

실무 관리자 보고서  
김지훈

전문가

유형

## 보고서 설명

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

검사 결과는 전 세계 24,000명 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.

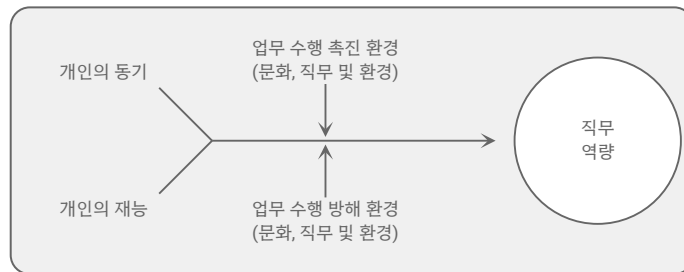
# 서론

## 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 스텐7이며 순위(Rankings) 일관성은 스텐9이다.

역량 설명	잠재력
<b>문제 평가(Evaluating Problems)</b> 정보 검토(Examining Information) (8); 사실 기록(Documenting Facts) (6); 자료 해석(Interpreting Data) (6)	어느 정도 높음 비교집단의 약 75%보다 높은 잠재력을 가짐
<b>문제 검토(Investigating Issues)</b> 전문성 개발(Developing Expertise) (6); 실용적 접근법 수용(Adopting Practical Approaches) (3); 통찰력 제공(Providing Insights) (10)	어느 정도 높음 비교집단의 약 75%보다 높은 잠재력을 가짐
<b>혁신 창출(Creating Innovation)</b> 아이디어 창출(Generating Ideas) (10); 가능성 탐색(Exploring Possibilities) (9); 전략 개발(Developing Strategies) (9)	극도로 높음 비교집단의 약 99%보다 높은 잠재력을 가짐
<b>관계 형성(Building Relationships)</b> 상호작용(Interacting with People) (5); 공감대 형성(Establishing Rapport) (3); 호감 구축(Impressing People) (8)	평균 비교집단의 약 40%보다 높은 잠재력을 가짐
<b>정보 전달(Communicating Information)</b> 대인 설득(Convincing People) (8); 정보 명료화(Articulating Information) (6); 이의 제기(Challenging Ideas) (10)	매우 높음 비교집단의 약 95%보다 높은 잠재력을 가짐
<b>리더십 발휘(Providing Leadership)</b> 의사 결정(Making Decisions) (10); 지휘(Directing People) (8); 권한 위임(Empowering Individuals) (5)	매우 높음 비교집단의 약 95%보다 높은 잠재력을 가짐
<b>회복탄력성 표출(Showing Resilience)</b> 자신감 표현(Conveying Self-Confidence) (7); 평정심 표출(Showing Composure) (7); 갈등 해소(Resolving Conflict) (3)	평균 비교집단의 약 60%보다 높은 잠재력을 가짐
<b>변화 적응(Adjusting to Change)</b> 긍정적 사고(Thinking Positively) (7); 변화 수용(Embracing Change) (6); 피드백 요청(Inviting Feedback) (3)	평균 비교집단의 약 60%보다 높은 잠재력을 가짐
<b>지원 제공(Giving Support)</b> 타인 이해(Understanding People) (3); 팀 지향(Team Working) (2); 타인 존중(Valuing Individuals) (3)	매우 낮음 비교집단의 약 5%보다 높은 잠재력을 가짐

# 역량 잠재력 프로파일

역량 설명

잠재력

결과 전달력(Delivering Results)	<b>세부 지향(Processing Details)</b> 기간 준수(Meeting Timescales) (2); 점검 지향(Checking Things) (3); 절차 준수(Following Procedures) (1)	1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<b>극도로 낮음</b> 비교집단의 약 1%보다 높은 잠재력을 가짐
	<b>과업 구조화(Structuring Tasks)</b> 과업 관리(Managing Tasks) (1); 기준 유지(Upholding Standards) (2); 성과 도출(Producing Output) (4)	1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<b>극도로 낮음</b> 비교집단의 약 1%보다 높은 잠재력을 가짐
	<b>성공 추구(Driving Success)</b> 실행 지향(Taking Action) (8); 기회 포착(Seizing Opportunities) (8); 목표 추구(Pursuing Goals) (9)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/>	<b>매우 높음</b> 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

- ⊕ 창의력과 혁신을 장려하고 급진적인 아이디어와 해결책이 환영받는 환경
- ⊕ 치열한 논쟁을 높이 평가하고 사람들이 아이디어에 이의를 제기하거나 논쟁하고, 의견 차이에 대해 개방적으로 발언할 수 있도록 장려하는 환경
- ⊕ 중요한 결정에 대한 책임을 지도록 장려하며 결단력이 가치 있는 특성으로 평가받는 환경
- ⊕ 문제의 핵심에 빠르게 도달하는 능력과 문제에 대한 해결책을 쉽게 찾아내는 능력이 높이 평가받는 환경
- ⊕ 이론적 아이디어와 개념의 개발을 장려하는 환경
- ⊕ 결과 지향적이며 성공을 향한 의지를 중시하고 뛰어난 결과 달성에 대해서 보상이 주어지는 환경
- ⊕ 전략적 관점이 확고하고 미래에 대한 뚜렷한 비전을 갖추는 것이 바람직하며 전략적 사고능력이 높이 평가받는 환경
- ⊕ 영리주의와 기업가 정신이 높게 평가되고 사업기회를 발견하며 경쟁상대를 이기는 것에 중점을 두는 환경

### 업무 수행 방해 환경

- ⊖ 관습적 태도가 만연하고 관행적 접근을 선호하며 사람들에게 새로운 아이디어를 제안하도록 장려하지 않는 환경
- ⊖ 반대의견에 눈살을 찌푸리고, 타인의 생각에 이의를 제기하거나 반대의 목소리를 내는 것을 장려하지 않는 환경
- ⊖ 주요 결정에 대한 책임이 타인에게 있고 결과에 영향력을 행사할 수 있는 기회가 거의 없는 환경
- ⊖ 새로운 통찰력을 제공하거나 개선의 여지를 발견하는 것에 큰 가치를 두지 않는 환경
- ⊖ 이론적 아이디어와 모델의 적용에 관심이 적고, 사람들에게 다른 대안과 가능성을 탐색할 수 있는 시간이 적게 주어지는 환경
- ⊖ 뛰어난 결과에 대한 성취욕이 높지 않고 사람들이 어려움에 직면했을 때 인내하지 못하는 환경
- ⊖ 장기적인 것보다는 단기적인 것에, 전략적인 것보다는 전술적인 것에 초점을 두는 환경
- ⊖ 문화가 비상업적, 비경쟁적, 비영리 지향적인 환경