

몸값 올리기 7 계명

헤드헌터들의 어드바이스

| 제 13 호 | 20070610 입력

헤드헌터들은 '몸값 높은 사람'들을 많이 만난다. CEO 나 임원 등 경영진의 이직과 전직에 주로 관여하기 때문이다. 그래서 이들은 몸값 높은 사람들이 어떻게 몸값을 높였는지에 대해 정통하다. 국내의 대표적인 7 명의 헤드헌터에게 몸값을 올려받는 비결을 물어본 것은 이런 이유에서다.



자기 분야에서 전문가가 돼라

임기순 보이덴 인터내셔널 대표



썩어떨게 해야 내 몸값 올리나. 쉼최근 들어 커리어 전문가들과 방법을 상담하는 직장인들이 부쩍 늘었다.
리더십센터 제공

“몸값을 높이기 위해서는 우선 자신의 분야에서 전문가로 인정받아야 한다.”
외국계 회사에 임원급 이상의 인재를 소개하고 있는 보이덴 인터내셔널의 임기순(59·사진) 대표가 꼽은 몸값 올리기 첫째 조건이다. 임 대표는 40대 후반인 A 씨를 예로 들었다. A 씨는 국내 유명 백화점에서 15년간 근무했다. 백화점에서 일할 당시 그는 외국 의류 브랜드를 들여오는 부서에서 열정적으로 일했다. 수입의류 시장의 잠재력을 내다봤기 때문이다. 이로 인해 그는 수입의류 전문가로 통했다. 4년 전 백화점을 퇴사했을 때 그의 경력에 빛을 발했다. 그는 국내에 진출했지만 시장에서 별다른 주목을 받지 못하고 있던 외국계 의류 업체의 한국 지사장을 맡았다. 그의 전문지식과 경험을 높이 평가했기 때문이다. 이미 업계에 정통했던 그의 머릿속에는 회사를 키울 전략이 세워져 있었다. 현재 그의 회사는 매년 매출을 두 배씩 늘리면서 승승장구하고 있다.

임 대표는 “한 우물을 파든, 이직을 하든 우선 자신이 현재 맡고 있는 분야에서 열정적으로 일하는 것이 중요하다”며 “기업들이 가장 원하는 인재는 전문지식을 갖춘 정열적인 사람”이라고 말했다.

CEO 의 마인드를 가져라
고현숙 한국리더십센터 대표





헤드헌터들은 직장 초년병 때부터 CEO의 마인드를 가져야 한다고 조언한다. 김태성 기자

“최고경영자(CEO) 입장에서 생각하고 판단하는 습관을 길러라.”

한국리더십센터의 고현숙(45·사진) 대표는 창업하려는 사람은 CEO의 시각을 갖추는 것이 중요하다고 강조했다. 다양한 업무에 대해 알 수 있고 책임감을 키울 수 있기 때문이다. 고 대표는 CEO의 마인드를 갖기 위해서는 유망 중소기업에 도전해보는 것도 현명한 방법이라고 했다. 기업의 규모가 작은 만큼 사업 추진 과정을 전체적으로 파악하기에 유리하기 때문이다.

그는 “기업에서 임원급 이상으로 성장하기 위해서는 전문적인 지식 외에도 업무를 조율하고 효율적으로 추진할 수 있는 능력이 필요하다”고 강조했다. 고 대표는 두 가지 사례를 들었다. 지난해 벤처기업을 창업한 소프트웨어 개발 전문가인 A 씨. 업계에서 우수한 인재라는 평가를 받아왔고 전 직장에서도 승승장구했다. 하지만 직접 회사를 설립한 뒤에는 적지 않은 어려움에 직면했다. 회사 특성상 잦은 야근으로 인해 직원들의 이직이 급격히 늘어났다. 또 신규 채용이나 직원 인사가 있을 때에도 인사관리에 대한 경험이 없어 원칙을 정하기도 어려웠다. 거래처와의 비즈니스에서도 협상 테크닉이 부족해 뼈격거리기 일쑤였다.

그러나 중소기업에서 기획업무 등을 경험하고 창업한 B 씨는 정반대

케이스였다. 그는 전 직장에서 인사관리와 신사업 추진 등 굵직굵직한 업무를 접할 기회가 많았다. 창업 후에 이런 경험이 회사를 이끄는 데 큰 도움이 됐다. B 씨의 회사는 현재 착실하게 성장하고 있다.

고 대표는 “처음에는 대우와 조건이 만족스럽지 않더라도 간절히 원하는 직종이라면 도전하라”며 “밑바닥부터 시작해 성공하는 사람도 적지 않다”고 말했다. 케이블 TV 방송국에서 일하고 싶어 하던 C 씨의 경우 프로그램 모니터링 아르바이트부터 시작해 PD에 오른 인물이다. 아르바이트생 신분으로 방송국을 드나들 때의 대우는 형편없었다. 하지만 C 씨는 차곡차곡 방송 일을 배워나갔다. 업계에서 다양한 사람을 만나 인맥도 키웠다. 결국 C 씨는 경쟁 방송국의 PD로 스카우트됐다.



이학범, 유순신, 윤영돈, 변인식씨

구체적인 커리어 플랜을 세워라
최정수 유니코 서치 부사장

“몇 살에 은퇴하고 싶은가.”

유니코 서치의 최정수(51·사진) 부사장은 효율적인 경력관리를 위해서는 스스로에게 이런 질문을 던지라고 제안했다. 미래의 은퇴 시점에서 자신을 되돌아보면서 구체적인 계획을 세우라는 것이다. 최 부사장은 “탄탄한 대기업에 들어가도 평생 일자리를 보장받기는 어렵다. 은퇴 시점에서 자신을 돌아보면서 남다른 각오와 계획이 생길 것”이라고 말했다.

L 그룹에서만 20년을 넘게 일한 K 씨는 구조조정의 한파에 밀려 도중하차하게 됐다. K 씨는 L 그룹에서의 근무 경력이 자신의 능력을 검증해준다고 생각했다. 이로 인해 퇴사 후에도 “왜 다른 회사에서 스카우트 제의가 들어오지 않을까”라며 의아해했다. 최 부사장은 K 씨가 종합적인 커리어 플랜(경력관리 계획)을 세우지 않았기 때문에 돌발적인 위기로 인해 어려움을 겪고 있다고 진단했다. “사람들은 대개 위기에 닥친 후에야 미처 준비하지 못한 것을 후회하곤 한다”며 “나도 과거에는 진급에서 누락된 뒤에야 커리어 플랜을 짰다”고 말했다.

그는 구체적인 커리어 플랜을 세우지 않으면 미래를 예측하지 못하고 단기적인 트렌드에 휩쓸리기 쉽다고 경고했다. 공인회계사가 그 예다. 공인회계사는 예전에 큰 각광을 받았던 직종이었지만 지금 상황은 크게 달라졌다. 웨딩 플래너는 반대의 경우다. 과거에 생소한 직업으로 별다른 주목을 받지 못했지만 요즘에는 전문직으로 자리 잡았다. 최 부사장은 “30년 이상 장수하는 직장인으로 남으려면 커리어 플랜이 반드시 필요하다”며 “구체적인 계획이 은퇴 시점을 늦출 수 있다”고 말했다.

기업이 원하는 인재 유형을 파악하라

이학범 앰롭히버 코리아 대표

앰롭히버 코리아의 이학범(52·사진) 대표는 “우선 기업들이 선호하는 인재 유형을 파악하고 자신에게 부족한 부분을 보완해야 한다”고 강조했다.

기업들이 원하는 인재형이 되면 그만큼 자신의 가치가 높아지기 때문이다. 이 대표는 현재 기업들의 수요가 가장 많은 분야로 마케팅과 재무 파트를 꼽았다. 대부분의 기업이 마케팅과 재무를 중시하기 때문이다. 또 이 분야 전문가들은 업종에 관계없이 전직도 가능하다.

현재 자동차 메이커의 해외담당 마케팅 임원으로 근무하고 있는 A 씨가 이런 경우다. A 씨는 원래 자동차와는 인연이 없었다. 국내 대학에서는 인문학을 공부했고 외국 대학원에서 호텔경영학을 공부했다. 이로 인해 귀국 후 첫 직장은 호텔이었다.

그는 호텔에서 마케팅 분야를 맡았다. 이때의 경험이 인생의 전환기가 됐다. 그가 마케팅 전문가로 성장하는 데 밑거름이 됐기 때문이다. 호텔에서 퇴사한 뒤 그는 외국계 자동차회사의 마케팅 담당 부장으로 자리를 옮겼다. 이후 자동차 업계에서 차곡차곡 경력을 쌓았고 결국 대기업의 임원으로 스카우트됐다.

이 대표는 아직은 생소하지만 향후 각광을 받을 분야에 대한 선구안도 필요하다고 했다. 최소 5년 이후의 미래를 내다보고 전공 분야를 선택하라는 것이다. 10년 전 국내 금융계에선 PB(프라이빗 뱅커)라는 용어가 생소했다. PB는 고객들에게 재테크 상담을 해주고 효율적인 투자를 안내하는 사람이다.

은행원이었던 B 씨도 10년 전에는 PB에 대해 문외한이었다. 당시 30대 중반이었던 그는 새로운 분야에 대한 도전정신과 미래 수요에 대한 확신을 갖고 이 분야에 뛰어 들었다. 결국 그는 국내에서 인정받는 PB로 성장했다. 그는 현재 해외에서 외국계 은행의 본점 임원으로 일하고 있다.

이 대표는 “최근에는 국내에서 경력을 쌓은 인재가 해외로 많이 진출하고 있다”며 “외국어 능력 향상 등 끊임없는 자기 계발도 필수”라고 말했다.

휴먼 네트워크를 구축하라

유순신 유&파트너즈 대표

유&파트너즈의 유순신(50·사진) 대표가 제시하는 ‘몸값 올리기’의 첫 번째 전략은 인맥이다. “경력 관리의 밑천으로 인맥을 적극 활용하라”고 말한다. 외국계 제약회사 A 사장은 동종 업계의 다른 회사에서 부사장으로 근무했다고 한다. 당시 그는 사장 진급을 확신하며 열심히 일했지만 본사가 외국인 사장을 임명하자 회사를 떠나기로 결심했다. 소식을 전해들은 경쟁업체가 바로 사장으로 스카우트했다. 능력이 뛰어난데 평소 업계 사람들과 친했고 경조사에도 빠짐없이 참석했던 덕분이었다.

사내 평판도 몸값을 올리는 데 아주 중요하다고 한다. 가령 수입차 업체에서 마케팅을 담당했던 B 씨는 동료들과 사이가 좋지 않았다. 그래서 그는 이직을 심각하게 고려했지만 헤드헌터는 “중간관리자급 이상의 경력사원을 채용할 때 과거 직장에서 평판도가 매우 중요하다”고 조언했다. 결국 그는 이직 대신 자신의 문제점을 찾아내 개선하려고 노력했다. 얼마 후 동료들과의 관계가 개선되자 회사를 떠날 마음도 사라졌다. 착실하게 경력을 쌓은 후 연봉을 20% 더 받고 다른 외국계 회사로 옮겼다. 유 대표는 “커리어 관리는 자기 일만 열심히 해서 되는 것이 아니다”며 “인맥 관리가

자신의 몸값을 올리는 데 큰 역할을 한다”고 강조했다.

유 대표는 또 잦은 이직이 경력 관리에 상처를 줄 수 있다고 했다. “성공한 최고경영자(CEO)들의 경우 다섯 차례 이상 직장을 옮긴 사례가 거의 없다”고 말했다. 하지만 불가피하게 이직을 고려해야 할 상황도 있다고 설명했다. 연봉이 3년 이상 동결되거나, 비슷한 연차의 동료들보다 30% 정도 적게 받거나, 회사 업종이 사양산업으로 결국 망하거나 팔릴 것이 확실한 경우다. 유 대표는 “이런 극단적인 상황이 아니면 회사 내에서 기회를 엿보는 것이 현명하다”며 “커리어를 업그레이드하기 위해 직장을 옮긴다고 하지만 실제로는 반대 효과가 나타나는 경우가 적지 않다”고 말했다.

실적 위주로 이력서를 만들어라

윤영돈 윤코치연구소 소장

몸값을 높이기 위해서는 이력서를 매력적으로 작성하는 것도 중요하다.

윤코치연구소의 윤영돈(35·사진) 소장은 “대부분의 구직자는 이력서에 예전 직장명과 근무기간 등을 적는다”며 “하지만 이보다는 그동안의 업적을 중심으로 한 공격적인 이력서가 효과적”이라고 말했다. 전 직장에서 추진한 프로젝트와 이에 따른 성과를 상세히 설명하라는 것이다. 이럴 경우 연봉 협상이나 면접에서 큰 도움이 된다.

30대 후반인 S 씨는 전직이 잦은 편이었다. 이로 인해 이력서를 낼 때마다 면접 담당자들은 “왜 직장을 자주 옮겼느냐”고 물었다. S 씨는 나름대로 사유를 설명했지만 구직이 쉽지 않았다. 그래서 그는 이력서를 다른 방법으로 작성했다. 근무기간이 길지 않았지만 뛰어났던 영업실적을 앞세웠다. 특히 자신이 국내 영업 파트에서 줄곧 일해왔지만 이를 바탕으로 해외로 진출하겠다는 포부도 담았다.

결국 S 씨는 대기업 해외영업팀에서 근무하게 됐다. 윤 소장은 “상당수 사람이 자신의 약점에 대한 지나친 집착으로 장점을 제대로 보지 못하는 경향이 있다”며 “실적이나 수상 경력 등을 앞세워 자신을 홍보하는 것이 중요하다”고 말했다.

전직할 땐 장래성을 반드시 따져라

변인식 인투 GNS 사장

“고액 연봉을 좇는 것도 좋지만 몇 년 후의 모습을 생각해야 한다.”

인투 GNS의 변인식(37·사진) 사장의 조언이다. 직장을 옮길 때는 시장의 변화에 따른 장래성을 미리 따져봐야 한다는 뜻이다. 당장의 높은 연봉과 쉬운 업무만을 추구할 경우 낭패를 볼 수 있기 때문이다. 변 사장은 이직에 대한 확신이 서지 않을 경우 시장의 흐름을 연구하고 이에 걸맞게 자기 계발을 하는 것이 오히려 몸값을 높일 수 있는 방법이라고 했다.

대기업의 연구개발 분야에서만 20년 가까이 일했던 40대 중반의 J씨가 이런 케이스다. 그는 평소 자기 분야에만 집중하는 것이 몸값을 높이는 최선의 방법이라고 생각했다. 하지만 회사에서는 신규 사업과 관련된 시장조사 등 마케팅 관련 업무를 추가로 맡겼다. 이 때문에 그는 이직을 심각하게 고려했다. ‘경력에 흠집이 생기지 않을까’하는 우려에서다.

마침 다른 기업이 그에게 연봉을 15% 올려주고 연구개발에 전념토록 해주겠다고 제의했다. 고민하던 그는 헤드헌터를 찾아 컨설팅을 받았다. 그 헤드헌터는 “새로운 분야의 지식을 쌓는 것도 경력에 도움이 될 것”이라고 조언했다. J 부장은 이를 받아들여 회사에 남아 마케팅 업무를 배웠다. 몇 년 후 그에게 또 다른 기회가 왔다.

유사 업종의 기업이 신규 사업을 추진하면서 사업총괄 본부장을 구했다. 본부장인 만큼 마케팅에 대한 지식은 당연히 필요했다. J씨는 역대급 연봉을 보장받고 스카우트됐다. 연봉만을 좇아 선부르게 판단하지 않았던 것이 적중한 것이다. 변 사장은 “경력 관리의 기본은 전문성이지만 자신의 능력을 특정 분야에만 국한시켜서는 안 된다”고 말했다.