



- 심오피스 제안서 -

Ver 2.2

IT&BASIC

A woman in a grey suit stands in a library, holding a book and addressing a group of people seated in chairs. The room is filled with tall bookshelves and a window with blinds. A semi-transparent dark banner with white text is overlaid across the center of the image.

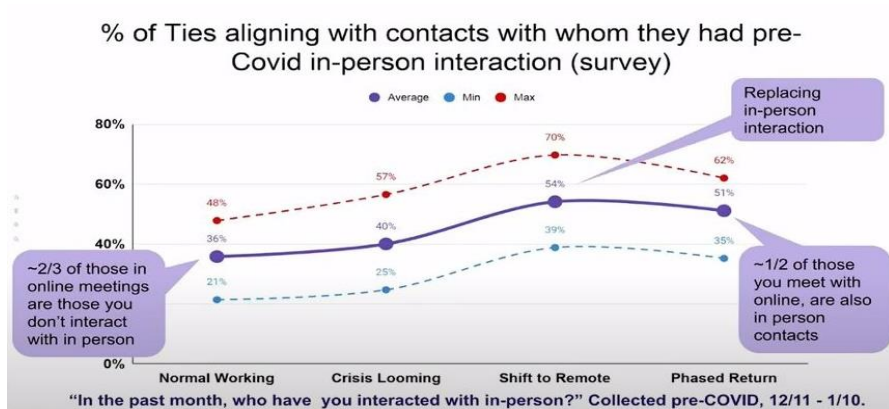
# 뉴노멀 시대 진화하는 HR 패러다임

## 제도보다 소통이 더 중요한 뷰카(VUCA)시대



- 변동성(Volatility)에 대해 → 조직에 대한 확실한 **비전(Vision)**으로
- 불확실성(Uncertainty)에 대해 → 구성원에 대한 **이해(Understanding)**로
- 복잡성(Complexity)에 대해 → **명확(Clarify)**한 의사소통으로
- 모호성(Ambiguity)에 대해 → **민첩(Agility)**한 대응으로

## 위기 상황 속 팀 단위 소통의 긴밀함



코로나 위기 상황에서 구성원들은 내가 알고 있는 사람들 위주로 소통을 합니다.  
 네트워크의 폭이 넓어지는 것이 아니라 깊어지는 것입니다.  
 외부에서 사람을 영입하는 것보다 내부에서의 아이디어를 가지고 또 다른 팀을 만들려는 움직임도 많이 일어나고 있습니다.  
 앞으로는 팀 단위의 소통은 더 긴밀해질 것입니다.

- 글로벌 인재포럼 2020 중에서 -

소통은 곧, 일하는 방식과도 연결됩니다.  
 소통이 어려운 조직은 조직의 생산성을 현저히 떨어뜨립니다.  
 빠르게 변화하는 경영환경에 대응하는 HR 전략, 어떻게 세우고 계십니까?

MZ세대 특성에 맞춘 HR전략

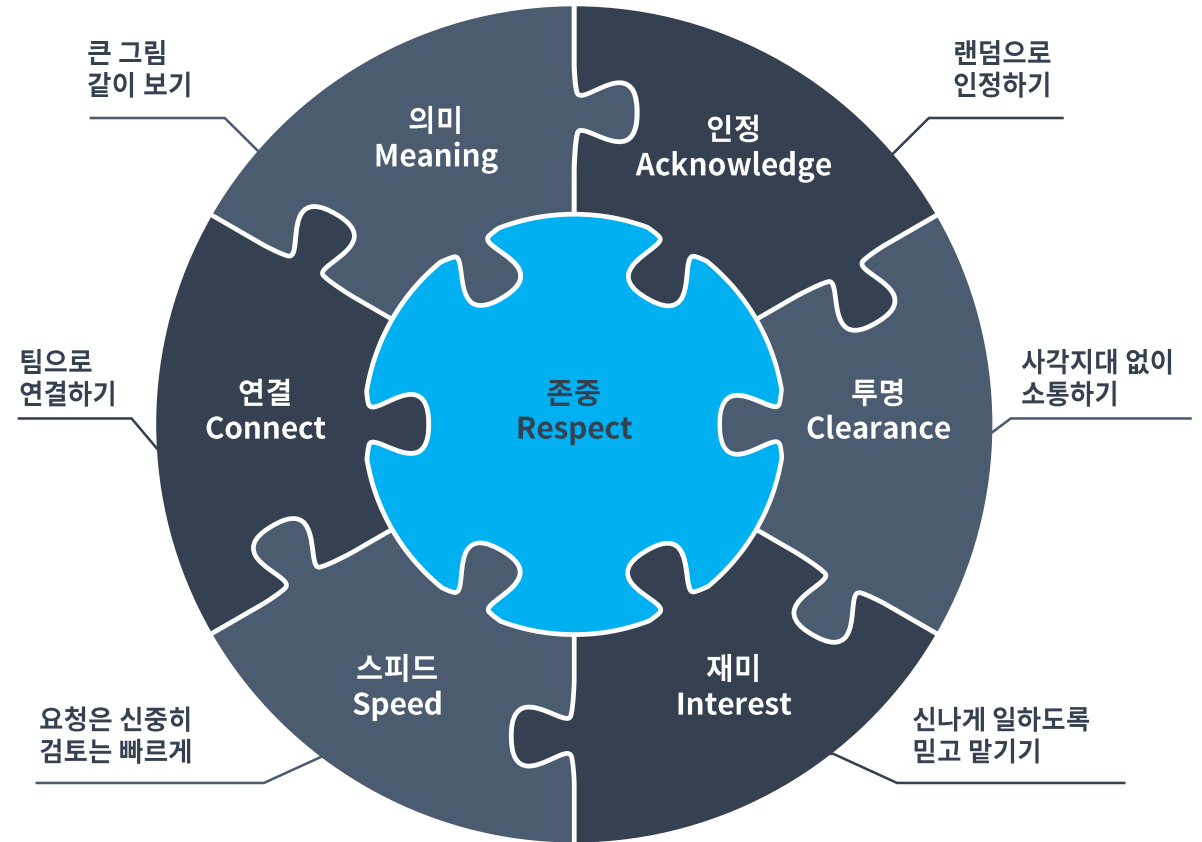


민주적인 가정환경과 조별과제로 학교생활을 해온 그들은 서로 의견을 내고, 합의하고, 양보하고 보완해주는 관계에 익숙합니다.

이런 작은 연대의식을 조직 차원의 팀워크로 발전시키기 위해서는 리더들이 팀원들 개개인의 속성을 파악하고 대응해야 합니다.

MZ세대가 일터에서 추구하는 7가지

- 요즘 애들은 촌데레를 원한다 두앤북. 정지현 저(2019) 중에서 -

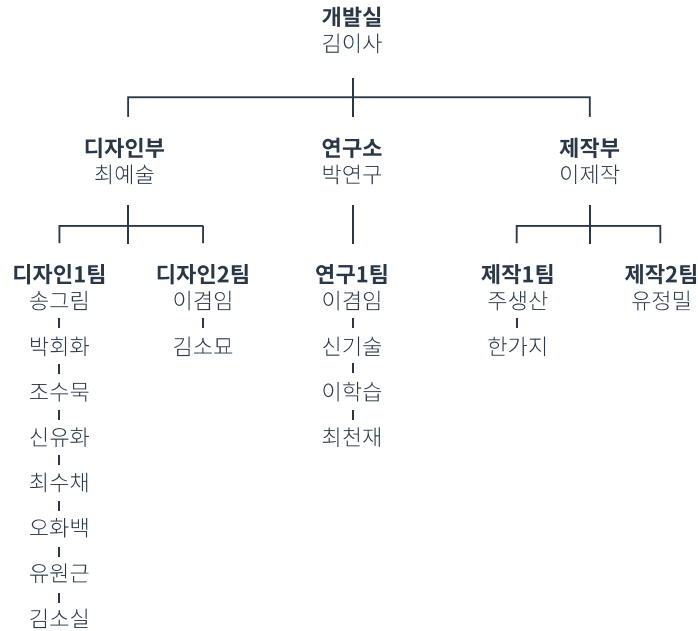


심오피스는 팀원들의 강점, 업무 스타일, 대인관계 방식, 스트레스 상황 등을 예리하게 관찰함으로써 적합한 과업을 부여하고 시너지를 낼 수 있는 파트너를 연결해줄 수 있도록 도움을 드립니다.

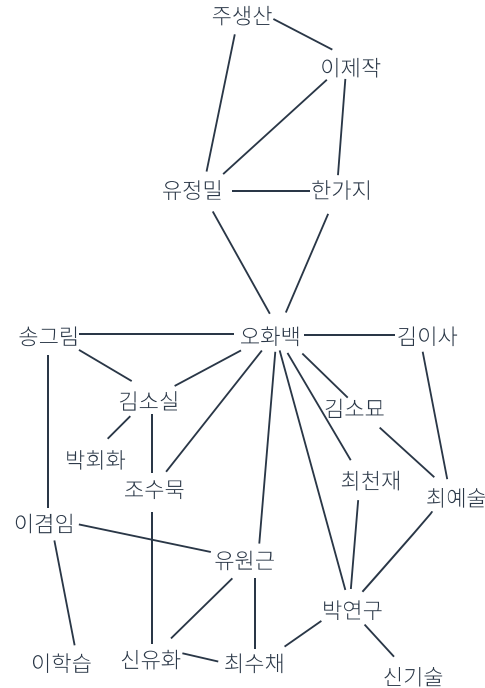
데이터 기반 의사 결정의 확장

‘일반적인 조직도’와 ‘업무성향검사 결과로 도출된 조직도’는 아주 많이 다를 수 있다는 사실을 아십니까?

심오피스는 전체 구성원의 진단 결과를 토대로 조직 구성원의 관계 현황을 분석합니다.



VS.



\* Rob Cross & Andrew Parker  
/ The Hidden Power of social Networks (2004)

직급/직책과 관계없이 조직에서 가장 영향력이 있는 직원, 업무의 핵심중추 역할을 하는 직원, 소통의 사각지대에 있는 직원 등을 발견하고 조직의 본질적 체질 개선을 통한 혁신적 성장에 도움을 드리겠습니다.

‘DRAMA조직’에서 ‘신뢰하는조직’으로

- 몰입도가 높다. 76%
- 스트레스가 적다. 74%
- 생산성이 높다. 50%
- 무기력증(번아웃)이 적다. 40%
- 삶에 대한 만족도가 높다. 13%



신뢰가 낮은 기업 직원들에 비해 신뢰가 높은 기업 직원들의 특징

“내가 나로 살 수 있는 조직문화입니까?”

‘신뢰도 높은 문화’와 정 반대에 있는 단어가 바로 ‘드라마(drama)’입니다.  
 ‘조직에서 원하는 (내가 아닌) 모습을 연기하는 것’을 뜻하는 말입니다.

드라마는 조직에서 사람들을 번아웃 시키고 퇴사하게 만듭니다. 어쩌면 우리는 조직이 원하는 모습을 강요하기 위해 ‘프로페셔널’이라는 단어를 왜곡해 왔는지 모르겠습니다. 그 결과 많은 사람들이 업무 외적인 삶이 존재하지 않는 것처럼, 오직 회사의 목표만이 내 삶의 목표인 것처럼 연기하며 살아갑니다.

직원들은 심리적으로 안전하게 느끼는 회사가 아니라면 구성원들이 자신의 능력을 맡은 업무를 해결하는 데 사용하는 것이 아니라 자신의 진짜 모습을 숨기고 회사가 원하는 모습으로 살기 위해 온 에너지를 사용합니다.

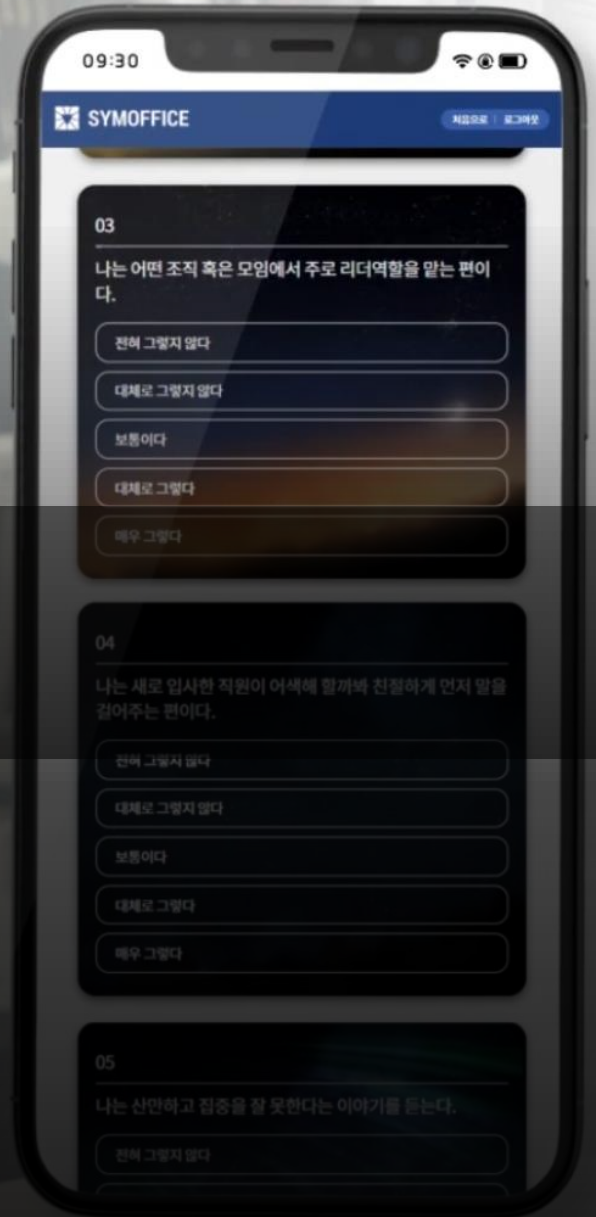
자기 역량 대부분을 자기 정체성을 숨기는 데 사용하고 있으니 업무 성과가 날 리가 없습니다. 업무 시간엔 ‘연기’하느라 지치고 피곤하기 때문에, 빨리 퇴근해서 자기를 마음껏 드러낼 수 있는 ‘삶’의 시간을 보내고 싶어 합니다.

일과 삶의 문제는 단지 주당 근로시간이나 야근 수당의 문제가 아닙니다.  
 일터에서 내가 얼마나 나일 수 있는지, 일과 삶의 통합 문제입니다.

자신의 취약성을 드러내도 안전한 조직, 사람을 성과를 위한 도구로만 대하지 않는 신뢰가 밑바탕이 된 조직이 되어야 합니다.

**심오피스는 각자가 가지고 있는 고유의 정체성을 바탕으로 강점을 극대화하고, 약점을 잘 관리할 수 있는 구체적인 솔루션을 제안합니다.**

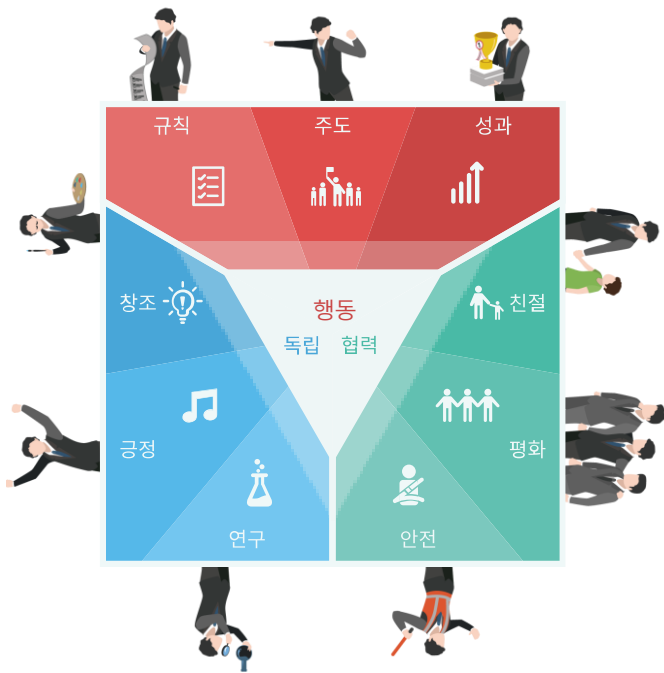
# 심오피스는 무엇인가?



## 주식회사 아이티앤베이직

심오피스를 개발한 (주)아이티앤베이직은 교육회사가 아닌 개발 전문 IT회사입니다.  
 (주)아이티앤베이직이 개발한 국내최초 한국형 업무성향진단 심오피스를 소개합니다.

## 심오피스(Symoffice)란?



심오피스 9가지 유형의 캐릭터

행동형	조직 내에서도 힘을 행사하며 주도적으로 끌고 나가고자 함	
	규칙(Rule)	원리원칙을 바탕으로 완벽함을 추구하는 타입
	주도(Lead)	자기주장이 강하며 거침없이 도전하는 타입
협력형	사람들과의 관계 속에서 에너지를 주고 받으며 성과를 내하고자 함	
	성과(Result)	효율적이고 목표중심적으로 성취하려는 타입
	친절(Kindness)	주변 사람들을 보살피고 타인을 잘 도와주는 타입
독립형	누구에게도 간섭 받지 않고 혼자 계획하고, 탐구하려 함	
	안전(Safety)	위험을 예방하고 안전한 길을 선호하는 타입
	평화(Peace)	세상과 조화롭게 안정적인 삶을 추구하는 타입
독립형	누구에게도 간섭 받지 않고 혼자 계획하고, 탐구하려 함	
	창조(Creation)	높은 감수성으로 특별한 것들을 창조하려는 타입
	연구(Research)	지식을 얻고 관찰하며 분석하는 것을 선호하는 타입
독립형	누구에게도 간섭 받지 않고 혼자 계획하고, 탐구하려 함	
	긍정(Positive)	새로운 경험과 재미, 즐거움을 추구하는 타입

모두가 다른 업무스타일, 어떻게 하면 개인이 한 팀이 되어 일할 수 있을까요?  
**Symoffice는 Symphony (함께) + Office (회사) = ‘함께’를 지향하는 ‘회사’ 라는 뜻을 담고 있습니다.**  
 구성원의 성향 데이터를 기반으로 조직의 관계성 진단을 통해 구체적인 솔루션을 제공합니다.



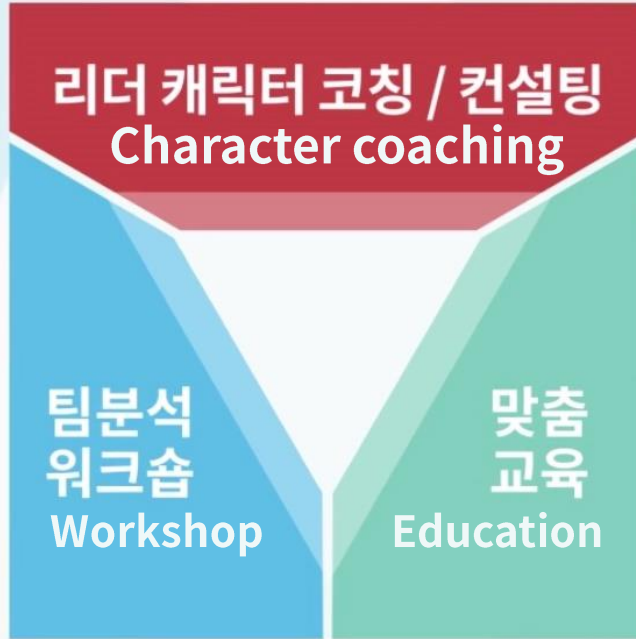


## 심오피스의 3가지 솔루션

심오피스는 진단, 워크숍, 컨설팅이 결합된 통합 솔루션입니다.  
진단 이후 조직에 상황에 따라 다양한 옵션을 선택하실 수 있습니다.



개인별 데이터는 PDF 자료로 제공되며  
진단 이후 지속 활용하실 수 있습니다.



조직 규모, 인원, 예산 상황에 따라  
3가지 솔루션 중 하나를 선택하실 수 있습니다.



컨설팅 이후 조직의 변화상황을 지속 관찰하여 고  
객사의 새로운 요구에 즉각 대응합니다.

설문 항목부터 조직에 맞게 제대로 만들었습니다.

가정에서의 모습과 조직에서의 모습을 혼동하지 않도록 문장에서 오는 오해의 소지를 없앴습니다.

9가지 유형에 맞는 10개의 문장, 총 90개의 문항으로 정확도와 신뢰도를 높였습니다.

임상 테스트 기간동안 이해되지 않거나 해석이 어려운 문장들은 10회 이상 검수 작업을 진행하여 수정하였습니다.

Q.04

나는 새로 입사한 직원이 어색해 할까봐 친절하게 먼저 말을 걸어주는 편이다.

1 전혀 그렇지 않다

2 대체로 그렇지 않다

3 보통이다

4 대체로 그렇다

5 매우 그렇다

Q.08

나는 어떤 조직 혹은 모임에서 주로 리더역할을 맡는 편이다.

1 전혀 그렇지 않다

2 대체로 그렇지 않다

3 보통이다

4 대체로 그렇다

5 매우 그렇다

Q.09

나는 출장(여행)을 갈 때 짐이 많은 편이다.

1 전혀 그렇지 않다

2 대체로 그렇지 않다

3 보통이다

4 대체로 그렇다

5 매우 그렇다



## 심오피스는 무엇이 다를까요?

### 기존 진단 도구

vs.

### 심오피스

종이 검사지로 검사 후 수거 및 폐기

방식

온라인 시스템 접속 후 검사 및 누적 데이터 관리 가능

교육장에 전 직원이 모여서 검사 진행

장소

각자의 핸드폰과 PC로 시간과 공간 제약 없이 검사 가능

실질적인 솔루션을 제공하지 못해 활용 가능성 낮음

내용

현업에 즉시 적용 가능한 구체적이고 실질적인 솔루션 제시

누구에게나 적용 가능한 내용으로 일반화를 일으킴

신뢰도

5천명 대상 임상 테스트가 완료되어 통계적 신뢰도가 높음

문어체와 줄임말로 보는 사람에 따라 자의적 해석 유도

해석

구어체로 누구나 쉽고 정확하게 받아들일 수 있도록 쉽게 해석

개인의 성격분석을 끝으로 1회성 심리테스트의 느낌

성과

관계별 솔루션을 통한 지속적인 워크숍 및 컨설팅으로 연계





## 타 진단도구와의 차이점

	유형개수	검사목적	장점	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
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 - 양극화 분포의 오류 (외향-내향) - 중간범위를 미인정
에니어그램	9가지	인간행동의 동기, 집착	가장 오랜 역사 - 균형과 통합 지향 - 내면탐구, 본질 추구	배경이론 출처 부족 - 분석의 어려움 - 약점위주, 종교적 느낌 (심리학계 비주류 평가)
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



## 고객사 피드백

“ 무슨 점쟁이처럼 개인적인 성향을 잘 맞혀서 놀랐어요.  
 각 구성원의 특성도 알게 되어서 좋았고, 내 주변 사람들 회사에도  
 도입해보라고 권유할 정도로 좋았어요. -하OO-

“ 조직의 협업과 커뮤니케이션에 대해서 고민하던 중이었습니다.  
 조직원의 성향을 파악할 수 있는 자리여서, '커뮤니케이션 때 협업을 어  
 떻게 하면 되겠구나'라는 열쇠를 찾는 느낌이었습니다.  
 -오OO-

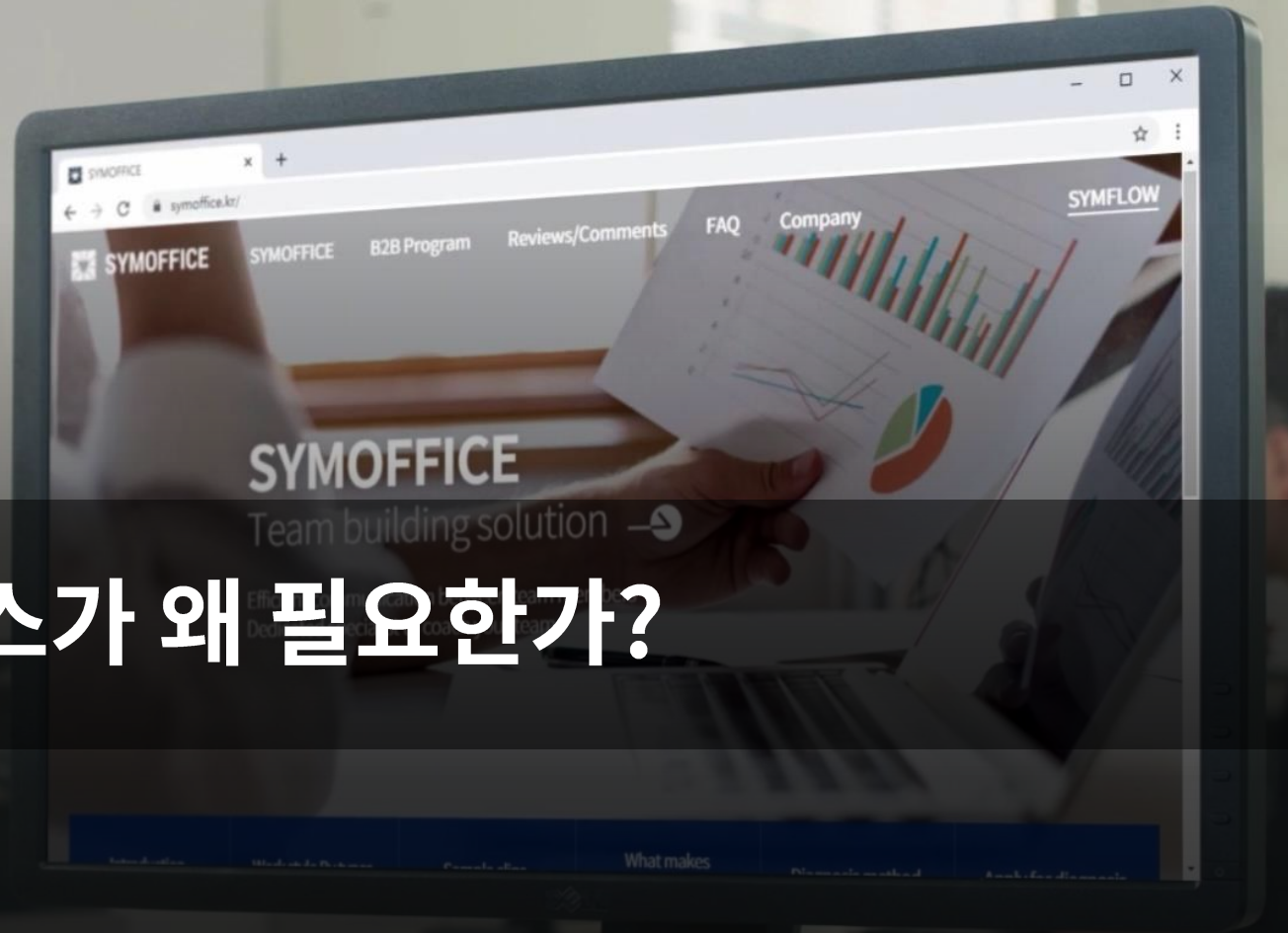
“ 내 성향과 동료성향이 어떤 성향인지 쉽게 파악할 수 있어서  
 좋았습니다. -박OO-

“ 일단 강사님께서 진행이 너무 부드럽고 매끄러워서 좋았고  
 컨설팅의 결과가 흥미를 유발시켜 매우 재미있는 시간이었습니다.  
 업무상 알고 있으면, 도움이 될만한 좋은 자리였던 것 같습니다.  
 -고OO-

“ 팀구성원이 행동과 심리 성향을 파악하라고 하지만 컨설팅 이전까지는 막상 막연하고 대충 이렇겠거니 깊이 생각을 못해봤는데,  
 심리에 관하여 디테일하게 표현하는 계기가 되어서 지금까지의 행동과 의견을 수용하고 이해하는 것과 훨씬 수월합니다.  
 저희 팀내부에 의견에 상반된 의견이 발생하면 막연하게 "왜 나의 생각을 이해해주지 않지?"라고만 생각했다면  
 컨설팅 이후엔 "아, 성향을 알게되니 서로의 성과에 대한 자세도 입장도 달랐지만,  
 관점과 생각도 다르구나~ YOU는 참 다양한 생각을 가진 프렌즈구나~>\_</" 할 수 있게 되었습니다.  
 -송OO-



# 심오피스가 왜 필요한가?





## 9가지 유형이 생각하는 이상적인 팀

추구하는 팀의 가치는 곧 행동으로 드러나고, 업무스타일로 자리 잡습니다.  
각자가 가지고 있는 가치를 조화롭게 만드는 일, 심오피스가 추구하는 방향입니다.

**성취 Team**  
뚜렷한 목표가 있고, 개인과 팀 모두가 성공할 수 있는 팀

**완벽 Team**  
명확하고 현실적이며 의미가 있는 팀

**지식 Team**  
전문지식과 능력을 가진 개인들이 모여 인사이트를 나누며 자율적으로 일하되 각자의 독립성이 존중되는 팀

**조화 Team**  
공정성을 바탕으로, 성과가 배분되고, 모든 직원들의 의견이 수렴되어 조화롭게 흘러가는 팀.

**안전 Team**  
어떤 문제가 발생했을 때 언제든지 도움을 요청할 수 있고 조직에 대한 충성도와 동료의식이 높은 팀.

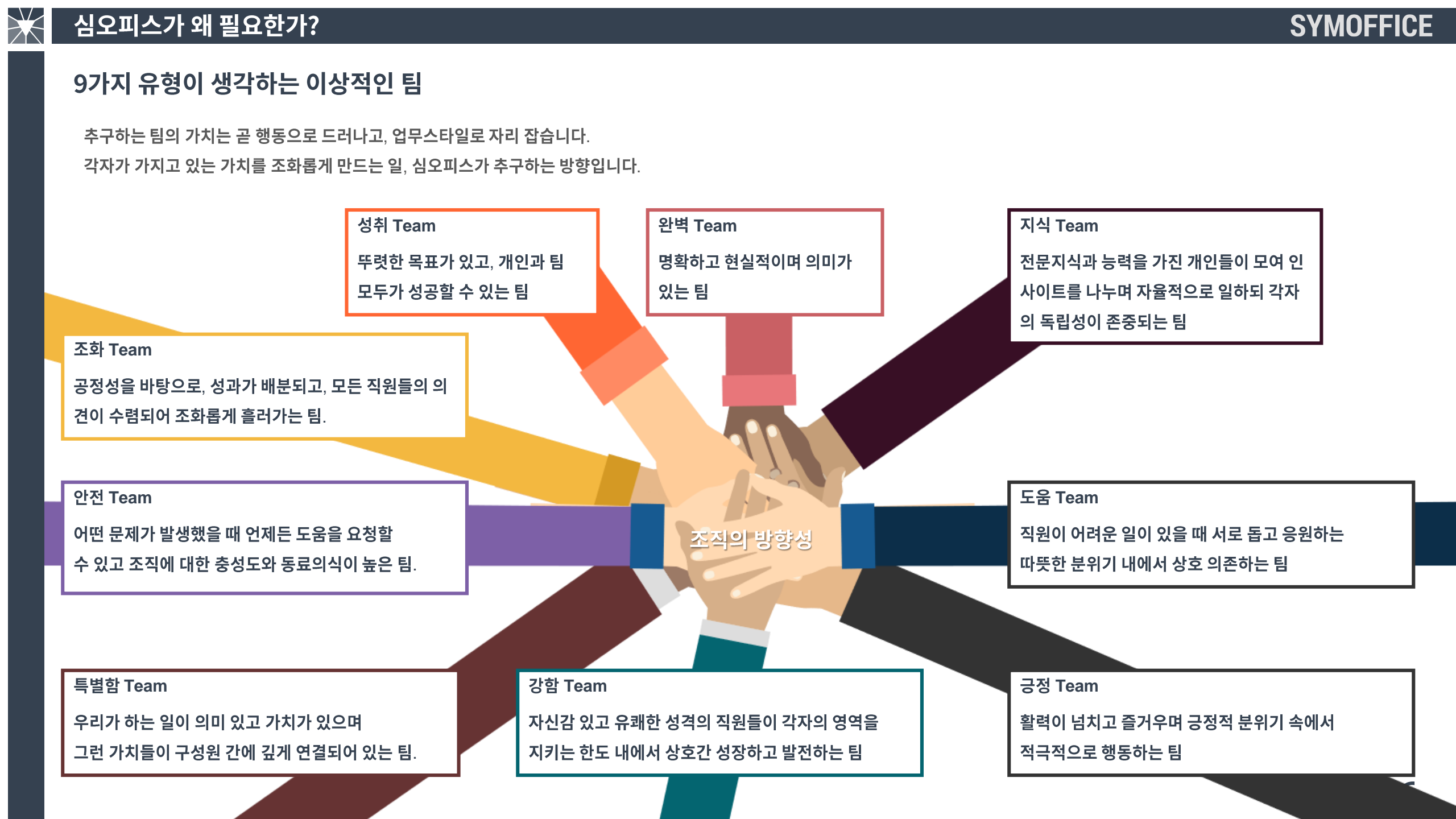
**도움 Team**  
직원이 어려운 일이 있을 때 서로 돕고 응원하는 따뜻한 분위기 내에서 상호 의존하는 팀

**특별함 Team**  
우리가 하는 일이 의미 있고 가치가 있으며 그런 가치들이 구성원 간에 깊게 연결되어 있는 팀.

**강함 Team**  
자신감 있고 유쾌한 성격의 직원들이 각자의 영역을 지키는 한도 내에서 상호간 성장하고 발전하는 팀

**긍정 Team**  
활력이 넘치고 즐거우며 긍정적 분위기 속에서 적극적으로 행동하는 팀

조직의 방향성





성향 매커니즘을 알면 성과가 보인다. (팀원편)

1. 업무 성향

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



친절형 팀원

2. 행동 패턴

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

3. 리더의 판단

리더가 팀원의 성향을 알고 있을 때



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

리더가 팀원의 성향을 모를 때



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



성향 매커니즘을 알면 성과가 보인다. (리더편)

1. 업무 성향

- “ 실수하면 안돼 ”
- “ 한번에 잘해야 돼 ”
- “ 우리 팀은 지적당하면 안돼 ”
- “ 양심적이고 도덕적이어야 해 ”
- “ 잘못되면 어쩌지? ”



규칙형 리더

2. 행동 패턴

- 사전 준비시간이 길다.
- 질문이 많다.
- 조언에 과민 반응하고 합리화 한다.
- 약속시간 및 근무규정에 철저하다.
- 오타 및 띄어쓰기 등에 예민하다.

3. 팀원의 판단

팀원이 리더의 성향을 알고 있을 때



- 리더가 궁금해 할 사항을 미리 준비해서 간다.
- 자신이 해야 할 일을 구체적으로 언급한다.
- 보고서의 오타를 철저히 확인한다.
- 약속시간을 잘 지킨다.
- 실수했을 때 인정하고 곧바로 사과한다.

팀원이 리더의 성향을 모를 때



- 곤대라고 생각한다.
- 유연성이 없다고 생각한다.
- 불필요한 것들에 에너지를 쏟는다고 생각한다.
- 도전적이지 못해 팀이 발전이 없다고 여긴다.
- (특히 더 도전적인 팀원의 경우) 답답해 한다.



## 유형별 / 직급별 스트레스 상황

### 규칙형 팀원

“어디까지가 상사의 역할이고, 어디까지가 직원의 역할인지를 모르겠어요. 상황에 따라 이랬다 저랬다 하니 어느 장단에 맞춰야 할지 모르겠어요.”

### 친절형 팀원

“저는 조직 분위기가 어둡고 서로 대화하지 않는 차가운 분위기에서는 일이 되지 않아요. 갑갑하고 숨막혀요. 일도 중요하지만, 커피 브레이크도 가지면서 친근한 분위기를 만들어 주셨으면 좋겠어요.”

### 안전형 팀원

“명확하게 지시하지 않고, 큰 그림을 그려보라고 해요. 근데 전 그게 너무 어렵거든요. 프로세스가 설계되지 않고 일을 시작하는 것은 저에게 너무 어려운 일이에요.”

### 창조형 리더

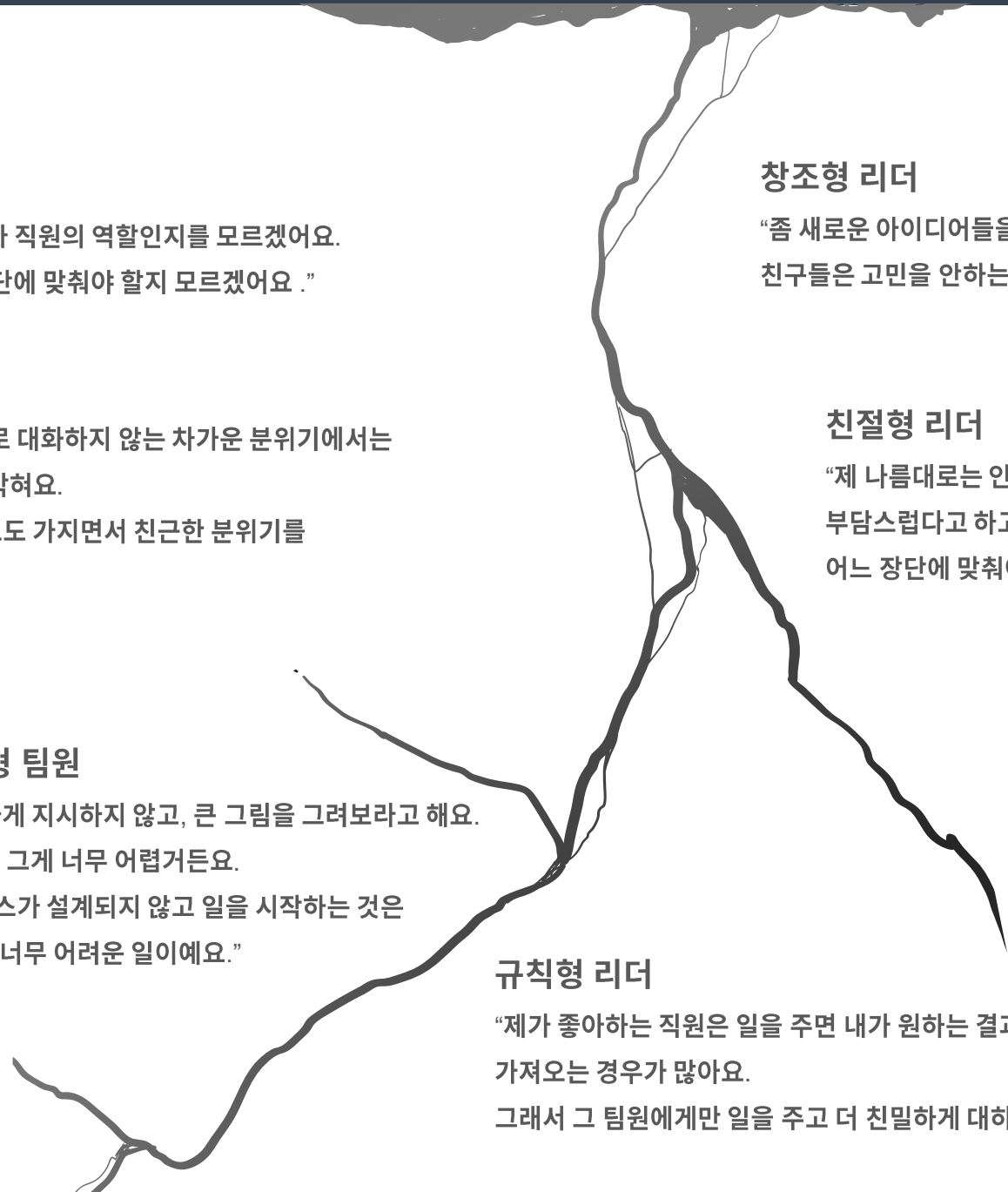
“좀 새로운 아이디어들을 생각해 냈으면 좋겠어요. 그런데 늘 쳇바퀴예요. 요즘 친구들은 고민을 안하는 것 같아요. 시키는 것만 해요 답답하죠”

### 친절형 리더

“제 나름대로는 인정과 칭찬을 많이 해주고 있죠. 어떤 직원들은 부담스럽다고 하고, 어떤 직원은 좋아해요. 어느 장단에 맞춰야 할지 모르겠습니다.”

### 규칙형 리더

“제가 좋아하는 직원은 일을 주면 내가 원하는 결과를 가져오는 경우가 많아요. 그래서 그 팀원에게만 일을 주고 더 친밀하게 대하게 되죠.”



# TEAM DISTRIBUTION



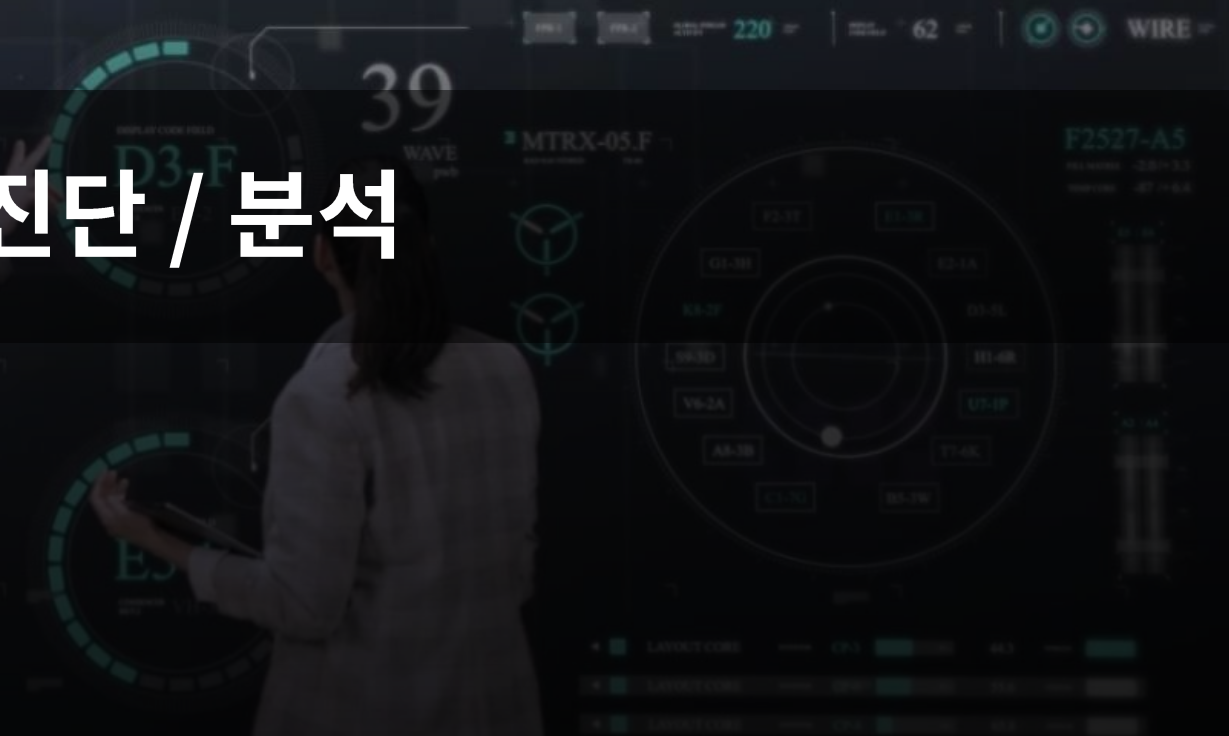
## COMMENTS/ADVICES

Teams with a lot of homogeneous tendencies (kindness) should avoid conflict in role allocation. When there is no ideal fit for any role, also refer to the propensity to rank second. When reliance on a specific individual increase, the probability of team success decreases, so be able to take responsibility and make decisions in each field.

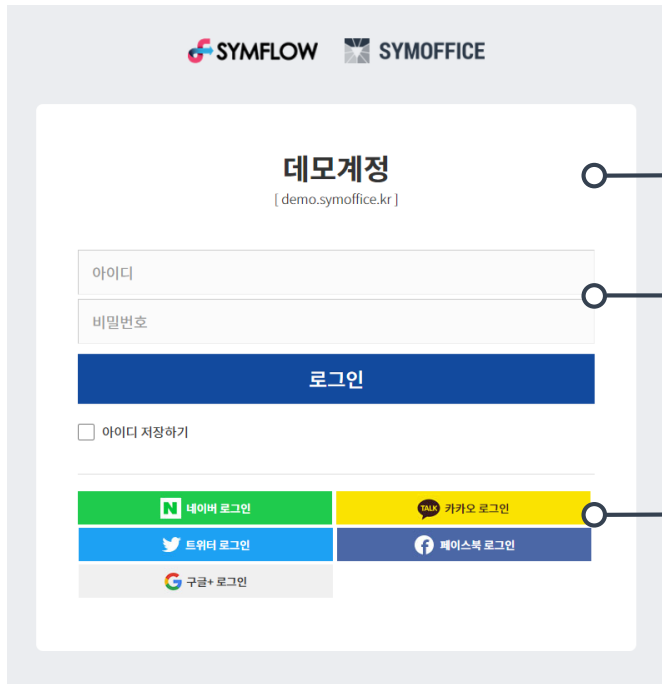
## 심오피스 진단 / 분석

43<sup>prob</sup>  
PHASE FADER  
OSC1  
Risk  
2.0+2.4

WAVE SP  
ER-2  
76-54-45  
SQ  
76-54-45



## 진단 계정 발급 및 진단 진행



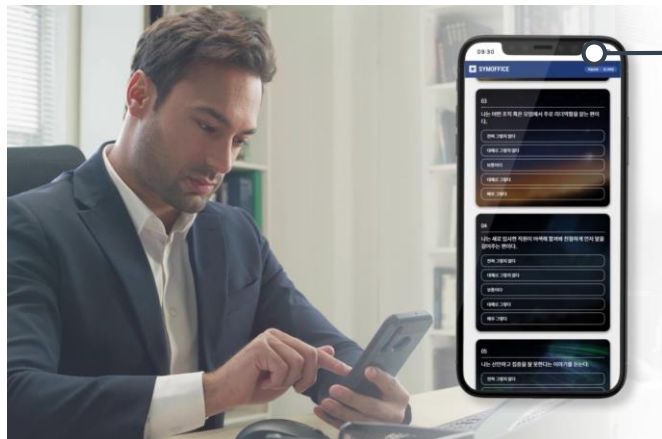
심오피스 진단은 모바일 기기 및 PC에서 인터넷 연결을 통해 진행됩니다.  
(앱설치가 필요 없습니다.)

### 1. 검사 계정 접속

기업별로 발급된 심오피스 검사 계정으로 접속합니다.  
(회사 명이 demo인 경우 demo.symoffice.kr와 같은 주소가 발급됩니다.)

### 2. 계정 발급 및 접속

기업별로 발급된 아이디 / 비밀번호를 입력하거나  
네이버, 카카오 등 SNS를 통해 간편하게 로그인 가능합니다.



### 3. 진단 진행

로그인한 기기로 90문항을 솔직하게 체크합니다.  
(10~15분 소요)

### ※ 추가 정보 수집

필요에 따라 직군, 직무, 직급, 직책, 연차, 성별, 나이 등 정보를 추가하여 업무성향별 비교자료를  
엑셀 데이터로 받으실 수 있습니다. (문의 바랍니다.)



# 개인 결과 리포트

강점/약점 정도만 구분되는 기존 검사들은 ‘그래서 앞으로 어떻게 하라는 걸까?’ 에 대한 의문이 남아있었습니다.

심오피스 업무성향 검사는 HOW에 대해 명쾌한 결과를 제시합니다.

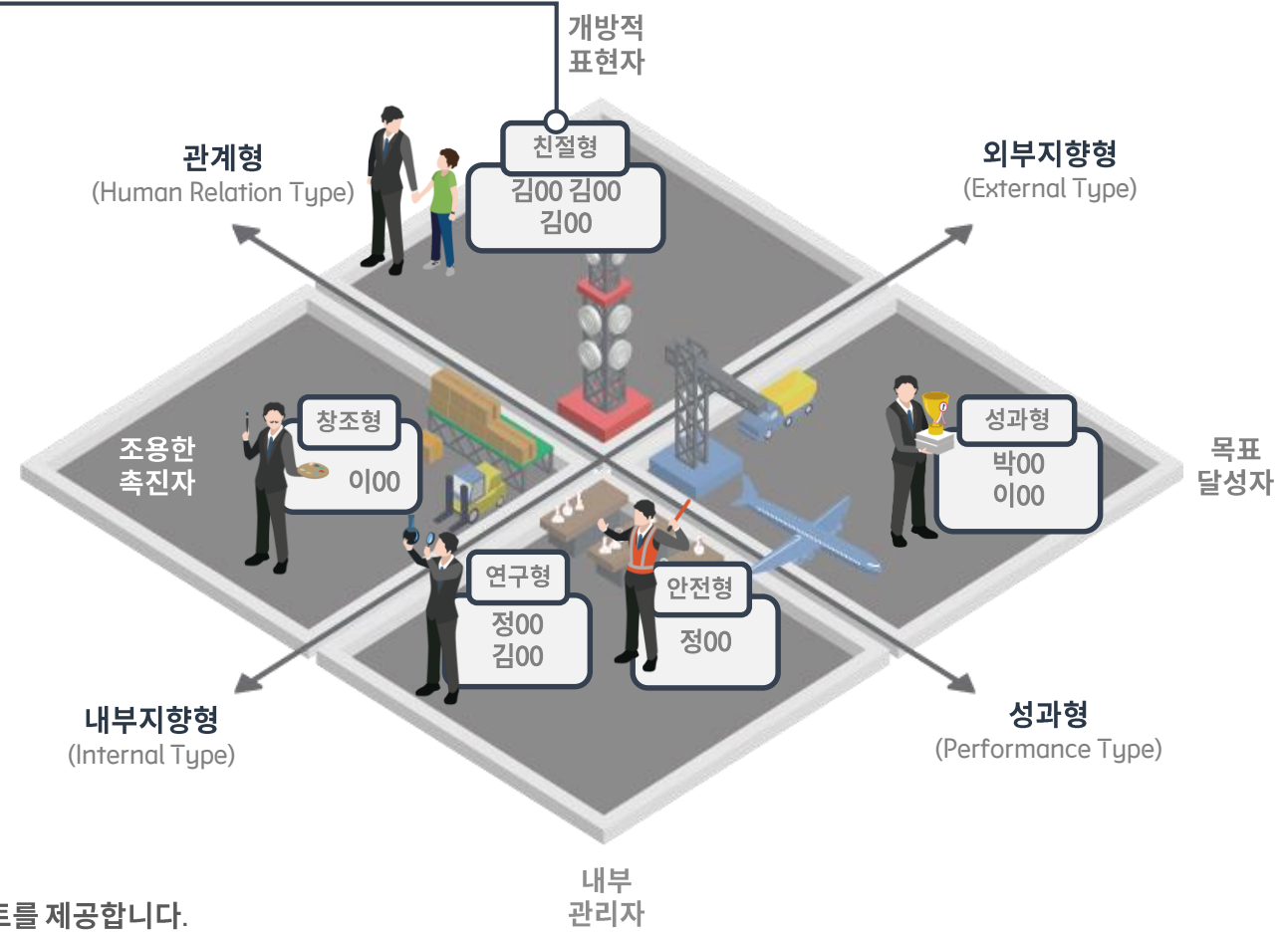
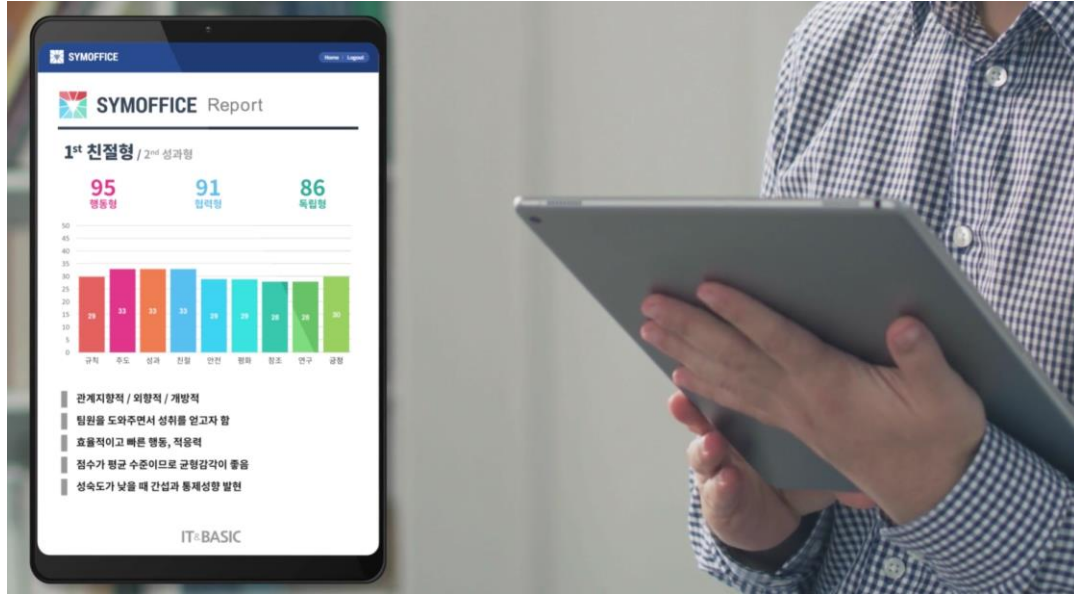


심오피스 진단 결과지 샘플

※ 검사 리포트를 원하실 경우 담당부서에 PDF로 제공됩니다.

**핵심성향, 업무스타일, 커뮤니케이션방법, 업무역량, 스트레스관리, 성장방법 등  
조직에서 활용 가능한 구체적 가이드를 즉시 확인 할 수 있습니다.  
(A4기준 약 8페이지의 결과가 도출됩니다.)**

개인 분석 / 팀 분석



진단 결과를 바탕으로 워크숍 및 컨설팅을 의뢰하시는 경우  
 전문 컨설턴트가 1순위 / 2순위를 합한 결과를 구체적으로 분석하여  
 해당 유형의 강점 역량, 약점, 주의사항, 스트레스 상황을 리포트로 제공합니다.

도출된 결과를 바탕으로 리더-팀원, 팀원-팀원간 협업포인트와 갈등지점을 분석해 리포트를 제공합니다.

A woman with long blonde hair, wearing a grey blazer, is pointing at a laptop screen. The laptop displays a presentation slide with the SYMOFFICE logo and the text 'Characteristics of R&M team'. The slide also features a globe icon and a list of bullet points. In the background, there are bookshelves filled with books. Another woman with dark hair, also in a grey blazer, is looking at the laptop. A man's profile is visible on the right side of the frame.

## 심오피스를 활용한 워크숍 및 컨설팅



### 심오피스 워크숍의 특징

강점/약점 정도만 구분되는 기존 검사들은 ‘그래서 앞으로 어떻게 하라는 걸까?’ 에 대한 의문이 남아있었습니다.

심오피스 업무성향 검사는 HOW에 대해 명쾌한 결과를 제시합니다.

#### 기존 교육과정에 대한 평가

#### 심오피스가 추구하는 방향

진단 후 구체적인 방법들이 제시 되지 않아 아쉬웠다.

일방적인 주입식 워크숍이 아닌, 그래서 “어떻게” 해야 하지?에 대한 구체적이고 실용적인 방법론과 가이드를 제시합니다.

좋은 내용이었지만 우리 조직에는 맞지 않는 내용이 더러 있었다.

업종별 특성, 조직 분위기와 문화, 구성원의 특성들을 분석하여 적합한 사례와 예시를 들어, 진행합니다.

내용이 너무 어려워서 따라가기 힘들었다.

구성원이 가지고 있는 지식/경험 수준을 사전에 조사하여 난이도를 조절, 쉽고 재미있게 접근합니다.

워크숍 종료 후 결과 자료가 남지 않아 아쉬웠다.

워크숍 종료 후 구성원의 성향분석 자료 및 과정 결과물을 정리해 3일 이내로 보내 드립니다. 보고서로 활용 가능합니다.





## 심오피스 워크숍 : 신입사원 및 신규 입사자

### 어떤 조직에서 필요할까요?

- 신규 입사자 (사원~대리)의 조직 적응과 빠른 흡수를 도모.
- 신규 입사자의 업무성과를 창출할 수 있는 강점 역할을 찾고 싶을 때.

### 교육 이후 기대할 수 있는 것은?

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

Module	Contents	Method	Time	Example image
M1 나의 업무스타일 찾기	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 가정에서의 나 vs 조직에서의 나 ‘멀티 페르소나’로 프로되기</li> <li>▪ 객관적 자기인식 ‘메타인지(metacognition)’가 높은 것이 중요한 이유</li> <li>▪ 혈액형과 MBTI는 잊어라 이제는 ‘심오피스’다.</li> <li>▪ 신규 입사자 업무성향 진단결과 공유 / 자신의 강점 및 핵심역량 확인               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 강점을 강화, 약점을 최소화 하는 전략</li> </ul> </li> <li>▪ 내가 보는 나 VS 남이 보는 나 GAP 줄이기</li> </ul>	강의 및 활동	3-8H	 
M2 유형별, 세대별 갈등관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 조직에서 발견되는 두 가지 차이 (성격차이 + 세대차이)</li> <li>▪ 갈등에 민감하고, 스트레스를 더 많이 받는 성격이 있다?</li> <li>▪ MZ세대 조직 생존 법칙 1순위! 커뮤니케이션 능력!</li> <li>▪ 유형별, 세대별 갈등 상황과 예방 차원의 솔루션</li> <li>▪ 세대간 차이(Generation)를 넘어서는 존중하는 조직 만들기</li> </ul>	강의 및 활동		 
M3 타인 (리더 및 동료) 유형별 / 상황별 소통 전략	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 시니비의 SMART 소통 전략 5가지</li> <li>▪ 내가 만날 이해관계자들과의 유형별 소통 노하우</li> <li>▪ 조직적응 &amp; 개인성장의 공통분모 ‘협업’ 하는 법 알기</li> <li>▪ 자신의 업무역할의 기대 사항 확인 및 행동전략 세우기</li> <li>▪ 나 사용 설명서 작성 후 각자 자리에 부착 (Action plan)</li> </ul>	강의 및 활동		 



## 심오피스 워크숍 : 팀 단위

### 어떤 조직에서 필요할까요?

- 리더와 팀원, 팀원과 팀원 사이에 이해와 소통이 필요한 팀

### 교육 이후 기대할 수 있는 것은?

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

구분		Contents	Method	Time	Example image
진단결과 분석	컨설턴트 사전분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>진단안내-개별온라인진단-개인 업무스타일 분석</li> <li>팀의 강점 성향, 필요 성향 도출</li> <li>유형별 시너지를 높이기 위한 조직 모델링(案) 제시</li> </ul>	심오피스		
워크숍	M1 팀으로 만나는 나	<ul style="list-style-type: none"> <li>리모트 워크 시대! 우리 팀은 안녕하신가요?</li> <li>드라마 조직보다는 신뢰하는 조직으로.</li> <li>내가 보는 나 VS 남이 보는 나</li> <li>팀원 진단 결과 공유</li> <li>우리 팀의 경쟁력 찾기</li> </ul>	강의	2-4H	
	M2 나와 팀원 이해하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>성과를 내는 팀의 커뮤니케이션은 무엇이 다른가</li> <li>'친밀함을 넘어 존중하는 문화 만들기</li> <li>'나 사용 설명서' Action Plan 작성</li> <li>May I help you? / Can you help me?</li> <li>팀워크와 협력, 시너지를 발휘할 수 있는 팀 약속수립</li> </ul>	강의 팀 활동		

심오피스 워크숍 : 리더대상

어떤 조직에서 필요할까요?

- 중간관리자 이상의 리더, 신입리더, 임원
- 팀워크 및 고성과 창출을 위한 관계습을 배우고 싶은 리더

교육 이후 기대할 수 있는 것은?

- 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.

Module	Contents	Method	Time	Example image
M1 리더의 객관적 자기인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ VUCA 시대의 리더의 역할</li> <li>▪ 리더의 가치관이 곧, 리더십 스타일이다.</li> <li>▪ 유형별 리더의 강점과 약점 / 성숙도를 높이는 방법</li> <li>▪ 메타인지를 통한 리더의 품격 높이기</li> </ul>	강의 팀토의	3H - 8H	
M2 우리 팀원 이해하기	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 나와 잘 연결되는 팀원 vs 나와 잘 연결되지 않는 팀원</li> <li>▪ 티원들이 자신의 의견을 말하지 않는 이유</li> <li>▪ 팀원의 업무스타일을 어떻게 바라볼 것인가?</li> <li>▪ 유형별 업무 방식 이해하기</li> </ul>	강의		
M3 함께 성장하는 조직 만들기	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 유형별 팀원, 피드백 방식은 달라야 한다.</li> <li>▪ 업무 유형별 시너지는 높이고 갈등은 줄이는 방법</li> <li>▪ 함께 성장하기 위한 Action Plan 작성</li> </ul>	강의 팀 활동		



## 리더십 스타일 진단 및 컨설팅

### 리더십 진단

전통적이고 획일화 된 하나의 리더십이 아닌, 리더의 업무성향을 기반으로 9가지 색깔의 리더십 진단을 통해 최적의 리더십 스타일을 찾아드립니다.

### 리더십 진단결과 공유

리더의 업무 스타일, 커뮤니케이션 방법, 의사결정 방법, 성과관리 방법, 갈등 관리 방법, 자기성장 방법 등 다양한 콘텐츠를 갖춘 검사 결과를 제공합니다.

### 메타밸런스 진단

리더십 진단 결과를 바탕으로 1,2순위에만 해당하는 2차 검사를 진행합니다. 내가 보는 나 vs 팀원이 보는 나의 gap을 확인함으로써 리더의 객관적인 자기인식을 돕습니다. 자신이 평가한 결과와 팀원이 평가한 결과 항목을 놓고 어떤 차이가 있는지 확인 후 개선점 및 앞으로의 행동 변화에 대해 긍정적으로 합의해 나갑니다.

※ 리더 컨설팅 결과보고서 샘플은 홈페이지에 업로드 되어 있습니다.

#### 규칙형의 원칙중심형 리더십

**규칙형 리더가 생각하는 이상적인 조직**  
명확하고 현실적이며 의미가 있는 조직.

**규칙형 리더가 생각하는 이상적인 조직의 상호의존도**  
능력과 책임감이 뛰어난 직원들이  
공정하게 상호 의존 하는 것.



#### 친절형의 관계지향형 리더십

**친절형 리더가 생각하는 이상적인 조직**  
모두의 재능이 잘 발휘될 수 있으며 서로 다른 의견에도 합의를 잘할 수 있는 조직.

**친절형 리더가 생각하는 이상적인 조직의 상호의존도**  
직원이 어려운 일이 있을 때  
서로 돕고 응원하는  
따뜻한 분위기 내에서 상호 의존하는 조직



#### Consultant Advice



리더십 진단 결과를 바탕으로 1,2순위에만 해당하는 2차 검사를 진행합니다. 내가 보는 나 vs 팀원이 보는 나의 gap을 확인함으로써 리더의 객관적인 자기인식을 돕습니다. 자신이 평가한 결과와 팀원이 평가한 결과 항목을 놓고 어떤 차이가 있는지 확인 후 개선점 및 앞으로의 행동 변화에 대해 긍정적으로 합의해 나갑니다.

#### 명화형 리더의 업무 스타일


명화형 리더가 생각하는 이상적인 조직



#### 메타밸런스 진단이란?

내가 인지하고 있는 나의 모습(행동, 언어, 수준)과  
타인이 나에게 대해서 느끼는 모습의 Gap

#### 5-2-1. 메타 밸런스 규칙형 강점



항목	리더 (Self)	팀원 (Others)
나는 업무 진행상황을 적극적으로 투명하게 공유한다.	High	Low
나는 모든 팀원들을 공정하게 대한다.	High	Low
나는 업무를 시간을 잘 지킨다.	High	Low
나는 팀원의 실수에 대해 관대하다.	Low	High
나는 직원들이 번외의 업무를 맡게 하도록 잘 권한다.	Low	High
나는 즐겁고 유쾌하다.	Low	High
나는 갑작스럽게 계획이 변경되었을 때 유연함을 발휘한다.	Low	High
나는 어떤 일을 시작할 때 체계적으로 계획을 세우고 실행한다.	High	Low
나는 실수를 했을 때 인정할 줄 아는 편이다.	High	Low
나는 한번 자신이 한 일을 끝까지 책임진다.	High	Low



## 리더-팀원간 162가지 관계패턴

조직은 나만 잘한다고 되는 것은 아닙니다.

유형별 협업 시너지, 조심해야 할 포인트를 알아서 지켜주면 갈등은 현저히 줄어듭니다.

리더-팀원간 162가지 유형별 관계패턴을 바탕으로 컨설팅이 진행됩니다.

### 1. 임원, 핵심인재, 리더, 관리자의 핵심성향



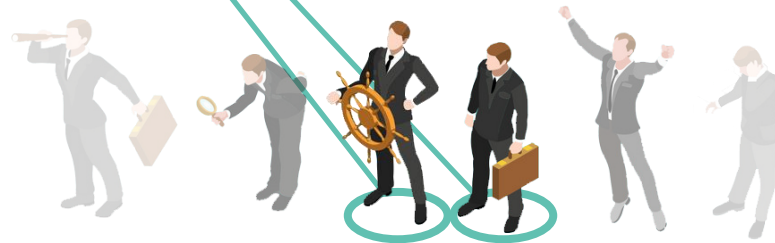
### 2. 리더와 팀원과의 관계

9유형의 리더가 9유형의 팀원을 만났을 때  
어떻게 가이드 하고 훈련 시켜야 하는지  
= 81개의 패턴



### 3. 팀원과 리더와의 관계

9유형의 팀원이 9유형의 리더를 만났을 때  
어떻게 따르고, 어떻게 함께 일해야 하는지  
= 81개의 패턴



A person in a dark suit and white shirt is shown from the chest up, pointing their right index finger towards a glowing upward-trending arrow. The arrow is superimposed on a bar chart with several vertical bars of varying heights. The background is a soft, out-of-focus blue with bokeh light effects. A dark horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing the text.

# 심오피스 레퍼런스



# 단계별 종합컨설팅

1. 사전분석 | 인터뷰 | 보고서

- 온라인 진단을 바탕으로 컨설턴트가 업무 및 관계 강점, 약점에 대한 사전 분석 후 현장에서 당사자와 1:1 인터뷰 실시
- 개인별 보고 자료는 관리자가 직원 면담 시 활용.

2. 사전분석 | 강의&워크숍 | 보고서

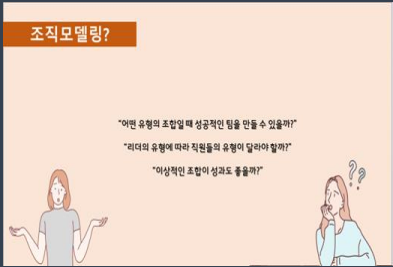
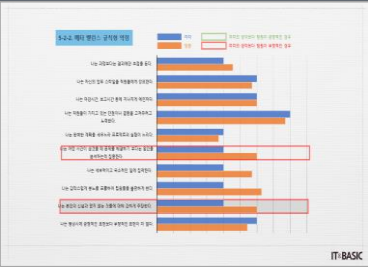
- 팀 단위로 팀과 팀원의 강/약점을 공유하여 구성원간 시너지를 낼 수 있는 방법 및 조심해야 할 점 공유
- 나의 소통방식을 점검하고 팀원의 생각과 기대 사항을 나눌 수 있는 팀 활동 실시

3. 사전분석 | 워크숍&메타밸런스 | 리더 컨설팅 | 보고서

- 워크숍 마지막 시간에 우리 팀 리더의 메타인지 확장과 팀원과의 관계 컨설팅을 위하여 2차 진단 실시
- 2시간동안 리더의 성향과 구성원의 성향을 놓고 유형별 가이드 방법, 주의사항, 코칭 방법 등을 컨설팅.

4. 조직 모델링

- 일반적으로 CEO의 요청으로 진행되는 컨설팅으로 ‘성공하는 팀의 구성 및 조합’에 대한 모델링 구성
- 추후 조직 최적화에 활용하기 위한 년 단위 장기 프로젝트. HR데이터 전문가와 협업진행.



## 리더십 가이드 북

- 코로나 19로 인해 대면 교육의 어려워지면서 리더십 교육 관련 내용을 가이드 북으로 출간.
- 진단 결과외에 리더십 관련 도움이 되는 칼럼을 추가로 삽입, 다양한 읽을거리 제공.
- 주요 내용으로 우리은행 핵심역량과 유형별 역량 매칭, 개인별 업무 스타일, 관계 스타일, 컨설턴트 조언
- 유형별 리더십 스타일, 리더의 유형과 직원의 유형에 따른 코칭 가이드 ( 9리더 \* 9팀원 81개) 제시
- 임직원 면담 전, 참고할 수 있는 자료로 유용하게 쓰고 있다는 피드백.

### 리더십 진단 TOOL 소개

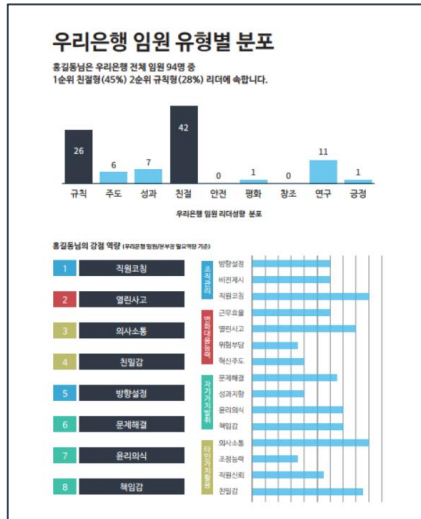
심오피스는 인간행동의 특기를 분석하여 객관적인 자기 인식을 통해 올바른 관계의 설정을 촉진합니다.

**심오피스의 9가지 캐릭터**  
성격에는 좋고 나쁨이 없습니다. 다만 우리는 서로 다를 뿐입니다. 9가지 색깔의 캐릭터들을 어떻게 하면 조화롭게 관계 맺을 수 있을까요?

**심오피스는 성격검사가 아닙니다.**  
온라인 직장인 리더십 유행검사 symoffice는 조직 내 구성원 개개인의 리더십유형을 분석하여 성과를 창출하는 데 도움을 주기 위한 시스템입니다.

**개인의 리더십유형을 9가지로 구분하여 각 유형별 핵심 역량, 유형별 업무역사, 유형별 커뮤니케이션, 유형별 업무역량, 유형별 스트레스, 유형별 성장방향을 결과로 알아볼 수 있습니다.**

**상사와 부하직원, 동료의 관계에서 같은 혹은 다른 유형이 연났을 때 벌어지는 갈등 상황과 구체적인 솔루션을 제시합니다.**



### 행동형 직원과의 관계 (규칙형, 성과형, 주도형)

친밀형 리더가 성과형 직원을 만날 때

건강한 수준의 리더라면 성공을 향해 내달리고 많은 일을 성취해 나가는 직원의 행동을 적극 지원하여 이를 잘 활용할 수 있습니다. 이들은 자신들이 추구하는 가치가 일치될 때 서로가 서로를 돕는 일을 기대하지 않습니다. 직원이 리더의 지원과 도움을 바탕으로 계획한 일을 추진하면 둘 사이는 매우 건립될 수 있습니다.

**이 리더와 함께라면 성장할 것이라고 확신할 때 이루어진다**

조직에서 인정받고 싶은 리더와 개인적 성공이 중요한 직원

조직에서 인정을 받고 싶은 리더와 개인의 성공을 추구하는 직원과의 만남입니다. 보통은 멘토의 개념이 더 잘결지만 이들의 경우는 조금 다릅니다. 더 할 수 있다고 싶어 하는 직원이 당혹하게 성과를 내거나 할 때 선배 혹은 리더를 고려하지 않는 경우가 있습니다. 성과형 직원은 성공을 추구하고 높은 자리에까지 올라가고자 하는 욕구가 매우 강하기 때문에 자신도 열심히 해서 성공자의 예의를 갖추고 싶어 합니다. 이때 건강하지 못한 리더의 행동이 행동을 무력화하고 예가 그를 놀라게 하겠다고 생각합니다.

아낌없이 주는 나무에 강동한 직원이 리더로 인해 자신이 성장하고 있다고 느끼는 순간 리더 관계 오래 머무르고자 합니다. 자신의 조직에서 할 수 있는 일이 많고 승진의 기회가 확실하게 주어 진다고 생각하면 이들은 리더를 믿고 자신의 일에 매진합니다. 서번트 리더십의 최대 강점인 인간관계의 중요성을 리더에게 배우기도 합니다. 이 직원은 업무적 성과에만 몰두해, 관계적인 부분을 종종 놓치기 때문입니다. 리더의 배려와 감성적 지원이 인간관계 뿐만 아니라 성과에도 큰 도움이 된다는 사실을 앞에서 보고 깨달을 수 있습니다.

리더십 가이드북 샘플

## 00은행 임원 100명 & 지점장 1,000명 진단 및 컨설팅

- 우리은행 임원(100명) 진단 후 분석 결과에 대한 긍정적 반응으로 전국 지점장 추가 1000명 실시 완료.
- 은행장님 포함 임원들의 만족도가 아주 높은 프로젝트로 성황리 종료.





## 조직 단위 / 팀 단위 워크숍

- 조직 단위 워크숍은 10~40명, 팀 단위 워크숍은 5~20명까지 진행
- 우리 조직 혹은 팀의 강/약점과 팀원의 성향을 공유하며 리더-팀원 팀원-팀원간 시너지를 낼 수 있는 솔루션 공유
- 나의 소통방식을 점검하고 팀원의 생각과 기대 사항을 나눌 수 있는 팀 활동 실시
- 조직활성화 및 핵심가치 내재화 등 다양한 방법으로 활용 가능.
- 일반적인 집합교육과는 차이가 있으며, 업무성향 진단 이후 워크숍을 통해 구성원들간 상호 이해도가 현저히 증가하여 업무 관계에 큰 도움이 된다는 피드백.



## 신입사원 워크숍

- ‘업무성향검사로 보는 가치와 비전 찾기’ 라는 주제로 신입사원들을 대상으로 교육 진행.
- 전문 컨설턴트가 공채 사원 9가지 유형별로 사전 분석을 하여 기업 맞춤형 교육 프로그램 설계.
- 인재개발팀에 개인 리포트 및 분석 자료를 제공. HRM영역에서도 유용하게 활용.



## 온라인 워크숍

- 코로나 시대, 대면 워크숍이 어려운 기업을 대상으로 비대면으로 진행.
- 기업에서 사용하는 다양한 온라인 Tool (zoom, webex, ms teams, google meet 등)을 활용하여 3시간동안 참여형 워크숍 기획.





### 심오피스 컨설턴트 양성과정

- 심오피스의 개인별 결과 데이터의 해석, 분석 및 이를 바탕으로 하는 워크숍 운영, 리더 컨설팅 이 가능한 전문 인력 양성
- 훈련 된 사내강사는 기업의 비전과 직원을 강점을 살린 바람직한 업무 방식을 도출하여 리더십, 조직활성화, 소통 및 다양한 교육 TOOL로 활용 가능함.
- 조직의 니즈에 따라 사내 상주 인력이 필요한 경우 진행 가능.
- 별도로 일반 강사 양성과정 및 인증을 통해 영업 인력 확보 가능.



#### 만족도 조사

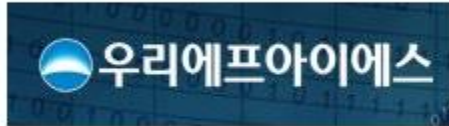
#### 본 프로그램에서 특별히 좋았던 점은 무엇입니까?

비즈니스환경에서 각유형의 특징점이 어떻게 발휘되고있는지 이해할수 있으며 개인과 조직간에 성장포인트를 인식하고 조절하며 시너지를 낼수있는 데이터베이스가 구축되어 있어 좋았습니다.

프로그램 제작동기, 제작과정 공개를 통해 프로그램에 대한 신뢰가 높아졌습니다.

미남미녀 강사님의 강의입니다. 그리고 사람의 성향을 이해할 수 있는 소통의 도구로도 활용 가능한점이 좋았습니다. 모두 고생 많으셨습니다♡

많은 고객사가 함께 해주셨습니다.



많은 고객사들이 심오피스 진단을 바탕으로 다양한 활용안을 제시해 주셨습니다.  
제안서의 내용에서 다루지 않은 또 다른 아이디어나 의견이 있으시면 언제든지 요청해주세요.  
늘 열린 마음으로 고객의 의견을 반영하는 심오피스팀이 되겠습니다.

# 감사합니다

(주)아이티앤베이직

대표이사 민경욱

010-8724-3298

[kw.min@itnbasic.com](mailto:kw.min@itnbasic.com)