



NCS 기반 성과 및 역량평가 시스템 소개서

국가직무능력표준(NCS)에 기반한 객관적.
체계적인 성과 및 역량평가시스템을 통해
조직의 인재 관리 혁신을 이루어보세요.





일반 개요



솔루션 소개



회사 소개



결론 및 제안

ipts

Career Development Program

Individual Development Plan

NCS란 무엇인가?

국가직무능력표준의 정의

NCS(National Competency Standards)는 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 태도 등의 내용을 국가가 표준화한 것으로서 2010년 도입 이후 공공기관 및 민간기업 전반에 확산되어 직무 중심의 인재 선발과 육성에 혁신을 가져왔습니다.

| NCS 개념도



성과 및 역량평가시스템의 필요성

전통적 평가의 한계

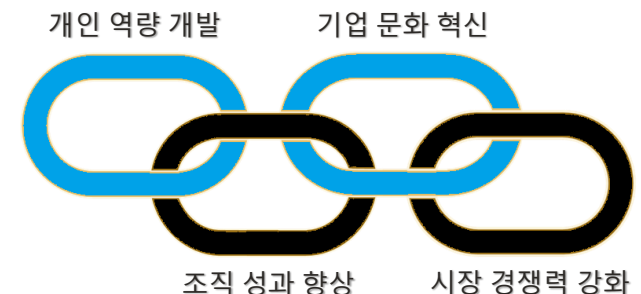
기존 평가 방식은 평가자의 주관적 판단에 의존하여 불투명성과 신뢰도 문제가 발생했습니다.

- 평가 기준의 모호함
- 평가자 편향에 따른 공정성 저하
- 실제 직무 역량과의 연계성 부족

NCS기반 시스템의 장점

표준화된 직무 기준에 따른 객관적이고 공정한 평가가 가능합니다.

- 명확한 평가 지표 제공
- 직무별 특성을 반영한 맞춤형 평가
- 역량과 성과의 직접적 연결성 확보



시스템 구성 요소

직무분석 및 역량모델 설계

NCS 직무단위를 기반으로 조직에 필요한
핵심 역량을 정의하고 체계화합니다.



평가도구 개발

역량평가, 성과지표, 행동관찰 체크리스트
등 다양한 평가 도구를 개발합니다.

데이터 관리 플랫폼

평가 결과를 통합 관리하고 개인별 피드백을
제공하는 시스템을 구축합니다.

각 구성 요소는 유기적으로 연결되어 완성도 높은 평가 시스템을 형성합니다. 조직의 특성에 맞게 각 요소를 맞춤형으로 설계할 수 있습니다.

SmartEval은?

SmartEval 성과 및 역량평가시스템은 NCS 기반의 직무 체계를 중심으로 인사제도를 정교화하고, 직무성과에 기반한 실효성 있는 평가체계를 구축하며, 다양한 인사 데이터를 분석·제공함으로써 조직 전체의 전략적 인사관리 역량을 강화합니다.

NCS 기반의 인사제도 시스템 고도화

“혁신적 성과평가 시스템 구축”

NCS 기반 인사시스템 마련

- NCS 기반 직무관리를 위한 시스템 필요
- 성과평가 실행을 위한 정보시스템 필요

평가체계의 실효성 확보

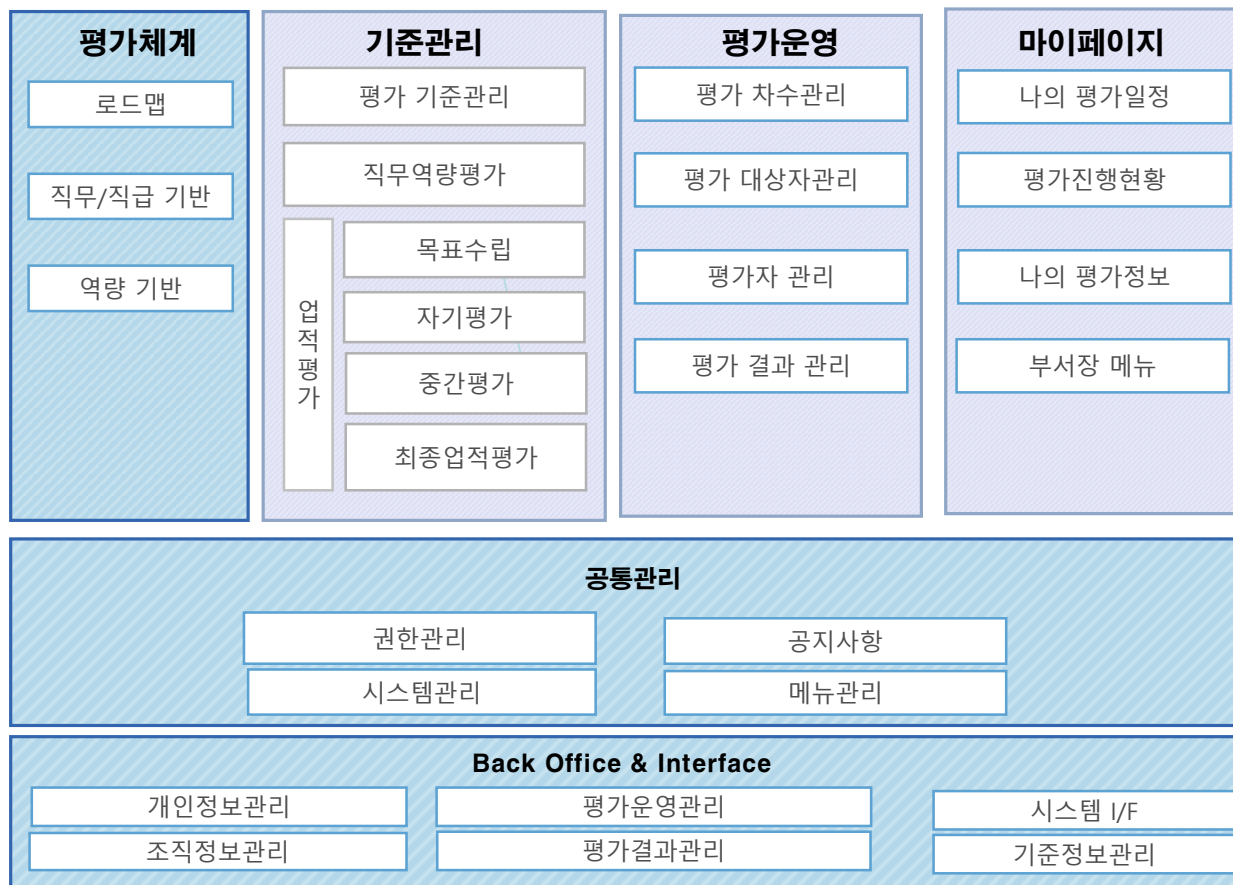
- NCS 기반 직무역량 평가지원
- 업무계획서, 중간평가, 최종평가 통한 성과평가 실효성 확보

다양한 정보제공

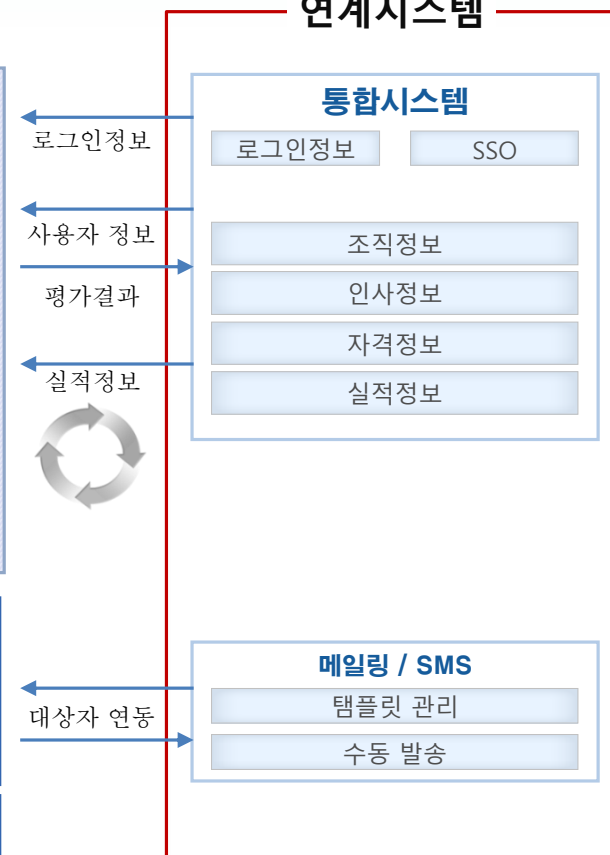
- NCS 기반 직무정보제공
- 시스템 연동을 통한 정보제공
- 성과평가 시스템 지원

기능 구성도

성과 및 역량평가 시스템

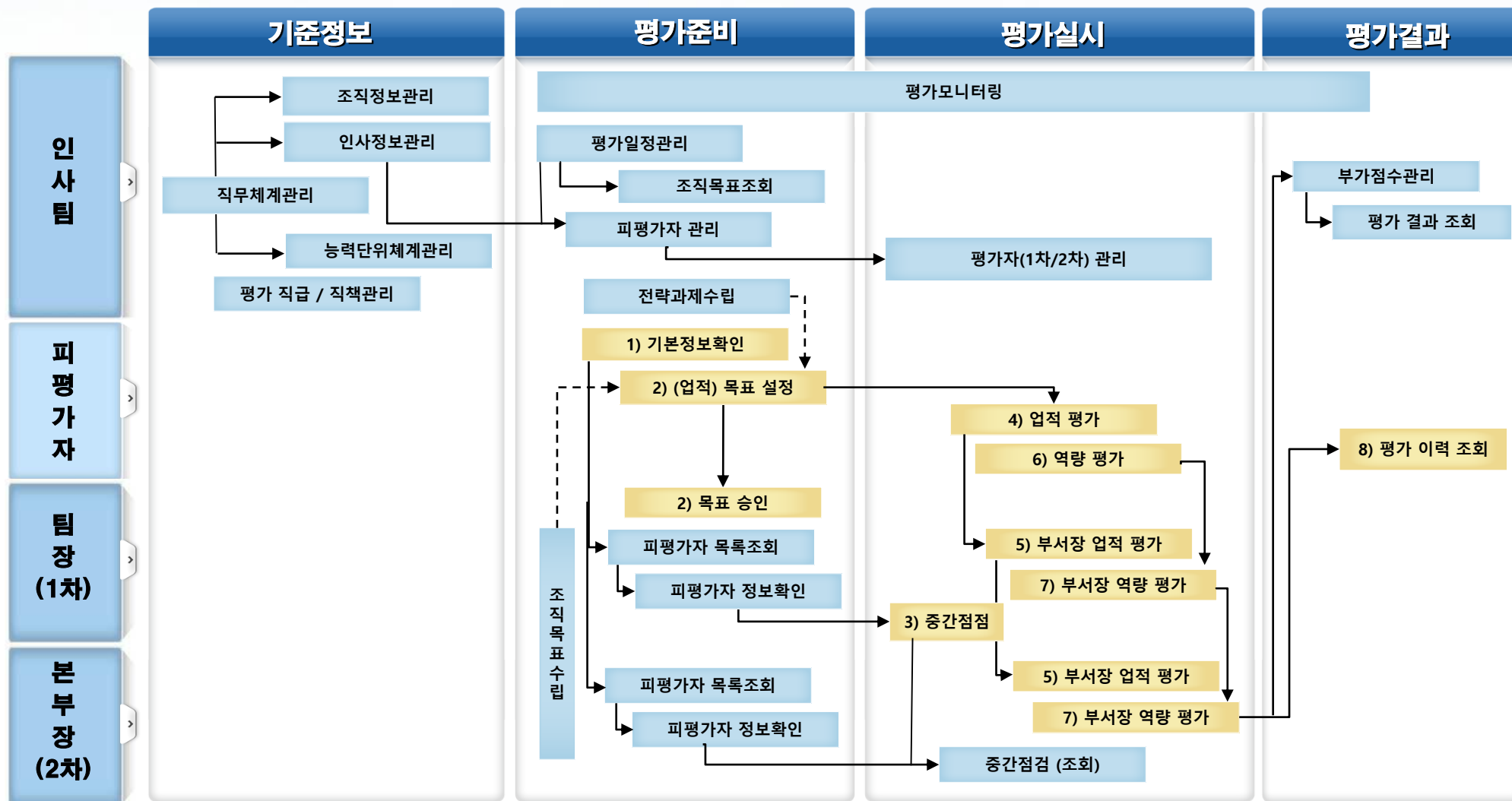


연계시스템



*. 시스템 연계는 부가 옵션 사항으로 별도의 커스터마이징 비용이 추가될 수 있으며 상호 협의 후 진행합니다.

업무 프로세스



도입시 기대효과



인재 선발 · 육성 효율화

직무에 최적화된 인재를 선발하고 체계적인 육성 계획을 수립할 수 있습니다.



역량 격차 해소

개인별 역량 진단을 통해 부족한 부분을 파악하고 맞춤형 교육으로 역량 수준을 향상시킵니다.



공정한 평가 문화 정착

객관적이고 투명한 평가 체계로 조직 내 신뢰를 구축하고 직원 만족도를 높입니다.



*** SmartEval 성과 및 역량평가시스템은 단순한 평가 도구를 넘어 조직 문화와 성과를 혁신하는 핵심 동력이 됩니다. ***

실제 적용 사례: 공공기관 A사 도입 성과

A사는 NCS기반 평가 결과를 활용하여 역량별 맞춤형 교육 프로그램을 운영하고, 이를 승진 및 보상 체계와 연계하여 성공적인 조직 변화를 이끌어냈습니다.

30%

평가 정확도 향상

시스템 도입 후 1년간 측정

85%

직원 만족도 상승

시스템 도입 후 조사 결과

25%

생산성 증가

역량 개발 프로그램 연계 효과



● NCS기반 평가의 핵심 특징

표준화된 평가 기준

국가 표준에 기반한 객관적 평가지표를 통해 평가의 신뢰성과 타당성을 확보합니다.

직무 맞춤형 역량 평가

각 직무의 특성에 맞는 세분화된 역량 평가로 실무 적합성을 강화합니다.

지속적 피드백 제공

정기적인 피드백을 통해 자기개발을 촉진하고 역량 향상의 기회를 제공합니다.

주요기능: 인사데이터 연동

조직정보관리

The screenshot shows the '조직정보관리' (Organization Management) interface. It includes a sidebar with navigation options like '기준관리', '인사정보관리', '직무체계관리', and '능력단위체계관리'. The main area displays a table of organizational units with columns for NO, 조직 Lv1, 조직 Lv2, 조직 Lv3, 부서명, and 부서원 수. A modal window titled '부서정보 업로드' is open, showing instructions for uploading department information via Excel. The instructions include: 1. 업로드할 엑셀파일은 반드시 템플릿을 받아서 양식에 맞추어 합니다. 2. 양식을 확인하신다면 부모장의 파일다움로드 버튼을 클릭하여 양식을 확인하고 삭제 후 DATA 양식에 맞게 DATA 값을 넣어줍니다. 3. 업로드 후에는 성공한 DATA 값과 실패한 DATA 값이 팝업화면이 나타납니다. 4. 실패사유는 오류확인용 위해 시스템요류를 출력합니다. (오류에 대한 문의는 시스템담당자에게 하세요.)

인사정보관리

The screenshot shows the '인사정보관리' (HR Information Management) interface. It includes a sidebar with navigation options like '기준관리', '인사정보관리', '직무체계관리', and '능력단위체계관리'. The main area displays a table of HR information with columns for NO, 조직 Lv1, 조직 Lv2, 조직 Lv3, 부서, 사번, 성명, 직책, 직급, 주직무, 부직무, 대상자, and 재직여부. A modal window titled '인사정보 업로드' is open, showing instructions for uploading HR information via Excel. The instructions include: 1. 업로드할 엑셀파일은 반드시 템플릿을 받아서 양식에 맞추어 합니다. 2. 양식을 확인하신다면 부모장의 파일다움로드 버튼을 클릭하여 양식을 확인하고 삭제 후 DATA 양식에 맞게 DATA 값을 넣어줍니다. 3. 업로드 후에는 성공한 DATA 값과 실패한 DATA 값이 팝업화면이 나타납니다. 4. 실패사유는 오류확인용 위해 시스템요류를 출력합니다. (오류에 대한 문의는 시스템담당자에게 하세요.)

- 회사의 조직 및 인사정보에 대해 시스템 연동 및 엑셀 업로드 등 자동화 기능을 제공하여 데이터 연동의 적시성 및 효율성을 지원하고 있습니다.
- 엑셀업로드를 통한 조직 및 인사정보 연동시 템플릿 제공을 통해 데이터 연동의 편의성을 제공하고 있습니다.
- 일부 인력의 인사정보변경(부서이동, 진급, 퇴직 등)의 내용에 대해서는 인사정보관리 화면에서 직접 변경할 수 있습니다.

주요기능: 직무 및 능력단위 체계

직무체계관리

직무체계관리 화면은 직무구분, 직군명, 직렬명, 직무명, 사용여부 등을 관리할 수 있습니다. 현재 20개의 항목이 표시되어 있으며, '평가 순위 기준'에 따라 부서단위 또는 직급단위로 평가순위 및 비율을 배분할 수 있습니다.

NO	분류구분	직군명	직렬명	직무명	사용여부
1	직군	경영-관리-기획사무	경영기획		Y
2	직렬	경영-관리-기획사무	경영기획		Y
3	직무	경영-관리-기획사무	경영기획	경영기획	Y
4	직무	경영-관리-기획사무	경영기획	경영기획	Y
5	직렬	경영-관리-기획사무	마케팅		Y
6	직무	경영-관리-기획사무	마케팅	고객관리	Y
7	직무	경영-관리-기획사무	마케팅	마케팅전략	Y
8	직무	경영-관리-기획사무	마케팅	유동관리	Y
9	직무	경영-관리-기획사무	마케팅	동계조사	Y
10	직렬	경영-관리-기획사무	홍보-광고		Y
11	직무	경영-관리-기획사무	홍보-광고	PR	Y
12	직무	경영-관리-기획사무	홍보-광고	광고	Y
13	직군	경영-관리-생산-품질관리			Y
14	직렬	경영-관리-생산-품질관리	품질무역관...		Y
15	직무	경영-관리-생산-품질관리	품질무역관...	품질기획	Y

능력단위체계관리

능력단위체계관리 화면은 능력단위구분, 능력단위코드, 능력단위명, 능력단위요소명, 준거 수, 직군 등을 관리할 수 있습니다. 현재 15개의 항목이 표시되어 있으며, '평가 순위 기준'에 따라 부서단위 또는 직급단위로 평가순위 및 비율을 배분할 수 있습니다.

No	능력단위구분	능력단위코드	능력단위명	능력단위요소명	준거 수	직군
1	공통역량	2	도전성	-	-	-
2	공통역량	2.1	도전성	도전성	2	-
3	공통역량	4	세계성	-	-	-
4	공통역량	4.1	세계성	세계성	2	-
5	공통역량	3	신뢰성	-	-	-
6	공통역량	3.1	신뢰성	신뢰성	2	-
7	공통역량	1	투명성	-	-	-
8	공통역량	1.1	투명성	투명성	2	-
9	역할역량	28	(전략적) 의사결정	-	-	경영-관리-기획사무, 경영-관리-생...
10	역할역량	28.1	(전략적) 의사결정	근거에 따른 적절한 의사결정	1	경영-관리-기획사무, 경영-관리-생...
11	역할역량	28.2	(전략적) 의사결정	의사결정사항 공유 및 적절한 타이밍	1	경영-관리-기획사무, 경영-관리-생...
12	역할역량	49	갈등관리	-	-	경영-관리-기획사무, 경영-관리-생...
13	역할역량	49.1	갈등관리	갈등을 드러내어 해결 유도	1	경영-관리-기획사무, 경영-관리-생...
14	역할역량	49.2	갈등관리	갈등 해결을 위한 중재자	1	경영-관리-기획사무, 경영-관리-생...
15	역할역량	25	경영마인드	-	-	경영-관리-기획사무, 경영-관리-생...

- SmartEval에서 기본으로 제공하는 직군, 직렬, 직무에 대한 정보를 조회 또는 신규등록할 수 있습니다.
(현재 제공된 정보는 NCS직무체계정보에서 그 일부를 제공하고 있으며, 사용자의 요청에 의해 추가 제공도 가능합니다.)
- 최종평가등급은 직무체계관리의 "평가순위기준"에 따라 부서단위 또는 직급단위로 평가순위 및 비율을 배분하게 됩니다.
- 능력단위체계에서는 능력단위구분에 따른 능력단위, 능력단위요소 그에따른 준거를 관리할 수 있습니다.
(역량평가시 직책자는 공통역량, 역할역량을 비직책자는 공통역량, 직무태도역량, 직무전문역량을 평가합니다.)

주요기능: 평가기준관리

평가일정관리

[illegible][illegible]

회사의 전략과제 등
록 화면

직군/직급별
평가비중관리

- 각 평가단위별 평가일정 및 평가진행에 대한 환경설정을 관리할 수 있습니다.
- 평가 관리자는 회사의 전략과제 등록 및 직군별 평가 비중을 관리할 수 있습니다.
- 해당 평가차수에서 상향평가를 포함하여 진행하기 위해 '평가별 상향평가 관리' 버튼을 이용하여 평가항목을 추가 또는 수정할 수 있습니다.
- 기타 기능으로는 해당 평가차수의 부서별 목표, 부서별 직무, 평가결과 조회기간 등을 설정할 수 있습니다.

주요기능: 평가기준관리

평가대상자관리

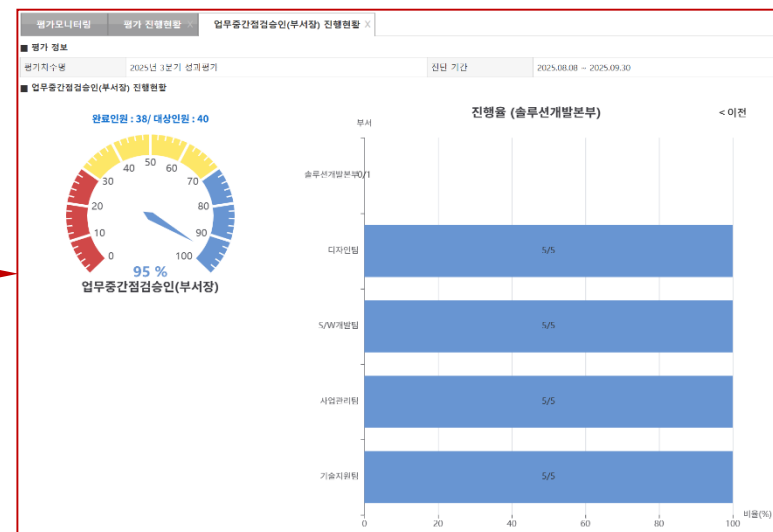
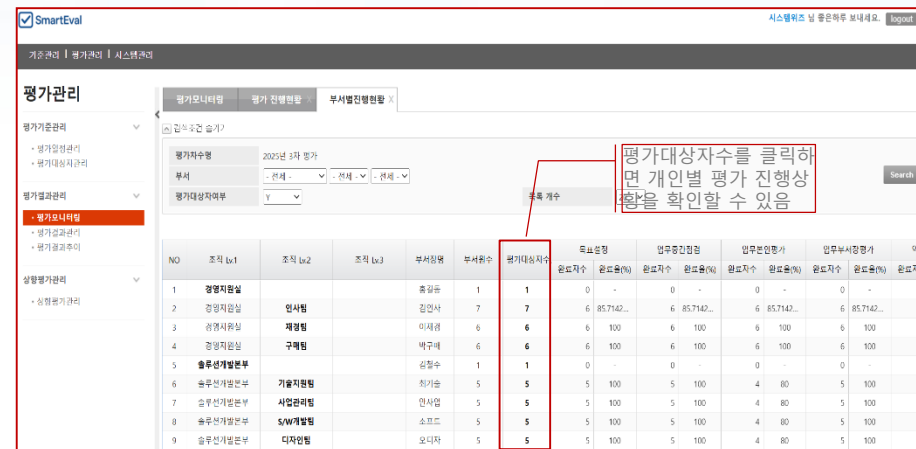
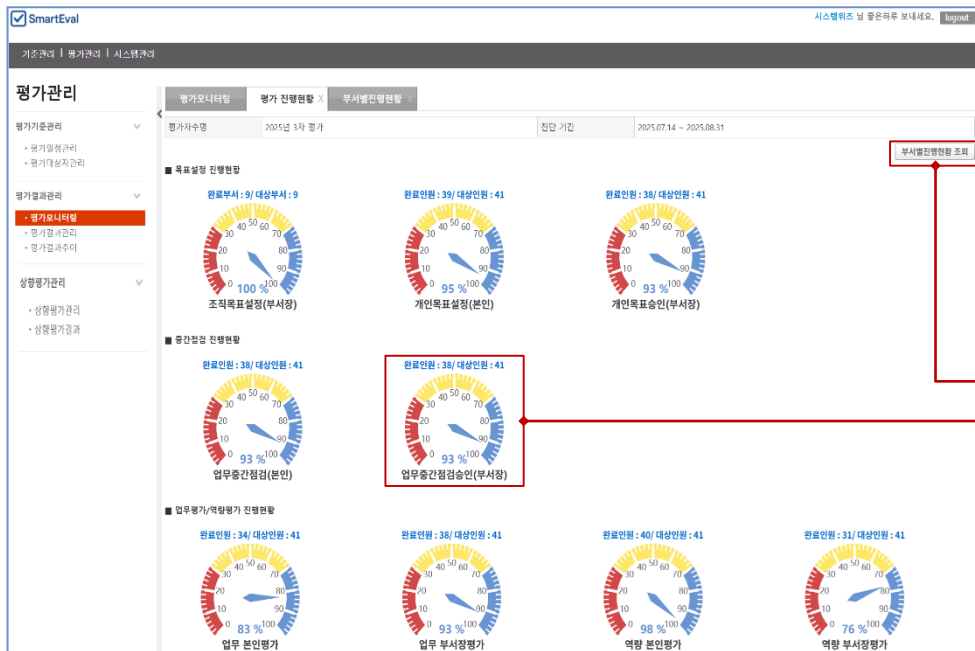
평가대상자
추가 화면

개인별 예외정보
등록 화면

- 해당 차수에 대상이 되는 피평가자를 관리하는 화면입니다.
- 평가대상자 관리 화면에서 피평가자의 직책, 직급, 평가직급, 예외정보를 변경 및 등록할 수 있습니다.
- 개인별 예외정보 등록 화면을 통해 평가 일정 및 1차, 2차 평가자의 평가 비율을 변경할 수 있습니다.

주요기능: 평가결과관리

평가모니터링



- 평가모니터링은 해당 평가차수에 대한 평가단계별 현황을 대시보드 형태로 제공합니다.
- 각 단계의 페이지를 클릭하여 조직별 상세현황을 조회할 수 있으며 화면 우측 상단의 '부서별진행현황 조회' 버튼을 이용하여 개인별 진행상황을 조회할 수 있습니다.

주요기능: 평가결과관리

평가결과관리

The screenshot shows the '평가결과관리' (Evaluation Results Management) interface. It includes a sidebar with navigation options like '평가자관리', '평가결과관리', and '평가대상자관리'. The main area displays a table of evaluation results with columns for NO, 조직 (Organization), 평가자 (Evaluator), and 평가점수 (Evaluation Score). A search filter is visible at the top right of the table area. Red circles and arrows highlight the '최종평가결과' (Final Evaluation Results) button and the '평가결과관리' button in the sidebar.

[최종 평가 결과]

■ 평가 개요

평가자수명	2025년 3차 평가	진단 연도	2025 년	평가 비율	1차 평가자 : 50 % 2차 평가자 : 50 %
진단 기간	2025.07.14 ~ 2025.08.31	진단 인원	41 명		
전락 과제	1. 전략과제 등록 테스트 2. 무리회사 전략과제 AI 쿠팡일릿 도입				

■ 등급별 인원 현황

■ 개인별 평가결과

No	아이디	성명	직급	직책	수직부	1차 평가	2차 평가	평가점수	평가비율
1	10115	김준표	직원	사원	자산관리	64.200	27.700	0	91.900
2	10108	최동원	직원	대리	사무행정	58.675	32.475	0	91.150
3	10217	김도원	직원	연구원	보안-서액관리	64.531	29.981	0	94.513
4	10205	김영국	직원	책임	매장판매	60.260	30.300	0	90.560
5	10100	김인서	팀장	부장	광고	60.135	0.000	0	60.135
6	10112	유재석	직원	사원	노무관리	59.500	30.250	0	89.750
7	10111	소오련	직원	사원	자산관리	61.200	28.600	0	89.800
8	10211	이동현	직원	선역	자재관리	57.438	31.388	0	88.825

평가자수별 최종 결과서 다운로드 및 인쇄하여 보고서로 활용 가능합니다.

- 각 조직별 업무평가 및 역량평가가 종료되었을때 "점수산정" 버튼을 통해 조직별, 직급별 순위 및 최종 등급을 부여 합니다.
- "점수산정"이 완료된 이후 최종평가결과를 조회할 수 있습니다.
- 직원별 부가점이 있을 경우 부가점수와 그 사유를 평가결과관리 화면에서 입력할 수 있습니다.

개인별 평가결과 조회 화면

유재석 (기원부지사 / 사번 : 10112)

번호	평가구분	직무구분	평가 기준지(%) (a)	직무 기준지(%) (b)	직능 기준지(%) (c=a*b/100)	평가자 별 평가 비중 (d)		최종 적용 평가 비중 (e=c*d/100)		평가점수 (f)		적용 점수 (g=f/100)	
						1차 평가	2차 평가	1차 평가	2차 평가	1차 평가	2차 평가	1차 평가	2차 평가
1	중간평가(업무평가)	-	20		20.00	100	-	20.000	-	90.00	-	18.000	-
2	중간평가(자기개발)	-	15		15.00	100	-	15.000	-	90.00	-	13.500	-
3	공통역량	-	10		10.00	50	50	5.000	5.000	100.00	100.00	5.000	5.000
4	역량역량	-	0		0.00	50	50	0.000	0.000	100.00	100.00	0.000	0.000
5	직무역량	주직무	10	50	5.00	50	50	2.500	2.500	100.00	100.00	2.500	2.500
6	직무역량	부직무	10	50	5.00	50	50	2.500	2.500	100.00	100.00	2.500	2.500
7	최종평가(업무평가)	-	30		30.00	50	50	15.000	15.000	80.00	90.00	12.000	13.500
8	최종평가(자기개발)	-	15		15.00	50	50	7.500	7.500	80.00	90.00	6.000	6.750
-	합계				100.00			합계점수 / 총급				59.500	30.250
												89.750 / A등급	

주요기능: 평가결과관리

평가결과추이

시스템위즈 님 좋은하루 보내세요. [logout](#)

[기준관리](#) | [평가관리](#) | [시스템관리](#)

평가관리

- 평가기준관리
 - 평가일정관리
 - 평가대상자관리
- 평가결과관리
 - 평가모니터링
 - 평가결과관리
 - 평가결과추이**
- 상황평가관리
 - 상황평가관리
 - 상황평가결과

평가결과추이

검색조건 숨기기

진단 연도

2025년 ~ 2025년

부서

- 전체 -

재직여부

- 전체 -

대상자

- 전체 -

Search

No	조직 Lv1	조직 Lv2	조직 Lv3	아이디	성명	직책	직급	평가 차수명	평가등급	평가결과추이
1	솔루션개발본부	사업관리팀		10214	강부자	직원	사원	2025년 3분기 성과평가	-	0.000
								2025년 3차 평가	B	86.106
								2025년 2차 평가	B	84.681
								2025년 1차 평가	-	0.000
2	경영지원실	재경팀		10113	강호동	직원	사원	2025년 3분기 성과평가	-	0.000
								2025년 3차 평가	B	86.038
								2025년 2차 평가	A	87.854
								2025년 1차 평가	-	0.000
3	경영지원실	재경팀		10116	구준엽	직원	사원	2025년 3분기 성과평가	-	0.000
								2025년 3차 평가	B	88.088
								2025년 2차 평가	B	87.098
								2025년 1차 평가	-	0.000
4	경영지원실	인사팀		10115	구준표	직원	사원	2025년 3분기 성과평가	-	0.000
								2025년 3차 평가	S	91.900
								2025년 2차 평가	B	86.338
								2025년 1차 평가	-	0.000

- 조회기간내 직원별 최종 평가점수의 추이를 확인할 수 있습니다 .
- 평가결과추이의 결과를 직원의 자기개발 및 역량개발의 기초자료로 활용하여 해당 인력과의 면담시 참고할 수 있습니다 .
- 평가 부진 직원의 원인을 진단하여 개선의 기회로 전환 가능합니다 .

주요기능: 상향평가관리

상향평가관리

SmartEval 시스템위즈 님 좋은하루 보내세요. logout

기준관리 | 평가관리 | 시스템관리

평가관리

평가기준관리
• 평가모니터링
• 평가결과관리
• 평가결과주어

평가결과관리
• 상향평가결과
• 상향평가결과

상향평가관리

상향평가관리 상향평가 등록

상향평가명 검색 개수 30 Search

NO	상향평가명	상향평가 항목	사용여부
1	리더십	조직의 비전과 방향을 명확히 제시한다.	Y
2	리더십	합리적인 문제 해결 및 신속한 의사결정을 한다.	Y
3	리더십	공정하고 일관된 기준으로 의사결정을 한다.	Y
4	리더십	위기관리 및 문제해결 능력이 있다.	Y
5	성과관리	성과중심의 공정한 평가 및 보상을 한다.	Y
6	성과관리	성과에 대한 관리 및 피드백을 통해 성과 개선을 위한 방향을 제시한다.	Y
7	성과관리	조직의 성과에 대해 명확한 목표설정과 하고 공정한 업무 배분을 한다.	Y
8	업무지원	직무 수행에 필요한 자원 및 정보를 적시에 제공한다.	Y
9	업무지원	업무 과부하 발생시 효율적으로 조절하여 배려한다.	Y
10	업무지원	부하직원의 성장을 위해 교육 및 멘토링 등을 지원한다.	Y
11	의사소통	필요한 정보를 적시에 투명하게 공유한다.	Y
12	의사소통	명확한 업무 지시 및 피드백을 제공한다.	Y
13	의사소통	부하 직원의 의견을 경청한다.	Y
14	의사소통	조직 내/외부에 대한 정확한 상호 협력을 유도한다.	Y
15	조직문화	조직이 긍정적 분위기를 조성에 기여한다.	Y
16	조직문화	공정한 대우와 존중하는 태도를 견지한다.	Y
17	조직문화	팀워크와 협업 분위기를 조성한다.	Y

전체 17 중 1 - 17

SmartEval 시스템위즈 님 좋은하루 보내세요. logout

기준관리 | 평가관리 | 시스템관리

평가관리

평가기준관리
• 평가모니터링
• 평가결과관리
• 평가결과주어

평가결과관리
• 상향평가결과
• 상향평가결과

상향평가관리 상향평가 등록 상향평가 상세

상향평가 정보

상향평가 순번 > *자동생성됩니다.

상향평가 항목 > 선택

상향평가 기준

사용여부 Y

[상향평가 항목]
리더십
성과관리
업무지원
의사소통
조직문화

SmartEval 시스템위즈 님 좋은하루 보내세요. logout

기준관리 | 평가관리 | 시스템관리

평가관리

평가기준관리
• 평가모니터링
• 평가결과관리
• 평가결과주어

평가결과관리
• 상향평가결과
• 상향평가결과

상향평가관리 상향평가 등록 상향평가 상세

상향평가 정보

상향평가 순번 2

상향평가 항목 리더십

상향평가 기준 합리적인 문제 해결 및 신속한 의사결정을 한다.

사용여부 Y

- 다면평가(상향평가) 항목을 관리하는 화면입니다.
- '등록' 버튼을 이용하여 신규 평가항목을 추가할 수 있습니다.

주요기능: 상향평가관리

상향평가결과

The screenshot shows the '상향평가결과' (Upward Evaluation Results) page. It includes a search bar with filters for evaluation year (2025), department (부서), and evaluation type (평가구분). Below the search bar is a table with columns for NO, 조직 (Organization), 평가자 (Evaluator), and 평가점수 (Evaluation Score). The table lists various departments and their corresponding evaluation scores. A red box highlights the '평가자' (Evaluator) column, and a red arrow points to a text box that says '성명을 클릭하여 해당 직책자의 평가결과를 확인할 수 있습니다.' (Click the name to check the evaluation results of the corresponding official).

The screenshot shows the '상향평가결과 상세' (Detailed Upward Evaluation Results) page. It displays a detailed view of the evaluation results for a specific evaluator. The page includes a table with columns for 평가 항목 (Evaluation Item), 평가 점수 (Evaluation Score), and 평균 점수 (Average Score). The table lists various evaluation items and their corresponding scores. A red box highlights the '평가 항목' (Evaluation Item) column, and a red arrow points to a text box that says '성명을 클릭하여 해당 직책자의 평가결과를 확인할 수 있습니다.' (Click the name to check the evaluation results of the corresponding official).

The screenshot shows the '인쇄' (Print) and '인쇄 매수' (Print Count) options. It includes a dropdown menu for the printer (EPSON2580D1 (L6190 Series)), a text input for the number of copies (1), and a radio button for the page range (All). There is also a '색' (Color) dropdown menu and a '양면 인쇄' (Double-sided Print) dropdown menu. The '기타 설정' (Other Settings) section includes a checkbox for '시스템 대화 상자... (Ctrl+Shift+F)를 사용하여 인쇄' (Use System Dialog Box... (Ctrl+Shift+F) for printing).

각 화면의 데이터 및 그래프에서 피평가자의 평가점수 및 평균점수를 확인할 수 있습니다. 개인별 평가결과에 대해 보고서 형태로 출력할 수 있습니다.

주요기능: 평가

평가직무선택

기본정보 **평가** 평가이력 게시판 김대환 님 | 로그아웃

○ 직무를 선택하세요.

평가 전 직무별 가중치 설정을 완료하여야 평가진행이 가능합니다.
설정이 완료된 후 [목표설정] 화면으로 이동합니다.

성명. | 김대환 사번. | 10104
 소속. | 개발본부 > 개발팀 직급. | 과장

• 직무 선택

구분	직무 ?	가중치(%)
주직무 *	기타직무 > 경영-관리-기획사무 > 경영기획 > 경영기획	0
부직무	기타직무 > 경영-관리-기획사무 > 경영기획 > 경영평가	0
가중치 합계		0%

찾기 저장

2

직무 조회

직무조회 부서별 직무조회

직 군 - 전체 - 검색

직무명

직군	직렬	직무
경영-관리-기획 사무	경영기획	경영기획
경영-관리-기획 사무	경영기획	경영평가
경영-관리-기획 사무	마케팅	고객관리
경영-관리-기획 사무	마케팅	마케팅전략기획
경영-관리-기획 사무	마케팅	유통관리
경영-관리-기획 사무	마케팅	통계조사

직무 조회

부서별 직무조회

시스템원스평가
 개발본부
 개발팀
 승무선개발
 시범본부
 지원팀
 총무과

• 부서에 매핑된 직무명 옆 [] 버튼에 마우스를 올리면 직무정의를 확인할 수 있습니다.
 • 부서에 매핑된 직무가 없을 경우 [] 버튼 나타나지 않습니다.

- 평가를 진행하기 위해 개인별 직무를 선택하는 화면입니다 .
- ' 찾기 ' 버튼을 이용하여 직무를 선택하거나 부서별 직무조회 화면을 이용하여 지정할 수 있습니다 .
- 주직무외 추가적인 부직무가 있을경우 해당 직무를 선택하고 업무의 가중치를 정의할 수 있습니다 .

주요기능: 평가관리(피평가자)

평가진행(피평가자)

SmartEval 기본정보 평가 평가이력 게시판 시영준 님 | 로그인

○ 역량에 대해 본인평가를 실행합니다.

조직목표설정 완료

2025.07.14 ~ 2025.07.14

목표설정 완료

2025.07.15 ~ 2025.07.15

중간점검 완료

2025.07.24 ~ 2025.08.03

본인평가 완료

2025.08.04 ~ 2025.08.04

부서장평가 완료

2025.08.05 ~ 2025.08.05

역량본인평가 완료

2025.08.05 ~ 2025.08.05

역량부서장평가 진행중

2025.08.06 ~ 2025.08.16

기본정보 보기

성명: 서영준 소속: 총무선개발본부 > 사업관리팀 1차 평가자: 안사임 직무: 통계조사 외 1직무

사번: 10210 직책 / 직급: - / 사원 2차 평가자: 김현수

업무 계획서 자기개발 계획서

• 목표 대비 실적 평가서

No	업적목표	목표 배분율(%)	가중치(%)	
1	과제구분: 개인과제 목표명: 마케팅 성과 향상을 위한 타겟 고객 통계조사 및 데이터 분석	50	40	집기

KPI: 전년도 대비 고객 세분화 정확도 15% 향상 및 1,000명 이상 설문 설문 대비

목표달성계획	목표달성수준
- 고객 세분화 기준 개선 및 시작의 도구 적용	S급: 응답자 1,200명 이상 확보, 정확도 15% 이상
- 온라인 설문 설계 및 응답자 유입 전략 실행	A급: 응답자 1,000명 이상 확보, 정확도 10~14%
- 총 1,300명 응답 확보, 분석 보고서 및 인사이트 제시	B급: 응답자 900명 이상 확보, 정확도 5~9%
- 분기별 마케팅 전략 회의자료 제공	C급: 응답자 800명 미만, 정확도 5% 미만, 보고서 내용 부족
	D급: 설문 미수행 또는 분석 결과 부정확

업무 계획서 자기개발 계획서

• 활동계획

No	개발필요역량	가중치(%)	
1	분석직사고	100	집기

구분	목표달성
기타	2025.08.01
상세활동계획	평가기준

가

나

• 가중치(%) 합계

	활동계획	역량교육 (30% 권장)	기타
합계	0%	0%	100%
		100%	100%

피평가자의 업무 목표 등록 화면으로 업무계획서와 자기개발계획서 탭으로 구성되어 있으며 자기주도학습 지원기능을 제공합니다.

업무 계획서 자기개발 계획서

• 목표 대비 실적 평가서

No	업적목표	목표 배분율(%)	가중치(%)	
1	과제구분: 개인과제 목표명: 마케팅 성과 향상을 위한 타겟 고객 통계조사 및 데이터 분석	40%	50%	집기

KPI: 전년도 대비 고객 세분화 정확도 15% 향상 및 1,000명 이상 설문 데이터 확보

목표달성계획	목표달성수준
- 고객 세분화 기준 개선 및 시작의 도구 적용	S급: 응답자 1,200명 이상 확보, 정확도 15% 이상 향상, 보고서 분석 완료
- 온라인 설문 설계 및 응답자 유입 전략 실행	A급: 응답자 1,000명 이상 확보, 정확도 10~14% 향상, 보고서 제출
- 총 1,300명 응답 확보, 분석 보고서 및 인사이트 제시	B급: 응답자 900명 이상 확보, 정확도 5~9% 향상, 분석 일부 미흡
- 분기별 마케팅 전략 회의자료 제공	C급: 응답자 800명 미만, 정확도 5% 미만, 보고서 내용 부족
	D급: 설문 미수행 또는 분석 결과 부정확

진척도 기록: 응답자 1,000명 이상 확보, 정확도 10~14% 향상, 보고서 제출

업무계획 및 자기개발계획에 대해 피평가자가 중간점검(실적) 및 최종 성과를 입력하는 화면으로 계획 대비 수행실적과 등급을 지정할 수 있습니다.

• 공통역량

피평가자의 역량 본인평가 화면으로 직책자는 공통역량, 역할역량을 비직책자는 공통역량, 직무태도역량, 직무전문역량에 대해 평가 등록합니다.

No	역량평가				
	매우 미흡	미흡	보통	우수	매우 우수
신뢰성					
1	○	○	●	○	○
2	○	○	○	●	○
세계성					
3	○	○	●	○	○
4	○	○	●	○	○

주요기능: 평가관리(평가자)

평가진행(평가자)

SmartEval 기본정보 평가 **평가대상** 평가이력 게시판 이재경 남 | 로그인

○ 평가해야 할 구성원은 누구일까요?

2025년 3차 평가 (2025.07.14 ~ 2025.08.31)

조직 목표 및 사업계획 관리

조직목표설정 완료

목표설정 완료

중간점검 완료

본인평가 완료

부서장평가 완료

역량본인평가 완료

역량부서장평가 진행중

2025.07.14 ~ 2025.07.14

2025.07.15 ~ 2025.07.15

2025.07.24 ~ 2025.08.03

2025.08.04 ~ 2025.08.04

2025.08.05 ~ 2025.08.05

2025.08.05 ~ 2025.08.05

2025.08.06 ~ 2025.08.16

• 1차평가(비보직자)

1차평가기준

구분	S	A	B	C	D	평가	미평가	완료처리 ?
기준인원 ?	0	1	3	1	0	-	-	최종완료
평가인원	0	1	3	1	0	5	0	

평가대상	목표설정	업무평가					역량평가		평가 결과
		중간점검	본인평가	부서장평가	부서장평가	평가점	평가점	평가점	
강호동	승인	승인	완료	완료	84.5				-
구준엽	승인	승인	완료	완료	91.550	완료	완료	B	-
김대환	승인	승인	완료	완료	88.000	완료	완료	B	-
유승민	승인	승인	완료	완료	79.250	완료	완료	C	-
이승엽	승인	승인	완료	완료	74.000	완료	완료	A	-

피평가자가 등록한 업무 목표 대비 실적에 대해 중간점검 치 최종평가를 진행하며 그에 대한 평가자의 의견과 평가 등급을 부여합니다.

조직 목표 및 사업계획 관리

본부.	센터.	팀.
☐	No	내용
☐	1	UI 및 개발 플랫폼 변경을 위한 개발 표준 수립

업무 계획서

자기개발 계획서

• 목표 대비 실적 평가서

No	업적목표	목표 배분율(%)	가중치(%)	
1	과제구분 부서/과제 > UI 및 개발 플랫폼 변경을 위한 개발 표준 수립	70%	70%	접기
	목표명 UI 툴 적용 공통 컴포넌트 개발 및 UI개발 표준 매뉴얼 작성			

KPI	UI개발 표준 매뉴얼 개발 진행 초기 배포 및 공통 컴포넌트 분석/도출
목표달성계획	
UI개발 표준 매뉴얼 작성 및 적용 공통 컴포넌트 개발	

No	개발필요역량	가중치(%)	
1	통합 모니터링 관리하기	50%	접기

No	개발필요역량	가중치(%)	
1	통합 모니터링 관리하기	50%	접기
구분	목표일정		
현업활동	2025.08.26		
상세	평가기준		
추진실적	모니터링 시스템을 통한 오류 및 개선 필요사항 도출	오류 및 개선 필요사항 도출 및 매뉴얼 작성	
평가등급	모니터링을 통해 sql 튜닝 대상 추출 및 담당자에게 안내 (시간 5초 이상 수행되는 쿼리 도출 매뉴얼 작성완료)		

평가등급	A급
평가의견	수고했습니다.

주요기능: 평가관리(평가자)

평가진행(평가자)

SmartEval

기본정보 평가 **평가대상** 평가이력 계시판

최기승님 | 로그아웃

평가해야 할 구성원은 누구일까요?

2025년 2차 평가 (2025.07.01 ~ 2025.07.17)

조직 목표 및 사업 계획 관리

조직목표설정 완료

목표설정 완료

중간점검 완료

본인평가 완료

역량본인평가 완료

부서장평가 완료

역량부서장평가 완료

2025.07.01 ~ 2025.07.01

2025.07.02 ~ 2025.07.02

2025.07.03 ~ 2025.07.03

2025.07.04 ~ 2025.07.15

2025.07.04 ~ 2025.07.15

2025.07.16 ~ 2025.07.16

2025.07.17 ~ 2025.07.17

1차평가(비보직자)

평가대상	목표설정	업무평가				역량평가			평가 결과
		중간점검	본인평가	부서장평가	부서장 평가점수	본인평가	부서장평가	평가등급	
김도영	승인	승인	완료	완료	86.500	완료	완료	A	평가결과
김한국	승인	승인	완료	완료	88.563	완료	완료	B	평가결과
염동석	승인	승인	완료	완료	86.750	완료	완료	B	결과
이봉원	승인	승인	완료	완료	86.375	완료	완료	D	평가결과

1차평가(보직자)

평가대상	목표설정	업무평가				역량평가			평가 결과
		중간점검	본인평가	부서장평가	부서장 평가점수	본인평가	부서장평가	평가등급	
대상자가 없습니다.									

5

피평가자가 등록한 역량평가에 대해 부서장이 1차, 2차 평가를 진행합니다.

6

평가자가 피평가자의 역량평가까지 평가를 완료하고 평가관리자가 점수산정을 진행한 경우 피평가자 별 최종점수와 등급을 확인할 수 있습니다.

직무태도역량

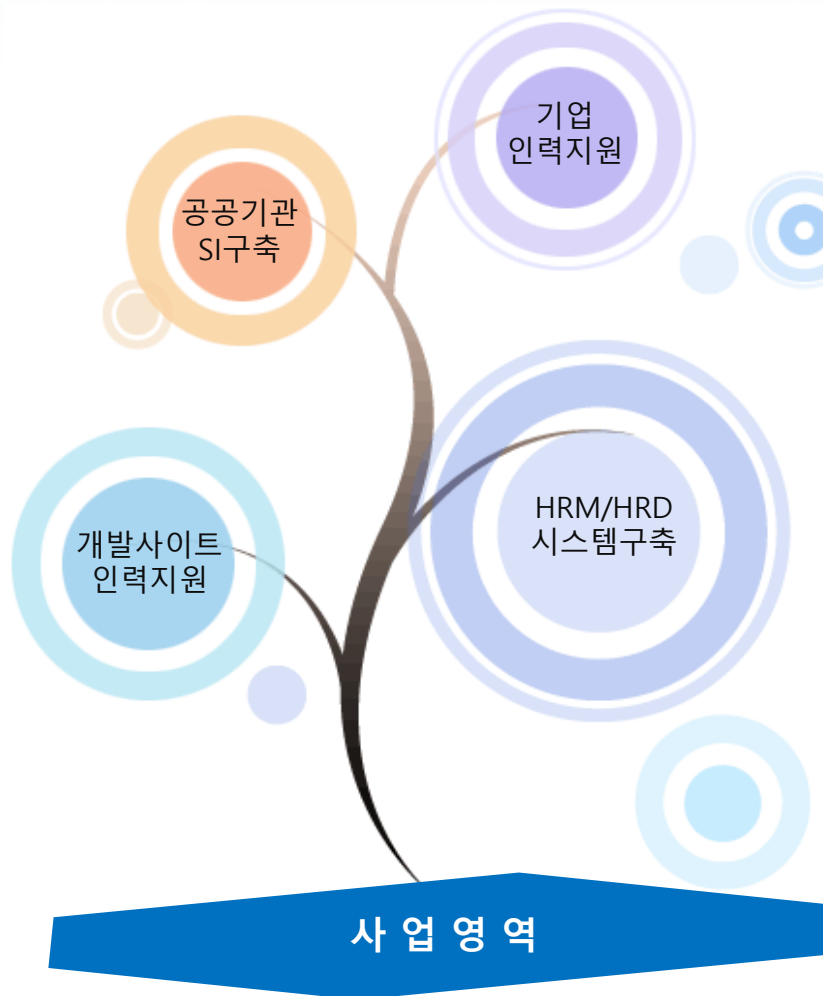
No	능력단위	수행준거	역량 본인평가	역량평가				
				매우 미흡	미흡	보통	우수	매우 우수
공정성								
11	객관적인 근거나 기준에 따라 타인을 공정하게 대하며, 개인적인 선입견이나 친분 관계 등에 따라 사람을 차별하지 않는다.	우수						
적극적사고								
12	관리나 감독 없이도 스스로 알아서 업무를 처리하며 조직의 요구에 기꺼이 따르다. 남들이 꺼리는 업무나 어려운 과제도 주도적으로 나서서 해결하려고 노력한다.	우수						
업무네트워크 형성								
13	일을 보다 완벽하게 마무리하며, 정해진 것보다 더 높은 기준에 맞추려는 의욕을 가지고 목표 달성을 위해 시간과 에너지를 최대한 투입한다.	우수						
분석적사고								
14	복잡한 과제나 데이터 등을 작은 단위로 세분화하여 각각의 관련성을 파악하고 핵심적인 사항을 분류해 낸다.	우수						
유연성								

시스템위즈평가자 관리 - Microsoft Edge

김도영 (사번: 10217/ 소속: 솔루션개발본부 > 기술지원팀/ 직급: 연구원)

번호	평가구분	직무구분	평가 가중치(%) (a)	직무 가중치(%) (b)	적용 가중치(%) (c=a*b/100)	평가자 별 평가 비중 (d)		최종 적용 평가 비중 (e=c*d/100)		평가점수 (f)		적용 점수 (g=f/100)	
						1차 평가	2차 평가	1차 평가	2차 평가	1차 평가	2차 평가	1차 평가	2차 평가
1	중간평가(임의평가)	-	20		20.00	100	-	20.000	-	89.00	-	17.800	-
2	중간평가(자기개발)	-	15		15.00	100	-	15.000	-	89.00	-	13.350	-
3	공동역량	-	5	5.00	50	50	2.500	2.500	93.75	62.50	2.344	1.563	
4	역량역량	-	5	5.00	50	50	2.500	2.500	95.00	63.75	2.375	1.594	
5	직무역량	수직부	10	80	8.00	50	50	4.000	4.000	94.38	62.50	3.775	2.500
6	직무역량	수직부	10	20	2.00	50	50	1.000	1.000	95.00	60.00	0.950	0.600
7	최종평가(임의평가)	-	30		30.00	50	50	15.000	15.000	86.50	87.50	12.975	13.125
8	최종평가(자기개발)	-	15		15.00	50	50	7.500	7.500	81.50	81.50	6.113	6.113
						합계 점수				59.681		25.494	
						합계 점수				85.175			
						최종 등급				A 등급			

(주)시스템위즈는 성장을 설계하는 IT전문가 기업입니다



(주)시스템위즈는 2001년 설립된 이래 공공기관, 금융기관, 일반기업체의 시스템통합(SI) 구축사업을 통해 기술력과 수행능력을 인정받고 있습니다. 이에 머물지 않고 특화된 솔루션과 최상의 기술력으로 디지털 전환을 넘어 AI 전환의 시대에 고객의 가치창조를 위해 노력하고 있습니다.

• 회 사 명	(주)시스템위즈		
• 대 표 자	양환준		
• 주 소	서울시 서초구 서운로 226 서초오피스텔 510		
• 전 화	02) 538 - 4821	FAX	02) 538 - 4746
• 회사설립일	2001년 8월 6일		
• 사 원 수	20명		

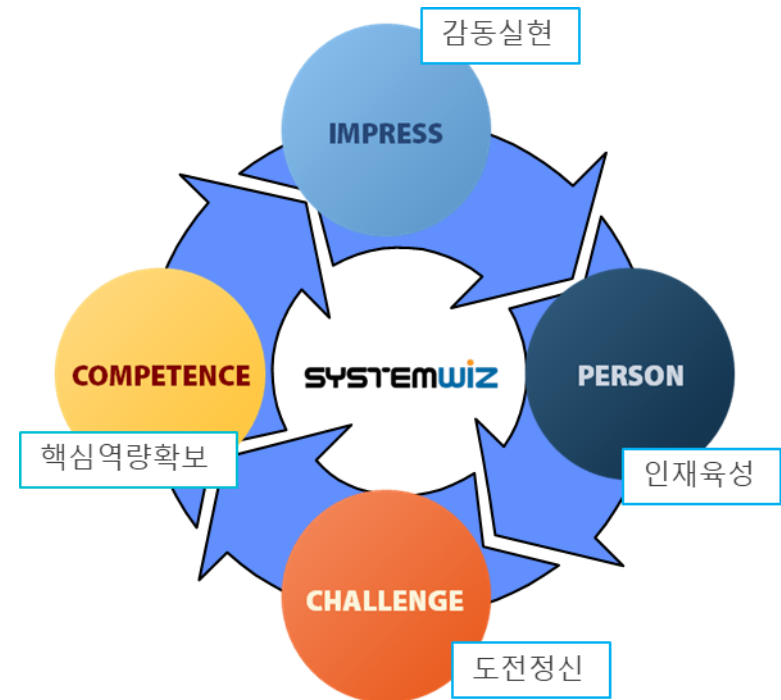
Vision

감동을 전하는 기술, 인재를 양성하는 HR 파트너

(주)시스템위즈는 HRM과 HRD를 통합한 기업 맞춤형 Total HR솔루션 기업으로 고객의 **인재 전략 완성**을 지원하는 **HR 파트너**가 되겠습니다.

(주)시스템위즈는 HR플랫폼을 통해 **인재 육성**을 **촉진**하고, 비즈니스 가치 실현을 통해 **삶의 질**을 향상시키며 **새로운 조직 문화**를 **창출**하여 고객과 함께 성장하는 기업이 되겠습니다.

감동 실현	- 고객에게 기대 그 이상의 가치를 제공 - 사용성과 만족도를 넘어서는 HR 솔루션 경험 제공 - 고객 중심 사고와 진정성 있는 서비스로 고객감동
인재 육성	- 사람 중심의 조직 철학으로 자율적 성장을 지원 - 교육 플랫폼과 콘텐츠를 통해 학습하는 기업문화 정착 - 임직원과 고객 모두의 성장을 돕는 HRD 전문 기업
핵심역량 확보	- 지속적인 기술 혁신과 내부 전문성 축적 - HRD·HRM 분야의 통합형 솔루션 설계 및 운영 능력 확보 - 업계 최고 수준의 컨설팅 + 시스템 융합 역량 보유
도전 정신	- 변화에 민첩하게 대응하는 조직 문화 - 기존의 틀을 깨고 새로운 가치를 창출 - 실패를 두려워하지 않고 미래 HR의 기준을 선도



연혁

시스템위즈가 걸어온 24년은 HR시스템의 역사입니다.

(주)시스템위즈는 2001년 HR 솔루션 전문기업으로 창립한 이래 HR시스템 구축, 공공기관 SI, 인력 파견 및 교육시스템 고도화 등 축적된 기술력과 신뢰를 기반으로 다양한 분야에서 실질적 가치를 담은 최적화된 시스템을 제공해 왔습니다.

Begin HR

2001 ~ 2008

Activity HR

2009 ~ 2012

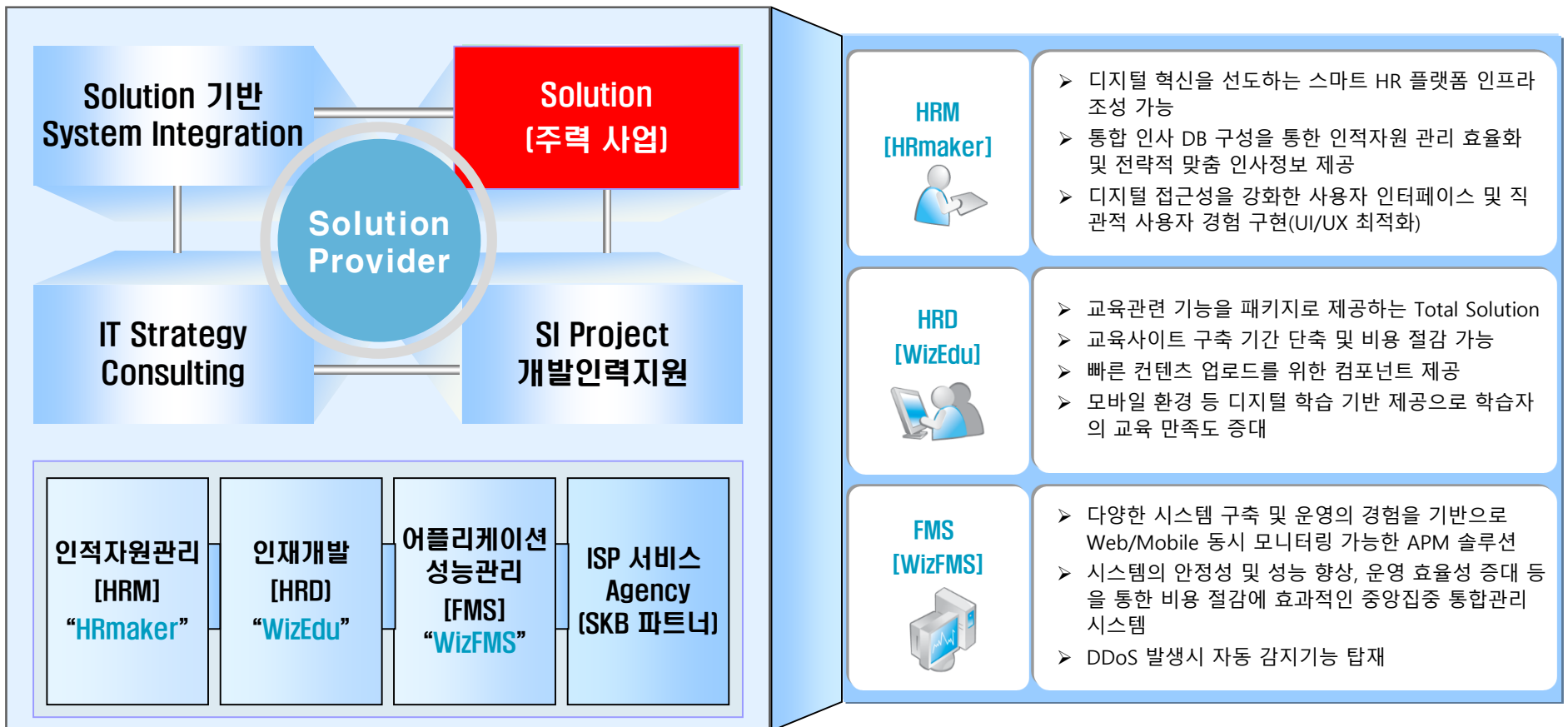
Smart HR

2013 ~ Now

- | | | |
|--|--|--|
| <p>2001 • (주)시스템위즈 설립</p> <p>2002 • (주)NHN 인사/급여/평가시스템 구축</p> <p>2004 • 삼성 멀티캠퍼스 LMS-ASP시스템 구축
• 삼성전자 반도체 IT-CPS시스템 구축</p> <p>2005 • 코스콤(한국증권전산) 전자지불시스템 구축
• 동부정보기술 HRD시스템 구축
• 삼성SDS HRD시스템 구축</p> <p>2006 • 삼성엔지니어링 e-HR고도화시스템 구축
• 동부건설 e-HR시스템 수주
• 중앙공무원교육원 역량진단시스템 수주
• 삼성SDS 우편원격통신시스템 수주</p> <p>2007 • GS칼텍스 리더쉽진단시스템 구축
• 웅진그룹 e-HRD시스템 구축</p> <p>2008 • 썬마이크로시스템즈 역량진단시스템 구축</p> | <p>2009 • 중소기업연수원 경력개발지원시스템 구축
• 삼성전기 교육포털시스템 구축
• 지방행정연수원 역량진단시스템 구축
• 삼성SDI 환경안전교육시스템 구축</p> <p>2010 • 삼성전자 EDP역량진단시스템 구축
• 삼성전자 GLMS(글로벌교육포털)시스템 구축
• 지방행정연수원 역량진단시스템 구축
• 삼성코닝정밀소재 직무인증시스템 구축</p> <p>2011 • 삼성생명FC 교육포털 시스템 수주
• 연구개발인력교육원(KIRD) 교육포털 구축
• 기술혁신형 중소기업(INNO-BIZ) 인증</p> <p>2012 • 삼성코닝정밀소재 신인사 시스템 구축
• 삼성건설 교육포털 시스템 구축
• 에스원 My ONE 교육포털 시스템 구축
• 삼성전자서비스 교육포털 시스템 구축</p> | <p>2013 • 한국전기안전공사 E-HRD 시스템 구축
• 삼성중공업 교육포털 구축
• 삼성생명 교육포털 구축</p> <p>2014 • BC카드 HRDS 시스템 구축
• 코리아폴리스쿨 차세대 LMS 시스템 구축</p> <p>2015 • 인도네시아 IT 행정역량 강화사업</p> <p>2016 • KT 이노에듀 차세대 SLP 고도화
• 해양과학기술원 HRD 시스템 구축</p> <p>2017 • 인사혁신처 교육통합정보 시스템 구축</p> <p>2018 • 인사혁신처 사회공헌사업 업무지원시스템 구축</p> <p>2019 • 한국고용정보원 국가일자리 AI고용서비스구축</p> <p>2023 • 복지부 차세대 사회보장정보시스템 구축 (희망이음)</p> <p>2025 • 복지부 차세대 사회보장정보시스템 구축 (인사/회계) – Devon 프레임워크</p> |
|--|--|--|

주요 제품구성

(주)시스템위즈는 인적자원관리(HRM), 인재개발(HRD), 어플리케이션 성능관리(APM)를 핵심 역량으로 삼아, 디지털 전환 시대에 최적화된 IT솔루션을 제공하는 전문 솔루션 기업으로, 솔루션 기반 SI 프로젝트 뿐만 아니라 당사의 개발 전문인력을 투입하는 일반 SI 프로젝트도 수행하고 있습니다.

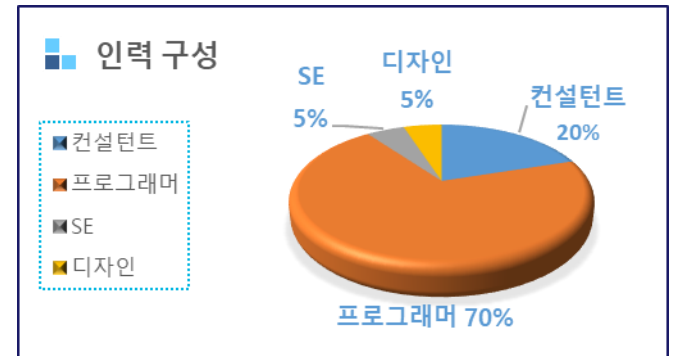


조직현황



■ 전문 인력 현황

구분	특급기술자	고급기술자	중급기술자	초급기술자	합 계
인원(명)	4	3	5	8	20
비율(%)	20	15	25	40	100



결론 및 제안

성과평가시스템은 현대 조직에서 인재 관리와 성장을 위한 필수적인 도구입니다.
우리의 솔루션은 다음과 같은 가치를 제공합니다:

- 객관성과 투명성 - 데이터 기반의 공정한 평가 문화 조성
- 효율성과 생산성 - 간소화된 프로세스로 시간과 비용 절감
- 직원 참여와 성장 - 지속적인 피드백으로 자기주도적 발전 지원

지금 도입하여 미래 인재경쟁에서 앞서가십시오!