생각한다. 그런데 경영자의 리더십 점수는 직무 전문성만이 아니다.

두 번째는 경영마인드가 있어야 한다. 경영자가 돼서도 재무제표를 모르고 있다. 캐쉬플로우를 이해 못하면 올바른 판단을 하기 쉽지 않다. 경영자가 되어서도 생산만 알고 있고, 마케팅도 모르고 인사도 모르고 재무도 모른다면 곤란하다는 이야기이다. 전반적인 시각이 대단히 중요하다. 기업의 경영자는 장군이라고도 한다. General이지 Special이 아니다. General이기 때문에 전반적인 것을 다 봐야 한다.

세 번째는 글로벌 마인드이다. 지금 이 시간에 세계경제가 몇 프로 성장하고 있고, 작년대비 얼마나 어떻게 되고 있는지 성장은 하고 있는지 알아야 한다. 또 내가 맡고 있는 분야는 어떻게 되고 있고, 내가 맡은 회사는 어떻게 되고 있는지 자신의 입으로 스토리텔링을 못 한다면 지금 세상 돌아가는 걸 제대로 읽지 못하고 있다고 말할 수 있다.



네 번째 가장 중요하다. 경영자가 직접 일을 하라는 것은 아니다. 여러분들이 조직 구성원들을 통해서 일을 하셔야 하기 때문에 어떻게 용병술을 발휘할 것인가 하는 사람에 대한 문제다. 처음 시작은 일로 하지만 조직의 성공여부는 인문학으로 끝나게 되어있다. 사람이 문제라는 것이다. 요즘 인문학 열풍이 강하게 부는 이유도 같은 이치가 아니겠는가 생각해본다.

경영자의 점수는 이 4가지 중에서 가장 긴 것이 점수가 아니고 가장 떨어지는 것, 가장 짧은 것이 현재 내 점수라고 생각하면 된다. 물이 넘쳐흐르는 댐의 높이라고 생각하면 된다. 댐을 막아놓은 제일 높은 곳이 수위가 높은 곳이 아니라 넘쳐흐르는 제일 낮은 곳이 댐의 높이이기 때문에 그렇다. 특히 저 가운데 과락이 있으면 안 된다. 과락이 있게 되면 굉장히 오판할 가능성이 많기 때문이다.

핵심가치 이렇게 활용하면은 실패한다

첫 번째는 구성원들을 관리하고 통제하겠다고 통제의 수단으로 이것을 쓰게 되면 실패한다. 자꾸 위축되기 때문이다. 두 번째는 비전과 미션과 핵심가치는 구성원들을 더 부려먹겠다고 하는 생각을 가지고 있게 되면 곤란하다. 조직원들이 부담을 느끼기 시작된다. 세 번째는 경영자가 열외하는 것이다. 경영자는 안 지키고 밑에 사람들만 지키라고 하면 반듯이 실패하게 되어있다. 비전과 미션과 가치를 선포하는 순간부터 가장 어려운 사람이 경영자다. 자기가 몸소 보여주어야 하기 때문에 가장 힘들다.

미션, 우리가 이 일을 왜하는가?

궁극적인 사명과 존재의 이유이다. 업의 개념(본질과 특성)이다. 중요한 것은 자아실현이다. 꿈을 만들어가는 것이 가장 중요하다. 미션은 가장

중요한 네 가지 단어만 넣으면 된다. 미션은 부하들이 만드는 것이 아니다. 경영자가 직접 초안을 잡아야 한다. 내가 이 사업을 왜 하는가? 이 사업을 왜 하는지 다른 사람에게 물어볼 수 있는 부분이 아니기 때문에 본인 이 초안을 잡는 것이 중요하다.

그럼 4가지는 무엇일까? input - a와 b를 바탕으로 c를 창출하여 d에 기여한다. 첫 번째 input요인은 무엇과 무엇 중에 첫 번째가 뭐냐, 우리 회사에 가장 중요한 핵심역량이 뭐냐, 내가 무엇을 가지고 승부를 걸겠는가 하는 핵심역량과 핵심가치를 정해야 한다.

그래서 핵심가치가 먼저 나온다. 가치를 먼저 정하고, 그 다음에 우리 회사의 창의력이나 상품력을 바탕으로 무엇을 만들어 낼 것인가, 어떤 상품을 만들어 낼 것인가를 이야기하는 것이다. 예를 들면 (1)과 (2)를 바탕으로 최선의 (3)을 창출하여 (4)에 기여하는 기업이다. 삼성을 예로 들면 인재, 기술, 인류공헌은 삼성의 존재이유이자 삼성이 추구하는 궁극적인 목적이다. 인재와 기술을 바탕으로 최고의 제품과 서비스를 창출하여 인류 사회에 공헌한다. 이것이 미션 방법이다. 누구한테 물어 보는 것이 아니라 여러분이 여러분 생각을 정리해야한다.

그렇게 미션이 정해져야 그 다음에 어디까지 갈 것인가 비전이 나오는 것이다. 이 비전이 구체화 되어야 한다. 성과 목표로 설정이 되고 마지막에 직원들이 내가 이 일을 왜하는지 KPI까지 연결되어야 한다. 그래서 비전, 미션, 가치부분이 슬로건이 아닌 굉장히 중요한 경영의 톨이며 방식이라는 생각으로 임해야 한다. 액자에 넣는 것이 중요한 것이 아니라 그 방식대로 운영하는 것이 중요하다.

이제는 '나를 따르라'가 아니라 비전을 따르면 된다. 비전 잘 만들어 놓고 비전 따라가면 된다. 내가 정해주는 것이 아니라 핵심가치가 알려주는 것

이다. 그래서 조직의 비전과 미션과 가치를 정확하게 하고 철저하게 내재하게 되면 같이 근무하게 되는 사람들이 직장 동료가 아니라 동지가 될 수 있다. 한번 동지가 되면 죽을 때까지 볼 수 있다. 동료는 떠나면 그만이다. 뜻을 같이한 동지를 만들어 나가는 것이 대단히 중요하다.

소통과 코칭

맥그리거의 <기업의 인간적 측면>이라는 책을 보면 Theory X가 있고, Theory Y가 있다. Theory X는 사람을 부정적으로 보는 것이다. 리더가 사람을 보는 관점으로 이야기를 하는 것이다. X와 Y가 있는데 X는 "사람들은 근본적으로 일을 하기 싫어하고 게으르다"는 말이다. 게으르고 일을 하기 싫어하는 사람들을 일을 시켜야하기 때문에 반드시 통제하고 감시해야 한다. 이게 나쁘다고 이야기할 수 없다. 필요할 때는 필요하다. Theory Y는 사람을 Y로, 즉 YES의 대상으로 보는 것이다. 쓰겠다고 마음먹었으면 의심하지 않고 쓰는 것이다. 한번 믿었으면 끝까지 간다.

만약 여러분 위에 상사가 있을 경우를 가정해 보자. 내 상사가 나를 어떻게 대해줄 때 내가 더 많은 성과와 지속적인 성장을 만들어 낼 수 있을까? 나를 못 믿고 의심하고 패려보고 훑쳐보는 Theory X로 성과를 낼 수 있을까, 아니면 나를 믿어주고 신뢰를 줄 때 더 많은 성과를 낼 수 있을까? 이 순환 고리를 끊지 않으면 절대 소통되지 않는다.

도전과 혁신

세계 경제는 블랙스완에서 그레이스완으로 바뀌고 있고, 국내 경제도 굉장히 저속도로 가고 있다. 코닥의 경우 100년이 넘었던 회사들도 한 번에 무너질 수 있다는 것을 보여준다. 변화에 대응하지 못했기 때문이다.

변화의 시대에 도전하지 않고 이 정도면 되지 않을까 할 때가 가장 위험

하다. 정말 위험한 위기는 위기를 넘겼다고 생각했을 때 닥쳐오는 위기다. 위기 후 위기가 더 심각하다. 소니나 노키아, 코닥 등을 보면 엄청나게 성공한 기업들이 고배를 마시는 것은 그들이 게으르거나 명청해서가 아니다. 오히려 지금까지 하던 방식대로 너무 열심히 하는 것이 문제이다. 이것을 활동적 타성 (Active Inertia)라고 이야기한다. 관성대로 가고 있는 것이다.

그 단계를 보면 1단계 자만심이다. 너무 자만하면 위기가 온다. 2단계는 핵심가치를 무시하고 사람을 키우지 않으면 반드시 위기가 찾아오게 되어 있다. 3단계는 관료주의, 대마불사의 생각이다. 설마 망하겠느냐? 안 망한다는 생각이 위기를 몰고 온다. 그래서 승승장구하느냐 실패하느냐 오래 지속되느냐 몰락하느냐 이 모든 것은 주변의 환경 때문이 아니라 자기 스스로 도전하느냐에 달려 있다.

그래서 Deep change 근본적인 변화를 꾀하고 항상 질문하고 도전해야 한다. 근본적인 변화에 도전하는 중요한 시기라고 본다. 내 스스로 변화를 결정하고 위기가 왔을 때 도전하는 것이 지금의 나를 만든 것이다. 왜 두려워하는가? 변화의 선두에 서라. 리더가 진정성을 가지고 변화의 선두에 서면 떨어지는 것이 아니라 얼마든지 치고 올라갈 수 있다.

1. 방향과 원칙 : 비전과 미션과 가치를 올바르게 새울 것
2. 진성 리더십 : 신뢰와 존경을 받는 것이 중요하다.
3. 소통과 코칭 : 가장 중요한 것 THEORY X (Theory X 사람을 부정적으로 보는 것이다. 리더가 사람을 보는 관점으로 이야기를 하는 것이다.)가 아니라 Y(사람을 긍정적)가 되어야 한다. 인본주의로 가야 한다.
4. 머뭇거릴 시간이 없다. 대장이 맨 앞에 서서 솔선수범을 해야 한다.

이것을 알고 있다는 것이 중요한 것이 아니라 작은 것 하나라도 행동으로 옮겨야 한다. 그래서 성공해나가는 경영자가 되길 바란다. **KHDI**



어머니

봄이 되어
우리 꽃놀이 갈 때
여름을 준비하시는 어머니

여름 되어
우리 물놀이 갈 때
가을을 준비하시는 어머니

항상 우리 뒤에서
앞을 사시는 어머니



● 장태평 이사장

1949년 생으로 서울대 사회학과를 졸업하고 동대학원에서 석사 학위를 받았다. 제20회 행정고시 합격 후 재정경제부 요직에서 오랫동안 근무했으며, 국제심판원 상임심판관, 농림부 농업정책국장, 국가청렴위원회 사무처장 등을 거쳐 제2대 농림수산물식품부 장관을 역임했다. 한국 벤처농업포럼 회장, 한국마사회 회장 등을 역임했으며, 현재 더푸른미래재단 이사장으로 활동 중이다. 2009년 12월 서정시집 <강물은 바람 따라 길을 바꾸지 않는다>를 내고 시인으로 등단한 바 있다.

제1794회 인간개발경영자연구회

글로벌 경제환경의 변화와 한국경제의 전망 및 과제



강연에 앞서 두 가지 에피소드를 먼저 소개하려고 한다. 국가가 부자가 되는 방법은 개인이 부자가 되는 방법과 매우 비슷하다. 먼저 개인이 부자가 되는 방법에는 세 가지가 있다. 첫째, 부모를 잘 만나 많은 유산을 물려받거나 돈 많은 배우자를 만나는 것이다. 국가로 말하면 국가가 형성될 때 토지가 좋으면 금방 부자가 되는데, 사우디아라비아, 신대륙 미국을 생각해 보면 잘 알 수 있다. 둘째, 열심히 일해서 고액 연봉을 받는 것이다. 국가로 말하면 열심히 일해서 수출을 많이 해서 돈을 버는 방법이다. 국내시장은 작지만 수출로 성장한 한국이 이에 해당한다.

셋째, 재산운용을 잘 하는 것이다. 이 부분이 중요하다. 아무리 연봉을 많이 받아도 아내가 주식투자로 날려버리면 절대 부자가 될 수 없다. 마찬가지로 아무리 무역을 해서 돈을 많이 벌어도 다른 나라에 돈을 뺏기면 못 버는 것이니 마찬가지다. 미국의 경우 무역수지 적자가 발생하면 반드시 상대국의 자본시장을 개방하도록 압력을 넣어 빼앗긴 국부를 되찾아 온다. 미국이 무역수지 적자에도 불구하고 세계 1위의 대국을 유지할 수 있는 비결이다. 이것을 미국의 국제금융전략이라고 하는데, 우리나라도 80년대 후반부터 수출로 많은 국부를 창출했지만 90년대 들어 미국의 자본시장 개방 압력을 이기지 못하고 결국 '겉으로는 흑자를 보는 것 같지만 속으로는 빼앗기는' 경제구조를 가지게 되었다.

교수로 오래 일하다 보니 대학에 대해서는 많이 알고 있는 편이다. 그런데 교수 월급은 여러분께 말씀드리기 부끄러울 정도로 적다. 그나마 연세대는 국내 대학 중 월급이 높은 편이다. 그런데도 내 월급을 공개하면 '그 돈으로 어떻게 사느냐?'고 얘기하실 것이다. 그러나 교수들이 적은 월급을 받으면서도 불평하지 않는 이유가 있다. 바로 연금 때문이다. 국내에서 퇴직 이후 안정된 연금을 받는 세 집단이 있는데, 교수(교사), 군인, 공무원이다. 이 두 가지 에피소드가 앞으로의 이야기에 있어 중요한 내용이다.



경영환경의 변화에 따라 경영자 마인드가 바뀌어야

회사가 이익을 내는 방법은 크게 두 가지다. 먼저 회사 '안'의 관리를 잘해서 이익을 내는 것으로 대학에서는 이를 경영학과에서 가르친다. 다른 방법은 회사 '밖'의 환경을 잘 활용해 이익을 내는 것으로 경제학과에서 가르친다. 물가, 경기, 금리, 환율, 주가, 부동산 가격 등은 회사 밖에 있으면서 회사 수익에 밀접한 영향을 준다. '밖'의 상황이 변하지 않을 경우 내부만 잘 관리하면 수익을 높이고 회사를 성장시킬 수 있다. 그런데 '밖'의 상황이 변하는 것을 '안'에서 감지하지 못하면 문제가 심각해진다. 그래서 '밖'을 이해하고 전망하는 것이 중요하다.

과거 우리 기업들이 성장할 때는 외부환경이 변하지 않도록 정부에서 관리를 잘 해줬다. 환율제도를 만들고 자본시장을 개방하지 않는 것으로 대외적인 충격을 막아줬는데, 90년대 들어 '밖'을 개방하면서 환율제도도 바뀌고 자본시장의 변동성이 심해지면서 기업들이 위험한 환경에서 비즈니스를 하게 되었다.

그런데 경영자들이 '밖'의 상황이 변하면 생각을 바꿔야하는데, 그렇지 못함으로써 문제가 생긴다. 미국은 이 부분을 고려한 대학 커리큘럼을 짜는데, 하버드 등의 최고경영자를 양성하는 대학의 학부에는 경영학이 없다. 학부에서는 기업의 '밖'을 공부하게 하고, MBA에서 2년 동안 기업의 '안'을 공부하게 해서 올바른 결정을 하도록 가르치는 것이다.

만약 기업경영환경에 대해 제대로 판단하지 못하면 그 기업은 망하게 된다. 1997년 외환위기 때 대우그룹은 그룹 자체가 해체되었는데, 외환위기라는 큰 외부환경의 변화를 제대로 인식하지 못했기 때문이다. 2008년 서브프라임채권에 많은 투자를 했던 은행들도 엄청난 손해를 봤다. 은행의 1

년 수익이 1조 2천억 원인데, CEO의 잘못된 판단으로 1년 수익에 해당하는 금액을 손해보기도 했다.

미국의 출구전략, 일본의 아베노믹스 제대로 이해해야

기업경영환경의 변화에서 가장 중요한 미국의 출구전략과 아베노믹스를 이해하기 위해서는 앞서 이야기한 국부창출의 3가지 방법을 기억해야 한다. 미국은 무역으로 돈을 벌어가는데 대해서 금융으로 뒷받침하고 있었는데, 결과적으로 우리나라도 미국의 국제금융전략에 의해 성장이 정체되었다.

중국 문제도 잘 봐야 하는데, 이런 상황을 중국의 수뇌부는 정확하게 알고 있다. 그들은 자본시장, 금융시장에서 돈을 뺏기지 않아야 살 수 있다는 것을 정확하게 파악하고 자본시장을 개방하지 않음으로써 G2 국가가 되었다. 이로 인해 문제가 생긴 곳이 바로 미국이다. 돈을 주기만 하고 가져오지 못하면서 글로벌 경제위기를 촉발시키게 된 것이다.

미국 또한 이 문제를 잘 알기 때문에 중국에 자본시장을 개방하라는 압력을 넣고 있지만 잘 안 되고 있다. 그래서 생각한 전략이 양적완화정책이다. 중국이 외환보유고로 3조 2천억 달러를 가지고 있는데, 달러의 가치를 떨어뜨리기 위해 3조 달러의 돈을 풀어서 문제를 해결하려고 한 것이다.

버냉키 미국 연방준비제도이사회 의장은 미국의 실업률이 6.5%, 인플레이션이 2%, 월간 주택공급량이 150만 채가 되면 양적완화정책을 중단하겠다고 발표했다. 현재 미국의 실업률이 7.5%, 주택공급량이 100만 여 채, 인플레이션도 1% 수준이다. 이대로라면 올해 말부터 줄이기 시작해서 내년 상반기까지는 돈을 풀지 않겠다는 것이 바로 출구전략이다. 이렇게 되면

세계의 유동성이 줄어들면서 금리가 높아지는 상황이 발생할 수 있기 때문에 우리 경제에 큰 영향을 줄 수 있는 심각한 문제가 된다.

그렇다면 미국 경제는 어떻게 될까? 미국 경제에 대한 우려를 많이 하는데, 하버드대 경제학자들은 오히려 우리나라와 일본 경제가 더 걱정이라고 얘기한다. 미국 경제는 '젊은 경제'라는 것이다. 젊은 경제라는 것은 젊은 사람이 많다는 것이다. 경제도 젊을 때 힘이 나고 열정이 있는 것이고, 나라도 젊을 때가 있다. 늙은 나라가 되면 성장률도 줄어들고 여러 문제가 생긴다. 젊은 나라가 되려면 젊은 사람이 많아야 한다. 출산율이 높아야 하는 이유다. 그러나 우리나라 출산율은 OECD 국가 중에서도 최저 수준인 1.2명이다. 일본과 함께 늙어가는 경제로 가고 있다.

두 번째 상황은 아베노믹스다. 아베노믹스는 아베 총리가 일본 경제를 부흥시키기 위해 추진하고 있는 정책으로 '세 개의 화살'로 표현된다. 예일대의 하마다 고이치 명예교수가 만든 정책으로 양적완화, 재정정책, 성장동력 확보 등 세 가지 방법을 하나씩 쓰면 일본 경제를 부활시킬 수 있지만 세 가지를 동시에 쓰면 일본 경제가 장기침체에서 벗어나고, 성장률도 높일 수 있다는 것이다.

아베노믹스에서 가장 중요한 것이 양적완화이다. 세 개의 화살은 이것을 포장하기 위한 수단일 수 있다. 양적완화는 일본이 돈을 풀어서 1달러 당 75엔 하던 환율을 100엔으로 만들겠다는 것으로 실제 몇 달 만에 1달러 당 환율이 100엔이 되었고, 결과적으로 아베노믹스는 성공했다. 환율이 100엔으로 올라가면 일본의 소니나 자동차회사의 수출경쟁력이 33% 높아지게 된다. 반면 우리나라 삼성전자나 현대자동차의 가격은 일본에 비해 33% 비싸지게 된다. 이것이 우리가 맞닥뜨리고 있는 상황이다.

연금시스템 구축과 일자리 창출이 시대적 과제

이처럼 우리를 둘러싸고 있는 환경이 만만치 않게 변하고 있다. 서두에 이야기한 두 번째 에피소드처럼 우리나라는 연금을 받는 집단이 세 집단밖에 없다. 나머지는 모두 국민연금에 의존한다. 국민연금의 월 최대 수령액이 120만 원인데, 이 돈으로는 생활이 어렵다. 그렇다면 나머지 집단들은 먹고 살 공리를 해야 한다고 생각할 것이다. 과거에는 자식들 교육 시켜놓으면 자식들이 부모를 부양했었지만 지금은 자식들에게 부양을 기대하는 사람은 거의 없다. 국내 대기업들은 50세에 이사로 승진하지 못하면 대부분 퇴직해야 한다. 금융회사는 55세, 공기업은 57~58세면 퇴직해야 한다. 앞으로 수명이 길어질수록 문제는 더 심각해질 것이다.

이 상황은 모든 사람들이 다 알고 있다. 결국 회사를 다닐 동안 나머지 30년 동안 먹고 살 돈을 준비하려고 한다. 그러다보니 연금시스템이 없는 우리나라 같은 경우 임금인상을 요구하게 된다. 노조가 임금인상을 요구하고, 과도한 노사분규를 일으키는 원인을 찾아보면 큰 이유 중 하나가 연금

시스템이나 복지, 실업수당시스템 등이 확립되지 않은 상황에서 평생고용이 없어지고 있기 때문이라는 것을 알 수 있다. 결과적으로 연금시스템을 구축하는 것이 중요하다.

박근혜정부는 창조경제를 통해 이 문제를 해결하려고 노력하고 있다. 창조경제의 개념에는 여러 가지 이견이 있지만 단기적으로는 융합을 강조한다. 창조라는 것은 새로운 기술을 만들어내는 것인데, 새로운 기술을 만드는 것은 쉽지 않은 일이다. 그래서 기존의 기술을 다른 부문에 적용해 새로운 기술이나 일자리를 만들어내는 것을 융합이라고 한다.

미래창조과학부를 신설해서 새로운 시도를 하고는 있는데, 문제는 신성장동력을 만들어내는 일이다. 현재의 성장동력인 조선, 철강, 전자 등은 곧 중국으로 넘어가게 될 것이다. 이 부분은 원래 미국에서 하던 것이 인건비가 올라가면서 일본으로 갔다가 지금 우리나라로 와있는 것이다. 만약 조선이 중국으로 넘어가게 됐을 때 비는 일자리를 어떻게 메워야 할지 지금부터 준비해야 한다. 그 준비가 부족하기 때문에 기업들이 불안감을 느끼고 투자를 꺼려하는 것이다. 이때 정부의 역할은 비전을 제시해서 기업들로 하여금 자신감을 갖도록 해주는 것이다.

금융산업도 중요하다. 금융산업의 경쟁력을 높여야 하는데, 금융산업은 주인이 없기 때문에 CEO 입장에서 10년 뒤가 아닌 당장 2~3년의 수익을 높이는데 치중해 교육개발에 투자를 거의 하지 않는다. 반면 실물은 주인이 있기 때문에 20~30년 뒤의 먹거리를 늘 공리한다. 삼성전자의 경우만 해도 2000~3000명의 박사급 연구인력을 보유하고 있다.

지금 우리 경제의 문제는 상당히 구조적인 것으로 쉽게 해결될 문제가 아니다. 중국의 등장으로 중국에 뺏기고, 양극화는 심화되고, 국부는 유출되는 상황에서 체계적인 대응을 하지 않으면 지금 상황을 벗어나기 어렵다.

우리의 국민성은 돈을 벌려는 의지가 강하다. 비전과 목표가 명확히 제시되면 죽기 살기로 돌진한다. 새마을운동 당시 열심히 일하면 농촌에서도 자가용이 생길 것이라고 했는데, 결국 현실화됐다. 반면 우리 국민들은 평등 의식이 강하다. 그런 점에서 1950년 농지개혁을 실시해 대다수 국민들이 똑같이 시작하게 만든 것은 역사적 의미가 매우 크다. 사실 이 두 가지가 한국 경제성장의 견인차였는데, 양극화가 심화되면서 근로의지가 매우 약화되었다. 일자리의 88%를 책임지는 중소기업이 심각한 고용난을 겪고 있는 현실도 개선해야 한다. 이를 위해서는 중소기업 임금수준을 높여야 하는데, 기술력을 높이는 것이 가장 중요하다.

가계부채도 심각한데, 특히 생계형 가계부채가 문제다. 외환위기 때는 기업부채가 많았는데 구조조정을 통해 해결했지만 이것이 가계로 전가되면서 해고당한 사람들의 가계부채가 늘어나게 되었다. 최근 행복기금과 같이 국가가 이를 대신 갚아주면서 국가부채가 늘어나고 있는 형국이다. 이를 해결하기 위해서도 일자리를 만드는 것은 중요한 일이다.



국가가 안정적으로 유지되기 위해서는 다섯 가지가 저렴해야 한다. 의, 식, 주, 교육, 의료보험이 그것이다. 국가가 이것을 좀 더 싸게 공급하면 먼저 임금, 물가가 오르지 않고, 국가 경제도 빠른 속도로 안정화될 수 있을 것이다. 특히 중요한 것이 집값이다. 지금의 집값은 비싸도 너무 비싸다. 서울 시내에서 30평 아파트를 분양받으려면 6~7억 원은 줘야 한다. 2002년 압구정동 한양아파트 35평 가격이 2억 5천만 원 수준이었지만 지금은 대략 11억 원이다. 일반 근로자 입장에서 도저히 만들 수 있는 돈이 아니다. 양극화를 부추기고 주택가격을 상승시키는 정책은 중단해야 한다.

잠재성장률은 최대로 성장할 수 있는 여력을 말한다. 2010년 기준 3% 후반이었지만 지금 2%대로 떨어졌고, 1% 대로 떨어질 것이라는 전망이다. 문제는 선진국이 되면서 성장률이 떨어지는 것은 관측인데, 연금체제가 확립되지 않은 상태에서 성장률이 떨어지면 일자리가 줄어들고 국가가 국민들의 부채를 갚아줘야 하는 남미형 경제가 될 수 있다. 결과적으로 연금시스템을 구축하는 것이 중요하고, 출산율을 높여야 성장률도 높일 수 있다.

과학기술 인력을 우대해주는 것도 중요하다. 한국과 중국의 기술격차가 점점 좁혀지고 있는 것은 심각한 문제다. 5년 전만 해도 중국이 한국을 언제 따라올 것 같냐고 물어보면 '한참 걸릴 것'이라고 했지만 지금은 격차가 빠르게 좁혀지고 있다. 미국에서 공학박사 학위를 받아도 국내에 취직할 자리가 없어 돌아가는 일은 없어야 한다.

다양하고 생동감 넘치는 아이디어로 위기 극복할 수 있어

이러한 상황에서 무엇을 어떻게 해야 할까? 지금 우리 경제는 수입이 감소해서 경상수지가 흑자지만 환율이 변화할 때의 충격이 내년 정도에는 올 수

있다. 글로벌 금융위기 이후 3천억 달러 정도가 들어와 있는데, 내년에 미국의 출구전략으로 들어온 돈이 갑자기 빠져나가게 되면 언제든지 외환위기에 들어갈 수 있는 상황이다. 금리가 오르면 기업들은 투자를 주저하게 되어 경기는 더 침체될 수 있고, 돈이 빠져나가면서 금융시장에는 신용경색이 올 수도 있다. 이런 여러 가지 상황에서 어떤 해결책을 마련하고 대안을 제시하는 것이 정부의 역할이다.

기업들은 어떤 전략을 세워야 할까? '시스템리스크'라고 하는데, 기업은 외환위기 같은 외부환경에 무방비로 노출되어 있고, 언제든지 그것으로부터 영향을 받아 크게 흔들릴 수 있는 위치에 놓여져 있다는 것을 의미한다. 따라서 기업의 외부환경이 어떻게 변할 것인지 전망하는 것이 무엇보다 중요해지고 있다.

이런 때일수록 새로운 아이디어로 해결하려는 노력이 필요하다. 가격은 저렴하지만 탁월한 품질의 의류를 만들고 있는 일본의 유니클로는 한국의 섬유산업을 위협하고 있다. 유니클로는 사양산업이라는 선입견을 깨고 일본의 섬유산업을 부활시키고 있다.

최근 서울 시내의 공기가 매우 깨끗해진 것을 느낄 수 있다. 어느 날 새벽 3시쯤 시청 앞을 지나는데, 청소차가 물청소를 하고 있는 것을 봤다. 나중에 확인해보니 한 공무원의 제안으로 물청소를 시작했다고 한다. 한 사람의 상상력이 미세먼지에 시달리던 서울을 혁신적으로 바꿔버린 것이다. 이 과정에서는 아이디어를 받아들이 줄 아는 CEO의 능력 또한 매우 중요하다. 지금 우리가 처한 여건이 매우 힘들지만 기업들이 외부환경을 정확히 진단하고 대처하면서 다양한 아이디어를 낸다면 위기를 극복할 수 있을 것이다. **KII**

평생의 예술적 탐구 과제는 한국화의 정체성

한국화의 길 '자연'에서 찾은 유산 민경갑 화백

유산 민경갑 화백



사진 : 오경근 원장



▲ 민경갑 화백과 장만기 회장이 대담을 나누고 있다.



▲ 자연에서 한국화의 정체성을 찾았다는 민 화백

서울대에서 동양화를 전공한 1세대 화가. 24세에 국전에서 한국화 부문 최연소 특선을 수상하면서 화단에 입문, 31세에 국전 추천작가가 된 민경갑 화백의 그림은 우리 고유의 오방색인 빨강, 노랑, 초록의 원색을 통해 색다른 화려함을 선사한다. 중국의 수묵화풍과는 또 다른 한국화만의 새로운 맛을 제시한 그는 대상을 그대로 재현하는 전통 수묵화의 고정관념에서 탈피해 현대 한국화의 또 다른 실험정신을 보여주고 있다. 이를 통해 서양화가 득세하는 국내 미술계에서 우리의 화풍을 지킨 선구자로 평가받고 있다.

화업 60여 년 동안 한국화의 정체성을 고민하던 민 화백이 인고의 과정을 거치며 찾아낸 것이 '자연'이다. 그는 한국화는 한국적인 매체로서 한국인의 정서와 정신성을 표현하는 것이라고 믿는다. 그리고 그것을 뒷받침하는 주제가 바로 자연이라고 말한다. 이러한 정체성을 찾는 과정에서 그는 1979년을 마지막으로 일체의 개인전을 열지 않은 것으로도 유명하다. 자신의 예술적 탐구가 아직도 궁극에 이르지 못한 과정에 있었다고 생각했기 때문이다.

그랬던 그가 2012년 33년 만에 개인전을 열었다. 서울시립미술관에서 열린 전시는 지난 세월 끊임없이 변화를 거듭해온 그의 작품 세계를 제대로 조명하는 시간이었다. 그리고 최근에는 일체의 편견이나 사고방식이 개입되지 않은 순수함을 통해 인간의 본심과 예술의 본질을 모색하는 작품 '진여(眞如)' 시리즈를 선보이고 있다.

올해로 만 80세, 국내 화단의 원로인 민 화백은 영원한 '청년작가'로 남고 싶은 현역이다. 매일 아침 자택 2층에 위치한 작업실로 오전 9시쯤 출근해 하루 6시간 이상 붓을 잡는다.

"내 나이가 환갑을 지나 이제 스물 하나입니다. 몸은 예전 같지 않지만 나이는 의식하지 않아요. 작품에 대한 열정만큼은 나날이 새로워

지고 있습니다."

평생을 미완성으로밖에 보여줄 수 없는, 그래서 계속해서 도전하고 변하고 완성해가는 과정을 겪어야 하는 예술가의 삶을 대변해주는 원로작가의 창작정신을 느낄 수 있는 대목이다.

식을 줄 모르는 한여름 더위가 한창이던 8월 말 어느 오후, 연희동에 위치한 작업실 '유산화실(西山畫室)'을 찾았다. 인터뷰를 위해 자리를 잡던 중 민 화백이 대뜸 "내가 쓴 글 보셨소?"라고 물었다. 한 신문에 기고한 취업률로 대학을 평가하고 지원하는 정책의 모순을 비판하는 칼럼을 이야기하는 것이었다. 그렇게 취업률 평가의 불합리성과 예술대학의 미래를 걱정하는 원로 화백의 성토는 한참 동안이나 이어졌다.

나이가 민 화백은 혼돈에 빠진 우리 사회가 바로 서려면 가정교육이 제대로 이루어져야 함을 강조했다. 흔히 위정자들의 리더십을 탓하기 마련이지만 가정에서 자녀들의 인성을 바로 세우지 못하면서 각종 사회적 문제의 단초가 되고 있다는 것이다. 사회적 본분기를 공유하지 못하고 가십거리만 다루는 매스컴 또한 건강한 사회를 만드는 데 역행하고 있다는 것이 그의 진단이다. 국내 예술계의 원로를 넘어 우리 사회의 어른으로서 시대를 걱정하는 모습이 고스란히 묻어나는 시간이었다.

영원한 현역으로 미완성의 작품을 완성해가는 '작가적 삶'을 살고 싶다는 민경갑 화백을 만나 60여 년 작가로서의 삶과 작품세계를 들어봤다.

<대담 : 장만기 인간개발연구원 회장>

현대미술, 특히 추상미술은 대중에게 다소 어렵게 느껴지는 분야인 데요. 어떻게 설명하면 쉽게 정의될 수 있을까요.

일반인들 입장에서는 사람이나 꽃, 동물 등 알 수 있는 대상이 그려지지 않기 때문에 이해하기 어렵다는 평을 듣기도 하는 게 추상미술입니다. 그러나 추상은 여러 미술 분야의 한 장르입니다. 애초에 대상을 화폭에 옮길 때는 모두 추상성을 띄죠. 실물이 아니기 때문입니다.

작가가 객관적인 대상을 심미안으로 똑같이 옮기는 것은 추상이 아닌 표상입니다. 추상은 대상을 거부하는 거죠. 자연물을 대상으로 삼지 않고 주지적 추정적 감정을 가지고 작가가 느끼는 것을 자기 사유로 풀어내는 작업을 추상미술이라고 할 수 있습니다.

추상미술은 그 표현에 있어서 엘리멘탈리즘(요수조의)과 자유추상으로 나눌 수 있는데, 전자는 최소한의 형태와 색채로 기하학적 형태를 추구해 '차가운 추상'으로도 불리고, 후자의 자유추상은 직관의 감정에 의한 표현을 추구해 '뜨거운 추상'으로도 불립니다.

제2차 세계대전 후 뉴욕을 중심으로 시작된 액션페인팅이 '차가운 추상'의 대표적인 케이스인데요. 잭슨 폴락이 처음 시작한 액션페인팅은 작가가 의식적으로 그린다기보다 무의식의 감정에서 채색을 하다보니까 상당히 기하학적인 모습을 보입니다.

이러한 주지적인 '차가운 추상'의 기하학적인 면에 대응해 서정적 측면을 강조하고 색채에 중점을 두고 추정적 감정으로 그림을 그리기 시작한 것이 바로 표현주의적 추상예술인 앵포르멜입니다.

그런데 최근에는 미술도 아날로그에서 디지털로 변화하는 모습을 보이고 있어요. 전에는 작가 중심의 소우주적인 세계를 그리면 그것을 관객이 감상했는데, 이제는 작가와 관객이 함께 작품을 만들고 그 결과를 만들어내는 디지털아트, 즉 인터랙티브아트가 활발해지고 있습니다.

이런 흐름이 꼭 나쁜 것은 아니지만 문제는 현대미술이 점점 나르시즘에 빠지고 있다는 겁니다. 지금 현대미술에는 출구가 없이 꽉 막혀있어요. 사람들이 기계문명에 예속되면서 작가들도 창작을 하지 못하고 기계에 의존한 작품을 만들고 있습니다. 아무런 방향도 없이 물 위의 기름처럼 융화되지 못하는 현실이 안타까울 뿐입니다.

현대적인 한국화, 한국 추상미술의 특징이라면 어떤 점을 꼽을 수 있을까요.

먹과 화선지를 사용한다는 것은 동양적으로 우리의 정신과 가장 부합하는 일입니다. 모든 색이 합쳐졌을 때 무채색이 되는데, 명도가 가장 높은 것이 흰색, 가장 낮은 것이 검은색이죠. 명도가 가지고 있는 이 두 가지 무채색은 모든 색을 다 이야기해줍니다. 그만큼 깊은 의미를 갖고 있죠. 흔히 형이상학적인다고 하는데, 여기에 부합하는 것이 먹과 화선지인데 그 맛을 모르니까 이해를 못하는 겁니다.

인간은 누구나 다 똑같은 인간입니다. 그러나 인간이 가진 내면은 동서양이 다르고, 심지어 한중일 사이도 다릅니다. 당장 언어, 문자, 습관이 달라요. 이것이 바로 정체성입니다. 일각에서는 '회화면 회화지 동양화, 서양화를 왜 나누느냐'고 하는데, 엄연히 다른 정서를 가진 분야라는 걸 알아야 합니다.

선생님의 작품세계를 들여다보면 각 시기별 작품세계의 특징이 보여 지는데요. 시기별 설명을 부탁드립니다.



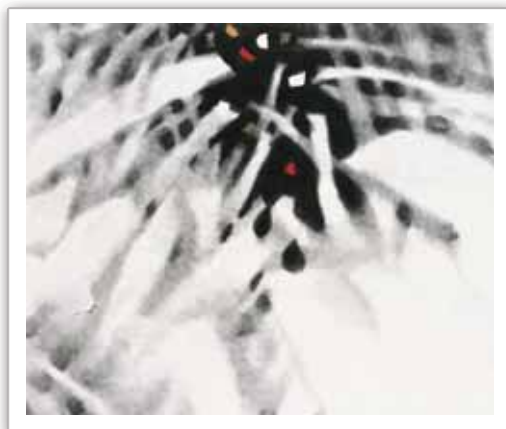
▲ 생전(生殘) 10 Survivors 212x130cm 화선지 먹 채색 1969년작

초기의 작품활동은 말 그대로 기존의 전수적이고 전통적, 도제적인 것을 없애기 위한 도전의 시간이었습니다. 그로 인해 기존 미술계로부터 질타와 미움을 산 것도 사실이지만 우리나라는 그 전까지 새로운 도전이라는 걸 몰랐어요. 이미 전 세계적으로 새로운 추상미술이 대두되고 있었는데도 한국은 8.15 해방과 6.25전쟁을 거친 후에야 서양의 흐름을 접하게 된 거죠.

대학시절부터 선배들이 하던 걸 그대로 따라 하다 보면 결국 하수밖에 되지 못할 거라는 생각을 했습니다. 작가 자신만의 새로운 세계가 필요했던 거죠. 동양화는 화선지에 그렸을 때 젖어있는 그 상태가 참 맛이 좋습니다. 이게 마르고 나면 마치 날아갈 것 같아요. 당시 유행이 그림에 질감을 주는 것이었는데, 저도 작품에 질감을 주려고 많은 시도를 했어요. 한번은 침봉으로 화선지를 두들겨서 요철을 줬는데 되긴 하더라고요. 덕분에 당시 전세살이 하던 집 장판에 여기저기 구멍이 나는 바람에 급하게 돈을 빌려 새로 깔았던 기억이 납니다.

그렇게 2~3년간 여러 시도를 해봤는데, 문제는 당장 먹고살 방법이 없었어요. 누가 제 작품을 사겠다는 사람도 없고, 오히려 주변에서는 시기 상조라며 부정적이었죠. 이래선 안 되겠다 싶어 공부를 더 하기 위해 모든 작업을 멈췄습니다. 그때가 60년대 말이었죠.

그리고 다시 시작한 작업이 '자연' 시리즈입니다. 제 작업은 언제나 자연과의 교감을 통해서 이루어지고 있어요. 자연에게 길을 묻는다고 할 수 있죠. 자연은 한결 같은 좋은 스승이자 언제나 변함없는 정다운 벗입니다. 2기 '자연과의 조화'를 거쳐 조화만 이룰 것이 아니라 자연과 공존해서 함께 살자는 생각으로 시작한 것이 3기 '자연과의 공존'입니다.



▲ 자연속으로 01-11 In to the nature 91x117cm 2001년작



▲ 영겁(永劫) Eternity 89-1 130x162cm 1989년작



▲ 무위(無爲)06-17 Being Nature 130x162cm 화선지 먹 채색 2006년작

그런데 이 작품을 1년 6개월 정도 하다보니까 그림이 완전히 기하학적으로 흐르고 있는 걸 발견했어요. 한국화는 기하학적인 것이 아니거든요. 그래서 딱 끊고 1년 6개월만에 돌아온 것이 5기 '무위(無爲)'입니다. 무위는 노자의 사상으로 어떻게 보면 가장 '완벽한 것'입니다. '이미 다 없어진 것', '꽃이 피고 열매를 맺고 잎이 떨어지고, 또 다음해 똑같은 일이 반복되고' 이것은 모두 완벽히 준비된 것이 아니면 안 되는 거죠. 무위는 행하지 않은 것이 아니라 이미 다 갖추어진 것을 말합니다. 그리고 최근의 작품이 '진여'입니다.



▲ 자연과의공존 4 Coexistence with nature 112x146cm 2000년작

2000년대 초반부터 시작된 것이 4기 '자연 속으로'인데, 시골마을 어귀에 가면 성황당이 있어요. 그런데 자세히 보면 성황당 나뭇가지에는 항상 그 동네의 안녕을 기원하고 소원을 비는 종이가 매달려 있습니다. 다소 무속적이긴 하지만 그걸 보면서 우리 민족의 마음속에 깔려있는 정체성을 읽었습니다. 그리고 이것을 그림으로 어떻게 승화시킬 수 있을까 고민한 것이 '자연 속으로' 시리즈입니다.



▲ 진여(眞如) 12-15 The Innate Truth of Nature 91x73cm 화선지 먹 채색 2012년작

민경갑 화백의 작품 시기별 특성

1기 : 파괴와 도전(1950년대 중반~1960년대)

- 앵포르멜에 영향받은 추상적 표현

2기 : 자연과의 조화(1970년대~1990년대 초반)

- 산을 친화적으로 표현

3기 : 자연과의 공존(1990년대 중후반)

- 산을 단순화시켜 감각적으로 표현

4기 : 자연 속으로(2000년~2002년)

- 형체를 파괴하여 감성적으로 표현

5기 : 무위(無爲, 2003년~2009년)

- 정서적으로 자연에 접근한 표현

6기 : 진여(眞如, 2010년~현재)

- 색을 최소화하고 먹을 주로 사용하여 정신세계를 표현

지난 5~6월에는 최근작 '자연과 공존', '진여(眞如)' 시리즈를 중심으로 개인전을 개최하셨는데요. 최근 작품 설명 좀 부탁드립니다.

지난 5월 16일부터 6월 19일까지 강남 슈퍼리어갤러리에서 '감성과 영혼의 세계'를 주제로 전시회를 열었습니다. 기존 작품에 더해 2012년부터 올해까지 작업한 100호 안팎의 신작 '진여' 시리즈 30여 점을 선보였는데, 고도의 테크닉과 집중, 일정한 시간을 요하는 먹 작업을 강화한 것이 특징입니다.

2010년 이후 발표해온 '진여' 시리즈는 자연과 인간이 상호유기적으로 결합하는 무위자연의 정신을 담고 있습니다. 전작인 '자연과의 공존' 시리즈와는 다른 것이 검은 먹선이 번지고 중첩되면서 회색을 중심으로 흰색과 색채의 조화가 두드러진다는 것이 특징인데요. '진여' 시리즈는 일체의 편견이나 사고방식이 개입되지 않은 순수함을 통해 인간의 본심과 예술의 본질을 모색하고 있습니다. 색채를 버리고 무(無)를 지향하면서도 동시에 모든 색의 속성을 품고 있는 검은 묵(墨)으로의 회귀를 뜻합니다.

1979년 개인전을 끝으로 2011년까지 개인전을 열지 않다가 지난해 33년만에 다시 개인전을 시작하셨는데요. 특별한 이유가 있으셨습니까.

보통의 작가들은 3~5년 정도의 작품을 가지고 전시회를 갖습니다. 저도 처음에는 그럴 생각이었죠. 그런데 3년만 작업을 해도 그림이 바뀌고 있는 겁니다. 기왕이면 좀 더 발전하고 완성된 그림을 보여주고 싶었어요. 그래서 5~10년만 더 작업해서 세상에 내놓자고 생각하고 작품을 그렸는데, 10년이 지나고 보니 또 작품이 변화 과정 중에 있고, 그렇게 5년만 더 하자, 5년만 더 하자 하다 보니 30년의 세월이 흐른 겁니다.

그런데 더 이상은 안 되겠더군요. 회고전이 아닌 내 화풍의 변화된 과정을 보여주는 전시를 해야겠다고 마음먹고 지난해 서울시립미술관과 남서울미술관에서 33년 만에 개인전을 열었습니다. 2009년에 38점의 작품을 서울시립미술관에 기증했는데, 그 작품들을 포함해 총 110여 점을 선보였습니다. 마침 개인적으로 팔순잔치도 있는 해라서 전시회에 초청한 관객들을 모시고 깜짝 파티도 함께 했던 뜻깊은 자리였습니다.

서양문화를 따라가려는 세대 때문에 한국화단이 침체기에 빠졌다는 이야기를 많이 합니다. 한국화의 현대적 계승과 발전에 대한 선생님의 고견이 듣고 싶습니다.

우리나라에서 서양화는 고가에 거래되는 등 좋은 대접을 받지만 동양화는 상대적으로 천대를 받고 있습니다. 그러니 젊은 세대들이 동양화를 하려고 하질 않아요. 화선지에 먹을 그리며 정신세계를 연마해야 하는데, '그리다 틀리면 고치고 말지'라는 생각으로 편하게 작품활동을 하려고 합니다.

이렇게 된 데에는 우리 국민들의 낮은 문화마인드도 한 몫 한다고 봐요. 여전히 우리 것보다는 서구의 문화를 우수한 것으로 생각하거든요. 심지어 대학에서도 동양화과를 폐과하는 지경에 이르렀습니다.

예술에는 개방개념이라는 것이 있습니다. 조선시대의 도자기는 생활용품이었지 예술품이 아니었습니다. 그런데 몇 백 년의 세월이 흐르면서 생활도자기가 예술품으로 평가받고 있습니다. 예술의 개방개념은 시대와 장소에 따라 달라질 수 있어요. 박근혜정부에서 문화융성위원회를 출범시켰는데, 문화융성이라는 것은 르네상스를 이야기합니다. 우리 것을 주장한다고 해서 쇄국적이고 근시안적이라는 시각으로 바라보지 말고 우리의 정체성을 살리자는 이야기로 받아들여야 합니다. 정체성을 가지고 이것을 더 확대해서 문화 전반에 녹여낼 때 그 나라도 발전할 수 있는 겁니다.

한편으로는 우리나라도 구상전, 중앙미전, 동아미전 등 다양한 미전을 통해 신인들을 발굴하고 있지만 문제는 신인을 발굴하는 데만 그치고 있다는 겁니다. 발굴한 신인작가들을 지원할 지원책이 없어요. 이 문제를 개선하는 것이 시급한 과제입니다.

단국대에서 석좌교수로 후학을 지도하고 계신데요. 한국의 젊은 미술작가들에게 들려주고 싶은 작가로서의 정체성, 덕목이 있다면 한 말씀 해주시죠.

예술에 대한 목표가 있어야 합니다. 예술가는 하루아침에 되는 거 아니에요. 대학 나왔다고 예술가가 되는 것도 아니죠. 최소 10~20년은 연구하고 연마하지 않으면 자기 세계를 갖출 수 없습니다. 창작은 기술이 아니

라 머리와 가슴이 함께 연마되어야 합니다.

최근 젊은 사람들이 아직 영글지 않은 작품을 미술시장에 내놓는 것은 너무 성급한 게 아닌가 생각해요. 그리기 쉬운 방향으로 표피적 감각적 작업에만 치우쳐 진지한 작업을 하지 않는다는 건 심각한 문제입니다.

작가의 작품에는 한 마디의 정의가 아닌 그 작가가 살아온 고민과 사유가 쌓여 있어야 합니다. 그래서 작가는 자기 작품에 아침해서는 안 됩니다. 아침하려면 분칠도 해야 하는데, 그럼 본 얼굴은 가린 채 표피적인 것만 보여주게 되죠.

둘째, 작가는 자기 작품을 모방해서는 안 됩니다. 똑같은 그림을 그리지 말라는 겁니다. 매너리즘에 빠지게 되면 자기 작품을 모방하게 되는데, 작가는 작품세계의 변화가 있어야 합니다. 그리고 그 과정에는 당위성이 있어야 합니다. 외국 화랑의 경우 절대 한 작품만을 가지고 그 작가를 평가하고 전시를 결정하지 않습니다. 아무리 작품이 훌륭해도 그 작품이 나오기까지의 이전 작품과 과정을 알지 못하면 제대로 평가할 수 없다는 이유 때문입니다. 그래서 작가는 작품 과정에 당위성이 필요하다는 겁니다.

셋째, 작가는 예술의 속성설을 찾아내야 합니다. 한 마디로 정의하기 어려운 것이 예술의 속성설이지만 근본적으로 작가는 자기세계, 자기언어, 자기형체, 자기색깔, 그리고 자기만의 정체성을 가지고 자기만의 표현에 더 많은 노력을 기울여야 합니다.

최근 대학 평가와 그에 따른 정부지원이 취업률을 기준으로 정해지는 정책의 폐해를 지적하신 바 있습니다.

교육부가 청년취업의 성과를 기준으로 대학을 평가하고 있는데, 이건 합리적인 교육행정이 아닙니다. 학교, 지역, 학문별로 차이가 있는데 단순한 논리로 일률적 취업 수치를 적용하는 건 큰 오류죠. 특히 예술대학 졸업생이 일류화랑이나 공인된 미술관에서 전시회를 개최하면 취업한 것으로 간주한다는 기준 역시 말이 안 됩니다.

문제는 학교 당국이 교육부의 지원 때문에 이 정책을 따를 수밖에 없는데 있습니다. 취업률을 높이기 위해 취업률이 낮은 학과부터 폐과함으로써 취업률을 높이는 것은 단순한 일자리 문제로 끝나지 않고 특정 학문에 대한 외면, 나아가 그 학문에 대한 연구의 공백과 왜곡을 불러옵니다. 예술대학의 경우 이런 정책의 가장 큰 피해자가 될 수 있어요. 예술대학은 예술을 하기 위해 간 것이지 취업을 위해 간 곳이 아닙니다. 예술대학 졸업자의 취업률이 낮은 건 당연합니다.

최근 교육부가 대학 취업률 통계에서 예체능계를 제외하겠다고 했지만 중요한 것은 실행입니다. 박근혜 정부가 강조하고 있는 창조경제도 결국 예술의 발전 없이는 불가능한 일입니다. 취업률로 평가하는 것이

아닌, 예술은 수십년 매진해도 성공하기 어려운 창작활동이라는 점을 인식할 때 진정한 문화선진국 대열에 들어설 수 있습니다. 정부가 각 대학에서 조잡한 편법이 나오지 않도록 근본 대책을 세우기 바랍니다.

끝으로 앞으로의 작품활동 계획에 대해 들려주시죠.

인생은 육십부터라는 말이 있습니다. 그럼 저는 이제 스물 하나밖에 안 돼요. 몸은 예전 같지 않지만 나이는 의식하지 않습니다. 작품에 대한 열정만큼은 나날이 새로워지고 있습니다. 예술가는 원래 생각하는 존재이고, 예술가의 길은 평생 미완성의 과정을 보여주는 것이라고 생각해요. 그런 의미에서 저는 영원한 청년작가로 작품활동을 하고 싶습니다. **KNN**



민경갑 화백

1933년 생으로 서울대 미술대학을 졸업했다. 1956년 대학 3학년 재학 당시 제5회 국전에서 특선을 수상하며 화단에 입문했다. 1960년대 초반 국전에서 동양화로서는 한국 최초로 비구상으로 연속 3회 특선을 수상하며 주목받기 시작한 민 화백은 한국 미술계가 활발한 그룹 활동은 모색하던 1960년대 초 묵림회(墨林會) 창립에 참여하며 한국화에 추상을 도입, 한국화의 현대화를 주도했다.

지난 60여 년간 한국화 외길을 걸어온 그는 그동안 한국미술 '95 질량감전 초대, 서울시립미술관 개관기념전, 프랑스 파리 UNESCO 초대 개인전, 한일현대미술전, 한중현대미술전 등의 굵직한 전시회를 개최한 바 있다. 대한민국 미술전람회 심사위원, 88서울올림픽 예술위원회 운영위원, 국립현대미술관 운영자문위원, 미술은행 운영위원회 위원장, 대한민국 미술대전 비구상부문 심사위원장, 대한민국 예술원상 심사위원, 단원미술제 조직위원회 운영위원장 등을 역임했으며, 현재 대한민국 예술원 회원, 단국대 예술대학 석좌교수로 활동하고 있다. 대한민국 문화예술상, 서울시 문화상, 대한민국 은관문화훈장, 대한민국 예술원상, 자랑스런 한국인 대상, 5.16민족상, 3.1문화상(예술부문) 등을 수상했다.

“새로운 미래를 찾아서”

인문을 통한 성찰, 창조를 통한 미래

3박 4일간 힐링과 창조적 영감 일깨워준 CEO들의 지혜여행



올해로 31회 짝을 맞은 '제주 CEO 섬머포럼'이 7월 28일부터 31일까지 제주 롯데호텔에서 250여 명의 참가자들이 함께 한 가운데 성황리에 개최되었습니다. 지난 38년간 인간중심의 조직문화를 목표로 경영자, 공무원, 시민들을 교육해 온 인간개발연구원이 매년 여름, 휴양의 섬 제주에서 개최하고 있는 본 포럼의 2013년 대주제는 "새로운 미래를 찾아서 - 인문을 통한 성찰, 창조를 통한 미래"로 정했습니다.

세계경제의 장기 불황 속에서도 대한민국은 지난해 총선과 대선을 거쳐 새로운 2013년을 맞았습니다. 현 시대는 경제성장과 더불어 국민들의 행복이 사회적 화두로 떠오르고 있지만 경제성장만으로 국민들이 행복해질 수는 없습니다. 마찬가지로 기업 역시 매출만 오른다고 조직원들이 행복해질 수는 없습니다. 이에 올해 섬머포럼은 기업의 성장과 함께 균형잡힌 리더의 인생의 지혜, 그리고 '우리'라는 공동체 안에서 더 큰 생각을 만들어 가는 시대적 가치를 공유하는데 주안점을 두고 준비했습니다. 이러한 성찰의 시간을 통해 역사가 기록할 리더가 만들어지고, 함께 행복해지는 세상이 창조적인 미래유산으로 남겨진다고 믿기 때문입니다.

이번 포럼은 현오석 경제부총리의 하반기 경제정책 구상을 듣는 기조 강연을 시작으로 이채욱 CJ대한통운 부회장, 윤영달 크라운·해태제과 회장, 이형우 마이다스아이티 대표, 김영식 천호식품 회장의 경영특강, 신동엽 연세대 교수를 모더레이터로 한정화 중소기업청 청장, 허남석 포스코경영연구소 사장, 이영관 도레이첨단소재 회장, 김일섭 서울과학종합대학원 총장이 패널로 참여해 한국식 경영스타일로 위기의 돌파구를 모색해보는 경영대토론 등이 이어졌습니다. 공병호 공병호경영연구소 대표, 이주현 미술평론가, 신봉승 작가는 시대 흐름을 반영한 인문학 강연으로 참가자들의 큰 호응을 얻었고, 이혜인 수녀는 삶의 소중함을 일깨우는 힐링의 시간을 선물했습니다. 김혜남 한의사의 건강워크샵, 송길원 하이패밀리 대표의 소통워크샵은 건강한 인생, 행복한 가정을 지키고 가꾸는 실천 팁을 전해주는 소중한 시간이었습니다.

본지는 다양한 프로그램과 토론의 장으로 참가자들의 큰 호응 속에 성료한 2013 제주 CEO 섬머포럼의 주요 강연을 기획특집으로 지상중계합니다. **KDI**



▲ 개회사 하고 있는 장만기 회장



▲ 인사말 하고 있는 한영섭 원장



▲ 제주 CEO 섬머포럼 기념촬영



▲ 7월 28일 호텔로 들어서고 있는 참가자들



▲ 개회식에서 앞선 리셉션에서



▲ 2013 제주 CEO 섬머포럼 개회식





▲ 28일 환영만찬에서 크라운해태제과 후원으로 열린 락음국악단의 축하공연



▲ 참가자 친교한마당



▲ 만찬장에서 즐거워하는 참가자들



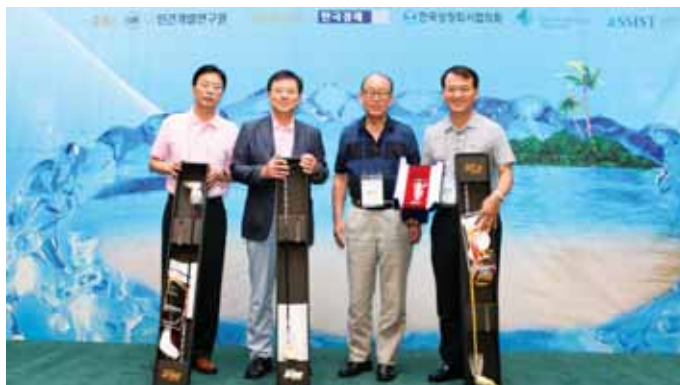
▲ 30일 저녁에 열린 홍지민의 뮤지컬 콘서트



▲ 섬머포럼 친선 골프대회



▲ 섬머포럼 친선 골프대회 시상식



기조강연

창조경제 시대, 무엇을 어떻게 창조할 것인가?



정부는 그동안 크게 세 가지 축으로 경제정책을 추진해왔다. 첫째는 조속한 경제회복이다. 둘째는 중장기적으로 안고 있는 구조적 문제점을 해결하기 위해 경제민주화, 창조경제, 고용율 70% 등으로

경제에 접근하는 방식이었다. 셋째는 우리 경제가 위기에 취약하다는 인식 하에 '어떻게 위기관리를 할 것인가' 하는 점에서의 경제정책이다.

이러한 세 가지 축의 운영에 있어 과거와는 다른 것이 협업과 현장을 중심으로 한 정책보다는 집행에 초점을 두고 상반기 정책을 추진했다는 것이다. 상반기의 정책들 중 지금도 보완하고 있는 것이 부동산, 주택시장 활성화 대책이다. 주택시장을 어떻게 정상화시키느냐 하는 측면에서 주택 공급을 줄이는 한편 수요를 늘리기 위해 세제상의 혜택, 양도소득세 면제, 취득세 감면 등의 수요 유발 정책을 추진했다. 또 서민주택의 복지 강화를 위해 공공주택의 분양을 줄이는 대신 임대주택의 분양을 늘리고, 주택바우처제도를 도입하는 등 주택시장의 정상화를 꾀했다.

상반기에 또 하나 역점을 둔 것이 투자활성화이다. 투자는 경제회복에도 도움을 주지만 중장기적으로 우리 경제의 성장잠재력을 높이는 것이기 때문에 하반기에도 역점을 둘 사안이다. 기업이 투자를 결정할 때 가장 크게 고려하는 것이 각종 규제다. 이에 투자활성화를 위해 두 번에 걸친 투자무역진 흥회의를 개최했고, 규제 개선을 위한 테스크포스를 구성해 현장의 문제를 해결하려 노력하고 있다. 잠재적인 기업의 투자 촉진을 위해 규제방식을 포지티브 방식에서 이런이런 경우가 아니면 허용하는 네거티브 방식으로 전환하려고 한다. 또한 창조경제에서 중요한 것이 융복합인데, 여기에 산재하는 많은 규제를 조정하고자 정책을 추진하고 있다.

현 정부에서 가장 중요한 정책이 창조경제이다. 기업이든 국가든 새로운 창의성 또는 융합을 통해서 경쟁력을 높여야 하는데, 그 시발점이 벤처기업, 창업기업이라고 생각한다. 과거 벤처 유형과는 다른 것이 창업하고 성장하

고 어떻게 재투자 될 수 있는가 하는 패키지형으로 접근하고 있다는 것이다.

창조경제의 개념은 첫째, 산업 생태계 전반에 걸친 경쟁력을 높이고, 전 산업에 관한 창조력을 높이겠다는 것이다. 둘째는 융합이다. IT가 제조업에도 서비스산업에도 결합되어 새로운 경쟁력을 낳는 것이다. 가수 사이의 말춤이 창조산업의 좋은 예다. 엔터테인먼트와 IT를 동원한 마케팅이 모두 융합되어야 성공할 수 있는 것이다. 셋째는 창조경제는 어떤 산업이나 특정한 기술을 말하는 것이 아니라 경제 전체의 패러다임을 바꾸는 것이다.

하반기 세계경제는 전체적으로는 회복의 기미가 있지만 지역마다 차이는 있다. 특히 중국경제는 양적 수출 위주의 고도성장에서 질적 내수 중심으로 바뀔 것이다. 과거 중국을 통한 제3국 수출을 했다면 이제는 중국의 내수시장에 대한 수출을 포함하는 정책의 변화가 필요하다. 일본의 경우 눈여겨 볼 것이 아베노믹스다. 재정에서 많은 돈을 풀겠다는 것인데, 200%의 국가부채를 안고 있는 일본경제에 대한 시장의 신뢰에 따라 성공 여부가 결정될 것이다.

우리 경제는 전기 대비 1.1%의 성장을 보였다. 연간 4.4% 수치다. 좋은 시그널이지만 아직까지 성장모멘텀은 계속 유지해야 한다. 문제는 고용인데, 성장을 통한 일자리 창출과 일할 수 있는 영역을 찾아내는 측면에서 종합적으로 접근하고 있다. 물가는 1.78% 정도의 상승률을 보일 것으로 전망한다. 전체적으로 하반기에는 2.7% 성장과 65%의 고용율을 예상하고 있고, 내년에는 4% 정도의 성장을 전망하고 있다.

상반기의 고용율 70%, 창조경제, 경제민주화 등은 하반기에도 지속적으로 추진해나갈 것이다. 이와 함께 재정 건전화를 위한 정책을 시행할 것이다. 상반기 재정이 작년 대비 10조 정도 부족했는데, 증세나 새로운 세목을 늘리는 것이 아니라 세원을 넓히는 쪽으로 생각하고 있다. 그리고 이러한 정책들을 점검하는 시스템을 가동할 것이다. 그 과정에서 현장의 목소리를 정책의 출발점으로 삼고 실효성을 거두는데 초점을 맞출 것이다.

끝으로 상반기는 제도적 기반과 경제회복의 틀을 위한 정책이었다면 하반기는 기업 활동의 촉진을 위한 '기업 친화적'인 정책을 추진할 것이다. 일감몰아주기 과세 개편 등 세법을 조정하고 R&D나 투자활성화에 더욱 속도를 낼 것이다. 이 모든 정책의 큰 목표 중 하나는 결국 일자리 창출이라고 할 수 있다. 

가족강연

행복한 인생으로의 힐링, 다시 시작하는 기쁨으로



5년 동안 항암치료를 하면서 세상 사람들이 모두 가족 같은 마음을 지니고 서로 작은 위로를 건네면서 사는 것, 작은 위로와 격려를 주는 것이 중요하다는 것을 깨달았다. 우리는 모두가 부족한 사람이기 때문에 짧게 생각해서는 안 된다. 마음과 언어를 잘 갈고 닦는 것이 수행의 첫째 덕목이고, 우리가 가장 중점을 뒀어야 할 실천사항이다.

우리 생활에서 날마다 새롭게 노력할 실천덕목 다섯 가지가 있다. 첫째, 날마다 새롭게 선한 마음, 겸손한 마음을 갈고 닦고 키우자. 둘째, 날마다 새롭게 당연한 것을 놀라워하는 경탄의 감각을 키우자. 셋째, 날마다 새롭게 평범한 것에서도 기쁨과 감사를 발견하는 지혜를 키우자. 넷째, 날마다 새롭게 나만 생각하는 이기심을 버리고 다른 이를 배려하는 넓은 사랑을 키우자. 다섯째, 날마다 새롭게 '고운말쓰기학교'의 충실한 학생이 되겠다는 결심을 키우며 실천하자.

이 다섯 가지 실천덕목은 매일 아침 씻으면서 나 자신에게 다짐하는 마음 가짐이기도 하다. 마음도 우리가 세수하는 것처럼 갈고 닦아주지 않으면 어디로 될지 모른다. 복잡한 정보의 홍수 시대에 살면서 마음을 갈고 닦는 노력을 게을리 해서는 안 된다. 착해져라, 선해져라, 밝아져라 계속 마음의 주인으로서 명령을 하면서 오늘 조금 더 겸손해지길 바란다.

예전에 '수술실에서 처음 눈을 떴을 때 처음 세상을 바라보는 그런 새로운 마음가짐으로 감탄하고 감동하는 그런 삶을 살고 싶다'라는 시를 쓴 적이 있다. 그런데 정말 내가 수술하고 마취에서 깨어났을 때 '예전에 내가 그런 시를 쓴 적이 있었는데 실천할 때구나'라는 생각이 어렴풋이 들었다. 그리고 나도 모르게 '울고 싶어도 못 우는 너를 위해 내가 대신 울어줄게. 마음 놓고 울

어줄게'라는 시를 외었다. 속으로 다른 사람들은 마취에서 깨어나면 나쁜 말을 한다는데 나는 시를 외었으니 체면을 세웠다는 생각을 하면서 다시 한번 평탄한 것에 감탄하는 삶을 살아야겠다고 생각했다.

수녀원에서는 이기심을 버리기 위해 만년필도 '우리 만년필'이라고 하고, 가방도 '우리 가방'이라고 부른다. 심지어 배가 아파도 '우리 배가 아프다'고 한다. 이렇게 이야기하는 것이 처음에는 너무 힘들었지만 '우리'라는 단어를 쓰다 보니 스스로 이기심에서 벗어나는 법을 배우게 되었다. 그리고 말마다 새롭게 고운말쓰기학교의 충실한 학생이 되겠다는 다짐으로 수도생활을 하면서 말실수와 누군가의 마음을 상하게 했던 것들을 반성한다. 이제는 말을 막연하게 잘해야겠다는 것이 아니라 어떤 상황에서 어떻게 할까를 깊이 생각한다.

그렇게 만든 것이 고운말 차림표 10가지다.

아무리 화가 나도 막말은 하지 말자.

비교하는 말을 할 땐 신중하게 하자.

나에게도 남에게도 도움이 되지 않는 꾸념, 한탄, 불편은 자제하자.

애덕을 가지고 상대방의 말에 맞장구치자.

사람이든 사물이든 함부로 비하하는 말을 삼가자.

농담이나 유머를 지혜롭게 하자.

비록 흥을 보더라도 좀 더 고운 말로 순화시켜서 하자.

자신을 표현할 땐 잘난 체하지 않는 겸손함을 지니자.

때와 장소에 맞는 말을 하자.

기본 좋은 상징 언어들을 자주 사용하자.

좋은 말을 하다보면 뇌도 말을 알아듣고, 격려하고 행복했던 것을 기억하고 사용하게 된다. 그리고 말을 할 때 긍정적인 맞장구를 쳐주는 것이 좋다. 동의어, 공감, 격려형, 정리형 등의 아름다운 메아리를 달아주자. 은연중에 반대의 맞장구를 하지 않도록 조심해야 한다.

흥을 보더라도 고운 말로 순화시켜서 표현만은 순하게 하되 막말의 단어들로 말하지 말자. 부정적인 말이 나올 때 순화해서 따뜻한 말이 되게 하는 노력을 해야 한다. 실수로 부정적인 말을 하더라도 마무리만 잘하면 그 대화는 꽃과 같이 마무리될 수 있다. 늘 험담이 아닌 깨끗한 마음을 가지려는 노력을 게을리 하지 말 것을 부탁드린다. 

경영특강

CEO의 꿈과 열정이 기업의 역사가 된다



'CEO의 꿈, CEO의 역할은 무엇인가?' 오랫동안 CEO로 있으면서 느끼는 것은 '어떻게 세계에 자랑할 수 있는 기업을 만들 수 있을까?' 하는 것이 늘 우리의 꿈이었다. 나는 참 행운아다. 72년

삼성에 입사해 26년간 근무했고 GE에서 19년, 인천공항에서 5년까지 약 50년을 일했다. 삼성과 GE는 9년 정도 근무가 겹쳐서 실제로는 41년 정도 되는 데, 그 중 CEO로 활동한 것이 89년 삼성GE합작회사 사장을 시작으로 약 24년간 CEO로 일하고 있다.

'知之者 不如好之者 好之者 不如樂之者' 아는 사람은 좋아하는 사람만 못하고, 좋아하는 사람은 즐기는 사람만 못하다는 말이다. 여기에 '樂之者 不如運之者'를 추가하고 싶다. 즐기는 사람은 '운'이 좋은 사람만 못하다는 것이다. 그렇게 늘 '나는 행운아'라는 생각을 하니 진짜 행운이 따라왔고, 그런 생각을 조직에 확산시키니까 정말 조직문화가 달라지는 경험을 하게 되었다.

인천공항은 상당히 경직되고 가라앉은 분위기에 말을 잘 안 하는 문화를 갖고 있었다. 이런 조직문화를 바꾸기 위해 '감사우체통'이라는 것을 만들었다. 작은 감사라도 있으면 전달하자고 해서 저녁에 넣으면 다음날 아침 상대방에게 배달되는 형식이었다. 초기에는 하루 5~8통의 편지가 고작이었지만 정말 사소한 것까지 배달이 되면서 지금은 하루 수백 통의 감사편지가 배달되고 있다. 이렇게 되자 문화가 달라지기 시작했다. 칭찬하지 않던 문화에서 무엇인가 감사할 거리를 찾아서 칭찬하는 긍정적인 조직문화로, 말을 하지 않던 문화가 대화를 하는 문화로 바뀌기 시작한 것이다.

매년 일하기 좋은 직장(GWP) 평가를 하는데, 처음 인천공항에 부임했을 때 GWP 점수가 70점대였다. 당시 우리나라 평균이 80점대였으니 상당히 낮은 수준이었다. 그런데 '감사우체통' 같은 다양한 활동을 통해 분야별 1등을 하면서 자신감이 붙었고, 그렇다면 세계 1등을 해보자는 다짐으로 이어져 2012년에는 94점을 받았다. 공기업이 일하기 좋은 직장이 되고 애사심이

생겨서 94점이나 받았다는 사실에 깜짝 놀랐다. 인천공항 직원들은 정말 자랑스러운 나의 직장, 나의 일터라는 생각을 가지고 일하고 있다. 이렇듯 행운아 마인드를 여러분의 조직에 확산시켜주면 직원들의 자세가 바뀌고 조직 문화가 바뀐다.

'어떻게 하면 세계에서 가장 사랑받는 조직으로 만들 것인가?' 이것이 우리의 꿈이라고 한다면, 책 월치는 전 직원이 이해하기 쉽게 간단한 경영철학으로 지시했는데, 바로 '세계 NO1, NO2 전략'이다. '변화하라 그렇지 않으면 변화를 당할 것이다' 이것이 책 월치를 상징하는 말이기도 하다.

지속적인 조직 확대를 통해서 매출을 신장시키던지, M&A를 통해 1, 2위가 되던지, 그것도 아니라면 연말에 사업을 매각시켜버리는 것이다. 이것이 35만 명 전 직원에게 각인되어 조직을 성장 발전시켰다. 책 월치는 20년간 GE를 이끌면서 약 40배에 달하는 성장을 이끈 전설적인 경영자이다. 책 월치가 가장 좋아했던 말이 '열정'인데, 성공의 키워드로 열정, 겸손, 자기 확신, 배려를 꼽고 싶다.

인천공항 재직 시절 임직원들에게 '꿈은 같이 꾸자. 같이할 때 그 꿈은 이루어진다'라는 말을 했다. 국민들에게 대한민국의 자랑거리 10가지를 말해보라고 했을 때 첫 번째 대답이 '인천공항'이 되는 것이 내 첫 번째 꿈이었다. 두 번째는 '전 세계인이 한번쯤 가보고 싶은 곳', 세 번째가 '공항전문가가 배우고 싶은 벤치마킹의 대상', 네 번째가 '임직원들이 자랑스러워하고 신바람 나는 일터를 만드는 것'이었다. 현재 연간 800명이 해외에서 인천공항을 벤치마킹하러 오고 있고, GWP 94점, 세계 1700개 공항 중 8년 연속 1위, 대한민국 존경받는 기업 7위 등의 업적을 이루어냈다.

CJ의 꿈은 '전 세계인들이 매년 2~3편의 한국영화를 보고, 매월 1~2편 한국음식(비빔밥)을 먹고, 매주 1~2편의 한국드라마를 시청하고, 매일 1~2곡의 한국음악을 듣는 것. 일상에서 한국문화를 마음껏 즐길 수 있도록 하는 것, 그런 사랑받는 기업을 만드는 것'이다. 이런 꿈을 갖고 전 세계 문화시장으로 진출하고 있다.

사랑받는 기업이 되기 위해서는 정직해야 하고, 늘 성장해야 하며, 투자자를 위한 성과창출, Best People이 모이는 회사, 사회적 책임을 다할 줄 아는 회사가 되어야 한다. 행운아 마인드를 지니고 있으면 우리에게 행운도 찾아오고 조직문화도 바뀌어 사랑받는 기업으로 성장할 수 있을 것이다. 

경영대토론

세계경제의 위기, 한국식 경영 K-Style로 해법을 찾는다

모더레이터 : 신동엽 연세대 교수

발제 토론 : 김일섭 서울과학종합대학원 총장

한정화 중소기업청 청장

허남석 포스코경영연구소 사장

이영관 도레이첨단소재 회장



모더레이터 : 신동엽 교수

시대의 패러다임이 바뀌는 대전환기를 맞아 21세기를 주도하는 국가와 기업이 되려면 어떻게 해야 할까? 오늘은 바로 한국형경영이라는 화두를 가지고 토론하고자 한다. 한국형경영이 무

엇인지, 한국형경영이 21세기 글로벌 경제에서 중요한 모델이 될 수 있는지, 그러기 위해서는 어떤 문제를 해결해야 하는지 최고의 전문가들과 함께 발제와 토론을 시작하겠다.

발제1

김일섭 총장

정부가 주도하고 기업들이 합작해 한강의 기적을 이룬 한국형경영1.0시대, 창조적 모방과 끊임없는 시설투자, 기술투자를 통한 우회축적을 결합한 빠른 추종자(Fast Follower) 전략을 추진한 2.0시대를 거쳐 한국형경영3.0시대를 맞이해야 하는 시점이다. 그동안 우리의 환경은 글로벌화, 양극화, 노령화, 기후변화, 과학기술의 혁명적 변화가 일어나고 있고, 소셜 웹 혁명이 진행 중이다. 성장잠재력 약화, 경제민주화, 도전정신과 기업가정신의 약화도 큰 변화들이다.

앞으로 한국기업은 Fast Follower 전략을 뛰어넘는 창조적 선도자(Creative First Mover) 전략이 필요하다. 창조적 선도자 전략의 중심은 조직이 아닌 조직 내 개인의 잠재력, 창의력, 열정이다.

한국인 하면 떠오르는 이미지가 '빨리빨리', 집단행동, 근면성, 도전정신, 뛰어난 리더를 만나면 기적을 만들어낼 수 있는 높은 잠재력 등이다. 이를 기반으로 약점을 최소화하고 강점을 극대화하는 것이 한국형경영의 과제이다.

발제2

한정화 청장

한국형경영에 있어 가장 큰 특징은 한국 특유의 기업가정신(K-Entrepreneurship)이다. 1980년대부터 전 세계에 자유화, 세계화, 디지털화의 물결이 불기 시작했고, 한국은 이 물결을 절묘하게 탔다. 이를 통해 개방적 창의성, 글로벌 유연성, 디지털 민첩성이라는 한국형 기업가정신의 모습을 갖췄다. 이를 통해 지난 50년간 대한민국 경제와 기업이 비약적으로 발전했고, 지난 10년간 선진 경제 수준으로 도약할 수 있었다. 고난 극복의 모범적 모델은 개발도상국의 벤치마킹 모델이 되고 있다.

그런데 시대적인 변화를 거쳐 오면서 한국형 기업가정신의 기세가 꺾이고 있다. 항그리정신의 약화, 반기업정서 심화, 위험과 보상의 불균형, 소셜 모빌리티(Social Mobility)에 대한 신념 약화로 인한 역할모델 부재, 과도한 평준화와 창의성을 억제하는 교육과 정부의 역기능이 그 원인이다.

이를 다시 활성화시키기 위해서는 소셜 모빌리티를 글로벌 모빌리티로 전환하고, 히든챔피언, 글로벌 니치 플레이어들이 많이 나와야 한다. 글로벌 네트워크를 기반으로 한 기업가정신도 길러야 한다. '할 수 있다'는 정신을 스마트 프론티어정신으로 전환할 필요도 있다. 여기에는 창의성, 포용성, 다양성의 관리가 전제되어야 한다. 유연성과 스피드는 살리면서 글로벌 시물레이션을 갖춰나가면 새로운 한국형 기업가정신이 탄생할 것이다.

발제3

허남석 사장

3년 전 포스데이터와 포스콘의 통합작업을 시작하면서 감사나눔운동을 접하게 되었다. 당시 두 기업간의 문화적 차이, 업에 대한 이해부족, 기존 방식 고수 등 불평불만이 심했다.

직원들이 주인의식을 가지고 일하게 만들기 위해 비전설정 및 공유, 신뢰 구축, 긍정마인드 조성이라는 3대 당면과제를 추진했고, 그 중 긍정마인드 조성을 위한 마음의 훈련법이 바로 '감사'다. 2010년 '행복나눔1.2.5운동'을 전사적으로 도입했고, '100감사 쓰기'를 통해 자기 생각을 표현하고 감사의 힘이 얼마나 대단한지 느끼기 시작했다. 2011년 하반기에는 가족과 파트너 사들까지 동참했고, 2012년부터는 포스코 전사로 확대 및 포항시에도 이운

동이 확산되었다.

직원들의 성과몰입도, 즉 행복지수도 09년 43%에서 10년 58%, 그리고 100 감사 쓰기, 일하는 방식 혁신 등을 통해 11년에는 84%로 그룹 최고 수준으로 올라갔다. 12년 매출도 1조 클럽에 진입하는 등 가시적인 성과가 나타났다.

3년간 이 운동을 하면서 느낀 것은 감사에 대한 인식과 반복 실천의 중요성이다. 긍정의 에너지로 3개월 정도 하다 보면 자신이 바뀌는 모습을 가정에 서 먼저 발견할 수 있다. 자신과 가정이 바뀌니까 회사도 바뀌고, 회사에서는 상사가 먼저 바뀌면서 인간관계가 개선돼 업무 집중력이 향상된다. 이것이 결국 기업의 성과로 이어지는 것이다. 결과적으로 자기 자신의 존재감과 상대의 소중함을 알게 하는 주인의식으로 연결된다. CEO가 진정성을 갖고 솔선수범 하면 변화는 가능하다. 전체를 참여시킬 수 있는 리더십으로 지속적으로 추진하면 포스코ICT 못지않은 성과를 낼 수 있을 것이다.

발제4

이영관 회장

1973년 제철합섬 시절 공채 14기로 입사해 올해로 만 40년이 됐다. 우리 회사 인력이 1234명인데, 평균 연령이 39세, 평균 근속연수가 14년이다. 과거 5년간 퇴직률이 3.5%다. 한 직장에서 15년 정도 되면 엄청난 파워가 나오는데, 우리가 무슨 사업을 하더라도 성공할 수 있는 원동력이 바로 여기에서 나오는 것이다.

우리 회사 제품은 고부가가치제품에 신제품이라 영업이익률이 13%에 이른다. 상장회사 평균이 5%임을 감안하면 상당히 높은 수준이다. 이것이 가능한 것은 9개 기술연구소에 3500명의 인력을 확보하고 있기 때문이다. 연구소 내에는 와인바, 음악감상실, 탁구장, 샤워장, 호텔급 수면실 등 각종 편의시설을 만들어 24시간 불이 꺼지지 않는 가운데 연구할 수 있도록 하고 있다. 포항공대와 BK21 협약을 맺어 매년 3억씩 7년간 기부를 하고, 포항공대에서는 우리 커리큘럼에 맞춰 박사 1명, 석사 2명을 보내주고 있다.

결국 사업은 스피드이다. 2000년도에 한국 디스플레이시장이 확대될 것으로 예견하고 기술개발과 라인에 투자하고 조직을 만들었다. 그 결과 한국의 각종 이형필름시장의 70~80%를 쥐고 있다. 이것이 스피드경영의 승리다.

우리 회사 공장 건물은 지은 지 20년이 넘었지만 무인공장에 로봇화, 자동화가 되어 있다. 그리고 공장을 지을 때 화장실만큼은 호텔과 똑같은 수준으로 만들었다. 평소 가장 지저분하다고 생각하는 곳이 가장 깨끗하니까 직원들이 회사가 지저분한 것을 못 참는다. 이것이 최고의 품질, 최고의 비용경쟁력의 원동력이다. 이러한 경쟁력을 바탕으로 2020년까지 매출 5조, 영업이익 5천억 회사로 성장시켜 나갈 계획이다.

<토론>

신동엽 교수 : 발제내용에 대해 몇 가지 추가 질문을 하겠다. 1.0, 2.0시대



▲ 김일섭 총장



▲ 이영관 회장

를 넘어 3.0시대로 가야한다는 하는데, 우리나라 기업들이 2.0 수준에 와 있다는 전제를 두고 3.0으로 가자는 것인지, 실제 우리 기업들이 그 수준에 와 있다고 보는지 설명 부탁드립니다.

김일섭 총장 : 2.0을 제대로 소화해서 성과를 내는 기업은 전체 1%가 안 될 것이다. 대부분의 기업 생태계는 1.0에 속해있다고 봐야 한다. 그러나 3.0은 우리나라 전체 기업의 선두에 있는 기업들에게 주는 메시지이다. 그리고 그 뒤를 따라가는 중견기업들에게 이들을 따라가지 않으면 뒤처진다는 메시지를 주기 위한 성격이 강하다.

우리가 이야기하는 1.0시대는 무에서 유를 만들었지만 지금 세대들은 의식구조가 완전히 다르다. 결국 아무리 기업 생태계가 1.0이라고 해도 그 경영방식으로는 신세대들이 따라오지 않는다. 1.0 생태계의 기업들도 끊임없이 진화하지 않으면 안 되기 때문에 2.0, 3.0을 동시에 추구할 수밖에 없는 시대로 넘어온 것이다.

신동엽 교수 : 창조성, 도전정신, 열정은 결국 기업가정신과 연결되는 것 같다. 한정화 청장께서 우리나라의 실존된 기업가정신을 되살려야 한다고 하셨다. 그렇다면 과거 있었던 것을 되살리자는 것인지, 21세기에 맞는 새로운 기업가정신을 이야기하는 것인지 말씀해주기 바란다.

한정화 청장 : 결론적으로 기업가정신의 핵심은 성취욕, 도전정신, 주도성이다. 다만 이것이 새로운 시대를 맞아서 새로운 차원으로 발전해야 한다. 이제는 더불어 사는 공생, 나눔, 감사 등 공동체와 공생을 같이 가져가야 한다. 도레이첨단소재나 포스코ICT와 같은 좋은 모델이 많이 확산되어야 한다. 기존의 기업가정신에 글로벌 시민정신, 공생, 나눔 등 좀 더 높은 차원의 가치의식이 결합되면 새로운 한국형 기업가정신이 만들어질 것이다.

신동엽 교수 : 한 청장께서 말하는 한국형 기업가정신이 10여 년 전 일었던 벤처붐과는 어떻게 다르다고 보는가?

한정화 청장 : 10여 년 전 벤처붐이 있었을 때는 사회적 제도적 인프라도 약했고, 지나친 자금의 공급과잉이 버블현상을 일으켰다. 이와는 달리 최근의 젊은 세대들은 글로벌시대의 창의성으로 새로운 것에 도전하고 있고, 성공사례도 나오고 있다. 이것을 교육이나 사회문화적으로 뒷받침해주면 벤처 거품과는 다른 차원의 역량이 발휘될 것이다.

신동엽 교수 : 포스코ICT에서 감사나눔운동을 전개해 성공을 거뒀다고 하셨다. 그 자체는 좋지만 사실 감사는 개인이나 가정, 교회 등에서 하는 것이



▲한정화 청장



▲허남석 사장

지 이윤을 추구하고 살벌한 경쟁을 하고 있는 기업에서는 다소 생소하다. 왜 기어에 감사가 필요한가?

허남석 사장: 가장 중요한 것은 공감대를 형성하는 일이다. 우리사회는 우물쭈문자도 많고 자살율도 높다. 경쟁이 치열하고 스피트가 중요하고, 불확실성이 증대되는 사회에서는 개개인이 행복하지 않으면 성공하기 힘들다.

이를 위해 모든 기업체의 조직원들이 주인의식을 가져야 한다고 이야기한다. 주인의식을 갖기 위해서는 자기가 하는 일에 의미를 두고 열정적으로 노력해야 한다. 그러기 위해서는 긍정성이 필요하고, 마음의 훈련을 통해 긍정성을 키워야 한다. 그래서 시작한 것이 감사운동이다. 우리가 진정한 한국형 경영3.0으로 가기 위해서는 감사를 바탕으로 한 운동이 전 사회적으로 확산되고 국민회복시대의 바탕이 되어야 한다.

신동엽 교수: 감사나 공동체정신, 주인의식, 긍정마인드 등이 기업가정신의 필수요건이 될 수 있을까? 불가능에 도전해 기회를 만들고, 공격적이고 신속하게 하라고 했는데, 감사가 꼭 필요한 요소인지 궁금하다.

한정화 청장: 자본주의4.0에서도 이야기하지만 이제는 공동체와 나눔, 섬김이 과거 종교적 영역에서 경영의 영역으로 자연스럽게 녹아들어오고 있다. 조금 더 나아가면 필수요건이 될 것이다. 기업가정신 없이도 어느 정도는 기업을 성공시킬 수 있지만 글로벌 기업으로 성장하기 위해서 기업가정신은 필수다. 젊은세대들이 무조건 성과만 내고 돈만 벌면 된다고 생각하고 핵심가치 없이 경영을 한다면 실패할 수밖에 없을 것이다.

신동엽 교수: 김 총장께서 말씀하신 한국형경영3.0에도 공동체정신, 감사, 배려 등이 포함되어야 할까?

김일섭 총장: 사람의 마음을 움직이는 숫자나 돈이 아닌 꿈이다. 기업으로 치면 목표다. 결국 목표가 분명해야 한다. 조직도 개인도 마찬가지다. 우리는 조직 전체가 공감하는 목표가 생기면 힘을 합쳐 기적을 만들어냈다. 특히 목표는 가치있는 것이어야 한다. 그러한 목표를 제시하고 공감대를 형성하는 것이 중요하다.

신동엽 교수: 도레이첨단소재처럼 한국적 가치와 일본적 가치를 융합하는 일이 어려울 것 같다. 한국과 일본의 기업문화에 장단점, 한국 기업문화가 극복해야 할 과제를 말씀해주시기 바란다.

이영관 회장: CEO나 리더가 어느 정도 강한 의지를 갖고 추진하는가하는 것이 중요하다. 가끔 일본과 일하다 보면 부닥치게 되는데, 우리는 어떤 프로

젝트를 시작하면 빠르게 결정하고 추진해가면서 발생하는 문제점들을 해결해나간다. 그런데 일본은 발생할 문제점에 대한 해결책을 만들어 놓고 해도 되겠다 싶으면 그때 시작한다. 의사결정이 늦는 것이다.

대신 한국은 빨리빨리 의사결정을 하다보니까 최선의 안으로 못 가는 경우가 꽤 있다. 일을 진행하다 보면 더 좋은 안이 나오지만 이미 시작한 일이니 그냥 가자는 식이다. 반면 일본은 꼼꼼히 챙겨서 하니까 실수가 적은 편이다.

신동엽 교수: 신속하게 차선으로 갈 것인가 느리지만 최선으로 갈 것인가하는 굉장히 어려운 문제인 것 같다. 이 두 가지를 동시에 할 수 있는 방법을 찾아야 할 것 같다.

이영관 회장: 어려운 문제다. IT분야의 경우 변화가 굉장히 빠르다. 일본은 그래서 IT산업이 잘 안 된다. 한국의 삼성이나 LG가 치고 나가는 이유이기도 하다. 반면 중화학기업의 경우는 한번 프로세스가 결정되면 바꾸기 힘들기 때문에 굉장히 신중하게 접근한다.

신동엽 교수: 벤처기업에 기업가정신이 있어야 한다고 했는데, 전통적인 제조업, 중소기업, 중견기업, 심지어 중소상인들에게도 기업가정신이 필요할까? 또 한국형 기업가정신이 글로벌 경영환경에 적용가능하고, 수출할 수 있는 모델이 될 수 있을지 궁금하다.

한정화 청장: 결론적으로 말하면 충분히 적용 가능하다. 특히 중소기업 경영에 있어서 생산성을 높이기 위해 기술개발하고 설비 투자하는 것도 중요하지만 소프트웨어 혁신이 굉장히 중요하다. 실제 그렇게 해서 성공한 사례가 많고, 그 기업들이 해외에 나가서 좋은 성과를 올리고 있는 사례가 많다.

최근 중소기업청은 제조업뿐만 아니라 전통시장이나 소상공인들에게 기업가정신을 심어주려는 노력을 하고 있다. 대표적인 것이 전남 장흥의 토요시장이다. 이 시장에서 유명한 '최고기삼합'은 100억대에서 몇 년 만에 1000억 시장으로 성장했다. 군수 한 명이 상인들을 모아 상인회를 조직해서 발전시킨 경우인데, 이런 케이스가 계속 늘어나고 있다. 한국형 기업가정신이 전통시장에서부터 시작해 중소기업, 중소기업 중에서도 글로벌로 나아가는 기업들에게는 꼭 필요한 요소라고 본다.

신동엽 교수: 경영환경이 근본적으로 바뀌고 있는 격변기, 듀폰의 채드 할러데이 회장은 '격변기에 CEO의 가장 중요한 역량은 '구분'이다. 환경이 바뀐다는 건 게임 규칙이 바뀐다는 것이다. 지금까지의 방식 중 새 게임에 통하는 것이 무엇인지, 더 이상 통하지 않는 것은 무엇인지 구분하는 것이 가장 중요하다'고 했다.

그동안 탁월한 성과를 냈고, 세계에서 본받으려고 하는 것이 한국형경영인데, 내부에서는 오히려 비난받고 있는 현실이 안타깝다. 뛰어난 업적을 이룬 것은 맞지만 뛰어난 업적을 이뤘다고 해서 계속 열심히만 해서는 안 된다. 기존의 방식을 지속해야 할 것도 있고 바꿀 것도 있을 것이다. 오늘은 그것을 구분하는 중요한 계기가 되는 토론이었다. ■■■

미래의 경영

꿈의 진화, 아트마케팅



고객과의 소통을 위해 AQ경영(Artistic Quotient : 예술가적 지수)을 기업문화로 발전시키고 있는 크라운 · 해태제과가 많은 예술영역 중에서도 특히 관심을 갖는 분야는 국악이다. 지난 수 천 년 동안 한민족의 DNA에 스며있는 국

악이야말로 고객들의 감성을 일깨우고 소통할 수 있는 대표적인 예술이기 때문이다.

크라운 · 해태제과는 2007년 민간기업 최초로 '락음(樂音)국악단'을 창단해 운영 중이며, 매년 국내 최정상 국악 명인들이 한 무대에서는 '대보름 명인전(名人展)'과 퓨전국악공연인 '창신제(創新祭)'를 개최하고 있다. 또 '국악꿈나무 경연대회' 등 학생들을 위한 국악 공연을 꾸준히 열어 국악의 미래 발전을 이끌어 나갈 젊고 능력 있는 국악인 찾기도 심혈을 기울이고 있다.

순수 예술 분야, 그 중에서도 전통음악에 대한 기업의 후원이 미미한 현실에서 락음국악단은 민간기업의 순수 후원으로 운영되는 최초의 국악단으로 기업에 세나 운동의 모범이 되고 있다.

창신제는 2004년부터 매년 국악을 발전시키고 적극적인 후원을 실현하고자 세종문화회관 대극장, 서울광장 등에서 개최하는 국악 공연이다. 창신제는 판소리, 가야금 등 한 장르만을 보여주는 단조로운 국악공연에서 한걸음 더 나아가 다양한 장르의 문화가 어우러지는 퓨전공연이라는 점이 특징이다. 안숙선, 이춘희, 정재국 등 명인들이 보여주는 우리 전통 국악의 소리부터 퓨전 국악 공연을 위해 대중음악의 슈퍼스타 인순이, 천재재즈피아니스트 진보라, 국악계 서태지로 불리는 장사익 등과 협연을 펼쳐 그 관심이 더욱 집중되고 있다.

옛것을 본받아 새로운 것을 창조한다는 뜻의 창신제는 크라운 · 해태제과와 아트마케팅의 집대성이라고 할 수 있다. 락음국악단을 주축으로 공연 중인 창신제는 해를 거듭하면서 국악과 현대문화가 어우러진 구성으로 신구세대를 아우르는 퓨전국악문화 전파의 장으로 자리잡고 있다.

대보름 명인전은 정월대보름 고객들의 건강과 안녕을 기원하는 행사다. 중요

무형문화재 제57호 경기민요 보유자 이춘희 명창과 중요무형문화재 제46호 피리 정악 및 대취타 보유자 정재국 명인 등 국내 최정상 국악 명인 20여명이 한자리에 모여 우리 소리의 우수성과 아름다움을 알리는 무래도 올해로 5회째를 맞았으며, 명실상부한 국내 최고의 국악공연으로 자리잡았다.

또한 2010년 대한민국 대표 국악 명인들을 중심으로 '양주풍류악회'를 출범했다. 김정수, 정재국, 박용호 등 국내 최정상급 국악 명인 14명으로 구성된 양주풍류악회는 선조들의 풍류 얼을 잇고, 나아가 더욱 많은 국악 명인 양성의 발판을 위해 음악적 교류를 추진하고 있다.

2010년 8월에는 한국의 국악 명인 14인과 요시오 가류우칸 등 일본 전통 음악가 3인이 한자리에 모여 양국의 전통 예술과 음악을 교류하는 '한일 전통예술공연'을 도쿄 신주쿠 게이오프라자호텔에서 개최하기도 했다. 이 공연은 내가 직접 기획한 것으로 올해는 바로 어제 '한국의 풍류'를 주제로 제3회 공연이 개최됐다.

전통 국악의 대중화에 앞장서는 한편 국악계 슈퍼스타를 꿈꾸는 젊은 국악인을 발굴 육성하는데도 힘쓰고 있다. 2009년 '국악실내악 페스티벌'을 시작으로 2011년 '아트밸리 국악꿈나무 경연대회'를 창설해 국악 꿈나무들을 위한 기회와 장을 마련하고 있다. 이 대회를 통해 발굴된 미래 국악 슈퍼스타들에게는 상금은 물론 향후 활발하게 활동하며 국악의 새로운 발전을 이룰 수 있도록 다양한 공연무대를 제공할 계획이다.

국악 전문가뿐만 아니라 일반 고객들도 국악을 좀 더 쉽게 접할 수 있도록 송추밸리에 '우리가락배움터'를 오픈해 운영하고 있다. 이곳에서는 락음국악단이 매주 토요일 어린이와 가족들의 악기연주, 국내 유일한 국악기 '훈' 만들기 등을 체험할 수 있는 프로그램을 운영 중이다. 이 외에도 다채로운 프로그램 진행을 위해 자연스럽게 즐기는 편안한 야외공연장, 몽골의 이동식 '게르', 국악명인들의 자연 속 실내 소공연장인 '풍류원'과 자연경관과의 조화를 이루는 팔각정으로 지은 '풍류정' 등에서 다양한 공연을 진행하고 있다.

국악은 한국인의 감성을 일깨우고 뿌리를 형성하는 가장 핵심적인 문화로 글로벌시장에서도 충분히 경쟁력이 있는 콘텐츠다. 크라운 · 해태제과는 앞으로도 정상급 명인들의 공연 등을 통해 국악 대중화는 물론 국악에 재능을 갖춘 영재와 젊은 국악인을 발굴해 국악이 세계적으로 뻗어나갈 수 있도록 지속적으로 지원해 나갈 것이다. **김민**

미래의 조직 사람이 답이다



마이다스아이티는 <우리가 꿈꾸는 회사>라는 책과 KBS '히든챔피언'에 방송되면서 유명세를 탔다. 창립 7년 만에 세계 건설 소프트웨어 시장 1위, 신입사원 팀장, 부사장까지 자동진급, 5성급

호텔 3식 제공 등으로 화제를 모았다. 영화 '미션임파서블'의 배경이 된 Burj Khalifa를 비롯한 세계 굴지의 건축물 등 2002년 이후 대한민국 건설구조물의 99% 이상이 우리 프로그램으로 설계되었다.

어떻게 7년 만에 세계 1위가 되었는지 해외 경쟁사로부터 질문을 자주 받는데, 나는 "당신은 사업을 했을지 몰라도 우리는 사람을 키웠다"라고 답한다. 마이다스아이티 경영의 핵심은 '사람'이다. 사람이 원하는 것은 행복이다. 경영의 목적은 사람의 행복을 돕고 세상의 행복총량을 늘리는 일이라고 생각한다. 매출은 한 회사가 제공하는 행복의 총량으로 정의할 수 있다.

경영의 문외한이 경영을 맡게 되면서 사람이 어떻게 움직이는가를 고민하다가 사람의 본성과 마음을 인과체계로 설명한 <인간의 사회생물학>이라는 책을 접하고 100번 이상 읽었다. 그리고 사람은 생존의 추구, 성장의 추구, 완전의 추구 형태로 성장한다는 것을 이해하게 되었고, 이런 과정에서 이기중심에서 이타중심으로 바뀌고, 그 사람의 시공간적 관점도 '나'에서 '세상'으로 범위가 넓어짐을 이해하게 되었다. 이런 내용을 모아서 만든 것이 마이다스아이티의 자연주의 인본경영시스템이다.

마이다스아이티의 인사체계는 '사람이 목적이며 수단이 될 수 없다'는 것이다. '사슴을 쫓는 자 산을 보지 못하고, 돈을 쫓는 자 사람을 보지 못한다'는 말이 있다. 우리 회사 인사에는 스펙, 상대평가, 징벌, 정년이 없다. 인사가 만사라고 하는데, 우리는 채용이 능사라고 생각한다. 높은 수준의 인력이 필요하기 때문에 국내 전문기관, 대학연구실 등과 제휴를 맺고 찾아가는 채용을 하고 있다. 인도, 중국 등 해외 인력 채용을 위한 채용설명회도 개최하고 있다.

신입사원을 채용할 때는 열정 50%, 전략적 사고 30%, 관계역량 10%, 가

치관 5%, 지식 5%로 기준점수를 매긴다. 3개월의 전형과정을 거치는데 다 대다의 면접방식을 거쳐 마지막은 대표이사가 꼭 면접을 본다. 소화성 인재를 검증하는 단계로 신바람 나있는데 불을 꺼버리는 냉소적이고 비판적이고, 이유를 대는 사람들을 골라내기 위함이다. 지난해 공채 경쟁률이 360 대 1이었다. 그런데 우리는 성과급이 없다. 대신 좋은 성과가 나오면 원시시대 사냥문화처럼 분할해준다. 투명하게 개인성과를 공개하면 무임승차하는 사람도 없어진다.

'知成認成(지성인성)', 리더는 이 네 가치를 채워줘야 한다. 스스로 학습할 기회, 성취할 기회, 인정받을 기회, 성장의 기회를 주면 사람은 자동적으로 변한다. 주인의식은 원인이 아니라 결과이다. 동기가 없으면 성과도 없다.

조직의 크기는 절대 리더의 크기를 넘어설 수 없으며, 회사의 격은 리더의 품격과 인격으로부터 나온다. 리더들이 착각하는 것이 자신의 머릿속에 답이 있다고 생각한다는 것이다. 그러나 답은 현장에 있고 실행 담당자들에게 있다.

우리는 철저하게 사람을 뽑고, 3R원칙-역할, 책임, 권한을 분명히 지킨다. 절대 문제에서 답을 찾지 않는다. 우리는 같은 목표, 같은 마음, 같은 방법으로 일하는 것을 가장 중요하게 생각한다. 그리고 우리는 예산을 세우지 않는다. 결재시간도 5분을 넘기지 않는다. 그들이 일할 것이기 때문이다. '天網恢恢疎而不失(천망회회소이불실)'이라는 말이 있다. '하늘의 그물은 크고 성긴 듯해도 어느 하나 놓치지 않지만 사람의 법은 아무리 조밀해도 다 빠져 나간다'는 말이다. 하늘의 법인 양심과 자부심만 고양시켜 놓으면 반칙하지 않는다.

<우리가 꿈꾸는 회사> 집필을 위해 1년 반을 함께한 류량도 대표는 이렇게 말한다. "마이다스는 바르게 한다. 마이다스는 빠르게 한다. 마이다스는 제대로 한다. 아마추어들이 항상 프로의 성과를 낸다." 이것은 인간본성의 과학적 이해, 자연주의 인본경영을 시스템으로 설계했기에 가능한 것이다.

김구 선생이 힘들 때 암송하던 서산대사의 시 '답설야(踏雪野)'를 소개한다. 눈 덮인 들판을 걸어갈 때에는 / 함부로 어지러이 걷지 말라 / 오늘 내가 남긴 발자국이 / 훗날 뒷사람의 길이 되리라

이 시처럼 앞으로도 마이다스아이티는 세상에 부끄럽지 않게 정성을 들여 한걸음 한걸음을 내딛을 것이다. ■■■

미래의 유산

지속가능성의 조건, 열정의 DNA를 남겨라



열정이 있는 사람은 늘 박수를 치면서 소리를 낸다. 소리를 내는 순간 엔돌핀이 나오고, 이를 듣는 사람은 엔돌핀이 100배나 더 나온다. 실전은 바로 소리를 내는 것, 뇌에 전달을 하는 것이다.

나는 항상 자기 전 상상을 한다. 최악을 상상하면 최악으로 오고 최고를 생각하면 최고가 온다. 매일 아침 일어나면 거울을 보고 '명품을 만들어라'라고 스스로 얘기한다. 그리고 스스로 칭찬하고 스스로 격려한다.

36살 때 교통사고로 크게 다친 적이 있었다. 다리에 гип스를 6개월이나 했는데, 붙어야 할 뼈가 붙지를 않았다. 그 때 한 지인이 달팽이를 먹어보라고 권해서 한 달 정도 먹었더니 정말 뼈가 붙었다. 그것이 천호식품 달팽이사업의 첫 시작이다.

그런데 당시만 해도 달팽이를 잘 먹지 않을 때라 판매할 곳이 마땅치 않았다. 달팽이는 번식력이 상당히 좋은데 판매할 곳이 없어 결국 땅을 파고 묻어 버리기까지 했다. 그때는 정말 달팽이의 '달' 자만 들어도 무서울 정도였다. 이래서는 안 되겠다 싶어 달팽이 엑기스 제품을 하루 3박스씩 만들어 팔기 시작했지만 사람들이 달팽이라는 이유로 외면했다. 그래도 머릿속에 '정직'이라는 단어를 간직하고, 언젠가는 기회가 올 것이라고 믿었다.

그러나 1년이 지나도 여전히 제품은 팔리지 않았다. 너무 힘들어 양복차림으로 태풍 속에 맨몸으로 뛰어들었다. 그런데 오히려 태풍이 그것밖에 안 되냐며 나를 꾸짖는 것 같았다. 그 순간 '할 수 있다'고 소리치며 달팽이에 더욱 미치기 시작했다. '6시 내고향'이라는 프로를 하고 있는 방송국을 일주일에 한 번씩 3개월을 꼬박 찾아갔다. 처음에는 외면했던 PD가 "이렇게 열정적으로 일하는 사람은 방송이 도와야 한다"며 결국 방송을 허락했고, 1993년 3월 2일 '6시 내고향'에 17분간 방송되었다. 그 후 그야말로 '대박'이었다.

하지만 좋은 시절도 잠시, 유사제품이 시장에 나오면서 매출은 급감하기 시작했다. 그 사이 많은 돈을 벌어들인 했지만 욕심이 생겨 다른 사업에 손을 대기 시작했다. 그런데 이게 바로 사업가가 망하는 이유 중 하나인데, 자기 전문분야가 아닌 곳에 투자를 하는 것이다. 건설업에 황토방사업, 서바이벌 사업, 찜질방사업을 시작했는데, 94~95년 가진 돈을 모두 날리고, 96년에는

집, 공장 할 것 없이 2금융권에 담보로 잡히고 97년 IMF를 맞게 되었다. 어음 부도를 막기 위해 그때부터 사채업자에게 돈을 빌리기 시작했다.

어느 날 자살을 결심하고 유서를 쓴 뒤 창밖을 보고 있는데, 한통의 전화가 걸려왔다. 다름 아닌 세무서에서 세금을 내라는 전화였다. 너무 서럽고 분했지만 생각해 보니 그 사람은 자신의 소임을 다하고 있을 뿐이었다.

정말 마지막이라는 생각으로 모든 것을 정리하고 부산으로 내려가 남은 4명의 직원들과 함께 다시 일을 시작했다. 지역의 한 대학 작은 모임을 찾아가 축을 설명하고 아주 저렴한 가격으로 판매하겠다고 해서 55박스의 주문을 받았다. 그런데 문제는 제품을 만들 돈이 한 푼도 없었다. 우연히 서랍에서 아내가 준 반지를 찾아냈고, 전당포에서 130만 원을 빌렸다. 그 돈으로 사무실을 얻고 여직원 한 명을 고용해 축 전단지들을 만들어 직접 뿌리기 시작했다. 힘든 일이었지만 점차 노하우가 생기면서 축색 셔츠를 입고 눈에 보이는 모든 컴퓨터의 인터넷 첫 화면을 천호식품 홈페이지로 바꿔놓았다. 그런 노력 끝에 점차 매출이 올랐고 몇 개월 만에 20억의 빚을 모두 갚고, 1년 뒤에는 강남에 사옥을 지을 수 있었다.

이것이 어떻게 가능했을까? 항상 명함에 새기고 다니던 글귀 '생각하면 행동으로'를 지켰기 때문이다. 생각하면 생각으로만 남기는 사람이 있는가 하면, 생각하면 바로 행동으로 옮기는 사람이 있다.

2000년에 산수유제품을 만들었는데, 남성들은 스트레스를 받으면 갑자기 정력이 감퇴할 수 있다. 산수유제품을 만들어서 나도 먹고 주위에도 권했는데, 반응이 너무 좋아서 미국 부시 대통령에게도 보냈다. 그랬더니 3개월 뒤 부시 대통령으로부터 편지가 왔다. 이거다 싶어 그 편지를 이용한 광고를 만들어 내보냈다. 세계 각국의 대통령들에게 우리 상품을 보내서 25개국 대통령으로부터 편지를 받았다. 그 편지를 직원들이 항상 지니고 다니면서 홍보에 이용하고 있다.

신문광고에 '내가 먹지 않는 것은 판매하지 않습니다'라는 카피를 썼는데 큰 효과가 있었다. 지금까지의 모든 것이 고객과의 공감대가 형성되었기 때문에 가능했다고 생각한다. 떠나는 고객은 10초면 떠난다. 더욱이 혼자가 아닌 여러 명을 데리고 함께 떠난다. 그리고 한 번 떠난 고객이 다시 돌아오는 데는 10년이 걸린다. 운은 발뒤꿈치에 있다. 열심히 뛰어야 운도 발견할 수 있는 것이다. 열심히 뛰고 절대 포기하지 않았으면 좋겠다. 우리는 할 수 있다! ■■■

창조적 인생철학

소크라테스와 플라톤에게 최고의 인생을 묻다



아리스토텔레스가 남긴 수많은 저서 중 현대인들에게 가장 요긴하게 쓰일 수 있는 책이 <니코마코스 윤리학>이다. 자녀들에게 꼭 한 번 읽혀야 할 책이기도 하다. 왜 이 책이 중요할까? 이 책은 행복의 근본적인 부분을 다루고

있다. 행복은 무엇인가, 어떻게 행복할 것인가 하는 두 가지 주제를 다루는데, 이 문제에 대한 입장 정리가 되어있으면 삶에 방향이 있을 수 없다.

아리스토텔레스는 '행복은 자신의 고유 기능을 최고로 잘 발휘한 상태'라고 했다. 소유가 아니라 '상태'라는 것이다. 이 말을 쉽게 해석하면 해야 할 일을 아주 잘 하는 상태, 그것이 행복이라는 것이다. 하지만 잘 하고 잘 할 수는 없다. 그러나 노력하는 상태, 노력은 얼마든지 할 수 있다. 결국 행복은 아리스토텔레스가 이야기한대로 '해야 할 일을 아주 잘하는 상태', 그리고 자신의 행복인 '해야 할 일을 아주 잘하기 위해 노력하는 상태'로 정리할 수 있을 것이다.

행복은 탁월성에 따르는 혹은 탁월성이라는 기준을 만족하는 이성의 활동이다. 대중 해서는, 남들만큼 해서는 절대 행복할 수 없다는 말이다. 무엇을 하든 해야 할 일이라면 열과 성, 혼을 담아서 할 때 바로 행복이 만들어지는 것이다.

아리스토텔레스가 말하는 탁월성의 첫 번째는 바로 지적 탁월성이다. 일을 아주 깔끔하게 잘 해야 된다는 것이다. 자신의 일이 작품이 되어야 하고, 그 작품의 완성도를 최고조로 끌어올릴 수 있어야 한다. 지적 탁월성의 좋은 사례가 바로 실천적 지혜다. 특히 리더들에게 요구되는 것이 실천적 지혜이고, 이것이 바로 지적 탁월성이다. 지적 탁월성은 환경변화에 따라서 최적의 해답을 찾아내는 능력이다. 여러분은 상황 변화에 발맞춰 계속해서 최고의 해법을 찾아내는 능력을 갖춘 리더로 성장해나가야 할 것이다.

두 번째는 성격적 탁월성이다. 흔히 우리는 훌륭한 품성을 이야기한다. 동양으로 이야기하면 부족하지도 않고 과하지도 않은 중용지도(中庸之道)와 같은 것이다. 절제, 온유와 같은 과하지도 부족하지도 않은 선을 지키는 것이 행복에 도달하는 길이다.

행복론에 필적할 정도로 중요한 한 가지 개념을 짚고 넘어갈 것이 있다. 올

바른 인생이 무엇일까? 플라톤이 제시하는 정답은 '당신 영혼의 각 부분을 최고로 잘 발휘한 상태', 이것이 바로 올바른 인생이라고 했다. 특히 젊은 사람들이 이런 내용을 숙고해 볼 필요가 있다. 돈 때문에 열심히 하는 것만은 아니라는 것이다.

올바른 기업은 어떤 기업일까? 올바른 사회는 어떤 사회일까? 플라톤은 사회를 세 부류로 나누어 명쾌한 해답을 제시했다. 첫째, 지도자는 이성을 갖추어야 한다. 이성이 강한 자가 지도자가 된다고 했다. 둘째, 군인은 기개가 강한 자가 되어야 한다. 흔히 철학자는 추상적이고 허황된 면이 있는데, 플라톤은 이 부분을 명확하게 봤다. 돈을 버는 사람, 사익을 위해 일하는 사람은 욕망이 강한 사람이라고 했다. 본래 욕망이 강했기 때문에 사업에 뛰어들 수도 있고, 사업을 지속하면서 후천적으로 욕망이 더 강해질 수도 있는 것이다. 그래서 우리는 우리 자신을 정확하게 이해해야 한다. 자신을 이해함으로써 실수할 가능성을 줄일 수 있는 것이다.

조직 차원의 정의, 사회 차원의 정의는 어떻게 정리할 수 있을까? 이성을 가장 잘 발휘하는 상태를 지닌 지도자가 지혜로운 지도자이다. 군인이 싸워야 할 때 잘 싸워야 용기있는 군인이 되는 것이다. 자신의 강점이나 직분을 최대한 잘 수행하는 상태, 이것이 바로 올바른 조직이자 올바른 사회의 정의라고 할 수 있다.

리더는 실천적 지혜를 갖춘 리더가 되기 위해 최선을 다해야 한다. 실천적 지혜는 상황변화에 따라 최고의 해법을 찾아내는 능력이지만, 좀 더 구체적으로는 올바른 판단력과 뛰어난 선견력을 지니는 것이다. 현재와 미래에 대한 결정을 잘 하는 것이 중요하다. 그것이 업무의 8할 이상을 차지할 수도 있다. 그래서 리더가 유념해야 할 것이 실천적 지혜를 생활화하는 것이고, 판단력과 통찰력을 지녀야 하는 것이다.

경영자나 리더는 생산을 하는 사람들이다. 그래서 시간이 갈수록 욕망이 강해진다. 그것이 추진력이 되는데, 기억해야 할 것은 경영자는 강한 욕망을 컨트롤할 수 있는 절제를 지녀야 한다. 그리고 교만을 경계해야 한다. 말로는 절제가 되지 않는다. 절제를 위한 최고의 길은 배움에 대한 갈망을 유지하는 것이다. 그러면 자동적으로 절제가 생산될 수밖에 없다. 이것이 주면 분야로 계속해서 뻗어나가면 절제로 무장되어 많은 성과를 내는 삶을 살아갈 수 있을 것이다. ■■■

창조적 예술충전

미술로 만나는 창의력과 상상력의 본질



우리는 우리의 눈을 매우 정확한 감각기관이라고 생각하고 보이는 것을 믿지만 실상 우리 눈은 생각하는 것만큼 정확하지 않고, 객관적으로 사물을 보는 능력도 결여되어 있다. 오히려 주변 요소

의 변화에 따라 사물을 전혀 다르게 보는 한계를 가진 것이 우리 눈이다. 시야에 들어온다고 모든 것을 제대로 볼 수 있는 게 아니라는 말이다.

회화는 바로 우리 눈의 한계를 이용한 예술이다. 2차원 평면 위에 물감을 바른 것에 불과한데, 잘 그린 그림은 입체감과 질감을 지닌 3차원의 공간이 느껴진다. 그러나 또 만져보면 평면 위에 물감을 바른 것에 불과하다. 이렇듯 미술은 미술과 같은 눈속임이다. 우리 눈의 한계가 없었다면 미술이라는 예술은 탄생하지 못했을 것이다.

인류 창조의 역사는 곧 한계 극복의 역사이다. 미술이라는 예술 자체도 기본적으로 인간의 한계를 이용한다. 인간의 모든 창조는 한계를 이용한 것이다. 나만이 갖고 있는 한계는 나만이 창조할 수 있는 기회일 수도 있다. 결코 저주가 아니다.

반 고흐는 사물을 아무리 정확히 그리려 해도 잘 되지 않았다. 그렇게 뻘뻘하게 그려진 그림은 그의 내면을 너무나 강렬하게 표현해주었고, 전 세계에서 가장 비싸게 거래되는 작품일 정도로 위대해졌다.

미술 분야는 옛날부터 개성을 중시했다. 그림을 보는 시각이 사람마다 다르기 때문이다. 개성을 존중하다보니 다원성을 중시하게 되었고, 결국 창조의 중요한 수단이 되었다. 창조는 새로운 것을 찾아내는 것이 아니라 나만의 시각으로 남이 보지 못하는 것을 보는 것이다. 이렇듯 미술은 개성을 중시하고 자신만의 시간을 중시하는 창조의 세계로 자리잡았다.

명화란 무엇일까? 유명한 작품이 명화일까? 다빈치가 그린 '모나리자'는 전세계 모르는 사람이 없다. 그림 값비싼 작품이 명화일까? 20세기 미국의 추상화가 잭슨 폴락이 그린 'NO.5'라는 작품은 몇 년 전 뉴욕에서 1억 4천만 달러에 판매됐다.

그러나 유명하거나 값이 비싸다고 모두 명화는 아니다. 명화는 나에게 감동을 주는 그림이다. 미술사에서 얘기하는 명화가 있고, 나의 명화가 있다. 미술사에

서 말하는 명화가 꼭 나의 명화는 아니다. 미술은 중요한 인문학의 대상이지만 그 이전에 감상의 대상이다. 중요한 것은 내 안에 감동이 일어나야 한다. 우리는 삶의 경험이 다르고 기억과 욕망, 꿈이 다르기 때문에 나를 감동시키는 그림도 다를 수밖에 없다. 그래서 명화도 제각각 다르게 느껴진다. 나를 전적으로 투사하는 그림을 보는 것이 진정한 예술 감상이다. 그래야 예술가와 내가 진정한 교감과 소통을 하게 된다.

나를 투사하면서 그림과 만나다 보면 '스탕달 신드롬'을 겪기도 한다. 프랑스의 소설가 스탕달이 이탈리아 피렌체의 산타 크로체교회에서 레니의 '베아트릭체 첸치' 작품을 감상했는데, 그림에 너무 감동한 나머지 나오는 길에 계단이 춤을 추고 있는 것을 보았다. 그 계단을 밟고 가다가는 죽을 것 같아 그 자리에서 주저앉아버렸는데, 그런 황홀경을 경험했다는 사실을 자신의 일기에 적어 놓은 데서 유래한 말이다.

반 고흐는 렘브란트가 그린 '유대인 신부'를 보면서 스탕달 신드롬을 경험했다. 19세기 말 암스테르담 국립미술관이 개관했는데, 반 고흐가 친구와 함께 미술관을 방문했다가 이 그림을 보고 아무 말도 없이 그림만 쳐다보았다. 폐관시간이 다 되도록 이 그림만 보고 있자 친구가 그만 가자고 했더니, 반 고흐가 미술사에 유명한 말을 남겼다. "이 미술관에서 나가지 않고 2주 동안만 이 그림을 볼 수 있게 해준다면 내 목숨에서 10년을 주겠다." 스탕달 신드롬의 아주 가벼운 증상이다.

이 증상이 심하면 옷이 흥건할 정도로 땀을 쏟고, 더 심하면 우울증이 생기기도 한다. 가장 심한 경우에는 기절하기도 하는데, 우피치미술관이 있는 피렌체에서는 1년에 평균 12~14명의 관광객이 기절해서 병원에 실려 간다고 한다. 이렇듯 그림의 감동으로 인한 충격이 몸의 증상으로 나타나는 것을 스탕달 신드롬이라고 한다.

'왜상'이라는 말이 있다. '왜곡된 형상'이라는 의미다. 우리가 미술 감상을 하다 보면 다양한 각도에서 작품을 보게 되는데, 이것이 우리로 하여금 다양한 시각을 갖도록 도와준다. 게슈탈트 시프트는 형태전환이다. 하늘에 구름이 흘러가는데, 그 구름이 갑자기 양으로 보이는 것이 게슈탈트 시프트다. 예술가들은 다른 것을 잘 본다. 아이들도 게슈탈트 시프트를 잘 본다. 이것을 잘 보는 아이들이 연상력이 뛰어나고, 연상력이 뛰어난 아이들이 창의력이 뛰어나다. 남이 못 보는 것을 보는 능력은 게슈탈트 시프트와 아주 밀접한 연관이 있다. 다른 각도, 다른 시각에서 본다면 얼마든지 창조적인 발견이 가능하다. ■■■

창조적 역사의식

과거의 역사에서 배우는 미래를 보는 눈 – 지행합일의 리더십



오늘의 중국 지도자들은 한결같이 강희제를 배우자고 말한다. 강희제는 청나라의 4번째 황제이다. 61년 동안 집권하면서 티베트와 외몽고를 치고 다스려서 국토를 넓혔고, 이곳저곳에서 준동하는 반정부세력을 완벽하게 정비했다. 백성들은 환성을 지르며 그의 치적에 열광했다. 청나라가 17세기 이후 세계적인 강국이 되는 데는 강희제의 리더십이 기초가 되었다. 그 후 정운제, 융희제로 이어지는 131년 동안을 청나라의 전성기라고 하는데 대하여 누구도 이의를 제기하지 않았다.

강희제의 정치적인 식견과 신념, 그리고 표준은 그가 죽기 5년 전에 미리 써둔 그의 유서, 즉 <고별상유>에 잘 나와 있다. 자신은 언제나 한결같이 '국궁진력'을 지도자의 지표로 삼았다. '국궁'은 두 손을 마주잡고 가지런히 허리를 굽혀서 상대를 존경한다는 뜻이고, '진력'은 있는 힘을 다한다는 뜻이다. 그러므로 자신은 스스로 두 손을 마주잡고 백성들에게 허리를 굽히는 겸손함에 모든 것을 다 쏟겠다는 신념이다. 자신이 먼저 정성을 쏟아서 백성들을 아끼고, 또 상전으로 모신다면 백성들은 반드시 '안거낙업'을 할 것이라는 신념을 행동으로 옮긴 것이다.

우리의 <세종실록>에는 이보다 더 가치 있는 이야기들이 수도룩하게 적혀 있다. 세종은 강희제가 청나라를 다스린 때 보다 약 200년 정도 앞서 있다. 물론 청나라의 강희제가 조선왕조 세종대왕의 선정을 연구하여 자신의 치도에 적용했을 것이라는 증거는 어디에도 없다. 그렇다고 하더라도 그가 죽기 전에 쓴 <고별상유>의 내용은 그야말로 세종대왕의 치세를 본으로 삼지 않고서는 불가능해 보인다. 설혹 강희제가 세종대왕의 치세를 몰랐다고 하

더라도 그의 치세가 세계 최고의 통치술이 적용된 시대인 것만은 누구도 부인할 수 없을 것이다.

세종은 22세에 임금의 자리에 올랐다. 세종의 재위 기간이 32년, 세상을 떠났을 때가 54세이다. 지금의 대한민국에서 54세라면 모든 일에서 겨우 일가를 이루는 시기이다. 국회의원이라면 3선 정도를 한 나이가 되겠고, 공직에 있다면 장·차관이 되는 나이다.

그러나 성군 세종은 그 나이에 세상을 떠났으면서도 상상을 초월하는 업적을 남겼다. 세종이 남긴 통치철학은 크게 5가지이다. 첫째, 천하를 다스리기 위해서는 능력있는 자를 가까이 두어야 한다고 했다. 세종대왕은 어질고 능력 있는 신하를 무려 20여 년 이상을 가까이 두었다.

둘째, 백성의 세금을 낮추어 매겼다. 세종대왕은 300여 명의 경차관을 동원하여 전국의 가가호호를 방문하게 해 백성들의 의사를 들어오게 하였다. 오늘날의 국민투표보다도 더 정확한 조사방법이다.

셋째로 백성의 마음을 하나로 묶었다. 백성들의 마음을 하나로 묶는 방법은 선정 외에는 없다. 조선왕조에서는 '아흔 아홉 가지 선정이 한 가지 악정을 상쇄하지 못한다'고 하였다. 세종은 백성들의 심성을 바르게 하기 위하여 <삼강행실도>를 편찬하였다. 문맹이 많았던 시절이었으므로 한 쪽은 글자로 적었고, 다른 한 쪽은 그림을 그려 넣도록 했다. 글을 모르는 백성들도 배우게 하기 위해서였다.

넷째, 나라에 위태로움이 생기기 전에 나라를 보호했다. 세종은 아버지 태종의 뜻을 받들어 4년에 대마도를 완전 정벌했다. 왜국의 노략질을 없게 하여 백성들의 삶을 보호했다. 또 함경도 지방에 육진을 설치하여 여진족의 남하를 막아서 북쪽지방의 화근을 미리 방지하면서 영토를 정비했다.

다섯째, 혼란이 있기 전에 잘 다스리고, 관대하고 엄격함의 조화를 이루어 나라를 위한 계책을 도모했다. 포용의 정치, 엄격과 관대함의 조화가 바로 백성들의 마음을 하나로 묶는 지혜이다.

세종대왕은 조선을 다스린 게 아니라 조선을 경영했다. 그래서 세종의 치적, 우리가 한 마디로 평가했을 때 세종은 오직 백성들을 위해서 정치를 했다. 세종시대 32년이 우리 역사의 근원이다. 또 그것은 다스림의 근본이기도 하다. 성군 세종이야말로 세계 역사상 가장 위대했던 군왕이었으며, 지도자였으며, 스스로 실천해 보인 리더였다. **김민**

건강워크샵

건강은 건강할 때 지켜라



우리가 살아가는데 꼭 필요한 것은 무엇일까? 무엇보다 건강이 최고다. 그렇다면 당신은 건강하게 몇 세까지 살고 싶은가? 우리나라 평균 기대수명은 이미 80세를 넘었고, 앞으로 100세 시대가

도래할 것이다. 그럼 어떻게 건강 점수를 올릴 수 있을까?

사람을 늙고 병들게 하는 데는 여러 요인이 있다. 첫째, 성격(체질)이다. 성격과 질병은 아주 밀접한 관계가 있다. 이제마의 <동의수세보원>이라는 사상의학을 보면 오장육부의 크기와 성격에 따라 체질을 네 가지로 구분하고 있다.

태음인(太陰人)은 간 기능은 좋으나 폐 기능이 약하고, 목이 짧고 굵다. 우직하며 땀이 많고, 내성적인 성격이라 스트레스를 많이 받는다. 중풍, 고혈압, 심장병에 잘 걸리고 폐가 대장이 약한 대장허증이 많다. 1만 명 중 5천 명 정도가 태음인이다.

소양인(少陽人)은 비장의 기능은 좋으나 신장의 기능이 약하다. 조루, 불임, 신장염, 방광염이 많고, 말의 품성을 가졌으며, 다혈질에 의협심이 강하고 뒤끝이 없다. 1만 명 중 3천 명 정도가 소양인이며, 삼은 몸에 좋지 않다.

소음인(少陰人)은 신장의 기능은 좋으나 비장이 약하다. 당나귀의 품성으로 고집이 세며, 소화불량, 수족냉증, 우울증, 잔병치레가 많고, 내성적이고 소극적이다. 1만 명 중 2천 명 꼴로 나타나며 삼계탕이 소음인에게 좋다.

태양인(太陽人)은 용의 품성으로 머리가 좋고, 추진력은 따라올 사람이 없어 큰일을 도모하는 체질이다. 두통, 이명, 불임 등이 나타나며, 맵고 열 많은 음식은 좋지 않다. 1만 명 중 1명꼴로 아주 드문데, 나폴레옹이 태양인이다.

둘째, 음주도 질병과 연관성이 높다. 전두엽은 우리의 행동, 충동을 억제해 주는데, 술을 오래 마시면 전두엽에 문제가 생긴다. 의학적으로 술은 위험한 약물이라고 하지만 전 세계 인구의 70%가 술을 기호식품으로 찾고 있다. 지나친 음주는 간경화, 간암의 발병률을 높이지만, 그나마 칩을 먹으면 좋다.

셋째, 담배도 질병과 연관성이 높다. 담배는 40여 가지 발암물질과 4000여 종의 독성물질을 갖고 있다. 그럼 술과 담배 둘 중 하나만 해야 한다는 우문을 던진다. 나는 차라리 술을 마시라는 우답을 할 것이다. 그만큼 담배는 해롭다. 폐암을 예방하는 식품이 몇 가지 있는데, 복숭아는 니코틴 해독성분이 있어서 컵

질째 먹는 것이 좋다. 자연 발효된 토종된장도 효능을 볼 수 있다. 또 콩으로 만든 두부, 비지, 청국장 등도 담배 해독에 도움이 된다.

넷째, 현대사회는 스트레스가 엄청난 질병으로 다가오고 있다. 병을 오래 앓다 보면 마음까지 어려워지게 마련이다. 그래서 스트레스 관리가 중요하다. 운동이나 레저, 취미생활이 스트레스 해소에 도움이 된다.

건강하게 살 수 있는 방법 6가지가 있다. 첫째, 먹어라. 건강한 사람들이 즐겨 먹는 음식이 과일, 채소, 통곡식, 생선, 견과류, 콩류 등이다. 특히 좋은 것이 현미다. 현미에는 비타민, 미네랄, 섬유질이 많다. 현미를 섭취할 때는 의학적으로 30번을 씹는 것이 좋다. 오래 씹으면 침이 나오는데, 침에는 파로틴 성분이 있어 노화를 방지해준다.

둘째, 마셔라. 인간은 음식을 먹지 않고도 40일은 견딜 수 있다. 그러나 물은 3~5일만 못 마셔도 사망한다. 우리 몸의 70%가 물이기 때문이다. 물은 혈액순환을 돕고 신진대사를 촉진시킨다. 또 우리 몸의 노폐물, 독성물질을 배출해준다. 물을 마시고 한 시간 뒤에 식사를 하는 것이 좋다. 단, 카페인이나 알코올이 함유된 물은 좋지 않다.

셋째, 걸어라. '7330운동'이 있는데, 일주일일에 세 번 이상, 30분 이상 걸으라는 것이다. 혈액은 많은 양의 산소를 필요로 하는데, 걸을 때 몸으로 들어온 공기가 각각의 세포에 전달되기 때문에 걷기와 같은 유산소운동을 하는 것이 좋다.

넷째, 사랑하라. 사랑을 하면 행복감을 느끼는데, 이때 엔돌핀과 면역력이 증가하고, 스트레스 수치가 저하된다. 배우자와 자녀들에게 사랑한다는 감정을 많이 표현하고 살아가자.

다섯째, 잊어라. 괴롭고 힘들고 어렵고 짜증나고 슬픈 일은 잊어야 오래 산다. 어떤 사람은 건강을 위해 좋은 것만 챙겨먹는다. 어떤 사람은 운동을 죽기 살기로 한다. 어떤 사람은 스트레스 없이 마음 편하게 산다. 또 어떤 사람은 돈이 엄청 많다. 누가 가장 건강하게 오래 살까? 마음 편한 사람이 가장 오래 살고 가장 건강하게 산다.

여섯째, 해독하라. 오늘날에는 모든 음식에 독이 있다. 농약, 중금속, 환경호르몬이 대표적이다. 특히 환경호르몬이 문제인데, 플라스틱, 세탁해운 옷, 젖병, 심지어 임산부가 맛았던 링거 줄에서도 환경호르몬이 나왔다. 약콩을 볶아서 보리차처럼 마시거나 황태살의 단백질과 자연 발효된 천연된장 등이 환경호르몬 해독효과가 좋다. **KHDI**

소통워크숍

행복의 스위치를 켜라



우리가 누구를 만나든지 만나는 상대방의 자존감을 높여주는 것, 만나는 사람들에게 그런 생각지 못했던 기쁨을 줄 수 있는 사람이라면 좋을 것이다.

'당신멋져'라는 말을 우리 삶에서 되새겼으면 좋겠다.

당 - 당당하게 살자. 당돌하게 사는 것이 아니라 당당하게 살아야 한다. 가진 사람 앞에 주눅 들지 마라. 잘생긴 사람 앞에 기죽지 마라. 그냥 다인은 당신답게 당당하게 살았으면 좋겠다.

신 - 신명나게 살자. 박근혜 대통령은 "천재도 노력하는 사람은 따르지 못하고, 노력하는 사람은 즐기는 사람을 따르지 못한다"고 했다. 국민소득 2만 달러를 넘기면 사람들의 삶이 변하는데, '추월에서 초월로', '성공에서 성찰의 시대'로 변한다. 여행은 가슴이 떨릴 때 하는 것이지 바디(Body)가 떨릴 때 하는 것이 아니다. 가슴 떨릴 때 해야 하는 것이 즐기는 것으로 출발하는 것, 그것이 바로 에너지고 추월이 아니라 초월이다.

멋 - 멋스럽게 살자. 어떻게 사는 것이 멋스럽게 사는 것인가? 명품 들고 다닌다고 명품인생이 되는가? 절대 아니다. 볼품없는 사람들이 자꾸만 명품으로 자신을 치장하려고 한다. 사람을 보면 내면에 가치가 있는 사람인지 없는 사람인지 알 수 있다. 진짜 멋스러운 사람은 자기가 자기를 대접할 줄 알아야 한다.

저 - 저서 이기자. 때로는 저주며 살자. 화를 낼 상황에서도 자비와 유머로 넘어가자.

바로 이런 '당신멋져'의 삶이 부부로 살아가는 길에, 가정생활에, 또 누구와 소통을 하든지 가져야 할 어떤 삶의 원리가 아닐까 생각해 본다.

아이들은 인의예지(仁義禮智)라는 인간의 가장 기본이 되는 4가지 도리가 없는 '싸가지 없다'는 소리를 들으며 자라게 해서는 안 된다. 반면 우리 어른세대들은 '무덤덤하다'는 욕을 들어서는 안 된다. '무덤덤'이라 무뎡하다, 한결같다, 깨끗하다. 변함없다, 지조있다, 신의를 지킨다 등의 의미가 아니다. '무덤을 덤으로 이고 산다'는 뜻이다.

살아가는데 있어서 청소년 시기에는 물음표를 가지고 살고, 학습하는 삶을 살아야 한다. 청년 시기에는 자칫 과속하기 쉽기 때문에 침표가 필요하다.

중년 시기에는 느낌표를 가지고 자주 감탄해야 한다. 중년의 마음이 바뀌기 쉬울 때 소통이 잘 되는 부부가 되기 위해서는 감탄을 자주 연발해야 한다. 산소 같던 아내가 '산에 있는 소'처럼 느껴지고, 내 삶의 중심이었던 태양 같던 남편이 지금은 차마 눈 뜨고 볼 수 없기에 태양처럼 느껴지는 것처럼 변해가는 중년의 마음을 잡아줄 것은 느낌표밖에 없다.

중년은 젊어서는 전혀 서운하지 않던 것이 서운해지기 시작하는 때이기도 한데, 레오나르도 다빈치는 '아는 것이 적으면 사랑하는 것도 적다'고 했다. 우리는 배우자를 두고 '배우자? 배우자!'라고 표현한다. 남자와 여자는 차량, 가방, 쇼핑, 축구 등에 대한 인식이 다르다. 이렇듯 남녀의 차이가 많음에도 불구하고 연구도 하지 않은 채 살아가니까 매번 상대방이 잘못했다고 질책하게 되는데, 나와 다른 것은 다를 뿐이지 틀린 것은 아니다. 따라서 서로에 대한 배움이 필요하다.

남녀가 결혼함에 있어 조건을 통한 행복은 항상 불행하다. 사랑하기 때문에 결혼하는 것이 아니라 사랑하기 위해서 결혼하는 것이고, 이것이 살아가는 목적이 된다. 이런 사람으로 살아가기 위해서는 명심해야 할 법칙이 있는데, 실과 바늘의 법칙이다. 둘은 떨어져 존재할 수 없지만 바늘은 뽕족하고 실은 부드럽다. 나와 다른 것을 경멸하고 무시하는데서 발생하는 것이 바로 불통이다. 나와 다른 것을 받아들이고 사는 것이 행복이다.

남편에게 줄 수 있는 가장 큰 선물은 존경이고, 그때 돌아오는 메아리는 애정이다. 반대로 여성에게 애정이라고 소리쳐주면 돌아오는 메아리는 존경이다. 그래서 부부관계의 가장 중요한 두 단어는 Love&Respect이다.

왜 우리는 소중한 사람들이 떠나고 나서야 아름다운 언어를 구사하는 것일까? 평소에도 미안하다는 말을 두려움 없이 하자. 미안하다는 말 한마디가 가져다주는 선물은 치유다. 아픈 상처를 다 씻어주고, 그 한 마디가 용서를 가져다준다. 이 세상에서 가장 자유로운 영혼은 용서받은 영혼이다.

고맙다는 말을 자주 하자. 고맙다는 말 한 마디가 부부관계를 바꿨다. 이 말은 기쁨과 평화이다. 사랑한다는 말을 부끄럼 없이 하자. 사랑할 기회가 있으면 사랑한다는 말을 자주 해야 한다. 그 말을 끝내 건네지 못하고 결국 영정사진 앞에서 할 수도 있다. 미안해요, 고마워요, 사랑해요. 이 말이 가정 내에서 가장 중요한 소통의 언어들이 아닐까 싶다. 부디 아름다운 소통으로 가정이 행복해지는 계기가 되었으면 한다. 

회원소식



● **김용복 영동농장 명예회장**은 지난 7월 4일, 대한예수교장로회통합 전국 장로회연합회에서 개최한 제39회 전국장로수련회에 특별강사로 초청되었다. 이날 김용복 회장은 4,500여 명의 전국 장로들이 참석한 자리에서 "끝없이 도전하고 아낌없이 나눠라"라는 주제로 명강연을 하였으며, 긴 시간에도 불구하고 참석한 청중들은 김용복 회장의 강연에 공감하며 그가 살아온 인생사에 깊은 감동을 받았다.



● **웰코스(회장 김상희) 유남근 본부장**은 7월 1일 서울 삼성동 코엑스에서 열린 고용노동부 주관 제46회 산업안전보건의 날 기념행사에서 산업재해 예방에 기여한 공로를 인정받아 국무총리 표창을 수상했다. 웰코스 생산본부에서 근무하는 유 본부장은 '일하고 싶은 사업장'을 만들기 위해 현장 분위기 조성에 힘쓰고 현장의 불안정한 상태와 환경을 근로자가 능동적으로 개선해나갈 수 있도록 유도하는 등 일련의 실질적인 산업재해 예방에 기여한 공을 인정받았다.



● **동서식품(감사 김학수)**의 인스턴트 원두커피 '카누'가 중국 상하이에서 열린 '2013 아시아 마케팅 효율성 페스티벌'에서 국내 브랜드 캠페인 최초로 음료 부문과 베스트 인사이트 부문에서 각각 최고상과 동상을 수상했다. 이번 수상을 통해 카누는 아시아에서 가장 큰 마케팅 효과를 이끌어낸 캠페인 중 하나로 그 성과를 인정받았다.



● **CJ대한통운(부회장 이재욱)**은 지난 7월 4일 오전 서울 종로구 한국백혈병어린이재단에서 헌혈증 600장을 기증하는 행사를 가졌다. 헌혈증 600장은 지난 6월부터 한 달간 전국 사업장에서 전 임직원들이 동참한 가운데 진행했던 '희망 나눔 사랑의 헌혈' 행사를 통해 모은 것이다. CJ대한통운은 해마다 정기적으로 전 임직원이 동참하는 단체 헌혈 행사를 가졌으며, 이를 통해 헌혈증을 수혈이 필요한 환자들을 위한 여러 기관이나 단체에 기증해왔다.



● **최갑홍 회원(前 한국전지산업협회 상근부회장)**이 7월 9일자로 한국기계전기전자시험연구원 신임 원장으로 취임했다. 최갑홍 신임원장은 한국표준협회 회장을 지냈으며 현재 국제전기기술위원회 이사와 미국시험재료협회 이사로 활동 중이다.



● **롯데호텔(대표이사 송용덕)**이 7월 11일, 2013 한국서비스대상에서 고객만족부문 대상 수상의 영예를 차지했다. 롯데호텔은 우리나라 서비스 산업의 경쟁력 강화를 위하여 고객중심의 서비스 품질경영 시스템을 구축하고,

경영 전반에 서비스 품질 혁신 활동을 전개하여 그 성과와 수준이 탁월한 기업을 심사하는 이번 시상에서 고객만족부문 대상에 오름으로써 다시한번 대한민국 국가대표 호텔임을 증명했다.



● **인간개발경영자연구회 테이블모임** 멤버들은 지난 7월 11일, 연구회가 끝난 뒤 경춘선 열차를 타고 가는 추억여행을 다녀왔다. 멤버들은 호반의 도시 춘천에 대한 새로운 추억을 만들고 돌아왔으며 이번 여행에는 박춘봉, 정문호 회장이 부부동반으로, 송재문 회장은 부부동반에 더해 아들 내외가 함께 해 여행의 의미를 더했다. 한편 김석문 사장은 개인 일정으로 먼저 자리를 뜨는 미안함을 식사 스푼으로 대신해 여행을 빛내주었다.



• 인천국제공항공사(사장 정창수)가 국토교통부와 함께 대학의 여름방학 기간인 7~8월 2개월간 국내외 대학생 100여 명이 참여하는 차세대 항공전문가

육성과정을 운영했다. 이번 과정에는 공항운영, 공항관리, 비행장검사와 정 등 항공전문가 육성을 위한 특별 교육 프로그램으로 진행됐으며, 향후 항공전문 인력이 부족할 것으로 전망되는 가운데 항공전문가 육성이 시급한 국제적 협력과제로 떠오른 상황에서 의미있는 시도로 평가받았다.

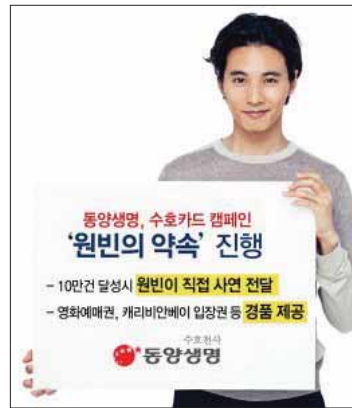


• KCTC(부회장 이윤수)는 지난 7월 17일, 부산 본부세관에서 관세청으로부터 수출입 안전관리 우수업체임을 인정받아 보세운송

사업자 부문 AEO인증을 획득하고 인증서를 받았다. 이번 인증을 통해 KCTC는 국제적인 안전관리 수준은 물론 고객 서비스의 차별화된 경쟁력을 인정받게 되었다. KCTC는 인증 획득을 위해 AEO 인증 가이드라인 준수를 위한 시설과 환경을 보완하는 한편 업무 프로세스를 개선하는 작업을 꾸준히 진행해 고객 서비스 수준을 한 단계 끌어올렸다.



• 재능교육(대표 양병무)의 '스스로봉사단'은 지난 7월 17일 해화동 본사에서 2013년 하계 해외 교육봉사활동을 떠나는 서울여자대학교와 해외 어린이들을 돕기 위한 물품지원 출정식을 가졌다. 서울여대 해외봉사팀은 2주 동안 필리핀의 한 초등학교를 방문해 어린이들의 영어, 수학, 미술, 음악 교육을 담당하게 된다. 재능교육 '스스로봉사단'은 지난 2009년부터 서울여자대학교 해외 교육봉사를 지속적으로 후원해 왔다.



• 동양생명(팀장 이경숙)이 '원빈의 약속'을 주제로 '수호카드 10만 건 보내기 캠페인'을 오는 12월까지 진행한다. '수호카드' 발송 10만 건을 달성할 경우 원빈이 직접 사연을 전달할 예정이다. '수호카드'란 주변의 소중한 사람들에게 마음을 담아 보내는 편지를 의미하며 이를 통해 보험

의 가장 기본 속성인 사랑의 의미를 일깨우고, 서로를 위해 감사나 응원의 메시지를 전달할 수 있다.



• KB금융지주(회장 임영록)는 지난 7월 30일 명동 KB금융 본점에서 송자 아이들과미래 이사장과 'KB 청소년음악대학' 협약식을 체결했다. 이번 협약을 통해 KB금융은 앞으로 재능

이 뛰어난 저소득층 청소년 100여 명이 경상대·나사렛대·상명대·이화여대·조선대 등 지역별 음악대학에서 교육을 받을 수 있도록 지원할 예정이다.



• 앰배서더호텔그룹(회장 서정호)은 강남구 대치동에 위치한 이비스 앰배서더 서울 강남의 신임 총지배인으로 조민숙 전 노보텔 앰배서더 강남 부총지배인을 선임했다. 조 총지배인은 이비스 앰배서더 서울 인사동의 송연순 총지배인에 이어 앰배서더호텔그룹의 두 번째 여성

총지배인이다. 조 총지배인은 스위스 그랜드 호텔(현 그랜드 힐튼 서울) 판촉지배인, 리츠칼튼 호텔 객실판촉 팀장, 조선호텔 기획홍보과 마케팅 및 식음기획 섹션장, 노보텔 앰배서더 강남 세일즈&마케팅 부장과 부총지배인을 역임했다.



● **이상욱 농협중앙회 농업경제 대표**는 지난 8월 2일 허인철 이마트 사장과 이마트 본사에서 간담회를 갖고 상생 협력을 통해 산지와 소비기간 실익을 증진하는 데 앞장서기로 했다. 농협과 이마트 간 농산물 거래는 2005년 11월 농협중앙회의 대외마케팅 사업으로 산지농협의 감귤과 사과를 공급하면서 시작되었으며, 첫째 10억 원이던 거래규모는 7년 후인 지난해 1250억 원으로 크게 늘었다. 이 대표는 산지농협 출하 농산물을 적극 판매해준 데 대한 고마움의 뜻을 담은 감사패를 전달하고, 농협과 이마트 간 거래가 산지와 소비기간 상생 모델로 자리매김할 수 있도록 노력해달라고 당부했다.



● **IBK기업은행(행장 조준희)**이 소속배구팀 남지연 선수를 정규직에 채용하며, 여자 배구단과의 약속을 지켰다. 기업은행이 소속 배구선수를 정규직으로 채용한 것은 이번이 두 번째로 조준희 행장은 이 같은 특별채용이 일회성 이벤트가 아니라는 점을 강조해 왔다. 지속적으로 선수들을 채용해 은퇴 후 마땅한 일자리를 찾지 못하는 소속 운동선수들에게 동기를 부여하겠다는 의미로 선수들의 다양한 경험이 은행에 도움이 될 것이라는 판단도 반영된 것으로 업계에 모범사례가 되고 있다.



● **한국마사회(회장 장태평)**의 장외발매소(일명 화상경마장) 주변 질서유지를 위해 평균 나이 65세 어르신들로 구성된 '실버 보안관'이 주변 주민들 사이에 큰 인기를 끌고 있다. '실버 보안관'은 한국마사회 광주 장외발매소가 지역 노인들에게 일자리 제공을 위해 시작한 것으로 어르신들에게 일자리를 마련해주고, 장외발매소 주변환경을 안전하고 깨끗하게 마련해 줄 수 있는 일석이조의 사업이라는 평가를 받고 있다.



● **한반도미래재단(이사장 구천서)**의 통일 지도자아카데미 수료 탈북청소년들이 8월 14일 총리공관에서 정홍원 국무총리와 8.15 기념 오찬 간담회를 가졌다. 정 총리는 이 자리에서 "통일지도자아카데미 과정을 이수한 학생들이 이야말로 남한의 사정을 북한에 잘 알려줄 수 있는, 특히 진정한 자유와 행복이 무엇인지 생생하게 알려줄 수 있는 통일시대 지도자로서 역량을 발휘할 재목"이라고 인사말을 전했다. 통일지도자아카데미는 통일부 후원으로 한반도미래재단이 2011년부터 엄선된 탈북 청년엘리트들을 대상으로 사회 저명인사 초청 강연, DMZ 방문, 기업체연수, 해외연수를 통해 지도자를 양성하는 교육 프로그램이다.



● **(주)동화세상에듀코(대표 김영철)**는 지난 8월 23일 양지파인리조트에서 1박 2일 일정으로 2013 동화세상에듀코 별밤축제를 개최했다. 에듀코 별밤축제는 창업 이후 지속적으로 개최해온 행사로 전국에서 전 직원들이 함께하는 축제다. 별밤축제는 동화 속에 나오는 인간애, 동료애 등 매력적인 기업문화를 추구하는 콘셉에 맞추어 야외에서 임직원들이 열정과 끼를 발휘하는 100년 기업비전을 공유하는 자리이다.



● **임덕규 월간 디플로머시 회장**은 지난 8월 23일 오전 7시30분 롯데호텔(소공동)에서 유엔세계관광기구 스텝재단과 함께 '유엔 MDG(새천년 개발목표) 빈곤퇴치 포럼'을 공동 주최했다. 이날 포럼에서는 반기문 유엔 사무총장이 기조연설을 맡아 뜻깊은 행사가 되었다.

고인의 명복을 빕니다



• 최수부 광동제약(주) 회장 별세

평생을 한방 과학화에 앞장서온 광동제약의 최수부 회장께서 지난 7월 24일 별세하셨습니다.

고인은 인간개발연구원에서 30년이 넘는 세월을 함께 하였으며, 평소 연구원 활동에 깊은 관심을 갖고 발전에 큰 역할을 해오셨습니다. 삼가 고인의 명복을 기원합니다.



• 조천제 한국섬김리더십연구원 회장 별세

베스트셀러 <칭찬은 고래도 춤추게 한다>로 잘 알려진 조천제 회장께서 지난 7월 17일 지병으로 별세하셨습니다. 고인은 인간개발연구원의 부회장으로

로 오랫동안 많은 역할을 해오신 한편, 명 강의로 연구원에 많은 도움을 주셨습니다. 삼가 고인의 명복을 기원합니다.

창립기념일을 축하합니다

이름	회사명/직함	창립기념일
김동철	유신산업(주) 고문	9월 01일
이윤수	KCTC 대표이사 부회장	9월 01일
이용원	(주)영현케미칼 사장	9월 15일
박성래	동익건설(주) 회장	9월 20일
황경호	한국원자력문화진흥원 이사	9월 30일
윤영상	(주)다산 회장	10월 01일
차진영	성부트레이딩(주) 사장	10월 01일
김명식	(주)유니온 부사장	10월 10일
김영재	한신전선(주) 회장	10월 10일
탁재용	흥안실업(주) 회장	10월 15일
최성원	광동제약(주) 대표이사	10월 16일
장남수	현대교역(주) 회장	10월 24일

연회비 납부에 감사드립니다. (2013년 7~8월)

개인회원

- 오경근 사진가
- 이종무 포스코 인재개발원 팀리더
- 김상희 (주)웰코스 회장
- 전상백 (주)한국종합건축사사무소 회장
- 우덕성 썬테일러 사장
- 한홍섭 (주)에프앤에프 대표이사회장

법인회원

- 이윤수 (주)KCTC 부회장
- GE코리아 강성욱 사장

연구원 소식

본원 장만기 회장, 창의공학연구원에서 특강

장만기 본원 회장은 8월 30일(금) 창의공학연구원(이사장 김우식) 창의성아카데미(CDNA) 고위자과정에서 아카데미 회원을 대상으로 '창의적 인재개발'을 주제로 특강을 펼쳤다. 이번 특강은 창의성아카데미의 요청으로 이루어진 것으로 장 회장은 강연에서 38년간 인간개발연구원을 이끌어오면서 강조해온 '인간개발'의 중요성을 역설하고 창의적인 인재개발이 국가발전의 원동력을 강조했다.

소모임 소식

이종1그룹(회장 이윤수 / 총무 고지석)은 8월 26일(월) 저녁 6시 30분 역삼동 '예원'에서 정기모임을 갖고 회원들과 친교를 나누는 시간을 가졌습니다.



책글쓰기를 위한 에세이클럽(회장 정문호 / 총무 정지환)은 7월 8일(월) 정기모임을 갖고 '손광성의 수필쓰기'를 주제로 회원들의 글을 토론하고 품평하는 시간을 가졌습니다.

9월 정기모임은 9일(월) 오후 6시 30분부터 손광선 수필가의 수필수업 및 인문강연으로 진행됩니다. 회원 여러분의 많은 참여 바랍니다.

교육컨설팅소식



● 본격 무더위 속 전국 60여 지자체에서 7~8월 80여 회 진행 평창군에서 최초로 토크 콘서트 개최

가을이 시작되는 9월의 초입, 지방자치아카데미는 그간 수차례의 비소식과 폭염에도 불구하고 한여름보다 더욱 뜨거운 열정으로 교육이 운영되었다. 7월 10일 경주에서는 김정택 SBS예술단 단장님을 모시고 행복에 대한 강연과 단장님의 연주가 어우러진 시간을 가졌고, 서울 강서구에서는 신달자 작가님을 모시고 여성과 가족에 관한 특강을 진행했다. 7월 11일 원주에서는 노래하는 한의사 김오근 원장님을 모시고 건강강좌가 진행되었고, 7월 18일 무안에서는 명승환 인하대 교수님을 모시고 새 정부가 제시하는 정부 3.0에 대해 알아보는 시간을 준비했다. 8월 8일 장성에서는 김용중 조리명장을 모시고 역경을 이겨낸 성공비결을 전해 듣는 시간을 가졌고, 8월 28일 인천 연수구에서는 함익병 피부과 원장님을 모시고 피부노화와 탈모에 대한 특강을 진행했다.

한편 지난 7월 11일 강원도 평창에서는 해피7000아카데미의 일환으로써 힐링토크콘서트를 개최했다. 이홍렬씨의 재치있는 사회와 역경을 이겨낸 한국의 폴포츠 최성봉씨와 행복가정재단의 이사장이자 정신과전문의인 김병후 박사님을 모시고 희망과 공감이라는 테마로 진행된 이번 콘서트는 감동과 유머, 그리고 음악이 어우러진 가운데 성황리에 마무리되었다. 지방자치아카데미는 새로운 도전과 변화를 통해 가을을 맞아서도 열기를 더해 활발한 교육을 전개해나갈 계획이다.

● 올 2월부터 전국 41개 경찰서, 시민과 함께하는 경찰교양아카데미 지원

지난 8월 14일 제천 경찰서 3층 대회의실에서는 웃음바다가 펼쳐졌다. 제천경찰서 주최로 한국웃음치료전문가협회 부회장이자 박장대소코리아웃음봉사단에서 활동하고 있는 이성미 강사의 초빙강연이 열렸기 때문이다.

이날 참석한 한 시민은 경찰서에서 이런 강연이 진행되는 것을 몰랐으며, 앞으로 자주 참여하고 싶다고 소감을 전했다.

같은 날 대전 둔산경찰서 5층 대회의실에서는 경찰관과 그 가족들, 일반 시민들을 대상으로 행복한 가정생활을 영위하기 위한 '힐링 부부가 행복한 가정을 만든다'는 주제의 특강이 열렸다. 강사를 맡은 희망교육연구원 김경희 원장은 "강연 때 경찰관분들의 뜨거운 반응에 다른 때 보다 더욱 열띤 강연을 할 수 있었던 것 같다"며 소감을 전했다. 이 외에도 이날 하루 동안 송파경찰서에서 "상상력을 코드를 꽃아라"라는 주제의 최윤규 카툰경영연구소 대표 특강을 비롯해 전국 10여 개 경찰서에서 경찰교양아카데미가 진행됐다.

올 초부터 경찰교양아카데미를 지원하고 있는 본원에는 경찰관이라는 업무특성상 교육에 많은 시간을 할애하기 어려운 환경에 처한 경찰관들에게 인문, 교양, 사회, 건강, 가정, 경제 등 다양한 교육을 받을 수 있도록 지원을 아끼지 않고 있다.

회원님의 경조사나 활동사항 또는 귀사의 주요행사, 신제품 출시, 기타 변경사항 등을 알려주시면 회원소식지 또는 단체 팩스 및 <좋은사람 좋은세상> 등에 게재하여 널리 알려드리도록 하겠습니다. 특히 관련 사진자료를 보내주시면 더욱 효과적으로 홍보하실 수 있습니다.

· 소식 및 원고 : 정용달 팀장 dal2020@khdi.or.kr

· 홈페이지 : www.khdi.or.kr

· 전 화 : 02-445-1949

· 팩 스 : 02-2203-1974

인간개발경영자연구회

인생의 지혜를 공유하는 진정한 리더 커뮤니티

1975년 2월 5일 30여 명이 모인 가운데 열린
첫 번째 '인간개발경영자조찬회'는 이후 '인간개발경영자연구회'로 발전해
한 주도 빠짐없이 한국 경영자들의 새벽을 깨우며 수많은 인사들과
유명인들이 거쳐 간 국내 최고의 조찬연구회로 자리잡았으며,
앞으로도 '시대의 지킴이' 역할을 다해 나갈 것입니다.

아름다운 사람들의 아름다운 만남

인간개발연구원 멤버십은 건강한 습관, 건강한 네트워크를 만들어 갑니다.

회원자격

본 연구회의 이념과 정신에 동의하는 기업체 및 단체의 임원 또는
전문직업인, 사회적 여론 주도층(Opinion Leader) 또는 회원 1인
이상의 추천을 받은 자

회원서비스 안내

1. 온라인 서비스

- 이메일 서비스
(경영자연구회 후기, 회원칼럼, 회원소식, KHDx 웹진)
KHDx 라이브러리(강연동영상, 녹취록 다운로드)
- 홈페이지
(회원사 수상 및 경조사, 신제품 등 회원동정 게재 및 홍보)

2. 오프라인 서비스

- 인간개발경영자연구회 조찬세미나
- 참가비 회원가 우대 및 면제, 강연CD, 녹취록 매주 우송,
경영도서 제공
- CEO SUMMER FORUM 참가비 할인
- 회원커뮤니티 활동
-친목과 교류를 위한 이종기업 협력 동우회
(이종1그룹, 다락회, 화목회, 안목회), 골프클럽(인경회),
Young CEO Forum, 차이나클럽, 책·글쓰기를 위한 에세이클럽
- 독서경영 오픈세미나 무·유료 참석
- 국·내외 사찰 Program
- 회원친선행사(찾아가는 CEO교실, 회원사방문, 송년파티 외)
- 정기 간행물 <좋은사람 좋은생각> 제공
- 기업 교육컨설팅

회원이 되시려면

회원가입신청서 제출 ▶ 심사 ▶ 연회비납부 ▶ 회원활동

서비스 구분	서비스 항목	특별 할인	법인 회원	세미나 회원	개인 회원	후원/ 나눔 회원
오프라인	회원혜택 적용 인원수	10인	5인	1인	1인	후원, 강연, 채능 기부 시 정회원 예우 ※ 본 연구원은 기 획재정부 장관이 지정한 공익성가부금 대 상단체입니다.
	인간개발경영자연구회 조찬세미나 참가비 (매주 목요일 개최)	면제/2인	면제/1인	면제/1인	회원가	
	회원 커뮤니티 가입자격	○	○	○	○	
	회원친선행사 (무료, 유료)	○	○	○	○	
	기업소식 및 동정 홍보 (매거진, 이메일, 텍스트, 유인물배포)	○	○	○	○	
	CEO SUMMER FORUM 참가비 할인	○	○	○	○	
	국·내외 산업시찰 참가비 할인	○	○	○	○	
	독서경영 오픈세미나 (무료, 유료)	○	○	○	○	
	조찬 세미나 강연 CD 매주발송 정기 간행물 및 도서 제공	5개	3개	1개	1개	
	교육컨설팅(명사삽입, 연수프로그램기획 등)	○	○	○	○	
온라인	KHDx 라이브러리 아이디 부여(동영상, 녹취록 제공)	○	○	○	○	
	강연 후기 이메일 서비스	○	○	○	○	
회비	연회비 / 온라인 평생회원은 1회 납부	650만 원	390만 원	290만 원	130만 원	

■ 입금계좌: 하나은행 102-910003-99904 예금주 (사)한국인간개발연구원

■ 문의: 경영자교육팀 T. 02-445-1948-9

38년 역사의 인간개발연구원이 “새로운 가치”를 만들어 갑니다.

CEO지혜산책 / 月例 朝餐會



“경영의 大家와 함께 경험을 공유합니다”

지혜경영을 통한 “*Good To Great*”

조찬문화의 효시가 되었던 인간개발연구원이 38년 경험을 통해 CEO지혜산책을 탄생시켰습니다.

CEO지혜산책은 "Good TO Great"를 모토로 대한민국의 경영자와 함께 신 경영환경 및 세계적 트렌드를 읽고, "위대한 기업"을 향한 경영의 지식과 경험을 공유하는 지혜경영의場입니다.



“CEO”를 위한
“원계하계술”

경영분야의 국내·외
Top Class 이 매사저

위기를 기회로 만드는
경영자들의 Story

경영의 大家와
함께하는 겨울이 고요

위대한 기업을 향한
경영 Study

01

02

03

04

CEO 지혜산책 MEMBERSHIP

가입 안내

대한민국 최고의 TOP을 위한 CEO 조찬 포럼

가입절차 ▶ ❶ 입회신청서 ❷ 심사 ❸ 회비입금 정회원 활동

가입문의 ▶ 박성민 차장 T.070-8670-8436 E.sktmin@khdi.or.kr

회비관련 ▶ 이슬기 사원 T.070-4726-3014 E.seul@khdi.or.kr

연회비 안내

회원구분	참석대상	1년	2년 전납	3년 전납
개인회원	본인참석	130만원	230만원	300만원
법인회원	임원 3인	300만원	550만원	800만원

※입금계좌 신한 140-006-404197 사)한국인간개발연구원

2013·2014년 일정 안내(매월 둘째 화요일 오전 7시)

구분	2013년							2014년											
	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
날짜	11일	9일	20일	3일	1일	5일	17일	14일	11일	11일	8일	13일	10일	8일	19일	16일	14일	11일	9일
장소	코엑스 인터컨티넨탈호텔 다이아몬드룸																		

문화·예술·인문학을 통해 리더의 품격과 인생의 가치를 만나다!

CEO인문향연 人·文·饗·宴

“행복한 경영” 속으로 귀하를 초대합니다!

CEO 인문향연(人文饗宴)은 “행복한 경영”을 모토로 경영자로 하여금 지식과 지혜, 행복을 찾고 즐기며 힘낼 수 있도록 하고
文史哲과 예술을 접목한 통합교육과 만찬을 통해 품격있고 수준높은 네트워크 파티를 겸한 CEO 문화경영의 배입니다.

특별한 경영자를 위한 “CEO 인문향연(人文饗宴)”

- 文化·人文분야의 최고 석학들로만 구성된 연사진
- 행복한 인생, 행복한 기업을 이끌어 갈 영성경영 프로그램
- 특별한 경영자를 위한 文化·人文분야 거장들과의 깊은 교감과 밀도있는 네트워크
- 체험학습을 도입한 문화·예술 융합형 강의 콘텐츠

CEO 인문향연(人文饗宴)을 더욱 특별하게 만드는 연사진

연 사	강연일	강 연 주 제
 정호승 시인	10월24일	인생의 고비에 선 이들을 위한 영혼의 암시 '상처 많은 나무가 아름다운 무늬를 남긴다'
 김영수 史記전문가	11월28일	참다운 인간성의 회복과 인간답게 살기 위한 인간 통찰법 '사마천, 인간의 길을 묻다'
 박재희 석좌교수 (포스코전대)	12월26일	행복한 삶을 위한 처세술 '욕망을 줄일수록 행복은 커진다'
 차동엽 신부 (인천카톨릭대)	2014년 01월23일	벼랑 끝에서 희망을 찾는 이들을 위한 희망 메시지 '희망의 귀환'

교육일정 안내 (매월 넷째 목요일 18시)



만찬 후 문화예술공연 관람



경영자의 삶을 아름답고 풍요롭게 만드는 문화예술의 향기가 가득한 시간
성악/오페라/유지컬/관현악/국악/매직/무용극 등 다양한 공연

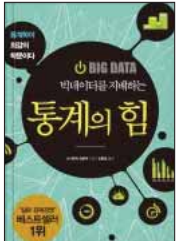
지·덕·체 향연을 위한 CEO 네트워크의 배

- 주요활동: 정규 수업의 각 모임별 테마여행 개최 (년간 4회)



- 2014년 교육일정 안내
- 일시: 매월 넷째 목요일 18시
- 장소: 코엑스 인터컨티넨탈호텔 비바체룸
- 과정참가 문의: CEO 인문향연 사무국 서봉석 팀장 (Tel. 070-8670-8431 / e-mail. team208@naver.com)

<Books>

**통계의 힘**

니시우치 히로무 제 신현호 역 | 비전코리아 | 295쪽

빅데이터 시대 통계적 사고를 길러주는 미래 예측 전략서

탐 크루즈의 <마이너리티 리포트>란 영화를 본 적이 있는가?

그 영화에서 사람들이 쇼핑센터를 지날 때, 고객의 동공을 스

캔해서 인식한 광고판이 각각의 사람에게 지금 당장 필요한 물건을 파악하여 사라지고 말하며 호객을 한다. 이러한 마케팅의 뒤에는 고객의 기호도, 감정상태, 소비 패턴 등의 저장된 빅데이터를 활용한 고객 분석 기법이 존재한다. 문제 해결에 있어서의 '최선의 척도'로 통계의 역할을 새롭게 인식한 이 책은 통계학을 공부하려는 사람을 위한 책이 아니라, 지금 이 순간 당신의 업무에, 기업에 속한 공동체에 업무 비용을 줄이고 창조적인 경영을 계획할 수 있게 하는 최고의 활용서이다.

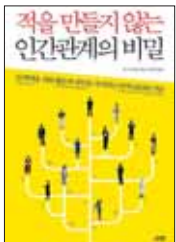
**사장의 인문학**

이현숙 지음 | 팬덤북스 | 288쪽

높은 곳에서 멀리 보는 당신이 사장입니다

인문학 열풍이 거세다. 지방자치단체를 비롯한 여러 곳에서 인문학 강의가 열리고 있고, 인문학과 상관없어 보이는 분야

에서도 인문학을 접목하는 방법을 모색하느라 분주하다. 이 시대 사장들이 겪는 여러 사례와 함께 30종의 책에서 뽑은 키워드를 통해 인문학을 풀어냈다. 실제 IBK기업은행에 근무하며 많은 사장들을 만난 저자는 30개의 키워드를 인문학적 관점에서 풀어내며 책임과 의무에 묶여 바쁘게 살아가는 사장들에게 전하고 있다.

**적을 만들지 않는 인간관계의 비밀**

루비 우프핑 지음 | 다연 | 256쪽

성공으로 가는 지름길, 핵심은 인맥관리다!

성공한 사람들은 연락처를 빼곡히 적은 수첩이나 두툽한 명함 케이스를 늘 휴대한다. 이들은 하나같이 주변 사람들의 도

움으로 성공할 수 있었다고 이야기한다. 누구나 이렇듯 좋은 인간관계를 맺고 좋은 인맥을 유지하고 싶을 것이다. 이 책은 인맥의 필요성에서부터 명함관리를 비롯한 인맥관리 노하우, 인맥을 적재적소에 활용하는 방법까지 저자의 실제 경험을 예로 들어 상세하게 소개하고 있다.



<뮤지컬>

잃어버린 얼굴 1895**명성황후, 그녀의 '잃어버린 얼굴'을 찾는 여정**

가무극 '잃어버린 얼굴, 1895'는 명성황후의 역사적 일대기가

아닌, 1930~40년대 일제 강점기 시대의 낡은 천진사진관을

배경으로 그녀의 남겨지지 않은 사진에 대한 미스터리한 에피

소드로 이야기가 전개된다. 최근 실제 명성황후가 시해되지 않았었다는 내용의 문서가 추가적으로 발견되면서 그녀의 시해를 둘러싼 진실공방이 또다시 재현되고 있는 가운데, 이번 작품은 봉건의 환경을 뚫고 근대의 주체가 되어 자신의 운명을 스스로 찾아가 했던 그녀의 '잃어버린 얼굴'을 찾는 여정을 그리고 있다.

· 기간: 2013년 9월 22일(일) ~ 9월 29일(일)

· 장소: 예술의전당 CJ토월극장

· 문의: 02-523-0985~7



<오페라>

2013 국립오페라단 '파르지팔'

독일 슈투트가르트 국립극장 음악감독 및 베를린 심포니 오케스트라 상임 지휘자를 역임한 바 있으며 바그너 명장으로 손

꼽히는 지휘자 로타 차그로섹과 바이로이트 페스티벌 '탄호이

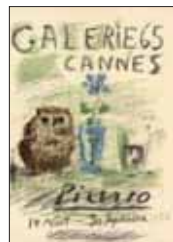
저'를 여섯 시즌(2002~2007) 공연하며 화려한 색채감과 입체

적인 디자인으로 호평받은 실력과 연출가 겸 디자이너 필립 아를로가바그너 오페라의 정수 '파르지팔'에 담겨있는 예술을 뛰어넘은 절대적 가치를 무대 위에 선보인다.

· 기간: 2013년 10월 1일(화) ~ 10월 5일(토)

· 장소: 예술의 전당 오페라극장

· 문의: 02-586-5282



<전시>

불멸의 피카소(피카소와 여인들)

피카소 재단은 피카소 서거 40주년을 맞이하여, 한국과 문화

교류의 일환으로 피카소 재단이 소유하고 있는 작품 중 일부

를 말라가 대학 인천사무소를 통하여 한국에 대여하게 되었

다. 피카소와 함께 하며 그의 작품에 수많은 영감을 주었던 여

인들, 피카소의 인생에 등장하는 여인들의 아름답고 극적인 인생들은 피카소의 작품 변화에 직접적인 영향을 주었다. 이번 전시는 피카소의 대표 여인들과 대표 작품 세계, 그리고 그의 인생을 조명해 보는 시간이 될 것이다.

· 기간: 2013년 10월 1일(화) ~ 11월 24일(일)

· 장소: 예술의전당 한가람디자인미술관 제1, 2전시실

· 문의: 032-518-1511

창의력은 인류역사 발전의 원동력

인간은 누구나 '무한한 잠재능력'을 가지고 있다. 동시에 인간은 '불완전한 존재'이다. 그 무한한 잠재능력을 제아무리 개발한다 해도 일생을 통해서 완전히 개발하기란 불가능하기 때문이다.

인간은 합리적인 사유를 하는 합리적인 존재라고 하지만 창조적 인간관에 의하면 '인간은 합리적 동물'이라는 명제는 일단 부정하고, 합리적 인간관에서 경시되었던 감성과 꿈을 중시하고, 성실하고 모범적인 사유보다는 '전복적 사유', '혁명적 사유' 또는 '창의적 사유'를 중시하고, 기계적 사유나 고정관념을 '유기적 사유' 또는 '자유적 사고'로 바꿀 것을 요구받게 된다.

지금까지 우리 인류가 이룩한 문화를 인간의 이성(합리성)을 기초로 이룩한 것이 아니라 미숙한 상태 또는 미완성의 상태로 세상에 태어난 변이적 인간이 감성과 영성의 힘으로 발전시켜 가고 있는 것으로 보며, 이러한 인간의 숙명이자 조건이 인간의 불완전한 존재, 불합리한 존재의 이유이다. 이러한 인간의 조건과 불완전 조건이 용서와 사랑을 절대 필요케 하고 있다.

인간의 육체와 뇌가 성숙하는데 25년이 걸린다는 사실이 인간이 미숙한 상태로 세상에 태어났음을 단적으로 말해준다. 인간과 가장 많이 닮았다는 침팬지의 뇌는 6개월이면 성장을 멈춘다고 한다. 25년이란 긴 세월은 인간이 동물적 욕망을 갖고 인간을 둘러싼 환경과 관계를 맺으면서 변화를 겪게 되는 시기이자 문화가 만들어지는 시기이기도 하다. 창조주가 인간에게 25년 성숙기의 5배를 누리며 살게 한 것이 인간의 자연수명 125세라고도 한다.

우리는 지금까지 인간의 존재를 구속하고 있는 합리성과 이성으로부터 해방되어 자유로운 존재로 살기 위해서는 금과옥조로 여겨오던 '인간은 합리적 동물이다'라는 명제를 부정하고, 동굴생활에서 초원생활로, 초원생활에서 농경생활로, 농경사회에서 산업사회로, 산업사회에서 지식정보사회로, 지상생활에서 우주생활로 이동시켜오는 것은 상상력의 역할이었다.

바야흐로 전개되고 있는 창조경제시대에 능동적이며 주체적인 존재로 살아가기 위해 첫 번째 명제인 자기내면의 주관적 욕망에 귀를 기울이고, 자기 속에 무한한 가능성으로 내재한 창조주의 부름에 소통하고, 확실한 것보다는 불확실한 것, 합리적인 것보다는 비합리적인 것에 귀 기울여 세상이 얼마나 풍요로우며 다양한 것인가를 감지해야 할 것이다.

두 번째 명제의 다양성은 창의력의 원천이다. 우리는 원칙을 세워야 한다. 하지만 그 원칙은 언제든 변할 수 있다는 유연성을 가져야 한다. 지금은 합리적으로 보이는 원칙도 세상이 변하면 비합리적인 것이 될 수 있기 때문이다. 우리 사회의 고질적인 노사문제나 좀처럼 풀리지 않는 남북관계, 그리고 한일간의 역사문제가 보여주는 현실이 무엇을 말해주고 있는가. 모두가 창의성이 결여된 고착상태에서 초래된 문제이다.

지금까지의 경제학이나 경영학이 비판받기 시작한 것은 모든 인간이 아인슈타인처럼 사고하고, IBM컴퓨터처럼 기억하고, 간디처럼 의지력을 발휘하는 존재로 가정해온 것에서 연유한다. 보편적 인간이 아닌 예외적인 존재를 기준으로 설정한데서 겪게 되는 오류에서 온 것이라고 할 수 있다.

창조경제가 요구하는 창의력은 인간의 비합리적인 면을 체계적으로 연구해 새로운 이론을 도출해 내는 것이다. 이것이 최근에 각광받고 있는 넛지(Nudge)이론이다. 인간의 행동을 중심으로 하여 모든 행동경제학의 구체적인 결과물이라 할 수 있다.

인류 역사와 문화, 그리고 문명의 전개과정을 보면 창조는 몇몇의 위대한 천재들에 의해 전개된 것이라기보다는 많은 사람들의 경험이 쌓이면서 점진적으로 발전해왔음을 알 수 있다.

인류가 동굴에서 나와 유목생활을 거쳐 농경생활을 한 것이 대략 1만 년쯤 된다. 인류의 조상들은 10만 년 전 아프리카에서 시나이반도를 거쳐 유럽과 아시아로 퍼져나간 이래 서로 간에 접촉은 없었지만 세계 곳곳에서 비슷한 시기에 농경생활을 시작한 것으로 보인다. 인류가 농경생활을 하는데 대략 9만 년의 세월이 필요했던 셈이다.

그로부터 다시 3000년에서 5000년을 지나 고대왕조국가가 등장하고, 문자가 발명되고, 청동기를 거쳐 철을 사용하게 된다. 문명의 진보는 비슷한 경로를 거쳐 점진적으로 이루어졌다. 이것은 창의성(창조력)이 소수의 천재들의 의해 발휘된 것이 아니라 다수의 사람들에 의해 발휘됐다는 것을 말해준다.

인류의 문명은 그동안 살아온 수많은 사람들이 작은 창의성을 발휘하고, 그 위에 더욱 발전적인 창의력이 더해져서 효율이 높아지고 가치있는 것으로 발전된 것이다. 화폐가 경제를 만들어가듯이 '말'과 '글'은 지식의 화폐가 되어 창의 위에 창의가 쌓이게 하여 오늘의 경제문화와 문명을 일구어낸 것이다.

사람은 '말'이라는 지식의 전달 수단 때문에 다른 사람이 겪은 시행착오를 후회하고 되풀이하는 노력을 기울일 필요 없이 창조의 산물을 물려받을 수 있고, 그 위에 창의력을 발휘하는 방법을 학습할 수 있었다.

문명은 산술적으로 발달하지 않고 창의 위에 창의가 발휘되면서 기하급수적으로 발전해왔다. '말'을 진화시키는 데는 수백 만 년이 걸렸지만 '말'이 생기자 인류가 원시시대를 벗어나는 데는 5만 년 밖에 걸리지 않았고, '말'이 글자가 되자 문명이 탄생하는 데는 불과 수천 년밖에 걸리지 않았으며, 인쇄기술로 책이 널리 보급되자 불과 수백 년 만에 근대문명이 활짝 피게 되었다.

문명은 창의성이 얼마나 발휘되는가에 비례해서 발전해 온 것이다. '말'은 같은 시간과 공간을 공유하는 사람들의 지식을 한 곳에 모이게 했고, '글'은 시간의 한계를 극복하며 지식을 모으고 창의성을 촉진하였으며, 인쇄는 공간과 시간의 한계를 넘어 동일한 언어를 사용하는 모든 사람의 지식을 모아 창의성을 발휘하게 만들었다.

현대는 인쇄와 외국어에 의한 장벽을 넘어서는 단계이다. 전자문명은 모든 언어의 차이에 의한 장벽을 허물고 인류의 모든 지식을 하나의 풀로 만들어 낸 것이다. 다른 한편으로는 한 사람이 수용할 수 있는 지식의 한계를 크게 넓히고 있다. 과거에는 거의 장기적인 기억의 데이터들만 창조의 재료가 됐지만 지금은 세계의 모든 지식을 손가락 끝에서 찾을 수 있으며, 광범위한 새로운 지식의 조합이 가능해진 빅 데이터시대를 열어 놓고 있다.

인간은 이와 같이 불완전성 극복을 숙명으로 하고 끊임없이 창의력을 발휘하여 인류 역사를 발전시켜왔고 또한 미래를 창조하고 있다. ■

사회적 관계의 출발점, 형제애를 되살리자

인간은 사회적 존재이다. 이 말은 인간은 다른 사람과 더불어 살아가는 존재임을 뜻한다. 이 점에서 사회는 무수히 많은 삶들이 씨줄과 날줄로 짜여진 인간관계의 총화라고 말할 수 있다. 그런데 이를 개인의 입장에서 들여다보면 그 중심에는 부모자식으로 이어지는 종적 관계와 형제 관계를 출발점으로 하는 횡적 관계가 자리잡고 있다.

그러면 이 둘 가운데 더 '인간적인', 다시 말해서 동물과 구분되는 인간만의 특성을 더 잘 보여주는 것은 무엇일까? 일견 종적 관계라고 생각하기 쉽지만 답은 횡적 관계이다. 부모자식 관계는 동물의 세계에도 존재한다. 다만 동물은 어미의 자식 사랑, 다시 말하면 내리사랑만 있는데 반하여 인간은 동물과 달리 자신을 낳은 부모를 친애하는 역방향의 사랑, 즉 효(孝)라는 치사랑을 인성교육을 통해 가르친다는 차이가 있을 뿐이다.

그러나 이러한 부모자식간의 종적 관계의 폭은 극히 제한적이다. 그것은 깊이는 있지만 폭은 부모에서 자식으로만 이어지는 외줄기이기 때문이다. 그것은 위로 부모와 조부모, 아래로 자신 및 배우자, 자녀와 손자녀 등 기껏해야 10여명 남짓밖에 되지 않는다. 따라서 사회적 관계를 구성하는 훨씬 넓은 추동력은 종적 관계가 아니라 형제 관계에서 비롯되는 횡적 관계에서 온다. 큰 인물들일수록 종적 관계에서 출발하되 이를 횡적으로 부단히 확장시켜 나간 삶을 살았다는 것이 이를 증명한다.

사회적 관계 형성에서 이렇듯 중요한 역할을 하는 횡적 관계의 중심요소인 형제애가 근래 주위에서 갈수록 희박해져 가고 있다. 형제애는 모든 유형의 횡적 관계의 출발점이다. 형제간에 우애가 있어야 사촌, 육촌 등 일가친척이 화목할 수 있고, 친구나 친지들과도 잘 사귄 수 있으며, 나아가 더 넓은 사회적 유대를 이룩할 수 있다. 이런 까닭에 우리 조상들은 언제나 효 못지않게 형제애를 중시하였고, 또 어렸을 때부터 이를 실천하도록 가르쳤다.

퇴계선생만 하더라도 여덟 살 때 형이 칼에 손을 베어 피가 흐르는 것을 보고 자기 몸이 찢긴 듯 아파하는 '할반지통(割半之痛)'을 느껴 울 정도로 우애 깊은 소년이었다. 훗날 인간을 지극히 소중하게 여긴 선생의 학문과 삶이 여기서 비롯되었음을 엿볼 수 있다. 호남 제일의 종가인 해남 녹우당의 초석을 놓은, 고산 윤선도의 4대조 어초은(漁樵隱) 윤효정(尹孝貞: 1476~

1543) 선생도 처자가 입는 옷이라고 한다면 형제는 손발과 같으며 후손들의 형제애를 강조하였다. 처자를 가볍게 보았기보다 어렵게 더 잡은 가문을 지켜가는 일은 후손들의 형제애에 달렸다는 원려(遠慮)의 표현이다.

유명한 연암(燕巖) 박지원(朴趾源: 1737~1805) 선생 또한 '돌아가신 형을 그리며(憶先兄)'라는 제목의 시에서 부모에서 자식 그리고 다시 형제로 넓혀지는 관계의 애뜻함을 다음과 같이 피부에 와 닿게 묘사한 바 있다.

내 형님의 모습 누구를 닮았던가
선친 그리울 때마다 형님을 보았지
이제 돌아가신 형님이 그리우면 어디 가서 보라
스스로 의관을 갖추고 개울물에 비추네

형제간에 서로 아끼고 공경하고 배려하는 마음을 배우며 자란 아이들은 당연히 타인에 대한 배려와 존경에 익숙하다. 이처럼 형제애는 사회적 연대를 가능하게 하는 횡적 관계의 가장 자연적이며 튼실한 뿌리이다. 따라서 이것이 횡적 인간관계의 출발점으로 작동할 때 공동체의 번영과 개인의 행복은 일치한다. 우리 사회에서 점점 희박해져 가는 형제애가 되살아나서 다시금 개인도 행복해지고 사회도 상생하는 강력한 접착제로 그 가치가 주목되었으면 하는 바람이다.



1등 사회공헌기업, 한국마사회의 행복한 달리기

KRA 한국마사회는 매년 **1조7천억** 원을
국가와 지역사회에 환원하고 있습니다

KRA는 국가 및 지방 재정에 기여합니다!

- ▶ 레저세, 지방교육세 등 지방재정 기여 _ **1조1,189억원**
- ▶ 농특세, 법인세 등 국가재정 기여 _ **3,340억원**

KRA는 축산농가 및 농어민에게 활력을 전합니다!

- ▶ 축산농가 발전기금 _ **1,835억원** 출연 ▶ 농어민 복지증진사업 _ **109억원** 출연
- ▶ 농어민자녀 장학사업 _ **162억원** 출연 ▶ 농축산 홍보 및 마사진흥사업 _ **187억원** 출연

KRA는 이웃사랑 나눔실천으로 희망을 키웁니다!

- ▶ 사회공헌 기부사업 _ **205억원**
 - 정서행동장애 치유를 위한 승마힐링센터 2개소 운영
 - 장애 청소년 일자리 창출을 위한 바리스타 취업교육센터 5개소 운영
 - 지적장애 청소년 야간교육센터 6개소 운영
 - 매년 전국 농어촌소재 지역 복지시설 및 단체에 승합차 200대 지원
(2004~2012년까지 총 750대 지원)

KRA 1등 사회공헌기업
한국마사회



홈플러스 e파란재단 4량운동

- 10만명 e파란 그린리더 양성
- e파란 어린이 환경그림 공모전
- 고객 녹색소비 캠페인
- 2020까지 CO₂ 50% 절감
- 협력회사 환경경영 지원
- 음식물 쓰레기 줄이기



환경사랑



나눔사랑



가족사랑



이웃사랑

- 어린생명살리기 캠페인
- 행복한 빵 나눔
- 나눔 바자회
- 임직원 나눔 활동
(급여나눔기부, 자원봉사)
- 고객 재능기부 및 모금
- 어린이 나눔가치 교실

- 가정위탁 아동 생활비 지원
- 전문가정육아 교사 양성
- e파란 어린이 축구클럽
- 경력단절 여성 취업 지원
- 고객대상 건강 캠페인
- Work & Family Balance

- 120개 평생교육 스쿨 운영
- 소외계층 어린이 문화교육
- 지역사랑 장학금
- 청년고용 확대 및 취업지원 교육
- 지역사회 교육 컨설팅
- 지역 문화예술행사 후원

◆ Social Responsibility R&D
(재단부설 사회공헌 연구소 운영)

◆ 네트워크형 사회공헌 연합
(작은도움 클럽 운영)

