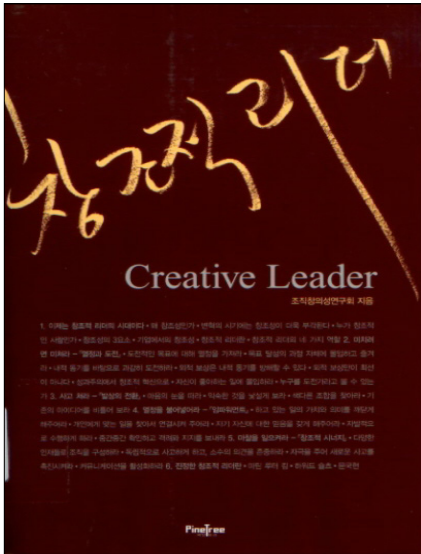


창조적 리더



- 지 은 이 : 조직창의성연구회
- 발행연도 : 2007년
- 출 판 사 : 파인트리

바야흐로 창조의 시대이다. 최근 GE나 삼성과 같은 민간 기업조직뿐 아니라 공공조직에서도 창조적 발상만이 확실한 환경에서 조직의 생존을 보장하는 최후의 수단임을 인식하고 있다. 서울시도 창의시정 원년을 맞아 다양한 창의 아이디어를 공모하고 채택하여 이를 활용하고 있다. 그러나 사실 인류역사상 한 번도 창조적이지 않았

던 시대는 없다. 지금에 와서 보면 익숙하고 당연한 것들이지만 그것들이 처음 등장한 시대에는 가장 창조적이고 최신의 것이었다. 그럼에도 불구하고 최근에 창조성이 강조되고 있는 것은 그만큼 좀 더 나은 성과의 창출과 조직의 생존을 위한 경쟁이 치열해지고 있기 때문이며, 홍수처럼 밀려오는 정보의 물결과 초강력 스피드를 추구하는 IT시대에 새로운 아이디어의 제시가 어렵다는 반증이기도 하다.

이처럼 경쟁이 치열한 상황에서는 단순히 개인차원의 창조성만을 강조해서는 충분한 성과창출이 어렵다. 따라서 조직차원에서 조직구성원 개인의 창조성을 독려하고 이를 종합하여 시너지 효과를 노림으로써 창조적 성과를 이끌어 낼 필요가 있다. 조직차원의 창조성은 리더십에 의해 좌우되므로 창조적 리더의 역할을 명료하게 제시해주는 이 책은 상당히 시의적절하고 유용하다.

이 책에 따르면 창조적 리더의 역할은 크게 4가지이다. 첫째, 미친 듯이 강한 열정을 가지고 있는 도전가(challenger)이다. 도전적인 목표를 설정하여 열정을 가지고 목표달성의 과정자체에 몰입하고 즐기며 내적 동기를 바탕으로 과감히 도전하고 자신이 좋아하는 일에 몰입하는 사람이다. 둘째, 발상의 전환으로 사고치는 아이디어 생성자(Idea Generator)이다. 마음의 눈을 떠

서 익숙한 것을 낯설게 보거나 기존 아이디어를 비틀어 보아 색다른 조합을 찾는 사람이다. 셋째, 조직구성원들에게 열정을 불어넣기 위해 권한을 위임하는 후원자(Sponsor)이다. 조직구성원들에게 맞는 일을 찾아서 연결시키고 적절하게 확인하고 격려와 지지를 보내 자신이 하고 있는 일의 가치와 의미를 깨닫게 하고 구성원 스스로 자기 자신에 대한 믿음을 갖게 해주는 사람이다. 넷째, 조직 내 적당한 마찰을 일으켜 시너지 효과를 창출하는 촉매자(Catalyst)이다. 다양한 인재들로 조직을 구성하여 각자 독립적으로 사고하게 하고 소수의 의견을 존중하며 자극을 주어 새로운 사고를 촉진하고 커뮤니케이션을 활성화하는 사람이다. 이러한 네 가지 역할을 충실하게 수행한 대표적 창조적 리더는 바로 마틴 루터 킹, 하워드 솔츠, 문국현이라고 한다.

이 책을 다 읽으면 두 가지 질문이 고개를 든다. 첫째, 과연 나는 창조적 리더의 역량이 있는가? 이러한 질문을 예상이라도 하듯이 독자 스스로 창조적 리더십의 자질이 있는지 진단할 수 있도록 친절하게 부록으로 체크리스트를 첨부하고 있으므로 스스로 진단해 보는 것도 재미있을 것이다. 단, 점수가 높더라도 창조성이 높을지는 몰라도 반드시 리더가 된다는 보장이 있는 것은 아니니 무리하지는 말자. 둘째, 내가 속한 조직의 리더는 창조적 리더십을 갖추었는가? 한 가지 확실한 것은 모든 조직의 리더가 반드시 창조적 리더십을 갖춘 것은 아니나 모든 조직의 리더들은 자기 조직의 구성원들이 창조적인 인재가 되기를 강하게 바라고 독려한다는 점이다. 따라서 창조적 리더십이 부족한 조직의 리더가 조직구성원들에게만 창조성을 강조한다면 조직구성원들 입장에서는 다행스럽게도 바로 이 책이 리더의 무리한 요구에 대항할 수 있는 강한 명분이 될 수도 있다.

김귀영 | 서울시정개발연구원 부연구위원

목 차 소개

머리말	5.마찰을 일으켜라 - 창조적 시너지
1.이제는 창조적 리더의 시대이다	6.진정한 창조적 리더란
2.미치려면 미쳐라 - 열정과 도전	요약
3.사고 처라-발상의 전환	부록
4.열정을 불어넣어라 - 임파워먼트	참고문헌