

# 리더십 리포트

김재능

info@tanagement.co.kr

검사날짜 : 24년 07월 22일

## 리더십의 여정

리더십의 여정을 시작할 때 가장 어려운 점 중 하나는 정답이 없다는 것입니다. 시대마다 유행하는 리더십 스타일이 있지만, 모든 상황과 사람에게 통용되는 리더십은 존재하지 않습니다. 또한, 개인의 재능에 따라 자연스럽게 발휘되는 리더십도 있습니다.

리더십을 개발하려면 두 가지 단계를 거쳐야 합니다.

### ▶ STEP 1. 자연스러운 리더십 스타일 긍정적으로 발휘하기

먼저, 리포트를 활용해 자신의 리더십 스타일을 깊이 생각해보세요. 자신의 기질과 재능이 리더십 상황에서 어떻게 드러나는지 살펴보세요. 그리고 이러한 스타일이 부정적으로 나타나지 않도록 주의할 점도 함께 고민해보세요. 리더십 개발의 시작은 자신만의 일관성 있는 리더십 모습을 긍정적으로 발휘하는 것입니다.

### ▶ STEP 2. 팀이나 조직에서 요구되는 리더십으로 확장하기

다음으로, 팀과 조직에서 요구되는 리더십을 이해하세요. 개인의 리더십 스타일이 조직이나 팀원이 기대하는 것과 다를 수 있습니다. 가능하다면 팀원들이 기대하는 조직문화에 대해 이야기를 나누어 보시기 바랍니다. 그리고 팀 이나 조직에서 요구되는 리더십의 모습은 어떤 것이 있는지 생각해보고 리더십을 확장하기 위한 스킬을 개발하는 것이 좋습니다.

리더십에는 정답이 없습니다. 다른 사람들이 정답이라고 말하는 리더십을 따를 필요는 없습니다. 나에게 자연스러운 리더십을 충분히 이해하고, 이후에 팀과 조직이 원하는 리더십 행동을 훈련하여 리더십의 영향력을 확장해 나가는 리더십 여정을 시작해보세요.

## 목차

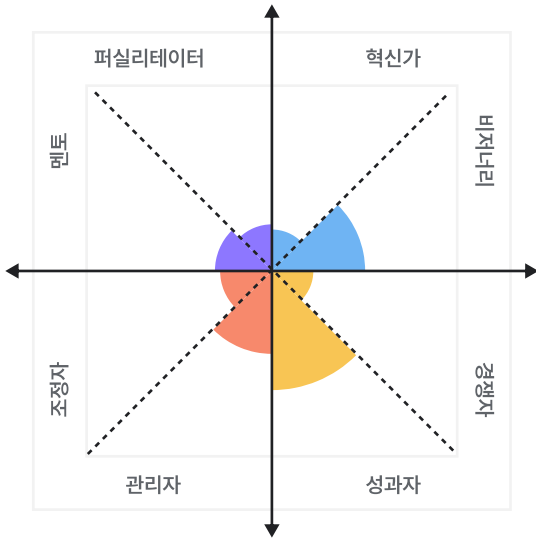
---

1. 리포트 요약	-----	04
2. 리더십 스타일	-----	06
3. 재능 활용법	-----	12
4. 리더십 가이드	-----	26

# 1. 리포트 요약

## 김재능님의 리더십 리포트 요약

▶ 당신은 팀에서 다음과 같은 리더십 스타일이 자연스럽게 나타날 수 있습니다.



### 성과자 (Producer)

당신은 업무의 효율성과 생산성을 최우선으로 생각하며, 높은 성과를 만들어내는 리더입니다.

### 비즈니스 (Visionary)

당신은 꿈과 비전을 가지고 미래를 제안하며, 이를 현실화하는 데 집중하는 리더입니다.

▶ 당신은 리더로서 다음과 같은 재능을 활용할 수 있습니다.

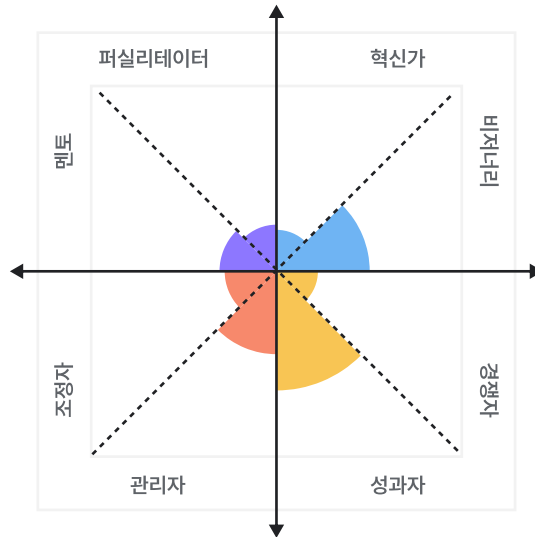
- **정보수집** 당신은 폭넓은 지식과 정보를 축적하고 이를 팀의 문제 해결에 적용하여 합리적인 결정을 내립니다.
- **신중** 당신은 팀의 활동에서 위험 요소를 사전에 분석하고 대비책을 마련하여 안정성을 높입니다.
- **달성** 당신은 매일 구체적인 목표를 설정하고 성실히 완수하여, 팀의 지속적인 성과를 보장합니다.
- **비교** 당신은 다양한 대안을 비교하여 최적의 선택을 하도록 도와, 팀의 의사결정을 합리적으로 만듭니다.
- **문제발견** 당신은 팀 내에서 발생하는 문제를 신속히 발견하고, 적절한 해결책을 제시하여 성과를 향상시킵니다.
- **고찰** 당신은 깊이 있는 사고를 통해 문제의 본질을 파악하고, 팀이 올바른 방향으로 나아가도록 합니다.

① 위의 6가지 재능은 당신이 가장 자연스럽게 자주 사용하는 재능입니다. 당신이 자주 사용하는 12가지 재능에 대한 상세한 내용은 재능 활용법에서 확인할 수 있습니다.

## 2. 리더십 스타일

## 리더십 스타일 Leadership Style

나의 재능을 고려했을 때, 어떤 리더십 스타일이 자연스러운지 살펴보십시오. 그리고 나의 리더십 스타일을 긍정적으로 발휘하기 위해 주의할 점을 충분히 살펴보시기 바랍니다.



리더십과 조직문화 학자로 알려진 로버트 퀴(Robert Quinn)은 4가지 조직문화 유형과 8가지 리더십 스타일을 연구했습니다. 태니지먼트는 당신이 가지고 있는 재능을 고려했을 때, 어떤 리더십 스타일이 자연스럽게 나타나는지 보여줍니다.

### ▶ 성과자 (Producer)

당신은 업무의 효율성과 생산성을 최우선으로 생각하며, 높은 성과를 달성하기 위해 논리적이고 체계적인 접근을 추구합니다. 성과자형 리더는 개인의 능력을 최대한 활용하며, 목표 달성을 위한 구체적인 계획과 전략을 세웁니다. 특히 목표 지향적인 환경이나, 완성도가 높고 고성과를 요구하는 기업이나 프로젝트에서 탁월한 능력을 발휘합니다.

예를 들어, 제프 베이조스는 아마존을 창립하고 체계적이고 효율적인 운영을 통해 세계 최대의 온라인 소매업체로 성장시켰습니다. 성과자형 리더는 목표를 설정하고 이를 달성하기 위해 필요한 모든 자원을 집중합니다.

### ▶ 비저너리 (Visionary)

당신은 꿈과 비전을 가지고 미래를 설계하며, 이를 현실화하는 데 집중합니다. 비저너리형 리더는 장기적인 목표를 설정하고, 전략적 방향을 제시하여 조직을 이끌어갑니다. 특히 변화가 필요하거나 전략적 방향을 설정할 때 강점을 발휘합니다.

예를 들어, Microsoft의 CEO 사티아 나델라는 클라우드 컴퓨팅과 기술 혁신으로 회사의 비전을 재정립하며 MS 365 등 새로운 서비스로 업계를 재선점했습니다. 비저너리형 리더는 조직의 단계적 목표에 맞추어 전략과 과업을 정렬해 성공을 이끌어냅니다.

## 성과자 리더십 스타일의 특징

### ▶ 긍정적 발현

성과자 (Producer)

# 성과 극대화

# 성과 관리

# 효율성 극대화

성과자형 리더는 결과를 중시하며, 팀의 성과를 극대화하기 위해 끊임없이 노력합니다.

목표 달성을 위해 필요한 모든 자원을 최적화하고, 팀원들에게도 최고의 성과를 기대합니다. 예를 들어, 프로젝트 마감 기한이 다가올 때, 성과자형 리더는 팀원들이 시간 관리를 철저히 하고, 각자의 업무에서 최대한의 효율을 발휘할 수 있도록 구체적인 가이드라인을 제공합니다.

이러한 리더십은 특히 시간이 중요한 프로젝트나 목표 기반의 작업 환경에서 강점을 발휘합니다. 성과자 리더는 자신이 직접 모범을 보이며, 높은 기준을 설정하고 이를 달성하기 위한 전략을 수립합니다. 이 과정에서 팀원들은 자연스럽게 높은 목표를 향한 도전 의식을 갖게 됩니다.

성과자형 리더는 팀원들에게 성과 달성의 기술을 가르치고, 실제로 성과를 낼 수 있는 방법들을 제시합니다. 이를 통해 팀원들은 업무의 효율성을 극대화하고, 자신의 업무에 더 깊이 몰입하며, 전체적으로 높은 생산성을 경험하게 됩니다.



## 성과자 리더십 스타일의 특징

### ▶ 부정적 발현

성과자 (Producer)

# 개인의 삶 무시

# 부서 이기주의

# 팀원을 수단으로 이용

성과자 리더십 스타일의 부정적인 모습은 종종 과도한 업무 부하와 부서 이기주의로 나타날 수 있습니다.

성과자 리더는 조직의 목표 달성을 위해 개인의 삶을 무시하는 경향이 있으며, 이러한 접근은 팀원들에게도 동일하게 적용됩니다. 예를 들어, 팀장이 퇴근하지 않은 상황에서 팀원들이 먼저 퇴근하기 어려운 경직된 분위기를 조성할 수 있습니다. 이는 장기적으로 팀원들의 워크 라이프 밸런스를 해치고, 업무에 대한 열정을 저하시킬 수 있습니다.

또한, 성과자 리더가 모여 있는 부서에서는 다른 부서와의 협력보다는 자신의 부서 성과를 우선시하는 경향이 있습니다. 이는 조직 전체의 성과를 위해서가 아니라 자신의 부서만을 위한 결정을 내리게 되며, 이는 부분 최적화가 일어나 조직의 시너지를 방해할 수 있습니다. 성과를 중시하는 것은 중요하지만, 이 때문에 다른 부서와 협력하는 것을 시간 낭비로 여기는 태도는 조직 내의 통합과 협업을 저해할 수 있습니다.

마지막으로, 성과자 리더는 팀원을 단순히 성과를 내는 도구로만 바라보는 경향이 있습니다. 이러한 태도는 팀원들이 단순히 성과를 내는 수단으로 취급받고 있다고 느끼게 하여, 팀 내 동기 부여와 사기를 저하시킬 수 있습니다. 팀원들이 번아웃되거나 퇴사하는 상황이 발생하면, 성과자 리더는 같은 방식으로 새로운 팀원을 채워 넣고 계속해서 같은 문제를 반복할 위험이 있습니다. 따라서 성과자 리더는 팀원들의 성장과 발전에도 관심을 가지고, 팀원 개개인을 존중하는 문화를 조성하는 것이 필요합니다.

## 비저너리 리더십 스타일의 특징

### ▶ 긍정적 발현

비저너리 (Visionary)

# 팀의 비전 제시

# 방향성 및 기대감 제공

# 조직의 성장과 발전 촉진

비저너리형 리더는 조직의 미래 비전을 제시하고 이를 실현하기 위한 전략을 구축하는데 뛰어납니다.

이를 통해, 조직의 장기적 성공을 위해 필요한 방향을 설정하고, 팀원들을 그 비전에 맞춰 동기부여합니다. 예를 들어, 비저너리 리더는 회사가 지속 가능성을 목표로 설정할 경우, 장기적인 3개년 5개년 10개년 전략을 수립하고, 전사적으로 그 목표를 달성하기 위한 구체적인 계획을 실행에 옮깁니다.

비저너리 리더는 현재의 도전과 문제를 넘어서서 미래의 기회를 볼 수 있는 능력을 가지고 있어, 조직이 경쟁에서 앞서 나갈 수 있도록 합니다. 그들은 팀원들에게 현재의 어려움을 뛰어넘을 수 있는 희망과 영감을 제공하며, 불확실한 미래에 대해 긍정적인 전망을 갖게 합니다. 이로 인해 팀원들은 불안감을 극복하고 더 큰 목표를 향해 나아갈 수 있는 동기를 얻습니다.

이러한 리더십 스타일은 조직이 새로운 변화를 수용하고, 기존의 한계를 넘어서는 혁신을 추구할 때 특히 중요합니다. 비저너리 리더는 계속해서 조직의 방향을 재정 의하고, 팀원들이 이 변화를 수용하도록 이끌어 조직 전체의 성장과 발전을 촉진합니다.

## 비저너리 리더십 스타일의 특징

### ▶ 부정적 발현

비저너리 (Visionary)

# 당장의 문제 소홀

# 맥락적 소통 부재

# 비현실적 목표 추구

비저너리 리더십 스타일이 부정적으로 발현될 때, 때때로 미래 지향적인 초점 때문에 당장의 문제를 소홀히 다루는 경우가 발생합니다.

예를 들어, 비저너리 리더는 크고 멀리 있는 장기적인 목표에 집중하다 보니, 현재 직면한 문제들을 해결하는 팀원들의 목표를 중요하게 생각하지 않을 수 있습니다. 이러한 접근은 팀원들이 현재의 업무에 필요한 지원을 받지 못하게 하며, 실무자들이 혼자서 문제를 해결해야 하는 상황을 초래할 수 있습니다. 이는 리더와 팀원 사이의 의사소통 격차를 만들고, 팀의 단결력을 약화시킬 수 있습니다.

비저너리 리더가 소통과 표현력에 부족함을 보이면, 그들의 비전을 팀원들이 이해하지 못하는 상황이 발생할 수 있습니다. 비전을 공유하는 과정에서 맥락이 충분히 제공되지 않을 때, 팀원들은 갑작스럽게 변하는 업무 방향에 혼란을 느낄 수 있으며, 이는 팀원들의 동기 부여에도 부정적인 영향을 미칠 수 있습니다. 리더의 비전이 명확하고 설득력 있게 전달되지 않는다면, 팀원들은 리더의 의도를 제대로 파악하지 못하고, 결과적으로 원하는 성과를 내지 못할 가능성이 커집니다.

또한, 비저너리 리더는 조직의 핵심 역량에서 벗어난 미래를 상상할 수 있습니다. 이는 리더가 현재 조직의 상황과 자원을 고려하지 않고, 실현 가능성이 낮은 목표를 추구하게 할 수 있습니다. 리더가 조직의 근간을 뒤흔들 수 있는 변화를 추구할 때, 왜 그러한 변화가 필요한지 충분히 설득하지 못한다면, 팀원들은 불안감을 느끼고, 조직 내에서 더 많은 갈등과 혼란이 발생할 수 있습니다. 따라서 비저너리 리더는 현재의 조직 상황을 충분히 이해하고, 팀원들이 비전에 공감할 수 있도록 소통하는 것이 중요합니다.

### **3. 재능 활용법**

## 차별성 있는 재능 Talent

재능(Talent)이란, 반복적이고 차별성 있게 나타나는 당신만의 고유한 특징입니다. 당신의 욕구를 바탕으로 강하게 움직이는 12가지 재능은 다음과 같습니다. 당신이 가장 자연스럽게 자주 사용하는 재능(1-6위)이 무엇인지, 필요에 따라 사용하는 재능(7-12위)이 무엇인지 살펴보세요.

### ▶ Top 12 재능의 순위

- 1위 정보수집** 정보를 수집하고 싶다
- 2위 신중** 신중하게 고려하고 싶다
- 3위 달성** 성취감을 느끼고 싶다
- 4위 비교** 특징을 비교하고 싶다
- 5위 문제발견** 문제를 개선하고 싶다
- 6위 고찰** 깊이 생각하고 싶다
- 7위 양성** 다른 사람을 양성하고 싶다
- 8위 친밀** 깊이 사귀고 싶다
- 9위 단순화** 복잡한 것을 정리하고 싶다
- 10위 사교** 다양하게 사귀고 싶다
- 11위 완벽** 더 완벽하게 하고 싶다
- 12위 몰입** 중요한 일에 몰입하고 싶다

#### ✎ 작성하기

이여지는 페이지에서 당신이 자주 사용하는 12가지 재능에 대한 설명이 나옵니다. 읽으면서 공감되거나 떠오르는 경험이 있다면 메모도 하면서 충분히 자신을 살펴보는 시간을 가져보세요. 특히 당신이 가진 재능이 리더십에서 어떻게 나타나는지 살펴보세요.

그리고 재능을 활용하여 당신이 어떤 리더인지 다음표에 작성해보세요. 이러한 모습을 의도적으로 활용하면 나만의 유니크한 리더십을 더 긍정적으로 개발할 수 있습니다.

재능	나는 이런 리더십을 가지고 있습니다.
정보수집	
신중	
달성	
비교	
문제발견	
고찰	

## 재능 top1. 정보수집



### 정보수집

(Collect)

다양한 지식과 정보를 수집함으로써 문제를 상식적으로 풀어냅니다.

당신은 수집된 정보를 바탕으로 다양한 문제를 해결할 수 있는 단서를 찾는 탐정과 같습니다. 당신은 새로운 정보나 물건을 마치 보물처럼 발견하고, 이를 통해 새로운 지식과 통찰을 얻습니다. 당신이 모은 정보들은 언젠가 사용될 수 있기 때문에, 버리지 않고 어딘가에 모아둡니다. 그래서 당신은 다양한 정보들이 공유되고 찾아볼 수 있는 환경에 있을 때 만족감을 느낍니다.

이 재능은 다양한 분야의 전문성을 쌓거나 연구하는 데 매우 유용합니다. 예를 들어, 영화나 드라마를 보거나 음악을 들을 때도 여러 가지 배경이나 사실, 평론 등을 찾아보고, 그 정보들을 정리하고 공유할 수 있습니다. 또한, 어떤 일을 할 때 충분한 배경지식이나 정보를 빠르게 모으고 습득하여, 다양한 정보들을 바탕으로 문제를 전문성 있게 풀어갑니다. 이 재능을 더 발전시키려면, 수집한 정보를 체계적으로 정리하고, 분류하고, 보관하는 방법을 배우고 연습하는 것이 좋습니다.

### ▶ 리더십을 발휘할 때 이 재능을 활용하는 방법

이 재능을 활용하여, 팀의 역량을 키우기 위한 다양한 정보와 지식을 팀원들에게 제공할 수 있습니다. 이러한 지식을 바탕으로 팀의 높은 수준의 전략을 수립하고 리스크를 관리합니다. 이를 통해 팀의 역량이 정체되지 않고 발전할 수 있는 방향을 제시하며, 변화하는 외부 환경에 적절히 대응할 수 있는 기반을 마련합니다.

- 1 다양한 출처에서 정보를 수집하고 이를 분석하여 조직의 의사결정 지원하기
- 2 최신 산업 동향, 시장 분석, 경쟁사 정보 등을 꾸준히 모니터링하기
- 3 수집한 정보를 팀원들과 공유하여, 팀의 전반적인 지식수준과 이해도 높이기
- 4 정기적인 지식 공유 세션을 개최하거나, 내부 뉴스레터를 통해 중요한 정보 배포하기
- 5 지속적인 학습과 정보 수집을 장려하는 문화를 조성하기

## 재능 top2. 신중



### 신중

(Careful)

**행동하기 전에 장애물을 찾아내고 위험 요소를 미리 대비합니다.**

당신은 돌다리도 두들겨 보고 건너는 신중한 사람입니다. 당신은 새로운 도전이나 모험을 통해 위험을 감수하기보다는 기존의 안정적인 방법을 선택해 현상을 유지하려고 합니다. 또한, 어떤 일을 새로 시작하기 전에도 발생할 수 있는 문제가 무엇인지 충분히 고려합니다. 간혹 당신의 주의 깊은 모습이 자신감이 없는 것처럼 비치기도 하지만, 당신에게는 성급하게 행동하지 않는 것이 무모하게 행동하는 것보다 중요합니다. 그래서 당신은 행동을 하기 전에 위험요소를 충분히 고려하고 생각할 수 있는 시간이 주어질 때 안정감을 느낍니다.

이 재능은 어떤 일을 실수 없이 신중하게 처리하는데 매우 유용합니다. 예를 들어, 당신은 다른 사람들이 생각하지 못했던 문제도 미리 예상하고, 예방할 수 있는 방법을 찾습니다. 당신은 일할 때도 잠재적으로 발생할 수 있는 위험 요소를 찾고 최소화함으로써 안전한 의사 결정을 합니다. 이 재능을 더 발전시키려면, 다양한 위험요소를 찾아내고 분석하는 리스크 매니지먼트 스킬을 훈련하는 것이 좋습니다.

### ▶ 리더십을 발휘할 때 이 재능을 활용하는 방법

이 재능을 활용하여, 모든 프로젝트나 새로운 계획을 실행하기 전에 포괄적인 리스크 평가를 실시합니다. 가능한 위험 요소들을 사전에 식별하고, 이에 대한 예방 조치나 대응 계획을 세움으로써, 실행 전에 잠재적 문제들을 최소화할 수 있습니다. 이 과정은 프로젝트의 성공 확률을 높이고, 불필요한 위험으로부터 팀을 보호하는 데 중요한 역할을 합니다.

- 1 프로젝트나 새로운 계획을 실행하기 전에 포괄적인 리스크 평가 실시하기
- 2 결정을 내리기 전에 충분한 정보 수집과 팀원들의 의견 경청하기
- 3 직관과 경험, 다양한 데이터를 활용하여 신중한 결정을 내리기
- 4 과거의 경험에서 얻은 교훈을 피드백하고 기록으로 남겨두기
- 5 팀원들도 신중하게 행동하도록 교육하고 격려하기

## 재능 top3. 달성



### 달성

(Accomplish)

**매일매일 목표를 달성하고 많은 일을 성실하게 완수해 냅니다.**

당신은 마치 운동선수가 목표를 이루는 것처럼 열정적으로 일을 해내는 사람입니다. 목표를 달성하기 위해 매일매일 해야 할 일을 찾고, 그것을 체계적으로 수행하는 것에서 만족감을 느낍니다. 또한, 당신은 바쁘게 일하는 것을 즐기고, 새로운 목표를 찾는 것을 거부하지 않습니다. 당신은 목표를 달성하더라도 안주하지 않고 그다음 새롭게 도전할 것을 빠르게 찾기 때문에 꾸준히 해야 할 일을 해나갈 때 만족감을 느낍니다.

이 재능은 당신이 세운 목표를 꾸준히 성실하게 해내는 데 도움이 됩니다. 예를 들어, 당신은 학업이나 자기 계발을 할 때도 목표를 세우고 꾸준히 관리하며 좋은 결과를 만들어 낼 수 있습니다. 또한, 일을 할 때 반복적인 일도 열심히 하고, 많은 일도 신속하게 해내며, 세부적인 목표도 잘 관리합니다. 이 재능을 더 발전시키려면, 프로젝트나 목표를 관리하는 자신만의 방법을 개발하면 더 많은 목표를 효과적으로 관리할 수 있습니다.

### ▶ 리더십을 발휘할 때 이 재능을 활용하는 방법

이 재능을 활용하여, 당신은 팀에 명확하고 구체적인 목표를 설정하고, 이를 달성 가능하며 측정 가능한 방식으로 구성합니다. 이를 통해 팀원들이 업무 진행 상황을 쉽게 추적하고 성과를 명확히 인지할 수 있도록 돕습니다. 목표를 주기적으로 모니터링하고 팀원들의 성과를 체계적으로 관리함으로써, 팀 전체의 생산성을 높이고 꾸준한 성과를 만들 수 있습니다.

- 1 명확하고 구체적인 목표를 설정하여 팀원들에게 동기 부여하기
- 2 주기적인 진행 상황 검토 회의를 주재하여 성과를 추적하기
- 3 팀원들의 목표 달성을 인정하고 적절히 보상하기
- 4 개인과 팀의 성과에 대해 정기적으로 소통하고, 이를 통해 팀원들의 만족도와 동기 부여하기
- 5 목표 달성을 위한 자원과 교육을 팀원들에게 제공하기



## 재능 top4. 비교



### 비교

(Compare)

서로 다른 것의 특징을 비교하여 합리적인 의사결정을 합니다.

당신은 저울과 같은 사람입니다. 당신은 다른 사람이나 사물을 비교하여, 공통점이나 차이점을 쉽게 찾아냅니다. 당신은 비교를 통해 더 나은 방법을 발견하고 선택하고 싶어 합니다. 자신의 학업이나 일도 다른 사람과 비교하여 평가하고, 더 잘하기 위해 노력합니다. 당신은 비교 군이나 경쟁상대가 있을 때 삶에 의욕을 느끼고 도전할 수 있는 에너지를 얻습니다.

이 재능은 다양한 정보를 분석하고 이를 기반으로 최선의 의사결정을 해야 하는 상황에서 매우 유용합니다. 예를 들어, 취미 활동이나 쇼핑을 할 때, 당신은 다양한 옵션들을 비교하여 가장 합리적인 선택을 할 수 있습니다. 또한, 당신은 경쟁 상대의 전략이나 성과와 비교하여 목표나 방향성을 빠르게 설정하고, 경쟁력을 강화할 수 있습니다. 당신은 비교나 경쟁을 통해 끊임없이 자신을 발전시키고 삶에 성공과 만족감을 가져올 수 있습니다. 이 재능을 더 발전시키려면, 사물이나 현상을 깊이 관찰하고 중요한 특징들을 기록하거나 요약하는 연습을 하는 것이 좋습니다.

### ▶ 리더십을 발휘할 때 이 재능을 활용하는 방법

이 재능을 활용하여, 당신은 업계 표준이나 경쟁사와 비교하여 팀의 성과물을 경쟁력 있게 만들 수 있습니다. 팀의 강점과 개선해야 할 부분을 명확히 파악하고, 이를 기반으로 정기적인 성과를 분석합니다. 관련 데이터와 분석 결과를 팀원들과 공유하여 명확한 성과 목표를 설정하며, 팀이 시장에서 경쟁력을 갖출 수 있도록 돕습니다.

- 1 팀과 조직의 성과를 업계 표준이나 경쟁사와 비교하여 벤치마킹하기
- 2 정기적인 성과 리뷰를 실시하고, 관련 데이터와 분석 결과를 팀원들과 공유하기
- 3 각 팀원의 성과를 공정하게 평가하고, 이에 기반하여 역할을 재배치하기
- 4 팀원 간의 역량과 성과를 비교 분석하여, 각 개인의 장점을 최대한 활용하기
- 5 다양한 전략적 대안을 비교 분석하여 조직에 가장 적합한 방향 선택하기

## 재능 top5. 문제발견



### 문제발견

(Critic)

다른 사람들이 보지 못한 문제점을 쉽게 발견하고 개선합니다.

당신은 마치 퍼즐을 맞추는 것처럼 문제를 해결하는 것을 즐기는 사람입니다. 당신은 문제를 만나면 그것을 도전으로 받아들이고, 그것을 분석하고 해결하는 과정에서 재미를 느낍니다. 또한, 당신은 현재 상황이나 결과에 만족하지 않고, 그것을 개선하거나 변화시킬 수 있는 방법을 찾습니다. 그래서 문제 해결사로서의 역량이 뛰어나다는 평가를 들을 때 만족감을 느낍니다.

이 재능은 현재 상황을 정확하게 진단하고 개선하는 데 도움이 됩니다. 예를 들어, 다른 사람이 놓치는 문제를 발견하고 해결합니다. 다른 사람들이 괜찮다고 여기는 상황에도 만족해하지 않고 숨겨진 문제를 찾아내고 해결할 아이디어를 찾습니다. 또한, 현재 상황에 안주하지 않고 더 나은 미래로 도약하기 위해 계속해서 비판적 사고를 유지합니다. 이 재능을 더 발전시키려면, 다양한 상황과 문제에 직면해 보며 다른 사람의 문제를 해결하는 실질적인 경험을 쌓는 것이 좋습니다.

### ▶ 리더십을 발휘할 때 이 재능을 활용하는 방법

이 재능을 활용하여, 당신은 정기적으로 현재 하고 있는 업무에 대해 검토하고 문제점을 찾아낼 수 있습니다. 팀원들과 문제 상황에 대해 충분히 토의하고, 문제가 발견되면 즉시 개선책을 찾기 위해 집요하게 파고듭니다. 이러한 활동을 통해 사소한 문제도 찾아내고 해결하여, 지속적으로 좋은 결과물과 성과를 만들어 냅니다.

- 1 정기적으로 프로세스 검토 회의를 개최하여 문제점과 개선점 제안받기
- 2 문제점을 발견하면 즉시 개선책을 마련하고 팀에 피드백하기
- 3 비판적 사고 기술을 강화하는 워크숍이나 트레이닝 지원하기
- 4 문제 해결 세션을 주도하고, 가능한 솔루션을 모색하며 팀원들과 협력하기
- 5 문제 해결을 위한 전략적 계획을 세우고, 실행 단계에서의 성과 모니터링하기

## 재능 top6. 고찰



### 고찰

(Thinking)

**깊이 있는 고민과 사고를 통해 문제의 본질을 발견하고 연구합니다.**

당신은 생각이 취미인 사람입니다. 당신은 다양한 주제나 문제에 대해 깊이 생각하고, 본질을 파악하는 것을 즐깁니다. 당신은 자신의 생각을 정리하고, 공유하고, 토론하는 것을 좋아합니다. 특히 자신의 감정이나 가치를 이해하고, 자기 성장을 위해 성찰하는 것을 좋아합니다. 당신은 복잡한 상황이나 관계를 분석하고, 문제의 본질을 발견할 때, 만족감을 느낍니다.

이 재능은 깊이 있는 사고와 연구가 필요한 상황과 환경에서 탁월한 성과를 낼 수 있습니다. 예를 들어, 당신이 관심 있어 하는 취미에서도 관련된 이론이나 원리를 연구하여 자신만의 노하우를 쌓습니다. 또한, 학습이나 업무에서 어려운 문제를 해결하기 위해 깊이 고민하여 근본적인 통찰을 제시할 수 있습니다. 이 재능을 더 발전시키려면, 하나의 영역에서 깊이 고민하고 연구하여 당신만의 전문성을 확장해 가는 것이 좋습니다.

### ▶ 리더십을 발휘할 때 이 재능을 활용하는 방법

이 재능을 활용하여, 복잡한 문제를 단계별로 분해하고 깊이 있는 사고를 통해 본질적인 원인을 찾아내고 해결할 수 있습니다. 팀원들이 문제를 다각도에서 바라보고 근본 원인을 찾아낼 수 있도록 격려하며, 깊이 있는 사고를 돕습니다. 이 과정은 팀원들의 문제 해결 능력을 강화하고, 팀이 해결해야 하는 문제의 시간이 걸리더라도 본질적인 해결책을 찾아 탁월한 성과를 만들어 냅니다.

- 1 어려운 문제에 대해 본질적인 가치와 의미를 고민하여 팀원들과 공유하기
- 2 팀의 전문성을 키우기 위한 교육 세션, 세미나, 자기 계발을 지원하는 프로그램 구축하기
- 3 팀원들이 새로운 지식을 통해 자신의 업무에 적용하도록 장려하기
- 4 비판적 사고를 통해 개선점을 지속적으로 탐색하고 혁신적인 솔루션 개발하기
- 5 문제의 근본 원인을 파악하고, 더 나은 결과를 위한 대안 고안하기

## 재능 top7. 양성



### 양성

(Coach)

다른 사람들의 가능성을 발견하고 성장을 돕습니다.

당신은 다른 사람들의 성장을 즐거워하는 사람입니다. 당신은 다른 사람들의 잠재력을 마치 숨겨진 보물처럼 발굴하고, 그것을 빛나게 하고 싶어 합니다. 당신은 다른 사람들에게 관심이 많고, 그들의 현재 부족한 모습보다는 성장한 모습을 생각합니다. 당신은 다른 사람의 잠재력을 개발하기 위해 어떤 과제가 필요한지 쉽게 찾아낼 수 있습니다. 그래서 당신은 다른 사람에게 영향력을 미치거나 도울 수 있는 상황에서 만족감을 얻습니다.

이 재능은 리더십을 발휘하거나 멘토링을 제공해야 할 때 매우 유용합니다. 예를 들어, 다른 사람들의 꿈이나 목표를 물어보고, 그것을 이룰 수 있도록 조언하거나 도움을 줄 수 있습니다. 팀 혹은 조직에서도 당신은 팀원들의 강점과 적합한 역할이 무엇인지 파악하고 그것을 해낼 수 있도록 지원해 줍니다. 또한, 다른 사람이 성장과정에서 발생하는 문제나 어려움을 해결하고, 그들의 성과를 인정하고 보상해 주기 위해 노력합니다. 이 재능을 더 발전시키려면, 다른 사람의 잠재력을 발견할 수 있는 강점 개발 방법에 대해 학습하거나 코칭 경험을 쌓아가는 것이 좋습니다.

### 리더십을 발휘할 때 이 재능을 활용하는 방법

이 재능을 활용하여, 당신은 각 팀원의 개별적인 강점과 가능성을 정확히 파악하고 이를 최대한 활용할 수 있는 방안을 모색합니다. 개인별 맞춤형 발전 계획을 수립하고, 정기적인 미팅을 진행함으로써 각 팀원이 자신의 성장 경로를 따라 발전할 수 있도록 지속적으로 지원합니다. 이 과정에서 필요한 교육과 멘토링을 제공하여, 팀원들이 자신의 역량을 효과적으로 개발할 수 있도록 합니다.

- 1 정기적인 1:1 미팅을 통해 팀원의 성장과 성과를 지원하기
- 2 맞춤형 교육과 멘토링 프로그램을 제공하여 팀원의 강점을 강화하기
- 3 팀원들의 장기적인 경력 목표를 파악하고, 이에 맞는 업무 기회를 제공하기
- 4 경력 개발에 필요한 리소스를 제공하고, 필요한 경우 코칭과 조언을 아끼지 않기
- 5 팀원의 성취를 인정하고, 이를 공개적으로 칭찬하고 축하하는 자리 마련하기

## 재능 top8. 친밀



### 친밀

(Intimacy)

**다른 사람들과 깊은 관계를 맺고 신뢰를 형성합니다.**

당신은 사람들과의 깊은 관계가 삶의 원동력인 사람입니다. 당신은 다른 사람들과 친밀하고 신뢰할 수 있는 관계를 만드는 데 능숙하고, 이들과 오래도록 유지하고 발전시킵니다. 당신은 다른 사람들의 감정이나 생각을 잘 이해하고 공감하며, 자신의 감정이나 생각도 솔직하게 공유하여 깊은 유대관계를 형성합니다. 당신은 서로에게 의미 있고 좋은 영향을 주고받을 수 있는 사람들과 함께 있을 때 만족감을 느낍니다.

이 재능은 사람들과의 상호작용이 필요한 상황과 팀워크에서 탁월한 성과를 낼 수 있습니다. 예를 들어, 당신은 팀원과 깊은 유대감을 형성하거나 고객과 깊은 신뢰 관계를 형성할 수 있습니다. 또한 당신은 도움을 필요로 하는 사람들과 진심으로 소통하고 따듯함을 전달하기 때문에, 그들은 자연스럽게 당신을 의지하고 당신을 전폭적으로 지지하게 됩니다. 이 재능을 더 발전시키려면, 다른 사람과 깊은 관계를 맺기 위해 자신의 감정이나 생각을 솔직하게 표현하고 공유하는 방법을 훈련하는 것이 좋습니다.

### ▶ 리더십을 발휘할 때 이 재능을 활용하는 방법

이 재능을 활용하여, 당신은 정기적으로 개별 팀원과 일대일 대화를 진행하고, 각 팀원의 개인적 관심사와 목표를 깊이 이해하려 노력합니다. 이 과정에서 팀원들이 자신의 의견과 걱정을 자유롭게 표현할 수 있는 환경을 조성함으로써, 각 개인이 조직 내에서 중요한 역할을 하고 있다는 소속감을 느낄 수 있도록 합니다.

- 1 팀원들과 정기적으로 1:1 대화를 통해 개인적인 관심사와 목표 파악하기
- 2 팀원들이 자신의 의견을 자유롭게 표현할 수 있는 안전한 환경 조성하기
- 3 개인적인 관심사에 대해 진심으로 관심을 가지며 대화 나누기
- 4 팀원의 중요한 개인적 사건이나 업적을 축하하기
- 5 어려움에 직면한 팀원에게 적극적으로 도움을 제공하기

## 재능 top9. 단순화



### 단순화

(Simplify)

**복잡한 상황을 단순화하고 다양한 일을 우선순위에 맞게 정리합니다.**

당신은 마치 지휘자처럼 복잡한 상황을 정리하고 조화시키는 것을 즐깁니다. 당신은 여러 가지 요소들이 어떻게 상호작용하는지, 무엇이 중요한지, 무엇이 필요한지 잘 파악합니다. 당신은 여러 가지 이해관계나 요소들이 복잡하게 얽혀 있는 상황에서도 상황을 단순하게 만들고, 빠르고 쉽게 결정을 할 수 있습니다. 또한, 여러 가지 요소들을 한 번에 조율하고 관리할 수 있기 때문에, 중요하지 않은 일을 제거할 때 만족감을 느낍니다.

이 재능은 다양한 자원이나 사람들을 효율적으로 운영하거나 협력하는 데에 큰 도움이 됩니다. 예를 들어, 복잡한 이해관계가 얽혀 있을 때도 중요한 것과 그렇지 않은 것을 구분하고, 목표를 이루기 위해 집중해야 할 것을 판단할 수 있습니다. 또한, 당신은 팀 혹은 다른 사람들과 협력할 때, 여러 가지 문제를 체계적으로 관리하거나, 복잡한 상황에서 협력하며 일하는 방법을 알고 있습니다. 이 재능을 더 개발하려면, 복잡한 생각을 구조화하는 훈련을 하거나 시각화하는 도구를 활용하는 것이 좋습니다.

### ▶ 리더십을 발휘할 때 이 재능을 활용하는 방법

이 재능을 활용하여, 당신은 업무의 복잡성을 줄이고 프로세스를 간소화함으로써 팀의 효율성을 높일 수 있습니다. 복잡한 절차를 검토하고, 불필요한 단계를 제거하거나 간단하게 만듭니다. 이를 통해 팀원들은 더 명확하고 정확한 절차에 따라 더 빠르고 쉽게 업무를 완료할 수 있습니다. 이 과정을 통해 팀원들이 시간을 절약하고, 생산성을 올리는 데 도움을 줄 수 있습니다.

- 1 복잡한 절차를 검토하고, 불필요한 단계를 제거하여 업무의 복잡성을 줄이기
- 2 의사결정을 위한 정보를 체계적으로 정리하고, 핵심적인 정보를 바탕으로 의사결정하기
- 3 팀 내외의 커뮤니케이션 절차를 명료하게 유지하기
- 4 복잡한 아이디어나 지시 사항을 간단하고 이해하기 쉬운 언어로 전달하기
- 5 핵심 메시지를 먼저 제시하고, 필요한 세부 사항을 간결하게 설명하기

## 재능 top10. 사교



### 사교

(Social)

**다양한 사람들과 네트워크를 형성하는 촉매제 역할을 합니다.**

당신은 사람을 좋아하는 사람입니다. 당신은 새로운 사람들을 만나는 것을 마치 선물을 받는 것처럼 즐기고, 그들과 친구가 되고 싶어 합니다. 당신은 어떤 사람이든 잘 어울리고, 다양한 주제에 대해 이야기하며, 밝은 표정으로 반응합니다. 당신은 처음 만난 사람에게 먼저 다가가는 것이 어렵지 않으며, 오랜 친구처럼 편하게 대할 수 있습니다. 당신은 넓은 인맥을 통해 도움이 필요한 사람들을 연결해 줄 때 만족감을 느낍니다.

이 재능은 소통하고 협력하는 팀을 구축하는데 매우 유용합니다. 예를 들어, 다양한 사람들과 쉽게 친해지고, 함께 대화를 하면서 공감대를 형성하며 협력하기 좋은 분위기를 이끌어냅니다. 또한, 일을 할 때 당신은 고객들에게 친근하게 다가갈 포스를 형성하며, 대화를 통해 그들의 요구나 불만을 쉽게 파악하고 해결할 수 있습니다. 또한, 팀에서 문제가 생기거나 다른 동료들이 어려움을 겪을 때도 다양한 네트워크를 통해 도움을 받거나 줄 수 있습니다. 이 재능을 더 발전시키려면, 더 많은 네트워크를 형성하기 위한 사교 모임을 만들거나 주기적으로 참석하는 것이 좋습니다.

### ▶ 리더십을 발휘할 때 이 재능을 활용하는 방법

이 재능을 활용하여, 다양한 네트워크와 콘퍼런스 참여를 적극 장려하며, 팀원들이 폭넓은 시야를 가질 수 있도록 돕습니다. 또한 외부 전문 지식과 아이디어를 팀 내부로 가져오는 동시에, 조직 내 다른 부서와의 정기적인 만남을 통해 서로 간의 이해와 협력을 증진시켜 줍니다. 네트워킹을 통해 구축한 관계들은 조직의 역량들이 시너지가 나도록 기여합니다.

- 1 업계 행사나 콘퍼런스에 적극 참여하고, 팀원들도 참여하도록 장려하기
- 2 조직 내 다른 부서와 정기적인 만남을 주선하여 협력 관계 구축하기
- 3 팀원들과 함께 네트워킹 이벤트에 참석하여 관계를 넓히기
- 4 정기적인 팀 미팅과 비공식 사교 모임을 주최하여 자유로운 의견 교환 장려하기
- 5 팀원들이 자유롭게 아이디어를 나눌 수 있는 세션 만들기

## 재능 top11. 완벽



### 완벽

(Perfect)

스스로 만족하지 않고 더 높은 수준의 결과물을 만들어 냅니다.

당신은 완벽한 결과물을 만드는 사람입니다. 당신은 자신의 일에 대해 항상 최고의 표준을 가지고 있습니다. 당신은 작품을 만드는 예술가처럼 스스로 완벽하다고 생각하는 기준에 도달할 때까지 타협하지 않습니다. 당신에게 대충이라는 것은 없습니다. 당신이 무언가를 한다면, 그것은 반드시 최고의 품질을 가져야 합니다. 그래서 당신은 한 가지 일에 집중해서 최고의 결과물을 만들어 내는 순간에 만족감을 느낍니다.

이 재능은 최상의 결과물을 만들어 내고 품질을 높이는 데 매우 유용합니다. 예를 들어, 사진을 찍거나 동영상을 편집한다면 색감이나 조명, 음향 등 모든 것을 정교하게 조정하고, 아름답고 완벽한 작품을 만들 수 있습니다. 또한, 보고서를 작성하거나 프로젝트를 진행할 때 오류나 결함이 없도록 모든 과정을 체크하고, 완벽한 제품이나 결과를 만들어 냅니다. 이 재능을 더 발전시키려면, 스스로 생각하는 완벽의 기준을 높이기 위해 시야를 확장시키는 것이 좋습니다. 국내 최고, 글로벌 최고 수준의 사례를 검토하는 것이 좋습니다.

### ▶ 리더십을 발휘할 때 이 재능을 활용하는 방법

이 재능을 활용하여, 업무 결과의 높은 기준을 설정하고 지속적으로 유지합니다. 팀 프로젝트나 업무에 대한 명확한 기준을 제시하고, 이를 달성하기 위한 구체적인 방법과 절차를 제시합니다. 또한, 정기적인 점검과 피드백을 통해 팀원들이 높은 수준의 결과를 만들 수 있도록 돕습니다. 이러한 과정은 팀원들이 명확한 목표를 향해 일할 수 있게 하며, 팀 전체의 성과를 향상시킵니다.

- 1 높은 품질 기준을 설정하고 이를 지속적으로 유지하기
- 2 업무에 대한 명확한 기준을 제시하고, 이를 달성하기 위한 구체적인 방법과 절차 합의하기
- 3 정기적인 품질 검토와 피드백 세션을 통해 팀원들이 기준을 준수하고 있음을 확인하기
- 4 실패를 학습의 기회로 삼고, 더 높은 수준의 결과를 지향하는 팀 문화 만들기
- 5 프로젝트의 모든 세부 사항을 면밀히 검토하고, 팀원들도 이러한 세심함을 가지도록 격려하기



## 재능 top12. 몰입



### 몰입

(Concentration)

중요한 일을 완수하기 위해 집중력을 잃지 않습니다.

당신은 마치 과녁을 조준한 화살처럼 중요한 일에 집중할 수 있는 사람입니다. 주변의 소음이나 방해에도 쉽게 흔들리지 않고, 자신이 세운 목표를 향해 달려갑니다. 당신은 일을 할 때 우선순위에 몰입되어 있기 때문에 시선이 분산되거나 집중력을 잃는 경우가 거의 없습니다. 당신은 한 가지 일에 집중하고 몰두할 수 있는 환경에서 편안함을 느낍니다.

이 재능은 단기간에 중요한 문제를 해결하는 데 도움이 됩니다. 예를 들어, 어떤 일을 할 때 목표나 중요한 일이 무엇인지 먼저 정하고, 그것에 집중해서 일을 추진합니다. 또한, 회의나 미팅할 때도 주제에서 벗어나지 않고, 핵심을 잘 파악합니다. 이 재능을 더 발전시키려면, 목표를 관리할 때 단기/중기/장기로 나누어서 목표를 정하고 우선순위를 점검하는 연습을 하는 것이 좋습니다.

### ▶ 리더십을 발휘할 때 이 재능을 활용하는 방법

이 재능을 활용하여, 당신은 팀의 중요한 목표와 과제에 우선순위를 부여하고 자원을 효율적으로 집중시킬 수 있습니다. 전략적 계획 세션을 주관하여 팀의 목표를 명확히 하고, 각 팀원이 해당 목표에 부합하는 활동에 집중할 수 있도록 격려합니다. 이 과정에서 우선순위가 명확해지면 팀원들은 자신의 업무에 더 잘 몰입할 수 있으며, 전체 팀의 성과도 크게 향상됩니다.

- 1 중요한 목표와 과제에 우선순위를 정하고 팀의 자원과 노력을 집중시키기
- 2 전략적 계획 세션을 주관하여 팀의 목표를 명확히 하기
- 3 팀원들이 효율적으로 작업할 수 있는 환경을 제공하기
- 4 방해 요소를 최소화하고 집중을 증진시키는 조치를 취하기
- 5 주간 또는 월간 체크인을 통해 단기 목표의 진행 상황을 점검하고 필요한 조정 수행하기

## 4. 리더십 가이드

## 조직문화 유형과 리더십 스타일

로버트 퀴ン(Robert Quinn)은 조직문화의 특징을 두 가지 축을 통해 4가지 조직문화 유형으로 정의했습니다. 조직문화에 따라 효과적으로 나타나는 리더십 스타일이 존재할 수 있습니다. 이를 통해, 조직문화에 따라 어떤 리더십의 모습이 요구되는지 살펴볼 수 있습니다.

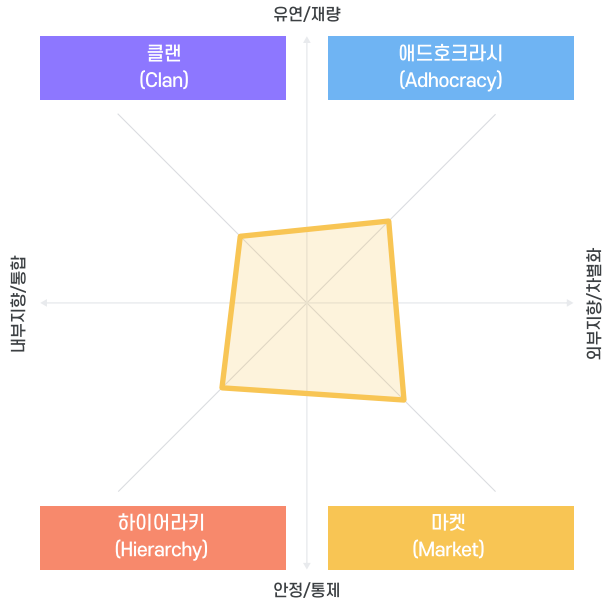


### 조직 문화에 적합한 리더십 스타일

<p><b>클랜(Clan) 문화</b></p> <p><b>멘토 Mentor</b> 사람들과 공감하고 필요를 채워주는 리더</p> <p><b>퍼실리테이터 Facilitator</b> 사람과 소통(의사결정 절차) 중심의 리더</p>	<p><b>애드호크라시(Adhocracy) 문화</b></p> <p><b>혁신가 Innovator</b> 변화를 추구하며 창의적인 리더</p> <p><b>비저너리 Visionary</b> 미래에 집중하며 가능성과 기회를 찾는 리더</p>
<p><b>하이어나라키(Hierarchy) 문화</b></p> <p><b>관리자 Monitor</b> 정보와 전문성으로 일의 디테일까지 챙기는 리더</p> <p><b>조정자 Coordinator</b> 일의 구조와 흐름을 관리하는 리더</p>	<p><b>마켓(Market) 문화</b></p> <p><b>경쟁자 Competitor</b> 공격적이며 결단력 있는 리더</p> <p><b>성과자 Producer</b> 성과 중심적이며 목표를 달성하는 리더</p>

## 우리 팀의 조직문화 만들기

당신의 재능과 리더십 스타일을 기반으로 자연스럽게 형성할 수 있는 조직문화가 있습니다. 다음 그래프를 보면서 현재 우리 팀의 조직문화와 비슷한 부분이 있는지 살펴보시기 바랍니다.



### 마켓 문화

경쟁과 목표 달성을 중시합니다. 목표와 성과를 중심으로 운영되며, 경쟁력을 유지하고 시장에서의 위치를 강화하려 합니다. 조직은 매우 결과 중심적인 곳이며 일을 해내는 것이 중요합니다. 수익성과 효율성을 높이고, 시장에서의 우위를 확보하는 것을 목표로 합니다.

#성과

#목표

#경쟁우위

속한 조직이나 팀의 상황에 따라서도 '요구되는 조직문화'가 존재합니다. 이러한 요구는 상위 리더를 통해 요구될 수도 있고, 구성원들을 통해 요구될 수도 있습니다. 중요한 것은 이러한 요구에 따라 당신이 생각하는 팀의 조직문화를 정의하고 리더십을 확장하는 것입니다.

#### 작성하기

팀원들과 앞으로 만들어가고 싶은 조직문화에 대해 구체적으로 이야기를 나누어보시기 바랍니다. 그리고 이야기한 내용을 바탕으로 구성원들과 함께 만들어가고 싶은 조직문화를 구체적으로 정의해보시기 바랍니다.

#### 앞으로 만들어가고 싶은 조직문화 정의해보기

예) 솔직하게 피드백하고 유연하게 수용한다

## 리더십 실천 계획

리더십의 여정을 가기 위한 준비는 끝났습니다. 마지막으로 당신의 리더십을 더 영향력있게 발휘하기 위해 다음과 같은 구체적인 실천 계획을 작성해 보시기 바랍니다.

### ▶ 리더십 확장 계획

✎ 작성하기

More (강화하고 싶은 것)

Stop (멈추고 싶은 것)

Start (새롭게 시도하고 싶은 것)