

평가 제도

Q1. 인사평가는 연 몇 회 이루어지나요?

A1. 인사평가는 연 2회, 상반기(6월)와 하반기(12월)에 진행됩니다.

각 회차는 약 한 달간 진행되며, 목표 설정 → 자기 평가 → 상급자 평가 → 최종 검토의 절차로 구성됩니다.

Q2. 평가 대상자는 누구인가요?

A2. 정규직 및 계약직 전 직원이 평가 대상입니다.

단, 입사 3개월 미만의 신입 또는 휴직 등으로 평가기간 중 근무 실적이 부족한 경우는 평가 제외 또는 참고 평가로 처리됩니다.

Q3. 평가 방식은 어떻게 이루어지나요?

A3. 평가 방식은 다음과 같습니다:

- 목표 기반 성과평가 (MBO): 개개인이 연초에 설정한 목표 대비 실적 평가
- 역량 평가 (Competency Review): 조직문화, 협업, 커뮤니케이션 등 소프트 스킬 중심
- 360도 피드백: 팀장급 이상 또는 프로젝트 리더는 동료·하급자·상급자 전방위 피드백
- 가중치: 성과 70%, 역량 30% 기준이며 직군에 따라 조정 가능

Q4. 평가 결과는 어떤 등급으로 나뉘나요?

A4. 평가 결과는 총 5등급으로 분류됩니다:

- S등급 (탁월) - 상위 10% 이내
- A등급 (우수) - 상위 20~30%
- B등급 (보통) - 일반 수준
- C등급 (개선 필요) - 하위 20%
- D등급 (미흡) - 지속적 개선 필요

평가 등급은 성과급, 연봉 인상률, 승진 자격에 모두 반영됩니다.

Q5. 평가 결과는 언제, 어떻게 확인할 수 있나요?

A5. 평가 결과는 1월(하반기 평가), 7월(상반기 평가) 중 HR 포털에서 개별 확인 가능합니다.

직속 상급자가 피드백 면담을 통해 평가 이유와 개선 방향을 공유하는 것을 원칙으로 합니다.

Q6. 상사와의 평가 면담은 의무인가요?

A6. 네, 평가 프로세스의 일환으로 1:1 피드백 면담은 필수입니다.

상사와 면담 시 자기 평가 결과에 대한 의견 공유, 평가 결과 피드백, 차기 목표 설정이 함께 이루어집니다.

피드백은 문서로도 기록되며 HR 시스템에 업로드됩니다.

Q7. 평가에 이의가 있을 경우 어떻게 하나요?

A7. 평가 결과에 이의가 있을 경우, 이의 신청서를 작성하여 7일 이내 HR팀에 제출할 수 있습니다.

이후 평가위원회가 재검토 및 추가 인터뷰를 통해 결과를 재평가할 수 있습니다.

단, 근거 없는 단순 불만은 반영되지 않으며, 명확한 성과 기준과 비교자료가 요구됩니다.

Q8. 평가 결과는 연봉에 어떤 영향을 미치나요?

A8. 연봉 인상률은 평가 등급에 따라 차등 인상됩니다. 예시:

- S등급: 연평균 인상률의 150~200% 수준
- A등급: 연평균 인상률
- B등급: 기본 인상률
- C/D등급: 인상 보류 또는 조정 가능

성과 우수자에게는 성과급 또는 특별 인센티브도 추가 지급됩니다.

Q9. 평가를 잘 받기 위해 어떤 점을 준비해야 하나요?

A9. 다음과 같은 점들을 준비하면 좋은 평가로 이어질 수 있습니다:

- 연초에 상사와 명확한 목표를 설정하고 정기적으로 진행 상황 공유
- 프로젝트 성과, 고객 반응, 수치화된 결과를 포트폴리오로 정리
- 동료들과의 협업, 조직문화 참여 등 정성적 역량 강화
- 상사와의 커뮤니케이션 적극성 유지

또한, 성실하게 자기평가를 작성하는 것도 중요한 포인트입니다.

Q10. 평가 결과는 승진과도 연관되나요?

A10. 네, 승진 심사 시 최근 2년간 평가 이력이 주요 기준 중 하나로 활용됩니다.

S/A 등급 비율이 높고 팀장 또는 리더로서 긍정적인 피드백이 많은 경우, 승진 후보자로 자동 등록되며, 별도의 심사 절차를 거칩니다.

단, 역량 평가가 부족한 경우 승진 보류될 수 있습니다.

Q11. 프로젝트 단위 성과도 평가에 반영되나요?

A11. 프로젝트 단위로 별도의 성과 리포트를 제출하면 성과평가 시 가산점으로 반영됩니다.

특히 TF 프로젝트, 신규 런칭, 특허, 수주 성공 등은 리더/참여자 모두 가점 대상입니다.

팀 외부 협업도 중요하게 평가됩니다.

Q12. 평가 피드백은 어떻게 활용되나요?

A12. 평가 피드백은 연봉, 성과급뿐 아니라 다음 항목에 직접 반영됩니다:

- 교육 및 리더십 프로그램 대상자 선정
- 사내 공모 및 글로벌 연수 대상자 우선 선정
- 사내 포상 및 인센티브 추천 자료
- 향후 커리어 패스 설계 참고자료

평가는 단순 보상의 수단이 아니라 개인 성장의 이정표로 적극 활용됩니다.