

고성과자 이직 요인 심층 분석 보고서

▣ 목차

- 분석 개요
- 상세 분석 및 시각화
 - 직급 및 직무 만족도별 이직 현황
 - 직무별 이직/잔류 현황
 - 직무별 월 수입 분포 비교
 - 근속년수와 월 수입의 관계
 - 초과근무 비율
 - 승진 정체 현황
 - 주요 데이터 상관관계
 - 급여 인상률 및 환경 만족도 비교
 - 연령대별 이직자 분포
 - 이직자 직무 분포
- 핵심 인사이트 요약
- 실행 계획 제안 (Action Plan)
 - 고성과자 보상 체계 개편
 - 체계적인 경력 개발 경로 재설계
 - 워라밸 개선 및 조직 문화 혁신
 - 핵심 직무 그룹 집중 관리

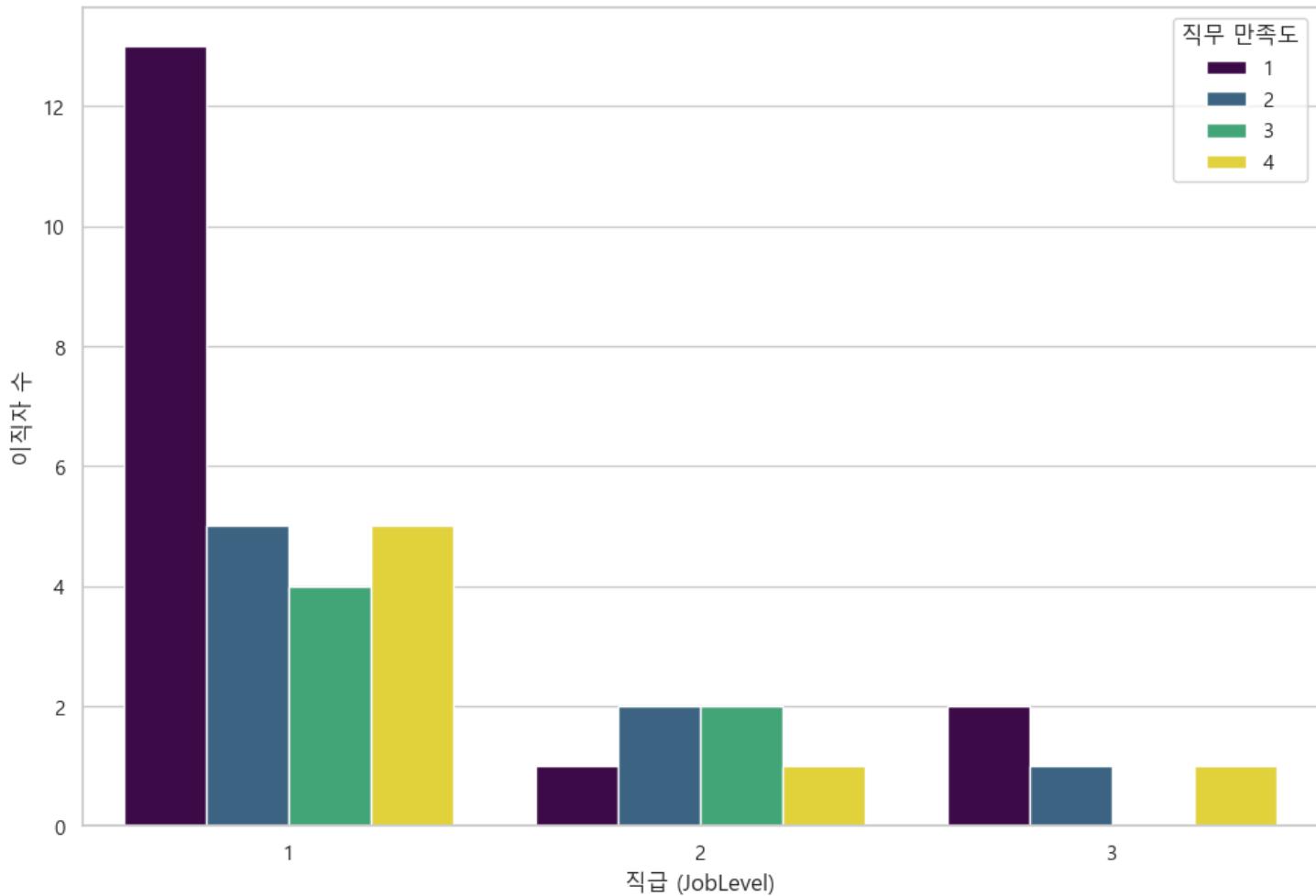
1. 분석 개요

본 보고서는 HR 데이터를 기반으로 고성과자(Performance Rating 4등급) 그룹의 이직에 영향을 미치는 주요 요인을 심층적으로 분석하는 것을 목표로 합니다. 분석 결과를 바탕으로 핵심적인 인사이트를 도출하고, 고성과자들의 이직률을 낮추기 위한 구체적인 실행 계획을 제안합니다.

2. 상세 분석 및 시각화

2.1. 고성과자 직급 및 직무 만족도별 이직자 수

고성과자 직급 및 직무 만족도별 이직자 수



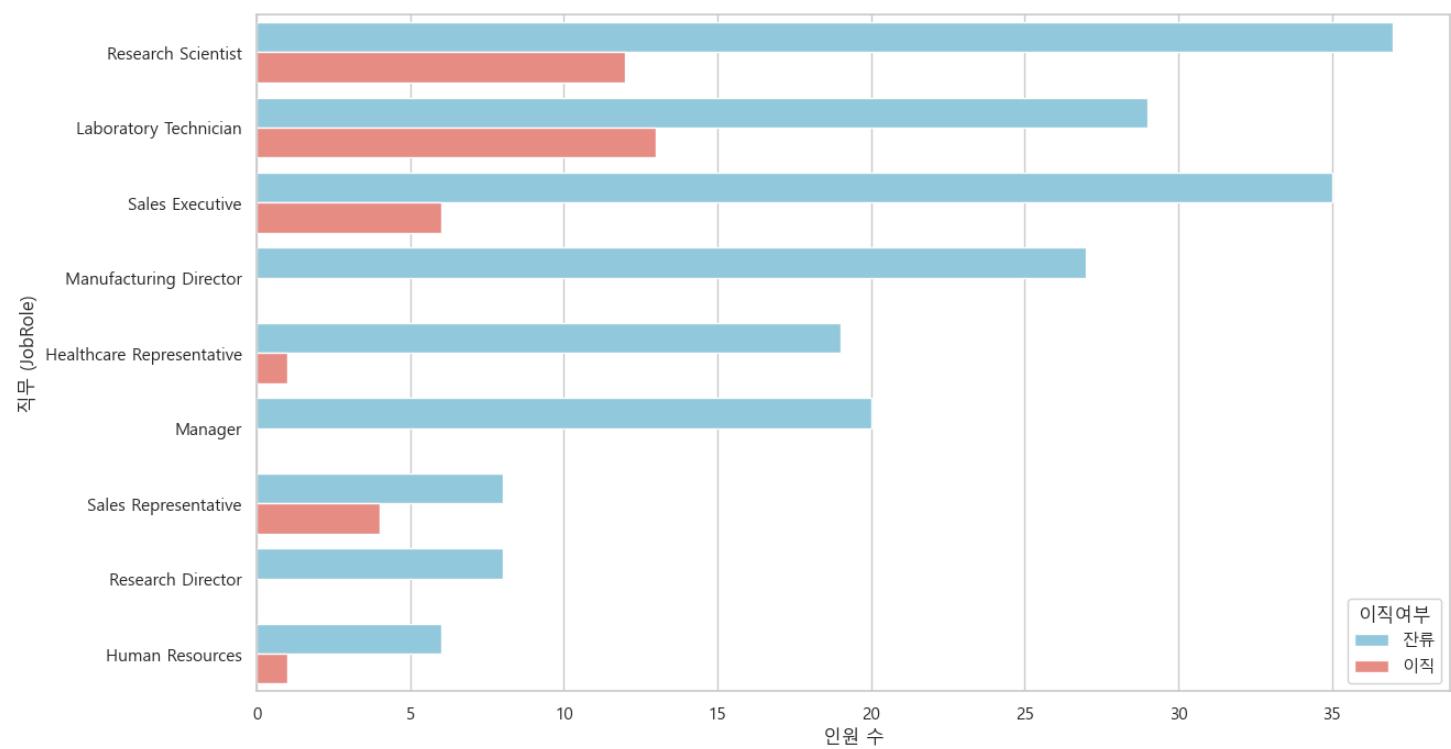
- **분석:** 낮은 직무 만족도(1 , 2)를 가진 고성과자들이 모든 직급(Job Level)에 걸쳐 이직하는 경향이 나타납니다. 특히 **직급 1, 2의 낮은 연차 직원들** 사이에서 직무 만족도가 낮을 때 이직자 수가 두드러집니다.

• **인사이트:**

직무 만족도는 고성과자의 이직 결정에 중요한 변수입니다. 특히 **주니어 레벨의 고성과자들이** 직무에 만족하지 못할 경우 이직 가능성이 크게 높아집니다.

2.2. 고성과자 직무별 이직/잔류 현황

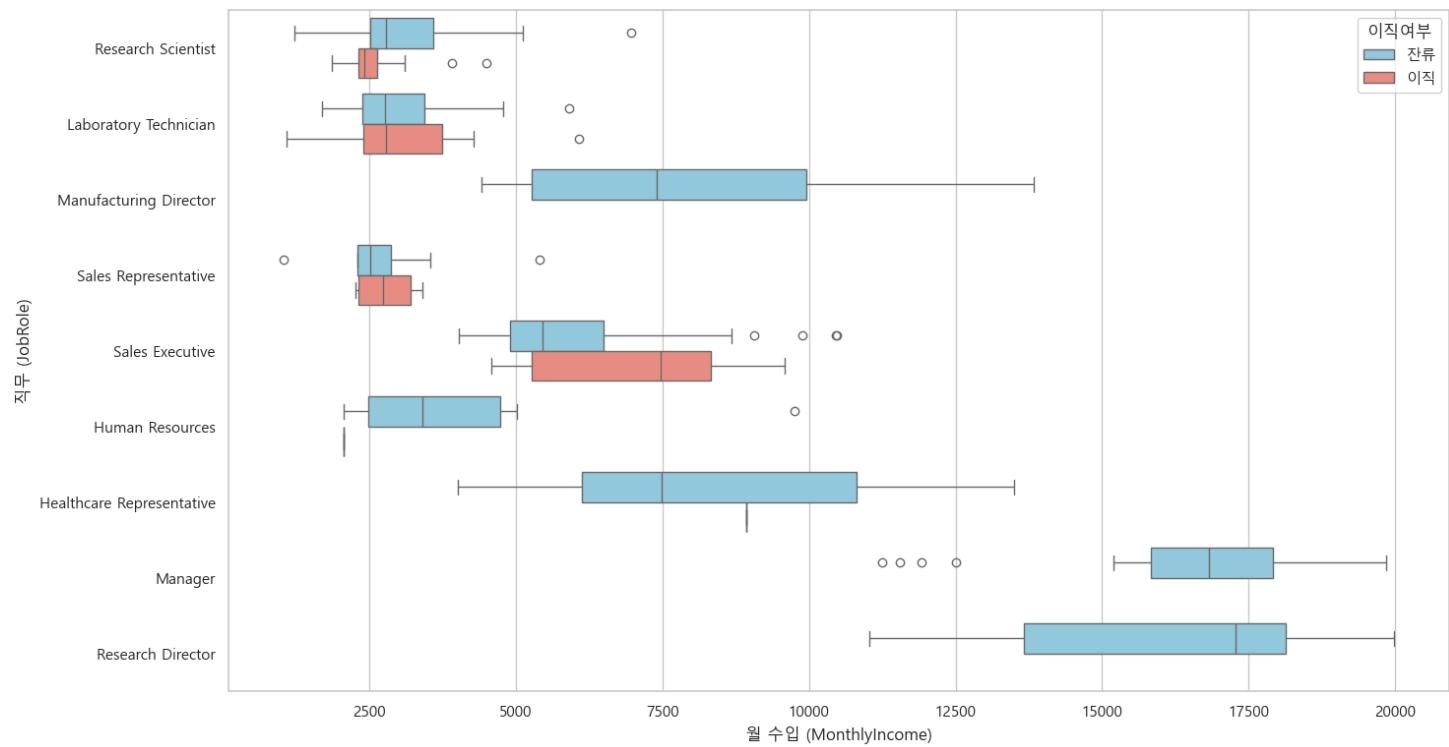
고성과자 직무별 이직/잔류 현황



- **분석:** Sales Executive, Research Scientist, Laboratory Technician 직무에서 고성과자 이직자 수가 가장 많았습니다.
- **인사이트:**
특정 직무에 고성과자의 이직이 집중되는 경향이 있습니다. 해당 직무들의 **업무 환경, 보상 체계, 성장 기회** 등에 대한 면밀한 검토가 필요합니다.

2.3. 고성과자 직무별/이직여부에 따른 월 수입 분포

고성과자 직무별/이직여부에 따른 월 수입 분포



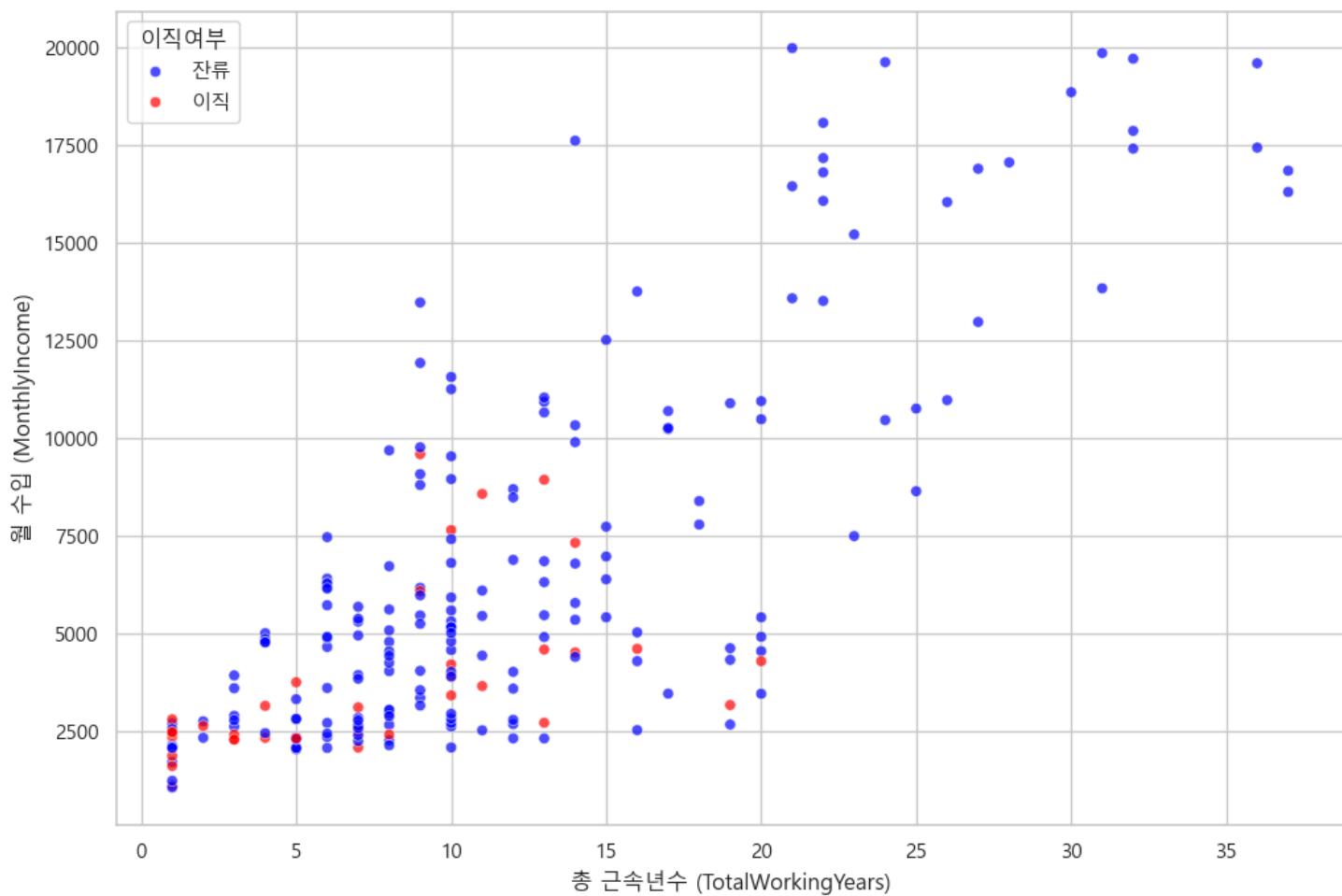
- **분석:** 대부분의 직무에서 이직한 고성과자들의 월 수입 중앙값이 잔류하는 고성과자들보다 낮거나 비슷한 수준입니다. 특히 Sales Executive의 경우, 이직자 그룹의 수입 편차가 크지만 중앙값은 잔류자 그룹보다 낮습니다.

- **인사이트:**

동등한 성과를 내고 있음에도 불구하고, **상대적으로 낮은 월 수입**이 이직을 결심하게 만드는 주요 요인일 수 있습니다.

2.4. 고성과자 총 근속년수와 월 수입의 관계

고성과자 총 근속년수와 월 수입의 관계

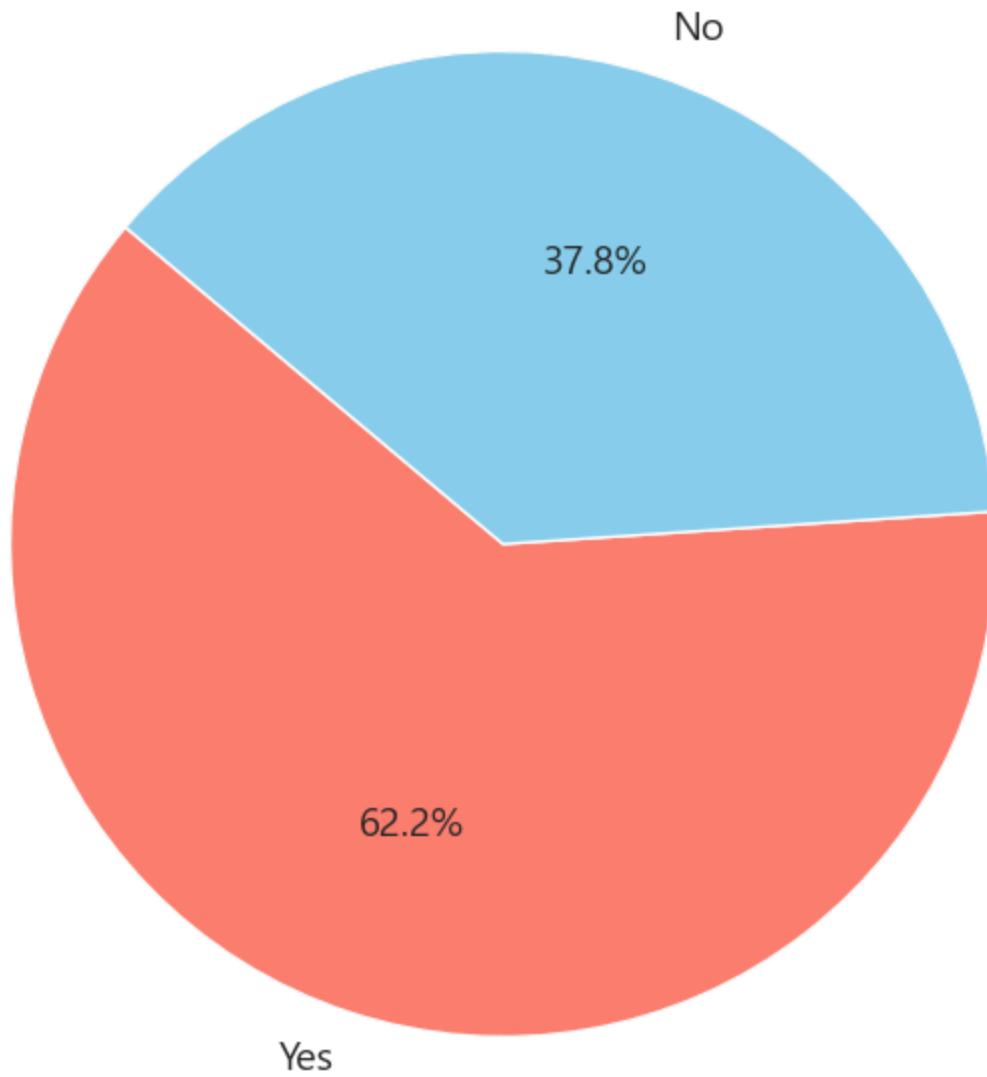


- **분석:** **근속 기간 10년 미만인** 고성과자 그룹에서 이직이 집중적으로 발생하며, 이들은 비교적 낮은 수입 구간에 분포해 있습니다.
- **인사이트:**

입사 초기 및 중기 단계에 있는 고성과자들이 회사에 대한 기여에 비해 **충분한 보상을 받지 못한다고** 느낄 가능성이 큽니다. 이 시기의 인재 유출이 심각함을 보여줍니다.

2.5. 고성과 이직자의 초과근무 비율

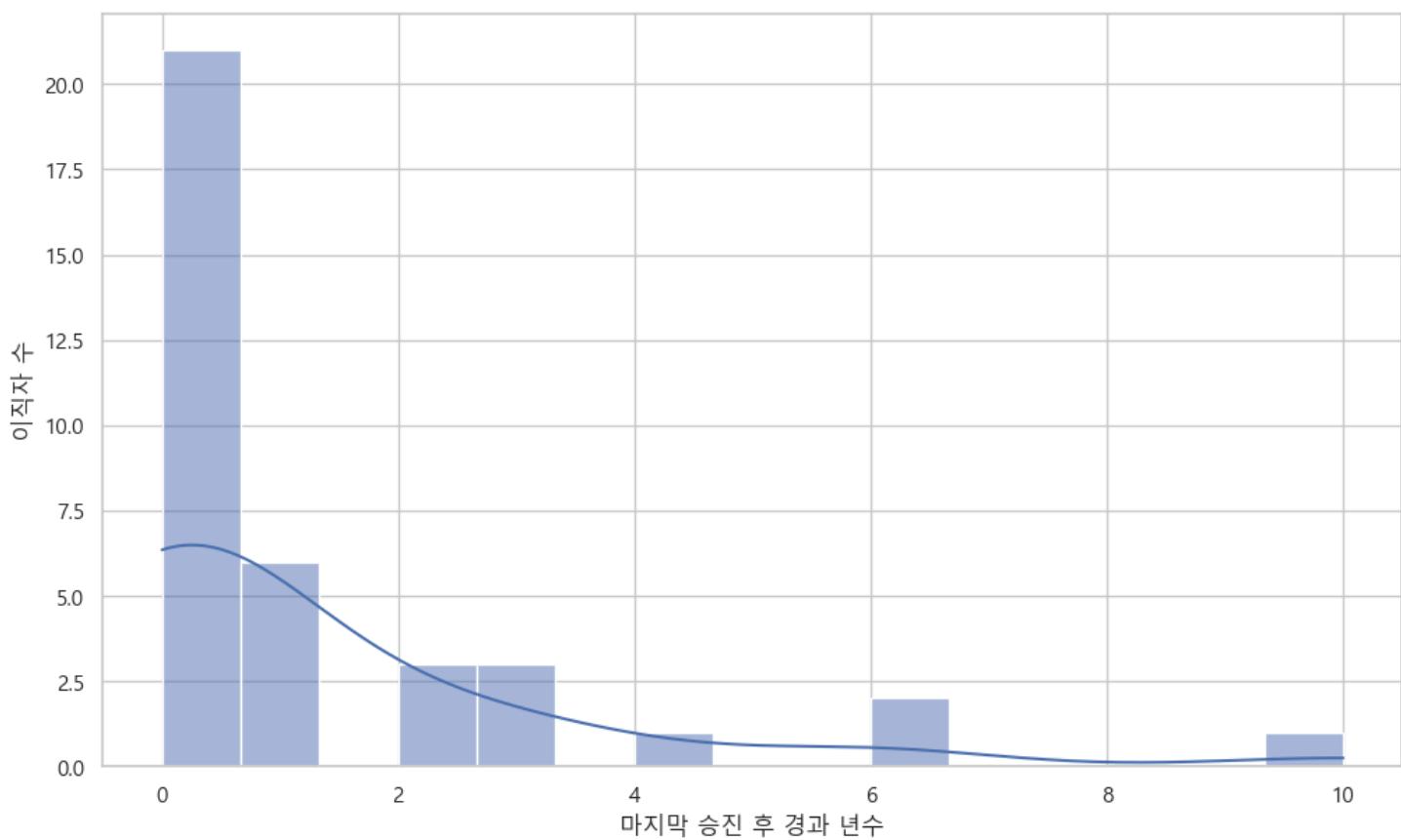
고성과 이직자의 초과근무 비율



- **분석:** 이직한 고성과자 중 절반 이상(**56.5%**)이 초과근무를 한 것으로 나타났습니다.
- **인사이트:**
높은 성과를 내기 위해 잣은 초과근무가 요구되는 환경은 **워라밸(Work-Life Balance)**을 저해하고, 결국 고성과자의 번아웃과 이직으로 이어질 수 있습니다.

2.6. 고성과 이직자의 마지막 승진 후 경과 년수 분포

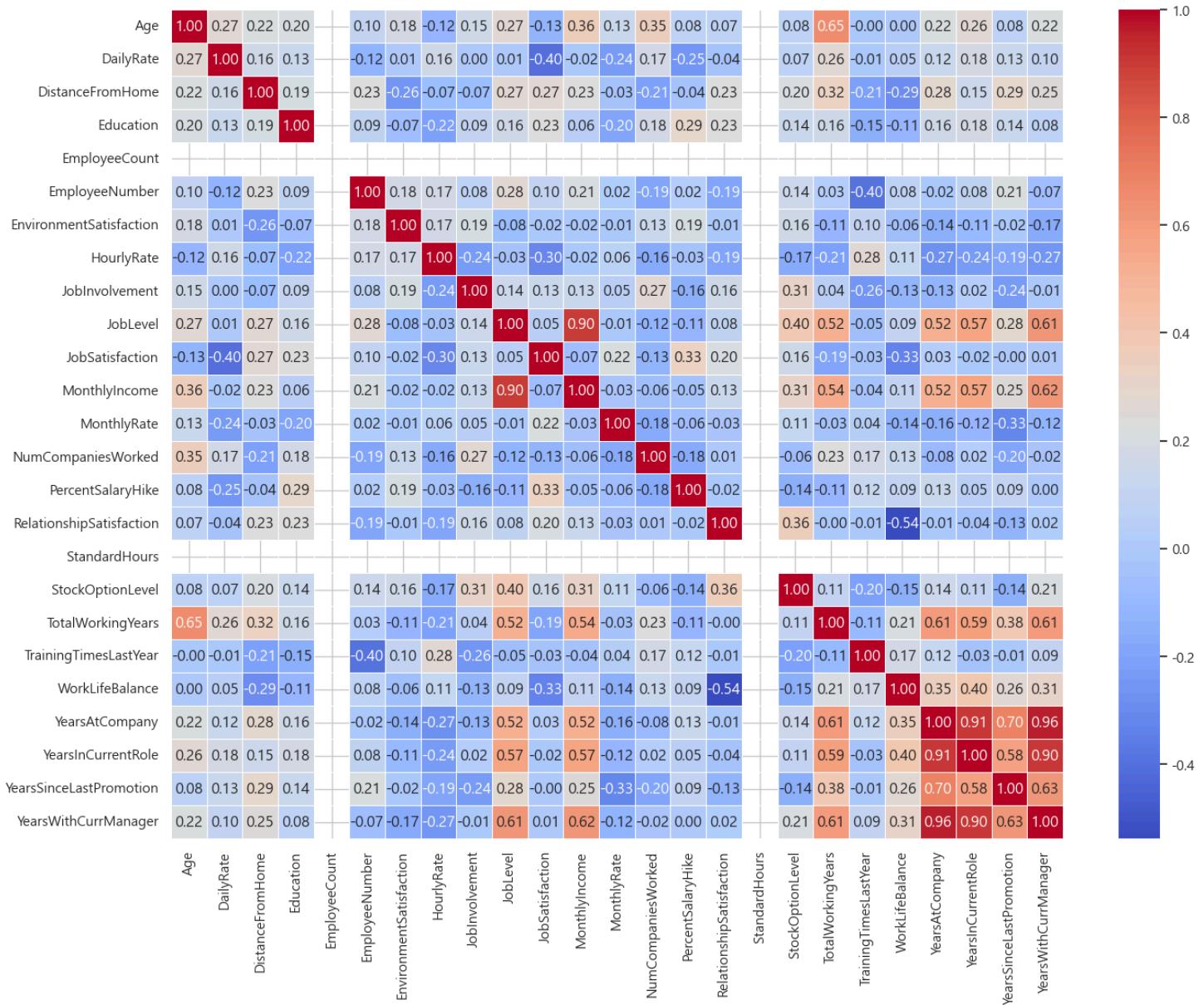
고성과 이직자의 마지막 승진 후 경과 년수 분포



- **분석:** 승진 없이 0~2년 정도 지난 시점에 가장 많은 고성과자들이 이직을 선택했습니다.
- **인사이트:**
고성과자들은 빠른 성장과 인정을 기대합니다. **승진이 정체되거나 지연될 경우**, 외부에서 새로운 기회를 찾으려는 동기가 강해집니다.

2.7. 고성과 이직자 주요 수치 데이터 상관관계

고성과 이직자 주요 수치 데이터 상관관계



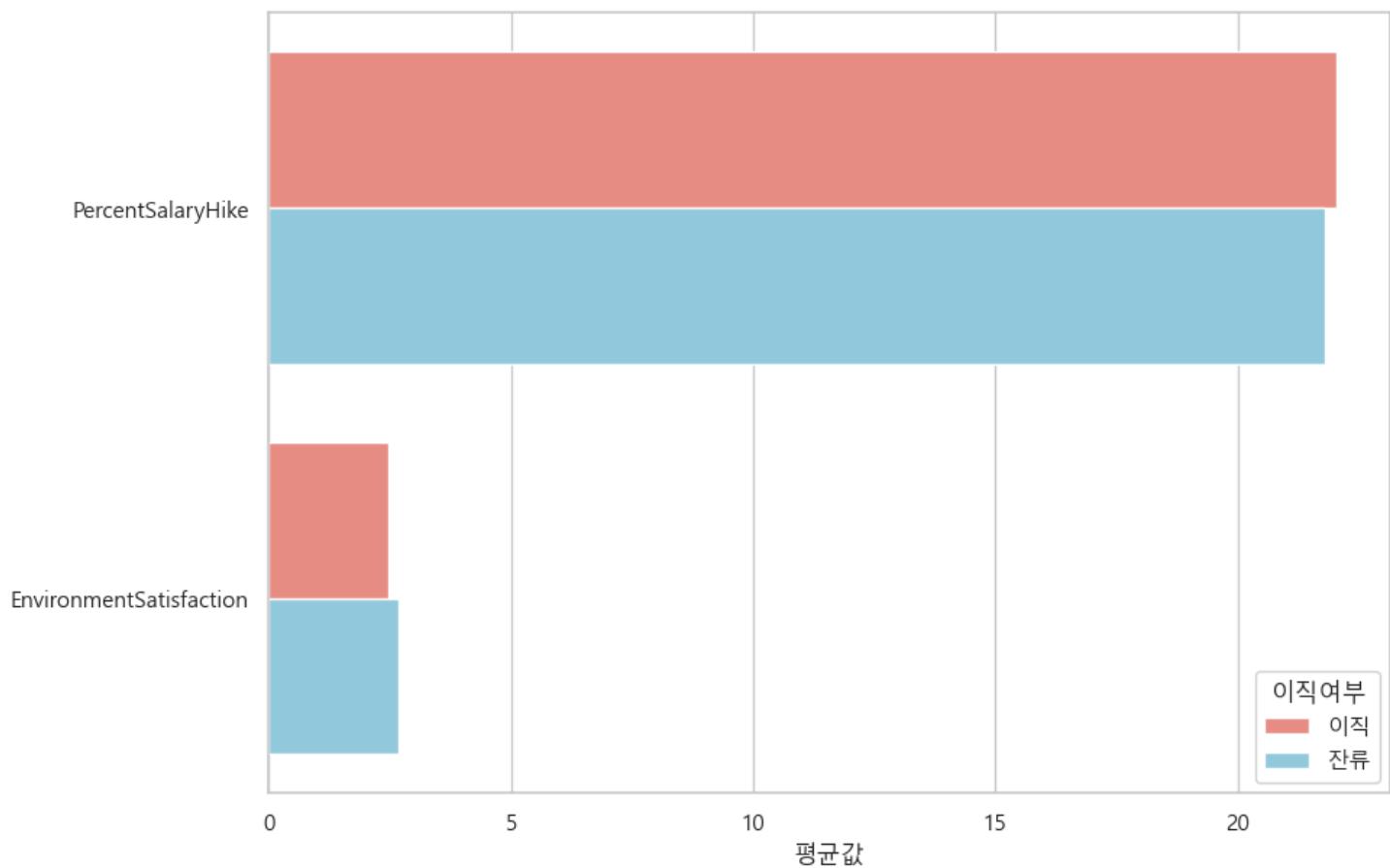
- 분석:** 월 수입(MonthlyIncome)은 총 근속년수(TotalWorkingYears), 직급(JobLevel) 등과 강한 양의 상관관계를 보입니다.

인사이트:

고성과 이직자 그룹 내에서는 수입과 경력 관련 변수들이 서로 밀접하게 연관되어 있습니다. 경력에 맞는 수입 보상이 중요함을 시사합니다.

2.8. 고성과자 이직 여부에 따른 평균 급여 인상률 및 환경 만족도

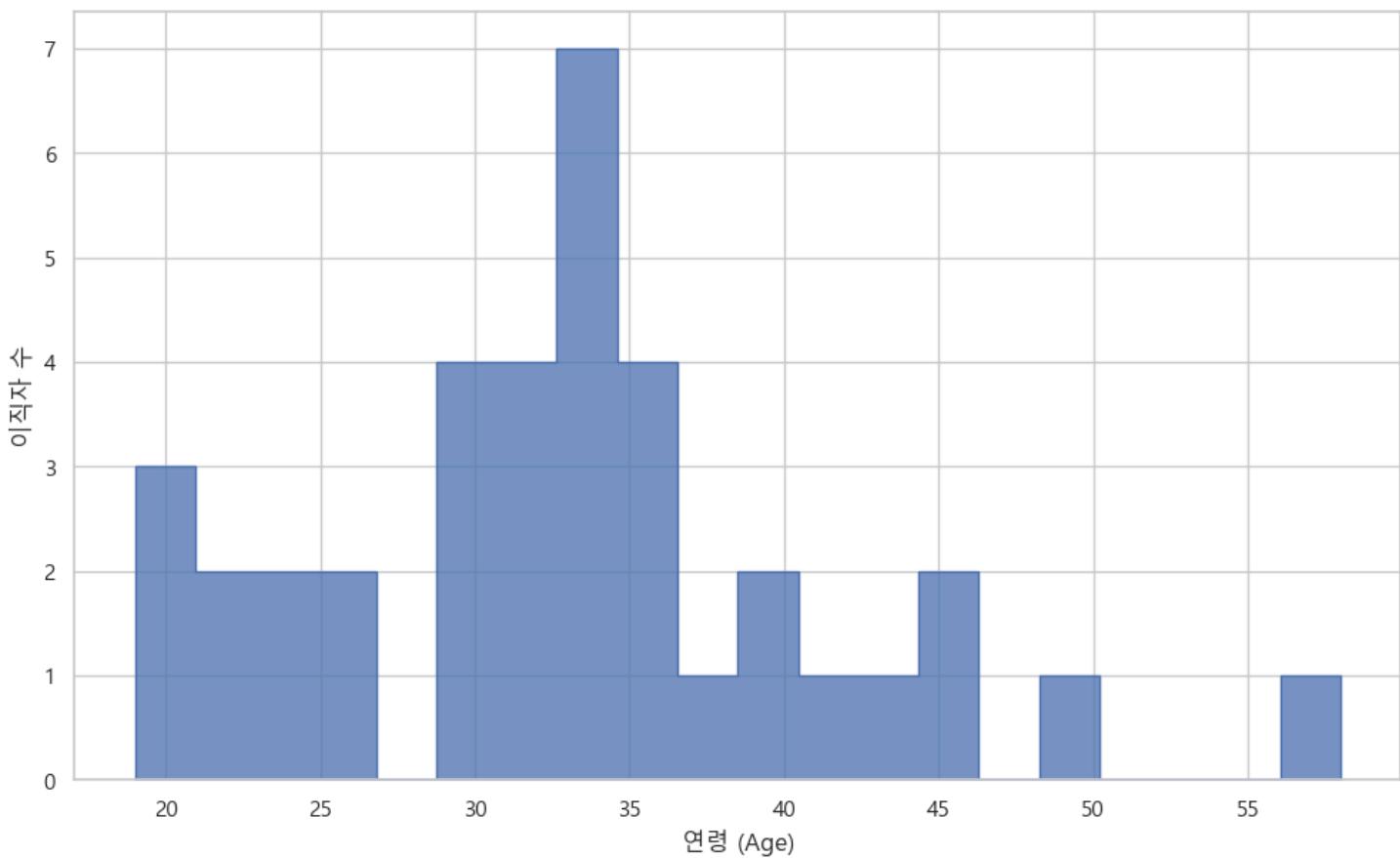
고성과자 이직 여부에 따른 평균 급여 인상률 및 환경 만족도



- **분석:** 이직한 고성과자 그룹은 잔류한 그룹에 비해 **평균 급여 인상률**과 **평균 업무 환경 만족도**가 모두 낮았습니다.
- **인사이트:**
낮은 급여 인상률과 불만족스러운 업무 환경은 고성과자의 이직 결정에 복합적으로 작용하는 결정적인 요인임을 시사합니다.

2.9. 고성과자 연령대별 이직자 수

고성과자 연령대별 이직자 수



- **분석:** 26-35세 사이의 젊은 고성과자 그룹에서 이직률이 가장 높게 나타났습니다.

- **인사이트:**

경력 개발의 황금기에 있는 **젊은 핵심 인재들이 조직을 떠나고 있습니다.** 이들의 이탈은 회사의 미래 성장 잠재력에 큰 타격을 줄 수 있습니다.

2.10. 고성과 이직자의 직무 분포

고성과 이직자의 직무 분포



- 📊 **분석:** Sales Executive 직무가 고성과 이직자 중 가장 큰 비중을 차지하며, 그 뒤를 Research Scientist, Laboratory Technician이 잇고 있습니다.
- 💡 **인사이트:**
특정 직무, 특히 영업 및 연구 개발 직군에서 고성과자 이탈이 심각한 수준임을 보여줍니다. 이들 직무에 대한 심층적인 원인 분석과 대책 마련이 시급합니다.

3. 핵심 인사이트 요약

- 💸 **경제적 보상 부족**
 - 이직자들은 잔류 인원에 비해 상대적으로 낮은 월 수입과 급여 인상을 기록. 이직의 가장 직접적인 원인으로 추정됩니다.
- 📈 **성장 정체에 대한 불만**
 - 승진이 0~2년 이상 지연될 경우, 고성과자들은 성장의 한계를 느끼고 새로운 기회를 찾아 떠납니다.
- ⚖️ **워라밸 문제와 과도한 업무 부담**
 - 이직자의 **56.5%**가 초과근무 경험. 이는 번아웃과 이직으로 이어지는 주요 경로입니다.
- 🎯 **핵심 인재 유출 심각**

- 회사의 핵심인 **20대 후반 ~ 30대 초반**의 Sales Executive, Research Scientist 직무에서 이탈이 집중되어, 장기적인 경쟁력 약화가 우려됩니다.
- 😔 낮은 직무 & 환경 만족도
 - 직무 자체에 대한 불만족과 열악한 근무 환경은 고성과자의 이직 결심을 굳히는 데 영향을 미칩니다.

4. 실행 계획 제안 (Action Plan)

4.1. 고성과자 보상 체계 개편

- 성과 기반 차등 보상 강화:
 - 성과 등급에 따라 급여 인상률 및 인센티브를 명확히 차등 지급하여, '성과가 있는 곳에 보상이 있다'는 인식을 확립합니다.
- 시장 임금 수준 정기 검토:
 - 주요 경쟁사 대비 고성과자 그룹의 임금 경쟁력을 정기적으로 분석하고, 업계 상위 수준을 유지하도록 급여 테이블을 현실화합니다.

4.2. 체계적인 경력 개발 경로 재설계

- 고성과자 Fast-Track 프로그램 도입:
 - 우수 인재를 조기에 발탁하여 리더로 육성하는 프로그램을 활성화하고, 명확한 승진 기준과 로드맵을 제시하여 성장 기대감을 높입니다.
- 도전적인 기회 제공:
 - 희망자에 한해 직무 순환 기회를 제공하고, 개인의 성장을 이끌어낼 수 있는 도전적인 프로젝트에 우선적으로 배치하여 직무 만족도와 전문성을 동시에 강화합니다.

4.3. 워라밸 개선 및 조직 문화 혁신

- 초과근무 관리 시스템 강화:
 - 초과근무가 잦은 부서를 파악하고, 원인 분석(인력 부족, 비효율적 업무 프로세스 등)을 통해 근본적인 해결책을 마련합니다.
- 유연 근무 및 재택근무 확대:
 - 고성과자들이 업무 자율성과 몰입도를 극대화할 수 있도록 유연 근무 및 재택근무 제도를 적극적으로 활용하고 장려합니다.

4.4. 핵심 직무 그룹 집중 관리

- 'Stay Interview' 정기적 실시:

- 이직률이 높은 Sales Executive , Research Scientist 등의 핵심 직무 그룹을 대상으로 정기적인 'Stay Interview(잔류 면담)'를 실시하여, 잠재적인 불만 요인을 사전에 파악하고 선제적으로 개선 조치를 취합니다.
- **직무별 맞춤형 케어 프로그램:**
 - 영업직의 실적 압박, 연구직의 R&D 지원 부족 등 각 직무 그룹의 고충을 해결하기 위한 맞춤형 지원 프로그램을 개발하고 실행합니다.