

책의 제목은 무엇인가요?

실리콘밸리를 그리다

어떤 이유로 이 책을 읽게 되었나요?

아내 친구의 남편이 브런치에 연재하던 글을 재밌게 읽던 중 그 글들이 엮여서 출판된다는 소식을 듣고 구매하여 읽게 됨

**다른 회원들에게 읽어주고 싶은
책에서 좋았던 구절을 적어주세요,
그 구절이 좋았던 이유는 무엇인가요?
무엇이 당신의 마음을 움직이게 했나요?**

“의사결정 권한은 회사에서 가장 중요한 권력으로, 가장 적합한 사람이 가져야 한다. (중략) 구글, 페이스북, 트위터, 에어비엔비 등 비교적 최근에 생긴 실리콘밸리 기업들이 선택한 것은 ‘역할 조직’ Role-driven organization이다. 각자가 자신의 역할에 따라 책임감을 가지고 의사 결정을 하고, 업무를 수행한다.“ (pp. 56-57)

의사결정 방식에 대한 완전히 새로운 방식을 생각할 수 있게 해주었다.

”위계조직에서는 다음처럼 묻는다. “당신은 시키는 일을 얼마나 잘, 빨리, 많이 수행했습니까?”
역할조직에서는 다음처럼 묻는다. “당신은 우리의 미션을 위하여 어떤 일을 했습니까?”“ (p. 166)

말로만 미션과 밸류를 만들어놓기만 하는게 아니라 채용부터 평가까지 미션을 기준으로 일해야.

“조직의 문제는 빨리 공유하고 빨리 치료하는 것이 최선이다. 이를 위해 실리콘밸리 기업들은 큰 문제가 발생하면 다 함께 회의실에 모여 화이트보드에 시간 분석을 써나가는 것부터 시작한다.

포스트모템을 작성하고 배포하는 과정에서 알아두어야 할 것은 관련자를 색출하여 처벌하거나 비난하려는 의도가 없다는 것이다. 실수를 비난하는 문화에서는 실수하지 않으려고 노력하고, 실수가 생기면 숨기려고 할 수밖에 없다. 이렇게 심리적으로 위축되면 실수에 대해 정확히 조사하고 그 문제의 해결책을 공론화하지 않으려고 하는데, 이럴 경우 실수는 반복될 수밖에 없다. 그래서 실리콘밸리 기업들에서는 '블레임리스 포스트모템' Blameless Postmortem, 즉 서로 비난하지 않고 혼내지 않는 사유서 작성을 강조한다. (p. 216)

독일회사에서는 실수나 사고가 발생하면 실수한 사람을 문책하기보다는 이를 발생하게 한 환경과 제도를 먼저 점검한다. 미국의 실리콘밸리에서는 사건 하나를 집중적으로 분석한다는 점이 신기했다.

책을 다 읽고 나서 감상에 대해서 말해주세요

한국사람들이 실리콘밸리를 경험하다가 한국과 다른 특징을 감지하여 정리한 책이라는 점에서 한국인들이 읽고 충격을 받기에 아주 좋은 책이라고 생각한다.

실리콘밸리에 대한 막연한 동경이 구체적인 동경으로 바뀌게 되었다. 그러면서 한국의 기업환경에서 일하는 현실과의 괴리감이 커졌었고 바꿀 수 없는 부분에 대한 불만이 증가되었던 시기를 겪게 되었다.

책이 출판되었던 2018년에 비해 점차 한국의 회사들도 실리콘밸리의 모양들을 조금씩 배워오기는 했지만 아직도 부족하지 않나 하는 느낌이 든다.