

다면평가를 위한 정보처리시스템에 관한연구

*장혜숙, 이대형, 박용필, 박기홍
군산대학교 컴퓨터정보 과학과

e-mail : hs5486@kunsan.ac.kr, netman2k@kunsan.ac.kr, pyp1207@kt.co.kr,
spacepark@kunsan.ac.kr

A Study on the Information Processing System for Multi-Rater Feedback Valuation

*Hae-Suk Jang, Dae-Hyung Lee, Yong-Pil Park, Ki-Hong Park
Dept. Computer Information Science Kunsan National University

Abstract

Multi-Rater Feedback valuation is a way that guarantees an impartial personnel administration which can cut normal valuation by superiors. The Multi-Rater Feedback committee which is made of seniors, colleagues and minors. In this study, we build the computerize system with Multi-Rater Feedback which is very important factor on valuation. With this system provide data continuity, objectivity and equity, further convenience to members of the participation and efficient work management.

I. 서론

조직의 성공적 운영은 조직구성원의 능력과 특성 등을 얼마만큼 효율적으로 활용하며 각 개개인의 재능·능력을 어느 정도 객관적이고 공정하게 측정하는가에 달려있다. 이는 조직구성원의 근무실적평가와 직결되는 문제이기도 하다. 공공부문과 민간부문 모두 인사관리에서 중요한 업적평가를 보다 공정하고 객관적으로 실시하기 위해 다양한 방법을 개발해왔으며, 그러한 제도적 장치 중의 하나가 오랫동안 사용해왔던

근무성적평정제도이다. 전통적으로 근무성적평정은 상사에 의한 일방평가에 의해 이루어졌고 이는 상사평가의 객관성·공정성·신뢰성에 한계가 있어 그 대안 연구가 지속적으로 이루어져 왔으며 이러한 대안 중에 하나가 이른바 다면평가 제도라고 할 수 있다. 근무실적평가의 이론적인 기본가정은 성과계약 및 성과관리 등을 통한 상하간·동료간·조직과 직원간의 의사교환의 활성화, 능력개발 및 발전, 경력관리, 인사사고과 그리고 인사관리 연구를 위한 기초자료로 활용할 수 있어야 한다는 것이다[1]. 종래의 인사평가는 대부분 상사에 의하여 평가하는 하향적평가에 의존하고 있었으나 최근의 인사평가는 조직에서 상사가 부하를 평가하는 하향식(top-down)직무수행 평가체계와는 달리 상사, 부하, 동료, 고객 등의 다수평정자를 포함하는 다면평가체계의 도입이 급속도로 증가하고 있다.[2]본 연구는 직무성과 평가의 중요한 항목인 다면평가를 전산시스템으로 구축함으로써 자료의 연속성, 객관성, 공정성을 확보함과 동시에 업무의 효율적인 관리 및 구성원들의 참여와 편리성을 확보하고자 한다.

II. 다면평가 전산화 구현

II-1. 시스템 개발 환경

표 1. 다면평가 시스템 환경

구분	내역 및 용량
프로세서	Intel 3.0Ghz
주기억장치	1GB
보조기억장치	300GB
O/S	Solaris 2.8
DBMS	Oracle 8.1.7.
Web Server	Apache 1.3.19
개발언어	PHP
브라우저	Explorer5.0이상

II-2. 평가시스템 구성

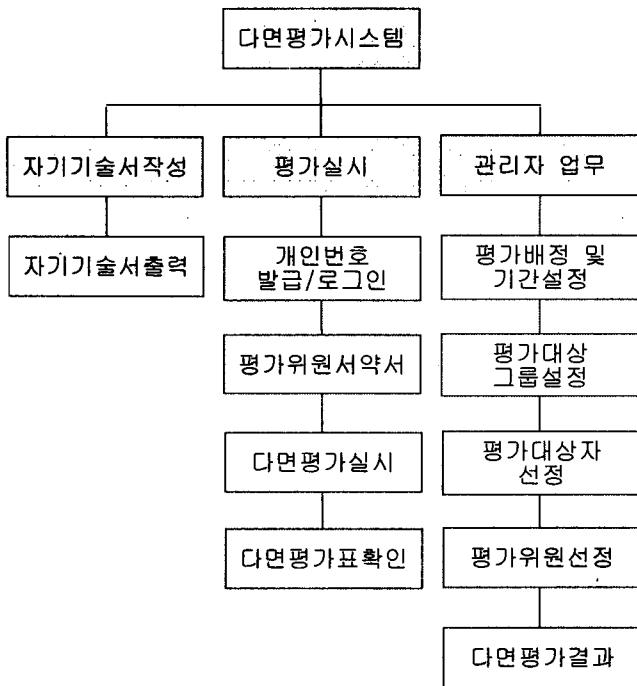


그림 1. 다면평가 시스템 구성도

◆자기기술서작성

- 다면평가 대상자가 자기기술서(성과카드)를 작성한다.
- 작성자는 “작성시 유의사항”을 반드시 필독 후 작성하여야 한다.
- 작성자는 년도 및 반기별 작성했던 내용을 확인할 수 있다.

-자기기술서를 작성하여 저장 후 완료 버튼을 클릭하면 더 이상 수정을 할 수 없다.

-작성된 자기기술서는 평가위원이 다면평가를 하기 위해 평가대상자의 자기기술서를 열람할 수 있다.

◆ 평가 실시

- 평가위원이 평가대상자를 평가한다.
- 평가위원의 익명성을 위해 평가위원이 처음 접속할 때 개인번호가 부여되며, 평가위원은이개인번호를 반드시 보관하여야 한다. 개인번호를 분실하였을 경우 더 이상의 다면평가가 불가능하므로 중요성을 홍보하여야한다.
- 평가대상자 리스트에서 자기기술서를 작성하지 않은 대상자의 경우 “미작성”이라 표시되고, 작성된 경우 ”보기“로 표시된다.
- 각 대상그룹의 대상자 평가가 완료되고 완료버튼을 클릭 할 경우 더 이상 평가내용이 수정 및 삭제가 되지 않습니다.

◆ 관리자 업무

- 관리자는 다면평가관리를 위한 년도와 반기별 기간 및 배점에 대한 환경설정과 대상그룹 설정, 평가대상자와 평가위원 선정, 평가결과를 확인할 수 있다.
- 관리자가 변경되었을 경우 전산프로그램관리자에게 연락하여 관리자 변경작업을 할 수 있도록 하여야한다.

◆ 평가배정 및 기간설정

- 평가위원이 다면평가를 해야하는 기간 및 다면평가 대상자의 자기기술서 작성기간, 평가항목에 대한 배점을 설정한다.
- 직전반기 자료 가져오기를 클릭 할 경우 이전 반기에 대한 설정 내용을 가져와 다시 사용할 수 있다.

◆ 평가대상그룹설정

- 평가를 위한 대상자 그룹을 생성할 수 있다.
- 그룹과 직급을 선택하고 배점합계와 최하위점수를 입력하고 저장한다.
- 직전반기 자료 가져오기를 클릭 할 경우 이전 반기에 대한 그룹설정 내용을 가져올 수 있다.

◆평가대상자선정

- 평가대상자를 선정한다: 평가대상자 생성 버튼을 클릭하면 대상자가 자동으로 생성된다.
- 생성된 대상자 리스트에서 대상자를 선택하여 수

정 및 삭제할 수 있으며, 추가도 가능하다.

-다운로드 버튼을 클릭하면 평가대상자 리스트를 엑셀파일(CSV)로 저장할 수 있다.

◆평가위원선정

- 평가위원을 선정한다.
- 사번 또는 성명을 입력하고 엔터를 치면 해당 직원을 검색한다.
- 검색된 직원이 평가할 그룹을 선택하고 저장한다.
- 평가위원 리스트에서 난수발생여부가 “N”이면 평가를 위해 한번도 접속하지 않았음을 의미하며, 평가여부가 “N”이면 평가를 아직 완료하지 않았음을 의미한다.
- 다운로드 버튼을 클릭하면 평가위원 리스트를 엑셀파일(CSV)로 저장할 수 있다.

◆다면평가결과

-다면평가에 대한 여러 가지 결과를 엑셀파일로 저장하거나, 인쇄할 수 있다.

The screenshot shows a table titled '다면평가서' (Multi-faceted Evaluation Form). It lists various evaluation items and their scores. The table has columns for '평가항목' (Evaluation Item), '평가대상자' (Evaluation Target), '평가위원' (Evaluation Committee), and '평가점수' (Evaluation Score). The items include '공공기관장 인사관리', '공공기관장 인사관리', '공공기관장 인사관리', etc. The scores range from 3 to 10.

그림 3. 다면 평가서 작성 화면

II-3. 사용자 화면

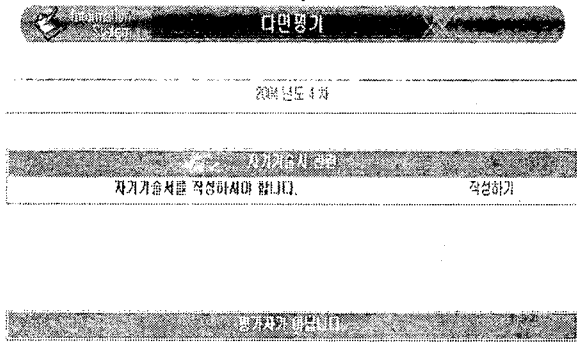


그림 2. 사용자 메인 화면

그림 2의 사용자 메인화면에서 자기기술서를 작성하면 실제로 평가자들이 보는 화면과 수정이 가능한 부분으로 나누어진다.

II-4. 다면 평가서 작성

사용자가 평가목록에서 피평가를 클릭하면 다면평가서를 작성할 수 있다.

III. 결론

본 연구의 다면평가를 위한 정보처리시스템은 평가대상자의 정보 활용(자기기술서)으로 인한 객관적인 평가를 기대할 수 있다고 본다. 또한 온라인으로 평가함으로써 인적 시간적 자원 절약을 할 수 있으며 신속한 자료집계 및 정보 제공, 익명성 및 비밀보장으로 인한 공정성 확보, 년도 별 평가 자료를 축적하여 지속적인 자료 활용의 효과가 있을 것이다.

참고문헌

[1] Kiltingner et al., 1993; Sylva, 1994; 김판석 외, 2000:343.
 [2] C. Fletcher & E. L. Perry(2001), Performance Appraisal and Feedback: A Consideration of National Culture and a Review of Contemporary Research and Future Trends, Handbook of Industrial, Work, & Organizational Psychology.