



**금융개혁**

돈이 도는 활기찬 경제



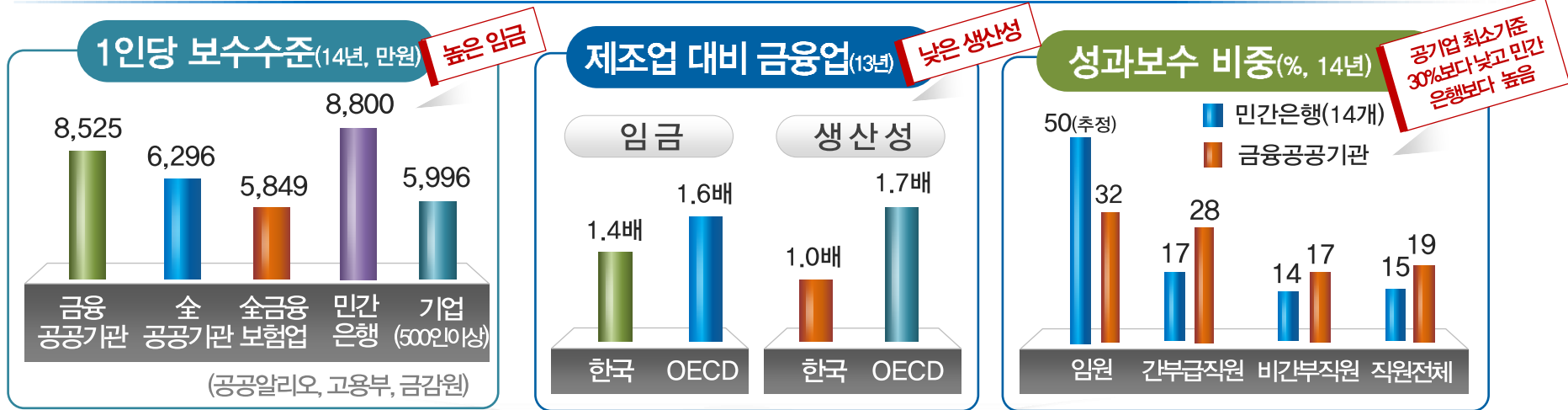
# 금융공공기관 성과중심 문화 확산방향



**금융위원회**

# 1. 금융공공기관의 성과주의 실태점검

아직 금융공공기관에는 성과주의가 안착되지 못했습니다.



## 점검 결과

### 보수

연공형 · 집단평가 중심의 보수체계

### 평가

온정적 개인평가 및 단기재무성과 위주 집단평가

### 교육

획일적이고 체계적이지 못한 교육시스템

### 인사

성과와 연계한 인사관리 미흡

### 영업 등

획일적 영업방식 및 낮은 여성인력 활용도

## 2. 성과중심 문화 확산의 기본방향

### 금융공공기관의 성과 중심 문화 정착

3대 원칙

#### 성과중심 차등화

성과평가와 보상간 연계를 통해  
잘하는 사람을 우대하여 혁신 유도

#### 금융업무 전문화

정책금융 업무수행에  
필요한 전문성 제고

#### 공공부문 선도

은행 등 민간금융기관으로  
자율적 확산 계기 마련

- ✓ 보수 뿐만 아니라 평가, 교육, 인사, 영업방식 등 **수** 부문에 걸쳐 **성과중심의 문화**를 도입하고  
보수는 금융공공기관의 특성을 감안하여 **공운위 권고(안)보다 강화된 기준 적용**

#### 성과연봉제 전면 도입

16년 공공기관 성과  
연봉제 권고안 중  
공기업 이상 적용

#### 합리적 평가 시스템

직무분석으로  
개인평가시스템 도입,  
집단평가(KPI) 개선

#### 체계적 교육 시스템

교육과 성과관리간  
연계 강화 및  
교육인프라 정비

#### 성과연계 인력 관리

인력 배치시  
성과평가 반영 확대  
경직적 인사제도 개선

#### 탄력점포, 여성인력 활용

탄력점포 확대,  
여성관리자목표중요행  
탄력근무제 활성화

### 3. 금융공공기관의 성과주의 확산 세부 권고안

#### 객관적 · 합리적 평가시스템 마련

2~3월  
착수

##### 개인평가

- 외부 전문기관 컨설팅 등으로  
인력관리 전반의 체계적 평가시스템 개발착수(2월)

##### 집단평가

- 장기성과를 반영한 균형잡힌 성과평가시스템
- 기업구조조정을 지연하지 않도록 KPI 개선

#### 성과연봉제 전면 확대

16년~  
17년

- 전직원(최하위, 기능직 제외) 성과연봉제 도입
- 성과보수 비중 확대(16년 20%, 17년 30%) 및  
임금산정시 개인성과평가 반영
- 평가기준 : 집단평가 → 집단 + 개별 평가
- 성과급을 포함한 전체연봉(성과급 포함)의  
최고-최저 차등은 20~30%이상 운영

#### 체계적 교육시스템 마련

16년  
상반기

- 교육실적 · 연수성적을 인사고과 · 성과보수 반영
- 직군 · 직위 · 역량별로 특화된 전문성 교육 운영
- 공공기관 · 금융연수원과 협력 프로그램 정비

#### 성과와 연계한 승진 · 전보 관리

지속  
추진

- 승진 · 전보시 개인평가 및 교육실적 연계
- 희망자는 역량개발 또는 직무 변경 등 지원
- 성과중심 인사운영 저해하는 제도 개선

#### 유연한 영업 · 근무, 여성인력 활용 제고

지속  
추진

- 탄력점포 확대 : (현행) 3개 → (16년) 18개
- 여성관리자 비중 목표 이행 : 17년 8.5%
- 탄력근무제 활성화