|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 보고 주제 | **역량검사 분석 보고서** | 일 시 | 2025-10-02 (목) 14:00 |
| 참 석 자 | 이상윤 | 이현주 | 김소록 | 장준혁 | CHO | | |

1. 보고 목적
   1. **배경 및 목적**

[배경]

2023년 상반기부터 2025년 상반기까지 입사한 마이다스 구성원들의 인사평가 데이터, 인재유형(=자가불소) 자료, 역량검사 간 관계를 살펴보기 위해 종합적인 분석을 진행함

* 채용관점: 역량검사를 이용한 채용시 필요한 가중치 선발
* 검증관점: 역량검사 요인과 인사 평가데이터 간 관계 파악
* 추가 과제: CSR과 역량검사 간 관계 파악

[목적]

* 역량검사가 실제 인재 선발 과정에서 얼마나 효과적인가를 확인
* 채용 및 HR 관련 정책에 사용 가능한 핵심 역량 도출 및 추후 개선방향 제시
  1. **핵심 분석 결과 요약**
* 자가불소 인재유형 기반 예측 모델:  
  선발 대상 인재유형을 기준으로 구축한 예측모델은 정확도 70.7%, 실무 적용이 가능한 수준의 예측력을 확보한 것으로 판단됨
* 역량검사-성과 상관 분석:  
  성과 관련 문항과의 상관계수 r=0.044 (p=0.684) → 통계적으로 유의하지 않음 → 역량검사 단독 활용 시 성과 예측 한계 확인
* CSR-역량검사 관계:  
  CSR **소통 영역 점수**와 역량검사 하위 요인 **관계성** 간 r=0.226 (p≈0.08) → 경계적 유의 수준  
  조직 자부심(Q41)은 적극성(r=0.387, p=0.002), 관계성(r=0.337, p=0.008)과 유의한 양의 상관

1. 자가불소 인재유형 \*자가불소 별첨 자료 첨부
   1. **자가불소 인재유형 프로파일**

* 분석 대상: 마이다스 아이티 구성원 63명
* 인재 유형별 역량 프로파일 요약(자가불소 별첨자료 1-7 페이지)

| **인재유형** | **각 인재 유형 정의** | **역량 주요 특징** |
| --- | --- | --- |
| **자연성** | 성장 / 성과 / 열정 / 제어가 모두 탁월하며, 조직 자부심 및 시너지가 준수한 자 | 전반적으로 높은 역량 수준 (모든 항목 70점 이상). |
| **성실한 가연성** | 성장 / 성과 / 열정 / 제어가 모두 준수하며, 조직 자부심 및 조직 시너지가 준수한 자 | 전 영역 평균 수준(60~75점). 전략성·성실성이 소폭 높음 |
| **유익한 불연성** | 성과 / 열정 / 제어가 모두 준수하고 전략이 탁월하며 조직 자부심 / 시너지 / 성장 속도 중 하나가 미흡한 자 | 긍정성(83.7), 적극성(81.0) 매우 높음. 전략성·관계성도 높음 |
| **유능한 불연성** | 성과는 준수하나 제어가 미흡한 자 | 전반적으로 점수가 낮음(60점대). 관계성·적극성이 부족 |
| **게으른 가연성** | 성과/열정/제어가 모두 준수하나 열정이 미흡한자 | 전략성이 가장 낮음(69.4). 적극성·관계성이 다소 낮음 |
| **무능한 불연성** | 제어/ 조직 시너지/성과가 미흡한 자 | 정체성(55.4), 성실성(59.5) 매우 낮고 사회성·적극성도 낮음 |
| **소화성** | 조직 시너지 / 자부심 모두 미흡하며, 성과 / 열정 / 제어가 미흡한 자 | 전략성이 가장 낮음(66.5)이나 객관성(71.4)은 상대적으로 높음 |

* 1. **역량검사 – 인재 유형 상관 분석 결과** (자가불소 별첨자료 8 페이지)
* **분석 개요:** 인재 유형을 순위로 놓고 상관 분석을 실시
* 10개의 역량 중 무엇이 인재 유형을 결정하는지에 대한 영향을 확인
* **⚠ 주의:** 표본 수 적고 클래스 불균형이 커서 결과 왜곡 가능성 있음
* **주요 발견 사항:** 
  + **전략성과 정체성이 높은 기여도를 보이며, 전체 가중치의 35%를 차지**
  + **객관성은 무관함**
  1. **인재 유형 간 유사도 평가** (자가불소 별첨자료 9페이지)
* 선발된 7개의 유형이 서로 어떤 유형이 같고 어떤 유형이 다른지 확인하기 위한 분석을 진행함
* **가장 가까운 유형: 게으른 가연성 ↔ 성실한 가연성**
* **가장 먼 유형: 무능한 불연성 ↔ 소화성**
* 무능한 불연성이 전반적으로 다른 유형과 달랐으며, 특히 자연성/유익한 불연성과 이질적인 것을 확인함.
  1. **인재 선발 모델**
* **목적:** 역량검사 점수를 활용하여 뽑고 싶은 인재 유형과 뽑고 싶지 않은 인재 유형을 구분할 수 있는 예측 모델구축  
  (모델: cost-sensitive logistic regression)
* **분류대상:** 
  + 선발 대상: 자연성, 가연성, 유익한 불연성
  + 비선발 대상: 소화성, 무능한 불연성, 게으른 가연성
  + 분석 제외 대상: 유능한 불연성 및 위장형 소화성 (샘플 수 부족 및 모델 최적화 목적)
* **결과:**   
  구축한 인재 선발 모델은 뽑고 싶은 인재유형과 비선호 인재 유형을 비교적 잘 구분할 수 있음을 확인함 (자가불소 별첨자료 10-11페이지).  
  모델 성능에 대한 평가가 준수하며, 예측 결과가 일관되게 나타남 (자가불소 별첨자료 12페이지)
* **주요 발견 사항:**
  + **전략성**과 **정체성**이 인재 선별에 큰 영향을 미치는 핵심요인임을 확인함   
    → 두 역량만으로도 전체 예측 기여도의 약 40%를 설명
  + **성실성·사회성·긍정성·적극성도** 의미 있는 기여   
    → 역량 수준이 전반적으로 높을수록 뽑고자 하는 인재에 해당
  + **오분류 케이스:**   
    - 전체 예측 중 29%가 오분류  
    - 선발하지 말아야 할 인재를 선발한 경우(3건): 모두 게으른 가연성   
    - 선발 해야하는 인재를 놓친 경우(9건): 대다수 성실한 가연성  
    → 인재 유형 간 유사도 평가에서 유사도 높은 유형 분류에 대한 오류
  1. **인재 유형 차이 비교**
* **목적:** 역량 검사 점수간 차이에 대한 통계적인 분석
* **주요 발견 사항:** 
  + **전략성**과 **정체성**에서 가장 큰 차이를 보임  
    → 선발 대상 유형이 평균적으로 6-7점 정도 높음
  + **통계적 유의성은 경계적 유의 수준이지만 앞선 결과들과 일관되게 전략성과 정체성을 핵심 요인임을 확인함**
  1. **종합 결론 및 시사점**
* 다양한 분석 결과가 일관되게 **전략성·정체성**을 가장 중요한 역량으로 지목
* 성실성·사회성·적극성·긍정성도 보조적 역할을 하며, 전반적인 역량 수준이 높을수록 고성과자로 분류될 가능성↑
* 향후 추가적인 표본 확충을 통해 예측모델에 대한 지속적인 관리가 필요함

1. 역량검사-역량진단 상관 분석
   1. **분석 개요**

2023년 상반기부터 2025년 상반기까지 5개의 시점에서 수집된 역량진단 데이터와 역량검사 종합점수 간 관계를 확인하기 위해 상관 분석을 진행함

* 1. **주요 결과**
* **종합 상관계수:  
  역량검사 종합점수와 성과관련 문항에 대한 점수 간 상관계수는 *r* = 0.044로 통계적으로 유의하지 않음**
* **상위항목별 분석:  
  10개의 상위 항목(전략성, 정체성, 성실성 등) 모두 성과점수와 유의한 상관 관계가 나타나지 않음**
* **중다회귀 분석:  
  10개의 역량 검사 상위 요인을 기반으로 만든 모델의 설명력이 9.5%에 불과했으며, 통계적으로 유의하지 않음**
  1. **해석 및 시사점**
* **현재 역량검사가 역량진단을 기반으로 한 성과를 직접적으로 예측하기 어려움**
* **현재 발생하는 낮은 상관 계수가 의미하는 바는 역량이 중요하지 않다는 뜻이 아니라 이미 선발 과정에서 일정 수준 걸러내 분포가 좁아진 결과 일 수 있음** (범위 제한 효과 별첨자료)
* **향후 개선 방향:  
  표본 확충과 분석 방법 개선을 통해 예측력 검증 재실시 필요**

1. 역량검사-CSR 상관 분석
   1. **분석 개요**

2025년 상반기 CSR 데이터와 역량검사 데이터를 매칭한 60명을 대상으로 상관 분석을 수행함

* 1. **주요 결과**
* **유의한 결과:**
  + **조직 자부심 관련 문항(Q41)과 역량검사 상위 항목 간 유의한 상관관계 확인함  
    *"OOO님은 우리 팀/조직에 대한 소속감이나 자부심을 자주 언행으로 드러낸다."***
    - **적극성: r = 0.387, p = 0.002 (유의)**
    - **관계성: r = 0.337, p = 0.008 (유의)**
    - **긍정성: r = 0.248 (경계적 유의)**
    - **객관성: r = 0.242 (경계적 유의)**
  + **소통 관련 문항의 평균과 역량검사 상위 항목간 상관관계 확인함  
    *"OOO님의 상대기반 소통의 수준을 가장 잘 나타내는 모습을 선택해주세요."*   
    *"OOO님의 목적중심 소통의 수준을 가장 잘 나타내는 모습을 선택해주세요."*** 
    - **관계성: r = 0.226, p = 0.082 (경계선 유의)**
  + **나머지 문항에서는 유의한 상관 결과가 없었음.**
  1. **해석 및 시사점**
* **대부분의 CSR 관련 문항과 역량검사 간 직접적인 상관을 확인하기 어려움**
* **앞서 언급한 범위 제한 효과에 대한 고려가 필요함.**
* **향후 개선 방향:  
  표본 확충과 분석 방법 개선**