

Birkman On Demand

BOD REPORT

Report by. PUBLICJOHN

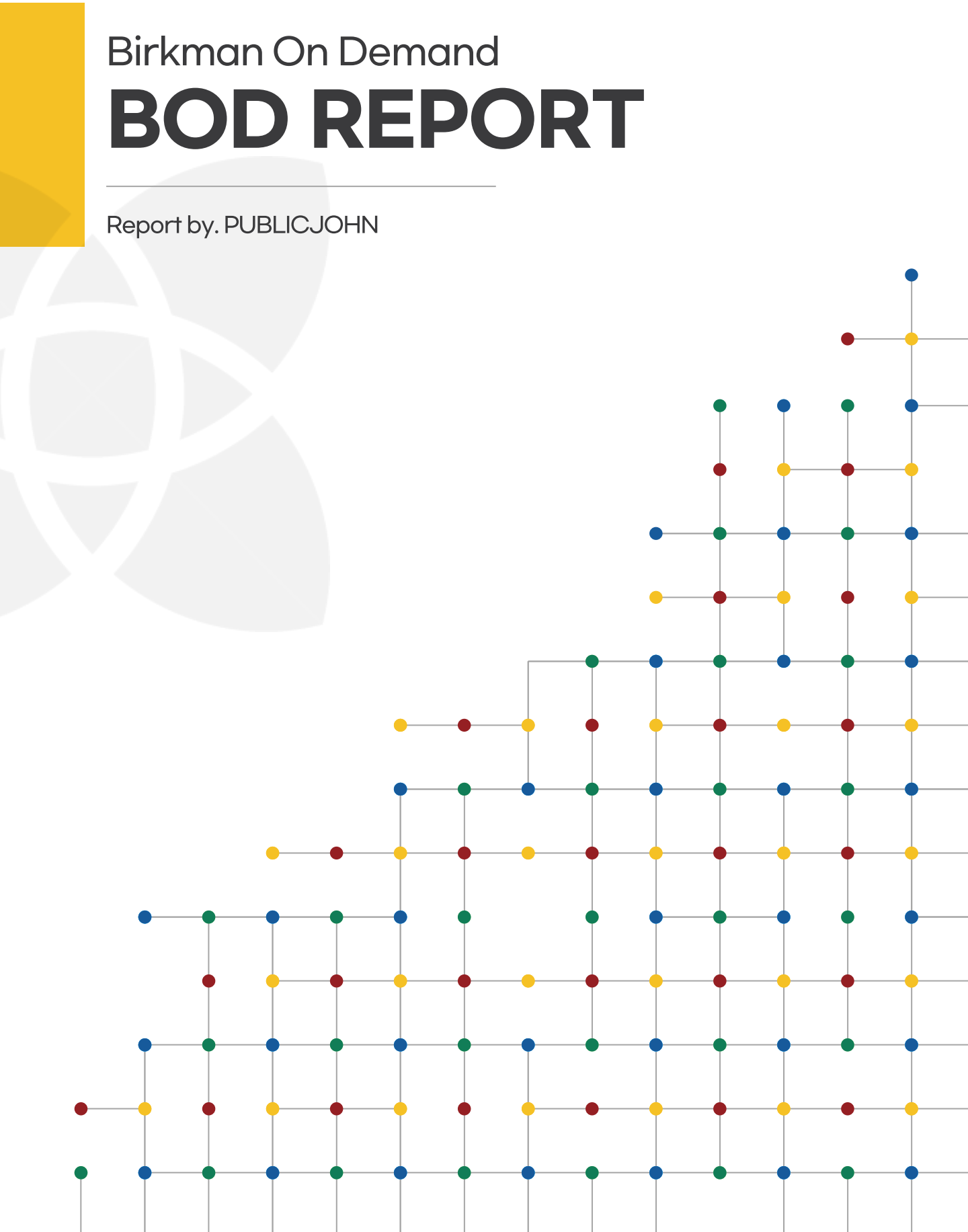


Table of Contents

01 강점

02 다른 사람들을 대하는 방법

03 갈등을 다루는 방법

04 극복할 점



강점

- 제품과 서비스의 시각적인 매력에 관심이 있으며 예술적 재능을 가지고 있을 것입니다.
- 소리에 잘 반응하며 음악, 낭독, 또는 청각적 요소가 포함된 미디어 등에 관심이 있습니다.
- 솔직하고 직설적입니다. 직장 상사에게 조차도 마음 속에 있는 말을 하는 것이 어렵지 않습니다.
- 그룹의 압력을 견딜수 있으며, 필요하다면 별로 인기 없는 길도 마다하지 않습니다.
- 본인이 하는 일에서도 사고와 접근 방식이 체계적이고 구조화 되어 있습니다.
- 권위적 인물로 타고난 면이 있습니다. 리더십의 공백이 보일 때 리더로 부상하여 책임을 맡습니다.
- 경쟁심이 강하며 최고가 되기 위해 최선을 다 할 준비가 되어 있습니다.
- 에너지가 넘치며 어떤 일을 생각하기보다 실제 일하며 바쁘게 활동하기를 좋아합니다.
- 스스로와 다른 사람들에게 많은 것을 요구하며 높은 기준을 세우고 적용하는 것을 좋아합니다.
- 다른 사람들의 감정을 잘 파악하고 헤아려주며 이것이 업무의 성과에 긍정적이고 부정적으로 영향을 주는 정도를 인지하고 있습니다.
- 때로는 일상적인 방법으로 해결할 수 없는 일들을 더 특이하고 실험적인 접근 방법을 사용하여 성공적으로 해결하는 것을 보고 싶어합니다.



다른 사람들을 대하는 방법

1. 긍정적 행동

- 보통 직선적이고 단순 명료합니다. 본론으로 바로 들어가는 경향이 있습니다.
- 일대일 상황이나 소그룹에서 대인관계를 가장 잘 합니다.
- 상황에 접근하는 방법이 체계적입니다. 세부적인 문제들에 최소한 어느 정도는 중점을 두면서 전체 개요를 요점별로 제시합니다.
- 자연스럽게 권위를 행사하는 경향이 있습니다. 다른 사람들과의 의견일치를 구하려는 것 못지않게 직접 명령을 내립니다.
- 경쟁적인 성향을 타고났습니다. 이기고 싶어하며 타인에게는 개별화된 보상으로 격려하는 것을 선호합니다.
- 신체적으로 활력이 넘칩니다. 대부분의 문제에 직접 행동하는 것을 강조하며 타인들에게도 비슷한 접근 방식을 기대합니다.
- 자신과 타인의 역량을 확장시킬 까다로운 목표를 염두에 둡니다. 자신과 동료들에게 높은 수준의 기대치를 가질 수 있습니다.
- 자신의 감정과 타인들의 감정을 잘 인지합니다. 감정이 일의 성과에 어느 정도로 영향을 주는지 알고 있습니다.
- 혁신적인 것에 마음이 열려 있습니다. 목표 달성을 위해 정통적이지 않고 검증되지 않은 방법들도 시도해 볼 것을 타인에게 장려할 수 있습니다.

2. 비효과적인 접근 방법

- 통명스럽고 지나치게 직선적이 되어 자기도 모르게 예민한 사람들의 감정을 상하게 할 수도 있습니다.
- 혼자 있거나 자신과 가까운 몇 사람에게 지나치게 의존하면서 사람들과 일반적인 상호관계에서 스스로를 고립시킬 수도 있습니다.
- 스스로 느끼는 것보다 더 지배적이 되며, 다른 사람들이 겁이 나서 침묵하는 것을 동의를 의미로 생각할 수 있습니다.
- 승리를 거두는 것 자체가 모두에게 혜택을 줄 해결책보다 더 중요해질 정도로 지나치게 경쟁적이 될 수도 있습니다.
- 빠른 결과를 기대하여 성급해질 수 있습니다. 모든 문제들이 직접적인 개입에 의해 풀릴 것이라고 잘못 생각하게 될 수 있습니다.
- 타인과 스스로에게 비현실적인 기대를 갖게 될 수 있습니다. 문제가 생기면 스스로를 탓하는 경향이 있으며 때때로 현실적으로 성공할 수 없는 프로젝트를 포기하지 못하는 성향이 있습니다.
- 때때로 동시다발적으로 너무 여러 가지 일들을 다루거나 관련성이 떨어지는 이차적인 일에 지나치게 집착할 수 있습니다.
- 자신의 색다르고 독특한 것을 선호하는 점이 어느 정도로 다른 사람들을 힘들게 할 수 있는지를 과소평가할 수 있습니다. 때로는 단순히 효과를 위해 특이한 말이나 행동을 할 수 있습니다.
- 관련 정보가 추가로 발견되거나 일부 사소한 문제가 간과되는 것을 우려하여, 때로는 불필요하게 의사결정을 연기하도록 다른 사람에게 지시할 수 있습니다.



갈등을 다루는 방법

1. 갈등해소를 위한 효과적인 접근방식

- 문제를 피하려고 하지 않고 핵심인물과 직접 마주쳐 대면합니다.
- 갈등을 겪는 사안을 일대일이나 소그룹에서 다룰 때 더 편안하게 느낍니다.
- 갈등을 해결하는데 있어서 구조적, 또는 단계별 접근방식을 취하는 것을 선호합니다.
- 권위적인 성향을 타고난 사람입니다. 다른 사람들이 군림하려고 하는 경우에도 갈등의 상황을 주도적으로 다루는 것을 쉽게 느낍니다.
- 사람들은 각자가 이기길 원하기 때문에 그들이 종종 갈등 상황에 놓인다는 것을 이해합니다. 그래서 그들 사이의 그 경쟁적 요소를 보호할 수 있는 해결책을 찾습니다.
- 깊이 생각하는 것 보다는 행동하는 것이 갈등 문제를 해결하는 열쇠라고 생각합니다.
- 일반적으로, 심지어 자신을 포함한 갈등 상황에서도 관련된 사람들을 비판하는 것을 두려워하지 않습니다. 갈등의 근본 원인이 무엇인지 철저하게 분석하는 것이 이 사람에게는 중요합니다.
- 효과적일 것처럼 보이면 관계적이지 않은 해결책도 갈등상황에 적용해보는 것을 반대하지 않습니다.

2. 비효과적인 접근 방식

- 너무 간결하고 직접적인 커뮤니케이션 방식은 자신도 모르게 상대방을 화나게 할 수도 있습니다.
- 그룹 안에서 갈등의 문제를 다루는 것에 매우 저항할 수 있습니다.
- 사람들과 건설적으로 소통하기 보다는 지배하려는 시도로 그들을 다루려고 할 수 있습니다.
- 다른 사람들을 희생해서라도 갈등을 승리할 기회로 여길 수 있습니다.
- 행동을 갈등 해결에 대한 확실한 답으로 생각하는 경향이 있어서, 심지어 지나치게 성급한 행동을 하게 됩니다.
- 갈등 문제를 지나치게 분석하거나 그 문제에 대해 스스로를 필요 이상으로 탓할 수 있습니다.
- 이차적이거나 관련이 적은 문제가 지나치게 큰 중요성을 띠기 시작할 수 있습니다.
- 자신의 정통적이지 않은 갈등해소 방식이 인습적인 사고방식을 가진 사람들을 힘들게 할 수도 있다는 것을 모를 수도 있습니다.
- 압박을 받으면, 근본적으로 간단한 문제에서도 모호함을 느끼기 시작할 수 있습니다.

3. 이 사람의 능력을 높이는 방법

- 이 사람에게 직접적이고 솔직하게 대해 줄 핵심 인물에게서 조언과 의견을 구하도록 제안하십시오.
- 가능하다면 이 사람이 적어도 잠시 그룹을 떠난 상태에서 이 문제를 다시 생각하게 하십시오.
- 이 사람에게 누가 책임자인지 분명히 하십시오.
- 현재 문제가 되고 있는 갈등 해결에 유용할 정도로 이 사람의 경쟁심을 장려하십시오.
- 이 사람이 행동하고 싶어 조바심을 내는 것이 느껴지면, 빠른 산보 또는 다른 육체적 운동을 하고나서 현 사안으로 돌아오도록 이야기하십시오.
- 이 사람이 절대로 갈등에 대해 과잉 분석하지 않도록 하십시오. 다른 사람에 대한 비판을 제시하기 전에 생각해 보도록 권하십시오.
- 자신의 해결책이 반드시 채택되어야 하는 것은 아니라는 점을 감안하면서 일반적이지 않은 해결책을 강구하도록 격려하십시오.
- 가능하다면 문제를 생각할 시간을 주십시오. 서두르지 않을 때 이 사람의 의사결정이 더 효과적인 경향이 있습니다.



극복할 점

- 본인이 어느 정도로 투명스럽거나 무시하는 태도를 보이는지 스스로 자각하지 못할 수도 있습니다.
- 사회적 통념을 무시할 수 있습니다.
- 지배적인 것을 넘어 공격적이 됩니다.
- 단기적인 결과와 어떤 댓가를 치르더라도 얻는 승리에 쉽게 현혹됩니다.
- 바쁜 것 자체를 위해 바쁘게 지내고, 불필요한 일에 관여합니다.
- 확대 해석하고, 자신을 탓하며, 무능하게 느끼는 경향이 있습니다.
- 집중하는 것을 어려워하며 너무 쉽게 산만해집니다.
- 남다르기 위해 색다른 행동을 하는 경향이 있습니다.
- 의사결정을 불필요하게 지체하고 결정을 복잡하게 만듭니다.