



FINETEC ...for the future environment



성공적인 학습조직의 5가지 조건

2008.07.09(수) 18:00 ~ 19:00

(주)화인텍 총무인사팀

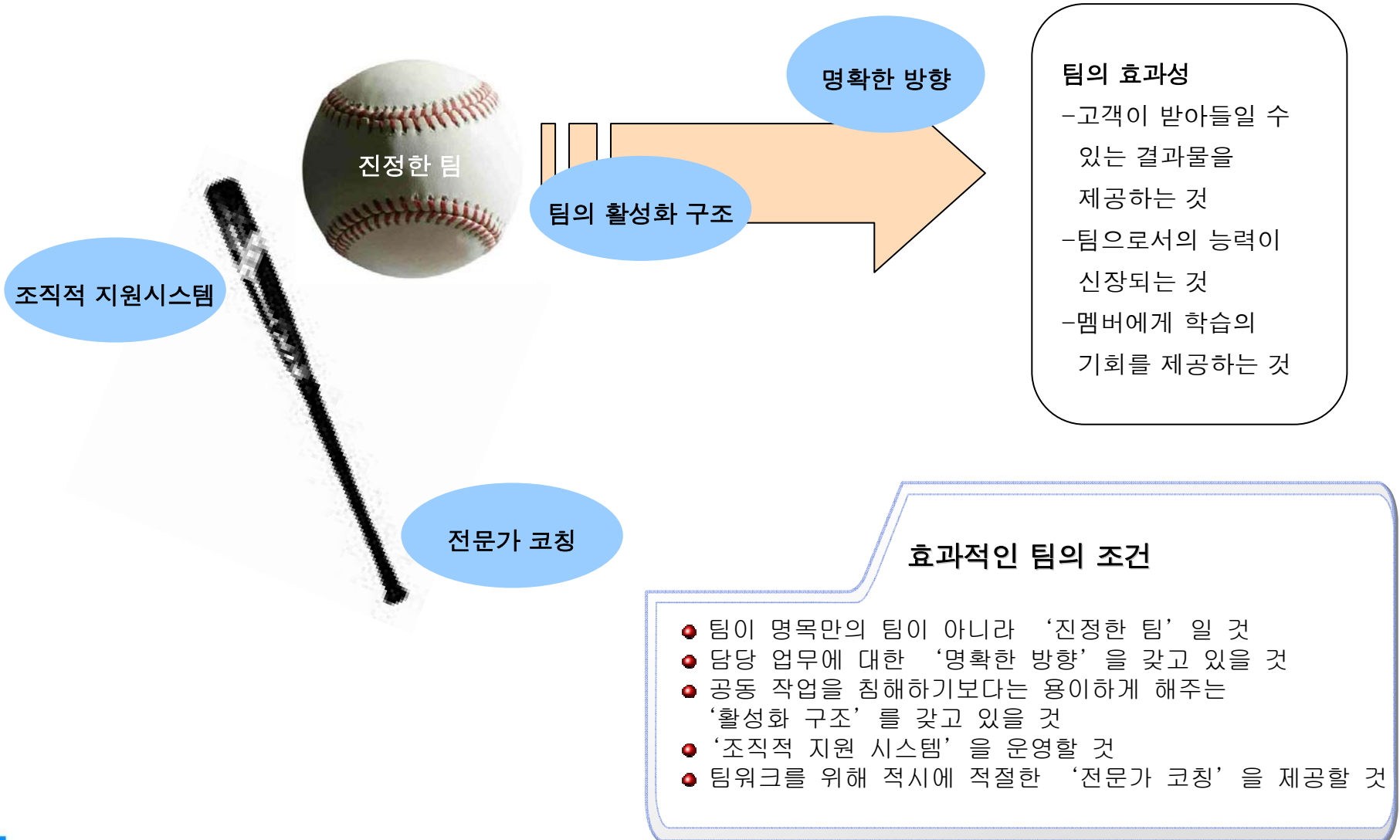
이 주 익 대리

책 소개

<p>도서명</p>	<p>성공적인 팀의 5가지 조건</p>	<p>원서명</p>	<p>LEADING TEAMS : Setting the Stage for Great Performances</p>
<p>저자명</p>	<p>Richard Hackman</p>	<p>저자 소개</p>	<p>現 하버드 대 사회 및 조직 심리학 교수 맥머레이 대학 수학 전공, 일리노이 대학 사회심리학 박사학위 취득. 예일대 교수 역임. 사회 및 조직 심리학 분야의 다양한 주제에 대한 연구 수행. 다수 전문잡지 편집위원, 다양한 조직설계, 리더십, 팀 효과성 등을 주제로 컨설팅 제공. 미국 심리학연합 및 미국 심리학회 회원. 1998년 스탠포드 대학 행동과학 선진연구센터에서 휴렛 펠로우로 선정</p>
<p>목차</p>	<p>Part 1 팀 - 리더십에 대한 새로운 도전 Part 2 효과적인 팀의 다섯 가지 기본 조건 - 진정한 팀의 조건 갖추기 - 팀에 명확한 방향성 부여하기 - 생동하는 구조 만들기 - 팀에 대한 지원시스템 만들기 - 팀 코칭의 방법과 타이밍 Part 3 기회들 - 새로운 팀 리더를 위하여 - 팀에 대한 생각을 바꿔라</p>	<p>발표범위</p>	<p>Part 2를 중심으로 사례 발표. (기존의 경험 + 앞으로 학습조직이 나아가야 할 방향에 대해서)</p>
<p>300자 도서 요약</p>	<p>고객이 받아들일 수 있는 결과물의 제공, 구성원 개개인의 학습과 성취감 부여, 팀으로서의 능력의 성장이라는 세 가지 요소가 적절하게 균형 잡힌 효과적인 팀에는 5가지 기본 조건 즉, 진정한 팀 갖추기, 명확한 방향성 부여, 생동하는 구조 만들기, 지원 시스템 만들기, 적절한 팀 코칭이 필요하다. 성공적인 팀은 5가지 조건을 모두 만족을 하여야 하며 또한 순차적으로 만족하여야 한다. 팀의 리더(그리고 구성원들)는 팀의 기본 조건을 정비하고, 팀 효과성을 증진시킬 수 있도록 상황에 맞는 적절한 리더십을 발휘하여야 한다. [295자]</p>		

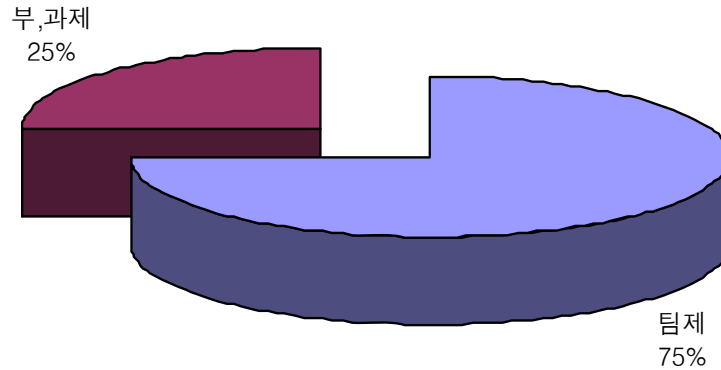
Executive Summary

효과적인 팀의 기본 조건들



팀이란?

그동안 받았던 83개의 명함 중(임원 및 사업부장 제외)



75%가 팀이라는 명칭을 사용

팀이란? (출처: 네이버 사전)

국어사전 → 같은 일에 종사하는 한동아리의 사람

영어사전 → You can refer to any group of people who work together as a team.

1. A REAL TEAM

진정한 팀의 조건 갖추기

부과되는 팀의 과제가 명확

- 공동 행동 그룹인가 팀인가?
- 팀으로서의 결과물 산출
- 개인에게 적합한 과제 / 팀에게 적합한 과제

팀 내외의 경계가 명확

- 멤버들이 누가 실제로 팀에 속해 있는지 아는 것
- Underbounded / Overbounded

일의 진행 방식을 관리하는
권한이 구체적으로 결정

- 팀의 권한 범위를 구체적으로 지정
- 권한의 매트릭스 ; 매니저주도(실행), 자기관리(확인, 관리), 자기설계(환경 설계), 자기통치(방향 결정)

적절한 멤버의 안정성

- 새로운 동료나 상황에 적응하기 위해 시간과 에너지를 낭비하기보다 함께 일하는 것에 집중하고 정착
- 교류 기억(집단적 기억) 발전. 공유, 지식으로 승화, 서로 격려

2. COMPELLING DIRECTION

팀에 명확한 방향성 부여하기

좋은 방향성의 속성	기 능	효 용
도전적인 분명한 결과에 결부된	에너지를 불러일으킨다 지향성을 갖게 한다 능력을 발휘하게 만든다	참여동기를 고양시킨다 목적에 맞게 전략을 세운다 지식과 기술을 충분히 활용한다

2008.06.19 학습조직 Kick-off

2007.06.08 HRD School Kick-off

hrd school 비전

hrd school의 비전은 'hrd 리더로 성장하기 위한 학습의 기반을 성장하는 것'임



글로벌 리더로 성장하는 화인텍인

지식의 공유 및 재생산



지식과 자신과의 대화를 촉진하고
사회와 조직, 그리고 자신에게 생산적인 유의미한 활동을 한다

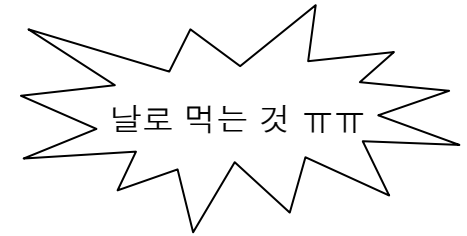
2008년 [HRD SCHOOL]의 목적

3. ENABLING STRUCTURE

생동하는 구조 만들기

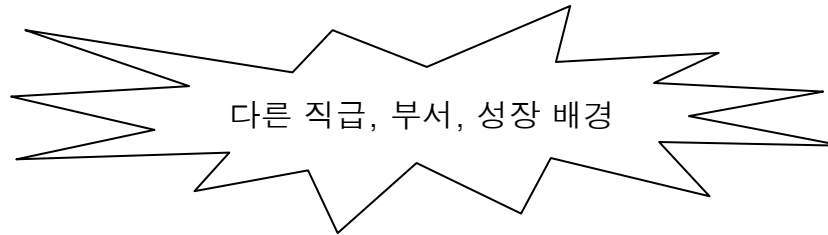
팀을 위한 직무 설계

- 내적 동기부여 ; 유의미, 책임감, 결과에 대한 신뢰할만한 지식
- 도전적이고 완전하며 중요한 일(70%의 성공가능성)



핵심적인 행동 규범

- 능동적인 자세
- 반드시 해야 하는 것 / 절대로 해서는 안 되는 것
- 핵심규범은 분명히, 부차 규범은 스스로 확립하도록



팀의 구성

- 적절한 팀원의 수 (多多益善 vs 少數精銳)
- 다양성 vs 동질성, 창조적 마찰
- 대인관계 기술, 부정적 마찰을 방지



4. SUPPORTIVE CONTEXT

팀에 대한 지원 시스템 만들기

보상 시스템

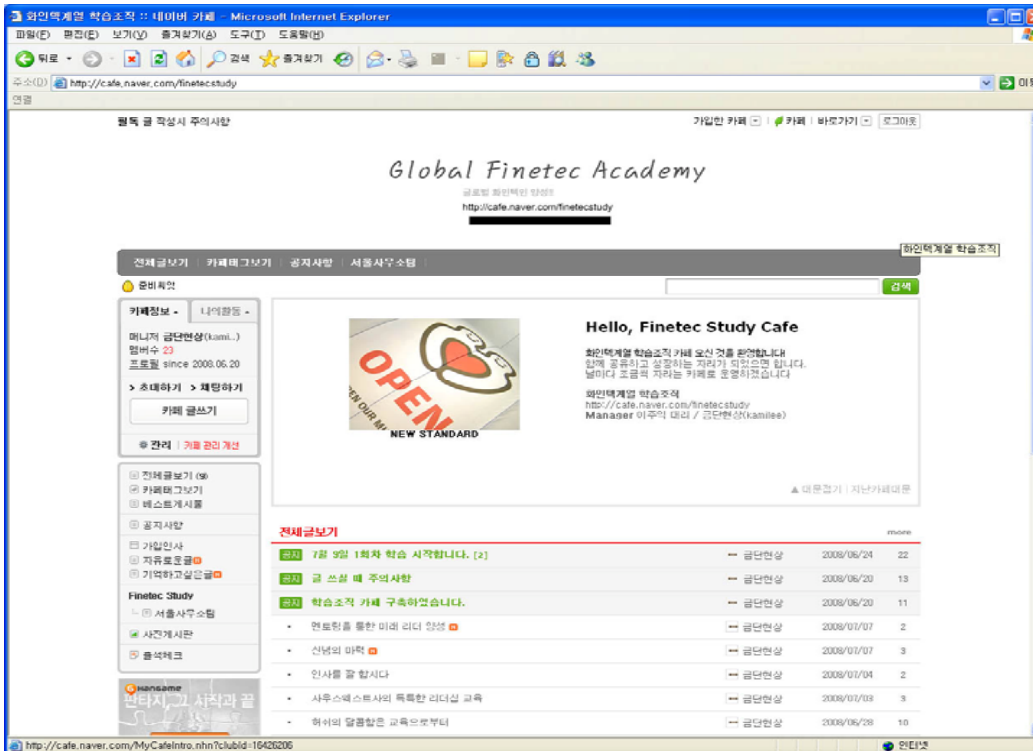
- 적절한 분배
- 잘못하면 독이 될 수 있다.
- 칭찬은 고래도 춤추게 한다.
- 화인텍 학습조직 발표대회

정보시스템

- 카페도 하나의 커다란 정보시스템
- 지식 경영 시스템

교육시스템

- 부족한 부분을 보완하는 지원을 제공하는 것
- 팀의 한계를 넘어서는 것을 가능하게 함
- 역량에 따른 교육 제공



명사초청특강

5. EXPERT COACHING

팀 코칭의 방법과 타이밍

멤버들이 일을 완수하기 위해 집단적 자원을 잘 활용하도록 돕는 것.
노력, 업무수행 전략, 지식과 기술 등 세가지 업무 프로세스에서 발생하는 프로세스 로스를 최소화하거나 프로세스 계인을 증진시키기 위해서 개입하는 행동

