



제258호 - 2026년 1월

리더십 리셋

연간 계획이 밀어 닥치기 전에,
먼저 한 해를 설계하라!





LEADING SELF

2026년 첫 90일: 리더십의 성공을 준비하는 시간

1

LEADING TOGETHER

정렬에서 연금술로: 팀을 혁신의 촉매제로 변화시키기

2

LEADING BEYOND

인공지능과 윤리: 균형 잡힌 리더십을 위한 실천 조항

3

WELLNESS CORNER

주의 산만의 시대에 집중하기: 2026년은 맑은 정신으로!

4

VISIONARY VOICE

2026년 리더십 지형 전망: 불확실성과 도전으로 가득
한 새해를 목표와 희망으로 맞이하며

5

IN THIS ISSUE:



2026년의 첫 90일: 리더십의 성공을 준비하는 시간



2025년을 돌아보면, 많은 사람들이 자신이 감당할 수 있는 것보다 더 많은 짐을 지고 버텨왔다는 생각이 듭니다. 리더와 직원들을 지원하며 일하는 과정에서, 저는 빠른 조직 변화와 AI에 뒤처지지 않아야 한다는 압박 속에서 생겨난 두려움, 자기 의심, 불확실함이 뒤섞인 감정을 곳곳에서 느낄 수 있었습니다. 저 역시 예상보다 더 큰 부담을 느낄 때가 있었습니다.

이미 바쁜 일정으로 가득 찬 한 해를 시작할 때, 집중력을 유지하고 마음을 다잡기가 더욱 힘들어집니다. 그렇기 때문에 2026년의 첫 90일은 우리에게 재정비하고, 기반을 다지며, 더욱 안정적인 출발을 할 수 있는 소중한 기회를 제공하기에 중요하다고 믿습니다.

제가 스스로에게 되새기는 몇 가지 습관을 나누고자 합니다. 여러분에게도 큰 도움이 되기를 바랍니다.

내면의 나침반을 새롭게 조정하세요.

2026년에 무엇을 할지 결정하기 전에, 우리가 어떤 사람으로 성장하고 싶은지 명확히 하는 것이 중요합니다. 간단한 자기 점검으로 시작하여 자신에 대한 생각을 적어보세요.

- 나는 내 안의 무엇을 뒤로하고, 이제 어떤 새로운 나를 맞이할 준비가 되었나?
- 나 자신을 조금 더 믿는다면, 나는 지금 어떤 행동을 할까?
- 내 습관 중 무엇을 살짝만 바꿔도 주변 사람들에게 더 큰 힘과 성장의 발판이 될 수 있을까?
- 내 통제 범위 안에 있음에도 불구하고, 내가 아직 온전히 책임지거나 주도하지 못하고 있는 것은 무엇인가?

2026년에 자신을 변화시킬 단 하나의 스킬을 선택하세요.

인공지능과 빠르게 변화하는 환경 속에서 모든 것을 배우는 것은 현실적으로 어려운 일입니다. 오히려 자신을 변화시킬 수 있는 한 가지 스킬을 선택하는 것이 훨씬 더 효과적입니다. 예를 들어 다음과 같은 스킬들이 있습니다.

- 불편함이 있더라도 자신의 목소리를 내는 것
- 압박감이 커질 때 감정을 다스리는 방법
- 대화를 수동적으로 따르지 말고, 주도적으로 이끌 어갈 수 있는 자신감을 더 기우는 것
- 업무 효율성을 높이는 것을 넘어서, 사고방식과 문제 해결 능력, 의사 결정 능력을 확장하는 방법으로 인공지능을 활용하는 법을 배우는 것.
- 판단력을 길러, 더 명확하고 단호한 결정을 내리기

자신이 오랫동안 지고 있던 마음과 감정의 장벽 하나를 허물어 보세요.

우리는 누구나 지난 한 해에서 무언가를 안고 새해를 맞이합니다.

- 해결되지 않은 문제
- 계속해서 반복되는 염려
- 피하고 지나쳐 온 힘든 대화
- 스스로를 가로막는 신념



Xin Yuan Low

Director, Solution Innovation & Excellence
Human Dynamic Group,
APAC

이 가운데 단 하나를 선택해, 아주 작은 첫걸음을 내딛어 보세요. 글로 적어보아도 좋고, 누군가와 이야기해도 좋으며, 혹은 다음에 취할 구체적인 행동을 하나 정해도 됩니다. 이 작은 정리는 올 한 해를 위한 마음의 공간을 비워주게 됩니다. 새해의 첫 90일은 완벽할 필요가 없습니다. 오직 의도적인 노력을 기울이면 됩니다. 작은 발걸음과 명확한 목표 설정이 2026년 남은 기간의 방향을 정할 수 있습니다. 자신의 역할이 무엇이든, 자신의 결정, 에너지, 그리고 환경에 영향을 미치는 방식으로 리더십을 발휘할 수 있습니다. 새해를 어떻게 시작하느냐가 자신이 만들어가고 싶은 한 해를 향한 신호가 됩니다.



정렬에서 연금술로:

팀을 혁신의 촉매제로 변화시키기

많은 조직들은 역할을 명확히 하고, 목표를 설정하며, 교육과 팀 빌딩 워크숍을 통해 모든 구성원이 같은 방향으로 나아가도록 하여 팀의 결속력을 더욱 강화하기 위해 끊임없이 노력하고 있습니다.

하지만 오늘날처럼 빠르게 변화하는 환경에서는 단순한 의견 일치만으로는 더 이상 경쟁 우위를 확보할 수 없습니다. 이제 팀은 단순한 조율과 의견 일치를 넘어, 신뢰, 에너지, 그리고 다양한 아이디어가 조화롭게 어우러져 개인인의 노력으로는 결코 이룰 수 없는 시너지 효과를 창출하는, 마치 연금술과 같은 경지에 도달해야 합니다.

팀을 이러한 상태로 이끄는 것은 결코 간단한 일이 아닙니다. 팀워크는 단순한 마법이 아니라, 모든 구성원이 함께 협력하고 배우며 성장하여 성과를 혁신적으로 향상시키기 위해 혼신해야 하는 변혁의 여정입니다.

팀 변혁의 여정

새롭게 승진한 관리자가 동료들을 이끌어 나간다!



코칭을 받았던 매니저 애미리는 동료들, 특히 자신보다 연배가 높은 팀원들로 구성된 팀을 이끄는 데 어려움을 겪었습니다. 애미리는 매주 “인사이트 허브”를 정기적으로 열어 모든 구성원이 안전한 공간에서 어려움을 나누고 아이디어를 검증할 수 있도록 했습니다. 갈등이 발생하기도 했지만, 이러한 열린 대화를 통해 팀원 간의 신뢰가 길어졌고 긍정적인 변화가 일어났습니다. 팀원들은 자시를 기다리는 대신 함께 해결책을 모색하기 시작했고, 혁신의 속도가 빨라졌으며, 애미리는 직위가 아니라 토론을 촉진하고 팀을 긴밀하게 연결한 리더십을 통해 신뢰와 신용을 쌓아갔습니다.

창의력 넘치지만 경험이 부족한 팀이 속도를 내기 시작하다!

또 다른 리더인 톤은 풍부한 창의적 아이디어를 지닌 팀을 이끌고 있었지만, 실행력에는 다소 부족함이 있었습니다. 그는 명확한 의사결정 기준을 설정하고, 매일 학습 회고회를 진행하여, 프로젝트 스프린트에서 팀원들의 역할을 순환시키는 방식으로 팀원들의 창의성을 지원하는 구조를 마련했습니다. 그 결과, 팀원들은 신속하게 프로토타입을 제작하고, 건설적인 피드백을 주고받으며, 공동의 책임을 지는 방법을 익혔습니다. 각 팀원은 성장하는 리더로서의 자질을 갖추게 되었고, 공동의 창의적 성과에 기여하게 되었습니다.



변화에 지원 팀이 다시 생기를 찾았다!

여러 가지 변화 프로젝트를 이끌고 있는 고위 리더 벤은 팀원들의 불만이 커지고 참여도가 떨어지는 상황을 목격했습니다. 벤은 팀에 압력을 가하는 대신 “에너지 검검”을 도입하고, 작은 성공을 축하하며, 팀원들이 함께 업무 우선순위를 정하도록 유도했습니다. 그 결과, 팀원들은 업무에 대한 명확성, 자율성, 그리고 심리적 여유를 되찾았고, 피로감이 줄어들며 업무 추진력이 다시 살아났습니다.



연금술의 문화 형성

이러한 사례들은 관리 업무로 에너지가 소진되는 대신, 팀의 역학을 관찰하고 시너지를 활용하도록 코칭받은 리더들로부터 들은 고무적인 이야기들입니다. 혁신을 현실로 만드는 것은 단발성 이벤트가 아닙니다. 그것은 시간을 들여서 의도적으로 구축해 온 문화입니다.

현신

각 구성원은 자신의 역할을 깊이 이해하고, 그 역할을 원수하기 위해 헌신하여, 다른 구성원들이 그 길을 걸을 수 있도록 아낌없이 지원합니다.

신뢰

팀 구성원들은 서로를 신뢰하며, 함께 더 나은 방식으로 일하려는 공동의 의지를 가지고 있다고 믿습니다.

갈등

차이를 인정하고, 이견을 기꺼이 환영하십시오. 이는 팀이 다양한 관점과 이해하는 데 큰 도움이 됩니다.

동등 오너십

모든 구성원은 자신의 행동에 대한 책임을 질뿐 아니라, 팀의 공동 성과에 도체임을 져야 합니다.

도전

팀 구성원들은 어려움을 성장의 기회로 삼고, 성공과 실패를 깊이 성찰합니다.

촉진 효과

모든 구성원이 변화를 이끌고, 서로를 격려하며, 팀의 변화를 지지할 준비가 되어 있습니다.

연속성

팀은 경제되어 있거나 인수하는 대신, 함께 성장하며 끊임없이 앞으로 나아갑니다.

팀이 연금술과 같은 경지에 도달하면 단순히 전략을 실행하는 것을 넘어, 전략을 한 차원 더 높은 수준으로 끌어올립니다.

Management Drives Survey(MD평가)는 휴먼다이나믹이 팀의 역학을 이해하고 일대일 또는 팀 코칭을 통해 리더를 지원하기 위해 활용하는 평가 도구입니다.

MD평가는 개인과 팀을 움직이는 내적 동기가 무엇인지, 그리고 이러한 동기가 사람들에게 함께 일하고, 주변 사람들을 이끌고, 성공하는 방식에 어떤 영향을 미치는지를 밝혀내는 데 도움을 줍니다. 이 도구를 통해 리더는 행동뿐만 아니라 그 행동의 이면에 숨겨진 에너지, 즉 사람들에게 힘을 불어넣는 요소와 방해하는 요소, 그리고 그 이유를 이해할 수 있습니다. 이러한 인사이트는 리더가 팀 역학을 더욱 정확하게 해석하고 팀 시너지를 활용하여 최고의 팀워크를 이루는 데 강력한 기반을 제공합니다.



Linda Lam

Chief Transformation Officer,
Human Dynamic Group,
APAC



인공지능과 윤리:



균형 잡힌 리더십을 위한 실천 조항

1월은 많은 리더들이 대시보드와 목표를 새롭게 재설정하는 시기입니다.

하지만 2026년을 시작하며 저는 이렇게 다른 질문을 던지고 싶습니다: "현재 우리 팀에서 AI는 어떤 역할을 하고 있으며, 인간에게는 어떤 역할이 남아 있을까?" 제가 최근 읽은 글 중 인상 깊었던 하나는, 2025년 Journal of Ethics in Entrepreneurship and Technology에 실린 논문으로, 또 다른 갈등, 즉 공정성과 자유에 대해 이야기합니다. 이 글에서 저자들은 이중적인 사고방식을 제안합니다.

- 시스템 차원:** AI는 어떻게 만들어졌는가? 공정한 데이터를 바탕으로 학습되었는가? 편향성에 대해 경기적인 점검을 거치고 있는가?
- 인간 차원:** 사람들은 AI에 대해 어떻게 느끼는가? 사람들이 여전히 주도권을 쥐고 있다고 느낄 수 있도록 쉽고 명확한 제어 수단과 선택권이 제공되는가?

두 계층 구조라는 개념은 리더들에게 큰 도움이 됩니다.

시스템 차원에서 우리는 AI의 가능성과 한계, 인간의 승인이 필요한 영역, 그리고 공정성과 개인정보 보호 측면에서 '좋은' 것이 무엇인지에 대한 명확한 규칙이 필요합니다. 우리는 '이건 옳지 않아'라고 외치고 기계에 반대할 자유가 필요합니다. 이 주제에 대해 깊이 읽고 생각할수록, 진부한 '혁신 대 윤리' 논쟁이 본질을 놓치고 있다는 사실을 깨닫게 됩니다. 윤리는 멈추라는 경고가 아니라, AI가 신뢰를 잃거나, 사람들을 지치게하거나, 특정 집단을 소외시키지 않고 성장할 수 있도록 듣는 소프트웨어와 같습니다.

2026년 저의 두 번째 다짐은 개인적인 여행입니다. 인공지능 시대에 리더십은 단순히 도구를 사용하는 것을 넘어, 그 도구를 효과적으로 활용할 수 있는 인격을 기르는 과정입니다. 철학적 전통과 현대 리더십 연구는 결론, 공정성, 책임감이 제 행동의 나침반이 되어야 한다는 중요한 교훈을 줍니다. 이러한 가치가 걸어된다면, 인공지능은 우리를 의미 있는 결정을 내릴 필요가 없는 지루한 일들로 조용히 밀어붙일 것입니다.

그래서 저는 분명한 디자인 원칙 하나를 가지고 있습니다. 힘들고 복잡한 일(Hard work)은 AI가 하고, 책임이 따르는 중요한 결정(Heavy work)은 사람이 한다는 것입니다.

- AI의 책임 영역:** 선택지 제공, 속도, 확장성
- 인간의 책임 영역:** 판단, 상황 판단과 보고(escalation), 예외 처리

이러한 역할 분담을 직무 설명서와 팀 협약에 그 내용을 분명히 기록하십시오. 다음으로, 협업 과정을 가시화하십시오. AI 기반 결정이 제시될 때 마다 다음 세 가지 질문을 험하게 외치십시오.

- ① 이 시스템은 무엇을 최적화하도록 설정되었는가?
- ② 누구의 관점이나 데이터가 누락되었을 수 있는가?
- ③ 우리의 가치를 고려했을 때, 우리는 어떤 선택을 해야 하는가?

이러한 질문들은 인간이 의사결정 과정(loop)에서 확고하게 주도권을 유지할 수 있게 해줍니다.

또한, 저는 윤리 문제를 에너지 관리와 연결 짓고 있습니다. 1월에 시도해보기 좋은 활동으로, 팀원들에게 다음 문장을 완성해 보게 하십시오: "AI가 가장 유용한 순간은..." 또는 "AI가 가장 우려되는 순간은..."

그러한 통찰력을 바탕으로 의미 있는 변화를 이루고, 업무 방식과 교육 과정, 운영 규칙을 다듬는 길잡이 되도록 하십시오.

궁극적으로 인공지능과 차세대 기술 간의 격차를 해소하는 데 있어 중요한 것은 누가 더 "기술에 경통한지"가 아닙니다. 진정으로 중요한 것은 누가 기꺼이 경청하고, 권한을 나누며, 호기심과 신중함, 그리고 배려가 함께하는 협력의 길을 찾으려는 의지를 가지고 있는 것입니다.

Steven Khu
Corporate Marketing Manager,
Human Dynamic Group, APAC





주의 산만의 시대에 집중하기:

2026년에는 맑은 정신으로!



주의 산만은 더 이상 단순한 성가심이 아니라, 현대 업무 환경의 새로운 배경 소음으로 자리 잡았습니다. 오늘날의 리더들은 끊임없는 알림, 하이브리드 회의, 의사 결정의 피로감, 그리고 모든 것에 측각적으로 반응해야 한다는 압박감 등 전례 없는 인지 과부하에 직면하고 있습니다. 그 결과, 주의 집중 시간이 줄어들고, 디지털 과부하가 심화되며, 지속적인 정신적 혼란이 발생하고 있습니다.

사실 집중력은 선천적인 성격 특성이 아니라 훈련을 통해 발전시킬 수 있는 능력입니다. 리더들이 집중력을 유지하는 방법을 배우면 자신의 성과를 높일 뿐만 아니라 더욱 차분하고 의도적인 업무 문화를 만들어낼 수 있습니다.

자주 머리가 멍해지고, 앱 사이트를 쉽게 오가며, "별로 하는 일이 없는데도" 기운이 빠지는 느낌이 든다면, 결코 당신 혼자만의 문제가 아닙니다. 하지만 마음을 재정비할 수 있는 기회가 있습니다. 아래는 다양한 산업 분야의 리더들이 복잡한 업무 속에서 '맑은 정신'을 되찾도록 돋기 위해 저희가 공유하는 유용한 틀킷입니다.



2026년 맑은 정신을 위한 틀깃

완벽주의 성향이든 '슈퍼히어로 콤플렉스'든, 해답은 경계를 세우는 데 있습니다.

1 10-2-2 리셋 원칙

아침에 10분 동안 방해받지 않고 집중하는 시간을 가져보세요. 점심 식사 후에는 두 번 정도 간단한 신경계 안정과 재충전의 시간을 가지세요. 잠자리에 들기 두 시간 전에는 디지털 기기 사용을 줄여 정신적 에너지를 회복하세요.

2 단일 템 리더십

집중력이 필요한 작업을 수행할 때는 브리우저 템을 하나만 열어 두세요. 이렇게 하면 인지적 전환 비용이 줄어들고 에너지를 절약할 수 있습니다.

3 미세한 회복의 순간들

90분마다 3분간의 휴식을 가져보세요. 스트레칭을 하거나, 창밖의 풍경을 감상하거나, 깊은 호흡을 해보세요. 이러한 짧은 휴식은 집중력을 되찾고 범아웃을 방지하는 데 큰 도움이 됩니다.

4 아침에 마음을 다잡기

오늘 하루 절대 양보할 수 없는 최우선 과제를 하나 정해보세요. 새로운 요청에 "예"라고 답하기 전에 그 과제를 다시 한번 되새겨보세요.

5 알림 차단 시간

집중 작업 시간 동안에는 필요하지 않은 알림을 차단하세요. 45분만 방해받지 않고 몰입하면 사고력을 회복할 수 있습니다.



Shalini Gunarajan

Senior Consultant,
Human Dynamic Group,
Malaysia



Quick Self-Check:

오늘 당신의 집중력은 얼마나 높습니까?

이 틀깃을 더욱 풍부하게 활용하기 위해 잠시 시간을 내어 집중력 점검을 해보십시오. 이 간단한 자가 평가를 통해 현재 집중력이 어느 지점에 있는지 확인하고, 어떤 활동에 우선순위를 두어야 할지 명확히 알 수 있습니다.

각 문항이 본인에게 얼마나 자주 해당하는지를 가장 잘 나타내는 답변을 선택해 주시기 바랍니다.

- ① 필요할 때는 한 가지 일에 깊이 몰입할 수 있다.

1 거의 그렇지 않다 2 가끔 그렇다 3 자주 그렇다 4 거의 항상 그렇다

- ② 집중력이 잠시 흐트러질지라도, 곧바로 다시 일에 몰입할 수 있다.

1 거의 그렇지 않다 2 가끔 그렇다 3 자주 그렇다 4 거의 항상 그렇다

- ③ 주변에서 많은 일이 벌어지더라도 집중력을 잃지 않을 수 있다.

1 거의 그렇지 않다 2 가끔 그렇다 3 자주 그렇다 4 거의 항상 그렇다

- ④ 중요한 일을 하는 동안 내 생각이 다른 곳으로 흐르지 않도록 마음을 다스릴 수 있다.

1 거의 그렇지 않다 2 가끔 그렇다 3 자주 그렇다 4 거의 항상 그렇다

- ⑤ 방해를 받더라도 흐름을 잃지 않고 다시 작업을 시작할 수 있다.

1 거의 그렇지 않다 2 가끔 그렇다 3 자주 그렇다 4 거의 항상 그렇다



채점 안내: 총점을 합산하십시오 (점수 범위: 5~20점)

- 5~10점: 주의력이 한계에 도달해 있습니다. 집중력을 되찾기 위해 매일 하나씩 연습해 보십시오.
- 11~16점: 주의력을 적절히 조절하고 있습니다. 꾸준하게 집중력을 지속하고 디지털 기기 사용 시간을 줄이십시오.
- 17~20점: 뛰어난 주의력 조절 능력을 갖추고 있습니다. 당신은 몰입력 있고 의도적인 리더십의 본보기가 되고 있습니다.

이 틀깃을 간단한 자가 진단과 결합하면 주의력 결핍을 인식하고, 집중력을 유지하며, 의도적으로 행동할 수 있는 힘을 제공합니다. 정신을 분열시키도록 설계된 시대에, 명확성은 2026년 리더십의 강력한 무기가 될 것입니다.

본 평가는 다음 자료를 바탕으로 수정·보완되었습니다:

The Self-Regulation Assessment by Ralf Schwarzer, Manfred Diehl, & Gerdmarie S. Schmitz, (1999). https://userpage.fu-berlin.de/~health/sefreg_e.htm
The Psychometric Properties of Attentional Control Scale and its Relationship with Symptoms of Anxiety and Depression: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5483236/>



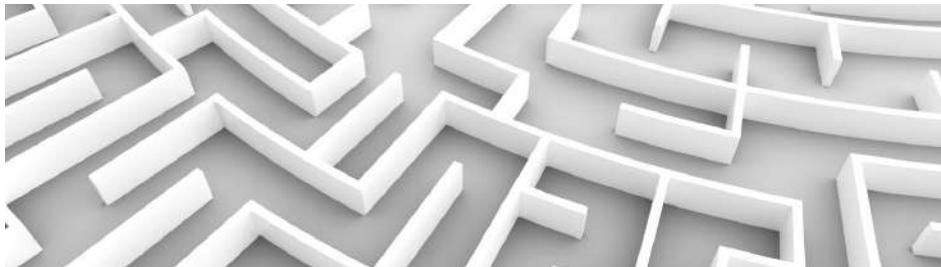
2026년 리더십 지형 전망

불확실성과 도전으로 가득한 새해를 목표와 희망으로 맞이하며



이 글을 쓰는 지금, 홍콩은 타이포 왈록 코트 화재 참사로 160명이 넘는 인명과 재산 피해를 입는 역사상 최대 규모의 재난을 겪고 있습니다. 홍콩 시민들은 함께 슬픔을 나누고, 서로를 보살피며, 돋고, 위로하며, 이 참사를 극복해 나가고 있습니다. 이제 사람들은 왜 이런 참사가 발생했는지에 대한 의문을 제기하고 있습니다. 근본적인 시스템적 문제에 대한 우려가 커지고 있으며, 이러한 문제에 대한 공개적인 대화가 이루어질 수 있을지에 대한 기대감이 높아지고 있습니다.

이것이 바로 2025년 말 홍콩에서 우리가 마주하고 있는 "삶의 현실"입니다. 새해가 시작된다고 해서 2025년에 일어난 일을 잊고 앞으로 나아갈 길에만 집중할 수는 없습니다. 이는 어디에 있든 삶과 비즈니스의 현실입니다. 당신과 당신의 비즈니스와 커리어는 각기 다르거나 비슷한 불확실성과 도전에 직면하고 있습니다. 그로 인해 슬픔, 불안, 어쩌면 고통과 상실감을 느끼고 있을지도 모릅니다. 지금까지 당신을 목표에 집중하고 성장하게 했던 삶과 비즈니스/커리어에 대한 통제력을 잃어버린 듯한 기분입니다. 이럴 때 일수록 잠시 멈춰 서서 당신의 목적과 희망을 되새겨 볼 필요가 있습니다.



'비전형 리더십(Visionary Leadership)'이라는 표현은 종종 우리가 비전을 향해 끊임없이 전진하고 있다는 느낌을 줍니다. 그러나 2026년 새해에는 잠시 멈추어 서서 우리가 누리고 있는 것들에 감사하는 시간을 가져보는 것은 어떨까요? 삶, 가족, 친구, 반려동물, 소유물, 신앙, 삶의 목적, 그리고 희망까지 모두 소중한 것들이 될 수 있습니다.

비즈니스와 직업의 세계에서 우리는 종종 매출, 이익, 혁신적인 기술, 그리고 시장 지배력 확보라는 성장과 혁신에만 집중하느라, 우리가 가진 것에 대한 감사의 마음을 잊곤 합니다. 타이포 화재로 인해 2,000여 가구가 겁과 모든 소지품을 잃었고, 어떤 이들은 가족과 사랑하는 사람까지 잃었습니다. '진정한 비전형 리더십'은 지역 사회 전체가 한마음으로 피해 가족들을 돋고, 두 시간 동안 줄을 서서 희생자들을 추모하며, 화재 원인 규명과 관련된 건설업체 및 이해 관계자들의 부패와 과실에 대한 책임을 묻는 정의로운 행동을 펼칠 때 비로소 드러납니다. 사랑, 평화, 그리고 정의—이것이 바로 홍콩에서 비전형 리더십을 움직이게 하는 원동력입니다.



Eric Kung

Chairman & CEO
Human Dynamic Group, APAC