



High Performance Solutions

『AX 리더십』 프로그램



Facilitator 김용진박사

| 교육 과정의 개괄적인 내용은 무엇인가?

목적	• AI가 산업, 경제, 그리고 일하는 방식 전반을 재편하는 시대에 리더가 갖추어야 할 핵심 역량을 체계적으로 함양하기 위해 설계됨
대상	• 전직원(책임자 계층, 실무자 계층)
강사	• BizHRD 컨설팅 대표이사 김용진(경영학박사 ; 단국대학교 경영학 겸임교수)
교육 시간	• 각 과정별 8.0H
진행 방법	• (사전 학습) -> 현황 점검 -> 개념 정립 -> 사례 공유 -> 활용 교육 -> (개별 코칭 -> 현업 적용도 평가)
운영 방식	• 이론 강의 20%, 사례 연구 30%, 실습 30%, 토의 10%, 피드백 10%
준비물	• 전과정 개별 노트북 준비(구글 계정)_ ChatGPT, Gemini, Perplexity, Notebook LM 사용

| 교육 목표는 무엇인가?



1

AI 시대에 요구되는 리더의 새로운 역할과 정체성을 정립함

2

데이터 기반의 객관적이고 공정한 성과 관리 시스템을 구축하는 능력을 배양함

3

AI를 활용하여 업무 프로세스를 근본적으로 재설계하고 조직의 생산성을 극대화함

4

AI 도입을 넘어 비즈니스 모델 자체를 혁신하는 AX(AI Transformation) 변화 관리를 주도함

5

최신 AI 도구를 실제 경영 활동에 적용하여 전략적 사고와 의사결정 능력을 강화함

AI 시대 조직 내 리더의 도전 과제 5대 영역

과제 영역	의미	주요 도전 과제	리더에게 요구되는 시대 역량	AI 리더십 이슈
[1] 의사 결정	의사결정 주체와 책임의 문제	① AI 결과 신뢰 여부 판단 ② 오류 발생 시 책임 소재 불명확	① AI는 참고, 판단은 인간 ② 최종 책임을 명확히 선언	의사결정 모델 명확화
[2] 수행 역할	인간과 AI의 역할 경계 설정	① 인간-AI 협업 구조 혼란 ② 기존 직무 무력화 인식	① 사람·AI 역할 분리 및 재배치 ② 고부가가치 역할로 전환	직무 R&R 재정립
[3] 필요 역량	평가 기준과 역량 격차 문제	① 학습·실험의 성과 인정 어려움 ② AI 활용 격차 확대	① 결과+과정 병행 평가 ② AI 유창성 단계별 육성	성과 평가 영역 확대
[4] 직원 심리	불확실성 속 조직 안정성	① 불안·저항 증가 ② 의도 오해·노이즈 확대	① 맥락·의도까지 설명 ② 실패 허용 문화 조성	심리적 안정 강화
[5] 윤리 의식	신뢰와 통제의 문제	① 편향·프라이버시 우려 ② 윤리 기준 부재	① 가드레일·윤리 기준 명확화 ② 인간의 최종 책임 강조	윤리 원칙 정립

AI 기반 역량 개발 프로그램 구성

개발 수준

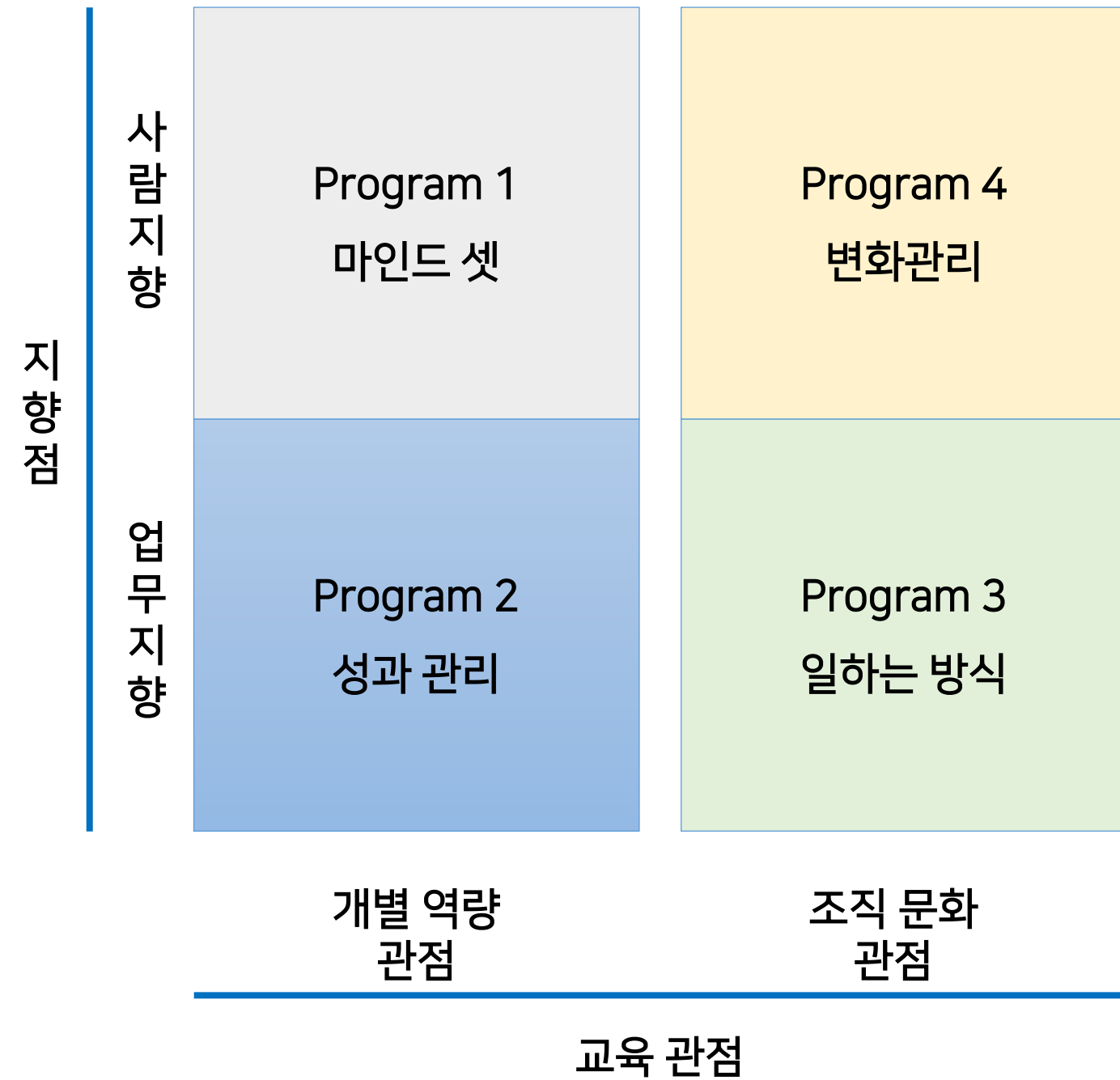
교육 프로그램

AI 기반 활용 교육의 3단계



교육 프로그램 포지셔닝

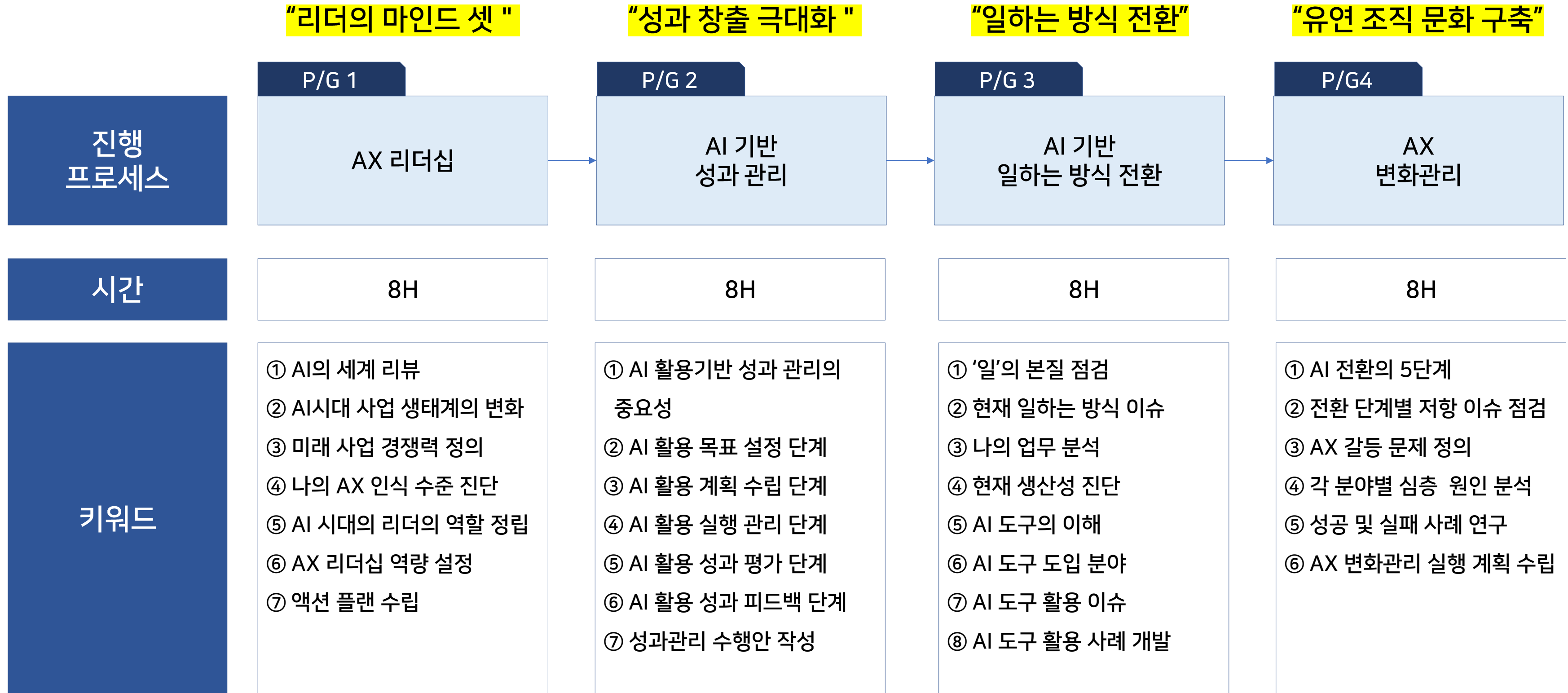
[교육 프로그램 매트릭스]



[수행 수준]

구분	니즈 조사	과정 설계	P/G개발	강의	결과 피드백
L1. 맞춤 개발 교육	◎	◎	◎	◎	◎
	문헌조사 서베이 인터뷰	설계 보고서 제공	교안/교재/ 사례 개발	-	결과 보고서 제공
L2. 표준 맞춤 교육	○	○	○	◎	○
	문헌조사 담당자 미팅	자체 설계	사례 개발	-	-

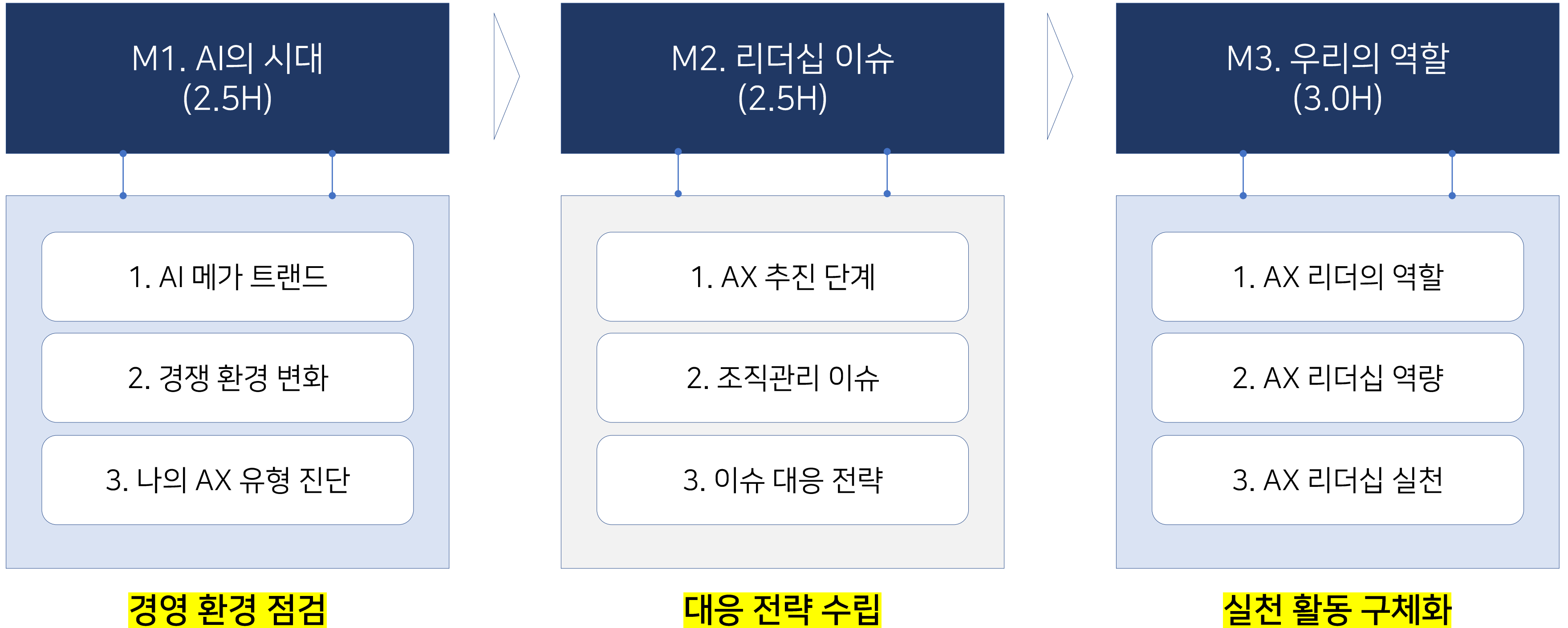
AX 리더십 교육 패키지



프로그램별 기대효과

프로그램	핵심 기대 효과	측정 포인트	과정 산출물
[P/G1] AX 리더십	<ul style="list-style-type: none"> • AX 전환의 '방향(전략)·운영(시스템)·사람(문화)' 역할을 리더 관점에서 정렬 • 조직의 AX 인식/활용 수준을 진단하고 우선순위를 합의 • 리더의 판단 영역·책임선을 명확히 해 혼선을 줄임 	<ul style="list-style-type: none"> • 리더-팀 간 기대 불일치 감소 • 우선순위 합의 시간 단축 • 의사결정 지연/재지시 감소 	<ul style="list-style-type: none"> • 3축 자가진단 결과 • 유형 분류 및 개선 포인트 • AX 리더 역할·실천 선언
[P/G2] AI 기반 성과관리	<ul style="list-style-type: none"> • '사용'과 '성과' 단절을 끊고 성과를 지표로 고정 • 활동지표 착시를 방지하고 Leading/Lagging으로 관리 수준 상향 • 파일럿의 성과를 숫자로 증명해 확산 판단이 가능해짐 	<ul style="list-style-type: none"> • 리드타임/오류율/리스크 지표 개선 • 성과 리뷰 주기 단축 • 확산/중단 판단의 명료화 	<ul style="list-style-type: none"> • Metric Tree(성과지표 트리) • OKR 연계안 • 평가 루브릭(기준)
[P/G3] AI 기반 일하는 방식 전환	<ul style="list-style-type: none"> • 업무를 분해해 AI 적용 후보(요약/분류/초안/검증)를 체계적으로 발굴 • 반복·대량·표준 업무를 중심으로 Quick Win을 2~4주 단위로 설계 • 검증 룰(출처·수치·민감정보)로 안전한 사용 습관을 정착 	<ul style="list-style-type: none"> • 반복 업무 처리시간 절감 • 반려/재작업률 감소 • 업무 표준화 수준 향상 	<ul style="list-style-type: none"> • To-Be 업무흐름(적용 지점 표시) • Quick Win 과제 리스트 • 검증 체크리스트
[P/G4] AX 변화관리	<ul style="list-style-type: none"> • 전환 단계별 저항·갈등을 구조적으로 진단하고 원인을 분류 • 'Why-How-Prove'로 저항을 관리하고 2~4주 성과로 확산 동력 확보 • 확산 기준(재사용·표준화·지원요구)과 실행계획으로 정착률을 높임 	<ul style="list-style-type: none"> • 저항/이슈 발생 빈도 감소 • 파일럿→확산 전환율 상승 • 정착 리추얼 운영률 증가 	<ul style="list-style-type: none"> • 갈등 문제정의 문장 • 원인·레버 도출표 • 4주 실행 로드맵(게이트 포함)

[P/G1] AX 리더십 과정_모듈 구성도



* AX : AI Transformation, 리더십 전환

[P/G1] AX 리더십 과정_상세 교육 내용은 무엇인가?

모듈명	세부 내용	교수법	시간
M1. AI의 시대 (2.5H)	1. AI 메가 트렌드 • AI 기술 진화 흐름(생성형 AI, 에이전트, 자동화) - [영상] 2026 CES 리브리핑 -> AI가 '도구'에서 '산업 운영체계(Vertical·Physical AI)로 진행 • 산업별 적용 패턴: '업무대체→업무증강→업무재설계' 로드맵 • 리더 관점 5대 이슈 체크: 신뢰/책임/보안/윤리/품질	강의 토의 발표 사례연구 실습	1.0
	2. 사업 환경 변화 • 경쟁구조 변화: 속도·비용·품질의 기준 재설정 - 예시 : 속도(->의사결정 속도), 비용(->재작업, 오류, 대기 비용 제거) 등 • 가치사슬(Value Chain·가치사슬) 관점 AX 레버 포인트 찾기 - 고객 접점, 영업 수주, 마케팅, 운영 프로세스, 품질, 리스크, 의사결정, 협업 회의, 인재 등 • 'AI 도입'과 '성과 모델 변화' 구분(무엇이 바뀌어야 성과인가)		1.0
	3. 나의 AX 유형 진단 • AX 인식/활용 수준 자가진단(개인·팀·조직 3축)_5점 리커트 척도 -> 나의 유형 도출 • 유형 분류: 선도형/실용형/관망형/저항형(개선 포인트 도출) - 예 : 선도형(개인 선과 -> 팀 표준으로 전환), 실용형(단발성 사용 -> 루틴 내재화) 등 • 개인 액션 포커스 1개 선정(성과·업무·사람 중 1)		0.5

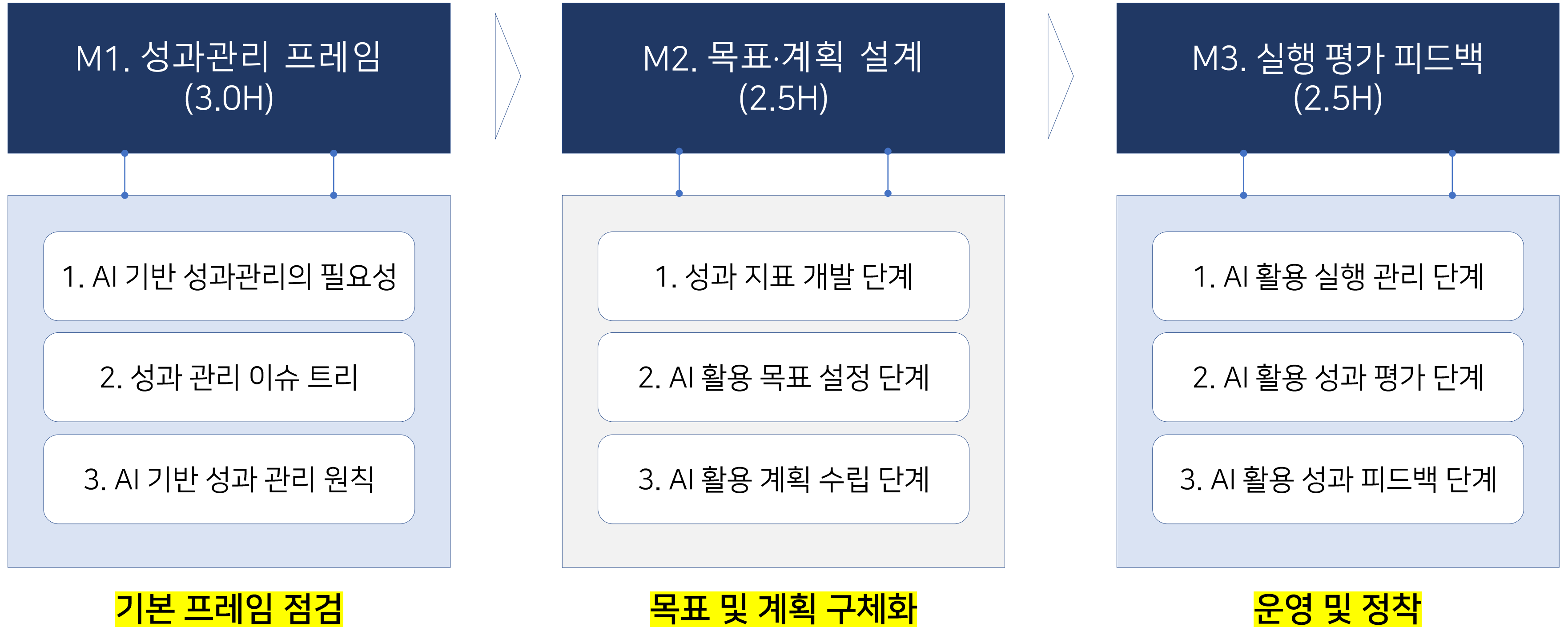
[P/G1] AX 리더십 과정_상세 교육 내용은 무엇인가?

모듈명	세부 내용	교수법	시간
M2. 리더십 이슈 (2.5H)	1. AX 추진 단계 <ul style="list-style-type: none"> • AX 추진 단계(진단→파일럿→내재화→확산) 구조화 - DX의 5단계 수준(전산화, 연결화, 지능화, 자동화, 자율화)과 AX 매트릭스 • 단계별 리더의 결정사항: 목표·범위·책임·검증·확산 기준 • 단계별 실패 패턴: '파일럿 성공-확산 실패' 원인 진단 - 주요 원인 : 거버넌스 부재, 변화관리 실패, 표준화 부족, 역량 격차, 성과관리 미연계 	강의 토의 발표 사례연구 실습	1.0
	2. 조직관리 이슈 <ul style="list-style-type: none"> • 의사결정: AI 결과 신뢰/책임 주체 명확화 • 직무 R&R: 사람-AI 역할 경계, 재배치 원칙 - AI는 '생성·추천·예측'까지, 사람은 '판단·책임·관계·윤리'까지 맡는 구조로 경계 설정 • 심리/윤리: 불안·저항, 프라이버시, 가드레일 필요 		0.5
	3. 이슈 대응 전략 <ul style="list-style-type: none"> • 대응 레버: 커뮤니케이션·제도·역량·거버넌스 • [사례] 저항 대응: '왜(Why)-어떻게(How)-증명(Prove)' 설계 - 왜(Why)는 불안을 줄이고, 어떻게(How)는 실행 경로를 주며, 증명(Prove)은 2~4주 파일럿 성과를 숫자로 보여 확산 • [실습]리더 행동 원칙: 기준 공유, 실험 장려, 책임 명확, 학습 확산 		1.0

[P/G1] AX 리더십 과정_상세 교육 내용은 무엇인가?

모듈명	세부 내용	교수법	시간
M3. 우리의 역할 (3.0H)	1. AX 리더의 역할 • AX 리더 역할 3가지: 방향(전략)·운영(시스템)·사람(문화) • 리더의 '판단 영역' 정의: 의사결정 기준/책임선 명확화 • [사례]현업 적용 장면: 회의·보고·성과·협업에서 역할 구현 - 목표/우선순위 설정, 사용 범위, 품질 기준 정의, 임파워먼트, 역량 개발, 전환 변화 관리	강의 토의 발표 사례연구 실습	0.5
	2. AX 리더십 역량 • 핵심 역량 묶음: 문제정의·데이터사고·실험·협업·윤리·코칭 • 역량별 현업 행동지표 - (예시 키워드) 문제 정의 : 목표, 범위 성공기준, 증상/원인 분리, 가설 수립 • [실습] 개인 역량 갭 분석 및 우선 강화 1순위 선정 : 역량갭 매트릭스 작성		1.0
	3. AX 리더십 실천 • 30일 실천 플랜: 목표-행동-측정-리뷰 루프 설계 • 팀 운영 리추얼: 회의 15분 규칙, 보고 1페이지 규칙, 실험 회고 - [사례] 토요타 A3, 아마존 6-page memo, Google SRE Postmortem, Spotify 엔지니어링 • 가드레일 포함 실행: 데이터/보안/윤리 체크리스트 탑재 - [실습] 나의 액션 플랜 작성 및 공유		1.0

[P/G2] AI 기반 성과관리 과정_모듈 구성도



* AX : AI Transformation, 리더십 전환

[P/G2] AI 기반 성과관리 과정_상세 교육 내용은 무엇인가?

모듈명	세부 내용	교수법	시간
M1. 성과관리 프레임 (3.0H)	1. AI 기반 성과관리의 필요성 <ul style="list-style-type: none"> AI 도입만으로 성과가 나지 않는 이유: '사용'과 '성과'의 단절 성과관리 관점에서 AI를 다루는 3요소: 성과정의·측정·책임(승인선) AI 활용 성과의 3유형: 생산성(시간)·품질(오류)·리스크(규정/보안)로 재정의 - [예시] '업무시간 30% 절감(생산성)', '오류·재작업 20% 감소(품질)', '민감정보 유출 0건(리스크) 	강의 토의 발표 사례연구 실습	1.0
	2. 성과관리 이슈 트리 <ul style="list-style-type: none"> [실습] 목표 설정, 계획 수립, 과정관리, 평가, 피드백 단계의 이슈 트리 작성 착시 지표 방지: 활동지표 vs 성과지표 - [예시] 회의 : "AI 회의록 자동 생성 100%" -> To-do 완료율 15% ↑, 회의시간 25% ↓ 데이터 : "대시보드 조회수 증가" -> 의사결정 리드타임 ↓, 예측오차 ↓ AI 성과 리스크: 환각·데이터·윤리·보안의 '가드레일 지표' 		1.0
	3. AI 기반 성과관리 원칙 <ul style="list-style-type: none"> 5원칙: Baseline-Attribution-Guardrail-Review-Scale Leading(선행과정)/Lagging(후행과정) 지표 구성 - 고객응대 품질 : Leading_문의 분류 정확도, 지식베이스 활용률, 사람 승인 준수율 Lagging_1차 해결률(FCR) ↑, 재문의율 ↓, CS 만족도 ↑ 평가 단위 설계: 개인·팀·조직 정렬 		1.0

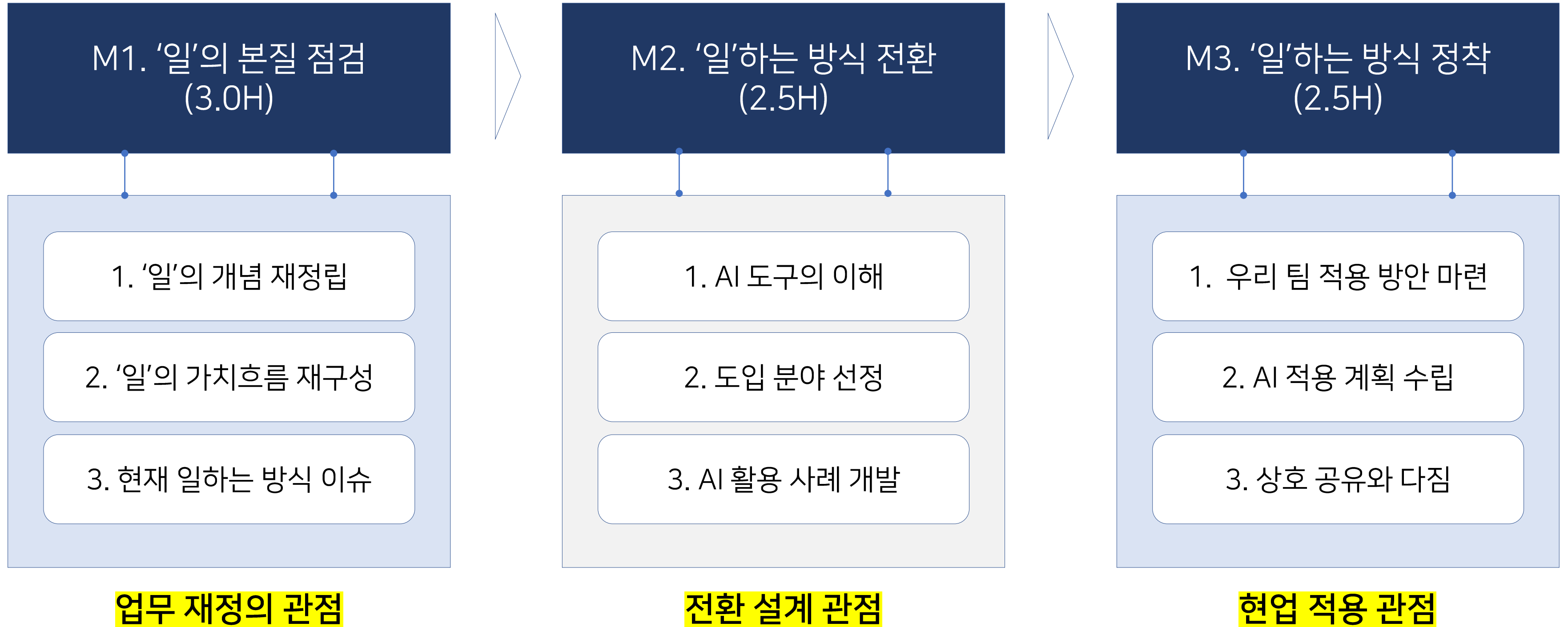
[P/G2] AI 기반 성과관리 과정_ 상세 교육 내용은 무엇인가?

모듈명	세부 내용	교수법	시간
M2. 목표·계획 설계 (2.5H)	1. 성과 지표 개발 단계 • [실습] Metric Tree 작성법: 결과→동인→활동→데이터 - “결과(보고 리드타임 30% ↓) → 동인(반려율 ↓·초안품질 ↑) → 활동(1페이지 템플릿 적용·검증 체크리스트 준수) → 데이터(작성/승인 타임스탬프·반려횟수·체크리스트 로그) 지표 트리 연결 • 측정가능성 점검: 정의·데이터·빈도·책임자 • 가드레일 설계: 품질·보안·컴플라이언스	강의 토의 발표 사례연구 실습	0.5
	2. AI 활용 목표 설정 단계 • 목표 문장 규격화: 대상·행동·지표·기간 - “대상(고객센터 상담원 전원)·행동(AI로 문의 분류+답변 초안 생성 후 사람 승인 적용)·지표(1차 해결률 10% ↑, 재문의율 15% ↓)·기간(6주)으로 목표를 규격화한다” • OKR 연계: Objective 1개, Key Result 2~3개 • 성과 인정 기준: “사용”이 아니라 “개선” 기준		0.5
	3. AI 활용 계획 수립 단계 • 실행계획 5요소: 과제·담당·데이터·도구·검증 • 리스크 플랜: 실패 조건·중단 기준·대체안 - [예시] 리스크 유형 : 품질, 보안/개인정보, 규정/법무, 운영, 사용자 수용, 측정, 책임/승인 • 측정 계획: Baseline 수집·대조군·리뷰 일정확산		1.5

[P/G2] AI 기반 성과관리 과정_ 상세 교육 내용은 무엇인가?

모듈명	세부 내용	교수법	시간
M3. 실행·평가·피드백 (2.5H)	1. AI 활용 실행 관리 단계 <ul style="list-style-type: none"> • 실행관리 보드: To-do/리스크/지표 업데이트 • 책임선: RACI로 '누가 관리/승인' 확정 <ul style="list-style-type: none"> - R(Responsible)=수행 담당, A(Accountable)=최종 책임/승인, C(Consulted)=사전 협의, I(Informed)=사후 공유 • 운영 리듬: 주간 15분 성과 체크 	강의 토의 발표 사례연구 실습	0.5
	2. AI 활용 성과 평가 단계 <ul style="list-style-type: none"> • 평가 루브릭(Rubric): 효과·품질·리스크 3축 <ul style="list-style-type: none"> - "무엇을 얼마나 잘하면 몇 점인지"를 단계별로 작성 • 평가 방법: 전후 비교, 샘플링 검증, 로그 확인 • 성과 과대평가 방지: 착시/치환/외생변수 점검 		1.0
	3. AI 활용 성과 피드백 단계 <ul style="list-style-type: none"> • 피드백 Loop: Keep(유지)/Problem(문제)/Try(개선 실험) -> 개선 루프 <ul style="list-style-type: none"> - 자가 피드백과 후배 피드백 • 학습 기록: 실패 조건·원인·재발방지 • [실습]확산 기준: 재사용성·표준화·지원요구 정의 <ul style="list-style-type: none"> - 작성 및 공유 		1.0

[P/G3] AI 기반 일하는 방식 전환 과정_모듈 구성도



[P/G3] AI 기반 일하는 방식 전환 과정_상세 교육 내용은 무엇인가?

모듈명	세부 내용	교수법	시간
M1. 일의 본질 점검 (3.0H)	1. '일'의 본질 점검 • 산출물 중심 업무 정의(Deliverable First) • 의사결정 포인트 식별(Decision Point) • [실습] 고객가치 기준 정렬(Value 기준) - [예시] 고객가치 기준 : 속도, 정황도, 편의성, 일관성, 가시화, 책임성 등	강의 토의 발표 사례연구 실습	1.0
	2. 현재 방식 이슈 진단 • 우리가 일하는 방식에 대한 5대 진단 및 이슈 트리 만들기 - 가치목표 정렬, 흐름 리드 타임, 품질 재작성, 협업 및 의사결정, 정보.도구/데이터 • 재작업 유형: 반려·오해·중복 작성 - [활동] 병목 유형: 대기·승인·전달·탐색 • 회의 낭비 유형: 공유형 회의·결정 없는 회의		1.0
	3. 업무 프로세스 분해 • 업무 프로세스 점검 도구 SIPOC 분석 - Suppliers(제공자)-Inputs(투입물)-Process(처리 활동)-Outputs(산출물)-Customers(고객사) • AI 적용 후보 지점 표시(요약/분류/초안/검증) • 업무 리드타임 측정 설계(타임스탬프) - 측정 대상 업무 -> 리드타임 정의 -> 타임 스탬프 -> 계산 방식 -> 착시 방지 포인트 -> 데이터 수집		1.0

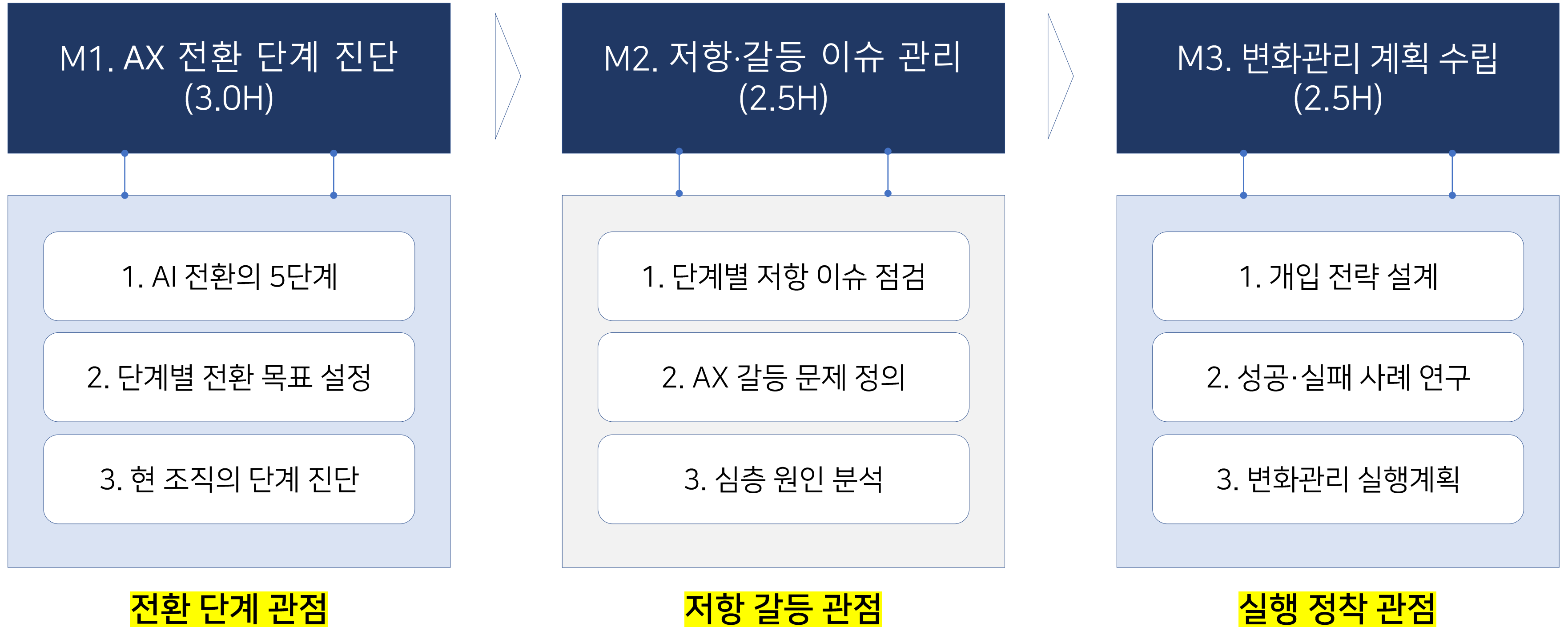
[P/G3] AI 기반 일하는 방식 전환 과정_ 상세 교육 내용은 무엇인가?

모듈명	세부 내용	교수법	시간
M2. '일'하는 방식 전환 (2.5H)	1. 업무대체 후보 선정 • 반복·대량·표준 업무 선별 기준 - [예시] '문의 분류·주간 보고 취합·정형 데이터 입력을 AI 자동화 후보로 선별한다' • 자동화 적합도 체크(규칙성/예외빈도) • 대체 대상 업무 최소단위 정의(작게 쪼개기) - [실습] 업무 세분화 트리(WBS) 작성_AI 도구의 활용	강의 토의 발표 사례연구 실습	0.5
	2. 업무증강 설계 • 증강 패턴 4종: 검색·요약·비교·검증 - 증강 영역: 정보 탐색 시간, 이해 및 공유 속도, 판단 품질, 오류 리스크 감소 • Human-AI 역할 경계: AI=추천/초안, 사람=판단/책임 • 검증 룰 최소셋: 출처·수치·민감정보 - 배포 전 '출처 표기(근거 링크/문서명)', '수치 재계산·원데이터 대조', '민감정보(개인/고객/기밀) 포함 여부 체크'		0.5
	3. 적용 우선순위 결정 • 레버 포인트 기준: 빈도/병목/리스크/확산성 • Quick Win 정의: 2~4주 내 성과 증명 가능한 과제 • 적용 범위 합의: 무엇을 하고 무엇을 하지 않는다		1.5

[P/G3] AI 기반 일하는 방식 전환 과정_ 상세 교육 내용은 무엇인가?

모듈명	세부 내용	교수법	시간
M3. '일'하는 방식 정착 (2.5H)	1. To-Be 프로세스 재설계 • To-Be 흐름 설계: 입력→초안→검증→공유→추적 • R&R 재배치: 사람-AI-승인선(RACI) 명확화 - [사례] RACI 이전 이후 작성 사례 연구 • 표준 산출물 정의: 1페이지 보고/회의록/체크리스트	강의 토의 발표 사례연구 실습	0.5
	2. 표준화 패키지 만들기 • 템플릿 표준(1페이지 규칙, 입력 항목 고정) - [실습] AI 도구 이용 표준화 템플릿 및 슬라이드 만들기 • 프롬프트 표준(역할/맥락/출력형식 고정) - [예시] 프롬프트 작성 예시 및 우리 조직의 적용 영역 • 검증 표준(체크리스트+샘플링)		1.0
	3. 운영 리추얼로 정착 • 액션 플랙 작성 - 회의 15분 규칙(상태 공유, 토론 분리) - 보고 1페이지 규칙(근거·결정·액션 중심) - 실험 회고(Keep/Problem/Try)로 개선 루프 • 상호 공유 및 다짐		1.0

[P/G4] AX 변화관리 과정_모듈 구성도



* AX : AI Transformation, 리더십 전환

[P/G4] AX 변화관리 과정_상세 교육 내용은 무엇인가?

모듈명	세부 내용	교수법	시간
M1. AX 전환 단계 진단 (3.0H)	1. AI 전환의 5단계 <ul style="list-style-type: none"> • 단계 정의: 실험→적용→확산→내재화→혁신(조직별 커스터마이징 가능) • 각 단계의 성공조건: 데이터·프로세스·역할·성과·거버넌스 • 단계별 실패 패턴: 파일럿 성공-확산 실패, 품질 리스크, 저항 고착 - [사례] IBM Watson for Oncology, Amazon AI 채용 도구	강의 토의 발표 사례연구 실습	0.5
	2. 단계별 전환 목표 설정 <ul style="list-style-type: none"> • 단계별 목표를 KPI로 구체화: 생산성·품질·리스크 축 • Leading/Lagging 구성: 정착 신호 vs 결과 지표 분리 • 가드레일 목표: 보안/규정 위반 0, 오류 허용치 정의 - [예시] 외부 발송 문서, 회의록, 고객응대 답변 초안, 코드/스크립드 초안, 데이터 정제 및 분류		1.0
	3. 현 조직의 단계 진단 <ul style="list-style-type: none"> • 3축 진단: 기술(도구/데이터)·운영(프로세스/표준)·사람(역량/문화) - 기술: 사용 가능한 AI 도구 범위(사내/외부, 허용 업무), 로그/추적 가능성(사용·성과·위험 로그) - 운영: 품질 관리(QA/샘플링/전수검토 기준), 확산 기준(재사용성·표준화·지원요구) 정의 - 사람: AI 리터러시 수준(기본/고급/리스크 인지), 심리적 안전감(실험/실패 공유 가능) <ul style="list-style-type: none"> • 진단 근거 수집: 로그/리드타임/반려율/사용률/만족도 • 갭 분석: 현재→목표 단계까지의 병목 Top3 		1.5

[P/G4] AX 변화관리 과정_상세 교육 내용은 무엇인가?

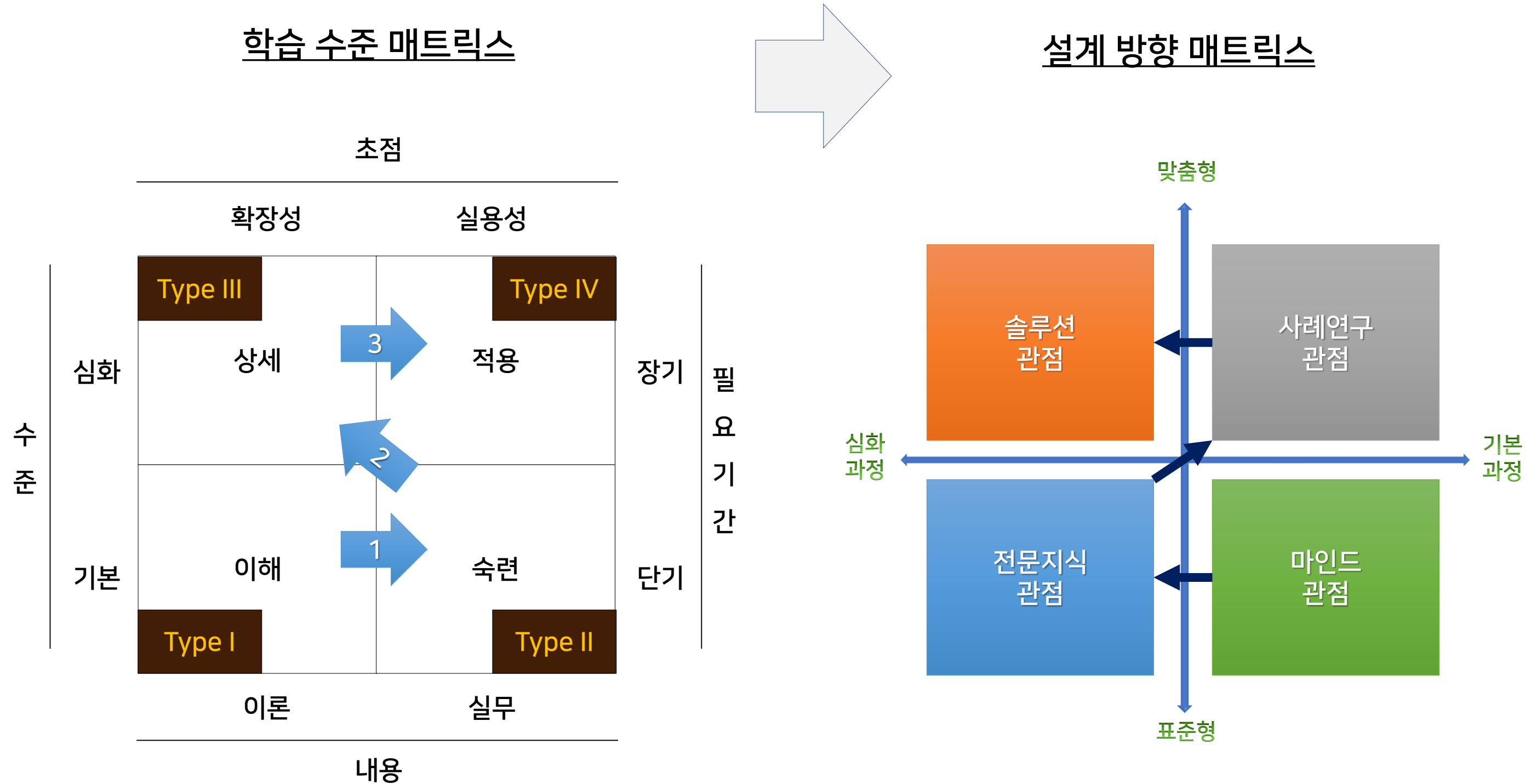
모듈명	세부 내용	교수법	시간
M2. 저항·갈등 이슈 관리 (2.5H)	1. 단계별 저항 이슈 점검 • 단계별 저항 패턴: 실험(무관심)→적용(불편)→확산(통제)→내재화(권한)→혁신(정체성) • 저항 신호 지표: 미사용률, 우회 사용, 반려/분쟁 증가, 보안 위반 시도 • 저항 원인 분류: 역량/업무부담/통제/평가불안/윤리보안 - [예시] 도구 신뢰/안정성 불신, 데이터/권한 접근 제약, 표준/가이드 부재/ 조직 정치	강의 토의 발표 사례연구 실습	0.5
	2. AX 갈등 문제 정의 • 갈등 구조화: 이해관계자(누가)×쟁점(무엇)×영향(얼마나) • 갈등 유형: 성과평가 갈등, 역할경계 갈등, 품질·책임 갈등, 보안 갈등 - [실습] 이해관계자 갈등 매트릭스 작성 • 문제문장 규격화: "A와 B가 C 기준에서 충돌한다" - "현업팀(A)과 보안팀(B)이 '민감정보 입력 금지' 기준(C)에서 충돌한다"		1.0
	3. 심층 원인 분석 • 5 Whys/원인-결과 다이어그램(피쉬본) 적용 • 치환/외생변수/착시 점검: 갈등의 '진짜 원인' 확인 • 해결 레버리지 도출: 기준(룰)·역할(RACI)·역량(교육)·도구(템플릿) - [실습] 출처·수치·민감정보 검증 체크리스트 작성		1.0

[P/G4] AX 변화관리 과정_상세 교육 내용은 무엇인가?

모듈명	세부 내용	교수법	시간
M3. 변화관리 계획 수립 (2.5H)	1. 개입 전략 설계 <ul style="list-style-type: none"> • 개입 포트폴리오: 메시지(Why)·프로세스(How)·증명(Prove) 3종 세트 • 개입 레벨: 개인(스킬)·팀(리추얼)·조직(제도/거버넌스) <ul style="list-style-type: none"> - 개인: 프롬프트 기본, 검증 룰(출처·수치·민감정보), 템플릿 사용법 - 팀: 회의 15분 규칙, 보고 1페이지 규칙, KPT 회고, 주간 성과 공유 - 조직 :RACI/승인 레벨, AI 사용 정책(Do/Don't), 표준 템플릿/프롬프트 저장소, 리스크 플랜 • 리스크 플랜: 실패 조건·중단 기준·대체안 	강의 토의 발표 사례연구 실습	0.5
	2. 성공·실패 사례 연구 <ul style="list-style-type: none"> • 성공 케이스 공통점: 표준화, 지표, 책임선, 리추얼, 지원체계 • 실패 케이스 공통점: 파일럿 고립, 측정 부재, 승인선 혼란, 저항 방치 • 전환 설계 교훈: 확산 기준(재사용성·표준화·지원요구) 		1.0
	3. 변화관리 실행계획 <ul style="list-style-type: none"> • 실행 로드맵(4주): RPES 의사결정 <ul style="list-style-type: none"> - 준비(Ready, '범위·기준·책임선' 고정) -> 파일럿(Pilot, '작게 돌려 성과 신호' 확보) -> 평가(Evaluate, 전/후 비교'로 효과 증명) - 확산(Scale Up, 표준화·지원요구'로 확산 설계) • 운영 리추얼: 주간 15분, 1페이지 보고, KPT 회고 루프 • 거버넌스: RACI, 승인 레벨, 산출물 표준(템플릿/체크리스트) 		1.0

교육 프로그램의 기본 설계 방향은 어떻게 되는가?

본 프로그램에 대한 기본 교육 프레임은 이론과 실무, 기본과 심화 내용을 토대로 숙련과 적용이 가능한 솔루션 관점으로 진행함.



본 교육 과정은 차별점은 무엇인가?

본 프로그램의 효과성을 높이기 위해 다음의 4가지 관점과 6가지 방향을 견지하면서 설계함.



PM 강사는 어떤 강점을 가지고 있는가?



-강의 후기-
 “ 지금까지 이렇게 몰입해본 교육은 없었습니다 ”
 “ 이론과 실무가 어우러진 현장 활용도가 높은 교육입니다 ”
 “ 우리 산업과 회사의 특성을 이해한 맞춤형 교육입니다 ”

성명(업력)	김용진(20년)
학력	단국대학교 경영학박사(인사조직전공)
현직 및 경력	현) BizHRD 컨설팅 대표이사(2003~) 전) 단국대학교 경영학 겸임교수(2006~2019) 전) 한국인력개발학회, 한국인사관리학회 이사(2009~2017) 전) 푸르덴셜투자증권(전 현대투신증권) 근무(1993~2000)
전문분야	프로젝트 매니지먼트, 전략기획, 문제해결, 조직 행동(리더십)
5대 강점	1. 고객 맞춤 : 산업, 기업, 사업에 대한 이해, 경영 및 현장 이슈 반영 2. 실무 경험 : 직장 경력 8년, 강의 경력 20년, 컨설팅 수행 15건, 과정 개발 20건 3. 경영학 전공 : 인사조직, 경영전략 전공 4. 참여식 운영 : 퍼실리테이터 역할 수행, 코칭 및 피드백 역량 보유, 결과지향적 진행 5. 컨설팅 역량 : 조직진단, 조직개발(AI 리더십 등), 경영전략 수립, 직무분석, 일하는 방식
활동 기업	삼성전자인재개발원, 동부인력개발원, 동국제강그룹연수원(후인원), 아주그룹인재개발원, 이수그룹, 현대중공업그룹, 한솔그룹, 삼표그룹, 효성인력개발원, 평화그룹, 포스코그룹, SK그룹, 일진그룹, 노루그룹, 삼양그룹, LS미래원, 한라그룹, 교원그룹, KBI그룹, 유진그룹, 금호아시아나인재개발원 등 다수

