

# 선발의사결정

👤 생성자	👤 재환 김
🏷 태그	

## 1. 인사선발 결정

- 인사선발 모델은 5단계 절차로 구성되며, 1단계에서 **기초변인**을 설정하고, 5단계에서 **선발체계의 효율성** 평가에 이릅니다.
  1. 준거변인 선정
  2. 예언변인 선정
  3. 준거변인과 예언변인 간의 관계 평가
  4. 선발체계의 유용성 평가
  5. 선발체계의 효용성에 대한 지속적 평가

## 2. 선발 합격점수의 결정

- **기초출율(base rate)**: 기초출율은 특정 직무에서 성공할 가능성이 있는 지원자의 백분율을 나타내며, **\*\*선발율(selection ratio)\*\***은 고용할 지원자의 비율을 의미합니다. 이 비율은 선발 과정에서 **직무 적합성**을 평가하는 중요한 지표입니다.
- **통과 합격점수(passing score)**: 조직에서 합격 점수를 정하는 과정에서 통계적 기법을 사용하며, **단순회귀분석**과 **중다회귀분석**이 그 대표적인 방법입니다.
  - **단순회귀분석(simple regression analysis)**: **\*\*독립 변수(X)\*\***와 **종속 변수(Y)** 사이의 관계를 파악하여, 지원자의 특정 성과를 예측하는 방식입니다. 예를 들어, **직무수행 점수**는 지원자의 **직무평가 점수**로 예측할 수 있습니다.
  - **중다회귀분석(multiple regression analysis)**: 두 개 이상의 변인을 포함하여 직무 성과를 예측하는 방법입니다. 예를 들어, 직무수행 평가와 인성검사 결과, 심리검사 결과 등을 함께 고려하여 지원자의 **종합 직무 적합성**을 예측합니다.

### (1) 중다회귀법

- **중다회귀법**은 두 개 이상의 예언 변인들을 사용하여 **준거 점수**를 예측하는 방법입니다.
- 여러 예언 변인들의 점수를 수리적으로 결합하여 예측력을 극대화합니다.
- 이 방법을 통해 예언 변인 점수를 바탕으로 **판매 실적, 성과** 등을 예측할 수 있습니다. 또한, 회귀 방정식을 통해 개별 지원자의 예측 성과를 평가할 수 있습니다.

## (2) 중다통과법

- **중다통과법**은 직무에서 성공하기 위해 필요한 **최소한의 기준**을 충족해야 한다는 원칙을 따릅니다.
- 즉, 각 예언 변인에서 특정 **최소 점수** 이상을 받아야만 합격할 수 있습니다. 만약 어떤 예언 변인에서 최소 점수를 충족하지 못하면 탈락하게 됩니다.
- 이 방법의 단점은 **\*\*최소 통과 점수(cutting score)\*\***를 설정하는 과정에서 어려움이 발생할 수 있다는 점입니다.

## (3) 중다장애법

- **중다장애법**은 여러 예언 변인을 평가하되, 각 장애물에서 **좋은 점수**를 받아야만 통과할 수 있는 방식입니다.
- 각 장애물은 예언 변인별로 설정된 기준에 따라 평가되며, 모든 예언 변인에서 좋은 성적을 얻어야만 최종적으로 합격할 수 있습니다.

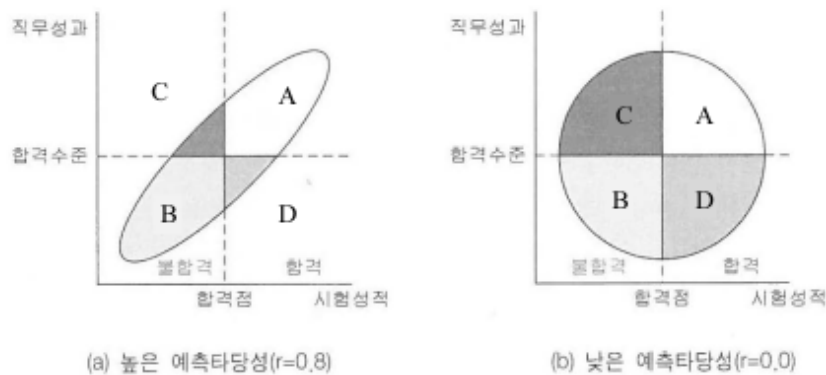


그림 50. 선발도구의 타당성

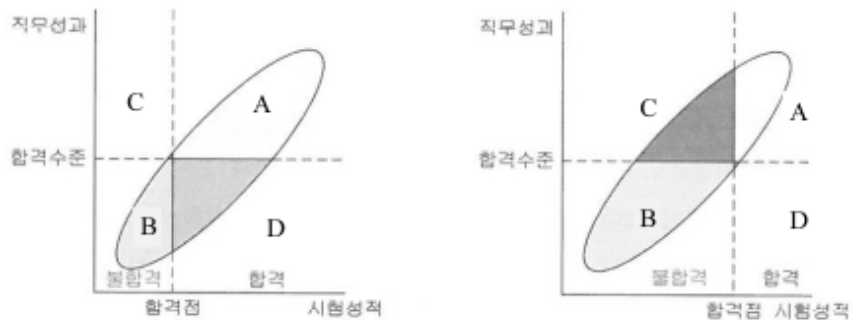


그림 51. 선발결정의 오류

## 4. 선발 결정의 오류

- 선발 과정에서는 예언 변인과 준거 변인 간의 상관관계에 따라 **선발 결정**의 정확도가 달라질 수 있습니다. 그림에서 보이는 A, B, C, D 영역은 선발 오류의 가능성을 설명합니다.
  - **A 영역:** 예언 변인과 준거 변인에서 모두 **높은 점수**를 받은 지원자로, 선발 시 조직에 큰 기여를 할 가능성이 높습니다.
  - **B 영역:** 예언 변인에서 좋은 점수를 받았지만 준거 변인에서 성과를 내지 못하는 지원자입니다. 이들은 선발되더라도 조직에 부정적인 영향을 미칠 수 있습니다.
  - **C 영역:** 예언 변인에서 낮은 점수를 받았지만, 실제 성과가 높은 지원자입니다. 이들은 선발 과정에서 탈락할 가능성이 큼니다.
  - **D 영역:** 예언 변인과 준거 변인 모두에서 낮은 점수를 받은 지원자로, 선발되지 않는 것이 적합합니다.