

## 팀과 전통적인 조직과의 차이점 및 팀의 리더에게 요구되는 기능과 역할

하루가 다르게 급변하는 경제 상황에서 기업들은 적은 인원으로 팀을 구성하여 핵심 업무를 수행하도록 하는 ‘**팀 경영**’을 강화하고 있다. 치열해지는 경쟁으로 인해 기업의 성과를 제고시키고자 하는 노력이 다양한데 그중 하나가 **계층형 조직을 팀 조직으로 전환하는 방법**이다. 과거 계층형 조직은 조직은 능률성과 생산성을 높일 수 있지만 운영의 경직성, 개인 소의, 부서 이기주의, 관리부서 및 계층수의 비대화, 그리고 부문주의 등의 부작용을 초래해왔다. 대표적인 모순점으로 ①조직의 유연성 미흡, ②의사결정의 지연, ③조직의 비대화 등이 단점으로 지적되었으며 이는 급변하는 경영환경을 따라잡을 수 없게 되었다. 이에 능동적이며 신속하고 유효적절하게 대처할 수 있도록 종전의 수직적 조직을 수평적인 조직으로 전환하게 되는 것이다.

전통적인 조직(계층형 조직)	팀(Team)
수직적 조직	수평적 조직

**전통적인 조직**은 수직적 조직으로 신입 사원부터 CEO 까지 철저히 서열화되어 있고 일종의 군대식 조직처럼 위계질서가 뚜렷하다. 그에 반해 **팀(Team)조직**은 수평적 조직으로 각 세부조직을 [팀원-팀장]으로 재설계하여 조직내의 서열과 위계를 파괴하고 능력과 실적에 따라 조직을 운영한다.

**전통적인 조직**의 결재라인은 사원, 대리-과장-차장-부장-임원-사장-회장 등이 되었고 이 경우 실무는 대리, 사원이 도맡아 하면서 과장만 되더라도 보통 중간 관리자로서 결재 업무가 많아져 가장 일을 잘 할 나이인데도 점점 실무에서 멀어지는데 반해 **팀(Team)**은 팀장 한 명만 있고 나머지는 모두 팀원으로 구성되어 결재라인이 팀원-팀장-임원-사장-회장으로 단순화되고 팀원들의 팀원에 의해 업무 분장도 되는 등 업무 효율성이 높아졌다. 또 차장이나 과장의 경우 능력 여하에 따라 팀장이 될 수 있으며 팀원이 될 수도 있어 팀원이 되면 팀원으로서의 직무를 할 뿐이다.

이렇게 되면 과장, 차장의 직원들이 다시 실무에 투입됨으로써 업무 수행 직원이 늘어남과 동시에 생산성이 올라가는 효과를 보게 된다. 이 점이 바로 팀제의 장점이 된다. 또한 관리계층의 축소를 가져와 조직의 유연성을 제고할 수 있다. 또한 팀 단위 업무를 수행하기 때문에 각각의 구성원들에게 과업의 할당과 권한을 부여함으로써 개인은 능력과 창의성을 발휘하고, 일에 대한 전문성과 책임감이 부여되어 팀 단위로 책임감 있는 업무수행이 가능해져 책임경영체제의 기반이 조성된다. **팀(Team)조직**의 장점을 요약하면 ①높은 성과를 이룰 수 있고,

②관리계층의 축소를 가져와 조직의 유연성을 제고하며,③인력활용의 효율성을 도모할 수 있다.

그렇다면 이러한 팀(Team)조직에서 팀장에게 요구되는 기능과 역할은 무엇인가?

### ①커뮤니케이션

끊임없는 팀원들과의 커뮤니케이션으로 팀원들에게 항상 지원과 격려를 아끼지 않으며, 기업의 비전을 공유하고 더욱 강화해야 한다

### ②마음을 움직여서 성과를 얻는다

팀의 리더는 구성원들이 좋은 성과를 내도록 동기를 부여하고 팀원들에게 지속적인 교육과 성장의 기회를 제공하여, 팀의 업무 성과를 향상시켜야 한다.

### ③팀워크 강화

팀장은 팀의 리더로서 팀원 스스로 문제를 해결하도록 도움을 주는 한편, 더욱 창의적인 사고를 불러일으키는 환경을 제공한다. 팀장은 팀원을 관리하고 지도하는 것이 목적이 아닌 그들을 이끌어주는 사람으로 권위와 권한에 집착하지 않고 통제보다는 경청과 지원을 통해 좋은 결과를 이끌어낸다.

### ④리더의 권한을 분산

임파워먼트는 비즈니스 세계에서 ‘권한 위임’이라는 의미로 널리 활용된다. 임파워먼트의 목적은 직원들이 기업의 발전과 성공에 매우 값진 기여를 하고 있다는 점을 인식하도록 하는 데 있다. 리더가 임파워먼트를 실현하여 직원들에게 업무와 권한을 위임한다면, 직원들은 능동적인 자세로 현명하게 업무를 처리하는 능력을 키울 수 있다.

### ⑤하나된 팀워크로 목표를 달성

리더는 팀원 개개인의 장단점을 정확하게 파악하는 한편, 그들의 장점을 인정하고 최대한 활용하여 팀워크를 강화함으로써 역동적인 팀을 만들어야 한다.

### ⑥시간을 효율적으로 관리

많은 리더들이 지나친 업무량에 압도당하고 있지만 시간을 적절하게 조율하고 관리하여 업무의 경중과 진행 일정을 정확하게 파악. 시간을 효율적으로 활용해야 한다.

### ⑦인재 확보

유능한 인재를 채용하는 것만큼 조직이나 기업을 발전시키는 최고의 전략은

없다. 훌륭한 인적자원을 얻음으로써 강력한 근무환경을 조성할 수 있다.

#### ⑧자신만의 평가 전략 수립

업무 능력이 떨어지는 직원, 일을 엉성하게 처리하는 직원, 게으름을 피우는 직원, 늘 지각하는 직원, 노골적으로 회사의 정책에 반항하는 직원에 이르기까지 문제 직원의 유형은 다양하다. 문제 직원의 유형을 정확히 파악하여 적절히 대응할 수 있어야 한다.

#### ⑨직원의 능력을 인정하고 포상

리더는 직원 관리에 적극적인 노력을 기울여 유능한 직원을 잃는 일이 없도록 하는 한편, 오랜 세월이 걸쳐 쌓아온 직원들의 정보와 기술을 관리하는 데도 신경 써야 한다.

종합해보면 수직적 구조에서는 의사결정과정(결재등)이 복잡하여 일을 처리하는데 시간이 많이 걸릴 수 밖에 없는 구조이지만 팀 구조에서는 의사결정과정이 단순해져 현대 시장에서 요구되는 스피드(Speed)와 효율성을 꾀할 수 있게 되었다. 오늘 날과 같이 하루, 아니 한시가 다르게 변화하는 세상에서 한 회사는 결정을 내리는데 하루면 되는데 다른 회사는 최소한 2주가 걸린다면 결과는 불 보듯 뻔한 것이다. 팀조직을 운영함으로써 팀원들간 다양한 능력을 상호보완 할 수 있게 되며 이는 시너지 효과를 가져올 수 있게 될 것이다. 또한, 공동의 목표를 이루기 위해 노력을 하며 책임도 공동으로 지게 됨으로써 소속감과 책임감, 비전공유의 효과도 도출되게 된다.