

기회는 준비하는 자에게 온다



최효진

- HR코리아 대표이사
- PAYOPEN 대표이사
- SK그룹 회장실 비서실장 역임
- SK Telecom 해외사업 본부장 및 글로벌 사업추진실장 역임
- 저서 : <다이나믹 시커> <삶을 움직이는 힘 - 코칭 핵심 70>
<그들은 어떻게 회사가 원하는 인재가 되었을까> 등 다수

요 즘 '예정남(애매한 것을 정해 주는 남자)'이라는 개그 프로그램이 인기다. 생활 속에서 맞닥뜨리는 모호한 상황에 대해 춘철살인의 개그 감각으로 풀어내는 통쾌한 판정이 대중의 공감을 끌어내는 것이다. 하지만 예정남도 프로그램에 들어가기 전에 항상 "지키지 않아도 경찰 출동 안 합니다"라고 말한다. 상황에 따라 판단 기준이 다를 수 있다는 얘기다. 직장인의 경력 관리도 마찬가

지다. 어느 학교 나오면 어느 직장에 들어가고, 어떤 경력 몇 년 이상이면 어디로 이직할 수 있다는 식으로 모든 직장인에게 통용되는 경력 관리의 절대적인 기준은 있을 리 만무하다.

사회 초년생이든 관록의 직장인이든 경력 관리의 철칙이 있다면 관심사가 아닐 수 없을 것이다. 어떻게 보면 청년구직자보다 직장인들의 미래가 더 불투명할지도 모른다. 구직

자들은 내세울 업무 경력이 없으므로 자신의 가치를 드러낼 요소들이 어느 정도는 이미 정해져 있다고 해도 과언이 아닙니다. 대학원에 진학해 학력을 끌어올리거나 어학을 더 공부하고 전문 자격증을 따는 등 이력서의 항목, 즉 스펙 높이기에 주력하는 게 고작이다.

하지만 직장인들은 기업의 업종부터 시작해 지금까지 수행한 업무와 연차 등에 이르기까지 자신의 상품성을 입증할 요소가 무척 다양하다. 이런저런 경력이 있으면 어떤 기업으로의 이직이 보장되고 얼마의 연봉을 받을 수 있다고 딱 잘라 말하기가 어려운 이유다. 그러나 정작 중요한 것은 이직하거나 몸값을 올리려는 이유가 장기적 관점에서 본인의 경력 관리에 적합한지부터 따져 봐야 한다는 것이다. 그리고 준비는 제대로 돼 있는지 등을 스스로 엄격하게 진단해 볼 필요가 있다.

몸값 올리려면 기대 이상 달성해야

프로스포츠계에서는 두각을 나타내는 선수를 계속 붙잡아 두려고 높은 연봉에 다년 계약을 제시하거나 천문학적 액수의 이적료도 무릅써 가며 경쟁팀 선수를 영입하는 장면을 심심찮게 볼 수 있다. 직장인도 마찬가지다. 본인의 가치가 올라가면 원하는 조건들은 저절로 따라오기 마련이다. 많은 직장인이 간과하는 부분이 이 점이다. '나'라는 상품을 사라고 기업에 먼저 제안하는 것은 성공 확률을 예측하기도 힘들뿐더러 차질 업무 외적인 면에 대한 에너지 낭비로 이어질 공산이 크다. 만약 나의 현재 위치보다 나의 현재 가치가 더 높다면 기업에서 먼저 이런저런 혜택들을 제안해 올 것이다. 내가 목표로 하는 경력지점이 있다면 먼저 나에게 제안이 들어올 정도로 나의 가치를 높여 놓으려는 자세가 바람직하다.

그렇다면 직장인의 가치는 어떻게 평가될까? 생각보다는 단순한 계산식이 적용된다. 직장인의 몸값은 바로 과거의 스펙과 현재 업무 성과의 합으로 결정된다. 신입사원은 업무 성과가 없으므로 취업할 때에는 스펙과 그에 상응하는 열정 등이 큰 비중을 차지한다. 청년들이 대학원 진학이나 어학 공부 등 스펙 쌓기 노력을 다양하게 기울이고 면접에서는 열정을 있는 대로 드러내려고 애쓰는 것도 그 때문이다.

직장인들은 그러나 과거의 스펙보다 현재의 업무 성과가 훨씬 더 비중이 크다. 그렇다면 몸값을 높일 수 있는 업무 성

과는 과연 무엇일까? 기대 이상의 작품을 만들어 내는 것이 해답이다. 직장인이라면 누구나 기업에서 요구하는 업무 처리 수준이 있다. 이런 기대를 충족시킬 것으로 예상되기에 근로계약도 맺고 연봉 협상도 벌이는 것이다. 만약 기대에 못 미친다면 조직에서 도태될 수밖에 없다. 가령 반복적인 업무 처리에 문제가 생기고 근태가 좋지 않거나 상사의 지시사항을 제대로 이행하지 못한다면 평가가 좋을 리 없다. 심하면 징계에 회부되고 정리하고 대상에 오르기도 한다.

기업이 원하는 사람 되자

많은 업무들을 무난히 수행한다고 해서 안심할 수만도 없다. 기업이 종업원들에게 연봉 이상의 성과를 기대하는 것은 당연한 일이다. 성실함을 넘어 창의적이고 도전적으로 업무에 임해야 비로소 진정한 성과를 올릴 수 있다. 주변의 기대를 뛰어넘는 성과를 내고 싶다면 먼저 그동안의 업적을 되짚어 보고 부족한 부분들을 채워 나가는 일부터 서둘러야 한다.

농사와 경력 관리는 전혀 상관이 없을 듯하지만 둘 사이에도 공통점이 있다. 농사는 때가 있고 기다림이 있다. 농산물은 공장에서 찍어내는 공산품처럼 몇 시간, 며칠 만에 푹딱 만들어지지 않는다. 사과가 익고 된장이 숙성되기까지는 오랜 시간이 걸린다. 경력 관리도 마찬가지다. 지금 목표를 세운다 해서 당장 실현되는 것이 아니다. 준비기간이 있어야 하고 주변에서 인정받을 시간도 필요하다.

현재 위치에서 성과를 내지도 못하면서 더 좋은 곳으로 가기를 기대한다면 허망하기 짝이 없는 일이며 되레 자신의 가치를 깎아내릴 뿐이다. 이 기업 저 기업 기웃거리기보다는 기업들이 나에게 보낸 러브콜들 가운데에서 고르는 것이 신중한 선택에 훨씬 더 도움이 되는 것은 두말할 나위도 없다.

헤드헌팅회사를 운영하는 필자의 입장에서는 많은 청년이 무조건 대기업만 들어가려고 하고 중소기업에 다니는 직장인들은 막연히 더 큰 기업으로 이직하려고 하는 모습들을 보면서 안타까운 마음을 금할 수 없다. 현재의 자리가 어디든 기회는 준비하기에 따라오는 법이다. 나무 밑에 앉아서 감이 떨어지기를 기다리기보다는 사다리를 구하거나 작대기를 찾는 편이 훨씬 더 슬기롭다. 단순히 기회를 찾아 이리저리 떠돌 게 아니라 기회가 먼저 나에게 찾아올 수 있도록 준비부터 해야 한다는 얘기다. 