



AXTeamship®

TEAM DIAGNOSTIC · AI를 팀의 일원으로



팀십 체온계

AI 시대, 팀을 재고 다시 재는 법

AI가 개인의 생산성을 빠르게 높이는 시대, 진짜 경쟁력은 서로 연결되어 함께 더 크게 만들어 내는 힘에서 나옵니다. 팀십 체온계는 그 힘을 다섯 가지로 재고, 분기마다 다시 재어 추적하는 진단 도구입니다.

이소영 · AX Teamship™ 개발

글로벌 빅테크 22년 · 조직 전략

저서 2종 · 《혼자 리드하지 마라》(Keith Ferrazzi) 번역 · 감수

운영 · 브랜드팩토리



AX Teamship™

2026 · (주)브랜드팩토리

변화의 속도는 빨라졌는데, 함께 움직이는 힘은 약해졌습니다.

AI가 모든 것을 바꾸고 있다고들 합니다. 그런데 정작 들려오는 이야기는 기술의 변화가 아니라 사람의 문제입니다.

AI 도구를 도입했으나 누가 어떻게 써야 할지 아무도 결정하지 못하고, 새로운 전략이 나와도 현장은 여전히 각자도생입니다. 동료는 협력자가 아니라 나를 피곤하게 하는 존재가 되고, 더 높은 연봉을 주는 곳이 나타나면 떠나는 것이 당연한 선택이 됩니다.

69.5%

20~40대 직장인이
이직을 고려
한국경총 2024

3배

AI를 함께 활용한 팀의
혁신 아이디어 가능성
HBS · P&G 연구

79%

팀십 실천 팀의
소통 향상 폭
Ferrazzi 연구

이직 시도율이 낮은 기업들의 공통점을 분석하면 위라벨, 동료 관계, 표현의 자유에서 만족도가 높았습니다. **사람들이 떠나는 이유의 상당 부분은 ‘함께 일하는 방식’에 있습니다.** 그리고 AI와의 협업이 항상 성과로 이어지지 않은 이유 역시 소통의 장벽, 신뢰 부족, 팀 조율의 부재였습니다.

AI 도구를 도입하는 것보다, 팀이 함께 움직이는 방식을 바꾸는 것이 먼저입니다. 팀십은 선택이 아니라 AI 시대를 제대로 활용하기 위한 전제 조건입니다.

관찰자가 아니라, 그 변화를 몸소 겪은 사람.

제가 몸담았던 글로벌 빅테크 기업의 내부는, 처음엔 지금과 달랐습니다. 내부 경쟁이 극심했고, 팀원 간 협력보다 개인 성과가 우선이었습니다. 그러다 회사는 큰 위기를 맞았고, 문화적 경직성이 핵심 원인으로 지목되었습니다.

새로운 CEO가 취임하며 성과 평가 방식이 바뀌었습니다. “당신은 올해 무엇을 달성했습니까?”라는 질문 옆에 전혀 다른 질문이 추가되었습니다.

“당신은 다른 사람의 성공에 어떻게 기여했습니까?”

저는 그 변화가 조직 전체에 퍼져 나가는 과정을 가까이서 지켜보았습니다.

저는 그 경험을 두 권의 책으로 썼고, 마지막에는 Keith Ferrazzi의 **《Never Lead Alone》**을 직접 번역·감수해 《혼자 리드하지 마라》로 국내에 소개했습니다. 번역을 하며 한 가지 질문이 늘 따라다녔습니다. **규모와 업종을 가리지 않고, 한국의 다양한 현장에서 실제로 작동하는 팀십 모델은 무엇인가.** 팀십 체온계는 그 질문에 대한 답입니다.

- **글로벌 빅테크 22년** · 조직 전략 — 대규모 조직 문화 전환을 내부에서 목격·경험
- **저서 2종** · 《당신은 다른 사람의 성공에 기여한 적 있는가》 외
- **역서** · 《혼자 리드하지 마라》 (USA Today 베스트셀러 · Forbes 2024 비즈니스 도서 톱10)
- **워크숍·강연** · 기업, 병원, 공공기관, 학교 다수 진행

국내에 teamship 담론을 들여온 번역자가, 그 개념이 한국 조직에서 실제로 작동하도록 만든 실행 모델을 내놓습니다.

다섯 개의 온도

사람 넷 + AI 하나. 팀십을 다섯 요소로 나눕니다. 나열이 아니라 계단입니다. 아래가 없으면 위가 서지 않습니다.

T **TRUST** 신뢰
틀려도 안전한가. 실수를 말하고 반대 의견을 낼 수 있는가.



E **ENERGY** 에너지
함께 있으면 채워지는가, 빼앗기는가.



G **GROWTH** 성장
배운 것이 개인에 갇히지 않고 팀 사이를 건너다니는가.



M **MOMENTUM** 모멘텀
결정한 것이 실제로 굴러가는가. 누가 정하는지 분명한가.



AI **AI INTEGRATION** AI 통합
AI가 사람을 대체하지 않고, 사람 사이를 넓히는가.

신뢰 없는 에너지는 연기가 되고, 지친 팀의 성장은 업무가 하나 늘어난 것이며, 앞의 넷이 없는 **AI**는 감시 도구가 됩니다. 그래서 다섯을 동시에 손대지 않습니다. **가장 낮은 하나만 고릅니다.**

한 번 재고 끝나지 않습니다.

대부분의 조직 진단은 한 번 재고 보고서로 끝납니다. 그런데 신뢰 3.2점이 좋은 것인지 나쁜 것인지는 그 숫자만으로 알 수 없습니다. **지난 분기에 2.8이었다면 회복 중이고, 3.8이었다면 무언가 무너지고 있습니다.** 체온처럼, 어제 몇 도였는지가 더 많은 것을 말해줍니다.

01

반복 측정

25문항 · 5분 · 익명. 분기마다 다시 재고 지난 점수와 비교합니다. 방향이 곧 정보입니다.

02

편차 분석

평균보다 중요한 것. 리더와 팀원이 가장 다르게 보는 지점 — 그 팀에서 가장 말해지지 않은 주제입니다.

03

도메인 교차

회사·가족·병원·학교·공공기관에서 같은 원리가 작동함을 보여줍니다.

평균이 아니라, 갈라지는 지점을 봅니다

예를 들어 ‘실수를 숨기지 않고 말할 수 있다’는 문항에서 팀장은 5점, 어느 팀원은 2점을 매길 수 있습니다. 평균은 3.5로 무난해 보이지만, **두 사람은 같은 회의에 앉아 전혀 다른 현실을 살고 있습니다.** 이 사실은 평균만 봐서는 절대 보이지 않습니다. 팀십 체온계는 바로 이 지점을 자동으로 찾아 대화의 출발점으로 올립니다.

점수의 정확성이 목적이 아닙니다. 팀이 서로 다르게 보고 있는 지점을 드러내 대화가 시작되는 것 — 그것이 이 도구의 목적입니다.

재고, 하나를 고르고, 3개월 뒤 다시 잡니다.

1 첫 측정 (5분)

팀원 각자가 링크로 25문항에 익명 응답합니다. 응답이 모이고 편차가 큰 문항이 자동으로 드러납니다.

2 결과 세션 (60분)

세션 카드를 따라 팀이 함께 결과를 봅니다. 워크숍 진행은 전문 진행팀과 함께합니다.

3 한 가지를 고름

다섯 요소를 동시에 손대지 않습니다. 가장 낮은 하나만 골라 3개월간 집중합니다.

4 재측정 & 추적

같은 문항으로 다시 잡니다. 무엇이 달라졌는지 봅니다. 이 반복이 이 도구의 핵심입니다.

측정에 참여한 조직이 얻는 것

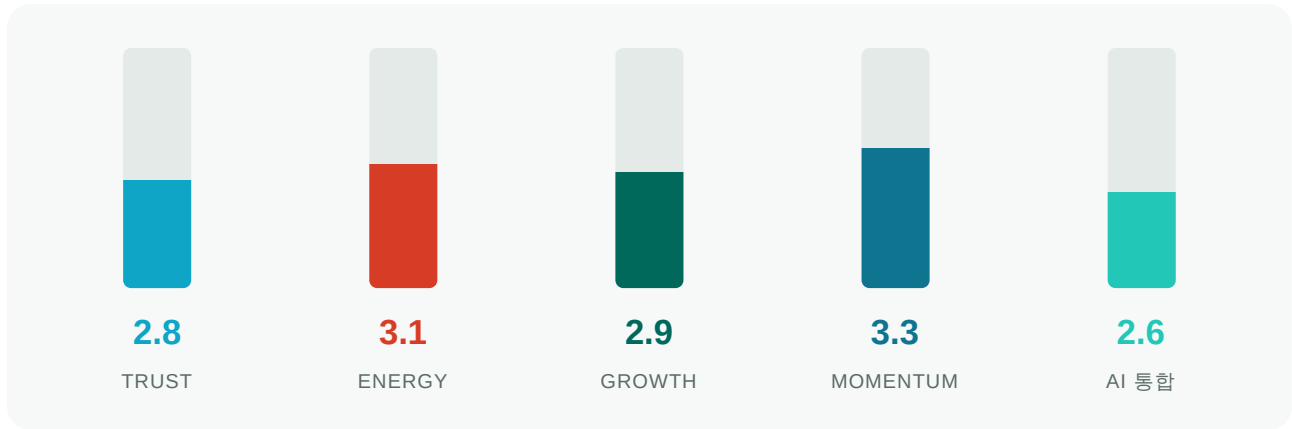
- 팀별 진단 리포트 (편차 분석 포함)
- 60분 결과 세션 진행 가이드
- 분기 재측정을 통한 변화 추적
- 정식 출간 워크북에 **익명 사례**로 수록
- 업종 벤치마크 우선 제공 (데이터 축적 후)
- 업종별 워크북 제공 (4종)

수집된 응답은 익명으로 처리되어 팀 단위 통계로만 사용됩니다. 개인 응답은 특정되지 않으며, 참여 조직은 별도 동의서를 통해 데이터 사용 범위를 확인합니다.

이런 결과를 받습니다

진단 리포트 — 예시

아래 수치는 이해를 돕기 위한 **가상 예시**입니다. 실제 값은 귀 팀의 측정으로 채워집니다.



① 이번 분기, 여기부터

AI 통합이 **2.6**으로 가장 낮지만, 누적 구조상 먼저 손댈 곳은 **TRUST(2.8)**입니다. 신뢰가 낮은 팀에 AI를 넣으면 감시 도구가 되기 때문입니다.

② 가장 갈린 지점

‘실수를 숨기지 않고 말할 수 있다’에서 **리더 4.2 vs 팀원 2.5**. 리더가 열려 있다고 믿는 동안 팀원은 다른 현실을 살고 있습니다.

다음 한 걸음

이번 주 회의에서 리더가 먼저 자신의 실패 하나를 꺼내 놓으십시오. 신뢰는 요구가 아니라 증명으로 만들어지며, 잃을 것이 가장 적은 사람이 먼저 시작해야 합니다.

검증된 벤치마크 · Ferrazzi 연구 (3,000+ 팀)

《혼자 리드하지 마라》의 원 연구에 따르면, 팀십을 실천하는 팀은 소통이 79%, 협업이 46%, 책임감이 44% 높아졌습니다. 팀십 체온계는 그 변화가 우리 팀에서 실제로 일어나고 있는지를 분기마다 확인하는 도구입니다.

실제 리포트는 온라인에서 자동 생성되며, 분기마다 다시 측정해 지난 결과와 겹쳐 봅니다. 위 수치·문항 응답은 예시이며 특정 조직의 데이터가 아닙니다.

진단 다음에 무엇을 하나

재기만 하지 않습니다. 바로 실행으로 이어집니다.

각 요소마다 세션 카드가 있습니다. 점수에 따라 '오늘 5분', '이번 주 60분', '이번 분기' 중 하나만 실행합니다. 아래는 TRUST(신뢰) 카드의 축약 예시입니다.

✂ 세션 카드 · TRUST — 이 페이지만 복사해 회의실로

오늘

5분

2점대

리더가 먼저 실패를 말합니다

“지난달 제가 밀어붙인 그 안, 반려했어요. 제가 놓친 게 있었습니다.” 사과가 아니라 사실로. 신뢰는 요구가 아니라 증명으로 만들어집니다.

이번 주

60분

3점대

팀과 함께, 가장 걸린 문항 하나만

각자 조용히 응답 → 편차 큰 문항 확인 → 그 하나만 이야기 → 규칙 하나 정하기 → **다음 측정 날짜 잡기**. 리더는 이 시간에 가장 적게 말합니다.

이번 분기

정착

4점+

유지가 과제입니다

나쁜 소식이 올라왔을 때의 첫 3초를 관리하고, 정한 규칙을 리더가 먼저 어기지 않습니다. 3개월 뒤 다시 잼니다.

이것이 ‘진단으로 끝나지 않는다’는 말의 실체입니다. 다섯 요소마다 이런 카드가 있고, 워크숍 진행은 전문 진행 팀과 함께합니다. 진단은 대화의 출발점이고, 세션 카드는 그 대화를 행동으로 옮기는 다리입니다.

세 가지 방법이 있습니다

이 브로슈어의 세션 카드만으로 팀에서 직접 진행하셔도 됩니다. 다만 **편차는 함께 재야 보입니다**. 같은 문항에서 리더는 4.2, 팀원은 2.5를 매기는 지점 — 그 지점이 그 팀에서 가장 말해지지 않은 주제입니다. 그 자리를 함께 열어야 할 때 아래를 신청하세요.

워크숍 · 권장

팀이 직접 다뤄야 할 때

반나절~다회차 · 20~40명

팀원이 함께 재고, 가장 갈린 문항을 그 자리에서 다룹니다. 이론 20% 실습 80%. 전문 진행팀이 함께합니다.

[워크숍 신청 →](#)

특강 · 키노트

같은 언어를 먼저 깔 때

1~2시간 · 30~300명

조직 전체가 팀십을 같은 뜻으로 이해하게 하는 자리. 조직 규모와 상황에 맞춰 사례를 바꿉니다.

[특강 신청 →](#)

팀십 코칭

석 달을 동행해야 할 때

3~6개월 · 리더 개인 또는 리더 그룹

분기마다 재고, 하나만 고치고, 다시 재는 리듬을 함께 만듭니다. 변화가 숫자로 남습니다.

[코칭 신청 →](#)

문의에는 비용이 들지 않습니다. 조직 규모와 목적에 맞춰 형태를 제안드리며, 영업일 기준 1일 안에 회신드립니다.

먼저 할 일 하나

재고, 하나만 고르세요

다섯 요소를 동시에 손대면 대개 아무것도 바뀌지 않습니다. 5분만 재보시면 어디부터 손댈지가 정해집니다.

[체온계 재보기](#)

[상담 신청](#)

AXTeamship™ · (주)브랜드팩토리 · hello@axteamship.com

© 2026 (주)브랜드팩토리

팀십 체온계와 AX Teamship™ 프레임워크는 (주)브랜드팩토리가 자체 개발한 팀 성장 모델이며, 상표권 등록이 진행 중입니다.
무단 복제·배포 및 상업적 사용을 금합니다.