

# Somebody & Everybody

2011. 09. 15.

마이다스메시지

**서론** somebody인가, everybody인가?

**본론**

1. 리더란 무엇인가?
2. 성과란 무엇인가?
3. 인재
  - 3-1. 인재의 능력 및 유형
  - 3-2. 이상적 인재
  - 3-3. 소화성 인재
4. 선택과 집중은 어떻게 해야 하나?

**결론** 다시, somebody인가, everybody인가?

## Question

somebody인가, everybody인가?

(일부만 함께 가야 하는가, 아니면 모두 함께 가야 하는가?)



## somebody, everybody

답은 somebody이기도 하고 everybody이기도 하다  
왜 그런가?

그 답을 얻기 위해서는 ‘우리가 왜 회사에 왔는지’의  
근원적 질문부터 시작

**Why**  
올바른 질문

**What**  
올바른 목표

**How To**  
올바른 방법

올바른  
성과

## ■ 왜 회사에 왔나?

조직 내에서,  
회사에서 각자의 능력을 합하여 성과를 만들고  
행복시너지를 창출하기 위해!



- 일이란,  
자신과 세상의 행복을 위한 숭고한 과업



## 일이란

일은  
자신과 세상을 위한 사랑의 실천이며  
자신을 세상에 새기는 숭고한 반영이다.

일은  
자연의 이치에 순응하는  
세상을 향한 순결한 의지이며  
자연으로부터 받은 능력을  
세상으로 환원하는 아름다운 책임이다.

일은  
수단이 아니라 선한 목적이고  
속박이 아니라 진정한 자유이며  
고통이 아니라 충만한 기쁨이다.

일은  
나날이 새롭게  
옳은 일을 올바르게 하는 원칙으로  
현재의 꿈을 미래의 현실로 만드는  
성스러운 도전이다.

일은  
행복의 원천이고  
보람의 실현이며  
나눔으로 완성된다.

## 리더의 정의

구성원의 행복을 책임지는 사람

## 리더의 책무

3. 지속적 동기부여를 통해  
열정을 북돋우고



5. 바람직한 성과를 유도하는 것

4. 올바른 모니터링과 피드백을 통해

2. 공동의 목표를 공감하며

1. 신뢰를 구축하고

## 핵심 키워드: 자발, 성과

### ■ 자발의 변수:

1단계  
신뢰

2단계  
동기부여

3단계  
자발적 열정

4단계  
바람직한 성과

### 마이다스 미션

기술로 행복한 세상 만들기(행복 총량 증대)

### 성과란

세상과 행복거래를 위한 상품  
(세상이 원하는 가치=행복효용, 고객=세상의 욕망)

### 조직이란

행복상품 생산처  
조직의 성과 =  $\Sigma$ (구성원의 성과)



구성원의 성과 = f(구성원의 능력, 조직환경)

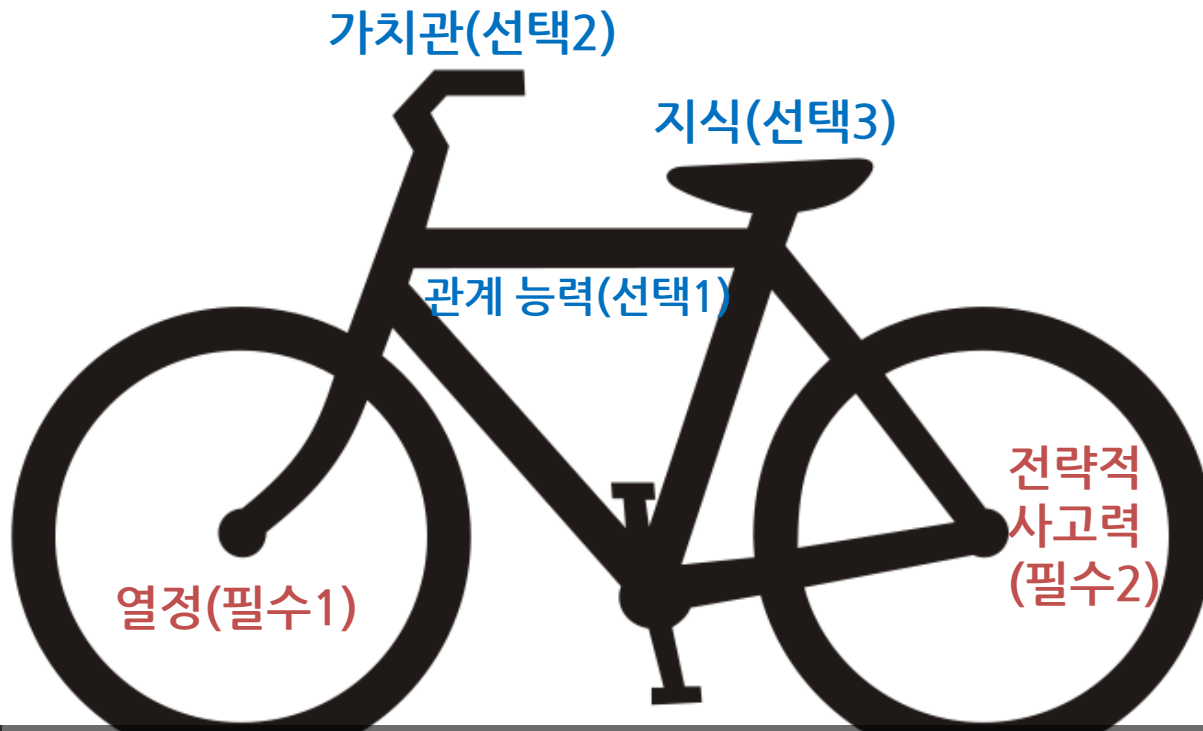
조직 환경 = 같은 마음, 같은 목표, 같은 방법

구성원의 능력 = g(열정, 두뇌능력, 지식)

## 인재의 능력 우선순위(신입사원)

열정(필수1) → 전략적 사고력(필수2) → 관계 능력(선택1) → 가치관(선택2) → 지식(선택3)

- 필수능력 : 학습이나 동기부여에 의해 계발이 어려운 능력
- 선택능력 : 학습을 통해 부분적으로 계발 가능하거나 함양할 수 있는 경우





## 인재의 유형 人財

人財

## 自燃性 人財(햇불)

조직의 성과를 위해 스스로 헌신하고 주위를 밝히는 사람

人材

## 他燃性 人材(장작)

동기부여에 의해 적극적이고 능동적이며 성과 중심으로 변할 수 있는 사람

人在

## 不燃性 人在(온돌)

주위의 평가에 아랑곳하지 않고 묵묵히 나름의 성과를 내는 사람

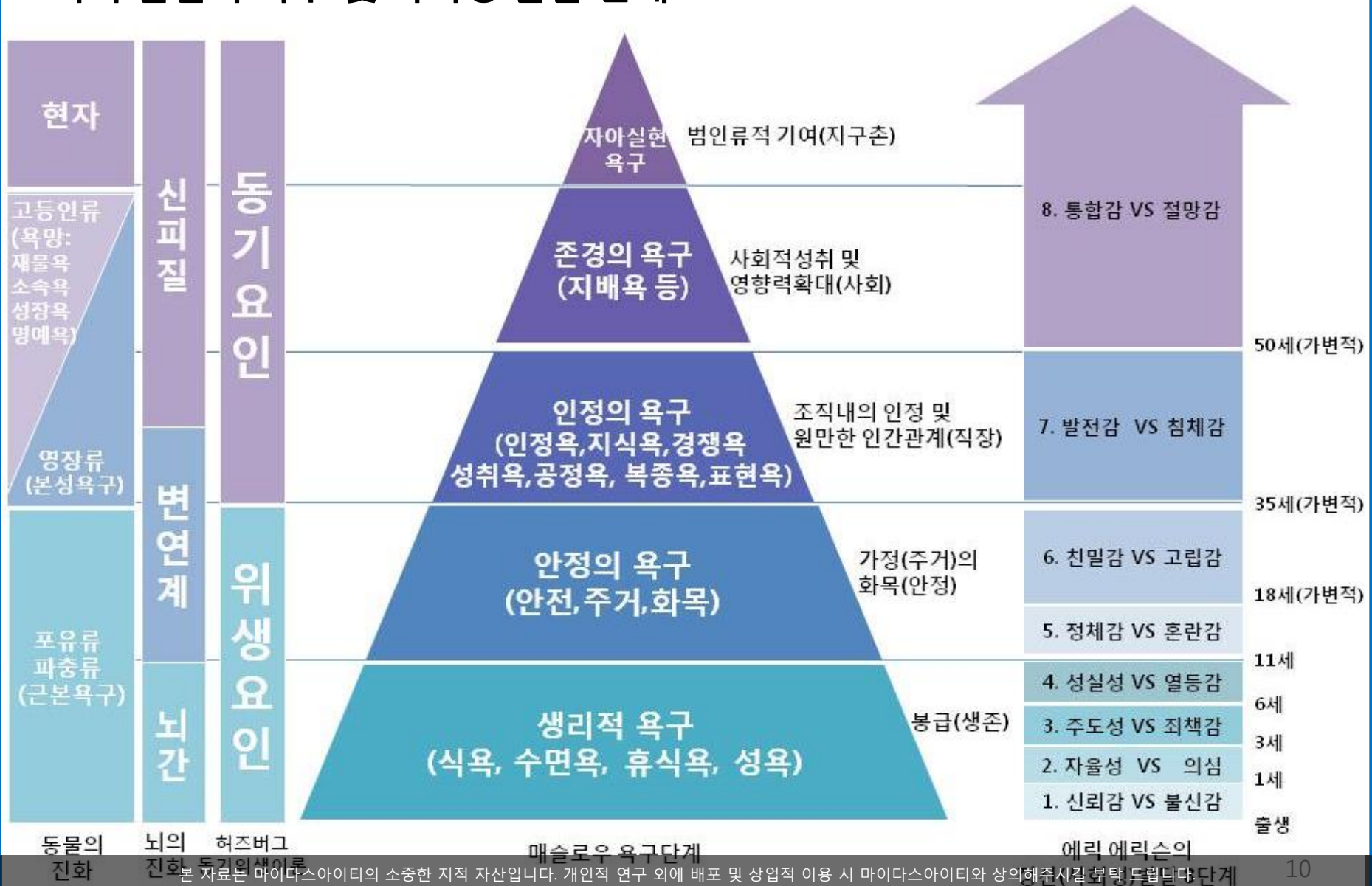
人災

## 消火性 人災(얼음)

불을 끄는 사람(냉소적, 비판적, 반대를 위한 반대, 비판을 위한 비판)



#### ■ 뇌의 발달과 욕구 및 사회성 발달 단계



## 에릭슨의 정신발달 8단계



\*우측: 주요시기명 : 환경 → 시기별 성격 및 성향

66세 이후	8. 만족감 VS 고립감	성숙기: 자아실현 → 이타적, 배타적
36~65세	7. 성취감 VS 침체감	중/장년기: 사회적 성취 → 자신감, 위기감
19~35세	6. 친밀감 VS 고립감	청년기: 이성/가족관계 → 안정적, 불안정
13~18세	5. 정체감 VS 혼란감	사춘기: 친구관계 → 확신적, 의타적
7~12세	4. 성실성 VS 열등감	소년기: 학교생활(지식학습) → 우월감, 열등감
4~6세	3. 주도성 VS 죄책감	유년기: 놀이를 통한 학습 → 능동적, 수동적
18개월~3세	2. 자율성 VS 의심	유아기: 배변 → 적극적, 소극적
출생~18개월	1. 신뢰감 VS 불신감	신생아: 수유(사랑과 신뢰) → 긍정적, 부정적

# 1

## 이상적 인재란?

### 1) 의미

# 自燃性 人才

자신의 능력으로 조직의 성과 창출을 위해 자발적 헌신적으로 기여하고 타의 모범이 되는 사람

### 2) 왜 헌신이 중요한가

조직 시너지의 핵심 요소: 조직력 강화

헌신→기회→재미→몰입→전략적 아이디어→성과→인정→더 큰 기회→...→성공 인생



**헌신이란 현명한 이기: 自利利他 → 利他自利**

# 2

## 왜 somebody이고 everybody인가?

### 조직의 성과

$$F = m * a$$

Somebody  
Everybody

**+ a** (positive) = 자연성 인재

**- a** (Negative) = 소화성 인재

**m** (Mass) = 타연성+불연성

자연성+타연성

자연성+타연성+불연성



자연성(햇불)



타연성(장작)



불연성(온돌)



소화성(얼음)

본 자료는 마이다스아이티의 소중한 지적 자산입니다. 개인적 연구 외에 배포 및 상업적 이용 시 마이다스아이티와 상의해주시길 부탁드립니다.

# 3 소화성 인력의 판단기준은?

## 직급별

### 사원/대리급:

- 매사에 비판적이고 냉소적인 사람
- 이기적인 성향이 강한 사람
- 능력이 부족하거나 조직 운영에 심각한 장애를 주는 경우

→ 이직 권유

- 능력이 뛰어나고 개선의 여지가 있는 경우

→ 신뢰 구축을 위한 동기부여 및  
지속 모니터링

### 과장급 이상:

- 능력이 뛰어나면서 개인 중심적 성향이 강한 사람

→ 이직 권유

※유념 사항: 이직 권유 시 타 직원에 대한 영향을 최소화하기 위한  
객관적 명분 공유 필요(타연성 인력에 부정적 영향→조직력 와해)

# 4 선택과 집중을 어떻게 해야 하나?

경영이란, 목적의 효과성과 수단의 효율성을 극대화 하는 것

## 목적의 효과성

조직의 성과(행복총량)

## 수단의 효율성

구성원의 육성(동기부여, 코칭)에 소요되는 리더의 자원(시간)

## 판단 기준

미래가치를 위한 기회비용(리더의 유한 자원의 효율적 사용)

- 미래가치란: 기회비용의 투입으로 예상되는 생산가치
- 생산가치의 운용: 현재 자원의 유지/육성 및 미래 자원의 획득

# 4 선택과 집중을 어떻게 해야 하나?

경영이란, 목적의 효과성과 수단의 효율성을 극대화 하는 것

## 인재 육성을 위한 리더의 선택과 집중적 자원투입

- 자연성 : 기회+전략코칭
- 타연성 : 기회+동기부여+전략코칭+모니터링/피드백
- 불연성 : 전략코칭
- 소화성 : 핀셋처리

## 리더의 자원활용

(예, 리더의 유한 자원=10, 구성원 성과능력: A=9, B=1)

- 우둔한 리더 : A와 B에 동등하게 자원 5 투입, 성과=5+1=6
- 비참한 리더 : A에 1, B에 9투입, 성과=1+1=2
- 탁월한 리더 : A에 9, B에 1투입, 성과=9+1=10



## 결론

다시, somebody인가, everybody인가?  
(일부만 함께 가야 하는가, 아니면 모두 함께 가야 하는가?)

everybody 이면서  
somebody!



모범답안!

# Discussion

**감사합니다.**