

# 이직을 갈망하는 신입사원들

## 열에 넷은 “기회만 되면 연내 이직”

직장인들은 대개 더 높은 연봉과 더 나은 미래를 보장받기 위해 다니던 회사를 그만두고 다른 회사로 옮긴다. 하지만 요즘에는 첫 직장에 들어간 지 얼마 안 돼 직장생활에 적응하지 못하고 떠나는 신입사원들이 늘어나고 있다. 이른바 파랑새, 셀프홀릭, 피터팬 증후군이다.

‘평생직장’ 개념이 사라진 후 돈 많이 주고 복지도 좋은 회사로 옮기려는 직장인이 부쩍 늘어난 것은 비단 어제오늘 일이 아니다. 다만 전에는 3년 이상 경력자들이나 해당됐던 이직 열풍이 지금은 신입사원들에게까지 옮겨갔다는 게 달라졌다고나 할까?

대한상공회의소(회장 손경식)가 취업 포털 인크루트와 공동으로 경력 2년 이하 대졸 신입사원 340명을 대상으로 실시한 설문조사에서 응답자의 42%가 이직 절차를 밟고 있거나 이직을 준비한다고 밝혔다. 새내기 직장인들이 이직을 생각하는 이유는 무엇일까? 역시 ‘임금이나 복리후생 등 더 좋은 조건을 찾아서’가 66.8%(복수 응답)로 가장 많고 ▲업

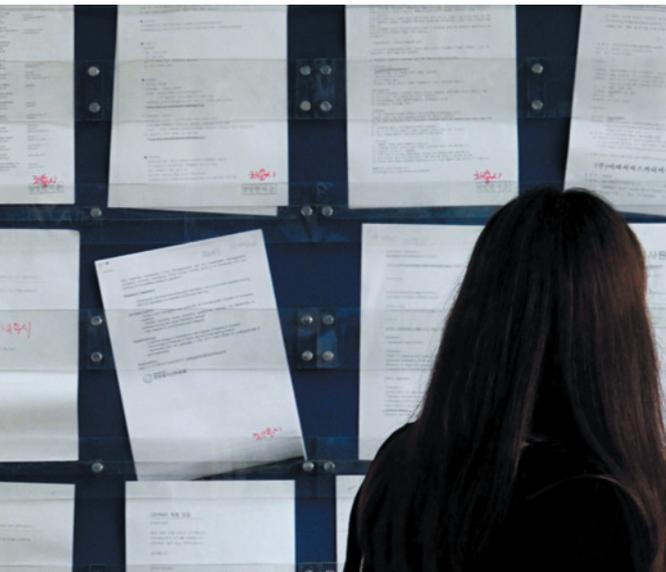
무가 적성에 맞지 않아서(34.7%) ▲발전 가능성이 없어서(28.2%) ▲묻지마 지원(13.2%) 등이 그 뒤를 이었다.

### 신입사원들의 3대 증후군

삼성경제연구소는 최근 ‘신입사원의 초기 정착을 위한 스마트 스타트’라는 보고서에서 초기 이직의 원인을 ‘파랑새 증후군(Bluebird Syndrome)’ ‘셀프홀릭증후군(Self-holic Syndrome)’ ‘피터팬증후군(Peter Pan Syndrome)’의 세 가지로 분석했다. 신입사원들에게 가장 흔하게 나타나는 파랑새증후군은 현재 다니고 있는 직장보다 더 좋은 직장이 있을 것이라는 막연한 기대감으로 끊임없이 새로운 직장을 탐색하는 증상이다. 학력과 맞지 않는 ‘하향 지원’이나 전공과 적성보다는 일단 취업하고 보자는 ‘묻지마 지원’ 등이 주요 원인이다. 당장의 취업 문제 해결에 급급하다 보니 막상 취업하고 나서는 금세 탄 생각이 또 드는 게 특징이다.

자기 역량에 비해 가치가 낮은 일을 하고 있다는 생각에 갈등을 겪는다면 셀프홀릭증후군일 가능성이 높다. 계속된 취업난으로 높은 ‘스펙(자격)’을 갖춘 구직자들이 늘어나면서 벌어지는 현상이라고 할 수 있다. 현재 직장에서 맡고 있는 일의 수준이 자신의 능력에 못 미친다는 불만 때문에 더 나은 직장을 찾아 나서려는 것이다.

피터팬증후군은 기존의 문화를 무조건 수용하기보다 자유로움과 변화를 추구하는 신입사원들이 엄격한 규율을 강조하는 기성세대와의 차이에서 갈등을 겪는 증상이다. 한 취업 포털 관계자는 “요즘 신입사원들은 진지하고 무거운 분위기보다는 자유와 재미를 추구하는 성향이 강해 한국의 조직문화에 적응하지 못하는 경우가 많다”고 설명한다.



‘묻지마 지원’처럼 자신의 적성을 고려하지 않은 무분별한 지원은 신입사원들에게 파랑새증후군을 가져온다. 사진 백승렬 기자



가족 간의 유대를 향상시키려면 많은 대화가 필요하듯이 대화의 장을 열고 신입사원들에게도 발언 기회를 준다면 피터팬증후군에 대한 걱정은 한결 덜 수 있다. 사진은 신입사원들에게 직무실을 공개하는 LG U+ 이상철 부회장. 사진\_연합DB

## 어떻게든 막아야 한다

신입사원의 조기 이직은 기업 입장에서는 큰 골칫거리다. 학교를 갓 졸업한 인재를 실무에 투입할 수 있을 정도로 키우기까지는 적지 않은 돈과 노력이 들어간다. 고생 끝에 한 명의 자원을 기껏 만들어 놓았더니 금세 다른 직장으로 옮겨 버린다면 기업 입장에서는 분통이 터질 노릇이다.

조기 이직을 막으려면 무엇보다도 각 기업이 고유의 선발 방식을 채택하는 전략이 필요하다. 철저한 직무 분석을 통해 직무적합도를 높이는 선발 기준을 마련하거나 임직원들이 본인의 경험을 바탕으로 업무에 가장 적합한 사람을 찾아내 채용하는 방식 등을 예로 들 수 있다.

입사에 앞서 회사의 경영이념과 목표, 회사가 원하는 인재상, 입사 후에 맡게 될 업무, 근무환경 등을 구체적으로 설명해 준다면 신입사원들이 파랑새증후군을 겪을 가능성을 낮출 수 있을 것이다.

또 신입사원이 입사 초기부터 성취감을 느낄 수 있도록 주요 사업에 참여시키는 등의 방법으로 자기가 조직에서 중요한 인재라는 의식을 지속적으로 심어 준다면 셀프홀릭증후군이 완화될 가능성이 높다. 가족 간의 유대를 향상시키려면 많은 대화가 필요하듯이 신입사원들에게도 대화의 장

을 열어 발언 기회를 준다면 피터팬증후군에 대한 걱정은 한결 덜 수 있을 것이다.

## 긍정적인 자세로 임하라

새내기 직장인들은 다시 구직활동을 하면 자신이 원하는 곳에 입사할 수 있을 것이라는 막연한 기대감을 갖고 퇴사를 결행하지만 현실은 그리 녹록지 않다. 자기 입맛에 맞는 회사를 찾기란 결코 쉬운 일이 아니다. 임금이나 복리후생 같은 외형적인 조건을 쫓아서 하는 이직은 장기적으로 볼 때 본인의 경력 개발에 도움이 되지 않는다.

신입사원들은 장기적인 안목과 패기를 갖고 직장생활에 임해야 한다. 입사 초기에 선배들 가운데 뒤쫓고 싶은 '성장 모델'을 설정하고 자신의 역량을 키워 나가는 자세를 갖는 것이 좋다. 전문가들은 "본인의 장점과 단점을 분석하고 3년, 5년, 10년 후의 성장 목표를 설정한 후, 경력 관리를 위한 계획을 마련하는 것이 중요하다"며 "현재의 업무가 본인의 역량에 부적합하다고 판단되더라도 향후 성장을 위해 필요한 과정으로 생각하는 긍정적 자세가 필요하다"고 조언한다. 

김경익 기자 kki@yna.co.kr