



나보다 먼저 승진한 입사동기

위기의 흥길동 사원

요즘 흥길동 사원의 기분이 영 꼴꼴하다.

정기 승진·급 심사에서 누락된 것이다. 무엇이 잘못된 것일까? 지난 3년 동안 나름대로 열심히 일했고 동료, 상사와의 인간관계도 나쁘지 않았고 학벌이 부족한 것도 아니다.

무엇보다 흥길동 사원을 괴롭히는 것은 절친한 입사동기인 임직원 사원이 그를 제치고 먼저 승진했다는 사실이다. 어차피 승진인원이 정해져 있어 두 명중의 한 명은 떨어질 수밖에 없는 현실을 알고 있었지만, 그게 왜 하필이면 내가 되어야 하는가?

주변에서는 위로한답시고 한마디씩 한다.

‘너무 상심하지 마라, 인생은 마라톤이다. 누가 먼저 승진하느냐가 중요한 게 아니라 누가 조직에서 오래 버티느냐가 더 중요하다. 음지가 양지되고 양지가 음지된다...’ 등

근데 왜 꼴꼴한 이 기분은 풀리지 않는 걸까?

어제 부장님은 면담 자리에서 결정타를 날리셨다.

“너무 기분 나쁘게 생각하지 말게. 흥길동 씨가 부족해서라기보다는 임직원 씨가 탁월해서 그렇게 된 거니까...”

‘도대체 이 조직에 계속 있으라는 얘기가, 나가달라는 얘기가?’

게다가 임직정의 태도는 가관이다. 예전에는 그렇게 친하게 지냈는데 요즘 나를 보면 아예 말을 안 한다. 슬슬 피하는 기세가 역력하다.

‘아니, 혼자만 승진해서 미안하게 됐다고 빈말이라도 해주면 어디가

덧나나? 따뜻한 말 한마디 못해줄 망정 사람을 피해? 앞으로 저 친구하고 상종하면 내가 성을 간다!’

무엇이 문제인가?

위의 상황은 인사철만 되면 조직에서 심심찮게 벌어지는 사례이다. 한 때의 승진누락이 인생을 좌우할 만큼 심각한 문제는 아니라고 쉽게 얘기할 수도 있겠으나, 막상 동기간에 승진의 희비가 엇갈리는 경우가 생기면 당사자는 물론 주위사람들에게도 결코 편치 않은 상황이 연출된다.

승진자에게 마음 놓고 축하하기도 어렵고, 누락자에게 위로의 말 건네기도 쉽지 않다. 게다가 두 사람과 함께 하는 자리에서는 이쪽저쪽 눈치를 살피야 한다.

그리고 동기를 제치고 혼자 승진한 당사자도 그리 마음이 편하지만은 않다. 아무리 공정한 절차에 의해 승진이 되었다 하더라도 마치 가해자 같은 심리적 불편함이 남아 있다. 상대방과 이전처럼 스스럼없이 지내고 싶지만 왠지 어색하고 부자연스럽다.

게다가 예전과 똑 같이 행동하는데도 괜히 주변에서는 한마디씩 한다. “어이, (동기 제치고) 승진하더니 요즘 어깨 힘이 많이 들어갔어!” 왜 입사동기간에 승진으로 인한 문제가 발생하면 이토록 민감해지는 것일까?

아무래도 뿌리 깊은 연공서열 의식에서 그 원인을 찾을 수 있을 것

같다.

입사동기라면 나이도 비슷하고 나이가 비슷하면 능력도 비슷비슷한데 왜 저 친구는 승진하고 나는 떨어지는가, 이런 생각들이 합리적이고 이성적인 사고과정을 왜곡시키기 때문이다.

어쨌든 이런 현상을 방지하면 의외의 문제를 야기 시킬 수 있다.

당사자 입장에서는 인사평가에 불만을 가질 수도 있고 그것이 상사와 조직 전체에 대한 불신과 로열티 저하로 이어질 수 있다. 또한 이러한 불만은 팀워크의 훼손과 성과의 저하로 연결된다.

따라서 코치(관리자)는 당사자들의 상호이해를 촉진시키고 아울러 적절한 코칭을 통해서 이 문제를 다루어야 한다.

어떻게 처신해야 하나?

❖ 승진에서 누락한 나는...

경쟁에서 밀리고 기분 좋을 사람은 없겠지만, 이미 옆질러진 물을 다시 담을 수는 없다. 계속 심리적으로 저하된 기분을 가지고 있으면 본인이나 주변사람들에게 결코 좋은 영향을 미칠 수 없다. 사실 동기가 먼저 승진했다고 해서 업무상으로 부딪칠 일은 많지 않다. 팀제의 가속화로 각자의 업무가 분화되어 있는 경우가 많기 때문이다. 감정적으로 나빠진 기분을 이성적으로 회복하는 것이 중요하다.

호칭을 어떻게 부를 거냐 하는 것도 중요하다. 호칭을 중시하는 우리 조직문화에서 격의 없다고 예전처럼 이름 부르면 듣는 상대방 뿐만 아니라 옆의 제3자에게도 좋지 않은 이미지를 줄 수 있다. 상대방의 위치를 인정하고 적합한 호칭으로 불러주어야 한다.

가정의 경우에서도 동년배나 나이 적은 손위 처남, 또는 동서에게 '형님'으로 부르고, 손위 올케지만 나이가 어린 경우에도 '언니'라고 부르지는 않는가?

❖ 동기보다 빨리 승진한 나는...

평소대로만 하면 된다. 승진했다고 갑자기 목에 힘을 준다든가, 과도한 자신감을 보이는 행위는 지양해야 한다. 그렇다고 상대방이 승진 못한 것이 본인 탓은 아니니 어색하게 대할 필요도 없다. 다만, 상대방의 불편한 마음을 이해하고 먼저 손 내밀 수 있는 아량이 필요하다.

입사동기와의 승진 경쟁에 밀려 근 1년간을 불편한 관계로 지내다 결국 퇴사한 모 사원의 경우가 있었다. 1년 동안 두 사람의 동기가 함께 모이는 자리가 있으면 괜히 주변사람들이 어려워하고 눈치보곤 했다. 결국 그 사원은 퇴직을 했고 남은 동기는 주변에서 날아오는

따가운 눈총들을 견뎌야 했다. 마치 '너 때문에 개가 나갔다'는 식으로... 결코 나간 사람의 행위를 두둔하는 입장은 아니지만 동기에 손을 내밀지 않은 승진사원에게도 다소의 아쉬움이 남는 경우였다.

❖ 직속상사인 코치(관리자)는...

일단은 모르는 척 하는 것이 좋다. 지레짐작으로 '너 요즘 불편하지?' '동기간에 잘 좀 지내지 그러냐?' 라고 접근할 필요는 없다. 자칫 관리자의 선입견과 편견으로 일을 그르칠 수가 있기 때문이다.

다만 업무성과 문제가 발생할 때에는 분명하게 코칭 해야 한다. 만약 업무성과 부진이나 근무태도 불량 등의 원인이 승진과 관련된 것이라면 당사자의 입장에서 이야기를 들어주고 코치의 입장도 전달해야 한다. 이때 코칭스킬과 코칭프로세스가 도움이 될 것이다.

당사자가 평가의 공정성과 객관성을 문제 삼을 경우에는 분명한 객관적 근거를 제시할 수 있어야 한다. 만약 그렇지 못할 경우에는 부하사원의 불신과 저항에 직면할 수 있다. 따라서 관리자는 평가의 결과(Result)뿐만 아니라 업무수행 과정(Process)에도 면밀한 주의를 기울여야 한다.

아름다운 경쟁을 위하여

경쟁은 무척 피곤한 일이지만, 피해질 수 있는 사람은 많지 않다.

오늘날 우리 사회가 이만큼 성장한 것도 건전한 경쟁의식 덕분이다. 대한민국이 자랑하는 세계적인 기업들(Global Company)은 국내에서 경쟁자들과 뼈를 깎는 경쟁을 통해 오늘의 위상을 확립한 것이다. 물론 경쟁의 결과에 대해서는 깨끗이 승복하고 겸허하게 받아들이는 자세가 필요하다.

경쟁만큼 중요한 것이 상대방에 대한 존중과 배려의 정신이다.

한국민의 민족성을 빗대는 속담 중에 '사촌이 눈을 사면 배가 아프다'라든가 '배고픈 것은 참아도 배 아픈 것은 못 참는다'는 말이 있다. 가까운 사람과의 상대비교에 민감하고 그릇된 평등의식에 사로잡힌 우리의 의식구조를 꼬집은 속담이다.

입사 동기는 경쟁의 대상이기도 하지만 마음 터놓고 의지할 수 있는 가장 가까운 사이이다. 한 번의 승진경쟁으로 인하여 중요한 사람과 벽을 쌓는 누를 범하지 않도록 주의하자.

* e-mail : coach@coaching.co.kr

* Home Page : www.coaching.co.kr