

INFLUENCER

AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE



HUMANdynamic
Best eap plus in Asia

과도한 무리 없이 안정감, 에너지, 그리고 동기를 불러 넣기

myHDspace

<https://www.myhdspace.com/>

SCAN TO READ

💡 인플루언서 7월호를 만나보세요:
이동 중에도 만끽하는 "리더십과 변화에 대한 전망"! 🙌





TABLE OF CONTENT



PERSONAL EFFECTIVENESS

동기는 사라졌지만 책임감은 여전히 존재할 때

By Jaslene Hum – Customer Relationship Manager & Consultant, Human Dynamic Malaysia

1



TEAM EFFECTIVENESS

사람들이 팀에 머무는 이유

By Leeann Lorilla – Managing Director, Human Dynamic Philippines

2



ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS

어려운 시기를 겪고 있는 직원을 인식하고 돕기

By Sonia Hillary – Consultant – Solution, Innovation & Excellence, Human Dynamic APAC

3



WELLNESS CORNER

직장에서 간과되는 신체적 신호들

By Ho Sheau Huey – Consultant – Solution, Innovation & Excellence, Human Dynamic APAC

4



VISIONARY VOICE

안정감은 새로운 경쟁력입니다!

By Eric Kung – Founder, Chairman & CEO, Human Dynamic Group

5



동기는 사라졌지만 책임감은 여전히 존재할 때

By Jaslene Hum –
Customer Relationship
Manager & Consultant,
Human Dynamic Malaysia

PERSONAL EFFECTIVENESS

동기부여는 신뢰하기 어려운 파트너입니다. 신선한 일에는 활발히 솟아나다가도, 일상이 지루해지거나 에너지가 고갈되면 이내 사라져 버립니다. 하지만 직장 생활의 역설은 우리의 내적 동기는 끊임없이 흔들리는 반면, 외적 책임은 결코 변하지 않는다는 점입니다. 마감 기한, 고객 요구사항, 팀과의 관계는 우리의 기본 변화를 기다려주지 않습니다.

진정한 셀프 리더십은 억지로 열정을 쥐어짜는 것이 아니라, 감정이 출렁일 때도 목적 있는 행동을 실천하는 법을 배우는 것입니다. 이를 통해 우리는 스스로를 비난하지 않으면서도 자신의 책임을 다할 수 있습니다. 동기는 떨어졌지만 해야 할 일이 남아 있을 때, 압박감이나 죄책감, 완벽주의에 의존하는 대신 '마찰 없는 시스템(frictionless systems)' 전략으로 전환함으로써 우리는 지치지 않고 앞으로 나아갈 수 있습니다.

다음 전략들은 에너지가 부족하거나 동기가 떨어진 순간에도 지속적인 발전을 이루도록 도울 수 있습니다.

지속하려면 성공의 기준을 낮춰보십시오.



완벽주의는 지속 가능성을 가로막는 가장 큰 적입니다. 에너지가 바닥났다면, 번아웃에 빠지지 않으면서 최소한의 책임을 다할 수 있도록 '오늘의 성공'에 대한 기준을 다시 세워야 합니다. 보고서 전체를 완성하기 힘들다면 핵심 포인트 3개만 적어보십시오. 거대한 프레임워크를 짤 엄두가 안 난다면 대략적인 뼈대만 그려보십시오. 시작하는 문턱을 낮추어야 뇌의 거부감(인지적 마찰)이 줄어듭니다. 꼭 동기부여가 되어야 행동하는 것은 아닙니다. 때로는 행동해야 동기부여가 생깁니다.

의지력이 아닌 정체성에 의존하십시오.

의지력은 유한한 자원입니다. '내가 지금 이걸 할 에너지가 있나?'라고 자문하는 대신, '내가 오늘 되고자 하는 프로페셔널의 모습에 부합하는 작은 행동은 무엇일까?'라고 질문하십시오. 자신의 정체성과 핵심 가치에 집중하면 책임감이 더욱 강화됩니다. 내가 그 일을 해내는 것은 영감을 받았기 때문이 아니라, 신뢰를 지키고 약속을 이행하는 것이 내가 정의한 프로의 기준이기 때문에 행동하는 것입니다.



최소한의 에너지 기준선을 사수하십시오.



의욕 저하는 대개 몸과 마음이 고갈되었다는 사실을 뒤늦게 알려주는 신호(후행 지표)입니다. 정신력으로 이를 악물고 버티려 하지 마십시오. 대신, 지금 나에게 얼마만큼의 에너지가 남아 있는지 냉정하게 따져보십시오. 틈틈이 1분씩이라도 쉬고, 불필요한 일은 지워버리며, 온전한 휴식을 지켜내야 합니다. 내 에너지를 통제할 수 있어야만, 의욕이 바닥을 치는 날에도 무너지지 않고 최소한의 실행 수준을 지속할 수 있습니다.

셀프 리더십을 위한 성찰 가이드

의욕은 바닥났는데 책임감의 무게가 더 무겁게 느껴진다면,
다음 질문을 통해 그 간극을 메워보십시오:

관점의 변화:

책임은 변하지 않아도 방식은 바꿀 수 있다. 프로젝트의 본질을 훼손하지 않는 선에서, 오늘 당장 중단 없이 나아갈 수 있는 '최소한의 실행 수준'은 어디까지인가?

내 안의 방해요소 진단:

지금 내 동기부여가 떨어진 이유는 실제로 몸과 마음이 고갈되어서일까, 다음 단계로 무엇을 해야 할지 명확하지 않아서일까, 아니면 결과가 좋지 않을까 봐 두려워서일까?

공감 능력 평가:

만약 동료가 이 정도의 피로감을 느끼면서 나와 똑같은 책임을 지고 있다면, 나는 그에게 어떤 현실적인 기준을 제안할까? 그리고 그 똑같은 기준을 지금 나 자신에게 어떻게 적용할 수 있을까?



결국 지속 가능성이란 어쩌다 생기는 의욕이 아니라, 의욕이 없을 때도 움직이겠다고 결단하는 힘입니다. 나아가기 위해 완벽할 필요도, 늘 열정적일 필요도 없습니다. 매일 반복되는 작고 의도적인 행동들이 쌓여 진전이 이루어질 뿐입니다. 책임의 무게는 그대로인데 의욕이 바닥났다면, 이제 내 손으로 그 다음의 의미 있는 행동을 선택해야 할 때입니다.



Jaslene Hum

Customer Relationship
Manager & Consultant,
Human Dynamic
Malaysia

사람들이 팀에 머무르는 이유

By Leeann Lorilla – Managing Director, Human Dynamic Philippines



오늘날의 직원들은 단순한 직장과 급여 그 이상을 기대합니다. 이들은 자신이 최고의 역량을 발휘할 수 있는 환경을 찾고 있습니다. 보상과 복리후생도 여전히 중요하지만, 직원들은 자신이 신뢰받고, 지원받고, 도전 의식을 느끼며, 성공할 수 있는 여건이 갖춰진 팀에 점점 더 오래 머무릅니다.

여러 연구 결과에 따르면, 리더는 직원 경험을 형성하는 데 매우 중요한 역할을 합니다. 갤럽(Gallup)의 조사에 따르면, 직원들의 업무 몰입도 차이 중 최소 70%는 관리자 때문에 발생하는 것으로 나타났습니다. 이는 리더가 사람들이 직장에서 어떻게 느끼고, 성과를 내며, 기여하는지에 얼마나 강력한 영향을 미치는지 잘 보여줍니다.

가장 강력한 팀은 단지 복지 혜택만으로 만들어지지 않습니다. 신뢰와 심리적 안정감을 형성하는 일상적인 리더십 행동을 통해 구축됩니다. 팀원들은 솔직하게 말하고, 도움을 요청하고, 아이디어를 공유하며, 당황스러움이나 처벌에 대한 두려움 없이 실수를 통해 배울 수 있을 때 최고의 성과를 냅니다. 이러한 환경에서는 협업이 더 쉬워지고, 혁신이 자라나며, 사람들은 어려운 시기에도 기꺼이 조직에 헌신적인 태도를 유지하게 됩니다.

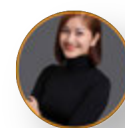
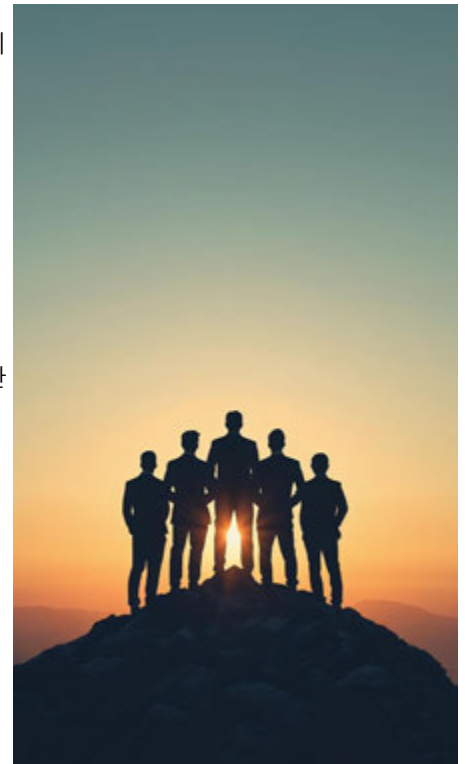
또한 직원들은 리더가 단순한 감시자가 아닌 코치로서 행동할 때 더 크게 성장합니다. 정기적인 피드백, 멘토링 대화, 그리고 직원의 성장에 대한 진정성 있는 관심은 조직이 그들의 성공에 투자하고 있다는 신호를 보냅니다. 리더가 적절한 지원과 자원을 제공하는 동시에 직원들에게 의미 있는 도전 과제를 부여할 때, 직원들은 자신감과 역량, 그리고 회복탄력성을 키워나갑니다.

마찬가지로 중요한 것은 명확성입니다. 오늘날의 인력은 자율성을 가치 있게 여기지만, 자율성은 기대치, 우선순위, 목표가 명확하게 소통될 때 가장 효과를 발휘합니다. 리더가 방향성을 제시하는 동시에 구성원들이 자신의 업무에 주인의식을 가질 수 있도록 권한을 부여할 때 팀은 더욱 효과적으로 변화합니다.

궁극적으로 사람들은 자신이 성장하고, 기여하고, 소속감을 느낄 수 있는 곳에 머무릅니다. 신뢰할 수 있는 리더십은 이 세 가지 모두를 위한 조건을 만들어 줍니다. 직원들이 지원과 존중을 받는다고 느낄 때 몰입도는 높아지고, 협업은 강화되며, 성과는 장기적으로 지속 가능해집니다. 사람들이 계속 머무르고 싶어 하는 팀이 늘 완벽한 것은 아닙니다. 하지만 그 팀은 다른 사람들이 성공할 수 있는 환경을 지속적으로 만들어가는 사람들에 의해 이끌어집니다.

리더십 체크리스트: 사람들이 머무르고 싶어 하는 팀 만들기

- ▶ 심리적 안정감 조성: 열린 대화, 질문, 건설적인 피드백을 장려하여 심리적 안정감을 만듭니다.
- ▶ 성장을 위한 코칭: 정기적인 점검(Check-in), 멘토링 대화, 발전 기회를 통해 성장을 도모합니다.
- ▶ 명확성과 지원 제공: 명확한 기대치를 설정하고, 걸림돌을 제거하며, 직원들이 성공하는 데 필요한 자원을 갖추도록 보장합니다.



Leeann Lorilla
Managing Director, Human Dynamic Philippines



참고문헌:

1. Gallup. (2015). State of the American Manager: Analytics and Advice for Leaders. Gallup, Inc. Retrieved from Gallup research indicating managers account for at least 70% of the variance in employee engagement.

ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS

By Sonia Hillary – Consultant –
Solution, Innovation & Excellence,
Human Dynamic APAC

어려운 시기를 겪고 있는 직원을 인식하고 돕기

코치님께,

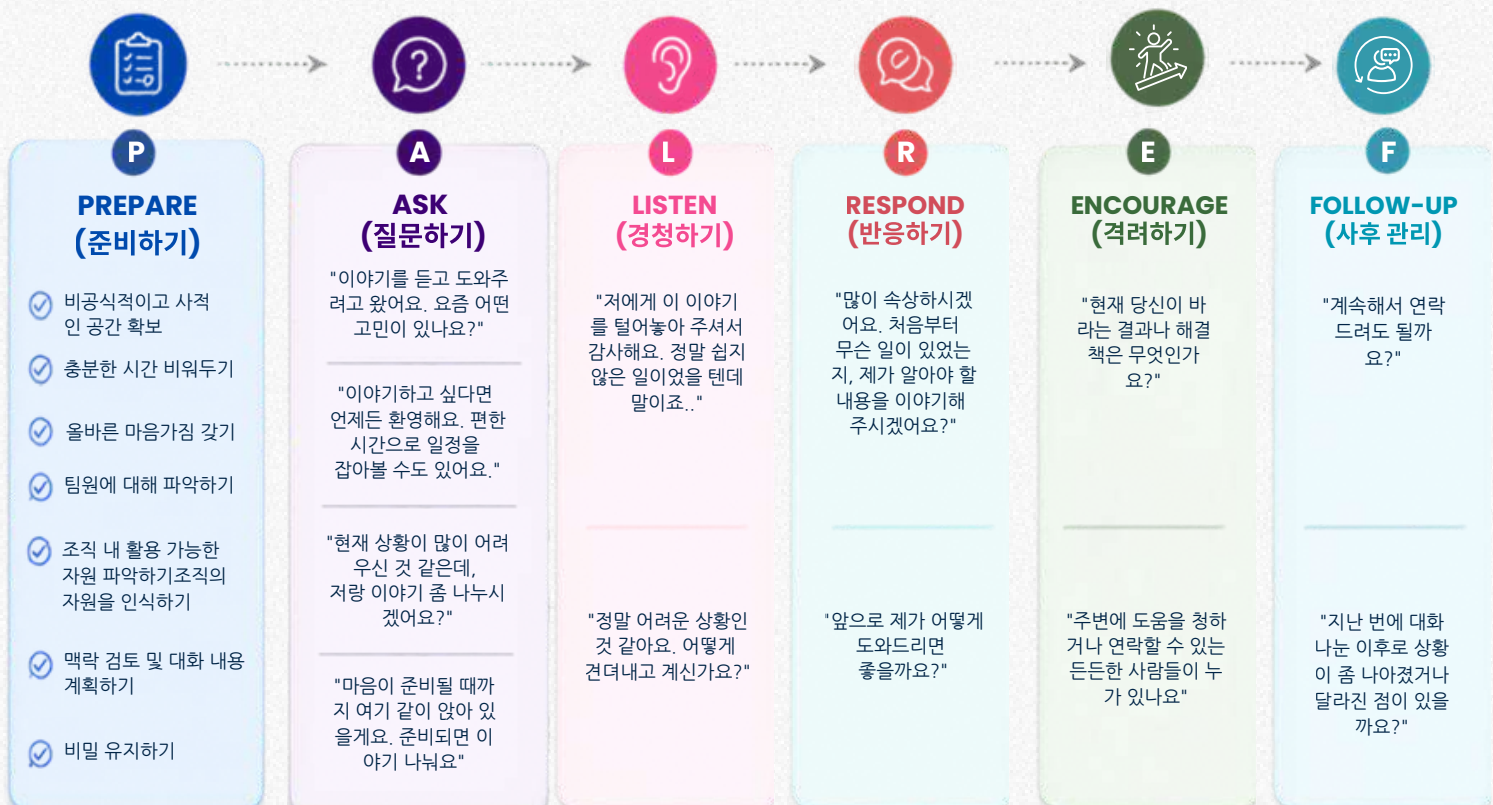
지난 2주 동안 한 직원이 힘든 시간을 보내고 있는 것 같습니다. 그의 행동이 많이 달라졌고, 기분이 가라앉고 에너지가 부족해 보이며, 쉽게 짜증을 내는 모습이 걱정스럽습니다. 어떻게 이 상황에 접근해야 할까요?

힘든 시기를 겪고 있는 직원과 동료들
돕기 위한 간단한 프레임워크,
PALREF를 소개합니다.



주변에 스트레스를 받거나 속상해 보이거나 기운이 없어 보이는 사람이 있다면, 어떻게 말을 걸어야 할지, 어떻게 대화를 시작해야 할지 몰라서 다가가지 못한 경험이 있으신가요? 우리는 종종 이러한 상황에 직면하게 되는데, 때로는 '괜찮아, 그냥 지나쳐야지' 혹은 '도움이 필요하면 스스로 말하겠지'라고 생각하며 넘겨버리기도 합니다. 그러나 대부분의 사람들은 도움을 요청하는 것이 쉽지 않습니다. 바로 이 순간, 따뜻한 한마디가 큰 힘이 될 수 있습니다. 남을 생각하는 마음은 결코 비용이 들지 않으니까요!

PALREF 지원 경로





관리자로서 이 프레임워크는 정기적인 직원 점검이나 최근 신체적, 감정적, 정신적으로 평소와 다른 행동을 보인 직원과의 소통에 효과적으로 활용될 수 있습니다. 직원 입장에서는 정기적으로 교류하는 동료들과의 소통에 큰 도움이 될 수 있습니다.

대신 몇 가지 주의할 점이 있습니다. 힘들어하는 직원의 문제를 해결하거나 진단하거나 치료사/의사 역할을 할 필요는 없습니다. 그저 이야기를 들어주고, 대화 내용을 비밀로 유지하며, 적절한 도움을 받을 수 있도록 안내해 주면 됩니다. 만약 다른 사람과 세부 정보를 공유해야 할 필요가 있다면, 항상 직원에게 관련 정보만 공유해도 괜찮은지 (모든 정보를 공유할 필요는 없습니다.) 먼저 확인하십시오.

성과 창출과 직원의 웰빙, 그 사이의 균형

건강한 직장 문화와 긍정적인 업무 관계를 유지하는 데 있어 핵심은 업무량과 성과를 조화롭게 관리하면서 직원들을 배려하는 것입니다. 이를 위한 몇 가지 유용한 팁을 소개합니다.

- ▶ 추측이나 편견이 아닌, 사안별(case-by-case) 및 주관적인 기준에 따 관리하십시오.
- ▶ 문제가 아닌 '사람'에게 집중하고 선불리 넘겨짚지 마십시오. 그들은 여전히 직장에서 역량을 발휘할 수 있습니다.
- ▶ 건강 관련 해결책과 협업을 고려하는 동시에, 기대치를 세심하게 재확인하십시오.
"어려운 상황에 놓여 계신 것을 잘 알고 있습니다. 그러나 저희 프로젝트는 변함없이 진행되어야 합니다. 이 시기에 업무량을 조정하거나 다른 지원 방안을 함께 고민해 봅시다."
- ▶ 합리적인 조정 요청이 실제로 미칠 영향에 대해 이야기해 보십시오.
직원들에게 유연성을 부여하십시오. 비즈니스 요구 사항에 맞춰 업무 수행 방식과 시기를 최대한 조정할 수 있도록 하십시오.
- ▶ 더 상위 단계로 인계(escalation)해야 할 타이밍을 파악하십시오:
"XYZ 날짜까지 검토를 진행할 계획입니다. 만약 개선이 이루어지지 않는다면, 인사팀이나 정신 건강 전문가의 추가적인 지원을 통해 필요한 도움을 받는 것이 좋을 수 있다는 점을 알려드리고 싶습니다."
- ▶ 중재를 활용해 보십시오.
필요하거나 적절한 경우, 갈등을 해결하기 위해 인사 담당자(HRBP)에게 도움을 요청하시기 바랍니다.



Sonia Hillary

Consultant - Solution, Innovation & Excellence, Human Dynamic APAC

WELLNESS CORNER

직장에서 간과되는 신체적 신호들

By Ho Sheau Huey – Consultant – Solution, Innovation & Excellence,
Human Dynamic APAC

존은 압박감을 훌륭하게 이겨내고 있다고 믿었습니다.

- 두통? 잠을 잘 못 자서 그럴겠지.
- 뭉친 어깨? 자세가 안 좋아서 그럴 거야.
- 새벽 3시에 깨는 거? 그냥 앞날을 미리 생각하느라 그래.
- 피로, 건망증, 짜증? 바쁘게 살다 보면 다 그런 거지.

많은 성공한 사람들처럼, 존은 자신이 지나치게 스트레스를 받고 있다고 느끼지 않았습니다. 단지 약간의 신체적 통증과 바쁜 일정 때문이라고 생각했습니다. 그가 깨닫지 못한 것은 그의 몸이 마음보다 훨씬 먼저 과부하를 감지했다는 사실이었습니다.

몸은 기억합니다.

많은 이들은 스트레스를 감정적인 문제로 여깁니다. 그러나 실제로 스트레스는 신체적으로 먼저 드러나는 경우가 많습니다. 우리의 신경계는 까다로운 고객과의 대화, 촉박한 마감일, 또는 실제적인 신체적 위협을 구별하지 못합니다. 신경계는 이러한 모든 상황에 대해 동일한 생존 시스템을 활성화하여 반응합니다.

스트레스가 일시적으로 발생할 때, 이러한 반응은 유용합니다. 신체는 아드레날린과 코르티솔을 방출하여 집중력과 에너지를 높이며 최선을 다할 준비를 합니다. 그러나 압박이 끝나지 않는 것처럼 느껴질 때, 문제가 시작됩니다. 많은 이들이 회복 모드로 돌아가는 대신 지속적인 긴장 상태에 머물러 있습니다. [1]



우리가 빠져드는 함정들

스트레스가 신체적으로 드러나기 시작할 때, 대부분의 사람들은 다음 세 가지 방식 중 하나로 반응하게 됩니다.

Endure (견디기)

- "나중에 돌보면 되지 뭐."
- 업무는 마무리되었지만, 생리적 스트레스는 여전히 존재한다.

Escape (피하기)

- 정신을 차리려고 커피를 더 마신다.
- 긴장을 풀려고 스마트폰을 더 붙잡고 있거나, TV를 보거나, 감각을 마비시키는 다른 습관들에 매달린다.
- 진정한 회복이 없는, 일시적인 해소만 한다.

Rationalize (합리화하기)

- "그냥 지쳐요."
- "아마도 제 나이 때문일 것입니다."
- "의자, 매트리스, 아니면 내 자세 때문일지도 몰라요."



때로는 그러한 설명이 맞을 수 있습니다. 그러나 여러 증상이 동시에 나타나고 오랜 시간 지속된다면, 몸이 더 심각한 문제를 알리고 있을 수 있습니다.





신호를 무시해서 지불하게 되는 대가

신체의 스트레스 반응이 지나치게 오랜 시간 동안 활성화되면 다양한 시스템에 영향을 줄 수 있습니다.[2]

몸이 멈추기 전에 먼저 귀 기울여 보십시오.

이러한 초기 경고 신호를 인식하는 것은 우리의 건강을 지키기 위한 매우 중요한 첫걸음입니다. 시작하는 방법은 다음과 같습니다.

귀 기울이고 이해하십시오:

증상이 나타나면 무시하기보다는 호기심을 가져보십시오. 당신의 몸이 어떤 메시지를 전하려고 하는 걸까요? 몸이 진정할 시간이 필요할까요? 휴식, 운동, 영양 섭취, 아니면 고요함을 갈망하고 있을까요?

긴장을 해소하는 기법을 연습하십시오:

심호흡, 명상, 또는 가벼운 움직임 등 하루에 단 5분이라도 꾸준히 실천하면 놀라운 변화를 경험할 수 있습니다. 긴 휴가를 기다릴 필요 없이, 일상 속의 짧은 휴식이야말로 우리 신경계에 가장 소중한 선물입니다.

사회적 지지를 찾으십시오:

신뢰할 수 있는 친구, 가족 또는 동료에게 도움을 요청해 보십시오. 삶을 더욱 풍요롭게 만드는 사회적 네트워크를 구축하면 스트레스와 걱정을 덜어주는 정서적 지지의 역할을 할 수 있습니다.

신호들을 외면해 왔나요?



스스로 점검해 보십시오. 다음 중 몇 가지가 자신에게 해당되나요?

- ▶ 새벽 2시에서 4시 사이에 잠에서 깨어나면, 생각이 멈추지 않는다.
- ▶ 빈번한 두통 또는 편두통
- ▶ 지속적인 목, 어깨 또는 턱의 긴장감
- ▶ 편안한 주말을 보냈다고 생각했지만, 오히려 피로가 쌓인다.
- ▶ 평소보다 기억력이 저하되거나, 집중력이 감소하거나, 인내심이 부족해 진다.

세 가지 이상의 증상이 익숙하게 느껴진다면, 당신의 몸이 아직 완전히 해소하지 못한 스트레스를 안고 있을 수 있습니다. 몸이 보내는 초기 경고 신호에 귀 기울이면, 스트레스를 단순히 참는 것을 넘어 장기적인 건강을 능동적으로 관리할 수 있습니다. 당신의 몸은 이미 우리에게 신호를 보내고 있습니다. 이제 그 신호에 귀 기울일 시간입니다.

참고 문헌:

1 Harvard Health Publishing. (2024).

Understanding the stress response. Harvard Medical School.

<https://www.health.harvard.edu/healthy-aging-and-longevity/understanding-the-stress-response>

2 American Psychological Association. (2024).

Stress effects on the body.

<https://www.apa.org/topics/stress/body>



Ho Sheau Huey

Consultant - Solution, Innovation & Excellence, Human Dynamic APAC

Visionary Voice

안정감은 새로운 경쟁력입니다!

By Eric Kung – Founder, Chairman & CEO, Human Dynamic Group

인플루언서 편집자가 이 주제에 대해 이야기했을 때, 제 첫 반응은 "정말인가요?"였습니다. 안정성은 종종 조직 변화와 비즈니스 혁신의 장애물로 인식됩니다. 사람들은 익숙한 영역이나 안정적인 환경을 떠나 변화를 신속하게 수용하는 데 어려움을 겪습니다. "안정은 존재하지 않습니다. 오직 기회만이 있을 뿐입니다."

그러다가 문득 범선에 달린 용골이 떠올랐습니다. 용골은 빠르게 움직이는 범선을 안정적으로 지탱하고 "땅에 고정"하는 역할을 합니다. 그렇지 않으면 강풍이나 파도에 배가 뒤집힐 수 있습니다. 조직의 안정성은 강력하고 헌신적인 리더십, 탄탄한 인재 기반, 기술, 혁신, 자본(구조적, 재정적, 지적, 인적 자본), 그리고 무엇보다 중요한 조직의 가치, 사명, 비전(VMV)을 의미합니다.



경영 전문가나 리더십 코치들이 고객들에게 "기본으로 돌아가라"거나 "핵심 역량에 집중하라"고 조언하는 모습을 자주 목격합니다. 열정은 양날의 검과도 같습니다. 그것은 성공을 향해 나아가도록 우리를 이끌지만, 때로는 그 열정의 근원인 마음을 잊게 만들기도 합니다. "마음에 간직하고 놓치지 말라"(잠언 4:21). 마음은 삶의 기초이자 생명의 원천입니다!

리더십의 진정한 힘은 진실성, 성실함, 정의, 믿음, 신뢰, 사랑, 그리고 희망에서 비롯됩니다. 이러한 요소들은 모두 우리의 내면에서 우러나오는 것입니다. 변화무쌍하고 도전적인 비즈니스 환경 속에서 우리는 신속하게 적응하고, 빠르게 배우며, 혁신을 이루어야 합니다. '사막 폭풍 작전' 당시 미 육군 사령관은 "속도는 치명적이며, 속도는 최후의 수단이다!"라고 강조했습니다. 이는 비즈니스 경쟁에서도 마찬가지로 적용됩니다. 그러나 만약 당신의 목표가 정의롭지 않다면, 그 승리는 오히려 악이 될 것입니다. 너무 늦기 전에 자신의 내면을 들여다보고 안정의 원천을 찾아보십시오.



Eric Kung

Founder, Chairman & CEO, Human Dynamic Group