

기업 AI 전환 · AI를 자연스럽게 쓰는 팀 · 머릿속 노하우를 회사 자산으로 만들기

기업의 AI 전환 (AX) 전략

VRL

copyright © all rights reserved

Index

01

배경

AI 전환의 현재, 핵심 원칙
Bottom-up의 한계

02

도전과제와 핵심

머릿속 노하우 자산화
도전 과제와 업무 맥락 지도

03

실행 전략

보안 대응, 시범 프로젝트
전사 확산 5단계

04

지속 가능성

리더 주도(Top-down) 전환
개인별 보상 체계

01

배경

**AI 전환을 하는 이유는 명확
직원들의 생산성 향상을 통한
조직 생산성 향상**

01 AI 전환의 유형

두 유형 모두를 아우르는 팀 구성이 목표

① 사무직 업무 AI 전환

비개발직군의 생산성 향상
반복 업무 자동화, 문서 작성, 데이터 분석

② 개발 업무 생산성 향상

개발자 대상 AI 코딩 도구 도입
Claude Code, Codex 등 AI 코딩 도구 활용

01 기업 AI 전환의 핵심 두 가지



리더 주도 (Top-down)

리더(사장·이사·팀장)가 직접 AI를 써야



지속 가능성

1년 365일 유지되는 AI 전환 구조

**Top-down 접근을 해야지
지속 가능한 AI native 조직으로 변경**

01 Bottom-up 방식은 실패할 수밖에 없다

직원 자발적 동기만으로는 조직 전체가 바뀌지 않는다

실제 사례

BOTTOM-UP

내부에서 Claude Code를 적극 활용하여
생산성 향상을 직접 실천

엄청난 양의 업무를 동시에 처리
생산성은 확실히 올랐음

그러나 조직에서
바뀐 것은 아무것도 없었다

왜 실패하는가

- 1 개인의 생산성 향상이 조직 변화로 이어지지 않음
- 2 동료·상사가 함께 바뀌지 않으면 개인의 노력은 고립됨
- 3 프로세스·문화·보상 구조가 그대로면 원래대로 돌아감
- 4 한 사람이 아무리 잘해도 시스템이 안 바뀌면 의미 없음



TOP-DOWN이 답이다

리더가 먼저 바뀌고, 구조를 바꿔야 조직 전체가 따라온다

02

도전과제와 핵심

02 AI 전환의 도전 과제와 해결책

1

역할 대체에 대한 불안감

AI는 개인 역량을 확장하는 것

2

IT 조직 협업 문제

사람이 읽기 쉬운 코드 생성
기준 수립 + 품질 관리 툴 도입
보안규정 준수

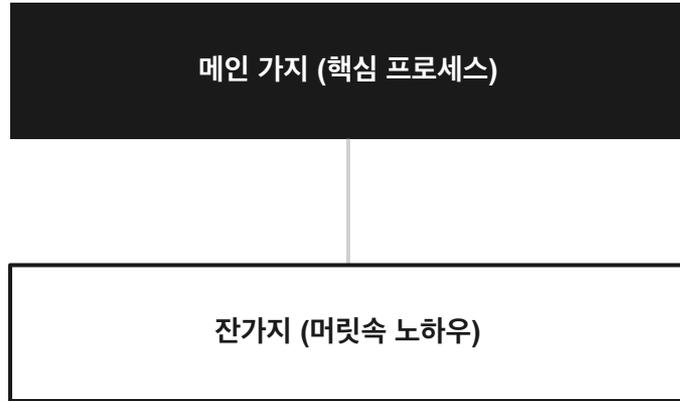
3

변화 피로감

이전 혁신과 다른 점 설명
즉각적 체감 가능한 결과

02 AI 전환의 핵심

기업 업무의 절반 이상이 머릿속 노하우 영역에 존재



개인 단위

특정 직원만 아는
업무 요령, 처리 방식

조직 단위

팀 내 관행, 보고 형식,
팀장이 선호하는 스타일

기업 단위

창업 초기부터 쌓인
업무 철학, 고객 대응 요령

03

실행 전략

보안 대응, 시범 프로젝트에서 전사 확산까지

03 보안 이슈



프로그램 설치 제한

웹 기반 서비스 또는
API 호출 활용



접속 허용 목록 제한

터미널(Claude Code)
또는 API 호출



외부 연결 차단

분리 환경에서
개발 후 전달



코드 보안 (특히)

데이터 수집 안하는 방식
또는 자체 서버 AI

03 어떤 업무부터 시작할 것인가

시범 프로젝트 시작 전에 성과 지표를 설정하는 것이 핵심

먼저 시작할 업무

많은 사람이 공통으로 매일 하는 업무

머릿속 노하우가 섞여 자동화 효과가 큰 업무

생산성 향상 효과가 눈에 띄게 체감되는 업무

성과 지표 설정 원칙

도전적 목표

효과가 확실히 느껴지는 지표

생산성 기준

몇 명의 효율이 개선됐는가

누구나 체감

별도 설명 없이 변화가 느껴지는

03 시범 프로젝트에서 전사 확산까지

5단계 전략으로 지속 가능한 AI 전환 실현



핵심

한 달 후에도 AI 전환 상태가 유지되는지 확인 — 되돌릴 수 없는 변화를 만들어야 성공

04

지속 가능성

리더 주도(Top-down) 전환과 개인별 보상 체계

04 Top-down: 리더 주도 문화 전파 구조

위에서부터 단계적으로 AI 전환 문화를 전파하고 유지



Top-down이 답인 이유

리더가 AI 전환되면 모든 머릿속 노하우가 AI를 통해 흘러가고, 조직의 자산으로 쌓인다

04 개인별 보상 체계 설계

개인별 보상이 지속 가능성의 핵심

분기별

성과 보상

절감 시간/비용
수치화 → 보상

상시

시간 환원

절감 시간 일부를
학습에 사용 보장

연간

실력 인증

AI 활용 단계별
승진 가점

월간

공개 인정

베스트 AI 전환
사례 발표 및 시상

핵심 원칙

팀 단위 일괄 보상이 아닌, 개인의 기여도를 정확히 측정하고 보상하는 구조

리더 주도 AI 전환 (Top-down)

리더가 직접 AI로 일하는 사람이 됨

+

머릿속 노하우 자산화

AI를 통해 회사 자산으로 만들기

+

지속 가능한 구조

개인별 보상 체계 + 조직적 지원

=

진짜 AI를 자연스럽게 쓰는 조직

감사합니다