지식경제부 Ministry of Knowledge Economy	**보도자료**	함께하는 공정사회! 더 큰 희망 대한민국 http://www.mke.go.kr
2012년 1월 26일(목) 조간부터 보도하여 주시기 바랍니다.		
자료문의 : 행정관리담당관 박종원 과장, 김인관 서기관, 소명희 주무관(2110-5243)		

지식경제부 산하 공공기관 핵심보직자 역량평가 시행

– 한국전력공사 등 15개 주요 공공기관의 핵심보직자에 대한 역량 검증 시스템 마련 –

□ 지식경제부(장관: 홍석우)는 산하 공공기관 중 국가경제와 국민생활에 밀접한 관련이 있는 15개 공공기관의 24개 직위를 핵심보직으로 선정하고 역량평가를 시행하기로 함

○ 이 중 현재 공석이거나 금년 1월중에 임기가 만료되는 8개 공공기관의 9개 핵심보직 후보자 28명에 대한 역량평가를 1.26일 처음으로 시행함

< 1.26 역량평가 세부 시행 계획 >

- 일시 : '12.1.26(목) 08:30~18:00
- 장소 : 천안 지식경제공무원교육원
- 대상기관 : 한국전력공사, 한국남동·남부·서부·중부·동서발전, 한국전력거래소, 한전KDN(구체적인 대상직위는 붙임 참조)

□ 지식경제부 산하 공공기관 중 에너지 수급이나 안전관리 업무 등을 수행하는 공공기관의 경우 국가경제와 국민생활에 미치는 영향이 매우 큼

○ 이에 따라 이들 공공기관의 핵심보직의 경우 능력과 자질을 갖춘 적임자가 임명될 수 있도록 역량평가를 도입하게 됨

* 전력거래소의 경우, 일상적으로는 중요성이 표면화되지는 않았으나 정전사태 발생시 엄청난 국민생활 혼란을 초래

□ 역량평가는 복수의 평가자가 여러 평가기법으로 평가대상자의 역량을 심층 평가하는 제도로 주요 민간기업에서도 임직원 평가 등을 위해 시행 중에 있으며, 정부도 고위공무원단 및 과장급 승진시 역량평가를 시행 중

□ 이번에 시행하는 공공기관 핵심보직 역량평가는 서류함기법(In-Basket), 발표(Presentation), 역할연기(Role play), 집단토론(Discussion), 행동사건면접(Behavior Event Interview) 5개 기법을 활용하여

○ 위기상황 대처, 이해관계 조정, 전략적 사고, 성과지향, 직무전문성, 효과적 의사소통 총 6가지 역량을 평가하게 됨

□ 평가위원은 학식과 경험을 갖춘 외부 평가 전문가와 공공기관 및 지식경제부에서 추천한 내부 전문가로 구성된 평가위원후보단 중에서 선정하여 평가의 객관성·공정성을 기함

○ 역량평가 결과 역량평가를 통과한 후보자들 중에서 공공기관장이 적임자를 자율적으로 임명하도록 하여 공공기관의 능력중심 인사원칙과 자율 경영권을 보장함

□ 지식경제부는 향후에도 분기별로 사전에 공공기관 역량평가 수요를 조사하여 역량평가를 시행할 계획임

※ 참고 : 역량평가 세부 내용

참고 역량평가 세부 내용

□ **역량평가 대상직위**(음영표시 : 1.26일 역량평가 시행 대상)

기관명	대상직위
한국전력공사	사업총괄본부장, 영업처장, 송변전전략실장
한국석유공사	비축사업본부장, 석유비축처장
한국가스공사	자원사업본부장, 생산본부장, 공급본부장
한국지역난방공사	기술본부장, 네트워크처장
한국수력원자력(주)	발전본부장, 안전기술본부장
한국남동발전(주)	기술본부장
한국남부발전(주)	기술본부장
한국서부발전(주)	기술본부장
한국중부발전(주)	기술본부장
한국동서발전(주)	사업총괄본부장
한국전력거래소	운영본부장, 전력중앙관제센터장
한국가스안전공사	안전관리이사
한국전기안전공사	안전이사
한전KDN(주)	ICT사업본부장, 전력계통사업본부장
(주)한국가스기술공사	기술사업본부장

□ **평가역량**

○ 위기상황 대처 : 위기관리체계의 기반을 마련하고 위기 상황 발생시 위기 대응 및 복구활동을 모색하는 역량

○ 이해관계 조정 : 기관 내·외부 이해관계자들의 다양한 의견을 수렴하고, 상호 대립되는 의견을 조정하거나, 대안을 제시하여 효과적으로 설득 및 협상하는 역량

○ 전략적 사고 : 다양한 정보를 유기적으로 연계하고 종합적으로 분석하여 조직이 나아가야 할 방향 및 장단기적인 과제를 수립하는 역량

○ 성과지향 : 성과를 극대화하기 위해 목표를 명확하게 제시하고 자원과 비용을 효율적·효과적으로 관리하는 역량

○ 직무 전문성 : 해당분야의 전문가적인 식견과 통찰력으로 조직차원의 지속적인 학습을 추구하는 역량

○ 효과적 의사소통 : 상대방의 의견을 적극적으로 경청하고 진의를 파악하여 자신의 입장을 논리적으로 전달하는 역량

□ 평가기법

○ 서류함기법 : 서류함에 미결업무를 처리하기 위해 업무의 우선순위를 고려, 적기에 처리하여야 하는 상황

○ 발표 : 위기상황의 현안을 분석하고 원인을 파악하여 개선방향 및 개선과제를 도출하여야 하는 상황

○ 역할연기 : 이해관계가 상이한 당사자를 직접 만나 이를 조정하여 상황을 해결해내야 하는 상황

○ 집단토론 : 각 본부별 예산문제와 관련하여 입장이 상이한 본부장간 토론을 통해 합의점을 도출해야 하는 상황

○ 행동사건면접 : 과거의 행동으로 미래행동을 예측하는 구조화된 면접기법으로 피평가자의 성과사례를 탐문하여 역량을 파악하는 평가기법