

# MBirthTI

기업 HR을 위한 직무역량 진단

## 조직 진단 보고서

○○디자인스튜디오 (7인)

2026년 5월

진단 도구

MBirthTI v1.0

진단 대상

○○디자인스튜디오 전 인력 7인

진단 기간

2026년 5월 1일 ~ 5월 6일

발행

MBirthTI

# 목차

---

<b>PART 1</b>	<b>진단 개요</b>	<b>1</b>
<b>PART 2</b>	<b>개인 리포트</b>	<b>3</b>
	김도현 — 대표 / Creative Director	4
	이서연 — Design Lead	6
	박지훈 — Senior Designer	8
	최유진 — Designer	10
	정민호 — Junior Designer	12
	한소영 — 기획 PM	14
	윤재원 — 운영 매니저	16
<b>PART 3</b>	<b>팀 다이내믹스 보고서</b>	<b>18</b>
	1. 유형 분포 개요	18
	2. 갈등 지점 분석	19
	3. 보완 작동 구조	21
	4. 역할 적합도 종합 평가	22
	5. 종합 권고 (요약)	22
<b>PART 4</b>	<b>후속 권고</b>	<b>23</b>

---

# 진단 개요

## 의뢰 배경

○○디자인스튜디오는 7년차 브랜딩·UX 디자인 회사로, 7인 규모입니다. 회사 성장기에 들어서면서 다음과 같은 문제 인식이 제기되었습니다.

- 대표와 Design Lead 간 의견 충돌 빈도 증가
- Senior 디자이너의 소극적 태도에 대한 해석 어려움
- Junior와 Senior 사이 세대 간 소통 단절 조짐
- 대표 본인의 리더십 스타일 점검 필요성

이에 대표는 "사람을 객관적으로 한 번 보고 싶다"는 취지로 본 진단을 의뢰하였습니다.

## 진단 방법

본 진단은 MBirthTI(Mass Birthday Type Indicator)를 활용합니다. MBirthTI는 자기보고 설문이 아닌 독자 알고리즘을 통해 개인의 핵심 자기(Core Self)를 도출하는 진단 도구로, 다음 특성을 가집니다.

- 자기보고 방식이 아니므로 응답자의 자기 인식 편향이 개입하지 않습니다
- 알고리즘 기반이므로 분석자의 의도가 결과에 영향을 주지 않습니다
- 후천적으로 형성된 표면적 성향이 아닌 선천적 본질을 진단합니다

진단 결과는 16유형으로 정리되며, 직무 적합도·관계 구조·조직 다이내믹스 분석에 활용 가능합니다.

## 진단 범위 및 산출물

진단 대상	○○디자인스튜디오 전 인력 7인
수집 정보	생년월일 (성별 참고)
진단 기간	2026년 5월 1일 ~ 5월 6일
산출물 1	개인 직무역량 진단 리포트 (1인당 2페이지: 직무역량 + 성향 발달단계, 7부)
산출물 2	팀 다이내믹스 보고서 (대표 보고용)
산출물 3	후속 권고 (단계적 실행 방안)

## ■ 보고서 활용 가이드

**개인 리포트(2부):** 각 인력에게 1부씩 전달 가능한 자료입니다. 개인의 본질 이해와 직무 적합도 점검에 활용하시기 바랍니다.

**팀 다이내믹스(3부):** 대표 및 핵심 의사결정권자 검토용입니다. 갈등 구조 분석과 조직 운영 권고가 포함되어 있어, 일반 공개는 권장하지 않습니다.

**후속 권고(4부):** 6개월 단위 실행 계획 수립에 참고하시기 바랍니다.

# 개인 리포트

---

본 부에는 7명의 개인 직무역량 진단 리포트가 수록되어 있습니다. 각 인력당 2페이지(직무역량 진단 + 성향 발달의 4 단계) 단위로 구성되어 있어, 개인에게 별도 전달 가능한 형식입니다.

## 수록 인력

김도현	대표 / Creative Director
이서연	Design Lead
박지훈	Senior Designer
최유진	Designer
정민호	Junior Designer
한소영	기획 PM
윤재원	운영 매니저

# MBirthTI 직무역량 진단

Core Self Diagnostic Report

진단 대상 김도현 (48세 / 남)  
직무 대표 / Creative Director

진단일 2026.05.06  
진단 도구 MBirthTI v1.0

## 핵심 요약

사고 역량	<div style="width: 81%;"></div>	81	발산적 사고, 가능성 탐색
관계 역량	<div style="width: 73%;"></div>	73	외향적·논쟁형 소통
실행 역량	<div style="width: 49%;"></div>	49	발상 강세, 마무리 약세

## 세부 역량 점수

### 사고 역량

문제해결 능력	<div style="width: 84%;"></div>	84
정보 능력	<div style="width: 72%;"></div>	72
창의성	<div style="width: 97%;"></div>	97

### 관계 역량

의사소통 능력	<div style="width: 75%;"></div>	75
대인관계 능력	<div style="width: 70%;"></div>	70
리더십	<div style="width: 67%;"></div>	67

### 실행 역량

자원관리 능력	<div style="width: 47%;"></div>	47
자기개발 능력	<div style="width: 67%;"></div>	67
조직이해 능력	<div style="width: 37%;"></div>	37
직업윤리	<div style="width: 61%;"></div>	61

## 적합 직무 Top 5

1	창업·신규 사업 개발	발상·확산형
2	크리에이티브 디렉터	방향 설정형
3	컨설팅·전략 기획	가능성 탐색형
4	강연·미디어	논쟁·표현형
5	SI 프로젝트 기획	발상·확산형

## 부적합 직무 (참고)

운영 관리, 정형 행정, 반복 검수 — 안정·반복형 직무는 본 핵심 자기와 결의 어긋남이 큼. 발산하는 결이 정해진 틀과 자주 부딪쳐 마찰이 누적되기 쉬우며, 본 진단만으로 채용·배치를 결정해서는 안 됩니다.

## MBTI 분류 변환 참고

본 진단 결과를 MBTI 16유형으로 변환할 경우 **ENTP 유형**에 가장 가까운 핵심 자기(Core Self)입니다. 다만 본 진단은 MBTI 설문이나 독자 알고리즘 기반이며, MBTI는 참고 정보로만 활용하시기 바랍니다.

※ 본 결과는 객관적 데이터 분석에 따른 진단입니다. 추가 면담·관찰과 결합 시 가장 효과적입니다.

# 성향 발달의 4단계

Four Stages of Type Development

ENTP · 논쟁 중독자

성향은 타고나지만, 그것이 어떻게 발현되는지는 살아온 경험이 결정합니다.

## 1단계 — 잠재된 단계 (강점이 아직 깨어나지 않은 상태)

- 아이디어는 많지만 어느 하나도 끝까지 가지 못합니다
- 재미있는 것을 좇아 다음, 다음으로 옮겨다닙니다
- 관계에서도 새로움이 사라지면 흥미를 잃고 떠납니다
- "나는 자유롭다"는 자기 인식 뒤에 무책임이 쌓입니다
- 약속·일정·계약을 가볍게 여기며 자기 합리화에 능합니다

## 2단계 — 분출되는 단계 (강점이 날것으로 터져나오는 상태)

- 틀을 깨는 능력이 깨어나지만, 깨는 것 자체가 목적이 됩니다
- 토론에서 상대의 허점을 찾아 무너뜨리는 데서 쾌감을 얻습니다
- 기존 권위·관행을 무시하며, 무시를 숨기지 않고 드러냅니다
- 본인은 "진실을 말했을 뿐"이라고 느끼지만 받는 사람은 모욕감을 느낍니다
- 조직에서 분란을 일으키고도 "내가 흔들려줘서 발전한 것"이라 자평합니다
- 관계가 얇고 넓게 깔리며, 깊은 신뢰가 쌓이지 않습니다

## 3단계 — 무르익는 단계 (강점이 다듬어져 전문성으로 빛나는 상태)

- 깨는 능력 위에 "무엇을 세울 것인가"의 시야가 생깁니다
- 토론에서 이기는 것보다 새로운 가능성을 꺼내는 데 집중합니다
- 기획·창업·마케팅·기술 영역에서 "틀을 흔드는 사람"으로 인정받습니다
- 여전히 산만하지만, 한두 영역에서는 깊이가 누적됩니다
- 관계에서도 흥미만이 아니라 책임을 지킬 수 있게 됩니다

## 4단계 — 통합되는 단계 (강점과 부드러움이 함께 작동하는 상태)

- 깨고 세우는 것 사이의 균형을 자유자재로 다룹니다
- 타인의 보수성·전통을 "낡은 것"이 아니라 "지켜온 이유"로 이해합니다
- 한 사람과의 깊이를 새로움보다 더 큰 가치로 받아들입니다
- 자기 머리를 자랑하지 않고 도구로 사용합니다
- 장난기와 진지함이 함께 작동하며, 사람을 살리는 유머가 됩니다

### 어느 단계에 있는지는 생일로 알 수 없습니다

생일은 타고난 성향을 알려줍니다. 그러나 그 성향이 지금 어느 단계에서 발현되고 있는지는 살아온 경험·환경·성찰이 결정합니다. 직 업에서는 무르익는 단계여도, 가족 관계에서는 분출되는 단계에 머물러 있는 경우가 흔합니다. 한 단계에 고정된 사람은 없으며, 누구나 다음 단계로 나아갈 수 있습니다.

# MBirthTI 직무역량 진단

Core Self Diagnostic Report

진단 대상 이서연 (40세 / 여)  
직무 Design Lead

진단일 2026.05.06  
진단 도구 MBirthTI v1.0

## 핵심 요약

사고 역량		75	체계적 사고, 규범 기반 판단
관계 역량		69	직설적·지시형 소통
실행 역량		92	강한 추진력, 완결 지향

## 세부 역량 점수

### 사고 역량

문제해결 능력		82
정보 능력		78
창의성		52

### 관계 역량

의사소통 능력		77
대인관계 능력		54
리더십		82

### 실행 역량

자원관리 능력		89
자기개발 능력		70
조직이해 능력		85
직업윤리		92

## 적합 직무 Top 5

1 운영 총괄·실행 책임자	통솔·완결형
2 프로젝트 매니저	일정·자원 관리형
3 품질 관리·감사	기준 적용형
4 행정·총무 책임자	시스템 운영형
5 영업 관리자	목표 추진형

## 부적합 직무 (참고)

연구·창작·실험적 기획 — 비정형·확산형 직무는 본 핵심 자기와 결의 어긋남이 큼. 기준과 완결을 향하는 결이 열린 탐색의 자리에서 답답함을 느끼기 쉬우며, 본 진단만으로 채용·배치를 결정해서는 안 됩니다.

## MBTI 분류 변환 참고

본 진단 결과를 MBTI 16유형으로 변환할 경우 **ESTJ 유형**에 가장 가까운 핵심 자기(Core Self)입니다. 다만 본 진단은 MBTI 설문이나 독자 알고리즘 기반이며, MBTI는 참고 정보로만 활용하시기 바랍니다.

※ 본 결과는 객관적 데이터 분석에 따른 진단입니다. 추가 면담·관찰과 결합 시 가장 효과적입니다.

# 성향 발달의 4단계

Four Stages of Type Development

ESTJ · 규정집 화신

성향은 타고나지만, 그것이 어떻게 발현되는지는 살아온 경험이 결정합니다.

## 1단계 — 잠재된 단계 (강점이 아직 깨어나지 않은 상태)

- 원칙은 있지만 그것을 다룰 그릇이 없는 상태입니다
- 사소한 규정 위반에도 분노가 폭발합니다
- 자기 방식이 절대적이라 믿어 다른 길을 보지 못합니다
- 사람을 직책·서열로만 보고 인격을 보지 못합니다
- "세상이 무너지고 있다"는 한탄에 빠져 자기 책임을 외면합니다

## 2단계 — 분출되는 단계 (강점이 날것으로 터져나오는 상태)

- 조직 운영 능력이 깨어나지만, 사람을 부품으로 다룹니다
- 원칙에서 벗어나는 사람을 공개적으로 짓누릅니다
- "이건 당연한 거다"라는 사고로 다른 가능성을 차단합니다
- 감정을 약함으로 보고 자기 안에서도 부정합니다
- 성과는 나오지만 따르는 사람들이 두려워서 따를 뿐 존경하지 않습니다
- 본인은 자기채찍질이 강해 타인에게도 같은 잣대를 가차없이 적용합니다

## 3단계 — 무르익는 단계 (강점이 다듬어져 전문성으로 빛나는 상태)

- 원칙과 사람 사이에서 균형을 잡기 시작합니다
- "엄격하지만 공정한 리더"로 인정받기 시작합니다
- 조직·시스템 구축에서 안정적 성과를 만들어냅니다
- 예외 상황에 대한 융통성을 조금씩 갖추게 됩니다
- 다만 가까운 사람에게는 여전히 일하듯 대하는 면이 남아 있습니다

## 4단계 — 통합되는 단계 (강점과 부드러움이 함께 작동하는 상태)

- 원칙 뒤에 사람을 놓을 줄 아는 그릇이 됩니다
- 자기 방식을 절대화하지 않고 다른 길의 정당도 인정합니다
- 감정을 약함이 아니라 정보로 받아들입니다
- "엄하지만 따뜻한" 모순적 평가를 받게 됩니다
- 단단함이 통제가 아니라 보호로 작동하기 시작합니다

### 어느 단계에 있는지는 생일로 알 수 없습니다

생일은 타고난 성향을 알려줍니다. 그러나 그 성향이 지금 어느 단계에서 발현되고 있는지는 살아온 경험·환경·성찰이 결정합니다. 직 업에서는 무르익은 단계여도, 가족 관계에서는 분출되는 단계에 머물러 있는 경우가 흔합니다. 한 단계에 고정된 사람은 없으며, 누구나 다음 단계로 나아갈 수 있습니다.

# MBirthTI 직무역량 진단

Core Self Diagnostic Report

진단 대상 박지훈 (36세 / 남)  
직무 Senior Designer

진단일 2026.05.06  
진단 도구 MBirthTI v1.0

## 핵심 요약

사고 역량		82	깊이 있는 내적 사고, 의미 탐색
관계 역량		46	내향적·정서 중심 소통
실행 역량		61	자율 영역 강세, 통솔 약세

## 세부 역량 점수

### 사고 역량

문제해결 능력		69
정보 능력		73
창의성		91

### 관계 역량

의사소통 능력		38
대인관계 능력		38
리더십		30

### 실행 역량

자원관리 능력		50
자기개발 능력		83
조직이해 능력		47
직업윤리		75

## 적합 직무 Top 5

1	디자이너·일러스트레이터	자율 창작형
2	작가·번역가	내적 탐색형
3	상담·심리 전문가	공감·이해형
4	영상·콘텐츠 제작	자율 창작형
5	연구원	내적 탐색형

## 부적합 직무 (참고)

영업·통솔 관리·즉각 응대형 직무 — 외향·통제형 직무는 본 핵심 자기와 결의 어긋남이 큼. 안에서 의미를 다듬는 결이 끊임없는 외부 응대 속에서 빠르게 소진되기 쉬우며, 본 진단만으로 채용·배치를 결정해서는 안 됩니다.

## MBTI 분류 변환 참고

본 진단 결과를 MBTI 16유형으로 변환할 경우 **INFP 유형**에 가장 가까운 핵심 자기(Core Self)입니다. 다만 본 진단은 MBTI 설문이 아닌 독자 알고리즘 기반이며, MBTI는 참고 정보로만 활용하시기 바랍니다.

※ 본 결과는 객관적 데이터 분석에 따른 진단입니다. 추가 면담·관찰과 결합 시 가장 효과적입니다.

# 성향 발달의 4단계

Four Stages of Type Development

INFP · 감정의 고고학자

성향은 타고나지만, 그것이 어떻게 발현되는지는 살아온 경험이 결정합니다.

## 1단계 — 잠재된 단계 (강점이 아직 깨어나지 않은 상태)

- 풍부한 감정 세계가 있지만 외부와 연결되지 않은 상태입니다
- "진정성 있는 나"를 찾는다면 끝없이 자기 안에 머물러 있습니다
- 현실의 일·돈·관계를 "속물적"이라며 회피합니다
- 한두 사람에게 매달리고, 그 관계가 깨지면 무너집니다
- 공상 속에서 살며 실제 행동은 거의 일어나지 않습니다

## 2단계 — 분출되는 단계 (강점이 날것으로 터져나오는 상태)

- 진정성에 대한 집착이 강해져, 타인의 "가식"을 견디지 못합니다
- 사람들을 "진짜인지 가짜인지"로 평가하고 등급을 매깁니다
- 자기 가치관을 침해당했다고 느끼면 격렬하게 반응합니다
- 겉으로는 부드러워 보이지만 속은 자주 분노로 가득합니다
- 관계에서 자기 상처를 무기로 사용하기 시작합니다
- "나는 진짜인데 너는 가짜다"는 단죄가 자주 일어납니다

## 3단계 — 무르익는 단계 (강점이 다듬어져 전문성으로 빛나는 상태)

- 자기 감정 세계를 외부로 표현할 수 있는 통로를 찾아냅니다
- 글·예술·디자인·상담 등에서 "이 사람만의 결"이 인정받습니다
- 타인의 진정성을 의심하기보다 다양성으로 받아들이게 됩니다
- 현실의 일과 자기 가치관 사이에 다리를 놓을 수 있게 됩니다
- 다만 비판·갈등 상황에서는 여전히 무너지기 쉽습니다

## 4단계 — 통합되는 단계 (강점과 부드러움이 함께 작동하는 상태)

- 자기 안의 진정성과 타인의 다른 정답을 동시에 받아들입니다
- 감정에 휩쓸리지 않으면서 감정을 잃지 않는 균형을 가집니다
- 약한 사람을 진정으로 위로할 수 있는 깊이가 생깁니다
- 현실을 외면하지 않고 자기 가치관을 일상에 새깁니다
- 조용한 진심이 사람을 살리는 힘으로 작용합니다

### 어느 단계에 있는지는 생일로 알 수 없습니다

생일은 타고난 성향을 알려줍니다. 그러나 그 성향이 지금 어느 단계에서 발현되고 있는지는 살아온 경험·환경·성찰이 결정합니다. 직 업에서는 무르익은 단계여도, 가족 관계에서는 분출되는 단계에 머물러 있는 경우가 흔합니다. 한 단계에 고정된 사람은 없으며, 누구나 다음 단계로 나아갈 수 있습니다.

# MBirthTI 직무역량 진단

Core Self Diagnostic Report

진단 대상 최유진 (32세 / 여)  
직무 Designer

진단일 2026.05.06  
진단 도구 MBirthTI v1.0

## 핵심 요약

사고 역량		68	사람·관계 기반 사고
관계 역량		96	외향적·공감형 소통
실행 역량		70	협업 통한 추진

## 세부 역량 점수

### 사고 역량

문제해결 능력		74
정보 능력		69
창의성		86

### 관계 역량

의사소통 능력		92
대인관계 능력		89
리더십		97

### 실행 역량

자원관리 능력		73
자기개발 능력		85
조직이해 능력		78
직업윤리		71

## 적합 직무 Top 5

1 클라이언트 매니저	관계 조율형
2 교육·코칭	사람 육성형
3 HR·조직개발	관계 설계형
4 상담·코칭	공감·이해형
5 홍보·PR	관계 조율형

## 부적합 직무 (참고)

데이터 분석·연구 단독 작업·기술 검수 — 사람과의 상호작용이 적은 분석·고립형 직무는 본 핵심 자기와 결의 어긋남이 큼니다. 사람을 통해 빛나는 결이 고립된 자리에서 동력을 얻기 어려우며, 본 진단만으로 채용·배치를 결정해서는 안 됩니다.

## MBTI 분류 변환 참고

본 진단 결과를 MBTI 16유형으로 변환할 경우 **ENFJ 유형**에 가장 가까운 핵심 자기(Core Self)입니다. 다만 본 진단은 MBTI 설문 아님 독자 알고리즘 기반이며, MBTI는 참고 정보로만 활용하시기 바랍니다.

※ 본 결과는 객관적 데이터 분석에 따른 진단입니다. 추가 면담·관찰과 결합 시 가장 효과적입니다.

# 성향 발달의 4단계

Four Stages of Type Development

ENFJ · 사람 농사꾼

성향은 타고나지만, 그것이 어떻게 발현되는지는 살아온 경험이 결정합니다.

## 1단계 — 잠재된 단계 (강점이 아직 깨어나지 않은 상태)

- 사람을 키우려는 마음은 있지만 자기 자신이 비어 있는 상태입니다
- 타인의 인정·사랑에 의존해 자기를 채우려 합니다
- "좋은 사람"이 되려고 거절하지 못하고 소진됩니다
- 자기 욕망을 죄책감으로 누르며, 그러다 폭발합니다
- 도와준 사람에게 보답을 기대하고 실망을 반복합니다

## 2단계 — 분출되는 단계 (강점이 날것으로 터져나오는 상태)

- 사람을 끌어모으는 카리스마가 깨어나지만, 통제욕도 함께 깨어납니다
- "내가 잘 되라고 하는 말"이라며 강한 조언과 간섭을 자주 합니다
- 자기 기준을 도덕적 당위로 포장해 주변에 강요합니다
- 사람들을 살리겠다는 명분 아래 위계를 만들고 군림합니다
- 거절·반대를 "배신"으로 해석하며 감정적으로 처리합니다
- "왜 내가 이만큼 했는데"라는 서운함이 관계를 좀먹습니다

## 3단계 — 무르익는 단계 (강점이 다듬어져 전문성으로 빛나는 상태)

- 진짜로 사람을 키우는 능력을 갖추기 시작합니다
- 조언이 강요가 아니라 "이 사람이 스스로 깨닫게 하는 질문"으로 바뀝니다
- 팀·가족·공동체에서 "이 사람 곁에서 사람들이 자란다"는 평을 받습니다
- 자기 욕망과 타인을 위한 사이에서 균형을 잡기 시작합니다
- 다만 인정 욕구는 깊은 곳에 여전히 남아 있어 가끔 흔들립니다

## 4단계 — 통합되는 단계 (강점과 부드러움이 함께 작동하는 상태)

- 타인의 성장을 자기 인정의 도구로 삼지 않게 됩니다
- 거절할 줄 알고, 자기 욕망을 떳떳하게 추구합니다
- 사랑이 통제가 아니라 자유를 주는 힘임을 체화합니다
- 사람들이 알아주지 않아도 흔들리지 않는 단단함이 생깁니다
- 키우는 것과 놓아주는 것의 리듬을 자유자재로 다룹니다

### 어느 단계에 있는지는 생일로 알 수 없습니다

생일은 타고난 성향을 알려줍니다. 그러나 그 성향이 지금 어느 단계에서 발현되고 있는지는 살아온 경험·환경·성찰이 결정합니다. 직 업에서는 무르익은 단계여도, 가족 관계에서는 분출되는 단계에 머물러 있는 경우가 흔합니다. 한 단계에 고정된 사람은 없으며, 누구 나 다음 단계로 나아갈 수 있습니다.

# MBirthTI 직무역량 진단

Core Self Diagnostic Report

진단 대상 정민호 (29세 / 남)  
직무 Junior Designer

진단일 2026.05.06  
진단 도구 MBirthTI v1.0

## 핵심 요약

사고 역량		88	실용적·기능적 사고
관계 역량		39	내향적·간접형 소통
실행 역량		77	현장 학습형 실행

## 세부 역량 점수

### 사고 역량

문제해결 능력		91
정보 능력		71
창의성		82

### 관계 역량

의사소통 능력		44
대인관계 능력		46
리더십		46

### 실행 역량

자원관리 능력		77
자기개발 능력		84
조직이해 능력		51
직업윤리		74

## 적합 직무 Top 5

1	기술직·엔지니어	도구 운용형
2	UI·인터랙션 디자이너	작동 설계형
3	트러블슈터·운영 엔지니어	즉각 해결형
4	게임 디자이너	작동 설계형
5	영상·후반작업	도구 숙련형

## 부적합 직무 (참고)

장기 기획·정서 상담·집단 통솔형 직무 — 추상적·관계 중심 직무는 본 핵심 자기와 결의 어긋남이 큼. 도구와 작동에서 동력을 얻는 결이 추상적·정서적 영역에서 자기를 펼치기 어려우며, 본 진단만으로 채용·배치를 결정해서는 안 됩니다.

## MBTI 분류 변환 참고

본 진단 결과를 MBTI 16유형으로 변환할 경우 **ISTP 유형**에 가장 가까운 핵심 자기(Core Self)입니다. 다만 본 진단은 MBTI 설문이나 독자 알고리즘 기반이며, MBTI는 참고 정보로만 활용하시기 바랍니다.

※ 본 결과는 객관적 데이터 분석에 따른 진단입니다. 추가 면담·관찰과 결합 시 가장 효과적입니다.

# 성향 발달의 4단계

Four Stages of Type Development

ISTP · 무감정 해결사

성향은 타고나지만, 그것이 어떻게 발현되는지는 살아온 경험이 결정합니다.

## 1단계 — 잠재된 단계 (강점이 아직 깨어나지 않은 상태)

- 손재주·감각은 있지만 그것을 일로 발전시키지 못한 상태입니다
- 흥미 있는 일만 잠깐 하고 나머지는 방치합니다
- 감정 표현을 회피하며, 가까운 사람에게도 마음을 닫아둡니다
- 관계의 책임을 무겁게 느껴 자주 도망가는 패턴을 보입니다
- "역이지 않으면 편하다"는 자기 합리화로 고립이 깊어집니다

## 2단계 — 분출되는 단계 (강점이 날것으로 터져나오는 상태)

- 문제 해결력은 깨어나지만, 사람의 감정은 "비효율"로 치부합니다
- "그건 이렇게 하면 되는 거잖아"라며 상대 감정을 차단합니다
- 관계에서 책임 회피·잠수의 패턴이 반복됩니다
- 자기 영역·자유를 침범당하면 차갑게 단절합니다
- 감정을 약함으로 인식해 자기 안에서도 부정합니다
- 위기 상황에서는 빛나지만 일상 관리는 무너져 있습니다

## 3단계 — 무르익는 단계 (강점이 다듬어져 전문성으로 빛나는 상태)

- 자기 능력을 한 분야로 응집해 전문성으로 만들어냅니다
- "이 사람한테 맡기면 해결된다"는 신뢰를 얻습니다
- 감정을 받아주지는 못하더라도 "방해는 안 한다"는 거리감을 잡습니다
- 위기 상황에서 침착함으로 주변을 안정시킵니다
- 다만 가까운 사람의 감정 호소에는 여전히 어색한 반응이 나옵니다

## 4단계 — 통합되는 단계 (강점과 부드러움이 함께 작동하는 상태)

- 감정을 약함이 아니라 정보로 받아들이게 됩니다
- 관계의 책임을 도망가지 않고 마주할 수 있게 됩니다
- 자기 자유와 타인의 욕구 사이에서 균형을 잡습니다
- 조용한 도움이 사람을 살리는 가장 큰 힘임을 체화합니다
- 무뚝뚝한 깊이가 "이 사람이 있으면 든든하다"는 평으로 돌아옵니다

### 어느 단계에 있는지는 생일로 알 수 없습니다

생일은 타고난 성향을 알려줍니다. 그러나 그 성향이 지금 어느 단계에서 발현되고 있는지는 살아온 경험·환경·성찰이 결정합니다. 직 업에서는 무르익은 단계여도, 가족 관계에서는 분출되는 단계에 머물러 있는 경우가 흔합니다. 한 단계에 고정된 사람은 없으며, 누구 나 다음 단계로 나아갈 수 있습니다.

# MBirthTI 직무역량 진단

Core Self Diagnostic Report

진단 대상 **한소영 (38세 / 여)**  
직무 **기획 PM**

진단일 **2026.05.06**  
진단 도구 **MBirthTI v1.0**

## 핵심 요약

사고 역량		77	구체·현실 기반 사고
관계 역량		69	내향적·정중형 소통
실행 역량		94	안정적 완수, 책임감 기반

## 세부 역량 점수

### 사고 역량

문제해결 능력		74
정보 능력		87
창의성		44

### 관계 역량

의사소통 능력		59
대인관계 능력		72
리더십		52

### 실행 역량

자원관리 능력		96
자기개발 능력		69
조직이해 능력		85
직업윤리		98

## 적합 직무 Top 5

1	프로젝트 매니저·일정 관리	디테일 점검형
2	사무·총무 책임자	안정 운영형
3	회계·문서 관리	정확성 기반형
4	간호·돌봄 전문직	책임 헌신형
5	고객 관리·CS 운영	신뢰 유지형

## 부적합 직무 (참고)

협상·즉흥 발표·고위험 의사결정형 직무 — 변동성·즉흥성이 큰 직무는 본 핵심 자기와 결의 어긋남이 큼. 안정과 디테일을 다듬는 결이 예측 불가능한 자리에서 부담을 느끼기 쉬우며, 본 진단만으로 채용·배치를 결정해서는 안 됩니다.

## MBTI 분류 변환 참고

본 진단 결과를 MBTI 16유형으로 변환할 경우 **ISFJ 유형**에 가장 가까운 핵심 자기(Core Self)입니다. 다만 본 진단은 MBTI 설문이나 독자 알고리즘 기반이며, MBTI는 참고 정보로만 활용하시기 바랍니다.

※ 본 결과는 객관적 데이터 분석에 따른 진단입니다. 추가 면담·관찰과 결합 시 가장 효과적입니다.

# 성향 발달의 4단계

Four Stages of Type Development

ISFJ · 그늘막 인간

성향은 타고나지만, 그것이 어떻게 발현되는지는 살아온 경험이 결정합니다.

## 1단계 — 잠재된 단계 (강점이 아직 깨어나지 않은 상태)

- 헌신은 있지만 자기가 누구인지 모르는 상태입니다
- 타인의 요구에 끊임없이 응하다 자기를 잃습니다
- 거절을 못해 모든 짐을 떠안고 무너집니다
- 감정을 표현하지 못해 속으로만 쌓이며, 결국 우울로 빠집니다
- "내가 참으면 된다"는 자기 희생이 자기 부재로 이어집니다

## 2단계 — 분출되는 단계 (강점이 날것으로 터져나오는 상태)

- 헌신이 자기 정체성이 되며, 그것을 인정받지 못하면 격렬히 반응합니다
- "내가 이만큼 했는데"라는 서운함이 관계를 짓누릅니다
- 은근한 죄책감 유발로 사람을 움직이려 합니다
- 자기 방식의 돌봄을 강요하며, 거부당하면 상처를 무기로 씁니다
- 외부에서는 부드럽지만 가까운 사람에게는 통제적이 됩니다
- 도와줬던 사람의 작은 잘못도 오래 기억하고 마음에 담아둡니다

## 3단계 — 무르익는 단계 (강점이 다듬어져 전문성으로 빛나는 상태)

- 헌신과 자기 보호 사이에서 균형을 잡기 시작합니다
- 거절할 줄 알게 되며, 자기 시간을 지킬 수 있게 됩니다
- "이 사람 곁에 있으면 보호받는다"는 진심 어린 신뢰를 얻습니다
- 돌봄이 부담이 아니라 자기 자원을 쓰는 능력으로 자리잡습니다
- 다만 인정 욕구는 깊은 곳에 여전히 남아 가끔 흔들립니다

## 4단계 — 통합되는 단계 (강점과 부드러움이 함께 작동하는 상태)

- 타인의 인정에 흔들리지 않는 자기 사랑이 생깁니다
- 거절이 사랑의 일부임을 체화합니다
- 자기 욕망을 떳떳하게 드러낼 수 있게 됩니다
- 헌신이 의무가 아니라 선택이 되어 더 깊어집니다
- 조용한 보호가 사람들을 진짜로 자라게 하는 힘이 됩니다

### 어느 단계에 있는지는 생일로 알 수 없습니다

생일은 타고난 성향을 알려줍니다. 그러나 그 성향이 지금 어느 단계에서 발현되고 있는지는 살아온 경험·환경·성찰이 결정합니다. 직 업에서는 무르익은 단계여도, 가족 관계에서는 분출되는 단계에 머물러 있는 경우가 흔합니다. 한 단계에 고정된 사람은 없으며, 누구나 다음 단계로 나아갈 수 있습니다.

# MBirthTI 직무역량 진단

Core Self Diagnostic Report

진단 대상 **윤재원 (34세 / 남)**  
직무 **운영 매니저**

진단일 **2026.05.06**  
진단 도구 **MBirthTI v1.0**

## 핵심 요약

사고 역량		68	직관적·즉각적 상황 판단
관계 역량		87	외향적·친화형 소통
실행 역량		76	현장 대응형 실행

## 세부 역량 점수

### 사고 역량

문제해결 능력		66
정보 능력		55
창의성		77

### 관계 역량

의사소통 능력		85
대인관계 능력		96
리더십		72

### 실행 역량

자원관리 능력		69
자기개발 능력		74
조직이해 능력		84
직업윤리		75

## 적합 직무 Top 5

1	인사·채용 담당자	사람 응대형
2	매장·서비스 운영	현장 대응형
3	이벤트·행사 기획	분위기 조성형
4	연예·미디어	분위기 조성형
5	영업·고객 응대	친화 응대형

## 부적합 직무 (참고)

연구·전략 기획·고립 분석형 직무 — 장기·추상적 직무는 본 핵심 자기와 결의 어긋남이 큼. 지금 이 순간의 사람과 분위기에서 빛나는 결이 고립된 추상 작업에서 동력을 잃기 쉬우며, 본 진단만으로 채용·배치를 결정해서는 안 됩니다.

## MBTI 분류 변환 참고

본 진단 결과를 MBTI 16유형으로 변환할 경우 **ESFP 유형**에 가장 가까운 핵심 자기(Core Self)입니다. 다만 본 진단은 MBTI 설문 아님 독자 알고리즘 기반이며, MBTI는 참고 정보로만 활용하시기 바랍니다.

※ 본 결과는 객관적 데이터 분석에 따른 진단입니다. 추가 면담·관찰과 결합 시 가장 효과적입니다.

# 성향 발달의 4단계

Four Stages of Type Development

ESFP · 인간 불꽃놀이

성향은 타고나지만, 그것이 어떻게 발현되는지는 살아온 경험이 결정합니다.

## 1단계 — 잠재된 단계 (강점이 아직 깨어나지 않은 상태)

- 에너지는 넘치지만 어디로도 가지 못하는 상태입니다
- 당장의 즐거움을 좇아 일·관계·돈이 모두 흩어집니다
- 감정 기복이 심해 일상이 흔들립니다
- 관계에서 빠르게 친해지지만 깊이는 만들어지지 않습니다
- "인생 짧는데 즐겨야지"라는 명분으로 무책임을 합리화합니다

## 2단계 — 분출되는 단계 (강점이 날것으로 터져나오는 상태)

- 사람을 끌어모으는 매력이 깨어나지만, 그것을 무기로 사용합니다
- 관심받지 못하면 격렬히 반응하며, 분위기를 쥐락펴락합니다
- 자기 감정을 그대로 분출하고, 받는 사람의 부담을 인식하지 못합니다
- 갈등 상황에서 감정적 반응으로 상황을 더 키우는 일이 잦습니다
- 여전히 책임·일정·돈 관리에서 무너져 있습니다
- 본인은 "솔직했을 뿐"이라며 상처 준 일을 가볍게 넘깁니다

## 3단계 — 무르익는 단계 (강점이 다듬어져 전문성으로 빛나는 상태)

- 에너지를 한 분야로 응집해 자기 색깔을 만들어냅니다
- 엔터테인먼트·서비스·교육·현장 일에서 "이 사람과 있으면 살아있다"는 평을 받습니다
- 감정을 그대로 분출하기보다 적절히 다룰 수 있게 됩니다
- 관계에서도 깊이를 만들 수 있는 인내가 생깁니다
- 다만 일상 관리·반복 업무는 여전히 약점으로 남습니다

## 4단계 — 통합되는 단계 (강점과 부드러움이 함께 작동하는 상태)

- 에너지를 한 점에 모을 수 있는 집중력이 생깁니다
- 감정에 휩쓸리지 않으면서 감정을 잃지 않습니다
- 한 사람과의 깊이를 새로움보다 더 큰 가치로 받아들입니다
- 자기 즐거움과 타인의 행복을 동시에 만들어낼 수 있게 됩니다
- 불꽃 같던 에너지가 오래 빛나는 등불로 무르익습니다

### 어느 단계에 있는지는 생일로 알 수 없습니다

생일은 타고난 성향을 알려줍니다. 그러나 그 성향이 지금 어느 단계에서 발현되고 있는지는 살아온 경험·환경·성찰이 결정합니다. 직 업에서는 무르익은 단계여도, 가족 관계에서는 분출되는 단계에 머물러 있는 경우가 흔합니다. 한 단계에 고정된 사람은 없으며, 누구 나 다음 단계로 나아갈 수 있습니다.

# 팀 다이내믹스 보고서

## 1. 유형 분포 개요

### 본질 분포 4축

축	분포	해석
외향(E) / 내향(I)	E 4명 / I 3명	균형 있는 분포. 회의·소통 에너지가 한쪽으로 쏠리지 않음
감각(S) / 직관(N)	S 4명 / N 3명	현실 실행과 가능성 발상의 균형. 디자인 회사로서 적정 비율
사고(T) / 감정(F)	T 3명 / F 4명	논리·기준 우위 구조. 정서·관계 영역은 특정 인력에 집중됨
판단(J) / 인식(P)	J 3명 / P 4명	인식형 우위. 발산·유연성은 충분, 결정·완결력은 J 인력에 의존

### 7명 본질 배치

인력	본질	핵심 기능
김도현 (대표)	ENTP	발상·확산·논쟁
이서연 (Design Lead)	ESTJ	실행·통솔·완결
박지훈 (Senior Designer)	INFP	내적 탐색·의미
최유진 (Designer)	ENFJ	관계 조율·사람 육성
정민호 (Junior Designer)	ISTP	도구 운용·즉각 해결
한소영 (기획 PM)	ISFJ	디테일 점검·안정
윤재원 (운영 매니저)	ESFP	사람 응대·분위기

### 종합 진단

본 팀은 본질 다양성이 매우 높은 구성입니다. 16유형 중 7개 유형이 중복 없이 분포하고 있으며, 4축 모두에서 한쪽으로 치우치지 않은 균형을 유지합니다. 이는 잠재적 강점이자 동시에 갈등의 구조적 원인이기도 합니다. 본질이 다양할 수록 사고·소통 방식의 거리가 커지므로, 분업 구조와 상호 이해 장치가 명확하지 않으면 마찰이 잦아집니다.

## 2. 갈등 지점 분석

본 진단은 의뢰 배경에서 제기된 3가지 마찰 지점을 본질 구조로 분석합니다.

### 2-1. 대표(ENTP) ↔ Design Lead(ESTJ) — 비전과 실행의 충돌

---

#### 구조적 거리

두 본질은 사고 방향이 정반대입니다.

- ENTP: "기존 방식을 의심하는 것"이 사고의 출발점
- ESTJ: "정해진 기준으로 일을 완결하는 것"이 사고의 출발점

대표가 새로운 가능성을 제시하면, Lead는 그것이 기존 프로세스에 어떻게 들어맞는지를 먼저 검증합니다. 대표는 이를 답답해하고, Lead는 대표의 잦은 방향 전환을 신뢰성 부족으로 받아들이기 쉽습니다.

#### 이 갈등의 본질

둘 다 옳습니다. 대표는 회사의 발상 동력이고, Lead는 회사의 실행 안정성입니다. 어느 한쪽이 사라지면 회사는 작동을 멈춥니다.

#### 권고

- 의사결정 단계 분리: 발산(대표 주도) → 검증(Lead 주도) → 결정(공동) → 실행(Lead 주도) 단계를 명문화
- 48시간 룰: 대표의 새 아이디어는 48시간 보류 후 재검토
- Lead의 거부권 인정: 실행 단계 진입 후 대표의 방향 전환은 Lead의 동의가 있어야 가능

## 2-2. Senior Designer(INFP) ↔ Junior Designer(ISTP) — 의미와 기능의 단절

---

### 구조적 거리

두 본질은 사고가 작동하는 영역이 거의 겹치지 않습니다.

- INFP: 내면의 가치·의미 탐색. 작업의 "왜"가 중요
- ISTP: 도구·작동 원리 분석. 작업의 "어떻게"가 중요

Senior가 디자인의 의미·맥락을 이야기할 때 Junior는 실용적 작동을 묻고, Junior가 효율적 처리법을 제시할 때 Senior는 그 안에 담긴 가치를 확인하려 합니다. 두 사람 모두 내향형이라, 이 거리를 적극적으로 좁히려는 시도가 자연스럽게 일어나지 않습니다.

### 이 갈등의 본질

세대 차이가 아닙니다. 본질 거리입니다. 두 사람은 같은 일을 다른 언어로 보고 있으며, 통역자가 없는 상태입니다.

### 권고

- 중간 통역자 배치: ENFJ 본질(최유진)이 두 사람 사이에서 자연스럽게 다리 역할을 할 수 있음
- 공통 언어 영역: 결과물 자체에서 두 본질이 만남. 작업 중간 과정 회의는 줄이고, 결과 리뷰 중심으로 전환 권고
- 서면 기반 보강: 두 본질 모두 즉흥 구두보다 글로 정리된 의견에서 본질이 더 잘 드러남

## 2-3. 대표(ENTP)의 리더십 스타일 점검

---

### 본질의 강점이 발휘되는 영역

- 외부 미팅·신규 사업 발굴·창의적 방향 제시
- 정체된 조직에 활력 부여

### 본질의 강점이 부담이 되는 영역

- 내부 운영 관리·반복 의사결정·일관된 메시지 유지
- ESTJ·ISFJ 본질에게 안정감 제공

### 구조적 진단

대표 본질(ENTP)은 외부를 향한 리더십에 최적화되어 있습니다. 클라이언트·미디어·신규 시장에 대해서는 강력한 무기가 되지만, 내부 조직의 운영 안정성을 직접 책임지는 데는 본질적 부담이 있습니다.

### 권고

- 내부 운영 책임은 Design Lead(ESTJ)와 PM(ISFJ)에게 위임
- 대표는 방향 설정·외부 활동·문화 형성에 집중
- 직원에 대한 일상적 피드백·관리는 Design Lead 채널로 일원화

## 3. 보완 작동 구조

갈등만큼이나 중요한 것이 자연스럽게 작동하는 보완 구조입니다. 본 팀에는 다음 두 축이 잘 작동하고 있습니다.

### 3-1. 운영 안정성 축: PM(ISFJ) + 운영 매니저(ESFP)

---

#### 작동 원리

- PM(ISFJ): 일정·기록·디테일 안정화
- 운영(ESFP): 사람·분위기·즉각 응대

두 본질은 모두 현실 감각(S) 기반이지만, 한쪽은 안정에, 한쪽은 활성화에 강점을 가집니다. 의도적으로 설계하지 않아도 자연스럽게 분업이 일어나는 조합이며, 회사 내부의 정서적·운영적 결속을 동시에 떠받치고 있습니다.

#### 권고

- 이 구조를 인식하고 보호할 것
- 두 인력 중 한 명이라도 이탈하면 다른 본질로 단순 대체가 어려움
- 향후 회사 성장 시에도 운영 안정성 축을 분리해서 강화

### 3-2. 클라이언트 응대 강점: Designer(ENFJ)

---

#### 작동 원리

ENFJ 본질은 사람의 잠재력을 끌어내고 관계를 조율하는 데 사고의 중심이 있습니다. 디자인 작업 자체보다 클라이언트와의 관계 형성에서 본질이 더 강하게 발휘됩니다. 현 시점에서 이 본질은 디자이너 직무에 부분적으로 머물러 있으며, 본질 활용도가 100%는 아닙니다.

#### 권고

- 클라이언트 매니지먼트 영역으로의 점진적 확장
- Senior-Junior 사이 통역자 역할 부여
- 향후 회사 성장 시 클라이언트 매니저 또는 팀 결속 매니저 직무로의 전환 검토

## 4. 역할 적합도 종합 평가

인력	현 직무	본질 부합도	비고
김도현	대표 / Creative Director	매우 높음	외부 활동·방향 설정에 최적
이서연	Design Lead	높음	실행·통솔 강점. 발상은 팀 분업으로 보완
박지훈	Senior Designer	매우 높음	자율 창작 본질과 부합
최유진	Designer	부분 부합	본질의 일부만 활용. 확장 여지 있음
정민호	Junior Designer	매우 높음	학습 패턴과 본질 일치
한소영	기획 PM	매우 높음	디테일·안정 본질과 일치
윤재원	운영 매니저	매우 높음	사람 응대 본질과 일치

### 종합

7명 중 6명이 본질에 부합하는 직무에 배치되어 있으며, 1명(최유진)만 부분 부합 상태입니다. 채용·배치가 직관적으로 잘 이루어진 조직이며, 추가적인 인력 재배치보다는 분업 구조 명문화가 우선 과제입니다.

## 5. 종합 권고 (요약)

본 진단의 결과를 6가지 권고로 압축합니다.

1. 대표-Lead 의사결정 단계 분리 — 발산·검증·결정·실행 단계 명문화. 48시간 룰 도입.
2. Lead의 운영 권한 명시 — 일상 관리·내부 피드백을 Lead 채널로 일원화. 대표 직접 개입은 핵심 의사결정 한정.
3. Senior-Junior 사이 통역자 배치 — Designer(ENFJ)를 협업 프로젝트의 중간 다리로 활용.
4. 서면 기반 비동기 소통 강화 — 내향형 인력의 본질 활용 및 회의 피로도 감소.
5. 운영 안정성 축 보호 — PM-운영 매니저 보완 구조 인식 및 유지.
6. Designer(ENFJ) 본질 확장 검토 — 클라이언트 매니지먼트 또는 팀 결속 역할로의 점진적 전환.

본 권고는 즉시 실행 가능한 항목과 6개월 단위로 점검할 항목이 혼합되어 있습니다. 후속 권고(4부)에서 단계적 실행 방안을 제시합니다.

# 후속 권고

## 1. 단계적 실행 방안

본 진단의 종합 권고를 시점별로 분류합니다.

### 즉시 실행 (1개월 이내)

- 대표-Lead 의사결정 단계 분리 명문화
- Lead의 운영 권한 명시 및 직원 피드백 채널 일원화
- 서면 기반 비동기 소통 채널 정착 (Slack·노션 등)

### 단기 실행 (3개월 이내)

- Senior-Junior 협업 프로젝트에 Designer(ENFJ) 통역자 배치
- 회의 구조 개편: 즉흥 구두 회의 축소, 결과 리뷰 중심으로 전환
- 운영 안정성 축(PM-운영) 보호를 위한 업무 부담 점검

### 중기 검토 (6개월 이내)

- Designer(ENFJ) 직무 확장 검토 (클라이언트 매니저 또는 팀 결속 매니저 방향)
- 6개월 시점 재진단 또는 1:1 후속 면담 실시

## 2. 신규 채용 시 고려사항

본 팀의 현 본질 분포를 고려할 때, 향후 채용에서 다음 본질을 우선 고려할 수 있습니다.

우선순위	본질	보강 영역
1순위	NT 계열 (INTJ·INTP)	전략·구조 설계 영역 보강
2순위	INFJ·ISTJ	깊이 있는 안정성 보강
참고	현재 ESNP·ESFJ 본질이 충분	외향·관계 영역은 추가 채용 우선순위 낮음

채용 시 자기보고 진단(MBTI 등)에 의존하기보다 MBirthTI 본질 진단을 병행할 것을 권장합니다.

## 3. 리더십 코칭 권고

- 대표(ENTP): 외부 활동·방향 설정 강점 활용. 내부 운영은 위임 구조 정착에 집중.
- Design Lead(ESTJ): 실행 통솔 강점 인정. 발상·확산 영역에 대한 본인 부담 완화.
- 두 본질의 차이는 갈등이 아닌 분업의 자원으로 인식할 것을 권고합니다.

## 4. 재진단 권고

본 진단은 선천 본질을 다루므로, 본질 자체는 시간이 지나도 변화하지 않습니다. 다만 다음 경우에 후속 작업이 권장됩니다.

- 신규 인력 합류 시: 신규 인력 개인 진단 + 팀 다이내믹스 업데이트
- 6개월 후: 권고 사항 실행 점검 면담 (재진단 아닌 후속 컨설팅)
- 핵심 인력 직무 변경 시: 직무 적합도 재평가

### — 보고서 종료 —

본 진단 보고서가 ○○디자인스튜디오의 인력 운영과 조직 결속에 도움이 되기를 바랍니다.