

감이 아니라 근거로, 사람과 조직을 봅니다

면접 · 역량평가 · 조직진단. 말한 내용만 남겨, 다음 결정에 씁니다.

대기업 인사팀 출신 HRD 박사가 현장에서 묻고, 오랫동안 연구해 만들었습니다.

예산은 쓰는데, 결정은 여전히 감입니다

01

면접이 운이 됩니다

같은 사람이 날마다 다른 평가를 받습니다.
잘한 건지 나중에 설명하지 못합니다.

02

점수는 있는데 이유가 없습니다

합격과 탈락은 남지만, 왜 그 레벨인지가
없습니다. 다음 행동이 없습니다.

03

사람과 조직이 다른 말입니다

개인은 연습하고, 기관은 선발하고, 팀은 따로
진단합니다. 연결이 끊깁니다.

행동이 남으면 사람과 조직이 보입니다

말한 내용이 근거가 됩니다. 그 근거는 개인 연습에만 쓰이지 않습니다. 채용 결정과 조직진단이 같은 언어로 이어집니다.

현장에서 묻고, 연구로 남겼습니다

대기업 인사팀 출신 HRD 박사가 사람을 뽑고 키우며 생긴 질문을, 오랫동안 연구해 AXHRD로 만들었습니다.

현장

인사팀이 매일 묻던 것

왜 뽑았는지, 누가 자라는지, 팀이 어디서 식는지. 현장에서 먼저 생긴 질문입니다.

연구

여섯 학자의 이론을 모았습니다

한 설문으로 읽고, 현장에서 무엇을 바꿀지까지 남도록 오랫동안 다듬었습니다.

설명

결정권자가 읽을 수 있게

점수표가 아니라, 다음에 무엇을 바꿀지가 한 흐름으로 남습니다.

세 가지로 끝납니다

개인 · 기관

면접

표정과 목소리 톤은 보지 않습니다. 말한 내용만 근거가 되고, 다음 면접에 가져갈 문장이 생깁니다.

개인 · 기관

역량평가

인상 점수가 아니라 행동이 남습니다. 그 근거가 면접·조직진단과 같은 언어로 이어집니다.

기관

조직진단

여섯 학자의 이론을 모아 한 설문으로 읽습니다. 변인만 찾지 않고, 현장에서 적용할 다음 행동까지 남깁니다.

개인은 패키지입니다

월회원이 아닙니다. 나를 아는 일은 무료로 시작하고, 필요할 때만 회차로 삽니다.

탐색

내가 어디가 센지

말한 경험에서 강점과 빈칸이 갈립니다.

면접

운이 연습이 됩니다

1회 또는 10회. 다음에 쓸 문장이 남습니다.

역량평가

리포트가 근거가 됩니다

점수가 아니라, 왜 그렇게 보였는지가 남습니다.

기관은 HR 하나입니다

고객에게 보이는 상품은 하나. 화면의 채용과 조직진단은 모듈입니다. 좌석 월정이 아니라 캠페인으로 시작합니다.

채용

왜 뽑았는지 설명됩니다

면접관이 바뀌어도 같은 말로 비교합니다.

역량평가

선발이 한 번에 붙습니다

면접과 평가를 따로 사지 않습니다.

조직진단

팀이 꽂긴 자리가 보입니다

터진 뒤에 설문을 돌리지 않습니다.

조직진단은 점수표가 아닙니다

여섯 학자의 이론을 모아 완성했습니다. 흔한 설문은 몰입에 영향을 주는 변인만 찾습니다. 우리는 현장에서 적용할 다음 행동까지 남깁니다.

01

이론을 한 설문으로

만족이 아니라 몰입을 묻고, 그 몰입이 어디서 생기거나 새는지를 같이 봅니다.

02

변인에서 적용으로

기존 진단은 영향 요인만 찾았습니다. 우리는 경영진이 한 장으로 읽고, 90일 안에 무엇을 바꿀지까지 남깁니다.

03

빈칸이 다음 기준이 됩니다

진단에서 나온 갭이 다음 채용·육성 질문이 됩니다.

근거가 없으면 쓰지 않습니다

표정과 목소리 톤은 보지 않습니다. 말한 내용만 봅니다. 결과는 본인에게도, 결정권자에게도 설명할 수 있어야 현장에 남습니다.

START

오늘 한 문항으로 근거가 남습니다

체험은 계정 없이. 본격 이용은 패키지 또는 캠페인으로.

axhrd.com

5분 체험

도입 문의