

<2005 정부산하기관 경영실적 평가보고서>

# 한국게임산업개발원

2006. 8

정부산하기관운영위원회

## 1. 총괄 요약표

평가부문 (%)	평 가지 표	평가방법	가중치 (점)	등급	특점 (점)
종합 경영 부문 (39)	(1) 비전달성을 위한 최고경영진의 리더십과 성과	9등급평가	6.25	C	3.125
	(2) 윤리경영 실천 및 이사회운영 활성화 노력과 성과	9등급평가	8.75	D <sup>+</sup>	3.281
	(3) 경영혁신 노력과 성과		10.00		
	① 혁신전략과 리더십	9등급평가	(3.00)	C	1.500
	② 혁신제도와 구성원 혁신역량	9등급평가	(3.00)	C	1.500
	③ 혁신성과와 개선도	9등급평가	(4.00)	C	2.000
	(4) 고객만족도		8.75		
	① 고객만족도 지수	계량	(3.50)	-	2.734
	② 고객만족경영체제 구축 노력과 성과	9등급평가	(5.25)	C	2.625
	(5) 생산성 관련 지표		5.25		
①-1 노동생산성	목표부여	(2.63)	-	2.630	
①-2 경영고정자본생산성	목표부여	(2.62)	-	2.620	
주요 사업 부문 (35)	(1) 설립목적과 사업과의 연계성	9등급평가	3.50	C	1.750
	(2) 게임산업의 인프라 및 기술지원 강화		14.00		
	①-1 게임산업지식정보사이트 이용도	목표부여	(11.20)	-	11.200
	①-2 비계량	9등급평가	(1.40)	C	0.700
	② 우수게임산업 사전제작 지원 실적	9등급평가	(1.40)	C	0.700
	(3) 해외진출역량 강화		8.75		
	①-1 비계량	9등급평가	(3.06)	B <sup>o</sup>	1.913
	①-2 E3전시회를 통한 수출지원 실적	목표부여	(2.63)	-	2.630
	② 해외시장 개척 활성화	9등급평가	(3.06)	C	1.530
	(4) 게임전문인력 양성기반 확대		8.75		
①-1 교육생만족도 지수	목표부여	(2.19)	-	1.636	
①-2 게임교육교재 보급성과	목표부여	(3.06)	-	3.060	
②-1 게임원격교육 이용자만족도 지수	목표부여	(1.32)	-	1.239	
②-2 비계량	9등급평가	(2.18)	D <sup>+</sup>	0.818	
경영 관리 부문 (26)	(1) 조직·인사관리의 합리화	9등급 평가	6.50	B <sup>o</sup>	4.063
	(2) 보수·노사관리의 합리화		5.00		
	① 계량인건비	목표부여	(2.25)	-	2.250
	② 비계량	9등급평가	(2.75)	B <sup>+</sup>	2.063
	(3) 재무·예산관리의 합리화		7.50		
	① 비계량	9등급평가	(3.90)	B <sup>o</sup>	2.438
② 계량업무관리비	목표부여	(3.60)	-	3.232	
(4) 경영정보관리의 합리화	9등급 평가	5.00	C	2.500	
(5) 내부 평가제도의 적정성 및 외부평가와의 연계	9등급 평가	2.00	C	1.000	
합 계			100.0		66.797

## 2. 기관현황

(2005년 12월 기준)

기관장	우종식(2004. 2 ~ 2007. 2)					
설립	1999. 2 게임종합지원센터 설립 2001. 12 한국게임산업개발원으로 명칭 변경					
법적 근거	민법 제 32조 문화관광부 및 문화재청 소관 비영리법인의 설립 및 감독에 관한 규칙 제 5조					
법적 임무	- 게임산업기반 구축 - 게임산업 진흥 - 게임문화 조성					
조직 현황	1본부 1실 1아카데미 3팀 1단					
인원 현황	임원	1명	직원	49명	합계	50명
예산 현황	16,322백만원					

## 3. 종합경영부문

### (1) 비전달성을 위한 최고경영진의 리더십과 성과

평가 방법	가중치(점)	등급	특점(점)
9 등급 평가	6.250	C	3.125

#### ① 비전과 전략의 합리성과 실행노력

- 한국게임산업개발원의 비전은 ‘게임문화 선도하는 세계일류 게임산업 진흥기관’으로 되어 있고 이를 바탕으로 세부전략이 설정되어 있다. 문화의 선도와 산업의 진흥은 다소 상반된 목표로서 이를 실제로 사

업구성이나 추진전략에 어떻게 반영하는가가 관건이다. 이점에 대해서는 좀 더 세밀한 검토가 필요하다.

- 한국게임산업개발원의 업무영역은 타 유관기관과 중복의 소지를 안고 있었다. 2005년 중 17개 정리사업, 11개 이관사업, 1개 조정사업의 사업구조 조정이 추진된 것도 이러한 사정을 반영하는 것이다. 문제는 이후 어떻게 사업도메인을 정하고 기관주체성을 확립할 것인가에 있다. 경영실적보고서에서는 2006년 사업계획과 조직개편에 반영한다는 계획이 밝혀져 있다. 이미 결정된 사안인 만큼 새로운 환경에 맞추어 비전과 전략 및 실행계획을 정비하고 구성원들의 위기감이나 조직의 불안을 해소하기 위해 조속한 대응이 필요했던 것으로 보이는데 다소 미흡했던 것으로 보인다.
- 비전 달성 차원에서 국제게임전시회를 개최하고, 게임업계 CEO들과 간담회를 시행하는 등 노력한 것은 적절하다고 평가한다. 최고경영자가 변화하는 환경과 혁신요구에 부응하여 주도적이고 능동적인 역할을 하였는지는 분명치 않다. 대체로 환경변화가 심한 때일수록 최고경영자의 역할이 중요한데 게임산업개발원의 2005년 활동에 있어서 타기관에 비해 최고경영자의 역할이 다소 미흡했던 것으로 평가될 수 있다.
- 한국게임산업개발원은 2005년 중 경영전략의 대외홍보 등 외부여건 개선에 노력을 기울였다. 내부적인 일체감과 대외적인 홍보를 통해 경영전략의 추진동력이 강화될 수 있다. 내부와 외부에 대한 균형적인 노력을 통해 게임산업개발원의 존재의의와 업무기능이 더욱 공고히 확립되어야 한다.

## ② 조직원의 역량결집과 이해관계자 관리를 위한 기관장의 리더십과 성과

- ‘게임문화 선도하는 세계일류 게임산업 진흥기관’이라는 비전은 내부 공모전을 통하여 도출함으로써 비전에 대한 임직원의 공감대를 확보하고자 한 노력은 긍정적으로 평가할 수 있다. 또한 개발원의 경영 목표는 게임 전문가 그룹의 자문 및 주무부처인 문화관광부와와의 협의를 통하여 확정한 것으로 적절하다고 보인다.
- 구성원의 역량결집을 위하여 5대 혁신방향을 설정하고 이에 따라 56개 혁신과제를 도출하여 추진한 점은 돋보인다. 그런데, 내부 갈등해소 프로그램을 통한 조직내 커뮤니케이션의 활성화를 지향하고 있으나 ‘내부직원 칭찬 릴레이’, ‘오! 해피데이’, ‘여직원 브릿지 미팅’ 등의 프로그램이 평가 기간 1~2월에 집중되어 있어 조직 내 커뮤니케이션 활성화의 실질적인 효과가 있었는지에 대해서는 잘 알 수 없다.
- 게임산업의 경우 게임에의 비정상적 몰입 및 중독이 큰 사회적 부작용이라고 할 수 있으며, 공공기관인 게임산업개발원은 시장의 실패가 일어날 수 있는 게임의 역기능 해소에 노력해야 할 것이다. 평가 기간 중 게임산업개발원은 게임중독을 예방하기 위하여 한국소비자보호원과 ‘게임이용자 권익보호를 위한 상호협약’을 체결하고, 게임몰입에 대비한 시범클리닉을 지정하여 지원하고, 게임이용문화 실태조사를 실시하는 등 가장 중요한 외부 고객이지만 조직화된 목소리를 내기 어려운 시민을 보호하기 위한 적절한 활동을 한 것으로 판단된다.
- 평가 기간 중 게임산업개발원은 비교적 큰 규모로 인력 및 사업의 구조조정을 시행하였다. 게임산업개발원의 전년도 각종 경영 실적을 살펴볼 때 어려운 구조조정 과정을 잘 거친 것으로 볼 수 있다.

## (2) 윤리경영 실천 및 이사회 운영활성화 노력과 성과

평가 방법	가 중 치(점)	등 급	득 점(점)
9 등 급 평 가	8.750	D <sup>+</sup>	3.281

### ① 윤리경영 실천노력과 성과

- 한국게임산업개발원은 2004년도 지적사항인 윤리경영을 위한 실천 노력의 미흡에 대해 2005년 중 다소 노력을 한 것으로 보이나, 향후 지속적인 노력이 더욱 더 필요한 것으로 평가한다.
- 한국게임산업개발원은 윤리헌장 및 윤리강령을 2003년도에 이미 제정 하였으나 환경에 맞도록 개정하는 작업이 2005년 중에 이루어지지 못 했고, 윤리경영을 위한 전담조직으로서 반부패추진기획단(윤리운영위원회와 동일하게 운영)이 조직되어 있다고 하나 제대로 운영이 되고 있지 않은 것으로 평가한다. 아울러, 가장 중요한 CEO의 윤리경영을 위한 강력한 의지 표명 부분에서도 CEO가 이메일을 통한 당부 등을 하기는 하였으나, 아직 충분하다고 볼 수 없으므로 향후에는 CEO가 보다 적극적으로 윤리경영을 위한 교육실시, 간담회 개최 등을 통해 직접적인 실천 활동에 앞장서야 할 것으로 평가한다.
- 한국게임산업개발원은 윤리경영의 구체적인 실천을 위해 윤리헌장 카드를 제작하여 이를 휴대케 하고, 윤리경영을 위한 외부 전문가 초청 교육을 실시하고, 자체 교육을 통한 교육을 확대한 점 등에 대해서는 긍정적으로 평가한다. 그러나 향후 윤리경영의 지속적인 추진을 위해 CEO를 비롯한 전 임직원이 좀 더 관심을 갖고 실천노력에 앞장서야 할 것이며, 특히 한국게임산업개발원의 부패취약 분야가 있을 경우 이

를 발굴하여 보다 집중적으로 관리해 나가는 노력이 필요한 것으로 평가한다.

## ② 이사회 활성화 및 비상임이사의 전문성 활용노력과 성과

- 한국게임산업개발원의 2004년도 지적사항인 이사회 운영의 활성화는 2005년 중에도 제대로 개선되지 않아 지속적인 관심과 개선 노력이 필요한 것으로 평가하며 비상임 이사의 전문성 활용 노력은 다소 개선된 것으로 평가한다.
- 한국게임산업개발원의 이사회 운영을 살펴보면 우선 비상임이사와 감사를 합쳐 총 14명이 참여하고 있어 사실상 이사회 운영이 활성화되기 어려운 구조로 되어 있다고 판단한다. 2005년도 중 이사회는 2004년도와 동일하게 총 5회가 개최되었으나, 이 중 서면결의가 2회에 이르러, 소집결의 횟수는 2004년도 보다 오히려 감소하였다. 특히 이사회는 이사들이 직접 참석하여 경영의 중요한 결정에 참여할 의무가 있음에도 불구하고 일부 이사들은 이사회에 참석하지 않고, 다른 이사에 위임하는 경우가 많으며, 특히 일부 이사의 경우에는 소집이사회 3회 전부를 불참하는 경우도 있어 이러한 이사들에 대해서는 어떤 조치가 필요하다고 판단된다.
- 한국게임산업개발원의 비상임이사의 전문성 활용 노력을 살펴보면 비상임이사의 제언을 정책에 반영하거나 혹은 국제법률 전문가를 감사에 선임하여 국제 분쟁에 대한 대비를 하고 있는 점 등에 대해서는 긍정적으로 평가하나 향후 사내 교육의 실시나 워크숍 등의 참석 등 다양한 방법으로 비상임이사의 전문성을 경영에 활용할 수 있는 방안을 검토할 필요가 있다.

### ③ 경영공시제도의 내실화 등 경영투명성 제고노력과 성과

- 한국게임산업개발원은 2005년도 중 홈페이지에 경영공시 항목을 확대하였으며 기타 계약의 투명성 제고를 위해 노력을 하고 있으나 2006년도 개발원의 예산 공시 내용이 너무 간단하여 충분한 정보 공개가 이루어지고 있다고 보기 어려우며, 이사회 의사록도 개최 일자 등이 게시되어 있지 않아 모든 파일을 일일이 열어 보아야만 관련 이사회를 찾을 수 있을 뿐만 아니라, 2006년도 이사회 회의록 등은 게시되어 있지 않는 등 고객 중심의 공시 제도가 정착되어 있다고 보기 어려우므로 향후에는 경영 공시 내용이 제때에 업데이트가 가능하도록 담당자를 지정하고 정보공개를 위한 기본 지침을 제정하여 실시하는 등 고객을 위한 공시제도가 되도록 계속 노력하여야 할 것으로 판단한다.

### (3) 경영혁신 노력과 성과

#### ① 혁신전략과 리더십

평가 방법	가 중 치(점)	등 급	득 점(점)
9 등급 평가	3,000	C	1,500

- 한국게임산업개발원은 게임산업을 둘러싼 환경변화를 적극적으로 인식하고 있는 편이다. 유관 기관과의 업무영역 조정 등 위기의식을 바탕으로 혁신을 추진하고 있다. 그렇지만 조직 문화에서 혁신에 대한 전반적인 수용도는 그리 높지 않은 것으로 판단된다. 기관장의 변혁형 리더십에 의거하여 내부적으로 혁신필요성을 확산하는 한편 게임업계와 대화프로그램을 확대 실시하는 등 외부적인 혁신 확산노력을



기울이고 있다.

- 미션과 비전 및 목표는 어느 정도 연계성을 가진다. 특히 사업전략으로서 17개의 정리사업, 11개의 이관사업, 1개의 조정사업을 구분하고 추진한 것은 상당히 정교하게 입안, 시행되었다고 생각된다. 5대 혁신 방향에 입각하여 56개의 혁신과제들이 도출되어 있으나, 대부분 타 기관에서도 보편적으로 시행하고 있는 제도들로서 기관특성이 반영되거나 차별화된 정도는 미약한 편이다. 5개 분야별로 실행계획이 마련되어 있고 각각의 추진사례가 보고되고 있다. 실행계획의 구체성이나 구속성은 중간 정도인 것으로 평가한다.
- 5개 분야별로 성과지표가 마련되어 있는데 가급적 정량화하여 객관성을 도모하도록 배려하였다. 2005년 성과측정의 결과도 대부분 숫자로 표시되어 있고 대체로 양호하다. 변화관리의 다양한 제도들이 마련되어 있고 추진사례가 보고되어 있다. 56개 혁신과제 중 22개가 변화 혁신지향의 문화정착에 관한 것으로 적절하다고 생각된다.
- 한국게임산업개발원은 산업 환경 변화 및 기관의 위기상황을 고려한 게임산업개발원의 경영 비전 및 혁신 비전을 제시하였다. 한편, 기관장이 활동을 구상하고 직접 참여한 사회나눔 활동 등은 게임산업개발원의 가시적인 성과라고 할만 하다.
- 최고경영진이 일하는 방식의 프로세스를 개선하는 것을 목적으로 한 혁신 활동에 직접적으로 참여하고, 전사적 정보포털 구축을 독려하는 등 최고경영진의 혁신활동 지원 및 개입도가 높고, 간부들도 전문가 초빙 교육, 조찬 교육, 성희롱 예방교육 등을 포함하여 여러 경영혁신 활동에 참여율이 비교적 높은 것으로 보인다.

- 본부장을 포함한 간부도 직원과 동일하게 혁신 포인트 제도를 실시하여 이에 동참 시 혁신 포인트를 부여하고 인사평가에 이를 반영하는 노력을 하고 있다. 본부장 전원을 혁신 후견인으로 지정하여 혁신 활동을 선도할 수 있도록 하는 시스템을 갖추고자 하였다.
- 그러나 몇몇 혁신 프로그램은 시기적으로 연초에 몰려 있어 혁신 마인드를 확산시키는 효과가 있었을지 의문이다. 혁신 활동은 연중 지속적으로 이루어져야 할 것으로 보인다. 추진된 혁신 프로그램도 기관에 혁신을 제도화하기 위하여 세심히 설계되었다기보다는 타 기관에서 흔히 행하는 혁신 활동을 반성적 성찰에 의하지 않고 답습한 경향이 있는 듯하다.

## ② 혁신제도와 구성원 혁신역량

평가 방법	가 중 치(점)	등 급	득 점(점)
9 등급 평가	3.000	C	1.500

- 한국게임산업개발원의 혁신조직은 윤리경영과 고객만족경영에 있어 업무분장에 상응하는 실적을 뒷받침하지 못하고 있으며, 혁신관리비나 혁신사업비가 매우 적고 제대로 집행되지 못하여 혁신사업 전개의 어려움이 예상된다.
- 그룹웨어에 추가한 업무관리시스템 혁신마당을 통한 지식의 등록 및 활용이 미미하여 시스템이 구축되었다고 볼 수 없다. 기관 고유의 시스템을 갖추고 혁신사례의 발굴 및 확산에 더욱 노력할 필요가 있다.

- 연간 2회에 불과한 혁신성과평가로서는 혁신활동들에 시의적절한 피드백을 줄 수 없을 것으로 평가되며, 보다 빈번한 점검으로 시의적절한 사후조치를 피드백 할 것이 요망된다. 또한 직원들의 자가진단에만 의존하지 말고 혁신리더십을 적극적으로 발휘해야 한다.
- 한국게임산업개발원이 직원들의 관심을 보다 적극적으로 유도하기 위해서는 다양한 보상제도의 도입이 요구되며, 직원 전체를 대상으로 보상만족도를 조사하여 이를 혁신보상제도의 개선에 효과적으로 활용할 필요가 있다.
- 한국게임산업개발원은 산업홍보는 하고 있으나 기관 및 기관의 혁신활동의 홍보가 부족하고, 고객의견수렴체계도 다양성과 활용도가 미흡하다. 기관장의 집중적인 PI홍보는 긍정적이지만 좀 더 조직적이고 체계적인 홍보기능 강화가 요구된다.
- 한국게임산업개발원은 혁신 제안 및 활동이 전년도보다 오히려 축소되었다. 조직의 규모가 작은 어려움이 있으나 혁신활동의 의지를 확실하게 가시적으로 보일 필요가 있다.
- 혁신교육이 단편적으로 운영되고 있으므로, 향후 보다 다양하고 체계적인 심화 교육훈련프로그램이 요망되며, 교육이수자 만족도 조사를 통해 교육프로그램을 개선할 필요가 있다.

### ③ 혁신성과와 개선도

평가 방법	가 중 치(점)	등 급	득 점(점)
9 등급 평가	4.000	C	2.000

- 한국게임산업개발원은 전직원에 대하여 성과급 반영율 100%의 전형적인 연봉제를 실시하고 있어 모범적이며, 차등폭은 8~19%로서 높은 편에 속한다. 팀제를 운용하고 있으며, 팀당 평균 인원은 약 6명이나 전체 직원 수가 적은 점을 감안하면 불가피한 결정으로 보이며, 팀장에게 근무평정 이외의 인사권은 없으나, 팀장의 전결 결재 금액 비중은 45.1%로서 상당한 자율권이 주어졌다고 판단된다. 사내외 직위공모제는 운영 실적이 없으나, 기관 규모가 작다고 하더라도 시행의 타당성을 전향적으로 검토할 필요는 있다. 팀장 이상에 대해 온라인으로 연 1회 다면평가를 실시하여 근무평정에 40% 반영하고 있으나, 전 직원으로 확대할 필요가 있으며 활용 방법의 다양화도 필요하다.
- 여성 직원의 비율은 25.5%로 전년도 대비 4.5% 감소하여 다소 미흡하며, 관리자급에서의 여성 비율은 6%로 전년도 대비 1.7% 증가하였지만 여전히 미흡한 수준이다. 장애인 고용은 없고, 이공계 출신비율은 24%로 미흡하여, 사회형평적 인재등용의 실적이 전반적으로 낮고 지방 등 소외계층을 배려한 인력채용 프로그램을 갖고 있지 않아 개선이 필요하다. 결재 단계의 간소화 수준과 전자결재 비중은 양호한 편이다.
- 상대적으로 적은 인원으로 구성된 조직임에도 불구하고 외부컨설팅을 활용하여 성과중심의 평가시스템을 구축 운용하기 위하여 많은 노력을 경주하고 있는 것은 높게 평가할 수 있으나, 아직 제도의 안정화는 미흡한 수준이므로 향후의 노력이 중요하다. 실제 운용에 있어 실적

중심의 평가에서 성과중심의 평가로 전환될 필요가 있으며, 업무의 질적인 수준을 반영할 수 있는 방안이 필요하며, 1년에 한번 하는 일회성 행사가 아니라 관리 차원에서 성과를 주기적으로 측정하는 방식을 채택하는 노력이 필요하다.

- 비상임이사의 참석률이 저조하므로 이사회가 활성화가 될 수 있도록 종합적인 방안이 검토되어야 할 것으로 보인다. 고객만족도와 관련한 자체 조사는 1회에 불과하여 미흡하며, 만족도 수준은 예년과 유사하며, 외부만족도는 저하되어 개선이 요망된다. 윤리헌장, 행동강령 등의 지속적인 보완과 함께 윤리전담 조직의 실질적 운영 등이 필요하며, CEO의 지속적인 관심과 임직원의 교육 노력 등이 필요한 것으로 보인다.
- 한국게임산업개발원은 게임업계와 공동으로 봉사협의체를 구성하여 기관 특성을 활용하여 낙도 유소년 초청 게임문화 체험, 장애인 게임 대회, 소외 청소년 게임정보화 교육, 오지분교 게임기증 등의 다양한 사회 공헌 활동을 펼쳤으며, 헌혈운동 및 사랑의 김장 나누기 등의 사회 봉사활동도 수행하였다. 향후 좀 더 체계적으로 봉사활동을 조직하고 연속적인 프로그램을 전개하며 직원들의 참여폭을 확대하는 노력이 필요하다.
- 한국게임산업개발원은 외부 컨설팅을 통해 업무를 분석하고 조정하였으며, BSC 성과평가의 기반을 마련하고 직원들의 동의 과정을 통해 확정하는 등의 성과를 이루었으나, 아직 궁극적인 혁신 성과가 가시적으로 드러나지 않은 상태이므로 향후 지속적인 개선 노력이 있어야 할 것이다.
- 2004년 구축한 GITISS를 2005년에는 성공적으로 확산시켜 상당한 호

과가 있었으나, 이제는 통상적인 업무로 편입되어 자율 혁신과제로서의 의의는 반감되었다고 판단되므로 새로운 과제 발굴이 필요한 시점이다. 또 게임업체와 함께 사회봉사협의체를 만들어 사회봉사 활동을 한 것은 바람직하나 다양성이나 실적은 충분하지 않고 2006년에도 구체적인 계획이 없어 혁신적인 아이디어에 의한 보완이 필요하다고 판단된다.

#### (4) 고객만족도

##### ① 고객만족도 지수

평가 방법	가 중 치(점)	실적치(점)	득 점(점)
계 량	3.500	78.100	2.734

##### ② 고객만족경영체제 구축노력과 성과

평가 방법	가 중 치(점)	등 급	득 점(점)
9 등급 평가	5.250	C	2.625

- 한국게임산업개발원은 전년도 지적 사항에 대해 대체적으로 개선의 흔적이 보이나 구체적인 수준이 제고되고 있는가에 대해서는 아직 확신하기 어렵다.
- 한국게임산업개발원이 주요사업 중의 하나인 교육과정에 대해 ‘교육생

개인별 맞춤교육' 제공과 교과과정의 탄력적 운영 등을 통해 전년 대비 고객만족도를 1.4%p(90.3 → 91.7%) 끌어올린 점은 상당한 개선에 속한다. 다만 정규교육 과정 중 '게임디자인' 부문에서 전년 대비 고객만족도가 하향된 데에는 그 원인 분석과 함께 개선 대책이 요구된다. 그래야만 한국게임산업개발원의 존재가치가 더욱 확립되리라 믿는다.

- 한국게임산업개발원은 게임업체와의 커뮤니케이션 강화를 위해 정책자문협의회를 구성하고 '2010 게임산업 전략위원회'를 가동하는 등 주요 고객인 관련업체와의 의사소통 및 협력관계를 공고히 한 점은 바람직한 고객 만족경영체제의 구축이라고 평가할 수 있다.
- 한국게임산업개발원은 게임산업의 저변 확대 못지않게 게임산업의 고객층인 청소년들의 건전한 게임 문화 유도를 위해 상당한 노력을 경주해야 하는데 개발원이 2005년에 구축한 게임중독 예방시스템은 2006년부터 그 효과를 지켜볼 필요가 있다. 교사와 학부모를 상대로 한 게임문화기반 구축 사업과 함께 효과 분석을 한 이후 확대지속 여부를 결정하는 게 좋을 것 같다. 또 이와 관련한 고객만족도 조사도 병행할 필요가 있다.
- 한국게임산업개발원은 각 사업별 고객만족도의 중장기 목표로 '80점'을 설정했는데 이에 대한 논리적 근거가 희박하다. 이미 외부고객만족도조사에서 78.1점을 획득하고 있는데 그 정도 수준이면 만족한다는 뜻인지, 아니면 더 이상의 노력은 필요없다는 것인지 중장기 목표수준으로서는 낮다고 생각할 수 있는 목표치에 대해 재고할 필요가 있다.
- 한국게임산업개발원은 내부고객의 제안제도를 도입하고 있는데 그 활용 결과가 별로 없다는 점에서 다른 산하기관들과 비교되는 대목이

다. 그저 형식상으로 도입하고 그에 대한 인센티브 등 필요한 조치가  
결여돼 그런 것인지 아니면 직원들의 참여의식 자체가 부족한 것인지는  
잘 모르겠으나 1년 동안 전체 26건 제안에 5건 정도가 업무에 반영됐다는  
것은 제도 자체의 효과분석을 다시 해 볼 필요가 있다.

- 한국게임산업개발원이 사업방향을 결정할 때 고객들로부터 수요조사를  
통해 하고 있음을 알 수 있는데 이는 인터넷에 의한 고객 참여의 폭을  
확대하고 있음을 말한다.

## (5) 생산성 관련지표

### ①-1 노동생산성

지표산식	평가방법	표준치	실적치	평점	가중치	득점
$\frac{\text{실적}-\text{최저목표}}{\text{최고목표}-\text{최저목표}} \times 100$	목표부여	37.630	112.070	100.000	2.630	2.630

- 노동생산성이 2004년 37.63백만원에서 2005년 112.07백만원으로 증가하여  
2.630점으로 평가한다.
- 평균인원이 2004년 64명에서 2005년 61명으로 전년 대비 -5.1%인 3명이  
감소하였다.
- 2005년 경상이익 증가로 인하여 부가가치가 2004년 2,403백만원에서  
6,836백만원으로 증가하여 노동생산성이 2.98% 증가하였다.



### ①-2 경영고정자본생산성

지표산식	평가방법	표준치	실적치	평점	가중치	득점
(실적-최저목표) /(최고목표-최저 목표)×100	목표부여	0.528	1.530	100.000	2.620	2.620

- 경영고정자본생산성이 2004년 0.528에서 2005년 1.530으로 증가하여 2.620점으로 평가한다.
- 연평균 경영고정자본이 2004년 4,551백만원에서 2005년 4,469백만원으로 전년 대비 1.8% 감소하였다.
- 2005년 부가가치가 284.5% 증가하여 전년 대비 경영고정자본생산성이 289.8% 증가하였다.

## 4. 주요사업부문

### (1) 설립목적과 사업과의 연계성

평가방법	가중치(점)	등급	득점(점)
9 등급 평가	3.500	C	1.750

### ① 핵심 주력기능 위주의 사업관리

- 한국게임산업개발원은 한정된 경영자원으로 광범위한 사업을 운영하고 있어 사업별 유기적 대응체계가 미흡하다는 지적과 고객중심의 사업구조 혁신과 자원을 효율적으로 배분하여 게임산업의 환경변화에 맞는 조직 운영의 유연성과 적시성을 확보하는 노력이 필요하다는 지적에 대해 사업성평가에 따른 비성과사업은 폐기·통합하고 비효율사업은 유관단체로 이관, 조정함으로써 업무 프로세스 개선 및 조직 구조 개선을 통하여 경영 효율성(전년 대비 국고 예산 22%, 인력 17% 감축)을 높이는 노력을 하였다.
- 한국게임산업개발원은 타 문화산업과의 교류협력 활성화로 산업간 시너지 창출과 새로운 시장을 창출하려는 노력이 부족하다는 지적에 대해 유관기관 제휴 및 산학협력을 확대하고 부처 내 사업시너지 극대화를 위해 기술 연구소를 통합하고 유관기관(KOTRA, KOCCA, KIPA 등)과 협력을 통한 사업역량 극대화를 도모하였다.
- 한국게임산업개발원은 전략적 해외시장 개척 및 수출을 확대하고 게임산업 국제교류 확대를 위한 노력이 필요하다는 지적에 대해 국제게임전시회를 통한 국산게임 수출 촉진 및 국제교류를 확대하고, 해외 마케팅 네트워크 구축을 위한 MOU를 체결하고 수출상담회를 개최하였다.
- 게임의 역기능에 대한 체계적 연구가 필요하다는 지적에 대해 한국게임산업개발원은 게임 문화 센터를 설치하여 게임 역기능 관련 연구 조사를 실시하여 청소년 게임이용문화 실태조사 및 개선 방안, 게임 관련 소비자 피해실태 및 개선방안 등을 연구하였다.

## ② 기관의 설립목적과 사업간의 연관성

- 현재 우리나라 게임산업의 현황을 살펴볼 때, 시장규모, 산업의 성장 속도, 마케팅 현황, 기술개발, 산업의 문화화, 정책제도 등에서 태동기를 지나 성장기 단계이다. 따라서 성장기 단계인 게임산업을 성숙기 단계로 발전시키기 위하여 현재 산업 활성화의 관점에서 시행하였던 직접자금지원, 경영지원, 기술개발지원 등의 직접시행 및 직접지원 위주의 사업에서 산업정보제공, 정책 및 제도연구, 산업 문화화 등 간접 지원 위주의 관점에서 사업이 추진되도록 2005년 이후 사업을 조정하였으며, 조직과 인원을 대폭 조정하여 조직혁신 및 사업의 혁신을 하였다.
- 경쟁우위의 플랫폼인 온라인과 모바일 게임산업에 대하여 집중 지원하여 경쟁력 있는 기업군(혁신주도형 중소기업, 선발기업)에 대한 전략적인 투자유치, M&A, 수출지원을 통한 경쟁력 있는 기업의 확대 창출 및 중기적으로 산업성장을 위하여 필수적인 부분인 아케이드 산업에 대한 전략적인 육성 등의 지원 사업은 산업 환경 변화 및 산업 경쟁력 확보에 적절한 선택과 집중을 한 것으로 평가한다.
- 청소년들의 게임중독을 줄여주는 것이 공적자금을 사용하는 한국게임산업개발원에서 관심을 가져야 하는 중요한 일이다. 게임문화 센터 설치를 통한 건전게임 문화 조성을 위한 노력은 교사와 학부모를 위한 교재 보급 및 게임 중독치료 센터 등을 운영하고 있어서 적절한 사업 수행으로 판단된다. 게임 역기능에 대한 연구자료 결과 및 건전 게임문화 조성 사업에 대한 대대적인 홍보가 필요하다.
- 게임에 대한 사회적 인식이 낮은 것이 게임산업의 지속적인 성장에 부정적인 영향을 미치고 있기 때문에 산업진흥기관으로서 한국게임산업개발원에서는 게임에 대한 사회적 인식을 제고하는 일이 중요한 일

이다. 한국게임산업개발원은 2002년부터 게임에 대한 사회적 인식제고 사업을 게임 문화 조성이란 이름으로 다소 산발적으로 추진해 오다가 2005년부터 이를 전담하는 게임 문화 진흥 센터를 조직개편을 통해 설치하여 보다 집중적이고 효율적인 사업을 추진할 수 있는 토대를 만든 것은 시기적으로 매우 적절한 조치라고 판단된다.

- 게임에 대한 사회적 인식 중에서 청소년층의 게임 중독 문제는 사회적으로 이슈가 되고 있고 단기간에 해결될 수 없는 문제이기 때문에 중장기적인 목표를 설정하고 지속적인 사업을 전개하는 것이 필요하다.
- 게임산업의 급속한 성장에 비해 게임에 대한 사회적 인식의 미흡, 이용 태도에서의 일탈적 현상의 발생 등으로 인해 게임산업의 성장에 부정적 영향을 미치고 있어 문화적 차원에서의 게임에 대한 이해의 필요성이 제기되고 있다. 이에 따라 한국게임산업개발원에서는 건전한 게임문화를 조성하여 게임에 대한 사회적 인식 개선과 역기능 해소를 통한 게임산업의 지속 성장과 사회적 위상 정립을 위한 환경을 조성하고, 건전한 국민 여가문화로서의 게임의 자기정체성을 확보하려는 노력을 2005년부터 체계적으로 진행하고 있어서 긍정적이다. 그러나 정부산하기관으로 산업진흥에 중점을 두고 있는 만큼 게임의 순기능과 역기능에 대한 연구가 향후에는 더 많은 관심 하에 더욱 관심을 갖고 추진되어야 할 것이다.
- 게임이용실태 연구를 게임문화 정책 및 사업 방향 설정에 활용하여 게임의 역기능 예방 및 해소로 사회적 인식을 제고하고 게임에 대한 긍정적인 사회적 위상을 통해 산업의 지속 성장을 위한 자원(인력, 투자 등) 유인 효과를 배가시켜 궁극적으로 산업진흥 효과로 이어지고, e-스포츠 기반을 조성하기 위하여 e-스포츠 관련 기초연구와 교육·

체험프로그램 확산을 통해 국민의 e-스포츠에 대한 접근성을 확대 및 강화하고 있는 것은 긍정적으로 평가한다.

- e-스포츠 활성화는 게임문화와 게임산업 모두에 긍정적인 효과를 가져오는 것으로 평가한다. 게임대회 활성화는 게임에 대한 긍정적인 사회적 인식을 제고하는데 기여하고 있으며, e-스포츠 기반 조성 사업은 저변 확대와 안전성을 구축하는데 일조하고 있다. 이러한 e-스포츠에 대한 사회적 관심의 확산은 산업적 측면에서도 e-스포츠용 게임 개발에 대한 동기를 부여하고 있으며, 이에 대한 콘텐츠 다변화 지원 사업을 통해 산업진흥에 기여하고 있는 것으로 판단된다. 다만 국제화 선도 부문은 향후 더욱 집중해야 할 것이다.
- 2006년 예산을 보면, 2005년 전략적으로 수행한 ‘게임문화 인식 제고 및 e-스포츠 활성화’ 사업의 국고 보조금이 대폭적으로 줄었다. 이 부문의 사업 성격상 범위가 매우 광범위하고 지속성을 요구하기 때문에 산업진흥 뿐만 아니라 기업의 사회적 책임성이란 차원에서도 강조되어야 할 부문이라고 할 수 있다. 그렇기 때문에 본 사업의 장기적 추진을 위해서는 국고뿐만 아니라 기업의 자발적 참여를 적극 유도하여 지원을 마련하는 방안이 필요하다. 다만 사업 추진의 일관성을 위해 일정 정도의 국고 지원을 확보하는 노력이 필요하다.

## (2) 게임산업 인프라 강화

### ① 게임산업 정보서비스 강화

#### ①-1 게임산업 지식정보사이트(GITISS) 이용도

지표산식	평가방법	표준치	실적치	평점	가중치	득점
(실적-최저목표)/ (최고목표-최저목 표)×100	목표부여	586,273명	953,015명	100.000	11.200	11.200

- 2004년 이용자수 대비 2005년 이용자수가 표준치를 초과 달성하여 11.200점으로 평가한다.
- ‘게임산업지식정보사이트’의 2004년 이용자수 합계가 586,273명이고, 2005년 이용자수 합계가 953,015명으로 162.5% 크게 증가하였다.

#### ①-2 게임도서관 요청자료 구비노력

평가방법	가중치(점)	등급	득점(점)
9등급평가	1.400	C	0.700

- 정보시스템의 콘텐츠가 미흡하여 활용도 개선이 필요하다는 전년도 지적사항에 대해 한국게임산업개발원은 전년 대비 콘텐츠를 대폭 보강하기 위하여 꾸준한 업계 의견수렴을 통해 양질의 고급 콘텐츠를 수집, 서비스하여 이용률이 크게 증가하였으며, 사후관리를 통한 우수 게임 사전 제작지원 효율성 개선 등 다각도 노력이 필요하다는 전년도 지적사항에 대해 사후관리를 위한 운영지침을 보완 및 강화하였다.
- 시장조사에 의한 우선순위와 상대적 비중을 고려한 투자지원체계가 필요하다는 지적에 대해, 시장조사 결과 세계 게임시장 주도 플랫폼

인 비디오 및 아케이드 분야에 국내 게임개발사의 진출이 매우 저조한 것으로 나타나, 한국게임산업개발원은 취약플랫폼 분야를 특화시켜 이 분야를 집중 지원하고 시장조사 결과 게임개발이 롤플레이 등 특정 장르에 편중된 것으로 나타나 두뇌게임 및 교육용 게임을 집중 지원하였다.

- 빠르게 변화하는 게임산업에 대한 체계적인 정보서비스로 게임개발 및 해외시장 정보 부족에 대한 중소기업의 고충을 해소하고 게임업계의 온·오프라인 정보서비스 요구 증대로 게임산업정보서비스의 필요성이 커짐에 따라 게임산업종합정보시스템(GITISS : Game Industry Total Information Service System)을 구축하여 게임업계에서 필요로 하는 게임관련 뉴스, 업체·제품 정보와 같은 단순 정보에서부터 연구보고서와 같은 심층 고급 지식에 이르기까지 다양한 층위의 지식·정보를 풍부히 제공하고 있으며, 게임업계 정책지원, 수출지원, 경영지원, 마케팅지원, 제작지원 등 제작부터 마케팅까지의 전단계를 포괄하는 업계 수혜형 지식·정보를 구축하여 서비스하고 있다.
- 게임업계와 학계의 정보지원을 위한 게임 도서관은 국내 게임관련 정보수집 데이터베이스 구축 및 학문적 기반이 취약한 산업의 정보 서비스 허브로서의 역할이 요구되고 있다. 한국게임산업개발원은 이용자 요구 분석을 통한 자료 수집 등 고객관점의 정보 제공 노력을 하고 있고, 2005년부터 내부 입주사 위주의 정보자료 대출에서 외부 홍보를 통해 외부인의 이용이 크게 늘어난 것은 긍정적으로 평가한다. 그러나 게임산업은 새로운 창작을 위해 다양한 콘텐츠를 접해야 하는데 현대는 인터넷의 발달로 다양한 정보를 접할 수 있으므로 세분화·전문화된 자료는 오히려 창작 활성화를 위한 환경 조성에 역기능으로 작용할 수 있으므로 각종 온라인 정보시스템 중에서 하나의 콘텐츠로서 역할을 해야 한다고 사료된다. 콘텐츠가 미흡하여 활용도가 떨어지는

것을 개선하여 효율성과 활용성을 제고하도록 노력하는 것이 필요하다.

## ② 우수게임산업 사전제작 지원 실적

평가 방법	가 중 치(점)	등 급	득 점(점)
9 등급 평가	1.400	C	0.700

- 성장기 단계의 국내 게임산업을 성숙기 단계의 산업으로 발전시키기 위하여서는 시장경쟁력이 우수한 게임콘텐츠를 지속적으로 발굴 육성하는 정책이 필요하므로 국내에서는 상대적으로 취약한 분야인 비디오, 아케이드 분야에 대해 제작 지원하는 것은 긍정적으로 평가한다.
- 게임산업의 환경 변화에 맞는 조직 운영의 유연성과 적시성을 확보하여 산업간 시너지 도출과 새로운 시장을 창출하는 노력이 미흡하고, 게임산업의 중장기 사업목표 달성을 위해 체계적·단계적으로 사업을 추진하고 고객 중심으로 사업구조를 혁신하고 자원을 효율적으로 배분하여야 하는데 환경 변화에 따른 게임산업의 핵심 역량과 고객의 요구 관점에서 사업방향을 조정하는 사업전략 설정이 미흡하다.
- 우수게임의 창작 활성화를 위한 환경 조성 및 콘텐츠 다변화를 유도하고 게임산업 창작기반의 역량을 강화하기 위하여 우수게임 사전제작 지원 사업을 실시하고 있고 선정된 제품에 대한 체계적이고 연속적인 지원을 위하여 시장 정보제공, 마케팅 지원과 경영개선지원 및 교육을 통한 사후 관리를 실시하고 있는 것은 긍정적으로 평가한다.



- 우수 게임 사전 제작지원 작품의 금융지원 정책이 현실적으로 제작에 도움이 되지 않아서 게임 품질 평가 시스템을 활용한 평가를 통한 단계적 지원 프로그램이 필요하고, 시장권역별, 품목별, 사업별, 고객별로 필요하고 적합한 조사의 유형을 파악하여, 우선순위와 상대적 비중을 중장기계획에 반영하여 투자를 해야 할 것이다.

### (3) 해외진출역량 강화

#### ① 해외 주요전시회 참가지원

##### ①-1 세계 최대 게임전시회(E3) 한국공동관 참가업체 선정의 적정성

평가 방법	가 중 치(점)	등 급	득 점(점)
9 등급 평가	3.060	B°	1.913

- 한국게임산업개발원은 해외 네트워크 구축에 있어 관련 부처 간 공식적 협의 기구가 필요하다는 전년도 지적사항에 대해 문화관광부 6개 산하기관과 문화 콘텐츠 해외 진출 활성화 실무자 협의체 구성을 통한 해외 진출 공동 방안 및 수출 진흥 등에 대해 협력하고 무역협회(KOTRA), 한국소프트웨어진흥원(KIPA)과 해외수출 활성화 위한 공동 협력 협약을 체결하고 사업을 추진하고 있다.
- 종합적이고 체계적인 마케팅 지원 및 국내 게임산업 보호를 위한 대책이 필요하다는 지적에 대해 사전마케팅서비스, 핵심마케팅 서비스, 사후관리 등 체계적인 마케팅 지원 체제 운영, 국내 게임 콘텐츠 보호

위한 법률 자문 서비스, 문화관광부 및 6개 산하 기관 간 저작권 보호 협의체 구성을 통해 저작권 침해 조사 및 정부 차원의 공동 대응방안을 협력하였다.

- 국내 게임업체에 직접적인 투자수출 상담회와 병행하여 국내 게임업체의 해외진출 시 정보제공을 위하여 정기적으로 중국, 대만, 일본, 미주, 유럽 등의 게임시장정보를 제공하고, 업체가 요청하는 경우 직접적인 해외현지 정보 및 법률정보 등을 지역에 따라 선별적으로 제공하고 있다. 아울러 2005년도에는 국내 게임의 해외 홍보를 위하여 중국 내 온라인 모바일게임 홍보, GITISS Japan 홍보 사이트 운영, 해외 배포용 바이어 가이드(영문, 중문, 일문) 제작 및 700여 해외 현지 바이어 등에게 배포하였으며, 국내 게임업체의 수출시장 다변화를 위하여 KOTRA, KIPA 등 유관기관과 연계하여 수출 투자 상담회를 개최하였다.

### ①-2 E3전시회를 통한 수출지원 실적

지표산식	평가방법	표준치	실적치	평점	가중치	득점
$\frac{\text{실적}-\text{최저목표}}{\text{최고목표}-\text{최저목표}} \times 100$	목표부여	25.7건	29.7건	100.000	2.630	2.630

- 2004년 E3 참가업체당 평균 상담실적이 25.7건이었으나, 2005년 평균 상담건수가 29.7건으로 전년 대비 15.4% 증가하여 2.630점으로 평가한다.
- 세계 최대 게임전시회인 E3의 한국공동관 참가 업체의 작품 수준의 향상과 참가업체 선정의 공정성 및 한국게임에 대한 관심도 증가로

전년 대비 업체별 상담건수가 크게 향상되었다.

## ② 해외시장 개척 활성화

평가 방법	가 중 치(점)	등 급	특 점(점)
9 등급 평가	3.060	C	1.530

- 문화관광부와 정보통신부가 협력하여 그동안 열렸던 군소 게임 전시회를 통합하여 국제적인 게임 전시회 ‘G★전시회’를 개최하였다. 첫 전시회에서 참여 업체 및 관람객 수에서 해외 3대 게임 전시회를 능가하는 규모로 성공적으로 개최되어 한국 게임에 대한 홍보 노력을 긍정적으로 평가한다.
- 세계시장에서 메이저 게임사에 비해 국내 게임사의 대부분이 중소기업으로 해외진출 및 마케팅 능력이 부족하다. 한국게임산업개발원은 게임 수출 종합 지원서비스 체제를 구축하여 해외시장 환경에 대한 정보를 다각적으로 지원하였고, 해외 네트워크 확대 및 신시장 해외 투자 수출 상담회 등을 통해 지원한 것은 긍정적으로 평가된다. 다만 국내 게임사의 경쟁력을 높일 수 있는 체계적인 정책 지원이 필요하다.
- 게임산업의 환경 변화에 맞게 국내 중소 게임업체를 대상으로 동아시아 시장, 유럽, 중국, 일본 게임 시장에 진출할 수 있도록 네트워크를 구축하여 게임 랭킹 정보 및 세미나 자료 등을 입수하여 국내 게임사에 배포하고 전문적인 게임시장 조사 분석 데이터 및 최신 동향을 제공하여 게임산업의 교류 활성화 및 세계 시장 진출을 도와주는 노력

은 긍정적으로 평가한다. 그러나 수출전략 수립 및 추진 사업의 경우 현재 한국게임산업개발원에서 수행하는 사업과의 연계 및 역할 조정 등을 면밀히 검토하여 효율적인 예산배분이 되도록 해야 할 것이다.

#### (4) 게임전문인력 양성기반 확대

##### ① 고급 전문인력 양성시스템 강화

##### ①-1 교육생 만족도 지수

지표산식	평가방법	표준치	실적치	평점	가중치	득점
(실적-최저목표)/ (최고목표-최저목표) ×100	목표부여	91.970	94.030	77.421	2.190	1.696

- 2004년 교육생 평균만족도 점수가 91.970점이었으나, 2005년 만족도 점수는 94.030점으로 전년 대비 2.2% 증가하여 1.696점으로 평가한다.
- 게임아카데미 교육생의 건의·요청사항에 대한 개선·반영 노력을 하고 있고, 교육생의 취업을 위한 적극적인 노력이 있어서 교육생들로부터 높은 만족도를 나타내고 있는 것으로 평가한다.

##### ①-2 게임교육교재 보급성과

지표산식	평가방법	표준치	실적치	평점	가중치	득점
$\frac{(\text{실적}-\text{최저목표})}{(\text{최고목표}-\text{최저목표})} \times 100$	목표부여	50개	55개	100.000	3.060	3.060

- 2004년 게임교육 교재 보급기관이 50개 기관이고, 2005년 보급기관이 55개 기관으로 전년 대비 10%가 증가하여 3.060점으로 평가한다.
- 게임 인력의 수요가 많아지고 있고, 게임교육 희망자가 증가하고 있어서, 교육교재가 절대적으로 부족한 상황 하에서 체계적인 전문교재의 제작 및 보급에 적극 노력하여 많은 기관에서 교육교재로서 활용되고 있다고 평가한다.

## ② 게임원격교육 활성화

### ②-1 게임원격교육 이용자만족도 지수

지표산식	평가방법	표준치	실적치	평점	가중치	득점
$\frac{(\text{실적}-\text{최저목표})}{(\text{최고목표}-\text{최저목표})} \times 100$	목표부여	74.670	80.770	100.000	1.320	1.239

- 2004년 원격교육생평균만족도점수가 74.67점이었으나, 2005년 만족도 점수는 80.77점으로 전년 대비 8.2% 증가하여 1.239점으로 평가한다.
- 콘텐츠 품질관리체제 구축 통한 서비스 개선과 기업 및 대학의 수요 조사에 의한 학사운영체제의 운영으로 교육생들에게 좋은 점수를 받

고 있는 것으로 평가한다.

## ②-2 게임원격교육 강의관리 및 개선노력

평가 방법	가 중 치(점)	등 급	득 점(점)
9 등급 평가	2.180	D <sup>+</sup>	0.818

- 44개 대학과 원격교육에 대한 협력체결을 통해 게임분야에 대한 표준 교육과정 도입 및 원격교육을 통한 지역 정보 격차 해소에 기여하도록 하고, 게임 개발사의 경우 오프라인교육은 시간 및 업무상의 공백을 초래하기 때문에 온라인 교육을 선호하고 있으며, 기업 맞춤형 ASP 교육을 원하고 있어 게임 원격교육 콘텐츠를 개발하였다. 게임 특성화고교 게임 전문 강사를 지원하는 청년실업인력 게임교육과정을 운영하였다.
- 산·학·연 협력 게임교육을 현장화하기 위하여 게임분야 표준화 교육과정을 개발하고, 고교 게임 특성화 교육, 고교 게임교사 협의체 활동, 게임 특성화고교 게임 전문 강사를 지원하고 게임 원격교육 콘텐츠 개발하여 실업계 고등학교에 대한 사회적 이미지를 높였다.
- 청년실업해소를 위하여 청년실업 인력 게임교육과정을 운영하는 것은 매우 고무적인 것으로 판단된다. 다만 향후 게임산업 인력정책에서 업계의 요구를 반영한 체계적인 수급 분석과 게임 인력 DB구축을 토대로 한 사업의 추진이 요구된다.
- 고급 전문 인력 양성 시스템을 강화하기 위하여 전문가 교육과정의

탄력적 운영 및 확대, 국내외 교육기관과의 협력 프로그램 활성화를 위한 국내외 교육기관과 교류 협력 강화, 온라인 교육 콘텐츠 및 학점 교류는 긍정적으로 평가한다.

- 한국문화콘텐츠진흥원(KOCCA)·한국게임산업개발원(KGDI)과 공동 주관하여 원격교육 단계별 통합구축을 위한 ISP 실시 원격교육 운영 시스템을 공동 운영하는 등의 노력을 높이 평가한다. 그러나 유관기관(한국문화콘텐츠진흥원, 방송영상산업진흥원, 영화진흥위원회, 한국게임산업개발원) 간 업무 제휴로 4개 아카데미 운영협의체를 운영하고는 있으나 가시적인 효과가 없으며 통합하려는 의지가 부족하다.
- 지역 간 산업 및 교육 격차를 해소하기 위하여 4개 지역 아카데미를 지정 및 지원하여 지방 게임개발사의 인력난 해소를 위한 노력을 하였으며, 2005년부터 우수 게임인력의 해외 연수 프로그램을 실시하여 글로벌 핵심인력 양성 프로그램을 실시하였다.
- 국내 게임산업은 온라인·모바일 게임을 중심으로 본격적인 성장 단계에 진입하여 게임산업의 시장 규모가 확대됨에 따라 필요한 게임개발 전문 인력에 대해 집중적인 교육 프로그램을 통해 현장 수요에 맞는 전문 인력을 배출하고 있다. 특히 취약 플랫폼으로 지적된 비디오 게임기 발전 양성과정, 게임업계 재교육 과정 등은 변화하는 시장 환경에 대해 매우 적극적인 대응을 하고 있는 것으로 평가한다. 그리고 해외 연수 프로그램 확대, 특성화된 교육을 위한 GRC설립, 지역 게임산업 인력양성을 위한 지역 아카데미 설립 등의 사업 추진은 게임교육의 전문화, 활성화를 위해 매우 중요한 것으로 판단된다. 다만 게임교육 인프라 부족을 타개하기 위해 차별화된 성공적인 전략수립이 필요하다.

## 5. 경영관리부문

### (1) 조직 · 인사관리의 합리화

평가 방법	가 중 치(점)	등 급	득 점(점)
9 등급 평가	6.500	B°	4.063

#### ① 조직관리의 합리성

- 한국게임산업개발원은 직무분석에 의한 조직 운용의 미흡과 권한의 체계적 위임 및 이에 따른 내부통제시스템을 위한 추가적 노력이 필요하다는 전년도 지적사항에 대해 자체적인 직무분석과 BPR을 실시하여, 정리사업과 이관사업을 확정하고 인력축소를 위한 계획을 확정하는 등의 노력을 경주한 점이 인정된다. 그러나 이러한 노력이 2005년도 말에 있었고 집행은 2006년도에 이루어졌다.
- 2004년도 직무분석에 근거하여 2005년도 2월에 일부 조직개편이 있어 연구소 업무와 인력이 문화콘텐츠진흥원으로 이관되었으며, 앞으로의 조직개편을 위해 퇴직 등의 자연감소 인력을 충원하지 않는 소극적이지만 긍정적인 노력이 있었다.
- 근무평정 외의 팀장의 인사권이나 팀원 선발권은 없어 팀제의 원활한 기능을 위해 권한의 체계적 위임을 위한 추가적인 노력이 필요한 것으로 보인다. 팀장의 전결 예산결재 비중은 45.1% 로서 적지 않은 것으로 평가한다. 팀평가를 위한 제도적 노력은 추가적으로 개선되어야



할 점이다. 개발원은 2005년도에 개인별 업무매뉴얼을 작성하였고 이를 취합하여 팀별 업무매뉴얼로 작성하는 노력을 통해 조직관리의 합리화를 위한 노력이 있었다.

- 개발원은 문서결재의 단계 수가 일반사항은 2단계(담당 → 팀장), 기본계획 및 중요사항은 4단계(담당 → 팀장 → 본부장 → 원장)로, 가장 긴 단계 수는 4단계이다. 전자결재시스템은 2002년 6월에 도입하였고, 2005년도에 생성문서 대비 전자결재율은 100%이며, 임원급 이상의 결재문서 중 서면결재 비중은 0%로 양호하다.

## ② 인사관리의 합리성

- 한국게임산업개발원은 다면평가 결과의 보수 반영에 추가적인 노력이 요구되며 장애인 고용촉진을 위한 노력이 필요하다는 전년도 지적사항에 대해 다면평가 방식을 개선하고 다면평가 결과를 40% 반영하도록 강화한 점은 개선의 노력으로 인정된다. 장애인고용을 위한 일부 노력이 있었으나 신규고용실적이 없고 현원 중에서도 장애인 인력이 전혀 없어 추가적인 개선노력이 필요하다고 판단된다.
- 본부장과 팀장에 대하여 다면평가를 실시하여 인사평가에 반영하였으며, 전직원을 대상으로 업적평가와 역량평가를 실시하여 성과급에 반영한 점과 연봉 및 승진에 반영한 점은 능력과 성과 중심의 인사관리를 위한 노력으로 인정된다. 2005년도에는 온라인방식의 평가시스템을 추가로 도입하였고 참여율을 제고한 점도 개선노력으로 인정된다. 다만 다면평가 대상을 확대하고 평가횟수를 증가시키는 노력이 필요한 것으로 판단된다.
- 개발원은 전직원에 대하여 성과급 반영률 100%의 전형적인 연봉제를

실시하고 있어 모범이 된다고 하겠다. 성과급의 차등폭은 1급 동결, 2급 7.7%, 3급 18.7%, 4급 10.6%, 5급 8.2%이다.

- 개발원은 사내·외 직위공모제의 운영실적이 없는 바, 조직 내의 경쟁과 합리적인 인사관리를 통해 개인의 능력이 중시되고 충분히 발휘될 수 있도록 사내·외 직위공모제를 적극 활용할 필요가 있다.
- 총직원 대비 여성의 비율이 25.5%로 전년도 대비 4.5% 감소하여 다소 미흡하며, 관리자급에서의 여성 비율은 6%로 전년도 대비 1.7% 증가하였지만 여전히 미흡하다. 장애인고용을 위한 일부 노력이 있었으나 총직원 대비 장애인 고용률은 0%로 적극적인 개선노력이 요구되며, 이공계 출신 비율도 24%로 다소 미흡하여 사회형평적 인재등용의 실적이 전반적으로 낮다고 판단된다. 지방 등 소외계층을 배려한 인력채용 프로그램을 갖고 있지 않아 전체적인 개선이 필요하다고 판단된다.

## (2) 보수·노사관리의 합리화

평가 방법	가 중 치(점)	등 급	특 점(점)
9 등급 평가	2.750	B <sup>+</sup>	2.063

### ① 인건비 수준의 적정성 및 급여체계의 개선

- 한국게임산업개발원은 전년도 지적사항인 ‘개인별 성과평가 도입’ 및 ‘실질적 성과급 지급’을 위해서 개인별 KPI 기반 성과평가를 실시하여 이를 임금체계와 연계시킨 점이 개선실적으로 인정된다. 개인 성

과평가는 인사고과에 40% 반영하여 기본 연봉 인상률에 차등 적용하며, S~D까지의 5개 등급에 인원을 강제 배분하는 방식으로 이루어진다(11%, 17%, 44%, 17%, 11%). 성과평가의 기본연봉 인상률 적용폭은 총 20%로 전년도 대비 12% 증가되었으며 각 직급별 최상위와 최하위 등급 간 차등액은 4개 직급평균 4,070,000원으로 실질적인 차등이 이루어지고 있다. 이상과 같은 조치는 성과중심 임금체계 구축이라는 취지에 부합하는 바람직한 조치로 인정된다. 앞으로는 인센티브에 부서·팀 평가를 반영하여 인센티브 차등폭을 점진적으로 확대함으로써 팀제의 취지에 부합하는 방향으로 추가적인 개선을 시도할 필요가 있다.

- 복리후생 카드제를 새로 도입하여 자기계발, 건강관리, 레저·취미, 문화생활 및 가정친화적 항목 등으로 구성된 복리후생 시스템을 운영했으며, 카드를 이용한 확대된 혜택을 제공하고 복리후생 사이트를 통해서 이용 편의도를 높인 점이 실적으로 인정된다. 앞으로는 새로 개선된 복리후생 프로그램에 대한 종업원 만족도를 추가로 점검하여 종업원들의 요구가 충실히 반영되도록 노력해야 한다.

### ①-1 계량인건비

지표산식	평가방법	표준치	실적치	평점	가중치	득점
$\frac{(\text{실적}-\text{최저목표})}{(\text{최고목표}-\text{최저목표})} \times 100$	목표부여	0.128	0.113	100.000	2.250	2.250

- 이 지표는 사업비당 인건비 절감노력을 평가하는 지표로서 2004년도 계량인건비가 0.128이나 2005년도 계량인건비가 0.113으로 표준치인 전년기준치를 하회하여 2.250점으로 평가한다.

- 2004년 인건비가 2,504백만원이고, 2005년 인건비가 2,545백만원으로 전년 대비 1.6% 증가하였으나, 2004년 사업비가 19,558백만원이고, 2005년 사업비가 22,494백만원으로 전년 대비 15.0% 증가하여서 계량 인건비가 전년 대비하여 크게 낮아진 것으로 평가한다.

## ② 생산성 향상을 위한 노사의 공동 노력과 성과

- 노사협의회를 4회 실시하여 임직원 부패방지시책 개발, 임직원 행동강령 개정, 인사평가제도, 직원교육 등에서 노사 간 합의를 도출했고 조직의 규모, 직제 및 예산축소, 그리고 사업이관에 따른 고용 조정 등을 포함하는 조직혁신 기준에 관하여 무분규 협약을 체결했다.
- 노사 간 정기적 대화프로그램(각테일행사, 여직원을 위한 미팅, 부서간 미팅 등)을 실시했고, 연간 5회에 걸친 조직 차원의 사회봉사활동(낙도유소년 초청행사, 사랑의 김장나누기 등)을 통해서 조직 내 커뮤니케이션 활성화와 노사관계의 건전성을 증진시키기기 위해서 노력했다. 가정의 날, 육아데이, 신문고 제도를 신설하여 직장 내 고충파악을 위해서 노력했고, 성희롱 예방교육, 월별 캠페인과 칭찬릴레이제도를 도입하여 조직문화개선을 위해서 노력했다. 노사협의를 통해서 회의문화 개선, 탄력 출퇴근제도 도입, 집중근무시간제도 도입 등 다양한 경로를 통해서 혁신을 도모한 점도 긍정적으로 평가한다. 아울러 직원 개인별, 팀별, 그리고 본부별 성과에 기반하여 리더그룹을 선정하고 이를 대상으로 리더십 역량개발을 위한 교육체계를 운영함으로써 성과보상체계와 연계된 인재육성시스템을 구축한 점도 바람직한 조치로 평가한다.
- 연 4회에 걸친 노사 간 접촉 프로그램(클럽 KGDI), 남녀 그룹 간 미

팅(연중 20일) 등과 같은 조직 내 수평적 의사소통을 매개로 한 갈등 관리 시스템을 정착시켰다. 그러나 노사관계 건전성의 증진을 위한 노력으로 실시된 행사들이 주로 사교성 행사나 사회봉사활동 등에 치우쳐 있어서 생산적 노사관계 구축에 필요한 교육·훈련, 노사관계 업무 전문화를 위한 교육·훈련 프로그램 등을 보완할 필요가 있다. 그리고 조직 내 커뮤니케이션을 활성화하고 조직문화 개선을 위해서 도입한 다양한 시스템들의 실효성을 객관적으로 점검하여 추가적인 보완, 개선작업을 위한 체계를 전향적 관점에서 구축할 필요가 있다.

### (3) 재무·예산 관리의 합리화

평가 방법	가 중 치(점)	등 급	득 점(점)
9 등급 평가	3.900	B <sup>o</sup>	2.438

#### ① 재무관리의 합리성

- 한국게임산업개발원은 전년도 지적사항과 관련하여 핵심사업의 육성 과 상품권 인증사업 등의 자체수익 확대 계획안 등의 노력을 기울였다. 그러나 핵심사업 개편과 관련된 타당성분석 및 위험관리, 자금조달 중 자체수익 확대에 관한 구체적이고 합리적인 계획 수립 및 상품권 인증수익의 문제점 보완 등은 미비한 편이다.
- 중장기 사업(게임콘텐츠 창작역량강화, 국제교류협력 및 수출 활성화, 게임산업 기초인프라 강화, 해외 전문인력 양성, 게임문화인식 제고, e-스포츠 활성화 지원 그리고 게임 원격교육시스템 운영 등)에 대한 연도별(2006~2010년도) 투자 및 인력계획을 수립하고 이에 연계된

예산을 편성함으로써 중장기 목표를 어느 정도 합리적으로 세웠다고 평가한다. 특히 게임 문화와 e-스포츠 활성화 사업을 핵심사업으로 선정하여 역량을 집중한 점은 높이 평가되나, 2004년도 중장기계획의 대대적 변경에 따른 2005년도 중장기 핵심 사업의 설정에 관한 타당성 검토 과정이 수반되어야 할 것이다.

- 중장기 자금조달 및 재무구조 개선 노력과 관련해서는 국고예산을 줄이고 자체수익을 확대하여 2006년 95억원에서 2010년에는 165억원으로 확대할 예정이나 구체적인 계획안을 제시하지 않아 실현가능성을 판단할 수 없다. 다만 상품권 인증 사업으로 자체 수익 확대를 도모하고 있는데, 상품권 인증수수료 징수액의 적합성 여부 그리고 불법환전 및 위조상품권의 유통에 관한 대책을 강구해야 할 것이다. 또한 게임 문화 조성 사업은 2006년부터 100% 민간에서 조성된 기금으로 사업을 추진할 예정인데 핵심사업을 민간에게 이양한 사유에 대한 타당성 분석이 수반되어야 할 것이다.
- 추정재무제표와 주요 재무지표 평가에 있어서 주요 재무지표가 제시되지 않아 장기적 재무지표 목표의 구체화 여부를 판단할 수 없다. 다만, 자체 수익의 확대에 의한 수익성 지수의 개선이 전망된다.

## ② 예산관리의 적정성

- 예산의 합리적 집행 및 효율성 제고를 위하여 회계단위별·사업별로 개별 또는 통합 예·결산이 가능하고 예산관리 통제가 가능하게끔 예산관리시스템을 개선하였다. 다만 예산심사 분석지표를 개발하여 예산 집행 시의 일관성 유지, 사업별 환류 강화, 그리고 사업성과평가 및 인사평가에 활용되어야 할 것이다.

- 예산 절감과 관련하여 비효율 사업 중 17개 사업을 정리하고 12개 사업을 이관 조종하고 25개 핵심프로세스를 개선하여 약 36억원의 예산을 절감하였으나, 예산심사 분석지표의 개발 없는 사업성과 평가는 일관성과 환류가 결여될 가능성이 높다. 또한 에너지 절약, 판공비·홍보비·여비 절감 그리고 통신비 및 주차비 반납 등으로 경상경비를 1억 6천만원 정도 절감하였으며 사업비카드시스템과 클린카드제를 도입하였다. 다만, 예산의 분기별 균형성 유지 및 절감 장려를 위한 유인책은 여전히 미비한 편이다.

## ②-1 계량관리업무비

지표산식	평가방법	표준치	실적치	평점	가중치	득점
$\frac{(\text{실적}-\text{최저목표})}{(\text{최고목표}-\text{최저목표})} \times 100$	목표부여	0.690	0.642	89.800	3.600	3.232

- 이 지표는 사업비당 관리비 절감노력을 평가하는 지표로서 2004년도 계량관리업무비가 0.690이나 2005년도 계량인건비가 0.642으로 표준치인 전년기준치를 크게 하회하여 3.232점으로 평가한다.
- 2004년 계량관리업무비가 13,498백만원이고, 2005년 계량관리업무비가 14,450백만원으로 전년 대비 7.06% 증가하였으나, 2004년 사업비가 19,558백만원이고, 2005년 사업비가 22,494백만원으로 전년 대비 15.0% 증가하여 사업비 대비 계량관리업무비가 전년도에 대비하여 크게 낮아진 것으로 평가한다.

## (4) 경영정보관리의 합리화

평가 방법	가 중 치(점)	등 급	득 점(점)
9 등급 평가	5.000	C	2.500

### ① 대고객 서비스 향상을 위한 정보기술 활용

- 한국게임산업개발원은 전년도 지적사항에 대응하여 2005년 11월에 고객의 정보수요에 대한 설문조사를 실시하였고 내부 정보시스템의 통합성 제고를 위해 전사적 정보포털(EIP)를 구축하고자 노력함으로써 개선실적이 인정된다.
- 한국게임산업개발원은 4개의 홈페이지를 운영하고 있으며 그 중에서 핵심은 게임산업종합정보시스템(GITISS)인데, 2005년 8월 고객의 접근성 향상과 정보서비스의 보다 체계적 제공을 위해 이를 전면 개편하였고, 2005년도에는 회원수 85% 증가, 이용자수 63% 증가, 페이지뷰 119% 증가, 총 등록지식 481% 증가의 개선 실적을 보여주고 있는데 이는 매우 긍정적으로 평가한다. GITISS는 게임개발 및 이용자 관련 최대의 지식정보사이트를 달성했다고 하는데, 여전히 개발원 중심적이므로 민간 게임업계로부터의 정보등록을 통한 정보공유 확대가 이루어질 수 있는 방안의 모색이 필요하다.
- 게임산업종합정보시스템(GITISS)은 2005년 12월 기준으로 회원수 14,942명, 월평균 방문자수 101,664명에 비해 온라인 커뮤니티 및 고객센터의 참여도는 낮은 편이다. 커뮤니티는 오직 49개만 구축 운영되고 있으며, 고객센터의 경우 지식요청과 자유게시판은 그런대로 활용실적이 있지만, FAQ는 사이트이용과 콘텐츠보안을 합쳐 18건에 불



과하여 거의 유명무실한 수준이다. 자유게시판이나 문의하기에서 자주 질의되는 내용을 기초로 FAQ 내용의 확충과 지속적 갱신이 요망된다.

- 개발원 홈페이지도 운영 활성화를 기했다고 하지만, 양방향적 서비스는 미흡하다. FAQ 8건, Q&A 9건, 온라인민원 0건, 자료실 실적 1건(2005년도)으로 거의 형식적으로 운영되고 있다. 개발원 홈페이지들은 정보제공 면에서 우수한 것으로 평가한다. GITISS에서 게임전문지식, 게임뉴스 등은 자료가 풍부하고 최신성이 높으며, 개발원 홈페이지의 알림마당도 양호하다. 개발원 홈페이지는 통합검색 기능은 양호한 반면, 고객별 맞춤서비스 기능은 찾아볼 수가 없다. 회원수와 이용자수가 지속적으로 늘고 있기 때문에 개발자·이용자·일반국민 등으로 구분하여 맞춤 정보서비스를 도입하는 것이 고객 편의성 제고에 도움이 될 것으로 기대된다.
- 정보에 대한 고객 수요는 GITISS의 지식요청 게시판, 개발원 홈페이지의 Q&A 게시판, 이용자 대상 자체 설문조사 등을 통해 수집 분석된다고 하는데, 지식요청 건수는 작년(76건) 실적에 비해 2005년도(48건)에는 감소하였으며, 개발원 홈페이지의 Q&A도 9건으로 참여율이 저조하다. 2005년 9~10월에 GITISS 이용자 설문조사가 실시되었는데, 뉴스서비스 강화, 콘텐츠 다양화, 적시성, 고급화 등의 요구가 있었던 것으로 파악되고 있다.
- 개발원의 내부 정보시스템은 통합성이 우수하다. 2005년도에 전자결재가 웹환경으로 개편되었고, 그룹웨어 및 업무관리시스템(WMS)도 C/S 환경에서 웹 환경으로 전환되었으며, KMS와 사업관리시스템, 성과관리시스템이 웹 환경으로 신규 구현되면서 크게 향상되었다. 전자결재, KMS, 혁신관리, 사업관리, 성과관리시스템을 묶어서 전자정보

포탈시스템(EIP)를 구축하고 이것을 ERP와 통합시키는 작업이 추진되었는데, 이러한 통합 노력은 2005년 9월부터 시작되었지만, 12월부터 2006년 3월 사이에 개발됨으로써 금번 경영평가의 대상이 되기에는 유보적이다.

## (5) 내부 평가제도의 적정성 및 외부평가와의 연계

평가 방법	가 중 치(점)	등 급	득 점(점)
9 등급 평가	2.000	C	1.000

### ① 내부평가제도의 적정성

- 한국게임산업개발원은 성과중심의 평가시스템을 구축하기 위하여 2005년 많은 노력을 경주하고 있는 것으로 보이나 아직은 제도의 설계나 활용 면에서 정착수준이 미흡하다. 2004년 평가결과 지적사항인 부서 및 개인별 목표와 조직 전체의 미션 및 목표와의 연계가 불확실한 부분에 대해서는 2005년 9월 BPR 및 BSC도입을 위한 컨설팅 용역을 실시하여 BSC기반 성과평가시스템을 도입·운영하고 있다. 비계량 지표가 계량지표에 비하여 상대적으로 높은 비중을 차지하고 있어 성과측정의 객관성 부족에 대한 지적에 대해서는 계량지표 비중을 50% 수준으로 끌어 올리는 노력을 경주했다. 성과의 비교에 있어서 상이한 업무의 차이를 고려하고 있지 않아 직원 간 비교의 정확성을 제고하기 위하여 업무의 차이 혹은 계급의 차이에 따른 하위 집단화가 필요하다는 지적에 대해서 전략사업군과 경영지원군으로 나누어 본부별 평가를 실시하고 직급별 상대서열화하여 평가를 실시하고 있으나, 2005년도 전반적인 내부평가제도의 적정성은 다소 미흡

한 것으로 평가한다.

- 용역을 통하여 BSC 기반 성과평가시스템을 도입해 3본부, 10팀, 47팀원의 KPI를 도출해 조직성과와 연계한 개인성과평가운영체계를 구축 운영하고 있으나 지표체계의 구체성 및 직원의 순응도 측면에서 아직은 제도의 안정화 수준은 다소 미흡한 것으로 평가한다. 실제로 A팀의 최고점수자와 최저점수자의 점수차이가 7/100에 불과하고 게임산업 30년사 발간 및 사료수집이라는 KPI의 목표치가 운영계획 진척률로 되어 있는 등 지표와 목표치 간의 논리적인 연계성 강화가 필요하다.
- 엄정한 성과평가 및 보상연계를 통한 성과중심 경영을 강화하기 위해 평가결과에 따른 연봉 인상률의 차등폭을 2004년 8% 수준에서 2005년 20% 수준으로 제고하였고 전산시스템을 활용한 성과시스템을 운영하여 직원평균과의 비교 등 환류노력을 강화하고 경영혁신포인트제도 등을 시행하고 있다.
- 계량지표를 강조하다보니 부서별 목표의 경우 업무 실적위주로 구성되어 있어 활동의 결과가 미션과 어떻게 연계되는지 파악하기 어려우며 실적지표도 대부분 계량적인 투입을 측정하는 것에 그치고 있어 보다 타당한 성과 측정을 위한 노력을 기울여야 할 것으로 판단된다. 실적 중심의 평가에서 성과중심의 평가로 전환될 필요성이 있으며 동시에 업무의 질적인 수준을 측정할 수 있는 평가지표의 심화작업이 요망된다.
- 2005년도 9월에 컨설팅 용역이 끝난 것을 감안하면 한국게임산업개발원이 체계적인 평가시스템을 도입하려는 많은 노력을 기울인 것을 확인할 수 있었다. 전사, 본부, 팀, 개인 순으로 목표가 하향적으로 주어

지고 부서장회의 및 직상급자 승인을 거쳐 최종 KPI를 도출하고 있는 바 보다 개방적인 방식으로 상향(bottom-up) 방식을 함께 활용하는 방식을 혼용하는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 성과평가가 1년에 한번 하는 일회성 행사가 아니라 조직의 시스템을 개선하는 상시관리 차원에서 성과를 주기적으로 측정하는 방식을 활용하는 노력이 필요하다.

## ② 외부평가와 내부평가 연계의 적정성

- 만족도 조사 등 외부 평가결과를 내부평가에 연결하는 것을 보다 적극적으로 할 필요가 있다는 2004년 경영평가 지적에 대해 고객만족도 조사 등 외부평가결과를 성과지표에 반영하고, 산하기관 경영평가지표를 개인 또는 팀 KPI에 모두 할당하였다.
- 구체적으로 외부평가와 직원평가의 연계성 제고를 위해 정부산하기관 경영평가지표와 개인성과 지표를 연계하고 있다. 주요사업부문은 직접 사업부서 직원 개인, 종합경영부문과 경영관리부문은 기획관리부서 직원 개인의 성과지표에 반영하고 있는 바 바람직한 것으로 평가한다.