

구인기업과 구직자 간의 채용경향성 비교 연구: 채용프로세스를 중심으로

허성호
중앙대학교 심리학과 강사

A comparative study on job orientation between enterprises and job seekers: Focusing on the recruitment process

Sung-Ho Hu
Lecturer, Department of Psychology, ChungAng University

요 약 본 연구의 목적은 4차 산업혁명과 관련되는 기업과 구직자 간의 채용경향의 차이를 11개로 구성된 채용프로세스 요소를 중심으로 비교분석하는 것이다. 분석방법은 사회연결망 분석과 변량분석을 혼합하여 융합연구 방법론에 적합한 연구방법을 활용하였고, 유의한 결과를 도출하였다. 첫째, 대기업은 조직문화와 직무분석을 강조하였고, 중소기업은 실무자 관점의 면접을 강조하는 것으로 나타났다. 둘째, 제조업과 서비스업 모두에서 구인기업은 면접과 서류를 강조하였지만, 구직자는 직무분석을 강조하는 것으로 나타났다. 셋째, 채용프로세스의 비중은 제조업이 서비스업보다 더 큰 것으로 나타났다. 넷째, 구인기업이 구직자에 비해 더 큰 채용프로세스 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 이는 산업유형과 상호작용 효과를 보이고 있었다. 따라서 기업과 구직자 간에 나타나는 채용프로세스 평가에서 많은 차이가 있는 것으로 나타났다.

주제어 : 채용경향성, 채용프로세스, 빅데이터, 4차 산업혁명, 사회연결망, 융합연구

Abstract The purpose of this study is to compare and analyze the differences in employment trends between enterprises and job seekers related to the 4th Industrial Revolution, focusing on the 11 elements of recruitment process. As a method of analysis, a methodology suitable for the convergence research methodology was used by mixing social network analysis and variance analysis, and significant results were derived. First, while large enterprises emphasized organizational culture and job analysis, small enterprises emphasized an interview from the perspective of practitioners. Second, in both manufacturing and service industries, enterprises emphasized interviews and documents, but job seekers emphasized job analysis. Third, the proportion of the recruitment process was found to be greater in the manufacturing industry than in the service industry. Fourth, it was found that enterprises accounted for a larger proportion of the recruitment process than job seekers. This showed an interaction effect between the subject and the industry sector. Therefore, the evaluation of the recruitment process between enterprises and job seekers was found to be very different.

Key Words : recruitment tendency, recruitment process, big data, 4th industrial revolution, social network, convergence research

*This research has been supported financially by the POSCO TJ Park Foundation's Research Grants for Asian Studies (2018-2020year)

*Corresponding Author : Sung-Ho Hu(powerrcy@hanmail.net)

Received May 11, 2020

Revised May 27, 2020

Accepted July 20, 2020

Published July 28, 2020

1. 서론

현재 우리 사회는 대졸 이상의 비경제활동인구가 270만 명을 돌파했으며, 취업시도를 하지 않는 15~34세의 청년층 이른바 니트족(Neet)이 18%에 이르고 있다[1, 2]. 이렇게 고학력 청년실업자가 늘어나는 이유에는 개인적인 측면뿐만 아니라, 경제구조적인 측면이 있다[3]. 특히, 경제성장이 항상 고용을 촉진시키는 것은 아니다. 미국의 경우 민간부분 고용은 1950년대부터 20년간은 매년 3.5%, 그 이후 20년간은 매년 2.4% 성장했지만, 지난 20년간 고용은 매년 0.8% 이하로 성장하는데 그쳤다. 한국의 경우도 지난 20년간 산업체 수와 총생산액이 대략 250%와 140% 성장했지만, 종업원 수는 54% 수준의 증가에 그치고 있다. 이처럼 청년 및 고학력자들의 장기실업의 현상은 사회 구조적인 문제로 앞으로도 지속될 것이다[4].

또한, 4차 산업혁명은 물리적, 생물학, 디지털 간의 경계 영역이 허물어지면서 기술이 융합되고 있는 새로운 시대로서 제조업 및 정보통신기술을 융합해 작업 경쟁력을 높일 수 있는 계기를 만들어 내고 있다[5]. 기술의 발전으로 단순 업무부터 복잡한 역량을 요구하는 업무까지 자동화 시스템이 구축되어 일자리뿐만 아니라 직무 및 업무 영역에서도 큰 변화가 나타날 것으로 예측하고 있으며, 노동자의 일자리 특성에 큰 영향을 끼치게 된다[5, 6].

한편, 한 개인의 취업과 실업의 문제는 시간의 차원에서 여러 변화과정 속에서 나타날 뿐만 아니라, 그 드러나는 양상 또한 기존의 연구에서 제시한 것보다 훨씬 다양하다. 특히, 격변하고 있는 4차 산업혁명시대에서 취업을 앞둔 졸업시기의 대학생은 자기정체감을 확립하면서 삶을 능동적으로 구성하며 새로운 사회와 미래를 설계해야 할 발달과업을 가지고 있다[4-7]. 그렇기 때문에 이 시기의 취업 여부는 개인에게 다양한 심리적 영향을 미칠 수 있다[8, 9]. 또한, 대부분의 대학생들은 자신의 적성과 흥미와 관련 없이 직장을 얻는 데에만 급급하기 때문에 취업 후 이직이 많다[7]. 이처럼 취업 후에 이직의 원인이 되는 조직적응의 문제는 취업 이전의 미취업 상태와의 연속적인 흐름 속에서 살펴보아야 한다. 왜냐하면 조직적응의 문제와 이직의 문제는 단순히 취업후의 상황과 조건들 뿐 아니라, 취업 이전 미취업상태와 구직활동시기에서부터 이미 그 문제의 원인이 구직활동의 과정 속에 포함되어 있기 때문이다[10].

따라서 본 연구의 목적은 한국의 기업 채용 프로세스 및 청년인력의 취업과정을 중심으로 채용경향성을 비교

분석하고자 한다. 그 과정에서 기업규모 및 산업유형의 차이를 보았다. 이러한 결과는 대학의 취업진로 지도 시 부족한 채용 경향에 대한 정보를 체계적으로 제공해줄 수 있는 지침서의 역할을 할 수 있을 것으로 판단되며, 청년구직자들의 직무중심의 역량 확보를 위한 노력을 고취시킴으로써 나아가 기업의 채용프로세스에 맞는 채용 전략에 직간접적인 영향을 줄 수 있을 것으로 예측된다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

연구 대상은 구직자와 구인기업으로 구분하였으며, 2019년도 웹기반 자료로 분석하였다. 구직자는 합격자/불합격자/취업준비생으로 구분하였지만, 실제분석에는 통합하여 총 561명의 분석자료를 사용하였으며, 구인기업은 대기업/중소기업, 제조업/서비스업 구분하였고, 총 999개의 사례를 중심으로 분석하였다. Table 1

Table 1. Basic statistical analysis results

| | Seeker | Enterprise-Scale | |
|---------------|--------|------------------|-------|
| | | Large | Small |
| Manufacturing | 327 | 482 | 214 |
| Service | 234 | 184 | 119 |

2.2 사회연결망 분석

본 연구는 4차 산업혁명으로 인한 채용 경향 변화를 알아보기 위한 연구이다. 그 과정에서 한국의 기업과 취업준비생들의 입장에서 중요하다고 판단되는 채용프로세스의 개념을 추출하여 비교분석하였고, 연관이 분석에서는 텍스트를 2차 코딩하여 동일 반응 유닛(case or reference) 내의 파생개념 간 연결성의 중심성(Centrality)을 분석하며, 이 과정에서 1-mode 분석틀로 변형한 자료를 활용하였다[11-13]. 군집분석은 텍스트를 2차 코딩하여 반응 값으로 변환하여 2-mode 구조를 그대로 적용하여 휴리스틱 분석 기법을 적용하였다[14].

2.2.1 키워드 분석

키워드 분석은 효과적으로 정보를 표시하고 이해하는 것을 목표로 한다. 최근 빅데이터에 대한 관심과 응용이 증가하면서 대규모 데이터를 분석하기 위한 방법들 중에 데이터 시각화의 필요성을 제기하고 있다[15-17]. 이러한 요구로 인해 데이터 시각화 기법은 기존의 그래프나

표가 안고 있는 표현의 한계를 넘어서 데이터가 의미하는 정보를 새로운 시각으로 표현하고 해석하는데 큰 영향을 줄 수 있다[17]. 또한, 데이터 시각화는 자료를 다루는 해당 학문 분야 전문가의 관점에 따라 독특하고 다양한 창조적인 기법이 실현될 수 있다. 그리고 폭넓게 적용되고 있는 기존의 시각화 기법을 참고하여 다양한 연구에서 수집된 데이터 특성을 응용한 결과를 도출하고 심층분석으로의 확대적용 될 융합 분석의 가능성을 모색할 수 있다[16-18].

2.2.2 연관어 분석

연관어 분석은 사회적 연결 관계를 분석하는 개념으로 접근하였다. 사회연결망은 개인의 인간관계가 확산되어 형성된 구조이며 사람들 사이의 연결된 네트워크를 의미한다[19]. 사회연결망 분석은 사회과학에서 경영학, 심리학, 사회학 등 다양한 분야에서 활용되고 있으며, 방법론적인 측면에서 사회연결망분석이 가장 폭넓게 이용되고 있다. 이 과정에서 사회연결망분석은 데이터를 분석하기 위해 자료들을 모두 행렬로 표현한다. 즉 행과 열이 교차하는 셀에 특정 수치를 입력하여 행과 열의 관계적 특성을 나타낸다. 예컨대, 사회 연결관계의 측면에서 볼 때, 행위자들 사이의 관계망이라고 할 수 있으며, 이 행위자들의 행위 결과에 해당하는 값을 ‘구조(structure)’와 ‘행동(action)’이라는 요소로 표현하고 있다[20, 21]. 즉, 사회연결망 분석은 행위자들의 행동을 수치로 입력하고 구조의 상호역동성을 설명할 수 있는 연구방법론이다. 해당 행위자들 사이의 관계망은 행위자가 선택하는 행동의 결과를 포함해서 동시에 그 행위자의 차후 행동선택을 제약하는 경우도 다룰 수 있다. 이것은 사회연결망이 행위자들의 선택과 그 선택에 의해 제약이 발생하는 구조적인 개념과 관련이 있다. 특히 네트워크가 그 안에 참여한 행위자들의 행동을 제약하는 구조의 역할을 한다는 점에 주목한다면 연관성이라는 애매모호한 실체가 관계적 네트워크라는 구체적 실체로 기능할 수 있다는 특성을 알 수 있다. 따라서 사회연결망 이론은 인간의 관계적 특성에 입각하여 행동 그 자체와 행동의 사회구조적인 효과를 설명하려는 시도라고 할 수 있다[21]. 이러한 점에서 사회연결망 분석의 가장 큰 특성은 일정한 사람들 사이에서 발생하는 전체적인 연결성이라고 할 수 있으며, 연계에 관련된 사람들의 사회적 행동을 설명하려는 논리적이고 합리적인 분석이라고 할 수 있다.

2.2.3 군집분석

한 개의 연결망 내에는 다양한 하위요인이나 집단이 존재할 수도 있으며, 연결망을 제대로 이해하기 위해서는 행위자들 사이에 동질성을 파악하여 이들 행동들 간의 관계가 무엇인지에 대한 그 구조적 특성을 파악해야 한다[22]. 군집 분석은 집단 내 행위자들 간의 행동 및 구조적 상호작용을 정량적으로 연산하는 분석방식을 적용하여 어떻게 특정한 유형의 행동 교환이 각각의 행위자들을 연결시켜 주는가에 대한 구조적인 이해를 가능케 해주는 산술적 계량 분석 기법이라고 할 수 있다[20-22]. 또한 사회연결망 분석 기법은 협동이나 경쟁이 발생하는 관계에서 분석이 유용하고, 집단 내와 집단 간 상호작용 효과를 모두 검토할 수 있다는 특성을 가지고 있다.

2.3 변량분석

사회과학에서 분석의 모집단 적용 가능성에 대한 논쟁은 매우 중요하며, 변량분석을 추구하는 것도 이러한 분위기 때문이라고 할 수 있다. 특히, 최근 발생한 빅데이터 분석기법에 있어서 과연 타당한가라는 논쟁거리를 두고 중요한 과제로 남아 있는 부분이 변량분석이다. 즉, 빈도 분석이나 기술통계는 모집단을 설명하는 자료가 아니기 때문에 변량을 추산하여 모수통계를 통한 분석을 적용해야 한다. 따라서 본 연구는 빅데이터의 특성이 모집단에 매우 가까운 자료라는 점을 감안하더라도 결국 모수통계가 필요하다는 입장에서 필요한 텍스트 기반 변량 분석(Text Essential Variance Analysis; TEVA)의 융합연구 방법을 개발하고 적용하였다[5].

3. 분석결과

채용프로세스에서 추출한 키워드는 서류(Document), 면접(Interview), 자기소개서(Self Introduction), 근무조건(Working Conditions), 신체검사(Physical Examination), 인적성검사(Personality Test), 임원(Executives), 실무자(Practitioners), 직무분석(Job Analysis), 조직문화(Organizational Culture), 급여조건(Salary) 총 11개로 구성하여 분석에 적용하였다.

3.1 대기업/중소기업 비교

3.1.1 키워드 분석 결과

채용프로세스에 대한 기업 규모별 대기업과 중소기업

의 차이를 비교분석하였고, 그 결과는 다음과 같다. Fig. 1과, Table 2와 같이 결과적으로 대기업과 중소기업 모두 서류와 면접을 가장 중요시하는 것으로 나타났다.



Fig. 1. Keyword: Large(left) and Small(Right)

3.1.2 연관어 분석 결과

채용프로세스에 대한 대기업과 중소기업 간 연관어 분석을 실시하였다. 그 결과, 대기업은 서류가 상대적으로 중요한 것으로 나타났고, 중소기업은 면접과 급여조건이 중요한 것으로 나타났다. Fig. 2

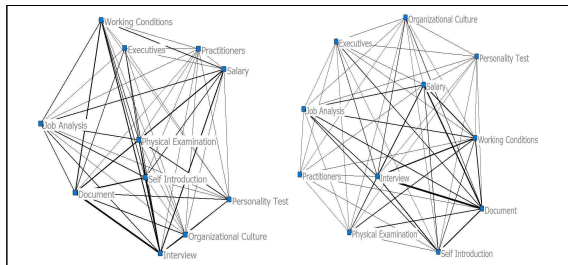


Fig. 2. Scale: Large(left) and Small(Right)

Table 2. Centrality of Enterprise Scale

| Large | | Small | |
|------------------------|------|------------------------|------|
| Document | 2150 | Document | 1112 |
| Interview | 2103 | Interview | 1085 |
| Physical Examination | 1260 | Salary | 789 |
| Working Conditions | 1222 | Working Conditions | 761 |
| Self Introduction | 1109 | Self Introduction | 654 |
| Salary | 1108 | Physical Examination | 337 |
| Job Analysis | 771 | Job Analysis | 334 |
| Executives | 536 | Executives | 319 |
| Personality Test | 493 | Organizational Culture | 241 |
| Organizational Culture | 489 | Practitioners | 94 |

3.1.3 군집 분석 결과

채용프로세스에 대하여 대기업과 중소기업 간의 군집

분석을 실시하였고, 그 결과는 다음과 같다. 대기업은 조직문화, 직무분석, 자기소개서, 인적성검사가 중요한 것으로 나타났고, 중소기업은 신체검사, 급여조건, 실무자, 면접이 중요한 것으로 나타났다. Fig. 3

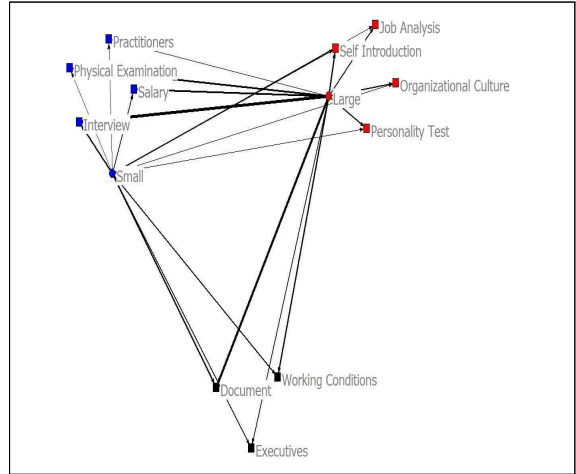


Fig. 3. Cluster: Large(left) and Small(Right)

3.2 제조업 구인기업/구직자 비교

3.2.1 키워드 분석 결과

채용프로세스에 대한 제조업의 구인기업과 구직자의 차이를 비교분석하였고, 그 결과는 다음과 같다. 결과적으로 구인기업은 면접과 서류를 중요시하지만, 구직자는 직무분석과 조직문화를 중요시하는 것으로 나타났다. Fig. 4, Table 3

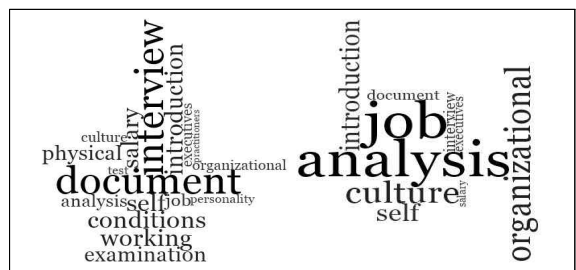


Fig. 4. Manufacturing Enterprise(left) and Seeker(Right)

3.2.2 연관어 분석 결과

채용프로세스에 대한 제조업의 구인기업과 구직자의 연관어 분석을 실시하였다. 그 결과, 구인기업은 면접, 직무분석이 근소하게 중요한 것으로 나타났고, 구직자는 면접이 근소하게 중요한 것으로 나타났다. Fig. 5

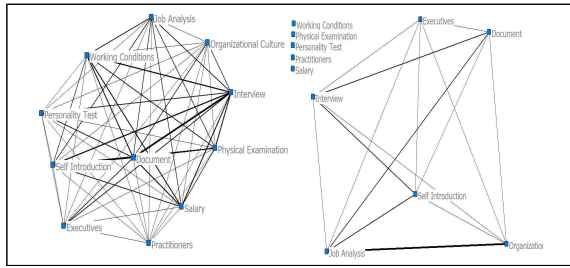


Fig. 5. Manufacturing: Enterprise(left) and Seeker(Right)

Table 3. Centrality of Subject(Manufacturing)

| Enterprise | | Seeker | |
|------------------------|------|------------------------|----|
| Document | 2371 | Job Analysis | 52 |
| Interview | 2330 | Organizational Culture | 38 |
| Working Conditions | 1484 | Self Introduction | 23 |
| Self Introduction | 1465 | Document | 17 |
| Salary | 1399 | Interview | 15 |
| Physical Examination | 1164 | Executives | 9 |
| Job Analysis | 945 | Working Conditions | 0 |
| Executives | 613 | Physical Examination | 0 |
| Organizational Culture | 543 | Personality Test | 0 |
| Personality Test | 412 | Practitioners | 0 |

3.2.3 군집 분석 결과

채용프로세스에 대하여 제조업의 구인기업과 구직자 간 군집분석을 실시하였고, 그 결과는 다음과 같다. 제조업 구인기업은 임원, 인적성검사, 실무자, 신체검사, 근무조건, 급여조건, 서류가 중요한 것으로 나타났고, 제조업 구직자는 조직문화와 자기소개서가 중요한 것으로 나타났다. Fig. 6

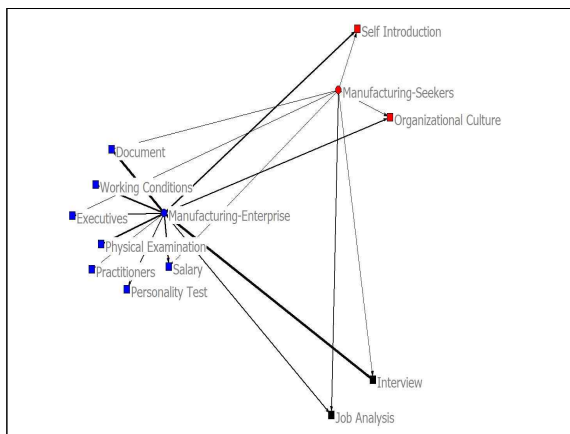


Fig. 6. Cluster: Subject(Manufacturing)

3.3 서비스업 구인기업/구직자 비교

3.3.1 키워드 분석 결과

채용프로세스에 대한 서비스업의 구인기업과 구직자의 차이를 비교분석하였고, 그 결과는 다음과 같다. 결과적으로 구인기업은 서류와 면접을 중요시하지만, 구직자는 직무분석과, 면접, 자기소개서를 중요시하는 것으로 나타났다. Fig. 7, Table 4

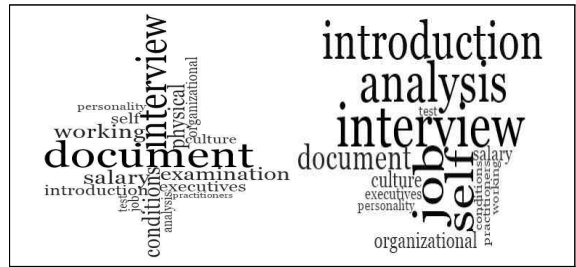


Fig. 7. Service Enterprise(left) and Seeker(Right)

3.3.2 연관어 분석 결과

채용프로세스에 대한 서비스업의 구인기업과 구직자의 연관어 분석을 실시하였다. 그 결과, 구인기업은 면접과 급여조건이 중요한 것으로 나타났고, 구직자는 직무분석이 중요한 것으로 나타났다. Fig. 8

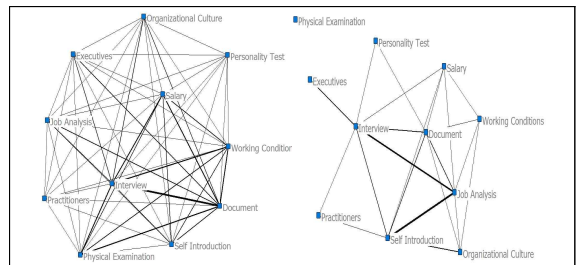


Fig. 8. Service: Enterprise(left) and Seeker(Right)

Table 4. Centrality of Subject(Service)

| Enterprise | | Seeker | |
|------------------------|-----|------------------------|----|
| Document | 891 | Job Analysis | 54 |
| Interview | 858 | Interview | 46 |
| Working Conditions | 499 | Self Introduction | 46 |
| Salary | 498 | Document | 21 |
| Physical Examination | 433 | Organizational Culture | 9 |
| Self Introduction | 298 | Salary | 7 |
| Executives | 242 | Working Conditions | 4 |
| Organizational Culture | 187 | Executives | 4 |
| Job Analysis | 160 | Practitioners | 3 |
| Personality Test | 133 | Personality Test | 2 |

3.3.3 군집 분석 결과

채용프로세스에 대하여 서비스업의 구인기업과 구직자 간 군집분석을 실시하였고, 그 결과는 다음과 같다. 서비스업 구인기업은 실무자, 신체검사, 서류, 급여조건, 근무조건이 중요한 것으로 나타났고, 서비스업 구직자는 임원, 자기소개서, 조직문화가 중요한 것으로 나타났다. Fig. 9

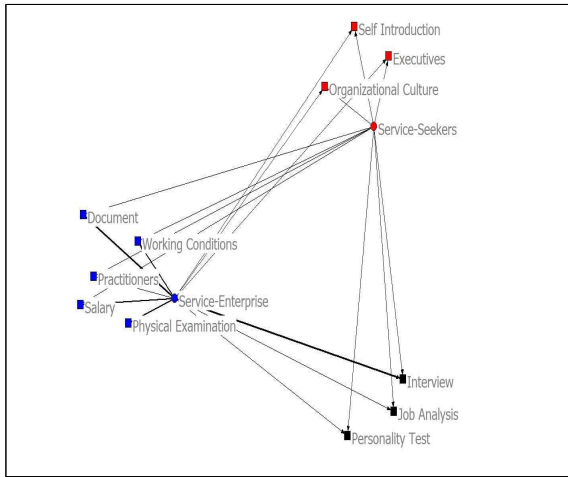


Fig. 9. Cluster: Subject(Service)

3.4 변량 분석

3.4.1 기업규모와 분야

기업규모와 분야가 채용프로세스 비중에 미치는 영향을 분석한 결과 두 집단의 상호작용은 유의하지 않았으며, 제조업($M = 4.43$)이 서비스업($M = 3.92$)보다 채용프로세스의 비중이 더 높은 것으로 나타났다. Table 5

Table 5. ANOVA of Scale and Sector

| Source | | SS | df | MS | F |
|----------------|---------------|-------|----|-------|---------|
| Scale | Large | 5.28 | 1 | 5.28 | 1.70 |
| | Small | | | | |
| Sector | Manufacturing | 60.43 | 1 | 60.43 | 19.42** |
| | Service | | | | |
| Scale × Sector | | 3.63 | 1 | 3.63 | 1.17 |

** $p < .01$

3.4.2 분석대상과 분야

분석대상과 분야가 채용프로세스 비중에 미치는 영향을 분석한 결과 두 집단의 상호작용은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($F(1, 1560) = 28.03, p < .01$). 아울러, 구인기업($M = 4.27$)이 구직자($M = .85$)보다 채용프

로세스의 비중이 더 높은 것으로 나타났다. Table 6, Fig. 10

Table 6. ANOVA of Subject and Sector

| Source | | SS | df | MS | F |
|------------------|---------------|---------|----|---------|-----------|
| Subject | Enterprise | 3593.15 | 1 | 3593.15 | 1592.20** |
| | Seeker | | | | |
| Sector | Manufacturing | 1.43 | 1 | 1.43 | 0.63 |
| | Service | | | | |
| Subject × Sector | | 63.26 | 1 | 63.26 | 28.03** |

** $p < .01$

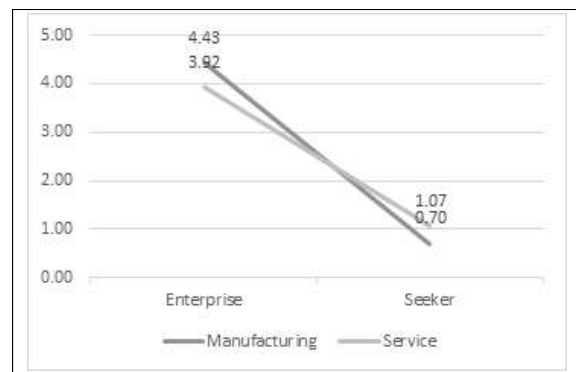


Fig. 10. Interaction of Subject × Sector

4. 결론

본 연구는 다가오는 4차 산업혁명의 시기를 맞이하여 한국 산업시장에서의 기존 생산성 중심의 흐름에서 벗어나 고급인력사회에 적합한 채용경향성을 분석하는 것을 주된 목적으로 하였다. 이를 위하여 청년구직자를 대상으로 자료를 수집하고 동시에 기업의 입장에서 추구하는 채용 조건을 쌍방향 분석을 통하여 최종 미래 산업에 필요한 채용경향적합도를 추출하여 이후 연구결과물을 토대로 향후 채용과 관련한 정책의 기초자료로 활용할 수 있도록 융합연구분석(TEVA)을 시도하였다.

첫째, 본 연구는 빅데이터 기반의 자료분석 절차를 변량분석 수준까지 끌어올렸고, 다양한 기법의 적용하여 분석하였다는데 큰 의의가 있다[17]. 현재 구직자층이 주로 사용하는 온라인 사이트들이 올리는 정보 뿐만 아니라 다양한 형태의 빅데이터를 추출하는 과정에서도 구인기업의 홈페이지 정보가 주요한 기초 자료로 활용될 수가 있다. 또한, 채용관련된 자세한 홈페이지 정보는 향후 청년 구직층이 적절한 정보를 검색하는 과정에서 적합한

데이터를 사용할 수 있는 기초자료로 활용될 수 있다는 사실을 검증하였다.

둘째, 본 연구는 기존 고용시장에서 인력을 찾는 기업과 취업을 희망하는 구직자들이 인식하는 채용프로세스의 핵심 키워드 비교분석을 통하여 양측의 미스매치를 확인하고, 이를 통하여 향후 고용시장에서의 정책 제언을 추구한다. 우선 기업의 공고 현황과 취업준비생의 취업 준비 현황 간 취업에 필요한 개념을 분석하여 기업과 구직자 간 연관성을 확인하고자 하였다. 이는 최근 다양하게 논의되는 4차 산업혁명과 아시아 전반에 걸쳐 나타나는 고용시장 변화와 맞물려 다가오는 한국의 고용시장의 안전한 미래와 양질의 일자리(Decent Work)의 창출 및 수급에 필요한 일자리에 적절한 인재가 배치되는 향상된 고용시장에서의 효율적인 운영 등에 대한 기초적 논의근거를 제공함에 정책 반영의 의미를 둔다[23, 24].

셋째, 본 연구에서 나타난 구인기업과 구직자 간의 인식 차이 중 하나가 바로 경력에 대한 인식 차이인 것으로 나타났다. 기업에서 주요한 채용 키워드 중 경력이 높은 빈도수를 보이는 것에 비해 구직자들은 전공의 중요성을 매우 높게 평가하고 있다. 이와 관련한 기업의 입장은 전공을 채용과 결정적으로 연계하지 않는다는 것으로 이해할 수 있지만, 여전히 취업 준비생들은 전공을 채용으로 가는 중요한 채널로 인식하고 있다. 그렇다면 기업의 경력을 채용과 연계하는 정책의 개발이 사실상 구인기업-구직자 간 미스매치를 줄일 수 있는 정책적 대안이 될 수 있다[5]. 경력을 자동적으로 채용으로 연계시키는 일방향적 정책이 아닌 실무와 연계된 경력을 실제 채용 과정에 고려하는 정책을 개발하는 것이 중요할 것이다. 이는 비정규직의 정규직 전환이라는 현 정부의 정책목표와 부합될 수 있는 측면이 있다[5]. 그러나 경력의 목적을 분명히 하고 기업의 인턴십 제도를 개선해야 한다는 연구는 지속적으로 등장하지만 실제 경력 제도가 개선되었다는 증거는 찾아 보기 어렵다. 그럼에도 불구하고 경력 관련 제도는 현재 구인기업-구직자 미스매치의 가장 중요한 과제 요인 중 하나인 것으로 해석할 수 있으며, 이는 기업의 채용정보 제한을 일정 수준 해소할 수 있는 대안이 될 수도 있을 것이다[25].

마지막으로, 본 연구에서 다룬 기업의 유형을 규모가 아닌 조직 유형으로 구분할 필요성을 제기한다. 왜냐하면, 최근 들어 정부는 기업의 직무에 대한 적극적 참여 요청 및 다양한 동력의 계기를 제공하는 정책의 주요 요건들을 제시하였다. 그리고 이 정책은 공공부문과 민간부문 비정규직의 정규직 전환 로드맵 마련 등 다양한 내용

을 포함한다. 그러나 정부의 고용정책 로드맵에는 구직자와 구인기업 간 불균형 완화를 위한 정책 부분은 사실상 미흡하게 나타나 있다. 즉, 양적으로 직업의 수를 늘리는 방식을 여전히 고수하면서, 4차 산업혁명 및 신성장산업 그리고 스타트업을 통한 직업의 증가를 야기하여 실업의 완화를 주요 목표로 삼는다고 하지만, 실제로 현 사회적 분위기에서는 단기 내지 중기간에 긍정적인 성과를 내기 어렵다[25]. 이는 기존의 고용시장 영역 내에서 지속적으로 해소되지 않는 구직자와 구인기업간의 미스매치가 여전히 존재하고 있다는 점에서 바라보아야 하며, 고용정책이 장기 로드맵 뿐만 아니라 현실점에서의 아시아의 전반적인 고용시장 경향을 분석할 필요를 제기한다[5, 25].

REFERENCES

- [1] S. H. Kim. (2019). Young people not in education, employment or training in the UK and South Korea: Comparative evidence from the PIAAC. *Studies on Korean Youth*, 30(1), 185-217.
- [2] Statics Korea. (2020). Social investigation research. Statics Korea.
- [3] M. A. Peters & P. Jandrić. (2019). *Education and technological unemployment in the Fourth Industrial Revolution*. In *The Oxford Handbook of Higher Education Systems and University Management*. Oxford University Press.
- [4] M. A. Peters, P. Jandrić, & A. J. Means. (Eds.). (2019). *Education and technological unemployment*. Springer.
- [5] S. H. Hu & H. Y. Chang. (2019). Employment Trends in the Fourth industrial Revolution Era :Analysis of Hiring Trends of Autonomous Automobile Industry Related Companies. *Journal of Digital Convergence*, 17(1), 1-8.
- [6] G. Hwang. (2019). Challenges for Innovative HRD in era of the 4th Industrial Revolution. *Asian Journal of Innovation and Policy*, 8(2), 288-301.
- [7] W. Teng, C. Ma, S. Pahlevansharif, & J. J. Turner. (2019). *Graduate readiness for the employment market of the 4th industrial revolution*. Education and Training.
- [8] T. Kim, W. S. Sul, Y. Lee, & H. J. Ko. (2019). Research for activation of new industry-university cooperation. *Journal of Digital Convergence*, 17(12), 77-82.
- [9] S. Falcone. (2019). International student recruitment: Trends and challenges. *Journal of International Students*, 7(2), 246-256.
- [10] S. Lee & H. Lee. (2018). A Study on the Improving Direction of Government Policy for Micro-enterprise: Focused on Fund, Education and Consulting Service.

Journal of Digital Convergence, 16(9), 39-49.

- [11] H. C. Park. (2017). A Study on the Relative Mutual Information Measures in a Viewpoint of Association Rule. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 19(3), 1327-1336.
- [12] J. Scott. (2017). *Social network analysis*. Sage.
- [13] M. Hermann, T. Pentek & B. Otto. (2016). *Design principles for industrie 4.0 scenarios*. In System Sciences (HICSS), 2016 49th Hawaii International Conference on (pp. 3928-3937). IEEE.
- [14] S. P. Borgatti & M. G. Everett. (1997). Network analysis of 2-mode data. *Social networks*, 19(3), 243-269.
- [15] A. Gandomi & M. Haider. (2015). Beyond the hype: Big data concepts, methods, and analytics. *International Journal of Information Management*, 35(2), 137-144.
- [16] M. Kantardzic. (2011). *Data mining: concepts, models, methods, and algorithms*. John Wiley & Sons.
- [17] D. Jiang, Y. Wang, Z. Lv, S. Qi, & S. Singh. (2019). *Big data analysis-based network behavior insight of cellular networks for industry 4.0 applications*. IEEE Transactions on Industrial Informatics.
- [18] R. J. Roiger. (2017). *Data mining: a tutorial-based primer*. Chapman and Hall/CRC.
- [19] E. von Kardorff. (2019). *Barnes (1954): Class and Committees in a Norwegian Island Parish*. In Schlüsselwerke der Netzwerkforschung (pp. 31-34). Springer VS, Wiesbaden.
- [20] M. S. Shaharudin, Y. Fernando, C. J. C. Jabbour, R. Sroufe, & M. F. A. Jasmi. (2019). Past, present, and future low carbon supply chain management: A content review using social network analysis. *Journal of cleaner production*, 218, 629-643.
- [21] D. K. Diehl. (2019). Language and interaction: applying sociolinguistics to social network analysis. *Quality & Quantity*, 53(2), 757-774.
- [22] A. Hasegawa. (2019). *The Social Lives of Study Abroad: Understanding Second Language Learners' Experiences Through Social Network Analysis and Conversation Analysis*. Routledge.
- [23] R. W. Lee, S. Hu, J. Y. Park & H. S. Lee. (2017). Analysis of the Effect of Lifelong Learning Motivation on Lifelong Learning Competency: Focusing on the Mediation Effect of Empowerment. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 19(2), 931-943.
- [24] K. L. Choi & B. Kim. (2013). A Study on the Relationship between Job Transition and Personal Attributes using Multiple Logit Model. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 15(2), 799-812.
- [25] S. Hu, T. Y. Jung & Y. R. Cha. (2009). An Analysis on The Effects of Corporate Image, Harmful Items Relevance And Sponsorship Purpose on Sponsorship Effectiveness. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 11(4), 2147-2164.

허 성 호(Sung-Ho Hu)

중신학원



- 2004년 2월 : 홍익대학교 신소재공학과(공학사)
- 2006년 2월 : 중앙대학교 심리학과(문학석사)
- 2012년 8월 : 중앙대학교 심리학과(문학박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 중앙대학교 심리학과 강사
- 2018년 6월 ~ 현재 : 중앙대학교 중앙철학연구소 선임연구원
- 2020년 3월 ~ 현재 : 블라인드 공채 채용심사 전문요원
- 관심분야 : 정보문화, 융합연구, 고령화, 빅데이터, 채용경향, 공동체 분야 등
- E-Mail : powerrcy@hanmail.net