

안녕하세요? 직장인의 경력관리에 대해서 알아보는 시간
진행의 강은하입니다. 경력관리 전문가님과 함께 하겠습니다.

선생님 안녕하세요?

안녕하세요? 반갑습니다. 이대성입니다.

선생님, 제가 오늘 강의에 앞서서 찾아본 자료가 있는데요.
성과랑 관련된 자료가 있더라고요. 2018년 상반기에

잡코리아에서 발표한 자료인데요. 직장인 4명 중의 3명이
직장에서 성과 압박을 느낀다. 이렇게 대답을 했는데요.

특히 직급 중에서 주임, 대리 이러한 분들이
무려 80%가 성과 압박을 느끼고 있다고 대답을 했습니다.

선생님, 직장인들이 왜 이렇게 성과에 압박을 느낄까요?

네, 2가지로 압축이 될 것 같고요. 첫 번째는 성과에
대한 독촉이겠죠. 그리고 두 번째는 높은 목표에 대한 설정.

이 2가지 때문에 우리 직장인들께서 상당히 스트레스를
많이 받고 계시는 것 같습니다. 자, 이제 이렇게 되다 보니까

성과에 대해서 높게 책정됐다고 생각하는 직장인일수록
직장생활에서 받는 스트레스가 높게 나타나는 부분이기도

할 것 같습니다.

직장에서 그런데 일을 하면 당연히 성과가 발생을 하잖아요.
그런데 성과 관리가 일보다 더 크게 영향을 미치면 일도

좀 잘 못할 것 같다는 생각이 드는데요.

그렇죠. 그래서 오늘 우리가 또는 제가 성과 관리에 대해서
이야기를 우리 시청자 여러분들과 같이 한번 해보려고

생각을 하고 있습니다.

그럼 본격적인 오늘의 강의 들어볼까요?

제가 자주 가는 공원이 있어요. 바로 효창공원인데요.
공원 북쪽에 동산 위에 우리 백범 김구 선생님.

그리고 동쪽에는 이봉창, 윤봉길, 백정기 선생님의 묘가
있습니다. 자, 이분들의 업 또는 염원은 독립과 통일이었죠.

위인들은 이러한 목숨으로 지켜낸 이 땅을 그곳에서 매일
굽어보고 계십니다. 말 그대로 길이 빛날 업적 아니겠습니까?

현존하는 성과의 가장 큰 상인 노벨상이 있죠. 노벨상 재단
홈페이지에 들어가면 첫 화면에 수상자에 대한 내용이 소개가

되어 있습니다. 즉 태어난 곳, 소속, 수여 동기, 분야로 정리될
수가 있습니다. 소속을 제외하면 다른 내용이 수상자 개인과

관련된 내용 아니겠어요? 업과 인류를 위해서 그가 어떠한
성과를 냈는지가 명확하게 정리가 되는 것이죠. 결과적으로

노벨상은 수상자가 걸어온 길과 업적을 중요하게 다루고

있다는 뜻 아니겠습니까? 자, 그러면 진정한 성과는

무엇일까요? 성과는 어떤 모습이어야 할까요? 여러분들께서 생각하는 성과의 모습은 도대체 무엇입니까? 직장인의 성과

관리라고 하는 것은 기업 측면에서 보면 조직 구성원들이 주어진 성과 목표를 달성하도록 체계적으로 관리하는 것을

말하는 것이죠. 직장인의 개인 측면에도 발전적인 내용으로써 성과 관리가 되는 것도 매우 중요합니다. 자, 그런데 우리가

일을 하다 보면 직장인의 성과가 조직에게만 도움이 되고 개인의 경력관리 사항에는 도움이 되지 않는 경우가 굉장히

허다하다는 사실입니다. 바로 개인의 진로가 없는 상황에서 열심히 일을 하다 보면 얻게 되는 성과를 맡을 하게 되는

것이죠. 직장을 열심히 성실하게 다닙니다. 직장인이 크게 지치지 않는 상황에서 고객이, 기업이 원하는 이상의 성과를

내게 되는 것이죠. 이러한 상황이면 직장에서는 당연히 칭찬을 하겠죠. 그러나 성과 관리의 진정한 모르니 조건에

눈이 멀게 되고 어둡게 되고 성과를 내도 이직을 원하게 되고 이때 나의 성과를 활용하려는 기업에 이용당할 수밖에 없다는

것이죠. 정신없이 끌려다니다가 그냥 밀쳐 다 주고 난 다음에 떨어져 나오게 된다는 사실. 성과만 뽑아먹고 버리는 상황이

발생되게 된다는 것이죠. 자, 그러면 우리는 어떻게 성과관리를 똑똑하게 지혜롭게 관리를 해야 될까요?

바로 나의 경력관리를 기반으로 하고 있는 그 안에서 성과관리를 해나가야 한다는 것입니다. 즉 경력관리 기반의

성과관리라고 하는 것은 개인 경력관리 측면을 말씀드리는 것입니다. 즉 직장인의 성과목표와 개인의 성과목표를

직장인의 진로 범위 안에서 관리하는 것이죠. 자, 우리는 진로라는 로켓을 쏘아 올리게 되죠. 직장인의 진로는

경력관리와 성과관리를 양 축으로 구성하고 있습니다. 직장인의 성과는 내가 희망하는 업과 업종, 상품, 기업,

직업과 최종적으로 연관성이 있어야 되지 않겠습니까? 이러한 성과 기반의 경력관리는 현재 조직에 남든 이 조직을 떠나든

그러한 상황과 관계없이 적용될 수 있도록 관리가 되어야 한다는 것이죠. 자, 이제부터 본격적으로 성과관리를 할 때

우리가 고려해야 될 5가지 상황에 대해서 말씀을 드리겠습니다. 경력관리를 위한 성과는 지금부터 말씀드리는

5가지 상황이 굉장히 중요합니다. 업과의 연관성, 성장성, 연계성, 관계성, 비용절감 자, 이 모두가 잘 어우러져야 미래

진로를 위한 성과관리가 되는 것이죠. 자, 한 가지씩 한번 살펴보도록 하겠습니다. 연관성이라는 것은 무엇인가?

먼저 성과라고 하는 것은 개인이 희망하는 업과의 연관성과 직장생활 동안의 성장성. 이 2가지라는 것을 명심해주시면

좋겠습니다. 직장에서 올렸던 성과는 당신이 생각했던 업과 얼마나 연관성이 있었습니까? 그 성과는 당신이 원했던

그 업 안에 있는지 아니면 밖에 있는지의 차이라고 설명할 수가 있겠습니다. 업과 연관성이 낮은 성과라면 그 결과가

크든 작든 쉽게 잊혀지겠죠. 성과를 낸 장본인도 오래 기억을 하지 못하는데 조직이 챙길 이유가 만무하지 않겠습니까?

반대적으로 보면 급여 상승이라든지 승진의 기회는 올 수가 있는데 일에 대한 만족도는 유지되기가 힘든 것이죠. 특히

직업과 직장 선택에 대해서 불만이 있는 사람이라면 더욱더 그렇게 되지 않겠습니까? 따라서 개인의 성과라고 하는 것은

개인과 조직의 가치가 통일되었을 때 진정한 성과의 가치를 이끌어낼 수 있는 것이죠. 자, 두 번째 성장성에 대해서

말씀드리겠습니다. 성과가 낮아도, 오늘 성과가 낮아도 과거보다 높은 지점에 있으면 된다는 거예요. 이게 바로

성장 과정상의 성과라는 것이죠. 그래서 성과의 각도와 변곡점이 아무리 높아도 과거에 비해서 낮은 위치에 있다면

그 가치는 떨어지는 것이죠. 물론 조직은 작은 성과물이라도 받기게 되겠죠. 그러나 여러분들의 입장에서는 발전 가능성이

떨어지는 것 아니겠습니까? 따라서 성과가 나오기 전에 반드시 그 성과에 대해서 평가하는 것이 대단히 중요해요.

그래서 성장성 측면에서 평가를 해주시기를 당부드리고 싶습니다. 결과적으로 개인이 설정한 성과의 수준이 조직이

원하는 성과의 수준보다는 높았을 때 이러한 것들이 가능하다는 것이죠. 그래야 조그만한 성과물이라도 조직에

응당 도움이 되겠죠. 결과적으로 개인도 조직도 모두 그 성과를 반길 수가 있다는 것입니다. 직장 내의 성과는

3가지가 추가로 있어야 되는데요. 첫 번째가 바로 비용절감입니다. 두 번째는 인간관계, 세 번째는

연계성입니다. 이 3가지 중에 한 가지만 놓쳐도 성과의 가치가 떨어지게 됩니다. 비용절감을 보면 성과 관리와

비용절감은 굉장히 중요한 연관성이 있습니다. 특히 이는 관리 부서에 있는 직장인들일수록 중요하게 챙겨야 될 대목.

반드시 기억해주시기를 당부드립니다. 관리의 중요한 임무는 최대한 비용을 줄여가면서 공정한 방법으로 성과를 내는 것

아니겠습니까? 이러한 점을 반드시 놓치지 않으셨으면 좋겠습니다. 자, 인간관계 이거 정말 중요하죠. 성과가 나와도

관계 속에서 나와야 된다는 것이죠. 멋진 성과가 나왔는데 타인이 빠치는 성과는 옳지 못한 것이죠. 그것이 바로

경력관리입니다. 성과의 정도가 아니라 성과를 내는 과정의 인간관계가 대단히 중요하다는 것이죠. 성과가 만 냥이라면

성과를 지켜보는 사람의 기분이 9천 냥이라는 것입니다.
그러니까 여러분들은 천 냥의 역할을 한 것이기 때문에 항상

겸손해져야 된다는 것이죠. 그렇게 하면 개인적인 성과는
조직의 공적인 성과로 추앙받게 되지 않겠습니까? 자, 다음은

연계성인데요. 성과는 미래로 연결되는 것이 상당히 중요하다.
그럼 왜 그러느냐? 고객이 변하고 경쟁사가 늘어나고 문화와

기술 이러한 시장이 변화하고 그런 상황들을 읽어내야 되지
않겠습니까? 그것이 연계성으로 이어지고 성과를 잘 내는

직장인들의 공통적인 특징이 되는 것이죠. 자, 예를 들어서
어느 유통 회사의 회계담당자가 일을 잘한다고 소문이

났다고 가정을 합시다. 단순히 경쟁 회사에서
일 잘한다고 칭찬한 것이 아닌 것이죠. 유통시장을 읽고

있는 사람의 입장에서 그 회사 회계담당자의 업무 처리의
방향이 유통시장의 변화와 조직에 맞다는 평가가

중요하다는 것이죠. 자, 이제 마무리를 해보겠습니다.
정이 가야 정이 들지 않겠습니까? 내 성과를 오랫동안

잊지 않고 정이 갈 수밖에 없는 상황을 만들어내야 됩니다.
타인은 내 자신의 성과를 기억하지 않습니다.

5대양 6대주에서 왕을 했던 그분들의 성과를 우리가 모두가
기억할 수 있습니까? 그렇지 않다는 것이죠. 내 자신의

성과는 직장인 스스로가 관리를 해주어야 된다는 사실.
그래서 직장인의 성과관리는 반드시 직장인의 진로 안에서

성과가 만들어져야 된다는 사실. 진로 없는 성과는
의미가 없다. 빨리 지치게 된다. 자, 이러한 부분을

반드시 기억해주시기를 당부드리겠습니다.

네, 선생님 오늘 강의 잘 들었습니다. 들으면서 제가 생각난
얘기가 하나 있는데요. 직장인들이 술 한잔하면서 푸념할 때

꼭 이런 말 한다고 하더라고요. 회사에서 내 단물만
썩 빨아먹는 것 같다. 이런 얘기를 한다고 하는데요.

사실 일이 좋아서 열심히 하고 또 미래를 위해서 달려가고
있는데 웬지 회사에서 내가 월급 주니까 성과를 만들어라.

뭐 이런 식으로 좀 강압적으로 착취당하는 기분이 든다.
이런 생각인 것 같고 그래서 좀 우울하다는 생각이 들지

않나라는 게 느껴지는데요. 그런데 성과를 직장인인
나를 중심으로 관리를 하면 더 즐겁게 일을 할 수 있을 것

같다는 거 오늘 강의를 통해서 배웠습니다.

그렇습니다. 성과의 결과는 그리 오래 기억되지가 않습니다.
대신 성과를 관리하고 또 성과를 내는 과정에서 우리의

태도가 굉장히 중요하겠죠. 또 업, 그러니까 일, 카르마를
바라보는 그 가치가 굉장히 중요하다고 생각이 되고요.

이러한 상황을 통해서 성장해가는 우리 노력, 그것이
바로 직장인의 경력관리가 아닐까 그렇게 생각을

한번 해보았습니다.

저도 의미 있고 가치 있는 경력관리를 잘해놔야겠다고
오늘 강의 듣고 다짐해봤습니다.

오늘은 여기서 마무리하겠습니다.
여러분 고맙습니다.