우리 조직 맞춤형

진단도구개발 컨설팅

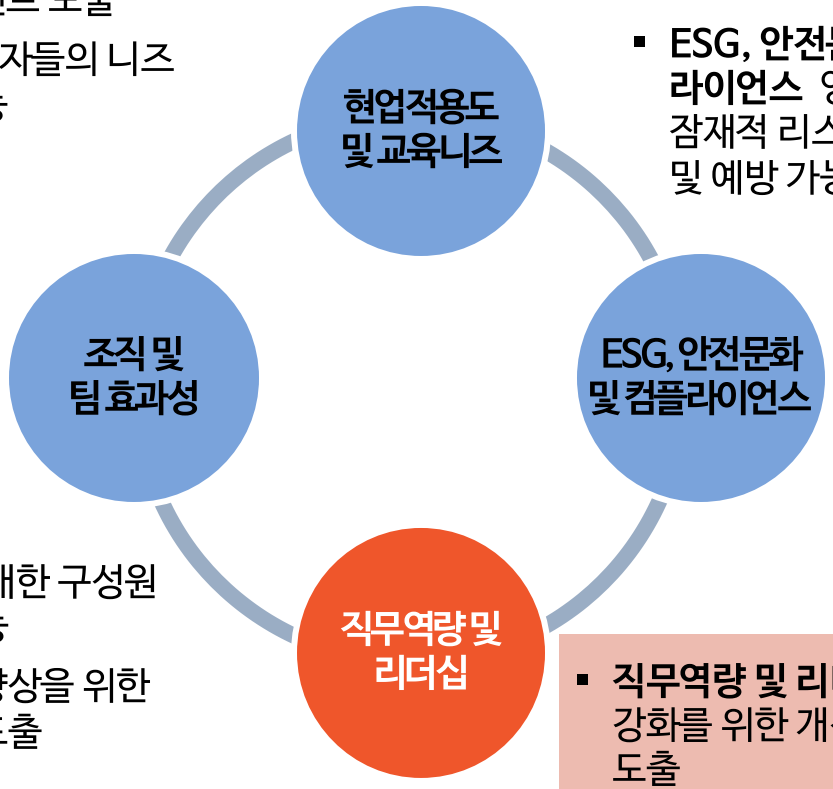
PSI COMPASS
PERFORMANCE SOLUTION INOVATION COMPASS

© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

1. 진단의 필요성과 기대효과

우리 조직 맞춤형 진단도구 개발을 통해 다양한 관점에서 현상을 분석한 결과를 바탕으로 조직 및 구성원에 최적화된 솔루션 도출과 구체적 실행방안을 탐색할 수 있습니다.

- **교육효과성**이 높은 교육 설계 포인트 도출
- 교육수요자들의 니즈 확인 가능



- **ESG, 안전문화, 컴플라이언스** 영역의 잠재적 리스크 확인 및 예방 가능

- **조직 및 팀**에 대한 구성원 인식 확인 가능
- 조직 몰입도 향상을 위한 개선 포인트 도출

- **직무역량 및 리더십** 역량 강화를 위한 개선 포인트 도출
- 구성원과 리더의 자기인식 강화

"객관적 현상 진단 및 대응 가능"

1. **다양한 관점에서의 정확한 현상 진단과 원인 규명**
2. **조직 및 구성원에 최적화된 솔루션 도출**
3. **변화관리의 구체적 실행방안 및 실행을 위한 모니터링 방안 설계**

PSI COMPASS
© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

[참고] 진단 컨설팅 구성

고객사 산업 특성 분석 및 니즈 파악을 바탕으로 진단 문항 Customizing 맞춤형 컨설팅 서비스 제공

1 현업적용도 및 교육니즈 진단

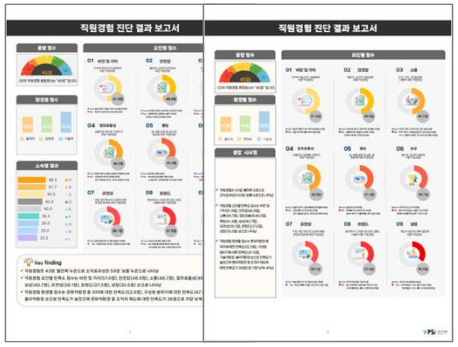
- **현업적용도 검증 및 개선사항 도출**
  - 현업적용 영향요인과 현업적용도 수준 간의 상관관계 규명
- **교육 설계시 반영 포인트 도출**
  - 현업적용도 높은 교육과정의 특성 도출
  - 현업적용 촉진요인, 저해요인 등 정성 분석

2 ESG, 안전문화 및 컴플라이언스 진단

- **직원들의 업무현장에서의 ESG, 안전문화, 컴플라이언스에 대한 인식 파악**
- **조직 내 잠재적인 ESG, 안전문화, 컴플라이언스 이슈와 리스크 도출 가능**
  - 조직의 개선 우선순위 요인 진단 가능
  - 조직의 인식 변화 흐름 진단 가능

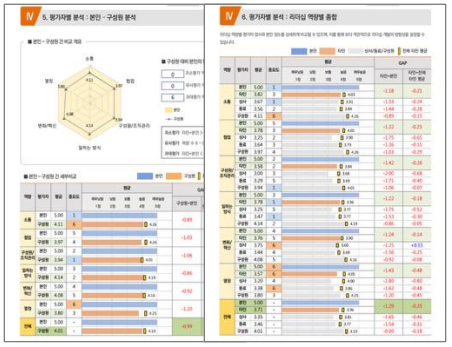
3 조직 및 팀 효과성 진단

- **조직 구성원의 조직 및 팀에 대한 전반적인 인식 파악**
  - 9가지 직원경험 핵심 요인 진단
- **개선이 필요한 환경 및 요인 도출**
  - 물리적, 문화적, 기술적 환경 진단
- **조직 변화 과제 도출**
  - 조직 개선을 위한 중장기 로드맵 수립



4 직무역량 및 리더십 진단

- **직무수행을 위해 직무별 구성원이 갖추어야 할 역량을 진단**
  - 효과적인 업무 수행을 위한 개선 포인트 제공
  - 진단 결과 바탕으로 역량 개발 계획 수립에 활용 가능
- **리더에게 리더십 역량에 대한 다양한 관점의 피드백 제공**
  - 효과적인 리더십 발휘를 위한 개선 포인트 제공
  - 진단 결과 바탕으로 역량 개발 계획 수립에 활용 가능



© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

1. 진단의 필요성과 기대효과

진단을 통해 '조직 성과를 저해하는 요인'과 '구성원 성장을 위한 필요 요인'을 도출하여 조직 성과를 높이고 구성원의 조직 몰입도를 제고할 수 있습니다.

진단 영역	현황 [가설적]	진단의 기대효과
현업적용도 및 교육니즈 진단	▪ 낮은 현업적용도(교육효과성) 및 교육만족도 – 실무적인 측면보다 이론에 치중한 교육으로 인해 낮은 교육 효과를 보이는 교육 프로그램 운영 – 낮은 현업적용도로 인한 교육 수강생들의 낮은 교육 만족도 ▪ 현업에서 요구하는 최신 기술과 지식에 대한 교육 프로그램 부족	▪ **교육 수요자의 니즈**에 부합하는 교육 프로그램 설계 및 운영 ▪ 교육효과성 확대
ESG, 안전문화 및 컴플라이언스 진단	▪ 기업의 ESG 실천 의지 부족으로 지속가능한 성장 가능성 저해 ▪ 안전문화 부재로 구성원의 작업환경 악화 가능성 존재 ▪ 컴플라이언스 미준수로 인한 기업 이미지 및 신뢰성에 부정적 영향	▪ 조직발전을 가로막는 잠재적 **위험요인 진단 및 예방** ▪ 지속가능한 경영을 위한 **관리 포인트** 확인
조직 및 팀 효과성 진단	▪ 공유/소통/협업을 위한 체제 미흡 ▪ 업무 원칙(회의, 보고, 의사결정 등)에 대한 가이드라인 미흡 ▪ 유관부서 간 업무중복으로 인한 갈등발생	▪ **조직몰입**을 높이는 직원경험 설계를 통한 **조직 성과** 제고 ▪ 조직효과성에 영향을 미치는 요인을 상세 규명하여 **관리 포인트** 확인
직무역량 및 리더십 진단	▪ 직무 수행을 위해 필요한 역량이 무엇인지 이해 부족 ▪ 자신의 역량수준에 대한 이해 부족 ▪ 리더의 조직 관리 역량 부족으로 인한 구성원 불만 발생 ▪ 리더의 커뮤니케이션·매너 부족	▪ 강점 및 약점 파악을 통해 **성장과 발전의 기회** 제공 ▪ 자신에 대한 인식 기회 제공을 통해 **자기 계발 동기부여**

© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

2. 진단도구 개발 특장점

PSI컴파스 만의 진단도구 개발의 특장점 : ① 다수의 유사 프로젝트 수행 경험 ② 진단 결과 분석에 대한 전문성 보유 ③ 진단 결과에 따라 컨설팅·교육 등의 후속 솔루션 제시합니다.

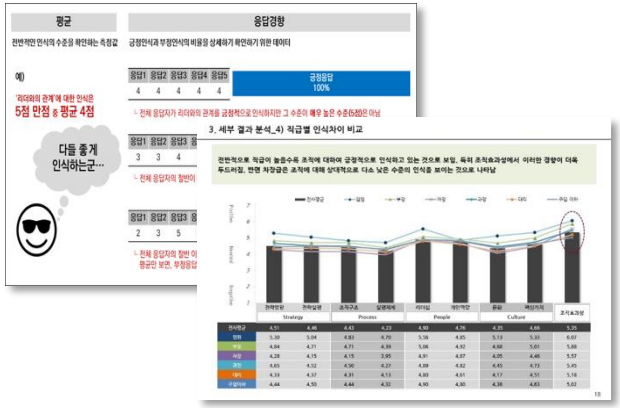
다수의 진단도구 개발 프로젝트 수행

Hanwha / LG화학 / HYUNDAI MOTOR GROUP / 코오롱제약 / AJ / BNK 금융그룹 / HL / SPC SAMLIP

- 다수의 진단도구개발 프로젝트 수행 경험과 DB를 보유하고 있음
- 관련 경험이 풍부한 인력 투입이 가능함

진단도구 개발의 노하우 보유

진단 결과 분석 전문성 보유



- HR data에 특화된 통계 분석 방법론 활용이 가능함

HR Analysis 방법론 보유

컨설팅·교육 등 후속 솔루션 제공

- 비전수립 컨설팅/워크숍/교육
- 조직KPI 컨설팅
- SMART WORK 스킬교육
- 비전공유 진단/컨설팅
- 목표설정 워크숍
- ⋮

- 진단 결과에 따라 개선 필요 영역에 대한 후속 솔루션을 보유하고 있음

A to Z 문제해결 솔루션 보유

"다양한 진단도구 개발 및 결과 분석 프로젝트 수행으로 높은 이해도를 갖춰 고객사 맞춤형 문제 해결 컨설팅 수행 가능"

PSI COMPASS PERFORMANCE SOLUTION INNOVATION COMPASS
© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

3. 프로젝트 개요

진단 컨설팅을 통해 고객사만의 특화된 진단도구를 개발하고 구성원 인식을 조사하여 결과분석을 실시합니다.

프로젝트명	진단 도구개발 컨설팅
수행기간	약 1개월
프로젝트 목표	• 주기적으로 진단을 실시할 수 있도록 진단도구를 개발함 • 진단을 실시하여 구성원의 조직에 대한 인식을 확인하고, 구성원 역량 강화를 위한 시사점을 도출하여 지속적 조직 발전과 성장을 도모함
프로젝트 범위	• 진단도구 개발 • 진단 운영 • 결과 분석 및 보고

요인 구조화

#요인 구조화
#기존 문항 분석

진단도구 개발

#요인별 진단 문항 확정
#결과 분석 방식 개발

진단 운영

#진단지 및 명단 세팅
#진단지 발송 및 리마인더

결과 분석

#요인별 조직인식 현황 분석
#전사 및 부서별 현황 분석
#주관식 응답 분석

© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

4. 프로젝트 수행 방법

진단도구 개발을 위해 인터뷰, 설문, 워크숍, 신년사 등 자료 분석을 수행함으로써 개발 방향성을 도출합니다.

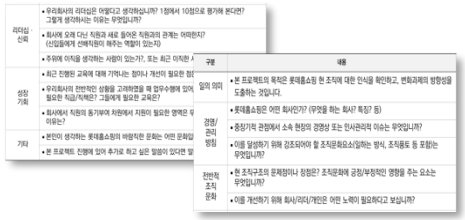
설문조사

- **익명성을 바탕으로 조직 구성원 전체의 '솔직한' 생각을 '대규모'로 분석합니다.**
  - 방법 : 온라인 설문조사 주관식/객관식
  - 대상 : 조직 전체 또는 특정 그룹
  - 수집 내용 : 조직 구성원의 주관식 의견 / 1차적으로 정리된 문항의 타당도 분석을 위한 객관식 의견

인터뷰

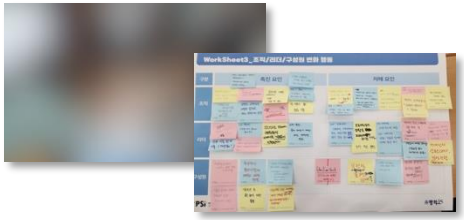
- **암묵적으로 존재하는 현황을 보기 위해 '드러나지 않은 현상'을 찾아냅니다.**
  - 방법 : 온/오프라인 1:1 or FGI*
  - 대상 : 향후 진단 대상자 중 키맨
  - 수집 내용 : 현 조직의 이슈, 이슈 발생의 근본 원인

* FGI : Focus Group Interview



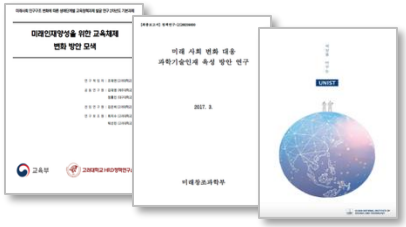
워크숍

- **참여자들의 상호작용을 촉진하여 '공감대를 형성'하고 '짧은 시간' 내 효율적으로 주요 의견을 협의합니다.**
  - 방법 : 팀 또는 부서 단위 워크숍
  - 대상 : 팀 또는 부서
  - 수집 내용 : 진단도구의 필요성과 활용에 대한 합의된 방향성, 문항 POOL에 대해 협의된 우선순위



자료 분석

- **내외부 데이터 분석을 통해 양질의 '인사이트'를 도출합니다.**
  - 방법 : 문헌 분석
  - 대상 : 신년사, HR데이터 등
  - 수집 내용 : 조직의 장기적 방향성, 현재 상태에 관한 진단 정보와 이를 진단으로 파악하기 위해 필요한 질문 목록



진단도구 개발 방향성 도출

© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

5. 단계별 세부과제 1) 요인 구조화

진단도구 개발을 위해 진단 요인을 구조화하고 요인에 따른 세부 문항을 개발하기 위해 기존 자료를 분석합니다.

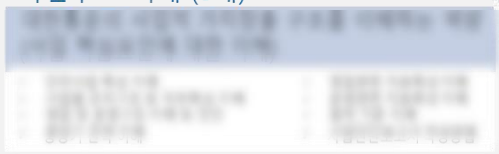
다양한 조직진단별 요인

물류산업 이해와 기회탐색 (13개)

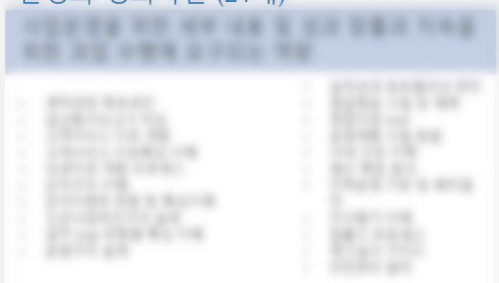
물류산업의 특성과 변화를 이해하고,
이에 기반하여 사업기회의 발굴, 구체화 등을 통해
비즈니스 가치창출에 기여하는 역량

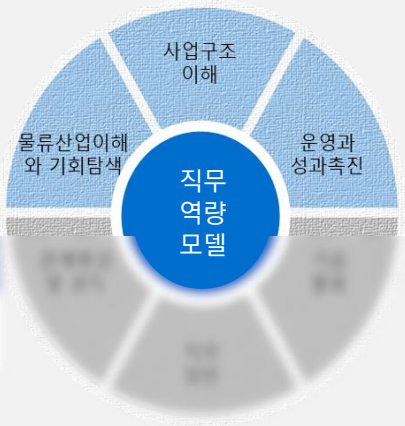
- 물류산업 구조 이해
- 물류핵심기술,장비, 설비특성 확인 및 이해
- 사업모델 및 물류시스템 핵심요인 분석
- 사업포트폴리오 분석
- 전략개발 프로세스 이해
- 시장구조분석 (진출타당성)
- 투자계획 및 투자심의
- 가격설계
- 계약히스토리관리
- 고객사 위험분석 및 대응
- 신규고객 발굴
- 제안서 작성
- 주요산업 정책변화 이해

사업구조 이해 (8개)



운영과 성과촉진 (21개)





직무일반 (6개)

일반적인 직무 수행에 필요한 기반 지식 및
value chain 상 지원활동과 관련된 역량

- 교육과정 기획 및 개발
- 보고서 작성
- 사내 시스템 활용
- 정보수집 및 분석
- 프로세스 진단 및 개선
- 프로젝트 관리

관계형성 및 설득 (6개)

기술 활용 (3개)

21

요인 구조화 고려사항

- 우리 조직에서 주요하게 확인하고자 하는 요소가 무엇인지 확인
  (예, 워크스마트 영역, 인사제도에 대한 의견 등)
- 과정변수와 결과변수를 분리하여 설계
- 과정변수는 조직 효과성에 대한 인식에 영향을 주는 요소로 회사에서 실시하거나 강조하고 있는 다양한 요소를 구체적으로 도출해야 함
- 결과 분석을 통해 어떤 요소를 강화/개선해야 하는지 우선순위를 확인할 수 있도록 요인을 설계해야 함

PSI COMPASS
© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

5. 단계별 세부과제 2) 진단도구 개발

구조화한 요인에 대해 구성원의 의견을 확인할 수 있도록 초점을 명확히 설정하여 문항을 개발합니다

인적사항 구성

- 분석 방법을 고려하여 인적사항에 대한 문항 구성

요인별 문항 수

- 요인별 문항수는 3~5개로 구성

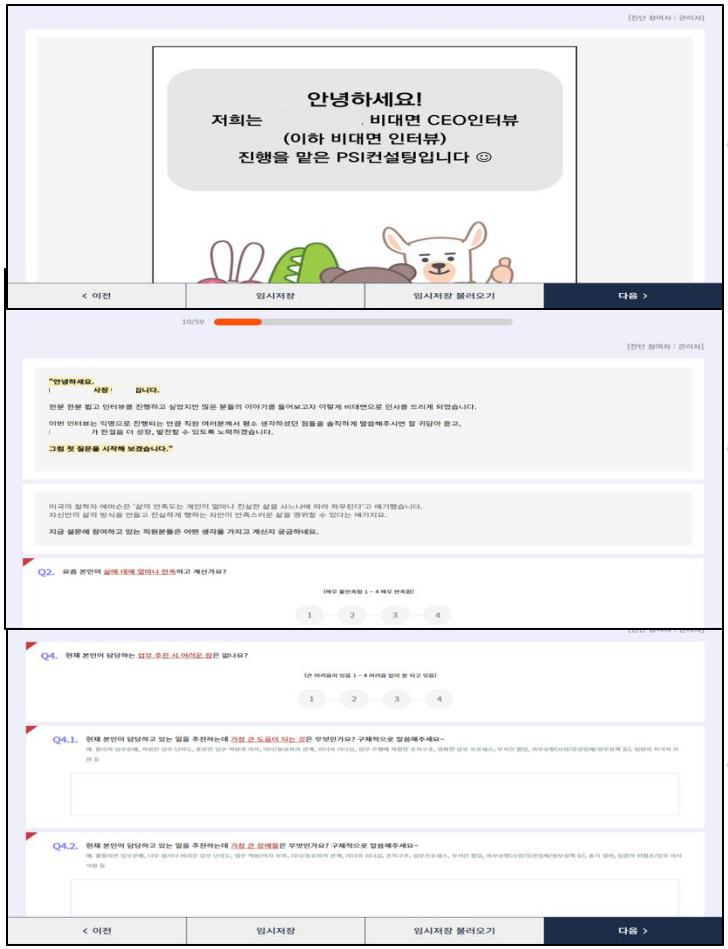
문항 유형

- 구성원의 인식을 정확히 확인할 수 있는 방식으로 문항 설계
  - 객관식: 구성원이 응답할 수 있는 경우의 수가 다섯가지 이하인 경우
    : 인식의 수준을 정량적으로 파악할 수 있는 경우
  - 주관식: 구체적인 사례 등을 통해 인식의 수준을 판단할 수 있는 경우
    : 구성원이 응답할 수 있는 경우의 수가 다섯가지를 초과하는 경우

척도 구성

- 목적에 따라 척도 구성 상이 (점수가 높도록 vs 개선점을 파악에 초점)
- 명확한 인식도 측정을 위해 중간점 없는 척도로 구성 vs 보통 수준의 응답이 가능하도록 구성

진단도구 예시



진단 안내

요인별 설명문

유형별 문항설계

© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

5. 단계별 세부과제 3) 진단 운영

구성원이 기간동안 진단에 참여할 수 있도록 응답률을 관리하며 운영 절차에 따라 진단을 실시합니다

	1 진단 실시 준비	2 진단 실시	3 심층 인터뷰[1] (Optional)	4 결과 분석	5 진단 결과 피드백 및 Follow-up Solution
고객사	• 진단범위 및 참여자 확정 • 진단실시 안내 공지	• 진단 발송 • 진단참여 독려	• 인터뷰 대상자 선정 • 인터뷰 일정 및 장소 안내		
PSI컴파스	• 진단시스템 setting • Pilot test	• 응답률 확인 • 진단참여 독려	• 설문결과 바탕으로 인터뷰 및 FGI[2] 진행	• 응답오류 점검 • 자료처리 및 통계분석 • 개선시사점 도출	• 진단결과 피드백 및 PSI 교육 솔루션 제공

1) 고객사 니즈에 따라 심층인터뷰 및 FGI를 요청하는 경우 진행(별도비용)

2) Focus Group Interview

PSI COMPASS PERFORMANCE SOLUTION INNOVATION COMPASS
© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

[참고] 심층인터뷰(Optional / 별도비용)

진단 결과 도출된 이슈의 심층적 현상과 원인, 관계자들이 생각하는 대안 등을 수렴하기 위해 경영진 및 실무진들을 대상으로 심층인터뷰를 실시할 수 있습니다

1:1 /Focus Group 인터뷰

목적

- 설문을 통해 도출된 이슈에 대한 근본 원인 파악 및 해결 가능한 방안에 대한 아이디어 수렴

진행

- Key Man 선정 후 1:1인터뷰 또는 FGI 형태로 진행
  - -각 부분 및 계층 간 다양한 의견이 도출될 수 있도록 대상자 선정

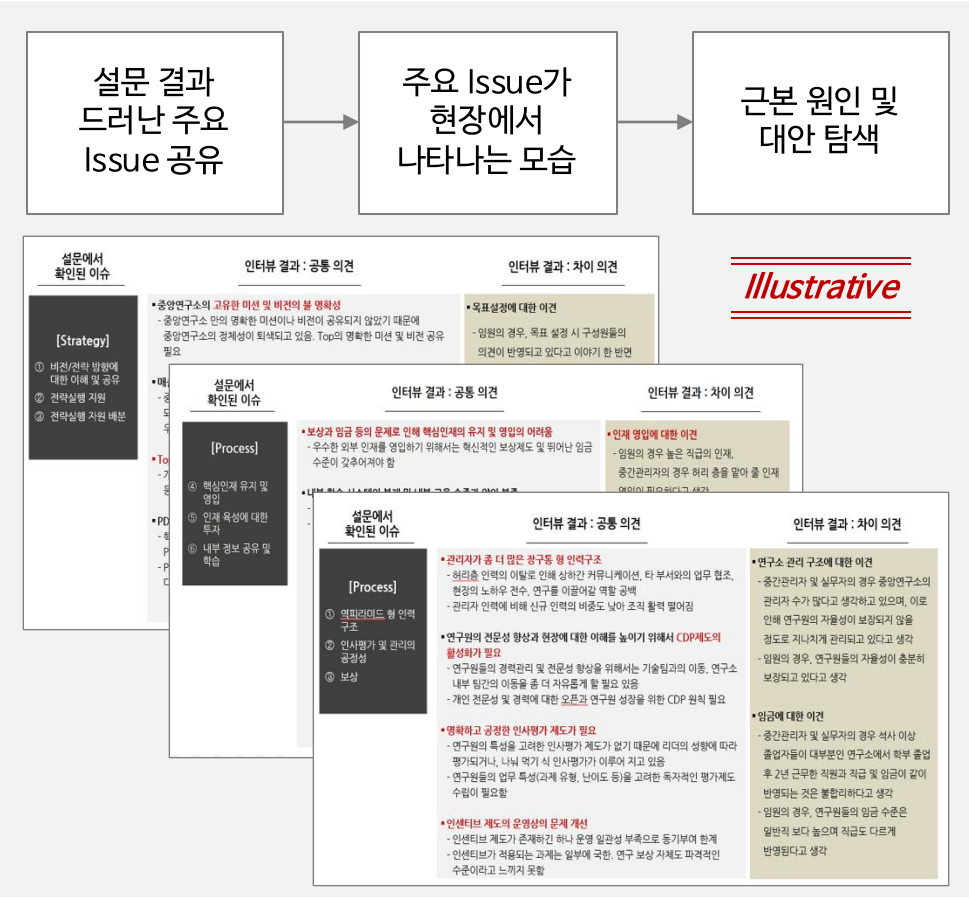
대상

- 아래 조건을 충족하는 자 중심으로 실행
  - -소속/직급 대표성을 고려하여 Random 선정하되 해당 분야 2년 이상의 종사자
  - -Opinion Leader로서 조직을 위해 다양한 의견을 제시할 수 있는 자 등

주요 내용

1. 설문결과 및 이슈사항 공유
2. 이슈 관련 구체적 현상에 대한 의견 수렴
3. 관련 이슈의 원인(조직, 사람, 시스템 등) 토의
4. 잠재적 대안 탐색

이슈 별 심층원인 파악



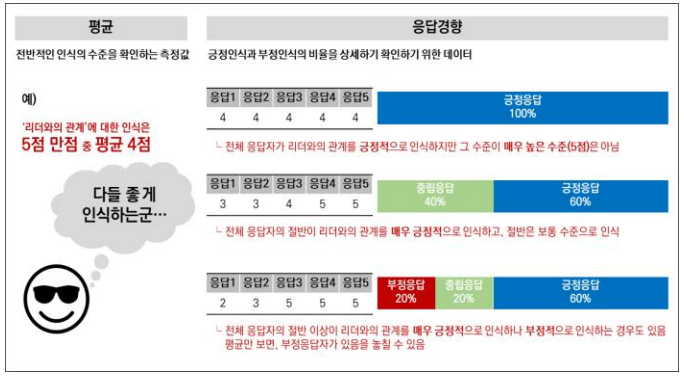
© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

5. 단계별 세부과제 4) 결과 분석 (1/2)

문항 및 요인별 적합한 방식에 따라 결과를 분석하고 조직 개선 시사점을 도출합니다

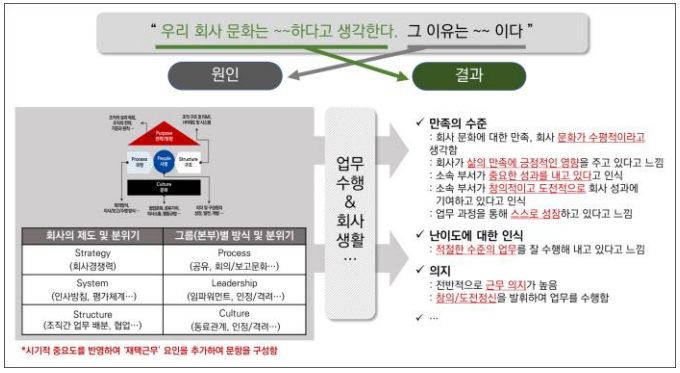
[분석방법1] 평균과 응답경향

- 종합결과에서는 구성원의 전반적인 인식 수준을 확인하실 수 있도록 평균을 제시하며, 문항별 세부 점수는 응답경향을 중심으로 분석
- 구성원의 의견을 바탕으로 개선 및 강화해야 할 영역을 도출하기 위해 평균 보다는 응답경향을 확인하는 것이 더 의미있기 때문



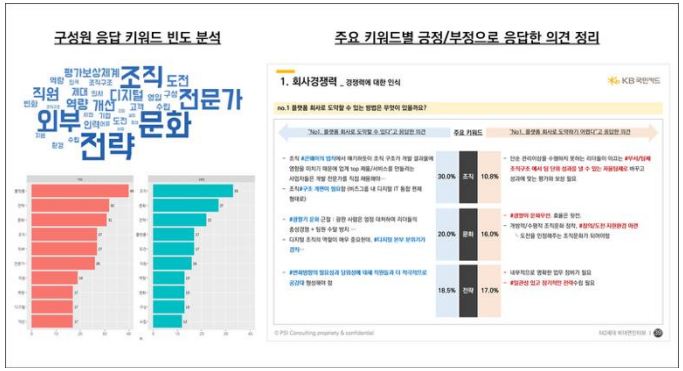
[분석방법2] 회귀분석

- 회사의 제도, 부서의 업무 수행 방식, 사람간의 관계 등 과정변수를 '원인' 문항으로 설정하고 만족도, 난이도, 의지 등을 '인식현황' 문항으로 설정
- 구성원의 현황인식에 영향을 미치는 핵심 원인이 무엇인지 원인과 인식현황의 연관성을 도출



[분석방법3] 텍스트마이닝

- 구성원이 각 질문에 대해 언급한 키워드를 빈도 분석하여 워드클라우드로 표현하였으며, 주요 키워드에 대해 구성원이 언급한 세부 의견을 정리함
- 관계망분석 및 로그오즈비를 통해 시사점을 구체적으로 도출



© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

5. 단계별 세부과제 4) 결과 분석 (2/2)

문항 및 요인별 적합한 방식에 따라 결과를 분석하고 조직 개선 시사점을 도출합니다

긍정/부정 응답분포 분석

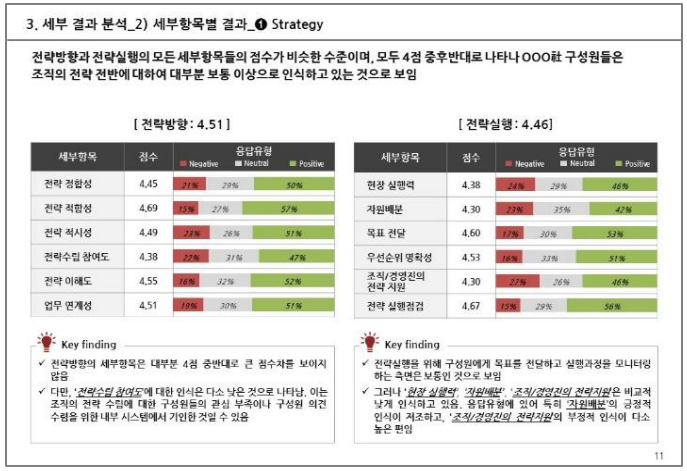
- 진단요인 및 세부항목 각각의 전사평균 점수와 긍정/부정 응답분포를 파악
  ⇒구성원들의 몰입을 방해하는 요소를 파악할 수 있으며, 성과 향상을 위해 변화 및 개선이 필요한 부분에 대한 인식을 높임

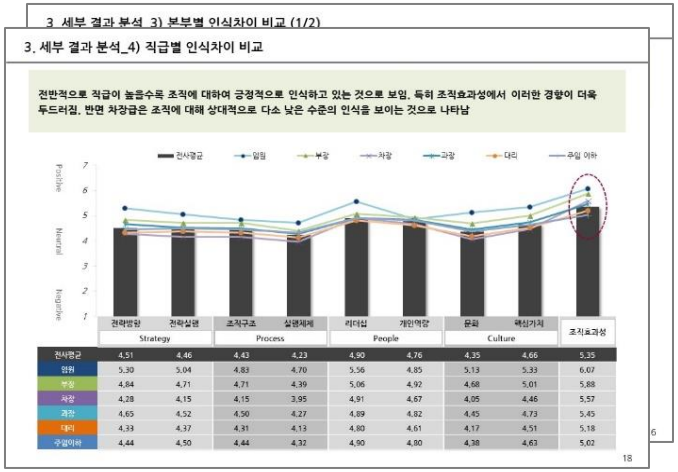
본부/직급별 인식차이 비교

- 본부별, 직급별로 구성원들의 점수와 차이를 제공
  ⇒구성원들이 처한 상황과 특성에 따라 어떤 인식의 차이가 있는지 발견할 수 있음

개선과제 도출

- 강점과 개선과제에 대한 구성원들의 의견에서 공통의 Keyword를 도출
  ⇒본 진단의 요인 외에 조직의 다양한 측면에 대한 구성원들의 견해를 알아볼 수 있고, 객관식 요인의 진단결과와 종합하여 우선적으로 개선되어야 하는 과제를 파악할 수 있음





© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

[참고] 결과분석 리포트 구성

결과분석 리포트는 개별 리포트 및 HR 리포트가 제공됩니다

&

대상자 정보				신뢰 구축					혁신 주도					성과 창출				
No.	대상자 이름	평가유형	참여인원	원과의 신뢰	1_일관된 행동	11_솔선수범	수평적 불만	평균	혁신 필요성	혁신 활동 주	혁신 분위기 조	8_도전의식	평균	1_성과 창출	2_지속적 노	3_성과 창출	4_성과 의지	평균
1	ooo	본인	1	5.0	4.0	5.0	5.0	**4.8**	4.0	4.0	4.0	4.0	**4.0**	4.0	5.0	4.0	5.0	**4.5**
1	ooo	상사	1	3.0	4.0	4.0	4.0	**3.8**	3.0	4.0	4.0	4.0	**3.8**	4.0	4.0	4.0	3.0	**3.8**
1	ooo	동료	0															
1	ooo	구성원	6	3.8	3.5	4.3	3.7	**3.8**	4.2	3.8	3.5	3.8	**3.8**	3.8	4.7	4.2	4.2	**4.2**
1	ooo	타인	7	3.7	3.6	4.3	3.7	**3.8**	4.0	3.9	3.6	3.9	**3.8**	3.9	4.6	4.1	4.0	**4.1**
2	ooo	본인	1	5.0	4.0	4.0	4.0	**4.3**	5.0	4.0	4.0	4.0	**4.3**	4.0	5.0	4.0	4.0	**4.3**
2	ooo	상사	1	4.0	4.0	5.0	4.0	**4.3**	4.0	4.0	4.0	4.0	**4.0**	4.0	5.0	4.0	4.0	**4.3**
2	ooo	동료	0															
2	ooo	구성원	3	3.0	3.3	3.7	2.3	**3.1**	3.3	2.7	2.7	3.3	**3.0**	4.0	4.3	3.0	3.7	**3.8**
2	ooo	타인	4	3.3	3.5	4.0	2.8	**3.4**	3.5	3.0	3.0	3.5	**3.3**	4.0	4.5	3.3	3.8	**3.9**
3	ooo	본인	1	5.0	4.0	4.0	4.0	**4.3**	4.0	5.0	5.0	4.0	**4.5**	4.0	5.0	4.0	4.0	**4.3**
3	ooo	상사	1	4.0	4.0	4.0	4.0	**4.0**	4.0	4.0	4.0	4.0	**4.0**	3.0	3.0	3.0	4.0	**3.3**
3	ooo	동료	0															
3	ooo	구성원	5	4.2	3.8	3.8	4.2	**4.0**	3.8	4.0	3.8	4.0	**3.9**	4.2	4.2	3.8	4.2	**4.1**
3	ooo	타인	6	4.2	3.8	3.8	4.2	**4.0**	3.8	4.0	3.8	4.0	**3.9**	4.0	4.0	3.7	4.2	**4.0**
4	ooo	본인	1	4.0	4.0	5.0	4.0	**4.3**	4.0	4.0	4.0	4.0	**4.0**	4.0	4.0	4.0	4.0	**4.0**
4	ooo	상사	1	4.0	4.0	5.0	4.0	**4.3**	4.0	4.0	4.0	5.0	**4.3**	4.0	5.0	4.0	4.0	**4.3**
4	ooo	동료	0															
4	ooo	구성원	5	4.6	4.6	5.0	4.6	**4.7**	4.2	4.4	4.4	4.4	**4.4**	4.4	4.8	4.4	4.6	**4.6**
4	ooo	타인	6	4.5	4.5	5.0	4.5	**4.6**	4.2	4.3	4.3	4.5	**4.3**	4.3	4.8	4.3	4.5	**4.5**
5	ooo	본인	1	4.0	4.0	4.0	4.0	**4.0**	4.0	4.0	4.0	4.0	**4.0**	4.0	4.0	4.0	4.0	**4.0**
5	ooo	상사	1	5.0	4.0	4.0	4.0	**4.3**	4.0	4.0	4.0	3.0	**3.8**	4.0	4.0	5.0	4.0	**4.3**
5	ooo	동료	0															
5	ooo	구성원	3	4.0	4.0	4.3	4.0	**4.1**	3.7	3.7	3.7	4.0	**3.8**	4.3	4.7	4.3	4.3	**4.4**

ⓐ 개별 리포트 (PDF파일)

대상자 각 개인별로 제공되는 리포트입니다.

ⓑ HR 리포트 (엑셀파일)

대상자 전체의 진단 결과를 확인할 수 있는 리포트로, HR 부서에서의 결과 활용이 용이하도록 합니다.

전체 데이터를 간략히 정리한 엑셀파일 형태로 제공됩니다.

© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

[참고] 결과분석 리포트 구성 1) 현업적용도 분석 리포트 예시

현업적용도 분석 리포트는 현업적용도 평가결과, 현업적용도 향상을 위한 제언, 평가 개선방안 등을 제공합니다

현업적용도 평가결과

2023년도 현업적용도평가

Ⅱ 평가결과

1 응답인원 : 본인 955명(59%), 상사 659명(52%), 동료 776명(

구분	교육과정명	기수	이수인원	이수자본인 1차	2차	3차	계	상사 3차
<전체> 28개 과정, 54회			1,605	1,573	1,288	955	3,816	659
<고용부 직무교육> 17개 과정, 36회			1,259	1,251	994	745	2,990	659
노동분야	5개 과정, 12회		462	454	359	235	1,048	218
	신규산업안전감독관과정(감독수사역교보수)	1	34	34	25	18	77	19
	근로감독기본과정	5	331	327	264	168	759	157
	근로감독심화과정	3	54	53	38	30	121	22
	조정업무심화과정	1	14	15	13	3	31	3
	근로감독전문과정	2	29	25	19	16	60	17
고용분야	12개 과정, 24회		797	797	635	510	1,942	441
	기업진단 및 컨설팅기법향상과정	2	44	44	39	29	112	19
	도약보장패키지팀장과정	2	50	50	38	40	128	22
	디지털기업지도 및 고용시장분석과정	1	29	29	26	16	71	21
	부정수급조사심화과정	1	29	29	28	15	72	11
	실업급여심화과정	2	112	112	93	61	266	63
	직업정보활용과 잡매칭과정	2	55	55	48	34	137	20
	직업진로상담심화과정	2	89	88	70	46	204	43
	취업지원심화과정	2	122	120	68	78	266	70
	(현장형)고용서비스전문과정	1	18	18	11	12	41	9
	구직자도약보장패키지이해과정	4	127	128	111	90	329	81
	기업도약보장패키지이해과정	4	106	108	89	74	271	72
	직업진로상담전문가양성과정(BL)	1	16	16	14	15	45	10
<공공교육> 11개 과정, 18회			346	322	294	210	826	-
학교교육	5개 과정, 9회		174	157	159	114	430	-
	청소년노동인권지도교사양성연수	4	91	78	78	58	214	-
	학교안전및재해예방기본과정	2	36	36	36	24	96	-
	교육기관공무원단체교섭실무과정	1	12	12	10	9	31	-
	교원단체업무담당자 아카데미	1	22	21	22	14	57	-
	교육기관공무원단체업무담당자아카데미	1	13	10	13	9	32	-
노동교육	6개 과정, 9회		172	165	135	96	396	-
	공공기관노조간부리더십향상과정	1	13	13	11	4	28	-
	공공기관단체교섭실습과정	1	21	21	18	11	50	-
	공무원노조간부리더십과정	2	40	36	33	23	92	-
	공무원단체교섭실습과정	3	64	62	45	35	142	-
	소방공무원노조간부리더십과정	1	18	18	17	13	48	-
	소방공무원단체교섭실습과정	1	16	15	11	10	36	-

※ 응답률 산출방식
(1) 본인 : 3차평가 이수자본인 응답인원(955명) / 직무,공공교육 이수인원(1,605명)
(2) 상사 : 3차평가 상사 응답인원(659명) / 직무교육 이수인원(1,259명)
(3) 동료 : 3차평가 동료 응답인원(776명) / 직무교육 이수인원(1,259명)

2023년도 현업적용도평가 결과보고

○ 인터뷰 결과(선택형)

가. 현업적용 성과

순위	주요내용	비중
1위	업무 관련지식·기술 습득	40.3%
2위	업무자신감 향상	24.5%
3위	업무정확도 향상	14.8%

나. 현업적용 촉진요인

순위	주요내용	비중
1위	교육내용과 현업과의 관련성	39.8%
2위	교육내용에 대한 충분한 이해	27.6%
3위	교육이수자의 실천의지	14.4%

다. 현업적용 저해요인

순위	주요내용	비중
1위	기타'	32.9%
2위	교육내용과 현업과의 관련성 부족	25.3%
3위	조직환경(부서분위기,상사,동료의 비협조)	17.1%

* 현업적용 저해요인 중 '기타' 내용은 과정별 인터뷰 결과(상세)에서 확인 가능함

○ 인터뷰 결과(서술형)

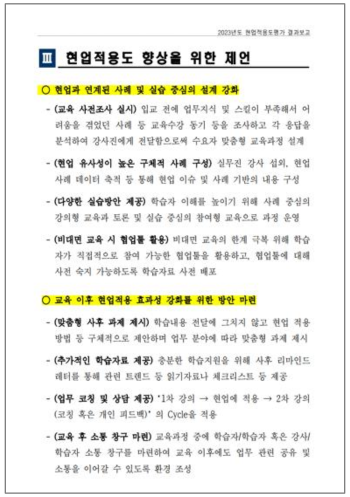
가. 현업적용에 도움이 된 교육내용

" 실제 유사사례 학습이 현업 적용에 도움되었음 "

· 조 모임을 하면서 다른 분들과 공유하였던 부분이 기억에 남는다. 여러 회사의 (철도, 금속 노조) 등 의사소통의 이야기를 구체적으로 들을 수 있었다.
· 학생들이 재학 중 아르바이트할 때 실질적인 사례 등을 설명해 줄 수 있었다.
· 강의 내용도 좋았지만, 실제 사례 들을 수 있었다.
· 다른 나라(호주), 다른 지역의 사례가 너무 좋았고, 학습에 대한 열의가 생겼다.
· 임금 산정 사례 등을 쉽게 잘 설명해 주셨고 업무에 활용하고 있다.
· 유사한 사례를 알고 사건을 처리하는 것이 도움이 많이 되었다.
· 안산시 실제 사례를 듣게 되어 도움이 되었고, 적용 중이다.

- ✓ 평가자 별 현업적용도 결과
  - 각 평가자들의(본인, 상사, 동료) 교육과정별 교육효과성에 대한 인식 파악
  - 현업적용 영향요인(개인특성, 교육설계, 조직환경)과 현업적용도 간 상관관계 규명
- ✓ 현업적용 촉진/저해 요인
  - 현업적용 촉진/저해 요인에 대한 각 평가자들(본인, 상사, 동료)의 인식 파악

현업적용도 향상을 위한 제언



2023년도 현업적용도평가 결과보고

Ⅲ 현업적용도 향상을 위한 제언

○ 현업과 연계된 사례 및 실습 중심의 설계 강화

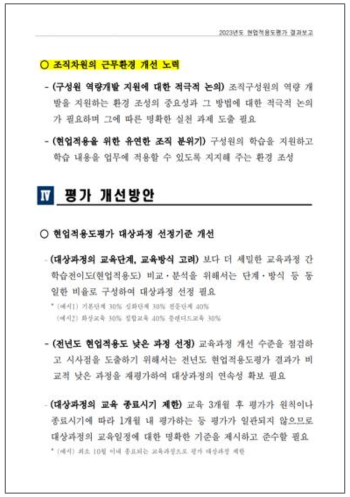
- **(교육 사전조사 실시)** 입교 전에 업무지식 및 스킬이 부족해서 어려움을 겪었던 사례 등 교육수강 동기 등을 조사하고 각 응답을 분석하여 강사진에게 전달함으로써 수요자 맞춤형 교육과정 설계
- **(현업 유사성이 높은 구체적 사례 구성)** 실무진 강사 섭외, 현업 사례 데이터 축적 등 통해 현업 이슈 및 사례 기반의 내용 구성
- **(다양한 실습방안 제공)** 학습자 이해를 높이기 위해 사례 중심의 강의형 교육과 토론 및 실습 중심의 참여형 교육으로 과정 운영
- **(비대면 교육 시 협업툴 활용)** 비대면 교육의 한계 극복 위해 학습자가 직접적으로 참여 가능한 협업툴을 활용하고, 협업툴에 대해 사전 숙지 가능하도록 학습자료 사전 배포

○ 교육 이후 현업적용 효과성 강화를 위한 방안 마련

- **(맞춤형 사후 과제 제시)** 학습내용 전달에 그치지 않고 현업 적용 방법 등 구체적으로 제안하며 업무 분야에 따라 맞춤형 과제 제시
- **(추가적인 학습자료 제공)** 충분한 학습지원을 위해 사후 리마인드 레터를 통해 관련 트렌드 등 읽기자료나 체크리스트 등 제공
- **(업무 코칭 및 상담 제공)** '1차 강의 → 현업에 적용 → 2차 강의(코칭 혹은 개인 피드백)' 의 Cycle을 적용
- **(교육 후 소통 창구 마련)** 교육과정 중에 학습자/학습자 혹은 강사/학습자 소통 창구를 마련하여 교육 이후에도 업무 관련 공유 및 소통을 이어갈 수 있도록 환경 조성

- ✓ 교육의 내용이나 교수 방법의 개선점 제언
  - 협업적용도를 높이는 교육 프로그램 설계를 위한 방향성 제시
- ✓ 교육 과정별 강점 및 개선점 도출
  - 교육훈련 지원의 효과성을 높이기 위한 개선 포인트 제시

평가 개선방안



2023년도 현업적용도평가 결과보고

○ 조직차원의 근무환경 개선 노력

- **(구성원 역량개발 지원에 대한 적극적 논의)** 조직구성원의 역량 개발을 지원하는 환경 조성의 중요성과 그 방법에 대한 적극적 논의가 필요하며 그에 따른 명확한 실천 과제 도출 필요
- **(현업적용을 위한 유연한 조직 분위기)** 구성원의 학습을 지원하고 학습 내용을 업무에 적용할 수 있도록 지지해 주는 환경 조성

Ⅳ 평가 개선방안

○ 현업적용도평가 대상과정 선정기준 개선

- **(대상과정의 교육단계, 교육방식 고려)** 보다 더 세밀한 교육과정 간 학습전이도(현업적용도) 비교·분석을 위해서는 단계·방식 등 동일한 비율로 구성하여 대상과정 선정 필요
  * (예시1) 기본단계 30% 심화단계 30% 전문단계 40%
  (예시2) 화상교육 30% 집합교육 40% 블렌디드교육 30%
- **(전년도 현업적용도 낮은 과정 선정)** 교육과정 개선 수준을 점검하고 시사점을 도출하기 위해서는 전년도 현업적용도평가 결과가 비교적 낮은 과정을 재평가하여 대상과정의 연속성 확보 필요
- **(대상과정의 교육 종료시기 제한)** 교육 3개월 후 평가가 원칙이나 종료시기에 따라 1개월 내 평가하는 등 평가가 일관되지 않으므로 대상과정의 교육일정에 대한 명확한 기준을 제시하고 준수할 필요
  * (예시) 최소 10월 이내 종료되는 교육과정으로 평가 대상과정 제한

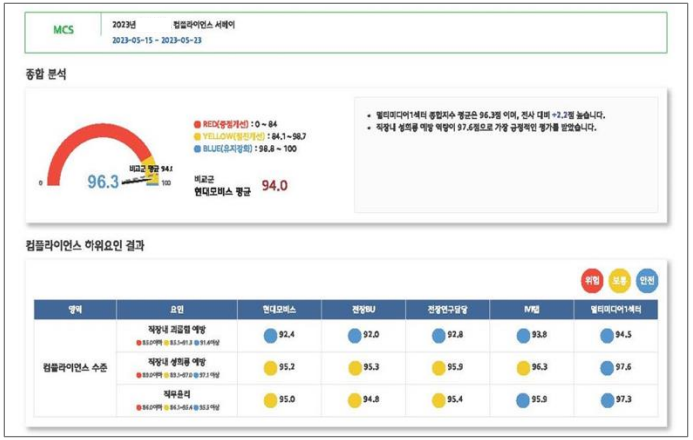
- ✓ 평가 대상과정 선정기준 개선 방안 제시
  - 전년도 협업적용도 고려, 교육별 교육 종료시기 제한 등
- ✓ 현업적용도 평가 설문문항 개선 방안 제시
- ✓ 조사 연구에 대한 참여자들의 협조 방안 마련
  - 인터뷰 대상자 선발 과정 개선 방안 제시 등

© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

[참고] 결과분석 리포트 구성 2) 컴플라이언스 분석 리포트 예시

컴플라이언스 분석 리포트는 컴플라이언스 요인별 직원들의 인식 수준에 대한 분석결과를 제공합니다

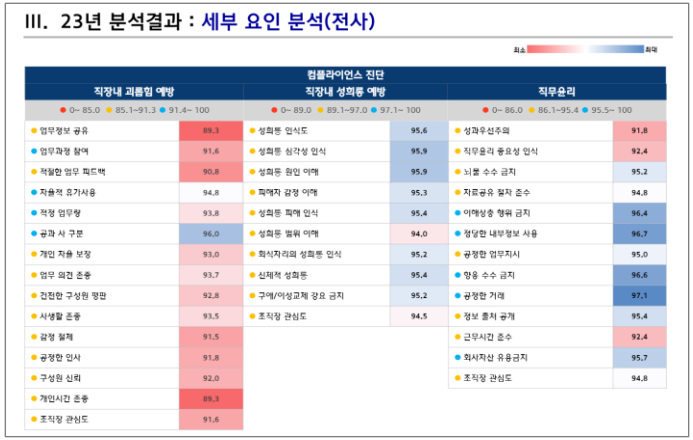
부서별 컴플라이언스 진단 결과 분석



✓ 부서별 컴플라이언스 인식 수준 분석 결과 제시

- 전사 대비 각 부서의 컴플라이언스 인식 수준 파악 가능
- 부서별 개선 우선순위 컴플라이언스 요인 파악 및 대처를 위한 자료 제공

전사 컴플라이언스 진단 결과 분석



✓ 세부 진단 요인별 전사 컴플라이언스 인식 수준 분석 결과 제시

- 위험(중점개선), 보통(점진개선), 안전(유지강화) 진단 결과를 시각화하여 제공

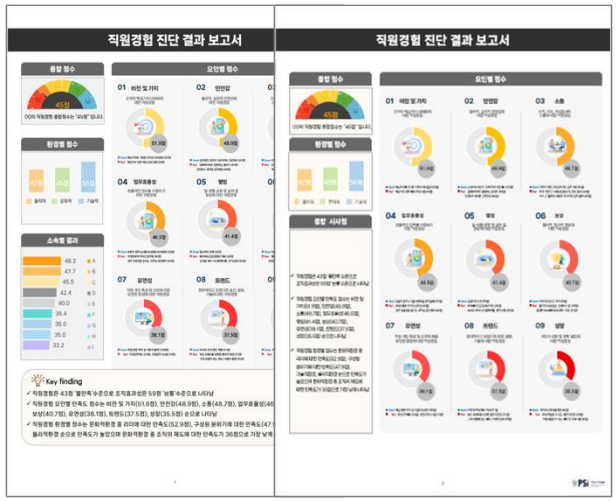
✓ 조직 내 잠재적인 컴플라이언스 이슈와 리스크를 최소화하기 위한 개선활동의 기초자료 제공

PSI COMPASS
PERFORMANCE SOLUTION INNOVATION COMPASS
© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

[참고] 결과분석 리포트 구성 3) 직원경험 분석 리포트 예시

직원경험 분석 리포트는 요인별/환경별 직원경험 만족도 조사 결과, 소속별/직급별 인식 비교 결과를 제공합니다.

요인별/환경별 직원경험 만족도 조사 결과



✓ 요인별/환경별 직원경험 만족도 조사를 통한 조직 개선 시사점 도출

- 9가지 직원경험 요인에 대한 긍정/부정 응답분포 결과 및 전사평균 점수 제공
- 물리적, 문화적, 기술적 환경에 대한 직원경험 평균 점수 제공
- 구성원의 긍정적 경험을 저해하는 요소를 파악하여 개선 우선수위 도출을 위한 기초자료 제공

소속별/직급별 인식 비교 결과

✓ 소속별, 직급별로 구성원들의 점수를 제공

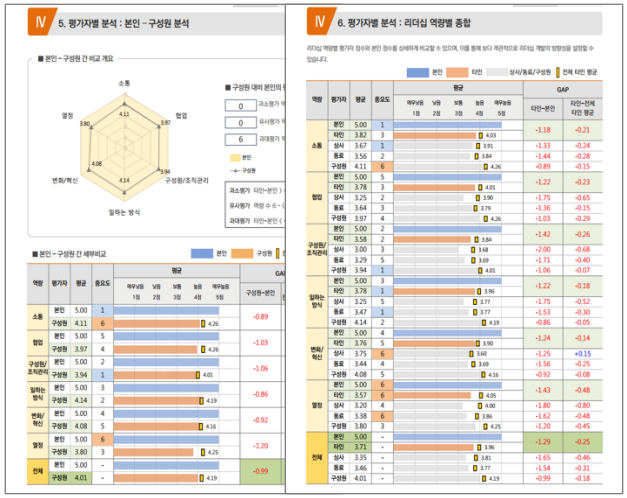
- 구성원이 속한 환경적 요인에 따른 인식의 차이를 확인하고 이에 따른 개선 포인트 도출 가능

© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

[참고] 결과분석 리포트 구성 4) 리더십 분석 리포트 예시

리더십 분석 리포트는 평가자 별 진단 결과, 역량 수준 비교 결과, 역량 강점/취약점 및 평가자들의 제언 등을 제공합니다

평가자별 진단 결과



✓ 평가자 별 역량 중요도

- 각 평가자들이(상사, 동료, 구성원) 진단 대상자에게 중요하게 생각하는 역량 파악

✓ 평가자 별 역량 분석 결과

- 각 평가자들(상사, 동료, 구성원)과 본인의 역량 인식 차이 비교

역량 수준 비교 결과

✓ 역량 별 기준집단 비교

- 자사 리더 평균 대비 자신의 리더십 역량 수준 파악

역량 강점/취약점 및 평가자 조언

✓ 역량 및 행동 강점/취약점

- 역량 중요도와 역량 수준을 통합하여 개인의 강점과 개발 요구점 파악

✓ 진단대상자의 리더십 역량개발을 위한 평가자 제언

- 우수한 모습과 개발이 필요한 모습에 관한 주관식 내용 파악

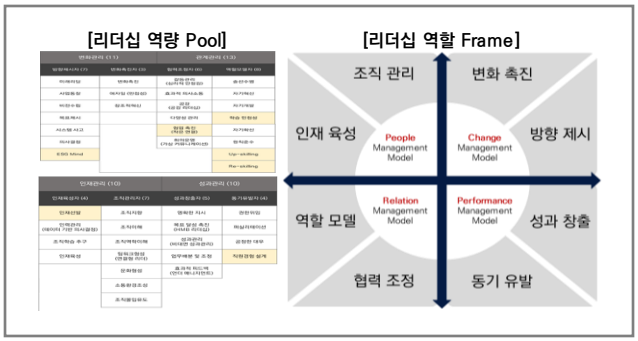
© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

WHY PSI?

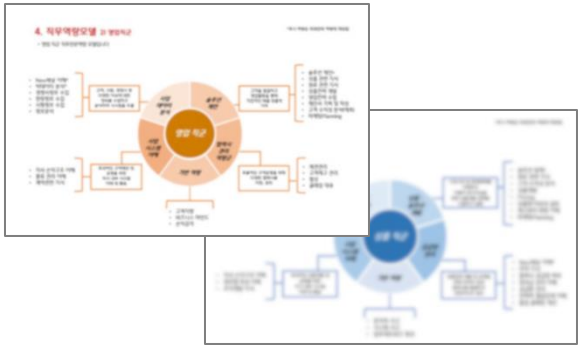
Consulting

HR컨설팅

[주요 고객사]



[리더십역량 모델링]



[직무역량 모델링]

역량모델링(리더십 및 직무역량) 컨설팅

과업 목적

- 전사 직급별 리더십 파이프라인 고도화 및 역할 재정의 / 리더에게 공통으로 요구되는 역량별 행동지표 구체화
- 평가 및 육성 목적으로 활용 가능한 직무역량을 도출하고 해당 역량의 평가 방안을 설계함

수행 전략

- 귀납적 방법을 통한 행동지표 도출: 구성원과 팀장, 임원 인터뷰를 통해 구체적인 행동의 Do & Don't를 도출하여 각 역량에 맞게 그룹핑
- 단계별 접근: 경영진 인터뷰를 통해 리더십 방향을 설정하고, 전사에 적용되는 직급별 리더십 역할 정립 → 팀장 워크숍을 통해 직급별 역할에 대한 컨센서스 확보 및 필요 행동과 KSA 도출 → 설문을 통한 요구 역량 검증
- 다양한 방식을 활용(워크숍, 1:1 인터뷰, 서면 인터뷰, 설문)하여 100개 이상 직무 수행에 필요한 역량을 도출
- 역량 평가에 활용 가능하도록 전체 역량을 BARS형으로 L1~L3에 해당하는 행동지표를 개발

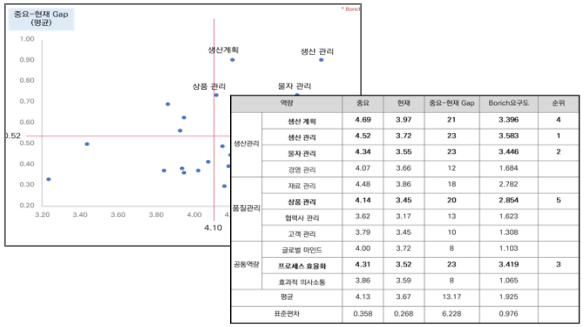
© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

WHY PSI?

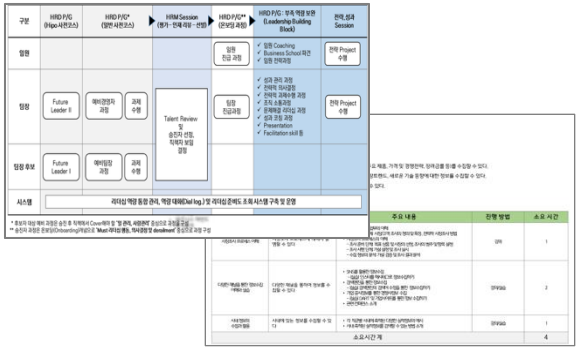
Consulting

HR컨설팅

[주요 고객사]



[교육요구도 조사]



[교육로드맵 및 과정프로파일]

역량기반 교육체계수립 컨설팅

과업 목적

- 직무 전문성 향상을 위한 직무역량 재구조화 및 직무교육체계 수립: 직무전문가 레벨(직무수행 단계) 설정 및 직무교육 로드맵 구축
- 인재상 도출 및 핵심직군 직무역량개발체계 : 직무기술서, 직무전문역량진단 및 개인별 피드백, 역량수준별 직무교육체계 수립

수행 전략

- 역량 수준을 체크할 수 있는 지표(직무 수행 연차, 취득 자격, 행동 지표 등 필요 자질)를 제시하고, 역량향상을 위한 내.외부 교육과정 맵핑
- 외부 직무 전문가 및 주요 보직자 인터뷰, 직무별 전문가 워크숍을 통해 PM직군의 인재상 및 전문직무역량 도출
- 직무역량 진단 기반 수준별 교육 로드맵을 설계하여 직무별 역량진단 후 추천교육프로그램 제공
- 도출된 핵심 역량을 중심으로 역량 향상에 필요한 교육 체계도를 개발하여, 교육 서비스 프로세스 및 수준별 교육 콘텐츠를 최적화

© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

Consulting

HR컨설팅

●역량도출 및 인재육성체계수립 주요 Reference

- 한국고용정보원 직무역량모델링 및 진단도구 개발
- 경북대학교 교원역량진단도구 개발
- OCI중앙연구소직급별 리더십 역량모델링 자문
- 한국자산관리공사 직무역량모델링
- 전자랜드 직무역량모델링 및 육성체계 수립
- 매일유업 직무역량모델링 및 평가방안 정립
- UNIST 핵심역량 진단도구 시범운영
- 만도 품질부문 직무역량모델 보완 및 교육체계 수립
- CJ프레시웨이 4대 핵심직군 역량진단도구 개발 및 진단 실시
- CJ프레시웨이 4대 핵심직군 직무전문역량 도출 및 교육체계 수립
- UNIST 연구중심 대학의 학부/대학원생 역량진단도구 개발 및 검증
- 한국교통공단 자동차안전연구원 안전기준 국제조화 사업 교육 프로그램 개발
- GS리테일 핵심인재 대상 DT역량 조직/기술진단
- 한국콜마홀딩스 계층별 리더십 역량모델링
- 이노베이션아카데미 소프트웨어 개발자 역량모델 구축
- KIRD 이공계 대학원생 역량진단도구 개발 및 시범운영을 통한 검증
- KT 영업직군 직무역량모델 및 교육체계 수립
- SK매직 PM직군 직무역량모델 및 교육체계 수립
- SK케미칼 영업직군 직무역량모델 및 진단체계 수립
- 한국장학재단 역량 및 교육체계 수립
- 홈앤서비스 역량 및 교육체계 수립
- 삼양사 직무역량모델링을 위한 교육담당자 자문
- 만도 직무교육체계수립
- 한화호텔앤드리조트 FC부문 직무역량 교육체계 수립
- 풍산 교육체계 재설계
- 한전KDN 중장기 교육훈련체계 마스터플랜 수립
- 한국남동발전 중장기 인재양성 마스터플랜 컨설팅
- SK그룹 계열사별 직무역량 육성체계 구축 컨설팅/자문
- SK이노베이션 직무 역량 및 교육체계 구축
- SK브로드밴드 부문 직무역량모델링 및 진단
- 인천국제공항공사 역량모델 고도화
- 한솔그룹 역량모델 고도화
- 한국전력공사 Competency Model 구축
- 한국중부발전 역량진단에 기반한 신 교육체계 수립
- 임업진흥원 인력개발 전략 수립
- SK 브로드밴드 마케팅부문 구성원 육성체계 수립
- 한국과학기술연구원 보직자 역할·역량모델링 및 교육 연계
- 지방행정연수원 시도교육원 역량모델링, 맞춤형 역량진단시스템 구축
- 중소기업진흥공단 계층 역량모델 도출
- 중소기업연수원 경력개발지원을 위한 역량모델 및 시스템 구축
- 우리은행 연수포털 구축을 위한 직무 역량 모델링
- 한국타이어 리더십 역량모델 재구조화, 계층교육 연계
- 인천국제공항공사 IIAC 역량모델 개선
- …

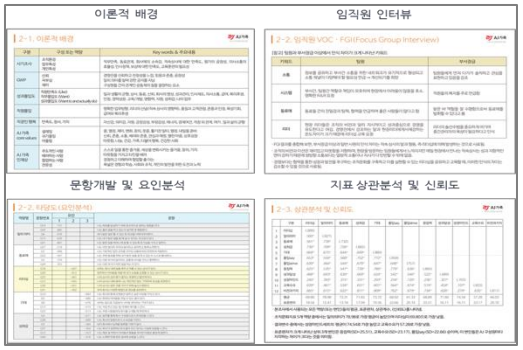
© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

WHY PSI?

ASSESS

진단서비스

[주요 고객사]



[역량진단 지표 개발]

[결과리포트 맞춤형 개발]

역량 다면진단 수행(지표 및 리포트개발)

과업 목적

- 직급별 역량 체계에 맞는 역량문항 설계 / 온라인 진단 실행 및 개별 결과 리포트 개발.제공
- 핵심가치 및 360도 역량진단 실행 / 리더십 다면 역량 진단 시계열 변화 분석 / 역량개발을 위한 후속 교육과정 연계

수행 전략

- 결과 구현의 개별 요청으로 인한, 커스터마이징 결과 페이지 개발을 진행하여 고객 맞춤형 서비스 제공
- 임원 및 팀장급 이상 리더 전체에 대한 360도 리더십 역량 진단 DB설계 및 맞춤형 개인 결과리포트 개발, 이메일 대량 발송 시스템 적용
- 연간 실시되는 리더십 코칭, 교육프로그램의 실시에 앞서 객관적이고 체계화된 결과 도출을 위한 역량 진단을 실시 하였으며, 실행 전 과정 및 결과페이지 구현의 시스템 활용 / 진단결과와 후속 역량교육과정과의 연계 활용
- 시계열 변화관리 결과 구현을 통해 일회성 진단이 아닌, 임대형 플랫폼 활용을 통한 정기적인 진단 실행과 관리의 토대를 마련함

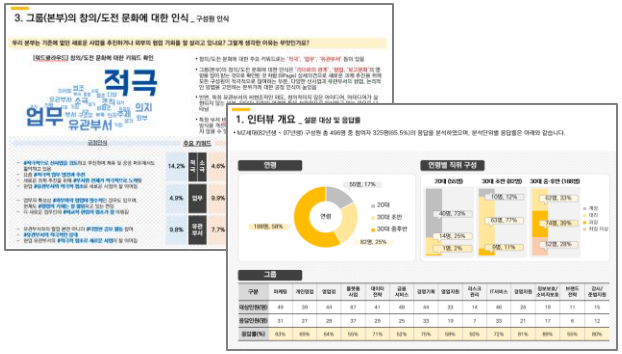
© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

WHY PSI?

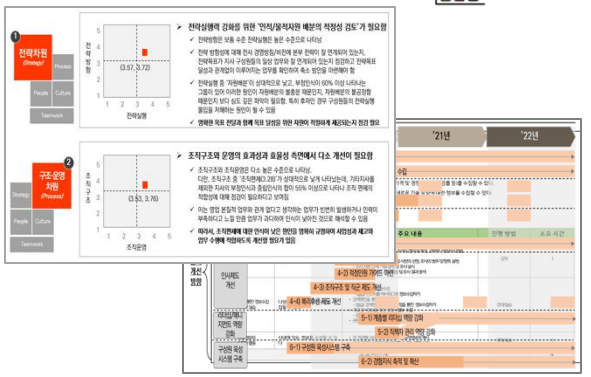
ASSESS

진단서비스

[주요 고객사]



[팀/조직진단 결과분석]



[개선방안 및 변화관리 로드맵]

팀.조직문화 진단 수행(지표개발 및 개선방안)

과업 목적

- 팀효과성 진단을 위한, 팀모델 개발 및 진단 영역, 문항 등 상세 개발 / 연간 진행에 따른 팀효과성 시계열 변화도 분석 구현
- 조직진단(조직효과성,직원경험,워크스마트, 컴플라이언스 등) Tool 설계 및 진단실시 / 전사 및 부서별 결과분석, 변화개선 포인트 도출
- 그룹사 통합 조직문화 재정립 및 공유/내재화 수행

수행 전략

- 조직문화진단 도구 검토 및 니즈 파악 결과를 바탕으로 진단 Frame 재설계 (조직상황 맞춤형 설계)
- 조직문화진단을 통해 구성원들이 조직에 대해 전반적으로 인식하고 있는 강점과 개선점을 파악하고, 이를 바탕으로 변화관리 워크숍을 실시하여 개선과제를 도출함
- 조직문화진단과 구성원들의 심층인터뷰(계층별 직무별, 유관부서) 수행을 통해 표면적으로 나타난 현상뿐 아니라 이면의 심층원인과 잠재 대안 도출하고 변화관리 자문을 통해 개선과제 실행을 지원 / 통계분석(응답경향, 상관관계,회귀분석 등)을 통한 심층결과 분석 제공

© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

Platform

클라우드
플랫폼서비스

HYUNDAI MOTOR GROUP
HYUNDAI MOBIS
Hanwha
HL
HD현대인프라코어
KakaoPay

[주요 고객사]

[진단 플랫폼(시스템) 고객최적화 구현]

진단 플랫폼 고객최적화 및 고도화

과업 목적

- 그룹사 통합된 조직문화진단 / 팀진단 / 컴플라이언스 및 워크스마트 진단에 대한 진단 실행 및 결과 구현의 최적화 플랫폼 구축
  - 조직문화 분석 / 리더십 분석 / 조직효과성 분석 등 종합적 분석 Dashboard 제공
  - 조직단위 / 인구통계 / 인사이트 분석 / 협업진단 등 고차원적 분석 개발 및 적용
  - 연동접속(SSO) 및 맞춤형 결과화면(Visual) 개발 / 진단 이후 개선활동 연계 모듈 적용

수행 전략

- LMS 기반, 진단 솔루션 장착을 통한 그룹 내 상시 진단, 리더십 진단, 각종 진단 환경에 대하여 플랫폼 최적화 구현
- 전사 및 조직단위 결과/인구통계 세부 결과(직군별, 소속별, 관계별 등)에 대한 개발형 웹리포트 구현(시스템 자동 결과산출)
- 진단 플랫폼 내 프로젝트 모듈 활성화를 통한, '개인/팀/조직 목표 수립' 및 '개선 활동'의 공유.소통 모듈 제공
- 진단연계 온라인 개발계획 작성 및 화상 피드백 코칭, 실천 리뷰/모니터링 시스템 지원

© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

●진단(개인.팀/조직) 및 플랫폼개발 수행 주요 Reference

- 우아한 형제들 리더십 다면 진단&피드백
- 현대자동차 임원/팀장 리더십 다면 진단
- 기아자동차 임원/팀장 리더십 다면 진단
- 현대트랜시스 리더십 다면 진단
- 현대글로비스 리더십 다면 진단
- 현대캐피탈 리더십 다면 진단
- 스마일게이트 동료역량진단 Peer Review
- 신세계백화점 리더십 다면 진단
- 신세계프라퍼티 리더십 다면 진단&피드백
- 신세계아이앤씨 리더십 다면 진단&피드백
- 솔브레인 전 직급 역량 다면 진단
- 교보생명 디지털 부문 역량 진단
- PHC그룹 리더십 다면 진단
- 삼성물산 리더십 다면 진단&피드백
- SK브로드밴드 리더십 다면 진단&피드백
- 엘지화학 현장리더 리더십 서베이
- 엘지에너지솔루션 현장리더 리더십 서베이
- HL그룹 팀장리더십 다면 진단
- GS칼텍스 임원/팀장 리더십 다면진단
- 롯데문화재단 핵심가치역량진단
- BNP파리바카디프생명보험 리더십 다면진단
- 나이키 리더십 다면 진단
- 암웨이 리더십 다면 진단
- 코오롱인더스트리 리더십 다면 진단
- SK이노베이션 리더십 다면 진단
- SK머터리얼즈 리더십 다면 진단
- 일동그룹 리더십 다면 진단
- 폭스바겐코리아 리더십 다면 진단
- 애경그룹 리더십 다면 진단
- 한화생명 리더십 다면 진단
- 아이마켓코리아 리더십 다면 진단
- 미쉐린코리아 리더십 다면 진단
- DHL코리아 리더십 다면 진단
- 로카모빌리티 리더십 다면 진단
- 하나생명 리더십 다면 진단
- 펑타이코리아 리더십 다면 진단
- 에이디테크놀로지 리더십 다면 진단
- 한국원자력연구원 리더십 다면 진단
- EBS 리더십 다면 진단
- 동화그룹 리더십 다면 진단
- 건일제약 리더십 다면 진단
- ……
- 현대모비스 팀리더십 진단개발
- BNK금융그룹 조직문화 재정립
- HL그룹 조직문화 진단
- 페퍼저축은행 조직건강도 진단
- 엘지화학 조직문화 서베이
- 엘지에너지솔루션 조직문화 서베이
- SPC삼립 직원만족도 조사
- 코오롱제약 조직문화 진단
- 넥슨코리아 팀효과성 진단
- 롯데카드 조직변화 솔루션
- KB국민카드 MZ세대 인터뷰
- SK바이오텍 조직문화 진단
- 코오롱인더스트리 조직문화/팀효과성
- 에코프로 조직문화 전략수립
- 한독 조직문화 진단
- 클래시스 조직건강도 진단
- 노루홀딩스 조직문화 진단
- 녹십자 조직문화 진단
- 현대캐피탈 본부별 기업문화 변화관리
- GC녹십자그룹 조직문화 진단
- 분당서울대병원 조직문화 진단
- 현대자동차그룹 Culture Survey 수행 및 맞춤형 결과모듈 시스템 개발
- 현대자동차그룹 Work Smart 진단 수행 및 맞춤형 결과모듈 시스템 개발
- 현대모비스 팀리더십 진단 수행 및 맞춤형 결과모듈시스템 개발
- 현대모비스 컴플라이언스 진단 수행 및 맞춤형 결과모듈 시스템 개발
- 한화그룹 리더십다면진단 LMS기반 맞춤형 결과모듈 시스템 개발
- 한화그룹 전사 조직문화진단 수행 및 맞춤형 결과모듈 시스템 개발
- HL그룹 리더십 /조직문화진단 수행 및 맞춤형 결과모듈 시스템 개발
- 카카오페이 역량평가 수행 및 맞춤형 결과모듈 시스템 개발
- HD현대인프라코어 직무역량 LMS 기반 맞춤형 결과모듈 시스템 개발
- 인천재능대학 취업역량진단 수행 및 맞춤형 결과모듈시스템 개발
- 키즈엠 부모자녀양육진단 수행 및 맞춤형 결과모듈 시스템 개발
- ……

© PSI COMPASS. All rights reserved. Patented.

고객의 성장과 성공을 돕는
Win & Grow 파트너

PSI COMPASS

우리 조직 맞춤형
진단도구개발 컨설팅

서울시 성동구 성수이로 51, 한라시그마밸리 9층
T. 070-8670-7007
E. assess@psicompass.com
H. www.psicompass.com

본 문서는 PSI컴파스의 지적재산이므로 공식적인 허가없이 복사하거나 유출하는 일체의 행위를 금합니다.