차 례

1. 참여정부 인사운영 기본방향 02

2. 참여정부 인사운영 현황 04
- '삼고초려' 개설
- 정부산하기관 임원 공개모집
- 국가인재 DB
- 개방형 직위 공개채용
- 부처별 개방형 직위 현황
- 실무공무원 공개채용
- 여성 공무원 인사 활성화
- 지방인재 발굴 및 활용
- 외국인의 공무원 임용

3. 참여정부 인사제도 이용 방법 15
- '삼고초려' 추천
- 정부산하기관 임원공모 코너 이용
- 개방형 직위 공개모집 코너 이용
- 국가인재 DB 등록

4. 인사개혁 로드맵 28
- 참여정부 인사개혁 로드맵
- 정무직 및 산하기관장 선발 시스템 흐름도
- 차별없는 균형적 인재 등용
- 다양한 평가 시스템의 개발 및 활용
- 보수합리화와 성과주의 보상 기반 조성

중앙인사위원회 찾아오시는 길

발행처 _ 중앙인사위원회 www.csc.go.kr · 국정홍보처 www.allim.go.kr / 발행인 _ 조영동
편집제작 _ 국립영상간행물제작소 / 발행일 _ 2003년 9월 22일
편집디자인 _ 애드포인트 / 인쇄 _ 피알프린테크

*내용문의 _ 중앙인사위원회 인재조사과

1 참여정부 인사운영 기본방향

참여정부는 측근인사를 없앴습니다.

■ 새 정부의 조각과정에서부터 장관에 대한 '국민인사제안', '5단계 선정방식' 등의 방법을 거쳐 역대 어느 정권보다 공정하고 투명한 인사를 단행하였습니다.

■ 대통령 인사보좌관을 신설하여 인사 추천창구를 일원화하고 추천과 검증을 분리하는 등 공식적 인선체계를 구축하였습니다.

■ 청와대와 중앙인사위원회, 국민참여마당의 인터넷 홈페이지에 고위직 온라인 국민 추천창구인 '삼고초려'를 개설 · 운영하고 있습니다.

■ 앞으로는 전 국민이 참여하는 인재 발굴 · 추천 활성화, 민간 인물정보 DB와 네크워크 구축으로 합리적인 인사 시스템을 강화할 것입니다.

참여정부는 시스템에 의한 인사운영을 하고 있습니다.

■ 부처마다 다면평가 및 직위공모제의 활성화 등 인사혁신을 통해 공직사회에 활력을 불어넣고 새로운 문화를 형성해 나가고 있습니다

■ 대부분의 부처(52개 기관 중 49개)에서 다면평가를 실시하고 있으며, 참여정부 출범 이후 15개 부처 92개 직위가 직위공모 방식에 의하여 임용되었습니다.

■ 부처간 인사장벽을 허무는 한편, 실 · 국장급 고위직에 대한 직무분석을 통하여 합리적인 성과관리 체계의 기반을 마련하고 있습니다.

■ 정부산하단체 인사운영의 기틀을 마련하여 효율성과 전문성을 높여 나가고 있습니다.

■ 원칙없는 낙하산 인사를 지양하고 객관적이고 투명한 인선 · 평가 시스템을 제도화하고, 정부산하기관 인사운영 합리화 계획을 수립하여 시행하고 있습니다.

참여정부는 새 정부 조각에서부터 역대 어느 정권보다 공정하고 투명한 인사를 단행하였습니다. 앞으로도 능력과 실적을 토대로 인사를 운영해 측근인사, 지역편중이라는 말이 사라지도록 하겠습니다.

■ 국가 인사 시스템 개혁을 위한 로드맵을 토대로 정부인사 혁신과제를 착실히 추진하겠습니다.

참여정부는 지역편중이라는 말이 사라지도록 하겠습니다.

■ 장 · 차관 등 정무직 공무원의 경우 지역별 인구 모집단 비율을 감안하여 최대한 균형을 이루도록 합리적으로 운영해 나가겠습니다.

- 국민의 정부 초기 내각과 비교 : 영남(23.4%→34.6%), 호남(27.7%→27.9%), 충청(18.1%→11.5%)
- 국민의 정부 후기 내각과 비교 : 영남(24.3%→34.6%), 호남(40.8%→27.9%), 충청(13.6%→11.5%)

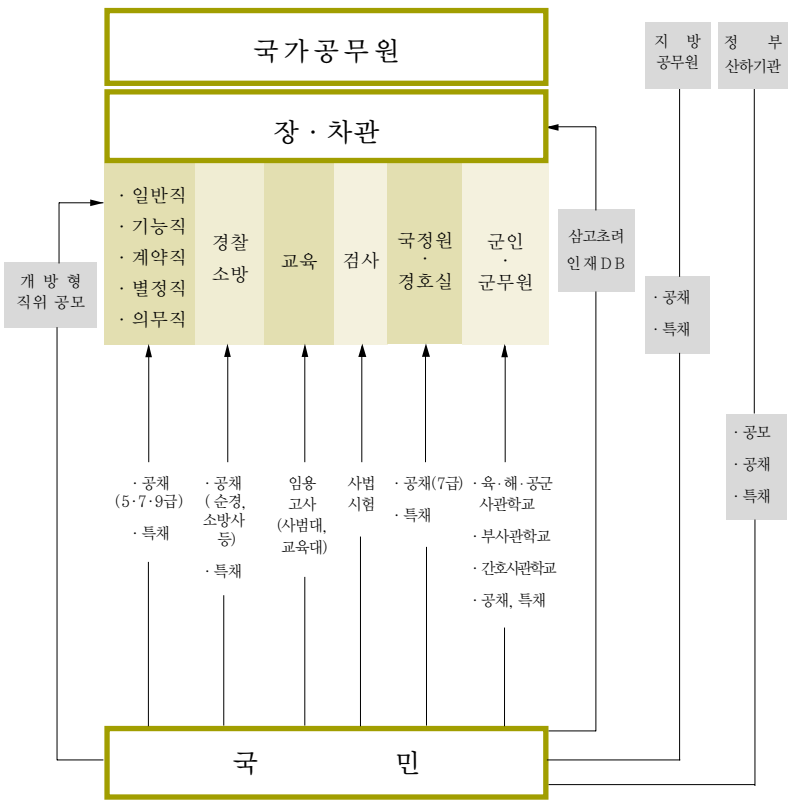
■ 3급 이상 일반 공무원의 출신지 분포는 큰 변화가 없고 특정지역 편중현상도 없습니다.

■ 국민의 정부(2001년 11월 조사결과)와 비교할 때 영남(32.9%→33.5%), 호남(24.1%→24.3%) 모두 큰 변화가 없습니다.

■ 앞으로는 정무직 및 정부 산하기관장 인사의 경우 공개추천의 활성화, 철저한 검증 절차를 정립해 나갈 것이며, 능력과 실적을 토대로 지역균형을 고려한 인사를 확립하겠습니다.

2 참여정부 인사운영 현황

인력충원 경로 체계도(국가공무원 행정부의 경우)



참여정부는 우수 인재를 널리 발탁하기 위해 인터넷 국민 추천 창구 '삼고초려'를 개설했습니다. 또, 정부산하기관 임원을 공개모집하고, 개방형 직위를 공개채용하고 있습니다.

'삼고초려' 개설

■ 삼고초려는 장 · 차관이나 정부산하기관 임원 등과 같이 대통령이 임명하는 고위공직에 우수 인재를 널리 발탁하기 위해 마련된 인터넷 국민 추천 창구입니다. 현재, 청와대(www.president.go.kr), 국민참여마당(www.people.go.kr), 중앙인사위원회(www.csc.go.kr)의 홈페이지에 오시면 삼고초려 코너로 들어오실 수 있습니다.

■ 삼고초려에는 공개모집 추천과 상시추천이 있습니다. 공개모집 추천은 공개모집 중인 직위가 삼고초려에 게시되면 국민 누구나 그 직위에 적합한 인물을 추천할 수 있습니다. 공개모집 중인 직위가 없거나 어느 직위에 추천할지 잘 모를 경우에는 상시추천을 이용할 수 있습니다. 상시추천 코너에서 추천하는 사람의 인적사항과 추천 분야 또는 아는 범위 안에서 대략적인 직위를 기재하면 그 인적사항은 중앙인사위원회의 국가인재 DB에 수록되어 각종 정부 인선에 필요한 인사정보로 활용됩니다.

■ 삼고초려를 통해서 임명된 사례는 삼고초려 개설 이후 정부산하기관장 8개 직위에 대한 공개모집에서 총 279건의 추천이 있었는데, 이 가운데 5개 직위(환경관리공단 이사장, 한국관광공사 사장, 대한주택공사 사장, 국민건강보험공단 이사장, 한국가스안전공사 사장)가 삼고초려에서 추천된 인사로 임명됨으로써 실질적인 인재추천 통로로서 그 입지를 다져가고 있습니다.

정부산하기관 임원 공개모집

■ 과거에는 선거 등에서의 논공행상 성격의 낙하산 또는 정실 인사라는 비판으로 노조의 반발도 있었지만 참여정부에서는 원칙적으로 정부산하기관의 임원을

공개모집하고 있습니다. 공개모집을 함에 있어서도 추천위원회를 구성하고 추천위원회의 심사를 거쳐 임명하도록 하고 있습니다.

■ 대통령이 임명하는 정부산하기관 임원은 삼고초려를 통해 공고하고, 장관이 임명하는 임원은 중앙인사위원회 홈페이지의 정부산하기관 임원 공개모집 코너에서 일괄공고하며, 해당 주무 부처의 홈페이지에도 게시하고 있습니다.

국가인재 DB

■ 국가인재 DB는 국가적으로 소중한 자원인 우수인재를 분야별 · 지역별로 분류하여 데이터베이스에 수록한 뒤 공무원 또는 정부산하기관 임원 임명, 정부의 각종 시험위원 선발, 정부위원회 위원 위촉 등 다방면에서 활용되도록 하고 있습니다. 현재, 월평균 약 90명 가량의 인원을 각급 정부기관에 추천하고 있으며, 약 46%가 임명 또는 위촉되고 있습니다.

국가인재 DB 활용실적(2000~2003. 8)

비 고	총 계	개방형 직위 선발위원 등	정부위원회 위원	책임운영 기관장	기 타
총 계	200건 3,981명	138건 1,814명	27건 1,216명	12건 189명	23건 762명

■ 국가인재 DB는 본인의 사생활에 관한 정보는 가지고 있지 않으며, 희망하는 본인으로부터 직접 받은 정보만 수록하고 있습니다. 또한, 엄격한 보안장치를 설치하여 수록된 사람들의 개인정보가 유출되지 않도록 만전을 기하고 있습니다.

개방형 직위 공개채용

■ 개방형 직위는 중앙부처 과장 이상의 관리직 공무원 중 전문성이 특별히 요구되어 공직 내외를 불문하고 적재적소의 인재를 충원하기 위한 공개경쟁채용제 도입니다. 현재 137개 직위가 개방형 직위로 지정되어 있는데, 이들 직위에 결원이 발생하면 반드시 공고를 하고 지원서를 접수하여 그 중 가장 우수한 자를 선발하고 있습니다.

■ 선발과정에서 공정성 · 투명성을 높이기 위하여 심사위원의 절반 이상은 민간인으로 위촉하고, 또한 자격 미달자를 정실에 의하여 선발하는 일이 없도록 137개 모든 직위마다 학력, 경력, 자격증과 같은 채용요건을 정해 두고 있습니다.

■ 개방형 직위에 채용될 경우에는 최소 2년 이상 최장 5년의 범위 내에서 계약기간을 정할 수 있으며, 성과가 좋으면 기간을 연장할 수 있습니다. 최장 5년의 기간 동안 근무했더라도 해당 직위나 다른 직위의 공개모집에 얼마든지 응모할 수 있습니다. 보수수준은 경력과 직무 수행능력, 민간 보수수준 등을 종합적으로 고려해서 연봉 협상에 의해 결정되는데, 경력과 실적이 우수한 경우에는 장관보다 더 많은 보수를 받을 수도 있습니다.

■ 개방형 직위의 결원 공고와 직위별 채용요건은 중앙인사위원회 홈페이지를 통해 언제든지 열람할 수 있습니다.

부처별 개방형 직위 현황(2003. 7. 21 현재)

부 처 명	직 위 명
국무조정실(3)	경제조정관(1급), 규제개혁2심의관(2급), 심사평가2심의관(2급)
기획예산처(3)	기금정책심의관(3급), 정보화담당관(3·4급), 공기업관리과장(3·4급)
법 제 처(2)	사회문화법제국장(2급), 경제심판담당관(4급)
국정홍보처(1)	국립영상간행물제작소장(2급)
국가보훈처(2)	제대군인정책관(2급), 대전지방보훈청장(3급)
국가인권위원회(1)	인권정책국장(2급)
공정거래위원회(3)	심판관리관(3급), 약관제도과장(3 · 4급), 송무담당관(3 · 4급)
비상기획위원회(1)	상근위원(1급)
재정경제부(4)	국제업무정책관(1급), 국제금융심의관(3급), 정제분석과장(3 · 4급), 소비자정책과장(3 · 4급)
교 육 인 적 자 원 부(7)	학교정책실장(1급), 인적자원정책국장(2급), 국립특수교육원장(2급), 국제교육진흥원장(2급), 국사편찬위원회 편사부장(2급), 여성교육정책담당관(4급), 특수교육보건과장(3 · 4급)
통 일 부(3)	인도지원국장(2급), 정책심의관(2급), 통일교육원장(1급)
외교통상부(7)	문화외교국장(2급), 재외국민영사국장(2급), 감사관(2급), 정책기획관(2급), 국제경제국 심의관(3급), 외교안보연구원 경제통상연구부장(2급), 외교안보연구원 안보통일연구부장(2급)

부 처 명	직 위 명
법 무 부(6)	법무연수원 교정연수부장(2급), 치료감호소장(2급), 서울소년분류심사원장(3급), 치료감호소 의료부장(3급), 천안개방교도소장(3급), 교화과장(3 · 4급)
국 방 부(4)	획득실장(1급), 정보화기획관(장관급 장교), 국방홍보원장(2급), 전산정보관리소장(2급)
행정자치부(5)	인사국장(2급), 감사관(2급), 행정정보화계획관(3급), 국립과학수사연구소장(2급), 국립방재연구소장(3급)
과학기술부(2)	원자력국장(2급), 국립중앙과학관장(1급)
문화관광부(7)	관광국장(2급), 국립국어연구원장(1급), 국립국악원장(2급), 국립현대미술관장(2급), 국립중앙극장장(2급), 정보화담당관(3 · 4급), 청소년수련과장(3 · 4급)
농 림 부(3)	농산물유통국장(2급), 국립식물검역소장(2급), 국립수의과학검역원장(2급)
산업자원부(5)	감사관(2급), 자본재산업국장(2급), 기술표준원 기초기술표준부장(2급), 정보화담당관(3 · 4급), 무역위원회 가격조사과장(4급)
정보통신부(5)	정보기반심의관(2급), 우정사업본부장(1급), 전파연구소장(3급), 우편사업단장(2 · 3급), 법무담당관(3 · 4급)
보건복지부(7)	건강증진국장(2급), 장애인복지심의관(2급), 국립의료원장(1급), 국립보건원장(1급), 국립재활원장(2급), 국립의료원 제2진료부장(2급), 국립목포병원장(3급)

부처명	직 위 명
환 경 부(5)	감사관(2급), 국제협력관(2급), 정보화담당관(3 · 4급), 국립환경연구원 대기물리과장(3 · 4급), 국립환경연구원 환경위해성연구부장(3급)
노 동 부(3)	능력개발심의관(2급), 고용평등국장(2급), 노동경제담당관(3 · 4급)
여 성 부(1)	대외협력국장(2급)
건설교통부(6)	토지국장(2급), 감사관(2급), 국립지리원장(2급), 정보화담당관(3 · 4급), 항공안전본부 공항시설국장(3급), 교통정보기획과장(3 · 4급)
해양수산부(7)	항만국장(2급), 국제협력관(3급), 국립수산과학원장(1급), 국립수산물품질검사원장(2급), 국립수산과학원 해양환경부장(3급), 해양보전과장(3 · 4급), 국립수산과학원 생명공학연구단장(4급)
국 세 청(6)	납세지원국장(2급), 국세공무원교육원장(2급), 서울지방국세청 납세지원국장(3급), 납세홍보과장(3 · 4급), 서울지방국세청 법무2과장(4급), 중부지방국세청 법무과장(4급)
관 세 청(2)	정보협력국장(2급), 서울세관 통관국장(3 · 4급)
조 달 청(1)	중앙보급창장(2급)
통 계 청(1)	통계정보국장(2급)
대검찰청(3)	사무국장 중 3계 직위(서울서부지청, 부산동부지청, 전주지검 : 3급)
병 무 청(2)	동원소집국장(2급), 중앙신체검사소장(3급)
경 찰 청(1)	경찰병원장(2급)

부처명	직 위 명
기 상 청(2)	정보화관리관(3급), 기상연구소장(2급)
농촌진흥청(4)	농업경영정보관(2급), 농업생명공학연구원장(2급), 축산기술연구소장(2급), 농업기계화연구소장(3급)
산 림 청(2)	임업정책국장(2급), 임업연구원장(1급)
중소기업청(2)	기술지원국장(2급), 광주 · 전남지방중소기업청장(3급)
특 허 청(4)	별명정책국장(2급), 정보자료관(3급), 심사국장 중 1인(2급 : 심사4국장), 특허심판원 심판장 중 1인(2급)
식품의약품안전청(4)	의약품안전국장(2급), 식품평가부장(3급), 국립독성연구원장(1급), 국립독성연구소 일반독성부장(3급)
철 도 청(5)	영업본부장(2급), 철도경영연수원장(2급), 철도차량정비창장 중 1인(대전 : 3급), 사업운영과장(3 · 4급), 법무과장(3 · 4급)

실무공무원 공개채용

■ 공무원은 공개경쟁채용시험으로 필기시험을 치르고 채용되는 것이 원칙입니다. 그러나 공개경쟁채용시험에 의하여 임용하는 것이 부적당하거나 곤란한 경우에는 특별채용시험으로 충원할 수 있습니다.

■ 공개경쟁채용제도는 국가공무원법상 채용의 기본원칙으로 공직의 임용에 있어서 당파성이나 정실에 구애받지 않고 개인의 자격과 능력에 따라 모든 사람에게 공무담임의 기회를 균등하게 보장하는 채용제도입니다. 결격사유에 해당되지 않는 모든 국민에 대하여 평등한 조건으로 공개경쟁시험이 실시되는데, 시험의 종류는 5급 공채(행정고시, 외무고시, 기술고시), 7급 공채, 9급 공채가 있습니다. 시험은 행정자치부 장관이 실시하는 것을 원칙으로 하고 있으나, 각 부의 장관이 실시하는 경우도 있습니다.

■ 특별채용제도는 전문성이 특별히 요구되거나 도서 · 벽지와 같이 특수한 환경에서 일하는 경우 또는 채용인원이 극히 적은 경우 등에 활용되는 제도입니다. 과거에는 공개경쟁채용시험만 반드시 공고를 하였고, 특별채용시험은 공고하지 않아도 되었으나 지금은 모든 채용시험에 있어서 공고를 원칙으로 하고 있습니다.

■ 특별채용을 할 수 있는 경우와 전형방법은 다음과 같습니다.

- 자격증을 소지한 경우에는 면접과 실기시험
- 채용분야의 연구 · 재직 경력이 2~3년 이상인 경우에는 필기시험
- 특수한 직무 · 환경 · 도서벽지 등에서 근무하는 경우에는 필기시험
- 외국어 등 국제관계 업무에 소양이 있는 자는 필기시험
- 실업계 · 예능계 졸업자를 연구 · 기술 분야에 채용하는 경우에는 필기시험
- 특수 전문분야의 석사학위 이상 소지자는 면접과 실기시험
- 국비장학생은 면접과 실기시험
- 연고지인 시 · 군 내에서 근무할 사람을 채용하는 경우에는 필기시험

최근 3년간 특별채용 실적

연 도	총 계	2002	2001	2000
채용 인원	1,217명	425명	396명	396명

■ 공무원 채용공고는 중앙부처와 지방자치단체를 총괄하여 중앙인사위원회 홈페이지(www.csc.go.kr)에서 열람할 수 있습니다.

여성 공무원 인사 활성화

■ 현재 여성 공무원의 비율은 32.9%로서 선진국의 수준에 점차 접근하고 있지만 5급 이상 공무원만 놓고 보면 5.5%로서 매우 낮은 실정입니다. 참여정부에서는 양성평등 및 국가인력을 효율적이고 균형적으로 활용하기 위하여 2002년도부터 여성 관리자 임용목표제를 시행하고 있습니다. 2003년도의 목표는 6.5%이며, 2006년도 이후에는 10% 이상으로 책정하고 있습니다.

여성 관리직 공무원 임용목표 5개년 계획

구 분	2001	2002	2003	2004	2005	2006
여성 관리자 비율	4.8%	5.5%	6.5%	7.5%	8.7%	10.0%

■ 또한 단순히 수치상의 우대가 아니라 여성이 관리자로서 실질적인 능력을 계발할 수 있도록 주요 보직에 여성 공무원을 배치하는 것은 물론 각종 인사위원회에도 여성 공무원을 적극 참여시키고 있습니다.

■ 여성 친화적인 근무여건을 조성하기 위하여 출산휴가를 60일에서 90일로 연장하고 전 기간을 유급휴가로 인정하고 있습니다. 또한 육아휴직을 하는 경우에도 휴직기간을 100% 호봉승급기간으로 인정하고 육아휴직 수당도 월 30만원씩 지급하고 있습니다.

지방인재 발굴 및 활용

인사를 통한 지역간 균형발전을 이룩하기 위하여 능력과 실력이 있고 활발히 활동하고 있는 지방인재를 찾아내어 중앙정부 시책에 참여시킴으로써 전국 각지의 여론과 입장을 골고루 반영하고 나아가 지방의 전반적인 역량을 제고시키고자 합니다.

다만 대부분의 공무원과 정부 산하기관 임원은 공개모집이 원칙이므로 지방인재에 대하여 별도로 우대하기에는 제약요건이 많기 때문에 우선 정부 정책을 결정하는 각종 심의 · 자문 · 의결 등의 위원회의 위원 중 30% 이상을 지방인사로 충원하도록 하고 있습니다.

아울러 지방에 소재한 대학 163개 지방대학 총장으로부터 전문성을 갖추고 활발히 활동하고 있으나 중앙에는 덜 알려진 교수들을 추천받았습니다. 이분들은 국가인재 DB에 수록되어 각종 정부 인선시에 고려하고 있습니다.

외국인의 공무원 임용

개방화 시대에 걸맞게 국가공무원법과 교육공무법 등에서는 연구 · 기술 · 교육 등 특정한 분야의 직위에 대하여 그 자격요건에 적합한 대한민국 국민을 채용하기 어려운 경우에는 기간을 정하여 필요한 최소한의 범위 안에서 외국인을 공무원으로 임용할 수 있도록 하고 있습니다.

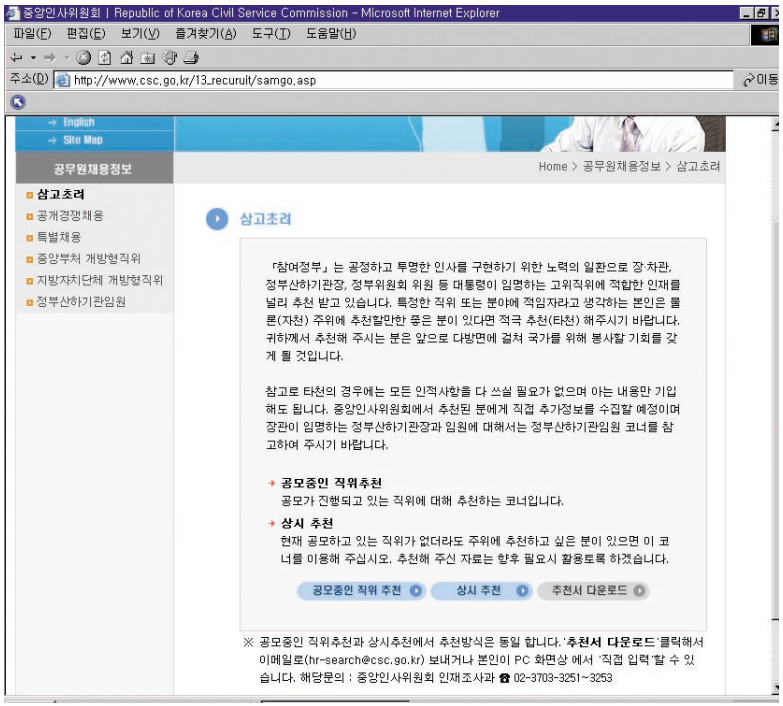
현재 행정자치부 중앙공무원교육원의 영어교육담당, 외교통상부의 통상전문관 등 5명의 외국인이 계약직으로 임용되어 직무를 수행하고 있습니다.

3 참여정부 인사제도 이용 방법

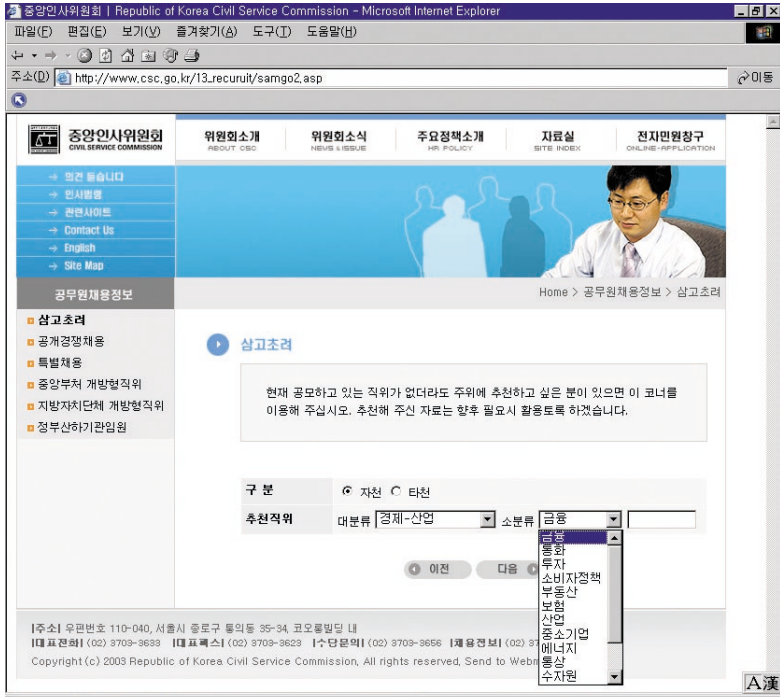
'삼고초려' 추천

■ 중앙인사위원회 홈페이지(www.csc.go.kr)에 접속하여 오른쪽 중간부분에 있는 삼고초려 코너를 클릭하십시오. 아울러 청와대(www.president.go.kr)와 국민참여마당(www.people.go.kr)의 홈페이지에도 삼고초려 코너가 마련되어 있습니다.

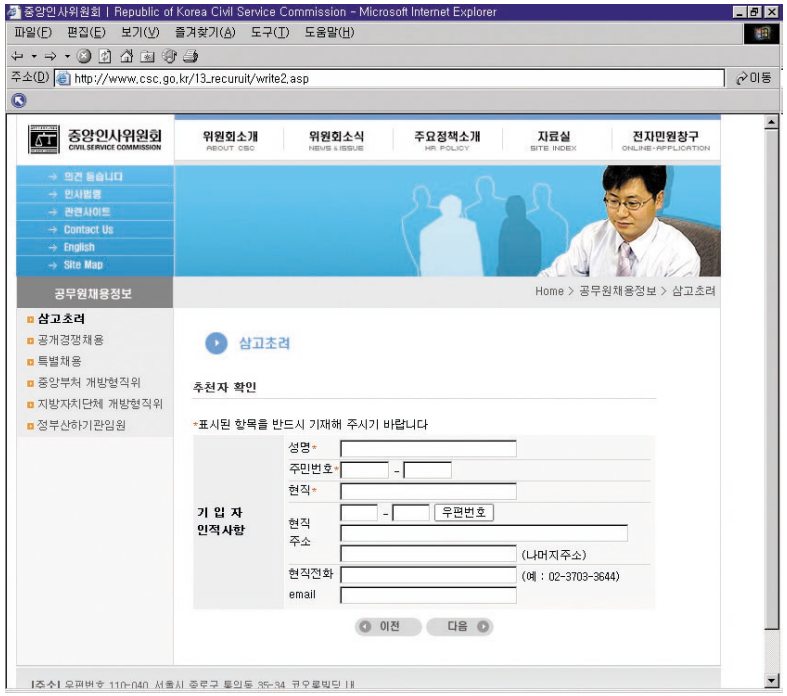
■ 삼고초려 코너에서 현재 공모가 진행중인 직위에 대하여 추천할 것인지, 공모하고 있는 직위가 없어서 상시 추천을 할 것인지를 선택해서 해당 항목을 클릭하면 됩니다. 추천서 다운로드를 클릭해서 이메일(hr-search@csc.go.kr)로 보낼 수도 있습니다.



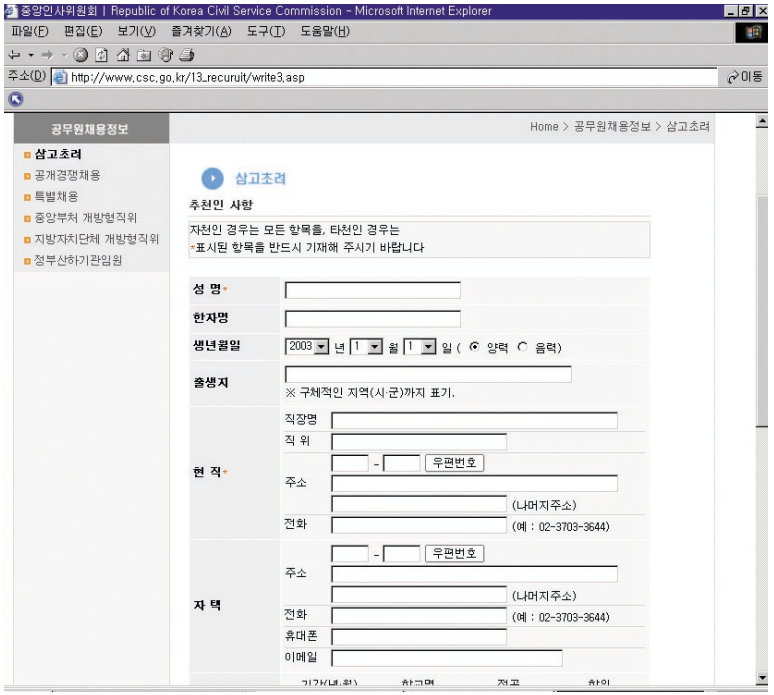
■ 예컨대, 상시 추천을 하는 경우 우선 자천을 할 것인지 타천을 할 것인지를 선택한 후에 추천직위의 분류에 대해 선택하고 다음을 클릭하면 됩니다.



■ 추천자를 확인하기 위한 간단한 인적사항을 입력하고, 다음을 클릭하면 됩니다.
– 추천하는 분의 성명, 주민등록번호, 현직은 반드시 입력해야 합니다.



■ 등록양식에 따라 해당사항을 입력하고 하단의 확인을 누르면 추천의 모든 단계가 완료됩니다.

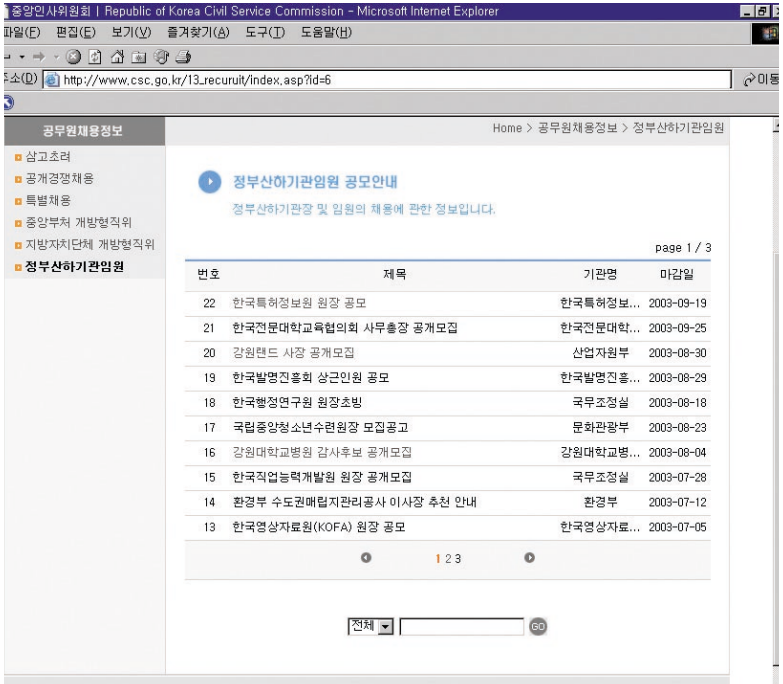


※ 추천이 끝나서 '확인'을 클릭하면 E-mail을 적어준 추천자에게 즉시 추천에 대한 감사메일이 발송됩니다.

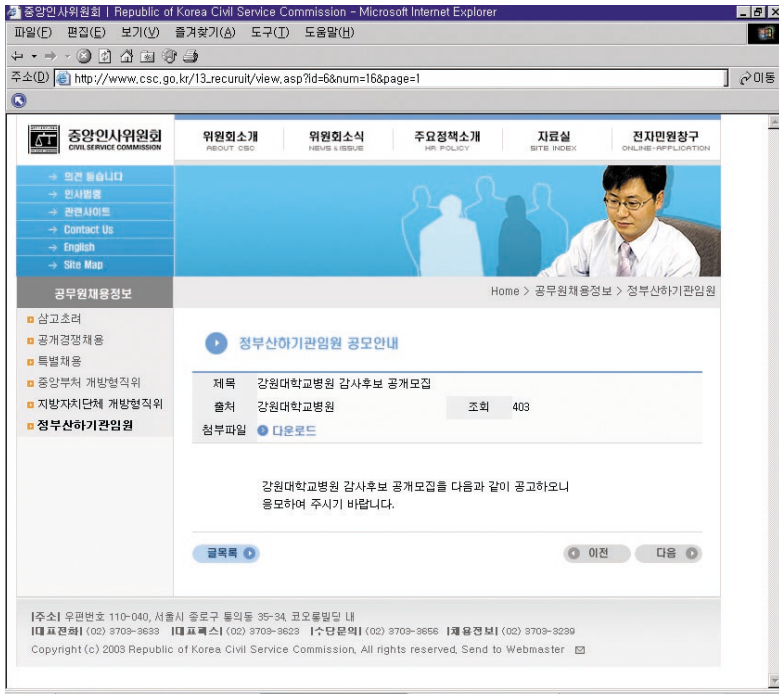
정부산하기관 임원공모 코너 이용

■ 중앙인사위원회 홈페이지(www.csc.go.kr)에 접속하여 오른쪽 메뉴 중간부분에 있는 정부산하기관 임원 공모안내 코너를 클릭하십시오. 공개모집을 하는 해당 정부기관의 홈페이지에도 게시하고 있습니다.

■ 현재 모집 중인 정부산하기관장 및 임원의 채용에 관한 정보를 클릭하십시오.



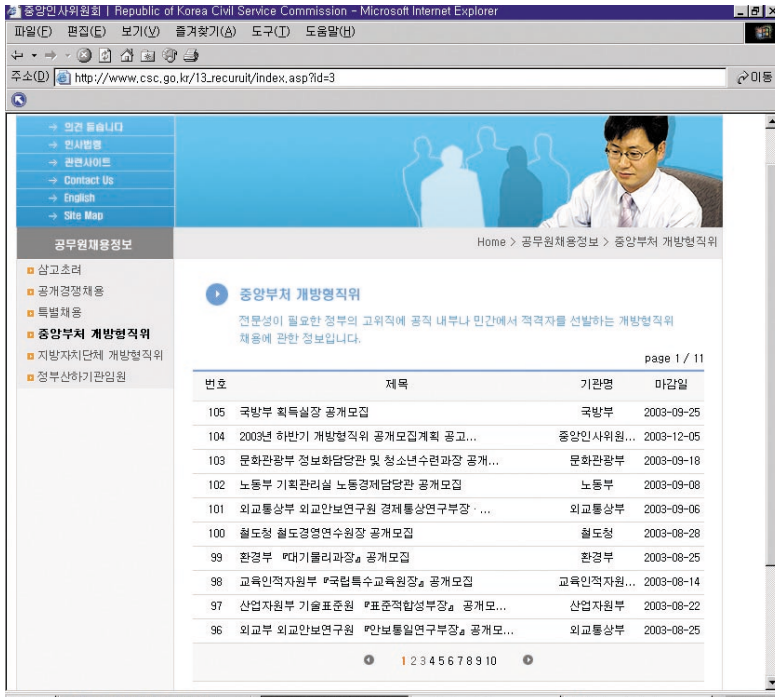
■ 다운로드를 클릭하여 현재 모집중인 정부산하기관장이나 임원에 관한 자세한 정보를 확인하고 해당 부처에 적임자를 추천하거나 직접 응모하면 됩니다.



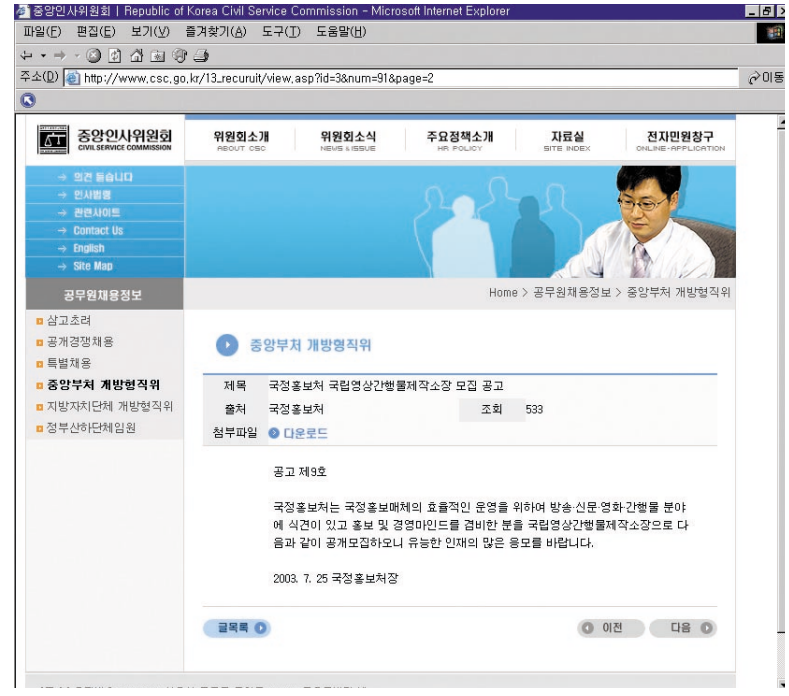
개방형 직위 공개모집 코너 이용

■ 중앙인사위원회 홈페이지(www.csc.go.kr)에 접속하여 오른쪽 중간부분에 있는 개방형 직위 공개모집 코너를 클릭하십시오. 공개모집을 하는 해당 부처의 홈페이지에도 게시되어 있습니다.

■ 현재 모집중인 중앙부처 개방형 직위에 관한 채용 정보를 클릭하십시오.



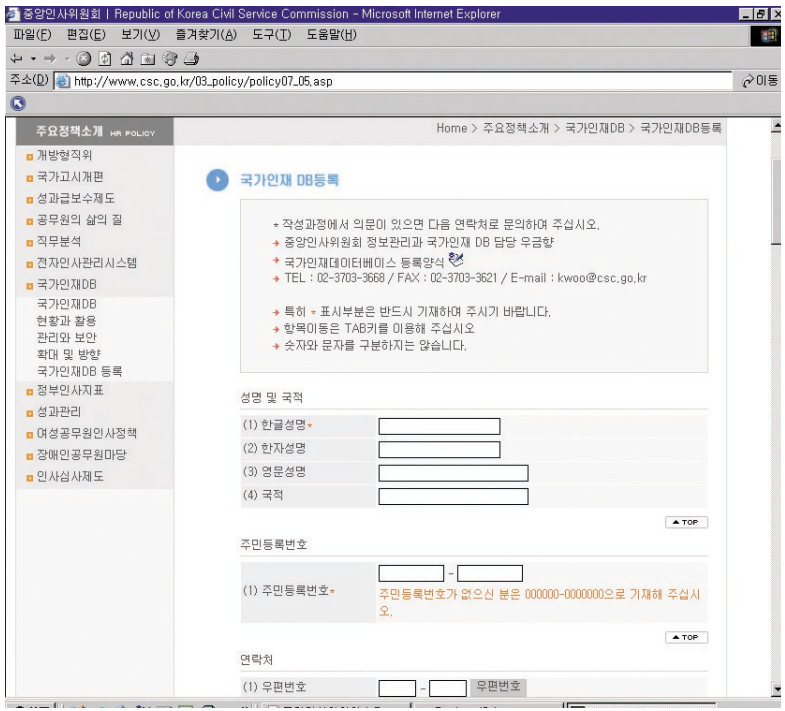
■ 다운로드를 클릭하여 현재 모집중인 중앙부처 개방형 직위에 관한 자세한 정보를 확인하고 해당 부처에 적임자를 추천하거나 직접 응모하면 됩니다.



국가인재 DB 등록

■ 중앙인사위원회 홈페이지(www.csc.go.kr)에 접속하여 오른쪽 중간부분에 있는 국가인재 DB 등록 코너를 클릭하십시오.

■ 국가인재 DB 등록 양식에 따라 해당사항을 입력하고 하단의 등록을 누르면 국가인재 DB 등록을 위한 모든 절차가 완료됩니다.



※ 등록이 완료되면 적어준 E-mail로 즉시 국가인재 DB에 등록해 준 데 대한 감사메일이 발송됩니다.

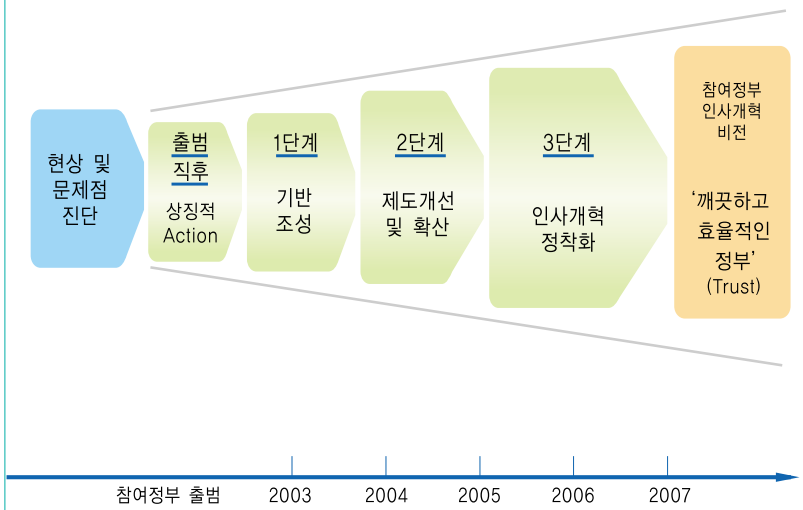
4 인사개혁 로드맵

인사개혁에 대한 장기적인 비전과 목표를 담은 인사개혁 로드맵에 의한 전문성을 갖춘 공무원이 소신을 갖고 일하는 깨끗한 효율적인 정부를 구현해 나가겠습니다.

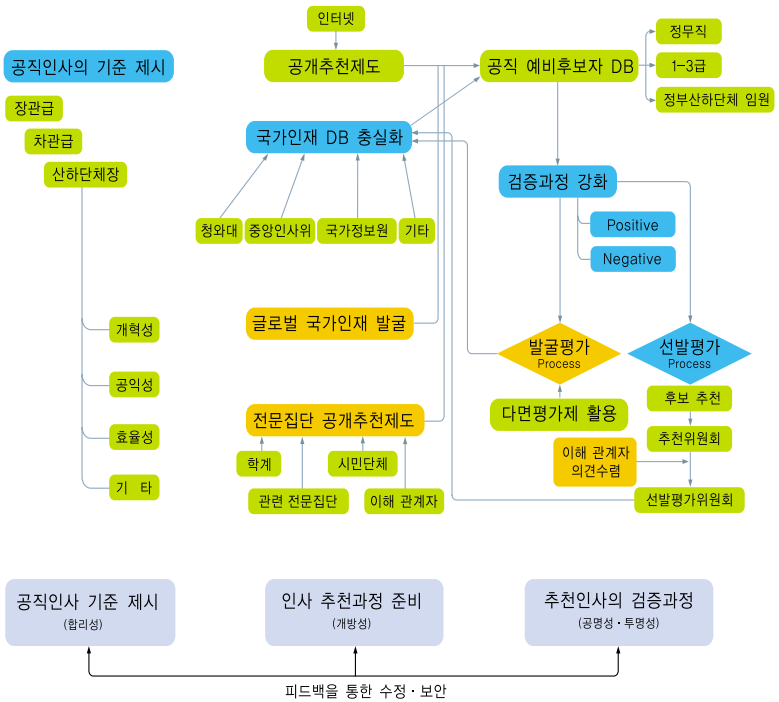
1 참여정부의 인사개혁 로드맵

국가 인사 시스템은 국가목표 달성을 위한 적극적 수단이며, 핵심 정책 자원

➡ 인사개혁 과제들간의 상호 연관성과 우선순위를 고려한 전략적 로드맵 필요



2 정무직 및 산하기관장 선발 시스템 흐름도



3 차별없는 균형적 인재 등용

현황 및 문제점

- 5급 이상 여성 공무원 비율 5% 내외
- 과학기술직의 5급 이상 상위직 소외
- 장애인 의무고용 미준수(현재 1.4%)
- 지역 불균형 및 지방출신 소외

→

향후의 방향

- 여성 공무원 5급 이상 진출 확대
- 과학기술직 공무원 우대
- 장애인 고용 확대
- 정무직 지역 균형 → 능력 중시
- 지방 출신의 임용 활성화

	1단계(~2003) 차별철폐 의지 실천	2단계(2004~2005) 제도 정비	3단계(2006~2007) 균형인사 확립
여성 차별	여성 공무원 5급 이상 진출 확대(2006년까지 10% 목표)		
이공계 차별	과학기술직 공무원 5급 이상 상위직 진출 확대		
장애인 차별	장애인, 퇴직 고령자 청와대 근무 외국인 공무원 채용	장애인 공무원 의무고용률 2% 달성	
지역 차별	정무직 출신지역 균형	지방 출신의 임용 활성화와 중앙·지방간 인사교류 확대	능력 본위의 정무직 등용

4 다양한 평가 시스템의 개발 및 활용

현황 및 문제점

- 상사 단일 평가로 인한 공정성 시비
- 정량적 평가자료 부족으로 객관성 미흡
- 결점 위주의 감사 및 평가
- 평가에 대한 심리적 거부
- 인사평가와 정책평가의 연계 결여

→

향후의 방향

- 다면평가 및 집단평가제 도입
- 공무원 참여를 통한 성과지표 개발
- 과정 및 결과에 대한 균형 있는 평가
- 정무직 성과계약제와 청렴계약제 실시
- 1-3급, 중앙부처 우선적용

	1단계(~2003) 평가 시스템 기획	2단계(2004~2005) 평가 시스템 개발	3단계(2006~2007) 평가 시스템 확산
개인 평가	정무직 성과계약제/청렴계약제	공무원 참여를 통한 성과지표 개발(1~3급 우선 실시)	4급 이하 성과평가
개인 평가	1~3급 다면평가 도입	4급 이하 다면평가 확대	
집단 평가	행정서비스 평가체제 개발	집단 성과평가체제 구축	
집단 평가	정책 실명제 및 Positive 정책평가 강화		

5 보수합리화와 성과주의 보상 기반 조성

현황 및 문제점

- 기본급 수준과 실제임금 수준간의 착시현상
- 2000년 이후 보수 현실화 추진
  - 중하위직:중견기업 대비 96.8% 수준
  - 3급 이상:민간기업 대비 70% 수준
- 평가결과와 보상과의 연계 미흡
- 성과상여금 지급에 대한 거부감 및 형식화
- 획일적 보상체계

→

향후의 방향

- 연봉에 입각한 공무원 보수의 공개
- 판공비 투명화
- 3급 이상 성과주의 연봉제 강화
- 집단성과급제 활성화
- 선택형(Cafeteria) 복리후생 확대

	1단계(~2003)	2단계(2004~2005)	3단계(2006~2007)
	보수 현실화	보상제도 정비	성과주의 기반 조성
대외적 공정성	보수 현실화 정책(국민의 정부) 지속 추진		
	보수 수준의 정확한 공개(백서, 인터넷 등)		
대내적 공정성	판공비 투명화	정무직, 1~3급 보수의 단계적 인상	
	공무원 보상체계 개편방안 수립	3급 이상 성과주의 연봉제 강화	
보상 방법	집단성과급 등 성과상여금 지급방법 개선		
	선택형 복리후생 확대		