

정확하게 성과를 예측할 수 있는 선발도구

신경과학과 AI기술이 융합된 역량검사

2022년 8월17일(수)

이 현 주
자인원 역량센터

목 차

1. 역량검사 소개

2. 역량검사는 얼마나 정확한가

3. 역량검사는 왜 정확한가

1. 역량검사 소개

대한민국 최초 뇌신경과학, 인공지능, 빅데이터 기반 역량검사 개발

사람 중심 경영을 통해 성공 경험을 만들어 갑니다.

사람에 대한 시뮬레이션과 소프트웨어 기술을 발전시킵니다.

생물학, 신경과학을 기반으로 사람과 경영에 대한 과학적 연구를 합니다.

주식회사 마이다스인

- IT 기반의 HR 솔루션 개발/보급 기업
- 2000년 마이다스아이티 설립 / 2020년 마이다스인 설립 (물적 분할)
- 임직원 총 161명
- 2018년 인공지능과 게임을 활용한 최초의 AI역량검사 출시
- 2020년 하반기 해외시장 진출 (일본)
- 국내 1,670개 기업에 채용 솔루션 보급

주식회사 자인원

- 역량 기반의 사람 중심 경영솔루션 연구 기획 전문기업
- 2019년 설립
- 임직원 총 48명
- 인재매칭 플랫폼(JOBDA), 개발자 선발/매칭 서비스(PHS) 기획/개발



인재채용 토탈 플랫폼 JOBFLEX



채용 관리 시스템 (ATS)



기업 채용 홈페이지 빌더



온라인 직무 PT



화상 면접

개발자 선발 도구 PHS

특허 출원



프로그래밍 테스트



개발자 전용 역량검사

AI역량검사 특허 등록

뇌신경과학 기반의 성과역량
게임 방식의 자극-반응 측정
인공지능 기술을 통합한 **인재선발 역량검사**



자기보고 검사
(Self-Report)



게임
(Gamification)



영상면접
(Asynchronous Video Interview)



총 1,670社

국내시장 점유율 95% 독보적 1위

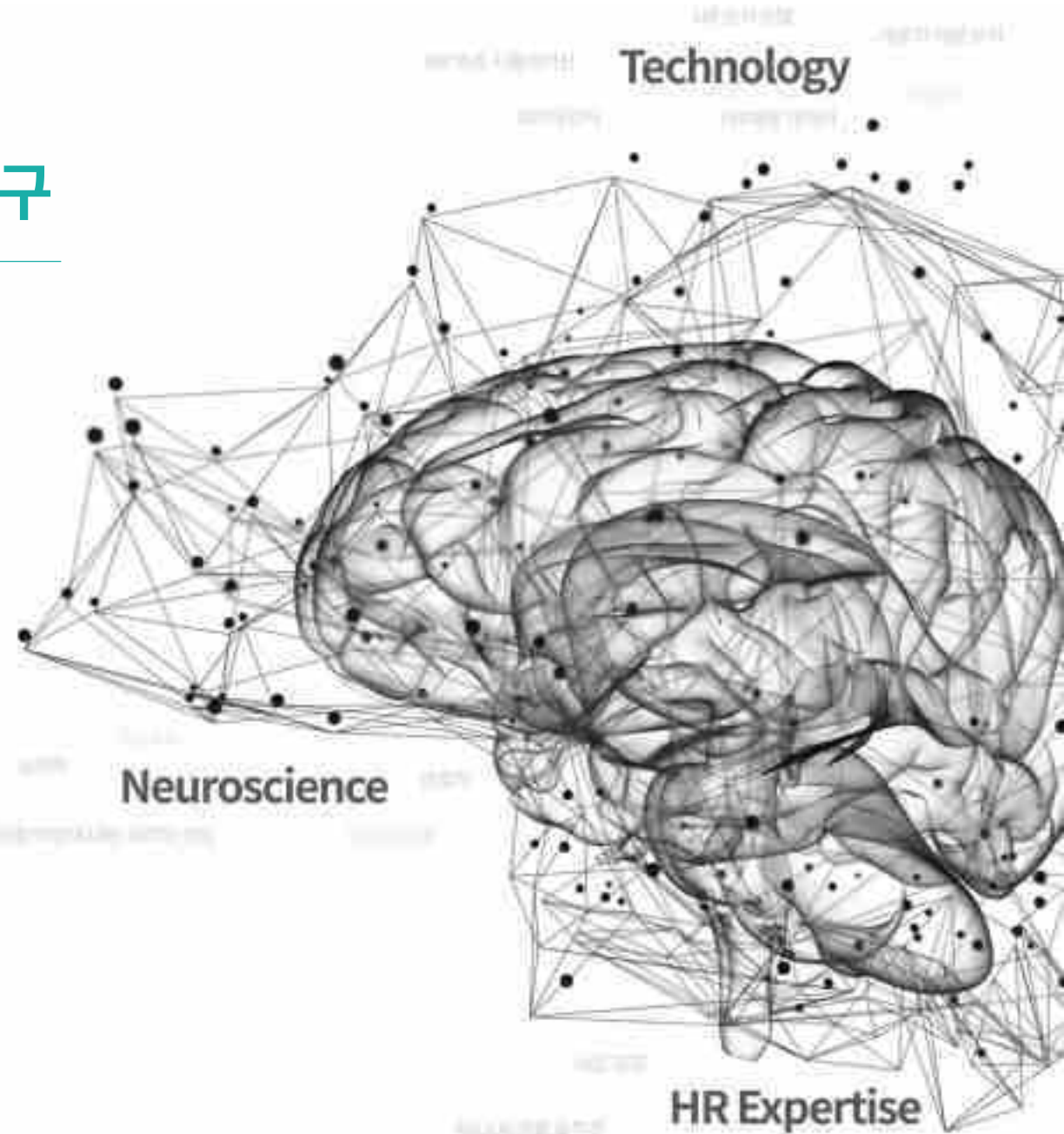
국내 고용인원 300인 이상 기업/기관
2,889社 중 58%

마이다스 AI역량검사 및
채용 토탈 플랫폼 사용

대한민국 최초, 세계 유일의 신경과학, 인공지능, 빅데이터 기반 선발도구

역량검사는 **생물학, 신경과학에 기반한 역량으로 사람에 대한 시뮬레이션**을 제공하는 채용 솔루션입니다.

정확한 성과예측, 공정한 선발 환경 조성, 기업 적합
인재선발, 효율적 채용이 가능합니다.



대한민국 최초, 세계 유일의
신경과학, 인공지능, 빅데이터 기반 선발도구

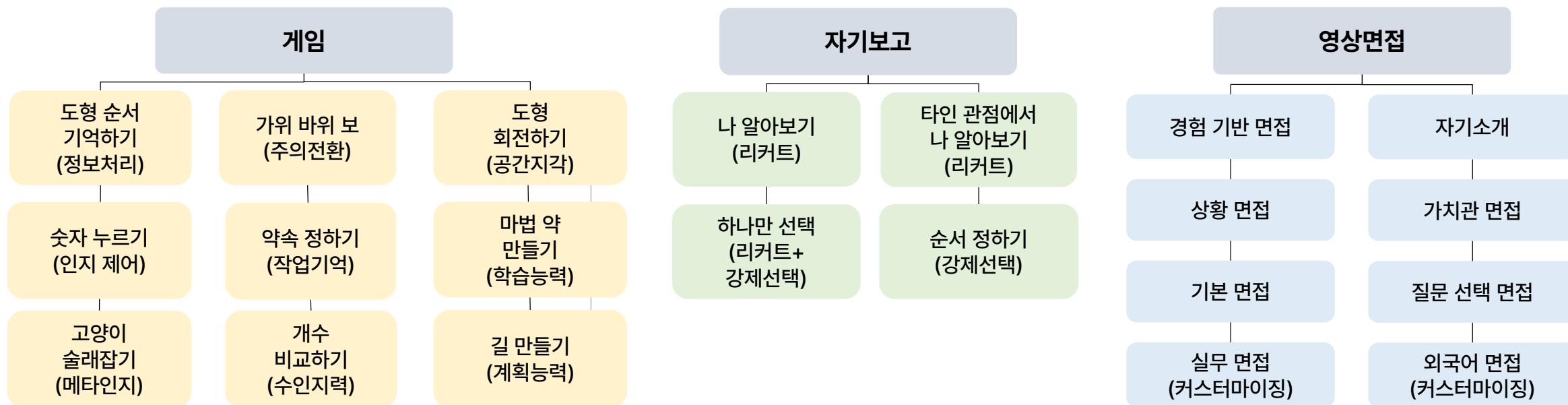
AI역량검사는 생물학, 뇌신경과학에 기반한 역량으로
사람에 대한 시뮬레이션을 제공하는 채용 솔루션입니다.

역량검사는

정확한 성과예측, 공정한 선발 환경 조성, 기업 적합
인재선발, 효율적 채용이 가능

사람의 무의식적 행동과 특성을 기반으로

“일을 잘 하는 데에 필요한 역량”을 측정합니다.



2. 역량검사는 얼마나 정확한가

제품을 선택하는 기준 정량적인 조건

우리는 제품을 구매할 때 정량적인 기준들을 상세하게 따져가며 선택합니다.

엔진

가격

색상

연비

차종

편의
기능

안전



선발도구를 선택하는 기준 "정확도"

선발도구를 선택할 때도 정량적인 기준을 따져야 합니다.

그 중에서도, 선발도구가 실제 직무성과를 얼마나 예측할 수 있는지 타당도를 따져보는 것이 매우 중요합니다.

정확도

비용

시간

측정
역량

선발
규모

결과표

공정성



우리가 채용에 활용해야 할 기준 역량검사의 정확도

역량검사의 타당도는 "0.51" : 매우 유용한 수준입니다.

AI역량검사의 타당도는 미국 노동부의 채용 검사 활용에 대한 가이드를 기준으로 매우 높은 수준입니다. 특히, 국내에서 검증한 다른 선발도구 및 방법들과 비교한다면, 그 차이는 더 크게 나타난다고 볼 수 있습니다.

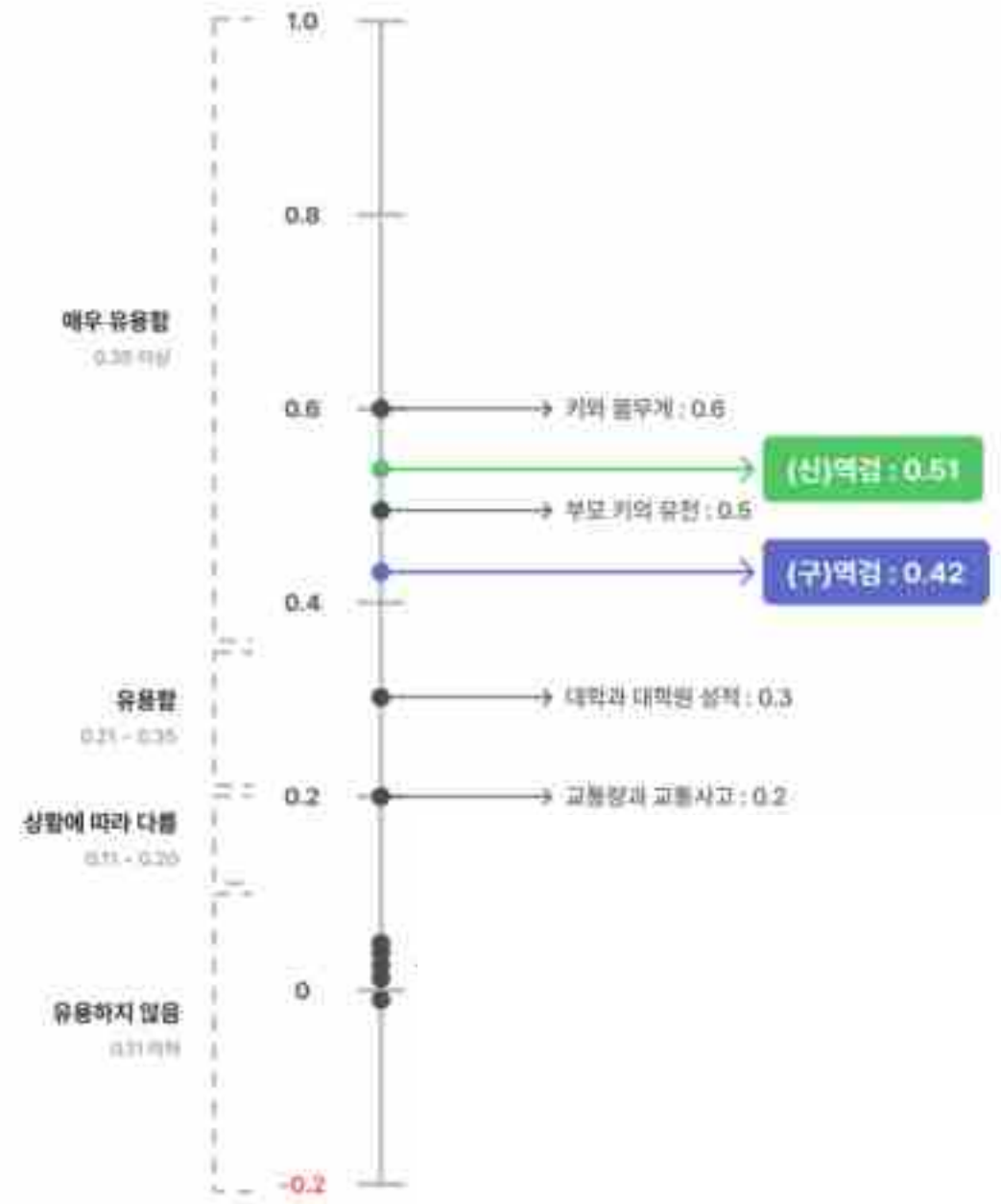
Saad, S., Carter, G. W., Rothenberg, M., & Israelson, E. (1999). Testing and Assessment: An Employer's Guide to Good Practices.

Table 3: General Guidelines for Interpreting Validity Coefficients

As a general rule, the higher the validity coefficient the more beneficial it is to use the test. Validity coefficients of $r = .21$ to $r = .33$ are typical for a single test. Validities for selection systems that use multiple tests will probably be higher because you are using different tools to measure/predict different aspects of performance, where a single test is more likely to measure or predict fewer aspects of total performance. Table 3 serves as a general guideline for interpreting test validity for a single test. Evaluating test validity is a sophisticated task, and you might require the services of a testing expert. In addition to the magnitude of the validity coefficient, you should also consider at a minimum the following factors:

- level of adverse impact associated with your assessment tool
- selection ratio (number of applicants versus the number of openings)
- cost of a hiring error
- cost of the selection tool
- probability of hiring qualified applicant based on chance alone.

Here are three scenarios illustrating why you should consider these factors, individually and in combination with one another, when evaluating validity coefficients:



우리가 채용에 활용해야 할 기준

역량검사의 정확도

역량검사의 정확도는 지속적으로 향상되고 있습니다.

역량검사는 실제 채용에서 효용도가 매우 높게 활용될 수 있으며,
기존의 역량검사에 비해서도 더 높은 수준의 정확도를 보이는 방향으로 진화해가고 있습니다.

(구)역량검사: 2021년 검증 사례

기관	대상직군	표본 수 (N)	종합점수
1	연구개발/경영지원	44	0.25
2	경영지원/연구개발/ 생산	114	0.36
3	엔지니어/영업	47	0.66
4	생산관리/연구개발	106	0.55
5	경영지원/연구개발	185	0.49
6	경영지원/엔지니어/영업	206	0.21
7	서비스/영업	60	0.59
8	경영지원/생산관리/영업	156	0.35
9	서비스/영업	55	0.35
10	경영지원/생산관리 서비스/영업	145	0.41
11	엔지니어	63	0.69
12	경영지원/디자인 영업/연구개발	131	0.37
13	경영지원	82	0.65
메타분석 결과		1,394	0.42

(신)역량검사: 2022년 검증 사례

기관	대상직군	표본 수 (N)	종합점수
1	개발/엔지니어	113	0.39
2	기획/경영지원	56	0.39
3	영업마케팅	62	0.56
4	관리직	58	0.75
5	연구개발	119	0.61
6	영업마케팅	52	0.35
7	고객서비스지원	115	0.53
8	경영지원	52	0.62
9	영업	56	0.55
10	경영지원	60	0.47
11	영업	29	0.46
12	경영지원	71	0.74
메타분석 결과		843	0.51

3. 역량검사는 왜 정확한가

다양한 과제와 측정 도구

역량을 가장 잘 측정할 수 있는 방법을 적용

단일한 도구를 사용할 때보다 높은 측정 정확성과 성과 예측력을 제공합니다.

정확하게 지원자를 이해하기 위해서는 인지 역량부터 비인지 역량까지 다각적인 이해가 필요하지만, 제한된 시간 안에 단일 도구로 역량을 측정하는 데는 한계가 있습니다. 역량검사에서는 다양한 과제 방식을 도입하여 응답 왜곡과 학습 효과에 취약한 기존 과제의 한계를 극복하고, 지원자의 역량을 다각적이고 체계적으로 측정/검증하여 보다 높은 측정 정확성과 성과 예측력을 가질 수 있습니다.



자기보고식 검사

4가지 형식의 검사를 바탕으로
성향과 가치관을 입체적으로 파악



자기보고 검사
(Self-Report)



영상면접

AI 기술을 바탕으로
특성과 태도를 객관적으로 파악



영상면접
(Asynchronous Video Interview)



게임

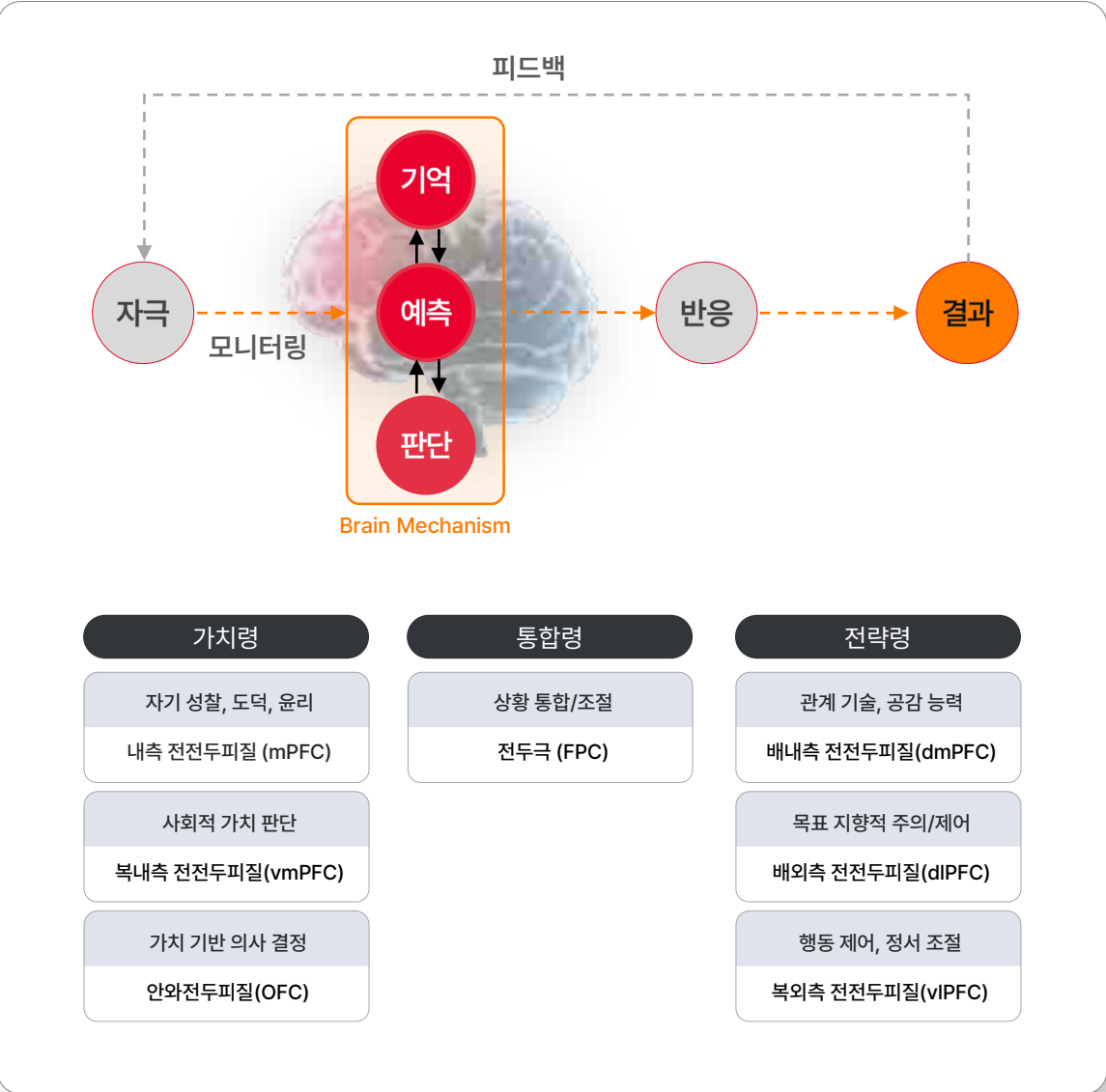
뇌신경과학 기반 게임을 바탕으로
고유한 역량을 정확하게 파악



게임
(Gamification)

뇌신경과학 기반 게임 측정 원리

뇌의 자극-반응 메커니즘에 기반하여
무의식적인 행동 패턴과 특성을 게임으로 측정



“자극-반응” 반복으로 패턴을 도출하는 게임

게임 1: 자극 제시

게임 2: 반응 수집

게임 3: 자극 / 반응 반복

게임 4: 패턴 도출

개인별 응답 반응 시간	속도의 일관성	실수 회복 패턴	학습 속도
정/오답	의사 결정 방향	의사 결정 유형	집중력 유지

Game

비인지적 속성에 대한 측정이 가능

규칙

풍선의 크기 = 이익의 크기
풍선의 크기▲ → 터질 위험도▲

VS.



“터지지 않도록 적은 횟수로 펌핑하여 확실한 이익을 얻습니다”

안정 추구 / 보상의 규모 대비 확실성 선호

(예) 기획, 품질, 연구 관련 장기 프로젝트



“터질 위험을 감수하고 펌핑을 계속하여 큰 이익을 노립니다”

리스크 감수 / 보상의 규모 중요

(예) 판매, 마케팅, 서비스 관련 단기 프로젝트

Game

게임 기반 측정 요인 현황

현재 역량검사에서는 9가지 게임을 활용하여 지원자의 역량을 측정하고 있습니다.

예시 화면 (이미지)	게임/역량	게임 설명
	가위바위보 [주의전환]	'나'가 이길 수 있도록 '나' 혹은 '상대'의 입장에서 관점을 전환하며 가위바위보를 진행하는 과제
	도형 회전하기 [공간지각]	주어진 도형의 전과 후 정보를 보고 도형을 회전, 반 전시켜 후의 모양이 될 수 있도록 만드는 과제
	약속 정하기 [작업기억]	짧은 시간 내에 주어진 정보를 기억해 두었다가 마지막에 제시되는 질문에 알맞은 응답하는 과제
	길 만들기 [계획능력]	특정 교통수단이 정해진 손님에게 이동되도록 매트릭스 위에 적합한 울타리를 설치하는 과제

예시 화면 (이미지)	게임/역량	게임 설명
	마법약 만들기 [학습능력]	제시되는 재료의 조합을 기억하여 제조되는 마법약이 무엇일지 예측하는 과제
	숫자 누르기 [인지제어]	활성화, 건너뛰기, 두 번 누르기 등 매번 새롭게 주어지는 규칙에 맞게 숫자를 누르는 과제
	도형 순서 기억하기 [정보처리]	주어진 도형의 순서를 기억하면서 현재 제시된 도형과 두 번째 혹은 세 번째 제시된 도형의 일치 여부를 응답하는 과제
	고양이 술래잡기 [메타인지]	쥐의 위치와 고양이의 위치를 기억해 두었다가 특정 고양이가 쥐를 잡았는지 놓쳤는지, 그리고 자신의 선택을 얼마나 확신하는지 응답하는 과제
	개수 비교하기 [수 인지력]	주어진 두 단어의 개수를 비교하여 더 많은 단어를 선택하는 과제

Game

게임 기반 측정 방식의 활용 근거

전통적인 선발도구보다 뛰어난 예측력을 보인다는 근거를 확인할 수 있습니다.
기존 선발도구보다 다방면에서 뛰어난 직무성과 예측을 보이며,
해외에서는 최신의 인재선발 방법을 적용한 솔루션을 활발하게 사용하고 있습니다.

성격보다 더 높은 성과 예측력

지능보다 더 다양한 직군의 성과를 예측

근속연수가 증가할수록 성과를 정확하게 예측



Descriptive Statistics and Intercorrelations for Job Performance and Domains of Prefrontal Cognitive Ability by Experience for Study 3

Variable	M	SD	Range	1	2	3
Level 1: Workers with 1 or more years of experience, N = 80						
1. 성과 (상급자 평가)	12.64	1.08	9.33-14.58	—		
2. 성과 (동기 평가)	12.46	1.22	9.00-14.95	.64**	—	
3. 성과 (상급자 + 동인)	12.57	1.05	9.00-14.50	.93**	.91**	—
4. 뇌기반 인지 과제	-0.37	0.53	-1.81-1.07	.42**	.36**	.41**
Level 2: Workers with 2 or more years of experience, N = 53						
1. 성과 (상급자 평가)	12.71	1.13	9.33-14.58	—		
2. 성과 (동기 평가)	12.56	1.30	9.00-14.93	.65**	—	
3. 성과 (상급자 + 동인)	12.63	1.11	9.00-14.37	.90**	.91**	—
4. 뇌기반 인지 과제	-0.35	0.55	-1.81-1.07	.53**	.50**	.56**
Level 3: Workers with 3 or more years of experience, N = 47						
1. 성과 (상급자 평가)	12.72	1.18	9.33-14.58	—		
2. 성과 (동기 평가)	12.74	1.26	9.00-14.93	.73**	—	
3. 성과 (상급자 + 동인)	12.72	1.14	9.00-14.37	.91**	.83**	—
4. 뇌기반 인지 과제	-0.33	0.58	-1.81-1.07	.57**	.53**	.59**



<예> 미국 Pymetrics

유니레버의 AI 활용 채용시스템

- 1 지원자가 채용 사이트 방문·입사 지원
- 2 AI가 지원자의 링크드인 프로필에서 정보 끌어와 이력서 작성
- 3 AI 알고리즘이 지원서 살펴 직무에 적합한 지원자 선별
- 4 온라인 게임 (직무 수행능력 평가)
- 5 질문에 답하는 동영상 촬영
- 6 AI가 동영상 속 지원자의 응답 속도, 표정 등 토대로 평가
- 7 선정된 지원자 대상으로 인사담당자 최종면접

한국경제 (2020년 10월)

Higgins, D. M., Peterson, J. B., Pihl, R. O., & Lee, A. G. (2007). Prefrontal cognitive ability, intelligence, Big Five personality, and the prediction of advanced academic and workplace performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(2), 298.

Self Report

다양한 측정방식과 통합적 점수 계산

기존의 자기보고식 검사를 개선하는 다양한 방식을 적용합니다.

채용 장면의 특수성을 고려해 긍정 편향을 극복할 수 있는 점수 계산 로직을 개발하였습니다.
또한, 단순히 점수의 높고 낮음이 아니라 고성과자가 보이는 응답 패턴을 활용해 고성과 여부를 예측함으로써 보다 높은 예측력을 확보할 수 있습니다.

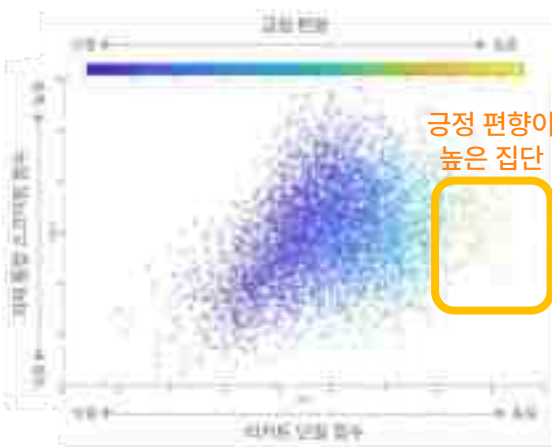
문항별 스코어 조정



	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	그렇다	매우 그렇다
나는 정직하게 응답할 것이다	1점	1점	1.5점	2점	3점	2점
살기 싫다는 생각을 한다	3점	3점	1.5점	1점	1점	1점

- 자기보고식 설문을 통한 응시자의 특성파악
- 응시자가 바람직하다고 생각하는 방향의 응답이 고득점을 보장하지 않는 구조

통합적 스코어링



상호 보완 가능한 고도화된 설계
 긍정 편향의 영향 최소화
 왜곡 없이 정확한 역량 점수 제공

고성과자 특성 반영 점수



고성과자의 응답 패턴 분석
 고성과 예측 점수 제공
 직군/직무별 맞춤 예측 지표 구성

Self Report

다양한 측정방식과 통합적 점수 계산

기존의 자기보고식 검사를 개선하는 다양한 방식을 적용합니다.

서로 다른 형태의 복수 과제를 사용하여 응시자의 특성을 입체적으로 측정합니다.

나의관점-타인관점 차이



	다른 사람이 봤을 때		내가 봤을 때
할 일을 자주 미룬다	1점	=	1점
지속적으로 성장하고 있다	5점	>	3점
살기 싫을 때가 있다	1점	<	3점

관점 차이 점수를 통해 면접 장면에서 응시자가 보일 수 있는 특징 확인

선호 방향/정도



응시자의 유형, 성향 등 추가적인 정보 제공

- 선호 방향/크기의 일관성
- 응시자의 유형, 선호 정보
- 선지 간 우선순위

우선순위



응시자의 가치관, 가장 자신 있는 기술 등 추가 정보 제공

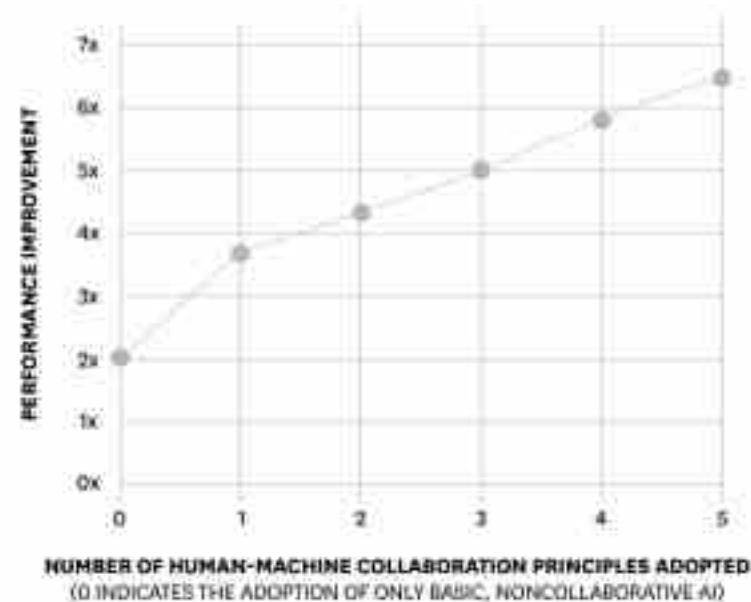
- 우선 순위의 일관성
- 선택되지 않은 선지
- 우선 순위 선정에 걸린 시간

Interview

AI를 활용하여 효율적이고 공정한 평가 가이드 제공

AI기술과 전문가의 의견이 함께 활용된다면 더욱 높은 정확도가 담보될 수 있습니다.

한 연구 결과(Wang & Siau, 2019)에 의하면 권위 있는 의사는 3.5%, 최신 인공지능은 7.5%의 진단 오류를 범하지만 의사가 인공지능과 함께 진단을 할 경우 0.5%까지 오류율을 낮출 수 있다고 합니다. 또, 12종류 산업의 1,075개의 기업 조사 결과, 협업 인공지능 도입 시 속도와 비용, 이익 등 측면에서 더 나은 성과를 얻을 수 있었습니다 (Wilson & Daugherty, 2018).



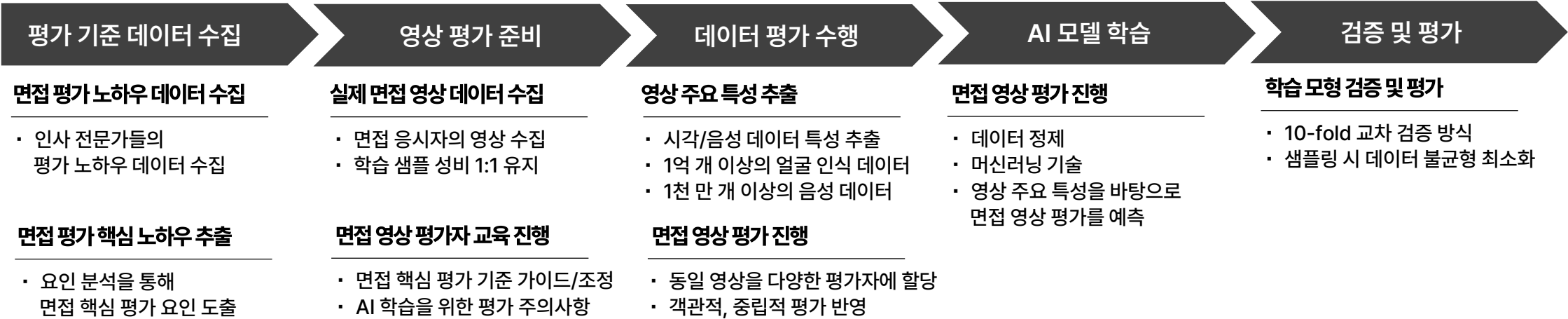
Interview

AI를 활용하여 효율적이고 공정한 평가 가이드 제공

역량검사에서는 다음의 절차를 준수하여 편향 없이 객관적인 평가 보조지표를 제공합니다.

데이터 수집, 정제, 학습 모든 단계에서 편향을 줄이기 위한 절차를 구축하였습니다.

편향 없이 학습된 알고리즘을 통해 계산된 평가데이터의 활용으로 더욱 효율적이고 효과적인 면접 진행을 가능하게 합니다.

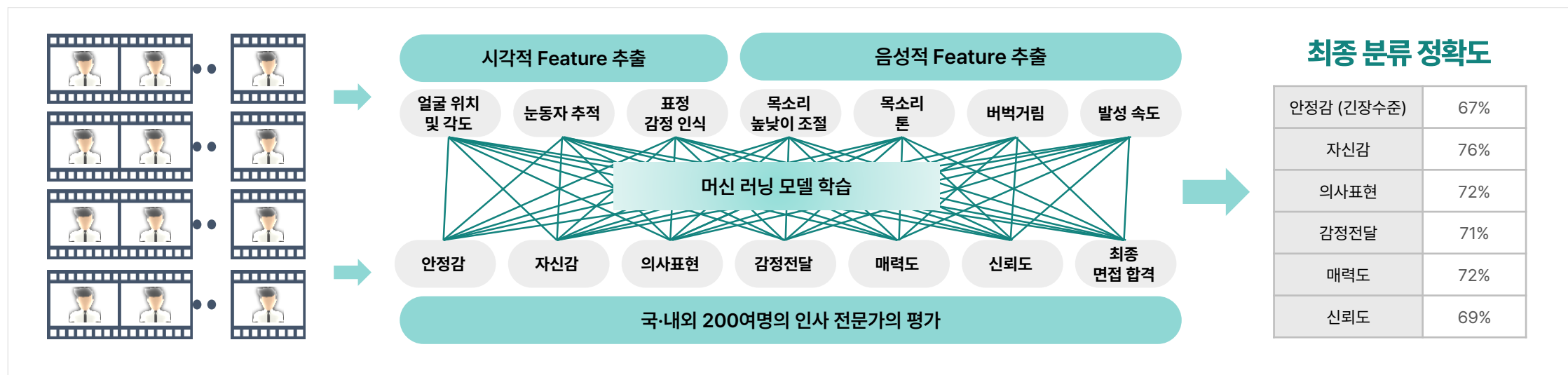


Interview

AI를 활용하여 효율적이고 공정한 평가 가이드 제공

실제 대면 면접에서의 평가를 정확하게 예측하여 효율적이고 효과적인 면접 운용을 가능하게 합니다.

정확도 검증을 위해 10-fold 교차 검증 방법을 도입하였으며 교차 검증 시에도 데이터의 불균형이 최소화되도록 샘플링하였습니다. 그 결과, 요인에 따라 다르긴 하지만 최대 76%의 정확도를 보입니다. 이는 영상을 이용한 사람 판단에서의 불확실성을 고려할 때, 현재 역검에서 사용하는 모형은 의미 있게 높은 수준의 정확도를 보인다고 판단할 수 있습니다.



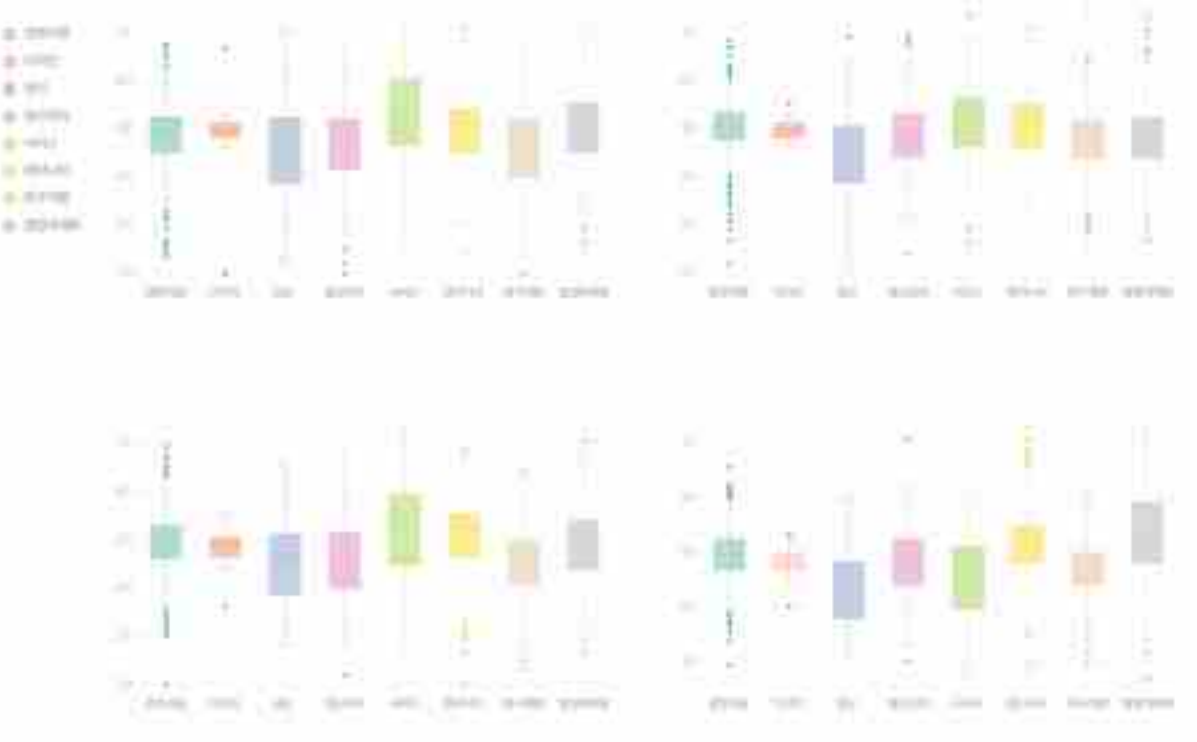
결과 가중치 커스터마이징

직군/기업별 중요 역량을 추출하여 스코어링

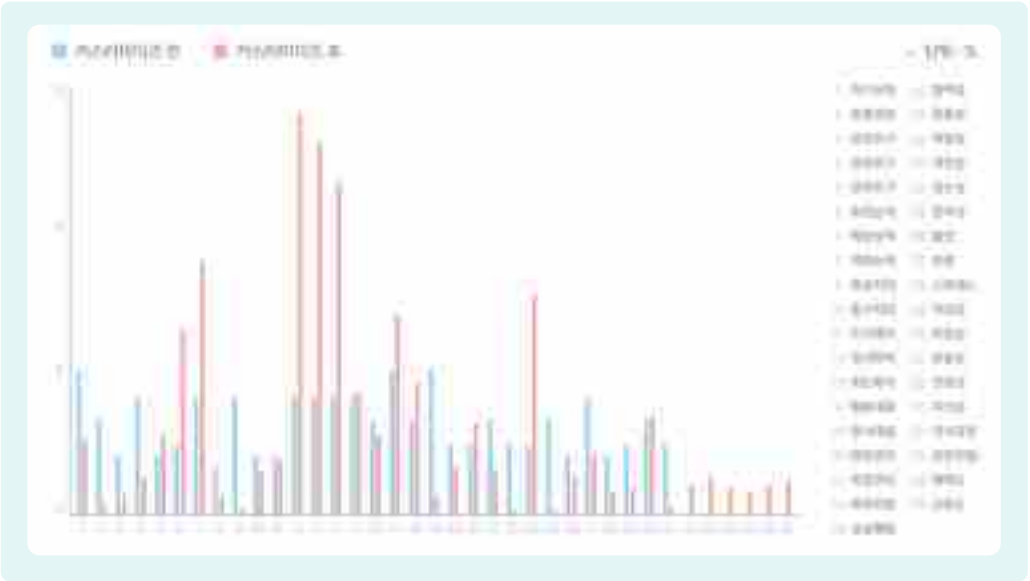
직무별로 다른 핵심 역량을 반영하여 종합점수 계산을 가능하게 합니다.

직무별로 유연하게 검사를 구성하고 직무에 중요한 핵심 역량 중심의 측정하여, 직무별로 다른 종합점수 계산 알고리즘 적용합니다.

직군/직무 고성과자의 개별 역량 수준의 차이



역량 가중치 조정을 통해 스코어링 방식 커스터마이징



결과 가중치 커스터마이징

직군/기업별 중요 역량을 추출하여 스코어링

직무에 가장 최적화된 인재를 선발할 수 있는 가능성이 높아집니다.

실제 사례에서는 결과 가중치 설정을 사용했을 경우 설정하기 전보다 검사 점수와 실제 성과 간의 상관이 약 21% 향상된 결과를 보였습니다.
고성과자를 고성과자로 정확하게 분류해내는 비율인 민감도와
저성과자를 저성과자로 정확하게 분류해내는 비율인 특이도도 향상되는 것을 확인할 수 있습니다.

커스터마이징 전/후 스코어링 방식의 고/저성과자 분류 정확도

구분	요인	수정 상관계수 (N=142명)	정확도 (상/하위25%를 고/저 성과자로 구분)
커스터마이징 전	종합점수	0.595	분류 정확도 63% 민감도 60% 특이도 66%
커스터마이징 후	커스텀 종합점수 가중치, 응답 패턴 커스터마이징	0.762	분류 정확도 76% 민감도 74% 특이도 79%

결과 가중치 커스터마이징

직군/기업별 중요 역량을 추출하여 스코어링

다른 인적성 검사와 비교하여 높은 정확도를 보입니다.

국내에서 선발용으로 가장 많이 사용되는 인적성 검사 3개에 대해 재직자 대상의 유사 테스트 (고/저 성과자 분류 예측)를 수행한 결과, 기존 인적성 검사들은 평균 32.3%의 낮은 성과 예측 정확도를 보였습니다.

특히 B검사의 경우 특이도가 12.5~19.6% 수준으로, 선발 도구의 목적이 고성과자를 뽑는 것뿐만 아니라 성과를 잘 내지 못할 것이라 예측되는 인원을 걸러내는 데에도 있다는 것을 고려하면, 선발 도구로서의 효용이 낮은 편이라고 해석할 수 있습니다.

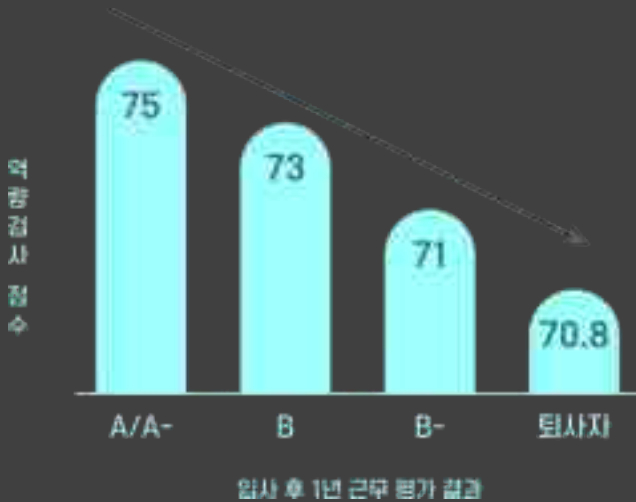
사례1: 기업 A 재직자
60명 대상 (입사1~5년차)

	A검사	B검사	C검사
분류 정확도	41.5%	25.0%	35.0%
민감도	38.6%	34.0%	40.9%
특이도	50.0%	12.5%	35.1%

사례2: 기업 B 재직자
146명 대상

	B검사
분류 정확도	28.0%
민감도	32.0%
특이도	19.6%

“AI역량검사와 실제 인사평가 결과 일치...”



AI역량검사 점수와 입사 1년 후 근무 평가의 상관관계

매일경제

“우수인재 영입에서 가장 중요한 요소는 성과역량이다. 성과역량을 확인할 수 있는 전략을 고민했고, 재직자 수검으로 여러 선발검사들을 검증한 결과, 마이다스인의 AI역량검사를 통해 성과역량을 확인하는 것이 가장 타당하다는 결론을 얻었다. 이후, 2019년 7월부터 채용 과정에서 AI역량검사를 사용하기 시작했다. AI역량검사를 통해 입사자들의 성과역량과 관련된 데이터들을 비교해보니 정확도가 높았다.”

- G사 사례 (2022년 6월 13일자, 매일경제)

선발 점수의 신뢰도

검사-재검사 신뢰도가 높은 방식

AI역량검사는 처음 응시했을 때의 결과와 다시 응시했을 때의 결과가 유사한 검사입니다.

급내 상관분석을 실시한 결과 역량검사는 동일한 응시자가 1개월 간격으로 동일한 검사를 응시했을 때 ICC = 0.83으로 검사-재검사 신뢰도가 높은 선발 도구라고 해석할 수 있습니다.
응시 기간이나 횟수를 통제하지 않고 자유롭게 응시한 데이터 분석에서도 유사한 결과를 확인할 수 있습니다.

응시 횟수와 기간을 일정하게 통제된 경우 검사-재검사 신뢰도 분석 결과

* 동일 응시자가 동일 검사를 1개월 이후 재응시
(2021년도 자사 공채데이터)

분석 방법	측정 방법	응시 회차	ICC[95% 신뢰구간]	분석 인원 수
ICC	AI역량검사 종합 점수	1회차 - 2회차	0.83***[0.73-0.89]	142명

*** $p < .000$ ** $p < .01$ * $p < .05$

응시 횟수와 기간을 통제하지 않은 경우 검사-재검사 신뢰도 분석 결과

* 동일 응시자가 동일 검사를 원하는 기간에 원하는 만큼 응시한 경우
(2022년 06월~7월 간 역량검사 자유 응시 데이터)

분석 방법	측정 방법	응시 회차	ICC[95% 신뢰구간]	분석 인원 수
ICC	AI역량검사 종합 점수	1회차 - 2회차	0.74***[0.41-0.86]	1806명
		2회차 - 3회차	0.79***[0.63-0.86]	971명
		1회차 - 3회차	0.57***[-0.02-0.78]	626명

*** $p < .000$ ** $p < .01$ * $p < .05$

ICC(Intraclass Correlation Coefficients) 해석의 일반적인 가이드라인 (Landis & Koch, 1977)
 $ICC < 0.4$ (신뢰하기 어려움: 재검사 시 검사 결과가 달라짐), $0.4 \leq ICC < 0.6$ (신뢰할 수 있음: 재검사를 해도 검사 결과가 유사하게 나옴),
 $0.6 \leq ICC < 0.8$ (좋은 신뢰도를 보임), $0.8 < ICC$ (매우 좋은 신뢰도를 보임)

역량검사 결과지



역량검사 결과지

세분화된 예측 지표

3가지 예측 지표를 통해 지원자의 성과/적응/관계 예측



역량검사 결과지

개인 내
역량의 기여도

지원자의 역량 특성과
3가지 예측지표 구성 설명



역량검사 결과지

상세한 종합 코멘트

다양한 관점에서
지원자의 성향을
이해할 수 있는 설명 제공

회사와 이해하기

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

지원자 특성

종합 코멘트

종합 코멘트

능력적으로 과자개발을 위한 역량을 갖추고 있습니다. 하지만, 자신을 개발하려는 경향은 낮은 편입니다.

- 현장에서 본인의 강점을 내세우지 않고, 주변 사람들의 평가에 휩쓸리지 않고 스스로의 평가 강점을 내세웁니다.
- 좋은 상황에서도 쉽게 고이러기 쉬운 스스로를 알고 대처하는 경향이 있습니다.
- 어떤 상황에 어떤 사람들이 일한다는 것에 관심을 가지지 않습니다.
- 어떤 사람의 요구를 받아들이고 개선하기 위해 노력하는 경향이 적습니다.

장점의 차질적으로 힘을 수정하는 능력과 다른 사람의 직무를 수행하는 태도에 영향을 미칠 수 있습니다.

종합 코멘트

다른 사람 앞에서와 혼자 있을 때

회사에서 가장 효율적인 방법을 찾는 경향이 있습니다.

- 최단기간에 단거리로 가는 도리를 생각할 때 보이는 경향이 있습니다.
- 자신이 할 수 있는 업무를 완벽하게 처리하고 결과를 내는 경향이 있습니다.

신용권 태도도 겸비하고 있습니다.

- 도리를 세어줄 어떤 직원의 권한을 잘 구분해서 행동할 수 있습니다.

스스로 느끼는 성공에 대한 욕망이 높고 보이는 경향이 있습니다.

- 다른 사람들 앞에서 성공에 대해서 적극적으로 적극적인 모습을 보이고, (만, 스스로는 승부욕이, 욕망이 높고 있다고 생각합니다.)

직무 처리할 때 계획적이지나 꼼꼼하지는 않은 편입니다.

- 일을 할 때 계획에 맞추어 일할 것이라는 단행적이 있는 편이며, 순전히 임의에 따를 것이라고 생각하는 경향이 있다는 평가를 받기도 합니다.

조직에서의 위치와 특성

업무에 집중하고자 하는 욕망이 부족할 수 있습니다. 한편적으로 업무에서 높은 성과를 추구하지 않습니다.

- 회사 업무에서 성과를 내기 위한 욕망이 높고, 업무 효율을 높이는 것을 위하여 할 수 있습니다. 다른 사람들의 업무에 영향을 받지 않기 위해 노력할 수 있습니다.
- 일을 처리하는 능력, 자신감, 변형하는 상황에 빠르게 대처하는 능력이 부족할 수 있습니다.
- 주변 사람들의 지시와 권고를 따르기 위해 노력할 것입니다.

조직에 유능하게 적응할 가능성이 높습니다. 다만, 근대 권위적 문화가 필요할 수 있습니다.

- 현장에서의 업무에 적응할 수 있는 경향이 있습니다. 스스로는 상황에서도 보고 할지런 태도를 보일 수 있습니다.
- 자기 주장과 불협화음의 태도를 보일 가능성이 있습니다. 눈앞의 이익을 위해 희생하거나 타협할 수 있습니다.

역량검사 결과지

면접 영상 확인

영상으로
사전질문에 대한 답변 확인 및
지원자에 대한 이해 강화

전월 영상 확인 ①

전월 영상 확인을 통해 전월 영상 확인을 할 수 있습니다. 전월 영상 확인을 위해서는 전월 영상 확인을 할 수 있습니다.

자소서게 **기초 면접** **고급 면접** **고급 면접** **고급 면접** **고급 면접** **고급 면접** **고급 면접** **고급 면접** **고급 면접**

Q1: 직무로써 가장 중요한 역량에 대해서 말씀해 주십시오.

Q2: 나의 커리어에 대해서 말씀해 주십시오.

Q3: 면접에서 가장 중요하게 생각하는 질문을 하나 말씀해 주십시오.

Q4: 면접을 준비하시면서 느낀 점에 대해서 말씀해 주십시오.

Q5: 면접을 준비하시면서 느낀 점에 대해서 말씀해 주십시오.

전월 영상 확인 ②

전월 영상 확인을 통해 전월 영상 확인을 할 수 있습니다. 전월 영상 확인을 위해서는 전월 영상 확인을 할 수 있습니다.

영상 면접 응시 장소 ③

영상 면접 응시 장소를 선택할 수 있습니다. 영상 면접 응시 장소를 선택할 수 있습니다.

87점

전월 영상 확인을 통해 전월 영상 확인을 할 수 있습니다. 전월 영상 확인을 위해서는 전월 영상 확인을 할 수 있습니다.

전월 영상 확인 ④

전월 영상 확인을 통해 전월 영상 확인을 할 수 있습니다. 전월 영상 확인을 위해서는 전월 영상 확인을 할 수 있습니다.

전월 영상 확인 ⑤

전월 영상 확인을 통해 전월 영상 확인을 할 수 있습니다. 전월 영상 확인을 위해서는 전월 영상 확인을 할 수 있습니다.

전월 영상 확인 ⑥

전월 영상 확인을 통해 전월 영상 확인을 할 수 있습니다. 전월 영상 확인을 위해서는 전월 영상 확인을 할 수 있습니다.

전월 영상 확인 ⑦

전월 영상 확인을 통해 전월 영상 확인을 할 수 있습니다. 전월 영상 확인을 위해서는 전월 영상 확인을 할 수 있습니다.

전월 영상 확인 ⑧

전월 영상 확인을 통해 전월 영상 확인을 할 수 있습니다. 전월 영상 확인을 위해서는 전월 영상 확인을 할 수 있습니다.

전월 영상 확인 ⑨

전월 영상 확인을 통해 전월 영상 확인을 할 수 있습니다. 전월 영상 확인을 위해서는 전월 영상 확인을 할 수 있습니다.

전월 영상 확인 ⑩

전월 영상 확인을 통해 전월 영상 확인을 할 수 있습니다. 전월 영상 확인을 위해서는 전월 영상 확인을 할 수 있습니다.

감사합니다
