

+ 생각지기 ×



기업교육 # 특강 # 자문위원 # 트렌드 # 지식 #지혜 # 소식지



“생각지기”란

각 분야별 자문위원과 함께 사람과 트렌드에 대한 다양한 지식과 지혜를 전달하는 혜움컨설팅의 소식지입니다.

Table of Contents

▶ Leadership

김진혁 교수의 '알쏭달쏭 리더십 이야기'

(주제) 리더와 관리자는 무엇이 같고 무엇이 다른가? II

▶ History

강관수 소장의 '역사에서 배우는 지혜'

(주제) 자기관리 리더십 -매미와 익선관

▶ Healing

마음을 치유하는 '컬러테라피'

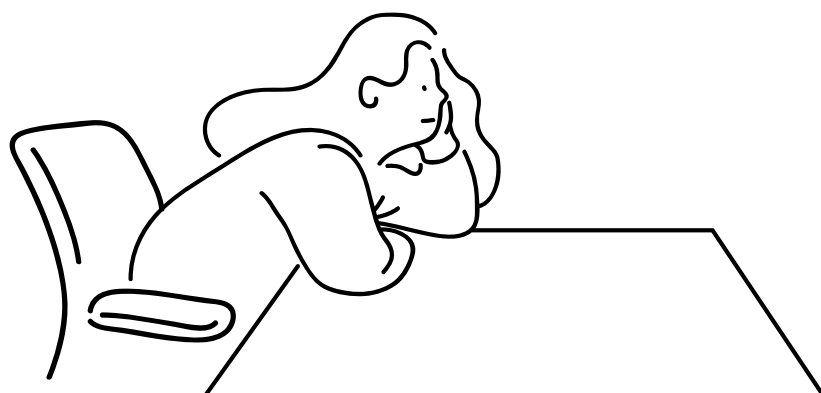
(주제) 컬러테라피

▶ Special Lecture

더 배움(the Baeum) 3월 주제 및 강사

▶ HYEUM

혜움컨설팅의 '이모저모'



리더와 관리자의 차이

- 2월호 내용과 이어집니다 -

⑦ 관리자는 '언제', '어떻게'를 묻지만, 리더는 '무엇', '왜'를 묻는다.

리더가 왜라는 말을 묻는다는 것은 단순히 열심히 하는 것보다 그 이유와 명분 그리고 필요성에 의해서 움직여야 함을 말한다. 하지만 조직은 '어떻게'와 '언제'를 무시할 만큼 단순한 조직이 아니다. 조직 내부적인 일처리는 물론 외부와의 거래며 마감을 지키는 것도 매우 중요하다.

⑧ 관리자는 수직적이지만, 리더는 수평적이다.

최근 팀제를 채택하는 조직이 대다수를 차지한다. 팀제는 고학력 조직 구성원과 그들이 가진 창의성 및 다양성을 수용하는 것이 효과면에서 유효하다는 연구결과를 채택한 결과다.

최근 전체적인 리더십 (Collective leadership) 이나 분산 리더십 (Distributed leadership)은 물론, 공유 리더십 (Shared leadership) 에서도 그 필요성은 강조되고 있다. 그럼에도 불구하고 100 % 수평적인 조직으로 갈 수 없는 이유는 조직의 특성 때문이다. 전형적인 관료조직이나, 군대 그리고 개인의 전문성이 강조되는 업종이나 조직에서는 수직적인 구조를 채택하는 것이 더욱 유용하다. 서로 존중하면서 업무를 처리함에는 수직적인 조직의 특성을 따르는 것이 나쁜 것만은 아니다.



⑨ 관리자는 현상을 유지하려 하지만, 리더는 그것에 도전한다.

조직의 핵심가치 중에 도전, 창의, 변화는 많은 기업들이 내걸고 있는 말이다. 많은 지도자들이 도전을 하지 않는 이유는 도전으로 얻게 되는 희망보다는 도전으로 인해 겪게 될 불안한 미래 때문이다. 더 많은 이익을 창출하는 긍정적 변화를 싫어하는 사람은 없다. 다만 명확한 확인절차도 없이 불확실한 미래에 막대한 자원을 투자 하는 것이 두렵기 때문에 주저하는 것이다. 관리자와 리더가 새로운 일이나 사업에 도전하기를 원한다면, 사전에 안전장치를 둘 수 있는 환경을 만드는 것이 우선이다.

⑩ 관리자는 전형적인 병사지만, 리더는 몸소 일하는 사람이다.

관리자는 자신의 업무를 인정받고 그 자리까지 올라온 사람이다. 그를 무시할 수 있는 근거는 없다. 단순한 병사를 관리자로 임명했다면, 그것 또한 상위관리자의 문제다. 스스로 일하는 사람인가 아닌가는 개인의 자율성의 문제이지 관리자와 리더를 구분하는 방법으로는 무리한 면이 있다.

⑪ 관리자는 과업을 적절하게 처리하지만, 리더는 적절한 과업을 한다.

관리자가 과업을 적절하게 처리한다는 말은 효율성에 관한 문제다. 리더가 올바른 일을 한다는 것은 효과성을 말한다. 두 개의 잣대를 놓고 어느 것이 우선인지 고려해 보면 당연히 효과성이다. 단순히 업무성과를 달성하는데 급급한 리더들에게 일침을 가하는 내용이다.

조직이 크거나 범사회적인 문제일수록 이해당사자는 많아진다. 그 일에 관여하는 사람도 많고 지켜보는 사람도 많다. 반대하는 사람들의 반대 이유를 들어보면 나름대로 타당하기도 하다. 즉 다양한 가치를 수용하는 것이 중요한데, 그 다양한 가치들 중에서 어떤 것이 옳은 일이고 어떤 것이 그렇지 않은지를 파악하기

김진혁 교수의 “**알쏭달쏭 리더십 이야기**”

는 쉽지 않다. 다만 올바르게 못한 일을 하면서, 그 일이 적절했다고 말하는 부도덕한 사람은 곤란하다는 점을 알아야 한다. 그리고 조직을 경영하다 보면 개인적인 가치로는 허락하지 못하는 일을 조직의 이익과 위험 회피를 위해 어쩔 수 없이 해야 하는 일도 있기 마련이다. 그런 경우 개인의 입장과 조직의 입장에서 상황을 조망하는 사람이 존경받을 만한 리더이다.

리더는 방향을 설정하는 일을 하는 사람이라고 워런 베니스는 강조한다. 하지만 그가 제사한 관리자의 업무도 무척 중요한 일임을 강조하고 싶다. 왜냐하면 현실적으로 리더는 리더의 업무와 관리자의 업무를 모두 하는 사람이다. 리더의 업무만 하거나 관리자의 업무만 하는 리더가 있다고 하면, 그는 이미 리더가 아니다.

리더는 방향 설정자이다.

리더의 가장 중요한 업무 중 하나가 조직의 방향을 잡는 일이다. 방향을 잡는 일이란 조직이 가야 하는 궁극적인 목적지를 정하고 알리는 것이다. 목적지를 정한다는 것은 조직의 미션을 명확히 한 뒤, 미션에 따른 조직의 가치를 나열하고, 그중에 핵심적인 부분을 추출해 행동 방향을 설정하는 일이다.

조직의 행동방향이 설정되고 나면 장기적인 비전을 설정해야 한다. 장기적 비전이란 조직이 궁극적으로 되고자 하는 모습이다. 그 모습은 아주 먼 훗날이라기보다는 적어도 20년이나 10년 정도의 모습을 말한다. 장기적인 목적지라고 너무 멀리 놓으면 그것은 뜬 구름 잡기가 되기 십상이다. 그리고 그를 토대로 3~5년 정도의 단기적인 목표를 세우는 것도 중요하다. 단기적인 목표는 장기적인 목표에 비해 더 구체적이고 명확한 모습이 그려져야 한다. 조직개편은 장·단기적인 목표를 아울러 이루어지는 것이 바람직하다. 비전이 어떤 모습인가에 따라 조직을 구축하는 프로세스나 포인 트도 달라진다. 조직을 올바르게 구축한다는 것은 조직이 만든 미래 상을 달성하기 위한 조직도를 완성하는 일을 말한다. 조직도를 그릴 때는 제시된 프로세스대로 움직이고 행하면, 비전을 달성할 수 있다는 확신을 가지고 조직도를 그려야 한다. 이때 움직이고 행하는 방식이 전략이며 시스템이다.

전략과 시스템이 잘못되었다는 것은 장기적인 안목을 가지고 디자인한 비전이 한 방향으로 정렬되지 않았다는 것을 뜻한다.

리더는 바로 이런 그림을 그리고 행동하도록 유도하는 사람이다. 그런 면에서 리더는 방향 설정자다. 방향 설정자는 조직의 미션이 무엇인지 규명하고 그 미션을 이끄는 가이드라인을 제공해야 하며, 조직이 가야 하는 장기적, 단기적 비전과 목표를 설정하고, 그 목표달 성을 위해 시스템을 구축하고 조직 구성원의 행동을 이끌어내는 사람이다. 따라서 리더의 첫 번째 임무는 방향을 설정하는 일이다.

관리업무도 리더의 일이다.

조직의 시스템을 구축하고 나면 그 시스템이 효과적으로 되었는지 살펴볼 필요가 있다. 왜냐하면 조직을 설계할 당시와 다르게 시스템이 구축되는 경우도 있고, 현실과 이상적인 모습에서 차이가 발생하는 경우도 있기 때문이다. 이러한 업무를 추진하고 관리해야 하는 것이 리더의 일이다.

조직 관리는 사람의 관리이기도 하다. 조직 구성원들은 각각의 다양성을 갖추고 있으며 각기 다른 전문성을 가진 사람들이다. 개인의 지식이 다르고 경험도 다르다. 그런 사람들과 업무를 처리하다 보면 당연히 처리 방식에 선호도의 차이가 발생한다. 우리는 이것을 '갈등' 이라고 한다. 갈등관리의 가장 좋은 방법은 그 갈등이 생기지 않도록 하는 것이다. 하지만 갈등은 이미 현실로 나타난 것이며 그 갈등을 어떻게 처리하는가에 따라 신뢰를 얻을 수도 있지만, 그렇지 못 할 수도 있다. 이처럼 이미 발생이 된 문제를 처리하는 것도 리더의 일이다. 발생한 문제의 원인이 무엇인지 먼저 규명을 하고 다음 부터는 이런 문제가 발생되지 않도록 노력하는 것이다. 따라서 리더는 조직의 효과성 향상을 위해 조직의 시스템을 새롭게 바꾸는 것도 필요하고, 이미 구축된 시스템의 효율성을 위해 국지적으로 조정하는 일도 필요한 업무다. 이를 조직관리라고 하며, 조직관리를 위해 리더는 항상 효과성과 효율성을 염두에 두고 일을 해야 한다.

김진혁 교수의 “알쏭달쏭 리더십 이야기”

MECE적 사고와 조직관리

조직의 효과성과 효율성을 얻기 위해서 생각해야 하는 방법의 하나로 'MECE적 사고'를 들 수 있다.

[정의]

상호 중복이 없고 전체적으로 누락이 없는
(Mutually Exclusive, Collectively Exhaustive)

[대표적인 MECE 예시]

'가위-바위-보' 게임



MECE적 사고란 상호배타적이면서 전체적으로 모든 것을 생각하는 사고를 말한다. 우리의 조직 구조가 방향을 설정한 목적과 목표를 달성하기 위한 전략으로 빠드린 것을 찾아 채우고, 부서들 간에 겹치는 업무가 없는지를 관찰하는 사고를 말한다.

경영혁신은 MECE적 사고를 기초로 이루어진다. 업무의 혁신이나 조직구조의 혁신은 MECE적 사고를 함으로써, 부서 간의 업무를 통합한다거나 어느 부서를 없애고 그 업무를 다른 부서에 이관해 효율성을 추구하는 일이다. 이는 업무를 단순화하기도 하고 고정비를 줄여 원가를 절감해주기 때문에 경영혁신이라고 한다. 경영혁신은 조직을 관리하는 사람의 몫이며 그가 관찰한 업무를 MECE적 사고에서 비롯된 것임을 감지할 필요가 있다. 사실 MECE적인 사고방식은 문제를 해결하는 방식의 바이블이다.

Tip

MECE 사고를 위해서는 더하기 사고법이 아닌 곱하기 사고법으로 전환이 필요합니다.

남자와 여자로 이루어져 있다고 생각하는 것이 '더하기 사고법'이며, 인구수와 성비를 구분하여 생각하는 방법과 같은 형태로 독립적인 것을 세분화하여 사고하는 것이 '곱하기 사고법'입니다.



김진혁 박사
헤움컨설팅 자문위원
(부문 : 리더십, 협상)

한양대 교육대학원 교육학 석사 (인재개발교육 전공)
숭실대 대학원 평생교육학과 박사 (평생교육학 전공)
저서 및 논문 :

- 변화를 주도하는 리더, 변화에 휩쓸리는 리더
- 팀 활성화 전략과 팀장 리더십
- 뉴 리더십 와이드
- 논문 : 서번트리더십, 학습조직수준, 조직시민행동, 조직유효성 간의 구조적 관계분석

매미와 익선관

익선관은 임금의 평상시 시무복으로 입는 곤룡포와 함께 쓰는 관으로, 뒤쪽에 매미 날개를 닮은 모양의 얇은 검정색 망사 두개가 붙어 있다. 이것은 평생 임금이 매미에게 배우는 다섯 가지의 자세와 마음가짐을 표현한 것이다.



고종 익선관
<출처 : 한국민족문화대백과>

1. 스스로 떠날 때를 알고 실천하라

스스로 산을 내려가면 하산이고 강제를 끌려 내려가면 추락이다. 권력자가 스스로 하산하면 역사에 아름답게 남게 되지만 타의에 의해 추락하면 영원히 오명만 남게 된다. 매미는 무더위가 끝나고 찬 바람이 불기 시작하면 스스로 사라진다. 임금은 임기직이 아니고 평생직이기 때문에 퇴직이라는 개념이 없고, 말 그대로 죽어야 임기가 끝나는 것이다. 그래서 왕이 승하하면 그 다음 왕인 아들은 국상 중에 울면서 보위에 오른다. 국상이 나면 다음 왕을 호칭할 때 왕이나 임금이라 부르지 않고 상주라 한다. 따라서 즉위식과 관련한 거창한 행사나 연회를 열지 못하고 국상을 치르는 것에 여념이 없게 된다. 그래서 왕의 장례식에 관한 자료는 많이 남아 있어도 즉위식에 관한 자료는 그다지 많지 않은 편이다.

왕이 노쇠하여 판단력이 흐려지면 국정 운영 능력이 떨어지고 동시에 객관적인 동찰을 기대하기 어렵다. 따라서 임금은 미리 자신의 뒤를 이을 후계자인 세자를 정하고 학문 정진과 심신 수양에 매진할 수 있도록 해야 한다. 그렇게 하면 준비된 임금을 만들 수 있을 뿐만 아니라 형제 간의 분쟁과 갈등도 사전에 막을 수 있다.

무엇보다도 세자 책봉과 관련해서 신하들의 이른바 '줄서기'를 방지할 수 있으니 위정자의 입장에서는 세자 책봉을 서둘러서 진행해야 한다.

2. 염치를 알고 군자의 도를 실천하라

매미는 자기가 노력하지 않은 결과물에 욕심을 내지 않는다. 농부가 힘 들여 가꾼 곡식을 참새처럼 염치 없이 훔쳐먹지 않는다는 것이다. 남의 것을 탐내지 않고 이슬과 수액만 먹으면서 본분과 분수를 지키며 살아간다. 이것이 진정한 선비가 배워야 할 정신이며 군자가 가야 할 길이라고 생각했다.

3. 무소유 정신으로 자기를 절제하라

매미는 집이 없는 곤충이다. 집이 없는 매미처럼 왕은 청빈 캐릭한 생각을 가져야 하며 백성이 가진 것에 욕심을 내서는 안된다. 옛말에 '하늘 아래 사람 중에 임금의 신하가 아닌 사람이 없고, 하늘 아래 땅 중에 임금의 땅이 아닌 땅이 없다'는 말이 있다. 말 그대로 임금은 하늘과 땅 사이에 존재하는 모든 것의 주인이라는 뜻이다. 그래서 부귀영화는 아무나 누리는 것이 아니라 하늘 아래 단 한 명, 임금만이 가질 수 있는 특권이다. 드물게 부가 있는 사람이라 하더라도 귀한 사람은 아니고, 반대로 귀한 사람이라 하더라도 부가 없는 경우가 대부분이기 때문이다. 부가 있어도 귀하지 않은 사람이 상인이나 내시들이라면 귀하더라도 부가 없는 사람이 선비와 벼슬아치였다. 선비와 벼슬아치가 재산이 많다 함은 곧 청백리와 거리가 멀다는 것을 의미한다.

따라서 이 모든 것을 가진 왕은 백성이 소유한 것에 욕심을 두지 않고 스스로 삼가는 마음을 길러야 하는데 이것을 매미로부터 배웠던 것이다.

4. 공부하는 선비의 자세를 닦아라

매미 얼굴은 정면에서 보면 역삼각형인데, 여기에 갓을 씌우면 글월 문 효자가 된다. 이것은 영락없이 갓을 쓴 선비의 모습이다. 매미가 다른 곤충들과 달리 대우를 받았던 가장 큰 이유가 바로 이것 때문이었다.

강관수 소장의 “역사에서 배우는 지혜”

얼굴 모양 자체가 글공부를 상징하는 매미를 통해서 임금도 끊임없이 공부해야 하는 존재임을 잊지 않도록 스스로 독려한 것이다.

5. 인내와 수양을 배워라

매미는 지상에서 단 7일을 울다가 사라지기 위해 7년을 땅 속에서 애벌레로 지낸다. 길고 긴 인내와 시련이 강인한 매미를 만드는 것이다. 사람도 마찬가지로 훌륭한 사람이 되기 위해서는 인내와 수련이 필요하고 만인의 지존인 왕이라고 해도 여기서 예외일 수는 없다.

성군이 되기 위해서는 왕자 시절부터 끊임없이 학업에 정진하고 심신을 수양해야 한다. 그래야만 훗날 왕이 되었을 때 이 날의 힘들었던 수양이 바탕이 되어 나라를 이끌어 갈 수 있는 동력이 생성되는 것이다. 그런데 마치 애벌레 기간이 없는 매미가 나오듯이 간혹 왕자 시절 인고의 시간을 보내지 않은 왕이 보위를 있는 경우가 있었다. 서자 왕자 흥구조가 바로 그런 경우이다.

후궁이나 무수리의 몸에서 태어난 서자 왕자들이 출중하다는 소문이 퍼지면 가장 경계하고 의심하는 사람은 적자의 생모인 중전이다. 중전은 자신의 아들인 적자가 왕위를 이어가길 원하는데 인격이나 역량 면에서 서자 왕자에게 밀리게 되면 가만히 두 손 놓고 방관할 수만은 없게 된다. 그렇게 되면 서자 왕자는 물론 그의 일가까지 화를 입을 수도 있다. 그래서 보위에 오를 가망이 없는 서자 왕자는 애당초 발톱을 드러내서는 안 되는 것이다. 따라서 자의반 타의반 인격 수양 및 학문 정진과는 동떨어진 삶을 살 수밖에 없는 것이 그들의 운명이었다. 그렇게 십수 년을 살아왔는데 어느 날 갑자기 보위를 이을 세자가 이름 모를 병으로 죽게 되고, 대책 없는 상황에서 아무런 준비 없는 서자 왕자가 부득이 그 자리를 있게 되면 나라는 정상적인 운영이 힘들어진다. 학문이 얕으니 신료들과의 대화에 깊이가 없어짐은 물론, 고전과 경전을 모르니 옛 성현들의 뜻을 살필 수가 없게 된다. 또한 임금의 정신 세계가 넓고 깊지 못하니 신하들의 상소와 간언의 수준도 자연히 천박해지게 된다. 결국 왕의 주변에는 천하고 얕은 자들만 남게 되고 나아가 왕의 안색을 살펴 비위를 맞추려는 간신배들만 득실거리게 된다. 따라서 준비되지 않은 왕은 막중한 책임을 감당할 수 없으며, 그로 인한 고통은 고스란히 백성들의 몫으로 돌아오게 되는 것이다.

이러한 불상사를 방지하기 위해 임금은 어려서부터 긴 인고의 시간을 견디며 심신을 닦는 지혜를 매미로부터 배웠던 것이다.



익선관을 쓴 영조의 어진
<출처 :국립고궁박물관 소장 문화재청 이미지 제공>



강관수 소장
헤움컨설팅 자문위원
(부문 :역사, 조직관리)

휴먼앤리더 대표

前) 한국조직관리연구소 소장

前) 한국능률협회 교육개발팀 핵심역량팀장, 상임교수

前) 롯데상사, 롯데백화점 기획조정실

저서 및 논문 :

- 인생리더 (한국표준협회미디어 / 2019)

Youtube : [역시역사](#)

마음을 치유하는 “컬러테라피”

컬러테라피

요즘은 다양한 테라피 도구들이 많이 소개되고 있습니다. 사람마다 취향이 다 다르듯이 나를 치유하는 방법도 본인에게 더 잘 어울리는 방법이 있을 것입니다. 누군가는 스트레스를 받으면 몸을 격렬하게 움직이며 해소하는 사람이 있고, 또 누군가는 조용히 혼자만의 시간을 통해 해소하는 사람이 있는 것처럼 말이죠, 다양한 도구들을 접해보고 그 방법이 본인에게 잘 전달되는 것, 그 해답을 찾아가는 과정이 자신에게 부담스럽지 않고 편안하게 다가오는 도구를 선택하는 것이 중요합니다.

컬러테라피는 색채 심리학에 기반을 둔 '컬러 미러(Colour Mirrors)' 라는 이름의 프로그램이며, 2001년 남아프리카에서 멜리시 졸리(Melissi Joily)에 의해 정립된 프로그램입니다. 치유하는 컬러테라피 컬러 바틀은 식물에서 추출한 천연 에센셜 아로마이며, 컬러테라피 시스템은 내담자가 선택한 컬러에 담긴 메시지를 읽고 내담자가 그 안에서 기억나고 느껴지는 자신의 이야기를 풀어냄으로써 내 안에 나를 힘들게 하던 모습과 원인들을 통찰해 나가는 프로그램입니다.



컬러 바틀
<출처 :김영정소장 제공>

즉시 깨달지는 못하더라도 컬러 오일 바틀을 직접 몸에 바르며 그 컬러 속에 들어 있는 메시지들을 곱씹고 자신과의 대화를 하다 보면 어느 순간 통찰을 하게 되는 순간이 있습니다. 그러면서 하나의 숙제를 해나가는 과정이라 생각하시면 됩니다.

날카로운 칼이 아닌 부드러운 방법으로 이야기하는 컬러

컬러는 내가 뽑는 순간 인정하고 싶지 않았던 또는 마음에서는 알지만 머리에서는 알지 못했던 나의 이야기를 대변합니다. 다른 사람 눈에는 다 보였을 문제더라도 제 스스로는 알지 못했던 문제를 컬러를 통해 나와 대면하여 문제를 인지하고, 인정하는 단계입니다. 그러다 보니 '이제는 더 이상 어리석지 않기 위해 표현하고 이야기할 해야겠구나'라는 생각이 들더군요. 그리고 하나씩, 아주 더디더라도 조금씩 변화하고 있습니다. 그러면서 즐겁고 행복합니다. 나의 24 시간 중 행복한 시간이 조금씩 늘어가고 있는 것이죠. 처음에는 1분... 그리고 5분... 이렇게 하다 보면 아주 많은 긴 시간들이 행복해질 수 있을 것입니다. 그래야 같은 실수를 반복하지 않고, 나의 단단했던 패턴들이 무너질 테니까요. 이렇듯 컬러는 나도 모르는 내 마음을 부드럽게 두드리며 이야기합니다. '이제 이 문제에서 벗어나서 좀 더 자유롭게 지내지 않을까?' 하고 말이죠. 저희 프로그램 이름이 '컬러 미러'인 이유도 여기에 있습니다. 컬러를 통해 나를 보는 것입니다.

컬러는 나를 취주는 거울

_판단이 아닌 나를 알아차리기 위한 도구

고민을 털어놓는 수많은 사람들의 이야기를 듣다 보면 우리는 그 사람의 문제점을 명확하게 알 수 있으나 정작 본인만 문제를 몰라 헤매는 경우를 자주 보게 됩니다. 이럴 때 컬러는 자기 모습을 객관적으로 바라볼 수 있는 시각을 제공해 감정의 늪에서 허우적거리는 우리에게 도움을 줍니다. 어떤 도구 없이 자기를 객관적으로 바라보기는 쉽지 않을 뿐더러, 누군가가 나의 문제에 대해 일일이 나열하기 시작한다면 우리는 불쾌감을 느낄 것입니다. 이 때 컬러를 통해 마치 거울을 보듯 나의 내면을 들여다보면 거부하고던 마음이 수궁으로 바뀌는 것을 볼 수 있습니다. 컬러는 판단이 아닌 있는 그대로의 나를, 상황을, 타인을, 이해하고 받아들이게 해주는 도구입니다.

마음을 치유하는 “컬러테라피”

컬러 선택하기

컬러가 주는 질문을 통해 당신의 또 다른 모습을 만나보시길 바랍니다. 9가지 컬러를 아래와 같이 보여드리며, 그 중 마음에 드는 컬러는 무엇입니까?



9가지 컬러

<출처 :마음을 치유하는 컬러테라피>

마음이 향하는대로 선택하며, 그때 그때마다 컬러는 달라질 수 있습니다. 컬러에 대한 내용은 생각지기에서 하나씩 설명드리겠습니다.



김영정 소장
혜움컨설팅 자문위원
(부문 : 컬러테라피, 심리, CS)

現) 컬러앤코칭 대표

前) 국제공인 컬러테라피스트

前) 컬러미러 국제 마스터

저서 및 논문 :

- 11 pearls of wisdom

- 마음을 치유하는 컬러테라피

더 배움(the Baeum) 3월 추천 강의

역사를 통해 미래를 바라보다



▷ 역사는 흘러간 과거가 아니라 미래입니다.

역사를 알면 미래가 보이고, 비전을 공유할 수 있습니다.

그래서 요즘 기업들은 신입사원 공채 때 역사 에세이를 치른다고 합니다. 직무적성검사에서도 역사 과목시험은 기본이죠. 이는 역사가 말해주는 교훈을 통해 미래의 나아갈 길을 찾기를 바란다는 의미를 가지고 있습니다.

▷ 답이 보이지 않을 때는 역사의 거울을 들여다보라

역사는 그저 지나가버린 옛날이야기가 아닙니다. 현재도 계속해서 반복되는 오늘의 이야기입니다.

자신이 서 있는 자리가, 처한 형세가, 나아가야 할 방향이 보이지 않는다면 역사를 들여다 보아야 할 때입니다.

더 배움(the Baeum) 3월 추천 강의

과연 2024년에는 어떤 변화가 우리를 찾아올까요?

지나간 역사를 통해 우리가 나아가야 할 방향을 제시하고, 위기를 극복하여 기회로 만들 수 있는 지혜를 전달할 강사님을 추천합니다.



흑역사도 역사다 : 역사에서 배우는 위기 극복의 리더십

한명기 교수 / 명지대학교 사학과

경력 | 역사학회 편집이사, 한국역사연구회 사무국 국장
서울대 규장각 특별연구원, 서울대 50년사 편찬위원회 대표편수원

저서 | 원치 않은 오랑캐와의 만남과 전쟁
한국인, 우리는 누구인가

[참고영상](#)



나라가 힘이 없어도 최선의 외교가 존재한다

이익주 교수 / 서울시립대학교 국사학과

경력 | 국사편찬위원회 위원, 한국역사연구회 회장
서울시립대학교 인문대학장

저서 | 역사에서 찾는 지도자의 자격
이색의 삶과 생각

[참고영상](#)



아무도 몰랐던 역사의 비밀, 그 행간에 참모가 있다

신병주 교수 / 건국대학교 사학과

경력 | 외교통상부 외규장각도서 자문포럼 위원
남명학 연구원 상임연구위원회 위원

저서 | 조선후기를 움직인 사건들
참모로 산다는 것

[참고영상](#)



정조처럼 소통하라 (소통하는 군주 정조, 그의 낮은 리더십)

김준혁 교수 / 한신대학교 평화교양대학

경력 | 경희대학교 휴머니티스 칼리지 교수
국사 편찬 위원회 사료조사위원

저서 | 리더라면 정조처럼
역사는 미래다

[참고영상](#)

더 배움(the Baeum) 3월 추천 강의

과연 2024년에는 어떤 변화가 우리를 찾아올까요?

지나간 역사를 통해 우리가 나아가야 할 방향을 제시하고, 위기를 극복하여 기회로 만들 수 있는 지혜를 전달할 강사님을 추천합니다.



사람의 마음을 얻는 법

김상근 교수 / 연세대학교 신학과

경력 | 플라톤아카데미 책임교수
학술진흥재단 외국박사조사위원회 위원장

저서 | 사람의 마음을 얻는 법
창조경영의 길, 르네상스시대에서 찾아라

[참고영상](#)



기술이 바꾼 유라시아 패권의 역사 이야기

강인욱 교수 / 경희대학교 사학과

경력 | 경희대 한국고대사고고학연구소 소장
세계동아시아고고학회(SEAA) 한국대표

저서 | 진실은 유물에 있다
유라시아 역사 기행

[참고영상](#)



모든 것은 신화 안에 있다!

김현 부교수 / 서울대학교 인문학연구원

경력 | 한국수사학회 부회장
한국서양고전학회 연구이사

저서 | 고대 그리스의 시인들
인문학의 뿌리를 읽다

[참고영상](#)



엄중한 한반도 정세, 병자호란을 기억하라

심용환 소장 / 심용환 역사N교육연구소

경력 | 성공회대학교 열림교양대학 외래교수
대학생을 위한 인문학 아카데미 '깊은 계단' 대표

저서 | 세상의 모든 지식이 내 것이 되는 1페이지 한국사 365
역사전쟁 (권력은 왜 역사를 장악하려 하는가)

[참고영상](#)

헤움컨설팅의 특강브랜드 - 더 배움(the Baeum)

더 배움(the Baeum)은 특강기획 전문가가 A부터 Z까지 모두 한번에 진행해드립니다.

헤움컨설팅 강연서비스는 고객의 니즈에 맞추어 최상의 맞춤형 콘텐츠를 제공하고 있습니다.
단순 강사추천이 아닌, 고객의 상황을 정확히 파악하고 조건에 맞는 최고의 강사진과 콘텐츠를 제시합니다.

차별화 전략



ONE STOP SERVICE

고객사 니즈에 맞는 주제와 강사를 추천하고
고객사+강사+헤움이 함께 협의하여
강의내용을 조율하여 강의가 끝날 때까지
모든 지원을 아끼지 않습니다.



전문성 있는 기획자

20년 경력을 갖춘 특강전문 기획자가
고객의 니즈를 정확히 파악해
만족도 높은 콘텐츠를 제공합니다.



합리적인 교육비

고객사의 예산을 고려하여 그에 맞는
강사를 추천하고, 고객사가 부담되지 않도록
합리적인 교육비를 제시합니다.



체계적인 관리 시스템

특강전문담당자가 강의 전부터
끝날 때 까지 교육기획에서 운영을 지원합니다.

ONESTOP SERVICE



Step 1
교육니즈 파악



Step 2
주제 및 강사추천



Step 3
강사섭외



Step 4
강의내용 조율



Step 6
종료&피드백



Step 5
운영지원 및 모니터링



[더 배움 (the Baeum) 특강 문의] thebaeum@hyeumcst.co.kr / 031-8068-5112

경영시뮬레이션 "골든(GOLDEN)" 개발

Let's play game?!

Business Simulation Game

GOLDEN



GOLDEN이란?

GOLDEN 경영 시뮬레이션 프로그램은 경영에 대한 이해와 의사결정 능력을 향상시키기 위해 설계된 혁신적인 교육 프로그램으로 기업의 임직원 및 경영진을 대상으로 하며, **기업의 경영 흐름을 파악하고 경영 일선에서 발생하는 다양한 이슈를 회계정보와 전략적 사고를 활용하여 해결하는 과정**을 제공합니다.

GOLDEN 프로그램 목표

- 기업 경영에 대한 이해와 관련 지식 강화
- 팀 협력과 리더십 스킬 강화
- 경영 이슈에 대한 빠른 대응 능력 향상
- 경영 성과 평가와 개선 능력 향상
- 경영 의사결정 및 전략 수립 능력 향상

GOLDEN 프로그램 특/장점

- ▶ 재무 특성을 반영한 업종별 교육 운영
- ▶ 조직의 특수한 요구에 맞춰 커스터마이징 가능
- ▶ 퀄리티 높은 교보재 키트 제공
- ▶ 회사 경영 성과 분석 및 미래 전략 개발

GOLDEN 프로그램 커리큘럼

4시간 커리큘럼		
모듈	주요 학습내용	시간
M1	기업인수 의사결정과 경영 프로세스의 이해	1H
M2	1차년도 경영	2.5H
M3	올바른 의사결정을 위한 Total Review	0.5H

8시간 커리큘럼		
모듈	주요 학습내용	시간
M1	기업인수 의사결정과 경영 프로세스의 이해	2H
M2	1차년도 경영	2H
M3	2차년도 전략 작성	1H
M4	2차년도 경영	2H
M5	올바른 의사결정을 위한 Total Review	1H

활동 샘플



[프로그램 상세보기](#)



헤움컨설팅



생각지기



2024년 3월호

