






[직장인 특집] 처세술 단기 업그레이드 강좌 ①

Kelly Pate Dwyer (BNET) 2008/01/04 **원문보기**

 SAVE  폰트크기  기사인쇄  이메일 전송  MSN 보내기

당신은 치사하게 속임수를 쓸 필요는 없지만, 게임의 룰을 알아 둘 필요는 있다. 직장 생활에서 필요한 몇 가지 기술을 설명한다.

당신은 직장에서 처세술을 부린다고 생각할 수는 없지만, 어느 정도는 선택의 여지 없이 처세술을 부릴 수밖에 없는 상황도 있을 수 있다. 진짜 질문은 다음과 같다. 당신은 능숙하게 잘 하고 있는가? 일과 관련된 무엇이든지- 판매 촉진, 보다 좋은 사무실 내의 자리, 신경질적인 IT직원과의 휴전, 그리고 누가 영향력이 있는지, 어떻게 하면 목적을 달성하는 위치에 할 수 있을지에 배팅하는 것은 중요하다.

여기에 정정당당하게 하는 방법이 있다. 당신이 직장에서 처세술의 전술을 습득하는 것을 돕기 위해서 포괄적인 단기 집중 코스를 만들었다. 또 직장에서 가장 일반적으로 사용되는 10가지 처세술 가이드와 이것의 활용을 어떻게 하는지 소개하고, 7가지 활용법을 소개한다.

【직장처세술 ①】 직장 처세술 성공 방법

모든 직장은 정치적이다. 하지만 그러한 환경 속에서도 제대로 처신한다면, 서로 흠뻘지를 날리고 상대방을 제압해야 할 필요가 없다. 가장 순수한 유형의 기업에서의 처세술은 여기저기에서 얻는 간단한 것이다: 승진 보장, 목표 달성을 눈에 띄게 하는 아이디어, 조직 변경에 따른 보호자 획득 등 말이다.

이 게임을 잘하는 것은 현재 나의 위치를 잘 지키고, 존경심을 얻고, 호의적으로 마음을 주고받으면서 혼란의 한복판에서 정신을 똑바로 차리는 것이다. 처세술에 대해 시작하기 위해서 당신은 정말로 업무에서 얻으려고 하는 것이 무엇인지 알아야 한다. 그리고 당신의 처세술은 그 목표를 향해 집중되고 움직여야 한다.

이 모든 것은 강력한 관계와 다른 사람의 도움으로 시작된다. 그러한 사람들은 당신의 목표를 알고 도와주는 지원 시스템을 만들어 준다. 여기에서는 그것을 어떻게 할지를 설명한다.

필요 사항

- 동료와의 관계 유지와 관계 형성을 위한 점심값이 몇 주 동안 매주 30달러가 필요하다.
- 일주일에 한 시간씩, 계단이나 복도에서 점심이나 차 마시는 시간에 잡담을 하면서 도움을 요청하거나 도움을 주고, 요구 사항을 알리고 또는 당신의 가치를 주변 사람들에게 알려서 관계를 형성하는 소셜 작업을 한다.
- 게임 플랜: 당신이 지금 성취하기 원하는 것을 알고 해야 하며, 당신이 하는 일과 제휴해야 하는 것을 하나로 묶을 수 있어야 한다.
- 동맹(Alliee): 당신의 생각과 열정을 지원해 줄 수 있는 사람을 찾아야 한다. 기억하라, 당신에게 힘이 되어줄 사람들은 당신의 동료이거나 지원 스태프일 수도 있다.
- 계산(Chits): 당신과 동맹인 사람들에게 호의를 부탁하기 전에 당신은 먼저 그들에게 진정한 지원을 해 줄 필요가 있다. 스킬, 통찰력 또는 정보 등 당신이 줄 수 있는 것들, 그들에게 실질적 가치가 있는 무엇인가를 제공해야 한다.
- 두꺼운 피부(Thick Skin): 사람들은 당신의 목표를 미리 알고 방해하려고 할지도 모른다. 그러니까 개인적으로 하지 말라. 그들은 당신이 하려는 것을 못하게 하는 것보다 단지 자신을 지키기 위해 당신의 목표를 달성하지 못하게 할 수도 있다.

1단계

왜 당신이 처세술을 부려야 하는지 생각해 봐야 한다.

목표: 당신의 행동 방침에 가장 중요한 것이 무엇인지 알아야 한다.

가장 노골적으로 잘못된 이유, 즉 자만하거나, 경쟁을 위한 경쟁을 하기 때문에 처세술은 가끔 나쁜 평판을 받기도 한다. 그러나 또 조용하게 성공하는 사람들은 정치상의 오퍼레이터이며, 그들은 단지 그것을 잘하는 것이다.

능숙하게 게임을 하는 사람들은 그러한 경력관리나 업무 우선순위를 계획하고, 그러한 목표로 처세하는 것을 잘 계획할 수 있는 것이다. "정치적으로 움직이는 것은 당신의 커리어를 통한 내비게이션이지 운전자가 아니다"라고 인적 자원 회사인 로스 스토어즈(Ross Stores)의 수잔 드 필립스 부사장은 말했다.

우선, 당신의 톱 커리어 목표와 우선순위 5가지를 적는 것으로 시작해 보라. 이것은 부서 이동, 더 많은 수입, 책임을 덜 질 수 있거나 당신의 분야에서 권위 있는 사람이 되는 것 등이 될 수 있겠다.

그런 다음, 지난 6개월 동안 가장 많이 소비한 시간과 걱정에 관하여 5가지를 적어 보아라. 목표와 시간 소비량이 맞는가? 만약 그렇지 않다면, 당신들은 당신의 목표를 위해 일하기보다는 당신의 동료의 목표를 위해 일한 것이다.

다음으로 당신의 목표를 우선순위로 나열해 보아라. 당신은 아마 승진을 생각하고 있을지 모르지만, 최근에 자녀가 생겼고, 회사를 생각보다 빨리 떠나기를 원할지도 모른다.

이 말은 당신이 둘다 가질 수 없다는 뜻은 아니지만, 새로운 위치는 통상적으로 더 많은 책임과 학습 시간이 필요하기 때문에 동시에 둘다를 성취하는 것이 쉽지 않다. 어떤 일이 당장 해야 하는 일인가를 정하고, 당신이 설득해야 하는 사람이 누군지, 또는 영향력이 있는 사람이 누군지를 생각하라.

Big Idea

원하는 것을 가져라.

성공하는 가장 좋은 방법은 전력을 기울이고, 성실하게 일하는 것이라고 생각하는 것은 매력적이다. 당신은 노력에 따른 포상이 주어질 것이라고 생각할 수 있겠지만, 믿지 않기를 바란다.

당신은 다른 사람들이 무엇을 대신 갖고 싶은지를 마술 부리는 것처럼 알 것이라는 기대를 하지 마라. 당신의 목표를 뚜렷하게 하고, 그들에게서 얻으려고 하는 것에 대해 수줍어하는 태도를 갖지 마라.

IF: 당신이 승진을 원한다면...

Then: 어떻게 하면 되는지 찾아라.

당신의 상사에게 승진하기 위해 당신이 어떤 스킬이 필요하고, 상사는 무엇을 원하는지 물어보라. 대화를 메일로 문서화 하고, 지속적으로 작업과 기술을 습득하여 마스터해야 한다. 이것은 대화를 다시 하려고 할 때 좋다. 그런 다음에 승진이 된다.

IF: 당신이 아이디어를 내고 타 부서에서 그것을 채택해 주기를 바란다면...

THEN: 지원을 요청하라.

도움을 받아야 하는 사람이 최초로 언제, 어떻게 새로운 아이디어에 대해 듣고 싶어하는지 그 부서의 카운터파트에게 물어 보라. 커피 한잔 하면서? 메일로? 그들을 보자마자? 그들이 당신의 부서에서 일단 승인을 획득하고 나면? 그가 관련된 회의에 포함되기를 바라는지 확인하라. 그가 일찍 관련이 된다면, 지원을 받을 수 있는 기회가 더 있을 것이다.

IF: 당신의 목표를 누군가가 블로킹 한다면...

THEN: 그들과 용감하게 맞서라- 다정하게

덴 커플린 매니지먼트 컨설턴트(여)는 자신의 상사(남)가 그룹 세팅에서 그의 결정으로 모두 끝낸 것 때문에 지역 운영 본부를 실망시킨 것을 기억한다.

커플린은 개인적으로 자신의 상사와 마주 하였고, 그는 커플린을 괴롭히는 것을 그만 두게 됐다. 커플린의 자율적 업무 능력은 계속 커져 갔고, 그는 자신의 지역 매니저의 지원을 받았다. 그리고 그의 상사는 짧은 기간에 부하직원의 승진을 추천했다.

단계2

강한 인간 관계를 만들라.

목표: 당신의 목표에 도달하기 위해 필요한 인적 네트워크를 만들어라.

성공적인 정치는 인간관계로부터 시작된다: 당신의 동료직원의 지원이 필요할 것이다- 또는 무엇이든 성취하려면, 최소한 그들로부터 존경을 받아야 한다. 당신의 동료들은 정보가 있고, 만약 마음이 내킨다면 당신을 위해 일할 수도 있다.

"관계는 상호 의존적으로 만들어진다"고 매니지먼트 심리학자인 캐리사 색커는 말한다. "당신이 다른 사람에게 호의를 베푼다면, 90%의 사람들은 그 호의를 돌려준다"는 것이다. 하지만 당신이 다른 사람을 배제하거나 그들의 업무 진행을 방해한다면, 비슷한 공격적인 반응을 받게 될 것이다.

동맹군을 찾을 때는윗사람에게서 찾으려 하지 마라. 함께 일하는 사람들은 아랫사람과 당신의 직위와 같은 사람이 당신이 성취하려는 목표에 대해 종종 지원 또는 방해할 수 있는 힘을 가지고 있다.

관리자들은 어떤 요청에 대해 (당신의) 직장 상사가 언제, 어떻게 트릭을 쓰는지 알지도 모른다. 그래서 마케팅 관련 당신의 직접 보고에 대해 경리부서를 움직여 내년에 집행하려는 예산을 금지할지도 모른다.

이러한 관계를 구축하기 위한 정치적인 지불은 수개월에서 몇 년이 걸지도 모르지만, 노력은 당신이 생각하는 것만큼 많은 시간이 걸릴 필요는 없다. 몇 가지 동맹 구축 기술이 있다:

참견 없는 경청. 동료의 이야기를 끝까지 듣고, 특히 그 주제가 그에게 중요한 것이면 더욱 그렇게 하라. 그것은 그의 신념과 의견에 대한 존경을 나타낸다. 그리고 그가 당신에게 중요한 질문을 하거나 당신과 의견을 달리할 때 당신이 명확한 대답을 확인할 수 있는 시간을 준다.

의견이 다르더라도, 동료의 관점을 인정하라. 다시 한번 언급하지만, 당신의 존경심을 보여줌으로써 당신의 다른 관점이 좀 더 설득력을 가질 수 있다.

당신이 타인과 나눌 만큼의 전문성이 있다면 호의를 제공하라. 호의를 베푼다면 당신에게 돌아올 무엇인가가 보다 당신에게 가치를 더해줄 수 있는 기회를 얻게 된다. 예를 들면, 몇 년 동안 회사에 있었다면 CEO가 긴 메일을 얼마나 싫어하는지에 대해 신입사원들에게 알려서 도와주라.

질문을 하라. 이것은 불꽃 튀는 대화와 당신의 관계 연결을 도와준다고 건설 관리 소프트웨어 개발사인 홈스피어의 COO 글렌 리너가 말했다. 동업자 사무실을 방문할 때 무슨 일을 하고, 왜 그런 방식으로 일을 하는지 묻는 것이다. "이해를 돕고, 친구를 사귄다"고 그는 말한다. 더군다나 당신은 당신의 목표에 대한 어떤 혜택을 얻을 수도 있다.

과도하게 하지 마라. 강력한 전문적 관계 사이에는 어떠한 선이 있고, 우정에는 모호함이 있는 법이다. "직원"은 당신의 첫 번째 역할이라고 한다면, 그것은 "비즈니스 프로페셔널" 관계를 유지하는 것이다.

당신이 받아들여도 별 문제가 안될 만한 전문가적인 평가의 일부인 개인 정보만 공유하라. 예를 들면, "우리 애는 수술을 해야 해요" 정도는 괜찮지만 "나는 우울증 약을 먹고 있다"는 위험한 수준일 수 있다는 것이다.

홀로 비상하는 것은 조심하라. 당신이 함께 일하지 않거나 대표하지도 않는다면, 동료들은 당신을 탐욕스러운 돼지로 볼 것이다. 당신이 좋은 점수를 받을 수 있는 기회는 팀 동료들에게 더 좋은 것이다. 더욱 중요한 것은, 제외된 사람들은 앞으로의 기회에서 당신을 제외할지도 모른다는 점이다.

Hot Tip

금성과 화성의 화해

성별의 차이를 인정하는 것이 정치적으로 옳지 않다고 할 수 있으나 일반적으로 여성과 남성의 의견 대립과 리더십을 다루는 방식은 서로 다른 것이 사실이다. "기업의 비밀: 최고가 되기 위해 정말 필요한 것은 무엇인가"의 저자 수잔 드필립스는 양분화 되어 있는 상황의 다리 역할을 할 수 있는 몇 가지 방법을 공유하고 있다:

논쟁:

회의 시간에 두 남성 직원이 열을 내며 논쟁을 할 수 있고, 그런 뒤 한 시간 후 점심시간에는 어젯밤 하키 게임의 하이라이트에 관해서 이야기를 나눈다. 여성의 경우 같은 상황이라면 점심식사 내내 언짢았을 수 있다.

만약 당신이 남성이라면: 언짢아하는 여성 동료에게 그의 관점을 이해하고 어떤 좋은 점을 당신이 알고 있다는 것을 말하라. 많은 여성들에게는 자신들의 의견이 제대로 이해되고 존중받는 것이 토론에 이기는 것과 같은 정도로 중요하다.

만약 당신이 여성이라면: 상대 남자는 아마 개인적으로 당신에게 공격을 하지 않을 것이라는 것을 명심하라. 속으로 끓고 있어도, 문제 업무의 사실 부분에 초점을 맞춰 대화하라. 그리고 가능한 간결하게 포인트를 지적해 주어라.

팀워크:

여성들은 남성들보다 협업하는 것을 더 바라는 경향이 있다. 또 주제와 자세한 사항에 대한 토론에서 프로젝트의 방향에 혼란스러워 하거나 회의 시간을 늘릴 수도 있다. 반면 남성은 과경지향적인 경향이 있고, 결과 도출에 짧은 단계를 찾으려고 한다.

만약 당신이 남성이라면: 당신은 협업하는 것을 좋아하지 않을지도 모르지만, 어떤 경우에는 그렇게 하는 것을 극복해야만 한다. 여성들은 동료와 관계를 맺고 생각을 공유하는 것으로 만족감을 느낀다. -자신들이 제대로 하고 있다는 확신을 갖고 싶은 이유가 그 하나이다.

"역효과가 나올 때까지 다른 사람들의 사고 과정을 이해하라"고 드필립스는 조언한다. 그 시점에 당신은 아마 이렇게 말할 수도 있을 것이다. "무슨 말인지 알겠고, 내 생각에 그것은 중요하다. 하지만 달성해야 할 다른 사항이 무엇이 있는지 알아보자".

만약 당신이 여성이라면: 당신이 프로젝트에서의 행동 강령에 대해 추천하도록 부탁받으면, 회의 참석자 모두가 리뷰할 수 있는 방법을 가지고 회의에 참석하지 마라. 단계별로 하고 결정을 하라. 추천하는 것에 대한 확신이 없으면 빨리 동료들에게 당신의 아이디어를 알려 주어라.

당신은 팀 프로젝트에 참여하는 직원들 중에 단독으로 일하는 것을 좋아하는 직원에게 단계별로 업무를 할당할 것인지 또는 프로젝트를 단위 프로젝트로 나누어서 진행해서 그 직원이 자신의 일을 스스로 찾아서 할 수 있게 함으로써 팀 프로젝트에 참여하게 하는 것이 필요하다. @

단계3

관찰과 경청

목표: 피해야 할 장애물과 예측에 대한 통찰력을 얻고, 득점 기회를 유리하게 한다.

협상 처세술의 가장 중요한 톨은 당신 스스로에 대한 통찰력이다. "누가 승진이 되었고, 누가 무시당하고 있는지, 누가 등을 두드려 주는지를 관찰하라"고 색커는 말한다. "누가 권력을 쥐고 있는가? 누가 듣고 있고, 안 하는가?" 누가 영향력이 있고 무슨 일을 어떻게 가르칠 수 있는지, 무엇이 타당하지 않은지, 포상이 무엇이고 벌칙이 무엇인지를 이해하는 것이다.

이사회 임원들은 기업의 문화를 바꿀 수 있으니, 그 스타일을 지켜보라고 색커는 말한다. 만약, 버릇없는 사람이 승진을 하거나 포상을 받고, 당신은 멍청하게 있었다면 좀 더 직접적으로 작업을 하라. 분명한 것은 당신은 스타일이 아주 많이 변해야 하지만, 눈과 귀는 상당히 전문적이어야 한다.

그래서 무엇을 해야 하고, 무엇을 조심해야 하는지를 배울 수 있다. 예를 들면 당신이 CEO가 긴 연설에 짜증내는 것을 알고 있지만, 당신이 보고해야 하는 것이 복잡한 사항이라면, 당신의 보고에 대해 질문이 많아질 것이라고, 또 그가 결정하기 위해서는 충분한 논의가 필요하다는 것을 언급해 주어야 한다.

그밖에 영향력 있는 동료가 내성적이고 메일로 커뮤니케이션 하는 것을 좋아한다면, 당신이 도움이 필요할 때까지 그를 귀찮게 하지 마라. 대신 예의 바르게 메시지를 보내라.

위험해! 위험해! 위험해!

당신의 직장에서 사람들과 역학에 관해서 한층 더 배우다 보면, 당신이 듣고 싶지 않은 이야기들을 들을지도 모른다. 이 다음은 주의해야 할 3가지 상황을 소개하고, 당신이 어떻게 해야 하는지를 설명한다.

상황: 동료가 사무실 내 다른 직원에 대해 이야기하기 시작한다.

위험: 당신은 쓰레기 같은 이야기에 빨려들어가서 함께 맞장구를 친다. 그러다 보면 이야기는 돌고 돌 수도 있다.

당신의 대응: 가능한 그에 대해 적게 말하고, 동료가 필요로 하는 부분에 대해 틀에 박힌 대응을 하고, 그가 말하는 부분에 있어 사람에 관한 이야기는 하지 마라. 예를 들면 "내가 왜 실망하는지 알겠다" 또는 "마이크가 너랑 같다고 생각되면, 그것에 관해 마이크랑 이야기를 해 보지 그래?" 등의 대응을 하라.

상황: 동료가 당신이 몰라야 된다고 느끼는, 동료 사이의 일이나 누가 해고를 당한다는 소문 등과 같은 무엇인가를 말한다.

위험: 부적절하거나 잘못된 정보는 동료를 대하는 당신의 태도와 업무 관계를 포괄하는 편견을 가질 수 있다.

당신의 대응: 중요한 무엇인가를 하고 있는 척하며 예의 바르게 대화로부터 빠져 나와라.

상황: 당신이 행동해야 할 필요가 있는 소식을 접한다. 예를 들면, 누군가가 성추행을 해서 소송이 걸렸다는 소식.

위험: "성추행에 관해 아무것도 하지 않았다는 직원을 은폐한다면, 당신 자신과 조직에 불리한 영향을 줄 수 있다. 그런 행동을 회사가 눈감아 주는 것처럼 보인다"고 드필립은 말한다. 만약 당신이 관리자급인 경우 당신도 성추행 탄원서에 대한 책임이 있을 수 있다.

당신의 대응: 즉시, 적당한 채널을 통해 보고해야 한다. 당신이 직접 하든, 보고서를 작성하는 사람이든 HR에 보고하라고 말한다. 만약 당신의 회사에 HR 기능을 가진 조직이 없다면, 임원이나 그 이상 직급에게 보고하고 변호사와 상의한다.

단계4

재치 있게 스스로를 승진시켜라

목표: 스스로를 분명히 필요한 사람으로 만들어라.

당신 스스로 플레이어라고 생각하지 않고 있어도 직장에서는 경쟁이다. 가끔은 당신이 하고 있는 일만 할 경우가 있지만, 성공하기 위해서는 사각의 링에 들어가야만 한다. 대부분의 일에서는 가장 좋은 방어는 강력한 공격이다. 또 단점을 걱정하지 마라. 당신이 가장 능숙하게 하는 것에 초점을 맞추어 일을 잘하는 방법을 찾아라.

다른 누군가가 하는 일을 보다 좋게 하고, 회사 내 몇 개 부서가 함께 하는 프로젝트를 요청하고 또는 회사의 전략에 맞춰 프로젝트에서 당신의 전문성을 펼쳐 보일 수 있는 방법을 찾아라. 당신의 아이디어와 능력을 나타내고, 의사결정자와 보다 넓은 의미로 만날 수 있다.

가장 중요한 것은 당신이 일을 잘한다고 다른 사람 모두가 알고 있는 것은 아니라는 것을 기억하라. 좀 더 확실하게 말하면, 당신이 당신의 존재를 알릴 필요가 있다는 것이다. 그렇다고 휴식 시간에 당신이 잘난 척 하거나 허풍을 떨라는 것은 아니다. 핵심은 말하는 것이 아니라 보여 주는 것이다.

반복: 당신이 뭔가를 잘 했다면, 그것을 다른 부서, 고객에게 다시 하는 것을 보여 줘라. 당신의 빠른 성공은 아이디어를 파는 것이다.

전진: '나' 대신 '우리'라고 하라. 동료들은 당신의 성공적인 수행을 볼 것이며 당신의 동료들이 다른 사람에게 자랑하는 것을 보면서, 동료들에게 경의를 표하는 것을 얻을 것이다.

빠른 분석: 복도에서 동료를 만났을 때 하는 일이 어떻게 되어 가는지 물어 보고, 일이 잘되어 가고 있는 것에 대해 이야기하는 것을 주저하지 마라. 종종 당신에 대한 좋은 이야기에 대한 이유를 물어볼 것이다.

Plan B

튼튼한 방어책을 만들어라.

가장 익숙해진 경쟁 상대라도 휴일은 있다. 나쁜 게임을 하는 사람과 당신이 파울을 했을 때 어떻게 회복하고 방어하는지 설명한다.

- 스포츠맨과 같은 품행을 이용하라. 논쟁을 삼가고, 토론을 하라. 당신이 상당히 격해졌다면, 확실하게 설명을 하라. 무엇에 관하여 싸증이 나고, 왜 그런지 차분하게 하라. 만약 상대방이 논쟁을 원하면, 고함치면서 이야기하게 하라. 상대방의 얼굴에서 격함이 어느 정도 수그러지면, 당신의 생각이나 그들이 걱정하는 부분에 대해 이야기 하라.

- 'good sport' 라벨을 주의하라. 성공하기 위해서 더 열심히 일하는 것과 회사의 구두흠털개(doormat)가 되듯이 일하는 것에는 분명한 선이 있다. 당신이 당신의 목표가 무엇인지 모르는 경우, 감당할 수 없는 일에 "네"라고 말하지 말든지, 110% 일을 한다고 말하라. 지속적으로 열심히 일을 하는 기대가 유일한 포상을 받을 수 있는 기회이다.

- 반대자에게 이야기하지 마라. 경영 심리학자인 색커는 임원의 리더십을 싫어하는 동료와 배회하는 것을 조심하라고 말한다. "같은 브러시로 당신을 색칠할 수 있다(당신이 동료와 생각이 다르다고 해도 다른 사람 눈에는 같은 종류의 사람이라고 생각하게 한다)"는 것이다. 그는 "많은 사람들이 이 부분을 놓친다. 똑똑하고 훌륭한 것이 당신에게 더 중요하지만, 우정은 당신의 자리를 양보하기 전만큼만 의미한다는 것을 명심해야 한다"고 강조했다.

- 게임으로 돌아가라. 당신의 상사가 최근의 업무에서 당신을 빼거나, 동료가 당신에게 회의 참석 통보를 잊었다고 불평하지 마라. 당신의 지식이나 능력을 보여 줄 수 있는 프로젝트를 맡아서 수행 하면서 당신의 존재를 인식시켜라.

단계 5

당신의 동료를 도와주라.

목표: 경의와 영향력을 얻고, 도움을 돌려받는다.

당신은 충고가 필요하고, 도움이 필요하다. 누군가 당신으로 인해 움츠리고 있는 동료들에게 당신의 또 다른 커리어를 위해 동료들을 도와줘라. 그러면 동료들은 한층 더 고마움을 표시할 것이다. 정치적 혜택은 누군가가 요구하기 전에 도움을 제공함으로써 돌아오는 것이다. 다음은 당신이 할 수 있는 몇 가지의 역할에 대해 설명한다:

Ally(동맹): 드필립스는 프레젠테이션 시 온갖 공격을 받던 동료들을 돕기 위해 개입했더니 그 동료와 중요한 동맹이 만들어 졌다고 한다. 드필립스는 회의 이후에 만나 동료의 자존심을 건드리지 않고 돕기를 원한다고 했다. 그는 동맹 관계를 만들 수 있는 핵심은 '객관성'이라고 말한다.

왜냐하면 그가 정기적으로 발표를 시작했기 때문에 드필립스는 그의 준비를 돕기 위해 컨설턴트를 고용해 준비하게 하였다. 그의 발표는 상당히 좋아졌고, 그는 드필립스의 가장 좋은 직장 내 동맹 관계가 되었다. 그는 "당신이 신뢰 수 있는 누군가에게 신뢰를 보여주자마자, 그 사람과 밀접한 관계를 형성하게 된다"고 말한다.

Fixer(픽서): 비즈니스 및 커리어 칼럼니스트인 페넬로페 트렁크는 자신이 캘리포니아 주에 위치한 소프트웨어 회사에서 어떻게 온라인 판매 책임자에서 부사장까지 승진하게 되었는지를 돌아본다. 그는 자신의 승진에 대한 가치를 입증하기 위해 기술 서비스 부서에서 철저한 운영을 하려 했으나 운영팀은 그렇게 일하는 것을 원하지 않는 것을 알게 됐다.

직원들이 외부에서 온 사람의 간섭을 받고 싶지 않다는 것을 알고, 트렁크는 직원들과 어떻게 하면 일을 더 잘할 수 있게 할 수 있는지를 인터뷰 하였다. 그리고 "내가 당신이 목표하는 것을 달성하게 도우면, 당신도 나를 지원해 줄 수 있는가?"라고 질문했고, 한 여직원이 그렇게 하겠다고 하자 그에게 관리 기술을 교육하였다.

다른 직원은 자신의 딸과 더 많은 시간을 보내고 싶어 했다. 그래서 그의 업무를 줄여 주었고, 그에게 생산성을 높이는 더 많은 방법을 보여 주었다.

그러자 직원들이 전부 트렁크를 지지하게 됐다. 트렁크의 철저한 분석의 결과는 성공적이었고, 그는 마침내 부사장에 오르게 됐다. "가장 영리한 사람은 승진하지 않는다. 가장 적절한 사람을 돕는 사람이 승진한다"고 그는 말한다.

Mentor(멘토): 당신의 스태프를 돕는 것은 단지 당신의 목표에 대해 지원을 얻는 것만 중요한 것이 아니라 당신이 스태프에게 감명을 주는 것도 중요하다. 기업의 리더는 직원을 좋아해주고 동기 부여를 잘 하는 매니저를 원한다. 온라인 가방 쇼핑몰 이백(eBag)의 CEO인 존 노드마크는 이러한 경험을 그의 마케팅 임원을 통해 알게 되었다고 말한다.

여성이었던 그 임원은 종종 직원들의 책상에 앉아서 직원들의 프로젝트를 돕고, 그것이 성공할 수 있다는 확신을 주었다. 그의 상사가 회사를 그만 두었을 때 노드마크는 그 여성을 승진시키거나 하버드 MBA 출신의 한 남성 직원을 채용하는 결정을 해야 했다.

노드마크는 "우리는 팀을 구원할 수 있을 것이라고 믿는 사람을 선택했다"며 "자신의 직원을 도왔던 여성"을 선택했다고 말했다.

Customer's Friend(고객의 친구): 특히 큰 조직에서는, 보다 큰 프로세스의 작은 부분에 대해 일을 하는 함정에 빠진다고 비즈니스 컨설턴트 및 작가인 에멧 머피는 말한다. 부서들은 큰 그림을 보지 못하고, 어떻게 해야 하는 것인가에 대해 서로 다른 의견을 갖게 된다. 머피는 이러한 상황에서의 대답은 "고객에게 도움이 되게 하라"라고 말한다.

만약 조직 내 서로 다른 두 팀 또는 직원들의 상반된 의견을 조율해야 할 땐, 무엇이 고객을 위하는 것인가를 근간으로 양쪽에게 이유를 설명하라. 그렇게 하는 것이 당신이 거기에 있는 이유를 그들에게 살그머니 알게 하는 것이다.

핵심
칭찬에 대한 소문

우리는 쓰레기 같은 이야기는 더러운 비즈니스라는 것을 모두 알고 있다. 그것이 일으키는 윤리적인 의문은 예외지만, 퍼져나가는 소문은 당신의 업무와 당신 자신에 대한 평판을 위협할 수 있다. 하지만 모든 소문이 부정적인 것만은 아니다. 특히 당신이 소문을 내는 것보다 듣는 편이면 말이다.

누군가의 호의를 위해 정보를 사용하고 나면 나중에 당신에게 좋은 일로 되 돌아온다. 이것을 전략적 소문이라고 하며, 아래에 어떻게 하였는가에 대한 두 가지 예를 설명하겠다.

소문을 듣다: 내일 아침의 회의에서 당신의 직장 상사가 기대를 많이 하는 신규 프로젝트에 IT 담당 직원을 선임하려고 한다.







그러면: 선임될 것으로 예상되는 IT 담당 직원과 점심시간에 만났더니, 그는 내일 바빠서 회의에 참석하지 못할 것이라고 말한다. 이때 당신은 그에게 "회의에 꼭 참석하라"고 귀뜸하라.

소문을 듣다: 능력 있는 직원이 새로운 업무를 찾고 있다.

그러면: 소문에 대한 언급을 하지 말고, 그 직원을 만나서 그가 회사에서 기회, 책임 또는 보상으로 무엇을 찾고 있는지 물어 본다. 예를 들면 급여 인상, 승진에 필요한 것이 무엇인지를 말해 준다. @

[직장인 특집] 처세술 단기 업그레이드 강좌 ③

Kelly Pate Dwyer (BNET) 2008/01/14 [원문보기](#)

  폰트크기   기사인쇄  이메일 전송  MSN 보내기

【직장처세술 ②】 실무 가이드

모든 직장인들은 좋은 동료, 나쁜 동료, 솔로 기질의 예술가 및 팀 플레이어 등으로 나누어진 다. 성공을 위해서든, 단지 생존하기 위해서든 이 모든 사람들을 알아둘 필요가 있다. 대표적인 10가지 캐릭터의 특징과 어떻게 이들을 관리하면 되는지에 대한 가이드를 제시한다.

경영 엘리트(MBA) 출신

The MBA



특징: 약어를 사용해 말을 길게 하지 않고, 잡지에서 본 가십거리를 활용한다. 모든 프로젝트 상황을 날마다 메일로 보낸다.

의상: 테가 가는 안경과 유명 브랜드를 좋아한다.

비유 인물: 80년대 방영한 드라마 '패밀리 타이'에 나온 알렉스 P. 키튼(마이클 J. 폭스).

인용구: '우리의 통합 솔루션을 극대화 할 수 있는 I.M.N.A.S.S 프로세스를 다시 제안하자.'

장점: 당신이 놓치는 부분을 모두 받아 적는다.

단점: 당신이 회의에 참석하지 않을 경우 모두에게 들리게 당신이 참석하지 않은 이유를 말한다.

주의: 상사들이 이런 사람을 좋아한다.

관리법: 주제에 대해 장황한 논문이 되지 않게 직접적인 질문을 하고, 그의 능력을 언제 사용할 것인지를 알고 있는 것이 좋다. 예를 들면, 그의 디자인 능력에 대해 아부를 하면 그는 당신의 파워포인트 작성에 자신의 디자인을 표현하면서 기뻐할 것이다.

독불장군

The Maverick



OFFICE POLITICS

특징: 혼자 일하는 것을 좋아하는데, 이유는 다른 모든 사람은 멍청하다고 생각하기 때문이다. 사내에서의 대화는 아주 적으며 웹 서핑을 하루종일 한다. 앞만 보고 가는 형이며 뒤는 절대로 돌아보지 않는다. HR(Human Resource)는 시간과 돈 낭비라고 생각한다.

의상: 남성이라면 2차대전 때 입었던 전투복(Vintage Bomber Jacket)과 올드스파이스의 향수를 좋아한다.
여성이라면 손톱을 꾸미지 않고, 장식류가 없지만 비싼 가죽 코트를 선호한다.

비유 인물: 전 GE의 CEO인 잭 웰치.

인용구: '나는 내 방식대로 한다.'

장점: 무엇을 하는지 아는 사람이다.

단점: 아마 당신에게 알리지도 않고 도움도 주지 않을 수 있다.

주의: 당신이 한 일을 실패로 만들지 모른다.

관리법: 독불장군 타입은 멀리 하는 것이 좋다. 만약 이런 타입이 필요하다면 아주 짧게 설명하고 할 수 있는 만큼의 일을 주며 도움을 받을 것이라 생각하지 마라.

어설픈 예술가

The Art Chick/Band Guy



특징: 회사 일보다 다른 일에 관심이 많고 복잡하다(어떤 면에서는 일시적으로 마니아 성향을 가지고 있다). 처세술에는 관심이 없고, 누구를 해치거나 도와주는 일도 없다. 능력을 발견하기 전까지 시간이 오래 걸리고 만약 자기가 좋아하는 일이 있으면 그 일을 하러 간다.

의상: 남성이라면 모범생 스타일의 까만 안경을 좋아하고, 이를 동안 손톱 끝에 정성을 들인 매니큐어 칠을 했을지 모른다. 여성은 남성과 비슷한 성향을 보일 수 있고, 허리 아래쪽에 문신이 있을 수 있다.

비유 인물: 로젠에 나오는 다린 코너(사라 길버트); 생각보다 주변에 많이 보임.

인용구: '이 회사에 저주 받은 나의 컴퓨터를 고쳐줄 사람이 없단 말인가?'

장점: 당신의 창의력을 자극하고 당신의 질문에 대해 특정 프로세스의 이론적 설명을 도와준다.

단점: 작은 일보다 항상 큰 그림에 관심이 많다.

주의: 이런 타입 옆에 있으면 당신은 회사의 멍청이로 보일 수 있다.

관리법: 당신이 신선한 접근법을 채택하고 싶을 때, 이런 타입과 이야기 해보면 좋다. 그렇지 않으면 이런 타입은 구멍 난 운동화를 버리듯 당신 머리에서 지우기 바란다. 하지만 당신이 이런 타입의 아이디어에 헌신을 한다면 더 많은 영감을 앞으로 당신과 나눌 것이다.

명예직

The Emeritus



OFFICE POLITICS

특징: 이전에 아주 뛰어난 아이디어로 회사를 살렸던 사람이다. 현재는 회의에 참석하지는 않고 회사의 작은 일을 처리하며 월요일 아침에만 보이는 사람이다. 가끔 회사의 펜이나 종이 다른 사무기기를 가져가기도 한다.

의상: 사방이 보이는 파티션에 앉아 있고, 책상에는 윈도우 95 매뉴얼 같은 것이 책꽂이에 있을 수 있다.

비유 인물: 영화배우 실버스타 스텔론.

인용구: '음... 한 가지 방법 밖에 없어.'

장점: 회사 창업자의 오점일 수 있고, 회사 분위기가 좋지 않다고 판단되면 팩스기거나 복사기를 수리할 수 있다.

단점: 당신을 거의 돕지 않을 것이다.

주의: 임원들의 보호를 받고 있을 것이다.

관리법: 이메일이나 메시지를 거의 하지 않기 때문에, 개인적으로 간혹 의견을 물어 보라. 과거의 성공에 대해 의견을 나누려고 하고 회사가 무엇이 잘못 되었는지를 알려 주며, 당신에게 임원들이 원하는 것이 무엇인지를 알려 줄 수 있다.

짜파

The Sidekick



특징: 멋진 생각을 반복하지만 절대 스스로 생각하는 법이 없다. 자신의 상식과 맞는다고 판단하면 의심 없이 상사가 시키는 대로 정확하게 한다. 인턴사원들에게 자신이 힘 있는 사람인 척을 잘한다. 동료들의 가십거리를 잘 만들고, 상사와 의견이 같지 않을 경우 그들을 험담하는 것을 잘 한다.

의상: 향수를 진하게 뿌리고, 립글로스를 많이 사용한다.

비유 인물: 영화 '오스틴-파워'의 미니미; 댄 퀘일 미국 제44대 부통령.

인용구: '매출을 늘리기 위해 정말 더 팔아야 해.'

장점: 당신의 아이디어를 돋보이게 한다.

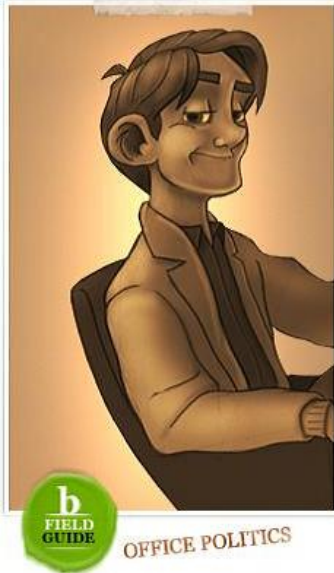
단점: 당신의 아이디어를 훔쳐 간다.

주의: 가장 친한 새로운 친구가 될 수도 있다.

관리법: 이런 타입은 당신의 일이나 승진을 방해하지는 않지만 소문 등으로 당신을 괴롭힐 수 있다.

스폰지

The Sponge



특징: 조용한 성격이지만 천성적으로 호기심이 많다. 어떤 일이 일어나는지를 잘 관찰하는 경향이 있다. 정치적 구조나 업무의 진행 상황을 누구보다 잘 알지만 결코 행동을 하지 않는다. 상황이나 승진에 관심이 없고 자신의 일과 급여 그리고 정시 퇴근을 원한다.

의상: 컬럼비아 재킷과 킨스사와 크록스사의 신발을 좋아한다.

비유인물: 드라마 '디 오피스'에 나온 짐 할퍼트.

인용구: '그는 말하지 않고 다른 사람이 바보, 멍청이 같다고 능글맞은 웃음을 짓는다.'

장점: 공지하기 전에 중요한 결정에 대해서 배운다.

단점: 당신의 신상에 대해 정확하게 알고 있다. 어쩌면 당신이 생각하는 것 보다 훨씬 더 많이 알고 있을지 모른다.

주의: 친구의 소문에 대해 듣기만 한다. 회사 생활의 처세술에 대한 이야기를 많이 하고 개인적인 이야기는 적게 한다.

관리법: 바보처럼 굴지 마라. 만약 이러한 타입과 친하게 지내고 싶으면 인간적으로 정말 관심을 보이고 서로 존중하는 마음을 가져라.

여성 지도자

Den Mother/Cub Master



특징: 커뮤니케이션을 위해서는 무엇보다 약속을 지켜야 한다. 함께 일하는 사람들에게 '우리 모두는 인간이고 우리는 스스로와 다른 사람에게 솔직해야 한다'는 것을 자주 상기시킨다. 은퇴하는 사람들을 위한 팬클럽을 만들고 연중 파티를 잘 연다.

의상: 손녀의 사진이 있는 커피 머그잔을 사용하며, 기념 스웨터를 잘 입는다.

비유 인물: 'Ferris Bueller's Day Off'의 에디 맥클러그.

인용구: '이 방에 약간 긴장감을 느끼고 있다.'

장점: 우리는 가끔 서로 께안을 필요가 있다.

단점: 당신 경력에 정말 할 수 있는 게 없다.

주의: 모든 사람이 이 사람에게 감사하고 있다.

관리법: 그녀가 만드는 문화적 노력에 감사함을 보여라. 그녀가 임원들과 만드는 봉사 활동 계획에 참여하라.

뱀

The Snake



b
FIELD
GUIDE

OFFICE POLITICS

특징: 스마트 하다. 돈이 되거나 유명해 지는 일이라면 무엇이든 한다. 능숙하게 경쟁하며 회의 중에 손가락을 입에 대고 있으면서 메모를 절대 하지 않으며 나중에 위업을 이루기 위한 야망을 품고 있다. 목요일이나 금요일 저녁에 고객과의 약속을 꼭 만든다.

의상: (자신이 관리하는 노부모의 연금으로) 명품 양복을 즐겨 입는다.

비유인물: 영화 '월스트리트'의 마이클 더글라스; 전 퀘스트 CEO 조 나치오.

인용구: '내가 왜 신경 써야 해?'

장점: 다른 '뱀'을 잡아먹거나 먹힌다. 자신의 방법이 목살 당하면 모든 방법을 동원해 책임 회피자와 무능력자를 색출해 내려고 한다.

단점: 모든 대화에 자신이 돋보일 수 있게 상대방의 약점을 찾으려고 한다.

주의: 만약 이런 스타일이 당신과 점심을 같이 하자고 하면 당신에 대해서 알고 싶어 하는 것이다(팬찮은 사람들은 이러한 스타일을 좋아한다). 그리고 당신에게서 정보를 얻으려고 하거나, 당신이 가지고 있는 신임을 파괴하려고 하거나 공포심을 유발하려고 한다.

관리법: 이러한 스타일의 사람이 하는 질문에는 짧게 대답하고 당신의 감정을 잘 다스려야 한다. 이들은 당신의 두려움, 약점 등을 밝혀서 자신들이 배우려고 한다. 화제를 돌리려고 하라. 이런 스타일은 자신의 사적인 이야기를 싫어하지 않는다.

반장

The Class President



특징: 처세술 면에서는 깨끗하고 별로 노력도 하지 않는다. 현재 입장에서 요구되는 것에 잘 적응하고 회사에서 가장 원하는 것이 무엇인지를 잘 알며 일에 대한 술선수범도 잘 보여 준다. '뺨' 형과 마찬가지로 호기심 많고, 관찰력도 있지만 주의 깊은 스타일이다.

의상: 이랑이 있는 스웨터와 카키색을 잘 입는다.

비유인물: 미국 32대 대통령 루스벨트의 부인 엘리너 루스벨트.

인용구: '오늘 우리 어디 가는데?'

장점: 당신의 아이디어를 잘 규합한다. 임원들은 이런 스타일을 찾고 있고 최선을 다해 협조한다.

단점: 총명하며, 열심히 일하는 스타일이다. 하지만 당신을 자신의 손에 두고 빛을 내게 했다 말았다 할 수 있다.

주의: 일반적으로 최상의 아이디어를 가지고 있다. 옳든 그르든, 이런 스타일과 논쟁을 하면 다른 사람이 당신을 나쁘게 볼 것이다.

관리법: 이런 스타일을 가진 사람의 팀원이 되기에 맞게 업무 스타일, 능력, 이전 이력에 대해 알고 이해하도록 해야 한다. 투명성이 핵심이며 윤리적으로 부족한 사람을 떠나게 하거나 회사의 성공에 대해 정말로 열심히 일하는 것이다.

순교자

The Martyr



특징: 야근을 하는 바람에 다른 사람들로 하여금 죄의식을 가지게 한다는 불만을 듣는다.

의상: 스위트셔츠(모자 달린 옷)와 청바지를 잘 입고, 흰 운동화를 깨끗하게 신고 다닌다.

비유인물: '위니 더 푸'에 나오는 찰리 브라운.

인용구: 씩 웃으면서, '아무도 안 하려고 하니 내가 할 것 같은 생각이 든다.'

장점: 만약 이런 스타일을 도와주면 당신은 충직한 동료로 얻는다.

단점: 당신이 우습게 대하면 이런 스타일은 당신이 하려고 하는 일을 절대 가능하지 않게 만든다.

주의: 투서를 할지 모른다.

관리법: 이들의 행동에 의기소침해 하지 마라. 가끔 동정심으로 귀를 빌려 주어서 한마디의 불씨도 만들지 마라. 이렇게 하면 중간 계층 직원들에게 나쁜 평판을 받지 않을 수 있다. @

[직장인 특집] 처세술 단기 업그레이드 강좌 ④

Kelly Pate Dwyer (BNET) 2008/01/25 [원문보기](#)

[SAVE](#) [폰트크기](#) [기사인쇄](#) [이메일 전송](#) [MSN 보내기](#)

출세 사다리를 올라가는 큰 부분은 처세 스타일을 정의하는 것에 따른다. 물론, 미국 대기업의 **CEO**는 똑똑하고, 신뢰가 있고, 좋은 성과를 만들었고, 위험에 처했을 때 감각적으로 대처할 줄 안다는 것은 확실하다.

하지만 그들의 의사 결정과 행동은 각각의 스타일이 있다. 권력은 어떻게 다루고, 관계 형성은 어떻게 하는지, 외교적 관리는 어떻게 하는지는 제각기의 방식이 있는 것이다. 몇몇 CEO들이 지난 10년간 어떻게 처세해서 커리어를 형성했는지를 소개한다.

[직장처세술 ③] 처세술 대가들의 기술

스티브 잡스(Steve Jobs)

애플의 CEO

처세 스타일: 카리스마 있는 이상가

잡스가 직원들의 동기 부여, 협상과 훌륭한 애플의 다음 제품에 열광하며 빠져드는 것과 같은 소비자를 끌어 들이는 훌륭한 자산은 바로 '열정'이다. 그의 거칠 줄 모르는 에너지와 열정은 그의 직원들에게 불가능을 가능하게 하는 원동력이었다. 이것을 몇몇 사람은 '공포에 의한 동기 부여'라고 하기도 한다.

잡스는 (제품이 나오면) "이건 영터리아!(This is Shit!)"라고 직원들에게 말하는 걸로 유명하다. 하지만 며칠이 지나 제품이 개선되면 그는 같은 아이디어가 마치 놀랄만한 혁신적인 것처럼 환호할지도 모른다.

그는 분명하고, 완고하며, 직설적이어서 '마이크로매니저'라는 평가를 받아 왔다. 그는 격식을 차리는 것을 싫어하는 것으로도 유명하다.

그는 직원들과 일상적인 언어로 일을 하며 리바이스 청바지를 즐겨 입고 직원과 나란히 일하는 것을 좋아한다(편집자 주: 그의 이러한 성향은 연설에도 그대로 반영돼 MS 빌 게이츠 회장보다 보다 쉽고 짧은 단어들을 이용해 말하는 것으로 나타났다: [관련기사](#) 참조).

장점: 그의 열정은 다른 사람들에게 퍼지게 되고 설득력이 있으며 영감을 준다. 그의 평상복과 직설적인 화법은 그에게 쉽게 다가갈 수 있을 것을 기대하게 한다. 그가 갈망하는 기대와 확신은 구체적으로 요구된다.

단점: 많은 유명한 예술가나 경영자들은 잡스의 열정은 동전의 양면과도 같다고 한다. 왜냐하면 그는 (원하는 것이) 완벽하지 않을 경우 엄청 화를 낼지도 모르기 때문이다. 그의 철저한 관리와 완벽주의는 사람들이 그의 걸을 떠나게 할지도 모른다.

잭 웰치(Jack Welch)

제너럴 일렉트릭의 전 회장 겸 CEO

처세 스타일: 마음이 넓은 직설가

초기 경력에서 웰치는 자신의 상사들에게 무엇을 잘못하고 있고 어떻게 하면 잘 할 수 있는지를 거리낌 없이 말하곤 했다. 의사결정자로서 그는 잉여 직원을 정리했으며 이로 인해 냉정하다는 평을 받기도 했다. 하지만 그는 열심히 일하는 직원에게는 적절한 포상 및 평등한 관계로 주변 사람과 직원들의 충성심과 존경심을 얻었다.

웰치는 일반적인 대기업 형식의 구태의연한 지휘 계통 구조를 정리했다. 그는 1999년 월스트리트저널과의 인터뷰에서 "직원들이 회사에서 희생되는 것을 결코 용납할 수 없다"고 말했다.

장점: 그는 일을 완수했고 사람들은 그의 성실함을 존경했다. 직원들은 CEO가 자신들의 의견이나 아이디어를 들어주는 것을 좋아했다. 심지어 직원들이 그의 행동이나 접근 방식에 동의하지 않을 때조차 그들은 웰치가 진심이고 대부분 그의 결정이 회사를 위한 것이라는 점을 이해했다.

단점: 웰치는 직설적이어서 당신이 볼 때는 그가 정상에 오르기 전까지 상당한 위험을 감수했

다고 볼 수 있다. 가끔은 무례해 보이고 인정이 없어 보이기도 하다. 두 명의 임원이 반대한 투자 회사 키더 피보디 사의 인수 실패처럼 오만함이 그를 때때로 너무 성급하게 행동하게 했다.

인드라 누이(Indra Nooyi)

웹시콜라의 회장 겸 **CEO**

처세 스타일: 유능한 회원

인도 태생인 누이는 최고재무관리자(CFO)로 있을 때 굵직한 사업을 성사시킨 이유로 웹시의 CEO에 오르게 됐다. 그는 직설적이며 역량이 있는 사람이지만 참을성이 많지는 않았다. 그는 직원들을 격려를 통해 열심히 일하게 만드는 스타일이다.

그는 자신의 실수를 포함해 솔직하게 이야기 한다. 웹시가 깨끗하지 않은 물을 사용해 고소당했을 때 인도를 방문해 자신이 3년 전에 인도를 방문했었어야 했다고 하면서 사과했다.

그는 모든 문맥에 자신의 메시지를 보내고, 가끔 사무실에서 맨발인 채로 직원들에게 다가가기도 하고, 자신의 사무실에서는 노래를 부르면서 일하곤 한다. 이것이 직원들로 하여금 그에게 가까이 다가갈 수 있게 하는 방법이다.

장점: 그의 신뢰는 존경심을 유발하고, 솔직함과 자발적인 행동은 직원들로 하여금 그의 과오에 대해서 인간적으로 용서하게 한다.

단점: 누이의 솔직함(?)은 때로 문제를 일으키기도 한다. 컬럼비아 대학교 졸업식 연설에서 그는 지구의 각 지역을 비유하면서 손가락을 사용했는데 그 중 미국을 가운데 손가락에 비유했다. 하지만 '가운데 손가락'에 대한 부정적인 이미지 때문에 비판을 받게 됐고 누이는 사과를 해야만 했다.

마이클 아이스너(Michael Eisner)

디즈니의 전 **CEO**

처세 스타일: 닉슨과 같은 편집광

아이스너는 특히 텔레비전과 영화처럼 창조를 추구하는 일에서는 실패는 성공의 한 부분이라고 믿고 있다. 디즈니에서의 그의 경력을 통해 그의 이러한 철학은 하지 않아도 되는 일에 대한 모험을 하게 만들었다. 그의 창의적인 본능과 사업 통찰력은 테마 공원과 영화 스튜디오에 머물렀던 디즈니를 미디어 그룹사로 거듭나게 만들었다.

하지만 그의 모험은 디즈니의 창의적 작업의 외주 발주처럼 나쁘게 작용한 것도 있다. 또한 친구 및 측근을 등용해 혹평을 받기도 했다. 아이스너의 성공은 그의 지시에 따르게 하는 엄격한 컨트롤에서 비롯되었다.

장점: 자신이 축적한 정보력으로 그는 많은 권력을 가졌고 20년 동안 디즈니를 운영했다.

단점: 그의 컨트롤 스타일은 자신의 권력 승계를 위한 다른 임원들과 힘겨루기를 불러일으켰고, 주주들과의 마찰이 생겨나 결국 물러나게 되었다.

칼리 피오리나(Carly Fiorina)

HP의 전 **CEO**

처세 스타일: 변화의 대변인

피오리나는 강력한 커뮤니케이션과 마케팅 능력 및 약간의 회계 능력을 바탕으로 HP에 입사했다. 하지만 그 전에 이미 그는 AT&T의 부사장으로 목표를 정하고 그것을 달성하는 것을 입증했다. HP에서는 구태의연한 회사를 보다 빠르게 움직이는 혁신적인 회사로 바꾸어 경쟁력을 강화하는 임무를 맡았다.

하지만 변화는 힘들었고 쉽지 않았다. 이전의 HP는 엔지니어 중심의 문화였으며 직원들의 가치는 그들의 헌신적인 희생으로 평가되었지만, 피오리나는 생산성과 판매 결과에 초점을 맞추고 노동시간을 늘렸다.






장기 근속자들은 자신들의 연대감이 힘을 발휘하지 못한다는 것을 절감했고, HP의 변화는 낮은 직급에서부터 시작되었다. 피오리나의 체제에서는 모든 결정은 최고경영진에서 아래로 하달되었다.

장점: 그는 효율적인 업무를 위해 부서 통합을 실시했고 그 결과를 회계적으로 보여줬다. 또 혁신을 강조하면서 하루에 최소 하나의 특허를 만들게 하였으며, 그 결과 회사는 하루 최고 11개의 특허를 신청한 적도 있다.

단점: 생산성에만 초점을 맞춘 그는 동료와 직원들과 멀어지게 됐다. 하향식 관리 체계는 컴팩 인수의 실수 원인이 됐고 결국 그로 인해 회사를 떠나게 되었다. @

[직장인 특집] 처세술 단기 업그레이드 강좌 ⑤

Kelly Pate Dwyer (BNET) 2008/02/05 [원문보기](#)

  폰트크기  기사인쇄  이메일 전송  MSN 보내기

직장에서의 모든 처세술은 간단한 개념에 목표를 둔다: 목적을 달성하기 위한 큰 도움(그리고 가장 심한 방해)은 다른 사람으로부터 받는다. 친구나 영향력 있는 사람을 얻는 올바른 방법은 무엇인가?

가장 효과적인 방법은 제휴를 맺고 당신의 생각을 설득하고 문제를 해결하는 것이다.

하지만 (그 방법들은) 주의를 요한다. 최고경영자와 경영 컨설턴트의 도움으로 처세술을 잘할 수 있는 베스트 7과 최선을 다 할 수 있는 방법 그리고 주의해야 할 점에 대해서 설명한다.

[처세술 Top 7]

핸드오프(The Hand Off)

홈스피어의 최고운영책임자 글렌 리너는 승리하기 위해서는 신용을 나눠가지라고 한다. 당신의 달성을 전략적으로 프로모션 하면 직장 상사와 부하들로부터 존경을 받는다. "당신이 '우리'라고 하는 것이 그런 것"이라고 리너는 말한다. 함께 일한 사람들에게 대해 이메일, 회사 뉴스레터 또는 개인적으로 널리 알리는 것이 사람들에게 감명을 받게 하는 것이다.

주의할 점: 지나치게 하지 마라. 심하면 아부하는 사람처럼 보인다. 또한 팀이 프로젝트나 업무를 실패했을 때는 혼자 열 받아라. 꾸밈음을 널리 알리는 것은 아무도 신경 쓰지 않는 하찮은 일이라고 생각해서 관심을 끌지 못한다.

활용: 팀 프로젝트를 할 때 특히 더 많은 일이 필요하거나 충돌이 예상될 때 사용하면 좋다.

허들(The Huddle)

동료에게 커피나 점심을 같이 하자고 한다. 일반적으로 사무실에서 벗어나면 사람들은 표정이 어느 정도 밝아지고 가벼운 잡담으로 관계가 호전될 수 있다. 그런 다음 먼저 일상적인 일에 대해 물어 보라. 휴가 때 뭘 했는지, 애들의 학교생활은 어떤지.

"만약 나의 가족이나 나의 과거에 대해 물어 보면 나는 잘 대응한다"고 롱타임 휴먼 리소스의 임원인 수잔 드필립은 말한다. "만약 개인사에 대해 상대방이 말을 많이 하지 않으면 자신의 이야기를 가볍게 하라"는 것이다.

그런 다음에는 일 이야기로 화제를 옮기면 된다. 무슨 일을 하며, 어떻게 되어 가는지를 물어 본다. 가벼운 대화는 작업 문제에 관하여 열린 마음으로 이야기 할 필요가 있거나, 당신의 아이디어를 편하게 이야기 할 때 신뢰감을 형성한다. 이런 상황에서 당신이 하고 있는 일의 업적이 나 자신에 대해 살짝 전략적으로 프로모션 할 수 있다.

주의할 점: 이것은 동료가 시간이 날 때 할 수 있고 가벼운 토론을 유지해야 한다. 그렇지 않으면 상대방은 당신의 도움에 문제가 있다고 판단한다. 만약 당신이 부탁을 하거나 그 사람들의 의견이 필요하다면 점심을 같이 하면서 왜 그런지 얼굴을 보면서 하는 것이 좋다. 그렇지 않으면 당신의 의도를 깨닫는 순간 속았다는 기분을 느끼면서 서로 친구가 되지 못할 수도 있다.

활용: 중요 사안에 대해 편안한 분위기에서 관계를 가지고 싶으면 아무 때나 활용해도 좋다.

크리티컬 인치(The Critical Inch)

회사의 가장 중요한 문제나 회사가 처음으로 뭔가를 할 때 당신의 시간과 에너지를 쏟아 붓는다. 만약 당신이 이 일을 성공한다면 당신이 맡고 있던 작은 15가지 일은 CEO에게 더 이상 중요한 일이 아니게 된다. 당신의 비전을 다른 사람에게 보여 주고 그들이 행동하게 하라.

주의할 점: 당신이 그것을 하기 전에 당신의 노력이 회사를 확실하게 다르게 만들 수 있다는 확신을 가져야 한다. 그렇지 않으면 책임져야 하는 사람들의 리스트에 짧게 이름이 올라가는 실책자가 될 수 있다.

활용: 당신 주위에서 할 수 없고 또 어떻게 계속 될 것인지를 결정이 되지 않을 때 또는 문제나 발의가 미션 크리티컬하고 시간이 촉박할 때 적용한다.

파워 리버스(The Power Reverse)

반대의 심리학을 사용하라. 당신 회사의 다른 사무실이 새로운 소프트웨어 도입으로 고객 대응 시간을 단축했다고 하면 당신 사무실의 팀은 거기에 저항할 것이다. 경영 컨설턴트인 덴 커플린은 강하게 요구하는 것보다 직원들로부터 아이디어를 받으라고 충고한다.

"당신이 '이 소프트웨어는 다섯 사무실에 적용되었다. 하지만 모든 사람들에게 맞지 않을 수도 있다. 아마 이 그룹은 준비가 되지 않았을 수도 있다'라고 말하면 직원들은 '왜 우리에게 맞지 않는 거야?'라고 생각한다"며 "그들의 에너지를 바꾸면, 그들은 아이디어를 내기 위해 노력한다"고 말한다.

주의할 점: 옵션을 제공함으로써 직원들이 '아니오'를 선택할 수 있다.

활용: 직원이나 팀원들이 당신의 생각에 이미 저항하고 있을 때 적용한다.

옵션(The Option)

무엇을 해야 하는지 말을 했을 때 방어적인 팀원이 있다면 어떻게 업무에 접근하는지에 대한 선택을 하게 하거나 먼저 해야 할 일을 가르쳐 줘라. 이것은 그들에게 이런 것을 통해 깊이 생각하는 것을 요구하고 그들의 능력을 인정하게 하며 조정 능력도 준다.

주의할 점: 몇몇 사람들은 무엇을 해야 하는지 말하고 싶어 한다. 의사 결정을 내리는지 좋은 것을 선택하려는 건지 등과 같이 어떻게 일하는지 보려고 한다.

활용: 다른 사람의 선택이 주는 관계 형성 혜택이 나쁜 결정의 결과보다 더 좋을 때 활용한다.

조용한 전략(The Silent Strategy)

당신이 새로운 아이디어를 이야기 할 때 몇몇 동료들이 이의를 제기하는데 이것은 자연스러운 것이다. 그들이 그렇게 하게 두어라. 그들은 당신의 생각에 반대할 필요가 없고 단지 당신을 테스트 한다고 봐야 한다. 당신은 수용한다는 것을 보여주고 논쟁은 피하는 게 좋다.

상대방의 의견을 수용한다는 것은('무슨 말인지 알겠다', '맞아' '그래그래' 등)으로 표현할 수 있다. 당신이 말을 많이 하면 할수록 반대 의견이 더 많이 나올 것이다. 조용히 있다면 그룹이나 개인이 당신을 도와야 하는 이유를 말할 것이다.

주의할 점: 주위 사람들이 우당신의 침묵을 열의 부족으로 해석할지도 모른다. 그들이 화제를 돌리지 않는다면 열린 질문을 하라. 예를 들면 '좋은 생각이다. 어떻게 이러한 제안을 이번 제안서에 합칠 수 있을까'라고 질문하는 것이다. 사람들과 싸우는 것이 아니라 다른 질문으로 방향을 바꾸는 것이다.

활용: 당신이 정말 좋은 아이디어가 생겼다고 느낄 때, 동료가 나 때문에 화가 나 있을 때 사람들로 하여금 표출하게 하라. 주위 사람들이 이성을 찾을 때까지 기다렸다가 경의를 표하고 당신의 대응에 대해 공식적으로 하라.

미팅 기회(The Chance Meeting)

당신에게 유리한 우연한 기회를 잡아라. 컨퍼런스에서 영향력 있는 리더가 택시를 같이 타자고 하면 그때 내가 누구인지, 무슨 일을 하고 있는지, 누구를 위해 일하고 있는지 말하고, 컨퍼런스에서 중요하다고 생각하는 포인트를 이야기 하라. 그러나 나서서 말하는 것을 안해도 당신은 이미 한두 가지 질문이 나올 만한 것을 제공 했다.

그러니 편안하게 기다려라. 그러면 상대방이 질문을 해 오면 당신이 생각한 것보다 훨씬 더 많은 이야기를 할 기회가 있고 그 기회에 좋은 인상을 심어줄 수가 있는데 최상의 방법은 좋은 질문을 하는 것이다.

이렇게 하기 위해서는 당신의 준비가 필요하다. 당신이 종사하는 산업에서 가장 중요한 10인은 누구인가? 그들의 공통점은 무엇이고, 무엇을 하고 있는지 알고 있는가? 그들을 만났을 때 당신은 한 개 이상의 이슈에 대해 이야기 할 수 있을 정도로 준비되어 있는가?

주의할 점: 진성이 되어야 한다. 그들은 기회가 있을 때마다 직원들을 활용했다. 당신의 게임에 당신이 없다면 날씨에 관한 이야기를 해서라도 그를 리드하라. 만약 그가 남편 생일 선물에 대해 물어오면 기회를 놓치지 마라.

활용: 정말 우연한 기회를 만났을 때 문제에 대해 토론이 필요하거나 아이디어를 제안하려면 회의 스케줄을 계획하라. @