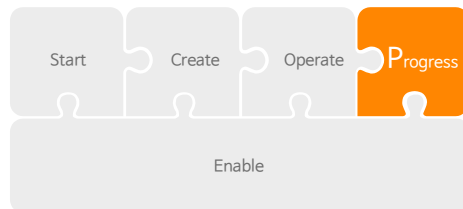




능력중심인력운영을 위한 가이드북

공정인사평가모델



P1 평가 결과의 활용

P1-1 이의제기 처리 방법

P1-2 인사기능과의 연계



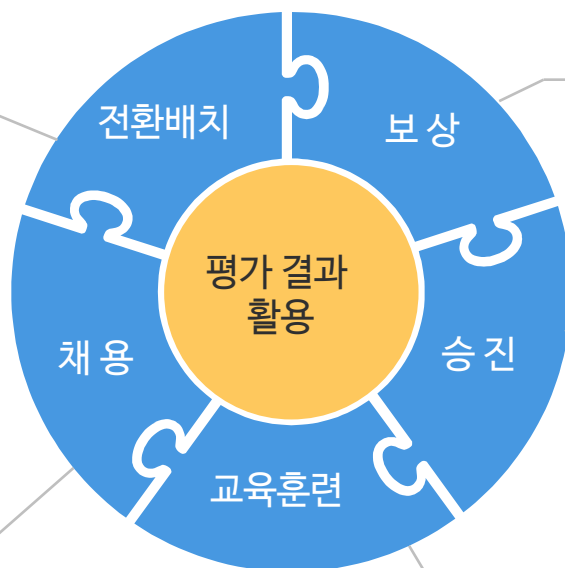
평가 결과를 보상 뿐 아니라, 승진, 능력개발, 채용, 전환배치 등 인사관리 전반에 활용하는 것이 바람직하며 이러한 활용에 대해 방향성을 제시함.

1 평가결과의 인사기능 연계

▶ 평가 결과는 보상, 승진은 물론 여러 인사 영역에 다양하게 활용할 수 있음

- 평가 결과에 대한 피드백을 실시하는 과정에서 구성원들의 이동/배치 니즈를 파악하고, 적합한 부서 및 직무로의 이동/배치에 활용

- 누적된 평가 결과를 분석, 조직에 가장 적합한 인력의 특성을 파악하고 이를 채용 기준으로 활용함으로써 채용 오류를 최소화 하는데 활용 (예를 들면, 상위 평가자의 특징을 분석하고, 이를 채용 면접 과정에서 결정 기준으로 활용)



- 일반적으로 종합평가 결과(업적평가+역량평가)에 따라서 기본연봉(기본급) 차등에 반영
- 업적평가 결과에 따른 성과급 또는 인센티브 차등 지급을 통한 동기부여

- 해당 직급에서 요구되는 연한과 그 기간 동안의 평가결과를 종합하여 승진을 결정하는데 활용 - 예를 들면, 직급별 승진 체류연한과 승진 포인트 (매년 평가결과를 승진 포인트로 누적)를 통해 직급별로 승진을 결정하는 방식에 활용

- 역량평가 결과를 전사적/직급별/직종별로 분석, 교육 과정을 개발하고 실시하는 데 활용
- 핵심인재의 선정 및 유지를 결정하는 기준으로 활용, 또한 연수교육 대상자 선정에도 활용 예를 들면, 3년 이상 상위 평가등급을 받은 사람을 핵심인재로 선정