

직원경험 진단 제안서

Employee Experience Assessment



2025년

2024

대한민국 직원경험 실태조사 결과

1. 구성원이 조직에서 경험하는 다양한 환경과 리더십은 조직에 대한 소속감, 일에 대한 몰입감, 정서적 만족감과 높은 관련성을 가진다. 즉, **직원경험의 결과는 구성원이 인식하는 소속감, 몰입감, 만족감으로 나타난다.**



2. 직원경험 결과를 향상시키기 위해서는 **물리적/기술적/문화적 환경을 통해 조직의 비전과 가치를 인식시키고, 적절한 보상과 인정을 제공하며, 업무 효율성을 높여주고, 안전감과 성장감을 느끼게 해주어야 한다.**



직원경험 진단 제안서

Employee Experience Assessment



1. 진단개요 및 성공전략

- 1) 기대효과
- 2) 성공전략
- 3) 프로세스

2. WHY PSI?

- 1) 직원경험 철학
- 2) 직원경험 전문성
- 3) 안정적인 진단시스템

3. 단계별 수행내용

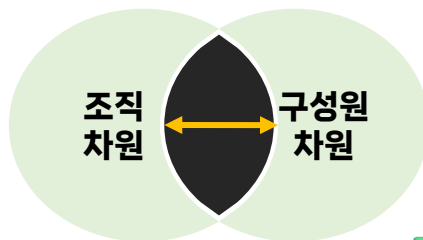
- 1) 방향설정 및 문항확정
- 2) 진단실시 및 결과분석
- 3) 개선과제도출 및 변화방향수립

4. 유사 성공경험 및 사례

진단개요 및 성공전략 | 기대효과

직원경험 진단을 통해 조직구성원의 전반적인 인식을 파악하고, 긍정적 직원경험을 만들기 위해 개선이 필요한 환경 및 요인을 통합 진단함으로써, 조직의 변화 과제를 도출할 수 있습니다.

구성원과의 주기적 의사소통 기회 확대를 통해 효과적으로 일하는 토대를 구축하여 미래를 이끌, 조직의 변화 모멘텀 확보



✓ HR 전략 및 정책 개선

직원들이 경험하는 문제점을 파악하여, HR 이슈 개선

✓ 몰입도 및 생산성 향상

몰입도와 업무만족도 향상으로 생산성 개선

✓ 이직률 감소 및 인재 유지

불만족 주요 원인을 조기에 파악하여 핵심인재 리텐션

✓ 기업 브랜드 및 채용 경쟁력 강화

직원경험은 브랜드 이미지와 연결, 우수 인재 유치에 기여

✓ 근무환경 및 업무경험 향상

불편사항이나 스트레스 요인을 제시하여 경험 향상

✓ 심리적 안전감 및 정서적 만족도 향상

기여감, 존중감 기반 심리적 안전감 증가

✓ 조직에 대한 발언기회를 통한 주인의식 향상

일하는 방식 개선 활동에 대한 구성원의 참여도 향상

✓ 조직 인식 및 기대치에 대한 객관적 시각 확보

조직 내 경험에 대한 인식을 다양한 시각에서 파악

직원경험 전문성을 보유한 PSI와 직원경험 진단 문항 설계부터 전사/소속별 결과 분석, 개선과제 도출, 변화방향 수립까지 진행함으로써 실질적인 변화를 만들어갈 수 있습니다.

직원경험의 핵심은

"이 KPI를 올릴 방법은?"이 아니라
"이 KPI를 결정하는 **DRIVERS**는?"을 질문하는 것

직원경험을 단순한
수치(KPI)로만 평가하면?

과제의 근본적인 원인을
해결할 수 없음

따라서,

직원경험을 형성하는
Drivers를 파악하고
해결하는 것이 핵심!

더 나아가,

이벤트/일회성 프로젝트가
아닌, 데이터 기반 지속적
변화관리가 필요

진단개요 및 성공전략 | 성공전략(2/2)

직원경험 전문성을 보유한 PSI와 직원경험 진단 문항 설계부터 전사/소속별 결과 분석, 개선과제 도출, 변화방향 수립까지 진행함으로써 실질적인 변화를 만들어갈 수 있습니다.

1 '직원경험을 형성하는 Drivers(핵심요인)'을 파악하고 해결

[illegible]

3 집단별 주요 Drivers를 찾아 최적의 솔루션 도출

전사 종합리포트 외 소속별 웹리포트를 입체적(요인별/환경별)으로 확인함으로써 조직별 현황에 따른 개선방안 탐색

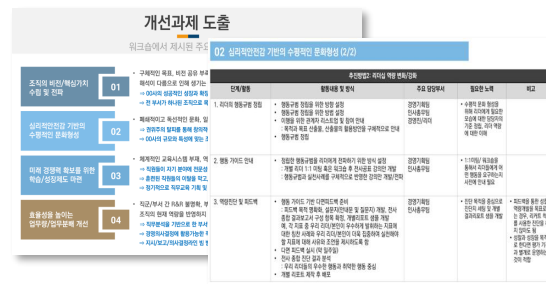


2. 빠르고 쉽게 접근할 수 있는 진단지로 응답률 확보



4 정량 + 정성 데이터 분석으로 최적의 Drivers를 식별

설문결과 뿐만 아니라 인터뷰 및 워크숍 결과를 종합 분석하여 핵심요인을 식별하고, 우리 조직에 맞는 실행전략 도출



1

진단개요 및 성공전략 | 프로세스

2

주요 프로세스는 다음과 같습니다. 방향설정부터 변화방향수립까지 약 3~4개월이 소요됩니다.

3

4



Why PSI?

PSI는 직원경험을 고객경험과 연결된 개념으로 보고, 고객경험과 연계된 직원경험 요인을 진단합니다.

01

문헌분석 연구를 바탕으로 한 직원경험에 대한 철학



- 기업 니즈에 맞는 맞춤형 진단도구 개발 레퍼런스 경험 多
- 조직 공통/리더십/직무역량모델링 전문성 보유 + 다양한 업종/직군 진단도구 개발 경험
- 통계 전문성을 바탕으로 신뢰가능한 모델 설계 가능

02

꾸준한 연구와 프로젝트로 다져진 직원경험 전문성



- 현대자동차, LG화학, 한라그룹, 한화그룹, PHC그룹, 이지홀딩스 등 생산/현장직 대상 리더십, 조직문화, 안전문화 진단 레퍼런스 보유
- HR담당자 대상 한국 직원경험 실태조사 "AX시대의 직원경험" 세미나 개최, <직원경험> 도서 출간을 포함한 지속적인 연구/활동을 통해 전문성 축적

03

웹 진단도구 개발을 위한 안정적인 진단시스템



- 10만명까지 안정적으로 진단 운영
- 모바일(태블릿)/ PC 진단 가능
- 보안이 되는 자체 진단시스템 사용
- 고객사 전용 진단센터를 제공하여 과거 진단 히스토리 파악 가능
- 맞춤형 리포트 개발이 가능한 인력 보유

1

Why PSI? | 직원경험 철학(1/3)

2

PSI는 직원경험을 고객경험과 연결된 개념으로 보고, 고객경험과 연계된 직원경험 요인을 진단합니다.

3

4

1 고객 경험의 중요한 요인과 연계된 직원경험 요인을 진단



고객경험 요인

브랜드 가치/평판

혜택, 가격,
멤버십

효율적 프로세스
(검색기능, 프로세스)

안전한
제품/서비스

고객과의 소통
(SNS, 고객센터)

필요한 자원 및
정보 제공

소비자 맞춤형
서비스

새로운 경험 제공

고객 삶의 질 향상



비전 및 가치

보상

효율적 업무방식

안전감

소통

성장

유연성

트렌드

웰빙



직원경험 요인

✓ 9개 진단 요인들은
고객경험과의 연계성 뿐
아니라, 성공적으로
직원경험을 구축한
기업분석 내용을 바탕으로
선별하였습니다.

Why PSI? | 직원경험 철학(2/3)

PSI는 입사, 재직, 퇴직에 이르기까지의 직원경험 Cycle을 분석하여 직원경험 솔루션을 도출합니다.

2 직원경험 Cycle 분석을 통한 솔루션 도출

- ✓ 6대 HR과제(채용, 승진, 이동, 평가, 보상, 퇴사) 전반에 대한 구성원의 인식을 확인할 수 있습니다.
- ✓ 입사~퇴사까지 '직원경험'을 형성하는 다양한 요소를 분석할 수 있습니다.



1

2

3

4

Why PSI? | 직원경험 철학(3/3)

PSI는 직원경험을 물리적환경, 문화적환경, 기술적환경의 3가지 차원에서 진단하고 분석합니다.

3 3가지 차원의 입체적인 진단 (물리적/문화적/기술적)



- ✓ PSI컨설팅의 직원경험 진단은 세계적인 미래학자인 제이콥 모건의 《직원경험》을 기반으로 합니다.
- ✓ 직원경험에 영향을 미치는 요인을 물리적/문화적/기술적 환경별로 진단하고 분석합니다.

1

2

3

4

Why PSI? | 직원경험 전문성

PSI는 직원경험과 조직문화에 대한 지속적인 연구와 세미나를 진행해왔으며, 관련 레퍼런스를 쌓아 왔습니다.

직원경험(조직문화) 연구의 전문성

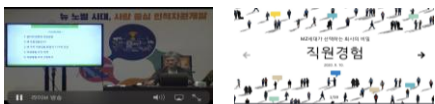
● 직원경험(조직문화)에 대한 연구



전략과 조직문화, 직원경험 도서 출간

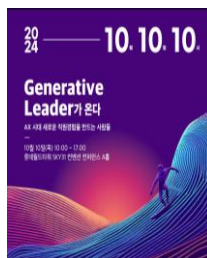
● 풍부한 컨설팅/교육/특강 경험과 진단도구 개발 및 운영 경험

- SK하이텍, 에코프로 등 조직문화 컨설팅 경험 多
- 농협, 현대자동차 등 조직문화와 일하는 방식에 관한 교육/세미나 진행 경험 多
- 산업인력공단, 병원협회, 월도피아 직원경험 세미나 진행
- 현대자동차, 교보생명, 코오롱인더스트리 등 맞춤형 조직진단 개발 및 운영



직원경험 실태조사 주최

● 2024 직원경험 실태조사 개최



"AX시대, 새로운 직원경험을 만드는 사람들" 세미나 개최
(24. 10. 10. 롯데월드타워)

IBM, 국내 다수 200여개 기업 참여

● 2024 직원경험 실태조사 보고서 발간

국내 직장인 1000명 대상으로 직원경험 진단 실시 및 연구 보고서 발간

직장인이 인식하는 직원경험 현황, 리더의 역할, 직원경험 개선방안 제시



직원경험 레퍼런스



1

Why PSI? | 안정적인 진단시스템

2

개인별 암호화된 자동링크 생성 방식으로 보안성과 안전성을 강화하며, 간편한 진단 참여를 지원합니다.

3

4

진단부터 실행까지 검증된 HR 플랫폼을 만나보세요

Global Assess는
20년 이상 축적된 데이터와 경험으로
고객 니즈에 맞춤형 진단과 컨설팅을 제공하는
HR 전문 플랫폼입니다.



400,000+
Users
진단 사용자



1,000+
Projects
진단 프로젝트 성공 경험



20+
Years
축적된 데이터베이스

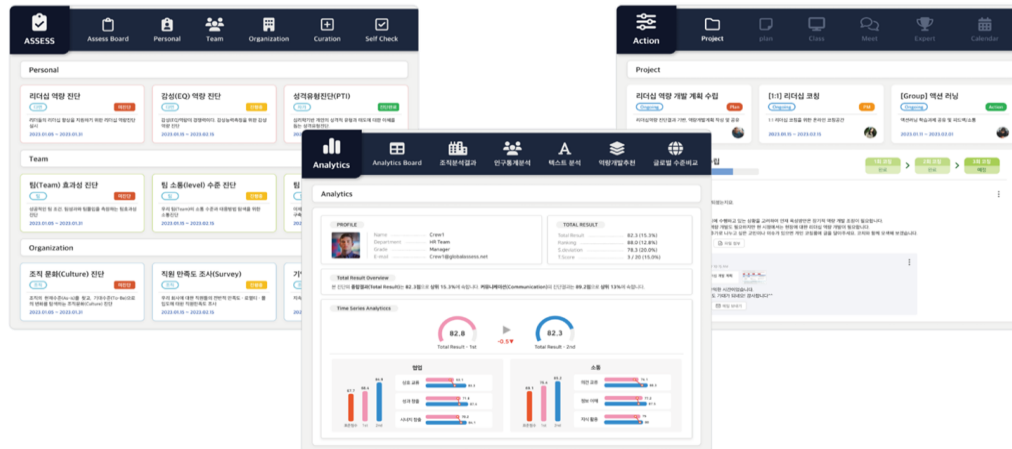


300+
Service
클라우드 서비스 기업

데이터 안정성 확보

철저한 데이터 보안과 시스템 안정성으로
신뢰할 수 있는 서비스 환경을 제공합니다.

- 자체 개발 시스템을 통해 안전한 데이터 관리
- 대규모 동시 진단에도 시스템 안정성 보장
- 보안 점검 가이드라인 철저히 준수
- 개인정보가 드러날 수 있는 응답 데이터 보호



1

2

3

4

단계별 수행내용 | 방향설정 및 문항확정(1/4)

주관부서/경영진 인터뷰를 통해 조직문화 현황과 요구사항, 직원경험 진단 문항 설계에 대한 의견을 듣고, 직원경험 진단 방향성을 설정합니다.

방향설정 및 문항확정

직원경험 진단 실시 및 결과분석

개선과제 도출 및 변화방향수립

인터뷰 개요

임원 인터뷰

직책자 및 팀원 FGI

직원경험 문항 설계

"직원경험의 Driver(핵심요인)를 파악하기 위해 인터뷰 진행"

숙련된 전문가의 인터뷰 진행

다년간의 현장 경험을 갖춘 전문 인터뷰어가 고객의 니즈와 핵심 가치를 정확히 파악하고 심층적인 인사이트를 이끌어냅니다.



2:1 인터뷰로 심층 분석

메인 인터뷰어와 보조 인력이 함께 참여하여 다양한 관점으로 정보를 수집하고, 보다 정교한 분석 및 즉각적인 피드백이 가능합니다.



AI를 활용한 인터뷰 결과 분석

최신 음성 데이터 분석 기술을 통해 방대한 인터뷰 데이터를 빠르고 정확하게 처리하여, 객관적이고 실행력 있는 인사이트를 도출합니다.



1

2

3

4

단계별 수행내용 | 방향설정 및 문항확정(2/4)

주관부서/경영진 인터뷰를 통해 조직문화 현황과 요구사항, 직원경험 진단 문항 설계에 대한 의견을 듣고, 직원경험 진단 방향성을 설정합니다.

방향설정 및 문항확정

직원경험 진단 실시 및 결과분석

개선과제 도출 및 변화방향수립

인터뷰 개요

임원 인터뷰

직책자 및 팀원 FGI

직원경험 문항 설계

임원 대상 개별 인터뷰

- 대상: 임원 약 15명 대상
- 방식: 개별 인터뷰(대면/비대면)
- 시간: 약 1시간(일 평균 5~6회 진행/3일 소요)
- 목적:
 - ① 조직문화 방향성에 대한 의견 수렴
 - ② 직원경험 각 요인에 대한 현안 이슈 및 원인 파악
 - ③ 직원경험 요구사항 파악

인터뷰 구조화

PSI의 직원경험 솔루션에 기반한 인터뷰 항목 및 주요 질문 도출

인터뷰 계획 수립

인터뷰 목적, 대상, 진행 방식, 주요 질문 등을 담은 계획서 작성

인터뷰 계획서 공유

인터뷰 최소 2일 전 인터뷰 대상자 및 HR 담당자에게 계획서 공유

인터뷰 주요 내용

구성원이 생각하는 조직문화 지향점 확인

조직문화 및 직원경험 요인에 영향을 주는 요인 확인

바람직하다고 생각하는 일하는 방식

물리적, 기술적, 문화적 측면에서 내부 근로 환경에 대한 의견

조직문화 진단을 위한 인터뷰 개요

인터뷰 목적

- 본 프로젝트의 취지를 설명하고 이에 대한 공감대 확보를 위해 필요 하다
- 조직문화 진단 목적을 설명하고, 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다
- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다

인터뷰 대상

- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다
- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다
- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다

인터뷰 일정

- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다
- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다
- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다

인터뷰 계획서

조직문화 진단을 위한 인터뷰 개요

인터뷰 목적

- 본 프로젝트의 취지를 설명하고 이에 대한 공감대 확보를 위해 필요 하다
- 조직문화 진단 목적을 설명하고, 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다
- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다

인터뷰 대상

- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다
- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다
- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다

인터뷰 일정

- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다
- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다
- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다

인터뷰 일정보

조직문화 진단을 위한 인터뷰 개요

인터뷰 목적

- 본 프로젝트의 취지를 설명하고 이에 대한 공감대 확보를 위해 필요 하다
- 조직문화 진단 목적을 설명하고, 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다
- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다

인터뷰 대상

- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다
- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다
- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다

인터뷰 일정

- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다
- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다
- 조직문화 진단을 위한 인터뷰를 통해 어떤 결과를 얻을 수 있는지 설명한다

인터뷰 질문지

1

2

3

4

단계별 수행내용 | 방향설정 및 문항확정(3/4)

주관부서/경영진 인터뷰를 통해 조직문화 현황과 요구사항, 직원경험 진단 문항 설계에 대한 의견을 듣고, 직원경험 진단 방향성을 설정합니다.

방향설정 및 문항확정

직원경험 진단 실시 및 결과분석

개선과제 도출 및 변화방향수립

인터뷰 개요

임원 인터뷰

직책자 및 팀원 FGI

직원경험 문항 설계

직책자 및 팀원 대상 FGI

대상	- 직책자(리더/관리자급) AND 팀원(사원~대리급) OR 혼합 그룹 구성 - 핵심부서/특수 조직(원격근무, 해외 지사 등)이 반드시 포함되도록 배분 - 사전 설문조사(※조사지 제공 예정) 또는 사내 추천을 통해 조직문화 및 업무 프로세스에 대한 이해도가 높은 구성원을 선정
진행 방식	- FGI(포커스 그룹 인터뷰) 1회 진행, 그룹 당 5~8명 내외로 구성 - 주요 논의 주제: (1) 직원들이 실제로 중요하게 생각하는 직원경험 요소, (2) 기존 혹은 예시 문항에 대한 피드백, (3) 신규 문항 아이디어 제안 - 자유롭고 안전한 분위기를 강조해 솔직한 의견 제시 유도
준비 사항	- 직원경험 진단의 목적과 방향성 확정(경영진 협의) - 사전 자료 준비: (1) 주요 카테고리, (2) 예시 문항 리스트, (3) 오픈형 질문 - FGI 진행안 설계 및 일정 확정, 참여자 사전 안내
산출물	- 직원경험 핵심 영역(카테고리) 및 우선순위 도출 - 직원경험 초안 문항(Question Pool)에 대한 수정 및 보완 의견 - 최종 직원경험 진단 문항 또는 가이드라인 도출

FGI 진행안(3h/1DAY)

세부 프로그램 예시	시간
아이스브레이킹 및 FGI 목적 안내	15분
직원경험 개념 및 예시 문항 소개 (타사 진단 사례 및 선행연구 포함)	50분
그룹 브레인스토밍 및 토론 1) 주요 영역 도출 및 우선순위 설정 2) 기존(혹은 예시) 문항 검토 및 신규 아이디어 제시 3) 우선순위 문항 논의	80분
그룹별 발표 및 보완	30분
피드백 채널 안내 및 종료	5분

1

2

3

4

단계별 수행내용 | 방향설정 및 문항확정(4/4)

PSI 직원경험 진단 Tool을 뼈대로 두되, 주관부서/경영진 인터뷰를 통해 파악한 고객사의 조직문화 방향성과 현황을 고려하여 문항을 재설계합니다.

방향설정 및 문항확정

직원경험 진단 실시 및 결과분석

개선과제 도출 및 변화방향수립

인터뷰 개요

임원 인터뷰

직책자 및 팀원 FGI

직원경험 문항 설계

		직원 경험 환경				
		물리적 환경	문화적 환경		기술적 환경	
			제도	리더십		분위기
직 원 경 험 문 항 설 계	비전 및 가치	핵심가치 반영 공간	비전 및 가치 내재화 제도	핵심가치 기반 의사결정	비전 및 가치 공감도	비전 및 가치 실현 기술
	보상	물리적 보상	보상 체계	리더의 인정/격려	칭찬/피드백	보상 시스템
	업무 효율성	효율적 공간 배치	조직구조 및 R&R	효율적 업무 지원	업무량	효율적 시스템
	안전감	안전/쾌적한 근무환경	공정한 인사제도	다양성 존중	심리적 안전감	기술 사용 개방성
	소통	협업/소통 공간	조직-직원 소통	리더-직원 효과적 소통	직원-직원 협조적 소통	정보 공유 및 소통 채널
	성장	교육 환경	육성 체계	경력 개발 지원	개인 성장	필요한 기술 지원
	유연성	다양한 업무 공간 옵션	유연한 근무 제도	1:1 직원맞춤 리더십	자율성	유연근무 시스템 직원 요구 반영 기술
	트렌드	최신 트렌드 공간	시대 흐름에 맞는 문화/제도	코치/멘토 역할	수평적 문화	소비자 맞춤형 기술
	웰빙	집과의 거리 복지 시설	복지제도	일-생활 균형 지원	동료와의 친밀한 관계	손쉬운 복지 시스템

고객사의
조직문화 방향성,
PSI 직원경험 진단 Tool을
종합적으로 참고하여
문항확정

단계별 수행내용 | 진단 실시 및 결과분석(1/6)

직원경험 진단 대상과 기간, 구체적인 진단 구성 및 진단 방식을 논의하여 준비합니다.

방향설정 및 문항확정

직원경험 진단 실시 및 결과분석

개선과제 도출 및 변화방향수립

진단준비및실시

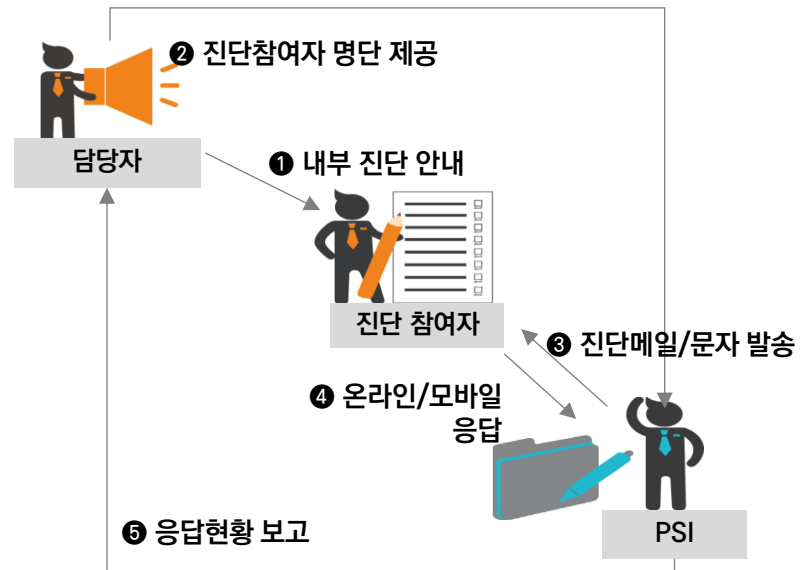
결과분석

리포트산출

진단 시행 개요

- | | |
|-------|--|
| 진단대상 | ▪ 본사 및 해외법인 글로벌 스태프 약 700명 |
| 진단기간 | ▪ 4~5월 중 |
| 진단 방식 | ▪ PSI 온라인 시스템을 활용한 PC/모바일 진단
- 개별 이메일/문자 메시지를 통한 진단시스템 접속 |
| 진단 구성 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 진단 목적 설명문 및 익명 보장에 대한 안내사항 ▪ 직원경험 요인에 영향을 미치는 항목 ▪ 조직 효과성/결과변인 측정 항목 ▪ 인구통계학적 정보(그룹비교분석을 위한 정보 수집) ▪ 기타 의견 수렴을 위한 주관식 문항 등 |

온라인 진단 프로세스



1

2

3

4

단계별 수행내용 | 진단 실시 및 결과분석(2/6)

직원경험 진단은 PSI 온라인 진단 시스템을 통해 실시합니다.

방향설정 및 문항확정

직원경험 진단 실시 및 결과분석

개선과제 도출 및 변화방향수립

진단준비및 실시

결과분석

리포트 산출

✓ PSI컴パス 자체 진단시스템을 활용하여 진단 실시 (국문 + 영문)

000 직원경험 진단

안녕하 님 여러분!

2023 년에 대한 안내를 드립니다.

본 진단은 다양한 각도의 피드백을 통한 리더들의 리더십 향상을 목적으로 시행되며, 진단 결과는 향후 역량개발을 위한 소중한 자료로 활용될 예정입니다.

본 진단의 정보수집 및 분석 전 과정은 HR 전문기관인 PSI컴パス에서 진행하며, 귀하의 응답 내용은 통계법 33조에 의거하여 철저히 보호되며, 작성해주신 분들의 개인정보가 드러날 수 있는 응답 rawdata는 절대로 엑셀파일로 제공하지 않습니다.

효과적 역량개발을 위해서 솔직하게 평가해 주시기 바라며, 개인 뿐만 아니라 조직의 변화와 미래를 위해 평가한다는 마음으로 참여주시길 부탁드립니다.

[진단 개요]

- 대상 재직 수신자 한함
- 방법 : 하단 '참단참여' 클릭
- 기간 : 2023. 08. 30(수) ~ 09. 07(목)
- 소요 시간 : 평가 해당 소요시간 약 10분 이내

※ Help Desk : jshrd@psicompass.com

※ 주의, 본 메일은 수신자별로 발송되도록 설계되어 있으나, 다른 사람에게 전달하지 마십시오.

진단참여

다음은 조직, 리더, 구성원과의 소통에 대한 직원경험 문항입니다.

- 우리 회사는 필요 시 자유롭게 소통하고 협업할 수 있는 업무 공간(회의실, 카페테리아 등)이 충분히 마련되어있다.
- 우리 회사는 사업방향 및 전략에 대해 구성원들과 적절하게 공유하며, 이에 대한 구성원의 목소리를 듣고자 노력한다.
- 나는 상사와 업무 관련 이슈에 대해 자유롭게 논의할 수 있으며, 효과적으로 소통을 하고 있다.
- 우리 회사는 타 부서와의 업무 협조가 자율적이며 협력적으로 원활하게 이루어진다.
- 우리 회사는 팀 내 구성원 간 업무 협조가 자율적이며 협력적으로 원활하게 이루어진다.
- 우리 회사에는 소통채널 및 업무 공유 시스템이 존재하며, 이는 조직 전반의 협업을 증진시키는 방향으로 운영되고 있다(채팅 톨, 업무 포털, 사내방송, 정보/문서 공유시스템 등).

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

1/2

NEXT →

단계별 수행내용 | 진단실시 및 결과분석(4/6)

진단 응답데이터를 다각도에서 분석합니다.

3

방향설정 및 문항확정

직원경험 진단 실시 및 결과분석

개선과제 도출 및 변화방향수립

결과분석

요인별/환경별 직원경험 만족도



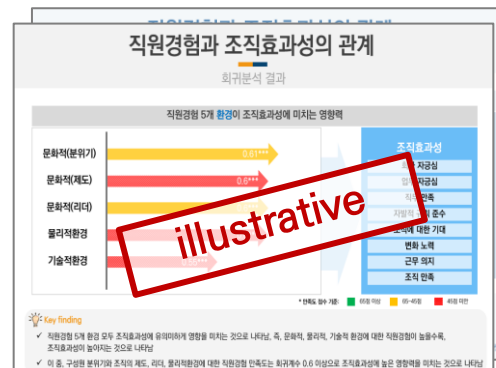
❖ 진단요인별 세부항목의 전사평균 점수와 긍정/부정 응답분포를 파악할 수 있습니다.

계층별 인식도 비교



❖ 본부별, 직급별로 구성원들의 점수와 집단 간 차이 분석 결과를 제공합니다.

요인별 중요도



❖ 각 요인이 조직문화 효과성에 미치는 영향에 대한 분석결과를 제공합니다.

1

2

3

4

단계별 수행내용 | 진단 실시 및 결과분석(5/6)

종합리포트 예시는 다음과 같으며, 고객사의 니즈에 따라 변경됩니다.

방향설정 및 문항확정

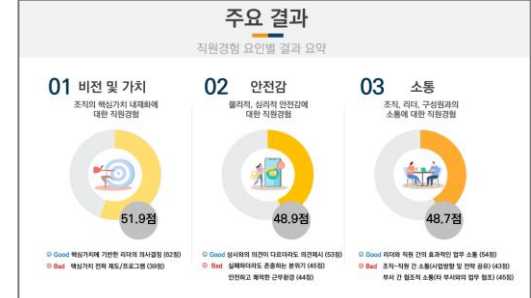
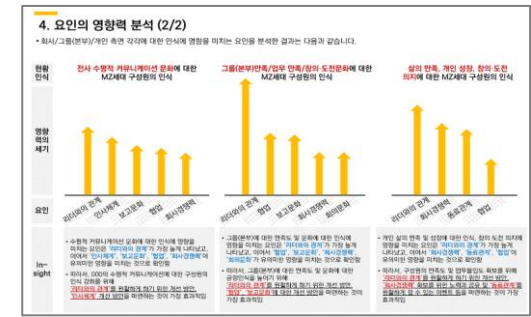
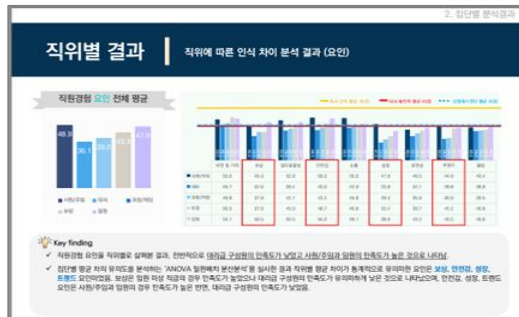
직원경험 진단 실시 및 결과분석

개선과제 도출 및 변화방향수립

진단 준비 및 실시

결과분석

리포트 산출 (진사종합)



1

2

3

4

단계별 수행내용 | 진단 실시 및 결과분석(6/6)

소속별 웹리포트 예시는 다음과 같으며, 고객사의 니즈에 따라 변경됩니다.

방향설정 및 문항확정

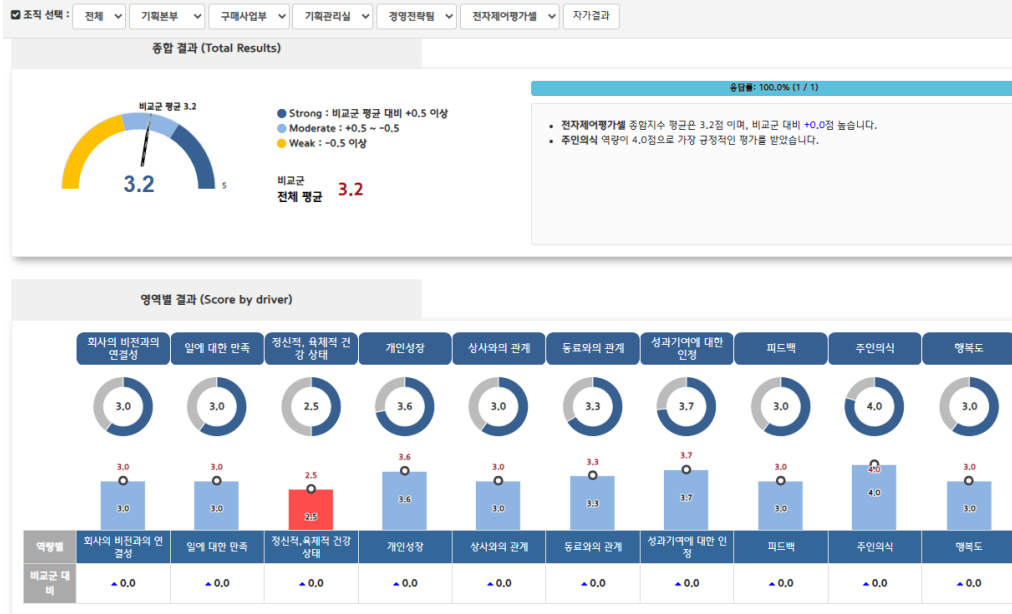
직원경험 진단 실시 및 결과분석

개선과제 도출 및 변화방향수립

진단 준비 및 실시

결과분석

리포트 산출 (소속별 웹리포트)



❖ PSI의 Global Assess 플랫폼을 통해 우리 회사만의 '진단전용센터'를 개설할 수 있습니다. 진단발송과 결과확인도 물론, 웹리포트 구현이 가능합니다.

❖ 웹 상에서 종합점수, 요인별 결과, 문항별 결과를 확인할 수 있습니다.

❖ 설정해 둔 **소속별** 통계결과 점수를 확인할 수 있습니다.

❖ 커스터마이징 시스템 개발(별도비용)을 통해 맞춤형 웹리포트 구성이 가능합니다.

단계별 수행내용 | 개선과제도출 및 변화방향수립(1/3)

진단 결과로 확인한 **강약점** 요소를 종합하여 **강점을 강화**하면서 **약점을 보완**할 수 있는 솔루션 Pool을 도출합니다.

방향설정 및 문항확정

직원경험 진단 실시 및 결과분석

개선과제 도출 및 변화방향수립

인사제도 공정성 및 직무만족도 향상 과제

직업 경험 환경	직업 경험 환경			
	물리적 환경	제도	문화적 환경	기술적 환경
비전 및 가치	핵심가치 반영 공간	비전 및 가치 내재화 제도	핵심가치 기반 의사결정	비전 및 가치 반영 기술
보상	물리적 보상	보상 체계	리더의 인정/격려	형량/피드백
업무 효율성	효율적 공간 배치	조직구조 및 역할	효율적 업무 지원	업무방
안전감	안전/배려한 근무환경	공정한 인사제도	다양성 존중	심리적 안전감
소통	협업/소통 공간	조직-직원 소통	조직-직원 소통	정보 공유 및 소통 채널
성장	교육 환경	교육 체계	조직 교육 지원	개인 성장
유연성	다양한 업무 공간 옵션	유연한 근무 제도	1:1 직원맞춤 리더십	자율성
트렌드	최신 트렌드 공간	시공 트렌드 반영	조직/문화 역량	수령적 문화
발전	협력의 가치 배치 시설	배치제도	일-생활 균형 지원	협력의 진정성 관계

복지 및 건강한 조직분위기 강화 과제

직업 경험 환경	직업 경험 환경			
	물리적 환경	제도	문화적 환경	기술적 환경
비전 및 가치	핵심가치 반영 공간	비전 및 가치 내재화 제도	핵심가치 기반 의사결정	비전 및 가치 반영 기술
보상	물리적 보상	보상 체계	리더의 인정/격려	형량/피드백
업무 효율성	효율적 공간 배치	조직구조 및 역할	효율적 업무 지원	업무방
안전감	안전/배려한 근무환경	공정한 인사제도	다양성 존중	심리적 안전감
소통	협업/소통 공간	조직-직원 소통	조직-직원 소통	정보 공유 및 소통 채널
성장	교육 환경	교육 체계	조직 교육 지원	개인 성장
유연성	다양한 업무 공간 옵션	유연한 근무 제도	1:1 직원맞춤 리더십	자율성
트렌드	최신 트렌드 공간	시공 트렌드 반영	조직/문화 역량	수령적 문화
발전	협력의 가치 배치 시설	배치제도	일-생활 균형 지원	협력의 진정성 관계

성장 기회 제공 및 리텐션 강화 과제

직업 경험 환경	직업 경험 환경			
	물리적 환경	제도	문화적 환경	기술적 환경
비전 및 가치	핵심가치 반영 공간	비전 및 가치 내재화 제도	핵심가치 기반 의사결정	비전 및 가치 반영 기술
보상	물리적 보상	보상 체계	리더의 인정/격려	형량/피드백
업무 효율성	효율적 공간 배치	조직구조 및 역할	효율적 업무 지원	업무방
안전감	안전/배려한 근무환경	공정한 인사제도	다양성 존중	심리적 안전감
소통	협업/소통 공간	조직-직원 소통	조직-직원 소통	정보 공유 및 소통 채널
성장	교육 환경	교육 체계	조직 교육 지원	개인 성장
유연성	다양한 업무 공간 옵션	유연한 근무 제도	1:1 직원맞춤 리더십	자율성
트렌드	최신 트렌드 공간	시공 트렌드 반영	조직/문화 역량	수령적 문화
발전	협력의 가치 배치 시설	배치제도	일-생활 균형 지원	협력의 진정성 관계

육성을 통한 지원을 강조하는 사내 마케팅

조직 차원에서 직무 중심 커리어 패스에 대한 가시화된 정보 제공 및 설계 지원

직무별 전문 코치 제도를 도입하여 효과적 소통 기반 경력 개발 지원

성장 경로에 대한 옵션을 제공하여 스페셜리스트/제네럴리스트 트랙 세팅

주기적인 피드백 문화 정착 (OKR, CFR 등)을 통해 연말 평가보다 상시 피드백 강화

새도잉 프로그램 도입하여 직무 적응력 및 실무 역량 강화를 지원

점심명상/릴렉싱 요가 프로그램 등 마인드풀니스 세션을 제공

명상엔 지안 닷 새내심리상담 서비스 운영

워크앤리전 프로그램 운영

반복적 근무시간제 및 4.5일제 등 근무 시간 유연화 제도 운영

피트니스 지원금 및 식이요법 지원을 위한 영양 상담 및 건강식 제공

회의 없는 날 운영

SI기반의 개인 맞춤형 학습 플랫폼 도입

사내 전문가 그룹 운영

직원 주도 학습 지원

직무별 교육요구 분석 및 지원

직무별 스킬업 과정 개발 및 운영

맞춤 학습 상담 지원 코치진 운영

단계별 수행내용 | 개선과제도출 및 변화방향수립(2/3)

진단 결과 및 솔루션 Pool을 기반으로 향후 실천과제를 구체화하기 위해 워크숍을 실시합니다.

방향설정 및 문항확정

직원경험 진단 실시 및 결과분석

개선과제 도출 및 변화방향수립

개선과제 도출

변화방향수립

목적

- ① 진단 결과를 기반으로 주요 시사점 도출
- ② 개선을 위한 과제 구체화 및 우선순위 선정

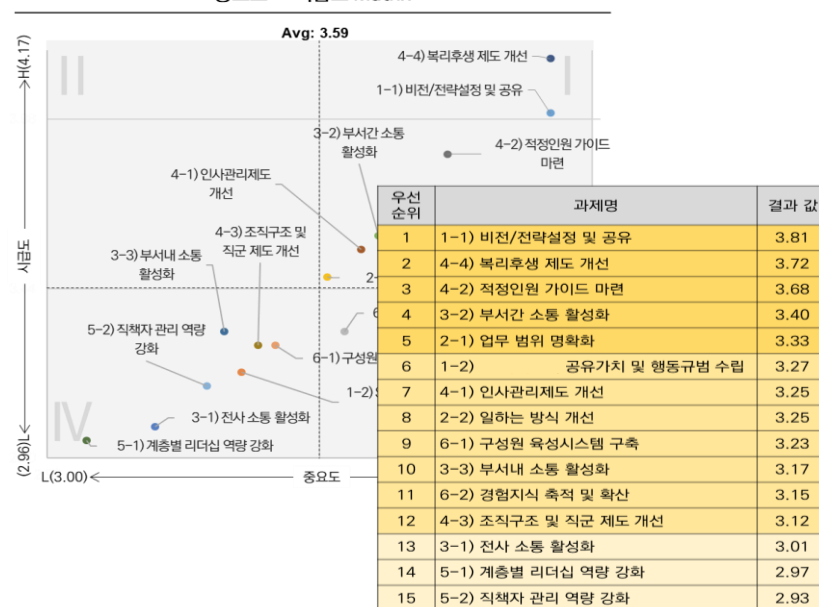
대상

- Key man 선정
- 소속 및 직급의 대표성을 고려하여 선정
- Opinion Leader로서 조직을 위해 의견을 제시 할 수 있는 자

진행 방법

- ① 진단결과 검토 (직원경험 개선요인 검토)
 - 새로운 조직 가치 달성을 위한 주요 개선과제 선정
 - 직원경험 프로세스별 개선사항 논의 (평가 단계에서의 커뮤니케이션 방식 개선 방향/ 업무 비효율 원인 및 해소 방안 / 인프라 보완 방안 등)
- ② 개선 실행 방안 Ideation
 - 개선과제별 실행 방안 및 실행 촉진/저해 요인 논의
 - 각 과제별 실행 주체 논의
- ③ 중요도/시급도 확인하여 우선순위 선정
 - 각 개선과제별 중요도 및 시급도 확인

중요도 × 시급도 Matrix



1

2

3

4

단계별 수행내용 | 개선과제도출 및 변화방향수립(2/2)

고객 니즈 파악 및 진단 문항 Customizing부터 진단 실시, 결과 분석의 프로세스로 진행되며, 고객사의 요청에 따라 심층 인터뷰, 개선 과제 도출, 피드백 세션, 변화관리 프로그램 수립 및 실행이 가능합니다.

방향설정 및 문항확정

직원경험 진단 실시 및 결과분석

개선과제 도출 및 변화방향수립

개선과제 도출

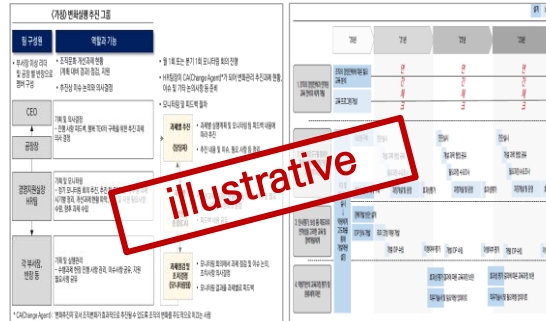
변화방향수립

변화관리 실행 로드맵 수립



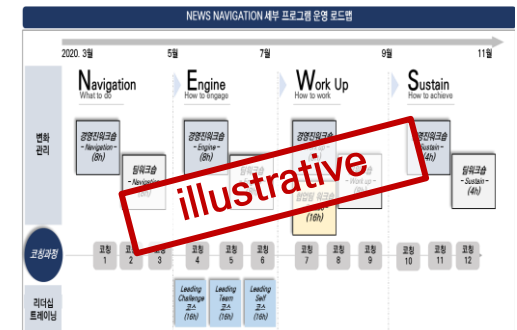
- ❖ 도출된 개선과제별 우선순위를 고려하여 변화관리 실행 로드맵을 수립합니다.

모니터링 매커니즘 설계



- ❖ 변화관리 준비, 착수, 실행 전반에 발생할 수 있는 이슈를 고려하여 단계별 모니터링 방안을 설계합니다.

직원경험 개선 프로그램 제안



- ❖ 일시적인 변화가 아닌, 지속적인 변화가 일어날 수 있도록, 세부 과제의 성격에 따라 후속 프로그램을 연계합니다.

[참고] 후속 변화 솔루션 예시

진단 및 워크숍을 통해 확인한 **강약점 요소**를 종합하여 **강점을 강화**하면서 **약점을 보완**할 수 있는 **솔루션**을 도출합니다.

데이터 기반 직원 유지(리텐션) 전략



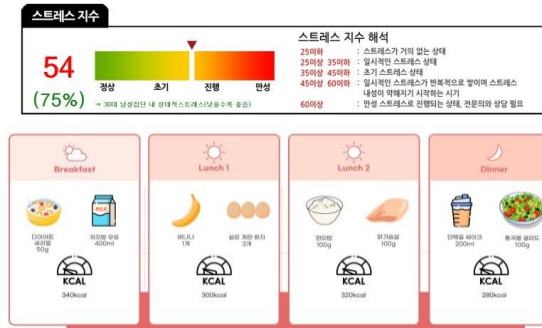
AI를 통해 직원들의 이직 가능성을 예측하고, 모니터링하여 적절히 대처할 수 있는 시스템을 구축하여 직원들의 업무 성과, 근무 패턴, 참여도 등을 분석하여 이직 위험이 높은 직원을 식별

식별된 직원들에게는 즉각적인 피드백과 맞춤형 커리어 개발 프로그램을 제공

이직 가능성이 높은 원인을 파악해, 해당 직원들에게 푸가 지원방안 제안

직무 몰입도가 향상되게 하여 조직과 개인이 윈윈

AI기반의 맞춤형 복지 프로그램



개인의 건강 상태, 스트레스 지수 등을 분석하여, AI가 그에 맞는 복지 혜택을 제안

예, 체중 관리가 필요한 직원에게는 **체력 단련 프로그램/식단 관리 프로그램**을 추천, **심리적 안정이 필요한 직원에게는 사내 상담 프로그램/인재개발원 명상과정** 제공

기존의 획일적인 복지 프로그램을 넘어, 개인의 요구를 반영하는 맞춤형 서비스를 제공함으로써 직원 만족도 향상

AI 기반의 학습 관리 시스템(LMS)



AI가 각 직원의 업무 능력과 경력 목표를 분석

그에 맞는 학습 콘텐츠를 자동으로 추천하여 메일링

실시간 피드백 시스템을 통해 직원들이 업무 중에도 필요시 즉각적인 평가&피드백

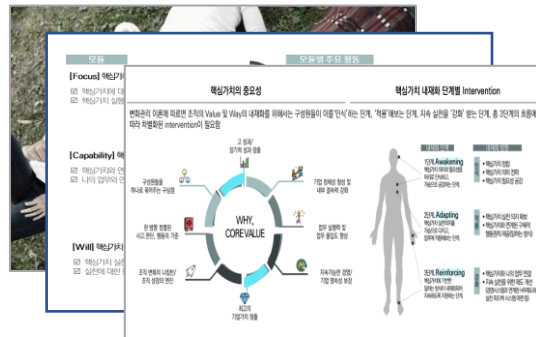
직원들의 업무 데이터를 분석해, 개선이 필요한 부분을 바로 피드백

직원들 스스로 업무 성과 관리 평가에 있어 피드백과 소통을 기반으로 업무 자율성이 높아지는 경험

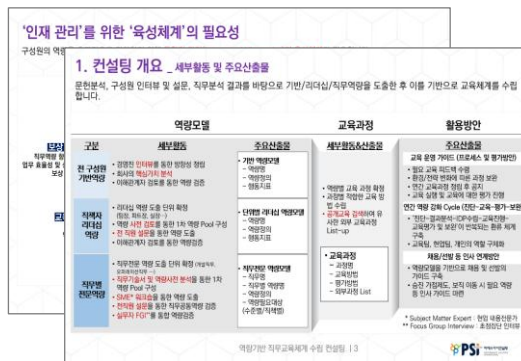
[참고] 기본 후속 변화 솔루션 목록

직원경험 변화를 만들기 위해, PSI의 다양한 교육 및 컨설팅 프로그램을 Customizing하여 시행할 수 있습니다.

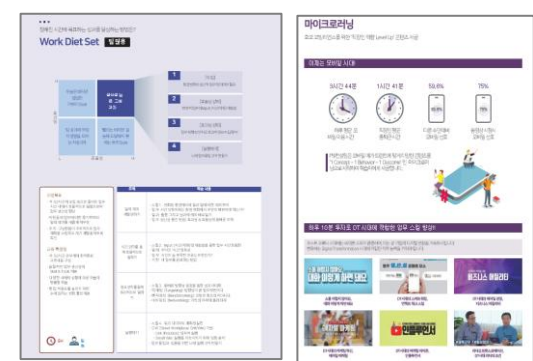
비전 및 가치 | 핵심가치 내재화 컨설팅



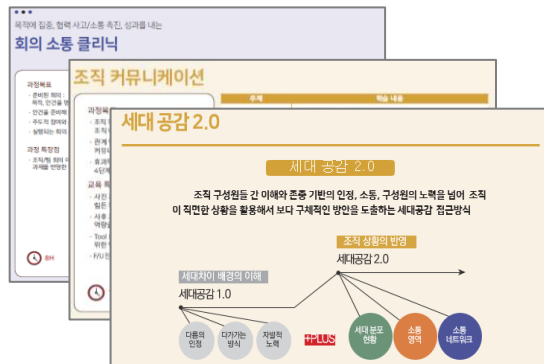
보상, 성장 | 보상 및 육성 체계 컨설팅



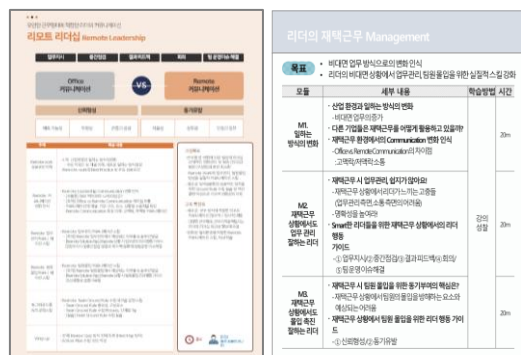
업무효율성 | 효율성 향상 교육



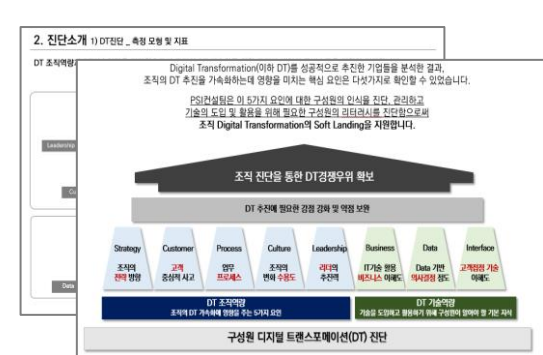
소통 | 조직활성화 컨설팅/워크숍



유연성 | 리모트 리더십 교육



트렌드 | DT진단/컨설팅



유사 성공경험 및 사례 | 주요 레퍼런스(1/2)

유사 성공 경험을 바탕으로 조직문화/직원경험 컨설팅에 최적화된 방법론을 적용합니다.

고객사	프로젝트 명	수행 내용
 KUKJEON	국전약품	직원경험 펄스진단
 NEPA	네파	직원경험 펄스진단
 EASY Holdings	이지홀딩스	직원경험 펄스진단
 NEXON	넥슨코리아	팀 효과성 진단
 LOCA	롯데카드	조직문화 솔루션 컨설팅
 KB 국민카드	KB국민카드	MZ세대 비대면인터뷰
 SK biotek	SK바이오텍	조직문화진단 및 변화관리 워크숍
 KOLON	코오롱인더스트리	조직문화 및 팀효과성 진단
 EcoPro	에코프로	조직문화 전략 수립
 HANJOK	한독	조직문화진단 및 개선과제 도출
 NOROO	노루홀딩스	R&D 연구 조직문화진단 및 개선방향 도출
 Hyundai Capital	현대캐피탈	본부별 기업문화 변화관리 프로젝트

1

2

3

4

유사 성공경험 및 사례 | 주요 레퍼런스(2/2)

유사 성공 경험을 바탕으로 조직문화/직원경험 컨설팅에 최적화된 방법론을 적용합니다.

고객사		프로젝트 명	수행 내용
	현대자동차그룹	Culture Survey	- 그룹사 전체 조직진단에 대한 통합적 실행 결과 도출/개선활동 관리에 대한 종합적 진단체계 구축(플랫폼 연계) - 조직문화 분석/리더십 분석/조직효과성 분석 등 종합적 분석틀 제공 - 인사이트 분석/협업진단 등 고차원적 분석개발 및 적용
		워크스마트(WSI)진단	- 그룹사 전체 워크스마트(WSI) 진단 실행 및 3년간 변화 추이 분석(시계열 분석) 수행(플랫폼 연계) - 세부 결과(조직단위별, 영역별, 인구통계학적 요인, 빈도 분석 등) 분석/웹리포트 개발
	현대모비스	팀효과성(팀리더십)진단 및 팀 상시학습	- 팀효과성(팀리더십) 진단(ACE 모델개발)의 5년간 시계열 변화도 분석 구현/웹리포트 개발(플랫폼 연계) - 진단 기반, 팀 개선활동의 '팀상시학습' 가이드 북 개발/팀장 FT양성을 통한 내재화 실행
		컴플라이언스 진단 (Compliance survey)	- 전사 컴플라이언스 이슈(직장내 괴롭힘, 성희롱, 직무윤리)에 대한 진단방향 및 웹리포트 개발(플랫폼 연계) - 진단 기반, 컴플라이언스 이슈 대응을 위한 팀 세미나 및 리더 코칭 실행 지원
	한화그룹	그룹사 조직문화진단	- 그룹사 전체 조직문화 진단 실행을 통한 조직문화 현재 수준 인식 및 개선점 파악/웹리포트 개발(플랫폼 연계) - 각 계열사별 결과분석 및 개선점 파악 W/S/영역별 진단 및 심층진단 구현 및 결과분석
	BNK금융그룹	조직문화 재정립	- 지주사 및 8개 금융 자회사에 대한 조직문화재정립 컨설팅 프로젝트 수행 - BNK만의 조직문화를 재정립하여, 관련 핵심가치 및 핵심과제 도출 - 전사적 조직문화 재정립의 공유와 전파
	HL그룹	그룹사 조직문화진단	- 그룹사 전체 조직문화 진단 실행을 통한 조직문화 현재 수준 인식 및 개선점 파악/웹리포트 개발(플랫폼 연계) - 각 계열사별 결과분석/3년간 변화 추이 분석(시계열 분석) 수행
	AJ그룹	AMI(조직문화지표) 진단 및 개선활동	- 전사 조직문화지표(AMI지수 개발) 진단 및 변화 추이 분석(시계열 분석) 수행/웹리포트 개발(플랫폼 연계) - 진단결과 기반, 계열사별 조직문화 개선 사항 도출 및 대응방안 W/S
	페퍼저축은행	직원만족도(ESI)진단 및 개선방안수립	- 조직전반의 직원만족도 진단을 통한 조직개선 사항 도출 및 직원 사기 진작방안 도출 - 인구통계학적 분석 및 5년간 변화관리 추이 분석
	LG화학	조직단위별 조직문화진단	- 현장 조직단위별 조직문화 진단 실행 및 전년대비 변화추이 분석/웹리포트 개발(플랫폼 연계) - 조직단위별 진단결과 기반, 현장리더의 리더십 개선 적용
	SPC삼립	조직진단 및 개선방안수립	조직 전반 각 영역별 수준 진단(조직성과, 조직공정성, 조직신뢰성, 일과 삶의 균형 등) 및 개선활동 수립
	코오롱제약	조직진단 및 개선방안수립	조직 전반 각 영역별 수준 진단(조직효과성, 조직공정관행, 조직성장동 등) 및 개선활동 수립

유사 성공경험 및 사례 | 가장 표준이 되는 직원경험 진단컨설팅

경영진/팀장 인터뷰를 통해 직원경험 진단문항을 Customizing하고, 진단 후 개선과제까지 도출한 프로젝트입니다.
직원경험 진단컨설팅의 가장 기본이 되는 형태입니다.

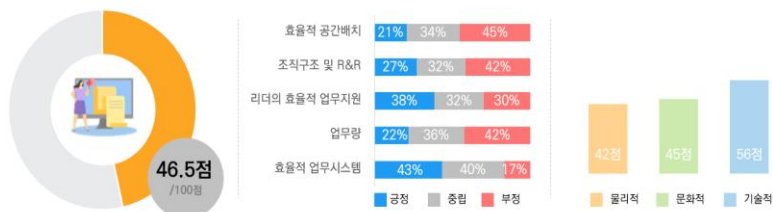
S사 직원경험 진단컨설팅 및 개선과제 도출 프로젝트

- ✓ 인터뷰를 통해 업계/회사에 맞는 직원경험 문항 Customizing하여 직원의식조사 실시
- ✓ SME가 참여하여 진단 결과에 따른 개선과제 도출 / 변화관리 로드맵 수립

결과 종합리포트

업무효율성

효율적인 업무를 수행하기 위한 직원경험

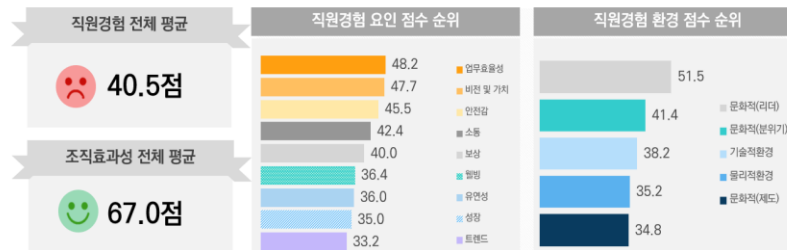


Key findings

- ✓ 직원경험 요인 중 '업무효율성'은 종합점수 46.5점으로, 4번째로 만족도가 높은 요인으로 나타났음
- ✓ 업무효율성과 관련된 모든 항목들에 대해 긍정경험보다 부정경험이 높았으나, 그 중 업무효율성을 높이는 사무실 공간배치, 개인이 수행하는 업무량, 업무를 효율적으로 수행하기 위한 조직구조 및 부서 간 R&R에 대한 경험은 부정경험이 월등히 높았고, 개인이 하는 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 하는 리더의 업무지원, 사내포털/전자결재 등 효율적 업무 시스템에 대해서는 비교적 긍정경험의 비율이 높은 것으로 나타났음
- ✓ 직원경험을 환경별로 분석한 결과, 업무효율성의 기술적 환경에 대한 만족도가 가장 높았고, 물리적 환경에 대해서는 만족도가 상대적으로 낮았음. 업무를 수행하기에 편리한 업무 공간 구성, 필요한 물품/가구 구비, 자율작업제 등 구성원의 업무효율성을 높일 수 있는 물리적 환경을 개선하는 노력이 필요함. 추가적으로, 문화적 환경 측면에서, 개인/부서 R&R을 명확하게 하는 것이 필요할 것으로 보임

소속별 결과

영업본부



Key finding

- ✓ 영업본부의 진단결과를 세부적으로 살펴본 결과, 직원경험 평균은 40.5점으로 낮았으나, 조직효과성 평균은 67점으로 가장 높게 나타남
- ✓ 직원경험 요인 중에서는 업무효율성, 비전 및 가치, 안전감에 대한 만족도는 높았으나, **트렌드와 성장, 유연성에 대한 만족도는 낮은 것**으로 나타남
- ✓ 직원경험 환경 중에서는 문화적환경 중 리더와 구성원 분위기에 대한 만족도는 상대적으로 높았으나, 조직의 제도에 대한 만족도와 물리적 환경에 대한 만족도는 낮은 것으로 나타남

유사 성공경험 및 사례 | 가장 표준이 되는 직원경험 진단컨설팅

경영진/팀장 인터뷰를 통해 직원경험 진단문항을 Customizing하고, 진단 후 개선과제까지 도출한 프로젝트입니다. 직원경험 진단컨설팅의 가장 기본이 되는 형태입니다.

S사 직원경험 진단컨설팅 및 개선과제 도출 프로젝트

- ✓ 인터뷰를 통해 업계/회사에 맞는 직원경험 문항 Customizing하여 직원의식조사 실시
- ✓ SME가 참여하여 진단 결과에 따른 개선과제 도출 / 변화관리 로드맵 수립

개선과제 및 실행방안 도출

개선과제 도출

워크숍에서 제시된 주요 개선과제

조직의 비전/핵심가치
수립 및 전파

01

- 구체적인 목표, 비전 공유 부족으로 인한 달성되지 저하, 전사목표에 대한 부서 간의 입장과 해석이 다르므로 인해 생기는 불협화음
- ⇒ 00사의 성공적인 성장과 확장을 위해 중장기 비전과 경영목표, 실행전략을 수립
- ⇒ 전 부서가 하나의 조직으로 목표달성에 참여할 수 있도록 전사목표와 부서별 목표 Align

심리적안전감 기반의
수평적인 문화형성

02

- 폐쇄적이고 독선적인 문화, 일방적인 업무 지시
- ⇒ 권위주의 탈피를 통해 창의적이고 유연한 소통문화 구축
- ⇒ 00사의 규모와 특성에 맞는 조직문화 구축, 고객경험을 고려한 조직문화 구축

미래 경쟁력 확보를 위한
학습/성장제도 마련

03

- 체계적인 교육시스템 부재, 역량진단 미실시
- ⇒ 직원들이 자기 분야에 전문성을 확보하고 발전적인 목표를 제시할 수 있도록 지원
- ⇒ 훈련된 직원들의 이말을 막고, 동기를 부여하기보다 스스로 유발하도록 지원
- ⇒ 정기적으로 직무교육 기획 및 제공

효율성을 높이는
업무량/업무분배 개선

04

- 직군/부서 간 R&R 불명확, 부서 간 업무가 쏠리는 현상, 조직기능별 적정인원 가이드 미흡, 조직의 현재 역할을 반영하지 않은 전사목표설정으로 인한 부담감
- ⇒ 직무분석을 기반으로 한 부서별 R&R 명확화
- ⇒ 경영의사결정에 활용가능한 적정인원규모 가이드 확보
- ⇒ 지시/보고/의사결정라인 및 범위 명확화

02 심리적안전감 기반의 수평적인 문화형성 (2/2)

추진방법2: 리더십 역량 변화/강화				
단계/활동	활동내용 및 방식	주요 담당부서	필요한 노력	비고
1. 리더의 행동규범 정립	• 행동규범 정립을 위한 방향 설정 • 행동규범 정립을 위한 방법 설정 • 이행을 위한 관계자 리스트업 및 참여 안내 • 목적과 목표 산출물, 산출물의 활용방안을 구체적으로 안내 • 행동규범 정립	경영기획팀 인사총무팀 경영진/리더	• 수평적 문화 형성을 위해 리더에게 필요한 모습에 대한 담당자의 기준 정립, 리더 역량에 대한 이해	
2. 행동 가이드 안내	• 정립한 행동규범을 리더에게 전파하기 위한 방식 설정 • 개별 리더 1:1 미팅 혹은 워크숍 후 전사공표 강요한 개발 • 행동규범과 실천사례를 구체적으로 반영한 강요한 개발/전파	경영기획팀 인사총무팀	• 1:1 미팅/ 워크숍을 통해서 리더들에게 어떤 행동을 요구하는지 사전에 안내 필요	
3. 역량진단 및 피드백	• 행동 가이드 기반 다면피드백 준비 • 피드백 목적 명확화, 설문지(안내문 및 질문지) 개발, 전사 종합 결과보고서 구성 항목 확정, 개별리포트 생성 개발 • 예, 각 지표 중 우리 리더/본인이 우수하게 발휘하는 지표에 대한 칭찬 사례와 우리 리더/본인이 더욱 집중하여 실천해야 할 지표에 대해 사유와 조언을 제시하도록 함 • 다면 피드백 실시 (약 일주일) • 전사 종합 진단 결과 분석 • 우리 리더들의 우수한 행동과 취약한 행동 중심 • 개별 리포트 제작 후 배포	경영기획팀 인사총무팀	• 진단 목적을 중심으로 진단지 세팅 및 개별 결과리포트 생성 개발	• 피드백을 통한 성장과 역량개발을 목표로 하는 경우, 리커트 척도를 사용한 진단을 하지 않아야 함 • 성장과 성장을 목적으로 한다면 평가 기간과 별개로 운영하는 것이 적절

유사 성공경험 및 사례 | Pulse Survey로 자주, 쉽게, 빠르게!

주/월 단위 펄스 형태로 직원경험을 진단하고, 분기마다 소속별 결과를 확인할 수 있도록 웹리포트를 개발한 프로젝트입니다. 1년 단위의 조직문화진단에 지치셨다면, 자주, 빠르게, 쉽게 할 수 있는 '펄스 진단'으로 운영해보세요.

N사 직원경험 펄스 진단

- ✓ 인터뷰를 통해 업계/회사에 맞는 직원경험 문항 Customizing하여 직원의식조사 실시
- ✓ 진단 결과에 따른 개선과제 및 로드맵 수립

회사별 문항계획수립

- ✓ 직원경험 모델을 바탕으로, 진단 시행 주기별로 적절한 문항 개수/항목 구조화
- ✓ 요인별 진단 순서/진단 유형(단일선택형, 중복선택형 등) 설정
- ✓ 진단결과 통계분석을 위한 결과변인 설정

1차	영역	비전 및 핵심가치
	정의	조직의 비전 설정 및 핵심가치 내재화에 대한 직원 경험
물리적	핵심가치 반영 공간	우리 조직의 물리적 환경은 조직의 핵심가치를 반영하고 있다(예. 회의실 명칭, 디자인, 공간의 종류/특징 등)
문화적(제도)	핵심가치 전파 제도	우리 회사에는 명확한 비전과 핵심가치가 있으며, 이를 전파하기 위한 노력(교육, 워크숍 등)을 수행한다.
문화적(리더)	핵심가치 기반 의사결정	나의 상사는 의사결정에 있어 조직의 핵심가치를 주요 판단, 의사결정의 기준으로 삼는다.
문화적(분위기)	비전 및 가치 공감	우리 회사의 구성원들은 회사의 비전 및 핵심가치를 수용하고, 이를 일상 업무에서 실현시키고자 노력한다.
기술적	비전 및 가치 실현 기술	우리 회사는 조직이 지향하고자 하는 비전 및 가치를 달성하기 위해 필요한 기술을 보유하고 있다(ex. Customer-First에 맞는 고객소통툴 보유)

2차	영역	보상과 인정
	정의	물리적, 정서적 보상에 대한 직원 경험
물리적	물리적 보상	우리 회사에서 제공하는 임금, 인센티브 등 보상 수준은 업무 대비 적절하다.
문화적(제도)	보상 제도	우리 회사는 구성원의 노력과 성과를 인정하고 칭찬하며, 승진/이동/성과급 등 다양한 방법으로 적절하게 보상한다.
문화적(리더)	리더의 인정 및 격려	나의 상사는 격려의 말이나 칭찬 등을 통해 나의 노력이나 성과를 인정해준다.
문화적(분위기)	칭찬/피드백	우리 회사의 구성원들은 서로의 업무 성과, 긍정적인 영향력 등에 대해 서로 인정하고 칭찬해주는 분위기이다.
기술적	보상 시스템	우리 회사는 물질적, 정서적 보상을 간편하게 확인할 수 있는 시스템을 보유하고 있다(급여확인 시스템/피드백 전달 시스템).

1

2

3

4

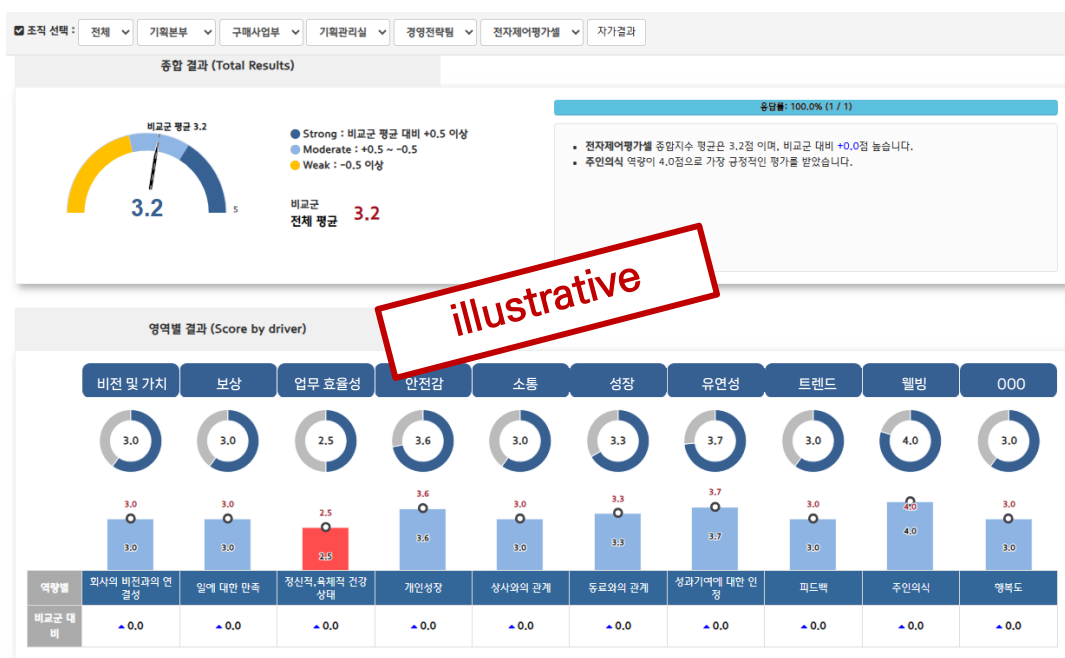
유사 성공경험 및 사례 | Pulse Survey로 자주, 쉽게, 빠르게!

주/월 단위 펄스 형태로 직원경험을 진단하고, 분기마다 소속별 결과를 확인할 수 있도록 웹리포트를 개발한 프로젝트입니다. 1년 단위의 조직문화진단에 지치셨다면, 자주, 빠르게, 쉽게 할 수 있는 '펄스 진단'으로 운영해보세요.

N사 직원경험 펄스 진단

- ✓ 인터뷰를 통해 업계/회사에 맞는 직원경험 문항 Customizing하여 직원의식조사 실시
- ✓ 진단 결과에 따른 개선과제 및 로드맵 수립

분기별 웹리포트(소속별 확인)



- ❖ PSI의 Global Assess 플랫폼을 통해 우리 회사만의 '진단전용센터'를 개설할 수 있습니다. 진단발송과 결과확인인 물론, 웹리포트 구현이 가능합니다.
- ❖ 웹 상에서 종합점수, 요인별 결과, 문항별 결과를 확인할 수 있습니다.
- ❖ 설정해 둔 소속별 통계결과 점수를 확인할 수 있습니다.
- ❖ 커스터마이징 시스템 개발(별도비용)을 통해 맞춤형 웹리포트 구성이 가능합니다.

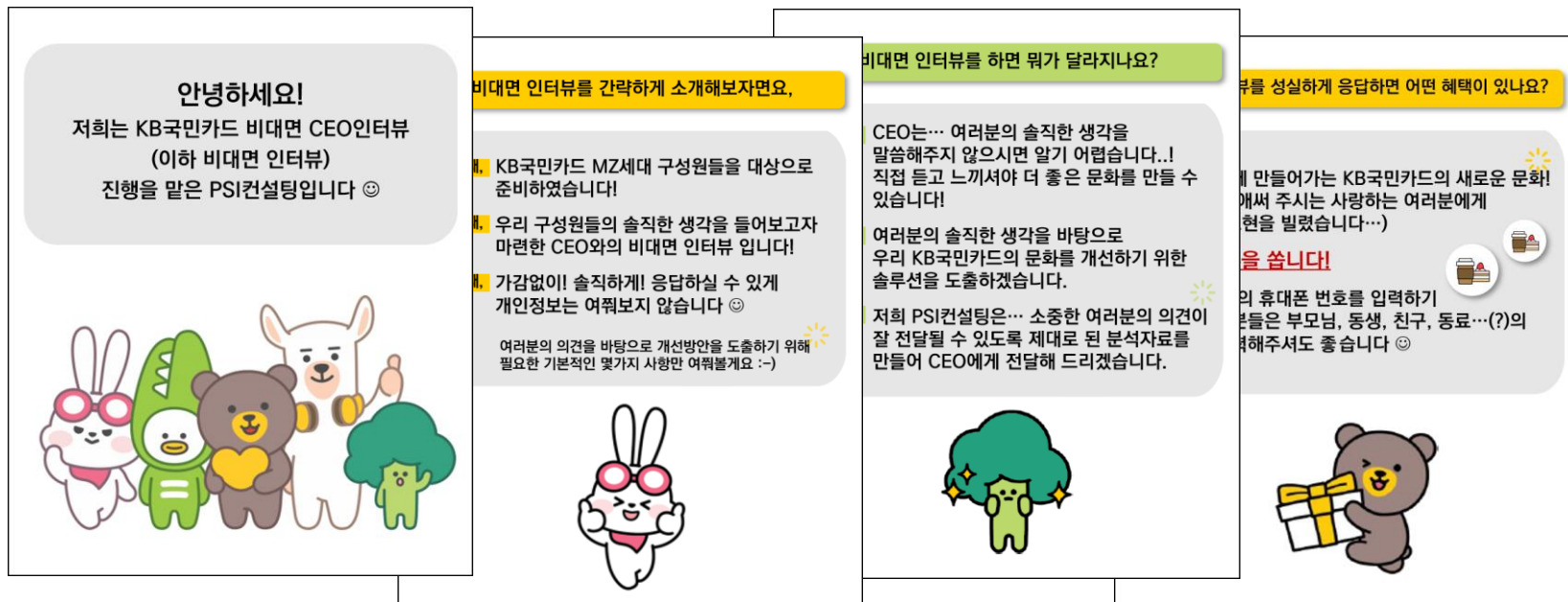
유사 성공경험 및 사례 | 텍스트마이닝으로 직원의견 분석하기

인터뷰를 통해 MZ세대 직원경험에 중요한 영향을 미치는 내용이 무엇인지 분석한 프로젝트입니다.
정형화된 문항이 아닌 생생한 의견을 분석하여 직원이 어떤 경험을 하고 있는지, 무엇을 원하는 지 파악해보세요!

K사 MZ세대 직원경험 인터뷰 및 텍스트분석

- ✓ MZ세대 직원들의 업무/회사 경험과 생각을 듣기 위한 비대면 인터뷰 진행
- ✓ 진단문항 통계분석 및 주관식 텍스트마이닝 분석을 통해 주제별 직원경험 확인

직원경험비대면인터뷰



4

K사 MZ세대 직원경험 인터뷰 및 텍스트분석

- ## 텍스트마이닝분석리포트



유사 성공경험 및 사례

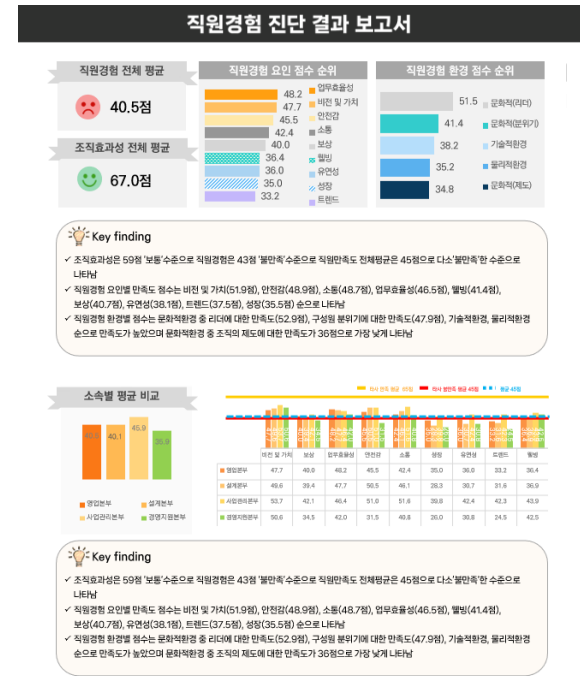
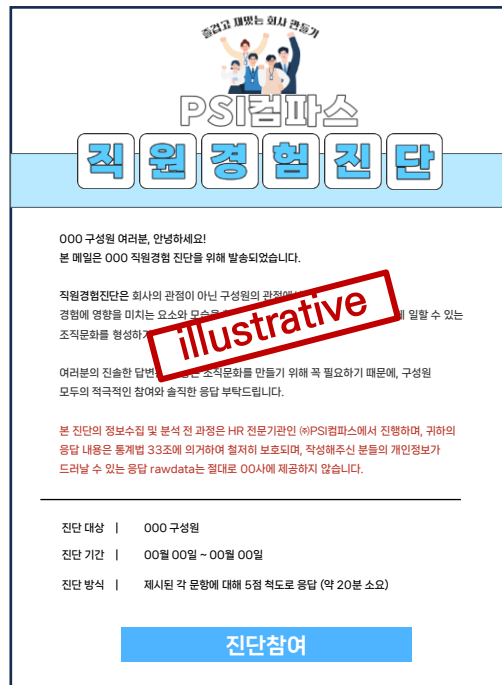
맞춤형 진단템플릿/리포트 개발하기

고객사 맞춤형으로 직원경험 진단리포트를 커스터마이징 개발한 프로젝트입니다.
우리 조직의 톤앤 매너, 진단요인에 딱 맞는 직원경험 진단리포트를 개발해보세요.

A사 맞춤형 진단템플릿 및 리포트 개발

- ✓ 직원경험 진단안내문 및 리포트 템플릿 설계 / 사용자 친화적인 진단양식 활용
- ✓ 웹리포트 또는 PDF 리포트로 구현

맞춤형 템플릿/리포트 개발



1

2

3

4

유사 성공경험 및 사례 | 맞춤형 진단템플릿/리포트 개발하기

고객사 맞춤형으로 직원경험 진단리ports를 커스터마이징 개발한 프로젝트입니다.
우리 조직의 톤앤 매너, 진단요인에 딱 맞는 직원경험 진단리ports를 개발해보세요.

A사 맞춤형 진단템플릿 및 리포트 개발

- ✓ 직원경험 진단안내문 및 리포트 템플릿 설계 / 사용자 친화적인 진단양식 활용
- ✓ 웹리포트 또는 PDF 리포트로 구현

사용자 친화적인 진단양식



※본 양식은 외부 업체 시스템을 활용한 결과물로, '공동 URL' 진단 방식으로만 진행 가능합니다.

유사 성공경험 및 사례 | 직원경험 '관점'으로 성장제도 설계하기

직원경험 철학과 관점을 바탕으로, '개인과 조직이 함께 성장하는' 방법에 대해 심도 깊게 고민한 프로젝트입니다. 직원경험은 진단도 중요하지만 설계가 더 중요합니다. 직원경험 철학을 기반으로, 조직의 제도/프로그램을 설계해보세요.

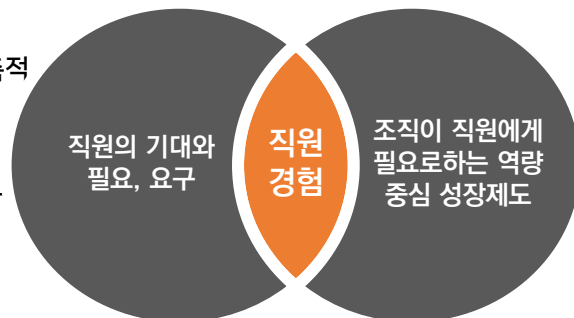
P사 직원경험 관점에서의 '스스로 학업성취 인증제도' 구축

- ✓ 직원경험을 향상시키기 위한 학업성취인증제/학습프로그램 설계를 통해 자기주도적 학습을 촉진하고자 함
- ✓ 직원경험 관점/요인을 바탕으로 성장제도/프로그램/시스템 설계 자문

직원경험관점에서 성장 설계

직원이 원하는 성장 니즈(예시)

- ✓ 업무 수행과정에서 얻은 **지식과 정보 상호 공유**를 통한 성공/실패 노하우 축적
- ✓ **개인 맞춤형 학습 기회**(세미나, 자격 과정 등)를 통한 차별화된 전문성 개발
- ✓ 성장 의욕을 높이는 **가시화된 보상**(포인트)제도와 **인정**



조직에서 직원에게 제시하는 성장

- ✓ 사내 전문 자격과정 및 OJT를 통한 기초 전문역량 습득
- ✓ 온라인 교육을 통한 지식 습득
- ✓ 멘토링 등 프로그램을 통한 성장 지원

출처 : THE EMPLOYEE EXPERIENCE ADVANTAGE. 2017

조직에서 직원에게 필요로 하면서도, 직원의 다각화된 니즈를 충족할 수 있는 성장경험 설계

유사 성공경험 및 사례 | 직원경험 '관점'으로 성장제도 설계하기

직원경험 철학과 관점을 바탕으로, '개인과 조직이 함께 성장하는' 방법에 대해 심도 깊게 고민한 프로젝트입니다. 직원경험은 진단도 중요하지만 설계가 더 중요합니다. 직원경험 철학을 기반으로, 조직의 제도/프로그램을 설계해보세요.

P사 직원경험 관점에서의 '스스로 학업성취 인증제도' 구축

- ✓ 직원경험을 향상시키기 위한 학업성취인증제/학습프로그램 설계를 통해 자기주도적 학습을 촉진하고자 함
- ✓ 직원경험 관점/요인을 바탕으로 성장제도/프로그램/시스템 설계 자문

관련 프로그램 예시

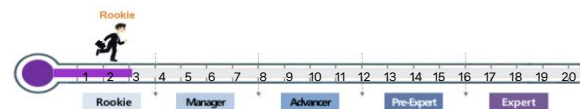
학습인증배지-포인트 제도



지식 공유 챌린지



개인 시스템 화면 - 학습 현황 확인 및 보상 수령



온보딩 퀘스트 이행하기 [온보딩 퀘스트 보기 클릭]

우리 회사의 온보딩 사이트에는 처음 입사한 구성원들이 회사 복지 및 인사 정책을 이해하고, 회사 생활을 이해할 수 있도록 단계별 가이드가 정의되어 있습니다. 온보딩 사이트에 접속하시어 퀘스트를 확인하시고, 모든 단계를 이행해주세요!

나의 교육 현황			나의 코칭 현황			코칭 활동 현황		
구분	응답	누적	일시	코치자	현황	일시	피코치자	현황
학습동아리	1건	1건	23.4.8.	김00	대기	-	-	등록
외부세미나	0건	2건	22.3.2.	홍길동	평가하기	-	-	평가완료
공통과정	2건	5건	22.2.1.	홍길동	완료	-	-	평가완료
직무과정	1건	10건						

* 과정 클릭시 이수한 세부 과목 확인 가능

* 일시 클릭시 코칭 내용 확인 가능

* 일시 클릭시 등록한 코칭 내용 확인 가능



고객의 성장과 성공을 돕는
Win & Grow 파트너



서울시 성동구 성수이로 51, 한라시그마밸리 9층

T. 070-8633-4008

E. now@psicompass.com

H. www.psicompass.com