



인공지능(AI)을 비롯한 기술 발전과 맞물려 인사(HR) 관리 트렌드도  
달라졌다. 급변하는 환경에서 필요한 것은 다를 아닌 전략이다.  
포브스코리아가 데이터 분석 기술이 이끄는 새로운 HR 시대를 내다본다.



# Tableau만의 데이터 기반 비즈니스 성공 노하우

데이터 기반의 비즈니스 인텔리전스를 통해  
디지털 혁신을 이룬 기업들의 사례를 지금 바로 확인해보세요!



# HR IN THE DATA DRIVEN ERA

● CONTENTS

- 01 HR 트렌드 2025–2026  
디지털전환과  
초개인화의 만남
- 02 HR 전략이 필요한 순간  
난제 해결할  
데이터 분석 기술
- 03 데이터 분석의 정석 '태블로'  
HR 인사이트가 불러올  
진정한 혁신

시사지본부장 김홍균 편집장 장진원 디자인 이정상  
발행처 중앙일보 03909 서울특별시 마포구 상암산로 48-6 중앙일보 12층 인쇄 프린피아

## 디지털전환과 초개인화의 만남

오늘날 비즈니스 환경은 하루가 멀다고 달라진다. 여기에 인구구조 변화와 디지털전환 흐름이 맞물려 수많은 기업이 생존을 고민한다. 이러한 복합적인 위기를 타개하려면 기업은 한층 더 유연해야 한다. 조직이 탄력적일수록 변화에 민첩하게 대응할 수 있기 때문이다. 기업에서 조직의 성향을 관리하는 곳은 바로 인사(HR, Human Resource) 부서다. HR 부서는 조직의 유연성을 최우선으로 삼고 기업과 구성원 모두가 원활할 수 있는 방안을 모색해야 한다.

포브스코리아가 주목할 만한 HR 트렌드 여덟 가지를 꼽아봤다. 이해인 인턴기자 lee.hyein3@joongang.co.kr

### 1 직급·연차보다 스킬 우선

앞으로는 '타이틀' 대신 '스킬'이 커리어를 이끌 전망이다. 직급·연차 중심인 기존 HR 시스템은 격동의 비즈니스 환경에 대처하기엔 역부족이다. 차세대 HR 패러다임으로 꼽히는 '스킬 기반 조직(Skills-Based Organization)' 운영체계는 인재의 '타이틀'보다 실무 능력과 잠재력에 무게 중심을 둔다. 인재의 적소 배치에 따른 성과 극대화는 물론, 직원의 개인 맞춤형 커리어 설계와 정교한 교육 프로그램 구성, 직원 전문성 강화 등 여럿 이점이 있기 때문이다. HR 부서는 역량 강화 학습(Up-skilling)과 재교육(Re-skilling) 프로그램을 각각 마련하고, 직원 학습을 독려하기 위해 프로그램 진척도를 모니터링해야 한다.

### 2 MZ세대의 부상

MZ세대가 기업의 주축으로 부상하면서 조직도 함께 바뀌고 있다. 이들은 획일적인 지시나 경직된 업무 환경보다 개인의 자율성을 존중하는 수평적 조직문화를 지향한다. 이를 고려해 스타트업뿐 아니라 대기업에서도 직급 체계를 축소하고 '님', '프로', '매니저' 등으로 직원 간 호칭 단일화를 적극 추진하는 추세다. 또 MZ세대가 직장을 선택할 때 가장 중요시하는 것이 바로 일과 개인 생활의 균형이다. 지난해 고용노동부가 발표한 청년층 대상 채용동향 조사에 따르면, MZ세대 응답자 가운데 63%가 임금·복지 보다 '워라밸'을 중요하게 여긴다고 답했다. 이 흐름에 발맞춰 요즘 기업들에서는 각자 삶의 리듬을 고려하는 유연근

무제가 일상이 되었다. 나아가 업무 자동화로 업무량 자체를 줄여 워라밸을 적극 지원하겠다는 기조다.

### 3 초개인화 전략

HR 관리의 무게 추가 집단에서 개인 중심으로 이동하고 있다. 대규모 인력 재배치나 일괄적 부서 개편을 지양하고 개인별 커리어 분석을 기반으로 구성원과 가장 적합한 직무를 연결해주는 식이다. 오늘날 기업은 직원이 경험하는 근무 환경 전반을 '의미 있게' 개선하라는 요구를 받는다. 이를 위해서는 조직 전체의 큰 그림만큼이나 구성원 개인의 니즈를 고려해 HR을 운영해야 한다. 개인의 역량을 최고로 끌어올릴 수 있도록 직원 스스로 프로젝트를 주도 할 기회를 제공하거나, 동기부여를 위해 맞춤형 복지와 개인화된 보상을 설계하는 것이 그 전략의 일환이다.

### 4 HR 디지털전환

비즈니스 문제를 푸는 다양한 디지털 솔루션이 등장함에 따라 인사관리의 디지털화도 가속되는 추세다. HR 디지털전환은 아날로그 데이터를 모두 전산화하고, 연차 계산, 급여 처리, 증명서 발급 등 반복적인 행정 업무를 자동화하는 데서 시작된다. 나아가 스마트 업무 환경을 안정적으로 지원하는 디지털 인프라 구축, 협업을 촉진하는 실시간 피드백 시스템 도입, 업무 적임자를 빠르게 찾아주는 인재 매칭 시스템 고도화 등 다양한 움직임으로 이어지고 있다. 이로 인해 HR 부서뿐 아니라 전사 차원에서 업무 효

율성과 생산성까지 향상할 수 있다는 평이다.

### 5 HR 애널리틱스와 AI 확대

데이터 기반 의사결정은 HR에서도 이제 필수적이다. '감'에 의존해온 기존 접근법과 달리 정량적인 데이터를 근거로 객관성을 담보할 수 있기 때문이다. 이 흐름 속에서 빅데이터 기반의 HR 애널리틱스와 인공지능(AI) 솔루션 도입이 본격화될 전망이다. 글로벌 컨설팅 그룹 베인앤드 컴퍼니(Bain&Company)는 HR 업무에 AI를 도입하면 평균 15~20%의 업무 시간을 절감할 수 있다고 분석한다. 이미 빅테크 기업들은 고성과자 패턴 데이터 분석을 기반으로 교육 프로그램의 완성도를 높이고, 유사한 역량을 지닌 후보자를 빠르게 선별하고 있다. 아직 가능성을 미리 계산하고, 앞으로의 인력 수요와 성과를 예측해서 인재를 선별·전략적으로 관리하는 AI 모델도 도입 중이다. 인사 과정 전반을 효율화하고, 의사결정 리스크를 줄여주는 기술의 이점을 누려야 한다. 한 발 앞선 HR은 데이터를 얼마나 잘 활용하느냐에 달려 있다.

### 6 하이브리드 평가 체계 도입

상대평가와 절대평가의 장점을 합친 하이브리드 평가 체계가 새로운 성과관리 방식으로 자리 잡고 있다. 지난 몇 년간 실리콘밸리를 중심으로 확산된 절대평가는 줄세우기식 상대평가의 대안으로 주목받았지만, 평가 인플레이션으로 인해 동기부여를 저해하는 부작용이 있었다. 이러한 한계를 극복하기 위한 대안으로 직무 특성과 조직문화를 함께 고려한 혼합형 평가 방식이 주목받고 있다. 예를 들면 최상·최하위 등급만 절대평가를 실시하거나, 성과는 절대평가로, 조직에 대한 기여도는 상대평가로 분리하는 것이다. 또 연구개발(R&D) 직군은 절대평가, 영업 부서는

상대평가의 비중을 높이는 식으로 평가 방식을 다양화·세분화할 수 있다. 협업과 몰입을 동시에 높일 수 있는 평가·보상 시스템을 설계하는 것이 앞으로 HR 과업의 핵심이 될 것으로 보인다.

### 7 고령 근로자 활용

초고령사회 진입과 더불어 조직의 인력 구조도 실무자보다 관리직이 많은 '역삼각형' 형태로 재편되고 있다. 우리나라 임금근로자 평균연령은 이미 40세를 돌파했다. 지난 2023년 43.8세를 기록했고 오는 2030년에는 50세를 넘길 전망이다. 기업경쟁력과 노동생산성을 유지하기 위해서는 고령 근로자를 적극적으로 활용할 수 있는 청사진이 필요하다. 고령 근로자를 위한 직무 재설계, 정년을 넘긴 근로자를 위한 경력 연장 제도(퇴직 후 재고용 등) 도입, 세대 간 협업을 촉진하는 멘토링·코칭 프로그램 활성화, 맞춤형 학습 프로그램(역량 강화 또는 재교육) 설계 등 다양한 방안이 제기되고 있다.



### 8 유연한 인사 운영

빠르게 진화하는 시장에 맞춰 요즘 인사 운영 전반에서도 수시성과 유동성이 두드러진다. 급격한 경기변동과 디지털전환 탓에 비즈니스 생태계가 점점 더 예측하기 어려워졌기 때문이다. 불확실성 시대를 헤쳐나가기 위해서는 다양한 수요에 대응할 수 있는 탄력성을 갖춰야 한다. 이제 '공채(공개 채용)'도 옛말이 되었다고 한다. 대신 다변화된 리크루팅 채널과 인재 풀(Talent Pool) 시스템을 기반으로 그때그때 인재를 확보하는 상시 채용이 증가하는 추세다. 집합교육 대신 필요할 때마다 수강할 수 있는 디지털 온보딩 프로그램, 프로젝트 기반의 보상체계, 자유로운 직무 전환을 보장하는 내부 이동 시스템 등 유연한 HR 전략이 떠오르고 있다. 덕분에 조직은 더욱 민첩해질 전망이다. ■

## 난제 해결할 데이터 분석 기술

직관과 감에 의존하던 인사(HR) 관리 방식이 달라지고 있다. 오늘날 HR 부서는 업무를 효율적으로 개선하고 조직의 경쟁력을 높이기 위해 데이터 분석에 전념한다. 단순히 객관적인 수치를 나열하는 것과는 거리가 멀다. 최고인사책임자(CHRO)가 실질적인 인사이트를 얻을 수 있도록 데이터 분석에도 정교한 전략이 필요한 때다.

노유선 기자 noh.yousun@joongang.co.kr

인공지능(AI)을 비롯한 기술혁신은 경영진에게 '양날의 검'이다. AI 기술을 최대한 활용한다면 수많은 경쟁사를 제치는 건 시간문제겠지만, 반대로 직원 대다수가 신기술에 적응하지 못할 경우 AI 투자는 물거품이 되고 만다. AI는 도입만큼 운용도 중요한 기술이다. AI를 기업 시스템에 도입 한다 해도 그 효용성을 무조건 장담할 수는 없다. 직원이 AI를 얼마나, 어떻게 활용하느냐에 따라 기업 생산성의 향방이 결정된다. 그렇다 해서 유용한 미래 기술을 마냥 무시 할 수도 없다. AI를 십분 활용한다면 직원의 업무 효율성과 기업 전체의 생산성을 큰 폭으로 높일 수 있기 때문이다. 또 고객 니즈가 더욱 세분화하는 초개인화 사회에서 AI 활용은 선택이 아닌 필수로 꼽히는 추세다. 이 같은 환경 변화에 대응하지 못하면 경쟁력을 잃고 시장에서 도태되기 쉽다.

경영진이 딜리마에 빠질 수밖에 없는 이유다.

글로벌 인사(HR, Human Resources) 컨설팅 기업 머서(Mercer)의 <글로벌 인재 트렌드(Global Talent Trends) 2024-2025> 보고서에 실린 설문조사는 경영진의 고민을 여실히 보여준다. 지난해 초 머서는 전 세계 24개국, 17개 산업에 걸쳐 경영진과 HR 리더, 직원 등 1만2200여 명을 대상으로 '2025년 비즈니스 성장의 주요 위험 요소'에 대한 설문조사(복수응답 가능)를 실시했다. 조사 결과에 따르면 '고객 니즈·비즈니스모델의 진화 및 기술혁신 대응'이 응답률 41%로 가장 많은 선택을 받았다. 다음으로는 기술의 완전한 잠재력 실현 불가능(25%), 고령화 경제구조의 영향(25%), 직원 웰빙 부재(24%), 인재 부족(18%) 등이 뒤를 이었다. 특히 1순위로 꼽힌 위험 요소를 해결하기 위해서는

직원 역량 강화(up-skilling)와 재교육(re-skilling)이 필요하다는 분석이 나왔다.

응답별로 살펴보면 상위권에 포진한 응답(위험 요소)은 대체로 AI와 관련성이 높다. 기술과 고객 기대 변화에 따라 필요한 역량이 지속적으로 달라지는 상황에서 고령 인력 비중이 커지는 동시에 새로운 인재 확보가 어려워지면 AI 기술은 사장되고 만다. 그뿐만 아니라 AI라는 신기술을 학습해야 하는 부담감과 피로감으로 인해 직원의 웰빙도 사라지기 쉽다. 이러한 문제는 기업 내 HR 부서의 몫으로 돌아가기 마련이다. 다양한 인재 육성과 직원 만족도 제고, 이직률 감소, 우수 인재에 대한 보상 체계, 채용 전략 등을 담당하는 HR 부서는 AI 도입으로 새로운 난제에 직면했다. 전례 없이 복잡한 문제 앞에서 HR 부서는 직관과 경험만으로는 도저히 감당할 수 없는 상황에 처했다.

이런 난제를 해결하고 HR 업무를 더욱 효율적이고 전략적으로 개선하기 위해서는 '데이터 기반 접근 방식'이 필수적이라는 제언이 나온다. 가령 인사평가의 경우 평가받는 직원은 '과연 공정하게 평가받을 수 있을지' 불안해하고, 평가자는 '어떻게 해야 더 객관적으로 평가할 수 있을지' 고민한다. 불신과 고충을 해소하려면 객관적인 데이터와 체계적인 분석이 뒷받침돼야 한다. 오늘날 HR 데이터 분석은 조직 내 인재를 효과적으로 관리하고 유지하기 위한 핵심 수단으로 부상했다. 업계 관계자는 "이미 많은 기업이 이직률 예측과 채용 최적화, 보상 분석, 직원 만족도 측정 등 다양한 HR 프로세스에 적극적으로 데이터를 활용하고 있다"며 "이러한 분석은 인력 운영의 비효율성을 줄이고 조직의 경쟁력을 높이는 데 실질적인 도움이 된다"고 강조했다. 이어 "하지만 데이터 분석 결과가 단순한 리포팅 수준에 그쳐선 안 된다"며 "HR 담당자가 업무 현장에서 의사결정에 활용할 수 있으면 인사이트를 도출해낼 수 있어야 한다"고 조언했다.

HR 부서가 다루는 데이터도 더욱 다양해지고 있다. 채용·인재 확보, 직원 경험·참여도, 이직률·유자율, 보상·급여 최적화 등이 대표적이다. 예를 들어, 채용 채널별 효과성을 분석하거나 직원 만족도 데이터를 토대로 복지제도를 다시 설계하는 식이다. 이같이 HR 부서는 축적된 데이터

를 바탕으로 사내 문제를 조기에 감지해 더욱 정교한 HR 관리 전략을 수립할 수 있다. 이를 위해 포브스코리아는 <글로벌 HR 트렌드 2025-2026>을 토대로 'HR 관리 최적화 전략' 일곱 가지를 제안한다. 효과적인 HR 관리 방식을 모색하는 최고인사책임자(CHRO, Chief Human Resources Officer)의 고민을 덜어줄 전략이다. ■

### 포브스코리아가 제안하는 HR 관리 최적화 전략 7

#### 1 채용 제안 수락률 분석

입사 지원자가 채용 제안을 수락하는 비율을 분석하고 이를 높이기 위한 전략을 수립한다.

#### 2 채용 채널별 성과 비교

소셜미디어나 리쿠르팅 애플리케이션 등 다양한 채용 채널의 성과를 비교해 가장 효과적인 방법을 모색한다.

#### 3 최적 급여 범위 예측 및 보상 체계 구축

데이터 분석을 토대로 지원자에게 가장 적합한 급여 범위를 예측해 효과적인 채용 제안을 설계한다. 또 업계 평균 급여 데이터와 자사 데이터를 비교해 경쟁력 있는 보상 체계를 구축한다.

#### 4 성과 평가의 공정성과 직원 만족도 제고

성과 평가 기준과 보상 체계를 분석해 공정성을 평가한다. 또 급여와 복지, 성과급 등 여러 요소가 직원에게 실질적인 만족감을 제공하는지 점검한다.

#### 5 온보딩(신입직원 적응) 과정과 교육 프로그램 분석

신입 직원이 조직에 적응하는 속도와 교육 효과성을 분석해 온보딩 프로그램을 개선한다.

#### 6 우수 인재 유지 전략 수립

직원 설문조사와 성과 리뷰 데이터, 피드백 등을 종합해 조직 내 분위기와 참여 수준을 평가한다. 이를 토대로 핵심 인재 유지를 위해 보상과 복지, 경력 개발 기회 등 다양한 직원 웰빙 서비스 제공 방안을 수립한다.

#### 7 직원 이직률 예측 및 원인 분석

과거 데이터를 기반으로 이직률을 예측하고, 어떤 요인이 직원 이탈을 유발하는지 분석해 대책을 마련한다.

#### 비즈니스 성장의 주요 위험 요소

순위	주요 위험 요소	응답률
1	고객 니즈·비즈니스모델의 진화 및 기술혁신 대응	41%
2	기술의 완전한 잠재력 실현 불가능	25%
2	고령화 경제구조의 영향	25%
4	직원 웰빙 부재	24%
5	지속가능성 목표 및 규제 충족	23%
6	기후변화 관련 위험	22%
6	지정학적 불안정성	22%
6	노동 총비용	22%
9	고객 수요 변동	21%
10	경제적 불확실성	20%
11	노동분쟁, 노조 결성 또는 단체협상 합의	19%
11	정부 정책 및 규제 변화	19%
13	인재 부족	18%

출처: 머서(Mercer) <글로벌 인재 트렌드(Global Talent Trends) 2024-2025> 보고서

## HR 인사이트가 불러올 진정한 혁신

글로벌 AI CRM 기업 세일즈포스가 AI 에이전트와 클라우드 기술을 접목한 데이터 분석 플랫폼 '태블로 넥스트'를 새롭게 내놨다. 조직 내 부서별로 흩어진 데이터를 연결하고 정교하게 분석해 기업에 통합 인사이트를 제공한다. 고도화된 데이터 분석이 시급한 인사(HR) 부서에 필수적인 솔루션이 될 전망이다.

태블로의 핵심 기능과 실제 활용 사례를 살펴봤다. 노유선 기자, 이혜인 인턴기자 [noh.yousun@joongang.co.kr](mailto:noh.yousun@joongang.co.kr)

인공지능(AI) 기술의 발전과 초개인화 추세가 맞물리면서 기업 역량 수준도 갈수록 높아지고 있다. 여기에 전체 직원에서 고령 근로자가 차지하는 비중이 늘어나고 AI 학습에 대한 직원의 피로도도 가중되는 분위기다. 기업의 인재 관리를 책임지는 인사(HR) 부서의 어깨는 갈수록 무거워진다. 이런 가운데 HR 업무의 효율성을 높이고 전략적 운영을 강화하기 위한 해법으로 '데이터 분석 전략'이 주목받고 있다. 객관적인 데이터를 정교하게 분석한다면 인재 관리와 유지에 실질적인 효과를 거둘 수 있기 때문이다. HR 부서는 채용과 이직률, 직원 피드백, 보상·급여 등 다양한 데이터를 다룬다.

장기간 축적된 데이터는 HR 난제를 해결할 실마리나 다름없다. 단, 데이터 분석이 단순히 수치를 나열하는 수준에 머물러서는 안 된다. 데이터를 제대로 분석하면 조직 내 문제를 조기에 파악해 HR 전략을 더욱 정밀하게 세울 수 있다. 문제는 여러 기업이 데이터 분석에 난항을 겪고 있다는 현실이다. 최근 글로벌 AI CRM(고객관계관리) 솔루션 기업 세일즈포스(Salesforce)는 미국 내 비즈니스 리더 550여 명을 대상으로 진행한 설문조사 결과를 발표했다. 이에 따르면 약 76%에 달하는 응답자가 데이터 분석 도구가 복잡한 탓에 업무 현장에서 활용하는 데 어려움을 겪는다고 답했다.

이처럼 데이터 분석 기술은 필요성이 높은 반면 실제 업무 현장에서 제대로 활용되지 못하고 있다. 최근 지능형 데이터 분석 플랫폼 태블로(Tableau)가 새롭게 주목받는 이유다. 다양한 HR 데이터를 하나로 통합하고 직관적으로

시각화하는 태블로는 HR 담당자가 신속하게 의사결정을 내릴 수 있도록 돋는다.

지난 4월 15일부터 17일까지(현지 시간) 미국 샌디에이고에서 열린 '태블로 콘퍼런스 2025'에서 세일즈포스는 한층 업그레이드된 '태블로 넥스트(Tableau Next)'를 선보였다. 회사 측은 기존 비즈니스 인텔리전스(BI, Business Intelligence) 솔루션을 대폭 개선했다고 밝혔다. BI는 기업이 데이터를 수집·분석·시각화한 결과를 의사결정에 활용하는 시스템이다. 시스템 연동의 어려움을 비롯해 기존 BI 솔루션은 이용자의 편의성과 업무 효율성이 낮은 편이었다. 하지만 AI 에이전트 기술을 접목한 태블로 넥스트는 데이터 분석의 모든 과정을 자동화할 뿐 아니라 인사이트



를 도출해 실무에 반영할 수 있도록 돋는다는 설명이다. 세일즈포스코리아 관계자는 "이용자가 자연어로 질문을 입력하기만 하면 필요한 데이터를 손쉽게 추출할 수 있다"며 "데이터 상관관계 분석이나 이상 패턴 탐지 기능을 강화한 덕분에 실무에 바로 활용할 만한 인사이트를 확보할 수 있다"고 강조했다.

또 태블로 넥스트를 세일즈포스 데이터 클라우드와 연동할 경우 '태블로 시맨틱스(Tableau Semantics)'를 이용해 여러 부서를 아우르는 통합 인사이트를 만들어낼 수 있다. 태블로 시맨틱스는 AI 기반 의미론 계층 솔루션으로, 조직 내 다양한 부서에 흩어져 있는 데이터를 공통된 의미(개념)에 따라 연결하는 기술이다. 이 밖에도 이번 콘퍼런스에서는 중요한 데이터 변화를 즉각 알려주는 인사이트 알림 기능 '태블로 팰스(Tableau Pulse)'와 자율형 AI 에이전트 에이전트포스(Agentforce)에 기반한 '태블로 에이전트(Tableau Agent)' 등이 소개됐다. 그 중 데이터 준비 도우미 '데이터 프로(Data Pro)'와 자연어 질의응답 기능 '컨시어지(Concierge)', 데이터 모니터링·트렌드 예측 도구 '인스펙터(Inspector)'는 연내 국내 시장에도 출시될 예정이다.

**데이터 분석 능수능란... 태블로 넥스트의 주요 기능**  
새롭게 진화한 태블로 넥스트의 대표 기능은 실시간 데이터 인사이트를 제공하는 '태블로 팰스'다. 대시보드를 열지 않아도 AI가 비즈니스 지표의 변동을 자동으로 감지하고, 주목할 만한 인사이트를 도출해서 알림을 보내준다. 예를 들어 퇴사자 수가 갑작스럽게 증가하면 태블로 팰스가 인력 변동의 패턴과 이상 징후를 즉시 포착해 HR에 알린다. 이를 기반으로 매니저는 원인을 신속하게 파악하고, 직원 유지·대응 전략을 곧바로 수립할 수 있다. 더욱이 태블

로 팰스가 제공하는 인사이트는 이용자 맞춤으로 생성되는 특징이 있어, 데이터를 일일이 조회하고 해석하는데 드는 시간을 줄여준다. 더 빠르고 효율적인 의사결정으로 변화에 민첩하게 대응할 수 있다.

자율형 AI 에이전트를 활용한 '태블로 에이전트' 역시 태블로 넥스트의 또 다른 혁신 포인트다. 이용자는 데이터를 추출하기 위해 더는 번거롭게 쿼리(query)를 짜거나 코딩을 할 필요가 없다. 태블로 에이전트가 자연어로 입력된 요청을 해석한 뒤, 그에 맞는 데이터만 자동으로 뽑아주기 때문이다. 목적에 맞는 데이터 수집부터 필터링, 분석, 시각화

까지 AI 에이전트가 대신 처리해줄 수 있다. 데이터 애널리스트들이 짊어졌던 반복 작업의 수고를 덜어주어 인력의 효율성을 높이는 것은 물론, 누구나 손쉽게 다룰 수 있도록 데이터 기술의 접근성을 강화한다.

**이미 입증된, 태블로의 HR 혁신**  
토스 펀테크 기업 토스는 데이터 기반 의사결정을 지원

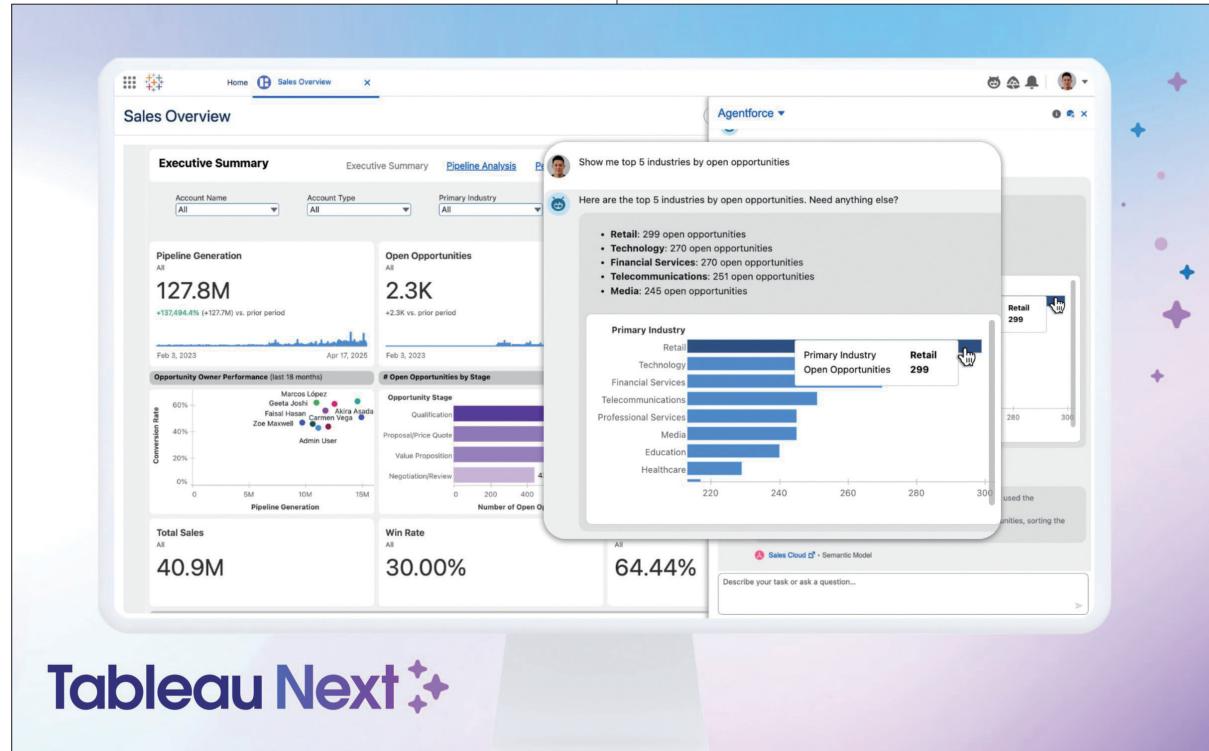
하기 위한 BI 솔루션으로 태블로를 채택했다. 금융업 특성상 고객 정보보호가 최우선인 만큼, 외부 클라우드 없이 내부 서버에서 자체적으로 설치·운영할 수 있다는 태블로의 강점이 선택에 결정적인 요인으로 작용했다.

태블로를 도입한 후 데이터 활용이 훨씬 쉬워졌다라는 평이다. 별도의 코딩 작업 없이도 워드 클라우드, 히스토그램, 리텐션 차트 등 다양한 형태로 데이터를 시각화할 수 있기 때문이다. 또 이전에는 데이터 요청이 들어올 때마다 전담 팀에서 수동으로 처리해야 했지만, 지금은 태블로가 그 과정을 자동화해준 덕에 누구나 대시보드에서 필요한 정보를 직접 조회할 수 있다. 토스는 앞으로 HR 애널리틱스를 위해 인사관리에도 태블로를 확대 도입할 계획이다. 조직 전반에 데이터 활용 문화를 정착하려는 행보다.



**레노버** 다국적 정보기술(IT) 기업 레노버는 태블로를 도입해 기업의 보고 효율성을 95%까지 향상했다. 기존에는 HR 데이터만 해도 100개가 넘는 보고서로 뿐뿐이 흘어져 있었고, 글로벌 지사마다 보고 방식도 제각각이라 본사 차원에서 한 눈에 데이터를 파악하고 보고 내용에 민첩하게 대응하기가 어려운 상황이었다. 이를 개선하기 위한 솔루션으로 떠오른 것이 바로 태블로였다. 태블로가 분산된 데이터를 한곳으로 모으고 자동으로 분석까지 해주면서, 보고서 작성에 들던 시간과 비용이 크게 줄었다. 이전에는 주간 보고서 하나에도 6~7시간이 소요되었지만, 지금은 태블로를 활용하면 20분 정도밖에 걸리지 않는다. 일관성 없던 보고 체계도 하나의 대시보드로 통합되었다. 이에 보고주기가 획기적으로 단축되면서 임원들이 더욱 신속하게 의사결정을 내릴 수 있게 되었다. 이러한 성과로, 현재는 총 15개 사업부에서 1만 명 넘는 레노버 직원이 태블로를 사용하고 있다.

**텍사스 레인저스** 미국 프로야구팀 텍사스 레인저스는 홈구장 운영에 태블로의 데이터 기반 인사이트를 적극 활용한다. 실제로 경영지원팀에서는 우천 시 경기 지연이 발표되고 약 15분간은 티켓이 거의 판매되지 않는다는 데이터를 받아 보았고, 이에 매표소 창구의 75%를 닫는 결정을 내려 인건비를 절감할 수 있었다. 또 마케팅팀에서는 티켓 판매 실적이 부진한 날이면 태블로를 통해 원인을 찾고, 이를 보완하기 위한 맞춤 프로모션이나 이벤트를 기획하는 등 신속하게 대응한다. 태블로의 데이터로 언제부터 티켓을 세일해야 가장 효과적일지도 예측할 수 있으며, 그 전략이 실제 매출에 얼마나 영향을 미치는지도 확인할 수 있다. 한 관계자는 “태블로로 특별 할인가 티켓을 얼마나 많은 사람이 구매했는지, 모자 중정 행사가 관중을 얼마나 끌어모았는지 등 모든 수치를 정확하게 파악할 수 있다”며 “덕분에 우리가 가진 자원을 더 효율적으로 쓸 수 있는 방법을 찾았다”고 강조했다. **F**



태블로 넥스트의 UI/UX(사용자 인터페이스 경험).

자료 세일즈포스코리아

Tableau  
DataFest

연간 최대 규모 Tableau 컨퍼런스

# DataFest Korea 2025

고객사례와 기술세션을 통해  
비즈니스 핵심 인사이트를 소개합니다.



행사 소식을 가장 먼저 받아보세요!

# HR IN THE DATA DRIVEN ERA