

실무 관리자 보고서
김지훈

핵심(Focus)

유형(Styles)

보고서 설명

본 보고서는 Wave® 유형 평가를 기반으로 주요 업무 영역에서의 개인의 동기, 선호도, 욕구, 재능을 분석합니다.

검사 결과는 전 세계 31,000명 이상의 전문가 및 관리자 집단과의 비교를 기반으로 합니다.

본 설문지는 자기보고식 측정이므로 검사 결과는 개인이 자신을 어떻게 인식하고 있는지를 반영합니다. 자사의 광범위한 연구결과에 의하면 자기보고식 측정은 근무자들의 일하는 방식을 예측할 수 있는 좋은 지표임이 확인되었습니다. 그러나 자기보고식 측정이 갖는 주관적 특성을 반드시 고려하여 결과를 해석할 것을 권고드립니다.

본 보고서에 포함된 내용은 민감한 정보일 수 있으므로 보고서가 안전하게 보관되도록 모든 노력을 기울여주시기 바랍니다.

본 보고서에 포함된 정보는 상황에 따라 12개월 내지 24개월간 응시자의 자기 인식을 잘 반영할 것으로 예상됩니다.

본 보고서는 Saville Assessment 소프트웨어 시스템을 사용하여 산출되었습니다. 본 보고서는 응답자의 검사 결과를 바탕으로 작성되었으며 응답자가 선택한 응답 항목을 반영하고 있습니다.

본 보고서는 전자 문서로 작성되었습니다. Saville Assessment는 본 보고서가 변경 또는 수정되지 않았다는 것을 보증할 수 없습니다. Saville Assessment는 본 보고서를 사용하여 발생하는 결과에 대한 어떠한 법적 책임도 지지 않습니다.

본 검사의 사용은 Saville Assessment 임직원, Saville Assessment의 대리인 및 Saville Assessment이 권한을 부여한 의뢰인으로 제한됩니다.

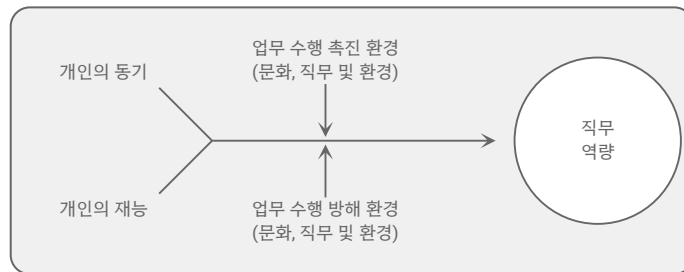
서론

역량 잠재력 프로파일

역량 잠재력 프로파일은 유형 설문지의 단면과 업무 성과의 상세하고 독립적인 평가 간의 관계에 대한 데이터베이스를 기반으로 개발되었습니다. 이는 12개의 주요 수행 영역에서 김 지훈 님의 강점과 약점에 대한 고유한 예측 정보를 제공합니다. 각 수행 영역별 요소에 대한 설명과 점수는 12개의 역량명 하단에 제시됩니다. 이 예측 결과는 직무분석 혹은 역량 프로파일링을 통해 도출된 주요 업무 요건과 비교하여 해석해야 합니다. 지나치게 높은 프로파일 점수는 비현실적으로 낙관적인 자기관을 반영하는 것일 수 있는 반면, 낮은 프로파일 점수는 과도하게 비판적인 자기관을 반영하는 것일 수도 있습니다. 이러한 경우, 추가적인 다른 정보를 참고하여 결과를 확인하는 것이 특히 중요합니다.

예상 문화/환경 적합도

예상 문화/환경 적합도는 응시자의 성과를 향상하거나 저해할 수 있는 조직문화와 직무 그리고 환경적 측면들을 제시해 줍니다. Saville Assessment의 혁신적 연구에 의하면 사람들의 동기 및 재능은 문화, 직무, 환경적 특성과의 상호 작용을 통해 업무 성과 및 역량을 결정지을 수 있는 것으로 나타났습니다.



보고서 활용 방법

본 보고서는 인사 선발, 배치, 진급, 인재 개발을 포함한 다양한 인재 관리 활동에 사용될 수 있습니다. 본 보고서는 심리 측정 평가 분야에 대한 특정한 훈련이나 전문 지식 없이도 중간 관리자, 평가자, 면접자 및 여러 핵심 이해관계자들이 보고서를 해석하고 의사 결정을 내릴 수 있도록 고안되었습니다. 본 역량 모델은 범용적으로 사용할 수 있도록 개발되었으며 광범위한 연구에 기반을 두고 있습니다. 각 역량의 상대적인 중요도는 평가 절차의 시작 단계에서 결정되어야 합니다. 또한 채용 관련 결정 시, 본 보고서의 정보는 개인에 관한 이 밖의 다른 업무 관련 정보와 연계하여 활용해야 합니다.

본 보고서는 추가적인 상세 정보(예: 개인의 잠재적 재능 및 동기와 관련된 정보)가 제시된 전문가 보고서를 포함한 Saville Assessment Wave 툴을 전면 활용할 수 있는 전문가에 의해서만 제공되어야 합니다.

역량 잠재력 프로파일

본 프로파일은 김 지훈 님의 잠재력이 높거나 낮은 영역을 제시합니다. 김 지훈의 평정(Rating) 동의 정도는 스텐2이며 순위(Rankings) 일관성은 스텐8이다.

역량 설명	잠재력
문제 평가(Evaluating Problems) 정보 검토(Examining Information) (2); 사실 기록(Documenting Facts) (5); 자료 해석(Interpreting Data) (4)	어느 정도 낮음 비교집단의 약 25%보다 높은 잠재력을 가짐
문제 해결력(Solving Problems) 문제 검토(Investigating Issues) 전문성 개발(Developing Expertise) (1); 실용적 접근법 수용(Adopting Practical Approaches) (7); 통찰력 제공(Providing Insights) (3)	극도로 낮음 비교집단의 약 1%보다 높은 잠재력을 가짐
혁신 창출(Creating Innovation) 아이디어 창출(Generating Ideas) (3); 가능성 탐색(Exploring Possibilities) (1); 전략 개발(Developing Strategies) (1)	극도로 낮음 비교집단의 약 1%보다 높은 잠재력을 가짐
대인 영향력(Influencing People) 관계 형성(Building Relationships) 상호작용(Interacting with People) (9); 공감대 형성(Establishing Rapport) (6); 호감 구축(Impressing People) (10)	매우 높음 비교집단의 약 95%보다 높은 잠재력을 가짐
정보 전달(Communicating Information) 대인 설득(Convincing People) (10); 정보 명료화(Articulating Information) (9); 이의 제기(Challenging Ideas) (8)	극도로 높음 비교집단의 약 99%보다 높은 잠재력을 가짐
리더십 발휘(Providing Leadership) 의사 결정(Making Decisions) (9); 지휘(Directing People) (6); 권한 위임(Empowering Individuals) (1)	평균 비교집단의 약 40%보다 높은 잠재력을 가짐
회복탄력성 표출(Showing Resilience) 자신감 표현(Conveying Self-Confidence) (9); 평정심 표출(Showing Composure) (8); 갈등 해소(Resolving Conflict) (2)	어느 정도 높음 비교집단의 약 75%보다 높은 잠재력을 가짐
적응력(Adapting Approaches) 변화 적응(Adjusting to Change) 긍정적 사고(Thinking Positively) (6); 변화 수용(Embracing Change) (2); 피드백 요청(Inviting Feedback) (4)	낮음 비교집단의 약 10%보다 높은 잠재력을 가짐
지원 제공(Giving Support) 타인 이해(Understanding People) (1); 팀 지향(Team Working) (1); 타인 존중(Valuing Individuals) (1)	극도로 낮음 비교집단의 약 1%보다 높은 잠재력을 가짐

역량 잠재력 프로파일

역량 설명

잠재력

결과 전달력(Delivering Results)	세부 지향(Processing Details) 기간 준수(Meeting Timescales) (4); 점검 지향(Checking Things) (3); 절차 준수(Following Procedures) (2)		낮음 비교집단의 약 10%보다 높은 잠재력을 가짐
	과업 구조화(Structuring Tasks) 과업 관리(Managing Tasks) (3); 기준 유지(Upholding Standards) (1); 성과 도출(Producing Output) (6)		극도로 낮음 비교집단의 약 1%보다 높은 잠재력을 가짐
	성공 추구(Driving Success) 실행 지향(Taking Action) (9); 기회 포착(Seizing Opportunities) (9); 목표 추구(Pursuing Goals) (7)		매우 높음 비교집단의 약 95%보다 높은 잠재력을 가짐

예상 문화/환경 적합도

개인 유형과 조직문화 간의 관계에 대한 Saville Assessment의 광범위한 연구를 기반으로 김 지훈 님의 성과를 향상하거나 저해할 가능성이 있는 조직문화, 직무 및 환경의 여러 측면을 강조하고 있습니다.

업무 수행 촉진 환경

- ⊕ 타인의 주목을 받을 수 있는 기회가 존재하고 개인의 성취와 지위를 인정해 주는 환경
- ⊕ 설득력 있는 주장을 할 줄 아는 능력을 높이 평가하고, 권한을 통해서가 아닌 설득과 협상을 통해 영향력이 행사되는 환경
- ⊕ 중요한 결정에 대한 책임을 지도록 장려하며 결단력이 가치 있는 특성으로 평가받는 환경
- ⊕ 자신감을 자산으로 여기며, 각자 자신의 가치를 알고 본인의 업무에 대해서는 책임감을 가지도록 장려하는 환경
- ⊕ 활력 수준이 높고 행동 지향성이 강하며, 사람들이 주도적으로 행동하고 무언가를 이루어 내는 것에 대해 보상이 주어지는 환경
- ⊕ 명확하고 자신 있게 설명할 수 있는 능력을 높이 평가하고 공식적인 발표 기회가 잦은 환경
- ⊕ 영리주의와 기업가 정신이 높게 평가되고 사업기회를 발견하며 경쟁상대를 이기는 것에 중점을 두는 환경
- ⊕ 새로운 교류와 관계 형성의 기회가 많이 존재하고 훌륭한 인맥이 성공의 열쇠로 간주되는 환경

업무 수행 방해 환경

- ⊖ 주목받지 못하고 성취를 인정해 주지 않는 환경
- ⊖ 설득과 협상이 아닌 명령과 통제에 의해 영향력이 행사되는 환경
- ⊖ 주요 결정에 대한 책임이 타인에게 있고 결과에 영향력을 행사할 수 있는 기회가 거의 없는 환경
- ⊖ 자신감을 거만함으로 여겨 폄하하고 스스로 업무관리 하는 것을 장려하지 않는 환경
- ⊖ 활력 수준이 낮고 사람들이 주도적으로 행동하지 않는 환경
- ⊖ 설명을 잘 하는 능력에 중요성을 거의 두지 않고 발표할 기회가 거의 없는 환경
- ⊖ 문화가 비상업적, 비경쟁적, 비영리 지향적인 환경
- ⊖ 인맥을 형성할 기회가 거의 없는 환경