

21세기 신 직장인을 꿈꾼다

Success from Passion



요즘 직장인치고 헤드헌터로부터 이직 제안을 받아보지 않은 사람은 거의 없을 정도로 헤드헌터란 직업이 직업적으로 보편화되어 버렸다. 수년전만 하더라도 '헤드헌터,' 그러면 그게 뭐냐고 묻던 사람들이 대부분이었다. 그러면 필자는 '고급인재 알선' 이라든가 '경력직 인력을 스카우트하는 직업' 등 FM적인 대답 대신, 우스갯소리로 '인신매매' 라거나 '직업소개소' 라고 답해 주면 의미는 아주 쉽게 전달된다.

헤드헌터(Head Hunter)는 속어로서 품위는 없지만, 이 단어처럼 명확히 의미를 전달할만한 단어 또한 찾기 힘들다는 이중적 속성을 갖고 있다.

엄격히 말하자면 헤드헌터는 인디언과 백인들과의 피냄새 나는 영토 및 종족 전쟁을 연상시키지만, 어쩌면 총성없는 인재쟁탈 전쟁을 벌이고 있는 현대사회에서도, 전장터와 피아만 바뀌었을 뿐 여전히 헤드헌팅의 전장터와 다름아니다.

수년전만해도 이 분야는 미개척지나 다름없었지만 지금은 써치펌도 부지기수고 이곳에서 일하는 헤드헌터들도 그 수를 헤아릴 수 없을 정도로 많아, 조금 과장하면 발에 채일 정도이다.

처음의 화두로 돌아가서 여러분들은 혹 헤드헌터로부터 전화를 받은 적 있는가?

만약 그런 전화를 받아보지 못했다면, 이는 직장인으로서 낙제를 의미한다.

물론 모래알속에 숨겨진 진주처럼 미처 헤드헌터의 표적이 되지 못한 인재도 있을 테지만, 헤드헌터의 표적이 되는 것은 즐거운 일이다. 누군가가 내 가치를 인정해 준다는 것은 행복한 일 아니겠는가?

그렇다면 누가 헤드헌터의 표적이 되는가?

헤드헌터들이 일차적으로 보는 이력서? 후보자의 학력 및 경력? 이를 포함한 스펙? 주변의 평판? 물론 다 맞는 얘기들이다.

하지만 필자는 그 사람의 '열정' 을 가장 중점적으로 본다. 열정이 있는 사람이면 표적 일순위다.

“천하를 호령한 징기스칸에게 열정이 없었다면 그는 한낱 양치기에 불과했다, Success from Passion” 모 금융회사의 광고 카피이다.

모든 위대한 업적의 어머니는 바로 열정이라 생각한다.

우리 고객사, 즉 구인을 의뢰하는 기업 중 어떤 곳은 경력직을 채용할 때 4회의 인터뷰를 기본으로 한다. 첫 번째는 인사팀, 두 번째는 실무진, 세 번째는 임원진, 그리고 마지막으로 CEO의 면접이다. 이러면 서류 전형부터 최종 합격까지 달포는 걸리는 경우가 허다하다.

만약 후보자가 다른 회사로부터도 제안을 받고 있는 경우, 면접에 지쳐 다른 회사가 먼저 입사 결정나면 그 회사로 이직하는 경우도 왕왕 발생한다.

이렇게 하면 경쟁력 있는 후보자 다 놓친다고 조언하지만, 돌아오는 답변은 한결같다. “우리 회사에 꼭 오고 싶은 사람은 그 정도 인내심을 가질 것이다. 그런 로열티와 열정을 기대한다”

4회의 면접은 열정에 대한 필터링인 셈이다.

인재 능력에 대한 변별력이 떨어질 때, 채용결정의 잣대는 그 사람의 회사에 대한 충성도와 열정이라는 말에 고개를 끄덕일 수밖에 없었다.

열정을 가진 자만이 최후의 승리자다.

다 그렇지는 않지만 보편적으로 기업을 먹여 살리는 부류는 상위 10%다. 나머지 90%는 그냥 묻어가는 경향이 강하다. 상위그룹의 특징은 항상 열정적이라는 것이다. 나머지 90%와 확연히 구별되어진다. 열정이 있는데 맡겨진 업무를 대충 처리할 수 있겠는가? 열정이 있는데 근태가 나쁠 수 있겠는가?

미지근한 열정은 없다, 열정적이거나 열정적이지 않다. 현명한 당신은 어느 쪽을 선택할 것인가?

열정적인 당신, 조만간 헤드헌터로부터 전화가 갈 것이다.

“김 차장님 이시죠? 좋은 자리가 있어 추천드리고자 합니다. 이직생각 없으신가요?”

정시돈 (주)타이거써치 대표컨설턴트

(주)타이거써치는 IT를 중심으로 반도체, 소비재 등 다양한 분야의 고급인재를 다국적기업 및 대기업, 중견기업, 벤처기업 등등에 다수 추천한 경쟁력 있는 써처먼트로, 2003년에 설립됐다.