

Executive Coaching

임원코칭

사업과 사람을 함께 성장시키는
임원코칭

기업성장본부 김지은 매니저

✉ projectone@citkorea.co.kr

☎ 010-5493-6132

임원코칭 개요

상사·구성원·HR과 함께 설계하는 다자 연계 코칭 프로그램

대상

- 조직의 사업 성과와 사람을 함께 책임지는 임원
- 조직의 주요 사업 전략을 총괄해야 하는 임원
- 역할과 책임의 전환을 경험하고 있는 임원
- 조직의 중요한 의사결정을 내리고 책임져야 하는 임원

주제

- **개인 역량:** 리더십, 커뮤니케이션
- **조직 이슈:** 온보딩, 승계, 구성원 육성
- **전략/성과:** 성과 창출, 사업전략, 혁신

목적

- 자기 성찰을 통한 리더의 판단과 행동 변화
- 열린 리더십을 통한 신뢰 기반 조직 문화 구축
- 리더십 성장을 통한 지속가능한 성과 창출

구성

- 사전 디자인/케미스트리 인터뷰
- 3 or 4 Way Meeting(목표 얼라인먼트, 결과 공유)
- 1:1 코칭 + 실행 점검
- DIY 진단/리플렉션/랩업

프로세스 8회기 기본 패키지(예시)

조직 맥락에 맞게 회기/구성은 유연하게 설계됩니다



옵션(필요 시)

- **3 or 4 Way Meeting:** 대상 임원과 코치, 직속 리더, HR이 함께 코칭의 목적과 기대, 역할을 정렬하고 코칭 결과를 리뷰하는 대화의 장
- **DIY 진단:** 코칭의 특성을 반영하여 코칭성과(ROI)를 측정하는 CiT만의 방법
- **하이브리드 코칭:** 그룹코칭을 병행하는 형태
- **DIY 코칭:** 일대일 코칭 외에 팀코칭, 팀워크숍, 구성원 일대일코칭 등 다양한 인터벤션을 추가

운영 포인트

- 코칭 성과는 “세션”이 아니라 세션과 세션 사이의 실행에서 만들어집니다.
- 이해관계자(상사/구성원)와 목표를 공유해 리더십 얼라인을 체험합니다.
- 전담 PM 기반으로 진행·소통·보고 체계를 표준화해 HR 운영 부담을 낮춥니다.

추가 적용대상

- 팀장 리더십 코칭
- 신입팀장 온보딩 코칭
- 핵심인재 성장 코칭

AI 시대, 임원에게 필요한 것은 "정답"이 아닌 "더 나은 질문"입니다

사람은 정보(Information-Based Learning)에 의해서 움직이는 것이 아니라, 통찰(Insight-Based Learning)에 의해 움직입니다. 임원코칭의 차별 포인트는 성찰을 통한 통찰의 기회를 얼마나 많이 제공하는가에 있습니다.

핵심 메시지

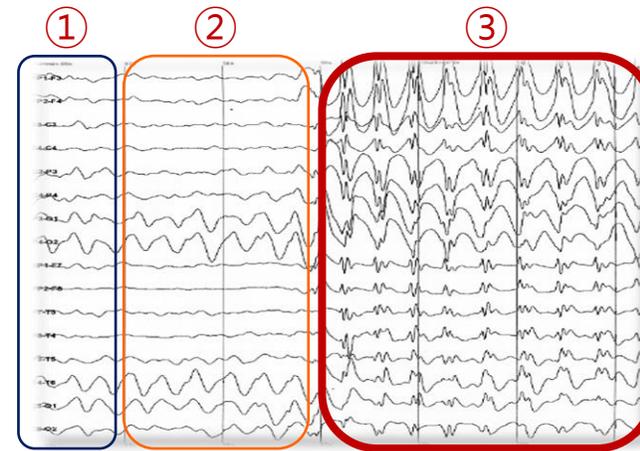
코칭 대화(㉓)에서
창의성과 관련된 뇌 영역 활동이 가장 높게 나타남

→ 임원에게 필요한 것은 "정답"보다
더 나은 질문과 통찰을 만드는 대화 구조

이 연구에서 강조하는 것은
창의적인 통찰이 변화 과정을 가속화할 수 있다는 것입니다.

인간을 움직이게 하는 힘은, 정보에 근거한 러닝이 아닌 진짜
변화는 **통찰(Insight)**에 근거한 러닝에서 시작됩니다.

코칭은 **성찰적인 대화**를 통해 변화 과정을 가속화할 수 있으며,
더 큰 자신감과 열정을 가지고 **행동**에 나서게 합니다.



Bartolomé G., Vuka S., Nadal C. and Blanco E. (2022) "Right cortical activations during generation of creative insights: An electroencephalographic study of coaching." *Frontiers in Education*, 7:753710.

▶ 문제해결과 관련된 뇌 영역 활동 연구

- ① 혼자서 정리하고 해결하려는 접근을 할 때 뇌 활동
- ② 직접적인 의견이나 조언을 받는 접근을 할 때 뇌 활동
- ③ 성찰하도록 하는 질문과 열린 질문을 활용하는 코칭 방식을 사용했을 때의 뇌 활동

※ 뇌파(EEG, Electroencephalography) 기반 연구:
코칭(비지시적 질문) 조건에서 통찰·창의성 관련 활동이 더 높게 관찰됨

CiT 차별포인트

코칭 효과를 만드는 5가지 장치 (FIT-ALIGN-MEASURE + 품질·운영 체계)

1 FIT

케미스트리 인터뷰

- 코치 선택으로 피동적 참여 → 주도적 참여 전환
- 프로필 3~4인 제공 → 2인 인터뷰 → 최종 선정
- 초기 몰입·주인의식(Ownership) 강화

2 ALIGN

3 or 4 Way Meeting

- 대상자·코치·상사(3-way) + HR(4-way) 참여
- 1차 목표 얼라인먼트 / 2차 결과 공유
- 조직 지원과 실행을 연결해 변화 지속

3 MEASURE

DIY 진단(코칭 효과성 측정)

- 코치·대상자가 3~5개 문항 공동 설계
- 구성원 설문으로 코칭 전·후 변화 측정
- 회고적 사전 진단(과거평정측정치) 활용으로 수용도 제고

4 QUALITY

숙련된 코치풀

- PCC(ICF) 90%+ / 5~20년 코칭 경력
- 산업·이슈 맞춤 매칭 + 코치 OT·가이드
- 품질(QC) 일관성 확보

5 OPERATION

운영 체계 · 전담 PM

- 코칭 로그시스템: 언제 어디서든지 코칭 진행상황 확인 가능
- 대규모 프로젝트 운영 경험
- 일정·안내·리마인드·이슈 대응 등 운영 부담 최소화
- 이해관계자 커뮤니케이션·산출물·보고 표준화

임원이 말하는 '변화의 순간'

"좋았다"가 아니라, '무엇이 어떻게 달라졌는지'를 확인할 수 있습니다.

처음에는 이 나이에 코칭을 받는다고
뭐가 달라질 것인가 하는
회의적 태도로 코칭에 임했으나,
코칭을 통해서 자신이 막연히 생각하고 있던
개념들을 구체화하고 실천하면 변화가
일어날 수 있음을 깨닫게 되었다.
앞으로 학습과 변화를 위한 노력의 끈을
놓지 않아야겠다고 생각이 들었다.
여러 가지 Insight를 얻을 수 있었다.

- S사 임원대상 일대일 코칭 소감 중

회사 내 업무에 oriented되어 있다 보니 이해나
상황판단에 있어 내가 더 낫다는 생각에서
일방적인 대화를 해왔었다. 나름 상대 구성원들을
존중하려는 차원에서 기다려 주기도 하였으나,
나도 모르게 내면의 염려나 실망감을 누르고
참다가 오히려 직설적으로 표현했음을 발견했다.
다양성을 미리 인정 수용하고,
상대방 입장에서 이야기를 하도록 먼저
기회를 주고 더 들어주어야겠다고 깨달았다.

- L사 임원대상 일대일 코칭 소감 중

가장 큰 느낌은 내가 행복한 리더라는 것과
그런 후배들의 마음에 부응하는 좋은 리더가
되어야 하겠다는 다짐을 하게 되었다는 것이다.
구성원들이 리더의 작은 변화나 노력도
알아채는 것을 발견하고 많은 것을
생각하게 되었고,
보다 나은 리더가 되기 위해
생각만 하고 있었던 것들을 작지만
실천해 볼 수 있는 좋은 기회가 되었다.

- B사 임원대상 일대일 코칭 소감 중

단순히 좋은 경험을 넘어, 조직의 실질적 변화를 설계합니다.

2026, CiT와 함께 시작하세요.



[상세 안내 및 미팅 신청서]



[CiT 기업코칭 홈페이지]

- | | | |
|------------------|------------|--|
| • 임원 코칭 | 김지은 매니저 | projectone@citkorea.co.kr / 010-5493-6132 |
| • 신입 팀장 온보딩 그룹코칭 | 오향화 리드 매니저 | citpm@citkorea.co.kr / 010-6337-8521 |
| • 고성과 팀을 만드는 팀코칭 | | |
| • 성과관리 면담 실전 워크숍 | 박민호 매니저 | pmone@citkorea.co.kr / 010-2274-6778 |
| • 사내코치 양성과정 | 최보윤 리드 매니저 | pm@citkorea.co.kr / 010-3453-1209 |