- 효율적인 인력 운용을 위한 -

중장기 [2025~2029] 조직·인사 운영 계획

2025. 07.

양산시시설관리공단
(인 사 혁 신 팀)

목 차

1. 추진개요 ····· 3

2. 환경분석 ····· 3

3. 전략체계 ····· 16

- 중기 인력 수급계획 ····· 18

- 중장기 무기계약직 운영관리 ····· 20

- 중장기 성과목표 ····· 23

4. 중장기 세부 실행과제 ····· 24

5. 실행력 확보 및 성과 환류 ····· 32

6. 추진일정표 ····· 33

- 효율적인 인력 운용을 위한 -

중장기[2025~2029] 인사·조직 운영 계획

1. 추진개요

□ 추진배경

○ 지방공공기관 혁신가이드라인에 따른 공공기관 효율화 등 시시각각 변화하는 사업여건에 기반하는 능동적인 공단 인사조직 운영 방향 제시

□ 중장기 인사조직 운영 추진방향

○ 전 직원의 참여로 정립된 공단의 인재상을 바탕으로 인사관리방향과 인력현황 분석에 따라 적재적소 인재 확보

○ 중기 인사조직운영 계획 수립을 통해 경영변화에 선제적이고 능동적으로 대응하며, 조직운영 환경의 변화 대응 우수 인재의 채용과 효율적 인사관리 체계 구축 및 운영

⇨ 지방공공기관 혁신 및 관리체계 개편 추진에 따른 직무중심 인사관리 체계 도입추진(2단계 추진완료 '24. 11.)

○ 공정하고 투명한 채용과 및 투명한 인사노무 관리를 통한 조직의 청렴과 생산성의 제고

○ 2025년 인사운영 기본계획

- 투명하고 예측가능한 인사운영
- 공정하고 합리적인 인사기준 마련
- 능력과 실적중심의 인사운영
- 소통과 공감의 참여형 인사문화 조성

2. 환경분석

가. 그간의 성과

1 주요 성과

□ 최근 3개년도 주요 성과 작성

○ 신규시설인수에 따른 추가 인력채용 및 배치

- 2022.09.16.(천성산 체육시설 수탁)
- 2022.07.22.(반다비 체육센터 수탁)
- 2024. 7. 1.(쌍벽루국민체육센터 수탁)
- 2024. 7. 18.(양주문화체육센터 수탁)

○ 2022. 7. 상용강사(기간제) 직원 25명 정규직(업무직) 전환

○ 2022.12. 조직개편을 위한 의견 수렴 진행

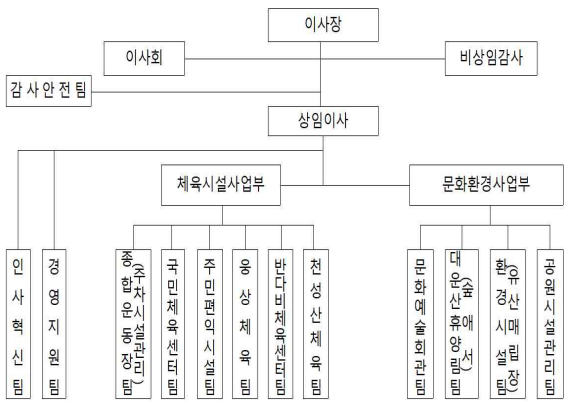
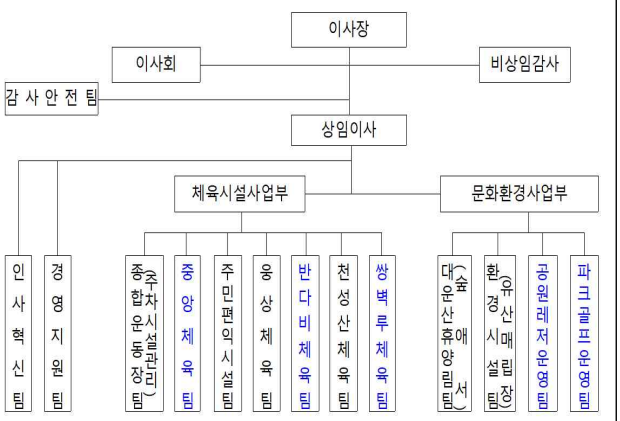
○ 2023. 4. 조직개편 시행(1본부 3팀 2사업부 10팀)

○ 2024. 8. 공단 본부 이전(양주문화체육센터 본부 인력 운영)

○ 2024. 9. 2024년 양산시시설관리공단 조직 및 인력진단결과 통보

○ 2024.11. 신규시설 위수탁으로 부서 신설(쌍벽루체육팀)

○ 2025. 7. 문화예술회관팀 고용승계(문화재단 이관) 및 파크골프장 증가에 따라 공원시시설관리팀 분리 운영

(변경전) 1본부 3개팀 2사업부 10개팀	(변경후) 1본부 3개팀 2사업부 11개팀
	

2 경영평가 지표별 미흡 사항

□ 지표별 미흡사항

○ 내부만족도 점수, 65.5점으로 전년 대비 소폭 감소, 내부만족도 조사 참여율이 높지 않은 수준으로 보이는 점 등을 고려할 때, 추후 만족도 및 참여율 제고가 필요한 것으로 판단됨.

→ 전 직원을 대상으로 정기적이고 열린 소통·공감의 장 마련하여 노사·노노 간 내부 소통을 강화하고 직원들의 고충과 의견을 사전 조사로 파악하여 현장 방문 시 효율적인 고충 상담과 노사가 함께 해결 방안 도출

→ 평화적인 임금협약으로 직급보조비 인상, 전직군 급식비 통일, 전직원 정근수당 인상하고 하위직 처우개선을 통한 승진인사로 최하위 만족도를 보인 항목을 개선

→ 2024년 내부고객 만족도 조사에서 소폭 상승했으며(+0.8점), 최하위 항목인 급여·복지에서 전년대비 3.0점 상승

○ 역량진단을 미실시한 점 등은 추후 개선될 필요가 있는 것으로 판단됨.

→ 2024년 핵심인재양성을 위한 역량 자가진단 추진계획(인사혁신-3876, 2024. 11. 11.)에 의거 공통역량, 리더십역량 및 직무역량(공통, 전문) 총 4분야로 구분하여 개인점수와 직급별 평균점수를 산출함. 역량 자가진단 결과를 바탕으로 직급별 우수역량 및 필요 역량 도출하여 인적자원개발 실시

→ 직원 본인의 직무 특성과 역량 수준에 맞는 역량강화와 공단의 인재상에 따라 도출된 역량을 반영하여 차년도 교육계획 수립 및 교육훈련 실시

→ 직무역량 강화 교육을 수료한 직원을 대상으로 현업적용도를 평가하여 업무능력 향상도를 파악하고 현업미적용 사유를 조사하여 개선사항을 분석

나. 대·내외 환경분석

1 외부환경 분석(STEEP 분석) → 기회(O), 위협(T) 요인 도출

□ **사회 · 문화환경(Social)**

○ 양산시 인구의 증가세는 유지('24년 12월 기준 359,531명)

- 사송신도시 등 인구 유입 일정 수준 도달로 향후 점증적 증가 예상

○ 지속적인 공공시설의 증가예상에 따른 공단의 외형적 성장 기대

- 공원시설관리팀 시설 확장 및 웅상센트럴파크 등 위수탁 기대

□ **기술환경(Technology)**

○ 공인지능(AI), 바이오, 양자 기술 등 게임체인저 분야 예산 확대

○ ICT 환경의 고도화(모바일 생태계 확대, 도시 스마트 인프라 구축)

○ 공공·민간부문에서의 빅데이터 활용 정책개발, 사회전반 IoT 기술의 활용

□ **경제환경(Economy)**

○ 세계경제는 미국 관세정책 추진 여파로 성장세 둔화 예상

○ 금리인상 기조는 완화되었으나 불안정한 정치 상황 속 경기회복 지연되어 지역 주민 및 소상공인의 부담 지속

○ 국세수입의 감소세가 전망됨에 따라 지방재정 압박이 지속

□ **생태환경(Ecology)**

○ 양산시 전체인구의 32.5% 물금읍 집중(116,849명)

○ 고령화의 가속에 따른 고령사회 진입

○ 도시공원 및 녹지환경 조성에 대한 시민들의 요구 증대

○ 지구온난화로 이상기후 및 자연재해 발생률 증가

□ **정책환경(Policy)**

○ 민선8기 후반기 5대 정책목표, 11대 추진전략, 94개 공약사업의 구체적 성과 창출과 현안사업의 추진 가속화

○ 공공기관 혁신 가이드라인 4대 혁신과제 혁신 추진(구조개혁, 재무건전성강화, 민간협력강화, 관리체계 개편)

○ 공공기관의 인력운용 효율화(인력수요 전망 및 운영계획 수립) 지속 등

○ 디지털플랫폼정부 구현(기관 간 데이터 연계, AI기반 행정서비스 확대)

2 내부환경 분석(7S 분석) → 강점(S), 약점(W) 요인 도출

□ (전략)

○ 2025~2029 중장기 경영전략 수정 보완(68개 과제 재설정)

- 신규과제 반영, 주요·특수·중장기 사업으로 구분하여 총 68개 과제 재설정

계	신규	정상추진	추진미흡
57	19	31	7

⇨

계	주요	특수	신규	중장기
68	8	14	32	14

□ (조직구조)

○ 공단조직 : 1본부 3팀, 2사업부 11개팀으로 조직 개편

○ 조직운영의 효율성 증대를 위하여 부서 신설 및 업무 재배치

- 신규시설 위수탁으로 쌍벽루국민체육센터팀 신설
- 공단 본부 이전으로 양주문화체육센터 운영 및 업무분장 재정립
- 문화예술회관 팀의 문화재단 이관(고용승계)과 파크골프 수탁 시설 증가로 공원시설팀을 분리 운영 함에 따라 정원 재조정

□ (관리시스템)

○ 체육시설사업부

- 적극행정으로 시민들의 니즈를 반영한 시설운영 추진
- 대관수입 의존 수입 저조 및 타 체육시설 강좌운영 수지율 확보가능
- 생활밀착형 체육센터 등 건립 위·수탁 등 향후 수지율 개선 전망
- 체육시설 운영관리 등은 공단에서 운영 강점 및 비용절감 효과 존재

○ 문화환경사업부

- 유산매립장 사용수명 감소 등 향후 사업수지 변화 예상
- 주차시설의 추가적인 위수탁으로 안정적 수입 기대 예상
- 시민들의 참여를 통한 다양한 문화프로그램(공연행사, 시설운영 등) 확충
- 문화시설의 경우 운영비용 증가대비 사업수지 개선 어려움 지속

□ **(공유가치)**

○ 전 직원 참여로 정립된 인재상을 바탕으로 공정한 인력채용관리

○ 환경변화 대응 효율적인 조직운영 및 조직확대 사회적가치의 인력운영

○ 능력 및 효율에 근거한 인사운영으로 내부역량 극대화

□ **(조직문화)**

○ 2023. 4. 복수노조의 출범에 따른 노사, 노노 갈등 최소화 추진

○ 무기계약직 직원들의 만족도 향상의 목소리 증가

○ 다양한 직종, 다양한 직렬, 다양한 업무형태에 따른 다양한 요구의 지속적 발생

○ 안전사고의 잦은 발생과 보완조치를 위한 따른 전담부서 역할 강조

□ **(구성원)**

○ 총338명(임원2, 일반직109, 업무직92, 현업직63, 기간제72)

- 조직운영의 효율화 추진단계의 비정규직 소폭 상승(새로운 직군의 도입을 통한 비정규직 제로화 추진)

○ 여성 직원 및 여성 관리자 비율 지속적 확대

□ **(관리기술)**

○ 정기 외부 조직진단(자치단체)을 통한 조직의 효율성 강화

○ 직무 중심 역량개발로 조직성과 창출 및 개인 역량 강화

○ 복수노조 및 노사화합 등의 이해관계자 협력

○ 일가정 양립 정책의 경영

○ 내부 직원 만족도 향상을 위한 다양한 노력 시행

3 SWOT 분석을 통한 시사점 도출

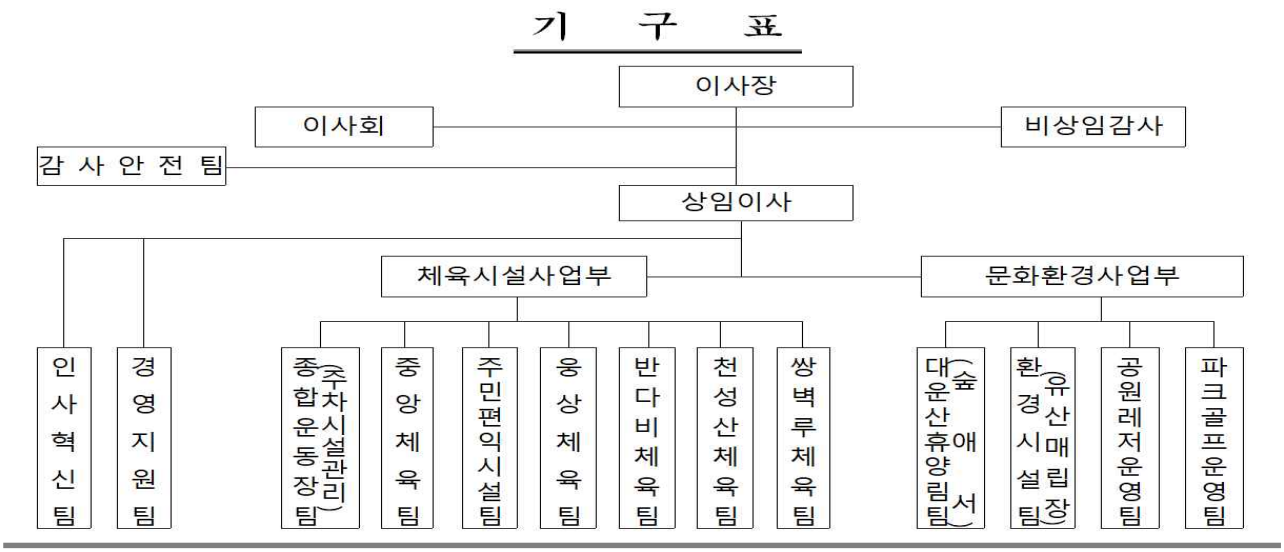
□ SWOT 분석

내부환경	외부환경
· 계획적인 인사운영에 대한 CEO 의지 · 공공시설물 관리 및 유지보수 전문성 보유 · 적재적소 인력배치로 효율적인 인사운영 도모 · 다양한 유연근무제의 정착 · 인재상을 바탕으로 우수인재 확보	· 지속적인 외형적 성장(신규사업 수탁) 등 고용확대 · 지역 내 서비스 수요 증가(체육·문화분야) · 인적자원 운영 효율화의 지속적 요구 · 직무중심 인사운영 관리 도입의 정책추진
(S)강점	**기회(O)**
(W)약점	**위협(T)**
· 정부 정책에 대한 내부고객의 이해 · 디지털 전환 대비 조직 역량 부족 · 사업팀별 인력의 효율적 운영 재분배 요구 · 복수 노조에 따른 노동자 권익요구 증대 · 경직된 조직문화의 탈피	· 수시로 변화하는 인사조직 운영 기준 · 새로운 정책과 도입 요구에 따른 내부 갈등 유발과 생성 · 복수 노조 등 갈등 요인 증가와 협력관계 미흡 · 시설 노후화에 따른 유지보수인력 부담 증가

SO **역량확대**	▸ 직무중심 인사관리의 선도적 도입으로 효율성 강화 ▸ 공단 인재상을 바탕으로 서비스 수요에 맞는 인재 채용 ▸ 교육 전문화를 통한 직원 역량 강화(전사적 HR체계 고도화)
ST **선택집중**	▸ 다양한 유연근무제 도입으로 일·가정 양립의 문화 확산 ▸ 계획적 인사운영을 위한 인사조직 운영 기준 정비 및 내부소통 강화 ▸ 공공시설물 관리 경험 공유로 유지보수 대응 전문인력 강화
WO **기회포착**	▸ 신규시설의 위탁운영을 통한 일자리 확대 및 사회적 책임강화 ▸ 복수노조 출범에 따른 근로자의 다양한 요구사항 해결 ▸ 성과·역량 기반 인사운영으로 내부고객만족도 제고
WT **약점보완**	▸ 인사조직노무 전문가 양성(HR고도화 인사전략 구현) ▸ 성과관리체계와 연계한 인사시스템 보완 ▸ 정부정책과 과업에 대한 내부고객의 이해도 향상 추진

다. 조직 및 인력현황

1 조직현황(1본부 3팀 / 2사업부 11개팀)



2 인력규모 및 분포 (2025 1. 2.) 기준

구분	합계	임원	일반직						업무직	현업직
		임원	계	3급	4급	5급	6급	7급		
정원(A)	266	2	109	*2*	*15*	*21*	*45*	*26*	94	61
현원(B)	266	2	109	*2*	*14*	*22*	*45*	*26*	92	63
증감(A-B)	-	-	-	-	△1	1	-	-	△2	2

○ 일반직 중 관리자(3~4급)의 비중은 총 14.7%이며, 5급(차장)을 포함할 경우 34.9%임, 일반직 중 상대적으로 6급(41.3%) 비율이 가장 높은 것으로 나타났으며, 다음으로 7급, 5급, 4급 순서임

○ 총인원 중 일반직 직원은 41%, 업무직 34.6%, 현업직 23.7%를 차지하고 있음

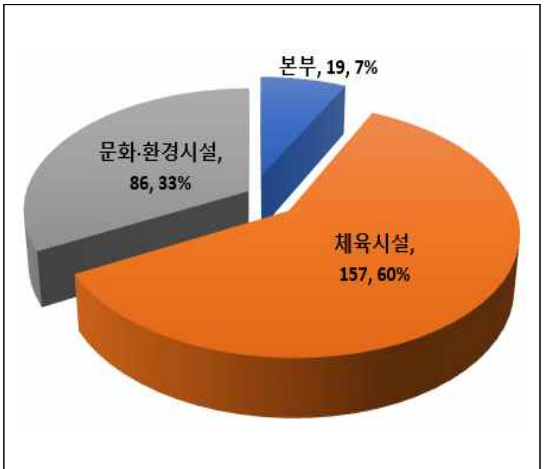
일반직 직급별 분포

3 사업 부문별 인력현황 (2025. 1. 2.)

구분	총계	본부	체육시설	문화·환경시설	비고
계(명)	**262**	**19**	**157**	**86**	현원기준 (임원 및 사업부장 제외)
일반직(명)	107	19	45	43	
업무직(명)	92	-	79	13	
현업직(명)	63	-	33	30	

○ 사업 분야별 인력구성은 공단 전체 사업조정 및 지원역할을 하는 본부가 전체의 7%, 사업장별로는 체육사업부가 60%, 문화환경사업부 33%로 현재까지 체육시설 사업부 인원이 많은 것으로 나타남.

⇨ '24년도와 비교하여 변화없이 인력구성이 이루어짐



사업부 대비 인력분포

○ 체육시설은 일반직 28.7%, 강사, 안내데스크 등의 업무를 맡고 있는 업무직이 50.3%, 환경미화 업무를 맡고있는 현업직 직원이 약 21%의 구성을 나타냄

○ 문화환경시설은 직접적인 업무를 담당하는 일반직 직원의 비중이 약 50%로 가장 높으며, 시설의 환경미화를 담당하는 현업직이 34.9%, 일반직의 업무를 보조해주는 업무직이 15.1%로 나타남

4 직급별 평균 연령대

전체인원 /평균	일반직						업무직	현업직
	인원/ 평균	3급	4급	5급	6급	7급		
264	109	2	14	22	45	26	92	63
43.8	40.8	58.5	49.8	46.3	38	32.9	40.2	54.5

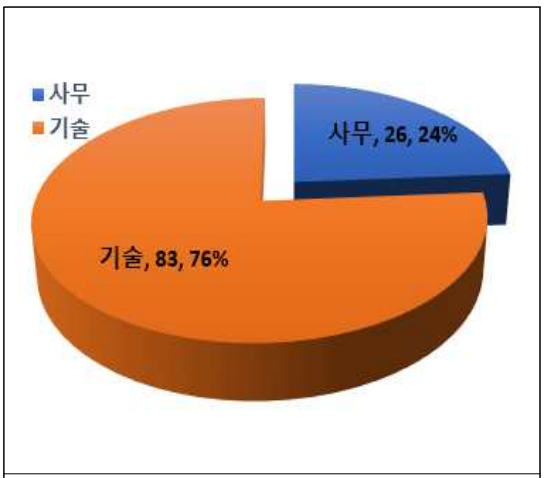
○ 공단 전체 평균연령은 43.8세로 나타남

○ 일반직의 경우 전체 평균나이는 40.8세이며, 전년대비 0.6세 낮아진 수치를 보임.

○ 업무직 직원들은 다수의 스포츠강사, 안내데스크, 시설보조 업무를 수행함에 따라 전체평균보다 낮게 나타났으며, 현업직의 경우 환경미화 등의 고령자 친화직종의 업무를 수행함에 따라 전체 평균보다 높은 연령대를 보임.

5 일반직 직무별 분포내역

○ 일반직의 직종별 분포는 사무직이 24%, 기술직이 76%로 각종 공공시설물관리에 필요한 기술인력의 분포가 절대적으로 많으며, 팀장(사업부장)을 제외하였을 경우 사무직이 21.5%, 기술직이 89.2%로 나타남



직종별 인력현황

○ 직렬별 직원의 분포는 전기직 인원이 22명으로 가장 많고, 행정 19명, 기계 16명, 체육 11명, 환경 8명, 난방 6명, 건축, 전산이 각 4명, 무대, 조경이 각 3명, 안전, 토목, 산림, 사무가 각 2명이며, 사서, 통신, 보건, 운전, 영양사의 직렬이 각 1명씩 분포되어 있음

직렬별 분포 현황(2025. 1 . 2.)

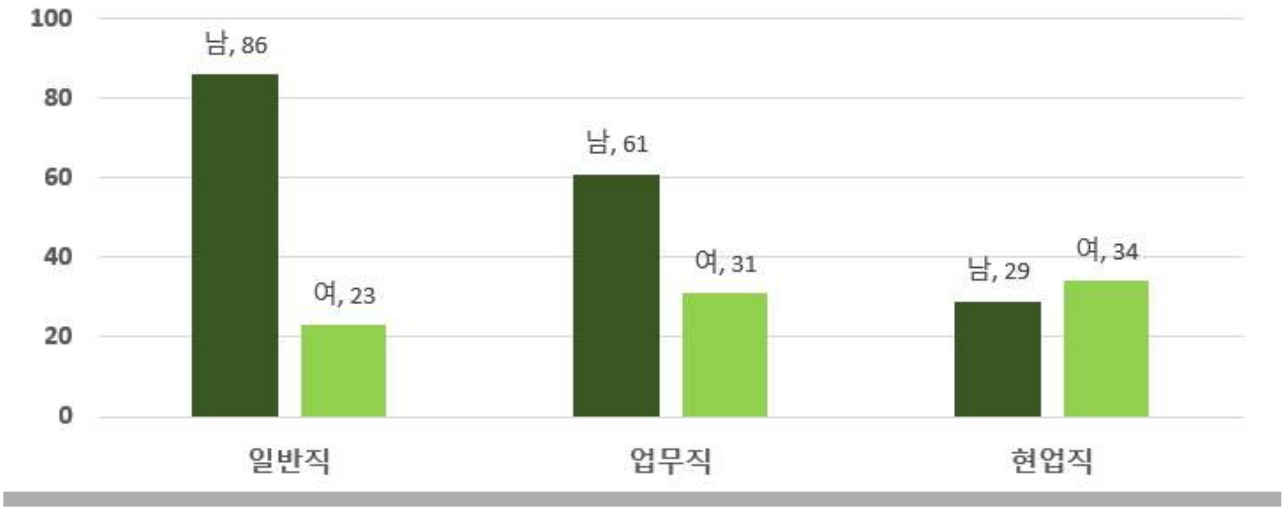
6 여성인력의 분포 내역

○ 전체 직원 중 여성비율이 33.3%이며, 전년대비 2.05% 상승

○ 직렬별 여성비율은 일반직(21.1%), 업무직(33.7%), 현업직(60%)임

○ 직종별로 분류하였을 경우 일반직 남녀간의 편차가 가장 큼

⇨ 이는 일반직 직무에서 보이듯 공단 인력의 구성이 기술직 위주의 운영으로 여성인력의 채용(구성)에 한계가 있으나 점진적 일반직 여성근로자가 늘어나고 있는 추세임(전년 대비 5명 증가)



3. 전략체계

□ 시사점에 따른 전략방향

○ SWOT 분석을 바탕으로 시사점을 도출하여 전략방향 도출

중장기 인력운영 추진방향

시사점 도출	전략방향
· SO 직무중심 인사관리의 선도적 도입으로 효율성 강화 · SO 교육 전문화를 통한 직원 역량 강화(전사적 HR체계 고도화) · ST 공공시설물 관리 경험 공유로 유지보수 대응 전문인력 강화 · WO 성과·역량 기반 인사운영으로 내부고객만족도 제고 · WT 인사조직노무 전문가 양성(HR고도화 인사전략 구현)	**능력 및 효율에 근거한 인사운영**
· SO 공단 인재상을 바탕으로 서비스 수요에 맞는 인재 채용 · SO 투명한 인사제도 운영 · WT 성과관리체계와 연계한 인사시스템 보완 · WT 합리적인 인사운영을 통한 내부고객 만족 증대	**공정성과 투명성 확보**
· ST 계획적 인사운영을 위한 인사조직 운영 기준 정비 · WT 직원 참여형 인사관리 운영으로 내부소통 강화 · WO 복수노조 출범에 따른 근로자의 다양한 요구사항 해결 · WT 정부정책과 과업에 대한 내부고객의 이해도 향상 추진 · ST 노사 상생의 인사문화	**소통기반 조직문화 조성**
· ST 다양한 유연근무제 도입으로 일·가정 양립의 문화 확산 · WO 양성평등 인사문화 구축 · ST 일 가정 양립의 문화 확산 · WO 신규시설의 위탁운영을 통한 일자리 확대 · WO 공공기관으로서 양질의 일자리 창출로 사회적 책임강화	**사회적 가치 기반의 인사운영**

□ 중장기 인력운영 전략 체계도

전사적 경영전략				
미션	안전하고 효율적인 시설관리로 품격있고 「살기좋은 양산」을 만든다			
비전	소통과 공정으로 혁신을 실현하는 신뢰받는 공기업			
핵심 가치	공감	책임	혁신	안전
경영 방침	시민공감 경영	윤리책임 경영	미래혁신 경영	안전 최우선 경영
경영 목표	고객만족도 94점	고객만족도 80점	공단 수지율 84%	안전사고 0건

인사운영 경영전략				
인력운영 비전	소통을 바탕으로 공정하고 유연한 사람 중심 인사운영			
4대 전략방향	전략Ⅰ 능력 및 효율에 근거한 인사운영	전략Ⅱ 공정성과 투명성 확보	전략Ⅲ 소통 기반 조직문화 조성	전략Ⅳ 사회적 가치 기반 인사운영
12대 전략 과제	Ⅰ-1. 유연한 조직 운영 및 인력 효율화	Ⅱ-1. 신뢰할 수 있는 성과평가 시스템 구축	Ⅲ-1. [참인사] 인사제도 운영	Ⅳ-1. 사회적 채용 및 일자리 제공
	Ⅰ-2. 직무중심 인사관리의 선도적 도입	Ⅱ-2. 투명한 인사제도 운영	Ⅲ-2. 직원 참여기반 소통체계 강화	Ⅳ-2. 일·가정 양립 문화확산
	Ⅰ-3. 전문화 교육을 통한 인적역량 강화	Ⅱ-3. 블라인드 채용으로 공정성 강화	Ⅲ-3. 노사·노노 갈등 예방 및 내부 고충관리 체계 구축	Ⅳ-3. 양성평등 인사문화 구축
성과 지표	환경변화 능동적 조직관리	공공기관 인사운영기준에 근거한 채용	직원 참여 기반 의견 반영률 향상	사회적 약자채용 및 고용률 확대
	핵심인력배치 효율화	계획적인 인사운영으로 신뢰성 구축	노사 소통 활성화 및 내부만족도 제고	양성평등의 인사운영

□ 중장기 인사운영 로드맵

□ 단계별 로드맵

추진단계		[1단계] 정립기 (2024년)	[2단계] 성장발전기 (2024~2026년)	[3단계] 목표달성기 (2027~2028년)
미래상	인사조직	· 공단의 인재상 정립 · 특성화 제도 마련 · 신뢰받는 인사운영 · 사회적 약자에 대한 일자리 확대	· 개편된 조직의 정착화 · 성과관리 고도화 (개인성과, 팀성과) · 인력 운영 효율화 · 인적자원개발 환경 구축	· 내외부 환경변화에 즉각 반응할수 있는 인사운영 · 내부직원 만족도 최우수 · 성과중심의 조직문화 구축 · 직원 전문성 역량 강화

□ 중기(2021~2029) 인력 수급현황 계획

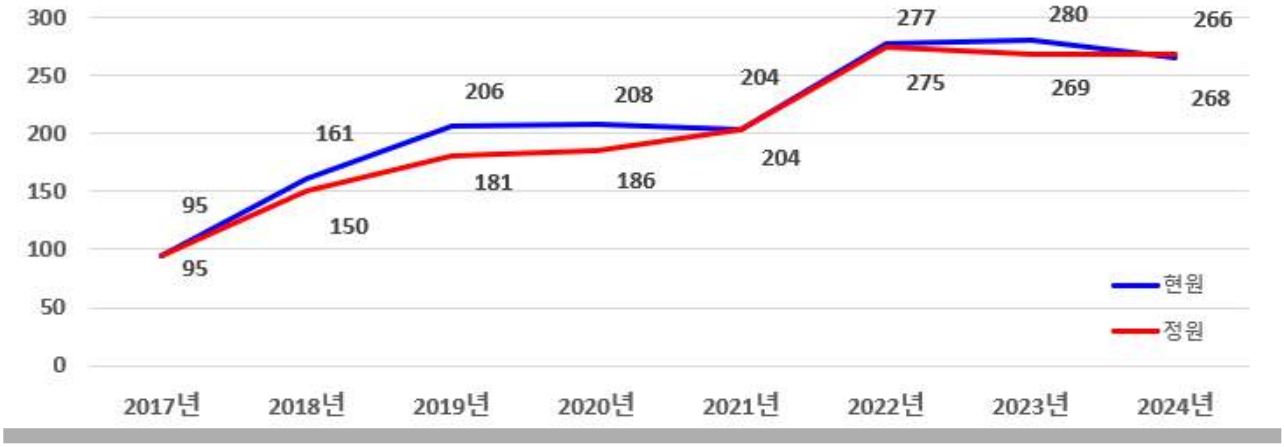
○ 최근 위·수탁 사업현황

구 분	2009. 07(설립)	2010년	2011~2012년
연혁	종합운동장 웅상문화체육센터 문화예술회관 웅상도서관	유산폐기물매립장(10.1) 수질정화공원 제1축구장(10.1) 양산주민편익시설(10.4)	국민체육센터(11.1) 공영화물주차장(12..1)
	2013년	2015~2016년	2019년~2020년
	대운산자연휴양림(13.5) 공영노외주차장(13.5)	웅상,서창체육공원(15.01) 폐수종말처리시설(16.3)	황산캠핑장(19.03) 쌍벽루아트홀(19.07) 황산·가산체육시설(20.5)
	2021년	2022년~2024년	2025년 이후 예상
	숲애서('21.01.) 동부양산 공영유료 노외주차장('21.04)	반다비 체육센터('22.07) 천성산체육공원('22.09) 쌍벽루국민체육센터('24.7) 양주문화체육센터('24.7)	웅상센트럴파크 사송국민체육센터

○ 최근 년도별 정원 증감내역

- '21년~22년도에 신규시설 반다비체육센터 및 천선상체육공원의 신규수탁과 22년 7월 상용강사의 정규직(업무직) 전환에 따라 정원 증가
- '23년 조직개편에 따라 공단본부가 3개팀으로 분리되면서 안전전담부서인 안전감사팀이 신설됨. 팀장의 직급을 4급으로 통일하고 숲애서 일반직 인력의 보강과 주차장운영을 위한 현업직 정원을 증원함

- ‘24년 점진적으로 무기계약직을 업무직으로 일원화하기 위해 현업직 자연감소 발생 시 기간제근로자로 대체하고, 정년퇴직 예상인원을 직제규정상 정원을 감하여 일시적으로 현원이 정원을 초과하는 상황 발생함



○ 최근 5년간 신규채용 내용

- 2023년에는 결원 보충에 따른 인력의 채용만 시행되었으나, 2024년에는 신규시설물(쌍벽루국민체육센터 및 양주문화체육센터) 위수탁에 운영에 따라 신규채용 시행됨
- 공단 본부를 신규시설(양주문화체육센터)로 이전하여 신규 인력 채용 없이 기존 인력을 활용하여 운영됨

구분	총합계	일반직	업무직	현업직
2020년	**18명**	4명	1명	13명
2021년	**31명**	12명	5명	14명
2022년	**73명**	23명	28명	22명
2023년	**17명**	6명	3명	8명
2024년	**21명**	10명	11명	0명

○ 2025년 이후 신규인수 예상시설 전망

구 분	시설규모	준공(예정)일	인력(예상)	비고
웅상센트럴파크	8,007㎡	2025. 09.	15명	체육관/체육시설
사송 국민체육센터	3,600㎡	2026. 07.	15명	수영장 5레인

※ 비정규직 제외 및 현 운영시설 운영인력대비 추정 인원임

○ 년도별 예상인원(비정규직 제외)

구 분	2025년	2026년	2027년	2028년	2029년
기초정원(A)	282	295	301	307	313
결원인원(B)=A*1%	3	3	3	3	3
정년 퇴직예상(C)	6	13	7	3	6
별도정원증감(D)	0	2	0	1	1
정원증가율(E)	2%	4.6%	2%	2%	2%

A. 정원 또는 증원에 따른 인원. B. 결원인원 : 전년도 결원 및 정원대비 결원률 1%
C. 년도별 퇴직 60세(일반직, 업무직), 65세(현업직) 반영 인원
D. 임금 피크제 '26년, '28년, '29년 채용 따른 별도 정원채용 반영(임금피크대상자 증가분)
E. 정원증가율 : 인수 예정시설 인력규모를 가정한 인력반영 또는 최소 증원 인력 2%가정

□ 중장기(2025 ~ 2029) 무기계약직 운영 관리

○ 운영방향

- 사업 다변화 및 업무 여건을 고려 유사직무 무기계약직은 직렬을 통합하여 효율화 추진⇨점진적으로 무기계약직을 업무직으로 일원화
- 직무에 따른 자격기준 및 직무 기준에 대한 엄격한 분리를 통한 관리
- 현업직 자연감소 발생 시 기간제근로자로 대체하고, 직제규정상 현업직 정원을 감하고 고령자 친화직종에 대한 실버직 신설을 통한 다변화 된 사업환경 대응

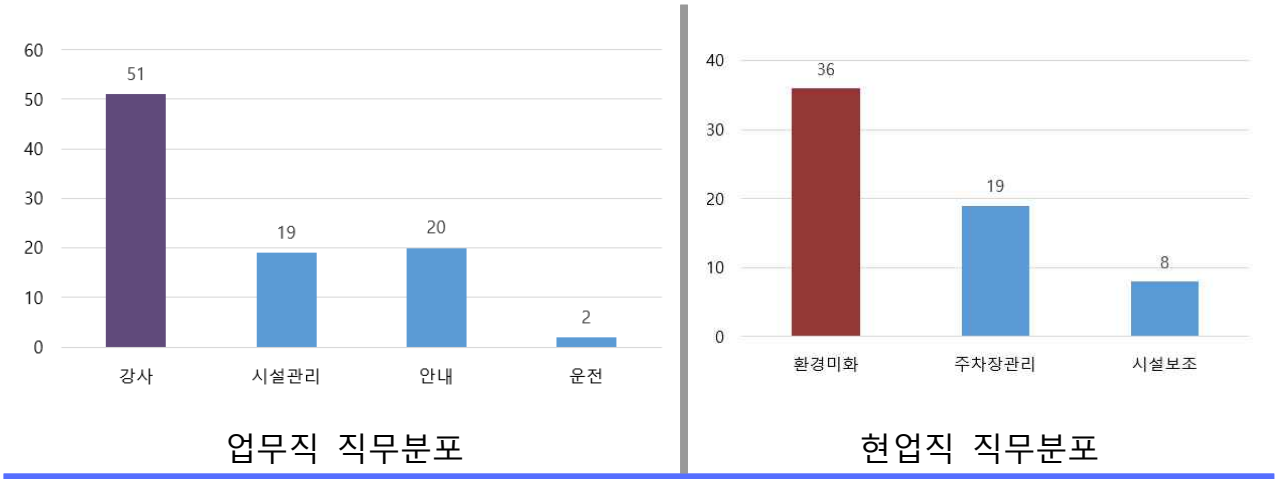
○ 무기 계약직 현황

- 전체 무기계약직 중 직종별 비율은 업무직 59%, 현업직 41%이며, 평균나이는 업무직이 40세, 현업직 54세, 근속년수는 업무직 6년13개월, 현업직 4년 6개월로 나타남
- 남녀의 비율은 업무직의 경우 남녀 각각 66%, 34%로 남의 비율이 높았으며, 현업직의 남녀 비율은 각각 46%, 54%로 여의 비율이 소폭 높게 나타남
- 업무직 직원의 나이대는 20대 10%, 30대가 45%, 40대가 24%, 50대가 22%를 차지함
- 현업직 직원의 나이대는 직무가 업무(단순일자리) 고령자 특성에 따라

50세 이상이 76%이고, 그중 60세 이상도 이중 40%로 나타남.

○ **업무직 및 현업직 업무 분포**

- 업무직의 경우 스포츠 강사의 비중이 전체의 55%를 차지 했으며, 시설관리 21%, 안내가 각 22%, 운전관련 2% 비율로 나타남
- 현업직의 경우 고령자 친화직종인 환경미화가 57%를 차지 했으며, 시설관리보와 주차장관리가 각각 30%, 13%로 나타남



○ **현재 무기계약직 인력운영의 문제점**

- 무기계약직 인력의 지속적인 증가로 노무관리 업무 증대
- 업무직과 현업직의 직무 구별의 모호성 존재

⇨ 업무직 시설관리보조와 현업직 관리운영보조의 업무가 혼재, 현업직 고령자 위주의 청소, 주차관리 업무에 청년인력 입사

- 업무직과 현업직 임금체계의 상이

⇨ 업무직은 양산시 공무직 임금체계 준용(호봉제, 평균연봉 3,940만원 이상)

⇨ 현업직은 단일호봉제 최저임금(평균연봉 3,200만원 정도)

○ **중장기 무기계약직 인력운영 계획**

- 현업직 직무 중 고령자 친화적 직종 실버직 신설
- 고령친화 직종 외 무기계약직(업무직, 현업직) 직무 정비 및 통합을 통한 인력관리 효율성 확보

○ 현업직 직무 조정

직 종	운영사항	
	주요내용	개선
.미화 .경비 .운동장관리 .주차관리	-고령자 친화 직종 운영 ▹ **고령자 기준 채용운영 만) 60세 이상 기준 운영**	- 좌 동 ▹ **실버직 등 고령자 친화 직종**으로 관리운영
.시설보조	-현 채용 기준내 운영 ▹ 채용 기준내 운영 관리	- **업무(공무)직화 통합을 관리** ▹ 기존 업무직과의 직무 유사성에 따른 문제점 보완 ▹ 현업직 시설보조 업무삭제

※ 관련 검토사항 문서
-조직진단 결과에 따른 조치사항 통보(양산시기획예산담당관-1770, 2021.11.08.)

○ 무기계약직 개편(안)

현 재		
직렬	직무내용	
업무직	다	잔디관리, 체육보조, 중장비운전, 산림치유
현업직	미화, 안내	
	주차, 조리	
	관리운영 보조	

향 후 변 경 (안)		
직렬	직무내용	
공무직 또는 업무직	1급	잔디관리, 체육보조, 중장비운전, 산림치유 볼링장 기계원 등 (자격증 필요직무)
	2급	시설관리, 안내, 무대보조, 종량제 배송
	3급	매표원, 시설보조
실버직 (현, 현업직)	환경미화	
	주차관리	
	공원관리	
	경비	
현업직(현)	자연감소 직렬 폐지	

□ 중장기 성과목표

○ 계량목표

전략과제	핵심성과지표	연도별 성과목표				
		'25년	'26년	'27년	'28년	'29년
■ 전략방향 Ⅱ. 인적 역량극대화 및 효율화						
정·현원에 근거한 조직관리	· 정현원 결원율 1.0% 이하 유지관리	1.0% 이하	1.0% 이하	1.0% 이하	1.0% 이하	1.0% 이하
■ 전략방향 Ⅲ. 소통기반 노사문화 조성						
내부고객만족도	· 내부고객만족도 점수 점진적 상승	70점 이상	75점 이상	80점 이상	85점 이상	90점 이상
소통 채널 다각화	· 소통채널 다각화 활동 추진	2회	3회	4회	4회	4회
■ 전략방향 Ⅳ. 사회적 가치 기반의 인력채용						
사회적 채용 및 일자리 제공	· 장애인 채용률 3.8% 이상	3.8% 이상	3.8% 이상	3.8% 이상	3.8% 이상	3.8% 이상
	· 취업보호대상자 채용률 4% 이상	4% 이상	4% 이상	4% 이상	4% 이상	4% 이상
	· 청년고용률 정원의 3% 이상	3% 이상	3% 이상	3% 이상	3% 이상	3% 이상

○ 비계량목표

구분	목표내용
인적자원 개발 우수기업 인증 유지	· 능력 중심으로 고정하게 인사를 관리하고 근로자들에게 지속적인 역략개발의 기회 제공을 통하여 인적자원 개발 우수기업 인증 유지
교육계획에 따른 직원 역량교육 시행	· 연간 교육계획 수립으로 체계적인 인적 역량강화 추진 · 전문적인 직무능력 및 자기 개발을 위한 전문교육의 기회제공
직무중심 인사관리 3단계 도입	· 정부의 지방공공기관 혁신 및 관리체계 개편에 따른「지방공공기관 직무중심 인사관리」3단계 추진(승진 및 보수체계 등과 연계)
계획에 따른 BSC 운영	· 공단 경영목표 달성을 위하여 전략목표를 수립하고 그 결과를 바탕으로 성과관리에 적용
계획에 따른 MBO 도입	· 공단 경영목표에 맞춘 개인 목표수립과 성과창출로 합리적인 평가관리 추진
사전계획에 따른 인력운영	· 연간 인력운영계획을 수립하고 그 계획에 맞게 운영하여 신뢰받고 투명한 인사운영 추진
규정과 지침에 부합하는 채용 절차 준수	· 공기업 인사조직운영 지침에 근거하는 공정한 인사관리 운영
참여형 인사제도 운영	· 인사관련 소통강화 및 열린인사를 추진함으로서 신뢰받고 인사관련 고충을 해결해줄 수 있는 기회 제공
노사공동 참여활동 및 갈등 예방 활동 확대	· 노사 공동의 협력 활동과 갈등 예방 체계를 통해 상호 이해와 신뢰를 높이고, 건강한 조직문화를 조성할 수 있는 기반 마련
가족친화인증기업 인증 유지	· 일가정 양립문화의 지속성 유지 및 유연근무제도의 활성화를 통한 가족친화인증기업 인증
연차휴가 및 가족친화 휴가 등 적극사용 독려 및 안내	· 모성보호 및 직원들의 워라벨 위하여 연차용에 적극적으로 독려, 안내
여성관리자 확대	· 여성인력의 역량강화를 통한 여성관리자 양성 및 확대, 정부권장률 10% 달성

4. 중장기 세부 실행과제

1 전략방향 Ⅰ. 능력 및 효율에 근거한 인사운영

< 추진체계 >

전략과제	Ⅰ-1. 유연한 조직운영 및 인력 효율화	Ⅰ-2. 직무중심 인사관리의 고도화	Ⅰ-3. 전문화교육을 통한 인적역량 강화
세부 실행과제	· 환경변화에 대응하는 조직·인력 운영 유연화 · 조직의 세밀한 분석을 통한 인력 배치 · 인적자원 개발 우수기업 인증 유지	· 직무중심인사관리 1단계 완료 (2023.11.) · 직무중심인사관리 2단계 추진 (2024.11.) · 직무중심인사관리 3단계 추진 (2025.11.)	· 업무주기에 따른 맞춤형 교육 제공 · 직무능력 향상을 위한 전문 교육 기회제공

성과목표	계량	· 정현원 결원율 1.0% 이하 유지관리	비계량	· 인적자원 개발 우수기업 인증 · 교육계획에 따른 직원 역량 교육 시행 · 직무중심 인사관리의 단계별 추진

전략과제 Ⅰ-1. 유연한 조직운영 및 인력 효율화

□ (과제 1) 환경변화에 대응하는 조직 · 인력 운영 유연화

○ 과제 내용

- 내 · 외부 환경변화에 즉각 반응할 수 있는 인사 조직운영
- 지속 가능 사업(우수 사업)에 대한 적극 육성 및 지원
- 우수 핵심인력의 전문화된 역량강화로 조직의 시너지 효과 기대
- 직제규정에 근거한 인력운영(채용)

□ (과제 2) 조직의 세밀한 분석을 통한 인력 배치

○ 과제 내용

- 신규시설의 수탁(위탁) 운영에 따른 조직 변화에 효율적 대응
- 조직진단(내 · 외부)에 의거한 객관적인 조직구조 재설계
- 조직구조 개혁(편)을 통한 비핵심 사업(업무)의 통폐합 추진
- 핵심인력의 적절한 배치로 전체적인 사업운영의 시너지 효과 기대

□ (과제 3) 인적자원 개발 우수기업 인증 유지

○ 과제 내용

- 인적자원개발 우수기관 인증 유지를 위한 점검 체계 운영
- 인증 항목별 이행 실적을 정기적으로 분석·환류하여 지속 개선 체계 확립
- 공단 직무능력 중심의 HRD 확대추진을 통한 업무효율 극대화
- 전문지식과 직무노하우를 보유한 내부직원 양성으로 안전한 시설 운영 및 조직 경쟁력 제고 도모

전략과제 Ⅰ-2. 직무중심 인사관리의 고도화

□ (과제 1) 직무중심 인사관리 3단계 추진

○ 과제 내용

- 우리공단의 인사관리를 직무 중심으로 전환해 직무 가치에 기반한 공정한 인사관리 시스템 마련
- 직무중심 인사관리 1단계, 2단계 완료(2023년~2024년)
- 3단계 추진 : 직무의 가치평가 실시와 승진 및 보수 체계 연계

(컨설팅) 지방공공기관 대상 심층 컨설팅 실시 → 2~3개월의 기간 동안 외부전문가와 직무급 도입을 위한 직무별 직무평가 및 등급산정 등을 체계적 분석을 통하여 해결방안 컨설팅

(설명회·교육) 직무중심 인사관리 도입과정 및 완료한 사례 설명을 통해 정책 이해도를 높이고 적극적인 추진을 독려. 직무 평가방법 및 보수설계 등 실무 교육을 확대하여 매뉴얼 구축 및 공유

(경영평가) 직무중심 인사관리 추진 관련 정성(0.3점), 정량(0.7점)

정성(0.3점): 구성원 참여 및 수용성 확보 등 노력평가

정량(0.7점): 1~3단계별 정차 이행 및 완료 여부 평가

- 일방적인 도입이 아닌 내부구성원 공감대 형성과 도입 필요성 인식 제고를 위한 논의의 기회 확대

전략과제 Ⅰ-3. 전문화 교육을 통한 인적역량 강화

□ (과제 1) 업무주기에 따른 맞춤형 교육 제공

○ 과제 내용

- 직원의 생애주기별 교육프로그램 운영
- 직급(책), 분야에 맞는 교육훈련 프로그램 제공
- 업무의 연속성 및 전문성 확보를 위한 최소한의 업무기간 보장

□ (과제 2) 직무능력 향상을 위한 전문교육 기회제공

○ 과제 내용

- 현장 중심형 실용적 교육 기회 제공
- 맞춤형 직무교육 실시(업무에 따른 전문위탁 교육 병행)
- 교육 수요조사를 통한 개인별 맞춤형 교육제공
- 부서 KPI와 연계되는 MBO(개인목표 관리) 수립 ⇨ 목표달성도 및 업적기술서를 바탕으로 성과측정 평가

2 전략방향 Ⅱ. 공정성과 투명성 확보

< 추진체계 >

전략과제	Ⅱ-1. 신뢰할 수 있는 평가 시스템 구축	Ⅱ-2. 투명한 인사제도 운영	Ⅱ-3. 블라인드 채용으로 공정성 강화
세부 실행과제	· 균형성과관리체계(BSC)의 지속적 운영 · 조직 목표달성 및 성과창출을 위한 목표관리(MBO)의 운영 · 성과관리위원회 운영	· 연간 인사운영 기본계획 수립 및 공개 · 디지털 기반 인사정보 통합 관리체계 구축	· 블라인드 채용으로 공정성 강화 지속 · 직원채용시 지방공기업 인사조직 운영기준 준수

성과목표	계량		비계량	· 계획에 따른 BSC 운영 · 계획에 따른 MBO 도입 · 사전계획에 따른 인력운영 · 규정과 지침에 부합하는 채용 절차 준수

전략과제 Ⅱ-1. 신뢰할수 있는 성과평가 시스템 구축

□ (과제 1) 균형성과관리체계(BSC)의 지속적 운영

○ 과제 내용

- 구성원 개인 사업팀 공단에 대한 체계적 평가의 기초수립 · ·
- 자발적 참여와 합의를 통한 구성원 수용도 제고 및 전략적 관리체계 구축
- 팀별 목표 달성률 개선율 등을 고려하여 팀별 노력도 산정
- 내·외부환경 변화에 따른 지표 및 과제 개선

□ (과제 2) 조직 목표달성 및 성과창출을 위한 목표관리(MBO)의 운영

○ 과제 내용

- 공단 조직 목표달성 및 개인 성과창출을 통한 합리적인 평가관리를 위한 개인목표관리(MBO) 도입
- 부서평가 및 역량평가와 함께 성과관리체계 구축
- 부서 KPI와 연계되는 MBO(개인목표 관리) 수립 ⇨ 목표달성도 및 업적기술서를 바탕으로 성과측정 평가

□ (과제 3) 성과관리위원회 운영

○ 과제 내용

- 공단 경영목표의 달성 및 성과중심의 조직운영을 위한 성과관리위원회 운영
- 환류에 대한 점검 기능, 성과평가 결과에 대한 이의 제기 기능 등을 강화하기 위한 성과관리위원회 운영
- 성과관리위원회 운영으로 부서, 개인 성과평가 총괄

전략과제 Ⅱ-2. 투명한 인사제도 운영

□ (과제 1) 연간 인사운영 기본계획 수립 및 공개

○ 과제 내용

- 연간 인사운영 계획을 사전에 수립하고 직원들에게 공개함으로서 투명한 공단의 인사조직 운영 추진
- 사회적 가치에 기반한 인력채용과 및 건강한 조직문화 조성
- 소통의 인사 실현을 통한 참여형 인사관리 지속운영

□ (과제 2) 디지털 기반 인사정보 통합관리체계 구축

○ 과제 내용

- 주요 인사정보(채용, 배치, 평가, 교육, 경력 등)를 종합적으로 관리하는 ERP 시스템으로 통합 운영
- 직원이 본인의 전보·보직·평가 이력 조회 및 역량진단 결과 확인이 가능하도록 점진적으로 시스템 구현
- 평가결과에 대한 피드백 제공 구조 포함 (열람 + 의견제출 등)
- 인사정보의 분석 및 시각화를 통해 의사결정의 공정성·객관성 제고

전략과제 Ⅱ-3. 블라인드 채용으로 공정성 강화

□ (과제 1) 블라인드 채용으로 공정성 강화 지속

○ 과제 내용

- 공공기관 블라인드 채용 가이드라인 준수(2022.11)
- 채용에서 평등하게 기회가 보장
- 공정한 과정을 통해 누구나 당당하게 실력으로 경쟁할 기회 보장
- 서류전형, 면접전형 등 채용과정에서 지원자에 대한 선입견 배제
- 필기시험은 문제출제부터 채점까지 외부기관에 위탁

⇨ 채용에 대한 최대한의 공정성 확보를 위한 채용과정 모두 위탁 검토

□ (과제 2) 직원채용시 지방공기업 인사조직 운영기준 준수

○ 과제 내용

- 채용과정의 신뢰성과 투명성을 위한 규정 및 기준의 엄격한 준수
- 신규채용시 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회 보장
- 보다 우수한 인력을 선발하기 위한 공개경쟁시험 채용이 원칙

3 전략방향 Ⅲ. 소통기반 조직문화 조성

< 추진체계 >

전략과제	Ⅲ-1. 참인사 인사제도 운영	Ⅲ-2. 직원 참여 기반 소통 체계 강화	Ⅲ-3. 노사·노노 갈등예방 및 내부 고충관리 체계 구축
세부 실행과제	· 참여형 인사 제도 운영 · 찾아가는 열린인사	· 소통 채널 다양화 및 확대 · 참여 유도형 소통 프로그램 운영	· 노사·노노갈등예방을 위한 활동 강화 · 지속적 의견 수렴과 환류 통한 내부고객 만족도 제고

성과목표	계량	· 내부고객만족도 · 소통채널 다각화를 위한 활동 및 피드백	비계량	· 참여형 인사제도 운영 · 노사공동 참여활동 및 갈등 예방 활동 확대

전략과제 Ⅲ-1. [참-인-사] 인사제도 운영

□ (과제 1) 참여형 인사 제도 운영

○ 과제 내용

- 각 직렬별 『참-인-사』 시행을 확대를 통한 인사노무 관리의 만족도 지속향상 추진
- 인사(승진, 전보, 파견, 휴직 등) 고충상담 신청서 제출
- 긍정적인 평가를 통한 희망사항 반영
- 인사 관련 소통강화를 통한 참여확대 직원 만족도 제고
- 공정한 인사실현을 통한 직원 체감을 통한 조직문화 개선

□ (과제 2) 찾아가는 열린 인사

○ 과제 내용

- 분기별 내부고객(직원들)의 의견 청취 및 공단의 인사조직 운영방향에 대한 의견나눔
- 공단 최고경영자(임원)와(과)의 간담회를 통한 다양한 의견 청취
- 인사팀(팀장 및 담당)의 열린 인사 수렴
- 노사합동 고충처리 해결방안 정기 시행

전략과제 Ⅲ-2. 직원 참여 기반 소통 체계 강화

□ (과제 1) 소통 채널 다양화 및 확대

○ 과제 내용

- 노사 간 양방향 소통 활성화를 위해 채널별 소통구조 다각화
- (온라인) 인사제도·노사정책 등 주요 현안에 대한 설명자료, 카드뉴스, 직원 Q&A 게시판 등 디지털 매체 다양화 추진
- (오프라인) 월별 전략회의, 부서별 CEO 마주보기, 노사합동 고충 상담 등 정례 소통채널 강화
- (환류) 수렴된 의견에 대해 처리결과를 공유하여 신뢰 기반 소통문화 확산

□ (과제 2) 참여 유도형 소통 프로그램 운영

○ 과제 내용

- 직원 참여 유도 프로그램을 운영하여 소통 채널 활성화 및 양방향 소통으로 함께 만들어 가는 조직문화 정착
- 직원의 제안제도 운영하여 참여 실적 성과 실적 및 포상제도 연계
- 우수제안 공유, 공감메시지 나누기 등 소통 조직문화 캠페인 운영

전략과제 Ⅲ-3. 노사 · 노노 갈등 예방 및 내부 고충관리 체계 구축

□ (과제 1) 노사 · 노노갈등예방을 위한 활동 강화

○ 과제 내용

- 갈등관리 매뉴얼 정기적인 정비 및 보완
  · 변화하는 노동환경을 분석을 통한 실질적인 대응체계 구축
- 노동조합원 설문조사를 통한 갈등진단
  · 현장별 원인분석을 통한 문제해결 방안 도출
- 노동조합별 비공식 간담회 및 대면 간담회 수시운영
  · 노동조합 간 화합유도를 위한 단계별 간담회 추진
- 정기적인 노사협의회 운영을 통한 노사 · 노노 간 소통 강화
- 사용자측 및 근로자측(각 노동조합) 합동 벤치마킹 실시
  · 타 기관의 이슈사례 및 우수사례 등을 발굴하여 우리공단에 접목하고 개선하여 조직 단일화

□ (과제 2) 지속적 의견 수렴과 환류를 통한 내부고객 만족도 제고

○ 과제 내용

- 내부고객만족도 조사결과 분석 및 만족도 증대방안 계획 수립하여 향후 중장기 인사운영 계획에 반영
- 직급별 또는 직무별, 팀별 등 맞춤형 직원간담회 추진으로 내부고객 만족도 향상을 위한 의견 수렴
  · 직원들의 의견에 대해서는 실현 가능성에 따라 즉시조치, 중장기 조치, 불가 등으로 구분하고 불가 사유 안내 등 피드백 제공
  · 고충처리 결과는 전 직원에게 공유하여 신뢰도를 높이고, 노사 간 투명한 소통을 강화
- ‘틀린 규정 찾기’ 등 각종 제도 개선에 근로자 참여를 활성화하여 현장 기반 제도 개선을 유도

4 전략방향 Ⅳ. 사회적 가치 기반의 인력채용

< 추진체계 >

전략과제	Ⅳ-1. 사회적 채용 및 일자리 제공	Ⅳ-2. 일·가정양립 인사관리 지원	Ⅳ-3. 양성평등 인사문화 구축
세부 실행과제	· 사회적 약자채용 확대를 통한 공기업의 사회적 역할 강화 지속추진	· 가족친화 직장교육 실시 · 가족친화인증기업 인증 유지 · 돌봄 휴가, 연가 등 적극적 사용을 위한 제도 마련	· 여성관리자 확대 · 여성역량 강화 교육

성과목표	계량	· 장애인 채용률 3.8% 이상 · 취업보호대상자 채용률 4% 이상 · 청년고용률 정원의 3% 이상	비계량	· 가족친화인증기업 인증 유지 · 연차휴가 및 가족친화 휴가 등 적극사용 독려 및 안내 · 여성관리자 확대

전략과제 Ⅳ-1. 사회적 채용 및 일자리 제공

□ (과제 1) 사회적 약자채용 확대를 통한 공기업의 사회적 역할 강화 지속추진

○ 과제 내용

- 장애인 채용률 3.8% 이상
- 취업보호대상자 채용률 4% 이상
- 청년고용률 정원의 3% 이상

전략과제 Ⅳ-2. 일 · 가정양립 인사관리 지원

□ (과제 1) 가족친화 직장교육 실시

○ 과제 내용

- 가족친화관련 교육을 이수함으로서 가족친화 및 일·가정 양립을 위한 운영제도에 대한 이해도 제고
- 일·가정의 균형을 이루는 가족친화적 조직문화 구축
- 다양한 가족친화 직장교육의 기회제공
- 기본과정, 실천과정, 평등한 부부의 맞돌봄 맞살림 과정, 성평등 과정

□ (과제 2) 가족친화인증기업 인증 유지

○ 과제 내용

- 가정친화기업 인증을 통한 일가정 양립문화의 지속성 유지
- 일·가정 양립 실천 선언
- 유연근무제도의 활성화
- 노사 상호 가족친화 직장문화 조성에 노력

□ (과제 3) 돌봄 휴가, 연가 등 적극적 사용을 위한 제도 마련

○ 과제 내용

- 휴가의 적극적 사용 독려(관리자부터 솔선수범 및 BSC 연계)
- 개인별 연차의 잔여 개수 통보 및 계획에 따른 휴가 사용
- 가족의 질병, 사고, 노령, 자녀 양육 등 돌봄휴가 사용에 적극 지원

전략과제 Ⅳ-3. 양성평등 인사문화 구축

□ (과제 1) 여성관리자 확대

○ 과제 내용

- 여성관리자 확대를 통한 공공부문의 성평등을 구현
- '23년 여성관리자 확대 5개년 계획 수립 작성제출
- 지방공기업 경영평가 여성관리자 확대 등 기관노력(정성 1 .0)반영
- 매년 적극적 고용개선조치 제출에 따른 여성관리자(실질 결재권) 확대

□ (과제 2) 여성역량 강화 교육

○ 과제 내용

- 여성역량 강화 전문 교육의 지속적 시행
- 여직원을 대상으로 한 리더십 실무역량 교육으로 여성인재 양성을 도모 ⇨ 여성관리자 인력풀 운영
- 적극적 고용개선조치제도(고용노동부 시행)의 이행

5. 실행력 확보 및 성과 환류

□ 중장기 경영목표의 기간별 체계적인 실적점검 추진

구분	주요내용
수시	· 주요 현안사항에 대한 문제점 및 해결방안 논의 · 내외부 환경 변화에 대응하는 세부목표 달성방안 협의
분기	· 안정적인 조직인사 운영을 위한 직원의견 청취 · 정기적인 노사협의회를 통한 조직인사관련 상호의견 교환
반기	· 중장기 계획에 대한 추진 실적점검, 추진현황 확인 · 경영평가 지표별 실적 점검 · 과제별 추진실적 종합분석 및 업무계획 수정·보완 · 공단 최고경영진(임원)과의 간담회를 통한 인사정책 방향 전달 및 의견 청취
연중	· 추진 현황에 대한 평가 및 활성화를 위한 공단 노동조합과의 긴밀한 협조

□ 효율적인 인사조직 경영전략 달성을 위한 PDCA기반 관리체계 구축

ㅇ 계획(Plan), 실행(Do), 점검(Check), 환류(Act) 사이클을 활용한 각 단계별 운영관리체계 구축

ㅇ 평가와 환류를 통한 신뢰받고 효율적인 조직운영

- 환경변화에 적극적으로 대응하는 효율적인 조직운영
- 계획되고 공정한, 신뢰받고 투명한 인사관리
- 참여형 인사운영

ㅇ 경영전략과 연계를 고려한 문제점 파악 및 지속검토

ㅇ PDCA기반 인사조직운영 환류체계

구분	계획수립(P)	모니터링(D)	평가실시(C)	분석/피드백(A)
추진 사항	공단 미션 및 비전에 근거한 경영전략 경영 목표수립	대·내외 여건변화를 반영한 세부지표 조정	계획대비 달성도 (정량, 비정량)	평가내용을 분석, 차년도 및 중장기 사업계획에 반영
중점 사항	경영전략을 지표 설정 중장기 계획 수립	계량, 비계량 지표의 추진 실적의 정기적 점검 확인	투명한 진행절차 및 공시 등	문제점 도출 및 수정 변경사 : 재설정

ㅇ 합리적인 평가 및 환류체계 운영을 위하여 지속적인 모니터링과 개선과제 도출

ㅇ 정부정책, 이해관계자 요구, 고객만족 등 주요 이슈에 대한 개선 대책 마련·적용

붙임 추진일정표

주요 내용		일정					비고
		`25	`26	`27	`28	`29	
전략방향 Ⅰ. 능력 및 효율에 근거한 인사운영							
Ⅰ-1. 유연한 조직운영 및 인력 효율화	환경변화에 대응하는 조직·인력 운영 유연화						개선
	조직의 세밀한 분석을 통한 인력 배치						개선
	인적자원 개발 우수기업 인증 유지						개선
Ⅰ-2. 직무중심 인사관리의 고도화	직무중심 인사관리 3단계 추진('25~)						개선
Ⅰ-3. 전문화 교육을 통한 인적역량 강화	업무주기에 따른 맞춤형 교육 제공						기존
	직무능력 향상을 위한 전문교육 기회제공						기존
	성과관리위원회 운영						기존
전략방향 Ⅱ. 공정성과 투명서 확보							
Ⅱ-1. 신뢰할 수 있는 평가시스템 구축	균형성과관리체계(BSC)의 지속적 운영						기존
	조직 목표달성 및 성과창출을 위한 목표관리(MBO)의 운영						기존
	성과관리위원회 운영						기존
Ⅱ-2. 투명한 인사제도 운영	연간 인사운영 기본계획 수립 및 공개						기존
	디지털 기반 인사정보 통합관리체계 구축						신규
Ⅱ-3. 블라인드 채용으로 공정성 강화	블라인드 채용으로 공정성 강화 지속						기존
	직원채용시 지방공기업 인사조직 운영 기준 준수						기존
전략방향 Ⅲ. 소통기반 조직문화 조성							
Ⅲ-1. 참인사 인사제도 운영	참여형 인사 제도 운영						개선
	찾아가는 열린인사						개선
Ⅲ-2. 직원 참여 기반 소통체계 강화	소통채널 다양화 및 확대						신규
	참여 유도형 소통 프로그램 운영						신규
Ⅲ-3. 노사노노 갈등예방 및 내부 고충관리 체계 구축	노사·노노 갈등예방을 위한 활동 강화						신규
	지속적 의견 수렴과 환류를 통한 내부 고객 만족도 제고						신규
전략방향 Ⅳ. 사회적 가치 기반의 인력채용							
Ⅳ-1. 사회적 채용 및 일자리 제공	사회적 약자채용 확대를 통한 공기업의 사회적 역할 강화 지속추진						기존
Ⅳ-2. 일가정양립 문화확산	가족친화 직장교육 실시						기존
	가족친화인증기업 인증 유지						기존
	돌봄 휴가, 연가 등 적극적 사용을 위한 제도 마련						개선
Ⅳ-3. 양성평등 인사문화 구축	여성관리자 확대						기존
	여성역량 강화 교육						기존