

인기 있는 상사가 되라

인기 운운하면 조금은 알팍한 처세로 생각하기 쉬우나, 따지고 보면 부하로부터 인기가 있는 상사라야 발전과 장래가 기약된다. 예전에야 뒷사람에게 잘 보이면 그런대로 출세가 가능했을지 모르지만 요즘 '신세대'에서는 그렇지 않다. 즉, 뒷사람 못지않게 부하에게도 인정받는 상사가 되어야 한다는 이야기다. 더욱이 요즘 젊은 직장인들은 직장의 상사를 단순한 기능적 서열로만 인식하는 경향이 있으므로 부하에게 '버르장머리'를 말하기 이전에 상사 자신이 예절에 관한 솔선수범이 있어야 진정한 리더십의 발휘가 가능하게 된다. 자신의 행동과 견주어서 고칠 것이 있다면 주저 없이 고쳐야 하며 아직 '상사'의 지위에 오르지 못한 직장인이라면 나중에 자신이 상사가 되었을 때 비례(非禮)를 범하지 않도록 익혀두자.

를 곱혀 인사를 하라는 것이 아니라 인사말이라고 따듯이 먼저 건넬 정도가 된다면 그 사무실의 분위기는 한결 밝아질 것이다.

반말

상하 위계질서가 조직의 생명이기도 한 직장 생활에서 반말이 곧 위계질서의 상징처럼 받아들여지는 게 현실이기도 하다. 그러나 상사라고 해서 또는 직장의 선배라고 해서 부하나 후배들에게 첫 대면에서부터 다짜고짜 반말을 해댄다는 건 좀 생각해 볼 문제이다. 요즘은 어린아이에게조차 교육상 좋다는 이유로 존대어를 사용하는 부모가 있을 정도인데 그런 분위기에 젖어 있는 신세대에게 무조건 반말을 하는 것은 거부감을 준다.

인사 안 받기

상사로서 인사를 잘 받는 것은 인사를 잘하는 것 만큼이나 중요하다. 인사는 직위의 높낮이에 따라 누가 먼저 해야 한다는 순서가 정해져 있는 것은 아니다. 먼저 본 사람이 먼저 하는 것이 직장에서의 바람직한 인사 예절이라 할 수 있다. 상사로서 꼭 허리

신경질

한국인의 신경질은 가히 세계적이다. 같은 동양권에서도 중국인은 느긋한 대륙적 기질이고, 일본인은 친절한 웃음이 생활화된 데 비해 우리는 마치 털 깃을 세운 고슴도치 같다고, 저명한 학자가 지적했었다. 원래 인간이란 화를 잘 내는 동물로서, 스위스에서 조사된 바에 의하면 사람은 평생 화내는 시간이 6년이나 되는데 웃는 시간은 46일에 불과하다고 한다. 우리는 어떨는지, 직장에서 상사가 신경질을 내게 되면 직장의 분위기는 싸늘해지게 마련이다. 더구나 짜증은 전염효과까지 있어서 부하직원들 간에도 짜증이 만발하게 된다. 물론 일을 하다보면 부하를 꾸짖게 되는 수도 있고 화를 낼 수도 있다. 오히려 꾸짖지 못하는 상사야말로 상사로서의 자격이 부족하다 할 것이다. 문제는 '정당한 이유가 있어서 꾸짖거나 화를 내는 것'이 아니라, 이유를 알 수 없거



나 또는 정도가 지나친 화(신경질)를 부리는데 있다. 상사로서 신경질은 금기이다.

심부름

공과 사를 구분하는 것은 직장인의 기본 룰이다. 물론, 칼로 무 자르듯 공사를 확연히 구분하기란 말처럼 쉬운 게 아니다. 그렇더라도 공사 구분을 의식하여 행동하느냐 아니냐에 따라 그 결과는 크다. 상사들 중에는 개인적인 심부름을 당연한 듯 부하에게 떠맡기는 이들이 있는데 그래 가지고서는 상사 대접을 제대로 받기 어렵다. 상사로서의 지위나 품위 유지상, 또는 사무 형편상 부하에게 사사로운 일을 부탁하게 되는 경우, 부탁하는 것과는 하늘과 땅 만큼이나 차이가 있는 것이다. 상사로서는 대수롭지 않게 생각하고 시킨 사사로운 잔심부름이 부하에게는 인격적 모멸감을 느끼게 할 수도 있음을 유의해야 한다.

행방불명

출필고반필면(出必告反必面 : 밖에 나갈 때 반드시 신고하고, 들어와서 반드시 대면(신고)하라는 뜻)은 직장 생활의 기본이다. 그런데 상사들 중에는 부하로 하여금 그것을 꼭 실천하도록 요구하면서도 자기 자신은 제멋대로인 경우가 적지 않다. 상사가 아무 일없이 자리를 떠나 행방이 묘연할 때 그것은 곧 결재의 지연을 초래하고 업무의 흐름을 차단시키는 결과를 낳는다. 당연한 듯 당당하게 명령하는 것과, 미안한 마음을 가지고 의뢰하고 윗 직급의 사람일수록 '출필고반필면'은 더 중요하다.

시간 안 지키기

직장인은 직장 생활 전체를 통하여 일관되게 적용되는 나름대로의 행동 준칙이 있어야 한다. 이것이

형클어지면 주위 사람들에게 피해를 주게 되며, 그것이 상사의 경우일수록 피해는 더 크다. 특히 상사가 시간관념이 희박할 때 부하들은 매우 곤혹스런 입장이 된다. 상사 개인의 형편 때문에 쓸데없이 퇴근 시간을 미룸으로써 부하들까지 덩달아 죽치고 있게 만든다면 참 곤란하다. 회의를 한다고 부하들을 모아 놓고는 되는 소리, 안 되는 소리를 너저분하게 늘어놓아 그 아까운 시간을 다 뺏을 때 부하의 심정이 어떨까. 출퇴근 시간도 제멋대로요, 회의나 교육 시간도 기분 내키는 대로라면 그건 이미 상사로서 자격 미달이라 하겠다.

욕심

욕심은 자기중심적 발상의 극치이다. 그리고 그것은 인간관계를 결정적으로 그르치게 한다. 특히, 상사의 지나친 욕심이나 자기중심적 발상은 인간관계 뿐만 아니라 리더십을 해치는 제1의 요인이라 할 수 있다. 돈을 밝히는 것처럼 전형적이고도 가장 치사한 욕심에서부터 상을 받거나 심지어 부하들과의 회식에서 메뉴를 결정하는 일에 이르기까지 모든 것이 자기중심적이고 독단적이며 욕심충만일 때, 그러한 상사의 주위에 사람이 모일 리가 없다.

전화 비례(非禮)

“김과장 바꿔” 전화를 받자마자 누군지도 모르는 사람으로부터 이런 말을 듣는다면 기분이 어떨까. 나중에 알고 보니 전화를 건 사람은 다름 아닌 부장이다. 부장의 입장에서 부하가 당연히 자기의 목소리를 알아들을 것으로 생각했는지 몰라도 상사로서 전화의 기본 매너는 당연히 지켜주어야 한다. 