

HR's work journey



"Hello!"

[① 채용]

조직문화에 적합하고 뛰어난
퍼포먼스를 낼 수 있는 사람을 채용한다.
(Fit한 인재, 확률 높이기)

[② 온보딩]

조직문화에 잘 적응하고
퍼포먼스를 낼 수 있도록 도우며,
수습 평가를 통해 개선점을 파악한다.
(조직-개인간 신뢰높이기)

"First of all, Psychological stability!"

[③ 목표 기반 업무 수행]

조직KPI 또는 OKR를 기반으로
개인별 목표를 설정/달성한다.
(상시목표수정, 상시피드백)

"Set Up & Achieve the Goal!"

[④ 평가]

조직문화에 적합하게 행동하는지,
역량(공통/직무/리더십)이 어떠한지,
뛰어난 퍼포먼스 여부를 평가 한다.
(업적평가, 역량평가, 다면평가, 정량/정성)

"Review my capabilities & performance!"

[⑤ 분석 / 관리]

목표 대비 성과 결과를 분석하고,
피드백(지시적, 발전적)을 제공한다.
(피드백, 피드포워드, 인정, 발전)

"I want sincere recognition!"

[⑥ 보상 / 승진]

평가와 연동한 보상 체계를
수립하여 동기 부여한다.
(역할기반 승진, 장/단기 성과급, 연봉조정 등)

"Get fair & special reward!"

[⑦ 재배치 / 제도운영]

조직문화 적합성을 고려한 저성과자를 재배치하고
조직생존 및 개인성장을 위한 제도를 수립/운영 한다.
(Farewell제도, 조직개편, 각종제도수립 등)

"Find Better Way!"

[⑧ 학습]

조직문화에 대해 학습하며,
성장을 위한 도움을 준다.
(외부 교육, 트렌드 파악, 멘토링 등)

"Learn anything for growth!"

"Good bye!"

