

GCA REPORT (Global Competency Assessment)

수험번호 13-000002

성명 **Linh Nguyen**

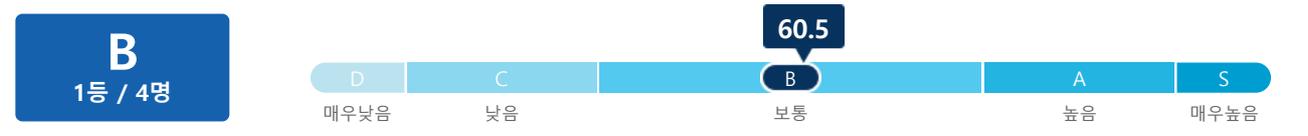
지원분야 **엔지니어**

ID **TalentLink**

■ 종합판정

SCREENING		판정
신뢰도	일반성격검사	PASS
PASS	PASS	

■ 일반성격검사 판정

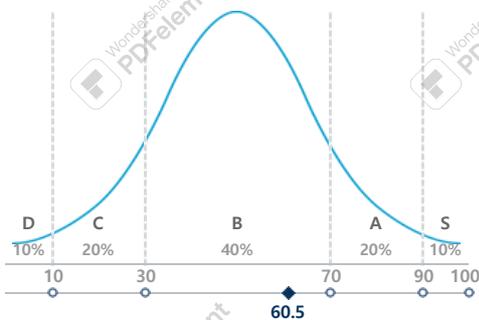


■ 역량별 세부 점수

역량	백분위 점수	등급	정의
자기조절역량	29.7	C	스트레스 상황에서 경험할 수 있는 부정적 정서를 조절하고 과거의 실패에 얽매이지 않으며 침착하게 사고하는 역량
도덕역량	45.4	B	물질적 욕구를 절제하며 본인만의 뚜렷한 도덕적 신념을 지키는 역량
조직적응역량	74.2	A	낯선 사람들과 쉽게 어울리며 타인과의 친화력을 바탕으로 활동적으로 팀워크를 만드는 역량
대인역량		B	사람들과의 관계를 중요하게 여기며 타인 중심적으로 생각하고 행동하는 역량
업무성취역량		B	뚜렷한 목표와 경쟁의식을 바탕으로 더 많은 것을 성취하기 위해 노력하는 역량
업무관리역량	78.1	A	계획적이고 체계적으로 업무를 처리하며 맡겨진 일을 끝까지 책임감있게 완수하는 역량
혁신역량	56.7	B	독창적인 사고방식을 바탕으로 새로운 방식과 변화를 추구하는 역량

10점 미만 : D 10점 이상 : C 30점 이상 : B 70점 이상 : A 90점 이상 : S

■ 지원자의 특징



강점	약점
<ul style="list-style-type: none"> 세부적인 부분까지 고려한 계획을 잘 세웁니다. 절차를 중시하고 세부사항에 주의를 기울입니다. 다가가기 쉽고 사교적이며 외향적이고 유쾌합니다. 낯선 사람과 잘 어울리고 타인과 상호작용을 즐깁니다. 어느 정도 야망이 있고 상당히 열심히 일합니다. 회사가 원할 경우 앞에 나서서 사람들에게 영향력을 미칩니다. 	<ul style="list-style-type: none"> 스트레스에 취약하고 자주 긴장과 초조함을 보입니다. 다른 사람의 비판을 감정적으로 받아들이습니다. 도덕판단의 기준이 유연한 편입니다. 물질에 대한 욕구를 가지고 있습니다. 다른 사람들의 단점이나 실수를 참지 못합니다. 본인이 싫어하는 사람과의 상호작용을 피하려 합니다.

GCA REPORT

수험번호 13-000002

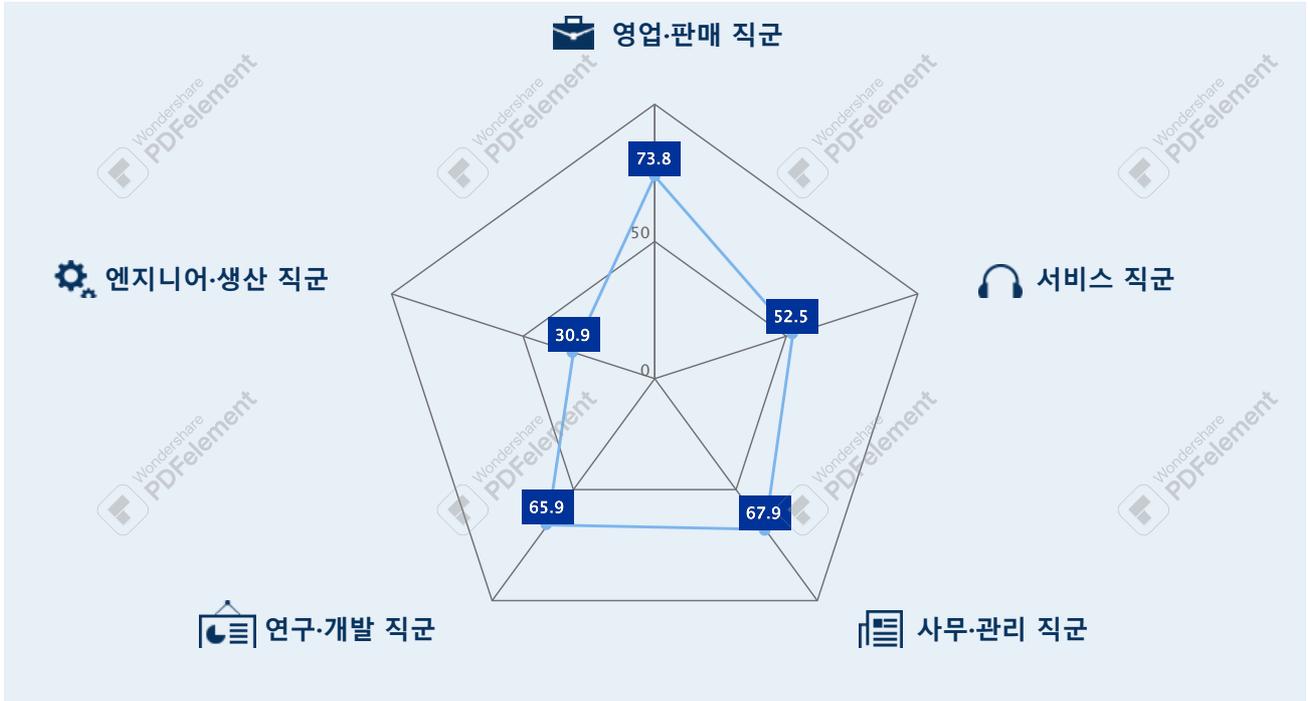
성명 Linh Nguyen

지원분야 엔지니어

ID TalentLink

직군 적합도

직군 적합도 점수는 응시자가 해당 직군의 업무를 맡았을 때, 성격적으로 그것을 마음에 들어하고 잘 해낼 수 있는 정도에 대한 점수입니다. 보통 65점 이상이면 해당 직군에 어울리는 정도가 높다는 해석이 가능합니다.



직군명	점수	고득점자의 행동특성	직무 기술 및 주요 직업
영업·판매	73.8	조직의 리더가 되어 사람들을 이끄는 것을 잘 하고 새로운 관계, 새로운 모험에 대한 거부감이 없습니다. 그러나 과도한 에너지가 때로는 다른 팀원들을 부담스럽고 피곤하게 만들 수 있습니다.	고객에게 상품 및 제품을 소개하고 그것을 판매하는 업무를 주로 수행하는 직군으로, 대표적인 직업에는 영업원, 판매원 및 상품대여원, 계산원 및 매표원, 판매관련 단순 종사자 등이 있습니다.
서비스	52.5	말수가 많지만 필요할 때는 다른 사람의 의견을 충분히 경청한 뒤에 자신의 생각을 전달하는 역량을 갖추고 있습니다. 그러나 과도한 관계중심적 태도는 직무에 따라 팀 업무를 방해하는 요인이 될 수 있습니다.	공공 및 대인 서비스를 제공하는 업무를 주로 수행하는 직군으로 대표적인 직업에는 간호사, 경찰관, 중등 학교교사, 사회복지사, 연예인 및 스포츠 매니저, 이/미용 서비스 종사자, 조리사 등이 있습니다.
사무·관리	67.9	조직의 고유 업무들을 엄격히 관리하는 것을 중요하게 생각합니다. 자신과 팀원들 모두에게 엄격한 기준을 적용 합니다. 그러나 과도한 세밀함은 유연성을 떨어뜨리고 속도를 지연시킬 수 있습니다.	인사, 법률 및 감사, 홍보 및 마케팅전략, 상담, 안내 및 접수와 관련하여 사무적인 업무를 주로 수행하는 직군으로, 대표적인 직업에는 경영지원사무원, 무역 사무원, 회계 관련직 등이 있습니다.
연구·개발	65.9	열린 마음으로 사고하며 큰 그림에 초점화되어 있습니다. 다양한 아이디어와 해결책을 제시하고 창의적인 방식으로 구상하는 것을 좋아합니다. 그러나 현실 상황을 잘 고려하지 못하는 경향이 있습니다.	높은 수준의 전문적 지식과 경험을 기초로 다양한 분야에서 해당 분야를 연구, 개발하는 업무를 주로 수행하는 직군으로, 대표적인 직업에는 자연과학 전문가, 사회과학 전문가, 회계사, 의사 등이 있습니다.
엔지니어·생산	30.9	공정상 실수나 사고가 나지 않기 위해 항상 안전을 생각하고 대비합니다. 업무적으로 새로운 시도에 대한 무분별한 낙관을 방지하려 노력합니다. 그러나 비판적 태도는 때로는 팀의 새로운 도전을 방해하기도 합니다.	공업 생산기술을 개선하고 그것을 관리하는 업무를 주로 수행하는 직군으로, 대표적인 직업에는 기계/재료/화학/섬유/전기·전자/식품/환경/섬유 분야의 엔지니어 및 생산직 등이 있습니다.

GCA REPORT

수험번호 13-000002

성명 Linh Nguyen

지원분야 엔지니어

ID TalentLink

■ 면접질문

상위역량

역량 수준이 높은 사람에게서 나타날 수 있는 **부정적인 속성**에 초점을 맞춘 면접질문입니다. 역량 별 관찰 포인트를 참고하여 질문/평가해 주십시오.

역량	면접질문
업무관리역량	<p>다른 동료들이 업무 프로세스를 잘 지키지 않아 본인이 일을 처리하기 어려웠던 경험이 있다면 이야기해 주십시오.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 정해져 있었던 업무 프로세스를 설명해 주십시오. - 당시 업무 프로세스가 잘 지켜지지 않은 이유는 무엇입니까? - 당시 업무의 목표는 무엇이었으며, 동료들의 그러한 행동이 업무 목표에 어떤 영향을 미쳤습니까? <p>[관찰 포인트] 절차를 지나치게 중시하지 않는지, 세부적인 것에 집착하여 융통성이 부족하지 않는지 확인</p>
조직적응역량	<p>새로운 팀을 구성하여 일을 하면서, 팀원들간 갈등해결과 화합을 위해 노력했던 경험이 있다면 이야기해 주십시오.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 팀 구성 초기에 팀원들간 화합을 위해 어떤 노력을 했습니까? - 팀원들간 화합을 위해 본인이 희생해야 했던 점이 있다면 무엇입니까? - 본인에게 주어진 역할을 수행하는데 어려움은 없었습니까? <p>[관찰 포인트] 동료에게 지나친 간섭을 하지 않는지, 일보다 사람에게 지나친 관심을 갖고 있지 않는지 확인</p>

하위역량

역량 수준이 낮은 사람에게서 나타날 수 있는 **긍정적인 속성**에 초점을 맞춘 면접질문입니다. 역량 별 관찰 포인트를 참고하여 질문/평가해 주십시오.

역량	면접질문
자기조절역량	<p>어떤 일을 하면서 주위 사람들(동료, 가족, 친구 등)에게 다소 부정적인 피드백을 받았던 경험에 대해 이야기해 주십시오.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 그러한 피드백을 받게 된 이유는 무엇입니까? - 당시 본인은 어떤 감정을 느꼈습니까? 그러한 피드백이 본인에게 얼마나 중요하다고 생각합니까? - 그 이후에 본인의 행동에 어떤 변화가 있었습니까? <p>[관찰 포인트] 본인에 대한 피드백에 민감하게 반응하고 수용하는지, 감정의 변화를 인식하고 이를 조절하려 노력하는지 확인</p>
도덕역량	<p>보다 쉽고 빠른 방법이 있음에도 불구하고, 원칙과 절차를 지키기 위해 노력했던 경험이 있다면 이야기해 주십시오.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 당시 지키고자 했던 원칙과 절차는 무엇입니까? - 그렇게 행동하신 이유는 무엇입니까? 당시 중요하게 작용한 본인의 가치관은 무엇입니까? - 반대로 행동하였다면 결과가 어떻게 변했을 것이라고 생각하십니까? <p>[관찰 포인트] 본인의 원칙과 신념에 따라 의사결정을 하고 공정성을 준수했는지 확인</p>

GCA REPORT

수험번호 13-000002

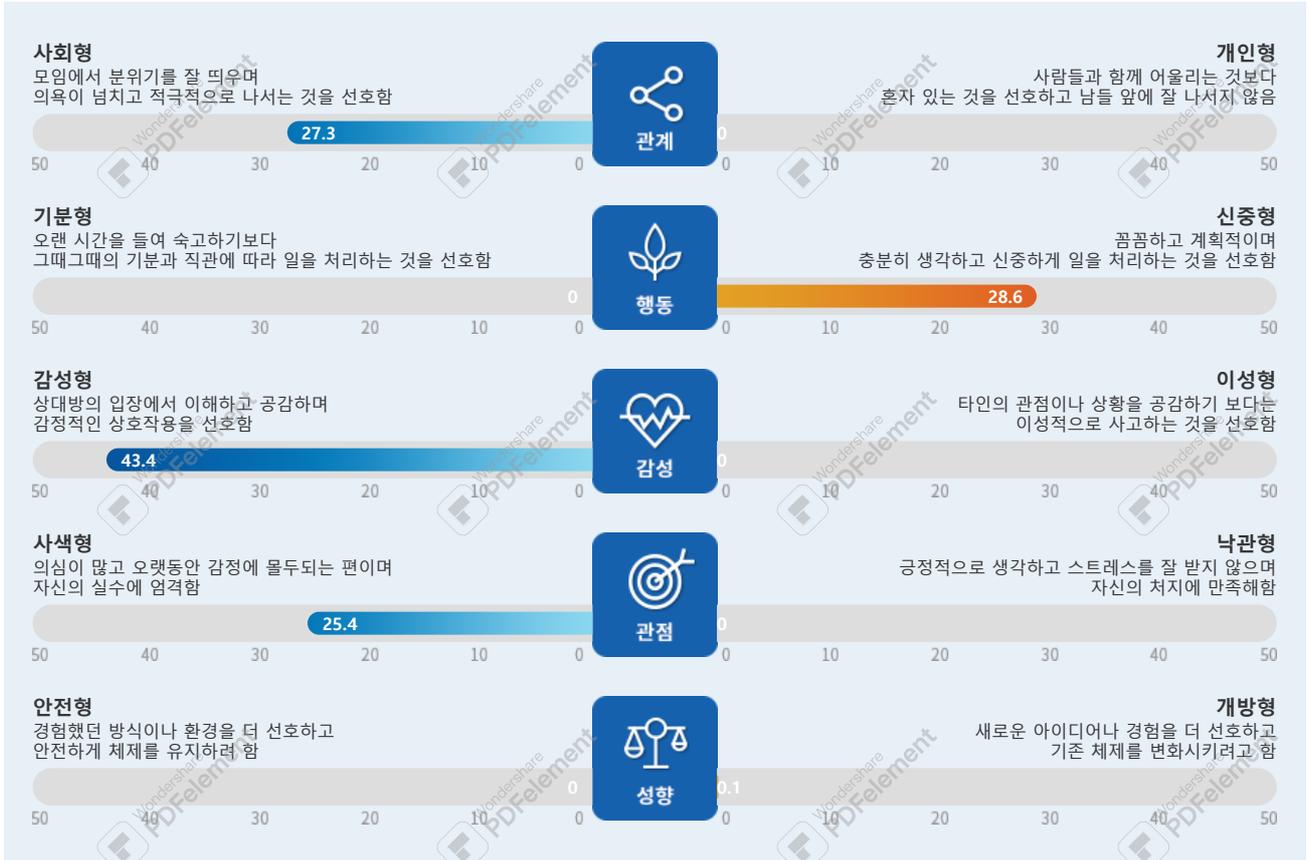
성명 Linh Nguyen

지원분야 엔지니어

ID TalentLink

■ 성격 5요인 결과

성격 특성을 나타내는 다섯가지 축에서 응시자에 해당하는 유형 점수가 제공되며, 점수가 높을수록 해당 유형의 전형적인 특성을 많이 지닌다고 해석할 수 있습니다. 점수가 0점인 경우는 어느 유형에도 치우쳐 있지 않다는 것을 의미합니다.



성격유형	축	점수	특징
관계의축	사회형	27.3	<ul style="list-style-type: none"> 친절하고 따뜻하며, 팀워크를 고무하고, 사람들과의 신뢰를 구축하고 유지하려 노력합니다. 종종 타인의 의견에 의존적이며, 부탁을 거절하지 못하는 경향이 있습니다. 너무 많은 입장을 고려하느라 비합리적인 의사결정을 내릴 수 있습니다. 성실하고 맡은 일에 대한 책임감이 강합니다. 변화에 저항하기도 하고, 타인의 수행에 대해 세부적인 것까지 관리하려는 경향이 있습니다. 미리 계획하는 것을 좋아하고, 절차와 규정 준수에 경직된 태도를 보이는 경향이 있습니다. 리더십이 있고 사람들과의 관계형성에 적극적이며, 활력이 높다는 평가를 받습니다. 초면이라도 자연스럽게 대할 수 있는 강점을 지니고 있습니다. 재치가 있고 모임과 술 자리를 좋아하나, 때로는 정도가 과하여 문제를 일으킬 수 있습니다.
행동의축	신중형	28.6	
감성의축	감성형	43.4	
관점의축	사색형	25.4	
성향의축	개방형	0.1	

GCA REPORT

수험번호 13-000002

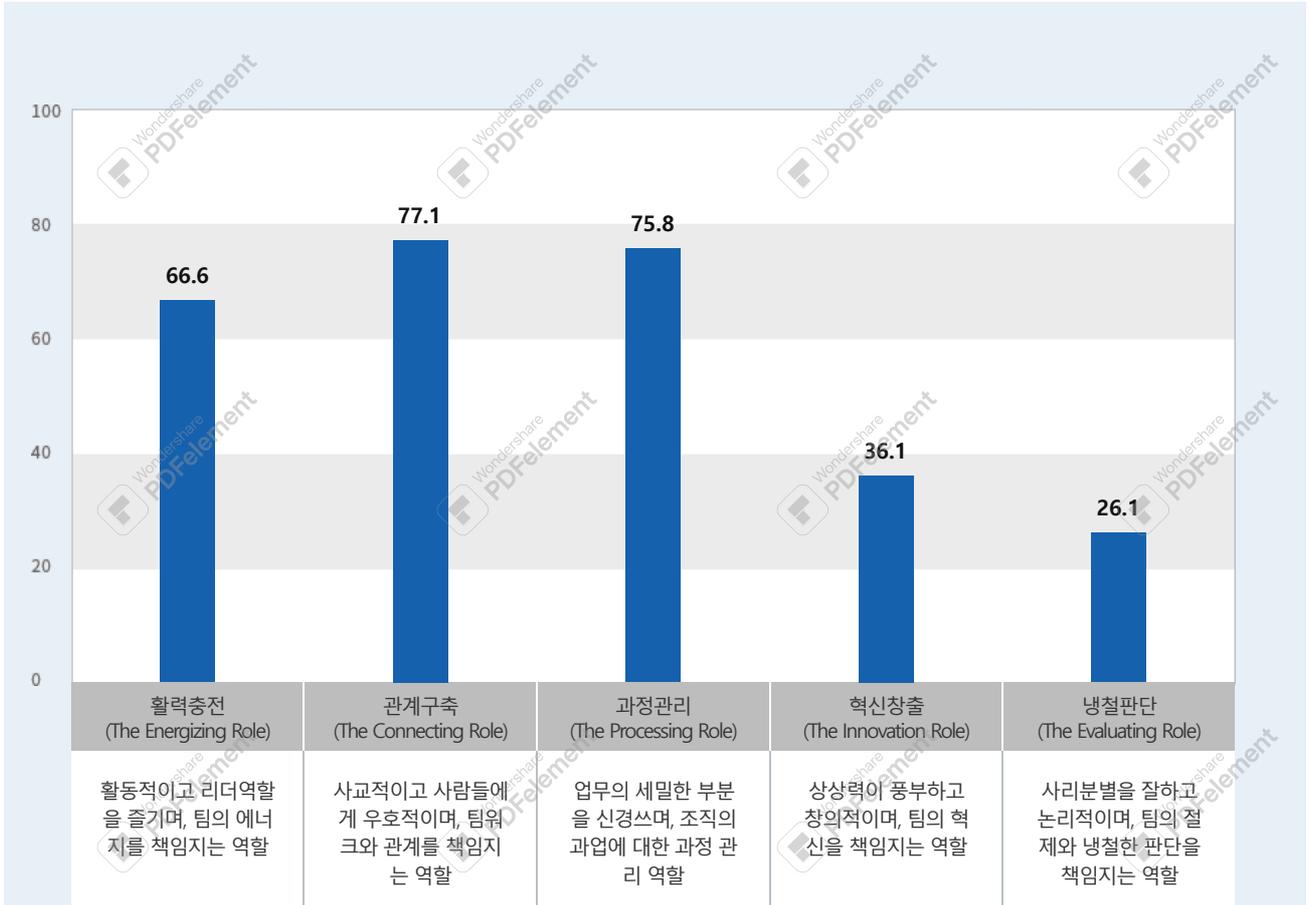
성명 Linh Nguyen

지원분야 엔지니어

ID TalentLink

조직에서의 역할

조직에서 해당 역할이 얼마나 어울리는 지에 대한 점수를 의미합니다. 보통 65점 이상이면 해당 역할에 어울리는 강도가 높다는 해석이 가능합니다. 아래 5개의 역할 중 상대적으로 점수가 더 높은 역할을 조직내에서 맡고 있을 때, 다른 역할을 할 때보다 편안함을 느낄 수 있습니다.



선호역할

응시자는 조직에서 **관계구축(The Connecting Role)** 역할을 선호하는 경향이 있습니다.

사교적이고 사람들에게 우호적이며, 팀워크와 관계를 책임지는 역할에 어울립니다. 말수가 많은 편이지만 필요할 때는 다른 사람의 의견을 충분히 경청한 뒤에 본인의 생각을 전달하는 역량을 갖추고 있으며, 너그럽고 활발한 모습에 따르는 사람들이 많습니다. 그러나 과도한 관계중심적 태도가 때로는 팀 업무의 효율적인 진행을 방해하는 요인으로 작용할 수 있습니다.

기피역할

응시자는 조직에서 **냉철판단(The Evaluating Role)** 역할을 기피하는 경향이 있습니다.

팀의 안전과 절제를 책임지는 역할에 어울립니다. 과거의 실수를 잊지 않고 팀의 분위기가 필요 이상으로 낙관적일 때, 팀에 경종을 울려주기도 합니다. 그러나 이러한 비판적 태도가 때로는 팀이 긍정적으로 고양된 분위기를 저하시킬 수 있다는 것을 주의할 필요가 있습니다.