

## 기초직업능력 모듈 프로그램

 J. 직업윤리	J. 직업윤리 
 I. 조직이해능력	I. 조직이해능력 
 H. 기술능력	H. 기술능력 
 G. 정보능력	G. 정보능력 
 F. 대인관계능력	F. 대인관계능력 
 E. 자원관리능력	E. 자원관리능력 
 D. 자기개발능력	D. 자기개발능력 
 C. 문제해결능력	C. 문제해결능력 
 B. 수리능력	B. 수리능력 
 A. 의사소통능력	A. 의사소통능력 
 학습자용 워크북(총 10권)	교수자용 매뉴얼(총 10권) 

D

자기개발능력



한국산업인력공단  
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT SERVICE OF KOREA

## 활용안내

### 개요

이 프로그램은 우리나라 직업인들에게 공통적으로 요구되는 10가지 기초직업능력 가운데 하나인 자기개발능력에 대한 학습자용 워크북이다.

여기서 자기개발능력이란 직업인으로서 자신의 능력, 적성, 특성 등을 이해하고 목표 성취를 위해 스스로를 관리하며 개발해나가는 능력을 의미한다. 이러한 자기개발능력은 직업인으로서 자신의 흥미, 적성, 특성 등을 이해하고 자기 정체감을 확고히 하는 능력인 자아인식능력, 자신의 행동 및 업무 수행을 통제하고 관리하며 합리적이고 균형적으로 조정하는 자기관리능력, 자신의 진로에 대한 단계적 목표를 설정하고, 목표성취에 필요한 역량을 개발해 나가는 경력개발능력으로 구성되어 있다.

최근 기초직업능력으로서 자기개발능력의 중요성은 점차 확산되고 있으나 많은 학교나 기업에서 학습자들이 손쉽게 자신의 자기개발능력을 배양하거나 습득하는데 적절한 기본 교재가 거의 없는 실정이다. 따라서 이 교재는 모든 직업인에게 공통적으로 요구되는 자기개발능력을 학습자 스스로 자기 주도적이고 체험 중심으로 자신의 자기개발능력을 진단하고 학습하는 것을 목적으로 설계되었고 제작되었다.

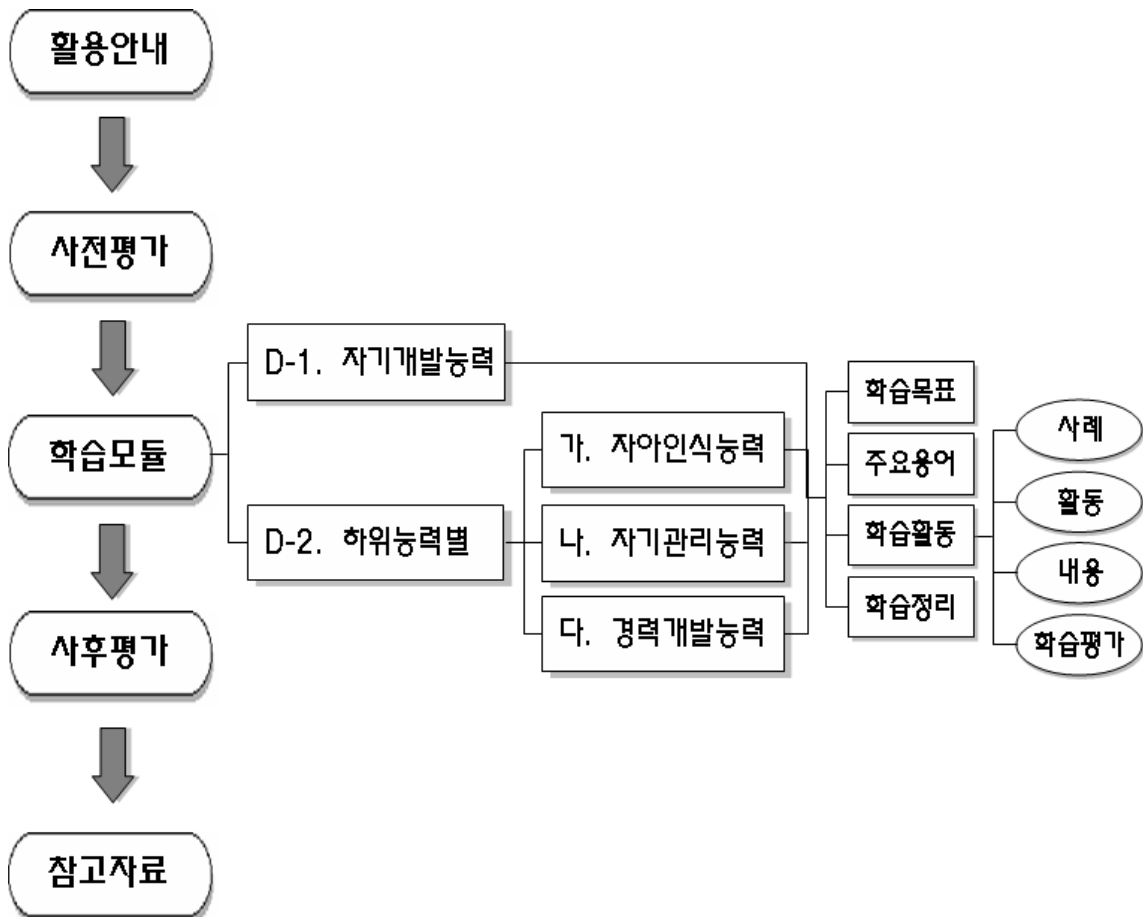
### 구성

자기개발능력 워크북은 크게 활용안내, 사전평가, 학습모듈, 사후평가, 참고자료로 구성되어 있다.

활용안내는 교재의 전체적인 개요와 구성을 설명하고, 학습자에게 교재의 효과적인 활용방법 및 학습방법을 안내하는 역할을 한다. 사전평가는 학습모듈을 학습하기 전에 자기개발능력에 대한 학습자의 현재 수준을 진단하고, 학습자에게 필요한 학습활동을 안내하는 역할을 한다.

학습모듈은 기초직업능력으로서의 자기개발능력에 대한 학습모듈(D-1)과 자기개발능력을 구성하는 각 하위능력에 대한 학습모듈(D-2-가, D-2-나, D-2-다)로 구성되어 있다. D-1 학습모듈은 기초직업능력으로서 자기개발능력을 향상시키기 위한 학습내용이

제시되어 있다. D-2-가 학습모듈은 자아인식능력 학습에 대한 것이고, D-2-나 학습모듈은 자기관리능력 학습에 대한 것이며, D-2-다 학습모듈은 경력개발능력 학습에 대한 것이다.



각 학습모듈은 학습목표, 주요용어, 학습활동, 학습정리로 구성되어 있다. 학습목표에는 각 학습모듈의 일반목표와 세부목표가 제시되어 있으며, 주요용어에는 각 학습모듈에 사용되는 중요한 용어(keyword)가 제시되어 있다.

학습활동에는 기본 학습활동, 보충 학습활동 혹은 심화 학습활동으로 구분된다. 기본 학습활동이란 기초를 의미하는 것이 아니라 기초직업능력으로서의 자기개발능력표준에 제시된 기본 자기개발능력을 습득하는데 유용한 필수적인 학습을 의미하고, 보충 학습활동이란 기본 학습활동을 이수하는데 어려움을 느끼는 학습자를 위한 보충적인 것으로 보다 기초적인 내용이다. 심화 학습활동이란 기본 학습활동을 이미 이해하고 있거나 기본 학습활동을 통해서 보다 심화된 것을 학습하고자 하는 학습자를 위한 것인데, 보충 학습활동과 마찬가지로 필요하다고 판단된 경우에만 제시된다. 따라서 기본 학습활동을

중심으로 학습하고, 보충 학습활동이나 심화 학습활동은 학습자에 따라 선택적으로 학습하면 된다.

각 학습활동은 지시문, 사례, 활동, 내용, 학습평가로 구성되어 있다. 사례에는 직업생활 중 해당 학습활동과 관련된 다양한 사례가 제시되어 있고, 활동에는 학습자 스스로 생각해보고 자신의 의견을 정리해볼 수 있는 활동들이 제시되어 있다. 내용에는 해당 학습활동과 관련이 있는 관계지식 및 내용이 제시되어 있으며, 학습평가에는 해당 학습활동의 성취수준을 파악할 수 있는 문항이 제시되어 있다. 학습정리에는 각 학습모듈의 주요 내용이 정리되어 제시되어 있다.

사후평가에는 모든 학습모듈에 대한 학습을 마친 후 학습자들이 성취수준을 평가하고, 부족한 부분을 피드백 받을 수 있도록 하기 위한 체크리스트가 제시되어 있다. 마지막으로 참고자료에는 학습자들의 학습에 도움을 줄 수 있는 참고도서 및 인터넷사이트가 제시되어 있으며, 학습자가 자기 주도적으로 학습할 수 있도록 각 모듈의 학습평가에 대한 정답 및 해설이 제시되어 있다.

## 사용되는 심벌

각 학습활동에는 다음과 같은 심벌이 사용된다. 심벌은 기본 및 심화 학습활동을 구분하고, 학습활동을 구성하는 주요용어, 사례, 활동, 학습평가를 시각화하여 전달하여 형성하는 역할을 한다. 따라서 학습자들은 심벌을 통해 이를 기호화하여 편리하게 학습할 수 있다. 특히 기초직업능력 프로그램에서는 10가지 기초직업능력에 동일한 심벌을 사용하여 하나의 형식으로 통일감을 주고 있다.



기본(Basic) 학습활동 : 모든 학습자가 반드시 알아야 되는 내용



보충(Remediation) 학습활동 : 기본 학습활동을 이수하기 어려운 학습자를 위한 보다 기초적인 내용



심화(Advanced) 학습활동 : 기본 학습활동이 충분한 학습자를 위한 심화된 내용

주요용어 : 학습모듈에서 사용되는 중요한 단어(Key word)를 제시



사례 : 학습활동에 대한 이해를 돕기 위한 대표적인 사례



활동 : 학습내용에 대해 학습자들이 직접 작성하게 하는 활동



학습평가 : 학습활동을 마친 후 단위 학습활동 내용에 대한 성취 수준을 평가

## 활용 방법

자기개발능력 학습자용 워크북은 어떤 자기개발능력 프로그램을 집단적으로 수강하거나 개별 학습자 스스로 자기 주도적으로 자기개발능력을 학습하거나 향상하고자 할 때 모두 활용될 수 있도록 제작되었다. 즉, 이 워크북은 자기개발능력 향상을 위한 집단적인 교수 상황은 물론 개별 학습 상황에서도 활용될 수 있도록 설계되었다. 그러나 집단적인 교수 상황에서 교수자의 주된 역할은 학습을 지원하고 도모할 수 있도록 중점을 두어야 한다. 그리고 이 학습자용 워크북을 집단적인 교수 상황에서 활용하는데 교수자가 참고하거나 활용할 수 있는 다양한 지침은 교수자용 매뉴얼에 제시되어 있으니 생략하고, 여기서는 학습자 스스로 자기 주도적으로 활용하는 방법에 대해서 설명하면 다음과 같다.

이 워크북은 처음부터 순차적으로 학습해도 좋으나 우선 사전평가를 통해서 부족한 부분을 먼저 확인하고, 그에 따라 중점적으로 학습하는 것이 효과적일 수 있다. 즉, 이 워크북 활용안내 다음에 제시된 사전평가 부분을 활용하여 현재 자신의 자기개발능력 수준을 스스로 진단할 필요가 있다.

사전평가는 학습모듈별로 구성되어 있으며, 진단 결과 자신의 수준이 충분한 부분은 점검만 하고 다음 학습활동으로 넘어가고, 자신의 수준이 부족한 부분은 진단 문항별로 제시된 관련 학습모듈 및 페이지를 참고하여 해당 학습활동을 학습하여야 한다. 또한 진단 결과에 따라서 순서를 재구성하여 학습하거나, 일부 학습내용은 제외하고 학습하여도 무방하지만, 자기개발능력에 대한 전반적인 내용을 담고 있는 D-1 자기개발능력을 학습한 후에 세부적인 내용을 담고 있는 D-2-가. 자아인식능력, D-2-나. 자기관리능력, D-2-다. 경력개발능력을 학습하는 것이 바람직하다.

학습활동은 사례, 활동, 내용, 학습평가로 구성되어 있으며, 학습활동에 대한 이해를 돕기 위한 대표적인 사례 및 학습자들이 직접 작성하는 활동을 우선 학습한 다음 관련 내용을 학습해야 한다. 또한 내용에 대한 학습이 끝난 후 학습평가를 통해서 자신의 성취수준을 파악하는 것이 필요하다.

사후평가는 자신의 성취수준을 점검하기 위한 것으로, 평가 결과 자신의 수준이 부족한 부분에 대하여 문항별로 제시된 관련 학습모듈 및 페이지를 참고하여 해당 학습활동을 복습하여야 한다.

## 사전평가

### 체크리스트

- 다음은 모든 직업인에게 공통적으로 요구되는 자기개발능력 수준을 스스로 알아볼 수 있는 체크리스트이다. 본인의 평소 행동을 잘 생각해 보고, 행동과 일치하는 것에 체크해 보시오.

문항	그렇지 않은 편이다.	그저 그렇다.	그런 편이다.
1. 나는 자기개발이 무엇인지 설명할 수 있다.	1	2	3
2. 나는 직업인의 자기개발이 왜 필요한지를 설명할 수 있다.	1	2	3
3. 나는 자기개발이 어떻게 이루어지는가를 이해하고, 자신을 관리하며, 경력을 개발하는 과정을 설명할 수 있다.	1	2	3
4. 나는 자기개발을 방해하는 요인에 대하여 설명할 수 있다.	1	2	3
5. 나는 나에게 적합한 자기개발 계획을 수립할 수 있다.	1	2	3
6. 나는 나를 브랜드화하기 위한 전략을 수립할 수 있다.	1	2	3
7. 나는 자아인식이 왜 중요한지에 대하여 설명할 수 있다.	1	2	3
8. 나는 나를 알아가는 여러 가지 방법들을 설명할 수 있다.	1	2	3
9. 나는 직업인으로서 나의 장단점, 흥미, 적성 등을 설명할 수 있다.	1	2	3
10. 나는 자아인식에서 자기성찰이 왜 중요한지를 설명할 수 있다.	1	2	3
11. 나는 자기관리 단계별 계획을 수립할 수 있다.	1	2	3
12. 나는 나의 내면(인내심, 긍정적인 마음)을 관리할 수 있다.	1	2	3
13. 나는 여러 가지 방법을 활용하여 나의 업무수행 성과를 높일 수 있다.	1	2	3
14. 나는 합리적인 의사결정과정에 따라 의사결정을 할 수 있다.	1	2	3
15. 나는 경력개발이 무엇인지 설명할 수 있다.	1	2	3
16. 나는 일반적인 경력단계가 어떻게 이루어지는지 설명할 수 있다.	1	2	3
17. 나는 경력개발 단계별 계획을 수립할 수 있다.	1	2	3
18. 나는 경력개발과 관련된 최근의 이슈가 무엇인지 설명할 수 있다.	1	2	3

## 평가 방법

체크리스트의 문항별로 자신이 체크한 결과를 아래 표를 이용하여 해당하는 개수를 적어보자.

문항	수준	개수	학습모듈	교재 page
1~6번	그렇지 않은 편이다.	(     )개	D. 자기개발능력	pp.8-32
	그저 그렇다.	(     )개		
	그런 편이다.	(     )개		
7~10번	그렇지 않은 편이다.	(     )개	D-2-가. 자아인식능력	pp.33-52
	그저 그렇다.	(     )개		
	그런 편이다.	(     )개		
11~14번	그렇지 않은 편이다.	(     )개	D-2-나. 자기관리능력	pp.53-75
	그저 그렇다.	(     )개		
	그런 편이다.	(     )개		
15~18번	그렇지 않은 편이다.	(     )개	D-2-다. 경력개발능력	pp.76-97
	그저 그렇다.	(     )개		
	그런 편이다.	(     )개		

## 평가 결과

진단방법에 따라 자신의 수준을 진단한 후, 한 문항이라도 ‘그렇지 않은 편이다’가 나오면 그 부분이 부족한 것이기 때문에, 제시된 학습내용과 교재 page를 참조하여 해당하는 학습내용을 학습하시오.



## 학습모듈

D-1 : 자기개발능력 .....	p. 8
B 1 : 자기개발이란? .....	p. 9
B 2 : 자기개발은 어떻게 하는 것일까? .....	p.14
B 3 : 자기개발을 방해하는 요인들은 무엇일까? .....	p.18
A 1 : 자기개발 계획을 수립해보자 .....	p.22
A 2 : 자신을 브랜드화 하는 방법은? .....	p.27
D-2 : 하위능력별 .....	
D-2-가 : 자아인식능력 .....	p.33
B 1 : 자아인식이란? .....	p.34
B 2 : 자아인식은 어떻게 하는 것일까? .....	p.38
B 3 : 일과 관련된 나의 특성을 파악하는 방법은? .....	p.43
A 1 : 나의 경험을 반성하는 방법은? .....	p.48
D-2-나 : 자기관리능력 .....	p.53
B 1 : 자기관리 단계별 계획을 수립해보자 .....	p.54
B 2 : 나의 내면을 관리하는 방법은? .....	p.60
B 3 : 나의 업무수행 성과를 향상시키는 방법은? .....	p.65
A 1 : 합리적으로 의사 결정하는 방법은? .....	p.70
D-2-다 : 경력개발능력 .....	p.76
B 1 : 경력개발이란? .....	p.77
B 2 : 나의 경력은 어떻게 이루어지는 것일까? .....	p.81
B 3 : 경력개발 계획을 수립해보자 .....	p.86
A 1 : 경력개발과 관련된 최근 이슈는 무엇이 있을까? .....	p.91

## 학습모듈 D-1 : 자기개발능력

자기개발능력은 직업인으로서 자신의 능력, 적성, 특성 등을 이해하고 목표 성취를 위해 스스로를 관리하며 개발해나가는 능력을 의미한다. 직업인이 조직 내에서 목표를 수립하고 이를 달성하기 위하여 자신의 역량을 개발하기 위해서는 자기개발능력의 함양이 필수적이다.

### 학습목표

#### 일반 목표

직장생활에서 직업인으로서 자신의 능력, 특성 등을 이해하고 목표 성취를 위해 스스로를 관리하며 개발해나갈 수 있는 능력을 기른다.

#### 세부 목표

1. 자기개발의 의미와 중요성을 설명할 수 있다.
2. 자기개발이 어떻게 이루어지는 지 설명할 수 있다.
3. 자기개발과 관련된 장애요인을 해결할 수 있다.
4. 자기개발 계획을 수립할 수 있다.

### 주요용어



자기개발  
자기관리

자기개발능력  
경력개발

자아인식  
장애요인



1. A씨는 지속적인 자기개발을 통해 직장 내에서 인정받는 핵심인재가 되었다. 반면에 같은 해에 입사한 B씨는 제대로 승진도 못하고 있다. 자기개발을 왜 해야 되는 것인지 알아보자.

지식의 생성주기가 짧아지고 있으며, 평생직장이라는 말이 사라진 오늘날 우리는 자신을 꾸준히 개발하여 가치를 높여야 하는 압력을 받고 있다. 수많은 서적들이 자기개발, 처세술, 자기경영 등에 대한 내용을 담고 있으며, 많은 자기개발 성공사례들이 각종 매체를 통해 쏟아지고 있다. 그만큼 요즈음에는 자기개발, 자기개발능력의 중요성이 강조되고 있으며, 자기개발을 하지 않는 직업인은 그만큼 낙오되고 성실하지 못한 사람으로 낙인찍히기도 한다.

## 사 례



### 누가 내 치즈를 옮겼을까?

스펜서 존슨이 지은 <누가 내 치즈를 옮겼을까>라는 책을 보면 생쥐 스니프와 스킨리, 꼬마인간 허와 험이 나온다. 이들은 미로 속을 헤맨 끝에 치즈가 가득 찬 창고를 찾아낸다. 생쥐들은 매일 창고를 점검했지만, 꼬마인간들은 맛있는 치즈를 먹는 즐거움에 빠져 정신없이 지낸다.

창고가 비어버리자 생쥐들은 현실을 인정하고 곧 새로운 치즈를 찾아 나서지만, 허와 험은 깜짝 놀라 "누가 내 치즈를 옮겼을까"라고 소리친다.

허는 사태분석이나 기다림이 부질없다고 생각하고 새로운 치즈를 찾아 떠나지만, 험은 "난 늙었다. 길을 잃고 헤매기 싫다. 여기 남아서 문제의 원인을 끝까지 파헤치겠다"고 우긴다.

새 치즈를 발견하는 일은 많은 고난과 역경을 이겨내야 했지만, 허는 마침내 새로운 치즈를 발견하게 되고, 험은 아무 것도 얻지 못한다.



## 활 동



‘누가 내 치즈를 옮겼을까?’의 내용을 통해 우리는 우리를 둘러싼 상황은 변화하고 있으며 이러한 변화에 대응하여 변화하지 않으면 새 치즈(우리가 원하는 것)를 얻을 수 없다는 사실을 알 수 있다.

1. 나에게 닥친 변화(외재적, 내재적)는 어떤 것이 있을까?

--

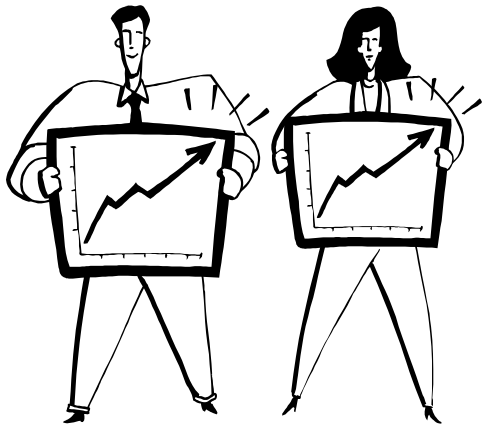
2. 이에 따라 나는 어떤 능력을 개발하고 발전시켜야 하는지 생각해보자.

--

3. 현재 하고 있는 자기개발 활동과 앞으로 해야 할 활동을 작성해보자.

현재 하고 있는 자기개발 활동	
앞으로 해야 할 자기개발 활동	

## 내 용



자기개발이란 말은 국내외를 막론하고 20세기 후반에 들어와서 사용하기 시작하였음에도, 자기개발의 말은 쉽게 어디서나 들을 수 있는 말이 되었다.

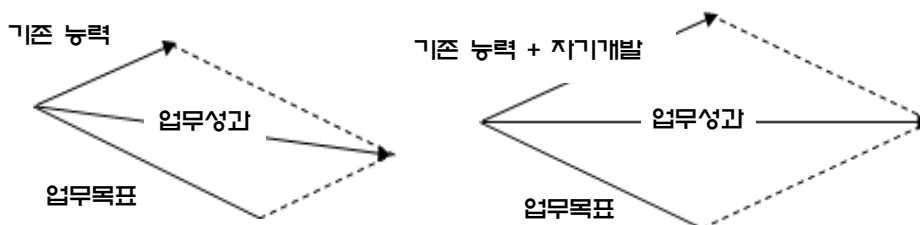
자기개발은 자신의 능력, 적성 및 특성 등에 있어서 강점과 약점을 찾고 확인하여 강점을 강화시키고, 약점을 관리하여 성장을 위한 기회로 활용하는 것이며, 기초직업능력으로서 자기개발능력은 직업인으로서 자신의 능력,

적성, 특성 등을 이해하고 목표성취를 위해 스스로를 관리하며 개발해나가는 능력이다.

### ■ 자기개발은 왜하는 것일까?

자기개발의 필요성을 이해하기 전에 먼저 변화의 필요성을 인식할 필요가 있다. 사람들은 관성의 법칙에 따라 현재 하고 있는 일을 지속적으로 하길 원하며, 새로운 변화에 의해 자신이 안주하고 있는 환경이나 상태가 불안정해지는 것을 원치 않는 경우가 많다. 그러나 변화는 삶의 과정이며, 삶에서 성공할 수 있는 방법은 상황에 맞게 성장과 변화하는 것이다. 변화는 낡은 습관을 버리고 끊임없이 새롭고 좋은 습관으로 바꾸는 것이다.

첫째, 직장생활에서의 자기개발은 효과적으로 업무를 처리하기 위하여, 즉 업무의 성과를 향상시키기 위하여 이루어진다. 다음 그림과 같이 자기개발을 통하여 동일한 업무의 목표에 대하여 높은 성과를 가져올 수 있다.



둘째, 변화하는 환경에 적응하기 위해서 자기개발은 이루어진다. 우리를 둘러싸고 있는 환경은 끊임없이 변화하고 있으며, 그 변화의 속도는 점점 빨라지고 있다. 우리가 가지고 있는 지식이나 기술이 과거의 것이 되지 않도록 환경변화에 따라 지속적인 자기개발의 노력이 요구된다.

셋째, 자기개발은 주변 사람들과 긍정적인 인간관계를 형성하기 위해서도 필요하다. 어떤 사람들은 자기관리 자체가 긍정적인 인간관계를 형성하는 것이라고 말할 정도로 자기개발에 있어서 대인관계는 매우 중요한 화두이다. 자신의 내면을 관리하고, 자신의 시간을 관리하며, 자신의 생산성을 높이는 모든 일이 원만한 인간관계의 형성과 유지의 기반이 된다.

넷째, 자신이 달성하고자 하는 목표를 성취하기 위해서 자기개발을 한다. 자기개발을 하기 위해서는 자신의 비전을 발견하고 장단기 목표를 설정하는 일이 선행되어야 한다. 이를 통하여 자기개발의 필요성을 인식하고 자기개발의 방향과 방법을 설정할 수 있다.

다섯째, 개인적으로 보람된 삶을 살기위해서 자기개발을 한다. 자기개발을 하게 되면 자신감을 얻게 되고, 삶의 질이 향상되게 되어 보다 보람된 삶을 살 수 있다.



### ■ 자기개발의 특징은 무엇일까?

자기개발 및 자기개발능력을 이해하기 위하여 이와 관련된 몇 가지 특징을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 자기개발에서 개발의 주체는 타인이 아니라 자기이다. 자기를 개발한다고 하는 것은 스스로 계획하고 실행한다는 의미이다. 이와 더불어 자기개발의 객체도 자기이므로 자기가 자기의 능력, 적성, 특성 등을 이해하고, 목표성취를 위해 스스로를 관리하며 개발하는 것으로 이해될 수 있다. 따라서 자기개발에서는 자신을 이해하는 것이 첫 걸음이라고 할 수 있다.

둘째, 자기개발은 개별적인 과정으로서 자기개발을 통해 지향하는 바와 선호하는 방법 등이 사람마다 다르다. 따라서 개인은 자신의 이해를 바탕으로, 자신에게 앞으로 닥칠 환경변화를 예측하고, 자신에게 적합한 목표를 설정하며, 자신에게 알맞은 자기개발 전략이나 방법을 선정하여야 한다.

셋째, 자기개발은 평생에 걸쳐서 이루어지는 과정이다. 사람들은 흔히 자기개발을 학교단계에서 이루어지는 교육이라고 생각하거나 어떤 특정한 사건이나 요구가 있을 때에 일시적으로 이루어지는 과정이라고 생각하곤 한다. 그러나 우리의 직장생활을 둘러싸고 있는 환경은 끊임없이 변화하고 있으며 지속적으로 학습할 것을 요구한다. 우리는 날마다 조금씩은 다른 상황에 처하게 되며, 학교교육에서는 원리, 원칙에 대한 교육이 이루어질 뿐이므로 실생활에서 적응하기 위해서는 지속적인 자기개발이 필요하다.

넷째, 자기개발은 일과 관련하여 이루어지는 활동이다. 우리의 인생은 일과 밀접한 관련이 있으며, 현재 직업을 가지고 있지 않더라도 직업을 탐색하고 이를 준비하는 과정을 거친다. 우리는 대부분 일과 관련하여 인간관계를 맺으며, 일과 관련하여 우리의 능력을 발휘하고 개발하고자 한다.

다섯째, 자기개발은 생활 가운데 이루어져야 한다. 자기개발은 어떤 특정한 교육훈련

기관에 가서 교육프로그램을 이수하는 것이 될 수도 있지만, 이것보다도 자신이 현재 하고 있는 직무 혹은 지향하는 직업세계와 관련하여 자신의 역할 및 능력을 점검하고 개발계획을 수립하며, 시간을 관리하고, 대인관계를 맺으며, 감정을 관리하고, 의사소통을 한다.

여섯째, 자기개발은 모든 사람이 해야 하는 것이다. 사람들은 흔히 자기개발이 특정한 사람만이 하는 것이라고 생각하거나 매우 어려운 일이라고 생각한다. 그러나 자기개발은 자신을 개발하여 효과적으로 업무를 수행하고, 현대사회와 같이 급속하게 변화하는 환경에 적응하고자 하며, 자신이 설정한 목표를 달성하고, 보다 보람되고 나은 삶을 영위하고자 노력하는 사람이라면 누구나 해야 되는 것이다.

☞ 보다 심화된 내용은 교수자용 매뉴얼의 교수자료 참고 (p. 43)

## 학습평가

- ✓ 1. 다음은 자기개발과 자기개발능력에 대한 설명이다. (A), (B), (C)에 각각 들어갈 적절한 용어를 적어보자.

자기개발은 자신의 능력, 적성 및 특성 등에 있어서 (A)과 (B)을 찾고 확인하여 (A)을 강화시키고, (B)을 관리하여 성장을 위한 기회로 활용하는 것이며, 기초직업능력으로서 자기개발능력은 직업인으로서 자신의 능력, 적성, 특성 등을 이해하고 (C)를 위해 스스로를 관리하며 개발해나가는 능력이다.

(A) = \_\_\_\_\_

(B) = \_\_\_\_\_

(C) = \_\_\_\_\_

- ✓ 2. 다음은 자기개발의 특징에 대한 설명이다. 이와 관련하여 괄호 안에 맞으면 ○를, 틀리면 ×를 표시해 보자.

- 사람들은 모두 자기개발에 있어서 지향하는 바가 비슷하다. ( )
- 자기개발은 일시적으로 이루어지는 과정이다. ( )
- 자기개발은 일과 관련하여 이루어지는 활동이다. ( )
- 자기개발은 생활 가운데 이루어져야 한다. ( )
- 자기개발은 승진이나 이직을 원하는 사람만 하는 것이다. ( )

☞ 정답 및 해설 p.102



## 2. 직업인들은 누구나 자기개발을 하려고 결심은 했지만, 구체적으로 어떻게 해야 할지 몰라서 고민해 본 경험이 있을 것이다. 자기개발의 절차나 방법에 대하여 알아보자.

자기개발은 자신의 능력, 적성 및 특성 등을 이해하고, 목표 성취를 위해 스스로를 관리하며 개발해나가는 것으로, 직업인으로서 자기개발은 자기인식, 자기관리, 경력개발로 이루어진다.

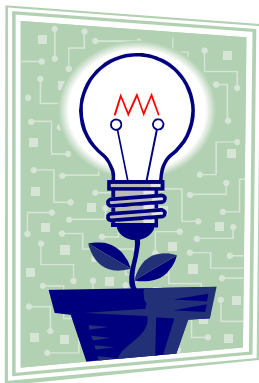
### 사 례



#### K씨의 자기개발

K씨는 올해로 직장에 들어온 지 3년차다. 신입사원으로 들어왔을 때는 나름대로 촉망받는 인재였지만 3년 동안 업무에 시달리다 보니 새로 들어오는 신입사원보다 자신의 능력이 뒤떨어지는 것을 느끼게 되어, 자신의 전문성을 신장시키고 다른 사람과 차별성을 유지할 수 있는 일을 배워보기로 결심하였다.

그런데 막상 결심은 하였으나 K씨는 어떤 것을 시작해야 될지 고민이 되었다. 그래서 그는 빈 종이를 들고 다음과 같이 연속적으로 떠오르는 생각을 적어 나갔다.



‘나는 어떤 능력을 개발해야 되는가?’

‘나에게 부족한 능력은 무엇인가?’

‘이 능력은 어떻게 개발할 수 있는가?’

‘나의 장기적인 경력에서 이 능력은 어떻게 활용될 수 있는가?’



## 활 동



‘K씨의 자기개발’ 사례에서 K씨는 어떤 고민을 하고 있는가? 이를 참고하여 직장생활에서 자기개발이 이루어지는 자신에 대한 인식, 자기 관리, 경력개발과 관련해서 자신이 해야 될 일이나 궁금한 사항들에 대하여 자유롭게 작성해보자.

### 자아인식

직업생활과 관련하여 자신의 가치, 신념, 흥미, 적성, 성격 등 자신이 누구인지 아는 것



○ (나의 장점은 무엇일까?)

- 
- 
- 

### 자기관리

자신을 이해하고, 목표성취를 위해 자신의 행동 및 업무수행을 관리하고 조정하는 것



○ (업무의 생산성을 높이기 위해서는 어떻게 해야 할까?)

- 
- 
- 

### 경력개발

개인의 일과 관련된 경험에서 목표와 전략을 수립하고 실행하며 피드백하는 과정

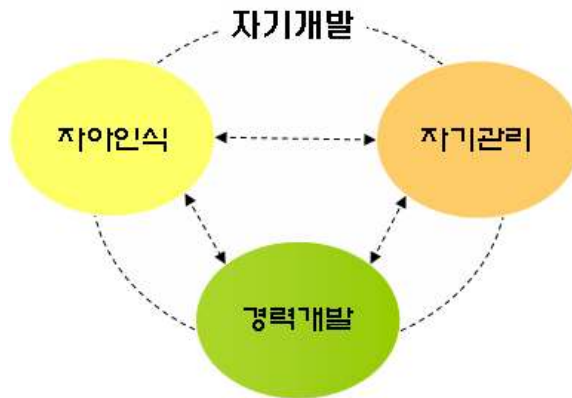


○ (경력개발과 관련된 최근의 이슈는 어떤 것이 있을까?)

- 
- 
-

## 내 용

직업인은 직장생활에서 자신의 능력 및 적성을 파악하고, 자신의 목표성취를 위해 자신을 관리하고 통제하며, 경력목표 성취에 필요한 역량을 신장시켜 자신을 개발해야 한다. 자기개발은 다음과 같이 자아인식, 자기관리, 경력개발로 이루어진다.



### ■ 자아인식이란?

직업인의 **자아인식**이란 직업생활과 관련하여 자신의 가치, 신념, 흥미, 적성, 성격 등 자신이 누구인지 아는 것이다. 자아인식은 자기개발의 첫 단계가 되며 자신이 어떠한 특성을 가지고 있는지를 바르게 인식할 수 있어야 적절한 자기개발이 이루어질 수 있다. 자신을 알아가는 방법으로는 내가 아는 나를 확인하는 방법, 다른 사람과의 대화를 통해 알아가는 방법, 표준화된 검사 척도를 이용하는 방법 등이 있다.

### ■ 자기관리란?

**자기관리**란 자신을 이해하고, 목표를 성취하기 위하여 자신의 행동 및 업무수행을 관리하고 조정하는 것이다. 자기관리는 자신에 대한 이해를 바탕으로 비전과 목표를 수립하며, 이에 대한 과제를 발견하고, 자신의 일정을 수립하고 조정하여 자기관리를 수행하고, 이를 반성하여 피드백하는 과정으로 이루어진다.

### ■ 경력개발이란?

**경력**은 일생에 걸쳐서 지속적으로 이루어지는 일과 관련된 경험이며, **경력개발**은 개인의 경력목표와 전략을 수립하고 실행하며 피드백하는 과정이다. 직업인은 한 조직의 구성원으로서 자신의 조직과 함께 상호작용하며 자신의 경력을 개발해나가는 특징을 가

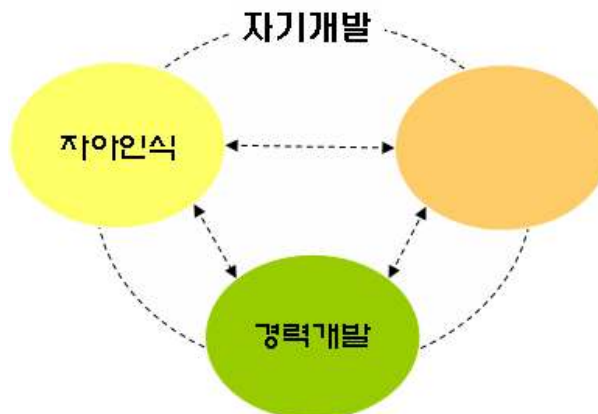
진다. 경력개발은 자신과 상황을 인식하고 경력관련 목표를 설정하여 그 목표를 달성하기 위한 과정인 경력계획과, 이에 따라서 경력계획을 준비하고 실행하며 피드백하는 경력관리로 이루어진다.



☞ 보다 심화된 내용은 교수자용 매뉴얼의 교수자료 참고 (p. 51)

## 학습평가

1. 자기개발은 다음의 세 가지로 이루어진다. 자아인식과 경력개발 외에 나머지 하나는 무엇인지 채워 넣어 보자.



2. 왼쪽에 있는 것과 오른쪽에 있는 것을 서로 관련된 것끼리 연결하여 보자.

- |        |                 |
|--------|-----------------|
| 자아인식 · | · 직업흥미          |
|        | · 일과 관련된 경험     |
|        | · 경력계획          |
| 경력개발 · | · 자기개발의 첫 단계    |
|        | · 표준화된 검사 척도 이용 |

☞ 정답 및 해설 p.102



3. H씨는 외국어능력을 키우기 위해서 영어 학원을 등록을 하였다. 그런데 몸이 안 좋거나 다른 약속이 생겨서 뜻대로 참석하지 못하고 있다. 이처럼 자기개발을 하는 데에는 많은 장애요인이 작용하게 된다. 자기개발을 방해하는 요인에는 무엇이 있는지 알아보자.

자기개발의 중요성에 공감하더라도 자기개발을 실행하는 일은 쉽지 않다. 이는 자기개발을 방해하는 여러 장애요인이 있기 때문이며, 장애요인은 내적인 요인과 외적인 요인이 모두 작용하게 된다.

## 사 례



열심히 하려고 했는데....

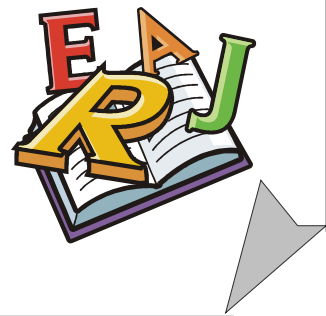
H씨는 국제화시대에 발맞추기 위해 외국어 능력을 키우기로 결심하고 한 달 전에 영어학원에 등록하였다. 그런데 무슨 회식이 그렇게 많은지 오늘도 회식자리에 참석하느라 영어학원에 가지 못하였다.

생각해보니 영어학원에 간지가 벌써 일주일이 되었다. ‘어제는 무슨 일 때문에 빠졌더라.... 그저께는?’ 어제는 영어학원에 가려고 일찍 회사를 나섰지만 감기기운이 있는지 몸이 으슬으슬해서 집으로 향했던 것이 생각났다.

그저께는 친한 친구가 술 한 잔 하자고 불러내는 바람에 학원에 가지 못하였고, 4일 전에는 아버지 생신이라 가족들이 같이 저녁식사를 하느라 가지 못했던 것이 생각났다.

‘처음 시작할 때 열정은 넘쳤었는데...’

갑자기 위기감을 느낀 H씨는 자신이 영어학원에 가지 못했던 원인을 적어보고 앞으로 다시 열심히 다니리라 다짐하였다.



## 활 동



최근에 있었던 나의 실패한 자기개발 사례를 생각해보고, 실패한 원인을 분석하여 보자. 또한 현재 내가 개발해야 할 능력이나 자질에 대하여 생각해보고, 장애요인은 무엇인지와 이를 극복하기 위한 방법을 생각해보자.

**최근에 나의 능력이나 자질을 개발하려고 노력하였으나 실패한 사례를 작성해봅시다.**

--

**실패한 이유는 무엇이었다고 생각하십니까?**

--

**현재 나의 모습 가운데서 개발해야 될 능력이나 자질에 대해서 작성해봅시다.**

--

**여기에 장애가 되는 요인은 무엇입니까? 어떻게 해결할 수 있습니까?**

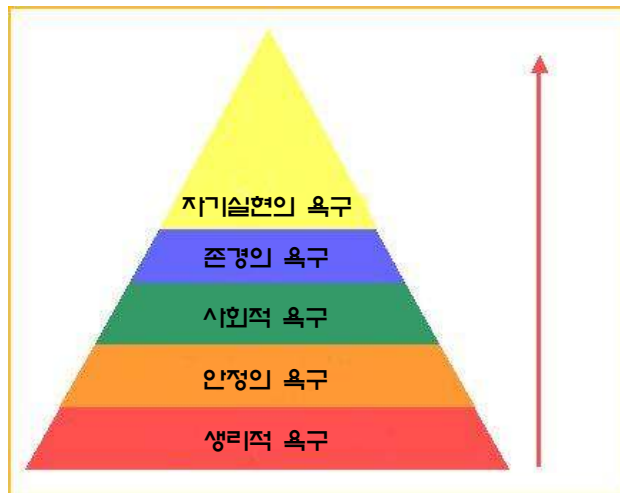
--

## 내 용

자기개발을 할 때에는 인간의 욕구와 감정이 작용하여 자기개발에 대한 태도를 형성하고, 제한적인 사고를 통해 자신을 객관적으로 파악하는데 실패하며, 현재 익숙한 문화에 정착하려는 경향 때문에 어려움을 겪게 된다.

### 1. 인간의 욕구와 감정이 작용하기 때문이다.

매슬로우(A. H. Maslow 1908-1970)가 인간의 욕구를 5단계로 제한한 것과 같이 인간은 누구나 다양한 욕구를 가지고 이를 충족시키기 위해서 행동한다. 매슬로우는 인간의 욕구는 생리적 욕구부터 시작되고, 전 단계의 욕구가 충족이 되어야 다음 단계가 충족되기를 원한다고 하였다. 따라서 자기실현의 욕구는 상위의 욕구로 생리적 욕구, 안정의 욕구, 사회적 욕구, 존경의 욕구 등과 같이 자기실현 욕구보다 더 우선적으로 여기는 욕구가 있는 경우 자기개발은 이루어지지 않을 수 있다. 마찬가지로 인간은 감정을 가지고 있어 긍정적 혹은 부정적 감정에 따라 적극적이거나 소극적인 태도를 보이게 된다.



### 2. 제한적으로 사고하기 때문이다.

인간의 사고는 자기중심적이다. 사람들은 자신이 한 행동에 대하여 자기합리화하려는 경향이 있으며, 자신의 주장과 반대되는 주장에 대해서는 무의식적으로 배척하게 된다. 또한 스스로 만든 인식의 틀 안에서 사고하여 어떤 선입견이 작용하게 되면 다음의 사고 과정도 편향되게 된다. 이러한 제한적인 사고는 자신의 장단점을 객관적으로 파악하는데 장애요인으로 작용하여 자기개발의 방향설정을 방해한다.

### 3. 문화적인 장애에 부딪히기 때문이다.

우리는 가정환경, 사회환경, 직장환경 등 많은 환경에 둘러싸여 있으며, 그 속에서 우리의 행동을 규정하는 문화를 형성하고 있다. 문화란 어떤 것은 옳고 그르며, 선호하고 선호하지 않는 가치체계로 법률, 규칙, 도덕, 습관 등의 틀로 이루어진다. 우리는 우리가 속한 문화와 끊임없이 상호작용하며, 문화의 틀 안에서 관성의 법칙에 따라 사고하고

행동하게 된다. 따라서 우리는 현재하고 있는 일을 지속하려는 습성이 있어서 새로운 자기개발의 한계에 직면하게 된다.

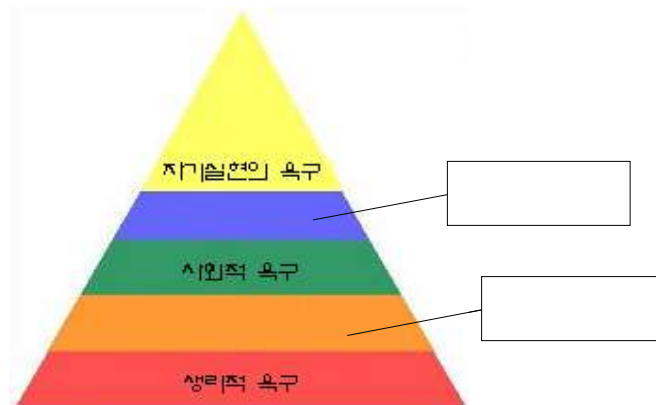
#### 4. 자기개발 방법을 잘 모르기 때문이다.

사람들은 자기개발을 하려고 하되 어디서 어떻게 자기개발을 할 수 있는지 방법을 모르는 경우가 있다. 이를 위해서는 자기개발과 관련된 교육프로그램이 무엇이 있는지, 이를 제공하는 교육기관은 어디에 있는지 등을 알 필요가 있으며, 더불어 직업인의 자기개발에 대한 국가의 재정지원이 이루어지는 사업에 대하여서도 살펴볼 필요가 있다. 자기개발과 관련된 정보원으로는 인터넷 검색을 가장 손쉽게 활용할 수 있으며, 최근에 자기개발에 대한 서적이 많이 있으므로 이를 활용하는 것도 한 방법이다.

☞ 보다 심화된 내용은 교수자용 매뉴얼의 교수자료 참고 (p. 60)

### 학습평가

- ✓ 1. 인간의 욕구와 감정이 작용하기 때문에 자기개발에 실패하는 사례가 있다. 매슬로우에 따르면 인간의 욕구는 다음과 같이 위계적이어서 다른 욕구가 먼저 충족되어야 자기실현의 욕구가 충족된다고 한다. 다음 빈칸에 들어갈 욕구가 무엇인지 채워 넣어 보자.



- ✓ 2. 사람들이 자기개발을 하려고 하되 실패하는 원인에 대하여 작성하여 보자.

○

○

○

☞ 정답 및 해설 p.103



1. 의류회사 판매부서의 S부장은 이 회사에서 가장 승진이 빠른 정도로 인정을 받고 있다. 이는 S부장이 항상 구체적인 계획에 따라 자신의 일을 열심히 하며, 다른 사람과도 돈독한 인간관계를 형성하고 있기 때문이다. S부장과 같이 성공하기 위해 자기개발 계획을 수립하여 보자.

직업인들은 매일의 반복적인 업무 속에서 자신의 미래에 대한 아무런 소망이나 계획 없이 살아가는 경우가 있다. 그러나 미래에 대한 명확한 청사진이 있는 사람은 자신을 개발하기 위해 부단히 노력하게 된다. 자기개발 계획을 수립하기 위해서는 어떻게 해야 하는 지 알아보자.

## 사 례



### 성공하려면 어떻게 자기개발을 계획해야 할까?

한 의류회사의 판매부서에서 근무하고 있는 S부장은 이 회사에서 가장 젊은 나이에 부장으로 승진한 유명인사다. 회사 내에는 한동안 S부장의 부장 승진을 두고 낙하산 인사라느니 말이 많았었지만, 그의 일하는 모습을 알고 있는 사람들은 그가 부장으로 승진할 만한 충분한 이유가 있다고 생각한다.

S부장은 철저하게 계획을 세우고 행동하는 사람으로 무슨 일을 하든지 장단기 계획을 수립하고, 자신의 인생계획에 있어서도 자신이 쌓아야 할 직무지식이나 인간관계에 대한 장단기 플랜을 가지고 있다.

또한 S부장은 인간관계가 좋기로 유명하다. 한 번 그와 관계를 맺은 사람은 그를 신뢰하고 지속적으로 관계를 맺으려고 한다. 부하직원을 대할 때에도 명령하달식의 관계가 아니라 부하직원의 의사를 존중해주려고 노력한다.



그리고 S부장은 계획을 세우는데 그치거나, 인간관계만을 쌓아서 이를 통해 쉽게 일하려는 사람이 아니라 자신의 일도 열심히 하는 사람이다. 그는 판매부서에서 이루어지는 모든 일에 대해서는 이미 잘 알고 있음에도 불구하고 끊임없이 관련 서적을 읽고 자신의 업무수행 성과를 향상하기 위해 노력한다.



## 활 동



자기개발 계획을 수립하면 현재를 점검하고 구체적인 계획을 세우게 하여 자신을 개발하고 관리하는데 더 많은 노력을 들이게 되어 궁극적으로 인생에서의 성공을 가져온다. 자신이 바라는 미래 모습과 이를 위한 자기개발 방법을 알아보자.

현재날짜	(     )년 (     )월 (     )일		
경과년도	내가 바라는 모습	자기개발 목표	구체적인 방법
5년 후			
10년 후			
15년 후			
20년 후			

## 내 용



새로운 길을 찾아가기 위해서는 지도가 필요한 것처럼 우리가 살아가기 위해서는 인생의 청사진이 필요하며, 미래의 계획을 세우고 이를 달성하기 위한 끊임없이 자기를 개발한다면 누구나 성공할 수 있다. 그러나 자기개발 계획을 구체적이고 실현가능하게 세우기란 쉽지 않다.

### ■ 자기개발 설계 전략

자기개발에 대한 계획을 수립한다고 해서 모든 목표를 달성할 수 있는 것은 아니다. 자기개발 목표를 성취하기 위해서는 다음과 같은 전략을 고려하여 목표를 수립하고 자기개발 방법을 선정하여야 한다.

#### - 장단기 목표를 수립한다.

장단기를 구분하는 기준은 개인에 따라 중요한 생애전환기(결혼, 취직, 이직 등)를 기준으로 바뀔 수도 있으나 보통 장기목표는 5년~20년 뒤를 설계하며, 단기목표는 1~3년 정도의 목표를 의미한다. 장기목표는 자신의 욕구, 가치, 흥미, 적성 및 기대를 고려하여 수립하며 자신의 직장에서의 일과 관련하여 직무의 특성, 타인과의 관계 등을 고려해야 한다. 단기목표는 장기목표를 이룩하기 위한 기본단계가 되며, 이를 위해 필요한 직무관련 경험, 개발해야 될 능력 혹은 자격증, 쌓아두어야 할 인간관계 등을 고려하여 수립한다.

#### - 인간관계를 고려한다.

우리는 가족, 친구, 직장동료, 부하직원, 상사, 고객 등 많은 인간관계를 맺고 살아가고 있으므로 이러한 관계를 고려하지 않고 자기개발 계획을 수립한다면 계획을 실행하는데 어려움을 겪게 된다. 또한 다른 사람과의 관계를 발전시키는 것도 하나의 자기개발 목표가 될 수 있다.

#### - 현재의 직무를 고려한다.

직업인이자라면 현재의 직무와 관계된 일을 계속하든, 아니면 전혀 새로운 일을 탐색하여 수행하든지 현재의 직무상황과 이에 대한 만족도가 자기개발 계획을 수립하는데 중

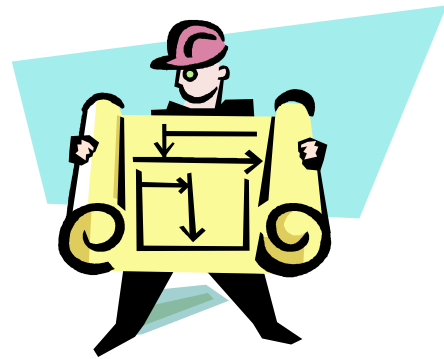
요한 역할을 담당하게 된다. 따라서 현 직무를 담당하는데 필요한 능력과 이에 대한 자신의 수준, 개발해야 할 능력, 관련된 적성 등을 고려해야 한다.

#### - 구체적인 방법으로 계획한다.

애매모호한 방법으로 계획하게 되면 어떻게 해야 되는지 명확하게 알 수 없으므로, 중간에 적당히 하게 되거나 효율적이지 못하게 자신의 노력을 낭비하게 된다. 따라서 자신이 수행해야 할 자기개발 방법을 명확하고 구체적으로 수립하면 노력을 집중적이고 효율적으로 할 수 있고, 이에 대한 진행과정도 손쉽게 파악할 수 있다. 예를 들어서 ‘영어 공부하기’라는 조금 추상적인 방법보다 ‘1시간 일찍 출근하여 매일 영어 공부하기’ 등으로 구체적인 방법을 계획한다. 다만 장기목표일 경우 때에 따라서 매우 구체적인 방법을 계획하는 것이 어렵거나 바람직하지 않을 수 있다.

#### ■ 자기개발 계획 수립이 어려운 이유

학생이나 직업인 모두에게 있어서 자기개발 계획을 수립하는 전략을 알고 있다고 하더라도 자기개발 계획을 구체적으로 설계하는 일은 어려운 일이다. 이는 자기개발 계획을 수립하는데 많은 장애요인이 있기 때문이다. 장애요인으로서는 다음과 같이 자신이나 작업에 대한 정보가 부족하거나, 의사결정에 대한 자신감의 부족, 주변 환경의 문제가 있을 수 있다.



- ① 자기정보의 부족: 자신의 흥미, 장점, 가치, 라이프스타일을 충분히 이해하지 못함
- ② 내부 작업정보 부족: 회사 내의 경력기회 및 직무 가능성에 대해 충분히 알지 못함
- ③ 외부 작업정보 부족: 다른 직업이나 회사 밖의 기회에 대해 충분히 알지 못함
- ④ 의사결정시 자신감의 부족: 자기개발과 관련된 결정을 내릴 때 자신감 부족
- ⑤ 일상생활의 요구사항: 개인의 자기개발 목표와 일상생활(예 가정) 간 갈등
- ⑥ 주변상황의 제약: 재정적 문제, 연령, 시간 등

☞ 보다 심화된 내용은 교수자용 매뉴얼의 교수자료 참고 (p. 69)

## 학습평가

- ✓ 1. 자기개발 계획을 수립할 때 사용해야 될 전략에 대한 설명이 맞으면 ○, 틀리면 ×를 표시하여 보자.
- 장기목표라고 하더라도 너무 길지 않은 5년 내로 하여, 직무관련 경험, 자격증 등을 고려하여 수립한다. (            )
  - 자기개발 계획을 수립할 때는 자신의 인관관계를 고려한다. (            )
  - 자기개발 방법은 구체적일수록 좋다. (            )
- ✓ 2. 다음 중 자기개발 계획을 설계하기 위해 알아야 할 사항들에 모두 ✓표 해보자.
- ☐ 나의 흥미
  - ☐ 나의 적성
  - ☐ 타인과의 관계
  - ☐ 현재 직무의 특성
  - ☐ 나의 목표
  - ☐ 현재 회사에서의 경력개발 기회
  - ☐ 나의 재정상황
  - ☐ 나의 건강상태
- ✓ 3. 자기개발 계획을 수립하기 위한 전략에 대한 설명으로 맞는 것은?
- ① 장기목표는 단기목표를 수립하기 위한 기본단계가 된다.
  - ② 장단기 목표 모두 반드시 구체적으로 작성한다.
  - ③ 인간관계는 자기개발 목표를 수립하는데 고려해야 될 사항인 동시에 하나의 자기개발 목표가 될 수 있다.
  - ④ 미래에 대한 계획이므로 현재의 직무를 고려할 필요가 없다.

☞ 정답 및 해설 p.103





2. 컴퓨터 부품회사에 다니는 J씨는 컴퓨터 조립하나는 남들과 비교해도 월등히 잘하는 사람으로 정평이 나있다. J씨는 블로그를 이용해서 자신이 조립하는 동영상을 올리고 자신의 실력을 알리기도 하였다. 최근 다른 회사에서 J씨를 데려가기 위해서 많은 노력을 기울이기 시작하였다. 직업인이 자신을 하나의 브랜드로 만드는 전략을 알아보자.

브랜드라고 하면 하나의 기업을 생각하기 쉬우며 개인의 브랜드화라고 하더라도 연예인이나 기업CEO 정도로 생각하기 쉽다. 그러나 최근의 경쟁사회에서는 모든 직업인들이 자기개발을 넘어서, ‘누구?’ 하면 떠오르는 자신만의 이미지를 가지고 자신을 하나의 브랜드로 만들고 알려야 되는 시대가 도래하였다.

## 사 례



### 직업인의 브랜드화

21세기는 브랜드 시대다. 운동화를 살 때 소비자는 ‘나이키’와 ‘아디다스’ 등을, 전자제품을 살 때는 ‘삼성전자’, ‘LG전자’ 등을 연상한다.

비즈니스맨도 마찬가지다. 자신의 이름 석 자는 물론, 회사에서 만들어내는 제품 혹은 프로젝트 수행 능력 등으로 당신은 하나의 브랜드로 평가 받고 있다.

★자신의 브랜드를 론칭(launching)하라 = 어느 직장에 소속될 것인가를 결정하는 것이 아닌 어떤 직업을 가질 것인가를 결정하는 사회이다. ‘나’는 직장인이 아니라 ‘프로 직업인’인 것이다. 때문에 자신이 가장 자신 있게 할 줄 아는 분야를 파악해 자신만이 가지고 있는 무기를 개발해야 한다. 브랜드를 론칭할 때 가장 좋은 것은 그 분야에서 유일한 사람이 되는 것이다.

★브랜드를 PR하라 = 아무리 훌륭한 제품이라도 알리지 않으면 소비자는 알 수 없다. 치열한 경쟁사회에서 ‘나’라는 브랜드가 아무리 차별성을 가지고 있다 하더라도 그것을 드러내지 않으면 아무도 알아주지 않는다.

★브랜드를 탄탄하게 하기 위해 투자하라 = 경쟁자 중에서 선택되기 위해서는 그 분야에서 ‘고수’가 되어야 한다. 직장에서 인정을 받는 사람들의 공통점을 보면 최소한 자신이 담당하고 있는 업무만큼은 다른 이들이 달려와 조언을 구할 만큼 깊은 지식을 가지고 있다. 학문적인 지식뿐만 아니라 본인이 경험한 다양한 사례 연구를 통하여 살아 있는 현장 경험을 풍부하게 보유하고 있다.

출처 : 문화일보 2006. 6. 16일자



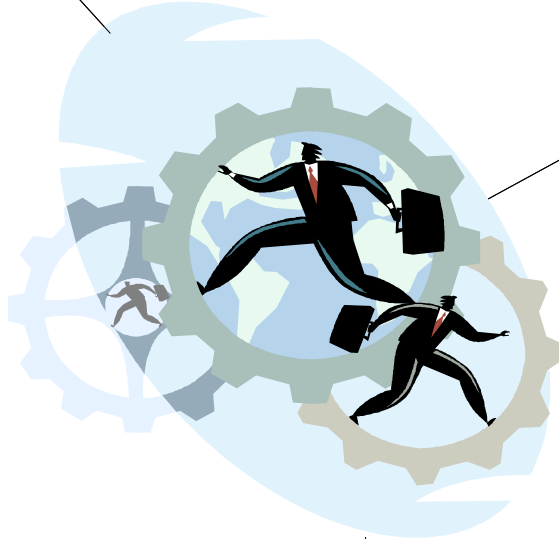
## 활 동



‘직업인의 브랜드화’ 사례를 보고 각자 자신에 대한 브랜드로 만들기 위한 계획을 수립해 보자. 나를 브랜드화하기 위한 전략은?, 나의 브랜드의 차별성은? 브랜드를 성장시키기 위한 투자활동은?

브랜드 PR 방법

나의 브랜드  
차별성



브랜드를  
성장시키기 위한  
자기개발 활동

## 내 용

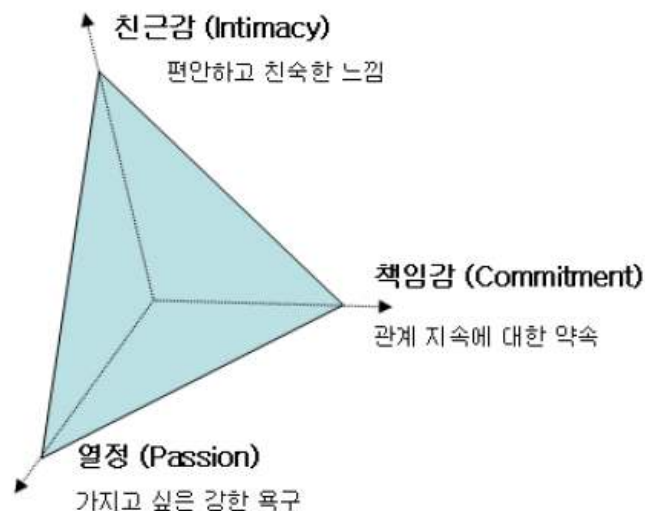
개인브랜드란 개인에 대해 일종의 고정관념을 갖게 하는 것이다. 개인에 대한 브랜드화는 단순히 자신을 알리는 것을 뛰어 넘어, 자신을 다른 사람과 차별되는 특징을 밝혀내고 이를 부각시키기 위해 지속적인 자기개발을 하며, PR하는 것을 말한다.

### ■ 자신을 브랜드화하기 위한 전제 조건

자신을 브랜드화하기 위해서는 먼저 자기개발이 선행되어야 한다. 자신이 만족할만한 상품을 만들어야 다른 사람에게도 추천을 할 수 있듯이 자기 브랜드에 있어서도 스스로 자신에게 만족하고 만족할 만한 노력을 하여야 한다.

### ■ 자신을 브랜드화하기 위한 전략: 차별성

사랑받는 브랜드의 조건을 안다면 이에 따라 자신을 차별적으로 브랜드화하기 위한 전략을 수립할 수 있다. 삼성경제연구소의 2006년 4월 보고서에 따르면 사랑받는 브랜드의 요건으로 친근감, 열정, 책임감이 있다고 한다.



#### 1. 친근감

친근감이란 오랜 기간 관계를 유지한 브랜드에 대한 친숙한 느낌으로, 자신을 브랜드화하기 위해서는 친근감을 주기 위한 노력이 필요하다. 따라서 다른 사람과의 관계를 돈독히 유지하기 위해 노력하고, 자신의 내면을 관리하여 긍정적인 마인드를 가지도록 한다. 또한 브랜드 PR을 통하여 지속적으로 자신을 다른 사람에게 알려 친근해지도록 한다.

## 2. 열정

열정은 브랜드를 소유하거나 사용해보고 싶다는 동기를 유발하는 욕구이며, 자신을 브랜드화하여 사람들로부터 자신을 찾게 하기 위해서는 다른 사람과 다른 차별성을 가질 필요가 있다. 다른 사람과 다른 차별성을 가지기 위해서는 시대를 앞서 나가 다른 사람과 구별되는 능력을 끊임없이 개발해야 한다. 즉, 최신의 중요한 흐름을 아는 것과 이에 대한 자기개발이 요구된다.

## 3. 책임감

책임감은 소비자가 브랜드와 애정적 관계를 유지하겠다는 약속으로 소비자에게 신뢰감을 주어 지속적인 소비가 가능하도록 하는 것이다. 자신을 브랜드화하기 위해서는 자신이 할 수 있는 일이 어떤 것인지를 명확하게 파악하고 자신이 할 수 있는 범위에서 최상의 생산성을 내는 일이 필요하다. 또한 지속적인 자기개발이 이루어질 수 있도록 장단기 계획을 수립하고, 시간약속을 지키는 등의 노력을 해야 한다.

### ■ 자기 브랜드 PR방법

자기개발을 통해서 능력을 신장시키고 다른 사람과 차별성을 가지더라도 이에 대한 PR을 하지 않으면 다른 사람들은 나의 브랜드를 알지 못한다. 기업에서 지금 원하는 인재가 나임을 각인시킬 필요가 있다. 따라서 다음과 같은 전략을 통해 자신의 브랜드를 알려보자.

#### ✓ 블로그를 이용하라

최근에는 개인뿐만 아니라 기업도 블로그를 통해 PR을 할 정도로 블로그는 사람들에게 친숙하고 직접적으로 다가갈 수 있는 수단이 된다. 실제로 국내외 기업들이 인사채용에서 입사지원자의 홈페이지나 블로그를 참고하기도 한다. 블로그는 자신의 실무지식과 업무 경험, 성과물 등을 직접적으로 연결할 수 있으며, 형식의 제약 없이 자유롭게 자신을 표현할 수 있다. 또한 별도의 비용이나 전문적인 기술 없이 이용할 수 있어 편리한 장점을 가진다.

#### ✓ 인적네트워크를 활용한다

사람들은 자신이 신뢰하는 다른 사람의 말은 비판 없이 받아들이고 수용하는 경향이 있다. 따라서 자신에 대한 긍정적인 말을 전하는 적극적인 지지자를 확보하고 인간관계를 잘 관리할 필요가 있으며, 평상시에 보다 넓은 인적네트워크를 형성하기 위하여 동호회에 가입하는 등의 노력이 필요하다.





### ✓ 자신만의 명함을 만들어라

최근에 많은 명함들이 사진을 넣고, 재질이나 칼라를 다양화하는 등 기존의 전형적인 틀에서 변신을 시도하고 있다. 명함은 자신의 얼굴이자 강력한 마케팅 도구가 될 수 있다. 하루에도 수많은 명함을 주고받는 중에 자신의 명함을 기억하게 만들어 보자.

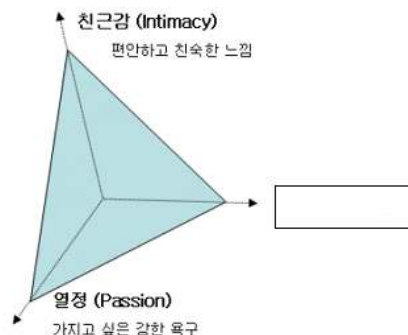
### ✓ 경력 포트폴리오를 만들어라

경력 포트폴리오는 자신의 전문적인 능력이 무엇인지, 자신이 그동안 어떻게 인간관계를 쌓아왔고, 어떠한 자기개발 노력을 해왔는지를 다른 사람에게 명확하게 보여줄 수 있다. 또한 자신을 효과적으로 PR하는 것 외에 자신의 경력계획을 세우고 체계적으로 관리하는데 활용될 수 있다. 단순한 자신의 경험이라고 하더라도 포트폴리오를 만들면 경력이 될 수 있다. 포트폴리오는 꾸준히 업데이트하는 것이 필요하며, 문자로만 만들지 말고 이미지나 그래픽 등으로 구성하면 더욱 효과적으로 보일 수 있다.

☞ 보다 심화된 내용은 교수자용 매뉴얼의 교수자료 참고 (p. 78)

## 학습평가

- ✓ 1. 다음은 삼성경제연구소에서 제시한 사랑받는 브랜드가 되기 위한 요건이다. 다음 중 빈칸에 들어갈 요건으로 소비자에게 신뢰감을 주어 지속적인 소비가 가능하도록 하는 것은 무엇인가?



- ✓ 2. 자기 브랜드를 PR할 수 있는 방법에 대해서 작성해 보자.

- 
- 
- 

☞ 정답 및 해설 p.104

## 학습정리

1. 직업인은 조직 내에서 목표를 수립하고 자신의 역량을 개발하기 위해서 자신의 능력, 적성, 특성 등을 이해하고 목표 성취를 위해 스스로를 관리하며 개발해나가는 자기개발능력이 필수적으로 요구된다.
2. 직업인은 효과적으로 업무를 처리하기 위해서, 변화하는 환경에 적응하기 위해서, 주변사람들과 긍정적인 인간관계를 형성하기 위해서, 자신이 달성하고자 하는 목표를 성취하기 위해서, 보람된 삶을 살기 위해서 자기개발을 해야 한다.
3. 자기개발은 주체와 객체가 모두 개인이며, 사람마다 자기개발을 통해 지향하는 바가 모두 다르다. 또한 자기개발은 평생에 걸쳐 이루어지는 과정으로 일과 관련되어 생활가운데 이루어지며, 특정한 사람뿐만 아니라 모든 사람들이 자기개발을 해야 한다.
4. 직업인은 자신의 특성을 아는 자기인식, 자신을 이해하고 목표를 성취하기 위하여 자신의 행동 및 업무수행을 관리하고 조정하는 자기관리, 개인의 경력목표와 전략을 수립하고 실행하며 피드백하는 경력개발을 통해 자기개발을 한다.
5. 사람들은 자기개발의 중요성에 공감하더라도 자기개발에 실패하는 경우가 있다. 따라서 직업인은 인간의 욕구와 감정을 통제하여 자기개발에 대한 태도를 형성하고, 제한적인 사고를 벗어나 자신을 객관적으로 파악하며, 현재 익숙한 문화에 안주하지 않으려고 노력해야 한다.
6. 자기개발 계획을 수립하여야 보다 명확하게 방향성을 가지고 노력할 수 있다. 직업인은 장단기 목표를 수립하고, 인간관계와 현재의 직무를 고려하여, 구체적인 방법을 통해 자기개발을 계획하여야 한다.
7. 최근에는 자기개발을 넘어서 개인을 스스로 브랜드화하고 있다. 직업인은 자신을 브랜드화하기 위해서 자기개발을 먼저 실시하며, 친근감, 책임감, 열정을 가지고, 자기 브랜드를 적극적으로 PR할 수 있는 방법을 모색하여야 한다.

## 2. 하위능력별 학습

### 학습모듈 D-2-가 : 자아인식능력

자아인식능력은 자신의 흥미, 적성, 특성 등을 이해하고 자기정체감을 확고히 하는 능력이다. 자아인식은 직업생활에서 자신의 요구를 파악하고 자신의 능력 및 기술을 이해하여 자신의 가치를 확신하는 것으로 개인과 팀의 성과를 높이는 데 필수적으로 요구된다. 직업인이 자신의 역량 및 자질을 개발하기 위해서는 자신을 이해하는 것이 선행되어야 한다.

#### 학습목표

##### 일반 목표

직장생활에서 다양한 방법으로 자신의 장단점, 흥미, 적성 등을 분석하여 자신의 가치를 설명할 수 있다.

##### 세부 목표

1. 자아인식의 개념과 중요성을 설명할 수 있다.
2. 자아를 인식하는 방법을 설명할 수 있다.
3. 일과 관련된 자기의 특성을 파악할 수 있다.
4. 자신이 한 일에 대해 반성적으로 성찰할 수 있다.
5. 자신을 브랜드화하여 가치를 부여할 수 있다.

#### 주요용어



자아   표준화검사   흥미   적성   반성적 성찰   브랜드



1. 직업인들은 자신이 현재 하고 있는 일이 적성에 맞는지 고민해본 경험이 한 번씩 있을 것이다. 보험회사에 다니는 J과장은 열심히 업무를 수행해보지만, 보험 판매라는 일이 자신의 성격과 능력에 맞지 않는 것 같아 고민하고 있다. 이처럼 자신의 특성을 아는 것은 자기개발의 첫 걸음이다. 나를 안다는 것이 무엇인지 알아보자.

직장생활을 하다보면 자기 자신의 특성을 잘 알고 이를 잘 활용하는 사람이 있는 반면, 자신의 특성을 모르고 있는 사람도 있다. 자신을 잘 안다면 효과적으로 업무 및 직장생활을 수행할 수 있다.

## 사 례

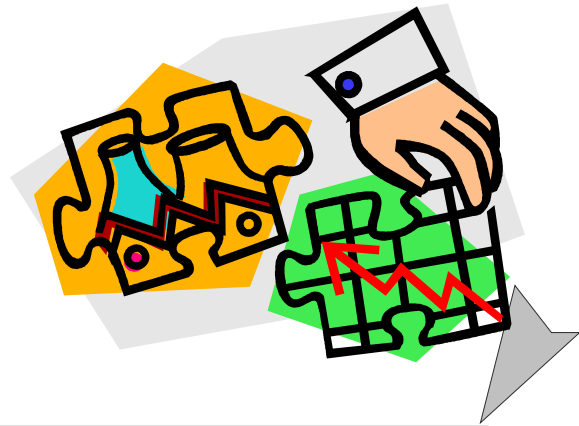


웁새가 황새를 따라가면....

보험회사에 다니는 J과장은 이번 달 초에 원대한 목표를 수립하였다. 자신의 모든 역량을 총 동원하여 이번 분기 보험 판매왕이 되기로 결심한 것이다.

그런데 한 달이 다 되어 가도록 성과가 없어서 자기 자신에 대한 실망감이 이만저만이 아니다. 보험을 판매하려고 해도 주변에 아는 사람도 별로 없고.... 다른 사람 앞에서 얘기한다는 게 너무 수줍기도 하고..... 자신의 보험상품을 잘 알고 있다는 자신감에 출발하였지만 날마다 허탕만 치고 아침부터 밤까지 발품만 팔고 있다.

사실 J과장은 판매라는 직업이 자신에게 맞지 않는다는 생각을 오래전부터 해왔지만 이미 정한 직업이기 때문에 이제 와서 되돌릴 수도 없고.... 많은 고민에 빠지게 되었다.



## 활 동



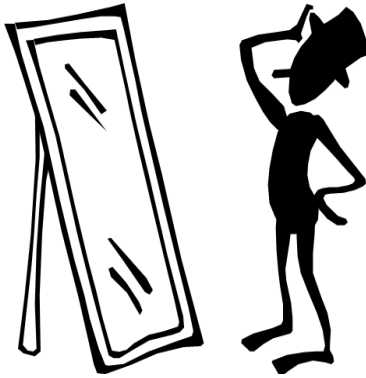
지금 현재의 나의 모습을 알아보자. 나는 어떠한 사람인가?

이름		생년월일	
직업		근무연수	
결혼여부	<input type="checkbox"/> 미혼 <input type="checkbox"/> 기혼		
가족사항			
보유재산			
가치관			
나의 건강 상태			
다른 사람(가족, 동성친구, 이성친구 혹은 배우자 등)과의 관계			
내가 생각하는 나의 성격			
나의 직업흥미			
나의 직업적성			
현재 내가 해야 할 중요한 일	① ② ③		
나의 소망	① ② ③		

## 내 용

그리스의 철학자 소크라테스는 2천4백여 년 전에 ‘너 자신을 알라’고 진리를 갈파했으며, 중국의 손자 역시 ‘지피지기(知彼知己)면 백전백승(百戰百勝)’이라 했다. 그만큼 자신을 제대로 아는 것은 매우 기본이 되며 중요한 일이다.

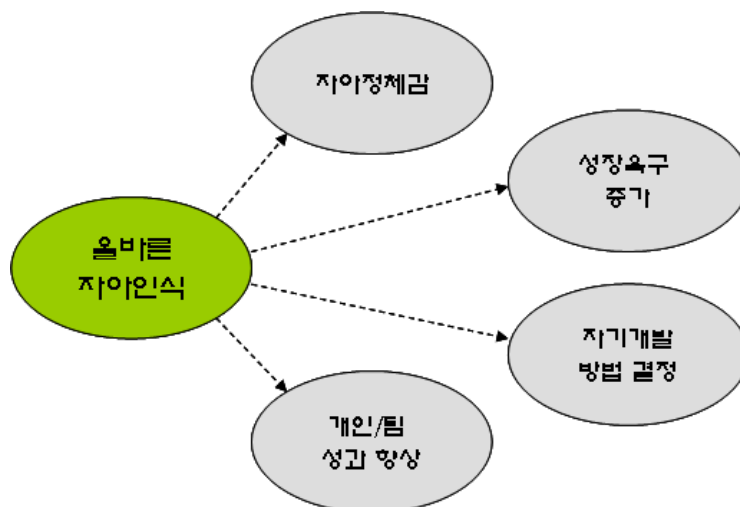
### ■ 나를 안다는 것은



나를 안다는 것은 자신의 가치, 신념, 가정, 태도 등을 아는 것을 넘어서 이것들이 자신의 행동에 어떻게 영향을 미치는 가를 아는 개념이다.

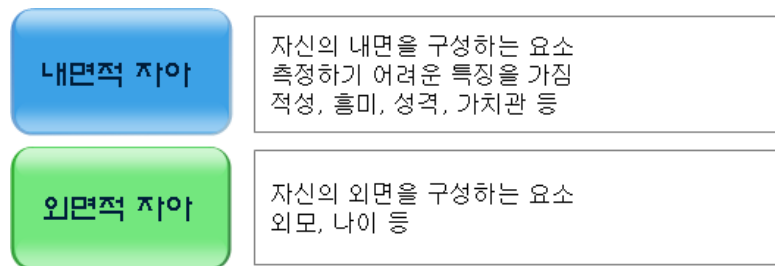
한 사람이 직업인으로서 자신이 원하는 직업을 갖고 그 일을 효과적으로 수행하기 위해서는 장기간에 걸친 치밀한 준비와 노력이 필요하며, 자신을 분명하게 아는 것이 선행되어야 이러한 노력이 적절히 이루어질 수 있다. 즉 직업인으로서 **자아인식**이란 다양한 방법을 활용하여 자신이 어떤 분야에 흥미가 있고, 어떤 능력의 소유자이며, 어떤 행동을 좋아하는지를 종합적으로 분석하는 것이다.

자기를 지각하고 그 지각된 내용을 체계화시킴으로서 자신을 존중하고 자신을 가치있다고 여기는 동시에 자신의 한계를 인식하고 더 성장해야 되겠다는 욕구를 가질 수 있어 자아정체감을 확고히 하게 된다. 직업인으로서 자아인식은 직업생활에서 자신의 요구를 파악하고 자신의 능력 및 기술을 이해하여 자신의 가치를 확신하는 것으로 개인과 팀의 성과를 높이는데 필수적으로 요구된다.



## ■ 자아 구성 요소

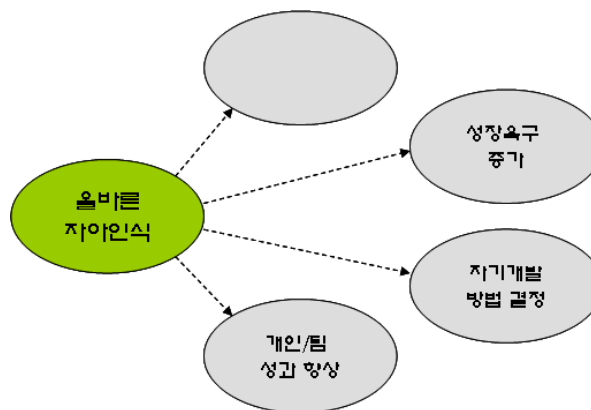
**자아(自我)**는 자기 자신, 나를 일컫는 말이다. 또한 스스로의 자신의 존재를 인식하고, 타인과 자기 외부에 대해서 판단하고 행동하는 독립체라고 할 수 있다. 자아를 구성하는 요소는 학자마다 다르게 분류하고 있는데, 이는 자아는 환경이나 교육에 따라 변화하기도 하며, 여러 차원의 복잡한 구조를 가지고 있기 때문이다. 대표적으로 자신의 내면과 외면으로 나누어 구분해 볼 수 있다.



☞ 보다 심화된 내용은 교수자용 매뉴얼의 교수자료 참고 (p. 88)

## 학습평가

- ✓ 1. 다음 중 올바른 자아인식을 통해 가지고 올 수 있는 효과 중 빈칸에 적절한 용어를 적어보자.



- ✓ 2. 자아를 구성하는 요소는 대표적으로 2개로 나누어 볼 수 있다. 이 두 가지 자아 구성요소에 대하여 쓰시오.

- ① \_\_\_\_\_  
② \_\_\_\_\_

☞ 정답 및 해설 p.104



2. 나는 자신이 누구인지를 잘 알고 있다고 생각하지만, 남들이 얘기하는 자신의 모습과 자신이 알고 있는 모습은 차이가 있다. 이러한 일은 왜 생기는 것일까? 내가 모르는 나의 모습도 있을까? 자신을 알아가는 방법은 스스로 파악하는 방법 외에도 다양한 방법이 있다. 어떠한 방법이 있는지 알아보자.

우리가 어떤 사물이나 현상을 알기 위해서는 다양한 각도에서 객관적으로 점검하는 노력이 필요하다. 우리가 자신을 인식하는 것도 마찬가지이다. 보통 자신이 자신을 가장 잘 알고 있다고 생각하지만, 자신을 객관적으로 파악하기 위해서는 다른 사람의 의견과 표준화된 검사 도구를 활용할 필요가 있다.

## 사 례



### 장님 코끼리 이해하기

장님들이 코끼리를 만진 우화는 너무나 유명하다. 다리를 만져 본 장님은

『코끼리는 큰 나무통과 같은 것이야.』라고 말했다고 한다.

이 외에 배를 만져 보는 자, 겨드랑이를 만져 보는 자, 등을 만지는 자, 귀를 잡아보는 자, 머리를 더듬어 보는 자, 이빨을 만져 보는 자, 코를 잡아 보는 자, 각 사람들은 가지각색으로 코끼리를 다르게 설명하였다.

『빛자루와 같은 것이다.』, 『아니다. 코끼리는 굵은 지팡이와 닮았다.』

『무어라고, 코끼리는 북과 같다.』

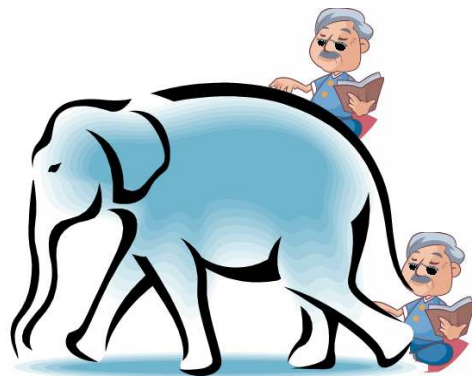
『아니, 넓은 벽과 닮았습니다.』

『높은 책상과 같은 겁니다.』

『빨과 같은 겁니다.』

심지어 코끼리의 코를 잡은 자는 이렇게 얘기했다고 한다.

『모두 틀렸습니다. 코끼리는 큰 새끼줄과 닮았습니다.』





## 활 동



다른 사람들에게 나에 대하여 다음의 질문을 해보고 긍정적인 의견과 부정적인 의견을 작성해보자. 그리고 이중에 자신이 동의하는 것에는 ○, 동의하지 않는 것에는 ×를 표시해보자. 또한 다른 사람이 생각하는 것 외에 자신이 생각하는 나의 특징이나 장단점을 알아보자.

- 저를 평소에 어떻게 생각하셨나요?
- 저의 직장생활에서 장단점을 뭐라고 생각하시나요?

부 정적 인 의 견		동 의 여 부
1		
2		
3		
4		
5		
6		

긍 정적 인 의 견		동 의 여 부
1		
2		
3		
4		
5		
6		

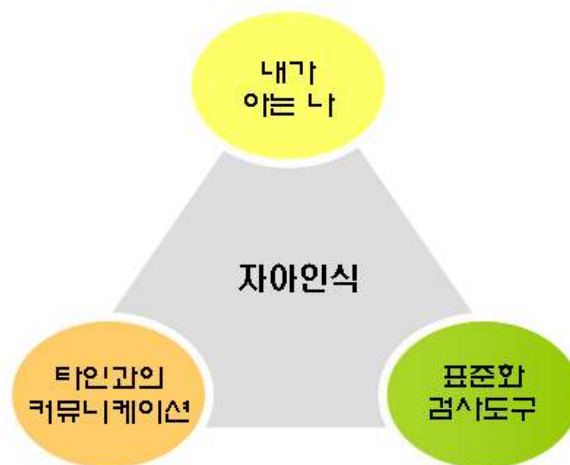
내가 본 나	
1	
2	
3	

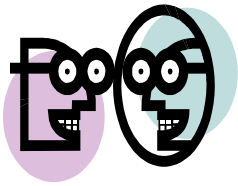
## 내 용

조셉과 해리의 두 심리학자에 의해 만들어진 ‘조해리의 창(Johari's Window)’은 자신과 다른 사람의 두 가지 관점을 통해 파악해 보는 자기인식 또는 자기 이해의 모델이다. 조해리 창을 통해보면 다음 그림과 같이 자신을 공개된 자아, 눈먼 자아, 숨겨진 자아, 아무도 모르는 자아로 나누어 볼 수 있다. 이처럼 보다 객관적으로 자신을 인식하기 위해서는 내가 아는 나의 모습 외에 다른 방법을 적용할 필요가 있다.

	내가 아는 나	내가 모르는 나
타인이 아는 나	공개된 자아 Open Self	눈먼 자아 Blind Self
타인이 모르는 나	숨겨진 자아 Hidden Self	아무도 모르는 자아 Unknown Self

자신을 인식하는 방법으로는 다음 그림과 같이 나 자신에 대하여서는 자신을 살펴봄으로써, 타인과의 커뮤니케이션을 통하여, 표준화된 검사를 통하여 알 수 있다.

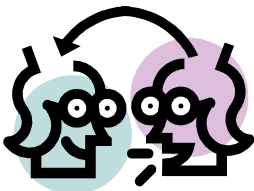




### ■ 내가 아는 나를 확인하기

자아를 인식하는 방법 중에 자신을 스스로 아는 것은 객관적으로 알 수 없는 한계를 지나기도 하지만 다른 사람이 알 수 없는 내면이나 감정을 알 수 있다는 특징을 가진다. 다음과 같은 질문을 통해 직업인으로서 ‘내가 아는 나’를 확인할 수 있다.

- 나의 성격이나 업무수행에 있어서 장단점은 무엇일까?
- 현재 내가 담당하는 업무를 수행하기에 부족한 능력은 무엇인가?
- 내가 관심을 가지고 열정적으로 하는 일은 어떤 것이 있을까?
- 나는 직장생활에서 어떤 목표를 가지고 있는가? 이것들은 가치로운 것인가?
- 내가 생각하는 바람직한 상사, 동료 및 부하직원은 어떻게 행동하는가?
- 내가 오늘 하고 있는 일(직장, 학교 등)을 그만둔다면, 나는 어떤 일을 새로 시작할까?



### ■ 다른 사람과의 커뮤니케이션

자신이 보는 자신의 모습을 주관적 자아, 남이 보는 자신의 모습을 객관적 자아로 분류하기도 하는데 자신이 보는 자기와 남이 보는 모습이 일치할수록 사람들은 그만큼 안정된 성격과 행복을 보유한다. 이처럼 다른 사람이 보는 자신의 모습이 자신이 보는 자신과 다를 수 있기 때문에 다른 사람의 의견은 중요한 자아인식의 방법이 된다.

다른 사람과 대화를 하게 되면 내가 간과하고 넘어갔던 부분을 알게 되고, 다른 사람들은 나의 행동을 어떻게 판단하고 보고 있는지 보다 객관적으로 알 수 있다. 다음과 같은 질문을 통해서 ‘타인이 아는 나’를 확인할 수 있다.

- 직장생활에서 저의 장단점을 뭐라고 생각하나요?
- 저를 평소에 어떤 사람이라고 생각하시나요?
- 당신이 창업을 한다면, 저와 함께 일할 생각은 있으신가요? 그 이유는 무엇인가요?
- 당신은 나를 처음보고 어떤 느낌이 들었나요?



### ■ 표준화 검사 도구

자아인식의 한 방법으로 표준화된 검사 도구를 활용하는 방법이 있다. 표준화된 검사 도구는 객관적으로 자아특성을 다른 사람과 비교해볼 수 있는 척도를 제공한다. 각종 검사 도구를 활용하여 자신을 발견하는 일은 자신의 진로를 설계하고, 직업을 구하며, 자신에게 맞는 일을 찾아가는데 도움을 줄 수 있다.

최근에는 인터넷을 통해 표준화된 검사 도구를 손쉽게 이용할 수 있다. 온라인으로

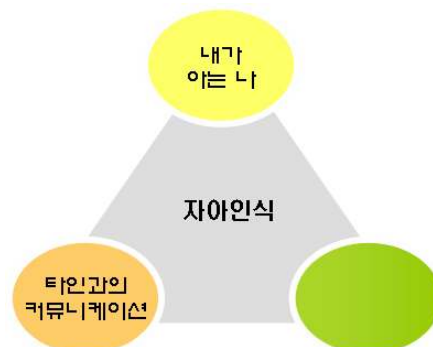
할 수 있는 심리검사는 다음과 같다. 자신의 흥미와 적성을 잘 알지 못하는 경우 다음의 사이트 중 하나를 선택하여 표준화된 검사 도구를 통해 자신의 특성을 파악해볼 수 있다. 또한 자신의 직업에게 적합한 흥미와 적성을 알아보고, 이를 개발하기 위한 노력을 기울일 수 있다.

커리어넷 [www.careernet.re.kr](http://www.careernet.re.kr) : 진로상담, 직업흥미, 직업성숙도, 직업가치관검사  
고용안정정보망워크넷 [www.work.go.kr](http://www.work.go.kr) : 직업선호도검사, 한국직업전망  
한국직업능력개발원 [www.krivet.re.kr](http://www.krivet.re.kr) : 진로정보제공, 진로상담 및 검사  
한국행동과학연구소 [www.kirbs.re.kr](http://www.kirbs.re.kr)  
KPTI한국심리검사연구소 [www.kpti.com](http://www.kpti.com) : 심리검사 전문 기관, MBTI, STRONG  
진로탐색 및 직업흥미검사, 적성, 학습검사, 온라인상담  
한국청소년상담원([www.kyci.or.kr](http://www.kyci.or.kr)) 진로발달, 적성탐색검사  
청소년의세계([www.youth.co.kr](http://www.youth.co.kr))상담서비스, 심리검사, 진로관련정보제공  
한국심리적성연구소 [www.allq.co.kr](http://www.allq.co.kr)  
중앙적성연구소 [www.cyber-test.co.kr](http://www.cyber-test.co.kr)  
진로적성연구원 [www.choicest.net](http://www.choicest.net)  
한국사회적성개발원 [www.qtest.co.kr](http://www.qtest.co.kr)

☞ 보다 심화된 내용은 교수자용 매뉴얼의 교수자료 참고 (p. 96)

## 학습평가

- ✓ 1. 자신을 인식하는 방법으로는 세 가지가 있을 수 있다. 다음 중 내가 아는 나와 다른 사람과의 커뮤니케이션을 통해 아는 것 외에 다른 한 가지 방법은 무엇인가?



☞ 정답 및 해설 p.105



3. 같은 제약회사에 근무하는 A, B, C 세 사람은 같은 일을 하고 있지만 일을 하는 태도는 매우 다르다. A씨는 매일 불평을 하며, B씨는 별 관심이 없고, C씨는 모든 일이 즐겁다. 나는 내가 하는 일에 대하여 어떤 태도를 가지고 있을까? 현재 하고 있는 일을 흥미를 가지고 잘하려면 어떻게 해야 할까?

업무를 수행하다 보면, 이 일이 정말 자신에게 맞는 일인지 의구심이 들 때가 있다. 혹은 자신에게 맞는 일을 찾기 위해 많은 노력을 들이기도 한다. 직장을 다니다 보면 같은 일을 하는데도 어떤 사람은 재미있게 하고, 어떤 사람은 차마 그만두지 못해서 하는 경우가 있다. 이러한 현상은 왜 일어나는 것일까? 직장생활을 만족스럽게 할 수 있는 방법은 무엇일까?

## 사 례



### 일과 행복

같은 제약회사에서 일하는 A, B, C 세 사람은 열심히 일을 하고 있다. 요즘 들어 업무량이 많아졌기 때문에, 하루 종일 열심히 일을 해도 배당되는 업무량을 달성하기가 쉽지 않다. 그러나 일을 하는 태도에 있어서는 차이를 보이고 있다.

A씨는 오늘도 불평이다. “왜 이렇게 더워?”, “도대체 집에는 언제 가면되는 거야?”, “뭐야? 몇 번씩 실험을 해야 돼?”, “정말 내가 그만두지 못해서 다닌다. 다녀.”

B씨는 묵묵히 자신의 일을 하지만 그렇게 즐거워 보이지는 않는다. “회사는 돈을 버는 수단이지. 열심히 일해서 돈을 많이 벌고, 그 돈을 여가생활에 쓰면 되는 거 아냐?”, “나는 주말을 기다려. 주말에는 수상스키를 타러 가야지.”

C씨는 뭐가 그렇게 좋은지 오늘도 싱글벙글이다. “이번 신상품 개발에 내가 낸 제안이 받아들여졌어. 너무 신나지 않아?”, “아. 이렇게 하면 줄리지 않은 코감기 약이 나올 수 있겠는걸? 한 번 더 실험해 봐야겠다.”

## 활 동



1. '일과 행복' 사례에서 A, B, C 세 사람이 같은 일을 하면서 다른 태도를 보이는 이유는 무엇일까?

구분	일에 대한 태도	이유
A		
B		
C		

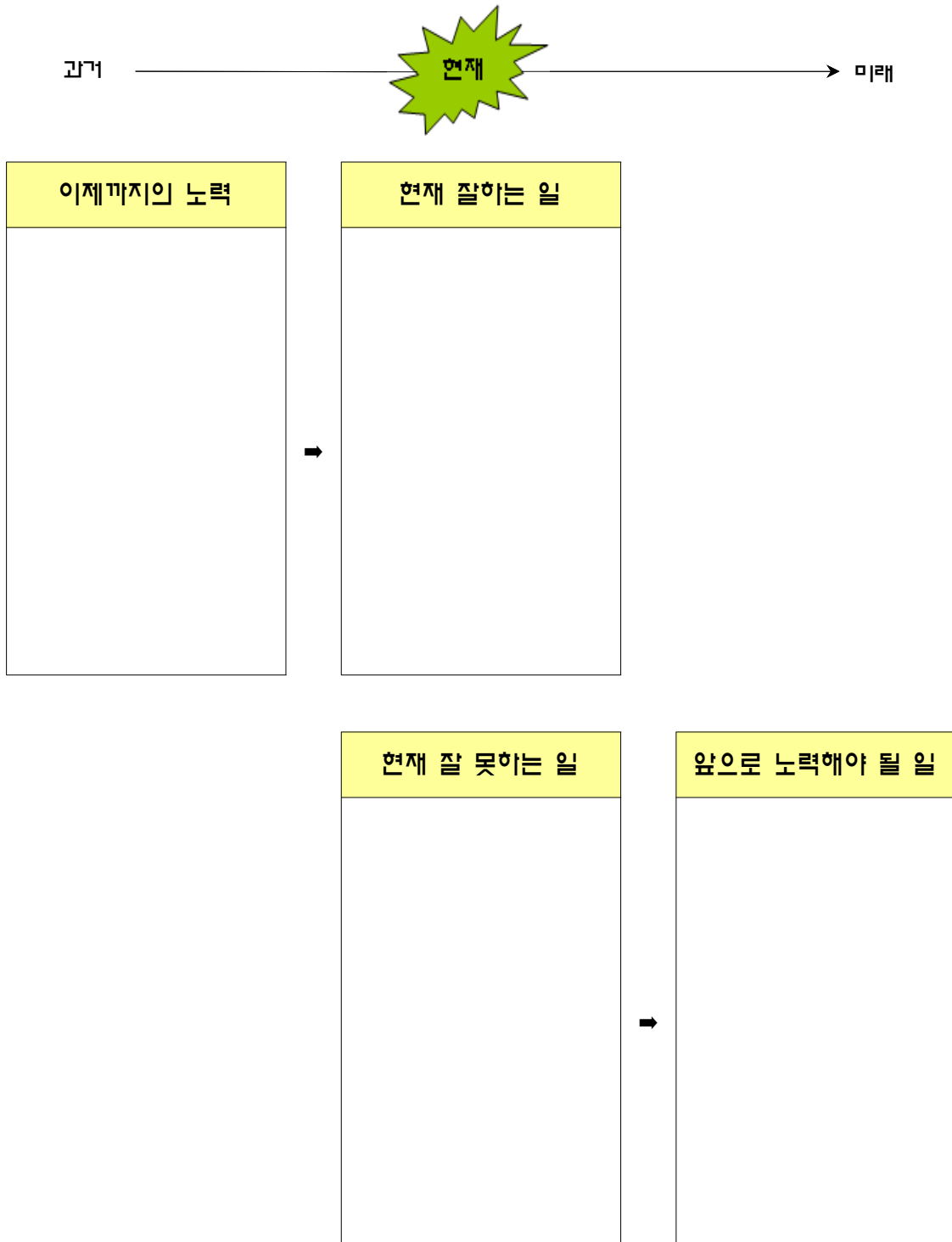


2. 나는 내가 지금 하고 있는 일에 대해서 어떤 태도를 가지고 있는지 생각해보자. 내가 하는 일 중 좋아하는 일과 싫어하는 일은 무엇인가? 또 그 이유는 무엇이라고 생각하는가?

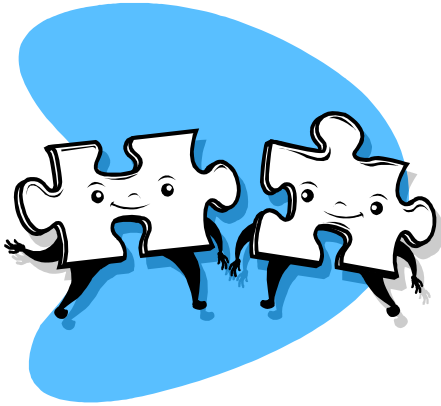
하고 있는 일		이유
좋아하는 일		
싫어하는 일		



3. 내가 현재 잘하는 일은 무엇인가? 이것을 잘 하기 위해서 어떤 노력을 해왔는가?  
또한 현재 잘 못하는 일은 무엇인가? 이 일을 잘하기 위해서 나는 어떤 노력을 할 수 있을까?



## 내 용



사람에 따라서 다른 직업에서 이루어지는 활동 등에 대해서 관심과 애착을 느끼는 정도가 다르며, 각기 잘하는 일도 다르다. 직업에 대한 흥미를 가지고 잘 할 수 있을 때에 사람들은 그 직업에 만족하고 잘 적응할 수 있다. 따라서 자신의 특성을 파악하고 그에 알맞은 직업을 선택할 필요가 있으며, 현재 자신이 하고 있는 일에 잘 적응하기 위하여 흥미를 가지고 자신의 재능을 개발할 필요가 있다.

### ■ 흥미와 적성은 개발될 수 있다.

**흥미**는 일에 대한 관심이나 재미를 의미하며, **적성**이란 개인이 잠재적으로 가지고 있는 재능, 개인이 보다 쉽게 잘 할 수 있는 일을 의미한다. 흥미와 적성은 개인에 따라서 다르기 때문에 각자 관심을 가지고 잘 할 수 있는 일이나 분야는 다르게 된다.

사람들은 흥미나 적성을 절대적인 것으로 생각하는 경향이 있다. 그러나 꾸준한 연습으로 흥미나 적성은 개발할 수 있으므로 경험을 통해 자신의 흥미나 적성을 발견하고 이를 적극적으로 개발하려는 노력이 필요하다.

직장생활에서는 자신의 흥미나 적성과 맞지 않는다고 하여 현재까지 해왔던 일을 그만둘 수 없을 때가 많다. 따라서 자신이 처한 상황과 업무에 맞춰 흥미나 적성을 개발하는 노력을 강구해야 한다.

#### 1. 마인드컨트롤을 해라.

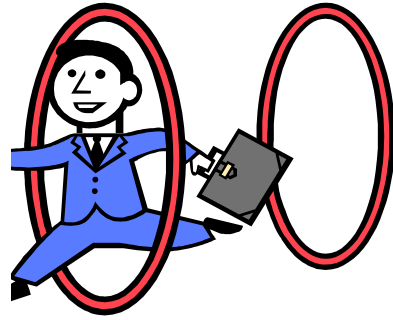
마인드컨트롤을 통해 자신을 의식적으로 관리하는 방법을 깨닫게 되면 문제 상황을 해결할 수 있게 된다. 실제로 이러한 자기마음의 관리는 학습능력향상, 잠재능력개발, 집중력향상, 발표력향상 및 다양한 심리치료에 효과적으로 적용되고 있다. ‘나는 이 일을 잘할 수 있다.’, ‘나는 지금 주어진 일이 적성에 맞는다.’라고 생각해보자. 지속적인 자기암시를 하다보면 자신도 모르는 사이 자신감을 얻게 되고 흥미나 적성을 가지게 될 것이다.

#### 2. 조금씩 성취감을 느껴라.

일을 할 때에 너무 큰 단위로 하지 않고 작은 단위로 나누어 수행한다. 작은 성공의 경험들이 축적되어 자신에 대한 믿음이 강화되면 보다 큰일을 할 수 있게 된다. 그리고



하루의 일과가 끝나면 자신이 수행한 결과물을 점검해본다. 누구나 자신이 성취한 일을 보면 만족감을 느끼고 자긍심이 생긴다. 그러다보면 점점 일의 성취감을 높이게 되며 다음에 할 일에도 흥미를 더 가지게 되어 더 그 일을 잘 하게 될 것이다.



### 3. 기업의 문화 및 풍토를 고려해라.

흥미나 적성검사를 통해 자신에게 알맞은 직업을 도출할 수 있지만, 이러한 결과가 그 직업에서의 성공을 보장해주는 것은 아니다. 실제로 직장에서는 직장문화, 풍토 등이 있어서 아무리 자신에게 맞는 직업을 선택했다고 하더라도 이러한 외부적인 요인에 의해 적응을 하지 못하는 경우가 발생할 수 있다. 따라서 흥미와 적성을 개발하기 위해서는 기업의 문화와 풍토를 고려하여야 한다.

## 학습평가

- ✓ 1. 다음 설명이 무엇에 대한 내용인지 (A), (B)에 각각 들어갈 적절한 용어를 적어 보자.

(A)란 일에 대한 관심이나 재미를 의미하며, (B)란 개인이 잠재적으로 가지고 있는 재능, 개인이 보다 쉽게 잘 할 수 있는 일을 의미한다. (A)와 (B)가 사람마다 다르기 때문에 각자 관심을 가지고 잘할 수 있는 일이나 분야는 다르게 된다.

(A) = \_\_\_\_\_

(B) = \_\_\_\_\_

- ✓ 2. 흥미와 적성을 개발하기 위한 방법 중에 다음의 설명과 관련된 방법은 무엇인지 괄호 속에 적어보자.

( )은 자신을 의식적으로 관리하는 방법으로 이 방법을 사용하여 문제 상황을 해결할 수 있다. 지속적으로 이 방법을 사용하다 보면 자신감을 얻게 되고 흥미나 적성을 개발할 수 있게 된다.

☞ 정답 및 해설 p.105



1. 한 직장에는 두 명의 신입사원이 있다. 한 명은 자신이 한 일에 대하여 잘한 일과 잘못된 일, 어떻게 개선할 수 있을 지를 생각해 보고, 다른 한 명은 자신이 한 일에 대한 반성 없이 일을 한다. 몇 년 뒤에 직장에서 두 사람의 위치는 어떻게 달라져 있을까? 이러한 성찰은 어떻게 하는 것인지 알아보자.

우리는 어떤 실수를 저지르면 ‘다음에는 이렇게 하지 말아야지’ 생각하고서는 매번 같은 실수를 반복하곤 한다. 이는 어떤 문제가 발생했을 때에 깊이 있는 성찰 없이 지나치기 때문이다. 성찰은 어느 날 갑자기 되는 것이 아니라 지속적인 연습에 의해 몸에 익히게 된다.

## 사 례

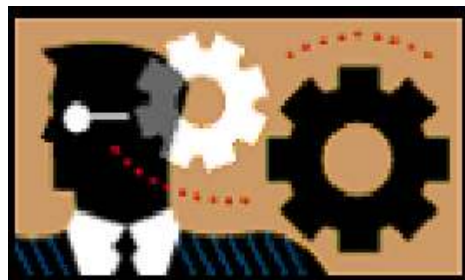


### 성찰의 힘

어떤 직장에는 두 명의 신입사원이 있었다. 두 사람 다 아직까지 회사에 들어온 지 얼마 되지 않아 일이 서툴러서 실수를 하기 일쑤다. 오늘도 회사의 업무 지침대로 일을 해야 하는데 자신이 생각하는 방식대로 하다 실수를 저질렀다.

한 신입사원은 ‘사람이 실수할 수도 있지. 오늘은 과장한테 혼나고 운도 없네. 술이나 마셔야겠다.’ 하고는 친구들을 만나 회사일이 어렵다는 푸념을 늘어놓으며 술을 마셨고,

다른 신입사원은 ‘도대체 내가 왜 혼이 난거지? 다른 사람들은 어떻게 일을 했더라.... 업무 지침을 다시 한 번 찾아봐야겠다.’ 라고 생각하고 자신이 실수한 일에 대하여 다시 실수하지 않도록 노트를 해 두었다.



## 활 동



‘성찰의 힘’ 사례를 통해 어떤 사람이 몇 달 후, 몇 년 후에 더 높은 성과를 낼 지 생각해 보자. 또한 자신이 최근에 있었던 일을 생각해 보고 다음을 작성하여 보자.

1. 최근에 있었던 일 중에 잘했던 일은 무엇인가?
2. 최근에 있었던 일 중에 개선해야 될 일은 무엇인가?
3. 나는 이 일을 통해 무엇을 배웠는가?
4. 현 상태를 개선하기 위해서 어떻게 행동해야 하는가?
5. 나의 장기적인 계획에서 이 일은 어디에 해당하는가?
6. 이를 위해 필요한 절차 혹은 준비물은 무엇인가?

## 내 용



### ■ 성찰은 왜 해야 하는가?

#### ✓ 다른 일을 하는데 노하우가 축적된다.

어떤 일을 마친 후에 자신이 잘한 일은 무엇이고, 개선할 점을 무엇인지 깊이 생각해보는 것은 앞으로 다른 일을 해결해나가는 노하우를 축적할 수 있게 된다.

#### ✓ 성장의 기회가 된다.

성찰을 통해서 현재의 부족한 부분을 알게 되고, 미래의 목표에 따라 매일매일 노력하게 된다면 지속적으로 성장할 수 있는 기회가 된다.

#### ✓ 신뢰감을 형성할 수 있다.

성찰을 하게 되면 현재 저지른 실수에 대하여 원인을 파악하고 이를 수정하게 되므로, 다시는 같은 실수를 하지 않게 된다. 따라서 다른 사람에게 신뢰감을 줄 수 있다.

#### ✓ 창의적인 사고를 가능하게 한다.

창의적인 사람은 따로 존재하지 않으며 창의력은 지속적인 사고를 통해서 신장될 수 있다. 새로운 것을 만들기 위해서는 생각을 해야 하며, 진정으로 창의적인 사람은 생각하기를 그치지 않는다. 성찰을 지속하다 보면 어느 순간 무릎을 탁 칠만한 창의적인 생각이 나오게 된다.



### ■ 성찰은 지속적인 연습의 과정이다!

성찰은 지속적인 연습을 통하여 보다 잘 할 수 있게 된다. 또한 연습이 이루어져서 습관화되면 중요한 일이 발생했을 때에 기존에 성찰을 통해 축적한 노하우를 발현할 수 있다. 따라서 성찰을 연습하는 방법을 알아보도록 하자.

#### ✓ 성찰노트를 작성한다.

매일 자신이 오늘 했던 일 중에 잘했던 일과 잘못했던 일을 생각해보고, 이에 대한 이유와 앞으로의 개선점을 아무 형식 없이 적어본다. 가끔은 광고지나 신문지에, 어떨 때는 수첩에 생각이 나는 대로 적어두자. 이것이 모이게 되면 당신의 역량을 향상시켜 줄

당신만의 자료가 될 것이다. 이를 위해 종이와 펜을 항상 가까이 둘 필요가 있다.

### ✓ 끊임없이 질문한다.

어떠한 일이 발생하면 다음과 같은 질문을 하는 습관을 들인다.

- 지금 일이 잘 진행되거나 그렇지 않은 이유는 무엇인가?
- 이 상태를 변화시키거나 혹은 유지하기 위하여 해야 하는 일은 무엇인가?
- 나는 이번 일 중 다르게 수행했다면 더 좋은 성과를 냈을 일은 무엇인가?

☞ 보다 심화된 내용은 교수자용 매뉴얼의 교수자료 참고 (p. 110)

## 학습평가



1. 성찰과 관련된 다음의 설명 중 맞으면 ○, 틀리면 ×를 표시해보자.

- 성찰을 하면 현재의 부족한 부분을 알 수 있다. (            )
- 성찰을 하더라도 한 번한 실수는 반복적으로 하게 되므로, 처음에 실수를 하지 않는 것이 중요하다. (            )
- 성찰은 과거에 있었던 일에 대한 반성이기 때문에 앞으로 일에는 영향을 주지 못한다. (            )
- 성찰은 지속적으로 연습해야 몸에 익혀진다. (            )



2. 성찰과 관련하여 할 수 있는 질문들은 어떤 것이 있는지 작성해 보자.

- 
- 
- 
- 
-

☞ 정답 및 해설 p.105

## 학습정리

1. 자아인식능력이란 자신의 흥미, 적성, 특성 등을 이해하고 자기정체감을 확고히 하는 것이다. 직업인은 자아인식을 통해 개인과 팀의 성과를 높이고 직업생활에서 자신의 요구를 파악할 수 있다.
2. 직업인은 자기 자신에게 질문하는 방법 외에 다른 사람과의 대화를 통해서, 보다 객관화된 표준화 검사 도구를 활용하여 자신을 객관적으로 파악할 수 있어야 한다.
3. 조해리의 창은 자신이 아는 것과, 다른 사람이 아는 것이라는 두 가지 관점으로 자신을 인식할 수 있는 모델이며, 이를 통해 직업인은 공개된 자아, 눈먼 자아, 숨겨진 자아, 아무도 모르는 자아를 모두 파악할 수 있다.
4. 직업인은 자신의 직업에서 이루어지는 활동 등에 대해서 관심과 애착을 느끼는 직업흥미를 가지고 있으면, 직업적 흥미를 가진 분야의 직업을 선택하여 일을 할 때 그 직업에 만족하고 적응을 잘 할 수 있다.
5. 적성이 있는 일을 하는 사람은 잠재적으로 그 일과 관련된 재능을 가지고 있어서 다른 사람보다 잘할 수 있다. 직업인은 자신에게 알맞은 직업을 찾고, 성공적인 직업생활을 영위하기 위해서 자신의 적성을 파악할 필요가 있다.
6. 직업인은 마인드컨트롤을 통해, 성취감을 느끼는 활동을 통해, 그리고 기업의 문화 및 풍토를 고려하여 흥미와 적성을 개발할 수 있다.
7. 직업인은 자신이 한 일에 대하여 성찰을 하면 앞으로 다른 일을 하는데 필요한 노하우를 축적할 수 있으며, 성장의 기회를 마련할 수도 있다. 또한 다른 사람에게 신뢰감을 형성할 수 있고 창의적인 사고도 가능해진다. 이러한 성찰은 지속적인 연습의 과정으로 성찰노트를 작성하거나 끊임없이 질문하여 개발해야 한다.

## 학습모듈 D-2-나 : 자기관리능력

자기관리능력은 자신의 행동 및 업무 수행을 통제하고 관리하며, 합리적이고 균형적으로 조정하는 능력이다. 자신을 지속적으로 관리하지 않으면 변화하는 환경 속에 적응하지 못하고 도태하여 버린다. 따라서 직업인은 자신의 비전에 따라 과제를 발견하고 계획을 세워 자기관리를 수행하며, 내면과 생산성 관리 및 의사결정을 적절히 할 수 있어야 한다.

### 학습목표

#### 일반 목표

직장생활에서 직업인으로서 자신의 역할과 목표를 정립하고, 이를 위하여 자신의 행동과 업무수행을 관리하고 통제할 수 있다.

#### 세부 목표

1. 자기관리 단계별 계획을 수립할 수 있다.
2. 자신의 내면을 관리할 수 있다.
3. 자신의 생산성을 관리할 수 있다.
4. 합리적인 의사결정을 할 수 있다.

### 주요용어



자기관리단계

내면관리

생산성 관리

합리적인 의사결정





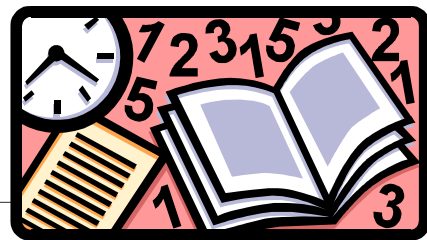
1. 자기관리를 잘하는 인사팀의 M씨는 목표를 설정하고 이를 성취하기 위해 자신의 일정을 장단기로 계획하고 우선순위에 따라 수행하며, 일을 한 후에는 자신의 결정을 되돌아보는 시간을 가진다. 나는 직장에서 자기관리를 잘하기 위해서 어떻게 하면 될까?

자기관리를 잘 하는 것은 보다 나은 미래를 영위할 수 있는 추진력이 된다. 자기관리를 잘하는 사람은 자신의 비전과 목표를 잘 알고, 이에 따라 자신이 수행해야 될 과제를 알고 있으며 효과적으로 수행하는 사람이다.

### 사 례



#### 자기관리를 잘하는 사람



인사팀의 Y씨는 항상 허둥지둥 바쁘고 정신이 없다. 누가 보더라도 Y씨는 인사팀에서 가장 열심히 일하는 거 같은데 팀장한테 질책을 받기 일쑤다. 오늘 아침에도 어김없이 일을 제때에 못 마쳐서 질책을 받았다. 반면에 같은 팀의 M씨는 언제 일했는지 모르게 훌륭하게 일을 수행하여 칭찬을 받는다.

오늘 사내 온라인 게시판에 인사평점 결과가 공지되었다. 언제나처럼 Y씨는 낮은 점수를 M씨는 높은 점수를 받았다. 얼마 후면 인사조정이 있다고 하는데 Y씨는 위기감을 느꼈다. 그래서 도대체 M씨가 일을 잘하는 이유가 무엇인지 그의 행동과 습관 등을 면밀히 조사해보기로 했다.

M씨의 자리에 가보았더니, 자신의 책상과 비교되게 너무 깨끗하게 정리되어 있었다. 가장 눈에 띄는 것은 책상 앞에 큰 글씨로 “성실한 사람이 되자, 노력한 만큼 얻는다.”라고 쓰여 있는 것이 눈에 들어왔다. 이 글을 보니 M씨는 아침에 가장 먼저 출근하여 책을 보고, 대학원도 다니면서 자신을 개발하고 있다는 사실이 떠올랐다.

그리고 그 옆에는 이번 달 계획, 이번 주 계획, 오늘의 계획이 구체적으로 적혀있는 수첩이 있었다. 신기하게도 수첩의 각 계획들에는 빨간 글씨로 1, 2, 3, 4와 같은 숫자가 적혀있었다. 또한 수첩에는 자신이 잘 한일, 직면한 문제, 이에 따른 자신의 결정, 결정에 대한 반성적 내용이 적혀있는 것을 알 수 있었다.

## 활동

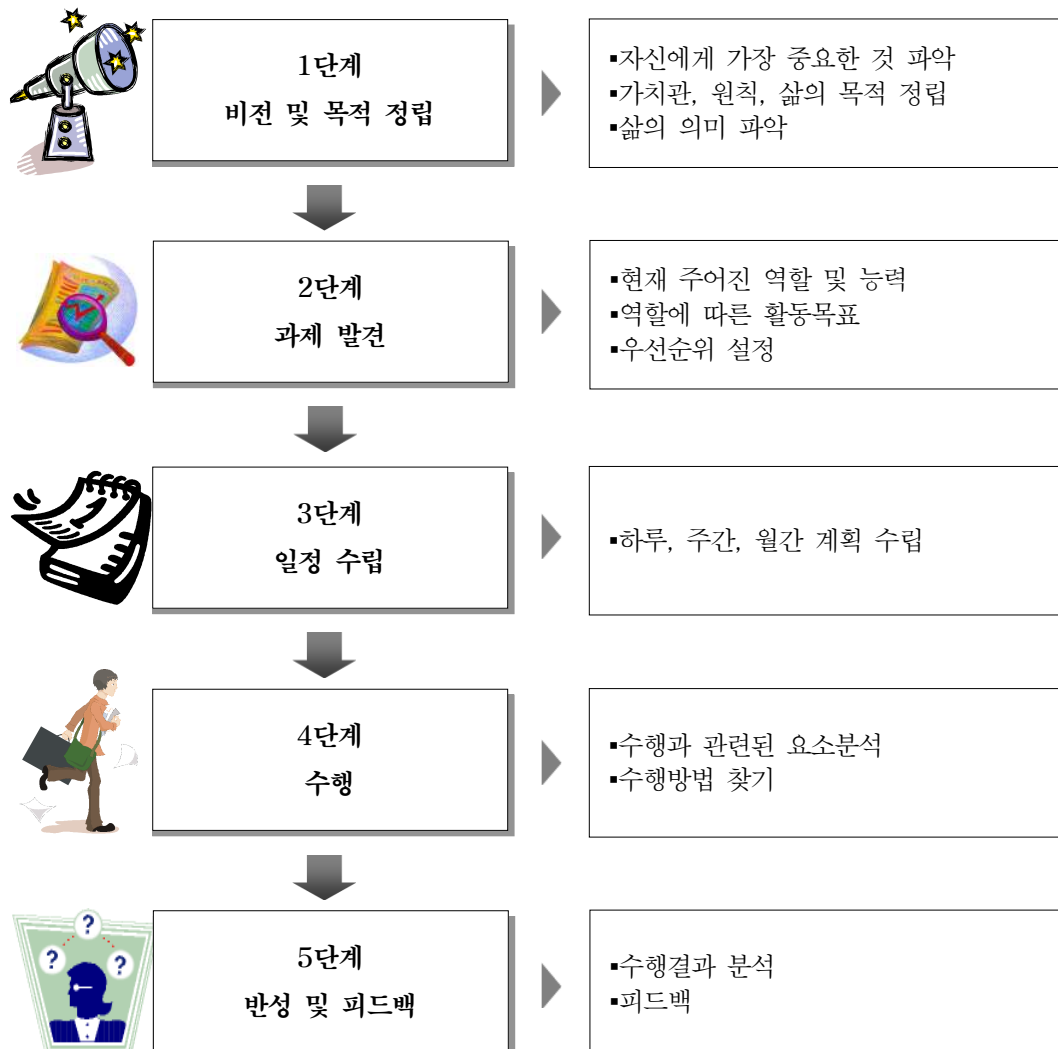


‘자기관리를 잘하는 사람’에 대한 사례를 읽고 다음의 질문에 대답해봅시다. M씨는 어떻게 행동했는가? 같은 사건 혹은 상황에서 나는 어떻게 행동하고 있는가?

	M씨	나
1	<p>M씨의 책상에는 무엇이 적혀있었는가? 이러한 글귀를 적어놓은 이유는 무엇일까? 이는 M씨의 행동에 어떠한 영향을 미치고 있는가?</p> <p>자신의 목표를 명확하게 알고 매일 점검하기 위하여 “성실한 사람이 되자, 노력한 만큼 얻는다.” 라고 적어두었다.</p>	<p>내가 지향하는 바는 무엇인가? 나의 인생의 목적은 무엇인가? 내가 수행해야 될 역할은 무엇이 있을까?</p>
2	<p>M씨는 어떤 식으로 일정을 수립하고 있는가? 이렇게 일정을 수립할 때에 장점은 무엇일까?</p>	<p>나는 어떻게 일정을 수립하고 있는가? 개선되어야 할 점은 무엇인가?</p>
3	<p>M씨가 적은 1, 2, 3, 4 숫자의 의미는 무엇일 까?</p>	<p>나는 일정조정을 어떻게 하고 있는가?</p>
4	<p>M씨는 일을 수행하고 나서 어떠한 사항을 반성 하고 작성하였는가?</p>	<p>나는 어떤 일을 수행하고 나서 반성을 하는가? 어떤 식으로 하는가?</p>

## 내 용

자기관리는 자신을 이해하고, 목표를 성취하기 위해 자신의 행동 및 업무수행을 관리하고 조정하는 것이며, **자기관리능력**은 이러한 자기관리를 잘 할 수 있는 능력을 의미한다. 자기관리는 자신의 비전과 목표를 정립하고, 자신의 역할 및 능력을 분석하여 과제를 발견하며, 이에 따른 일정을 수립하여 시행하는 절차로 이루어진다. 이렇게 시행된 결과는 지속적인 자기관리를 위하여 반성하고 피드백한다.



## 1. 비전 및 목적 정립

자동차를 운전하는데 도착해야 할 정확한 목표지점이 없다면 어떻게 될까? 어떤 행동을 하거나 일을 수행하기 위해서는 비전과 목적을 정립하여 방향성을 가지는 것이 중요하다. 비전과 목적은 모든 행동 혹은 업무의 기초가 되며, 의사결정에 있어서 가장 중요한 지침으로 적용된다. 자신의 비전과 목적을 정립하기 위하여 다음과 같은 질문을 해 볼 수 있다.

- 나에게 가장 중요한 것은 무엇인가?
- 나의 가치관은?
- 내가 생각하는 의미 있는 삶은?
- 내가 살아가는 원칙은?
- 내 삶의 목적은 어디에 있는가?

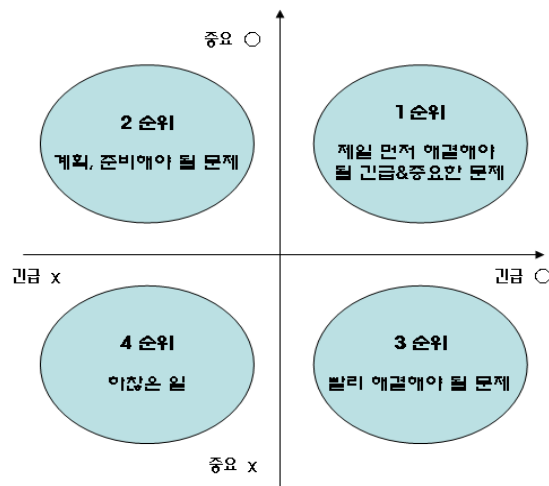
## 2. 과제 발견

비전과 목표가 정립되면 현재 자신의 역할 및 능력을 다음 질문을 통해 검토하고, 할 일을 조정하여 자신이 수행해야 될 역할들을 도출한다.

- 자신이 현재 수행하고 있는 역할과 능력은 무엇인가?
- 역할들 간에 상충되는 것은 없는가?
- 현재 변화되어야 할 것은 없는가?

그리고 이 역할들에 상응하는 활동목표를 설정한다. 성공하는 사람들은 실제적이고 성취 가능한 목표를 설정한다. 활동목표는 너무 크거나 높은 경우 세부목표로 나누고, 실행 가능한 목표로 조정한다.

수행해야 될 역할들이 도출되고 이에 적합한 활동목표가 수립되면, 각 역할 및 활동목표별로 해야 될 일을 우선순위에 따라 구분한다. 우선순위를 구분하는 여러 방법들이 소개되고 있지만 일반적으로 사용하는 방법은 가장 중요하고, 가장 긴급한 일일수록 우선순위가 높다고 판단하는 것이다.



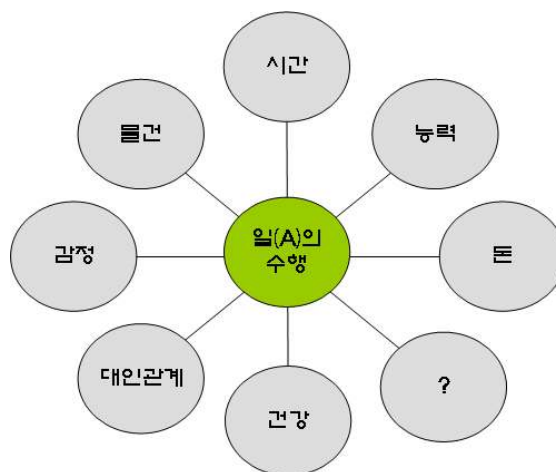
### 3. 일정 수립

일의 우선순위에 따라 구체적인 일정을 수립한다. 일정은 월간계획 → 주간계획 → 하루계획의 순으로 작성한다. 월간계획은 보다 장기적인 관점에서 계획하고 준비해야 될 일을 작성하며, 주간계획은 우선순위가 높은 일을 먼저 하도록 계획을 세우고, 하루의 계획은 이를 보다 자세하게 시간단위로 작성한다.

한 가지 주의할 점은, 빨리 해결해야 될 긴급한 문제라고 하여 우선순위를 높게 잡고 이를 중심으로 계획을 세우게 된다면 오히려 중요한 일을 놓치게 되는 잘못을 저지르게 된다. ‘소중한 것을 먼저 하라.’ 스티븐 코비의 제언을 항상 염두 해두어야 한다. 따라서 앞서 분석한 우선순위에 따라 중요한 일을 모두 수행할 수 있도록 계획을 세우는 지혜가 필요하다.

### 4. 수행

구체적인 일정을 수립하면 이에 따라 수행을 한다. 수행에는 다음과 같은 요소들이 영향을 미친다. 따라서 지금 내가 하려고 하는 일은 무엇인지, 이 일에 영향을 미치는 요소들은 무엇인지, 이를 관리하기 위한 방법은 어떤 방법이 있는지를 찾아 계획한대로 바람직하게 수행되도록 한다.



### 5. 반성 및 피드백

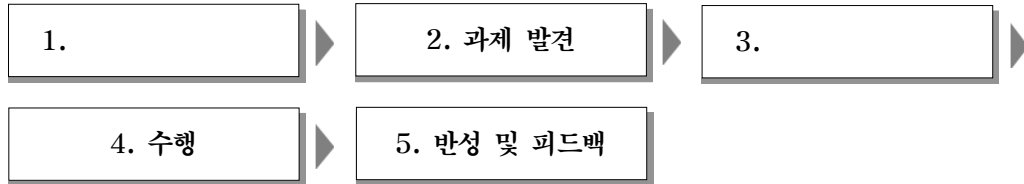
일을 수행하고 나면 다음의 질문을 통해 분석하고, 결과를 피드백하여 다음 수행에 반영한다.

- 어떤 목표를 성취하였는가?
- 일을 수행하는 동안 어떤 문제에 직면했는가?
- 어떻게 결정을 내리고 행동했는가?
- 우선순위, 일정에 따라 계획적으로 수행하였는가?

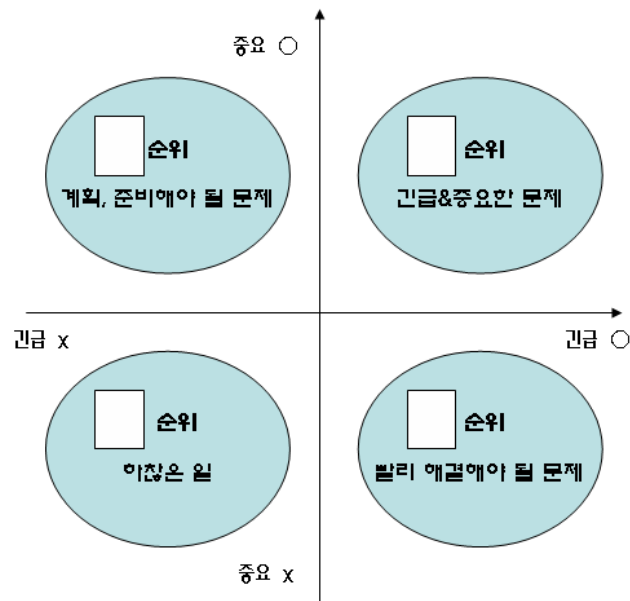
☞ 보다 심화된 내용은 교수자용 매뉴얼의 교수자료 참고 (p. 124)

## 학습평가

- ✓ 1. 다음은 자기관리가 이루어지는 단계를 나타낸 것이다. 1단계와 3단계에 들어갈 내용을 각각 작성하여 보자.



- ✓ 2. 과제를 발견하는데 있어서 중요성과 긴급성은 두 가지 중요한 기준이 된다. 이에 따라 다음 그림과 같이 긴급하고 중요한 문제, 계획 및 준비해야 될 문제, 빨리 해결해야 될 문제, 하찮은 일의 4가지로 나누어 볼 수 있다. 이 4가지 일들을 우선순위에 따라 1, 2, 3, 4를 기입하여 보자.



- ✓ 3. 자기관리를 수행하기 위해서는 어떠한 요소를 고려해야 하는가? 자신의 경험에 비추어 작성하여 보자.

○  
○  
○

☞ 정답 및 해설 p.106



## 2. 인내심을 가지고 있는 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 성공할 가능성이 더 높다고 한다. 또한, 직업인은 스트레스를 해소하기 위해서도 자신의 마음을 관리하고 긍정적인 생각을 가질 필요가 있다. 자신의 내면을 먼저 다스려보자.

어떠한 문제가 발생할 때에, 외부적인 환경이나 운명에 의해서 결정된다고 생각하는 사람이 있는 반면에 자신의 행동을 통해서 스스로 통제할 수 있다고 믿는 사람이 있다. 이론적으로 자기 스스로 운명을 통제할 수 있다고 믿는 사람은 그렇지 않은 사람보다 성공할 확률이 높은 것으로 나타나고 있다.

### 사 례



#### 감정 관리와 성공의 관계

1960년대에 스탠포드 대학에서는 유치원에 다니고 있는 4세의 아이들을 대상으로 머시멜로를 이용하여 의미 있는 실험을 한 적이 있다. 우선 아이들을 한 곳에 모아서 앞에 머시멜로를 하나씩 놓아주고 이렇게 말하는 것이다.

“잠깐 나갔다 올 테니까 돌아올 때까지 먹지 말고 기다리면 상으로 머시멜로를 하나 더 줄게. 하지만 그때까지 못 기다리고 머시멜로를 먹어버리는 사람은 하나밖에 못 먹는 거야.”

당연히 연구원이 돌아올 때까지 기다리는 아이도 있었고, 눈앞에 있는 머시멜로의 유혹에 넘어가버린 아이들도 있었다. 이 실험은 아이들의 인내심을 측정하고 그들의 성취능력을 비교하기 위한 것이다. 10년 뒤에 그 아이들이 자라서 청년이 되었을 때 머시멜로를 먹은 그룹과 먹지 않은 그룹을 비교해 보았다.

그 결과 머시멜로를 먹지 않고 참았던 그룹의 아이들은 대인관계 능력이나 스트레스를 극복하는 능력이 뛰어났고 학업성적도 아주 우수했지만, 순간의 욕구를 참지 못한 아이들은 작은 일에도 쉽게 좌절했으며 학업성적도 부진했다고 한다.

인내심의 차이는 성적의 차이가 되고 인생의 성취능력을 좌우한다는 것이 실증적으로 밝혀졌다.



출처 : 생산적인 삶을 위한 자기발전노트 50.



### 직장인 91%, 직무스트레스 시달려



직장인 10명 중 9명이 직무스트레스에 시달리는 것으로 나타났다. 취업전문업체 잡코리아가 직장인 1,103명을 대상으로 '직무스트레스 현황'에 대해 조사한 결과, 응답자의 91.1%가 현재 '직장생활을 하면서 직무로 인해 스트레스를 받고 있다'고 답했다.

특히 응답자의 84.7%가 현재 자신이 받고 있는 직무스트레스가 '심각한 수준'이라고 답했고, 이들 중 58.1%는 '매우 심각한 수준'이라고 답했다.

또, 응답자 가운데 33.9%는 직무스트레스로 인해 회사를 그만둔 적이 있다고 답했고, 이들 중 19.6%는 병원치료까지 받은 것으로 나타났다.

직무스트레스의 주된 원인은 과도한 업무량(24.1%) 때문이라는 응답이 가장 많았고, △미래에 대한 불확실한 비전(18.8%) △업무책임감(18.7%) △상사와의 관계(14.2%) △조직에서 모호한 자신의 위치(6.6%) △업적성장에 따라 이뤄지지 않는 급여·임금인상(5.5%) △동료·부하직원과의 대인관계(3.3%) 등이 뒤를 이었다.

출처 : 매일노동뉴스, 2006. 6. 1일자



## 활 동



‘감정 관리와 성공의 관계’와 ‘직장인 91% 스트레스에 시달려’ 사례를 읽고 감정을 관리하고 스트레스를 해소할 수 있는 방법을 생각해보자. 스트레스를 해소할 수 있는 좋은 방법은 긍정적인 마음과 인내심을 가지는 것이다. 우리 내면에서 하는 부정적인 말들을 긍정적인 말로 바꾸어 보자.

**부**정적인 말

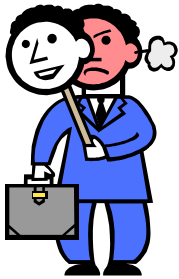
1	
2	
3	
4	
5	
5	

**긍**정적인 말

1	
2	
3	
4	
5	
5	

## 내 용

어떠한 심리적 태도를 가지느냐는 그 사람의 성패를 좌우하며, 인내심을 키우고 긍정적인 마인드를 가진다면 그 성공은 조금 더 가까운 곳에 있을 것이다.



### ■ 인내심 키우기

현재는 당장 손해 보는 것 같더라도, 참고 인내하면 더 큰 결실을 보게 된다. 인내심을 가지지 못하고 화를 내거나 일을 자주 변경하는 사람은 객관적이기 보다 감정적인 사람으로 보이고, 신뢰감을 주지 못한다. 인내심을 기르기 위해서는 첫째, 자신의 목표를 분명히 해야 한다. 자신의 목표가 분명하게 정립되면 이를 성취하기 위하여 현재의 어려움을 인내할 수 있게 된다. 둘째, 새로운 시각으로 상황을 분석한다. 어떤 사물이나 현상을 보는 시각은 매우 다양하며, 같은 것이라도 다른 시각으로 보게 되면 극복할 수 있다.



### ■ 긍정적인 마음 가지기

1962년 NASA에서는 인생에서 심각한 위기를 겪은 적이 없거나, 실패를 극복한 경험이 없는 지원자는 탈락시켰다. 최근 긍정적인 마음을 가지고 실패를 극복하는 중요성이 새롭게 부각되고 있다. 실패는 곧 파멸을 의미하던 이전의 시각이 바뀌어 '실패의 원인을 분석하고 실패로부터 긍정적인 사고를 통해 성공을 이끌어내자'는 움직임이 일고 있다.

긍정적인 마음을 가지기 위해서는 먼저 자신을 긍정해야 한다. 자신의 능력과 가치를 신뢰하고 있는 그대로의 자신을 받아들여 건강한 자아상을 확립한다. 그리고 과거에 받았던 상처나 고민을 털어버리고 타인을 원망하는 마음을 가지지 않도록 노력한다. 또한 고난이나 역경을 통하여 자신이 성장할 수 있다는 가능성을 믿고, 어려움 속에서 자신을 개발하는 법을 터득해야 한다. 해야 될 일이 너무 많다면 그만큼 자신의 능력이 뛰어나며 인정을 받고 있다는 것이며, 상사가 나를 질책하는 것은 그만큼 나에게 애정을 가지고 있다는 뜻으로 받아들여 보자.

## 인내심 관련 명언

모든 위대한 것들은 한순간에 이루어지지 않는다.

작은 것들이 모여 이루어지는 것이다.

- 빈센트 반 고흐 -

인내는 힘이다.

시간과 인내를 통해 마침내 뽕나무 잎은 비단이 된다.

- 중국속담 -

진정 위대한 일은 힘에 의해서가 아니라 인내에 의해 이루어진다.

- 새뮤얼 존슨 -

만약 당신이 분노하려는 순간 그 분노를 참고 인내한다면,

당신은 슬픔에 빠져 100일 동안 지낼 뻔한 상황에서 벗어난 것이다.

- 중국 속담 -

인내심이 없으면 스스로 그르치고 만다는 것을 나는 경험을  
통해 배웠다

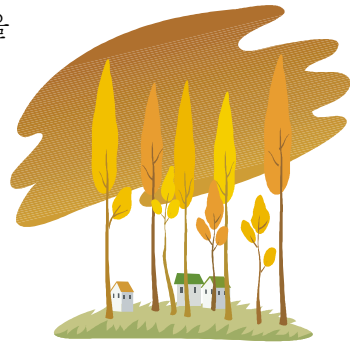
- 미셸 드 몽테뉴

변화하려는 모든 것에는 기다림이 필요하다.

복숭아 열매가 완전히 익기 위해서는 두 달을 기다려야 하고,

국화꽃이 피기 위해서는 아홉 달을 기다려야 한다.

- 일본 속담 -



## 학습평가



1. 인내심과 긍정적인 마인드에 대한 설명으로 적절하지 않은 것은?

- ① 인내심을 가진 사람은 신뢰감을 줄 수 있다.
- ② 자신의 목표를 분명하게 정립하면 인내심을 키우는 데 도움이 된다.
- ③ 인내심을 키우기 위해서는 일관되게 한 가지 시각으로 상황을 분석한다.
- ④ 자기 스스로 운명을 통제할 수 있다고 믿는 사람은 그렇지 않은 사람보다 더 성공할 확률이 높다.

정답 및 해설 p.106



3. K씨는 자신의 업무에 확신을 가지고, 활용할 수 있는 자원을 최대한 활용하였다. 또한 창의적인 방식으로 일을 하여 업무수행 성과가 높다. 나의 업무수행 성과는 높은가? 업무수행 성과를 높이기 위한 행동전략을 알아보자.

직업인들은 매일 반복되는 업무 속에서 성과를 높일 수 있는 방법을 찾기보다 매너리즘에 빠져서 생각 없이 업무를 처리하는 경우가 많다. 그러나 직장이 아닌 다른 장소에서 혹은 업무와 직접적으로 관련이 없는 특별한 능력을 키워서 자기개발을 하는 것도 중요하지만 직업인이라면 자신의 업무 장소에서 업무 수행성과를 높이는 것이 가장 중요한 자기개발이 될 것이다.

## 사 례



업무수행 성과가 중요해지고 있다.

“2007년 세계 경영의 화두는 ‘사람’이다.” 미국의 뉴욕증권거래소(NYSE)는 거래소에 상장된 글로벌 기업의 최고경영자(CEO) 200여명을 인터뷰한 결과를 토대로 24일 ‘2007년 CEO 보고서’를 발표했다.

보고서는 지금부터 앞으로 3년간 정보기술의 급속한 발전과 지구촌 전체의 무한경쟁 속에서 승리하기 위해서는 회사 내의 ‘인력’을 최대한 활용하는 것이 가장 중요한 경영의 수단이라고 경영자들이 지목했다고 전했다.

아메리칸익스프레스의 케네스 슈놀트 회장은 신상품 개발에서 고객 서비스에 이르기까지 “직원들이 자신의 업무에 확신을 갖게 되면 엄청난 성과를 이뤄낼 수

있다.”고 말했다. 오피스디포의 스티브 오들랜드 사장은 “슈퍼스타 CEO가 군림하던 시대는 갔다.”면서 “경영진과 직원간의 리더십을 공유하는 경영 모델을 채택하고 있다.”고 말했다.

출처 : 서울신문. 2006. 8. 26일자



## 활 동



‘업무수행 성과가 중요해지고 있다’ 사례와 같이 이제 직업인이 각각 어떤 수행성과를 내고 있는냐는 그 회사 전체의 생산성에 막대한 영향을 끼치게 된다. 자신의 현재 업무에서 성과를 높이기 위한 워크시트를 작성해 보자.

내가 활용할 수  
있는 자원

업무지침

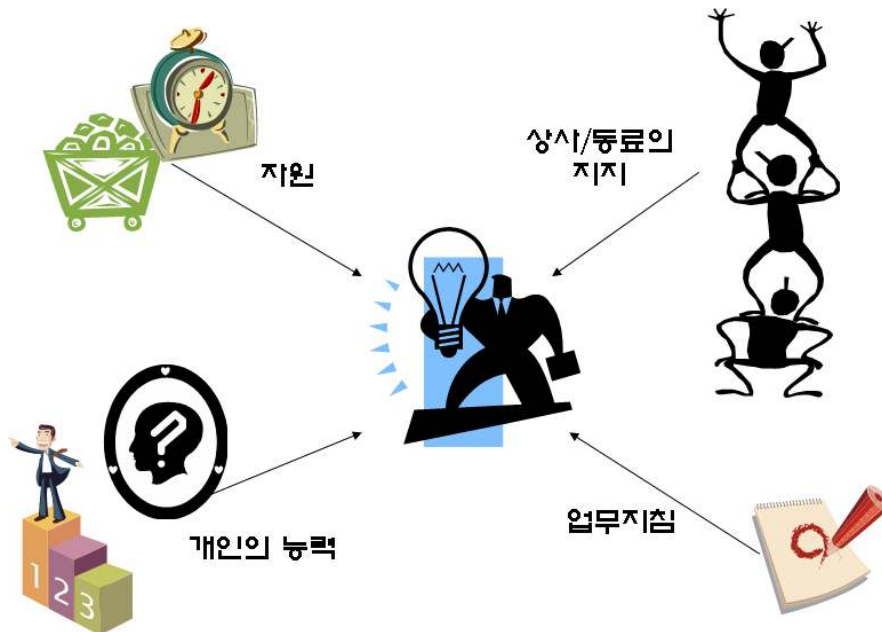
나의 현재 능력  
(지능, 기술 포함)

상사/동료의  
지지정도

업무수행 성과를  
높이기 위한 전략

## 내 용

직업인은 자신의 직장에서 업무 수행성과를 높이는 것이 가장 중요한 자기개발이다. 직업인의 업무수행 성과에는 다음 그림과 같이 시간이나 물질과 같은 자원, 업무지침, 개인의 능력(지식이나 기술 포함), 상사 및 동료의 지원과 같은 요인이 영향을 미친다.



### ■ 업무수행 성과를 높이기 위한 행동전략

#### ✓ 자기자본이익률(ROE)을 높인다.

최근 회사의 전략기획의 목적은 자기자본이익률(ROE)을 높이는 것이다. 자기자본이익률이란 경영자가 기업에 투자된 주주의 자본을 사용해 어느 정도 이익을 올리고 있는가를 나타내는 지표이며, 이는 기업의 당기순이익을 자기자본으로 나눠 구한다. 마찬가지로 개인의 업무수행에서도 자기자본 이익률을 높이기 위하여 자신의 생활을 전략적으로 기획하고 정한 시간 내에 목표를 달성하기 위하여 어떻게 하는 것이 가장 효과적인지를 고려해본다.

$$\text{자기자본이익} = \frac{\text{당기순이익}}{\text{자기자본}}$$

✓ 일을 미루지 않는다.

성공한 사람들의 가장 중요한 자기 경영 습관 중 하나는 일을 미루지 않고 가장 중요한 일을 먼저 처리하는 것이라고 한다. 일을 하나 둘 미루고 급하게 처리하다보면, 어느새 다른 일도 지속적으로 밀리게 되고, 일을 처리하는데 있어서 최선을 다하지 못한다. 따라서 해야 될 일이 있다면 지금 바로 하는 습관을 들여야 한다.

✓ 업무를 묶어서 처리한다.

전문가들의 의견에 따르면 10개의 비슷한 업무를 한꺼번에 처리하면 첫 번째 일을 하는데 드는 시간의 20%정도밖에 걸리지 않을 정도로 효율적으로 일을 할 수 있다고 한다. 직업인들이 하는 일은 비슷한 속성을 가진 경우가 많다. 또한 한 번 움직일 때 여러 가지 일을 한 번에 처리해서, 다시 같은 곳을 반복해서 가지 않도록 경로를 단축시킨다.

✓ 다른 사람과 다른 방식으로 일한다.

다른 사람이 일하는 방식과 다른 방식으로 생각하다 보면, 의외로 다른 사람들이 발견하지 못한 더 좋은 해결책을 발견하는 경우가 있다. 일을 하는 순서를 반대로 해보거나, 다른 사람이 생각하는 순서를 거꾸로 생각해보고, 다른 사람이 하는 일에 '아니오'라고 대답하고 일을 처리한다면 창의적인 방식으로 보다 쉽게 처리할 수 있으며 업무의 성과도 높일 수 있을 것이다.

✓ 회사와 팀의 업무 지침을 따른다.

자신이 아무리 일을 열심히 한다고 하더라도 자신이 속한 회사나 팀의 업무 지침을 지키지 않으면 업무수행 능력을 인정받을 수 없다. 또한 회사의 팀의 업무 지침은 변화하는 환경 속에서 그 일의 전문가들에 의해 확립된 것이므로 기본적으로 지켜야 할 것은 지키되 그 속에서 자신만의 일하는 방식을 발견해보자.

✓ 역할 모델을 설정한다.

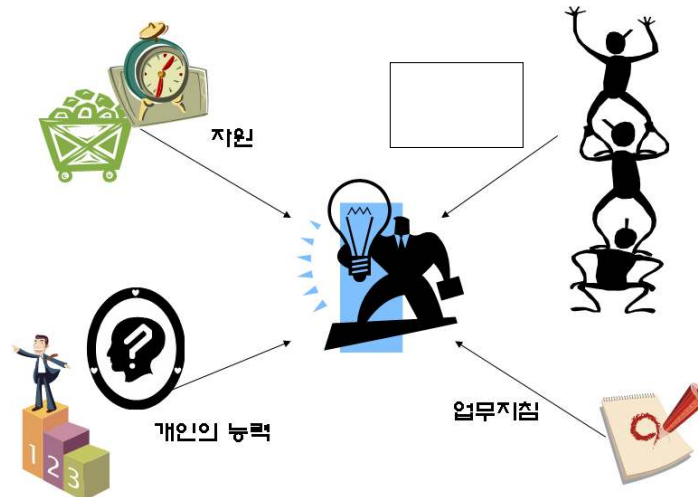
직장에서 가장 일을 잘한다고 평가받는 사람을 찾아보자. 그리고 그 사람은 어떻게 일을 하는지, 어떠한 방식으로 보고하는지, 어떻게 말하는 지 등을 주의 깊게 살펴보고 그 사람을 따라 하도록 노력해보자. 자신도 모르는 사이에 그 사람과 같이 업무수행 성과를 내고 있는 자신을 발견할 수 있을 것이다.



☞ 보다 심화된 내용은 교수자용 매뉴얼의 교수자료 참고 (p. 141)

## 학습평가

- ✓ 1. 직업인의 업무수행에 영향을 미치는 요인 중 시간이나 물질 자원, 개인의 능력, 업무 지침 외에 다른 한가지 요인은 무엇인지 작성하여 보자.



- ✓ 2. 다음은 업무수행 성과를 높이기 위한 행동전략과 관계된 설명이다. 무엇에 대한 설명인지 괄호 안을 채우시오.

( )은 당기순이익을 자기자본으로 나누어 구하는 것으로, 개인의 업무수행에서도 이를 높이기 위하여 자신의 생활을 전략적으로 기획하고 정해진 목표를 달성하기 위한 가장 효과적인 방법을 찾는다.

- ✓ 3. 당신의 업무성과를 높이기 위한 구체적인 전략과 방안을 강구해보아라.

○
○
○
○
○

☞ 정답 및 해설 p.107





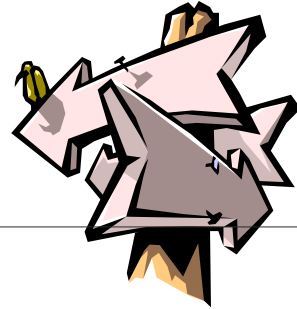
1. 제조회사 생산관리팀의 K씨는 잘못된 의사결정으로 중요한 직책을 맡고 있는 고민에 빠져있다. 직장생활에서는 의사결정을 내려야 할 많은 선택의 순간이 있다. 합리적인 의사결정을 통하여 최적의 대안을 선택하는 법을 알아보자.

현명한 판단은 조직의 리더나 정책 결정 시에만 내려야 되는 것은 아니다. 사람은 누구나 직장생활이나 개인생활에서 수많은 '선택'의 순간을 맞이하고, 의사결정을 내려야 될 때가 있다.

## 사 례



Yes or No?



소규모 제조 회사의 생산관리팀의 K씨는 오늘 사장으로 부터 한 가지 놀라운 제의를 받았다. 소규모 제조회사연합회에 이사자리를 맡지 않겠냐는 것이었다. K씨는 자신에게 그렇게 중요한 자리를 왜 맡기는지와 실제로 무슨 일을 해야 하는 자리인지 물었고, 사장은 이렇게 대답했다.

“뭘, K씨 정도면 충분히 할 수 있는 일이에요. 실제로 아무 일도 할 필요 없이 사무실을 지켜주기만 하면 되요.” K씨는 좀 의문이 들기는 했지만, 자신의 회사 사장이 부탁하는 일이라 거절하기가 어려워 그 자리에 대하여 정확히 알아보지 않고 선뜻 yes라는 결정을 내렸다.

며칠이 지나고 제조회사연합회 회장이 K씨를 부르더니 협회 간부회의가 있다는 얘기를 하였다. K씨는 다른 일도 있어서 시간을 내기 어려웠고, 간부회의가 있다고 하니 뭔가 새로운 일을 해야 될 것 같았지만, 이사자리를 맡았기 때문에 어쩔 수 없이 나가게 되었다.

그런데 간부회의에 참석한 K씨는 자신이 제조회사연합회에 소속된 회사간부모임을 주최하고, 제조회사연합회의 홍보활동을 담당하고, 신입회원사를 모집하는 등 많은 책임을 가지고 있다는 것을 알게 되었다.

결국 K씨는 후회하며, 그제야 자신이 맡은 역할과 그에 따라 앞으로 일 어날 손실을 따져보기 시작했다.

## 활 동



1. 사례에서 K씨가 내린 결정에 대하여 다음을 생각해보자. K씨가 잘못된 결정을 내린 이유는 무엇일까? K씨가 거절하지 못한 이유는 무엇인가?

--



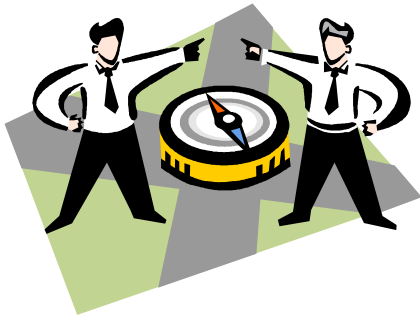
2. 현재 의사결정을 해야 할 일들을 두 가지 떠올려보고, 다음의 내용을 작성해보자.

<b>문제</b>	<b>1</b>	<b>2</b>																		
<b>내가 생각하는 의사결정 기준</b>																				
<b>가능한 대안</b>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr><td style="width: 5%;">A</td><td></td></tr> <tr><td>B</td><td></td></tr> <tr><td>C</td><td></td></tr> </table>	A		B		C		<table border="1" style="width: 100%;"> <tr><td style="width: 5%;">A</td><td></td></tr> <tr><td>B</td><td></td></tr> <tr><td>C</td><td></td></tr> </table>	A		B		C							
A																				
B																				
C																				
A																				
B																				
C																				
<b>대안별 장단점</b>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 5px;"> <span>장점</span> <span>단점</span> </div> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr><td style="width: 5%;">A</td><td style="width: 40%;"></td><td style="width: 55%;"></td></tr> <tr><td>B</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>C</td><td></td><td></td></tr> </table>	A			B			C			<div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 5px;"> <span>장점</span> <span>단점</span> </div> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr><td style="width: 5%;">A</td><td style="width: 40%;"></td><td style="width: 55%;"></td></tr> <tr><td>B</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>C</td><td></td><td></td></tr> </table>	A			B			C		
A																				
B																				
C																				
A																				
B																				
C																				
<b>최적한 결정</b>																				
<b>결정에 대한 피드백</b>																				

## 내 용

직장생활에서는 두 가지 이상의 업무가 중복되어 우선순위를 정해야 될 때나, 이직을 결심하거나, 다른 사람이 무리한 요구를 할 때에 거절의 의사표시를 하는 등의 경우가 있다 또한 일과 생활의 균형(Work-Life Balance) 문제가 화두로 되고 있는 요즘에는 이 둘 간의 균형을 유지하며 의사결정을 해야 될 경우가 증가하고 있다.

어떠한 의사결정을 내렸느냐에 따라서 적게는 개인의 일시적인 시간낭비나 재정지출이 있을 수도 있지만 크게는 인생 경로가 바뀌게 되며, 조직 전체의 운명이 좌우되기도 한다. 따라서 합리적인 의사결정 과정을 통해 문제의 본질을 파악하고 최적의 대안을 선정할 필요가 있다.

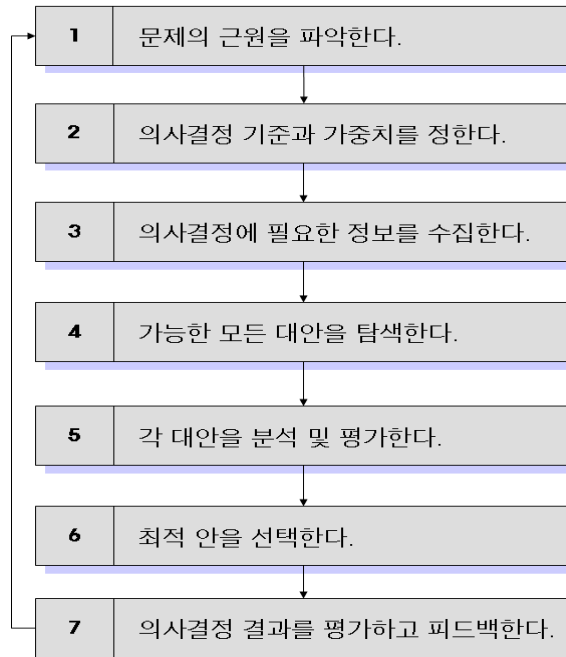


### ■ 합리적인 의사결정 과정

**합리적인 의사결정**이란 자신의 목표를 정하여 몇 가지 대안을 찾아보고 가장 실행 가능한 최상의 방법을 선택하여 행동하는 것이다. 합리적인 의사결정 과정은 다음과 같다. 먼저, 의사결정에 앞서서 발생된 문제가 어떤 원인에 의한 것인지, 문제의 특성이나 유형은 무엇인지를 파악한다. 둘째,

의사결정의 기준과 가중치를 정한다. 이 단계에서는 개인의 관심, 가치, 목표 및 선호에 따라 의사결정을 할 때에 무엇을 중요하게 생각하고 중요한지가 결정되게 된다. 즉, 사람에 따라 어떤 사람은 매우 적절하다고 생각하는 기준이나 가치가 다른 사람은 그렇지 않다고 생각하여 일하는 방식이나 생활 방식이 맞지 않는 경우도 있다. 셋째, 의사결정에 필요한 정보를 수집한다. 의사결정을 하기 위해서는 판단의 자료가 필요하다. 그러나 이러한 자료를 너무 많이 수집할 경우에는 시간이나 비용의 소모가 크며, 너무 적게 수집하면 다각도로 검토할 수가 없으므로 적절히 수집할 필요가 있다. 넷째, 의사결정을 하기 위한 가능한 모든 대안을 찾는다. 다섯째, 가능한 대안들을 앞서 수집한 자료에 기초하여 의사결정 기준에 따라 장단점을 분석하고 평가한다. 여섯째, 가장 최적의 안을 결정한다. 일곱째, 의사결정을 내리면 결과를 분석하고 다음에 더 좋은 의사결정을 내리기 위하여 피드백한다.

합리적인 의사결정을 하려면 의사결정자는 자기 탐색의 과정을 거쳐서 의사결정 기준을 세울 필요가 있으며, 가능한 모든 평가기준과 대안들을 찾을 수 있어야 하고, 다른 문제 상황을 발생시키지 않는 별다른 어려움 없이 정보를 얻을 수 있어야 하며, 각 대안들을 객관적이고 정확하게 평가할 수 있어야 한다.



### ■ 거절의 의사결정과 거절하기

‘No’를 분명하게 결정하고 이를 표시하는 것은 쉬운 일이 아니다. 사람들은 자신이 거절을 하게 되었을 때, 다른 사람들이 자신을 능력이 없다고 보거나 예의가 없다고 보지는 않을까, 다른 사람과의 관계가 깨지지 않을까 하는 등의 고민으로 거절의 의사결정을 주저한다. 따라서 거절의 의사결정에는 이

일을 거절함으로써 발생될 문제들과 자신이 거절하지 못해서 그 일을 수락했을 때의 기회비용을 따져보고, 거절하기로 결정하였다면 이를 추진할 수 있는 의지가 필요하다. 거절의 의사결정을 하고 이를 표현하기 위해서는 다음을 유의하여야 한다.

- 상대방의 말을 들을 때에는 주의하여 귀를 기울여서 문제의 본질을 파악한다.
- 거절의 의사결정은 빠를수록 좋다. 오래 지체될수록 상대방은 긍정의 대답을 기대하게 되고, 의사결정자는 거절을 하기 더욱 어려워진다.
- 거절을 할 때에는 분명한 이유를 만들어야 한다.
- 대안을 제시한다.

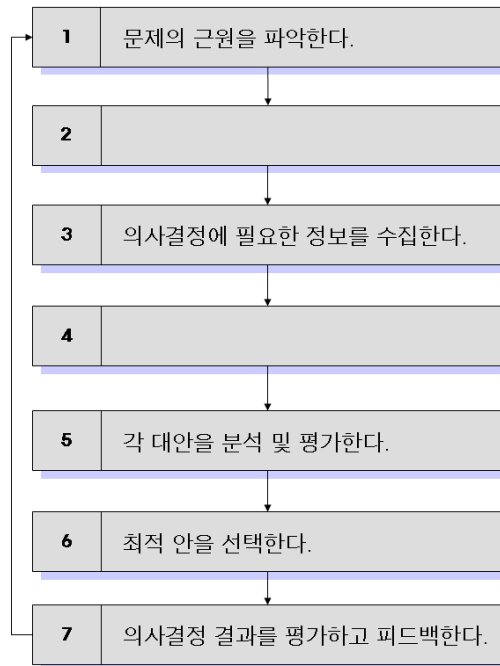
☞ 보다 심화된 내용은 교수자용 매뉴얼의 교수자료 참고 (p. 149)

## 학습평가

- ✓ 1. 당신이 직장생활에서 의사결정을 해야 될 때는 언제인가?

- 
- 
-

- ✓ 2. 다음은 합리적인 의사결정 과정에 대한 그림이다. 다음 중 2단계와 4단계에서 이루어져야 될 활동을 작성해보시오.



- ✓ 3. 직장생활에서 의사결정을 하다보면 거절의 의사를 표시해야 될 때가 있다. 거절의 의사를 표현하기 위하여 유의해야 될 점들을 생각해 보자.

- 
- 
-

☞ 정답 및 해설 p.107

## 학습정리

1. 직업인은 자신을 이해하고, 목표를 성취하기 위해 자신의 행동 및 업무수행을 관리하고 조정하여 자신을 관리해야 하며, 이를 위해 자기관리능력을 향상시켜야 한다.
2. 직업인은 자신의 비전과 목적을 정립하고, 자신의 역할 및 능력을 분석하여 과제를 발견하며, 이에 따른 일정을 수립하고, 시행하며, 시행한 결과에 대하여 반성 및 피드백하는 일련의 과정을 통해 자신을 관리할 수 있다.
3. 직업인은 자기관리가 요구되는 과제를 발견할 때에는 적합한 활동목표를 수립하고 이에 따른 우선순위를 구분하여야 한다. 우선순위는 중요성과 긴급성에 따라 구분할 수 있으며, 중요한 과제를 우선적으로 하여야 한다.
4. 직업인은 자신의 내면을 다스리고 인내심과 긍정적인 마음을 가질 수 있을 때 성공을 가져올 수 있다. 인내심을 키우기 위해서는 자신의 목표를 분명히 하고 다른 관점에서 상황을 분석하도록 노력하며, 긍정적인 마음을 갖기 위해서는 자기 자신을 긍정하고 어려움 속에서도 성장할 수 있다는 가능성을 믿어야 한다.
5. 직업인들은 자신의 업무수행 성과를 높이는 것이 가장 중요한 자기개발이다. 업무수행 성과를 높이기 위해서는 자기자본이익률을 높이기 위해서 노력하고, 일을 미루지 않으며, 업무를 한 번에 처리하거나 다른 사람과 다른 방식으로 일하고, 회사나 팀의 업무 지침을 준수하며, 역할 모델을 설정하는 등의 노력을 해야 한다.
6. 직업인은 직장생활에서는 의사결정을 내려야 할 많은 선택의 순간들이 있으며, 합리적인 의사결정과정을 통해서 최상의 대안을 선택해야 한다. 합리적인 의사결정과정은 문제의 근원을 파악하고, 의사결정 기준과 가중치를 정하며, 의사결정에 필요한 정보를 수집하고, 가능한 모든 대안을 탐색하여 각 대안을 분석하여 평가하고, 최적의 안을 선택하여 의사결정 결정을 평가하고 피드백하는 단계를 통해 이루어진다.

## 학습모듈 D-2-다 : 경력개발능력

경력개발능력은 자신의 진로에 대하여 단계적 목표를 설정하고 목표성취에 필요한 역량을 개발해 나가는 능력이다. 현대사회는 경력개발과 관련하여 많은 변화가 있어 왔다. 직업인은 이러한 환경에 대한 이해와 자신에 대한 이해를 바탕으로 자신의 경력단계를 확인하고 이에 따른 경력개발 계획을 수립할 수 있어야 한다.

### 학습목표

#### 일반 목표

직장생활에서 직업인으로서 자신의 경력단계를 이해하고 이에 적절한 경력개발 계획을 수립할 수 있다.

#### 세부 목표

1. 경력개발의 의미를 설명할 수 있다.
2. 자신의 경력단계를 확인할 수 있다.
3. 경력개발 계획을 수립할 수 있다.
4. 경력개발의 최근 이슈를 설명할 수 있다.

### 주요용어



경력

경력단계

경력계획

경력관리



1. 요즘 직업인들은 급격한 환경변화에 따라 자신의 직장 and 직위를 유지하는데 불안감을 느끼고 있다고 한다. 이렇게 변화하는 환경에서는 자신의 경력목표와 전략을 수립하고 지속적으로 관리할 필요가 있다. 경력개발의 의미와 필요성에 대해 알아보자.

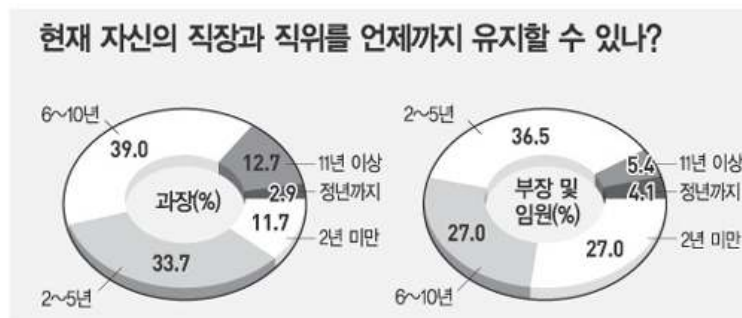
사람들은 각기 다른 직업을 가지고 다른 일을 하며 다른 경험을 축적해나간다. 환경이나 조직이 변화하고 개인의 요구가 바뀔에 따라 이러한 경험 또한 변화해야 될 필요성이 있으며, 이는 개인의 노력을 통해 개발될 수 있다.

## 사 례



### 직업인은 불안하다

HR코리아가 현재의 직장 and 직위를 언제까지 유지할 수 있다고 보는지를 묻는 질문에 실무자인 과장급은 2~5년이 33.7%, 6~10년이 39%를 차지했다. 반면 부장급 이상은 2~5년이 36.5%, 6~10년이 27%로 나타났다. 절반이 넘는 응답자가 10년 이내에 회사를 그만둘 것으로 생각하고 있는 것으로 나타났다.



불안감의 원인을 묻는 질문에 과장급은 33.2%가 '현재의 조직을 떠나 선택할 수 있는 진로가 불투명하다'고 답했다. 이어 22.4%는 자신이 속한 기업의 경영위기를 꼽았고 21.5%는 자신의 전문능력 부족을 들었다.

반면 부장급 이상은 35.1%가 불안정한 '사회 및 경제적 환경'을 꼽았고 '진로의 불투명성'은 31.1%를 차지했다. 자신이 속한 기업의 경영위기는 25.6%였다.

출처 : 동아일보, 2005. 2. 23일자



## 활동



우리는 일생에 걸쳐서 일과 관련된 경험을 하게 되며, 인생의 경로와 일의 경로는 밀접한 연관성을 가진다. 따라서 10년 단위의 인생계획과, 여기에 영향을 미치는 가치관변화, 가정변화, 환경변화 등 내외부적 변화요인을 예측하여 보고, 자신의 일(직업)에 대한 계획을 수립해 보자.

내부, 외부 변화요인 예측					
인생계획	20대	30대	40대	50대	60대
일에 대한 계획					

## 내 용

우리는 일을 하며 직업을 가지고 살아가며, 이를 통해 자아를 실현하게 된다. 그러나 모든 사람이 같은 직업을 가지고 있지 않으며, 그 직업이나 직무 혹은 그에 해당하는 직위를 평생 유지하지도 않으며 각기 다른 경로로 살아간다. 이렇듯 모든 사람들이 각자 나름대로 살아가는 인생행로를 진로라고 할 수 있다. 한 개인의 삶이 곧 진로이며, 우리의 삶이 일과 밀접한 관련이 있기 때문에 진로는 일과 관련된 인생행로라고도 할 수 있다.

이처럼 우리는 일생에 걸쳐서 지속적으로 일과 관련된 경험을 하고 있으며 이를 **경력**이라고 한다. 일과 관련된 경험은 직위, 직무와 관련된 역할이나 활동뿐만 아니라 여기에 영향을 주고받는 환경적 요소도 포함한다. 또한 경력은 전문적인 일이나 특정 직업에만 한정된 개념은 아니며, 승진만을 추구하지 않는다. 누구든지 일과 관련된 활동을 하고 있으면 경력을 추구하는 것이다. 모든 사람은 각자 독특한 직무, 지위, 경험을 쌓기 때문에 각자 나름대로 독특한 경력을 추구하게 된다.

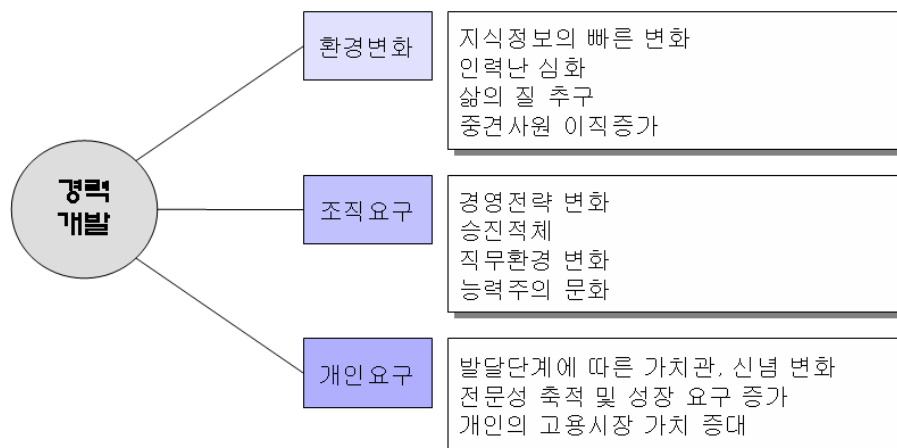
개인은 직무가 변화되는 외부적인 상황의 변화나 개인의 기대나 목표가 변화되는 주관적 인식의 변화에 따라 자신의 경력을 개발할 수 있으며, 외부적 상황의 변화와 주관적 인식의 변화는 서로 연쇄적으로 이루어진다. 따라서 **경력개발**은 개인이 경력목표와 전략을 수립하고 실행하며 피드백하는 과정으로, 개인은 한 조직의 구성원으로서 조직과 함께 상호작용하며 자신의 경력을 개발해나간다.

경력개발은 자신과 상황을 인식하고 경력 관련 목표를 설정하여 그 목표를 달성하기 위한 과정인 **경력계획**과, 이에 따라서 경력계획을 준비하고 실행하며 피드백하는 **경력관리**로 이루어진다. 경력관리는 규칙적으로 지속적으로 이루어져야 한다. 잘못된 정보나 이에 대한 이해가 부족하여 경력 목표를 잘못 설정하는 경우가 있으므로 계속적이고 적극적인 경력관리를 통해 이를 수정해나가야 하며, 환경이나 조직의 변화에 따라 새로운 미션을 수립하고 새로운 경력이동 경로를 만들어나갈 필요가 있다.



## ■ 경력개발능력은 왜 필요한 것일까?

현대사회의 지식정보는 매우 빠른 속도로 변화하고 있으며, 이는 개인이 속한 조직과 일에 영향을 미친다. 또한 조직 내부적으로 경영전략이 변화하거나 승진적체, 직무환경 변화 등의 문제를 겪게 된다. 개인적으로도 발달단계에 따라 일에 대한 가치관과 신념 등이 바뀌게 된다. 따라서 직업인들은 개인의 진로에 대하여 단계적 목표를 설정하고 목표성취에 필요한 능력을 개발해 나가야 한다.



☞ 보다 심화된 내용은 교수자용 매뉴얼의 교수자료 참고 (p. 159)

## 학습평가

- ✓ 1. 다음은 경력개발에 대한 설명이다. (A)와 (B)에 각각 들어갈 적절한 용어를 적어보자.

경력개발은 자신과 상황을 인식하고 경력 관련 목표를 설정하여 그 목표를 달성하기 위한 과정인 (A)과, 이에 따라서 경력계획을 준비하고 실행하며 피드백하는 (B)로 이루어진다.

(A) = \_\_\_\_\_, (B) = \_\_\_\_\_

- ✓ 2. 경력개발능력이 필요한 이유 중 개인차원의 요구에 대하여 작성해 보자.

○  
○  
○

☞ 정답 및 해설 p.108



## 2. 경력은 입직시기에 따라 단계적으로 이루어 볼 수 있다. 20대, 30대, 40대의 경력단계 특징은 어떤 것이 있을까? 그렇다면 나의 경력단계는 어디에 해당하는지 알아보자.

사람에 따라서는 입직시기도 다르고, 변화요인도 다르므로 다양한 경력단계를 가지게 되지만, 경력단계는 일정한 패턴을 가지고 있으며 일반적으로 연령에 따라 경력단계를 구분하고 있다.

### 사 례



#### 40대에 다시 쓰는 내 인생의 이력서

인생은 고해라지만 40대야말로 그 클라이맥스가 아닐까 한다. 40대는 의무와 권리 사이에서 의무 쪽으로 가장 심하게 기울어진 연령일 것이다. 직장에서는 어떤가. 잘 나가는 일부를 제외하고는 중간썸에서 위아래의 요구에 짓눌려 칭찬은 고사하고 욕 먹는 일만 많은 자리에 있기 쉽다. 그런 자리마저도 보전하기 어려워 잠재적인 실업을 두려워하며 전전긍긍하는 나날을 보내기 십상이다. ‘인생의 후반전을 준비하는 대한민국 아저씨들을 위한 인생 업그레이드 제안’이란 부제에 맞게 구체적인 지침도 소개하고 있다.

첫째, 자신과의 관계이다. 사람들은 실제로 자신에 대한 지식과 정보에 어두운 편이다. 특히 지금의 40대가 살아온 시대는 ‘자기’라는 게 존재하는 것조차 모르고, 몰라야만 적응할 수 있었던 그런 때가 아닌가 싶다. 무엇보다 자기와의 관계를 복구하지 않는다면 지금 이상의 진전이나 자기만의 브랜드를 갖기 어려울 것이다.

두 번째, 가족과의 관계이다. 이 책의 큰 미덕은 저자의 가족이 어려운 시기를 겪어가는 과정을 기록했다는 데 있다. 책에서는 아내와 딸의 육성으로 가족에게 닥친 어려움을 이기고 더욱 단단해지기까지의 과정을 소상하게 들려준다.

세 번째, 타인과의 관계이다. 저자의 주장은 간단하다. 존중하고 배려하라는 것이다. 지금 어떤 자리에서 어떤 역할을 하든지 고객, 동료, 친구, 상사, 부하 직원과 예의바르고 친밀한 관계를 맺는 것이야말로 측정할 수 없는 큰 사회적 자산으로 되돌아온다는 것을 알려주고 있다.

출처 : 동아일보 2006. 11. 10일자

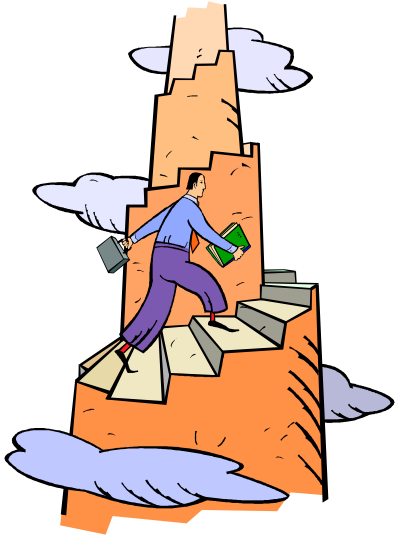
## 활 동



자신의 경력단계가 직업선택, 조직입사, 경력초기, 경력중기, 경력말기와 관련하여 준비단계인지, 실행 혹은 종료단계인지를 파악하여, 이미 경험한 일에 대해서는 실행 혹은 종료단계의 질문에 대한 자신의 경험을 적고, 아직까지 경험하지 못한 일에 대해서는 준비단계에 해당하는 자신의 계획을 작성하여 보자.

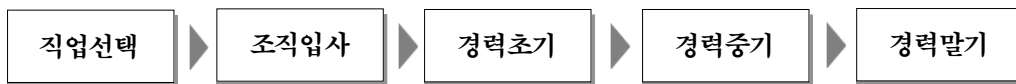
	준비단계	실행 혹은 종료단계
1	나는 언제, 어떤 직업을 가지려고 하는가?	나는 언제, 어떤 직업을 선택하였는가?
2	나는 조직에 입사하기 위하여 준비할 것은 무엇인가? 언제쯤 입사할 예정인가?	나는 조직에 입사하고 직무를 선택할 때 어떤 과정을 거쳤는가? 언제인가?
3	나는 직무와 조직의 규칙과 규범을 배우기 위하여 어떤 노력이 필요한가?	나는 직무와 조직의 규칙과 규범을 배우기 위하여 어떤 과정을 거쳤는가?
4	나는 직무와 조직에서 안정기(정체기)에 접어들면 어떤 노력이 필요하고, 어떠한 생각을 가질 것 같은가?	나는 직무와 조직에서 안정기(정체기)에 접어들면서 어떤 생각을 하고 어떻게 행동하였는가?
5	나는 퇴직한 이후를 준비하기 위하여 어떤 노력이 필요한가?	나는 퇴직을 준비하고 퇴직 후에 어떤 과정을 거쳤는가?

## 내 용



경력개발은 일과 관련되어 일어나는 연속적인 과정이다. 경력개발 단계에 대한 많은 모형들이 있으며, 이 모형들은 일정한 단계에 따라 점진적으로 진행되며 대략적인 연령범위를 설정하고 있다. 예를 들어, 경력단계모형은 시작단계에서 특정 직업을 선택하고 계속적으로 동일한 경력분야에서 일을 해나가는 것을 가정한 것이다. 그러나 개인별로 입직시기도 다르고, 상황이 달라서 경력단계를 연계시켜 일반화하는 것은 어렵다.

따라서 일반적으로 다음과 같이 직업선택, 조직입사, 경력초기, 경력중기, 경력말기로 나누어 볼 수 있으며, 성인 초기에 직업을 선택하고, 조직에 입사하여 경력 초기의 과정을 거치며, 성인 중기에 경력중기 및 경력말기의 과정을, 성인 말기에 경력 중기와 경력말기의 생산성을 유지하고 퇴직을 준비하는 과정을 거친다.



### 1. 직업선택

이 단계는 자신에게 적합한 직업이 무엇인지를 탐색하고 이를 선택한 후, 여기에 필요한 능력을 키우는 과정이다. 이를 위해서 자신의 장단점, 흥미, 적성, 가치관 등 자신에 대한 탐색과, 자신이 원하는 직업에서 요구하는 능력, 환경, 가능성, 보상 등 직업에 대한 탐색이 동시에 이루어져야 한다. 이를 고려하여 자신에게 적합한 직업을 선택하고, 공공 혹은 민간의 교육프로그램을 참여하거나, 자격증을 취득하는 등 직업역량을 배양시킨다. 이 단계는 일반적으로 태어나면서부터 25세까지로 구분되지만, 사람에 따라서 직업선택은 일생 동안 여러 번 일어날 수도 있다.

### 2. 조직입사

자신의 일의 세계가 결정이 되면 그 일을 수행할 조직에 들어가게 된다. 이 단계에서는 일반적으로 학교를 졸업하고 자신이 선택한 경력분야에서 원하는 조직의 일자리를 얻으며, 직무를 선택하는 과정이다. 직무를 선택할 때도 직업선택 과정과 마찬가지로 환경과 자신의 특성을 고려해야 하여야 하며, 특히 자신이 들어갈 조직의 특성을 알아보

아야 한다. 이 단계는 일반적으로 18~25세에 발생되나, 각각의 교육정도나 상황에 따라 조직입사시기가 다를 수 있기 때문에 유동적이다.

### 3. 경력초기

조직에 입사하면, 직무와 조직의 규칙과 규범에 대해서 배우게 된다. 특히 자신이 맡은 업무의 내용을 파악하고, 새로 들어온 조직의 규칙이나, 규범, 분위기를 알고 적응해 나가는 것이 중요한 과제이다. 또한, 궁극적으로 조직에서 자신의 입지를 확고히 다져나가 승진하는데 많은 관심을 가지는 시기이다. 경력초기 단계는 일반적으로 25~40세까지의 성인초기로 구분하지만, 무엇보다도 이 시기는 성공 지향적인 행동을 언제까지 하느냐로 구분될 수 있을 것이다.

### 4. 경력중기

경력중기는 자신이 그동안 성취한 것을 재평가하고, 생산성을 그대로 유지하는 단계이다. 그러나 경력중기에 이르면 직업 및 조직에서 어느 정도 입지를 굳히게 되어 더 이상 수직적인 승진가능성이 적은 경력 정체시기에 이르게 되며, 새로운 환경의 변화(예 과학기술, 관리방법의 변화 등)에 직면하게 되어 생산성을 유지하는데 어려움을 겪기도 한다. 또한 개인적으로 현 직업이나 생활스타일에 대한 불만을 느끼며, 매일의 반복적인 일상에 따분함을 느끼기도 한다. 이에 따라 자신의 경력초기의 생각을 재검토하게 되며, 현재의 경력경로와 관련 없는 다른 직업으로 이동하는 경력변화가 일어나기도 한다. 이 단계는 일반적으로 40~55세의 성인중기를 일컫는다.

### 5. 경력말기

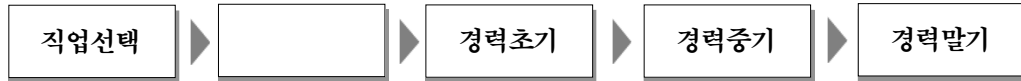
경력말기에 사람들은 조직의 생산적인 기여자로 남고 자신의 가치를 지속적으로 유지하기 위하여 노력하며, 동시에 퇴직을 고려하게 된다. 특히, 경력말기로 갈수록 경력중기에 경험했던 새로운 환경 변화에 대처하는데 더 어려움을 겪게 되며, 퇴직에 대한 개인적인 고민과 함께 조직의 압력을 받기도 한다. 경력말기는 대부분 50대 중반에서 은퇴시기까지를 말하지만, 평균수명은 증가하는데 반해 인력난은 점차 심해져서 경력말기가 과연 성인말기에 해당하는지는 의문시되고 있다.



☞ 보다 심화된 내용은 교수자용 매뉴얼의 교수자료 참고 (p. 168)

## 학습평가

- ✓ 1. 사람이 일반적으로 평생 동안 다음과 같은 경력단계를 거친다. 다음 중 빈칸에 들어갈 단계는?



- ✓ 2. 다음은 어떤 사람의 경력단계이다. 물음에 답해 보자.

20세 : 인문대에 입학  
 22세 : 군입대  
 24세 : 군에 제대해서 학교 복학  
 26세 : 대학전공이 적성과 맞지 않아서 2년 동안 자신의 진로에 대한 고민 끝에 자퇴. 다시 입시공부 시작  
 27세 : 건축공학과에 입학  
 32세 : 건축공학과 졸업  
 33세 : 건축회사에 취업  
 35세 : 건축기사 자격증 취득  
 42세 : 건축기술사 자격증 취득  
 47세 : 자신의 이제까지 직장생활을 되돌아보고 퇴직을 하고 창업을 하기로 결심하고 준비함  
 50세 : 퇴직  
 51세 : 창업  
 70세 : 퇴직

- ① 이 사람이 건축과 관련된 새로운 경력을 가지기 위하여 가졌던 직업선택기는 몇 살부터 몇 살까지인가? ( )

- ② 이 사람의 첫 번째 경력말기는 몇 살부터 몇 살까지인가? ( )

☞ 정답 및 해설 p.108





### 3. 현재 경리업무를 맡고 있는 P씨는 재테크 전문가가 되기 위하여, 직무, 자신, 환경에 대한 정보를 수집하고 장단기 목표를 수립하였으며, 이에 따라 전략을 세워 추진하고 있다. 이에 따라 나의 경력 개발 계획을 단계별로 수립하여 보자.

자신의 경력을 개발하기 위해서는 경력개발이 이루어지는 단계를 알고 이에 따라 적절한 계획을 세울 수 있어야 한다. 경력개발 계획은 직무, 자신, 환경에 대한 정보에 따라 목표를 수립하고 전략을 세우며 이에 따라 추진하고 평가하는 단계로 이루어진다.

## 사 례

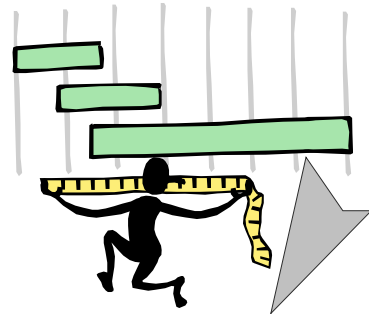


### 경력개발 계획

P씨는 금년에 45세이며, 자산관리 회사에서 경리직으로 일하고 있다. P씨의 꿈은 재테크 전문가가 되는 것이다. 그가 자신의 회사에서 일하는 재테크 전문가를 살펴보니, 개인이 노력한 만큼 이상의 높은 보수를 받고 자유롭게 시간을 쓸 수도 있는 것 같아서 좋았다. 또한 평상시에 부동산 정책이나 시세에 관심이 많고 다른 사람과의 대화를 좋아하는 자신의 성격에도 맞을 것 같았다. P씨는 자신이 일찍부터 재테크 전문가의 목표를 가지지 못한 것을 후회했지만 지금에 와서는 경리직 일이 너무 바빠서 다른 공부를 할 수 없으며, 그렇다고 그만 두고 하기에 는 자금이 부족했다.

그래도 P씨는 나이가 갈수록 재테크 전문가가 되고 싶다는 욕구가 확실해짐에 따라 P씨는 좀 더 장기적으로 접근을 하기로 했다. 먼저 재테크 전문가가 되기 위해서는 경영학 지식이 많이 필요하며, AFPK(Associate Financial Planner Korea) 자격증을 딴 후에, CFP(Certified Financial Planner)의 자격심사 시험에 합격해야 된다는 것을 알았다. 따라서 장기적으로 5년을 내다보다 CFP 취득을 목표로 삼았으며, 2년 동안 경영학을 공부한 후 3년 내에 AFPK를 취득하기로 결심하였다.

이를 위하여 회사를 마치는 저녁시간을 이용하여 사설학원에 등록하는 것을 물론, 자신의 회사에서 일하는 재테크 전문가들의 소모임에 참여를 하고 그들의 이야기에 귀를 기울이고 대인관계를 돈독히 쌓아감에 따라 자격증 시험에 대한 정보를 얻을 수 있었다.



## 활 동



P씨의 사례를 읽고 P씨의 행동과 관련하여 다음의 내용을 생각해봅시다. 또한 자신의 경력계획을 수립하여 보자.

1. P씨는 재테크 전문가와 관련하여 어떤 것을 알고 있는가?

4.P씨는 재테크 전문가가 되기 위하여 어떤 전략을 수립하고 실행하였는가?



2.P씨가 재테크 전문가와 관련하여 자신과 환경에 대해 알고 있는 것

3.P씨는 재테크 전문가가 되기 위해 어떤 목표를 어떻게 구체적으로 수립하였는가?

1. 자신의 특징, 직무 및 직무관련 환경의 특징에 대하여 작성해보자.

--

2. 자신의 경력개발 목표를 장, 단기로 세워보자.

5년 이후 경력개발 목표 :

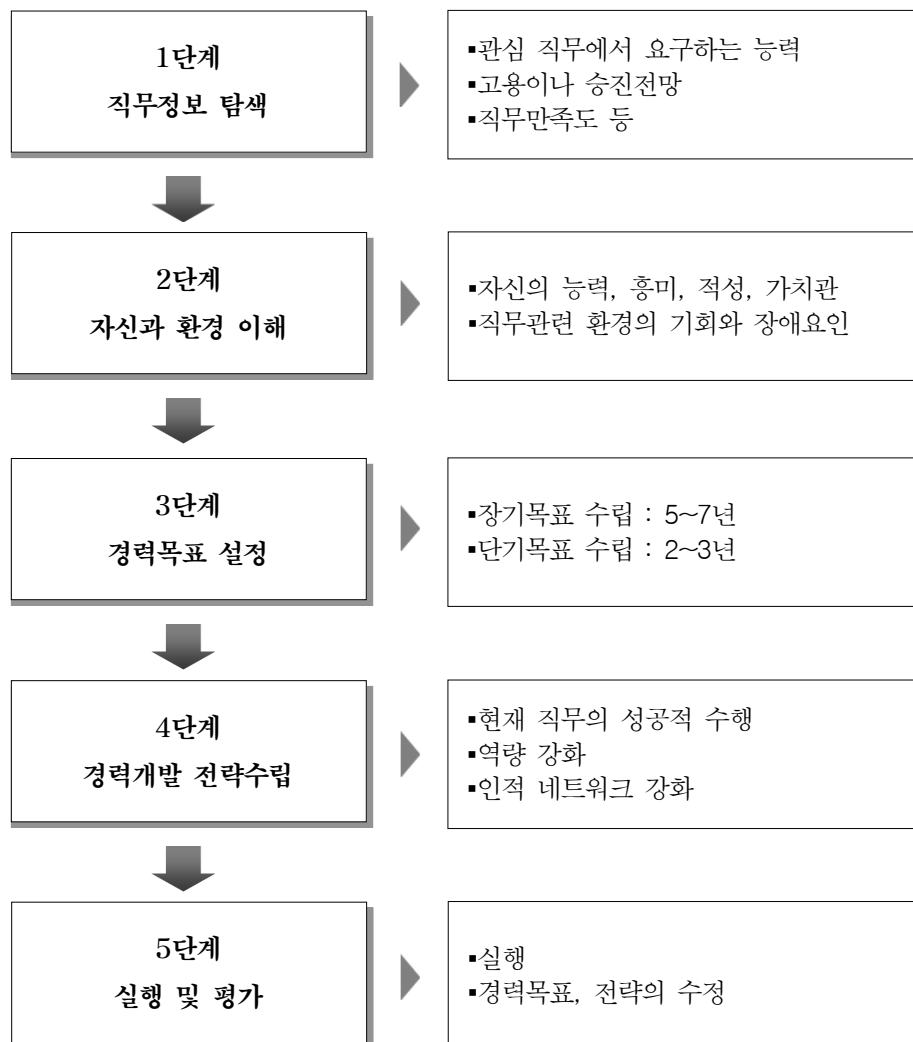
2~3년간 경력개발 목표:

--

3. 자신의 경력개발 전략을 수립하여 보자.

## 내 용

경력개발은 경력을 탐색하고, 자신에게 적합한 경력목표를 설정하며, 이에 따른 전략을 수립해서 실행하고, 평가하여 관리하는 단계로 이루어진다. 다만 이러한 단계는 명확하게 구분되는 것은 아니며 중복적으로 이루어질 수도 있다. 또한 실행 및 평가를 통해 수정될 수 있다.



### 1. 직무정보 탐색

경력개발은 1차적으로 직무정보 탐색을 통하여 이루어진다. 직무정보 탐색은 내가 관심을 가지고 하려는 직무에 대하여 어떠한 일을 하는지, 필요한 자질은 무엇인지, 보수나 업무 조건(환경)은 어떠한지, 고용이나 승진의 전망은 어떤지, 그 직무에 종사하는 사람들의 직무만족도는 어느 정도인지 등 해당 직무와 관련된 모든 정보를 알아내는 단

계이다. 기업 현장에서는 경력을 확대하고자 하거나, 신입사원을 대상으로 직무정보 탐색 프로그램을 시행하고 있다.

## 2. 자신과 환경이해

경력목표를 설정하는데 도움이 될 수 있도록 자신의 능력, 흥미, 적성, 가치관 등을 파악하고, 직무와 관련된 주변 환경의 기회와 장애요인에 대하여 정확하게 분석한다. 특히, 경력개발은 자신과 환경과의 상호작용을 통해서 이루어지는 것이며, 이는 직무만족, 근속연한, 경력성공에 지대한 영향을 미치므로 환경에 대한 적극적인 탐색은 매우 중요하다. 자기탐색과 환경탐색을 할 수 있는 방법의 예는 다음과 같다.

구분	탐색 방법
자기탐색	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪자기인식관련 워크샵 참여</li> <li>▪평가기관의 전문가 면담</li> <li>▪표준화된 검사</li> <li>▪일기 등을 통한 성찰과정</li> </ul>
환경탐색	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪회사의 연간 보고서</li> <li>▪특정직무와 직업에 대한 설명자료</li> <li>▪전직 및 경력 상담 회사 및 기관 방문</li> <li>▪주변 지인과의 대화</li> <li>▪직업관련 홈페이지 탐색 : 각종 기관에서 운영하는 직업정보(Know), 자격정보(Q-net), 취업알선 정보(Work-net), 직업교육훈련정보(HRD-net, Career-net), 노동시장 정보(고용보험 DB, 실업자대책 DB)</li> </ul>

## 3. 경력목표 설정

직무, 지식 및 환경에 대한 정보를 기초로 자신이 하고 싶은 일은 어떤 것인지, 이를 달성하기 위해서는 어떻게 능력이나 자질을 개발해야 하는지에 대하여 단계별 목표를 설정한다. 장기목표는 자신이 어떤 직무, 활동, 보상, 책임 등을 원하는 지를 파악하고 자신이 선호하는 작업환경에서 향후 5~7년 정도를 예측하여 목표를 수립한다. 단기목표는 장기목표를 달성하기 위하여 어떤 경험을 축적해야 하는 지, 어떤 능력을 개발해야 하는지, 장애요소는 무엇인지를 중심으로 2~3년 사이의 목표를 수립한다.

## 4. 경력개발 전략 수립

경력목표를 수립하면 이를 달성하기 위한 활동계획을 수립한다. 경력개발 전략에는 첫째, 현 직무를 기반으로 성장할 수 있도록 성공적으로 직무를 수행할 필요가 있다. 성공적인 직무의 수행은 승진의 기회를 확대하는 것은 물론 미래의 고용가능성을 높일 수

있다. 우수한 아이디어를 내고 이를 성과로 연계되도록 노력해보자. 둘째, 자신의 역량을 개발하기 위하여 교육프로그램 참가, 워크숍 참가, 대학이나 대학원 등 상급학교 진학, 학습동아리 활동 등을 할 수 있다. 이는 자신의 현재 직무 수행능력을 향상시키는 것은 물론 미래의 직무를 위해서도 사용될 수 있다. 셋째, 자신을 알리고 다른 사람과 상호작용할 수 있는 기회를 늘린다. 상사에게 자신의 능력이나 성취에 대해서 보여줄 필요가 있으며, 자신이 바라는 일을 알릴 필요가 있다. 또한 직장 선후배를 비롯하여 자신의 경력목표와 관련이 되는 인적네트워크를 구축하여 정보나 지원을 받을 수 있도록 한다. 넷째, 직장에서 업무시간에 경력개발을 한다. 사람들은 경력개발이라고 하면 직장 외 장소에서 새벽시간이나 저녁시간에 하는 것을 떠올리는 경우가 있다. 그러나 기업에는 개인이 외부에서 얻는 것보다 더 풍부한 자원(인적자원, 물적자원, 시장전략, 기술력 등)이 많이 있다.



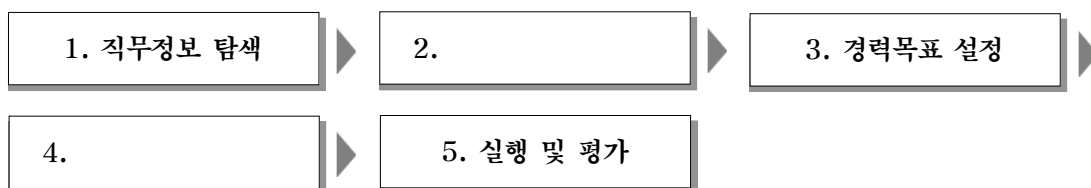
## 5. 실행 및 평가

경력개발 전략에 따라 목표달성을 위해 추진한다. 추진 시에는 자신이 수립한 전략이 경력목표를 달성하기에 충분한지를 검토하고, 경력목표 자체가 달성될 가능성이 있는 것인지를 검토한다. 또한 예측하지 못했던 환경이나 가치관의 변화에 의하여 좀 더 구체적인 조작적 목표를 수립하거나 목표자체가 변화될 수 있다. 따라서 이러한 실행 과정을 통해 도출된 결과를 검토하고 수정한다.

☞ 보다 심화된 내용은 교수자용 매뉴얼의 교수자료 참고 (p. 176)

## 학습평가

- ✓ 1. 경력개발 계획을 수립하고 실행하는 단계는 다음 그림과 같다. 2단계와 4단계에 적절한 단계는 각각 무엇인지 적어보자.



☞ 정답 및 해설 p.108



1. 최근에는 평생직장의 개념이 사라지고, 이직이나 투잡, 창업 등의 새로운 경력을 가지는 사람이 증가하고 있다. 나는 평생 동안 직장을 몇 번이나 옮겨 다닐까? 나의 경력개발과 관련된 최신 이슈들은 무엇이 있는지 알아보자.

예전에는 한 사람이 조직에 입사하면 평생직장의 개념을 강하게 인식하였고, 한 직업을 정하면 그 직업을 평생 동안 바꾸지 않았다. 전통적인 직선적 경력으로 한 직업, 한 직장에서의 수직적인 승진을 강조하였던 반면에, 최근에는 경력관리에 대한 새로운 이슈들이 등장하여 나선형 경력으로 지속적인 주요 경력의 변화가 이루어지며 단기적으로 경력의 변화가 빈번하게 이루어지고 있다.

## 사 례



### 이직 “삶 업그레이드 위해 그래 ~ 옮기는 거야”

‘평생직장’이 옛말이 된 지 오래다. 지난달 통계청이 발표한 ‘경제활동인구 부가조사’에 따르면 청년층(15~29세)이 첫 직장에서 근무하는 평균 기간은 1년 9개월. 첫 번째 일자리를 구하기까지 평균적으로 무려 12개월이나 걸리지만, 2년도 안돼 과감히 뿌리치고 나온다. 그들이 이직이라는 모험을 감행하는 진짜 이유는 뭘까. 입사 3년이 못돼 직장을 옮긴 2030들의 다양한 속내를 들어봤다.

“10년 뒤의 내 모습을 떠올려봤지요”

“상사가 지독하게 싫어서...”

“쥐꼬리만한 월급이 지겨워...”

“이직은 ‘삶의 업그레이드’수단”

“유유자적한 삶을 위해서...”

한 회사에 오랫동안 근무한 ‘근속 직장인’들은 3년도 안되어 직장을 옮기는 것에 대해 어떻게 생각할까. 이직을 하더라도 전 직장에서의 인간관계에서 신망을 잃지 않도록 주의를 기울여야 한다고 충고했다. “직장에서 만난 사람과의 인간관계는 언제 어디서 다시 이어질지 모르기 때문에 동료들이 ‘배신당했다.’는 기분이 들지 않도록 적절한 이직 이유 등을 설명해야 할 필요가 있습니다.

출처 : 서울신문 2006. 8. 23일자



### “쉬느니 한푼이라도...” 주말 ‘투잡族’ 는다

계속되는 경기침체와 고유가 속에서 가정경제에 한푼이라도 보탬이 되기위한 서민들의 노력이 애처롭기만 하다.

특히 지난달부터 주5일(주40시간) 근무제가 상시 근로자 100인 이상 사업장으로 확대 시행되면서 ‘투잡스’가 늘고 ‘스리잡스’까지 생겨나고 있다.

한 인터넷 아르바이트 전문사이트에 따르면 올 상반기 주말 아르바이트 희망자는 9천762명으로 이 가운데 31.2%인 3천124명이 직장인 것으로 나타났다.

이는 지난해 상반기 주말 아르바이트를 희망한 직장인 2천140명보다 무려 45.9% 늘어난 수치다.

출처 : 쿠키뉴스. 2006. 8. 11일자



### ‘일과 생활의 균형’= WLB

‘일과 삶이 최대한 조화를 이루도록 노력하라.’ 미국 토크쇼의 여왕 오프라 윈프리의 10가지 좌우명 가운데 하나다.

삼성경제연구소가 최근 국내 대기업 직원을 상대로 ‘직장 생활에서 무엇이 가장 중요한가’를 조사한 결과, 11개 기업 가운데 7개 기업에서 ‘일과 생활의 균형’(WLB, Work-Life Balance)이 급여 수준, 고용 안정성, 승진 등을 제치고 1위를 차지했다.



최근 국내 기업의 새 화두로 WLB가 떠오르고 있다. 아직 우리나라 기업들은 초보단계지만, 이미 외국 선진기업들은 인재확보의 주요축으로 삼고 있을 정도로 글로벌 트렌드로 자리잡고 있다.

각종 WLB 프로그램은 기업에게 우수인재 확보와 생산성 제고를, 개인에게 삶의 질 향상을 이루게 함으로써 장기적으로 윈-윈 효과를 내게 한다는 것이 전문가들 진단이다.

출처 : 국민일보. 2006. 11. 12일자

## 활 동



1. 자신과 관련 있는 경력개발 이슈를 작성하여 보자.

- 
- 
- 
-

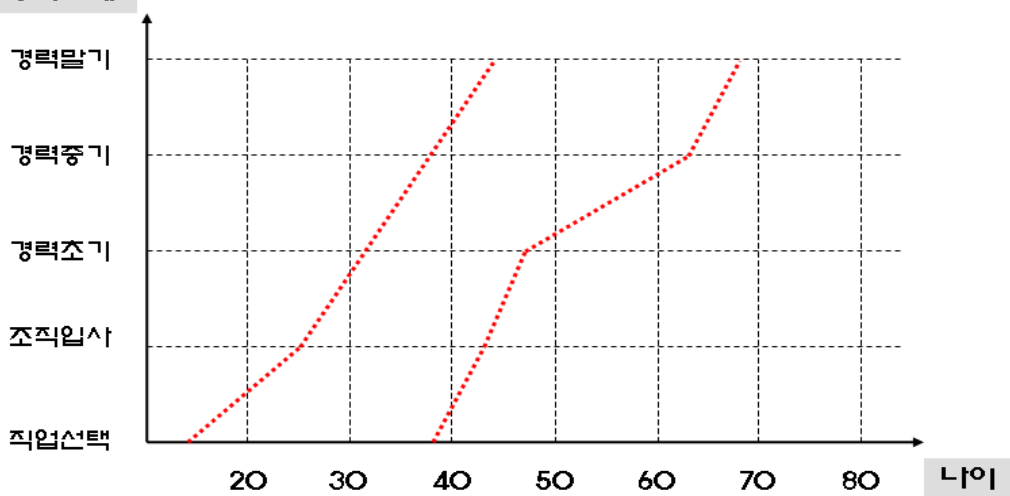


2. 다음 자료를 참고하여 자신의 경력단계를 예측하여 보자.

- 한국인 평균수명 30년 전보다 15년 길어짐  
-1977년 (64.5세), 1993년 (72.8세), 2005년 (77.9세)
- 우리나라 기업의 평균 정년 연령은 57세  
실제로 직장을 그만둔 나이는 53세
- 국민연금 수급연령 상향화  
- 현재(60세), 2013년(61세), 2018년(62세), 2023년(63세), 2028년(64세), 2033년(65세)

출처: 통계청

### 경력단계



----- 40대에 새로운 직업을 선택한 사람의 경력 예시



## 내 용

우리나라는 최근 청년실업의 증가와 함께 직업을 가지고 있어도 고용이 불안정하여 평생에 걸쳐 경력개발을 하지 않으면 안 되는 시대가 되었다. 이와 관련하여 최근 경력 개발과 관련된 이슈를 알아보고 자신의 경력계획을 점검하여 보자.

### ■ 평생학습사회

지식과 정보의 폭발적인 증가로 새로운 기술개발에 따라 직업에서 요구되는 능력도 변화하고 있으며, 지속적인 능력개발이 필요한 시대가 되었다. 평생직장이라는 말은 사라진지 오래이며, 평생 동안 여러 개의 직업 경력을 가지는 사람도 증가하고 있다. 따라서 개인 각자가 자아실현, 생활향상 또는 직업적 지식, 기술의 획득 등을 목적으로 생애에 걸쳐서 자주적, 주체적으로 학습을 계속할 수 있는 평생학습사회가 도래하였으며, 평생학습사회에서는 개인이 현재 가지고 있는 능력보다 개인의 학습하는 능력과 이에 대한 자기개발 노력이 더욱 중요시되고 있다.

### ■ 투잡스(two-jobs)

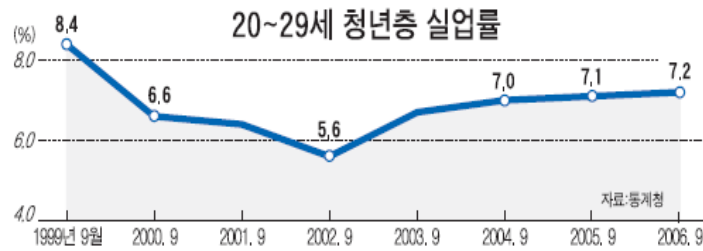
지속적인 경기불황에 따라 2개 혹은 그 이상의 직업을 가지는 사람들이 늘어나고 있다. 특히 주5일제가 시행되면서 이러한 투잡은 더욱 확대되고 있다. 직장인의 투잡에 관한 의견조사 실시 결과를 보면 직장생활을 하면서 투잡을 하고 있거나 여건이 되면 투잡을 가질 의사가 있는 사람은 91.4%에 해당하였으며, 투잡을 희망하는 이유로는 경제적 이유(76.9%)가 가장 높았으며 그 다음으로 자아실현(11.3%), 실직 대비(6.1%) 순으로 높게 나타났다



출처: 데이터뉴스. 2006. 5. 4. 사람인(www.saramin.co.kr) <직장인, 투잡에 관한 의견 조사>

## ■ 청년 실업

외환위기 이후 우리나라 노동시장에서 청년 실업은 매우 큰 문제로 부각되고 있다. 2006년 9월 현재 청년 실업률은 7.2%로 2002년도에 잠시 낮아졌던 비율이 다시 상승하고 있다. 청년 노동시장은 경기변동에 매우 민감하다. 경기 침체시 대부분의 기업들은 우선적으로 신규채용을 억제하기 때문이다.



### 청년실업 관련 신조어

- 낙바생 : 낙타가 바늘구멍 통과하듯 취업이 어려운 졸업예정자
- 대5 : 대학 5학년생
- 삼일절 : 31세가 되면 절망
- 십장생 : 10대도 장차 백수를 생각해야 된다.
- 이태백 : 이십대의 90%가 백수
- 오륙도 : 56세 까지 직장에 남아 있으면 도둑
- 취업5중세트 : 취업에 꼭 필요한 인턴십, 아르바이트, 자격증, 공모전, 봉사활동

## ■ 창업경력

전 세계적으로 창업이 증가하고 있는 추세이다. 최근에는 인터넷의 확산으로 공간이나 시간의 제약 없이 손쉽게 창업을 하고 있으며, 여성들의 창업도 증가하고 있다. 창업을 하는 이유로는 정치 변화, 경제 변화, 회사생활에 대한 불만 등으로 지적되고 있다.

모든 사람들이 자신의 사업을 경영하고 싶은 소망을 가지고 있듯이 창업이 매력적인 것은 틀림없지만, 창업에 성공하기 위해서는 자신의 흥미, 재능, 가치, 라이프스타일을 철저히 이해하고, 업무 환경에 대한 충분한 정보를 얻은 후에 구체적인 목표와 전략을 수립하여 실행해야 한다.

## ■ 일과 생활의 균형= WLB

컨설팅 기업인 타워스 페린이 최근 16개 국가 직장인 8만6000여명을 대상으로 인재를 끌어들이는 주요인에 대해 조사한 결과, 우리나라의 경우 경쟁력 있는 복리후생제도가 1위, 일과 삶의 균형이 2위로 나타나 일과 생활의 균형에 대한 관심이 증가하고 있는 것을 알 수 있다. 그러나 선진국에서는 이미 WLB프로그램이 보편화 되었지만 우리나라에서는 일부 대기업이나 사정이 나은 중소기업 정도가 WLB 프로그램을 도입했거나 검토 중이다. 경영적 측면에서 적지 않은 비용이 들어가지만, 긍정적 효과는 당장 가시화 되지 않기 때문이다.

☞ 보다 심화된 내용은 교수자용 매뉴얼의 교수자료 참고 (p. 184)

## 학습평가



1. 경력개발과 관련된 다음의 이슈와 이에 대한 설명을 적절히 연결하여 보자.

평생학습사회 ▪

투잡스 ▪

청년실업 ▪

- 2개 혹은 그 이상의 직업을 동시에 가지는 것
- 2006년 현재 7.2%에 해당됨
- 지식과 정보의 폭발적 증가에 따라 개인의 학습 능력과 자기개발이 더욱 중요시 됨
- 주 5일제의 확산에 따라 더욱 증가

☞ 정답 및 해설 p.109



## 학습정리

1. 직업인은 일생에 걸쳐서 지속적으로 나타나는 일과 관련된 경험인 경력을 가지며, 이러한 경력에는 직위, 직무와 관련된 역할이나 활동뿐만 아니라 여기에 영향을 주고받는 환경적 요소도 포함된다.
2. 직업인은 직무가 변화되는 외부적인 상황의 변화나 개인의 기대나 목표가 변화되는 주관적 인식의 변화에 따라 자신의 경력을 개발할 수 있다. 경력개발은 개인이 경력목표와 전략을 수립하고 실행하며 피드백하는 과정으로, 직업인은 한 조직의 구성원으로서 조직과 함께 상호작용하며 자신의 경력을 개발해나간다.
3. 직업인은 지식정보의 빠른 변화와 같은 환경변화와, 조직의 경영전략이나 승진적체, 직무환경 변화 등 조직의 요구에 따라, 또한 개인의 가치관이나 성장욕구 등 개인의 요구에 따라 경력개발을 해나간다.
4. 직업인의 경력단계는 직업을 선택하고, 조직에 입사하여 직무와 조직의 규칙과 규범에 대해서 배우는 경력초기의 과정을 거치며, 자신이 그동안 성취한 것을 재평가하는 경력 중기와 퇴직을 준비하는 경력말기를 거친다.
5. 직업인은 경력을 탐색하고, 자신에게 적합한 경력목표를 설정하며, 이에 따른 전략을 수립해서 실행하고, 평가하고 관리하는 단계를 통해 경력개발을 할 수 있다. 다만 이러한 단계는 명확하게 구분되는 것은 아니며 중복적으로 이루어질 수 있고 지속적으로 수정될 수 있다.
6. 최근 경력개발과 관련하여 많은 이슈들이 있으며, 직업인들은 자신의 경력개발 계획을 수립할 때 이러한 이슈들을 고려하여야 한다. 평생학습사회의 도래로 지속적인 학습이 강조되고 있으며, 경기불황과 주5일제의 확대에 따라 투잡이 활성화되고 있으며, 청년실업이 외환위기 이후에 계속적으로 증가하며, 새로운 일을 창업하려는 사람도 늘고 있다.

## 사후평가

### 체크리스트

기초직업능력으로서 자기개발능력을 학습한 것을 토대로 다음 표를 이용하여 자신의 수준에 해당되는 칸에 ✓표 하시오.

구분	문항	매우 미흡	미흡	보통	우수	매우 우수
D-1 자기개발 능력	1. 나는 자기개발의 의미를 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	2. 나는 자기개발능력의 의미를 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	3. 나는 자기개발의 특징을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	4. 나는 현대사회에서 자기개발이 필요한 이유를 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	5. 나는 자아인식의 개념을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	6. 나는 자기관리의 개념을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	7. 나는 경력개발의 개념을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	8. 나는 자기개발을 방해하는 장애요소를 해결할 수 있다.	1	2	3	4	5
	9. 나는 자기개발 계획의 수립전략을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	10. 나는 자기개발 계획 수립이 어려운 이유에 대해서 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	11. 나는 브랜드의 조건을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	12. 나는 자신을 브랜드화 하기 위한 전략을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	13. 나는 브랜드를 PR하는 방법을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
D-2-가 자아인식 능력	1. 나는 직장생활에서 나를 아는 것이 왜 중요한지 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	2. 나는 자아인식의 개념을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	3. 나는 나를 알아가는 방법에는 어떠한 것이 있는지 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	4. 나는 조해리의 창에서 자아를 구분하는 두 가지 기준을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	5. 나는 다른 사람과의 커뮤니케이션을 통해서 나를 발견할 수 있다.	1	2	3	4	5
	6. 나는 나의 직업흥미를 알고 있다.	1	2	3	4	5
	7. 나는 나의 적성을 알고 있다.	1	2	3	4	5
	8. 나는 흥미와 적성을 개발하는 방법을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	9. 나는 자신을 인식하는데 있어서 자기성찰이 왜 필요한지 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	10. 나는 자기성찰을 연습하는 방법을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5

구분	문항	매우 미흡	미흡	보통	우수	매우 우수
D-2-나 자기관리 능력	1. 나는 자기관리와 자기관리능력에 대한 개념을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	2. 나는 자기관리 단계에 따라 자기관리 계획을 수립할 수 있다.	1	2	3	4	5
	3. 나는 어떠한 과제를 우선적으로 수행해야 되는지 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	4. 나는 인내심을 가지고 일을 할 수 있다.	1	2	3	4	5
	5. 나는 긍정적인 마음을 가지기 위한 방법을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	6. 나는 업무수행 성과를 높이기 위한 전략들을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	7. 나는 합리적인 의사결정의 개념을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	8. 나는 합리적인 의사결정 과정을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
D-2-다 경력개발 능력	1. 나는 경력의 개념을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	2. 나는 경력개발의 개념을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	3. 나는 경력개발의 중요성을 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	4. 나는 경력단계가 어떻게 진행되는지 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	5. 나는 나의 경력단계가 지금 어디에 해당하는지 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5
	6. 나는 경력개발 계획 수립단계에 따라 나의 경력개발 계획을 수립할 수 있다.	1	2	3	4	5
	7. 나는 경력개발 목표에 따른 적절한 전략을 수립할 수 있다.	1	2	3	4	5
	8. 나는 나의 경력개발과 관련된 최근의 이슈를 설명할 수 있다.	1	2	3	4	5

## 평가 방법

체크리스트의 문항별로 자신이 체크한 결과를 아래 표를 이용하여 해당하는 개수를 적어보자.

학습모듈	점수	총점	총점 / 문항 수	교재 page
D-1 자기개발능력	1점 × (    )개		총점 / 13 = (    )	pp. 8-32
	2점 × (    )개			
	3점 × (    )개			
	4점 × (    )개			
	5점 × (    )개			
D-2-가 자아인식능력	1점 × (    )개		총점 / 10 = (    )	pp.33-52
	2점 × (    )개			
	3점 × (    )개			
	4점 × (    )개			
	5점 × (    )개			
D-2-나 자기관리능력	1점 × (    )개		총점 / 8 = (    )	pp.53-75
	2점 × (    )개			
	3점 × (    )개			
	4점 × (    )개			
	5점 × (    )개			
D-2-다 경력개발능력	1점 × (    )개		총점 / 8 = (    )	pp.76-97
	2점 × (    )개			
	3점 × (    )개			
	4점 × (    )개			
	5점 × (    )개			

## 평가 결과



3점 이상 : 우수  
3점 미만 : 부족

평기수준이 '부족'인 학습자는 해당 학습모듈의 교재 page를 참조하여 다시 학습하십시오.

## 참고자료


- 📁 김양호. (2003). **자기계발을 위한 135작전**. 비전코리아.
- 📁 김유진(역). (2005). **자아도취형 리더가 성공한다**. 예지출판.
- 📁 김종철. (1998). **이젠, 자기혁명이다**. 한연.
- 📁 김진모, 정철영, 나승일. (2002). **재직근로자를 대상으로 한 자기 개발 프로그램**. 우성정보대학.
- 📁 김홍국. (2000). **경력개발의 이론과 실제**. 다산출판사.
- 📁 박양근. (2004). **경력개발과 취업전략**. 무역경영사.
- 📁 박장호 외. (2003). **직업윤리와 자기개발**. 교육과학사.
- 📁 손원재(역). (2002). **최고의 직장생활을 하는 법**. 주변인의길.
- 📁 신병철. (2004). **개인 브랜드 성공전략**. 살림.
- 📁 안상헌. (2005). **생산적인 삶을 위한 자기발전노트 50**. 북포스.
- 📁 양영철(역). (2004). **당신의 꿈을 실현해 줄 성공의 9단계**. 삼양미디어.
- 📁 엘지경제연구원. (2005). **2010 대한민국 트렌드**. 한국경제신문.
- 📁 예병일. (2004). **성공 자기경영을 위한 101가지 비타민**. 플루토북.
- 📁 이상윤. (1998). **적성테스트와 직업 찾기**. 세인.
- 📁 정철영 외. (2005). **대학생을 위한 직업지도 프로그램 CDP-C 직업궁합**. 중앙고용정보원.
- 📁 커뮤니티 메타(역). (2001). **자기관리 성공노트**. 중앙경제평론사.
- 📁 탁진국(역). (2002). **경력개발 및 관리**. 시그마프레스.
- 📁 한국산업경영연구원. (2001). **자기개발 및 행동혁신**.
- 📁 한국생산성본부(역). (1994). **20대의 자기개발**.




## 정답 및 해설

### 학습모듈 D-1: 자기개발능력

#### 1: 자기개발이란?


 1 정답 : (A)=강점, (B)=약점, (C)=목표성취

해설 : 자기개발은 자신의 능력, 적성 및 특성 있어서 강점과 약점을 찾고 확인하여 강점을 강화시키고 약점을 관리하여 성장을 위한 기회로 활용하는 것이며, 기초직업능력으로서 자기개발은 자신에 대한 이해를 바탕으로 목표를 수립하고 이를 성취하기 위해 자신을 관리하고 개발해나가는 능력을 의미함

 2 정답 : X, X, O, O, X

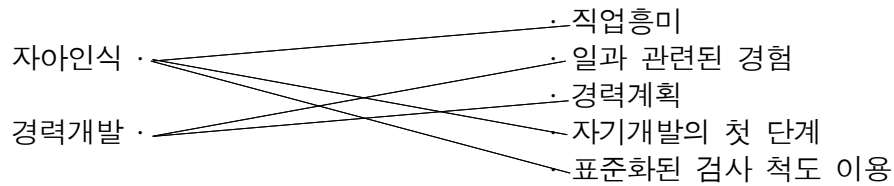
해설 : 자기개발은 개인적인 과정으로 사람들은 자기개발을 통해 지향하는 바와 선호하는 방법 등이 모두 다르다. 또한 자기개발을 평생에 걸쳐서 이루어지는 과정이며, 직장인의 자기개발은 일과 관련하여 이루어지는 활동이다. 자기개발은 어떤 특정한 프로그램에 참가하는 것도 한 방법이 될 수 있지만 이것보다도 생활가운데 이루어지는 것이 중요하며, 자기개발은 모든 사람이 해야 하는 특징을 가진다.

#### 2: 자기개발은 어떻게 하는 것일까?

 1 정답 : 자기관리

해설 : 자기개발은 자신이 어떤 특성을 가지고 있는지 이해하는 자아인식, 자신의 특성과 상황에 따라 자신의 행동 및 업무수행을 관리하고 조정하는 자아관리, 평생 동안 일과 관련된 경험을 계획하고 관리하는 경력개발로 이루어진다.

✓ 2 정답 :



자아인식은 자신의 직업흥미, 적성, 장단점을 분석하고 인식하는 것이며 자기개발의 첫 단계가 된다. 자아를 인식하는 방법으로는 스스로를 돌아보거나, 다른 사람과의 대화를 통해서 또는 표준화된 검사 척도를 이용하는 방법이 있다. 경력개발은 일과 관련된 경험인 경력을 계획하고 관리하는 것이다.

**B** 3: 자기개발을 방해하는 요인들은 무엇일까?

✓ 1 정답 : 존경의 욕구, 안정의 욕구

해설 : 매슬로우는 인간의 욕구를 그림과 같이 생리적 욕구, 안정의 욕구, 사회적 욕구, 존경의 욕구, 자기실현의 욕구 5단계로 제안하고, 다른 하위 욕구가 충족되지 않으면 자기실현의 욕구가 발현되지 않는다고 하였다.

✓ 2번 정답 : -자기실현에 대한 욕구보다 다른 욕구가 더 강해서 : 귀찮아서, 다른 사람하고 친분을 유지하는 활동들이 더 중요하기 때문에, 건강이 안 좋아서 등  
 -제한적으로 사고하여 : 자신에게 필요하지 않은 자기개발 활동에 참여하거나, 자신에게 필요한 자기개발 활동인데도 필요성을 깨닫지 못하는 경우  
 -문화적인 장애 : 가정, 사회, 직장 등 외부적인 다른 요인 때문에  
 -자기개발 방법을 잘 몰라서

**A** 1: 자기개발 계획을 수립해보자.

✓ 1 정답 : X, O, O

해설 : 자기개발 계획을 수립하는 데에는 장단기 목표를 모두 세워야 하며,

장기목표는 5~20년, 단기목표는 1~3년 동안의 목표를 의미한다.  
자기개발 계획을 수립할 때에는 자신의 인간관계를 고려하여야 하며,  
자기개발 방법은 구체적일수록 좋다.

✓ 2 정답 : 문제에 제시된 모든 사항들을 고려하여야 한다.

해설 : 자기개발 계획을 수립하는 데에는 자신과 관련된 모든 사항을 고려할수록  
좋으므로 자신의 내재적인 특징이나 목표, 외재적인 환경 등을 모두  
고려한다.

✓ 3 정답 : ③

해설 : ① 단기목표는 장기목표를 수립하기 위한 기본단계가 된다. ② 장단기목표  
모두 구체적으로 계획하는 것이 바람직하나, 장기목표의 경우 때에 따라서  
매우 구체적인 방법을 계획하는 것이 어렵거나 바람직하지 않을 수 있다. ④  
자기개발 계획을 수립할 때에는 현재의 직무와 관련하여 계획을 수립하여야  
한다.



2: 자신을 브랜드화 하는 방법은?

✓ 1 정답 : 책임감

✓ 2 정답 : 본문에서 제시된 방법으로는 블로그를 이용하거나, 인적네트워크를  
활용하는 방법, 자신만의 명함을 만들거나, 경력 포트폴리오를  
작성하는 방법이 있었으나, 이는 일례이고 보다 다양한 방법이 있을  
수 있다.

## 학습모듈 D-2-가: 자아인식능력



1: 자아인식이란?

✓ 1 정답 : 자아정체감

해설 : 자기를 지식하고 그 지각된 내용을 체계화시킴으로서 자신을 존중하여  
자신을 가치있다고 여기는 동시에 자신의 한계를 인식하고 더 성장해야

되겠다는 욕구를 가질 수 있어 자아정체감을 확고히 하게 된다.

✓ 2 정답 : 내면적 자아, 외면적 자아

해설 : 자아를 구성하고 있는 구성요소는 학자들마다 다양하게 제시하고 있기는 하지만 대표적으로 자신의 내면을 구성하며 측정하기 어려운 내면적 자아와, 외모나 나이와 같이 자신의 외면을 구성하는 외면적 자아로 구분하여 볼 수 있다.

**B** 2: 자아인식은 어떻게 하는 것일까?

✓ 1 정답 : 표준화 검사 도구

해설 : 자아인식의 한 방법으로 표준화 검사 도구를 활용할 수 있으며 이는 표준화된 방법으로 객관적이고, 다른 사람과 비교해볼 수 있는 특징을 가진다.

**B** 3: 일과 관련된 나의 특성을 파악하는 방법은?

✓ 1 정답 : (A)=흥미, (B)적성

✓ 2 정답 : 마인드 컨트롤

해설 : 흥미와 적성을 개발할 수 있는 한 방법으로 마인드 컨트롤에 대한 설명이다.

**A** 1: 나의 경험을 반성하는 방법은?

✓ 1 정답 : O, X, X, O

해설 : 성찰을 통해 현재의 부족한 부분이 무엇인지를 발견하며 이를 개선하여 과거에 했던 실수를 다시 반복하지 않도록 도와주고, 업무수행능력을 향상시켜 준다. 이와 같은 성찰은 지속적인 연습을 통하여 보다 더 잘 할 수 있게 되므로 매일 정해진 시간동안 자신이 했던 일 중에 잘했던 일과 잘못했던 일을 돌아보는 시간을 가지는 것이 중요하다.

✓ 2 정답 : 성찰과 관련된 질문의 예는 다음과 같다.

- 지금 일이 잘 진행되거나 그렇지 않은 이유는 무엇인가?
- 이 상태를 변화시키거나 혹은 유지하기 위하여 해야 하는 일은 무엇인가?
- 나는 이번 일에서 다르게 수행했다면 더 좋은 성과를 냈을 일은 무엇인가?

## 학습모듈 D-2-나: 자기관리능력

**B** 1: 자기관리 단계별 계획을 수립해보자.

✓ 1 정답 : ① 비전 및 목적 정립, ③ 일정 수립

해설 : 자기관리의 단계는 자신의 비전과 목표를 정립하고, 자신의 역할 및 능력을 분석하여 과제를 발견하며, 이에 따른 일정을 수립하고, 시행하여, 지속적인 자기관리를 위해 반성하고 피드백하는 과정으로 이루어진다.

✓ 2 정답 : 긴급 & 중요한 문제-1순위, 계획준비해야 될 문제-2순위, 빨리 해결해야 될 문제-3순위, 하찮은 일-4순위

해설 : 과제를 발견하는 데는 중요성과 긴급성의 두 가지 기준이 있으며, 중요성이 긴급성에 비해 앞서는 기준이 된다. 이는 긴급한 문제에 우선순위를 높게 두고 일을 할 경우 오히려 중요한 문제를 놓치게 되기 때문이다.

✓ 3 정답 : 시간, 능력, 돈, 물건, 건강, 대인관계, 감정 등이 있으며 이 외에 개인에 따라 다양한 답이 나올 수 있다.

**B** 2: 나의 내면을 관리하는 방법은?

✓ 1 정답 : ③

해설 : 인내심을 키우기 위해서는 새로운 시각으로 상황을 분석해야 한다. 어떤 사물이나 현상을 바라보는 시각은 매우 다양하며, 다양한 시각을 가지게 되면 다른 사람이 하는 행동이나, 현재 자신의 생각과 다르게

벌어지는 일에 대하여 참고 넘어갈 수 있게 된다.



3: 나의 업무수행 성과를 향상시키는 방법은?

- ✓ 1 정답 : 상사/동료의 지지
- ✓ 2 정답 : 자기자본이익
- ✓ 3 정답 : 업무수행 성과를 높이기 위한 전략과 방법은 매우 다양하며, 본문에서 제시된 방법 외에 다른 방법이 있을 수 있다. 업무수행 성과를 높이기 위한 행동전략의 예로는 자기자본이익률을 높인다, 일을 미루지 않는다, 업무를 묶어서 처리한다, 다른 사람과 다른 방식으로 일한다, 회사와 팀의 업무지침을 준수한다, 역할모델을 설정한다 등이 있다.



1: 합리적으로 의사 결정하는 방법은?

- ✓ 1 정답 : 학습자별로 자신의 상황에 따라 자유롭게 적을 수 있다. 예로는 이직을 할 것인지 계속 다니던 회사를 다닐 것인지를 결정할 때, 가정에서 중요한 행사가 있는데 회식이 잡혀서 어디를 가야될지 결정할 때, 업무가 여러 개가 중복되어서 어떤 것을 먼저 해야 될지 결정할 때 등이 있다.
- ✓ 2 정답 : 2단계-의사결정 기준과 가중치를 정한다.  
4단계-각 대안을 분석 및 평가한다.
- ✓ 3 정답 : 거절의 의사결정은 상대방의 말을 주의 깊게 들어 문제의 본질을 파악하고, 거절의 의사결정은 가능한 빠르게 하며, 거절할 때에 분명한 이유를 만들고, 대안을 제시하는 등을 유의해서 해야 된다.

## 학습모듈 D-2-다: 경력개발능력



### 1: 경력개발이란?



1 정답 : (A)경력계획, (B)경력관리



2 정답 : 발달단계에 따른 가치관 혹은 신념 변화, 전문성 축적 및 성장 요구 증가, 개인의 고용시장 가치 증대 등

해설 : 경력개발능력이 필요한 이유는 환경변화, 조직요구, 개인요구로 나누어 살펴볼 수 있으며, 개인차원의 요구로는 발달단계에 따른 가치관 혹은 신념 변화, 전문성 축적 및 성장 요구 증가, 개인의 고용시장 가치 증대 등이 있다. 이러한 요인 외에 학습자에 따라 다른 요구를 제시할 수 있다.



### 2: 나의 경력은 어떻게 이루어지는 것일까?



1 정답 : 조직입사



2 정답 : ① 24 ~ 26세, ② 47 ~ 50세

해설 : ① 이 사람은 이전에 가졌던 전공이 자신과 맞지 않아 24세가 되어 새롭게 자신의 진로를 고민하고 준비를 하였다.

② 이 사람은 47세에 자신의 직장생활을 되돌아보고 퇴직을 결심하였으며 50세에 퇴직하였다.



### 3: 경력개발 계획을 수립해보자.



1 정답 : ②자신과 환경 이해, ④경력개발 전략 수립



1: 경력개발과 관련된 최근 이슈는 무엇이 있을까?



1 정답 :

