

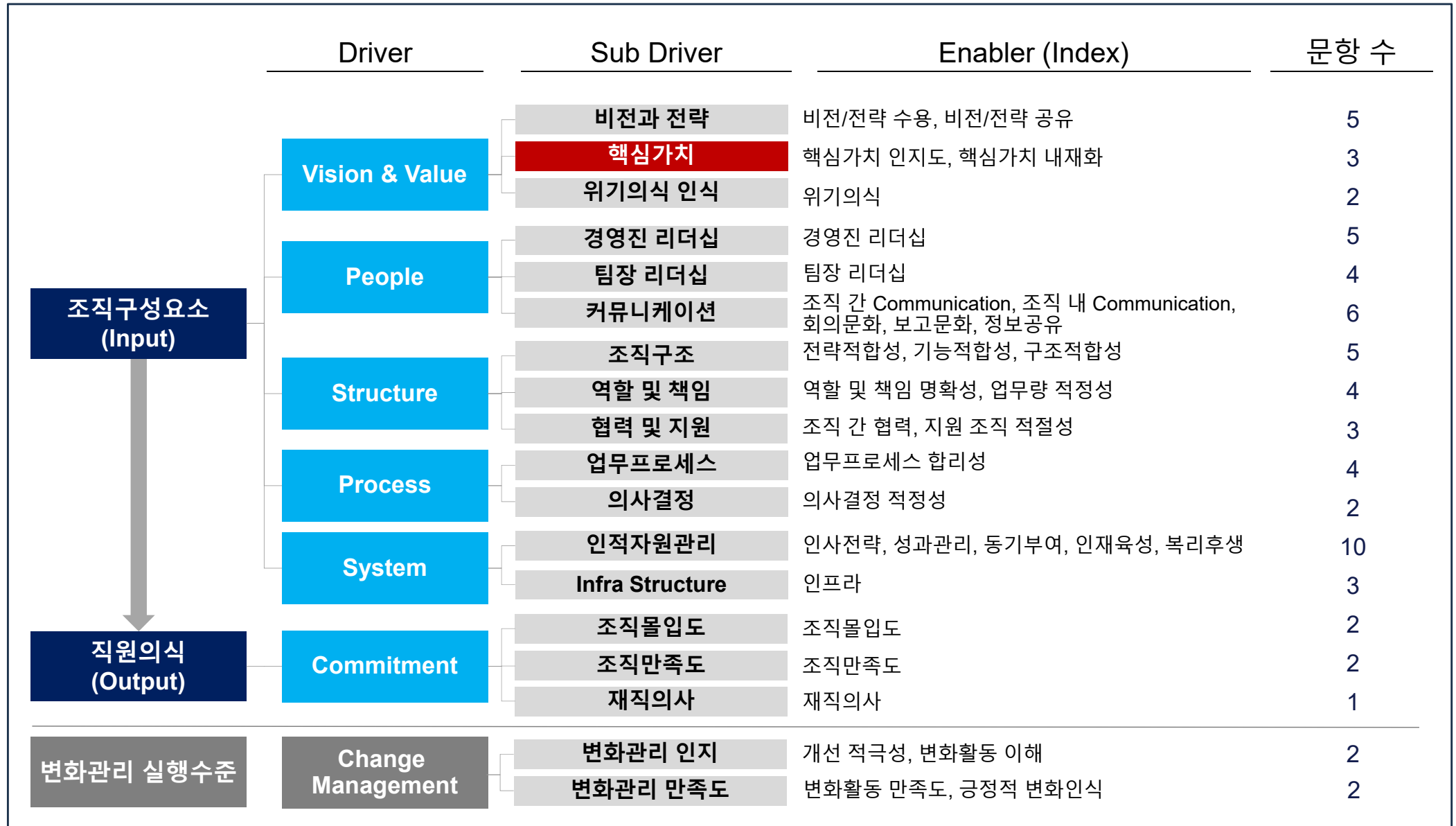
조직문화 진단

Sample Case

2023. 1.

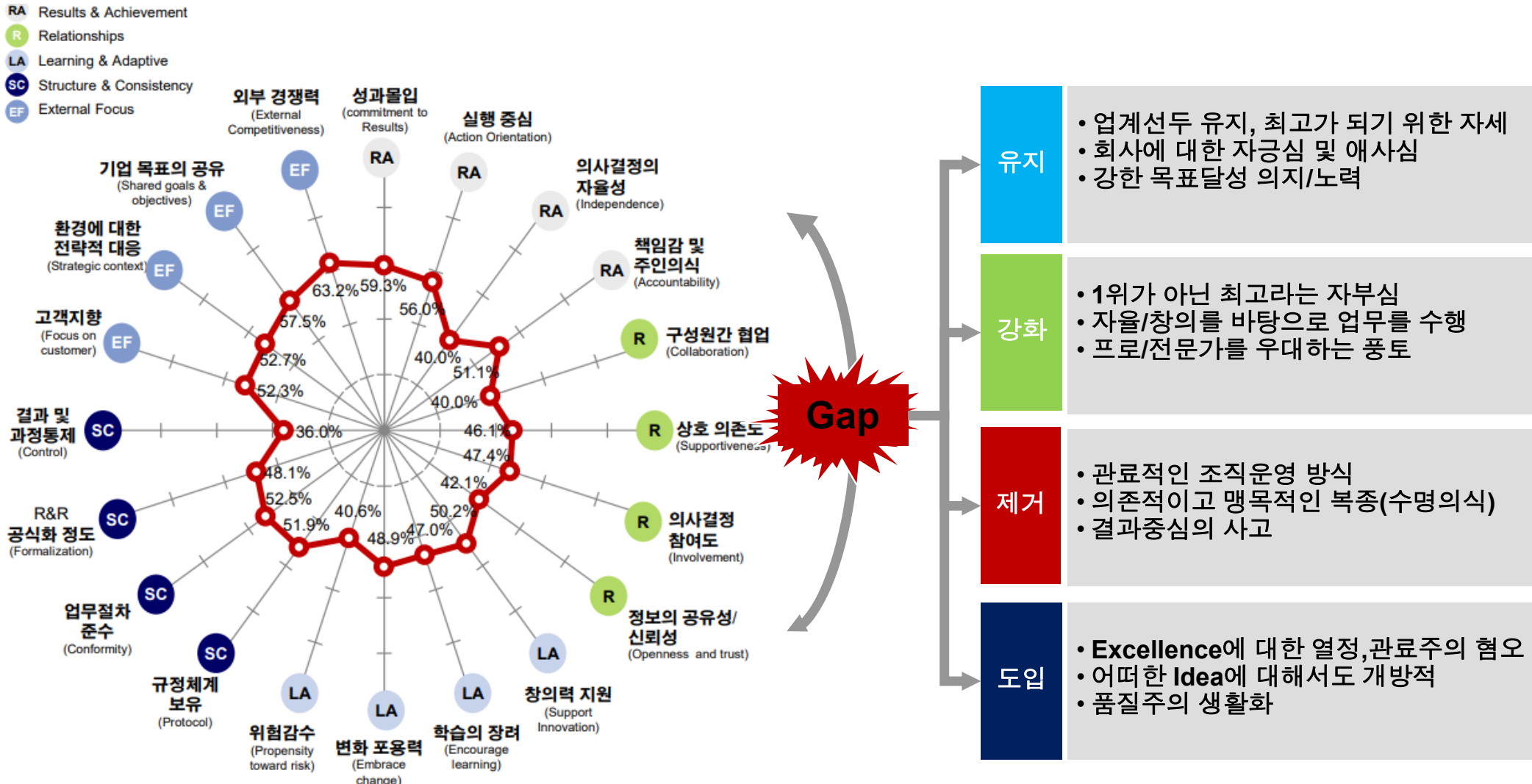
This document contains intellectual property of Impactlab.
Reproduction or redistribution without official permission is strictly forbidden.

CAI는 조직문화 진단Tool로서, 16개 Sub Driver, 30개 Index, 61개 문항으로 구성, 사업과 조직 특성을 반영한 맞춤 진단도구를 개발하여 임직원 Survey를 실시함



As-Is 문화 & To Be 문화에 대한 인식과 공감대를 파악하여, 유지 + 강화 + 도입 + 제거 관점에서 변화방향과 과제를 발굴 함

조직문화 진단 & 변화방향 도출

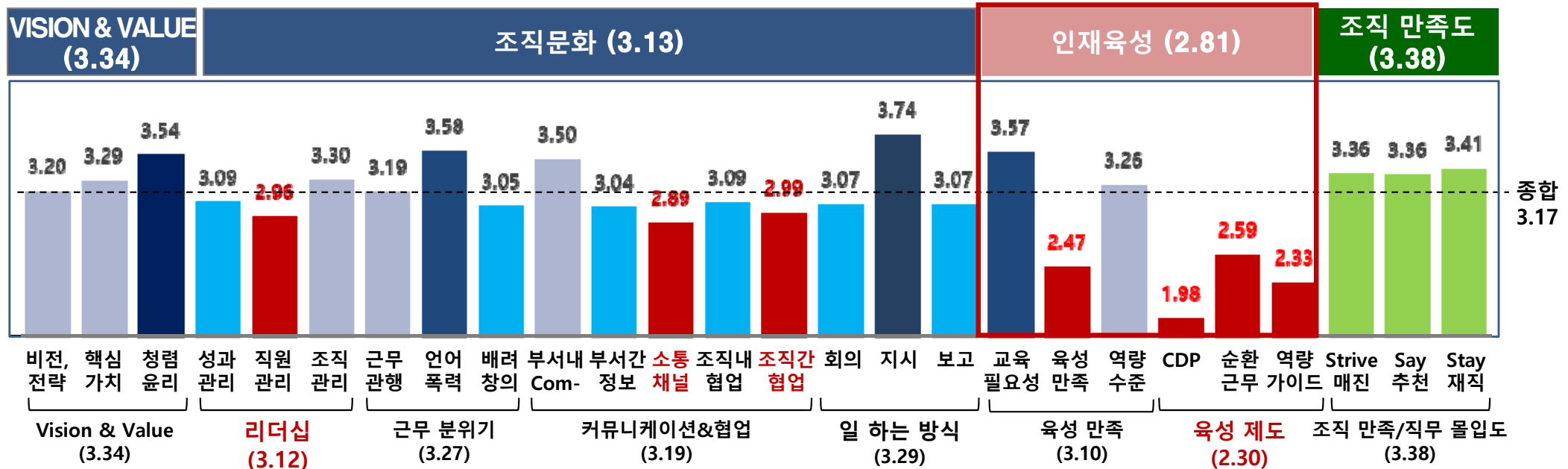


조직 진단 분석

진단결과 분석 - 정량적

전체 평균 3.17(민간/공조직=3/65) 수준, **인재육성**, **리더십**, **조직간 협업 항목 취약**, **청렴 및 인격적 대우 항목 강점** 요소, **조직만족도** 또한 상대적으로 높으며, 공공기관 근무혁신 과제의 상당 과제를 既 실행 중

영역별 강·약점



공공기관 근무혁신 실천 과제

AS-IS

근무 관행 바꾸기

- 정시퇴근
- 유연한 근무
- 업무 집중도 향상

일하는 방식 바꾸기

- 똑똑한 회의
- 명확한 업무 지시
- 센스 있는 보고

워라밸 활성화

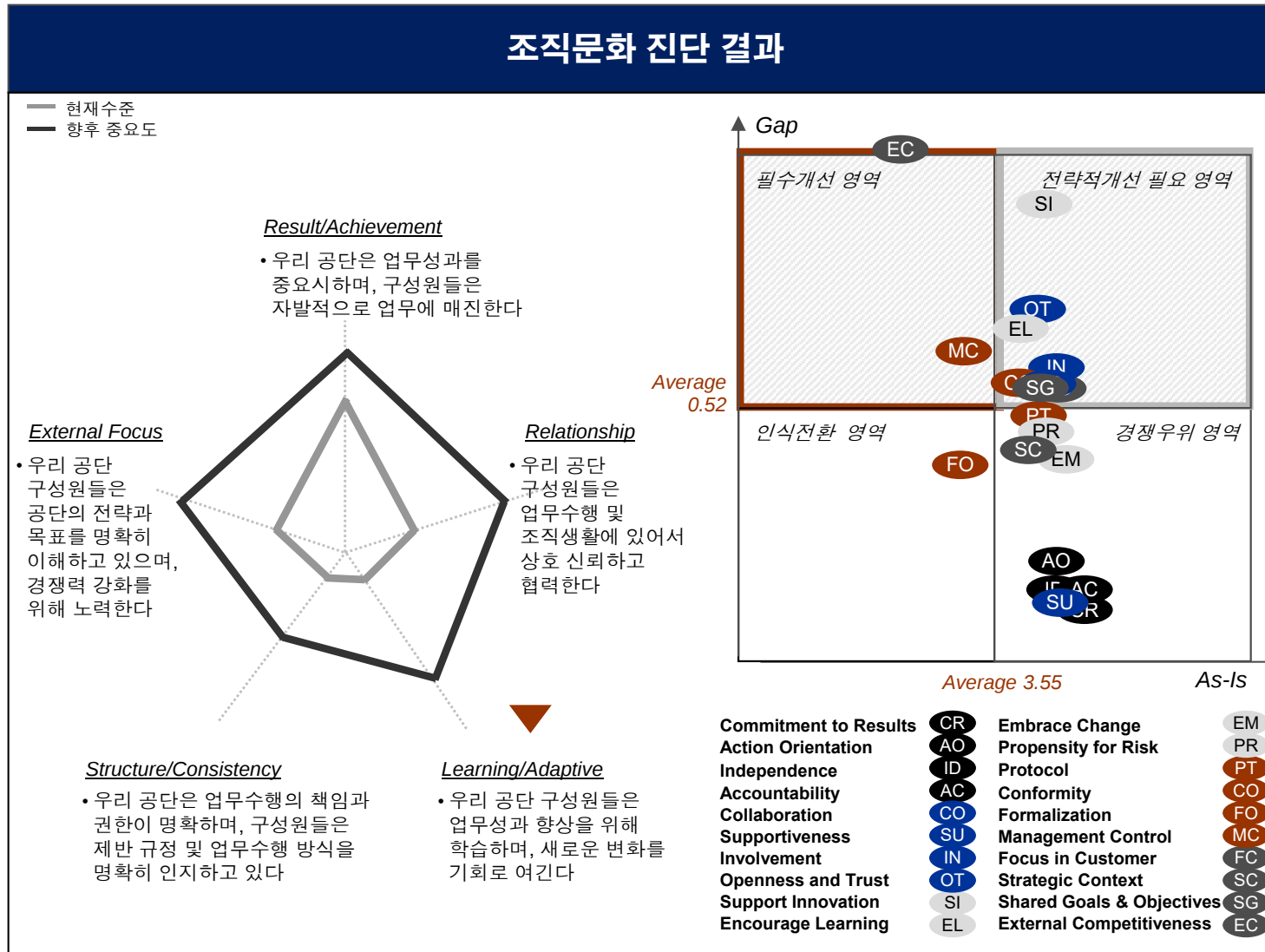
- 건전한 회식
- Family Day

- 000 강점 : ① 근무 분위기(근무관행, 언어폭력, 청렴/윤리)
- 근무관행 중 정시 퇴근, 유연 근무제 실시 중
② 일하는 방식 (업무 지시 명확성)
- 업무 집중도 향상과 PC-Off 제도는 2023 운영 계획

- 일하는 방식 3.29로 평균 이상이며, 업무 지시 3.74로 높고, 회의/보고 각각 3.07로 개선의 여지가 있음

- Quick Culture Change 프로그램 실시 예정 (2023년)

조직문화 검토 결과, 학습을 지원하고 변화를 수용하는 문화(Learning/Adaptive)가 가장 시급히 개선되어야 할 것으로 나타났으며, 이를 위해 향후 다양한 교육훈련 및 경력개발 제도가 지원되어야 함



Key Implications

■ 현재는....

- 학습을 지원하고, 변화를 수용 (Learning/Adaptive)하는 문화가 가장 시급함
 - 업무수행 및 성과향상을 위한 학습기회 부족, 도전의식 미흡
 - 특히 구성원을 위한 경력개발제도 등이 중요도 대비 현 수준이 가장 낮게 나타나, 이에 대한 개선 필요

■ 미래를 위해서는....

- 구성원들의 경력개발을 위한 다양한 교육훈련 제공 및 지원
 - 학습을 장려하는 조직으로의 변화를 통해 Learning/Adaptive 문화 강화

2030비전 **실행력 확보에 필요한 동인(Driving Force)별 이슈파악과 개선방향 설정**

비전실현 지원 동인 별 핵심이슈

개선 방향

