# 연간 근무 성과 평가 가이드라인

## **[ 인사팀 ] 연간 근무 성과 평가 가이드라인**

| **구분** | **내용** | **비고** |
| --- | --- | --- |
| **평가 기간** | 매년 1월 1일 ~ 12월 31일 | 1년간의 실적 및 역량 평가 |
| **적용 대상** | 정규직 및 계약직 전 직무 (평가 시작일 기준 3개월 이상 근무자) |  |
| **담당자** | 김철수 | 내선 1234 |
| **문의처** | 내선 1234 / 인사팀 이메일 ($HR\\_Email@company.com$) |  |

## **I. 평가 목적 및 방법**

### **1. 평가 목적**

* 직무 성과와 역량 개발 수준을 객관적으로 측정하여 공정한 보상 및 승진 근거 자료로 활용합니다.
* 개인의 성장 계획과 연계하여 역량 강화를 위한 구체적인 피드백을 제공합니다.

### **2. 평가 방법**

* **성과 평가 (Result):** 연초 설정된 KPI 및 핵심 과제 달성률을 기반으로 정량 평가 (60%).
* **역량/태도 평가 (Competency/Attitude):** 직무 수행에 필요한 역량, 태도 및 협업 능력을 기반으로 정성 평가 (40%).
* **평가자 구성:** 1차 평가자 (직속 상사) 및 2차 평가자 (부서장/팀장)의 교차 평가 원칙.

## **II. 주요 평가 항목 및 정의**

평가는 크게 **업무 역량**, **업무 태도**, **협업 능력**의 세 가지 영역으로 구성됩니다.

### **1. 업무 역량 (Job Competency) - 50%**

| **세부 항목** | **정의** | **주요 평가 기준** |
| --- | --- | --- |
| **직무 전문성** | 맡은 직무에 대한 지식 수준 및 기술 활용 능력. | 전문 지식을 활용하여 문제 해결에 기여했는가? 시스템($A-Care$ 등) 및 도구 활용 능력이 우수한가? |
| **문제 해결 능력** | 업무 중 발생하는 이슈를 분석하고 창의적이고 효율적인 대안을 제시하는 능력. | 예상치 못한 상황 발생 시 대처 능력 및 해결 프로세스의 논리성. |
| **성과 달성도** | 부여된 목표(KPI)를 계획대로 달성하거나 초과 달성한 정도. | 정량적 목표($50\%$ 단축 등) 대비 실제 달성률 및 기여도. |

### **2. 업무 태도 (Work Attitude) - 30%**

| **세부 항목** | **정의** | **주요 평가 기준** |
| --- | --- | --- |
| **책임감 및 주도성** | 업무를 끝까지 완수하려는 의지 및 지시 없이도 스스로 과제를 발굴하고 추진하는 태도. | 업무 마감 기한 준수율, 실패 시 책임 인정 및 개선 노력 여부. |
| **규정 준수** | 회사의 모든 규정(예: 예산 집행 원칙, 보안 정책)을 철저히 준수하는 정도. | 비목 간 전용 불가 원칙 준수, 지출 일자와 영수증 일치 확인 등 (참고: 예산 보고서 작성 가이드). |

### **3. 협업 능력 (Collaboration) - 20%**

| **세부 항목** | **정의** | **주요 평가 기준** |
| --- | --- | --- |
| **의사소통** | 타 부서 및 팀원과 정보를 명확하고 효과적으로 교류하는 능력. | 복잡한 내용을 명료하게 전달하는 능력, 경청 태도. |
| **팀 기여도** | 팀 목표 달성을 위해 적극적으로 돕고 긍정적인 분위기를 조성하는 노력. | 개인 성과뿐만 아니라 팀원들의 성장을 지원하는 협력적 태도. |

## **III. 평가 등급 기준 (Rating Scale)**

모든 항목은 5단계 척도(S, A, B, C, D)로 평가됩니다.

| **등급** | **정의** | **기준 비율 (Guide)** |
| --- | --- | --- |
| **S (Outstanding)** | 모든 목표를 **획기적으로 초과** 달성했으며, 기대 이상의 가치를 창출함. 동료에게 긍정적인 영향을 미치는 모범적 성과자. | 상위 5% 이내 |
| **A (Exceeds Expectation)** | 부여된 목표를 **초과 달성**했으며, 기대하는 역량을 뛰어넘는 성과를 지속적으로 보여줌. | 상위 15% 이내 |
| **B (Meets Expectation)** | 부여된 목표와 기대 역량을 **충실히 달성**함. 안정적으로 업무를 수행하는 핵심 인력. | 60% 내외 |
| **C (Needs Improvement)** | 일부 목표 달성에 미흡하거나, 기대 역량을 완전히 충족하지 못함. 코칭과 개선 계획이 필요함. | 하위 15% 이내 |
| **D (Unsatisfactory)** | 대부분의 목표 달성에 실패하고, 역량 및 태도 면에서 심각한 문제가 발견됨. 즉각적인 개선이 요구됨. | 하위 5% 이내 |