"사장으로 산다는 것"

이 책은 서광원이라는 분이 썼다. 그는 경향신문 기자를 거쳐, "매거진 X"를 기획 했으며, 인터넷벤처 기업 사장으로 있었던 분이기도 했다. 그 후 6년간 각 계층에서 일하는 CEO들을 만나 인터뷰를 하면서 그들에게서 받은 귀하고 값진 자료들을 모아 엮은 책이다.

나는 이 책을 구입한 후 2틀 만에 완독했다. 오늘날 이 시대를 향해 목회 경영자의 위치에서 목회하는 분들을 생각하면서 나 나름대로 느낀 점을 적은 것이다. 그는 이 책에서 많은 것들을 이야기 하지만, 3가지로 간추려 본다.

목회자는 비전을 가져야 한다

기업인은 기업인으로서의 비전을 가져야 하지만, 목회자는 목회자로서의 분명하고 확신에 찬 비전을 가져야 한다. 이 비전이 바로 목회자의 가슴 속에 들어 있는 열정이며, 믿음이며, 확신이며, 그리고 인생 결산이기도 하다. 그 비전이 무엇이든지, 어느 누가 반대를 하던지, 목회자는 목회자 나름대로의 생명을 드려도 아깝지 않은 비전이 있어야 한다. 이것이 있어야 목회는 생명력이 나타나고, 이것이 있어야 목회의 방향이 확실해 지고, 이것이 있어야 목회자는 살 맛을 느낀다. 반대로 이것이 없다면 목회는 생명력을 잃게 되며, 목회는 방향을 잡지 못하고, 결국은 죽음으로 이른다.

미국 본토의 1/5이나 되는 거대한 땅 알라스카는 소련으로부터 단지 $720만불에 구입되었다. 그 땅 면적은 한국의 7배, 남한의 15배이고,미국에서 가장 큰 주이며, 1에이커 당 환산하면 2 Cent에 불과한 금액이다. 당시 이 땅을 구입하는데 얼마나 힘든 일이 있었는지 모른다. 국무장관이었던 윌리암 씨워드는 이 땅의 가치를 알고 있었다. 이 땅에는 석유가 있었고, 이 땅에는 천년 자원이 풍부했고, 이 땅에는 군사 요충지였다. 그러나 당시 많은 분들이 그 가치를 몰랐고 쓸모없는 짓이라고 비난했고, 국회의원들도 반대의 움직임이 있었다. 사람들은 윌리암 시워드를 가리켜서 바보같은 사람(William Seward Folly)이라고 했다. 그러나 시워드는 마음 속에 저장된 비전을 끌 수 없었다. 그는 그 가치를 알았고, 미래를 보는 눈이 있었고, 후손들이 찾아 할 몫이 풍부하다는 것을 알았기에 국회의 반대에도 소신을 굽히지 않았다. 그 결과 1867년 상원 투표에서 가까스로 한 표 차이로 그 땅은 구입되었다. 140여 년 이 지난 지금 얼마나 가치 있는 땅이 되었는가?

목회자는 목회자 나름대로의 개인적인 비전을 가져야 한다. 그 비전은 분명이 이루어 질 수 있는 확신이 있어야 한다. 그리고 그 비전이 성취되면 수 많은 사람들에게 유익이 되고, 하나님께 영광이 된다는 확신이 있어야 한다. 그렇기에 목회자는 최선을 다해 하나님이 주신 목회 비전을 핵심 그룹들과 나누고, 설득하고, 그들의 동의를 받아 낸다. 그들을 설득하는 몫도 목회자 자신의 확신에서 비롯된다. 그 비전이 성공을 거둔다는 확신과 절대적인 가치가 있을 때 왜 핵심그룹과 성도들이 그 비전을 따르지 않겠는가?

목회자는 위기 의식을 느껴야 한다

두 번째로 이 책을 읽으면서 느끼는 것은 목회자는 위기 의식을 느껴야 한다는 생각이다. 오늘날 우리는 경쟁 시대에 살고 있다. 한국의 사업은 지난 40년 동안 100개들 중 16개만 남았다. 즉 84%의 사업들이 망했다는 것을 보여 준다. 한국의 교회는 100년 기독교 역사에 지난 2005년의 문공부 통계에 의하면 144,000명의 교인들의 숫자가 줄었다. 미국의 교회 400,000개들 중 85%의 교회들이 정체 아니면 쇠퇴의 길을 가고 있다. 2020년에 과연 교회가 남을 것인가?

목회자는 정말 위기 의식을 느낄 줄 알아야 한다. 언제 교회가 정체의 길, 쇠퇴의 길을 갈지 모르는 시대이다. 정체되고, 쇠퇴의 길을 가는 교회들을 볼 때 우리 교회가 그렇게 되지 않을 것이라 장담을 할 순 없다. 목회자가 겪는 고통과 아픔을 가지고, 교회 정체를 막아 달라고 말할 수 없다. 우리 스스로 자질을 개발하고, 핵심 역량을 높여가야 한다. 그리고 상처 난 교인들을 치유해 줄 수 있어야 하고, 또 그들의 필요도 채워주어야 한다.

목회자의 역량이 교회를 이끌 능력을 상실하면 누구도 사역의 자리에 머물기가 힘이 든다. 목회자의 자리는 목사라는 지위가 지켜 주는 것이 아니라, 목회 자질과 핵심역량이 자리를 지켜 주는 시대이다. 성도들이 교회를 떠나면 문을 닫아야 하고, 교회가 문을 닫으면 목회자는 교회를 떠나야 한다.이 얼마나 고통스러운 자리인지 모른다. 미국이나 한국 할 것 없이 기업을 이끄는 사장들이 경쟁력을 가진 기업을 만들기 위해 역량을 개발하듯이 목회자도 자기 개발을 위해 무한한 노력을 기울여야 한다. 삼성연구소 조사에 의하면 기업하는 CEO들의 68%가 고혈압, 간질환, 및 각종 질병으로 시달린다. 기업들이 바닥에 떨어지지 않도록 하기 위해, 그리고 수익과 시장 점유율을 높이기 위해 고통을 감내하고 이기듯이, 목회자들도 교회의 건강수치를 올리고, 교회를 경쟁력있는, 차별화된, 나아가서 창조적 가치를 창출하기 위해 무한한 노력을 기울여야 한다. 이것은 목회자의 자신과의 싸움이다. 또한 세상과 싸움이다. 결코 목회자와 성도들과의 싸움이라 할 수 없다.

목회자는 사람을 키워야 한다

오늘날 기업하는 사람들의 최대의 관심은 인재를 확보이다. 인재 한 사람이 있으면 10만 명을 먹여 살린다. 한 사람이 제품 하나를 잘 만들면 그것으로 인해 수 많은 사람들이 혜택을 입는다. 그러나 인재를 확보하는 일은 쉽지 않다. 어떤 조사에서 기업하는 CEO들의 제일 받고 싶어하는 선물이 바로 핵심 인재 5명이라고 했다. 이것은 바로 인재양성의 필연성을 이야기한 말이다. 인재가 있어야 사업이 된다. 삼성 이건희 회장 아래는 인재가 많다. 그러나 이사급 800명의 인재 가운데 자기의 말(방향)을 이해하는 분들이 10% 밖에 되지 않는다고 했다. 그 만큼 인재 확보가 중요하지만, 인재를 키우는 일이 얼마나 힘든가를 말해 준다.

기업이 성장하려면 인재를 확보하듯이, 목회가 살기 위해서는 인재가 확보되어야 한다. 인재가 없으면 죽은 교회이며, 인재를 확보하면 살아 있는 교회가 된다. 목회자는 자신의 힘을 사용할 뿐더러, 인재들의 힘을 사용해야 한다. 그러기 위해 인재를 뽑고, 훈련하고, 세우는 일은 교회 건강에 중요한 몫이다. 물론 훈련을 통해 인재의 마음을 읽고, 그들의 마음을 움직이기는 그렇게 쉬운 일이 아니다. 그러나 고통의 과정을 지나면서 교회는 핵심그룹을 확보하게 된다. 핵심 그룹이 10%만 되어도 목회자는 힘을 얻을 수 있다. 그러나 20%라면 큰 힘을 얻게 된다. 목회자는 믿을 만 하고, 싹이 보이는 잎이라면 온실에서 키우지 말고, 거친 광야에서 키워야 한다. 거친 광야가 바로 영양분이 되기 때문이다. 그러므로 필요한 사람을 찾아라, 은사에 따라 적재 적소에 배치 시켜라. 이것이 목회자의 기본 의무이다. 사람이 없다고 이야기 하지 말고, 사람을 찾지 않았다고 하자. 교회는 사람으로 시작하고, 사람으로 끝나야 한다. 그리고 그들과 목회 경험을 정보를 공유하자. 목회자의 장점과 단점도 공개하자. 핵심그룹들이 목회자의 단점을 보충하게 하자.

이상은 서광원의 〈사장으로 산다는 것〉을 읽은 후에 쓴 독후감이다. 목회자가 걸어 가야 할 3가지 길을 제시했다. 목회에 확신 있는 비전을 갖자, 경쟁이 심한 세상에서 위기의식을 느끼자, 그리고 목회에 핵심인재를 키우자. 이것들이 당신의 목회를 건강하게 만들어 줄 것이다. (Jamessok_4@hotmail.com)

(글쓴이: 미남침례회 국내선교회 교회개척개발 전략가이며, "당신의 목회를 그린오션으로 가게 하라"(요단 발행, 257쪽) 의 저자, E-mail: MoveToGoChurch@hotmail.com)

빌 하이벨스의 "리더십"

이 책 〈리더십〉은 윌로 크릭 교회의 빌 하이벨스 목사가 썼다. 이 책을 읽으면서 하이벨스 목사의 독특한 목회를 이해 하는 기회가 되었다. 내가 느낀 것을 3가지로 간추려 정리해 본다. 첫째는 지도자의 강한 영향력(Influence)이다. 둘째는 지도자의 열정적인 비전(Vision)이다. 셋째는 지도자의 드림 팀(Dream Team)이다. 목회를 하는 분이라면 반드시 이 책을 한번쯤은 읽으라고 권면하고 싶다.

지도자는 사회에 강한 영향력을 주어야 한다

윌로 크릭은 1975년 지금부터 32년 전 빌 하이벨스에 의해 시작되었다. 그는 교회를 시작하면서 "교회는 생명력을 상실해서는 안 된다"고 했다. 이 생명력은 설교자의 강단에서 흘려 나오는 말씀이 아니라고 했다. 또한 열심히 가르치는 제자훈련도 아니라고 했다. 좋은 설교와 훌륭한 가르침도 아니라고 했다.

그는 교회가 사회에 강력한 영향력을 발휘할 수 있는 헌신된 사람들이 되게 해야 생명력을 유지 한다고 했다. 교회에 나오는 사람들로 하여금 하나님이 주신 은사들을 가지고 봉사하는 사람이 되게 해야 한 다는 말이다. 교회 안에서만의 교인이 되고, 사회에서의 교인들이 되지 못한다면 진정한 생명력이 없다고 했다. 오늘날 한국이 세계 2위의 선교사를 파송하고, 새벽기도를 자랑하며, 가장 앞선 기독교 국가임을 자랑하지만, 얼마나 한국 사회에 아니 전 세계에 영향력을 발휘하는지?를 생각하지 않을 수 없다. 자연적 교회 성장 도구로 한국 교회를 진단한 결과 한국의 장로교회, 감리교회, 침례교회, 순복음, 혹은 성공회 할 것 없이 사회에 끼치는 영향력인 영성은 가장 늦은 점수를 얻게 된다. 이는 강단에서 흘러나오는 설교, 교실에서 가르치는 제자훈련이 진정 사회에 영향력을 발휘 못하고 있다는 사실이 아닌가?

그러므로 빌 하이벨스는 교회가 강력한 영향력을 주기 위해 무엇보다 무엇보다 먼저 목회자의 영성 개발이 앞서야 함을 말한다. 그는 목회자의 영성 개발이 되어야 교인들의 영성이 개발되고, 교인들의 영성 개발이 되어야 사회에 강력한 영향력을 줄 수 있다고 했다. 나아가서 목회자라면 자신의 영성과 능력 개발을 위해 자기 시간의 50%를 투자하라고 했다. 이 얼마나 무서운 말인가? 목회자가 자신을 위해 투자하는 시간 없이 일에만 몰두하기에, 영적 에너지의 갈급함이 오고, 사역이 습관화되며, 바리새인들과 같은 모습으로 전락하는 것이다. 목회자는 자기 개발을 위해 따로 시간을 내고, 계획을 세우라고 했다. 생명력을 상실한 목회자가 될 때, 교인들도 생명력을 상실하게 되고, 교회도 생명력을 상실하게 된다.

지도자는 열정적인 비전을 가져야 한다

빌 하이벨스는 두 번째 이 책을 통해 목회자는 열정적인 비전을 가지라고 했다. 비전은 목회자의 심장이다. 심장 맥박이 끊어지면 목회자는 죽듯이, 목회자가 비전을 상실하면 목회는 우왕좌왕하게 되고, 교회는 죽음의 계곡으로 빠지게 된다. 그러나 목회자가 열정적인 비전을 가지면 심장에서 온 몸에 피가 공급하고, 온 몸에 생명력이 부여 되듯이 그 비전이 교회를 생명력 있게 만든다. 목회자의 비전이 확실하지 못하고, 이루어진다는 확신이 없다면, 목회는 죽는 것이다.

비전은 자동차의 연료와 같다. 연료가 계속 공급되지 못하면 자동차가 굴러 갈 수 없듯이, 교회에 비전이 공급되지 못하면 결국 교회는 죽어갈 수 밖에 없다. 비전이 목회를 살게 하며 목회를 끌고 가게 할 뿐만 아니라 목회의 방향을 이끌어 준다. 이 비전이 온 교회 핵심그룹들 뿐만 아니라 온 교회 성도들의 믿음에 불을 붙여 준다.

그러기 위해 목회자는 교회 핵심그룹들과 매년 2번씩 비전 나이트를 가져야 한다. 필요할 때는 이틀이고 삼 일이고 시간을 가지고 비전을 새롭게 만들고 구체화 시켜 나아야 한다. 비전은 교회에 생명력을 주기 때문이다. 교회가 생명력을 상실하지 않기 위해서는 온 교회 성도들과도 비전 나이트를 가져야 한다. 적어도 6개월마다 한번씩 비전 나이트를 가지면서 비전을 점검해야 한다. 비전이 어느 정도 성취되었는지, 앞으로 성취해야 할 비전이 무엇인지? 말이다.

지도자는 드림 팀을 만들어야 한다

세번째 빌 하이벨스는 드림 팀을 만들라고 한다. 하나님이 주신 비전에 온 몸과 마음을 투자할 드림 팀을 만들라는 말이다. 하나님이 주신 비전을 향해 아무리 달려도 지치지 않는 드림 팀을 만들어야 목회는 성공할 수 있다.

드림 팀에는 아무나 들어 올 수 없다. 특별히 3가지를 지녀야 한다. 첫째는 성품(Character). 둘째는 능력(Competency). 그리고 셋째는 조화(Chemistry)이다. 드림 팀에 들어 오는 사람들은 먼저 성품이 준비되어야 한다. 성품 속에는 인격이 있고, 영성이 있다. 그것이 능력보다 중요하다. 아무리 일을 잘하더라도 성품이 준비되어 있지 못하면 함께 드림 팀을 형성할 수 없다. 성품은 능력을 이끌어 가기 때문이다. 능력이 성품을 이끌어 가는 것 아니다. 뿐만 아니라 드림 팀 요원들끼리 하나가 될 수 있는 요소를 지닌 사람들이 되어야 한다. 자기 플레이를 하는 사람은 안 된다. 다른 사람을 섬길 줄 아는 사람이라야 하며 자기와 다른 사람들과 하나가 되는 법을 아는 사람이어야 한다. 다른 사람과 관계성을 맺을 줄 모르는 사람은 드림 팀이 될 수 없다. 즉 조화를 잘 이루는 사람이다.

드림 팀의 사람들은 그들이 가진 장점을 찾아 그 장점을 극대화 시켜야 한다. 그러나 그것만으로는 부족하다. 드림 팀의 사람은 자기의 약점을 찾을 줄 알아야 한다. 그리고 자기의 약점을 최대한 개발시키고자 하는 의지가 있어야 한다. 자기 발전 없는 드림 팀은 될 수 없다. 팀은 최고가 되어야 한다. 성도들의 모범이 되어야 한다. 그러므로 드림 팀은 평가를 해야 한다. 잘한 사람은 상급을 주고, 못한 사람은 쫓아 낼 만큼 단호(?)해야 한다. 이를 위해 목회자는 그들과 함께 살아야 한다. 그들을 가르쳐야 한다. 그들과 함께 여행을 다녀야 한다. 그들과 함께 있는 시간을 자기 시간의 80%를 받쳐야 한다. 드림 팀은 저절로 태어나는 것이 아니라, 시간과 물질의 투자를 통해 만들어 진다.

이상은 빌 하이벨스의 책 〈리더십〉을 읽고 필자 나름대로의 생각을 첨부해서 리더십을 정리해 보았다. 리더는 아무나 될 수 있다. 그러나 아무나 되는 것이 아니다. 그 만큼 리더는 만들어져 가야 한다. 리더는 첫째 이 사회에 강력한 영향력을 줄 수 있는 교회를 만드는 일이다. 그렇게 하려면 성도들을 상아탑에서만 있게 해서는 안 된다. 사회를 변화시키는 사람들로 키워야 한다. 둘째 리더는 반드시 이루어 질 수 있다는 확신을 가진 열정적인 비전을 가져야 한다. 비전은 리더의 심장이다. 피를 품어 온 몸에 생명력을 주는 것이 비전이다. 하나님이 주신 비전을 매일 매일 새롭게 구체화 시켜 나가야 한다. 특히 6개월에 한번씩 비전 나이트(Vision Night)를 가지자. 셋째 리더는 드림 팀을 만들어야 한다. 그리고 함께 비전을 공유하고, 그 비전을 위해 에너지를 품을 수 있는 드림 팀을 만들어야 한다. 그 비전을 향해 매일 매일 달려갈 수 있는, 지칠 줄 모르는 성품과 능력과 조화를 갖춘 드림 팀을 만들자

(글쓴이: 미남침례회 국내선교회 교회개척개발 전략가이며, "당신의 목회를 그린오션으로 가게 하라"(요단 발행, 257쪽) 의 저자, E-mail: MoveToGoChurch@hotmail.com)

"CEO 매력학"

이번 호에는 동양인이며 대만 사람으로서, 대만 사범대학을 나왔고, 미국 트루먼 대학에서 행정관리를 전공했던 청스창이 쓴 "CEO 매력학"(태웅 출판사 발행, 452 PP, 이예원 옮김, 2007년) 을 읽고 난 후 느낀 점을 정리한다.

나는 이 책을 읽으면서 몇 가지 목회자가 지녀야 할 중요한 가치(Value)들을 찾아 보았다. "첫째는 목회자는 성도들이 가진 장점을 찾아 분담사역을 해야 하고, 둘째는 목회자는 미래를 보는 눈을 가지고 대비하면서 사역을 감당해야 하고, 셋째는 목회자는 다른 사람을 칭찬하고 인정하면서 사역을 해야 한다"이다.

성도들의 장점을 찾아 분담 사역을 하라

회사의 CEO가 자기와 함께 일하는 사람의 장점(Merit)을 찾아 분담사역을 하는 일이나, 목회자가 함께 사역자들의 장점을 찾아 분담사역을 하는 일이나 다를 바 없다. 저자는 이 책에서 한 고조 유방에 대한 이야기를 한다. 향우를 이겨 한 나라를 세운 유방은 사람들의 조언을 잘 들을 줄 아는 사람이었다. 또 함께 일하는 부하들의 능력(Ability)을 최대한 발휘하도록 돕는 사람이었다. 그는 자기와 함께 사역하는 사람들의 장점을 잘 알았고, 그 장점을 살릴 줄 알았다. 그렇기에 그는 자기보다 훌륭한 무장 한신의 뛰어난 용맹을 보았다. 단번에 그를 100만 군대의 최고 수장으로 삼았다. 또 장량은 전략을 세우는데 출중하였기에 작전 참모로 세웠다. 또 소하는 나라를 지키고 백성을 보살피고, 식량을 보급하는 일을 맡겨 나라를 든든하게 세웠다.

바울도 그의 서신에서 이렇게 말했다. 고린도 교회를 세우는데 바울은 씨를 심었고, 아볼로는 물을 주었으되 하나님이 자라나게 하셨느니라(고전 3:6). 고린도 교회를 세우는데 하나님은 각자의 장점을 활용하셨다. 바울은 심는 장점을 활용하셨고, 아볼로는 물주는 장점을 활용하셨다. 하나님의 사역은 독불 장군이 없다. 모든 사역자들은 그들의 장점을 활용해야 하고, 그들의 주어진 지위를 활용해야 한다. 우리 신앙인들은 자기의 장점을 자랑하는 자들이 아니라, 그 장점으로 영광은 하나님께 돌리는 사람들이다. 왜냐하면 하나님이 도와주시지 아니하면 한 걸음도 나아갈 수 없기 때문이다.

오늘날 같이 분업이 주를 이루는 사회에서, 교회도 마찬가지이다. 목회자는 성도들의 은사적성 검사를 꼭 해 주어야 한다. 지도력 성향 검사도 꼭 해주어야 한다. 그리고 장점도 꼭 찾아주어야 한다. 그리고 그들의 은사와 지도력 성향, 그들의 장점에 맞게 교회의 조직에 배치해 주어야 한다. 그것만이 아니다. 계속해서 은사와 장점, 지도력 성향이 활용되도록 지원과 훈련을 아끼지 말아야 한다. 그렇게 할 때에 그들의 은사와 장점, 지도력은 빛을 발하게 되고, 그들이 신앙이 자라고,교회도 자라나고, 모든 영광은 하나님께 돌아 가게 된다.

미래를 대비하는 눈을 가지고 사역을 하라

사업도 마찬가지지만, 교회도 미래를 대비하는 눈을 가지고 사역해야 한다. "천리안을 가지라"는 말이다. 자기의 앞만 보고 미래를 보지 못한다면 참으로 어리석은 일이다. 바울이 고린도 교회에 복음의 씨만 심어 놓고, 이 교회야 어떻게 되던지? 나 몰라 라는 생각으로 그냥 떠나 버렸다면 고린도 교회는 어떻게 되었겠는가? 그는 미래를 대비하는 눈을 가졌기에 그의 후임자 아볼로에게 물주는 일을 맡겼다. 그 후 아볼로는 바울의 바톤(Button)을 받아 고린도 교회를 훌륭하게 키우는 일을 했다.

오늘날 우리 이민 교회에 가장 큰 문제는 미래를 대비하는 눈을 가진 지도자들이 열악 하다는 사실이다. 한인 1세대만 신앙생활을 잘 하면 이것으로 끝나는가? 결코 아니다. 다음의 세대가 그 신앙을 잊지 못한다면 미래를 대비하는 사역이 아니다. 2007년 4월 미주 남침례회 총회 교회 소속 700여 교회에 설문을 실시했다. " 30가지의 해야 할 사역들을 제시하면서 당신은 미주 남침례회 총회 교회들이 가장 관심을 기울여야 할 부분들이 무엇인가"? 라고 질문했다. 그 설문에 대한 답으로 가장 첫 번째로 나오는 것이 "1.5세와 2세 사역 활성화(69%)"이었다. 이는 전체 교회의 69%에 해당했다. 그러나 현재 영어권을 하고 있다고 답한 교회는 전체의 2%에 불과했다.

우리는 미래를 대비해야 한다. 자기만 잘 먹고 잘 사는 교회가 아니라, 다음 세대가 잘 살고 잘 먹을 수 있는 교회를 세워가야 한다. 내가 있을 때만 교회가 있고, 내가 죽으면 교회는 끝난다는 생각을 버려야 한다. 내 나이가 70이 되든, 80이 되든 나만 목회하면 된다는 생각도 버려야 한다. 다음 세대가 바톤을 이을 수 있는 교회와 사회를 만들어 가야 한다. 이것이 하나님이 바라는 일이다. "그 세대들도 다 열조에게로 돌아 갔고 그 후에 일어난 다른 세대는 여호와를 알지 못하여"(사사기 2:10)라는 말을 듣지 말아야 한다.

칭찬하고 인정해 주는 사역을 하라

이 책의 저자는 중국인이다. 그는 말하기를 중국 사람들은 "당신을 믿습니다", " 당신 마음대로 하세요"라는 말을 좋아한다고 한다. 사람은 누구나 자기를 믿어 주고, 신뢰해 주는 사람을 좋아한다. 신뢰를 넘어 상대편을 칭찬하고 인정해 주는 일은 더욱더 좋아 한다.

유방이 앞에서 언급한 한신과 장량과 소하와 함께 한나라를 통일했다. 한신은 100만 대군을 그 느린 최고의 장수이었다. 비록 그가 말년에 경각심이 없어 유방을 무시한 말을 했었다. 유방이 한신에게 "나 같은 사람은 군대를 얼마나 거느릴 수 있겠소?"라고 물었다. 그러자 한신은 "10만 명을 넘지 못할 것이다"라고 조소했다. 이런 말을 들을 때 한 고조 유방이 약간의 냉정함을 차려, "그래 나는 그 정도 밖에 되지 못하는 사람이다. 자네가 나보다 훨씬 대군을 지도하는 지도력이 뛰어난 사람이다" 라고 그를 장점을 칭찬했다면 목 베여 죽이는 일까지는 하지 아니했을 것이다.

칭찬은 고래도 춤추게 한다. 우리 집 개도 아침마다 주는 음식을 잘 먹었다고 칭찬하면 좋아한다. 하물며 사람들이야 두 말하면 잔소리다. 목회자는 언제나 성도들의 은사와 장점, 지도력 성향을 찾을 줄 알아야 한다. 그리고 칭찬에 인색함이 없어야 한다. 그들이 약점이 없어서가 아니다. 약점이 있지만, 칭찬 할 꺼리가 많기 때문이다. 상대편을 칭찬하면, 그 칭찬이 반드시 내게로 돌아 오게 된다. 그러나 다른 사람을 헐뜯게 되면 그 헐뜯는 일이 반드시 내게로 돌아 온다. 상대편의 단점을 보지 말고, 장점만 보자. 단점은 묻어 두고, 장점만 바라보자. 그 장점만을 가지고 칭찬하자.

이상은 필자가 〈CEO 매력학〉이라는 책을 읽고, 몇 가지 배운 점을 찾아 보았다. 목회자는 성도들의 장점과 은사, 지도력성향을 찾아 그 것에 맞게 배치하는 능력을 발휘해야 한다. 목회자는 시대를 분별하는 눈을 가지고, 미래를 대비하는 사역을 해야 한다. 미래를 볼 때에 사역이 끊어지지 아니해야 한다. 그것이 바로 교회를 성장시키는 비결이다. 교회는 하나님이 성장하게 하신다. 그러나 하나님은 반드시 사람을 통해 성장하게 하신다.

(글쓴이: 미남침례회 국내선교회 교회개척개발 전략가이며, "당신의 목회를 그린오션으로 가게 하라"(요단 발행, 257쪽) 의 저자, E-mail: MoveToGoChurch@hotmail.com)

폰 패리쉬, 올인 예수(All In Jesus)

이 책 〈올인 예수(All in Jesus)〉는 2008년 3월 요단 출판사에서 발행했다. 저자는 여성으로서 기도의 사람이며, 강연가요, 저술가로서의 캘리포니아주 벤추라 카운티에 살고 있으며, 이 책을 읽으면 독자의 인생을 오직 한 분 예수께 초점을 맞추고 살도록 도운다. 많은 내용 중에서 3가지만 뽑아 느낀 점을 쓴다.

예수의 빛을 비추는 인생을 살자

신앙인은 저마다 인생이라는 렌즈(Lens)를 가지고 있다. 이 인생이라는 렌즈를 통해 자기의 빛을 들어내는 것이 아니라, 예수의 빛을 비추어야 한다. 그러나 안타깝게도 너무나 많은 신앙인들이 인생이라는 렌즈를 통해 예수의 빛을 비추기보다 자기의 빛을 비추기를 잘한다. 자기의 빛이란 자기자랑, 자기실력, 자기학문, 자기교회, 자기물질, 자기명예 등 자기의 모습을 말한다. 예수라는 빛이 인생의 렌즈를 통해 나기지 않고 자기의 빛이 나가기 때문에 신앙인의 참다운 모습이 세상에 비추어지지 않는다. 그러므로 세상은 예수를 잘 못 보게 된다. 이 책임이 누구에게 있는가? 바로 신앙인이다.

신앙인은 인생이라는 렌즈를 통해 예수의 빛을 비추어야 한다. 무엇을 하든지 예수가 주인이 되어야 하고, 예수가 영광을 받아야 하고, 예수가 높임이 되어야 하고, 예수가 들어나야 한다. 특히 목회자는 예수를 위해 사역을 하는 사람이다. 사역이 빛이 나서도 안되며, 목회자가 빛이 나서도 안되며, 교회가 빛이 나서도 안되며, 교인들이 빛이 나서도 안 된다. 나아가서 교회의 이름까지도 빛이 나서는 안 된다. 오직 예수, 오직 예수만이 빛이 나야 한다. 과연 목회자로서 성도들을 심방하고, 성경공부를 인도하고, 주일 설교를 하고, 헌금을 드리고, 구제를 하고 또는 선교사들을 도우면서 자기의 빛이 나타나지 않는지? 나를 돌아보게 된다.

우리는 예수를 어떤 개인적인 목적을 이루기 위한 수단이나 도구로 사용해서는 안 된다. 예수 자체가 인생의 목적이 되어야 한다. 예수라는 빛을 인생의 렌즈를 통해 내어 보내어야 한다. 내 자신이 비추어지는 것이 아니라, 예수가 비추어지게 살자. 예수는 내 인생의 빛이다. 내 인생의 렌즈를 통해 내가 비추게 됨으로 세상 사람들이 예수를 오해하거나, 잘못되게 생각하지 못하게 하자.

성경을 읽고 묵상하는 인생을 살자

신앙인의 인생 렌즈는 태어나는 것(Born)이 아니라 만들어지는 것(Make)이다. 인생이라는 렌즈를 예수의 말씀으로 잘 훈련을 받으면, 그 인생 렌즈를 통해 예수의 빛이 나가게 된다. 그러나 훈련을 받지 아니하면 예수의 빛이 나가지 아니한다.

그러면 어떻게 신앙인의 인생 렌즈를 훈련할 수 있는가? 성경 즉 하나님의 말씀이다. 성경은 신, 구약 66권, 1,189장으로 되어 있다. 이 하나님의 말씀을 매일 3-4장씩 읽으면 1년, 1-2장을 읽으면 2년에 읽을 수 있다. 성경을 읽고 묵상을 하면 하나님의 말씀이 신앙인의 인생 렌즈를 은혜스럽게 만들어 주신다. 잘 훈련된 렌즈가 되면 그 렌즈를 통해 나가는 말에는 예수가 초점을 이룬다. 자기의 의가, 자기의 교만이, 자기의 영광이, 자기의 축복이 나타나지 아니한다. 사람의 마음속에 있는 생각이 잘못되면, 나오는 것이 잘못되고, 나오는 것이 잘 못되면 그 결과도 잘못된다. 그러므로 무릇 사람이 다스릴 것은 사람의 마음이라고 했다. 왜냐하면 그 마음이 생명의 근원이기 때문이다.(잠 4:23)

마음을 다스리는 일은 하나님의 말씀을 통해 성령이 하신다. 마음이 성령의 다스림을 받고, 입이 성령의 다스림을 받고, 눈이 성령의 다스림을 받고, 그리고 귀가 성령의 다스림을 받을 때에 나의 인생 렌즈를 통해 예수가 빛을 발한다.

이 일을 위해 신앙인이 할 일은 매일 하나님의 말씀을 묵상하는데 우선을 두어야 한다. 묵상(Meditation)이란 소의 되새김하는 모습을 말한다. 하나님의 말씀을 천천히 소화하는 것을 말한다. 조이 도우슨(Joy Dawson)이라는 사람은 신앙인이 하는 1 온즈의 묵상은 1톤의 암송보다 가치 있다고 했다. 수천 절의 암송도 묵상이 없으면 소용이 없다는 말이다. 묵상할 때 하나님은 인생 렌즈를 훈련해 주신다. 훈련을 받은 인생이 예수의 빛을 들어 낼 수 있다. 이 일은 의도적인 노력이 없이 이루어지지 않는다. 왜냐하면 우리는 목상하기 힘든 시대에 살기 때문이다. 모든 것이 듣고(음악), 보는 것(TV)이기에 묵상할 시간을 갖기 무척이나 힘들다. 성경은 너희는 가만히 있어 내가 하나님 됨을 알라고 했다.

안식했기 때문에 일하는 인생을 살자

하나님은 6일간 일을 하셨고, 7일째 안식하셨다. 그러나 하나님은 6일째에 아담과 화와를 만들었고 그들이 7일째 되는 날 안식을 하게 하셨다. 이 말은 인간은 일을 하기 위해 태어난 것이 아니라 안식하기 위해 태어났다는 뜻이다. 그러므로 인간이 안식을 먼저 해야 하고, 안식을 했기 때문에 일을 해야 한다.

보통 신앙인들은 그렇게 생각하지 아니한다. 안식하는 이유는 일을 하기 위함이라고 생각한다. 푹 잘 쉬어야지 다음날부터 일을 할 수 있기 때문이다. 그러나 하나님의 뜻은 신앙인이 안식하는 이유는 더 많은 일을 하기 위함이 아니다. 안식을 했기 때문에 일을 해야 하는 것이다.

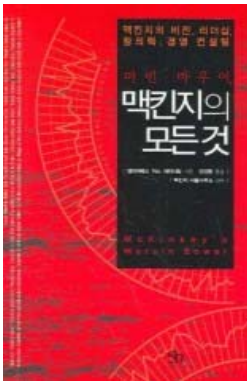
여기서 안식은 무엇을 말하는가? 하나님과의 만남(Experiencing God)을 말한다. 예배를 통해 하나님을 만나고, 찬양과 기도를 통해 하나님을 만나고, 말씀을 통해 하나님을 만나고...하나님이 주시는 새로운 영적 지혜와 힘을 공급받는 것을 말한다. 하나님이 주시는 영적인 지혜와 힘의 공급 없이 하루를 살수 없다. 영적 에너지의 충족이 없이 하루를 살고, 이틀을 살고, 일주일을 살면 더 피곤하고 더 지치고, 더 힘든 인생을 살게 된다. 안식은 하나님의 무한한 지혜와 능력을 공급받는 날이다. 이 날이 예수님께서 부활하신 날이고, 새 생명을 공급해 주신 날이고, 이 날이 내 인생을 새롭게 해 주시는 날이다. 이 날이 있기에 신앙인은 또 6일간을 일한다. 이 날을 안식하지 아니하고, 일을 할 수 없다. 이 날은 신앙인의 영적 에너지를 공급받는 날이다. 에너지 공급이 없이 달려가는 차는 얼마동안 가지만 금방 정지 된다. 신앙인은 일하기 위해 안식하는 것이 아니라, 안식했기에 일하는 것이다. 창조의 원리를 바로 알자.

결론: 〈올인 예수〉의 저자는 매우 영적인 사람이다. 그는 오늘날 신앙인들이 보지 못하는 점들을 보았고, 그것을 지적해 주었고, 그리고 그것을 고치도록 해 주었다. 신앙인은 먼저 예수가 초점이 되어야지, 자기가 초점이 되면 아니 된다. 예수의 빛이 인생이라는 렌즈를 통해 비추어져야 제대로 예수가 전해진다. 그러기 위해 신앙인은 하나님의 말씀을 읽어야 한다. 읽고 묵상하는 시간을 가져야 한다. 1분의 묵상이 신앙인의 생각을 바꾸고, 입을 조정하게 하고, 보아야 할 것을 보게 하고, 들어야 할 것을 듣게 한다. 성령의 도움 없이는 성경을 묵상할 수 없다. 신앙인은 일하기 위해서 안식하는 것이 아니라, 안식했기에 일을 한다. 일주일에 한번 하나님과의 영적 만남이 없이, 6일간 일하면 하나님이 주시는 지혜와 능력을 공급받지 못한다. 에너지가 떨어지지 않게 안식을 누리면서 살자.

(글쓴이: 미남침례회 국내선교회 교회개척개발 전략가이며, "당신의 목회를 그린오션으로 가게 하라"(요단 발행, 257쪽) 의 저자, E-mail: MoveToGoChurch@hotmail.com)

"맥킨지의 모든 것"

(엘리자베스 어드싸임 저, 2006년)



이번 호에는 "경영 컨설팅"이란 직업을 창조한 **마빈 바우워(Marvin Bower)**에 대해 쓴 책 "맥킨지의 모든 것"(엘리자베스 어드싸임 저, 2006년, 435 pp)을 읽을 기회를 가졌기에 필자가 읽은 후에 느낀 점을 적어 본다.

마빈 바우워는 하바드(Harvard)에서 법률학을 전공했지만, 곧 경영학으로 전공을 바꾸었다. 이는 그가 평소에 말한대로 "사람은 자기가 가장 관심을 가진 분야에서 최고의 성과를 내고, 최고의 공헌을 하고, 그리고 최고의 가정을 꾸려가면서 이 사회에 공헌할 책임이 있다"(15, 175.pp)라는 그의 철학에 근거했다. 맞는 말이다

오늘날 누구나 할 것 없이 사람은 자기가 가장 관심을 가지는 분야를 찾고, 시간과 물질을 투자하고, 그리고 그것을 통해 이 사회에 하나님을 위해 헌신을 해야 한다. 그는 또한 가장 관심있는 분야가 경영학임을 알았을 때, 법률분야에 아무리 좋은 직장을 준다해도 포기했다. 그의 나이 36살, 제임스 맥킨지 & 컴퍼니(James MaKinsey & Company)에 입사해서 6년이 되었을 때 3명의 파트너와 함께 이 회사를 넘겨받아 운영했다. 17년간 1967년 회장자리를 내어 줄때까지 500명의 컨설턴트, 그기 은퇴한 1992년에는 2,500명의 컨설턴트를 두었고, 현재는 500,000명을 인력을 고용하는 회사로 발전시켰다.

나는 이 책에서 2가지 중요한 배움을 정리해 보고자 한다. 첫째는 그의 고귀한 인격, 둘째는 그의 고귀한 사역에 대해 쓴다.

크리스챤으로서의 고귀한 인격

마빈 바우워는 현대 경영 컨설팅의 창조자로서 아주 훌륭한 인생을 살았지만, 그는 경영인으로서도 아주 훌륭한 인격을 소유한 사람이었다. 보통 사람들은 이 두 가지 모두 갖추기는 쉽지 아니하다. 그는 뉴욕 브롱스빌(Bronxville) 개혁 교회 장로로 지냈다. 저자는 그를 가리켜서 (1) "천성적으로 겸손"했고(15.pp) (2)"에너지가 넘쳤으며, 시간을 아주 효율적으로 사용하는 사람"이었다고 한다.(15.pp). 그는 1903년에 태어나서 2003년 거의 100년을 살다가 이 세상을 떠난 사람이다. 그는 1992년도가 되어서야 경영 컨설턴트 직분에서 물러나 플로리다로 내려가서 노후를 보내는 삶을 살았지, 그것도 책을 쓰면서 말이다. 89세가 될 때 까지 경영 컨설턴트로서 왕성한 사역을 한 사람이었다.

그는 "타인에 대한 존중 심도 강했고, 사람을 존중하게 여기는 인간 존중의 경영인이었다. 그렇기에 그는 많은 사람들의 존경의 대상이 되었다. 그는 (3)청렴 결백한 삶을 살았다. 경영인으로서 물질에 대한 집착이 없었던 사람이었다. 대신 그는 회사의 비전과 가치에 충실한 사람이었다. 고객이 컨설팅을 통해 가치를 느끼는 만큼 수입을 부과한 사람이었다. 이는 컨설팅을 했다고 돈을 받는 사람이 아니었다는 말이다. 그는 반드시 그만한 대가를 치룬 후에야 돈을 받았다는 말이다. 그는 사업가였지만, 사업가만으로 살지 아니했고, 고귀한 직업을 가진 경영 컨설턴트라는 전문가로 살았다. 그는 회사의 수익이 떨어지는 한이 있어도, 끝까지 회사가 가진 비전과 가치에 충실했다. 오늘처럼 돈이면 회사의 비전이나 가치는 멀리하기 쉬운 시대에 교훈이 되는 생애를 산 사람이었다. 그는 진정으로 훌륭한 경영인 모델이 되어 산 사람이었다.

경영 컨설턴트로서의 고귀한 사역(1)

그는 "경영 컨설팅"을 완성한 사람이었다. "경영 컨설팅"이라는 직업을 창조한 사람이었다. 경영 컨설턴트로서의 고귀한 사역은 그의 인격 면에서 잠깐 언급을 했지만, (1) 그는 고객의 이익을 위해 회사를 운영했다. 그는 고객이 이익을 얻기 위해 맥킨지 컨설팅 회사는 존재한다고 생각했고, 고객이 부탁한 컨설팅은 언제나 더 나은 서비스가 되어야 한다고 생각했다. 그렇기에 그는 컨설팅을 돈 벌기 위한 도구가 아니라, 컨설팅을 해주는 회사를 살리기 위한 도구로 활용했었다. (2) 그는 맥킨지 회사가 세운 비전과 가치에 충실했었다. 맥킨지 회사의 가치관 확립을 위해 애썼으며, 맥킨지 컨설팅 기업의 가치를 중시하였고, 기업의 가치가 기업의 문화를 창출한다고 생각했었다.(225.pp). 회사의 비전과 가치를 지키기 위해 1996년 DLJ회사와의 합작 투자에 대해 강력히 반대했다. 맥킨지가 DLJ회사와 합작을 해서 수입은 많이 들어 올릴 수 있었지만, 맥킨지는 뛰어난 컨설팅 회사로서의 명성을 더럽히는 일을 할 수 없었기 때문이다. 이처럼 물질보다도 기업의 비전과 가치를 존중했고, 회사가 추구하는 방향을 향해 나아가는 일에 온 힘을 기울였다. 그 결과 지금도 맥킨지 회사는 세계에서 회고의 컨설팅 회사로서의 명맥을 유지하고 있다. 비전과 가치를 쫓아가는 맥킨지의 정신을 교회나 목회자가 배워야 한다고 생각이 든다.

경영 컨설턴로서의 고귀한 사역(2)

또 (3) 그는 부탁 받은 회사의 문제 해결에 초점을 두고 그 회사가 가진 문제를 정확하게 파악하고, 사실과 자료에 기초하지 아니하고는 컨설팅하지 아니했다. 회사가 컨설팅을 받은 후에 맥킨지가 제안한 사실들을 진행하지 못하였다면 그 책임을 회사에 돌리지 아니했고, 맥킨지의 책임으로 받아 드렸다. **이것은 너무나 훌륭한 정신이요 또한 전략이다.** 필자는 교회의 건강을 진단하고 처방하는 컨설턴트(Church Consultant)로서 정말 배우고 또 배워야 할 교훈이다.

또 마빈 바우워는 (4) 맥킨지 회사의 회장 자리를 1967년에 다음 사람에게 물러 주었다. 그는 자기보다도 더 지도력이 있는 사람이 나와서 회사를 이끌어 가도록 했었다. 그는 언제나 영향력 있는 인재 모우기에 급급했고(101.pp), 더 나은 사람을 고용하는데 마음을 썼었다(107.pp). 그은 인재 양성에 주력했고, 방대한 지역에 사람들을 모아서 회사를 운영했다. 처음으로 여성 컨설턴트를 고용했고, 학생을 고용해서 애널리스트로 일하게 했₩다(169.pp). 한번 맡기면 모든 권한을 부여했고, 주어진 사명을 다하도록 협력해준 사람이었다. 그 결과 수많은 회사 사장들을 키울 수 있었다. 물론 그들이 맥킨지가 가지고 있는 사명에 충실하는 한에서다. 그리하여 그는 사람이 가장 중요한 자산이라는 사실을 잊지 아니했다. 참으로 오늘날 이 시대에 교회와 목회자가 배워야 할 교훈이다. 한국 교회도 이렇게 바로 인재 양성에 힘을 써고, 더 훌륭한 인재를 훈련하고, 시기가 되면 물려 주고, 사역의 뒤를 잇는 가치 창출이 아쉽다.

결론: 마빈 바우워는 경영 컨설턴트로서 인생을 살았다. 그는 자신에게 주신 **하나님의 자산이 경영 컨설턴트 임을 알고**, 경영 컨설턴트로서의 사명을 다했고, **평생을 이 사회를 위해 공헌한 사람**이었다. 그분의 인격은 겸손, 존경의 대상, 청렴과 정직함이었다. 그 분의 사역은 다른 사람의 이익을 위해, 자신이 가진 철학에 충실, 사실에 기초한 컨설팅. 더 나은 사람을 찾고 키우는데도 충실했다. 참으로 아름다운 생애를 살았다. 나도 그렇게 살았으면 한다.

(글쓴이: 미남침례회 국내선교회 교회개척개발 전략가이며, "당신의 목회를 그린오션으로 가게 하라"(요단 발행, 257쪽) 의 저자, E-mail: MoveToGoChurch@hotmail.com)

"하이 퍼포머"

〈하이 퍼포머〉는 한국의 "더 퍼포머(The Performer)"의 대표 컨설턴트이자 성과경영의 전문가가 쓴 책이다. 이 책은 회사 경영인들을 위해 썼지만, 목회자들이 성과(열매)있는 목회를 하기 위해 가져야 할 중요한 내용들이 들어 있다. 첫째, **미션과 비전을 가져라.** 둘째, **목표를 명확하게 하라**, 셋째, **평가와 모니터링을 하라**에 대해 배우고 적용할 바를 적어 본다.

미션과 비전을 가져라.

회사가 제대로 운영되기 위해서는 가슴이 뛰는 미션(Mission)과 비전(Vision)을 가져야 하듯 목회하는 자도 경영인 못지않게 미션과 비전을 가져야 한다. 미션은 "던지다, 보내다"라는 단어인 라틴어'imittere'에서 유래되었으며, 이는 나라를 대표하여 외국에 파견하는 사절 또는 그 사절이 맡은 사명을 이야기 한다. 그러므로 목회자는 하나님의 종으로서 이 땅 위에 복음을 증거하는 일을 맡았다. 이것이 사명이다. 다시 말하면 사명은 목회자가 존재하는 목적이며, 목회자로 하여금 삶의 보람과 긍지를 갖게 하는 일이며, 왜 사는가?에 대한 답을 말한다(p.82). 그러므로 목회자는 하나님이 맡겨 주신 복음을 세상 땅 끝까지 증거하는 일이다. 이를 위해 예수님도 이 땅 위에 왔다고 했다(막1:38) 그러므로 목회자가 복음을 증거하고 있으면 사명을 이루고 있으며, 그렇지 아니하면 사명을 이루지 못하고 있다.

그러면 비전은 무엇인가? 이 책의 저자는 경영자로서 자기 속에 있는 성공의 GPS라고 했다. 다시 말하면 비전이란 "나의 존재 목적 혹은 사명이 완성되었을 때 이루어 짐작한 구체적이고 생생한 청사진"이다(p.87). 목회자에게 비전은 무엇인가? 목회자마다 다르지만 하나님이 주신 사명이 성취했을 때 이루어진 구체적이고 생생한 목회 청사진이다. 그러므로 목회자는 사명 성취를 위한 구체적이고 생생한 목회 그림이있어야 한다. 그리고 그 목회 그림의 성취를 위한 구체적인 행동방향이 있어야 한다. 그렇게 해야 목회자와 성도들을 그 그림을 향해 방향을 정하게 하고 행동을 창출해 낼 수 있다. 말틴 루터 킹목사는"사람들이 피부나 인종으로 평가 받는 사회가 아니라, 인격으로 평가 받는 위대한 사회를 꿈꾸리라 했다". 또 그는 이 꿈의 성취를 위해 비폭력을 행동해 갔다. 새들백 교회의 릭 워렌 목사는 하나님이 주신 사명 성취를 위해 "목적이 이끌어가는 교회"를 지향했고, 그 꿈을 이루기 위해 30년을 달려 왔다.

그러므로 목회자는 나름대로의 목회 꿈과 비전이 있어야 한다. 이 꿈과 비전이 목회를 이끌어가게 되고, 성도들을 동참하게 되고, 결국은 그 꿈을 위해 일생을 바치게 된다. 헬렌 켈러는 "맹인으로 태어난 것이 불행한 것이 아니라, 인생에게 비전이 없는 것이 불행"이라고 했다. 교인들이 몇 명 없고, 물질이 없더라고 꿈과 비전을 가진 목회자가 되어야 한다. 그 꿈과 비전이 있을 때 하나님은 교인들을 채워 주시고, 물질을 더해 주신다. 그리고 그 꿈과 비전 속에서 목회 핵심가치가 나오고, 목표가 나오고 전략(P.93)이 나온다.

목표를 명확하게 하라.

두번째 경영자에게 꼭 필요한 것이 비전을 실행해 갈수 있는 구체적인 목표이다. 이 목표는 구체적인 행동원칙(How-to)에서 도출된다. 이 구체적인 행동 원칙이 실행되면 비전은 이루어 진다. 목회자가 사명과 비전만을 가지고서 목회할 수 없다. 반드시 사명과 비전의 성취를 위한 구체적인 목표가 설정되어야 하고 실행되어야 한다. 그리고 이 실행을 위해 성과목표를 세워야 한다. 성과목표를 세우면 이 일을 제대로 실행하기 위한 역량(Competency)도 개발되어야 한다. 특히 함께 일하는 분들과 성과 목표를 설정하여 효과적인 팀플레이가 이루어져야 한다. 그리고 이 책의 저자는 성과 목표를 설정할 때는 그 목표가 신뢰성(Reliability), 타당성(Validity)와 납득성(Acceptability)가 있어야 한다고 했다.

그리고 계속해서는 그는 성과 목표를 설정할 때 (1)전략과제(Critical Success Factor)를 세우고, 그 과제를 이루기 위한 (2)핵심성과지표(Key Performance Indicator, =전략목표)을만들고, (3) 목표수준(Goal Performance)을 설정하라고 했다. 회사 경영자가 할 이 3가지를 설정하는 일이 오늘날 대부분의 교회나 목회자들이 등한시하는 부분이다. 비록 목회자가 사명과 비전을 세웠지만 이를 실행하기 위한 전략과제를 만들지 못하고 또 그 전략과제를 평가할만한 성과지표가 없고, 목표수준이 분명하지 아니하다면 문제다. (1)전략과제는 목회자와 교회가 가진 비전과 핵심가치(Core Value)에서 나온다. 목회자와 교회가 이루어야 할 전략과제를 예로 들면"영감 있는 예배"라면 핵심성과 지표는 (2) 찬양 팀의 활성화를 통해 수준을 높이며, 목표 수준은 (3) 2명의 찬양 팀에서 5명으로 늘임이 될 수 있다. 물론 1명이 늘어 3명(Satisfaction Goal), 2명이 늘어 4명(Expected Goal), 혹은 3명이 늘어 5명(Exceptional Goal) 이 될 수 있다. 또 목회의 전략과제인 영감 있는 예배를 위해 목회자가 (2) 설교준비에 무게를 둠이라면, 목표 수준은 (3) 현재 4시간 설교 준비에서 6시간 준비하면 "만족의 목표"가 이루어 지고, 8시간을 준비하면 "기대의 목표"가 이루어지고, 또한 10시간을 준비하면 "최고의 목표"가 이루어 질 수 있다. 이와 같이 목회자와 교회는 신퇴성있고, 타당성 있고, 또한 납득 성이 있는 성과 목표를 설정해야 한다.

평가하고 모니터링을 하다.

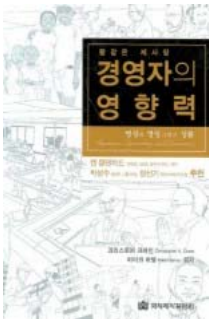
세 번째 목회자와 교회는 일정기간 후에 설정된 성과 목표에 대해 평가하고 모니터링을해야 한다. 사명과 비전에 기초해서 성과 목표를 설정하지만, 기간마다 성과 목표가 잘 이루어지고 있는지를 평가하고 모니터링을 해야 한다. 이 일도 목회자들이 잘 하지 못하는 일 중 하나이다. 한국 목회자들에게는 평가하는 일이나 모니터링을 하는 일이 익숙하지 않기 때문이다.

예를 들면 앞에서 "영감 있는 예배"을 준비하기 위해 전략과제를 설정했다면 첫째는 정해 놓은 핵심성과 지표가 매 3개월마다 목표 수준에 근접하고 있는지를 평가한다. 늘 모니터링을 해 보아야 한다. 6개월이 지나면 적어도 목표 수치가 반쯤은 달성되어야 한다. 달성이 되었으면 좋지만, 그렇지 아니하다면 왜 그렇게 되었는지를 점검해 야 한다. 게으름 때문인지, 목표 수치를 잘못 정했는지? 잘못 정했다면 빨리 수정을 해야 한다. 그러므로 목표 수치를 정할 때 는 전년도의 목표 수치를 평균해서 정하라고 했다(p.112). 이렇게 함으로 인해서 전략과제가 제대로 실행되는지, 안 되는지를 살펴 보게 된다. 또 목회자가 목표 수치를 세운지 6개월이 지났는데 평가해 보니 처음 목표 수치가 4시간에서 변화가 없다면 그 이유를 살피고, 빨리 목표 수치의 달성을 위한 준비를 해야 한다. 물론 목표 수치의 달성이 목표 수치 달성으로 끝나서는 아니 된다. 반드시 사역의 본질을 잘 파악하고, 자기 자신을 잘 경영하는 사람이 되어야 한다. 자기를 제대로 경영하지 못하면 목표 수치를 달성하는 것도 힘들어진다.

결론: 목회자가 교인 관리도 해야 하고, 행정관리도 해야 하고, 설교 준비도 해야 한다. 그러나 목회자는 미션과 비전을 가져야 한다. 그리고 미션과 비전을 성취하기 위한 성과 목표 설정해야 한다. 성과 목표 설정은 반드시 (1)전략과제를 세우고, (2) 핵심 성과 지표를 만들고, 그리고 (3)목표 수치를 정해야 한다. 물론 목표 수치를 달성하는 것 보다 더 중요한 것은 자기를 잘 경영하는 일이다.

(글쓴이: 미남침례회 국내선교회 교회개척개발 전략가이며, "당신의 목회를 그린오션으로 가게 하라"(요단 발행, 257쪽) 의 저자, E-mail: MoveToGoChurch@hotmail.com)

"경영자의 영향력"



이번 호에는 크리스토퍼 크레인과 마이크 하멜이 공저로 낸 책 "경영자의 영향력(국제제자훈련원 발행, 2007년, 309 PP)"에 대한 필자의 느낌을 쓴다. 이 책은 이 시대를 살고 있는 크리스챤 비즈니스 맨들의 신앙적 영향력이 얼마나 지대한가?를 보여주는 동시에 오늘을 살아가는 목회자들이 어떤 리더십을 발휘하면 건강한 목회를 할 수 있는지?를 암시해 준다.

나는 이 책에서 3가지 중요한 가치들을 찾아 보았는데 첫째는 자기의 신앙을 성도들에게 강요하지 말라,둘째는 개인적인 삶과 사역을 구분하지 말라, 셋째는 목회자를 따르게 하지 말라 "이다.

자기의 신앙을 성도들에게 강요하지 말라

이 책에 나타난 크리스챤 CEO들은 모두 훌륭한 신앙을 가지고 있었을 뿐 아니라. 신앙을 지키는데 아주 담대함을 보여 주었던 사람들이었다. 그들이 가진 훌륭한 신앙을 회사 직원들에게 절대로 강요하지 아니했고, 다만 가진 신앙의 가치에 따라 살아간 사람들이었다. 그들은 CEO라는 위치를 이용해서 목사처럼 설교하려고 하는 사람들도 아니었고, 말만 잘하는 신앙인으로 살지 아니했고, 삶을 통해 신앙이 무엇이며, 크리스챤의 삶이 얼마나 행복한가?를 실천한 사람들이었다. 그들은 세상을 향해 회사에 취직하려면 신앙인이 되어야 한다고 강요하지도 아니했다, 다만 그들은 신앙인이 어떤 사람인지?를 보여 준 사람들이었다. 그 결과 많은 직원들이 크리스챤이 되었고, 많은 열매를 하나님께 드렸다.

오늘날 목회자는 세상 사람들에게 신앙을 강요하는 자가 아니라, 삶을 보여주는 자들이다. 크리스챤으로 사는 삶이 얼마나 가치 있는가?를 보여 주는 자들이다. 목회자는 설교를 위해, 그리고 성경공부를 위해 교회를 섬기는 것 아니다. 선교를 위해 교회를 섬기는 것도 아니다. 목회자는 무엇을 하든지 이 세상을 향해 크리스챤의 삶이 무엇인가?를 보여 주는 자들이다. 목회자는 세상을 변화시키기 위해 , 또 이 세상 사람들에게 영향력을 주기 위해 존재하는 자들이다. 목회자의 신앙은 입으로 말하는 것이 아니라, 행동으로 보여 주는 일이다. 오늘날 전도의 길이 막히고, 하나님의 나라가 축소되는 이유는 무엇인가? 목회자의 강요? 지나치게 간섭을 하기 때문이 아닌지? 목회자는 우리의 신앙을 지키기 위해 담대함을 보여주어야 한다. 그러나 교회를 이용해서 성공하거나, 그것을 통해 어떤 역사를 이루어 보겠다는 교만이 작용한다면 어떻게 되겠는가? 목회자는 이 세상 사람들에게 강요하는 자들이 아니라, 그리스도인의 삶을 보여 주는 자들이다.

개인적인 삶과 사역을 구분하지 말라

크리스챤 CEO는 개인적인 신앙과 그들이 펼치는 사업과는 구분하는 삶을 살지 아니했다. 그들의 개인적인 신앙이 펼치는 사업과 연결되게 살았던 사람들이다. 그 결과 많은 사람들이 크리스챤이 되었다. 이는 그들의 회사가 지닌 비전이나 핵심가치들은 보면 알 수 있다. 빌 폴라드는 서비스 매스터사의 CEO로서 전 세계에서 가장 큰 정원관리회사이며, 4가지 경영가치들 중 첫째가 "하나님의 영광"이었다. 그리고 나머지가 "직원들의 성장, 최고를 추구, 그리고 이윤 극대'였다. 전 미국,캐나다, 그리고 영국에 걸쳐 15,000명이 넘는 이용객들과 가족들에게 서비스를 제공하는 선라이스어시스티드리빙을 만든 폴 크라센부부도 7개의 운영원리들 중에 첫째가 "영혼을 가꾸는 일"이었다.(45 P) 폴은 회사 직원들에게 "행복하게 살기 프로그램'을 만들어 주었다. 은 회사 직원들에게 "행복하게 살기 프로그램'을 만들어 주었다. 누구든지 "행복하게 살기 프로그램"에 가입하면 $500을 받으며, 그 돈으로 담배를 끊거나, 헬스클럽에 다니거나 혹은 영적인 행사에 참석하는 일에 쓰게 했다. 이것이 개인의 삶과 사업을 구분 짓지 아니하는 일이다. 그는 계속해서 말하기를 "주일날 우리 모습과 주중의 우리 모습이 달라서는 아니 된다"고 했다.(52 P)그는 개인적인 삶(주일)과 비즈니스의 삶(월-금)사이에 연결고리를 만들면서 살아온 사람이다. 그리하여 폴과 테리부부는 직원들에게 성공자체가 사회를 바꾸는 일임을 보여 주었고, 이 세상의 빛으로서의 삶을 살게 해 주었다.

목회자도 개인의 삶과 목회와는 동떨어진 삶이 되어서는 아니 된다. 목회자의 개인의 삶이 목회와 연결되어야 한다. 개인의 삶은 개인의 삶이고, 목회는 따로라고 생각할 때에 사역이 힘들어 진다. 목회자가 가정에서 아내와 싸우고, 자녀들을 야단치고, 심방을 갈 때는 거룩해야 하는 삶이 되어서는 제대로 목회를 할 수 없을 것이다. 목회자가 집에서는 거룩한 삶을 살면서 세상에 나가서는 정직성을 잊어버린다면 이것도 문제이다. 목회자의 주일의 모습이나 월요일부터 금요일까지의 모습이 같아야 세상을 변화시킬 수 있다.

목회자를 따르게 하지 말라

자칫 잘못하면 회사에서 직원들이 CEO을 따르기 싶다. CEO는 직원들이 회사의 가치를 따르게 해야 한다. 경영자 그렉 뉴먼은 "CEO가 되었던 한 부서의 관리자가 되었던 경영자들은 직원들이 회사의 가치를 따르도록 해야 한다"(207 P)고 했다. 또 리바이스의 CEO 로버트 허스트는 "나와 우리 팀에 주어진 가장 우선적인 책임은 우리의 행동과 경영방식이 우리가 언급하는 가치들과 꾸준이 일치하고 있는지를 철처하게 살펴 보아야 한다"고 했다. 이처럼 CEO는 직원들이 자기를 향하지 아니하고, 회사가 수행해야 할 비전과 핵심가치에 충실하도록 했다. 16개국에 118개의 발전소를 건설하고, 1억 2,000만 명에게 전략을 공급하는 AES전력공급회사인 데니스 베이크는 40,000명을 직원으로 둔 회사를 성경적인 믿음에 일치하는 가치들을 세웠다.(182, 187 P) 그리고 직원들을 모두 회사가 추구하는 가장 즐거운 가치를 향하도록 만들었다.

목회자도 마찬가지이다. 성도들이 목회자를 따르게 하지 말고, 교회가 세운 비전과 핵심가치에 따르도록 도와 주어야 한다. 성도들이 교회의 비전과 핵심가치에 충실하도록 만들어야지 목회자의 수중 사람이 되게 할 때 자칫 잘못하면 이중적인 신앙생활을 하게 만들기 쉽다. 목회자가 보는 앞에서는 일하는 척하면서, 목회자가 보이지 아니하면 일을 팽개쳐 버리는 그런 성도들로 만들어서는 아니 된다. 오늘날 목회자의 리더십의 공백 중에 하나가 성도들이 교회가 지닌 비전과 핵심가치에 따라 자기의 사명을 다하도록 돕지 못하는 일이다. 그 결과 교인들을 이중인격자가 되는 경우를 본다.

결론: 이 세상 사람들이 교회는 가지 아니하더라도 직장에는 나간다. 그러므로 크리스챤 CEO들 처럼 세상 사람들에게 지대한 영향력을 끼치는 사람도 드물다. 크리스챤 CEO들의 탄생을 위해 기도해야 하겠다. 동시에 목회자들이 배워야 할 3가지 교훈이 있다. 첫째는 세상 사람들에게 신앙을 강요하는 자가 되기 보다, 크리스챤의 삶을 보여주자, 둘째 개인의 삶과 교회의 삶이 구분되게 살지 말자, 연결되지 아니하는 신앙은 세상을 변화시킬 수 없다. 뿐만 아니라 성도들이 목회자를 따르게 하지 말고, 교회의 비전과 핵심가치를 따르게 하자. 그리할 때 목회는 건강해 질 것이다.

(글쓴이: 미남침례회 국내선교회 교회개척개발 전략가이며, "당신의 목회를 그린오션으로 가게 하라"(요단 발행, 257쪽) 의 저자, E-mail: MoveToGoChurch@hotmail.com)

"팀 경영자법"

〈팀경영법〉은 하바드 대학 비즈니스 스쿨에서 만든 책이다. 이 책은 팀경영으로 성공하려면 꼭 알아야 할 중요한 지침 몇 가지를 설명하고 있다. 팀원들끼리 첫째, **목표를 분명하게 세워라.** 둘째, **팀 후원자와 팀 리더 등을 잘 세워라**, 셋째, **헌장과 방향을 바로 세워라.** 마지막으로 **효율적인 운영을 하라.**

공동의 목표를 분명하게 세워라.

팀 경영에 성공하려면 우선 팀원들끼리 공동의 목표를 분명하게 세워야 한다. 팀이 나아갈 목표가 분명하지 아니하면 팀원들이 좌로 우로나 치우치기 쉽다. 그러므로 실행위원회에서는 경영팀이 나아갈 목표를 분명히 세우고 출발하라는 말이다. 분명한 목표가 있을 때에 팀원들이 어디를 향해 가야하고, 얼마만큼 달려가야 하는지 방향감각을 알 수 있기 때문이다. 예를 들면 "우리 교회는 매주일 영감있는 예배를 준비해서 2009년 한해 평균 출석이 성인 30명의 성도들로 예배당을 채운다"는 목표를 말한다.

이렇게 팀원들이 세운 공동목표는 간단명료하게 해야 하지만(37.p). 공동의 팀이 세울 목표는 성과적 수치를 만들어야 한다. 위에서 예를 들었지만 "2009년 한해 동안 주일예배 참석숫자를 평균 30명으로 한다"는 구체화 된 숫자를 제공하는 것을 말한다. 뿐만 아니라 예배 참석자들의 진척 상황도 설정하라고말한다(38.p). 예를 들면 현재 주일예배 평균 출석수가 18명이라면 매 분기 마다 3명씩 증가한다면 4분기 후에는 12명이 늘어나서 평균 30명이 되게 만든다는 말이다.

팀 경영은 공동의 목표를 구체적으로, 성과적으로 수치를 만들어야 하고, 팀에 참여하는 사람들의 숫자도 5명을 넘지 말고10명 미만으로 하라고 한다. 팀의 숫자는 너무 많아도 문제이고, 너무 적어도 문제이기 때문이다. 가장 적당한 숫자는 7-8명이라고 한다.가장 손쉽게 핸들 할 수 있는 숫자이기 때문인 것 같다. 이를 위해 교회의 실행위원회는 매년 시작 전에 팀의 경영을 성공적으로 하기 위해 공동의 목표를 세워야 한다. 세우기만 하지 말고, 세운 후에는 이 공동의 목표 달성을 위해 헌신하라고 한다. 상호적으로 책임감을 가져야 팀 경영은 성공한다.

공동 팀 후원자와 팀 리더를 잘 세워라.

두번째 팀의 경영이 성공하기 위해서는 팀을 후원해 줄 후원자를 잘 세우라고 한다(54.p). 팀의 후원자는 팀원들이 가야 할 길을 안내 해 줄 멘토를 말한다. 멘토는 이 분야에 경험 있고, 팀원들이 가진 가치를 창출하도록 잘 도와주는 자이다. 후원자는 팀원들을 앞에서 이끌어 주는 자가 아니다, 뒤에서 잘 밀어 주는 자이며, 간섭하는 자가 아니라, 격려자요 용기와 힘을 주는 자이다. 후원자는 팀원들이 가진 은사를 극대화 하도록 도와 그들이 가진 역량을 최대한 발휘하도록 돕는 자이다. 그리고 물고기를 잡아 주는 자가 아니라, 물고기를 잡는 법을 가르쳐 주는 자이다. 자원을 제공해 주고, 팀원들의 보호막 역할을 할 분이어야 한다. 팀원들에게 영향력을 줄 수 있는 분이어야 한다(55.p).

팀 리더로 어떤 분을 세워야 하는가? 팀원들이 비전을 향해 잘 나아가도록 돕는 자이어야 한다. 팀원들의 활동을 조율하는 자이어야 한다. 팀원들 사이 갈등이 생길 때 조정하는 자이어야 한다. 팀이 가야할 이정표를 세우는 자이어야 한다.

그리고 팀원들이 가야 할 방향을 설정해 주고, 팀원들끼리의 대화를 훌륭하게 만들도록 만드는 자이어야 한다. 나아가서는 팀원들을 잘 코치해 주는 사람이어야 한다. 훌륭한 코치는 팀원들이 업무에 쏟는 노력의 수준을 끌어 올려주고, 목표가 적합성을 인정해 주고, 나아가서는 팀원들이 가진 재능과 은사를 최대한 발휘하게 하는 사람이어야 한다(114.p). 훌륭한 팀 리더는 팀원들이 높은 사역의 만족을 갖게 하고 동기를 잘 불러 일으키는 사람이어야 한다. 회사 경영을 하면서 지켜야 할 이러한 모든 조건들은 오늘날 교회를 인도하는 목회자가 지녀야 할 내용이기도 하다.

팀원들은 어떤 사람이어야 하는가? 높은 수준의 선발 기준을 통해 선임된 사람이어야 한다. 일을 할 수 있는 능력이 있어야 하고, 일에 대한 헌신도가 있어야 하고, 자신감도 있어야 하고, 또한 인간관계도 잘 맺는 사람이어야 한다. 또한 공동의 팀이 나아가는 방향과 일치하는 사람이어야 한다. 빌 하이벨즈는 팀원이 되기 위해서는 3가지(3 C)를 가져야 한다고 했다. 첫째는 성품(character)이 준비되어 있어야 하고, 둘째는 능력(capacity)이 준비되어 있어야 하고, 셋째는 조화(Chemistry)를 만들 수 있는 분이어야 한다고 했다. 다시 말하면 인간관계를 잘 맺는 분이어야 한다는 말이다. 팀 사역을 할 때 참고해야 할 귀한 교훈들이다.

팀 경영에는 헌장과 방향이 있어야 한다.

세 번째 팀 경영에는 헌장과 방향이 있어야 한다. 팀이 제대로 운영이 되기 위해서는 팀은 헌장이 필요하다는 말이다. 헌장은 팀이 나아가야 할 방향을 말한다. 여기에는 팀원들이 알아야 할 "업무명세서"가 될 수 있다. 팀원들 마다 업무 명세서가 있어야 무슨 일을 해야 할지를 알 수 있다. 교회에서는 예배부장과 부원들의 업무 명세서, 소 그룹 리더와 부 리더의 업무 명세서, 교육부장과 부원들의 업무 명세서 등을 말할 수 있다. 또 "의사를 결정하는 규칙" 등을 말할 수 있다. 의사 결정이 다수결이냐 혹은 만장일치나 혹은 팀 리더가 결정하느냐?하는 것을 말한다. 예를 들면 교회에서 이사를 선출하기 위해 사무총회 참석자들의 2/3의 찬성을 요할 것인지 혹은 만장일치를 요구할 것인지 등을 말한다. 또 "예산이 책정"되어 있어야 한다(95.p).교회도 일년 예산을 편성해야 1년 후에 결과에 따라 평가하고 새로운 계획을 제대로 세울 수 있다.

팀 경영에는 효율적인 운영이 필요하다.

네 번째 팀 경영에는 효율적인 운영이 필요 하다. 농구 경기에서 선수가 공을 잡기만 하면 슛을 넣는 선수를 본적이 있는가? 슛을 날리기 위한 유리한 위치에 있을 때만 슛을 해야 한다. 팀에서 경계할 일은 비 협력적 행동이다. 목표를 향해 나아가면서 분담을 해야 하고, 업적을 가로채는 일을 하지 말아야 하고, 자기의 공력을 팀의 공력 보다 앞세워서는 아니 된다. 이렇게 되면 팀의 결속력을 떨어 뜨릴 뿐이다. 건전한 협력 관계, 팀의 공력을 이루어가야 한다.

결론: 팀 경영은 단독 경영보다 어렵다. 그러나 팀 경영은 시너지 효과를 만들 수 있다. 팀 경영이 성공하려면 목표를 분명히, 팀 후원자, 팀 리더, 그리고 팀원들을 잘 세워야 한다. 헌장을 잘 만들되, 효율적인 운영을 해야 한다.

(글쓴이: 미남침례회 국내선교회 교회개척개발 전략가이며, "당신의 목회를 그린오션으로 가게 하라"(요단 발행, 257쪽) 의 저자, E-mail: MoveToGoChurch@hotmail.com)

"도요타 초일류 경영" 정일구

도요타 경영방식의 최고 전문가요 경영컨설턴트가 쓴 "도요타 초일류 경영"(시대의 창 발행, 정일구 저, 400 PP)을 읽었다. 이 책을 읽으면서 나는 내가 속해 있는 일리노이 교회들이 초일류 목회 경영을 해야 하겠다는 생각이 들었다. 그러기 위해 교회는 첫째 끊임없는 자기 변화의 추구, 둘째 고급 인재의 양성, 셋째 고객만족과 감동이라는 사실을 깨달았다.

도요타의 초기시대

도요타는 1934년 방직 업계에 종사하던 사기치의 아들 기이치로가 창업했다. 초기 그가 자동차 사업을 시작할 때 보잘것 없었다. 미국차인 시보레 모델을 구입하여 모방하면서 자동차 사업을 시작했다. 그러나 70여년이 지난 2005년 보고에 도요타의 종업원은 270,000명이었고, 매년 전 세계 자동차(6,400만대) 생산의 13%인 850만대를 생산했고, 2010년까지 1,000만대를 목표하고 있으며, 미국 자동차 판매의 33%를 차지했다. 미국의 존경 받는 기업들 중 2위를 차지했고, 브랜드 가치는 삼성전자의 150억(세계 20위)을 앞질러 248억(세계 9위)이 되었다.

자기 변화를 추구했던 도요타

이 같은 자리에 설수 있었던 이유는 기이치로의 뒤를 이은 많은 CEO들의 핵심 경영키 즉, 끊임없는 **자기 변화의 추구**였다. 언제든지 변화하지 않으면 살아남지 못한다는 자세로 살아왔기 때문이다. 도요타는 변화되기 위해 무한한 노력을 기울였고, 이를 위해 매년 연구개발비로 75억불(2004년 기준)을 투자했고, 안주하거나 만족하지 않는 치열한 자기 발전의 경영이 되었고, 이를 위해 매 1.5년 마다 새로운 모델을 개발해 왔다. 또한 위기 철학을 강조했다. 도요타는 "아무 일도 하지 않는 것은 가장 나쁘지만, 변화하지 않는 것은 더 나쁘다"고 했다. 그리고 회사의 미래를 풍요롭게 만들어 가기 위해 창조적 파괴도 불사했다. 그 결과 도요타는 세계 자동차 경영의 앞자리를 차지했고, 이제 이를 앞지를 자동차 업계는 없는 것처럼 보인다. 교회도 초일류로 가기 위해 해야 할 첫째 과제는 끊임없는 자기 변화의 추구이다. 조직의 변화를 거부하거나 두려워해서는 안 된다. 살아남기 위해서는 교회 조직도 변화해야 할 것은 변화되어야 한다. 집사중심사역(Deacon Based Ministry)이 은사중심사역(Gift Based Ministry)으로 바뀌어져야 하고, 큰 모임중심에서 소 모임 중심으로 바뀌어져야 한다. 고참들만이 아닌 신진들의 참여로 결정되는 교회가 되어야 한다. 우리 시대는 매년 73일마다 새로운 지식이 늘고, 매 3-4년 마다 새로운 제품들이 만들어지고 있다. 전도 방법도 사회의 필요를 채워주는 필요중심 전도로 변화되어야 한다. 주일학교 교육도 새로운 기재와 교재가 바뀌어야할 뿐 아니라, 교사들의 마음가짐과 자세가 늘 변화되어야 한다. 또 매년 목사님의 설교 내용과 전달 방식이 끊임없이 변화되어야 한다. 예수님께서도 바리새인들을 향해 새 포도주는 새 부대에 넣어야 할 것을 말씀하셨다.

고급인재를 양성한 도요타

첫째가 자기 변화의 추구였다면, 둘째는 **고급 인재의 양성**이다. 기이치로를 도왔고, 현재 명예고문으로 있는 도요타 에이지는 "결국 모든 것은 사람이 하는 일이다. 사람을 키우지 않으면 애초에 사업을 시작하지 말라"고 했다. 이렇게 도요타는 "최대 자산이 결국 사람이다"라는 모토로 사람을 찾고, 잠재력을 개발하고, 자질을 키우는데 전력했다. 기이치로는 다른 자원은 몰라도 사람만큼은 하루아침에 만들어지지 않고, 또 조직이 성공하느냐 아니냐는 개개인의 역량에 좌우된다고 했다. 도요타는 창업 후 5년째인 1939년 인재 양성을 위해 도요타 공업 학교를 세웠다.

첫 입학생 339명의 등록 이후로 매년 이곳에서 200명의 우수한 기술자들이 양성 되었다. 교육제도도 기능분야에 40%, 지식분야에 30%, 그리고 나머지 35%에는 교양분야 과목을 제공 했다.
교육 시간이 3년 과정으로 5,000시간이 넘었고, 현장 인재를 양성하는데 초점을 두었으며, 창설 이래 2004년까지 약 15,000명을 배출했다. 전체 종업원들의 20%를 이곳 출신들로 채웠다. 도요타는 인간의 10%만 발휘하는 자기의 능력을 넘어 나머지 90%의 능력을 사용하도록 하기 위해 능력 개발에 전적으로 힘썼다. 교회도 마찬가지다. 교회는 고급 인재양성에 주력해야 한다. 사람이 교회 조직을 움직인다. 이 조직의 구성원 한 사람 한 사람을 능률적으로 움직이는 것도 사람이다. 그러므로 조직을 움직이는 하나님의 사람이 양성되지 않으면 아무 일도 할 수 없다. 특별히 교회는 교인들의 능력과 은사에 따라 사역이 이루어진다. 하나님이 교인들에게 주신 능력과 은사를 찾고, 개발하고, 그 능력과 은사가 여러 분야에서 활용되도록 해야 한다. 교인들은 그들에게 주신 잠재력이 활용되어질 때 믿음이 성장하고, 봉사를 통해 자부심을 가지게 되고, 그가 속해 있는 조직이 강화된다. 목회자가 혼자서 일하면 편하겠지만, 인재를 키우지 않으면 결국 자신이 모든 일을 혼자 다(一人多役) 해야 한다. 조직도 발전되기 만무하고, 창조적인 아이디어도 창출되지 못하며, 하나님의 역사는 여전히 답보 상태에 있게 된다. 인재를 양성하는 일은 힘들지만, 그것이 바로 하나님께서 우리 목회자들에게 주시는 축복이다.

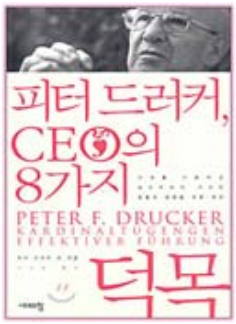
고객만족과 감동을 준 도요타

도요타의 세 번째 경영전략의 키는 **고객 만족과 감동**이었다. 도요타는 고객을 제일 중요시 한다. 고객이 없으면 도요타는 존재하지 않는다고 생각했다. 고객이 자동차 가격도 결정하고, 제품도 결정하고, 색깔도 결정하기 때문에 고객이 원하지 않는 제품은 만들 필요가 없었다. 고객이 요구하는 차를 만들고, 요구한 양 만큼 생산하며, 또한 고객의 스피드에 맞추어서 움직였다. 도요다의 명예 고문인 에이지는 '고객 제일주의'를 선언했고, '고객에게 매력 있는 제품을 만들자', '매력 있는 가격을 제시하자' 그리고 '매력 있는 가치를 창출하자'고 했다. 그는 항상 고객을 먼저 앞세우는 사고를 지녔다. 교회는 누구를 위해 존재하는가? 하나님을 위해 존재한다. 그러나 진정 교회가 하나님만을 위해 존재하는가? 교회가 하나님을 위해 존재한다. 또한 이 세상에 있는 사람들을 위해서도 존재해야 한다. 교회가 이 세상에 있는 사람들의 사고방식, 생활 습관, 선호도, 희망 그리고 필요나 요구를 묵살 한다면 초일류 교회로 갈 수 있을까? 교회는 이 세상 사람들의 요구에 응해야 한다. 그렇다고 복음의 메세지(Message)를 바꾸란 말이 아니라 방법(Method)을 바꾸라는 말이다. 교회가 그들을 위해 무엇을 해 주기를 원하는지를 찾아야 한다. 그들의 요구 조건이 어떠하던지 맞추어야 한다. 빌 하이벌즈(Bill Hybels) 목사가 처음 교회를 시작할 때 배링톤 지역에 사는 사람들의 기호도를 조사했다. 그들은 넥타이를 하고 교회에 오는 것을 싫어했다. 그러면 그들의 요구에 응해야 한다. 그래야 고객 만족이 있고, 감동이 있다. 요즈음은 고객 만족과 감동만으로는 안 된다. '고객 졸도'가 이루어져야 하고, 고객을 중독시키는 단계까지 나아가야 한다.

초일류로 가는 기업이 되기 위해 변화를 추구해야 하며, 고급 인재를 양성해야 하고, 또한 고객 만족과 감동을 주어야 한다면, 왜 교회는 초일류가 되기 위해 이렇게 걸어가지 말아야 할 이유라도 있는가?

(글쓴이: 미남침례회 국내선교회 교회개척개발 전략가이며, "당신의 목회를 그린오션으로 가게 하라"(요단 발행, 257쪽) 의 저자, E-mail: MoveToGoChurch@hotmail.com)

"CEO의 8가지 덕목" 피커 드러커



경영학의 대가인 피터 드러커가 쓴 책들을 읽으면서 목회자는 경영을 배워야지 효율적인 목회자가 된다는 생각이 든다. 필자는 이번 호는 피터 드러커로 부터 많은 가르침을 받거나 영향을 받은 분들의 글을 모은 책 " 피터 드러커, CEO의 8가지 덕목"을 읽고, 느낀 점을 간추려 본다. 그는 CEO로서 가져야 할 8가지 덕목을 이야기 했지만, 이것은 기업하는 사람뿐 아니라 목회자에게도 꼭 필요한 이야기였다. 8가지를 종합해서 4 가지로 정리해 본다.

무엇을 해야 하는지 아는 사람이어야 한다

이것은 기업하는 사람이나 목회하는 사람이나 모두가 "**정체성을 분명하게 해야** 한다"는 말이다. 자기가 무엇을 해야 하는 사람인지?를 모르면서 일을 한다는 것은 얼토 당토 않다. 목회자는 매년 자기교회를 점검하고, 진단해 두어야 한다. 점검하고 진단하면 할 일이 분명히 밝혀진다. 어떤 목회자는 자기 교인들의 영성을 개발시켜야 한다는 방향을 세울 수 있고, 셀 사역을 활성화 해야 한다는 방향이 세워질 수 있으며 또 다른 어떤 목회자는 예배 사역을 강화해야 한다는 방향을 세울 수 있다. 우리 교회가 올해는 영성 개발을 해야 한다면 〈큐티 세미나〉를 해야 하고, 또 셀 사역 강화한다면 〈셀 리더 훈련〉을 해야 한다, 뿐만 아니라 예배 사역을 강화해야 한다면, 〈설교 클리닉〉에 참여하거나, 〈예배 찬양 팀〉을 훈련해야 한다..

또한 이러한 모든 일을 하기 전에 이것들이 진정 하나님 **앞에서 가치가 있는 일인지?** 이렇게 하면 정말 하나님이 기뻐하시는 교회를 세울 수 있는지?를 **점검해 보아야 한다.** 가치 없는 일이라면 하지 말아야 하고, 또 자신이 없다면 하지 말아야 한다. 그리고 이런 모든 일들을 할 때 이것이 과연 나를 위한 일인가? 교회를 위한 일인가? 내 자랑이 되지는 않는가? 하나님께 자랑이 되는가?를 생각해 보아야 한다. 이상은 피터 드러커가 말하는 첫 번째와 두 번째 효율적인 목회자의 2가지 덕목이다.

년중 계획표를 세우고 책임감을 가져라

이제 목회자가 일년간 가야 할 방향이 정해 졌고, 그것이 정말 하나님 앞에서 가치 있는 일이고, 교회를 세우는 일이라면 다음의 **일은 계획표(일정표)를 세운다**. 이는 가장 지혜롭게 가장 효율적으로 세워야 한다. 앞에서 응급한 바와 같이 영성 개발을 위해 〈큐티 세미나〉를 한다면 년 중 언제 할 것인지? 1/4분기에 할 것인지 2/4분기에 할 것인지? 를 결정해야 한다. 대상은 전 교인인지? 혹은 교회 리더들 중심으로 해야 하는지? 또 강사를 누구를 세울 것인지? 교재는 무엇을 사용할 것인지? 등등의 계획을 세우는 일이다. 셀 사역을 강화하기 위한 계획이나 예배 사역 강화를 위한 계획도 마찬가지로 1년의 계획 중 어디에 넣을 것인지? 예산은 어떻게 짤 것인지? 어떤 사람들을 어디에 배치 시킬 것인지? 그리고 무엇을 먼저하고 무엇을 나중 할 것인지? 분명하고도 실질적인 계획표를 만들어야 한다. 이렇게 하면 교회에 생명력을 불어 넣을 수 있는지? 이러한 계획들은 누가 먼저 알아야 하고, 누구에게 협력을 구해야 하고, 누가 책임을 져야 하고, 등등을 파악해야 한다.

이러한 모든 계획의 성공과 실패는 교인들에게나 위임 받은 교회 리더들에게 있는 것이 아니다. 그들이 잘 하고 못하고는 목회자의 책임이다. 언제나 **목회자는 마지막으로 책임을 질 사람이다**.

실패했을 때에 생산적인 대화와 기호 포착

효율적인 목회자의 특성 세 번째와 네 번째는 목회자가 세워야 할 계획이고 성공과 실패에 대한 책임감이라면 다섯 번째, 여섯 번째의 덕목은 생산적인 대화와 기회 포착이다.

효율적인 기업의 CEO나, 효율적인 목회자는 성도들과 사이에 **교감 있는 대화**를 한다. 많은 목회자들이 자기들이 기도하고 생각하고 결정한 내용을 교회 제직들과 대화 없이 밀어 붙이는 경우를 본다. 교인들이나 제직들이 따라 오지 않으면, 믿음 없다는 말을 한다. 믿음이 없어가 아니라, 충분한 대화를 통해 이해 시키지 못했기 때문이고 생각하면 안 될까?.무슨 일에 대한 방향을 정하고, 계획을 세웠다면 사전에 대화를 통한 쌍방간의 의견 일치가 필요하다. 함께 일치되지 않고 일방적으로 밀게 되니 충돌이 생기게 된다. 목회자는 성도들의 의견을 들을 줄 알아야 한다. 그들의 리더라면 섬기는 리더가 되어야 한다. 끌고 가는 리더가 아니라, 밀어 주는 리더가 되어야 한다. 목회자가 끌고 가는 교회는 위험하다, 그리고 오래 가지 못한다. 그러나 성도들 전체가 참여하고, 그들에 의해 끌려 가는 교회(하나님의 인도함이 있으면서)는 오래 지속된다.

목회자는 또한 교회가 문제가 있을 때에 해결책을 물색하는 자가 되어야 한다. 문제가 있을 때에 피하거나 도망가거나 하기 보다, 문제와 직면해야 한다. 그리고 **기회를 포착하는 자가 되어야 한다**. 모세는 혼자서 60만 명을 재판하다 피곤하고 지쳐 있었다. 이것을 본 장인 이드로는 그것을 보고 그에게 천부장, 백부장, 오십부장, 및 십부장을 세워서 위기를 모면 하도록 했다. 필자가 잘 알고 있는 C교회 목회자는 매월 지출이 수입보다 훨씬 많았기에 얼마 동안 너무 지치고 힘든 목회를 했다. 교인들의 헌금이 교회 건물을 유지하고 관리하기가 벅찼다. 이 문제를 위해 기도하든 중 교회 건물을 팔았다. 그리고 은행 빚을 갚았고, 팔고 남은 것으로 이층 상가 건물을 구입했다. 1층은 상가로, 2층은 교회로 사용한 결과 한 푼도 지출되지 않았다. 그 후 3-4년이 지나 건물을 팔았다. 교인들도 헌금도 빚을 지고 있을 때보다 4-5배나 증가 되었다. 이제 교회는 안정단계에 들어갔고, 100 만 불 가까운 건축헌금으로 교회 건물을 구입 중에 있다. 목회자는 문제가 있을 때에 피하는 자가 아니다. 기회를 만드는 자이다.

회의를 생산적으로 하고 공동체를 형성

일곱, 여덟 번째 기업가나 목회자가 지녀야 할 덕목은 **회의를 생산적으로** 하고, 또 공동체를 형성하는 일이다. 한국교회는 미국교회에 비해 회의를 생산적으로 하지 못하고 있다. 감정에 따라 움직이지 이성에 따라 움직이지 않기 때문이 아닐까? 그러므로 회의를 주도하는 목회자는 회의 전에 미리 각 부서 마다 보고서를 제출하게 한다거나 혹은 각 부서장들을 만나 사전 조율이 필요하다. 특히 회의할 때 시간을 잘 지켜야 한다. 그러기 위해 회의 때 시간을 정하는 일은 필수이다. 그리고 목회자는 (1) 회의의 목적을 분명하게 정립하고, (2) 사람들의 의견을 경청하고, 정리해서 결정하고, (3) 마치기 전에 감사의 말을 하고, 반드시 결정된 내용을 각 기관이나 부장들에게 이 메일로 보내거나 혹은 편지로 보내어져야 한다. **공동체 형성은** "나"라는 일인 칭을 쓰지 말고,"우리"라는 복수를 쓰는 버릇을 길러야 한다. 한 사람 한 사람의 협력이 시너지 효과를 내게 되고, 한 사람의 이익을 챙기기보다 교회 전체의 이익을 챙기는 자세를 가지는 리더십이다.

이상은 피터 드러커가 말하는 효율적 CEO가 지녀야 할 8가지 덕목이다. 각 덕목마다 1-5까지 점수를 정해서 테스트를 하면 몇 점이 나올까? 평균 3점 이상은 되어야 보통 목사라 하지 않겠는가? 평균 4점 이상이 된다면 필자는 건강한 목회자로 보고 싶다.

(글쓴이: 미남침례회 국내선교회 교회개척개발 전략가이며, "당신의 목회를 그린오션으로 가게 하라"(요단 발행, 257쪽) 의 저자, E-mail: MoveToGoChurch@hotmail.com)

"매력" 점수 테스트 설문지

아래 설문은 브라이언 트레이시와 론 아덴이 지은 책 "끌리는 사람의 백만불 짜리 매력"에 기초해서 작성된 설문입니다. 이 설문을 읽어 보고, 당신의 삶에 (1) 자주 일어나는 경우는 3점,(2) 때때로 일어나는 경우는 2점, (3) 가끔 일어나는 경우는 1점, 그리고 (4) 전혀 일어나지 아니하는 경우는 0점으로 표하십시오.

주 의 : 첫째 답을 할 때 당신 생활의 과거의 경험에 의존하지, 미래의 될 것이라는 생각으로 답하지 마십시오. 이 설문의 목적은 점수를 많이 받는 것이 아니라, 정확하게 파악하고자 함입니다.

둘 째 : 설문을 마친 후 총 점수가 90점 이상이며 A, 82점 이상이며 B, 74점 이상이면 C, 66점 이상이면 D,그리고 65점 이하이면 E로 구분해 보십시오.

1.당신은 당신이 싫어하는 사람들과 **잘 지내는 편**입니까?
(예: 75%이상은 3점, 74-50%는 2점, 49-25%는 1점)
2.당신은 부드럽고, 온화하고, 겸손해서 상대방을 **최대한 편하게 해 주는** 사람입니까?
3.당신은 대화할 때 상대방이 **무엇을 원하는가에 집중을** 합니까?
(예: 고개를 끄떡이거나 미소를 지우거나하지 자기의 의견을 펼치려 하지 아니하는 경우를 말함)
4.당신은 마땅히 비난 받은 일을 한 **사람을 용서 해** 줍니까?
5.당신은 상대방의 자존심과 **자존감을 세워 주는** 사람입니까?
(예1: 당신은 내게 소중한 존재라는 느낌을 전해 주는 사람, 예2: 넌 정말 소중해 너의 말은 가치가 있어, 그리고 너를 볼 때 마다 얼마나 기쁜지 등등의 느낌을 전해 주는 사람을 말함)
6.당신은 사람들을 긍정적으로 대하고, **있는 그대로를 받아** 드립니까?
(예: 적대적이며 비판하거나 결점을 찾아 내지 아니하고, 다만 상태의 성품이 놀라울 만큼 훌륭한 것처럼 받아 드리는 것을 말함)
7.당신은 상대방이 한 일에 대해 **항상 고마움(감사)을** 표시하는 사람입니까?
(예: 고맙다, 감사하다, 은혜를 잇지 않을꺼야, 전화를 걸어 주고 카드를 보내는 등등의 말)
8.당신은 상대를 볼 때 마다 **칭찬하고 인정해 주는** 사람입니까?
(예: 네가 만든 것은 정말 훌륭해, 네 일은 우리에게 도움이 되었어, 정말 열심히 살아 보려 했구나, 너 정말 노력하면 훌륭한 작가가 될 거야 등의 말)
9.당신은 자신의 이미지를 비추기보다 **상대방에 더 관심을** 가지는 사람입니까?
(예: 자신의 이미지를 상대에게 비추기보다 언제가 상대방에게 올인하고 집중하는가? 만일 상대가 마음에 들지 아니하면 나는 그렇게 생각하지 않은데.. 혹은 '내 사정은 좀더 복잡해 등등으로 자신의 이미지를 더 나타내려는 사람을 말함)
10.당신은 사람을 만났을 때 틀에 박힌 말(어떻게 지냈어요?) 보다는 "이게 누구야? 야 정말 반갑다) 애정 어린 **행복감에 찬 말로 인사** 합니까?
11.당신은 대화 할 때 말을 하는 것보다 **듣는데 관점을** 두는 사람입니까?
(예: 자신에 대한 이야기하기를 좋아 하기보다 상대가 자신에 대해 이야기를 하도록 부추기는 자세가 되는가?, 대화의 목적은 말하는 것이 아니라 듣는 것이라는 자세를 말함)
12.당신은 상대와 대화하면서 공감할 때는 **자주 맞짱구를 치는** 사람입니까?
(예: 아하! 그리하셨군요, 그리고 나서 어떻게 하셨는데요!, 그런데 그 일은 어떻게 시작하게 되었어요? 등 당신의 생각을 결들인 반응을 표함..)
13.당신은 대화 도중 상대방이 말을 하다가 한숨을 돌릴 때 "이때다 싶어서" **말을 가로채는 사람이** 아닙니까?(**부정적 질문1**) (아니면 3점, 그렇다면 0 점, 상대방의 생각을 정리하는 순간을 방해하는 무례를 범하지 말라, 상대방과의 대화를 매우 중요하게 생각하고 있다는 인상을 주라, 상대방을 이해하고 있고, 그 사람이 하는 말뿐 아니라 속뜻까지 알았다는 인상을 주라)
14. 당신은 대화 도중에 상대방이 하는 말의 핵심을 파악하기 위해 궁금한 것에 대해 보다 **상대가 말하고 싶어 하는 것에 대해 묻는 일을** 합니까?
(예: 그 부분을 좀 더 자세히 설명해 주시겠어요, 아, 그러니까 그것은 .이렇.다는 말씀이군요, 제대로 제가 이해 한 것 맞나요? 등)
* 편집자주: "질문하는 사람이 지배권을 갖는다"는 명제는 커뮤니케이션에 있어서 가장 중요한 법칙이다.
15.당신은 경청을 할 때 **신체 언어(=보디 랭귀지)를** 잘 사용합니까?
(UCLA의 앨버트 머러비안 박사의 연구 결과 상대방이 어떤 사람인가?를 파악하는데 55%는 보디 랭귀지, 목소리와 톤은 38%, 대화 내용자체는 7%라고 말함)
16.당신은 대화를 할때에 **눈 맞춤(Eye contact)를** 합니까?
(눈 맞춤: 따뜻한 시건을 주는 대화는 영혼이 담긴 진심이다. 눈 맞춤의 정도는 상대가 말하는 시간의 85%쯤만 그 사람의 눈을 보는 것이다)

17.당신은 상대방이 중요하거나 의미 심장한 말을 할 때 **몸을 약간 기울여서 듣는 자세**를 가집니까? (* 편집자 주: 상대방에게 앞으로 다가가 몸을 기울이면 "당신은 정말 매력적이군요, 마치 자석처럼 나를 끌어당기고 있어요" 하는 뜻이 된다, 그러나 반대로 몸을 뒤로 젖히면 "지루해요, 빨리 이 자리를 떠나고 싶어요 당신 이야기는 정말 재미 없어요"라는 의미가 된다)
18.당신은 말을 할 때 **적절한 감탄사를 사용하여** 상대에 자신감을 줍니까? (예: 아 아, 으음 등 혼자 말로 작은 소리를 내고, 또 이러한 신호들과 함께 눈 맞춤과 고개 끄떡임을 결합하면 더 좋다.)
19.당신은 대화하면서 **찬성의견은 정확하게, 반대 의견은 모호하게** 표현합니까? (예: 찬성-"네 그럼요, 절대적으로 동의합니다. 정말 꼭 맞는 말씀이어요," 반대- " 알겠어요, 정말요!, 네에 그렇게 된 거로군요....."
20.당신은 상대편이 스스로 **가치있는 사람으로 느끼도록** 말하고 행동을 하십니까?(예: 무엇이든 남에게 대접을 받고자 하는 대로 당신은 남을 대접하라, 당신은 늘 적을 만들지 않겠다는 결심으로 살아라)
21.당신은 내가 **좋아하기 때문에 상대방도 좋아하고, 내가 싫어하기 때문에 상대방도 싫어 할 것이라는** 생각을 하는 사람이 아닙니까? **(부정적 질문2)**
(예: 아니면 3점, 맞으면 0점, 상대방은 매운 음식을 좋아하지 않는데 당신이 좋아한다고 친구를 데려가는 경우 혹은 상대방은 커피를 마시기를 좋아하지 않는데 당신은 커피를 마시러 커피점으로 들어가는 경우)
22.당신은 화가 나 있는 사람에게 **충고를 삼가는 사람**입니까?
(예1: 삼가면 3점, 아니면 0점, 논리적인 문제 해결 능력이 아니라 그저 "자신의 편"이 되어서 고개를 끄떡여 주는 사람이 인간관계에 성공하는 사람이다. 예2: 누군가가 화가 나 있는 상태에 있을 때 조언을 삼가라, 그 어떤 휼륭한 충고도 그 순간에는 비난의 화살이 될 것이다)
23.당신은 절망에 빠진 사람에게 절망적인 이유를 털어 놓을 때 충고하기보다는 **이야기를 들어 주는(경청)** 사람입니까?
(만일 당신이 상대방의 이야기를 충분히 듣기 전에 현명하고 고상한 충고를 하는데 심취되어 있다면 당신은 핵심을 잘못 잡은 것이다. 또 상대방이 흥분을 가라앉히고 진정으로 당신의 조언을 원하는 눈빛을 보이면 그때에 당신의 입을 열어라)
24.당신은 마음에 들지 아니하는 논리를 세우는 사람과 대화를 할 때 그의 논리를 반박하기보다 **논리를 충분히 설명하도록 내버려** 둡니까?
25.당신은 대화를 할 때 논리적으로 상대를 설득하거나 통계 수치를 들어 대면서 상대를 굴복 시키기 보다 **상대방의 눈높이에 맞춥니까**? (* 편집자주: 매력있는 사람은 융통성 없고 주관이 심한 것을 극복한 사람들이다.)
26.당신은 언제 어디서나 누구를 만나든지 상대에 **푹 빠진 것처럼 행동**합니까? (누군가에 호감을 사는 가장 효과적인 방법은 그를 '좋아하는 것"이다. 상대가 누구든, 당신의 취향과는 전혀 다른 부류라 하더라도...)
27.당신은 상대편을 **아낌 없이 칭찬하고 인정**하십니까?
(감사와 칭찬은 동기 부여하는 아궁이 속에 들어 있는 연료이다. 많은 사람들이 능력을 발휘 못하고 그저 적당하게 일을 하는 이유는 바로 인정과 칭찬을 받지 못하기 때문이다", 칭찬은 눈에 띄는 즉시 실천하라"(1분 경영에서)
28.당신은 어떤 사람을 만나기 전에 그 사람의 직업이나 취향을 미리 파악하고 **관심을 가질 만한 주제에 자료를** 조사합니까?
(다른 사람의 흥미를 끌기 위해 보낸 1년 보다 다른 사람의 흥미를 가지며 보낸 하루가 더 많은 친구를 만들 수 있다, -데일 카네기-, "인간이 성공하기 위해서는 상대가 당신에게 대해 아는 것보다, 당신이 상대에 대해 더 많은 것을 알아야 한다".)
29.당신은 상대방에게 생각할 시간을 주면서, 또 **상대방을 배려하면서 말을** 합니까? (빨리 말하는 사람은 상대에게 생각할 시간을 주지 않는다. 상대의 말을 듣지 아니하고 그저 혼자서만 냅다 달려가는 사람이 되지 말라. # 처방전: 빨리 말하는 것을 고치려면 우선 마음의 속도를 의식적으로 늦추어라. 녹음기를 준비해서 자신의 말을 녹음하라. 이때에 불편할 정도로 느린 속도로 말하라"
30.당신은 말할 때 **적절한 침묵(1-2초간 멈춤)으로** 상대방에게 여유를 줍니까? (침묵의 시간을 통해 상대방이 생각을 정리하고 판단을 하는 기회를 주어야 한다.)
31.당신은 '똑똑한 사람'이라는 말보다는 **'부드럽고 온화한 사람'이라는 말을** 듣기를 좋아합니까? (특별히 상대방의 잘못을 지적할 때는 차분하고 중요한 목소리로 말하라)
32당신은 **유머 감각이 풍부한 사람으**로 생각하고 있습니까?
(미국 싸우스 웨스트 항공사가 사원을 채용할때 가장 중요한 선발 기준은 유머 감각이다. 유머 감각이 없는 사람은 스프링없는 마차와 같다. 길 위의 모든 조약돌마다 삐걱 거린다"(헨리 와드비치)
33.당신은 매력이 **학습을 통해 얻어 질수 있고, 또 최고의 경쟁력이라고** 생각을 합니까?

(글쓴이: 미남침례회 국내선교회 교회개척개발 전략가이며, "당신의 목회를 그린오션으로 가게 하라"(요단 발행, 257쪽) 의 저자, E-mail: MoveToGoChurch@hotmail.com)