

- 근무평정을 통한 인사 제도 운영 및 성과급 반영
 - 핵심성과지표 설계 과정 등에 재단 직원의 의견 반영을 위한 공론화 과정 추진
 - 투명한 인사 고과 및 성과급, 인사 제도 등에 성과지표 활용
- 직원 배치를 위한 민주적 인사 시스템 수립
 - 근무 희망부서 조사 및 이를 반영할 수 있는 순환보직 시스템 정착
 - 성과 지표와 연동하여 우수자에 한해 희망 부서 우선 배치
- 업무량에 맞는 조직 운영체계 구축
 - 직무분석에 기초한 적절한 조직 편제안 마련

□ 예산 및 계약 관련 업무

- 문화행정 거버넌스 운영
 - '문화행정 거버넌스' 구축을 통한 정례화된 회의체 마련
 - 부평구청 관계자, 부평구의원 등이 참여할 수 있는 '문화 행정 거버넌스' 운영을 통해 재단의 역할 강화 및 예산 마련을 위한 기틀 마련
- 예산 집행 계획 수립 및 관리 시행
 - 분기별 예산 집행 현황 및 계획 업데이트
- 예산 변경에 따른 가이드라인 마련 및 관리 시행
- 예산 집행 및 계약 체결을 위한 가이드북 제작 및 직원 간 공유
 - 예산집행 및 정산 등에 필요한 내용을 직원 간 공유하여 동일한 내용의 지출을 각 팀별로 다른 세목으로 지출하는 등의 오류 사전에 방지
 - 계약 체결에 필요한 과정 및 첨부 서류 일체에 대한 가이드북 제작 및 직원 간 공유

2. 직원 교육 및 복지 강화

□ 직원 역량 강화 프로그램 운영

- 자기 계발 DIY 제도 운영
 - 직원 스스로가 자기 발전을 위한 자기 계발 계획을 설계, 실행할 수 있도록 하여 직원의 자기 주도적 교육 시스템 정착
 - 개인별 자기계발, 직원 간의 학습 모임 등에 대한 복지적 지원 연계
- 직원 '학습여행' 기회 확대
 - 직원이 자신의 업무와 관련된 기관, 지역, 시설 등을 학습 여행함으로써, 이를 통해 자신의 역량을 강화할 수 있는 기회 마련
 - 문화재단의 특성상 '기관 간 네트워크', '인적 네트워크' 등이 중요하므로, 이러한 학습여행을 통해 개인의 역량 강화와 더불어 문화재단 자체의 네트워크가 확장되는 효과 창출
 - 장기 재직 직원, 또는 다년간 성과 평가 우수 직원에 대해 단기 해외 연수 등의

기회 제공을 위한 복지 제도 신설

□ 직원의 근로 환경 개선 사업 추진

- 일과 가정 양립을 위한 근로환경 조성
- 조직문화 개선을 위한 워크숍 추진
 - 연 1회 이상의 조직문화 워크숍 추진을 통해 풀뿌리 방식의 조직 운영 기틀 마련
 - 직원 인식 조사(또는 만족도 조사) 프로그램 운영(2년 1회)
: 인식 조사를 통한 직무, 복리후생, 근무여건 및 환경 개선을 위한 자료로 활용
 - 조직의 문제나 개선점, 발전 방안 등에 대한 아이디어 공모를 통해 우수 아이디어에 대한 포상제도 등을 시행하여 직원이 조직 문화를 만들어가는 주체라는 인식 확산
- 5년, 10년 등의 일정 기간 장기 재직자에 대한 유급 포상휴가 제도 운영
- 우수 직원 연말 포상제도 시행

3. 정책 기능 강화

□ 중장기 문화재단 운영 계획 및 재정 계획 수립

- 문화도시 사업 종료(2025년 12월 예정)에 따른 사업 및 조직 개편 계획 수립
 - 문화도시 사업에 대한 평가를 통해 계승 사업과 일몰 사업을 선별하고, 이를 통해 조직 개편, 예산 편성 등에 대한 행정적 논의 체계 마련(문화행정 거버넌스 활용)
- 부평구문화재단 중장기 경영전략 수립
 - 문화도시 종료 이후 추진할 문화재단의 중장기 경영전략 수립
 - 신규 사업 재단 편입에 따른 조직 개편안, 문화재단 운영계획 수립, 중장기 인력 운영 계획, 재정계획 등 수립

□ 문화정책 발굴 및 조사

- 시민 문화향유 실태조사 시행
 - 부평구민이 어떻게 문화적 생활을 영위하고 있는지, 그리고 어떠한 문화 적 욕망 과 바람을 가지고 있는지 실질적으로 파악할 수 있는 실태조사 및 수요조사 시행
 - 시민의 문화적 욕구 및 수요 현황을 각 권역별로 파악하고, 문화시설 이용 실태, 유사 성격의 도시와 문화생활 비교 등의 작업을 병행하여 재단의 연간 사업 계획, 중장기 재단 운영 계획 등에 반영

2023. 12. 02

작 성 자 : 배 경 민



