

1. Career Track에 관한 고민 – 왜 필요한가?

주로 실무자로 지내왔던 직장 생활을 돌이켜 보면 저에게 가장 좋게 기억되는 팀장님은 “현실적으로” 볼 때 좋은 평가를 주거나 외부 교육 프로그램 참여 등 기회를 부여해 주셨던 분입니다. 인간적인 배려나 따뜻함도 중요하고 마음 속에 많이 남아 있지만, 결국 회사는 본인의 노동력을 금전과 교환하는 거래의 시공간이기 때문에 현실적인 것들이 남게 되더군요.

저 스스로가 그러한 경험을 가지고 있는 사람으로서, 팀원에게 어떤 평가와 어떤 기회를 부여할 수 있을 지를 매순간 고민합니다. 동시에 인간적인 배려나 따뜻함을 잃지 않는 사람이 되어보려고 다짐하며 좌충우돌 중입니다. 어려운 숙제이고 혹은 달성 불가능할 지도 모르겠습니다. 혹은 “허울”뿐일 수도 있겠네요. 하지만, 그런 희망조차 없다면 어떻게 하루를 견뎌내고 또 즐거울 수 있을까 생각합니다. 팀원분들께 어떠한 Career Track을 만들어 드리고 또 배려해 드리고 이야기를 들어드리고 또 함께 고민을 나누는가, 이것이 저에게 주어진 가장 중요한 사명이라고 생각합니다.

제가 생각하는 좋은 “**팀장**”의 정의는, 본인이 실무자 시절에 쌓아왔던 업무적 지식(Domain Knowledge)와 경험을 바탕으로 다양한 프로젝트에 적용할 수 있도록 유연성과 인사이트를 키운 뒤, 이를 기반으로 실제 여러 문제와 프로젝트를 해결해 나가면서, 팀원들에게 성장에 대한 동기를 부여할 수 있는 사람입니다. ‘**지식**’과 ‘**경험**’, ‘**유연성**’과 ‘**인사이트**’, ‘**동기 부여**’와 ‘**육성**’이 키워드가 되겠네요. 어찌 보면 리더라는 자리는 꽤나 고독하고 어렵지만, 또 매우 즐겁고 도전적이기도 합니다. 세상의 문제를 풀어내고, 또 함께 일하는 동료들의 고민을 해결해 내는 것은 누구에게나 주어지는 것이 아니라 일종의 특권이죠. 역시 쉽지는 않은 일입니다.

가장 큰 원인은 “세상이, 혹은 세상 사람들이 모두 내 맘 같지 않다.”는 것입니다. 세상의 1/3은 나를 싫어하는 사람, 세상의 1/3은 나에게 무관심한 사람, 나머지 1/3 정도만 나에게 관심을 가지고 나를 좋아할 준비가 되어 있는 사람이라는 구분이 대략 맞다고 생각합니다.

(다시 원점으로 돌아와서) 이러한 배경 하에서, 각자에게 주어진 일을 성실하게 수행하는 것을 넘어서, 담대한 마음을 가지고 스스로의 길을 생각해 보는 것은 매우 중요합니다. 치열하게 고민하고 또 반성하고 돌이켜보고 그것을 실제 행동에 옮기고 또 반성해야 합니다. (Plan – Do – See)

각자가 그려 오신 Career Track이 모두 다르지만, 제 입장에서 가장 강조하고 싶은 것은 무엇보다 “함께 성장할 수 있도록” 노력하겠다는 점입니다. “**함께 & 멀리!**”

그것이 우리가 청춘을 바쳐 일하고 있는 이 직업에 대한, 또 그 주인공인 우리 스스로에 대한 예의이고 또 가치를 부여하는 유일한 방법이라고 생각하기 때문입니다.

2. 어떠한 사람에게 끌리는가? – 리더가 되어보니...

우선 무엇보다 “**긍정적(적극적, 주체적)**”인 사람에게 호감이 갑니다. 이것은 회사 외에도 어느 곳에서도 동일하겠지요. 어렵고 힘든 삶, 복잡하고 지치게 하는 일상 속에서 긍정적 사람과 일을 하고 대화를 나누는 것은 큰 즐거움입니다. 같은 현상을 마주하더라도 짜증과 비난보다 긍정을 찾아내는 사람과 일할 때 즐겁습니다.

동시에 **주체적**이라는 것의 의미는 유체이탈 화법을 하지 않고, 나의 관점에서 원인을 찾는 것입니다. 내가 나의 상급자에게 A(예를 들어 따뜻함과 배려)를 원할 때, 나는 나의 동료에게 반대로 A를 충분히 주고 있는가를 생각해야 합니다. 내가 회사에게 불만일 때, 거꾸로 나에게 월급을 주고 있는 회사는 나에게 어떠한 불만을 가지고 있을까? 내가 회사이고 CEO라면 나를 꼭 지켜야 하는 사람으로 생각할까? 입니다. 쉽게 말해 입장 바꿔 생각해 보고, 나의 관점에서 적극적이고 주체적으로 문제를 해결하는, **주인 의식**을 가진 사람이 좋은 평가를 받게 될 수밖에 없습니다.

두번째로는 “**분석적(논리적)**”인 사람에게 끌립니다. 일의 주인이 되느냐 아니면 종속적인 사람이 되느냐는 얼마나 그것을 스스로 발제하고 고민하고 대안을 생각해 보는지에 따라 달려 있다고 생각합니다. 다음과 같은 세 가지 사례가 있다고 해보죠.

[사례 ①] A가 이슈인데, 미처 보고를 못 드렸고 사고가 발생했습니다. [사례 ②] A가 이슈가 될 것 같은데, 미리 말씀드립니다. 해결해 주세요! [사례 ③] A가 이슈인데, 제 생각에는 α 와 β 의 해결책이 있습니다. α 는 유관 부서 사전 논의 결과 리소스 투입이 과다하고 성공 확률이 높지 않아 결론적으로 β 가 해결책이라고 생각합니다. 세 가지 사례 중 무엇에 끌릴지는 자명합니다.

마지막으로 “**회복 탄력성**”이 중요합니다. 감정을 가진 동물로서 사람은 당연히 짜증내고 슬퍼하고 노여워하고 또 반대로 즐거워하고 기뻐합니다. Up이 있으면 Down이 있고, Down이 있으면 Up이 있죠. 항상 좋을 수만도 항상 나쁠 수도 없습니다. 특히 중요한 점은 Down-turn에 있을 때 “선”을 넘지 않는 것입니다. 실수로 뺄는 한 마디가 Reputation에 치명적일 수 있습니다. 누군가에게 주는 상처는 반드시 돌아옵니다. 그럴 때는 잠깐 “**정지(Pause)**” 버튼을 누르고 공원을 한 바퀴 도는 게 도움이 됩니다. 휴가를 내고 좋은 공기를 마셔 보는 것도 좋습니다. 어렵고 힘들지만, 그것을 잘 극복하고 혹은 참아내고 다시 본질로 빠르게 돌아오는 사람이 좋은 성과를 냅니다.

3. 좋은 이야기, 좋은 이야기, 그래서? – 실천 방법론

Career에 관한 고민, 직장인으로서 태도 다 좋습니다. 이것을 매번 생각하고 그대로 행동하기는 어렵고요. 좋은 방법 한 가지를 추천 드립니다. “**일기**”를 쓰세요! 노트에 손글씨로 적으면 가장 좋고, Notion이나 메모 앱 등 방법론 어떤 것이든 좋습니다. 하루에 5~10분이면 됩니다. 그리고 나서 1주일이나 혹은 한 달에 한 번씩 그 동안의 일기를 살펴보고 “**덧글**”을 달아보세요!