

제 50호 팀워크

새 시대에는 팀워크가 중요하다고 합니다. 따라서 학생들에게 팀워크 하는 기회를 주고 효과적으로 팀워크 하는 방법도 가르쳐야 한다고 합니다. 팀워크가 왜 중요한가는 지켜올 정도로 많이 들어왔지만 미국의 3대 자동차 회사 중에 하나인 크라이슬러가 어떻게 엔지니어링 신입 사원을 뽑는가를 전해 듣고 팀워크의 중요성을 새삼 느끼게 되었습니다.

크라이슬러는 28개 공과 대학에서만 엔지니어를 리쿠르트 한다고 합니다. 그리고 회사의 각 부서에서 그 선호하는 28개 대학에서 각 한 명씩만 뽑는답니다. 예를 들어 자동차 샤시 디자인 부서에서 신입 엔지니어 22명을 배당 받았으면 그들의 출신 대학이 22대학으로 모두 다 다릅니다. 아무리 최고 명문대 졸업생이 많이 지원하여도 한 대학에서 한 명 이상 뽑지 않습니다. (우수대학 졸업생을 무조건 뽑을 수 있는 만큼 우선 뽑고 보는 한국 기업의 경우하고 상당히 대조적입니다.)

이렇게 기업이 정책적으로 다양한 대학 졸업생을 원하는 이유는 신입사원으로부터 다양한 능력과 사고력, 관점을 얻고자하기 때문입니다. 어느 우수대학 졸업생들이 아무리 개인적으로 똑똑하여도 집단적으로 일을 할 경우 한계에 부딪친다고 합니다. 한 대학 졸업생들은 장기간 같은 교육을 받았기 때문에 문제를 인식하는 관점이나 문제 해결 방식이 비슷하기 때문입니다 (여기에 대해서는 46호 "문화적 장애 2"에서 다뤘습니다).

경쟁력은 다양화에서 나온다는 말이 실감납니다만 다양화가 조화를 이룰 적에는 시너지 효과가 나오지만, 팀 구성원들 사이에 마찰과 불화를 일으킬 수 있기 때문에 오히려 역효과를 초래하기 쉽습니다. (사실 팀워크는 비슷한 사람들끼리 모여 있을 경우 잘 됩니다. 하지만 "팀 분위기"가 매우 좋더라도 "팀 효과"는 없지요.) 따라서 다양한 사람들이 팀을 이루어 효력을 발휘하기 위해서는 팀 구성원의 특성화가 장려되어야 하며 팀 구성원 모두가 팀워크를 잘할 수 있는 기술이 있어야 합니다.

다시 말하자면 팀워크의 능력은 타고나기보다는 학교에서 배워야 하는 것이라 생각합니다. 다음 호부터는 팀워크에 관계되는 이슈와 기술에 대해서 연재하겠습니다.