[필터링 기능 안내]

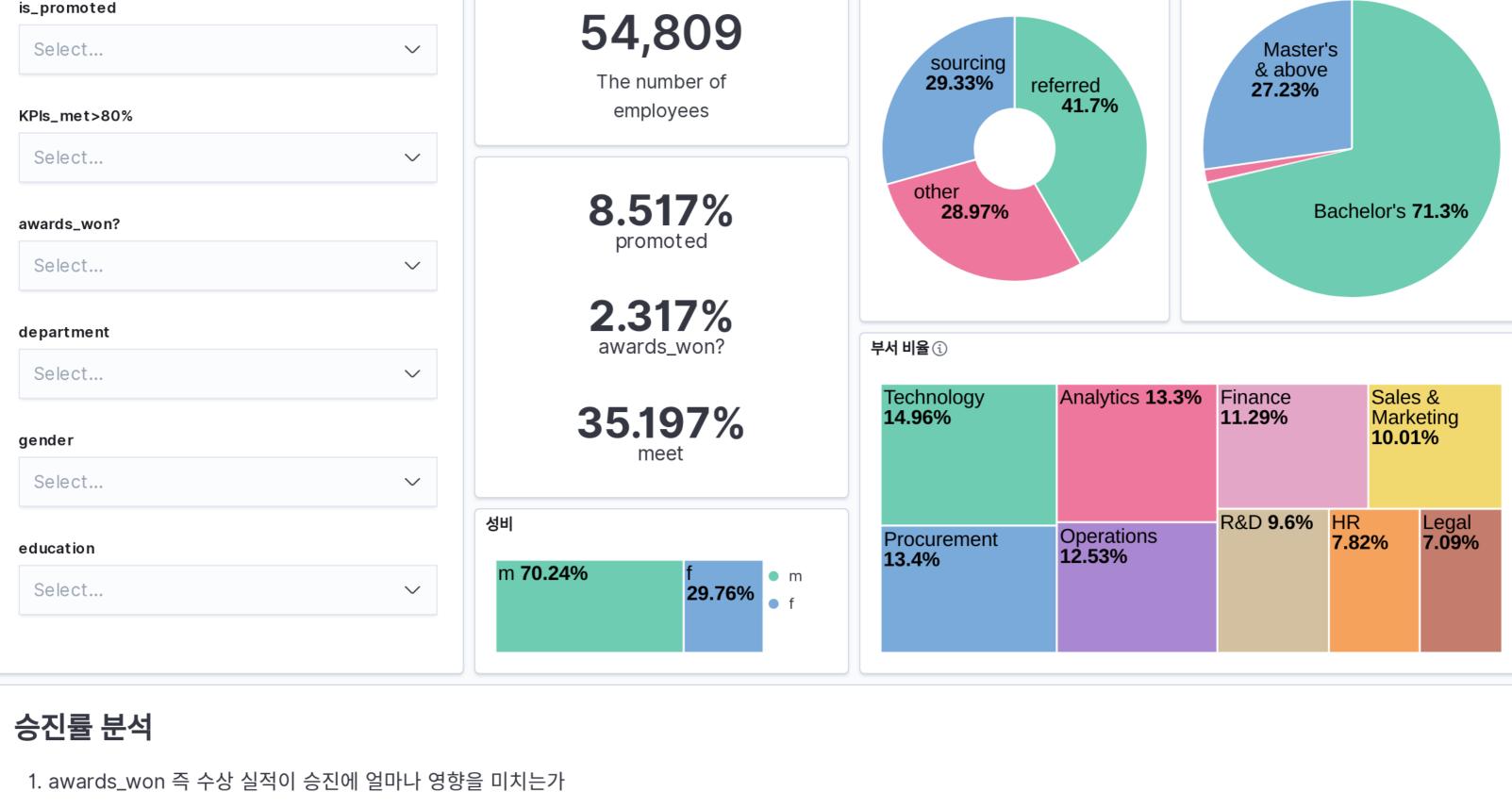
HR

- 이 대시보드는 인터렉티브 분석 기능을 제공합니다.
- 필터를 활용해 원하는 조건으로 데이터를 탐색하고 분석하세요.
- 범주형 변수의 의미:
- o 0: "No", 1: "Yes"
- 주요 필터 항목: o is_promoted, awards_won 등.

togle 0은 No 1은 Yes를 의미합니다.

• 다양한 조건을 조합하여 "사후 분석" 및 맞춤형 데이터 인사이트를 도출할 수 있습니다.

Total_number_of_employees



채용 경로 비율

직원들의 학력

수상 유무에 따른 승진율

25%

20%

15%

10 %

5%

훈련횟수와 훈련점수의 추이

65

60

55

• 0 16 % 40% • 1 14% 35%



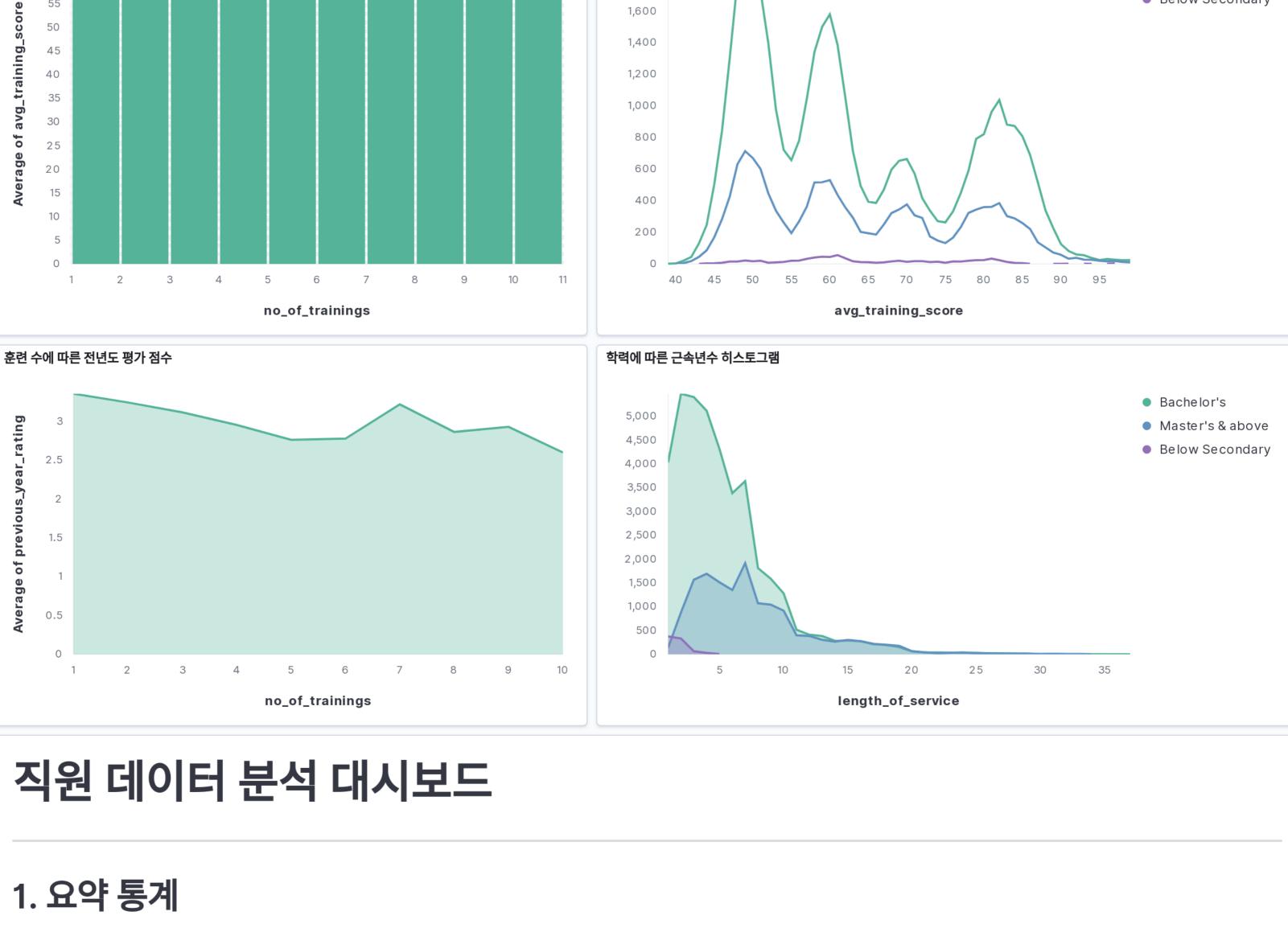
학력별 훈련 점수 히스토그램

2,000

1,800

1,600

1,400



2. 주요 인사이트 및 제안 (1) 수상 실적의 영향

• 해석: ○ 수상 실적만으로도 승진율이 급증하는 반면, 수상 경험이 없는 직원은 승진 가능성이 매우 낮음.

데이터 요약:

• 총 직원 수: 54,809명

• KPI 달성률 (80% 이상): 35.197%

• 승진 비율: 8.517%

• 수상 비율: 2.317%

- 제안: i. 수상 실적 이외의 평가 요소를 추가하여 승진의 공정성을 강화. 。 예: KPI 달성률, 근속 연수, 훈련 평가 점수 등의 종합적 평가 기준 도입.
- 특정 직원군(예: 신규 입사자, 여성, 저학력자)을 위한 **맞춤형 수상 제도** 설계. ○ 공정성을 확보하기 위한 명확한 수상 평가 기준 도입.

• **직원 사기**와 성과 격차가 발생할 위험이 있음.

- (2) KPI 충족의 영향
 - KPI 충족 시 추가 인센티브 제공. KPI 충족률과 승진 간의 직접적 연계 강화. ⅲ KPI 평가 체계 고도화:

○ KPI 달성은 승진과 **연관성**이 있지만, **수상 실적보다는 낮은 영향력**을 보임.

(3) 수상+KPI 동시 충족 데이터 요약:

• 해석:

- 두 요소의 상관관계 분석 필요. 제안:
- 수상+KPI 동시 충족 시 승진율을 보장하는 **명확한 정책 마련**. 두 기준을 동시에 달성한 직원 대상 핵심 인재 관리 전략 수립.

두 변수 간의 상호작용 효과 분석(Interaction Effect).

- 데이터 요약: 훈련 횟수 증가에도 불구하고 평균 훈련 점수는 유의미하게 개선되지 않음. • 해석:
- 실질적 성과와의 연계 부족. 제안: i. 훈련 방식 혁신:

○ 현재의 훈련 내용 및 방식이 효과적이지 않을 가능성.

(2) 학력별 근속 연수 데이터 요약:

• 조직 내 **학력 기반 편향** 가능성.

i. 장기 근속 유인책 도입:

맞춤형 교육 콘텐츠 개발.

ii. 교육 성과 평가 체계 개선:

• 내부 학위 취득 지원 프로그램 도입. o 저학력 직원 대상의 **맞춤형 교육 제공**.

2. 성과 및 동기 부여 전략 강화:

• 해석:

제안:

- 4. 종합 제안
- 수상 실적 확대: 특정 그룹(예: 신규 입사자, 여성, 특정 부서)의 참여를 장려하고, 공정한 평가 체계를 통해 더 많은 직원들이 수상의 기회를 얻을 수 있도록 제도 개선. 3. **교육 프로그램 혁신**: • 실무 중심 교육 전환: 현재의 이론 중심 교육에서 벗어나 실질적인 성과를 이끌어낼 수 있는 직무 기반 실습형 교육 도입.
- 4. 장기 근속 유도 전략: • 저학력 직원 지원 프로그램:
- **직무 연계 교육**: 저학력 직원들에게 맞춤형 교육 기회를 제공하고, 그들의 경력을 조직 내에서 장기적으로 발전시킬 수 있는 구조 마련. 5. **핵심 인재 관리 전략**:

• 내부 성장 지원: Below Secondary 학력을 가진 직원들을 위한 내부 학위 취득 지원 및 리더십 프로그램 도입.

• 공정성 강화: 수상 실적이 없는 직원들에게도 승진 기회가 주어질 수 있도록 다차원적인 승진 기준을 도입하여 사기 저하 방지.

• 성과 중심 평가 체계: 교육 이후 성과(예: KPI 달성률, 승진율) 와의 연계성 분석을 통해 교육 프로그램의 효과성을 정량적으로 평가.

• KPI 충족 직원 대상 인센티브 설계: KPI 충족 직원에게 금전적 보상, 추가 교육 기회, 성과 인정 제도를 도입하여 성과를 유지하고 동기를 부여.

- 성과 관리와 연계: 수상 실적, KPI 충족, 근속 연수를 종합적으로 관리하여 인재 풀을 확대하고 조직의 성과를 지속적으로 개선.
- 5. 추가 시각화 및 분석 (A/B 테스트, 퍼널 분석) (1) A/B 테스트

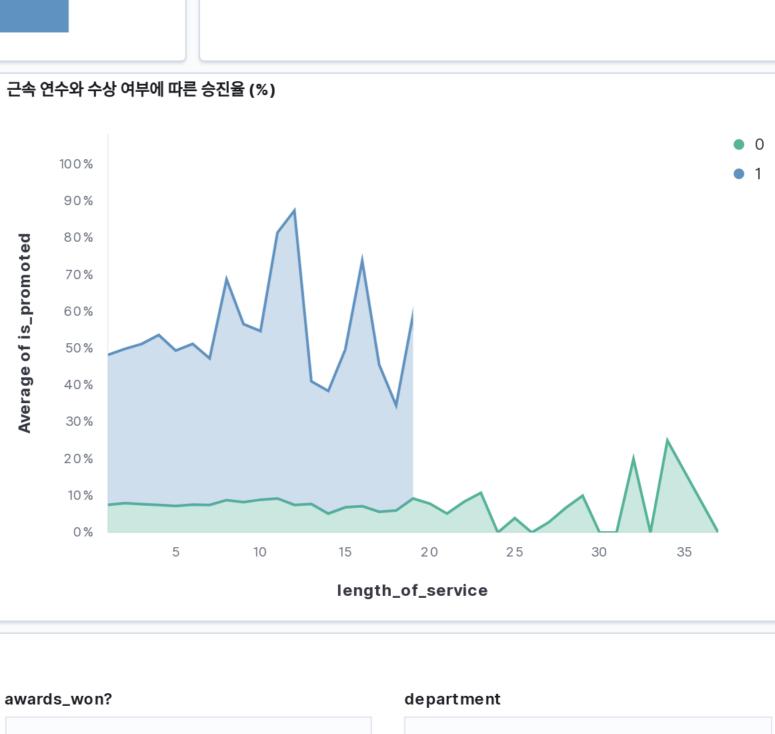
○ 새로운 KPI 평가 기준 도입 전후 그룹(A/B)의 KPI 충족률 및 승진율 비교. 시각화:

- o A 그룹: 기존 KPI 기준 → 평균 승진율 12%. o B 그룹: 개선된 KPI 기준 → 평균 승진율 18%.
- 문제 구간: ○ KPI 충족 이후 수상으로 이어지는 비율이 낮음(전환율 40%).
- ㅇ 개선 방안: KPI 충족 직원 대상의 수상 기회 확대. • 수상 평가 기준과 KPI 연계.

- (2) 퍼널 분석

- elastic

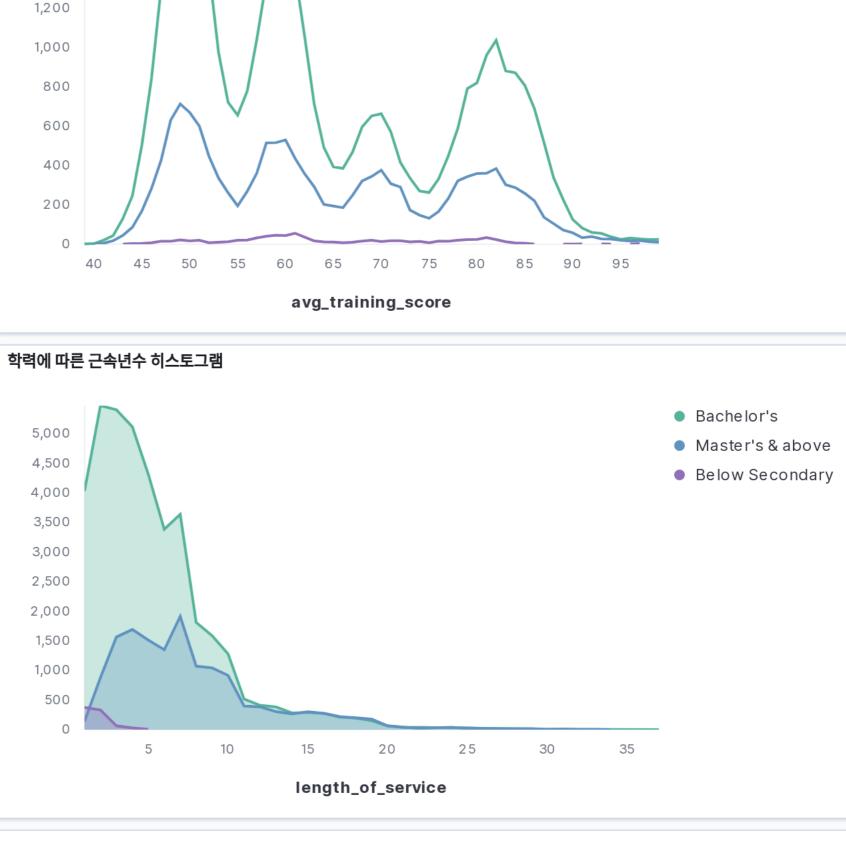
2. Kpis_met >80% 가 승진에 얼마나 영향을 미치는가 KPI 충족 여부에 따른 승진율 비교 kpi 달성유무 & award_won 유무에 따른 승진율 • 0 awards_won? Top values of KPIs_met >80% Average of is_pron • 1 0 3% 12 % 평균 승진률 (%) 16% 10 % 8% 0 54% 6% 1 39% 4% 2 %



Bachelor's

Master's & above

Below Secondary



평균 승진율: 3% → **수상 시 54%**로 18배 증가. ○ 수상 실적은 **승진 결정에 있어 가장 중요한 변수**로 작용.

ii. 수상 기회 확대 및 체계화:

- 데이터 요약: KPI를 충족한 직원의 승진율: 16% (미충족 직원 대비 5배 높음). • 해석:
- 。 KPI를 충족한 직원의 **내부 동기 부여 체계**가 부족할 가능성. 제안: i. KPI 충족 직원 대상 **추가 보상 체계** 설계:

승진율: 39% (수상만 한 직원의 54%보다 낮음).

○ 조직 전체 KPI 목표 달성률에 따른 **추가 혜택 제공**.

수상과 KPI를 모두 충족한 직원이 승진율에서 상대적으로 낮은 수치를 보임. ○ 통계적 편향 가능성: • **수상 직원의 표본 수가 적어** 나타난 결과일 가능성.

i. 수상과 KPI 충족 간의 상관관계 심층 분석:

。 팀/부서별 KPI 가중치 차별화.

ii. 승진 기준 재설계:

- 3. 추가 분석: 교육과 근속 연수 (1) 훈련 횟수와 평균 훈련 점수
 - 이론 중심 교육보다는 실무 중심 교육 도입.

○ 교육 이후 실질적 성과(예: KPI 달성률, 승진율)와의 상관관계 분석.

○ Below Secondary 직원은 근속 연수와 승진 기회의 부족으로 인한 조기 퇴사 가능성.

- Below Secondary 학력을 가진 직원은 **5년 이상 근무하지 않음**. o 학사 학위 이상 학력의 직원들도 7~8년 차 이후 급격히 감소.
- 학력보다는 성과 중심의 승진 및 평가 기준 마련. ○ 장기 근속자 대상의 **특별 인센티브 제공**. ii. 저학력 직원 지원 프로그램:
- 1. 수상 실적과 KPI를 기반으로 한 승진 체계 재설계: • **다차원 평가 체계 도입**: 승진 결정에서 특정 변수(수상 실적)에 치우친 편향성을 줄이고, **KPI 달성률, 근속 연수, 훈련 평가 점수** 등 종합적 평가 기준 마련.
 - 맞춤형 교육 콘텐츠 개발: 직무별, 경력별 맞춤형 교육 프로그램을 설계하여 직원들의 성장 목표와 직결되도록 구성. • 장기 근속자 혜택 강화: 근속 연수가 5년, 10년 이상인 직원들에게 특별한 혜택(예: 추가 보너스, 장기 근속 포상)을 제공하여 장기 근속을 장려.
- 수상+KPI 동시 충족 직원 관리: 두 요소를 동시에 충족한 직원들을 핵심 인재로 분류하고, 리더십 개발 프로그램 및 승진 가속화 제도를 도입하여 조직 내 리더로 성장할 수 있도록 지원.

Page 1 of 1

- 추가 고려 사항
- 대시보드에서 제공되는 필터링 기능을 통해 승진율, KPI 달성률, 수상 실적 등을 부서, 성별, 학력 등의 조건별로 분석하여 추가적인 통찰력을 얻을 수 있음. • A/B 테스트와 퍼널 분석을 통해 정책의 효과성과 문제 구간을 식별하고, 데이터 기반의 전략적 의사결정을 지원.
- 필터 활용 사례:
- ㅇ 막대 그래프로 그룹별 성과 비교.
- 교육 → KPI 충족 → 수상 → 승진의 단계별 전환율 시각화.