

Organizational Development for Linking Us

2025 현대경제연구원 조직문화 프로그램



Table of Contents



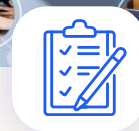
1



핵심가치 내재화

조직의핵심가치를
구성원들이이해하고
행동으로 실천할 수 있도록
다양한 활동을 통해 체화하는 과정

2



팀 빌딩(협업) 과정 (소통/진단기반)

구성원간 업무유형(방식)을 이해하고
원활한소통/협업을 만드는 요소를 탐색하고
업무방식 혁신과 결과를 만드는 워크숍 과정

CONTENT.1

HRI Organizational Development

핵심가치 내재화 교육



구성원이 회사가치에 기반한 행동을 체화하고
일관된 문화창출을 통해 성과를 만드는 과정

01

- ▶ 스마트비전 더빙&디자인
- ▶ 스마트비전 보드&포스터
- ▶ 스토리 립덱

CONTENT.1-1

HRI Organizational Development 스마트 비전 더빙 & 디자인



나의 비전과 회사의 비전을 돌아보고!
미래 조직의 Next Chapter를 생각하다!



HRI Organizational Development

조직의비전및세대간부서간커뮤니케이션워크숍을통해참여자들간자발적인조직의비전도출

스마트비전더빙&디자인

학습목표

- 조직의비전과핵심가치를돌아보고현업에서구성원이함께조직의가치창출을위해할수있는행동을도출할수있다.
- 세대간부서간커뮤니케이션워크숍을통해성과를만드는커뮤니케이션에대한인사이트를얻을수있다.
- 개인의비전과조직의비전을형상화하고비전달성을위한구체적인행동을만들고실천할수있다.

학습흐름

M1

M1. 스마트 비전 더빙

- 유명 영화 속 명장면을 우리 조직의 비전 스토리로 재해석
- 개별 R&R 부여



8.0H

M2

M2. 공감 커뮤니케이션 워크숍

- 세대 간 이해
- 부서 간 이해
- 커뮤니케이션 101



1.0H

M3

M3. 스마트 비전 디자인

- 개인 비전 탐색
- 조직 비전 Align
- 액자 / 티셔츠로 형상화



1.0H

학습시간

- 2일 교육 (14.0H)

교육대상

- 전직원 (50명내외 / Class)

HRI Organizational Development

조직의비전 및 세대간부서간커뮤니케이션워크숍을 통해 참여자들간자발적인조직의비전 도출

[세부소개] 스마트비전 더빙 (1)

유명한 영화 속 명장면을 우리 조직의 비전스토리로 재해석할 수 있다면?

(주요 주제: 가치 및 비전(3V: Value & Vision & Vitality) + 일하는 목적(Why), 대하여 고민 후 영상을 통한 스토리 구성)

본 과정은 구성원들이 일일 성우가 되어 유명 영화 속 한 장면을 목소리 연기로 재현하는 프로그램입니다.

스토리는 우리 회사의 조직화합 및 발전을 바탕으로 구성원들의 마음가짐이 담긴 스토리로 변경하여 진행하는 프로그램으로

미래 조직의 비전을 영화 스토리에 녹이는 과정을 통해 창의적인 스토리텔링을 경험하고 의사소통과 팀워크의 중요성을 경험합니다.

'더빙'이라는 새롭고 신선한 경험은 재미 이상의 교육적 요소를 느낄 수 있으며 조직의 애사심을 증대하는 효과도 기대할 수 있습니다.



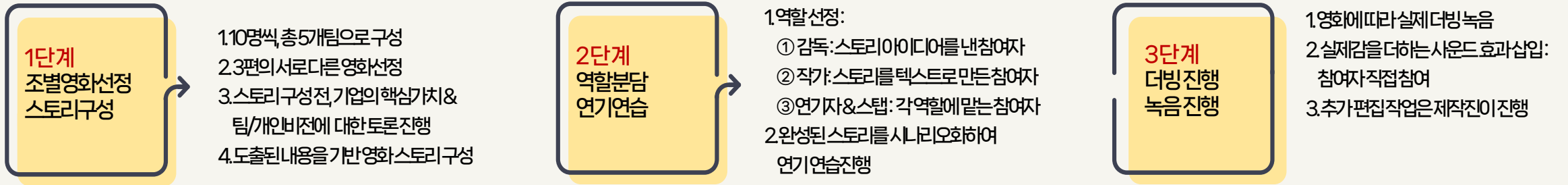
#과정스케치



HRI Organizational Development

조직의비전및세대간부서간커뮤니케이션워크숍을통해참여자들간자발적인조직의비전도출

[세부소개] 스마트비전더빙(2)



모듈	학습내용 및 활동	시간	학습 방법
기획/준비	- 오리엔테이션 : 더빙 진행 프로세스 & 감사진 소개 - 더빙 : 목소리 연기를 어떻게 할 수 있을까? / 영화 더빙에 대한 기본적인 이해/ 팀별 작품 선정	1.0H	강의 실습
	- 영화/드라마 속 명장면을 볼보 스토리로 만들기 - 주어진 주제(3V: Vision, Value, Viatility)에 따라 작품에 대한 구상 및 조별 스토리 완성 - 미니오디션을 통한 배역 정하기/ 스토리를 시나리오로 만들어 장면 완성하기	1.5H	강의 실습
	- 화합과 커뮤니케이션이 필요한 목소리 연기 연습 - 재미있는 대사와 상황으로 메시지 전달하기/ 리허설 진행하면서 합을 맞춰보기 - 한 편의 멋진 더빙 영화로 완성하기 - 강사별로 배정된 공간에서 조별로 더빙 녹음 진행	3.0H	실습 촬영
발표/상영	- OO기업 DUBBING FESTIVAL! - 조별 작품 상영 및 감독의 제작 의도 & 소감 발표	D+1일 1.0H	-

HRI Organizational Development

조직의비전및세대간부서간커뮤니케이션워크숍을통해참여자들간자발적인조직의비전도출

[세부소개] 스마트비전디자인

모듈	학습내용 및 활동	시간	학습 방법
오리엔테이션 (0.5H)	[세대간 이해/ 부서간 갈등 워크숍을 통해 도출된 Action Plan 기반 활동] ▪ 다양한 인터랙션 툴을 활용한 아이스 브레이킹으로 과정 몰입도 부여 ▪ 티셔츠 제작 진행 프로세스에 대한 이해 및 샘플 감상	1.0H	강의 실습
작품 구상/ 제작 (1.5H)	"개인의 비전과 조직화합을 비주얼라이징하기" 작품 구상 ▪ 스마트 디바이스를 활용하여 멋진 그림을 그리고, 이를 액자/ 티셔츠로 제작 ▪ (액자) 개인의 비전/ 조직에서의 목표 및 다짐을 이미지/ 슬로건표현 ▪ (티셔츠) 세대간 이해/ 부서간 갈등 관련 구성원들의 마음가짐을 표현	1.5H	강의 실습
공유 및 발표 (1.0H)	스마트 비전 발표회 ▪ 함께 과정에 참여한 교육생들의 작품 공유 및 공동애 고취 ▪ (티셔츠) 일부 작품을 보며 개인별 발표 진행 제작의도 설명	3.0H	실습 촬영



HRI Organizational Development

조직의비전 및세대간부서간커뮤니케이션워크숍을 통해참여자들간자발적인조직의비전도출

[세부소개] 비주얼 Thinking (옵션)



CONTENT.1-2

HRI Organizational Development 스마트 비전 보드 & 포스터

“

앞으로 성장을 위한 나의 비전을 탐색하고
회사의 비전을 광고 포스터로 표현하다!



HRI Organizational Development

조직의비전및세대간부서간커뮤니케이션워크숍을통해참여자들간자발적인조직의비전도출

스마트비전보드&포스터

학습목표

- 자신만의비전을만드는5가지질문과답변을통해개인의비전을수립할수있다.
- 조직의비전,방향,정책등을임팩트있는카피와함께작성하여자신의비전과함께Align할수있다.
- 비전의중요성을인식하고행동의중요성을이해하고현업에적용할수있다.

학습시간

- 1일 교육 (8.0H)

교육대상

- 전직원 (50명내외 / Class)

학습흐름

M1

M1. 비전보드그리기

- 인생그래프 : 나의과거돌아보기
- 비전을만드는5가지질문
- 나만의비전을그리다



3.0H

M2

M2. 비전포스터

- 주제선정 : 비전, 방향성, 정책 등
- 기획회의 및 역할분담
- 포스터 제작
- 발표



5.0H

HRI Organizational Development

조직의비전및세대간부서간커뮤니케이션워크숍을통해참여자들간자발적인조직의비전도출

[세부소개]비전보드그리기

모듈	학습내용 및 활동	시간	학습 방법
M1. 비전을 만나다	- 비전이 필요한 이유 - 비전을 위한 준비 : 현혹되지 않는 마음 / 인생그래프	0.5H	강의 실습 영상
M2. 비전을 그리다	- 비전 그리기 : 비전을 위한 5가지 질문 - 나는 어떤 사원으로 기억되고 싶나요? - 어떤 신념과 가치가 있을까요? - 어떤 능력이 필요할까요? - 어떤 행동을 해야 할까요? - 어떤 환경이 필요할까요?	1.5H	
M3. 비전을 나누다	- 비전 나누기 : 서포터 선정 & 공유 - Wrap Up	1.0H	

1.비전의중요성과필요성인식

비전(Vision)의 중요성
 “내일은 불확실과 같다.
 내일과 역경의 순간, 우리에게 필요한 ‘심장’을 제시한다”

2.과거의나의인생그래프그리기

☐ 지금까지 살아오면서 가장 행복했던 순간은?

 그런 순간들이 나에게 어떤 영향을 주었나요?

☐ 지금까지 살아오면서 가장 힘들었던 순간은?

 그런 순간들이 나에게 어떤 영향을 주었나요?

시간
 현재

3.비전수립을위한5가지질문

정체성
Identity

→ 현재 세상에 존재하는 위치나 목적 또는 방향성을 나타내는 것

가치&신념
Value & Belief

→ 자신의 행을 신념과 행동양식에 얽고 있는 생각, 믿음, 가치관 등

능력
Capabilities

→ 자신이 가지고 있는 توانایی를 총칭하는 것

행동
Behavior

→ 자신이 하고 있는 어떤 행, 활동

환경
Environment

→ 자기 주위에서 보이는 것, 듣는 것, 그와 관련된 모든 것

☐ HRI에서 어떤 사람으로 기억되고 싶으세요?

☐ 어떤 사명을 위한 가치와 신념을 지닐까요?

☐ 어떤 가치와 신념을 가진 사람으로 어떤 능력을 발휘할까요?

☐ 어떤 행동을 가진 사람으로 어떤 행동을 할까요?

☐ 어떤 행을 어떤 어떤 환경을 만들어야 할까요?

4.실천을위한3가지Tip작성

WANT
HRI에서 내가 하고 싶은 일은?

CAN
그 일을 실천하기 위해 나에게 필요한 능력은?

MUST
그 능력을 위해 반드시 해야하는 일은?

HRI Organizational Development

조직의비전및세대간부서간커뮤니케이션워크숍을통해참여자들간자발적인조직의비전도출

[세부소개]비전포스터

모듈	학습내용 및 활동	시간	학습 방법
이론	- 지면 광고? 광고를 만들기 전에 우리가 알아야 할 것: 카피와 이미지, 그리고 스토리 - 주제 선정: 교육 정책, 비전, 캠페인, 제도 홍보 등 사전에 교육담당자와 협의	5.0H	강의 실습 영상
기획 회의	"어떤 광고를 만들어 볼까?" 기획 회의 진행 - 역할 분담: CD(Creative Director), 카피라이터, 디자이너 등 실제 광고팀의 역할을 맡아보기 - 주제의 내용을 구체화하기: 넓은 주제 안에 어떤 내용을 담아낼 것인가 / 레퍼런스 찾기: 유명 광고 자료 탐색		
포스터 제작	- 본격적인 지면 광고 포스터 제작 - 컨셉에 따라 헤드카피/서브카피 등을 추려보고 (카피라이터), 이미지 자료 찾아보기 (디자이너) - 시각적으로 포스터 디자인을 다듬고 최종 완성하기 - CD (Creative Director)는 최종 프레젠테이션 (발표) 준비하기		
발표	조별 지면광고 발표 진행 * 과정 종료 후, 편집 디자인 리터칭 작업 진행하여 별도 전달		

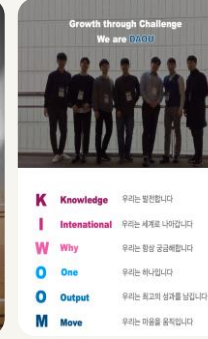
조별주제선정및기획



지면광고조별제작



포스터광고완성



조별광고포스터발표



CONTENT.1-3

HRI Organizational Development

스토리 립덱



우리회사의 역사 및 핵심가치를 포함하는
전체 스토리를 뮤직비디오로 만드는 과정



HRI Organizational Development

우리회사의 역사 및 스토리를 뮤직비디오로 만드는 과정으로 핵심가치를 포함하는 전체 문화에 대한 스토리를 기획하고 영상 퍼포먼스로 제작

스토리립답 (LIBDUB)

학습목표

- 능동적인 퍼포먼스 참여를 통해 구성원의 역할과 책임감을 강화하여 애사심을 고취할 수 있다.
- 우리 회사만이 가지고 있는 가치와 스토리를 이해하며 조직문화를 스스로 만드는데 참여할 수 있다.
- 회사의 비전을 내재화 하는 과정에 직, 간접적으로 경험하며 잊을 수 없는 순간을 경험할 수 있다.

학습시간

- 2일 교육 (10.0H)

교육대상

- 전직원 (100명내외 / Class)

학습흐름

M1

M1. 오프닝

- 과정소개
- 샘플영상 감상
- 쇼맨 설정

M2

M2. 립답 기획

- 제작기획
- 팀원별 역할분담
- 팀별 기획내용 공유

M3

M3. 립답 준비 & 촬영

- 촬영준비 :
움동 및 퍼포먼스 연습
소품제작
- 최종리허설 및 촬영

M4

M4. 작품상영 & 전시

- 상영 진행
- Celebration
- 사내 웹진 게시

HRI Organizational Development

우리 회사의 역사 및 스토리를 뮤직비디오로 만드는 과정으로 핵심가치를 포함하는 전체 문화에 대한 스토리를 기획하고 영상 퍼포먼스로 제작

스토리립업 (LIBDUB)

모듈	학습 내용 및 활동	시간(분)	교육방법
Module 1. 오리엔테이션	• 오리엔테이션 및 전체 프로세스 이해 • 음악 선곡 및 샘플 영상 감상 & 쇼맨 (Show-man) 선정	1.0H	강의 실습
Module 2. 기획 회의	• 제작 기획(우리 팀은 무슨 이야기를 할 것인가 & 어떻게 표현할 것인가) - 팀원별 역할 분담 (퍼포먼스 및 소품 준비 관련) - 팀별 기획 내용 공유 (발표)	2.0H	강의 실습
Module 3. 촬영 준비, 리허설, 실제 촬영	• 전체 내용 공유 및 활용 준비: 1일차 공유한 팀별 기획 내용을 바탕으로 전체 구성 및 피드백 실습 - 율동 및 퍼포먼스 연습 및 소품 제작, 쇼맨 동선 점검 및 조장 파트별 장소 파악 • 리허설: 율동 동선 점검 및 테스트 촬영 / 퍼포먼스 피드백 및 필요 시 소품 보완 제작 • 최종 리허설 & 촬영 진행	7.0H	실습 촬영
Module 4. 상영	• STORY LIBDUB 완성본 상영 진행 • 과정 종료 후 사내 웹진 또는 홈페이지 게시	-	-

팀별 기획회의



촬영 준비(소품제작)



조별 연습



리허설 및 본촬영진행



작품 관람



CONTENT.2

HRI Organizational Development

팀 빌딩(협업) 과정 (소통/진단기반)



소통/협업(집단지성)을 통해 하나된 팀으로 문제를 분석/해결하며 창의적인 대안도출을 경험하는 과정

구성원 간 업무스타일 이해를 통해 서로에 대한 차이를 인식하고 일하는 방식을 변화시키는 방법을 생각합니다.

02

- ▶ Running Man (모의투자 시뮬레이션)
- ▶ Harmony Team (소통 & Silo 극복)
- ▶ Teamship MGT (진단기반 워크숍)

요즘 우리 팀/조직 이런 고민하지 하고 있지 않나요?

현대경제연구원 팀 빌딩(협업) 프로그램 3가지 방향!

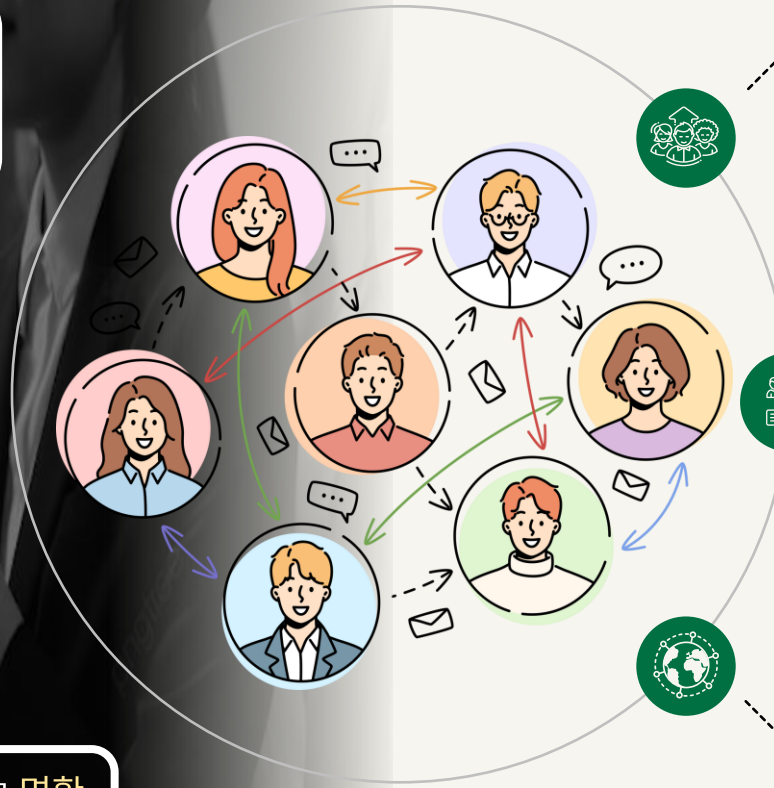
팀원들 간 정보공유와 소통이 원활하지 않는데, 어떻게 하면
업무 상황과 의견을 효과적으로 주고받을 수 있을까요?

서로 다른 목표와 우선순위...
모두 공감할 수 있는 목표와 방향성!
어떻게 설정해야 하죠?

팀원들 간 신뢰가 부족합니다..
서로를 신뢰하고 솔직한 의견을 나눌 수 있는 협
업환경 어떻게 만들어야 할까요?

요즘 부쩍 늘고 있는 팀원/부서 간 갈등..
발생된 갈등을 건설적으로 해결하고
성장의 기회로 만드는 방법이 있을까요?

팀 내 불명확한 R&R.. 업무 분담을 공정하고 명확
하게 정리하는 좋은 방법이 있을까요?



01. 집단지성 기반의 팀워크 강화!

게미피케이션 기반 다양한 활동을 통해
집단지성/협업을 바탕으로 다양한 문제를
해결하는 팀워크를 강화합니다!

02. 마지막 한명까지 제대로 이해하는 팀!

구성원의 평소 일하는 방식과 선호하는 업무유형을
파악하고 함께 성장할 수 있는 소통과 일하는 방식의
변화를 촉진합니다.

03. Action을 넘어 Nudge까지 함께!

즉시 활용가능한 실용적 계획부터 실제 행동을
촉진하는 Nudge까지 축적하여 우리팀만의
그라운드룰을 수립합니다!

HRI Organizational Development

구성원간 협업과 소통을 통해 일하는 방식의 변화를 이끌고 성과를 만드는 팀 워크숍의 교육 지향점을 설정

팀 워크숍 프로그램 특징



구성원의 업무 Style에 대한 이해
같은 환경과 문제에 직면하지만, 개인마다 문제를 접근하고, 해결하는 방식은 모두가 다릅니다. 다름의 균형을 맞추기 위해서는 **팀원들이 업무를 처리하는 유형에 대한 탐색과 이해가 필요합니다.**

팀다운 팀을 만드는 Ground Rule 창출
다양한 유형/성향을 가지고 있는 구성원이 모여있는 하나의 팀이 지속적인 성과를 창출하기 위해서는, 구성원에 대한 이해와 더불어 **우리 팀만의 일하는 방식에 대한 약속, Ground Rule이 필요합니다.**

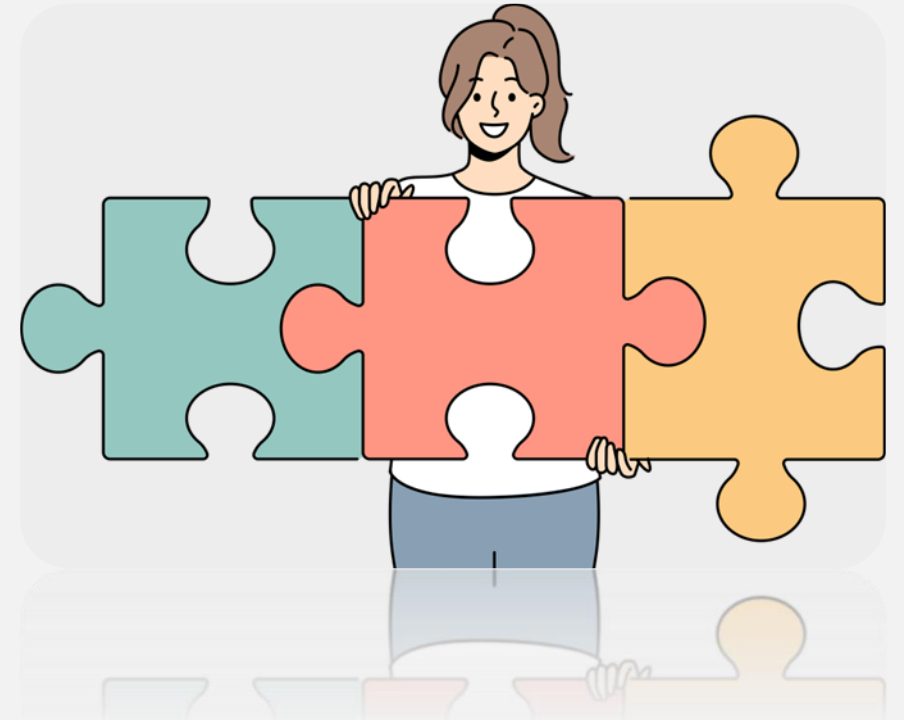
성과를 위한 R&R Re-Define
변화에 대응하고 지속적인 성과를 만드는 조직을 위해서는 리더의 스마트한 권한위임(Empowering)과 더불어, **구성원이 원하고 기대하는 성과/성장을 재정립하는 순간이 필요합니다.**

CONTENT.2-1

HRI Organizational Development Running Man (협업강화)



집단지성을 통해 하나된 팀으로 문제를 분석/
해결하며 창의적인 팀협업을 경험하는 과정



HRI Organizational Development

소통/협업(집단지성)을 통해 하나된 팀으로 문제를 분석/해결하며 창의적인 대안 도출을 경험하는 과정

Running Man (협업강화)

학습목표

- 팀워크 활동을 통해 개인보다 팀으로 함께 일하는 것의 중요성을 이해할 수 있다.
- 문제상황들을 연결/분석하면서 조직성과 창출에 기여하는 협업역량을 강화하고 현업에 적용할 수 있다.

학습흐름

M1

M1. 오프닝 팀 편성

- '함께'라는 의미와 팀!
- 팀빌딩 시뮬레이션 룰 소개
- 팀 편성 및 역할 선정

0.5H

M2

M2. 라운드별 런닝맨 팀빌딩

- 1기~4기 라운드별 팀빌딩
 - 라운드별 구매/협상
 - 투자 의사결정
 - 수익률 분석 등



2.5H

M2

M3. 피드백 & 랩업

- 행복의 방정식
- 삶의 태도 : Win-Win
- 신뢰받는 사람이 되는 것

1.0H

학습시간

- 1일 교육 (4.0H)

교육대상

- 부서/팀/그룹 (40명내외 / Class)

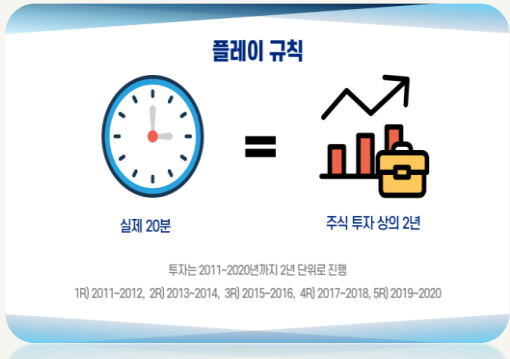
HRI Organizational Development

소통/협업(집단지성)을 통해 하나된 팀으로 문제를 분석/해결하며 창의적인 대안 도출을 경험하는 과정

Running Man (협업강화)

모듈	학습 내용 및 활동	시간(분)	교육방법
M1. 오프닝 & 팀 편성	• [Opening] 만남이 그 사람의 인생을 결정하는 경우가 많다 - 새로운 동료들과의 만남의 시간 / 조편성 및 상호 인사, Ice Breaking • [Rule] 런닝맨 팀빌딩 시뮬레이션 룰 소개 - 팀빌딩 학습목표 소개 / 팀 편성: 인베스트 팀 구성 / 역할 선정 / 팀 목표 설정 (Play & Stock Investment Rule)	0.5H	강의 실습
M2. 런닝맨 팀빌딩	• [Team Building] 1기 ~ 4기 각 라운드별 런닝맨 팀빌딩 (투자정보 팀빌딩) - 라운드별 정보구매와 협상 / 정반합을 통한 정보분석과 정보 검증 - 각 라운드별 팀 투자 의사결정 실시 / 각 라운드별 투자 수익률 결과 및 분석	2.5H	강의 실습
M3. 피드백 & 랩업	• [Feedback Discussion] - 행복 방정식 = 가진 것 / 원하는 것 >>> '돈'이 제공하는 가치 '경제적 자유' - Win-Lose가 아닌 Win-Win의 삶의 태도 >> 최고의 수익률은 '먼저 자신에게 신뢰 받는 사람이 되는 것'	1.0H	실습 촬영

#과정스케치



CONTENT.2-2

HRI Organizational Development Harmony Team (소통 & Silo 극복)



팀 미션 활동을 통해 협업의 중요성을 이해하고
부서 간 Silo 극복을 위한 솔루션을 찾는 과정



HRI Organizational Development

소통/협업(집단지성)을 통해 하나된 팀으로 문제를 분석/해결하며 창의적인 대안 도출을 경험하는 과정

Harmony Team (소통 & Silo 극복)

학습목표

- 집단사고 & 집단지성을 통해 상사와 협력적으로 일하는 방식을 미션을 통해 이해할 수 있다.
- 조직 내 협업을 가로막는 4가지 사일로(Silo) 장벽을 해결하는 방안을 도출하고 현업에 적용할 수 있다.

학습시간

- 1일 교육 (4.0H)

교육대상

- 부서/팀/그룹 (40명내외 / Class)

학습흐름

M1

M1. 집단지성 알파고 미션

- 통찰 : 인간 vs AI >> 우리에게 중요한 것은 무엇인가?
- 집단지성을 발휘하라! 알파고 미션
- 집단사고 vs 집단지성 : 독립적 사고 + 능동적 참여의 중요성

2.0H

M2

M2. 조직내 Silo 극복을 위한 생사초 미션

- 소통과 협업을 위한 2가지 채널
- 팀간 협업하라! 생사초 미션
- 소통과 협업의 장벽들 >> 어떻게 소통하고 협력할 것인가?

2.0H

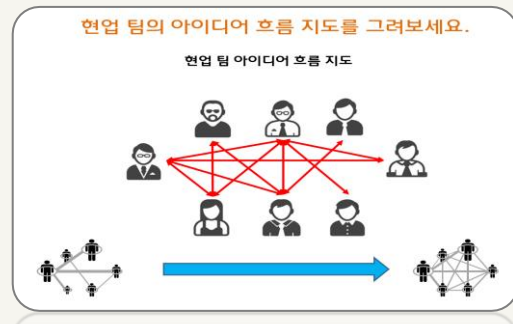
HRI Organizational Development

소통/협업(집단지성)을 통해 하나된 팀으로 문제를 분석/해결하며 창의적인 대안도출을 경험하는 과정

Harmony Team (소통 & Silo 극복)

모듈	학습 내용 및 활동	시간(분)	교육방법
M1. 집단지성의 알파고 미션	• 집단지성의 창의력을 발휘하라! '알파고 미션' - 팀이 천재를 이긴다. 1+1을 10으로 만드는 팀의 힘 / 팀 시너지 창출의 메커니즘 '알파고 미션 & 활동' - 1R) 개인 실습 2R) 팀 실습 >> 팀 집단지성을 이끄는 정(+) + 반(-) = 합 >> 개인과 팀의 성과 측정 비교 분석 - 집단사고 vs 집단지성의 차이 비교 • 피드백: 집단사고(Group Thinking) vs 집단지성(Collective Intelligence) - 상사와 함께 협력하는 팔로워! = 독립적 사고 + 능동적 참여 / 자신의 의견을 가지고, 건설적인 제안/제시를 하라!	2.0H	강의 실습
M2. 사일로 극복! 생사초 미션!	• 조직 내 소통/협업의 2가지 채널: 협업을 가로막는 10가지 요인 / 부분 최적화 vs 전체 최적화 / 협업장벽 Silo의 원인들 • 생사초를 찾아 동료 '위치타'를 구하라! - 미션) 동료가 좀비가 되었다. 한시라도 빨리 생사초'를 찾아서 동료를 구해야 한다. >> 팀원간 협업 + 팀간 협업하라 - 활동) 팀 내 정보교류 3차 + 팀간 정보교류 3차 >> 결과) 팀별 최종 결과 공유 및 피드백 • [Feedback] 소통과 협업의 시너지: 파트/팀/부문간 소통과 협업의 장벽들 - Action Plan: 현업에서 우리는 어떻게 소통하고, 협업할 것인가?	2.0H	강의 실습

#과정스케치



CONTENT.2-3

HRI Organizational Development Teamship MGT (진단기반 워크숍)

“

진단을 통해 현재 수준을 파악하고 향후 협업을
통한 변화와 성과를 만드는 방법을 탐색하는 과정



HRI Organizational Development

일하는 방식의 변화와 팀/조직의 변화를 위한 출발점인 자기인식 및 구성원 간 업무유형을 이해하는 과정으로 3가지 과정을 제시함

일하는 방식의 변화 Series

구성원의 성장, 조직의 성과, 회사의 변화를 그린다



“미래변화에 준비된 조직 육성”

1. 변화에 대한 민첩성 강화
2. 협업과 일하는 방식의 변화 촉진
3. 관계개선을 통한 리텐션 강화
4. 협업을 통한 당면한 문제해결력 강화

Teamship Management

1

뇌 과학으로 통찰하는 팀워크
Brain Color
Communication

2

본능을 깨워 팀을 움직인다
Firo-B Team-Ship

3

개인/관계/조직을 이해하다
Birkman Team-Building

HRI Organizational Development

뇌과학 기반의 브레인컬로 진단 및 이해를 통해 다름을 이해하고 '함께' 일하고 성장하는 방법을 학습하는 과정

브레인컬러 커뮤니케이션

학습목표

- 뇌과학 기반 성향진단을 통해 나와 동료 그리고 우리 조직의 소통방식 및 성장 방향성을 이해한다.
- 호감경제학시대, 홀 브레인 리더십을 이해하고 이에 따른 자세와 소통 스킬을 학습한다.

학습시간

- 1일 교육 (4.0H)

교육대상

- 신입사원 or 팀/부서 (40명내외 / Class)

학습흐름

M1

M1. 다름의 이해

- 다름의 개념
- 인격이 아닌 휴리스틱!

M2

M2. 온도의 차이

- 통섭의 시대
 - 홀 브레인 리더십
- 공통점 탐색
 - 소울메이트 활동

M3

M3. 다름을 만드는 뇌

- 뇌의축 1. 좌뇌vs우뇌
- 뇌의축 2. 변연계vs대뇌피질
- 나는 어떤 뇌를 가지고 있는가?

M4

M4. 브레인컬러 이해

- 4F
 - Fact & Form
 - Feeling & Future
- 성향분석

M5

M5. 성장방법 탐색

- 3T Theory
- 다시, 다름은 왜 중요한가?
- 갈등을 가능성으로 바꾸는 성장방법 탐색

HRI Organizational Development

뇌과학기반의 브레인컬로 진단 및 이해를 통해 다름을 이해하고 '함께' 일하고 성장하는 방법을 학습하는 과정

브레인컬러 커뮤니케이션

모듈	학습 내용 및 활동	시간(분)	교육방법
Module 1. 뇌 과학으로 설명하는 다름의 이해	• 나는 좌뇌형 인재일까 우뇌형 인재일까? • 뇌 과학으로 밝혀진 '다름'의 개념: '인격'의 문제가 아닌 '휴리스틱'의 문제.	4.0H	강의 실습 사례연구 토론 온라인Tool 진단분석
Module 2. 다름과 같음의 온도 차이	• 통섭의 시대, Ned Herman의 홀 브레인 리더십이란 무엇인가? • 닉네임으로 알아보는 나의 소울 메이트 • (조별실습) 소울 메이트 그룹의 공통점 찾기		
Module 3. 인간의 다름을 만드는 뇌의 축 2가지	• 뇌의 축 1. 좌뇌 vs. 우뇌_로저 스페리 • 뇌의 축 2. 변연계 vs. 대뇌피질_폴 매클린 • 2가지 이론으로 살펴보는 나의 뇌 구조 추론		
Module 4. 브레인컬러 4F 성향 이해	• 4F(Fact, Form, Feeling, Future) • 각 유형의 기본 성향 분석: 가치관, 소통방식, 스트레스 상황, 힐링기법 등 • 할 때마다 다른 결과? No! 본질적 자아 vs. 사회적 자아의 구분		
Module 5. '갈등'이라 쓰고 '가능성'이라 읽어라!	• 3T theory의 의미: 다름은 왜 중요한가? • 갈등'이 아닌 무한한 '가능성'으로 성장할 수 있는 방법 모색		

HRI Organizational Development

뇌과학기반의브레인컬로진단및이해를통해다름을이해하고'함께'일하고성장하는방법을학습하는과정

[참고] 브레인컬러 커뮤니케이션

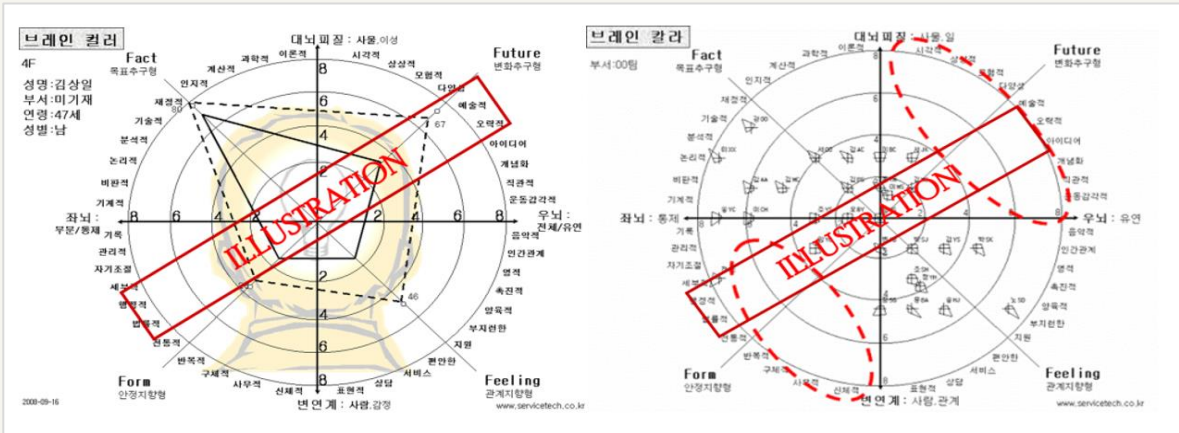
4F별 주된 행동 양식



유형	Fact형: 목표추구형 (사실중시)	Form형: 안정지향형 (형식중시)	Feeling형: 관계지향형 (관계중시)	Future형: 변화추구형 (자유추구)
업무상 특징	논리/분석/비판	계획/관리/세밀	감상/배려/협력	유머/재치/공상
단어사용	숫자/통계 사실/사물	법규/약속/결론	유행/감정 기분/대상	디자인/아이디어/예술
일을 말하면	시간을 더 요구한다	마감 전에 미리 끝낸다	누군가에게 도움 요청	쉽게 잊어버린다

진단 결과지 샘플

브레인컬러 진단지는 아래 그림과 같이 개인결과물 뿐만 아니라, "조직결과물"을 얻을 수 있는 유일한 인적성 진단지입니다. 각 하위부서의 조직결과물을 통해 개인의 상대적 위치를 파악하여, 조직 내에서 개인의 역할을 확립하는데 도움을 줄 수 있습니다. 팀별 혹은 부서별로 묶어서 진행했을 때 효과가 극대화될 수 있습니다.



[그림1] 브레인컬러 개인결과물

[그림2] 브레인컬러 조직결과물

HRI Organizational Development

Firo-B대인관계 욕구 진단을 통해 나는 함께 일할 때 어떤 유형의 사람인지 인식하고 타인과 조화롭게 일하는 방법을 학습하는 과정

Firo-B Teamship

학습목표

- 업무 몰입(Engagement)을 높이기 위한 조직풍토(Climax)의 중요성을 이해할 수 있다.
- Firo-B 진단 및 결과를 통해 구성원 간 차이를 이해하고 성과를 위한 방향성을 도출할 수 있다.

학습시간

- 1일 교육 (4.0H)

교육대상

- 팀/부서 (40명내외 / Class)

학습흐름

M1

M1. 조직풍토 이해

- 조직풍토
 - 우리는 얼마나 업무에 몰입하고 있는가?

M2

M2. Firo-B 이해

- 팀타운 팀을 만드는 '욕구'
- 3가지의 차원
 - Inclusion : 소속의 욕구
 - Control : 통제의 욕구
 - Affection : 정서의 욕구

M3

M3. 우리 팀 디브리핑

- 우리 팀 Firo-B 진단 살펴보기
- 우리만의 Ground Rule 만들기

M4

M4. 신뢰하는 '우리'

- 신뢰를 위한 첫 스텝은?
- 두려움없는 조직을 위해 내가 기여할 수 있는 부분 탐색

HRI Organizational Development

Firo-B대인관계 욕구 진단을 통해 나는 함께 일할 때 어떤 유형의 사람인지 인식하고 타인과 조화롭게 일하는 방법을 학습하는 과정

브레인컬러 커뮤니케이션

모듈	학습 내용 및 활동	시간(분)	교육방법
Module 1. 조직의 풍토/문화를 만드는 구성원	- 조직풍토에 대한 이해: 1) 우리는 업무에 얼마나 몰입하고 있는가? 2) 조직풍토가 우리에게 주는 영향: Climate makes engagement - [Activity] 요즘 우리 팀의 고민은?	4.0H	강의 실습 사례연구 토론 진단분석
Module 2. Firo-B의 이해	- 팀 다운 팀을 만드는 '욕구' 이해하기 1) Inclusion : 소속의 욕구 2) Control : 통제의 욕구 3) Affection : 정서의 욕구		
Module 3. 우리 팀 Debriefing	[개인활동] 우리 팀 Firo-B 진단 결과 살펴보기 - 가장 다른 영역은? 이유는? - 이를 바탕으로 팀으로서 가장 집중해야 하는 영역은? [그룹활동] Ground Rule 만들기 - 상호 진단 결과를 바탕으로 우리 팀만의 Ground Rule 만들기		
Module 4. 욕구이해와 함께 신뢰하는 '우리'	- 신뢰의 막대 - 긴 막대를 가운데 두고 줄지어 서서 다 같이 내리고 올리기 - [정리] 성과를 위해 팀원들이 가져야 할 가장 중요한 요소는? - Wrap Up : 두려움없는 조직을 위해서는!?		

HRI Organizational Development

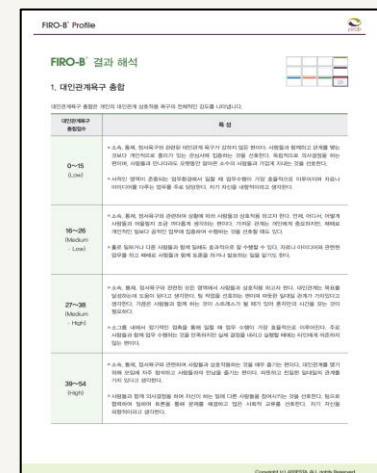
Firo-B대인관계 욕구 진단을 통해 나는 함께 일할 때 어떤 유형의 사람인지 인식하고 타인과 조화롭게 일하는 방법을 학습하는 과정

[참고] Firo-B Teamship

진단목적

- 개인이 사람들과의 관계에서 일반적으로 어떻게 행동하는지, 다른 사람들이 어떻게 행동하기를 기대하는지를 측정합니다.
- 개인의 대인관계 욕구에 대한 통찰력을 제공하여 욕구를 충족시키기 위한 전략들을 개발시킬 수 있습니다.
- 타인의 대인관계욕구 및 행동을 이해하여 만족스러운 대인관계를 형성하고 유지시킬 수 있는 인사이트를 학습할 수 있습니다.
- 조직에서의 만족스러운 대인관계를 형성할 수 있도록 도와 효과적인 업무 수행을 할 수 있습니다.

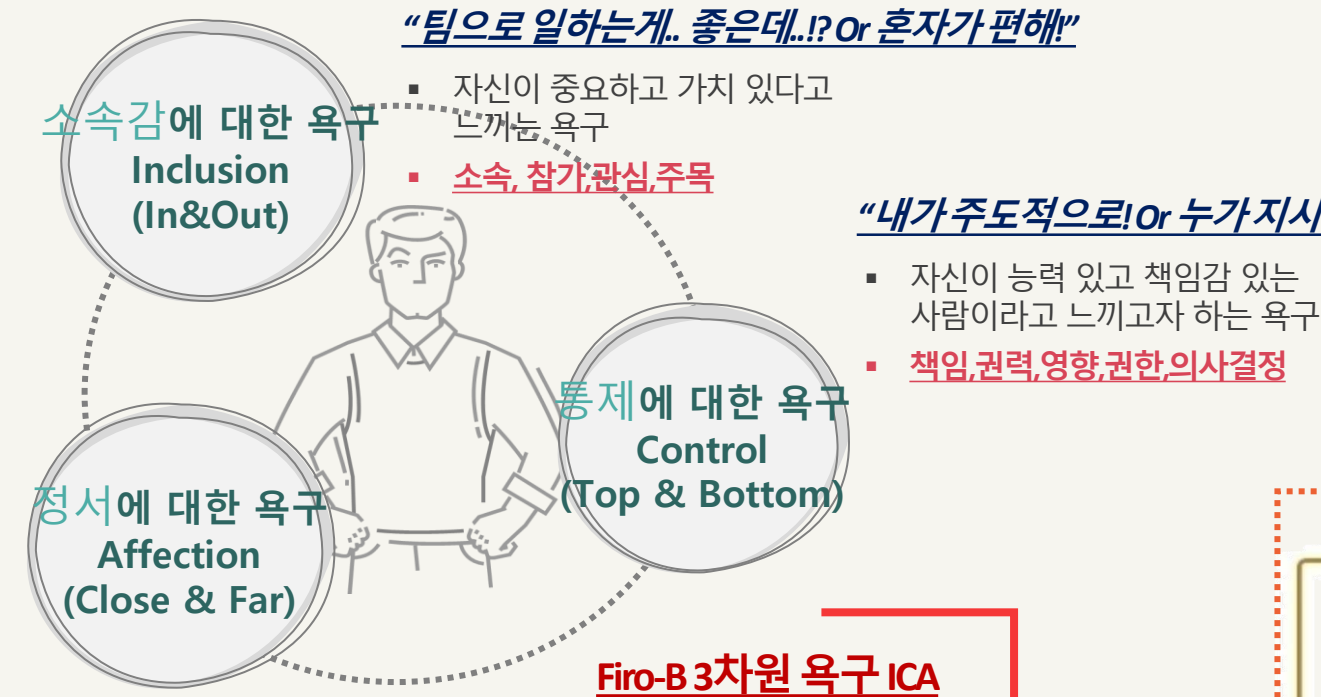
진단샘플



HRI Organizational Development

Firo-B대인관계 욕구 진단을 통해 나는 함께 일할 때 어떤 유형의 사람인지 인식하고 타인과 조화롭게 일하는 방법을 학습하는 과정

[참고] Firo-B Teamship



“이성적으로! vs 감성적으로!”

- 자신이 사랑 받을 만하다고 느끼고자 하는 욕구
- **개인적 유대, 지지, 배려, 공감**

Firo-B 대인관계 6가지 욕구유형

	소속욕구(I)	통제욕구(C)	정서욕구(A)
표출행동(e)	eI 집단에 참여하고 소속되고자 노력하여, 자신이 하는 활동에 다른 사람을 참여시키는 정도	eC 사람들을 조직하고 지시하며, 상황을 통제하고 영향력을 발휘하려는 정도	eA 사람들에게 친밀하게 대하고 개인적으로 가까워지기 위해 노력하는 정도
기대행동(w)	wI 다른 사람들이 하는 활동이나 그룹에 자신을 참여시켜주기를 원하는 정도	wC 명확한 지침이 분명하게 규정된 상황에서 일하는 것을 편안하게 느끼는 정도	wA 다른 사람들이 자신에게 개인적인 친밀감을 표현하고, 따뜻하게 대해주기를 원하는 정도

HRI Organizational Development

Birkman 진단을 통해 나의 업무성향을 인식하고 개인, 관계, (팀) 직업의 영역에서 성과를 만드는 순환구조를 이해하고 적용하는 과정

Birkman 팀 빌딩

학습목표

- 팀의 바탕이 되는 자신에 대한 이해를 통해 팀워크를 위해 기여/저해할 수 있는 부분을 발견할 수 있다.
- 서로의 업무방식의 차이를 이해하고 성과를 만들 수 있는 팀 순환구조를 만들고 계획을 수립할 수 있다.

학습시간

- 1일 교육 (4.0H)

교육대상

- 팀/부서 (40명내외 / Class)

학습흐름

M1

M1. 자기인식 – Birkman 진단

- 팀타운 팀을 만드는 요소 : 흥미/강점/선호환경/스트레스행동/선호직무
- 나의 인식필터 / 강점/ 스트레스 탐색
- 나의 평소 행동 돌아보기

2.5H

M2

M2. 조직지향점을 통한 미래 조직설계

- 우리 팀의 조직 지향점은 무엇인가?
- 업무방식의 차이를 이해하는 성과의 순환구조
- 팀의 개선방향성과 핵심가치의 이미지 형상화

1.5H

HRI Organizational Development

Birkman 진단을 통해 나의 업무성향을 인식하고 개인, 관계, (팀) 직업의 영역에서 성과를 만드는 순환구조를 이해하고 적용하는 과정

Birkman 팀 빌딩

모듈	학습 내용 및 활동		시간(분)	교육방법
Module 1. Birkman을 통한 자기인식	• 팀 다운 팀을 만드는 '요소' 이해하기 1) 흥미 분야; 혁신적이고 창조적인 활동 선호 2) 강점: 사려 깊고 열정적이며 자기 주장이 강한 성향 3) 선호환경: 책임자가 뚜렷하며 논리적이면서도 친근한 동료 선호 4) 스트레스행동: 성급해지거나 지나치게 비판적으로 반응 5) 선호직무: 기획이나 전략을 세울 수 있는 업무 선호 • 나의 인식필터, 강점, 스트레스 탐색하기 - 흥미를 통해 본 자기인식과 나의 동기부여 방법 이해 - 대인관계속 나의 평소 행동 알아보기 (타인이 보는 나의 모습 인식) [Activity] 평소행동을 통한 나의 강점 발견 - 욕구와 스트레스 행동을 통한 관계전략 모색 [Activity] '내가 원하는 건요~' 욕구명패 만들기 		2.5H	강의 실습 사례연구 토론 진단분석
Module 2. 조직의 지향점 이해	• 색깔로 보는 우리 팀 조직 지향점 - 가장 큰 영역은? 차이가 많이나는 이유는? - 이를 바탕으로 우리가 가장 집중해야 하는 영역은? - 성과가 일어나는 자연스러운 순환구조의 이해 >> 업무방식의 차이를 이해하고 보완하기 • Action Plan 작성 - 팀빌딩을 통한 팀의 개선방향성 작성 & 핵심가치 이미지 만들기 		2.5H	

HRI Organizational Development

Birkman 진단을 통해 나의 업무성향을 인식하고 개인, 관계, (팀) 직업의 영역에서 성과를 만드는 순환구조를 이해하고 적용하는 과정

[참고] Birkman 팀 빌딩

진단목적

- 개인의 행동유형과 내면의 욕구, 스트레스 행동 제시합니다.
- 생산적이고 효율적인 업무를 위한 동기부여 방법 제시합니다.
- 스트레스 상황에서의 부정적인 행동 이해할 수 있습니다.
- 팀 내의 조직 문화 및 커뮤니케이션 스킬을 향상시킬 수 있습니다.
- 구성원의 리더십 스타일을 이해하고 개별 스타일에 맞는 코칭이 가능합니다

진단샘플

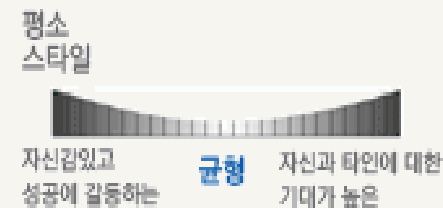


생활양식 도해

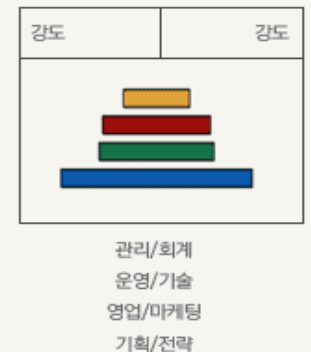


흥미분야 탐색

도전(Challenge) - 자신을 보는 시각



관계요소 파악

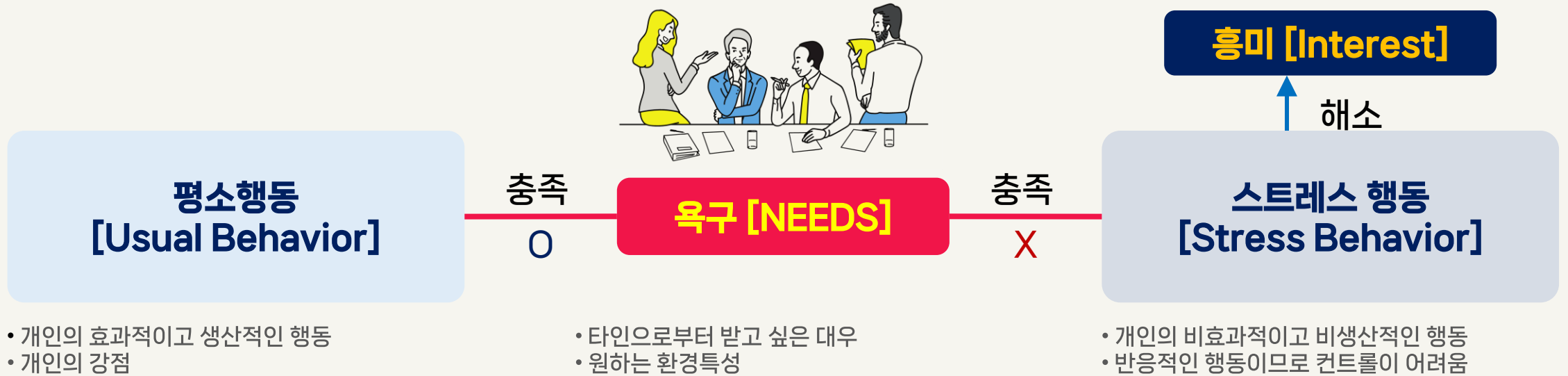


조직 지향점 점검

HRI Organizational Development

Birkman 진단을 통해 나의 업무성향을 인식하고 개인, 관계, (팀) 직업의 영역에서 성과를 만드는 순환구조를 이해하고 적용하는 과정

[참고] Birkman 팀 빌딩



내면의 욕구(Needs)가 장시간 충족되지 않았을 때
사람들은 스트레스 행동을 나타내며, 스트레스 행동의 개인의 비효과적인 행동으로 이어짐



개인의 행동과 내면에 있는 욕구와 동기, 스트레스 행동과 조직의 방향을 측정함으로써,
개인, 팀, 조직의 성과를 극대화시키는데 활용할 수 있음

HRI Organizational Development

Birkman 진단을 통해 나의 업무성향을 인식하고 개인, 관계, (팀) 직업의 영역에서 성과를 만드는 순환구조를 이해하고 적용하는 과정

[참고] Birkman 팀 빌딩

Application 1_개인(Individual)

:커리어코칭 및 커리어 컨설팅 (진로 및 경력 설계)

개인의 잠재능력과 동기부여 요소를 찾아내고 계발하여
최고의 역량을 발휘할 수 있는 직무와 환경을 선택하도록 도움

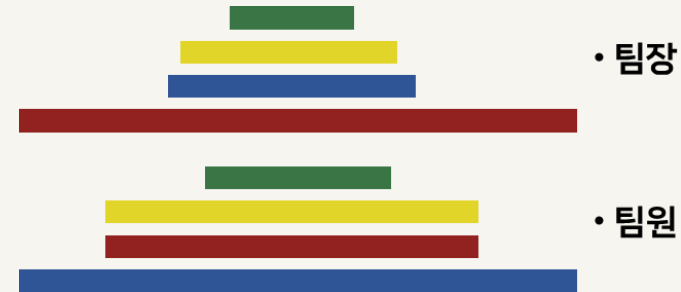


- 흥미 분야 ; 혁신적이고 창조적인 활동 선호
- 강점: 사려 깊고 열정적이며 자기 주장이 강한 성향
- 선호환경: 책임자가 뚜렷하며 논리적이면서도 친근한 동료 선호
- 스트레스행동: 성급해지거나 지나치게 비판적으로 반응
- 선호직무: 기획이나 전략을 세울 수 있는 업무 선호

Application 2_기업(Company)

:팀빌딩과 리더십 (조직 내 갈등관리)

조직 내 갈등을 일으키는 요인들을 비교 분석하고,
업무 시 발생하는 문제와 행동패턴 분석



- 문제상황
팀장: 단기적이고 실체적인 결과나 성과중심의 업무처리방식
팀원: 장기적이고 혁신적인 아이디어 중심의 업무처리방식
업무의 속도나 중요도에 있어 관점의 차이 발생
- 해결책
서로의 차이를 객관적인 분석과 디브리핑 과정을 통해 이해하고
버크만 Activity를 통해 발전방향에 대한 목표 제시



Hyundai Research Institute

Let's Work Together

Contact Us

Powered by Knowledge !

[과정 문의]

허용원 팀장 (02-2072-6296/ ttlhyw@hri.co.kr)

이성욱 선임연구원 (02-2072-6352/ sulee@hri.co.kr)

오지은 연구원 (02-2072-6248/ jehr0903@hri.co.kr)

