

# LVS

## Leadership Vital Signs

성과를 위한 정서지능

Report prepared for: Sample Report

2023년 11월 29일 수요일

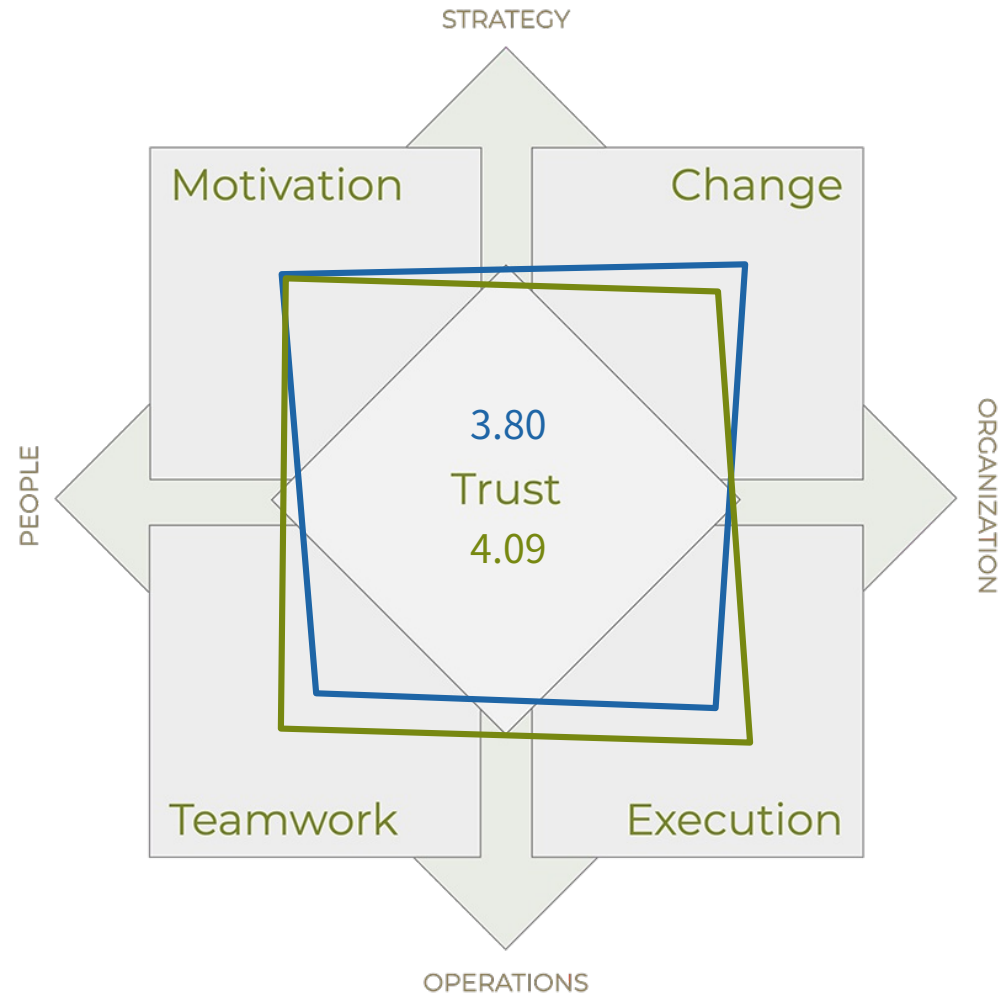


## Executive Summary

LVS (Leadership Vital Signs)는 다면평가로 귀하의 리더십에 대한 자신과 타인의 인식 차이를 비교/분석하는 진단입니다. LVS 리더십은 오른쪽 그래프에 있는 5가지 요소로 정의할 수 있습니다. (동기부여/변화/팀워크/실행력/신뢰)

'파란색'선은 귀하의 리더십에 대한 자기인식 점수를 나타내며 '초록'선은 타인의 인식점수를 나타냅니다. 선이 그래프 바깥쪽으로 형성될수록 더 높은 점수를 나타내며 신뢰 점수는 중앙에 표시됩니다. (파랑색:자기인식 점수, 주황색:타인평가 점수)

영역별 점수에 대한 세부적인 부분은 다음 페이지에서 더욱 자세하게 볼 수 있습니다.



## Feedback Summary

동기부여 (Motivation)	<p>본인 평가 (3.8)</p> <p>타인 평가(All others) (3.8)</p>
팀워크 (Teamwork)	<p>본인 평가 (3.3)</p> <p>타인 평가(All others) (3.8)</p>
실행 (Execution)	<p>본인 평가 (3.5)</p> <p>타인 평가(All others) (4.1)</p>
변화 (Change)	<p>본인 평가 (4)</p> <p>타인 평가(All others) (3.5)</p>
신뢰 (Trust)	<p>본인 평가 (3.8)</p> <p>타인 평가(All others) (4.1)</p>

왼쪽에 위치한 5개 영역의 그래프는 귀하의 리더십에 대한 현재수준을 나타냅니다.

'파란색' 막대(상단)는 스스로 평가한 셀프리더십 수준을 나타내며, '초록' 막대(하단)는 타인이 평가한 귀하의 리더십 인식 수준을 나타냅니다.

각 그래프 안에 위치한 다이아몬드는 평가자가 인식하고 있는 귀하의 LVS Driver별 리더십 수준을 의미합니다. 리더십 수준은 전세계 LVS 데이터를 기반으로 산출되며 다이아몬드의 의미는 다음과 같습니다. 초록색은 귀하의 LVS Driver가 상위 25% 수준에 있다는 의미고, 흰색은 귀하의 LVS Driver가 평균수준에 있다는 의미입니다. 마지막으로, 빨간색은 귀하의 LVS Driver가 개선이 필요함을 의미합니다.



## CONTENTS

<b>Section 1: Introduction</b>	5
<b>Section 2: The Vital Signs Model</b>	6
실행(Action)	8
영역별 균형 (Balancing the Dimensions)	8
<b>Section 3: The Drivers in Detail</b>	9
1. 동기부여 (Motivation)	10
2. 팀워크 (Teamwork)	11
3. 실행 (Execution)	12
4. 변화 (Change)	13
5. 신뢰 (Trust)	14
<b>Section 4: 결과 (Outcomes)</b>	15
<b>Section 5: Numeric Data</b>	17
Largest Gaps	19
Analysis of Responses	22
<b>Section 6: Comments</b>	24
Examples	24
Start, Stop, Continue	25
<b>Section 7: 결론 (Conclusions)</b>	26



## Section 1: Introduction

사람들이 귀하를 리더로서 믿고 따르는 이유는 무엇일까요?

당신은 현재 본인이 잘하려는 리더입니까? 보다 높은 성과를 위해 구성원을 잘하게하려는 리더입니까?

유능한 리더는 구성원들이 역량을 발휘할 수 있는 환경을 조성할 수 있어야 합니다. 즉, 유능한 리더는 조직의 전반적인 전략 및 운영과 함께 구성원의 다양한 니즈를 균형적으로 이끌 수 있어야 합니다. 또한, 성과를 만드는 리더는 조직의 구체적인 미래비전을 제시하며 현재 조직에 필요한 실용적인 역량을 균형적으로 갖추고 있습니다. 즉, 성과를 만드는 유능한 리더란 미래를 대비하는 특별한 통찰력을 가지고 있는 동시에, 구성원들의 효율성과 잠재력을 이끌어 낼 수 있는 사람을 의미합니다.

“리더로서 가장 먼저 선행되어야 하는 일은 자신의 정서적 에너지를 관리하여 구성원의 에너지를 이끌어내는 일이다.”

- Peter Drucker

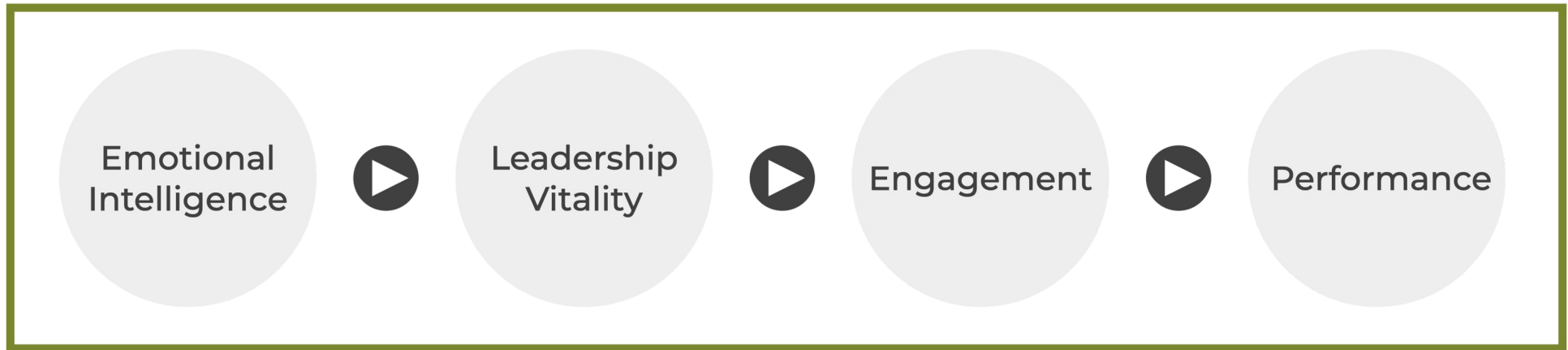
현재 귀하는 리더로서 어떻게 성과를 만들고 있습니까? 리더로서 나의 강점과 약점을 인식하고 그것을 통해 스스로 성장할 수 있는 자신만의 전략을 가지고 있습니까? 유능한 리더로서 성장할 수 있는 첫번째 출발점은 자신에 대한 의미 있는 성찰을 통해 자신의 현재 수준을 인지하는 것입니다. 이러한 관점에서 LVS 진단은 당신에게 의미 있는 피드백을 제공해 드릴 수 있습니다.

LVS (Leadership Vital Signs)는 자신이 생각하는 리더십과 타인이 생각하는 리더십에 대한 평가를 바탕으로 현재 발휘하고 있는 귀하의 리더십에 대한 인사이트를 제공합니다. 따라서, 귀하는 이 진단을 통해 현재 자신의 환경에서 주변 사람들에게 어떠한 영향력을 주고 있는지 객관적으로 평가할 수 있으며, 나아가 객관적인 평가를 통해 현재보다 높은 수준의 리더십을 강화할 수 있는 방향을 설정할 수 있습니다.

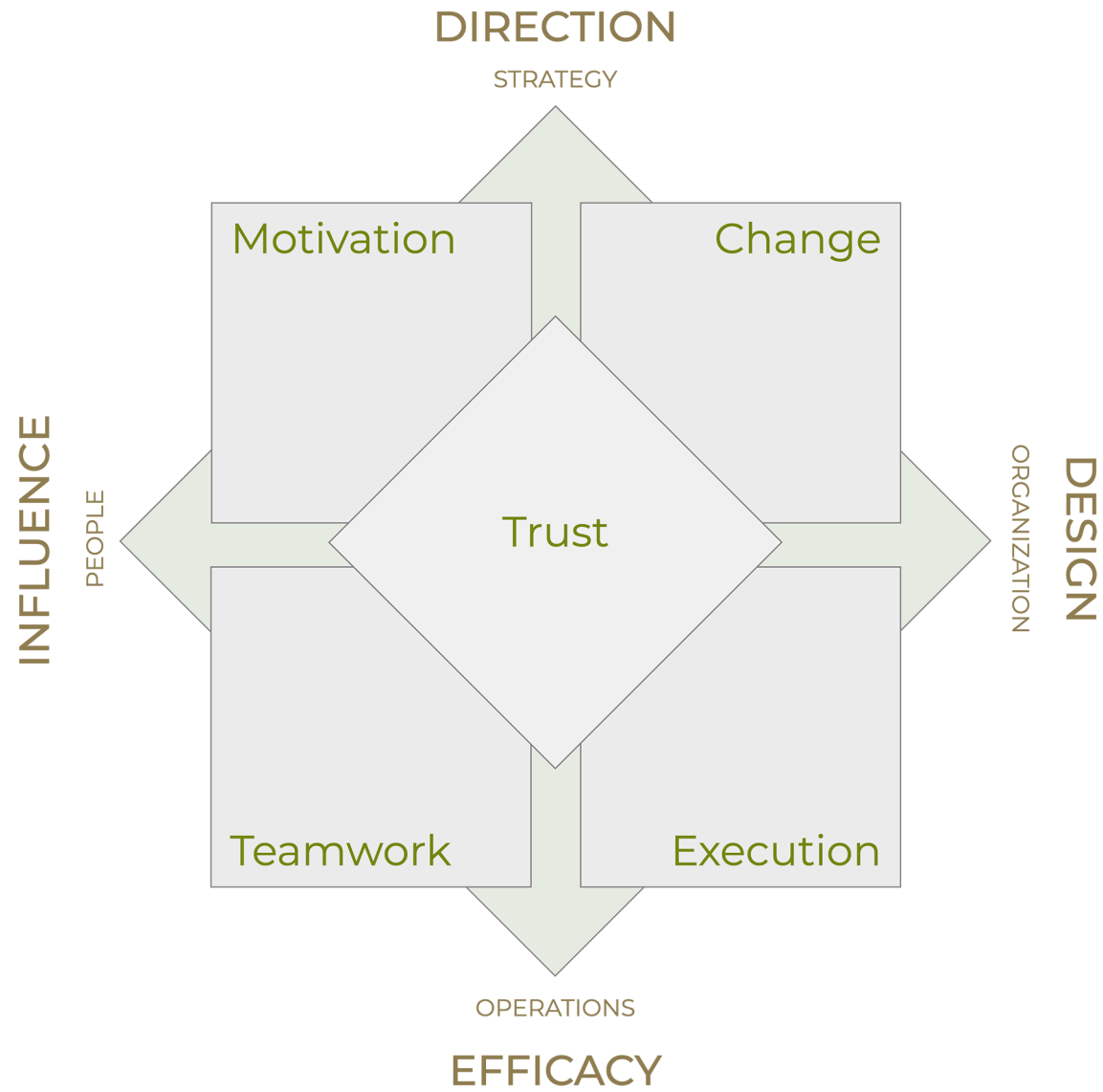


## Section 2: The Vital Signs Model

Vital Signs Model은 지속가능한 성과를 창출하는 5가지 핵심요소(Driver)와 각 요소(Driver)가 도출하는 4가지 결과(Outcome)로 정의할 수 있습니다:



LVS (Leadership Vital Signs) 모델은 다음 페이지에서 자세하게 볼 수 있습니다.



LVS의 5가지 Driver는 4개의 Outcome으로 구조화할 수 있습니다. 즉, Driver의 활성화 정도에 따라 Outcome이 만들어 질 수 있다는 의미입니다, 또한 LVS 모델 중앙에는 '신뢰' Driver가 위치해 있는데, 이는 리더십에서 신뢰를 만드는 일이 가장 중요함을 의미합니다. 효과적인 리더는 다음의 4개의 영역에서 모두 강점이 있으며 영역 간 균형을 이루는 사람입니다:

<b>전략(Strategy):</b> 변화의 비전을 제시하고 사람들을 그 방향으로 움직이게 합니다.	<b>운영(Operations):</b> 효과적 실행을 위해 팀을 집중시킵니다.
<b>사람(People):</b> 응집력 있는 팀을 구성하고 팀 역량을 최대한으로 이끌어 냅니다.	<b>조직(Organization):</b> 조직 성과를 달성하기 위해 집중력과 적응력을 유지합니다.

### 실행(Action)

자신의 리더십에 대해 조금 더 생각해 볼까요?  
현재 나의 LVS에서 Driver와 Outcome은 얼마나 균형이 잡혀 있을까요?

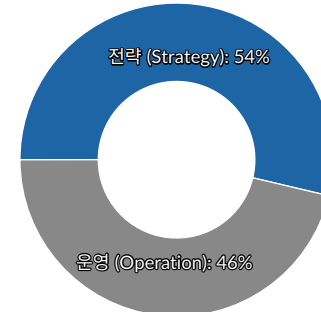
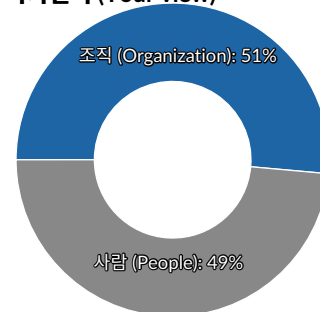
LVS 모델 기준 자신과 타인의 인식은 다음과 같이 분류할 수 있습니다.

응답자	최고	최저
자신 (Self)	변화 (Change)	팀워크 (Teamwork)
타인 (Others)	실행 (Execution)	변화 (Change)

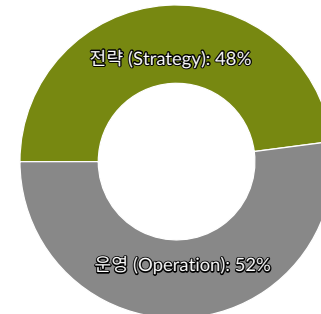
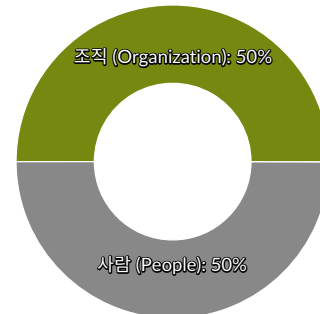
위 결과가 실제 귀하의 모습이라고 생각하십니까?  
위 결과는 어떤 의미를 가지고 있을까요?

### 영역별 균형 (Balancing the Dimensions)

자기인식 (Your view)



타인인식 (Others' view)





### Section 3: The Drivers in Detail

5개 Driver 영역에 대한 정의와 현재 귀하의 Driver 점수에 대해 조금 더 깊게 알아보겠습니다.

각 그래프에는 Vital Signs Model의 요소(Drivers)별 '자가진단 (Self) 점수와 '평가자 (All Other) 점수'가 표시됩니다. 평가자(All Other)는 초기 진단 설정에 따라 그룹별로 세분화될 수 있습니다. (LVS 참여자의 익명성 보장을 위해 모든 범주 그룹은 각 그룹별 3명 이상의 구성원이 참여해야 별도의 결과값으로 표시됩니다. 단, "Supervisor" 범주는 최소 3명이상 구성되어야 하는 규칙에서 제외됩니다.)

이번 LVS 프로젝트의 평가자(All Other)는 아래 하위그룹이 참여하였습니다:

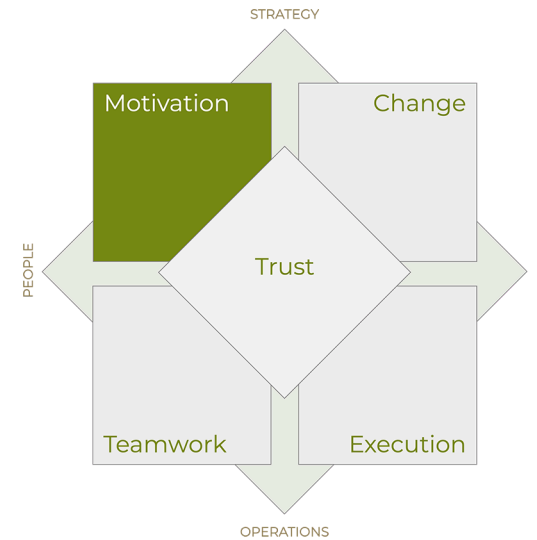
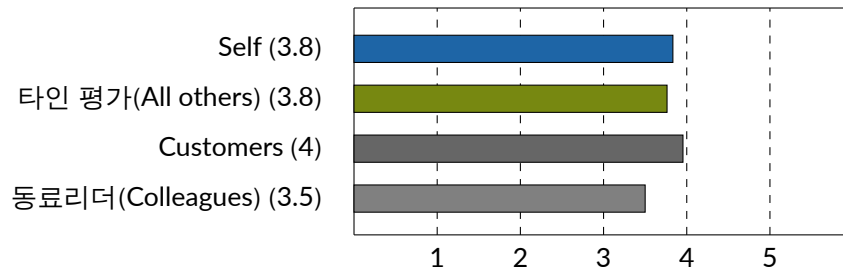
범주 (Categories)	평가자 수
Customers	4
동료리더(Colleagues)	3



## 1. 동기부여 (Motivation)

**정의 (Definition):** “동기부여는 도전을 극복하고 목표를 추구하고 헌신을 유지하는 에너지의 원천입니다.”

일반적으로 사람들은 리더십이 성과를 이끌며 가치를 창출한다는 사실에 동의합니다. 하지만, 리더는 결코 혼자 결과를 만들지 않습니다. 실제로 성과를 만드는 과정에서 성과의 10-20%는 리더의 직접적인 노력이 연계되지만 성과의 80-90%는 함께하는 구성원들의 노력이 필요합니다. 따라서, 성과를 만드는 과정에서 리더가 기여할 수 있는 부분은 리더의 개인적인 노력과 행동이라기 보다는 함께하는 구성원을 이해하고 참여를 유도하는 측면에서 찾을 수 있습니다. 이를 위해서는 성과를 위한 목적과 방향성을 함께 공유하고 상호 기대수준을 지속적으로 설정하며, 성과를 만드는 과정에 필요한 적합한 자원을 적재적소에 배치하는 작업이 필요합니다.

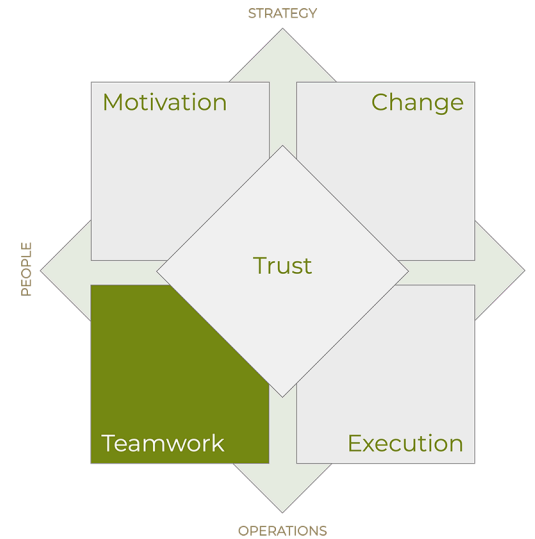
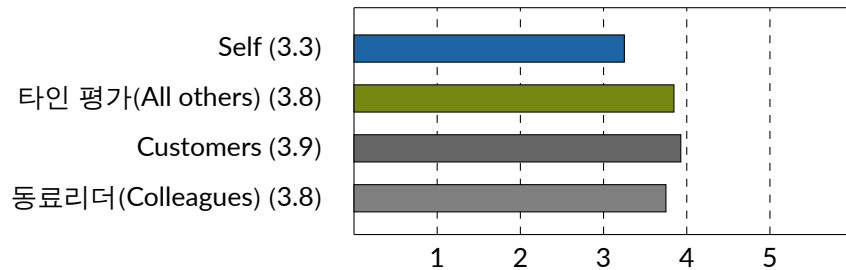


## 2. 팀워크 (Teamwork)

**정의 (Definition):** “팀워크는 목표 추구를 위해 협력하는 것입니다; 목적 공유와 소속감이 요구됩니다.”

다양한 악기를 연주하는 오케스트라 그룹을 상상해 보세요. 지휘자가 다양한 선율을 조율하며 새로운 무언가를 만들어 내는 모습은 마치 리더가 팀워크를 위해 노력하는 일과 같다고 생각합니다. 하나의 팀 업무는 오케스트라 연주처럼 여러 사람이 함께 수행하는 일이며 복잡적이고 섬세함을 요구하는 일입니다. 또한, 구성원들은 동시에 각자의 방식으로 성과를 위해 움직입니다. 하지만 조정과 통합이 이루어지지 않으면 팀으로서 강력한 시너지 효과를 낼 수 없습니다.

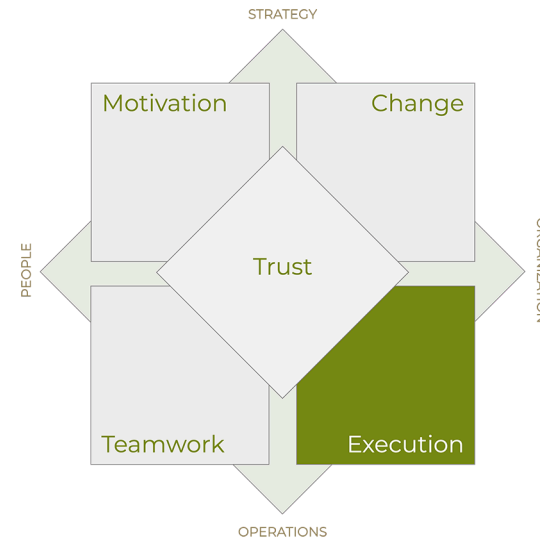
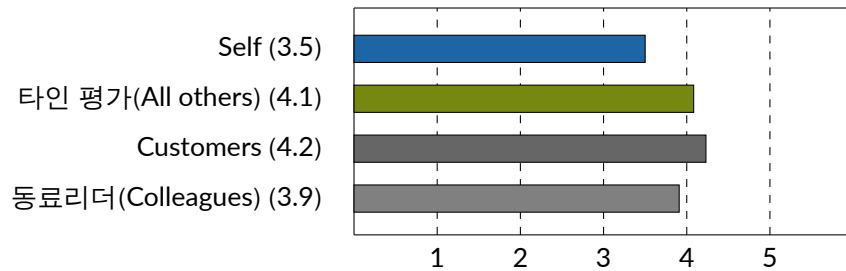
리더 역할은 가능성을 가진 구성원들의 노력이 팀에 녹아들도록 안내하고, 그런 노력이 배가 되는 환경을 만드는 것입니다. 이를 위해서는 리더는 구성원이 함께 공유한 방향으로 모든 팀원들이 각자의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 지원해주어야 합니다. 또한, 리더는 구성원들에게 일의 의미를 부여하고, 성과를 위해 정보공유를 촉진하고, 다양한 관점을 수용하고, 구성원에게 적절한 피드백을 정기적으로 제공해야 합니다.



### 3. 실행 (Execution)

**정의 (Definition):** “실행은 구체적 단계들을 구현함으로써 전략적 결과를 달성하는 능력입니다.”

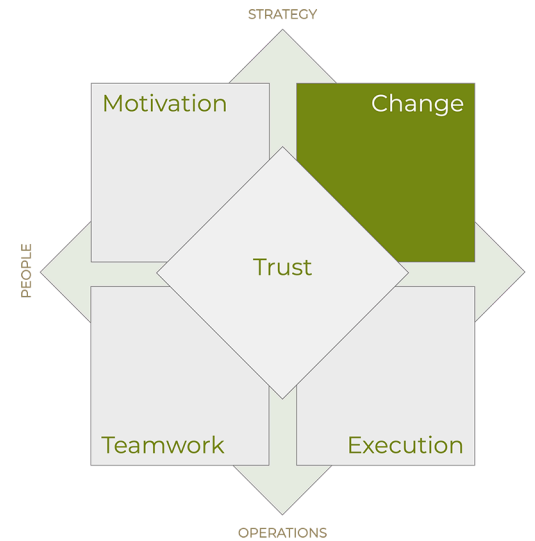
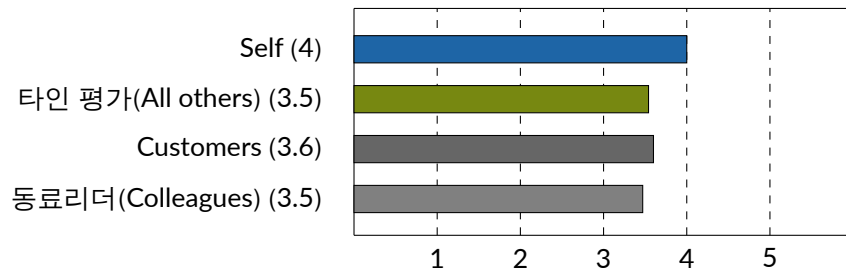
훌륭한 전략만으로는 충분하지 않습니다. 조직 운영의 성공은 전략을 현실화시키는 것에서 비롯됩니다. 유능한 리더는 명확한 계획을 충분히 가지고 있으며 이를 실행 가능한 구체적 단계로 세분화할 수 있습니다. 그런 다음 진행상황을 확인하며 주기적으로 모니터링하고 목표가 잘 달성되고 있는지를 확인해야 합니다. 이를 위해서는 세부 목적 및 과정에 대한 관심, 열린 의사소통, 책임감, 그리고 조직의 비전 뿐만 아니라 구성원들의 작은 행동이 성과창출을 위해 어떻게 움직일 것인지를 통찰하는 능력이 요구됩니다.



## 4. 변화 (Change)

**정의 (Definition):** “변화 리더십은 지속적으로 변화하는 환경에서 성공하기 위해 팀이 계속해서 혁신하고 적응하도록 돕는 능력입니다.”

변화는 학습의 과정입니다. 즉, 새로운 접근방식, 새로운 시스템, 새로운 상호작용 방식을 찾아내는 학습과정을 의미합니다. 조직의 니즈가 진화(복잡하고 세분화됨)함에 따라, 구성원들도 학습하고 성장해야 합니다. 유능한 리더는 이러한 역동적인 프로세스를 인지하고 관리할 수 있는 스킬을 가지고 있어야 합니다. 또한, 변화에 대한 리더의 생각과 행동은 외부로 전달되는 과정에서 구성원의 저항 또는 참여를 이끌어낸다는 사실을 기억하시기 바랍니다. 따라서, 리더는 가능성에 집중하는 낙관성과 함께 도전을 기회로 삼으며, 변화의 목적과 과정에 대해 지속적으로 구성원들과 대화하여 변화에 대한 참여를 이끌어야 합니다.



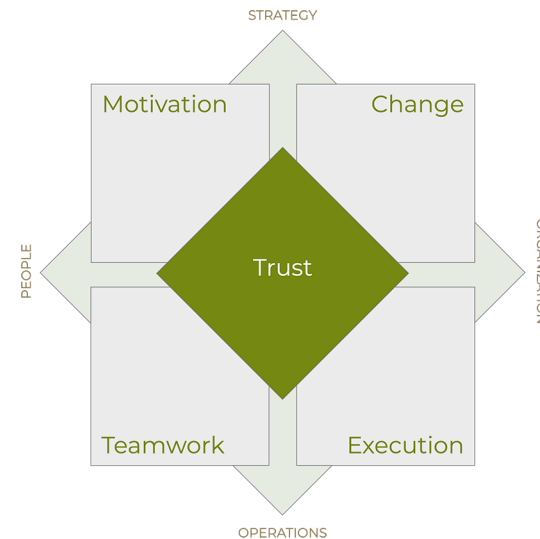
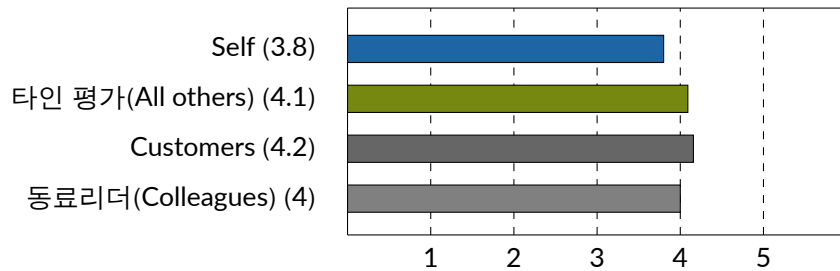
## 5. 신뢰 (Trust)

**정의 (Definition):** “신뢰는 자신감과 확신의 감정입니다. 신뢰할 수 있는 리더는 다른 사람들이 의지할 수 있는 사람입니다.”

리더십은 살 수 있거나 스스로 만들어 낼 수 있는 대상이 아닙니다. 리더는 구성원들의 동의가 필요하며, 이러한 관계의 깊이는 신뢰로 측정 가능합니다; 즉, 신뢰는 효과적인 업무관계의 기반이 됩니다.

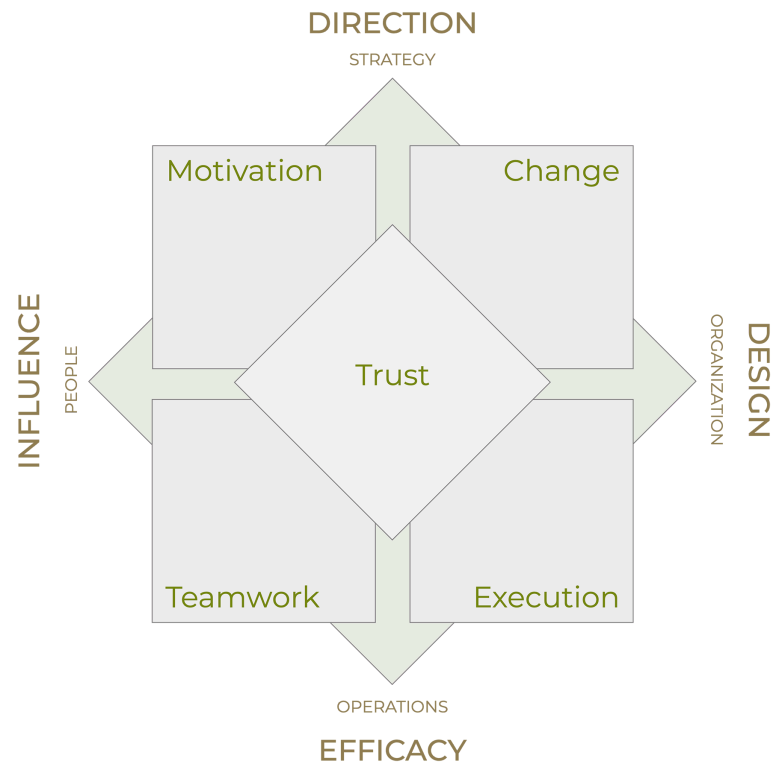
신뢰를 창출하는 리더는 구성원이 위험을 감수하고 도전할 수 있도록 격려합니다. 또한, 언제나 구성원들을 위해 완전히 헌신하고 솔직하며, 한걸음 더 나아가며, 변화에 개방적이고, 성장하려고 노력합니다. 이러한 리더를 따르는 구성원들은 리더의 말을 경청하며 신뢰하기 때문에 사소한 의견 차이와 권력다툼에 시간을 낭비하지 않습니다.

신뢰받는 리더는 구성원과의 약속을 지킵니다. 리더가 유능하고 일관되고 헌신적이며 사려깊은 사람이라면 신뢰는 더욱 커집니다.



## Section 4: 결과 (Outcomes)

Vital Signs 연구에 따르면 앞서 설명한 5가지 요소(Driver)는 결과(Outcome)에 막대한 영향을 미친다고 합니다. 이러한 결과(Outcome)는 LVS 진단문항에 대한 응답과 과학적인 알고리즘(Algorithm)을 바탕으로 산출됩니다.

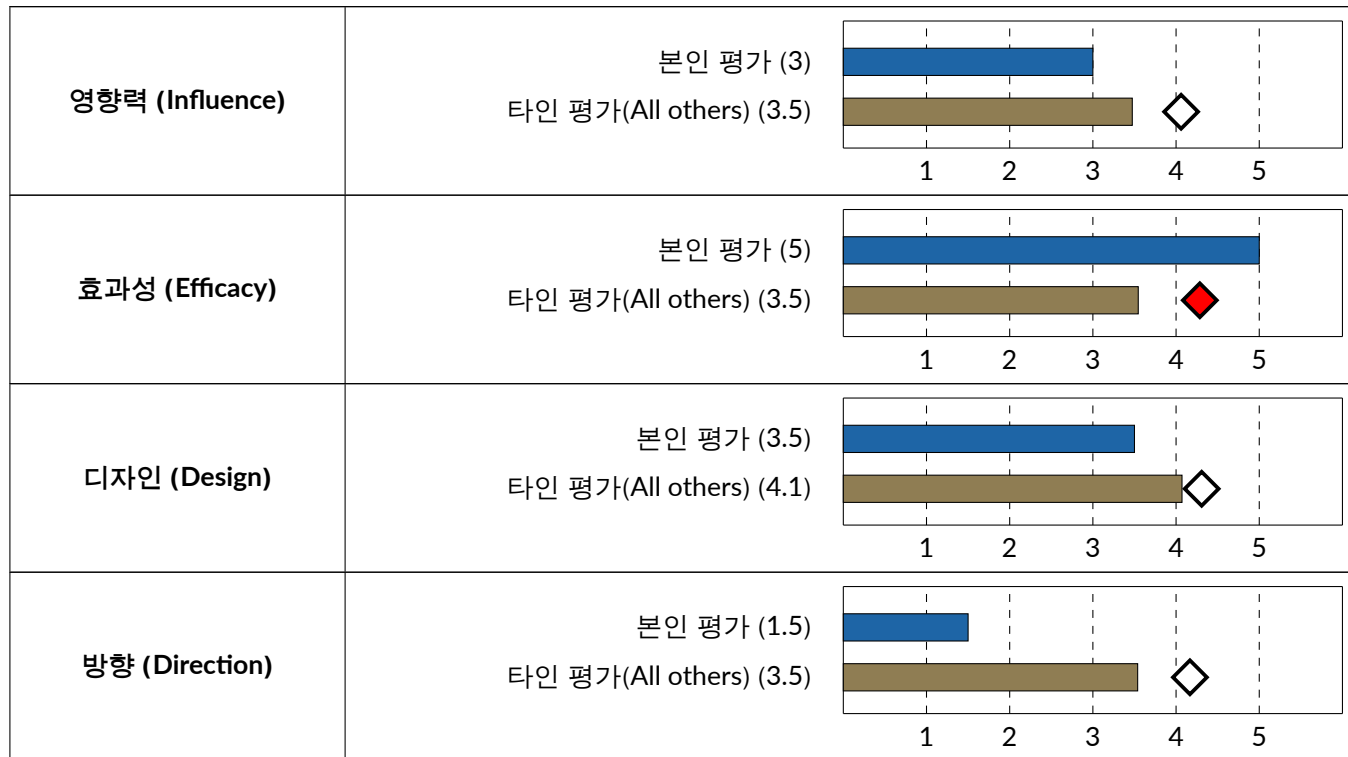


영향력 (Influence): 사람들을 참여시키기 위한 강력한 관계를 구축합니다.

효과성 (Efficacy): 유용한 결과를 만들어 냅니다.

디자인 (Design): 사람들과 함께 그리고 사람들을 통해 원활한 업무흐름을 관리합니다.

방향 (Direction): 실행 가능한 강력한 비전을 설정합니다.



왼쪽 차트는 귀하의 결과 피드백을 요약해 보여줍니다.

파란색 막대(상단)는 귀하의 자기인식 점수를 나타내며, 갈색 막대(하단)는 귀하의 리더십을 평가한 타인 평가점수입니다.

각 그래프 안에 위치한 다이아몬드는 평가자가 인식하고 있는 귀하의 LVS 결과(Outcome) 수준을 의미합니다. 결과수준은 전 세계 LVS 데이터를 기반으로 산출되며 다이아몬드의 의미는 다음과 같습니다. 초록색은 귀하의 LVS Outcome이 상위 25% 수주에 있다는 의미고, 흰색은 귀하의 LVS Outcome이 평균수준에 있다는 의미입니다. 마지막으로, 빨간색은 귀하의 LVS Outcome이 개선이 필요함을 의미합니다.





## Section 5: Numeric Data

아래 표는 자신과 평가자들이 응답한 LVS 요소(Driver) 점수와 결과(Outcome) 점수를 종합하여 보여드리는 LVS 전체 데이터입니다.

평가자	동기부여 (Motivation)	팀워크 (Teamwork)	실행 (Execution)	변화 (Change)	신뢰 (Trust)
Self	3.83	3.25	3.50	4.00	3.80
타인 평가(All others)	3.76	3.85	4.08	3.54	4.09
Customers	3.95	3.93	4.23	3.60	4.16
동료리더(Colleagues)	3.50	3.75	3.91	3.47	4.00



평가자	영향력 (Influence)	효과성 (Efficacy)	디자인 (Design)	방향 (Direction)
Self	3.00	5	3.50	1.50
타인 평가(All others)	3.47	3.55	4.07	3.54
Customers	4.00	3.86	4.38	4.00
동료리더(Colleagues)	2.57	3.00	3.67	2.80



## Largest Gaps

아래 표는 자가진단 점수와 타인평가점수 간의 격차가 가장 큰 설문 문항을 나타냅니다. 각 항목별로 이러한 격차가 의미하는 바를 생각해 볼 수 있는 메모란이 마련되어 있습니다.

자기인식 점수가 더 높은 항목:

항목 (Item)	본인 평가	타인 평가 (All others)
24. 그는 사람들이 자신의 강점을 활용할 수 있도록 돕는다	5	3.14
해당 데이터를 통해 무엇을 알 수 있습니까?		
25. 변화의 과정이 끝나면, 그는 다른 사람들과 함께 변화에 대한 결과를 성찰한다	5	3.29
해당 데이터를 통해 무엇을 알 수 있습니까?		
18. 그는 사람들에게 자신감을 심어준다	5	3.40
해당 데이터를 통해 무엇을 알 수 있습니까?		
22. 그는 변화 뒤에 숨겨진 많은 이유를 설득력있게 설명할 수 있다	5	3.43



항목 (Item)	본인 평가	타인 평가 (All others)
해당 데이터를 통해 무엇을 알 수 있습니까?		



타인평가 점수가 더 높은 항목:

항목 (Item)	본인 평가	타인 평가 (All others)
15. 그는 숙련된 전문가다 해당 데이터를 통해 무엇을 알 수 있습니까?	1	3.71
7. 그는 효과적으로 권한을 위임한다 해당 데이터를 통해 무엇을 알 수 있습니까?	2	3.75
1. 그는 매사에 감사한 삶을 살고 있다 해당 데이터를 통해 무엇을 알 수 있습니까?	3	4.71
14. 그는 사람들을 변화에 적극적으로 참여시킨다 해당 데이터를 통해 무엇을 알 수 있습니까?	2	3.50



## Analysis of Responses

아래 표는 항목별로 몇 명이 귀하를 평가했는지 보여줍니다. (1점 5점 척도기준) 표의 가장 오른쪽 부분에는 전체평균 점수가 표시되며, 자가진단 응답결과는 파란색으로 표시되어 있습니다.

항목 (Item)	1	2	3	4	5	평균
1. 그는 매사에 감사한 삶을 살고 있다	0	0	0	2	5	4.71
2. 그는 전략적 목표를 행동으로 실천한다	0	0	1	4	2	4.14
3. 그는 정보를 원활하게 공유할 수 있도록 독려한다	0	0	1	1	4	4.50
4. 그는 사람들이 변화를 기회로 인지할 수 있도록 한다	0	0	1	3	2	4.17
5. 그는 자신이 언급한 약속을 잘 지키며 살고있다	0	0	0	3	4	4.57
6. 그는 매일 직장에서 다른사람과 긍정적인 관계를 만들기 위해 노력한다	0	1	3	1	2	3.57
7. 그는 효과적으로 권한을 위임한다	0	1	0	2	1	3.75
8. 그는 팀워크에 높은 가치를 부여한다	0	0	3	1	3	4.00
9. 그는 혁신을 추구한다	0	1	2	2	1	3.50
10. 그는 진실하고 정직한 사람이다	1	0	2	0	3	3.67
11. 그는 다양한 관점으로 생각하는 것을 중요하게 생각한다	0	2	0	1	3	3.83
12. 그는 업무 진행 과정에 적극적으로 피드백하고 모니터링 함으로써 높은 성과를 유지한다	0	0	1	2	4	4.43
13. 그는 주변 사람들이 서로 좋은 관계를 맺을 수 있도록 돕고 있다	0	1	1	3	1	3.67
14. 그는 사람들을 변화에 적극적으로 참여시킨다	0	1	2	2	1	3.50
15. 그는 숙련된 전문가다	0	1	2	2	2	3.71
16. 그는 기대사항을 명확하게 말한다	0	1	2	0	2	3.60



항목 (Item)	1	2	3	4	5	평균
17. 그는 기한(납기)을 잘 지킨다	0	1	1	2	2	3.83
18. 그는 사람들에게 자신감을 심어준다	0	2	0	2	1	3.40
19. 그는 탁월한 인간관계 기술을 가지고 있다	0	0	2	2	2	4.00
20. 그는 나의 요구에 상당히 주의를 기울이는 편이다	0	1	1	3	1	3.67
21. 그는 나와 피드백을 주고 받으며 격려해준다	1	2	0	2	2	3.29
22. 그는 변화 뒤에 숨겨진 많은 이유를 설득력있게 설명할 수 있다	0	1	2	4	0	3.43
23. 그는 사람들과 신뢰를 구축하고 있다	0	0	0	4	3	4.43
24. 그는 사람들이 자신의 강점을 활용할 수 있도록 돕는다	0	1	5	0	1	3.14
25. 변화의 과정이 끝나면, 그는 다른 사람들과 함께 변화에 대한 결과를 성찰한다	0	3	1	1	2	3.29
26. 그는 타인에게 영감을 주는 사람이다	1	1	0	0	3	3.60
27. 나는 그/그녀의 생각과 아이디어에 잘 동의하는 편이다	0	1	2	2	2	3.71
28. 그는 중요한 일을 성취하기 위해 구성원들과 함께 일한다	0	1	2	3	0	3.33
29. 그는 긍정적인 결과를 잘 만들어 낸다	0	0	3	0	2	3.80
30. 그는 중요한 프로젝트에 적극적으로 참여해왔다	0	1	1	2	3	4.00
31. 그는 다양한 요구(우선순위, 구성원 역량과 요구, 재무, 조직 문화 등)을 고려하여 체계적으로 프로젝트를 계획한다.	0	1	0	3	3	4.14
32. 그는 장기적 목표에 집중하고 있다	0	1	1	3	2	3.86
33. 그는 사람들을 비전에 동참시킨다	0	1	3	2	0	3.17
34. 나는 그/그녀의 말에 경청하는 편이다	1	0	4	1	1	3.14



## Section 6: Comments

### Examples

LVS진단은 귀하의 리더십에 대한 구체적인 행동이나 사례를 기록할 수 있도록 구성되어 있습니다. 귀하가 입력한 의견은 모두 파란색으로 표시되며 타인평가 피드백은 검은색으로 표시됩니다.

*No comments present.*





## Start, Stop, Continue

LVS 진단 마지막에는 주관식 질문이 제시됩니다. 응답은 다음과 같습니다; 귀하가 주관식 응답을 제시한 경우 귀하의 의견은 파란색 글자로 표기됩니다.

**START - Sample Report**님이 어떤 일을 시작(또는 더 많이) 하기를 바라십니까?

- Sample Text
- Sample Text

**STOP - Sample Report**님이 어떤 일을 중단(또는 덜)하기 바라십니까?

- Sample Text
- Sample Text

**CONTINUE - Sample Report**님이 어떤 일을 지속하기를 바라십니까?

- Sample Text
- Sample Text

**Sample Report**님의 리더십에 대한 추가적인 피드백이 있으십니까?

- Sample Text
- Sample Text



## Section 7: 결론 (Conclusions)

### 성찰 (Reflections)

LVS 보고서를 통해 더 의미있는 가치를 얻기 위해 아래 질문을 읽고 작성해보세요.

피드백에서 발견한 몇 가지 공통점은 무엇입니까?

피드백 중 귀하에게 유용하지 않거나 동의하지 못하는 피드백이 있을 수 있습니다. 반면 귀하가 중요하다고 생각하며 수용 가능한 피드백이 있을 것입니다. 개인적으로 노력이 필요하다고 생각하는 2-3개 피드백 영역은 무엇입니까?

LVS 보고서를 통해 발견한 귀하의 주요 강점은 무엇입니까?

LVS의 요소(Driver) 및 결과(Outcome) 영역 중 개발하거나 향상시키고 싶은 영역이 있습니까? 있다면 어느 영역입니까? 그 영역을 개발하면 어떠한 혜택을 얻게 될까요?



**실행 계획 (Action Plan)**

귀하의 리더십 개발을 위한 다음 단계는 무엇입니까?

목표 (Objectives)	혜택 (Benefits)	실행 단계 (Action Steps)
개발을 위한 핵심 목표는 무엇입니까?	목표를 달성하면 얻게 되는 혜택은 무엇입니까?	목표 달성을 위한 주요 단계는 무엇입니까?
1		
2		
3		



## 결론 (Conclusions)

LVS에 대한 핵심사항...

- Leadership Vital Signs (LVS) 보고서는 리더로서 귀하가 고려해 볼 수 있는 피드백과 정보를 제공합니다. 피드백 중 일부는 중요하고, 일부는 중요하지 않을 수 있습니다. 귀하가 방어적이거나 폐쇄적이라면 무엇이 중요한지 구별하기 어려울 것입니다! 따라서 호기심과 열린 마음을 갖고 LVS 보고서를 살펴 보십시오. LVS 결과를 통해 어떤 의미있는 통찰을 찾을 수 있을까요?
- 설문문항에 대한 피드백은 현재의 환경, 평가자들이 생각하는 귀하의 리더십 수준에 따라 달라질 수 있습니다. 또한, 평가자들이 익명성을 얼마나 신뢰하는지 또는 정직하게 응답했을 때 동반될 수 있는 리스크에 따라 다양한 응답결과가 나올 수 있으며, 마지막으로 응답에 대해 깊이 생각할 시간을 충분히 가졌는지에 대한 정도에 따라라도 결과가 달라질 수 있음을 참고하시기 바랍니다.
- Vital Signs 모델의 5가지 요소(Driver)는 귀하의 리더십 개발을 위한 유용한 도구(Tool)로 사용할 수 있습니다. Vital Signs는 오랜기간 연구와 많은 기업의 경험을 바탕으로 개발되었으며 Vital Signs의 요소(Driver)와 결과(Outcome)은 리더의 성공영역에서 큰 차이를 만들어 낼 수 있습니다.
- LVS의 현재 점수는 영구적인 결과가 아닙니다. 즉, LVS의 요소(Driver)와 결과(Outcome)는 학습가능하며 구성원들과 다양한 상호작용을 통해 향상시킬 수 있습니다.
- 귀하의 강점을 잊지 마십시오. 때로, 리더십 진단과 피드백을 경험한 리더는 종종 자신이 받은 비판적 의견이나 최저 점수에 신경을 씁니다. 그러나, 이러한 단점보다 강점에 집중하면 보다 좋은 결과를 만들어 낼 수 있을 것입니다. 피드백에서 발견한 귀하의 강점 중 하나는 무엇입니까? 그것을 어떻게 활용할 수 있을까요?

진정한 리더로 성장하기 위한 귀하의 노력을 응원하며 LVS 보고서가 귀하의 향후 리더십 개발에 소중한 정보를 제공해 드렸기를 바랍니다.

- The Six Seconds' Team



바이탈 사인 진단 종류 (The Vital Signs Assessments):

- LVS** Leadership Vital Signs: Insight on leadership effectiveness.
- TVS** Team Vital Signs: Identify opportunities and obstacles for optimal group performance.
- OVS** Organizational Vital Signs: Measure key indicators of organizational climate across the enterprise.

Vital Signs진단은 Six Seconds에서 개발되었습니다.

Six Seconds는 전 세계의 기관, 학교, 가족 및 지역사회 사람들이 긍정적 변화를 만들어 나가도록 컨설팅, 훈련, 교육 및 진단을 제공합니다.

[www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)

