

# 우수 성과자들의 특성 확인

EXPORT 데이터 분석 1주차

# 데이터

임직원 데이터이며 1470 Row x 35 Col로 구성되어 있음.

변수명	변수설명	변수설명2
Age	해당 직원의 나이	
Attrition	퇴직 여부 Target값 (종속변수)	
BusinessTravel	출장의 빈도	
DailyRate	일 대비 급여의 수준	
Department	업무분야	
DistanceFromHome	집과의 거리	
Education	교육의 정도	
1	'Below College'	대학 이하
2	'College'	전문대
3	'Bachelor'	학사
4	'Master'	석사
5	'Doctor'	박사
EducationField	전공	
EmployeeCount	직원 숫자	
EmployeeNumber	직원 ID	
EnvironmentSatisfaction	업무 환경에 대한 만족도	
1	'Low'	
2	'Medium'	
3	'High'	
4	'Very High'	

변수명	변수설명	변수설명2
Gender	성별	
HourlyRate	시간 대비 급여의 수준	
JobInvolvement	업무 참여도	
1	'Low'	
2	'Medium'	
3	'High'	
4	'Very High'	
JobLevel	업무의 수준	
JobRole	업무 종류	
JobSatisfaction	업무 만족도	
1	'Low'	
2	'Medium'	
3	'High'	
4	'Very High'	
MaritalStatus	결혼 여부	
MonthlyIncome	월 소득	
MonthlyRate	월 대비 급여 수준	
NumCompaniesWorked	일한 회사의 수	
Over18	18세 이상	
OverTime	규정의 노동시간	
PercentSalaryHike	급여의 증가분 백분율	

변수명	변수설명	변수설명2
PerformanceRating	업무 성과	
1	'Low'	
2	'Good'	
3	'Excellent'	
4	'Outstanding'	
RelationshipSatisfaction	대인관계 만족도	
1	'Low'	
2	'Medium'	
3	'High'	
4	'Very High'	
StandardHours	표준 시간	
StockOptionLevel	스톡옵션 정도	
TotalWorkingYears	경력 기간	
TrainingTimesLastYear	교육 시간	
WorkLifeBalance	일과 생활의 균형 정도	
1	'Bad'	
2	'Good'	
3	'Better'	
4	'Best'	
YearsAtCompany	근속 연수	
YearsInCurrentRole	현재 역할의 연수	
YearsSinceLastPromotion	마지막 프로모션	
YearsWithCurrManager	현재 관리자와 함께 보낸 시간	

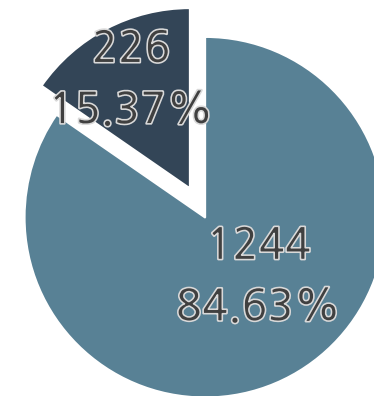
해당 데이터를 통해 회사의 **우수 성과자들의 공통된 특성**을 알아보고자 함.  
성과 3과 4 모두 우수 성과자로 보고, 이 둘의 공통점과 차이점을 파악하고자 함.

# 성과 분포

성과 1, 2는 제외되어있으며 3, 4만으로 구성되어 있는 불균형 데이터임.

성과	3	4	Total
인원 (명)	1244	226	1470
비율 (%)	84.63	15.37	100

성과 분포  
(Performance Rating Distribution)



■ Count\_Rating\_3 ■ Count\_Rating\_4

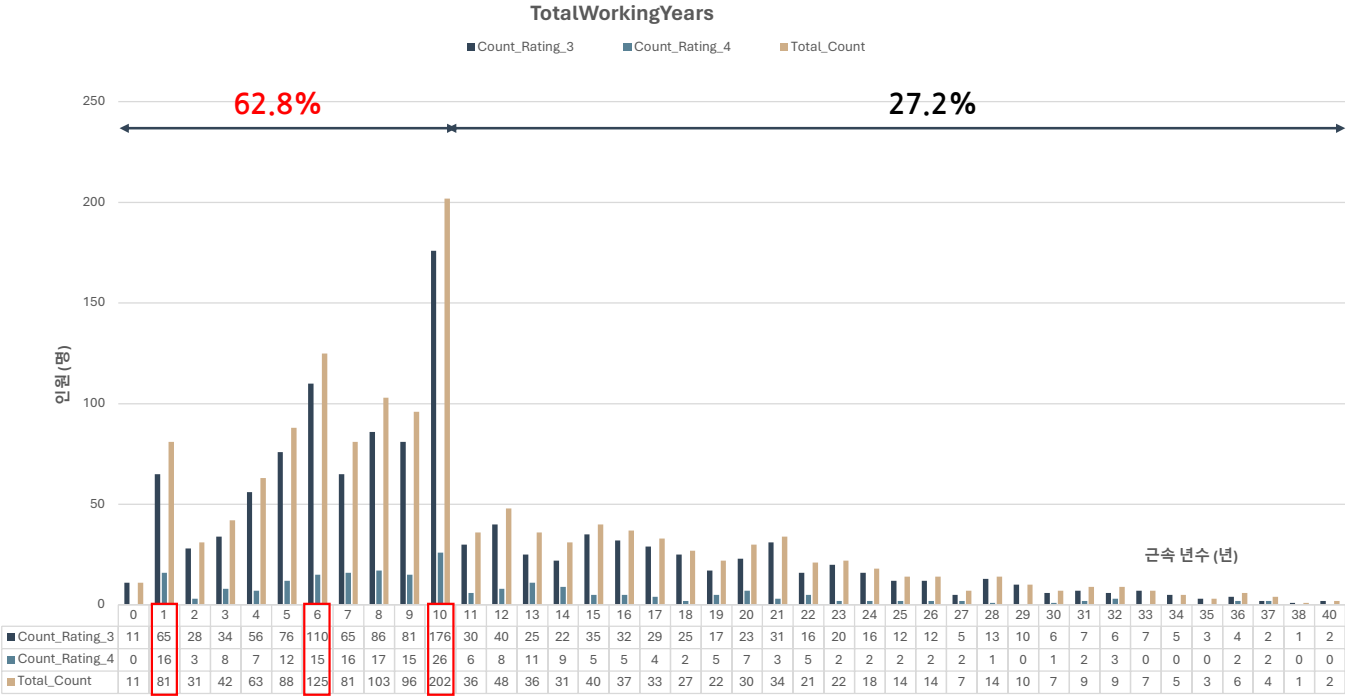
성과 3(Excellent), 4(Outstanding)을 모두 우수하다 판단할지 의문점이 생김  
➡ 3,4의 공통점을 파악하고 둘의 차이점을 확인해보고자 함.

변수 확인

성과	3	4	Total
인원 (명)	1244	226	1470
비율 (%)	84.63	15.37	100

# 변수 확인

## 1. 근속 년수 (TotalWorkingYears)

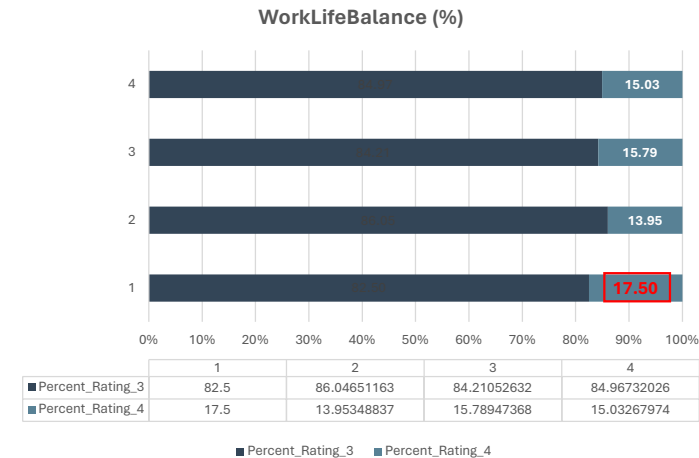
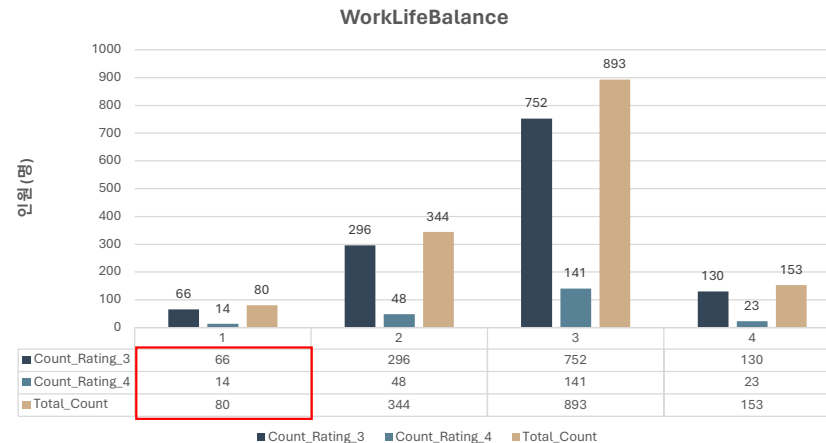
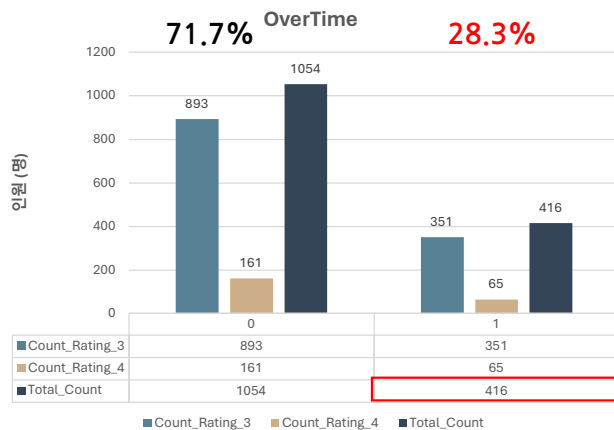


10년 차까지의 임직원이 62.8%(923/1470) 로 대부분 차지함.  
 10년 차 이후부터는 진급 욕심이 없어진 것으로 판단됨.  
 진급시기인 6·10년차에 높은 성과를 주로 받는다고 판단됨.

# 변수 확인

성과	3	4	Total
인원 (명)	1244	226	1470
비율 (%)	84.63	15.37	100

## 2. 초과근무 (Overtime) & 워크라이프밸런스 (WorkLifeBalance)



전체 초과 근무자 비율도 28.3%(416/1470)로 높지않음.

초과 근무 미등록 후 진행한다고 예상됨.

워라밸이 나쁜 경우(1) 80명 중 초과 근무 여부는 22명으로 27.5%에 불과함.

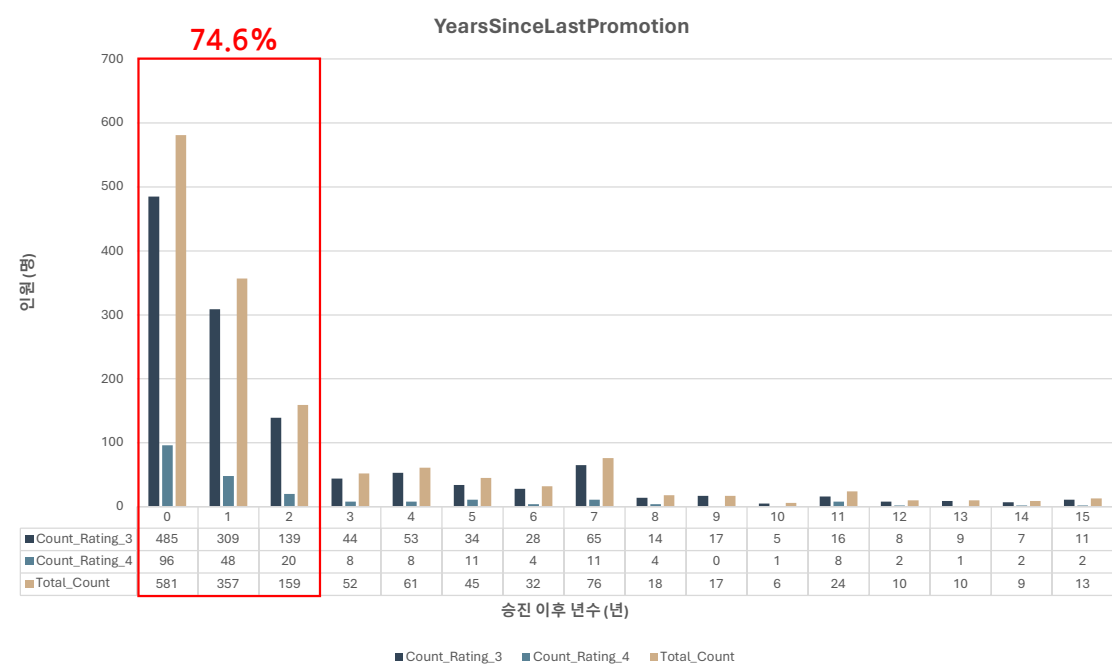
17.5%(14/80)으로 상대적으로 성과 4의 비율이 높음.

-> 개인 시간을 할당하여 업무에 투자한다 판단됨,

성과	3	4	Total
인원 (명)	1244	226	1470
비율 (%)	84.63	15.37	100

# 변수 확인

## 3. 승진 이후 년수 (YearsSinceLastPromotion)

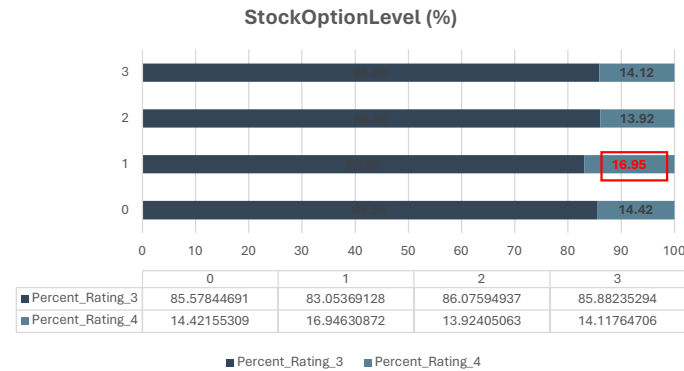
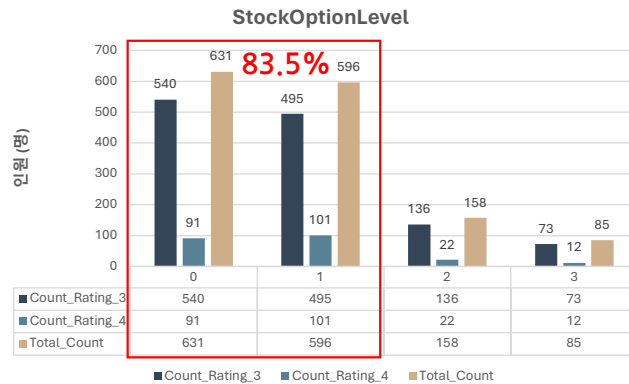


승진 이후 얼마 되지 않은 인원들의 수가 **74.6%** 로 대부분 차지함.  
저년차의 경우 짧은 주기로 진급시기가 찾아오므로 다음 진급을 위해 준비한다 판단됨.  
10년 차 이상의 인원 자체가 적으며 진급 욕심이 없어진 것으로 판단됨.

# 변수 확인

## 4. 스톡옵션 (StockOptionLevel)

성과	3	4	Total
인원 (명)	1244	226	1470
비율 (%)	84.63	15.37	100



83.5%가 스톡옵션을 소량 받거나 받지 않음.  
 소량의 스톡옵션이 16.95%로 성과 4의 비율이 높음  
 -> 크게 유의미하지 않다고 판단되며, 스톡옵션은 성과에 큰 영향이 없다 판단됨.

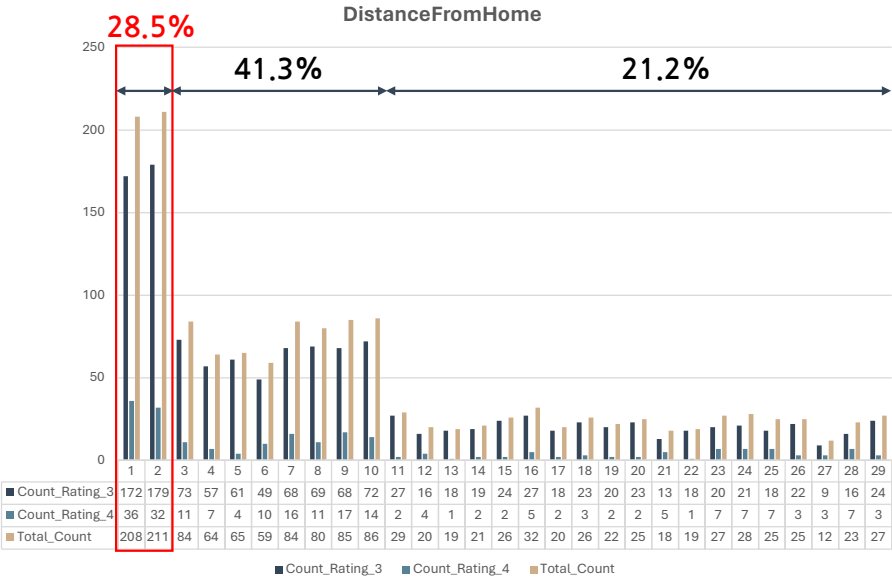


중요 요인 선정

성과	3	4	Total
인원 (명)	1244	226	1470
비율 (%)	84.63	15.37	100

# 중요 요인 선정

## 1. 집과의 거리 (DistanceFromHome)



거리 1,2 성과 4의 비율이 **16.2%**(68/419)

거리 3~10는 **14.8%**(90/607)

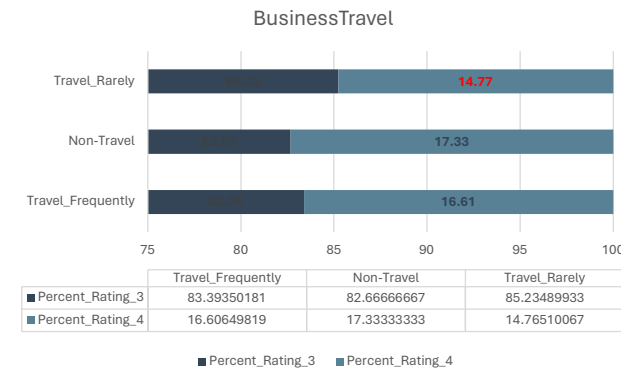
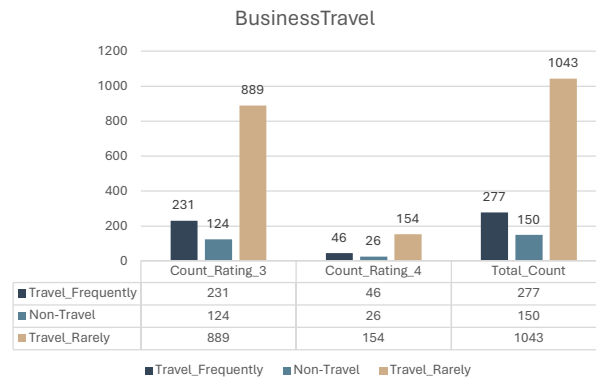
거리 11~는 **15.3%**(68/444)

집과의 거리가 가까우면, 성과 4의 비율이 전체 대비 0.8%p 높음.

# 중요 요인 선정

## 2. 출장 (BusinessTravel)

성과	3	4	Total
인원 (명)	1244	226	1470
비율 (%)	84.63	15.37	100



**가끔 출장을 가는 경우, 기존 업무와 다른 업무를 진행하게 되어  
업무의 심화성이 달라 상대적으로 고과를 받기 어려울 수 있다 판단됨**

# 결론 및 마무리

## 결론 및 마무리

진급시기인 6,10년에 진급하기 위해 높은 성과를 받는 것으로 판단됨.  
다음 진급까지 주기가 짧기에 다음 진급 준비를 위해 진급 후에도 높은 성과를 받는다고 생각됨.  
진급 주기를 짧게, 진급 계급을 다양화하면 지속적인 높은 성과를 위한 동기부여가 될 것으로 예상됨.

집과의 가까우면, 거리가 있는 경우 보다 높은 성과를 받음.  
이를 통해, 기숙사나 회사 인근 주택 대출 제도를 통해 임직원의 사기를 증진 시킬 수 있을 것으로 예상됨.

가끔 출장가는 경우, 업무의 흐름을 놓쳐 업무의 깊이가 달라진져 높은 성과를 받지 못한다고 생각됨.  
긴급한 경우가 아닌 경우, 해당 업무의 마무리 또는 시작에 맞춰 출장이 필요하다 생각됨.