

ORGANIZATIONAL CHANGE INTELLIGENCE

조직 변화 인텔리전스

과학적 접근으로 안전하고 성공적인 조직변화를 지원합니다.

2026. COMPANY BROCHURE

- **DATA** 진단
- **DECISION** 결정
- **ACTION** 실행
- **REVIEW** 점검

GRUNDER LABS.

비즈니스 환경의 변화는 더 빠르고, 더 복잡적입니다.

새로운 비즈니스 환경에는 새로운 조직 운영 기준이 필요합니다.



MARKET

시장 재편

M&A · 구조조정 ·
조직 재편 · 신사업.
조직 운영 방식도 새로
설계해야 합니다.



TECHNOLOGY

AI 전환

AI가 일하는 방식을 바꾸고
있습니다. 성공은 개인의
활용도보다 팀 내
상호작용에 달려 있습니다.



REGULATION

ESG 경영

구성원의 신뢰와 안전한
조직 환경에 대한 기업의
책임이 커지고 있습니다.

1/3

변화를 시도한 기업 중
성과를 거두고 이를 유지한
기업은 세 곳 중 한 곳입니다.

변화를 실행하는 주체는 구성원입니다.

아무리 뛰어난 조직 변화 관리 전략도

구성원의 참여 없이는 성과로 이어지기 어렵습니다.

“
지금도
문제없는데,
왜 변화를
해야 하는지
모르겠어요.

이해

변화 필요성에 공감 부족

“
지금도
업무가 바쁘는데
이것까지
해야 하나요?

부담

업무 개선 효과 체감 부족

“
앞으로
내 역할은
없어지는
건가요?

저항

역할 변화에 대한 불안

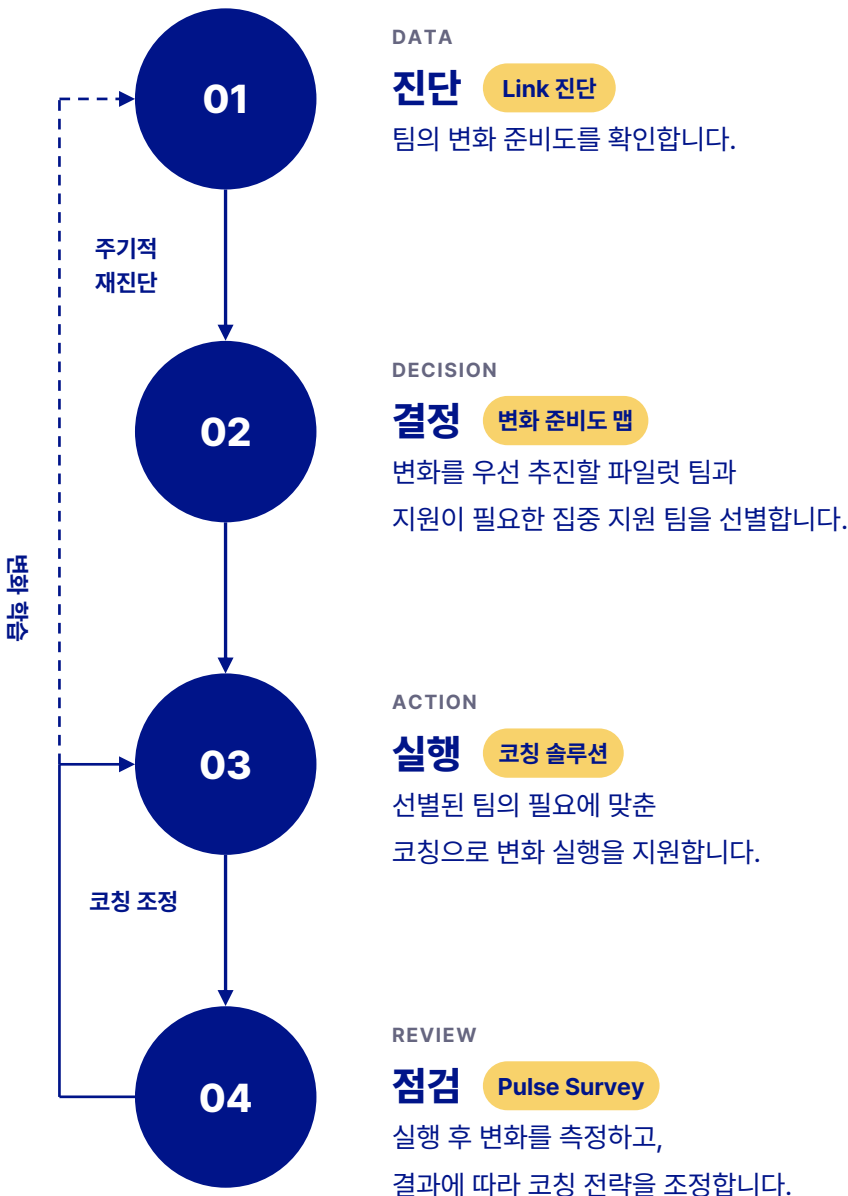
리더와 팀원의 변화 인식은 다를 수 있습니다.

팀의 저항 요인을 이해해야 구성원의 참여를 이끌 수 있습니다.

그라운드너는 팀 진단과 코칭 가이드로 리더의 변화관리를 지원합니다.

데이터로 우리 조직에 맞는 변화 성공 공식을 설계합니다.

팀별 준비도에 맞춰 실행을 지원하고,
성과를 점검하여 변화 전략을 조정합니다.



조직에 맞는 변화 실행 로드맵을 제시합니다.

팀별 준비도에 따라 변화의 시작점과 지원 대상을 정합니다.

변화 준비도 맵

화면 예시 · 가상 데이터

지도

표

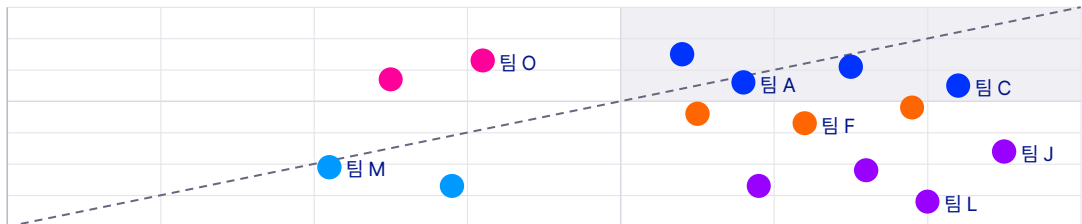
● High Sync 4

● Pre Sync 3

● Low Sync 4

● Low Alignment 2

● Leader Gap 2



조직 변화관리 지원 전략

- High Sync 4개 팀을 파일럿 후보로 선정
- 인식 차이가 큰 2개 팀에 리더십 코칭 우선 지원
- 심리적 안전감 4.0미만인 3개 팀의 운영 리스크 점검

인식 차이 영역 3개 이상 **2팀**

심리적 안전감 4.0 미만 **3팀**

인식 일치 팀 **4팀**

변화 실행

변화 준비도가 높은 팀을 파일럿으로 선정하고, 조직 내 변화 확산의 거점으로 활용합니다.

● High Sync ● Pre Sync

리스크 관리

변화 실행을 저해하는 팀 운영 요인을 파악하고, 리더십 코칭으로 개선을 지원합니다.

● Low Sync ● Low Alignment

리더 케어

리더십 정체성과 회복탄력성을 강화해, 리더가 변화를 주도할 수 있도록 지원합니다.

● Leader Gap

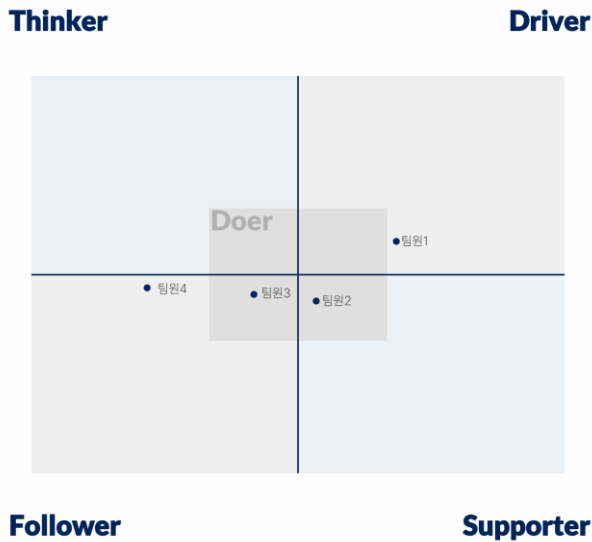
리더는 변화 실행을 위한 팀 운영과 코칭 방향을 확인합니다.

리더와 팀원의 응답을 바탕으로 팀에 필요한
리더십 행동과 팀원별 코칭 방법을 제시합니다.

09. 우리 팀원의 팔로워십 MAP

Link | Care | Grow

다음은 진단 결과를 바탕으로 분석한
우리 팀원들의 팔로워십 유형이 나타난 맵입니다.



GROUNDER

Copyright © Grounder All rights reserved 11

리더와 팀원의 인식
차이를 이해하고,
팀원별 특성에 맞는
코칭 방법을
이해합니다.

리더용 결과

- 변화관리 주요 요인 분석
- 리더-팀원 인식 차이 분석
- 팀 몰입도 지표
- 심리적 안전감 지표
- 팀 팔로워십 맵
- 팀원 특징과 코칭 Tip

팀원은 팔로워십 특성과 리더·동료와의 협업 방식을 확인합니다.

팔로워십 특징에 맞는 변화 참여 방식과 구체적인 협업 가이드를 제시합니다.

나의 강점을 바탕으로 리더 또는 팀과의 효과적인 협업 방법을 이해합니다.

팀원용 결과

- 나의 팔로워십 유형
- 강점과 유의점
- 리더와의 상호작용 Tip
- 참여·협업 실천 가이드

02. 귀하의 Followership 유형

Link | Care | Grow

다음은 귀하의 Followership 유형에 대한 설명입니다.

■ 귀하는 **Driver** 유형입니다.

Driver 유형 설명

유형 특징

- 자율성과 독립성**

귀하는 독립적이고 혁신적인 업무 환경에 동기부여가 되며, 업무를 진행할 때는 단순한 비판보다는 건설적인 대안을 제시하는 것을 중요하게 생각합니다. 생각이 그치지 않고, 적극적으로 나서 솔선수범하여 업무를 추진하며, 맡은 업무 범위를 넘어 더 나은 해결책을 제시하는 태도를 보입니다. 업무에 대한 높은 주인의식(Ownership)을 바탕으로 리더와 조직을 지원하며, 논의된 수준 이상의 결과를 내기 위해 노력하기도 합니다.
- 일을 통한 성장**

귀하에게 '일'은 자기 성장의 중요한 수단으로, 도전적인 업무를 즐기며 이를 통해 높은 성취감을 경험합니다. 업무에서 성장하기 위해 꾸준히 자기 계발을 이어가고, 전문가로 성장할 수 있는 성장성과 자기 관리 능력을 지니고 있습니다. 다만, 반복적이고 성취감을 느끼기 어려운 업무나, 방향성과 목표가 공유되지 않는 상태에서 단편적으로 주어지는 업무에는 동기 수준이 현저히 낮아질 수 있습니다.

업무 협업 시 참고 사항

- 귀하는 다양한 의견 대립 상황 (예: 장기적 대안 vs 단기적 대안, 이상적 대안 vs 현실적 대안 등)에서 구성원 간의 조율을 통해, 과제에 가장 적합한 해결책을 끌어낼 수 있는 역량을 지니고 있습니다. 따라서 조직 내에서 문제 해결에 대한 견해차가 클 경우, 귀하의 장점은 조직의 업무 진전에 큰 도움이 될 수 있습니다.
- 업무에서 동기를 촉진하는 개인적 기준(예: 재미, 의미, 새로운 등)이 맞지 않을 때, 업무 태도가 협업에 영향을 미치지 않도록 자신의 상태를 점검하고 긍정적인 태도를 유지하는 것이 중요합니다.
- 반복적이고 단조로운 업무는 이직을 고민하게 할 수 있습니다. 새로운 경험을 통한 성장도 중요하지만, 한 자리에서 업무/역할에 필요한 역량을 성숙시키는 경험 역시 장기적 성장에 중요합니다. 두 요소의 균형을 고려하며 경력 개발 방향을 고민하는 것이 필요합니다.

GROUNDER

Copyright © Grounder All rights reserved 02

도입사례 | 조직 혁신

반복 업무 중심의 IT QA 조직이 고부가가치 업무로 전환할 수 있도록, 조직 진단과 개입을 통해 구성원의 역할을 재설계한 사례입니다.

변화 과제

반복적인 QA 업무의 자동화 및 고부가가치 업무로의 전환

진단 결과

진단에서 팀원 전원이 매뉴얼에 따른 업무 진행이 강점인 유형으로 분류
팀의 새로운 방향과 업무 개선을 주도할 동기 부족

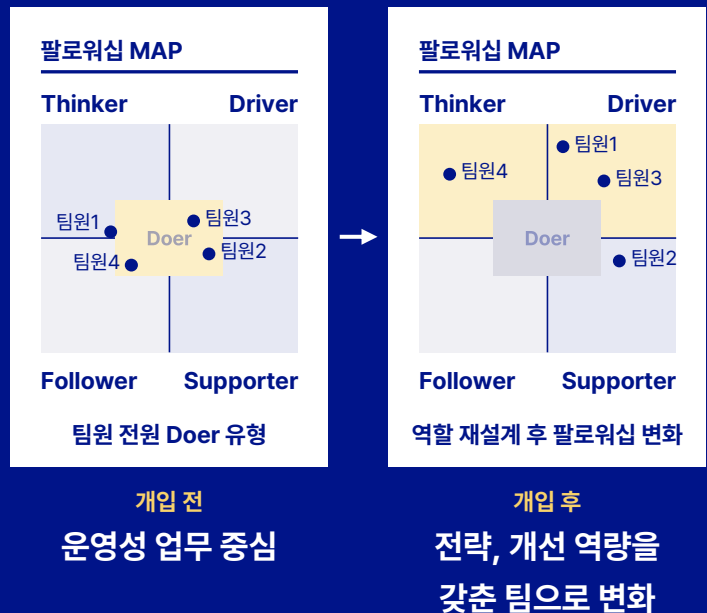
코칭 개입

코칭을 통해 팀을 목적별 그룹으로 구성하고, 구성원별 역할 배정

- 전략 그룹: 리서치를 통한 팀의 향후 방향과 전환 전략 수립
- 운영 개선 그룹: 기존 QA 업무의 업무 개선 과제 발굴 및 실행

변화관리 개입 효과

코칭을 통한 역할 재설계 이후
팀원의 역할이 다변화되었으며,
후속 진단에서도 팔로워십 변화가
확인되었습니다.



그라운드너는 전문가 윤리를 준수합니다.

진단 정보의 활용 목적과 공개 범위를 사전에 정하고, 참여자의 정보를 보호합니다.



경영진 · HR

✓ 제공 정보

조직 진단 요약
팀별 변화 준비도 맵
주요 강점 · 개선과제 ·
인식 차이

— 비공개 정보

개별 팀의 점수
팀원 개인의 응답



리더

✓ 제공 정보

리더-팀 인식 비교 결과
팀원별 팔로워십 유형
맞춤 코칭 가이드

— 비공개 정보

팀원의 문항별 응답



팀원

✓ 제공 정보

개인 진단 결과
리더와의 상호작용 특성
참여, 협업 가이드

— 비공개 정보

다른 팀원의 결과

✓ 조직의 목적과 진단 특성을 고려해, 결과의 활용 범위를 사전에 협의합니다.

✓ 팀원이 2명 이하인 팀은 익명성 보호를 위해 응답 경향만 제공합니다.

다양한 산업의 현장에서 변화를 함께 만들어 왔습니다.

현장 경험에 조직개발 · 정신건강 · 사용자경험 전문성을 더합니다.

현장 경험

산업 경험

IT · 플랫폼 · 모빌리티
제조 · 소비자 · 서비스

과제 경험

조직문화 · 리더십 · 팀 운영
조직개발 · 변화관리

운영 역량

진단, 코칭, 성과 점검을
연계한 전 과정 운영

전문가 그룹

조직 개발

진단 결과를 조직 운영 과제로 바꾸고,
변화 과정을 설계합니다.

정신 건강

슈퍼바이저급 상담전문가가 리스크 관리와
변화 적응, 회복을 지원합니다.

사용자 경험

현장에서 바로 활용할 수 있는
리포트와 도구를 만듭니다.

CLIENT PORTFOLIO



GROUNDER LABS.

NEXT

Human × AI로 조직 변화 인텔리전스를 확장합니다.

HUMAN EXPERTISE

- 관계와 맥락 해석
- 민감한 리스크 판단
- 복잡한 문제 직접 지원

맥락을 읽고 판단합니다.

AI INTELLIGENCE

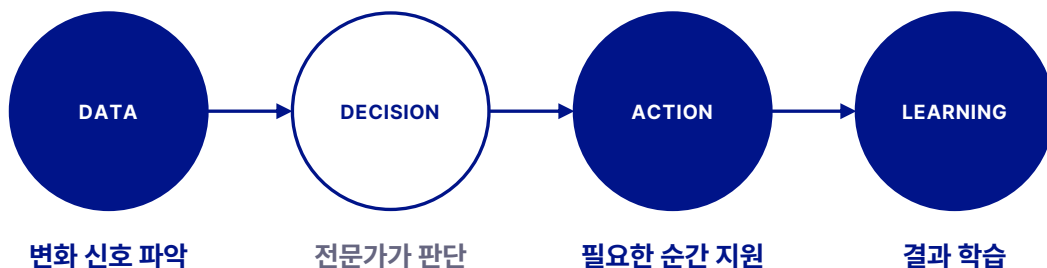
- 팀의 변화 신호 파악
- 실행 가이드 제공
- 변화 이력 측정과 학습

필요한 순간에 지원합니다.

ADAPTIVE INTERVENTION

● AI가 돕는 단계

AI는 전문가를 대신하지 않고,
더 많은 팀이 지속적으로 전문적인 지원을 받도록 서비스를 확장합니다.



팀의 변화 신호를 먼저 읽고, 필요한 순간에 돕는 AI.
그라운드러는 지금 이 AI를 개발하고 있습니다.

변화관리, 어떻게 시작해야 할까요?



First Move 미팅

변화 실행을 위해 무엇부터 준비할지 명확해집니다.

추진 중인 변화 과제와 조직 상황을 함께 살펴보고,
우리 조직에 맞는 변화 실행 로드맵을 제안합니다.

미팅 신청하기 →

Website grounder.co.kr
Email grounder@grounder.co.kr

GRUNDER LABS.