

## <성과적 공동체로 향하는 여정에 HRD로 기여합니다>

### 인적 사항

---

- 이 름 : 오상윤 (Sangyoon Oh)
- 생년월일 : 1988. 05. 19 (35세)
- 현 주 소 : 경기도 성남시 분당구 이매로 54 성지아파트 701동 1101호
- 연 락 처 : (휴대폰) 010-4014-7342
- E-Mail : docubi@naver.com



### 학력 사항

---

- 2008.03 ~ 2016.08 송실대학교(서울) 언론홍보학과 졸업
- 2004.03 ~ 2007.02 이우고등학교(경기) 졸업

### 경력 요약 (총 경력 3년 6개월)

---

- 2017.06 ~ 2020.02 (2년 9개월) 비채움 아이디어팀(HRD팀) / 직위없음
- 2017.01 ~ 2017.03 (0년 3개월) 헬프미 전자등기 서비스운영팀 / 사원
- 2015.07 ~ 2015.12 (0년 6개월) 다음카카오 피플앤컬처팀(인사총무팀) / 인턴

### 핵심 역량 및 직무 성과

---

- 기업교육 기획 및 운영 : 리더십역량 및 혁신역량 기획, 운영, 평가 경험 다수
- 조직문화 고도화 : 핵심가치 선정부터 맞춤형 진단 survey, 내재화 방안 수립
- 신입사원 온보딩 : 채용브랜딩 및 멘토링과 연계 - 만족도 향상, 조기 퇴사율 감소

■ 공인노무사 전업 수험 / 2020.03 ~ 2022.04

1. 목적 : HR 전문가로서의 자생력 확보
2. 내용 : 노동법과 인사관리 학습으로 확보, 개발, 평가, 보상, 유지, 방출 지식 정립
3. 결과 : 2022년 4월 부친의 뇌경색 발병,좌반신편마비 간병을 위해 수험생활 중단

■ 비채움 / 아이디어팀(HRD팀) / 팀원(직급 없음) 2017.06 ~ 2020.02

1. 회사 개요

- 가. 업종 및 업태 : 특수플라스틱 제조 및 유통 (한들, 플라박스, 부산아크릴 등의 지주회사)
- 나. 사업장 : 경기 성남 분당의 본사 외 지방 9개 지사 / 공장(충북, 부산) / 연수원(합천)
- 다. 업력 : 1974년 설립 후 약 40년
- 라. 매출 : 연매출 2천억 원
- 마. 인원 : 전사 인원 약 200명
- 바. 퇴사사유
  - 1) 고용 불안 : 사업성 악화에 따른 정리해고 발생, 산업 전망 부정적
  - 2) 개인 성장 : HR 전문가로 거듭나기 위하여 공인노무사 수험에 도전

2. 담당 업무 개괄 : 교육 40%, 조직문화 40%, 평가 20%

- 가. 핵심가치인 '학습과 경험으로 사람을 성장하게 한다'를 바탕으로 리더십교육에 주력
- 나. 7s 기업분석 중 Shared Values(공유가치) 강조로 전사 구성원의 공통된 방향성 주도
- 다. 동료와 조직의 성장을 돕는 평가를 통해 성과적 공동체 형성에 기여
- 라. 교육 및 조직문화 담당자로서 기존 제도 운영 및 개선, 신규 프로그램 기획

3. 교육

가. 충북 공장 리더십역량 교육 (Main) 2018.04 ~ 2018.09

- 1) 목적 : 조직 개편으로 비채움에 편입된 공장의 리더들에게 조직문화 전파
- 2) 대상 : 공장 라인 책임자급 및 중간관리자급 18명
- 3) 내용 : 리더십10개 주제 / 20차시 / 각 1시간 분량 교육 과정 기획 및 운영  
-경청 / 핵심가치 / 일이란 무엇인가 / 위시리스트 / 체크리스트  
6color pen 리더십 / MBTI / 코칭 / 시간관리 / 1분경영  
-부교재 <리더의 언어>
- 4) 중점 : 전 과정 단독 진행, 현장의 언어, 눈높이에 맞는 예시, 쉽고 간단한 과제에 초점
- 5) 결과 : 교육 만족도 평점 4.5 / 5.0 달성, 라인별 퇴사자 감소 및 차기 리더 육성에 기여

#### 나. 비채움 리더십 트레이닝(BLT) 운영 (Support) 2017.07 ~ 2020.02

- 1) 목적 : 차기 임원급 리더 육성
- 2) 대상 : 360도 평가 및 리더 추천을 받은 인원 기수별 약 5명
- 3) 내용 : 반기별 연수원 집체교육 운영 및 강사 / 수시로 과제 및 인터뷰 / 최종 면접 운영
- 4) 중점 : 현장에서 교육 내용을 실습하며 효과를 인지할 수 있도록 강의와 과제 기획
- 5) 결과 : 임원 2명 육성

#### 다. 온라인 교육과정 운영 (Main) 2017.07 ~ 2020.02

- 1) 목적 : 전문적인 리더십교육 및 직무교육으로 동료의 성장
- 2) 대상 : 전사 동료
- 3) 내용 : 매월 약 10개 과목의 휴넷 온라인 교육 수강 접수 및 LMS 관리
- 4) 중점 : 매월 추천 교육 약 10개 발굴 / 직무별, 역량급별 추천 교육 소개
- 5) 결과 : 연인원 70여 명 / 연평균 200여 과목 운영

### 4. 조직문화

#### 가. 비채움 필라소피(컬처덱) 제작 (Main) 2017.10 ~ 2018.04

- 1) 목적 : 조직의 핵심가치 및 일하는 방법 전파 / 의사결정의 기준 정립
- 2) 대상 : CEO를 포함한 임원급 리더, BLT 수강생 중 집필진 20명 선정
- 3) 내용 :
  - a) 6개 대주제, 80개 소주제 정리
  - b) 집필진 세미나 주관
  - c) 내용 검수 및 편집
  - d) 출판 과정에서 외주사 협업
  - e) 컬처덱 활용 방안 기획
- 4) 중점 : 현장의 언어 사용 / 교육, 평가, 보상에 실제로 활용하는 방안
- 5) 결과 : [비채움 필라소피 v1-2.pdf - Google Drive](#)

#### 나. 신입 동료 온보딩 운영 (Main) 2018.04 ~ 2019.10

- 1) 목적 : 신입 동료와의 신뢰 관계 형성 및 조직 적응 돕기
- 2) 대상 : 신입 동료
- 3) 내용 :
  - a) 컬처덱을 통한 핵심가치 및 일하는 방식 전파
  - b) MBTI 검사 및 해석, 주변 동료들과 본인의 성향 비교
  - c) 필독서 안내 및 독서 후 요약 독후감
  - d) 신입 동료가 소속된 지사의 직무별 고성과 동료 멘토 편성
  - e) 아이디어팀과 주간 소통
  - f) 연 1회 연수원에서 2박 3일 모꼬지 개최
- 4) 중점 : 신입 동료가 고민이 있을 때 믿고 연락할 수 있는 신뢰 관계 형성
- 5) 결과 : 총 31명의 신입 동료 대상 온보딩 진행

**다. 전사 생각역량 성장 프로그램 운영 (Support) 2017.07 ~ 2020.02**

- 1) 목적 : 조직의 혁신역량 고도화
- 2) 대상 : 전사 동료
- 3) 내용 :
  - a) 30여 권의 필독서 및 추천서 목록 작성 후 업데이트, 우수 독후감 포상
  - b) 생각박스(고객가치&업무혁신 아이디어 게시판) 운영
  - c) 연 2회 생각박스 모범 동료 선정, 실천사례 포상
  - d) 외부 강연 - <마케팅 리스타트> 저자 초빙, <7Habit> 외부 강의 도입
  - e) 온라인 교육 우수 참여 동료 및 우수 후기 포상
- 4) 중점 : 금전적 보상보다 CEO와 전사 동료들이 인정하고 명예롭게 하는 보상에 주력

**라. 지사장급 리더 초빙 투표 제도 운영 (Support) 2019.01 ~ 2020.02**

- 1) 목적 : 정체되지 않는 리더십 성장 지향
- 2) 대상 : 지사장급 리더
- 3) 내용 : 차기 리더 투표 과정 관리 / 오프라인 투표 과정을 온라인으로 개선
- 4) 중점 : 지사 동료들이 차기 리더 후보와 소통할 수 있는 방안을 고민

**마. 전사 1분성장목표 관리 (Support) 2017.07 ~ 2020.02**

- 1) 목적 : 동료 스스로 자기 성장을 관리
- 2) 대상 : 전사 동료
- 3) 내용
  - a) 반기별 전사 동료의 1분성장목표 작성 안내 및 관리(네이버 밴드)
  - b) OKR을 기반으로 1분성장목표 템플릿 및 작성 가이드라인 개선
- 4) 중점 : 월별 목표관리 댓글 작성 파악 및 동료들과 조직장의 피드백 독려

**바. 동료 강점찾기 활동 (Support) 2018.01~2020.02**

- 1) 목적 : 업무 성과 및 업무 몰입 향상
- 2) 대상 : 전사 동료
- 3) 내용
  - a) Clifton Strength 테스트를 통한 동료들의 Top 5 강점 찾기 데이터 확보
  - b) 자체적인 강점찾기 양식을 통해 일터에서 서로서로 동료 강점 찾아주기
- 4) 중점 : 각자의 강점에 따른 역할과 업무를 맡게 함

**5. 평가**

**가. 전사 인사평가 및 급품(역량급) 제도 운영 (Support) 2018.01 ~ 2020.02**

- 1) 목적 : 동료의 성장을 관리하고 독려
- 2) 대상 : 전사 동료
- 3) 내용
  - a) 평가 프로세스 및 승급승품 평가 항목 기획
  - b) 연 2회 전사 동료 360도 평가
  - c) 평가 결과 및 교육, 혁신역량 실천 결과 기반 연 2회 전사 동료 역량급 심사
- 4) 중점
  - a) 복잡하고 무거운 평가를 지양, 단순하고 가벼운 평가 구성
  - b) 평가 대상자의 성장에 도움이 되도록 평가 결과를 도출하는 방법
  - c) 평가자 교육에 대하여 고민

**나. 지사 단위 조직 평가를 위한 일터지수 기획 (Main) 2019.11 ~ 2020.02**

- 1) 목적 : 동료 개인&고객가치&공동체의 성장 평가
- 2) 대상 : 전 계열사 및 지사
- 3) 내용 : 4개 대주제(동료, 고객, 공동체, 핵심역량), 30개 소주제 평가 항목 기획
- 4) 중점
  - a) 고객가치 주제에서 발생 가능한 부작용 및 대책(평가자 매수 등)
  - b) 평가에 연계된 비금전적 보상 방안
  - c) <무엇이 성과를 이끄는가>의 총 동기 지수, GWP 평가항목 등 반영

■ 헬프미 / 법인등기팀 / 전자등기 서비스 운영 / 직급 없음 2017.01 ~ 2017.03

**1. 회사 개요**

가. 업종 및 업태 : 법률 사무 자동화 스타트업

나. 사업장 : 서울 선릉역 부근

다. 업력 : 2016년 설립 후 1년

라. 인원 : 전사 인원 약 10명

마. 퇴사사유

- 1) 계약직 권유 : 수습 후 정규직 전환을 구두 약속받았으나 2개월 후 계약직 권유
- 2) 격무 : 주 6회 출근, 일평균 14시간 이상 근무. 정시 퇴근 0회.

2. 담당 업무 개괄 : 서비스 운영 100% / 조직문화 업무는 자발적 참여

**3. 조직문화**

**가. 웰컴위키 구축 (Main) 2017. 2 ~ 2017. 3**

- 1) 목적 : 신입 동료의 빠른 적응
- 2) 내용
  - a) 신입사원 좌석 및 PC 세팅
  - b) 직접 회사 생활 정보를 알아볼 수 있는 웰컴위키 구축(구글 스프레드시트)

## 1. 회사 개요

가. 업종 및 업태 : IT

나. 사업장 : 제주 본사, 경기 성남 판교

다. 업력 : 2014년 (주)다음과 (주)카카오 합병

라. 인원 : 약 2500명

마. 퇴사사유 : 채용전환형 제도가 아니었으며, 인턴 계약 1회 연장 후 계약종료

2. 담당 업무 개괄 : 프로젝트 80%, 조직문화 20%

## 3. 프로젝트

### 가. 청년20만+창조 일자리 박람회 (Support) 2015.09 ~ 2015.10

- 1) 목적 : 인재 확보
- 2) 대상 : 대학생 구직자
- 3) 내용
  - a) 다음카카오 스태프(약 30여 명)별 역할과 스케줄 조율
  - b) 성남 잡월드 대관 미팅, 강연장 및 부스 관리, 물품 구매 및 관리
  - c) 대한민국 [전자정부 누리집에 창조 일자리 박람회 홍보문](#) 기고
- 4) 중점 : 전체 행사 내용과 흐름 숙지 및 예상 가능한 이슈 파악
- 5) 결과 : 인턴 360도 평가에서 전체 12명 중 성실성, 열정 부문 최우수

### 나. Into the kakao - 고용디딤돌 온보딩 및 예산 기획 (Support) 2015.10 ~ 2015.11

- 1) 목적 : 신규 입사 인턴의 빠른 적응과 조직문화 전파
- 2) 대상 : 2016년도 고용디딤돌 프로그램으로 입사한 신규 인턴
- 3) 내용
  - a) 한국산업인력공단과 협의하여 예산안 작성
  - b) 신규 인턴 온보딩 기획
- 4) 중점 : 기존에는 인턴 온보딩이 없었기 때문에 겪은 본인의 시행착오를 바탕으로 하여 다음카카오의 일하는 방식에 적응할 수 있는 투어 및 실습 프로그램을 기획

### 다. WAVE - 매월 명사 초청 강연 (Support) 2015.10 ~ 2015.11

- 1) 목적 : 외부 인사이드 도입, 다음카카오 구성원의 성장
- 2) 대상 : 전사 직원
- 3) 내용
  - a) 홍보 배너와 포스터 제작 협업 및 인트라넷 공지문 작성
  - b) 강연 촬영 및 강연 요약 PPT 제작 후 인트라넷 게시
- 4) 중점 : 강연에 오지 않은 분들도 강연의 핵심을 알 수 있도록 하는 데 중점
- 5) 결과 : 10월 김영하 작가, 11월 데니스 홍 교수 강연 진행

#### 4. 조직문화

##### 가. P&C팀 문의 게시판 대응 개선 (Main) 2015.07

- 1) 목적 : 내부고객의 문의에 대한 대응 속도 향상
- 2) 대상 : P&C팀 동료
- 3) 내용
  - a) 주요 문의사항 정리 / 평균 응답 및 해결 소요 시간 분석
  - b) 자주 발생하는 문의는 FAQ로 정리 후 공지
  - c) 업무별 담당자 명시 / 모니터링 담당자 지정
- 4) 중점 : 질문하는 동료들의 입장에서 어떤 결과를 얻기 원하는지를 고민
- 5) 결과 : 발생 문의 개수 감소 / 불만 접수 감소 / 문의 발생부터 답변 완료 소요시간 단축

##### 나. OKR 도입을 위한 파일럿 팀 (Support) 2015.07 ~ 2015.08

- 1) 목적 : 새로운 목표관리 및 성과관리 방안 모색
- 2) 대상 : P&C팀 동료
- 3) 내용
  - a) Objective와 Key Results 작성 연습을 위한 파트 미팅 진행
  - b) 주간 파트 미팅으로 진행상황, 애로사항 공유
  - c) 월간 팀 미팅 개최 및 OKR 도입을 위한 장애요인 탐색

##### 다. 전사 구성원 대상 설문조사인 카카오가이드 제안 (Main) 2015.09

- 1) 목적 : 리더십 평가 / HR 이슈 발굴
- 2) 대상 : 전사 동료
- 3) 내용

<https://docs.google.com/document/d/1g1t7N8xel6wciRGOpVQsMGx1juQhp0cN7OYueyBOVLo/edit>

- 4) 중점 : 구체적인 항목에 대한 고민

##### 라. 회의 문화 개선 교육 기획 및 운영 (Support) 2015.11~2015.12

- 1) 목적 : 효율적이고도 효과적인 회의 문화 정립
- 2) 대상 : P&C팀 동료 (파일럿)
- 3) 내용
  - a) 외부 컨설팅 업체와 교육과정 기획 협의
  - b) GPS파트원들과 파일럿 진행 후 개선점 도출
  - c) P&C팀 파트별 교육 운영
  - d) 각 회의실에 회의 문화 안내 인공물(핵심원칙, 확인해야 할 사항 등) 설치
- 4) 중점 : 구성원들이 업무에서 간단하고도 빠르게 실행 가능한 사항들을 강조

##### 마. 다음카카오 온보딩 (Support) 2015.10~2015.11

- 1) 목적 : 신규 크루들의 적응 돕기
- 2) 대상 : 신규 크루
- 3) 내용
  - a) 매주 1회 카카오 본사 신규 입사 크루 온보딩 서포트
  - b) 참석 대상자 사전 안내, 참석 확인 및 인솔
  - c) 온보딩 장소 관리 및 구성품 준비, 사내투어 진행

■ 학력

-송실대학교 언론홍보학과 졸업

2008.03 ~ 2016.08

■ 스킬

-코칭 (KAC 입문 교육 수료)

-MBTI 검사 자격 (한국MBTI연구소)

■ 교육 수강 내역

-The 7 HABITS(성공하는 사람들의 7가지 습관) 교육 이수 2019.12

-The Coaching Clinic Training Program 수료(KAC 코칭 교육 과정) 2019.04

-What Matters Most 교육 이수(프랭클린 플래너 시간 관리) 2019.02

-MBTI 보수과정 Training Workshop 과정 수료(MBTI Form 사용 자격) 2018.03

■ 외국어

-영어 / 일상회화 / G-TELP 82 % / 등록번호 0002-0020126 / Lv. 2 / 2021.08.08

■ 참고자료

-비채움 필라소피 컬쳐덱

■ 비채움 필라소피 v1-2.pdf

-카카오 고용디딤돌 홍보문

[카카오와 훈련생은 미지의 길 걷는 훌륭한 동반자](#)

-카카오가이스트 제안

■ 우리가 카카오가이스트를 해야 하는 이유

-구글가이스트 벤치마킹 기획안

■ 구글가이스트 벤치마킹 기획안

-조직문화란 무엇인가

■ 조직문화란 무엇인가