

# 리더십 피드백 리포트

2022년 4분기

홍길동 님



# 리더십 피드백 리포트란?

\* 피드백: feedback ['fi:d.bæk]

긍정적인 변화를 목적으로 누군가에게 제공되는 유용한 정보

마이더스의 리더들께서 본인의 리더십에 대한 주변의 피드백을 인지하고, 이를 반영하여 지금보다 더 나은 리더십을 발현할 수 있도록 도움을 드리기 위해 제작된 리포트입니다.

피드백을 확인하는 목적은 '자기 제어를 통한 성장'입니다. 그 목적이 달성되려면 피드백을 받아들이는 사람의 개선 의지도 필요하지만, 피드백 제공자의 의견이 올바르게 전달되는 것이 먼저일 것입니다. 그래서 리더십 피드백 리포트가 탄생했습니다.

많은 구성원께서 리더의 긍정적인 변화와 노력을 응원하는 마음으로 3분기 리더십 진단에 참여해주셨습니다. 적어주신 많은 의견을 온전히, 그리고 올바르게 전달하기 위해 노력했습니다.

피드백이 전달된 후에는 리더의 행동이 필요합니다. 이 때 리더분들에게 도움이 될만한 다양한 리더십 함양 콘텐츠도 함께 준비했으니 리포트 내 QR코드를 스캔하여 시청해주세요.

오늘보다 더 나은 내일을 위해 '육성'이라는 가장 어려운 일을 하고 계신 마이더스의 리더분들을 언제나 응원하겠습니다. 아래 가이드를 참고하시어 본 리포트를 활용하시길 바랍니다.

## Do

### 1. 솔직한 피드백을 통한 알아차림과 성장!

솔직함은 우리에게 여러 가지 감정을 선사하지만 지금 초점을 맞춰야 할 것은 솔직함의 순기능입니다. 솔직한 피드백을 통한 알아차림과 성장이 바로 그것입니다.

### 2. 지금 바로 변화를 시도해보세요!

만약 나에게 변화가 필요하다면 언제 실행해야 할까요? 이 리포트를 읽고 난 직후가 변화를 시작할 수 있는 절호의 기회 아닐까요? 생각 정리, 계획 수립, 회고, 구성원과의 소통 등 각자만의 방식으로 '바로' 변화를 시작해보시기를 추천해 드립니다! 준비해놓은 리더십 함양 콘텐츠도 많은 시청 부탁드립니다!

## Don't

### 1. 부정적인 감정에 갇히면 안 돼요.

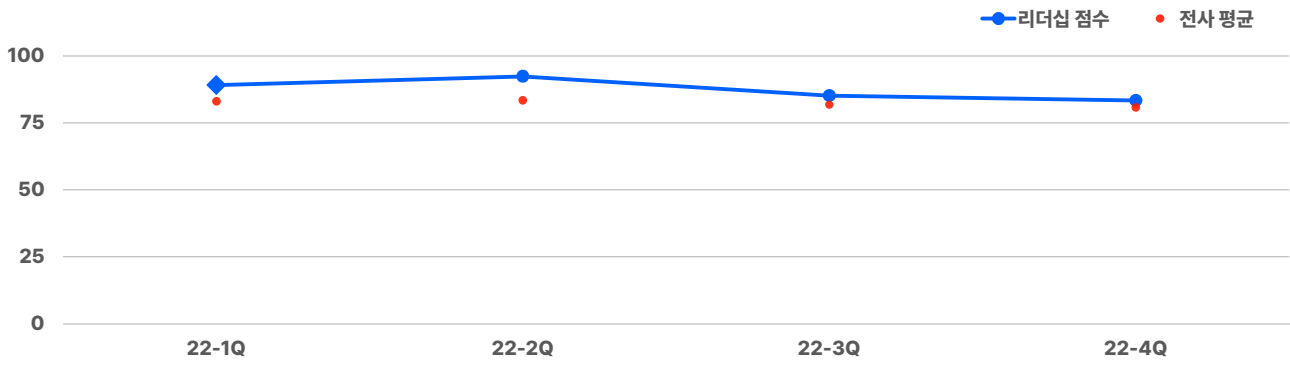
피드백을 받아들이는 과정은 누구에게나 어렵습니다. 비판적 피드백은 날 화나게 하거나, 좌절하게 만들거나, 슬프게 하기 마련인데요. 그럴 때는 각자의 방식으로 천천히 마음을 가라앉히고 감정에서 빠져나와 '나'와 '피드백'을 객관화해보는 시간을 가져보시길 권장해 드립니다. 힘내세요, 리더님!

### 2. 피드백 제공자를 탓하지 말아주세요.

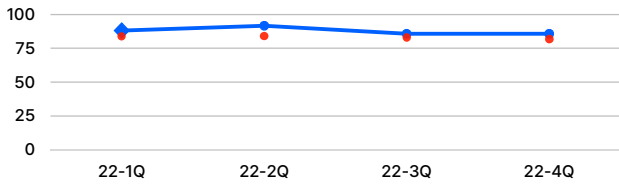
선의의 피드백인 만큼 누군가를 탓하는 마음은 지양해주세요. 너무 막연하거나 감정이 섞인 피드백 등은 HR경영실이 올바른 피드백 문화를 조성해가며 차츰 줄여나가겠습니다. 그런 경우에는 리더께서 필요한 인사이트만 쏙쏙 뽑아 챙겨주시면 감사하겠습니다.

## · 리더십 점수

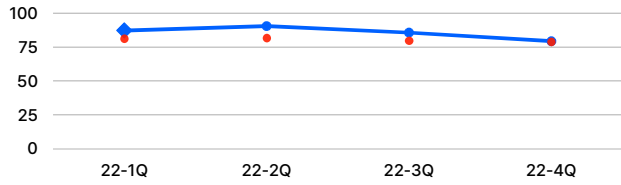
\* 상향진단 기준 (팔로워 → 리더)



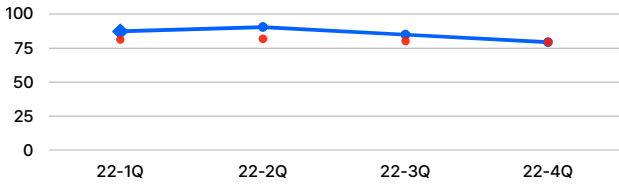
## · 신뢰구축



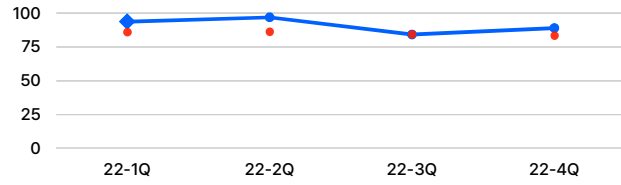
## · 동기부여



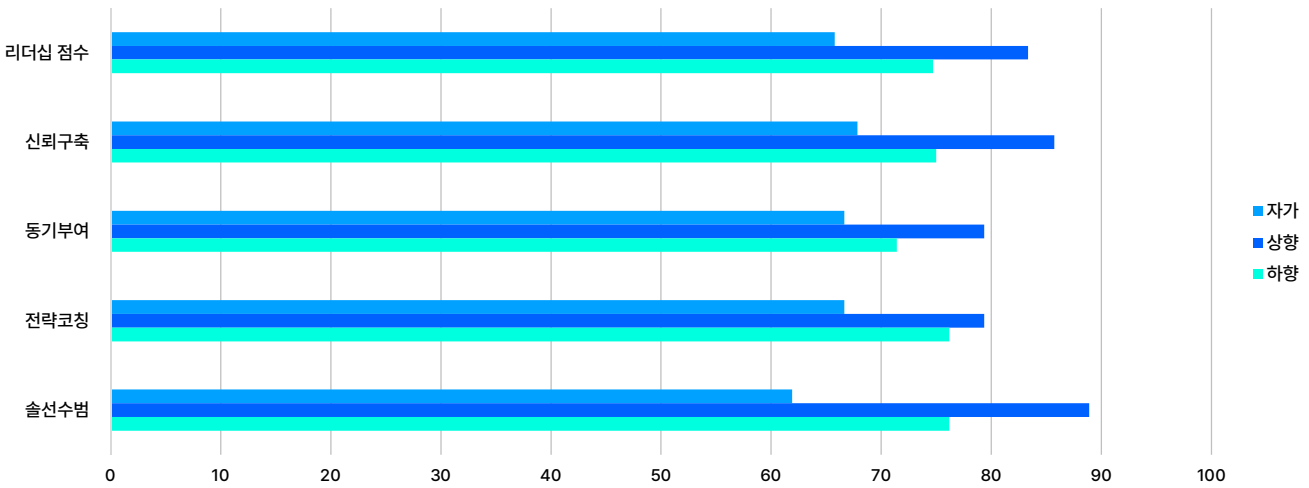
## · 전략코칭



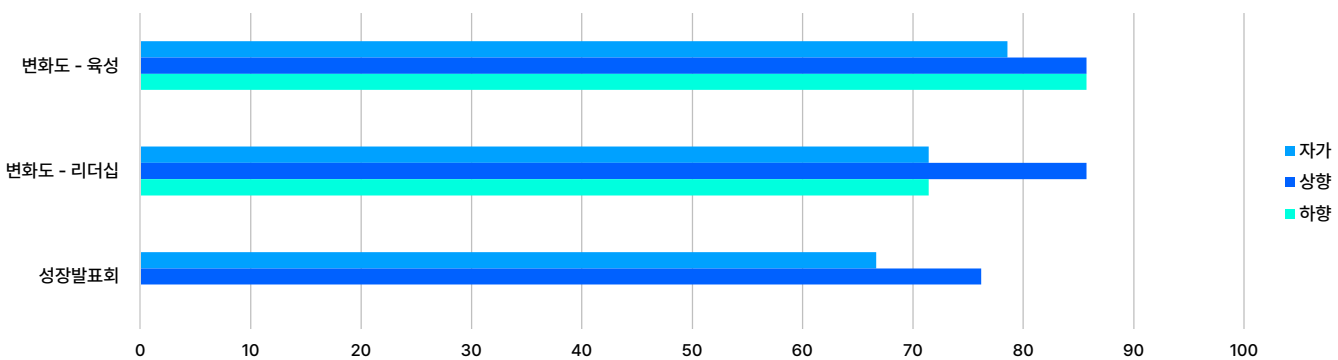
## · 솔선수범



## · 22-4Q 리더십



## · 리더십 항목 외



## · 종합 코멘트

리더십 진단 점수가 전사에서 평균 이상인 수준으로 측정됩니다. (상향진단 기준)

팔로워가 바라보는 리더로서의 내 모습보다 스스로를 저평가하고 있습니다.  
홍길동 님의 리더십이 팔로워에게는 내 생각보다 더 긍정적으로 발현되고 있을 가능성이 있습니다.  
강점은 강화하고 약점은 보완하는 방향으로 팔로워와 지속적인 소통이 필요합니다.

나의 리더가 바라보는 내 모습보다 스스로를 저평가하고 있습니다.  
특정 부분의 강화 및 보완 방안에 대하여 나의 리더와 면담이 필요할 수도 있습니다.

팔로워가 바라보는 홍길동 님의 리더십과 나의 리더가 바라보는 나의 리더십에 의견 차이가 있습니다.  
나의 리더십에 대하여 리더와 팔로워는 어떻게 생각하는지 앞 페이지의 차트에서 비교해보세요.  
이를 통해, 팔로워와 리더 각각에게 어떤 모습의 리더로 비춰졌는지에 대해서 회고해보시기를 권장드립니다.

위 진단단계 별 점수 차이는 진단자 간의 준거 차이를 내포하고 있으니 절대적인 비교는 어려울 수 있으며,  
진단자가 생각하는 이상적인 리더상에 대한 이해가 필요할 수 있습니다.

홍길동 님은 리더십 요소 중 솔선수범이 상대적으로 높은 유형의 리더입니다.  
이런 유형의 리더는 평상시 언행일치하거나, 조직에 헌신하거나, 본인이 직접 주도하여 과제를 이끌고  
있을 확률이 높습니다. 이런 행동이 높은 수준으로 지속 발현된다면 팔로워의 적극적이고 전략적인 행동에  
긍정적인 영향을 미칠 수 있습니다.

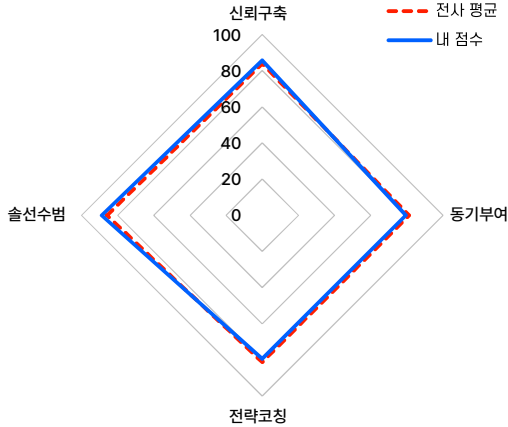
하지만 전략코칭이 다른 요소에 비해 낮은 편입니다. 그렇지만 바쁘디 바쁜 업무 시간 내에 전략적인 코칭  
과 피드백까지 하려니... 몸이 열 개라도 모자랄 것 같습니다. ππ

전략코칭의 올바른 모습은 구성원의 성공경험에 필요한 기술을 지원하고 리더의 경험을 공유하며, 지식과  
지혜를 전수하는 것입니다. 또한, 목표한 가치를 효과, 효율적으로 획득하기 위한 전략적 사고를 가동하고,  
성과의 변수를 추출하여 고려하는 능력입니다.

그러나 경험, 지식, 전략이 뛰어나더라도 '올바르게' 전달할 줄 아는 능력이 부족하다면 전략코칭은 원활히  
이뤄지지 않을 것입니다.

그래서 이번 리포트에서는 '피드백'과 관련된 콘텐츠를 준비했습니다. 홍길동 님께서 습득한 기술과 지식  
을 충분히, 적시에 그리고 '올바른 방법으로' 제공하는데 도움이 되길 바랍니다. 홍길동 님! 화이팅입니다!

\* 상향진단 기준 (팔로워 → 리더)



## · 리더십 점수 외 코멘트

· 육성



팔로워의 긍정적인 변화와 동상동몽을 위해 노력하고 있는 홍길동 님의 모습에 대한 팔로워의 체감 정도가 전사  
에서 가장 높은 수준입니다!  
홍길동 님의 육성에 대한 진정성을 팔로워도 느끼고 있는 것 같습니다.  
마이다스에서 말하는 리더의 가장 중요한 역할인 '육성'이라는 가치에 공감해주셔서 감사합니다!

· 변화도

· 리더십



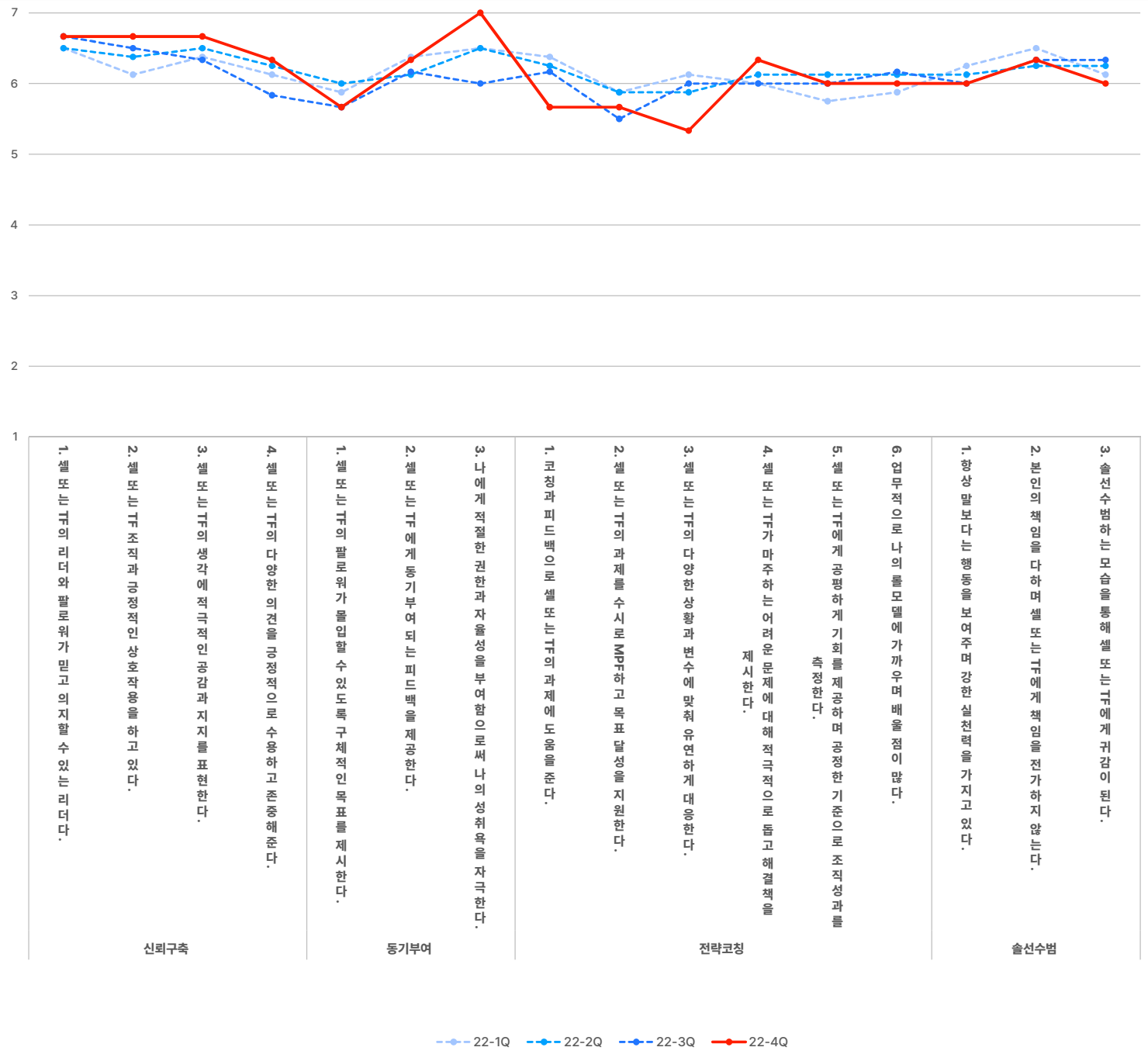
리더로서 발전하고자 하는 홍길동 님의 노력에 대한 팔로워의 체감 정도가 전사에서 가장 높은 수준입니다!  
팔로워분들은 홍길동 님이 발전을 위한 피드백도 잘 수용한다고 느끼고 있습니다.  
팔로워의 거울인 리더로서 모범적인 모습을 보여주셔서 감사합니다!

· 성장발표회



성장발표회를 통한 성취감, 인정감 강화와 조직 내 긍정적인 회고 문화 조성을 위해 매우 노력하고 계시는군요!  
지금도 잘해주고 계시지만, 더 나은 모습을 위해 매월 성장발표회 안내 메일에 있는 성장발표회 가이드북을 추천  
드립니다!  
성장발표회의 의미를 다시 한 번 되새길 수 있는 가이드인데요. 이를 통해, '일로 느껴지는' 성장발표회가 아닌 '즐  
거운 놀이같은 회고 시간'이 될 수 있도록 발표회를 진행해보는 것은 어떨까요^^?

## · 진단 문항 별 점수 추이



## · 리더십 함양 콘텐츠

다양한 리더십 콘텐츠가 큐레이팅된  
리더십 위키를 소개합니다. 😊



스마트폰 카메라로 스캔해주세요!



## · 서술형 피드백

### Do

1. 솔직한 피드백을 통한 알아차림과 성장!
2. 지금 바로 변화를 시도해보세요.

### Don't

1. 부정적인 감정에 갇히면 안 돼요.
2. 피드백 제공자를 탓하지 말아주세요.

## · 강점

구성원이 직면한 상황에 대해서 명확하게 파악하고, 해당사항들에 대해서 적극적인 피드백을 해줍니다.  
그러한 방식을 통해서 시간조율과 우선순위, 전략적인 사고 등을 가질 수 있도록 도와줍니다.

또한, 리더로서 항상 솔선수범하는 모습에 배울점이 많은 리더라고 생각합니다.

동상동몽이라는 단어를 제일 잘 구현하는 리더입니다. 구성원이 바라보는 곳은 리더인데, 리더는 어딜 바라보고 있는지 늘 빠르게 공유해주기 때문에 조직이 잘 얼라인 되는것 같습니다. 자기회고를 통한 개선점 도출, 빠른 반영을 통한 미비점 보완 강화를 짧은주기로 해나가기 때문에 빈틈이 없어 보입니다. 같은 나이 이지만 배울점이 훨씬 많고, 언제나 귀감이되며 함께하고싶은 리더입니다.

구성원들이 신뢰할만한 리더라고 생각함

구성원들의 성장, 조직의 성장을 위해서 계속 고민하고 변화하려는 모습이 구성원 입장에서 든든함

무엇보다 지속적인 소통, 꼼꼼한 전략 코칭이 구성원들에게 큰 도움이 되며 조직이 탄탄하게 운영되는 이유라고 생각함  
함께하고 싶은 리더이며, 전략에 대해 배우고 싶음

강한 책임감과 도전정신, 구성원과의 수평적이고 긍정적인 소통문화를 만들어 내는 훌륭한 리더로서의 자질을 갖추고 있습니다.

무엇보다, 더 나은 조직을 만들어 나가기 위한 성찰과 노력들이 돋보입니다.



### Do

1. 솔직한 피드백을 통한 알아차림과 성장!
2. 지금 바로 변화를 시도해보세요.

### Don't

1. 부정적인 감정에 갇히면 안 돼요.
2. 피드백 제공자를 탓하지 말아주세요.

## · 성장 포인트

셀 리더로서 주어진 업무량이 많아 가끔은 구성원들의 상태나 업무량에 대해서 명확한 파악을 못할 때가 있습니다.

당시엔 모두가 최선이었고 좋은결과도 있었지만 다음엔 더 잘할 수 있는 / 개선할수 있는 부분들이 있을 것 같아 최대한 작성해보았습니다. 긴박한 상황속에서의 리더십은 평소 완벽한 리더십과 대비했을때는 다소 아쉬운 부분이 일부 있습니다. 더 명확한 요청이 진행되면 좋을것 같고 (예, 원하는 자료 형태 예시 자료 적시에 제공) 구성원의 R&R 구분 및 업무분배 (특정 인원에게 몰리지 않도록 분산) 조금 더 여유를 가진 일정으로 진행되면 좋겠습니다. 언제나 결과는 좋았기 때문에 지금처럼 진행되어도 아무문제 없습니다.

작은 부분까지 소통을 하지만 정작 리더라는 책임감으로 자신의 고민과 어려움을 잘 나누지 않는 것 같음

구성원들의 직무 변경, 업무 과부하 등 어려운 시기라고 생각됨  
 그 과정에서 리더로서 잘 풀어나가기 위해 중간에서 많은 고민과 짐들을 가지고 있었다고 생각함  
 업무가 많으면 그 업무도 나누면서 구성원들이 리더를 도울 수 있는 기회들을 만들어주었으면 좋겠음  
 이제 새로운 직무를 준비하는 과정에서 그 어려움과 짐들이 더 많아지겠지만 구성원들이 있어 그 과정이 부담감, 책임이 아닌 즐거움과 기  
 대감으로 변했으면 좋겠음  
 구성원들도 든든한 구성원이 될 수 있게 많이 노력할것임.

강한 책임감이 오히려 독으로 작용하는 경우가 우려됩니다.

과도한 업무로 번아웃 하지 않도록 자신과 조직을 숲과 나무를 번갈아 보며 조절하는 것이 필요합니다.

## • 별첨

## • 리더십 진단 문항

\* 문항의 주어와 술어는 진단자에 맞게 변경됨

대상	구분	항목	문항	키워드	문항
셀장	리더십	신뢰구축	Q1	#신뢰	내가 믿고 의지할 수 있는 리더다.
			Q2	#관계	나와 긍정적인 상호작용을 하고 있다.
			Q3	#공감 #지지	나의 생각에 적극적인 공감과 지지를 표현한다.
			Q4	#개방성 #수용성	나의 다양한 의견을 긍정적으로 수용하고 존중해준다.
		동기부여	Q5	#목표제시 #구체성	내가 업무에 몰입할 수 있도록 구체적인 목표를 제시한다.
			Q6	#피드백	나에게 동기부여 되는 피드백을 제공한다.
			Q7	#권한위임 #자율성 #임파워링	나에게 적절한 권한과 자율성을 부여함으로써 나의 성취욕을 자극한다.
		전략코칭	Q8	#전략코칭 #효과성 #성장	코칭과 피드백으로 나를 성장시킨다.
			Q9	#성과관리 #MPF #목표달성	나의 업무를 수시로 MPF하고 목표달성을 지원한다.
			Q10	#유연성 #목표수정	다양한 상황과 변수에 맞춰 유연하게 대응한다.
			Q11	#지원 #전략코칭	내가 마주하는 어려운 문제에 대해 적극적으로 돕고 해결책을 제시한다.
			Q12	#절차공정성	나에게 공평하게 기회를 제공하며 공정한 기준으로 기여도를 측정한다.
			Q13	#롤모델	업무적으로 나의 롤모델에 가까우며 배울 점이 많다.
	술선수법	Q14	#실행력 #적극성	항상 말보다는 행동을 보여주며 강한 실천력을 가지고 있다.	
		Q15	#업무 #책임감	본인의 책임을 다하며 나에게 책임을 전가하지 않는다.	
		Q16	#술선수법 #모범	술선수법하는 모습을 통해 나에게 귀감이 된다.	
	리더십 외	변화도 - 육성	Q17	#도전 #변화 #지지	나의 변화/도전에 관심을 가지고 적극적으로 지원한다.
			Q18	#비전소통 #동상동몽	회사의 핵심가치와 중요한 이슈를 나에게 전달해주고자 노력한다.
		변화도 - 리더십	Q19	#자기개선	자신의 리더십을 개선/변화하기 위해, 스스로 노력하는 모습을 보인다.
			Q20	#피드백수용 #발전 #성장마인드셋	계속해서 발전하기 위해 다양한 피드백을 적극 수용하고 있다.
			Q21	#성장발표회 #적극 #참여	성장발표회를 적극적으로 주최하며 나의 참여를 이끌어낸다.
		성장발표회	Q22	#경청 #성취감 #인정감	성장발표회를 경청하며 나의 성장을 인정하고 칭찬한다.
			Q23	#회고 #조직문화	성장발표회의 퀄리티를 높이는 행위를 통해 조직의 긍정기반 회고 문화 조성에 힘 쓴다.
	코멘트	서술형 문항	Q24	#강점	진단 대상자의 강점에 대해 리더십 영역 내에서 서술해 주세요. (신뢰구축/동기부여/전략코칭/술선수법) (진단 대상자의 행동이나 당시의 상황을 예시로 들어 최대한 구체적으로 작성해주세요.)
			Q25	#성장 포인트	진단 대상자의 발전을 위해 개선했으면 좋겠다고 생각하시는 점에 대해 리더십 영역 내에서 서술해 주세요. (신뢰구축/동기부여/전략코칭/술선수법) (진단 대상자의 행동이나 당시의 상황을 예시로 들어 최대한 구체적으로 작성해주세요.)

## • Note

- ✓ 본 자료는 2021년 6월 ~ 2022년 12월 사이에 진행된 역량 및 리더십 진단 데이터에 기반하고 있습니다.
- ✓ 리더십 함양 콘텐츠가 리더십에 대한 정답은 아니지만, 리더분들에게 다양한 시각을 제공하고, 생각 열기에 도움이 될 수 있는 내용으로 큐레이팅 했습니다.
- ✓ 진단 결과가 만점, 최저점(각 100점, 14.286점) 혹은 Outlier인 경우 점수의 신뢰도가 떨어진다고 판단할 수 있습니다. 그럼에도 불구하고 보정없이 전달 드립니다.  
왜냐하면 결과값에는 리더의 행동, 조직의 상황, 과제의 난이도, 리더-팔로워 관계, 진단자의 주관/감정 등 다양한 변수가 복잡하게 얽혀 있어 보정을 진행하면 오히려 피드백이 왜곡될 수 있다는 판단 때문입니다.
- ✓ 그러므로 점수의 절대적인 비교보다는 1) 서술형 피드백 2) 내 점수의 변화 추이 3) 전사에서 나의 상대적인 위치 순으로 우선 순위를 두어 해석하실 것을 권장 드립니다.
- ✓ 관련 문의 : HRD