

POTENTIAL(포텐셜) : '힘'의 본질



“중요한 것은 현실에 직면하여 그것에 맞설 수 있는 역동성을 조직에 심어내는 것이다. 그 역동성에 의해 구성된 개개인의 포텐셜은 정의 될 것이며 조직의 포텐셜(힘)은 그 총합 이상이 될 것이다.”

사람들은 저마다 자신만의 빛깔을 가지고 있다. 심리학에서는 이를 개인의 고유치인 '성격'으로 정의하고 물리학에서는 '에너지'라 부른다. 인문학 관점에서 Potential(포텐셜)은 자기 안에 가지고 있는 드러나지 않은 '잠재력'으로 이야기하고 일반적으로 포텐셜이 큰 사람은 큰 일을 할 수 있는 사람으로 기대한다. 하지만, 이 점에서 중요한 것은 포텐셜이 Real Value(실제 값)가 아니라는 것이다. 예를 들어 리더로서의 잠재능력을 가지고 있는 것과 실제 현실에서 훌륭한 리더십을 발휘하는 것은 명백한 차이가 있는 것이다.

반면, 물리학에서 포텐셜은 자신이 아닌 어떤 대상을 의미한다. 나의 정체는 주위를 구성하는 요소들(비록 그것이 장애물일지라도)과 상호작용하면서 규정된다. 내 주위에 있는 사람과 물체, 상호작용하는 모든 것들이 곧 힘(Potential)이다. 예를 들어 내가 어디에서 있는가? 누구를 만나고 있는가? 어떤 상사를 만나는가? 어떤 조직을 만나는가? 이것이 나의 포텐셜이 된다. 상대의 전하가 +인지, -인지 그 값이 얼마나 큰 지에 의해서 내가 결정된다. 자신이 +2를 가졌는지 +3을 가졌는지 그 자체만으로는 물리적으로 아무런 의미가 없다.

동일한 포텐셜을 정의하는데 두 관점이 완전히 다르다. 하나는 자신의 내부에 가지고 있는 에너지를 포텐셜로 보고 다른 하나의 관점은 자신이 직면한 대상과 환경이 곧 '힘'인 것이다. 직선적으로 보면 서로 반대인 개념처럼 보이지만 환원해보면 같은 이야기를 하고 있는 것이다. 다만 인문학적 관점에서 이야기한 포텐셜은 리얼리티(reality)가 전제될 때만이 의미가 있다. 역동적인 현실에 직면해서 반응을 만들어 낼 수 있어야 바로 자신의 Real Value(실제 값)가 되는 것이다. 개인의 관점에서 본인에게 적절한 도전의식과 목표를 부여하고 성장할 수 있도록 건인 해주는 조직이 필요한 이유가 여기 있다. 조직의 관점에서 이러한 구성원들이 역동적으로 상호작용하며 성취를 만들어 내도록 하는 것이 리더십의 본질이 될 것이다.

많은 조직들이 Background가 좋은 사람이 곧 포텐셜이 큰 사람으로 생각하고 그들을 찾는데 많은 시간과 비용을 지불하며 심적으로 그들에게 의지한다. 그들 내부에 메가포텐셜(Mega Potential)을 가지고 있다고 믿기 때문이다. 우리는 이미 이런 조직들이 실패한 사례들을 무수히 지켜보았다. 이보다 훨씬 중요한 것은 현실에 직면하여 그것에 맞설 수 있는 역동성을 조직에 심어내는 것이다. 그 역동성에 의해 구성된 개개인의 포텐셜은 정의 될 것이며 조직의 포텐셜(힘)은 그 총합 이상이 될 것이다.

글로벌 금융위기와 함께 초 긴장 상태에서 시작한 올 해가 마무리 되어가고 있다.

2010년 우리는 그 어느 때보다 더 큰 도전에 직면할 것이다. 이것이 곧 '미래의 우리'를 정의하는 포텐셜(힘)이고 리얼리티임에 의심의 여지가 없다.

사람을 향한 열정과 헌신으로 그 어느 때보다 심신의 수고로움을 더한 고객사 HRD 파트너들과 CARROTIAN(당근인)들에게 감사와 경의를 표하고 싶다. /

Written by C.E.O 노상충 (James Roh)

James Roh

