

직무수행계획서

직급/ 직무분야	임기직 가급 기획경영본부장	성명	진형우	연락처	010-3005-8503
-------------	-------------------	----	-----	-----	---------------

부평구는 약 49만 명이 거주하는 대규모 도시로, 인천 발전의 원동력이라 할 만큼 깊은 역사적 기반과 저력을 갖고 있습니다. 저는 부평문화재단이 문화와 예술을 통해 시민의 삶에 활력을 불어넣는 다양한 역할을 수행해 왔다고 생각합니다. 이러한 맥락에서, 저는 부평의 문화를 두 가지 측면에서 이야기하고자 합니다.

첫째, 부평은 ‘다양성’의 도시입니다. 일제강점기에는 군수공장이 밀집해 있었고, 전후에는 미군 군수기지가 자리 잡았으며, 제조업이 활발했던 동시에 서울의 배후 지역으로 기능해 왔습니다. 이러한 역사적 경험 속에서 다양한 계층과 문화가 공존하게 되었고, 이질적 요소들이 뒤섞여 오늘날 부평만의 독특한 문화적 정체성을 형성하고 있습니다.

둘째, 부평은 강한 ‘시민의식’의 기반 위에 선 도시입니다. 농민운동, 노동운동, 시민운동 등 다양한 사회운동이 이곳에서 전개되었고, 이는 곧 시민 주체성의 뿌리가 되었습니다. 이러한 배경은 부평이 2020년 제2차 문화도시로 선정되는 데에도 큰 기여를 했다고 생각합니다.

부평구문화재단은 이처럼 ‘다양성과 시민의식’이라는 두 축을 담아내며, 앞으로도 부평의 미래 문화를 이끌어갈 책임이 있습니다. 이를 실현하기 위해서는 재단의 중심축이라 할 수 있는 경영 체계가 튼튼하게 뒷받침되어야 합니다.

실제로 2022년 실적에 대한 경영평가에서는 재단의 핵심 가치를 구성원에게 내재화하고 성과지표를 적극 활용할 것을 주문받았습니다. 2023년 행정사무감사에서는 행정의 책임성 강화와 사업 운영의 객관성 확보가 요구되었습니다. 이어 2024년 종합감사에서는 총 23건의 처분 요구사항이 기획경영본부에 집중되었습니다.

이러한 일련의 지적들은 문화재단이 질적 성장에 걸맞은 경영 체계를 갖추고, 조직 내부의 소통을 강화하며, 미션과 비전이 구성원에게 자연스럽게 스며들도록 해야 한다는 점을 시사합니다. 이는 곧 출범 20주년을 맞은 부평구문화재단이 지역과 함께 호흡하는 성숙한 기관으로서 보여야 할 모습입니다.

이를 위해서는, ‘조직구성원의 만족’과 ‘지역사회의 감동’이 시너지를 일으켜야 합니다. 이를 바탕으로 풍부한 문화자원이 재단을 중심으로 효과적으로 결합될 수 있도록 하고, 또한 행정조직으로서의 책무를 다하며, 나아가 지역문화를 이끄는 정책 기관으로서 미션을 달성해야 하는 중요한 과제라고 생각합니다. 이에 기획경영본부 분야의 운영 방향과 추진계획을 2대 목표를 설정하여 운영하고자 합니다.

직무 2대 목표

- 재단의 모든 구성원들에게 만족을 주는 변화를 만들기 위한 경영 혁신 전략
- 재단이 주민에게 감동을 주고 지역문화 발전의 중심이 되기 위한 경영 모델 구축

I. 재단의 모든 구성원들에게 만족을 주는 변화를 만들기 위한 경영 혁신 전략

□ “재단에서 일하는 것이 사회적으로 의미 있고, 개인적으로 성장할 수 있으며, 조직적으로 존중받는다”

추진 과제	대표 운영 계획
①일의 가치 만족을 위한 경영 전략	- 문화재단의 일이 조직의 미션·사회적 가치와 연결되어 있음을 확산 (성과 스토리) 업무가 시민/지역에게 어떤 긍정적 영향을 주었는지 공유 (부서 가치 수립) 부서의 사명과 가치를 부서원과 CoP활동으로 결정
②조직문화 만족을 위한 경영 전략	- 문화기관답게 조직 자체가 문화적 감수성과 공감에 살아있는 공간으로 변모 (조직문화의 날) 부서 간 교류, 타운 홀 미팅, 아이디어 공모전 (열린 경영 공유의 날) 분기별 경영현황을 전 직원에게 공유 및 브리핑 (동기 유발 프로그램) ‘우수기획상’, ‘시민 공감상’, ‘조직 기여상’ 등 수여
③공공성 만족을 위한 경영 전략	- 어떤 공공적 가치를 기반으로 지역문화를 창출했는지 인식 (공공성 기반 업무 목표 설정) “내 업무는 시민접점 확대를 목표로겠다” 등 (가치 매핑(Value Mapping) 워크숍) 조직의 공공적 가치를 명확히 그려봄
④균형있는 삶의 만족을 위한 경영 전략	“사람을 중심에 둔 일터”를 만들어 조직에 대한 소속감과 신뢰 향상 (시차 출퇴근제/탄력근무제) 개인 생애주기(육아, 학업 등)에 맞춘 근무시간 확대 (노사신뢰) 노사 간 신뢰 기반 조성을 위한 공동 워크숍 운영
⑤업무 성과 만족을 위한 경영 전략	- 공정하고 수용성 높은 평가체계 운영 평가피드백, 경력개발시스템 운영 (피드백 중심 성과관리) 단순 수치 평가보다 발전 방향과 개선점 중심 소통 (성과의 환류 리포트 제작) “내가 맡은 사업으로 0000명의 시민이 문화 경험을 했습니다”

II. 재단이 주민에게 감동을 주고 지역문화 발전의 중심이 되기 위한 경영 모델 구축

□ “재단은 창의적인 문화기획과 문화정책을 주도하며, 지속 가능한 발전을 위해 시민과 함께 한다”

추진 과제	대표 운영 계획
①지역을 말하는 문화재단	- 재단이 지역을 ‘기록’하고 ‘해석’하며, ‘말하는’ 플랫폼 역할 수행 (미션·비전·핵심가치) M.V.V. 지역중심 재설계 및 지역성을 경영평가 초점으로 반영
②지역문화정책을 이끄는 문화재단	- 지역문화정책을 선도적으로 설계하는 전략적 기획기관으로 기능 (정책) 정책연구조사, 시민정책제안 오픈데이블, 문화행정 협력모델 개발
③다양성과 시민의식을 연결하는 문화재단	- 문화재단 민관 거버넌스 운영을 통한 다양성과 시민의식의 반영 (거버넌스) 각 사업 및 공간별 구성된 민관거버넌스의 ‘통합 의제’ 관리
④투명성·적정성 관리로 효율 높은 문화재단	- 투명한 예산 집행, 적절한 제규정 관리, 밀도있는 재산관리 (예산) ‘예산 설명회’를 통한 전 부서의 적정예산 배분과 집행 투명성 강화 (제규정 등) ‘제도개선 위원회’ 운영을 통한 제규정의 적정성 확보
⑤부평형 도시문화를 경영하는 문화재단	- 새로운 부평형 도시문화를 만들어 나가기 위한 경영혁신 전략 (조직·인사) 부서신설→정책팀, 홍보팀, 지역문화팀 / 조직유연성 확대 (업무기획혁신) 팀체제 하위에 파트장 체제 구축→전문성 강화, 파트별 업무관리 (전사적 경영) 이슈관리 전략으로 주제별·사안별 토론형 사원위원회 운영 (중장기발전방안) 만족도 조사, 환류 프로그램 운영, 제도개선 로드맵 수립

2025. 7 . 7 .

작 성 자 : 진 형 우 (인 또는 서명)