

# 『Our Endless Story(오!예스 과정)』 - 우리 조직의 미래 이야기 -



# 1. 이제는 밀레니얼 세대가 주류

회식, 워크숍, 야유회... 1980년대 이후 태어난 밀레니얼 세대가 회사 내 조직생활을 하면서 가장 두려워하는 단어들이다.  
대부분은 못마땅한 표정으로 마지못해 상사가 주도하는 회식 자리에 참여한다.  
그리고 자신들의 마음을 알아주지 못하는 상사를 '꼰대'라고 비난한다.

한편, 상사들은 억울하기 짝이 없다. "같이 일하는 동료끼리 소통하고, 서로를 이해하는 사적인 네트워킹이 당연히 필요한 게 아닌가" 하고 반문할 수도 있다. 하지만 밀레니얼 세대를 제대로 이해하지 못한 일방적인 소통 방식은 문제가 된다.  
밀레니얼 세대의 성장 배경, 심리상태 등은 기성세대들과는 확연한 차이가 있기 때문이다.  
(☞ 밀레니얼 세대: 1980년대 초반부터 2000년대 초반에 출생한 세대)



※ DBR(동아 비즈니스 리뷰) 252호

## 2. 밀레니얼 세대의 단면

시대의 변화와는 별개로, 여전히 기성 세대와 밀레니얼 세대들은 서로를 이해하지 못한 채 소통의 어려움을 겪고 있다. 우선 기성 세대는 밀레니얼 세대가 개인주의적이고 조직에 충성심이 없어 리더로서의 역량을 키우기 어렵지 않을까 우려한다. 대부분의 기성 세대는 퇴직이 몇 년 안 남은 지금 이 순간에도 남은 모든 열정을 조직에 쏟아부으며, 몸 바쳐 일하고 있다. 한편 밀레니얼 세대에게 기성세대 또한 이해하기 어려운 존재다. 밀레니얼들은 기성 세대의 열정과 애사심을 높이 평가하지만, "나는 저렇게 조직만을 위해 평생을 스트레스받으며 살고 싶지는 않다"고 생각한다.

### 그러면 어떻게 서로를 이해해야 할까?

이러한 밀레니얼의 심리적 특성을 고려할 때, 조직에서는 어떻게 이들과 관계해야 할까? 가장 중요한 관계법은 밀레니얼들의 자기중심성을 인정해 주는 것이다.



※ DBR(동아 비즈니스 리뷰) 252호

### 3. 밀레니얼 세대와 기성 세대의 하모니가 필요할때

즉 밀레니얼들의 자기 중심성은 이기적인 것이 아니라, 조직을 건강하게 발전시키는 좋은 원료가 될 수 있다. 이들은 자신이 중요하게 생각하는 인생의 가치와 조직이 추구하는 가치가 같은 방향이라고 생각할 때 다른 세대 못지않게 조직에 헌신한다. 따라서 조직에서는 밀레니얼들이 의미 있는 일을 하고 있다는 느낌을 가질 수 있도록 환경을 조성해야 한다.

조직 심리학의 선각자였던 Kurt Lewin은 1946년에 감수성 훈련법(Sensitive training)을 개발하였다. 이것은 인간관계에 대한 이해와 기술을 향상시키고자 하는 사회성 훈련기법이 되었다.



본 과정은 밀레니얼 세대의 조직 화합을 위해 수용적, 허용적 분위기 속에서 인간관계력을 개선하고 감정, 반응, 지각, 행동을 함께 나누며, 여러 상황의 경험을 통한 감수성 발휘로 조직활성화를 도모코자 한다.

# 4. Course Map

Plan - Do - See의 단계를 통해 상호 협력과 소통의 미션을 수행하는 과정이다.

세부적으로는 수행한 결과에 따른 단서와 Benefit을 활용하여 조직의 미래를 영상으로 표현하고 공유할 것이다.



# 5. 세부내용

## Plan

# 이해하기

### 주요 내용

#### 1. 특강 : 세대간의 갈등해소를 통한 소통문화

- 환경의 복잡성 이해
- 소통을 통한 세대간의 갈등 해소
- 세대간의 차이를 인식
- 세대의 변화의 속도
- 왜 / 어떻게 소통해야 하는가?

#### 2. 학습목표 퀴즈

- 세대간의 소통에 필요한 초성 퀴즈
- 말랑말랑 브레인 학습목표 퀴즈

#### 3. Our Story 찾기

- 직장생활 최고의 순간을 연상시키는 토픽 제시
- 토픽과 관련한 최고의 순간 연상 후 개인별 스토리 작성
- 기자 그룹과 인터뷰 그룹 구분
- 토픽과 관련한 긍정적 질문 던지기과 답하기

#### 4. 미래로 가는 우리 조직의 성공 요소 찾기

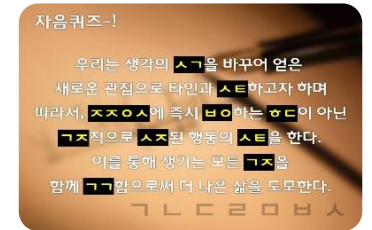
- 인터뷰 내용에 대한 팀 별 공유
- 팀 별 '최고의 스토리' 선정

### 예시 이미지

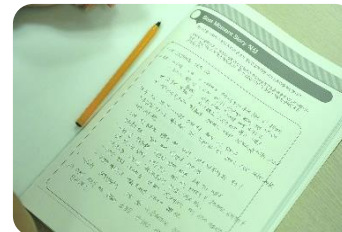
#### \* 특강



#### \* 학습목표 퀴즈



#### \* Our Story 찾기





# 5. 세부내용

Do

## 경험하기 II - Make Movie

### 주요 내용

#### 1. 팀 업무 분장

- Main Mission에서 결정된 Contents 확인
- 팀 별로 감독, 작가, 촬영, 제작, MC, 출연진 등으로 업무 분장
- 업무 분장 계획표는 1일차에 작성하여 운영팀으로 제출

#### 2. 영상 촬영

- Main POST에서 정해진 콘텐츠에 따른 스토리 구성  
: 연극, 콩트, 뮤지컬, 뉴스, 마임, 뮤직비디오, 합창, 아카펠라 중
- 기획된 스케줄에 맞춰 자유롭게 영상 촬영

#### 3. 편집

- 영상 제작 어플을 활용한 편집
- Benefit으로 받은 장비 및 기술 지원

#### 4. 수정 및 보완

- 총 5분 분량의 영상으로 구성
- 수정 및 보완 작업
- Benefit으로 받은 장비 및 기술 지원

#### 5. 영상 제출

- 발표 전 영상 제출 및 테스트

### 예시 이미지

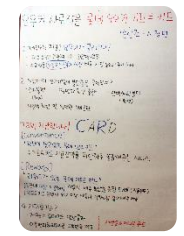
#### \* 팀 업무 분장



#### \* 영상 촬영



#### \* 영상 편집 및 제출



# 5. 세부내용

See

## 공유하기

### 주요 내용

#### 1. 우리들의 스토리 발표

- 완성된 영상에 대한 컨셉 및 제작 의도 작성
- 콘텐츠 별 Our Story 영상 소개 및 상영
- 미래스토리에 대한 토의

#### 2. 시상 및 느낀점 공유

- 미션 수행과 콘텐츠 제작 시 느낀점 공유
- 각 팀별 best practices 선발하여 전체 공유
- 시상식 : AR Game 점수 + Make Movie 점수 합산

#### 3. 우리들의 약속

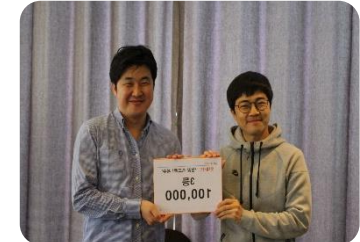
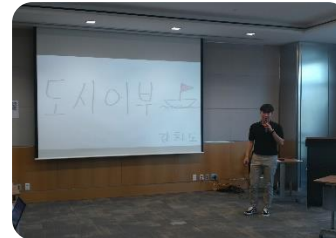
- 우리들의 완성된 미래를 위한 Key Action 도출
- 도출된 활동에 대한 우리들의 약속 작성 및 공유

#### 4. Our Story 영상 공유

- 제작된 영상에 대한 개별 공유 및 전사 공유
- YouTube, 사내 게시판, Facebook

### 예시 이미지

#### \* 우리들의 스토리 발표 및 시상

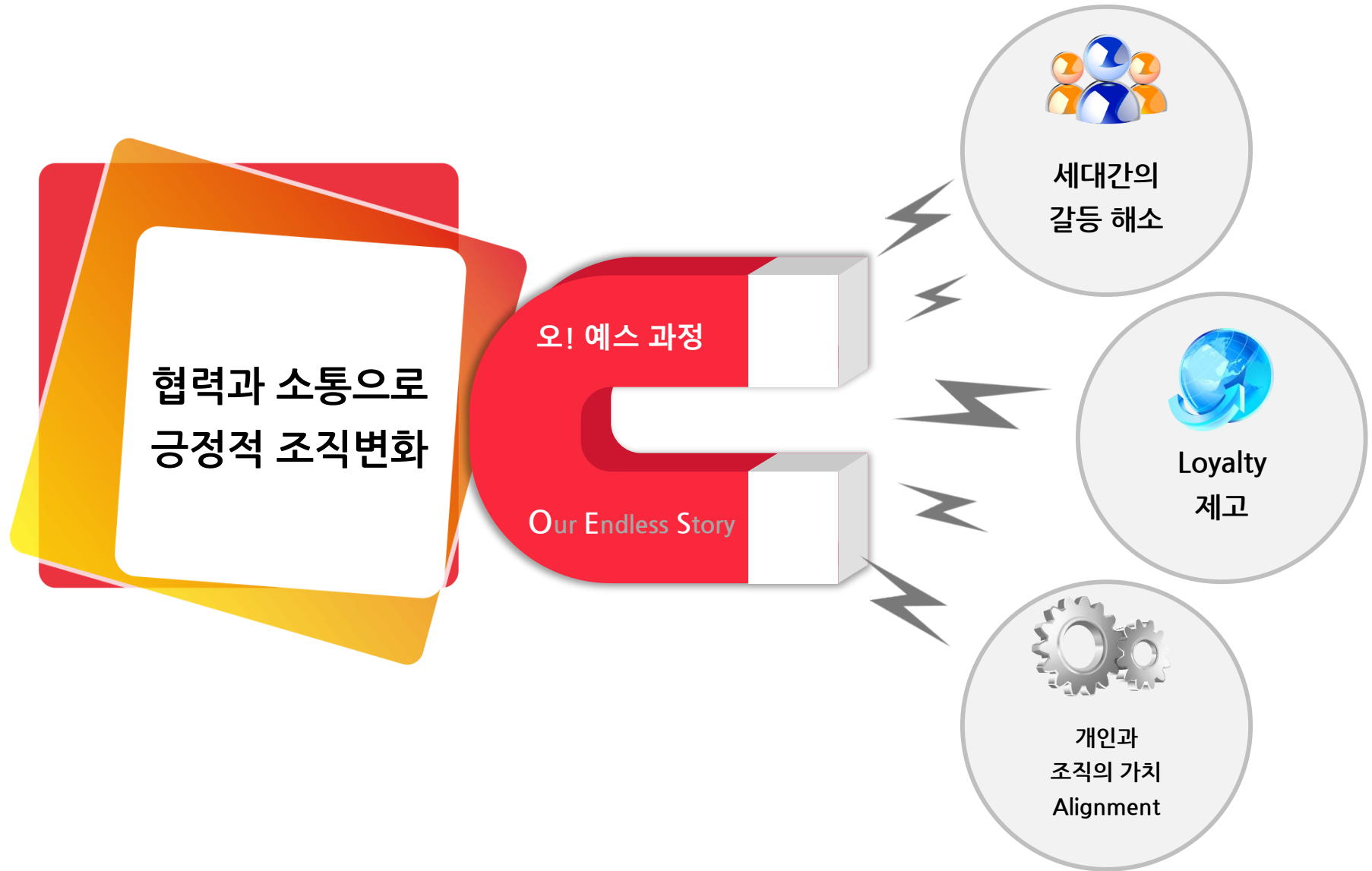


#### \* 느낀점 공유



#### \* Our Story 영상 공유







**Light your way ~!**