

능력은 있지만 의욕이 없는 직장인이 살아남는다. 60%



주어진 일에 최선을 다해 꼼꼼하게 처리하는 최 대리, 그는 일에 대한 의욕은 없지만 그의 능력은 주위에서도 인정하고 있다. 컴퓨터를 다루는 실력이나 일처리 능력은 다른 동료보다 월등하지만 그에게 아쉬운 점이 있다면 의욕이 없다는 것, 내성적인 성격으로 남 앞에 나서기를 꺼려하는 그는 회의 때도 언제나 묵묵히 다른 사람의 의견에 귀를 기울일 뿐 자신의 의견을 말하지 않는다. 그런 그의 성격을 잘 아는 팀장은 단 둘이 커피를 마실 때 은근 슬쩍 그에게 이렇게 물어본다. “자네는 뭐 다른 아이디어 없나? 있으면 어디 얘기해 보지?” 능력은 있지만 일에 열의가 없어 보이는 게 그의 모습이지만 일처리 뿐 아니라 다른 여러 방면에서도 능력을 갖고 있는 그를 팀장은 신뢰하고 있다.

어느 회사의 CEO가 직원들과 점심 식사를 하다가 퀴즈를 내기로 했다.

“직원들은 4가지 타입으로 구분할 수 있습니다. ① 의욕 있고 능력 있는 직원 ② 의욕은 없으나 능력 있는 직원 ③ 의욕은 있으나 능력이 없는 직원 ④ 의욕도 없고 능력도 없는 직원 등이죠. 그럼 이 중에서 회사에 가장 도움이 안 되는 직원은 어떤 타입일까요?”

당연히 ④번인 의욕과 능력이 모두 없는 직원이라고 대답하자 그는 틀렸다고 말했다.

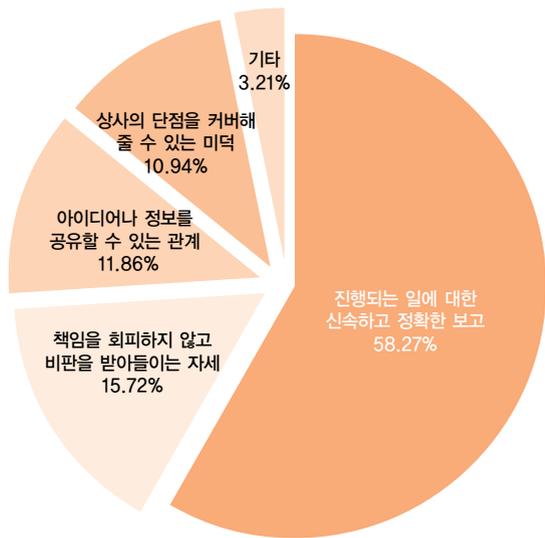
“아닙니다. 제일 문제가 되는 직원은 ③번입니다. 의욕은 있으나 능력이 없는 직원이야말로 일을 엉뚱하게 망쳐버리고 조직문화를 어그러트리기 일쑤거든요. 그럼 조직에 제일 적합한 직원은 몇 번 이겠습니까?”

그는 이 질문에 대한 답도 ①번인 의욕과 능력이 모두 있는

직원이 아니라고 했다. 그보다 도리어 ②번인 의욕은 없으나 능력을 가지고 있는 직원이야말로 조직 내에 문제를 일으키지 않으면서 묵묵히 자기 일을 잘 처리한다는 것이었다.

우스운 소리 같지만 사실 이것이 경영자나 관리자들의 진짜 속마음이다. 취업 포털사이트가 최근 직장인 1,088명을 대상으로 '상사에게 인정받는 직원이 되기 위해 가장 필요한 것은?'이라는 주제로 설문조사를 실시한 결과 응답자의 약 60%는 '직장 상사에게 보고만 잘 해도 인정받는 직원이 될 수 있다'고 대답한 것으로 나타났다.

조사에 따르면 상사에게 인정받기 위한 조건으로 '진행되는 일에 대한 신속하고 정확한 보고'라고 답변한 응답자가 전체 58.27%로 가장 많았다. 이어, 15.72%가 답한 '책임을 회피하지 않고 비판을 받아들이는 자세'가 2위였고, 그 외 '아이디어나 정보를 공유할 수 있는 관계' 11.86%, '상사의 단점을 커버해 줄



〈상사에게 인정받기 위한 조건〉

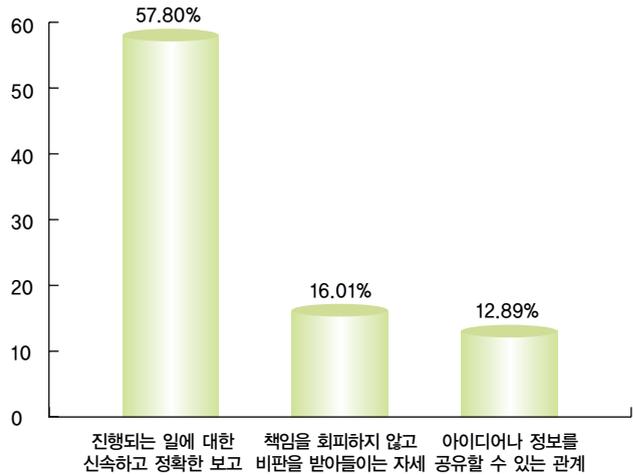
수 있는 미덕' 10.94% 순으로 조사되었다. '상사에 대한 진심어린 칭찬'을 선택한 응답자는 3.22%에 그쳤다.

경력에 따라 분석해보면, 경력 3년 미만자와 경력 3년 이상인 자 모두 1위와 2위로 '진행되는 일에 대한 신속하고 정확한 보고'(3년 미만 57.80%/3년 이상 58.65%)와 '책임을 회피하지 않고 비판을 받아들이는 자세'(3년 미만 16.01%/3년 이상 15.49%)를 꼽았고, 5위도 '상사에 대한 진심어린 칭찬'(3년 미만 4.16%/3년 이상 2.47%)이라 응답해 큰 차이가 없었다.

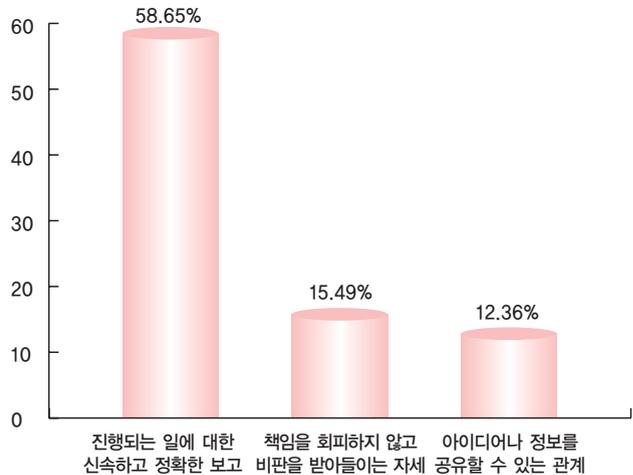
다만, 경력 3년 미만인 사원급에서는 상사에게 인정받으려면 '아이디어나 정보를 공유할 수 있는 관계'(12.89%)가 되어야 한다는 응답이 3위였던 반면, 경력 3년이 넘는 대리급 이상에서는 3위로 '상사의 단점을 커버해 줄 수 있는 미덕'(12.36%)을 선택했다는 점에서만 다소 차이를 보였다.

즉, 직장에서 상사들이 하급자에게 요구하는 것은 새로운 아이디어나 혁신적 정보를 원한다기 보다는 정확한 보고, 근태 관리, 업무 컨트롤 등 조직 구성원으로서의 기본적 태도라는 것이다. 새해가 시작되자 여러 기업들은 직원공개채용을 시작하고 있다. 사회에 받을 내 던는 새내기들은 조직문화에 적합한 직장인이 되기 위해서 먼저 회사의 상사들이 어떤 직원을 필요로 하는지 숙고할 필요가 있다. 

〈상사에게 인정받기 위한 조건, 3년 미만인 직장인〉



〈상사에게 인정받기 위한 조건, 3년 이상인 직장인〉



현상을 유지하는데 만족하는 것보다 높은 기준을 세우는 것이 의욕을 북돋워준다. 당신이 이루어낸 성취에 위협을 느낀 사람들의 비판을 견디는 힘은 당신의 지위에 맞지 않고, 당신의 마음가짐에 있다. 요컨대 당신이 다른 사람들에게 가치 있는 존재가 된다면, 즉 일에서나 다른 사람과의 관계에서 계속 가치 있는 성과를 만들어낸다면, 궁극적으로 당신은 더더욱 가치 있는 존재가 되어갈 것이다.

- Mark Sanborn, 우체부 프레드 존슨에서 -