

TM 및 전략배치 시행기준

■ 시행 방향

- 적재적소 배치를 위해 TM 외 맞춤형TM, 상향식TM, 그룹TM 등 유형 세분화 운영
- 전략배치를 40%로 확대 운영 : TM 단점(경영방향과 무관한 선호부서 배치) 보완
- TM 불공정행위 모니터링 강화 : 사전내정 적발 시 엄단 조치

■ 시행 기준(안)

유 형	주요 내용	
TM	○ 부서 결위 시 직책자 및 우수인재 선발에 활용 - 희망직원이 TM공모 지원 후, 공모부서가 공모직원 중 적합 인재를 선발	
	○ 선발 요건 - 동일부서 2년 미만 근무직원은 부서장 동의 후 선발 확정	
	구분	선발 대상
	신규 직책자 선발	○ 후보Pool - 본사지 팀장급(지사장 포함) 직책 : Senior Manager + 현업팀장 + 본사지 Manager(150마일 수준) * 단, Manager는 선발 확정 前 별도의 "혁신성 심사" 필요 - 현업팀장급 직책 : Change Agent + 전사 Manager(100마일 수준) ○ 선발 요건 : 후보Pool & 인사평가 B/B이상 & 리더십역량 보유 - can't rate 평가직원(교육파견, 휴직 등)의 경우 그 전년도 고과 준용 - 인사평가 C+인 직원 선발 시 인사담당에 사유서 제출 후 승인 필요 ○ 선발확정 前 직책자 적격성 심사 - 심사 항목 : 인사평가 기준 적합 여부, 윤리성, 조직역량 - 심사 부서 : 인사담당(본사지 팀장급 직책), 부문 인사부서(현업팀장급 직책)
	비직책자 선발	○ 선발 요건 : TM 공모 직원 중 직무역량 우수자 (유사직무 경력 직원 선발 우대)
맞춤형 TM	○ 부서/직무 부적응 직원이 맞춤형TM에 공모하면 적합직무에 재배치 - 공모 대상 : 現 부서 및 직무에 적응이 어려운 직원 ○ 배치 절차 ① 본인이 맞춤형TM 요청 (맞춤형TM시스템에 사유 명기, 비공개 원칙) ② 인사담당 주관으로 "직무역량 진단" 후 컨설팅을 통해 적의 배치 * 직무역량 진단 결과 현부서/직무가 적합하다고 판단 시 재배치 제외 가능 ③ 본인이 現 부서에 부적응하여 3개월 이내 재전보 요청 시 추가 검토	

유 형	주요 내용									
상향식 TM	○ 상무보급 직책 결위 시 공개TM 공모 및 선발 - 공모 대상 : 상무보, 팀장(본사지 팀장급, 지사장급 직책 限) * 결위 보직에 적합한 상무보가 있는 경우 전략배치 가능 ○ 상향TM 시행 방법 : TM과 동일 절차 진행 - 상향TM 시 인사담당 주관 TM공모 홍보 (KBN, KBN&Talk, e-mail 등) - 상무보급 외부인력 채용 이전에 그룹 내 상향TM 의무 시행 * 채용 후보자와 상향TM 공모자를 동시 면접하여 적격자 선발									
그룹 TM	○ 그룹 내 인력교류 활성화 및 선발 투명성 제고를 위해 그룹TM 시행 ○ TM 공모/선발 방법 - 인사담당과 그룹교류 분야/규모/시행방법(先TM포함) 사전협의 후 시행 <table><tr><th>구분</th><th>TM공모</th><th>TM선발</th></tr><tr><td>재적전출 (kt→그룹사)</td><td> • 인사담당 주관 - 출자경영담당에서 TM 시스템에 공모 </td><td> • TM과 동일 절차/기준 적용 * 필요 시 先TM 시행 가능 • 인력 요구부서 주관 면접 시행 후 선발 </td></tr><tr><td>재적전입 (그룹사→kt)</td><td> • 각 그룹사 인사부서 주관 - 사내 e-mail 활용 - 공모 명단은 출자담당을 통해 인사담당에 제출 </td><td> ① 인력 요구부서 주관 면접 시행 → ② 선발 명단/사유를 인사담당에 제출 → ③ 적격성 심사 후 발령처리 </td></tr></table> ○ 재적전출 직원 우대방안 - 평가 : 그룹사 소속 부서장/출자경영담당 평가 → 인재경영실장 확정 * 단, CFO, 노사, 윤리 등 지원분야는 kt 주관부서 평가결과도 추가 반영 - 승진 : 승진심사 대상에 그룹사의 팀장급 직책 수행직원 포함 - 복귀 시 배치 : 그룹사 근무와 유사한 직무에 先배치	구분	TM공모	TM선발	재적전출 (kt→그룹사)	• 인사담당 주관 - 출자경영담당에서 TM 시스템에 공모	• TM과 동일 절차/기준 적용 * 필요 시 先TM 시행 가능 • 인력 요구부서 주관 면접 시행 후 선발	재적전입 (그룹사→kt)	• 각 그룹사 인사부서 주관 - 사내 e-mail 활용 - 공모 명단은 출자담당을 통해 인사담당에 제출	① 인력 요구부서 주관 면접 시행 → ② 선발 명단/사유를 인사담당에 제출 → ③ 적격성 심사 후 발령처리
구분	TM공모	TM선발								
재적전출 (kt→그룹사)	• 인사담당 주관 - 출자경영담당에서 TM 시스템에 공모	• TM과 동일 절차/기준 적용 * 필요 시 先TM 시행 가능 • 인력 요구부서 주관 면접 시행 후 선발								
재적전입 (그룹사→kt)	• 각 그룹사 인사부서 주관 - 사내 e-mail 활용 - 공모 명단은 출자담당을 통해 인사담당에 제출	① 인력 요구부서 주관 면접 시행 → ② 선발 명단/사유를 인사담당에 제출 → ③ 적격성 심사 후 발령처리								
전략 배치	○ TM으로 적합인재 배치가 어렵다고 판단 시 전략배치 시행 ○ 전략배치 적용 기준 : 해당부서 요구 → 인사담당에서 시행여부 판단 <table><tr><td>가. 상무보, 신입사원(입사 2년미만)</td></tr><tr><td>나. 신설부서로서 인력 충원율 80% 미만인 경우</td></tr><tr><td>다. 전략핵심사업을 수행하는 부서로서 인력 충원율 80% 미만인 경우</td></tr><tr><td>라. 전문인력의 충원이 필요하다고 판단되는 부서</td></tr><tr><td>마. R&R, Job Description을 사내에 명확히 밝히기 어려운 경우</td></tr><tr><td>바. 경영상 필요에 의해 인력순환이 시행될 필요가 있다고 판단되는 경우</td></tr></table> ○ 전략배치 운영 기준 - 전략배치 요구 前 TM공모 선행 필요 (부득이한 경우 인사담당과 사전 협의) - 동일부서 2년 미만 근무자인 경우에도 부서장 동의 없이 배치 가능 - 전략핵심사업, 전문인력 필요 부서 등 경영상 필요 시 본인 동의 없이 배치 가능 (단, 이 경우 6개월 범위 내 파견)	가. 상무보, 신입사원(입사 2년미만)	나. 신설부서로서 인력 충원율 80% 미만인 경우	다. 전략핵심사업을 수행하는 부서로서 인력 충원율 80% 미만인 경우	라. 전문인력의 충원이 필요하다고 판단되는 부서	마. R&R, Job Description을 사내에 명확히 밝히기 어려운 경우	바. 경영상 필요에 의해 인력순환이 시행될 필요가 있다고 판단되는 경우			
가. 상무보, 신입사원(입사 2년미만)										
나. 신설부서로서 인력 충원율 80% 미만인 경우										
다. 전략핵심사업을 수행하는 부서로서 인력 충원율 80% 미만인 경우										
라. 전문인력의 충원이 필요하다고 판단되는 부서										
마. R&R, Job Description을 사내에 명확히 밝히기 어려운 경우										
바. 경영상 필요에 의해 인력순환이 시행될 필요가 있다고 판단되는 경우										

■ S/G(Safe Guard) 운영 기준

- 본사지의 S/G 폐지 원칙 (현업에 한해 자동 S/G를 충원율 90%미만 시 적용)
- 단, 본사지 S/G 필요 시 조건부로 3개월간 한시적 S/G 허용
 - ① 전략사업부서 ② 인력 과부족으로 정상업무 수행이 불가능한 부서 限

■ 사전내정 근절을 위한 공정TM 기준

- 사전내정 유형
 - TM 공모하지 않은 직원을 on/off-line 접촉하여 의사타진, 공모 요청하는 행위
 - 선발절차가 종료되지 않았음에도 선발결과를 사전 통보하는 행위
- 사전내정 시 조치사항
 - 신문고제 도입 : kate2.0내 '119고충센터'에 사전내정 부적정 실례 등록
 - 등록된 실례에 대해 인사담당 주관 사실조사 시행
 - 사전내정으로 판단 시 해당자 인사조치 및 TM선발직원 발령 취소
 - * 1회 적발 시 문서경고, 누적 2회 적발 시 인사조치 시행

■ 시행일 : 2012.5.10일 기준