

10차시. 넛지 리더십 모델과 프로세스

학습 내용

1. 창의적인 넛지 아이디어
2. 넛지 리더십 모델
3. NUDGE 프로세스

1. 창의적인 넷지 아이디어

혁신의 구루 : 게리하멜

우리는 모두 패러다임의 죄수들이다. 관리자들은 목표를 달성하기에 앞서 효율성을 추구하는 패러다임에 사로잡혀 있기 때문에 사실 현대 경영이 비효율적인 경영 관련 문제들을 해결하기 위해 발명되었다는 걸 떠올려보면 그리 놀랄 만한 일은 아니다.

열정이 있는 한 사람이 단순한 관심이 있는 40명보다 낫다

우리의 관리 방법, 혁신 방법이 과연 열정을 불러일으킬 수 있는 것인지, 오히려 열정을 사그라뜨리는 것인지 생각해볼 필요가 있다.

우리가 실행하고 있는 혁신이 진정한 혁신인지, 개선을 의미하는 것인지도 생각해봐야 한다.

가치 창조의 중요도

- 열정 35%
- 창의성 25%
- 추진력 20%
- 지성 15%
- 근면 5%
- 복종 0%

구글의 창조성

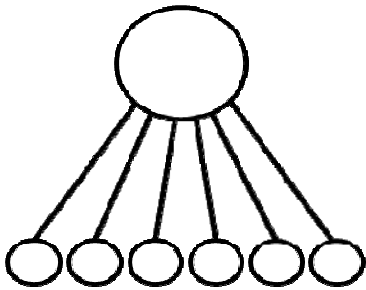
- 전략의 과정을 개방하라.
- 생각이 오래된 감독자에게 지배되지 않도록 조심하라.
- 위계질서를 수평으로 유지하라.
- 일상 직원의 의견이 고위진에게 올라가는 과정을 단절시키지 말라.
- 반대를 격려하라.
- 새로운 아이디어를 쉽게 낼 수 있도록 도와줘라.
- 80대 20의 원리를 실행하라.
- 도전 문화를 구축하라.
- 계획과 실행이 아니라 실험과 학습을 강조하라.
- 게임을 바꾸는 아이디어를 내는 직원들에게 뭔가 획기적인 포상을 하라.
- 영역을 초월한 프로젝트를 일할 수 있도록 격려하라.
- 70-20-10 방침을 공식화하라
- 아이디어를 구체화하기 위해 시장에서 실험할 수 있는 자유를 주어라.

창의적인 집단은 캠퍼스 문화, 아이디어를 장려하는 문화, 넷지형 문화를 이끌고 나간다.

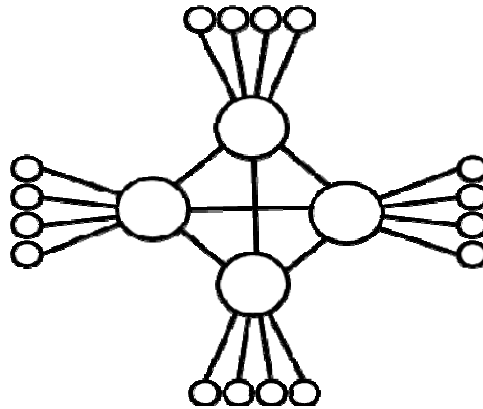
2. 넷지 리더십 모델

단말(End)의 창의성이 중요

중앙집중 통신방법

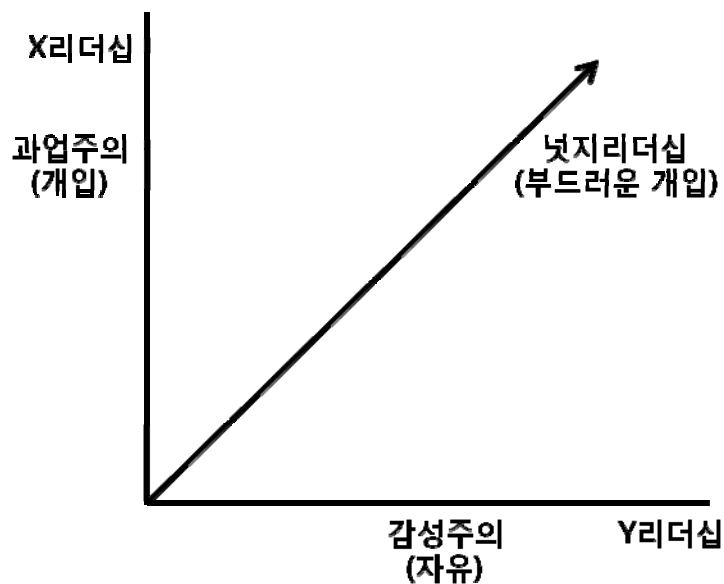


단·달to단말 통신 방법



과거에는 중앙집중식이었으나 현재는 단말기 중심적(END TO END)방식이다.

넷지 리더십의 원리와 모델



넷지 리더십이 직원 참여의 혁신을 유도한다.

3. NUDGE 프로세스

장애요소 도출

- 목표 불명확 : 비전이나 목표가 있었으나 자주 바뀌고, 공유되지 못했다.
- 과도한 통제 : 톱다운 주도의 혁신으로 자율적 추진이 되지 못했다.
- 분절된 시스템 : 부서간 협력이 이루어지지 않았다.
- 일관성 부재 : 리더가 바뀔 때 마다 우선 순위가 변한다

- 폐쇄성 : 내부협의를 과도한 시간/비용 소모로 좋은 아이디어가 수용되지 못했다.

혁신의 장애요소와 창조 혁신의 과제

- 목표 불명확 → 명확한 지향점
- 과도한 통제 → 창의
- 분절된 시스템 → 연계성
- 일관성 부재 → 열정
- 폐쇄성 → 개방성

NUDGE 프로세스

- N(Need find) - 고객 니즈 발견
- U(Unique Competence) - 핵심 역량
- D(Discontinuity) - 불연속성 수용
- G(Grand vision) - 방향설정
- E(Erase orthodoxy) - 고정관념제거