



Credibility



Respect



Fairness



Pride



Camaraderie

2026년 제 24회 대한민국 일하기 좋은 기업 시상식

GPTW

Gen-Z 를 가슴 뛰게 하는 리더십 컨퍼런스

일 시: 2026. 2. 25일(수) / 오후 1시 ~ 저녁 8시 30분

장 소: 콘래드 서울(여의도) 3층 그랜드 볼룸

■ 최근 우리 기업들의 최대 이슈와 고민 : Gen-Z 세대

- Gen-Z 세대를 이끄는 리더십 연구주제 발표
- 한국 최고 기업들의 Gen-Z가 일하기 좋은 제도, 커리어 패스, 성과 벤치마킹
- Gen-Z 세대들이 자부심과 일의 몰입을 가져오는 Gen-Z 교육 프로그램

참가대상

- ✓ Gen-Z 세대에 대한 정확한 이해와 인재육성 방법에 대해 고민하는 기업
- ✓ 인사, 전략, 경영기획, 조직문화 담당자 및 부서장
- ✓ 직원만족팀, 피플 & 컬처팀, 직원행복팀, 즐거운직장팀 등의 실무자 및 부서장
- ✓ 사내 혁신 리더, 변화추진자, 인재육성담당자 및 강사
- ✓ GPTW 경영의 새로운 전략적 방향을 찾고자 하는 부서장 및 실무자
- ✓ ESG 추진팀, ESG 경영혁신팀, ESG 성과기획팀

○ About GPTW® KOREA

Great Place To Work® KOREA 는 'Fortune US 100 Best' 선정 기관인 미국 GPTW Institute의 한국 대표 기관이며 글로벌 스탠다드 모델인 Trust Index 모델을 토대로 일하기 좋은 기업을 평가 및 선정하는 글로벌 기업 신뢰경영 평가 기관입니다.

"대한민국 일하기 좋은 100대 기업 선정"은 Fortune US 100 Best, 유럽, 일본, 브라질 등 세계 180국가와 동일하게 미국 GPTW Institute의 정통 모델을 가지고 글로벌 스탠다드 절차로 운영됩니다.



180개 국가 61개 언어

매년 3만여 명 이상, 3천만 명 이상의
세계 기업, 기관들이 진단과 평가 참여!

○ GPTW® KOREA's Clients & Project

대기업 및 중소기업

- 삼성전자 - 1998년 한국 최초 Trust Index 진단 (13년간 진행)
- 기아, 한라공조, 현대위아, 금호석유화학, 효성, 농심켈로그, 대웅제약, 동국제약, 동양기전, 두산인프라코어, 롯데백화점, 마이다스, 만조, 매일유업, 롯데알미늄, LG화학, LG디스플레이, LG이노텍, LG생활건강, LG에너지솔루션, 본아이에프, 삼익THK, 세아제강, 솔브레인, 애경유화, 애경산업, 엘칸토, 오비맥주, SK바이오팜, 웅진코웨이, 웅진홀딩스, 코오롱인더스트리, 태광실업, 파리크라상, 풀무원, 한글과컴퓨터, 한미글로벌, 현대건설, 현대엔지니어링, 현대엘리베이터, 효성중공업, 희성축매, CJ텔레닉스, KT, HS효성, GS리테일, LG전자, LS엠트론, LS전선, MBC문화방송, SK네트웍스, SK텔레콤, OCI, 국순당, 교촌에프앤비, 대상, 아모레퍼시픽, 유한킴벌리

외국계기업

- DHL, EY한영, BMW파이낸셜, HP코리아, HK이노엔, 멀츠에스테틱스, 크래프트하인츠, JUSTCO, 고어코리아, SAP코리아, SC존슨코리아, 루이비통, 갈더마코리아, 데상트코리아, 디스코하이테크코리아, 바이엘코리아, 듀폰코리아, 만이크로웍스, 메드트로닉코리아, 비브라운코리아, 박스터, 비아트리스코리아, 시스코, 빔산토리코리아, 스타벅스코리아, 세미크론, 시스맥스코리아, 앤시스코리아, 아토스코리아, 언더아머코리아, 어슈어런트코리아, 에비스영코리아, 케이던스, 한국스트라이커, 힐튼호텔, 올림푸스한국, 에프지코리아, 유사나헬스사이언스코리아, 메리어트호텔, 이콜랩, 지멘스, 지오디스코리아, 젠스타, 제너럴밀스코리아, 코티넨탈오토모티시시스템, 쿼스텍코리아, PM인터내셔널코리아, 펄어비스, 한국세르비에, 한국노바티스, 한국다케다제약, 한국레노버, 허벌라이프, 한국로슈, 한국룬드백, 다우케미칼, 한국내쇼날인스트루먼트, 한국베링거인겔하임, 한국맥도날드

금융 · 의료기관

- 신한은행, 동부생명, 삼성증권, 한국투자증권, 현대해상, 롯데카드, BC카드, 신한카드, 삼성카드, 부산은행, 아주캐피탈, 현대캐피탈, 미래에셋생명, 신한생명, 삼성화재, 아주저축은행, 한국투자저축은행, 하나은행, 대구은행, 삼성카드, 한화생명, KB국민카드, 대신증권, 동부화재, 삼성생명, 신한금융투자, 경남은행
- 서울대병원, 보훈병원, 서울아산병원, 보건복지부질병관리청, 효사랑가족요양병원, 양지병원, 보훈복지의료공단

공공기관

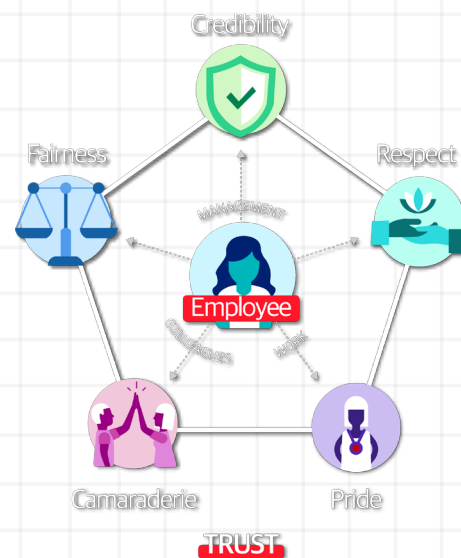
- 한국전력공사, 국민건강보험공단, 한국도로공사, 한국선급, 인천항만공사, 감사원, 청와대경호처, 울산광역시, 경기도, 한국항공우주연구원, 국가핵융합연구소, 경북차조경제혁신센터, 국가과학기술인력개발원, 국립공원관리공단, 대전신용보증재단, 대한무역투자진흥공사, 한국원자력환경공단, 한국수장원공사, 한국산어단지공단, 국방과학연구소, 지식경제부, 중소기업청, 국방기술품질원, 남동발전, 중부발전, 남부발전, 인천국제공항공사, 세종테크노파크, 예금보험공사, 에너지관리공단, 중소기업진흥공단, 한국가스기술공사, 한국고직원고제회, 한국거래소, 한국공항공사, 한국마사회, 한국산업기술시험원, 한국생산기술연구원, 한국자산관리공사, 한국주택금융공사, 한국천문연구원, 한국전력거래소, 한국화학연구원 등...

**대기업, 중소기업, 금융, 외국계기업, 공공기관
진단 및 평가, 교육, 코칭 등 약 3천여 이상 프로젝트 수행**

맑은 샘에서 맑은 물이 난다!

○ 일하기 좋은 기업(Great Place To Work®) 경영 모델

일하기 좋은 기업은 경영진과 상사에 대한 높은 신뢰(Trust)를 기반으로, 자신의 업무에 대한 강한 자부심(Pride)을 느끼며, 함께 일하는 동료들과 즐겁고 보람 있게(Camaraderie) 일할 수 있는 기업입니다.



TRUST the people you work for,
have PRIDE in what you do
and feel with **Camaraderie** the people you work with

○ 일하기 좋은 독특한 조직 문화

일하기 좋은 기업은 관계의 질이 좋은 기업입니다. FORTUNE US 100 Best, 유럽 일하기 좋은 100대 기업, 대한민국 일하기 좋은 100대 기업은 모두 좋은 관계의 질을 갖추고 있습니다.

인간은 이성으로 포장된 감성의 동물입니다. 인간은 경험적으로 감정적인 존재이며, 대게 옳고 그름이 아니라 그냥 좋아서 찬성하고 싫어서 반대합니다. 그리고 그 중심에는 관계의 질이 존재합니다.

신뢰는 돈으로 살 수 없다!

GPTW는 단순히 급여를 올려주고 좋은 복리후생과 시설 그리고 환경을 제공하는 기업이 아닙니다.

조직문화 개선을 위해 필요한 것은 Morphine 식 처방이 아닙니다.

Morphine은 더 강한 Morphine을 부를 뿐입니다.

조직 활성화를 위해서는 Quality of Relationship이 개선되어야 합니다.



Trust Management



워런 에드워드 버핏 | Berkshire Hathaway CEO

Trust is like the air we breathe. When it is present, nobody really notices. But when it's absent, everybody notices

신뢰는 공기와 같다.
평소에는 누구도 알아차리지 못하지만, 없어졌을 때는 모두가 안다.

세르게이 마하일로비치 브린 | GOOGLE CEO

We wouldn't survive if people didn't trust us.

구성원이 우리를 신뢰하지 않았다면 우리는 생존할 수 없었다.



마이클 부시 | Great Place To Work® CEO

Every Business is built on trust. Without trust, there's no engagement, no belonging and no inclusion.

모든 비즈니스는 신뢰를 기반으로 구축된다.
신뢰없이는, 참여도 소속감도 포용성도 없다.

Better for Business.
Better for People.
Better for the World.



귀사의 직원경험(employee
experience) 평가는 어떨까요?

FORTUNE 100 Best Companies To Work For

- FORTUNE 100 Best Companies To Work For의 명성과 같이 세계 180개 국가와 함께 글로벌 스탠다드로 운영하는 대한민국 일하기 좋은 선정 제도

메인 부문

- 대한민국 일하기 좋은 100대 기업 선정

특별 선정 부문 (별도 평가비용 없음)

- * 각 부문 자격 및 평가 기준 충족 시 선정
- 글로벌 ESG 인권경영 인증
- 대한민국 여성워킹맘이 일하기 좋은 기업 선정
- 대한민국 밀레니얼이 가장 일하기 좋은 기업 선정
- 대한민국 시니어가 가장 일하기 좋은 기업 선정
- 대한민국 부모가 가장 일하기 좋은 기업 선정

개인 특별 부문 (별도 평가비용 없음)

- 대한민국 자랑스런 워킹맘 상
- 대한민국 GPTW 파이오니어 상
- 대한민국 GPTW 혁신리더 상
- 한국에서 가장 존경받는 CEO 상

아시아에서 가장 일하기 좋은 200대 기업 선정 (별도 평가비용 없음)

- * 유럽, 아시아, 라틴아메리카, 북미 등 각 대륙별 일하기 좋은 기업 선정
- 아시아 각 국가에서 일하기 좋은 기업으로 선정된 기업 중 최우수 기업 선정

Fortune World's Best Workplaces™ 2025

- 전 세계에서 가장 우수한 25개 기업 매년 선정

○ GPTW 신뢰경영 리더십 컨퍼런스 학습 & 벤치마킹

1

GPTW 석학들의 Gen-Z 세대를 이끄는 리더십 학습!

2

2026년 대한민국 일하기 좋은 100대 기업의 Gen-Z세대 리더십 Best Practice 벤치마킹

3

일하기 좋은 문화와 환경 만들기 현장에서 보고 배우기

○ 컨퍼런스 & 시상식 운영 프로세스 및 체계

1

전문가들의
Gen-Z 세대
리더십 방법론

2

한국 최고의
직장으로 선정된
Gen-Z 세대가
일하기 좋은 사례

3

가장 재미 있고
의미 있는 시상식
보고 배우기

○ Gen-Z 세대 리더십 컨퍼런스 & 일하기 좋은 시상식 보고 배우기

- 1 한국 최고의 직장으로 선정된 기업들의 Gen-Z 세대 리더십 Best Practice
- 2 Gen-Z 세대의 조직 로열티 함양 방법과 몰입하게 하는 리더십 방법론
- 3 Gen-Z 세대를 이끄는 제도, 시스템, 실행 성과 벤치마킹
- 4 Gen-Z 세대들이 적극 참여하고 성과를 내게 하는 스킬
- 5 Gen-Z 세대의 리더십 방법론 - 경영 서적 구매 및 인사이트
- 6 한국 최고 직장들의 일하기 좋은 숏폼 영상 벤치마킹
- 7 가장 재미있는 시상식 보고 배우기

(포토박스, 플랜카드, 숏폼 영상, 상패, 사회 컨셉 & 시나리오, 드레스 코드; 선정사 직원들의 퍼포먼스)



GenZ 세대의 특징과 본질

간접적 경험에 과도하게 노출된 세대



Growing up amid Unpredictable Crises

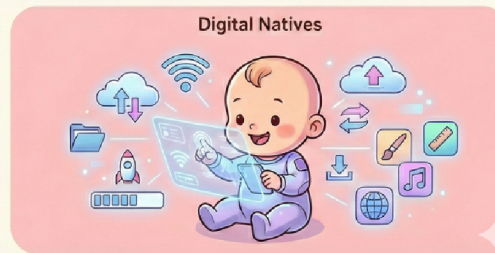


예측 불가능한 위기 속에서 성장

끊임없는 평가와 경쟁 환경



Digital Natives



디지털 네이티브 세대

Adobe 글로벌 채용 담당자 코트니 에린이 말하는 Z세대

- ① 호기심이 많다
- ② 성장에 목마르다
- ③ 성공 지향적이다
- ④ 멘토링과 가이드가 필요하다

출처 : <요즘 Z세대가 원하는 소속감>, LG경영연구원

- ① 의미가 없으면 그만둔다
- ② 경계가 분명하다
- ③ 즉각적 피드백을 원한다
- ④ 민감하다
- ⑤ '이미' 지쳐있다

출처 : <Z세대, 우리에게 도착하다> 정연승 외 공저

“제가요?” “이걸요?” “왜요?”

조용한 퇴사(quiet quitting),
‘최소한의 노력만 하는 월요일
(bare minimum Mondays),’
‘생산성 연기(productivity
theater)’같은
트렌드가 퍼지면서,
Z세대가 업무에 노력을
기울이지 않는다는 인식이
확산되었다.

최근 한 조사에 따르면, 관리자와
비즈니스 리더 4명 중 3명은
Z세대가 실무 역량과 의욕,
노력 면에서
부족해 **함께 일하기**
가장 어려운 세대 라고
답했다.



1부 Best Practice and Learning

발표 내용

2026년 한국 최고의 직장 “대한민국 일하기 좋은 100대 선정 기업” Gen-Z 리더십 Best Practice

13:00 ~	■ 2026년 글로벌 최우수 기업	=> 자사의 GPTW 추진 배경
	■ 멀티네셔널 기업	=> Gen-Z 구성원에 대한 신뢰경영 철학
	■ 한국 1위를 넘어 글로벌로 웅비하는 중견 기업	=> 자사의 Gen-Z 구성원 인원 비율 및 주요 역할
	■ 대한민국 최고의 공기업	=> Gen-Z를 위한 특별한 인재육성 방법
	■ 한국을 대표하는 최고의 대기업	=> Gen-Z를 위한 조직 로열티 향상 방법과 몰입할 수 있는 독특한 리더십
	■ 처음으로 도전하여 혁혁한 성과를 낸 기업	=> Gen-Z가 일의 의미를 느끼고 동참할 수 있는 제도와 방법

18:00	■ Gen-Z 세대가 몰입하고 조직로열티를 향상시키는 7가지 리더십 - “Gen-Z 세대는 행복하지 않거나 의미를 느끼지 못하면 무직을 택한다”	GPTW 수석 컨설턴트
	■ Gen-Z의 ‘주도적 몰입’으로 만드는 단단한 조직 - 전략적 자기서사의 힘	GPTW 파트너 수석 컨설턴트 前 액센추어 경영 컨설턴트 윤지영 작가
	■ 젠지(Gen-Z)가 이바지할 수 있는 리더의 메시지(智): - ‘진지(眞摯)한 리더, 과연 ‘젠지’의 마음을 훔칠 수 있을까?	GPTW 공동심사위원장 한양대 교육공학과 유영만 교수

2부 Awards Ceremony

기업 부문

18:00 ~	■ 2026 대한민국 가장 일하기 좋은 100대 기업 시상	심사위원장 인증사 대표자
	■ 2026 대한민국 부모가 가장 일하기 좋은 기업 시상	
	■ 2026 대한민국 ESG인권경영인증 기업 시상	

개인 부문

20:30	■ 2026 대한민국 존경받는 CEO상	심사위원장 인증사 대표자
	■ 2026 대한민국 GPTW 파이오니어상	
	■ 2026 대한민국 GPTW 혁신 리더상	
	■ 2026 대한민국 GPTW 자랑스러운 워킹맘 100인	



한양대학교 유영만 교수

유영만 교수는 생태계에서 살아가는 수많은 생명체들이 살아가는 원리를 남다른 관심으로 관찰해서 생존과 성장, 그리고 지식창조의 원리를 파헤치는 전대미문의 지식생태학자이며 100권이 넘는 저역서를 출간한 다작 주의자이자 감동을 선사하는 명강사다.

현재 Great Place To Work KOREA의 대한민국 일하기 좋은 100대 기업 공동심사위원장을 역임하고 있다.

강연제목

젠지(Gen Z)가 이바지할 수 있는 리더의 메시지(智)

: '진지(眞摯)'한 리더, 과연 '젠지'의 마음을 훔칠 수 있을까?

강연내용

우주에서 날아온 디지털 원주민, 젠지(Gen Z)

90년대 중반 이후 탄생한 젠지가 이제 조직의 젊은 피로 본격 등장하면서 이들이 재미있게 배우고, 의미있게 일하며, 신나게 살아가는 삶과 일과 학습의 3중주가 연주되는 새로운 리더십 패러다임이 필요하다.

I. 오리무중했던 Z세대, 오색찬란해지다

젠지들의 마음을 훔치는 대안적 리더십 전략을 진지하게 모색하려면 오리무중했던 젠지들의 개성과 고유한 재능을 이해하는 게 급선무다. Z세대는 숙성된 와인병보다는 필터 없는 생수병이고, Z세대는 남이 써준 체크리스트를 따라가는 용사라기보다, 자신만의 게임 시나리오를 창작하는 작가이며, Z세대는 완성된 다큐멘터리를 제작하는 연출가라기보다는, 실시간 스트리밍의 중계자이고, Z세대는 단순한 단일 포스트보다는 다중 연결 포스트를 선호하는 멀티 플레이어다.

II. 일과 학습에 대한 Z세대와 기성세대의 6가지 차이

젠지는 일과 학습방식에서도 기성세대와는 현격한 차이를 보여준다. 이들은 '정교한 시계탑'이라기보다는 시작과 끝이 없이 무한 궤도를 그리는 '뫼비우스의 띠'이고, 완벽한 석조건물을 짓기보다 모듈형 주택이나 레고 블록을 자유롭게 만들어 가는 건축가에 가깝다. 젠지는 한 곳에 집중하며 파고드는 '깊은 우물'이라기보다 '정수기 필터'처럼 불순물을 제거하고 필요한 정보만 필요한 시기에 가공해서 즉시 사용한다. 젠지는 '성지 순례'보다 그 때 그 때 재미있는 일을 마치 게임을 하듯 의미를 찾아가는 '포켓몬 고' 방식을 선호한다. 젠지는 '나침반'으로 방향을 찾은 다음 시류에 흔들리지 않고 목표를 달성하기보다 '내비게이션'으로 실시간 변화하는 세상에 임기응변력을 발휘하여 대응하는 방식을 선호한다. 젠지는 '오케스트라' 연주보다 즉흥적인 재미를 추구하며 위기에 대응하는 '재즈 밴드' 멤버로서의 역할을 선호한다.

III. 젠지를 빠지게 만드는 몰입 리더십 실천 전략: 은유로 사유의 혁명을 일으키는 6가지 리더십 실천 방법

이런 젠지에 맞는 리더십 전략도 흥미롭다. 우선 젠지는 뫼비우스의 띠에 상응하는 '미지의 지도 제작자' 리더십이고, 레고 블록 빌더에 상응하는 '가변형 놀이터 조서' 리더십이며, 정수기 필터에 상응하는 '현명한 정보 선별 가이드' 리더십이다. 젠지는 포켓몬 고에 상응하는 '새로운 게임 규칙 코디네이터' 리더십을 따르고 내비게이션에 상응하는 '미지의 경로 설계사' 리더십을 선호하며 재즈 밴드 멤버에 상응하는 '즉흥적 재즈 잼 세션' 리더십을 추구한다.



Jaye 윤지영 작가

윤지영 작가는 Accenture 컨설턴트 및 글로벌 기업의 임원(Director) 출신으로, 비즈니스에 대한 전략적 통찰과 매원수필문학상 수상 작가로서의 내러티브 분석력을 융합하여, 'GenZ의 몰입'에 대한 인문·경영 솔루션으로서 '전략적 자기서사(Strategic Self-Narrative)'를 제시한다.

현재 GPTW KOREA의 파트너 수석 컨설턴트로 활동중이다.

강연제목

GenZ의 '주도적 몰입'으로 만드는 단단한 조직

- 전략적 자기서사의 힘

강연내용

chapter 1. 젠지(Gen Z)와 리더의 대단절(Great Disconnect)

: '다 봐버린(Seen it all) 세대'와 심리적 이탈의 비용

현대의 기업 경영에서 가장 간과되기 쉬우면서도 비용이 큰 손실은 구성원의 '심리적 이탈'이다. 충분한 보상과 복지를 갖춘 조직이라도, 개인이 자신의 업무를 조직의 비전과 연결해 해석하지 못하는 순간 일터는 목적지 없는 '5성급 갤러리'가 된다.

이 장에서는 젠지의 냉소와 조용한 퇴사를 태도의 문제가 아닌, 서사적 맥락 부재로 인한 인지 구조 실패로 재정의한다. 젠지 이슈를 세대 갈등이 아니라 조직의 설계 문제로 전환함으로써, 리더가 개입해야 할 정확한 지점을 짚어낸다.

chapter 2. 젠지 인재의 주도적 '내적 독립성' 회복과 리더의 역할

: 감정을 소모하는 대신 성과의 연료로 전환하는 6단계 프로세스

젠지는 감정적인 세대가 아니라, 감정과 판단이 통합되지 않은(Disintegrated) 조직의 '가식'에 가장 민감하게 반응하는 세대다. 이 장에서는 젠지가 조직 안에서 소모되지 않고 주체적으로 성과를 만들어 내기 위한 '내적 독립성'을 제안한다.

문학과 그림을 복합적 인지 도구로 활용해, 객체적 자아(Me)와 주체적 자아(I)를 구별하도록 돕고, 감정을 소모하는 대신 성과의 연료로 전환하는 6단계 프로세스를 소개한다. 이는 개인 힐링이 아닌, 외부 환경 변화 속에서도 성과를 유지하게 하는 조직 안정성 설계 도구로서의 접근이다.

chapter 3. 조직 목표와 젠지(Gen Z) 인재의 정렬 (Alignment)

: Agile Job Crafting™ : 자율성과 성과 예측 가능성을 동시에 확보하는 운영 방식

모든 개인은 각자의 '별'을 향해 나아가는 존재이며, 조직은 그러한 개인의 서사가 모여 작동하는 시스템이다. 젠지 인재가 일터를 마지못한 생계 수단인 것이 아니라 자신의 성장을 돕는 '커리어 우주선'으로 인식할 때, 젠지 인재는 스스로 움직이고 성장하기 시작한다.

Agile Job Crafting™은 하고 싶은 일을 찾게 하는 '방임'의 개념이 아니다. 이는 젠지를 관리의 '변수'가 아닌, 조직 설계의 '상수'로 전제 조건으로 전환하여, 조직의 목표 안에서 개인이 자신의 업무를 재구성하고 해석할 책임과 권한을 부여함으로써, 자율성과 성과 예측 가능성을 동시에 확보하는 운영 방식이다.

2026년 제 24회 GPTW 신뢰경영 컨퍼런스 특별 연구 발표

강연 테마: Gen-Z 세대가 몰입하고 조직로열티를 향상시키는 7가지 리더십

지방근 GPTW 대표



지방근 대표는 30년간 산업교육 및 글로벌 프로젝트, 경영컨설팅을 수행해 왔다. 지방근 대표는 한국능률협회그룹에서 대한민국고객만족경영대상 및 한국산업의 서비스품질지수, 대한민국마케팅대상을 총괄 운영하였으며, 국내 최초로 서비스경영 College를 설립하였으며, 100여 개 이상의 교육프로그램을 개발하고 산업계에 보급하였다.

지방근 대표는 KMA 비즈니스 School, Global Business Center장을 역임한 바 있으며, 서울대, 고려대, 북경대, 연세대 등 다수의 Special & Executive Program을 개발 및 운영하였다.

지방근 대표는 아시아 최초로 Wharton School Executive Program을 도입하여 한국경영자 교육의 새 지평을 열었으며, 2010년부터는 Great Place To Work KOREA의 대표를 맡아 대한민국 일하기 좋은 100대 기업, 대한민국 여성이 일하기 좋은 기업, 대한민국 자랑스런 워킹맘 100인 등을 주관하고 있으며, 한국 신뢰경영지수(K-Trust) 모델을 개발하여 보급하고 있다.

강연제목

Gen-Z 세대가 몰입하고 조직로열티를 향상시키는 7가지 리더십

"Gen-Z 세대는 행복하지 않거나 의미를 느끼지 못하면 무직을 택한다!!"

강연내용

1. Gen-Z 세대란? 신인류 - 핸드폰을 입에 물고 태어난 사람들

2. Gen-Z 세대의 특징(조직행동 관점)

3. Gen-Z 세대를 이끄는 5가지 리더십

- Purpose-Driven Leadership
- Empathetic Leadership
- Coaching Leadership
- Authentic Leadership
- Inclusive Leadership

4. Gen-Z 세대가 몰입하고 조직로열티를 높이는 7가지 방법

- 4-1 Show up in critical moments- the personal moments
- 4-2 Focus on long-term growth
- 4-3 Create connections across teams
- 4-4 Be a facilitator, not a problem-solver
- 4-5 Lead with a unique mindset
- 4-6 Answer tough questions and be authentic
- 4-7 Create genuine involvement

5. Gen-Z 세대의 몰입을 높이는 실천사례

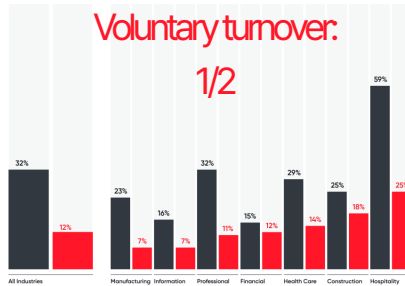


○ 일하기 좋은 기업 구현과 경쟁 성과

Retention

The 100 Best Companies cut turnover in half

Average U.S. companies
100 Best Companies



Great Place To Work.

Source: Great Place To Work® and U.S. Bureau of Labor Statistics, Total Private & Publicly Held Companies 2023. ©2024 Great Place To Work.

Financial Performance

The 100 Best Companies' stock performance is nearly 4x better than the market

Fortune 100 Best Companies to Work For®
Russell 1000



Source: FTSE Russell

©2024 Great Place To Work® All rights reserved.

Employee Experience

20년간 매년 50여 개국 1,000만명 이상에
대해 직원의 일터에서의 경험을 연구한 결과

- > 일하기 좋은 직장에서는 성공적인 비즈니스의 강력한 추진력이 되는 신뢰 기반 문화를 발견할 수 있고,
- > 올해 GPTW 100 Best에서 경쟁하고 있는 모든 회사에서는 그들



4x

더 많은 일을
기꺼이 수행할
용의가 있고

8x

자신의 직장을 자랑스럽게
생각하고, 자사의 브랜드를
향상시킬 수 있다고 말합니다

13x

자기 직장에서
더 오래 근무하고 싶다는
의사를 표명하며

20x

자신들의 직장이
혁신과 연계된 특성들을
보인다고 말합니다

○ 일하기 좋은 기업 구현과 Employer Branding

구직자 선호도 향상

15x

more likely to be
picked by Job seekers

직원 유지율 고부

50%

Higher employee
retention

15배 더 많은 구직자들의 지원

Attraction(유인)

More qualified
applicants
더 많은 자격을
갖춘 지원자

Retention(유지)

50% less
Turnover
밀레니얼 세대가
장기간 머물 확률
50배

Referrals(추천)

86% promote
Organization
to friends and
Family(vs. 54%)
86%가 친구나
가족에게 홍보



○ 컨퍼런스 개요

신청기간

~ 2026년 2월 24일 (화)

참가대상

- Gen-Z 세대에 대한 정확한 이해와 인재육성 방법에 대해 고민하는 기업
- 인사, 전략, 경영기획, 조직문화 담당자 및 부서장
- 직원만족팀, 피플 & 컬처팀, 직원행복팀, 즐거운직장팀 등의 실무자 및 부서장
- 사내 혁신 리더, 변화추진자, 인재육성담당자 및 강사
- GPTW 경영의 새로운 전략적 방향을 찾고자 하는 부서장 및 실무자
- ESG 추진팀, ESG 경영혁신팀, ESG 성과기획팀

참가비용

구 분	참가 비용	특별할인 및 내용 *VAT 별도
회원사 및 수상사	260,000원	
일반사	350,000원/1인당	260,000원 (2명 이상 신청시)
온라인 참가	90,000원	특별 혜택 없음

*좌석이 한정되어 있어 조기 마감될 수 있으며, 신청 순서에 따라 우선적으로 자리가 배정됩니다.

다수의 인원을 신청하고자 하는 기업은
추가할인을 위해 별도 문의 요망 02) 780-5400

신청방법

Great Place To Work® 홈페이지에서 온라인 신청

참가자 특전

- 컨퍼런스 발표 사례집 제공
- 일하기 좋은 특별제도 모음 사례집 (역대 대한민국 일하기 좋은 100대 선정기업들의 100가지제도)
*본 사례집은 돈으로 살 수 없는 특별한 가치로써 최고의 벤치마킹제도
- 참가자 전원 특별 협찬품 제공 (대한민국 일하기 좋은 100대 선정기업들의 특별 협찬품)

입금방법

세금계산서 발행/계좌이체

[입금계좌] 신한은행 100-029-812232 (주)한국일터혁신컨설팅그룹

*강연 전일까지 비용을 입금하여 주시기 바랍니다.

○ GPTW 글로벌 경영 컨퍼런스 운영 사무국

담당자	Tel	E-mail
김선미 팀장	02-780-5400(내선 0007)	ssun_0108@greatplacetowork.co.kr
지 현 연구원	02-780-5400(내선 0009)	0517wlgus@greatplacetowork.co.kr