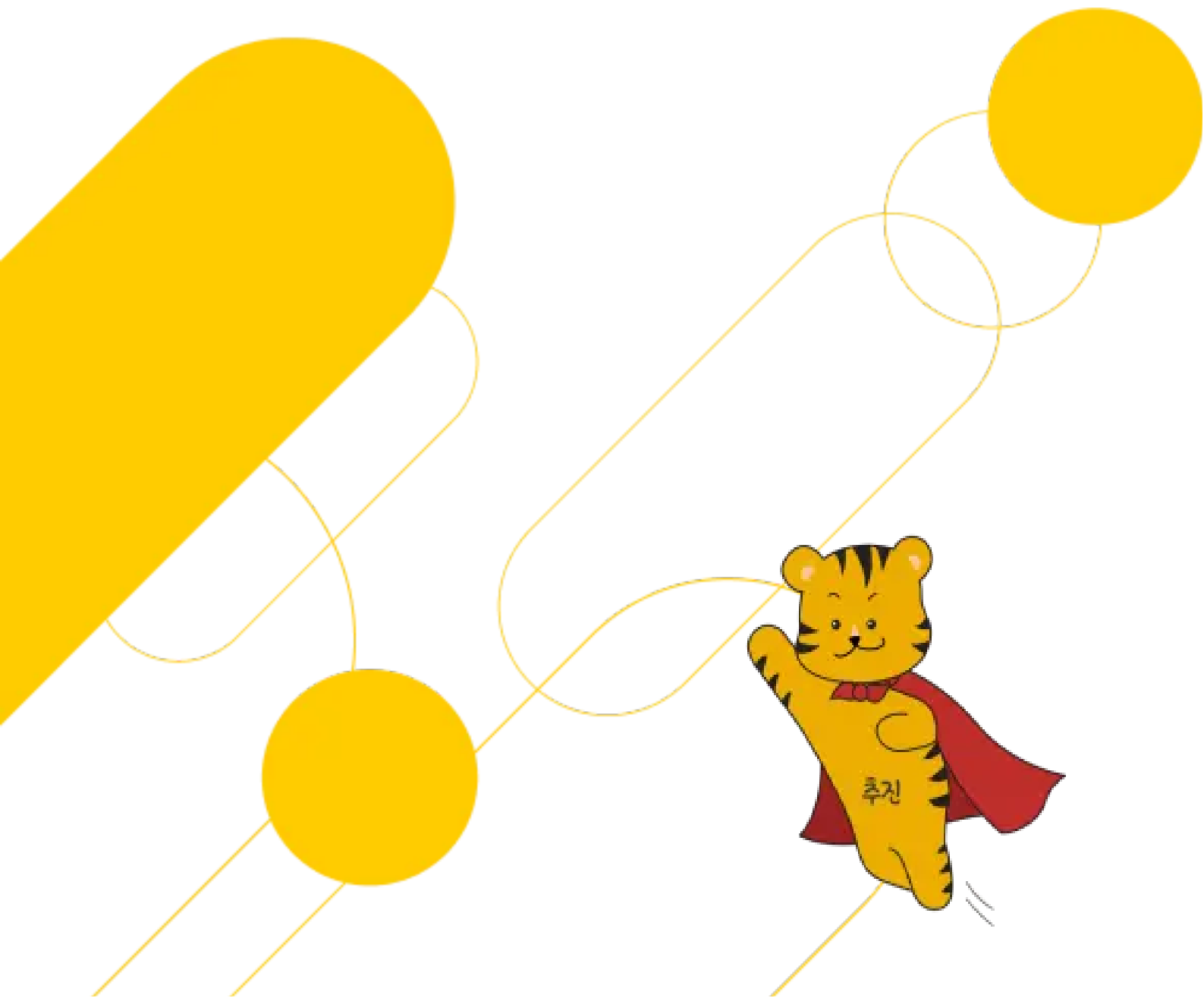


김재능님의
태니지먼트
강점 리포트입니다.



추진(Propel)

당신은 드러나지 않는 문제를 발견하며 주도적으로 일을 실행하는 사람입니다.



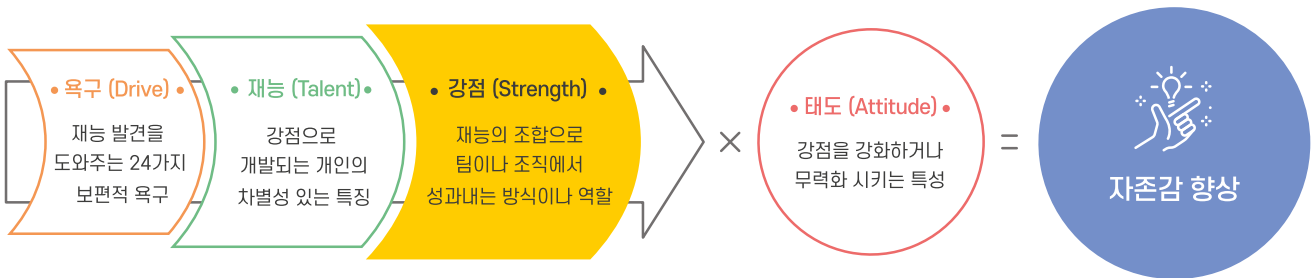
태니지먼트(TANAGEMENT)란?

TANAGEMENT는 Talent Management의 합성어로, 모든 사람이 자신의 강점을 발견하고 개발하여 자신만의 탁월한 삶을 살기를 바라는 마음에서 만들어졌습니다.

개인의 강점은 단순히 '무엇을 할 수 있다'라고 표현하는 능력이나 스킬과는 다른 것입니다. 누군가 시키지 않아도 자연스럽게 하고 싶거나, 이전에 배우지 않았는데도 쉽게 학습하거나 따라 할 수 있게 만드는 욕구(Drive)에 적절한 스킬과 태도가 뒷받침되었을 때 진정한 의미의 강점이 완성됩니다.

욕구 중에서도 만족감이나 지속성, 학습 속도가 강하게 나타나는 차별적인 힘인 재능(Talent)을 발견하는 것이 중요합니다. 이러한 재능은 지식과 경험을 쌓는 훈련을 통해, 팀이나 조직의 성과에 공헌할 수 있는 강점(Strength)으로 개발될 수 있기 때문입니다. 또한, 재능과 강점은 태도(Attitude)에 따라 강화되거나 무력화될 수 있기 때문에 함께 진단하고 관리하는 것이 필요합니다.

이러한 재능과 강점, 태도의 개발은 당신만의 고유한 탁월성을 키우도록 도와줍니다. 이것은 당신이 스스로를 더 깊게 이해하고 더 잘 사용함으로써 자존감을 회복하는 것을 의미합니다.



다만, 이러한 재능과 강점, 태도는 개인의 상황과 환경에 맞게 개별화되어 있고, 독특한 특성을 반영하고 있기 때문에 자신을 더 깊이 발견하고 개발하기 위해서는 전문가들의 도움이 필요할 수 있습니다.

TANAGEMENT 전문 교육 프로그램 또는 TANAGEMENT 전문 코치들의 도움을 받아 자신에 대한 심층 이해와 실제적인 변화를 끌어낼 수 있습니다.

프리미엄 리포트를 통해 자신만의 특별함을 발견하고 탁월한 삶을 사시기를 진심으로 응원하고 기대합니다.

김재능님의 욕구와 재능 Drive & Talent

욕구(Drive)란 사전적 의미로 '무엇을 얻거나 무슨 일을 하고자 바라는 일'을 뜻합니다. 어떤 상황이 왔을 때 의식하든 못하든 상관없이 강하게 끌리는 생각이 바로 욕구입니다. 유전적 요인과 후천적 요인이 복합적으로 작용하여 청소년기를 지나면 당신의 뇌세포 간의 연결 회로가 형성되어 이러한 욕구에 지배적으로 영향을 미칩니다. 그렇기 때문에 이를 잘 개발하고 활용하는 것이 당신이 탁월한 성과를 내는 데 도움이 됩니다.

TANAGEMENT는 기저에서 당신을 움직이게 하는 24가지 욕구를 발견했습니다. 그중, 진단을 통해 당신을 동기 부여 하는 상위 6가지 욕구를 지배욕구(Top Drive)라고 부릅니다. 이것은 당신의 강점으로 개발될 수 있는 6가지 재능(Talent)으로 연결됩니다.

▶지배욕구 (Top Drive)

문제를 개선하고 싶다
 빠르게 실행하고 싶다
 다른 사람을 양성하고 싶다
 정보를 수집하고 싶다
 신중하게 고려하고 싶다
 복잡한 것을 정리하고 싶다

▶재능 (Talent)

- 문제발견(Critic)
- 행동(Act)
- 양성(Coach)
- 정보수집(Collect)
- 신중(Careful)
- 단순화(Simplify)

재능의 조합에 따라 당신의 차별적인 힘이 결정됩니다. 재능은 욕구와 연결되어 있기 때문에 만족감을 동반하고 지속성을 만들어냅니다. 그리고 재능은 빠른 학습 속도를 끌어내기 때문에 당신만의 강점으로 개발될 수 있습니다. 자신의 경험을 돌이켜 보면서 지배욕구에 대한 설명을 읽어 보시고, 각 욕구에 대한 조언을 활용하여 당신만의 특별한 차별성을 만들어 가시길 바랍니다.

이어지는 페이지에는 당신의 재능에 대한 설명이 있습니다. 읽으시면서 공감되는 부분에 밑줄이나 표시해 보시고 이 재능과 관련해 떠오르는 경험이나 인사이트가 있다면 아래에 메모도 해보십시오. 또한, 앞으로 이 재능을 활용하여 어떤 사람이 되고 싶은지 생각하고 적어보십시오.

김재능님의 재능 Talent

▶ 문제발견

(Critic)

"문제를 개선하고 싶다."

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.

💬 당신의 이야기를 적어보세요.

01. 당신도 모르게 재능을 발휘했던 경험이나 떠오르는 인사이트가 있다면 적어보세요.

02. 앞으로 재능을 활용해 당신이 어떤 사람이 되고 싶은지 혹은 다른 사람에게 어떤 사람으로 비치고 싶은지 작성해보세요.

김재능님의 재능 Talent

▶ 행동

(Act)

"빠르게 실행하고 싶다."

당신은 행동으로 증명하는 사람입니다. 당신은 자신의 생각이나 결정을 말로 표현하기보다 행동으로 보여주고, 구체적인 결과를 통해 다른 사람에게 영향을 주는 사람입니다. 당신은 행동으로 다른 사람들에게 자신의 의지를 알리고, 행동하는 과정에서 배우고 성장합니다. 또한, 당신은 해야 할 일이 있다면 주저하지 않고 앞장서며 이를 통해 다른 사람에게 용기를 줍니다. 당신은 적극적인 행동으로 자신의 목표를 달성해 나갈 때 성취감을 느끼며 만족합니다.

이 재능은 신속하고 적극적인 행동이 필요한 상황에서 탁월한 성과를 낼 수 있습니다. 예를 들어, 당신은 누구보다 빠르게 움직이고 앞장서서 다른 사람들을 이끄는 리더십을 발휘할 수 있습니다. 또한, 당신은 일을 추진하기 위해 동에 번쩍 서에 번쩍 쉬지 않고 현장을 뛰어다닙니다. 때문에 사람들은 당신의 추진력을 높게 평가해 행동대장으로 신뢰하고 일을 맡깁니다. 이 재능을 더 발전시키려면, 자신의 결정에 대해 자신감을 가지고 빠르게 행동한 뒤, 행동에 대한 피드백을 통해 성장해나가는 습관을 갖는 것이 좋습니다.

🗨️ 당신의 이야기를 적어보세요.

01. 당신도 모르게 재능을 발휘했던 경험이나 떠오르는 인사이트가 있다면 적어보세요.

02. 앞으로 재능을 활용해 당신이 어떤 사람이 되고 싶은지 혹은 다른 사람에게 어떤 사람으로 비치고 싶은지 작성해보세요.

김재능님의 재능 Talent

▶ 양성

(Coach)

"다른 사람을 양성하고 싶다."

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.

💬 당신의 이야기를 적어보세요.

01. 당신도 모르게 재능을 발휘했던 경험이나 떠오르는 인사이트가 있다면 적어보세요.

02. 앞으로 재능을 활용해 당신이 어떤 사람이 되고 싶은지 혹은 다른 사람에게 어떤 사람으로 비치고 싶은지 작성해보세요.

김재능님의 재능 Talent

▶ 정보수집

(Collect)

"정보를 수집하고 싶다."

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 배경 지식이나 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.

 당신의 이야기를 적어보세요.

01. 당신도 모르게 재능을 발휘했던 경험이나 떠오르는 인사이트가 있다면 적어보세요.

02. 앞으로 재능을 활용해 당신이 어떤 사람이 되고 싶은지 혹은 다른 사람에게 어떤 사람으로 비치고 싶은지 작성해보세요.

김재능님의 재능 Talent

▶ 신중

(Careful)

"신중하게 고려하고 싶다."

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 찾아냅니다. 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.

💬 당신의 이야기를 적어보세요.

01. 당신도 모르게 재능을 발휘했던 경험이나 떠오르는 인사이트가 있다면 적어보세요.

02. 앞으로 재능을 활용해 당신이 어떤 사람이 되고 싶은지 혹은 다른 사람에게 어떤 사람으로 비치고 싶은지 작성해보세요.

김재능님의 재능 Talent

▶ 단순화

(Simplify)

"복잡한 것을 정리하고 싶다."

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.

💬 당신의 이야기를 적어보세요.

01. 당신도 모르게 재능을 발휘했던 경험이나 떠오르는 인사이트가 있다면 적어보세요.

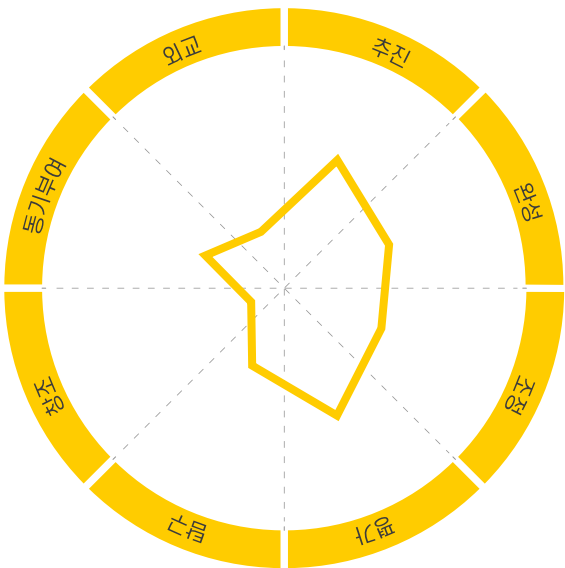
02. 앞으로 재능을 활용해 당신이 어떤 사람이 되고 싶은지 혹은 다른 사람에게 어떤 사람으로 비치고 싶은지 작성해보세요.

김재능님의 TANAGEMENT Wheel

재능은 각각 차별적인 힘을 나타내지만, 재능의 조합에 따라 팀이나 조직에 기여하는 역할이 다르게 나타날 수 있습니다. 실제로 재능의 조합이 동일하게 나올 확률은 1/96,910,000으로 매우 낮습니다. 그렇기 때문에 재능의 조합을 어떻게 팀이나 조직에서 나타나는지 인식하고 개발하는 것이 중요합니다.

재능의 조합으로 발현되는 강점은 크게 8가지 유형이 있습니다. 메러디스 벨빈의 팀 역할 이론에 따르면, 팀이 지속적으로 성과를 내기 위해서 8가지 역할이 모두 고르게 필요합니다. 또한, 이러한 역할은 재능의 조합에 따라 자연스러움이 다르게 나타날 수 있습니다. 테니스 라켓으로 탁구를 치지 않듯이, 나만의 무기를 어디서 어떻게 사용해야 할지 아는 것이 중요합니다.

강점



추진(Propel)

추진은 주도적으로 행동하고 빠르게 실행하는 강점입니다. 주로 직접 뛰면서 일을 만들어나가는 사람들에게 자주 나타나는 강점입니다.

특히, 추진 강점을 가진 사람은 팀이나 조직에서 새로운 목표나 프로젝트를 주도적으로 이끌어가는 역할을 수행할 수 있습니다.

평가(Evaluate)

평가는 문제를 발견하고 논리적으로 생각하여 개선하는 강점입니다. 현재 상황을 정확하게 진단하거나 여러 대안 중 하나를 결정해야 할 때 유용한 강점입니다.

특히, 평가 강점을 가진 사람은 팀이나 조직에서 중요한 의사결정을 하기 위해 다양한 대안을 검토하는 역할을 할 수 있습니다.

TANAGEMENT Wheel의 그래프는 당신의 강점의 경향성이 어떻게 구성되어 있는지 시각적으로 보여줍니다. 특히, 그래프가 크게 나타나는 강점은 누군가 시키지 않아도 자연스럽게 할 수 있는 만족감을 주는 역할입니다. 이 정보는 당신의 재능 조합이 개발되었을 때, 팀이나 조직에서 구체적으로 어떤 강점을 활용할 수 있는지, 그리고 강점을 활용해 어떤 역할을 적절히 수행할 수 있을지 알려줍니다. 당신에게 가장 자연스러운 강점 설명을 읽어보시고, 팀이나 조직에서 당신의 강점으로 어떤 역할을 할 수 있을지 혹은 어떻게 더 강력한 강점으로 개발할 수 있을지 살펴보시기 바랍니다.

김재능님의 TANAGEMENT Wheel

단, 당신의 자연스러운 강점을 해석할 때 두 가지 사항을 주의해야 합니다. 첫째, 한 가지 강점으로 당신을 규정하지 않는 것이 좋습니다. 예를 들어, '동기부여' 강점이 크게 나타나도 '완성'의 역할을 할 수 없다는 것은 아니고, 필요에 따라 조금 낮아도 그러한 역할을 선택할 수도 있습니다. 그보다는 당신의 재능이 충분히 개발되었을 때, 그러한 강점 역할로 팀이나 조직에서 성과를 내는 모습이라고 이해하십시오.

둘째, 그래프에서 보여주는 강점의 크기를 실제 성과를 내는 능력으로 혼동하지 않는 것이 좋습니다. 예를 들어, '완성' 강점의 크기가 큰 사람이 팀의 완성 역할을 맡는다고 해도 강점의 긍정적인 활용과 지속적인 개발 없이는 실제 성과를 내는 모습으로 보이기 어려울 수 있습니다.

중요한 점은, 당신에게 자연스러운 강점 역할을 탁월하게 활용할 수 있는 방법이 무엇일지 탐색하고, 하고 있는 일이나 하고 싶은 일에 당신의 강점 역할을 의도적으로 사용하도록 집중하는 것입니다.

이어지는 페이지에는 당신의 강점(Strengths)에 대한 설명이 있습니다. 재능과 마찬가지로 읽으면서 공감되는 부분에 밑줄이나 체크해보시고 강점과 관련해 떠오르는 경험 혹은 인사이트가 있다면 메모해보십시오. 또한, 앞으로 강점을 활용해 팀이나 조직에서 어떤 역할을 수행하고 싶은지 적어보십시오.

그다음 페이지에는 다양한 상황에서 강점 활용을 통해 얻을 수 있는 이점이 제시되어 있습니다. 읽으면서 참고할 부분에 밑줄이나 체크해보시고 어떤 탁월한 모습으로 성장할 수 있을지 생각해 보십시오. 이후, 당신이 처한 상황에서 강점을 활용해 어떤 성과를 내고 싶은지도 메모해보십시오.

김재능님의 강점 Strengths

▶ 추진

(Propel)

“목표를 달성하기 위해 주도적으로 일을 실행하는 강점”

당신은 목표를 정하고 주도적으로 일을 추진합니다. 당신은 과감하게 결단하며 빠르게 실행에 옮깁니다. 당신은 매우 열정적이며 주도적이기 때문에 다른 사람이나 팀에게도 에너지를 가져다줍니다.

당신은 높은 성취 욕구를 지니고 있어 어떤 일이든 주저하지 않고 쉽게 도전하며 성취해냅니다. 이러한 당신의 행동력은 다른 사람들에게 자극이 되며 앞으로 나아가게끔 만듭니다. 특히 당신은 팀이 어떤 방향으로 나아가야 할지 빠르게 판단하고 팀을 이끌어갑니다.

당신은 매우 실천적이고 목표를 달성하는 사람입니다. 당신은 하기 싫거나 두렵다고 주저하는 경우가 거의 없습니다. 당신은 시간을 끌지 않으며 팀에 필요한 일들을 더 많이 실행하고 구체적인 결과물을 만들어냅니다.

🗨️ 당신의 이야기를 적어보세요.

01. 당신도 모르게 강점을 활용했던 경험이나 떠오르는 인사이트가 있다면 적어보세요.

02. 현재 당신은 강점을 어떻게 활용하고 있는지 정리해보세요.

강점 활용 가이드: '추진 강점'

👍 추진 강점의 긍정적 모습

추진 강점을 의도적으로 활용하면 당신은 다음과 같은 긍정적인 결과를 가져올 수 있습니다. 첫째, 당신은 높은 성취 욕구로 팀을 이끌 수 있습니다. 둘째, 당신은 다른 사람을 자극하여 일을 빠르게 추진할 수 있습니다. 셋째, 당신은 팀의 목표를 세팅하며 각자가 해야 할 일을 명확하게 인식시킬 수 있습니다.

👎 추진 강점의 부정적 모습

추진 강점을 활용할 때 당신은 다음과 같은 사항에 주의해야 합니다. 첫째, 당신은 어떤 상황에서 다른 사람들에게 참을성이 부족하거나 쉽게 신경질적인 모습을 보일 수 있습니다. 둘째, 당신은 너무 일 중심적이거나 타인에 대한 이해나 배려가 부족할 수 있습니다.

📁 비즈니스 환경에서 추진 강점의 활용

비즈니스를 할 때 당신은 추진 강점을 활용해 다음과 같은 방식으로 성과를 만들 수 있습니다. 첫째, 당신은 다른 사람을 이끌어가는 역할을 하거나 비즈니스의 영역을 빠르게 확장할 수 있습니다. 둘째, 당신은 속도감 있는 비즈니스나, 고객의 니즈가 자주 변하여 빠르게 실행하고 피드백하며 니즈를 채워주어야 하는 비즈니스에서 탁월성을 발휘할 수 있습니다.

👤 팀 혹은 조직에서 추진 강점의 기여

팀이나 조직에서 당신은 추진 강점을 활용해 다음과 같은 방식으로 기여를 할 수 있습니다. 첫째, 당신은 다른 팀원이 개발한 계획을 주도적으로 실행할 수 있습니다. 둘째, 당신은 현실에 맞게 업무를 결정하고 전략을 변경하여 팀의 목표를 위해 논리적인 방법을 추구할 수 있습니다. 셋째, 당신은 어렵고 호감이 가지 않는 일에 대해서도 잘 수행할 수 있습니다.

📝 당신의 이야기를 적어보세요.

01. 당신이 처한 상황에서 강점을 어떻게 활용할 수 있을지 작성해보세요.

김재능님의 강점 Strengths

▶ 평가

(Evaluate)

“논리적으로 상황을 판단하여 객관적으로 진단하는 강점”

당신은 사실에 근거해서 객관적으로 생각하는 사람입니다. 당신은 팀이 잘못된 방향으로 가지 않도록 편견 없이 상황을 파악하고 문제점을 도출합니다.

당신은 원인과 결과를 따져보고 여러 대안의 장단점을 고려하여 팀이 올바른 의사결정을 할 수 있도록 돕습니다. 당신은 근거 없이 주장하지 않기 때문에 사람들에게 신뢰감을 가져다줍니다.

당신은 사람에 대해서도 감정에 휘둘리지 않고 솔직하게 의견을 전달합니다. 듣는 사람이 상처받지 않도록 배려하는 태도로 피드백한다면 다른 사람이나 팀이 성장하는데 크게 기여할 수 있습니다.

🗨️ 당신의 이야기를 적어보세요.

01. 당신도 모르게 강점을 활용했던 경험이나 떠오르는 인사이트가 있다면 적어보세요.

02. 현재 당신은 강점을 어떻게 활용하고 있는지 정리해보세요.

강점 활용 가이드: '평가 강점'

👍 평가 강점의 긍정적 모습

평가 강점을 의도적으로 활용하면 당신은 다음과 같은 긍정적인 결과를 가져올 수 있습니다. 첫째, 당신은 어떤 상황에도 중립적이고 객관적인 관점을 유지합니다. 둘째, 당신은 직관보다는 사실에 근거한 정확한 데이터로 바른 의사결정을 유도합니다. 셋째, 당신은 냉정한 판단력으로 팀이 잘못된 방향으로 가는 것을 방지합니다.

👎 평가 강점의 부정적 모습

평가 강점을 활용할 때 당신은 특히 다음과 같은 사항에 주의해야 합니다. 첫째, 당신은 팀원의 단점을 직설적으로 지적할 우려가 있습니다. 둘째, 당신은 다른 사람에게 지나치게 부정적이라고 느껴질 수 있습니다. 셋째, 당신은 해결책보다는 문제점을 찾는 데 치우칠 가능성이 있습니다.

📁 비즈니스 환경에서 평가 강점의 활용

비즈니스를 할 때 당신은 평가 강점을 활용해 다음과 같은 방식으로 성과를 만들 수 있습니다. 첫째, 당신은 중요한 의사결정의 순간에 객관적인 근거를 찾아 올바른 방향을 제시할 수 있습니다. 둘째, 당신은 데이터를 분석하거나 관리하는 데 탁월성을 보일 수 있습니다.

👤 팀 혹은 조직에서 평가 강점의 기여

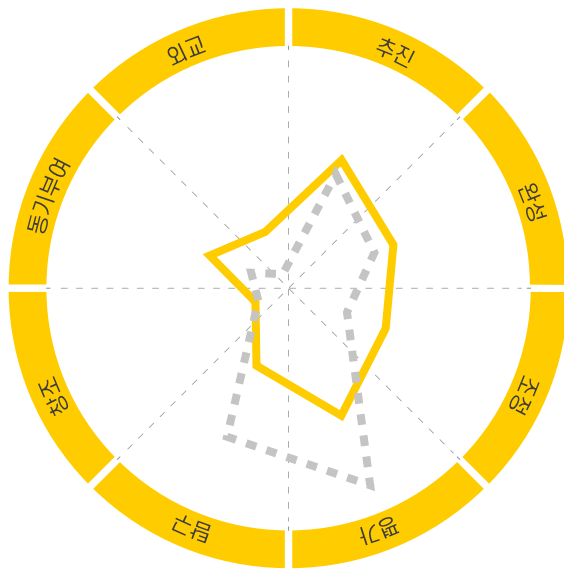
팀이나 조직에서 당신은 평가 강점을 활용해 다음과 같은 방식으로 기여할 수 있습니다. 첫째, 당신은 냉정하게 비판하는 능력으로 부서가 잘못된 방향으로 가는 것을 방지할 수 있습니다. 둘째, 당신은 창의적이지는 않지만, 채택안의 찬성 의견과 반대 의견을 두루 생각하여 주변 여건을 잘 고려한 결정을 내릴 수 있습니다. 셋째, 당신은 팀 목표에 열정적이지도 않고 지나친 관여도 보이지 않는 중간자 입장에서 공평한 의사결정을 할 수 있습니다.

📝 당신의 이야기를 적어보세요.

01. 당신이 처한 상황에서 강점을 어떻게 활용할 수 있을지 작성해보세요.

주의사항 01. 욕구와 행동판단 강점

강점(Strengths)을 이해할 때 주의할 것이 있습니다. 당신의 진짜 자연스러운 모습과 이성적으로 판단하여 되고 싶은 모습을 구분하는 것입니다. TANAGEMENT Wheel은 이러한 욕구 강점과 행동판단강점으로 구분하여 보여줍니다.



— 욕구 강점 - - - 행동판단 강점

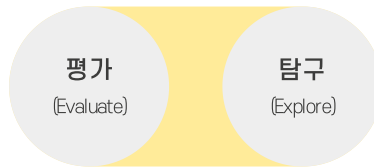
▶ 욕구 강점

내면적 욕구에 기반한 강점



▶ 행동판단 강점

이성적인 판단에 기반한 강점



▶ 평가(Evaluate)

당신은 현재 맡은 일, 역할, 혹은 스스로 추구하는 모습 때문에 객관적인 시야를 유지해 팀이 잘못된 방향으로 가는 것을 막아야 한다고 생각합니다.

만약 행동판단 평가 강점이 높은 데 반해 욕구 강점은 낮다면, 당신은 팀이나 조직에서 객관적으로 제품이나 도전을 진단하고 대안을 제안하려고 노력하는 데 많은 에너지를 쏟고 있을 수 있습니다.

▶ 탐구(Explore)

당신은 현재 맡은 일, 역할, 혹은 스스로 추구하는 모습 때문에 난제가 있을 때 다양한 정보를 바탕으로 대안을 생각하고 가설을 수립하면서 문제의 본질적인 이유와 대안의 의미 등에 대해 탐색하고 싶어 합니다.

만약 행동판단 탐구 강점이 높은 데 반해 욕구 강점은 낮다면, 당신은 팀이나 조직에서 다른 사람들에게 조언하고 지식을 나누면서 의미 있는 결과물을 만들려고 노력하는 데 많은 에너지를 쏟고 있을 수 있습니다.

주의사항 01. 욕구와 행동판단 강점

욕구에 기반한 강점은 타고나는 것에 가깝습니다. 이 강점을 사용할 때 당신은 몰입하고, 만족감을 느끼며, 상대적으로 빠르게 학습하거나 성장할 수 있습니다. 반면에 행동판단에 기반한 강점은 당신이 조직에서 요구받고 있거나, 자라온 환경에서 스스로 그렇게 행동하는 것이 옳다고 생각하거나 학습한 것입니다.

만약 행동판단 강점은 높은 데 반해 욕구 강점이 낮다면, 당신은 해당 강점과 관련된 욕구는 강하지 않지만 오랜 기간 노력해왔기 때문이라고 해석하는 것이 좋습니다. 행동판단 강점만으로도 괜찮은 성과를 낼 수 있기 때문에, 이것이 나의 강점이라 오해할 수도 있습니다. 하지만 남들이 놀랄 만한 탁월한 성과를 내기는 어렵습니다. 더 큰 문제는 욕구가 뒷받침되지 않는 행동판단 강점은 쓸수록 번아웃 되기 쉽다는 것입니다. 충분히 만족감을 느끼면서 지속적인 성과를 내려면 욕구 강점을 의도적으로 활용하려는 노력이 필요할 수 있습니다.

한편, 욕구 강점은 높으나 행동판단 강점이 낮은 경우, 지금 하는 일이나 업무에서 이 강점을 발휘할 기회가 부족하기 때문일 수 있습니다. 이 경우, 업무가 적성에 맞는지 고민이 되고, 하는 일에 동기부여가 저하될 수 있습니다. 이 상황이 오래 지속되면 부서이동이나 이직을 고려하게 될 수도 있습니다.

만약 이런 상황에 계신다면 우선 지금 하는 일이나 업무에서 의도적으로 욕구 강점이 높은 역할을 찾아서 사용해보기 바랍니다. 또한, 가능하다면, 잡크래프팅을 해보시는 것을 추천해 드립니다. 잡크래프팅이란 자신의 일을 더 의미 있고 만족스러운 활동으로 재정의하고, 자신의 업무 강점을 최대한 발휘할 수 있는 역할로 다듬어 가는 것을 의미합니다.

주의사항 02. 강점을 개발하는 토양 : 태도

태도는 자신의 재능이 실제 비즈니스에서 강점으로 발현되도록 돕는 토양과 같습니다. 강점을 더 강력하게 강화하기도 하고, 때로는 강점을 무기력하게 만들기도 합니다. 당신의 강점이 탁월하게 활용되는데 반드시 주의해야 할 태도가 무엇인지 확인하십시오. 당신의 강점이 충분히 개발되어도 태도가 결핍될 경우, 팀이나 조직에서 부정적으로 나타나거나 강점을 제대로 활용할 기회를 얻지 못할 수도 있습니다. 당신의 강점을 탁월하게 활용하는데 주의해야 할 태도들이 무엇이 있는지 확인해보시고, 비즈니스에서 꼭 필요한 12가지 태도에 대해서 살펴보십시오.

▶ 강점

▶ 주의해야 하는 태도

추진

(Propel)

당신은 지금 집중해서 해결해야 하는 목표가 무엇인지 정하고 주도적으로 행동하며 문제를 해결할 수 있습니다. 하지만 그 과정에서 다른 사람을 "배려"하지 않거나 "절제"하지 않으면 다른 사람들을 지치게 만들 수 있습니다.

평가

(Evaluate)

당신은 데이터나 근거를 통해서 팀이나 조직의 상황을 진단하고 문제점을 개선할 수 있습니다. 하지만 상황을 "긍정"적으로 바라보거나 "관용"적인 태도를 취하지 않으면 다른 사람에게 상처를 줄 수도 있습니다.

▶ 비즈니스에 대한 12가지 태도

- **자신감** 자신감이란 자신의 능력에 대한 믿음을 의미합니다.
- **확신** 확신이란 자신의 생각에 대한 믿음을 의미합니다.
- **용기** 용기란 미래의 위험요소에 주저하지 않고 행동할 수 있는 의지를 의미합니다.
- **배움** 배움이란 어제보다 나은 내가 되고 싶어 하는 의지를 의미합니다.
- **절제** 절제란 하고 싶은 것을 스스로 통제할 수 있는 의지를 의미합니다.
- **긍정** 긍정이란 긍정적인 미래를 쉽게 기대하고 삶의 충만함을 느끼는 것을 의미합니다.
- **진정성** 진정성이란 자신의 생각과 의도에 대해 진실함을 가지고 행동하는 것을 의미합니다.
- **책임** 책임이란 하기로 한 것은 반드시 해내고자 하는 의지를 의미합니다.
- **공정** 공정이란 모든 사람들을 원칙과 기준으로 동등하게 대하고자 하는 의지를 의미합니다.
- **배려** 배려는 다른 사람의 입장에서 생각하고 양보하는 것을 의미합니다.
- **관용** 관용이란 내가 동의하지 않는 의견이나 행동을 허용하고 받아들이는 마음을 의미합니다.
- **겸손** 겸손이란 나의 부족함을 겸손하게 받아들이는 것을 의미합니다.

김재능님의 태도 Attitude

TANAGEMENT는 12가지의 태도(Attitude)에 대한 당신의 욕구와 인식을 보여줍니다. 태도는 크게 열정, 성장, 신뢰, 존중의 4가지 영역으로 구분됩니다. 열정, 성장에 속한 태도들은 강점을 강화하는 데 도움을 주고, 신뢰와 존중에 속한 태도들은 부족할 경우 강점을 무력화시킬 수 있습니다.

태도 그래프의 빨간 막대는 욕구 태도를 뜻합니다. 그래프를 보실 때 주의할 점은, 태도의 경우 강점과 달리 부족한 태도를 보완하는 게 중요하다는 점입니다. 그렇기 때문에, 12가지 태도 중 가장 낮은 태도를 살펴보고 꾸준히 개선할 필요가 있습니다.



다음 장에는 당신의 그래프에서 상대적으로 부족한 태도의 보완을 돕는 활동이 제시되어 있으니 참고하시기 바랍니다. 단, 태도를 개발하기에 앞서 주의할 점이 있습니다. 태도 별로 관리하는 방법이 다를 수 있다는 점입니다. 만약, 신뢰 존중 영역 중 부족한 태도가 있을 경우에는, 무엇보다 자신이 부족함을 인식하고 인정하는 것이 중요합니다. 한편, 열정 성장 영역 중 부족한 태도가 있을 경우에는, 단지 인지한다고 해서 스스로 보완하기 어려우며 다른 사람의 도움이나 주변 환경의 변화가 필요합니다. 즉, 부족한 태도를 도와줄 수 있는 사람들과 한 팀을 이루거나 극복할 수밖에 없는 환경을 조성하는 것이 중요합니다.

이어지는 페이지에는 당신이 보완해야 할 두 가지 태도(Attitude)에 대한 설명이 있습니다. 강점과 마찬가지로 읽으면서 공감되는 부분에 밑줄이나 표시해보십시오. 특히, 태도를 보완하는 방법을 각각 살펴보고 실천 계획을 세워 보거나 혹은 제시된 방법 외에도 떠오르는 다른 방법이 있다면 메모해보십시오.

태도 보완 방법

▶ 용기

(Courage)

용기란 미래의 위험요소에 주저하지 않고 행동할 수 있는 의지를 의미합니다. 불확실한 미래에도 위험요소들을 두려워하지 않고 행동을 실천으로 옮길 수 있습니다. 용기 태도가 있는 사람은 자신의 선택을 통해 일어날 수 있는 일들을 용기 있게 받아들이고 행동을 선택할 수 있습니다. 용기 있는 사람은 미래에 대한 두려움에 맞서는 행동을 통해 다른 사람들에게도 용기를 주고 활력을 줍니다.

한편, 용기 태도가 부족한 사람은 행동을 통해 상황을 극복하고 문제를 해결해야 할 때, 변화를 두려워하거나 주저할 수 있습니다. 미리 고민하지 않아도 되는 위험요소를 미리 걱정하거나 상황을 크게 보지 못하고 작은 부분에서 두려움을 느낄 수 있습니다. 그렇기 때문에 용기가 낮은 사람의 경우 위험요소가 발생했을 때, 그 문제를 처리할 수 있는 능력이 자신에게 있다고 생각하는 것이 중요합니다.

특히 한 가지 문제에 크게 고민하거나 걱정이 있으면, 거시적인 관점에서 그 문제가 크지 않거나 발생하지 않을 수도 있다는 점을 알 필요가 있습니다. 또한, 주위에 자신에게 조언해 줄 수 있는 지지자를 찾아 도움을 받는 것이 좋습니다.

☑ 용기 태도 보완 방법

01. 용기 있는 사람들과 뜻을 모아 함께 행동한다.
02. 걱정했는데 예상보다 잘 진행되었던 과거 사례를 생각해 본다.
03. 예상치 못한 상황에 대처할 수 있는 대안들을 관리하는 노트를 만든다.

🗨️ 당신의 계획을 적어보세요.

01. 위의 보완 방법에 대한 실천 계획을 세워보세요. 이 외에도 떠오르는 다른 방법이 있다면 적어보세요.

태도 보완 방법

▶ 공정

(Fairness)

공정이란 모든 사람을 동등하게 대하고자 하는 의지를 의미합니다. 누군가에게 특혜가 주어지거나 차별성이 존재하지 않도록 사람들에 대한 객관적인 시야를 유지하려고 노력하는 것입니다. 개개인의 여건과 환경에 따라 개별적으로 대우하는 것이 필요할 수 있지만, 팀이나 조직에 신뢰감을 주기 위해 원칙과 기준을 가지고 공정성을 지킵니다. 불필요한 맞춤화보다 모두가 준수할 수 있는 공정한 원칙을 기준으로 행동합니다.

한편, 공정 태도가 낮은 사람은 일관성이 없는 모습으로 누군가에게 피해를 주거나 편애하는 사람처럼 보일 수 있습니다. 개개인의 개별적인 상황을 고려하기 위해 의사결정을 미루거나 일관성이 떨어지는 행동을 통해 구성원들에게 신뢰를 잃을 수 있습니다. 그렇기 때문에 개개인의 상황과 여건을 고려하더라도 팀에서 반드시 지켜야 하는 원칙과 기준이 무엇인지를 재고하는 게 좋습니다.

특히 복잡한 상황이나 불확실성이 높은 조직이나 팀에 중요한 포지션에 있다면, 팀 전체의 시너지와 팀워크를 위해서 최소한의 규율과 원칙을 정할 필요가 있습니다. 또한, 팀에서 반드시 지켜야 하는 일 하는 규율을 구성원과 논의하는 시간을 마련하는 것도 좋습니다.

📌 공정 태도 보완 방법

01. 더 나은 선택이나 누군가를 배려하기 위한 선택이, 다른 사람들에게 미칠 수 있는 피해를 생각해 본다.
02. 자신이 속한 팀을 위해 한 행동이 더 큰 상위 조직에 끼칠 수 있는 부정적 영향을 생각해 본다.
03. 개인적 선호에 의한 판단과 원칙에 의한 판단을 구분해서 생각해 본다.

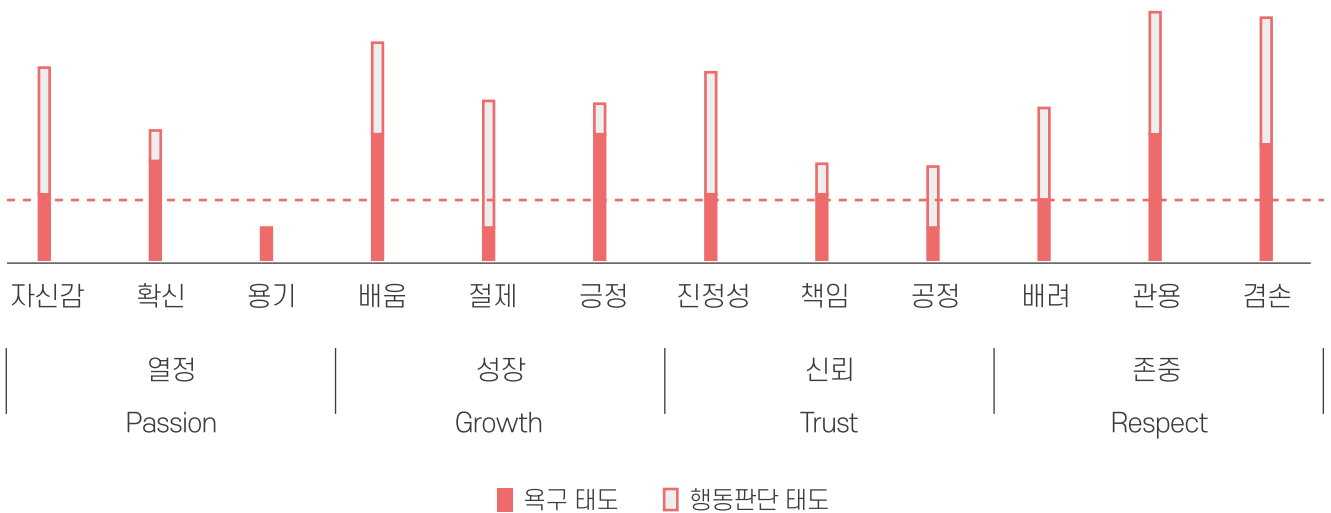
🗨️ 당신의 계획을 적어보세요.

01. 위의 보완 방법에 대한 실천 계획을 세워보세요. 이 외에도 떠오르는 다른 방법이 있다면 적어보세요.

주의사항 03. 욕구와 행동판단 태도

강점과 같이 태도는 욕구 태도와 행동판단 태도로 나타납니다. 하지만, 태도의 경우 타고난 욕구 태도만큼 후천적인 행동 판단 태도도 어떠한 상황에서 옳다고 판단한 행동을 하는 데 긍정적인 영향을 줍니다. 그러므로, 부족한 욕구 태도를 보완한 후에는 욕구 태도와 행동판단 태도를 함께 고려하여 어떤 태도가 부족한지 살펴보는 것이 중요합니다.

태도 그래프에서 빨간 막대는 욕구 태도이고 회색 막대는 행동 판단 태도로, 당신의 태도 값은 빨간 막대와 회색 막대의 더한 값을 의미합니다. 붉은 점선은 통계적으로 주의가 필요한 태도를 구분하는 '기준선'입니다. 빨간 막대와 회색 막대의 합계가 붉은 점선보다 밑에 있다면, 다른 태도에 비해 상대적으로 조직이나 다른 사람에게 악영향을 줄 수 있기 때문에 인식하고 관리해주어야 합니다.



합계 점수를 기준으로 낮은 태도를 개선하기 위해서는 일정한 시간 동안 의도적인 노력과 훈련이 필요할 수 있습니다. 만약 스스로 태도를 개선하는 데 한계가 있다면 전문적인 교육이나 코칭을 통해 도움을 받고 꾸준히 관리해 보십시오.