

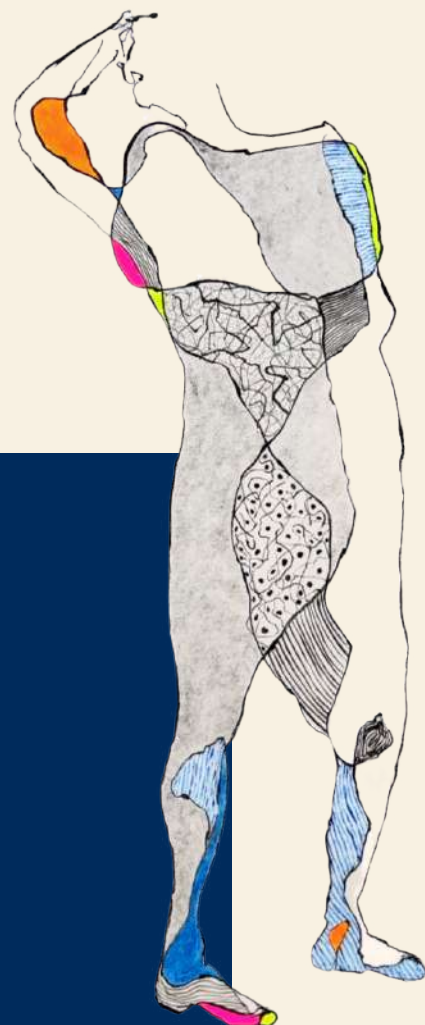
문학과 그림을 통해 발견하는 나의 일, 나의 별

GenZ 자기서사 워크숍

나의 별로가는길™

신입직원, Gen Z 세대의 특별한 워크숍 프로그램

격변하는 일터, 조용한 퇴사의 시대, Gen Z 인재들은 안정감, 일의 의미와 성장을 원합니다. 본 워크숍은 글로벌 기업 임원 출신 작가의 통찰을 통해, 구성원이 스스로 조직 내에서 개인의 비전을 설계하고 주도적으로 업무에 몰입(Engagement)하도록 돕는 인문과 예술이 융합된 멘탈리티 코칭 솔루션입니다.



일 시 2026년 4월 16일(화) 오후 1시 ~ 6시

장 소 GPTW 코리아 본사(여의도)

강 사 글쓰는 사람, 그림 그리는 사람 JAYE 지영 윤
Great Place To Work® 수석 파트너 컨설턴트

교육대상

- 신입직원, GenZ 세대의 조직로열티 향상과 몰입을 이끌고자 하는 기업
- 인사, 전략, 경영기획, 조직문화 담당자 및 부서장
- 사내 혁신 리더, 변화추진자, 인재육성담당자 및 강사
- GPTW 경영의 새로운 전략적 방향을 찾고자 하는 부서장 및 실무자

왜 지금 '자기서사'가 HR의 정답인가?

오늘날 신입 및 젊은 직원들은 단순한 보상 이상을 원합니다.

그들은 '이 일이 내 삶의 서사(Narrative)에서 어떤 의미가 있는가'를 묻습니다.

기회비용을 정체성의 관점에서 해석하는 세대에게, HR은 새로운 언어가 필요합니다.



The Problem

상시 구조조정과 불확실성의 시대 속,
세대 간 '대단절(Great Disconnect)'이
가속화되며 조직 몰입이 구조적으로
붕괴하고 있습니다.



The Solution

일방적 목표 주입이 아닌, 조직 내 업무
경험을 '자신의 성장 서사'로 치환하는
해석 역량 강화가 필요합니다.



The Goal

자신의 삶 속에서 업무의 가치를 발견하고,
외부 환경에 흔들리지 않는
주도적 몰입(Ownership)을 형성합니다.



개인의 '자기서사' 구축 4단계

성장과 몰입을 위한 여정은 자기 이해에서 시작하여 조직과의 시너지를 만들어내는 과정입니다.

다음 4단계 프레임워크는 개인이 자신의 업무 경험을 의미 있는 '자기서사'로 연결하는 데 도움을 줍니다.



단계	테마 (From 저서 『나의 별로 가는 길』 섹션)	핵심 내용 및 솔루션	HR관점의 역량
Stage 1	실은 이런 사람입니다만	자기 인식을 재정렬하고, 스스로를 바라보는 기준을 재정의	Self-Leadership
Stage 2	사람은 무엇으로 사는가	현장 중심 시뮬레이션을 통한 감정과 경험 해석의 관점 전환, 이를 통한 내적 동기를 재발견	Emotional Intelligence
Stage 3	다행이다	불확실한 환경 속에서도 개인을 지탱하는 내적 기반을 구축	Strategic Resilience (전략적 회복탄력성)
Stage 4	경험주의자로 사는 법	조직과 개인의 방향성을 연결하며, Agile Job Crafting™ 을 통해 지속 가능한 몰입 방식 정립	Agile Job Crafting™

이러한 단계들을 통해 직원들은 자신의 업무를 단순한 직업을 넘어 의미 있는 삶의 일부로 인식하게 됩니다.

이는 개인의 성장뿐만 아니라 조직의 지속 가능한 성과로 이어지는 핵심 동력이 됩니다.



워크숍의 특별한 가치와 기대 효과

이야기의 힘으로 일의 의미를 찾고, 성장과 몰입을 이끄는 시간



이 워크숍이 특별한 이유



독보적 강사 프로필: 컨설턴트, MBA, 글로벌 임원 경험과 문학/미술의 예술적 통찰이 결합된 프로그램.



검증된 고유 콘텐츠: 저작권 등록된 교안과 롤플레잉 게임, 출간 도서 및 미디어 자료 활용.



Gen Z 최적화: 웹툰 쇼츠, 시각 도구, 자기문답형 워크노트 등 몰입형 비주얼 스토리텔링 제공.



기대 효과(HR ROI)



조기 이탈률 감소: 업무를 개인 서사의 '목적'으로 인식, 근속 동기 부여.



조직 적응력 가속화: 성숙한 감정 관리로 동료와 효과적 소통.

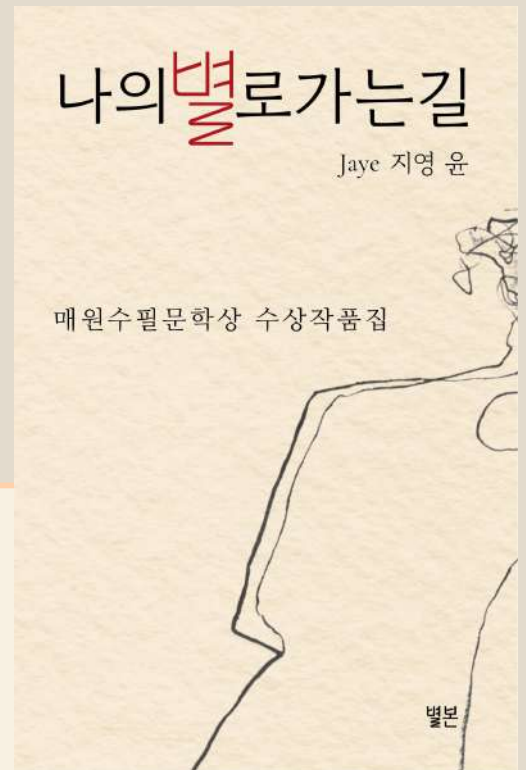


자기 주도적 업무 수행: 업무의 의미를 스스로 찾는 '경험주의자 마인드셋' 장착.





글쓰는 사람, 그림 그리는 사람 JAYE 지영
본 워크샵 커리큘럼 기획/개발 및 진행
Great Place To Work® 수석 파트너 컨설턴트



Gen Z 자기서사 워크샵 개요

1부 - 실은 이런 사람입니다만: **Self Leadership** (자기 인식과 내적동기)

[업무 몰입] 타인의 시선이나 거창한 야망 대신, 내면의 확실한 동기를 발견하여 스스로 업무 몰입 버튼을 켜는 주도적 마인드셋을 훈련합니다.

2부 - 사람은 무엇으로 사는가: **Emotional Intelligence** (관계, 감정, 그리고 소통)

[갈등 관리] 조직 생활의 걸림돌인 부정적 감정(질투, 무력감, 등)을 건강하게 해석하고, 동료와 신뢰를 쌓는 성숙한 소통 및 공감 기술을 배양합니다.

3부 - 다행이다: **Strategic Resilience** (회복탄력성)

[심리적 근력] 낮은 도전을 성장의 기회로 삼는 태도를 넘어, 어떠한 위기 속에서도 구체적인 근거를 스스로 찾아내어 다시 일어서는 실전적 회복력을 장착합니다.


4부 - 경험주의자로 사는 법: **Job Crafting** ('벽돌'과 자기 서사)

[주도적 비전 수립] 조직의 목표 안에서 개인의 비전을 연결(Job Crafting)하여, 수동적 수행자가 아닌 주도적 직무 설계자로서 나만의 '벽돌'로 길을 깔아가는 사고의 힘을 배웁니다.

직원이 느끼는 일터의 현실

불확실성의 시대 - 상실된 '신뢰', 일상화된 '불안'

1




리더와의 단절
(The Great Employee-Leader Disconnect)

불일치 'Misalignment'
불신 'Distrust'

시사점: 스스로 동기를 부여할 수 있는 'Self-Leadership'이 필수적

2




'상시 정리 해고'의 시대
(The "Forever Layoff" Sets In)

불안감 'Anxiety'

시사점: 외부 환경에 휘둘리지 않는 '회복탄력성(Growth Mindset)'이 필요

3



조용한 압박
(The Slow-mo RTO)

불이익 'Disadvantage'

시사점: 주어진 환경에서 기회를 스스로 만드는 'Job Crafting' 필요

출처 및 참조: Glassdoor Worklife Trends 2026

리더와의 단절

The Great Employee-Leader Disconnect

◆ Low ratings for leaders since 2024
Glassdoor ratings of senior management



◆ Disconnection keywords are up in reviews discussing leadership
Year-over-year change in keyword prevalence in reviews mentioning managers



출처 및 참조: Glassdoor Worklife Trends 2026

2026 글로벌 일터의 4가지 핵심 화두

'불안'과 '불신'을 넘어, '신뢰'와 '관계'의 회복 필요

AI Anxiety

전 세계 직원들은 AI를 기회보다 '일자리 위협'으로 느껴 불안

시사점: 인간 고유의 가치 (humanity)를 확인하는 과정이 필요

Declining Well-being

직원들의 웰빙 지수가 글로벌하게 하락하고 있으며, 특히 중간 관리자의 번아웃이 심각

시사점: 마음을 회복(Resilience)시키는 멘탈리티 코칭이 시급



리더십 신뢰의 중요성 (Importance of 'Trust in Leadership')

불확실한 시대일수록 '투명성'과 '진정성'을 갖춘 리더십이 중요

시사점: 나를 성찰하고 타인과 공감하고 소통(EQ)하는 리더십 훈련이 필요

GenZ의 부상 (Rise of GenZ)

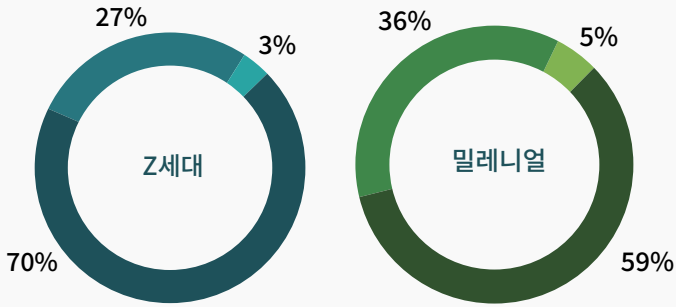
노동 시장의 주축이 된 Gen Z는 기존과는 다른 소통 방식과 일의 의미를 요구

시사점: 기성세대의 방식과 다른 자기 서사를 쓰는 새로운 접근이 필요

출처 및 참조: Great Place To Work Blog

역량 개발 시간

Q: 커리어 성장을 위한 역량 개발을 얼마나 자주 하시나요?



■ 일주일에 한 번 이상 ■ 전혀 하지 않음 ■ 한 달에 몇 번~1년에 한 번

출처 및 참조: Deloitte Insights, 딜로이트 글로벌 2025 MZ 세대 서베이

Q: 일반적으로 역량을 개발하는 시간대는 언제인가요?

	출퇴근 전후	근무 시간	휴일
Z세대	34%	30%	33%
밀레니얼	32%	33%	32%

출처 및 참조: Deloitte Insights, 딜로이트 글로벌 2025 MZ 세대 서베이

GenZ 드러나는 특징

Adobe 글로벌 채용 담당자 코트니 에린

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

출처 및 참조: <요즘 Z세대가 원하는 소속감>, LG경영연구원



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

출처 및 참조: <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.



Gen Z의 행동의 본질

간접적 경험에
과도하게 노출된 세대



Overexposed to Indirect Experience

끊임없는 평가와
경쟁 환경



Constant Evaluation and Competition

예측 불가능한
위기 속에서 성장



Growing up amid Unpredictable Crises

디지털 네이티브 세대



Digital Natives

출처 및 참조: <Z세대, 우리에게 도착하다> 정연승 외 공저

GenZ의 행동의 니즈

자기 서사 기반 교육

26년 교육 요구(나에게 필요한 교육)

| 직급별 분석

구분	사원급	
1위	전문 직무스킬	50%
2위	공통 직무스킬	46%
3위	디지털 스킬	38%
4위	스트레스/멘탈관리	23%
5위	조직문화	7%

출처: <<2026 HRD Trend Report>> 한국생산성본부

1. '나'에 대해 말할 수 있는 공간: 자기서사와 자아 탐색을 위한 언어와 공간이 제공되어야 함(조직이 질무하지 않으면 스스로 침묵).
2. 리더의 말과 태도: 존중받고 있다고 느낄 수 있어야 함(정서적 공정성: 권위, 불합리, 무시가 느껴질 때 즉각적으로 거리 두기).
3. 의미 기반 업무 설명: 업무의 목적과 맥락을 설명해줘야 몰입이 지속됨(단순 명령은 몰입 방해).
4. 자율성: 시간, 방법, 경로에 대한 자율성이 있을 때 몰입도가 높아짐.

Gen Z는 단순 정보가 아니라 자기 이야기, 자기 의미를 재구성하는 과정에서 동기를 얻음. 조직 교육 자체가 감정, 정체성, 가치를 다루는 방향으로 진화해야 함

워크샵 프로그램

구 분	주요 교육 내용	핵심 방법론
1부	<p>실은 이런 사람입니다만</p> <p>Self Leadership (자기 인식과 내적동기) 타인의 시선이나 거창한 야망 대신, 내면의 확실한 동기를 발견하여 스스로 업무 몰입 버튼을 켜는 주도적 마인드셋을 훈련합니다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 내면의 목소리(사례) • I, Me • 그림 읽기
2부	<p>사람은 무엇으로 사는가</p> <p>Emotional Intelligence (관계, 감정, 그리고 소통) 조직 생활의 걸림돌인 부정적 감정(질투, 무력감)을 건강하게 해석하고, 동료와 신뢰를 쌓는 성숙한 소통 및 공감 기술을 배양합니다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 캐릭터 롤플레이닝 • Report Back • 감정 해석과 치환
3부	<p>다행이다</p> <p>Strategic Resilience (회복탄력성) 낮선 도전을 성장의 기회로 삼는 태도를 넘어, 어떠한 위기 속에서도 구체적인 근거를 스스로 찾아내어 다시 일어서는 실전적 회복력을 장착합니다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 내적 기준과 심리적 근력 • 도전과 성장 • '다행이다'의 근원 찾기
4부	<p>경험주의자로 사는법</p> <p>Job Crafting ('벽돌'과 자기서사) 조직의 목표 안에서 개인의 비전을 연결(Job Crafting)하여, 수동적 수행자가 아닌 주도적 직무 설계자로서 나만의 '벽돌'로 길을 깔아가는 사고의 힘을 배웁니다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 조직 목표와 개인적 비전 연결 • 나만의 '서사' 작성 및 설계

위 프로그램은 일부 변경될 수 있습니다.

윤지영 (활동명: Jaye 지영 윤)

 /jiyoungyoon101

 jayejiyoungyoon@gmail.com



2000년 연세대학교 인문학부(영문학, 사회학) 졸업

2000년 - 2004년 글로벌 컨설팅사 재직

2006년 미국 UC 버클리 경영학석사 MBA 취득

2006년 - 2017년 글로벌 제약사 재직 및 본사 임원 역임

2017년 BASF(샌프란시스코 변호사협회) 중재인 Certificate 취득

2018년 오픈이노베이션 컨설팅사 미국지사 임원 역임

2019년 - 2024년 국내 바이오 벤처 임원 역임

2023년 '한국산문' 2월호 <아름다운 청년>으로 등단

2023년 - 2024년 '에세이문예,' '시에,' '책과 인생,' '문예바다,' '시선'에 수필 수록

2025년 3월 수필화보집 '나의 별로 가는 길' 출간

2025년 5월 갤러리 가우디움 그룹전시회에서 '책 속 그림 전시회' 개최

2025년 6월 별본 출판사 등록 및 설립

2025년 7월 - 현재 한겨레신문 서울엔 격주 수필 시리즈 '숨' 연재

2025년 9월 제 12회 매원수필문학상 수상

2025년 12월 한국미술협회 회원 인준

현재 도서출판 별본(Byulbon) Founder & IP Creator

'한국신문' 편집위원, (사)한국산문작가협회 이사, (사) 한국미술협회 회원

Great Place To Work® Korea 수석 파트너 컨설턴트

공개교육 참가대상

- 신입직원, GenZ 세대의 조직로열티 향상과 몰입을 이끌고자 하는 기업
- 인사, 전략, 경영기획, 조직문화 담당자 및 부서장
- 사내 혁신 리더, 변화추진자, 인재육성담당자 및 강사
- GPTW 경영의 새로운 전략적 방향을 찾고자 하는 부서장 및 실무자

신청기간 ~2026/4/15(수)까지

(VAT 별도)

교육비용	구분	참가 비용	특별할인 비용 및 내용
	수상사/회원사	130,000원	
	일반사	180,000원 / 1인당	130,000원(2명 이상 신청시)

신청방법 Great Place To Work® 홈페이지(www.greatplacetowork.co.kr)에서 온라인 신청

입금방법 세금계산서 발행/계좌이체(입금계좌) 신한은행 100-029-812232 (주)한국일터혁신컨설팅그룹

*교육 전일까지 비용을 입금하여 주시기 바랍니다.

Great Place To Work® Korea 공개교육 추진 사무국

담당자	Tel	E-mail
김선미 팀장	02-3775-3001(내선 0004)	ssun_0108@greatplacetowork.co.kr
이수미 연구원	02-3775-3001(내선 0007)	wtasusmita@greatplacetowork.co.kr