

직원경험 설문 결과 보고서

EX(Employee Experience) Report

2020.04

Location

지사시 강남구 테헤란로 507
위워크빌딩 7F 잡플래닛

E-mail

HR Labs@Jobplanet.com

Site

www.Jobplanet.co.kr

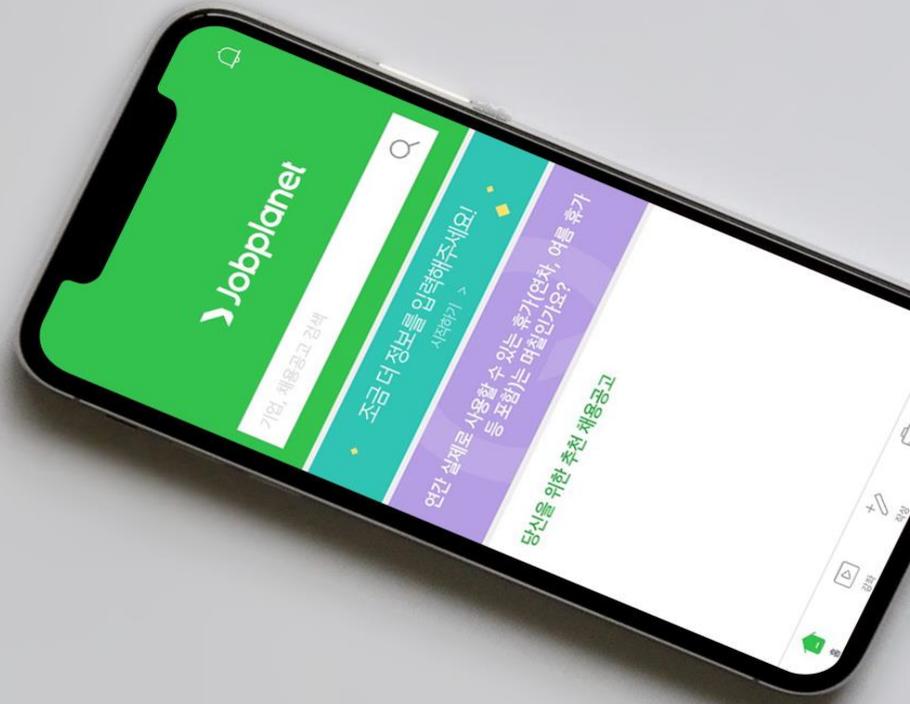
Preview

EX(Employee Experience)란
인재가 기업을 선택하고 계속 함께해야 하는 이유에 대해
단순히 생계유지의 수단이 아닌 성장과 행복 등 경험적 가치에
초점을 두는 것을 의미합니다.

기업이 어떤 제품과 서비스를 제공할 때 자사 브랜드만의 차별화된 가치를
제시하듯이, 인재를 채용하고 유지하는 과정에서도 구직자나 재직자에게
직장으로서의 브랜드(기업 이미지)를 구축하고 소통하는 것이 필요합니다.

EX(Employee Experience) 설문조사는
플랫폼에서 축적된 데이터와 비즈니스 현장에서 얻은 노하우를 기반으로
임직원이 자신의 회사를 얼마나 매력적인 직장이라고 느끼는지 확인함으로써
자사의 고용브랜드를 발견하고 직장 내에서 매력적인 경험들을
늘려 갈 수 있도록 설계되어 있습니다.

본 EX(Employee experience) 설문 결과 보고서를 통해
지금보다 매력적인 직장을 만드는 데 도움이 되시기 바랍니다.



직원경험 설문(Employee Experience Survey) 활용 Tip



자사 임직원의 목소리를 통해 강·약점을 파악합니다.



방대한 DB 속의 준거집단과 비교·분석함으로써 자사의 위치를 확인합니다.



인재를 채용하기 위해 대외적으로 알려야 할 자사 특유의 성격과 이미지(Employer Brand)를 구축하는데 방향성을 잡습니다.



재직자에게도 더 좋은 직장이 되기 위해 미흡한 점이 무엇이고, 어떻게 개선해야 할지 계획하고 실행하는데, 기초자료로 활용합니다.



설문을 실시하고 응답결과를 공유함으로써 의사소통 채널이 될 수 있습니다



주기적인 설문을 실시하여 조직의 변화를 인지하고 관리할 수 있습니다.

※ 본 보고서는 표준화된 형식에 맞춰 자동적으로 생성됩니다.

응답자 정보에 따른 결과 분석 또는 보고서의 내용보다 깊이 있는 진단을 원하시면 잡플래닛 HR Labs의 컨설턴트와 협의 하십시오.

A사

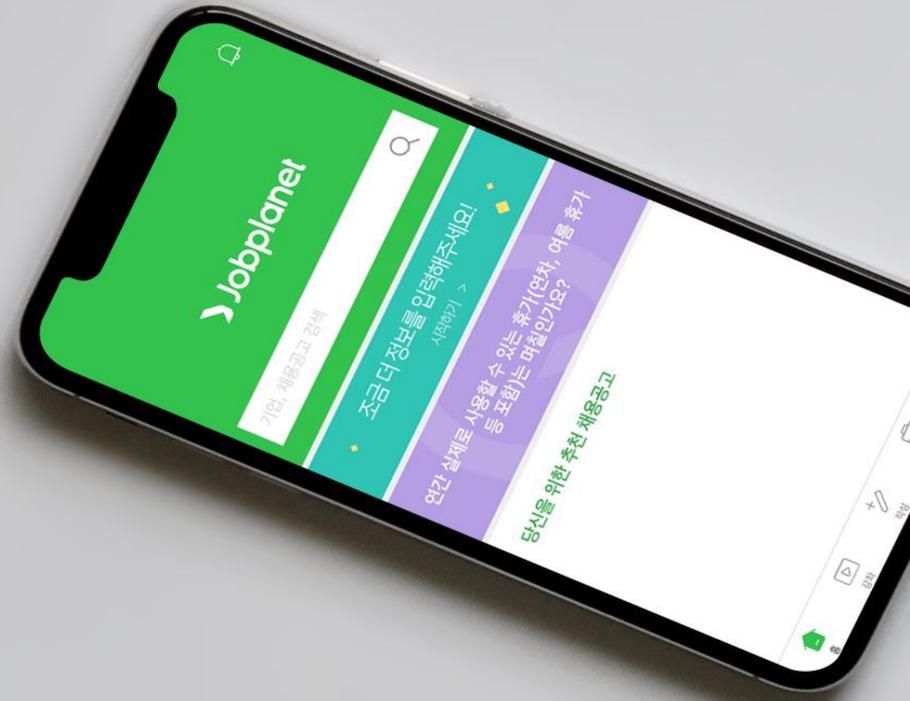
직원경험 설문 결과 보고서

Contents

I	조사 개요	5
1	조사설계 및 분석방법	6
2	직원경험의 진단 구조	7
3	설문 항목	8
II	진단결과 종합	9
1	고용브랜딩 포인트	10
2	Best & Worst Top 5	11
3	응답자 특성별 분석	12
4	직원경험(EX) 평점 분포별 분석	13
5	전략방향	14
6	액션 포인트	15
7	선행과제	20
8	직원경험(EX) 지표 변화	21
III	진단결과 상세	23
1	개인의 성장	24
2	상호관계	26
3	일과 삶의 균형	28
4	기업 경쟁력	30
5	경제성	31
6	추가문항	33
7	의사결정 요인	34
IV	별첨(인적사항별 응답 결과)	39

I 조사 개요

1. 조사설계 및 분석방법
2. 직원경험의 진단 구조
3. 설문 항목



조사 개요

1. 조사설계 및 분석방법

본 설문조사는 A사 임직원이 근무하면서 마주하는 여러 경험들을 살펴보고 강·약점을 분석하여
강점요소는 대외적 Employer Brand 구축에 활용하고 약점요소에 대해서는 개선방향을 잡는데 필요한 기초자료를 구성하기 위해 실시하였습니다.

조사 기간

- 2020.00.00 ~ 2020.00.00 (총 5일)

조사 대상

- A사 임직원 00명

분석 방법

· 5점척도형

- 매우 그렇다(5점), 그렇다(4점), 보통이다(3점), 그렇지 않다(2점), 전혀 그렇지 않다(1점) 환산
- 전체 종합 평균 / 진단항목별 평균 / 세부지표별 평균값 산출
- 평균값 산출 시 발생 가능한 결과 해석상의 오류를 최소화하기 위해 부정(1~2점)/중도(3점)/긍정(4~5점) 응답별 비중 분석
- 자사 평균 긍정/부정 응답 비중 대비 +5%p 이상인 값 분석
- 자사 세부지표의 표준편차(0.46) 이상인 값 분석(추가문항 제외)

조사 도구 및 방법

- 직원경험(EX) 설문
- 잡플래닛 온라인 설문 시스템
- 익명응답 수집

설문 문항 수 및 응답 소요 시간

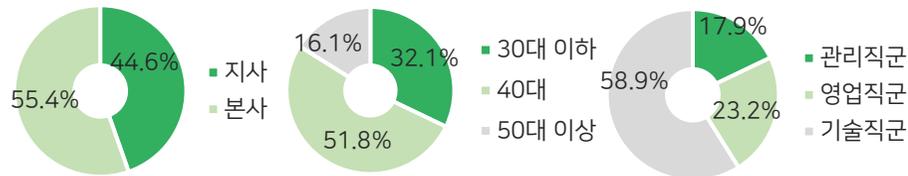
- 총 48 문항 (응답자 인적사항 제외)
- 10분 내외

· 선다형(단일선택/복수선택)

- 선택지별 빈도 분석 및 전체 응답자 기준 비율 산정

응답률 및 응답자 정보

- 74.7% (56명)



· 비교 데이터 : 전체 Data Base

- 출처 : 잡플래닛 내부 자료, 2020년 2월 기준

조사 개요

2. 직원경험의 진단 구조

본 설문조사는 직원경험(EX)에 영향을 주는 5가지 요인이 진단항목으로 구성되어 있으며, 회사선택에 대한 의사결정 요인을 함께 확인합니다.



EX Modeling 참고자료

양동훈, 2018, 고용브랜드와 직무태도 간의 관계
IBM, 2018, The Employee Experience Index
잡플래닛, 2018, 잡플래닛 유저 대상 EVP 리서치 등

개인의 성장

자아실현 및 경력개발과 같은 개인의 성장을 다루는 영역으로 일에 대한 인식, 기회와 가능성, 지원에 대한 요소로 구성된 항목입니다.

일하는 방식

업무의 효율을 높이고 개인의 삶을 배려하여 일과 삶의 균형을 이룰 수 있도록 하는 물리적 지원과 제도적 지원에 대한 요소로 구성된 항목입니다.

경제성

회사생활을 통해 개인이 얻을 수 있는 경제적인 이득을 다루는 영역으로 임금의 수준, 고용안정성, 보상절차와 수용도, 복리후생에 대한 만족 요소로 구성된 항목입니다.

상호관계

개인과 개인 또는 개인과 조직의 상호관계 속에서 경험하게 되는 무형의 가치를 다루는 영역으로 업무 분위기, 목표의 공유, 우호적 관계와 신뢰에 대한 요소로 구성된 항목입니다.

기업 경쟁력

기업이 기업으로서의 가치를 평가받을 때 고려되는 회사의 인지도, 평판, 발전가능성, 안정성 등의 요소로 구성된 항목입니다.

의사결정 요인

회사를 선택하거나 회사생활을 지속하는데 고려되는 의사결정 요인을 확인하는데 필요한 요소로 구성된 항목입니다.

조사 개요

3. 설문 항목

본 설문조사는 5개 진단항목 48개의 문항으로 구성되어 있으며, 38개의 정량지표와 9개의 정성지표로 각각이 의미하는 내용은 다음과 같습니다.

개인의 성장(10문항)

직무에 대한 기대와 실제	연간 외부교육
일의 의미와 중요성	역량개발 비용 지원
성장 가능성	
다양한 업무경험 기회	
경력개발 가능성	
경력개발 지원	
경력관리 고려	
승진기회 및 가능성	

상호관계(10문항)

즐거운 근무	동료의 만족스러운 점
동료와의 관계	상사의 만족스러운 점
상사의 전문성과 문제해결력	경영진의 만족스러운 점
상사의 지원과 피드백	
상사와의 관계	
경영진 신뢰도	
비전과 가치의 공유	
긍정적 영향력	
자유로운 휴식	
다양성 수용	
직무상 학습공유	

일하는 방식(10문항)

업무환경 쾌적도	월 평균 주말근무
업무기기	일 평균 근무시간
소프트웨어	연 실사용 휴가일
업무협조의 원활성	
업무프로세스 효율성	
업무일정 조정	
가족친화정도	

기업 경쟁력(7문항)

회사 인지도
회사 평판
제품 평판
시장에 대한 민첩성
기술력(서비스) 수준
수익모델 안정성
재무안정성

경제성(7문항)

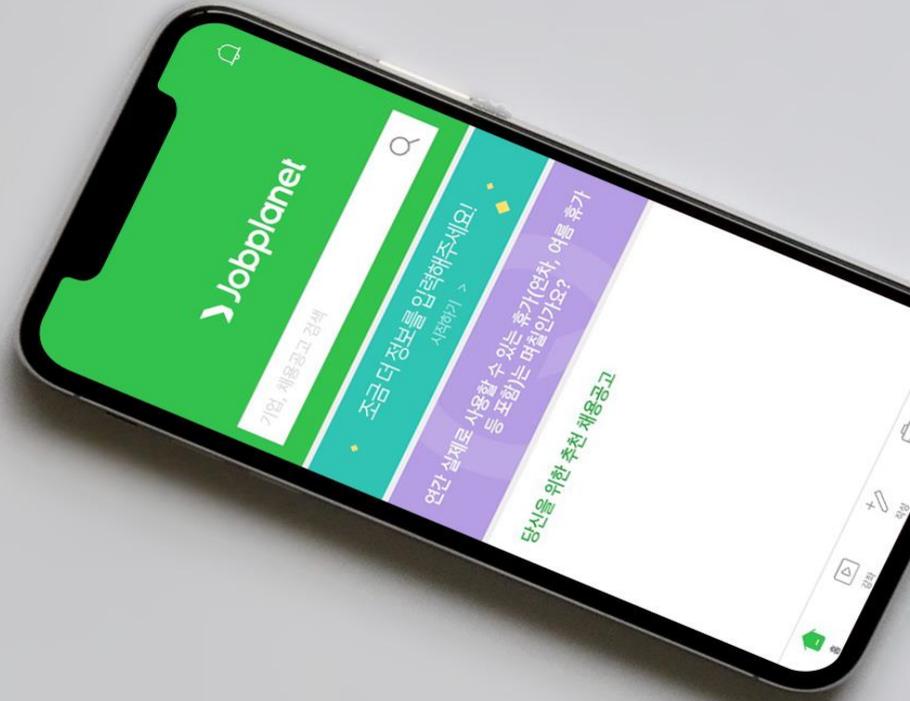
임금 수준	연봉 인상률
고용 안정성	
급여정보와 논의 수준	
보상의 합당성	
보상절차 신뢰수준	
복리후생제도 만족도	

의사결정 요인(3문항)

재직사유
이직사유
자유기술

II 진단결과 종합

1. 고용브랜딩 포인트
2. Best & Worst Top 5
3. 응답자 특성별 분석
4. 직원경험(EX) 평점 분포별 분석
5. 전략방향
6. 액션 포인트
7. 선행과제
8. 직원경험(EX) 지표 변화



진단결과 종합

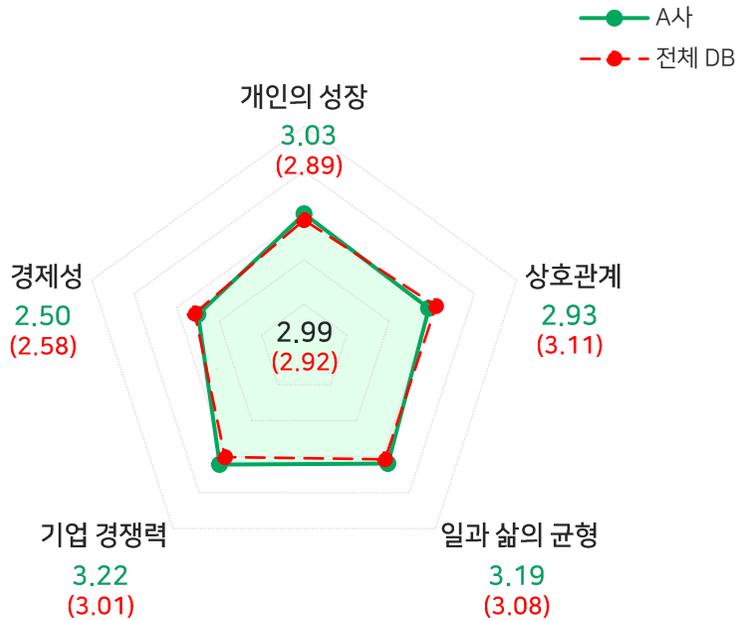
1. 고용브랜딩 포인트

A사의 직원경험 평점은 '2.99'로 전체 DB와 유사한 수준입니다.

진단항목 중 '기업 경쟁력'이 가장 높게 나타났고, '경제성'이 가장 낮게 나타났습니다.

A사의 고용브랜딩 포인트는 '주니어가 성장하기 좋은 회사', '오늘보다 더 나은 내일을 기대할 수 있는 곳' 입니다.

직원경험 평점



고용브랜딩 포인트 1

주니어가 성장하기 좋은 회사

- 기술적으로 학습할 것이 많은 조직
- 다양한 업무경험 기회를 통해 성장 할 수 있는 곳
- 일의 의미와 중요성을 느끼며 일하는 사람들
- 효율적으로 일 할 수 있는 기기와 시스템이 갖춰진 곳
- 나를 존중하며 서포트 해주는 상사가 있는 곳

고용브랜딩 포인트 2

오늘보다 더 나은 내일을 기대할 수 있는 곳

- 조직의 변화를 체감할 수 있는 곳
- 쾌적한 업무환경에서 자유롭게 쉬고 즐겁게 일하는 사람들
- 기술력을 바탕으로 한 높은 시장 점유율
- 30년 업력에 기반한 우수한 평판
- 높은 재무안정성
- 미래산업을 위한 끊임없는 연구개발

진단결과 종합

2. Best & Worst Top 5

A사 직원이 가장 매력적으로 경험한 부분과 그렇지 못한 경험은 다음과 같습니다.



Best Top 5*

순위	진단항목	세부지표	자사		전체 DB	
			점수	긍정응답	점수	긍정응답
1위	개인의 성장	일의 의미와 중요성	4.21	87.5%	4.25	86.1%
2위	일과 삶의 균형	업무기기	3.75	67.9%	3.54	53.5%
3위	일과 삶의 균형	소프트웨어	3.63	67.9%	3.39	53.5%
4위	개인의 성장	성장 가능성	3.54	66.1%	3.10	40.1%
5위	개인의 성장	직무에 대한 기대와 실제	3.29	53.6%	3.68	67.6%

*긍정응답 비중 기준



Worst Top 5*

순위	진단항목	세부지표	자사		전체 DB	
			점수	부정응답	점수	부정응답
1위	개인의 성장	승진기회 및 가능성	2.16	64.3%	2.75	37.4%
2위	경제성	임금 수준	2.29	58.9%	2.54	46.8%
3위	개인의 성장	경력개발 지원	2.48	57.1%	2.56	48.6%
4위	경제성	보상의 합당성	2.43	55.4%	2.43	51.3%
5위	개인의 성장	경력관리 고려	2.48	55.4%	2.55	48.2%

*부정응답 비중 기준

진단결과 종합

3. 응답자 특성별 분석

전체적으로 '지사', '30대 이하', '관리직군'의 종합 평균이 가장 높게 나타납니다.

진단항목별 평균 대비 '30대 이하'는 '상호관계'가 높게 나타나는 반면 '본사'과 '기술직군'은 '일과 삶의 균형'이, '영업직군'은 '개인의 성장'이, '50대 이상'은 '기업경쟁력을 제외한 모든 항목'에서 낮게 나타납니다.

응답자 특성별 직원경험 평점

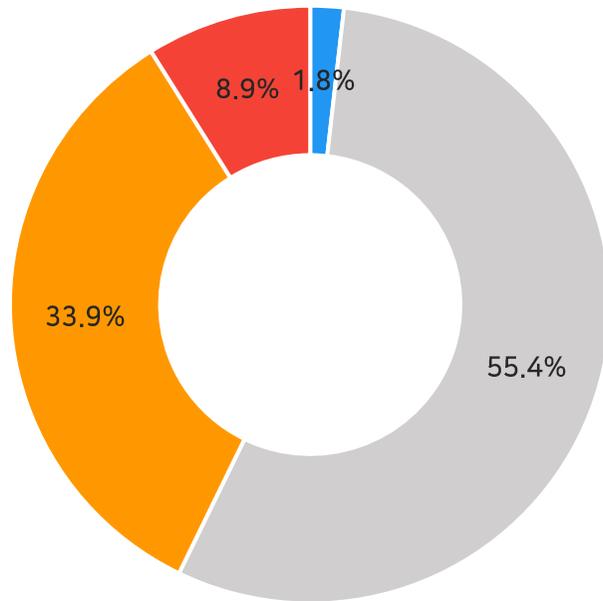


진단결과 종합

4. 직원경험(EX) 평점 분포별 분석

전체 응답자의 직원경험(EX) 평점 분포는 4점대 1.8%(1명), 3점대 55.4%(31명), 2점대 33.9%(19명), 1점대 8.9%(5명)로 약 89.3%가 2~3점대에 집중되어 있습니다.

직원경험 평점 분포별 특성



■ 4점대

전체 응답자의 1.8%(1명)로 모든 영역에 부정평가가 없습니다.

■ 3점대

전체 응답자의 55.4%(31명)로, 타 영역에 비해 '경제성' 영역과 '개인의 성장 중 경력관리 요소'에 부정평가가 많은 것이 특징입니다.

■ 2점대

전체 응답자의 33.9%(19명)로, 3점대 응답자 패턴과 유사하나 상호관계 영역에서 '경영진 만족도'와 '비전 및 가치의 공유'의 부정응답이 강하게 나타납니다.

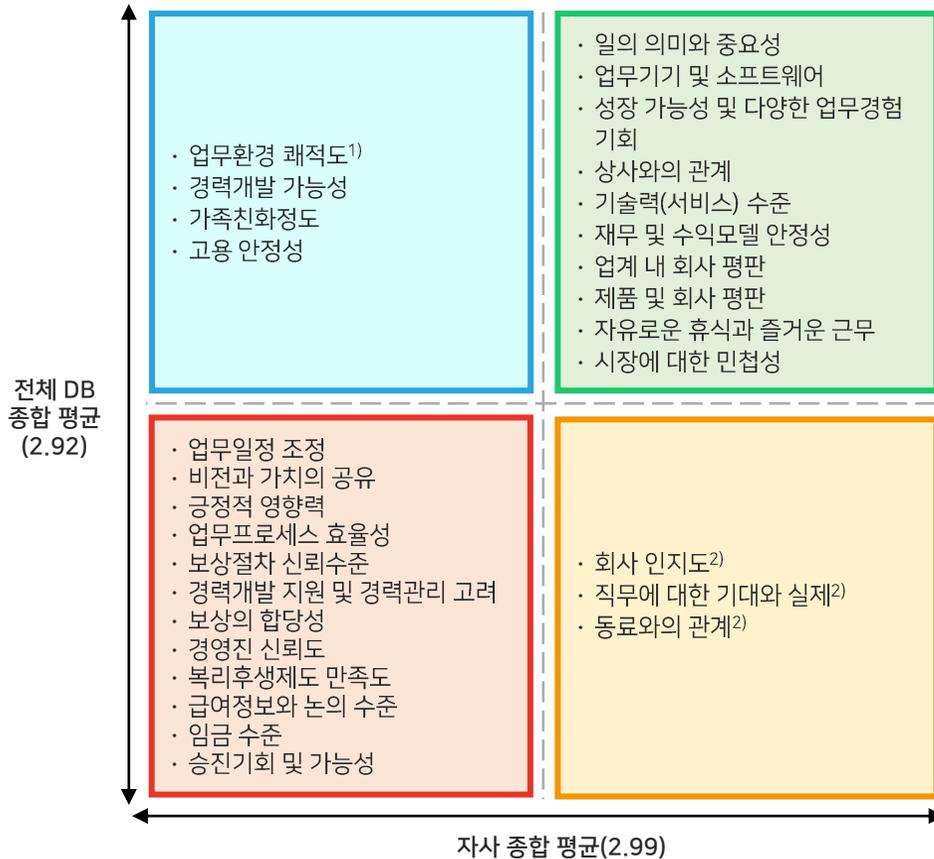
■ 1점대

전체 응답자의 8.9%(5명)로, 대부분의 영역에서 부정평가를 하였습니다.

진단결과 종합

5. 전략방향

A사의 직원경험 향상과 고용브랜딩 활동을 위한 4가지 전략방향은 다음과 같습니다.



1) 적극 홍보 영역에 해당하는 점수이나 인적사항별로 분석한 결과에서 상대적으로 부정 응답이 강한 경우 유지·강화로 조정
 2) 적극 홍보 영역에 해당하는 점수이나 세부지표별 점수가 전체 DB 보다 낮은 경우 보완 필요로 조정
 ※ 단, 4점 이상은 조정 대상에서 제외

■ 적극 홍보

타사 대비 우리회사가 좀 더 강점을 갖고 있는 부분이므로 적극적인 고용브랜딩 활동이 필요합니다.

■ 보완 필요

내부적으로 인지하지 못했지만, 타사와 비교해 발견된 약점입니다. 많은 EX요소들이 해당 영역에 포진해 있거나 적극적인 홍보 요소가 부족하다면 적극적인 보완이 필요합니다.

■ 유지·강화

회사 내부에서 보다 대외적으로 강점을 갖고 있는 부분입니다. 전략적으로 강화해야 할 필요가 있을 경우 개선이 필요하며 그렇지 않은 경우 지속적으로 그 수준을 유지하는 것이 중요합니다.

■ 적극 개선

우리 스스로도, 타사와 비교해서도 매우 부족하다고 인지하는 부분입니다. 해당 영역에 포진해 있는 요소들 중 유난히 수치가 낮은 요소와 관련하여 조직에 문제점이 없는지 점검이 필요하며, 일부를 전략적으로 강화하여 고용브랜딩을 개선할 필요가 있습니다.

진단결과 종합

6. 액션 포인트

■ 적극 개선 (1/2)

진단 항목	세부지표	평균점수	액션 포인트
개인의 성장	승진기회 및 가능성	2.16	승진은 권한 확대와 역할 변화에 따른 책임이 커지고 그에 걸맞는 보상이 뒷받침되는 일입니다. 승진기회 및 가능성은 이직을 고려하기 보다 조직 내에서 성장하겠다는 의지를 갖게 하는 데 영향을 미치는 요소입니다. 개인의 성장욕구 충족 및 잠재능력 발휘 기회 제공을 통한 동기부여의 방안으로 승진 가능성을 높일 필요가 있습니다.
	경력개발 지원	2.48	전체 응답자의 55.4%가 1년 동안 실제 참가했던 외부 교육이 없으며, 60.7%가 직무능력 향상을 위한 비용이 지원되지 않는다고 응답하였습니다. 개인의 경력개발을 위해 연간 일정 금액과 횟수 한도에서는 까다로운 결재절차나 사후보고 없이 교육에 참여할 수 있도록 해야 합니다.
	경력관리 고려	2.48	개인의 커리어패스를 전적으로 반영해 줄 수 없더라도 연 1회 정도 개인의 경력개발에 대한 요구조사를 진행하고, 직무나 부서 이동 시 충분히 의사를 고려해주는 노력이 필요합니다.
상호관계	경영진 신뢰도	2.43	경영진에 대한 신뢰와 지지는 회사를 올바른 방향으로 이끌어 간다라는 인식과 윤리적, 법률적으로 리스크를 발생시키지 않는다는 믿음에 기초합니다. 개개인이 조직의 일원으로서 리더의 행동에 따라 일의 보람과 자부심을 갖게 되는 만큼 낮은 신뢰와 지지에 대한 원인을 찾고 개선해야 합니다.
	긍정적 영향력	2.63	성과에 대한 칭찬과 격려는 개인의 욕구를 충족 및 동기부여의 기회이자, 조직의 목표를 달성할 수 있게 해주는 원동력입니다. 성과를 당연시 하거나 미흡한 부분에 집중해 피드백 하기 보다는 칭찬하고 격려하는 문화가 정착될 수 있도록 사내 캠페인 진행 등의 노력이 필요합니다.
	비전과 가치의 공유	2.64	비전과 가치가 공유되지 못하는 가장 큰 이유 중 하나는 경영진이 일방적으로 비전을 제시하기 때문입니다. 비전이 잘 공유되기 위해서는 비전수립 과정에서 구성원의 생각과 열정을 담아내도록 노력하는 것이 중요합니다. 또한 비전과 핵심가치는 경영자 혼자 외치는 슬로건에 그치면 안됩니다. 경영자가 가장 먼저 스스로 실천하는 모습을 보여주고 인사시스템과 얼라인 해야 합니다.

진단결과 종합

6. 액션 포인트

■ 적극 개선 (2/2)

진단 항목	세부지표	평균점수	액션 포인트
일과 삶의 균형	업무프로세스 효율성	2.57	팀내 혹은 유관부서 간 합이된 체계적인 업무프로세스는 업무집중도와 생산성 향상에 영향을 미치는 요소입니다. 업무를 지시할 때에는 업무 지시의 배경, 처리 방향, 보고 방법과 대상, 보고 기한을 명확하게 제시해야 합니다. 또한 업무 지시사항에 협업이 필요한 경우 업무 권한과 역할을 명확히 구분하여 지시 해야 합니다. 보고의 형식보다는 내용에 집중할 수 있도록 하며 대면보고를 최소화 하는 것이 좋습니다. 회의를 진행하는 경우 그 목적을 분명하게 해야 합니다. 특히 자료를 보고 의논해야 할 사항이 있다면, 사전에 자료공유를 하여 회의시간을 줄이는 것이 바람직합니다. 더불어 회의 결과에 대한 공유는 당일에 진행하도록 하며 일상적인 회의는 시간과 장소에 구애 없이 온라인 커뮤니케이션 툴을 통해 실시간으로 진행하도록 합니다.
	업무일정 조정	2.90	업무일정이 유연하게 조정되기 위해서는 결과물 중심의 성과관리, 업무 유관자와의 유기적인 소통이 기초가 되어야 합니다. 또한 업무효율을 저해하는 요소(눈치보는 야근, 과도한 보고, 빈번하고 긴 회의, 업무지시 반복 등)나 휴가사용에 불편을 유발하는 요소(결재, 휴가사유 기재, 휴가 소진일 지정 등)는 없는지 점검하고 업무효율화를 통한 업무시간의 단축, 유연근무제, 집중근무제 등의 제도 도입을 검토해야 합니다.
경제성	임금 수준	2.29	동종업계에 비해 연봉 부분에 대한 경쟁력이 낮습니다. 전반적으로 낮은 수준인지, 특정 직급에서 큰 격차가 발생하는 것인지 검토해야 합니다. 또한 회사의 재무적인 문제가 있다면 현 상황을 공유하는 것도 고려해야합니다.
	급여정보와 논의수준	2.41	급여에 대한 부분에 있어 상사(경영진)와 충분히 대화할 기회가 필요합니다. 특히 능력에 맞는 급여를 받지 못한다고 느낀다면, 그렇게 생각하는 이유를 듣고 현재 급여 수준에 대해 설명과 더불어 건설적 피드백, 상호 발전적인 방향에 대해 논의할 필요가 있습니다.
	복리후생제도 만족도	2.41	사내복지혜택은 회사가 직원이 행복한 삶을 사는데 진심 어린 관심이 있는지 느끼게 해주는 척도 중 하나인 만큼 근로의욕과 노사공동체 의식을 고취할 수 있도록 직원들이 원하는 복지혜택을 마련할 필요가 있습니다.
	보상의 합당성	2.43	직원들이 자신의 역량, 성과를 바탕으로 평가 받을 수 있는지 제도를 점검하고 평가자들이 오류없이 평가를 진행하고 있는지 점검할 필요가 있습니다. 더불어 피평가자가 평가결과를 얼마나 수용하고 있는지 확인이 필요합니다.
	보상절차 신뢰수준	2.52	보상을 결정하는 절차에 대한 공정성은 조직 내 신뢰형성에 매우 중요한 요소입니다. 직원들이 자신의 역량, 성과를 바탕으로 평가 받을 수 있도록 평가제도가 잘 마련되었는지, 평가자들이 오류없이 평가를 진행하고 있는지, 보상을 결정하는 절차가 불합리한 점은 없는지 점검할 필요가 있습니다.

진단결과 종합

6. 액션 포인트

■ 보완 필요

진단 항목	세부지표	평균점수	액션 포인트
개인의 성장	직무에 대한 기대와 실제	3.29	입사 후 온보딩 과정에서 가장 많은 이탈이 발생하는 경우 중 하나는 바로 입사 전에 인지하고 기대했던 직무와 다른 업무를 하게 되었을 때입니다. 실제 이탈이 발생하지 않더라도 경력에 대한 고민을 지속하거나 업무만족이 저하 될 수 있으므로, 기대와 다른 직무에 대한 비전과 성장가능성을 명확히 할 필요가 있습니다.
상호관계	동료와의 관계	3.43	함께 일하는 동료와의 우호적인 관계는 조직에 대한 몰입과 성과로 연결됩니다. 동료와 좋은 관계를 만들 수 없는 원인(지나친 경쟁, R&R, 커뮤니케이션 등)에 대해 점검 해야 하며, 구성원간 교류를 원활하게 할 수 있는 방안(동호회, 휴게공간, 랜덤 점심식사 등)마련도 고려해야 합니다.
기업 경쟁력	회사 인지도	3.13	회사의 인지도는 구성원의 자부심에 영향을 주는 요소입니다. 대외적인 인지도가 낮다면 우수한 내부 브랜딩을 외부화 하는 작업을 통해 회사를 알리는 노력이 필요합니다. 인지도는 높지만 회사의 평판이 좋지 못한 경우에는 더욱 적극적인 브랜딩이 필요할 수 있습니다.

진단결과 종합

6. 액션 포인트

■ 유지·강화

진단 항목	세부지표	평균점수	액션 포인트
개인의 성장	경력개발 가능성	2.98	과거에는 조직에 의해 수동적으로 경력을 발전시켰지만 최근 환경 변화에 따라 개인이 주체가 되어 경력을 관리하고 있습니다. 따라서 개인의 경력개발 욕구에 따른 행동을 지지해 줄 수 있는 여건 조성이 필요합니다. 조직 내·외부적으로 정보 나 조연을 구할 수 있도록 지원하였는지 점검해 경력진단, 네트워킹, 교육 등의 기회를 제공해야 합니다.
일과 삶의 균형	가족친화정도	2.98	임신/출산/육아와 관련된 제도는 『근로기준법』, 『남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률』 등에서 보호하고 있는 영역으로 위반 시 제재를 받는 내용입니다. 제도사용에 대해 명시적 또는 묵시적으로 불이익이 발생할 수 있다는 느낌을 주는 것은 아닌지, 혹은 제도에 대한 안내나 권장이 부족하지 않았는지 검토해야 합니다.
	업무환경 쾌적도	3.32	쾌적한 업무환경은 물리적, 심리적으로 구성원에게 영향을 미치는 요소로 조직의 신념과 가치, 경영진의 마인드를 가장 잘 드러내는 것 중 하나입니다. 이미지 쇄신 전략으로써, 인재유치와 유지를 위한 브랜딩으로써 업무환경을 개선할 필요가 있습니다.
경제성	고용안정성	2.93	동종업계에 비해 고용안정성이 낮습니다. 직원들이 신분에 불안을 느끼지 않고 집중해서 일할 수 있도록 안정성을 확보할 필요가 있습니다.

진단결과 종합

7. 선행과제

앞서 제시된 전략방향 중 적극 개선과 유지강화 및 주관식 의견의 내용을 종합하여 더 효과적인 브랜딩 활동을 위한 선행 과제들이 다음과 같이 도출되었습니다.



1 존중하는 문화와 경영진 신뢰 구축

- 구성원에 대한 인격적 존중
- 일방적인 의사결정 지양
- 다양한 생각을 인정하기
- 서로 밝은 모습으로 인사하기
- 직급과 나이를 떠나 함부로 반말하지 않기
- 비난하는 표현 쓰지 않기
- 경영진과 상사가 먼저 바르고 좋은 인성 보여주기
- 성과에 대한 인정과 칭찬
- 경영진 신뢰도 제고
- 직원을 소모품으로 보지 않기
- 직원을 믿고 신뢰해주기

2 업무체계 개선과 일과 삶의 균형

- 비전과 가치 공유
- 업무프로세스 효율성 제고
- 회사 내규 등 사내 시스템 정비
- 역량과 성향에 맞는 부서 배치
- 특정인에게 업무가 과중 되지 않도록 업무 분배
- 구체적인 업무지시
- 결원 발생 시 빠른 인원 충원
- 업무에 대한 피드백
- 개인의 업무를 평가 할 수 있는 툴
- 눈치보지 않고 정시 퇴근, 자유로운 연차사용

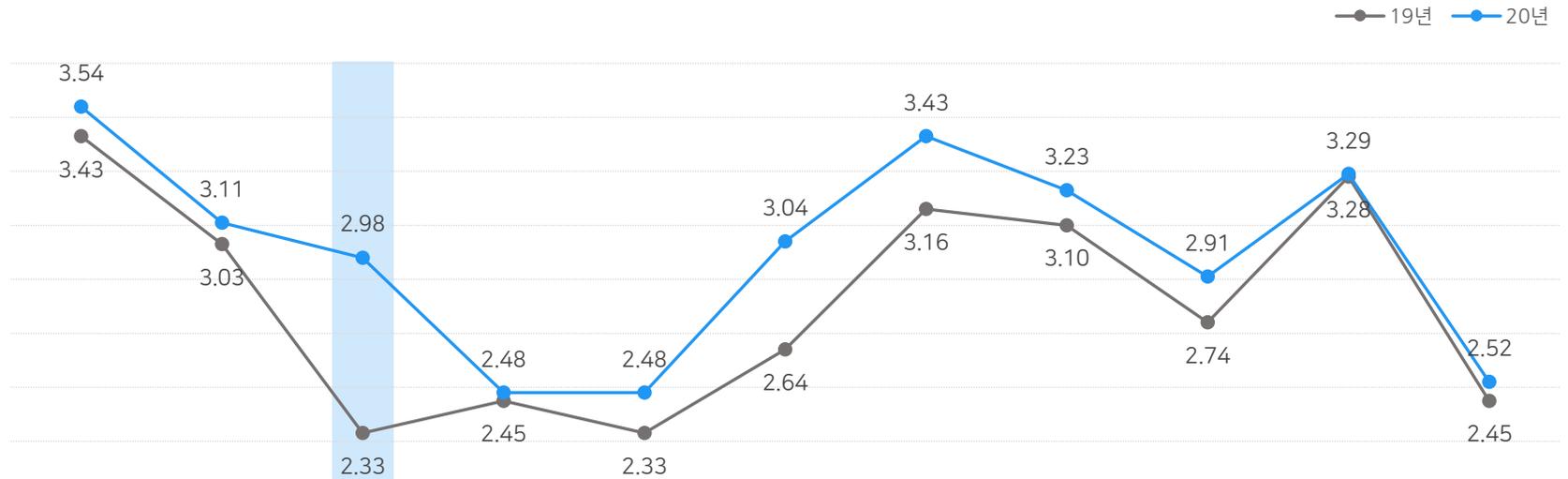
3 보상체계 개선

- 보상절차에 대한 신뢰 확보
(공정한 평가, 능력에 합당한 보상)
- 급여에 대한 명확한 정보 공유와 논의
- 피부와 와 닿는 복지제도, 특징점이 될 수 있는 복지제도 신설
- 사기와 의욕을 증진 시킬 수 있는 보상제도 마련

진단결과 종합

8. 직원경험(EX) 지표 변화

- 지표값이 가장 크게 상승한 지표 : 경력개발 가능성
- 긍정응답이 크게 증가한 지표 : 즐거운 근무
- 부정응답이 크게 줄어든 지표 : 경력개발 지원, 경력관리 고려, 업무일정 조정
- 지표값이 상승했지만 주의가 필요한 지표 : 동료와의 관계, 자유로운 휴식, 업계 내 회사 평판

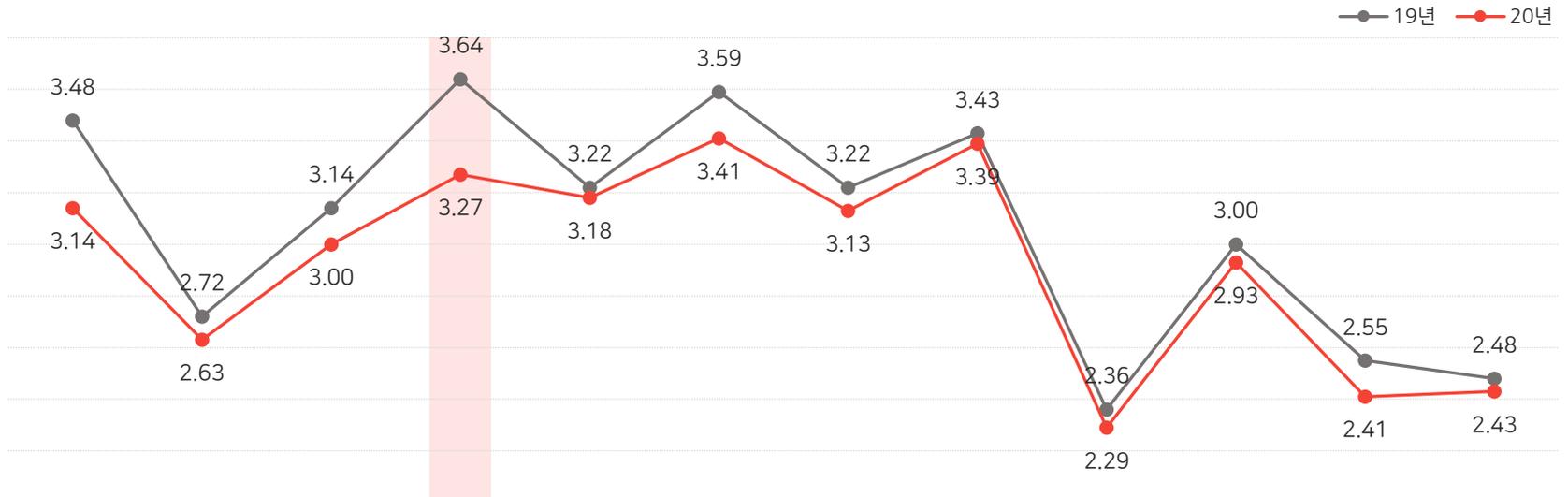


격차	성장 가능성	다양한 업무경험 기회	경력개발 가능성	경력개발 지원	경력관리 고려	즐거운 근무	동료와의 관계	자유로운 휴식	업무일정 조정	업계 내 회사 평판	보상절차 신뢰수준
세부지표	0.11	0.08	0.65	0.03	0.15	0.4	0.27	0.13	0.17	0.01	0.07
긍정응답	8.2%p	4.1%p	6.1%p	5.8%p	8.2%p	25.4%p	1.8%p	12.0%p	-0.7%p	1.4%p	5.7%p
중도응답	-1.0%p	3.9%p	2.1%p	13.8%p	20.7%p	-16.2%p	-9.2%p	-14.7%p	15.3%p	-7.1%p	-5.7%p
부정응답	-7.2%p	-7.9%p	-8.2%p	-19.5%p	-28.8%p	-9.3%p	7.4%p	2.7%p	-14.5%p	5.8%p	0.0%p

진단결과 종합

8. 직원경험(EX) 지표 변화

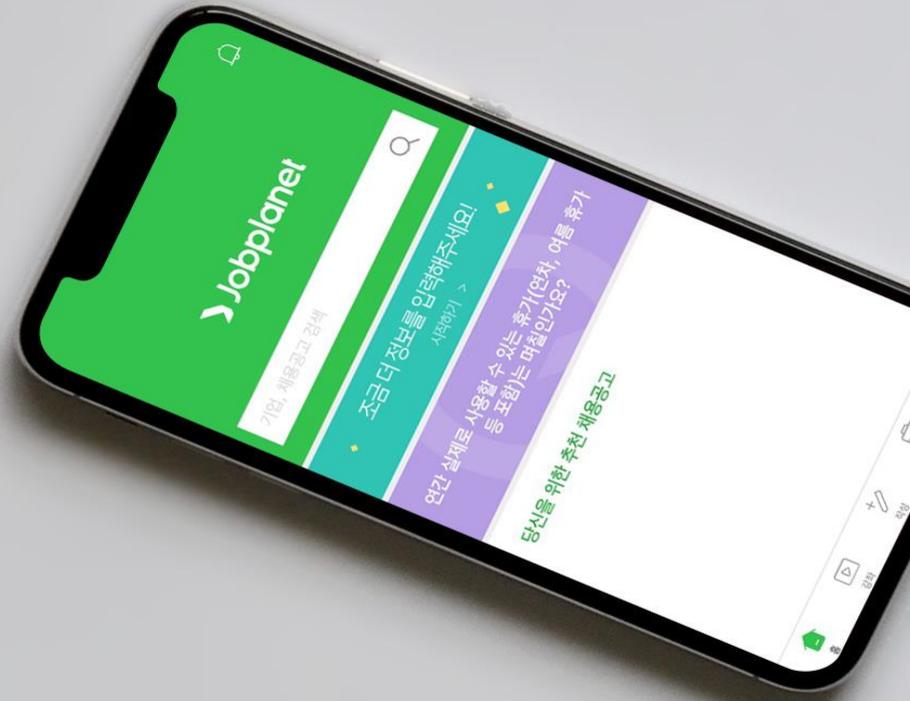
- 지표값이 가장 크게 하락한 지표 : 제품(서비스) 평판
- 긍정응답이 크게 줄어든 지표 : 제품(서비스) 평판
- 부정응답이 크게 증가한 지표 : 긍정적 영향력, 고용 안정성, 보상의 합당성



격차	상사와의 관계	긍정적 영향력	회사 평판	제품(서비스) 평판	시장에 대한 민첩성	기술력 (서비스) 수준	수익모델 안정성	재무안정성	임금 수준	고용 안정성	급여정보와 논의 수준	보상의 합당성
세부지표	(0.34)	(0.09)	(0.14)	(0.37)	(0.04)	(0.18)	(0.09)	(0.04)	(0.07)	(0.07)	(0.14)	(0.05)
긍정응답	-5.6%p	0.8%p	-6.1%p	-24.5%p	-0.4%p	-5.2%p	-0.5%p	-0.1%p	0.1%p	4.5%p	-4.9%p	7.3%p
중도응답	4.8%p	-9.4%p	1.9%p	13.6%p	-2.1%p	-2.2%p	-7.1%p	-1.9%p	-2.1%p	-19.4%p	1.5%p	-16.2%p
부정응답	0.8%p	8.6%p	4.1%p	10.9%p	2.4%p	7.3%p	7.5%p	2.0%p	2.0%p	14.9%p	3.5%p	8.8%p

III 진단결과 상세

1. 개인의 성장
2. 상호관계
3. 일하는 방식
4. 기업 경쟁력
5. 경제성
6. 추가문항
7. 의사결정 요인



진단결과 상세

1. 개인의 성장

개인의 성장 영역에서 가장 긍정적인 응답은 '일의 의미와 중요성'이며, 가장 부정적인 응답은 '승진기회 및 가능성'입니다.

'내가 하는 일의 의미와 중요성'에 대해 잘 알고 있으며 '입사 전 인지하고 기대했던 직무와 동일한 업무'를 수행하고 있습니다.

반면 '승진기회 및 가능성'을 낮게 인식하고 있으며 '경력개발을 위한 지원'이나 '경력개발 의사를 고려한 직무 및 부서이동'이 이루어지지 않는다고 생각합니다.

'성장가능성'에 대해서 유일하게 '50대(2.89)'가, '다양한 업무경험 기회'에 대해서 유일하게 '50대(2.33)'와 '영업직군(2.77)'이 부정적인 응답을 보이고 있습니다.

문항 1~8 (5점 척도형)

세부지표	평균점수	긍정응답	중도응답	부정응답
직무에 대한 기대와 실제	3.29 3.68	53.6%	23.2%	23.2%
일의 의미와 중요성	4.21 4.25	87.5%	10.7%	1.8%
성장 가능성	3.54 3.10	66.1%	12.5%	21.4%
다양한 업무경험 기회	3.11 2.97	39.3%	30.4%	30.4%
경력개발 가능성	2.98 3.02	32.1%	37.5%	30.4%
경력개발 지원	2.48 2.56	16.1%	26.8%	57.1%
경력개발 고려	2.48 2.55	16.1%	28.6%	55.4%
승진기회 및 가능성	2.16 2.75	7.1%	28.6%	64.3%
자사 평균	3.03	39.7%	24.8%	35.5%
전체 DB 평균	2.89	40.9%	28.5%	30.6%

[음영 : 자사 평균 금/부정응답 비중 대비 +5%p 이상인 값]

진단결과 상세

1. 개인의 성장

전체 응답자의 55.4%가 1년 동안 실제 참가했던 외부 교육이 없으며, 60.7%가 직무능력 향상을 위한 비용이 지원되지 않는다고 응답하였습니다.

외부 교육의 경우 '30대 이하(1회 이상 66.7%)'의 참여가 높은 편이지만, '영업직군(0회 69.2%)'의 참여율은 저조합니다.

직무능력 향상을 위한 금전적 지원의 경우 '100만원 이하'의 응답에서 '본사 근무자(16.1%)'와 '기술직군(12.1%)'의 수치가 높게 나타납니다.

전체 DB와 비교했을 때, 외부교육의 참여나 직무능력 향상을 위한 지원이 적게 이루어지는 편입니다.

문항 9~10 (선다형)

1년 동안 실제 참가했던 외부 교육(공개 강좌, 세미나 등)은 몇 회 인가요?

	자사	전체 DB
0회	55.4%	44.0%
1회	25.0%	22.2%
2회	8.9%	22.2%

우리 회사가 1년 동안 직무능력 향상을 위해 지원하는 비용은 얼마나 되나요?

	자사	전체 DB
없음	60.7%	57.1%
30만원 이하	23.2%	22.7%
100만원 이하	8.9%	5.9%

진단결과 상세

2. 상호관계

상호관계 영역에서 가장 긍정적인 응답은 '동료와의 관계'이며, 가장 부정적인 응답은 '경영진 신뢰도'입니다.

'동료 및 상사와의 우호적인 관계' 아래 '휴식이 필요할 때 편히 대화를 나누며 쉴 수' 있습니다.

반면 '경영진에 대한 신뢰'가 낮습니다. '성과에 대한 인정과 칭찬'이 부족하며 '비전과 가치의 공유'가 잘 이루어지지 않는다고 생각합니다.

'30대 이하(3.50)'는 즐거움을 느끼며 근무하고 있지만, '영업직군(2.69)'의 경우 그렇지 못하고 있습니다.

대부분 긍정적인 응답을 한 것과 다르게 '50대 이상'은 '동료(2.56) 및 상사(2.22)와의 관계', '자유로운 휴식(2.56)'에서 부정적으로 응답하였습니다.

문항 11~21 (5점 척도형)

세부지표	평균점수	긍정응답	중도응답	부정응답
즐거운 근무	3.04 2.88	37.5%	30.4%	32.1%
동료와의 관계	3.43 3.52	51.8%	33.9%	14.3%
상사의 전문성과 문제해결력	3.23 3.23	48.2%	25.0%	26.8%
상사의 지원과 피드백	3.23 3.23	48.2%	25.0%	26.8%
상사와의 관계	3.14 3.07	37.5%	39.3%	23.2%
경영진 신뢰도	2.43 2.98	14.3%	35.7%	50.0%
비전과 가치의 공유	2.64 2.87	23.2%	30.4%	46.4%
긍정적 영향력	2.63 2.92	23.2%	26.8%	50.0%
자유로운 휴식	3.23 3.23	48.2%	25.0%	26.8%
다양성 수용	3.23 3.23	48.2%	25.0%	26.8%
직무상 학습 공유	3.23 3.23	48.2%	25.0%	26.8%
자사 평균	2.93	33.7%	31.6%	34.7%
전체 DB 평균	3.11	37.2%	35.2%	27.6%

[음영 : 자사 평균 금/부정응답 비중 대비 +5%p 이상인 값]

진단결과 상세

2. 상호관계

동료에게 가장 만족스러운 점은
 '업무가 많거나 어려울 때 도움을 받을 수 있다'는 것입니다.
 '50대'의 경우 '만족스러운 점이 없음(44.4%)'의 비중이
 높게 나타납니다.

상사에게 가장 만족스러운 점은
 '업무를 잘 해나갈 수 있도록 지원'해준다는 것입니다.
 '기술직군'의 경우 '상사의 일관성 있는 업무지시(18.2%)'에 만족을
 느낍니다.

그리고 경영진에게 가장 만족스러운 점으로
 '없음'이 가장 높은 순위를 차지하였습니다.
 차순위로 '50대 이상'의 경우 '직원의 노고를 생각하는
 마음(33.3%)'을 꼽았습니다.

전체 DB와 비교했을 때,
 '상사와 경영진에게 만족스러운 점이 없음'의 비율이 높은 편입니다.

동료/상사/경영진에게 만족스러운 점

최대 2개까지 선택 가능

동료에게 가장 만족스러운 점은 무엇인가요?

	자사	전체 DB
업무가 많거나 어려울 때 도움을 받을 수 있음	51.8%	48.1%
고민을 나눌 수 있는 친밀감	48.2%	46.9%
친절하고 예의 바른 태도	26.8%	1.1%*

상사에게 가장 만족스러운 점은 무엇인가요?

	자사	전체 DB
업무를 잘 해나갈 수 있도록 지원	41.1%	40.0%
강압적이지 않고 존중해주는 모습	32.1%	1.2%*
직무전문성	21.4%	28.5%
상사에게 만족스러운 점이 없음	21.4%	13.7%

경영진에게 가장 만족스러운 점은 무엇인가요?

	자사	전체 DB
경영진에게 만족스러운 점이 없음	44.6%	27.8%
위기와 변화를 잘 관리함	17.9%	0.6%*
명확한 비전제시	16.1%	22.9%
투명한 회사운영	16.1%	17.0%

*신규 선택지

진단결과 상세

3. 일하는 방식

일과 삶의 균형 영역에서 가장 긍정적인 응답은 '업무기기'이며 가장 부정적인 응답은 '업무프로세스 효율성' 입니다.

'50대 이상'은 대부분 긍정적인 응답을 한 '업무기기(2.67)'와 '소프트웨어(2.78) 지원'에 부정적인 응답을 하였습니다.

'업무환경 쾌적도'의 경우 '본사 근무자(2.58)'와 '50대 이상(2.44)', '기술직군(2.88)'이 두드러지게 낮은 수치를 보이고 있습니다.

'업무프로세스의 효율성'이 매우 낮으며 '업무일정의 조정'과 '가족친화제도의 활용'도 어려운 편입니다.

문항 22~28 (5점 척도형)

세부지표	평균점수	긍정응답	중도응답	부정응답
업무환경 쾌적도	3.32 3.08	42.9%	32.1%	25.0%
업무기기	3.75 3.54	67.9%	19.6%	12.5%
소프트웨어	3.63 3.39	67.9%	19.6%	12.5%
업무협조의 원활성	3.32 3.08	42.9%	32.1%	25.0%
업무프로세스 효율성	2.57 3.03	17.9%	37.5%	44.6%
업무일정 조정	2.91 2.89	28.6%	42.9%	28.6%
가족친화정도	2.98 3.32	25.0%	55.4%	19.6%
자사 평균	3.19	41.7%	34.5%	23.8%
전체 DB 평균	3.08	42.6%	33.9%	23.5%

[음영 : 자사 평균 금/부정응답 비중 대비 +5%p 이상인 값]

진단결과 상세

3. 일하는 방식

전체 응답자의 50.0%가 주말근무를 하고 있지 않으며 48.2%가 '일 평균 10시간' 근무하고 있습니다. 연차와 여름휴가를 포함하여 연간 실제로 사용했던 휴가에 대해 48.2%가 '8-14일'이라고 응답했습니다.

'30대 이하'의 경우 주말 근무가 거의 없으나(없음 94.4%) '본사 근무자'의 경우 '9시간 이상(96.8%)' 근무하는 비율이 높게 나타납니다.

전체 DB와 비교했을 때, 휴가 사용이 잘 되는 편이나 주말근무가 많고 일 평균 근무시간이 긴 편입니다.

문항 29~31 (선다형)

월 평균 주말 근무는 몇 번이나 하나요?

	자사	전체 DB
없음	50.0%	51.1%
1회 미만	21.4%	17.7%
1회	16.1%	11.3%

하루 평균 몇 시간 정도 일하나요?

	자사	전체 DB
10시간	48.2%	19.5%
9시간	30.4%	30.8%
11시간 이상	14.3%	10.4%

1년 동안 실제 사용했던 휴가(연차/ 여름휴가 등 포함)는 며칠인가요?

	자사	전체 DB
8-14일	48.2%	40.8%
15-21일	35.7%	28.2%
0-7일	12.5%	27.6%

진단결과 상세

4. 기업 경쟁력

기업 경쟁력 영역에서 가장 긍정적인 응답은 '기술력(서비스) 수준'입니다.

기업 경쟁력은 전반적으로 높은 수치를 보이고 있으며 특히 '기술력(서비스)의 수준'과 '재무안정성', '업계 내 회사 평판'과 '제품 평판'을 높게 인식합니다.

반면 '30대 이하'는 '회사 평판(2.94)'에서, '50대 이상'은 '수익모델 안정성(2.67)'에서 낮은 수치를 보이고 있습니다. '영업직군'의 경우 '회사 인지도(2.92)', '시장에 대한 민첩성(2.85)', '수익모델 안정성(2.92)'을 부정적으로 인식합니다.

문항 32~38 (5점 척도형)

세부지표	평균점수	긍정응답	중도응답	부정응답
회사 인지도	3.13 3.37	32.1%	48.2%	19.6%
회사 평판	3.00 2.91	23.2%	57.1%	19.6%
제품(서비스) 평판	3.27 3.23	39.3%	46.4%	14.3%
시장에 대한 민첩성	3.18 2.75	39.3%	39.3%	21.4%
기술력(서비스) 수준	3.41 2.92	50.0%	37.5%	12.5%
수익모델 안정성	3.13 2.96	35.7%	44.6%	19.6%
재무안정성	3.39 3.22	48.2%	42.9%	8.9%
자사 평균	3.22	38.6%	44.9%	16.5%
전체 DB 평균	3.01	34.9%	38.0%	27.1%

[음영 : 자사 평균 금/부정응답 비중 대비 +5%p 이상인 값]

진단결과 상세

5. 경제성

경제성 영역에서 가장 부정적인 응답은 '임금 수준'입니다.

경제성은 전반적으로 매우 낮은 수치를 보이고 있습니다.
특히 '동종업계 대비 임금 수준'이 매우 낮고
'급여에 대한 정보와 논의'가 부족하다고 생각합니다.
'복리후생제도에 대한 만족도'도 매우 떨어집니다.

또한 '능력에 합당한 보상'을 받고 있다고 느끼지 않으며
'보상 절차에 대한 신뢰'도 낮은 편입니다.

다만 '고용 안정성'의 경우 '30대 이상(3.33)'은
상대적으로 높게 인식하고 있습니다.

문항 39~44 (5점 척도형)

세부지표	평균점수	긍정응답	중도응답	부정응답
임금 수준	2.29 2.54	1.8%	39.3%	58.9%
고용 안정성	2.93 3.12	28.6%	37.5%	33.9%
급여정보와 논의 수준	2.41 2.28	5.4%	42.9%	51.8%
보상의 합당성	2.43 2.43	12.5%	32.1%	55.4%
보상절차 신뢰수준	2.52 2.48	14.3%	35.7%	50.0%
복리후생제도 만족도	2.41 2.69	12.5%	32.1%	55.4%
자사 평균	2.50	12.5%	36.6%	50.9%
전체 DB 평균	2.58	20.2%	34.5%	45.3%

[음영 : 자사 평균 금/부정응답 비중 대비 +5%p 이상인 값]

진단결과 상세

5. 경제성

전체 응답자의 26.8%는 연봉조정 대상자가 아니라고 답했습니다.

연봉협상의 경험이 있는 응답자의 경우
'1-4% 인상'이라는 응답이 가장 많았고, '5-9% 인상'이 그 뒤를
이었습니다.

문항 45 (선다형)

최근 3년 이내 연봉 인상률은 평균 몇% 였나요?*

	자사	전체 DB
1-4%	58.9%	45.1%
5-9%	7.1%	28.5%
0%이하(또는 삭감)	5.4%	12.9%

*연봉조정 대상이 아님 : 26.8%

진단결과 상세

7. 의사결정 요인

회사를 계속 다니는 '내가 속해 있는 부서에서 존재감이 있기 때문'이며, 만약 이직을 하게 된다면 '연봉수준이 낮기 때문'이라고 응답하였습니다. 더불어 행복감을 느끼며 일하기 위한 전제조건으로 '임금 인상 등의 경제적 여유'를 가장 많이 선택하였습니다.

문항 46~47 (선다형) 최대 3개까지 선택 가능

재직사유

· 오래 다닐 생각이 없음 23.2%

1. 내가 속해 있는 부서에서 존재감이 있기 때문에	32.1%
2. 회사 상사 및 동료 등 팀워크가 좋아서	30.4%
3. 막상 다른 가능한 선택의 여지가 없음 현재 하고 있는 일에 만족하기 때문에	25.0%
4. 고용안정성이 높아서 일 하는 방식이나 사내 분위기가 잘 맞아서	16.1%
5. 업무환경(위치, 사무공간, 휴게공간 등)이 쾌적해서	12.5%
6. 회사가 더 성장하고 있다고 느끼기 때문에	10.7%
7. 워라밸이 좋아서 회사의 사회적 인지도나 평판이 좋아서	7.1%
8. 기타	1.8%
9. 직원들의 고충이나 애로사항이 잘 전달되어서 복지제도가 좋아서	0.0%

이직사유

· 이직할 의사가 없음 8.9%

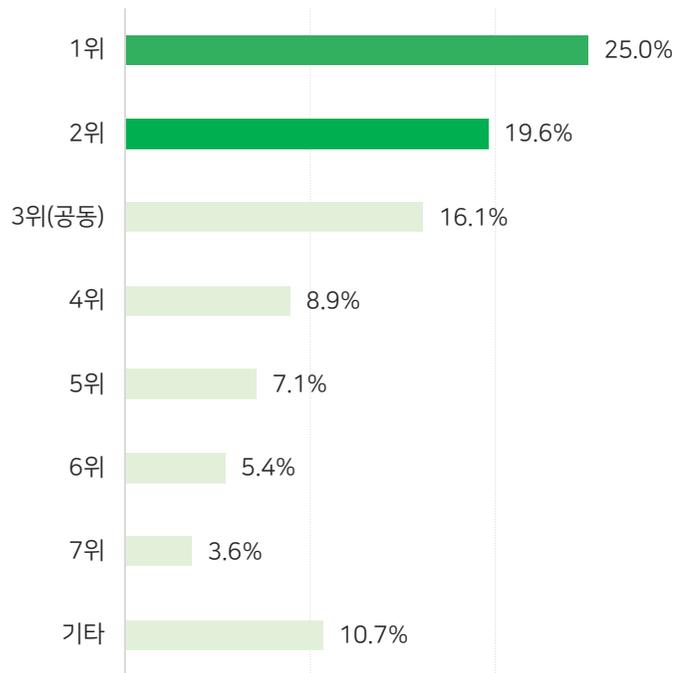
1. 연봉수준이 낮아서	66.1%
2. 사람을 부속품처럼 대해서	33.9%
3. 지금 보다 더 성장하고 싶어서	32.1%
4. 개선이 필요한 부분을 말해도 바뀌지 않기 때문에	21.4%
5. 복지제도가 좋지 않아서	19.6%
6. 일 하는 방식이나 사내 분위기가 잘 맞지 않아서 일에 대한 낮은 만족도와 성취감 부족	10.7%
7. 회사가 어렵거나 성장가능성이 낮아서 구성원과의 관계가 좋지 않아서 기타	7.1%
8. 업무환경(위치, 사무공간, 휴게공간 등)이 낙후돼서	3.6%
9. 워라밸이 좋지 않아서 회사의 사회적 인지도나 평판이 좋지 않아서	0.0%

진단결과 상세

7. 의사결정 요인

우리 회사에서 좋은 인재를 뽑고 유지하기 위해 개선되면 좋은 점으로 1위 '존중하는 문화', 2위 '경쟁력 있는 연봉'이 뽑혔습니다.

문항 48 (자유기술)



*전체 응답자 중 의견을 쓰지 않은 (14명) 제외

1위 존중하는 문화

- 인격적으로 존중하며 지내고 싶어요.
 - 일방적인 의사결정 지양
 - 각자의 생각이 다르다는 것을 인정하고 정해진 답을 강요하지 않기
 - 구성원을 존중하고 더 자주 투명하게 대화해야 함
 - 직급과 무관하게 서로 밝은 모습으로 인사하기
 - 직급과 나이를 떠나서 함부로 반말하지 않는 직장환경 필요
 - '당신이 하는 게 뭐가 있어?'와 같이 도를 지나친 표현 하지 않기
 - 경영진과 상사가 먼저 바르고 좋은 인성을 보여주기
 - 경영진의 개방적인 태도 필요
 - 직원들을 소모품으로 보는 경영진의 인식 변화 필요
 - 직원을 믿고 신뢰해줘야 함

2위 경쟁력 있는 연봉

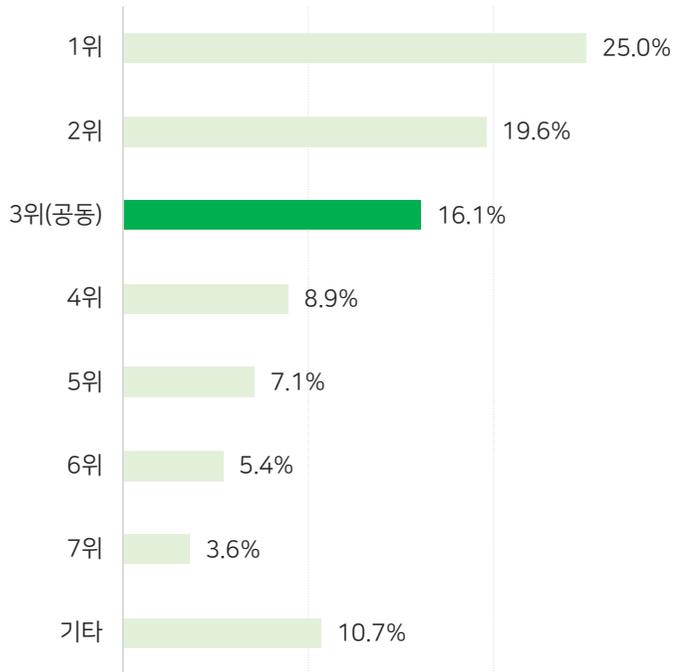
- 시장에서 경쟁력 있는 연봉을 주세요.
 - 동종업계 대비 높은 연봉
 - 노동시장에서 경쟁력을 갖는 연봉
 - 지역 특성을 고려한 연봉수준 고려 필요
 - 연봉 인상률을 높일 필요가 있음

진단결과 상세

7. 의사결정 요인

'업무체계 개선'과 '보상제도 개선'은 공동 3위로 꼽혔습니다.

문항 52 (자유기술)



*전체 응답자 중 의견을 쓰지 않은 (14명) 제외

3위(공동) 업무체계 개선

- 일하는 방식의 개선이 필요해요.
 - 업무분배의 개선이 필요
 - 일을 잘하면 더 많은 일을 시키고, 책임만 묻기 때문에 업무의욕이 저하
 - 회사 내 시스템, 회사 내규 등을 개선하는 것이 시급
 - 역량과 성향에 맞는 부서에 인력을 배치해야 함
 - 추상적인 업무지시가 아닌 구체적인 업무지시를 통해 업무몰입과 성취감 제고
 - 업무가 어려울 정도로 인원 충원이 되지 않는 문제를 해결해야함
- 평가 틀과 피드백이 필요해요.
 - 개인의 능력을 평가 받을 수 있는 평가 틀이 필요
 - 개인의 업무에 대한 피드백을 받을 수 있어야 함

3위(공동) 보상제도 개선

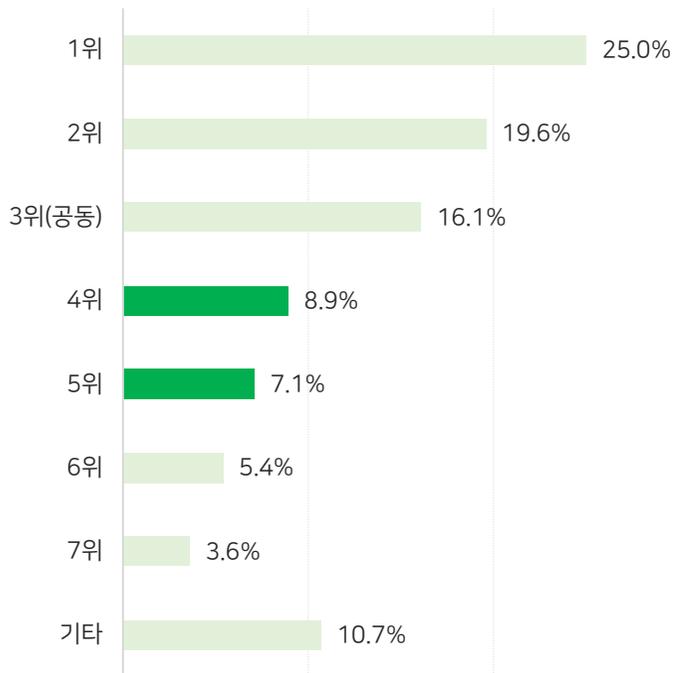
- 보상제도 개선이 필요해요.
 - 구성원의 사기나 의욕을 높일 수 있는 보상제도가 있으면 좋을 것 같음
 - 일을 잘하는 사람과 대충하는 사람에 대한 대우가 같음
- 체감할 수 있는 복지제도가 필요해요.
 - 회사를 생각했을 때 딱 떠오르는 복지제도가 없음
 - 피부에 와 닿는 복지제도 필요

진단결과 상세

7. 의사결정 요인

4위로 '일과 삶의 균형', 5위로 '채용과정 개선'이 꼽혔습니다.

문항 52 (자유기술)



*전체 응답자 중 의견을 쓰지 않은 (14명) 제외

4위 일과 삶의 균형

- 일과 삶의 균형을 맞추고 싶어요.
 - 오전 8시부터 오후 8시까지 근무하기 때문에 퇴근 후 여가생활은 꿈도 못 꿈
 - 눈치 보지 않고 정시 퇴근 할 수 있는 분위기 조성 필요
 - 연차는 근로자의 권리이지 회사가 베푸는 인심이 아님
 - 월요일과 금요일에 연차사용을 제한하는 것은 부당한 일
 - 개인의 삶과 업무의 밸런스를 맞춰야 함
 - 여가생활이 부족함

5위 채용과정 개선

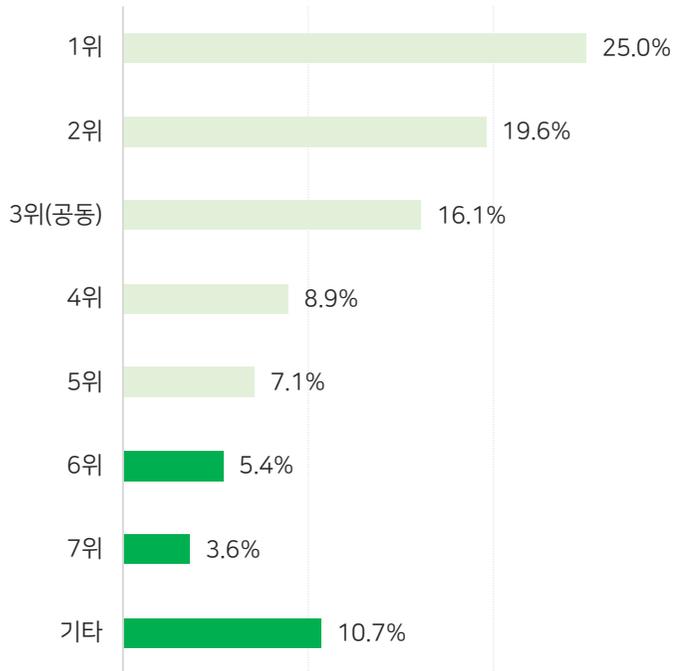
- 적합한 인재가 필요해요.
 - 학력이 아닌 능력을 우선해서 인재 선발
 - 훌륭한 인재가 아니라 적합한 인재를 뽑아야 오버 스펙 채용으로 인한 이탈이 발생하지 않음
- 인재를 선발하는 과정에서 허위나 과장이 없어야 해요.
- 인재추천제도 도입이 필요해요.

진단결과 상세

7. 의사결정 요인

6위로 '신규직원 온보딩', 7위로 '소속감과 안정감 부여'가 꼽혔습니다.

문항 52 (자유기술)



*전체 응답자 중 의견을 쓰지 않은 (14명) 제외

6위 신규직원 온보딩

- 신규직원이 회사에 안착 할 수 있게 해주세요.
- 기존의 구성원들이 새로운 구성원을 오픈마인드로 받아들여야 함
- 새로운 구성원에게 나쁜 선입관을 심어주지 않도록 해야 함
- 팀장들이 신규직원을 잘 이끌어 줘야 함
- 신규직원에게 멘토를 두어 일정 기간동안 관리가 하는 것이 중요

7위 소속감과 안정감 부여

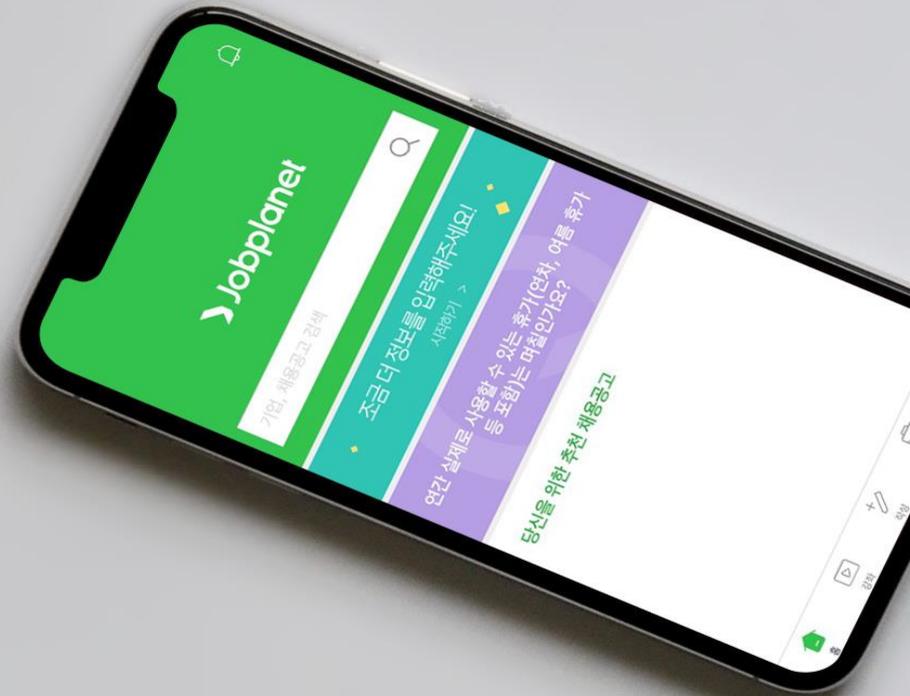
- 소속감과 안정감이 필요해요.
- '우리 회사에, 우리 팀에 꼭 필요한 사람이다' 혹은 '내가 팀의 변화에 기여하고 있구나'라는 느낌을 받아야 소속감이 생길 수 있을 것 같음
- 소속감과 안정감을 갖게 하는 것이 가장 중요

기타

- 경영진이 위기대처능력을 보여주었으면 좋겠음
- 임직원이 함께 자주, 투명하게, 긍정적으로 대화할 수 있는 방법 찾기
- 이직의 원인을 확인하고 해결을 위해 고민해야 함
- 직원들이 주인의식을 갖고 일할 수 있게 지원해야 함
- 신뢰하고 소통해야 함
- 작업환경 개선 필요

IV 별첨

※ 선다형의 경우 개인이 특정될 우려가 있어 연령대에 따른 응답내용 제외



5점척도형(19-20 EX지표변화)

문항		2019년				2020년			
		정량data	긍정응답	중도응답	부정응답	정량data	긍정응답	중도응답	부정응답
세부지표 격차									
성장 가능성	0.11	3.43	56.9%	24.1%	19.0%	3.54	65.1%	23.1%	11.8%
다양한 업무경험 기회	0.08	3.03	37.9%	31.0%	31.0%	3.11	42.0%	34.9%	23.1%
경력개발 가능성	0.65	2.33	46.6%	31.0%	22.4%	2.98	52.7%	33.1%	14.2%
경력개발 지원	0.03	2.45	15.5%	24.1%	60.3%	2.48	21.3%	37.9%	40.8%
경력관리 고려	0.15	2.33	17.2%	17.2%	65.5%	2.48	25.4%	37.9%	36.7%
즐거운 근무	0.40	2.64	12.1%	46.6%	41.4%	3.04	37.5%	30.4%	32.1%
동료와의 관계	0.27	3.16	50.0%	43.1%	6.9%	3.43	51.8%	33.9%	14.3%
상사와의 관계	(0.34)	3.48	43.1%	34.5%	22.4%	3.14	37.5%	39.3%	23.2%
긍정적 영향력	(0.09)	2.72	22.4%	36.2%	41.4%	2.63	23.2%	26.8%	50.0%
자유로운 휴식	0.13	3.10	36.2%	39.7%	24.1%	3.23	48.2%	25.0%	26.8%
업무일정 조정	0.17	2.74	29.3%	27.6%	43.1%	2.91	28.6%	42.9%	28.6%
회사 평판	(0.14)	3.14	29.3%	55.2%	15.5%	3.00	23.2%	57.1%	19.6%
제품(서비스) 평판	(0.37)	3.64	63.8%	32.8%	3.4%	3.27	39.3%	46.4%	14.3%
업계 내 회사 평판	0.01	3.28	39.7%	50.0%	10.3%	3.29	41.1%	42.9%	16.1%
시장에 대한 민첩성	(0.04)	3.22	39.7%	41.4%	19.0%	3.18	39.3%	39.3%	21.4%
기술력(서비스) 수준	(0.18)	3.59	55.2%	39.7%	5.2%	3.41	50.0%	37.5%	12.5%
수익모델 안정성	(0.09)	3.22	36.2%	51.7%	12.1%	3.13	35.7%	44.6%	19.6%
재무안정성	(0.04)	3.43	48.3%	44.8%	6.9%	3.39	48.2%	42.9%	8.9%
임금 수준	(0.07)	2.36	1.7%	41.4%	56.9%	2.29	1.8%	39.3%	58.9%
고용 안정성	(0.07)	3.00	24.1%	56.9%	19.0%	2.93	28.6%	37.5%	33.9%
급여정보와 논의 수준	(0.14)	2.55	10.3%	41.4%	48.3%	2.41	5.4%	42.9%	51.8%
보상의 합당성	(0.05)	2.48	5.2%	48.3%	46.6%	2.43	12.5%	32.1%	55.4%
보상절차 신뢰수준	0.07	2.45	8.6%	41.4%	50.0%	2.52	14.3%	35.7%	50.0%

5점척도형

■ 각 항목별 전체평균 대비 +0.46 이상
■ 각 항목별 전체평균 대비 -0.46 이하

문항	자사 전체	지사	본사	30대 이하	40대	50대 이상	관리직군	영업직군	기술직군
종합 평균	2.99	3.07	2.93	3.19	2.99	2.60	3.14	2.91	2.98
개인의 성장	3.03	3.08	2.99	3.08	3.06	2.83	3.21	2.83	3.06
직무에 대한 기대와 실제	3.29	3.28	3.29	3.44	3.10	3.56	3.80	3.15	3.18
일의 의미와 중요성	4.21	4.28	4.16	4.22	4.34	3.78	4.30	4.15	4.21
성장 가능성	3.54	3.56	3.52	3.44	3.79	2.89	3.30	3.23	3.73
다양한 업무경험 기회	3.11	3.16	3.06	3.11	3.34	2.33	3.20	2.77	3.21
경력개발 가능성	2.98	3.16	2.84	3.17	2.93	2.78	3.20	3.00	2.91
경력개발 지원	2.48	2.32	2.61	2.50	2.38	2.78	2.60	1.92	2.67
경력관리 고려	2.48	2.68	2.32	2.67	2.38	2.44	2.90	2.46	2.36
승진기회 및 가능성	2.16	2.20	2.13	2.06	2.24	2.11	2.40	1.92	2.18
상호관계	2.93	2.90	2.96	3.21	2.93	2.38	2.99	2.73	3.00
즐거운 근무	3.04	2.92	3.13	3.50	2.93	2.44	3.50	2.69	3.03
동료와의 관계	3.43	3.28	3.55	3.72	3.52	2.56	3.70	3.08	3.48
상사와의 관계	3.14	2.96	3.29	3.56	3.17	2.22	3.20	2.85	3.24
경영진 신뢰도	2.43	2.28	2.55	2.28	2.55	2.33	2.70	1.92	2.55
비전과 가치의 공유	2.64	2.68	2.61	2.89	2.59	2.33	2.20	2.46	2.85
긍정적 영향력	2.63	2.72	2.55	2.83	2.62	2.22	2.60	2.54	2.67
자유로운 휴식	3.23	3.48	3.03	3.72	3.14	2.56	3.00	3.54	3.18
일하는 방식	3.19	3.49	2.96	3.67	3.11	2.50	3.52	3.51	2.97
업무환경 쾌적도	3.32	4.24	2.58	3.89	3.24	2.44	3.20	4.54	2.88
업무기기	3.75	4.28	3.32	4.33	3.72	2.67	4.30	4.31	3.36
소프트웨어	3.63	3.92	3.39	4.11	3.59	2.78	4.10	3.92	3.36
업무프로세스 효율성	2.57	2.56	2.58	2.94	2.38	2.44	2.90	2.23	2.61
업무일정 조정	2.91	2.84	2.97	3.44	2.83	2.11	3.20	3.08	2.76
가족친화정도	2.98	3.08	2.90	3.28	2.93	2.56	3.40	3.00	2.85

5점척도형

■ 각 항목별 전체평균 대비 +0.46 이상
■ 각 항목별 전체평균 대비 -0.46 이하

문항	자사 전체	지사	본사	30대 이하	40대	50대 이상	관리직군	영업직군	기술직군
종합 평균	2.99	3.07	2.93	3.19	2.99	2.60	3.14	2.91	2.98
기업 경쟁력	3.22	3.26	3.20	3.31	3.22	3.08	3.38	3.06	3.24
회사 인지도	3.13	3.00	3.23	3.00	3.14	3.33	3.00	2.92	3.24
회사 평판	3.00	3.00	3.00	2.94	3.03	3.00	3.00	3.00	3.00
제품 평판	3.27	3.28	3.26	3.28	3.24	3.33	3.40	3.00	3.33
업계 내 회사 평판	3.29	3.36	3.23	3.39	3.28	3.11	3.50	3.23	3.24
시장에 대한 민첩성	3.18	3.20	3.16	3.39	3.10	3.00	3.20	2.85	3.30
기술력(서비스) 수준	3.41	3.52	3.32	3.67	3.34	3.11	3.60	3.15	3.45
수익모델 안정성	3.13	3.16	3.10	3.33	3.14	2.67	3.40	2.92	3.12
재무안정성	3.39	3.52	3.29	3.44	3.45	3.11	3.90	3.38	3.24
경제성	2.50	2.57	2.44	2.66	2.56	1.98	2.52	2.41	2.53
임금 수준	2.29	2.24	2.32	2.28	2.38	2.00	2.50	2.08	2.30
고용 안정성	2.93	3.00	2.87	3.33	2.90	2.22	3.00	3.00	2.88
급여정보와 논의 수준	2.41	2.48	2.35	2.61	2.45	1.89	2.30	2.38	2.45
보상의 합당성	2.43	2.52	2.35	2.56	2.59	1.67	2.40	2.23	2.52
보상절차 신뢰수준	2.52	2.68	2.39	2.56	2.66	2.00	2.30	2.38	2.64
복리후생제도 만족도	2.41	2.48	2.35	2.61	2.38	2.11	2.60	2.38	2.36
추가 문항*									
상사의 지원	3.32	3.20	3.42	3.83	3.24	2.56	3.80	2.85	3.36
의견 수용 정도	2.96	3.04	2.90	3.22	3.07	2.11	3.10	2.85	2.97
회사 미래에 대한 긍정적 기대	3.11	3.20	3.03	3.17	3.17	2.78	3.40	2.92	3.09
회사 추천	2.93	3.00	2.87	3.22	2.83	2.67	3.60	2.69	2.82

*표준편차 산정 시, 추가 문항 제외

선다형_개인의 성장

1년 동안 실제 참가했던 외부 교육(공개 강좌, 세미나 등)은 몇 회 인가요?

문항	전체		지사		본사		관리직군		영업직군		기술직군	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
0회	31	55.4%	12	48.0%	19	61.3%	3	30.0%	9	69.2%	19	57.6%
1회	14	25.0%	5	20.0%	9	29.0%	4	40.0%	1	7.7%	9	27.3%
2회	5	8.9%	4	16.0%	1	3.2%	1	10.0%	1	7.7%	3	9.1%
3회	3	5.4%	3	12.0%	0	0.0%	1	10.0%	1	7.7%	1	3.0%
4회 이상	3	5.4%	1	4.0%	2	6.5%	1	10.0%	1	7.7%	1	3.0%

우리 회사가 1년 동안 직무능력 향상을 위해 지원하는 비용은 얼마나 되나요?

문항	전체		지사		본사		관리직군		영업직군		기술직군	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
없음	34	60.7%	16	64.0%	18	58.1%	4	40.0%	11	84.6%	19	57.6%
30만원 이하	13	23.2%	7	28.0%	6	19.4%	3	30.0%	2	15.4%	8	24.2%
50만원 이하	4	7.1%	2	8.0%	2	6.5%	2	20.0%	0	0.0%	2	6.1%
100만원 이하	5	8.9%	0	0.0%	5	16.1%	1	10.0%	0	0.0%	4	12.1%
100만원 초과	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

선다형_일과 삶의 균형

월 평균 주말 근무는 몇 번이나 하나요?

문항	전체		지사		본사		관리직군		영업직군		기술직군	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
없음	28	50.0%	15	60.0%	13	41.9%	7	70.0%	8	61.5%	13	39.4%
1회 미만	12	21.4%	4	16.0%	8	25.8%	2	20.0%	2	15.4%	8	24.2%
1회	9	16.1%	1	4.0%	8	25.8%	0	0.0%	1	7.7%	8	24.2%
2회	4	7.1%	3	12.0%	1	3.2%	1	10.0%	0	0.0%	3	9.1%
3회 이상	3	5.4%	2	8.0%	1	3.2%	0	0.0%	2	15.4%	1	3.0%

하루 평균 몇 시간 정도 일하나요?

문항	전체		지사		본사		관리직군		영업직군		기술직군	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
8시간 미만	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
8시간	4	7.1%	3	12.0%	1	3.2%	0	0.0%	3	23.1%	1	3.0%
9시간	17	30.4%	9	36.0%	8	25.8%	5	50.0%	5	38.5%	7	21.2%
10시간	27	48.2%	11	44.0%	16	51.6%	4	40.0%	5	38.5%	18	54.5%
11시간 이상	8	14.3%	2	8.0%	6	19.4%	1	10.0%	0	0.0%	7	21.2%

1년 동안 실제 사용했던 휴가(연차, 여름휴가 등 포함)는 며칠인가요?

문항	전체		지사		본사		관리직군		영업직군		기술직군	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
0-7일	7	12.5%	5	20.0%	2	6.5%	3	30.0%	2	15.4%	2	6.1%
8-14일	27	48.2%	12	48.0%	15	48.4%	3	30.0%	9	69.2%	15	45.5%
15-21일	20	35.7%	7	28.0%	13	41.9%	3	30.0%	2	15.4%	15	45.5%
22-29일	2	3.6%	1	4.0%	1	3.2%	1	10.0%	0	0.0%	1	3.0%
30일 이상	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

선다형_의사결정 요인

우리 회사를 다니면서 이직을 고민한 적이 있다면, 가장 큰 이유는 무엇인요? 최대 3개까지 선택 가능

문항	전체		지사		본사		관리직군		영업직군		기술직군	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
이직할 의사가 없음	5	8.9%	3	12.0%	2	6.5%	2	20.0%	1	7.7%	2	6.1%
지금보다 더 성장하고 싶어서	18	32.1%	6	24.0%	12	38.7%	5	50.0%	4	30.8%	9	27.3%
사람을 부속품처럼 대해서	19	33.9%	12	48.0%	7	22.6%	2	20.0%	8	61.5%	9	27.3%
일 하는 방식이나 사내 분위기가 잘 맞지 않아서	6	10.7%	4	16.0%	2	6.5%	0	0.0%	3	23.1%	3	9.1%
연봉수준이 낮아서	37	66.1%	14	56.0%	23	74.2%	4	40.0%	8	61.5%	25	75.8%
일에 대한 낮은 만족도와 성취감 부족	6	10.7%	5	20.0%	1	3.2%	3	30.0%	2	15.4%	1	3.0%
회사가 어렵거나 성장가능성이 낮아서	4	7.1%	2	8.0%	2	6.5%	0	0.0%	1	7.7%	3	9.1%
구성원과의 관계가 좋지 않아서	4	7.1%	1	4.0%	3	9.7%	1	10.0%	0	0.0%	3	9.1%
워라밸이 좋지 않아서	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
회사의 사회적 인지도나 평판이 좋지 않아서	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
개선이 필요한 부분을 말해도 바뀌지 않기 때문에	12	21.4%	5	20.0%	7	22.6%	1	10.0%	2	15.4%	9	27.3%
복지제도가 좋지 않아서	11	19.6%	2	8.0%	9	29.0%	2	20.0%	0	0.0%	9	27.3%
업무환경(위치, 사무공간, 휴게공간 등)이 낙후돼서	2	3.6%	0	0.0%	2	6.5%	1	10.0%	0	0.0%	1	3.0%
기타	4	7.1%	3	12.0%	1	3.2%	0	0.0%	1	7.7%	3	9.1%



잡플래닛 HR Labs는
A사가 더 매력적인 직장이 될 수 있도록
고용브랜드를 만들어 가는 데 함께 하겠습니다

Location

지사시 강남구 테헤란로 507
위워크빌딩 7F 잡플래닛

E-mail

HR Labs@Jobplanet.com

Site

www.Jobplanet.co.kr