week5

due 23-10-04

강사님께서는 트위터에 근무하며 낯선 사내 문화에 충격을 받고 내내 고민해보셨다고 한다. 결론은 단순 위계 조직(Rank-driven)이 아닌 전문가들의 역할 조직이라는 것이다. 한국에서는 익숙하지 않을 실리콘밸리식 문화이다. 직급이 높은 사람들이 모든 결정권을 듣고 아래에서는 생각을 금지 당한 채 그저 지시 받은 업무를 하는 모습이 위계 조직이다. 이와 다르게 역할 조직은 각 분야의 전문가가 이끄는 집단이 그들의 영역에 대해서 자유롭게 의사 결정을 내린다. 전문가들은 자신이 내린 결정에 책임을 지며, 그 결정의 결과가 자신의 커리어가 되기에 누가 독촉하지 않더라도 최선을 다한다.

‘이기적 직원’이라는 단어는 얼핏 들었을 때 부정적인 어감처럼 느껴진다. 조직보다 개인의 성장을 우선으로 하는 사람들을 일컫는 말이다. 하지만 그 예시로 손흥민 선수가 소개될 때는 고개를 갸웃 하게 된다. 생각해보면 맞는 말이다. 손흥민 선수는 이직하기 위해 골을 넣는다고 해도 틀리지 않기 때문이다. 자신의 커리어를 쌓아가며 팀을 옮겨다니는 그를 누가 비난할 수 있을까. 오히려 그게 옳다고 말할 수 있을 것이다.

회사와 조직을 위해 헌신하는 직원의 모습은 사회적으로 바람직한 그림처럼 보인다. 하지만 그 상태가 과연 자연스럽게 이루어질까? 스타트업 대표들이 부르짖는 ‘주인 정신’은 그냥 일하다 보면 퍼뜩 하고 깃드는 것일까? 그럴 리가 없다. 그게 가능했다면 노사 갈등도 이직 시장도 존재하지 않았을 것이다. 전통적인 위계질서 하에서, 자율적인 생각을 금지 당한 채 위에서 내려온 일만 기계적으로 하는 사원들이 회사와 자신을 동일시하기는 쉽지 않다. 그저 돈 벌러 나가는, 출근하기 싫은 회사에 지나지 않을 것이다.

하지만 역할 조직에서는 다르다. 자신이 속한, 자신이 전문성을 가진 분야에서 결정권과 책임감을 가지고 일할 수 있는 문화는 모든 일이 자신과 직결됨을 피부로 느끼게 해준다. 스스로 판단하고 선택하는 환경에서 직원은 신중하고 열정적이게 되고, 그 결과로 자아 존중감을 고취시키고 이를 자신의 커리어와 연관 짓게 된다. 회사는 최선을 다하는 직원을 두어 좋고, 직원은 일로서 스스로를 충족시킬 수 있어 좋다. 어거지로 ‘회사를 너로 생각해라’ 하며 일을 시키는 것 보다 ‘이 일이 너에게도 이득이다’ 라는 점을 강조하는 전략이다. 그 효용성은 놀라운 생산성을 내는 실리콘밸리에서 이것이 자연스러운 문화라는 점이 증명한다.

요즘의 사회에서는, 특히 개발 직군의 문화에서는 취업 후에도 끝없는 자기 개발과 이직 준비가 자연스럽다. 혹자는 너무 가혹한 것 아니냐, 언제 쉬냐 같은 반응을 보일 수도 있다. 사실 나도 그랬다… 뇌 빼고 시키는 것만 하다가 연차 쌓이면 자연스레 올라가는 전통적인 방식이 단순히 생각하면 편할 것 같기 때문이다. 하지만 이렇게 정착된 문화에 의미가 없을 리가 없다. 더욱이 효율을 누구보다 사랑하는 개발자 집단이다. 영상에서 이야기하듯 자신을 위해 일할 때, 즉 이기적으로 일할 때 그것은 스스로의 발전과 속한 집단의 발전을 동시에 이룩할 수 있는 원동력이 된다. 이제 취업을 준비해야 할 나와 주변의 친구들에게도 마음에 품어둠직 한 마인드인 것 같다.