

ONE-TEAM 시너지 창출을 위한 리더의 영향력 [5시간]

1 교육 커리큘럼 [1/2]

실무와 관리를 병행하는 중간 관리자의 역할을 명확히 인식하고, 팀원 성향에 맞춘 업무지시와 실질적인 코칭 피드백 스킬을 현업에 적용하여 팀의 실행력과 성과를 극대화할 수 있다.

모듈	교육 주제	주요 내용	교수법	시간
M1	리더의 역할과 책임 이해	<ul style="list-style-type: none"> ■ 요즘 시대 리더십, 요즘 시대가 원하는 좋은 리더란? 역할과 책임 이해 <ul style="list-style-type: none"> - [팀 토의] 1) 우리 조직에서 기대하는 리더의 역할과 책임 2) 우리가 경험한 '우리 조직 일 잘하는 리더님'의 공통점은 무엇일까? - [토의 및 실습] 개인과 조직의 동반성장을 이끄는 프로 일잘러 리더님의 필수역량 찾기 빙고 게임 우리 조직에서 리더에게 바라는 역할과 책임 이해 및 역량 개발 Do&Stop 플랜 수립 - 리더에게 요구되는 4가지 역할 이해: ① 비전제시자 ② 의사결정자 ③ 인재개발자 ④ 문화구축자 - 네 가지 역할 간 균형이 무너질 때 나타나는 조직 신호 - 우리 조직에서 관리자에게 특히 요구되는 역할 포인트 도출 - 4 Role of leadership 기반 자기 진단 및 성찰 <ul style="list-style-type: none"> - [진단] 나는 어떤 역할을 상대적으로 잘 수행하고 있는가 - [분석] 역할별 점수 의미 해석 및 나의 리더십 패턴 이해 - [성찰] 현장에서 나타나는 나의 실제 관리자 행동 점검 - [실행 선언] 이번 달 반드시 바꿀 중간 관리자 행동 1가지 구체화 	강의 팀 활동 실습	1시간
M2	요즘 시대 리더십: 개인 맞춤형 리더십	<ul style="list-style-type: none"> ■ 다름을 시너지를 이끌어내는 리더의 리더십 전략 <ul style="list-style-type: none"> - 효과적인 업무지시 방법 이해 및 맞춤형 업무지시가 필요한 이유 - "왜 내 지시는 실무에서 왜곡될까?" 소통 오류의 원인 분석 - 정답 같은 유일한 지시 방식은 없다. 상황과 팀원 성향에 따른 맞춤형 접근의 필요성 - 명확한 업무지시의 3원칙: Why(배경), What(목표), When/How(기한과 방법) - [READ 동기심리학 기반] 몰입을 이끌어내는 맞춤형 업무지시 전략 - READ 진단을 통한 나의 소통 및 업무지시 스타일 파악 - 상황별/유형별 맞춤형 지시 스킬 - [실전 실습] 팀원 유형을 고려한 맞춤형 업무지시 스크립트 작성 및 미니 롤플레잉 	강의 팀 토의 실습 성찰	1시간 30분

ONE-TEAM 시너지 창출을 위한 리더의 영향력 [5시간]

1 교육 커리큘럼 [2/2]

모듈	교육 주제	주요 내용	교수법	시간
M3	요즘 시대 리더십: 개인 맞춤형 성과 코칭 전략	<ul style="list-style-type: none"> ■ 효과적인 팀원 성과 관리를 위한 개인 맞춤형 성과 코칭 전략 <ol style="list-style-type: none"> 1) [진단] 역량×태도 기반 팀원 유형 분류 (A~D형) 2) A형: 역량 우수·태도 우수 / B형: 역량 우수·태도 미흡 / C형: 역량 미흡·태도 우수 / D형: 역량 미흡·태도 미흡 3) [팀 활동] 팀원 유형별 리더의 최적의 성과 코칭 전략 매칭 게임 <ul style="list-style-type: none"> - 리더의 최적 개입 방식 선택 (티칭 / 코칭 질문 / 동기 자극 / 기준 명확화) 4) [실전 사례 기반 실습] 코칭 피드백 전략 수립 & 2인 1조 미니 롤플레이 <ul style="list-style-type: none"> - 실제 조직 상황 기반 케이스 스터디 제공 (3~4가지 유형별 상황) - 구성원 유형(예: 역량은 높지만 태도 문제 / 태도는 좋지만 성과 낮음 등)별/인정욕구별 대응 전략 설계 	게임 강의 팀 토의	1시간 30분
M4	1 ON 1 면담 및 피드백	<ul style="list-style-type: none"> ■ 맞춤형 리더십의 핵심: 누구에게, 언제, 어떻게 말할 것인가? <ol style="list-style-type: none"> 1) 리더들이 피드백을 어려워하는 이유 : 상대가 기분 나빠 할까봐, 어떻게 말해야 할지 몰라서 등 2) 피드백 공식 S.B.I 모델 이해 : S (Situation, 상황): 언제, 어디서 발생했는지 / B (Behavior, 행동) <ul style="list-style-type: none"> - 상대가 보인 구체적인 행동 I (Impact, 영향): 그 행동이 팀에 어떤 영향을 미쳤는지 설명 3) 보이는 리더십의 시대: 리더의 언어와 행동이 팀에 미치는 영향 이해 (리더십은 보여지는 것) <ul style="list-style-type: none"> - 상황별 적절한 비언어 커뮤니케이션 이해 및 실습 4) [케이스 기반 실습] 코칭 피드백 전략 수립 & 롤플레이 <ul style="list-style-type: none"> - 실제 조직 상황 기반 케이스 스터디 제공 (3~4가지 유형별 상황) - 구성원 유형(예: 역량은 높지만 태도 문제 / 태도는 좋지만 성과 낮음 등)별/인정욕구별 대응 전략 설계 팀별 케이스 선택 → 피드백 메시지 구성 (SBI 적용) 	강의 팀 활동 실습	1시간

ONE-TEAM 시너지 창출을 위한 리더의 영향력

3 교육 주요 장표

각 과정의 목표에 부합하는 전문적인 시각 자료와 사례 기반 콘텐츠를 활용하여, 실질적인 성과를 창출할 수 있도록 지원합니다.

심리적 안전감 체크리스트

평소 팀에서의 나의 모습이 동의하는 정도를 5점 척도로 점수 매겨주세요. [1점 아주 그렇지 않다 -- 5점 아주 그렇다]

항목	내용	점수	합계
신뢰 존중	1) 나는 팀원들의 아이디어에 긍정적인 피드백을 제공한다.	3	13
	2) 나의 실수나 실수에 솔직하게 인정하고 배운 점을 공유한다.	3	
	3) 팀원들에게 나의 감정과 약점을 솔직하게 표현한다.	3	
	4) 팀원들에게 격려와 지지 표현을 자주한다.	4	
열린 소통	5) 나는 중요한 정보를 팀원들과 투명하게 공유하려고 노력한다.	3	17
	6) 회의에서 주도적으로 의견을 제시하고 독려한다.	4	
	7) 갈등 발생 시 문제를 피하지 않고 소통하려고 한다.	5	
	8) 리더나 팀원과의 대화에서 적극적으로 질문한다.	5	
지원 협력	9) 팀원들이 어려움을 겪을 때 먼저 다가가 도움을 제공한다.	4	19
	10) 업무 중 도움이 필요할 때 주저하지 않고 요청할 수 있다.	5	
	11) 팀원들은 나의 지식과 재능을 높이 평가하고 활용한다.	5	
	12) 우리 팀의 공동의 목표를 달성하기 위해 효과적인 방법을 논의한다.	5	
학습 성장	13) 업무와 관련된 새로운 기술이나 지식을 배우기 위해 노력한다.	5	19
	14) 자기개발을 위한 기회를 적극적으로 활용한다.	5	
	15) 나는 새로운 것에 대한 시도를 거라짐 없이 한다.	4	
	16) 피드백이 성장 가능성을 높이는 기회라고 생각한다.	5	
참여 인정	17) 나는 의사 결정 과정에 적극적으로 참여한다.	5	19
	18) 나는 팀원들에게 일관된 업무 태도와 행동을 보여준다.	4	
	19) 나는 팀의 성과에 기여하고 자부심을 느낀다.	5	
	20) 나는 팀의 목표와 비전에 공감한다.	5	
총 합계			87

이름 김유리 작성일 2024.12.03

신뢰 존중

합어 인정

합어 인정

열린 소통

열린 소통

학습 성장

학습 성장

지원 협력

지원 협력

안전한 팀을 위한 액션 플랜

- 팀원들이 의견 제시 시, 선 공감+칭찬 후, 피드백을 제공한다.
- 지지 표현을 구체적으로 해준다. (알았어? 아니라 무엇을 어떻게 할 것인지 과정을 칭찬해준다.)
- 모르는 것을 부끄러워하지 않고, 도움을 요청하는 것을 민내라고 생각하지 않는다.
- 구체적으로 업무를 요청한다. (관련 자료, 전후 상황, 기대하는 아웃풋, 효과적인 업무 처리 방식, 마감 기한)
- 중요한 정보를 공유하여 의사 결정에 참가시킨다.
- 도움을 먼저 요청해 줄 것을 기다리지 않고, 도움이 필요하지 않든지 먼저 묻는다.

“질문하면 대답 없이 뻔히 쳐다봐” – Z세대의 무표정 응시 트렌드 ‘젠지스테어’

“Z세대에게 필요한 리더십은 이제 ‘말 잘하는 기술’이 아니라 사람의 마음을 안전하게 만드는 환경의 기술이다.”

코로나 세대의 '사회성 결핍'

- Z세대: 1995년~2009년생 정도로, 디지털 환경에 적응해 성장한 첫 세대
- 디지털 온리(Digital Only) 세대로 불리며, 스마트폰과 AI 중심의 초연결 환경에서 자라나 진정성·공정성·심리적 안정감을 중시하는 특징
- 학창 시절의 대부분을 비대면 환경에서 보냄
- 친구, 동료, 선배와의 현장 관계 경험 부족
- 대면 소통의 민감함과 불안감이 높음
- '눈치보기'나 '맥락 읽기'보다 직설적 표현을 선호

리더가 알아야 할 포인트

- 그들은 게으르거나 이기적인 세대가 아님
- 단지, 사회적 기술을 개발할 기회를 놓쳤을 뿐
- 그래서 이들에게 중요한 것은 심리적 안전감
- “여기서 나는 실수해도 괜찮다”는 경험이 팀원의 몰입의 출발점
- 리더의 한마디가 실패를 배움으로 바꾸는 힘이 됨

https://www.youtube.com/shorts/C2X-TZ5HQAE

성과를 내는 팀으로의 성장, 동료와의 긍정 관계 형성을 위한 맞춤형 리더십 전략

닉네임	리더십 영향력 정도	내가 생각하는 동료/동료에게 기대하는 점	동료가 생각하는 나/나&조직에게 기대하는 점	긍정 관계 형성을 위한 맞춤형 리더십 전략
호랑이 (P/관계중시형)	<p>공감: <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>배려: <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>무리: <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<ul style="list-style-type: none"> • 서로 사적인 이야기를 많이 한다. • 가장 믿음직스럽다. • 업무적으로 함께 하는 일이 많지만 기대 이하의 역할이 아니다. • 부정적인 피드백을 주면 감정적으로 상처를 받는 게 느껴져서 신경이 쓰인다. (감정 소비가 너무 크다.) • 본인이 역할이 부족할 걸 알고 있으며 실력으로 인정받기 위해 노력하고 있다. • 센스가 있고 눈치가 빠른 편이라 동료 강사님들과 원만하게 지낸다. • 다른 강사님들이 서운해 할 거 같아 일부러 말을 덜 건다. • 공과 사를 구분해서 서운해하지 않기를.. 	<ul style="list-style-type: none"> • 무심하다. • 자존감이 상한다. • 일이 너무 어렵다. • 인정받고 싶다. • 더 많은 희석? • 조금 더 편안하고 가족같은 분위기? • 업무적 의사결정자 권한? • 동료강사와 동등한 대우? • 강의개발 시간 확보? 	<ul style="list-style-type: none"> • 먼저 의견을 묻고, 충분한 칭찬과 의견 교환으로 업무 자신감을 길러준다. • 유머러스한 분위기를 형성하여 긴장하지 않게 한다. • 팀 내 조화를 이루는 역할(중간 관리자)로 배정하여 강의를 잘 활용하게끔 한다. • 작업 시간이 오래 걸리는 걸 인정하고, 마감기한이 여유로운 일을 배정한다. • 프로젝트를 함께 하며 콘텐츠 개발 역할을 자연스럽게 고칭해준다. • 강점이 발휘될 수 있도록 감성적인 콘텐츠(관계 관리, 커뮤니케이션) 개발 업무를 배정한다.

팔로워 맞춤형 코칭법 찾기

팔로워의 성장 단계 특징에 따른 리더의 최적의 코칭방법은 무엇일까요?

팀원들과 상의하여 총 38장의 카드를 1-4단계 팔로워 맞춤형 코칭법으로 분류해주세요!!

업무 수행 (전화상태, 보고서 작성 등)을 위한 기본적인 방법부터 알려 준다.

A21011

자신감을 심어주고 있어보면 의욕과 적극성을 되찾게 하기 위해 칭찬과 지원을 충분히 한다.

C2302

의사결정에 대한 참여를 높이고 함께 결정한다.

I21103

대퇴사 시대, 그리고 조용한 사직의 시대까지

최근 꾸준히 언급이 되고 있는 ‘조용한 사직’

‘일과 삶을 동일시하지 않는다’는 전제하에 직장 ‘심리적인 거리두기’를 하는 것

‘직원들의 마음이 회사를 떠나 있는 상태’로 심리적인 사직의 의미를 포함함

몰입도가 강한 직원

30%

그다지 몰입하지 않는 직원 (조용한 사직에 해당)

50%

몰입도가 저하된 직원

20%

Gallup의 "State of the American Workplace"의 조사결과 2023

몰입도에 영향을 주는 조건

업무 몰입도가 높은 직원의 3가지 측면

‘몰입’이란 직원이 소속되어 있는 조직의 성장을 위해 자발적으로 추가적인 시간, 지력, 에너지를 투입하는 상태를 말함. 몰입도가 높은 직원은 3가지 측면 (인지, 정서, 행동) 측면에서 그렇지 않은 직원과 차별적 행동 양식을 보인다.

인지적 측면=비전공유

- 경영목적/목표에 대한 믿음
- 회사가 추구하는 가치에 동의
- 목표 성취를 위한 개인의 역할 인식
- 조직 목표와 가치가 직원들에게 명확하게 전달되어야 함.

정서적 몰입

정서적 몰입=조직문화 개선

- 동료와의 긍정 관계가 형성되어 있다고 느낌
- 조직 자긍심(직장을 일하기 좋은 곳으로 인식)
- 업무 수행을 위한 최고의 지원을 받고 있다는 느낌
- 협력적이고 신뢰할 수 있는 팀워크를 형성해야함.

행동적 몰입

행동적 몰입=직원의 성장 기회 제공

- 조직의 성공을 위한 기대 이상의 노력
- 조직 성공을 위한 개인적 동기부여
- 개인 능력 발휘의 기회가 충분하다고 인식
- 도전적인 과제, 역량 개발 기회를 제공하여 자신의 성장을 실감할 수 있도록 함.

출처: 태워스레전-ISR(International Survey & Research) 연구

강사 소개

대한민국 인적자원개발 명강사 대상 김유리 대표 강사입니다.

명강사 대상을 수상한 김유리 대표는 최신 트렌드와 실무 경험을 결합하여, 변화하는 환경 속에서 조직이 필요한 역량을 강화하는 맞춤형 교육 콘텐츠를 제작합니다.

- 주요경력**
- 2024년도 대한민국 인적자원개발 명강사 대상 수상 (한국HRD협회)
 - 중앙대학교 글로벌 인적자원개발대학원 석사 (리더십, 고객지향성, 성취목표지향성 연구)
 - 「밀레니얼 워커십», 「개인과 조직의 성장을 이끄는 관계의 힘」 저자 (2023년 베스트셀러)
 - (現) 국가공무원인재개발원 '팔로워십' 교육 프로그램 개발 자문위원
 - (現) 기업/공공기관 채용 면접관 (인성/팀워크 분야)
 - (現) 인천경영자총협회 '조직문화' 전문 교수
 - (前) 한국기술교육대학교 능력개발교육원 교육 과정 감수 전문 평가 위원
 - (前) 현대백화점그룹 기획조정본부 인재개발원

수상 및 인증

- 강원특별자치도 인재개발원 우수강사 선정 / 도지사 표창 (2024)
- 대한민국 기업교육 명강사 30인 선정 (2023)
- 인재경영 주목할만한 기업교육 20선 (2023)
- 한국HRD협회 월간 HRD 전문가 칼럼 (2023)
- 인재경영 애자일 리더십 전문가 칼럼 (2021)

