

책의 제목은 무엇인가요?

실리콘밸리의 팀장들 - 김 스콧

어떤 이유로 이 책을 읽게 되었나요?

직원 관리를 고민하게 되는 시기라서 읽게된 책

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

큰 조직을 이끄는 리더는 모든 구성원과 관계를 맺을 수가 없다. 그러나 경영자가 관리자와 맺고 있는 관계 형태는 관리자가 직원과 맺고 있는 관계 형태에 중대한 영향을 미친다. 이러한 물결 효과는 긍정적인 조직문화를 지속적으로 창조하거나 파괴한다. 관계는 확장하지 않아도 문화는 확장한다.

“지독하게 솔직하라! 한 번도 미움받지 않은 것처럼” -> Radical Cando

“완전한 솔직함(Radical Cando)” - 우리 사내 문화에 맞는 완전한 솔직함을 구축하라.

많은 사람들이 자기 생각을 분명하게 드러내지 않도록 오랫동안 훈련을 받아왔기 때문에 대부분 분명한 표현을 하지 않는다. 예루살렘 텔아비브에서 상대에 대한 존경으로 받아들여졌던 솔직한 업무 논쟁은 도쿄에서는 대단히 공격적인 것으로 인식되었다. '완전한 솔직함'이라는 표현을 사용하는 것조차 지나치게 공격적인 느낌을 주었다.

그녀의 접근법은 부드러우면서 직접적이었다.(p.61) - “'음'이라니, 멍청하게 들려요”

-> 상대방을 이해하고 신뢰를 구축하는 좋은 방법은 완전하게 솔직한 칭찬과 지적을 동시에 주는 것이다. 훌륭한 상사와 관련하여 한 가지 역설이 있다. 직원들은 착한 성격 때문에 솔직하지 못한 상사보다 직접적으로 지적을 하는 '악당'을 더 선호한다는 사실이다. 실제로 사람들은 '착하고 무능한' 사람보다 '악하고 유능한' 사람과 함께 일하고 싶어한다.

러시아에는 이런 우화가 있다. 어떤 사람이 개의 꼬리를 잘라야만 하는 상황이 벌어졌다. 그

주인은 개를 너무도 사랑한 나머지 하루에 1인치씩 잘랐다. 그는 꼬리를 조금씩 잘라서 어떻게든 사랑하는 개의 고통을 덜어주고 싶었다. 결국 그는 사랑하는 개에게 더 많은 고통을 안겨다 주었다. 우리는 이런 상사가 되어서는 안 된다.

스티브 잡스도 지시를 내리지 않았다.

- 구글은 상향식 조직으로 유명하다. 구글은 신입사원에게도 의사결정 권한을 부여한다. 그 과정에서 관리자는 한 걸음 물러선다. 때로 도움을 주지만 너무 많이 간섭하지는 않는다.
- 애플에서도 팀장의 역량은 직원의 말에 귀를 기울이고 함께 해결책을 모색하는 능력에 달려있다. "우리는 우리가 지시를 내릴 사람이 아니라, 우리에게 지시를 내릴 사람을 채용합니다."

배를 만들고 싶다면 사람들에게 나무를 모아오라고 지시해선 안된다. 과제와 업무를 할당하지 말고, 그들이 바다의 무한함을 꿈꾸도록 만들어야 한다.

책을 다 읽고 나서 감상에 대해서 말해주세요

좋은 주제에 비해 반복되는 중언부언이 많아서 책 분량에 비해 중요한 내용이 많지는 않았지만 CEO를 포함, 팀장급 이상은 모두 인력 관리에 대해 고민하고, 자기 자신이 가진 문제를 반성할 수 밖에 없다는 관점에서 책을 써준 것이 고마웠습니다. 이해받는 느낌.