

인사혁신담당관

I . 일반현황

II . 2018 주요성과와 2019 정책방향

III . 2019 주요업무 추진계획

I . 일 반 현 황

① 실 · 국 · 단의 기능

○ (인사기획) 인사제도 기획과 운영, 공무원 인사 운영

- 연도별 인사혁신계획 수립과 시행, 공무원 임용(신규, 승진, 전보, 파견, 휴직 등), 인사관리(시책(담당)공모, 전문직위, 고충처리 등), 인사교류(중앙부처, 자치구)

○ (인사평가) 공무원 성과 관리와 근무평정, 상훈과 퇴직

- 공무원 성과관리(성과상여금 등), 지방공무원 근무평정(연 2회), 공무원 상훈(중앙·자체 포상), 공무원 징계, 공무원 퇴직, 보수와 연금·보험 운영

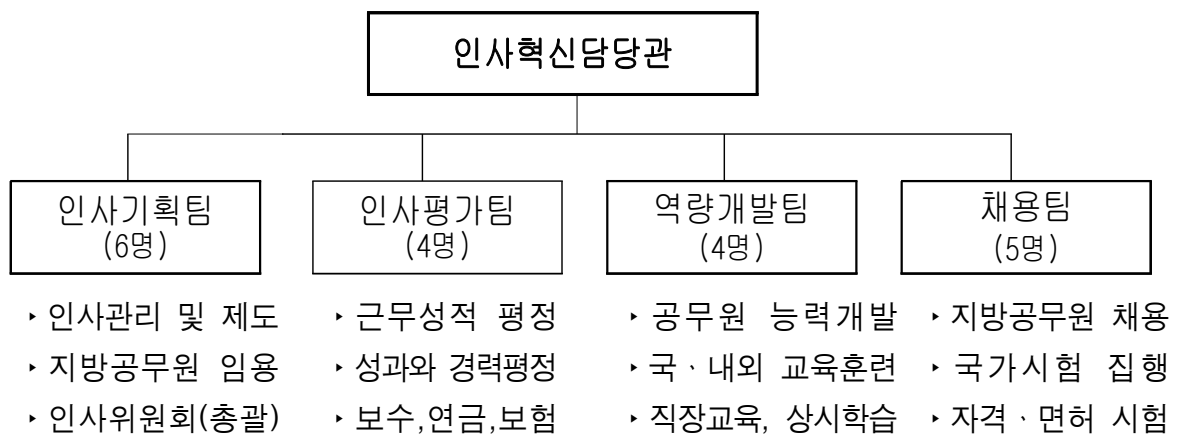
○ (역량개발) 공무원 능력개발 운영, 승진대상 역량평가제 시행

- 공무원 능력개발 종합기획·조정, 공무원 교육훈련 기본계획 수립, 승진대상 역량평가(P)제 수립과 시행

○ (채 용) 공무원 채용, 국가자격시험 집행

- 공무원(일반, 임기제 등) 채용, 보건의료인 국가자격·면허시험, 국가시험 집행

② 조직 및 인력 : 1담당관 4팀(총 20명)



③ 2019년 예산현황 : 총 5,207백만원(일반회계)

(단위 : 백만원, %)

구 분	계	인사기획	인사평가	역량개발	채 용
예산액	5,207	819	857	2,860	671
비 율	100	15.7	16.5	54.9	12.9

Ⅱ. 2018 주요성과와 2019 정책방향

2018년에는

직원들의 의견을 반영한 「기본과 도전」을 담은 인사혁신계획 마련, 민선 7기 출범과 함께 현안과 공약사업 성과 도출 토대 구축을 위한 인사 시행

2018 주요 성과

□ 「기본과 도전」을 담은 인사혁신시스템 마련

- ▶ (근무평정) 개인별 전체와 국장 순위 함께 공개, 근평부서 순환
- ▶ (전보인사) 지원↔사업부서 전보, 인사부서 근무자 차상위 직급 근무 제한
- ▶ (승진인사) 승진대상 역량평가(P)제 도입, 업무성과자 발탁
- ▶ (공약+현안사업 도전제 운영) 5급 대상 시책 도전팀장 공모 시도
- ▶ (시↔자치구 인사교류) NCS(직무) 평가제 도입
- ▶ (중앙부처 교류) 4급 이상 간부 중앙부처 교류로 업무역량 확대
- ▶ (여성공무원 인사 우대) 승진 배수 內 발탁
- ▶ (성과상여금 지급 개선) 근평과 연계 평가(연2회), 투명성 확보
- ▶ (표창시상품 개선) 손목시계 → 문화+온누리 상품권으로 변경

□ 2019. 1. 1. 조직개편에 따른 일 중심의 인사배치 시행

- ▶ 61개부서 중 45개부서 전보 불가피 상황 직면, 2019.1.1. 전 직급 발령
- ▶ 이기적인(직렬, 개인) 인사 요구의 검증시스템 작동, 공정성 확보 최선

2019년에는

성과 도출자 객관적인 평가로 과감한 인센티브 부여, 일하는 조직으로 혁신

낮추겠습니다. ▼

불합리한 인사관행
소극 행정, 무사안일
제 식구 감싸기 솜방망이 처벌

높이겠습니다. ▲

공정한 인사관리
적극 행정, 책임성
음주운전 징계강화

Ⅲ. 2019 주요업무 추진계획

1. 능력과 성과 중심의 혁신인사시스템 구현
2. 공정성 · 투명성을 강화한 근무성적평정 정착
3. 문제해결 중심의 혁신교육 확대
4. 인성과 역량을 갖춘 우수인재의 공정한 선발

1. 능력과 성과 중심의 혁신인사시스템 구현

- ◇ 시와 자치구, 중앙부처간 교류 활성화로 국·시정을 아우르는 역량 확장
- ◇ 예측 가능하고 투명한 전보인사와 역량과 성과를 반영한 혁신인사 정착

① 업무시야와 소통확장을 위한 자치구, 중앙부처 교류 활성화

- (자치구 교류) 협력 파트너십 구축, 역지사지 입장에서 업무 집행 도모
 - － 전입 직원의 직무 적합도 평가, 적재적소 배치로 역량 발휘 기회 제공
- (중앙부처) 중앙↔지방간 소통과 협력 증진, 역량 강화 가능한 교류 시행
 - － 그 동안 4급 이상 연평균 1명 정도 교류, 주요 보직으로 교류는 전무한 상황
 - － 행안부는 물론 기재부, 중기부, 과기부, 산자부, 국토부 주요보직과 교류 시도

② 역량강화 및 적재적소 배치형 혁신 전보인사시스템 구축

- (역량강화 지원 전보인사) 3년 이상 근무자 전보, 직원별 업무 역량 강화
 - － 부서단위 전보비율 50% 이상 시, 부서 안정성 필요 일부 직원 6개월 유예
- (희망인사제 운영) 전보대상 직위, 전보 신청현황 실시간 공개 투명성 확보
 - － 전보대상 직위 및 명단 사전 공개, 직원 온라인 전보 신청, 자리별 신청 상황 공개, 부서장 전입과 전출 확정, 직원희망과 부서장 제청 불일치시 인사부서 전보 조치

③ 일하는 조직문화 형성 및 성과(실적) 중심의 승진인사 시행

- (인사는 만사) 능력과 성과 중심의 인사혁신시스템 조직 내 조기 정착
 - － 그간 근무연수와 자리가 승진 좌우하던 인사 관행을 과감하게 탈피, 창의(자발)·적극적 노력으로 성과를 창출하는 직원 우대 인사문화 확산
 - － 일하는 분위기 저해하는 복지부동, 무사안일, 불성실 직원 과감한 불이익 조치
- (선의의 경쟁시스템 도입) “현안사업 도전팀장” 공모제 전국 처음 시도, 현안사업 역동적 추동력 제고 및 성취감을 주는 인사혁신 도모
 - － 실국별 대표사업 선정, 시책 도전 팀장 공모, 적격자 선발, 평가(연2회), 인센티브* 부여 / *인센티브 : 발탁승진, 특별승급, 근평·성과급 우대 등
- (팀워크 중시 인사) “혼자 앞에 서기 보다는 함께 과제를 풀어나가도록” 하는 세심한 인사 추진
 - － 실과 및 팀별 운영상황 수시 모니터링·상담, 불협화음 원인해소 지속 노력

2. 공정성·투명성을 강화한 근무성적평정 정착

- ◇ 객관적 검증실적에 의한 근무평정과 출산(육아휴직) 공무원 불이익 금지
- ◇ 공무원 음주운전 Zero화 원년 설정, 시민 안전과 공무원 품위 유지 강화

① 공정하고 투명한 근무평정 정착

- (문제점) 그간의 근평, 직원 능력 도출한 성과 보다는 학연, 지연 등 외적인 요인을 적용 불공정하게 평가되고 있다는 의견(공정성이 낮다고 평가)
 - － 확인자(실국장) > 평정부서 > 평정자(부서장) > 근평위원회 순으로 불공정 제기
- (개선 계획) 직원들이 공감하는 근평기준 마련, 2019. 1. 적용 시행
 - － 개인별 근평+확인자 근평 순위 동시 공개, 출산·육아휴직자 직전 근평 수준 유지, 교육·파견자 등 직전부서에서 평정(수 배정 유리), 부서별 순환 근평 시행

② 실적과 연계한 성과상여금 지급

- (문제점) 직원별 당해연도 성과, 12. 31.기준 다음연도 상반기 평가
 - － 직원인사 1월과 7월에 시행, 부서이동 또는 부서장 변경 사례 다수
 - － 성과 평가 기준일이 12. 31.이나 평가는 다음연도 3월경 시행으로 평가 시점 기준 해당부서에 근무하지 않는 직원의 성과 대부분 낮게 평가(B등급)
 - － 부서장 변경으로 평가기간 동안 일의 성과와는 상관없이 평가시점 현부서 근무여부를 적용 교육, 파견, 전출 직원들 공정한 성과 평가로 개선 요구
 - － 2018. 11. 직원대상 설문 결과 평가시기 현실화 필요 의견 76%
- (개선 계획) 연 2회 평가하는 근평과 연계하는 성과 평가 개선
 - － 4월, 10월 기준 근평 5월과 11월에 시행
 - － 5월과 11월에 성과 평가도 함께 추진, 일 한 만큼 성과를 받을 수 있도록 개선

③ 2019년 음주운전 Zero화 원년으로 설정, 공직자 품위유지 향상

- (추진배경) 2018. 10. 국정감사 시 우리시 공무원 음주운전 솜방망이 처벌 지적
 - － 최근 5년간 음주운전 28건 중 15건(54%) 전책 처분, 공무원 음주 지속 발생
- (징계기준) 「음주운전=연금수령 불가」로 인식되도록 징계 강화
 - － ‘전책’ 의결 배제, 포상 배제, 최초 승진배수 內 진입 시 승진 배제 등 적용

3. 문제 해결 중심의 혁신교육 확대

- ◇ 역량평가 시행으로 새로운 조직과 변화하는 업무에 적합한 관리자 양성
- ◇ 자기주도의 학습여건 조성을 통한 맞춤형 인력양성으로 시정역량 강화

① 성과와 능력 중심의 조직문화 조성을 위한 역량평가제 도입

- 충분한 의견수렴과 심층적 논의를 통한 단계적 역량평가 체계 마련
 - － 그동안 시범운영 결과 분석하여 역량평가 방법과 도입시기 구분 시행
- 담당급 이상 직위자의 직무역량 제고 및 조직경쟁력 강화 도모
 - － 핵심관리자로서 조직관리, 성과관리, 업무조정, 시민소통 능력 등 평가
 - － 중간관리자로서의 자질, 정책기획, 문제해결, 협의조정 능력 등 평가

② 전문 직무교육 내실화를 통한 시정역량 강화

- 업무능력 향상과 소양을 겸비 할 수 있는 다양한 교육과정 운영
 - － 정책기획, 리더십, 역량강화 등 업무능력 향상과 시정철학 공유 등 직무관련 교육에 대한 직급별 맞춤형 필수교육과정 이수제 추진
 - － 중앙부처 정책 방향 벤치마킹 및 업무지식 공유를 위한 청강연수, 최신 교육 트렌드 시정 반영을 위한 민간전문교육 등 다양한 교육과정 도입·운영 활성화
- 신규임용(후보)자 보직 전 기본교육 원칙 확립
 - － 신규 공무원 채용 및 배치 계획에 맞추어 교육 인원·시기 등 탄력적 운영
 - － 공직 입문자에게 요구되는 기초 직무역량 향상과 참여 중심의 교육기법 도입

③ 자기주도의 다양한 교육훈련을 통한 맞춤형 전문인력 양성

- 국내·외 장기교육훈련 성과관리 및 교육운영 내실화
 - － 장기교육훈련(중앙교육, 민간교육) 감독, 평가, 환류기능 강화
- 위라벨 시대에 걸맞는 맞춤형 교육훈련과정 운영 활성화
 - － 전화 외국어 학습, 대학교 평생교육원 위탁교육, 독서통신, 사이버교육 등
- 고령화 사회 진입에 따라 퇴직예정자에 대한 체계적인 교육훈련 실시
 - － 공로연수자 합동연수과정 운영 내실화, 교육기관별 은퇴설계교육에 위탁훈련

4. 인성과 역량을 갖춘 우수인재의 공정한 선발

- ◇ 공공부분 청년일자리가 확대되도록 기관별 총원 수요 적극 발굴, 공정한 채용
- ◇ 장애인·저소득층·기술계 고졸 경채 등 통합형 채용으로 균형적인 공직 임용

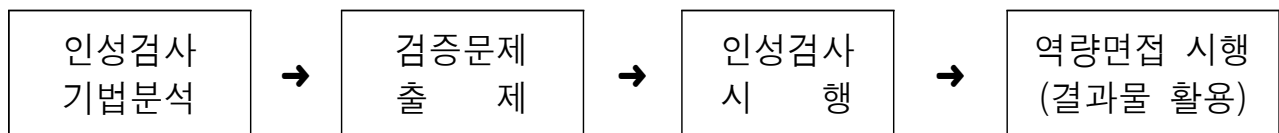
① 공직에 적합한 우수인재의 공정한 선발

- (공개경쟁) 공직가치를 이해하고 직무 역량을 갖춘 우수인재 선발
 - － 지방직 8~9급 임용시험(6.15/필기시험), 지방직 7급 등 임용시험(10.12/필기시험)
 - － 인성검사 및 집단토의 면접시험 등으로 인성과 능력을 갖춘 우수인재 확보
 - － 면접시험 평정표(수기)를 → 전자화(OCR 마킹)로 효율적인 채용행정 추진
- (경력경쟁) 전문성이 높은 직무에 대한 경력경쟁 채용으로 유능한 인력 충원
 - － 일반임기제, 시간선택임기제, 개방형 직위 등 충원인력 적기 채용(수시)
 - － 구조화(역량) 면접 시행으로 우수인력이 선발되는 공정하고 투명한 채용

② 사회통합형 채용으로 균형적인 공직 임용

- 사회적 배려계층(장애인, 저소득층) 구분모집 적극 채용
 - － (장애인 채용) 신규임용시험 합격인원의 3.5%이상 장애인 채용
 - － (저소득층 채용) 9급공채 선발예정인원의 2% 이상 채용
- 기술계 고졸자 공직임용기회 확대를 통한 학력만능주의 해소 기여
 - － 특성화고·마이스터고의 졸업자(학교장 추천), 필기 및 면접시험
 - － 선발예정인원이 다수인 기술직류에서 고졸자 경력경쟁채용 선발예정

③ 인성검사를 반영한 역량면접 운영



- (2018년 실적) 428명 / 7~9급 지방공무원 공채 임용시험 필기 합격자
- (2019년 계획) 500여 명 / 2019. 1. 총원수요 조사결과 후 최종 확정
- (인성검사 주요내용) 직무수행 방해 특성과 부정적 요인 재검증에 활용

