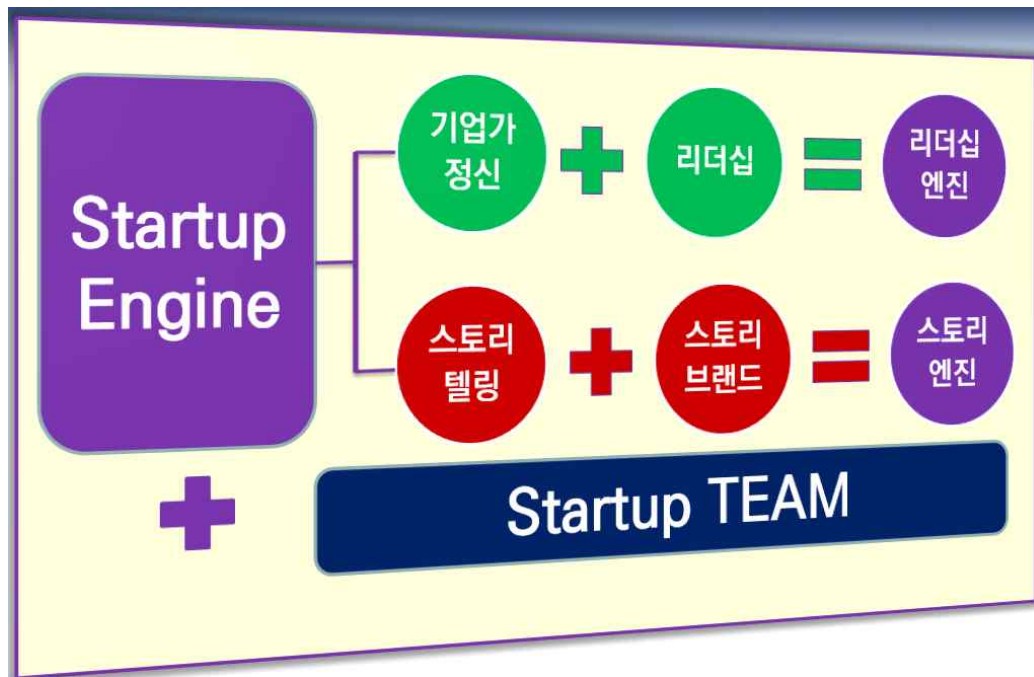


퍼스트맨 8대 원칙과 스티브잡스 사례로 본

## 실행력 강화 리더십

( Leadership for Strategic Execution Excellence )



2025.07.17.

스타트업에게는 두 개의 엔진, 즉 리더십엔진(Leadership Engine)과 스토리엔진(Story Engine)이 필요 합니다. 리더십엔진은 기업가정신(Entrepreneurship)과 리더십(Leadership)으로 형성되며, 스토리엔진은 창업자(팀)의 스토리텔링(Storytelling)과 고객관점의 스토리 브랜딩(StoryBranding)으로 형성되어 집니다.

이 자료는 스토리 엔진을 장착하고 성능을 강화 시키고자 하는 청년창업사관학교의 S-COP(Startup Community Of Practices )활동을 지원하는 목적으로 리더십엔진부문의 한 요소인 스타트업의 리더십 확보방안을 제공하는 자료입니다.

코칭교수 교수실장 조호준

초빙강사 성보현



## - 목 차 -

|                                         |         |
|-----------------------------------------|---------|
| I . 스타트업 환경과 리더십의 과제                    | -----01 |
| II . 퍼스트맨리더십의 8대원칙과 'Transform(변화촉진)'원칙 | -----02 |
| III . 실행력 강화 리더십                        | -----08 |
| IV . 스타트업을 위한 적용 전략                     | -----14 |
| - 퍼스트맨 원칙 기반 리더십의 실천 -                  |         |
| V . 결론                                  | -----20 |
| - 퍼스트맨 리더십을 통한 조직의 도약 -                 |         |



# 퍼스트맨 8대 원칙과 스티브잡스 사례로 본

## 실행력 강화 리더십

2025.07.15., 비즈비타민융합원

### I. 스타트업 환경과 리더십의 과제

스타트업 조직은 불확실성과 급속한 변화의 연속선상에 있습니다.

이러한 환경에서 **리더십**은 단순히 조직을 관리하는 수준을 넘어, 조직 구성원들에게 비전을 제시하고 변화와 혁신을 주도하는 능력이 요구됩니다.

특히 자원과 인력이 제한된 스타트업에서는 **뛰어난 실행력**과 **민첩성**이 생존의 필수 요소로 꼽힙니다. 따라서 스타트업의 리더는 장기적인 **비전**을 제시하면서도 **신속하고 현실적인 실행**을 이끌어 낼 수 있는 리더십 역량이 필요합니다.

본 보고서에서는 스타트업에 적합한 리더십 유형 중 퍼스트맨(Firstman) 리더십의 8대 원칙에 기반한 **실행력 강화형 리더십**을 식별하고 심층 분석하겠습니다.

특히 8대 원칙 중 "Transform(변화 촉진)" 원칙에 주목하여, 해당 원칙을 중심으로 한 리더십이 어떻게 혁신을 주도하고 실행력을 높이는지 살펴봅니다. 이를 위해 **스티브 잡스(Steve Jobs)**의 리더십 스타일을 주요 사례로 삼아, 그의 리더십 요소들이 퍼스트맨 리더십 원칙들과 어떻게 접목될 수 있는지를 구체적으로 분석합니다.

각각의 리더십 유형(및 원칙)에 대해 **정의, 특징, 퍼스트맨 원칙과의 연계성, 스타트업 적용 전략**으로 구분하여 정리하고 필요에 따라 표를 통해 핵심 내용을 시각화하였습니다.

## II. 퍼스트맨 리더십의 8대 원칙과 'Transform(변화 촉진)' 원칙

비즈비타민융합원(원장 성보현) 퍼스맨리더십연구소가 개발하여 보급하고 있는 퍼스트맨리더십 해설에서 퍼스트맨(Firstman)은 “새로운 가치를 발견하고, 먼저 실천하여 지속 가능한 영향력을 창출함으로써 자신과 세상의 변화를 유도하는 행동철학을 지닌 실천적 지도자”라고 규정하고 있습니다.



그림 1. 퍼스트맨 개념도

또한 퍼스트맨의 리더십이 발휘되는 ‘퍼스트맨 리더십(Firstman Leadership)’이 구현되기 위해서는 퍼스트맨에게 요구되는 자질인 ‘지성체’(지식, 지능, 지성, 지혜의 결합체)의 심화와 함께 여덟 가지 핵심 실천 원칙을 실행하여야 한다고 규정하고 있습니다. 퍼스트맨(FIRSTMAN)이라는 명칭은 이러한 원칙들의 영문 키워드 앞 글자를 조합한 것으로,

퍼스트맨은 선도자(先導者)의 지위에서 행동하도록 규정하고 구체적으로

다음과 같은 실천 원칙들을 포함하도록 하고 있습니다. 다만, 퍼스트맨의 실천원칙은 스타트업 또는 신생 조직(단체, 지역, 국가 등)에서의 실천원칙과 성숙 조직 또는 사회에서의 실천 원칙을 구별하고 있습니다.

| 8대 실천 원칙 | 스타트업, 신생 조직 | 성숙 조직 및 사회 | 비고 |
|----------|-------------|------------|----|
| F        | Focus       | Frame      |    |
| I        | Inspire     | Initiate   |    |
| R        | Risk-taking | Re-frame   |    |
| S        | Service     | Serve      |    |
| T        | Transform   |            | 동일 |
| M        | Motivate    | Mentor     |    |
| A        | Agility     | Align      |    |
| N        | Nurture     |            | 동일 |

표 1. 퍼스트맨 8대 실천 원칙

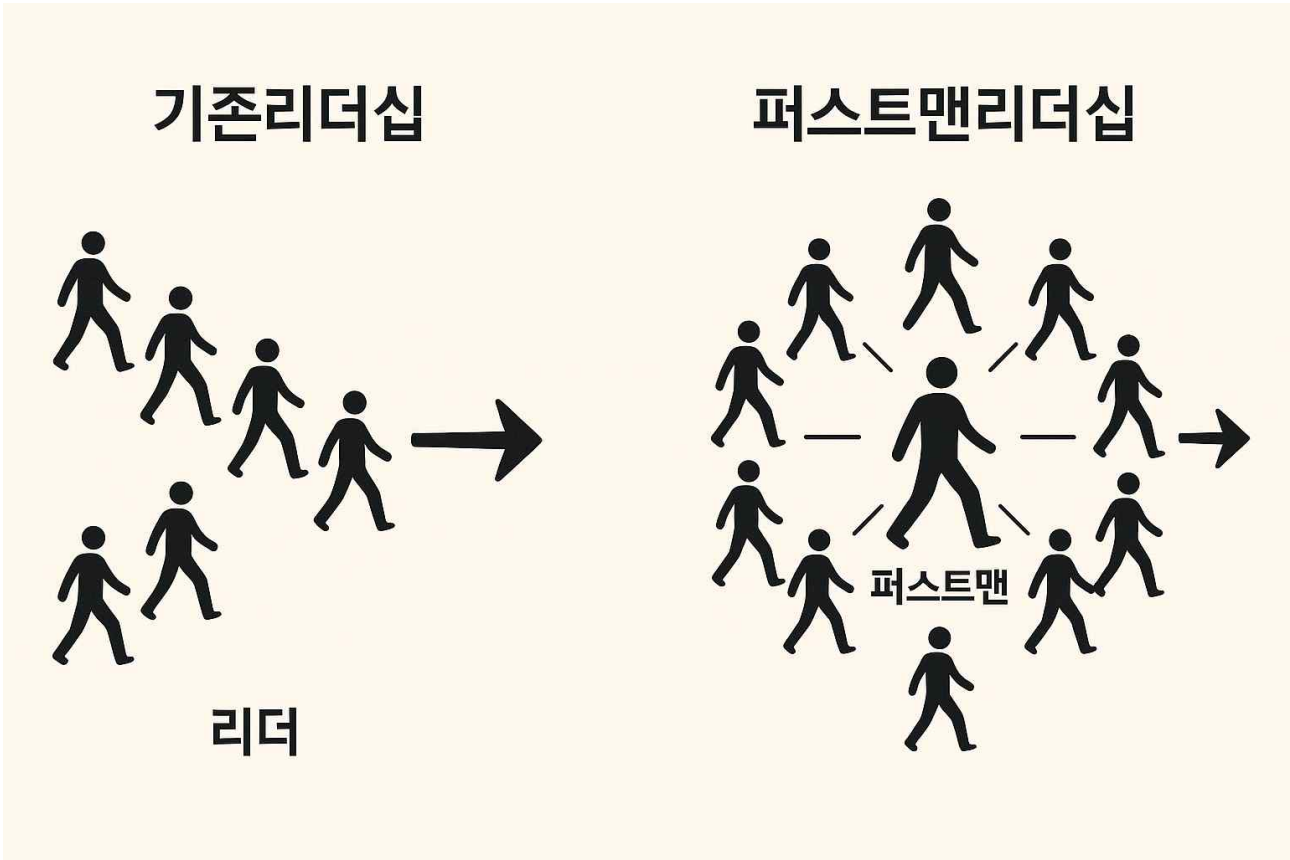


그림 2. 퍼스트맨리더십 개념도

## Focus (집중)

가장 중요한 목표와 우선순위에 집중하는 원칙입니다. 리더는 조직의 자원을 분산시키지 않고 핵심 분야에 집중함으로써 효과적인 실행을 이끌어냅니다.

예를 들어 스티브 잡스는 복귀 직후 애플의 복잡한 제품 라인업을 **네 가지 핵심 제품으로 단순화**하여 회사의 생존을 도모했습니다. 이는 리더의 **초점 있는 결정**이 얼마나 중요한지 보여줍니다.

## Inspire (비전 제시와 영감)

명확한 비전으로 구성원들에게 영감을 불어넣는 원칙입니다. 리더는 미래에 대한 **도전적인 비전**을 제시하고 이를 공유함으로써 구성원들의 공감과 몰입을 끌어냅니다. 이는 퍼스트맨 원칙 중 리더가 “선도자”로서 새로운 방향을 제시하고 남들이 보지 못한 가능성을 밝혀주는 역할과도 연결됩니다.

스티브 잡스는 “세상을 바꿀 제품”이라는 대담한 비전을 제시하여 사람들을 끌어모았는데, 그의 “**우주에 흔적을 남겨라(Put a dent in the universe)**”라는 신념은 구성원들에게 강력한 영감을 주었습니다. 실제로 잡스는 **Macintosh, 아이팟, 아이폰** 등으로 컴퓨터, 음악, 휴대전화 산업의 판도를 바꾸며 자신의 비전을 실현해 냈습니다.

## Risk-taking (도전 정신과 용기)

안전에 안주하지 않고 새로운 시도를 과감히 하는 원칙입니다. 스타트업 리더는 불확실성 하에서도 **기꺼이 위험을 감수**하고 혁신에 도전해야 합니다. 이는 실패를 두려워하지 않고 배움의 기회로 삼는 **끈기와 회복탄력성**과도 관련됩니다.

스티브 잡스는 애플 II의 성공 이후에도 **Macintosh 프로젝트**와 같은 모험적인 도전을 감행했고, 1985년 애플에서 퇴출당하는 실패를 겪었지만 NeXT와 픽사를 통해 배움을 이어간 뒤 애플에 복귀하여 혁신을 이어갔습니다. 이러한 경험은 리더의 **실패를 인정하고 배우는 자세(Learn from failure)**의 중요성을 일깨웁니다.

## Service (고객가치 및 팀에 대한 봉사)

리더는 고객과 팀을 위해 헌신하며 **가치 창출**을 최우선으로 삼는 원칙입니다. 스타트업 에서는 특히 **고객 중심의 문제 해결과 사용자 경험**이 중요합니다.

잡스는 “제품을 최고로 만들면 이익은 따라온다”는 철학 아래 **단기 수익보다 제품의 완성도**를 우선시했으며, 모든 디테일에 집착하여 고객에게 **특별한 경험**을 제공하려고 했습니다. 예컨대 그는 첫 Macintosh를 출시할 때 **포장 상자 디자인**까지 직접 관여하며 “개봉하는 순간의 감동”을 연출하려 했는데, 이것은 고객에 대한 일종의 서비스 정신으로 볼 수 있습니다.

또한 퍼스트맨 리더는 팀원들의 성장을 돕고 장애를 제거해 주는 **서번트 리더십**적인 면모도 갖추는데, 잡스의 경우 스타일은 엄격했지만 궁극적으로 **팀이 최고의 성과를 내도록 환경을 조성**했다는 평가도 있습니다.

## Transform (변화 촉진)

퍼스트맨 리더십의 핵심 원칙으로, **변화와 혁신을 주도**하여 조직을 한 단계 도약시키는 것을 의미합니다. 리더는 변화에 대한 **분명한 비전과 방향**을 제시하고, 구성원들이 그 변화의 필요성에 공감하도록 만들어야 합니다. **변혁적 리더십(transformational leadership)**의 개념에서도, 리더는 구성원들에게 영감을 주어 창의성과 혁신을 이끌어 내고, 조직 문화를 변화시키는 역할을 합니다.

스티브 잡스는 이 원칙의 화신이라 할 수 있습니다. 그는 “**Think Different** (다르게 생각하라)” 캠페인을 통해 애플 내부에 남다른 혁신 문화를 불어넣었고, 개인용 컴퓨터부터 스마트폰에 이르는 **7개의 산업을 혁신함**으로써 조직과 산업 전반에 변화를 촉진했습니다. 잡스와 같은 변혁적 리더들은 “**미친 듯이 세상을 바꾸겠다고 믿는 사람들만이 실제로 세상을 바꾼다**”는 신념으로 사람들을 독려하여, **기존의 패러다임을 뒤흔드는 변화를 현실로** 만들었습니다.

## Motivate (구성원 동기부여)

구성원들의 **내재적 동기**를 불러일으켜 최고의 퍼포먼스를 끌어내는 원칙입니다. 퍼스트맨 리더는 비전 제시뿐 아니라 **개인별 욕구와 목표**를 이해하고 자율성과 도전을 부여함으로써 팀원이 스스로 열정적으로 일하도록 만듭니다.

스티브 잡스의 경우, 그의 리더십 스타일은 때로 거칠었지만 많은 팀원들은 그와 함께 일하면서 **평소 자기 한계를 뛰어넘는 성과를** 냈다고 증언합니다. 잡스의 전설적인 “현실 왜곡장(reality distortion field)”은 **직원들이 불가능해 보이던 일도 해내게 만드는 동력**이었습니다. 원래 맥팀의 한 멤버는 잡스에 대해 “우리가 그것이 불가능한 줄 몰랐기 때문에 불가능을 이뤄냈다”고 회상했습니다. 이는 리더가 얼마나 강력하게 팀원의 동기를 자극했는지를 보여주는 일화입니다. 물론 잡스의 방식이 모두에게 적용될 수는 없겠지만, **높은 기대치를 설정하고 열정을 불어넣는 그의 능력**은 변혁적 리더십의 전형적인 모습입니다.

## Agility (민첩한 실행)

빠르게 변화하는 환경에 **기민하게 대응하고 실행하는** 원칙입니다. 스타트업에서는 방향전환(pivot)이나 신속한 제품 개선이 일상적이므로, 리더는 **속도와 유연성**을 조직문화로 장착시켜야 합니다. 퍼스트맨 리더는 “Speed = 선택의 문제”라는 인식 아래 불필요한 지체를 줄이고, **작게 실험하고 빨**

**리 실패하면서 배워가는 실행 문화**를 장려합니다.

스티브 잡스는 비록 완벽주의자였지만 **결단과 실행에 있어서는 민첩함**을 보였습니다. 예를 들어 **“한발 늦었을 때는 건너뛰어라(When behind, leapfrog)”**라는 그의 경영 원칙은, 시장에서 뒤처졌다고 판단되면 점진적으로 따라가기보다 혁신적인 도약으로 한꺼번에 앞서 나가야 한다는 전략이었습니다. 실제로 잡스는 iPhone을 개발할 때 스마트폰 후발주자였음에도 불구하고 기존 폰과 전혀 다른 터치스크린 기반의 아이폰을 내놓아 경쟁사를 단숨에 추월했습니다. 또한 그는 애플 최초의 소매점 출점을 앞두고 매장 컨셉을 전면 수정하려고 오픈을 몇 달 연기한 적이 있는데, 이는 시장 변화와 사용자 경험을 재고려하여 신속히 전략을 수정한 사례입니다. 이처럼 빠른 학습과 결단력은 스타트업 리더십에서 실행력을 높이는 핵심 요소입니다.

## **Nurture (인재 육성 및 팀 성장)**

마지막으로, 리더는 **구성원의 성장과 조직문화를 육성**하는 데 힘써야 합니다. 퍼스트맨 리더십에서 선도자(First man)는 혼자 빛나는 영웅이 아니라 **주변 사람들을 성장시키며 함께 앞으로 나아가는 개척자**를 의미합니다. 따라서 뛰어난 리더는 **유능한 인재를 확보하고 그들이 역량을 발휘할 수 있게 지원**합니다.

스티브 잡스도 최고의 인재들과 일하기 위해 **“B급 플레이어가 하나라도 섞이면 조직 전체가 무너진다”**며 **“오직 A 플레이어만 용인(toleration)”**한다는 원칙을 고수했습니다. 그는 뛰어난 직원을 채용하고 과감히 권한을 부여함으로써, 예술과 기술을 겸비한 인재(Jony Ive 같은 디자인 수장 등)들이 마음껏 창조할 수 있는 무대를 마련했습니다. 잡스 재임 시 애플 팀은 **작지만 정예**로 운영되었고, 구성원들은 자신들이 세계를 바꾸는 일에 동참하고 있다는 강한 자부심과 몰입감을 가졌습니다. 이러한 문화 속에서 팀원들은 서로에게 높은 기준을 요구하며 함께 성장해나갔습니다.

스타트업 리더도 마찬가지로, 팀 내에 **탁월함을 향한 문화**를 심어주고 멘토링과 피드백을 통해 사람을 키워야 조직 전체의 역량이 상승합니다.

이상이 **퍼스트맨 리더십의 8가지 원칙**으로 요약될 수 있습니다.

정리하면 ①**집중(Focus)**, ②**영감(Inspire)**, ③**도전(Risk-taking)**, ④**봉사(Service)**, ⑤**변화(Transform)**, ⑥**동기부여(Motivate)**, ⑦**민첩(Agility)**, ⑧**육성(Nurture)**이며, 이 모든 요소를 고루 갖춘 리더가 바로 '퍼스트맨', 즉 누구보다 앞서 실행하는 리더라 할 수 있습니다.

이러한 원칙들은 스티븐 코비 등의 **원칙중심 리더십** 이론이나 다양한 리더십 연구에서 강조되는 보편 가치들과도 맥을 같이 합니다(예: **끊임없는 학습과 성장, 서비스 지향, 긍정적 에너지와 신뢰, 비전과 실행의 균형** 등). 특히 Transform(변화 촉진) 원칙은 앞서 설명했듯 **변혁적 리더십**과 직결되는 개념으로, 빠르게 변하는 기술 창업 환경에서 그 중요성이 더욱 두드러집니다.

### III. 실행력 강화 리더십

위에서 도출한 리더십 원칙들 가운데 스타트업 조직에 특히 부합하는 **실행력 강화 리더십** 유형은 바로 **변혁적 리더십(Transformational Leadership)**입니다. 변혁적 리더십은 리더가 비전과 영감을 통해 구성원의 태도와 행동에 변화를 일으키고, 조직이 혁신을 이루도록 이끄는 리더십 스타일을 말합니다. 다시 말해, 변혁적 리더는 구성원들이 단순한 지시 수령자를 넘어 조직의 사명에 공감하는 주체로서 일하도록 동기를 부여합니다. 이를 통해 구성원들은 자신의 잠재력을 최대한 발휘하게 되고, 조직은 평범한 성과를 뛰어넘는 혁신적인 성과를 달성할 수 있게 됩니다.

변혁적 리더십의 핵심 요소는 흔히 4가지로 정리됩니다.

이상적인 **영향력(idealized influence)**, **영감적 동기부여(inspirational motivation)**, **지적 자극(intellectual stimulation)**, **개별적 배려(individualized**

consideration)로 이를 퍼스트맨 원칙과 연계해서 보면 다음과 같습니다.

## 1. 이상적인 영향력

리더가 **솔선수범하는 역할모델**이 되어 높은 **신뢰와 존경**을 받는 것을 의미합니다. 이는 퍼스트맨의 Focus와 Service 요소와 맞닿아 있습니다. 리더가 자신의 말과 행동에 일관된 원칙을 보여 주고 가장 높은 기준을 자기 자신에게 먼저 적용할 때, 구성원들은 리더를 본받아 따라오게 됩니다.

스티브 잡스는 비록 독특한 성격으로 논란도 있었지만, **제품의 완벽함과 혁신에 관한 한** 자신이 몸소 가장 앞장서서 집착하는 모습을 보였습니다. 그는 작은 디테일까지 직접 챙기고 개발 과정 중 수준 미달이라 느끼면 출시직전에도 전면 수정하는 결단을 내렸는데, 이러한 태도가 조직 전체에 **“끝까지 최고의 것을 만들어낸다”**는 문화를 심어주었습니다. 잡스같이 “first man”으로서 가장 힘든 길을 앞장서 개척하는 리더는 구성원들에게 강력한 이상적 영향력을 행사하게 됩니다.

## 2. 영감적 동기부여

리더가 **매우 매력적이고 도전적인 비전**을 제시하여 구성원들이 그 비전에 열광하도록 만드는 것입니다. 퍼스트맨 원칙 중 Inspire와 Transform에 해당하는 부분입니다. 변혁적 리더는 현재의 현실보다 **더 높은 목적과 미션**을 강조하여 일을 단순한 임무가 아니라 **의미 있는 도전**으로 여길 수 있게 합니다. 스타트업에서는 이러한 **미션 중심 리더십**이 특히 중요합니다.

예를 들어 **“모든 사람에게 컴퓨팅 파워를”**이라는 비전이 있었다면, 구성원들은 단순히 컴퓨터를 만드는 것이 아니라 세상을 바꾸는 일에 동참하고 있다고 느낍니다. 스티브 잡스는 애플에서 **“불가능을 가능케 하자”**는 분위기를 조성하고, **“세상을 바꿀 제품을 만든다”**는 사명감을 불어넣어 직원들이 주말과 밤을 잊고 일하도록 만들었습니다. 그의 **Think Different**

비전과 “미친 사람들만이 세상을 바꾼다”는 메시지는 구성원들의 **심장을 뛰게 만드는 슬로건**이었고, 실제로 직원들은 자부심을 갖고 일했습니다. 이처럼 변혁적 리더는 **강력한 비전 제시와 스토리텔링**을 통해 조직에 에너지와 열정을 불어넣습니다.

### 3. 지적 자극

리더가 **새로운 아이디어와 창의적 사고**를 장려하여, 구성원들이 기존의 방식에 갇히지 않고 혁신을 추구하도록 만드는 것입니다. 퍼스트맨의 Risk-taking 및 Agility와 연결되는 요소입니다. 변혁적 리더는 구성원들에게 **도전적인 목표**를 부여하고, 안전지대에서 벗어나 **문제를 다른 각도에서 보도록** 자극합니다. 현상 유지에 대한 불만을 조직문화로 만들고, 실패에 대한 과도한 처벌 대신 **실패로부터 학습**하도록 격려합니다. 스타트업 환경에서는 이러한 지적 자극 문화가 **핵심 경쟁력**입니다. 규칙과 매뉴얼이 부족한 대신 **모든 팀원이 문제 해결사**가 되어야 하며, 시장 변화에 맞춰 **끊임없이 실험하고 적응**해야 합니다.

스티브잡스의 조직 운영 방식도 회의 시간마다 “**왜 더 나은 방법을 찾지 못했는가?**”라고 집요하게 묻고 **창의적 긴장감**을 불어넣는 것이었습니다. 그는 “Say **No to 1000 things**”라는 모토로, 진정 혁신적인 핵심을 찾기 위해 불필요한 아이디어는 가차 없이 버리고 정말 대담한 **아이디어 한 두 개에 집중**하라고 요구했습니다. 또한 **파워포인트를 금지**하고 모든 임원이 자유롭게 토론하게 한 것도, 관료적 틀 없이 **집단지성을 통한 창의 해결**을 노린 지적 자극의 사례입니다. 이런 환경에서는 구성원들이 스스로 생각하고 학습하여 **기하급수적인 성장**을 이루게 되며, 그 결과 조직의 혁신 역량이 극대화됩니다.

### 4. 개별적 배려

리더가 **각 구성원의 개인적 성장과 욕구**에 관심을 기울이고, 코칭과 지지를 제공하는 것입니다. 이는 퍼스트맨의 Nurture와 Motivate 측면에 해당하지요. 변혁적 리더는 팀원 한 사람 한 사람의 강점과 약점을 파악하

여 맞춤형 피드백과 격려를 해 주며, 그들이 **자기 주도성과 책임감**을 가질 수 있게 합니다. 스타트업에서는 사람 수가 적기에 오히려 이러한 **개인별 배려가 쉽고도 중요합니다**. 탁월한 스타트업 리더는 초기멤버들의 **역량 개발**에 공을 들여, 그들이 회사의 성장과 함께 자신의 커리어도 키워나가도록 돕습니다.

예를 들어 어려운 과제에 일부러 **젊은 직원을 리더로 임명**하여 도전 기회를 주고, 옆에서 방향을 코칭하는 식입니다. 잡스도 뛰어난 인재에 대해서는 **과감한 신뢰와 책임 부여**를 한 것으로 알려져 있습니다. 디자인 총괄이었던 조니아이브(Jony Ive)는 잡스의 전폭적 신뢰 아래 마음껏 창의성을 펼칠 수 있었고, 그 결과 아이맥에서 아이폰에 이르는 혁신적 디자인이 쏟아져 나왔습니다. 잡스는 아이브를 **자신과 동등한 위치에서 토론**할 수 있도록 배려했고, 이는 훗날 아이브가 잡스 사후에도 애플의 혁신을 이어가게 한 원동력이 되었습니다. 이처럼 변혁적 리더는 각 인재가 **최대한 성장하도록 육성**함으로써 조직 전체의 역량을 끌어올립니다.

요약하면, **변혁적 리더십**은 위와 같은 요소들을 통해 **조직의 변화를 촉진**하고 **구성원의 자발적 열의와 뛰어난 실행**을 이끌어 냅니다. 이러한 특징 때문에 변혁적 리더십은 **거래적 리더십**(보상과 처벌에 의존하는 전통적 리더십)이나 **서번트 리더십**(리더가 팔로워를 섬기는 데 중점을 둔 리더십)과 구별됩니다.

거래적 리더십이 “일을 하면 보상한다”는 교환 관계에 머무르는 반면, 변혁적 리더십은 “**더 큰 목표를 위해 스스로 일을 하게 만든다**”는 점에서 차별화됩니다. 또한 서번트 리더십이 구성원 지원과 봉사를 강조하지만 **변혁**의 측면은 약한 데 비해, 변혁적 리더십은 **비전 제시와 변화에 초점**을 맞추면서도 결과적으로 **구성원들의 성장과 복지를 향상**시키는 효과를 냅니다. 특히 스타트업처럼 혁신과 속도가 생명인 조직에서는, 변혁적 리더십이 지닌 **혁신 주도력과 실행 동력**이 성공의 열쇠라고 할 수 있습니다. 실제로 많은 스타트업 창업자들이 **자신만의 비전으로 시장을 재편**한 변혁적 리더의 면모를 보입니다.

스티브잡스(애플), 일론 머스크(테슬라, 스페이스X), 제프 베조스(아마존) 등은 각각의 산업에서 **파괴적 혁신**을 일으키며 변혁적 리더십의 위력을

입증했습니다. 이들은 **높은 비전**을 설정하고 **도전 정신**을 발휘했으며, 실패를 딛고 배워서 조직을 성장시킨 대표적 사례들입니다.

아래 표는 퍼스트맨 **리더십의 8대 원칙**이 변혁적 리더십의 맥락에서 어떻게 구현되며, 스티브 잡스의 리더십에서 그 원칙들이 어떠한 형태로 나타났는지 요약한 것입니다.

| 퍼스트맨 원칙<br>(영문 - 국문)          | 리더십 원칙의 의미<br>(스타트업 맥락)                                                                                                                      | 스티브 잡스 사례<br>(원칙 적용 사례)                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Focus</b><br>(집중)          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 핵심 목표에 자원과 노력을 집중하여 우선순위를 명확히 함.</li> <li>• 불필요한 일에 분산되지 않고 선택과 집중을 통해 효율 극대화</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1997년 복귀 후 애플 제품을 <b>4종으로 단순화</b>하여 회사 생존 견인</li> <li>• <b>"하지 않을 일을 결정하는 것이 할 일을 결정하는 것만큼 중요하다"</b>며 우선순위 외 사업 모두 정리</li> </ul>                                                                                    |
| <b>Inspire</b><br>(영감부여)      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 도전적이고 매력적인 비전을 제시하여 구성원의 열정을 불러일으킴.</li> <li>• 일의 의미와 목적을 제시해 동기를 자극하고, 스토리텔링으로 공감대 형성</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>"Put a dent in the universe(우주에 충격을 가하라)"</b> - 세상을 바꾸자는 잡스의 비전</li> <li>• <b>Think Different</b> 캠페인으로 혁신적 문화와 자부심 고취</li> <li>• 제품이 세상에 줄 영향에 대한 담대한 스토리로 직원들의 <b>사명감</b> 자극</li> </ul>                        |
| <b>Risk-taking</b><br>(도전/용기) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>현 상태에 안주하지</b> 않고 새로운 시도를 두려워하지 않음.</li> <li>• 실패 가능성을 감수하고도 혁신을 향해 나아가는 모험 정신 장려</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Macintosh 개발, Apple Store 출범</b> 등 사내외 반대에도 불구하고 <b>과감한 도전</b></li> <li>• <b>한계에 도전: "뒤쳐졌다면, 평범히 따라가지 말고 도약하라"</b>는 원칙으로 시장 판도 뒤집기</li> <li>• 실패(1985년 퇴사)를 <b>교훈</b> 삼아 NeXT/픽사 창업 → 애플 복귀 후 성공으로 역전</li> </ul> |
| <b>Service</b><br>(봉사/가치)     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>고객과 팀에 대한 헌신</b>으로 가치를 창출함.</li> <li>• 고객 만족과 사용자 경험을 최우선에 두고, 리더는 <b>팀이 성장</b>하도록 지원</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>제품 우선, 이익은 그 다음:</b> 품질과 완성도를 위해 출시 연기나 사양 변경도 불사</li> <li>• <b>사용자 경험 집착:</b> 제품 포장부터 UI까지 세세히 관여하여 고객 감동 극대화</li> <li>• <b>A 플레이어만 채용</b>하여 유능한 팀 꾸리고, 최고 인재에게 <b>전폭적 지원</b> (디자인 팀 등에 자유와 자원 부여)</li> </ul>   |

|                                     |                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Transform</b><br/>(변화 혁신)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 새로운 발상과 변화를 촉진하여 조직을 한 단계 도약시킴.</li> <li>• 틀에 박힌 관행을 깨고 혁신적 변화를 주도하는 리더십 발휘</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7대 산업 혁신: 개인용 컴퓨터, 음악, 휴대폰 등 여러 업계의 판도변화 주도</li> <li>• 사내 변화: 복귀 후 폐쇄적 조직 문화 혁신 → 협업과 창의 중심 문화 구축 (파워포인트 금지, 자유 토론 장려 등)</li> <li>• "Stay hungry, stay foolish" 정신으로 현 상태에 만족하지 않고 지속 변화를 추구</li> </ul>                                                                            |
| <p><b>Motivate</b><br/>(동기부여)</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 비전과 코칭으로 구성원의 의욕을 끌어올림.</li> <li>• 개인별 동기 요인을 이해하고 인정하여 자발적 열의를 이끌어 냄</li> </ul>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 현실 왜곡장: 불가능해보이는 목표도 해낼 수 있다고 믿게 만드는 능력</li> <li>• 열정 주입: "세상에 남을 작품을 함께 만들자"는 식으로 직원들에게 일의 의미를 부여</li> <li>• 높은 기대치: 평범함에 타협하지 않고 최고를 요구하여 구성원들이 스스로 역량을 극대화</li> </ul>                                                                                                            |
| <p><b>Agility</b><br/>(민첩실행)</p>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 변화에 신속 대응하고 과감하게 행동하여 실행 속도를 높임.</li> <li>• 작은 실패를 빠르게 겪으며 적응 학습하는 문화를 조성</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 빠른 의사결정: 잡스 복귀 후 비효율적인 제품/프로젝트 다수 즉시 중단 - 실행 스피드 확보</li> <li>• 제품 개선의 기민함: 아이폰개발 중 시장 반응에 따라 기능/디자인을 유연하게 변경 (사용자 편의 최우선 반영) - 필요시 계획도 폐기하고 재 시작하는 기민함</li> <li>• Lean 철학 선구자: 초기 애플 개발 팀 소수 정예로 빠르게 프로토타입 반복, 짧은 개발 사이클로 시장 트렌드 앞서감</li> </ul>                                    |
| <p><b>Nurture</b><br/>(육성/팀 성장)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 인재를 발굴하고 성장시켜 조직 역량을 증진함.</li> <li>• 팀원 각자의 발전을 도와 조직 전체의 지속 성장을 도모</li> </ul>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• A급 인재 영입과 유지: 잡스는 인재에게 최고의 대우와 도전 기회를 제공, 예컨대 스카웃한 인재들에게 큰 프로젝트 책임 부여</li> <li>• 멘토 역할: 개별 직원에게 직접 피드백 제공하고, 설득이 필요할 땐 시간과 공을 들여 비전 공유 (예: 구글 CEO였던 슈밋을 설득해 애플 이사회에 영입 등 인재 활용도)</li> <li>• 학습 문화: 애플 내 디자인리뷰, 코딩 모임 등을 통해 서로 배우고 성장하도록 독려-잡스는 팀원들이 스스로 최고 전문가로 성장하길 기대</li> </ul> |

표 2. 퍼스트맨 리더십 8대 원칙과 스티브 잡스 사례 (각 원칙의 스타트업 맥락 의미와 잡스의 리더십 적용 사례)

위 표에서 보듯, 스티브 잡스의 리더십에는 퍼스트맨 리더십의 8가지 요소가 골고루 스며있음을 알 수 있습니다.

요약하면, 잡스는

**분명한 비전과 집중력(Focus & Inspire)**으로 회사를 이끌었고,  
**기존 틀을 깨는 도전(Risk-taking & Transform)**으로 산업을 혁신했으며,  
**고객가치와 팀에 헌신(Service & Nurture)**하여 최고의 제품을 만들고 인재를 키웠습니다.

또한 **구성원들의 열정을 불태우고(Motivate) 빠른 실행 문화(Agility)**를 심어주어, 작은 스타트업이었던 애플을 세계 최고의 기업으로 성장시켰습니다.

이러한 리더십은 퍼스트맨 원칙과 깊은 연관을 가지며, 오늘날 **스타트업 리더십의 벤치마크**로 자리잡고 있습니다. 잡스의 사례는 “퍼스트맨”, 즉 **선도자형 리더십**이 어떻게 현실에서 구현되는지를 잘 보여주는 동시에, **실행력이 뒷받침된 변혁적 리더십**이 왜 중요한지 극적으로 입증해 줍니다.

## IV. 스타트업을 위한 적용 전략

### 퍼스트맨 원칙 기반 리더십의 실천

마지막으로, 앞서 논의한 리더십 원칙들과 스티브 잡스 사례를 토대로 스타트업 조직에서 **실행력 강화형 리더십**을 구현하기 위한 전략을 정리합니다. 이는 곧 퍼스트맨 리더십 8대 원칙을 **실제 스타트업 경영에 적용**하는 방안이기도 합니다:

#### 1. 대담하고 명확한 비전 수립 및 공유

스타트업 리더는 조직의 존재 이유를 한 문장으로 말할 수 있을 정도로 **명확하고 가슴 뛰는 미션**을 수립해야 합니다. “무엇을 만들 것인가”보다 “왜 이 일을 하는가”에 대한 **분명한 대답**이 있어야 하며, 이를 팀

원들과 수시로 공유하여 **공감대를 형성**해야 합니다. 예컨대 “세상의 정보를 조직하여 모두가 접근가능 하게 한다” (구글)와 같은 비전은 직원들이 단순한 작업 이상의 의미를 느끼게 합니다.

이러한 **미션 중심 문화**에서는 구성원들이 자신들의 일에 **사명감**을 갖게 되고, 어려운 상황에서도 **끈기 있게 몰입**할 가능성이 높아집니다. 또 비전을 시각화하고 강조하기 위해 **스토리텔링과 상징**(예: 슬로건, 가치 키워드)을 활용하면 구성원들에게 더욱 큰 영감을 줄 수 있습니다.

## 2. 솔선수범과 신뢰 구축

리더 자신이 **퍼스트맨**이 되어 조직 문화가 지향하는 바를 몸소 실천해야 합니다. 말로만 “혁신”을 외치고 정작 본인은 허용된 틀 안에서만 행동한다면 구성원들의 신뢰를 얻지 못합니다. 대신 리더가 **가장 먼저 위험을 감수하고, 가장 앞장에서 열정을 쏟을 때** 팀원들도 뒤따르게 됩니다.

예를 들어 주말이나 밤낮없이 제품 개발에 매진하는 스타트업 상황에서, 리더가 앞장서 동일한 열정을 보인다면 팀의 **사기와 헌신도**는 자연스럽게 올라갑니다. 또한 잘못이 있을 때 자신의 책임을 인정하고 투명하게 소통하는 리더는 **높은 도덕적 권위**를 얻어 구성원들의 존경을 받습니다.

이렇듯 **행동으로 보여주는 리더십**은 스타트업처럼 작은 조직에서 더욱 큰 영향을 발휘하며, 구성원들의 신뢰와 충성을 확보하는 지름길입니다.

## 3. 빠른 실행 문화 구축

“스타트업은 빠른 실행이 생명”이라는 말이 있듯이, **신속한 실행과 피드백**을 반복하는 문화를 만들어야 합니다. 이를 위해 리더는 “완벽하지 않더라도 일단 시도하고 개선한다”는 원칙을 조직에 심어줄 필요가 있습니다.

예컨대 **린 스타트업(Lean Startup)** 방법론의 **MVP(Minimum Viable Product)** 개념처럼, 초기 버전을 재빨리 내놓고 시장 반응을 측정해 다음 개선에 반영하는 사이클을 장려합니다.

리더는 이런 접근을 **솔선해서 지지**하고, 팀원들에게 **과감한 실행**을 독려해야 합니다. 실행력이 강조되는 문화에서는 “일단 부딪쳐 보자”는 도전 정신이 살아나고, **문제 해결을 위한 행동**이 지체되지 않습니다. 실제로 어떤 스타트업 창업자는 조직 내에 ‘빠르게 실행하자’는 문화를 뿌리 내리니 직원들이 자연스럽게 **도전적이고 실행 중심적인 마인드**를 갖게 되었다고 합니다. 이처럼 **빠른 실행력**을 칭찬하고 보상하며, 불필요한 형식주의는 줄이는 것이 중요합니다. 단, **속도와 품질의 균형**도 고려하여, 급할수록 핵심 가치를 놓치지 않도록 리더가 점검하는 역할을 함께 수행해야 합니다.

#### 4. 창의성과 학습을 장려하는 환경

스타트업 리더는 **지적 자극을 주는 문화**를 만들어야 합니다. 구성원들이 **새로운 아이디어를 자유롭게 제안**하고 토론할 수 있게 권한과 시간을 부여합니다. 실패나 실수가 발생해도 이를 비난하기보다 **함께 원인을 분석하고 배우는 기회**로 삼도록 분위기를 이끌어야 합니다.

예를 들어 **사내 해커톤(hackathon)**이나 **아이디어 경진대회**를 정기적으로 열어 전 직원이 혁신에 참여하게 하는 방법도 있습니다. 또한 **사후 검토(post-mortem)문화** 도입을 통해 프로젝트가 잘못됐을 때 얻은 교훈을 다 같이 공유하고 프로세스를 개선합니다. 리더는 이러한 모임에 적극적으로 참석하여 열린 마음으로 의견을 듣고 **창의적 시도를 칭찬**함으로써, **도전과 실험**이 조직의 DNA로 자리 잡게 해야 합니다.

이러한 환경에서는 팀원 개개인이 **스스로 생각하고 문제를 해결**하는 능력이 길러지고, 불확실한 상황에서도 **유연하게 대처**할 수 있는 조직으로 거듭날 수 있습니다.

## 5. 인재 등용과 팀 빌딩

“결국 사람이다.”라는 경영 격언대로, 스타트업 리더는 **우수 인재 확보와 팀 구축에 심혈을 기울여야** 합니다. 작은 팀일수록 **한 사람 한 사람**이 **조직 전체에 미치는 영향이 크기 때문**입니다. 먼저 **채용단계**에서 회사의 미션과 문화에 부합하는 인재를 선별해야 합니다. 실력도 중요하지만 스타트업 특유의 불확실성과 자율성을 견딜 수 있는 **주도적인 인성**을 가진 인물이 적합합니다.

스티브 잡스가 말한 “A 플레이어”처럼 뛰어난 인재를 얻었다면, **파격적으로 역할과 책임**을 부여하여 그들이 성장할 기회를 줍니다. 그리고 팀 내에 **엇박자가 나는 인원(B나 C 플레이어)**이 존재하는 경우 과감히 **팀 재조정**을 검토해야 합니다.

한편으로는, 기존 팀원들이 성장할 수 있도록 **교육과 코칭**을 투자하는 것도 필수입니다. 예컨대 업무를 통해 새로운 기술을 익힐 기회를 주거나, 외부 전문가의 멘토링을 연결해주는 식입니다. 또한 **팀빌딩 활동**(예: 워크숍, 비전 공유 세션)을 통해 구성원 간 신뢰와 유대를 강화하면 어려운 도전과제도 **협업**으로 극복할 수 있습니다. 요약하면 스타트업 리더는 **훌륭한 사람을 뽑고 키우는 데 시간 투자를 아끼지 않아야** 하며, 이것이 곧 실행력과 혁신의 밑거름이 됩니다.

## 6. 자율성과 책임의 문화 조성

스타트업의 경쟁력은 **민첩한 의사결정**과 **구성원의 자율성**에서 나오므로, 리더는 일정 수준 권한 위임을 통해 팀원들이 **주인의식(主人意識:Ownership)**을 갖도록 해야 합니다. 조직에 **불필요한 계층**이나 승인 절차가 많으면 속도가 저하되므로 가능한 수평적 구조를 채택합니다.

예를 들어 기능팀이나 프로젝트팀 단위로 **작은 CEO처럼 권한**을 주고 목표 달성을 맡긴다면, 팀원들은 스스로 판단하고 실행하는 훈련이 됩니

다. 물론 권한 위임에는 **명확한 책임 한계와 평가 기준**이 수반되어야 하므로, **OKR(Objectives and Key Results)**이나 **KPI** 등을 활용해 각자가 자신의 목표 진척을 관찰하도록 합니다.

스티브 잡스는 소규모 팀이 각 제품을 통째로 책임지도록 하여, 개발자들이 자신이 만든 기능 하나하나에 애정을 갖게 했습니다. 이러한 **자율성 속 책임 문화**에서는 구성원들이 “정해진 일만 하는 직원”에서 “스스로 일 찾아서 해내는 주인공”으로 변모합니다. 이것이 바로 실행력이 뛰어난 스타트업의 내재된 힘입니다.

## 7. 고객 중심의 가치 추구

스타트업은 제한된 시장에서 시작해 **고객을 발굴**하고 신뢰를 얻어야 성장할 수 있습니다. 따라서 리더부터 **고객 지향적 사고**를 보여주어야 합니다. 제품 기획이나 의사결정 시 “**이 결정이 고객에게 어떤 가치를 주는가?**”를 늘 물어보고, 모든 직원이 사용자 피드백에 귀 기울이는 문화를 형성합니다. 실무적으로는 경영진도 직접 고객 지원 업무를 해본다든지, 정기적으로 사용자 인터뷰 내용을 공유하는 등의 방법이 있습니다.

스티브 잡스는 종종 **소비자는 자신의 원하는 것을 잘 모른다고** 말했지만, 아이러니하게도 그 누구보다 고객의 **숨겨진 니즈를 통찰**하려 애썼습니다. 그는 제품의 사용성을 높이기 위해 **불편함을 찾아 개선**하는데 강박에 가까운 열정을 보였고, “**심플함은 궁극의 세련됨**”이라며 사용자가 겪는 복잡함을 제거하려 노력했습니다.

스타트업 리더도 이러한 **고객 중심 철학**을 조직에 전파해야 합니다. 내부 토론에서 기술적 구현 편의보다 **사용자 경험을 우선**하도록 독려하고, 고객의 불만이 나오면 리더가 직접 나서서 해결책을 모색하는 모습을 보일 필요가 있습니다. 이런 문화를 통해 제품/서비스의 **품질과 사용자 만족도**가 올라가면, 자연히 시장에서의 성공 가능성도 높아집니다.

## 8. 지속적인 자기 혁신과 성장

마지막으로 스타트업 리더 자신이 **배우고 성장하는 모습**을 멈추지 않아야 합니다. 업계 트렌드, 기술 변화, 경영 기법 등에 대해 끊임없이 학습하고, 외부 멘토나 투자자 등으로부터 피드백을 구하며 **겸허히 개선**하는 태도가 중요합니다.

“Stay Hungry, Stay Foolish”라는 잡스의 유명한 말처럼, 리더가 **늘 배고픈 초심자**로 남아있을 때 조직도 정체되지 않고 발전합니다.

특히 창업 초기와 성장 단계에서는 요구되는 리더십 역량이 달라지므로, 스스로 **리더십 스타일을 점검**하고 필요하면 변화를 줄 수 있어야 합니다. 예를 들어 팀 규모 5명일 때의 친근한 형 같은 리더십에서, 규모 50명이 되면 보다 더 정교한 체계와 비전 제시형 리더십으로 전환해야 할 수 있습니다.

이러한 변화를 위해 리더 스스로 **코칭이나 교육 프로그램에 참여**하거나, **동료 창업자 네트워크**에서 배움을 얻는 것도 권장됩니다. 리더의 성장 곡선이 곧 회사의 성장 곡선을 좌우하기 때문에, 리더의 **자기 혁신 노력**은 결국 스타트업의 지속 성공 전략이라고 할 수 있습니다.

이상의 전략들은 퍼스트맨 리더십 원칙을 스타트업의 현실에 적용한 실천 방안들입니다. **핵심**은, 스타트업 리더가 **변혁적 리더십의 철학을 바탕으로 조직 문화와 구조를 설계해야 한다는 점**입니다. 겉으로 보이는 형식만 흉내 내는 것(영어 닉네임 사용, 복장 자율화 등)으로는 진정한 변화가 일어나지 않습니다. 대신 **리더십의 본질인 비전, 신뢰, 실행, 혁신, 사람**을 중시하는 가치를 뿌리내릴 때 스타트업은 비로소 민첩하면서도 흔들리지 않는 조직으로 성장할 수 있습니다.

## V. 결론: 퍼스트맨 리더십을 통한 조직의 도약

정리하면, 스타트업 조직에서 요구되는 **실행력 강화형 리더십**은 **변혁적 리더십**으로 귀결됩니다.

**퍼스트맨 리더십의 8대 원칙 - 집중, 영감, 도전, 봉사, 변화, 동기부여, 민첩, 육성** - 은 모두 궁극적으로 리더가 앞장서 변화를 만들고 사람들을 뛰어난 실행으로 이끄는 데 초점을 맞추고 있습니다. 이러한 리더십을 가장 극적으로 보여준 사례 중 하나가 애플의 스티브 잡스이며, 그의 리더십은 퍼스트맨 원칙들의 교과서적 실천이라 해도 과언이 아닙니다.

잡스는 비전 제시부터 제품개발의 디테일 관리, 팀 문화 형성, 고객 경험 혁신까지 리더로서 전방위적인 역할을 수행하며 애플을 글로벌 최고 기업으로 변모시켰습니다. 그의 업적은 **“변혁적 리더 한 사람이 조직과 산업 전체를 얼마나 바꿀 수 있는가”**를 여실히 보여줍니다.

물론 모든 스타트업 리더가 잡스와 동일한 성향을 가질 필요는 없습니다. 중요한 것은 **퍼스트맨 리더십 원칙들이 담고 있는 보편적인 교훈**입니다.

그것은 바로 **“리더는 비전과 변화의 불씨를 지펴 구성원들의 열정을 모아 야 하고, 동시에 그 불씨가 실제 성과로 이어지도록 끝까지 실행을 추진해야 한다”**는 점입니다. 오늘날과 같이 변화무쌍한 비즈니스 환경에서 이러한 **비전+실행의 리더십**은 스타트업뿐 아니라 모든 조직의 성공에 필수적인 요소로 부각되고 있습니다 .

**퍼스트맨, 즉 “선도자”**는 남들이 주저할 때 가장 먼저 발을 내딛는 용기와 남들이 보는 곳 너머에 있는 미래를 내다보는 통찰을 겸비한 리더입니다.

그리고 그러한 리더는 자신의 원칙과 가치를 중심으로 조직을 이끌어가며 결국 남들이 따라오도록 만드는 선한 영향력을 행사합니다.

스타트업 리더들은 퍼스트맨 리더십의 8대 원칙을 마음에 새기고, 스티브 잡스와 같은 선도자들의 사례에서 배움을 얻음으로써 자신만의 리더십 철학을 확립할 수 있을 것입니다. 그것이 곧 구성원들의 잠재력을 폭발시키고, 조직이 상상 이상의 도약을 이루게 하는 힘이 될 것입니다.

---



청운의 꿈을 품고 세상을 바꾸고자 하는 청년창업사관학교 입교생들의 실패 없는 창업 정착을 위하여 스타트업의 엔진이 힘차게 가동되기를 기원합니다.

2025. 07. 17

정보제공자 : 비즈비타민융합원 원장 성보현  
(010-3732-4352)

[firstman@bizvitamin.com](mailto:firstman@bizvitamin.com)

[happyradar@paran.com](mailto:happyradar@paran.com)

※ "퍼스트맨리더십"과 관련된 자세한 사항은 정보제공자에게 문의하여 주시기 바랍니다.

