

팀장용

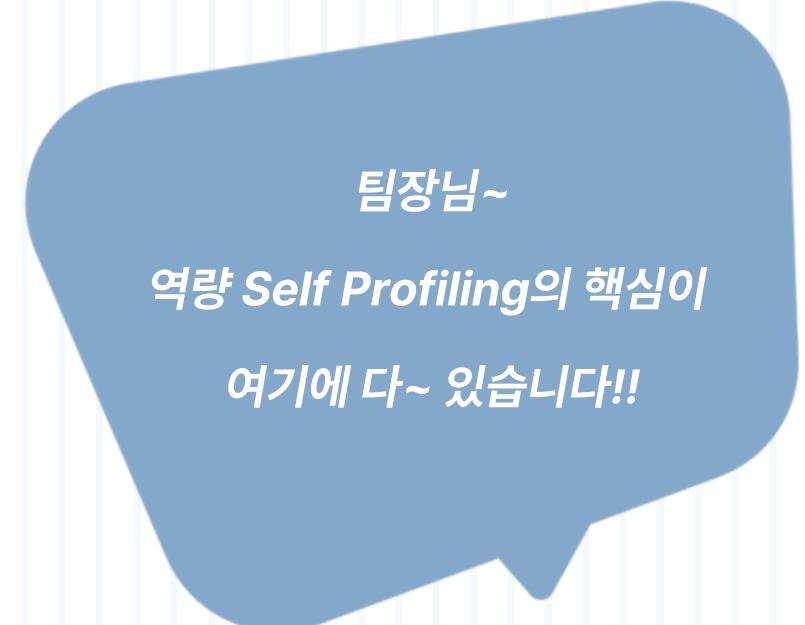


핵심만 콕콕 짚는

역량 Self Profiling 매뉴얼

변화추진담당

2024. 09



도입 배경 및 취지는?

구성원의 다양한 성장을 지원하고
'일'을 통해 회사와 함께 성장하는 문화를 만들어 가자고 합니다.

도입 배경

- 구성원의 성장을 제한하던 1인 1기를 폐지하여, 다양한 성장을 지원
- 구성원 역량을 보다 객관적으로 파악하고, 체계적으로 관리 필요
- 우리 일의 가치를 제대로 인정받기 위한 제반 Infra 구축 필요
 - 연차 기반의 단가체계는 고객이 납득하기 어려운 구조로 대가에 대한 Challenge는 지속

주요 목적

- 하나의 전문성 뿐만 아니라, Multi 역량도 인정
- 일을 통해 쌓은 경험과 역량을 데이터로 관리
- 구성원이 보유한 경험과 전문성을 객관적 Data로 고객에게 제시하여, 우리 일의 가치를 인정받을 수 있는 환경 마련

역량 Self Profiling 이란?

'일'을 통해 확보한 경험과 기술을 스스로 작성하고,
이를 기반으로 보유한 전문성을 체계적으로 관리하는 시스템을 말합니다.

- ☑ 구성원의 "능력과 가치를 객관적으로 인정받기 위한 첫 단계"입니다.

- 시장에서 통용되는 양식을 통해 내가 보유하고 있는 전문성을 잘 나타낼 수 있도록 도와줍니다.

- ☑ 현재 "하고 있고 할 수 있는" 역할, 기술 등을 명확하게 표현하는 수단입니다.

- 구성원이 경험한 업무 /프로젝트, 역할에 따라 유연하게 직무 / Skill set 을 추가하여 관리할 수 있습니다.

- ☑ 구성원의 역량 수준을 판단하는 근거 자료로 활용됩니다.

- 인식이 아닌, 객관적인 데이터와 근거를 바탕으로 역량 수준을 판단합니다.

역량 Self Profiling은 어떻게 활용 되나요?

역량 Self Profile 작성 결과는 구성원의 승진과 보상,
향후 고객에게 제시하는 노임 단가에 활용될 예정입니다.

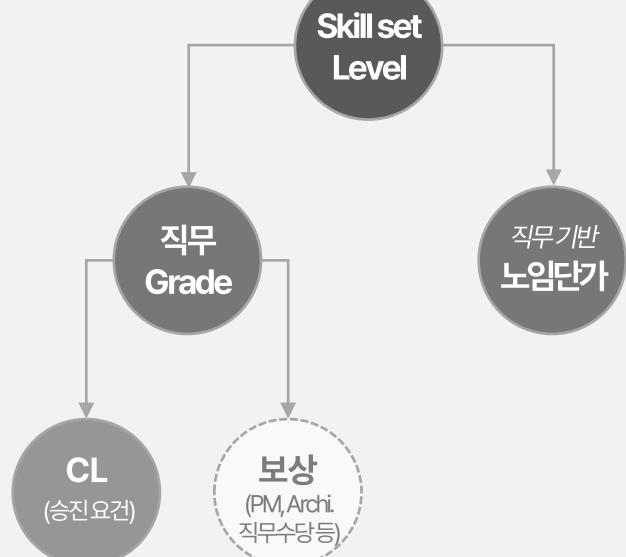
역량 Self Profile

“ Skill set 단위로 나의 보유 역량 수준을 판단할 수 있도록
관련 경험과 보유 기술 등을 구체적으로 기술 ”

The screenshot shows the '역량 Self Profile' application interface. It includes sections for:

- ① 핵심 역량과 보유 기술**: Lists skills like Backend 개발, Java, C++, React.
- ② 업무/프로젝트 경험 및 성과**: Details about projects, roles, and outcomes.
- ③ 대외역량 인증 이력**: Certification history, including certificates from National Institute of Science and Technology and Korea Standardization Institute.
- ④ 전문성 발휘 사례**: Examples of professional performance.

구성원의 보유 경험 및 기술력 등을 종합 판단



역량 Self Profiling, 어떻게 진행되나요?

구성원 스스로 역량 Self Profile 작성 → 소속 팀장이 Skill set Level을 부여합니다.

(Skill set Level 4, 5는 전사 협의체를 통해 최종 확정)

|———— 구성원 제출 이후 언제든지 Leveling 가능 ('24년 9월 4일 ~ 10월 8일) ———|

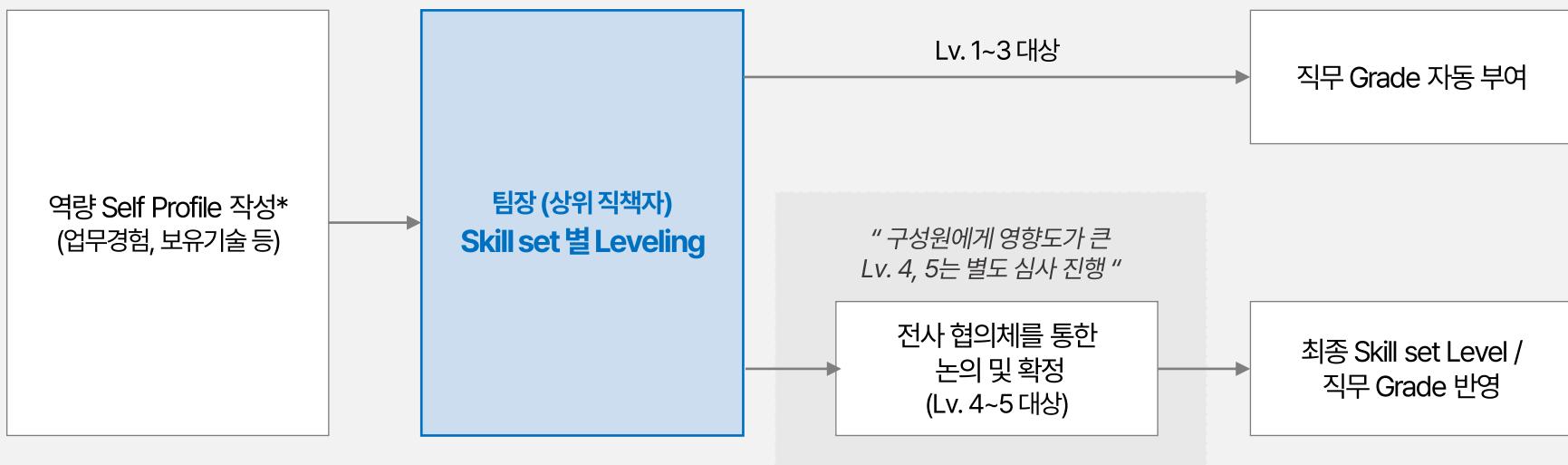
구성원 Profile 작성



팀장 Skill set Leveling



직무 Grade 부여



* 올해는 9월, 약 한 달 간 역량 Self Profile을 작성하며,
'25년부터 연중 상시 역량 Self Profile Update 가능
(10월 Leveling 기간 제외)

팀장은 무엇을 해야 하나요?



팀장

역량 Self Profiling이 본격적으로 시작되면
팀장으로서 해야 할 일과 유의할 점은 무엇인가요?

팀원이 작성한 **역량 Self Profile**을 바탕으로
Skill set Level을 부여 하셔야 합니다.



담당자

Skill set Leveling 시 유의사항은 아래 2가지입니다.

- ❶ Skill set Level은 팀원 간의 상대적 위치(근속연수)나 우열을 가리는 것이 아닌, 팀원에게 해당 업무와 역할이 주어졌을 때 어느 수준으로 수행이 가능한지를 판단하는 것입니다.
평소 팀원에 대해 가지고 있었던 인식 수준, 평판이 아닌 **팀원이 작성한 역량 Self Profile을 통해서만 판단**하여 주시기 바랍니다.
- ❷ Skill set Level은 향후 직무 단가의 근거 자료로 활용되므로 **팀원의 역량 수준을 최대한 객관적으로 판단**하여 주시기 바랍니다.



담당자

Skill set은 몇 단계로 나뉘며, 각 단계는 어떻게 정의되나요? (1/4)

Skill set Level은 총 5단계로 구성되어 있으며,
각 단계별 정의는 전문가 유형에 따라 조금 다릅니다.
(Tech / Biz. / Biz. Supporting 전문가)



담당자

우리 구성원의 대부분이 수행하는 **Tech 전문가의 Skill set Level 정의**는 다음과 같습니다.

| Level | 기술 수준 |
|-------|--|
| 5 | 최고 수준의 지식과 기술 보유 * 해당 Skill set 관련하여 고객으로부터 최고 전문가로 인정 받아 조직 내에서 전문가적 권한과 책임을 부여 받았으며, 프로젝트/과제에서 대체불가한 업무 경험과 기술력을 보유 |
| 4 | Level3의 역량을 보유하고, Leading 및 Coaching이 가능한 수준 * 해당 Skill set 관련 고도의 전문 지식을 보유하고 있으며, 대규모 사업에서 타 영역의 전문가를 리드하고 복잡한 이슈와 고객의 까다로운 요구까지 완결적으로 해결/대응할 수 있는 수준 |
| 3 | 업무 상 발생가능한 이슈에 대해 정확한 판단과 해결이 가능한 수준 * 해당 Skill set 관련 심화된 전문 지식을 보유하고 있으며, 중소 규모의 복합적인 프로젝트를 수행하고 문제 발생 시 근본 원인을 파악하여 조속히 해결할 수 있는 수준 |
| 2 | 통상적 업무를 독립적 완수 가능한 수준 * 해당 Skill set 관련 중급 이상의 지식/기술을 보유하고 있으며, 주어진 업무를 책임지고 완수 가능한 수준 (= 주어진 업무 목표와 기대 수준(품질, 일정 준수 등)을 충족) |
| 1 | 전문가의 도움 및 매뉴얼에 기반하여 지식 활용 가능한 수준 * 해당 Skill set 관련 기본 지식/기술을 보유하고 있으며, 부분적/ 제한적으로 업무에 활용하는 수준으로 구체적인 지시 및 점검을 받아 정해진 과업을 수행하는 수준 |



담당자

Skill set은 몇 단계로 나뉘며, 각 단계는 어떻게 정의되나요? (2/4)

Biz. 전문가 中 Sales, Domain Expert의 Skill set Level 정의는 다음과 같습니다.

| Level | 기술 수준 |
|-------|---|
| 5 | 최고 수준의 지식과 기술 보유 * 해당 Skill set 관련하여 고객으로부터 최고 전문가로 인정 받고 있으며, 국내외 시장을 선도하는 Big Deal 사업을 만들어 낼 수 있는 수준 |
| 4 | Level 3의 역량을 보유하고, Leading 및 Coaching이 가능한 수준 * 해당 Skill set 관련 고도의 전문지식을 보유하고 있으며, 고객의 Pain-Point를 찾아 선제안하고 고객 사업 계획에 반영할 수 있는 수준 |
| 3 | 업무 상 발생 가능한 이슈에 대해 정확한 판단과 해결이 가능한 수준 * 해당 Skill set 관련 심화된 전문지식을 보유하고 있으며, 고객사 Needs 분석을 통해 최적의 제안 및 경쟁 전략을 수립하고 사업을 수주할 수 있는 수준 |
| 2 | 통상적 업무를 독립적 완수 가능한 수준 * 해당 Skill set 관련 중급 이상의 지식/기술을 보유하고 있으며, 고객사 팀장급 이상과의 긴밀한 네트워크를 기반으로 핵심 정보 파악 및 수주 성과를 창출할 수 있는 수준 |
| 1 | 전문가의 도움 및 매뉴얼에 기반하여 지식 활용 가능한 수준 * 해당 Skill set 관련 기본 지식/기술을 보유하고 있으며, 고객사의 동향과 예산을 분석하고 사업 기회를 적시에 포착할 수 있는 수준 |



담당자

Skill set은 몇 단계로 나뉘며, 각 단계는 어떻게 정의되나요? (3/4)

Biz. 전문가 中 **Biz. Consulting**의 Skill set Level 정의는 다음과 같습니다.

| Level | 기술 수준 |
|-------|--|
| 5 | 최고 수준의 지식과 기술 보유 * 해당 Skill set 관련하여 고객으로부터 최고 전문가로 인정 받고 있으며, 각 Industry에서의 1등 기업을 Leading 할 수 있는 수준 |
| 4 | Level 3의 역량을 보유하고, Leading 및 Coaching이 가능한 수준 * 해당 Skill set 관련 고도의 전문지식을 보유하고 있으며, 고객의 사업 구조/프로세스를 혁신하는 Best Practice를 만들고 새로운 사업 기회를 발굴할 수 있는 수준 |
| 3 | 업무 상 발생가능한 이슈에 대해 정확한 판단과 해결이 가능한 수준 * 해당 Skill set 관련 심화된 전문지식을 보유하고 있으며, 고객에게 최적화된 솔루션을 제시하고 잠재된 문제나 리스크를 선제적으로 예측/해결할 수 있는 수준 |
| 2 | 통상적 업무를 독립적 완수 가능한 수준 * 해당 Skill set 관련 중급 이상의 지식/기술을 보유하고 있으며, 특정 업무 또는 모듈을 완결적으로 수행할 수 있는 수준 |
| 1 | 전문가의 도움 및 매뉴얼에 기반하여 지식 활용 가능한 수준 * 해당 Skill set 관련 기본 지식/기술을 보유하고 있으며, 시장/기술 Trend를 분석하여 시사점을 도출하여 고객 맞춤형 Reporting이 가능한 수준 |



담당자

Skill set은 몇 단계로 나뉘며, 각 단계는 어떻게 정의되나요? (4/4)

사업/현장 지원, Staff 업무를 수행하는 구성원은 Biz. Supporting 전문가에 해당하며,
Skill set Level 정의는 다음과 같습니다.

| Level | 기술 수준 |
|-------|--|
| 5 | 최고 수준의 지식과 기술 보유 * 해당 Skill set 관련하여 회사 내/외부에서 최고 전문가로 인정 받고 있으며, 회사의 전략 수립과 실행 과정에서 최고 경영자의 눈높이에서 논의할 수 있는 수준 |
| 4 | Level 3의 역량을 보유하고, Leading 및 Coaching이 가능한 수준 * 해당 Skill set 관련 고도의 전문지식을 보유하고 있으며, 내외 환경 변화에 선제적으로 대응하고 변화관리 방안 제시할 수 있는 수준 |
| 3 | 업무 상 발생 가능한 이슈에 대해 정확한 판단과 해결이 가능한 수준 * 해당 Skill set 관련 심화된 전문 지식과 회사 전략/사업에 대한 이해도를 바탕으로 내/외부 고객 및 이해관계자의 Needs를 파악하여 대안을 수립하고 실행할 수 있는 수준 |
| 2 | 통상적 업무를 독립적 완수 가능한 수준 * 해당 Skill set 관련 중급 이상의 지식/기술을 보유하고 있으며, 사내/외 주요 정보를 수립/분석하여 필요한 문서를 완결적으로 작성하고 효과적으로 전달할 수 있는 수준 |
| 1 | 전문가의 도움 및 매뉴얼에 기반하여 지식 활용 가능한 수준 * 해당 Skill set 관련 기본 지식/기술을 보유하고 있으며, 담당 업무 영역의 제도 및 프로세스, 인프라를 이해하고 지시와 피드백을 통해 과업을 수행할 수 있는 수준 |



담당자

추진 일정

6월 27일(목) ■ (전사) HR 변화 방향 안내

9월 3일(화) ■ (구성원) 역량 Self Profiling 사전 안내



9월 4일(수) ~ 9월 24일(화) ■ (구성원) 역량 Self Profile 작성

9월 4일(수) ~ 10월 8일(화) ■ (팀장) Skill set Leveling 시행

10월 15일(화) ~ 10월 18일(금) ■ (부문) 전사 협의체 운영

11월 초 ■ (전사) 직무 Grade 결과 Open

당부 말씀

- 구성원 역량 Self Profiling 작성 기간이 짧습니다.
팀원이 기간 내 역량 Self Profile 작성 및 제출할
수 있도록 안내와 독려 부탁드립니다.
- 구성원 작성 완료/제출 이후 바로 팀장 Skill set
Leveling이 시작됩니다.
구성원이 작성한 역량 Self Profile을 기반으로
최대한 객관적인 시각으로 Leveling 하여 주시기
바랍니다.



시스템 활용 가이드

팀장 화면 구성

팀원 역량 Self Profile 제출 현황을 확인할 수 있으며,
역량 Self Profile 검토 후 Skill set Leveling 합니다.

구성원 신청 현황 조회 / 열람

팀원 역량 Self Profile
Leveling

구성원 역량 Profile 상세

구성원 역량 Profile 상세

팀원 작성 내역

팀원 작성 내역

Skill Set Leveling

구성원 역량 Profile 상세

- 변화주임 CL2 (근무기간 23년 2개월)
- Quality Management - Quality Engineering (Skill Set 경력기간 33년 8월)

보유역량 주요 수행경험 자격증 및 전문가 활동 설문 Leveling

노옹렬 Manager의 해당 Skill Set 수준은 Level 3 이상으로 판단됩니다.

*주천 Level을 참고 하시어 해당 구성원의 Skill Set Level을 부여해 주시기 바랍니다.
*주천 Level과 상이한 Level을 부여하거나 Level 4/5를 부여할 경우 판단 사유 작성 필수입니다.

과거이력보기

판단 사유 (최대500자)

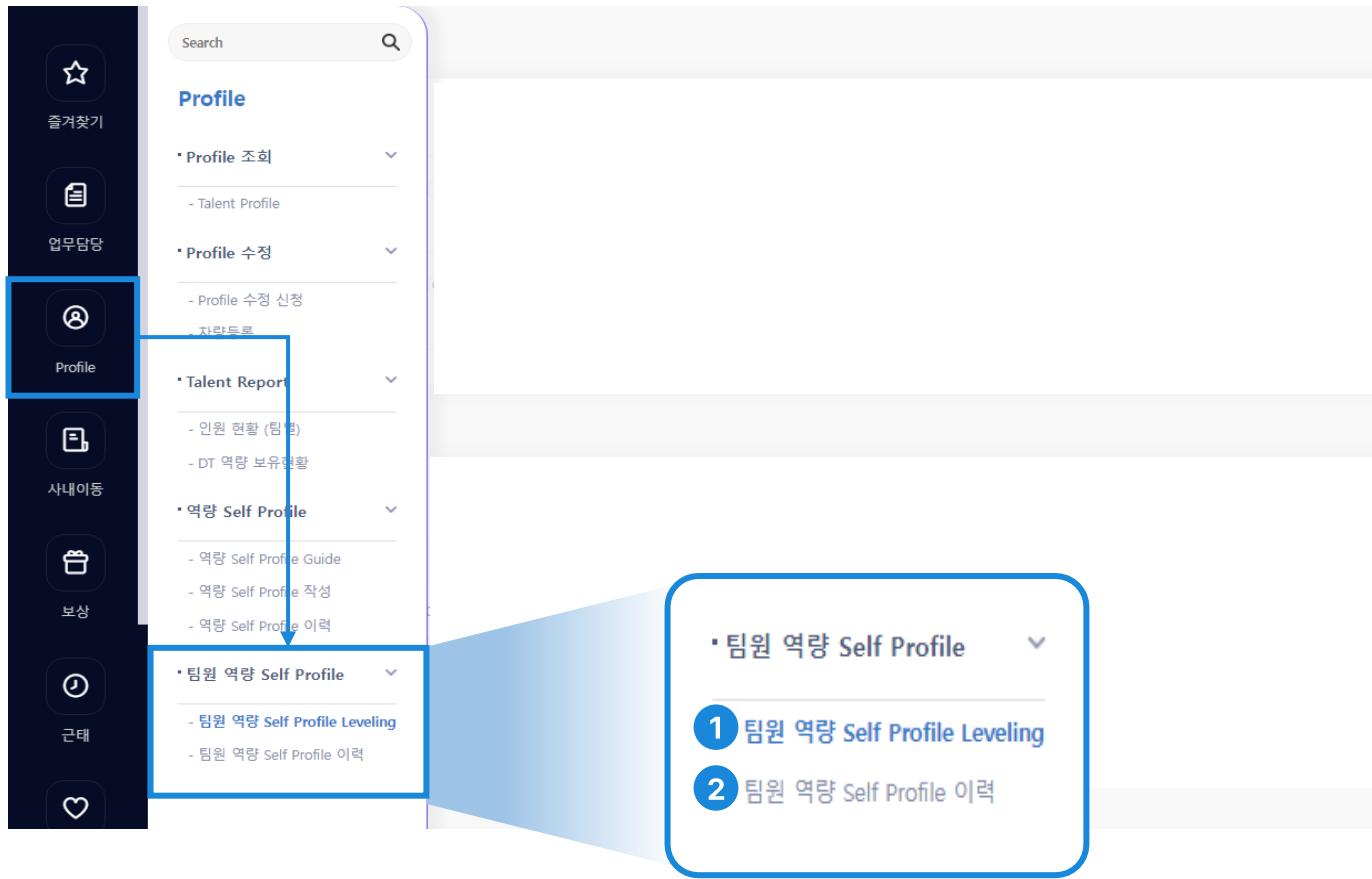
Leveling 최종판정

임시저장 취소

팀원 Skill set Leveling 시작하기 (1/2)

화면 및 메뉴

메뉴 경로 : myHR ► Profile ► 팀원 역량 Self Profile



상세 설명

1 [팀원 역량 Self Profile Leveling]

- 소속 팀원이 Leveling을 요청할 경우, 해당 페이지에서 Self Profile 검토 및 Skill set Level 부여 가능

2 [팀원 역량 Self Profile Leveling]

- 소속 팀원들의 Skill set Level 및 직무 Grade 부여가 완료된 건에 대해 조회 및 확인 가능

팀원 Skill set Leveling 시작하기 (2/2)

화면 및 메뉴

메뉴 경로 : myHR ► 팀원 역량 Self Profile ► 팀원 역량 Self Profile Leveling

| 조직 | 사번 | 성명 | 직무 | Skill Set | Skill Set Lv. | 최근 Level 부여일 | 진행상태 | Type | Level | 부여하기 | 직무 연관 보유 Skill Set |
|-------|----|----|-------------------------|----------------------------------|---------------|--------------|-----------------|------|-------|------|--------------------|
| 변화추진팀 | | | Software Development | Front-end Development | 4 | | Leveling 완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Software Development | Back-end Development | 3 | | Leveling 완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Software Development | Mobile Development | 3 | | Leveling 완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Solution Development | ERP_FCM | 2 | | 최종검토완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Solution Development | ERP_SCM | 3 | | 최종검토완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Solution Development | ERP_T&E | 3 | | Leveling 완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Solution Development | Biz. Solution | 5 | | Leveling 완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Cloud/Infra Engineering | System/Network Engineering | 3 | | Leveling 완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Cloud/Infra Engineering | Middleware/Databases Engineering | 2 | | 최종검토완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Cloud/Infra Engineering | Data Center Engineering | 3 | | Leveling 완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Cloud/Infra Engineering | Cyber Security | 1 | | 최종검토완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Architect | Application Architect | 3 | | Leveling 완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Architect | Data Architect | 3 | | Leveling 완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Architect | Technical Architect | 4 | | Leveling 완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Project Management | Application PM | 3 | | Leveling 완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Project Management | Infra PM | 3 | | 설문완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Project Management | Solution PM | 4 | | Leveling 완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Quality Management | PMO | | | 설문완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Quality Management | Quality Engineering | | | 제출(Leveling 요청) | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | AIX | Generative AI Development | 2 | | 최종검토완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | AIX | AI/Data Development | 3 | | Leveling 완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | AIX | Generative AI Model Development | 2 | | 최종검토완료 | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Sales | 제1금융 | | | 제출(Leveling 요청) | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Sales | 제2금융 | | | 제출(Leveling 요청) | 10 | 6 | 6 | |
| 변화추진팀 | | | Sales | 제조 대외 | | | 제출(Leveling 요청) | 20 | 6 | 6 | |

* 팀원 역량 Self Profiling 미완료 건은 파란색으로 보여짐

상세 설명

① [팀원 직무 및 Skill set 검색/조회]

- 소속 팀원의 직무, Skill set/Level, 현재 진행현황 등을 기준으로 조회 가능

| 항목 | 설명 |
|-----------------|--|
| 조직 | 소속 팀만 조회 가능 |
| 사번/성명 | 팀원 사번/성명 기준 조회 |
| 상태 | 역량 Self Profile 상태 값* 기준 조회 * 제출 (Leveling 요청), 설문완료, Leveling 완료, 최종검토완료, 직무Grade 반영 |
| 2년 경과여부 | 역량 Self Profiling 유효기간인 '2년'이 경과된 이력만 조회 가능 |
| 직무 | 직무 명 기준 조회 |
| Skill set | Skill set 명 기준 조회 |
| Skill set Level | 부여된 Skill set Level 기준 조회 (Lv. 1~5) |
| Leveling 미진행 | Skill set Leveling 미진행 건 조회 |

② [팀원 Skill set Leveling 현황 조회]

- Skill set Level 부여 현황 확인 가능
- '제출(Leveling 요청)' 상태 클릭 시, 팀원 역량 Self Profile 조회 및 Level 부여 가능

팀원 Skill set Leveling (1/3)

화면 및 메뉴

메뉴 경로 : myHR ► 팀원 역량 Self Profile ► 팀원 역량 Self Profile Leveling

팀원 역량 Self Profile
Leveling

조직 사번 성명 직무 Skill Set Skill Set Lv. 최근 Level 부여일 진행상태 Type 1 Level 부여하기 직무 연한 보유 Skill Set

변화추진팀 Software Development Front-end Development 10 10

변화추진팀 Software Development Back-end Development 10 10

팀원 역량 Profile 상세

변화추진팀 CL2 (근속기간 12년 7개월)

Software Development - Back-end Development (Skill Set 경력기간 12년 3개월)

보유역량 주요 수행경험 자격증 및 전문가 활동 설문 Leveling

팀원 역량 Self Profile 검토 후
팀장이 작성해야 하는 영역 (설문, Leveling)

[보유 기술] 해당 Skill Set 관련 보유 기술 및 활용 수준

| No | 분류 | * 기술명 | * 수준 |
|----|--------------------|--------------|------|
| 1 | 백엔드 개발_데이터베이스 | MS_SQL | 중 |
| 2 | 백엔드 개발_데이터베이스 | Oracle | 중 |
| 3 | 백엔드 개발_데이터베이스 접근기술 | JDBC | 중 |
| 4 | 백엔드 개발_데이터베이스 접근기술 | iBatis | 중 |
| 5 | 백엔드 개발_데이터베이스 접근기술 | myBatis | 중 |
| 6 | 백엔드 개발_웹 프레임워크 | Nexcore J2EE | 중 |
| 7 | 백엔드 개발_프로그래밍 언어 | Python | 하 |
| 8 | 백엔드 개발_프로그래밍 언어 | Java | 중 |

3 제작성 요청 다음

상세 설명

1 [Skill set Level 부여하기]

- Level 부여하기 ()를 클릭 시, 해당 팀원의 HR 기본 정보, 핵심 역량 및 강점, 보유 기술, 주요 수행 경험, 자격증 취득 및 전문가 활동 이력 알람이 가능

2 [팀원 Self Profile 검토]

- '보유역량, 주요 수행경험, 자격증 및 전문가 활동' 탭을 이동하며, 해당 팀원의 보유 경험과 기술력 등을 종합적으로 검토

3 [제작성 요청]

- 검토 과정에서 제출한 '역량 Self Profile'의 내용으로 전문성을 판단하기 어려운 경우, 해당 팀원에게 [제작성]을 요청 가능

* [제작성 요청] 후, 팀원이 기간내 보완 및 제출할 수 있도록 별도 안내 필요

팀원 Skill set Leveling (2/3)

화면 및 메뉴

메뉴 경로 : myHR ► 팀원 역량 Self Profile ► 팀원 역량 Self Profile Leveling

구성원 역량 Profile 상세

- 변화추진팀 CL2 (근속기간 12년 7개월)
- Software Development - Back-end Development (Skill Set 경력기간 12년 3월)

보유역량 주요 수행경험 자격증 및 전문가 활동

설문

Leveling

1

Q1. 현재 소속 구성원이 보유한 Skill Set의 활용 수준은 어떠합니까?

- 매뉴얼이나 감독/지시자의 도움을 받아 단순한 업무 수행
- 타인의 도움 없이 맡은 업무를 기한 내 완료
- 업무 목표 수준에 맞는 Output을 도출하고, 업무/프로젝트에서 발생하는 이슈를 주도적으로 해결
- 고객/회사/동료로부터 전문성(지식/기술)을 인정 받아, 업무/프로젝트 전반을 Leading
- 최고 수준의 전문성을 기반으로 차별화된 성과를 지속 도출하고, 구성원의 Role model로 인정

Q2. 소속 구성원의 프로젝트 / 보유 경험을 종합적으로 판단하였을 때, 해당 Skill Set을 활용한 업무 기여 수준은 어떠합니까?

- 매우 낮음
- 낮음
- 보통
- 높음
- 매우 높음

Q3. 소속 구성원은 최근 2년 이내 해당 Skill set을 활용한 경험이 있습니까?

- 예
- 아니오

재작성요청

임시저장

다음

상세 설명

1 [팀원 Skill set 역량 평가 설문]

- 보유 Skill set의 역량 수준 및 업무 기여도, 최근 활용 여부 등에 대한 평가 시행

* 설문 종료 후 수정이 불가 하오니,
신중하게 진행하여 주시기 바랍니다.

팀원 Skill set Leveling (3/3)

화면 및 메뉴

메뉴 경로 : myHR ► 팀원 역량 Self Profile ► 팀원 역량 Self Profile Leveling

구성원 역량 Profile 상세

- 변화주진팀 CL2 (근속기간 12년 7개월)
- Software Development - Back-end Development (Skill Set 경력기간 12년 3월)

보유역량 주요 수행경험 자격증 및 전문가 활동

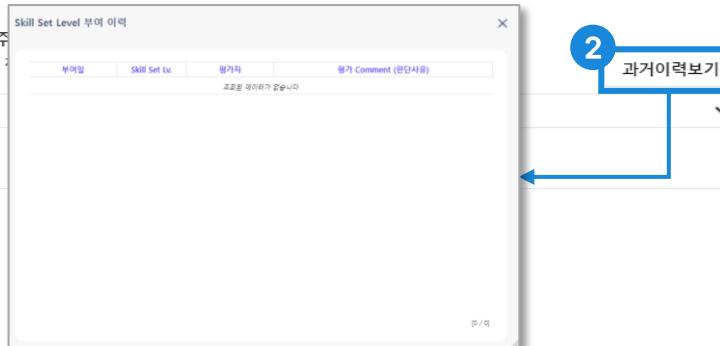
Leveling

1

Manager의 해당 Skill Set 수준은 Level 3 이상으로 판단됩니다.

추천 Level을 참고 하시어 해당 구성원의 Skill Set Level을 부여해 주
*추천 Level과 상이한 Level을 부여하거나 Level 4~5를 부여할 경우 판단 사유

판단 사유 (최대500자)



3

Leveling 최종완료

임시저장

처음

상세 설명

1

[팀원 Skill set Leveling]

- 시스템에서 적정 레벨 수준을 추천
- 시스템 추천과 다르게 Leveling한 경우와 Lv. 4~5를 추천한 경우 판단 사유 작성 필수 (주관식)

* Lv. 4 or 5를 부여할 경우, 별도의 조직/전사 협의체를 통해 최종 검토 후 확정됩니다.

2

[과거이력보기]

- 해당 Skill set에 대해 부여 받은 과거 Level 이력 / Comments 조회 가능

3

[Leveling 최종완료]

- 해당 팀원에 대한 Leveling이 완료된 후 제출, 제출된 이후에는 Level 수정 불가

팀원 역량 Self Profile 이력 조회

화면 및 메뉴

메뉴 경로 : myHR ► 팀원 역량 Self Profile ► 팀원 역량 Self Profile 이력

팀원 역량 Self Profile 이력

직무
직무Grade
최종부여일

No 대상자 직무 직무Grade 최종부여일 부여자

직무
직무Grade
최종부여일

No Skill Set Level 최종부여일 부여자

상세 설명

1 [팀원 직무 및 Skill set 검색/조회]

- 소속 팀원의 직무/Grade, Skill set/Level 등을 기준으로 검색 및 상세 열람 가능

2 [직무 / 직무 Grade 이력 조회]

- 소속 팀원의 직무와 직무 Grade 변경 이력 (최종 부여 완료된 직무 데이터만 조회 가능)

3 [Skill set / Skill set Level 이력 조회]

- 소속 팀원의 좌측 직무 값 (row) 클릭 시, 해당 직무와 관련된 Skill set 정보 확인 가능
- 또한, Skill set 값 (row)를 클릭 시, 소속 팀원의 해당 역량 Self Profile 열람 가능



Question & Answer

Question & Answer (1/7)

Q1

역량 Self Profiling의 작성 대상은 누구인가요?



정규직 팀원 (PS 직군 제외) 및 팀장입니다.

* 팀장의 경우 보임 기간에는 보유하고 있는 Skill set Level이 유지되므로, 매년 Update하지 않으셔도 됩니다.

다만, 올해는 시행 첫 해로 부여 받은 직무와 Skill set Level 등의 데이터가 없으므로 작성하셔야 됩니다.

* 팀장 보임기간 중 Skill set Level 재 부여를 희망할 경우에는 역량 Self Profile 작성/제출(본인 선택)하여 재 부여도 가능합니다.

Q2

Skill set Level 별 팀 단위 TO가 있나요?



Skill set Level 단위로 인원 제한은 없습니다.

다만, Level 4 및 5는 팀장이 부여한 Level에 대해서 별도 검증 과정을 통해 적합성 여부를 판단합니다.

* Lv. 4, 5 : 전사 협의체에서 논의 / 확정

Question & Answer (2/7)

Q3

Skill set Level은 어떤 기준으로 부여되나요?



① 시스템에서 추천하는 Level을 그대로 부여해야 하나요?

NO

추천 Level은 구성원이 작성한 역량 Self Profile을 기반으로 통계적 방식으로 산출된 Level을 Guide한 것입니다. 따라서, 추천 Level보다 더 높거나, 낮은 Level을 부여하셔도 됩니다. 다만, 추천 Level과 다르게 판단하시는 경우 판단 사유를 작성해주시기 바랍니다.

* 추천 Level과 다르게 Leveling을 할 경우 판단 사유와 함께 상위 직책자에게 별도 안내 예정이오니, 최대한 자세하게 작성 부탁드립니다.

②

**Skill set 수행 경력은 짧지만, 충분히 높은 수준의 역할을 수행할 수 있는 팀원이 있습니다.
높은 Level 부여도 가능한가요?**

YES

Skill set Level은 현재의 역량 수준을 나타내는 것입니다. 따라서 해당 팀원이 높은 수준의 업무/역할 수행 경험이 있고, 성공적으로 수행할 수 있는 역량을 보유하고 있다면 높은 Level을 부여하셔도 됩니다.

다만, 역량 Self Profile 내 부여 Level에서 요구되는 수준의 경험이 명기되어 있어야 하며, 판단 사유를 작성해 주셔야 합니다.

③

**과거 Skill set 수행 경력이 긴 팀원이지만, 현재 역량은 낮은 수준입니다.
경험 연수를 기반으로 높은 Level을 부여해야 하나요?**

NO

근속 연수/수행 경력이 길더라도 현재 해당 업무와 역할을 수행할 수 없다면, 높은 Level을 부여할 수 없습니다. “즉시 프로젝트 투입 시 어느 수준으로 수행 가능한가”를 중심으로 Skill set Level을 판단해 주시면 됩니다.

Question & Answer (3/7)

Q4

주어진 업무를 충실히 수행하고 기대 이상으로 성과를 내는 팀원이 있습니다.
그런데 작성한 역량 Self Profile의 내용이 부족합니다. 이럴 때에는 어떻게 해야 하나요?

- ↳ Skill set Level은 평판과 평소 인지 수준이 아닌, 역량 Self Profile(근거)에 기반하여 판단하여야 합니다.
팀원의 역량 Self Profile 내용이 부족한 경우, 시스템 상에서 “반려” 하여 보완 요청을 할 수 있습니다.
* Skill set Level은 중요 Talent Data이므로 팀원이 역량 Self Profile을 잘 작성할 수 있도록 안내 부탁드립니다.

Q5

과거 10년 간 Back-end 개발 업무를 수행하였고, 3년 전부터는 프로젝트 관리 업무를 수행하는 팀원이 있습니다.
Back-end Skill set에 대해서 어떻게 Leveling 해야 하나요?

- ↳ 과거 수행 경험을 바탕으로 “즉시 프로젝트 투입 시 어느 수준으로 역할 수행과 기술 활용이 가능한가”를 판단하여 Skill set Leveling 해주시면 됩니다.

Q6

직무기술서에서 정의된 Skill set의 모든 요소 기술을 다룰 줄 알아야 높은 Level을 줄 수 있나요?



Skill set은 요소기술들의 집합으로 Skill set 내 모든 요소 기술을 모두 갖출 필요는 없습니다.
회사 전략 방향과 Align된 요소 기술 중 하나라도 다양한 경험과 전문성을 가지고 현재 높은 수준의 업무를 수행할 수 있다면,
높은 Level을 부여할 수 있습니다.

Question & Answer (4/7)

Q7

올해 저희 팀으로 이동한 팀원이 저희 팀의 업무와 상관없는 Skill set Leveling 요청을 하였습니다.
해당 팀원의 Skill set Leveling을 제가 하는 것이 맞을까요?

YES

Skill set Level은 인식이 아니라 팀원이 작성한 역량 Self profile을 기반으로 판단해 주시면 됩니다.

역량 Self profile 내 작성된 경험/역할 등을 기반으로 “현재 어느 수준으로 수행 가능한가”를 판단하여 Leveling 해주시면 됩니다.

Q8

올해 부여한 Skill set Level을 당해 수정이 가능한가요?

NO

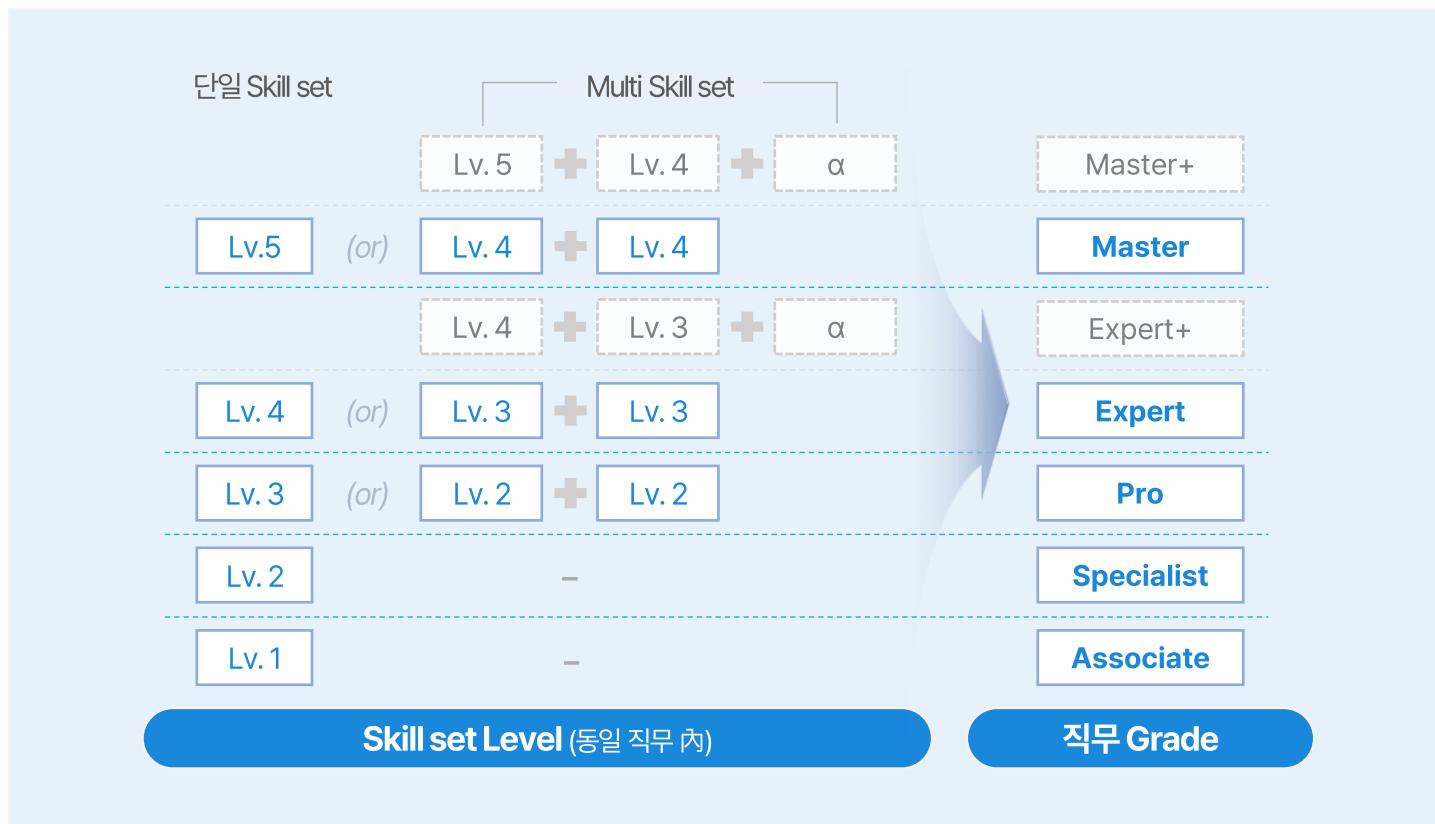
올해 부여된 Skill set Level에 대한 당해 년도 수정은 불가능합니다. * 차년도 역량 Self Profiling 시 Level 조정 가능
따라서, Skill set Leveling 시 신중하게 Leveling 부탁드립니다.

Question & Answer (5/7)

Q9

팀원에게 Skill set Level 부여 후, 직무 Grade는 어떻게 적용되나요?

- 팀장님께서 부여하신 Skill set Level에 따라 직무 Grade가 결정됩니다.
또한, Skill set Level은 가장 최근 부여 받은 기준으로 2년간 유효하게 됩니다.



Question & Answer (6/7)

Q10

타 구성원 대비 역량이 우수하고, 항상 기대 이상의 성과를 내는 팀원이 있습니다.
올해 CL 승진 후보로 추천하고 싶은데, 어느 Level에 맞춰야 최소 조건을 충족할 수 있나요?

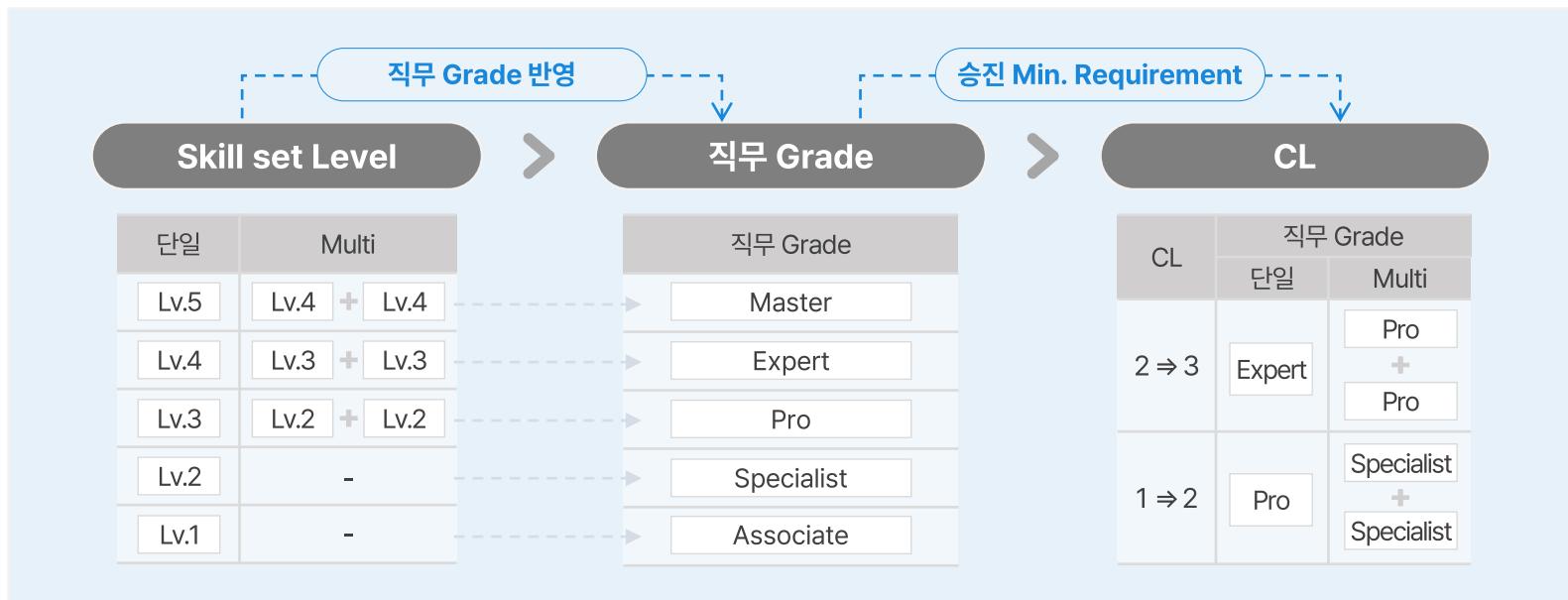
↳ CL 승진 후보로 추천하기 위해서는 Minimum Requirement를 충족해야 합니다.

- ① 성과 (3개년 성과), ② 직무 역량 (직무 Grade), ③ 역량개발 (College 학점)

이 중 직무 역량은 팀원이 작성한 Self Profile 기반 부여된 Skill set Level의 영향을 받으며, 최소 기준은 CL에 따라 상이합니다.

- CL3 : 하나의 Expert 또는 두 개 이상의 Pro 보유
- CL2 : 하나의 Pro 또는 두 개 이상의 Specialist 보유

아래 Skill set Level - 직무 Grade - CL 간의 관계를 확인을 통해 Leveling 시 참고하시기 바랍니다.



Question & Answer (7/7)

Q11

한 사람이 여러 개의 Skill set을 선택 해도 되나요?



현재 바로 업무에 활용 가능한 Skill set이 있다면, 개수에 제한없이 선택 가능합니다.

다만, Skill set 현황은 회사의 Talent 관리의 중요한 Data로 반드시 “즉시 활용한가”를 고려하여 선택하도록 안내하여 주십시오.

Q12

올해 새롭게 변경된 “직무와 Skill set”의 의미가 궁금합니다.

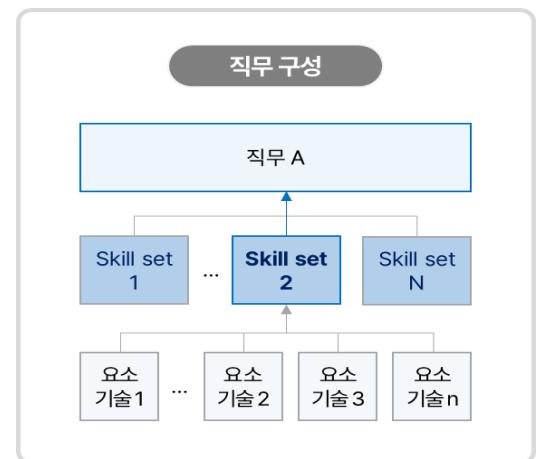


직무 : 시장 및 회사 전략 방향과 Align된 회사의 인재 유형이자,
전문성을 기반으로 수행 및 책임지고 있는 일을 나타냅니다.

Skill set : 직무 수행에 필요한 지식과 기술로 직무를 구성하는 하위 요소입니다.

* Skill set은 역량 Self Profiling을 통해서 구성원이 직접 선택하며, 소속 팀장이 Level을 부여합니다.

* 직무는 Skill set Level 획득 시 자동으로 생성 및 Grade가 부여 됩니다.



감사합니다.

문의처 : 변화추진팀 김은혜 / 박이진 매니저 (aboutme@sk.com)