

요즘 학생부터 직장인까지 리더십에 대한 관심이 점점 커지고 있다. 서점에서는 리더십에 대한 책을 연일 쏟아내고 있고 리더십 아카데미나 컨설팅을 해주는 곳도 많이 찾아볼 수 있다. 이처럼 리더십에 대한 관심은 우리나라뿐 아니라 전 세계적으로 높아지고 있는 추세다. 성공한 리더, 성공했던 리더를 연구하고 학습하여 자신의 조직에 적용함은 물론 개인의 리더십을 향상시키고 있는 것이다. 과거 리더십을 요하는 분야로는 기업의 CEO와 정치인들이게 국한되어 있었지만, 이제는 그 대상이 직장인, 학생, 가족에게까지 그 영역이 확장되고 있다.

한국리더십센터 대표 김경섭은 이 현상을 “급변하는 사회 환경에 효과적으로 대처하기 위해서는 이제 개개인이도 훌륭한 리더십을 갖춰야만 경쟁력을 키울 수 있다는 생각이 지배적이기 때문” 이라고 분석한다.

리더십을 배운다고 해서 누구나 리더가 될 수 있는 것은 아닐 것이다. 하지만, 적어도 리더십을 공부하고 준비한 사람은 리더가 되었을 때 적어도 그렇지 않은 사람에 비해 보다 풍부하고 가치 있는 리더십을 발휘할 수 있을 것이다. 그렇다면, 어떠한 리더가 가치 있고 인정받는 리더일 것인가? 하는 문제에 직면하게 된다. 그 대답중 하나는 바로 ‘신뢰받는 리더’ 일 것이다.

과연 ‘신뢰받는 리더’란 어떤 리더일까? 신뢰의 사전적인 의미로는 ‘굳게 믿고 의지함’이다. 누군가를 또는 무엇인가를 믿는다는 것. 그것은 이 사회를 든든하게 지탱해주는 힘 중에 하나일 것이다. 서로 간에 신뢰가 없다면 어떤 것도 이끌어 낼 수 없을 뿐 아니라 어떠한 것도 성취할 수 없을 것이기 때문이다. 신뢰받는 리더가 이끄는 조직은 사람이 모일 것이고 신뢰받지 못하는 조직은 사람이 떠나갈 것이다. 그럼 단지 사회적으로 성공했거나 부와 명예를 거머쥐었다고 해서 신뢰를 받을 수 있을까? 그건 아닐 것이다. 한국리더십센터에서 조사한 ‘2006년 우리 시대의 신뢰받는 리더’ 설문결과는 다음과 같다. 주요기업 인사담당자 85명과 네티즌 1,503명이 참여한 설문에서 전 안철수 연구소 대표인 **안철수 대표가 25%(379명)**으로 이명박 전 서울시장과 이건희 삼성그룹회장 각각 17%(263명), 16%(233명)을 제치고 **1위로** 선정됐다. 안철수 대표가 이처럼 신뢰받는 리더가 될 수 있었던 것은 언제나 하급자들을 격려해주고 안내해주는 수퍼 리더로, 때로는 직원들에게는 어깨를 나란히 하고 함께 걸어가는 사이드 리더로서의 뜨거운 가슴을 지닌 리더. 급변하는 조직과 시장에 발맞춘 도전적이고 혁신적인 그의 리더로서의 모습, 차가운 머리를 가진 리더로서 그가 보여주는 모습에 사람들은 신뢰를 보내고 있는

것이다.

안철수 전 대표는 본질에 충실하면서도 상황변화를 잘 인식할 줄 아는 리더였고 과정을 중시하는 성과경영. 본질에 충실한 양심경영 이러한 것들에서 우리는 신뢰받는 리더의 모습을 찾아볼 수 있다.

**[출처] 조직행동 안철수 리더십**

또한, 안철수 대표는 무슨 일이든 열심히 하다 보면 좋은 결과가 돌아온다는 것을 철석같이 믿고 몸으로 보여준 사람으로 그의 어록을 살펴보면 왜 그가 신뢰받는 리더인지 가늠해 볼 수 있다.

"나는 영리하고 빠른 조직과 느리더라도 건강한 조직 중 하나를 택하려면 후자를 택할 것이다."

"리더가 정말 경계해야 할 것은 자기를 둘러싼 만족의 소리가 아니라 드러나지 않는 '불만족의 침묵'이다."

"나는 사원들이 동료의식을 느끼는 리더가 되고 싶다.."

"리더가 자기 능력의 한계를 솔직히, 정확하게 인정하는 것은 하나의 전략차원을 넘어 생존을 위한 필수조건이 돼가고 있다."

"신뢰를 이루는 구성요소는 첫째, 직원들을 이용하지 않는 마음이 직원들에게 전해지는 것이다. 둘째, 직원들과 한 약속을 지키는 것이다. 셋째, 리더가 스스로 능력을 갖추고 그렇게 되도록 노력한다. 넷째, 솔선수범.그리고 다섯째 신뢰를 받기에 앞서 신뢰를 하는 태도이다."

**[출처] 신뢰받는 리더, 안철수의 어록.**

이처럼 '신뢰받는 리더' 가 될 수 있는 조건은 모든 일에 책임감을 갖고 일하고 행동에 있어서 모범을 보이며, 자신이 한 말은 반드시 지키는 사람, 엄격한 도덕적 기준을 정하고 이에 따라 실천하는 생활을 하는 사람이어야 될 것이다.

신뢰받는 리더가 되기 위해서는 이러한 자신만의 원칙을 세우고 지켜야만 가능한 것이다. 원칙중심의 리더십은 개인과 조직의 성공을 이끌어 낼 수 있는 하나의 가치인 것이다.

본인도 수년간 학교 경영자로 나만의 원칙을 세우고 '신뢰받는 리더' , '베푸는 리더' 가 되기 위해서 무수히 노력해 왔고 지금도 노력하고

있다. 수년간 지켜온 **나만의 원칙**으로는

### 1. 언행일치

말과 행동이 다른 사람은 신뢰는 커녕 불신을 사기 쉽다.

### 2. 學習하는 leader

하루가 다르게 빠른 속도로 발전되고 있는 變化의 時代에 처해 있음을 감각적으로 인지하고 變化에 대응하기 위해 꾸준히 學習.

3. **열정과 집념**을 가지고 정확한 미래예측을 통하여 Action plan (실천계획) or Roadmap을 세우기 위해 노력

4. 지배구조 체제는  $\Delta$ (삼각형)이 아닌  $\nabla$ (역삼각형)의 **문화**가 되어 CEO는 아래에서 조직원들을 지지해주고 받쳐주는 주춧돌이자 디딤돌 역할을 해야한다고 생각.

### 5. Take a risk

때론 위험을 감수해서라도 발전적이고 치밀한 계획을 세움으로써 발전의 속도를 높여 기업의 발전을 이룬다.

### 6. 열정

돈보기가 종이를 태우는 심정으로 현실을 대처하고 一念의 마음을 잃지 않는다. 一念의 마음은 전화위복을 가져온다는 신념.

### 7. 나눔

물질적 나눔과 지식의 나눔을 통하여 나눔의 미학을 실천하고 노력한다.

### 8. 칭찬

1人1名 칭찬을 한다. (칭찬은 고래도 춤추게 한다)

### 9. 근검절약

국내나 세계에서 인정받고 있는 유명인사들(빌게이츠, 대우 김우중회장, 안철수 대표등)의 근검절약 사례를 배우고 몸소 실천.

### 10. 신속한 결단과 포기

업무과정중 평소 지식. 지혜. 경험. 경륜을 토대로 경영자의 신속한 결단으로 방향을 제시해 준다. 업무상 동료직원들의 실수는 과감히 용서하고 업무 mis matching(미스매칭)은 과감히 포기한다. 단, feed back을 통하여 같은 실수를 범하지 않으며 차기 결정사항에 몰두한다.

### 11. 인간미 만취

동료 가족들의 입학. 졸업. 관혼상제등 사소한 것에도 관심을 표현하고 참석하고喜怒哀樂을 함께 함으로써 때로는 앞을 비춰주는 선구자로, 때론 함께 길을 걷는 동료로, 때로는 뒤에서 묵묵히 받쳐주는 조연자로 남아 인간미를 보여준다.

## 12. 궂은일은 모두 함께 한다.

힘들고 어려울 때일수록 나부터 솔선수범하여 궂은일은 앞장서서 실천하고 실행해 옮긴다.

이처럼 ‘신뢰받는 리더’는 한 두개의 덕목을 갖춘다고 될 수 있는 것이 아니다. 누구나 리더는 될 수 있지만 ‘신뢰받는 리더’가 되기는 어려운 것이다. 훈련을 받는 동물은 조련사(주인)를 잘 따를 것이다. 충성심이 높은 것이다. 하지만, 사랑으로 키운 동물은 주인에 대한 신뢰가 형성될 수 있다. 단지, 직원들의 충성심을 이끌어 내어 조직을 키우고 발전시키기 보다는 신뢰받는 리더가 되기 위해서는 원칙을 세우고 원칙을 지키며 상대방을 향한 눈높이가 평행하고 진심으로 존중 해줄때 그 리더에게 사람들은 무한한 신뢰를 보내게 될 것이다. 일반적인 리더는 자신을 ‘위’, 상대를 ‘아래’로 생각하겠지만 신뢰받는 리더는 같은 평행선에서 고개를 위에서 아래로가 아닌 옆으로 돌린 사람들이 아닐까 생각한다. 존중받기 위해서는 타인을 먼저 존중해줘야 하듯이 신뢰받는 리더가 되기 위해서는 나부터 신뢰를 보냄으로써 받을 수 있을 것이다.