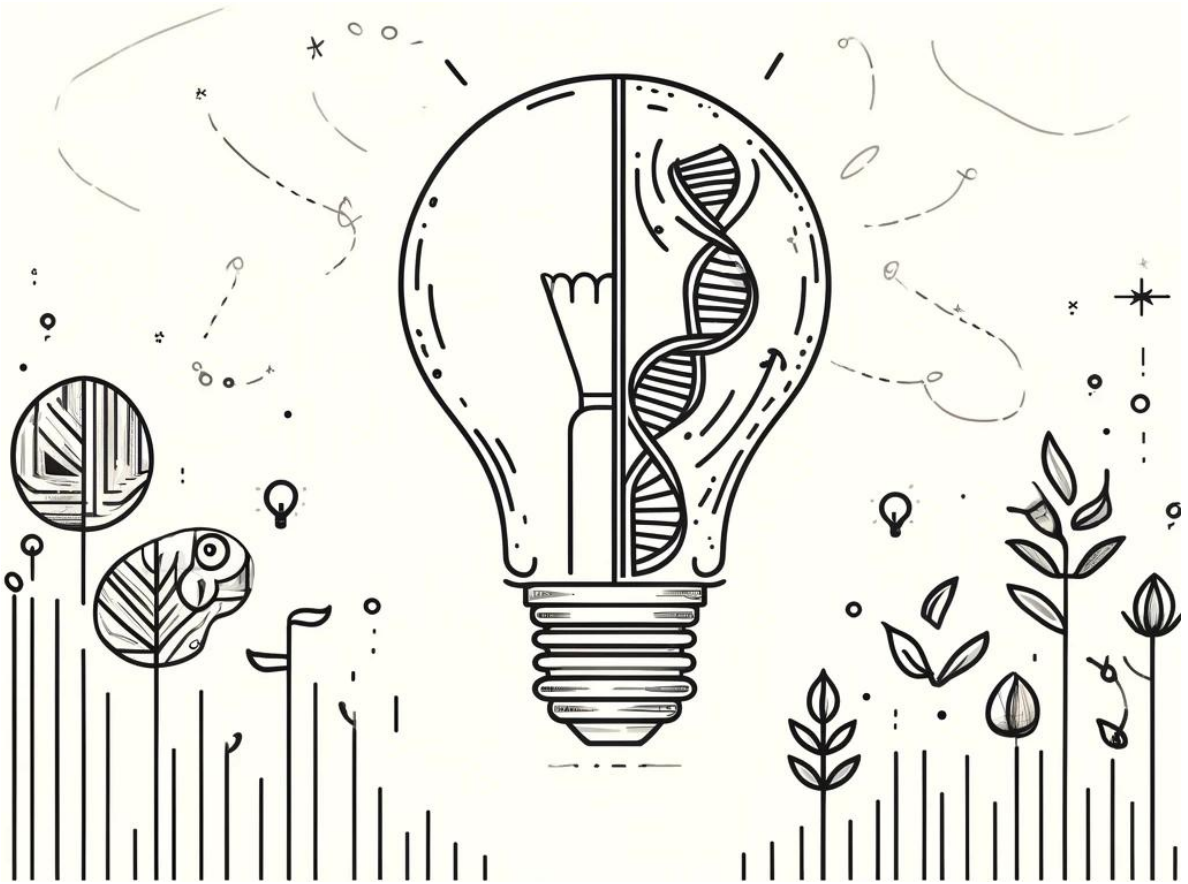


혁신가는 타고나는가, 만들어지는가?



글쓴이: 김동준 | innoCatalyst 대표

“혁신가는 DNA 를 타고나야 한다”는 믿음은 오랫동안 논의된 주제이자 지속된 관념입니다. 혁신가는 타고난 ‘재능(talent)’으로만 가능할까? 혁신가는 꾸준한 연습과 경험, 그리고 실패와 성공의 반복을 통해 후천적으로 습득되거나 학습한 ‘성품(character)’에서 비롯될 수는 없을까? 후천적 학습으로 가능하다면, 혁신경영(Innovation Management)과 같은 지식 표준이 크게 도움이 되지 않을까? 이런 질문과 관점에서 혁신가를 구성하는 두 가지 축, 선천적인 성격(DNA)과 후천적으로 습득된 성품(MEME)에 대해 탐구하고, 혁신가의 2 가지 구성 요소가 어떻게 상호작용하면서 혁신의 과정을 만들어내는지 살펴보고자 합니다. 여기서 강조할 점은 혁신가의 구성 요소와 이들의 상호작용에 의해 발생하는 혁신의 과정을 살펴보는 의도 혹은 목적이 혁신경영(IM)의 표준(Standard)을 비즈니스 현장에서 널리 적용하는 것이 효과적이며 타당한 것인지 논의해보는 것입니다.

1. 혁신가의 DNA 와 MEME: 타고난 것과 만들어진 것

혁신가를 이해하기 위해서는 혁신가의 DNA 와 MEME 이라는 두 가지 요소를 구분하는 것이 중요하다고 판단했습니다. DNA 는 혁신가의 타고난 기질과 성격적 특성을 의미하며, MEME 은 그 타고난 기질을 바탕으로 경험과 반복된 연습을 통해 형성된 후천적 성품을 나타냅니다. DNA 와 MEME 은 혁신가가 문제를 발견하고 해결책을 찾아내는 데 상호보완적 역할을 합니다. 더하여 혁신가의 DNA 와 MEME 의 개인적 특성이 환경과 어떻게 상호작용하는 지가 중요한데 이것을 여기서는 기량(Skill)이라는 개념으로 다뤄보았습니다.

1.1. DNA: 타고난 성격

선천적 DNA 는 중요합니다. 혁신가에게도 타고난 DNA 는 중요합니다. 왜냐하면 선천적인 성격(DNA)은 문제 해결과 기회 창출에 대한 기초적인 경향 혹은 성향에 크게 영향을 미치기 때문입니다. 예를 들어, 심리학에서 검증된 BIG5 중 개방성(Openness)이 높은 사람은 자연스럽게 힘들이지 않고 즐거운 마음으로 새로운 아이디어에 관심을 가지며, 외향성(Extraversion)이 높으면 행동을 주도적으로 실행하는 경향과 연결됩니다. 그러나, 선천적 DNA 는 기회의 시작점일 뿐이며, 이를 뒷받침하는 후천적 노력이 있어야 성과로 연결될 수 있다고 생각합니다. 결과적으로 선천적 DNA 는 중요하지만, DNA 단독으로 혁신가를 만들어낼 수는 없다고 믿습니다.

이 글에서 관심을 갖는 혁신가의 DNA 는 탐구심(Exploration), 책임감(Responsibility), 주도성(Initiative), 공감력(Empathy), 그리고 감수성(Sensitivity)과 같은 성격적 특성을 고려했습니다. 이들은 혁신가의 행동 성향을 결정하는 요소로, 다음과 같은 특성이 포함됩니다:

- 탐구심(Exploration): 새로운 아이디어와 가능성에 대한 자연스러운 호기심
- 책임감(Responsibility): 목표를 이루기 위해 끝까지 밀고 나가는 자세
- 주도성(Initiative): 스스로 행동 혹은 상황을 주도하고 결정을 내리는 태도
- 공감력(Empathy): 협업과 네트워킹을 이끄는 인간관계와 관련된 내면의 힘
- 감수성(Sensitivity): 세상의 문제를 깊이 인식하고 그것을 변화시키려는 동기

이러한 특성은 혁신가가 새로운 아이디어를 탐구하고 문제를 해결하는 데 필요한 기초적인 기질을 제공합니다. 예를 들어, 스티브 잡스의 창의력은 그의 타고난 탐구심과 새로운 가능성을 찾으려는 열망에서 비롯되었습니다. 다시 한번 강조하고 싶은 점은 DNA 가 혁신 과정에서 상당히 중요하지만, 이러한 DNA 는 혁신의 시작일 뿐, 혁신의 전 과정을 설명하지는 않는다는 것입니다. 이에 대해서는 다음 MEME 에서 다루도록 하겠습니다.

혁신의 DNA(기질)로 제안한 5 가지와 심리학에서 검증된 성격 요소인 BIG5 와의 관계는 다음과 같다고 판단하였습니다.

표. 혁신가의 타고난 성격(DNA)

혁신가 DNA (타고난 성격)		
혁신가 성격	BIG5 요소	신경성(Neuroticism)의 잠재적 연관성
탐구심 Exploration	개방성 Openness	불안이나 불만족이 새로운 <u>질문</u> 을 던지는 동기로 작용
책임감 Responsibility	성실성 Conscientiousness	부정적인 감정에 민감함으로써 부정 혹은 비판적 <u>통찰</u> 을 얻는 데 도움
주도성 Initiative	외향성 Extraversion	실패에 대한 두려움을 극복하며 <u>실험</u> 과 실행력을 강화
공감력 Empathy	우호성/친화성 Agreeableness	대인관계에서 불안을 느끼는 경우, <u>협업</u> 의 강도와 효율성에 영향
감수성 Sensitivity	개방성 Openness	부정적인 경험에서 배우고 이를 새로운 <u>연결</u> 로 발전

1.2. MEME: 후천적으로 습득된 성품

여기서 제시한 혁신가의 5 가지 성품은 연습과 경험을 통해 발전하고 획득할 수 있는 후천적인 요소입니다. 즉, 이러한 성품들은 반복적 학습과 실험을 통해 점차 강화됩니다. 따라서 실패와 성공의 반복이 중요한 과정입니다. 왜냐하면 실패는 학습을 촉진하고, 성공은 자신감을 강화하며, 이 과정에서 성품(Character)이 형성되기 때문입니다. 이는 혁신가가 새로운 시도를 두려워하지 않고 지속적으로 도전하게 만듭니다.

이 글에서는 ‘후천적 성품의 핵심 요소’로 다음과 같은 5 가지를 제안합니다.

- 호기심: 질문하는 생각 방식(mindset)
- 통찰력: 관찰하는 습관
- 실행력: 실행하는 용기
- 공감력: 네트워킹과 협력의 능력
- 학습 민첩성: 다양한 아이디어를 여러 방식으로 연결하고 조합하려는 경향

결과적으로 연습과 경험을 통해 DNA 에서 시작된 기질이 구체적인 행동, 습관 및 성품으로 전환됩니다.

다시 말해서 혁신가의 MEME 은 경험과 학습, 그리고 반복된 연습을 통해 학습된 후천적 성품입니다. 여기서는 호기심, 통찰력, 실행력, 협업력, 학습 민첩성 등 5 가지 일하는 방식(MEME)을 제안합니다.

표. 혁신가의 일하는 방식(MEME)

혁신가 MEME (일하는 방식)	
성품 요소	설명
호기심 Curiosity	<u>질문</u> 을 통해 새로운 가능성을 탐색하고 문제의 본질을 파악하여 혁신의 시작점을 만드는 생각 방식
통찰력 Insight	세부적인 행동을 <u>관찰</u> 하며 새로운 패턴을 발견하며, 이를 통해 숨겨진 원리나 기회를 발굴하는 능력
실행력 Execution	<u>실험</u> 을 통해 아이디어를 구체화하여 현실적인 결과로 전환하는 태도 혹은 습관
협업력 Collaboration	다양한 배경의 사람들과 적극적으로 교류하여 아이디어를 <u>공유</u> 하고 <u>협력</u> 하면서 집단지성을 활용하려는 행동 방식
학습 민첩성 Learning Agility	새로운 경험과 지식을 빠르게 흡수하면서 다양한 아이디어를 <u>연결</u> 하여 새로운 관점 혹은 혁신적인 해결책을 도출하려는 습관

2. DNA 와 MEME 의 상호작용

DNA 와 MEME 은 서로 독립적으로 존재하는 것이 아니라, 상호작용하며 혁신가의 ‘일하는 방식’과 ‘성장’을 이끕니다. DNA 는 기회와 잠재력을 열어주는 기반이 되고, MEME 은 이를 구체화하여 실질적인 성과로 연결합니다. 예를 들어, 탐구심이 강한 사람은 질문을 던지고 관찰하는 과정을 통해 통찰력을 얻으며, 이를 실행으로 옮겨가는 능력을 키웁니다. 따라서 혁신가가 DNA 에서 출발하여 구체적인 행동 양식(MEME)으로 발전하게 만드는 과정은 상당히 중요합니다. 혁신가들은 다음과 같은 기량(Skill)을 DNA 에 기반한 MEME 적 행동 방식을 통해 학습, 습득, 형성할 수 있습니다:

- 질문(Questioning): 기존의 틀을 깨는 질문을 던지고 새로운 가능성을 탐구합니다
- 관찰(Observing): 고객과 시장을 면밀히 관찰하며 중요한 통찰을 얻습니다
- 실험(Experimenting): 다양한 아이디어를 테스트하고 실패를 통해 학습합니다
- 협업(Networking): 다양한 배경을 가진 사람들과 교류하며 새로운 관점을 수집합니다

- 연결(Associating): 서로 다른 개념과 아이디어를 결합해 혁신을 창출합니다

위의 5 가지 기량(Skill)은 Innovator's DNA 의 내용을 바탕으로 하였습니다. 책에서는 은유적으로 이러한 기량들을 DNA 로 명기하면서, 이러한 기량들은 학습과 경험, 그리고 연습을 통하여 얻을 수 있다고 주장하였는데, 이러한 관점에서 고려해볼 때는 DNA 보다는 MEME 이라는 은유가 더 적합하다고 판단하였습니다. 다시 말해서, 기량(Skill)은 아래 표와 같이 DNA(성격)과 MEME(성품)이 서로 조화롭고 어우러질 때 발현되는 능력입니다.

어떤 은유가 더 적합한 것인가보다, 여기서 중요한 점은 혁신의 과정은 선천적인 재능과 후천적인 노력의 곱(X)으로 이루어지며, 타고난 DNA 가 부족하더라도 후천적 성품을 개발하여 혁신적 기량(Skill)을 획득할 수 있습니다. 따라서 경영자는 스스로 혁신의 기량을 획득하여 혁신가가 될 수 있으나, 혼자 스스로 혁신가가 된 경영자보다는 구성원을 혁신가로 키울 수 있는 혁신경영자가 되는 것이 보다 효과적이고 효율적인 혁신의 성공 방식이라고 생각합니다. 따라서 혁신을 통하여 성과를 이루고 싶은 경영자는 혁신을 공부하기 보다 혁신경영, 특히 혁신경영의 표준을 먼저 학습하여 조직 내부에 혁신 문화를 만드는 것을 다른 무엇보다 추천합니다.

표. 혁신가 Skill = DNA X MEME

혁신가 Skill	혁신가 DNA	혁신가 MEME
질문 Questioning	탐구심 Exploration	호기심 Curiosity
관찰 Observing	책임감 Responsibility	통찰력 Insight
실험 Experimenting	주도성 Initiative	실행력 Execution
관계망 Networking	공감력 Empathy	협업력 Collaboration
연결 Associating	감수성 Sensitivity	학습 민첩성 Learning Agility

3. 후천적 노력으로 혁신가는 만들어질 수 있다

3.1. 연구와 데이터

심리학 연구 결과에 따르면 창의력의 약 2/3는 학습과 환경의 영향을 받으며, 유전적 요인은 약 1/3 에 불과합니다. 이는 무엇을 의미할까요? 혁신 역량은 단순히

"혁신적인 성격"으로 타고나는 것뿐만 아니라, "혁신적인 행동"으로 훈련할 수 있다는 의미입니다. 다시 말해서 혁신가의 DNA 가 부족하더라도 후천적 노력을 통해 충분히 혁신적인 성품을 형성할 수 있다고 생각합니다. 예를 들어, 스티브 잡스는 어린 시절부터 타고난 창의력을 가졌을까요? 물론 그럴 가능성이 상당히 높아 보입니다. 하지만 그가 타고난 창의력만으로 애플과 같은 엄청난 성과를 이루었다고 주장하기는 어려울 것 같습니다. 스티브 잡스는 성공 전반부에 타고난 창의력으로 세계 최고의 비즈니스 스타가 되었지만, 결국 자신이 창립한 회사에서 쫓겨나게 됩니다. 그 이후 잘 알려진 바와 같이 픽사(PIXAR)에서 타고난 창의력에 더하여 지속적인 실험과 학습을 통해 아이디어를 구체화하고 실현할 수 있는 성공적인 혁신가로 성장했습니다. 다시 말해서, 실패를 두려워하지 않았으며, 지속적으로 배우고 적용하는 과정을 거쳤다는 점이 중요합니다. 결국 그의 혁신적 제품들은 무수한 시행착오 끝에서 탄생했습니다. 제프 베조스 또한 초기에는 내성적 성격이 강했으나, 반복된 학습과 경험을 통해 외향적이고 실행 중심적인 리더로 성장했다고 합니다. 그가 아마존을 성장시키면서 보여준 것은 "완벽한 계획"이 아니라 "빠른 실행과 학습"이었다는 점을 기억하시기 바랍니다. 즉, 혁신은 타고난 재능에 더하여 만들어진 성품(Character)을 통하여 이루어집니다. 결과적으로 선천적 DNA 가 부족하더라도 후천적 노력으로 혁신의 성품과 기량을 획득할 수 있습니다.

위의 주장에 대한 심리학 및 행동학적 근거는 크게 '습관 형성'과 '성격의 유연성' 2가지로 다음과 같습니다.

- 습관 형성:
행동은 반복적으로 연습할수록 습관으로 자리 잡고, 습관은 성품(Character)을 형성합니다.
이는 심리학적 학습 이론(Behaviorism)과 습관 형성 모델에서도 확인됩니다.
- 성격의 유연성:
심리학 연구에서는 성격도 완전히 고정적이지 않으며, 경험을 통해 점진적으로 변화할 수 있다고 보고합니다. 이는 부족한 DNA 를 연습으로 보완할 수 있다는 주장을 강화합니다.

3.2. 실질적인 방법

혁신가로 성장하기 위해 다음과 같은 방법을 실천할 수 있습니다:

- 질문 훈련
 - ✓ 매일 10 개의 새로운 질문 작성하고 기록하고 공유하기
 - ✓ 매일 "Why?", "Why not?" "What if?" 질문하기
- 관찰 연습
 - ✓ 고객과 사용자 혹은 주변 사람들의 사소한 행동을 관찰하기
 - ✓ 관찰 내용을 분석한 후, 예상과 다른 점 기록하고 공유하기

- 실험 사고
 - ✓ (쓸모 없는) 작은 실패를 많이 해보기
 - ✓ 실패를 통해 배우고, 배운 내용을 적용한 새로운 아이디어를 실행에 옮겨보기
 - ✓ 실행 결과를 기록하고 성찰하고 기록한 후 다시 도전하기
 - 네트워크
 - ✓ 다양한 배경의 사람들과 대화하고 교류하여, 네트워크를 확장하기
 - ✓ 확장된 네트워크로부터 새롭고 다양한 관점 이해한 후, 기록하고 공유하기
 - 연결 실습
 - ✓ 관련 없어 보이는 두 개념을 연결하여 새로운 통찰 얻기
 - ✓ 획득한 통찰과 직관 비교한 후, 공통점과 차이점 사유하고 기록하고 공유하기
- 구체적인 방법들은 “이노베이터 DNA - 성공하는 혁신가들의 5 가지 스킬”을 참고하시기 바랍니다.

4. 남겨진 질문들

이 글에서는 혁신가가 DNA 와 MEME 의 상호작용을 통해 형성된다는 점을 논의했습니다. 그러나 다음과 같은 질문들은 여전히 남아 있습니다:

- DNA 가 극단적으로 부족한 사람도 혁신가가 될 수 있는가?
- 혁신 스킬은 모든 사람에게 동일하게 학습 가능한가?
- 혁신가가 되기 위해 필요한 최적의 학습 방법은 무엇인가?
- 혁신 문화를 조성하기 위해 조직은 어떤 환경을 만들어야 하는가?

이러한 질문들은 추가적인 연구와 논의가 필요합니다. 여기서 이 질문에 대한 충분하지는 않지만, 간략한 현재의 답변은 다음과 같습니다:

Q. DNA 가 극단적으로 부족한 사람도 혁신가가 될 수 있는가?

A. 모든 사람이 혁신가의 성향을 가질 필요는 없으며, 팀 내 역할이 다를 수 있습니다. 특히 경영자는 혁신가보다는 혁신경영자가 되어 조직을 지원하는 역할을 하는 것이 보다 효과적이고 효율적이고 생각합니다.

Q. 혁신 스킬은 모든 사람에게 동일하게 학습 가능한가?

A. 사람마다 학습 속도와 효과가 다를 수 있으며, 개인화된 학습 전략이 필요할 수 있습니다.

Q. 혁신가가 되기 위해 필요한 최적의 학습 방법은 무엇인가?

A. 혁신 스킬을 습득하는 누구에게나 언제나 어디서나 최적의 환경과 방법론이 존재하는가? 각 개인 혹은 조직의 환경과 맥락과 능력과 시스템에 적합하고 조화로운 방법을 고민해야 하지 않을까?

Q. 혁신 문화를 조성하기 위해 조직은 어떤 환경을 만들어야 하는가?

A. 조직 문화, 교육, 네트워크 등 혁신을 촉진하는 요인이 무엇인지 더 많은 후속 연구가 필요합니다.

결과적으로 현재 추천할 수 있는 대안은 'ISO 56000 시리즈 혁신경영 표준'을 학습하고 현업에 실험하고 적용해보는 것입니다.

5. 결론: 당신의 DNA 와 MEME 은 무엇인가?

DNA 는 혁신의 가능성을 열어주는 기회이며, MEME 은 이를 실현하는 능력의 열쇠입니다. 타고난 기질이 부족하더라도, 질문하고 관찰하며 학습하고 실행하는 과정을 통해 누구나 혁신가로 성장할 수 있습니다. 이를 위한 지금 당신의 DNA 는 무엇이며, MEME 은 어떻게 형성되고 있습니까? 만약 DNA 가 부족하다고 느껴진다면, 괜찮습니다. 질문하고, 관찰하고, 실험하고, 협업하며, 연결하는 연습을 시작하십시오. 꾸준히 반복 연습한다면, 당신도 결국 혁신가가 될 수 있습니다. 그러나 당신이 경영자라면 당신 조직에 혁신경영을 도입하여, 혁신 기량을 연습할 수 있는 조건과 환경을 만들어보세요. 그러면, 당신 혼자가 아닌 기업 혹은 팀이 혁신가로 구성된 '혁신 조직'이 될 것입니다.

(글쓴이) 김동준 innoCatalyst 대표는 연세대에서 공학 박사를 취득하고, 삼성전자 VIP(Value Innovation Program, 가치 혁신 프로그램) 센터 파트장을 지냈다. 삼성전자에서 15 년간 근무하면서 보르도 TV 등 60 여 개의 혁신 프로젝트를 수행했고 삼성그룹 기술상, CTO Best Progress 상 등을 수상했다. 이후 innoCatalyst 대표로 14 년간 다양한 기업의 현장에서 혁신 관련된 프로젝트, 워크샵, 강의, 코칭 등을 지원을 하고 있다. 현재는 사단법인 이노베이션포럼의 운영위원으로 다양한 기업의 창의적 혁신 및 협업적 혁신을 지원하면서 저술 활동도 함께 하고 있다.