


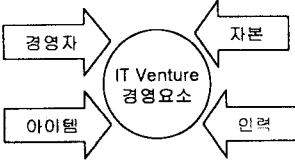
인터넷기업 기술인력의 시모느려 펴기기버

(주)리얼커뮤니케이션
<http://www.realtest.co.kr>


대표이사/기술지도사 이 광노
 comlive@hitel.net




인터넷기업 기술인력의 평가의 중요성



기술인력에 의한 직접적 영향요소



고객은 구매하는 제품 및 서비스의 품질은 최상이어야하고 저렴한 가격으로 필요한 시간에 제공될 것을 요구하고 있다. 사업을 영위하는 임.직원은 이를 위하여 사업적 역량을 집중 하여야 한다.



Copyright (c) 이 광노 2001.1 2

인터넷기업 기술인력의 평가요소

고객의 욕구 (Needs)를 충분히 이해하고 창의적인 아이디어를 바탕으로 부가가치를 생산할 수 있는 기술적 능력의 소유자로서 실질적인 전문성을 확보한 인력을 평가하는데 있다.

Copyright (c) 이 광노 2001.1

3

인터넷기업 기술인력의 평가의 난제

- 신산업, 단기간 급성장, 기술변화의 속도가 빠르다.
- 축적된 기술인력이 부족하다. 사이버공간의 작업이다
- 직장문화 경험자가 적다.

일괄적으로 적용할 수 없는 창의성을 측정하기 위한 객관적이면서도 유용한 기법이 입증되어 있지 않다.

실제하는 물품과 다른 사이버상의 지적생산 활동에 의한 지속적인 관리기법이 존재하지 않는다.

인터넷의 급격한 발전에 따른 실무기술능력을 확인하기가 용이하지 않다

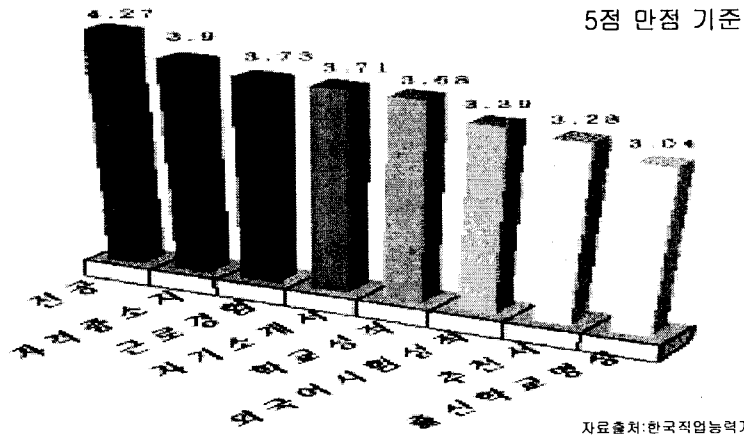
인터넷을 활용한 업무의 사회적 역할에 대한 성실성을 파악하기가 곤란하다

소지한 능력에 대한 비즈니스 응용감각을 측정하기가 용이하지 않다

Copyright (c) 이 광노 2001.1

4

기업의 사원선발 점수기준



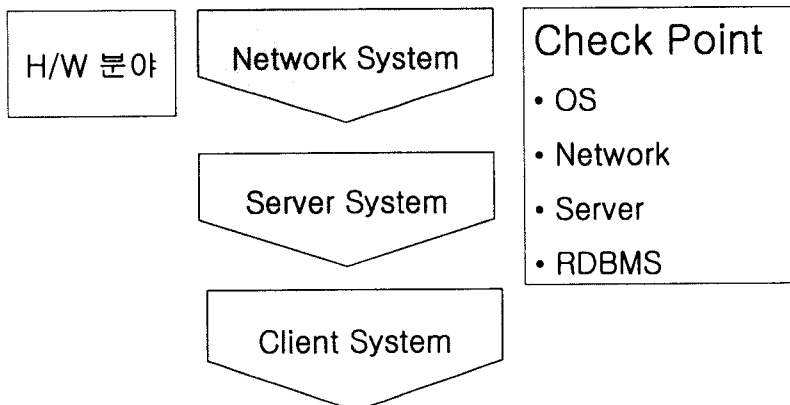
자료출처: 한국직업능력개발원
2000.12.20



Copyright (c) 이 광노 2001.1

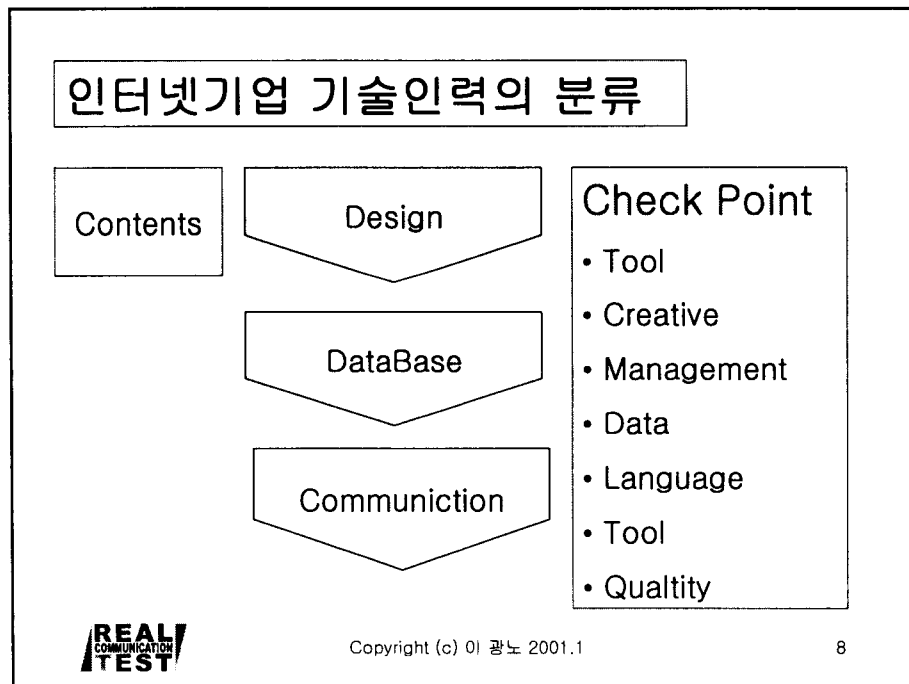
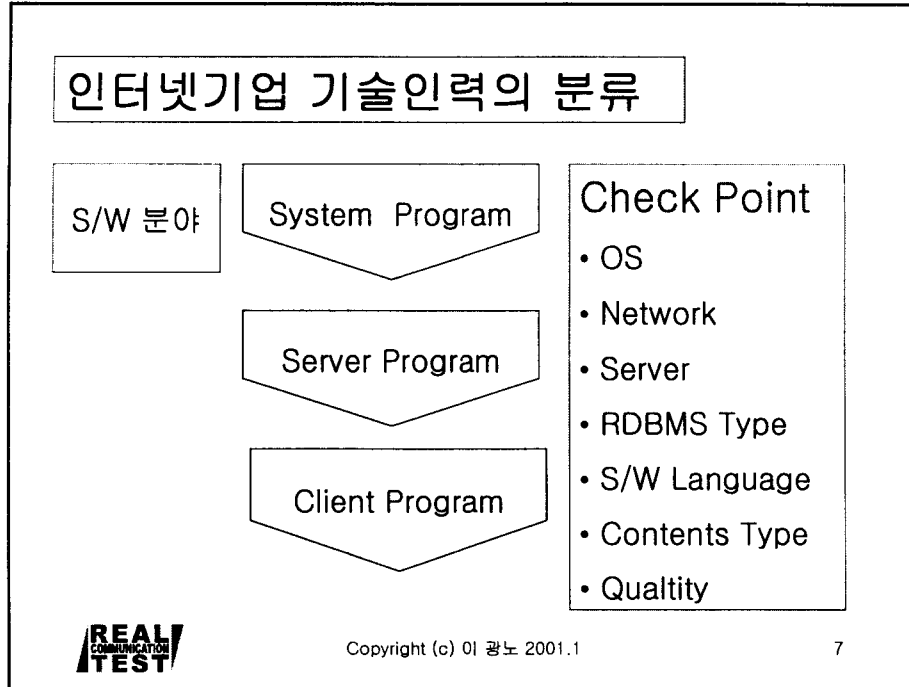
5

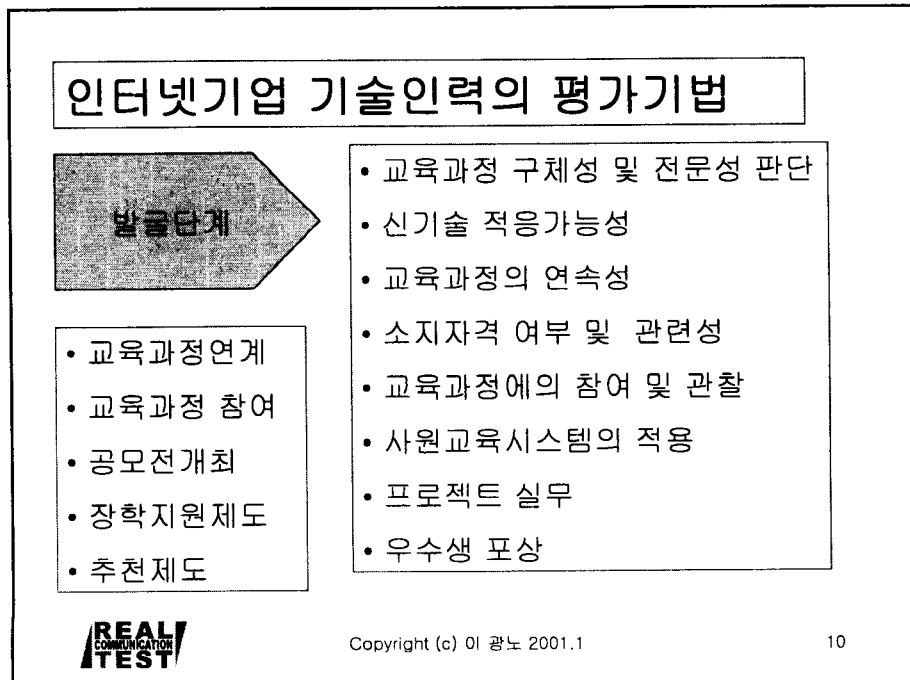
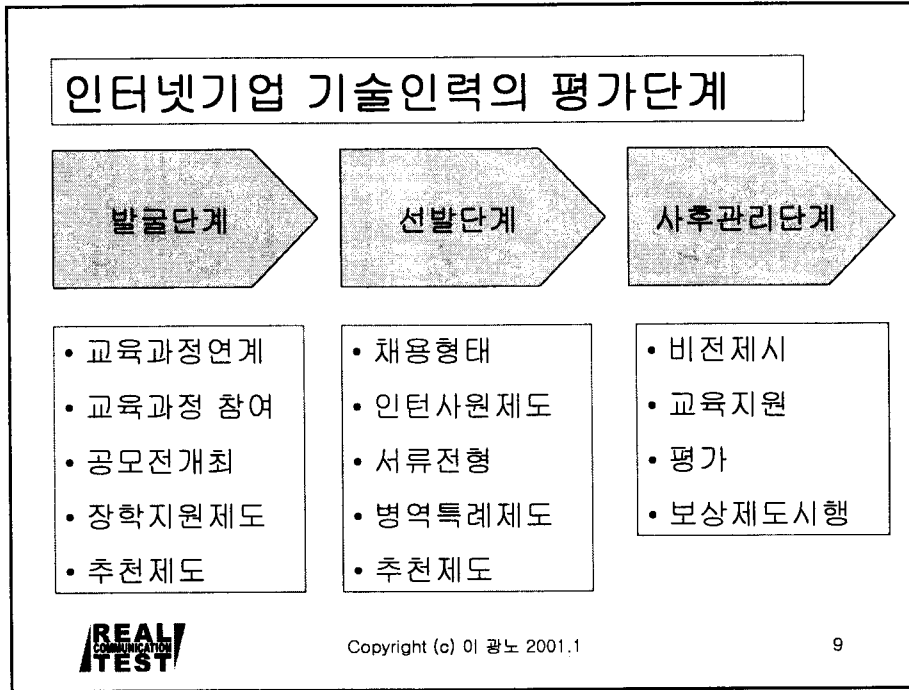
인터넷기업 기술인력의 분류



Copyright (c) 이 광노 2001.1

6






인터넷기업 기술인력의 평가단계

선발단계

- 채용형태
- 인턴사원제도
- 서류전형
- 병역특례제도
- 추천제도

- 기본기술보유여부 파악
- 자기소개서의 차별성 파악
- 입사 후의 구체적 실천계획
- 채용조건에 대한 수용능력
- 경력 관련사항
- 업무 이해도
- 면접에 의한 인성파악
- 간단한 질문과 실기테스트
- 취업에 대한 목적의식



Copyright (c) 이 광노 2001.1


11

인터넷기업 기술인력의 평가단계

사후관리단계

- 비전제시
- 교육지원
- 평가
- 보상제도시행

- 단계적 업무 난이도 증가
- 팀별 관리능력 실습
- 신기술 학습능력 고취
- 자율적 업무 선택 권한 부여
- 지속적 교육 방향 제시
- 업무별 직무보상 제시
- 주간, 월간, 프로젝트별 보고서
- 자율적인 근무환경 조성
- 이직에 따른 추천제도 활성화



Copyright (c) 이 광노 2001.1

12

인터넷기업 기술인력의 평가기법 사례

취리얼커뮤니케이션에서는 인터넷벤처기업으로 인력자원에 대한 중요성을 파악하고 동서울대학, 경북전문대학, 대웅경영개발원등의 직업전환교육에 참여하여 현업과 동일한 커리큘럼으로 인터넷전문교육과정을 실시하고 수료생 중 과정별로 1-2명의 우수한 인력을 선발하여 채용하고 있음, 또한 수료생들의 실무적인 능력을 검증할 수 있도록 최신교육과정 및 기술에 대한 실무기반의 민간자격제도를 채택하여 실시함으로써 우수한 취업율을 보이고 있음

필수프로그램교육

기본적으로 갖추어야하는 업무능력의 요건

Windows, Html ,Editor
JavaScript, Explorer
OutLook Express,
Internet Business,
Word, Excell,
PowerPoint,
Ftp, Telnet, 정보검색



Copyright (c) 이 광노 2001.1

13

인터넷기업 기술인력의 평가기법 사례

업무분야별로 기본적인 프로그램의 사용법을 숙지하여야 하며, 추가적으로 본인이 희망하는 분야의 기초자질을 위한 교육을 실시하고 자격증을 취득하도록 지원함

필수프로그램교육

본인이 희망하는 분야의 기술적 기본적으로 갖추어야하는 업무능력의 요건

Windows Server
Database Server
WebServer
Asp Programing
Sql Programing
PhotoShop



Copyright (c) 이 광노 2001.1

14

인터넷기업 기술인력의 평가기법 사례

비즈니스 업무능력 향상을 위한 실무 프로젝트 수업을 통한 직업인의 특화된 능력 배양 및 생존력을 확보 토록 함

필수직무능력교육

- 일별 교육사항의 콘텐츠화에 의한 창의성 및 편집능력 향상교육
- 본인 희망분야의 전문화
- 사업계획작성에 의한 지식데이터베이스화 실습
- 프로젝트개발보고서 및 기획서 작성실습
- 마케팅적 기술적용 실습
- 프로젝트별 경제성 분석실습
- 면접실습



Copyright (c) 이 광노 2001.1

15

인터넷기업 기술인력의 평가기법 사례

현실성 있는 실무능력 평가를 위한 민간자격 제도의 시행

•웹프로그래머자격인증

(<http://www.weblicense.or.kr>)

2000년 3월부터 시행

공동주관 : 한국정보기술연구원

기술지원 : ㈜리얼커뮤니케이션

•웹서버관리사 자격인증

•인터넷사무능력인증

(<http://www.itlicense.org>)

2001년 3월 시행예정

주관: 한국정보기술자격인증위원회

시행: ㈜리얼커뮤니케이션



Copyright (c) 이 광노 2001.1

16

인터넷기업 기술인력의 평가기법 사례

주요측정항목

1차시험: 온라인(4지선다형)
2차시험: 소집실무형

•웹 프로그래머자격인증
(<http://www.weblicense.or.kr>)
2000년 3월부터 시행
주관 : 한국정보기술연구원
기술지원 : 쉐리얼커뮤니케이션

REAL TEST Copyright (c) 이 광노 2001.1 17

인터넷기업 기술인력의 평가기법 사례

주요측정항목

1차시험: 온라인(5지선다형)
2차시험: 소집실무형

•웹 서버관리사자격인증
(<http://www.itlicense.org>)
2001년 3월부터 시행예정
주관 : 한국정보기술자격인증위원회
시행 : 쉐리얼커뮤니케이션

REAL TEST Copyright (c) 이 광노 2001.1 18

인터넷기업 기술인력의 평가기법 사례

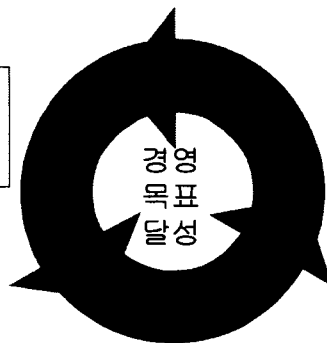
인력자원에 대한 지속적 관리

- 입사 후 6개월차 논문제도 시행
- 논문 통과 후 타사 입사 추천제도 시행
- 분기별 희망 분야 업무 담당 부여
- 상위교육기관 취학지원제도 시행
- 타사 취업생의 업무애로 사항해결 지원 활성화
- 우수컨텐츠 생산자에 대한 인센티브시행
- 1일 1회이상 경영환경 교육
- 취업지원사이트 운영 (<http://www.comingjob.com>)



인터넷기업 기술인력의 평가목표

실용지식을
보유한 우수
한 인재 발굴



객관화된 기술인
력관리체계 확립

지속적인 기술경
쟁력 확보

