



회사가 직원에게 주는 진정한 선물



영림목재(주)
대표이사 이 경 호

목재분야에서 영림목재(주)는 그 이름만으로 누구나 인정하는 목재업계 전문 기업로 알려져 있다. 그러한 회사를 지금까지 이끌어 오는 데에는 CEO의 남다른 철학과 직원들과의 믿음이 있을 것으로 보인다.

본 기사는 영림목재(주) 이경호 대표이사의 인터뷰 내용으로 기업운영의 철학과 직원들간의 우호관계에 대하여 들어 본다.

- 편집자 주 -

신입사원 또는 타 업종으로부터 목재산업에 처음 발을 딛는 경력사원들에게 항상 들려주는 말이 있다. 처음부터 1, 2년간은 회사로부터 격려금을 받아가며 일을 배우는 것으로 생각하라고 말이다. 학교에서 전공으로 목재분야를 배웠다하더라도 기본적인 지식외에, 오늘날의 응용되고 진보된 시장에는 좀 더 겸손하고 배워야하는 자세는 물론이며 조직문화에의 동화와 폭넓은 품목에의 창조적 연구라던가 업계에서의 최소한의 인간관계 구축 등에는 많은 시간이 소요되기 때문이다.

더 나아가 이왕 회사에 몸담고 조직생활을 하는 바엔 그 분야에서 최고가 되어야하고 그러기위해선 자기계발을 끊임없이 추구해야하며 그 과정에서의 시간개념을 철저히 해야 할 것이다. 즉 남보다 항상 일찍 출근하고 퇴근시간과 휴일근무에 개념치말아야 한다. 물론 이에 대한 회사의 후원과 보조는 아끼지 않을 것이란 전제하에 말이다.

옛부터 공자는 이렇게 말했다고 한다. “일생의 계획은 젊을 시절에 달려 있고 / 일년의 계획은 봄에 있고 / 하루의 계획은 아침에 달려 있다. / 젊어서 배우지 않으면 늙어서 아는 것이 없고 / 봄에 밭을 갈지 않으면 가을에 바랄 것이 없으며 / 아침에 일어나지 않으면 아무 한 일이 없게 된다.

또한 회사나 상사가 직원들에게 강력한 교육과 호된 훈련을 시키는 과정은 이제 선택사항이 아니며 반드시 시행해야하는 의무라고 생각한다. 자기부서가 어떤 어려움에 직면했을 때 부서원들이 그 고난에 대해서 정면으로 맞서 해결해 나갈수 있도록 조언한다던가, 또 작은 성공에 대해서는 자만하지 않고 더욱 진지하게 노력하게 만드는 분위기는 바로 그 분야의 선배들과 상사들의 몫이 아니겠는가.

필자가 1970년도 중반에 처음으로 해외출장 나갈 때의 일이다. 왕복항공료와 호텔비 및 현지 활동비까지 정부의 전액지원으로 프랑스 등 5개국 트레이딩미션에 참가한 적이 있었다. 처음 밋는 某전자회사의 전무계서 특히 필자에게 김포공항부터 잔소리가 시작되는게 아닌가. 예컨대 소지한 보딩패스는 와이셔츠의 왼쪽 포켓에 길게 넣어야만 양손에 가방과 짐을 들고 있어도 공항직원이 쉽게 처리해줄 수 있고 뒷사람에게도 시간을 지연시키지 않을 수 있다던가, 식당에서 빵을 먹을 때에는 어찌어찌해야 한다던가, 탑승해서는 무엇무엇을 조심하라, 호텔에서 기상할 때 스스로에게 관대하지 말고 엄격하게 하라는 등등의 끊임없는 설명과 다그침이 정말 귀찮았었다. 그러나 그 후 그 분과 귀국 후에도 오랫동안 친분을 나누게 되었고 많은 경험과 지혜로움을 분에 넘치게 받았던 것으로 기억된다.

이렇듯 선배나 상사 혹은 회사가 그야말로 피도 눈물도 없다는 소리를 들어가면서도, 신념과 비전속에서 직원들을 혹독하게 조련하여 그 업계에서 없어서는 안될 만큼의 인재로 양성하는 일이야말로 회사로부터의 진정한 선물이 될 수 있는 이유가 바로 여기에 있다할 것이다.