

Desk Column

Desk Column

Desk Column

이근재 ■ 법무사 · 본지 편집위원



현실에 적응해 살아남기 위해서는 업계 공동의 나아갈 목표가 조직문화의 정립을 통해 이루어져야 한다. 조직문화는 업계 각 구성원들의 단결을 통한 결집력을 발산시켜 업계 발전의 에너지를 형성하게 될 것이다. 환경적인 요인과 구성원의 기대, 조직의 능력이라는 세 가지 요인을 종합적으로 고려해, 조직의 체질을 파악하고 과제를 도출, 업계 문화의 이상을 설계하자.

미래 위한 ‘새로운 조직문화’를 설계하자

- 법무사업계의 비전 설계와 조직문화 정립을 위한 세 가지 과제

법무사의 정체성에 부합하는 문화의 형성

우리 업계가 속한 업무영역에 법원의 대민 서비스 확대, 변호사와 기타 법률서비스 기업 등 일반적인 경쟁자들이 속속 출현하고 있다. 또한, 앞으로 비정형적인 형태의 새로운 경쟁자들도 계속 나타날 것이며, FTA에 따른 선진국 법률회사의 진출도 예상되고 있다. 법률시장은 새로운 경쟁의 국면에 접어들었다.

이제 우리 업계는 등기 등에 특정된 업무만으로 생존을 모색하기 어려워졌으며, 기존의 방어적인 태도에서 벗어나 적극적으로 새로운 시장을 개척해야 할 때다. 기존의 시장과 새로운 시장 속에서 앞으로 어느 분야가 어느 면에서 차별화 되어야 하는지 진지한 고민이 필요하다. 기존의 전략과 전술에서 벗어나 확대되는 경쟁구조 속에서 차별성을 통해 새로운 모습으로 나타나는 법률서비스의 공급자들과의 경쟁에서 이겨내야 하는 것이다.

최근 우리 업계의 리더조직인 대한법무사협회의 임원진이 바뀌고 각 집행조직의 책임자들이 새로이 선임되어 업무가 시작되고 있다. 능력이나 경륜, 지식에서도 역대 가장 훌륭한 분들이 회무를 맡게 되었다는 평가가 많다. 그동안 숙원사업들과 단기적인 사업들이 산재해 있을 테지만, 결과와 성과에 대한 부담 속에서 성급한 업무의 추진은 오히려 의도와 다른 효과를 가져올 가능성이 크므로 이럴수록 신중한 판단이 요구된다.

그동안 업계를 받치고 있는 기본적인 토대와 변화된 사회의 요구를 분석하여 단기적인 결과를 넘어서 장기적인 관점을 가지고 구성원들의 희망인 미래 비전과 그 비전을 뒷받침해 줄 철학을 다시 점검하여 설계하고 재정립하는 것이 필요하다. 업계가 나아갈 방향인 비전과 새로운 철학적 토대의 수립이 없이는 그 발전이 한계에 부딪치고, 직역 및 조직의 지속 가능성이 흔들리기 때문이다.

이 시점에 필자는 우리 직역의 정체성과 그 정체성과 부합하는 문화형성을 점검하여야 하지 않을까 생각한다. 개인적으로 필자인 나의 정체성, 나를 표현하는 코드는 무엇일까? 문화코드로서 나를 표현한다는 것은 하

는 말과 하는 행동에서만 나타나는 것이 아니다. 하는 일, 관심 있는 취미, 그리고 친구, 가족 등 무수히 많은 요소가 나를 결정하기 때문이다. 필자는 직업적으로 법 무사이며, IT회사와 경영컨설팅사, 부동산회사를 경영하고 있으며, 스토리텔러협회라는 인문에 관한 사업도 하고 있다.

몇몇 친구들은 대체 필자가 무엇을 하는 사람인지 혼란스럽다며 물어보곤 하는데, 스스로도 딱히 뭘 한다고 말하기가 어렵다. 나 역시 혼란스럽긴 마찬가지다. 그러나 단 하나 확실한 것은, 내가 갖고 있고 형성해 나가는 문화가 세상의 기쁨과 행복의 크기를 키우는데 필요한 아이템들을 비즈니스에 투영하고자 하는 것이다.

이것은 개인뿐만 아니라 조직도 마찬가지다. 개인이 생각하고, 느끼고, 표현하며, 행동하는 것들이 결국 그를 결정하듯이 특정한 사회나 집단의 구성원들이 공유하고 있는 행동양식이나 사고방식이 조직을 구성하게 된다.

요즘 많이 회자되고 있는 브랜드에 있어서도 그 중요성은 그 브랜드가 품고 있는 생각이나 철학을 상징성 있게 의미를 전달하는 데 가치가 있기 때문일 것이다. 역사적으로도 그 국가의 철학과 이념이 품고 있는 것이 그 국가의 모든 분야에 영향을 미쳐 국가의 운명을 좌우하는 이치와 같다. 그것이 문화로 표현되는 것 아닐까?

문화 정립을 위한 세 가지 과제

현실에 적응하여 살아남기 위해서는 업계 공동의 나아갈 목표가 조직문화의 정립을 통해 이루어져야 하는 것이다. 조직문화는 그 업계 각 구성원들의 단결을 통한 결집력을 발산시켜 업계 발전의 에너지를 형성하게 될 것이다.

따라서 우리 업계도 생존을 위한 새로운 문화의 정립이 필요하고, 어떻게 그것을 개발할 것이냐를 고민해야 한다. 그러기 위해서는 먼저 우리 업계의 현상을 파악해야 할 것이다. 우리 업계의 단점과 강점, 그리고 문제점

들을 분석하고 바람직한 업계의 모습을 설계하고 나아가 갈 방향과 목표를 설정한 다음, 조직을 둘러싼 외부의 환경에 대한 적응력 배양과 동시에 변화된 환경이 주는 기회와 위협요인들을 적극적으로 활용해야만 한다.

두 번째로는 조직 내부의 구성원들이 무엇을 생각하며, 우리 업계가 어떤 조직이 되기를 원하는가를 알아야 한다. 업계의 사무원들에 이르기까지 구성원들이 어떠한 조직을 만들기를 원하느냐, 어떠한 방향으로 나가기를 원하느냐를 파악하여 최대공약수를 찾아내고 함께 그 방향으로 나아갈 수 있도록 노력해야 하는 것이다.

환경에서는 조직이 나아가야 할 방향을 제시하고 있고, 기대요인에서는 조직의 구성원들이 이렇게 나아가고 싶어한다는 희망이 제시된다. 문제는 과연 그러한 방향으로 나아갈 수 있는 힘이 각 개인과 우리 조직에 있느냐 하는 것으로 이것은 업계의 능력요인이다.

그러한 방향으로 나아가야 된다는 것도 알고 있고, 또 그렇게 나아가고 싶다 해도 실천할 능력이 있느냐 없느냐에 따라 나아갈 방향과 목표는 달라질 수밖에 없다. 업계가 바람직한 모습으로 나아갈 수 있는 힘은 구성원과 조직에 그동안 축적된 저력과 잠재력을 의미한다.

현상분석을 통하여 이러한 환경적인 요인과 구성원의 기대, 그리고 조직의 능력이라는 세 가지 요인을 종합적으로 고려해, 조직의 체질을 파악하고 과제를 도출한 다음 방향설정을 해서 나아갈 목표인 비전과 이념 즉, 업계 문화의 이상을 설계하게 된다.

변화하는 환경에 대응하기 위해 다가올 미래를 위한 준비와 그 실천을 끊임없이 해야 한다. 우리 법무사업계의 110년 역사 속에서 터득한 역량과 능력을 계승 발전 시키면서 새로운 시대를 준비하는 신규시장의 진출(입법 등), 서비스 주체인 사무실 조직체계(대형화 문제 등)의 수립과 그를 뒷받침해줄 제도의 개선, 정보화에 따른 서비스 시스템의 구축을 위한 투자, 조직 전체의 능력배양을 위한 교육에 대한 투자, 혁신적이고 도전적으로 정책개발을 적용해 나가는 업계의 추진력을 통해 더욱 성장하는 업계가 되도록 노력하여야 할 것이다. **법무**