



1257호 - 2025년 12월

*Best of*

# 2025

지난 시간을 되돌아 보며





01

THE BEST OF LEADING SELF

어려운 대화를 이끄는 법: 모든 리더에게 필요한 기술



02

THE BEST OF LEADING TOGETHER

사상자 없는 갈등: 의견 차이 극복하기



03

THE BEST OF LEADING BEYOND

'신뢰'라는 자본: 모든 리더가 소중히 여겨야 할 자산



04

THE BEST OF WELLNESS CORNER

AI시대의 인간적 측면: 디지털 과부하와 결정 피로 다루기



05

THE BEST OF VISIONARY VOICE

성공적인 전환을 위하여: 옛 것에서 새 것으로



06

OUR BONUS READ OF THE YEAR

AI는 리더십의 도구이다: 인간의 판단을 대체하는 것이 아니라, 보완하는 방식으로



07

HD'S INFLUENCER TEAM

뉴스레터를 이끄는 에너지!



IN  
THIS  
ISSUE:

어려운 대화 다루기:

# 모든 리더에게 필요한 기술



‘어려운 대화’는 리더십에서 불가피한 부분입니다. 그러나 많은 리더가 갈등에 대한 두려움이나 정서적 불편함 때문에 이를 어려워합니다. 사실 갈등은 모든 관계에서 자연스러운 요소입니다. 어떤 이들은 거절을 두려워하거나, 갈등을 회피하려는 경향이 있거나, 혹은 직급에 따른 차이로 인해 특정 주제를 논의하기 어려워하기도 합니다. 이는 ‘어려운 대화’를 할 때 흔히 나타나는 모습입니다.

리더로서 어려운 말을 꺼낸다는 게 부담스러울 수 있습니다. 상대가 어떤 반응이나 의견을 보일지 미리 알 수 없기 때문입니다. 사람들은 언제든지 내 예상과 다른 관점으로 받아들이거나 감정적인 폭발을 보일 수 있습니다. 만약 이에 대비하지 않았거나 대처 방법이 확실하지 않다면, 리더 자신이 대화를 회피하려고 할 가능성이 높습니다.

다음은 어려운 대화를 잘 다루기 위한 몇 가지 전략입니다:



## 적극적 경청

효과적인 대화는 쌍방향 소통을 의미합니다. 메시지를 명확하게 전달하는 것뿐만 아니라 적극적으로 경청하는 게 중요합니다. 사람은 태어날 때부터 좋은 청취자가 아니므로, 상대방의 요구, 생각, 감정을 듣기 위해 노력과 연습이 필요합니다. 비판적이지 않은 호기심으로 질문을 던지며 상대방의 관점을 탐색할 수 있습니다. 또한 상대의 이야기를 요약하여 다시 말해주는 것도 좋습니다. 이는 상호 이해를 돕고 감정을 인정하는 데 효과적입니다.

## 감정 관리

우선, 자신의 감정을 인지하는 것이 중요합니다. 특정 상황에서 강한 감정이 유발될 수 있으며, 그 원인을 파악하고 진정시키는 것이 필요합니다. 감정을 가라앉힌 후 다가올 대화에서 바람직한 결과를 시각화할 시간을 가져야 합니다. 이는 합리적인 방향 설정 뿐만 아니라 대화를 차분한 감정 상태에서 시작하는 데 도움이 됩니다.

## Navigating Tough Conversations

의견보다는 사실에 근거한 메시지를 전달해야 합니다. 우리의 의견은 편향될 수 있는 반면, 사실은 중립적인 진실에 가깝기 때문입니다. 사실에 기초하여 소통함으로써 어조를 정제하고 메시지를 더욱 건설적으로 구성할 수 있습니다. 메시지는 단순하고 명확하며 직접적이어야 하며, 이는 오해를 방지합니다. 피드백 내용은 개인이 아닌 문제 자체에 초점을 두어야 합니다. 이는 사람들이 갈등을 개인적인 문제로 받아들이는 경향이 있어 효과적 의사소통이 어려워질 수 있기 때문입니다.

## 건설적인 피드백 전달

직설적으로 말하는 것은 쉬운 일이 아닙니다. 특히 공감할 동시에 유지해야 하는 상황에서는 더욱 어렵습니다. 투명한 리더십은 모든 구성원이 현재의 도전과 변화를 충분히 이해하고 적절한 결정을 내릴 수 있도록 합니다. 공감 능력을 바탕으로 메시지를 구성하여 효과적인 대화를 이끌어가는 것이 중요합니다. 상대방이 자신이 존중받고 있다는 느낌을 받을 수 있도록 하는 것이 핵심입니다.

## 신뢰관계를 유지하며 책임을 다하기



‘어려운 대화’는 거래, 업무 관계, 개인의 효율성, 그리고 팀의 분위기와 역동성을 좋게도 나쁘게도 만들 수 있습니다. 리더마다 커뮤니케이션 스타일은 다릅니다. 하지만 위의 기술을 바탕으로 실제로 적용해 보십시오. 처음엔 어렵지만, 꾸준히 연습하다 보면 ‘어려운 대화’를 시작하는 기초를 다지게 될 것입니다. 그리고 그 노력은 긍정적인 결과를 이끌어 낼 것입니다.

참고문헌:

<https://www.linkedin.com/pulse/navigating-difficult-conversations-one-skill-fc4kt/>  
<https://www.linkedin.com/pulse/soft-skills-dealing-difficult-conversations-kim-tasso/>  
<https://www.smartbrief.com/original/overcome-barriers-difficult-conversations>

Ying Yin Lee

Consultant / Senior Learning & Capacity Development Executive, Human Dynamic APAC



# 사상자 없는 갈등: 의견 차이 극복하기



직장에서 갈등이 생기면 어떻게 하시나요? 한 걸음 물러서시겠습니까, 양보하시겠습니까, 단호하게 밀어붙이시겠습니까, 절충안을 찾으시겠습니까, 아니면 공동의 해결책을 찾아 나서시겠습니까? 토마스 킬만의 갈등 모드 도구(TKI)는 다섯 가지 공통적인 접근 방식을 명확하고 실용적인 프레임으로 제시하기 때문에 널리 활용되고 있습니다. 각 스타일은 고유한 장점을 지니고 있지만, 그 결과는 어떻게 적용하느냐에 따라 달라질 수 있습니다.

## 01 | 회피 - 한 걸음 물러서서 열기 식하기

**이럴 때 효과적:** 감정적으로 격해져서 더 밀어붙이면 상황이 악화될 때

**목표:** 긴장을 풀어 모두가 머리를 식힌 뒤 더 맑은 정신으로 돌아오게 하기

**마이크로 스킬 - 감정 인정하기:** 감정을 솔직하게 드러내면 긴장을 해소하는데 큰 도움이 됩니다.

**예시:** 매니저가 이렇게 말해 봅니다. "지금 논의가 다소 뜨거워지고 있네요. 여기서 잠시 멈추고 내일 다시 이어가죠." 잠시 멈춤은 분위기를 가라앉히고, 대화를 재설정할 여지를 줍니다.

## 02 | 수용 - 관계를 지키기

**이럴 때 효과적:** 상대방에게는 매우 중요하지만, 나에게는 상대적으로 중요도가 낮을 때

**목표:** 속으로 불만이 쌓이지 않도록 하면서, 낮은 개인적 비용으로 호의와 신뢰를 유지하기

**마이크로 스킬 - 공감적 경청+경계 설정:** 자신의 필요를 표현하면서도 상대방의 우선순위를 존중합니다.

**예시:** 예산 계획에서 동료의 요구가 더욱 절실하다는 것을 깨달았습니다. "이번 캠페인이 얼마나 중요한지 잘 압니다. 저도 이번 추가 예산 배정을 전적으로 지지합니다. 다만, 다음 분기에는 운영 자금도 재검토해서, 효율성을 개선하는 부분이 소홀히 여겨지지 않도록 해야겠습니다."

## 03 | 경쟁 - 명확하고 단호하게

**이럴 때 효과적:** 안전, 윤리 또는 규정 준수가 위태로워지고 타협할 수 없을 때

**목표:** 결정적인 결과를 통해 중요한 기준을 지키기

**마이크로 스킬 - "나" 메시지 + 기준 참조:** 비난하는 듯한 "당신"이라는 표현은 피하십시오. "나"라는 표현과 정책을 참고하여 비난 없이 원칙을 준수하십시오.

**예시:** 팀원이 안전 단계를 건너뛰자고 제안할 때, 관리자는 "안전 점검이 없이는 승인할 수 없습니다. 출고가 지연되더라도 안전 점검은 반드시 필요합니다."라고 제시합니다.

## 04 | 절충 - 실현 가능한 중간 지점 발견하기

**이럴 때 효과적:** 양측 모두 타당한 요구를 가지고 있지만, 완벽함보다 일을 진행시키는 것이 더 중요할 때

**목표:** 공정한 거래를 통해 일이 진척되도록 하기

**마이크로 스킬 - 요약과 명확화:** 양측의 요구 사항을 다시 언급함으로써, 공정함을 드러내며 균형 잡힌 해결책을 위한 기초를 마련합니다.

**예시:** 마감 기한을 두고 논쟁이 벌어지는 상황에서, 한쪽은 테스트 시간이 필요하고 다른 쪽은 임원 보고를 위한 기한 준수가 필수적입니다. 관리자는 두 입장을 인정한 뒤 균형 잡힌 대안을 제안합니다. 이처럼 양측의 이해를 인정하는 행위 자체가 절충안을 공정하게 느끼게 합니다.

## 05 | 협력 - 함께 더 강한 해결책 만들기

**이럴 때 효과적:** 창의력과 참여가 요구되는 복잡하고 리스크가 큰 이슈가 있을 때

**목표:** 핵심 요구 사항을 충족하는 강력한 솔루션을 공동으로 개발하기

**마이크로 스킬 - 공동의 목표를 향해 나아가고, 기여를 환영하여 진정한 협업을 촉발합니다.**

**관련 재구성:** 리더가 협업을 촉구합니다. "우리의 공동 목표는 품질과 예산 통제입니다. 두 가지를 모두 달성할 아이디어가 있을까요?" 다양한 아이디어가 모이고, 최종 계획은 팀 전원의 기여가 어우러진 안으로 완성됩니다.



**Ines Wong**  
Senior Consultant,  
Human Dynamic APAC



‘신뢰’라는 자본:

# 모든 리더가 소중히 여겨야 할 자산

신뢰는 리더의 가장 큰 무형 자산으로, 종종 전략이나 보고서보다 결과에 더 큰 영향을 미칩니다. 신뢰는 권위가 만 들어낼 수 있는 속도보다 더 빠르게 영향력을 쌓아 올리며, 꾸준히 길러질 때 장기적 성공의 토대가 됩니다. 리더는 매일 이 신뢰 자본(Trust Capital)으로 거래합니다.

신뢰는 일관된 행동, 명확한 커뮤니케이션, 그리고 중요한 순간에 드러나는 진정성을 통해 자랍니다. 다음은 리더들이 이 필수적인 자산을 강화할 수 있는 방법입니다.

## 해야 할 일들: 신뢰 자본을 키우는 방법

### • 약속을 지킨다

크든 작든 모든 약속은 당신의 신뢰 통장에 입금되는 셈입니다. 한 영업 리더가 핵심 고객 피치를 위해 애널리스트 지원을 약속하고, 인력을 재배치해 실제로 실행했습니다. 그 결과 팀과 고객 모두에게 신뢰를 얻었습니다.

### • 한계를 투명하게 밝힌다

모르는 것을 인정하는 태도는 오히려 자신감을 보여줍니다. 한 컴플라이언스 책임자는 급격한 규제 변화에 대한 대비가 미흡했음을 인정하고, 명확한 로드맵을 제시했습니다. 리더의 솔직함은 직원을 결집시키고 고객을 안심시켜, 불확실성을 새로운 신뢰로 바꾸었습니다.

### • 실수를 신속히 인정한다

실수를 스스로 인정하는 리더는 학습이 존중받는 문화를 만듭니다. 한 기술기업의 프로젝트 매니저는 부서 간 회의에서 일정 산정 오류를 바로잡고 수정 계획을 공유했습니다. 팀은 신뢰를 잃기보다 그 정직함을 높이 평가하며 공동의 방향을 유지했습니다.

### • 기밀을 보호한다

민감한 정보를 지키는 일은 상대에 대한 존중의 신호입니다. 직원 경청 세션에서 비공개 피드백이 외부로 유출되지 않도록 보장한 리더는 시간이 지날수록 더 높은 참여와 더 큰 신뢰를 얻었습니다.

## 하지 말아야 할 것들: 신뢰를 소모하는 행동

### • 압박감으로 인해 과도한 약속하기

단기적인 호응은 장기적인 손실로 돌아옵니다. 기술팀 리더들 중 한 사람이 예산 승인 없이 공격적인 보너스를 약속했다가 사실이 드러나자, 이탈률이 급증하고 영향력은 약화되었습니다.

### • 중요 정보를 숨기기

리더가 조직 개편 같은 중대 사안을 비공개로 두면, 결국 소문으로 퍼지며 몰입 저하와 불안을 낳습니다.

### • 책임 전가하기

고객 앞에서 타 부서에 책임을 돌리면 순간적인 체면은 지킬지 몰라도, 신뢰도와 팀워크는 무너집니다.

### • 편애하기

한 재무 관리자가 눈에 띄는 프로젝트를 늘 같은 몇 명에게만 맡기고 다른 팀원들을 소외시켰습니다. 그 결과는 구성원들의 사기 저하와 주도성 감소였습니다.

신뢰는 영향력을 증폭시킵니다. 신뢰는 협업을 가속화하고, 고객과의 파트너십을 강화하며, 위기 속에서도 조직을 안정적으로 이끕니다. 한번 잃어버린 신뢰는 아무리 높은 권한으로도 다시 살 수 없습니다.

**Divya Khanna**

Ex-Director,  
Client Relationship Management,  
Human Dynamic APAC



## AI시대의 인간적 측면:

디지털  
과부하와  
결정 피로  
다루기

끊임없이 쏟아지는 생성형 AI 정보, 새로운 AI 툴들을 익혀야 하는 부담, 그리고 급격히 발전하는 기술에 발맞춰야 한다는 압박감은 우리의 인지적 역량을 쉽게 소진시킬 수 있습니다. 리더는 조직 문화에 큰 영향을 미치는 존재로서, 이러한 디지털 과부하의 부작용을 줄이는 데 중요한 역할을 합니다.

디지털 과부하를 방치하면 판단력이 흐려지고, 스트레스는 증가하며, 창의성은 저하됩니다. 이는 특히 의사결정이 중요한 리더십 역할에 있어 큰 리스크가 됩니다. 이런 문제를 간과하면 조직의 건강성과 개인의 회복탄력성을 해칠 수 있습니다.

## AI 번아웃을 예방하기 위한 실천적인 방법들을 소개합니다:

- ▶▶ **1. 디지털 사용에 경계선 설정하기:**  
업무와 개인 시간 사이의 경계를 명확히 설정하도록 독려하세요.
- ▶▶ **2. 디지털 디톡스 장려하기:**  
정기적으로 디지털 기술에서 벗어나는 시간을 가지세요. 예를 들어, '디지털 프리 데이'를 정하거나 하루 중 짧은 '디지털 기기 휴식 시간'을 마련하는 것도 좋습니다.
- ▶▶ **3. 의식적인 기술 사용 독려하기:**  
디지털 기기를 무심코 사용하는 것이 아니라, 목적에 따라서 주의 깊게 사용하도록 장려하세요.
- ▶▶ **4. 핵심 업무에 우선순위 두기:**  
직원들이 업무 우선순위를 정해서 정말 중요한 것에 집중하게 하세요. AI는 정보 필터링에 도움을 줄 수 있지만, 데이터의 양이 직원들을 압도하지 않도록 리더가 중심을 잡아야 합니다.
- ▶▶ **5. 교육과 지원 제공하기:**  
직원들이 AI 도구를 효과적으로 활용할 수 있도록 실질적인 교육과 리소스를 제공하세요.
- ▶▶ **6. 열린 소통의 장 만들기:**  
디지털 과부하나 AI에 대한 고민을 자유롭게 이야기할 수 있는 편안한 분위기를 조성하세요. 신뢰와 심리적 안정이 바탕이 되어야 합니다.
- ▶▶ **7. 리더가 모범 보이기:**  
리더 스스로도 건강한 디지털 습관을 실천하며, AI기술 사용에 있어서 본을 보여 주십시오. 여기에는 디지털 기술 사용에 대한 경계를 설정하고, 자신의 웰빙을 우선시하는 것이 포함됩니다.

리더가 지속 가능한 디지털 습관을 실천하고 웰빙 중심의 문화를 조성한다면, 구성원의 멘탈 헬스와 생산성을 해치지 않으면서도 AI의 힘을 효과적으로 활용할 수 있습니다. 핵심은 균형입니다. AI는 인간의 경험을 풍요롭게 만드는 도구여야지, 그 자체로 부담이 되어선 안 됩니다.



**Leeann Dio**  
Managing Director, Human  
Dynamic Philippines

## 성공적인 전환을 위하여



## Dr. Eric Kung

Chairman & Principal Consultant  
Human Dynamic Group, APAC

## 옛 것으로부터

▶▶▶▶▶ **새 것으로** ◀◀◀◀◀

조직의 변화를 이끄는 리더들은 기업의 정체성과 비즈니스 전략 차원에서 스스로를 ‘파괴하는 동시에 재창조’해야 하는 딜레마에 직면하게 됩니다. 기업들은 보통 주기별로 조직 및 제품을 분석하고 단계 별로 적절한 시장 전략을 수립하기 위해, 조직개발 주기, 제품 개발 주기, 보스턴 컨설팅 그룹(BCG) 그리드 등 다양한 경영 모델을 사용하고 있습니다. 옛 것과 새 것은 항상 겹치기 마련입니다.



이러한 상황을 '전환', '리뉴얼', 또는 '대대적인 변화'라고 부릅니다. 과거의 경영모델이 당시 기업들의 성공에 기여한 바가 크기 때문에, 기존 기업의 정체성은 과거의 기업 이미지 및 비즈니스 모델에 국한되어 있습니다. 그러나 환경이 끊임없이 변화함에 따라, 기업들은 새로운 환경에 적응하기 위해 신제품을 개발하고 시장에서의 입지를 재정립하기 시작했습니다.

자동차 산업의 경우, 지난 15년동안 가솔린 엔진에서 전기차로, 그리고 지금은 수소 엔진으로 빠른 전환이 이루어지고 있습니다. 토요타, BMW 등 많은 자동차 회사들은 중국 전기차 회사들이 장악한 전기차 시장에 진출하지 않겠다고 선언한 상태입니다. 중국의 전기차 업체들은 저렴한 전기차를 과잉생산한 뒤 유럽과 북미 시장에서 말 그대로 덤핑 판매함으로써, 닛산, 혼다, 포드, GM 등 기존 자동차 업체들의 전기차 시장을 잠식시키고 있습니다. 이렇게 신생 기업이 기존 기업들을 대체하는 현상은 산업을 불문하고 모든 기업의 난제가 되었습니다.

휴먼다이나믹의 경우, ‘**워크라이프코칭(Work Life Coaching)**’ 시장에서 성공한 바 있지만, CHEAP(저가의 구성원 지원 프로그램 시장) 사업을 중단하기로 했습니다. 이러한 저가 (low-end) 시장은 이미 가격 경쟁이 매우 치열한 ‘레드 오션(red ocean)’이 되었기 때문입니다. 휴먼다이나믹은 ‘**리더십과 변화관리를 위한 통합 솔루션**’을 제공하는 선두적인 기업으로서 입지를 재정립 하였습니다. 물론, 예전의 저가 시장에서 창출하던 주요 수익이 줄어들고 새로운 시장에서의 수익이 충분히 증가하지 않는 등, ‘성장통’ 내지 ‘고통스러운 전환’의 시기를 경험하기도 했습니다. 변화/전환이 결코 쉬운 일이 아니기에, 새로운 시장을 포기하고 예전의 사업 모델로 돌아갈까 하는 유혹이 들 때도 많았습니다.

모든 기업은 자신의 정체성과 비즈니스 전략에 대해 진지하게 자문해 보아야 합니다. 기업의 미래 사업과 정체성은 미래의 고객이 누구인가에 따라 결정됩니다. 기업의 성장은 사람의 성장 과정과 완전히 똑같지는 않아도 비슷합니다. 어린 시절 또는 10대 시절에 머무르고 싶을 지라도, 우리는 이미 성인이 되었고 인생 주기(life stages)도 바뀌었습니다. 우리가 바꾸고 싶은 아닌, 인생은 계속될 것이고 비즈니스도 전진해 나아갈 것입니다. 한 곳에 멈추어 있는 것이 아닌, 다이내믹한 과정이라고 할 수 있습니다.

균형을 유지하려면, 자전거를 탈 때처럼  
계속 움직이고 적응해야 합니다.  
"죽느냐, 사느냐, 그것이 문제였다"





## AI는 리더십의 도구다

## 인간의 판단을 대체하는 것이 아니라, 보완하는 방식으로

요즘 저는 업무에서 AI를 자주 활용하고 있습니다. 리서치를 빠르게 진행하거나, 인사이트를 정리하거나, 커뮤니케이션 초안을 작성할 때 도움이 되죠. 특히 데이터 분석이나 여러 이해관계자들과 협업할 때, AI는 많은 부분을 편하게 만들어 줍니다.

그런데 그렇게 편리한 만큼, 어딘가 모르게 어색할 때도 있습니다. AI가 만들어낸 결과물은 깔끔하고 전문적으로 보이지만, 말에 담긴 '의도'나 '감정'까지는 잘 전달되지 않을 때가 있어요.

그리고 그런 미묘한 차이가 정말 중요합니다. 우리가 사람들과 어떻게 연결되고, 우리의 결정이 어떻게 받아들여지는지에 영향을 주기 때문입니다. 그래서 저는 요즘, 특히 사람, 가치, 맥락이 관련된 의사 결정에서는 AI를 어떻게 쓰는지 더 의식적으로 살피게 되었습니다.

제가 배우고 느낀 AI 활용법 몇 가지를 소개합니다:

## 1. 데이터에 보이지 않는 맥락을 놓치지 않기

AI는 데이터 속 패턴을 잘 찾아냅니다. 하지만 지금 실제로 무슨 일이 벌어지고 있는 지까지는 알지 못하죠. 예를 들어, 어떤 고객이 보고서에서는 '저가치 고객'으로 보일 수 있어요. 하지만 사실은 큰 계약을 준비 중이거나 변화의 전환점에 있을 수도 있죠. 그런 맥락은 대시보드에 나타나지 않지만, 우리가 내릴 결정은 완전히 달라질 수 있습니다.

"시스템이 모르는 것 중에서 우리는 무엇을 알고 있는가?"

이런 질문을 던지는 것이 중요합니다. 사람의 통찰이 방향을 바꾸는 열쇠가 되기도 하니까요.



Xin Yuan Low

Director, Solution, Innovation & Excellence,  
Human Dynamic Group, APAC

결국, AI는 아주 유용한 도구일 뿐입니다. 진짜 리더십은 우리가 어떻게 등장하고, 어떻게 연결되며, 어떻게 신중하게 결정을 내리느냐에 달려 있습니다. 사람들은 리더에게 완벽함을 기대하지 않습니다. 그들이 바라는 것은 진심, 명확함, 그리고 인간적인 따뜻함입니다.

## 2. 아이디어는 AI와 함께, 전략 결정은 사람의 몫으로



AI는 지금 어떤 트렌드가 있는지, 경쟁사는 뭘 하고 있는지, 데이터상으로 무엇이 효과적일지 다양한 아이디어를 제안해 줍니다. 브레인스토밍엔 좋지만, 그게 지금 우리에게 꼭 맞는 전략은 아닐 수 있어요. 예산이나 리소스가 부족할 수도 있고, 팀이 이미 과부하 상태일 수도 있고, 우리의 핵심 가치와 방향에 어긋날 수도 있습니다.

"이게 지금 우리에게 정말 맞는 방향인가?"

한 번쯤 멈춰서 이런 질문을 던져보는 것이 전략적으로 더 중요합니다.

## 3. 사람의 감정과 분위기는 AI가 놓치는 부분



AI는 회의 내용을 정리하거나 메시지를 작성하는 데 도움을 줄 수 있지만, 그 안에 담긴 사람의 감정이나 분위기까지 읽어내지는 못합니다. 회의 중 누군가 조용하거나 망설이는 이유가, 동의해서가 아니라 불확실하거나 불편해서일 수도 있어요.

문화적으로 다양한 팀에서는 특히, 사람들은 직접적으로 말하지 않아도 여러 신호를 보냅니다. AI는 이런 미묘한 감정과 뉘앙스를 놓치기 쉽죠. AI가 쓴 메시지가 아무리 정돈되고 완벽해 보여도, 따뜻함이나 진심이 느껴지지 않을 수 있습니다.

"이 말이 내가 평소애 하는 말 같은가?" "이 메시지가 정말 따뜻하게 들릴까?"

이런 질문을 스스로에게 던져보면, 우리가 진짜 전달하고 싶은 것을 놓치지 않을 수 있습니다.



# 인플루언서 뉴스레터를 이끄는 에너지!

