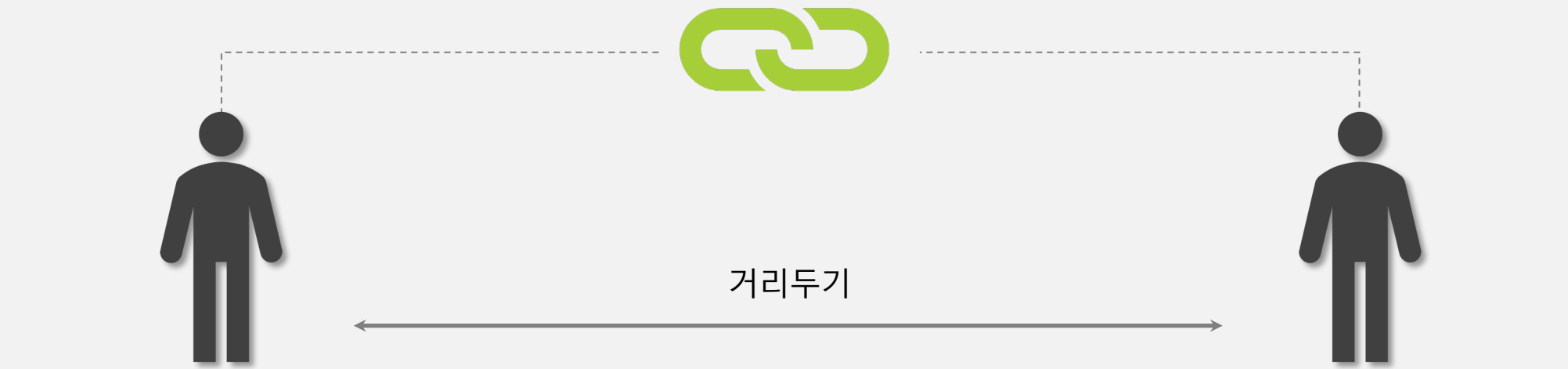


PlanB
DESIGN



ON-TACT of PlanBDesign

언택트 (Untact) + 연결 (On-line) = 온택트 (On-tact)



온택트란?

언택트를 기반으로 한 온라인 대면서비스 방식

물리적 거리는 유지하되, 일상을 영위하고 사회를 정상 운영하기 위해 **언제든 서로를 원활히 연결하는 필요성**이 대두 됨

ON-TACT 프로그램이란?

플랜비디자인만의 강점을 기반으로 출판한 도서와 다양한 온라인 도구를 활용해 온라인으로 학습자에게 제공되는 가장 안전한 교육 프로그램입니다.



도서와 다양한 온라인 Tool 활용
(Zoom / Slido / Retrium 등)



색다름 / 효과 / 효율을 동시에 가질 수 있는
ON-TACT 프로그램의 이점

색다르다

익명성 활용

온라인에서 더 극대화시킬 수 있는 **익명성의 힘을 활용**하면 자신과 조직의 이슈를 **솔직하게 마주하고 허심탄회하게 논의**할 수 있음

같이 읽는 가치

같이 읽는 활동을 통해 동기부여된 자기주도 학습이 가능하여 **한달에 책 1권 완독**을 독려할 수 있고, 추가 독서 모임과 같은 **Cop 활동을 축**진시킬 수 있음

효과적이다

깊이 있는 학습

파편화된 지식이나 겉 훑기식 독서 토론이 아닌 **전문가(저자)에 의해 한 주제를 깊이있게** 살펴볼 수 있음

행동 변화 촉진

한 번의 교육으로 끝나는 **단절된 교육이 아닌**, 교육을 통해 구체화한 **현업적용 방안**을 실제로 실천하고 다시 한번 돌아와 경험을 공유하는 **연결된 과정 설계**

효율적이다

용이한 사후 활용

도서는 사물로 남기 때문에 근처에 두는 것만으로도 **리마인드** 하거나 필요 시 **편하게 찾아볼 수 있음**

개인별 맞춤형 교육

읽기는 **개인 속도대로 진행 가능**하며, 일방적 텍스트 습득이 아닌 개인별 니즈에 따라 **각기 다른 사유의 기회**를 얻음

WITH 코로나 집중 전략 과제

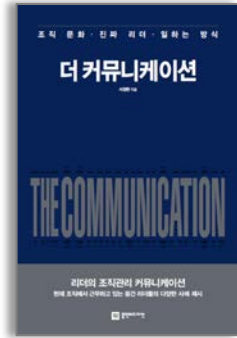
설문조사*를 통해 코로나 시대 HRD 이슈를 도출하였으며, 이를 바탕으로 핵심적인 교육 콘텐츠를 구성하였습니다.



온/오프라인 회의문화
모니터링 및 가이드라인 수립



대면/비대면 커뮤니케이션
역량 점검 및 강화



리더십과 팔로워십을 통한
팀워크 다지기



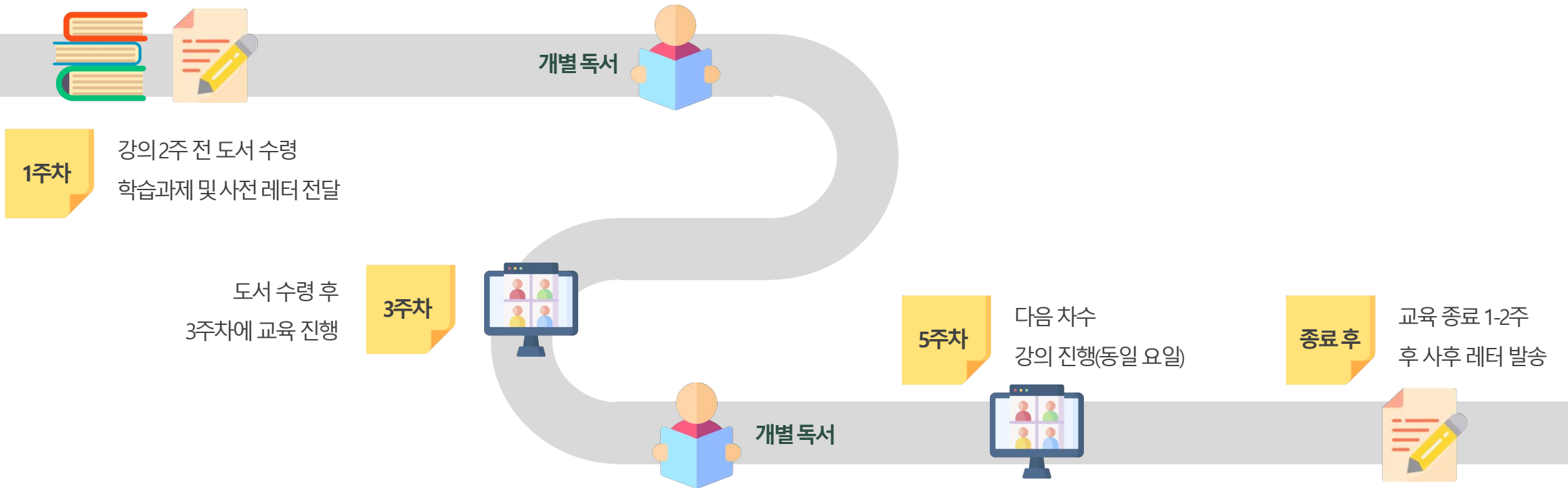
변화를 예측하고, 대응하며
위기를 관리하는 리더십



*상세 설문조사 내용은 별도 첨부

프로그램 운영(안)

플랜비온택트는 조직문화, 리더십, 팀워크 분야의 도서와 함께 병행되는 쌍방향 강의입니다.
도서 선정 후 저자가 직접 주제별 강의, QandA, FeedBack으로 이루어지는 방법으로 진행합니다.



한 달에 책 1권 완독하기



단일/단시간의 온라인 수업이 아닌,
스스로 책을 읽고 성찰하며, 기록해 나가는 온택트 교육

프로그램 운영(안)

도서 선정 및 발송

사전 과제 및 레터 발송



- 교육 대상 및 범위 선정
- 해당 부분 정독(주제선정)
- 교수자에게 사전질문 Q&A

1권당 2차수 본 교육 진행

주제강의 → QandA → 조별활동 → 피드백



- Zoom이나 Webex 등 활용가능한 온라인툴 기반 강의 전달
- 소그룹 토의를 위해 리트리움, 패들릿, 구글닥스 등 다양한 온라인툴 활용
- 실제 교육은 총 2~5시간 진행(모듈을 나눠 진행가능)
- 정원 15명~20명 권장



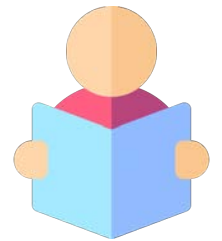
- 핵심주제강의 Live
- 사전질문 QandA Time
- 실시간 피드백 강의 반영

- 조별활동(Keyword별)
- 실행방안 및 개선과제 도출
- 조별 퍼실리테이터 참여가능

- 2주동안 실제 실천 행동을 다이어리(온라인툴)에 작성
- 다음 주 교육 시작시 FeedBack과 Wrap-up

클로징

성찰과 자기인식



- 1권 완독
- 업무적용 FeedBack
- 사후레터 발송
- 참여자 사전과제 및 토론 내용, 실행과제 등 정리

사전과제

결정된 교육 범위와 차수를 기반으로 첫 번째 교육에 참여하기 이전에 학습자들이 읽어야 할 챕터(페이지)를 안내할 예정입니다. 이와 함께 사전과제 안내 및 작성 링크를 전송합니다.

핵심 질문 1개

- **교육 주제와 관련해서 내가 해결하고 싶은/정답을 듣고 싶은 한 가지 질문은 무엇인가?**
→ 학습자는 첨부된 링크에 접속하여 핵심 질문 기입
(eg, 코로나 상황에서 조직의 일하는 방식이 많이 변화하고 있는데 변화에 수용적이지 못한 구성원은 어떻게 해야 할까?)
- **안내된 도서 챕터의 내용을 읽으면서 작성한 핵심 질문에 대한 답변을 포함하고 있다고 느끼는 문장을 밑줄 친다.**

초점 질문 1개


- **교육 주제와 관련한 초점 질문을 교수자는 교육 담당자와 논의하여 1가지 선정한다.**
→ 교육 주제와 관련된 조직의 가장 큰 이슈 혹은 교육의 핵심 목표를 초점 질문으로 선정
(eg, 우리 조직에서 지금 가장 변화가 필요한 영역과 그 변화를 이끌기 위해 리더는 어떤 역할을 해야 하는가?)
- **학습자는 제시된 초점 질문을 생각하면서 안내된 도서 챕터의 내용을 읽어 나가고, 초점 질문의 답변을 담고 있다고 여겨지는 문장을 밑줄 친다.**

인상 깊은 문장 1구절

- **학습자는 안내된 도서 챕터의 내용을 읽으면서 가장 인상 깊었던 문장을 밑줄치고, 가장 인상깊은 한 문장을 선정한다.**

구분		내용	시간
들어가기		[설명 및 질문] 우리는 왜 이 주제를 고민해야 하는가? [아이스브레이킹] 1. 이 책을 읽고 남은 단어 세 가지 2. 인상깊은 한 문장 **2회차인 경우 1. 사전과제 수행 결과 및 소감	30분
주제 강의		주차별 강의	1시간
조별 활동 (선택)	주제 토론	자유토론 질문 2개 디베이트토론 질문 1개	1시간
	실행 과제	주제 관련 현업 적용 실행 과제 제시 개별 실행 계획 작성(혹은 상호 협의하에 결과물 도출) 조별 나누기	1시간
마무리		Feel, Learn, Do 작성 안내 다음 강의 진행 안내 및 마무리	30분

예시



eshong@gmail.com
www.planb.ac

안녕하세요.

플랜비디자인 중국주 책임입니다.

우리는 지난 8월 19일 회의'에 대해 회의'하는 시간을 가졌습니다.

매년 국내 한 상장기업이 회의에서 낭비하는 시간 - 평균 44만 시간
1회 평균 회의시간 중 낭비되는 시간 - 31%
회의 때문에 우리는 매일 역량을 주는 것과 같다

위 메시지를 기억하시나요? 우리가 얼마나 많은 시간을 회의에 낭비하고 있는지 말씀드렸습니다.
어떤 비즈니스에서 어떤 일을 하던 회의는 어떻게 사용하느냐에 따라
여러분의 성장과 성취에 도움을 주는 하나의 훌륭한 수단이 될 수 있습니다.

나중이라도 이 사후 레터에 적힌 핵심내용을 다시 읽으실 수 있도록,
가짜 회의가 아닌 진짜 회의가 넘쳐나는 피피비스튜디오스가 되는데 도움이 되기를 바랍니다.

먼저, 회의하면 어떤 단어가 떠오르시나요? 무의미함, 시간낭비, 지겨움, 답답함 등 대부분의 사람들은 부정적인
단어들을 떠올립니다. 회의'가 만약 조직 내에서 사라진다면 기뻐할 사람이 참 많을 겁니다.
그런데도 불구하고 회의가 사라지지 않는 이유는 회의가 사라진다면 우리 조직의 '집단의 지성'도 같이 사라지기
때문입니다.

팀보다 위대한 선수는 조직 내에 없습니다. 팀이라는 위대한 선수가 플레이하는 곳이 바로 '회의'입니다.

하지만, 가짜 회의에는 질서와 소통이 없습니다. 사람은 모이지만 논의가 없고, 논의는 하되 결정이 없고,
결정은 하되 실행이 없고, 실행은 하되 책임이 없습니다.

그래서, 우리는 진짜 회의는 '회의결행'이 있는 회의라고 말합니다.

〈가짜 회의〉

- No Discussion
- 회의는 하지 논다는 없다
- No Decision
- 논의는 하지 결정을 없다
- No Doing
- 결정은 하지 실행은 없다
- No Responsibility
- 실행은 하지 책임은 없다

➔

〈진짜 회의〉

- 회의 (會)
- 모두가 자기 몫을 맡아서 모여서
- 의 (議)
- 모두가 자기 몫을 나누고
- 결 (決)
- 의견을 나누고 결정내려
- 행 (行)
- 결정한 내지 않고 실행으로 옮기는 일

사후 레터 발송

각 기업별 교육 내용에 맞게 사후 레터 발송

- 교육 내용 리마인드
- 액션 플랜 실행 독려

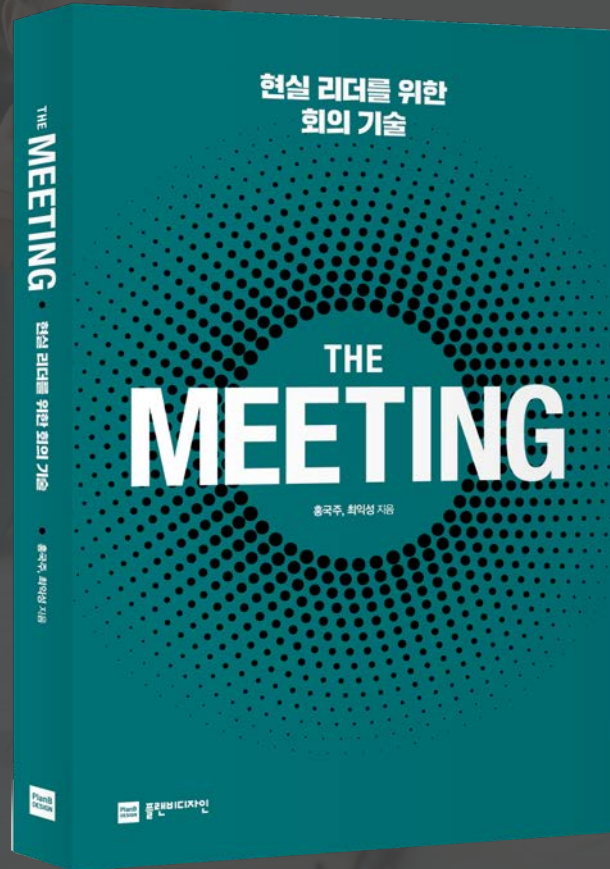


ON-TACT

프로그램 세부 내용

Program 1

THE MEETING



진짜 회의를 위하여

회의의 첫 단추는 무엇일까?
올바른 회의문화를 위한 시작

회의와 일하는 방식

회의 전,중,후에는 무엇을 해야할까?
일상 업무까지 이어지는 일하는 방식도
현명하게

이슈에 따른 전략과제와 도서 프로그램

업무 효율성 측면에서 일하는 방식(회의, 보고, 공유)변화. 특히 소통과 협업 강조됨

급변하는 환경에 대해 유연하게 대응하기 위한 전사적인 일체감 형성 (커뮤니케이션 강화)

팀원들과의 커뮤니케이션, 갈등 상황에서 해결을 위한 커뮤니케이션



장기적 관점에서의 재택근무, 시간차출퇴근제 등 근무형태 유연화 검토 중임

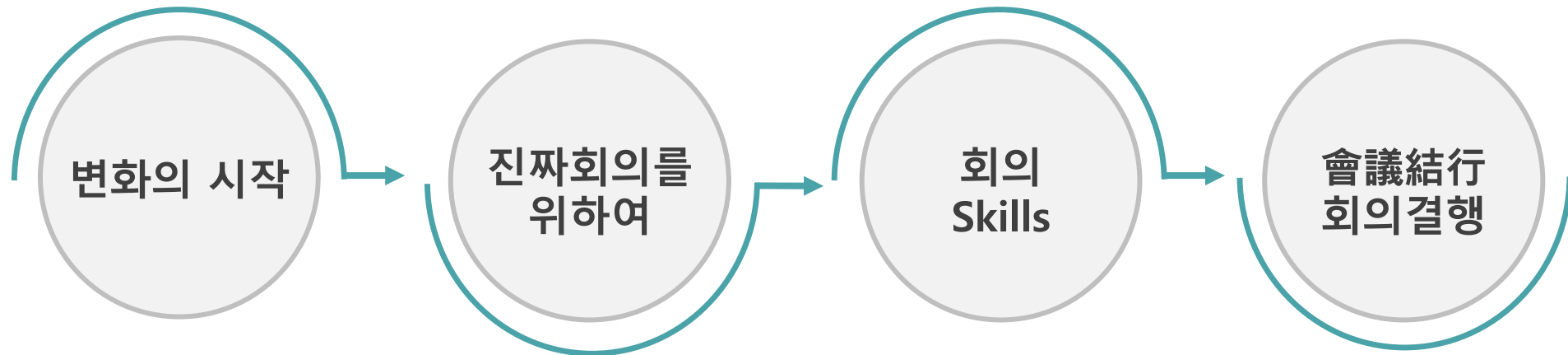
일하는 방식에 있어서 좀 더 효율성을 추구하는 방향으로 추진 (회의/보고 문화 개선)



온/오프라인 회의문화 모니터링 및 가이드라인 수립

대면/비대면 커뮤니케이션 역량 점검 및 강화

코로나 일상 속, 스마트하게 회의하는 법



일하는 방식이 변화된 **포스트 코로나 시대**
“회의원칙과 그라운드룰(Ground rule)” 재정립 및 회의 혁신

구분	내용	방법	시간(분)
Check-In	<p>[질문/설명] 회의 얼마나 만족하고 있는가?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 리더로서 나의 회의 진행 능력은 몇점인가? - 우리가 하는 회의는 몇점인가? - 회의에서 리더의 역할은 얼마나 중요하다고 생각하는가? 	질문 설명	10
회의의 중요성과 리더의 역할	<p>[설명] 가짜회의는 시간을 낭비한다. 진짜회의는 집단의 현명함을 이끌어낸다.</p> <p>[활동] 가짜회의 체크리스트를 통해 우리 회의 점검하기</p> <p>[활동] 회의의 6가지 유형(문제해결, 진척도 확인 등)과 우리가 많이 하는 회의(현재), 우리가 많이 해야 할 회의(미래)</p> <p>[설명] 회의 내 리더의 역할</p> <ul style="list-style-type: none"> - 대기업 회의개선 프로젝트 사례를 통해 알아보는 회의 내 리더의 역할 - 회의를 바꿀 수 있는 사람은 팀장/리더이자 의장인, 주관자뿐이다. - 올바른 회의 문화를 만들기 위해 리더가 해야할 일 	질문 설명	50
쉬는 시간			10
소그룹 토의	<p>[활동] 회의 참가자들이 가지고 있는 회의에 대한 잘못된 신념 찾기</p> <p>[토론] 올바른 회의 문화를 위해 바뀌어야 할 몇 가지는 무엇인가? (액션 플랜 수립)</p>	토의	50

구분	내용	방법	시간(분)
Check-In	지난 시간 wrap-up		10
회의를 이끄는 리더의 회의 진행 스킬	<p>[회]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 회의의 첫 단추: 왜 모이는지를 설계하는 것 - 그라운드 룰과 회의원칙이 왜 필요한가? <p>[의]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 꼭 필요한 인원이 참석해야 하는 이유는 무엇인가? - 불필요한 자료는 간소화 할 수 있는가? - 만약 자료를 읽지 않고 참여했다면 어떻게 해야 하는가? - 회의에서 구성원들은 자기 주장을 잘 펼치지 않는다면 어떻게 해야 하는가? <p>[결]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 결론단계에서 체크할 것 세 가지: 무엇, 누가, 언제까지 (결정에 대한 결정) - 회의록이 아니라 회의실행계획서가 중요하다. <p>[행]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 회의의 목적은 "실행"이다. 실행 과정에 대한 팔로업은 리더의 책임입니다. 	질문 설명	50
쉬는 시간			10
소그룹 토의	<p>[토론] 스마트한 회의를 위하여 리더가 할 일</p> <ul style="list-style-type: none"> - 팀장으로써 내가 노력해야 겠다고 생각하는 것 정리(팀 회의시 공표) - 우리 팀의 의견이 잘 나오기 위해서 노력해야 할 것은? 	토의	50



홍국주 책임
Senior Consultant

경력 학력

- 현) 플랜비디자인 책임컨설턴트(Senior Consultant)
- 현) 서울대학교 산업인력개발학 석사 (수학 중)
- 현) Global Economy 고정 칼럼니스트
- 저서: 리더십을 쓰다2_신입의 품격(공저, 2017), 플랜비디자인이 쓰다 (공저, 2019)
시작을 쓰다 (공저, 2019), The Meeting : 현실 리더를 위한 회의의 기술(홍국주 & 최익성, 2020)
- 호주 퀸즐랜드대학교(University of Queensland) 심리학 학사 & Honours
- 논문: Effective risk communication to promote conservation (2016)

수행 프로 젝트

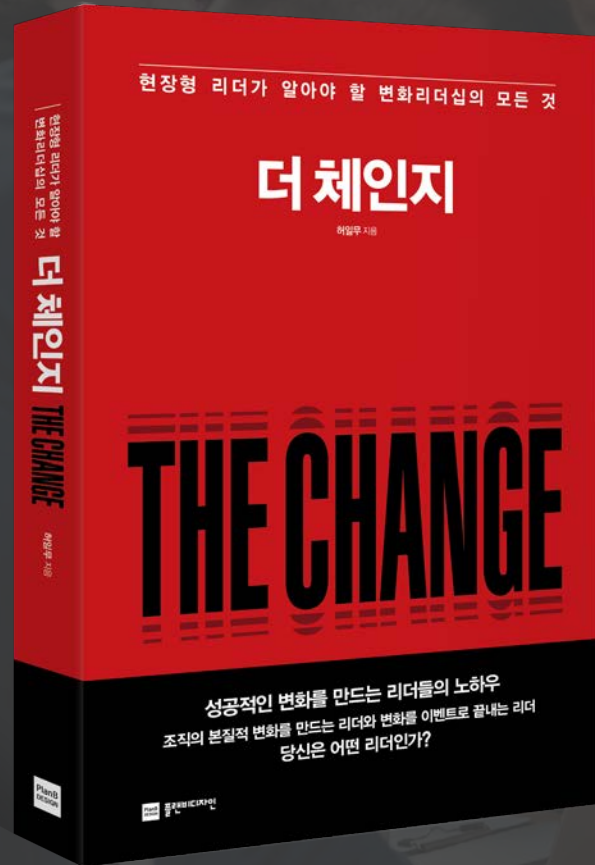
- 현대자동차 남양연구소 회의문화 개선 프로젝트
- 동원그룹 교육체계 재수립 프로젝트
- KT 계열사 (주)브이피 핵심가치 구체화 프로젝트
- 삼성디스플레이 SDC(미션, 핵심가치, 일하는 방식) 재정립
- MSC Soft 리더십 프로그램 개발
- 서울신용보증재단 자율연구그룹 프로젝트
- AK캠택 경영철학(미션, 비전, 핵심가치) 리뉴얼 프로젝트
- 팀장 리더십 온라인 교육과정 개발
- '회의의 기술' 온라인 교육과정 개발 및 강의
(멀티캠퍼스/한화 S&C/KG 에듀원/ 한국생산성본부 등 배포)
- 삼성 에스원 신입사원 교육과정 'My Story' 개발 (한국 HRD 협회 최우수 교육사례 수상)
- 삼성전자 DS부문/SET 부문 회의문화 개선 프로젝트(모니터링 및 분석)
- 이지바이오 팀 워크샵 프로그램 개발 및 퍼실리테이션 (2017, 2018, 2019)
- 이지바이오 차부장 승진자 과정 및 역할 정립 프로젝트
- 태평양물산 '알바트로스' 리더십 과정 개발 프로젝트(분석, 설계, 개발)
(2017, 2018)
- DCIS 미션 및 비전 수립 워크샵 수행

강의 이력

- 캠코 한국자산관리공사 회의 교육 센터, 생활가전 CA 약 300명 대상 '조직문화, 변화관리 및 퍼실리테이션' 특강
- 리텐다드 비전 수립 워크숍
- 강원도교육연수원 교장, 교사 및 5급 승진임용대상 회의 퍼실리테이션 교육 & 워크숍
- 메디톡스 Action Learning 기반 팀장 리더십 과정 Facilitator
- KG에듀원 전직원 대상 '회의에 대한 회의' 특강
- LS산전 본사 Communicator 약 100명 대상 조직문화 강의
- 삼성전자 SET부문 VD 사업부, R&D 캠퍼스, 의료기계사업부, 글로벌 기술
- 삼성디스플레이 CA 약 100명 대상 '회의문화 개선 교육' 강의
- 농협대학교 협동조합경영과 재학생 대상 GRIT 학습법 강의
- 제 1회 스타트업 조직문화 포럼 (주제: 회의를 보면 문화가 보인다)
- 태평양물산 디자인 본부 60명 대상 팀 워크숍 강의

Program 2

THE CHANGE



개인과 조직의 변화

개인의 변화 리더십과 조직의
변화 경쟁력 강화와 기대효과

변화를 위한 변화 A to Z

변화의 본질과 변화 리더의
변화 실행 스킬 파악하기

이슈에 따른 전략과제와 도서 프로그램

일하는 방식의 변화가 과연 리더십에 어떤 영향을 끼칠 것인지, 이런 부분에 대한 논의가 이루어짐

요즘같은 어수선한 상황에서는 차라리 일방적이더라도 강력한 리더십이 필요하다는 부분도 느껴짐

새로 받아들여야 할 역량은? 가진 것 중 강화해야 할 나만의 역량은?

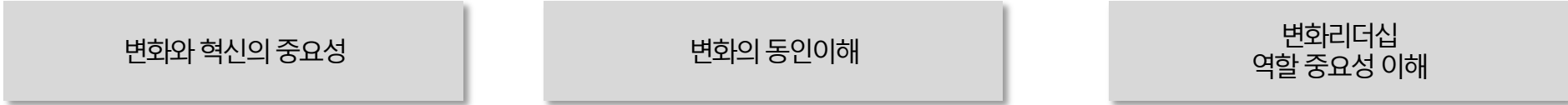


환경변화에 유연하게 대응할 수 있는 수평적 조직문화를 구축하기 위한 리더로서의 역할

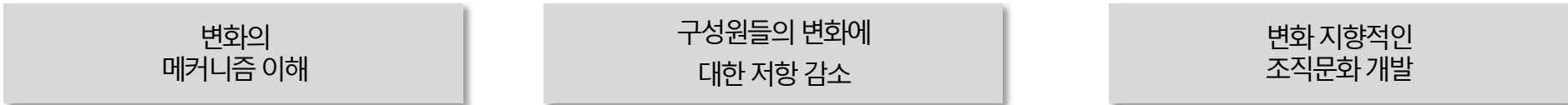


변화를 예측하고, 대응하며, 위기를 관리하는 리더십

<개인> 환경변화에 따른 변화리더십 중요성 인식 및 개발



<조직> 변화역량강화를 통한 조직변화경쟁력 강화



<기대효과>
조직성과와 변화에 기여하는
변화리더로서의 역량개발

구분	내용	방법	시간(분)
Check-In	<p>[왜 변화해야 하는가?]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 변화의 본질 - 변화를 위한 세 가지 질문 		10
변화리더의 조건	<p>[진정한 변화리더 되기]</p> <p>변화를 리딩하는 리더십 스킬</p> <p>변화와 탁월성의 원리</p> <p>소프트파워를 활용하라</p> <p>[변화를 올바르게 진단하라]</p> <p>기술적 도전 vs 적응적도전</p> <p>권장프로세스 vs 강제프로세스</p> <p>장애 vs 반대</p> <p>[변화모델 적용하기]</p> <p>전통적 변화모델과 긍정변화모델</p> <p>See-Feel-Change 변화전략</p> <p>-고든램지에게 배우는 변화리더십 방법</p>	<p>강의</p> <p>동영상</p> <p>팀 활동</p> <p>진단</p> <p>피드백</p>	50
쉬는시간			10
소그룹 토의	[변화모델 적용 실습] 현업에서 활용가능한 SFC방법 찾기		50

구분	내용	방법	시간(분)
Check-In	이전 시간 wrap-up		10
변화실행스킬	<p>[변화동기부여 대화하기] 변화동기부여 대화하기 : 변화대화의 목적 마음의 문을 열게 하기 : 듣기로 심리적 안전감 높이기 의욕 불러일으키기 : 경청과 공유 관점을 바꾸어 동기부여하기 : 개방적질문과 반영적경청</p> <p>[저항을 긍정의 에너지로 바꾸기] 저항과 방어는 정상적인 반응이다 저항을 최소화하는 커뮤니케이션 전략 4P - 1단계 Purpose : 왜 이 변화가 일어나는가? - 2단계 Picture : 무엇을 변화시킬 것인가(변화의 끝 그림) - 3단계 People : 변화에 영향을 받는 사람은 누구인가? - 4단계 Process : 변화가 실행되는 방법은 무엇인가?</p> <p>저항을 긍정의 에너지로 바꾸는 스킬 - 현업에서 주로 발생하는 저항의 유형 - 저항에 대처하는 효과적인 커뮤니케이션</p>	강의 팀활동 퀴즈 동영상	50
쉬는시간			10
소그룹 토의	[실습] 변화동기부여 대화하기		50



허일무 박사

**경력
학력**

- 현) 플랜비디자인 전문위원
- 현) HIM변화디자인연구소 대표
- 저서: 더체인지(2020), 노와이(2017), 차이를 만드는 습관(2015), 습관다이어리(2015), 체인지웨이(2014)
- 경력 : 성균관대학교 경영학과 겸임교수, 삼성에스원 인재개발팀/영업지사장, 엑스퍼트컨설팅 전임교수, 세계경영연구원 겸임교수 / 장안대학교 외래교수
성균관대학교 경영대학원 초빙교수
- 학력 : 성균관대학교 경영전문대학원 경영학과 박사
성균관대학교 경영대학원 경영학 석사

**전문
분야**

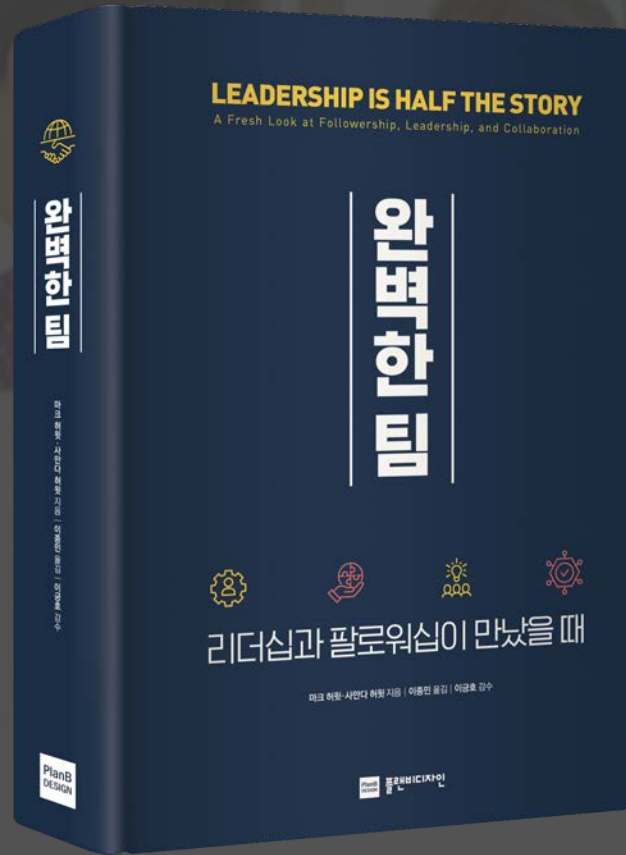
- 변화관리, 셀프리더십,, 변화리더십, 트렌드이해, 변화와 혁신, 리더십(성과관리, 팀장리더십, 맥스웰 리더십 FT, 멘토링, 코칭, 커뮤니케이션), 조직문화(비전 Build-Up), 핵심가치공유/내재화

**강의
이력**

- SK하이닉스(총 9차수), SK텔레콤서비스탑(총3차수) 셀트리온(2차수), 한국공항공사, 신용보증기금
- 삼성에스원(2차수), 삼성바이오, 세메스, 신용보증기금, 한국가스기술공사, 새마을금고, 알프스코리아 <조직문화혁신특강>
- 삼성전자 반도체(총23차수) <삼성전자 협력사 신입임원(4h) - 총 2차수 <변화관리>
- 현대모비스, 곤지암리조트, SK하이닉스, 신용보증기금, 매그나칩반도체, > <넥센타이어, 두산건설, JT친애저축은행, 삼성에스원-총 5차수 <변화관리 >
- 맥도널드, 삼성에스원, <삼성전자 협력사 관리자(4h) - 2차수 <변화관리리더십과정>
- 코레일, 하이원리조트, 아주그룹, 경기도교육개발원 <삼성전자 DS그룹 파트장(8h)~14h) - 3차수 <변화관리리더십>
- 삼성전자 반도체(총30차수) <LH공사 특강(2~3h) - 총 21차수 <과장, 차장, 부장 창의적 변화관리>
- SK하이닉스(총9차수) <대우조선해양 (6~9h)- 총 21차수 >
- 라이나생명, 삼성메디슨, KCC건설, 국민은행, 조선내화, 티맥스, <차장·부장 승격자 과정 / 변화관리 리더십 과정/ 자기변혁리더십 과정 >
- 한국가스공사(3차수), 삼성에스원(총5차수), 일진그룹(총2차수), >

Program 3

완벽한 팀



모두를 위한 리더십, 팔로워십

더 이상 누구 한 명의 역할이 아닌
리더십과 팔로워십

완벽한 팀의 5가지 조건

최고의 팀이 되기 위한
최고의 플레이어들의 역할

이슈에 따른 전략과제와 도서 프로그램

협업 및 공동체의 중요성을 알고 조직활동에 기여할 수 있는 방향으로 조직문화를 이끌어 가야한다고 생각함

언제 코로나가 끝날까? 다소 편안한 감정과 불안감을 느낌



사기가 저하된 조직 분위기, 감정

조직에 대한 신뢰 회복 및 신뢰문화 구축 필요

완벽한 팀



리더십과 팔로워십을 통한 팀워크 다지기

리더십이란 이제는 단순히 형식적 역할과 직위를 가진 소수의 사람이 아니라, 모두를 위한 것이어야 합니다.

팔로워십도 구성원들 만이 아니라, 우리 모두를 위한 것입니다.



구분	내용	방법	시간(분)
CHECK-IN	<ul style="list-style-type: none"> [들어가는 질문] 당신은 현재 당신이 속한 분야에서 최고의 플레이어입니까? [설명] 구글이 찾아낸 성과를 내는 팀의 다섯 가지 요소 <ul style="list-style-type: none"> - 그들은 왜 팀에 집중한 연구를 2년 동안이나 했을까요? 		10
FIVE ELEMENTS of A PERFECT TEAM	<ul style="list-style-type: none"> 첫째: 모두가 최고의 플레이어입니다. <ul style="list-style-type: none"> - 당신은 대체 불가능한 사람입니까? - 당신을 대체하는데 소요되는 시간은 얼마나 될까요?(90일, 60일, 30일~~~~) - 질문을 멈추지 마세요. 둘째: 심리적 안전감(Psychological safety)이 높습니다. <ul style="list-style-type: none"> - 우리 팀 문화를 측정할 수 있는 강력한 두 가지 질문: WHY 설명, WHY 질문 - 용기를 내지 않아도 말할 수 있는 문화를 만들어야 합니다. 셋째: 공유된 목표를 가지고 있습니다.(동일한 목표와 공유된 목표를 구분합니다.) <ul style="list-style-type: none"> - 서로에게 충질을 하던 회사는 어떻게 시가총액 1위의 회사가 되었을까? <ul style="list-style-type: none"> : 그들이 집중한 단 한가지: 공유된 목표 - 상향동욕자승: 공유된 목표를 만들어야 합니다. 		50
쉬는 시간			10
소그룹 토의	<ul style="list-style-type: none"> [직급별 토의] 우리 팀의 공유된 목표는 무엇인가? 회고 		50

구분	내용	방법	시간(분)
CHECK-IN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 지난 시간 wrap-up 		10
FIVE ELEMENTS of A PERFECT TEAM	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 넷째: 파트너십 스킬을 가지고 있습니다. <ul style="list-style-type: none"> - 먼저 질문하세요. “나는 함께 일하기 좋은 사람인가?” - 피드백을 받을 수 있는 용기가 있는 사람이 훌륭한 파트너가 됩니다. - 상호 피드백을 할 수 있어야 합니다: 솔직함, 극단적 투명성을 가져야 합니다. ▪ 다섯째: 전문성의 함정에 빠지지 않기 위해 노력합니다. <ul style="list-style-type: none"> - 과거의 성공 경험이 현재에도 유효하지 않습니다. - 과거의 못했다고 해서 현재에도 못하는 것은 아닙니다. - 전문가 함정에 빠졌다는 신호 		50
쉬는 시간			10
소그룹 토의	<ul style="list-style-type: none"> ▪ [직급별 토의] 완벽한 팀을 위해서 단 한 가지만 바꾼다면? ▪ 회고 		50



이종민 위원

- 경력
학력**
- 현) 플랜비디자인 전문연구위원(리더십, 회의문화 분야)
 - 현) 경영·학습 자문집단 레드팀(RedTeam) 책임 큐레이터(2017~)
 - 현) 에버노트 공인 컨설턴트(ECC) (2016~2017)
 - 전) 동국제강그룹연수원 후인원 연수팀장 / 인사팀 (2007~2017)
 - 전) 매그나칩 반도체 OD&Training팀 (2007)
 - 전) LG유통(현, GS리테일) 인재육성팀 (2001~2007)
 - 고려대학교 교육학(HRD 전공) 박사 수료
 - 고려대학교 교육대학원 석사(Human Resources Development)
 - 평생교육사 2급
 - 역서: 완벽한팀(2019), 기업교육혁신실행매뉴얼(2010)

- 전문
분야**
- 퍼실리테이션 : 실무 경험 기반 조직문화, 조직개발(OD), 변화관리, 인재육성 분야
 - 강의 : 변화와 혁신, 리더십, 팔로워십, 창의적 문제해결/기획력/시간관리/스마트워크, 부서간 협업, 소통

- 수행
프로
젝트**
- 동국제강그룹 임원 워크샵 프로그램 기획 운영
 - 동국제강그룹 갈등관리, 문제해결 워크샵 전문 퍼실리테이터 활동
 - 국민연금공단 사내강사선발 외부평가위원 (2015)
 - 평생학습타임즈 기고 (2015~2016)
 - 한국직업능력개발원 연구 SME(학생 진로개발역량 지표 개발) (2016)
 - 충남대학교 백마인턴십 매뉴얼 개발 SME (2016~2017)

- 출강
회사**
- 삼성전자, 동국제강, 태평양물산, 일지테크, 머크코리아, 매그나칩반도체, SK, 교보하트랙스, 차이커뮤니케이션, 하이마트, 메리츠화재, 한화생명, 스마일게이트, KT&G, 테이팩스, LG Uplus, 까사미아, 렉스젠, 텔레칩스, 한국단자공업, 렉스젠, 까사미아, 매그나칩반도체, 서울보증보험, 원익, 세아그룹, 삼성SDI, 녹십자, 인커뮤니케이션, 이지웰페어, 볼보코리아, 볼스원, CJ오쇼핑, CJ헬스케어 LF, KCC 외 다수


별첨

1. 플랜비디자인 도서 Matrix
2. 온라인 Tool 선택 가이드
3. 코로나 인사이트 서베이

[참고] PlanB Matrix

	리더십	조직문화	팀워크	직무분석	HRD	전략경영 / 노무
Leader	 리더십, 문을 열다	 더 미팅			 가르치지 말고 배우게 하라 : 러닝퍼실리테이션	
	 진정성의 여정				 가르치지 말고 플레이하라	 해결에 집중하라
	 나는 인정받는 팀장이고 싶다	 조직문화가 전략을 살린다		 체계적 직무분석 방법론		
	 나는 (***) 팀장이다				 가르치지 말고 경험하게 하라	 re:Global
	 더체인지	 인터널브랜딩	 완벽한 팀	 직무분석개론	 가르치지 말고 보여주자	 균형일터
	 더골-성과관리	 조직문화 재구성		 퍼포먼스	 직장생활, 나는 잘 하고 있을까?	 사무력
	 리더십을 쓰다	 더딜리트			 사내강사 실무 노하우	
All						

[참고] 온라인 라이브 TOOL 플랫폼 차이

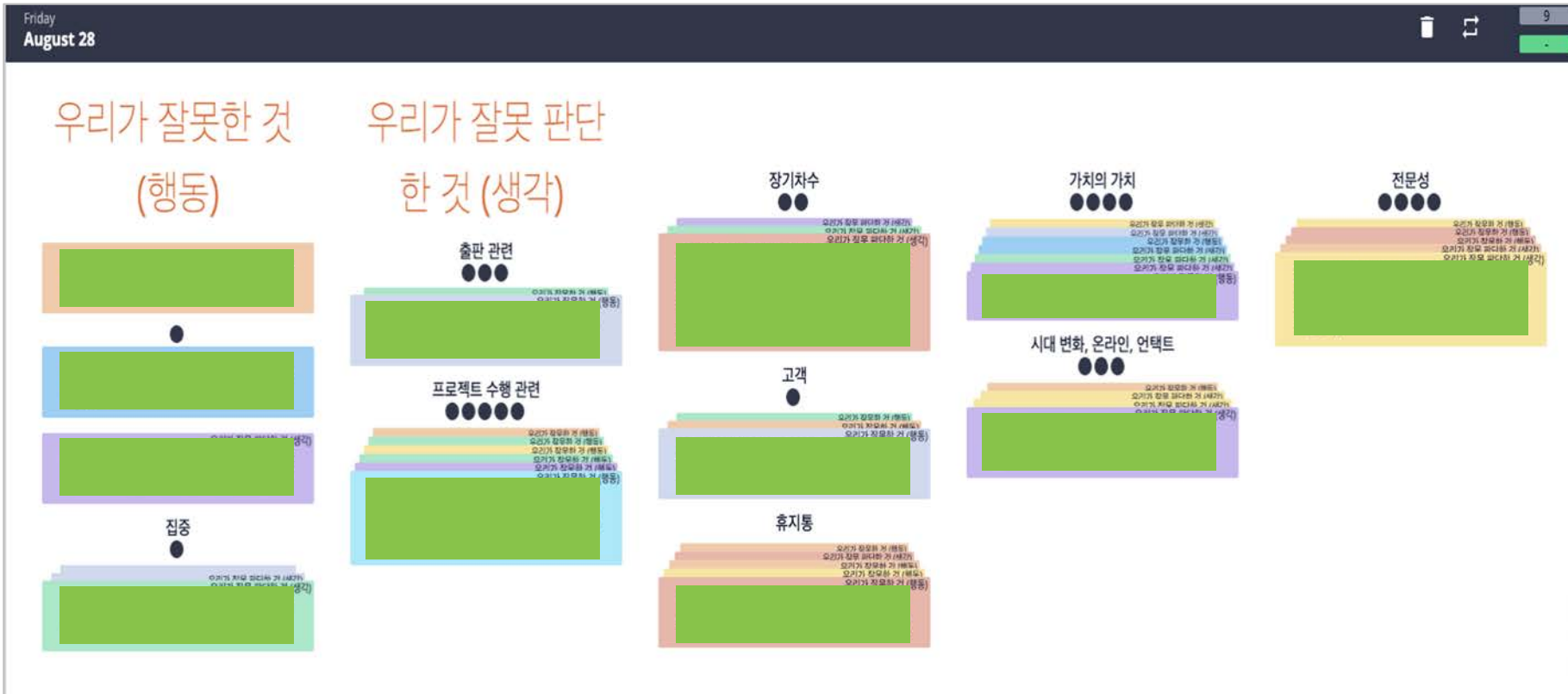
	 Zoom	 Webex	 Teams
데스크톱 앱 (호스트)	설치	설치	설치
링크초대	O	O	X
소회의실	O	트레이닝센터에서 가능 (오디오만 지원)	팀 내부에 생성가능
소회의실 호스트 제어	O	O (트레이닝센터)	X (참가자가 직접 이동)
화이트보드	O	O	X
특징	소회의실 기능 우수 교육용으로 적합	화상회의 원조 보안성 우수	화상회의 참가자를 사전에 팀으로 편성하여 초대 가능

*교육 진행을 위해서는 유료 사용이 필요함. 유료 요금제 기준. 출처)원운식 소장

[참고] 강의활용도구(On-Line Tool)



포스트잇!보다 더 직관적입니다!
주제를 선정하고, 아이디어를 확산하고,
그룹핑하여 투표하고 액션플랜까지 활용 가능!



[참고] 강의활용도구(On-Line Tool)



온라인 협업도구! 실시간 소통
생각과 의견을 올리고, 투표도 하고,
공감하여 액션플랜 가능!

padlet

ilmu heo + 21 • 1개월

영향력이 높은 사람들의 특징(상사,후배)

포지션 없는 실무리더의 리더십개발

영향력이 높은 상사

인성이 좋다

☆ 평가 0

영향력이 높은 상사

- 목표 의식이 뚜렷하여 팀원들에게 목적과 동기부여를 끊임없이 주입함
- 책임전가를 하지 않음

☆ 평가 0

영향력이 높은 상사

- 문제를 정확하게 파악하고 해결책을 제시한다
- 생각 보다는 실천(결정)한다
- 직원들과 꾸준히 소통한다

☆ 평가 0

영향력이 높은 상사

직위에 걸맞는 지식
원만한 대인관계

☆ 평가 0

영향력이 높은 상사

정확한 업무 파악 및 지시
공과사 구분(개인적 감정 일에 연관시키지 않기)

☆ 평가 0

영향력이 높은 상사

1. 명확하고 정확한 업무지시
2. 업무에 대한 높은 이해도를 가짐
3. 합리적인 판단

☆ 평가 0

영향력이 높은 상사

- 팀원들의 개인특성을 이해하고 수용함

☆ 평가 0

영향력이 높은 상사

명확한 판단후 끝까지 책임지는 상사~~♡

☆ 평가 0

영향력이 높은 상사.

1. 계획이 뚜렷
2. 팀원들에 대한 요구사항이 명확
3. 솔선수범

☆ 평가 0

영향력이 높은 상사

자신감이 많다
성격이 급하다
한번에 여러가지 업무를 지시

☆ 평가 0

영향력이 높은 상사

1. 목표를 가지고 끊임없이 도전하는 상사
= 현실에 만족하지 않고 목표보다 더 높은 수준의 목표를 정하고 끊임없이 도전

2. 대인영향력: 자신의 의도를 상대방을 설득할수 있는것

영향력이 높은 상사

자신이 할 수 없는 일을 부하에게 시키지 않고, 달성 가능한 구체적 목표와 비전을 제시하는 상사

☆ 평가 0

빠른 대처 능력

☆ 평가 0

영향력이 높은 상사

수평적인 마인드가 강하고, 의견 수렴능력이 높음. 팀

영향력이 높은 상사

배려심이 깊다
업무 이해도가 높다

☆ 평가 0

영향력이 높은 상사

대인배
정확한 지시
명확한 상벌

[참고] 강의활용도구(On-Line Tool)



Google Docs

플랜비디자인이 회의컨설팅에서
가장 많이 강조하는
'동시에 말하기' 기법 중 하나로 사용합니다

20200815 플랜비디자인 인텐시브데이


파일 수정 보기 삽입 서식 도구 부가기능 도움말

100% 일반 텍스트 Arial


11 B I U A

2 1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13

그 치열한 순간을 포착했습니다.



32개의 질문이 카테고리별로 7개의 벽면에 나누어 부착되어 있습니다.



다음 자리로 이동 할 수록 점점 더 질문에 대한 답에 대해 생각에 생각을 하게 되었습니다.
답변을 3개씩 적는 것이 룰이었습니다.

A man in a blue suit is sitting at a desk, working on a laptop. In the background, a large monitor displays a video conference with four people. The scene is dimly lit, with the primary light source coming from the desk and the monitor.

코로나 19, 사람들의 반응

1. 조금(or 엄청) 빠르게 미래를 앞당겼다.
2. 안 될 줄 알았는데 다 되더라.
3. 코로나 이전으로 돌아가지 않을 것 같다.
4. 그래도 만나게 좋은 것 같다.
5. 나는 나의 길을 가련다.

설문조사 개요

설문조사는 인사담당자들 대상으로 진행하였으며, 총 30명이 응답함. 조사 기간은 8일이었으며, 문항은 총 7개로 구성됨

1 조사 대상

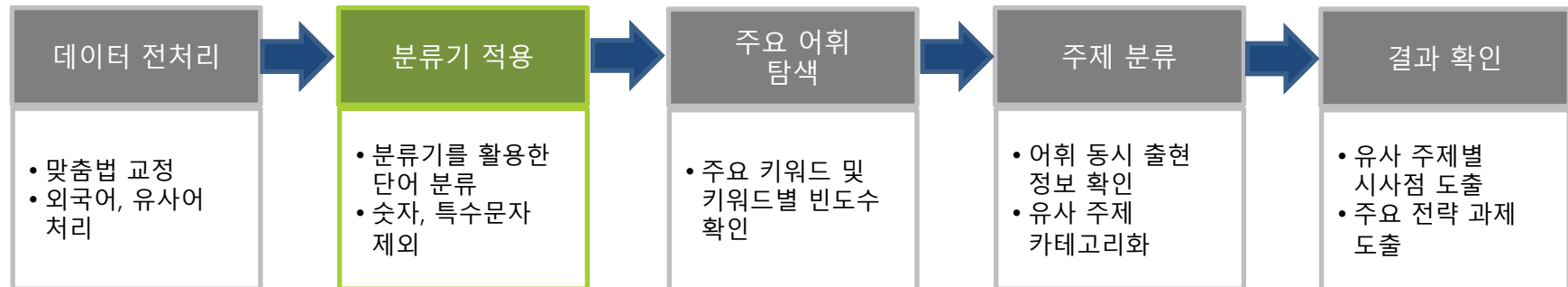
- 각 기업 및 공공기관 인사 담당자
- 총 30명

2 조사 기간

- 2020년 03월 11일 ~ 2020년 03월 18일
- 총 8일간 실시

3 분석 프로세스

- 분석 프로세스는 크게 5단계로 구분됨. R 프로그램을 활용하여 주요 키워드 및 출현 빈도를 확인 함



4 조사 문항

- 코로나 사태 이후 기업에 어떤 변화가 일어나고 있으신가요?
- 현 시점의 조직의 HRD 대체 전략은 무엇인가요?
- 향후 교육을 어떤 방향으로 진행할 예정인가요?
- 조직 문화의 이슈 및 방향은 어떠한가요?
- 리더십 이슈 및 방향은 어떠한가요?
- "이런 프로그램이나 컨설팅이 있으면 좋겠다."하는 것이 있다면 무엇인가요?
- 현 상황에 대해 가장 고민이 되는 부분은 무엇인가요?

분석 내용

Q1. 코로나 사태 이후 기업에 어떤 변화가 일어나고 있으신가요?

키워드별 빈도

키워드	빈도
재택근무	12
변화	7
회의	7
직원	6
발생	5
연기	5
감소	4
기업	4
비즈니스	4
업무	4
활용	4
회식	4

키워드	빈도
마스크	3
매출	3
미팅	3
부서	3
사업	3
시간	3
온라인	3
일상	3
자제	3
행사	3
화상회의	3

키워드	빈도
감정	2
걱정	2
관리	2
금지	2
대면	2
방식	2
분위기	2
비대면	2
생각	2
생활	2
시차출퇴근제	2
역량	2
우리	2
운영	2

키워드	빈도
인원	2
전체	2
집합	2
최소	2
출장	2
출퇴근	2
취소	2
코칭	2
트레이닝	2
현장	2
환경	2
효과	2

Key Implication

- 1 재택근무, 시차출퇴근 등 업무생활, 환경 변화
- 2 대부분 비대면 방식의 온라인 화상회의를 진행하고 있음
- 3 비즈니스 기회, 매출 감소
- 4 모든 활동이 자제, 금지, 최소화, 취소
- 5 사기가 저하된 분위기, 불안한 감정 등

"언제 코로나가 끝날까? 끝났으면 좋겠다. 하지만 끝나면 일이 닥쳐올텐데." 양가감정을 느끼고 있습니다. 다소 편안한 감정과 불안감이요.

분석 내용

Q2. 현 시점의 조직의 HRD 대체 전략은 무엇인가요?

키워드별 빈도

키워드	빈도
온라인	20
진행	9
전면	7
중지	7
콘텐츠	7
자체	5
과정	4

키워드	빈도
개인	3
내부	3
도입	3
사내	3
시행	3
외부	3
운영	3
전략	3
집체	3
집합	3
컨텐츠	3
학습	3
활용	3

키워드	빈도
강좌	2
개발	2
계획	2
법정	2
보류	2
사외	2
상태	2
셀프	2
업무	2
온라인교육	2
자료	2
잠정	2
전체	2
제공	2
중단	2

Key Implication

- 1 온라인 대체의 비중이 압도적으로 높음
이 외의 전략은 없는 기업도 존재

“필수 교육은 온라인 대체, 사외위탁교육 중지...그런데 이걸 전략이 아닌 것 같긴합니다. 특별한 전략은 없습니다.”

- 2 일부 기업은 모임 및 교육을 잠정적으로 전면 중지함

- 3 외부교육보다는 자체 과정, 내부 교육 위주로 진행하고 있음.
이 기회에 자체 콘텐츠를 개발하거나 제도 개선안 수립에 집중하고자 함

“내부 교육 및 원격교육은 진행, 외부집체교육 참가 자제”
“온라인 콘텐츠 도입과 자체콘텐츠 개발, 제도개선안 수립에 집중”
“온라인 콘텐츠 자체 제작, 플립러닝의 도입 (일부 계층)”
“자체적으로 시행하도록 가이드 제공”

분석 내용

Q3. 향후 교육을 어떤 방향으로 진행할 예정인가요?

키워드별 빈도

키워드	빈도
온라인	13
집체	5
사태	4
상황	3
위주	3
직무	3
활용	3

키워드	빈도
강의	2
계획	2
구성	2
그룹	2
대외	2
디지털	2
법정	2
비용절감	2
사내	2
소규모	2

키워드	빈도
신청	2
예상	2
외부	2
운영	2
자기	2
진정	2
콘텐츠	2
필수	2
확대	2
회사	2

Key Implication

- 1 현재 대체 전략은 온라인이 맞으나, 향후에도 유지되는 비율은 적을 것으로 보임
- 2 향후 예전의 교육처럼 대외 및 사내집체교육 강화 예정인 곳이 다수
- 3 상황을 지켜보고 있으며, 아직 특별한 계획이 없는 기업도 존재

“특별한 방향이 정해지진 않음. 일단은 holding 상황이며, 추후 사태를 보면서 결정할 것으로 예상됨.”
“코로나 확산 상황에 따라 외부집체교육 진행 여부 판단”

- 4 소규모 그룹의 교육 진행 예정

- 5 교육 관련 비용절감

“여러 부서가 비용절감의 이슈를 가지고 있는 이상 교육 부서도 비용절감을 위한 노력들을 해야할 것으로 보여지기에, 실행하지 못하는 교육이 발생할 것으로 예상됩니다.”

분석 내용

Q4. 조직 문화의 이슈 및 방향은 어떠한가요?

키워드별 빈도

키워드	빈도
재택근무	8
변화	7
방식	6
일	6
회의	6
필요	5
업무	4
협업	4
활동	4
work	3
근무	3
리더십	3
부분	3
신뢰	3

키워드	빈도
가능성	2
개인	2
결과	2
기업	2
기존	2
다양	2
도입	2
보고	2
분위기	2
상황	2
소통	2
영향	2
예상	2
의사결정	2

키워드	빈도
이야기	2
자제	2
집중	2
추가	2
형태	2

Key Implication

- 장기적 관점에서의 재택근무, 시간차출퇴근제 등 근무형태 유연화 검토

“코로나 사태 이후에도 기경험한 재택근무 요청의 목소리가 높아질 가능성 존재...변화 가능성 검토”
“장기적 관점 재택근무 등 근무형태 유연화 고려 중”
- 업무 효율성 측면에서 일하는 방식(회의,보고,공유) 변화. 특히 소통과 협업 강조

“협업 및 공동체의 중요성을 알고 조직활동에 기여할 수 있는 방향으로 조직문화를 이끌어 가야한다고 생각함”
“일하는 방식에 있어서 좀더 효율성을 추구하는 방향으로 추진 (회의/보고 문화 개선)”
- 리더십에 대한 요구

“일하는 방식의 변화가 과연 리더십에 어떤 영향을 끼칠것인지, 이런 부분에 대한 논의들이 많이 이루어지고 있습니다.”
“요즘같은 어수선한 상황에서는 차라리 일방적이더라도 강력한 리더십이 필요하다는 부분도 느껴집니다.”
“기존팀장의 끈대리더십(자신이 끈대인지 모름)에 중간관리자의 감성리더십”
- 조직에 대한 신뢰 회복 및 신뢰문화 구축 필요
- 다양성, 젊은층의 개인주의적 성향 강화, 단독활동 증가

분석 내용

Q5. 리더십 이슈 및 방향은 어떠한가요?

키워드별 빈도

키워드	빈도
업무	5
조직	5
필요	5
사태	4
소통	4
검토	3
경우	3
계층	3
대응	3
문화	3
발생	3
요구	3
의사결정	3
팀장	3
구성	2

키워드	빈도
기반	2
다양	2
대면	2
대안	2
명확	2
문제	2
방안	2
분위기	2
산출물	2
생각	2
성과	2
수립	2
시스템	2
언급	2
역량	2

키워드	빈도
역할	2
위기	2
유연	2
재택근무	2
접촉	2
중요	2
증가	2
직원	2
직책	2
커뮤니케이션	2
코칭	2
팀원	2
프로세스	2
해결	2
효과	2

Key Implication

1 업무관리 리더십

"유연근무제 등 근태관리, 업무관리에 대해 적극적이고 긍정적인 마인드와 실질적으로 업무생산성이 저하되지 않도록 스마트한 관리기법이 필요한 시기라고 판단됩니다."
"재택근무시대 업무관리 방안이 중요해짐"
"업무 및 문제 해결 중심 리더십"

2 조직문화 구축

"환경변화에 유연하게 대응할 수 있는 수평적 조직문화를 구축하기 위한 리더로서의 역할"
"자기단위조직 일하는 문화설계"

3 의사결정, 커뮤니케이션 역량 강화

"정확한 정보와 투명성 등 의사결정상에서의 리더십이나, 소통과 협력을 이끌어 내는 리더십이 향후 방향이 될 거 같습니다."
"세대에 대한 이해 (소통, 코칭)"

4 위기관리 능력

"유연성, 다양성있는 조직문화를 요구하다가 강력한 리더십을 요구하는 목소리가 조금씩 있습니다. 위기관리 능력의 부족을 리더십에서 가장 효과적으로 채울 수 있다고 생각하는 듯 합니다.", "SUPER LEADERSHIP"

분석 내용

Q6. "이런 프로그램이나 컨설팅이 있으면 좋겠다."하는 것이 있다면 무엇인가요?

키워드별 빈도

키워드	빈도
업무	6
필요	6
관리	5
리더십	5
상황	5
온라인	5
조직	5
컨설팅	5
문제	4
가이드	3
방법	3
중요	3
효과	3

키워드	빈도
가능	2
개발	2
개선	2
계획	2
구성	2
내부	2
대응	2
대체	2
대표	2
마인드	2
무엇	2
문화	2
방법론	2
방안	2
사내	2
성과	2

키워드	빈도
성장	2
시간	2
시스템	2
쓰기	2
임원	2
전체	2
차별화	2
측정	2
커리큘럼	2
코칭	2
팀원	2
팀장	2
학습	2
해결	2
화상회의	2
활동	2

Key Implication

- 1 일하는 방식의 변화 관련 시스템, 교육 및 가이드, 그 외에 다양한 방법론 정리
 "재택근무, 유연근무, 화상회의, 모든 업무 전자화를 잘 활용하는 것에 대하여", "일하는 방식, 비대면으로 효과적으로 협업하는 방법, 팀워크 등", "사내교육방법론", "동기부여 방법론"
- 2 금번 코로나와 같은 위기상황에 대응하는 리더십(특히 코칭)과 팔로워십, 조직문화 프로그램
 "팀장의 면담스킬은 팀원의 성장과 업무의 성과로까지 이어지는 중요한 요소로 생각됩니다."
 "팀장 리더십, 코칭 리더십이 필요합니다. 상사와 잘지내는 방법, 팀원들과 관계 향상을 위한 커뮤니케이션"
- 3 온라인 워크숍 등 다양한 콘텐츠 개발과 온라인 교육의 단점 극복
- 4 조직 문화 개선 및 노사간 신뢰 회복
- 5 교육효과성 측정 모델이나 툴, 유연근무제 도입 후 업무생산성 검토 등 성과에 대한 검증

분석 내용

Q7. 현 상황에 대해 가장 고민이 되는 부분은 무엇인가요?

키워드별 빈도

키워드	빈도
조직	5
역량	4
필요	4
HRD	3
관리	3
능력	3
문화	3
학습	3
회사	3

키워드	빈도
감소	2
강화	2
개발	2
계획	2
고객	2
고려	2
대응	2
리더십	2
방법	2

키워드	빈도
실행	2
업무	2
장기	2
접점	2
체계	2
커뮤니케이션	2
행동	2



Key Implication

- 1 조직 관리, 조직문화

“우리회사의 교육체계와 조직문화가, 현재의 외부환경을 고려할때, 그리고 내부적인 역량을 고려할때, 최선의 상태인가에 대한 검증을 하고 싶습니다.”
- 2 개인이 가진 역량 점검 및 새로운 영역의 역량 강화

“새로 받아들여야할 역량은? 가진 것 중 강화해야할 나만의 역량은?”
- 3 위기관리, 위기상황 대응 및 프로젝트 관리 능력 함양
- 4 학습 문화와 성과연계
- 5 커뮤니케이션

“급변하는 환경에 대해 유연하게 대응하기 위한 전사적인 일체감 형성 (커뮤니케이션 강화)
“팀원들과의 커뮤니케이션, 갈등 상황에서 해결을 위한 커뮤니케이션”

키워드를 통한 이슈 파인딩(1/3)

설문조사를 통해 나타난 이슈 및 요구들은 크게 9가지로 구분됨

이슈	설문 응답
HRD 전략 부재	온라인 대체의 비중이 압도적으로 높음. 이 외의 전략이 없는 기업도 존재
	상황을 지켜보고 있으며, 아직 특별한 계획이 없는 기업도 존재
교육 성과에 대한 검증 필요	교육 관련 비용절감
	학습 문화와 성과연계
	교육효과성 측정 모델이나 틀, 유연근무제 도입 후 업무생산성 검토 등 성과에 대한 검증
사기가 저하된 조직 분위기, 감정	모든 활동이 자제, 금지, 최소화, 취소
	일부 기업은 모임 및 교육을 잠정적으로 전면 중지함
	사기가 저하된 분위기, 불안한 감정 등
	매출, 비즈니스 감소
조직 문화 개선 및 신뢰회복 필요	조직 문화 개선 및 노사간 신뢰 회복
	조직 관리, 조직문화
	조직문화 구축
	조직에 대한 신뢰 회복 및 신뢰문화 구축 필요

키워드를 통한 이슈 파인딩(2/3)

설문조사를 통해 나타난 이슈 및 요구들은 크게 9가지로 구분됨

이슈	설문 응답
업무 방식의 변화	재택근무, 비대면(온라인), 시차출퇴근 등 업무 방식의 변화
	장기적 관점에서의 재택근무, 시간차출퇴근제 등 근무형태 유연화 검토
	대부분 비대면 방식의 온라인 화상회의를 진행하고 있음
	일하는 방식의 변화 관련 시스템, 교육 및 가이드, 그 외에 다양한 방법론 정리
	업무 효율성 측면에서 일하는 방식 (회의, 보고,공유) 변화. 특히 소통과 협업 강조
온라인 교육의 한계 극복	현재 대체 전략은 온라인이 맞으나, 향후에도 유지되는 비율은 적을 것으로 보임
	온라인 워크숍 등 다양한 콘텐츠 개발과 온라인 교육의 단점 극
개인의 다양성 수용	다양성, 젊은 층의 개인주의적 성향 강화, 단독활동 증가
	개인이 가진 역량 점검 및 새로운 영역의 역량 강화
커뮤니케이션 역량 강화 필요	커뮤니케이션
	의사결정, 커뮤니케이션 역량 강화

키워드를 통한 이슈 파인딩(3/3)

설문조사를 통해 나타난 이슈 및 요구들은 크게 9가지로 구분됨

이슈	설문 응답
리더십 요구	리더십에 대한 요구
	(리더의) 위기관리 능력
	금번 코로나와 같은 위기상황에 대응하는 리더십(특히 코칭)과 팔로워십, 조직문화 프로그램
	위기관리, 위기상황 대응 및 프로젝트 관리 능력 함양
	업무관리 리더십
기타	향후 예전의 교육처럼 대외 및 사내집체교육 강화 예정인 곳이 다수
	외부교육보다는 자체 과정, 내부 교육 위주로 진행하고 있음
	소규모 그룹의 교육 진행 예정

코로나 집중 전략 과제

설문조사*를 통해 코로나 시대 HRD 이슈를 도출하였으며, 이를 바탕으로 7가지 전략과제를 수립하였습니다. 이는 다시 3가지 영역으로 구분됩니다.

HRD 전략 부재

업무 방식의 변화

커뮤니케이션 역량 강화 필요

사기가 저하된 조직 분위기, 감정

교육 성과에 대한 검증 필요

조직 문화 개선 및 신뢰회복

리더십 요구

온라인 교육의 한계

개인의 다양성 수용



필요 교육
콘텐츠

교육 설계 및
방법의 변화

컨설팅
프로젝트

- 1 온/오프라인 회의문화 모니터링 및 가이드라인 수립
- 2 대면/비대면 커뮤니케이션 역량 점검 및 강화
- 3 리더십과 팔로워십을 통한 팀워크 다지기
- 4 변화를 예측하고, 대응하며, 위기를 관리하는 리더십

- 5 온라인의 장점을 살릴 수 있는 Flip&Drip Learning, Micro Learning 등 적용
- 6 개인별 맞춤형 교육 및 자율성 강화
- 개인이 필요로 하는 내용을 당사자가 필요한 때에 제공

- 7 조직성과와 연계한 교육 체계 수립
- 교육만족도, 성취도평가 외에 측정할 수 있는 지표 개발
- 개인보다 팀/조직 개발 차원에서의 교육 체계 수립

우리는 사람과 조직을 돕기 위해 때로는 투쟁적 치열함을 각오할 것입니다.
그러나 그 일이 스스로에게 행복감을 주지 못한다면 과감히 처음으로 돌아갈 것입니다.
이 사명을 감당하기 위해 우리는 항상 생각하고, 학습과 나눔을 실천할 것입니다.

[플랜비디자인의 미션]

더 중요한 일을 발견할 수 있도록 돕기 위해 존재합니다.
더 중요한 일에 집중할 수 있도록 돕기 위해 존재합니다.
더 중요한 일을 잘 해낼 수 있도록 돕기 위해 존재합니다.