

COVID-19 Business Report

Leading for High Performance in Disruption

**A toolkit for leaders in the
context of COVID-19**

위기 속 고성과 창출 전략
: 리더를 위한 코로나19 대응책

Extended Summary

April 2020

[KPMG.com.au](https://www.kpmg.com/au)

Contents

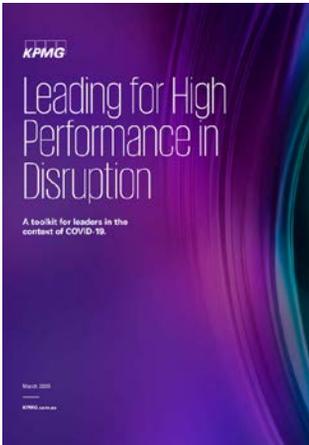
	Page
개요	2
[1] 리더로서 집중해야 할 영역	3
[2] 혼란의 시기 속 올바른 리더십 발휘를 위한 고려 사항	4
[3] 가상 환경과 성과 창출 전략	5
[4] 바람직한 리더의 모습	8
[5] 업무 메커니즘의 재검토	10
[6] 격리 상황에 대응하는 리질리언스(Resilience)	12
[7] 연결상태 유지를 위한 툴(Tools)	14

본 보고서는 삼정KPMG 경제연구원과 KPMG member firm 전문가들이 수집한 자료를 바탕으로 일반적인 정보를 제공할 목적으로 작성되었으며, 보고서에 포함된 자료의 완전성, 정확성 및 신뢰성을 확인하기 위한 절차를 밟은 것은 아닙니다. 본 보고서는 특정 기업이나 개인의 개별 사안에 대한 조언을 제공할 목적으로 작성된 것이 아니므로, 구체적인 의사결정이 필요한 경우에는 당 법인의 전문가와 상의하여 주시기 바랍니다. 삼정KPMG의 사전 동의 없이 본 보고서의 전체 또는 일부를 무단 배포, 인용, 발간, 복제할 수 없습니다.

삼정KPMG 경제연구원은 코로나19가 글로벌 경제와 기업 경영에 미치는 영향에 대해 지속 모니터링·분석하며, 기업이 직면하는 이슈를 점검한 기획 발간물을 준비하고 있습니다.

코로나19 관련 다른 발간물 확인을 원하시면 "삼정KPMG 코로나19 발간물 홈페이지" [\[Click\]](#)을 참고하시기 바랍니다.

개요



▲ 표지 클릭 시, 원문 다운로드 가능

코로나19의 팬데믹(세계적 대유행, Pandemic) 상황으로 글로벌 경제위기 우려가 제기되며 코로나19를 종식시키기 위한 논의가 이어지고 있습니다. 코로나19가 확산되며 기업들은 재택근무 및 원격 근무 방식 도입에 나섰습니다. 이처럼 코로나19로 개인 및 팀 단위의 업무 방식에 변화가 관찰됩니다. 각 조직의 리더는 새로운 업무 방식을 수용하고, 원활한 원격 근무를 위한 다양한 지원에 나설 때입니다. 원격 근무에 대한 충분한 지원이 될 때, 새로운 업무 방식에 따른 기회를 확보할 수 있습니다.

KPMG Australia는 'Leading for High Performance in Disruption - A toolkit for leaders in the context of COVID-19' 보고서를 발간했습니다. 위기 상황 속에서도 기업이 성과를 지속적으로 창출할 수 있도록, 기업 리더를 위한 툴킷(Toolkit)을 제시했습니다. 리더들은 위기 속에서는 보다 효과적으로 리더십을 발휘해야 한다고 강조합니다. 기업과 조직의 리더들이 툴킷을 활용해 생산성과 사람에 대한 도전 과제를 극복하는 데 기여하고자 합니다.

삼정KPMG 경제연구원

이효정

이사
Tel: +82 2 2112 6744
hyojunglee@kr.kpmg.com

김주희

책임연구원
Tel: +82 2 2112 7976
jkim206@kr.kpmg.com

김수경

책임연구원
Tel: +82 2 2112 3973
sookyoungkim@kr.kpmg.com



[1] 리더로서 집중해야 할 영역

코로나19의 확산에 따라, 혼란이 심화되고 있습니다. 장기적인 관점에서 기업의 대응 방식이 변화해야 합니다. 사회적 혼란이 이어질수록 많은 사람들이 리더의 행동을 예의주시하기 마련입니다. 리더의 언행은 조직 명성으로 이어지며, 이에 각 조직의 리더는 비즈니스 연속성을 위해 올바른 균형을 유지해야 합니다.

KPMG Australia는 오늘날 불확실성이 높은 시기 속 리더가 집중해야 할 네 가지 핵심 영역과 행동 방침을 소개하였습니다.

리더가 집중해야 할 네 가지 핵심 영역과 행동 방침



Our People

- 리더는 임직원의 건강을 최우선적으로 고민하고 있다는 사실을 정기적으로 명확히 전달합니다.
- 소통을 위해 비공식적인 방법을 활용하여 사회적 상호작용을 지속하는 동시에 높은 생산성을 유지할 수 있는 환경을 구축해야 합니다.
- 다양한 기술을 활용하여 소통 가능한 다중 채널을 확보하고, 이를 통해 메시지를 전달할 수 있는 방법을 습득해야 합니다.
- 리더는 혼란스러운 시기일수록 신뢰 확보가 중요하다는 사실을 인지하고, 직원이 필요로 하는 사항을 파악하여 적절한 방법으로 적극 지원합니다.



Our Clients

- 일부 고객의 경우, 온라인 가상 환경이 올바르게 구축되어 있지 않을 수도 있습니다. 새로운 가상 접근 방식을 공유하고, 이와 관련한 지원 사항에 대한 지원책을 제공할 필요가 있습니다.
- 단·장기적 측면에서의 매니지먼트 방식에 관해 고객과 유선으로 의사소통을 해야 합니다.
- 회의 참석 및 서비스 제공 등에 대한 대응책을 모델링하는 등 새로운 업무 패턴에 적응하기 위한 방안을 마련해야 합니다.



The Context

- 위기 상황이 이어지는 동안 발생하는 다양한 현상에 대해 사실확인 할 수 있는 시스템을 구축해야 합니다. 어떤 방법으로 사실확인을 할 것인지 대책을 수립할 필요가 있습니다.
- 각 기업의 리더는 조직의 발전을 위한 최신 정보를 습득하고, 변화하는 상황과 관련한 정보를 임직원과 공유해야 합니다.
- 리더는 조직의 핵심 구성원과 정기적으로 만나 정보를 공유하는 한편 가능한 수준에서 향후 비전과 방향 등에 대해 주기적으로 소통해야 합니다.



Ourselves

- 혼란이 이어지는 시기에는 자기관리가 어느 때보다도 중요합니다. 시간을 균형적으로 활용하고, 자기철학의 시간을 가질 필요가 있습니다.
- 가끔씩 외부에 나가 신선한 공기를 마시고, 가벼운 운동을 하는 등 정상적으로 일상 생활을 유지해야 합니다.
- 원격 근무 환경에서는 일과를 계획성 있게 설정하고, 식사 섭취 조절도 필요합니다.
- 리더가 사회적 관계를 원활히 유지할 수 있도록 에너지를 선사하는 사람들에게 안부를 묻는 등 교류를 지속해야 합니다.

Source: KPMG Australia, 'Leading High Performance in Disruption'

“ 위기 상황에서 리더는 조직 구성원의 동기부여를 자극하고, 이를 통해 생산성을 제고할 수 있는 방안

[2] 혼란의 시기 속 올바른 리더십 발휘를 위한 고려 사항

현재와 같은 혼란스러운 상황에서는 작업 환경의 유연성을 높여야 합니다. 대규모의 원격 업무 환경을 올바르게 구현하며, 리더십을 발휘해야 합니다. 리더는 조직 구성원의 동기부여(Motivation)를 자극하는 한편 이를 통해 생산성을 유지할 수 있는 방법을 숙지해야 합니다. 그러나 그 무엇보다도 임직원 모두의 건강한 삶을 지원하는 것이 중요합니다.

업무 환경의 유연성을 유지하기 위해 리더가 고려해야 할 핵심 요소

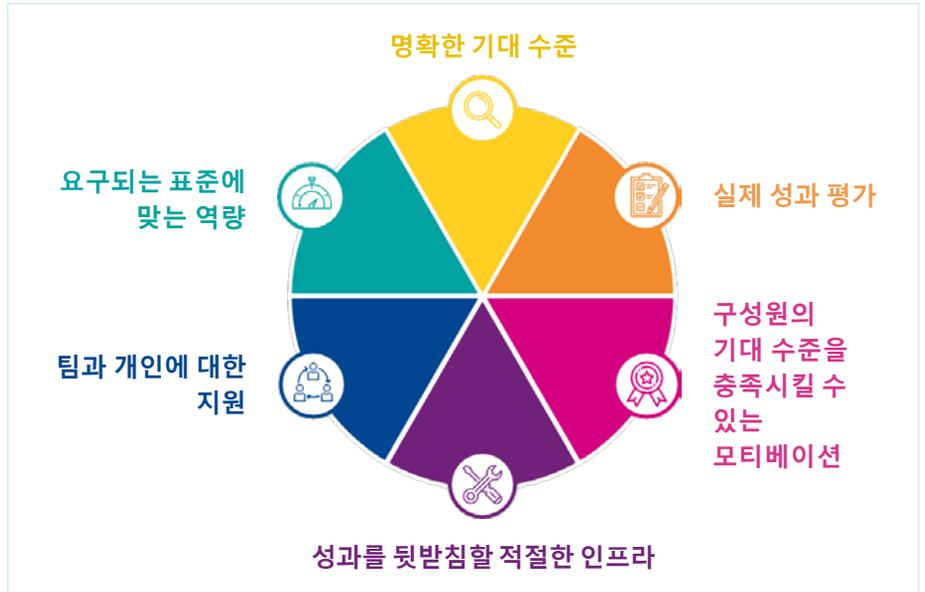
- 1 가상 환경에서의 성과 유지**
가상 작업 환경에서 성과에 방해되는 요소와 성과 향상에 도움이 되는 요소가 무엇인지 고민해봐야 합니다.
- 2 사고방식을 유연하게 전환하는 리더**
현재와 같은 전개 상황에서 조직을 효과적으로 이끌어 나가기 위해서는 사고방식을 이전과는 다르게 조율해야 합니다.
- 3 생산성 유지**
업무의 변화는 직원 동기부여에 영향을 줄 수 있으며, 임직원의 업무 생산성을 유지하도록 지원하는 것이 중요합니다.
- 4 웰빙 및 사회적 결속력 지원**
효율적 업무 환경을 구축하고, 사회적 결속력을 강화하고, 정신적 건강 증진을 위해 해야 할 사항을 파악합니다.
- 5 연결 상태를 유지하기 위한 테크놀로지 툴**
원격으로 팀을 연결하는 데 사용할 수 있는 기술을 활용해야 합니다.
- 6 적응력 증진을 위한 방안**
혼란스러운 시기에 잘 적응할 수 있도록 도움을 제공합니다.

Source: KPMG Australia, 'Leading High Performance in Disruption'

[3] 가상 환경과 성과 창출 전략

업무에 온라인 가상 환경을 도입할 때, 업무 성과를 유지하고 이를 극대화하기 위해 고려해야 할 요소는 다음과 같습니다.

성과 유지에 필요한 여섯 가지 영역



“가상 환경에서 성과를 극대화할 수 있는 여섯 가지 영역 제시”

Source: KPMG Australia, 'Leading High Performance in Disruption'

또한 가상 작업 방식에 따른 조직과 팀의 효율성을 최대화하기 위해 어떤 노력을 해야 하는지 등에 대한 아이디어를 얻을 수 있도록 체크리스트를 다음과 같이 제시합니다.

① 기대 수준 재설정

- 리더는 변화하는 상황과 이에 따른 영향에 대한 최신 정보를 팀과 구성원에게 공유하고 있습니까?
- 리더는 원격 재택근무와 관련된 변수와 기대치를 재정의했습니까?
- 임직원은 원격 근무 환경에서의 업무 방식과 각자의 역할에 대해 명확히 인지하고 있습니까?
- 업무 프로토콜과 기대치가 설정되었습니까?
- 업무를 수행하는 직원이 산출물을 언제까지 제공해야 하는지 등에 대한 명확한 책임 의식을 가지도록 계획표를 작성하였습니까?

“
가시성이 제한된
상황에서는
업무 진행 현황 및
산출물 성과를
정기적으로
파악하기 위한
메커니즘 보유가
중요
”

② 가시성이 제한된 환경 속 성과 평가 및 검토

- 원격 근무 방식이 얼마나 효과적으로 이루어지고 있는지에 대해 팀·개인 단위로 확인하고 있습니까?
- 작업 내용을 리더와 팀 간 공유하고, 직원들이 업무를 어떻게 진행하고 있는지 주기적으로 파악하고 있습니까?
- 원격 근무와 관련해 비공식적·공식적 정보 및 피드백을 구분하여 수집할 수 있는 메커니즘을 보유하고 있습니까?
- 특정 산출물에 대해 이메일만 주고 받는 것이 아닌, 기대 수준에 미치지 못하는 성과와 관련하여 논의하고 피드백을 제공하는 등 대화를 충분히 나누고 있습니까?
- 업무가 유연하게 이뤄지는지에 대한 현황 파악, 리더·팀·개인이 미치는 영향 등을 정기적으로 논의할 수 있는 메커니즘이 존재합니까?

③ 목표와 결과물에 대한 동기부여 유지

- 새로운 업무 방식 도입이 조직 구성원의 동기부여에 어느 정도 영향을 미칩니까?
- 원격 업무 환경 속에서 개인과 팀의 동기부여와 참여를 도모하기 위한 전략을 마련해 두었습니까?
- 원격 근무 환경 속에서 직원들이 업무 지시와 자율성 사이에 충분한 균형을 유지하고 있습니까? 균형이 유지된다면 어떤 방법으로 모니터링하고 있습니까?
- 불확실성과 모호함 속에서 어떻게 일해야 하는지 직원에게 말뿐만이 아닌 행동으로 보여주고 있습니까?

“
가상 환경에서는
업무 배분 및 정보
공유 등을 위한
공식·비공식 채널
활용이 필수
”

④ 가상 환경에 적합한 인프라 활용

- 리더를 비롯해 팀, 직원은 원격 근무를 지원하는 시스템·플랫폼을 마련해 두었습니까? (스카이프, 줌, 페이스타임, 마이크로소프트 팀즈 등)
- 공식·비공식 정보를 공유하기 위한 효과적인 채널을 마련했습니까? (WhatsApp groups 등)
- 작업을 균등하게 분배하거나 위임할 수 있는 명확한 채널을 보유하고 있습니까?
- 원격 근무 가능 여부와 관련하여 파악해야 할 직원 개인의 이슈를 리더가 체크하였습니까?

“
원격 근무
환경에서
'워터쿨러(Water
Cooler)' 효과를 낼
수 있는 소통
전략을 수립해야
”

⑤ 새로운 방법을 활용한 지원책 마련

- 원격 근무 중인 직원과 커뮤니케이션을 유지할 수 있는 메커니즘을 갖췄습니까?
- 팀장은 모호함과 불확실성에 대해 어떻게 대처하고 있습니까? 팀장은 팀원 상황을 지속적으로 체크하고 있습니까? 또한 EAP(근로자 지원 프로그램, Employee Assistance Program)를 전문적으로 제공하는 업체 혹은 기타 지원 서비스 제공을 고려하고 있습니까?
- 원격 근무 중인 상황에서도 '워터쿨러(Water Cooler) 효과*'를 발휘할 수 있는 임직원 간 커뮤니케이션 전략을 마련할 계획을 보유하고 있습니까?
- 대화를 나누게 만드는 전략에 대해 고민하고 있습니까?
- 다른 팀 구성원의 도움을 받아 필요한 작업을 완료할 수 있는 체제를 구축했습니까?

⑥ 역량 강화를 위한 기술 및 채널

- 직원은 업무 성과를 도출할 수 있는 능력과 적절한 툴을 보유하고 있습니까?
- 직원과 리더는 기술적 도움을 받아 가상 환경의 업무에 참여할 수 있는 방법을 알고 있습니까?
- 리더는 새로운 업무 방식을 도입하는 데 필요한 기술·자신감·역량을 갖추고 있습니까?
- 원격 근무 환경에서도 직원의 스트레스 수준과 정신건강을 지속적으로 체크하고 있습니까? 또한 직원들의 우려 사항 및 개인적 고려 사항을 논의할 수 있는 채널을 보유하고 있습니까?
- 리더는 핵심 기술과 생산성을 유지하기 위해 임직원 학습과 개발을 지속할 수 있는 새로운 채널을 마련해 두었습니까?

[*참고] 워터쿨러(Water Cooler) 효과

워터쿨러(Water Cooler) 효과란, 회사 내 물을 마시며 실 수 있는 휴식 공간을 충분히 제공할 때, 사내 의사소통이 활발해지는 효과를 의미합니다. 즉, 휴식 시간과 공간을 제공할 때 직원 간 소통이 더욱 활발해지는 효과를 말합니다.

미국 매사추세츠 공과대학(MIT)의 알렉스 샌디 펜트랜드(Alex Sandy Pentland) 교수는 실험을 통해 조직 내 소통의 촉진이 조직의 성과 향상에 기여한다고 분석했습니다. '무엇을 소통하는지'보다는 '어떻게 소통하는지'가 성과에 가장 큰 영향을 미치는 요소라고 강조했습니다.



Source: 언론보도 종합, 삼정KPMG 경제연구원 재구성

[4] 바람직한 리더의 모습

과거 위기 상황 때는 새로운 수준의 신뢰를 구축하고 새로운 방식으로 업무하기 위한 전략 마련에 주안점을 둔 적이 없었습니다. 코로나19가 확산된 현재의 상황은 기업인 대다수가 상상해본 적이 없던 모습일 것입니다.

임직원들의 재택근무와 '사회적 거리두기' 도입으로, 가상 팀을 구성하여 일하는 현 상황에서 복잡성이 더욱 커져가고 있습니다. 이와 같은 새로운 상황을 보다 효율적으로 극복하기 위해 리더는 이전과 다른 사고방식을 가져야 합니다. 또한 보다 신속하게 임직원 관리 기능을 개발해 나갈 필요가 있습니다.

“

유연한 원격 근무
방식을 위해
리더가 고려해야
할 핵심 요소 ...
마인드셋 · 스킬 ·
능력 ”

오늘날의 상황에서는 새로운 리더십이 발현되어야 합니다. 바이러스가 확산되는 환경 속에서 리더는 어떤 행동을 해야 하는지를 명확히 인지해야 합니다. 올바른 지도력이 뒷받침될 때, 위기를 극복할 수 있습니다. 또한 현명한 리더가 되기 위해서는 임직원과 팀원들에게 모티베이션을 줄 수 있어야 합니다. 환경이 변화하는 속도에 맞춰 빠르고 유연하게 적응하는 리더로 도약해야 합니다.

KPMG Australia는 보고서를 통해 유연한 업무 방식을 구축하기 위해 리더가 고려해야 할 핵심 요소 3가지를 다음과 같이 제시하였습니다.

① 마인드셋(Mindset)

위기 상황을 직면할 때, 리더의 사고 방식과 마인드셋은, 리더의 능력 발현에 근본적인 영향을 미치기 마련입니다. 향후 점차적으로 리더와 팀원이 한 공간에 공존하지 않는 형태의 근무 환경이 확대될 것으로 보입니다. 따라서 리더가 자신감과 신뢰를 지니고 '올바른 일'을 위해 지속적으로 노력하고 있다는 믿음을 임직원에게 심어주는 것이 중요합니다. 이는 곧 직원의 성과 향상과 직결됩니다.

② 스킬(Skills)

이전에는 경험하지 못했던 다양한 문제를 진단하고, 전혀 고려한 적이 없었던 기회를 인식하기 위한 새로운 스킬이 필요한 때입니다. 리더는 끊임없이 변화하는 위기의 환경 속에서 전략을 새로 만들 수 있는 스킬을 발전시켜 나가야 합니다. 리더는 문제의 복잡성에 따라 대응하고, 임직원의 학습과 적응을 장려하면서, 비즈니스 전략을 실행할 필요가 있습니다.

③ 능력(Capacity)

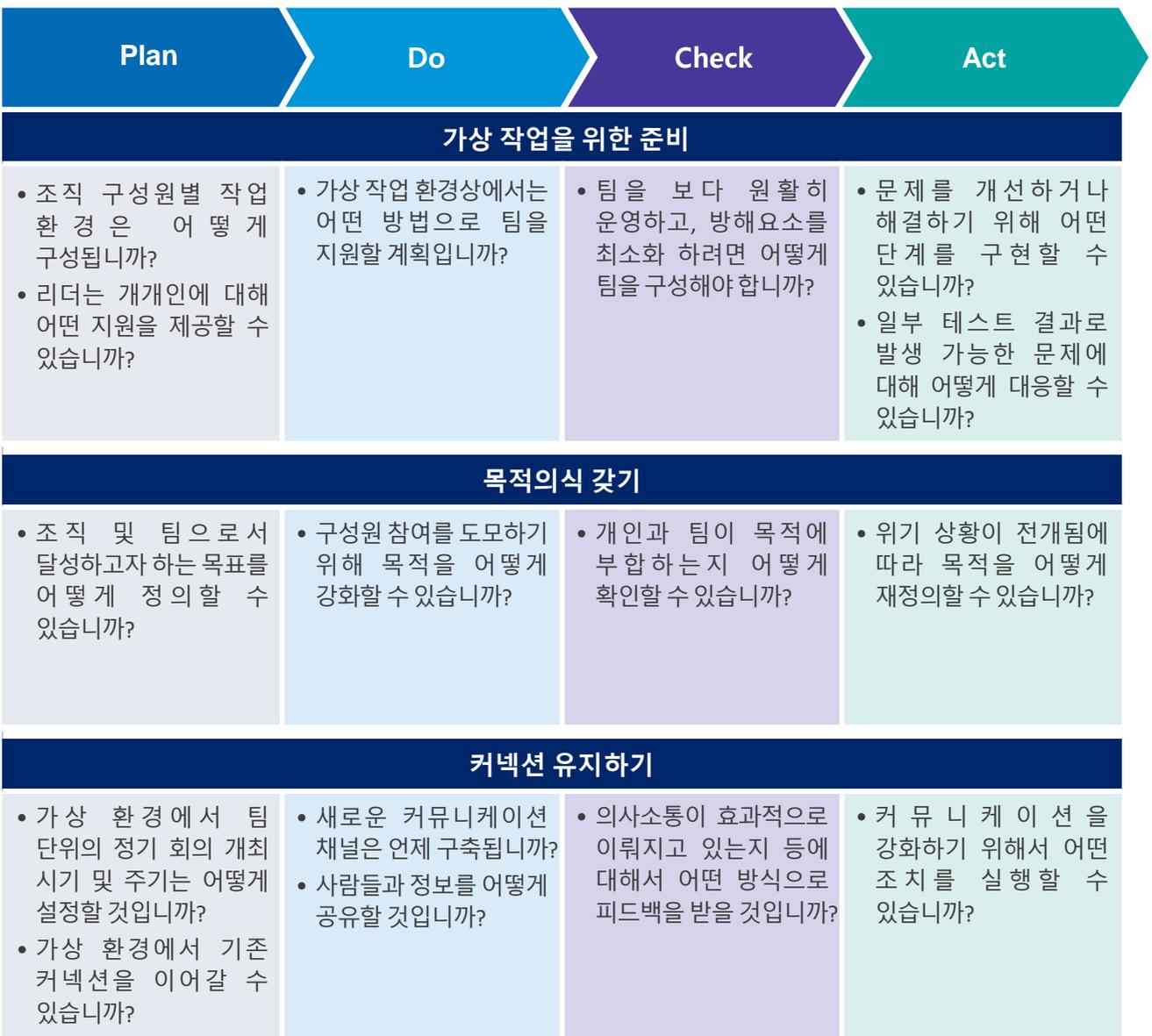
상시적 위기 관리 체계를 수립해야 하는 오늘날, 리더들은 자신의 능력을 정확히 인지해야 합니다. 개인의 능력이 뒷받침되지 않은 상태에서 새로운 스킬을 개발하고, 사고 방식을 바꿔나가는 것은 불가능합니다. 새로운 업무 방식이 점차 뉴노멀(New Normal)로 자리잡아갈 것으로 예상되는 가운데, 리더는 앞으로 수많은 도전 과제에 직면하게 될 것으로 보입니다. 이 같은 가운데 리더는 자신의 건강과 행복, 능력이 어느 수준에 이르렀는지 파악하고 있어야 합니다.



[5] 업무 메커니즘의 재검토

혼란을 겪고 있는 기업에게, 생산성 유지는 기업의 생존을 좌우하는 중요 요소 중 하나입니다. 현재와 같은 위기 상황이 이어지면서, 대다수 리더가 동기부여 및 생산성 유지에 대해 고민하고 있을 것입니다. KPMG Australia는 조직의 생산성을 유지할 수 있는 효과적인 업무 방식을 'Plan - Do - Check - Act'의 프레임으로 제시하였습니다.

생산성 유지에 효과적인 'Plan- Do - Check - Act' 프레임 (1/2)



Source: KPMG Australia, 'Leading High Performance in Disruption'

생산성 유지에 효과적인 'Plan- Do - Check - Act' 프레임 (2/2)



Source: KPMG Australia, 'Leading High Performance in Disruption'

[6] 격리 상황에 대응하는 리질리언스(Resilience)

코로나19와 같은 글로벌 전염병 확산 상황은 육체적·정신적 건강, 보다 광범위하게는 사회 구조에 중대한 위협 요인이 되고 있습니다. 조직의 리더는 임직원의 안전과 건강을 지킬 수 있도록, 원격 근무 등 적합한 방식의 근무 형태로 전환해야 합니다.

“
코로나19와 같은
위기 상황을
극복하기 위해
리질리언스
강화 필수
”

적지 않은 리더는 이와 같은 불안정한 시기에서 압박감, 두려움, 불안, 좌절, 혼란을 경험하는 것이 일반적입니다. 이는 혼란의 시기 속 나타나는 정상적인 현상이지만, 각 조직을 대표하는 리더가 느끼는 감정은 직원에게도 전달될 수 있습니다. 기업에게 '리질리언스(Resilience, 회복탄력성)'란 예측하지 못한 위기를 맞았을 때 이를 빠른 속도로 이겨내고 새로운 차원의 성장과 도약을 할 수 있는 힘을 의미합니다. 건강한 삶을 유지하는 동시에 직원·동료·고객을 지원하는 데 필요한 것이 무엇인지 분석해야 합니다. 기업의 생존을 넘어 지속 성장을 위해, 리더로서 기업의 리질리언스 확보를 위한 방안을 제안 드립니다. 호주 시드니대학(University of Sydney) 뇌·정신 센터(Brain and Mind Center)의 공동 책임자인 이안 히키(Ian Hickie) 교수는 장기적 불확실성 및 물리적 거리를 경험하는 시기에서 정신건강에 긍정적 영향을 끼치는 두 가지 핵심 요소를 규명하였습니다.

정신건강 증진을 이끄는 핵심 요소



개인적 자주성

자신의 삶과 일을 컨트롤할 수 있다는 것은 본인에게 닥칠 리스크와 위험을 인지하고 있다는 의미입니다. 개인적 자주성을 확립하여 본인 자신과 동료, 사랑하는 사람에게 위협이 될 요인을 최소화하기 위한 행동을 취할 수 있도록 힘써야 합니다.



사회적 연결

탄탄한 인간관계를 구축하는 것은 중요합니다. 한편 위기 상황일수록 사람들은 가깝거나 신뢰가 두터운 주변 사람과의 관계를 더욱 끈끈히 구축하는 경향이 관찰됩니다. 이에 물리적 거리가 존재함에도 불구하고 사람들과 사회적 연결 상태를 지속하는 것이 웰빙 상태를 유지하기 위한 원동력이 될 수 있습니다.

Source: KPMG Australia, 'Leading High Performance in Disruption'

동료, 직원 및 팀의 건강과 웰빙은, 기업 성과 및 생산성에 직접적인 영향을 미칩니다. 이에 웰빙에 관한 사항을 임직원이 서로 공유할 수 있도록 장려해야 합니다.

한편 KPMG Australia는 원격 근무 환경에서는 임직원의 몸과 마음을 돌보는 것이 중요하다고 강조하며, 팀 단위에서 시도하고 권장할 수 있는 전략을 제시하였습니다.

“
원격 근무 환경 중
몸과 마음을
돌보기 위한 방안
제시
”

원격 근무 시 몸과 마음을 돌보기 위한 방안

- 가능한 평범한 일상에 집중합니다.
- 친구, 가족, 동료와의 연결을 유지합니다.
- 매일 15분씩 스탠드업콜(Stand-up calls)을 실시하여 업데이트 사항을 공유하고 우려 사항과 성과를 전달하도록 합니다.
- 연결을 유지하기 위해 왓츠앱 그룹 사용 등의 방법을 활용할 수 있습니다.
- 기분이 좋아질 수 있는 일을 찾아 실행에 옮겨야 합니다.
- 가능한 생활운동을 거르지 말아야 합니다. 원격 근무가 이어짐에 따라 하루 걸음양이 감소할 수 있으므로, 45분마다 자리에서 일어나 스트레칭을 할 수 있도록 타이머를 설정하는 등의 방안을 고려할 수 있습니다.
- 간혹 뉴스로부터 멀어지는 것도 좋습니다. 대신 팀 전체에 좋은 소식을 공유하고 친밀함을 유지할 수 있도록 힘써야 합니다.

Source: KPMG Australia, 'Leading High Performance in Disruption'

아울러 사회적 거리두기를 하여 물리적으로는 떨어져 있어도, 사회적 연결을 유지하는 것이 중요합니다. 사무실에서 매일 대면하지 않더라도, 팀과 직원이 더 많은 대화를 나누고, 공유할 수 있도록 하며 보다 많은 사람들과 신뢰를 기반으로 함께 일할 수 있는 방법을 찾아야 합니다.



[7] 연결상태 유지를 위한 툴(Tools)

원격 업무와 가상 작업을 지원하는 데 사용할 수 있는 다수 툴이 있는 가운데, KPMG의 사례를 아래와 같이 공유 드립니다.

고유 기능 및 IT 서비스의 보안 관련 요구 사항을 준수해야 합니다.

협업을 위한 도구 Microsoft 365



Teams

팀 간의 대화, 모임, 애플리케이션을 공유된 하나의 작업 공간에서 액세스 할 수 있는 협업 도구



Planner

시각적인 방법으로 팀 작업을 구성하고, 계획 작성, 업무 할당, 파일 공유를 지원하는 협업 애플리케이션



One Note

회의 내용, 아이디어를 정리하고 계획을 공유할 수 있는 툴



Yammer (Internal)

관심사 및 작업 성격에 따라 그룹과 빠르게 연결하고 협업하기 위한 도구

문제해결.업무편의를 위한 도구 Microsoft 365



Whiteboard

클라우드를 통해 시각적으로 아이디어를 구현하고, 공동 작업을 할 수 있는 가상 대시보드



Stream

기업 비디오 공유 서비스



Bookings

예약 현황, 직원 및 고객을 실시간으로 확인할 수 있는 예약 애플리케이션

공동작업에 활용 가능한 도구

KPMG Facilitator View

KPMG Australia의 디지털 클라우드 기반 워크숍 및 설문 조사 촉진 도구

KPMG Innovation Factory

대규모 협업 추진이 가능. 전략적 비즈니스 우선 순위를 해결하고 혁신적인 프로세스를 가속화하며 직원 및 이해관계자의 기술 인사이트를 증진하는 데 도움을 줌

생산성 관련 도구 Microsoft 365



Planner

시각적인 방법으로 팀 작업을 구성하고, 계획 작성, 작업 할당, 파일 공유를 지원하는 협업 애플리케이션



myAnalytics

회의 및 이메일에 소요하는 시간을 관리하는 데 도움을 주며, 직장에서 시간을 효율적으로 보내는 방법을 제시해주는 개인 대시보드



Forms

응답을 평가하는 데 분석 기능을 제공하는 설문 솔루션



Project Online

온라인 기반의 계획적인 작업을 지원하는 도구



To Do

중요한 활동을 관리하고 우선순위별 업무 수행을 돕는 도구

Business Contacts

Industry Leader

금융산업

조원덕

부대표

T: 02-2112-0215

E: wcho@kr.kpmg.com

유통·소비재산업

신장훈

부대표

T: 02-2112-0808

E: jshin@kr.kpmg.com

전자·정보통신·반도체산업

양승열

부대표

T: 02-2112-0330

E: seungyeoulyang@kr.kpmg.com

자동차산업

위승훈

부대표

T: 02-2112-0620

E: swi@kr.kpmg.com

제조·건설산업

변영훈

부대표

T: 02-2112-0506

E: ybyun@kr.kpmg.com

Strategy Consulting

이동석

전무

T: 02-2112-7954

E: dongseoklee@kr.kpmg.com

윤권현

상무

T: 02-2112-7495

E: kyoona@kr.kpmg.com

Management Consulting

장지수

부대표

T: 02-2112-7577

E: jjang@kr.kpmg.com

박상원

전무

T: 02-2112-7012

E: sangweonpark@kr.kpmg.com

kr.kpmg.com

© 2020 Samjong KPMG ERI Inc., the Korean member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved. Printed in Korea.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavour to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.