

HR TECH 기업

**IT&BASIC** 교육연구소

# 데이터기반 조직개발솔루션 심오피스



2026 ver.2

Copyright 2026. IT&BASIC all rights reserved.

HR TECH 기업

# 아이티앤베이직 소개

Copyright 2026. IT&BASIC all rights reserved.

# 회사소개

주식회사 아이티앤베이직은 IT기술 + 데이터 + 사람이 결합되어 세상의 다양한 소통을 연결하는 일을 하고 있는 회사입니다.

개인, 조직, 사회에 이르기까지 모든 People network의 중심에 아이티앤베이직이 있습니다.

2013	개인사업자 설립, 콜라보(심플로우 전신) 런칭
2014	법인사업자 설립, 실시간 청중응답시스템 심플로우 런칭
2015	KBS 온라인 참여시스템 구축
2016	경기콘텐츠진흥원 주최 '넥스트 스타트업 어워드 2016' 우수상
2017	일본법인 (IT&BASIC Japan) 설립, 실시간 콘텐츠 제공 방법 및 시스템'으로 국내 특허 취득 (제10-1738667호)
2019	일본 소프트뱅크 연간 계정 판매, B2B 공식 협력사 선정 추천
2020	과학기술정보통신부 장관상 수상, 심플로우 웨비나 런칭, 교육연구소 설립 및 업무성향진단 심오피스 런칭
2021	기술혁신형 중소기업(Inno-Biz) 인증 획득, 한국산업인력공단 인적자원개발 컨퍼런스 심오피스 공개발표, 진로성향진단 심커리어 / 학습성향진단 심클래스 런칭
2022	네이버 D2SF 투자유치
2023	삼성전자, 네이버, 현대백화점그룹, 한국타이어 전사단위 도입
2024	유데미, 인지어스, 엑스퍼트, 런투컨설팅, 에듀앳, HRD샵 등 HRD 컨설팅사와 전략적 파트너십 체결
2025	기아 5천명, 현대제철 9천명, 미래에셋증권 40차수 등 대규모 진단 & 워크숍 도입

## 서비스 개발 이념



위 관계의 공통점이 무엇일까요? '소통'이 가장 중요한 관계이면서 '소통'으로 인해 어려움을 겪고 있는 곳들입니다.

선생님의 말 한마디에 꿈을 포기한 학생들, 일이 힘들어도 사람이 힘든 것은 버티기 힘들다며 퇴사하는 직원들, 부모의 말보다 미디어의 정보를 더 신뢰하는 자녀들

(주)아이티앤베이직은 'IT' 기술을 통해 사람들 사이의 관계에 있어서 가장 'BASIC'한 소통 문제를 해결하기 위해 설립되었습니다.  
(IT&BASIC)

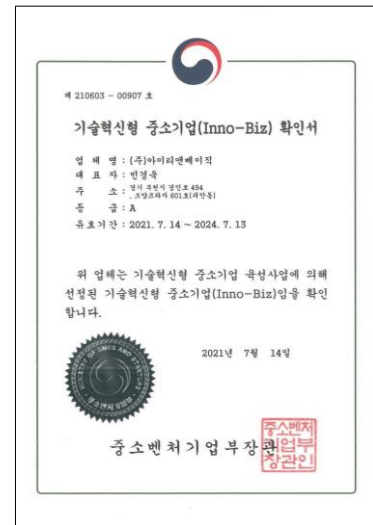
사람과의 관계문제로 고민하고 있는 모든 곳에서 **Borderless Communication** 에 집중해 나가도록 하겠습니다.  
(장벽 없는) (소통)

# 각종 특허와 수상이력을 가진 탁월한 기술력

아이티앤베이직은 10년간 소통이 일어나는 모든 곳에서 소통 문제를 해결하고 있습니다.

청와대, 평창올림픽, OECD world forum와 같은 국가행사부터, 삼성전자, LG전자, SK, 포스코, 현대와 같은 대기업, 네이버, 넥슨, 엔씨소프트와 같은 IT 기업, 중견, 중소기업에 이르기까지 다양한 현장에서 일어나는 수많은 소통 문제를 해결해왔으며, 조직의 문제를 해결하기 위한 솔루션을 개발하였습니다.

이를 바탕으로 2건의 기술특허 획득, 과학기술정보통신부 장관상 수상, GS 1등급, 이노비즈 인증을 받는 등 기술적 우수성을 인정받았습니다.





데이터기반 조직개발 솔루션

# 심오피스 소개

Copyright 2026. IT&BASIC all rights reserved.

## 기존 기업교육의 한계

대부분의 기업교육은 '모든 구성원들이 다 같다'라는 전제하에 동일한 커리큘럼을 적용합니다.

그러나 구성원은 각기 다른 업무성향, 동기, 커뮤니케이션 스타일을 가지고 있어 표준화 된 교육은 실질적인 행동변화나 성과향상으로 이어지기 어렵습니다.

또한 개인의 성격 중심 진단은 업무 행동과의 연결이 부족하고, 서로 다름의 이해해서 그치는 교육은 문제해결 중심의 '구체적인 솔루션'을 제공하지 못했습니다.

이러한 한계를 극복하기 위해 개인의 업무성향 데이터를 기반으로 한 맞춤형 피드백을 제공하는 '심오피스'가 탄생되었습니다.



# 느낌이 아닌, 데이터로 사람을 이해하다.

조직에서는 종종 사람에 대한 평가나 업무 배치를 직관, 주관적 경험, 막연한 느낌과 추측에 의존해 잘못된 의사결정을 하는 경우가 많습니다. 그러나 이러한 주관적 판단은 오해를 낳고, 인재의 잠재력을 충분히 발휘하지 못하게 만드는 원인이 되며, 막대한 비용낭비를 초래합니다. '심오피스'는 개인의 업무성향을 구체적인 데이터로 시각화하여, 조직의 의사결정이 '느낌'이 아닌 '근거' 위에서 이루어져 잦은 퇴사, 리더십부재, 커뮤니케이션 문제를 해결하고자 탄생하였습니다.

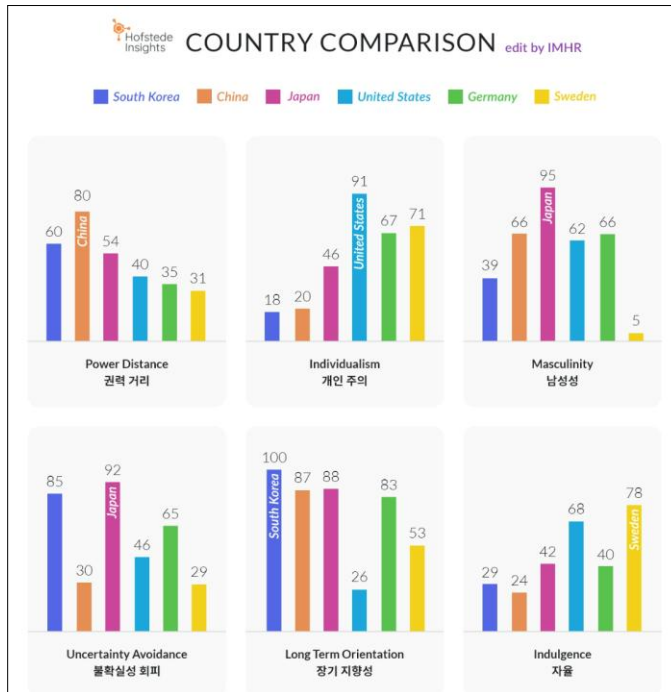


# 심오피스(Symoffice) 개발배경

국내 기업들은 오랜 기간 동안 해외에서 개발된 성격 진단 도구를 차용해 조직개발에 활용해 왔습니다.

그러나 이러한 도구들은 문화적 맥락, 직무 환경, 조직 내 역할 구조 등 **한국의 실제 업무환경과는 괴리**가 있고 영어원서 번역오류, 숫자와 그래프 위주로 구성되어 디브리퍼의 전문적인 해석이 없으면 이해하기 쉽지 않았습니다. 이러한 한계를 극복하기 위해 조직과 구성원에 맞춰진 한국형 진단도구를 개발하게 되었습니다.

심오피스는 한국 직장인들의 실제 업무환경과 커뮤니케이션 방식, 조직 내 상호작용을 반영하여 개발된 **'국내 최초 한국형 업무성향 진단솔루션'** 입니다.



홉스테드 모델 [국가별 문화적 다양성 차이 지표] (1984)  
출처: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/>

표 3. 한국사회의 문화적 특성을 나타내는 최종 항목

번호	항목	번호	항목	번호	항목
1	정(情)	22	보수적	43	열정적
2	친근한	23	가부장적	44	충동적
3	협동	24	서열 중시	45	잘 통치(단결)
4	대세를 따르는	25	체면	46	치열한
5	타인과 비교	26	배려(도와주는)	47	타집단 배타적
6	가계는 개 편	27	대중대중	48	경쟁적
7	모호한 태도	28	서두르는/성급한	49	유행 민감
8	명분 중시	29	의사표현이 소극적	50	외모 중시
9	관계 중시	30	타인에게 관심 가지는	51	우회적 의사표현 (몰려서 말하기)
10	학연/지연	31	빨리빨리	52	눈치
11	약속(계획) 쉽게 변경	32	지위 중시	53	계산적
12	모방	33	계층적	54	간섭하는
13	시기(사촌이 땅사면 배아품)	34	성공 지향	55	연장자 우대
14	이미지 중시	35	겸손	56	돈(물질) 중시
15	상황(정황) 고려	36	관행 중시	57	어유 없는
16	타인시선 의식	37	끼리끼리	58	집단 압력(peer pressure)
17	융통성	38	바쁜	59	모임 (회식, 경조사, 동문화) 중시
18	가족(혈연)중시	39	직설적	60	의리
19	조화	40	고집 센	61	즉흥적
20	결과지향적	41	끈기	62	과시적
21	나이 중시	42	감정적	63	알아서 말하지 않아도) 챙겨주기를 기대

출처 : 한국사회의 문화적 특성에 관한 연구 (2013, 성균관대학교 리더십과 공공관리연구소 유민봉, 심형인)

〈표 2〉 Theory Z 모형을 이용한 미국기업 및 일본기업 조직문화와 한국기업의 조직문화 특성 탐색적 비교(이춘우, 2014)

구분	미국기업의 조직문화	일본기업의 조직문화	한국 대기업의 조직문화
고용기간	단기고용	종신고용	종신고용 → 단기고용 + 증기고용
의사결정 방식	개인적 의사결정	합의에 의한 의사결정	오너중심의 전체적 중앙집권적 의사결정방식
권한책임	개인적 책임	집단적 책임	비공식적 집단(라인) 책임
평가승진 방식	신속한 성과평가와 승진	느린 성과평가와 승진	신속한 성과평가와 승진
통제방식	공식적 (명시적) 통제	암묵적 비공식적 통제메커니즘	상명하복의 공식적 비공식적 통제메커니즘
경력설계 방식	전문화된 경력경로	비전문화된 경력경로	비전문화된, 전문화된 경력경로의 혼합
종업원에 대한 관심	종업원에 대한 세분화된 관심	종업원에 대한 포괄적 관심	성업업적을 낸 종업원과 그 가정에 대한 포괄적 관심

출처 : 4차 산업혁명시대에 한국적 경영특성에 관한 연구 (2019, 이재열 박인선)

# 심오피스(Symoffice) 란?

(함께) (회사)

심오피스는 Symphony + Office = '함께'를 지향하는 '회사' 라는 뜻을 담은 한국형 직장인 업무성향 진단솔루션 입니다.

개인의 기질이 아닌, 구성원이 조직에서 보여지는 모습을 객관적으로 측정한 '업무성향'을 이해하기 쉽게 9가지 유형으로 분류하였습니다.

유형을 기반으로 내가 일하는 방식을 객관적으로 확인하고, 유형간 시너지 및 커뮤니케이션 가이드를 제공받을 수 있습니다.

특히 함께 일하는 나와 동료의 업무성향 차이를 확인하여 갈등을 예방하여 조직 전체의 성과를 높일 수 있는 방법을 제시합니다.



## 타 진단도구와 차이점

한국 직장인에게는 한국사회의 문화적 특성과 국내외 기업 문화를 비교하는 심층 연구를 바탕으로 한국 조직에 최적화된 독자적인 진단모델을 만들었습니다.

재미와 흥미위주의 성격검사가 아닌 현업에 즉시 적용가능한 구체적이고 실질적인 솔루션을 제시하여 조직몰입도와 성과를 높입니다.

디브리퍼가 해석 해주지 않더라도 누구나 결과 리포트를 읽고 쉽게 이해할 수 있도록 구어체로 표현하였습니다.

한번 쓰고 버려지는 종이 진단지와 다르게 PC 및 모바일로 진단하는 만큼 시간과 공간의 제약이 해소되었고 데이터의 활용이 용이합니다.

	유형개수	검사목적	특 징	한계점
심오피스	9가지	조직에서의 업무 스타일 확인	직장 내 행동 패턴을 구체화, 리더-팀원 유형별 관계패턴 분석, 팀내 관계도 시각화, 결과 도출	가정 및 평소모습 미반영, 조직에서의 모습에만 집중
버크만	4가지	인간의 욕구를 바탕으로 행동양식을 발견	방대한 결과지 제공, 업무상황에 적용가능, 흥미를 직무로 연결	그래프 중심 결과, FT강사의 해석이 꼭 필요, 영어의 직역으로 한국적 해석 오류
DISC	4가지	후천적 행동패턴	간단하며 적용이 쉬움	타고난 기질 무시, 지나친 단순화, 환경에 따라 유형패턴 변화
MBTI	16가지	선천적 기질, 선호성	인간의 긍정적 측면 강조, 검사 후 행복감	약점이 드러나지 않음, 중간범위를 미인정, 양극화 분포의 오류 (외향-내향)
에니어그램	9가지	인간행동의 동기, 집착	가장 오랜 역사, 균형과 통합 지향, 내면탐구, 본질추구	배경이론 출처 부족 분석의 어려움, 약점위주, 종교적 느낌 (심리학계 비주류 평가)

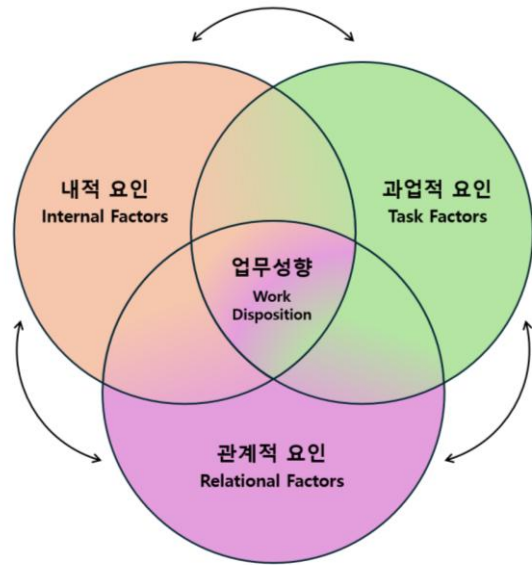
# 타고난 기질 vs 직장에서의 업무성향

가정에서의 모습과 회사에서의 모습은 일치할까요?

구성원들은 자신이 맡은 직무의 성격, 함께 일하는 동료들, 조직문화 등에 영향을 받은 업무성향을 드러냅니다. (Psychological Safety, Amy C. Edmondson교수)

이 업무성향을 통해 보여지는 모습에 자신이 가진 강점을 편안하게 드러내고 조직의 방향성에 공감하면 조직 내 심리적 안전감이 증가합니다.

심오피스 진단을 통해 주로 활용하고 있는 업무성향을 객관화하고 사회적 스킬을 기를 수 있는 구체적 방향을 파악 할 수 있게 도와드립니다.



업무성향 개념 및 3가지 구성요인 모형

## 업무성향(Work Disposition)이란

조직 구성원의 직무수행 및 협업과정에서 드러나는 사회적 성향으로, 조직맥락에서 내적(Internal), 과업적(Task), 관계적(Relational)요인들이 서로 상호작용 하면서 형성·조정되는 역동적 개념

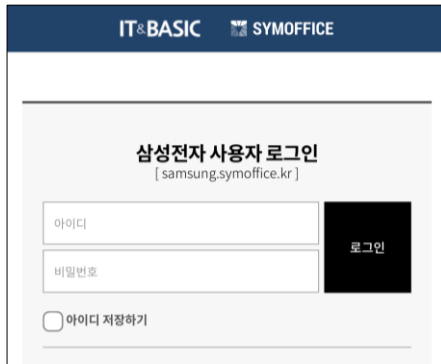
박정아 외 (2025). 조직 구성원의 업무성향 개념정립 및 구성요인 탐색을 위한 연구.

# 심오피스 진단 방법

간단한 온라인 진단을 통해 업무성향을 파악할 수 있습니다.

심오피스 진단은 회사별 별도 계정이 발급되는 Web방식으로 별도 App을 다운받지 않습니다.

PC 및 스마트폰을 활용하여 접속하며 ID/PW 가입방식이나 사번 입력 등을 통한 사전 입력방식 모두 가능합니다.



## 1. 계정 발급

기업별로 발급된 심오피스 진단 계정으로 접속합니다. 회사 명이 Samsung인 경우 samsung.symoffice.kr 등으로 설정됩니다.

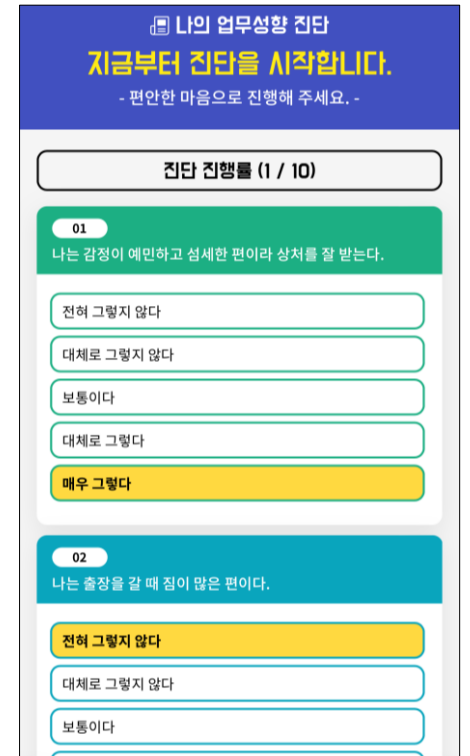
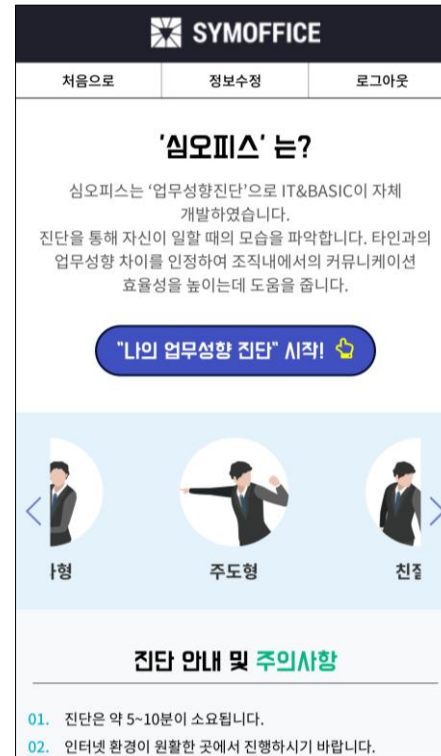


## 2. 진단계정 접속

기업별로 발급된 아이디 / 비밀번호를 입력하거나 네이버, 카카오톡 등 SNS를 통한 간편 로그인을 진행합니다.

## 3. 진단 진행

로그인 후 안내에 따라 90문항을 체크합니다. (약 10분 소요)



필요에 따라 직군, 직무, 직급, 직책, 연차, 성별, 나이 등 정보를 추가하여 업무성향별 비교자료를 엑셀 데이터로 수집 가능

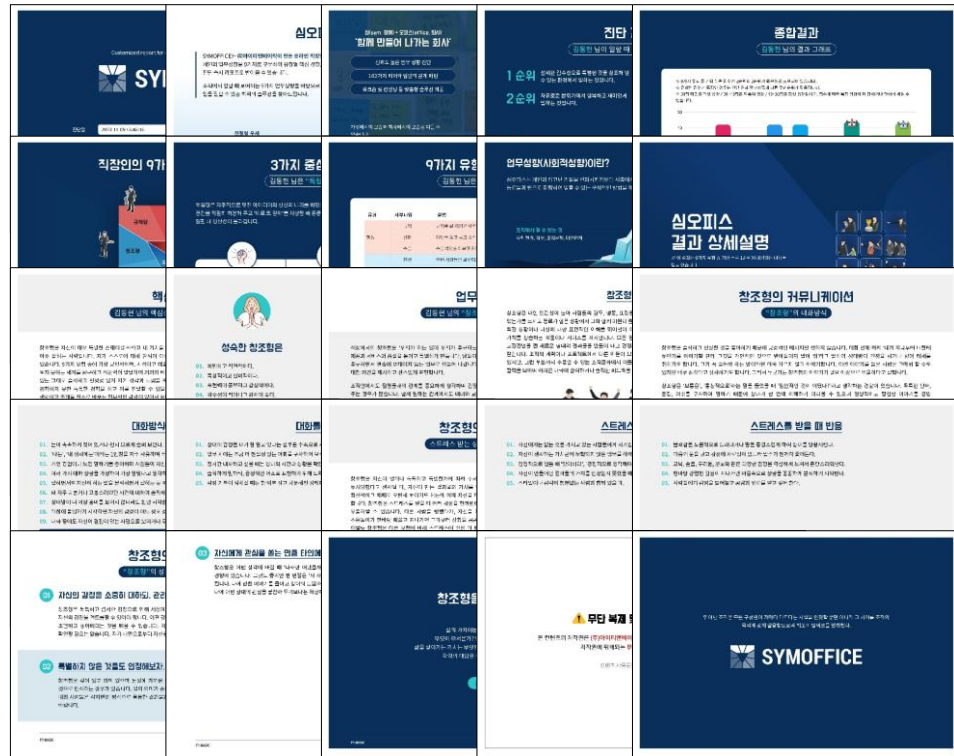
외국인을 위한 영어 진단 가능

# 심오피스 결과 리포트

진단결과를 즉시 확인할 수 있습니다.

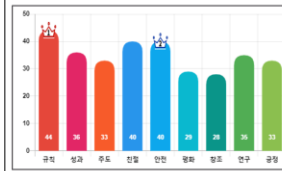
진단 이후 9가지 유형 중 가장 자주 사용하는 1순위의 결과리포트를 A4 기준 24p 분량으로 확인할 수 있습니다.

핵심성향, 업무스타일, 커뮤니케이션방법, 업무역량, 스트레스관리, 성장방법 등 조직에서 활용 가능한 구체적 가이드를 즉시 확인 할 수 있습니다.



## 심오피스 워크숍 전용 결과 리포트 1p

### 업무 성향 분석 결과



- SYMOFFICE**  
총점 113 | 항목 109 | 득점 96
- 내가 생각하기에 '올바른' 방식으로 '올바른' 사람들과 함께 최고의 수준을 달성하는 결과를 만드는 것을 좋아하고, 안정적인 환경에서 효율하게 일하고 싶어 하는 경향이 있습니다.
  - 사내규정, 회사에서의 예의, 예절을 잘 지켜서 약속시각에 늦는 일이 거의 없습니다.
  - 종류 사용 잘 구분할 줄 알고, 자신이 쓴 내내를 잘 관리하며 특성을 지킬 수 노력합니다.
  - 업무를 결정하고 시작하는데 상사승과하여 기간이 오래 걸릴 수 있고, 회사규정을 천적으로 알기는 것이 부담을 느낄 수 있습니다.
  - 일이 많을 것을 감당해보려는 열정적인 자세지만, 이를 감당할 수 있는 힘이 없습니다.
  - 다른 사람에게 일을 맡기는 걸 꺼려지 못할 것이라며 불안감으로 팀원이 어렵고, 서로 상하의 기회를 놓치게 됩니다.
  - 창의적이고 효율적인 직업을 택할 수 있으며, 신화가 가는 방향이나 추세를 앞설 확고하게 하는 책임감을 보여줍니다.
  - 내 자질을 확신하고 싶지만, 더할 나위 없이 과중한 경향이 있고, 자신의 사람들을 지키고 안전을 지키는 능력이 뛰어나고 있습니다.
  - 정확성과 확실성이 아닌, 융통성을 발휘할 때가 언제, 어떻게 할 것인지 판단하는 능력이 높고, 사내의 사정이나 특성을 잘 알고 있습니다.
  - 상사의 기준 안에 부합하지 못하면 지적하는 경향이 있고, 본인 역시 지적받은 것을 기분 좋게 받아들입니다.
  - 어떤 일이든 내 뜻이 있고, 말할 때 스트레스라고 상대가 느낄 정도로 날카로운 어조나 딱딱하고 냉정한 표현으로 통찰을 과용하기도 합니다.
  - 역으로 보여지 못하거나, 남에게 과묵해지는 사람들로 인해 더 싶어하는 경향성을 보입니다.

### 총괄동

- 규칙/안정
- 함께 잘 지내기 위한 방법**
- ✓ 위험을 대비한 계획, 안전을 위한 고안된 절차를 존중해 주세요.
  - ✓ 서로의 약속(업무 일정, 시간 준수)은 꼭 지켜야 함을 기억해 주세요.
  - ✓ 결정을 할 때 충분히 검토할 시간이 필요하니 여유롭게 진행해 주세요.
- 성장을 위한 질문**
- ✓ 긴급하게 해야 할 일보다 지금 하고 있는 일에 에너지를 더 쓰고 있진 않나요?
  - ✓ 본인이 생각한 순서대로 흘러가지 않을 때 방향 내지는 않나요?

#세상은 공평하고 공평하고 정복해야 아름다운 법  
#백이 느껴진다! 완벽! #초선시대 사람 #왜 늘 시간이 없지?  
#안숙은 지키고 있는 법 #연행일지 #걱정일지  
#왜 이렇게 불안하지? #침묵처럼 어떻게 하지? #초선 현실  
#출신수업의 아이고 #리퍼는 무엇이  
#전도를 꼭 해야 하는건지 #종교 그룹 #유리벽 #배극정적

진단이후 심오피스 워크숍 신청 시 1, 2순위 리포트를 출력본으로 제공합니다.

MZ세대가 공감할만한 해시태그와 직관적인 문장으로 이루어져 있으며

워크숍 종료 후 pdf 파일로 전달해드립니다.

# 우리 회사 HR플랫폼으로 활용 가능

'심오피스'는 일회성 진단으로 끝나지 않습니다.

모든 진단 결과는 관리자 페이지에 누적되어 조직의 인적 자원 데이터를 체계적으로 관리하고, 장기적인 관점에서 조직의 변화를 추적하고 예측할 수 있는 데이터 플랫폼을 제공합니다.

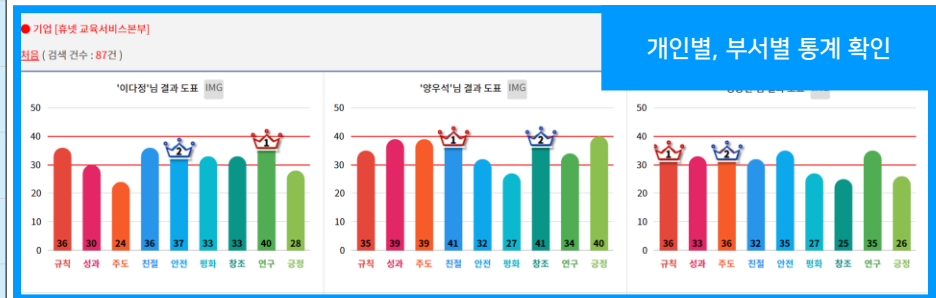
모든 진단 결과가 하나의 계정에 취합되어, 필요시 조직 구성원 전체의 진단 DATA를 관리하고, 각 부서별 관리 및 구성원 진단 결과 다운로드, 간편한 통계 확인이 가능합니다. 부서별, 직급별 등 다양한 조건으로 데이터를 분석하여 다양한 HR업무에 활용할 수 있습니다.

NO	콘텐츠	사용자	부서(팀)	1순위	2순위	규칙	성과	주도	합계	친절	안전	평화	합계
87	진단 결과	이다진	운영기획팀	연구	안전	36	30	24	90	36	37	33	106
86	진단 결과	양오석	교육운영2팀	친절	창조	35	39	39	113	41	32	27	100
			고객행복팀	규칙	주도	36	33	36	105	32	35	27	94
			과정운영팀	안전	친절	33	32	28	93	33	36	27	96
83	진단 결과	박남주	교육서비스본부	친절	규칙	38	37	37	112	45	24	27	96
82	진단 결과				평화	36	22	17	75	38	43	39	120
81	진단 결과	양서연	교육운영1팀	친절	안전	35	33	33	101	42	41	34	117
80	진단 결과	장미	운영기획팀	평화	연구	30	28	30	88	34	29	36	99
79	진단 결과	홍기훈	컨텐츠MD팀	친절	규칙	41	26	27	114	42	21	19	92

부서별 그룹지정 및 관리

진단결과 다운로드

사용자 가입 항목				인구통계 정보 수정 및 관리	
기본 정보	사용자 가입 항목	사용자 가입 추가 항목	가입 가능	진단 가능	활동 기록
이름	사용		별명	사용 안함	
이메일	사용		휴대전화	사용	
전화번호	사용 안함		성별	사용 선택항목: 남/여/무응답	
연령	사용		생일	사용 안함	



# 클릭 한번으로 완성되는 SI 팀 진단 보고서

다양한 업무성향 조합을 통해 **팀의 특성과 현황이 담긴 맞춤형 팀 관계 분석 리포트**를 즉시 받아볼 수 있습니다.

팀 업무성향 분포도, 팀원 구성 및 성향, 팀의 강점, 팀의 약점, 리더의 리더십 스타일, 리더와 팀원과의 관계, 팀원별 추천역할, 팀원별 서로 시너지를 낼 수 있는 방법, 팀원 사이에 유의해야 할 점, 맞춤형 조언 등 **워크숍 이후에도 활용 가능한 리포트**를 제공합니다.

PPT 출력 방향	세로 방향 출력 <input checked="" type="radio"/> 가로 방향 출력 <input type="radio"/>		
리더 선택	민경욱 [32033912] <span style="float: right;">팀 및 리더 선택</span>		
버전 선택	선택 안함 <input type="radio"/> 축약 버전 <input type="radio"/> 일반 버전 <input checked="" type="radio"/> 심화 버전 <input type="radio"/>		
진단 인원	총 13명	도표 선택	<input checked="" type="checkbox"/> 형태별 그룹 분포 <input checked="" type="checkbox"/> 조직 분석 ※ 선택한 도표만 자료로 다운 받을 수 있습니다.
자료 받기	<span style="border: 1px solid red; padding: 2px 10px;">받기</span>		

**3. 팀의 강점**  
 강한 실행력과 추진 중심의 업무 구조  
**주도형(민경욱, 이동길, 도빈, 박준, 강모희, 서다솜)은 빠른 결단과 실행을 통해 업무를 신속하게 추진할 수 있는 기반을 형성합니다.** 특히 리더 민경욱이 주도형으로서 명확한 방향 제시와 추진력을 갖춘 리더십을 발휘하며, 팀 전반에 강한 실행력을 불어넣는 구조입니다.  
 따뜻한 협업 문화와 정서적 안정성  
**친절형(이재균, 조영훈, 김정현, 도빈, 박준, 강미경, 송미현)은 배려심과 공감 능력을 바탕으로 팀 내 협업 분위기를 부드럽게 유지합니다.** 이는 구성원 간 갈등을 줄이고, 정서적 안정감을 제공하는 데 기여하며, 특히 감정 중심의 커뮤니케이션이 필요한 상황에서 강점을 발휘합니다.  
 논리적 분석과 창의적 사고의 조화

팀 구성원에 대한 피드백 생성

팀전체와 개별 구성원에 대한 리포트 제공

# 진단만으로 우리 조직의 HR 상태를 확인하고, 문제를 해결합니다.

개인이 모여 구성되는 팀은 무한한 변수를 가진 복잡한 생태계와 같습니다.

빈번한 인사이동과 구성원의 변화 속에서 리더의 파편화된 경험에만 의존하는 것은 판단의 오류와 막대한 시간 낭비를 초래합니다.

심오피스 대시보드는 1회성 진단의 한계를 넘어, 조직의 변화가 발생할 때마다 실시간으로 최적의 협업 지도를 그려내는 지속 가능한 관리 도구입니다.



HR 대시보드



팀 소시오메트리 맵



리더-팀 성향 갭 인디케이터

# 리더의 주관적인 판단이 인재관리에 미치는 영향

서로의 업무성향을 투명하게 공유하지 않으면 내 관점대로 타인을 바라보게 됩니다.

특히 리더가 팀원의 업무성향을 모를 경우 인재관리에 있어 잘못된 의사결정을 하게 되고 이는 조직의 성과에 악영향을 미치기도 합니다.

서로에 대한 업무성향을 잘 파악하기만 하더라도 불필요한 커뮤니케이션 Cost가 낮아지고 업무몰입도가 증가할 수 있습니다.

## 친절형 팀원



### 1. 팀원의 성향에 따른 의도

- 칭찬받고 싶어
- 누군가에게 도움이 되었으면 좋겠어
- 업무도 좋지만 분위기가 좋아야지
- 말로 상처주는 사람이 싫어
- 거절하기가 어려워



### 2. 의도에 따른 팀원의 행동 패턴

- 다른 부서 사람들과 폭 넓은 대인관계를 유지한다.
- 객관적 판단보다 주관적 판단을 한다.
- 아이디어를 내거나 회의에 적극적이다.



### 3. 리더의 관점에 따른 직원 관리 차이



#### 리더가 팀원의 성향을 모를 때

1. 오지랖만 넓고 해야 할 일을 하지 못한다며 질타한다.
2. 직설적인 말로 상처를 준다.
3. 업무의 우선순위를 세우지 못하는 것에 불만이 많아진다.
4. 주장에 대한 근거를 제시하라며 압박을 준다.



#### 리더가 팀원의 성향을 알고 있을 때

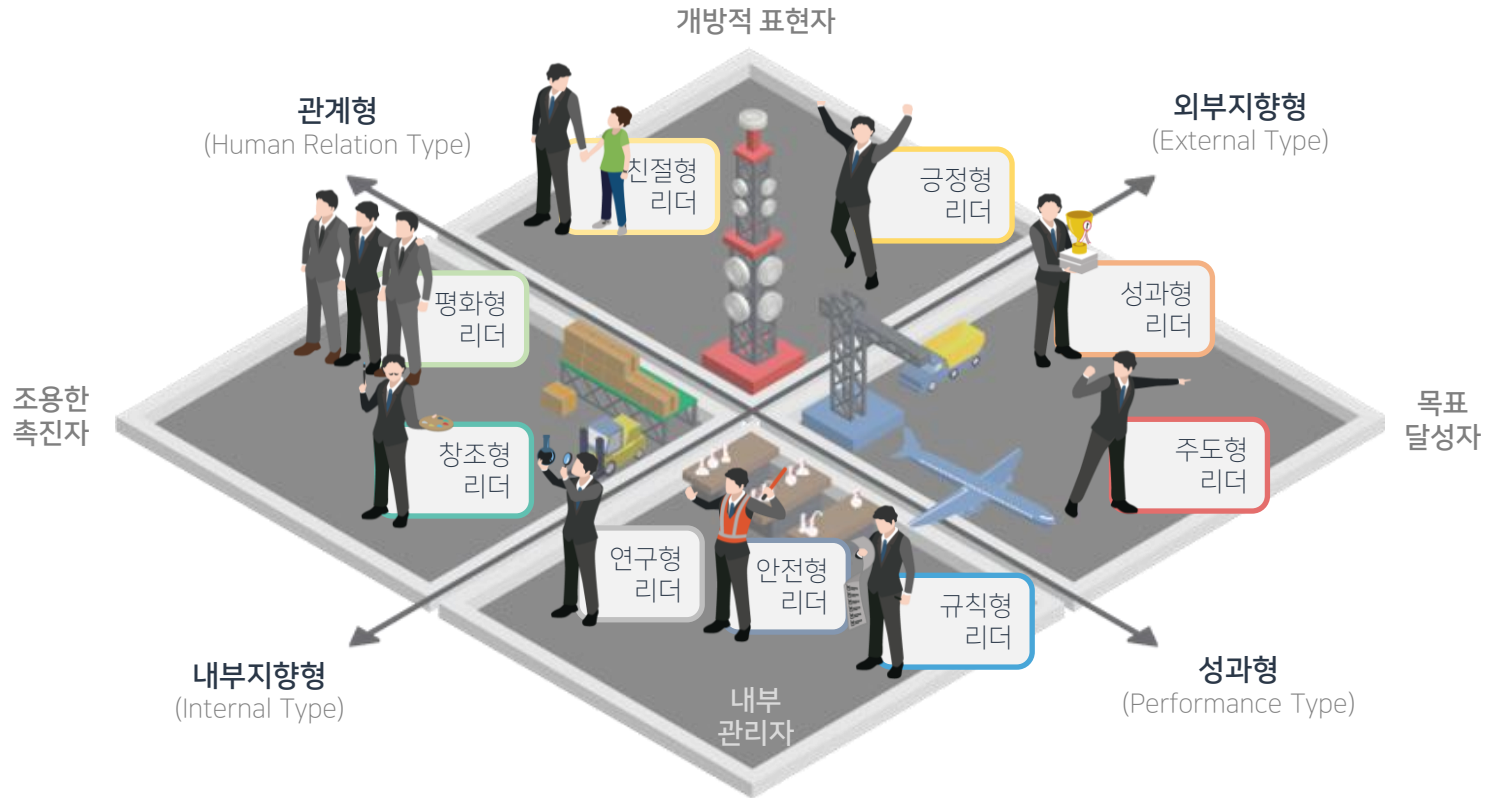
1. 팀 내 분위기 메이커 역할을 맡긴다.
2. 회사 밖과 안의 정보 공유자로서 역할을 맡긴다.
3. 아이디어를 내고, 적극적으로 참여할 때 구체적으로 칭찬해준다.
4. 다양한 아이디어를 구조화 하여 정리하는 법에 대해 가이드 한다.

# 심오피스가 바라보는 리더의 다양성

조직에는 다양한 유형의 리더가 있습니다.

모든 리더가 각각 다른 업무성향을 가지고 조직을 이끄는 만큼 각 유형에 맞는 리더십, 조직 관리 노하우가 필요합니다.

심오피스는 리더 워크샵을 통해 다양한 유형의 리더가 가장 효율적으로 일할 수 있는 방법을 가이드 합니다.



# 워크숍을 위한 진단도구를 넘어 HR 의사결정 도구로

심오피스 진단 > 워크숍 > 컨설팅 > HR 데이터 축적의 **선순환 구조**로 조직의 전략적 HR 의사결정까지 연결됩니다.

워크숍 이후에도 **실질적인 변화**를 '데이터'로 추적할 수 있도록 하는 차별화 된 조직개발솔루션 입니다.



# 워크숍 커리큘럼

Copyright 2026. IT&BASIC all rights reserved.

## 맞춤형 워크숍

업무성향진단을 토대로 대상별로 맞춤형 커리큘럼을 통해 워크숍을 진행합니다.

교육 환경에 따라 온라인 / 오프라인 워크숍이 모두 가능하며, 아이티앤베이직 교육연구소에서 자체 개발한 심오피스 교구 및 교재가 제공됩니다.



# 커리큘럼 업무성향진단기반 신입사원/신규입사자 워크숍

## 필요시기

- 입사한 조직의 빠른 적응과 흡수를 도모하고 업무성과를 창출할 수 있는 강점 역할을 찾고 싶을 때.

## 기대사항

- 자신이 맡은 업무 역할의 기대사항을 찾고 자신의 강점과 역량을 살려 일할 수 있는 법을 알게 됩니다.
- 앞으로 만날 다양한 이해관계자와의 신뢰를 구축하기 위해 업무 및 관계, 소통 스킬을 익힐 수 있습니다.

Time	Module	Contents	Method
3H ~ 8H	M1 나의 업무스타일 찾기	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 새로운 조직의 구성원으로서의 준비, 마인드셋!</li> <li>- 내가보는 나 vs 남이보는 나 / 객관적 자기인식 '메타인지(metacognition)'가 높은 것이 중요한 이유</li> <li>- 나의 업무 DNA 찾기 : 개인별 업무성향 진단결과 공유 및 올바른 그래프 해석</li> <li>- 9가지 유형 핵심 키워드 : 강점/약점 및 핵심역량 확인</li> <li>- 우리 유형이 가장 빛날 때, 우리 유형이 어려움을 겪는 상황, 우리가 팀에 기여하는 방식, 우리가 무의식적으로 만드는 갈등 등.</li> </ul>	강의 및 활동
	M2 타인 (리더 및 동료) 유형별 / 상황별 소통 전략	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직에서 발견되는 두 가지 차이 (성격차이 + 세대차이)</li> <li>- 9가지 유형의 직장인이 빠질 수 있는 유형별 함정 (성숙한 모습 VS 성숙하지 못한 모습) / 자기 점검 질문을 통해 성찰하기</li> <li>- 9가지 유형별 오해할 수 있는 포인트와 올바른 번역, 그리고 대응</li> <li>- 리더-동료 성향 알아채는 법과 유형별 관찰 포인트 : 유형별 스트레스 상황과 화났을 때의 반응 &gt; 어떻게 소통할 것인가?</li> <li>- 9가지 유형 리더/동료 별 커뮤니케이션 스킬</li> </ul>	강의 및 활동
	M3 조직적응 & 개인성장 공통분모 "협업하는 법"	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 나의 업무 강점 활용법, 나의 약점 보완 전략, 협업 행동, 3개월 후 점검해보면 좋을 만한 질문 성찰하기</li> <li>- 핵심역량 실천 다짐 공유 : 나에게 선물하고 싶은 역량, 이 역량을 어떻게 업무적/관계적으로 어떻게 활용할 것인가?</li> <li>- 상호 피드백 "당신의 강점이 조직에 도움될 수 있는 방법에 대하여"</li> <li>- 나의 성장전략, 팀의 소통전략, 역할의 기대사항 행동전략 세우기 : 나 사용 설명서 작성 후 각자 자리에 부착 (Action plan)</li> </ul>	강의 및 활동

# 커리큘럼 업무성향진단기반 팀단위 워크숍

## 필요시기

- 리더와 팀원, 팀원과 팀원 사이에 이해와 소통이 필요한 팀

## 기대사항

- 자신의 업무스타일을 오픈하고, 상호 인정하고 이해하는 팀문화로 만듭니다.
- 팀내 커뮤니케이션 Cost를 낮추고 팀 시너지를 올려 좀 더 업무에 몰입할 수 있는 환경을 조성합니다.

Time	Module	Contents	Method
2H ~ 4H	M1 나와 동료의 업무스타일 이해하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>팀의 조화와 협업에 대한 아이스브레이킹 및 워크숍 목적 공유</li> <li>혼자 일을 잘하는 것 VS 함께 일을 잘하는 것</li> <li>'조직의 중요한 소통 방식 3가지 (업무적 소통, 창의적 소통, 정서적 소통)</li> <li>드라마 조직 vs 신뢰하는 조직의 차이. ('내가 나 일수 있는 조직문화' 만들기)</li> <li>팀 성향 분포도 분석을 통한 우리 팀의 시너지와 리스크</li> <li>심오피스 진단 결과 분석 및 개인별 업무 스타일 공유 / 올바른 그래프 분석방법</li> <li>[활동] 9가지 유형별 업무성향 키워드 설명 / 9가지 유형별 워크숍</li> <li>유형별 업무/소통 강점 (우리 유형의 강점을 팀에서 어떻게 더 잘 쓸 수 있을까?)</li> <li>유형별 업무/소통 약점 (우리 유형이 팀에 불편함을 주지 않기 위해서는 무엇을 조심해야 할까?)</li> <li>유형별 갈등/스트레스 (문제를 해결하는 방법과 스트레스 받는 부분은 어떻게 다를까?)</li> </ul>	강의 및 활동
	M2 잘 연결되는 우리 협업하여 성과내기	<ul style="list-style-type: none"> <li>능력 있는 개인에서 책임감 있는 구성원으로!</li> <li>업무성향을 잘 활용하면 성과가 보인다 (팀원편, 리더편)</li> <li>[그룹미션] 핵심역량카드 선물하기를 통해 "나의 동료의 00역량 덕분에 업무할 때 도움 많이 받았어요"</li> <li>[활동] 성숙한 관계를 위한 우리들의 약속 '나 사용 설명서 작성' (나의 성장전략, 내가 조직을 위해 기여할 수 있는 것, 나에게 조심해 주었으면 하는 말과 행동)</li> <li>시팀진단 리포트 활용 방법 안내</li> </ul>	강의 및 활동

# 커리큘럼 업무성향진단기반 스트레스/갈등 워크숍

※ 팀단위 워크숍을 경험한 팀이 레벨업 과정으로 진행하시면 좋습니다.

<b>필요시기</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>팀빌딩 초기 셋팅 시, 협업 생산성이 떨어질 때, 팀 내 이직률이 높을 때 등 갈등/스트레스를 인식하고 예방하거나 해결하고 싶을 때</li> </ul>
<b>기대사항</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>나의 업무성향과 스트레스/갈등 패턴 이해를 통해 번아웃을 방지하고 성숙한 행동 선택 및 방향을 설정할 수 있습니다.</li> <li>타인과의 갈등 시, 관계의 단절이 아닌 업무 방식 조정으로 갈등 상황에서의 대처 능력을 향상할 수 있습니다.</li> </ul>

Time	Module	Contents	Method
2H ~ 4H	M1 9가지 업무성향별 스트레스와 갈등 확인하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>- [아이스브레이킹] 직장인 밸런스 게임을 통해 알아보는 가치관 차이</li> <li>- 내 동료의 우선순위 가치관 맞추기 "우리 팀에서 나에 대해 가장 잘 알고 있는 사람은?"</li> <li>- 업무 시 스트레스와 갈등을 바라보는 새로운 관점</li> <li>- 사람들은 일할 때 효과성을 추구할까요?</li> <li>- 9가지 유형별 키워드로 알아보는 유형별 특징</li> <li>- 9가지 업무성향별 스트레스 상황 &amp; 오해받기 쉬운 포인트 미리 알기</li> <li>- 이게 진짜 괜찮다구? "스트레스 온도계" (이럴 때 스트레스 받아요, 전혀 아무렇지 않아요)</li> <li>- 내가 진짜 원하는 것 찾기 (기대가치, 감정, 욕구)</li> </ul>	강의 팀 토의
	M3 9가지 유형별 스트레스 갈등관리 솔루션	<ul style="list-style-type: none"> <li>- [팀 스트레스 게임] 개인 vs 팀 누가 더 스트레스를 받고 있을까?</li> <li>- 서로의 스트레스를 솔직하게 공유하다.</li> <li>- 저는 00일 때 스트레스 받아요, 이럴 때 이런 반응(행동, 감정, 말)이에요, 00해결하기 위해 노력해요.</li> <li>- 9가지 유형별 성과를 내는 업무방식 &amp; 선호하는 소통방식</li> <li>- 9가지 업무성향별 갈등/스트레스 시 대응 방법 학습하기</li> <li>- [제가 도와드리겠습니다] 내가 기여할 수 있는 것 vs 팀원들에게 나에게 원하는 것 스티커 작업 후 최종 정리 후 마무리</li> <li>- '팀워크는 약속된 플레이다' 메시지 전달 후 마무리</li> </ul>	강의 및 활동

# 커리큘럼 업무성향진단기반 퍼스널 리더십 워크숍

## 필요시기

- 리더가 팀워크 및 고성과 창출을 위한 관계ships 배워 현업에 적용하고 싶을 때

## 기대사항

- 리더십 진단을 통해 자신이 강점으로 발휘할 수 있는 역량과 보완해야 하는 역량을 알게 됩니다.
- 팀원의 업무유형을 이해하고 인지하여 소통과 협업으로 긍정적인 신뢰관계를 구축할 수 있습니다.

Time	Module	Contents	Method
3H ~ 8H	M1 나만의 리더십 DNA 발견하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 초개인화 시대, 리더십 트렌드 및 리더의 역할</li> <li>- 리더십과 퍼스널 리더십의 차이</li> <li>- 실무를 잘하던 사람이 리더가 되면 무능력해지는 이유</li> <li>- 심오피스 진단결과로 보는 나의 리더십 스타일 찾기</li> <li>- 나와 잘 연결되는 팀원 vs 나와 잘 연결되지 않는 팀원 누구 잘못? 리더의 메타인지(객관적 자기인식)와 더닝크루거 효과</li> <li>- 9가지 유형별 리더의 강점과 약점 객관적으로 인지하기</li> </ul>	강의 팀 토의
	M2 나만의 리더십 DNA 개발하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 투명한 리더의 "완전한 솔직함"의 2가지 조건 : 리더의 스타일에 대해 팀원들이 고민하지 않도록 하는 방법</li> <li>- [유형별 워크숍] 9가지 유형별 리더십 (리더의 강점과 핵심역량, 유형별 리더가 만들고 싶은 팀, 리더십 보완점, 우리에게서 어떤 조력자가 필요할까?)</li> <li>- [핵심역량] 우리의 리더십이 성과로 나타난 사례, 보완해야 할 점</li> <li>- 9가지 유형의 리더가 성숙도를 높이는 방법 : 유형별 시너지는 높이고 갈등은 줄이는 구체적인 방법</li> </ul>	강의 및 활동
	M3 나만의 리더십 DNA 활용하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 요즘 팀원들의 속마음 엿보기 : 팀원들이 회의 때 자신의 의견을 말하지 않는 이유</li> <li>- 조직관리의 핵심, 차별적 관계형성 : 9가지 업무유형별 팀원이 일하게 만드는 동기과 방법은 모두 다르다.</li> <li>- 9가지 유형별 팀원을 움직이게 만드는 피드백(언어/비언어) 스킬 배우기</li> <li>- 혼자서 열심히 일하는 리더 vs 구성원을 일하게 만드는 리더의 차이</li> <li>- 성숙한 리더십을 위한 Action Plan 작성</li> </ul>	강의 및 활동

# 커리큘럼 업무효율화 + 소통 워크숍

※ 관계 및 소통 워크숍과 더불어 업무적 합의가 필요한 조직에서 신청하면 좋은 커리큘럼입니다.

## 필요시기

- 각 부서간, 조직간에 업무적, 정서적 소통 및 원활한 정보교환이 필요할 때

## 기대사항

- 협업 관계에 있는 부서에 대한 이해를 높이고, 서로 다른 우선순위와 업무스타일을 파악하는데 도움됩니다.
- 개선과 합의가 필요한 업무에 대한 이야기를 나눔으로써 업무 효율화 방법을 도출하고 실천방안을 제고합니다.

Time	Module	Contents	Method
6H ~ 8H	M1 업무성향 차이에 따른 소통방법과 관계맺기	<ul style="list-style-type: none"> <li>- [활동] icebreaking 및 Workshop Ground rule 정하기</li> <li>- 드라마 조직 vs 신뢰하는 조직의 특징</li> <li>- [활동] SYMFIA GAME (9가지 유형의 팀원을 찾아라!)</li> <li>- [활동] 9가지 유형별 업무성향 키워드 설명 / 9가지 유형별 워크숍</li> <li>- 유형별 업무/소통 강점 (우리 유형의 강점을 팀에서 어떻게 더 잘 쓸 수 있을까?)</li> <li>- 유형별 업무/소통 약점 (우리 유형이 팀에 피해를 주지 않기 위해서는 무엇을 조심해야 할까?)</li> <li>- 유형별 갈등/스트레스 (문제를 해결하는 방법과 스트레스 받는 부분은 어떻게 다를까?)</li> <li>- '나사용설명서' 작성 (나의 성장전략 / 조심해 주세요 / 제가 도와드리겠습니다)</li> </ul>	강의 및 활동
	M2 디자인 씽킹으로 만나는 비효율 업무 개선과 합의	<ul style="list-style-type: none"> <li>- [활동] 업무효율화와 소통활성화를 위한 Action plan 만들기</li> <li>- 사일로현상(팀 이기주의)을 극복하라!</li> <li>- 우리 팀은 조직의 목표와 방향에 맞게 일하고 있을까? (우리 조직의 핵심가치 및 일하는 방식에 대한 사전 설문 진행)</li> <li>- 우리 팀의 중요도에 따라 '일하는 방식' 나눠보기</li> <li>- '개선'면에 위치한 키워드가 잘 실행되지 못하는 이유는?</li> <li>- 문제해결 : 브레인스토밍 &gt; 그룹핑 &gt; 네이밍 &gt; 투표 &gt; Action plan 도출 &gt; 팀 투어 &gt; 구체화 작업</li> <li>- 우리 팀의 최종 약속 정리 &amp; 발표</li> </ul>	강의 및 활동

# Appendix

Copyright 2026. IT&BASIC all rights reserved.

## 세계적인 석학과 전문가의 보증

재미요소의 단순한 심리진단이 아닌 만큼 신뢰도/타당도를 지속적으로 검증하고 있습니다.  
특히 맞춤형 컨설팅 제공을 위해 세계적인 HR 석학들과 함께 R&D를 진행하고 있습니다.



### HR분석 및 HRA테크 세계적 권위자

#### HRDVine 윤승원 박사

텍사스 A & M Commerce University 고등교육, 교육공학 학과 정교수  
HRD의 대표저널 Human Resource Development Quarterly의 부편집장  
Academy of Human Resource Development(AHRD) 회장  
AHRD내 Korean Special Interest Group의 초대 공동회장  
Human Resource Development International (HRDI) 저널의 2016년  
"HRD in South Korea" 스페셜 이슈 리드에디터



### 국내외 기업의 인사기준을 세운 HR 전문가

#### 퀀텀인사이트 황성현 대표

現 퀀텀인사이트 대표  
카카오 인사 총괄 부사장  
구글 본사 Tech HR 비즈니스 디렉터  
야후 코리아 인사총괄



# 워크숍 활용 교구

교육생의 적극적인 참여 유도를 위해 당사에서 개발한 자체 교구를 워크숍에 활용하고 있습니다.



자기탐색이 필요한 참여자에게는  
인생질문 토크카드



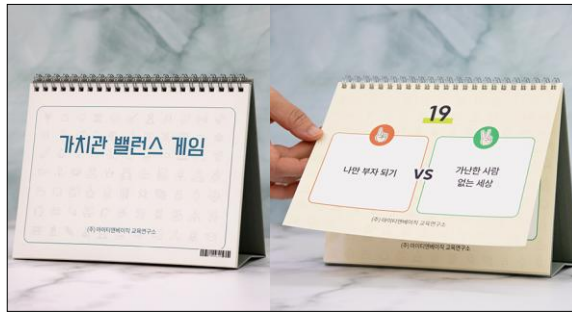
메타인지 강화를 돕는  
업무성향 강/약점 카드



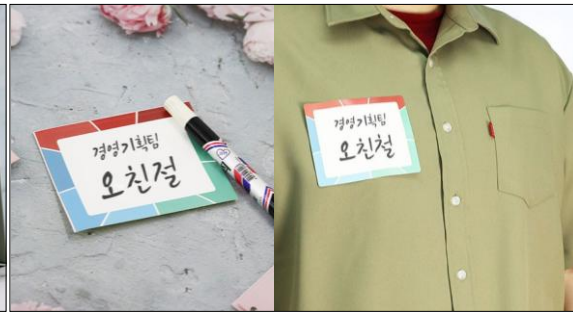
성과로 연결되는 업무성향별  
핵심역량카드



서로의 다름을 알아가는 시간  
조직갈등카드



서로 다름을 이해하고 존중하고 싶은  
조직에게 필요한  
가치관 밸런스 달력



업무유형과 이름을 적어  
가독성과 편리함을 주는  
명찰 스티커



개인의 업무성향 기반  
우선순위의 가치 도출이 가능한  
직업가치관 카드

## HR담당자들의 생생한 후기

심오피스 진단 & 워크숍에 참여한 임직원들의 만족도는 4.8/5 이상 나오고 있습니다.

업무 상황 맞춤형이라 그런가 효과가 좋아요.

개인별 진단결과를 바탕으로 상호간의 역동을 확인하여 전달하는 것이 좋았습니다. 교육 후에 오프라인 출력물로 개인별 성향을 리마인더 할 수 있어서 잊기도 힘들었어요.

NC소프트 러닝소스팀 이\*\* 팀장

진단과 교육을 동시에 받으니 유대감이 바로 상승했어요.

제가 몰랐던 저의 모습을 발견하고, 팀원들의 모습도 발견하며 앞으로 나아가야 할 모습에 대해 깨닫게 되었어요.

SK 케미컬 강\*\*팀장

자신의 강점과 관계 성장 가능성을 발견했습니다.

심오피스 진단을 통해 나와 타인의 업무 성향을 객관화해 관계를 긍정적으로 발전시킬 수 있었습니다.

개인 성향에 대해 스스로 이해하고 수긍함으로써 조직 내 상호 존중과 협력 강화에 기여했습니다.

포스코 김\*\* 과장

리더십 세션에 어떠한 진단도구보다 우선적으로 활용하고 있습니다.

기업 조직과 학교에서 지난 30년간 리더들의 성장을 위해 국내외에서 개발된 다양한 진단 도구를 경험해보았지만, 리더들로부터 Symoffice 만큼 일관되게 긍정적인 피드백을 받은 경우는 없었습니다. 매 세션마다 리더들로부터 "나의 업무 스타일, 성장 방법, 커뮤니케이션 스타일, 스트레스 상황에서의 행동양식 등을 매우 구체적으로 기술해 주어서 실질적인 도움이 되었다"와 같은 후기를 남겨주었습니다.

구글 HR 출신 황성현 대표

결과가 빠르게 나오고 해석이 쉬운 진단이에요.

심오피스를 통해 팀원과 리더의 업무 성향을 정확히 분석할 수 있어 상호 이해에 큰 도움이 되었습니다. 신입사원 교육 및 부서 배치 시 업무 성향 자료로 활용되며 높은 만족도를 보여주었어요. 업무 중심 성향 분석 Tool로 매우 효율적이었습니다.

한국 타이어 주\*\* 선임

# 심오피스 도입 고객사

현재까지 (2025년 12월 기준) 800여개의 대기업, 공공기관, 중소기업, 스타트업 등 10만명의 직장인들이 심오피스를 경험하였습니다.

그중 38%의 기업은 1회성 워크숍으로 경험한 뒤, 다회차 워크숍 및 전사도입으로 확장하기도 하였습니다



# 조직개발(OD), '업무성향데이터'로 최적화를 돕겠습니다.

구성원의 동기 저하, 소통의 어려움, 잠재력을 발휘하지 못하는 팀원의 성장은  
더 이상 리더 개인의 노력만으로 해결하기 어렵습니다.

모든 진단 결과는 곧바로 현업에 적용 가능한 실질적 가이드로 연결되어,  
팀워크 강화, 소통 개선, 그리고 각자의 역할 최적화를 통해 긍정적인 변화를 이끌어 냅니다.

모든 진단 데이터는 장기적으로 추적·분석되어, 팀워크 증진과 성과 향상은 물론,  
구성원 개개인의 강점이 빛을 발하는 최적의 역할을 설계하는 나침반이 되어 드리겠습니다.

추측에 기댄 육성이 아닌 데이터로 증명하는 인재 개발,  
IT&BASIC의 사람을 향한 기술이 조직과 구성원의 동반 성장을 실현합니다.



# 감사합니다.



아이티앤베이직 교육연구소  
**박정아 연구소장**

010.2733.1852  
ja.park@itnbasic.com