

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 차별화
3. 주요 사업영역
4. 일반현황
5. 주요 조직도
6. 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

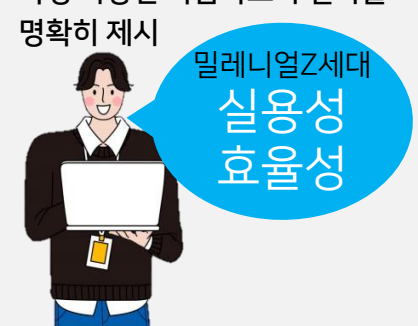
- 탐구 의욕을 촉진할 수 있게 수용 격려 분위기 조성
- 개인의 독특성이 드러날 수 있게 다양한 참여기회 제공
- 학습과정에서 주도성을 가질 수 있도록 지원



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

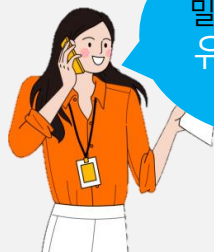
- MZ세대가 선호하는 교육 형태를 반영하여 길고 따분한 교육을 지양하고, **마이크로러닝 형태의 교육 방식을 적용**하였습니다
- 또한, **온오프라인이 결합된 블렌디드러닝**의 교육 방식과 **즐겁게 참여 할 수 있는 게이미피케이션 교육 형태를 도입**하였습니다.

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

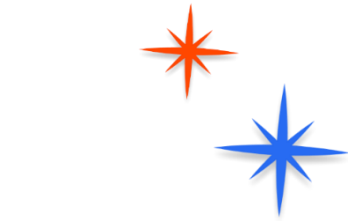
II

교육 특징

1. 유니크한 특징 4가지
2. 교육 과정 포인트 4가지



1. 유니크한 특징 4가지

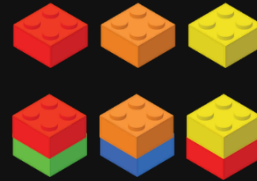


승진자교육만의
차별점



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

그런데 알고 지금은 풀린 것들??

동기나도 몰라 소위
문제 해결이?

위협에서 어떻게 대처할지?
그런데 팀에게 어떻게
전달하는 게 더 나을까?

문제 제기 / 사례 분석

특사례

직장에서의 평가를 객관적으로 평가받지 못하는 사원의 경우
DHR의 대표로서는 매년 직원들에게 받은 내용을 모두 공개 후, 자신의 발전 방향을 파악하고 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 대우경이여
나의 팀장 노트에 고가치의 정리해보십시오.

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

나의 시크릿 팀장 노트

Feel
노고점

Learn
점수

Do
실행점

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

1. 유니크한 특징 4가지

3. 25분 내외 학습 Micro Learning 형식

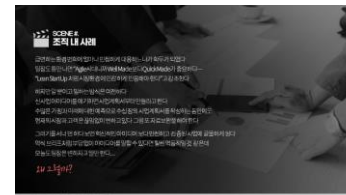
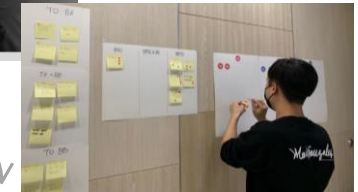
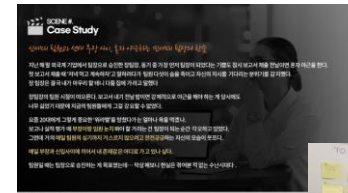
- ✓ 2~3시간 동안 길게 늘어지는 과정은 NO
- ✓ 25분 내외로 짧게 학습하고 핵심만 콕콕



4. 문제해결형 교육

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

다양한 사례



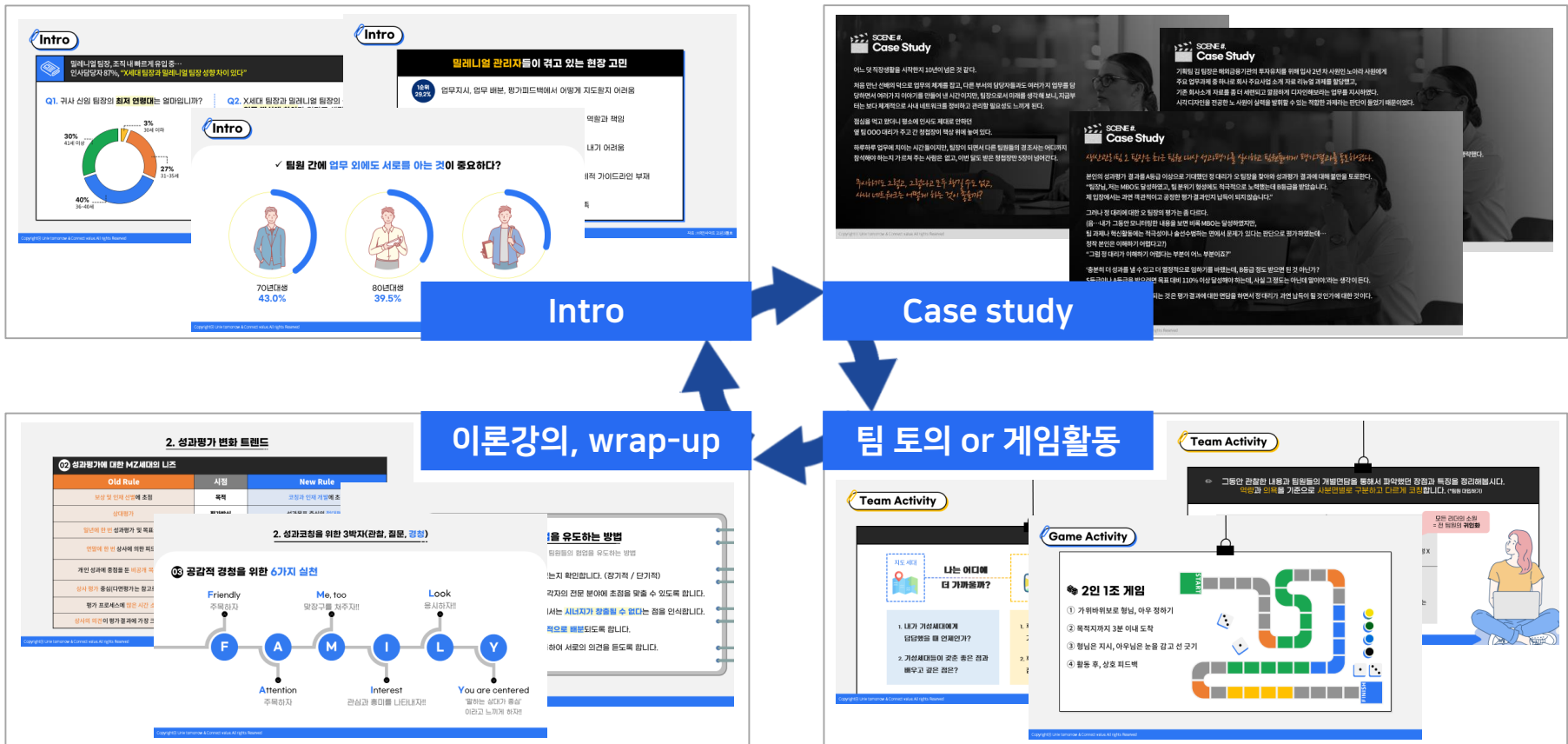
문제해결력 up!



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

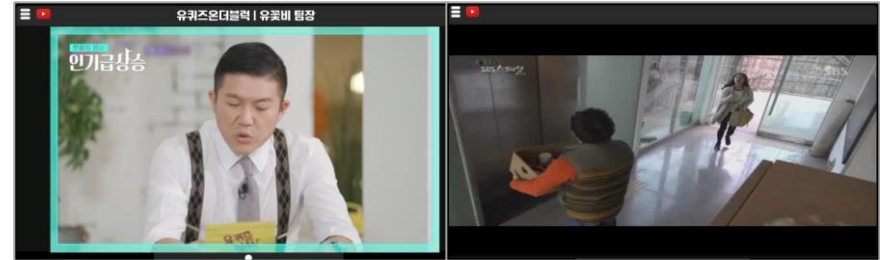




2. 교육 과정 포인트 4가지

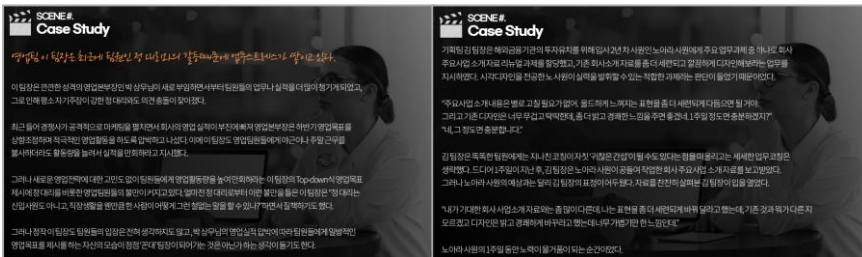
Point. 2 X세대 임원과 Z세대 팀원 사이 M세대 팀장의 현장성 강화

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

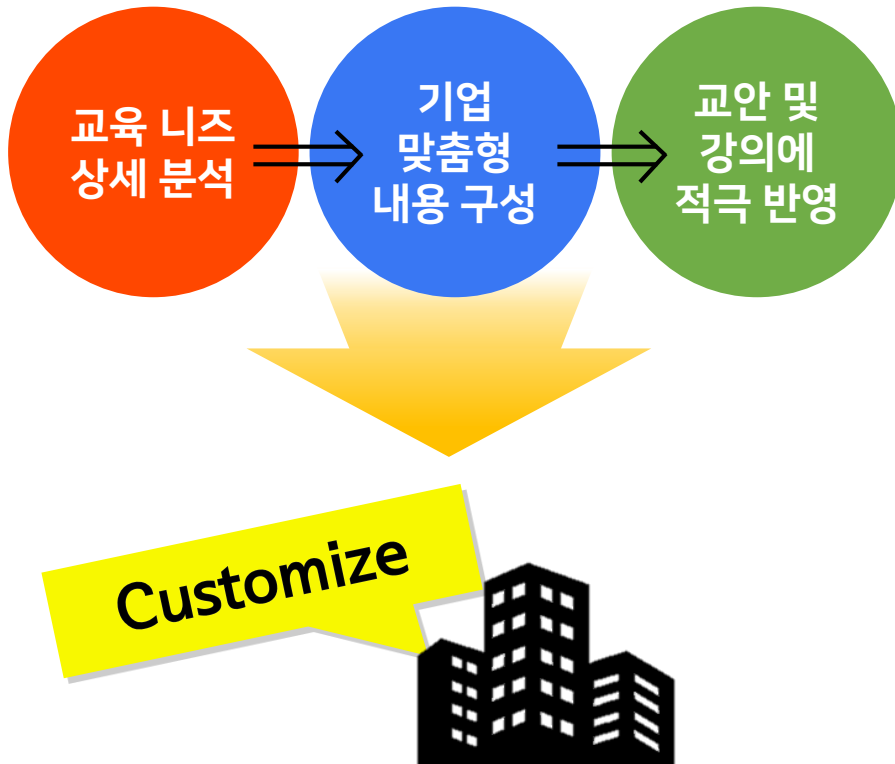




2. 교육 과정 포인트 4가지

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

진단, 팀 활동, 게임, 자기성찰 등
다양한 참여 촉진 유도

Ⅲ

교육 내용

1. 시니어 프로그램 총괄표
2. 시니어 프로그램 구성



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 동기부여 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 대화기법	1H
		리더의 갈등 해결	갈등 해결 프로세스/갈등의 해결 Option 만들기	1H
		팀원소통과 갈등관리	갈등 해결 프로세스/갈등의 해결 Option 만들기	1H
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/잠재역량을 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 들어오든 10명 안팎의 팀을 이끌 수 있는 리더
- 02 플레이어**
타겟을 만족시키기 위해 끊임없이 도전하는 역할
aka 새로운 일도 전함! 때때로 자신감이 얼굴에 드러나 보이는 리더
- 03 콜메이커**
일을 잘 배분하고 책임과 기대를 명확히 해야 하는 역할
aka 적요때 넓은 계획이다 있었구...! 실용성도 업무분장 잘하는 리더
- 04 코치**
과정을 잘 점검하고, 적합한 코칭과 멘토링을 제공하여 문제 해결을 돕는 역할
aka 힘든 일, 자괴감 드는 일 생각하면 "회사인 거지...!" 카톡하고 싶은 리더
- 05 심판**
성과를 합리적으로 평가하고 이에 따른 합당한 보상을 제공하는 역할
aka 연말 상급! 예산! 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 아니라
"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?

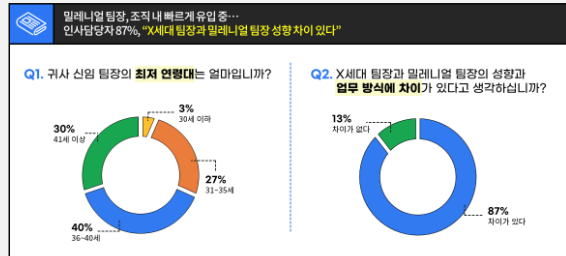
나의 시크릿 팀장 노트

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 전했더니 필요 이상으로 관계지향적이어서 성과가 낮은 것 아니냐는 판단을 들었다.

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

시대의 변화와 팀장의 역할

그면 맞고 지금은 틀린 것들??



III. 교육 내용



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

- 1980년대** 업무 지시, 업무 배분, 평가 피드백에서 어떻게 지도할지 어려움
- 1990년대** 수평적 조직문화에서 예전만큼 명확하지 않은 역할과 책임
- 2000년대** 자신의 업무 분담 범위 지도(코칭)의 시간을 내기 어려움
- 2010년대** 열의, 시달림별로 다양한 일하는 방법으로 구제하기 어렵다
- 2020년대** 부서 간 이권, 부서 내 업무 조율 방법 등의 부족

SCENE Case Study

이전 세대 팀장은 회의를 주도하고, SNS, 업무 배분

대기업에서 팀장으로 근무 중인 최정호는 인사에서 팀원에게 업무를 분담하고 번거로운 민원 업무를 처리해 주거나 업무를 맡기지 못했다. 내성적인 팀원들이 업무 관련 질문도 하지 않고 그냥 넘어갔다. 최정호는 팀에 있는 동기가 '책임감, 후배를 육성'이라며, 다른 팀에서 일하며 인사에서 팀원에게 업무를 맡기거나 지시하는 것을 좋아했다.

그렇지만 최정호는 팀원들이 업무 관련 질문도 하지 않고 그냥 넘어갔다. 최정호는 팀원들이 업무 관련 질문도 하지 않는 이유는 인사에서 팀원에게 업무를 맡기거나 지시하는 것을 좋아했다.

최정호는 팀원들이 업무 관련 질문도 하지 않는 이유는 인사에서 팀원에게 업무를 맡기거나 지시하는 것을 좋아했다.

Team Activity

① MZ세대에게 업무를 맡기거나 이들이 잘 할 일을 거르고 단정 짓고 할 일을 맡기는 역할은 소홀히 하고 있지 않나요?

② 경험 많은 시니어 팀원에 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" "사회적 책임"을 중요하게 생각하며 "공정"을 중요하게 생각한다	일제 및 입사 세대
M세대 (Y세대)	1980년대 이후 생	"나 자신의 경험"을 "나 자신의 경험"을 중요하게 생각한다 "공정"을 중요하게 생각한다	30~40%
X세대	1970년대생	"물론 옛 선배도, 일에서선 선배" "물론 옛 선배도, 일에서선 선배" "공정"을 중요하게 생각한다	20~30%
베이비 붐 세대	1955~1969년생	"자기 삶은 오로지 일이다" "공정"을 중요하게 생각한다	30~40%

※ "선한"은 "선"을 일하는 방식입니다. "공정"은 "공정"을 일하는 방식입니다.

자고 일어난 시니어 관리자의 대항사가 된 X세대의 이해

"만약 내가 일어난다면, 어떻게 할까?"

말년 선배, X세대

조직 > 개인의 삶
"시스템 관측"을 관측하여
"공정"을 중요하게 생각한다

계발을 중시하고
표현하기 어려운 직책

직업 관련
전문-조직이 아닌

차 부양, 양육금

XYZ세대가 회사에서 일하는 것

선배세대	후배세대
· 팀을 지휘하는 게 중요 · 회사가 있어야 내가 있지 · 회사 내의 관계는 관료적 · 복직이 곧 업무인데도	· 근무시간에 맞추어서 일하는 게 효율적 · 나와 회사는 별개 · 회사에서 느낀다는 관계중우 · 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 불만을 견뎌낼 수 있다고 생각한다
- 우리는 모두 원활한 업무수행에 팀원들이 필요하다고 생각한다

팀워크와 성과의 상관관계

효과적인 팀

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

비효과적인 팀

- 서로 다른 목표 추구
- 스킬과 경험의 다양성 부족
- 팀원 간에 강한 경쟁의식
- 무책임한 행동
- 팀원들 사이에서 불신 (상사)

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

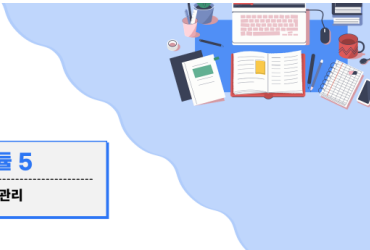
조직관리

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 성과 평가를 위한 리더의 역할/팀원이 납득하는 성과 평가 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 영웅의 리더가 되어 주었다.

이 팀장은 일관된 성과의 영웅분부자인 박 상우님이 새로 부임하면서 팀원들의 업무에 실적을 더 많이 평가 받았고, 그를 인해 평소 자기주장이 강한 성격이었던 박 상우님을 좋아하지 않았다.

최근 들어 박 상우님이 공적적으로 기여를 많이하면서 팀에서 영웅 상이 부여되어 박 상우님에 대한 팀원들의 불만과 불평이 점점 커져가는 팀 분위기가 조성되어 팀원들의 사기가 떨어지고 있었다. 이에 이 팀장은 영웅분부자에게 애초부터 업무 관련 불만사항을 솔직하게 털어놓을 줄여서 심리를 완화하려고 지시했다.

그러나 새로운 영웅분부자에 대한 고민도 없이 팀원들에게 영웅분부자를 몰래 방해하는 이 팀장의 Top-down식 영웅분부 체계에 정대리를 비롯한 영웅분부자를 몰래 방해하고 있다. 팀이 일정 대비로부터 이런 불만을 풀고 이 팀장은 "정 대리는 신입사원도 아니고, 팀장 상임을 받은 한 시니어에게 그런 불만은 말할 수 있지!" 하면서 몰래하고 있다.

그러나 정 대리는 이 팀장의 불만을 전혀 생각하지 않고 이 상우님이 영웅분부자인데 박 상우님에게 영웅분부자 영웅분부자를 써서 팀을 떠나는 직원이 나오기 전에 팀장이 바뀌는 것은 아니냐 하는 생각이 들기도 한다.

공감하고 납득하는 성과목표의 특징

② 온전한 성과목표가 되기 위한 3가지 기준

- 신뢰성**
 - 명확하고, 정해서 성과를 판단할 수 있는 것
 - 기준과 목표가 측정 가능
 - 단기간 목표 달성 정도와 달성 여부에 대해
- 타당성**
 - 팀이 지향하는 성과목표와 관련이 있는 것
 - 팀의 성과목표 달성을 위한 필요한 인력과 자원이 팀 성과에 대한 관점에서 부여된 관점에서
- 납득성**
 - 목표 달성을 신중히 생각하고 있음
 - 목표 설정에 팀원과 팀원에게 부여된 인센티브
 - 주어진 역량을 고려한 현실성 있는 성과 가능 여부에

공감하고 납득하는 성과목표의 특징

② 목표 설정을 위한 전담 과정

Case study

- 1) 이 팀장의 입장에서 업무성과 부진한 이원환 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 육구

- 1 인정과 칭찬은 무엇을 잘했는지 구체적으로 표현해야
- 2 높은 성과에 대한 팀원의 긍정적 감정과 영향을 설명하여 표현
- 3 공식적인 자리와 비공식적인 자리로 구분
- 4 관찰할 때마다 즉시 표현
- 5 인정과 칭찬 후 추가적인 업무요청이나 질책을 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 "독단적인 '나름론' 영업활동" "영업 영업체" 기반 활동

IV

회사 소개

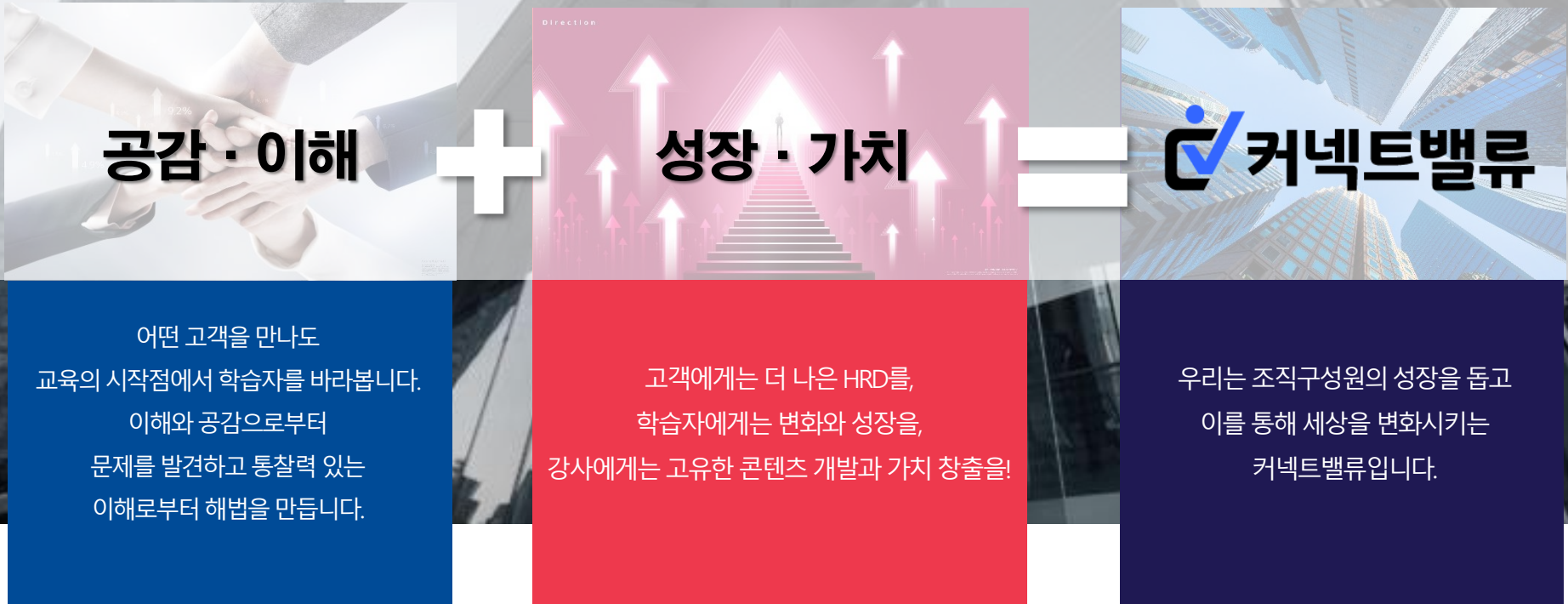
1. 커넥트밸류 소개
2. 커넥트밸류 차별화
3. 주요 사업영역
4. 일반현황
5. 주요 조직도
6. 주요 고객사





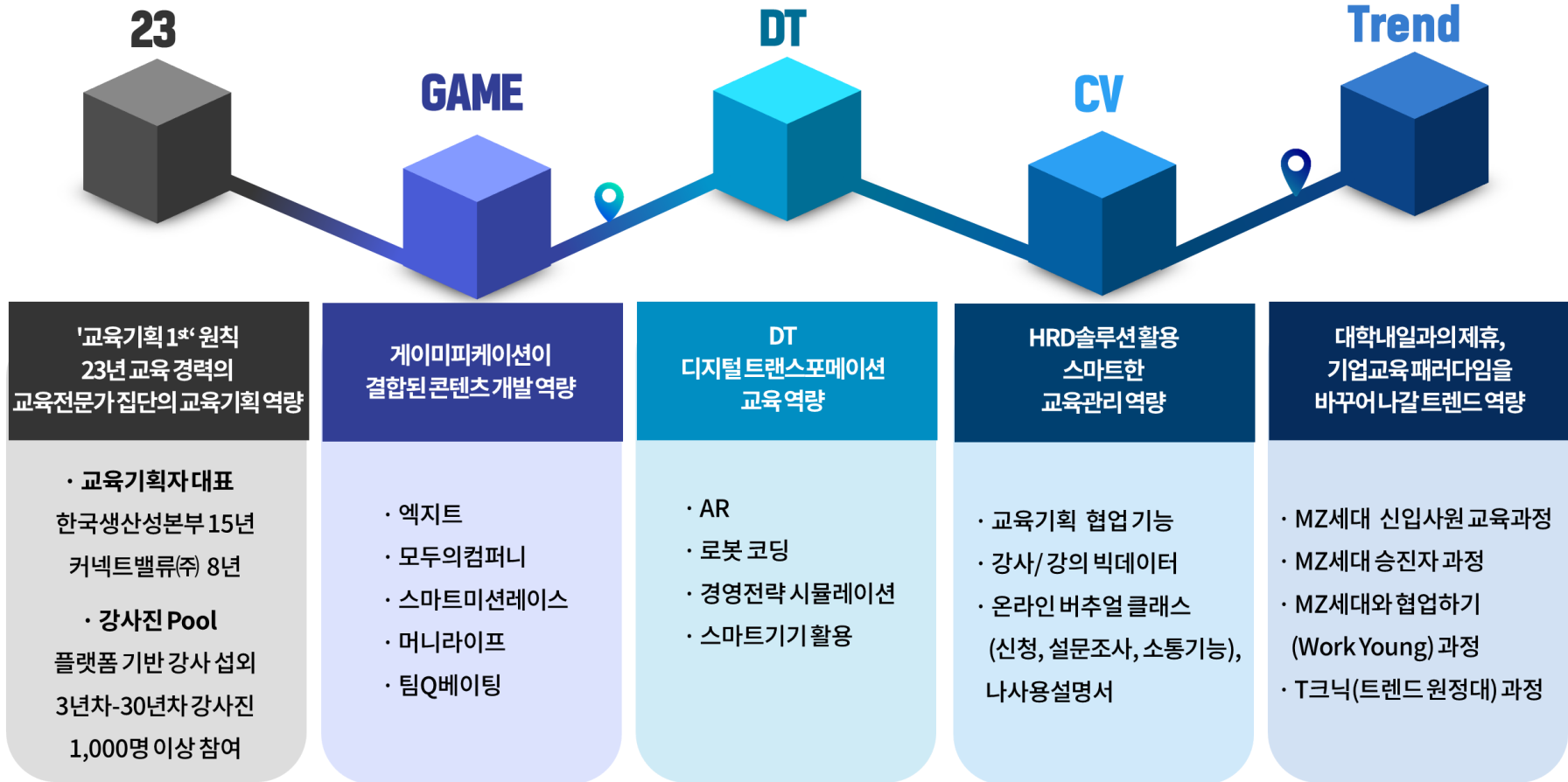
1. 커넥트밸류 소개

기업과 강사, 학습자의 가치를 잇다.
끊임없이 진화하는 **에듀테크 벤처기업 커넥트밸류**입니다.





2. 커넥트밸류 차별화





3. 주요 사업영역

1천여명의 전문가들과 함께 오직 고객사의 성공과 행복만을 가슴에 담고 철저한 고객 니즈 기반의 최적 솔루션을 지향합니다.

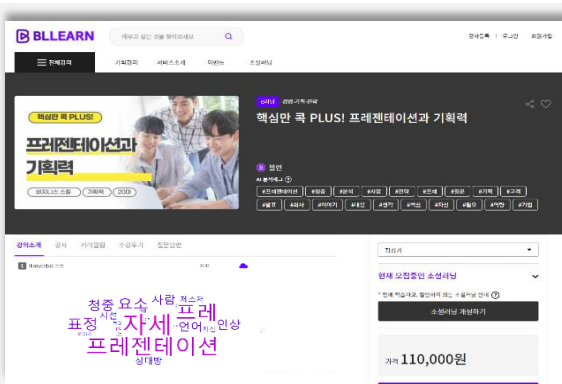


컨설팅

교육과정개발
기업교육·HRD기획
MZ세대특화교육

플랫폼

강사팬페이지
강의문의
마이크로러닝오픈마켓

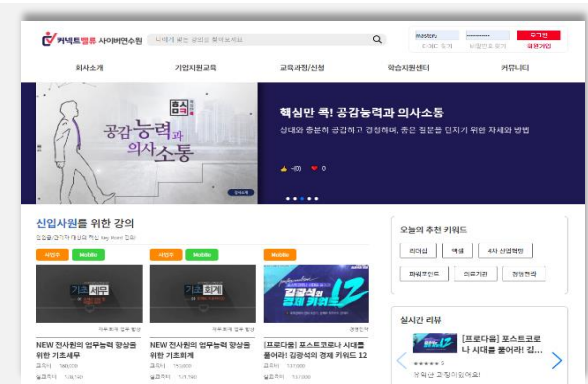


솔루션

AI기반러닝레이션
LMS·블렌디드러닝

이러닝

사업주훈련·평생교육원
이러닝콘텐츠제작





4. 일반현황

회사명	커넥트밸류 주식회사
대표이사	양용훈
업태 종목	교육서비스업 · 교육컨설팅 · 위탁교육훈련
사업분야	- 컨설팅: 기업교육 · HRD기획 · 교육과정개발 · MZ세대 특화교육 - 플랫폼: 강사 팬페이지 · 강의 문의 · 마이크로러닝 오픈마켓 - 솔루션: AI기반 러닝큐레이션 · LMS · 블렌디드러닝 - 이러닝: 사업주훈련 · 이러닝 콘텐츠 제작 · 평생교육원
주소	서울시 강남구 논현로 509, 송암2빌딩 10층
대표번호	02-6080-3379
설립연도	2016년
홈페이지	www.connectvalue.net



History

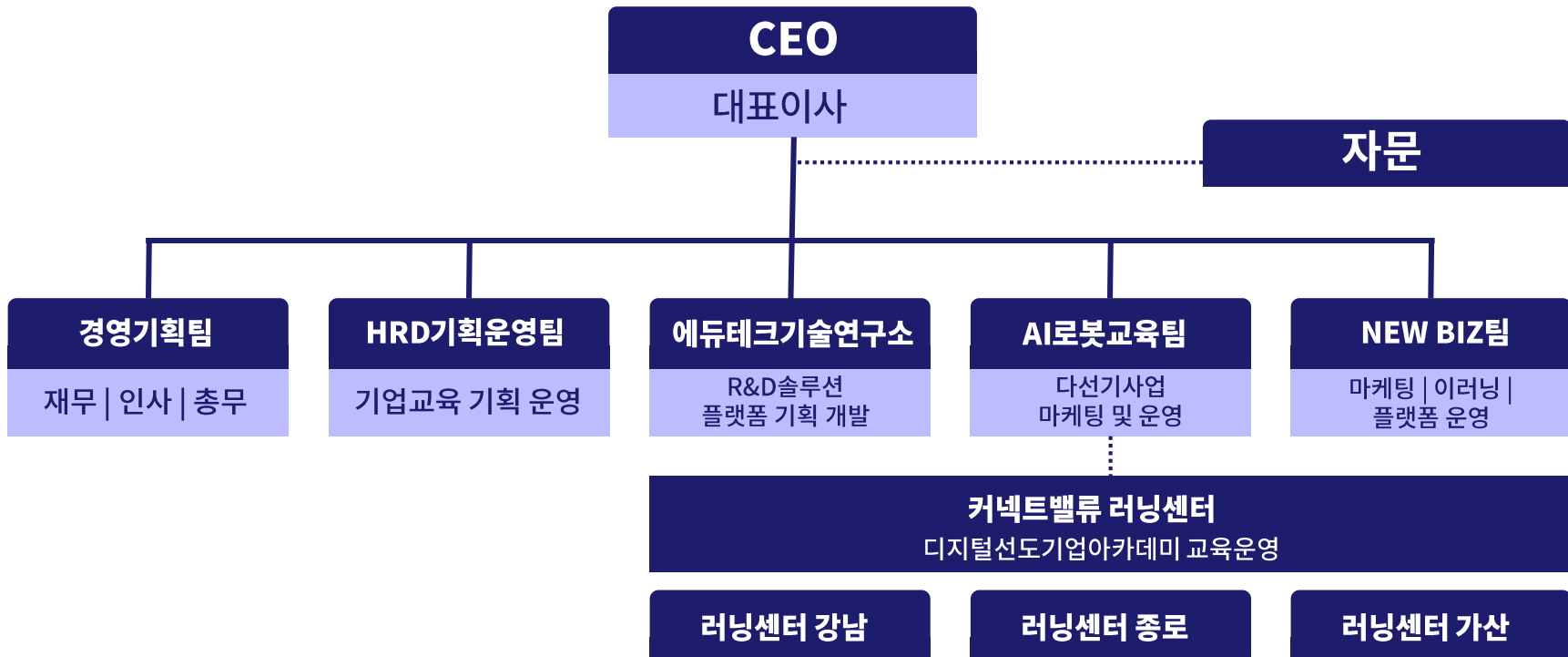
- 2016. 07. 행복한성공컨설팅(주) 법인 설립
- 2017. 12. 기술신용보증기금 벤처기업 인증
- 2018. 05. 중소벤처기업부 세대융합창업캠퍼스 연구과제 선정(HRD 플랫폼)
- 2018. 06. 중소벤처기업부 창업성장기술개발 연구과제 선정(빅데이터 분야)
- 2018. 07. 기술평가 우수기업 인증 (나이스평가정보)
- 2018. 07. 서울시 우수 스타트업 선정 (서울산업진흥원)
- 2019. 01. 빅데이터 기반 HRD 플랫폼 커넥트밸류 OPEN
- 2019. 07. 빅데이터를 이용한 강의서비스 제공장치 특허 등록 (10-2004188호)
- 2019. 08. GS 1등급(Good Software) 획득 (한국정보통신기술협회)
- 2019. 11. MZ세대 신입사원 교육 “만반잘부Class” 론칭 (커넥트밸류x대학내일)
- 2020. 02. 법인명 변경 (커넥트밸류(주))
- 2020. 06. 기술평가 우수기업 인증(T3등급) 지능형 학습지원관리기술분야
- 2020. 06. 중소벤처기업부 창업도약패키지 연구과제 선정 (O2O 교육플랫폼)
- 2020. 09. 과학기술부 AI데이터바우처 연구과제 선정 (AI 교육매칭 큐레이션)
- 2020. 10. 중소벤처기업부 창업성장기술개발 연구과제 선정 (AI 러닝 큐레이션)
- 2021. 01. K-비대면 서비스 바우처 공급기업 선정 (비대면 교육)
- 2021. 03. 이러닝 촬영 전용 스튜디오/ 비대면강의실 오픈
- 2021. 06. 고용노동부 직업능력개발 훈련기관(원격훈련) 설립 인증
- 2021. 11. ‘기업교육강사’, ‘비대면교육전문가’, ‘메타버스 교육전문가’ 자격증 과정 론칭
- 2021. 12. MZ세대 승진자교육, 조직활성화 교육 ‘만반잘부 Classes’ 론칭
- 2022. 01. 일자리창출 우수기업 선정
- 2022. 04. **대한민국 인적자원개발 대상 수상**
- 2022. 07. AI 기반 러닝큐레이션 솔루션 LMS 런칭
- 2023. 03. 관광기업 혁신바우처 제공기업 선정 (2년 연속)
- 2023. 06. **대한민국 인적자원개발 대상 수상(2년 연속)**
- 2023. 11. 커넥트밸류 자체 강의장 14개 구축 (강남, 구로, 종로)
- 2023. 12. 고용노동부 K-DT AI로보틱스 과정 운영
- 2024. 04. 온오프 블렌디드러닝 에듀게임 5종 ‘커넥트플레이’ 론칭
- 2024. 10. **대한민국 인적자원개발 대상 수상(3년 연속)**
- 2024. 12. 만반잘부 Z세대 온보딩 과정, 모두의 Hospital 론칭





5. 주요 조직도

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





6. 주요 고객사 : 민간기업

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

The image displays a wide array of logos for private companies, organized into several rows. The logos include:

- Row 1:** Samsung (삼성전자, 삼성카드, 르노삼성자동차, 삼성화재), Gangbuk Samsung Hospital (강북삼성병원), Samsung Seoul Hospital (삼성서울병원), Samsung SDI (삼성SDI), JW Holdings (JW 홀딩스)
- Row 2:** Hyundai (HYUNDAI), Hyundai Transys (HYUNDAI TRANSYS), Hyundai Card (Hyundai Card), LG Display (LG디스플레이), LG Plus (LG유플러스), LG CNS (LG CNS), SK Hynix (SK 하이닉스), SK Planet (SK 플래닛), POSCO (포스코), POSCO Construction (포스코건설)
- Row 3:** GS Energy (GS에너지), GS EPS (GS EPS), GS Power (GS파워), Lotte Chemical (LOTTE CHEMICAL), Lotte Cultureworks (LOTTE CULTUREWORKS), Lotte (LOTTE), Hanhwa Fire & Marine Insurance (한화손해보험), Hanhwa Systems (한화시스템)
- Row 4:** SAE-A (SAE-A), Ford (Ford), S-Oil (S-OIL), Shinsegae Eye Care (신세계아이앤씨), Shinsegae TV Shopping (SHINSEGAE TV SHOPPING), Awohome (아워홈), Deerfos (DEERFOS), NICE Payments (NICE페이먼츠), NICE (NICE), HMM (HMM)
- Row 5:** Shinhan Card (신한카드), Hana Finance (하나금융티아이), Hana Life (하나생명), DB Financial Group (DB금융투자), Korean RE (KOREAN RE), IGIS (이지스자산운용), Mirae Asset (미래에셋자산운용), Mirae Asset (미래에셋대우), Toray (‘TORAY’ 도레이첨단소재)
- Row 6:** LS (LS), Semes (SEMES), Daewoo Electronics (대우전자), Daebong Information & Telecommunications (대보정보통신), Genomictree (Genomictree (주)자노믹트리), Smartro (Smartro), Changshin (CHANGSHIN), OCI (OCI), Wiseitech (WISEiTECH)
- Row 7:** KT (kt), KT&G (KT&G), Pernod Ricard (Pernod Ricard), Nexn (넥센타이어), Kyungshin (kyungshin), DRB (DRB), Dongshik Food (동서식품), Kraft Heinz (KraftHeinz), Goorm (goorm)
- Row 8:** KIDARI STUDIO (KIDARI STUDIO), CJ Freshway (CJ 프레시웨이), KSNET (KSNET), Samil (SAMIL | 삼일회계법인), Luxrobo (LUXROBO), Embrain (EMBRAIN a Macromill Group company), Bagelcode (Bagelcode), Golfzon (GOLFZON)
- Row 9:** KEA (대한전기협회 KOREA ELECTRIC ASSOCIATION), KCA (한국방송통신전파진흥원), Myongji Hospital (명지병원 MYONGJI HOSPITAL), Sakata Korea (SAKATA KOREA), ESTsoft (ESTsoft), Nohmbeoplin (노무법인 유엔), Amorepacific Corporation (AMOREPACIFIC CORPORATION)
- Row 10:** Seoul Design (Seoul Design 서울디자인재단), 11번가 (11번가), Herald Economy (헤럴드경제), Daehaksa (대학내일), Bullson (Bullson), Amway (Amway), Samsil (사임당화장품), Hangeulhaneco (재단법인 행복한에코폰), Smilegate Stove (Smilegate Stove)



6. 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)