

물류업계의 채용공고 내용분석을 통한 물류인력의 자격요건 파악에 관한 연구

Inference about Skills and Requirements for Logisticians from Job Advertisements by Content Analysis

홍의(Eui Hong)

광운대학교 동북아통상학부 부교수

목 차

I. 서론
II. 문헌연구
III. 내용분석
IV. 분석결과

V. 결론
참고문헌
ABSTRACT

국문초록

본 연구는 물류업계에서 요구하는 인력의 자격요건을 파악하기 위하여 물류분야의 채용공고를 수집하고 내용분석기법을 활용하여 실증분석을 실시하였다. 분석을 위하여 332개의 관련 구인광고를 온라인상에서 조사하였고, 조사를 통해 수집된 광고문구를 단어와 문장단위로 분석하여 그 빈도를 파악하고, 비슷한 자격요건들을 카테고리별로 구분하였다.

정리된 카테고리별 데이터를 바탕으로 내용분석을 실시하여 운송, 택배, 생산, 보관, 포워딩, 무역, 3PL, 컨설팅, 공기업 및 연구소 등 물류관련 업계에서 요구하는 자격요건이 무엇인지 비교 분석함으로써 이 분야의 취업을 계획하는 사람들에게 구체적인 정보를 제공하고자 하였다.

주제어 : 물류업 채용공고, 물류인력의 자격요건, 내용분석, 커뮤니케이션능력

I. 서론

올 하반기 대기업 취업경쟁률이 100대 1을 상회¹⁾하여 유사 이래 가장 심각한 취업난을 보여주는 가운데 물류업계도 크게 다르지 않아, 2013년 10월 현재 2014년도 신입사원 공채를 진행 중인 현대상선의 경우 입사 경쟁률이 100대 1이 넘는 것으로 밝혀졌다.²⁾

날로 힘들어지는 취업난을 극복하고 졸업생들의 취업률을 높이기 위해 물류 관련 학과가 개설되어 있는 대학들도 학생들의 취업에 직접적인 도움을 줄 수 있는 교과과정을 신설하거나 기존의 커리큘럼을 취업지향형 과목들로 전환하고 있다. 취업에 도움을 줄 수 있는 교과목을 구성하기 위해서는 우선 업계에서 취업지원자들에게 기대하는 자격요건이 무엇인지 파악하는 것이 중요하다.

본 연구에서는 물류 및 관련 업종의 채용공고를 분석하여 물류기업들이 원하는 자격요건이 무엇인지 파악할 수 있는 방법을 제시하고자 한다. 취업 관련 정보를 획득하기 위해 기업의 인사담당자나 관련 담당자 6~8명 정도를 대상으로 하는 포커스그룹을 인터뷰 하는 기존의 방식과는 달리, 본 연구에서는 채용공고의 문구를 분석하는 내용분석(content analysis) 방식을 사용하였다.

내용분석기법은 ‘연구자가 활용하는 단어 혹은 문맥으로부터 반복 사용이 가능하고 타당한 추론을 유도하는 리서치기법’이다(Krippendorff, 2004). 이 기법은 전통적인 조사방식을 보완하여 면접을 통하지 않고도 원하는 정보를 구체적으로 그리고 주기적으로 획득할 수 있다는 장점이 있다. 내용분석기법을 활용함으로써 원하는 데이터를 인터뷰라는 정성적인 방식이 아닌, 컴퓨터를 활용하는 정량적인 방식으로 제시할 수 있다는 점에서 또 다른 장점을 찾아볼 수 있다.

또한 본 연구에서는 물류 업계에서 요구하는 다양한 기술 및 자격요건들을 비슷한 성격의 요건들끼리 그룹화하여 카테고리 별로 정리하고자 하였다. 이 카테고리별 기준들을 바탕으로 매년 혹은 기타 주기별로 채용공고의 내용을 분석함으로써 업데이트된 시장의 니즈를 파악할 수 있고, 이 과정에 소요되는 시간을 단축시킬 수 있을 것으로 기대된다.

물류인재를 고용하는 기업들이 원하는 자격요건이 무엇인지 파악함으로써, 본 연구는 물류업계의 취업을 목표로 준비하는 지원자들에게 보다 정확하고 구체적인 정보를 제공하고, 고용주가 중요하게 생각하지 않은 기술요건을 갖추기 위해 낭비되는 시간을 감소시킴으로써 지원자들의 취업가능성을 제고시키는데 도움을 주고자 하였다.

1) http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2013/10/13/2013101301563.html

2) <http://economy.hankooki.com/lpage/society/201310/e20131011060225120300.htm>

II. 문헌연구

1. 내용분석

20세기에 들어 미국을 중심으로 인쇄매체가 활발하게 사용됨에 따라 신문의 보급이 확대되고 신문기사에 실린 내용을 과학적으로 그리고 정량적으로 단순화하여 분석하고자 하는 노력들이 시작되었다(Krippendorff, 2004). 세계 2차 대전이 종료될 시점부터 내용분석기법은 신문기사의 내용(text)을 분석하는 것으로부터 출발하여 저널리즘과 문헌학 등에서 채택되어 활용되었고 더 나아가 심리학과 인류학 역사학 그리고 언어학에서도 이 분석기법을 도입하였다.

경영학 분야에서 내용분석 방식이 활용되기 시작한 것은 50여 년 전부터이다. 특히 다양한 형식의 광고문구나 인터넷 등의 디지털 텍스트 데이터를 가장 자주 사용하는 마케팅 분야에서의 활용이 두드러지게 나타났다(Howard와 Kerin, 2006). 물류분야에서 활용된 예도 적지 않은데(Ellinger et al., 2003; Spens와 Kovacs, 2006; Marasco, 2008), 이처럼 내용분석기법이 광범위하게 활용되고 있는 이유는 우선 현존하는 문헌으로부터 객관적이고 체계적이며 신뢰할 수 있는 정량화된 데이터를 획득하는데 탁월할 뿐 아니라, 연구자로 하여금 문헌의 겉으로 드러나는 정보와 내재된 의미를 모두 파악할 수 있도록 하는 분석방식이기 때문이다.

다양한 연구에서 여러 학자들이 내용분석 기법에 대해 정의하였다. Stone et al.(1996)에 의하면 내용분석은 문서 내 문구들의 구체적인 특성을 객관적이고 체계적으로 밝힘으로써 그 텍스트로부터 얻고자 하는 내용을 추론하는 기법이다.

Robson(1993)은 내용분석을 구조적인 관찰기법이라고 설명하였고, Singleton et al.(1993)은 내용분석의 기본 개념을 “텍스트 형식의 커뮤니케이션 메시지를 연구목적에 맞게 카테고리별로 축약 정리하는 방식”이라고 하였다. 그 결과 내용분석 기법의 사용에는 표본의 수집과, 수집된 내용의 카테고리별 분류의 두 단계가 수반된다(Li와 Cavusgil, 1995).

2. 물류인력의 자격요건

업계에서 요구되는 물류인력의 기술 및 자격요건에 관한 연구는 1990년대 들어 그 필요성이 인지되었고 2000년대를 거치며 왕성하게 진행되었다. 가장 대표적인 것으로 Giunipero et al.(2006)의 연구를 들 수 있는데, 이들은 물류업계에 종사하는 54명의 관리자 집단을 인터뷰한 결과 물류관리자가 갖추어야 할 가장 중요한 자격요건으로 전략능력을 꼽았다. 보다 구체

적으로, 전략적인 관계를 구축할 수 있는 능력과 기업의 총비용과 전략비용을 감축할 수 있는 능력 그리고 공급업체들과 전략적으로 협력하는 능력이 여기에 해당한다. 이들의 연구는 향후 수많은 후속연구들에 영향을 미쳤는데 다수의 연구들이 물류관리자의 핵심역량으로 전략적인 능력이 최우선 한다는 조사결과를 도출함으로써 Giunipero et al.의 주장을 뒷받침하였다(McMahon, 2007; Rahman과 Yang, 2009)

물류인력의 자격요건에 관한 또 하나의 주요연구로 Gammelgaard와 Larson(2001)의 연구들을 수 있다. 이들은 물류관리자가 갖추어야 할 자격요건으로 팀워크능력, 문제해결능력, 공급체인파악능력, 거시적 시각, 경청능력, 의사소통능력, 우선순위 선정능력, 동기부여능력, 다양한 업무파악능력, 리더십, 의사결정능력, 판단능력, 문서를 통한 의사소통능력, 시간관리능력, 자기통제능력, 그리고 변화에 대처하는 능력을 강조하였다. 이들은 각각의 항목을 다시 인적자원관리능력과 기술활용능력, 공급체인관리능력 등 크게 3개 그룹으로 분류했다. 이들의 분류는 앞서 연구된 Murphy와 Poist(1991)의 연구에서 제시된 분류방식과 그 맥을 같이하고 있다. Murphy와 Poist는 물류담당자가 갖추어야 할 능력으로 45개의 항목을 선정하였고, 물류책임자와 신입관리자를 구분하여 비즈니스능력, 물류능력, 관리능력을 비교하였다.

이 밖에도, Dischinger et al.(2006)은 물류관리자의 자격조건 중, 관리능력이나 물류능력 뿐 아니라 폭넓은 비즈니스지식의 함양이 물류관리 전문가가 되기 위한 기본이자 핵심적인 요소라고 언급하였다. McMahon et al.(2007)의 연구에서는 물류관리자의 핵심역량을 프로젝트관리기술을 활용한 효율적인 자원활용과, 조직의 인적자원 활용을 통한 효율적인 업무흐름관리, 효과적인 정보기술활용, 의사결정능력, 물류프로세스의 이해력, 문서작성능력 등 6가지로 정리하였고, Daugherty(2000)는 물류분야의 책임관리자는 문제해결기술, 시간관리능력, 의사결정능력, 사회적 기술이 있어야 한다고 강조하였다.

국내에서도 물류인력의 자격요건을 주제로 한 연구들이 적지 않게 진행되었는데, 안승범 등(2006)은 경인지역 물류인력 수요분석을 통한 물류인력 양성의 필요성과 물류인력 수급 방안을 연구하였다. 이들은 물류관리 전문인력이 갖추어야 할 소양으로 물류개념에 대한 이해, 물류 체계의 통합과 조정에 필요한 물류프로세스에 대한 이해, 물류원가 분석능력, 수익성 분석능력, 물류개선안 제시능력, 물류관리전략에 대한 이해능력, 기업전략 수립의 입안능력, 장기적 물류사업 전략입안능력 등 8가지를 제시하였다.

박진석과 하헌구(2010)는 문헌조사를 통하여 물류관리자에게 요구되는 역량을 직무공통역량과, 리더십역량 그리고 전문역량으로 구분하여 실증분석 하였다. 또, 김학민(2011)의 통관·물류인력의 수요와 핵심역량 분석 연구에서는 전문가조사를 통하여 통관 및 물류인력의 핵

심역량을 커뮤니케이션능력, 무역실무지식, 제품·기술 및 지식, 글로벌매너 및 네트워킹, 해외 시장의 이해, 갈등조정, 서비스정신 등 7가지로 정리하였다. 홍의와 김진수(2011)는 중국에 진출한 국내기업의 물류관리자에게 요구되는 자격요건이 무엇인지 파악하였고, 후속 연구(김진수와 홍의, 2012)에서는 복합운송주선업 물류관리자의 자격요건에 대해 연구하였다.

3. 채용공고의 내용분석

기업이 인재를 채용할 때 가장 중점을 두어 평가하는 항목이 무엇인지 파악하기 위해 채용공고를 바탕으로 내용분석을 실시한 연구들 중 대표적인 것들을 살펴보면 다음과 같다.

Chao와 Shih(2005)는 information system 관련 온라인채용공고를 484개 분석하여 업계에서 요구하는 자격요건이 무엇인지 파악하고자 하였다. 정보통신 분야에서 내용분석을 활용하여 채용공고를 분석한 예가 적지 않은데, Todd et al.(1995)은 5년에 걸쳐 신문에 게재된 정보시스템 채용공고를 1,234개 수집하여 내용분석을 실시하였는데, 우선 빈도분석을 통해 채용공고의 키워드를 추출하고 이를 다시 3개의 카테고리로 분류하였다. Lee와 Lee(2006)는 웹사이트로부터 555개의 IT관리자 채용공고를 수집하여 내용분석을 실시하였는데, 일단 3개의 카테고리를 설정하고 각 카테고리에 해당하는 구체적인 기술요건들을 분류한 뒤, 이들을 다시 50개의 하부 카테고리로 구분하였다.

물류업계의 채용공고를 분석한 연구들을 살펴보면 다음과 같다.

유능한 물류인력이 갖추어야 할 기술요건 및 경쟁력을 파악하고자 한 기존의 연구들이 주로 포커스집단(물류기업의 관리자 또는 인사담당자와 물류업계에 취직한 대학 졸업생 등)을 대상으로 설문조사를 실시하였던 것과는 달리 Radovitsky et al.(2007)은 물류업계의 채용공고를 분석하여 자격요건을 파악하였다. 이들은 우선 채용공고 상에서 찾아낸 모든 자격요건들을 비슷한 성격의 것들끼리 묶어 몇 개의 카테고리로 구분하였고, 각 카테고리 간 상관관계를 분석하였다. 또한 채용공고에 포함된 응시자격 및 우대조건 등을 바탕으로 모집하는 직급별로 사원, 중간관리자, 최고관리자 간에 요구되는 자격요건이 어떻게 다른지 밝히고자 하였다.

Mar Molinero와 Xie(2007)는 512개의 물류업 채용공고를 1년에 걸쳐 수집하여 키워드를 추출하고 카테고리별로 분류하였다. 키워드를 가지고 빈도분석과 군집분석을 실시하여 각 카테고리별 관계와 우선순위를 파악하고자 하였다.

Sodhi et al.(2008)의 연구에서는 OR관련 업종의 1,000개가 넘는 온라인 채용공고를 분석하여 업계에서 지원자들에게 요구하는 조건이 무엇인지 조사하였다. 조사 결과 밝혀진 요건들의 상대적 중요도를 파악하여 우선순위별로 정리하였다.

Ⅲ. 내용분석

내용분석은 수치화된 데이터를 통계적으로 처리하여 분석하는 일반적인 실증분석과는 차이가 있다. 두 가지 모두 변수를 정의하여 사용하는 분석기법이지만, 변수 X와 변수 Y가 서로 다른 측정항목들을 대표하는 대부분의 통계기법과는 달리 내용분석의 변수들은 카테고리 변수로서, 문서화된 text로부터 도출된 키워드의 횟수(또는 비율)를 나타내기 위해 사용된다. 두 가지 방식 모두 (1) 데이터 수집, (2) 변수의 도출 (3) 변수를 활용한 분석이라는 과정을 거친다.

1. 데이터 수집

데이터 수집에 앞서 우선 분석대상의 지리적인 범위와 기간을 설정해야 한다. 지리적 범위란 채용공고를 내는 기업의 위치를 기준으로 판단되는데, 국내기업이 물류인력을 채용하는 경우라도 해외에서 근무하는 경우와 국내에서 근무하는 경우가 다르고, 국내기업이라 할지라도 서울에 위치한 기업인 경우와 지방에 위치한 기업인 경우가 다르기 때문이다.

기간은 채용공고가 게시된 시점을 뜻하는 것으로 현재를 기준으로 과거 몇 년간의 채용공고를 데이터에 포함시킬 것인가의 문제이다.

이 두 가지가 결정되면 채용공고를 수집하게 되는데 수집 소스는 크게 프린트 된 문서형태와 온라인상의 웹사이트에 게시된 텍스트형태, 이 두 가지로 나뉜다.

온라인 검색을 선택하는 경우 시간과 비용이 감소된다는 장점이 있는 반면 대개의 경우 키워드로 검색을 하기 때문에 찾고자 하는 내용과는 무관한 데이터가 무작위로 검색된다는 단점이 있다. 그 결과 검색된 데이터를 정제하는 과정이 요구된다.

반면 문서화된 자료를 검색하는 경우 신문이나 전문잡지를 선택하는 시점에서부터 원하는 분야로 축약되기 때문에 데이터 필터링에 낭비되는 시간을 최소화 할 수 있다는 장점이 있다. 실제로 위에서 언급된 Todd et al.(1995), Radovilsky et al.(2007), Mar Molinero와 Xie(2007)의 연구 외에도 수많은 연구자들이 문서화된 자료를 활용하여 데이터를 수집하였다. 그러나 지면의 제약이라는 문제 때문에 광고주가 원하는 만큼 자세한 정보를 수록하지 못하는 경우가 대부분이다. Den Hartog et al.(2007)은 리더십 관련 채용공고를 분석하기 위해 914개의 신문광고를 검토한 결과 무려 167개의 광고에 리더십관련 기술요건이나 자격요건에 관한 언급이 전혀 없었다고 지적하였다.

기업의 웹사이트를 통한 채용공고가 비용 및 공간의 제약으로부터 자유로운 것은 사실이지만 동시에 조사자가 인내심을 가지고 오랜 시간동안 수많은 사이트를 방문해야 한다는 어려움이 존재한다. 그 결과 상당수의 관련 공고를 발견하지 못하는 오류를 범하거나, 자체 홈페이지를 구축하지 않은 중소기업들의 채용공고를 검색할 수 없다는 한계가 있다. 이를 보완하기 위해서는 검색대상에 기업의 홈페이지 뿐 아니라 리크루트회사의 홈페이지를 포함시키는 것이 바람직하다.

따라서 본 연구는 검색소스를 기업 및 관련 공공기업의 홈페이지와 리크루트회사의 홈페이지로 설정하였다. 검색에 포함시킬 채용공고의 기간은 2011년 1월부터 2013년 10월까지로 한정하였다. 급변하는 비즈니스 현장에 투입될 인재를 모집하는 기업의 채용공고이니 만큼 게재시점이 3년 이상 되는 데이터를 통해 물류인력의 자격요건을 파악하는 것은 적합하지 않다고 판단하였기 때문이다. 검색 시기는 2013년 9월 7일부터 10월 15일까지였는데 이 시기가 내년 상반기 채용시즌과 일치하여 채용공고가 많이 게재되기 때문이다. 데이터 수집의 지리적 범위는 국내 및 해외에 위치하는 우리나라 물류기업(공사 및 연구소 포함) 전체를 대상으로 하였다. 해외 현지에서 요구되는 물류인력의 자격요건과 국내에서 필요한 기술요건이 다를 수도 있지만 국내에 위치한 기업의 채용광고만을 검색대상으로 한정하는 경우 샘플 수가 충분하지 않다고 판단하였기 때문이다.

약 40여일에 걸친 검색 결과 380개 이상의 채용공고를 수집할 수 있었다. 수집된 데이터를 면밀하게 검토하여 중복게재 되었거나 물류업과 관련이 없는 공고는 제외시켰다. 최종적으로 332개의 채용공고가 분석에 사용되었다.

2. 카테고리변수의 설계 및 도출

내용분석에서 연구자는 가장 먼저 text로부터 키워드를 추출하고 그 키워드가 어느 카테고리에 속하는지 판단해야 한다. 카테고리 구분 작업은 가장 상위의 카테고리로부터 서브카테고리 그리고 키워드 순으로 세분화되어 최종적으로 dictionary를 구성하게 된다. 내용분석기법을 사용한 연구들 중에도 dictionary를 구성하지 않은 것들이 존재한다. 앞서 언급된 Chao와 Shih(2005)의 연구나 North와 Worth(1996)의 연구에서는 dictionary의 구성없이 채용공고의 text만을 근거로 내용분석을 실시하기도 하였다.

dictionary를 구성하는 방법에는 두 가지가 있다. 첫 번째는 해당 분야에서 널리 사용되는 단어 또는 문구들을 기존의 연구결과나 서적들로부터 추출하여 dictionary를 구성하는 방법인

데, 예를 들어 IT 업계의 채용공고에서 C++나 SQL처럼 특정한 기술을 요구한다고 할 때, 이 키워드를 어떤 카테고리에 포함시킬 것인가 결정하기 위해서는 가장 저명한 컴퓨터 서적을 구해서 색인부분을 참고하는 것이 가장 안전한 방법일 수 있다(Lee와 Lee, 2006). 그러나 이 방법은 첨단 바이오통학이나 신소재와 같이 비교적 신규분야를 대상으로 하는 연구에서는 참고할 만한 서적이거나 연구결과가 충분하지 않은 관계로 적용하기 어렵다는 한계가 있다. dictionary의 구성은 특정 단어가 또 다른 단어와 같은 뜻인지 아닌지를 판단하거나 특정 키워드를 어느 카테고리에 포함시켜야 하는지 결정하는 과정들의 연속인 만큼 대단히 방대하고 논쟁의 여지가 많은 작업이라고 할 수 있다.

예를 들어 채용공고에서 ‘엑셀 사용 가능자’를 원하는 경우, 이는 단순히 엑셀 뿐 아니라 ‘MS Office 사용 가능자’를 요구하는 것일 수도 있다. 이 경우 이 채용공고는 ‘엑셀’과 ‘MS Office’라고 하는 2가지 키워드 모두에 부합한다고 할 수 있는데, 이러한 이유로 채용공고 상에 나타난 자격요건의 수보다 키워드의 수가 더 많아지는 경우가 생기기도 한다.

두 번째 방법은 채용공고를 충분히 확보하고 그 채용공고 샘플들로부터 키워드를 추출하는 방법이다(Todd et al., 1995; Den Hartog et al., 2007). 이 방법을 사용하면 위 방법의 문제점은 해결할 수 있다는 장점이 있는 반면 채용공고를 수집한 범위가 광범위하지 않을 경우 dictionary가 편협하게 구성될 수 있다는 단점이 있다. 그 결과 구성된 dictionary에 중요한 키워드가 누락될 수 있다는 위험이 존재한다.

본 연구에서는 두 번째 방법에 따라 dictionary를 구성하였다. Krippendorff(2004)가 강조하였듯이 연구자가 수집한 샘플데이터로부터 키워드를 추출하여 dictionary를 구성하는 것이 조사하고자 하는 목적에 보다 잘 부합하기 때문에 대부분의 내용분석은 기존에 조사된 자료(서적 혹은 연구논문) 보다는 직접 수집한 데이터를 사용하고 있다.

dictionary를 구성하기 위한 첫 단계로 332개의 물류업 관련 채용공고 내용을 검토하여 자격요건과 우대사항 및 최저학력 요구사항에 사용된 단어 및 문구의 빈도를 조사하였다.

두 번째 단계에서는 카테고리를 결정하기 위해 데이터 필터링을 진행하였다. 조사된 자격요건 내용 중 그 빈도가 5 이하인 단어는 카테고리를 구성하기에는 부족하다고 판단하여 제외시켰다. 이 과정을 거쳐 485개의 키워드와 11개의 카테고리 그리고 36개의 서브카테고리가 도출되었다.<표 1>참고)

그 다음으로는 각 카테고리에 속하는 키워드들을 정리하여 통일하였다. 같은 자격요건을 의미하는 서로 다른 표현들을 통일하되 가능하면 간단명료한 키워드를 사용하고자 하였다. 예를 들어 ‘해외 파트너와 영어 의사소통이 가능한 자’라는 문구 대신 ‘영어회화’로 단순화하

였다. 이렇게 선택된 키워드가 다른 카테고리에서 중복 사용되지 않는지 재확인하였다. 또한 단어나 문구의 의미가 모호한 경우(‘PM 유경험자’라는 문구에서 PM은 product manager와 project manage 양쪽 모두로 해석될 수 있음) 는 채용공고의 문맥을 다시 확인하여 엉뚱한 카테고리에 포함되지 않도록 주의하였다.

마지막으로 전체적인 검토를 통해 이미 다른 키워드에 포함된 내용이라고 판단되는 단어들은 삭제하였다. 이 과정을 거쳐 최종적으로 선택된 단어들이 적절한 카테고리 및 서브카테고리에 포함되어 있는지 재확인하였다.

이 과정을 거쳐 구성된 dictionary는 <표 1>과 같다.

<표 1> 채용공고 분석을 통해 구성된 dictionary (가나다 순)

카테고리, 서브카테고리, 키워드	카테고리, 서브카테고리, 키워드	카테고리, 서브카테고리, 키워드
경력	관리능력	기타
경력일반	일반관리	군필
경력제한없음	경영관리	군필
근무경력	고객서비스관리	군필자
동종업계근무경력	관리프로세스	남성
신입/경력 무관	기획관리	남성지원자
아르바이트	리엔지니어링	남자
인턴	비즈니스프로세스관리	면제
정규직근무	사업관리능력	면제자
해당실무경험	사업관리분석	미필자
해당업무	프로세스 개선	병역필
경력분야	프로세스 매니지먼트	병역필 또는 면제
광고 및 프로모션	프로젝트관리	전역
국제물류	프로젝트 파이낸싱관리	전역예정자
국제물류주선업	물류	제대
국제운송	공급망관리	보훈대상자 및 국가유공자
국제운송사업 유경험자	공급체인관리	국가등록장애인
국제특송	공급체인운영	국가보훈대상자
금융업계경력	공급체인시스템수립	국민기초생활보장법
대고객서비스경력	공급체인플래닝	관계법령
무역실무 유경험자	국내물류 네트워크관리	관계법령에 의거
물류센터관리경험	국내/해외물류영업관리	관련법
물류업계근무경력	국제물류전략	기초수급대상자
벌크 용대선 브로커	물류센터관리	내부규정
벌크 차터링	물류영업관리	독립유공자

카테고리, 서브카테고리, 키워드	카테고리, 서브카테고리, 키워드	카테고리, 서브카테고리, 키워드
부정기선영업	수출입물류관리	예우
삼국간영업	유통물류관리	우대
선박중개인근무경력	조달관리	장애인
세일즈관리유경험	택배터미널운영	장애인복지법
수출입물류	SCM	장애인복지법 시행령
수출입업무	3PT(TPL)관리자	저소득층취업지원정책
영업동향분석경력	보관	차상위계층
영업 및 broking	물류센터 시설관리	취업보호대상자
운항관리경험	재고관리	해외근무
일본무역경험자	재고관리계획	결격사유
컨테이너업무	재고	해외근무
통관업	창고	해외근무가능
포워딩	창고관리	해외여행
포워딩경력사원	컨테이너 운영/관리	해외여행가능
프로젝트수행경력	운송	해외여행결격사유
항공물류	공항서비스관리	해외여행에 결격사유가 없는자
항만사업경험자	교통계획전략	해외주재근무
해상운송	교통DB시스템관리	
해상/항공포워더업무경력	국내운송관리	
해외근무경험	국제선공항서비스관리	
해운업 근무경력	국제선관리업무	
화물업계	국제선운항관리	
해운영업	국제운송관리	
해외영업경력	국제특송관리	
contract logistics업무경력	국제포워딩	
CRM분야 근무경력	노선스케줄관리	
Panamax broking	벌크선 운항관리	
project handling 유경험자	벌크차터링	
S&P브로커경력	비행기객실관리	
warehouse업무경험	선박기자재관리	
warranty	신규노선 전략수립	
1톤이상 트럭운전경험자	예약시스템 운임지원	
3PL경력사원	운항관리	
3PL영업 및 운영경험	육상운송	
	자동차선 운항관리	
	정시성 데이터관리	
	택배운영	
	트럭운송	
	항공기 도입관리	

카테고리, 서브카테고리, 키워드	카테고리, 서브카테고리, 키워드	카테고리, 서브카테고리, 키워드
	항공기 송출관리 항공운송관리 항공운입설정 항공포워딩 항만마케팅관리 항만사업기획 항만사업운영 해상선적 해상운송관리 해운영업 화물운송관리 해외비즈니스 외국인투자유치관리 해외경영전략수립 해외공항지점관리 해외구매관리 해외시장관리 해외시장운영 해외시장정보관리 해외영업관리 해외지점 영업관리 해외진출지원 해외투자관리	
분석능력 일반분석능력 분석 및 설계 분석기술 분석능력 분석보고 분석지원 업무분석 전문분석능력 교통연구분석 교통DB시스템분석 데이터분석 사업기획 및 분석 사회과학조사분석 연구논문실적보유자 운송업무 지식	자격증 기타자격증 공인회계사 문화예술전문자격증 변호사 운전면허 도목산업기사 통계전문자격증 한국사능력검정시험 한자공인인증 1종면허 1종운전면허 2종면허 2종보통운전면허 AICPA CPA	전공 일반 관련학과 졸업자 전공무관 전공불문 전공제한없음 해당전공 인문/사회 경영학 도시 및 지역계획학 무역학 무역/물류관련학과 물류관련계열학과 물류학과 법정계열 법학

카테고리, 서브카테고리, 키워드	카테고리, 서브카테고리, 키워드	카테고리, 서브카테고리, 키워드
창고관리이해도 통계분석 표본조사분석 프로젝트분석 항로분석 해외시장분석 해외투자분석 해운금융애널리스트 해운시장분석능력 logistics problem solving	물류관련자격증 관세사 국제무역사 노무사 물류관리사 물류자격증 보세사 생산재고관리사 세무사 의환관리사 운항관리사 유통관리사 창고업무관련자격증 항공교통관제사 항공정비사 B737항공기자격증 CISA CISSP CPIM CPL CPLM CPSM ERP ERP(SAP) SAP SIS WIN SABIS LEADER WMS 컴퓨터관련자격증 네트워크관련자격증 무선통신사 보안관련자격증 인터넷정보검색사 정보보호공인자격증IT관련자격증 정보처리기사 PCT	사회과학계열 산업공학 상경 상경제열 심리학 어문계열 영어영문학과 운송학 유통학 인문/사회계열 통계학 항공학과 해양계 대학 해양수산학 해운학과 행정 환경 회계학과 자연/공학 금속/재료공학 기계 기계공학 기상관련학과 수학 전기/전자 전산 정보과학 정보통신학과 제어공학 조경 천문기상학 컴퓨터/정보통신학과 컴퓨터학 토목 통신전자 항공교통학과 항공운항학과 화공 IT관련학과

카테고리, 서브카테고리, 키워드	카테고리, 서브카테고리, 키워드	카테고리, 서브카테고리, 키워드
친화력	커뮤니케이션	학력
기타	일반	일반
감각	대인관계 기술	기졸업자
건강한 성격	의사소통능력	졸업예정
기여도	의사소통이 가능한 자	졸업예정자
능동적	커뮤니케이션능력	최종학력
밝은 성격	커뮤니케이션 능통자	학력제한
서비스마인드	기타	학력차별
성실	러시아어	고등학교
열정	베트남어	고졸
적응력	불어	학부
창의	스페인어	국내대학
책임감	아랍어	국내외대학졸업
리더십	인니어	대졸
관리능력	포르투갈어	대졸 이상
도전정신	영어	대학졸
변화인지능력	비즈니스영어회화우수자	전문대졸
전략추진능력	영미권대학졸업자	전문대졸 이상
전문성	영어가능자	초대졸
지휘력	영어공인시험성적보유자	학사
진취적	영어교신가능자	해외대학
창의력	영어능통	2년제
추진력	영어성적증명서	2년제 이상
통솔력	영어전공자	2/3년제 이상
판단력	항공기 영문메뉴얼 해독가능자	4년제
팀워크	CBT	4년제 이상
구성원관계	G-TELP	4년제 정규대학
그룹 내 적응력	GST구술시험	대학원
그룹친화력	IBT	대학원졸
대인관계	OPIC	박사
대인관계기술	OPICIH	석사
융화	TEPS	석사/박사
적극적	TEPS스피킹	석사학위 이상
조직친화력	TOEFL	
팀베이스	TOEIC	
팀워크	TOEIC스피킹	
협동	외국어	
협력	공인어학성적	

카테고리, 서브카테고리, 키워드	카테고리, 서브카테고리, 키워드	카테고리, 서브카테고리, 키워드
	<p>공인외국어성적 말하기능력시험 소지자 스피킹성적 어학능력 어학성적사본 외국어능통자 외국어능력우수자 해당언어전공자 일본어 스피킹JPT 일본 어학연수자 일본어가능자 일본어능통자 일본어전공자 일본어회화 가능자 JLPT JPT JTRA SJPT 중국어 중국어가능자 중국어능통자 중국어의사소통능력 중국어전공자 중국어회화 BCT HSK 신HSK</p>	
<p>학점 학점 과목별등급 대학교평균학점 성적무관 성적제한없음 성적증명서 전학년성적 전학년성적증명서</p>	<p>basic IT 일반 기본적인 OA 기본PC활용가능자 비즈넷프로그램 이메일 컴퓨터능숙 컴퓨터사용 컴퓨터활용</p>	

카테고리, 서브카테고리, 키워드	카테고리, 서브카테고리, 키워드	카테고리, 서브카테고리, 키워드
전학년평균학점 조희불가성적 직전학기까지 평균평점 평균학점 평균평점 학점무관 학점제한없음 학점차별 학부평균평점 해외취득학점 학점(수치) 평균 3등급(고졸) 평균석차 상위10%이내 학점3.0이상 B학점이상 2.86(4.3만점)이상 3.0이상 3.0(4.5만점)이상 3.0/4.5이상 4.3만점기준 4.5만점기준 4.5만점환산	컴퓨터활용가능자 컴퓨터활용능력 IT능력자 IT활용 OA PC사용 가능 워드 문서작성 문서작성우수자 문서취급 서신작성 워드 워드프로세싱 한글 MS워드 Office 엑셀 엑셀고급능력자 엑셀사용 파워포인트 파워포인트스킬 MS Office MS Office활용가능자 MS Office활용능력 우수자 PPT PPT능력우수자	

3. 분석

dictionary를 구성하는 작업에 비하면 분석은 비교적 수월하다. 내용분석은 (1) 카테고리별 광고의 빈도와 (2) 카테고리간 교차분석이 주를 이룬다. 단어와 문구 같은 텍스트 데이터를 횡수라고 하는 수치 데이터로 전환시켜 단일변량(univariate), 혹은 이변량(bivariate) 통계분석을 실시하는 것이다.

내용분석에서 단일변량 분석이하 함은 대부분이 각 텍스트별 혹은 카테고리별 빈도분석을 의미한다. 빈도분석은 수집한 데이터의 분포상황과 변수들의 개략적인 특성을 파악하기에 적

당하기 때문에 이를 통하여 각 카테고리별 빈도와 순위를 파악할 수 있다. 이러한 장점 때문에 Krippendorff (2004)도 내용분석의 첫 단계인 빈도분석을 “데이터를 이해하기 쉬운 상태로 만드는 가장 일반적인 기법”이라고 하였다.

이변량 분석은 교차분석을 의미하는데, 교차분석은 두 개 이상의 변수에 대한 빈도의 집계표를 보여주는 것으로 본 연구에서의 교차분석은 두 개의 변수(카테고리)에 속하는 키워드들을 포함하는 채용공고의 수를 보여준다. 분석결과 두 개의 카테고리변수를 함께 살펴볼 수 있으므로 흥미로운 비교가 가능하다.

IV. 분석결과

앞서 완성한 dictionary를 바탕으로 물류업계 채용공고를 분석하였다. 332개의 채용공고로부터 획득한 데이터를 바탕으로 (1) 카테고리별 빈도분석을 실시하였고 (2) 카테고리간 교차분석을 실시하였다.

1. 빈도분석

각 자격요건별 키워드가 포함된 광고의 빈도가 의미하는 바는 업계에서 요구하는 기술 및 자격요건의 상대적 중요도이다. 예를 들어 ‘외국어’이라는 키워드의 빈도가 여러 키워드들 중 가장 높게 나타났다면 물류기업들이 직원을 채용할 때 그들의 외국어능력을 가장 중요한 채용기준으로 삼는다는 뜻으로 해석할 수 있다.

빈도분석 결과가 <표 2>에 정리되어 있는데, 국내의 물류관련 기업들이 가장 중요하게 생각하는 자격요건은 커뮤니케이션인 것으로 나타났고, 관리능력, 전공, 학력 등이 차례로 그 뒤를 잇고 있다.

<표 2> 카테고리별 채용공고의 구성비율

카테고리, 서브카테고리	%	카테고리, 서브카테고리	%
커뮤니케이션	54.3	자격증	40.5
의사소통	21.1	물류	32.4
외국어	43.9	컴퓨터	25.6
영어	78.5	기타	7.5
중국어	44.9		

카테고리, 서브카테고리	%	카테고리, 서브카테고리	%
일본어	19.0	분석능력	40.1
기타	6.3	일반	15.0
관리능력	51.6	전문	51.1
일반	25.2	학점	38.9
물류	27.6	학점	31.6
운송	19.9	점수	19.6
보관	7.6	basic IT	33.4
해외비즈니스	6.0	일반	8.8
전공	50.7	워드	19.6
일반	30.3	오피스	27.4
인문/사회	55.1	친화력	21.5
자연/공학	29.8	팀워크	26.0
학력	49.5	리더십	20.3
졸업	17.7	기타	9.5
학부	87.1	기타사항	22.8
대학원	26.0	군필	49.1
고등학교	2.5	해외여행	54.5
경력	43.5	보훈/유공자	30.1
일반	18.9		
분야	33.4		

이는 Mar Molinero와 Xie(2007)의 연구결과나 Sodhi와 Son(2008)의 연구결과와 큰 맥락에서 일치한다. 이들 연구결과를 보면, 물류인력이 갖추어야 할 자격요건 중 제 1순위가 커뮤니케이션스킬(스피킹과 라이팅 모두 포함)이라고 조사되었는데, 본 연구의 결과와 일치한다. 현재 국내 물류업계의 채용공고의 대부분이 외국어 능력을 기본조건으로 제시하고 있거나, 우대조건으로 표시하고 있다. 외국어 능력 중, 일반적인 영어능력(TOEIC)이나 영어 말하기 능력(OPIC)이 가장 선호되었고, 그 다음은 중국어, 일본어, 기타언어(스페인어, 아랍어, 러시아어 등) 순인 것으로 나타났다.

위 연구결과에서 커뮤니케이션스킬 다음으로 중요한 요건이 운영관리(operations management)인 것으로 밝혀졌는데, 운영관리에는 주로 재고관리, 조달구매, SCM, 비즈니스프로세스관리 등이 포함된다. 본 연구에서는 관리능력이 이와 유사한 카테고리라고 할 수 있는데, 전체 중 2위를 차지하여, 커뮤니케이션 다음에 자리매김하였다.

본 연구결과를 조금 더 살펴보면, 관리능력 다음으로 선호되는 요건은 학부의 전공이었고,

그 다음은 학력, 동종업계경력, 관련자격증, 분석능력, 학점, 기본적IT, 친화력, 기타의 순서인 것으로 조사되었다.

기존의 연구들과 본 연구의 결과를 <표 3>에 비교하였다.

<표 3> 기존 연구결과와의 비교

자격요건 카테고리	본 연구 (한국데이터)	Sodhi와 Son (2008) (미국데이터)	Mar Molinero와 Xie(2007) (영국데이터)
커뮤니케이션	54.3%	59.4%	34.6%
운영관리	51.6%	52.7%	20.3%
분석능력	40.1%	42.3%	14.8%
basic IT	33.4%	29.9%	30.1%
친화력	27.4%	35.0%	8.2%

뿐만 아니라, 연구에 사용된 채용공고가 특정 산업에 편중되지 않았는지 살펴보기 위해 산업별 빈도분석을 실시하였다.

총 22가지의 업종이 샘플에 포함되었는데(<표 4>참고) 가장 높은 비중을 차지하는 분야가 포워딩이었고, 그 다음을 잇고 있는 상위 4개 분야에는 물류업 전반, 제조업, 운송, 컴퓨터/소프트웨어가 포함되었다.

<표 4> 샘플의 산업별 분포

산업분야	비율(%)
포워딩	23.4
물류	13.0
제조	11.7
운송	8.1
컴퓨터/소프트웨어	6.3
유통	5.5
공기업	4.4
연구소	2.3
기타	25.3
총합	100

또한, 기업이 채용하고자 하는 인재들의 학력조건은 어느 정도인지 빈도분석을 통해 살펴 보았다. 분석에 사용된 모든 채용공고가 학력 관련 요구사항을 포함시키고 있는데 분석결과 (<표 5>)를 보면, 대학 졸업 이상(2년제 및 4년제)을 요구하는 것이 전체의 81.8%, 석사학위를 요구하는 경우가 10.3%, 석사 및 박사 졸업자를 대상으로 하는 경우가 6.0%, 고등학교 졸업 이상이 3.1% 그리고 학력제한을 두지 않는 것이 15.1%임을 알 수 있다. 합계가 100%를 넘는 이유는 일부 채용공고에서 ‘○○학위 이상’ 혹은 ‘석사 및 박사학위 우대’라고 중복하여 명시하고 있기 때문이다.

<표 5> 학력별 채용공고의 비율

학력 요구조건	비율(%)
대졸(4년제/2년제)	81.8
석사	10.3
석·박사	6.0
고졸	3.1
학력무관	15.1
총합	116.3

2. 교차분석

1) 업종별 교차분석

업종 별로 채용 시 요구하는 요건에 차이가 있는지 확인하기 위해 업종과 자격요건 간의 교차분석을 실시하였다. 교차분석의 결과, 11가지의 자격요건 카테고리 중 다양한 자격요건들이 여러 업계에서 요구되고 있음을 확인할 수 있었다. <표 6>에는 교차분석의 결과 즉, 업계별로 우선순위를 두고 요구하는 주된 자격요건들을 정리해 놓았다. 크게 22가지 업종의 채용공고가 수집되었는데 그 중 많은 비중을 차지하는 7가지 업종을 분석에 포함시켰다.

이 표에서 확인할 수 있는 사실은 서로 다른 업계에서 선호하는 5가지 자격요건들이 서로 비슷하다는 것이다. 상위 5위에 속하는 자격요건들을 순서대로 살펴보면, 1위가 커뮤니케이션능력으로, 분석에 포함된 7가지 업종 모두에서 요구되는 것을 알 수 있었다. 공동 2위는 분석능력과 관리능력인데 두 가지 모두 6개 분야에서 요구되었고, 그 다음은 친화력으로 5개의 업종에서 요구되었고 마지막으로 자격증보유 여부는 4개 분야에서 요구하는 요건인 것으로 나타났다.

〈표 6〉 업종별 선호 자격요건의 비율

단위 : % (순위)

산업분야 자격요건 카테고리	포워딩	물류	제조	운송	컴퓨터/ 소프트웨어	유통	공기업
커뮤니케이션**	69.8(1)	68.5(2)	57.3(1)	40.2(5)	66.4(1)	65.1(1)	42.8(8)
관리능력**	51.3(2)	70.3(1)	46.6(4)	36.6(6)	52.4(3)	62.3(2)	50.4(3)
전공**	30.9(9)	35.1(9)	53.8(2)	44.5(3)	47.5(5)	39.1(9)	19.6(10)
학력**	35.4(6)	51.8(6)	44.7(7)	30.0(9)	39.0(7)	53.8(5)	46.6(6)
경력**	48.9(3)	55.3(4)	45.1(6)	35.8(7)	35.9(8)	51.1(6)	8.9(11)
자격증**	35.8(5)	45.0(8)	31.5(10)	47.9(2)	50.8(4)	57.3(4)	28.1(9)
분석능력*	28.8(10)	59.9(3)	49.0(3)	49.9(1)	58.8(2)	59.9(3)	54.5(1)
학점*	25.7(11)	29.9(10)	36.2(9)	27.8(10)	28.4(9)	45.0(8)	44.4(7)
basic IT**	32.3(7)	47.4(7)	42.2(8)	31.1(8)	9.7(11)	30.0(10)	48.9(4)
친화력**	36.1(4)	56.6(5)	46.9(5)	40.6(4)	42.2(6)	51.1(6)	52.9(2)
기타*	31.9(8)	18.3(11)	20.4(11)	25.8(11)	22.5(10)	18.5(11)	48.1(5)

** 유의수준 0.01

* 유의수준 0.05

포워딩이나 물류, 유통, 제조업에서는 커뮤니케이션이나 관리능력이 최상위에 위치하는 반면, 운송이나 공기업에서는 중간정도에 머무르는 것으로 나타났다. 대신 분석능력이 이들 두 업종에서는 가장 중요한 자격요건이었지만, 포워딩 업계에서는 중요하지 않은 것을 알 수 있었다.

2) 학력별 교차분석

학력변수는 4가지 서브카테고리로 구분된다. 첫 번째 그룹은 ‘학력’이나 ‘졸업’과 같이 지원자의 교육수준여부의 언급에 관한 키워드들로 구성되어 있다. 두 번째부터 네 번째 그룹은 각각 대학(4년제 대학 및 2년/3년제 대학)과 대학원, 고등학교로 구분된다.

이들 그룹은 다른 카테고리들과는 달리 서로 중복되어 있다. 우선 채용공고 상의 표현 자체가 “2년제 또는 4년제 졸업 및 예정자”, “석사 혹은 박사학위 소지자 우대”와 같은 식으로 되어 있어서 양쪽 서브카테고리에 모두 속하게 된다. 또한 어떤 광고에서는 “초대졸 이상”이라거나 “석사학위 이상”이라고 명시되어 있어서 키워드의 내용을 중의적으로 해석할 수 있다는 문제가 있다.

<표 7>에는 각 학력수준별로 요구되는 자격요건의 차이를 비교한 교차분석 결과가 정리되어 있다. 위에서 언급한 중복성의 문제로 인해 독립성검증(카이스퀘어테스트)은 할 수 없었다.

<표 7> 학력수준별 자격요건의 비율

단위 : % (순위)

자격요건 카테고리 \ 학력		대학원 졸업	고등학교 졸업
커뮤니케이션	48.8(1)	57.8(1)	19.8(6)
관리능력	40.2(2)	44.9(4)	8.6(8)
전공	27.5(6)	51.6(3)	27.3(4)
경력	31.8(5)	31.2(5)	2.4(10)
자격증	33.3(4)	7.8(10)	38.5(3)
분석능력	24.0(7)	55.4(2)	8.6(8)
학점	15.8(10)	26.4(6)	11.4(7)
basic IT	22.7(8)	9.9(9)	49.7(1)
친화력	36.5(3)	16.5(8)	46.1(2)
기타	17.6(9)	22.3(7)	22.6(5)

교차분석 결과를 살펴보면, 우선 기업은 채용하고자 하는 인력의 학력에 따라 서로 다른 기술 및 자격요건을 제시하고 있음을 확인할 수 있다. 예를 들어 의사소통기술이나 외국어능력을 포함하는 커뮤니케이션은 전문대 이상 졸업자들에게 공통적으로 요구되는 가장 중요한 요건임에 반해, 고등학교 졸업자들을 채용하고자 하는 기업에게는 크게 중요한 요건이 아니라는 결과가 나왔다. 이에 반해 고등학교 졸업자들에게 가장 많이 요구되는 기술로는 워드나 MS Office와 같은 기본적인 IT사용능력이나 친화력인데, IT나 친화력은 석사 이상의 학위를 취득한 지원자들에게는 그다지 중요한 자격요건이 아닌 것으로 나타났다.

분석결과, 대학원 졸업자들이 갖추어야 할 가장 중요한 요건은 커뮤니케이션, 분석능력, 전공이었고, 대학 졸업자의 경우에는 커뮤니케이션, 관리능력, 친화력이었으며, 고등학교 졸업자들에게 가장 많이 요구되는 요건은 basic IT기술과 친화력 그리고 자격증인 것으로 밝혀졌다.

V. 결론

1. 연구결과 요약

본 연구는 물류 관련 업종에 속하는 국내기업들의 고용수요를 파악하기 위해 332개의 채용공고를 수집하여 내용분석을 실시하였다. 채용공고는 리쿠르트 사이트와 기업의 웹사이트를 통해 수집되었다. 채용공고의 내용 중, 기업이 지원자에게 원하는 자격요건들을 찾아 키워드를 추출하였다.

분석 결과, 485개의 키워드가 추출되었고 이 키워드들은 비슷한 성격의 것들끼리 상위개념이라 할 수 있는 카테고리로 그룹화 되었다. 485개의 키워드는 11개의 카테고리과 36개의 서브카테고리로 정리되었다. 키워드와 서브카테고리 그리고 카테고리를 정리하여 dictionary를 구성하였다. 일단 한 번 dictionary가 구성되면 향후 같은 내용의 내용분석을 반복할 수 있고, 그 결과 시리얼분석이 가능하다는 장점이 있다. 뿐만 아니라, 후속 분석에 소요되는 시간은 첫 번째 분석에 비해 훨씬 단축된다는 점에서 그 의미를 찾을 수 있다.

분석결과, 11가지 자격요건 카테고리들 중, 국내의 물류관련 기업들이 가장 중요하게 생각하는 자격요건은 커뮤니케이션인 것으로 나타났고, 관리능력, 전공, 학력 등이 차례로 그 뒤를 잇고 있다.

또한, 기업이 채용하고자 하는 물류인력의 학력조건이 어느 정도인지도 파악할 수 있었는데, 대학 졸업 이상(2년제와 4년제 모두 포함)을 요구하는 기업이 전체의 81.8%로 가장 많았고, 석사학위를 요구하는 경우가 전체의 10.3%, 박사학위를 대상으로 채용공고를 낸 기업이 6.0%, 고등학교 졸업 이상을 요구하는 채용공고가 3.1%인 것으로 나타났다. 학력제한을 두지 않고 인력을 채용하는 것은 전체 채용공고의 15.1%였다.

2. 시사점 및 한계

내용분석의 결과는 다음의 세 가지 측면에서 그 의미를 찾을 수 있다.

첫째, 물류업계에서 채용하고자 하는 인재상이 무엇인지 지난 3년간의 채용공고를 통해 파악하였다는 것이다. FTA와 같은 글로벌비즈니스의 저변이 확대됨에 따라 외국과의 거래를 효과적으로 담당할 수 있는 능력, 특히 외국어실력(커뮤니케이션)을 요구하는 기업의 수가 가장 많았다. 그 다음으로 많이 요구하는 조건은 관리능력이었다. 이 두 가지 요건들은 기존

의 연구결과에서도 중요도가 높은 것으로 나타나 본 연구의 결과와 일맥상통한다. 그러나 국내 기업들이 그 다음으로 원하는 조건들은 외국의 물류기업들과는 다른 것으로 확인되었다. 국내 물류기업들은 지원자의 전공이나 학력, 경력, 자격증 등을 상대적으로 중요한 채용기준으로 삼고 있는 반면, 외국의 물류기업들은 경력을 제외한 나머지는 거의 고려하지 않는다는 점에서 차이가 있었다.

둘째, 기업의 요구조건들이 산업별로, 그리고 지원자들의 학력별로 차이가 있는지 교차분석을 실시하였다. 분석 결과 상위 3가지 요건들인 커뮤니케이션기술과 관리능력 그리고 분석능력은 산업분야 별로 크게 다르지 않다는 사실을 알 수 있었다. 그러나 지원자들의 학력별로 요구되는 자격요건에는 차이가 있음을 알 수 있었다. 이는 석사학위를 보유한 사람을 채용하고자 하는 경우와 고등학교 졸업자를 고용하고자 하는 경우 배정하는 업무의 성격이 다르기 때문이라고 유추해 볼 수 있다.

셋째, 본 연구는 내용분석기법을 사용하여 기업의 채용공고를 분석함으로써 국내물류기업이 채용하고자 하는 물류인재상을 파악한 최초의 연구라는 점에서 의미가 있다. 내용분석을 실시한 기존의 연구들은 대부분이 마케팅분야에 국한되어 물류분야를 대상으로 한 국내연구는 찾아보기 힘들다. 특히 채용공고로부터 키워드와 카테고리를 도출하고 dictionary를 구성한 연구는 전무하다고 할 수 있다. 본 연구를 바탕으로 향후 물류분야에서도 내용분석을 활용한 연구들이 진행되기를 기대해 본다.

그러나, 초기단계의 연구라는 한계를 극복하기 위해서는 향후 일정 간격으로 분석을 반복함으로써 물류업계에서 요구하는 자격 및 기술요건이 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화해 가는지 그 추세를 파악함으로써 보다 정확한 정보를 제시할 필요가 있다. 세계경제의 거시환경이 변화함에 따라 기업이 원하는 물류인력의 자격요건도 추세에 맞게 변화해야 한다. 따라서 카테고리별로 선호도가 점점 높아지는 요건과 낮아지는 요건들을 비교분석해 보는 것도 흥미로운 것이라 사료된다.

향후 연구에서는 기업의 채용공고를 일정 간격으로 분석함으로써 물류인력에 대한 수요를 파악하고, 동시에 대학의 물류과목 강의내용을 분석하여 물류인력의 공급현황을 파악함으로써 수요와 공급의 양 측면을 비교분석하고자 한다. 그 결과 물류인력의 자격요건 중 초과공급 상태인 것과 공급미달인 것을 구분함으로써 국내대학의 물류과목 커리큘럼 구성에 실질적인 도움을 줄 수 있을 것으로 기대한다.

참 고 문 헌

- 김진수·홍의, “복합운송주선업 물류관리자의 자격요건에 관한 연구”, 「통상정보연구」, 제14권 제2호, 한국통상정보학회, 2012, pp.147-172.
- 김학민, “통관·물류인력의 수요와 핵심역량 분석”, 「관세학회지」, 제12권 제3호, 한국관세학회, 2011, pp.93-108.
- 서울경제신문, “인사담당자와 Q&A: 현대상선”, 2013년 10월 11일자.
- 안승범·김진원·이원동, “경인지역 물류인력 수요분석”, 「물류학회지」, 제16권 제4호, 한국물류학회, 2006, pp.67-87.
- 조선일보, “10만명 몰린 '삼성고시' 어떤 문제 나왔나 봤더니”, 2013년 10월 13일자.
- 박진석·하헌구, “물류전문인력 교육 수요 분석: 역량모델의 적용”, 「물류학회지」, 제20권 제2호, 한국물류학회, 2010, pp.49-77.
- 홍의·김진수, “중국진출 한국기업 물류관리자의 자격요건에 관한 연구”, 「통상정보연구」, 제13권 제4호, 한국통상정보학회, 2011, pp.3-29.
- Chao, C. and Shih, S., “Organizational and End-user Information Systems Job Market: An Analysis of Job Types and Skill Requirements,” *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, Vol. 23, No. 2, 2005, pp.1-15.
- Daugherty, P., “Maximizing the Human Capital Equation in Logistics : Education, Experience, and Skills”, *Journal of Business Logistics*, Vol. 25, No. 1, 2000, pp.12-21.
- Den Hartog, D., “Recruiting Leaders: An Analysis of Leadership Advertisements,” *Human Resource Management Journal*, Vol. 17, No. 1, 2007, pp.58-75.
- Dischinger, J., Closs, D., McCulloch, E., Speier, C., Grenoble, W. and Marshall, D., “The Emerging Supply Chain Management Profession,” *Supply Chain Management Review*, Jan-Feb, 2006, pp.62-68.
- Ellinger, A., Lynch, D. and Andzulis, J., “B-to-B Commerce: A Content Analytical Assessment of Motor Carrier Websites,” *Journal of Business Logistics*, Vol. 24, No. 1, 2003, pp.199-220.
- Gaammelgaard, B. and Larson, P., “Logistics Skills and Competencies for Supply Chain Management,” *Journal of Business Logistics*, Vol. 22, No. 2, 2001, pp.27-49.
- Giunipero, L., Handfield, R. and Eltantawy, R., “Supply Management’s Evolution: Key Skill Sets for the Supply Manager of the Future,” *International Journal of Operations &*

- Production Management*, Vol. 26, No. 7, 2006, pp.822-844.
- Howard, D. & Kerin, R., "Broadening the Scope of Reference Price Advertising Research: A Field Study of Consumer Shopping Involvement," *Journal of Marketing*, Vol. 70, No. 4, 2006, pp.185-204.
- Krippendorff, K., *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*, SAGE Publications: London, 2004.
- Lee, S. and Lee, C., "IT Managers' Requisite Skills," *Communication of The ACM*, Vol. 49, No. 4, 2006, pp.111-114.
- Li, T. and Cavusgil, S., "A Classification and Assessment of Research Streams in International Marketing," *International Business Review*, Vol. 4, No. 3, 1995, pp.251-277.
- Mar Molinero, C. and Xie, A., "What do UK Employers Want from OR/MS?," *Journal of the Operational Research Society*, Vol. 58, 2007, pp.1543-1553.
- Marasco, A., "Third-party logistics: A Literature Review," *International Journal of Production Economics*, Vol. 113, NO. 1, 2008, pp.127-147.
- McMahon, D., Periatt, J., LeMay, S. and Carr, J., "Developing Competent Production Managers in Logistics," *The Journal of Global Business Issues*, Vol. 1, No. 2, 2007, pp.177-183.
- Murphy, P. and Poist, R., "Skill Requirements of Senior-level Logistics Executives: An Empirical Assessment," *Journal of Business Logistics*, Vol. 12, No. 2, 1991, pp.73-94.
- North, A. and Worth, W., "Trends in Advertised Entry-level Technology, Interpersonal and Basic Communication Job Skills, 1992-1994," *Journal of Employment Counselling*, Vol. 33, No. 3, 1996, pp.98-105.
- Radovilsky, Z., Hegde, V. and Kandasamy, G., "Development of Supply Chain Management through Job Market Requirements," *California Journal of Operations Management*, Vol. 5, No. 1, 2007, pp.52-59.
- Rahman, S. and Yang, L., "Skill Requirements for Logistics Managers in China: An Empirical Assessment," *Journal of Business Logistics*, Vol. 12, No. 2, 2009, pp.140-148.
- Robson, C., *Real World Research: A Resource for Social Scientists and Practitioners-Researchers*, Oxford: Blackwell Publications, 1993.
- Singleton, R., Straits, B. and Straits, M., *Approaches to Social Research* (2nd ed.), Oxford: Oxford University Press, 1993.
- Sodhi, M., Son, B. and Tang, C., "ASP, the Art and Science of Practice: What Employers Demand from Applicants for MBA-level Supply Chain Jobs and the Coverage of Supply

- Chain Topics in MBA Courses," *Interfaces*, Vol. 38, No. 6, 2008, pp.469-484.
- Spens, K. and Kovács, G., "Content Analysis of Research Approaches in Logistics Research," *International Journal of Physical Distribution and Logistics Management*, Vol. 36, No. 5, 2006, pp.374-390.
- Stone, P., Dunphy, D., Smith, M. and Ogilvie, D., *The General Inquirer: A Computer Approach to Content Analysis*, Cambridge: MIT Press, 1996.
- Todd, P., McKeen, J. and Gallupe, R., "The Evolution of IS Job Skills: A Content Analysis from 1970 to 1990," *MIS Quarterly*, March, 1995, pp.1-27.

ABSTRACT

Inference about Skills and Requirements for Logisticians from Job Advertisements by Content Analysis

Eui Hong*

This paper provides a comparison and analysis of job requirements in logistics industry.

Over 300 job advertisements were collected from online job sites and companies' homepage, and analysed to explore the skills that employers want from job seekers by conducting content analysis. A comprehensive requirements and skills containing 11 main categories and 36 subcategories emerged from 332 job advertisements related logistics.

From the analyses we identify that top three requirements for logisticians are more or less the same for industry employers regardless of industry sector.

The findings of this study are also valuable for developing a new and up-to-date logistics curriculum.

Key Words : Job Advertisements, Requirements for Logisticians, Content Analysis, Communication Skills

* Associate professor, Department of Northeast Asian Trade, Kwangwoon University