

HANSCOACHING 2026

기업을 위한 코칭 솔루션

리더개발과 조직개발의 통합적 접근
Systemic Coaching

Contents

00 Intro

리더와 조직의 변화

01 Goal & Strategy

시스템 코칭 | 리더십 스케일업 프레임워크

02 Service & Experience

한스코칭 솔루션 프로세스 | AI-Powered 성과코칭 | Data-Driven 코칭
Solution line-up : 대상별 & 주제별 | 프로젝트 사례 (9건)

03 about Hanscoaching

소개 | 연혁 | 고객사 | 서비스 분야 | 글로벌 파트너사 | 파트너코치

00

Intro

리더와 조직의 변화

[Intro]

어떻게 하면 조직과 리더의 실질적 변화를 구현할 수 있을까?

한스코칭은 20년간 수많은 현장에서 이 질문에 집중해왔습니다.
많은 시도와 시행착오 끝에 결국 시스템적 접근에 도달했습니다.

Systemic Approach

*Whole
system view*

*Systems
Thinking*

*Holistic
Human*

Structure

Drivers

Strategy

Execution

Real Change

[Intro]

한스코칭이 만드는 변화는 다릅니다.

Structure

이슈 너머의 구조를 발견합니다.

복잡한 조직현상의 문제를 구조 파악으로부터 시작합니다.
구성원, 상호작용, 팀의 규칙, 개인의 경험, 감정 등을 아우르는
시스템적이며 전체적인 시각을 통해 변화 포인트를 찾습니다.

Drivers

행동Doing과 존재방식Being, 두 차원에서 변화를 이끕니다.

행동과 존재방식이 모두 바뀔 때 진정한 리더십 변화가 시작됩니다.
코액티브코칭과 리더십서클을 통해 리더의 행동 뿐만 아니라
내면의 변화를 동시에 추구합니다.

Real Change

지속가능한 변화

Strategy

리더십 개발이 조직의 성과로 이어지는 전략을 세웁니다.

리더 개발과 조직 개발을 동시에 다루는 시스템 코칭으로
개인의 성장이 조직의 지속적 성과로 이어지는 구조를 만듭니다.

Execution

AI 기반으로 실행하고 데이터로 검증합니다.

AI 기반 프로세스 설계, 성과관리 AI도구,
트윈코치 활용 등 AI 리터러시를 갖춘 코치가 진행합니다.

01

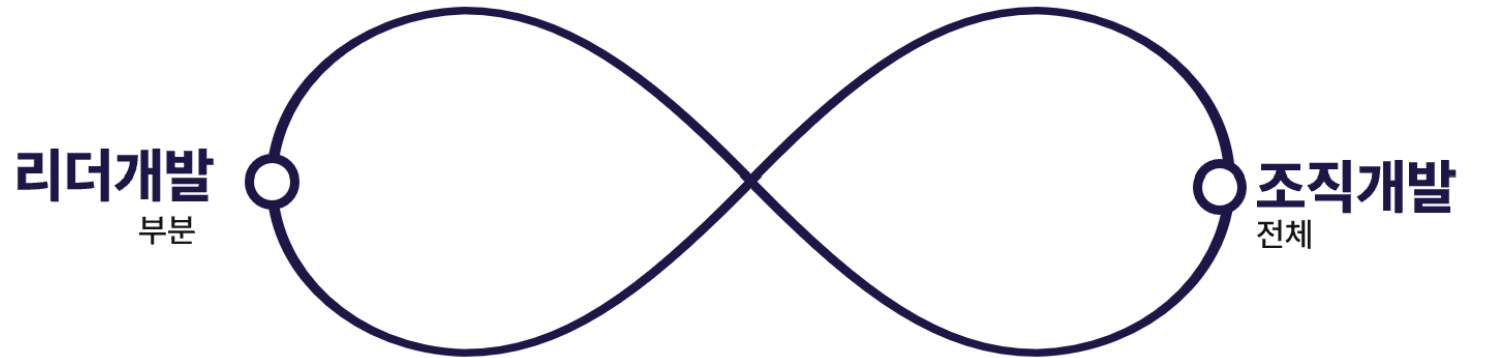
Goal & Strategy

시스템 코칭

리더십 스케일업 프레임워크

***Systemic coaching*은 리더개발과 조직개발을 동시에 이루는 통합적 전략입니다.**

리더 개인의 변화는 조직 변화의 출발점입니다.
리더 개발이 조직 시스템의 변화로 확장되어야 합니다.
두 축이 뫼비우스의 띠처럼 무한 연결되며 서로 강화할 때,
임팩트 있는 변화로 정착됩니다.



모든 조직은 역설 위에 세워져 있습니다.

성과와 사람 사이의 긴장은 리더가 매일 마주하는 현실입니다.
한스코칭은 이 역설을 '둘 중 하나의 선택'이 아니라,
두 가지가 모두 유효한 새로운 해법을 찾는 방식으로 풀어갑니다.
코칭을 통해 리더는 성과와 사람을 동시에 챙기는 균형점을 발견하고
이를 실행에 옮기는 역량을 키웁니다.

리더의 딜레마



방향성을 강하게 제시하면 오픈마인드가 부족하다고
하고, 믿고 맡기면 리더가 하는 일이 없다고 합니다.

구성원을 배려하다 보니 팀장의 존재감이 작아지는
느낌입니다. 어디까지 배려해야 할까요?



원온원을 통해 친밀감이 형성되면
쓴소리 하기가 어려워집니다.



개인에서 팀, 조직, 기업, 산업 생태계까지 전체를 하나의 유기적 시스템으로 바라봅니다.

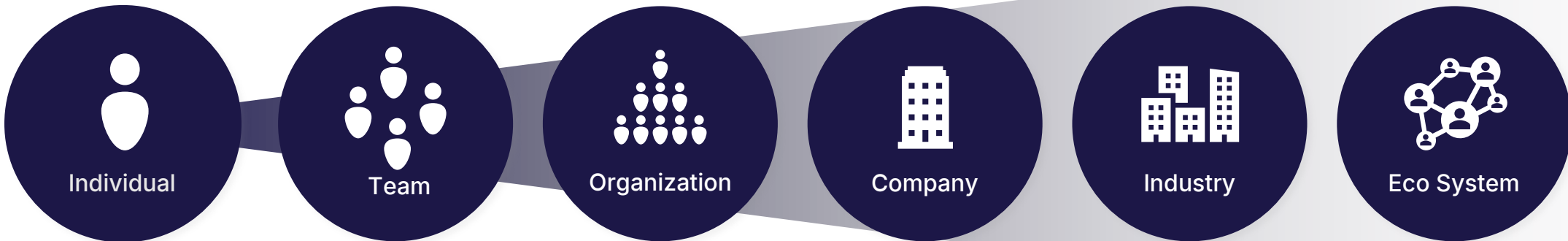
전통적인 리더 코칭은 개인의 역량 개발에 초점을 맞춥니다.

그러나 리더 한 명이 성장한다 해도, 그를 둘러싼 시스템이 변하지 않으면 그것의 임팩트는 지속되기 어렵습니다.

시스템들은 여러 수준으로 내포되어 있어서 상호작용은 여러 수준에 걸쳐 일어납니다.

시스템의 한 수준에서의 국지적 사건은 요소간의 상호작용, 피드백, 창발, 2차 피드백의 순환사이클을 통해 더 높은 시스템으로 퍼져 나갑니다.

개별 작용 주체에게 유리한 것과 더 큰 시스템에 유리한 것 간에는 늘 긴장이 존재하므로 리더의 전체를 보는 시스템적 관점이 필요합니다.



한스코칭이 정의하는 리더십은
리더 개인의 탁월함을 넘어 조직 전체의 역량을 키우고
지속 가능한 시스템을 만들어내는 것입니다.

.....
*Leadership is about Scaling
the capability & capacity in the organization.*

훌륭한 리더십은 탁월한 개인, 조직 역량, 시스템·문화로까지 확장시키는 스케일업에 있습니다.

탁월한 개인

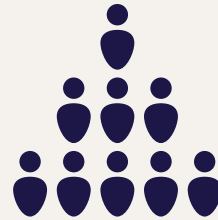
리더 스스로 역량을
가추는 단계



Individual

조직 역량

리더가 팀과
조직의 역량을
끌어올리는 단계



Organization

시스템·문화

리더가 떠나도
작동하는
지속 가능한
구조를 만드는 단계



Eco System

리더십 스케일업이란 역할과 책임의 규모에 맞게 조직의 **Capability & Capacity**를 확충하는 것입니다.



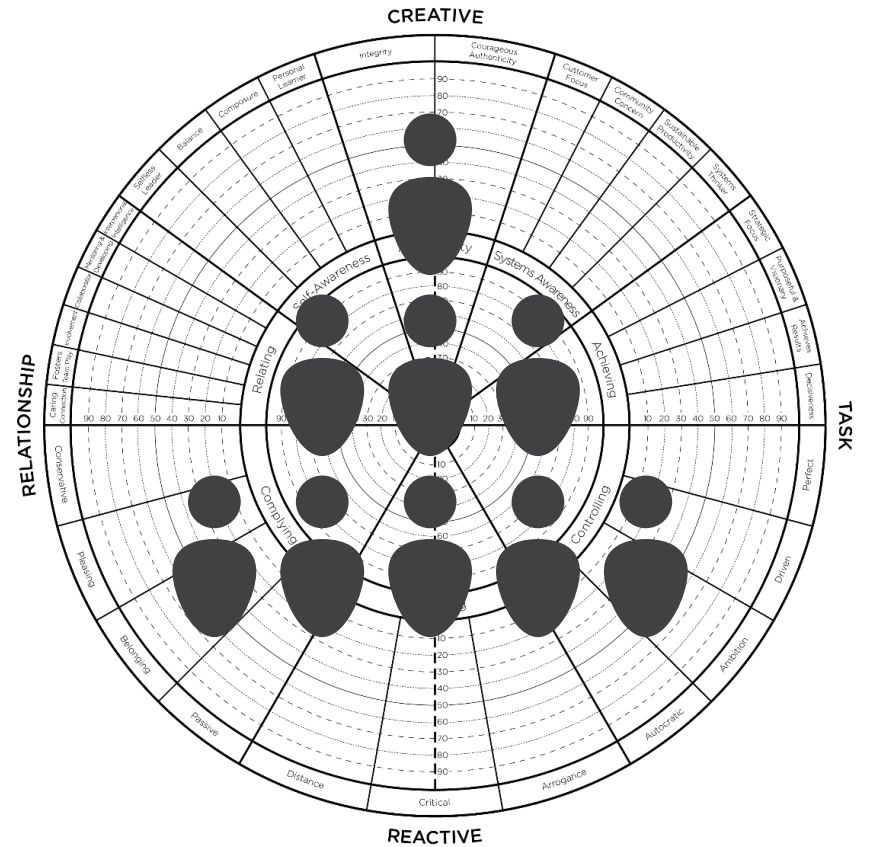
리더십 스케일업 *Framework*

한스코칭의 리더십 & 조직 솔루션은
리더 개인의 효과성에서 조직의 효과성으로 확장합니다.

Step 01 Individual effectiveness
Start with Self

Step 02 Collective effectiveness
Develop your Team and Teams

Step 03 System effectiveness
Connect the Leadership System



조직은 리더의 의식 수준 그 이상으로 성과를 낼 수 없습니다.
leaders' consciousness
Mastering leadership, W.Adams, R.Anderson

Step 01

Start with Self *"I am the project"*

자기를 이해하고, 자신의 내부 운영체제를 업그레이드하는 단계입니다.

개인 효과성을 결정하는 세 가지 레벨

리더십서클 프로파일(LCP)에 기반해 리더의 효과성을 세 레벨로 측정합니다. 겉으로 드러난 행동 양식 밑에는 사고습관과 리더 자신이 느끼는 정체성이 작동합니다.

Lv.1 Behavior

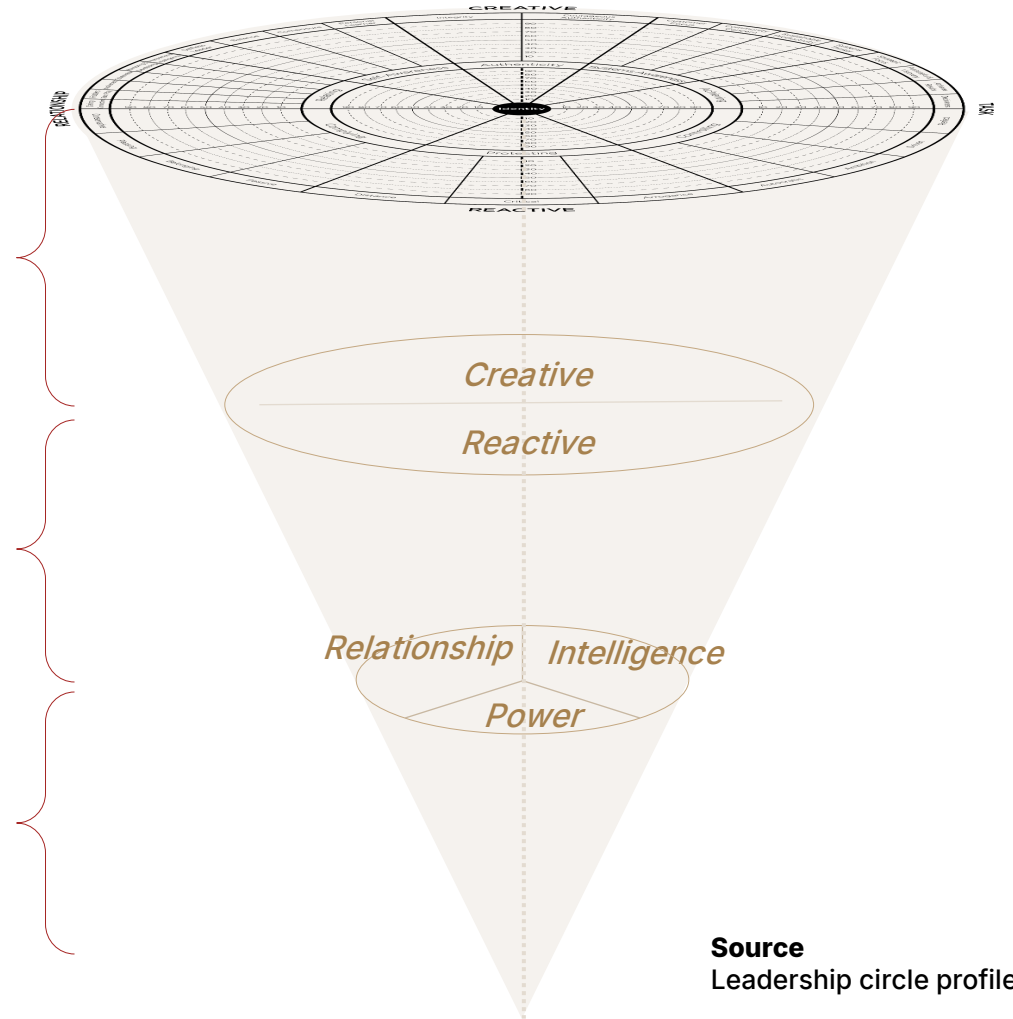
겉으로 드러나는 Creative행동과 Reactive행동

Lv.2 Mindset

행동을 만들어내는 마인드셋과 의식 구조

Lv.3 Identity

리더가 스스로 존재가치를 느끼게 하는 원천



Source
Leadership circle profile

Step 01

Start with Self *"I am the project"*

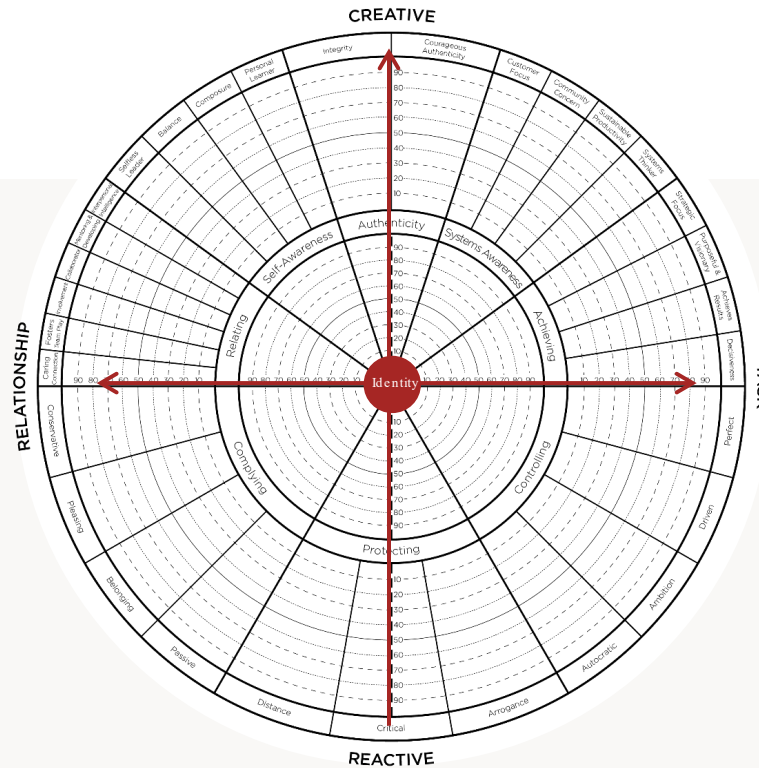
자기를 이해하고, 자신의 내부 운영체제를 업그레이드하는 단계입니다.

개발의 두 가지 방향

01 Scaling Up, 수직적 개발

반응성에서 창의성으로의 전환을 의미합니다.

두려움, 인정 욕구, 승-패 플레이에서 목적, 비전, 기여, 승-승 플레이 방향으로 리더의 내면 운영체제를 업그레이드 합니다. 같은 리더라도 어떤 내면 운영체제에서 행동하는가에 따라 조직 영향력은 완전히 달라집니다.



Source Leadership circle profile

02 Scaling Across, 수평적 개발

관계리더십과 업무리더십의 균형을 의미합니다.

관계·배려·멘토링·팀플레이(관계리더십)와 전략적 초점·목적과 비전·성과달성·결단력(업무리더십)의 음과 양, 두 축이 균형을 이룰 때 리더십은 최적화됩니다.

Step 02

Develop Your Team and Teams

리더 개인의 확장된 역량이 팀의 역량으로 전환되는 단계입니다.

팀 내 심리적 안전감을 만들고, 한 방향으로 정렬하며 구성원 각각의 성장과 팀 전체의 Vitality가 조화를 이루는 팀을 구축합니다.

콜렉티브 리더십

Collective Leadership

콜렉티브 리더십은

콜렉티브 리더십은 다양한 경험과 역량을 가진 리더들이 공동의 목적과 비전을 달성하기 위해 한 방향으로 정렬하고 협력하여 이끄는 리더십입니다

“조직의 방향성, 집단 리더십, 개인 리더십이 유기적으로 정렬될 때 조직의 지속가능한 변화가 실현됩니다.”

콜렉티브 리더십 솔루션은

차상위리더·상위리더·리더의 3개 계층이 함께 참여하는 중장기 변화 여정입니다.
진단/서베이 → 리더 코칭 → 워크숍 → 코칭 → 선언 → 확산 → 점검으로 이어지며 조직 전체가 동원되는 변화 시스템을 설계합니다.

① 조직의 방향성, PVV수립 및 확산

Purpose (존재 이유), Vision(가고자 하는 미래), Values(일하고 결정하는 방식)

② 집단 리더십 정렬

우리가 가고자 하는 미래를 위해 리더십 팀으로서 어떻게 함께 일할 것인가

③ 개인 리더십 정렬

'리더십 팀'의 일원으로서 나는 어떻게 변화하고 행동할 것인가

Step 03

Connect the Leadership System

3단계에서 리더는 조직의 유무형 시스템을 연결하고 정렬하는 시스템 설계자가 됩니다. 리더는 조직의 6가지 핵심 시스템을 관장하며 매크로 수준과 마이크로 수준에서 모든 시스템의 효율성을 책임지는 중앙시스템 역할을 합니다.

Six Systems Model

| | |
|-----------------------------|-------------------------------------|
| 01 Leadership | 조직 정체성 정의, 리더십 문화의 DNA 역할 |
| 02 Communication | 리더의 메시지가 구성원의 이해를 돕고 조직 내 의미를 만들 |
| 03 Accountability | 비전·전략 기반의 목표, 실행 과제, 행동 및 책임 소재 명확화 |
| 04 Delivery Systems | 고객 최고 경험을 위한 효율적 운영 프로세스 개발 및 지속 개선 |
| 05 Human Performance | 인재 확보, 기술·재능·지식 개발 설계, 몰입과 성장 기회 제공 |
| 06 Metrics | Daily 루틴과 측정 기준을 포함한 체계적 측정 시스템 설계 |



Source Mastering Leadership, R.Anderson, B. Adams

02

Service & Experience

AI-Powered 성과코칭

Data-Driven 코칭

Solution line-up : 대상별 & 주제별

딜리버리 프로세스

프로젝트 사례 9가지

AI-Powered 성과코칭

한스코칭 성과코칭은
AI twin코치로 인해 증강됩니다

Service 01 성과관리 AI 어시스턴트

최신 AI 기반으로 회사의 성과관리 메뉴얼과
기준을 학습시켜 맥락에 맞는 성과관리에
필요한 가이드를 24/7 받을 수 있습니다.

Service 02 1on1 면담 모의실습

컨텍스트와 페르소나를 설정하여
목표 관리·수시 피드백 중간 점검·성과 평가
단계별 모의면담을 진행합니다.
Tip과 피드백 기능 제공

Service 03 면담기록 AI 슈퍼비전

실제 면담 기록을 업로드하면
AI가 경청·질문·인정·피드백 수준을
분석하고 구체적인 개선방안을 제시합니다.

Service 04 다면진단 리더십 디브리핑

다면진단 보고서를 업로드하면 강점·보완점
Gap 분석 및 리더십 역량별 개발 실천 가이드를
개인화하여 제시합니다.

Data-Driven 코칭

음성 데이터를 기반으로 코칭 효과성 검증을 최초로 시도하여 5가지 기준을 세웠습니다.

[데이터 기반의 코칭 효과성 분석, 이제 코칭도 측정할 수 있을까?](#)

HR insight 2024.11월호

Data - driven 코칭, 시니어 팀장 코칭 사례 상세프로세스: 프로젝트 사례 38p참고

1on1 면담 녹음 데이터를 분석하여 코칭 전·후 역량 변화를 정량적으로 측정

→ 면담에서 동일 주제로 대화가 이어지는 비율이 향상, 팀원이 실질적으로 발언할 수 있는 대화 구조로 전환됨

| 측정항목 | 코칭 전 | 코칭 후 |
|----------|---------------|----------------|
| 발언 비중 변화 | 팀장 91%, 팀원 9% | 팀장 52% , 팀원48% |
| 주제 일치도 | 37% 일치 | 39% 일치 |

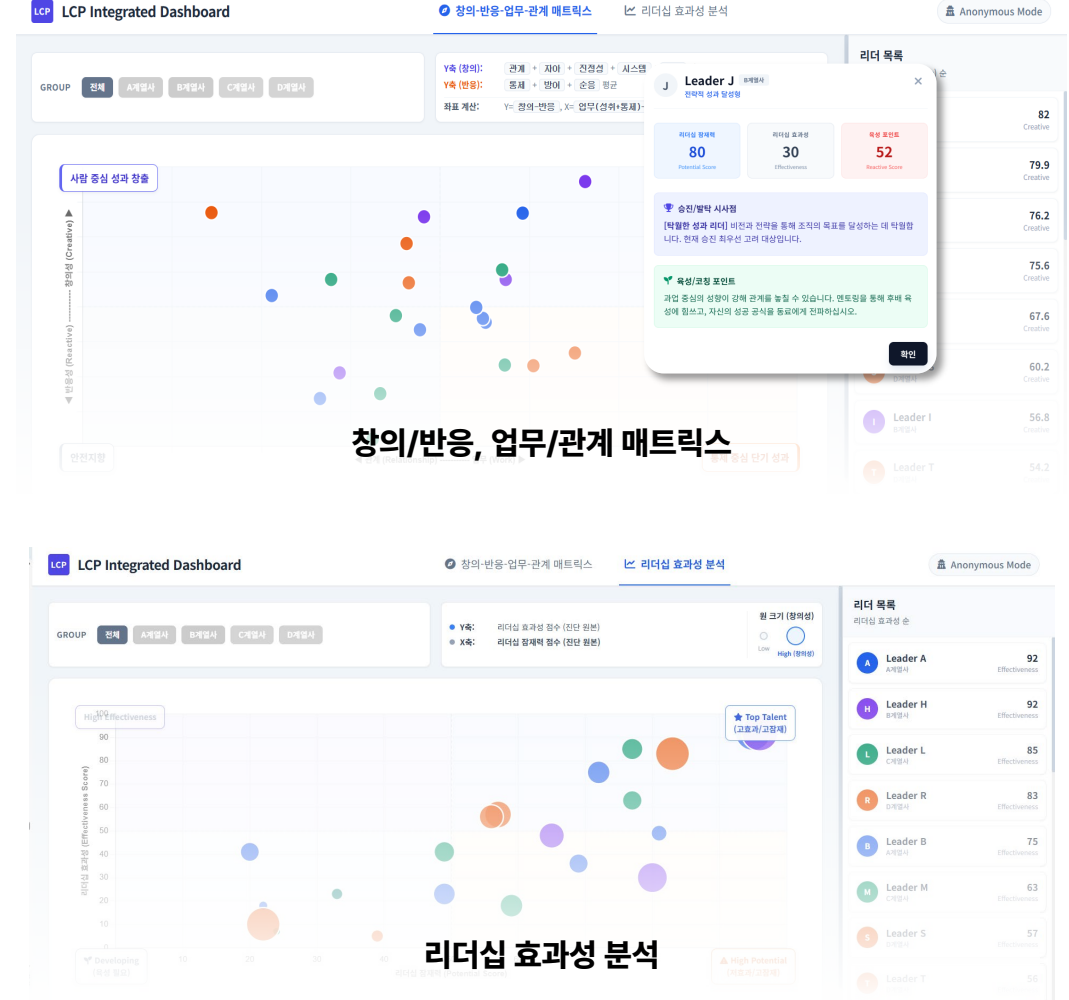
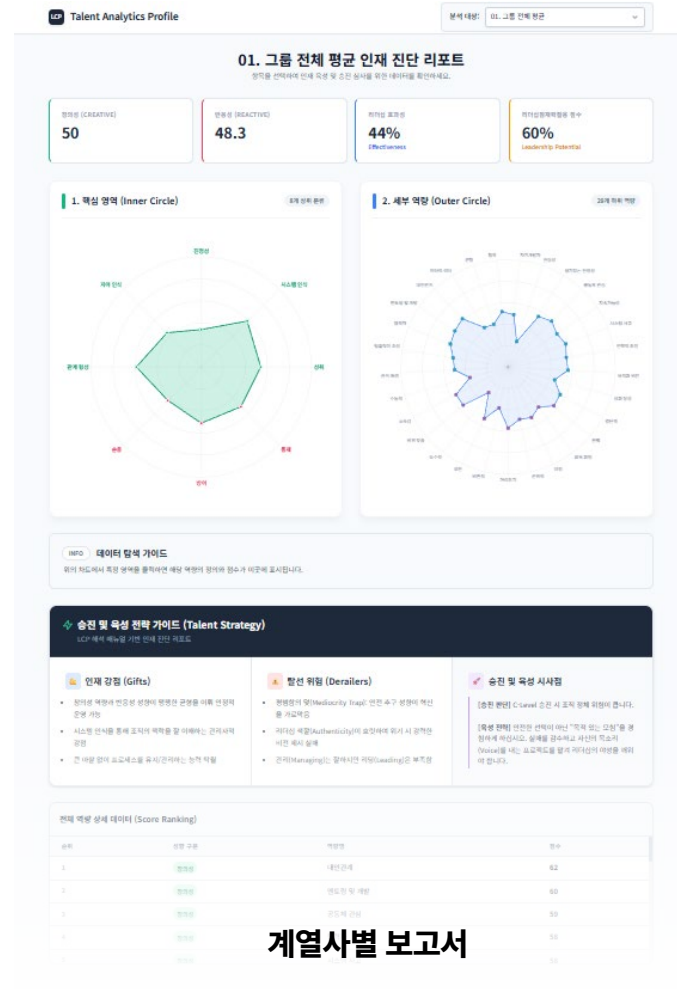
코칭효과성 측정기준 5

| 항목 | 핵심 질문 |
|--------------|--|
| 발언 비중 | 팀장은 팀원의 말을 경청하는가? |
| 단어빈도 분석 | 1on1에서 어떤 단어를 많이 사용하는가? |
| 네트워크(연관어) 분석 | 어떤 용어들을 연관하여 사용하는가? |
| 주제 분석 | 팀장과 팀원의 대화에서 주제가 일치되는가? |
| 감성 분석 | 대화에 사용된 모든 단어에 감성 스코어 부여, 일대일 면담이 진행되는 과정에서 감정의 흐름을 파악한다 |

Data-Driven 코칭

From 개인데이터 to 조직개발

AI로 개인의 리더십 진단 데이터를 조직 데이터로 통합하여 조직개발에 필요한 숨은 인사이트를 얻습니다.



Solution Line-Up

리더의 역할과 역량 확장에 필요한 솔루션을 제안합니다.

대상별

임원
 최고위임원 *C-Level Suite*
 신임 임원 *Executive Onboarding*
 기존 임원 *Re-Balancing*
 임원 후보 *New Frontier*

팀장, 핵심인재 실무급 리더
 신임 팀장 *Onboarding*
 시니어 팀장 *Re-Skilling*
 향상이 필요한 팀장 *Change-Up*

여성리더 *High-Potential Woman Rise*

공통 *Coaching for Great Talent*
 코칭리더십 워크숍

주제별

자기인식 *Awareness*
 360 진단 디브리핑
 360 assessment debriefing

실행역량 *Doing*
 성과관리 *Performance Management*
 피드백스킬 *Feedback Skill*
 원온원미팅 *One-on-One Meeting*
 평가면담 *Performance Review*

태도역량 *Being*
 마인드풀 리더십 워크숍 *Mindful Leadership*
 보이스 테라피 워크숍 *Voice & Kinetic*
 IMPROV 즉흥극 워크숍 *Improvisation*

C-Level Suite

최고위임원

변화와 학습, 업의 본질, 소통과 참여, 세 가지 영역을 중심으로 진행됩니다.



구성

○ 일대일 코칭

진단옵션

- LCP 다면진단
- Stakeholders 인터뷰

일대일 코칭 프로세스

일대일 코칭 세션당 1시간, 2주 간격 진행.
추천횟수 디브리핑 포함 총 7회 (총 횟수는 협의로 결정)

주요 코칭 영역

- ✓ Theme : Safety에서 Vision/Purpose로의 전환
- ✓ 기본 : 업의 본질 / 전체 최적화/ 이해관계자와의 관계
- ✓ 변화 : 경험의 덩 벗어나기 / 시스템 사고, 전략적 결정과 혁신
- ✓ 소통 : Empowerment/ 의미부여의 기술/Task리더십과 People리더십의 정반합

Executive Onboarding

신임임원 코칭

신임 임원에게 가장 중요한 것은 역할전환입니다.

리더십 아이덴티티 수립, 관점 확대, 마인드셋 확장, 수직적 개발을 핵심 목표로 합니다.

구성

- 일대일코칭
- 그룹코칭

프로세스



- ① 리더의 자기인식
Self-awareness
✓ 리더십여정의 서사
✓ 가치리스트
✓ This is me

- ② 업의 의미
Work & Business
✓ 일에 대한 관점
✓ 나는 무슨 비즈니스를 하는가?

- ③ 이해관계자와의 관계 디자인
People & Organization
✓ 상사, 팀장과의 일대일 미팅
✓ 관계 지형도

- ④ Work & Biz 변화과제 도출
Work & Business
✓ 팀장에서 임원으로
 변화된 역할
✓ Biz 변화 과제 찾기

- ⑤ 몰입을 이끄는 코칭 스킬
Empowering leadership
✓ 성장 마인드셋
✓ 질문으로 임파워하기
✓ 원온원미팅 스킬

- ⑥ 일하기 좋은 조직문화 만들기
People & Organization
✓ 조직문화 진단 결과
✓ 구성원 서베이 리뷰
✓ 조직문화 개선방안 모색

Re-Balancing

기존임원 코칭

개인 변화를 넘어 조직 변화에 초점이 있습니다.
조직 방향성을 우선 수립하고 집단 리더십과 개인리더십을 얼라인합니다.
일대일코칭과 팀코칭을 결합한 형태로 운영됩니다.

구성

- 일대일 코칭
- ◆ 팀코칭

진단옵션

- LCP 다면진단
- 스폰서 Interview
- 구성원 Survey



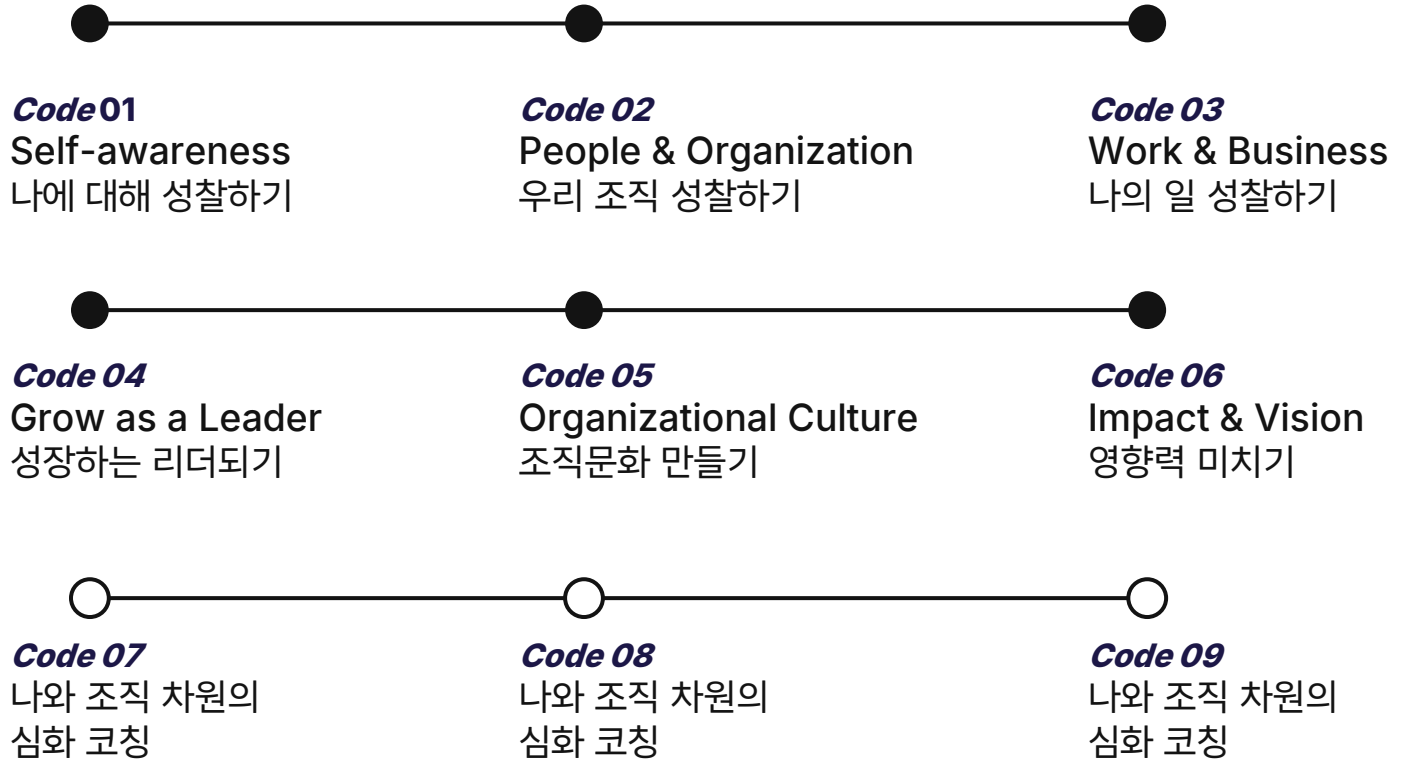
New Frontier

임원후보군 코칭

전략적 사고, 실행력과 성과 책임, 리더십과 영향력을 중심으로 임원 전환을 준비하는 과정입니다. Self·People·Biz 주제로 6가지 코드를 통한 리더십 성찰 가이드(워크북)을 함께 활용합니다.

구성

- Learning이 포함된 구조화 일대일코칭 시즌1, 2, 3 연도별 구성
- 자유 주제의 비구조화 일대일코칭



Onboarding

신입팀장 코칭

“Happen-to-be 어찌다 리더”에서
 “Choose-to-be 선택한 리더”로의
 전환을 돕습니다.
 개인 실무자에서 팀 리더로의
 역할전환, 조직관리, 피플스킬 습득이
 핵심 목표입니다.

구성

- 그룹코칭
- 디브리핑



리더십진단 디브리핑 (일대일 또는 그룹세션)



그룹코칭 - 셀프·성과관리·조직관리

자기이해 및
역할이해

성과관리
프로세스별 핵심 스킬

조직을 만들기 위한
팀장의 노력

- ① 팀장은 어떤 사람인가?
- ② 나는 어떤 팀장 인가?
- ③ 어떤 성장이 필요한가?

- ① 목표설정, 업무배분
- ② 피드백
- ③ 평가

- ① 임파워먼트하기
- ② 협업과 갈등관리
- ③ 멤버 성장시키기(원온원)



실습세션: 실천과 내재화 @성찰노트제출

Re-Skilling

시니어 팀장 코칭

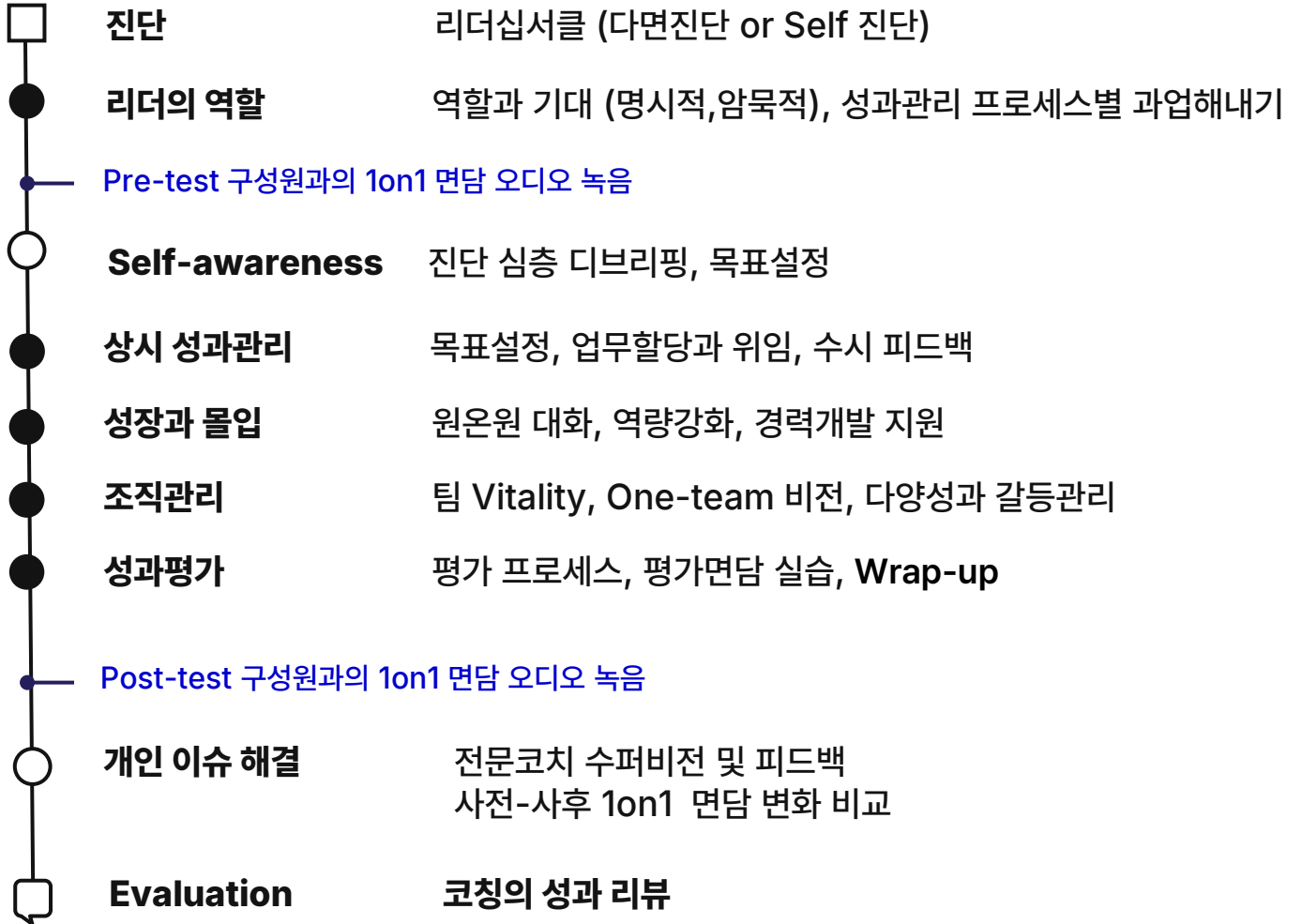
사람을 통한 성과 창출에 초점을 맞춥니다.
Data-driven 코칭 방식을 적용하여 코칭 효과를 정량적으로 측정합니다.

구성

- 일대일코칭 2회
- 그룹코칭 5회

+Data-driven 코칭
면담 분석리포트 제공

1on1 면담 스킬 강화를 위한 사전, 사후 1on1 미팅 녹음 후 제출
전문코치에게 수퍼 비전 및 피드백



Change-Up

향상이 필요한 팀장 코칭

진단 후 역할이해에서 역할행동 전환, 실행의 리더십 역량 개발 프로세스로 진행됩니다. 개인화된 피드백, 자신감 회복, 스킬셋 개발, 조직과의 관계 강화, 상사 스폰서십을 통해 변화를 만들어냅니다.

구성

- 디브리핑 & 일대일 코칭
- LCP 다면진단

+자사 리더십역량 모델과의 연계



Performance Improvement 실행 전략

- ① Personalized feedback
 - 다면진단 or Self진단
 - 코치의 관찰
- ② Self-confidence
 - 이미 갖고 있는 것에 대한 재발견
 - 개선에 대한 비전과 희망
- ③ Skill development
 - Pain point 보완을 위한 뾰족한 전략
 - 반복적 실행
- ④ Stronger relationship
 - 상사와의 관계
 - Co-worker와의 협업관계, 동료의식
- ⑤ Manager support
 - 상사가 실행할 코칭 전략을 함께 세움

High-Potential Woman Rise

고잠재력 여성 리더

영향력 확장, 정체성 전환,
회복탄력성을 중심으로
여성 리더의 고유한 성장 여정을
지원합니다.

구성

- 그룹코칭, 워크샵

| | | | |
|---|-----------------------|----------------|--|
| ● | 01 비밀의 방 | 변화에 자신을 준비시키기 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Time-line ✓ 가치 탐색 |
| ● | 02 무대 위로 | 성과의 승전보 알리기 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 겸손을 버리고 침묵을 깨라 ✓ 나의 일은 무엇인가 |
| ● | 03 성공의 지렛대 | 혼자서는 성공할 수 없다 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 지지자 네트워크 ✓ 관계 디자인하기 |
| ● | 04 내 삶 돌보기 | 자기 돌봄으로 시작하기 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 삶의 수레바퀴 ✓ 가치 충족적 삶 |
| ● | 05 Influencing | 무대를 장악하라 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 당당한 자기표현 ✓ 나의 무대 연출 |
| ● | 06 미래 만들기 | 어떤 리더로 기억될 것인가 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 리더십 선언문 ✓ 하나씩, 천천히, 함께 |

Coaching for Great Talent

Leader-as-Coach

워크숍

코칭형 리더로 성장하기 위한 양질의 대화를 훈련하는 실습과정입니다.

Mind-set

성장 마인드셋, 심리적 안전감, 구성원 존중, 리더의 책임감

Skill

질문, 피드백, 공감·타당화, 도전하기, 책임감 형성

Role

방향 제시, 성과관리(실행), 솔선수범(동기부여)

Tool

GROW, FIDA, AAR, Yes And, 인정 Formula, 사실기반대화

주제

세부내용

Leadership & Self-awareness

- ✓ AI시대의 리더십, 상시적 코칭/피드백
- ✓ 내가 보는 나 vs 남이 보는 나
- ✓ 리더십에서 피드백을 통한 자기객관화의 중요성

Coaching intro

- ✓ 구성원 성장을 위한 코칭 (몰입과 자발성을 일으키는 원리)
- ✓ Growth mind-set
- ✓ 성과코칭과 성장코칭

Questioning

- ✓ 질문을 통해 몰입 이끌어내기
- ✓ 강력한 질문 tips
- ✓ 실습 (질문 만들기 실습, GROW대화모델 실습)

Wrap-up

- ✓ Deepen the learning
- ✓ Action plan

360 Assessment Debriefing

360 진단 디브리핑 워크샵(7h)

대상

다면진단을 하는 모든 계층의 리더

다면진단을 통한 '자기 객관화' 성찰 과정

- ✓ 부정감정 타당화에서 자기 객관화
- ✓ 4R 프로세스 기반 데이터 해석
- ✓ 변화 방향 액션플랜 수립

■ 디브리핑 4R 프로세스

01 Reading
보고서가 보여주는 데이터 리뷰

02 Recognition
데이터에서 패턴, 의미 발견

03 Reflection
자신의 맥락과 연결하여
개발 기회 탐색

04 Re-start
액션플랜 수립

#Data

#Information

#Insight

#Decision



실행역량 *Doing*

역량 & 추천대상

핵심내용

진행방식

성과관리

Performance Management

팀장·시니어 팀장 (피플 리더 전체)

성과관리를 코칭으로 접근 / 목표설정·중간점검·수시피드백·평가면담
#목표 합의 대화 #질문 기술 #평가면담 롤플레잉

강의·그룹코칭·워크샵
(2 Days)

피드백 스킬

Feedback Skill

팀장·임원 (피플 리더 전체)

FIDA 4단계 모델 기반 / 주기·받기·요청하기 / 투명한 피드백 문화 구축
#관찰 기반 피드백 #반응 다루기 #피드백 문화 만들기

강의·그룹코칭·워크샵
(4~8h)

원온원 미팅

One-on-One Meeting

원온원 미팅을 하는 모든 계층의 리더

코칭 기반 1on1 대화 스킬 / 구성원 성장/전-중-후 준비사항
#맥락 만들기 #연결감 기술 #Do&Don't

강의·그룹코칭
(2~6h)

평가 면담

Performance Review

평가를 하는 모든 계층의 리더

사전·중·사후 단계별 면담 / 피평가자 수용성 제고 / 성장이 답이다
#의견차이 3가지 원인 #성찰과 발견의 대화 #상황별 질문 기법

강의·워크샵
(2~6h)

태도역량 *Being*

마인드풀 리더십 워크샵

Mindful Leadership

번아웃 예방이 필요한 리더 전 직급 (1Day)

- ✓ 마음챙김 기반 리더 번아웃 회복 프로그램
- ✓ 멘탈헬스 진단(MWS) 기반
- ✓ 번아웃 알아차리기·몸 기반 회복
- ✓ 일상 루틴 설계

#호흡·걷기명상
 #바디스캔·자애명상
 #회복 루틴 설계



보이스 테라피 워크샵

Voice & Kinetic

Presence 강화가 필요한 모든 계층의 리더 (커스텀)

- ✓ 몸·호흡·소리의 연결을 통한 Presence 회복
- ✓ 진정성 있는 리더의 목소리 발견 자신감과 존재감 강화

#몸소리 탐색
 #소리 즉흥
 #동조 체험



IMPROV 워크샵

Improvisation 즉흥극

팀워크·창의력 향상이 필요한 리더·팀 (커스텀)

- ✓ 즉흥성·창의력 활성화
- ✓ 상황 적응력 및 내적 자원 확충
- ✓ 목적별 액티비티 커스터마이징

#Communication
 #Motivation
 #Confidence
 #TeamWork



Delivery Process

진행 절차

① 의뢰

코칭 솔루션 도입 니즈 확인

② 니즈 탐색 및 프로그램 제안

조직 및 리더십 이슈 파악 후 솔루션 제안

③ 계약

프로그램 범위·기간·코치 매칭 확정

④ 진단 및 프로그램 설계

다면진단, 인터뷰, 서베이 등 진단 후 세부 설계

⑤ 진행

코칭 세션·워크숍·팀코칭 실시

⑥ 종료 및 사후 리뷰

성과 평가, 최종 리포트, 보고회 진행

매칭 성공율을 높이기 위한 프로세스

오리엔테이션 콜

Orientation Call

코치 매칭 전, PM과 고객은 오리엔테이션 콜을 갖습니다. 각 리더의 맥락, 이슈, 관심사 등 코칭 니즈를 파악할 뿐 아니라 코칭에 대한 기대를 적절하게 조율하고 코치에 대한 선호도를 파악합니다. 이를 바탕으로 코칭 방법론, 분야 전문성, 스타일 면에서 가장 적합한 코치를 매칭합니다. 고객은 코칭에 대한 전반 이해도를 높이고 1:1 코칭세션 참가에 대한 준비도를 높입니다.

예상 소요 시간 회당 약 20분 | 비대면으로 진행

케미스트리 콜

Chemistry Call

코칭 시작 전 고객과 배정된 코치간의 케미스트리 콜 서비스를 제공합니다.

코치-고객 간의 적합도를 확인하고 높이는 단계입니다.

HR 담당자와 고객 모두 코치에 대한 충분한 정보 및 신뢰를 갖고 코칭을 시작하는 것이 성공의 지름길입니다.

예상 소요 시간 회당 약 30분 | 비대면으로 진행

Standard Coaching Process

표준 코칭 프로세스

Step 01 **Engagement** 관계 형성 및 목표 설정

코치와 고객과의 첫 만남입니다.
대상자 프로필과 기대사항을 확인하고,
코치 프로필을 공유합니다.
오리엔테이션 콜, 케미스트리 콜을 통해
성향과 커뮤니케이션 스타일을 점검한 후
코치 매칭을 확정합니다.

Step 03 **Coaching Sessions** 실질적 변화 실행

개인의 코칭 주제에 따라 세션이 진행되며
필요에 따라 그룹 코칭 · 팀 코칭을 병행합니다.
세션 1에서 목표를 설정하고, 이후 실행과 성찰을
반복하며 행동 변화를 만들어갑니다.

Step 02 **Assessment** 자기 인식 높이기

LCP 다면진단(본인·상사·구성원·동료),
스폰서·서포터즈 인터뷰, 구성원 온라인 서베이 중
필요에 따라 선택 적용합니다.
진단 결과 디브리핑을 통해 자기 객관화와
변화 방향 및 개발목표 수립이 이루어집니다.

Step 04 **Evaluation** 변화의 측정과 마무리

목표 달성도와 변화 실행도를 점검합니다.
코칭 효과를 감이 아닌 데이터로 측정합니다.
진단 전·후 비교, 면담 분석 리포트, PVV 서베이
변화 추이를 통해 투자 가치를 명확히 합니다.

프로젝트 사례 9가지

-
- 사례01 ICT 솔루션 기업, A그룹 | 콜렉티브 리더십 과정
-
- 사례02 B그룹 전 계열사 | Data-driven 코칭 효과성을 검증한 팀장 향상과정
-
- 사례03 ICT솔루션 기업, C그룹 | 보직자 평가 면담 워크숍
-
- 사례04 환경친화적 제조사, D그룹 | 성과 피드백 조직문화 조성
-
- 사례05 모빌리티 기업, E그룹 | 신임팀장 온보딩 과정
-
- 사례06 글로벌 온라인 커머스, F기업 | Leader-as-coach 3m-program
-
- 사례07 글로벌 물류기업, G그룹 | 계층별 온보딩 프로그램
-
- 사례08 럭셔리 모빌리티 브랜드, H사 | 핵심 리더를 위한 1-year 리더십 개발
-
- 사례09 글로벌 소셜플랫폼, I사 | 조직 리더십 Total Enhancement 과정

콜렉티브 리더십 과정

기간
2개월

규모
사업부문장, 임원, 팀장

구성
진단, 일대일코칭, 워크숍, 팀코칭

주요이슈

- 시장의 포화와 디지털 전환(DX) 조직적 한계
- 부서 간 장벽(Silo Effect) 심화
- 수직적 의사결정과 속도

- 반응적(Reactive) 리더십의 한계: 실패를 두려워하는 보수적 문화와 '방어/통제' 중심의 리더십으로 인해 도전적인 목표 설정보다는 안정적인 운영에 치중

프로세스

리더십서클 진단

부문장, 임원, 팀장
LCP 진단 후,
조직 전체 결과 데이터를
분석하여 그룹의 특징에 대한
인사이트도출

→ 디브리핑 및 일대일 세션

분석 결과를 바탕으로
부분장과 그룹장
디브리핑 및
일대일 코칭 진행

→ 고위경영진 팀코칭

부문장+그룹장
팀코칭을 통해
공동의 리더십
방향성 수립

→ 리더십팀 워크숍

부문장+임원+팀장
워크숍을 통해
조직 방향성을 정렬

→ Follow-up 세션

임원→팀장,
팀장→팀원까지
Cascading 형태로
조직과 리더십 방향성
공유

솔루션 결과

- 리더들이 먼저 자신의 실수나 모름을 인정하는 '진정성(Authenticity)'을 보이며, 구성원들이 방어기제(거리두기, 비판)를 내려놓고 솔직하게 소통
- 협업을 높이기 위한 일하는 방식의 변화에 대한 액션 플랜 수립
- 차기 워크샵의 주제가 될, 조직 관련 추가 어젠다 도출

Data-driven 코칭 효과성을 검증한 팀장 향상과정

“프로그램에서 배운
원온원 미팅으로 팀워크의
상승을 느낄 수 있었다.
나의 면담 분석 보고서를 통해
나의 부족한 점을 알게 되었다.”
참가자 소감 中

기간
5개월

규모
팀장 3년차,
총 11개 그룹

구성
그룹코칭 및 일대일코칭 병행
사전, 사후 원온원 미팅 과제 (오디오 데이터 분석, 분석결과 19p 참고)

프로세스

① Kick-off 워크샵

② Pre-Task

원온원 미팅 녹음 데이터 분석으로 코칭 현재 수준 체크

③ 일대일·그룹 코칭 세션

1세션 코칭 목표 수립 / 팀장의 역할
2세션 몰입을 이끌어 내는 코칭
3세션 수시 피드백

4세션 구성원 성장을 위한 원온원 미팅
5세션 상사, 동료, 구성원과의 관계 구축
6세션 일하기 좋은 조직문화 만들기

④ Pre-Task

원온원 미팅 녹음 데이터 분석으로 코칭 역량 사전-사후비교

⑤ Wrap-up

보직자 평가면담 과정

| | | |
|------------------|---------------------------------|--|
| 기간 1개월 | 규모 지역별 6개 사업장 700명 | 구성 3시간씩, 총 15차수, 실습 중심의 평가면담 워크숍 성과면담 가이드북 제공 |
|------------------|---------------------------------|--|

프로세스

① 사전서베이 현업에서 어려워하는 사례조사

- ② 평가면담 워크숍
- ✓ 평가의 명과 암 이해하기
 - ✓ 평가 면담 롤플레이 (3인 1조, 시나리오 3개)
 - ✓ 평가 면담 그룹토의 (Hot Topic 2개)
 - ✓ 평가면담 Tip 정리
 - ✓ One point lesson
-

③ Follow-up 성과면담 가이드북 제공

성과 피드백 조직문화 조성

기간
2년

규모
CEO – 팀장 전체 대상

구성
온라인 워크숍 8h, 오프라인 워크숍 2h
Follow up 오프라인 워크숍 3h

도입배경

- 5대 조직문화 핵심활동, 피드백문화 조성
- Weekly 피드백의 정례화에 따른 리더교육 필요성
- 그룹사 리더십 모델(4대 역할)과 연계

성과 피드백 워크숍 2개년도 일정

1차년도

Pilots

4차수, 온라인

- Feasibility 점검
- 팀장의 현업 Pain point 도출

One-day 워크숍

30차수, 온라인 8h

- 피드백의 AtoZ
- 성과관리 피드백 실천 중점
- 지도코치와 소그룹 실습
- 어려운 주제로 소그룹 토론

Executive Session

12차수, 오프라인 2h

Top 경영진 그룹, 경영자/담당 대상

2차년도

Recap Session

20차수, 오프라인 3h

- 특별한 어젠다 없이 현장의 voice 에 따라 그들의 challenge를 같이 토론하고 해결

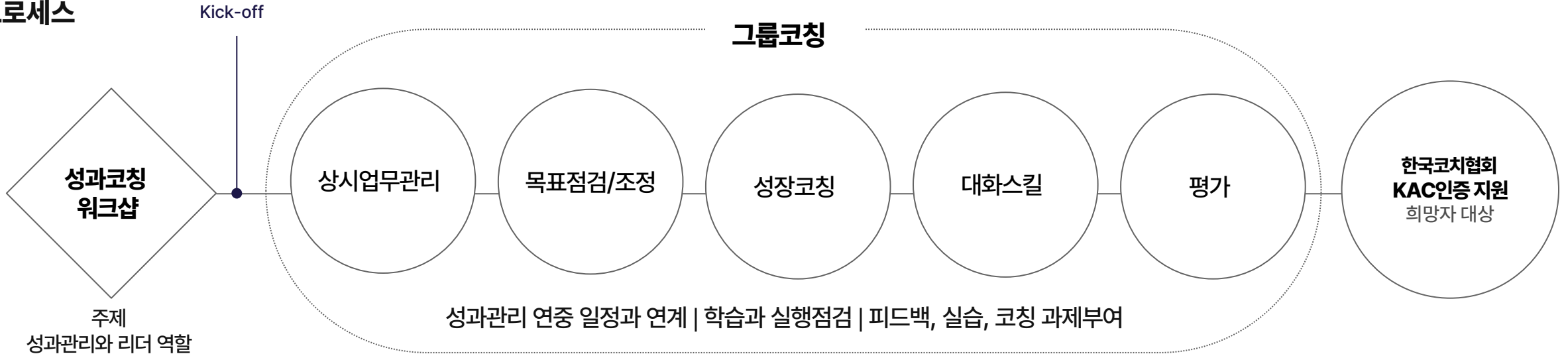
신입팀장 온보딩 과정

기간
8개월

규모
차수당 12명, 총6차수

구성
워크샵 1day + 그룹 코칭 3.5시간X5세션
KAC인증준비반

프로세스



Leader-as-coach 3m-Program

기간
12개월

규모
글로벌 3000명
코리아 200명
피플 리더 전체

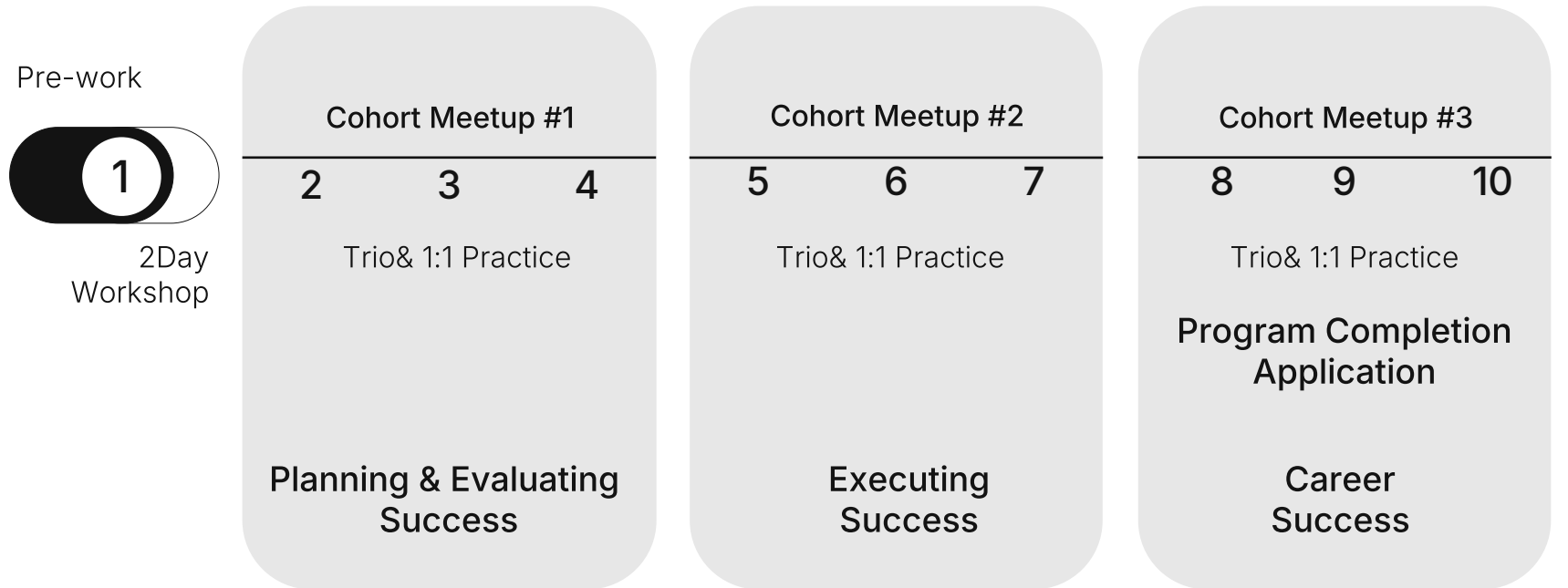
구성
워크숍 2days, pre-work, 온라인 학습 10주
Cohort Meet-up 10세션, Trio 실습 3회

New 성과제도 도입에 따라 리더의 새로운 성과코칭역량 필요

과정 종료 시, Internal Accreditation 부여 코칭이 조직문화적으로 정착

10-Week Leaders as Coach Program

● Online ○ In-person ● Online or In-person



계층별 온보딩 프로그램

기간
3개월

규모
고위임원·임원·팀장
3개 계층

구성
고위임원 온보딩: 1:1 코칭+팀코칭
임원 온보딩: 1:1코칭+그룹코칭
팀장 온보딩: 진단+그룹코칭

| 계층 | 온보딩 프로그램 | 코칭목표 |
|------|--|---|
| 고위임원 | 1:1코칭 3회 + 팀코칭(비전 도출, 조직문화)2회+비전 공유회 → 사업부 비전과 조직문화 방향성 정립 | 고위임원으로 사업의 비전과 조직문화 방향성을 정립하고 구성원들이 일하기 좋은 조직 문화 구축 |
| 임원 | 1:1코칭 3회 + 그룹코칭 3세션 → 역할 이해, 자기 인식, 구성원 성장, 존중의 대화, 고성과 조직문화, 협업 관계 구축 | 자기이해, 임원 역할, People과 Culture에 대한 깊은 성찰을 통한 사업과 사람의 통찰력 정렬 |
| 팀장 | Culture Map 진단 + 그룹코칭 5세션 → 이끌어내기·개선하기·부여하기·협업·성장의 5가지 주제, GROW·FIDA·AAR·Yes And 등 핵심 툴 내재화 | 신임 팀장의 역할과 권한, 책임을 이해하고 개인과 조직의 목표 달성에 필요한 코칭 스킬과 실행 습관 내재화 |

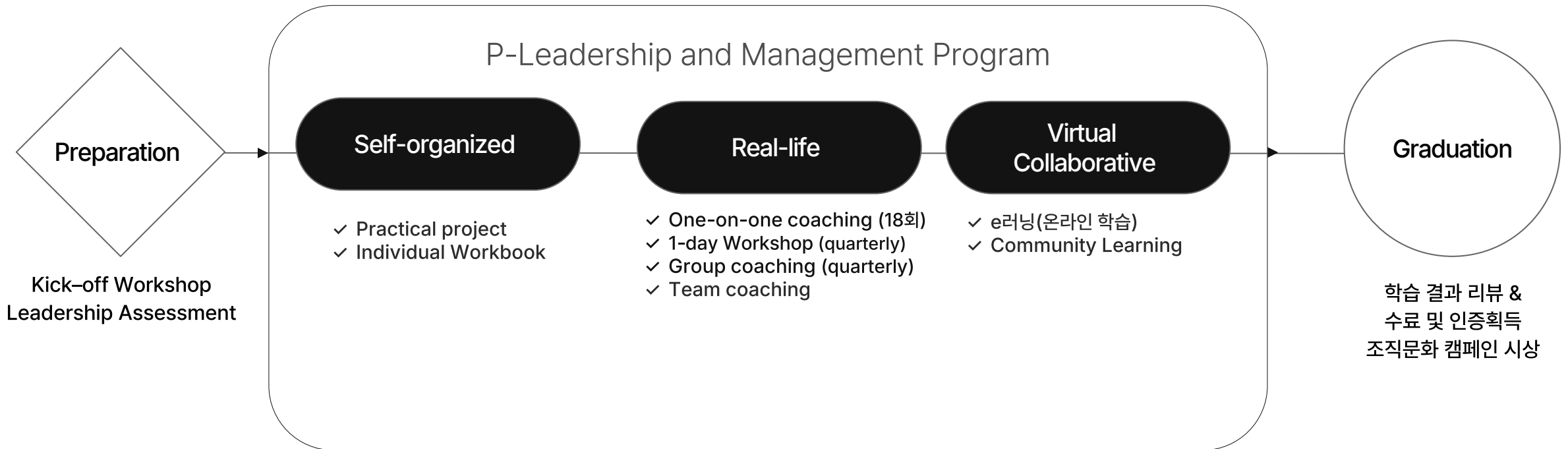
1-year 글로벌 리더십과정

진단부터 일대일코칭, 팀코칭, 그룹코칭, 워크샵, e러닝, 개인프로젝트 등이 포함된 장기적 글로벌 리더십과정

기간
12개월

규모
고위임원·임원

구성
리더십 진단, 1:1 코칭 1년
+그룹코칭+팀코칭+e러닝(C-Book)
+Community Learning
+개인 프로젝트 등 다양한 학습 방식 결합



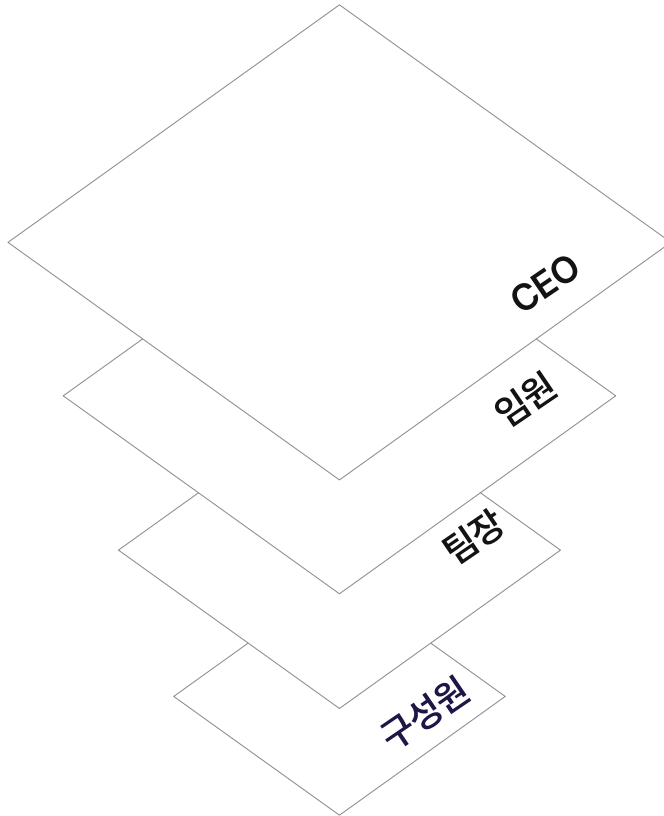
조직 리더십 Total Enhancement

전 계층을 포괄하는
4단계 코칭문화 구축 모델

기간
12개월

규모
구성원부터
CEO까지 전 계층

- 구성
- CEO 1:1 코칭
 - 임원 1:1 코칭 + 그룹코칭
 - 팀장 대상 그룹코칭+피드백워크숍
 - 구성원: 컬처맵진단+워크샵



Step1 CEO
1:1코칭

Step2 임원 대상
그룹코칭 + 1:1코칭

Step3 팀장 대상
그룹코칭(업무관리·성장관리·질문스킬·수시피드백, 월 1회)
피드백 워크샵

Step4 전사 구성원 대상
회복탄력성을 위한 명상과정,
Culture Map 진단을 통한 문화 다양성 세미나

03

about Hanscoaching

연혁

고객사

서비스분야

글로벌 파트너

파트너코치

리더의 변화에서 조직 시스템 변화로, 나아가 모두의 지속 번영으로

한스코칭이 만드는 변화는 다릅니다.
리더의 역량에서 조직의 시스템과 문화까지,
변화의 전 여정을 함께 설계하고
실행하는 시스템코칭 전문 기관입니다.



변화의 First mover로서 코칭의 트렌드를 이끌고자 합니다.

- | | | | |
|-------------|---|-------------|--|
| 2026 | 코칭 조직문화 연구회 시즌3 "코칭의 시스템 접근" 주제로 주최 (총5강) 코칭가이드 2026 평가면담을 위한 스킬북, 성과관리 AI 프롬프트 수록 발간 | 2022 | CTI Regional Partners Summit 참가 (Paris) 소풍벤처스·원티드 X 한스코칭 스타트업 코칭 프로젝트 |
| 2025 | 〈리더십 스케일업〉 한국어판 번역 출간 (흐름출판) Leadership Circle사 Leadership System Certification 획득 한스코칭 x ORP컨설팅 진단 기반 코칭 사업 MOU 체결 '리더십 ScaleUp 포럼' 개최 (성수) | 2021 | 제1회 코액티브코칭 컨퍼런스 주최 ACC·PCC 국제코치 자격 준비반 런칭 |
| 2024 | 코칭업계 최초 Data-driven 코칭 성과 검증 프로젝트 실시 (K그룹) 코액티브코칭 인증과정(CPCC) 한국화 1기 런칭 코칭 조직문화 연구회 시즌2 "Data-Driven코칭"주제로 주최 (총5강) Collective Leadership Circle™ 진단 Certification 자격 획득 팀효과성 진단 BRITE™ Accreditation 획득 | 2020 | 샌드박스 슈퍼비전 코칭 & 비즈코칭연구과정 런칭 |
| 2023 | Leadership Circle™ 리더십진단 한국화 완료 Leadership Circle™ Certification 과정 1기 런칭 비즈코칭연구과정 2기 공저 〈팀장의 꽃〉 출간 · 올해의 코칭 도서상 수상 한스코칭 사옥 이전·교육장 확장 코칭 조직문화 연구회 시즌1 주최 | 2019 | 국제코치연맹(ICF) 한국지사 감사장 수여 제21차 ILA 국제리더십학회(캐나다) 사례발표 |
| | | 2018 | 코액티브코칭 CTI 공식 파트너십 체결 대한민국 코치대회 '올해의 코치상' 수상 |
| | | 2012 | 한스코칭 설립 |

500+ 기업과 함께 변화와 성장을 만들어온 믿을 수 있는 파트너입니다.

글로벌 기업에서 진행되는 코칭 인터벤션의 한국화 파트너이자, 국내 대기업, 글로벌 기업, 스타트업을 대상으로 코칭을 제공합니다.



22

Years Experience

200+

Projects

500+

Client Companies

20

Industry

기업을 위한 코칭 솔루션 개발과 글로벌 코칭교육, 리더십 진단을 보유하고 사람과 조직의 변화를 지원합니다.

B2B 시스템코칭 솔루션

경영자/임원코칭, 핵심인재개발, 신임리더 온보딩 등 HR의 주요 개발과제를 시스템코칭으로 해결합니다. Fortune 500을 포함한 글로벌, 대기업 프로젝트 경험과 노하우를 갖고 있으며 엄선된 최고 전문코치풀, 박사급 전담 인력의 탄탄한 R&D역량이 강점입니다.

코액티브 코칭

15만 명 이수하고 25개국 44개도시에서 진행중입니다. 코액티브 워크샵과 인증과정을 운영합니다.

리더십서클 진단

리더십서클프로필은 리더의 행동 패턴과 내면의 가정을 동시에 측정하는 세계 최초의 360도 리더십 진단도구입니다. 진단과 디브리핑 서비스, 인증과정을 운영합니다.

코치양성

한국코치협회 인증 심사 기관 · 국제코칭연맹 인증기관입니다. 교육부터 자격인증까지 KAC 사내코치 육성 프로그램이 가능합니다.

한국에서도 세계 최고의 코칭교육과 리더십 진단을 받을 수 있습니다.

국제코칭연맹 최초인증기관인 CTI사의 한국 파트너이자 Leadership Circle 한국 운영사입니다.

CO-ACTIVE TRAINING INSTITUTE

- ✓ Co-Active Training Institute(CTI)는 국제코칭연맹 최초 인증 기관
- ✓ 15만명이 이수한 글로벌 최고 명성의 코칭·리더십 프로그램 코액티브코칭 개발
- ✓ 2018년부터 CTI 한국 파트너사로 교육 진행중

[더 보기 ↗](#)

LEADERSHIP CIRCLE

- ✓ Leadership Circle은 리더십 개발을 위한 솔루션을 설계 및 개발하는 글로벌 플랫폼
- ✓ 행동 패턴과 내면의 가정을 동시에 측정하는 세계 최초 360도 리더십 진단 도구와 전문가 과정 개발
- ✓ 3억 건 이상의 리더십 데이터를 바탕으로, 포춘 50대 기업 중 40%가 도입
- ✓ 2023년 파트너십을 맺고, 국내 코칭펌 최초로 리더십 서클과 전문가 과정을 진행

[더 보기 ↗](#)

한스코칭은 코액티브 인증코치 리더십 전문가와 함께 합니다.

파트너코치 더 보기 >



임원코칭부터 조직문화 변화까지, B2B 맞춤 솔루션을 제안드립니다.

솔루션 제안받기 

