

교육생의 변화와 성장을 돕는 소통·리더십 HRD Professional

유경철 '소통과 공감' 대표

그가 스스로에게 물었다. '기업교육 강사로서의 보람과 행복이라면?'
10년간 되물고 준비했다. 그리고 그는 당당히 답할 수 있다.
'강의와 워크숍을 통해 조직과 개인의 변화와 목표 달성에 기여하는 것'
사람들의 변화와 성장을 돕겠다는 비전을 세우고 기업교육 강사가 되고자 준비한 그는 오랜 노력의 결실을 얻었다. 기업교육 강사를 대표하는 리더십 커뮤니케이터이자 소통전문가로 자리매김했다. 교육생이 비전과 목표를 달성하도록 돕는 사람으로 기억되기를 희망하며, 유경철 '소통과 공감' 대표는 오늘도 강단에 선다.



글 | 이승환 부편집장 okcalho@naver.com
사진 | 김혜리 기자

유경철 대표의 이력을 돌아보면 '준비된 기업교육 강사'라는 수식어가 그대로 맞아떨어진다.

해군 대위로 전역한 그의 첫 직장은 HRD컨설팅회사였다. 기업에 적합한 교육 프로그램을 제공하면서 자연스럽게 훌륭한 강사들의 모습을 접했고 강사라는 직업이 지닌 의미와 가치를 알게 됐다. 이후 한국능률협회컨설팅을 거친 그는 코오롱베니트 인재개발팀에서 교육담당자로 일하게 된다.

준비된 기업교육 강사

"기업에서 인재를 육성하는 일을 하면서 결국 조직의 변화와 성과는 사람에게서 나온다는 것을 절실히 깨달았다. 그리고 그 변화에 도움을 줄 수 있는 가장 중요한 역할을 기업교육 강사가 하고 있음을 알면서 강사가 되기로 결심했다. 돌아보면 첫 직장에 발을 들여놓은 후 근 10년 동안 기업교육 강사라는 비전을 품고 경력개발과 관리를 한 셈이다. 그리고 40세가 되던 불혹의 해, 더 이상 나의 비전을 지체하면 안 된다는 생각으로 독립, 1인 기업교육 강사로 첫 발을 뗐다."

컨설팅 업계와 기업교육 담당자로서의 풍부한 경험을 바탕으로 독립한 그는 강단이 낮설지 않았다. 그럼에도 막상 자신의 이름을 걸고 오른 첫 강의는 지금도 기억에 또렷하다.

"코오롱에서 사내 강사로 연간 200시간씩 강의했기에 부담은 없으리라 여겼다. 하지만 1인 기업교육 강사라는 이름으로 진행한 중소기업진흥공단 임직원 대상 첫 강의는 설레면서 긴장도 많이 했던 것 같다. 애써 목청도 올려보고 약간 오버액션도 한 것으로 기억한다. 주어진 시간 안에 내가 준비한 이야기들을 다 풀어내야겠다는 생각만 가득했다. 프로강사로 살아간다는 것이 결코 쉽지 않겠다 생각했다."

대부분의 강사들이 독립 후 1~2년여 쉽지 않은 정착기를 거치며 도 그는 오히려 승승장구, 탄탄대로를 걸었다. '운이 좋았다'고 애써 자신을 낮추지만 이유는 따로 있다. 회사생활을 하며 틈틈이 준비한 그의 책(『피터 드러커의 인재경영 현실로 리트윗하다』)이 대중

에게 좋은 반응을 얻었고 무엇보다도 기업교육 강사로 일하기 위해 쌓아 온 내공이 현장에서 그대로 발현됐기 때문이다. 짧은 시간이었지만 그는 리더십 커뮤니케이션 스킬과 소통 분야를 대표하는 강사로 자리매김했다. 2015년에는 한국 HRD대상 명강사대상을 받았고 동국대학교 의과대학 외래교수로 활동하기도 했다.

"소통과 공감'은 리더십, 커뮤니케이션 전문 교육기관이다. 리더십은 하나의 교육과정이라고 규정할 수 없는 방대한 분야다. 때문에 강사 유경철만이 할 수 있는 분야로 영역을 좁혔다. 바로 팀장 등 리더급을 대상으로 하는 그룹 코칭 방식의 리더십 교육이다. 과거 처럼 강의만으로 교육생을 변화시키는 것은 한계가 있음을 알기에 그룹으로 모여 리더들이 가진 고민을 함께 나누고 해결해 나가는 그룹 코칭 방식의 리더십 교육이 필요하다. 뿐만 아니라 리더들의 변화와 성장을 돕는 다양한 주제도 리더십 특강도 진행하고 있고, 특히 소통(커뮤니케이션) 분야에서는 독보적인 콘텐츠를 갖고 리더십을 풀어내고 있다."

기업 임직원 대상 강의를 주로 하는 그는 2시간 이내의 특강을 제외하곤 퍼실리테이션 기법을 활용하여 실습 위주의 워크숍 형태 교육을 진행한다. 일방적으로 말로 전달하는 강의로는 교육 효과가 떨어지기에 강의 후 토의하고 결과에 대해 피드백하며 연속적인 상호작용 속에서 교육생 스스로 정답을 찾아가는 코칭 방식 교육을 택한 것이다.

그의 강의를 매번 호평을 받는 것도 교육생과의 참여와 소통을 자연스럽게 이끌어 내는 탁월한 능력에 기인한다. 남성적이고 터프한 외모임에도 교육생들은 그의 강의를 접한 후 남다른 '반전매력'에 이끌린다.

"교육생들은 강의가 아주 편안하고 소프트하다고 한다. 불꽃처럼 폭발적인 목소리로 강의하진 않지만 논리적이면서도 감성적으로, 편안하고 부드럽게 교육생과 융화된다고 말씀해 주신다. 리더십과 커뮤니케이션 강의를 많이 하고 사람과의 관계에 대해서 이야기를 하는 교육이라 더 그렇다고 본다. 퍼실리테이션으로 교육생들의 마음 속 이야기를 꺼내어 공감하는 강의가 호소력이 있다고 평가해 주신다."



마음을 울리는 강의가 '진짜 좋은 강의'라 생각한다는 그는 강의력이 좋아서 귀에 쑥쑥 박히는 강의보다 교육생 스스로 생각하고 변화를 일으킬 수 있는 원동력을 주는 것이 더 좋은 강의라 여긴다. 강의 중 스스로 생각하고 통찰할 시간을 많이 할애하고 다양한 토의, 액티비티 등을 활용하여 교육이 끝난 후 많은 생각 속에서 자신이 해야 할 것들을 정리할 수 있는 교육을 하고자 노력한다.

유경철 대표는 『피터 드러커의 인재경영, 현실로 리트윗하다』, 『문제해결자』, 『완벽한 소통법』 등 세 권의 책을 펴냈다. 이중 지난해 6월 발간한 『완벽한 소통법』은 리더의 리더십과 소통 역량에 대해 깊이 연구한 결과물로 독자들의 사랑을 받고 있다.

“소통에 관한 사전과 같은 매뉴얼이라고 생각하면 된다. 조직에서 필요한 소통에 대한 대부분을 10개의 모듈로 나누어 설명하고 실제 생활에서 제대로 실행할 수 있도록 스킬로 만들어 놓았다. 개인이나 조직이 관계와 소통에 어려움이 있을 때 필요한 부분을 펼쳐 보면 ‘아하’ 하며 깨닫게 되고 책 그대로 실천하면 소통 해결 방법

을 찾을 수 있다. 강의를 기반으로 만들었기에 수많은 기업에서 검증된 효과적인 솔루션이 오롯이 담겨 있다.”

소통 잘 하는 법 - 경청과 공감

사실 많은 사람이 소통의 중요성을 알면서도 제대로 실천하지 못하고 갈등을 겪는다. 무엇보다 직장생활에서 가장 중요한 것은 소통이다. 소통 전문가가 이야기하는 제대로 소통하기. 어떤 방법이 있을까?

“소통을 잘하는 방법, 다양하다. 그 중 가장 중요한 것을 꼽으라면 경청과 공감이다. 우선 타인이 말하는 것을 끝까지 들어주는 연습이 필요하다. 말도 안 되는 이야기, 공감되지 않는 말을 하는 사람도 있다. 그러나 저렇게 생각할 수도 있다고 인정해 주는 게 공감이다. 내가 동의하지 않더라도 당신의 말이 옳다는 전제를 갖고 끝까지 들어주는 것이다. 이렇게 경청과 공감능력이 뛰어난 직원들이 결국 훌륭한 리더로 성장한다. 사람들은 누구나 자신의 이야기를 잘 들어주고 공감하는 사람을 좋아하기 때문이다. 그런 관계가 지속되면 신뢰를 쌓게 되고 성과로 이어진다.”

‘강사하기를 참 잘했다’고 보람을 느낄 때 역시 강의를 경청하고 공감하며 피드백을 전하는 이들을 만날 때다. 교육 중간 큰 도움이 되었다고 말해 주거나 설문 주관식 문항에 ‘삶에 변화를 가져다 준 교육’이라고 쓰는 교육생도 있다. 이메일이나 페이스북, 블로그 등에 댓글로 고마움을 표현하시는 분도 많다. 책 관련 특강 후 사인회를 할 때 또한 벅찬 감동을 느낀다. 그런 경험이 다시 힘을 내는 원동력이 된다. 물론 어려움도 없지 않다. 연 1,000시간 이상 강의로 ‘번아웃’ 직전까지 갔었다. 기업에서 믿고 불러주는 건 감사한 일이지만 이제 강의량을 조절하며 학습에 더 많은 시간을 투자하려고 한다. 변화하는 사회와 강의 현장, 교육생의 니즈에 발맞춘 자기개발 노력의 일환이기도 하다.

그는 “기업교육 강사가 오랫동안 명성을 유지하려면 결국 끊임없는 학습밖에 방법이 없다”며 “항상 새로운 것을 학습하고자 하는 호기심, 나의 강의가 기업과 교육생에게 어떤 도움을 줄 것인가에

대한 끊임없는 탐구만이 명강사의 자리를 유지시켜 줄 수 있는 유일한 솔루션이 아닐까 한다”고 전한다.

“경쟁이 치열한 1인 기업교육 시장은 철저하게 실력으로 승부가 나는 곳이다. 자신만의 독보적인 브랜드, 콘텐츠가 없으면 절대 성공할 수 없다. 직접 비교하긴 어렵지만 배우들과 비슷하다고 본다. 한번 반짝 떴다가 사라지는 배우도 있지만 중년과 노년까지 꾸준한 배우들. 그들은 연기력이 뛰어나지만 매번 변신을 거듭하며 자기관리를 잘하는 배우들이다. 강사도 마찬가지다. 꾸준히 학습하며 가치를 높여야 한다. 내 경우 오랜 기간 동안 블로그에 글을 쓰며 강사로서의 전문성을 보여줬고 페이스북, 인스타그램, 브런치에 강의현장이나 관심사를 꾸준히 노출했다. 그 자료를 바탕으로 책을 쓰고 콘텐츠를 기반으로 이리닝 촬영도 했다. 모든 것이 다 연계된 활동이다. 이런 활동은 결국 자신의 브랜드를 만들게 되고 과정 개발로 연결된다. 지난해에는 팟캐스트 ‘최고의 페이지’를 열었다. 세 명의 기업교육 강사들이 만들어 내는 책과 삶에 대한 통찰 또한 현재 강의에 많은 도움을 받는다.”

“어떤 사람으로 기억되길 바랍니다”

그는 이제 막 강의를 시작하는 신입강사들, 그리고 강사가 되기 위해 노력하는 이들에게 조언도 전했다. 스타강사를 꿈꾸기에 앞서 사람들의 변화와 성장에 대한 비전을 먼저 갖추길 당부하는 고언(苦言)이기도 하다.

“강사는 절대 편하고 쉬운 직업이 아니다. 강사 양성과정 몇 개 이수하면 쉽게 강사가 되고 돈도 많이 버는 직업이라고 생각하는 분도 있다. 환상은 절대 금물이다. 강사가 되고 싶은 분들은 무엇보다 사람들의 변화와 성장에 대한 비전을 갖춰야 한다. 내가 이 일을 왜 해야 하는지, 왜 하고 싶은지가 명확해야 한다. 그리고 결심이 섰다면 철저히 준비해야 한다. 대기업에서 일했다고, 학력과 스펙이 좋다고 모두 성공할 수 있는 곳이 절대 아니다. 그런 분들은 이미 시장에 모래알처럼 많다. 자신만의 강점이 무엇인지 파악하고 같은 주제라도 자신의 개성을 잘 살리는 콘텐츠로 효과적인 딜러버리를 할 수 있도록 연구하고 노력해야 한다.”



유경철 대표는 강사가 되기로 결심했을 때의 다짐, 즉 사람들의 변화와 성장에 보탬이 되는 존재가 되겠다는 목표를 실현하기 위해 노력을 이어나갈 생각이다. 2년에 한 권의 책을 내겠다는 목표 또한 네 번째 책 준비로 이어나가고 있다. 경영학 박사과정도 밟고 있다. 자신의 강의 경험을 바탕으로 후배 강사들을 양성하는 계획도 세우고 준비 중이다.

그가 첫 번째 책 『피터 드러커의 인재경영, 현실로 리트윗하다』를 펴낸 동기는 피터 드러커가 13살 때 선생님께 받은 질문에 기인한다. 그리고 그 질문은 강사 유경철의 오늘이 있게 했고 내일 더욱 발전하는 기업교육 강사로 나아가는 원동력이 되고 있다.

“피터 드러커가 13살 때다. 집나지움의 종교 과목 선생님이 학생들에게 ‘너희는 죽은 뒤 어떤 사람으로 기억되기를 바라느냐’고 물었다. 그때 피터 드러커는 망치로 머리를 얻어맞은 기분이었을 것이다. 그 질문이 자신을 더 나은 사람이 되기 위해 최선을 다하게 만들었다고 한다. 내 좌우명도 같다. 내가 강사를 하는 이유도, 책을 쓰는 이유도 모두 이 질문에 답하고 싶기 때문이다. 여러분도 스스로에게 물어보시기 바란다.”

“여러분들은 죽은 뒤 어떤 사람으로 기억되길 바라십니까?” **인**