

CHAPTER 2-2

실패사례 분석 :

실무가 부족하면 생기는 문제들

# CASE STUDY



\* 이미지 출처 : [Unsplash](#)의 [charlesdeluvio](#)

## CASE. 팀원들에 일에 관심이 없었던 A 팀장

○○팀의 업무 프로세스를 효율적으로 개선하라는 미션을 받고 새롭게 부임한 A 팀장. 그러나, 해당 업무 경험이 없다 보니 실무 이해도는 거의 없었음. 회사가 자신에게 리더의 기회를 준 것이 “업무 프로세스 효율화”였기 때문에, 팀원들의 일에 별다른 관심을 갖지 않았음. (“그건 당신이 알아서 처리하세요.”)

자신의 미션이었던 업무 효율화를 본격적으로 추진하고자 팀원들에게 해당 업무를 어떻게 처리하는지를 물었으나, 팀원들의 실망감은 더욱 커지게 됨. (‘이런 것도 모르면서 어떻게 우리의 팀장이야. 직접 한번만 해봤더라면 이런 기초적인 질문은 하지 않았겠지’)

결국 팀원들의 협조를 얻지 못해 아무런 실적도 내지 못한 채 불과 3개월만에 쫓겨나듯 팀을 떠나게 됨.

# CASE STUDY



\* 이미지 출처 : [Unsplash](#)의 [LARAM](#)

## CASE. 팀원들에 일을 더 힘들게 만든 B 팀장

○○팀으로 새롭게 발령받은 B 팀장. B 팀장은, A 팀장과는 다르게, 과거에 이 팀의 업무를 수행해 본 경험이 있었기 때문에, 업무의 상당 부분을 파악하고 있었음.

자신은 팀의 업무에 대해 이미 충분히 인지하고 있기 때문에, 업무를 더 파악할 필요는 없다고 생각하고, 자신의 방식대로 팀의 업무 방식을 개편하기 시작함.

그러나, 과거와는 달리 구체적인 업무 수행 방식들이 많이 달라져 있었기 때문에, B 팀장이 지시한 방식은 되려 팀원들의 업무만 혼란에 빠지게 만들어 버리고 말았음.

결국 B 팀장도 팀에 녹아들지 못한 채 곧 팀을 떠나버리게 됨.

# 실무가 입증되지 않은 경우 발생하는 문제들

## ‘일몰러’ 팀원들의 생각

**“내가 어려움에 처했을 때 이 리더가 나에게 어떤 도움을 줄 수 있지?”**

**“이 리더에게서 내가 과연 성장할 수 있을까?”**

# 실무가 입증되지 않은 경우 발생하는 문제들

## ‘일잘러’ 팀원들의 생각

“구체적으로 뭘 알고 지시하는 건가?”

“그것도 모르면서 누가 누굴 가르쳐..”

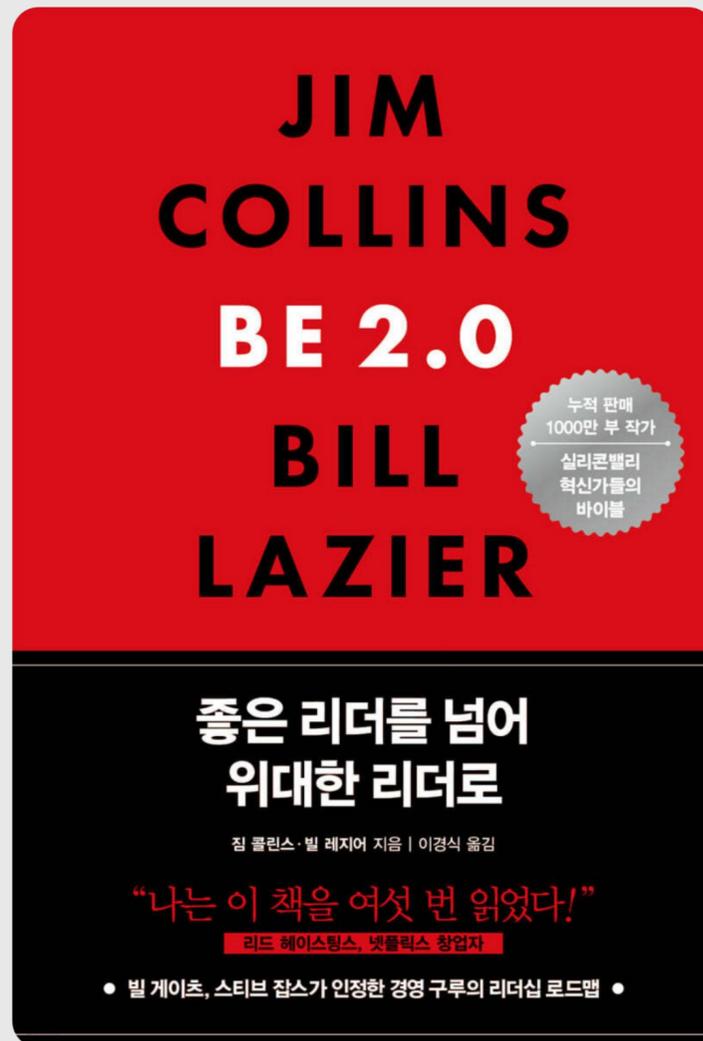
“바빠 죽겠는데 내가 왜 이런 사람한테 지시를 받아야 하는거지?”

“이럴거면 차라리 내가 팀장 하고 말지.”

**스타트업 리더십에서 가장 중요한 것은,**

**“실무부터!”**

# 스타트업 리더십에서 가장 중요한 것은,



“오만한 무관심은 잘나가던 기업이 몰락 직전에 보이는 공통적인 모습이다. 이런 회사 리더들은 자신이 임원처럼 행동해야 한다고 믿는다.”

- 질문하는 대신 지시를 내린다
- 회사 안팎에서 무슨 일이 일어나는지 직접 알아보는 대신 보고서를 올리라고 지시한다
- 문제 상황에 가장 가까운 사람들에게 브리핑 받는 대신 중간관리자가 가공한 정보를 믿는다
- “나는 큰 그림에 초점을 맞출 뿐 세부 사항에는 신경쓰지 않는다”고 오만하게 말한다.

「좋은 리더를 넘어 위대한 리더로」(2024, 짐 콜린스 등)