

# 디지털엠지티 소개

- I . **About DigitalMgt**
- II . **Our Service – Consulting**
- III . **Our Service – 시스템구축 (iPES, iJES)**
- IV . **시스템 개발 환경**
- V . **Major Projects References**

**digital Mgt**  
Digital Management



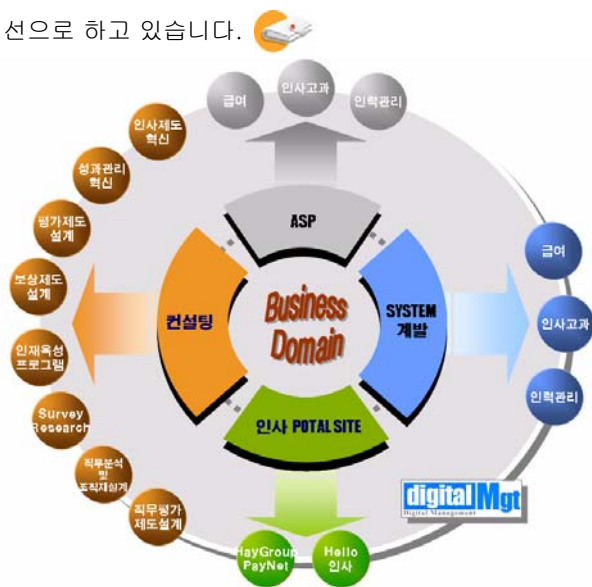
# About DigitalMgt

**디지탈엠지티(주)**는 성신여대 경영연구소를 기반으로 설립된 연구벤처 기업으로 기업전략 및 기업문화 혁신, 성과관리 혁신, 조직재설계, 인사조직 제도 설계 및 관련 전산 시스템구축을 전문으로 하는 컨설팅/SI업체입니다.

**디지탈 엠지티(주)**는 'Mobile HRMS' 구축프로젝트의 효율적인 수행과 성공적인 결과를 위해 모든 Know-how와 핵심전략을 적극 활용합니다.

- 100% 적용 컨설팅 실적과 Know-how
- Interactive Survey 기술 적용
- 제도컨설팅과 시스템개발 통합 추진능력
- 지속적인 피드백과 유지보수 보장

**디지탈엠지티(주)**는 기업들이 새로운 환경변화에 대응하고 미래 속에서 바람직한 기업역량의 틀을 찾아 신가치를 창출할 수 있도록 디딤돌 역할을 하고자 합니다. 디지탈엠지티(주)는 이를 위한 컨설팅의 효율적인 수행과 성공적인 결과를 도출할 수 있는 핵심역량을 보유하고 있으며, 사후관리 및 유지보수계약 등을 통한 고객만족 극대화를 최우선으로 하고 있습니다.



- Strategic Consulting
- Web-based System Development
- PayNet

## History of DigitalMgt

- 2002.04 iPES(인사평가프로그램) 2002 개발
- 2002.02 2002년 중소기업 경영컨설팅 지원사업 컨설팅사(50인이상)선정(중소기업청)
- 2001.07 iPES(인사평가프로그램) Java 버전 개발
- 2001.01 (주)큐브테크 (Java Solution)와 기술협력협약 체결
- 2001.11 인사 포탈 사이트http://www.helloinsa.com 운영 (주)사이버인사(인사\*급여 ASP)와 전략적 제휴
- 2000.10 벤처기업 (기술평가) 확인(제2000113471-4888호 : 중소기업청)
- 2000.09 디지탈 엠지티(주) 설립 (자본금 1억), iJES(직무평가프로그램) Java 버전 개발
- 2000.07 벤처예비창업 심사통과(중소기업청)
- 2000.05 iPES(인사평가프로그램),iJES(직무평가프로그램), 소프트웨어 등록
- 2000.01 성신여대 경영연구소를 기반으로 연구실 창업 준비

## About CEO

### 박준성(朴埈成)

- 현소속 : 성신여자대학교 사회과학대학 경영학과 교수 (Tel: 02-920-7153 Fax: 02-921-7681)  
성신여대 인력대학원장(Tel: 02-920-7552)
- 학 력 : 영남대학교 경영학과 학사  
서울대 대학원 경영학 석사  
서울대 대학원 경영학 박사
- 경 력 : 성신여대 경영 연구소 소장(94.04 ~ 03.07)  
성신여대 전산원 원장(99.03 ~ 08)  
일본 一橋大學商學部 객원연구원(93.03 ~94.02)  
성신여대 경영학과장(88.02 ~90.02)  
한국행동과학 연구소 연구원(77.08 ~79.10)
- 저 서 : 인터랙티브 인사평가시스템(명경사, 2001)  
21세기형인적자원관리  
-뉴패러다임 과 실천과제(명경사, 2000, 외9명)  
성과관리시스템(도서출판한연, 1999, 외2명)  
일본적 인사 노무관리의 비밀(비북스, 1995)  
한국기업의 임금체계 개선사례  
(한국생산성본부, 1993) 외 다 수.

# Our Service - Consulting



“디지털엔지티의 고객은 컨설팅이 끝난 지금도 개발한 제도와 시스템을 적용하면서 우리와 함께 하고 있습니다.”



“당신이 관여하는 사업 전체를 주의 깊게 관찰하라. 그리고 가능한 한 빨리 무엇을 개선할 필요가 있는가, 무엇을 육성할 필요가 있는가, 그리고 무엇을 버려야 하는가를 결정하라!”

- 잭 웰치 -

## 주요 컨설팅 분야

컨설팅분야	컨설팅 내용
<p>◆ 성과관리 혁신</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>임금정책 및 총액인건비 관리체계 확립                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 적정인건비 인상을 산정 방안 수립</li> <li>- 성과 연동형 총액인건비 관리 운영방안 수립</li> </ul> </li> <li>개별 기여도에 따른 급여조정 방안 → merit pay</li> <li>기여도 큰 개인과 부서에 대한 보상 → incentive pay</li> <li>평가성적의 급여 반영방안 → 배분계수제 등</li> <li>성과공통체를 형성하기 위한 성과배분제도 검토                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 부서단위 / 전사차원 적용방안</li> </ul> </li> </ul>
<p>◆ 인사제도 혁신</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직문화 / 기업문화 혁신 방안 수립</li> <li>기업경영진단 및 직원의식조사</li> <li>전략적 인사관리 시스템 설계</li> <li>직급제도 개선 및 승진·승격제도 관리</li> <li>직렬, 직군, 직무 등급제도 설계</li> <li>평가체계 설계 및 운영 방안 수립</li> </ul>
<p>◆ 인재육성프로그램</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업 인재상 재정립</li> <li>자기개발과정 구축</li> <li>역량모델 구축을 통한 핵심인재 육성체계 수립</li> <li>인재 경쟁력 확보 및 육성을 위한 전략의 수립</li> <li>교육훈련체계의 수립 및 운영 방안 수립</li> <li>리더십 모델링 구축 및 운영 방안 수립</li> </ul>
<p>◆ 직무분석 및 조직재설계</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>거시환경분석 → SWOT분석, Strategic positioning분석</li> <li>관련기업 벤치마킹 및 조직유형별 장단점 분석</li> <li>개인, 부서의 직무조사 및 개인의견 취합</li> <li>인사현황분석</li> <li>조직재설계안 수립 → 부서개편, 조직도, 개인/부서별 업무분장표 등</li> <li>최적정원조정 및 인력 운영안 수립</li> <li>관련인사제도 개선방안 수립</li> </ul>
<p>◆ 직무조사</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무조사를 통한 직무분류체계 완성                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- web based task survey program 적용/time sheet 입력 내용 분석</li> </ul> </li> <li>직무조사 결과의 활용                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직군, 직종, 직무의 구분 → 직군관리제 설계에 활용</li> <li>- 부서별 Key Job 선정 및 Mission statement 작성</li> </ul> </li> </ul>
<p>◆ 직무평가</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무 정보 데이터베이스 구축</li> <li>직무가치를 평가할 수 있는 직무평가시스템 개발</li> <li>직군 관리제 방안 제시</li> <li>직무급 적용대상 직무 및 인력 선정과 운영 방안 수립</li> <li>Hay Global의 Job size 정보공유 및 관련 자문</li> </ul>
<p>◆ 급여시뮬레이션</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>급여체계의 분석 및 변동 파악</li> <li>인건비 규모의 산출(급여 + 퇴직금)</li> <li>장래 인건비 추이 예측(예, 향후 5년간 인건비 추이)</li> <li>직급별 급여수준 및 인상을 분석</li> <li>직급별 초임 평균 급여수준 분석</li> <li>개인별 급여수준 변동 분석</li> <li>임금항목 구성분석</li> </ul>

• Strategic Consulting    • Web-based System Development    • PayNet

# Our Service - 시스템구축 (iPES, iJES)

## iPES Interactive Performance Evaluation System

### 인사평가프로그램



인터넷 기반의 인사평가제도, 신뢰성 · 타당성 높은 평가  
쉽고 편리한 Paperless 평가, 인사평가 업무대행!!

#### Creditable 역량평가프로그램

- 역량사례조사를 통해 회사의 Mission과 경영목표에 결합된 구성원들의 역량(보유역량, 발휘역량) 관리
- 개별 회사의 기업문화와 각 부서 또는 팀의 독특한 특성을 반영할 수 있는 역량 문항 관리 → 변별력 있는 평가 문항
- 디지털엘지티만의 독특한 Yes/No Check list 방법 → 관대화 중심화 오류의 해소)

#### Powerful 업적평가프로그램

- 각 평가 단위의 핵심업무(Key job)에 기반한 핵심성공요인(CSF)과 핵심성과 지표(Key Performance Indicator) 관리
- 계량뿐만 아니라 비계량 실적 지표의 충분한 활용

## iJES Job Evaluation System

### 직무평가프로그램



인력 및 업무의 대체성, 책임 및 권한수준의 명확성  
업무의 전문성을 평가할 수 있는 혁신적인 평가프로그램!!

#### 간편하고 이해하기 쉬운 Process

- 각 직무에 대한 직렬계수, 직급계수, 직종계수 간의 곱으로 과업의 가치를 수준화(Leveling)
- 과업간 가중치, 평가기준 가중치, 과업별 평가점수의 곱으로 과업의 가치 점수화(Scoring)
- 인터넷 기반의 평가프로그램(iJES) 상에서 누구나 손쉽게 직무평가 실시

#### 폭넓은 활용성

- 직무가치와 특성을 기준으로 효율적 인력관리 방법 제시
- 직무 및 인력 선정과 운영 방안 수립을 위한 기초 자료의 제공

## iPES Performance Evaluation System

### 과업수행평가프로그램



과업수행에 대한 종합적인 관리 가능

#### 리얼타임 과업수행평가

- 평가자와 피평가자간의 상호작용을 통한 평가 수행
- 일일업무수행능력표, 완료업무자기평가표, 완료업무상사평가표를 적절하게 활용할 수 있는 평가프로그램
- 업무를 수행하는 최근 시점에서 리얼타임 평가

#### 인터넷이 결합된 새로운 패러다임

- 업무흐름을 입력하고 평가할 수 있는 입력창과 평가창을 활용한 표준화된 과업수행평가 시스템
- 부서별, 직급별 평가결과 조회 및 출력이 용이



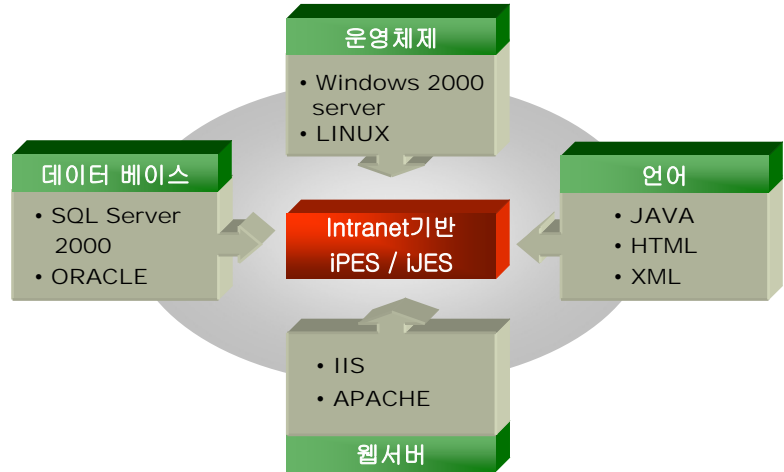
# 시스템개발 환경



iPES/iJES는 중소기업의 기업들도 큰 부담 없이 시스템을 구축할 수 있고, 안정적으로 시스템을 유지할 수 있도록 최적의 통합 시스템 환경을 구현해 드립니다.



## 시스템 통합 Solution



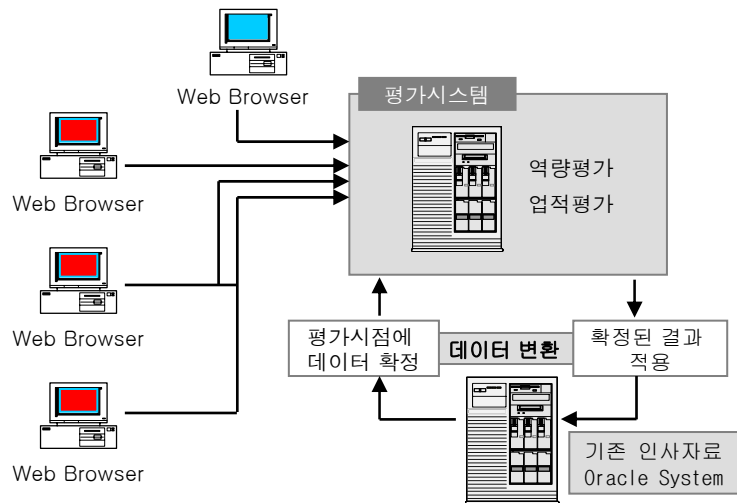
### DATABASE : ORACLE 9i

- ▶고가용성, 안정성, 확장성을 확보하고 XML, Web Service 등의 새로운 패러다임을 아키텍처에 통합한 최적의 데이터베이스 솔루션.

### Web Server & Servlet Engine

- ▶WEB SERVER : Web Server로는 플랫폼 독립적이고 확장이 가장 용이한 Apache Tomcat 4.x version 사용.
- ▶Servlet Engine : 웹 어플리케이션의 JSP, Servlet 처리를 위한 엔진으로 Caucho사의 Resin 2.1.x 사용.

## 프로그램 구성 예시



• Strategic Consulting    • Web-based System Development    • PayNet

# Major Projects References



- 2004년**
- GSI · GST(2004.11~현재) : 조직 통합을 위한 전략적 조직재설계 및 신인사관리시스템 구축
  - 백금정보통신(2004.07~12) : 성과주의 인사시스템 설계
  - 한국미쓰비시전기오토메이션(2004.03~12) : 인사평가 및 보상시스템 설계
  - 대우버스(2004.03~현재) : 대우버스 혁신(TIM) 실천 방안 모색
  - 농촌진흥청(2004.03~05) : 국가 연구직 공무원 직급체계 개선
- 2003년**
- 오성LST(2003.12~2004.06) : 성과주의 인사제도 설계
  - 라마다프라자제주호텔(2003.11~12) : 인사평가 시스템 구축
  - POSCO(2003.09~2004.01) : 임금체계 개선 연구
  - 한국소프트웨어진흥원(2003.09~11) : 인사평가 및 보상제도 설계
  - 연합뉴스(2003.07~10) : 기업경영진단 및 인사시스템 개선
  - 포스코건설(2003.07~09) : 2003년 직원의식조사
  - 대우버스주식회사(2003.05~12) : 기업문화 혁신 제도 수립과 인사시스템 설계
  - (주)백산(2003.05~11) : 인사평가 및 보상시스템 설계
  - 태영CC(2003.05~10) : 직급체계 개선 및 인사평가시스템 구축
  - INTERCUBE(2003.04~07) : 전략적 인사관리시스템
- 2002년**
- SKC(2002.10~12) : Total compensation 기본정책 및 운영방안 수립
  - 롯데호텔(2002.09~03.04) : 인사제도 혁신방안 수립
  - POS-A.C.(2002.05~12) : 전략적 인사평가시스템 구축
  - 효진콘택(2002.04~06) : 인사평가 및 성과연봉제 설계
  - SBS(2002.03~06) : 인사평가 시스템 구축
  - 웅진그룹(2002.01~02) : 임원 평가 및 보상제도 설계
- 2001년**
- 웅진닷컴(2001.12~2002.04) : 인사평가 및 성과연봉제 설계와 운영시스템 구축
  - SBS(2001.05~11) : 인사평가제도 및 임금체계 설계
  - INI steel(2001.05~11) : 인사평가 및 성과연봉제 설계와 운영시스템 구축
  - COEX(2001.02~08) : 평가 및 임금체계 개선
- 2000년**
- 대우은행(2000.10~2001.11) : 평가패키지 도입 및 평가시스템 구축
  - 대흥기획(2000.07~10) : 직무평가를 통한 직무급도입 및 평가시스템구축
  - 한국마사회(2000.05~09) : 직군 재설계 및 연봉제 설계
  - 대우은행(2000.02~06) : 연봉제 및 평가제도 설계

• Strategic Consulting    • Web-based System Development    • PayNet



**digital Mgt**  
Digital Management

서울시 강남구 수서동 713

현대벤처빌 1424호 (우)135-884

TEL : 02-3411-7911 FAX : 02-3411-7910

E-mail : [parkcom@sungshin.ac.kr](mailto:parkcom@sungshin.ac.kr)

홈페이지 : <http://www.digitalmgt.com>

**digital Mgt**  
Digital Management