

만나서 반가워, 잘 부탁해 😊

리더는 처음이라 팀장도 배움이 필요해요

M세대 리더 승진 교육

좋은 리더가 되고 싶은 초보 리더
M세대 시니어 직급



Contents



I 교육 개요 및 목표

1. 교육 추진 배경
2. 교육 목표
3. 교육 추진 방향

II 교육 특징

1. 유니크 포인트 4가지

III 교육 내용

1. 시니어 프로그램 구성
2. 시니어 프로그램 총괄표

IV 회사 소개

1. 커넥트밸류 소개
2. 커넥트밸류 연혁
3. 인적자원개발대상
4. 주요 사업영역
5. 대표 프로그램
6. 커넥트밸류 특징점
7. 조직도
8. 주요 고객사

I

교육 개요 및 목표

1. 교육 추진 배경
2. 교육 목표
3. 교육 추진 방향





1. 교육 추진 배경

- **밀레니얼 세대가 빠르게 관리자**로 편입되고 있고 생각보다 **무방비 상태**로 팀장이 되어 고충을 겪는 분들이 많습니다.
- 좋은 팀장, 센스 있는 팀장이 되고 싶은 열망은 커지만 **막상 실정에 맞는 교육이 부재**한 것이 현실입니다.
- '좋은 팀장은 연차가 쌓인다고 자연스럽게 될 수 있는 것이 아니므로 **팀장 역시 배움이 필요한 관리자**로 바라보고, 이들이 더욱 잘 성장할 수 있도록 도와야 합니다.



생각보다 많은 사람들이 팀장을 어떻게 맡을지에 대한 고민으로 힘들어합니다

※직장인인명커뮤니티블라인드&인맥관리앱리멤버에서발취



2. 교육 목표

- 이에, 성장의 기본은 바로 팀장 승진이란 터닝 포인트 관점에서 **시니어의 더 나은 성장을 위한 '승진 교육'**부터 제대로 실시되어야만 합니다.
- 누구보다 자발적으로 답을 찾는 자율성을 가진 M세대가 **팀장에 대한 책임감 있는 성장을 도울 수 있는 프로그램이 필요합니다.**
- 이 교육을 통해 아래와 같이 2가지를 달성할 수 있도록 구성하였습니다.

자율성

누구보다 적극적으로 답을 찾기 위해
자발적으로 노력하는 MZ세대 특징



책임감

팀의 리더가 되는 M세대 팀장이
누구보다 크게 느낄 성장 중요 요소

3. 교육 추진 방향

- 밀레니얼-Z세대의 특성을 반영하여 교육 방식을 기존의 일방적이고 이론중심의 페이퍼 워크샵 형식의 교육에서 디지털 기기를 활용한 양방향 소통 기능을 강화하고, 주도성을 갖고 교육에 참여하여 체득화 할 수 있는 교육 방식 도입하였습니다.

MZ 교육을 위한 교육 방식

디지털화

❌ 일방적인 강의 / 페이퍼 워크샵

- 스마트폰, 모바일 기기 활용
- 자유로운 실시간 온라인 소통 창구
- 맞춤형 게임 교구 활용
- 온라인 Tool의 오프라인화



공감

❌ 일방적인 전달 방식 및 발언

- 탐구 의욕을 촉진할 수 있게 수용 격려 분위기 조성
- 개인의 독특성이 드러날 수 있게 다양한 참여기회 제공
- 학습과정에서 주도성을 가질 수 있도록 지원



체득화

❌ 이론 중심의 교육

- 핵심 직무 중심 학습 콘텐츠, 사례 기반 과제
- 현업에 활용할 수 있는 학습 도구
- 학습 동기에 관심을 가질 수 있게
- 측정 가능한 학습목표와 결과를 명확히 제시





3. 교육 추진 방향

- MZ세대가 선호하는 교육 형태를 반영하여 길고 따분한 교육을 지양하고, **마이크로러닝 형태의 교육 방식을 적용**하였습니다
- 또한, **온오프라인이 결합된 블렌디드러닝**의 교육 방식과 **즐겁게 참여 할 수 있는 게이미피케이션 교육 형태를 도입**하였습니다.

MZ 교육을 위한 교육 형태

마이크로러닝

❌ 길고 따분한 것은 견디기 어려운 것

- 5-10분 내외의 유튜브 영상에 익숙한 세대
- 학습 단위도 10분 내외로 영상 학습 선호
- 오프라인도 짧은 호흡의 교육 선호



밀레니얼Z세대
유튜브세대

블렌디드러닝

❌ 한번 교육으로 끝

- 온라인 교육을 먼저 들은 후 오프라인으로 압축적인 교육을 실시함
- 오프라인 교육 후 필요 시 온라인으로 추가 교육



밀레니얼Z세대
스스로
학습

게이미피케이션

❌ 이론 중심의 교육

- 도전하듯 가볍게 참여할 수 있는 교육
- 게임을 통해 새로운 것을 배울 수 있는 교육
- 게임 형식으로 즐겁게 참여할 수 있는 교육



밀레니얼Z세대
뭐든지
즐겁게

II

교육 특징

1. 유니크한 특징 4가지
2. 교육 과정 포인트 4가지





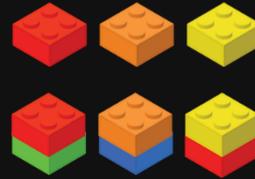
1. 유니크한 특징 4가지



승진자교육만의
차별점

01

필요한내용 중심의
Module 형식



전체 과정을 필요 내용만으로
늘리고 줄이고 추가하고 제외할 수 있는
모듈 형태로 개발하여 필요한 내용 중심으로 교육

02

자율성과 책임감을
높이는 MBA 방식



사례로 먼저 상황을 이해한 다음
스스로 고민하고 이룬으로
정리될 수 있도록 구성한 CASE STUDY 교육 방식

03

25분 내외 학습
Micro Learning 형식



모든 모듈을 25분 내외로 학습할 수 있는
오프라인 교육 최초 마이크로 러닝 형태 교육

04

문제 해결형 교육



모든 모듈마다 팀이나 개인 워크샵 진행,
교육 후에도 더 많이 고민해 자문자답 가능한 교육



II. 교육 특징



1. 유니크한 특징 4가지

1. 필요한 내용 중심의 Module 형식

- ✓ 커스터마이징이 어려운 교육은 NO
- ✓ 원하는 것만 골라서 우리에게 맞는 교육을 손쉽게 구성

시니어승진자교육	모듈1	모듈2	모듈3	모듈4	...	모듈14	모듈15	모듈16
시니어승진자교육	모듈1	모듈2	모듈3	모듈4	...	모듈14	모듈15	모듈16
엑지트교육	모듈1	모듈2	모듈3	...	모듈9	모듈10	모듈11	모듈12
신입사원양성교육	모듈1	모듈2	모듈3	...	모듈9			

Customize



2. 자율성과 책임감을 높이는 MBA 방식

- ✓ 강사의 생각을 일방적으로 전달하는 교육은 NO
- ✓ 사례 중심으로 스스로 고민하고 본인만의 정답을 찾는 교육

시대의 변화와 팀장의 역할

그만 알고 지금은 풀린 것들??

동기나도 몰라 손이 흔들릴까?
위협에서 어떻게 대처할까?
그런데 팀이 어떻게 움직일까?
치킨과 바나나도 있을까?

문제 제기 / 사례 분석

특사례

직장에서의 평가를 객관적으로 받아들이고 공평하게 사하의 대표이사 D차의 대표이사는 매년 직원들에게 받은 내용을 모두 공개 후, 자신의 발전 방향을 설정하고 있다.

- 솔직한 커뮤니케이션과 건설적인 피드백을 수용하는 문화 형성
- 직원들도 솔직하게 소통하고 피드백을 통해 함께 발전시키는 메시지
- 팀장단위로 확산·시내 오해를 푸는 계기가 되었다 함

조별 토의

개인별 정리 / 현업 적용

나의 시크릿 팀장 노트

※ 이번 모임을 대우격이며 나의 팀장 노트에 고가치의 정리해보십시오.

Feel : 나는 무엇을 느꼈는가?
Learn : 나는 무엇을 배웠는가?
Do : 나는 무엇을 실행할 것인가?

나의 시크릿 팀장 노트

Feel : 느낌

Learn : 배움

Do : 실행

개인별 정리 / 현업 적용

이론 및 강의

과정을 정리하며...

팀 활동 : 나의 팀장 성장스토리 만들기

Title: _____

첫날에 (과거의 모습)

매일

어느 날 (전환점)

그래서 (새로운 변화와 도전)

그래서

마침내 (결론) 긍정적 변화의 결말

이론 및 강의

1. 유니크한 특징 4가지

3. 25분 내외 학습 Micro Learning 형식

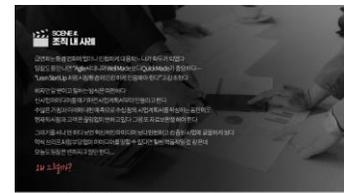
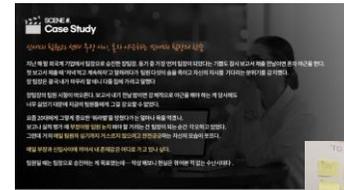
- ✓ 2~3시간 동안 길게 늘어지는 과정은 NO
- ✓ 25분 내외로 짧게 학습하고 핵심만 콕콕



4. 문제해결형 교육

- ✓ 결론이 정해진 교육은 이제 그만!
- ✓ 다양한 사례들을 기반으로 현장에서 바로 적용할 수 있는 문제해결력 키우기

다양한 사례



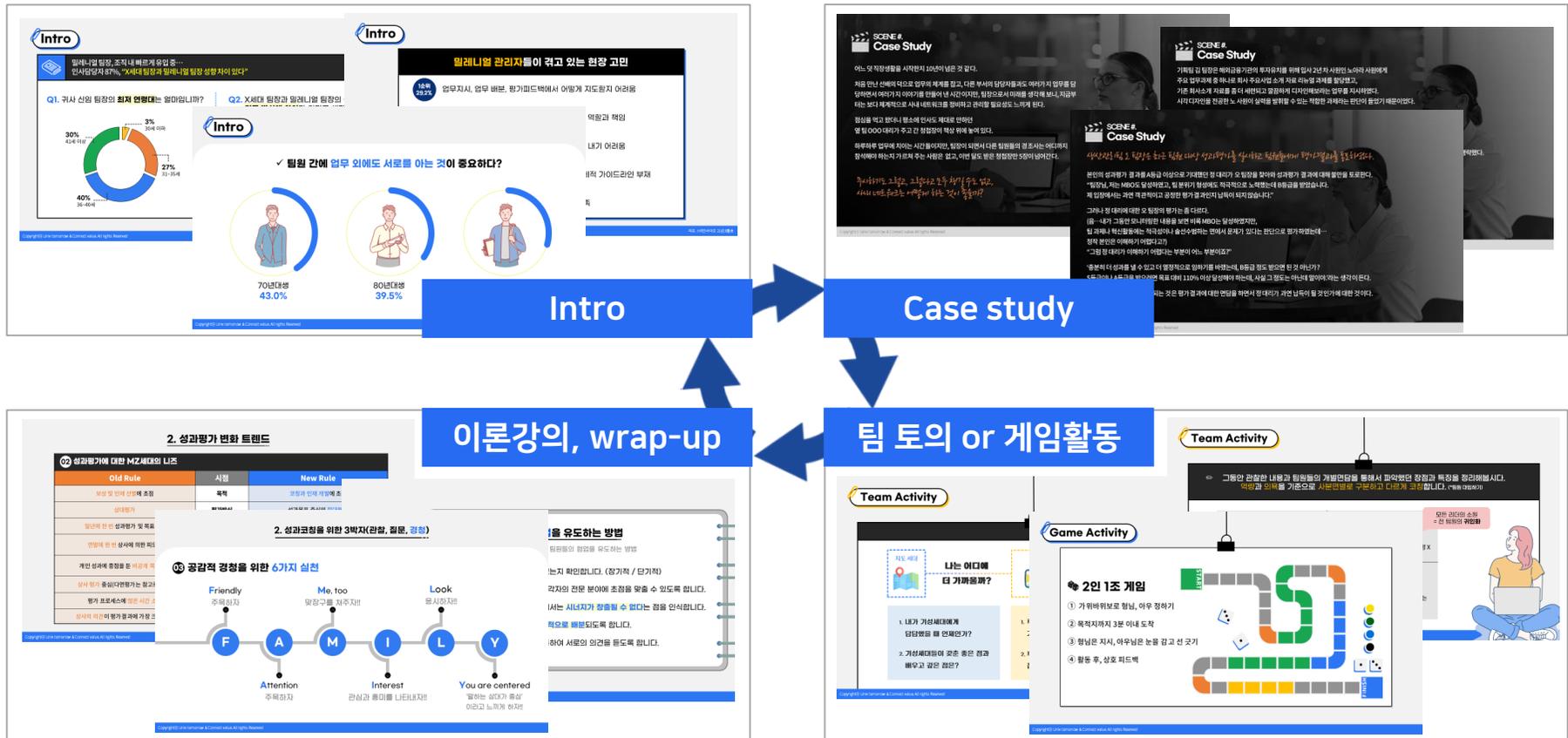
문제해결력 up!



2. 교육 과정 포인트 4가지

Point. 1 모든 강의가 일관성 있는 교육으로 기획

Intro → Case study → 팀 토의 or 게임활동 → 이론강의, wrap-up으로 이어지는 일관성 있는 교육으로 구성됨

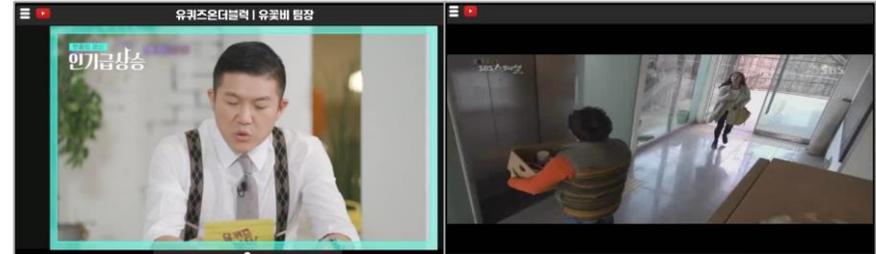




2. 교육 과정 포인트 4가지

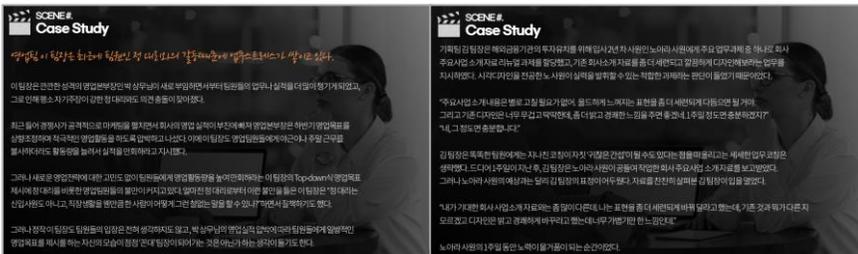
Point. 2 X세대 임원과 Z세대 팀원 사이 M세대 팀장의 현장성 강화

30개 Case & Case study 개발, 20개 영상자료, 게임, 진단 등을 교육 중간에 배치하여 현장성을 강화하였습니다.



30개 업무현장 case 개발 및 case study 활동

20개의 기업 업무현장 관련 영상자료를 활용

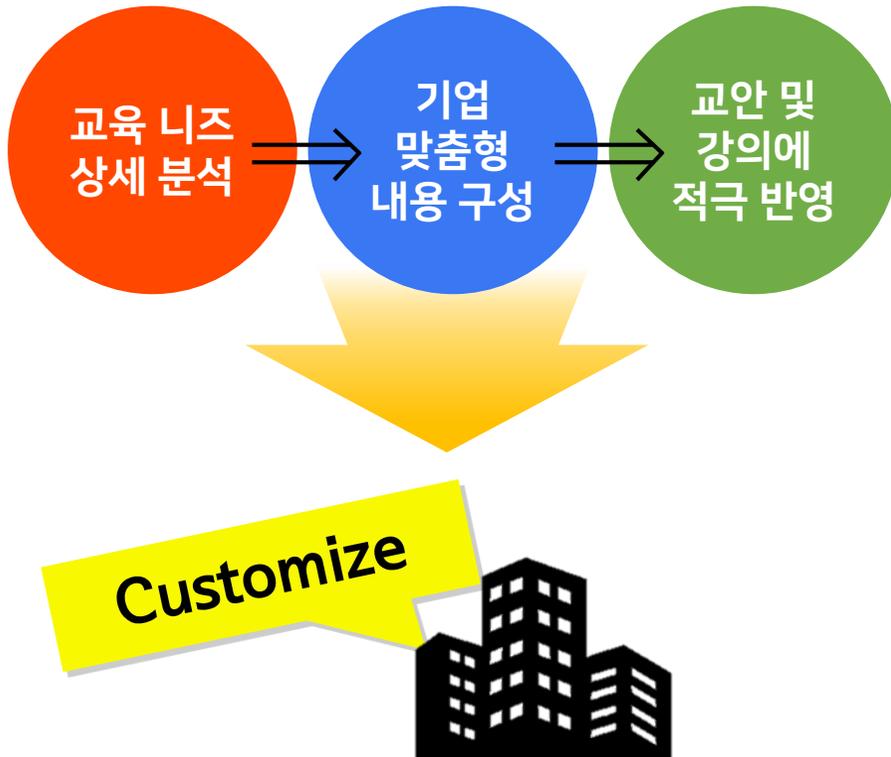




2. 교육 과정 포인트 4가지

Point. 3 Easy 커스터마이징

이미 완성된 교안을 직접 함께 검토하면서
기업의 교육 니즈를 손쉽게 반영한 맞춤형 교육 가능



Point. 4 자기 체득화, 현장적용성 강화

모듈별 자기 성찰노트 작성, 팀장 성장스토리 만들기를
통해 자기 체득화 강화

나의 팀장 역량 수준 사전평가

NO	평가 내용	1	2	3	4	5	6	7
1	주요 업무의 우선순위를 명확하게 설정하고 있으며, 구체적인 책임과 지를 분담하여 실행하고 있다.							
2	최근 3개월 동안 팀원에게 평가가 필요하지 않다고 있으며, 팀원들의 업무 수행에 필요한 자원을 충분히 공급하고 확보하고 있다. 개인별 업무량 분배를 고려한 업무의 영향도를 고려하고 있다.							
3	나는 360도 피드백을 제공한 동기부여 방법을 알고 있으며, 이를 통해 팀원들이 자발적으로 일을 할 수 있는 분위기를 만들고 있다.							
4	나는 360도 피드백 360도를 만들지는 않았지만, 360도 피드백을 받아 제2인 사나 360도 피드백을 받은 후 30일 이내로 360도 피드백을 받은 적이 있다.							
5	나는 조직내외의 다양한 네트워크를 통하여 상호협조적인 관계를 구축하고 있다.							
6	전담에서 나는 성공적인 협업을 가동하는 조직적인 일체를 주도적으로 계획해나가고 있다.							
7	나는 업무에 대해 팀원들의 의견과 경험에서 다양한 아이디어를 조직, 팀원에게 성공을 위한 방향으로 공유할 수 있다.							
8	전담에서 내가 리더하는 조직은 현재 있는 그대로의 모습을 유지하고, 자유롭게 변화하는 조직을 가지고 있다.							
9	나는 개인 및 팀의 강점을 활용하고 협력적인 관계를 유지하기 위해 상호작용하는 이유 또는 문제를 설명하고 근본원인을 파악하여 해결할 수 있다.							

Case study

① 사례 속 품질관리팀 최 팀장에게 제시할 개선방안 관련 그림카드 3개를 선택하고 의미를 설명하세요.
② 개별 활동 및 2인 1조 내용 공유

품질관리팀 최 팀장의 성과 카드에 관한 개선방안	개선방안
그림카드	개선방안

진단, 팀 활동, 게임, 자기성찰 등
다양한 참여 촉진 유도

나의 시크릿 팀장 노트

※ 어떤 의미를 대우하든 나의 팀장 노트에 3가지를 적어주세요.

Feel : 나는 무엇을 느꼈는가?
Learn : 나는 무엇을 배웠는가?
Do : 나는 무엇을 실행할 것인가?

나의 시크릿 팀장 노트

Feel 느린 것

Learn 느린 것

Do 실행할 것

과정을 정리하며...
팀 활동 : 나의 팀장 성장스토리 만들기

Title: _____

첫날에 (과거의 모습) _____

둘째날 _____

어느 날 (현재의 모습) _____

그랬던 (새로운 변화와 도전) _____

그랬던 _____

마침내 (결론) 긍정적 변화의 결말 _____

Ⅲ

교육 내용

1. 시니어 프로그램 총괄표
2. 시니어 프로그램 구성



III. 교육 내용

1. 시니어 프로그램 총괄표

일 정	월요일	화요일	수요일	목요일	금요일
09:00~10:00	R&R 이해	목표&비전 수립	소통&갈등 관리	목표 관리법	
10:00~11:00	팀장의 역할 인식	MZ세대와 팀워크 만들기	리더의 언어와 소통	성과 코칭 전략	
11:00~12:00	목표&비전 수립	네트워킹&협업	리더의 갈등 관리	목표달성형 성과촉진	
12:00~13:00	팀의 목표와 비전 수립	네트워킹 노하우 배양			
13:00~14:00	중식				
14:00~15:00	목표&비전 수립	네트워킹&협업	소통&갈등 관리	성장&성과 차이 인식	
15:00~16:00	세대 통합 브릿지 리더십	협업 준비 자세	리더의 갈등 해결	공정개념 및 평가기법	
16:00~17:00	VUCA시대변화 이해하기	효과적 협업 수행	목표 관리법	효과적인 성장 피드백	
17:00~18:00			MZ 공감 목표 관리		

1. 시니어 프로그램 총괄표

- 시니어 승진자 교육 과정은 교육을 위한 교육을 지양합니다.
- 어떻게 할 것 인가보다 왜 해야하는가에 대한 목적성 중심으로 설계되었습니다

모듈명	교육 목표	교육 상세 내용		시간
1 R&R	시니어리더, 무엇이 달라야 하는가? 포지션변화에 대한 R&R 이해	팀장의 역할 인식	리더의 자기인식/팀장의 역할과 책임	1H
		팀의 목표와 비전 수립	개인/팀의 미션·비전/개인과의 Alignment	1H
2 조직관리	조직관리, 저절로 되지 않습니다 다양한 세대와 함께 목표와 비전을 수립하고 나아가는 법	세대통합 브릿지 리더십	XYZ세대 이해교육/세대공감 긍정조직	1H
		VUCA 시대 변화 이해하기	변화 필요성/VUCA 시대의 변화관리	1H
		MZ세대와 팀워크 만들기	MZ에게 통하는 동기 부여 전략/팀워크로 하나 되는 MZ세대	1H
		네트워킹 노하우 배양	조직내 네트워킹/조직외 네트워킹	1H
3 개별관계 관리	가장 중요한 자질 코워킹! 네트워킹과 협업 노하우 배양	협업 준비 자세	협업의 필요성 판단/조직내 협업의 장애 극복	1H
		효과적 협업 수행	협업 착수와 실행/협업의 장애 극복	1H
		리더의 언어와 소통	세대를 넘는 업무 대화/소통하는 조직 만들기	1H
		리더의 갈등관리	갈등과 갈등관리/갈등을 예방하는 협업적 대화 기법	1H
		리더의 갈등 해결	갈등 해결 프로세스/갈등의 해결 Option 만들기	1H
		팀원소통과 갈등관리		
4 성과관리	팀원은 리더의 “이역량”을 가장 중요하게 여깁니다 공정한 평가와 보상을 위한 목표관리법 교육	MZ 공감 목표관리	MZ세대가 원하는 공감 목표 설계하기/MZ세대의 마음을 움직이는 동기부여	1H
		성과 코칭 전략	MZ팀원이 믿고 따르는 성과 코칭/성과를 이끌어내는 코칭 전략	1H
		목표 달성형 성과 촉진	목표 달성을 위한 실행 지원/잠재 역량을 끌어내는 임파워링	1H
		공정 개념 및 평가 기법	공정한 성과 평가를 위한 리더의 역할/팀원이 납득하는 성과 평가 기법	1H
		효과적인 성장 피드백	탁월한 리더를 만드는 성장 피드백의 힘/팀원을 성장시키는 피드백 기법	1H
	성장 과정의 명확한 차이 인식 효과적인 성장 & 성과 향상법			



2. 시니어 프로그램 구성

Module 1

시니어 승진자 R&R

조직관리

개별관계관리

성과관리

모듈명	교육 목표	조직관리	교육 상세 내용	시간
시니어리더, 무엇이 달라야 하는가?	포지션 변화에 대한 R&R 이해	팀장의 역할 인식	리더의 자기 인식/ 팀장의 역할과 책임	1~2H

팀장의 5대 역할

- 01 비전 메이커**
팀의 비전과 목표를 설정하는 역할
aka 신입들이 어떤 팀에 들어갈지 기대할 수 있는 리더
- 02 플레이어**
타겟을 만족시키기 위해 끊임없이 도전하는 역할
aka 새로운 일도 전함! 때때로 자신감이 없어도 지루해보이는 리더
- 03 콜메이커**
일을 잘 배분하고 책임과 기대를 명확히 해야 하는 역할
aka 적요때 넓은 계획이다 잊었구나! 실용성도 업무분장 잘하는 리더
- 04 코치**
과정을 잘 점검하고, 적합한 코칭과 멘토링을 제공하여 문제 해결을 돕는 역할
aka 힘든 일, 자라갈 드는 일 생각하면 "하시긴 하지만..." 카톡하고 싶은 리더
- 05 심판**
성과를 합리적으로 평가하고 이에 따른 합당한 보상을 제공하는 역할
aka 연말 성과대산! 함께 잡음이 제일 적은 팀에 있는 리더

※ 사례

직원들의 평가를 매년 투명하게 전직원에게 공유하는 A사의 대표이사 D사의 대표이사는 매년 직원들에게 받은 내용을 모두 공개 후, 자신의 발전 방향을 표명하고 있다.

- 솔직한 커뮤니케이션과 건설적인 피드백을 수용하는 문화 형성
- 직원들도 솔직하게 소통하고 피드백을 통해 함께 발전시키는 메시지
- 팀장단위로 확산-시내 오해를 푸는 계기가 되기도 함

리더의 취약점이 아닌 강점
"여기서는 진실을 고백해도 안전해"



나의 시크릿 팀장 노트

※ 이번 주일을 마무리하며
나의 팀장 노트에 3가지를 정리해봅시다.

- Feel : 나는 무엇을 느꼈는가?
- Learn : 나는 무엇을 배웠는가?
- Do : 나는 무엇을 실행할 것인가?

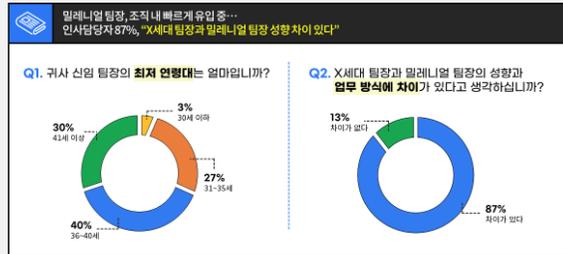
나의 시크릿 팀장 노트

Feel
느낌 점

Learn
배운 점

Do
실행할 점

Intro



SCENE #
Case Study

"팀장이 되었을 때, 무엇보다 시급한 게?"

어느 날 영업 2팀의 팀장으로 발령받은 박 팀장, 열달 만에 팀장이 된 것 같다. 당장 팀장으로서 어떤 일부터 해야 할까? 팀장으로서 당장 어떤 일부터 해야 하는지 물어볼 사람이 없다. 그냥 하던 일을 더 열심히 하면 될까? 나한테 주어진 일이라면 남들보다 빠르고 정확하게 성과를 내는 건 자신 있는데...

발령 성과를 내어 상사에게 인정받고 팀원들에게도 신뢰를 받고 싶다. 몇 달 간 성과를 조금 무리하게 추진했는데, 팀원들은 지나치게 '과업지향적'이라며 불만이다. 이런 팀원들의 입장을 뒷전에 친했더니 필요 이상으로 관계지향적이어서 성과가 낮은 것 아니냐는 판단을 들었다.

예전만큼 팀장의 권한은 없는 것 같는데 이것 저것 신경 써야 할 일이 많으니 퇴근은 더 늦어진다. 간다. 아이는 누구보다 팀을 잘 이끄는 팀장이 되고 싶은데 어떤 것부터 해야 할까?

시대의 변화와 팀장의 역할

그면 맞고 지금은 틀린 것들??

혹시 나도 끝내 소외
되지 않을까?

후배들에게 나도 똑같이 보일까?
그리나도 밀레니얼 팀원에게
기대하는 게 다르지 않을까?



2. 시니어 프로그램 구성

Module 2

시니어 승진자 R&R

조직관리

개별관계관리

성과관리

모듈명	교육 목표	교육 상세 내용	시간	
조직관리 PART 조직관리, 저절로 되지 않습니다	다양한 세대와 함께 목표와 비전을 수립하고 나아가는 법	팀의 목표와 비전 수립	개인+팀의 미션 · 비전/개인과의 Alignment	1~2H
		세대 통합 브릿지 리더십	XYZ세대 이해 교육/세대 공감 긍정 조직	1~2H
		VUCA 시대 변화 이해하기	변화 필요성/VUCA 시대의 변화 관리	1~2H
		MZ세대와 팀워크 만들기	MZ에게 통하는 동기 부여 전략/팀워크로 하나 되는 MZ세대	1~2H

! 모듈 2 리더의 조직 관리

Intro

밀레니얼 관리자들이 겪고 있는 현상 고민

- 1980년** 업무 지시, 업무 배분, 평가 피드백에서 어떻게 지도할지 어려워
- 2000년** 수평적 조직문화에서 예전만큼 명확하지 않은 역할과 책임
- 2010년** 자신의 업무 분담 범위 지도(코칭)의 시간을 내기 어려움
- 2020년** 역량, 역량장별로 다양한 일하는 방법으로 구체적 가이드라인 부족
- 2030년** 부서 간 이권, 부서 내 업무 조율 방법 등의 부족

SCENE Case Study

세련 세미 팀워크는 왜 중요하죠 - SNS, 업무 세미

대기업에서 팀장으로 근무 중인 최준씨는 인사에서 팀원의 비공개 계정을 발견하고 반기문 이목을 인신공격 혐의로 보내 수사를 받기 시작했다. 내외 신상조회만 업무 관련 활동이 없었기 때문이었다. 최근 다른 부서에 있는 동기가 '최팀장, 후에 좀 실성 다뤄라. 너의 팀원이 팀장에 인사에서 팀원에게 비공개로 회사 업무 관련 활동이 없었어'라고 말했다.

그 말을 들은 순간 최준씨는 한숨을 탄다. 무슨 짓을 한 거지. 최준씨는 팀원이 자신에게 SNS를 공개하지 않은 이유는 단지 사생활 보호를 위해서가 아니라, 그의 다른 동그라미가 업무 관련 비공개 계정 활동을 쓰기 때문이라는 생각도 들었다.

최준씨는 SNS를 통해 팀원들이 어떤 일을 하고 있는지 알게 되었다. 팀원들은 팀장에게 비공개로 업무 관련 활동을 하고 있었지만, 팀장은 그 정보가 SNS, 블로그, 사내 역량 계정을, 팀장도 모두 공개했다.

올해에 어떤 팀원에게 인사에서 비공개 계정도 바꾸고 이권도 분사도 할 것이다. 팀장으로 최준씨는 팀원이 회사 내 업무 관련 그날의 행동도 공개하기도 한다. 회사 내 팀원들이 SNS에 누가 했는지 공개해서 팀을 망칠 수도 있다.

Team Activity

- MZ세대에게 업무를 맡거나 이들이 잘 할 일을 거라고 단정 짓고 헛된 가치를 전달하는 역할을 소홀히 하고 있지 않나요?
- 경쟁력이나 원성에 후배 세대의 고충과 의견을 잘 청취하고 있나요?

1. XYZ의 일하는 방식

◎가치에 공헌하는 세대별 특징

구분	연령	특징	기업 내 비중
Z세대	1990년대 중반 이후 생	"선한 게 아니라 절대선이다" "사회를 바꾸어 줄 사람" - 진영 (2019년 10월 24일 인터뷰)	일체 및 입사 세력
M세대 (Y세대)	1980년대 이후 생	"나 자신은 '가용 노동'" "나 자신은 '가용 노동'" "나 자신은 '가용 노동'"	30~40%
X세대	1970년대생	"물론 옛 선배도, 회사에선 옛 선배" "물론 옛 선배도, 회사에선 옛 선배" "물론 옛 선배도, 회사에선 옛 선배"	20~30%
베이비 붐 세대	1955~1969년생	"자기 삶은 오히려 유망하다" "자기 삶은 오히려 유망하다" "자기 삶은 오히려 유망하다"	30~40%

※ '베이비 붐 세대'는 '1946~1964년'을 가리키는 용어이다. '베이비 붐 세대'는 '1946~1964년'을 가리키는 용어이다.

자고 일러나보니 X세대의 대항사가 된 X세대의 이해

"만약 내가 일러나서, 만능 영웅 세미가 된다면..." 영웅 세미

말하는 선배, X세대

조직 > 개인의 삶

시스템 관습에 관습되어
영웅 세미
하는 행동은 영웅 세미

계산을 존중하고
표현하기 어려운 X세대

직장 관련
비밀-조직의 비밀

차 부양, 양육금

부양을 관습에 인정주의적
관리주의적 시각

XYZ세대가 회사에서 일하는 것

선배세대	후배세대
· 팀을 꾸리는 게 중요 · 회사가 있어야 내가 있지. · 회사 내의 관계는 관공제 · 복직이 곧 업무인데도	· 근무시간에 맞추어서 일하는 게 효율적 · 나와 회사는 별개 · 회사에서 느낀다는 관계중구 복직과 업무하는데는 무관

같은 선배세대와 후배세대는 같은 걸 생각하고 있다

- 우리는 모두 자신의 일을 하고 싶고 싶다
- 우리는 모두 일이 잘 되기 위해 직장생활을 진해지고 싶고 생각한다
- 우리는 모두 미래를 위해 지금의 불만들을 감내할 수 있다고 생각한다
- 우리는 모두 원활한 업무수행에 팀워크가 필요하다고 생각한다

팀워크와 성과의 상관관계

효과적인 팀

- 명확한 목표
- 상호 보완적인 팀원들의 강점과 스킬
- 구성원 간 높은 신뢰도
- 좋은 리더

비효과적인 팀

- 서로 다른 목표 추구
- 스킬과 경험의 다양성 부족
- 팀원 간에 갈등, 경쟁의식, 무효성, 경쟁 문화
- 팀원들 사이에서 부족한 상호신뢰

2. 시니어 프로그램 구성

Module 3

시니어 승진자 R&R

조직관리

개별관계관리

성과관리

모듈명	교육 목표	교육 상세 내용		시간
개별관계관리 PART 가장 중요한 자질 코워킹!	네트워킹과 협업 노하우 배양	네트워킹 노하우 배양	조직내 네트워킹 / 조직외 네트워킹	1~2H
		협업 준비 자세	협업의 필요성 판단 / 조직내 협업의 장벽 넘기	1~2H
		효과적 협업 수행	협업 착수와 실행 / 협업의 장애 극복	1~2H
	팀원 소통과 갈등 관리	리더의 언어와 소통	세대를 넘는 업무 대화 / 소통하는 조직 만들기	1~2H
		리더의 갈등 관리	갈등과 갈등 관리 / 갈등을 예방하는 협업적 대화 기법	1~2H
		리더의 갈등 해결	갈등 해결 프로세스 / 갈등의 해결 Option 만들기	1~2H

III. 교육 내용



2. 시니어 프로그램 구성

Module 4

시니어 승진자 R&R

조직관리

개별관계관리

성과관리

모듈명	교육 목표	교육 상세 내용	시간	
성과관리 PART 팀원은 리더의 "이 역량"을 가장 중요하게 여깁니다	공정한 평가와 보상을 위한 목표관리법 교육	MZ 공감 목표관리	MZ세대가 꽃피는 공감 목표설계하기/MZ세대의 마음을 움직이는 동기부여	1~2H
		성과코칭 전략	MZ팀원이 믿고 따르는 성과코칭/성과를 이끌어내는 코칭 전략	1~2H
		목표달성형 성과촉진	목표달성을 위한 실행지원/잠재역량을 끌어내는 임파워링	1~2H
	성장과 성과의 명확한 차이 인식 효과적인 성장 & 성과 향상법	공정 개념 및 평가 기법	공정한 성과평가를 위한 리더의 역할/팀원이 납득하는 성과평가 기법	1~2H
		효과적인 성장 피드백	탁월한 리더를 만드는 성과 피드백의 힘/팀원을 성장시키는 피드백 기법	1~2H

! 모듈 5 목표관리



Game Activity

2인 1조 게임

- 1) 가위바위보로 형님, 아우 칭하기
- 2) 목적지까지 3분 이내 도착
- 3) 형님은 지시, 아우님은 눈을 감고 선 보기
- 4) 활동 후, 상호 피드백

SCENE # Case Study

영양실사 팀장은 팀원이 직면한 첫 시니어 승진자에게 영문과를 영어로 설명해 달라고 했다.

이 팀장은 일관성 있는 영문과 담당인 박 상우님이 새로 부임하면서 팀원들의 업무에 실적을 더 많이 평가 받았고, 그로 인해 평소 자기주장이 강한 영문과에도 지친 증상이 찾아왔다.

지도 없이 한 달이 가면서 영문과 업무를 맡으면서 팀에서 영문과 담당이었던 박 상우님은 영문과 담당을 맡은 후에도 지친 증상이 나타났다. 이에 이 팀장은 영문과 담당에게 이어나나 주말 근무를 몰아세워도 영문과를 맡게 해서 실적을 만들어달라고 지시했다.

그러나 새로운 영문과에 대한 고민도 없이 영문과에게 영문과 업무를 맡게 한다면 이 팀장은 이 팀장의 Top-down식 영문과 체계에 익숙한 비영문과 담당이 맡고 있다. 얼마 전 정 대리로부터 이런 불만을 들은 이 팀장은 "정 대리는 신입사원도 아니고, 직장 생활을 하면서 시니어에게 그런 불만을 말할 수 있지?" 하면서 불쾌하기도 했다.

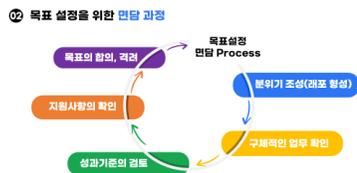
그러나 정 이 팀장은 팀원들이 많은 건 말하지 않고 이 상우님이 영문과 담당에 대해 영문과에게 불만을 영문과를 지시하는 박 상우님에게 불만 뒤에 불만이 숨어있는 것은 아니냐 하는 생각이 들기도 했다.

공감하고 납득하는 성과목표의 특징

④ 온전한 성과목표가 되기 위한 3가지 기준

- 신뢰성**
 - 명확하고, 정해져 성과를 판단할 수 있는 것
 - 기준과 목표가 측정 가능
 - 단기간 목표 달성 정도와 달성 여부를 예측
- 타당성**
 - 팀이 지향하는 성과목표와 관련이 있는 것
 - 팀의 성과목표 달성을 위한 필요한 인력과 자원이 팀 성과에 대한 관점에서 부여된 관점에서
- 납득성**
 - 목표, 팀원을 신중히 이해하고 수용
 - 목표 설정에 팀원과 팀원들이 참여하는 것이
 - 주어진 직업을 수행한 정상 수준의 업무 수행 가능 여부

공감하고 납득하는 성과목표의 특징



Case study

- 1) 이 팀장의 입장에서 업무성과 부진한 이원한 과장에게 효과적으로 제시할 수 있는 개선요구 피드백 내용을 지시(K), 기술(S), 태도(A)로 구분하여 도출, 정리하세요.
- 2) 팀 고차 목표 및 피드백

업무성과 부진한 팀원 대상 개선요구 피드백 방법	
지시(K)	
기술(S)	
태도(A)	

1. 더 높은 성과를 끌어내는 긍정적 피드백 기법

MZ세대의 "인정과 칭찬"의 중요

- 1 인장과 칭찬은 무엇을 잘했는지 구체적으로 표현해야
- 2 높은 성과에 대한 팀원의 긍정적 감정과 영향을 설명하여 표현
- 3 공식적인 자리와 비공식적인 자리 모두 구분
- 4 관찰할 때마다 즉시 표현
- 5 인장과 칭찬 후 추가적인 업무요청이나 질책은 삼가

2. 저성과 팀원을 위한 새로운 개선 피드백 기법

AAR 피드백 기법 → After Action Review

사례	
팀 총칭과 향상	영업성과 향상
알고자 한 것	기본 중성 고객사군(Key Accounts)의 매출액 10% 증가
알은 것	기본 A급 고객사군(5개사) 평균 매출액 7% 증가
차이와 원인	• 차이: 목표대비 A급 고객사군(5개사) 평균 매출액 3% 미달성
	• 원인: A급 고객사군의 구매처(구매처) 파악하지 못함 고객사별 실제 구매처(사실상의 구매처) 파악 부족 "구매처"의 실행으로 인한 비효율적인 영업활동 수반 부족
계속해야 할 것 & 배려할 것	• 유지: A급 고객사군 대상 영업활동 내용 기록, 공유
	• 보완: A급 고객사군의 구매 관련 이해관계자 노출, 지속 대응 • 보완: 관계지향적인 영업활동 특단적인 "신용문" 영업활동 "영업 영업"에 기반 활동

IV

회사 소개

1. 커넥트밸류 소개
2. 커넥트밸류 연혁
3. 대한민국 인적자원개발대상
4. 주요 사업영역
5. 대표 프로그램
6. 커넥트밸류 특징점
7. 조직도
8. 주요 고객사





1. 커넥트밸류 소개

기업과 강사, 학습자의 가치를 잇다.
끊임없이 진화하는 에듀테크 벤처기업 커넥트밸류입니다.



공감·이해

교육의 시작점에서 학습자를 바라봅니다.
이해와 공감으로부터 문제를 발견하고 통찰력 있는 이해로부터 해법을 만듭니다.



성장·가치

고객에게는 더 나은 HRD 환경을,
학습자에게는 더 큰 변화와 성장을,
강사에게는 콘텐츠의 가치 창출을!



커넥트밸류

우리는 조직구성원의 성장을 돕고 이를 통해 세상을 변화시키는 커넥트밸류입니다.

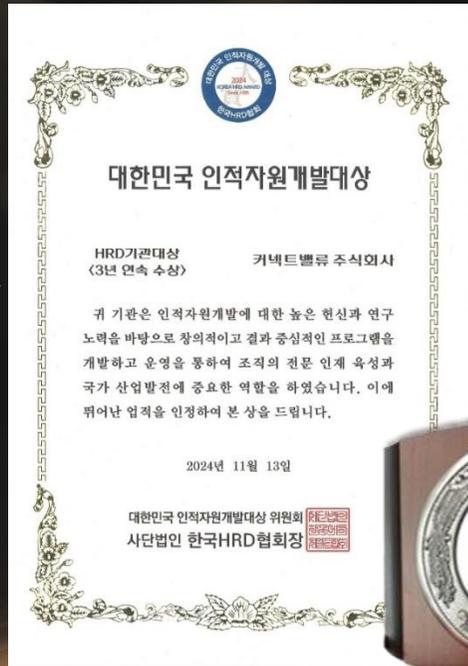


2. 커넥트밸류 연혁

2016. 07	행복한성공컨설팅㈜ 법인 설립	2021. 01	이러닝 촬영 전용 스튜디오· 비대면 강의실 오픈
2017. 12	기술신용보증기금 벤처기업 인증	06	고용노동부 직업능력개발 훈련기관 [원격훈련] 설립 인증
2018. 05	중소벤처기업부 세대융합창업캠퍼스 연구과제 선정 [HRD 플랫폼]	07	'기업교육강사', '비대면교육전문가' 자격증 런칭
06	중소벤처기업부 창업성장기술개발 연구과제 선정 [빅데이터 분야]	11	국내 최초 온오프라인 통합 교육운영 플랫폼 '블런' 오픈
07	서울특별시 우수 스타트업 선정 [서울산업진흥원]	12	MZ세대 승진자교육, 조직활성화 교육 '만반잘부Classes' 론칭
2019. 01	빅데이터 기반 HRD 플랫폼 커넥트밸류 OPEN	2022. 04	대한민국 인적자원개발 대상 수상
07	빅데이터를 이용한 강의서비스 제공장치 특허 등록 [10-2004188호]	2023. 06	대한민국 인적자원개발 대상 2년 연속 수상 [민간기업 최초]
08	GS 1등급[Good Software] 획득 [한국정보통신기술협회]	11	소셜러닝 서비스 플랫폼 서버 특허 등록 [10-2598853호]
11	MZ세대 신입사원 교육 '만반잘부Class' 론칭 [대학내일x커넥트밸류]	11	러닝센터 강남, 종로, 가산 3개 센터 오픈 [14개, 420석 규모]
2020. 02	법인명 변경 [커넥트밸류㈜]	12	디지털선도기업아카데미 '청년 AI 로보틱스' 교육 런칭
06	기술평가 우수기업 인증[T3 등급] 지능형 학습지원관리기술분야	2024. 05	커넥트플레이 (온오프 블렌디드 게이미피케이션) 오픈
06	중소벤처기업부 창업도약패키지 연구과제 선정 [020 교육플랫폼]	10	이노비즈 인증 획득
10	중소벤처기업부 창업성장기술개발 연구과제 선정 [AI 러닝 큐레이션]	10	대한민국 인적자원개발 대상 3년 연속 수상
		11	모두의 Hospital 의료과정 런칭
		12	Z세대 온보딩 Journey, 팀큐베이팅 과정 런칭



3. 대한민국 인적자원개발대상



대한민국인적자원개발대상

민간기관

최초 3년 연속 수상





4. 주요 사업영역

1천여 명의 전문가들과 함께 오직 **고객사의 성공과 행복만을 가슴에 담고**
철저한 고객 니즈 기반의 최적 솔루션을 지향



컨설팅

교육과정개발
MZ세대 특화교육
기업교육 컨설팅
맞춤형 교육 기획
전문 교육 운영

1

AI 로봇교육

디지털선도기업아카데미
K- 디지털트레이닝
지능형 로봇 인재 양성 과정



2

플랫폼

신규 런칭 교육과정 안내
강사진 팬페이지
강의공모 및 강사모집
교육기획/운영문의

3

이러닝

사업주훈련·평생교육원
이러닝콘텐츠 제작



4





5. 대표 프로그램

NUM 1

만나서 반가워, 잘 부탁해 😊

신입사원 과정

NUM 2

만나서 반가워, 잘 부탁해 😊

주니어 과정

NUM 3

만나서 반가워, 잘 부탁해 😊

시니어 과정

NUM 4

connect play

엑시트(XZ:it) Season2

NUM 5

connect play

MoneyLife

NUM 6

connect play

SMART MISSION RACE

NUM 7

connect play

모두의 컴퍼니
회사를 움직여라

NUM 8

모두의 HOSPITAL
병원을 움직여라



6. 커넥트밸류 특징점 - ① 기획력

6년 의 시간



자체 교육과정을 개발하는데
2019년 1월부터 시작하여
6년의 시간이 투여

총 50명 개발



교육기획자 6명, MZ분야 연구원 5명,
강사진 36명, 디자이너 3명 등
총 50명이 참여해 교육과정 개발

200회 이상 미팅



교육 기획부터
디자이너가 제작한 MZ핏 교안 까지
200여회 이상의 미팅 진행



6. 커넥트밸류 특징점 - ② 트렌디함

MZ세대를 가장 잘 아는

대학내일 20대 연구소와 함께

20대 타깃 전문가 그룹 대학내일과의 업무 협약



MZ세대에 가장 Fit한 콘텐츠 제대로 기획하고 개발





6. 커넥트밸류 특징점 - ③ 게이미피케이션

온+오프 블렌디드 러닝 에듀게임 5종

커넥트플레이로 기업교육의 재미와 교육효과를 업그레이드 플레이하세요



엑시트 Season 2

조직 내 소통과 협업을 방해하는 12가지 빌런들을 제거하는 게이미피케이션 팀빌딩 과정



모두의 컴퓨터

보드게임 형식으로 재미없고 딱딱한 교육을 트렌디하고 재미있게 내재화하는 과정



ACE 팀육성 프로젝트
팀Qbating

팀습을 높이는 6가지 역량을 획득하여 최강 팀캐릭터를 만드는 Ace 팀육성 프로젝트



재무 시뮬레이션 게임
MoneyLife

모바일 재무시뮬레이션으로 소비/지출 스타일을 진단하며, 투자와 자금 관리법을 재미있게 배우는 과정



SMART MISSION RACE
소통과 협업으로 완성하는 스마트미션 레이스

아웃도어 팀빌딩으로 학습자가 주도적으로 참여하여 조별 미션을 수행하고 만들 어가는 조직활성화 과정



6. 커넥트밸류 특징점 - ④ 다양한 특허 및 인증

자체 에듀테크팀을 보유한 커넥트밸류
블렌디드 러닝 콘텐츠로 교육 참여도와 효율성을 극대화

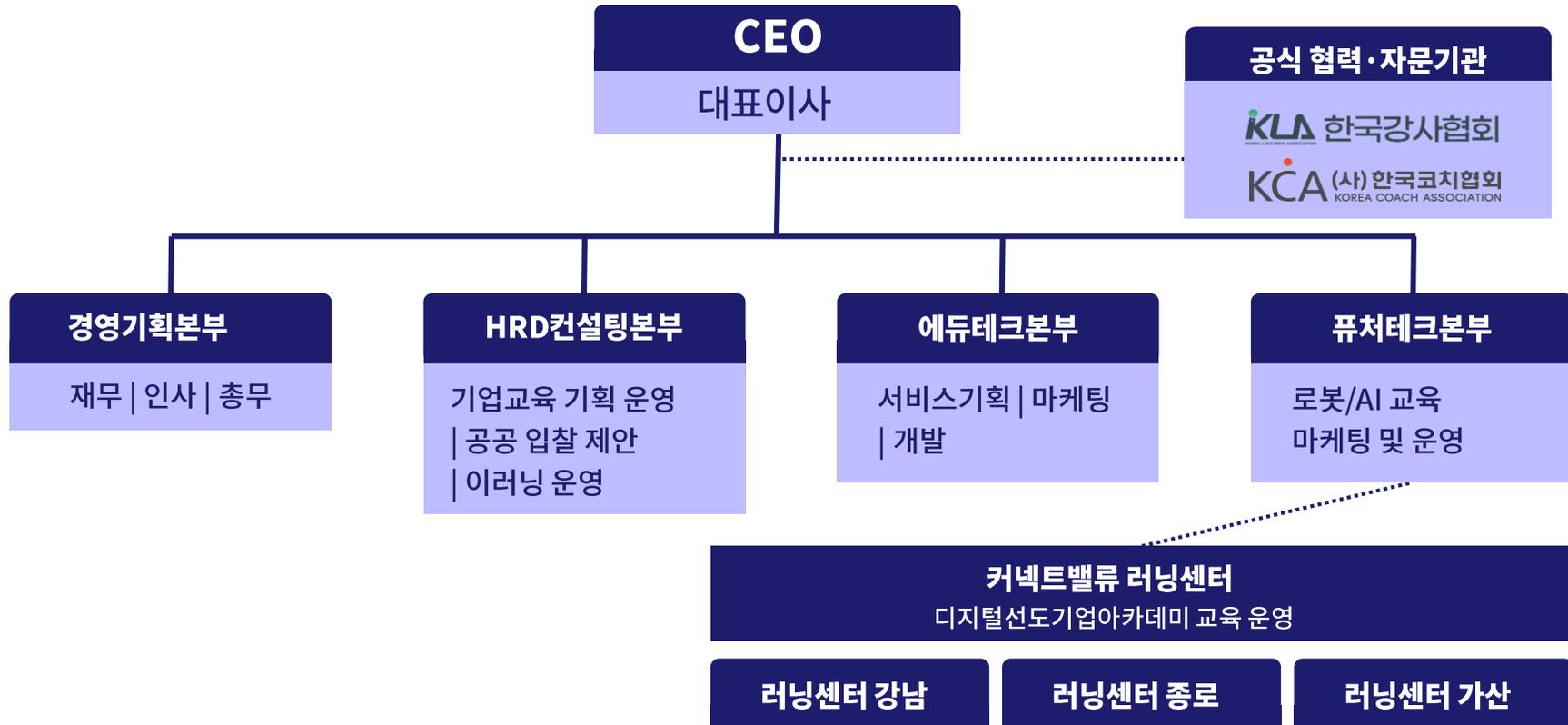
온오프 블렌디드 기반의
 게이미피케이션

에듀테크 기반의 탄탄한 개발과정



7. 주요 조직도

커넥트밸류는 기업과 강사, 학습자의 가치를 잇고,
끊임없이 진화하는 에듀테크 전문기업으로
각 분야 최고의 전문가들로 구성된 조직입니다.





8. 주요 고객사 : 민간기업

▪ 컨설팅과 교육의 Quality 중요성을 믿고 신뢰해주신 고객사분들에게 “기대했던 그 이상 결과물”로 보답하겠습니다.

The following is a list of the companies whose logos are displayed in the grid:

- Samsung: 삼성전자, 삼성카드, 르노삼성자동차, 삼성화재, 강북삼성병원, 삼성서울병원, 삼성SDI, JW 홀딩스
- Hyundai: HYUNDAI, HYUNDAI TRANSYS, Hyundai Card, LG디스플레이, LG유플러스, LG CNS, SK 하이닉스, SK 플레닛, POSCO, 포스코건설
- GS: GS에너지, GS EPS, GS파워, LOTTE CHEMICAL, LOTTE CULTUREWORKS, LOTTE, 한화손해보험, 한화시스템
- SAE-A, Ford (Go Further), S-OIL, 신세계아이앤씨, SHINSEGAE TV SHOPPING, 아워홈, DEERFOS, NICE페이먼츠, NICE, HMM
- 신한카드, 하나금융티아이, 하나생명, DB금융투자, KOREAN RE, IGIS (이지스자산운용), MIRAE ASSET (미래에셋자산운용), MIRAE ASSET (미래에셋대우), 'TORAY' 도레이첨단소재
- LS, SEMES, 대우전자, 대보정보통신, Genomictree (주)자노믹트리, Smartro, CHANGSHIN, OCI, WISEiTECH
- kt, KT&G, Pernod Ricard, NEXN 넥센타이어, kyungshin, DRB, 동서식품, Kraft Heinz, goorm
- KIDARI STUDIO, CJ 프레시웨이, KSNET, SAMIL (삼일회계법인), LUXROBO, EMBRAIN (a Macromill Group company), Bagelcode, GOLFZON
- KEA 대한전기협회 (KOREA ELECTRIC ASSOCIATION), KCA 한국방송통신전파진흥원, 명지병원 (MYONGJI HOSPITAL), SAKATA KOREA, ESTsoft, 노무법인 유엔, AMOREPACIFIC CORPORATION
- Seoul Design (서울디자인재단), 11번가, 헤럴드경제, 대학내일, Bullson, Amway, 사임당화장품, 재단법인 행복한에코폰, Smilegate Stove



8. 주요 고객사 : 공기업 및 공공기관

▪ 컨설팅과 교육의 Quality 중요성을 믿고 신뢰해주신 고객사분들에게 “기대했던 그 이상 결과물”로 보답하겠습니다.



감사합니다.



고객의 가치 향상을 최우선으로 하는 에듀테크 벤처기업

Contact us

T 02.6207.3366~9

F 050.4165.0239

E cvhrd@connectvalue.net

H <http://www.connectvalue.net>

A 서울시 강남구 논현로509, 10층 (06132)