



ICT 산업 중간관리자를 위한 조직문화 관리방법

상사를 보좌하고, 후배를 코칭하는 Linker가 되기



01

교육 개요 및 배경

목표 및 특징

프로그램 개발 배경

목표 및 특징

상사를 지원하고 후배를 코칭하는 Linker가 되기 위한 중간관리자의 핵심 기술을 학습합니다.

교육 대상

- 한국디지털기업협회 협약기업 중간관리자

교육 인원 및 시간

- 20명 내외 (5명 1팀 구성) / 8시간(1일)

목표

- 중간관리자로서의 역할정립 및 자신의 강, 약점 파악
- 우호적 관계관리를 위한 자기실천 계획 수립
- 후배의 성과 촉진을 위한 구체적 지원요령 습득
- Best Practice 공유 및 학습
- 학습자 중심의 실습
- 전략적 의사결정 능력을 갖춘 Leader육성
- 전략적 사고의 실무 적용 방법 습득

특징

- 이론적 배경을 바탕으로 학습자 주도의 Role정립 → 높은 현업 적용도
- 다양한 Case Study를 통한 실무적 교감
- 객관적이고 다양한 진단 툴 활용 → 학습자 수용력 증대
- 실제 생활과 조직 사례를 사용한 Case 중심 학습
- 다양한 교수기법을 적용한 흥미로운 교육
- 전략적 의사결정 기준 이해 및 최적의 대안을 선택 예측

프로그램 개발 배경

중간관리자의 역할을 재정립하고 3가지 관점의 리더십 역량 함양 및 전략적 의사결정 능력을 배양합니다.

“본 프로그램은 중간관리자의 Role Shift를 위해
자기 변화 관리, 우호적 상사관계, 후배 성과 촉진이라는 3가지 관점으로 접근되며,
중간관리자에게 요구되는 구체적이고 실질적인 역할을 재정립 합니다.

Voice of Field

“관리자로 진급해도 달라진 게 없어!”

“팀 내 중간관리자가 이 모양이니 팀이 제대로
돌아가겠어?”

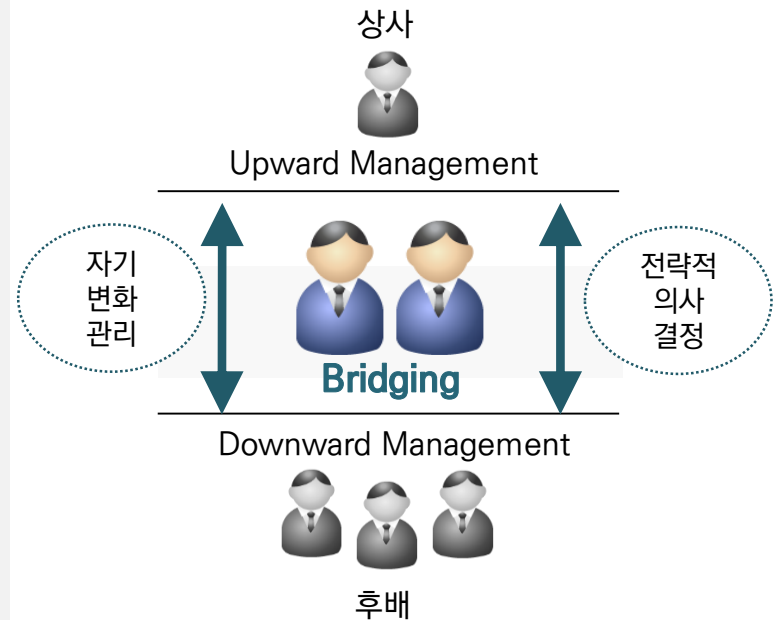
“관리자들이 자기 일만 하면 그만이야?”

“당신은 사원이 아니냐! 관리자야! 정신차려~”

“팀장이 없어도 중간관리자들이 알아서 챙겨야지
말이야!”

“팀장인 내가 말단 사원까지 하나하나 챙겨야 해?!”

After Learning



02

교육 내용

모듈 구성 및 구조

프로그램 시간표

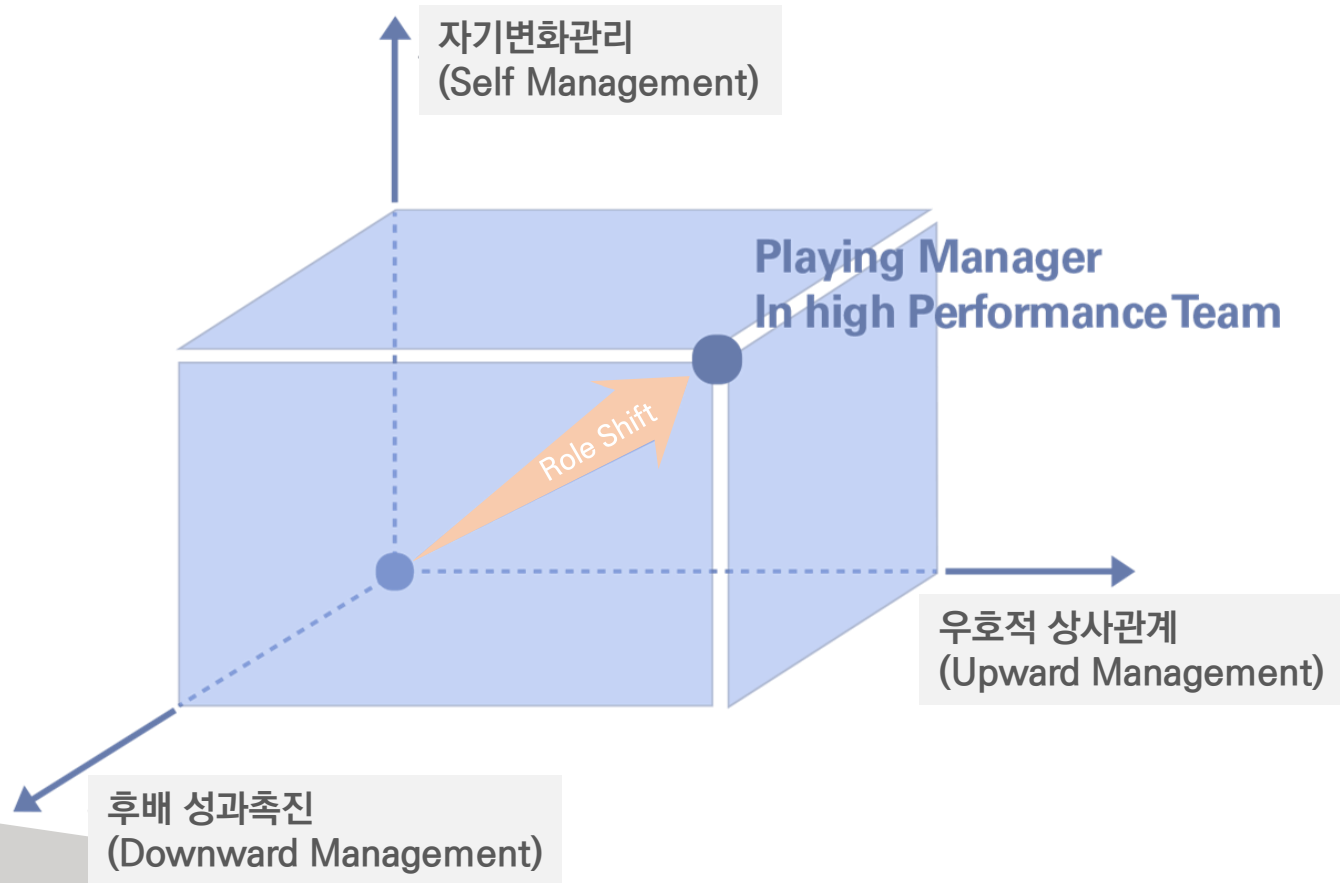
모듈별 세부 내용 및 산출물

사전-사후 과제 및 산출물

모듈 구성 및 구조

중간관리자로서의 역할을 정립합니다.

3개 모듈의 구조화된 모델



프로그램 시간표

현업 사례를 반영하여 이틀간 16시간 교육으로 진행됩니다.

모 들		학 습 내 용		방 법	시간
DAY 1 중간관리자로서 성과창출을 위한 역할 인식과 상사와의 진정한 파트너십을 가지고 있는가?	M1. 자기 변화관리 (Self Management)	- 중간관리자의 Management Skill 3가지 영역 - Key 1: 중간관리자로서 강·약점을 인지하라(자기진단) - Key 2: 고성과 창출 집단의 주인공이 돼라 -고성과 창출의 특징, 기여할 부분 - Key 3: 중간관리자로서의 역할을 인식하라 -Role Shift, Role Define - For Better Middle Manager		강의 진단 동영상 팀 활동 토론	8h
	M2. 우호적 상사관계 (Upward Management)	- 상사 이럴 때 이해 안 된다 - Key 1. 당신의 상사를 이해하라 -조직관리 측면, 업무스타일 측면 - Key 2. 훌륭한 상사에겐 유능한 팔로워가 있다 -유능한 팔로워의 특징 - Key 3. 진정한 파트너가 되어라 -파트너십 자기유형(진단)		강의 진단 동영상 팀 활동 토론	
DAY 2 후배에게 존경 받을 만한 리더십과 의사결정 능력을 가지고 있는가?	M3. 후배의 성과촉진 (Downward Management)	[People Management] - Key 1: 의욕을 유발하되 기를 꺾지 마라 -후배의 동기유발 요인 - Key 2: 존경 받는 선배가 되라 -후배들이 나를 따르는 이유	[Task Management] - Key 3: 일을 맡기되 맥을 짚게 하라 -다양한 후배 다양한 접근 -일의 A to Z -성과보고의 ABC	강의 진단 동영상 팀 활동 토론	8h

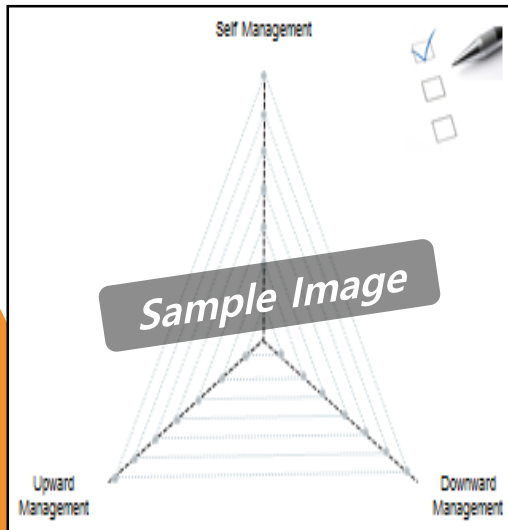
모듈별 세부 내용 및 산출물

성공적인 자기관리를 통해 Star Performer로 도약합니다.

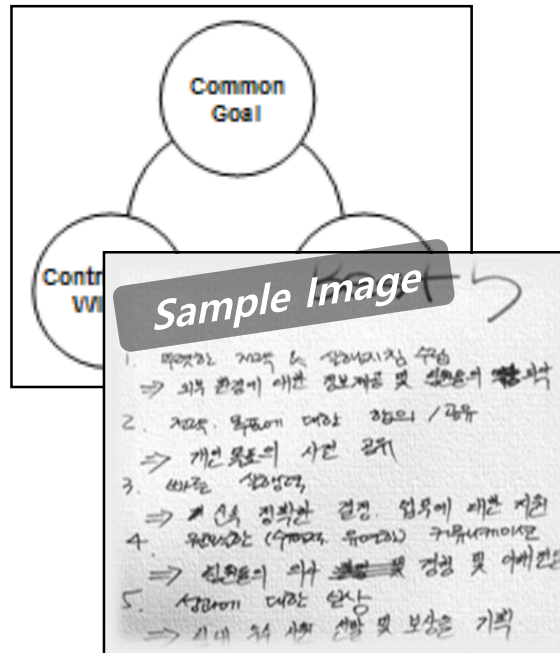
M1. 자기 변화 관리 (Self Management)

Star Performer가 되기 위한 명확한 역할 정립

나의 강점/약점 파악



고성과 창출 집단의 주인공 되기



우리가 기여해야 하는 활동과 역할 정의



※회사별로 Role은 다르게 정립됨

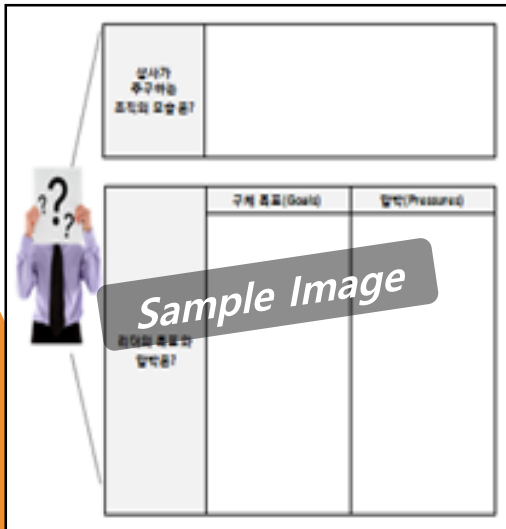
모듈별 세부 내용 및 산출물

내가 경험했던 Best와 상사와 Worst상사의 행동을 반추하며 상사를 이해하고 진정한 파트너로 거듭납니다.

M2. 우호적 상사관계 (Upward Management)

자기 진단과 역지사지를 통한 유능한 파트너 되기

상사 이해하기

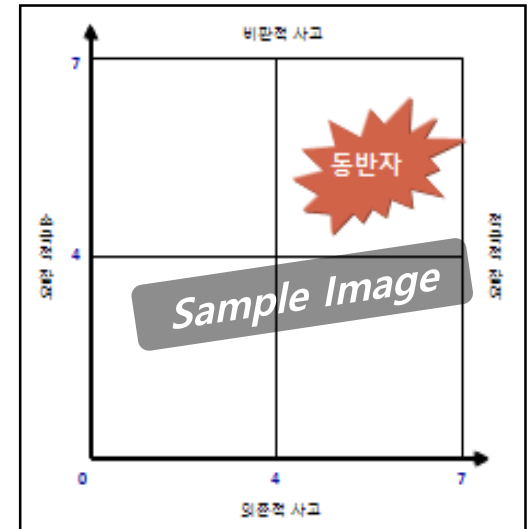


유능한 팔로워 되기

Great Organization

- 위대한 조직은 dynamic leader 뿐만 아니라 역동적인 팔로워(dynamic follower)가 있다.
- 최적의 상사관리란 즉흥적이지 않고 미래 지향적인 것이며, 상사에게 아첨하는 것이 아니라 지원하는 것이다.
- 조직이 추구하는 방향 인지
- 상사의 관심과 고충 파악
- 상사의 운영방침을 숙선수범하고 후배들에게 전파

진정한 파트너로 거듭나기



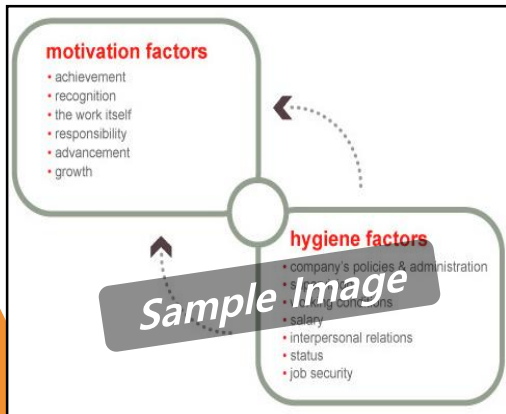
모듈별 세부 내용 및 산출물

후배에게 발휘하고 있는 나의 영향력을 확인하고 후배를 촉진시키는 리더로 거듭나는 노하우를 학습합니다.

M3. 후배의 성과촉진 (Downward Management)

후배의 성장을 돕는 능력 있는 조력자

후배들의 동기 유발

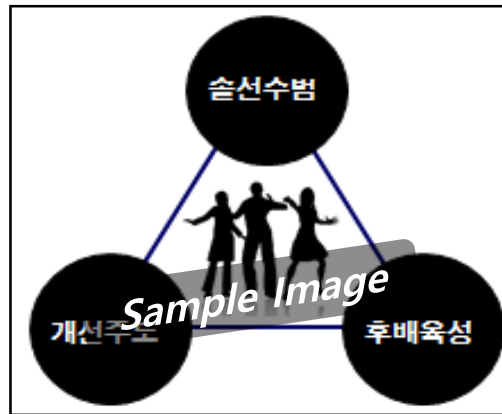


$$\text{Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

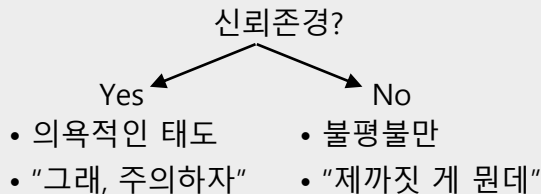
허즈버그의 동기이론
(Herzberg's motivation-hygiene theory)

의욕 유발 요소 vs. 기를 꺾는 요소

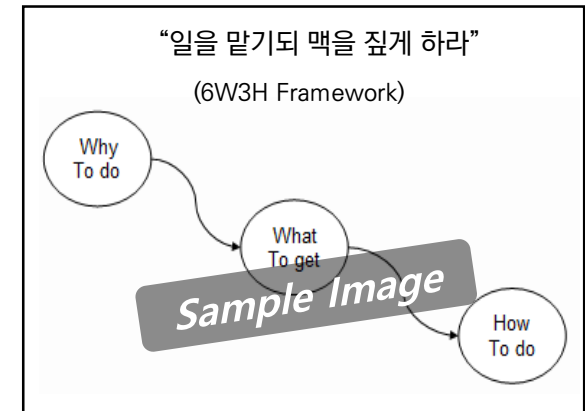
효과적인 영향력 발휘로 신뢰 구축



Position Power → Personal Power



업무성과를 촉진시키는 코칭



“일을 맡기되 맥을 짚게 하라”
(6W3H Framework)

- 후배수준에 따라 코칭수준을 정하라
- 일을 위한 일이 아니라 성과를 위한 일을 하게 하라
- “Output이 뭐야? 기한은”
- “선배님 무엇부터 해야 할지 모르겠어요!”
WBS로 지도하라

The background features a dark gray rectangular area in the center, flanked by light orange and light gray geometric shapes. At the bottom, a city skyline is visible through a triangular cutout.

End of Document