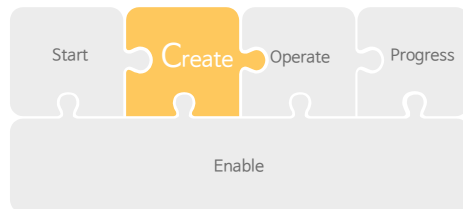




능력중심인력운영을 위한 가이드북

공정인사평가모델



C3 역량평가

C3-1 역량평가의 의미와 도입 프로세스

C3-2 NCS 역량지표 활용 방법

C3-3 역량평가 지표



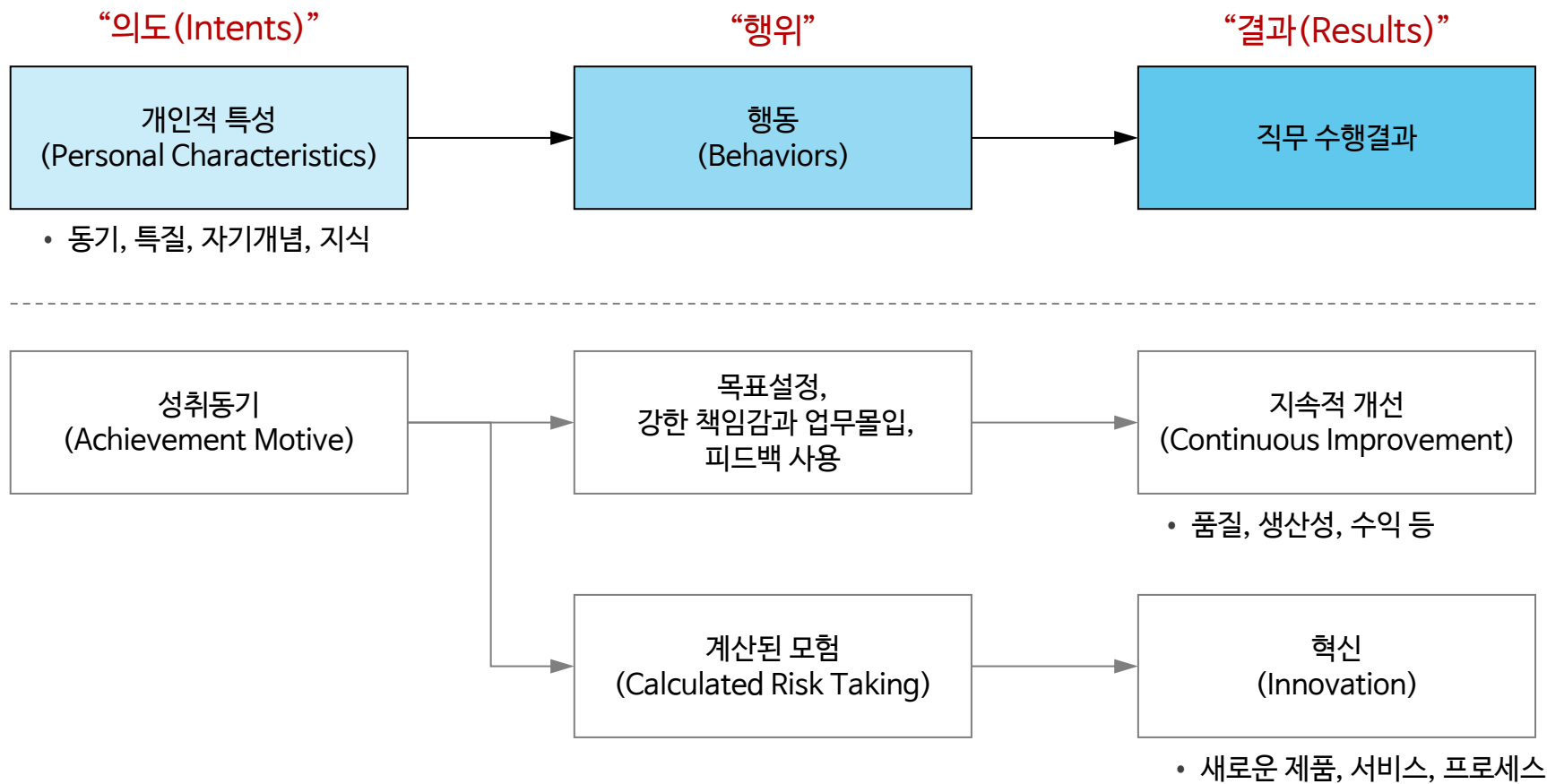
- ⇒ 역량평가는 교육훈련, 경력개발 등 개발적 목적으로 주로 활용되고, 임금구조 항목에서 역량에 기초한 역량급, 능력급, 기술급 등이 있는 경우에 역량평가 결과를 보상에도 활용 가능
- ⇒ NCS에 역량지표가 체계적으로 분류되어 있으므로 해당 지표를 찾아 조직에 맞게 활용하는 것을 권장함

- ▶ 역량(Competency)이란 『특정 직무나 역할에서 탁월한 성과(Outstanding Performance)의 직접적인 원인(Directly Related)이 되는 개인의 특징(Personal Characteristic)』을 의미함



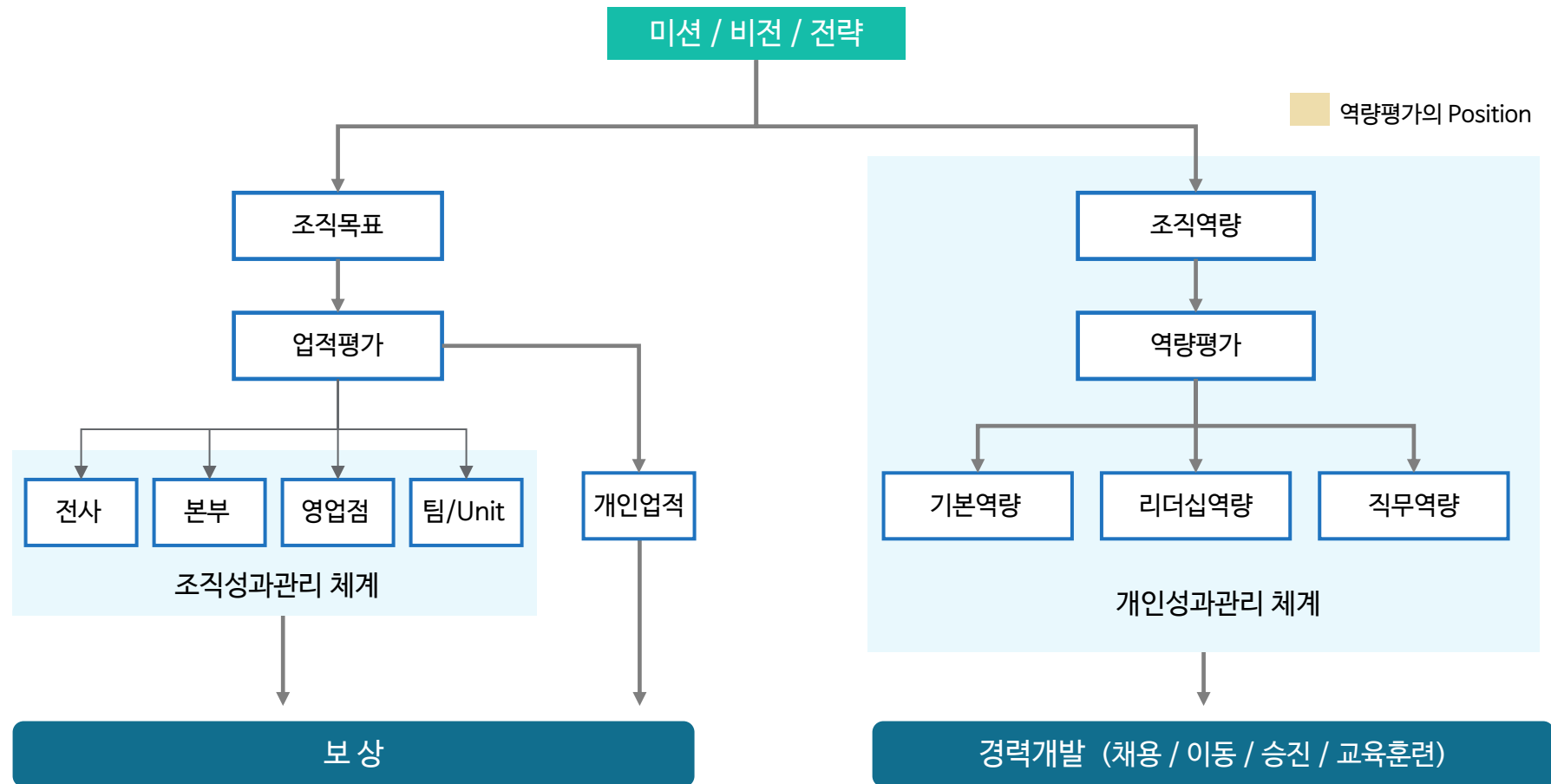
Source: Hay Group Consulting

- ▶ 개인적인 특성은 특정 행동을 유발하고, 이러한 행동은 업무 성과로 이어짐.
예를 들어, 지식이나 기술적 역량 이면에는 반드시 동기, 특질, 자기개념이 있어서 지식과 기술을 발휘하도록 추진력을 제공함



Source: Hay Group Consulting

- ▶ 역량평가는 조직역량을 강화하는 차원에서 구성원들의 업무수행과정(HOW)에 대한 평가를 의미하며, 평가결과는 일반적으로 경력개발을 위한 자료로 활용됨



- ▶ 기존 평가/보상의 목적으로만 활용하였던 역량체계를 채용, 능력개발, 교육훈련, 조직문화 등 제반 인사제도의 근간으로 활용함

