

일본 전문가 초청 세미나

강사 : 김효선 (金孝善)

소속 : 중앙대학교

주제 : Seasons of CEO tenure and flower way

일시 : 2005. 3. 22

☞세미나내용

◎일본의 CEO승계의 퍼즐

- weak board- 감시, 통제 불가능
- 95년도 이후 잦은 CEO 승계

◎주장

- ‘ 전임자의 임기가 후임자의 임기의 이정표가 된다’
(임기는 임기전후의 몇 년을 고려)

▼결합

CEO 이외에 주변에서 그를 보좌해주는 actor 등의 역할이 고려되지 않음
CEO 의 연령이 고려되지 않음

◎Study 1. 질적 연구

- tenure milestone에 대한 개념을 어떻게 인식하고 있는가
- 그러한 인식이 CEO 승계의 actors와 observers 간에 공유되고있는가?
 - rule following- 당연시 여김
(제도화된 것, powerful한 것, 내규, 불문율)
 - rule breaking- 의외라고 여김
positive (before tenure milestone-빨리 물러남)
negative (after tenure milestone-장기집권)
- CEO 승계의 정신
 - 회춘- 예정임기보다 빠른 사임, 젊은 CEO 선임
 - 하나미치-잘 나가고 있는 CEO가 물러나는 것으로, 명예로운 사임이며 신선한 모티브. (CEO가 경영을 못 했을 경우 이사회로부터 퇴출당하는 미국적 경영에서 는 이해 불가능)
 - 후임자 선정을 잘 했을 경우

◎ study 2. 양적 연구

○tenure milestone과 Rule Dynamics

- 전임자의 재직기간의 세 가지 다른 시기의 CEO 승계는 각각 다른 이론적 의미를 가짐
 - milestone 이전 : 긍정적인 rule breaking
 - tenure milestone : rule following
 - milestone 이후: 부정적인 rule breaking
- tenure milestone 의 개념은 rule dynamic 을 조사하기 위한 바람직한 방법을 제시

<key Question>

조직적 혹은 정치적 요소가 CEO 승계의 세가지 시기에 영향을 미치는가?

-변수-

- 직무 수행 능력
- 사회정체성의 공유
- 경쟁력 있는 내부 노동 시장
- 회사내의 경쟁력 있는 인재층
- 전임자가 rule following 했는가

◎결론

- flower way는 tenure milestone 기간 안에 발견된다
- rule following
 - 사회정체성의 공유, 경쟁력 있는 내부 노동 시장, 회사내의 경쟁력 있는 인재층 (단, 전임자가 rule following 했는가는 아님) 이 tenure milestone 기간 안에 CEO 승계가 일어나도록 야기한다.
- 긍정적인 rule breaking
 - 사회정체성의 공유와 회사내 경쟁력 있는 인재층이 tenure milestone 전의 CEO 승계를 야기한다.
- 부정적인 rule breaking
 - 전임자가 rule following 여부가 CEO승계에 영향을 미친다.