



성공은 정보를 타고온다!

나에게 딱 맞는 직장은 없다



마음을 고쳐먹으면 다르게 보인다

선배와 의견이 다른 것은 많은 경우 후배의 시야가 좁은 데 그 원인이 있다.
선배에 대한 좋고 나쁜 감정은 자신의 선입견이나 과거부터 지녀온 고정관념이 원인일 수 있다.

우리는 자신이 처한 입장과 자신이 경험한 세계와 자신이 지닌 가치관에 따라 사람을 판단하곤 한다.
그런 차이를 고려하지 않고 선배에게 대들면 뱀보이기 마련이다.

모든 사람이 다 나를 좋아하지 않는 것처럼,
자신에게도 싫은 사람이 있는 것처럼, 선배도 마찬가지다.
선배에게도 좋아하는 후배가 있고, 웬지 정이 가지 않는 후배가 있다.

우리는 본능적으로 상대가 내편인지 아닌지 먼저 편을 가르고 생각한다. 누군가 나에게 호의를 베풀면 나 역시 거기에 보답해야 한다는 의무감을 갖는다.

지시사항을 기꺼이 받아들여 야무지게 처리하고, 급박한 상황에서도 순발력 있게 대처하고, 작은 일도 최선을 다하는 후배는 더 도와주고 싶다.
또 그런 사람이 다른 직원에게도 환영받는다.



부하의 지지를 얻는 것도 **상사의 일이다**

부하 직원과 어려움을 겪고 있다면 이미 자신에게 지고 있는 사람이다.

윗사람의 중요한 과제 중 하나가 직속 부하의 지지를 얻어내는 일이라는 사실을 잊으면 안 된다.

먼저 부하의 저항 원인이 어디에 있는지 찾아야 한다.

평소 부하에게 애매모호한 지시를 내리거나 직원의 업무 평가를 냉소적으로 하는 등 자신의 언변이나 일하는 방식에 원인이 있다면 상사로서 리더십에 문제가 있다.

아랫사람이 다 내마음 같을 것이라는 생각은 착각이다.

'이쯤 했으면 말안 해도 알아듣겠지'라는 생각도 마찬가지로 마찬가지다.

자신이 상급자로서 엄청나게 영향력 있다고 착각해서는 안 된다.

사람은 다 자신이 주요 인물로 주목받기를 원한다. 기분 상태, 과중한 업무, 자기만의 특별한 환경 등을 알아주기를 바란다. 그래서 자신에게 관심을 보이는 사람, 사소한 일이라도 생각해주는 사람에게 마음을 열기 마련이다.

상사가 자기를 잘 이해해준다고 여기면 상사에 대한 불만은 저절로 사라지게 된다. **부하 직원은 상사에게서 본 것을 토대로 자신의 수준을 정한다.**



실적을 차지하는 상사에게 반감을 품지 마라

부하 직원의 실적은 꼭 상사의 실적이기도 하다.
이는 부하 직원이 일을 그르치거나 적응하지 못하면 그 상사의 인사 관리 능력이 의심받는 것과 같다. 그러므로 자신의 실적을 상사가 차지하려는 데 반감을 품을 필요가 없다.



오히려 좋은 실적을 올리게 된 데 대해 상사에게 감사하는 마음을 가져야 한다.
자신이 했다고 떠들고 다니지 않아도 회사 사람들은 그 공로를 다 알고 있다. 회사 임원들도 주도적인 역할을 한 핵심 인물을 눈여겨보고 있으므로 때가 되면 그에 합당한 보상이 주어진다.

회사에서 가장 가까운 상사에게 인정을 받자. 상사보다 더 많이 생각하고 더 열심히 일하는 것만이 인정받을 수 있는 최선의 방법이다.

직속 상사에게서 다양한 경험을 쌓고 전문성을 익혀서 직무 역량을 높일 수 있는 좋은 기회로 삼아야 한다. 장래 성장의 여부는 주어진 환경에서 얼마나 진심으로 노력하느냐에 달려 있다.

때로는 상사가 지식과 경험을 펼쳐 보이며 맘껏 자랑할 수 있도록 명석을 깔아 주자. 마음을 후하게 먹고 잘 받아들이면 상사도 역시 후하게 받아들일 것이다.

'나를 따르라'는 상사는 귀중한 존재다

"나만 믿고 계속해!" 하는 상사는 매우 귀중한 존재다.
모든 것을 공부라고 생각하고 일단 쫓아가면 된다.

상사의 지시에 '왜 이런 일만 시키지?' 하고 만문하기 전에 일단 먼저 실행에 착수하는 것이 현명하다.
사장의 지침을 반영하여 직원들의 업무를 조율하고 통제하는 일은 상사의 몫이고,
상사의 업무를 돕는 일은 부하 직원의 몫이기 때문이다.



회사 안에 쓸데없는 일은 없다. 회사에서 여러 분야의 일을 하는 것은 행운이다
경험이 없는 일에서 더 훌륭한 결과를 얻기도 하고, 뜻밖의 자기 능력을 발견하
기도 한다. 상사가 유능한 사람이라면 그 상사의 업무 능력을 철저히 배워서
자신의 것으로 만드는 기회로 삼아야 한다.

종종 상사는 자신의 업무 습관이나 자신의 특이한 성격이 부하에게 어떤 문제
를 일으키는지 모를 수가 있다. 원래 그런 의도가 아니었는데 부하를 지치게 하
기도 하고 심각한 오해를 불러일으키기도 한다.

따라서 부하 직원은 평소 상사의 행동 양식을 잘 익혀둘 필요가 있다.

인간은 누구나 결함을 지니고 있다

더 이상 성장이 멈춘 사람은 되새김질하는 버릇이 있다. 작년 이야기를 하나 해서 들어보면 10년 전의 이야기를 늘어놓고 있다. 1년 전과 10년 전의 이야기를 뒤섞어 이야기해도 전혀 이상하게 들리지 않을 정도다.

또한 "당신이니까 하는 말인데" "내가 해봐서 아는데" 하는 말에는 '나를 좀 알아줘'라는 마음이 숨어 있다. 이런 상사는 부하 직원의 일에 참견하기를 좋아한다.



이런 상사는 회피하거나 소극적으로 대응하지 말고 조금은 의존적인 모습을 보일 필요가 있다. 인간은 누구나 크든 작든 결함을 지니고 있다. 그 결함을 자기가 먼저 받아들이는 훈련을 하는 것이다.

돼지는 아무리 오래 달려도 날지 못하는 법이다.

결코 날지 못하는 사람에게 나는 법을 가르치려는 것은 쓸데없는 일에 엄청난 시간과 정력을 쏟아붓는 것과 같다.

사람에 따라 아무리 배워도 결코 잘할 수 없는 것들이 있다.

그러므로 그들의 재주와 경험을 꼼꼼히 평가해보고

그들의 장점을 지렛대로 활용할 수 있도록 도와주는 편이 좋다.

억울할 때는 멀리 바라보라

가장 어리석은 해결책은 감정이 이끄는 대로 행동하는 것이다. 즉 갈 데까지 가는 것이다.

자신의 행동으로부터 나올 위험을 뻔히 알면서도 선택의 여지가 없다면 취하는 '언발에 오줌 누기' 식 행동은 상상 외로 상황을 더욱 악화시킨다.

어쩌다 1라운드를 이겼다고 해도 그는 곧바로 계속해서 싸움을 걸어올 것이다. 분노의 감정에는 독이 스며 있어서 상처를 입은 사람과 함께 상처를 입힌 사람도 공멸로 이끈다. 조급할수록 먼저 실수를 저지르고 그 화가 불행을 좌초한다.

기다릴 줄 아는 사람이 강한 사람보다 낫다.

크든 작든 사람과의 갈등 앞에서는 일단 한 발 물러서는 마음가짐이 필요하다. 그래야 자신이 원하는 방향으로 그 갈등을 풀어갈 수 있다. 그의 말을 개인적인 감정으로 받아들이지도 말고, 자신과 연관시켜 반응하지도 말고, 맞받아치지도 말고, 마음 안에 새겨놓지도 말고 흘러 보내자. 그의 일은 세상이 알아서 하도록 맡겨버리고, 집착에서 빠져나와 자유로움을 선택하자.

사람을 잘못 만나 고초를 겪는 것도 인생의 한 부분이라고 생각하는 것이 속 편하다. 감정을 다루는 힘을 가진 사람은 놓아버리는 일에 자연스럽다.



'사내 평론가'의 말에 목숨을 걸지 마라

자신감이 없는 사람은 다른 사람과 비교하면서 안도하거나 기뻐한다. 그래서 그들은 항상 자기보다 모자라는 상대나 덜 똑똑한 후배를 파트너로 삼는다. 간혹 자기보다 뛰어난 사람을 사귀는 것은 자기 평가를 높이려는 방편일 뿐 그 사람이 좋아서 그러는 게 아니다.

'사내 평론가'의 말에는 마음을 두지 말고 무덤덤하게 대해야 한다.

덩달아서 옳고 그름을 속단하지도 말고, 그렇다고 애써 귀를 닫지도 마라.

소문의 출처가 불명확하거나 누구에게도 득이 되지 않거나 좋은 뜻이 아니라면 귀를 쫓긋해서는 안 된다. 사내 평론가의 말에 실수로라도 동조해서는 안 된다.

만일 그가 타인의 불행에 미소를 지을 정도로 이기 주의자라면 다른 사람의 실패를 기다리고 있을 것이기 때문에 경계해야 한다.

눈칫밥으로 살아가는 동료들 통해 직장인의 다양한 모습을 볼 수 있어야 한다. 그는 자기 경쟁력을 높이고 업무 처리 권한을 확대하기 위해 상사를 조종하고 주위를 움직이는 유능한 직원일 수 있다. 자기가 하고 싶은 일을 위해 회사를 잘 이용하는 직원이야말로 회사를 제대로 다니는 사람일 수 있다.



고양이가 개처럼 짓기를 바랄 수는 없다

잘못인지 뻔히 알면서도 "원래 내 성격이 그러는데 어떻게 해요!"라고 말하는 것은 '성장할 마음이 전혀 없다'는 미성숙한 사람의 자기 표현이다.

자신의 발전을 가로막는 것이 자신의 텅 빈 머리와 메마른 가슴이라는 사실을 알지 못하는 사람이다.

이기적이고 유아적인 사람은 눈치를 쥐도 줌처럼 분위기 파악을 하지 못한다.

사람은 자발적으로 변화를 생각하지 않는 한 진정으로 바뀔 수 없다. 변하고 싶은 마음도 없는 사람에게 억지로 변화를 요구하면

'만날 나만 당하고 있다'는 피해의식만 커지게 된다.

그런 사람에게 다른 모습을 요구하는 것은

마치 거짓말을 하라고 강요하는 꼴이어서 반감만 산다.

한 인간으로서 존중하는 마음을 보여줘야 한다. 그럼에도 개선될 기미가 전혀 없다면 그가 변화되리라는 기대감을 버린다. 개과천선이 불가능한 사람에게 변화를 바라는 것은 고양이가 개처럼 짓기를 바라는 것과 같다.



다투려 하지 않는 사람과는 다룰 수 없다

누구나 조직 안에서 관심과 인정을 받고 많은 일에서 주도권을 행사하고 싶어한다.

자신의 독립성은 침해받지 않으면서 다른 사람들은 자신의 영향권에 두고 싶어한다. 그런데 그것이 조직 안에서 전혀 충족되지 않거나 절제되지 않으면 조직은 불편한 집단이 되고 만다.



공동의 목표를 달성하기 위해 만든 조직이 벽이 되어버린 셈인데, 그 벽이 사람일 때는 더욱 암담하다.

조직의 목표를 달성하려면 동료의 지원이 반드시 필요하기 때문이다.

뒤늦게 감정의 벽이 높이 쌓여 있음을 깨닫고 불편해하기 전에 혹시 자신이 너무 과민하여 그와 똑같은 불쾌감을 주고 있지 않은지 살펴보자.

상사에게 잔피를 부리고 동료에게 비겁한 짓을 일삼는 사람은 결국 허무한 인생을 맞이 한다. 남을 상하게 하기 전에 자신부터 상하기 때문이다.

그런 사람은 자기가 바보임을 스스로 깨달을 때까지 내버려둘 수밖에 없다.

직장은 스트레스의 소굴이 아니라 돈을 받고 즐기는 연극무대라고 생각해보자.

원하는 것을 얻기 위해서는 **더 유연해라**

동료 직원을 무능력자로 취급하면서 경시하는 것은 마치 자기가 싫어하는 일을 다른 사람에게 강요하는 것과 같다. 자기가 싫어하는 것은 남들도 싫어한다.

진심으로 똑똑한 사람으로 평가받고 싶다면 동료들을 존중하고 예의로 대해야 한다. 자기만을 중요하고 유능한 직원으로 과대평가하는 사이에 동료들과 점점 멀어지게 된다. 자기도 회사 조직을 악화시키는 데 한몫 하고 있지 않은지 냉철히 살펴봐야 한다.

착한 사람이 모여 사이 좋게 지내는 게 좋은 조직은 아니다. 그렇게 보이려는 것도 걸치레에 불과하다. 겉모습만 좋은 인간 관계로는 조직을 성장시키지 못한다.

업무의 조화와 균형, 모두에게 만족스런 업적 등이 좋은 조직을 만든다. 그런 조직의 핵심이 되기 위해서는 유연해야 한다. 일에 대한 만족은 자기 자신을 위해서이지 남을 위한 것이 아님을 잊어서는 안 된다.

관리하기가 까다롭지 않은 직원이 되어야 한다.



'저러다 말겠지'하고 넘어가라

사람들은 누구나 자기 기대에 맞춰 자기와 똑같은 관점으로 세상을 봐주기를 기대한다. 그래서 인간관계에는 실망스런 일이 더 많다.

믿었던 사람, 따르던 사람에게서 더욱 그렇다.
그러나 과대한 기대나 요구를 하지 않는 게 좋다.

모든 사람에겐 나름의 인생사가 있고 세상을 바라보는 자기만의 방식이 있다. **완벽한 삶이란 없다.**
완벽성은 장점이 아니라 결점이 될 수 있다.



사장의 우울증이 심할 때는 가까이 가지 않는 것이 좋다. 너무 심각하게 보지 말고 '또 그럴 때가 됐지' '저러다 말겠지'하고 모르는 척한다. 화가 폭발하려는 순간에는 아무리 객관적이고 논리적으로 설명해도 필요 없다. 펄펄 끓고 있는 냄비의 뚜껑을 덮으려 하지 말고 뜨거운 기운이 빠져나가도록 내버려두자.
더 이상 열을 공급하지 않으면 냄비의 뜨거운 기운은 저절로 가라앉는다.

허물과 미덕이 균형을 이루면서 자기 존재를 완성시켜준다. 사장도 인간인 이상 약점이 있고 실수가 있다. **따지고 보면 자기 자신부터 허점투성이다.**
자신의 허물을 인정하듯 상대의 허물도 인정할 수 있어야 한다.

변화는 선택하고 성취하는 것이다

모든 사람이 늙어가는 것처럼 변화는 삶의 일부다.

누구도 남의 인생을 대신 살아줄 수 없는 것처럼 변화는 피할 수 없는 것이다.

계절에 따라 만물이 변해가듯, 자기의 삶을 위해서
무엇을 포기하고 선택해야 할 것인지 끊임없이

스스로 결정해야 한다. 그러나 자기 인생은 자기가
주도해야 한다고 만들 하지만, 실제로 그것을 실천

하는 사람은 드물다. 대부분 자신이 변해가야 한다고

생각하기보다 세상과 주변 사람이 변하기만을 기다린다.



변화를 거부하고 익숙한 것에 안주하려는 습성은 결국 세상과 자신을 격리시켜 놓는다. 이 습성은 현실의 고통을 참고 견디게 하는 중독성이 있어서 장래 더 큰 고통이 다가오고 있는 것을 모른다.

그러다 마침내 최후의 그날에서야 절망스런 고통을 맛보게 된다.

자기 앞에 닥친 변화가 좋은 것인가 나쁜 것인가 하는 문제보다 변화하지 않으려는 우매함에 더 큰 위험이 있는 것이다.

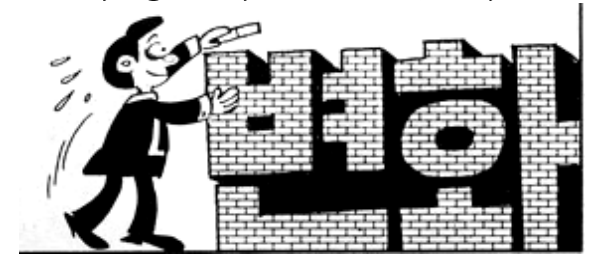
보통 수준을 유지하려고 하면 평범한 사람은 점점 형편없는 수준으로 떨어지고
만다. **한 걸음 한 걸음 목표에 다가서지 않는다면 퇴보하고 만다.**

변화를 주도하고 있는가?

술자리에서 매번 직장에 대해 불평불만을 늘어놓는 사람이 있다.

그의 말을 듣다 보면 지금 당장이라도 회사로 달려가 사표를 낼 것처럼 보인다. 그런데 그는 사원 때도 불평불만을 했고 대리 때도 그랬고 과장 때도 그랬다. 그러면서도 그는 단 한 번도 직장을 옮기지 않았다.

"지금 이 나이에 어딜 가겠어, 어쨌든 여기서 버티고 살아야지"라고 걱정했으면서도 여전히 툭툭거린다.



그 사람은 '왜 다른 사람들은 더 열심히 일하지 않을까? 왜 저 사람은 내 일을 자꾸만 방해하는 것일까? 왜 우리에게만 유능한 직원이 없을까? 왜 내게는 더 많은 권한을 주지 않을까? 왜 우리 회사의 경쟁력은 이것밖에 되지 않을까?' 하면서 마치 자신이 희생양인 것처럼 무기력에 빠진 채 지금까지 살아온 것이다

변화가 없는 사람은 경제적으로 성공할 수 없다. 경제적으로 성공한 사람들은 늘 스스로에게 구조조정을 감행한다.

'어떻게 하면 더 나아질까? 무엇으로 동료들을 이끌어낼까? 어떻게 해서 상황을 호전시킬까?' 하며 변화를 즐기는 사람에게 주어지는 경제적 성공은 시장(市場)이 주는 선물이다. 변화는 기다리는 것이 아니라 선택하고 성취하는 것이다.



사표를 내고 싶다면 먼저 자기 자신을 해부하라 !

들어가기 전에는 전전긍긍하다가
들어만 가면 나가지 못해 안달복달하는 게 직장이다.

하지만 상사의 면전에 사표를 던지고
회사 문을 의기양양하게 나서는 순간은
바로 짧은 행복과 긴 고통이 교차되는 시간일 뿐이다.

고박고박 날아오는 청구서, 가족의 걱정스런 표정,
예상치 못한 장기 실직에 대한 절망감

마침내 자신이 큰 실수를 저질렀음을 깨달게 되는 데는
그리 많은 시간이 걸리지 않는다.

지금 회사와는 마음이 맞지 않지만 **다른 회사로 옮겨가면 잘할 수 있을**
거라는 생각은 착각이다. 어떤

환경에서도 최우의 생존자가 되겠다는 참을성과 유연성을 가져야 한다.
또한 전직은 연실 탈출이 아니라 새로운 기회를 얻고 싶은 욕망에서
비롯되어야 성공할 수 있다. 만일 회사를 떠나기로 작정했다면
주도면밀한 계획과 자기 계발이 반드시 선행되어야 한다.

