



스토리는 사람들을 가장 잘 연결시켜준다. 변화 주도 역량이 있는 리더는 강력한 스토리를 만들고 이를 업무 현장에서 충분히 공유한다. 비록 위기 속에 시작된 변화일지라도, 원하는 미래에 대한 비전과 강력한 스토리를 만들 필요가 있다. 미래에 대한 비전과 강력한 스토리는 아래와 같아야 한다.

- 굵고 짧아야 한다. 그러나 목적을 분명히 할 만큼 상세해야 한다.
- 과감하고 진정성이 있어야 한다. 그러나 정제되고 다듬어져 있어야 한다.
- 조직 구성원들에게 의미가 있는 말들로 영감을 주어야 한다.

변화 계획 실천 중 소통할 기회가 그다지 많지 않다. 데이터, 비즈니스 사례 및 강력한 스토리를 갖춘 다음에 커뮤니케이션 계획을 세울 수 있을 것이다. 변화 시도 과정 중에 이 커뮤니케이션 계획을 수정하고 부가할 수는 있지만, 변화 계획 실천의 초기 단계에서부터 커뮤니케이션 계획을 수립하는 것이 바람직하다. 구성원들 대부분은 아래와 같은 사항을 고려할 것이다.

커뮤니케이션 계획에는 다음의 요소들이 포함되어야 한다.

- 누가 who: 알아야 할 사람들과 알고 싶어할 사람들을 정의한다.
- 무엇을 what: 공유해야 하는 특정 정보가 무엇인지 정의한다.
- 어떻게 how: 정보 전달에 활용할 수 있는 방법들을 정의한다.
- 언제 when: 정보 전달을 위한 일정표를 정의한다.

커뮤니케이션 팁

- 자주 소통할 것: 반복은 효과가 있다.
- 변화를 이끄는 리더들이 비공식적인 방식의 소통이 가능하도록 만들 것.
- 다양한 커뮤니케이션 방법을 사용할 것
- 단순함을 지킬 것: 스토리, 은유, 비유 등 활용
- 적극적으로 참여하고자 하는 구성원들에게 커뮤니케이션의 책임을 공유할 것
- 청취할 것: 커뮤니케이션 계획은 쌍방 소통이 필요하다.

커뮤니케이션 계획을 작성해보자

- 누가:
- 무엇을:
- 어떻게:
- 언제: