

PMI(Project Management Institute)

윤리 및 전문직 행동 강령

1 장. 비전과 적용 대상

1.1 비전과 목적

프로젝트관리 실무자로서 우리는 옳고 명예로운 일에 전념할 것을 약속한다. 우리는 높은 기준을 세우고, 직장과 가정, 그리고 전문직을 서비스하는 곳에서 생활의 모든 측면에 그 기준을 준수하려고 노력한다.

이 윤리 및 전문직 행동 강령은 전세계 프로젝트관리 분야의 실무자들이 지녀야 할 기대치에 대해 설명하고, 프로젝트관리 분야 실무자의 직무 및 자원봉사자 역할의 의무적인 행동과 더불어 소망하는 숭고한 목표를 명확히 밝힌다. *

이 강령의 목적은 프로젝트관리 분야에 자신감을 심어주고 개개인이 유능한 실무자로 발전하도록 도와주는 데 있다. 그 방법으로 적절한 행동에 대한 분야 전반의 이해를 구축하려고 한다. 우리는 프로젝트관리 분야의 신용과 명성은 실무자 개개인들의 행동을 토대로 형성된다고 믿는다.

그리고 이 윤리 및 전문직 행동 강령을 수용함으로써 개인적으로 그리고 전체적으로 우리 분야의 전문성을 향상시킬 수 있을 것으로 믿고 있다. 또한 이 강령은 특히 실무자로서 청렴성이나 가치를 훼손시킬 수 있는 어려운 상황에 직면했을 때 현명한 결정을 내리는 데 일조할 것으로 믿는다.

우리는 이 윤리 및 전문직 행동 강령이 다른 사람들이 윤리와 가치를 연구, 숙고, 기술하는 데 있어 촉진제의 역할을 할 것을 바란다. 더 나아가 이 강령이 궁극적으로 프로젝트관리 분야의 전문성을 구축하고 발전시킬 것을 희망한다.

1.2 강령의 적용 대상

윤리 및 전문직 행동 강령의 적용 대상은 다음과 같다.

1.2.1 모든 PMI 회원

1.2.2 PMI의 회원은 아니지만 다음 기준을 하나 이상 충족하는 개인:

- .1 비회원으로 PMI 인증서를 소지하고 있는 개인
- .2 비회원으로 PMI 인증 프로세스의 착수를 신청하는 개인
- .3 비회원으로 PMI에 자발적인 참여자

설명: 회원 여부에 관계없이 PMI[®] (Project Management Institute) 자격증 소지자는 이전에 PMP[®] (Project Management Professional) 또는 CAPM[®] (Certified Associate in Project Management)의 전문직 행동 강령을 따를 책임이 있었고, PMI 윤리 및 전문직 행동 강령을 따를 책임을 계속 보유하는 사람이다. 과거에는 PMI가 회원과 자격증을 소지한 개인을 위한 별도 윤리 기준도 세우고 있었다. 이 강령을 개발하는 데 기여한 이해관계자들은 강령이 여러 개 있는 것은 바람직하지 않으며 모든 사람에게 한 가지

엄선된 기준을 제시해야 한다는 결론을 내렸다. 따라서 이 강령은 PMI 회원은 물론이고 PMI 회원 여부에 관계없이 PMI 자격증을 신청했거나 받은 개인에게 적용될 수 있다.

1.3 행동 강령의 구성

윤리 및 전문직 행동 강령은 프로젝트관리 분야에 가장 중요한 것으로 식별되었던 네 가지 가치에 맞춘 강령 기준이 포함된 몇 개의 조항으로 나뉜다. 이 행동 강령의 몇몇 조항은 설명을 포함하고 있다. 그러한 설명은 강령의 의무적 사항이 아니라 예와 자세한 설명을 제공하기 위한 것이다. 마지막으로 지침서 맨 뒤에 용어 정리가 실려 있다. 용어 정리에서는 행동 강령에 사용되는 단어와 문구를 정의한다. 편의상, 용어 정리 편에 정의된 용어들을 강령에서는 밑줄로 강조하여 표시한다.

1.4 행동 강령을 뒷받침하는 가치

전세계 프로젝트관리 분야의 실무자들에게 의사 결정의 기준을 형성하고 행동의 지침이 되는 가치를 식별해줄 것을 요청했다. 전세계 프로젝트관리 분야에서 가장 중요한 것으로 정의를 내린 가치는 책임, 존중, 공정성, 정직성의 네 가지이며, 이 행동 강령은 네 가지 가치를 토대로 한다.

1.5 기본적 및 의무적 행동

윤리 및 전문직 행동 강령의 각 조항은 기본적 기준과 의무적 기준을 포함하고 있다. 기본적 기준은 실무자로서 유지하기 위해 노력할 행동에 대해서 설명한다. 기본적 기준의 준수 여부를 판단하기는 쉽지 않지만 기준에 따라 행동하는 것은 선택 사항이 아니라 전문가로서 갖추도록 기대되는 자세이다.

의무적 기준은 요구 조건을 규정하며, 일부 상황에서는 실무자의 행동을 제한하거나 금지하기도 한다. 의무적 기준에 따라 행동하지 않는 실무자들은 징계 절차를 거쳐서 PMI의 윤리심의 위원회로 보내진다.

설명: 기본적 기준이 적용되는 행동과 의무적 기준이 적용되는 행동은 서로 배타적이지 않다. 다시 말해서, 특정한 행동의 수행이나 태만이 기본적 기준과 의무적 기준을 모두 위반할 수도 있다.

2 장. 책임

2.1 책임에 대한 설명

책임은 자신이 내린 결정 또는 내리지 못한 결정, 수행 또는 수행하지 못한 행동, 그로 인해 초래되는 결과에 대해 주체 의식을 가져야 하는 의무이다.

2.2 책임: 기본적 기준

전세계 프로젝트관리 분야의 실무자로서 준수할 사항은 다음과 같다.

2.2.1 우리는 사회, 공공 안전, 환경에 최고의 이익에 따라 의사결정을 내리고 조치를 수행한다.

2.2.2 우리는 자신의 배경, 경험, 기량, 자격에 맞는 업무만을 맡는다.

설명: 범위가 확장 또는 확대되는 업무로 간주되는 경우, 주요 이해관계자에게 실무자의 자격 요건 격차에 관한 완벽한 정보를 적시에 제공함으로써 충분한 자료에 근거하여 특정 업무에 적합성 여부를 결정하도록 한다.

계약 업무인 경우, 조직이 수행할 역량을 갖춘 업무에만 입찰하고 작업을 수행할 수 있는 기량이 있는 개인에게만 업무를 할당한다.

2.2.3 우리는 책임을 맡은 의무를 완수한다. 즉, 완수한다고 약속한 일을 수행한다.

2.2.4 실수를 범하거나 태만한 경우 주체 의식을 갖고 즉시 시정 조치를 수행한다. 다른 사람이 저지를 실수나 태만 행위를 발견하는 경우, 확인한 즉시 해당 주체와 문제에 대해 논의한다. 실수나 태만으로 초래되는 모든 문제와 부수적인 결과에 대해 책임감을 갖는다.

2.2.5 우리는 위임 받은 독점 또는 기밀 정보를 보호한다.

2.2.6 우리는 이 행동 강령을 유지하고 서로가 책임 의식을 갖는다.

2.3 책임: 의무적 기준

전세계 프로젝트관리 분야에서 실무자로서 본인과 동료 실무자가 준수할 사항은 다음과 같다.

규제 및 법적 요구조건

2.3.1 우리는 업무, 전문성, 자발적 활동을 관리하는 정책, 규칙, 규제 및 법률의 최신 정보를 파악하고 유지한다.

2.3.2 우리는 비윤리적 또는 불법적 행동을 해당 관리진에, 그리고 필요하면 그러한 행동의 영향을 받는 당사자들에게 보고한다.

설명: 이러한 조항은 몇 가지 의미를 내포하고 있다. 특히 도난, 위조, 부패, 횡령, 뇌물 및 기타의 불법적 행동에 관여하지 않는다. 더 나아가 지적 재산권을 포함하여 타인의 자산을 취하거나 남용하지 않으며, 허위 선전 또는 명예 훼손에 연루되지 않는다. 전세계 실무자들이 중심이 되는 핵심 그룹에서 이러한 종류의 불법적 행위는 문체 행위로 지칭된다.

전문직 대표 및 실무자로서 불법적 행위에 관여하는 사람을 묵인하거나 그에 협력하지 않으며, 우리는 모든 불법적 또는 비윤리적 행동을 보고한다. 보고란 중대한 사안이며 부정적 결과를 낼 수 있음을 인지한다. 최근 기업 부정 사건 이후, 많은 조직에서 불법적 또는 비윤리적 행동을 폭로하는 직원들을 보호하기 위한 정책을 채택하였다. 몇몇 정부에서도 진실을 폭로하는 직원을 보호하는 법률을 채택하였다.

윤리 불만사항

2.3.3 우리는 이 행동 강령의 위반 사항을 해결하기 위해 합당한 기구로 보낸다.

2.3.4 우리는 윤리 불만사항 중 사실로 입증되는 사항만을 정식으로 제기한다.

설명: 이러한 규정은 몇 가지 의미를 내포하고 있다. 윤리 위반 사항과 불만사항의 제기자인지 혹은 답변자인지 여부에 관한 정보의 수집과 관련하여 PMI와 협력한다. 또한 모든 사실 내용을 확보하지 않은 상태에서 다른 사람을 윤리적 비행으로 고발하지도 않는다. 더 나아가 고의로 다른 사람에 대해 거짓 진술하는 개인에게 징계 처분을 수행한다.

2.3.5 우리는 윤리적 문제를 제기하는 사람에게 보복하는 개인에 대해 징계 처분을 수행한다.

3 장. 존중

3.1 존중에 대한 설명

존중이란 실무자 본인과 타인, 그리고 위임 받은 자원에 대해 존경을 표시할 의무이다. 실무자에게 위임된 자원에는 사람, 금전, 명예, 타인의 안전, 천연 또는 환경 자원 등이 포함될 수 있다.

존중하는 환경은 상호 협력을 촉진하여 신뢰, 혁신, 우수한 성과를 낳는다. 즉, 다양한 견해와 관점이 장려되고 높이 평가되는 환경이다.

3.2 존중: 기본적 기준

전세계 프로젝트관리 분야의 실무자로서 다음 사항을 준수한다.

3.2.1 우리는 다른 사람들의 규범과 관례를 충분히 파악하여 그들에게 실례가 되는 행위에 연루되지 않도록 한다.

3.2.2 우리는 다른 사람들의 관점에 귀를 기울여서 그들을 이해하려고 노력한다.

3.2.3 우리는 충돌이나 의견 차이를 보이는 사람들과 직접 접촉한다.

3.2.4 우리는 답례하는 상황이 아닐지라도 전문가다운 태도로 업무를 수행한다.

설명: 이러한 규정은 뒷공론에 연루되는 것을 피하고 다른 사람의 명예를 훼손한다는 부정적 낙인이 찍히지 않도록 한다는 의미를 내포하고 있다. 또한 이 강령 아래 이러한 유형의 행위에 연루되는 다른 사람들과 맞설 의무도 지닌다.

3.3 존중: 의무적 기준

전세계 프로젝트관리 분야의 실무자로서 본인과 동료 실무자가 준수할 사항은 다음과 같다.

3.3.1 우리는 성의 있는 태도로 협상에 임한다.

3.3.2 우리는 전문성 높은 능력과 지위를 이용하여 개인적인 이득을 위해 다른 사람의 의사결정 또는 행동에 영향력을 행사하지 않는다.

3.3.3 우리는 다른 사람들을 악용하는 태도로 행동하지 않는다.

3.3.4 우리는 다른 사람들의 재산권을 존중한다.

4 장. 공정성

4.1 공정성에 대한 설명

공정성이란 공평하고 객관적인 태도로 의사결정을 내리고 행동해야 할 의무이다. 실무자로서 행동이 개인적 이익, 편견, 편파성에 좌우되지 않도록 한다.

4.2 공정성: 기본적 기준

전세계 프로젝트관리 분야의 실무자로서 다음을 준수한다.

4.2.1 우리는 의사결정 프로세스에서 투명성을 보인다.

4.2.2 우리는 공정성과 객관성을 지속적으로 재검토하여 적절한 시정 조치를 취한다.

설명: 실무자 대상 조사에 따르면 이해의 상충 문제가 전문직 종사자들이 직면하는 가장 큰 과제 중 하나이다. 실무자들이 보고하는 가장 큰 문제 중 하나는 충성도가 상충되는 상황, 부주의로 인해 본인과 타인의 이해가 상충되는 상황을 만드는 일을 인식하지 못하는 문제이다. 실무자로서 사전 대처하는 자세로 상충 가능성을 찾아서 서로의 잠재적인 이해 상충 사안을 조명하고 해결하도록 지원함으로써 상부상조한다.

4.2.3 우리는 특정 정보에 대해 동일한 접근 권한을 해당 정보를 보유할 권한이 있는 사람들에게 제공한다.

4.2.4 우리는 자격을 갖춘 후보자들에게 동일한 활용 기회를 제공한다.

설명: 협정 계약 시, 이러한 조항은 입찰 프로세스 동안 정보에 동일한 접근성을 제공함을 의미한다.

4.3 공정성: 의무적 기준

전세계 프로젝트관리 분야의 실무자로서 본인과 동료 실무자가 따라야 할 사항은 다음과 같다.

이해의 상충 상황

4.3.1 우리는 실제 또는 잠재적 이해의 상충사항을 적극적이고 완전하게 해당 이해관계자에게 공개한다.

4.3.2 우리는 실제 또는 잠재적 이해의 상충이 있음을 깨달을 때, 의사결정 프로세스에 관여하거나 결과에 영향력을 행사하려고 하지 않는다. 단, 영향을 받는 이해관계자에게 완전히 공개한 경우, 승인된 완화 계획이 마련된 경우, 이해관계자에게 처리 동의를 받은 경우는 제외된다.

설명: 이해의 상충은 의사결정 또는 기타 결과로 인해 충성도가 상충하는 하나 이상의 다른 주체에 영향이 미칠 수 있는 상황에서 실무자가 해당 주체를 대신하여 그러한 의사결정 또는 기타 결과에 영향력을 행사할 위치에 있을 때 발생한다. 예를 들어 사원으로서 업무를 수행할 때는 고용주에 충성도 의무를 갖고, PMI 자원봉사자로서 업무를 수행할 때 PMI(Project Management Institute)에 충성도 의무를 지닌다. 이와 같이 다양한 이해를 인식하고, 이해의 상충 상황에서 의사결정에 영향력을 행사하는 일이 없도록 한다.

더 나아가, 분열된 충성도를 무시하고 공정한 결정을 내릴 수 있다고 확신할 경우에도 이해의 상충 상황을 이해의 상충 기준으로 처리하고, 행동 강령에 설명된 규정을 따른다.

편파성과 차별성

4.3.3 우리는 편파성, 족벌주의, 뇌물 및 기타 사적인 이해를 근거로 고용 또는 해고, 상벌, 계약 수주 또는 거절 행위를 범하지 않는다.

4.3.4 우리는 성별, 인종, 종교, 장애, 국적, 성적 지향성 및 기타 사항에 근거하여 다른 사람을 차별하지 않는다.

4.3.5 우리는 편파성이나 편견 없이 조직(고용주, PMI 또는 기타 그룹)의 규칙을 적용한다.

5 장. 정직성

5.1 정직성에 대한 설명

정직성은 진실을 파악하고 실무자 의사소통 및 행동에서 진실한 태도로 보여야 할 의무이다.

5.2 정직성: 기본적 기준

전세계 프로젝트관리 분야의 실무자로서 다음 사항을 준수한다.

5.2.1 우리는 진실을 파악하기 위해 진심으로 노력한다.

5.2.2 우리는 진실한 태도로 의사소통과 행동에 임한다.

5.2.3 우리는 시기 적절한 태도로 정확한 정보를 제공한다.

설명: 이러한 규정은 의사결정의 근거가 되거나 다른 사람에게 제공하는 정보의 정확성, 신뢰성, 시기 적절성을 유지하기 위해 필요한 조치를 취함을 의미한다.

여기에는 받아 들여지기 어려울 수 있어도 나쁜 소식을 과감히 공유하는 용기가 포함된다. 또한, 결과가 부정적일 때 정보를 은폐하거나 다른 사람에게 책임을 전가하지 않도록 한다. 결과가 긍정적일 때는 다른 사람의 공적을 가로채지 않도록 한다. 이러한 규정은 정직성과 책임성에 대한 의무를 강화한다.

5.2.4 우리는 선의적인 태도로 암묵적 또는 명시적 헌신과 약속을 이행한다.

5.2.5 우리는 다른 사람이 안심하고 진실을 말할 수 있는 환경을 조성하기 위하여 노력한다.

5.3 정직성: 의무적 기준

전세계 프로젝트관리 분야의 실무자로서 본인과 동료 실무자가 따라야 할 사항은 다음과 같다.

5.3.1 우리는 다른 사람을 기만하기 위한 행동에 관여하거나 그러한 행위를 묵과하지 않는다.

여기에는 현혹적 또는 허위 진술, 절반의 진실 언급, 알고 있다면 현혹적이거나 불완전한 진술이 될 전후 관계를 무시한 정보 또는 부분적 공개 정보를 제공하는 것을 비롯하여 다양한 행동이 포함된다.

5.3.2 우리는 개인적 이득을 위해 또는 다른 사람에게 폐를 입히며 부정직한 행동에 관여하지 않는다.

설명: 기본적인 기준은 성실한 업무 태도를 권장한다. 이해관계자를 현혹할 의도가 있는 절반의 진실 및 비공개는 적극적으로 허위 진술하는 것과 마찬가지로 전문가답지 않은 행위이다. 완전하고 정확한 정보를 제공하여 신뢰를 쌓는다.

부록 A

A.1 이 기준의 역사

독립적인 전문 기관으로서 PMI의 프로젝트관리 비전에 따라 일찍이 윤리 문제를 다루기 시작했고, 1981년에는 PMI 이사회(Board of Directors)에서 윤리, 기준 및 인가 그룹(Ethics, Standards and Accreditation Group)을 구성하였다. 한 가지 태스크로 인해 그룹에서 직업 윤리 규정을 심의해야 하는 상황이 발생하였다. 팀의 보고서에는 프로젝트관리 전문직의 직업 윤리에 대해 최초로 명문화한 PMI 논의 사항이 포함되었다. 이 보고서는 1982년 8월에 PMI 이사회로 제출되었고, 1983년 8월 프로젝트관리 분기 보고서(Project Management Quarterly)의 부록으로 출간되었다.

1980년대 말, 기준이 진화되어 PMP[®] [Project Management Professional]의 윤리 기준이 되었다. 1997년에 PMI 이사회는 회원 윤리 강령이 필요하다는 결론을 내리고, PMI 회원의 윤리 기준의 초안을 마련해 출간하기 위하여 윤리방침 명문화 위원회(ESRC, Ethics Policy Documentation Committee)를 구성하였다. 이사회는 1998년 8월에 새로운 회원 윤리 강령을 승인하였다. 이어서 1999년 1월, 윤리 불만사항 제출 절차와 위반 사항인지에 대한 결정 절차를 제시하는 회원 사례 절차(Member Case Procedures)를 승인하였다.

1998 강령이 채택된 이래, PMI 및 사업 환경에서 역동적 변화가 수없이 일어났다. PMI 회원이 상당히 증가하였고, 북미 밖의 지역들이 엄청난 성장을 이룩하였다. 비즈니스 세계에서 윤리 의혹 사건은 다국적 기업과 비영리 기관의 몰락을 야기하면서 대중의 분노와 정부 규제의 강화를 유발하였다. 국제화는 전세계 경제를 응집시키고 동시에 다양한 문화에서 윤리 사례가 다를 수 있다는 사실을 깨닫게 하였다. 또한 급격하고 지속적인 기술 변혁은 새로운 기회를 제공함과 동시에 새로운 윤리적 난제를 포함하여 다양한 과제를 낳았다.

이러한 이유로 2003년, PMI 이사회는 윤리 강령의 재검토를 요청하였다. 2004년, PMI 이사회는 윤리기준 검토 위원회(ESRC, Ethics Standards Review Committee)에 윤리 강령을 검토하고 강령 개정 프로세스를 개발하는 과제를 위임하였고, ESRC는 전세계 프로젝트관리 분야의 적극적 참여를 장려할 프로세스를 개발하였다. 2005년, PMI 이사회는 프로젝트관리 분야의 국제적 참여가 최선책이라는 데 동의하면 강령 개정 프로세스를 승인하였다. 2005년, PMI 이사회는 또한 윤리기준 개발 위원회(ESDC, Ethics Standards Development Committee)에 이사회 승인 프로세스를 수행하여 2006년까지 개정된 강령을 제출하는 과제를 위임하였다. 이 윤리 및 전문직 개발 강령은 2006년 10월에 PMI 이사회에서 승인되었다.

A.2 이 기준 작성에 사용된 프로세스

강령을 개발함에 있어서 ESDC가 맨 처음 수행한 단계는 프로젝트관리 분야에서 직면하고 있는 윤리적 문제를 파악하고 전세계 모든 지역에 분포된 실무자 가치와 관점을 이해하는 것이었다. 여기에 핵심 그룹 토의와 실무자, 회원, 자원자, PMI 인증서 소지자들이 참여하는 두 가지 인터넷 조사를 포함하여 다양한 기법을 활용하였다. 또한, 전세계 다양한 지역의 비영리 협회 24곳의 윤리 강령을 분석하여 윤리기준 개발에 모범적인 실무 사례를 조사하고 PM의 전략적 계획의 윤리 관련 원칙을 검토하였다.

ESDC가 실시한 광범위한 연구는 PMI 윤리 및 전문직 행동 강령의 공개 초안 개발의 배경이 되었다. 의견 수렴 목적으로 전세계 프로젝트관리 분야에 공개 초안을 배부하였다. 강령 개발 과정에서 미국립표준연구소(ANSI, American National Standards Institute)가 제정한 엄격한 기준 개발 프로세스를 따랐다. 그 이유는 ANSI 기준 개발 프로세스는 PMI 기술 기준 개발 프로젝트에 사용되며

공개 초안에 대한 이해관계자 피드백을 확보하고 판정하는 데 모범적 실무 사례를 나타내는 것으로 간주되기 때문이다.

이러한 노력의 결과물이 윤리 및 전문직 행동 강령으로, 전세계 프로젝트관리 분야에서 열망하는 윤리적 가치를 설명할 뿐만 아니라 강령을 적용 받는 모든 개인에게 의무적인 특정 행동에 대해서도 설명한다. PMI 윤리 및 전문직 행동 강령의 위반은 윤리 사례 절차 아래 PMI에 의한 제재를 초래할 수 있다.

ESDC는 프로젝트관리 실무자로서 매우 진지한 태도로 윤리 준수에 힘쓰며, 본인 및 전세계 프로젝트관리 분야의 동료가 이 강령의 규정에 따라 행동할 의무를 지님을 파악하였다.

부록 B

B.1 용어 정리

악용하는 태도. 신체적 위협을 초래하거나 공포감, 수치심, 속임수, 다른 사람을 착취하는 기분과 같은 감정을 조성하는 행동.

이해의 상충. 프로젝트관리의 실무자가 본인 또는 충성도 의무가 실무자에게 있는 다른 개인이나 조직에는 이익이 되면서 동시에 실무자에게 유사한 충성도 의무가 있는 다른 개인이나 조직에는 피해가 되는 의사결정을 내리거나 행동을 수행하는 상황에 직면할 때 발생하는 상황. 실무자가 의무 상충 문제를 해결할 수 있는 유일한 방법은 영향을 받는 당사자들에게 상충 내용을 공개하고 실무자가 어떻게 처리할지에 대한 결정을 내리도록 하는 것이다.

충성도 의무. 조직 또는 제휴된 다른 개인에게 최상의 이익을 도모하기 위한 개인의 법적 또는 도덕적 책임.

PMI[Project Management Institute]. 위원회와 그룹, 그리고 총회, 팀, 특정 이해그룹 등과 같이 정식 구성된 조직을 포함하여 총체적 PMI.

PMI 회원. 회원 자격으로 PMI에 가입한 개인.

PMI 후원 활동. PMI 회원 자문 그룹, PMI 표준 개발팀 또는 다른 PMI 실무 그룹 또는 위원회에 참여를 포함하여 다양한 활동. 또한 구성 조직에서 리더 역할 수행자인지 또는 다른 유형의 구성 조직 교육 활동 또는 이벤트인지 관계없이 정식 구성된 PMI 구성 조직의 원조 아래 수행되는 활동도 여기에 포함된다.

실무자. 프로젝트관리 전문직의 일환으로 프로젝트, 포트폴리오 또는 프로그램 관리에 기여하는 활동에 종사하는 사람.

PMI 자원봉사자. PMI 회원인지 여부에 관계없이 PMI 후원 활동에 참여하는 사람