

Web-IB 민간부문 자가진단

리더십 개발 가이드

대상자 : 홍길동

Introduction

본 리더십 개발 가이드는 WIB(Web based In-Basket)를 통해 파악된 리더십 역량 수준을 종합적으로 제시하고, 향후 역량개발에 필요한 도움을 제공하기 위한 목적으로 만들어졌습니다.

진단 결과는 진단 대상자가 과제 수행 중 작성한 답안을 토대로 역량 발현 수준을 스스로 판단하는 자가진단 방식으로 도출되었습니다. 결과 해석 시 특정 문구에 얽매이기보다는 역량 발현에 있어 전반적으로 보이는 경향성을 이해하는 데 중점을 두시기 바랍니다.

아울러, 역량 수준은 학습자의 개발 노력에 따라 향상될 수 있습니다. 진단 결과를 확인하며 평소 본인의 역량 수준을 되돌아보고, 개선·보완이 요구되는 역량을 파악하여 구체적인 개발 계획을 수립하시기 바랍니다.

Contents List

1. 진단 개요

- ① 진단 역량 p. 04

2. 진단 결과

- ① 진단 결과 요약 p. 06

- (1) 본인 진단 점수 비교
- (2) 본인 vs 타인 진단 점수 비교

- ② 역량군별 결과 상세 p. 08

- (1) Business 역량군
- (2) Performance 역량군
- (3) People 역량군

3. 역량개발 계획

- ① 진단 결과 자가 점검 p. 10

- ② 우선 개발 역량 탐색 p. 11

- ③ 자기 개발 계획 수립 p. 12

[참고] 역량 개발 Tips

1. 진단 개요

① 진단 역량

1 진단 역량

해당 직급·직책에서 바람직한 리더십 발휘를 위해 갖춰야 할 3개 역량군의 총 12개 역량을 진단 하였습니다.

Business 역량군

조직의 사업을 성공적으로 이끄는데 필요한 역량군

- 사업적 통찰력 : 중장기적 관점에서 조직이 성장하고 발전할 기회들을 발굴하고 준비하는 역량
- 전략적 사고 : 중장기적 관점에서 조직에 보다 이익이 되는 방향으로 사고하고 판단하는 역량
- 의사결정 : 어려운 상황에서도 상황을 종합적으로 고려하여 적시에 최선의 의사결정을 내리는 역량
- 변화관리 : 새로운 활동, 제도, 시스템 및 문화의 정착을 위하여 변화 과정을 원활하게 관리하는 역량

Performance 역량군

조직의 바람직한 성과를 끌어내는데 필요한 역량군

- 성과관리 : 목표 달성을 위해 계획이 차질 없이 진행될 수 있도록 체계적으로 관리하는 역량
- 계획 및 조직화 : 목표와 연계된 계획을 수립하고 업무를 우선 순위화 하는 역량
- 문제해결 : 다양한 정보를 논리적이고 체계적으로 구조화하고 문제의 근본원인을 파악해 해결하는 역량
- 책임의식 : 자신의 업무와 결과에 책임을 지며, 구성원들이 스스로 책임지는 환경을 조성하는 역량

People 역량군

조직의 비전, 미션, 목표 달성의 방향으로 사람들을 이끄는데 필요한 역량군

- 구성원 육성 : 지속해서 구성원들의 역량개발과 성장을 촉진하는 역량
- 동기부여 : 구성원들이 자발적으로 최선을 다하도록 동기부여 하는 역량
- 코칭/피드백 : 구성원들의 역량개발과 성과 향상을 위해 효과적인 방법으로 코칭과 피드백을 제공하는 역량
- 협력 촉진 : 회사 공동의 목표 달성을 위해 자발적이고 적극적으로 협업하도록 이끄는 역량

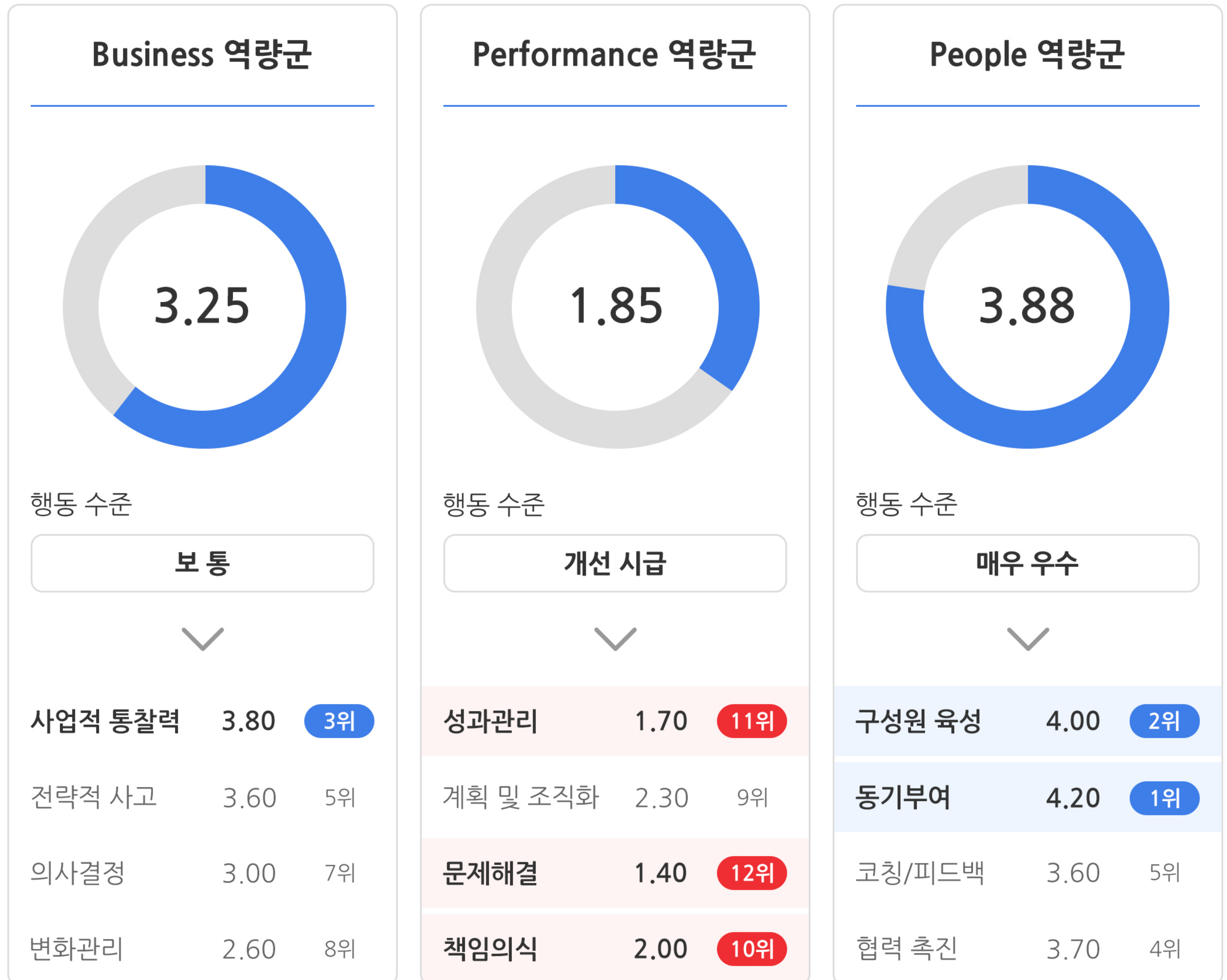
2. 진단 결과

- ① 진단결과 요약
- ② 역량군별 결과 상세

① 진단 결과 요약

(1) 본인 진단 점수 비교

진단 대상자의 자가진단 결과를 바탕으로 역량군별 점수 및 행동 수준, 역량별 점수 순위를 통해 전반적인 역량 수준을 확인하실 수 있습니다.



* 상위 3개 강점 역량은 로, 하위 3개 약점 역량은 로 표시함

행동 수준 판단 기준

역량군별 행동 수준을 해당 역량군에 포함된 역량들의 평균 점수에 따라 아래와 같이 판단함

매우 우수 3.50 초과

개선 필요

2.50 초과 2.75 이하

우수

3.25 초과 3.50 이하

개선 시급

2.50 이하

보통

2.75 초과 3.25 이하

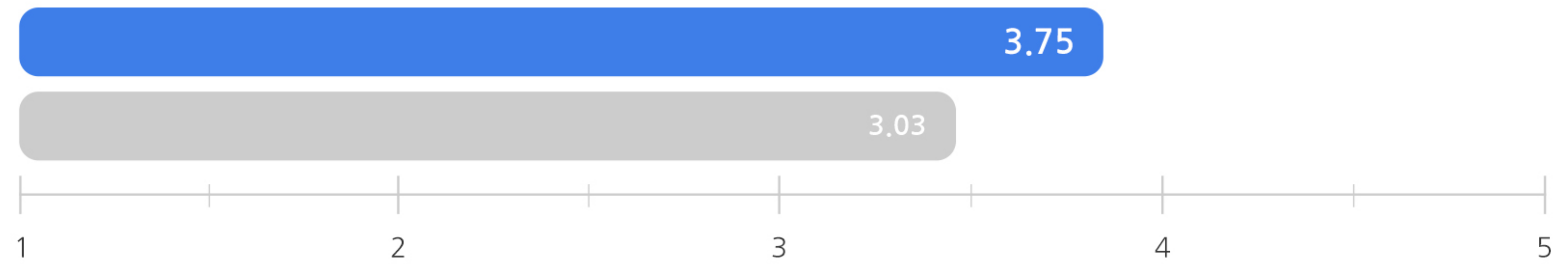
진단 대상자의 자가진단 결과를 타 진단 대상자들의 어세서 진단 평균과 비교합니다. 타 진단 대상자 대비 높거나 낮은 역량을 확인하실 수 있습니다.

역량구분	타 학습자 대비		진단 결과		
	높은(동일) 역량	낮은 역량	본인점수 ㉠	타 학습자 평균 ㉡	점수차이 ㉠ - ㉡
Business 역량군	사업적 통찰력		3.80	3.20	+ 0.60
	전략적 사고		3.60	3.10	+ 0.50
	의사결정		3.00	3.00	
			변화관리	2.80	- 0.20
Performance 역량군		성과관리	1.70	2.10	- 0.40
		계획 및 조직화	2.30	2.50	- 0.20
		문제해결	1.40	3.10	- 1.70
		책임의식	2.00	2.70	-0.70
People 역량군	구성원 육성		4.00	3.10	+ 0.90
	동기부여		4.20	3.10	+ 1.10
	코칭/피드백		3.60	3.30	+ 0.30
	협력 촉진		3.70	3.50	+ 0.20

역량(군)별 진단 결과와 더불어 과제 수행 중 발현된 역량 수준에 대해 정리한 의견을 확인하실 수 있습니다.

■ 본인 점수 ■ 타 학습자 평균

Business 역량군



역량	결과	의견
사업적 통찰력	3.80 3.20	사업적 통찰력 역량이 매우 높은 수준입니다. 이 점수대의 리더들은 시장 및 환경의 변화가 사업에 미치는 영향을 민감하게 파악하고, 회사의 사업적 위기 또는 기회들을 포착하여 혁신적인 사업 방향성을 제안하는데 탁월한 경향이 있습니다. 사업적 통찰력을 유지하되, 새로운 사업 기회의 위험요소를 과소평가하지 않도록 유의하시기 바랍니다.
전략적 사고	3.60 3.10	전략적 사고 역량이 매우 높은 수준입니다. 이 점수대의 리더들은 전략의 큰 그림 뿐만이 아니라, 이를 실행에 옮기기 위한 세부적인 계획들을 큰 전략적 틀과의 연계성을 유지하며 구체적으로 제시하는 장점을 가지고 있습니다. 탁월한 전략적 사고 역량을 유지하되, 전략을 실행에 옮기고 추진하는 과정에도 관심을 기울이시기 바랍니다.
의사 결정	3.00 3.00	의사결정 역량이 다소 미흡한 수준입니다. 이 점수대의 리더들은 의사결정에 대한 확신이 부족하거나, 의사결정과 관련된 다양한 사안을 종합적으로 고려하지 못하고 임팩트가 강한 일부 단서에 의존하여 의사결정을 내리는 경향이 있습니다. 의사결정 시 고려해야 하는 요소들이 무엇인지를 탐색하고, 의사결정의 근거를 명확히 하려는 노력이 요구됩니다.
변화 관리	2.60 2.80	변화관리 역량이 다소 미흡한 수준입니다. 이 점수대의 리더들은 변화가 필요하다는 점만을 반복하여 강조하거나, 변화추진 과정에서 발생할 수 있는 저항에 효과적으로 대응하지 못하는 경향이 있습니다. 조직 내 변화의 필요성에 대해 구체적으로 이해하고, 구성원들과 그에 대한 상호 공감을 이루려는 노력이 필요합니다.

* 역량별 제시된 의견은 유사한 점수대의 진단 대상자들이 일반적으로 보이는 행동을 기술함

3. 역량개발 계획

- ① 진단 결과 자가 점검
- ② 우선 개발 역량 탐색
- ③ 자기 개발 계획 수립

[참고] 역량 개발 Tips

1 진단 결과 자가 점검

진단 결과에 대한 인식 수준, 제시된 강·약점 역량이 실제 본인 업무에 미치는 영향을 파악하여 역량개발을 위한 자기 개발 계획 수립을 준비합니다.

진단 결과에 대한 의견

전반적인 역량 수준에 대한 평소 본인 인식 또는 주변 사람들의 피드백을 작성해 주세요.

강점 역량 관련 업무 수행

[참고] 상위 3개 역량 **동기부여** **구성원 육성** **사업적 통찰력**

본인이 생각하는 강점 역량을 선택하고, 현업에서 해당 역량이 영향을 미치는 업무 또는 실제 업무 수행 사례를 작성해 주세요.

약점 역량 관련 업무 수행

[참고] 하위 3개 역량 **문제해결** **성과관리** **책임의식**

본인이 생각하는 약점 역량을 선택하고, 현업에서 해당 역량이 영향을 미치는 업무 또는 실제 업무 수행 사례를 작성해 주세요.

2 우선 개발 역량 탐색

전체 리더십 역량 중 시급히 개발이 필요한 역량을 확인합니다. '2. 진단 결과' 및 '3-①. 진단 결과 자가 점검'을 토대로 아래의 질문에 답해 주시기 바랍니다.

- 우선적으로 개선·보완이 필요한 리더십 역량은 무엇입니까?

- 해당 역량이 기대만큼 발현되지 못하는 근본적인 원인은 무엇입니까?

- 해당 역량의 개발을 통해 목표하는 리더십 수준은 무엇입니까?

- 목표 달성을 위해 실천 가능한 대안 중 가장 효과적인 방법은 무엇입니까?

- 이를 위해 필요한 자원이 있다면, 어떻게 확보하시겠습니까?

- 목표하는 리더십 수준의 달성 여부를 판단할 수 있는 기준은 무엇입니까?

3 자기 개발 계획 수립

우선 개발 역량에 대한 구체적인 행동 방안을 마련합니다. ‘[참고] 역량개발 Tips’를 참고하여 꾸준히 실천 가능한 자기 개발 계획을 수립하시기 바랍니다.

(* 자기 개발 계획은 Web-IB 시스템에서 입력·수정을 통해 지속 관리가 가능합니다.)

[참고] 역량개발 Tips

역량개발을 위한 행동 지침 및 학습 콘텐츠를 안내합니다. 행동 지침의 수행 여부를 체크하여 개발이 필요한 행동을 확인하고, 학습 콘텐츠를 활용하여 자기 개발 계획을 수립하시기 바랍니다.

Business 역량군

사업적 통찰력

행동 지침

- 자사 및 경쟁사의 재무제표, 손익계산서 등을 주기적으로 파악한다.
- 의사결정 시 사업적 관점과 재무적 관점을 함께 고려하여 의사결정의 기준 및 프로세스를 정립한다.
- 담당 조직의 유·무형 자산, 회사나 사업에 대한 기여도 등의 금전적 가치를 파악하고, 주요 업무들로 인해 발생하는 부가가치와 제반 비용을 금전적 가치로 환산한다.
- 주기적으로 환경 변화나 주요 이슈들을 체크하여 기존 사업에 미칠 영향뿐 아니라 새로운 사업 기회들을 확인한다.
- 예측되는 변화가 가져올 기회 및 위협요인에 대해 분석하고, 이를 통해 고객과 회사의 경쟁 상황, 산업 동향에 미칠 영향을 확인한다.
- 기회요인에 대한 신규 사업 기회 발굴, 위협요인에 대한 대응 방안 등 실행 가능한 대안들을 준비한다.

수행 여부

YES NO

학습 콘텐츠

- 『미래학자의 통찰의 기술』 (최윤식 지음, 김영사 출판)
조직의 생존을 좌우하는 미래 변화를 주도하기 위해 '통찰'이라는 키워드로 타인의 미래 예측에 의존하지 않고 직접 미래를 꿰뚫어 볼 수 있는 방법을 소개함
- 『통찰력』 (우수명 지음, 아시아코치센터 출판)
17년간 수많은 리더를 코칭하며 받아 온 '통찰력이 무엇인지', '왜 이 시대에 통찰력이 중요한지', '어떻게 통찰력을 얻을 수 있는지' 질문에 대한 명쾌한 해답을 제시함
- 『코로나 이후의 세계』 (제이슨 생커 지음, 미디어숲 출판)
세계적으로 가장 촉망받는 금융 미래학자가 오랜 기간 연구해 온 데이터를 바탕으로 코로나19 이후 각 분야 및 산업에 도래할 미래 변화와 이에 따른 기회를 예측함



개발 (주)ORP연구소

주소 서울시 서초구 서초대로 67, 3층 (방배동, 성령빌딩)

전화 02-3473-2206

팩스 02-3473-2209

홈페이지 www.orp.co.kr

Made by ORP Institute.

Copyright 2020. ORP Institute. All rights reserved.

본 콘텐츠의 저작권은 (주)ORP연구소에 있습니다.

저작권법에 의해 보호를 받는 저작물이므로 무단 전재 · 복사 · 배포를 금합니다.