

채용시장 직무와 역량 간 미스매치 해소를 위한 플랫폼 개발*

김 중 호**

Development of a Platform to resolve the Mismatch between Job and Competence in Recruitment Market

Kim Jongho

〈Abstract〉

The purpose of this study is to develop a recruiting platform resolving the mismatch between corporate job and job finder's competence in recruitment market. For this, we investigated technological trends and limitation on recruit platform. Based on the findings, this study investigates the trends and directions related to recruiting platform evolution and identified critical success factors and development strategies for successful development of recruiting platform. Two development strategies include employment of online resume and construction of database assessing job finder's competence. We also proposed target system architecture incorporating job database, competency assessment form, capability oriented resume. To analyze user requirement national competency standards and core job capability evaluation model were analyzed. Next, we designed integrated database, user interfaces, and dynamic functionalities using the forms developed in earlier stage. Finally, we assessed the fidelity of form item, integrity of database, and the usability of interface to evaluate the effectiveness of the system.

Key Words : Recruitment, Job, Competence, Platform, Mismatch

I. 서론

한국의 청년 고용률은 과도한 진학률로 인한 고학력 인력의 과잉공급, 현장 또는 개인의 능력과 괴리된 직업 교육 및 직업 능력개발, 양질의 일자리 부족의 이유로 독일과 스위스 등 다른 선진국에 비해 현

저히 낮다. 지난해 12월말 현재 취업 준비자 수는 58만 4천명으로 1년 새 8만1천명이 늘어났다. 취업의사는 있지만 일자리를 구하지 않는 구직 단념자 수도 20만4천명으로 같은 기간 동안에 1만1천명이 늘어났다. 원하는 일자리를 구하지 못해 이른바 취업 재수에 돌입하거나 아예 구직을 포기하는 청년이 늘어나고 있음을 알 수 있다. 2015년 전경련의 대학생 및 대졸 미취업자 815명을 대상으로 한 조사에서 응답자의 37.8%는 취업준비와 스펙을 쌓기 위해 휴학을 했거나

* 이 논문은 2016학년도 경성대학교 학술연구비지원에 의하여 연구되었음.

** 경성대학교 경영학과 조교수

졸업을 연기했다고 답했으며, 4년 만에 졸업한다는 응답자는 40%에 불과했다.

김을식, 김근수[1]의 중소기업 일자리 미스매치 현상실태 조사에 의하면 중소기업의 인력 부족율은 4.6% 이상으로 지속되고 있다. 고용의 질적인 측면에서 볼 때도 신입직원 10명 중 6.5명은 이직을 고려하고 있고 실제 이직률도 16%에 육박하고 있다. 상대적으로 고학력자가 많아지면서 빈 일자리가 있음에도 불구하고 취업난이 병존하는 기현상이 일어나고 있으며, 진학 중심의 진로관, 획일적인 취업 선호 등은 소수 선망 직장으로 대졸자가 쏠리는 이상 현상을 낳고 있다.

이와 같이 기업은 직무 수행에 필요한 인재를 찾지 못하고 구직자는 자신에게 적합한 직무를 찾지 못하는 채용시장 불균형 현상은 점점 심화되고 있으며 경제사회발전의 저해요소로 작용할 수밖에 없다. 채용시장의 불균형은 다양한 원인이 존재하는데 그중 구직자의 역량과 기업이 요구하는 직무역량 간 불일치가 가장 중요한 원인이라고 볼 수 있다. 이는 스펙 중심의 기업채용 문화와 구직자의 역량을 정확히 발굴하기 위한 방법론의 부재, 그리고 기존 채용 방식의 시간적, 재무적 한계성 때문이다.

최근, 정부는 당사자의 미래는 물론, 우리 경제의 지속가능한 성장과 사회통합을 위해서도 채용시장 균형은 반드시 풀어야 하는 최우선 과제로 설정하였다. 더 나아가 교육시스템, 고용시장, 사회보상시스템을 근본적, 종합적으로 개혁의 의지를 밝힌 바 있지만 지금까지 이 문제 해결을 위해 정부가 여러 대책을 발표함에도 불구하고, 아직 현장에서 그 효과를 체감하기까지는 상당한 기간과 노력이 필요한 것으로 보인다. 박근혜 대통령은 “스펙, 학벌이 아닌 능력, 창의성을 중시하는 문화를 정착시켜 학생들이 무조건 대학 진학에만 매달리는 풍토를 개선하고, 대학은 산업현장에 적합한 인재들을 양성토록 교육시스템을

바뀌나가려면 어려서부터 적성을 찾을 수 있도록 하는 게 중요하다”고 말하며 스펙 높이기 위주의 풍토 개선을 시사한 바 있다.

이와 같은 정부의 노력은 국가직무능력표준(National Competency Standards, 이하 NCS)와 핵심 직무역량평가모델의 보급과 활용으로 이어지고 있다.

NCS는 한 개인이 산업현장에서 자신의 업무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 직무능력(지식, 기술, 태도)을 과학적이고 체계적으로 도출하여 표준화한 것이다. 이를 기반으로 교육·훈련 과정 및 자격 시험 출제 기준을 개편하고 ‘일-교육·훈련-자격’이 연계된 ‘과정 평가형 자격제도’를 도입 한다거나 자격과 학위, 교육·훈련, 직무 경력을 체계적으로 연계하는 국가역량체계(National Qualification Framework, 이하 NQF)를 구축 하는 등의 노력으로 이어지고 있다. 산업 단체에서는 NCS 개발과 관련하여 현장의 직무수요를 정확히 반영한 NCS가 되도록 체계적 개발 시스템 마련에 동참 하고 있고, 관련 부처 기관과 협업 시스템을 구축하여 NCS 시스템의 조기 개발과 활용 촉진하는 등의 노력을 기울이고 있다[2-3].

고용노동부는 2013년 스펙대신 역량을 기준으로 인재를 선발하는 ‘핵심직무역량평가모델’을 도입하여 역량지원서, 역량테스트, 역량면접으로 기업들이 직원을 채용하도록 유도하고 있다. 2013년 8월부터 롯데, 현대모비스, 대우건설 등 10대 대기업과 NHN(네이버), 대한지적공사 등이 포함된 30개 참여기업에 시범 보급 하고, 이들 참여기업에 대하여는 업종에 맞는 컨설팅과 면접, 교육 등을 제공하고 실제 채용과정에서 평가모델 활용도 지원하였다. 역량지원서에는 직무와 관련 있는 활동경험 및 자격소지를 기재하여야 하며, 역량면접에는 구조화된 질문 등 다양한 면접기법을 활용해 심층적 역량평가를 진행한다. 기존의 입사지원서, 필기시험은 역량지원서, 역량테스트, 역량면접 등으로 변하고 있다.

채용시장에서 스펙을 초월하여 구인기업의 해당 직무와 구직자의 역량 간 정합성에 기반한 채용을 도모하기 위해서는 NCS와 핵심직무역량평가모델을 준용한 채용 플랫폼을 개발하는 것이 필요하다. 이를 통해 기업은 보다 직무에 적합한 인재를 상시 채용할 수 있는 기회를 얻음과 동시에 신입사원 선발과정에서 발생하는 막대한 비용을 줄일 수 있으며 또한 적합한 인재를 채용하여 적합한 직무를 부여함으로써 인적자원관리가 추구하는 기대효과를 극대화 할 수 있다. 이를 통해 지역강소기업이 겪고 있는 필요한 인재 발굴에 기여할 수 있고 잡매칭 과정에서 발생하는 막대한 사회적비용을 절감할 수 있음과 동시에 미스매칭으로 구직자와 구인자 모두 겪게 되는 경제적 기회손실을 최소화 할 수 있다[4].

본 연구의 목적은 채용시장에서 구인기업의 직무와 구직자의 역량 간 미스매치 해소를 위한 채용플랫폼 개발하기 위한 개발전략을 도출하고 요구사항 분석에서 폼을 적극적으로 이용하는 소프트웨어 개발 프로세스를 설계한 후 이에 따라 실제 시스템을 구현하고 평가하는 데 있다.

본 연구목적 달성을 위하여 다음과 같은 단계로 진행되었다. 첫째, 취업포털과 관련된 국내·외 기술동향을 살펴보고 다각적인 측면에서 성공적인 플랫폼 구축을 위한 개발전략들을 도출한다. 둘째, 플랫폼 개발을 위한 요구사항을 수집을 위하여 국가직무능력표준 체계와 핵심직무역량평가모델에 대한 분석을 실시하고 이를 바탕으로 직무DB, 강점조사설문지, 역량중심이력서 등의 폼을 개발한다. 셋째, 이러한 폼을 이용하여 통합 데이터베이스를 설계하고 사용자 인터페이스와 동적인 기능 등을 실제 구현한다. 넷째, 시스템의 유효성을 검증하기 위하여 역량이력서 항목과 강점조사항목의 충실도, 사용자 인터페이스의 유용성, 데이터베이스 설계의 무결성 등을 기준으로 시스템의 평가를 수행하였다.

II. 플랫폼 개발전략의 수립

2.1 채용 플랫폼 기술 동향

채용플랫폼은 온라인 이력서 작성 모듈, 온라인 추천 모듈, 온라인 면접모듈, 적성검사모듈, 직무능력평가 모듈 등을 선택적으로 갖추고 이력서 작성서비스와 직무역량 평가서비스를 거의 필수적으로 제공하고 있다[5]. 현재 채용 포털시장을 과점하고 있는 잡코리아와 사람인의 이력서 작성모듈과 적성검사모듈은 동영상 이력서 작성기능, 온라인 평가기능, 직무수행 평가기능, 직무수행 역량 검사결과에 대한 분석리포트 및 개인별 분석결과에 대한 온라인 제공 등을 통해 서비스의 품질을 높이고 있지만 대부분 구직자의 역량과 잠재력을 강조하기 보다는 스펙위주로 기술하도록 하고 있다.

잡코리아는 스마트 인재채용 검색엔진의 기능을 강화하여 이력서와 구직, 구인 정보를 등록만 하면 정보를 효과적으로 매칭해 구인, 구직정보를 제공하는 기능을 제공하고 있다. 검색결과와 매칭 및 유사도에 따라 정확도(%)를 제공함으로써 사용자가 원하는 정보에 대한 정확하고 다차원적인 접근이 가능하도록 하였으며 구직자는 한 번의 키워드 검색으로 정규·계약·인턴직 채용정보, 인재정보, 헤드헌팅, 파견대행, 아르바이트, 교육정보는 물론, 키워드 관련 취업뉴스와 연봉정보 검색까지 한꺼번에 정보를 얻을 수 있도록 사용자 편의성을 높였다. 또한 구직자는 메타 검색을 통해 국내 200여 구인 구직 사이트를 동시에 검색할 수도 있고 인사담당자가 채용을 위해 이력서를 검색할 경우, 검색된 이력서와 가장 유사한 이력서를 자동적으로 검색해 주는 서비스도 제공된다. 취업포털 사람인은 구조화된 XML 형태의 가공과정을 통해 채용정보를 필요로 하는 제3자가 원하는 채용정보만 검색 할 수 있도록 서비스를 제공하고 있

으며 방대한 채용정보를 효율적으로 색인하고 활용할 수 있도록 표준화하는 연구를 진행 중이다.

국내 채용포탈 기업들의 시스템 고도화 노력에도 불구하고 채용 포탈 시스템 기능에 주요한 한계를 지니고 있는데 요구하는 직무와 역량과는 무관하게 공급자의 학력, 전공, 나이, 영어성적, 자격증 등 스펙 중심으로 온라인 이력서의 작성을 유도하고 있다는 점이다. 시장 선도업체인 잡코리아와 사람인은 이력서 작성 시 단순히 스펙 중심으로 기술하는 양식을 제공하거나 스펙 중심 항목 위주로 온라인 이력서 작성 기능을 제공하는데 그치고 있다. 또한 업종, 직종 등을 단순 분류하고 매칭 서비스를 제공함으로써 직무에 기반한 기업의 인재 수요를 충실히 반영하지 못하고 있다. 그 밖에도 이들 기업들은 산업의 특성과 기업의 경쟁력에 대한 고려 없이 일반적인 개인 인성, 직무능력 평가체계에 의존하여 구직자를 평가하고 기업에 추천하고 있다.

한편 채용포탈의 진화를 살펴 보면 모바일과 SNS 기술을 활용한 온라인 취업포탈의 기능과 서비스의 혁신이 가속화될 것으로 보인다. 사람인은 2010. 7.부터 모바일 웹서비스를 시작했고 연봉계산기를 앱으로 만들어 서비스했으며 SNS 기반의 앱인 '거기어때'를 출시한 바 있다. 세계 최대 구인/구직 소셜네트워크인 링크드인이 2011. 5. NASDAQ 상장에 성공했고 IPO 첫날 미국 인터넷 기업 중 구글에 이어 시총 2위를 기록하였다. 또한 정교한 설문과 역량 조사를 통한 산업특화형 기업 맞춤형 인재를 기업에 추천하는 기능이 취업포탈의 고객흡인력에 상당한 영향을 미칠 것으로 보인다. 공급자의 사업 수행을 위한 역량을 표준으로 준용하여 정확히 정의하고 구직자의 이력과 강점을 매칭하여 인력의 수요와 공급 간 미스매치를 해결하는 기능이 취업포탈의 핵심적인 기능으로 부각될 것으로 예상된다. 그리고 백화점식 종합취업 정보사이트는 성장둔화가 예상되는 반면 산업별,

지역별, 업종별, 직종별, 역량별로 전문화된 온라인 취업포탈의 급격한 성장이 전망된다.

2.2 플랫폼 개발 전략

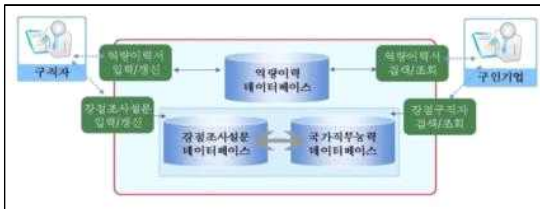
채용포탈의 기술동향, 한계점, 진화 방향 등을 종합하여 채용플랫폼의 개발전략을 두가지로 설정하면 다음과 같다.

첫 번째 전략으로서 다양한 콘텐츠와 효과적인 네비게이션 기능을 지닌 온라인 역량기반 이력서를 개발한다. 이력서 작성 시 단순히 스펙 중심으로 기술하는 양식을 제공하거나 스펙 중심 항목 위주로 온라인 이력서 작성 기능을 제공하는데 거치지 않고 자신의 경험과 역량을 스토리, 사례 중심으로 작성하는 역량 기반 이력서를 온라인으로 개발하는 것이 필요하다. 네이버, 다음의 블로그나 페이스북, 트위터 등과 연계해서 평소 자신의 웹사이트에 저장해 두었던 콘텐츠를 활용할 수 있는 기능을 제공하고 역량을 표준 체계에 맞추어 분류하고 합리적으로 평가할 수 있도록 관련 키워드가 자연스럽게 이력서에 삽입될 수 있도록 사용자 인터페이스를 구성한다. 또한 텍스트, 이미지, 동영상 등 다양한 저작 기능과 효과적인 네비게이션 기능을 제공하여 사용자가 배우기 쉽고, 효율적으로 입력할 수 있도록 인터페이스를 설계한다.

두 번째 전략으로서 국가직무 능력 표준체계에 기반한 강점설문지와 데이터베이스를 개발한다. 온라인 채용시장을 선도하고 있는 잡코리아나 사람인 채용포탈은 표준적인 분류체계를 사용하지 않고 업종, 직종 등을 단순 분류하고 서비스를 제공함으로써 기업의 인재 수요를 충실히 반영하지 못하고 있다. 또한 이들 업체는 산업의 특성과 기업의 경쟁력에 대한 고려 없이 일반적인 개인 인성, 직무능력 평가체계에 의존하여 구직자를 평가하고 기업에 추천하고 있다. 본 연구는 국가직무능력 표준 체계를 데이터베이스

화하고 리딩 기업의 직무매뉴얼을 분석하여 이를 토대로 지역전략산업에 강점을 지니는 구직자를 선별할 수 있는 체계를 구축함으로써 인재 채용을 자연스럽게 기업의 경쟁력 향상으로 연계할 수 있도록 할 예정이다. 사용자는 역량과 경험이 쌓일 때마다 상시적으로 자신의 역량이력서를 갱신함으로써 자신이 입사하고자 하는 기업의 강점과 자신의 역량이 얼마나 일치하는지를 주기적으로 평가할 수 있고 그 결과를 바탕으로 향후 교육 및 훈련 계획을 수립할 수 있도록 시스템을 개발할 계획이다.

이러한 전략을 바탕으로 타겟시스템은 <그림 1>과 같이 3개의 데이터베이스와 4개의 입출력 모듈로 구성된다.



<그림 1> 시스템 구성도

3개의 데이터베이스는 역량이력 데이터베이스, 강점조사설문 데이터베이스, 국가직무능력 데이터베이스이며 개체관계형 다이어그램을 이용하여 개념적 모델링을 수행하고 관계형 데이터베이스를 기반으로 구현될 예정이다. 3개의 데이터베이스 내의 테이블 간 연결고리를 만들어 향후 역량, 강점, 직무를 연계하여 검색할 수 있도록 설계하고 사용자 인터페이스는 웹을 기반으로 개발될 예정이며 역량이력서와 강점조사 설문지의 문항들을 논리적으로 분할하고 단위 페이지를 논리적으로 구성한 다음 네비게이션과 레이블링을 정의하는 방법으로 개발하는 것이 바람직하다.

플랫폼 개발 시 구직자의 역량과 산업과 직무 적합도를 객관적이고 충실하게 측정할 수 있는 역량이력

서와 강점조사 설문지의 개발하는 것이 필요하며 역량이력서와 강점조사 설문지의 입력/갱신/검색/조회 화면의 개발 시 사용자 중심의 최적화된 인터페이스를 구현해야 한다. 이때 역량이력, 강점조사설문, 국가직무능력 데이터베이스 설계 및 구현 시 항목 간 중복을 최소화하고 무결성 높은 데이터베이스를 개발하는 것이 필요하다[6]. 향후 매칭엔진과 빅데이터 분석 모듈의 추가와 모바일 SNS 기반의 채용플랫폼으로의 진화가 용이하도록 유연한 시스템을 구축하는 것을 고려해야 한다. 시스템의 개발범위와 내용은 <표 1>과 같다.

<표 1> 시스템 개발 범위와 내용

주요기능	세부개발 내용
역량이력서의 개발과 시스템화	<ul style="list-style-type: none"> - 역량이력서의 주요문항 도출과 작성 양식 개발 - 역량이력서 사용자인터페이스의 개발 - 역량이력 데이터베이스의 개발 - 역량이력 검색 모듈과 결과화면의 개발
국가직무능력 데이터베이스의 개발	<ul style="list-style-type: none"> - 국가직무 능력 체계 분석 - NCS 국가 등록 직무와 기계산업 리딩 기업의 직무 매뉴얼 분석 - NCS 기반 직무 참조 데이터 베이스의 개발
강점 조사 설문지의 개발과 시스템화	<ul style="list-style-type: none"> - 기존 직무능력 검사 설문 문항 조사 - 강점조사 설문지의 개발 - 강점조사 설문지 사용자인터페이스 개발 - 강점조사 설문 데이터베이스의 개발 - 산업별, 직무별 강점 구직자 검색 모듈과 결과 화면의 개발

III. 사용자 요구사항 분석

3.1 국가직무능력표준체계에 대한 분석과 직무 데이터베이스 설계

3.1.1 국가직무능력표준 (NCS)의 분석

국가직무능력표준은 한 개인이 산업현장에서 자신

의 업무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 직무 능력(지식, 기술, 태도)을 과학적이고 체계적으로 도출하여 표준화한 것이다. 그간 직업교육과 훈련, 자격증 획득이 산업현장에서 요구하는 직무수행능력과 괴리되어 실시됨에 따라 인적자원개발이 비효율적이라는 비판을 해소하기 도입되게 되었다. 국가직무능력표준은 산업현장의 직무수요를 체계적으로 분석하여 제시함으로써 일, 교육·훈련, 자격을 연결하는 고리의 역할을 수행한다. NCS는 2002년부터 현재까지 약 833개 직무를 분석하였으며 산업현장의 기술변화와 수요를 반영하여 단계적으로 개발 및 업그레이드하고 있다. 정부 부처 간 합의된 24개 대분류의 영역을 바탕으로 개발된 NCS를 적용하여 인적자원개발 도구로서 활용 가능하다.

NCS의 개발은 1) 관련 산업 내 개발 분야의 위치, 직업의 종류, 노동시장 특징 등 개발 분야의 기초자료 분석 수행, 2) 선정된 개발 분야에서 어떤 직업, 직종, 직무들이 존재하는지와 이들의 관계, 범위에 대한 분석 수행, 3) 직무를 구성하는 일(job)의 분석과 그 일을 수행하기 위해서 담당자에게 요구되는 경험, 기능, 지식, 능력, 책임 등의 기술, 4) 능력단위를 설계하고 지식, 기술, 평가 활동에 대한 표준화와 타당성 검증의 과정을 거치게 된다. 그리고 NCS의 체계적인 개발과 활용을 위해 산업현장 직무를 유형별로 분류하고, 수준을 설정해서 NCS에 기반을 둔 훈련과정 개발 시 훈련직종(분류)과 대상자(수준) 선정의 기초정보로 활용한다. 일터 중심의 체계적인 NCS개발을 위해 산업 현장 전문가의 직종구조 분석 결과를 반영해서 산업현장 직무를 한국고용직업분류(KECO)에 맞춰 대분류(24개), 중분류(77개), 소분류(226개), 세분류(857개)로 분류하고 있다. 직무는 NCS 분류체계상 세분류를 의미하며 현재 857개의 세분류가 개발되어 있다.

3.1.2 직무 데이터베이스의 설계

본 연구는 이미 제시된 857개 세분류(직무)에 대해서 개요를 추가하고 필요한 능력단위를 정의한 후 데이터베이스로 구현하였다.

<표 2> 직무 데이터베이스

대분류	중분류	소분류	세분류	개요
24개	77개	227개	857개	
1.사업 관리	1.사업 관리	1.프로 젝트 관리	1.공적 자원 개발	공적자원관리와 공적자원개발을 위한 각종 프로그램을 설계하거나 조언하는 업무에 종사
			2.프로 젝트 관리	어떠한 프로젝트를 진행할 때, 보다 효율적으로 프로젝트를 관리하여 성공적으로 프로젝트를 수행하게 하는 일
			3.산학 협력 관리	산학협력사업을 관리·지원하고, 특정기관에서 구성원들이 수행하는 제반연구에 필요한 경비를 조달하고 집행하는 절차를 맡아 연구자를 대신하여 통합적으로 관리
2.경영 회계 사무	1.기획 사무	1.경영 기획	1.경영 기획	경영목표를 효과적으로 달성하기 위한 전략을 수립하고 최적의 자원을 효율적으로 배분하도록 경영진의 의사결정을 체계적으로 지원하는 업무에 종사
			2.경영 평가	조직의 지속적 성장을 위하여 경영목표에 따른 평가기준을 마련하고, 일정기간 동안 조직이 수행한 성과를 이 기준에 따라 분석·정리하여 보고하는 업무에 종사
		2.홍보 광고	1.기업 홍보	기업의 위기상황에 대응하고 긍정적인 이미지를 제고하기 위하여 홍보전략과 계획의 수립, 온·오프라인(ATL·BTL) 채널을 이용한 홍보활동의 수행, 홍보효과 측정과 피드백 등의 업무에 종사
			2.PR 광고	광고/PR이란 기업의 상품 또는 서비스 등을 대중(타겟)에게 긍정적으로 알리고 제한된 예산을 가지고 최적의 매출을 창출하기 위하여 효과적인 커뮤니케이션(광고/PR 기획·제작·매체) 활동을 하는 직종

3.2 핵심직무역량 평가모델의 분석과 강점조사 설문 문의 개발

3.2.1 기존 직무역량 검사방식의 종류와 한계

직업가치관 검사, 직업선호도 검사, 스트롱 직업검사와 같은 기존 검사방식들은 개인의 가치, 능력, 흥미, 욕구, 원하는 삶의 방식과 같은 것들이 진로에 영향을 준다는 가정에서 직무보다는 심리검사 위주이다.

직업가치관 검사는 13개의 직업가치요인(성취, 봉사, 개별활동, 직업안정, 변화지향, 심신의 여유, 영향력 발휘, 지식추구, 애국 등)을 발견하고 이에 적합한 직업을 추천하고 있는데 내용이 포괄적이고 가치요인이 개념적이므로 구체적인 직업과 직장을 매칭하는 용도로는 사용할 수 없다. 직업선호도 검사는 다양한 분야에 대한 흥미검사, 직업적 성격검사, 과거와 현재의 개인의 생활특성을 측정하는 생활사 검사로 구성된다. 직업적 성격검사 결과는 5개의 차원(외향성, 호감성, 성실성, 정서적 불안정성, 경험에 대한 개방성)을 제시하였다. 이는 직업선택의 가이드라인으로는 활용될 수 있지만 구직자에게 적합한 구체적인 직무를 제시할 수 있는 방법은 아니다.

스트롱 검사는 일반직업 분류, 기본흥미척도(BIS), 직업 척도, 개인특성 척도를 측정하는데 일반직업 분류는 Holland의 6가지 직업적 성격유형에 해당하는 6가지 직업영역에서의 흥미를 성별 표준점수로 나타낸다. 현실형은 기계 및 건설 분야, 탐구형은 분석 및 조사 분야, 예술형은 창작활동, 사회형은 교육 및 서비스분야, 진취형은 사업 및 정치 분야, 관습형은 사무 및 정보처리분야로 직무와 무관하게 포괄적인 직업군을 제시하고 있다.

3.2.2 핵심직무역량모델 도입과 직무역량 평가를 위한 설문 문항 개발

핵심직무역량이란 우수한 성과를 발휘하는데 필요한 내적 특성의 집합체로서 평가모델을 통해 기업은 학벌과 스펙이 아닌 직무능력과 역량 중심으로 직원을 채용할 수 있다. 또한 이 방법론은 체계적이고 과학적인 선발평가도구 개발 및 보급으로 능력, 역량 중심의 채용관행 확산에 기여할 수 있다. 대한상공회의소는 현재까지 12개 기업공통역량과 3개 기능에 대한 역량을 도출하고 이를 평가하기 위한 역량지원서, 역량테스트, 역량면접 가이드라인을 개발 완료하였으며 향후 5년간 30여개 기능 평가모델 개발하고 3,000개 기업에 보급할 예정이다.

핵심직무역량평가모델의 개발 프로세스는 1) 산업현장의 수요 등을 감안하여 직무역량 평가모델 대상 직군을 선정, 2) 기업현장 인터뷰, 선행연구, 전문가 의견수렴 등을 통해 기업 공통역량 및 기능별 핵심직무 역량을 도출, 3) 산업별 핵심직무 역량의 정의, 4) 1차적으로 개발한 평가모델을 기업, 학교, 학생 등을 대상으로 파일럿테스트 실시 후 평가도구(기법)의 신뢰성과 타당성 검증을 통해 3개 직군의 역량별 평가도구(기법) 개발의 과정을 통해 진행된다.

핵심직무역량의 구성요소는 <표3>과 같이 크게 기업공통역량과 기능별공통역량으로 나뉜다. 기업공통역량은 ①조직이해능력 ②문제해결능력 ③팀워크 ④도전정신 ⑤커뮤니케이션 ⑥목표의식 ⑦대인관계형성력 ⑧글로벌마인드 ⑨윤리의식 ⑩수리능력 ⑪정보/기술 활용능력 ⑫자기개발로 구성되고 기능별 역량은 개발 중으로 현재 경영관리, 생산관리, 금융출납 기능별 핵심직무 역량이 개발되어 있다.

핵심직무역량평가모델을 도입함으로써 학력·스펙 중심에서 능력·역량 중심의 선발로 채용문화가 변화되며 구직자들은 “일률적인 스펙 쌓기”가 아닌

<표 3> 핵심직무 역량의 구성요소

구분			핵심직무역량		
기업 공통역량			조직이해능력		
			문제해결능력		
			팀워크		
			도전정신		
			커뮤니케이션		
			목표의식		
			대인관계형성력		
공통기초역량			글로벌마인드		
			윤리의식		
			수리능력		
			정보/기술 활용능력		
기능별 공통 역량	경영 관리	자원관리	전략마인드		
			경영자원관리능력		
			경영개선능력		
		기술	내부고객지향		
			문서정보 전달능력		
			생산성향상능력		
	생산 관리	자원관리	유관부서협업능력		
			생산정보처리능력		
			생산공정관리능력		
		기술	현장상황대응능력		
			금융 출납	자원관리	금융마케팅
					금융상품이해
기술	고객관리능력				
	금융윤리				
			창구업무처리능력		

“필요역량 쌓기”로 태도의 전환을 꾀하게 된다. 본 연구는 이 모델에 기반하여 구직자의 강점조사를 위한 설문 문항을 개발하여 역량을 측정하는데 활용한다(<표 4>).

부산지역의 전략산업인 기계, 조선, 금융, 창조문화산업의 핵심직무 역량을 정의하고 이를 평가하기 위한 설문문항을 도출하였다. 이때 전략산업에 속한 모델 기업의 직무 매뉴얼을 참조하여 설문문항을 도출

<표 4> 강점조사를 위한 기업공통역량 설문 문항 일부

역량 분류	공통기초역량과 기업공통역량	역량평가를 위한 설문 문항
수리 능력	기초연산능력	나는 숫자 계산이나 수학의 문제 해결과정에 흥미가 있는 편이다.
	기초통계능력	나는 사회 현상을 계량화 하거나 확률적인 결정 등에 관심이 있는 편이다.
	도표분석/ 작성능력	나는 숫자로 이루어진 데이터를 그림으로 보기 쉽게 하는 능력이 있는 편이다.
목표 의식	미래지향성	나는 목표를 설정할 때 먼 미래를 내다보고 하는 것이 좋다.
	진취성	나는 목표를 달성하기 위해 내가 먼저 실천수법 하는 것이 좋다.
대인 관계 형성 력	개인비전 보유	나는 개인적인 목표나 비전을 가지고 일하는 것이 좋다.
	인적네트워크 형성능력	나는 잘 모르는 사람들과 인맥을 쌓는 것을 좋아하는 편이다.
	신뢰감 형성	나는 다른 사람들이 나에게 신뢰를 느끼도록 하기위해 노력하는 편이다.
팀워 크	타인에 대한 배려	나는 다른 사람들이 나로 인해 불편하지 않도록 신경을 쓰는 편이다.
	팀 목표공유	나는 팀 프로젝트를 할 때 팀의 목표를 공유하기 위해 노력하는 편이다.
	갈등관리	나는 팀에 갈등이 생겼을 때 이를 해결하기 위해 적극적으로 노력하는 편이다.
조직 이해 능력	발전적 관계구축	나는 팀원들과 경쟁관계 보다는 발전적인 관계를 유지하기를 원한다.
	공동체의식	회사 조직은 공동체로써 소속감을 가지는 것이 중요하다고 생각한다.
	주인의식	내가 다니는 회사는 내가 주인이라는 생각을 가지고 있다.
문제 해결 능력	경영이해	회사 조직이 관리되는 전반적인 흐름을 대체로 이해하고 있는 편이다.
	문제에 대한 원인 분석	나는 어떠한 문제가 생겼을 때에 원인을 파악하고자 노력하는 것을 좋아한다.
	해결대안 도출능력	나는 문제를 해결할 때 여러 가지 대안을 제시하는 편이다.
도전 정신	재발 방지 노력	나는 문제를 해결한 후 같은 문제를 방지하기 위해 사후 노력에도 힘을 기울인다.
	개척정신	나는 남들이 관심을 가지지 않는 분야에도 관심을 기울이는 편이다.
	열정	나는 일과 나의 생활에 모두 에너지가 넘친다고 생각한다.

하였다. 이중 기계산업의 직무역량 평가를 위한 설문 문항은 <표 5>와 같다.

<표 5> 기계산업 직군의 직무역량 평가를 위한 설문문항

산업	핵심 직무역량	역량평가를 위한 설문 문항
기계 산업	설계기술 자료수집 및 기술 지원계획 수립	기술 동향 및 고객의 요구를 파악할 수 있다.
		기술 관련 제품의 특성을 파악할 수 있다.
		도출된 제품의 특성을 통해서 설계 기획안을 작성할 수 있다.
	도면 작성하기	CAD프로그램을 이용하여 작업 환경을 준비할 수 있다.
		CAD프로그램의 기능을 이용하여 도면을 작성할 수 있다.
		도출된 도면 데이터를 바탕으로하여 분석할 수 있다.
	모델링 하기	데이터를 바탕으로 모델링 작업을 준비할 수 있다.
		준비된 모델링 데이터를 통하여 작업 및 분석할 수 있다.
		작업표준서에 요구되는 데이터를 출력할 수 있다.
	공구 설계 하기	공구 설계를 기획할 수 있다.
		부품을 통하여 공정 설계를 할 수 있다.
		공구 설계를 검증하고 수정 사항을 변경할 수 있다.
	기계인증 및 검토하기	기계 인증 취득을 위한 준비를 할 수 있다.
		기계 인증 취득을 위한 신청서류를 작성할 수 있다.
		기계 인증 유지 관리 및 검토를 할 수 있다.

3.3 역량중심 이력서의 요구사항 분석과 항목의 도출

최근 일부 국내 기업의 채용방식은 과거의 대규모, 정기, 공채 방식에 탈피하여 소규모, 수시, 개별 채용제가 새로운 직원 채용제도로 자리 잡고 있는 실정이다. 하지만 아직도 스펙중심의 이력서가 주된 채용도구로서 활용되고 있다[7-8]. 스펙중심의 이력서는 학력, 전공, 나이, 영어성적, 자격증 등을 중심으로 기술하고 이를 토대로 자기소개서를 작성하는 방식으로 기업이 요구하는 직무와는 무관하게 작성되므로 이력서만으로 채용여부를 판단할 수는 없고 복잡한 면접절

차를 거쳐야 하고, 면접과정에서도 기업이 요구하는 인재를 발굴하기는 어렵다[9]. 스펙중심의 이력서를 채우기 위해서 구직자는 많은 비용을 들여야 하고, 이렇게 얻은 스펙들이 기업에서 활용되지 못하고 있는 낭비가 발생한다.

역량 이력서는 스펙이 아닌 해당 역량을 잘 발휘했던 자신의 경험을 스토리 중심으로 작성하는 이력서이다. 기업들이 보편적이고 공통적으로 요구하는 역량(커뮤니케이션 능력, 책임감, 기획능력, 창의성, 팀워크, 지식, 고객응대 능력)과 글로벌 경험, 조직관, 가치관, 인성, 자신감, 표현력, 성실성, 정직성 등을 기입한다. 이력서에는 구직자의 경력과 관련된 내용, 흥미도, 자신이 자주 사용하는 키워드 중심으로 항목을 도출하여 개발한다. 역량이력서는 해당 산업, 해당 업종, 해당직종에 맞는 원하는 인재를 발굴할 수 있는 중요한 수단이 된다. 역량중심이력서는, 취업 또는 이직을 준비하는 개인이 특정 직무를 수행함에 있어 필요한 역량을 보유하고 있는지 여부를 스스로 검사할 수 있도록 함은 물론 직무에 필요한 역량을 파악하여 이러한 역량을 보여줄 수 있는 이력서로서 기존의 개인정보 및 스펙중심으로 구성된 이력서를 보완하는 이력서의 형태로 <그림 2>와 같이 개인의 경험을 기반으로 한 성취스토리, 핵심직무역량 및 커리어 앵커 검사, 직무역량포트폴리오, 자기소개서로 구성되어 있다.

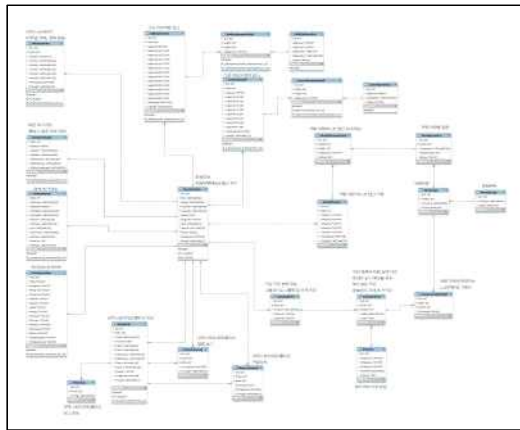
IV. 플랫폼의 구현과 평가

4.1 데이터베이스의 설계

강개체(Strong Entity)로서 학생과 기업을 설정하고 약개체(Weak Entity)를 도출하였다. 학생(구직자) 강개체를 중심으로 외국어능력, 경력, 학력, 인적사항



<그림 2> 역량이력서 샘플



<그림 3> ER 다이어그램

등 프로필 그룹 엔티티를 도출하고 학생의 역량이력서 저장을 위한 스토리 개체를 도출하고 영상, 이미지, 파일, 태그의 엔티티를 도출하였다. 그리고 학생(구직자)의 역량을 측정하기 위한 역량유형, 설문문항, 설문결과 개체와 측정 결과를 기록하기 위한 역

량분류, 역량유형, 역량 개체를 도출하여 정리하였다. (구인)기업 강개체를 중심으로 기업 소개정보에 대한 엔티티들을 도출하고 기업의 스토리를 저장할 수 있는 동영상, 이미지, 태그, 파일 등의 엔티티들을 도출하였다. 또한 기업이 보유한 직무들을 기술하고 이를 역량 및 채용과 연계할 수 있는 소요역량 및 모집요강 엔티티들을 도출하였다(<그림3>).

4.2 사용자인터페이스의 설계



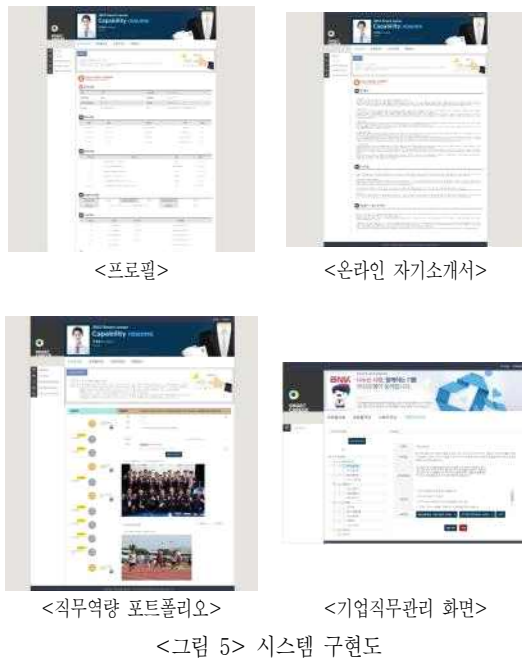
<그림 4> 전체 사용자인터페이스 네비게이션 맵

사용자 인터페이스는 데이터베이스로부터 뷰를 도출하여 레이아웃을 설계하는 방식으로 진행하였으며 도출된 뷰와 인터페이스는 Site Map, 역량이력서 메

인페이지, 회원가입, 자기소개서, 핵심직무역량검사결과 조회, 직무적합도 검사결과 조회, 성취스토리, 직무역량포트폴리오, 프로필 수정/저장, 프로필 관심기업 등록, 성취스토리 등록, 직무역량포트폴리오 등록, 핵심직무역량 검사, 직무적합도 검사 등으로 구성된다. 기업 페이지의 경우 프로필 등록, 프로필 수정/저장, 웹사이트 스토리 작성, 웹사이트 기업 직무관리 인터페이스를 설계하였다.

4.3 시스템의 개발

데이터베이스와 사용자 인터페이스 설계 결과를 바탕으로 실제 플랫폼을 <그림 5>와 같이 구현하였다.



<그림 5>의 프로필 조회 및 입력화면에서 사용자는 인적사항/학력사항/경력사항/취업우대사항/수상

내역/OA능력 및 보유기술/해외연수/어학시험 및 외국어구사능력 등 개인이력사항을 기존 이력서와 같이 조회하거나 입력할 수 있다. 온라인 자기소개서는 자신의 특성 및 강점 그리고 역량이력서를 통한 자신이 원하는 직무에 대한 지원동기 및 입사 후 포부를 서술형으로 작성하고 조회할 수 있는 기능을 제공한다. 직무역량포트폴리오 화면은 구체적으로 '내'가 어떤 직무, 또는 어떤 회사에 취직을 한다고 가정을 했을 때 그곳에서 필요로 하는 역량과 관련하여 본인이 과거에 어떤 성취를 이루게 되었는지 그래서 본인이 그 직무와 얼마만큼 밀접한 관련이 있는지를 기록하는 공간이다. 기업직무관리는 기업 사용자가 NCS 기반의 직무 내역을 등록 및 수정 가능하도록 한다.

4.4 시스템의 평가

4.4.1 역량이력서와 강점조사 설문항목의 평가

역량이력서에는 구인기업이 공통으로 요구하는 커뮤니케이션 능력, 책임감, 기획력, 창의성, 팀워크, 지식, 고객응대 능력, 글로벌 경험, 조직관, 가치관, 인성, 자신감, 표현력, 성실성, 정직성과 같은 공통역량과 특정 직무에 필요한 역량이 기술된다. 정량적인 측면에서 역량이력서 항목의 충실성을 평가하기 위하여 경성대학교에 재학 중인 4학년 학생 25명을 대상으로 1개 학기 간 역량이력서 작성교육과 실습을 수행한 후 교육만족도, 자기신뢰, 자기존경, 그리고 자기신뢰와 자기존경의 총합으로 정의되는 자아존중감의 변화를 살펴 보았다. 전체 만족도는 8.2로 높았으며 항목간의 만족도는 균등하게 높은 점수를 나타내었다. 응답자는 역량이력서가 취업활동에 도움이 될 것이라고 대부분 응답하였다[10].

강점조사항목의 충실성 평가를 위해 성취스토리로 부터 직무역량 포트폴리오를 도출하고 이로부터 강

점 분석 항목을 도출하는 전체과정에서 25명의 학생들을 대상으로 정성적인 평가를 해 본 결과 전반적으로 양호한 것으로 평가되었다.

4.4.2 사용자 인터페이스의 유용성 평가

상호작용성의 측면과 구조의 깊이, 네비게이션과 편의성 일부 항목에서 미흡한 평가를 얻은 것을 제외하고는 대부분의 사용자 인터페이스의 유용성의 결과가 흡족한 것으로 나와 이와 관련해서 조금만 개선한다면 사용자 인터페이스 측면에서 결함이 거의 없는 것으로 평가되었다(<표 6>).

<표 6> 사용자 인터페이스의 유용성 평가

대분류	소분류	Yes	No
기능성	로딩 속도는 빠르나?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	에러 메시지를 자동으로 알려주는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
상호작용성	진행 상황을 보여주는 피드백 서비스를 하고 있는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	깨진 링크가 있는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
안정성	언제나 접속이 가능한가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	그래픽, 애니메이션, 사운드가 사이트 성격과 조화를 이루는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
디자인 콘셉트의 정확성	디자인 콘셉트(색상, 채도, 명도)가 사용자에게 시각적(텍스트, 그래픽, 백그라운드 등)으로 방해되지 않는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	디자인이 네비게이션에 방해되지 않는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
몰입성	인트로 또는 메인 페이지에 접속했을 때 사용자가 가장 먼저 가독할 수 있는 디자인 포인트를 가지고 있는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	메인 페이지의 디자인은 사이트를 잘 설명하고 있는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일관성	메인 페이지와 서브 페이지는 일관성(프레임, 컬러, 그래픽)이 있는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
조화	명도와 채도는 조화를 이루는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	여백을 활용했는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	페이지 레이아웃의 일관성은 있는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	인터페이스를 감당한 디자인인가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

타이포 그래픽	텍스트를 읽기는 편한가(가독성 여부, 정렬, 간결하고 명확한 제목)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
사용성	로딩 속도는 길지 않은가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	이미지의 크기는 적절한가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
구조의 깊이	현 위치에 대한 상태 바를 제공하는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	탭 메뉴와 서브 메뉴 및 목적지까지 깊이는 깊은가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	메뉴 바의 위치, 레이아웃의 변화, 색의 변화 등을 통해 구조를 알 수 있는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
네비게이션	네비게이션 바에 일관성(위치, 모양, 색깔)이 있고 적절하게 사용했는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	사이트의 확장성을 고려한 네비게이션 설계인가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	현재의 위치를 알려주는 네비게이션의 형태가 적절한가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	하이퍼링크가 있다면 청색이나 밑줄 등 외관상 알아볼 수 있는 표시가 있는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	마우스의 움직임과 키 입력을 최소화하여 네비게이션을 배치했는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	모든 페이지의 타이틀 제목이 있는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	글로벌 네비게이션을 적절하게 구성하였나?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	로컬 네비게이션을 적절하게 구성하였나?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	문장 속의 링크를 적절하게 구성하였나?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	시스템적 설계의 정확성	추천 사이트 등 외부와의 연계가 정확한가?	<input type="radio"/>
사용자 환경에 맞는 브라우저와 해상도가 있는가?		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
정보검색의 용이성	업데이트 이전 정보도 저장되어 있어 탐색하기 쉬운가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	사용자가 사용하기에 불편하지 않은가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	피드백이 제공되는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	풀다운 메뉴, 검색 엔진을 적절하게 사용하였나?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	마우스 오버 시 메뉴에 대한 설명이 제공되는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	탐색이 자유로운가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	메뉴 바에서 비슷한 항목, 메뉴, 비슷한 기능을 가진 메뉴끼리 군집하는가?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	전체 메뉴와 서브 메뉴에서 비슷한 항목 및 기능을 가진 메뉴끼리 군집하는가?	<input type="radio"/>	
	사용자가 원하는 정보를 쉽게 찾을 수 있는가?	<input type="radio"/>	
	Help 및 검색 엔진에 대해 안내할 수 있는 레이블이 있는가?	<input type="radio"/>	
	눈에 잘 띄며 쉽게 이해할 수 있는 메뉴명인가?	<input type="radio"/>	
	레이블에 일관성과 친밀감(범용적)이 있는가?	<input type="radio"/>	
직관성	좌측 상단 코너에 위치한 홈으로 돌아가는 로고가 존재하는가?	<input type="radio"/>	
	한 그룹 내에 5개~9개의 제한으로 링크가 구성되어 있는가?	<input type="radio"/>	
편의성	화면 출력용, 인쇄용, 다운로드용 등이 서비스되고 있는가?	<input type="radio"/>	
	회원 등록 시 불필요한 정보를 입력하고 있는가?		<input type="radio"/>
	회원 ID를 잃어버렸을 때 찾아주는 서비스는 처리하고 있는가?		<input type="radio"/>
목적성	웹 사이트의 서비스(목적)가 짧은 시간에 분명하고 단순하게 파악되는가?	<input type="radio"/>	
	사용한 콘텐츠가 웹 사이트의 성격에 적합한 내용인가?	<input type="radio"/>	
페이지 구성	사용자를 고려한 해상도인가?	<input type="radio"/>	
	창의 크기에 따라 페이지가 변하는 접은 없는가?	<input type="radio"/>	

4.4.3 데이터베이스의 무결성 평가

데이터베이스의 무결성 평가는 기획, 설계, 개발자 4명이 모여 무결성과 완전성 등을 토의하며 평가하였다. 토의 결과 설계된 ERD가 채용플랫폼의 업무 도메인을 전반적으로 잘 묘사하고 있고 무결성에도 문제가 없는 것으로 판단되었다. 일부 스키마에서 삭제 이상 등의 이상(Anomaly) 발생이 우려되고 성능문제의 발생도 우려된다는 지적이 있어 성능문제는 물리적 설계의 최적화를 통해서 해결하고 이상(Anomaly)가 발생하지 않는 논리적 데이터베이스 설계를 위해서 노력하기로 하였다.

V. 결론

채용시장의 불균형은 다양한 유형과 원인이 존재하는데 그중 구직자의 역량과 기업이 요구하는 직무 역량 간 불일치가 가장 흔하다. 이는 스펙 중심의 기업 채용 문화와 구직자의 역량을 정확히 발굴하기 위한 방법론의 부재, 그리고 기존 채용 면접 방식의 시간적 한계성 때문이다. 기업은 직무 수행에 필요한 인재를 찾지 못하고 구직자는 자신에게 적합한 직무를 찾지 못하는 미스매칭 현상은 점점 심화되고 있다. 본 연구는 이를 해결하기 위해 해당 직무와 구직자의 역량 간 정합성에 기반한 직무역량 채용 플랫폼을 개발하였다. 이를 통해 기업은 보다 직무에 적합한 인재를 상시 채용할 수 있는 기회를 얻을 수 있고 동시에 신입사원 선발과정에서 발생하는 막대한 비용을 줄일 수 있으며 또한 적합한 인재를 채용하여 적합한 직무를 부여함으로써 인적자원관리가 추구하는 기대효과를 극대화 할 수 있다. 플랫폼 구현을 위하여 역량이력서와 강점조사 설문지와 국가직무역량을 분석결과를 바탕으로 NCS 데이터베이스를 개발한 후 향후 모바일 시스템으로 진화가능성을 고려하여 구직자와 구인기업을 연결하는 채용 플랫폼의 시제품 개발을 완료하였다. 본 연구는 기존 백화점식 종합 취업포털을 대체하여 산업별, 지역별, 역량별로 전문화된 취업포털을 실현하는 핵심기술의 개발로서 의의를 지니며 채용시장에서 기존 스펙중심의 채용 방식의 한계를 극복하고 구인기업과 구직자를 매칭할 수 있는 플랫폼을 개발함으로써 효과적인 인적자원관리를 실현할 수 있으며 강소기업의 인재난을 완화시키는 효과를 얻을 수 있다. 또한 구직자의 역량과 구인기업의 직무의 정합성을 높여 채용시장에서 구인구직 미스매치를 완화하여 퇴직, 이직에 따른 사회적 비용을 감소시키고 학벌과 스펙에서 벗어나 직무역량 중심의 채용문화 확산시키는 효과도 기대할

수 있다. 향후 연구로서 플랫폼의 완성도와 활용도를 높여 시스템에 대한 사용자의 다양한 반응과 기능적 특징을 객관적으로 측정하여 정성적, 정량적 평가를 수행하는 것이 필요하다.

형,” 노사관계연구, 제17권, 2006, pp. 137-164.
 [10] 김종호 · 남미라 · 정동섭 · 변대호, “역량이력서 교육을 통한 태도변화에 대한 연구,” 산업혁신연구, 제31권, 제3호, 2015, pp. 65-83.

참고문헌

- [1] 김을식 · 김군수, 중소기업 일자리 미스매치 현장 실태 조사, 경기개발연구원, 2012.
- [2] 박은경 · 홍성화 · 오상훈, “4년제 대학의 국가직 무능력표준(NCS) 도입에 대한 대학생의 인식에 관한 연구,” 관광연구저널, 제30권, 제4호, 2015, pp. 29-52.
- [3] 박동철 · 권두순 · 황찬규, “NCS 환경에서 ICT분야 교육에 ARCS 동기이론이 상호작용성과 학습몰입을 통해 학업성취도와 학습전이에 미치는 영향,” 디지털산업정보학회 논문지, 제11권, 제3호, 2015, pp. 179-200.
- [4] 전영욱 · 김진모, “기업체 인적자원개발 담당자의 핵심직무역량모델 개발,” 농업교육과 인적자원개발, 제37권, 제2호, 2005, pp. 111-137.
- [5] 김홍래, 구직자 채용채널로서의 인터넷 활용 및 효과 연구, 고려대학교 석사학위논문, 2006.
- [6] 사공운, “IoT 기반의 한국형 Smart Factory 의사결정시스템 플랫폼에 대한 연구,” 디지털산업정보학회 논문지, 제12권, 제1호, 2016, pp. 1-12.
- [7] 김정민, 채용경로 및 보상만족이 직무몰입에 미치는 영향의 관한 연구, 한양대학교 석사학위논문, 2009.
- [8] 박경원, 서울특별시 산하 공기업의 채용시스템 실태와 개선방안, 서울시립대학교 석사학위논문, 2006.
- [9] 이순목 · 이주희, “업무분석의 틀에서 본 역량 모

■ 저자소개 ■



김종호
Kim Jongho

2011년 3월~현재
 경성대학교 경영학과 교수
 2003년 2월 KAIST 경영공학과(공학박사)
 1996년 2월 KAIST 경영정보학과(공학석사)
 1994년 2월 KAIST 경영정책학과(공학사)
 관심분야 : 시스템 분석 및 설계, IT 창업
 E-mail : jonghokim@ks.ac.kr

논문접수일: 2016년 8월 21일
 수정일: 2016년 9월 2일
 게재확정일: 2016년 9월 8일