

한국일보

les <제10782호 총140면>

THE KOREA TIMES

오피니언

Tuesday, May 10, 2005

꿈을 주는 일터가 되는 비결

사업을 하는 사람이 직면하는 가장 황당한 일 중의 하나는 아마도 어제까지 열심히 일을 하고 있다고 생각했던 직원이 사표를 제출하고 다음날 경쟁회사로 출근하는 것을 보면서도 꼭 참아야만 하는 것이 아닐까.

수요와 공급의 원칙에 의한 인력이동은 자본주의 사회에서는 긍정적인 발전이라 할 수 있다. 그러나 우리 커뮤니티의 금융 및 전문인 시장의 무질서한 인력이동은 커뮤니티 성장의 고통으로 치부하기에는 너무 심하다고 생각한다.

우리 커뮤니티의 긍지이며 최다 고급인력을 고용하고 있는 은행들은 벌써 20년이 넘는 역사를 갖고 있다. 그런데도 한인 은행들은 요즘 하루밤 사이에 사표를 제출하고 경쟁은행으로 이직하는 중견간부와 신입행원 때문에 전전긍긍하고 있다.

심지어 A은행의 한 부서가 통째로 B은행으로, 또 며칠 지나 C은행의 똑같은 부서가 A은행으로 이동하는 현상까지 나오고 있다. 은행가에서는 월급을 많이 받으려면 적어도 6개월에 한번씩은 이 은행, 저 은행으로 나들이 다녀야 한다는 우스개 소리가 유행이다. 더 나

전망대

최기호

최·김 & 박 회계법인 대표



가서는 어제까지의 고위 간부가 느닷없이 은행을 만들어 행장이 되는 게 유행인 듯하다.

필자는 경영자문을 해주는 전문인으로서 인재의 양성 및 관리에는 중요한 세 가지 요소가 있다 생각한다. 이중 하나라도 소홀히 한다면 좋은 인재를 보유하기 힘들다. 첫째는 꿈을 실현할 수 있는 기회의 제공이고 둘째는 능력의 인정이며 셋째는 돈이다. 이 순서가 바뀌어도 안 된다. 돈이란 합리적이고 능력에 걸맞게 주고받아야 한다. 꿈을 펼칠 수 없고 능력에 대한 인정이 없는 돈은 사람을 움직이지 못하는 것을 수없이 보아 왔다.

꿈을 실현할 수 있는 기회의 제공이란 그 조직의 장이 되기 위해

서 어떤 노력을 해야 한다는 명확한 규칙과 롤 모델이 있어야 되는 것이다. 또 능력의 인정이란 책임과 의무를 완벽히 수행했을 때 “감사합니다, 훌륭합니다”라는 칭찬과 함께 더 무게 있는 책임을 주는 것, 곧 승진을 말하는 것이며 이런 두 가지를 바탕으로 시장이 제시하는 합리적인 돈을 주고받아야 한다.

금융업계 및 전문인의 무질서한 인력 이동의 원인 또한 이런 세 가지 요소의 중요성을 실천하지 못했기 때문에 발생한 문제점이 아닌가 생각된다.

20년 역사를 자랑하는 은행부터 이제 갓 태어난 은행들까지 한인 커뮤니티에는 벌써 11개의 은행이 있고 11명의 행장이 있는데 현재

신생은행들을 제외하고는 모두 외부, 또는 A에서 B로, 또는 C로 영입된 사람들이다. 물론 많은 경험과 지식을 갖췄기에 스카우트 됐겠지만 한편으로는 진정 조직 내에서 리더십 있는 인물을 먼저 찾아보았는지 궁금하다.

행원들은 행장이 꿈일 것이고 회계사나 변호사는 법인의 파트너가 되는 것이 직업인으로서의 꿈이 아닐까. 이런 소중한 꿈을 조직 내에서 실현할 수 없다는 생각이 들었을 때 유능한 우리의 인재들이 실망하고 방황하는 것은 당연한 일이다.

참고로 현재 미국 500대 기업의 약 70%의 CEO가 내부 승진에 의해 회사를 이끌고 있다. 단 CEO의 경영 미숙에 의해 조직이 나태해졌거나 무질서해졌다고 판명되면 극단적인 새로운 경영체제와 아이디어를 심기 위해 외부 영입을 배제하지는 않고 있다. 진정으로 한인 커뮤니티가 탄탄하게 발전하려면 모든 사업체에서 훌륭한 인재를 선별하고 그들의 잠재력을 충분히 발산할 수 있는 기회의 일터, 능력을 인정받고 꿈을 이룰 수 있는 회사들로 새롭게 태어나야 한다고 믿는다.