



채용을 그리다

인적성검사 소개자료

ORP연구소는 멈춰 있지 않은 연구를 바탕으로
채용 문화를 선도해 나가고 있습니다.
여러분이 그리는 사람을 선발하기 위해서
ORP연구소와 함께 채용의 밑그림을 그려보세요.

2021 동기가치검사(OCAT-M) 신규 론칭
적응형인지능력검사(ACT) 신규 론칭

2020 직무부적응성검사(OCAT-D) 신규 론칭

2018 채용관리시스템(Wiselection) 론칭

2017 기업부설연구소(R&D센터) 설립

2015 정부주관 NCS 채용컨설팅 사업 추진 자문 기관 선정

2013 인적성검사 라인업(OCAT-C,F,A) 최초 론칭
면접 질문 및 평가지 특허 출원

2012 대한상공회의소와 핵심직무역량
평가모델 개발 및 보급 사업 공동 수행

2003 (주)ORP연구소
법인 설립



**꿈에 그리던 인재,
선발할 수 있습니다.**

인재선발, 한 번을 하더라도 정확하게 OCAT !



열린
수시 채용

미지의
MZ

직무 중심
채용

“일 잘할 사람”

“잘 적응할 사람”

“문제를 일으키지 않을 사람”

“퇴사 안 할 사람”



어떻게 뽑을까?

정답은 **OCAT!**

ORPi Competency Assessment battery

ORP연구소를
모두가 찾는
이유는..?

1 Why?

남들보다 앞서서 생각하고
깊이 있게 연구합니다.

채용시장 트렌드 리더

- K-TEST(대한상공회의소), L-TAP(롯데), HATCH(현대중공업)등 다수 대기업의 인적성검사 개발
- NCS직업기초능력평가 최초 개발 및 보급
- 국내 최초 머신러닝 알고리즘 기반 적응형인지능력검사(ACT) 개발

최고의 전문가 집단

- 검사 출제, 관리, 운영을 전담하는 석·박사 이상의 검사 전문 연구원들이 상주
- 기업부설연구소(R&D)센터 인증
- 국내에 국한되지 않고 해외로 컨설팅의 영역을 넓혀가는 집단

HAS(Hogan Assessment Systems)사의 국내 유일 파트너

- 美 Hogan검사(HPI, HDS, MVPI)의 국내 판권을 보유
- Hogan검사는 심리검사 및 리더십 분야에서 세계적인 권위가 있는 검사로서, 업무수행 및 직장생활 적응에 기여하는 성격적 강약점과 직무행동에 영향을 미치는 모든 동기 요인을 측정

2 Why?

직무능력을 예측하는
정확한 검사도구를 만듭니다.

정밀한 이론적 모형

- HEXACO, MMPI, DSM-5 등 문헌탐색을 통해 이론적 모형을 정밀하게 구성
- 파일럿 테스트와 통계분석을 통한 이론적 모형 검증
- 20년 간의 누적 Data를 활용한 타당성 검증

정확한 Select-IN, 강력한 Screen-OUT

- HEXACO모형 기반의 평가도구를 통해 직무수행 장면에서 필요로 하는 성격적 역량을 파악하여 고성과자 Select-IN
- DSM-5심리검사 기반의 평가도구를 통해 직무와 조직에 문제를 야기할 수 있는 부적합자 Screen-OUT

지원자 거짓응답 자동보정

- 거짓응답을 분별하는 문항 장치 설계
- 왜곡정도에 따라 통계적으로 보정하여 결과값 산출



엄격한 문항 품질관리

- ❶ 문항 별, 요인 별, 검사 별 각종 통계 분석 데이터를 체계적으로 관리
- ❷ 문항분석(양적) : 문항 난이도 / 변별도 / 예측도 분석 및 점검
- ❸ 주기적인 문항 업데이트를 통한 검사의 타당성 확보
- ❹ ORPi Item Bank System을 활용한 체계적인 문항개발 / 검토 / 통계관리

끊임없는 기준 데이터 업데이트

- ❶ 데이터 누적을 통해 형성된 기준으로 비교집단 특성에 영향 받지 않고 지원자 간의 수준 비교 가능
- ❷ 현재에도 계속해서 누적되고 있는 데이터를 통해 현시대 흐름에 맞는 최신 기준과 지원자의 성향을 비교 가능
- ❸ 검사대상과 목적 등에 따른 기준데이터 관리를 통해 다양한 집단과의 비교가 가능

Why? 3

국내 1등 문항보유 기관의
관리 노하우는 다릅니다.

온라인을 통한 쉽고 빠른 인사선발 업무

- 온라인(Web & Mobile) 검사시스템을 활용한 효율적이고 안정적인 운영
- 검사 진행현황, 검사 결과, 대상자 별 리포트에 대한 실시간 모니터링 가능
- 대규모 채용에도 활용가능한 엑셀 데이터 제공

경제적이고 폭넓은 검사결과 활용

- 시간 및 물적 자원이 크게 투입되는 면접전형 이전에 부적합자를 Cut-off 할 수 있는 경제적인 채용가이드 역할
- 개인별 검사 결과에 기반한 면접질문을 제공하여 지원자의 강/약점 집중 파악
- 채용 후 입사 시 교육 및 배치 등에서도 활용이 가능한 All-in-one 리포트 제공
- 복수의 검사를 결합하여 긍정적, 부정적 성격요소를 동시에 측정가능



Why?

4

사용은 간편하지만
활용은 강력합니다.



**지원자의 숨겨진 본 모습,
ORP 인적성검사를 통해 확인하세요**

선발에서 육성까지 한번에 OCAT!

OCAAT ORPi Competency Assessment battery

인성(Personality)

C

Character
일반성격검사

어떤 사람이 좋은 성과를 낼 수 있을까?

지원자의 입사 후 업무수행을 실질적으로 예측하기 위한 성격요소 파악은 필수입니다.

바로가기

D

Derailer
직무적응성검사

사람은 괜찮은 것 같은데, 가끔 어디로 튈지 예측이 안 되네...

직장생활에서 업무수행을 저해할 수 있는 드러나지 않은 성격요소를 사전에 파악합니다.

바로가기

F

Fitness
조직적응성검사

문제를 일으킬만한 사람을 미리 알수는 없을까?

일어탁수(一魚濁水), 잘 하는 10명의 직원보다 잘못된 합격자 1명의 무서운 영향력!
우리 조직에 위험이 될 만한 사람을 사전에 예측하세요.

바로가기

M

Motivation
동기가치검사

이 사람은 우리랑 잘 지낼수 있을까?

행동을 결정짓는 힘은 바로 동기와 가치!
좋은 업무능력과 성격이 발휘되게 하는 개인의 동기와 추구하는 가치를 파악해 활용해보세요.

바로가기

적성(Aptitude)

A

Ability
직무능력검사

업무를 위한 기초능력이 부족해서 답답해요...

지원자의 인성 뿐만 아니라, 업무수행에 필요한 인지적 능력에 대해 검증이 필요합니다.

바로가기

ACT

Adaptive
적응형인지검사

수시로 진행되는 채용, 인지검사의 새로운 대안은 없을까?

머신러닝 기술을 활용하여 응시자의 능력에 따라 맞춤형 문항이 출제되는 최첨단 기술과
ORP 검사 콘텐츠의 만남!

바로가기



O CAT-C

O CAT-C는 일반적인 성격검사와 달리, 직업장면에서 '업무수행'과 '대인관계'의 잠재적 수준을 예측할 수 있는 7가지 성격요인을 측정합니다.

일반성격검사

소요시간 | 약 30분

실시방법 | 온라인 / 오프라인

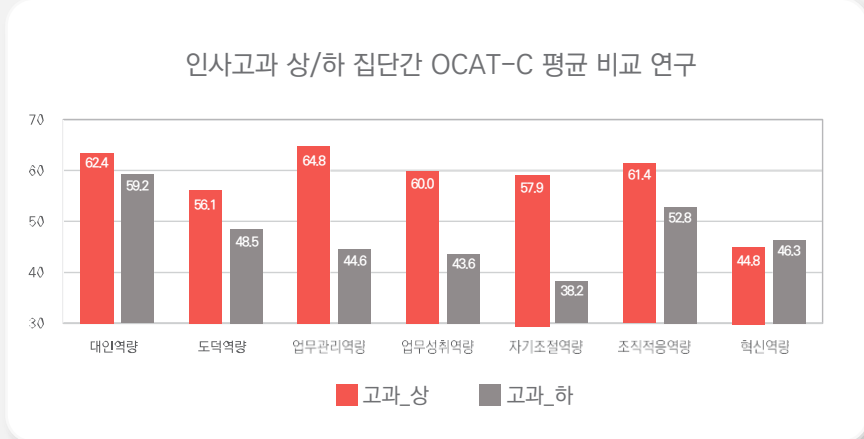
문항유형 | 예/아니오 선택형

문항 수 | 250문항





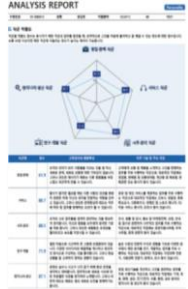



- 1 업무성과와 대인관계에 영향을 미치는 성격적 역량을 바탕으로 지원자의 특징 및 업무수행 수준 예측
- 2 선발하고자 하는 지원자 파악을 위한 직군별 적합도 및 조직에서의 역할 정보제공
- 3 지원자의 역량별 점수에 따른 맞춤형된 면접질문 제공
- 4 조직 인재상에 부합하는 핵심역량 맞춤화 가능

HEXACO 성격모형	O CAT-C 성격적 역량
정서성	자기조절역량
정직/겸손성	도덕역량
외향성	조직적응역량
	업무성취역량
원만성	대인역량
성실성	업무관리역량
개방성	혁신역량



상세자료
다운로드



구분	OCAT-C 기본형	OCAT-C 고급형	OCAT-C 특수직군
목적	채용	채용, 교육, 배치	특수직군 채용
특징	<ul style="list-style-type: none"> • 채용에 특화된 리포트 • 검사결과, 직군적합도, 면접질문 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 기본형 리포트제공 • 성격 5요인, 조직에서의 역할 추가제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 기본형 리포트 제공 • 특수직군에 필요한 역량 리포트 맞춤형
리포트	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>- 검사결과 - 지원자 특징</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>- 면접질문</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>- 직군별 적합도</p> </div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>- 검사결과 - 지원자 특징</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>- 면접질문</p> </div> </div>	<div style="text-align: center;">  <p>- 검사결과 - 지원자 특징</p> </div>



OCAT-D

OCAT-D는 DSM-5의 성격장애 요인을 기반으로 개발되었으며, 잠재적으로 '업무수행'에 장애가 되는 12가지의 탈선적 성격요인을 측정합니다.

직무적응성검사

소요시간 | 약 30분

실시방법 | 온라인 / 오프라인

문항유형 | 예/아니오 선택형

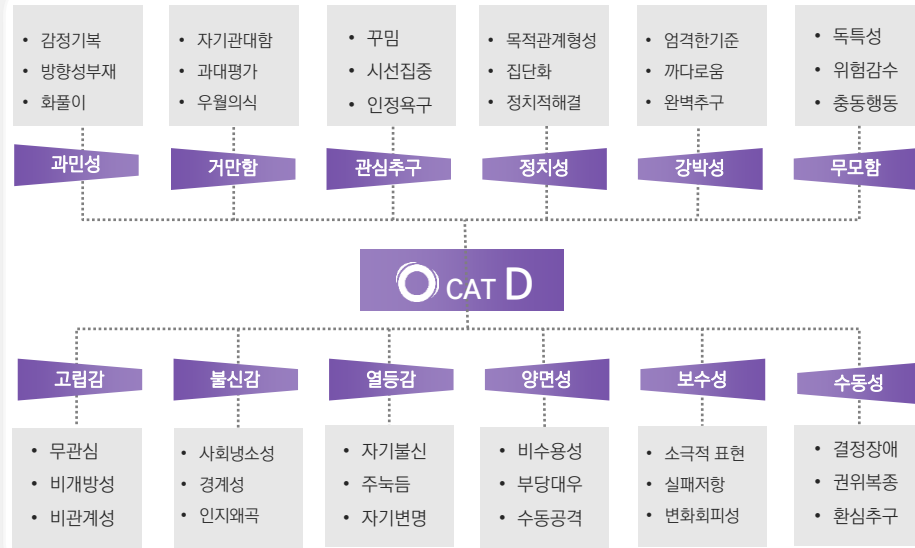
문항 수 | 250문항

OCAT-D의 탈선적 성격요인의 문제 행동

탈선적 성격요인과 비생산적 행동유형을 진단하여 사전에 직무 부적합자를 선별하거나, 발생가능한 문제상황을 예방 및 대처할 수 있습니다.




	이론적 접근	
	DSM-5 성격장애군집	OCAT-D 요인
A군 성격장애	편집성 성격장애	불신감
	분열성 성격장애	고립감
	분열형 성격장애	무모함
B군 성격장애	반사회성 성격장애	과민성
	경계성 성격장애	과민성
	연극성 성격장애	관심추구
	자기애성 성격장애	거만함
C군 성격장애	회피성 성격장애	보수성
	의존성 성격장애	수동성
	강박성 성격장애	강박성
기타 불특정 성격장애	수동공격성	양면성
		정치성
DSM-5에 없는 요인		열등감

- 1 업무를 성공적으로 수행하는데 장애가 되는 탈선적인 성격요인 측정
- 2 조직/업무에 초점을 두고 지원자에 해당하는 비생산적 행동의 유형 제공
- 3 지원자의 요인별 점수에 따른 맞춤형 면접질문 제공
- 4 조직 인재상에 부합되지 않는 요인을 선별하여 리포트 맞춤화 가능



상세자료 다운로드



구분	OCAT-D		
목적	채용, 리더십 개발, 팀빌딩 교육		
특징	<ul style="list-style-type: none"> • 채용에 특화된 리포트 • 검사결과, 비생산적 행동유형, 면접질문에 대한 정보 제공 		
리포트	 <ul style="list-style-type: none"> - 검사결과 - 적격성 판정 	 <ul style="list-style-type: none"> - 결과해석 방법 - 지원자특징 	 <ul style="list-style-type: none"> - 비생산적 행동유형 - 면접질문



OCAT-F

조직적응성검사

OCAT-F는 일부 사람들에게서 나타날 수 있는 임상적(정신증, 신경증) 차원에서 '조직생활'에 장애가 되는 5가지 탈선적인 성격요인을 측정합니다.

소요시간 | 약 30분

실시방법 | 온라인 / 오프라인

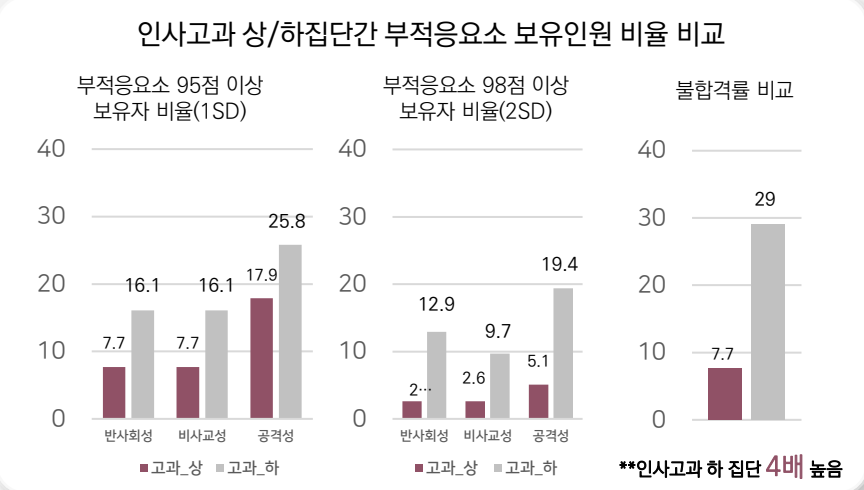
문항유형 | 예/아니오 선택형

문항 수 | 250문항




- 1 부적응(이탈)자, 부적합자, 조직에 위해를 가할 소지가 있는 자에 대한 강력한 사전 Screen-Out
- 2 20,000명 이상의 누적된 데이터로 높은 결과 신뢰도
- 3 실제 조직생활에서 체감가능한 요소들로 구성
- 4 스트레스 상황에서 발현되거나 드러날 수 있는 요인별 고득점자(위험요소가 높은 인물)의 행동특성 제공

MMPI-II	HOGAN HDS	OCAT-F
반사회성	흥분성	반사회성
편집증	냉담성	비사교성
경조증	보수성	비판성
	가시성	공격성
	비판성	무모함
	무모함	
	의존성	



상세자료 다운로드



구분	OCAT-F 기본형	
목적	채용 / Screen Out	
특징	리포트	
<ul style="list-style-type: none"> • 채용장면에서 부적합자 필터링에 특화된 리포트 • 응답 신뢰도(응답왜곡)과 부적응성을 종합한 판정결과 제공 • OCAT-F 검사결과 판정 및 등급 결과 제공 • OCAT-F에서 진단하는 세부 성격요인별 점수 제공 • 대상자의 주의군, 위험군에 해당하는 성격요인 제공 • 각 성격요인별 고득점자(위험요소가 높은 인물)의 행동특성 제공 		



OCAT-M

OCAT-M은 개인의 성향, 태도, 행동을 예측하는 12가지 동기, 가치 요인을 측정합니다.

동기가치검사

소요시간 | 약 30분

실시방법 | 온라인 / 오프라인

문항유형 | 예/아니오 선택형

문항 수 | 250문항



- 1 삶, 조직, 업무 장면에서 개인이 추구하는 가치를 파악하여 태도와 행동을 예측합니다.
- 2 기업이 추구하는 가치를 함께 추구해갈 맞춤형 인재 선발이 가능합니다.
- 3 단일 검사로 각각의 조직과 직무에서 요구되는 가치요소, 업무방식과의 부합 여부를 확인할 수 있습니다.

상세자료 다운로드

이론적 접근	
동기이론	가치이론
욕구단계이론	가치측정이론
성취동기이론	보편적 가치이론
	문화차이이론

- ① 개인의 가치는
- ② 동기향상의 조건이 되어
- ③ 태도와 행동을 예측합니다.

요인구조			
목표	WHAT FOR		
	목표		
	가치		
	HOW TO		
	HOW TOGETHER		
	조직		
조직	집단주의	집단	개인
	과제지향	과제	관계
	권위주의	수직	수평
업무	분석주의	객관	직관
	변화지향	변화	직관
	자율지향	자율	관습





OCAT-A는 일반적인 업무 수행 장면에서 필요한 인지능력 중 필수적이고 공통적으로 요구되는 능력의 보유 정도를 측정합니다.

측정능력	역량 정의	
언어능력	언어이해	언어의미 이해, 목적에 맞는 표현능력
	추리논증	언어적 정보 중 특정사실 유추, 적합한 결론 도출 능력
수리능력	자료해석	다양한 형태(표, 도표, 그림, 지문 등)의 자료를 빠르고 정확하게 이해하는 능력
	응용계산	직무상황에서 접할 수 있는 수리적 문제 해답을 찾는 능력
	수열추리	배열된 숫자의 규칙과 관계의 특성추론 능력
공간능력	공간지각	입체 도형 위치, 방향, 조합 변화의 인지적 표상 능력
	도형추리	도형 배열과 변화의 관계, 규칙 추론 능력
사무능력	사무지각	사무자료의 빠르고 정확한 점검능력
	집중력	방해자극을 극복하고 집중하여 수행을 완료하는 능력
문제 해결력	(고/저맥락) 문제해결	제시된 임의 상황(혹은 맥락상황)에서 발생하는 문제들을 해결하는 능력
	시스템관리	제시된 정보 속에 있는 체계를 이해하고 문제해결을 위해 사용하는 능력

- 1 국내 최대 문항 보유(약 2만여 개) 검사문항 개발 및 관리
- 2 다양한 사례 연구를 통한 높은 타당성 확보
- 3 우리 기업과 채용 직군에 맞는 영역 맞춤화
- 4 상황판단, 디지털역량 측정 등 최신 업무환경에 맞는 특수영역 개발

수만 개의 데이터는 어떻게 관리 할까요?

※ 국내 유일의 문항 개발 기능까지 탑재된 아이템뱅크 시스템 자체 개발하여 보유한 아이템 뱅크 시스템을 통해 문항을 관리하여 유출이나 해킹을 방지하며, 사용이력을 시스템으로 관리합니다.

- 문항의 개발 및 검토
- 문항 데이터 분석
- 검사지 구성
- 문항 정보 / 보안 관리

소요시간 | 영역별 상이 (약 15분~20분)

실시방법 | 온라인/ 오프라인

문항유형 | 4지선다형

문항 수 | 영역당 20~30문항



상세자료 다운로드



적응형인지검사

ACT(Adaptive Cognitive ability Test)는 국내 최초 머신러닝 알고리즘을 활용한 선발용 직무능력 검사입니다.

ACT

GRE, TOEFL 등과 같이 응시자의 응답에 따라 다음 문항이 결정되는 컴퓨터적응검사(CAT:Computerized Adaptive Testing) 방식을 따르고 있으며, 몇가지 문항만으로도 전체 총점을 정확하게 예측합니다.

머신러닝을 이용한 문항 제시 알고리즘 개발

머신러닝의 예측기법인 결정트리 알고리즘(Decision-Trees Algorithm) 문항을 사용하여 데이터를 분할하고 이를 통해 점수를 예측합니다.



- 1 지필검사 대비 검사소요 시간 최대 85% 단축
검사 운영에 소요되는 비용부담 감소
- 2 온라인 기반 검사로 원하는 장소와 시간에 응시,
검사 종료와 동시에 담당자가 결과 확인 가능
- 3 응시자 응답에 따라 문항을 제시하여
부정행위 및 사전준비 방지 효과
- 4 기존 검사 대비 10% 내외의 문항 수로
전체 총점을 높은 정확도로 예측 가능

소요시간 | 영역 당 10분 내외

실시방법 | 온라인

문항유형 | 4지선다형

문항 수 | 영역당 5~10문항

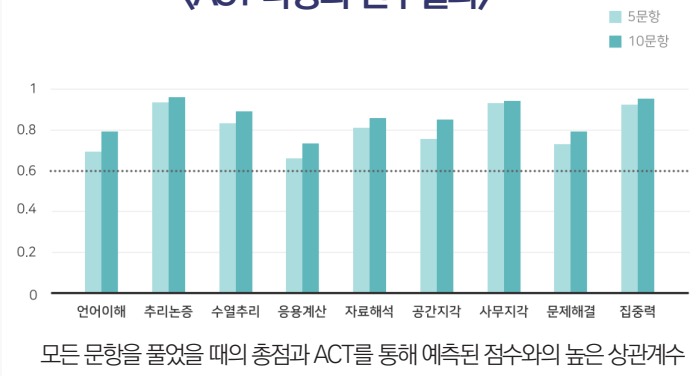
Q 지원자 별로 자신에게 맞는 서로 다른 문항을 푸는데
지원자별로 비교가 가능할까?

단순하게 지원자 응답을 채점하는 방식이 아닌 전체 문항을 전부 풀었을 때의 총점을 예측하기 때문에 지원자가 같은 문제를 풀지 않더라도 비교가 가능합니다.


Q 우리 회사가 원하는 영역과 문항수,
시간으로 검사설계가 가능한가요?

기업의 직무 특성을 반영한 모듈을 선정하거나 맞춤형으로 개발이 가능하며,
문항수, 응답시간, 응답방법도 자유롭게 설계가 가능합니다.

<ACT 타당화 연구결과>



상세자료
다운로드



복잡하고
까다로운 채용,
쉽고 편리하게
OCAT!

채용 선발에 최적화된 검사 솔루션,
ORP가 함께합니다.

인성검사 상품소개

상품명	OCAT-C 기본형	OCAT-C 고급형	OCAT-D	OCAT-F	OCAT-CnD	OCAT-CnF	OCAT-M
특징	채용 목적에 특화된 결과리포트 제공	채용, 교육, 배치 목적으로 활용 가능한 결과리포트 (성격5요인, 조직에서의 역할) 제공	조직에 부적응적 태도 및 행동을 예측할 수 있는 성격에 대한 정보 제공	조직에 위험요소가 될 수 있는 성격에 대한 정보 제공	일반성격검사 / 직무적응성검사 결합상품	일반성격검사 / 조직적응성검사 결합상품	추구하는 가치를 측정하여 삶, 조직, 업무에서의 성향, 태도, 행동 예측
진단요인	자기조절역량, 도덕역량, 조직적응역량, 업무성취역량, 대인역량, 업무관리역량, 혁신역량		과민성, 거만함, 관심추구, 정치성, 강박성, 무모함, 고립감, 불신감, 열등감, 양면성, 보수성, 수동성	반사회성, 비사교성, 비판성, 공격성, 무모함	OCAT-C : 자기조절역량, 도덕역량, 조직적응역량, 업무성취역량, 대인역량, 업무관리역량, 혁신역량 OCAT-D : 과민성, 거만함, 관심추구, 정치성, 강박성, 무모함, 고립감, 불신감, 열등감, 양면성, 보수성, 수동성	OCAT-C : 자기조절역량, 도덕역량, 조직적응역량, 업무성취역량, 대인역량, 업무관리역량, 혁신역량 OCAT-F : 반사회성, 비사교성, 비판성, 공격성, 무모함	목표 (성장지향, 행복추구, 금전지향, 인정지향, 권력지향, 이타주의) 조직 (집단주의, 과제지향, 권위주의) 업무 (분석주의, 변화지향, 자율지향)
문항수	250문항	250문항	250문항	250문항	450문항	450문항	250문항
소요시간	30분	30분	30분	30분	50분	50분	30분

인적성검사 진행 프로세스

인적성검사의 모든 프로세스를
ORP연구소가 함께합니다.

Type1 오프라인 검사

ORP
컨설턴트

고객사 니즈 파악

검사도구 제안

시행 대행
(장소대관, 감독관 파견, 운영)

결과분석 및
보고서 제공

인사
담당자

일정, 규모, 비용 설정

검사도구 선정

검토 / 피드백

검사결과 확인
면접대상자 선정

Type2 온라인 검사

ORP
컨설턴트

고객사 니즈 파악

검사도구 제안

검사도구 및
검사시스템 구축

검사 시스템 관리

인사
담당자

검사 기간 설정

검사도구 선정

대상자 등록 및
검사시행

검사결과 확인
면접대상자 선정

역량 맞춤형

인적성검사에서 기본적으로 제공되는 선발평가 요소 뿐 아니라, 인재상/핵심가치/핵심역량/직무역량 등을 검토하여 맞춤형 평가요소를 구성할 수 있습니다.

인성검사

인재상, 핵심가치, 핵심역량, 직무적합도
평가요소 맞춤화

리포트 맞춤화

판정기준 및 판정표기 맞춤화

적성검사

직무별 요구되는 직무능력
맞춤화 영역구성

특수직군 영역 신규출제

난이도 맞춤화

역량 맞춤형 컨설팅

POSCO

우미한향제철

서울특별시

HANKOOK
driving emotion

LS

신한은행

SPC

KOTRA
세계로 가는 창

오뚜기 주식회사

서울특별시소방학교
SEOUL METROPOLITAN FIRE ACADEMY

중양소방학교
NATIONAL FIRE SERVICE ACADEMY

KOEN
한국남동발전

GS칼텍스

대우건설

면접관 대상 검사 교육

인적성검사와 연계하여 면접관 교육을 설계 및 운영함으로써
선발을 위한 면접의 신뢰도와 타당도를 확보합니다.

면접관 교육 특징점

역량 이해

면접/평가
Tools 이해

면접/평가
스킬 학습

Point 1 인적성검사 도구에 따른 면접관 교육 설계

인적성검사 도구에 따른 채용전형 설계 및
채용면접의 표준화된 평가모델을 구축하고, 면접기법,
평가 방법/절차, 의사결정 기준 등에 대한 면접관 교육을 설계함



Point 2 인적성검사 전문 강사 파견

오프라인/온라인 인성검사 운영 및 평가와
관련된 지식과 실무적 면접 경험을 모두 갖춘
전문 강사를 투입하여 면접관 교육을 실시함.



면접관 교육 과정 운영 Process (예)

	Competency	Method	Skill	Exercise	Feedback
목표	평가하고자 하는 역량에 대해 이해함	해당 역량을 평가하는 방법에 대해 이해함	해당 평가 방법에서 활용되는 스킬을 학습함	모의 피평가자들을 대상으로 평가를 실시함	평가 결과에 대한 피드백을 통해 평가자 스킬을 개선함
내용	역량에 대한 이해 평가 역량모델 이해 비인재상/부적응성 인재상/핵심가치 직무역량	면접 기법 면접 프로세스 면접관 역할 인성검사의 이해 선발면접 이해 구조화된 면접 이해- 경험행동면접(BEI)	면접 스킬 학습 인성검사 보고서 활용 스킬 BEI 질문 스킬 판단스킬 ORCS 스킬 평가/조정 스킬 보고서 작성 스킬	면접 실습 BEI 질문 및 판단 실습 ORCS 실습 Presentation 면접 실습 Group Discussion 면접 실습	면접 결과 피드백 동료 피드백 Facilitator 피드백 분석결과
방법	강의	강의/동영상	강의/분임토의	모의평가	결과 피드백 Report

채용을 그리다

현명한 채용의 자부심,

ORP 연구소

우리는 **ORP** 연구소입니다.

ORP연구소는 “사람”과 “일” 그리고 “조직” 간의 상호작용 과정에서 일어나는 조직의 여러 현상을 연구하고 각각의 요소들이 바람직한 형태로 활성화 될 수 있도록 조직의 변화와 혁신을 지원하고 있습니다.

사람과 조직에 대한 끊임없는 열정으로 그 한계를 넓혀가고 있습니다.



인사선발의 중심에서 ORP연구소가 동행하겠습니다.

21 402 2130 780

창립주년

지난해 프로젝트

누적 프로젝트

누적 고객사



우리는 **ORP** 연구소입니다.

다양한 조직의 선발, 평가, 조직개발 분야에서 전문적인 연구를 통해
공정하고 정확한 인사 선발을 위한 올바른 운영 서비스와
최적의 검사를 제공 드릴 것을 약속 드립니다.

검사 문의하기



(주)오알피연구소 | (06571)서울시 서초구 서초대로 67, 성령빌딩 3층 | 대표전화 02-3473-2206

ORP연구소 홈페이지 www.orp.co.kr | 심리검사센터 홈페이지 psyctest.co.kr | 와이즈셀렉션홈페이지 www.wiselection.co.kr