안녕하세요? 직장인의 경력관리에 대해서 알아보는 시간
진행의 강은하입니다.

경력관리 전문가님과 함께 인사 나누겠습니다.
선생님 안녕하세요?

안녕하세요? 반갑습니다. 이대성입니다.

선생님, 요즘에 직장인을 소재로 한 드라마가 참 많잖아요.
회장, 사장, 비서, 이사, 전무, 부장, 과장, 실장

또 대리도 있죠. 사원까지 있는데 직급에 맞는 다양한
등장인물들이 나오는데 보통은 상사의 기분에 따라서

그날 회사 분위기가 좌우되고 또 상사의 기분을 들어주고
맞춰주고 풀어주려고 직원들이 참 애를 쓰는 장면들이

드라마에 많이 나오는데요. 그런 상황에 생각 없이 웃기도
하다가 왠지 우리 주변의 직장인들의 생활과 좀 닮아 있어서

웃프다고 하기도 하죠. 씁쓸하기도 한데요.
선생님, 그런데 일이 벅찬데 이런저런 직장의 관계까지

잘해야 되는 건지 좀 고민이 됩니다.
직장인은 만능인이 되어야 될까요?

네, 직장이 우리 개인의 삶에 있어서 굉장히 중요한 부분을
차지하고 있죠. 가족 다음으로 아니, 어떻게 보면 가족보다

더 오래되고 더 친하게 지내는 장소가 바로 직장이고
인간관계가 될 수가 있죠. 강은하 씨, 질문 한번

드려보겠습니다. 일하는 곳이 직장일까요? 공부하는 곳이
직장일까요? 아니면 일하면서 공부하는 곳이 직장일까요?

그렇게 물어보시니까 왠지 일하면서 공부하는 곳이 직장이다.
이렇게 제가 대답을 해야 될 것만 같은 분위기인데요.

네, 맞아요. 학교생활 또는 직장생활, 경제생활, 취미생활
이런 다양한 생활들이 있지 않습니까? 그래서 우리 인간이

인생에서 공부를 하는 것은 생활하기에 불편함을 덜어내는
공부가 되어야 되지 않을까? 그런 생각이 들고요.

모든 생활은 오감을 동원해서 공부하는 그런 셈이 되는
것이죠. 그래서 출근하면 모든 것이 공부라고 생각이 됩니다.

상사는 선생님이죠. 그것도 직속 상관이라면 담임선생님
격이 아니겠습니까? 회사와 조직에는 상사와 후배 또는

다양한 인간관계가 존재하게 되는데요. 자, 지금부터 회사 내
인간관계 관리 방법 정확하게 알려드려 보도록 하겠습니다.

오늘은 정말 꿀팁을 많이 전수해주실 것 같습니다.
자, 그럼 지금부터 본격적인 강의 들어볼까요?

직장인의 인간관계 관리란 무엇일까요? 상사와 후배라는
단순히 상호관계적인 측면보다 나의 경력관리의 효율성을

향상시킬 수 있는 측면에서 인간관계를 하는 것이 필요하지

않겠습니까? 직장에서 직장은 꾸준히 상사에게 배우면서

혼나는 과정이죠. 일이 10냥이라면 공부가 8냥이죠.
배움에서 유일한 칭찬을 더 많은 가르침을 받는 것이죠.

그렇다면 직장에서 인간관계를 어떻게 관리하면 좋겠는가?
저는 4가지의 솔루션을 제시하고 싶습니다. 첫 번째 후배의

존경심으로 보충을 해라. 이 말이 무엇인가? 직장생활
즉 공부라고 제가 말씀을 드렸죠. 우리는 상사한테 배우지

않겠습니까? 꾸준히 가르침을 받게 되는 것이죠. 그런데
상사로부터의 칭찬이 없다면 여러분들 어떻게 하고 계십니까?

좌절하거나 방황하고 계세요? 후배들로부터 존경심으로
충당하면 되지 않겠습니까? 우리에게 가르침을 주려는 상사의

노력 자체가 어떻게 보면 칭찬이죠. 어떻게 매일 칭찬할 수
있습니까? 그러한 과정에 매일 꾸짖음이 있는 것입니다.

따라서 배움은 꾸짖음의 연속. 잔소리 또한 꾸짖음의
연속이죠. 자, 이러한 과정을 통해서 배우는 곳이 바로

직장 아니겠습니까? 진실하고 정확한 노력, 그것을 보고 있는
자에게도 혼나는 모습도 후배들에게는 훌륭한 가르침이

되어야 된다는 것이죠. 자, 두 번째는 이제 상사적인
문제인데요. 상사가 당신의 제안과 보고 내용을 보셨을 때

왜 이렇게 하는 거지? 야, 더 좋은 방법은 없니? 야, 한 번 더
알아봐라고 이런 말들을 반복해서 하시죠? 상사가 그렇게

표현하는 것은 이유가 있단 말이죠. 상사가 그렇게 표현을
하시면서 여러분의 보고 내용 안에 있는 리스크를 찾아내는

것이죠. 미워서 그런 게 아니에요. 리스크를 막아내는 방패가
상사의 물음인 왜? 라는 것이죠. 그래서 상사를 왜? 상사라고

하는 겁니다. 뭐 얘기만 하면 항상 왜라고 하지 않겠습니까?
본질적인 이유는 리스크를 막아주는 방법이기 때문에.

또 상사라는 것은 직장 안의 상담원이죠. 그것도 자기 일 다
하면서 동시에 업무 가르쳐주지 않겠습니까? 일 가르치면서

적응하는 방법도 가르쳐줘요. 인생이 힘들 때 인생을 사는
방법도 가르쳐주고 삶이 힘들 때 소주잔을 같이 기울이기도

하고 그것이 바로 상사 아니겠습니까? 또 한 상사는 굉장히
까다로운 고객, 경쟁자들, 그 욕구를 효과적으로 통제하는

막아주는 충격 흡수제죠. 상사가 없다면 우리 선생님들이
다 감당해야 되지 않겠습니까? 그리고 내 상사가 직무상으로

성과, 더 나아가서 사업적인 성과를 내야 되는 사람들이
바로 상사라는 것이죠. 단순 직무만의 성과로 조직은

만족하지 못하는 사람들이 상사의 역할이에요. 그러니까
마음에 차지 않는 제안과 보고를 하게 되면 사업적인

기준에서 결재를 하기가 당연히 어려운 것이죠. 어떻게 보면
거래처 사장만큼 까다로운 사람이 상사 아니겠습니까?

자, 지금까지 내 상사와 인간관계를 파악을 해보셨다면
이제는 부하직원, 동료직원의 인간관계를 한번 살펴보도록

하겠습니다. 쉽게 말해서 부하직원은 직무수행의 연료입니다.
에너지라는 뜻이죠. 후배직원, 그리고 나의 부하직원은 직무를

수행하는 데 있어서 굉장히 중요한 에너지의 역할.
예를 들어서 부하직원이 부하가 걸리면 상사는 과부하 걸리지

않겠습니까? 그걸 모르고 푸시하고 미워하면 언젠가는
그 상사 경력관리 깨지게 된다는 거죠. 자, 네 번째 동료직원.

이건 다른 말로 하면 정보제공자죠. 또는 업무의 참고서죠.
업무의 협조자가 된다는 것이죠. 쉽게 얘기하면 동료는

업무의 정보제공자죠. 그리고 나에게는 참고서와 같은 존재.
게다가 업무하실 때 든든한 협조자 역할도 하지 않겠습니까?

그래서 사람이 화목하면 모든 일이 잘된다는 것이죠.
직장 안에서의 인간관계를 한 단어로 표현하자면

인화만사성이죠. 가화만사성도 중요하지만 인화만사성이
경력관리에 기본이라는 것입니다. 다음 우리 직장인들이

사방팔방에 있는 다양한 사람들과 접촉을 하게 돼요.
어제, 오늘, 내일 마찬가지죠. 어떻게 해야 인간관계가 아주

순탄하게 관리 되겠습니까? 선입견과 그릇된 자존감 모두
이거 빨리 소각해야 됩니다. 모든 사람과 조화로울 수는

없겠죠. 꼭 필요한 상황을 제외하고는 먼저 선 긋지 말아야
됩니다. 진정성 있게 다가가야 되는 거 아니겠습니까?

사람+사람이 문화죠. 직장 자체가 한 덩어리의 문화이지
않겠습니까? 따라서 현재 직장 내에서 지인이 굉장히

중요하다는 뜻입니다. 직장인들 보통 만나면 이런 얘기들을
하죠. 이 직장 나가면 다신 너 볼 일 없다는 거. 뭐 그렇게

생각할 수도 있는데 그런데 한 가지 명심해줄 내용이 뭐냐
하면 다시 대면하는 일은 없어도 당신에 대한 평판은 반드시

그 조직에 남아 있다는 사실입니다. 만날 때마다
사내 인간관계가 또는 맺을 때마다 당신의 이미지가

계속 만들어지고 있다는 것을 기억해야 된다는 사실.
다른 측면에서 말을 하면 직장인에게 인간관계는 2가지로

나타나죠. 타인과 지인이죠. 그리고 지인은 시점에 따라서
2가지로 나타나게 되는데요. 현재 사내의 지인과 사외의

지인으로 구분될 수가 있죠. 자, 이번에는 사외의 인간관계에
대해서 한번 말씀드려보도록 하겠습니다. 자, 사외의

인간관계는 먼저 찾아가는 것이 중요합니다. 퇴근 후에
생활을 보면 그 사람의 경력관리를 어느 정도 검증할 수가

있어요. 비교적 성과가 높은 사람들은 퇴근 후에 누구를
찾아가는 편입니다. 필요에 의한 행동이죠. 그런데 그 반대인

경우는 어떠할까요? 다른 사람이 찾아온단 말이죠.
그 사람들의 필요에 의한 것이죠. 어떤 경우가 경력관리에

도움이 되겠습니까? 자, 두 번째는 퇴근 후에 경력관리를
위한 인맥 활동에 대해서 간단하게 한번 짚어보겠습니다.

자, 업무상의 지인은 근무하는 시간 동안에 만나면 되죠.
그럼 퇴근 이후에는 당신의 경력관리를 위해서 나머지 공부를

해야 된다는 사실. 우리가 365일 동안 퇴근 후에 바로
귀가합니까? 가끔 누구와 만나잖아요. 공식적인 모임 말고

여유 시간을 통해서 사적인 활동을 계속하게 되는 것이죠.
그런데 어차피 만난다면 자기관리 또는 경력관리에 도움이

되면 더 좋지 않겠습니까? 시간이 없다고 핑계 대는 것
지혜롭지 못한 자세. 어느 시간에 어느 공간에 누구하고

어떤 얘기를 하느냐가 중요하겠죠. 자, 세 번째는 주식회사
경력관리라는 조직의 사장이 되어주십시오. 우리 직장인

선생님들은 퇴근 이후에 주식회사 경력관리라는 조직에
출근하신다고 생각하시면 됩니다. 직장인인 내가 주식회사

경력관리 조직에 사장이 되어달라는 얘기입니다.
자, 네 번째 사외 지인과 적극적으로 소통을 할 필요가 있다.

퇴근 이후에는 사외 지인과 적극적으로 소통을 해라.
친구 말고 경력관리의 조언자가 될 수 있는 다양한

사람이어야 돼요. 특히 경력관리에 대해서 비교적 자문하지
않는 직장인들은 사외의 지인과 적극적인 소통이 더욱더

필요하다. 자, 혼자 일할 수 없는 시대죠. 서로 간의 단점을
보완해나가는 것이 중요한 시대입니다. 네트워크 사회

아니겠습니까? 서로가 보완적인 시스템을 통해서 비전을 봐야
하는 것이 각 기업들의 인재상이죠. 바로 네트워크 사회이기

때문에 그런 것이 필요한 겁니다. 인맥 또한 네트워크의
중요한 축 아니겠습니까? 직장인의 인맥, 인적 네트워크가

매우 소중한 이유이기도 하는 것이죠. 일을 하는 사람으로서
정확한 정보제공자가 꼭 필요하기 때문입니다. 인맥이 부족한

직장인은 실무의 수준을 넘기가 어렵습니다. 만년 실무자가
되는 것이죠. 다양한 정보 관리가 필요한 자리가 바로

관리직인데 실무만 알고 정보가 없다면 관리직을 유지할 수가
있겠습니까? 그래서 더 높은 관리자의 기회를 본다면 그러한

욕구가 있다면 반드시 인맥관리는 필요한 부분이죠. 인맥이나
정보 없이 관리자로 성공한 사례를 극히 보기 힘들다라는 것.

이러한 정보의 흐름을 파악하기 위해서는 3가지 방법이
있는데요. 자, 바로 스터디인, 브랜드인, 멘토인이라는

것입니다. 그럼 어떻게 인맥관리를 하느냐? 스터디는
말 그대로 공부하는 모임이죠. 즉 무슨 공부 합니까?

경력관리 스터디, 업종 스터디, 유사 직무 스터디, 시장 및

고객 시스템, 법률 스터디. 뭐 이런 것들을 하면 되는 것이죠.

브랜드인은 뭐냐? 브랜드는 당신의 브랜드를 관리하기 위해서
필요한 것이죠. 브랜드 담당자, 홍보 담당자, 광고 담당자,

언론사 담당자, 저자 또는 출판사 담당자, 개인 브랜드가 있는
지인들이 대표적인 사례인데 자, 이분들을 통해서 배우고

공부하면 된다는 것이죠. 자, 멘토는 경력관리에 대한
조언자들 아니겠습니까? 어떤 사람들일까요? 저 같은 커리어

쪽에 오랜 기간 동안 일을 해왔던 전문가들, 또는 유사 직무
전문가들, 또는 임원 또는 조직의 대표들, 또는 롤모델,

관련 분야의 선생님, 강사, 연구자, 교수 등이 대표적인
사례가 되겠죠. 그 경력관리에 도움이 되는 인맥은 굉장히

다양하다는 거죠. 질문 드립니다. 선생님들과 함께 하는
인맥은 어떠한 사람들이 있습니까? 어떠한 분야의 사람들과

관계하고 있습니까? 정기적으로 만나서 공부하고 계시나요?
꾸준히 연결되고 있습니까? 스터디인, 브랜드인, 멘토 등을

통해서 꾸준히 소통하고 생활하는 것이 경력관리의
필수 조건 아니겠습니까? 아무리 날고 기는

우리 선생님이라고 할지라도 관계 속에서 경력관리가
가능한 것이죠. 많은 직장인들을 만나 상담을 해본 저로서는

정말 안타까운 부분이 많다. 대부분의 직장인들이
사내의 몇몇 지인들과 관계하고 중요시하고 경력관리 상의

필요한 인간관계를 전혀 발전시키지 못하고 있다는 사실.
철강왕으로 불리는 우리 앤드류 카네기 선생님 같은

경우 자기보다 나은 사람을 자기 주위에 모아놓고
그들의 지식과 능력을 선용을 해서 성공한 희대의

사업가가 되지 않았습니까? 일을 하면서 인맥 라인의 형성
같은 것 또는 인간관계 관리를 통해서 경력관리의 견인차

역할을 하는 것, 경력관리의 핵심 요소
반드시 놓치지 않으셨으면 좋겠습니다.

네, 선생님 오늘도 강의 잘 들었습니다. 강의 듣다 보니까
이런 결과가 좀 기억이 나는데요. 사람들의 85%나 자신의

업무에서 그 인간관계 때문에 스트레스를 받는다라고 대답을
했더라고요. 반면에 성공한 사람의 85%가 자신은 인맥으로

성공을 했다라고 생각을 애기를 하고요. 기술과 지식으로
성공했다는 사람은 15%밖에 되지 않는다고 했습니다.

그만큼 인맥관리가 말씀하신 것처럼 우리 삶 속에서
정말 중요한 위치를 차지한다라고 할 수 있겠죠.

네, 맞습니다. 우리가 이제 살아가면서 학교라든지 직장,
또 사회생활 등 다양한 사람들을 만나게 되고 그들과

어울리면서 그 속에서 쌓는 인맥이 얼마나 중요한 것인지
우리가 실질적으로 피부로 느끼지 않습니까? 특히 직장인들은

사내 또는 사외, 이런 공간에서의 인맥 그리고
어떤 스터디를 통한 인맥, 또는 브랜드를 통한 인맥,

또는 멘토 인맥을 관리하는 건 정말 쉬운 일이
아니라고 생각이 됩니다.

그러면 선생님께서 인맥관리 잘하는 법에 대한 팁을
좀 주실 수 있을까요?

동서고금을 막론하고 서로 인맥관리의 기본적인 자세는
성실하고 부지런한 자세라고 생각이 됩니다.

예를 들어서 내가 만났던 사람에 대해서
부지런히 기록을 하고 기억을 하고 그 자료를

잘 정리를 해두고 또는 정기적이나 수시로
모임을 할 때 사전에 그러한 데이터를 통해서

상대방과의 소통을 하는 이러한 부지런함이
인간관계의 기본이 아닐까 생각합니다.

정성이 들어간 부지런함 그게 바로 인맥관리의 기초다라는
말씀으로 들었습니다. 저도 좀 그런 자세를 잘 갖춰야 될 것

같네요. 오늘도 좋은 강의 감사 드립니다. 저희 오늘 이 시간
여기서 마무리하겠습니다. 여러분 고맙습니다.