



성과 주도성을 갖춘 Team Leader로서의 신임팀장을 위한
Total Solution

Learning Journey for Onboarding



Hunet
Learning Journey
Solution

hunet

Copyright ©2021 by HUNET. Co. Ltd. ALL RIGHTS RESERVED.

No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise without the permission of HUNET.



신임팀장 러닝저니과정

Learning Journey for Onboarding



1 Learning Journey란 ?



2 휴넷 Learning Journey Platform



3 휴넷 Learning Journey 설계모델

: 휴넷의 러닝저니 특징



4 휴넷 신임팀장 Learning Journey 과정 Main Concept



5 휴넷 신임팀장 Learning Journey 학습흐름도



6 휴넷 신임팀장 Learning Journey
학습여정별 상세내용



7 Why Hunet ?

승진, 새로운 조직으로 이동 등을 통한 역할 전환은 경력에 큰 도움이 되고,
스스로 성장할 수 있는 기회가 될 것입니다.

그러나, 사내에서 승진한 사람의 49%가 승진 이후 18개월까지 성과가 저조하며,
맥킨지 보고에 따르면 역할이 전환되거나 임원의 27~46%가
2년 후 실패하거나 실망스러운 성과를 보인다고 합니다.

이에 교육담당자들은 **승진자 및 역할 전환의 온보딩 교육에 대해 고민**하지만,
일회성의 교육으로는 새로운 역할에 대한 인식과 적응이 어려운 상황입니다.

“신임팀장 대상으로 새로운 역할로의 성공적인 전환을 하게하려면...”

기존 신입자 대상의 교육 방식과는 다른, 좀 더 체계적이고 실용적인 접근이 필요합니다.

정형적인 교육 방식에서 벗어나 일을 하면서,

업무수행 여정 속에서 직면하는 여러 어려움들에 대해 해결해 나갈 수 있는
입체적인 학습이 그 해답이라 하겠습니다.

이것이 바로 휴넷이 “신임팀장 Learning Journey”를 제안하는 이유입니다.

Learning Journey란 ?

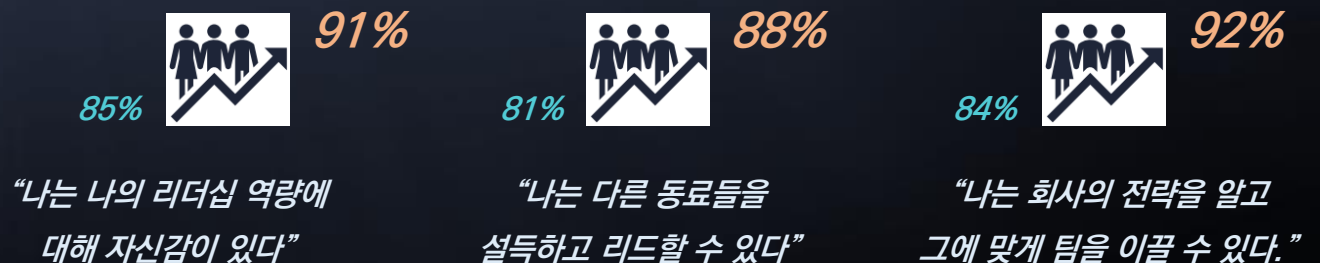
휴넷 러닝저니를 하면 뭐가 좋습니까?



✓ 러닝저니(Learning Journey)란?

- 일회성의 이벤트를 벗어나 **학습경험의 여정**으로서
- **현업(Workflow) 기반** 특정 역량이나 기술을 습득하기 위해,
- 정형학습/비정형학습, 온라인/오프라인 교육을 **통합한 맞춤형 솔루션**을 제공하는 학습 방식

✓ 가시적으로 **현업 성과**를 올릴 수 있는 러닝저니



(Salesforce 사례)

휴넷 Learning Journey Platform (관리자 화면)

과정 구성 ➡

LABS 교육관리시스템 (EDMS)

김성은 님

비밀번호 변경

로그아웃

한국어

임직원

온라인학습

계시글

마이크로러닝

오프라인

사외교육

게이미피케이션

러닝저니3

클레이션

학습실정

진단

계획수립

과정실정

연수원관리

임직원실정

COP

과정개설3

러닝저니3 > 과정개설3

1

과목 구성요소 등록

과목 상세설정

개설완료

온라인

오프라인

플립러닝

마이크로러닝

유튜브

아티클

소셜러닝

진단

보고서

설문

라이브방송

유튜브

신입팀장

팀장의 역할은 한 마디로 이야기하면

《팀장 클래스》 01. 팀장의 역할에 관하여

팀장 필수사항※ 리더가 매니저에 실패하는 이유

[팀장역량마스터] 40% 이상의 매니저는 실패한다 / 리더와 매니저 차이

팀장 되기 전에 알아야 할 것 팀장 되고 나서라도

신입팀장 옆에 아홉은 이 역량이 부족해 고생을 합니다

엑스퍼트컨설팅 신입팀장 리더십 비밀노트 과정 홍보영상

엑스퍼트컨설팅 신입팀장 리더십 비밀노트 과정 홍보영상

신입팀장, 0000 읽으면 100% 망한다? 신입팀장을 위한 비법 대방출!re

신입팀장, 0000 읽으면 100% 망한다? 신입팀장을 위한 비법 대방출!re

팀장 되기 전에 알아야 할 것 팀장 되고 나서라도

신입팀장 옆에 아홉은 이 역량이 부족해 고생을 합니다

신입팀장 옆에 아홉은 이 역량이 부족해 고생을 합니다

+

추가

러닝저니_신입팀장과정(검수과정 수정)

스킬

온라인

[복러닝] 팀 오브 팀스(Team of Teams)

온라인 학습 시험 설문

아티클

'최강의 조직'을 만드는 방법 https://brunch.co.kr/@13

유튜브

신입팀장 옆에 아홉은 이 역량이 부족해 고생을 합니다

유튜브

내가 부족해서 동료들이 고생하고 있다고 믿는 초짜 리더...

유튜브

[5분순삭] 스웨덴 기업 교육가에게 배운 리더의 조건 | 라...

유튜브

(Kor, Eng) 세 마트시데, 언리...

이전

다음

휴넷 Learning Journey Platform (학습자 화면)

LXD를 통해 구성된 과정은 702010 모델에 기반한 과정 별 맞춤형 학습창으로 학습자에게 제시 됩니다

정형 학습 10영역



러닝저니 신임탐작정

학습기간 2022.01.03(월) ~ 2022.04.07(목)

수료조건 전체 11과목 중 필수과목 11개 이상 수료

학습상태 3 번째 과목 학습중 3 / 11

팀원의 강점 역할 찾기

학습기간 2022.01.03(월) ~ 2022.03.17(목) 종료 42일 전

대기

학습중 박현을 공유하는 방법
학습기간 2022.01.03 ~ 2022.01.01 12

완료 오디오클립

학습중 코칭 대화 모델
학습기간 2022.01.03 ~ 2022.01.16

완료 오디오클립

대기 단계를 할 순서와 코칭 방법
학습기간 2022.01.12 ~ 2022.02.03

대기 팀원의 강점 역할 찾기
2022.01.12 ~ 2022.02.17

완료 오디오클립

이전 강의 팀원 소개하기

다음 강의 팀원 소개하기

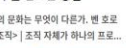
소셜 러닝
20영역



아티를

'최강의 조직'을 만드는 방법

성공하는 조직의 문화는 무엇인가 다름과, 변으로
원조 <최강의 조직> | 조직 자체가 하나의 프로...



더 보러가기

유투브



선입입장 앞에 아름다운
가래가 부록과 교육 ...



내가 부록에서 동료들이
고양하고 있다고 믿는 ...



[5분순서] 스웨덴 기업
교육자가 배운 리더...



(Kor, Eng) 세바서 173
위 스타트에서, 언더...



[1pm] 세바서 173 친
생은 리더십의 세...



원인이 가장 실어하는
원인 발하는?

도서 추천

더보기 >



저도 도시 추천해요!
최성진 권자
등록일 2022-01-05



**[추천도시] 당성의
힘은 권습신과
같은 권습신과**
최성진 권자
등록일 2022-01-04



인제로스승리하다
최성진 권자
등록일 2022-01-04



**[추천도시] 원적중
심의 리더십**
최성진 권자
등록일 2022-01-04

[추천도시] 세바서

현업 기반 학습
70명역



[CoP 과제#1] Brave Acti... 더보기 >	[CoP 과제#2] Challenge... 더보기 >	[CoP 과제#3] Brave Acti... 더보기 >
 [1조] Brave Action House 작성지 김*수 등록일 2022-01-04	• [5조] Challenge Moment 작성지 황*정 등록일 2022-01-04	 강*모 당첨났을! 팀 회의는 어떻게 운영하고 계신가요?
 [2조] Brave Action House 작성지 박*선 등록일 2022-01-04	• [4조] Challenge Moment 작성지 여*정 등록일 2022-01-04	 박*은 팀원 중에 저보다 한참 선배인 팀원이 있습니다. 업무지시도 어떻게 해야할 지 고민입니다. 도와주세요!
 [3조] Brave Action House 작성지 김*웅 등록일 2022-01-04	• [2조] Challenge Moment 작성지 최*정 등록일 2022-01-04	 홍*동 팀원의 유능을 어떻게 파악하나요?
 [4조] Brave Action House 작성지 김*형 등록일 2022-01-04	• [1조] Challenge Moment 작성지 홍*국 등록일 2022-01-04	

집합 교육 정보



러닝저니 신입팀장과정

학습기간 2022.01.03(월) ~ 2022.04.07(목)
수료조건 전체 11과목을 필수과목 11개 이상 수료

오프라인

시간	교과명	강사	강의
09:00 ~ 11:00	역할 인식	영양동	홍길동
11:00 ~ 12:00	팀문화 조성	영양동	홍길동
13:00 ~ 15:00	성과창출	영양동	홍길동
15:00 ~ 17:00	구성원 코칭	영양동	홍길동
17:00 ~ 18:00	나만의 리더십 생활	영양동	홍길동

온라인

- 대기 ○ 하이프로보란
- 대기 ○ 공통 위임의 효과
학습기간 2022.02.08 ~ 2022.02.23
- 대기 ○ 하이프로보란
- 대기 ○ 업무 : 리더는 기준을 만든다.
학습기간 2022.01.28 ~ 2022.03.02
- 대기 ○ 포로포인
- 대기 ○ **신입 팀장의 역할과 핵심스킬**
학습기간 2022.02.03 ~ 2022.02.03
- 대기 ○ 윤리강령
- 대기 ○ [택러닝] 팀몰트 임시(Team of Teams)
학습기간 2022.02.04 ~ 2022.03.02

드래그 앤 드롭으로
자유롭게
레이아웃 변경 가능



진단

학습중

신인 팀장 역량 사전진단

진단 기간 2022.01.04(목) ~ 2022.01.20(목) 총료 14월 전

서론에 High Performer 팀장이 되기 위한 학습예정의 시작!

팀장 역량 라보닉스나의 리더십 역활판단은 경쟁가치모델(Competing Value Model)을 기반으로 개발되었습니다.

팀장에 요구되는 4개 역활에 따른 16가지 역활을 총체적으로 진단하여, 진단 결과 부족한 부분을 보완하면 학원 차인 학습습관 수 있도록 구성되어있습니다.

16가지 역활에 대한 나의 지식을 수준을 파악해보고 부족 역활에 대한 주한 학습을 확보하세요!

리더
↓
Work → **People**

유튜브

[영양] 팀장으로서의 리더십 역활판단을 어떻게 하면 좋을까요?

신입팀장 모여 마음을 여
기게하여 부족 고갱을 이
겨는 방법

[5분순서] 스태프 기업 교육자가 배워야 하는...

[Jpn] 세바시 의회와 진정 성 있는 리더십의 사...

도서 추천

지도 도서 추천해요!
작성한 권자
등록일 2022-01-05

[추천도서] 당신의 팀은 건강할까?
작성한 권자
등록일 2022-01-04

[추천도서] 인재로 승화하라
작성한 권자
등록일 2022-01-04

[추천도서] 원칙중심의 리더십
작성한 권자
등록일 2022-01-04

대교 >

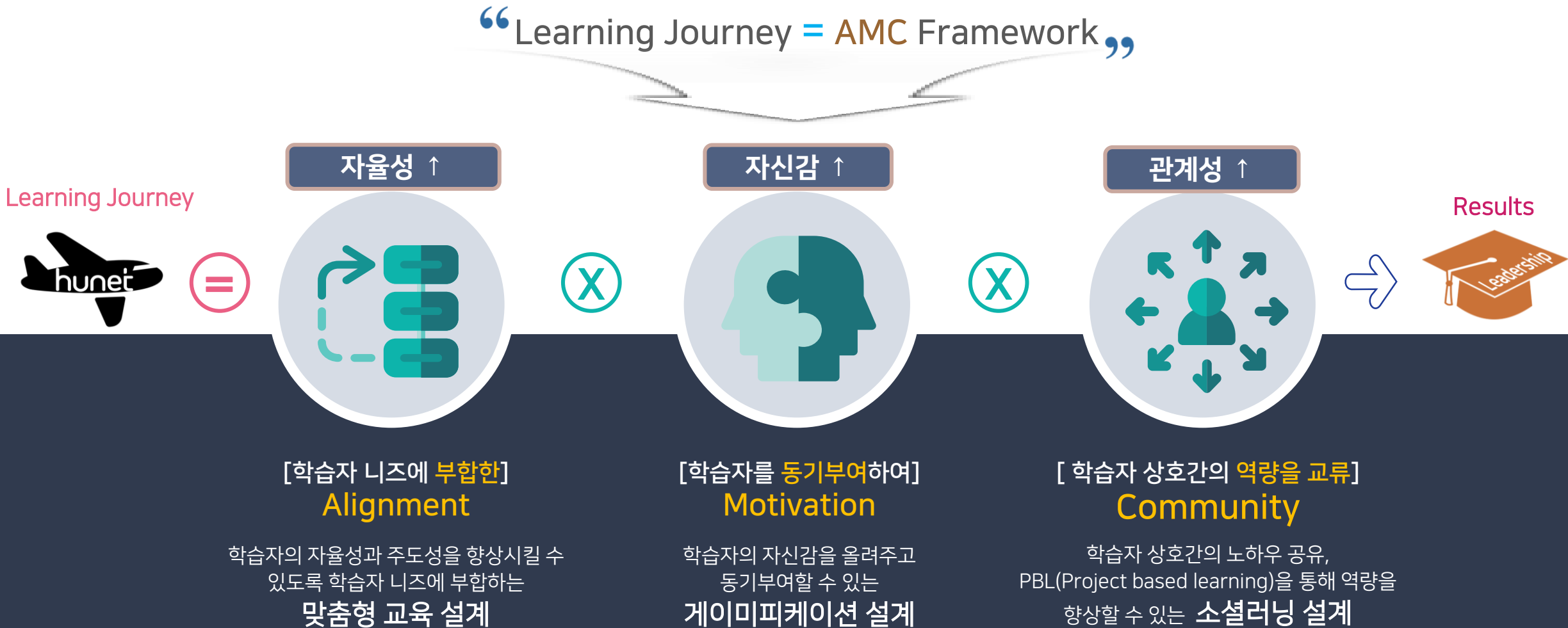
'최강의 조직'을 만드는 방법

성공하는 조직의 문화는 무엇이 다른가. 뽀 로로 위즈 <최강의 조직> | 조직 자체가 하나의 프로...

다 보러가기

휴넷 Learning Journey 설계 모델(Framework)

휴넷의 러닝저니 설계는 AMC 프레임워크로 학습자 니즈에 부합하는 맞춤형 설계, 지속적으로 학습자를 동기부여하는 게이미피케이션 설계, 마지막으로, 학습자 상호간 노하우 공유 및 PBL을 통해 역량을 향상할 수 있는 소셜러닝 설계를 통해 조직성과를 도모합니다.



휴넷 Learning Journey 설계 모델(Framework)_Alignment

자율성 Up : 학습자 니즈에 부합하는 맞춤형 설계

Alignment

자율성

학습자의 자율성과 주도성을
향상시킬 수 있도록
학습자 니즈에 부합하는
맞춤형 교육 설계

학습자 고민 - 학습목표 - 학습 방식 Alignment

Workflow Scene 16개 테마

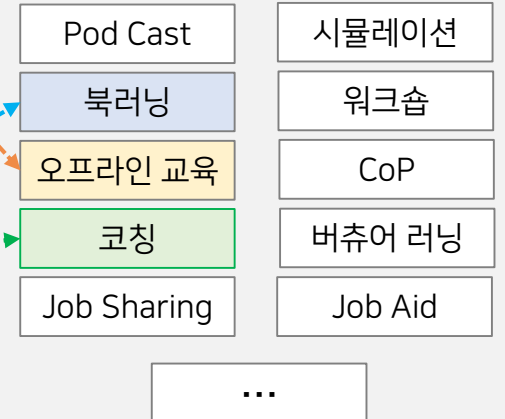


신임 팀장의 리더십 여정 행동목표

- + 팀장으로서 새로운 역할 이해하기
- + 팀원들의 강점, 업무 상황 파악하기
- + 팀장으로서 팀운영원칙 수립하기
- + 팀원 업무 부여 후 코칭, 피드백하기
- + 중요한 순간에 리더십 행동 결정하기
- + 다양한 상황에서 합리적 의사결정하기
- + 나만의 리더십 루틴행동 정하기

※ 행동언어로 설정하는 것이 중요

다양한 학습 방법 적용



✓ 학습자 고민, 업무수행에서 직면하는
고민 조사 → 교육니즈와 연결

✓ 구체적 행동 언어로 구성하고, 학습목표와
학습 방법 연결

✓ 프로그램 구성 단계는 다양한 전달 방식을
고려

휴넷 Learning Journey 설계 모델(Framework)_Motivation

자신감 Up : 지속적으로 학습자를 동기부여하는 게이미피케이션 설계

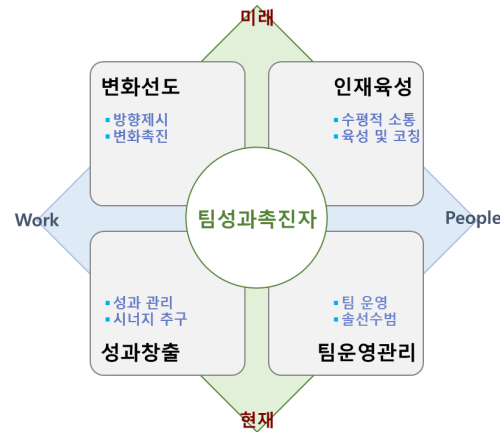
Motivation

자신감

학습자의 자신감을 올려주고
동기부여할 수 있는
게이미피케이션 설계

학습경험의 여정(Journey) 현황 및 역량향상도를 대시보드로 제시 (Motivation)

신입팀장 역량 모델



#1 변화선도 : 시장/기술변화 트렌드를 센싱하여 비즈니스 기회를 발굴하고 팀 방향을 설정하는 리더

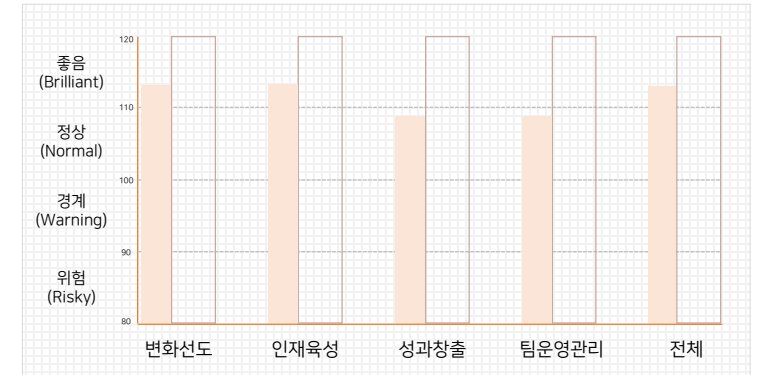
#2 인재육성 : 팀원의 다양한 의견을 포용하고 차세대 인재로 육성하는 리더

#3 팀운영관리 : 성공적으로 팀을 운영하고 팀원에게 모범이 되는 리더

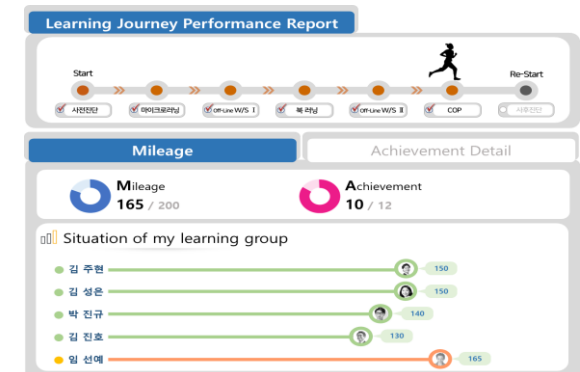
#4 성과창출 : 목표설정 및 효과적인 업무 추진을 통하여 성과를 창출하는 리더

팀장 = 팀성과촉진자 (최적의 전략을 활용하여 목표를 달성하는 리더)

팀장 역량 사전/사후 비교 결과



학습 성취도 및 마일리지 현황



휴넷 Learning Journey 설계 모델(Framework)_Community

관계성 Up : 학습자 상호간 역량을 교류할 수 있는 소셜러닝 설계



Community

관계성

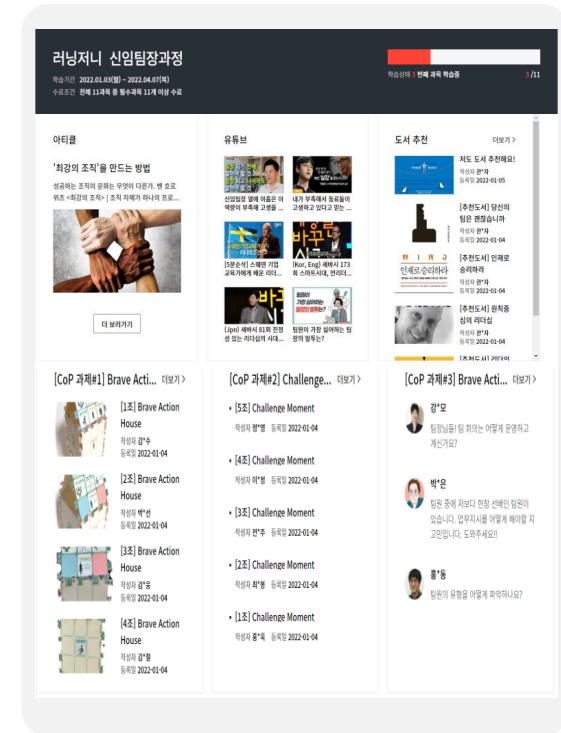
학습자 상호간의 노하우 공유,
PBL(Project based learning)을
통해 역량을 향상할 수 있는
소셜러닝 설계

역량의 교류와 인사이트를 나누는 Learning Community, CoP 활동



* When Community becomes your competitive advantage
(Jeffrey Bussgang and Bacon, 2020, Harvard Business Review)

- ✓ 유용한 정보의 지속적 업데이트
- ✓ Active 운영진 및 자발적 참여자
- ✓ Social Interaction



LABS(러닝저니 플랫폼)를 통해
실천과제(행동) 수행 및 현황 관리

휴넷 신입팀장 Learning Journey 과정 Main Concept

신입팀장의 온보딩과 지속적 성장을 위한 **토탈 솔루션**(Learning Journey) 설계/제공

교육담당자 고민

의례적으로 진행되는
신입팀장 교육에 대한 고찰

신입팀장
'팀장의 역할을 제대로 인식하고
온보딩할 수 있는 획기적
교육과정이 존재한다면...



휴넷의 신입팀장 러닝저니 과정

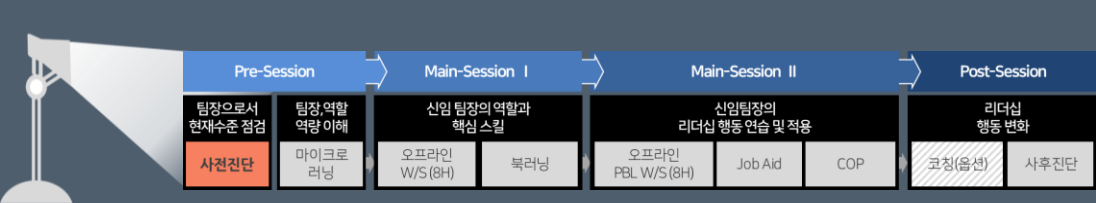
신입팀장으로서의 필요 역량을 기반으로 3개월 코스로 진행되며, 사전, 사후진단을 통해 역량 향상도 확인
운영의 효율성을 위해 온/오프라인, 비정형/정형과정들이 하나의 플랫폼에서 진행, 데이터 추적 가능



휴넷 신입팀장 Learning Journey 학습흐름도

■ 휴넷의 신입팀장 Learning Journey 기본과정은 총 12주(3개월)이며, 전체 학습여정은 아래와 같습니다.

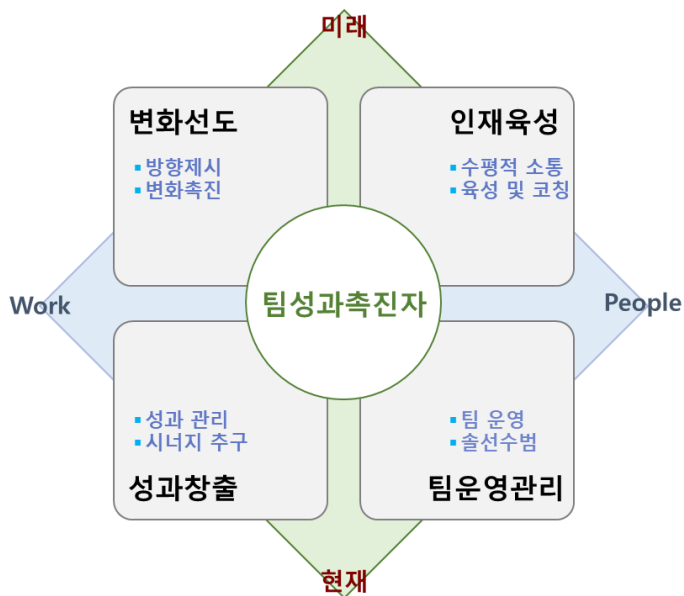




학습여정별 상세내용 _ 사전진단

신임팀장 역량 모델

맥킨지, GE, Konferry 등의 역량모델을 참조하여
신임팀장 역량모델링



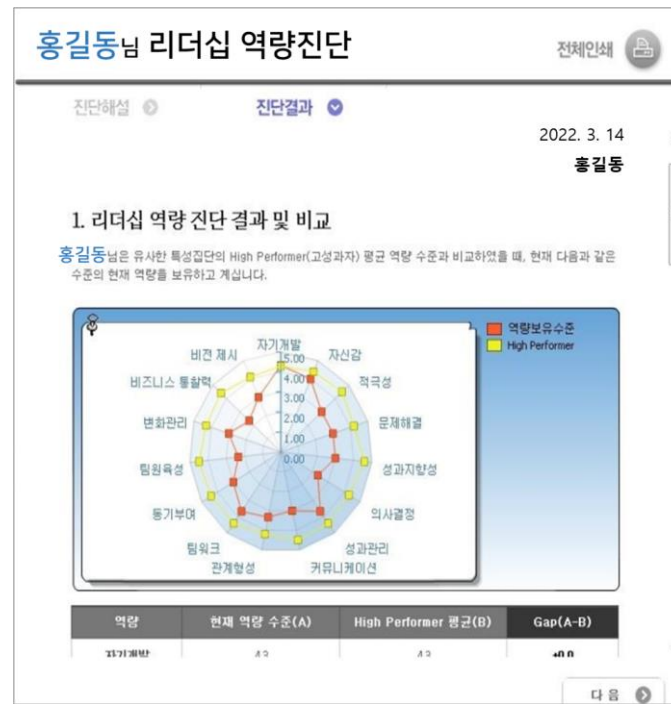
역량 진단문항 개발/적용

신임팀장 역량모델을 기반으로 최근 10여년간
수행한 리더십 교육을 중심으로 역량별 진단문항
개발 (8대 역량 16개 진단문항)

역할	역량	하위역량	진단문항
변화 선도	방향 제시	환경변화 파악	• 산업, 기술 및 고객의 변화와 흐름을 주시하며 대내/외 환경변화와 최신 트렌드를 파악한다.
	변화 촉진	팀 비전 수립	• 조직의 비전과 전략적 방향성을 명확히 이해하여 팀의 비전을 수립하고 지속적으로 팀원에게 공유한다.
		심리적 안전감	• 팀변화를 위한 다양한 의견과 건설적인 충돌이 가능할 수 있도록 분위기를 조성한다.
인재 육성	수평적 소통	다양성 이해	• 팀원들 간의 개성, 다양한 관점, 문화, 가치관 등을 적극적으로 이해하고 수용한다.
	육성 및 코칭	의사소통	• 수평적으로 소통이 이루어지는 분위기를 조성한다.
		학습민첩성	• 업무와 관련한 최신 트렌드 및 전문지식 등을 지속적으로 학습할 수 있도록 학습 문화를 형성한다.
성과 창출	성과 관리	기대치 세팅	• 팀 업무 목표를 구체적이고 측정 가능하게 수립하고 아웃풋에 대한 기대치를 합의한다.
	시너지 추구	신속한 의사결정	• 다양한 업무상황에서도 상황을 종합적으로 고려하여 신속하게 합리적으로 의사결정을 내린다.
		통합적 사고	• 전사적 관점에서 다양한 이해관계자 및 구성원들과 협업하기 위해 역할과 책임을 배분하고 조정한다.
팀운영 관리	팀 운영	파트너십	• 팀 성과 극대화를 위해 팀워크를 구축하고 타팀과의 협업을 촉진한다.
		최적자원 확보 및 활용	• 팀에 필요한 자원을 정확하게 파악하고 팀원의 상황과 역량을 고려하여 업무를 합리적으로 배분한다.
	출선수범	역할과 책임 명확화	• 팀 목표달성을 위해 합리적으로 구성원의 역할과 책임을 배분하고 권한을 위임한다.
		책임감	• 팀 내 이슈나 어려움에 대해 주도적으로 해결하고자 하며 리더로서 과정과 결과에 대해 책임을 진다.
		기준수립	• 업무수행이 공정하고 투명하게 이루어질 수 있도록 업무 원칙 및 기준을 설정한다.

진단 결과 확인 및 학습목표 반영

개인 및 전체 역량 수준 현황을 파악하기 위해
고성과자와의 차이 분석으로 역량개발 동기부여





학습여정별 상세내용 _ 오프라인 Workshop(8H) _ 요약

학습 개요

● 학습목표

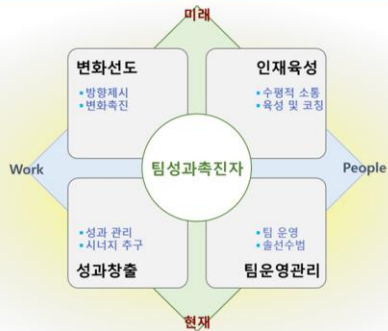
- 신임팀장으로서 역할을 인식할 수 있다.
- 팀장으로서 팀운영에 대한 핵심 스킬을 이해할 수 있다.

1. 팀장 역할인식

신임팀장 역할과 역량에 대한 사전진단 결과에 Debrief 및 논의

신임팀장으로서 역할 인식 & 현재 수준 파악

신임팀장 리더십 역량모델



'진단 결과'에 대한 debrief → '신임팀장으로서 역할과 역량'

2. 팀문화 조성

비대면 업무방식의 확산 등의 일하는 방식의 변화 이해, 우리 팀의 일하는 방식 및 문화 조성 방법 이해

팀장으로서 일하는 방식 및 문화세팅

일하는 방식의 변화 : The future of work

2021 킷플랫폼 인터뷰 시리즈 : 글로벌 리더-석학들이 말하는 코로나 팬데믹 이후 '일의 미래'

- ✓ 하이브리드 워킹 모델
- ✓ 테크놀로지 중심의 업무공간
- ✓ 강화된 원격근무 정책
- ✓ 근무시간의 유연성 확대
- ✓ 가상회의의 대면회의 대체
- ✓ 임팩트 중심적인 일로 포커스 전환
- ✓ 사회적 영향을 우선시
- ✓ 사내정치보다 실력이 중요



글로벌 리더-석학들이 말하는 '일의 미래'

4. 구성원 코칭

팀장으로서 구성원의 성장을 도와주는 코치의 역할, 코칭 스킬 체화

코치로서의 스킬셋 함양

팀장으로서 나는 어떤 질문을 주로 사용하는가?

효과적인 코칭질문 유형은 다음과 같습니다.

1	그게 좋다고 생각해요?	어떤 방법이 좋다고 생각해요?
2	어떻게 하면 잘할 수 있을까요?	이거 잘할 수 있겠어요?
3	어떻게 하면 되겠어요?	그런다고 되겠어요?
4	내년에 이 상품은 얼마나 내려갈까요?	내년에 이 상품의 가격은 얼마나 될까요?
5	요즘 같은 무한경쟁 시대에 코칭이나 다른 새로운 기법 보다는 전통적인 당근과 채찍이 더 나은 거 아닌가요?	요즘 같은 무한경쟁 시대에 성과를 올리는 데 필요한 리더십에는 어떤 것이 있을까요?
6	이런 일이 있을 때 다음엔 어떻게 하겠어요?	이번 일은 왜 이 모양이야?
7	일사 몇 년 차인데 아직도 일을 그렇게 해?	업무 효율을 조금 더 높이려면 어떻게 하면 좋겠어요?
8	어떻게 하면 일이 순조롭게 진행될까요?	일이 왜 이렇게 말생이야?

3. 성과창출

팀 성과를 위해 업무의 특성과 팀원 역량을 고려하여 업무부여 및 임파워링 방법 이해

팀성과 창출을 위한 업무부여, 임파워링 이해

업무의 특성과 팀원 역량을 고려한 업무성과 끌어올리기

팀 활동 업무의 특성과 팀원 역량 매칭에 따른 긍정/부정적인 부분

- 업무의 특성(난이도 or 긴급도)과 팀원의 역량에 따라 팀의 성과에 미치는 긍정적인 부분과 부정적인 부분은 무엇인지, 각각의 상황에 대해서 논의해 보시기 바랍니다.

- 업무 특성 (난이도 or 긴급도) < 팀원 역량 일 때
- 업무 특성 (난이도 or 긴급도) = 팀원 역량 일 때
- 업무 특성 (난이도 or 긴급도) > 팀원 역량 일 때

- 팀 내 논의된 내용을 플립차트에 작성하여 전체 공유합니다.





학습여정별 상세내용 _ 오프라인 Workshop(8H) _ 상세 _ 「M1. 역할을 인식하라」

신임팀장의 고민

팀원에서 팀장으로
위치는 바뀌었는데
무엇이 달라져야 하나?

리더로서 역할이 무엇인지,
팀원들은 나에게 무엇을
기대하는지 알고 싶다!



Role Recognition

본 모듈에서는

- 리더로서 수행해야 할 팀장의 역할을 이해하고 행동으로 이어질 수 있도록 구체적 방법을 학습합니다.
- 리더로서 정체성 확립을 위해 사전진단 분석과 개선·강화해야 할 역량을 파악하고 올바른 자기인식의 방향을 탐색합니다.

주요 학습내용

[1] 리더로서의 정체성 확립

- 리더십 패러다임 변화 : 관리자 vs. 리더의 차이
- Successful Leader vs. Derailed Leader의 차이

[2] 조직의 변화를 주도하는 팀장의 역할

- 회사가 기대하는 팀장의 역할 (변화주도자/성과창출자/조직관리자/인재육성자)
- 현재와 미래를 위한 리더의 역할변화의 필요성
- [Activity] 팀장의 역할과 역할 행동 이해 활동

[3] 자기인식 - 현재 나의 위치 파악

- 리더로서 자기 인식의 의미 및 필요성
- 자기 인식의 핵심 'Blind spot'을 찾아라 (사전역량진단 분석 : 자기진단 vs. 팀원진단)
- [Activity] 자기인식의 첫걸음... "팀원에게 다짐 알리기"

학습방식 및 방법



On-line



Micro Learning

[Link] 신임 리더가
기억해야 할 다섯
가지 원칙(8')



Off-line W/S



강의

토의/실습

진단/분석

Activity



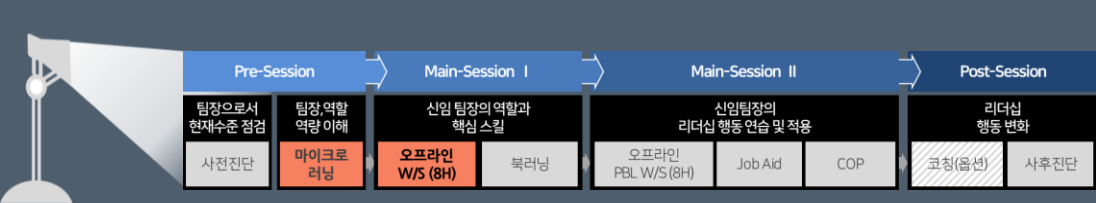
역할행동 정의하기



팀원의 생각



사전 역량진단 결과



학습여정별 상세내용 _ 오프라인 Workshop(8H) _ 상세 _ 「M2. 팀 문화를 조성하라」

신임팀장의 고민

팀을 긍정적이고
효율적으로 운영하기
위해 무엇을 해야 하나?

다양한 팀원들을 상황에
맞게 관리하고 대응하기
위해 무엇을 해야 하나?



Team Culture building

본 모듈에서는

- 팀 문화 구축의 필요성을 이해하고 팀 문화 구축을 위한 구체적 전략을 수립합니다.
- 권한 위임의 효율적 활용과 동기부여를 통해 팀을 효과적 운영할 수 있는 방안을 학습합니다.

주요 학습내용

[1] 팀 문화 조성의 시작... Vision 세우기

- 우리 회사와 팀원이 바라는 팀 문화는?
- 팀 문화의 기초기본 : 팀 미션 팀 비전 수립 방법 및 단계별 핵심 점검사항 이해
- [Activity] 우리 팀 Vision 수립 W/S (팀 미션·비전·행동규범 기술)

[2] 구성원 모두가 참여하는 팀 문화 만들기

- 구성원의 참여를 위해 필요한 것 : 권한위임과 동기부여
- 권한위임의 의미 및 방법 : 팀원 누구에게 무엇을 얼마나 부여해야 하나?
- [Activity] 팀장의 주요업무 리스트 확인 및 권한위임 방안 수립

[3] 바람직한 팀 문화 구축을 위한 실천 이슈 및 실천방안 도출

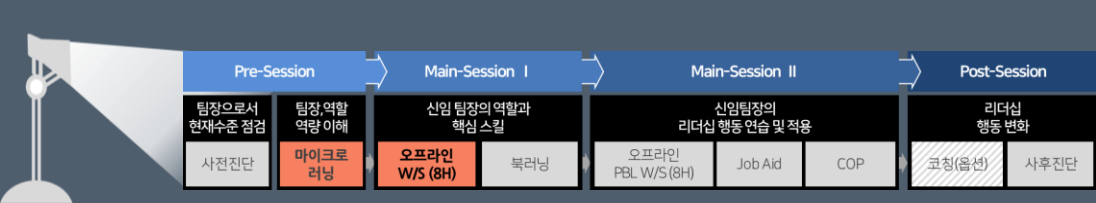
- 팀 문화 구축에 걸림돌을 사전에 찾기
- [Activity] 혁신·수평적 문화를 위한 개선사항 및 방법 도출

학습방식 및 방법



[Link] 온라인과
를 내는 팀의 조
직문화(39')





학습여정별 상세내용 _ 오프라인 Workshop(8H) _ 상세 _ 「M3. 지속적으로 성과를 창출하라」

신임팀장의 고민

팀 성과창출을 위한 특별한 방법은 없을까?

팀원 개개인이 목표에 집중할 있게 하는 좋은 방법은 없을까?

성과는 곧 평가인데 공정한 평가방법은?

본 모듈에서는

- 성과창출의 요인을 이해하고 구성원 육성의 중요성과 육성방법을 학습합니다.
- 구성원 개개인에 맞는 목표를 부여하고 지속적인 점검·피드백을 통해 공정하고 효율적인 성과관리 방법을 습득합니다.

주요 학습내용

[1] 팀 성과창출은 어디서 나오는가?

- 성과창출을 위한 요인 이해 : 다양한 관점의 필요성 인식 (성과창출방법 70:20:10)
- 구성원 육성의 중요성 : 하위 리더를 통한 성과창출 방법

[2] 구성원에 대한 개별 목표관리가 팀의 성과관리다

- 구성원 목표설정의 2가지 고려사항 : Task Goal & Growth Goal
- 목표에 집중하기 위한 3가지 필요조건 : 목표의 연계, 목표의 조건, 목표의 공유
- [Activity] 본인 팀원 개개인에 대한 목표 면담 핵심 요소 정리

[3] 팀 성과관리는 디지털이 아니라 아날로그다

- 일회성이 아닌 지속적인 과정관리가 중요 : 목표설정 → 점검 → 피드백/평가
- 지속적 관리를 위한 성과관리 스킬 : 효과적 업무지시 / 중간점검 방법 / 피드백 방법
- [Activity] 성과관리 단계별 팀원 면담 Role Playing 실습

학습방식 및 방법



On-line



Micro Learning

[Link] 리더는 목표를 부여한다(10')

[Link] 리더와 상사는 다르다(9')



Off-line W/S



강의



토의/실습



Role Playing

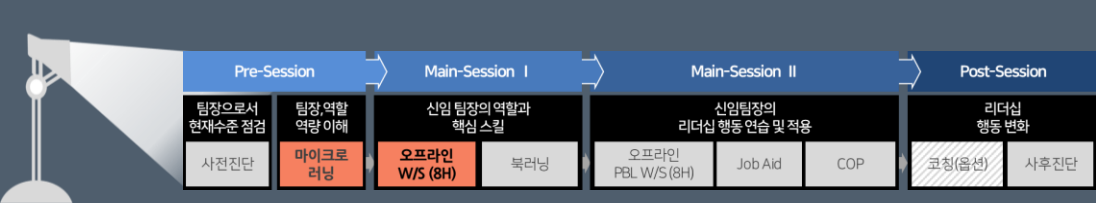


목표면담 R/P 스크립트



면담 Role Playing 실습

Stimulate Performance



학습여정별 상세내용 _ 오프라인 Workshop(8H) _ 상세 _ 「M4. 구성원을 코칭하라」

신임팀장의 고민

팀원 개인별 상황에
맞는 효과적 코칭은
어떤 방법이 있나?

코칭 방법에 대해서 대충
들어서 알고는 있지만,
기존에 내가 하던 방식과
뭐가 다른 것인지?



본 모듈에서는

- 코칭의 중요성을 이해하고 일상적 업무수행 속에서 코칭이 필요한 상황을 식별하고 대응하는 방법을 학습합니다.
- 코칭 단계별 팀장의 행동요령과 핵심스킬을 이해하고 상황별 코칭 실습으로 실전에 활용할 수 있다는 자신감을 얻게 됩니다.

주요 학습내용

[1] Coaching... 도대체 무엇인가?

- 코칭의 정의 및 중요성 : 코칭의 기본철학 / 코칭이 패러다임 전환 ('나'중심 → 사람관점)
- 리더로서 업무 수행 중 코칭이 필요한 순간 포착

[2] 유능한 팀장은 코칭으로 리드한다

- 코칭 프로세스 이해 : 코칭 단계별 핵심 내용 및 리더의 행동요령
- 코칭 핵심스킬 이해 : 질문스킬 / 경청스킬 / 피드백 스킬(인정·칭찬, 메시징)

[3] 상황별 코칭스킬 적용 실습

- 업무 중 발생할 수 있는 코칭 상황 사례연구
- [Activity] 코칭 핵심스킬을 활용한 3인 1조 Role Playing실습
 - 개인별 실제 상황으로 코칭 면담 준비 (코칭 단계별 핵심 포인트 정리 → 스크립트 작성)
 - 3인 1조 실습 진행 (상호 촬영 및 피드백 실시)

학습방식 및 방법



On-line



Micro Learning

[Link] [조직내 코칭의 중요성\(11'\)](#)

[Link] [코칭스킬\(87'\)](#)



Off-line W/S



토의/실습



Role Playing





학습여정별 상세내용 _ 오프라인 Workshop(8H) _ 상세 _ 「M5. 스스로 성장하라」

신임팀장의 고민

조직과 팀을 위한
리더로서의 역할은
어느정도 알겠는데
나 스스로 더욱 성장할
수 있는 방법은 없나?

학습한 내용을 지속적으로
체크하고 발전시킬 수
있는 좋은 방법은?

본 모듈에서는

- 팀장 스스로 본인의 업무내용과 스타일에 맞는 리더십을 개발하기 위한 실천방안을 연구합니다.
- 본 교육과정에서 학습한 내용이 교육 종료 후에도 현장 업무수행에 전이될 수 있도록 가시적인 Action Plan을 수립합니다.

주요 학습내용

[1] 스스로 성장하는 리더되기

- 지금까지 학습한 팀장의 역할과 필요 역량에서 더욱 강화해야 할 부분
- [Activity] Let's Leadership Battle : 스스로 리더십 개발을 하기 위한 방법 찾기
 - 우수 사례 선정 및 휴넷 에듀케이션 머니 제공 (추가 리더십 학습 기회 부여)

[2] 실천을 자극하는 Action Plan 만들기

- [Activity] 분기별 중점 실천사항 정리
 - 완성후 팀원들과 엘리베이터 피치 실시 및 상호공유
- [Activity] Aha-Point Cube 만들기
 - ① 학습여정 中 각 모듈별 느낀점/요약/실천사항 정리 → Aha-Point Cube 제작 완성
 - ② Aha-Point 갤러리 Time → 학습내용 공유 및 상호 격려
- [Epilogue] 리더가 가지고 있는 3가지 힘의 균형 찾기

학습방식 및 방법



Off-line W/S



강의



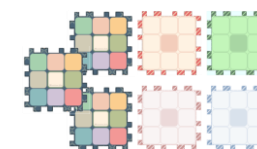
토의/실습



Action Plan



Aha-Point 작성
Sheet



Aha-Point Cube 제
작





학습여정별 상세내용 _ 복러닝 (신임팀장의 역할과 핵심 스킬)

학습 개요

[복러닝]

전문가들의 지식과 경험을 반영한 현업 적용점과 인사이트를 습득합니다.

● 학습목표

1. 신임 팀장으로서 철학과 비전 정립하기
2. 팀 운영의 핵심 스킬 파악하기

[1차시] 팀장 R&R 추천 콘텐츠



1. 리더십 여정의 시작, 신뢰
2. 리더십 여정의 종착역, 비전
3. 성공한 리더의 강력한 무기, 가치의 공유
4. 일상의 '작은 성공'이 뛰어난 리더를 만든다
5. 리더는 의사결정자가 아니다?



1. 리더의 자존감
2. 조직 구성원의 마음을 읽는 법
3. 성장하는 팀
4. 내편으로 만드는 리더의 태도
5. 새로운 시대의 조직관리법



1. 조직을 살리고 혁신을 이끄는 힘
2. 왜 비전이 필요한가
3. 심리적 안전감을 키우는 방법, 감정관리
4. 심리적 안전감을 올리는 대화법

[2차시] Management Skill 추천 콘텐츠



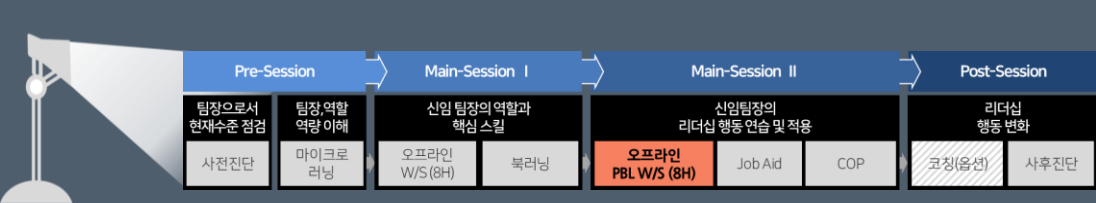
1. 일을 맡겨야 하는 진짜 이유는?
2. 나는 일을 잘 맡기는 리더인가?
3. 철부지 김대리에게는 어떤 일을 맡길까?
4. 어떤 일을 누구에게 어떻게 맡길 것인가?
5. 일 잘하는 리더의 피드백 방법은?



1. 상사와 직원의 관계 꿰뚫어보기
2. 칭찬과 지적으로 만드는 열린 소통의 문화
3. 성장 궤도 위에 있는 팀원 지원하는 법
4. 함께, 빨리 업무를 처리하는 방법



1. 인재밀도를 높여라
2. 솔직한 문화를 도입하라
3. 통제를 제거하라
4. 맥락으로 리드하라
5. 유연하게 적용하라



학습여정별 상세내용 _ Leadership Action Workshop(8H) _ 요약

학습 개요

● 학습목표

- 신임팀장으로서 직면하는 Challenge moment에서의 합리적인 의사결정 및 행동을 할 수 있다.
- 다양한 Challenge Moment에서의 나만의 리더십 행동을 도출하고 현업에 적용할 수 있다.

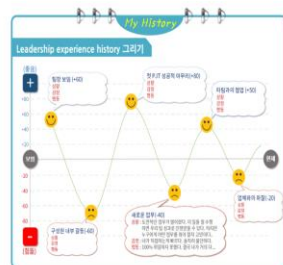
1. 공감대 형성

팀장 보임 이후의 여정을 돌아보면서 어려운 점 등에 대해 공감대 형성

동료팀장들간의
공감대 형성



Leadership Experience History 그리기



- 팀장 임무 수행 중 대표적인 Event를 떠올려 봅시다.
- '좋았던 것', '힘들었던 것' 각 2-3가지 씩
- 경험한 Event에 대해 '행복지수'로 점수화 ('+'와 '-'로 표기)
- 해당 Event에 대한 개략적 상황정리
- 당시의 상황 / 그때 느꼈던 감정 / 상황을 해결하기 위한 행동
- 정리 후 조원들과 공유



2. 리더십 행동 결정

리더십 행동 결정 프로세스를 이해하고 팀장으로서 합리적인 의사결정 할 수 있도록 함

팀장의 리더십 행동 결정을 위한 프로세스 이해

팀장 Leadership Action 결정 프로세스



4. 리더십 행동 사전

팀장의 Challenge Moment에서의 나만의 Brave Action 들을 정리하고 현업에 적용하면서 업데이트

코치로서의 스킬셋 함양



Brave Action 카드 활동

진행자가 제시하는 Challenge Moment에 해당하는 Brave Action 찾기



[Brave Action 카드를 찾아라]

- 조 별로 주어진 'Brave Action' 카드를 테이블 가운데 펼쳐 놓고, 지금부터 제시하는 Challenge Moment에 대한 Brave Action를 찾아봅시다.



3. Challenge Moment

팀장으로서 직면하는 도전적 상황에서의 리더십 행동에 대한 아이디어 도출 / 공유

팀성과를 올리기 위한 업무부여, 임파워링 이해



선택한 Challenge Moment에 대한 Brave Action 리뷰

아래 Challenge Moment 중 자신이 토론하고 싶은 상황 선택 (팀 내에서 중복없이 1인당 1개씩)

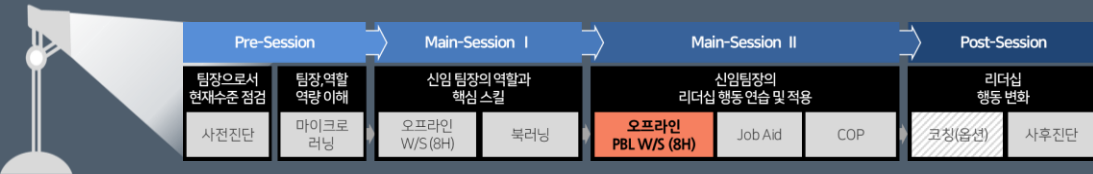


[전문가 팀 활동]

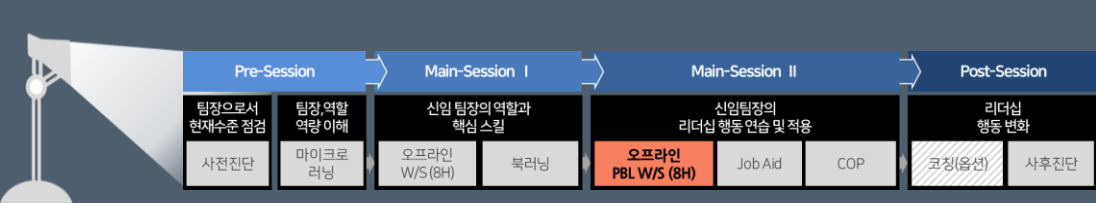
- 각자 Brave Action을 읽어 보고, 보완하거나 추가할 행동이 있으면 논의를 통해 정리합니다.
- 1인당 최소 3개 이상 작성

[개인 활동]

- (원래 조로 복귀하여 설명하기 위하여)
논의를 통해 정리한 Brave Action을 포스트-잇에 정리합니다.



######



학습여정별 상세내용 _ Leadership Action Workshop(8H) _ 상세

학습 개요

[Off-line PBL]

도전의 순간에서의 리더십
행동 연습

● 학습목표

1. 도전의 순간에 리더십
행동 결정하기
2. 다양한 상황에서 합리적
의사결정하기
3. 나만의 리더십 루틴행동
정하기

주요 학습내용

2

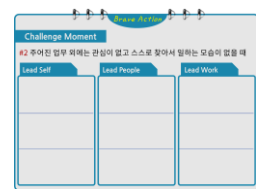
[2-1] Challenge Moment와 Brave Action 이해

- 팀장이 직면하는 주요한 상황인 Challenge Moment 및 Brave Action 이해
 - 팀장 역할 수행에 필요한 8大 역량별 Challenge Moment (총 10가지) 및 Brave Action 사례
- [Activity #1] Challenge Moment 전문가 활동 (4~6가지)
 - 모집단에서 C/M 선택 후 C/M별 전문가 집단으로 이동
 - 팀장으로서 수행해야 하는 행동 고민 → 전문가 집단에서 도출된 'B/A'에 대해 모집단에서 공유
- [Quiz] 제시한 Challenge Moment에 맞는 'Brave Action'을 찾아라!
 - 여러가지의 B/A카드를 보고 제시한 C/M에 맞는 B/A 찾기
- [Activity #2] 팀별 Challenge Moment → Brave Action 도출 활동 (4~6가지)
 - 팀별 주어진 한가지 C/M에 대한 'Brave Action'도출 및 각 팀별 공유/보완
- [Activity #3] Action 방향성 정리
 - 팀장의 Leadership 방향성(상향/ 하향/ 수평)과 특징 설명 후, 방향성 정리 실습

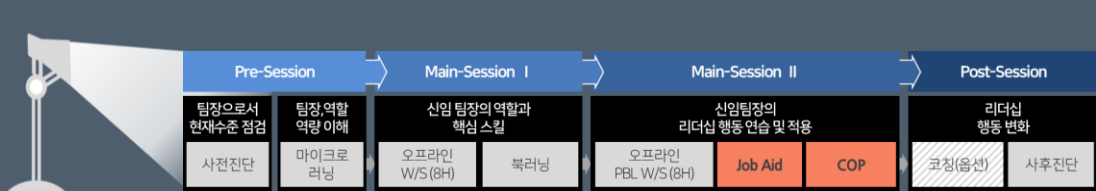
[2-2] 나만의 Brave Action 사전 만들기

- [Brave Action 사전 만들기] 각 팀별 완성한 B/A 개인별 정리 및 보완
 - 자신의 팀 상황에 맞게 수정/보완
- [실천다짐] Lesson Learned 정리

학습방법 및 예시



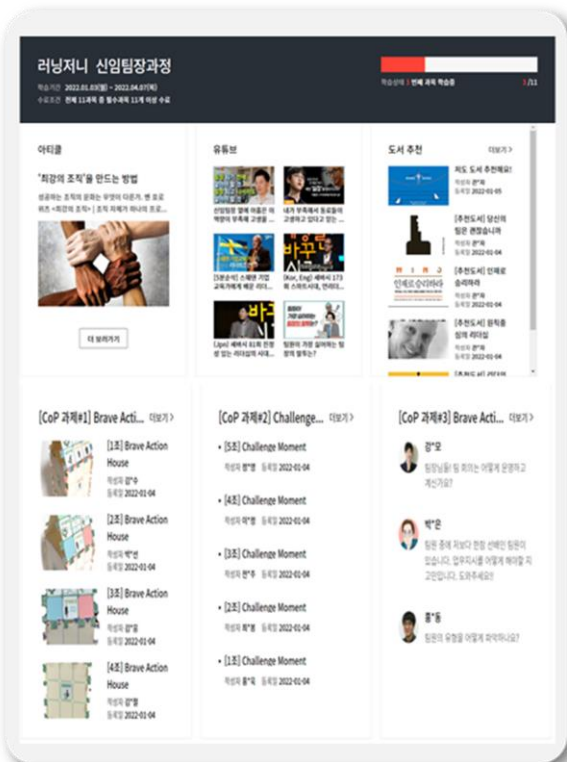
Brave Action 사전



학습여정별 상세내용 _ Job & CoP

학습조직(CoP) 활동

LABS(러닝저니 플랫폼)를 통해 팀별 학습조직형태를 구축하여 실천과제 수행 및 서로의 노하우 공유



카드뉴스

온·오프라인 학습 이후 학습목표와 관련된 내용의 카드뉴스를 통해 지속적 리마인드



Leadership Action Box

오프라인 워크숍 등에서 나온 팀장의 Leadership action 및 솔루션을 보관하여 지속 관리

Grave Action

옆 팀과의 갈등을 어떻게 해결하는지가 향후 팀장 자신에게 성과 / 조직 Impact / 평판(Reputation)을 좌우한다는 것을 인식함

- 팀 내 이슈는 잘 드러나지 않을 지 몰라도, 팀 간 협업 이슈는 조직 내에서 두드러짐을 이해함
- 팀장 시
- 시각=조
- 있다는
- 옆 팀과

Grave Action

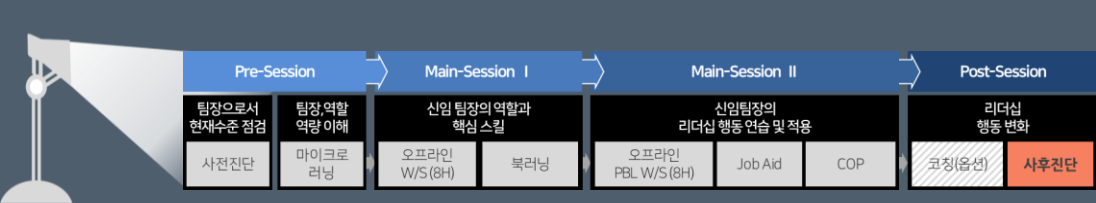
팀원이 옆 팀원과 갈등이 고조되었거나 팀원의 의사결정 범위를 넘어서면, 팀장 Level에서 조율/개입하여 해결을 도움

- 갈등이 심화되었을 경우, 어느 정도 상황이 정돈될 때까지 기다려 감성싸움으로 번지지 않도록 함
- 상황이
- 해결

Grave Action

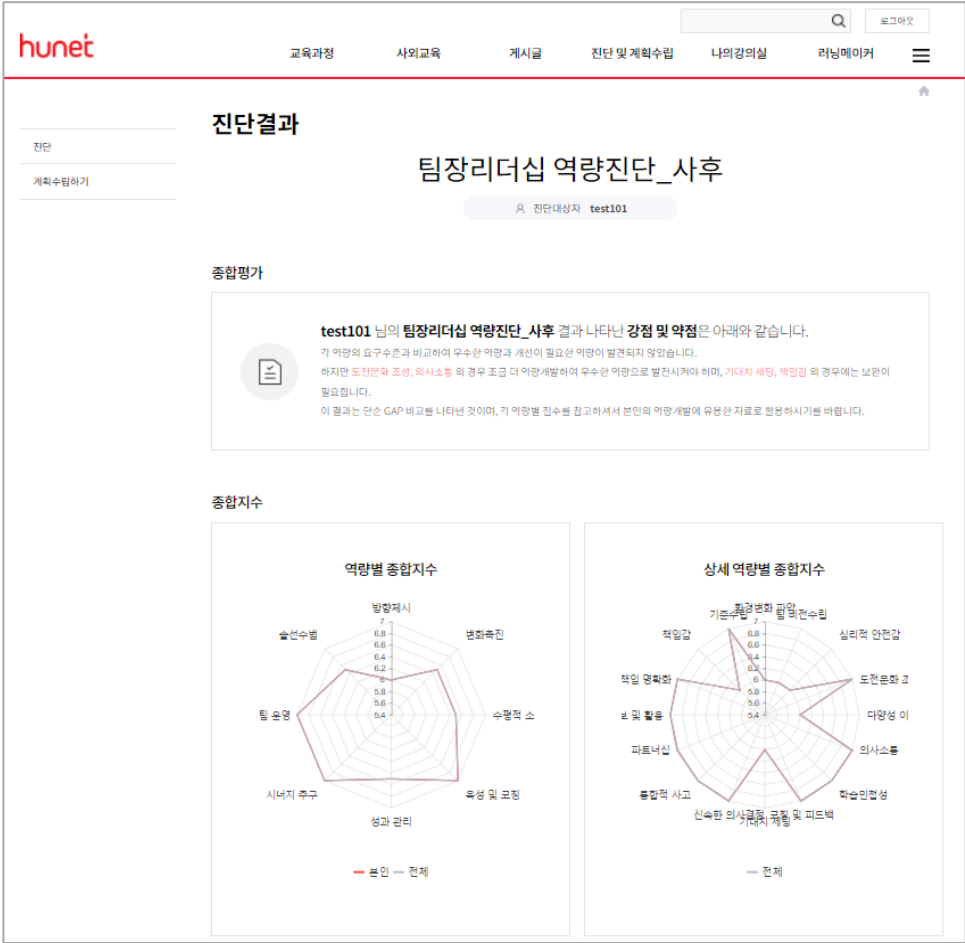
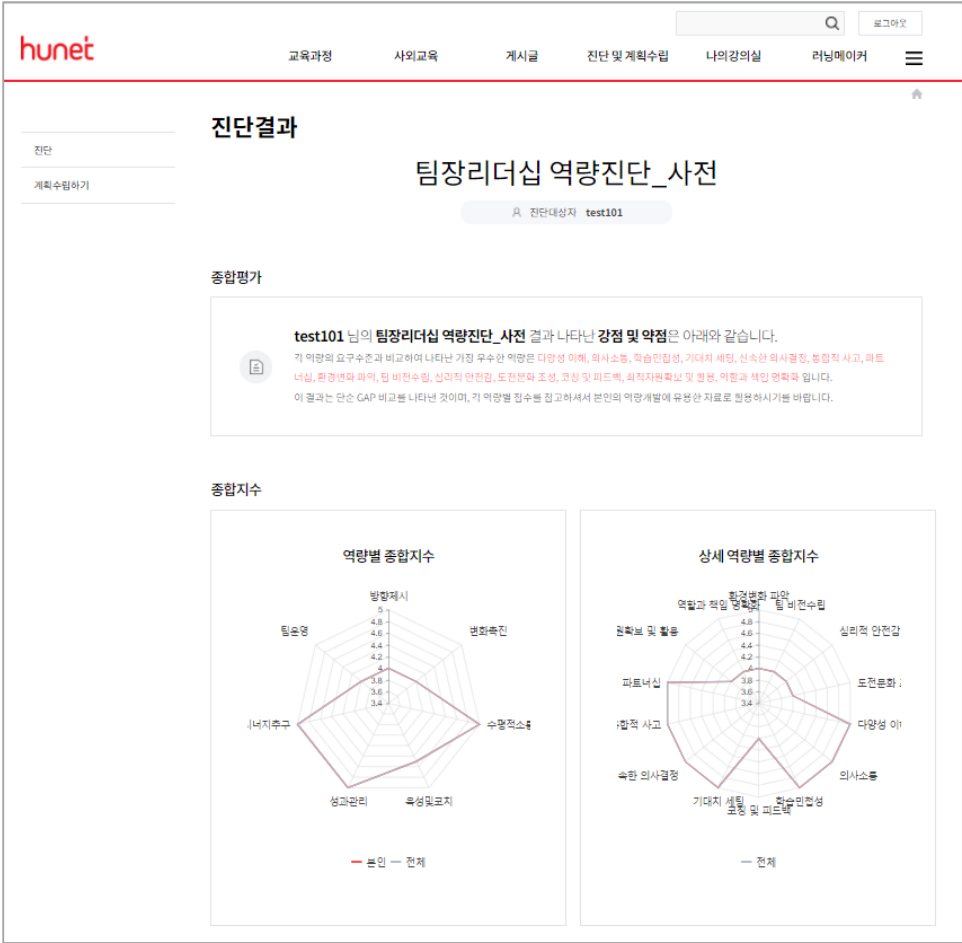
팀의 입장만이 아니라 조직(상사)의 시각에서 우선순위를 판단하고, 업무 범위와 Resource를 조율함

- 때로는 단기적인 문제 해결을 위해 본인 팀의 입장을 대변하면서 정면 돌파를 시도할 필요도 있겠지만, 장기적인 협업 관계를 항상 고려함
- 만약 팀장 선에서 해결하기 어려운 상황이라는 판단이 들면 상사를 통해 조율 될 수 있도록 함



학습여정별 상세내용 _ 사후진단

사전/사후 진단비교 Dashboard : 개인별/집단별 학습 성취도 점검 및 향후 발전방향 제시



Why Hunet ? [Learning Journey Reference]

■ 휴넷은 러닝저니 교육 과정 전문기관으로 국내 우수 기업이 휴넷과 함께하고 있습니다.

2021 임원 대상 리더십 선택 과정 List Up

임원의 교육

First-Mover가 되기 위한 준비 - 임원이 필요한 교육은 무엇인가?
First-Mover로서의 준비를 위한 HUNET의 솔루션

POINT 1 임원 역량에 따른 역량과 강화를 위한 3개 차원의 역량에 대한 과정으로 구성

POINT 2 임원역량을 위한 3개 차원의 역량

미래추진 전략수립과 실행, 통찰적사고

성과창출 재무회계, 실적과 협상전략

몰입유진 인재/조직경영

인재육성 인문리더십, 리더/부서원의 참여의욕

협상마스터, 인사이드 아웃, 심리적 안전감

- 고객사 : S사
- 과정명 : 임원리더십 과정
- 대상 : S사 임원
- 기간 : 21.02~12

hunet's 2021 신입사원 과정 제안서

1. 과정 개요_Learning Flow

2021 A&U PLC(안원산업) 채용 관련 프로그램의 진행 로드맵이 아래와 같습니다.

기간	1월 5-9일(수) ~ 1월 15-19일(토)	1월 20-24일(수) ~ 1월 26-30일(토)	2월 1-5일(수) ~ 2월 7-11일(토)	2월 14-18일(수) ~ 2월 21-25일(토)
신입사원	Preparation	Learning	On-job Training	Follow-up
학습내용	과정 소개, 2021 채용 일정, 2021 채용 준비, 2021 채용 준비	새로 학습, New Mind, 2021 채용 준비, 2021 채용 준비	On-job Training, 2021 채용 준비, 2021 채용 준비	2021 채용 준비, 2021 채용 준비, 2021 채용 준비
방식	온라인	온라인	온라인	온라인
기타요구	학습의 필요성을 인지하고, 과정에 대한 기대를 가지	본 학습에 대한 사전 숙지를 학습을 통한 기본 이론과 사례 학습	본 학습에 대한 사전 숙지를 학습을 통한 기본 이론과 사례 학습	본 학습에 대한 사전 숙지를 학습을 통한 기본 이론과 사례 학습

- 고객사 : A그룹
- 과정명 : 팀장리더십, 직무공통역량
- 대상 : 팀장급, 팀원
- 기간 : 20~22'

핵심인재 MBA 교육 PROPOSAL

2. 과정 구성 (안) 과정 Framework

핵심인재 MBA 교육을 위한 프로그램 체계로 기획안은 아래와 같습니다.

구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월
과정	전략적	재무회계	전략경영	인사조직	마케팅	비즈니스
주요 내용	전략적 경영, 재무회계, 전략경영, 인사조직, 마케팅, 비즈니스	전략적 경영, 재무회계, 전략경영, 인사조직, 마케팅, 비즈니스	전략적 경영, 재무회계, 전략경영, 인사조직, 마케팅, 비즈니스	전략적 경영, 재무회계, 전략경영, 인사조직, 마케팅, 비즈니스	전략적 경영, 재무회계, 전략경영, 인사조직, 마케팅, 비즈니스	전략적 경영, 재무회계, 전략경영, 인사조직, 마케팅, 비즈니스
시간배분	본 과정은 12주에 걸쳐 진행되며, 1주당 1시간씩 진행됩니다.					
비고	본 과정은 12주에 걸쳐 진행되며, 1주당 1시간씩 진행됩니다.					

- 고객사 : H사
- 과정명 : 핵심인재 MBA
- 대상 : 사내 선발 핵심인재
- 기간 : 21.04~08

신입사원 입문과정 PROPOSAL

2. 추천 과정 일정

* '동국대학교 신입사원 입문과정'을 아래와 같은 일정으로 추천 드립니다.

구분	1월 5-9일(수) ~ 1월 15-19일(토)	1월 20-24일(수) ~ 1월 26-30일(토)	2월 1-5일(수) ~ 2월 7-11일(토)	2월 14-18일(수) ~ 2월 21-25일(토)
과정	Preparation	Learning	On-job Training	Follow-up
학습내용	과정 소개, 2021 채용 일정, 2021 채용 준비, 2021 채용 준비	새로 학습, New Mind, 2021 채용 준비, 2021 채용 준비	On-job Training, 2021 채용 준비, 2021 채용 준비	2021 채용 준비, 2021 채용 준비, 2021 채용 준비
방식	온라인	온라인	온라인	온라인
기타요구	학습의 필요성을 인지하고, 과정에 대한 기대를 가지	본 학습에 대한 사전 숙지를 학습을 통한 기본 이론과 사례 학습	본 학습에 대한 사전 숙지를 학습을 통한 기본 이론과 사례 학습	본 학습에 대한 사전 숙지를 학습을 통한 기본 이론과 사례 학습

- 고객사 : D그룹
- 과정명 : 신입사원 연수
- 대상 : 신입사원
- 기간 : 21.08

Why Hunet ? 1. 일반 현황 및 주요 연혁

■ 휴넷은 1999년 설립하여 콘텐츠 제작, 운영, 시스템 전반의 Edu-Tech 기술력을 확보한 우수 교육기관입니다.

22년간 양적/질적으로 끊임없이 성장한 기업

회사명	(주)휴넷	대표자	조영탁
사업분야	기업집합교육, 사이버/모바일 교육, e-HRD시스템, 사이버 평생 교육원, 학점 연수원 등		
주소	서울시 구로구 디지털로26길 5 818호		
전화번호	1588-6559		
사업자등록번호	214-86-38356		
회사 설립 년도	1999년 09월		
해당부문 사업기간	1999년 09월 ~ 현재 (22년 2개월)		

주요연혁

- 2022 차세대 학습 플랫폼 출시(예정)
· 메타버스 연수원
- 2021 인공지능 교육 연구소 설립
· 러닝저니 메이커 개발 / AI 접목 콘텐츠 개발
- 2020 차세대 플랫폼 출시
· SaaS 기반의 HRD 차세대 플랫폼 LABS 출시
- 2018 에듀테크 기반 교육 선도
· 챗봇, 게이미피케이션 등 진화된 교육관리 적용
- 2015 플립러닝, 마이크로러닝, 게임러닝 출시
· ISMS 정보보안 인증 획득
- 1999 최초 비학위 온라인 MBA 출시
· 휴넷 MBA 온라인 론칭

고용노동부 인증 Best HRD Academy 수상 (2021.06)

매일경제

휴넷 2021 베스트 직업훈련기관 선정,
이러닝 기업 중 유일

류영상 기자 | 입력 : 2021.06.26 17:20:28

HRD 전문기업 휴넷은 고용노동부와 직업능력심사평가원이 심사한 2021년도 베스트 직업훈련기관(BHA)으로 선정 됐다고 밝혔다.

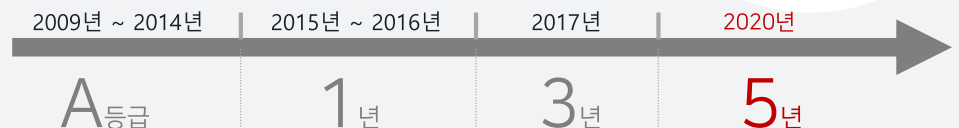


훈련기관인증평가 우수훈련기관 선정 (2020.12)

■ 휴넷 5년 인증 획득

- 실적보유기관 평가대상 2,928개 기관 중 93개소[5년인증(우수)]를 신규 선정
- **원격훈련기관 중 3개 업체만 5년 인증**

■ 기관평가 우수등급 획득 이력



Why Hunet ? 2. 주요 사업 내용

■ 휴넷은 Workflow기반 HRD와 Digital Learning 방식을 끊임없이 연구하며 학습과 학습자를 더욱 가깝게 하기 위해 끊임없이 노력하고 있습니다.

다양한 사업으로 HRD Total Solution 완성

주요사업 영역

HRD
Total
Solution

- HRD 컨설팅
- 온/오프라인 기업교육

HR
플랫폼

- LABS(LXP)
- 탠런트뱅크 사업

글로벌
교육

- 휴넷 중국 법인
- 휴넷 미국 법인

사회공헌
사업

- 행복한 경영대학 운영
- 행복한 취업학교 운영

평생
교육

- 사이버평생 교육원 학위 및
자격증 취득 분야 독보적 위치

22년 경력의 국내 최고 HRD 전문가의 경영

“에듀테크 교육혁명으로 사람을 바꾸고,
세상을 바꾼다”

“자리이타(自利利他)¹⁾ 정신으로 고객을
먼저 성공시킨다”

- 조영탁 대표



경영목적 “글로벌 1등 HRD 전문기관으로 성장”

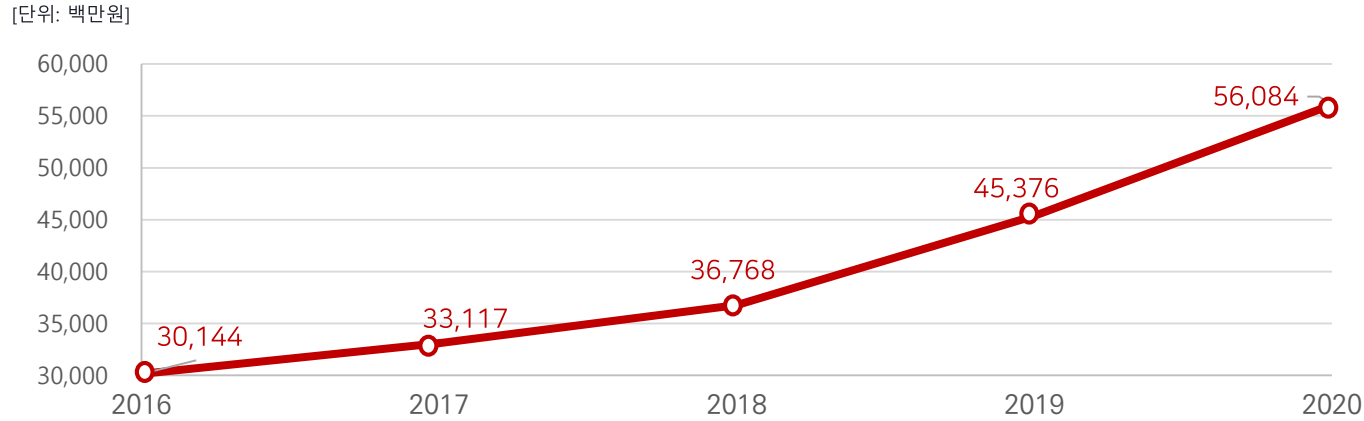
경영전략 국내 최대 규모 R&D
교육과 기술의 접목(IT인력 130명)

결과 국내 최고 에듀테크 선도기업
ATD 등 글로벌 에듀테크 트렌드 선도
고객 맞춤형 학습환경 제공 가능

1) 자리이타(自利利他) : 먼저 남을 이롭게 함으로써 내가 이롭도록 한다는 뜻

3. 재무 현황 및 신용평가 등급

■ 휴넷은 매년 지속적인 성장과 함께 안정적인 신용평가등급을 유지해오고 있는 견실한 기업입니다.



구 분	2018년	2019년	2020년	비 고 (3년 평균)
총자산	27,494	31,669	35,228	31,464
자기자본	9,851	6,266	10,671	8,929
유동부채	11,230	16,128	18,212	15,190
고정부채	6,412	9,274	6,386	7,357
유동자산	7,289	8,813	10,559	8,887
당기순이익	535	(3,476)	4,623	561
매출원가	19,153	28,001	31,654	26,269
매출액	36,768	45,376	56,084	46,076
자기자본비율(%)	35.8%	19.8%	30.3%	28.60%
유동비율(%)	64.9%	54.6%	58.0%	59.2%

신용평가등급 (BBB+)

(공정거래진흥법)

신용평가등급 확인서

(주)휴넷

귀중

발행 연 호 : GC1-2021-03649

발 행 일 : 2021년 04월 19일

귀사의 경영 의뢰에 따라 당사 신용평가규정에 의거하여 평가한 귀사의 신용평가등급이 아래와 같음을 확인합니다.

기업명	(주)휴넷
대표자	조영락
사업자등록번호	214-86-33556
법인(주인)번호	110111-1766992
본사주소	(08389) 서울 구로구 디지털로26길 5 데이스 타 어 센터빌딩 816호, 817호, 818호, 819호 (구로동
제무기초일	2020년 12월 31일
등급평가일	2021년 04월 16일
유효기간	2022년 04월 15일
제출처 및 용도	금융기관 / 제출물

기업신용평가등급

BBB+

회사제에 대한 신용평가등급 BBB+에 준하는 등급

※ 유의사항

- 상기 신용평가등급 확인서는 "신용평가의 이용 및 보호에 관한 법률" 제4조 제1항 제3의 신용조회회사에 관한 법령에 따라 작성되었습니다.
- 상기 신용평가등급은 당사의 평가기준 및 절차에 의거 일정시점에서의 평가대상 기업의 재무회계능력과 그 안정성을 평가한 것이며, 당해 기업의 재무회계능력을 보증하는 것은 아닙니다.
- 상기 신용평가등급은 당해 기업이 제출한 자료에 근거하여 평가한 것으로 일부의 참고자료만 제공되는 것이며 그 활용에 따른 판단이나 결정에 대하여 당사는 책임을 지지 아니합니다.
- 본 신용평가등급은 2021년 04월 19일(금요일) 현재 유효한 등급으로 등급기준이 이후 기업의 신용상태에 한정한 변동이 있더라도 만후 시효유리감치자에 따라 기업신용평가등급이 변경 되는 하수설 수 있습니다.
- 본 신용평가등급확인서는 상기 기한 후 종료와 재출력 이외에는 사용될 수 없습니다.
- 신용평가등급에 대한 확인 및 문의사항은 한국기업데이터㈜(TEL:181-6880)로 연락하셔 주시기 바랍니다.

Ked
Korea Enterprise Data

한국기업데이터 주식회사

COPYRIGHT © 2005 KOREA ENTERPRISE DATA COLTD. 여기 있는 모든 정보와 저작권은 한국기업데이터(주)의 소유입니다.

따라서 어떤 형태로든 당사의 서면정보의 일부를 어떤 형식으로도 복제할 목적으로 무단전재하거나 복사 또는 재판매, 유통할 수 없습니다.

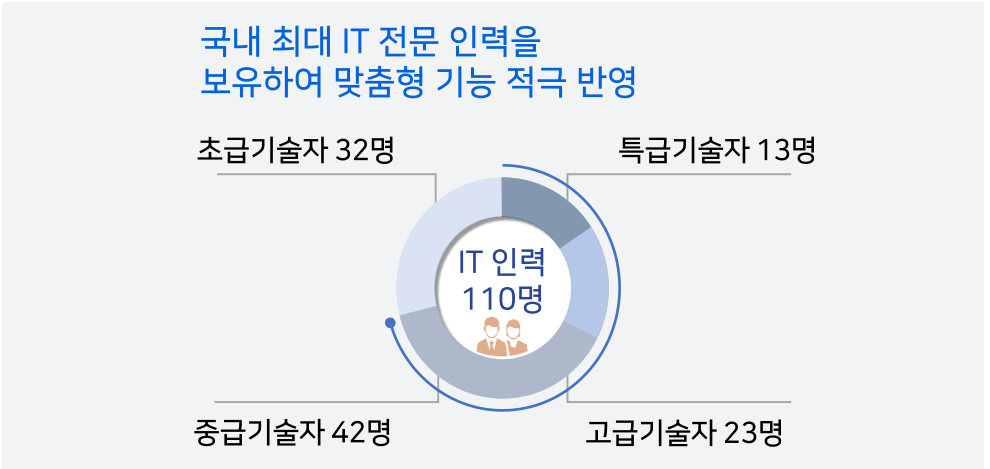
Why Hunet ? 4. 조직 및 인원

■ 휴넷은 전체 인력의 80%가 HRD전문가인 HRD전문조직입니다.

총 401명의 HRD 전문 조직



엔터프라이즈 사업부	- 기업/공공기관 HRD 컨설팅 - 고객 관리 / 솔루션 제안
에듀테크 LAB	- 콘텐츠 개발(리더십/직무/법정교육 등) - 마이크로러닝 개발
DT LAB	- 사이버연수원 맞춤형 개발 - App 개발
교육서비스 LAB	- 온라인 위탁 교육 서비스 운영/관리 - 콜센터 운영



Why Hunet ? 5. 주요사업 실적

다양한 산업/기업에서 매년 휴넷의 HRD 교육을 선택하고 있습니다.

국내최다 기업체 실적

최근 3년
2,900개 | 연속 수행
평균 **6년** | 만족도
4.6/5.0점

No.	기업명	사업기간	비고
1	신한카드	2011년~현재	11년 연속
2	현대자동차	2012년~현재	10년 연속
3	포스코	2013년~현재	9년 연속
4	대상그룹	2013년~현재	9년 연속
5	교보생명	2013년~현재	9년 연속



국내최다 공공기관 실적

최근 3년
84개 | 연속 수행
평균 **5년** | 만족도
4.5/5.0점

No.	공공기관	사업기간	비고
1	한국전력공사	2005년~현재	17년 연속
2	국민연금공단	2013년~현재	9년 연속
3	한국보훈복지의료공단	2013년~현재	9년 연속
4	사법연수원	2014년~현재	8년 연속
5	국립암센터	2014년~현재	8년 연속





End of Document
감사합니다

H R D · 토 탈 · 솔 루 션

hunet | 신임팀장
Learning Journey