데이터로 혁신하는 HR: 트렌드부터 분석 사례까지

목차

1. HR 트렌드: 디지털 전환과 인구 변화 속에서 조직 경쟁력을 재정의하다 3
HR 리더십의 전략적 방향성 3
글로벌 HR 환경의 주요 변화 동인 4
기업들이 마주한 딜레마 5
한국에서 일어난 최근 3년간의 주요 HR 트렌드 6
향후 주목해야 할 트렌드 8
HR 부서의 핵심 과제 10

2. HR 분석: 데이터 기반 인적 관리 11
HR의 새로운 도전과 데이터 분석의 필요성 11
HR 분석의 이해 12
HR 분석 트렌드와 미래 전망 13
HR 분석의 핵심 영역 14

3. Tableau를 활용한 HR 분석 16
Tableau HR 분석 활용 사례 16
HR을 위한 Tableau 핵심 기능 18
Tableau로 실현한 10가지 HR 혁신 사례 19

4. 데이터 기반 HR 혁신을 위한 첫걸음: HR 담당자를 위한 Tableau 구축 및 활용 가이드 27

1장.
HR 트렌드: 디지털 전환과 인구 변화 속에서 조직 경쟁력을 재정의하다

전 세계 HR 환경은 디지털 전환, 경제 불확실성, 인구구조 변화 등 다양한 요인에 의해 빠르게 재편되고 있습니다. 전통적인 직무의 경계가 허물어지고, 물리적 워크플레이스의 개념이 확장되며, 인적자원 관리 방식도 고용 관계를 넘어서는 새로운 패러다임으로 진화하고 있습니다. 이러한 변화는 HR 부서에 새로운 도전과 기회를 동시에 제공합니다. 이 장에서는 글로벌 및 한국의 HR 트렌드를 살펴보고, 미래를 준비하는 HR 리더들이 주목해야 할 핵심 전략 방향을 제시합니다.

HR 리더십의 전략적 방향성

Gartner의 'Leadership Vision for 2025'보고서는 CHRO들이 세 가지 핵심 영역에서 우선순위를 재정립해야 한다고 제시합니다.[1]

첫째, 조직 성장 전략에 대한 HR의 영향력을 강화해야 합니다.

CHRO들은 CEO와 긴밀히 협력하여 HR 데이터 분석을 통한 전략적 인사이트를 제공하고, 이를 바탕으로 조직의 비즈니스 목표 달성에 직접적으로 기여해야 합니다.

둘째, 변화 리더를 육성하는 깊은 인재 풀을 구축해야 합니다.

급변하는 비즈니스 환경에서 중간 관리자와 차세대 리더들이 변화를 주도할 수 있도록 체계적인 육성 프로그램이 필요합니다.

셋째, 미래 준비 인력을 확보해야 합니다.

AI, 빅데이터 등 새로운 기술을 활용하여 미래 환경에 필요한 역량을 갖춘 인재를 선제적으로 확보하고 육성해야 합니다.

이러한 핵심 우선순위들은 CHRO들이 단순한 인사 기능을 넘어서, 조직 전반의 혁신과 지속 가능한 성장을 견인할 전략적 파트너로서 자리매김해야 함을 보여줍니다.

Gartner Leadership Vision for 2025:
Top 3 Strategic Priorities for Chief HR Officer

1. 조직 성장 전략에 HR의 영향을 확대
2. 변화 리더를 육성하는 깊은 인재 풀을 구축
3. 미래 준비 인력 확보

[1] Gartner의 'Leadership Vision for 2025'

HR 환경의 주요 변화 동인

현재 HR 환경의 변화를 이끄는 네 가지 주요 동인을 살펴보면, 각 요소가 서로 밀접하게 연결되어 복합적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있습니다.

1. 디지털 트랜스포메이션 가속화

첨단 기술의 도입은 HR 운영에도 큰 변화를 가져오고 있습니다. AI 기술은 직원들의 성과, 이직 위험, 역량 매핑 등 복잡한 데이터 간의 상관관계를 자동으로 분석하며, 빅데이터는 다양한 소스로부터 실시간 데이터를 수집하여 종합적인 인재 상태 진단을 가능하게 합니다. 클라우드 기반 시스템은 이러한 분석 결과를 통합하여 언제 어디서나 접근 가능한 의사결정 플랫폼을 제공합니다.

2. 인구구조 변화

AI와 자동화 기술은 데이터 분석, 소프트웨어 개발, 사이버 보안 등 새로운 직무를 창출하는 동시에 전통적인 행정,단순 반복 업무 등을 축소시키고 있습니다. 또한 인구 변화 측면에서 고령화와 지역별 인구 불균형은 기존 인력의 은퇴로 인한 지식 유출 문제를 야기하며, 이에 대응해 재교육(리스킬링 및 업스킬링) 프로그램이 필수적으로 요구됩니다.[2]

기술발전과 인구변화라는 두 축이 결합되어 나타나면서, 젊은 인구의 디지털 역량 강화와 신기술 습득이 중요한 과제로 대두되고 있고, 이로 인해 기업들은 신입 및 전환 인력을 확보하기 위한 새로운 채용 전략과 교육 프로그램을 마련해야 합니다.

3. 경제적 불확실성과 하이브리드 워크 모델

경제적 불확실성과 글로벌 경쟁 심화, 사회적 가치와 지속 가능성에 대한 관심 증가는 기업들이 인력 구조를 재편하고, 보다 유연한 조직 운영 모델을 채택하도록 압력을 가합니다. 동시에, 디지털 플랫폼의 보편화와 원격 근무의 확산은 조직이 물리적 경계 없이 인재를 확보하고 관리할 수 있는 기회를 제공하는 한편, 조직 내에서의 협업과 혁신을 촉진하는 새로운 근무 환경을 만들어내고 있습니다. 이러한 변화는 HR 부서가 직원 경험을 재설계하고, 디지털 협업 도구를 적극 활용해야 하는 과제를 부각시킵니다.

4. AI의 폭발적 성장

생성형 AI의 폭발적 성장과 함께, 많은 기업들이 AI를 활용하여 생산성을 높이고 있습니다. McKinsey 조사에[3] 따르면 2024년 기준 응답자의 65%가 생성형 AI를 정기적으로 활용하고, 67%는 향후 3년간 AI투자를 확대할 계획이라고 답했습니다. 하지만 기업들은 AI를 채택하는 데 있어 몇 가지 어려움을 겪고 있습니다. 가트너의 조사에 따르면 데이터 이슈, 사례 부족, 직원들의 스킬 갭(skills gap), 변화에 대한 피로감 등이 주된 이유입니다.

HR 전략에 영향을 끼치는 트렌드들

[2] WEF,Future of Jobs Report 2025

[3] The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value

기업들이 마주한 딜레마

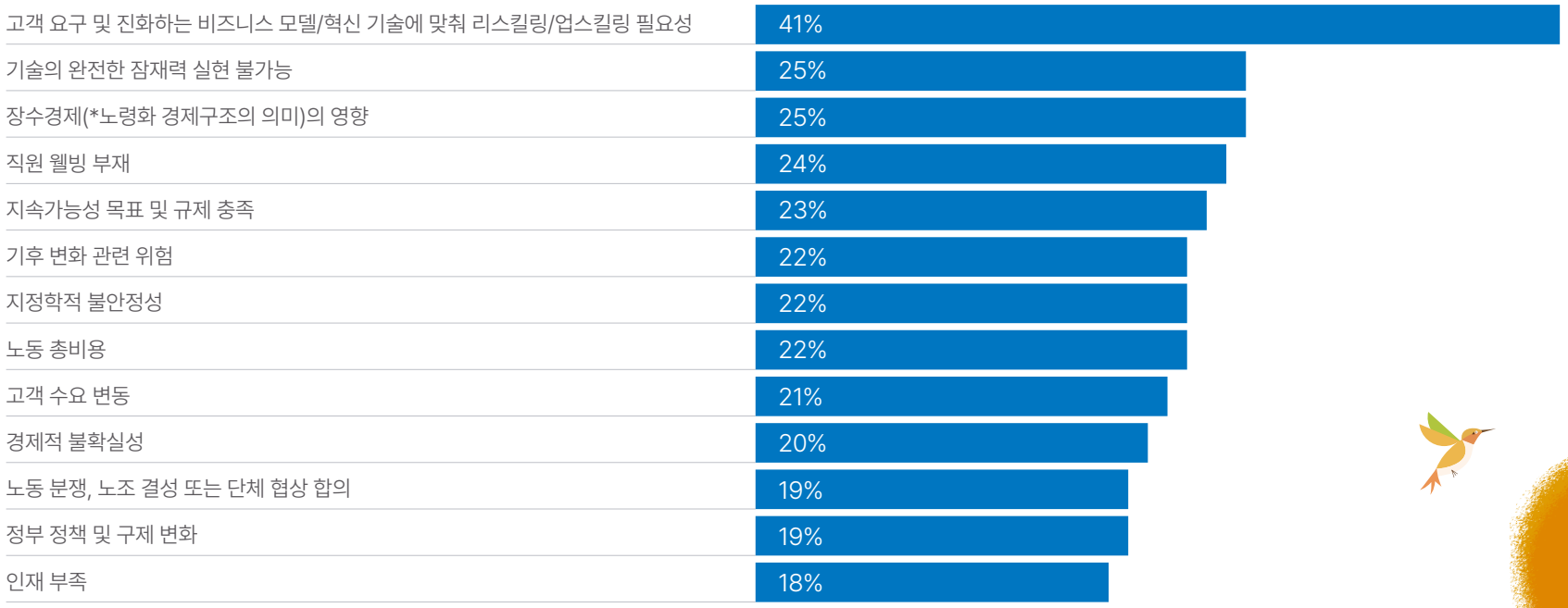
글로벌에서는 '대퇴사의 시대'가 막을 내리고 전반적인 구인 공고 감소와 이직률 안정, 그리고 급여 예산의 안정화가 나타나고 있습니다. 앞서 언급한 경제적 불확실성의 여파입니다.

하지만 대다수의 기업들이 'AI 전략'을 기업의 우선순위에 두고 있는 상황에서 외부 채용을 줄이면서 조직 내의 스킬 부족으로 고민하고 있습니다. 글로벌 조직의 리더들은 비즈니스 성장에 가장 큰 리스크가 변화하는 기술과 고객의 요구를 맞추기 위한 Reskilling/Upskilling이라고 답했고(아래 표), Oliver Wyman 포럼의 조사에 따르면 응답자(글로벌 회사원)의 98%가 AI교육이 필요하다고 말하고 있습니다.[4]

Mercer의 global talent trend 보고서에 따르면, 기업의 가장 큰 우려는 reskilling/upskilling이 기술의 잠재력을 따라가지 못하는 것이다.

그림1.
비즈니스 성장의 주요 위험요소

2025 경영진 전망: 2025년 귀사의 비즈니스 성장에 대한 주요 위험은 무엇입니까?(3개 선택)



Mercer Global Talent Trends 2024-2025: Workforce 2.0, unlocking human potential in a machine-augmented world

[4] OlilverWyman, How Generative AI Is Transforming Business and Society

한국에서 일어난 최근 3년간의 주요 HR 트렌드

1. Skill 중심 HR 운영체계로의 전환

지난 몇 년간 한국 기업들은 급변하는 비즈니스 환경에 대응하기 위해 Skill 기반의 HR 운영체계로 전환을 가속화해왔습니다.

먼저, Skill 기반 역량모델 및 평가방법의 도입이 두드러집니다. 기업들은 직무별로 필요한 스킬을 체계적으로 매핑하고, 이를 바탕으로 객관적인 평가 체계를 구축했습니다. 또한 개인별 스킬 수준에 기반한 맞춤형 육성 계획을 수립하여 체계적인 인재 육성을 도모하고 있습니다.

Re-skilling과 Up-Skilling 체계 수립도 주목할 만한 변화입니다. 기업에 필요한 핵심 스킬 목록을 개발하고, 개인별로 현재 스킬과 목표 스킬 간의 격차를 분석하여 맞춤형 학습 경로를 설계하고 있습니다. 실시간으로 진척도를 모니터링하며 효과적인 역량 개발을 지원하는 것이 특징입니다

Skill 기반 역량모델

- 스킬 매핑으로 체계적인 인재 관리
- 객관적이고 측정 가능한 스킬 평가 체계 구축
- 개인별 스킬 수준에 기반한 맞춤형 육성 계획 수립

Re-skilling과 Up-Skilling

- 기업 핵심 스킬 목록 개발
- 개인별 현재 스킬과 목표 스킬 간 격차 분석
- 맞춤형 학습 경로 설계 및 실시간 진척도 모니터링

2. MZ세대 맞춤형 경력개발 체계 구축

MZ세대가 조직의 주축으로 부상하면서, 이들의 특성과 니즈를 반영한 새로운 경력개발 시스템이 확산되고 있습니다. 가장 눈에 띄는 변화는 직급축소와 호칭단일화입니다. 수평적 조직문화를 구축하여 의사소통을 활성화하고, 성과 중심의 평가체계로 전환하며, 유연하고 민첩한 조직 운영의 기반을 마련하고 있습니다.

내부이동체계의 혁신도 주목할 만합니다. 자유로운 직무 전환을 가능하게 하고, 투명하고 공정한 내부 채용 시스템을 운영하여 개인의 경력개발 자기선택권을 강화하고 있습니다. 더불어 전문가 트랙, 관리자 트랙 등 복수의 경력 경로를 설계하고, 프로젝트 기반의 경력 개발 기회를 제공하여 개인별 성장 목표에 따른 맞춤형 지원을 실현하고 있습니다.

3. 하이브리드 근무와 협업 방식의 혁신

코로나19 이후 정착된 원격 근무 체계는 새로운 협업 문화를 형성하며 진화하고 있습니다. 클라우드 기반의 원격근무 인프라를 고도화하고, 효과적인 하이브리드 근무 운영 체계를 확립하며, 성과 중심의 업무 관리 시스템을 도입하는 등 유연한 근무 환경을 구축하고 있습니다.

디지털 협업 문화의 정착도 가속화되고 있습니다. 실시간 협업 플랫폼의 활용이 확대되고, 비대면 커뮤니케이션의 효율화를 위한 다양한 도구가 도입되고 있습니다. 특히 가상 환경에서의 팀워크를 강화하기 위한 새로운 방식들이 지속적으로 개발되고 도입되고 있습니다.

유연한 근무 환경 구축

- 클라우드 기반의 원격근무 인프라 고도화
- 효과적인 하이브리드 근무 운영 체계 확립
- 성과 중심의 업무 관리 시스템 도입

디지털 협업 문화 정착

- 실시간 협업 플랫폼 활용 확대
- 비대면 커뮤니케이션 효율화 도구 도입
- 가상 팀워크 강화를 위한 새로운 방식 도입

4. HR Analytics와 AI 활용 확대

데이터 기반의 인사 의사결정이 보편화되면서, HR Analytics와 AI 활용이 전략적 중요성을 갖게 되었습니다. AI 기반의 채용 프로세스 혁신, 예측적 인력 수요 분석 모델 구축, 채용 성과 분석 및 최적화 등 데이터 기반의 인력 확보 전략이 확산되고 있습니다.

최근 HR 데이터 분석은 더욱 고도화되고 있습니다. 실시간 인력 데이터 모니터링 시스템을 구축하고, 이직 위험 예측 모델을 개발하여 운영하며, 성과 예측 분석을 통한 선제적 인재 관리가 이루어지고 있습니다.

HR 데이터 분석

- AI 기반 채용 프로세스 혁신
- 예측적 인력 수요 분석 모델 구축
- 채용 성과 분석 및 최적화

고도화

- 실시간 인력 데이터 모니터링 시스템
- 이직 위험 예측 모델
- 성과 예측 분석

향후 주목해야 할 트렌드

1. 인력 고령화 대응: 더 이상 미룰 수 없는 과제

그동안 MZ세대에 집중되었던 관심이 이제는 고령화 문제로 확장되고 있습니다. 많은 조직에서 인력구조가 역삼각형화되면서, 이에 대한 체계적인 대응이 시급해졌습니다. 고령 인력을 위한 맞춤형 Re-skilling과 Up-skilling 프로그램을 개발하고, 고령 친화적인 직무를 재설계하며, 정년 개념을 넘어선 경력연장 제도를 도입하는 등 다각적인 접근이 필요한 시점입니다.

- 고령 인력 맞춤형 Re-skilling/Up-skilling 프로그램 개발
- 고령 친화적 직무 재설계 및 개발
- 정년 개념을 넘어선 경력연장 제도 도입

2. 하이브리드 평가체계로의 전환

최근 상대평가에서 절대평가로 전환하는 기업이 많았으나, 절대평가의 한계를 경험한 기업들이 하이브리드 평가체계로 전환을 시도하고 있습니다. 상대평가와 절대평가의 장점을 결합한 혼합형 평가를 도입하고, 직무별로 차별화된 평가방식을 적용하며, 평가 주기를 단축하고 피드백을 강화하는 등의 변화가 이루어지고 있습니다.

- 협업툴 중심의 단계적 디지털화 추진
- 실시간 데이터 기반의 의사결정 체계 구축
- HR Analytics기반의 통합 인사 운영 시스템 구성

3. HR 디지털 전환의 가속화

모든 기업에게 HR 디지털 전환은 더 이상 미룰 수 없는 과제가 되었습니다. 특히 전통 제조업이나 규모가 작은 기업들은 디지털 전환의 필요성을 인지하면서도 투자 우선순위에서 밀려 뒤쳐지는 경우가 많습니다. 하지만 디지털 네이티브 세대의 증가와 유연하고 복잡한 업무 환경 속에서 '감'과 엑셀에 의존하는 기존 방식은 한계에 직면했습니다.

부담없이 시작하기 위해, 외부 디지털 툴을 부분적으로 도입하며 디지털 전환을 시작할 수 있습니다. 협업 툴은 실질적인 업무 방식 변화를 통해 구성원들이 디지털 전환의 효과를 직접 체감하게 하는 효과가 있습니다.

협업툴을 중심으로 디지털화를 시작하고, 실시간 데이터 기반의 의사결정 체계를 구축하며, HR Analytics 조직을 구성하는 등 체계적인 접근이 필요합니다.

- 상대평가와 절대평가의 장점을 결합한 혼합형 평가 도입
- 직무별 차별화된 평가방식 적용
- 평가 주기 단축 및 피드백 강화

4. 인사운영의 수시성과 유연성 강화

과거에는 대규모 투자나 활동, 연 단위 의사 결정 등이 일반적이었지만, 현재는 이러한 방식이 인재 관리 및 육성에 큰 리스크를 초래할 수 있습니다. 급변하는 환경에 유연하게 대응하기 위해서는 인사 전반에 걸친 수시성 강화가 필수적입니다.

상시채용 시스템을 구축하고, 디지털 기반의 온보딩 프로그램을 상시 운영하며, 조직 내부의 유연한 인재 이동을 촉진하고 있습니다.

수시성 강화의 구체적인 사례

수요 기반 상시 채용

다양한 채용 채널과 후보자 파이프라인 시스템을 통해 필요한 시점에 필요한 인재를 채용합니다.

디지털 기반 온보딩 프로그램

신규 채용자가 늘어날 때까지 기다리지 않고 언제든 온보딩을 제공할 수 있는 역량을 구축합니다.

목표 여정 관리 강화

개인별 목표를 설정하고, 목표 달성 과정 속 중요 포인트마다 관리자의 체크 및 피드백을 제공합니다.

조직 내부의 유연한 인재 이동

Re-skilling과 Up-skilling을 통한 학습, 개인의 경험과 성장, 그리고 조직의 요구에 맞춰 인재를 배치합니다.

5. 개인화된 인력 효율화 접근

과거에는 조직의 효율성을 높이기 위해 전체적인 인력 조정이나 부서 개편 등을 통해 조직 자체를 효율화하는 방식이 주를 이루었습니다. 하지만 이러한 방식은 조직 전체에 대한 큰 그림을 제시해줄 수는 있지만, 개개인의 역량과 효율성을 고려하지 못한다는 한계가 있었습니다.

지금은 조직 차원의 효율화에서 개인 단위의 효율화로 초점이 이동하고 있습니다. 개인별 경력, 성과, 잠재력을 통합적으로 분석하고, 개인의 성장 경로 희망과 조직의 필요를 종합적으로 고려하여 합리적인 의사 결정을 내립니다.

Re-skilling과 Up-skilling 기회를 제공하고, 그 결과를 개인의 효율성 향상과 연결하여 스킬 기반으로 내부 인력 재배치를 추진합니다. 또한 HR analytics의 확산과 함께 데이터에 기반한 개인별 성과 예측을 통해 보다 정교한 인력 운영이 가능해지고 있습니다.

개인화 접근 방식

- 개인별 경력/성과/잠재력 통합 분석
- 스킬 기반의 인력 재배치
- 데이터 기반의 개인별 성과 평가 및 예측

HR 리더들이 준비해야 할 핵심역량 및 전략 방향

이러한 변화 트렌드를 고려할 때, HR 전략은 단순한 인재 관리에서 벗어나 조직의 미래 경쟁력을 결정짓는 핵심 요소로 자리매김하고 있습니다. 2025년을 향해 HR 리더들이 준비해야 할 방향성은 더욱 명확해지고 있습니다.

먼저, HR 리더들은 데이터 기반 의사결정 역량을 강화하여 인재 관련 데이터를 전략적으로 활용하고, 이를 통해 조직의 **중요한 비즈니스 결정에 실질적인 가치를 제공**해야 합니다. 가트너는 2025 HR 리더들이 우선적으로 집중해야 할 전략으로 HR테크놀로지 강화를 꼽았습니다.[5] HR테크의 강화는 HR리더가 조직에서 전략적인 역할을 수행하기 위한 필요조건입니다.

또한 **기존 인력의 reskilling/upskilling을 통해 미래에 필요한 역량을 갖춘 인력을 확보**하는 것도 중요합니다. 동시에 **중간 관리자와 차세대 리더를 효과적으로 육성하여 조직 전반의 변화 역량을 높이는 데 집중**해야 합니다.

더불어, 부서별 특성을 반영한 **유연한 문화 구축과 직원 건강 및 복지에 대한 전략적 투자**를 통해 직원들의 자율성과 소속감을 함께 높여나가야 합니다.

이러한 균형 잡힌 접근은 조직이 불확실한 글로벌 노동시장에서도 지속 가능한 성장과 혁신을 이루는 데 핵심적인 역할을 할 것입니다.

이러한 전략적 우선순위들은 서로 연결되어 있으며, 성공적인 HR 리더십을 위해서는 이들을 통합적으로 추진해 나가는 것이 중요합니다. 미래를 준비하는 HR 리더들에게는 기술 혁신을 수용하면서도 인간 중심 가치를 지켜 나가는 균형 있는 리더십이 그 어느 때보다 요구되고 있습니다.

[5] Gartner, Top 5 priorities for HR leaders in 2025

2장.

HR 분석: 데이터 기반 인적자원 관리

데이터가 HR을 바꾼다! HR의 새로운 도전과 데이터 분석의 필요성

HR의 새로운 역할

최근 몇 년간 HR 부서는 전례 없는 도전과제들을 마주하고 있습니다. 유연한 근무 형태 관리, 심각한 인력 부족과 높은 이직률, 예산 제약 속에서의 직원 참여도 유지까지, HR 전문가들의 책임 범위는 계속해서 확장되고 있습니다.

이러한 복잡한 환경에서 기업들은 '적은 자원으로 더 많은 성과'를 달성해야 하는 상황에 직면해 있습니다. 단순한 경험이나 직관만으로는 복잡한 HR 문제를 해결할 수 없습니다. HR 운영을 더욱 효율적으로 만들고, 전략적이고 객관적인 의사결정을 내리기 위해서는 데이터 기반 접근 방식이 필수적입니다.

왜 데이터 기반의 HR 분석이 중요한가?

예를 들어, '인사평가'라는 단일 영역만 보더라도 데이터의 중요성은 명확합니다. 평가를 받는 직원은 "과연 객관적으로 평가받을 수 있을까?"라는 불안감을, 평가자는 "어떻게 하면 더 공정하게 평가할 수 있을까?"라는 고민을 안고 있습니다. 이러한 불신과 고민을 해소하기 위해서는 객관적인 데이터와 체계적인 분석이 뒷받침되어야 합니다.

많은 기업이 이미 데이터를 활용하여 인력 관련 의사결정을 내리고 있습니다. 이직률 예측, 채용 최적화, 보상 분석, 직원 만족도 측정 등 다양한 HR 프로세스에서 데이터 분석은 큰 가치를 제공합니다. 데이터를 효과적으로 분석하면 인력 운영의 비효율성을 줄이고, 조직의 경쟁력을 높일 수 있습니다.

HR 분석의 이해

HR 분석은 직원의 출근 기록, 승진율, 참여도, 성과 평가 등 다양한 HR 데이터를 수집·분석하여 조직의 성과 및 전략적 의사결정을 지원하는 체계입니다.

HR 분석의 주요 특징

- 목적: 개인 및 조직의 성과 향상을 위해 사람/직원과 관련된 의사결정의 질을 향상시키는 것
- 데이터 활용: 인적자원 관련 각종 데이터를 분석하여 패턴을 발견하고 의미 있는 정보를 추출
- 객관성: 객관화된 사실과 증거를 기반으로 HR 의사결정에 접근
- 범위: 단순 인사 정보 리포트부터 인력 수요 예측, 고성과자 특성 분석, 리더십 자질 분석 등 다양한 영역을 포함

이를 통해 조직은 과거의 '무엇이 일어났는지'(기술적/기술 분석)를 넘어, '왜' 그런 현상이 발생했는지(진단 분석), '무엇이 일어날 것인지'(예측 분석), 그리고 '어떻게 하면 바람직한 결과를 도출할 수 있는지'(처방적 분석)를 파악할 수 있습니다.

HR 분석의 진화: 네 가지 분석 단계

1. **기술적 (Descriptive) 분석** — 과거 데이터를 기반으로 조직 내 현상을 단순히 파악합니다. 예를 들어, 작년에 퇴사한 직원의 평균 연령 등을 산출합니다.
2. **진단 (Diagnostic) 분석** — 단순히 '무엇'이 일어났는지뿐 아니라 '왜' 그런 현상이 발생했는지를 설명합니다. 예를 들어, 특정 연령대의 직원 이직률이 높은 원인을 인턴 및 시간제 근무 비율과 연관짓는 경우가 있습니다.
3. **예측 (Predictive) 분석** — 다양한 변수를 결합해 미래의 인재 이동, 이직 위험 등을 예측합니다.
4. **처방 (Prescriptive) 분석** — 조직이 미래에 어떤 전략을 채택해야 할지 구체적인 실행 방안을 도출합니다.

최근 몇 년간의 인공지능(AI)의 비약적인 발전은 HR 분석에 새로운 가능성을 제시합니다. AI는 방대한 HR 데이터를 분석하여 직원들의 성과, 몰입도, 이직 가능성 등을 예측하고, 이를 기반으로 맞춤형 인재 관리 전략을 수립할 수 있도록 지원합니다.

HR 분석이 조직에 미치는 영향

데이터 분석을 통해 조직은 감정이나 직관에 의존하지 않고, 객관적이고 통계적인 근거를 바탕으로 의사결정을 내릴 수 있습니다.

- 성과 향상: 정교한 분석 모델을 통해 조직의 성과 지표를 개선하고, 경쟁사 대비 우위를 확보할 수 있습니다.
- 비용 절감 및 효율성 증대: 예측 분석을 통해 직원 이직 위험을 미리 파악하고, 불필요한 비용 지출을 줄이고 인력 재배치를 효율적으로 조정할 수 있습니다.

HR 분석 트렌드와 미래 전망

HR 분석은 앞으로 더욱 고도화될 것으로 전망됩니다. 머신러닝 알고리즘과 인공지능(AI) 기술이 HR 분석에 접목되면서, 단순한 데이터 분석을 넘어 보다 정교한 예측 분석과 처방적 분석이 가능해질 것입니다. 개인별 맞춤형 학습 경로 설계, 실시간 피드백 코칭 등 AI기반의 개인화된 처방도 더 발전할 것입니다.

People Analytics영역에서는 이직 위험 예측, 성과 예측, 조직 네트워크 분석 등이 더욱 정교화될 것으로 예상됩니다. 특히 직원 웰빙 메트릭스를 통해 건강, 스트레스, 워라밸 등을 종합적으로 측정하고 관리하는 것이 핵심 트렌드로 부상할 것입니다.

또한 하이브리드 워크 환경에 특화된 분석 도구들이 발전하면서, 원격/대면 업무의 생산성 비교와 팀 협업 효율성 측정이 가능해질 것입니다.

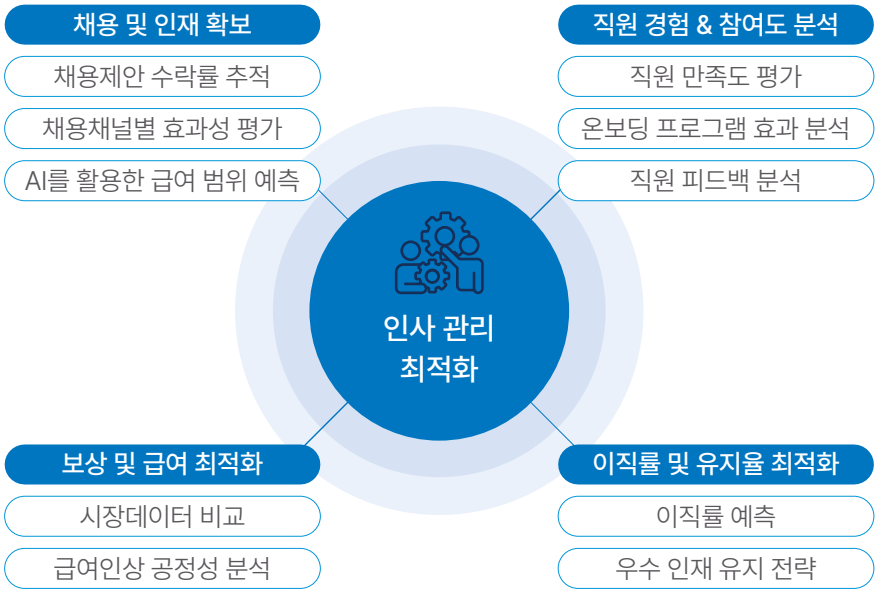
또한 HR 데이터를 독립적으로 분석하는 것을 넘어, 재무, 영업, 마케팅 등 다양한 부서의 데이터를 통합적으로 분석할 수 있는 전사적 분석 플랫폼이 구축될 것으로 예상됩니다. 이를 통해 HR 분석은 단순히 인사 관련 의사결정을 지원하는 것을 넘어 조직 전체의 전략적 의사결정에 핵심적인 역할을 할 것입니다.

디지털 전환이 가속화되고 클라우드 기술이 발전하면서, HR 부서는 이전보다 더욱 유연하고 민첩하게 변화할 수 있게 될 것입니다. 이러한 기술적 진보는 HR 분석의 활용 범위를 확장시키고 그 중요성을 한층 더 부각시킬 것으로 예상됩니다.

HR 분석의 핵심 영역

HR 데이터 분석은 조직이 직원을 효과적으로 관리하고 유지하는 데 필수적인 역할을 합니다. 현대의 기업 환경에서는 단순히 직원을 채용하고 관리하는 것에서 벗어나, 데이터를 기반으로 전략적인 인력 운영을 수행해야 합니다. 이를 위해 HR 데이터터 분석은 직원 경험, 이직률, 다양성과 형평성, 보상 및 급여 최적화 등 여러 핵심 영역을 포함합니다.

인사 관리 최적화 전략



1. 채용 및 인재 확보

효과적인 채용은 조직의 지속적인 성장을 위한 기본 요소입니다. HR 담당자는 채용 프로세스를 최적화하고, 적절한 인재를 적시에 확보하는 것이 중요합니다. 이를 위해 HR담당자는 다음과 같은 채용 관련 지표를 추적할 수 있습니다.

- **채용 제안 수락률 추적**: 후보자가 채용 제안을 수락하는 비율을 분석하고, 이를 높이기 위한 전략을 수립합니다.
- **채용 채널별 효과성 평가**: 다양한 채용 채널(예: 링크드인, 리크루팅 에이전시 등)의 성과를 비교하여 가장 효과적인 방법을 찾습니다.
- **AI를 활용한 최적 급여 범위 예측**: 데이터 분석을 통해 지원자에게 가장 적합한 급여 범위를 예측하여, 제안을 보다 효과적으로 설계합니다.
- **채용 파이프라인 모니터링**:채용 단계별 지원자 데이터를 분석하여 프로세스의 병목 현상을 해결합니다.

2. 직원 경험 & 참여도 분석

직원 경험과 참여도는 조직의 성과와 직결되는 중요한 요소입니다. 만족도가 높은 직원일수록 업무 생산성이 향상되고 조직에 대한 충성도가 높아집니다. HR 담당자는 다양한 데이터를 분석하여 직원 경험을 개선할 수 있습니다.

- **직원 만족도 및 참여도 평가**: 직원 설문조사, 피드백 및 성과 리뷰 데이터를 활용하여 조직 내 분위기와 참여 수준을 평가합니다.
- **온보딩 및 교육 프로그램 분석**: 신입 직원이 조직에 적응하는 속도와 교육 효과성을 측정하여 온보딩 프로그램을 최적화합니다.
- **직원 피드백 및 의견 반영**: 정기적인 설문조사 결과를 기반으로 조직의 문제점을 파악하고 해결 방안을 수립합니다.

3. 이직률 및 유지율 최적화

조직의 안정성과 지속 가능성을 위해서는 이직률을 줄이고, 직원 유지율을 높이는 것이 필수적입니다. HR 데이터 분석을 활용하면 직원의 이직 가능성을 예측하고, 이를 방지하기 위한 전략을 수립할 수 있습니다.

- **직원 이직률 예측 및 원인 분석**: 과거 데이터를 기반으로 이직률을 예측하고, 어떤 요인이 직원 이탈을 유발하는지 분석합니다.
- **우수 인재 유지 전략**: 핵심 인재를 유지하기 위한 보상, 복지, 경력 개발 기회 제공 방안을 수립합니다.
- **경쟁력 있는 보상 설계**: 업계 평균 및 내부 급여 데이터를 비교하여 공정하고 경쟁력 있는 보상 체계를 구축합니다.

4. 보상 및 급여 최적화

직원 보상은 기업이 인재를 유지하고 동기를 부여하는 데 핵심적인 요소입니다. HR 데이터 분석을 활용하면 시장 데이터와 비교하여 경쟁력 있는 급여 수준을 유지하고, 성과 평가에 따른 보상이 공정하게 이루어지는지 확인할 수 있습니다.

- **시장 데이터와 비교 분석**: 경쟁사와 업계 평균 급여 데이터를 분석하여 조직의 급여 수준이 경쟁력을 갖추고 있는지 평가합니다.
- **급여 인상 및 성과 평가의 공정성**: 성과 평가 기준과 보상 체계를 분석하여 공정성을 유지합니다.
- **직원 만족도를 고려한 보상 체계 구축**: 급여, 복지, 성과급 등의 요소가 직원들에게 실질적인 만족감을 제공하는지 확인하고 조정합니다.

Tableau가 HR팀에 필요한 이유!

HR 데이터 분석을 통해 조직은 보다 효과적으로 인력을 운영할 수 있으며, 지속 가능한 성장을 이끌어낼 수 있습니다. 객관적인 데이터를 기반으로 의사결정을 내릴 때, 직원 만족도가 높아지고 생산성이 향상됩니다. HR 팀은 데이터 분석을 적극 활용하여 조직의 성공을 위한 전략적 파트너 역할을 수행할 수 있습니다.

이러한 맥락에서 Tableau는 HR 팀에게 강력한 해결책을 제시합니다. **Tableau를 활용하면 HR 및 인사 분석 팀이 높은 우선순위의 과제들을 신속하게 해결하고, 리더십이 요구하는 인사이트를 정확하게 도출할 수 있습니다.**

기존의 HR 데이터 분석은 복잡한 프로세스와 제한된 접근성으로 인해 비효율적인 경우가 많았습니다. 그러나 **Tableau는 사용자 친화적인 인터페이스와 직관적인 시각화 기능을 통해 데이터를 더욱 쉽게 활용할 수 있도록 돕습니다.** AI 기반 예측 분석, 실시간 대시보드, 다양한 HR 시스템과의 연동 기능을 통해 HR 팀은 보다 신속하고 정확한 의사결정을 내릴 수 있습니다.

특히 Tableau는 여러 **HR 시스템의 데이터를 통합하고, 실시간으로 인사이트를 도출하며, 부서 간 협업을 촉진하는 데 탁월한 성과를 보여주고 있습니다.** 데이터를 보다 효과적으로 활용하면 HR 부서는 단순한 보고서 작성이 아니라, 전략적인 인재 관리와 조직 성과 향상을 위한 실질적인 기여를 할 수 있습니다.

이제 HR의 성공은 얼마나 효과적으로 데이터를 활용하여 인재를 관리하고 직원 경험을 개선할 수 있는지에 달려 있습니다. Tableau를 통해 HR 팀은 데이터 기반 전략을 강화하고, 더욱 혁신적인 인사 운영을 실현할 수 있습니다. 이제, Tableau를 활용한 데이터 기반의 HR 혁신 방안을 상세히 살펴보겠습니다

3장.
Tableau를 활용한 HR 분석

HR 데이터를 효과적으로 분석하고 활용하는 것은 조직의 인력 관리를 최적화하는 데 중요한 요소입니다. Tableau는 강력한 데이터 시각화 및 분석 기능을 제공하여 HR 담당자들이 복잡한 데이터를 쉽게 이해하고, 보다 신속하고 정확한 의사결정을 내릴 수 있도록 지원합니다.

Tableau HR 분석 활용 사례

Tableau를 활용하면 채용, 보상, 직원 만족도, 이직률 예측 등 다양한 HR 데이터를 실시간으로 분석할 수 있습니다. 직관적인 대시보드를 통해 주요 HR KPI를 모니터링하고, 데이터를 기반으로 전략을 수립할 수 있습니다.

1. 정확한 헤드카운트 예측

HR 팀은 종종 실제 충원된 인원과 계획된 인원 간의 차이를 효과적으로 관리하는 데 어려움을 겪습니다. Tableau는 채용 및 HR 시스템의 데이터를 통합하여 열려 있는 포지션, 예산 책정된 포지션, 충원된 포지션을 실시간으로 계산할 수 있도록 지원합니다. 이를 통해 채용 계획을 보다 정확하게 조정하고, 인력 운영을 최적화할 수 있습니다.

2. 채용 제안 수락률 최적화

우수 인재를 확보하려면 경쟁력 있는 보상 패키지를 제안하는 것이 중요합니다. Tableau의 AI 기반 예측 기능을 활용하면 어떤 급여 범위가 가장 높은 수락 가능성을 보이는지 분석할 수 있습니다. 이를 통해 HR 팀은 보다 효과적인 보상 전략을 수립할 수 있으며, 후보자들의 기대치를 고려한 현실적인 급여 제안을 할 수 있습니다.

3. 경쟁력 있는 보상 제공으로 우수 인재 유지

조직 내 핵심 인재가 적절한 보상을 받고 있는지 확인하는 것은 HR의 중요한 역할 중 하나입니다. Tableau를 활용하면 HR 데이터와 시장 데이터를 비교 분석하여 직원들이 업계 평균에 맞는 적절한 급여를 받고 있는지 평가할 수 있습니다. 이를 통해 조직의 보상 정책을 보다 공정하게 조정하고, 직원 유지율을 높일 수 있습니다.

3장.
Tableau를 활용한 HR 분석

4. 이직 가능성이 높은 직원 예측

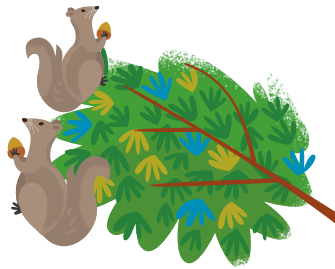
높은 이직률은 조직에 큰 부담을 줄 수 있습니다. Tableau의 AI 기반 예측 기능을 활용하면 이직 가능성이 높은 직원을 조기에 식별하고, 이를 방지하기 위한 전략을 수립할 수 있습니다. 직원 만족도, 근속 기간, 성과 평가 결과 등을 종합적으로 분석하여 잠재적인 이직 위험을 사전에 감지하고 조치를 취할 수 있습니다.

5. 직원 만족도와 사기 향상

직원의 근속률을 높이려면 만족도를 지속적으로 모니터링해야 합니다. Tableau는 설문조사 피드백, 이직률, 근속 기간 등의 데이터를 분석하여 온보딩 및 교육 프로그램을 개선하고, 전반적인 직원 경험을 최적화할 수 있도록 지원합니다. 이를 통해 HR 팀은 보다 효과적인 정책을 수립할 수 있습니다.

6. 다양성과 포용성(DE&I) 평가 및 개선

다양성을 고려한 채용과 공정한 승진 기회는 현대적인 조직 운영의 필수 요소입니다. Tableau를 활용하면 채용, 개발, 승진, 보상 데이터를 분석하여 DE&I(다양성·형평성·포용성) 성과를 평가할 수 있습니다. 데이터 기반 접근 방식을 통해 조직 내에서 포용적인 문화를 조성하고, 공정성을 확보할 수 있습니다.



Tableau를 활용한 HR 데이터 분석의 핵심 기능

Tableau는 HR 데이터를 효과적으로 분석하고 시각화하는 강력한 기능을 제공합니다. 이를 통해 HR 담당자는 신속하고 정확한 인사이트를 확보할 수 있습니다.

1. 직관적인 데이터 시각화 및 분석 기능

Tableau를 활용하면 직원 이직률, 채용 효율성, 보상 분석, 직원 만족도 등의 다양한 HR 데이터를 분석할 수 있습니다. 직관적인 대시보드를 통해 실시간으로 데이터를 모니터링하고, 이를 기반으로 빠르고 정확한 의사결정을 내릴 수 있습니다. 예를 들어, 특정 부서에서 이직률이 높아지고 있다면, Tableau를 사용하여 해당 부서의 업무 환경, 보상 수준, 근무 만족도 등을 한눈에 파악하고 문제 해결을 위한 전략을 수립할 수 있습니다.

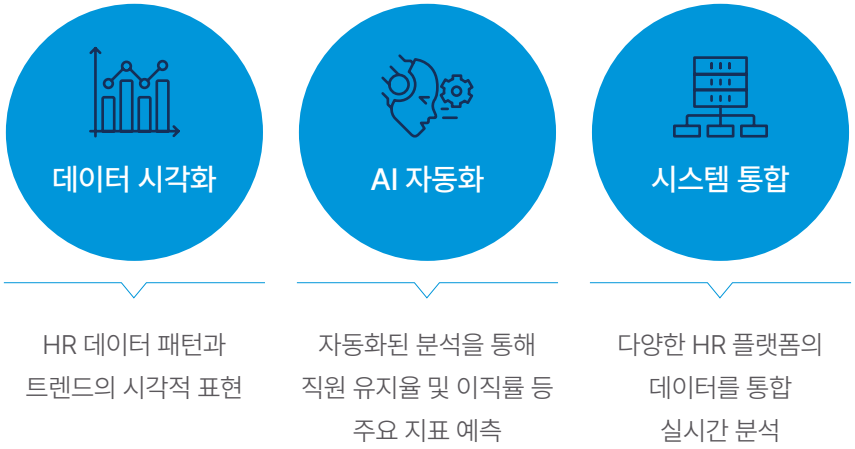
2. AI 기반 예측 및 자동화 기능

AI 기반 예측 분석 기능을 활용하면 향후 인력 변화에 대한 예측이 가능합니다. 예를 들어, 특정 직원들이 이직할 가능성이 높은 경우 그 원인을 분석하고, 이를 방지하기 위한 조치를 미리 마련할 수 있습니다. Tableau의 자동화된 데이터 수집 및 분석 기능을 통해 HR 부서는 반복적인 수작업을 줄이고, 보다 전략적인 업무에 집중할 수 있습니다.

3. 다양한 HR 시스템과의 연동 (Workday, SAP 등)

HR 시스템(예: Workday, SAP 등)과 연동하여 다양한 데이터를 통합 관리할 수도 있습니다. 이를 통해 여러 시스템에 분산된 데이터를 하나의 플랫폼에서 손쉽게 분석할 수 있으며, 조직 전체의 인력 운영을 보다 효율적으로 조정할 수 있습니다. 예를 들어, 채용 프로세스와 직원 성과 데이터를 연계하여, 어떤 유형의 채용 전략이 장기적인 성과 향상에 기여하는지 평가할 수 있습니다.

HR을 위한 태블로 핵심 기능



간단한 팁!

데이터 작업이나 직접 대시보드를 구축하는 것이 부담스럽다면 걱정하지 마세요! Tableau Accelerator를 사용하면 별도의 비용 없이 귀사의 데이터를 활용하여 몇 분 만에 HR 전용 대시보드를 구축할 수 있습니다. HR Accelerator 보러가기

Tableau로 실현하는 10가지 HR 혁신 사례

1. 실시간 비즈니스 인텔리전스를 통한 신속한 의사 결정 지원 – Salesforce의 People Overview 대시보드

문제

직원 데이터를 종합적으로 분석할 수 있는 체계적인 시스템이 부족하고, 채용 및 유지 전략을 데이터 기반으로 수립하기 어려웠습니다.

해결

Salesforce는 People Overview 대시보드를 구축하여, 실시간으로 직원 정보를 추적하고 맞춤형 인재 관리 전략을 수립했습니다.

결과

조직 내 직원들의 성과를 보다 명확하게 파악하고, 채용 및 유지 전략을 효과적으로 개선했습니다.

주요기능

- 부서별, 지역별, 직급별 인력 현황 실시간 추적
- 채용 진행 상황 및 공석 현황 모니터링
- 인력 계획 대비 실제 현황 분석
- Workday,SAP 등 다른 툴과 연동하여 데이터 통합 관리

인사이트

Tableau를 통해 Salesforce는 조직 내 인재 동향과 특이점을 보다 직관적으로 파악하고, 직원 경험, 만족도, 역량 개발을 실시간으로 모니터링할 수 있게 되었습니다. 특히, AI를 활용해 이직 가능성이 높은 직원을 사전에 예측하고 대응할 수 있도록 지원하고 있습니다.

2. 이직 예측 및 방지 – Lovelytics의 직원 이직률 대시보드 활용

문제

높은 이직률로 인해 조직 내 인재 유지가 어려워 성장에 문제가 되었습니다.

해결

직원 이직률 대시보드를 활용하여 이직 위험이 높은 직원을 사전에 예측하고, 이를 방지할 맞춤형 전략을 수립했습니다

결과

부서 간 협업을 강화하고, 데이터 기반의 인재 유지 전략을 실행했습니다.

주요기능

- 부서별/직급별 이직률 추이 분석 및 주요 이직 원인 파악
- AI 기반 고위험군 직원 조기 식별 및 맞춤형 유지 전략 수립
- 보상 및 복리후생 최적화, 경력 개발 기회 매칭

인사이트

Lovelytics의 직원 이직률 대시보드를 활용하면 단순히 이직 데이터를 추적하는 것이 아니라, 이직을 유발하는 핵심 요인을 데이터로 분석하고, 이를 기반으로 실행 가능한 해결책을 마련할 수 있습니다.

대시보드 둘러보기

3. 채용 효율성 최적화 – U사의 리크루팅 채널 대시보드

문제

채용 비용이 높고, 효과적인 채용 채널을 파악하는 데 어려움이 있었습니다.

해결

Tableau를 활용하여 다양한 채용 채널 및 소스의 효과성을 분석하고 시각화했습니다.

결과

직원 추천 및 소셜 미디어와 같은 비용 효율적인 채널을 파악하여 채용 예산을 최적화하고, 높은 품질의 후보자를 유지하면서 전체 채용 비용을 절감했습니다.

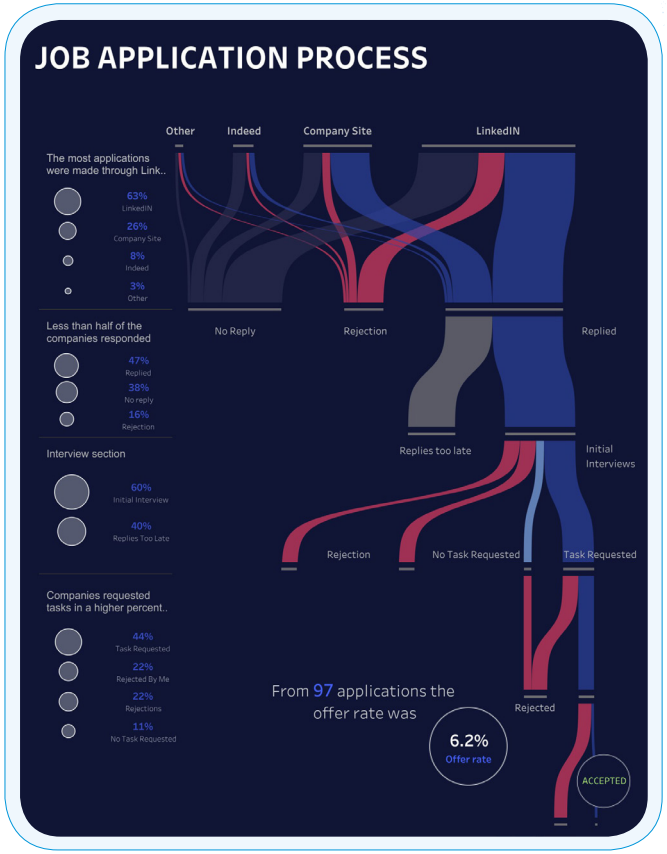
주요기능

- 채용 소요 시간 및 비용 분석
- 채용 소스별 후보자 품질 평가
- 후보자 인구통계 분석 및 추적
- 채용 채널 ROI 측정

인사이트

직원 추천 프로그램이 가장 높은 ROI를 보이는 채용 채널이었으며, 소셜 미디어 채널을 통한 채용은 비용 대비 높은 품질의 후보자를 유치하는 것으로 나타났습니다. 데이터 분석을 통해 채용 예산을 절감하면서도 채용의 질은 유지할 수 있었습니다.

Job Application process funnel
대시보드 예시



4. 교육 효과성 분석 – Tesco의 학습 분석 대시보드

문제

직원 교육 프로그램의 효과를 객관적으로 평가하기 어려웠습니다.

해결

Tableau의 학습 분석 대시보드를 활용하여 교육 투자 대비 효과를 분석하고, 맞춤형 학습 경로를 설계했습니다.

결과

직원들의 역량 개발을 최적화하고, 효과적인 교육 프로그램 운영이 가능해졌습니다.

주요기능

- 교육 프로그램 참여율 및 학습 성과 추적
- 교육 투자 대비 효과 분석 및 스킬 갭 분석
- 개인별 맞춤형 학습 경로 제공

인사이트

이제 HR 부서는 교육 투자의 효과를 보다 명확하게 분석할 수 있으며, 직원들의 성장과 경력 개발을 지원할 수 있습니다.

5. 실시간 데이터 스토리텔링과 신속한 의사결정 – 월마트의 글로벌 대시보드

문제

전 세계에 분산된 인력 데이터와 조직 문화 차이를 실시간으로 파악하기 어려워, 경영진이 빠르고 효과적인 데이터 기반 의사결정을 내리기 어려웠습니다.

해결

월마트는 Tableau를 활용하여 글로벌 People Analytics 팀이 경영진의 요청에 따라 대시보드를 즉각 수정하고, 풍부한 시각화를 통해 데이터를 스토리텔링 방식으로 전달하는 시스템을 도입했습니다.

결과

경영진은 직관적인 대시보드를 통해 즉시 인사이트를 도출하고, 글로벌 인력 현황과 조직 문화를 한눈에 파악하여 신속한 의사결정을 내릴 수 있게 되었습니다.

주요기능

- 경영진의 요청에 맞춘 실시간 대시보드 수정 및 시각화 제공
- 다양한 국가 및 지역의 조직 문화를 지도 상에서 비교 분석
- 부서별, 프로젝트별 데이터를 통합하여 스토리텔링 구현
- 간편하게 공유 가능한 대시보드로 협업 및 인사이트 전달 강화

인사이트

Tableau를 통해 월마트는 단순한 정적 보고서를 넘어, 실시간 업데이트되는 대시보드를 활용하여 글로벌 인력 동향과 조직 문화를 효과적으로 분석하고, 신속하고 전략적인 의사결정을 지원하고 있습니다.

6. 직원 참여도 및 유지 분석 - D사의 직원 설문조사 분석 대시보드

문제

직원 참여도와 유지율을 개선하기 위해 직원 만족도에 영향을 미치는 요소를 파악하는 데 어려움을 겪었습니다.

해결

Tableau를 사용하여 직원 설문조사 데이터를 분석하고 직원 참여도와 만족도에 영향을 미치는 핵심 요소를 시각화했습니다.

결과

직원 참여도와 만족도에 영향을 미치는 주요 요소(경력 성장 기회, 일-삶 균형, 관리자 지원)를 파악하여 맞춤형 개선 프로그램을 개발하고 직원 유지율을 향상시켰습니다.

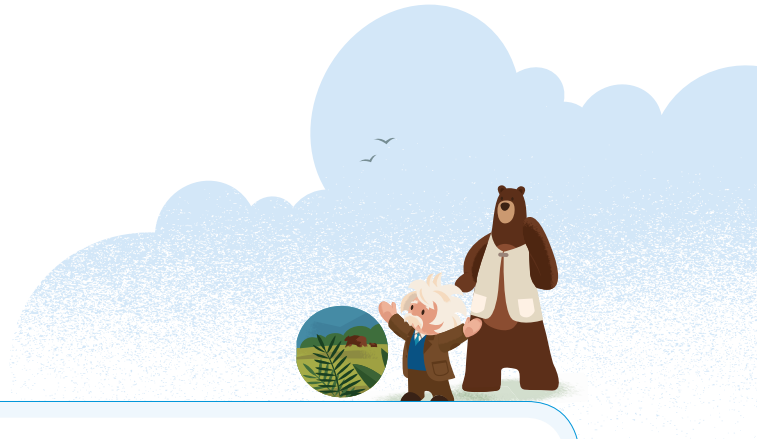
주요기능

- 직원 참여도 및 만족도 점수 추적
- 부서별, 직급별 유지율 분석
- 교육 이수율 모니터링
- 이직률 추세 분석

인사이트

직원들의 커리어 성장 기회 부족이 이직의 주요 원인이었으며, 관리자의 지원과 코칭이 직원 만족도에 직접적인 영향을 미친다는 것을 발견했습니다. 데이터 기반 의사결정으로 인사 정책을 개선하여 전략적 인재 관리가 가능해졌습니다.

설문조사 분석 대시보드



7. DEI(다양성·형평성·포용성) 지표 추적 및 개선 – MIT의 다양성 대시보드

문제

조직 내 다양성과 형평성을 측정하고 개선할 수 있는 객관적인 데이터가 부족했습니다.

해결

Tableau를 활용하여 DEI(다양성·형평성·포용성) 관련 지표를 실시간으로 추적하고 분석할 수 있게 되었습니다.

결과

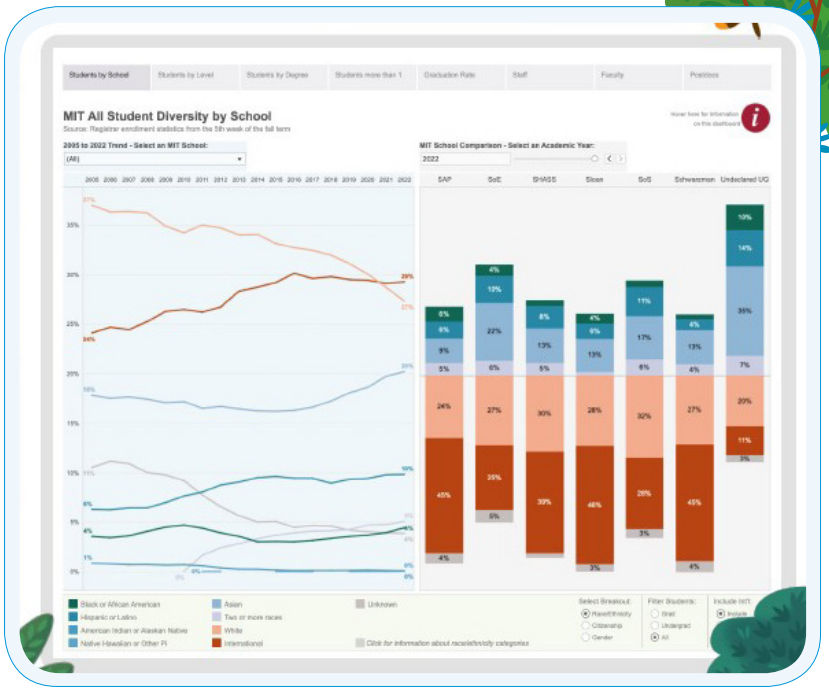
조직 내 형평성과 포용성을 강화하고, 공정한 채용 및 보상 체계를 구축할 수 있게 되었습니다.

주요기능

- 채용 및 승진에서의 다양성 지표 추적
- 보상 형평성 분석 및 포용성 지표 모니터링
- 프로그램별 DEI 개선 효과 측정 및 장기적 트렌드 분석

인사이트

데이터를 기반으로 DEI 정책을 지속적으로 개선할 수 있으며, 조직 내 다양성과 공정성을 보다 체계적으로 관리할 수 있습니다.



8. 직원 스케줄링 최적화 – H 호텔의 피플 대시보드

문제

초과 근무 비용이 높고 직원 스케줄링 프로세스가 직원 만족도에 부정적인 영향을 미쳤습니다.

해결

Tableau를 사용하여 직원 스케줄링 데이터와 초과 근무 패턴을 분석하고 시각화했습니다.

결과

직원 선호도와 일정을 더 잘 조율하고 스케줄링 커뮤니케이션을 개선하여 초과 근무 비용을 절감하고 직원 만족도를 향상시켰습니다.

주요기능

- 초과 근무 사용 패턴 분석
- 직원 교대 근무 선호도 추적
- 스케줄링 준수율 모니터링
- 부서별 직원 만족도 측정

인사이트

특정 부서와 시간대에 초과 근무가 집중되는 패턴을 발견했으며, 직원들의 근무 선호도를 스케줄링에 반영했을 때 무단 결근과 지각이 감소했습니다. 또한 초과 근무 비용 절감 외에도 직원 생산성이 향상되는 효과가 있었습니다.

9. 직원 이직률 분석 – L사의 이직률 분석 대시보드

문제

높은 직원 이직률과 그 근본 원인을 파악하는 데 어려움이 있었습니다.

해결

Tableau를 활용하여 직원 근속, 만족도, 관리자 효율성과 같은 핵심 HR 지표를 분석하고 시각화했습니다.

결과

직원 유지에 영향을 미치는 핵심 요소(관리자와의 관계, 학습 및 성장 기회)를 파악하여 맞춤형 유지 전략을 구현하고 이직률을 감소시켰습니다.

주요기능

- 직원 근속 기간 분석
- 관리자 효율성 측정
- 직무 만족도 및 참여도 추적
- 이직 원인 상관관계 분석

인사이트

입사 후 첫 18개월이 직원 이직 위험이 가장 높은 기간이었으며, 관리자와의 정기적인 1:1 미팅을 갖는 팀은 그렇지 않은 팀보다 이직률이 낮았습니다. 또한 내부 이동 및 승진 기회가 있는 부서에서는 직원 유지율이 현저히 높았으며, 이를 바탕으로 멘토링 프로그램과 경력 개발 계획을 강화했습니다.

10. 데이터 기반 성과 평가 – A물산의 HR 혁신 사례

문제

기존의 성과 평가는 대면 인터뷰 및 주관적 평가에 의존하여 객관성이 부족했습니다

해결

Salesforce의 다양한 솔루션과 Tableau를 통합하여 업무 성과 데이터를 기반으로 객관적인 평가 시스템 구축했습니다.

결과

공정한 성과 평가를 통해 인재 배치 최적화 및 직원 만족도 향상을 이루어냈습니다.

주요기능

- Sales Cloud, Marketing Cloud, Service Cloud 등에서 KPI 데이터 실시간 통합
- 개인별/팀별 목표 달성도 추적
- 협업 및 프로젝트 기여도 시각화
- 정량적 성과 지표 자동 집계 → 보다 공정한 평가 체계 확립

인사이트

기존 주관적 평가 방식에서 벗어나 데이터 기반의 객관적인 성과 평가 체계를 도입함으로써, 평가 결과에 대한 직원들의 신뢰도가 높아지고 성과 관리가 보다 투명해졌습니다.

각 사례는 Tableau가 어떻게 HR 업무를 혁신하고 데이터 기반의 의사결정을 지원하는지 보여줍니다. 특히 실시간 데이터 통합과 시각화, AI 기반 예측 분석, 그리고 맞춤형 대시보드 구축을 통해 HR 팀은 더욱 전략적이고 효과적인 인재 관리를 실현할 수 있습니다.

4장.
데이터 기반 HR 혁신을 위한 첫걸음: HR 담당자를 위한 Tableau 구축 및 활용 가이드

HR을 위한 태블로 구현

데이터 소스 통합	대시보드 구축	보안 조치	협업	지속적 개선
다양한 시스템에서 HR 데이터를 통합	사용자 요구에 맞춘 대시보드 설계	데이터 보호를 위한 강력한 보안 구현	조직 전반에 걸쳐 데이터 공유 및 분석 촉진	지속적인 모니터링 및 개선에 집중

1. HR 데이터 통합의 중요성

HR 데이터의 효과적인 통합은 성공적인 데이터 기반 인사 관리의 기반입니다. HR 팀은 직원 경험, 참여도, 개발에 관한 인사이트를 신속하게 제공해야 하는 상황에서 여러 시스템에 분산된 데이터를 통합하는 것이 필수적입니다.

Workday, SAP, Oracle 등 핵심 HR 시스템과 Tableau를 연동하여 실시간 데이터를 확보할 수 있습니다. 부서, 직급, 직무 등 주요 분류 체계를 일관되게 표준화함으로써 조직 전체가 동일한 "데이터 언어"를 사용할 수 있게 됩니다.

2. 효과적인 HR 대시보드 설계

효과적인 HR 대시보드는 사용자의 니즈를 정확히 파악하고, 직관적인 인터페이스를 통해 인사이트를 즉시 제공해야 합니다. 사용자에 따라 다르게 설계되는 것이 중요합니다.

경영진용 대시보드는 핵심 HR 지표를 한눈에 파악할 수 있게 하고, 트렌드 및 예측 분석 결과를 제시해야 합니다. HR 매니저용 대시보드는 상세한 인력 현황과 부서별 성과 추적에 중점을 두어야 합니다.

대시보드 설계 시 핵심 정보를 우선 배치하고, 직관적인 네비게이션과 일관된 시각화 스타일을 적용하는 것이 중요합니다. 사용자 중심의 설계를 통해 데이터 활용을 최적화할 수 있습니다.

4장.
데이터 기반 HR 혁신을 위한 첫걸음: HR 담당자를 위한 Tableau 구축 및 활용 가이드

3. HR 데이터 보안 및 개인정보 보호

HR 데이터는 민감한 정보를 포함하고 있어 강력한 보안 체계와 개인정보 보호 방안이 필수적입니다.

사용자 역할에 따른 데이터 접근 권한을 설정하고, 모든 접근 이력을 모니터링해야 합니다. 민감 정보는 마스킹 처리하고, 가능한 경우 집계 데이터를 활용하며, 명확한 데이터 보존 기간을 설정하는 것이 중요합니다.

4. HR 분석을 통한 협업 강화

Tableau를 통한 HR 분석은 조직 전체의 협업을 촉진하고 데이터 기반 문화를 조성하는 데 기여합니다.

부서간 데이터 공유 원칙을 수립하고 협업 워크플로우를 자동화하여 정보 흐름을 원활하게 해야 합니다. 사용자 교육 프로그램 운영과 모범 사례 공유를 통해 데이터 리터러시를 향상시키고 분석 커뮤니티를 활성화하는 것이 중요합니다.

5. 지속적 개선 및 확장 전략

Tableau 활용의 성공적인 정착을 위해서는 지속적인 모니터링과 개선이 필요합니다. 대시보드 사용 현황 추적, 사용자 피드백 수집, ROI 측정을 통해 성과를 객관적으로 평가하고 개선해 나가야 합니다.

활용 영역 확대를 위해 신규 use case를 발굴하고, AI와 같은 고급 분석 기능을 도입하며, 타 시스템과의 연계를 강화하는 것이 중요합니다. 세일즈포스는 Tableau Pulse, Tableau Agent와 같은 AI 기능을 통해 더 고도화된 인사이트를 제공하고 있습니다.

Tableau를 활용한 HR 분석은 데이터 기반 인사 관리의 핵심 도구로 자리잡고 있습니다. 데이터 통합부터 대시보드 설계, 보안, 협업, 지속적 개선에 이르는 체계적 접근이 성공의 열쇠입니다.

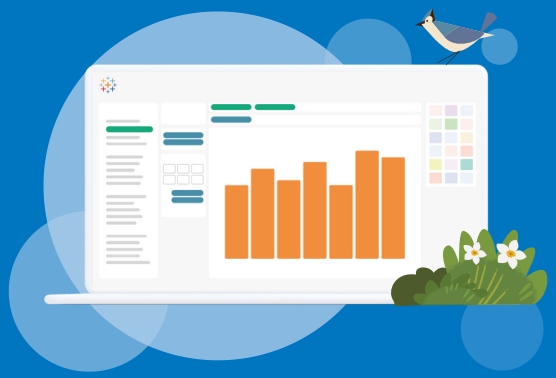
Tableau를 사용하여 직원들을 위한 올바른 결정을 내리세요.

복잡하고 상호 의존적인 문제를 해결하기 위해서는 리더십, HR, 그리고 각 비즈니스 부서들이 사일로를 허물고, 데이터를 공유하며 공통 목표에 전념하여 협력해야만 가능합니다.

Lovelytics의 이 직원 이직 대시보드는 Tableau 대시보드가 어떻게 부서 간 협업을 촉진하고, 특정 부서의 이직률을 줄이기 위한 데이터 기반 의사결정을 지원하며, 높은 퇴사율의 알려지지 않은 원인을 발견하는 데 활용될 수 있는지 보여주는 훌륭한 사례입니다.

지금 바로 확인해보세요!

HR 대시보드 탐색하기 >



Tableau는 HR 팀이 직원들을 바라보는 방식을 변화시켜, 데이터를 기반으로 더 나은 결정을 내릴 수 있도록 도와줍니다. HR 팀이 필요한 데이터를 모으고, 이해관계자들에게 신뢰할 수 있는 데이터 소스에 안전하게 접근할 수 있도록 하며, 직관적이고 강력한 분석을 통해 인사이트를 도출합니다.

더 효율적으로 채용하고, 안전하고 공정한 직장을 보장하며, 최고 수준의 직원 경험을 창출하기 위한 데이터를 원한다면, 귀사의 HR 조직을 위해 Tableau를 사용해 보세요!

Tableau 무료 체험하기 >

더 많은 HR 분석 팁과 기술을 원하시나요?

HR Tableau 커뮤니티 사용자 그룹에 가입하여 분석 팁과 요령을 얻고, 비슷한 인사 데이터를 다루는 동료들과 질문을 주고 받으세요!

사용자 그룹에 참여하기 >