

만나서 반가워, 잘 부탁해 😊

선배는 처음이라

선배와 후배 사이에서 어떻게 해야하죠?

[M세대 중간관리자 승진 교육]

선임과 후임 사이에 딱! 낀세대
MZ세대 주니어 직급



Contents



I 교육 개요 및 목표

1. 교육 추진 배경
2. 교육 목표
3. 교육 추진 방향

II 교육 특징

1. 유니크 포인트 5가지

III 교육 내용

1. 주니어 프로그램 구성
2. 주니어 프로그램 총괄표

IV 회사 소개

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

만나서 반가워, 잘 부탁해 😊

I

교육 개요 및 목표

1. 교육 추진 배경
2. 교육 목표
3. 교육 추진 방향





1. 교육 추진 배경

- 대리 등 처음으로 승진 과정을 겪거나, 처음으로 부사수가 생긴 상황의 MZ세대의 **주니어 중간관리자는 요즘 고민이 많습니다.**
- 나와 다른 세대, 다른 라이프를 가진 후임에게 혹시 젊꾼(젊은 끈대)으로 비쳐지는 건 아닐지, **어떻게 하면 후배를 올바른 업무 파트너의 길로 인도할 수 있을지 고민이 늘어만 갑니다.**



★ 생각보다 많은 사람들이 첫 부사수를 어떻게 관리할 지에 대한 고민으로 힘들어합니다 ★

리더십 교육이 절실해
스타트업 · 두**
2019.08.08. 316 3

팀장은 처음해봐서 그러는데
새회사 · j*****
2020.10.21. 495 9

팀장의 역할 and 좋은 팀장되는법?
매드업 · ssaaww
02.25

좋은 팀장은 어떻게 해야할까?
코리아센터닷컴 · j***
2020.01.16. 792 13

팀원 관리하는거 어렵지 않나요?
위에서는 누르고
밑에서는 못한다하고..
요즘엔 팀원들 관리하는게 더 힘든가 같아요.
뭘 시키려면 눈치가 ㅠㅠ

※직장인익명커뮤니티블라인드&인맥관리앱리멤버에서발췌



2. 교육 목표

- 이에, 성장의 기본은 바로 승진이란 터닝 포인트 관점에서 **주니어 중간관리자의 더 나은 성장을 위한 '승진 교육'** 부터 제대로 실시 되어야만 합니다.
- 누구보다 자발적으로 답을 찾는 자율성을 가진 MZ세대가 **첫 후배에 대한 책임감 있는 성장을 도울 수 있는 프로그램이 필요**합니다.
- 이 교육을 통해 아래와 같이 2가지를 달성할 수 있도록 구성하였습니다.

자율성

누구보다 적극적으로 답을 찾기 위해 자발적으로 노력하는 MZ세대 특징



책임감

첫 후배가 생겼을 때, 자신도 작은 리더라고 생각할 수 있는 성장



3. 교육 추진 방향

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

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



밀레니얼Z세대
IT/테크세대

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



밀레니얼Z세대
자존감

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



밀레니얼Z세대
실용성
효율성



3. 교육 추진 방향

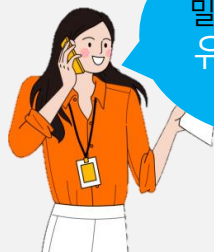
- MZ세대가 선호하는 교육 형태를 반영하여 길고 따분한 교육을 지양하고, **마이크로러닝 형태의 교육 방식을 적용**하였습니다
- 또한, **온오프라인이 결합된 블렌디드러닝**의 교육 방식과 **즐겁게 참여 할 수 있는 게이미피케이션 교육 형태를 도입**하였습니다.

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

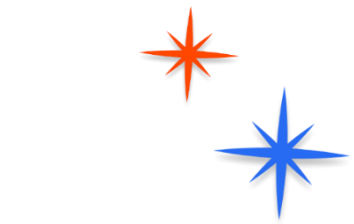
II

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 이론으로
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

MZ

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

주니어승진자교육	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 말고 지금은 풀린 것들??

“혹시라도 회사 상황이 흔들릴까?”

“회사를 이루는 핵심은 무엇일까?”

“그런데 팀원들이 어떻게 생각할까?”

문제 제기 / 사례 분석

특사례

직장에서의 평가를 객관적·공정하게 평가받는 사례 대표이사
D사 대표이사는 매년 직원들에게 받은 내용을 모두 공개 후, 자신의 평가 방법을 설명하고 있다.

- 솔직한 커뮤니케이션과 건설적인 피드백을 수용하는 문화 형성
- 직원들도 솔직하게 소통하고 피드백을 통해 함께 발전시키는 특사지
- 팀장인만큼 확산·사내 오해를 푸는 계기가 되기도 함

조별 토의

개인별 정리 / 현업 적용

나의 시크릿 팀장 노트

혹 어떤 모습의 팀장인가에 나의 팀장 노트에 근거자의 생각해보자.

Feed : 나는 무엇을 느꼈는가?

Learn : 나는 무엇을 배웠는가?

Do : 나는 무엇을 실행할 것인가?

나의 시크릿 팀장 노트

Feed : 나의 생각

Learn : 나의 생각

Do : 나의 실행

이론 및 강의

과정을 정리하며...

팀 활동 : 나의 팀장 성장스토리 만들기

Title: _____

첫날에 (과거의 모습)

둘째날

어느 날 (전환점)

그때서 (새로운 변화의 도전)

그때서

마침내 (결론) 긍정적 변화의 결말

II. 교육 특징



1. 유니크한 특징 4가지

3. 25분 내외 학습 Micro Learning 형식

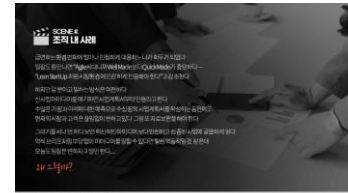
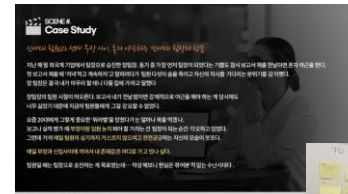
- ✓ 2~3시간 동안 길게 늘어지는 과정은 NO
- ✓ 25분 내외로 짧게 학습하고 핵심만 콕콕



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

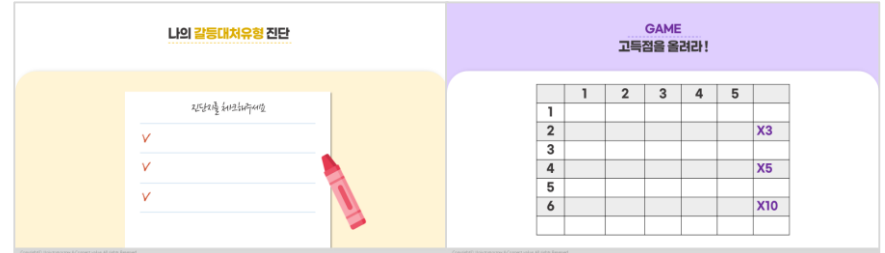
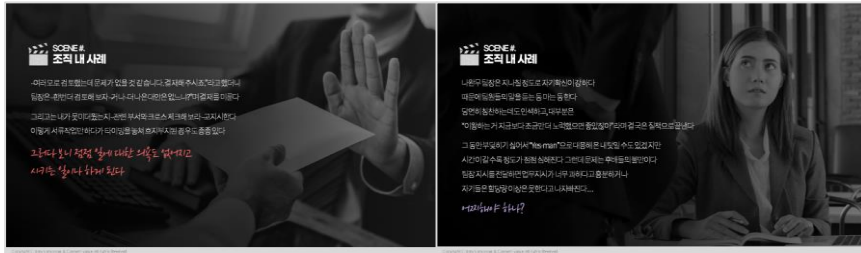
Intro → Case study → 팀 토의 or 게임활동 → 이론강의, wrap-up으로 이어지는 일관성 있는 교육으로 구성됨



2. 교육 과정 포인트 4가지

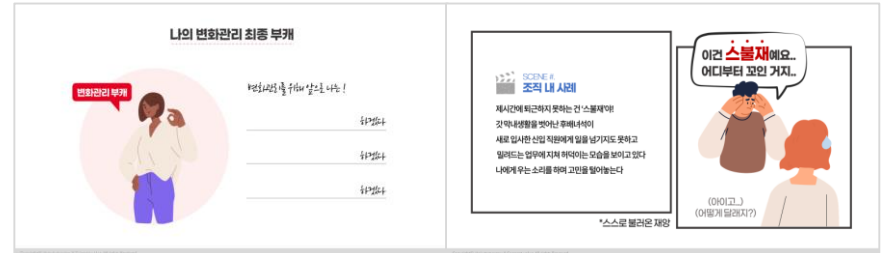
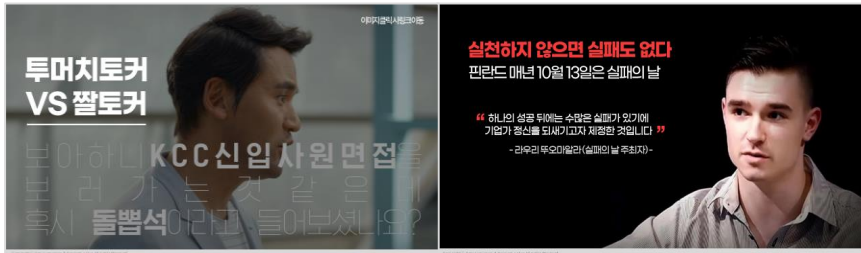
Point. 2 처음으로 후배가 생긴 MZ세대 중간리더의 현장 역량 강화

21개의 현장Case와 이슈도출, 게임, 진단, 활동 등으로 교육 중간에 배치하여 흥미유발과 현장성을 강화하고 하였습니다.



21개의 현장사례와 이슈도출

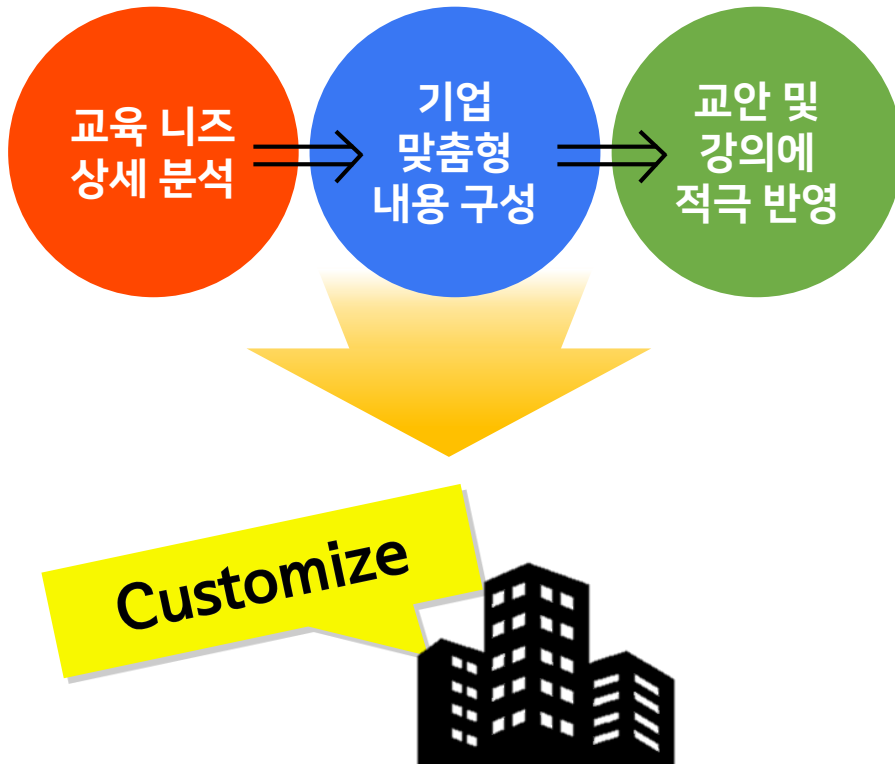
게임, 진단, 활동으로 흥미유발



2. 교육 과정 포인트 4가지

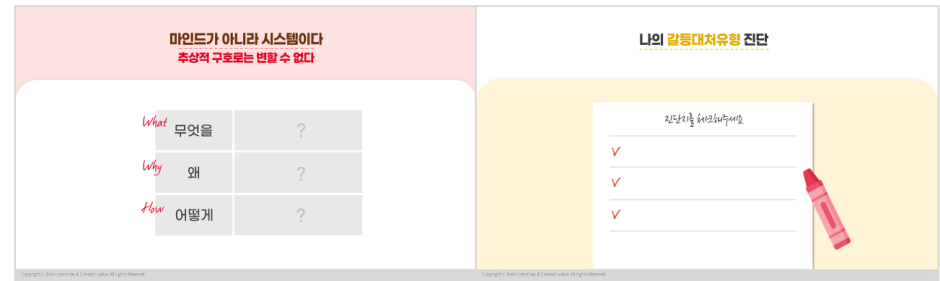
Point. 3 Easy 커스터마이징

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

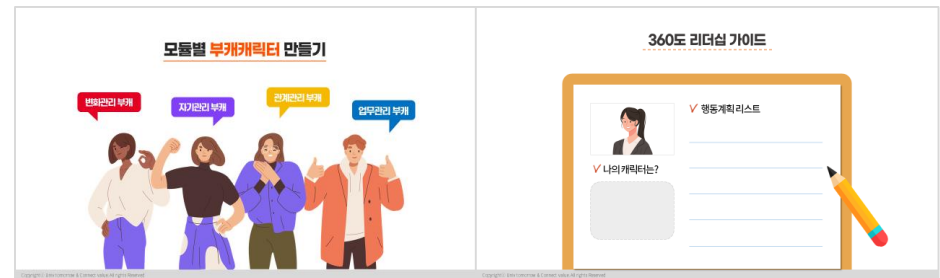


Point. 4 자기 체득화, 현장적용성 강화

자기관리, 관계관리, 업무관리 모듈별 부캐캐릭터
만들기를 통해 자기 체득화 강화



진단, 팀 활동, 게임, 역량강화 활동 등
다양한 참여촉진 유도



만나서 반가워, 잘 부탁해 😊

Ⅲ

교육 내용

1. 주니어 프로그램 총괄표
2. 주니어 프로그램 구성





1. 주니어 프로그램 총괄표

- 주니어 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 변화관리	호칭만선배? 진짜선배는이것이다르다 포지션변화에대한이해	상황과자기인식	멀티페르소나로살자/ 리더와팔로워사이,4가지부캐	1H
		변화이해와과제	지수변화와익숙함의뒗/슬랙(slack)제거와새로운표준	1H
		변화방법과실천	점진과혁신을선택하라/실천자극과4A피드백	1H
2 자기관리	어쩌다선배는이제그만, 내일을위한성장마인드셋 포지션에따른 성장로드맵과자기관리법	리더를돕는팔로워	함께이길수있는팀만들기/ 일방적리더와일하는방법	1H
		성장마인드셋	좋은게좋은리더와일하는법/업무완벽리더와일하는법	1H
		성장마인드셋	메시의원발찾기/ 24가지강점카드	1H
3 관계관리	미드필더의중요함을깨닫는시간 선배의핵심경쟁력! 관계관리와소통 갈등관리및 효과적소통방식교육	업무소통관리	보고싶어지는보고하기/‘팔로인’할수있는설득하기	1H
		관계소통관리	투머치토커와짤토커/소통장애를넘어‘소피커’되기	1H
		갈등과대처유형	나도‘아싸?’(갈등스타일확인하기)/5가지갈등유형	1H
		슬기로운갈등관리	갈등원인이해/4단계해결프로세스	1H
4 업무관리	실력=리더십 알잘딱깔센업무매니지먼트스킬 실무업무역량향상	워크스마트	일잘러가일하는방식/ ‘스불재’뛰어넘기	1H
		워크디자인	워크디자인프로세스이해/워크디자인과제선택	1H
		워크디자인	아이디어내기/시제품만들기	1H
		워크롤	일의의미와학습민첩성/시너지와링겔만효과	1H
		워크롤	‘또랏’과‘또가치’행동기준/ 나는‘인플루언서’다	1H



2. 주니어 프로그램 구성

Module 1

변화관리

자기관리

관계관리

업무관리

모듈명	교육 목표	교육 상세 내용		시간
호칭만 선배? 진짜 선배는 이것이다르다!	포지션 변화에 대한 이해	상황과 자기인식	멀티페르소나로 살자 리더와 팔로워 사이, 4가지 부캐	1~2H
		변화 이해와 과제	지수 변화와 익숙함의 덫 슬랙(slack) 제거와 새로운 표준	1~2H
		변화 방법과 실천	점진과 혁신을 선택하라 실천 자극과 4A 피드백	1~2H

왜 변화하지 않으려고 할까?
손실 회피(Loss aversion) 상황

낮설면 경계한다
NO는 NO가 아니다

변화의 과제를 경화자
활용적 게으름(Active Inertia)에 주의하자

SCENE #4 조직 내 사례

동양은 유머이다. 시간 압박이 없다고 자책한다. 사무실 일하는 곳이나 팀이 무관심이거나 사색이 할 시도를 하지 않고 한다. 그러다 보니 팀을 움직이지 못하게 되어가고 도사령 본부이다.

어떤 회사는 문화가 경쟁력 원인으로, 팀에서 일하는 문화가 팀을 움직여 주지 않게 앞서 나가려고 노력하고, 핵심 영역 간의 무지름을 채워 두어야 하는 곳이지만, 앞에서 나아가고 배려한다는 의미는 숨어 있다고 느낀다.

심지어 생애는 자라도 없이 그때 그때 필요한 자리에 찾아 일을 한다는데, 무지 필연적으로도 근무를 수행하는 만큼 좋은 문화이다. 하지만, 항상 이런 업무 방식에서 팀이 성공하게끔 하는 방법을 찾아야 한다.

도대체 어떤 문화, 어떤 팀을 만들 것인가?
결론 지어, 팀은 것이 무엇인가?

실천하지 않으면 실패도 없다
핀란드 매년 10월 13일은 실패의 날

“하나의 성공 뒤에는 수많은 실패가 있기에 기쁨이 공식을 되새기고자 제정된 것입니다.”
- 관우리 투오미(핀란드의 날 주최자) -

용기를 주는 한마디
실패했을 땐 어떤 말이 필요할까?

나의 변화관리 최종 부캐

변화관리를 위해 앞으로 나누는!

_____ 하명우

_____ 하명우

_____ 하명우

SCENE #4 조직 내 사례

Q1 일상에서 Slack (생산에 필요한 조건이 아닌 낭비자원)을 찾아봅시다

Q2 제거할 슬랙이 많습니까?

2. 주니어 프로그램 구성

Module 2

변화관리

자기관리

관계관리

업무관리


모듈명	교육 목표	교육 상세 내용		시간
어쩌다선배는이제그만, 내일을 위한 성장마인드셋	포지션에 따른 성장로드맵과 자기관리법	리더를 돕는 팔로워	함께이길수있는팀만들기 일반적리더와알하는방법	1~2H
			좋은게좋은리더와알하는법 업무완벽리더와알하는법	
		성장마인드셋	메시의원발찾기 24가지강점카드	1~2H
			긍정으로후배이끌기 3가지강점발휘방법	

GAME
고득점을 올려라!

	1	2	3	4	5	
1						X3
2						
3						X5
4						
5						X10
6						

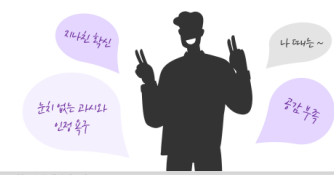
게임을 하고 나서
무엇을 느꼈습니까?

- 게임 결과에 만족합니까?
- 만족하지 못한다면 이유는 무엇 때문입니까?
- 모두가 만족할 수는 없을까요?

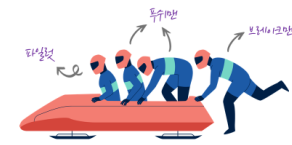


함께 이길 수는 없을까?
MIT 대학생들의 아이디어


큰대는 나이와 상관없다
큰대가 자주 사용하는 말은 무엇인가?



필로위의 역할을 맡자
나쁜 팔로워가 나쁜 리더를 만든다



역할을 분담하여 효율성을 확대하라




분수득의법(分數得宜法):
직업을 진행할 때 역량에 따라
역할을 나누어 효율을 극대화하는 것이다

“백양정도 만들면 노다
저더디 잘할 수 있는 일을 골라 믿고 맡겨라
부족한 점을 채우고 남자는 것을 덮어라”

조직내 영향력 확대하라

어떻게 해서 내가 가진 탁월함을 더 늘려온 경제로 끌어올릴 수 있을까?



기회와 감정에 초점 문제와 약점에 초점

나의 자기관리 최종 부캐

자기관리를 위해 살의!

_____ 하겠다

_____ 하겠다

_____ 하겠다



2. 주니어 프로그램 구성

Module 3

변화관리

자기관리

관계관리

업무관리

모듈명	교육 목표	교육 상세 내용	시간	
미드필더의 중요함을 깨닫는 시간 선배의 핵심경쟁력! 관계관리와 소통	갈등관리 및 효과적 소통방식 교육	업무소통관리	보고싶어지는 보고하기 팔로업할 수 있는 설득하기	1~2H
		관계소통관리	투머치 토크와 팔토커 소통장애를 넘어 소피커 되기	1~2H
		갈등과 대처 유형	나도 아싸? (갈등 스타일 확인하기) 5가지 갈등 유형	1~2H
		슬기로운 갈등관리	갈등 원인이해 4단계 해결 프로세스	1~2H

설득을 이끄는 힘! 사람에게 대한 신뢰
필요인 (Follow + 사람 인)

인물유형처럼 공감할 수 있는 분야에 대한 개인적 경험과
경험을 기반으로 진성성 있는 정보를 주는 사람임을 알고
팔로우하는 일대일 커뮤니케이션

팔로우하는 이유

- 1위 취향이나 가치관, 생각이 자신과 비슷해서
- 2위 해당 분야에 대한 전문적인 지식이 있어서
- 3위 오랜 경험과 노하우를 가지고 있어서



SCENE 4
조직 내 사례

좋은 일의 시작 지점이다
내가 어떻게 행동하면 누구에게나 시선이 모아질지는 부하직원이었다
내가 잘못했을까? 등 승자와 지지를 비교해보고
같은 사람이어도 팀에 따라 상사/부사의 신뢰를 받고 있는 모습을 보며 불우함을 느꼈다

좋은 일의 시작 지점이라고 자부하지만 팀 사용자에게 인정받기가 힘들까?
나를 따르는 부하직원도 된 걸까?

MZ가 팔로우할 수 있는 선배가 될 수 있는 방법이 뭐가 있을까?

SCENE 4
조직 내 사례

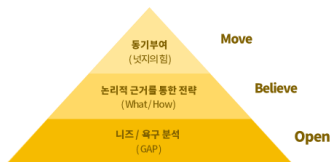
Q1 열연의 과정에서 상대방의 협조가 이루어지지 못한 적이 있나요?

Q2 그때 나의 기쁨은 어떤가요? 원인은 무엇이었을까요?

마찰력(저항)을 줄이는 설득의 과정



OBM을 통한 마음을 얻는 설득법



독심술이 필요한 온택트 대화중?

저맥락 커뮤니케이션
(Yes=Yes)

12:00 보고서 오늘까지 제출해주세요

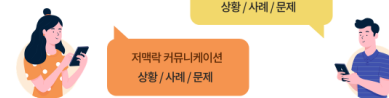
네 12:30

고맥락 커뮤니케이션
(Yes=진짜냐? 어쩔 수 없는대?)

12:00 보고서 오늘까지 제출해주세요

네 12:30

나의 경험을 말해보아요
심층: 조직 지맥력/고맥락 이해 현상



나의 관계관리 최종 부캐



2. 주니어 프로그램 구성

Module 4

변화관리


자기관리

관계관리

업무관리

모듈명	교육 목표	교육 상세 내용		시간
<p>실력=리더십</p> <p>알잘딱깔센 업무매니지먼트 스킬</p>	<p>실무 업무역량향상</p>	워크스마트	일잘러가 일하는 방식/ '스블재' 뛰어넘기	1~2H
		워크디자인	워크디자인 프로세스 이해/ 워크디자인 과제 선택	1~2H
			아이디어내기/ 사제품 만들기	
		워크롤	일의 의미와 학습 민첩성/ 시너지와 링겔만 효과	1~2H
			‘도라과’와 ‘또가치’ 행동기준/ 나는 ‘인플루언서’다	

얼마나 오래 일하는지가 아닌
얼마나 가치 있는 성과를 만들어 내느냐를 위하여



신호등(Work Rules)을 만들자

Do	Do not
Do	Do not
Do	Do not
Do	Do not

효율적으로 효과적으로 하는 것!
일을 잘 한다는 건 뭘까?

효율적
efficiency

동인 노력에 비하여
얻는 결과가 큰 것

효과적
effectiveness

어떤 특성을 지닌 행위에 의하여
보람이나 좋은 결과가 드러나는 것



워크디자인
How Might We

질문의 How Might we

“어떻게 하면
할 수 있을까?”

SCENE # 조직 내 사례

제시간에 퇴근하지 못하는 건 '스블재'만
깃 막 내성장을 벗어난 후배4명이
새로 일하면 선임 직원에게 일을 넘기기도 못하고
말려드는 업무에서 저 헤더에는 모습을 보이고 있다
나에게 무슨 소리를 하려 고민을 털어놓는다

이런 스블재예요.
어디부터 요인 거지..

(이이고...)
(어떻게 알려지?)

*스스로 불러온 자양

SCENE # 조직 내 사례

Q1 '정회'를 부르는 나만의 시간 관리 노하우는?

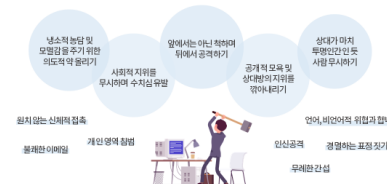
Q2 후배에게 알려줄 노하우 전수 방법을 만들어보자

이런 스블재예요.
어디부터 요인 거지..

(이이고...)
(어떻게 알려지?)

*스스로 불러온 자양

도라들의 일상적인 모습



나의 업무관리 최종 부캐

업무관리 부캐

“평생을 위해 살리라!”

IV

회사 소개

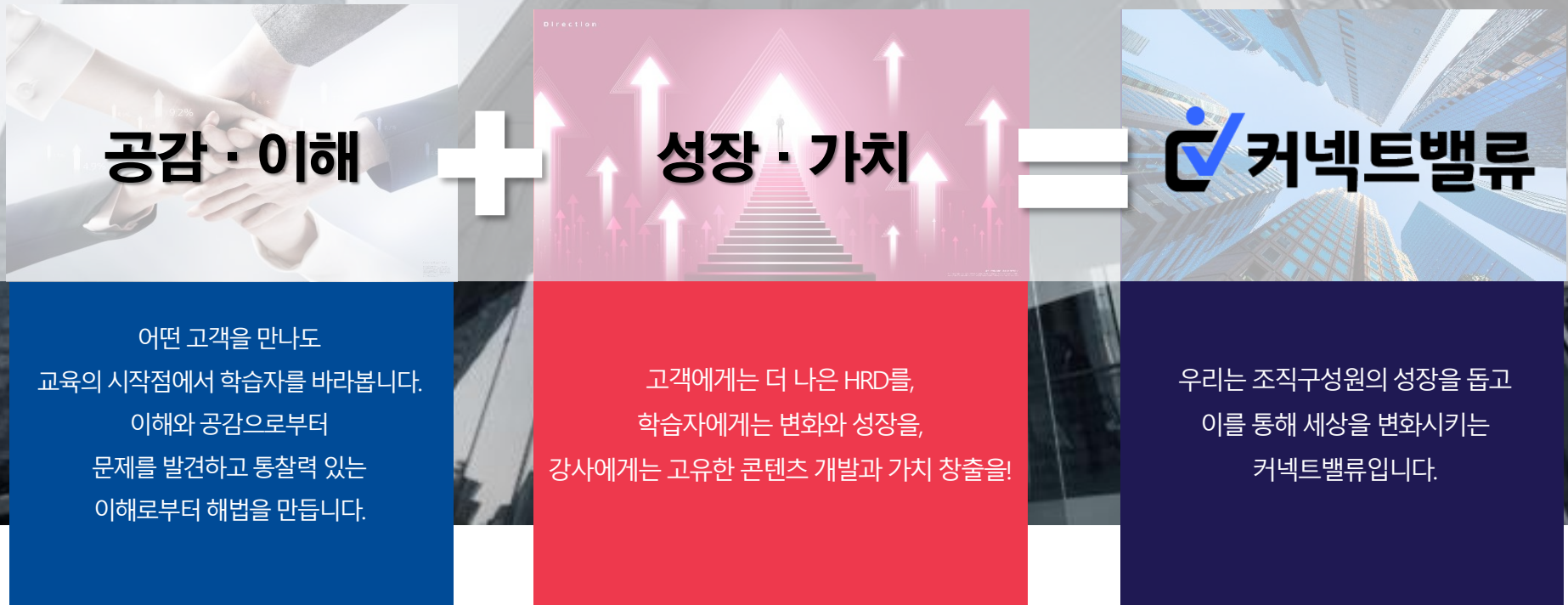
1. 커넥트밸류 소개
2. 커넥트밸류 차별화
3. 주요 사업영역
4. 일반현황
5. 주요 조직도
6. 주요 고객사





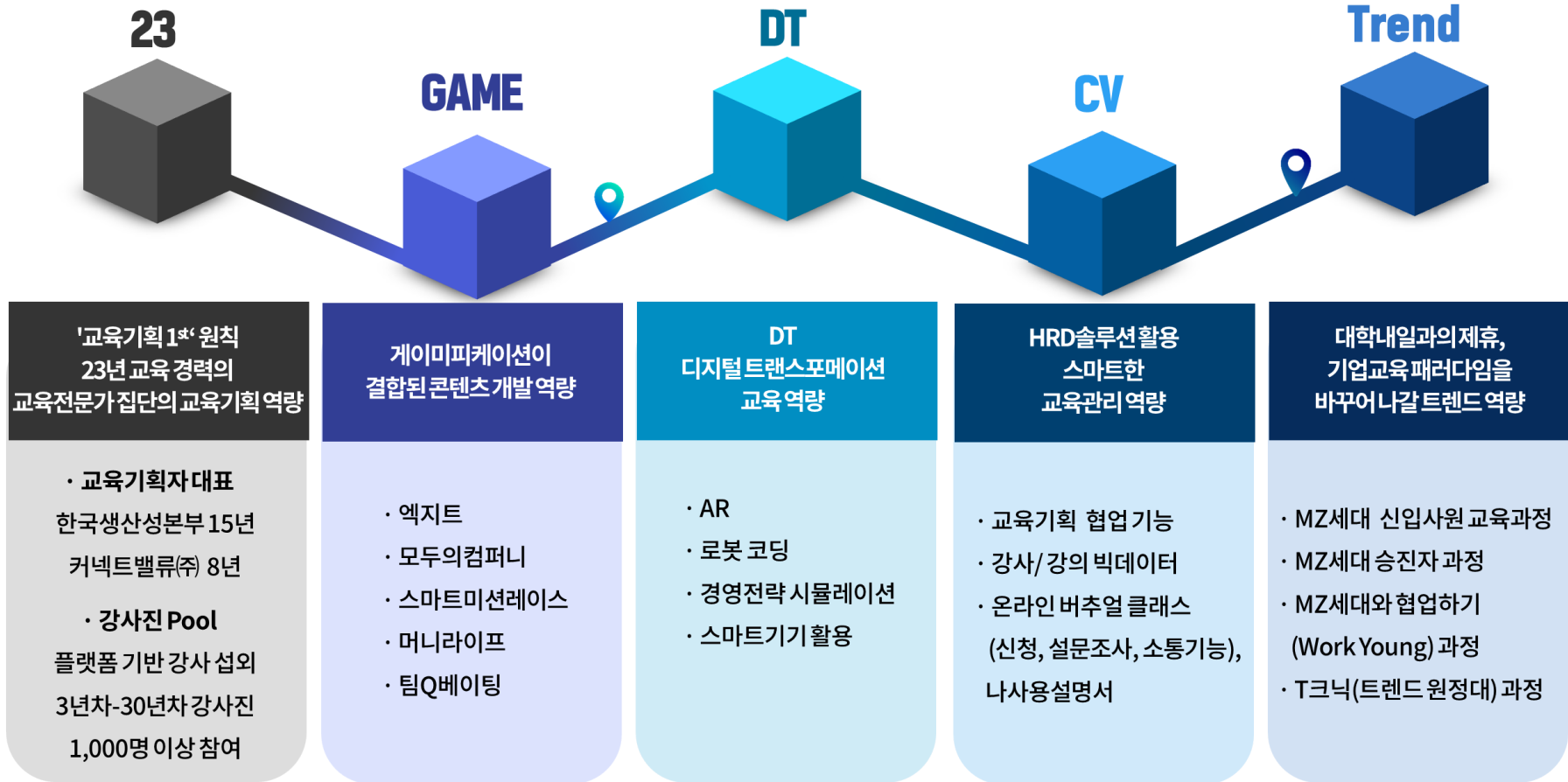
1. 커넥트밸류 소개

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.

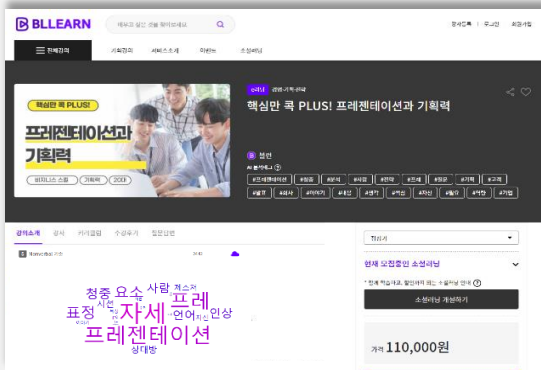


컨설팅

교육과정개발
기업교육·HRD기획
MZ세대특화교육

플랫폼

강사팬페이지
강의문의
마이크로러닝오픈마켓

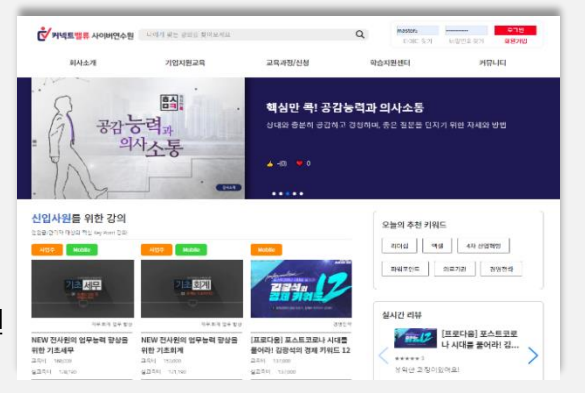


솔루션

SI기반러닝큐레이션
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



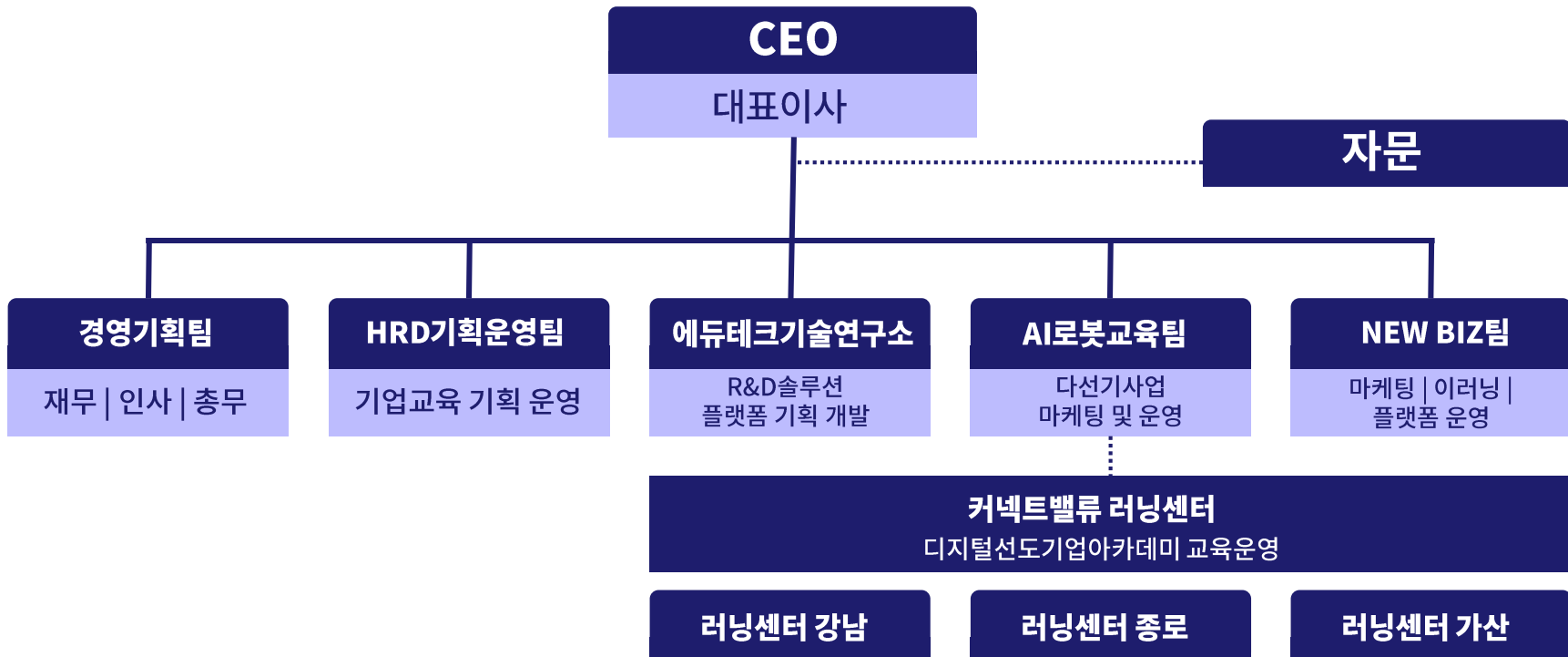
History

- 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 론칭
- 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 comprehensive list of logos for private companies, organized in a grid format. The logos include:

- Samsung Group:** 삼성전자, 삼성카드, 르노삼성자동차, 삼성화재, 강북삼성병원, 삼성서울병원, 삼성SDI, JW 홀딩스
- Hyundai Group:** HYUNDAI, HYUNDAI TRANSYS, Hyundai Card, LG디스플레이, LG유플러스, LG CNS, SK 하이닉스, SK 플레닛, POSCO, 포스코건설
- GS Group:** GS에너지, GS EPS, GS파워, LOTTE CHEMICAL, LOTTE CULTUREWORKS, LOTTE, 한화손해보험, 한화시스템
- Others:** 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



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)