

나의 성장 잠재력을 발견하는

# LEADERSHIP AGILITY REPORT

홍길동

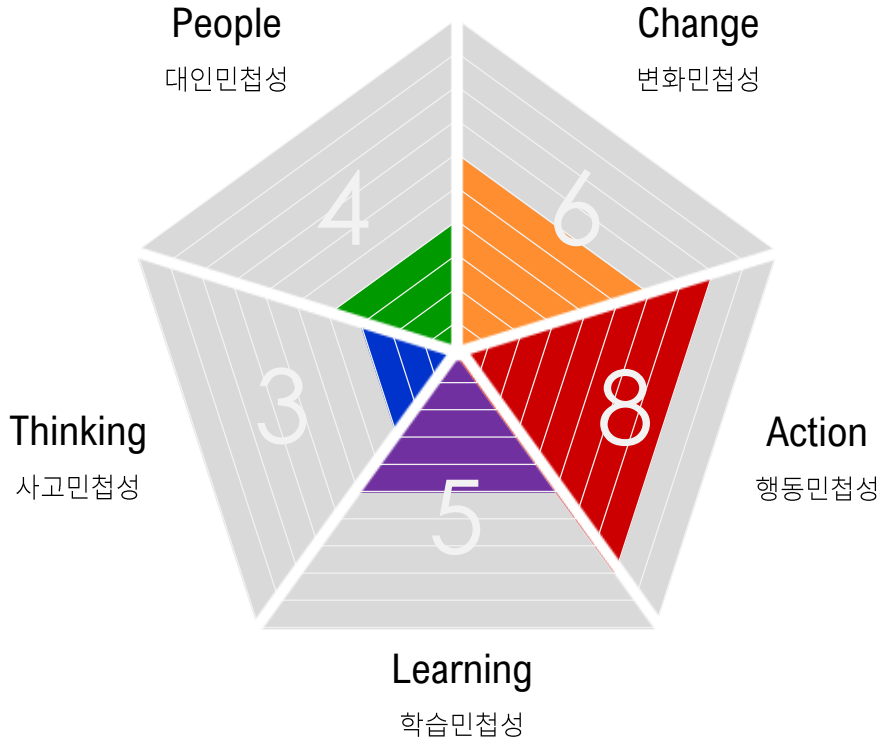
sample

2019-07-19

pbccg

# Agility Profile

홍길동 님의 리더십 어질리티 종합 프로파일입니다.



홍길동 님의 상대적 강점은 '행동민첩성'입니다.  
반면, '사고민첩성'은 상대적 약점으로 나타났습니다.

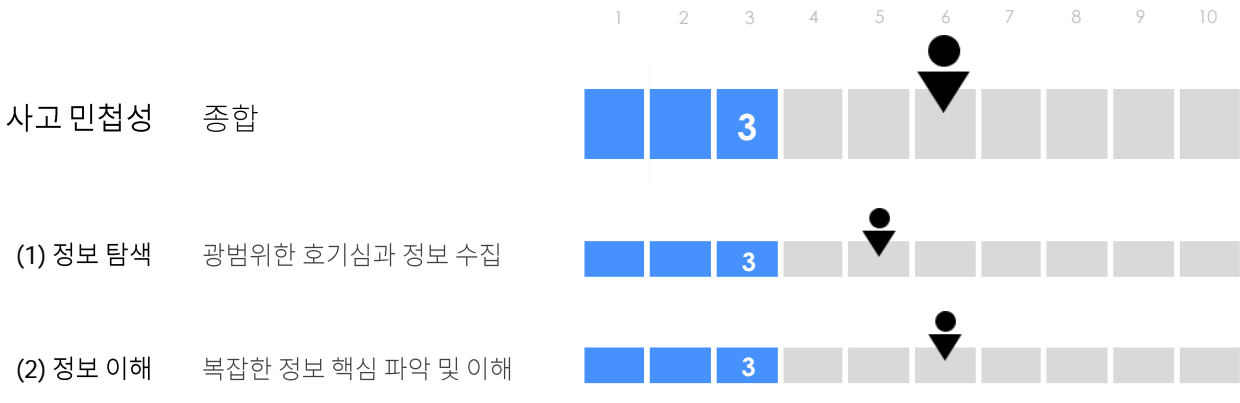
- 사고민첩성 주변 정보를 넓게 살피고, 개념적으로 문제를 이해하는 성향
- 대인민첩성 사람들을 광범위하게 탐색하고, 깊이 이해하려는 성향
- 변화민첩성 자발적으로 변화와 개선을 추구하고 실현하려는 성향
- 행동민첩성 빠르게 시도하고, 환경에 유연하게 적응하는 성향
- 학습민첩성 자신을 객관적으로 인식하기 위해 성찰하고 학습하는 성향

홍길동 님은 본 검사에서 솔직하게 응답한 것으로 보입니다.

# Thinking Agility

▼ 본인  
■ 상사

홍길동 님의 사고민첩성 프로파일입니다.



## Key Insights

- 자기 분야 이외의 다른 분야에는 별 관심을 보이지 않는 성향입니다.
- 적극적으로 정보를 탐색하는 모습은 약한 편입니다.
- 새로운 소식이나 정보를 다른 사람을 통해 전해 듣는 편입니다.
- 복잡하고 어려운 문제에 대해 거부감을 가질 수 있습니다.
- 현상이나 원리에 대한 호기심을 별로 보이지 않는 편입니다.
- 머릿속으로 고민해서 문제를 해결하는 것을 선호하지 않을 수 있습니다.

## Potential Issues

- 정보를 폭넓게 수집하거나 문제를 깊이 파고드는 과정을 번거롭게 생각하여 간과할 수 있습니다.
- 쉽고 직관적인 해결책을 찾으려 하며, 복잡하고 까다로운 문제에 직면할 때 회피할 수 있습니다.
- 창의적으로 접근하기보다는 기존의 관행이나 선례의 틀을 벗어나지 못할 수 있습니다.

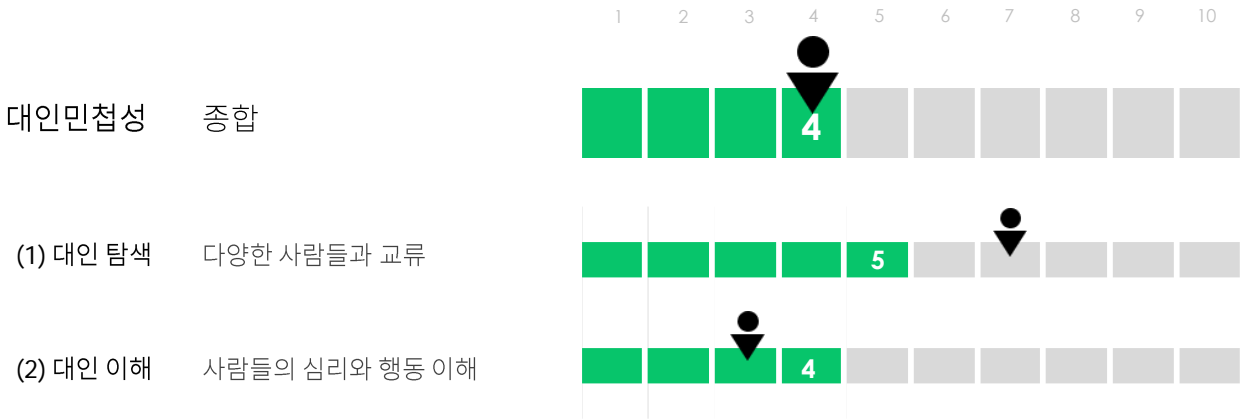
## Ideas for Development

- 새로운 인풋 없이 아웃풋은 달라지지 않음을 기억하고, 다양한 정보를 통해 놀라운 효과를 기대해봅니다.
- 문제를 구조화하는 데 도움이 되는 모형이나 도구를 사용해 새로운 시각에서 상황을 정리해봅니다.
- 모든 상황을 해결할 만능열쇠는 없다는 사실을 인정하고, 직관 대신 객관적 정보를 찾아 깊이 있게 분석합니다.

# People Agility

▼ 본인  
■ 상사

홍길동 님의 대인민첩성 프로파일입니다.



## Key Insights

- 관심사가 비슷한 집단의 사람들과 어울리는 것을 선호합니다.
- 자신과 다른 생각을 가진 사람들의 이야기에는 관심을 덜 보일 수 있습니다.
- 다양성을 중요하게 생각하지는 않는 편입니다.
- 다른 사람들의 심리에 관심이 많지 않은 스타일입니다.
- 사람들의 표정이나 행동, 말투 등에 관심이 없는 편입니다.
- 상대방이 어떻게 느낄지 눈치를 보지 않을 수 있습니다.

## Potential Issues

- 사람들과 상호작용을 번거롭게 생각하거나 상대의 반응과 생각을 충분히 살피지 않을 수 있습니다.
- 대인관계에 소극적인 편으로 감정적 갈등 상황에 놓이는 것을 회피하려 할 수 있습니다.
- 사람들 간 역학 관계나 정치적 맥락을 소홀히 하거나 복잡한 관계에 얽히는 것을 선호하지 않을 수 있습니다.

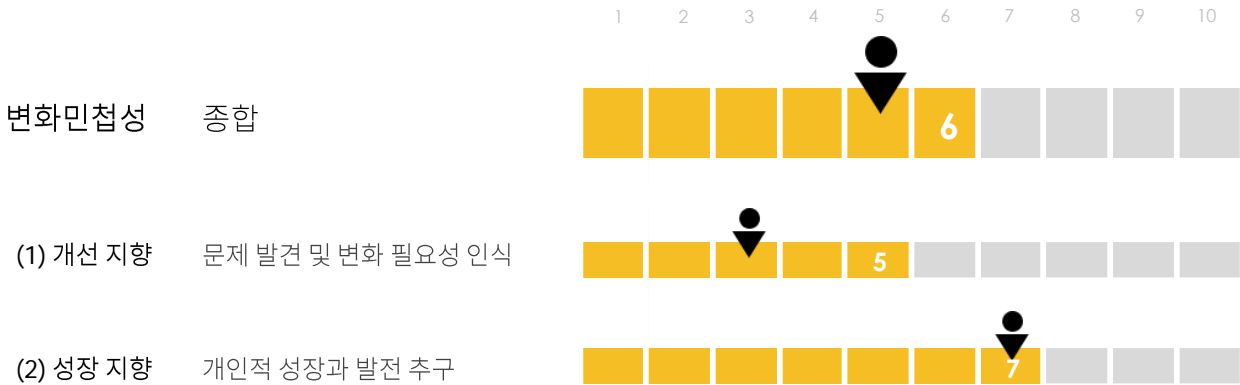
## Ideas for Development

- "세 사람이 길을 가면 반드시 내 스승이 있게 마련이다."라는 교훈을 기억하고, 상대에게서 배울 점을 발견합니다.
- 인맥을 넓히고, 업무와 관련된 인사이트를 찾아 탐문합니다.
- 의사결정 시 사람들 간의 역동에 관심을 가지고, 여러 이해관계자의 관점과 입장을 추리합니다.

# Change Agility

▼ 본인  
■ 상사

홍길동 님의 변화민첩성 프로파일입니다.



## Key Insights

- 기존의 방식이나 관행에 순응하고 따르는 편입니다.
- 무언가를 변경 혹은 수정하는 것을 조금 조심스러워합니다.
- 자신이 맡은 업무를 실수 없이 해내기 위해 노력하는 편입니다.
- 지금보다 조금 더 배우고 성장하려는 욕구가 있습니다.
- 달성하고 싶은 자신만의 목표가 있습니다.
- 자기개발을 위해 어느 정도 노력하는 편입니다.

## Potential Issues

- 무엇이든 할 수 있다는 생각에 스스로와 다른 사람의 한계를 과도하게 밀어붙일 수 있습니다.
- 변화와 개선을 지나치게 우선시하여 안정성이나 일관성을 소홀히 할 수 있습니다.
- 변화에 대한 다른 사람들의 우려와 저항에 신경 쓰지 않거나 소홀히 대응할 수 있습니다.

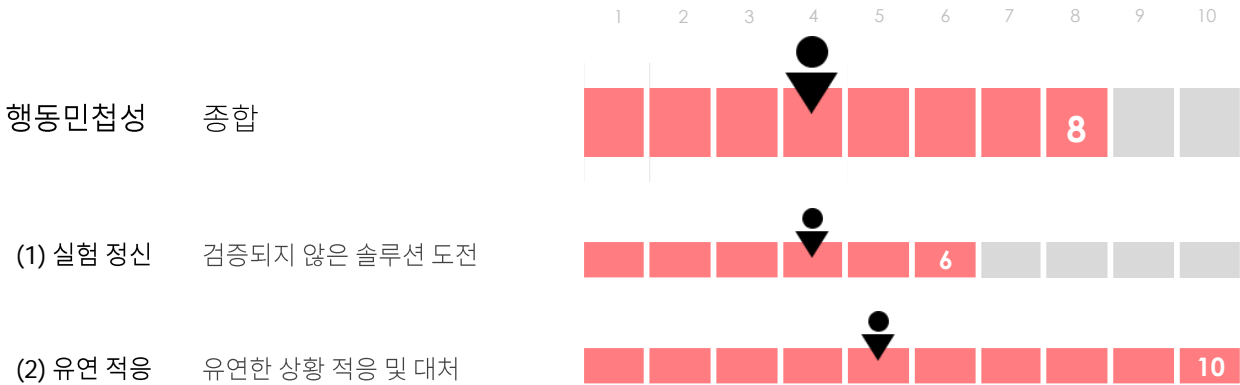
## Ideas for Development

- 멋지고 빛나는 무수한 아이디어를 모두 추구하지 말고, 투입되는 자원을 고려하여 선택적으로 집중합니다.
- 변화와 새로움은 그 자체가 목적이 아님을 기억하고, 궁극적 목적과 과정의 효율성을 균형 있게 고려합니다.
- 변화를 수용하는 그릇이 사람마다 다르다는 사실을 이해하고, 각자의 속도를 인정합니다.

# Action Agility

▼ 본인  
■ 상사

홍길동 님의 행동민첩성 프로파일입니다.



## Key Insights

- 검증되지 않은 솔루션을 직접 시도해 보려는 편입니다.
- 불확실하더라도 새로운 아이디어를 어느 정도 적용해보고자 합니다.
- 처음부터 완벽할 수 없다는 점을 약간 인지하고 있습니다.
- 정해진 질서나 체계가 없더라도 편안하게 잘 적응합니다.
- 변화를 매우 선호하며, 해보지 않은 일에 강한 자신감으로 도전합니다.
- 어려운 상황에서도 민첩하고 융통성 있게 대처합니다.

## Potential Issues

- 막연한 시행착오와 실험을 거치면서 기회를 낭비하거나 이미 검증된 해결책을 외면할 수 있습니다.
- 체계적 분석이나 신중하고 치밀한 실행의 가치와 중요성을 간과할 수 있습니다.
- 위험을 정확히 평가하지 않고 감행하다 보면 무모한 용기나 도박이 될 수 있습니다.

## Ideas for Development

- 우연에 기대지 않고 시행착오의 원칙을 만들고 과정을 점검하면서 효율성을 높입니다.
- 검증된 선례와 관행을 존중하고, 사전 분석과 계획이 충분히 이루어졌는지 균형적으로 고려합니다.
- 리스크를 통제하거나 관리할 수 있는 장치와 프로세스를 만들고 모니터링합니다.

# Learning Agility

▼ 본인  
■ 상사

홍길동 님의 학습민첩성 프로파일입니다.



## Key Insights

- 실수나 실패를 편안하게 받아들이지는 않는 편입니다.
- 본인의 경험 속에서 스스로 성장 포인트를 발견하는 스타일은 아닙니다.
- 다른 사람들의 경험이 본인에게는 별로 와닿지 않을 수 있습니다.
- 자신의 행동이나 결과물에 대해 피드백을 구하는 편입니다.
- 다른 사람의 평가나 비판을 어느 정도 수용하는 스타일입니다.
- 다른 사람의 피드백을 듣고 이를 반영하고자 약간 노력합니다.

## Potential Issues

- 객관적 관점에서 자신을 정확하게 이해하기보다 자신의 능력을 과소평가 혹은 과대평가할 수 있습니다.
- 개인적 가치, 취향, 약점을 다른 사람에게 노출하는 것을 부담스러워하거나 꺼릴 수 있습니다.
- 다른 사람의 조언을 경청하지 않거나 방어적으로 대응할 수 있습니다.

## Ideas for Development







- 자기만의 관점을 잠시 내려놓고, 주변의 의견과 피드백을 들을 수 있는 창구를 확보합니다.
- 개인적 약점과 실수를 솔직히 인정하는 것을 두려워할 필요가 없다는 사실을 이해합니다.
- 주변의 도움을 구하고 사람들에게 질문하는 것에 인색해지지 않으려 노력합니다.

# Developing Agility (1)

홍길동 님의 상대적 약점인 ‘사고민첩성’을 개발하기 위한 제안입니다.

## Questions for Reflection

평소에 이런 생각을 하고 있는 건 아닌지 돌이켜보고 생각을 전환해보세요.

-  ‘새로운 걸 탐색하기보다는 지금 내가 맡고 있는 분야에 집중하는 게 우선이야.’
-  ‘새로운 분야를 보면 내가 가진 문제들이랑 연결해서 생각해보는 게 좋아.’
-  ‘이 문제는 너무 복잡해. 이럴 땐 내가 할 수 있는 단순하고 명확한 것부터 처리하는 게 좋아.’
-  ‘이 문제는 모두가 어려워하는 거니까 내가 꼭 해결해보고 싶어.’
-  ‘내 분야가 아니면 굳이 많은 시간을 투자할 필요가 없어.’
-  ‘이 문제를 보니 다른 문제와 연결해서 좀 더 깊이 생각해봐야겠네.’



# Developing Agility (2)

홍길동 님의 상대적 약점인 ‘사고민첩성’을 개발하기 위한 제안입니다.


## Missions for Agility Growth

다음과 같은 활동을 통해 ‘사고민첩성’을 발휘해보십시오.

### 1 시야를 더욱 넓혀보세요.

- (상황) ■ 나와 다른 관점을 가진 사람과 대화하는 상황  
■ 익숙하지 않거나 잘 모르는 주제에 대해 탐색하는 상황


- (예시) ✓ 새로운 트렌드 공부하기  
✓ 동료와 서로 업무를 바꿔서 해보기  
✓ 회사나 관련 분야 외에 있는 사람 인터뷰하기

 익숙하지 않은 것들을 마주하게 되면 많은 질문이 생기며 호기심이 발동할 수 있을 것입니다.

### 2 프로젝트 팀을 이끌어보세요.

- (상황) ■ 목표도 높고 자원도 한정적인데 우선순위가 경쟁하는 상황  
■ 무언가를 최대한 빨리 학습해야 하는 상황  
■ 흩어져 있는 개개인의 관점을 하나로 통합해야 하는 상황

- (예시) ✓ 여러 조직에 걸친 전략을 실행하고 이끌기  
✓ 새로운 트렌드 공부하기  
✓ 경쟁적인 대안 분석하기

 압박이 심한 상황에서는 이슈들의 핵심을 정리하고 구조화하여 우선순위를 설정하는 것이 중요합니다.

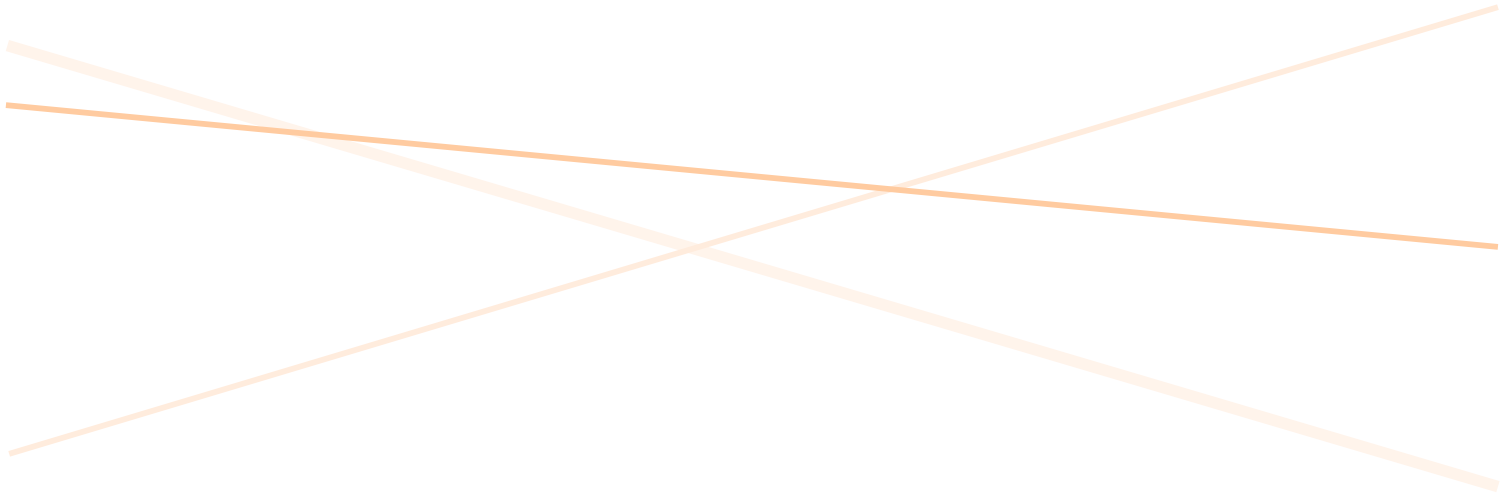
# Leadership Agility Model

리더십 어질리티는 개인이 조직에서 변화와 도전에 직면했을 때 얼마나 빠르게 학습하고 성장할 수 있을지 예측할 수 있는 지표입니다. 그러기 위해서는 변화에 대한 욕구와 적응력, 정보와 관계에 대한 개방성, 경험을 통한 학습과 자기 이해 등 개인의 다양한 측면을 살펴볼 필요가 있습니다.

피비씨지는 R. Eichinger, M. Lombardo, C. Capretta의 이론을 토대로 우리나라 성인들을 연구하여 리더십 어질리티 모델을 도출했습니다. 이 모델은 총 5개 요인으로 구성되며, 각 요인은 2개의 하위 요인을 포함합니다.

리더십 어질리티의 5요인이 종합적으로 발휘되는 패턴이 지속적으로 일어나야 성장 민첩성이 극대화됩니다.

리더십 어질리티 모델은 심리학적 이론과 과학적 방법론을 통해 개발하였습니다. 보고서에 제시된 결과는 표준화된 집단의 결과에 비교하여 도출된 상대적 수준입니다. 이 검사는 자기 평가 방식으로 설계되어 있으므로, 진단 결과는 응답자의 자기 인식을 반영합니다.



## About pbCG

피비씨지는 인간발달과 행동변화에 대한 근거 중심의 과학적 변화를 추구합니다.

본 보고서는 피비씨지가 허가한 관계자에게만 사용이 제한되며, 모든 지적 재산권은 피비씨지에 있습니다.

© pbCG 2019. All rights reserved. Personal and confidential.