

## 분석배경

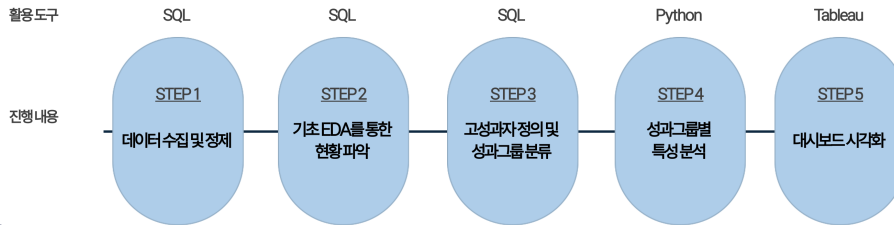
- 젊은 세대의 생산직 기피, 고령화 등으로 인해 유능한 생산직 인재 확보가 어려운 상황으로 기존 인력의 역량을 객관화할 필요성 존재
- 고성과자 프로파일링 = '복제 가능한 인재상'을 정의하는 것으로, 고성과자의 공통적 특성, 행동 패턴, 업무 조건에 대한 객관화를 통해 고성과 인력의 유지 및 육성 전략이 필수적임

## 프로세스

**활용 데이터** 생산직 구성원 역량 및 행동 기록 데이터

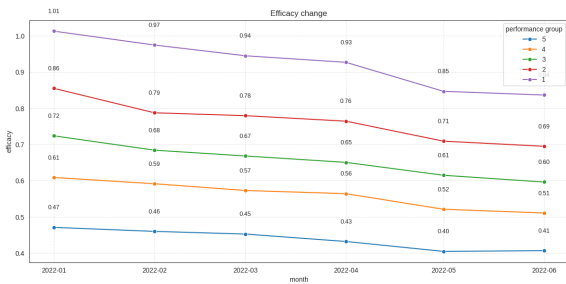
- 보유한 컬럼 : 직원 id, 직원 이름, 직원 소속, 직원 역량지표(건강, 힘, 선량함, 순재주, 개방성, 사회성 등), 관리자 id, 관리자 역량(선량함, 인지력 등), 이벤트 날짜, 이벤트 유형, 실제 효율성 점수, 기록된 효율성 점수 등

## 진행 과정



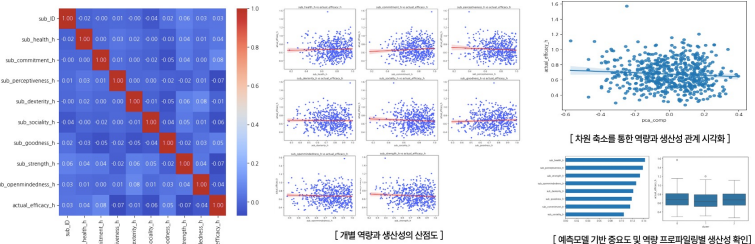
## 분석결과

## 문제정의



최근 6개월, 직원의 생산성 평균이 지속적으로 하락하고 있고 그 중에서도 **고성과자 그룹의 생산성 하락 폭이 큰 상황**  
→ 고성과자 그룹의 생산성 하락 원인 파악하여 대비 필요

## 지표 간 관계 분석

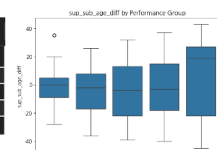


생산성과 관련 있는 요인을 파악하여 프로파일링 기준 설정 근거를 마련하기 위해 지표 간의 관계 분석

- 단일 역량 지표와 생산성 간의 관계 관찰되지 않음
- 직원의 개별 역량보다는 **환경적/조직적 요인이 영향을 미칠 가능성**

## 성과그룹 별 차이검정

성과그룹	관리자 나이	나이차	한신도	인지력	선량함
1	44.5	-2.09	0.75	0.73	0.71
2	37.8	-4.15	0.77	0.74	0.69
3	38.8	-4.55	0.75	0.71	0.74
4	36.6	-2.86	0.75	0.72	0.7
5	41.4	6.53	0.74	0.75	0.71



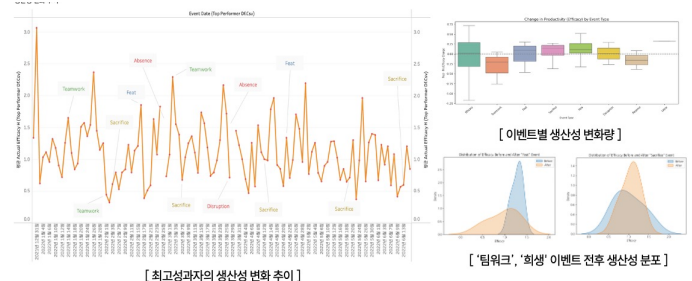
	F-statistic	p-value
sup_age	1469.645336	0.000000e+00
sup_sub_age_diff	1637.482809	0.000000e+00
sup_goodness_h	395.355357	0.000000e+00
sup_perceptiveness_h	199.036476	1.636083e-170
sup_commitment_h	186.031249	2.619907e-159

[성과그룹별 관리자 특성 차이 검정(ANOVA)]

Multiple Comparison of Means - Tukey HSD, FWER=0.05						
group1	group2	meandiff	p-adj	lower	upper	reject
1	2	-0.0232	0.0	-0.0259	-0.0196	True
1	3	0.0275	0.0	0.0219	0.0331	True
1	4	-0.0628	0.2258	-0.0854	0.0008	False
1	5	-0.01	0.0	-0.0064	0.0136	True
2	3	0.0567	0.0	0.0471	0.0543	True
2	4	0.0285	0.0	0.0169	0.0241	True
2	5	0.0332	0.0	0.0236	0.0368	True
3	4	-0.0383	0.0	-0.0338	-0.0267	True
3	5	-0.0175	0.0	-0.0211	-0.0124	True
4	5	0.0375	0.0	0.0392	0.0363	True

[성과그룹별 관리자 선량함 평균 차이 검정 (Tukey HSD 사후검정)]

## 고성과자 공통패턴 확인



[최고성과자의 생산성 변화 추이]

[‘팀워크’, ‘희생’ 이벤트 전후 생산성 분포]

고성과자와 일반 직원 간의 개인/관리자 특성 확인을 통해 성과에 유의미한 개인/관리자 요인 탐색

→ 개인의 연령, 관리자의 일부 특성(나이차, 선량함)에서 성과그룹 간 유의미한 차이 존재함을 확인

고성과자 성과하락의 시간적 맥락과 이벤트 트리거 분석을 위해 생산성 상승/하락 전후 이벤트 확인, 이벤트별 생산성 변화량 확인 및 특정 이벤트 빈도별 성과관계 확인 진행  
→ ‘팀워크’, ‘희생’ 이벤트 전후 공통된 성과 변화 패턴 확인  
→ 리더십 개입 및 보상 설계 필요

## 인사이트 종합

분석 결과를 종합하여 HR에서 우선순위 시행되어야 할 액션 플랜에 대해 제언함

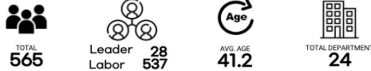
구분	제언	설명 및 배경
교육	저성과 직원 육성 프로그램 강화	저성과 그룹의 연령이 가장 낮으며, 이는 경험 부족 및 성장 기회 부재와 연결 가능함. 육성형 코칭과 멘토링 시스템 도입 필요
	세대 간 거리감 줄이는 리더십 교육	저성과 팀은 관리자와 나이차가 크게 존재하는데, 이것이 단순 나이차에서 오는 문제라기 보다는 세대 간 거리감에서 오는 문제에 기인할 가능성 높음
보상 및 평가	희생 행동이 '가시적 기여'로 반영될 수 있는 평가 지표 설계	희생 행동의 경우 단기 생산성 상승하지만, 장기 성과 유지에 부정적이기 때문에 자발적 희생이 반복되지 않도록 롤 분담 관리 필요하며 번아웃 리스크 관리 필요

## 대시보드

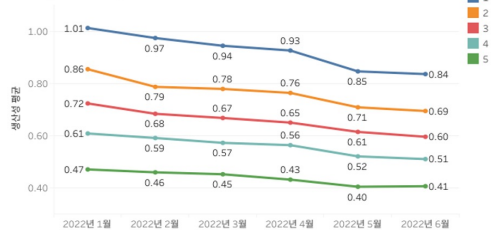
- 구성 목적 : **고성과자들의 성과 추이와 특성을 파악하고, 성과 하락에 주의가 필요한 인물을 식별하기 위해 설계함**
- 주요 구성
  - 성과 등급별 최근 생산성 추이
  - 팀별 생산성 편차 그래프
  - 고성과자 특성 요약 및 분포 확인
  - 성과 상승/하락 기준 주의 필요 인원
  - 고성과자 생산성 추이 시계열 그래프

## HIGH PERFORMER DASHBOARD

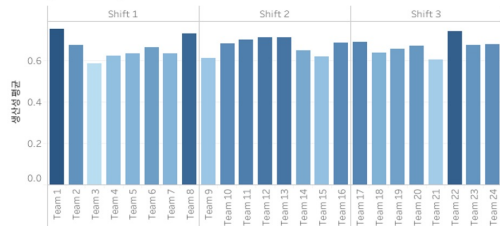
## Overview



## Average Efficacy Over 6 months



## Average Efficacy Across the Team



## High Performer Profiling



## Needs Attention

Team	Name	Recent Efficacy	Team	Name	Recent Efficacy
Team 3	Virginia Kowalczyk	0.84 (▲ 0.26)	Team 15	Stepanyan Carlos	0.40 (▼ 0.37)
Team 7	Hunt Carlos	0.77 (▲ 0.25)	Team 12	Bailey Richard	0.68 (▲ 0.36)
Team 1	Wilson Dennis	0.57 (▲ 0.24)	Team 15	Kowalczyk Nathan	0.74 (▼ 0.35)
Team 19	Schmidt Eric	0.69 (▲ 0.21)	Team 7	Webb Kathleen	0.78 (▼ 0.32)
Team 3	Davis Thomas	0.70 (▲ 0.20)	Team 21	Rivera Marvin	0.45 (▼ 0.31)

## Efficacy Trends of High Performers

