

자료번호	A1-2008-0152
자 료 명	개인성과 측정의 문제점과 개선방안에 대한 공무원 의견조사, 2008

개인의 성과측정시스템에 관한 설문조사

조사기간: 2008. 9. ~ 2008.

연 구 자: 조 경 훈

지도교수: 공 동 성

Tel: 010-5154-1024

E-mail: czar3135@nate.com

< 서울시 종로구 명륜동3가 53번지 성균관대학교 국정관리대학원 >

안녕하십니까?

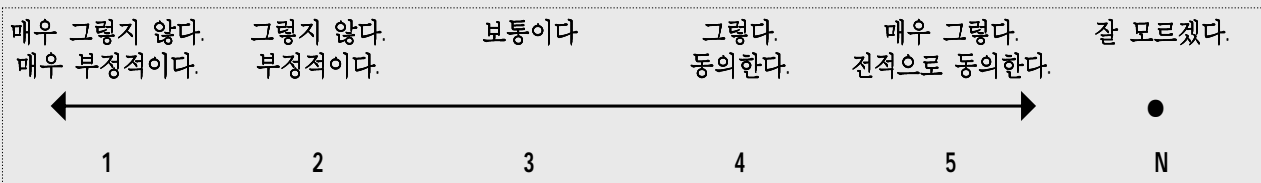
본 설문은 현재 실행중인 ‘개인에 대한 성과측정시스템’의 문제점과 대안 및 운영 전반에 관한 사항을 진단하기 위한 것으로, 보다 바람직한 인적자원관리에 활용하고자 작성된 것입니다.

본 설문조사는 익명으로 실시되며, 학문적 연구목적 이외에는 다른 목적으로 사용되지 않을 것입니다.

바쁘신 업무 중에서도 본 설문에 응답해 주신데 대하여 감사드리며, 평소 갖고 계신 귀하의 생각을 성의껏 응답해 주시면 본 연구에 많은 도움이 될 것입니다.

감사합니다.

설문의 응답은 각 항목에 대하여 아래의 척도를 활용하여 표시해 주시기 바랍니다.



1. Ratchet Effects							
1	목표치(Target)를 낮게 설정하려는 경향이 있다.	1	2	3	4	5	N
이러한 경향을 해소하기 위한 아래 대안의 적절성은?							
(1)	목표치의 적절성에 대한 평가 비중을 높인다.	1	2	3	4	5	N
(2)	부처 내 성과관리 담당부서가 목표치의 적절성을 심의·조정한다.	1	2	3	4	5	N
(3)	외부전문가를 활용하여 목표치의 적절성을 검토한다.	1	2	3	4	5	N
(4)	보직 순환을 통해 목표치 설정의 객관성을 제고한다.	1	2	3	4	5	N
(5)	시민/이해관계자를 활용하여 목표치의 적절성에 대한 의견을 듣는다.	1	2	3	4	5	N

2. Threshold Effects							
2-1	목표치를 이미 달성한 업무(지표)를 소홀히 하는 경향이 있다.	1	2	3	4	5	N
2-2	달성하기 쉬운 업무(지표)에 집중하는 경향이 있다.	1	2	3	4	5	N
2-3	달성하기 어려운 업무(지표)는 포기하는 경향이 있다.	1	2	3	4	5	N
이러한 경향들을 해소하기 위한 아래 대안의 적절성은?							
(1)	목표치를 초과하는 성과에 대해서도 점수화 한다.	1	2	3	4	5	N
(2)	개인의 업무능력(수준)을 고려하여 목표치를 다르게 설정한다.	1	2	3	4	5	N

3. Output Distortion							
3-1	평가되는 업무(지표)에만 집중하는 경향이 있다.	1	2	3	4	5	N
3-2	중요하지만 평가되지 않는 업무(지표)를 소홀히 하는 경향이 있다.	1	2	3	4	5	N
이러한 경향들을 해소하기 위한 아래 대안의 적절성은?							
(1)	개인의 직무와 관련된 지표를 포괄적으로 설정한다.	1	2	3	4	5	N
(2)	중요한 업무로 판단될 경우 수시로 평가지표로 추가한다.	1	2	3	4	5	N
(3)	외부전문가를 활용하여 평가지표의 적절성을 수시로 검토한다.	1	2	3	4	5	N
(4)	시민/이해관계자를 활용하여 평가지표의 적절성에 대한 의견을 수시로 청취한다.	1	2	3	4	5	N

4. Indeterminacy							
4	현재 성과평가 등급(S, A, B, C)은 변별력 이 약하다.	1	2	3	4	5	N
이러한 문제를 해소하기 위한 아래 대안의 적절성은?							
(1)	등급을 더욱 세분화 한다(예: 10개 등급).	1	2	3	4	5	N
(2)	상대평가(비율적 배분)보다는 절대평가 를 통해 등급을 정한다.	1	2	3	4	5	N

5. Volatility							
5	평가항목의 가중치 를 약간만 바꿔도 등급이 변한다.	1	2	3	4	5	N
이러한 문제를 해소하기 위한 아래 대안의 적절성은?							
(1)	상대평가(비율적 배분)보다는 절대평가 를 통해 등급을 정한다.	1	2	3	4	5	N
(2)	외부전문가 를 활용하여 가중치의 타당성을 높인다.	1	2	3	4	5	N
(3)	시민/이해관계자 를 활용하여 가중치의 타당성을 높인다.	1	2	3	4	5	N

6. 성과측정시스템 전반에 관한 질문							
(1)	개인의 근무성적은 주로 성과에 의해 평가되어야 한다.	1	2	3	4	5	N
(2)	현재 개인에 대한 성과측정방법 은 전반적으로 타당하다.	1	2	3	4	5	N
(3)	직무성과계약제 는 적절한 성과평가제도이다.	1	2	3	4	5	N
(4)	근무성적평가제도 는 적절한 성과평가제도이다.	1	2	3	4	5	N
(5)	개인의 성과평가결과는 승진 결정 에 중요하게 활용되어야 한다.	1	2	3	4	5	N
(6)	<p>현재 성과급의 비중(비율/금액)에 대해 어떻게 생각하십니까?</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; font-weight: bold;"> 매우 적다. 적다. 적절하다. 많다. 매우 많다. 잘 모르겠다. </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 5px;"> 1 2 3 4 5 N </div> </div> </div>						

다음은 비교분석을 위한 질문입니다. 해당하는 항에 표시해 주시기 바랍니다.

귀하의 직급	① 3급 이상 ② 4급-5급 ③ 6-7급 ④ 8-9급
주요업무의 성격	① 사업위주 ② 기획위주 ③ 지원/행정위주 ④ 기타
근무기간	① 10년 미만 ② 10-15년 ③ 16-20년 ④ 21-25년 ⑤ 26년 이상
현재 직급에서의 근무기간	① 5년 미만 ② 5-10년 ③ 11년 이상
귀하의 직군	① 행정직 ② 기술직 ③ 별정직 ④ 계약직 ⑤ 기능직
최초 임용형태	① 9급 ② 7급 ③ 5급 ④ 기타
최근 성과평가 등급	① C ② B ③ A ④ S