리더와 관리자를 정의하겠다.

Lead라 하면 이끌어가는사람, 선두로 앞을 이끎으로 리더는 청사진을 제시하고 특정 목표, 달성하기 위해 조직 구성원들에게 영향을 미치는 사람이다.

리더는 비전을 가진 사람이며 자신의 비전이 되는 방식으로 그의 구성원들을 격려한다. 리더는 목표를 달성하기 위한 전략을 수립하는데 도움을 주고 외부 환경에 대응하면서 미래를 준비하고 현 조직을 대외적으로 대표하면서 부하들에게 동기부여를 통해 조직의 목표를 달성, 개인 역량 개발을 도와주는 역할을 한다

리더는 현 조직을 대표하면서 현재에 안주하지 않고 혁신 변화를 추진하면서 이해관계자 사이에 신뢰를 형성하는 것과 같은 다른 자질을 소유한다.

고전 리더십 연구들은 리더가 갖춰야 하는 특성이나 자질을 찾는 데 집중되어 있었다.

리더가 지닌 신체적, 심리적, 성격적 특성에 따라 리더십의 효과가 커진다는 이론이다.신체적, 골격적 특성 / 능력 또는 기술특성 / 성격적 특성 / 사회적 특성 등이 있었으나 이러한 연구에는 한계가 있었다. 한번 성공했던 리더가 실패하기도 하고 어떤 조직에서 성공을 거두었던 리더가 다른 조직에서 실패를 경험했기 때문이다.

리더의 특성을 가졌다 해도 조직 특성, 역사적 배경 집단의 목표, 집무 특성 그리고 추종자들의 특성 등에 따라 결과가 달라지는 상황이 발생한 셈이다.

실제로 리더의 대표적인 특성으로 여겨졌던 신체적 골격적 특성은 업무를 수행하기 위해 최소한의 체중이나 신장을 충족 시켜야 하는 군대 등 특수한 조직이 아닌 이상 리더십의 유효한 지표가 될 수 없었다.

이후 여러시도와 연구를 거쳐 경로-목표 이론 이라는 시도가 있었다.

서로 다른 특성과 행동이 각각의 상황에 따라 리더에게 중요하다 는 것을 알게 된 셈이다.

이 이론에서 환경적 요인은 부하직원의 성과를 최대화하기 위해 보완적으로 필요한 리더의 행동 유형을 결정하는 요소로 작용한다 반면 부하직원의 특성 요인은 환경과 리더 행동이 어떻게 해석되는지를 결정한다. 따라서 이 이론은 리더 행동의 환경적 구조와 중복될 때 또는 부하직원의 특성과 일치하지 않을 때 비 효과적일 것이라 주장한다.

즉 가장 좋은 리더십은 환경적 요인과 중복되지 않으면서 동시에 부하직원의 특성에 부합하는 리더십이다.

관리자는 조직을 계획, 방향 조직의 조정 및 제어 할 책임이 있는 조직을 관리하는 사람이다. 관리자는 여러가지 방법을 통해 직원이 업무를 수행하고 직원을 고용하거나 해고 할 수 있는 권한을 가진다. 관리자는 상급, 기능, 프로젝트, 일반 관리자 등등 다양한 관리자가 있다.

리더와 관리자의 차이점을 열거하면

리더는 선견지명을 지니고 관리자는 지능을 가지고 있습니다.

리더가 길 찾기를 설정하지만 관리자가 세부 정보를 계획합니다.

리더는 변화를 촉진하지만 관리자는 변화에 반응합니다.

리더는 사람들을 조정하고 관리자는 사람들을 조직합니다.

리더는 올바른 일을하기 위해 노력합니다. 반대로 관리자는 올바른 일을하기 위해 노력합니다.

리더는 사람들에게 초점을 맞추고 관리자는 프로세스와 절차에 중점을 둡니다.

리더는 팀 메이트의 성장과 발전을 목표로하고 관리자는 최종 결과 달성을 목표로합니다.

관리자는 관리를 하지만 리더는 혁신을 한다

관리자는 시스템과 구조에 초점을 두지만 리더는 사람들에게 초점을 둔다

관리자는 언제 어떻게를 묻지만 리더는 무엇, 왜를 묻는다

관리자는 수직적이지만 리더는 수평적이다

학습자 본인은 직원이 20여명 되는 회사에 근무하는 직장인이다.

리더십 수업을 학습하면서 직접 경험하고 있는 현 직장과 많이 비교가 된다. 리더십에 정답은 없지만 글로벌 기업, 성공한 기업, 대기업, 아주 유망한 스타트업 들이 왜 잘 나가는지 와닿는다.

학습자는 성공한 리더 실패한 리더는 멀리있지 않고 둘다 가까이 있다 느낀다. 가까이서 실패를 느끼고 멀리 있는 바라보는 곳 에서 성공을 느낀다.

자신을 바꾸려 하지 않고 변화에 둔감하고 내가 모든 것을 지배하고 있다 생각하고 인재를 키우지 않고 이미지에 집착하고 감투에 집착한다.

반대로 잘 나가고 성공한 기업, 성공한 리더십은

자신을 바꾸고 변화에 민감하고 내가 모든 것을 지배하지 않고 인재를 키우고 이미지나 감투에 집착하지 않는 대조되는

리더는 지위나 권력을 휘두르는 사람이 아니다. 사람이나 아이디어의 가능성을 알아보고 그 잠재력에 기회를 주는 용기있는 사람이다.

학습자는 현재의 상황을 타개하기 위해 공부하며 실 사례를 겪으면서 배우고 있다. 평생을 직장인으로 살고싶은 생각은 없다. 다양한 경험을 하고 도전하고 결국 조직을 이끌어갈 대표자 리더가 되고싶다.

훌륭한 리더 성공한 리더가 되기 위해 열심히 공부하겠다.