

TMT Alignment

최고경영진 정렬 프로그램

조직의 방향은, 최고경영진의 **신념이 정렬될 때** 움직입니다.

KOOFA TMT Alignment는 대표·임원·공장장·실장 등 조직의 최상위 리더십팀이 전략·문화·리더십 행동에 관한 각자의 신념을 드러내고 조율하여, 한 방향의 정렬에 이르도록 돕는 퍼실리테이션 기반 프로그램입니다. 2014년 이후 국내외 기업의 합병 후 통합, 사일로 해소, 조직문화 전환, 사업전략 정렬의 현장에서 검증되었습니다.

왜 TMT인가 WHY TOP MANAGEMENT TEAM

제도 · 시스템

구조, 정책, 프로세스. 미리 정해진 규범으로
는 예측하기 어려운 세부 문제를 다 담지 못합니다.

문화 · 가치관

공유된 전제와 신념. 위에서 아래로 흐르는 힘이 강해, 정점이 바뀌지 않으면 아래도 바뀌지 않습니다.

리더십 · 스킬

변화가 잦은 환경일수록 제도와 문화가 놓치는 문제를 푸는 것은 결국 리더십입니다.

조직 변화의 세 요소 가운데, 변화관리가 중요한 조직일수록 **리더십으로 풀어나가는 접근**이 더욱 중요해집니다. 그리고 리더십의 변화는 교육이 아니라 **신념의 협상**에서 시작됩니다 — 신념이 바뀌어야 행동이 바뀝니다.

어떻게 진행되는가 THE PROCESS

01

진단 · 인터뷰

경영진 1:1, FGI, 서베이,
GDI로 이슈와 기대를 사전 파악

02

맞춤 설계

문헌 분석과 협의를 거친 조직
고유의 세션 설계

03

열린 대화

중립적 질문과 전면작업벽
(집단지역장치)으로 신념을
명시화

04

시도 과제

리더가 자율 선택한 실행 과제를
현장에서 직접 시도

05

성찰 · 기록

시도-의도-결과의 공유, 발언
기록과 일화 발굴(Reporting)



(진단 인터뷰 진행 중)



실제 TMT Alignment 워크숍 현장 — 합병 후 통합 · 핵심역량 정렬 · 리더십팀 팀빌딩

합병·조직개편 후

두 조직의 신념이 부딪히고, 개편안이 통보로만 내려갈 때

사일로와 단절

부문 최적화가 전체를 가리고, 리더 간 대화가 형식화될 때

문화 전환의 정체

구성원 교육을 반복해도 조직의 공기가 바뀌지 않을 때

전략의 한 방향

전략 문서는 있지만 경영진의 해석이 제각각일 때

세 가지 진행 형태 THREE FORMATS

FOCUS

집중형

1일 · 4~8시간

대표이사 포함 경영진 전원이 하루를 비워 방향을 합의합니다. 조직문화 변화 방향, 공감 리더십, 사업전략 리뷰에 적합합니다.

JOURNEY

여정형

6회 × 2시간 · 3주 간격

세션 사이에 현장 시도를 배치해 학습과 실행을 연결합니다. 리더의 대화법과 습관 변화까지 다루는 표준 여정입니다.

IMMERSION

몰입형

15회 × 2시간 · 1년

부정적 신념의 표면화부터 긍정적 행동 변화까지, 신념의 3단계 전환을 완주하는 장기 프로그램입니다.

현장이 증명합니다 TRACK RECORD 2014-2025

2014-2016

M사 조사연구
합병 후 통합

B사 외국계 제조
소통 · GDI 진단 연계

2018-2019

C사 화장품 · 홍콩
경영문화

H사 명품 브랜드
사일로 해소

N사 외국계 음료
팀빌딩

L사 중견 제조
사업전략

2020-2021

P사 외국계 제약
핵심역량 정렬

HM사 자동차 R&D
조직개편 방향성

2023-2024

K사 A사업장 제조
도전문화 · 15회 몰입형
컬처 서베이 상위권 진입

2025

S사 식음 서비스
조직문화 방향 합의

K사 G사업장 제조
6회 여정형

CD사 배터리 제조
공감 리더십

무엇을 얻는가 DELIVERABLES

- 조직 맞춤 세션 설계안과 사전 진단·인터뷰 결과
- 세션별 발언 기록물과 토론 주제 관련 일화(Reporting)
- 합의된 방향 — 실행계획, 조직도안, 통합 로드맵, 리더별 시도 계획
- 퍼실리테이터 총평이 담긴 결과 리포트와 후속 제언

무엇이 다른가 FOUNDATIONS

이론이 뒷받침합니다. Ajzen의 계획된 행동이론, Argyris의 행위이론, 부정성 편향, Habermas의 의사소통행위이론, 긍정 탐색과 Deep Dialogue — 신념의 협상을 학문적 기반 위에서 설계합니다. 본 방법론은 한국협상학회 학술대회에서 사례로 발표되었습니다.

무엇이 달라지는가 EXPECTED OUTCOMES

ALIGNMENT

신념의 정렬

"본사가 해줘야 한다"에서 "리더인 내가 먼저"로 — 표면 아래 신념의 대립이 드러나고 조율됩니다.

BEHAVIOR

행동의 변화

구체적 칭찬, 상호학습 대화, 자율 선택한 시도 — 세션 사이 현장에서 리더의 행동이 실제로 달라집니다.

CULTURE

지표의 개선

리더의 변화는 조직으로 확산됩니다. 장기 프로그램 사업장은 컬처 서베이 상위권에 진입했습니다.

"퍼실리테이션은 열린 대화를 촉진하고,
열린 대화는 신념의 협상과 행동의 변화를 이끕니다."

KOOFATMT ALIGNMENT MODEL

프로그램 문의 www.koofa.kr | 02-562-8220 | info@koofa.kr | 서울 강남구 테헤란로 22길 9, 아름다운빌딩 9층

KOOFATMT

다름을 도움으로 - 모든 의견은 동등하게 귀중하다