

내 일을 JOB자!

취업 내비게이션



개발목적 및 활용방법

> 개발 목적

이 진로가이드북은 진로를 준비하고 성공적인 취업을 하고자 하는 청년구직자와 이를 지원하는 취업관련 담당자들에게 다양한 진로·취업 관련 정보를 효과적으로 활용할 수 있도록 개발되었습니다. 이를 위해 ❶ '경력개발 프로세스'에서 학년/단계별 전체 커리어로드맵과 준비에 활용할 수 있는 정보처 소개, ❷ '진로·취업 정보가이드'에서 기업의 채용경향성과 산업 분야 및 직무에 대한 이해, 대표 산업별·지역별 일자리정보를 제공함으로 희망하는 취업분야의 일자리 현황 이해, NCS관련 정보 수록, ❸ '워크북'에서 활동 내용을 구체적으로 기록하여 자신의 진로 준비 상황을 스스로 확인하고 취업 시 활용할 수 있도록 구성했습니다.

주의

본 가이드북에서 진로·취업 준비방법 단계에 대해 학년을 안내한 것은 설명의 편의를 위한 것으로, 2-3년제 대학교 재학생 들은 단계별 준비방법에 중점을 두고 활용해주시기 바랍니다.

> 활용방법



▶ 진로·취업준비를 하는 청년 구직자가 학년별 준비 또는 학년에 상관없이 단계별로도 준비할 수 있는 가이드 라인을 제시했습니다. 그러므로 청년 구직자의 현재 상황(학년/단계별)에 따라 다양한 콘텐츠와 관련 정보처를 활용해서 체계적인 취업준비를 할 수 있습니다.

▶ 기업의 채용 경향성과 일자리 현황을 이해하여 기업이 요구하는 인재의 조건을 파악하고, 희망하는 분야의 취업난이도에 맞는 맞춤형 취업준비를 할 수 있습니다.

▶ 제 2장의 활동내용을 제 7장 나의 포트폴리오에 직접 기록함으로 체계적으로 취업준비사항을 개인 진로 수첩처럼 정리하고 이렇게 준비되어진 내용은 입사지원하는데 활용할 수 있습니다.

진로·취업 준비방법 Tip



CONTENTS

PART

1

>> 경력개발 프로세스

07

제1장 취업가이드 (로드맵) 08

제2장 학년/단계별 역량개발 커리어로드맵 : 학년/단계별 정보처 소개 10

PART

2

>> 진로·취업 정보가이드

15

제3장 기업의 채용경향성 분석 16

제4장 산업 분야 및 대표 직무 35

제5장 국내의 산업별·지역별 일자리 정보 36

제6장 NCS 기반 능력중심채용 44

PART

3

>> 워크북

47

제7장 나의 포트폴리오 (워크북) 48

제8장 관련 용어정리 58

PART

1

>> 경력개발 프로세스

제1장 취업가이드 (로드맵) 08

제2장 학년/단계별 역량개발 커리어로드맵 : 학년/단계별 정보처 소개 10

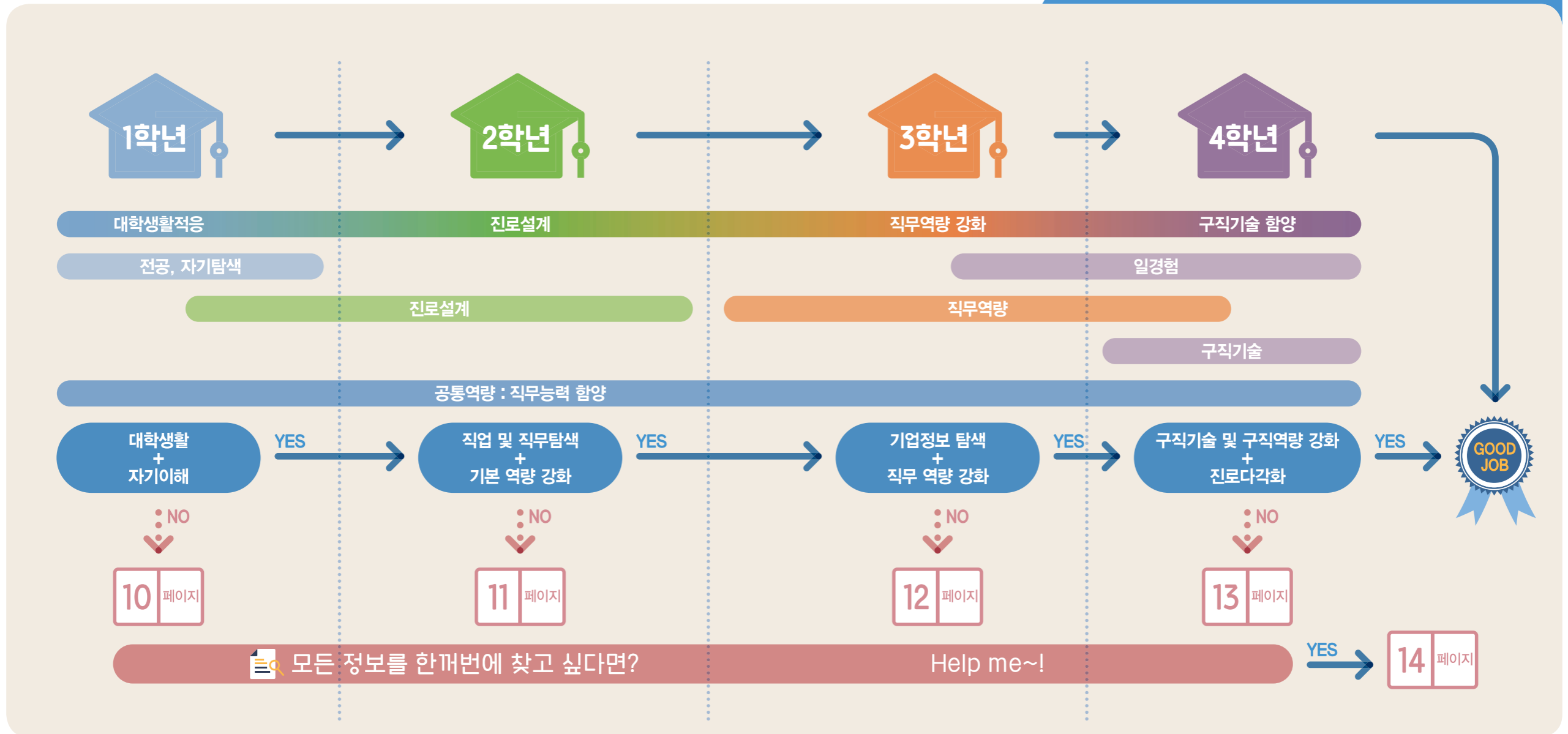
제 1장

취업가이드 (로드맵)



내 일을 JOB자!

현재 나의 위치는?



PART 1 경력개발 프로세스

제 2장

학년/단계별 역량개발 커리어로드맵 : 학년/단계별 정보처 소개

진로탐색과정

1학년 + 1단계

자신의 특성을 찾아 진로의 첫 단계를 시작하는 시기

직업 심리검사를 통해 자신의 흥미, 적성, 성격, 능력 등 직업 및 직무에 적합한 자기 자신의 특성에 대해 이해하고 진단하는 단계이다.

- 주요 활동**
- 대학 생활 적응, 전공을 기초로 한 다양한 경험을 통해 개인 특성 및 전공 관련 진출방법 정보 파악
 - IT 자격증 취득(컴퓨터활용능력, Mos Master 등)
 - 대내·외 활동 참여(서포터즈, 봉사활동, 동아리 등)
 - 직업기초능력 함양(의사소통, 대인관계, 팀워크 등)

<p>워크넷 : 직업심리검사</p> <p>http://www.work.go.kr/constJobCarpa/jobPsyExam/jobPsyExamIntro.do</p>	<p>한국고용정보원 : 취업진로길라잡이</p> <p>www.keis.or.kr/main/subindex/698.do</p>	<p>워크넷 : 대학전공별 진로가이드</p> <p>http://www.work.go.kr/jobyoung/uniYoungCourseGuide/uniYoungCourseGuideIntro.do</p>	<p>커리어넷 - 진로심리검사</p> <p>http://www.career.go.kr/cnet/front/examen/inspctMain.do</p>
<p>대한상공회의소 자격평가사업단</p> <p>http://license.korcham.net/</p>	<p>한국국제협력단</p> <p>http://www.koica.go.kr/</p>	<p>유네스코한국위원회</p> <p>www.unesco.or.kr</p>	<p>독취사 : 대내·외 활동</p> <p>http://cafe.naver.com/dokchi</p>

진로설계과정

2학년 + 2단계

전공을 기초로 한 직업(직무) 목표를 설정하고 공통역량을 중심으로 본격적인 역량개발을 시작

직업(직무)탐색은 개인탐색 결과를 토대로 나의 특성에 적합한 직업과 직무를 탐색하는 단계이다.

- 주요 활동**
- 전공을 기초로 한 직업(직무) 목표 설정, 직무관련 기본 경력관리 시작
 - 외국어 준비(토익, 오픽, 토스, JLPT, HSK 등) 및 해외 프로그램 참여
 - 전공에 따라 한자, 한국어, TESAT 등의 공통자격 함께 준비
 - 직무별 요구 역량 확인 및 역량 개발을 위한 정보조사 및 개발
 - 전공 스터디, 공모전 참여

<p>워크넷 : 직업정보</p> <p>http://www.work.go.kr/constJobCarpa/srch/jobInfoSrch/srchJobInfo.do</p>	<p>한국고용정보원 : 취업진로길라잡이</p> <p>http://www.keis.or.kr/main/subindex/699.do</p>	<p>NCS (국가직무능력표준)</p> <p>http://www.ncs.go.kr/ncs/page.do?sk=P1A2_PG01_001#none</p>	<p>잡이름 : 직무사전</p> <p>http://www.joberum.com/</p>
<p>토익, 토익스피킹</p> <p>http://exam.ybmnet.co.kr/toEIC/</p>	<p>오픽</p> <p>http://www.opic.or.kr/opics/jsp/senior/index.jsp</p>	<p>일본어능력시험</p> <p>http://www.jlpt.or.kr</p>	<p>중국어수평고시</p> <p>http://www.hsk.or.kr</p>
<p>한국사 능력검정시험</p> <p>http://www.historyexam.go.kr/main/mainPage.do?sessionId=xlg0HINlzOS8f98k8Me0b0KD.historyexam4</p>	<p>공모전 : 씹굿</p> <p>http://www.thinkcontest.com</p>	<p>해외 취업, 인턴, 연수</p> <p>https://www.worldjob.or.kr/new_index.do</p>	<p>워킹홀리데이</p> <p>http://whic.mofa.go.kr/index.do</p>

경력개발과정

3학년 + 3단계

취업희망 기업 및 채용공고 분석으로 필요한 자격이나 실무경험 쌓기

의사결정을 통해 선정한 직업(직무)과 관련된 기업들을 확인하고, 해당 기업의 업계 순위, 규모, 지역, 종사자수, 근속연수 등을 포함한 기업정보 및 채용정보 등을 탐색하는 단계이다.

- 주요 활동**
- 직무자격증 및 전공 산업기사 취득 준비
 - 채용설명회 및 기업 탐방 참여
 - 현장실습, 직무 관련 아르바이트, 직장 체험 프로그램 참여
 - 전공 프로젝트 참여
 - 1차 입사지원서 작성으로 커리어 포트폴리오 설계하기

<p>워크넷 : 강소기업</p> <p>www.work.go.kr/seekMain.do</p>	<p>커리어 : 중견·강소기업, 하든챔피언</p> <p>http://www.career.co.kr/hdchamp/jobing.asp</p>	<p>사람인 : 산업별·기업별 기업, 히든스타</p> <p>http://www.saramin.co.kr/zf_user/</p>	<p>잡코리아 : 전문채용관</p> <p>http://www.jobkorea.co.kr/Theme/Main</p>
<p>잡플래닛</p> <p>https://www.jobplanet.co.kr/</p>	<p>잡알리오 : 공공기관 취업</p> <p>http://job.alio.go.kr/main.do</p>	<p>나라일터 : 인사혁신처 일자리 정보</p> <p>https://www.gojobs.go.kr/</p>	<p>국가·민간공인 자격 : Q-net</p> <p>http://www.q-net.or.kr/man001.do?gSite=Q</p>
<p>창조경제혁신센터</p> <p>https://ccei.creativekorea.or.kr</p>	<p>재학생 직무체험 및 강소기업 탐방프로그램</p> <p>http://www.work.go.kr/experi/index.do</p>		

실전취업과정

4학년 + 4단계

취업 희망기업 입사를 위해 커리어 포트폴리오 정리 및 실제 구직활동 시기

직업훈련, 일경험 참여등 구직역량 강화와 기업에 맞는 입사지원서, 면접 준비 등 구직 기술을 강화하는 단계이다.

- 주요 활동**
- 전공 관련 활동 및 전공 외 활동 등 커리어 포트폴리오 정리하기
 - 전공 관련 국가·민간 자격증 취득
 - 채용일정 확인 및 취업 희망기업의 이력서, 자기소개서 작성하기
 - 직업훈련 참여로 직무역량 향상
 - 인턴프로그램으로 현장 실무능력 갖추기

<p>직업훈련 : HRD-Net</p> <p>http://www.hrd.go.kr/</p>	<p>온라인 직업 훈련 : 이코리아텍</p> <p>http://portal.e-koreatech.ac.kr/page/lms</p>	<p>국가·민간공인 자격 : Q-net</p> <p>http://www.q-net.or.kr/man001.do?gSite=Q</p>	<p>금융감독원 전자공시시스템</p> <p>http://dart.fss.or.kr/</p>
<p>일경험 : 청년취업인턴제</p> <p>www.work.go.kr/intern</p>	<p>IPP형 일학습병행제</p> <p>http://www.hrdkorea.or.kr/3/1/6/1</p>	<p>직무역량강화 : 청년취업아카데미</p> <p>www.myjobacademy.kr</p>	<p>해외 취·창업 : 월드잡</p> <p>www.worldjob.or.kr</p>
<p>창업멘토링 및 고용디딤돌</p> <p>https://ccei.creativekorea.or.kr</p>	<p>중견기업 채용설명회 및 전문직업인양성과정 : 청년희망재단</p> <p>www.yhf.kr</p>		



한 번에 정보 찾기

자기이해, 직업(직무)탐색, 기업정보탐색, 구직역량강화 등 맞춤형 취업준비를 위한 커리어포트폴리오의 모든 단계에 관한 정보를 한 번에 찾을 수 있는 곳을 소개한다.

청년워크넷	고용노동부	한국고용정보원

<http://www.work.go.kr/jobyoung/main.do>

<http://www.moel.go.kr/index.jsp>

<http://www.keis.or.kr/main/index.do>

PART

2

>> 진로·취업 정보가이드

제 3장	기업의 채용경향성 분석	16
제 4장	산업 분야 및 대표 직무	35
제 5장	국내의 산업별·지역별 일자리 정보	36
제 6장	NCS 기반 능력중심채용	44

제 3장

기업의 채용경향성 분석

1. 채용공고

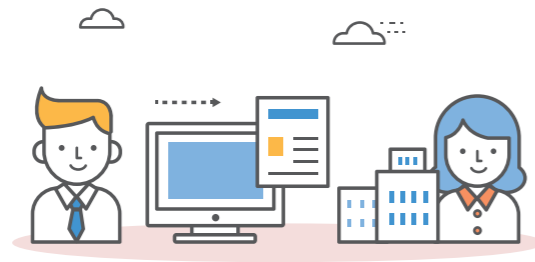
구직자에게 회사의 채용 사실을 알리기 위하여 작성하는 양식이다.

Tip 공채와 수시채용을 하는 채용방식에 맞춰 기업이 자주 사용하는 채용공고 기재방식을 확인하여 관심기업의 채용공고를 놓치는 일이 없도록 하고, 채용 공고에서 직무별로 요구사항을 확인하여 적합한 역량을 키우는데 활용한다.

> 인사담당자 의견

- 자사홈페이지
- 취업포털사이트

• 공채시즌의 인재확보 경쟁을 피하고, 조기 퇴사자로 인한 결원 발생으로 수시 채용 형태의 틈새시장이 발생하기도 한다. 이에 주기적인 채용공고 검색이 필요하다.



1) 본 내용은 매경에서 발표한 2016년 1000대 기업 리스트(매출액 기준) 중 500위 이내에 해당하는 50개 기업의 심층면접 결과를 바탕으로 작성되었습니다.

업종별 채용공고 게시방법

업종	공통 사항	기타
제조업		• 대학취업센터게시판
전기, 가스, 증기 및 수도사업	• 자사홈페이지, 취업포털사이트 (사람인, 잡코리아, 인크루트 등) 위주	• 전문적인 경력직 • 전문기술인협회
건설업 / 도매 및 소매업 / 금융 및 보험업		• 건설업 • 건설워크

규모별 채용공고 게시방법

규모	공통 사항	기타
100위 이내	• 자사홈페이지, 취업포털사이트 (사람인, 잡코리아, 인크루트 등) 위주	• 취업정보카페
100위 이상		• 대학 취업센터게시판

기업형태별 채용공고 게시방법

기업 형태	공통 사항	기타
공공기관		• 워크넷
사기업	• 자사홈페이지, 취업포털사이트 (사람인, 잡코리아, 인크루트 등) 위주	• 취업 정보 카페, 대학 취업센터게시판, 페이스북, 신문 등 다양한 매체

2. 채용설명회 및 채용박람회

다수의 기업들이 채용부스 형태로 전시관에서 진행하거나, 전략적으로 업종과 관련된 전공이 있는 지역별 거점대학에서 회사소개, 채용과정, 업무영역, 복리후생 등에 관한 상담회 및 설명회를 진행한다.

Tip 목표기업의 채용설명회에 참여하고 싶다면 관련 전공이 있는 지역 내 중심 대학의 채용설명회 정보에 관심을 가져보기 바란다.

> 인사담당자 의견

• 장소: 서울권·수도권 상위 대학, 전국 주요대학, 지원자가 많은 학교 및 주요 지방 국립대

• 진행 방법: 채용설명회 및 상담회로 진행

• 개최 방법

- 채용박람회에 부스 설치하고 진행
- 그룹사 공통 채용설명회
- 대학 직접 방문해서 진행

• 기타: 회사 근처 학교와 수도권 학교들, 학교수준과 거점 고려해서 진행
(불특정 다수 대상보다 직무와 관련 있는 학교별, 전공별 설명회 개최)



- 채용설명회 및 채용박람회는 약 60%의 기업이 개최하고 있으며, 개최하지 않는 기업들은 채용박람회, 일대일 대학방문 등을 통해 홍보활동을 진행함

- 개최비율은 금융 및 보험업, 건설업, 매출액 100위 이내의 기업과 사기업의 비율이 높음

채용설명회 및 채용박람회 진행 사례



장소

- 주로 서울권 상위 대학 10개, 각 주요 지방대 10개를 대상으로 방문하여 채용설명회를 실시하고 있음
- 수도권 중심 일부 학교(약 8개교)만 채용설명회 실시, 해마다 조금씩 변경됨
- 전국 주요대학(30여개)을 방문하여 채용설명회 실시
- 채용설명회만 12개 대학교 진행(많이 지원하는 학교 중심), 지방은 카이스트와 포항공대만 진행, 서울은 상위대학 위주로 진행
- 서울권의 중상위권 대학과 지방 국립대학에 캠퍼스 리크루팅을 그룹사 차원에서 진행하고 있음



진행방법

- 설명회보다는 상담회를 선호함
- 채용박람회에서는 설명회 형식 외 면접을 하는 경우도 있음
- 잡(job) 컨설팅(자소서, 면접 방법 등)형식으로 진행하였고, 학생들의 긍정적인 반응과 호응이 있어 향후, 점진적으로 확대예정



개최방법

- 채용박람회를 통해 그룹 및 계열사를 부스를 설치하고 설명회를 실시하고 있음
- 대학으로 직접 방문하여 채용부스에서 상담도 받고, 직접 채용설명도 진행하고 있음
- 그룹사 공통 채용설명회를 통하여 진행하고 있음



기타

- 불특정 다수를 대상으로 하는 설명회는 줄이고 있고, 필요 전공과 맞으면 연결
- 회사 근처 학교와 수도권 학교들, 학교수준과 거점 고려해서 선정함
- 일부 타겟 대학교에서 직접 찾아가서 면대면 진행

3. 지원자격 제한 및 가점

채용부문에 필요로 하는 직무역량 및 공통역량으로 어학, 자격증, 관련 경험 등이 속한다.

Tip 채용동향 및 채용공고 분석으로 자신의 강점과 목표 직무를 고려하여 실제 업무에 활용 가능한 꼭 필요한 스펙(on-spec)을 전략적으로 만들어 나가는 방법이 바람직하다.

> 인사담당자 의견

- 학력
 - 일반직 : 특별한 제한 없음
 - 사무직과 기술직 : 대졸
 - 기능직 : 고졸, 초대졸
 - 연구직 : 석사 이상

- 일부 특수 직무 : 직무자격증, 어학, 전공에 대한 가산점을 제한적으로 실시

— 꼭 필요한 자격을 제외하면 불필요한 제한 및 요구사항이 많이 줄어들고 있는 추세

	특징	비고
어학	• 토익 기준 점수(700점 이상) 지원가능	• 오픽, 토익스피킹 등의 회화점수 보유 ⇒ 점수에 따라 가점
자격증	• 직무와 관련된 특정 자격증의 경우에는 우대가점을 부여	• 일반적인 자격증에는 가점을 부여하지 않는 추세
현장 경험	• 직무와 관련된 활동 중요도 높아짐	• 인턴, 현장실습, 직장체험, 관련 아르바이트 경험 중요시
기타 활동	• 어학연수, 봉사활동 등은 일부기업을 제외하고 공식적인 가산점 부여에서 제외하는 경향	• 기타활동 경험이 목표 직무와 관련이 있다면 경험 활동으로 인정받을 수 있다. • 기업이나 직무가 요구하는 가치관과 일치할 경우에는 참고

지원자격 제한 및 가점사항에 대한 업종별 주요 사례

- 제조업**
 - 직무관련 학과 및 자격증에 대한 가점
 - 업무의 적합성
 - 연구원은 석사이상
 - 어학점수에 대한 가점
 - 보훈대상자 가점
 - 기능직과 관련한 자격증에 대한 가점
 - 학력에 대한 제한 (기능직: 고졸/초대졸, 사무/기술직: 대졸)
- 금융 및 보험업**
 - 전공 및 복수전공 (직무관련 전공 10점, 기타 전공 9점, 예체능 8점)
 - 금융관련 전문 자격증 (계리사, 손해사정사, CFA, CFP, CPCU(보험인수심사), FRM, 회계사, 세무사 등)
 - 대졸 학력 제한
- 도매 및 소매업**
 - 제한사항 없음
 - 블라인드 면접
 - 업종과 관련한 자격증
- 건설업**
 - 전공자 우대
 - 대졸 신입
 - 토익, 토익스피킹
 - 특이한 외국어
 - 직무관련 전문 자격증
- 전기·가스·중기 및 수도사업**
 - 제한사항 없음
 - 외국어 제한 (토익 700점 이상)
 - 기술직에 대한 전문 자격증 소지자 선호

4. 취업준비 (취업컨설팅 : 입사지원서 및 면접 클리닉)

채용에 효과적으로 대응하기 위해 전문가로부터 이력서와 면접 등 구직기술 관련 클리닉을 받는 것이다.

Tip 천편일률적인 클리닉보다는 기업에서 요구하는 것에 대한 본인만의 강점을 살릴 수 있는 것이 좋다.

> 인사담당자 의견

- 취업과 관련한 다양한 컨설팅을 받은 지원자에 대해서 60% 이상이 구분 가능

- 긍정적 측면 : '구직자의 준비성과 자기노력'이라는 점
- 부정적 측면 : '형식적이고 기계적인 답변, 진정성에 대한 의구심'이 들 때

• 이미지메이킹

- 지원자의 자기관리적 측면에 대해 긍정적인 영향은 있을 수 있으나, 이미지 메이킹(외모) 자체로 그 영향력은 미미하다.
- 면접에서 나타나는 지원자의 진정성, 일관성 그리고 기업에 대한 이해도와 준비성이 더 크고 긍정적인 영향력이 있다.



- 입사지원서 작성이나 면접의 형식을 배우는 것은 컨설팅이 도움이 될 수 있으나, 결국 직무와 기업에 대한 충분한 이해와 자신의 생각을 논리적으로 나타내는 것이 중요함

인사담당자의 취업 컨설팅에 대한 긍정적·부정적 측면 의견 사례



긍정적인 측면

- 글로써 본인을 표현하는 것이기 때문에 성의 있게 쓰는 것은 중요함
- 컨설팅을 받아 내용정리가 깔끔하게 되어 있으면 좋다고 생각함. 다만 시간과 돈의 기회비용적인 면은 생각해 볼 문제임
- 컨설팅 받은 유무가 중요한 요소는 아님
- 컨설팅 경험이 있는 지원자를 보면 확실히 잘 준비를 해 온 것 같음
- 이미지메이킹을 적당한 선에서 받는 것은 좋다고 생각함. 너무 과도하거나 부족한 것은 거부감이 있음
- 다소 정형화되어 있고 지나치게 잘 준비되었다면 추측이 가능함. 그러나 자기가치를 항상 시키거나 보다 잘 표현하기 위한 자기노력이라는 점에서 볼 때, 부정적으로 생각하지는 않음
- 긍정적으로 보는 편이며, 노력의 일환으로 보고 있음
- 미리 연습을 하고 오기 때문에 본인이 할 말을 제대로 하고 자기 주장을 펼치기 때문에 좋은 점수를 받을 가능성이 높음. 하지만 동문서답을 하는 지원자들은 탈락함
- 이미지컨설팅을 받는 것 자체는 도움이 될 것 같음
- 자세히 보면 알 수 있음. 과도한 것은 부정적이거나 어느 정도는 준비성으로 보여 좋아 보임



부정적 측면

- 외워서 온 지원자들은 면접질문에 대답을 못함. 그러나 실제로 이 회사에 입사해서 무엇을 할 것인지에 대해 고민이 많았던 친구들은 대답이 술술 나옴
- 판에 박힌 답변은 오히려 부정적임
- 면접 시 태도가 정형화 되어 있고 틀에 박힌 답변만 계속함. 추가적인 탐색질문을 통해 준비되지 못한 부분에 대해 판단이 가능함
- 기계식으로 대응하는 측면으로 자기주장(생각)이 없어 보인다. 오히려 마이너스로 작용됨
- 토론면접에서 알 수 있음. 티가 남. 거부반응이 나는 사람들이 가끔 있음. 솔직하지 않게 모범답안만 얘기하는 친구들은 따로 코멘트를 적어 인성면접시에 심층 평가함
- 특별한 상황 내지는 질문을 받았을 경우, 다소 형식적일 수 있으나 즉각적으로 준비된 멘트가 나오고, 유형을 비슷하게 달리하여 재차 질문하였을 때에도 해당 멘트가 비슷하게 반복되는 모습을 볼 수 있음. 이럴 경우 특별히 컨설팅을 받았을 것이라 추측을 할 수 있음

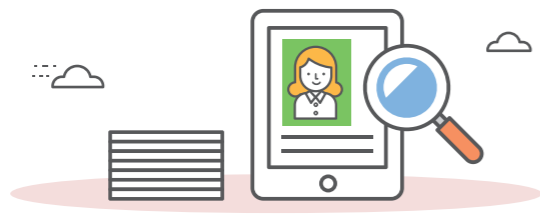
5. 서류전형

지원자가 제출한 서류를 바탕으로 하여 지원자의 직무 및 조직 적합도를 가려내는 시험의 방법을 말한다.

Tip 이력서 작성 시 지원직무에 적합도를 높일 수 있는 이력을 우선으로 작성하고, 자기소개서도 직무에 맞춰 질문의 의도를 파악해 본인의 특징을 설명한다.

> 인사담당자 의견

- 지원방법 : 대부분 온라인 채용시스템을 활용
(예 : 한화그룹의 '한화인', LG그룹의 'LG커리어스' 등)
- 서류전형 합격률 : 약 10~30% 정도로 낮은 편임
- 주안점 : 직무적합성, 인성 및 태도, 조직 적합성
- 입사지원서 구성 : 입사지원서(이력서+자기소개서), 경험 및 경력기술서
- 평가방식
 - 입사지원서와 자기소개서를 각각 배점항목과 평가기준에 의해 평가하고 합산하여 종합평가
 - 입사지원서 상의 다양한 요소를 최대한 많이 검토하려고 함. 즉, 모든 내용이 배점항목 (입사지원서는 정량평가, 자기소개서는 정성평가)
 - 서류전형의 합격 결정요소 : 각 평가항목에서 고르게 점수를 확보한 입사지원서
 - 자기소개서는 면접까지 영향을 미치므로 심사숙고해서 작성할 필요가 있음
- 공공기관 : NCS기반의 능력중심채용 방식을 적용(채용직무에 대한 직무기술서를 확인하여 관련 교육, 경험, 자격등을 작성)



서류평가 주제 및 평가 내용

- 인사부서가 주축이 되어 진행하면서 현업 실무자를 참여시키기도 하고, 일부는 외부 채용대행사도 참여 함
- 이력서 대 자기소개서 반영비율은 기업마다 다름
(예) 금융 및 보험업의 모 기업은 5:5, 전기·가스·증기 및 수도사업업의 모 기업은 7.5:2.5, 유선통신업 모기업은 100% 자기소개서만으로 블라인드 평가를 실시

서류 전형의 주안점과 사례

- 직무적합성** : 학점, 자격증, 관련 교육 및 경험(인턴, 동아리, 수상경력 등)
- 인성과 태도** : 기업에서 중요시 하는 인재상과 핵심가치와 적합여부 파악
- 조직적합성** : 입사 지원동기, 업종에 대한 이해 정도, 자신의 미래와 관련한 비전
⇒ 지원자들이 가장 취약하므로 평소 기업에 대한 충분한 조사 필요
- 기타** : 생산직의 경우 성실성 중시(학창시절의 출결 및 성적)
직무수행능력(전공 성적, 및 관련 자격증 등)

- 직무적합성, 인성 및 태도, 조직적합성
- 입사지원서 상의 다양한 요소를 최대한 많이 검토하려고 함
- 입사지원서(어학 및 자격증) : 배점비율에 따라 반영
- 그룹의 인재상과 핵심가치 위주로 인성 및 태도 평가
- 모든 내용이 배점 항목임 (전산 프로그램을 통해서 학교, 학점, 자격증, 영어점수, 오픽등급 등의 배점으로 정량 평가 후 자기소개서 정성평가로 최종 합격자 확정함)
- 고객을 상대하는 업종은 학벌이나 토익은 중요하지 않음, 학점은 평가대상임. 앞선 조건이 다소 미흡하더라도 자기소개서를 보고 입사의지가 높은 사람에게 기회를 제공함. 자기소개서가 매우 중요함
- 직무관련 역량과 경험을 가장 중요한 요소로 봄
- 기타 : 공공기관의 경우에는 NCS기반의 능력중심채용 방식을 적용하고 있으므로 채용직무에 대한 직무기술서를 확인하여 관련 교육, 경험, 자격 등을 작성한다.

입사지원서(이력서와 자기소개서) 평가에서 주안점을 두는 요소

- 입사지원서를 통해 실질적인 입사의지와 목표 직무를 위해 어떤 노력 및 준비(경험)를 했는지를 파악하는데 주안점이 있음

입사지원서 평가에서 주안점을 두는 요소 사례

- | | |
|--|--|
| <p>이력서</p> <ul style="list-style-type: none"> 직무관련 준비사항 (지원직무에 적합한 전공 성적, 특정 관련 자격증, 어학점수, 학점, 컴퓨터 활용능력, 기타활동 등) 인턴 및 직업훈련 참가 여부 공모전 등에서의 수상경력 | <ul style="list-style-type: none"> 각 항목별 배점으로 정량평가가 이루어짐 |
| <p>자기소개서</p> <ul style="list-style-type: none"> 자기소개서의 각 항목에서 파악하고자 하는 역량에 관한 경험이 잘 표현되었는지 여부 채용직무와 관련된 본인 노력 및 경험 인재상, 핵심가치, 지원기업에 대한 관심과 적합도 장단점, 경력사항, 회사와 자신의 미래에 대한 비전 등 가치관, 문제해결능력, 팀워크, 성취경험 등 입사의지, 지원자의 주도성 | <ul style="list-style-type: none"> 자기소개서는 정성평가를 하므로 각 항목에서 평가하고자 하는 역량을 파악하여 관련 경험으로 작성 지원한 직무 및 기업분석(주력 제품, 사업 분야, 업종 분석 등)으로 그 기업만을 위한 맞춤형 내용으로 작성 |

서류전형에서 합격과 불합격의 결정요소

- 서류전형 합격의 결정요소 : 진실성을 갖추고 각 평가항목에서 고르게 점수를 확보한 입사지원서
- 서류전형 불합격 결정요소 : 불성실한 자기소개서, 논리적 모순이 많거나 지원동기와 기업에 대한 관심 또는 이해가 부족한 입사지원서

서류전형에서 합격과 불합격의 결정요소 사례

- | | |
|------------------------|---|
| <p>합격 결정요소</p> | <ul style="list-style-type: none"> 자기소개서의 진정성 및 지원자가 표현한 본인의 역량 및 미래가능성 확인 직무 관련 경험이 얼마나 설득력 있게 제시되었는지 확인 직무나 회사에 대한 관심도, 직무를 위해 어느 정도 준비했는가 확인 이력서 상의 평가항목과 서술형 자기소개서의 진실성과 각 평가항목에서 고르게 점수를 확보하는 균형적인 역량을 보유하고 있는가의 여부 확인 입사 후 어떤 업무를 하고 싶은지 확인 |
| <p>불합격 결정요소</p> | <ul style="list-style-type: none"> 자기소개서의 일반화된 내용, 추상적인 내용으로 구성된 것은 불합격요소 지원동기 불분명, 지원직무에 대한 이해 부족 등은 탈락 자기소개서에 대한 글자 수가 지나치게 적은 경우(불성실한 것으로 간주, 짧아도 요지가 잘 전달되면 무방함) 회사이름이나 지원직무 작성오류도 탈락 논리적으로 모순이 많은 내용일 때는 불합격 자신의 경험을 성실하고 구체적으로 정리하지 못한다면 탈락 |

6. 필기전형

공공기관에서는 필기전형이라 하고 대기업 및 일반 기업은 인·적성검사에 해당하는 것으로 인재상 및 직무역량 등을 평가하는 방법이다.

Tip 인성검사는 개인 특성검사이고 적성검사는 능력검사이므로 평소에 다양한 시사와 상식에 관심을 갖고, 응용력, 창의력을 향상시키기 위해 노력하며 관련 모의문제나 기출문제를 많이 풀어봄으로써 주어진 시간 내에 시간 배분을 잘 하여 항목별 최대한 많은 문제를 해결할 수 있도록 능력을 개발해 나가는 것이 필요하다.

> 인사담당자 의견

- 대기업 및 공공기관의 80% 이상이 인·적성검사를 포함한 필기전형을 실시
- 서류전형과 면접전형을 보완해 준다는 측면에서 당분간 인·적성검사를 비롯한 필기전형은 지속될 것으로 예상됨
- 추가적인 필기시험 : 한자시험, 한국사시험, 한국어 시험, 논술, 외국어시험 실시
- 추가 필기시험의 종류는 업종 및 기업특성에 따라 달라지므로 지원기업의 필기전형 방식을 유의하여 파악할 필요가 있음

- 필기시험의 합격기준은 점수가 아니라 등수로, 인·적성검사는 보통 인성은 적·부, 적성은 등수로 결정
- 합격률 : 채용인원의 2~4배 정도가 면접전형의 대상자가 됨
- 공공기관 : 채용 직무에 따라 직무수행능력, 인·적성검사, 직무특성에 따른 전공시험, 외국어 시험 등이 진행됨



- 지원하려는 기업마다 각기 특성이 있으므로 기출문제를 통하여 경향성을 미리 파악하는 것이 도움이 됨

필기시험(인·적성검사)에서 주안점을 두는 지원자의 능력영역 사례



- 직무역량 및 직무적합성 > 조직적합성 > 인성 및 태도 > 기업의 인재상, 필요한 지식 및 일반상식
- 인·적성검사 결과가 낮을 경우 컷오프(자동 탈락)되는 제도를 운영하는 기업이 있고, 단지 면접의 참고 자료로 사용하며 평가용으로 사용하지 않는 기업도 있음
- 논술시험은 조직에 대한 관심도, 사고체계 및 논리력을 평가하려는 목적이라고 함
- 한국사논술의 경우 올바른 역사관을 갖추고 있는가를 보려는 것이며 Pass/Fail로 판단하며 Pass율이 높다고 함

7. 면접전형

채용의 마지막 관문으로 지원자의 직무역량과 조직적합도를 파악하기 위해 직접 만나 질문과 답변 형태로 진행되는 채용방식이다.

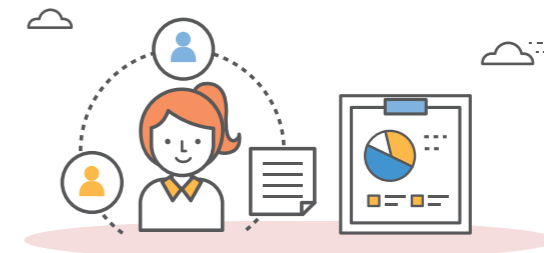
Tip 기업에 충성도 높은 인재를 선발하기 위해 인재상 및 핵심요구역량을 중심으로 입사지원서를 토대로 질문하므로 기업 및 직무조사를 철저히 하여 자신을 어필하는 것이 중요하다.

> 인사담당자 의견

- 대부분의 기업은 2단계 면접으로 진행
1차 면접 (직무면접, 실무진 면접) ⇒ 2차 면접 (인성면접, 임원면접)

- 직무적합성, 인성 및 태도, 조직적합성 파악
- 인성 및 태도는 전체 면접과정에서 중요시(평가방법은 면접 전·중·후의 태도를 살펴보고 이에 대한 정성적 평가, 일부기업 인·적성 검사를 통한 정량평가 실시)

- 공공기관 : NCS기반의 능력중심채용이므로 채용직무에 대한 직무 기술서를 확인하여 관련 교육, 경험, 자격 등에 대한 면접질문에 대비 할 필요가 있음



면접전형의 유형 사례



- 3단계 면접(1차 실무진(직무)면접 → 2차 임원진(인성)면접 → 3차 CEO(인성)면접)
- 2단계 면접(1차 BEI(경험)면접 → 2차 임원면접) 후 합격자는 수습기간(인턴) 3개월 이후 최종합격
- 실무면접, 합숙면접(Assessment Center Method), 임원면접, 영어면접 등 총 4가지 면접 실시
- 면접전형만으로 채용(지원서 작성한 자기소개서는 면접시 면접관이 질문하는 용도로만 사용)
- PT면접, 토론면접, 실무진 면접 모두 진행 후 종합 평정
- 경력직은 2단계 면접(현업(실무)면접 → 임원면접), 신입직은 원스톱 면접(외국어, 발표, 임원면접) 실시
- 1차 면접(직무면접, 토론면접, 롤플레이) → 2차 면접은 5일간 회사에 출근해서 각 부서에 배치 후 종합적인 데일리 평가 → 3차 면접
- 원스톱 면접(하루에 2가지 이상의 면접을 모두 실시)

각 단계별 면접 진행방법

- 1차: 실무진(직무)면접

면접관	• 해당 직무의 과차장급 실무책임자, 인사담당자
목적	• 채용하려는 직무와 관련된 직무능력(직무적합성) 파악, 인성 및 태도
면접방식	<ul style="list-style-type: none"> • 기본적으로 이력서와 자기소개서 상의 목표 직무 관련 교육훈련 및 경력내용에 대해 경험질문을 통해 구술면접을 진행하는 것 • 구체적인 상황 및 내용을 파악함으로써 지원자가 가지고 있는 전문지식과 경험, 능력에 대해 파악 • 입사지원서와 인·적성검사 결과를 참고하므로 입사지원서 반드시 숙지
면접형태	• 일대다, 다대다 방식, 토론면접, PT면접
평가방법	• 면접체크리스트

	PT면접 (복수의 면접관)	토론면접 (복수의 면접관)
면접과제	<ul style="list-style-type: none"> • 사회이슈나 업종별 특성을 반영한 내용 • 과제에 대한 준비시간 30분~1시간 	<ul style="list-style-type: none"> • 일상적인 뉴스를 접하면 이해할 수 있는 수준

• 개인과제로 진행되며 과제 수행 시간은 약 5~15분 발표 ⇒ 면접관과 질의응답

• 후보자간 조를 짜서 참여하게 되는데 주제와 함께 역할이 주어지고 제한된 시간(약 30~50분) 내에 토론을 통해서 과제를 해결하도록 요구

• 기본적인 사업에 대한 이해, 직무지식, 기획력, 발표력, 의사소통 역량 평가

• 토론 내용 뿐만 아니라 표정, 말투 등 비언어적인 행동 까지도 모두 체크하여 대인관계, 의사소통, 갈등해결 능력, 조정능력 등을 파악하며, 토론주제와 관련된 전문 지식 보유수준, 문제해결 접근방식 등에 대해 평가

• 기타: 직무관련 주제의 직무에세이(논술시험), 팀빌딩(team building)면접, 후보자 합숙면접을 통하여 역량평가(assessment center method) 방식의 심층적인 평가면접과 영어면접이 있다.

- 2차 임원(인성)면접 : 1차 실무진(직무) 면접 응시자 중 30~50%에 해당하는 지원자로 진행

면접관	• 임원진, CEO	면접형태	• 일대다, 다대다 방식의 질의응답
목적	<ul style="list-style-type: none"> • 인성 및 태도와 조직적합성 판단 • 1차 면접에서 직무적합성이 어느 정도 검증됐으므로 입사의지와 인재상 등과 일치도 높은 지원자 채용 		
면접자료	<ul style="list-style-type: none"> • 입사지원서+인적성검사 결과+1차 면접 코멘트 • 1차 면접 점수는 제로베이스(zero base) 방식이 일반적 		
면접방식	<p>〈사례〉</p> <ul style="list-style-type: none"> • 대기업계열 보험사 : 지원자 5~7명이 참여, 약 30분 정도를 투입 • 대기업계열 건설회사 : 지원자 1인씩 개별면접을 실시하고 일인당 15분을 배정 • 대기업계열 건설사 : 임원 면접관 3명이 지원자 1명을 20분 동안 평가 • 종합소매업 : 임원 면접관 4명이 지원자 3명을 1시간 동안 평가 • 대기업 그룹계열사 : 그룹회장이 직접 최종면접에 참여하여 5분 정도 면접을 보는데 이때의 면접은 거의 탈락자가 없는 상견례 차원 		
평가방법	• 면접체크리스트, 인·적성검사 결과		
주안점	<ul style="list-style-type: none"> • 직무적합성, 인성 및 태도, 조직 적합성이 중요 • 기타 : 기업의 인재상과의 일치성, 지원자의 성장가능성, 지원자의 실제 입사의지 여부, 현장 적응력, 입사 지원서 기록에 대한 진실성 여부 파악 ▶ 자신이 지원하는 직무에 대한 이해와 관련 경험의 축적이 중요 ▶ 조직적합성에 대한 요구수준이 더욱 높아지고 있기 때문에 취업 목표기업을 분명하게 설정하여 해당 기업의 인재상 및 조직환경에 대해 심도있는 이해와 맞춤형 준비 필요 		

면접 전형의 지원자 변별 기준 업종별 사례



제조업

- PT면접에서의 설득력, 토론면접에서의 배려와 의견교환 능력
- 생산직 채용의 경우 의사소통 능력이 뛰어나고 똑똑하게 대답하는 사람, 힘든 일을 잘 견딜 수 있는 현장업무에 잘 적응할 사람
- 성장가능성이 높아 보이는 지원자
- 인성이 좋은 사람 (면접장에서의 태도)



금융 및 보험업

- 협동심, 자기희생정신, 업무능력(직관력, 수리력, 어학력) 보유자
- 자기 의사표현이 분명한 사람
- 성장가능성이 높은 사람
- 업무 능력이 우수한 사람



도매 및 소매업

- 리더십을 갖추고 있는 사람
- 지원 업무에 적합한 직무역량을 보유하고 있는 사람



건설업

- 입사의지가 분명한 지원자
- 수행 직무에 필요한 능력을 갖추고 있는 지원자
- 분석발표면접에서의 기획력, 발표력을 갖춘 자, 토론면접에서 의사소통능력을 갖춘 자
- 진실한 사람(자기소개서의 내용 사실여부 판단)



전기·가스·증기 및 수도사업

- 현장 직무 수행 적응이 빠를 것으로 예상되는 사람
- 논리력, 관련 지식, 간결한 표현력, 진실성, 표현력, 경험과 전문성을 종합하여 적용할 수 있는 응용력 등을 종합적으로 판단

8. 채용에 영향을 미치는 역량요소 사례

구분	내용	
인성 및 태도	<ul style="list-style-type: none"> • 대부분의 기업이 공통적으로 면접 전·중·후의 태도를 살펴보고 이에 대한 정성적 평가를 함 • 일부 기업에서는 인·적성검사를 통한 객관적이고 정량적인 평가를 병행하기도 함용 	
직무 역량	업종	<ul style="list-style-type: none"> • 주로 면접기법을 활용하여 면접체크리스트에 직무관련 질문 및 평가점수를 부여 • 상당수 기업이 서류심사에서 전공(성적)과 자격증 등을 검토하여 해당 업종과 연관성이 많은 전공 및 자격증 보유자에게 가점을 부여함 • 일부 기업에서는 수행해야 할 직무와 관련된 전공과목 필기시험을 통해 직무역량을 평가하기도 함
	기업 규모	<ul style="list-style-type: none"> • 상대적으로 매출액 100위 이상의 기업들은 자격증 보유여부를 체크하거나 별도의 시험을 보는 경우가 많음
	기업 형태	<ul style="list-style-type: none"> • 사기업 : 주로 면접을 통해 직무능력을 파악 • 공공기관 : 수행해야 할 직무와 관련된 NCS를 활용한 전공과목 필기시험과 면접을 통해 직무역량 평가
조직적합성	<ul style="list-style-type: none"> • 대부분의 기업이 주로 면접을 통해 평가함 • 일부 기업의 경우 인·적성검사의 객관적 지표를 혼용하여 사용하기도 함 	
인재상	<ul style="list-style-type: none"> • 인재상을 평가하는 기업에서는 자기소개서에 기술된 내용을 먼저 검토하고, 면접 시 그에 대한 질문을 하는 방법을 주로 활용함 	

기업사례



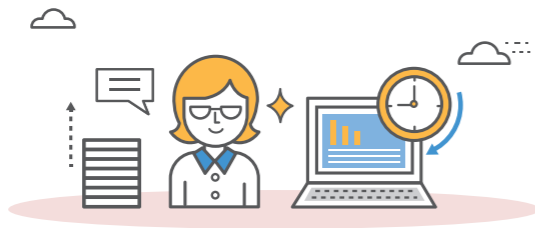
- 전기·가스·증기 및 수도사업업의 A기업은 직무능력평가를 위해 자기소개서의 경험 서술내용, 직무수행 능력 검사, 면접, 인턴기간 중의 직무수행 능력평가 등을 통해 직무수행능력을 파악하고 있음
- 제조업의 B기업은 구직자 중 회사에 대한 관심 및 이해도가 부족하거나(매출, 생산제품, 사업장 위치 등에 대한 정보 부족), 담당할 업무에 대한 이해가 부족하거나, 면접 시 지나치게 긴장하거나 논리적 진술능력의 부족 등 면접 준비가 부족한 이들을 채용에서 탈락시키고 있음
- 도매 및 소매업의 C기업은 중 학교 전공 및 자격증 보유 여부로 직무능력을 판단하고 있음
- 건설업의 D기업은 학교전공으로 직무능력 보유여부를 판단하고 있으며, 추가로 자격증 보유여부와 직무관련 경험 여부를 직무역량요소로 평가하고 있음

9. 성공 취업을 위한 인사담당자 조언

> 인사담당자 의견

- 취업 지원 전에 무엇을 할 것인지에 대한 고민과 그 일에 필요한 역량 파악

- 그 후 필요한 역량을 현재 어느 정도 갖추고 있는지 파악하여 역량개발에 대한 노력이 필요
⇒ 자신이 원하는 직무와 관련된 다양한 경험을 쌓는 것이 중요



취업준비생에게 하고 싶은 말 사례

- 대학 저학년부턴 취업준비 시작 필요
- 자신이 원하는(적성에 맞는) 회사나 직무를 가능한 빨리 설정하고, 그에 적합한 준비를 하는 것이 필요함
- 직무관련 다양한 경험 필요
- 지원하는 회사(직무)에 대한 명확한 목표설정 및 이해 필요
- 취업 지원 전에 자신의 보유역량과 경력목표를 명확히 할 필요 있음
- 기본적인 준비 필요(전공 관련 학점, 자격증, 직무관련 활동, 어학, 공모전 및 사회 참여활동 등)
- 사기업은 채용요건이 기업별로 특화되어 있는 경우가 많으므로 채용설명회 등을 통해 사전에 확인하여 준비

제 4장

산업 분야 및 대표 직무



NCS : http://www.ncs.go.kr/ncs/page.do?sk=P1A2_PG01_001#none

1. 24대 산업분야

01 사업관리	02 경영·회계·사무	03 금융/보험	04 교육/자연	05 법률/경찰	06 보건/의료	07 사회복지·종교	08 문화예술·디자인
09 운전·수송	10 영업판매	11 경비·청소	12 숙박·여행·오락	13 음식서비스	14 건설	15 기계	16 재료
17 화학	18 섬유·의복	19 전기전자	20 정보통신	21 식품가공	22 인쇄·목재·가구·공예	23 환경·에너지	24 농림어업

2. 일반 기업의 5대 대표 직무



제 5장

국내의 산업별·지역별 일자리 정보

1. 2016년 산업별 일자리 정보¹⁾

가 산업별 일자리 분포



나 주요 업종의 일자리 전망

기계	조선	전자	섬유	철강	반도체	자동차	디스플레이	건설	금융보험
유지(↔) (0.6%)	크게감소 (↓↓) (-11.4%)	유지(↔) (-0.5%)	유지(↔) (-0.1%)	감소(↓) (-2.5%)	유지(↔) (-0.9%)	유지(↔) (-0.1%)	유지(↔) (1.3%)	유지(↔) (-0.6%)	유지(↔) (-0.8%)

주: 1) 괄호 안 수치는 2015년 하반기 대비 고용증감률
 2) 2015년 하반기 대비 고용 증가율을 기준으로 4.5%이상이면 '크게 증가', 1.5~4.5%이면 '증가', -1.5~1.5%이면 '유지', -1.5~-4.5%이면 '감소', 그 이상이면 '크게 감소'로 표시

1) 한국고용정보원(2016). 2016 하반기 주요 업종 일자리 전망.
 자세한 정보는 한국고용정보원 사이트 참고(<http://www.keis.or.kr>)

다 산업별 세부 일자리 정보



기계산업

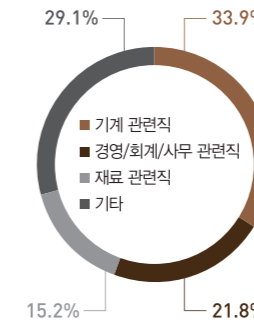
철강, 자동차, 조선, 반도체 등 주력 산업에 설비 및 부품을 공급하는 핵심 기반산업으로 냉동공조기계, 건설기계, 공작기계, 운반하역기계, 농업용기계, 로봇 등으로 구성

근로자 규모

(단위: 천명)



직무별 일자리 비율



- 1: 경기 화성시(6.7%)
- 2: 경기 시흥시(4.4%)
- 3: 경남 김해시(4.2%)
- 4: 경남 창원시(3.8%)
- 5: 인천 남동구(3.8%)
- 6: 부산 강서구(3.5%)
- 7: 에서 다수 위치

- 1: 서울특별시
- 2: 인천광역시
- 3: 대전광역시
- 4: 광주광역시
- 5: 대구광역시
- 6: 울산광역시
- 7: 부산광역시

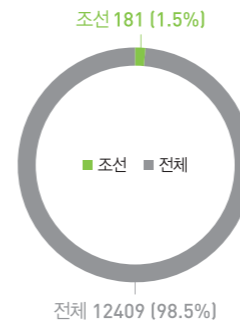


조선산업

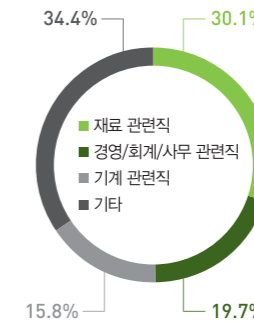
상선(벌크선, 컨테이너선, 유조선 등)과 해양구조물(심해저에 매장된 원유, 가스 등 해양자원을 추출 및 생산하는 데 필요한 각종 장비)로 구성

근로자 규모

(단위: 천명)



직무별 일자리 비율



- 1: 경남 거제시(40.8%)
- 2: 울산 동구(29.7%)
- 3: 전남 영암군(8.0%)
- 4: 경남 창원시(2.8%)
- 5: 경남 통영시(2.6%)
- 6: 부산 영도구(2.6%)
- 7: 울산 울주군(2.5%)
- 에서 다수 위치

- 1: 서울특별시
- 2: 인천광역시
- 3: 대전광역시
- 4: 광주광역시
- 5: 대구광역시
- 6: 울산광역시
- 7: 부산광역시

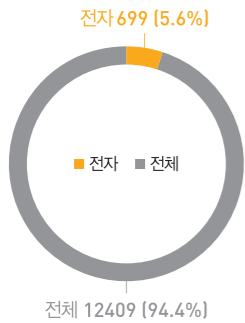


전자산업

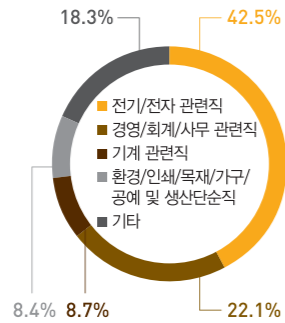
전자, 전기, 제어, 정보기술과 관련된 지식을 바탕으로 기획기술, 개발기술, 생산기술, 영업기술을 적용하여 고객과 시장의 요구에 맞는 제품 및 기술을 구현/보급하는 산업

근로자 규모

(단위: 천명)



직무별 일자리 비율



- ▶ 경기 수원시(16.6%)
- 서울 영등포구(10.6%)
- 경기 용인시(4.3%)
- 경기 안산시(3.9%)
- 에서 다수 위치

- 1: 서울특별시
- 2: 인천광역시
- 3: 대전광역시
- 4: 광주광역시
- 5: 대구광역시
- 6: 울산광역시
- 7: 부산광역시



철강산업

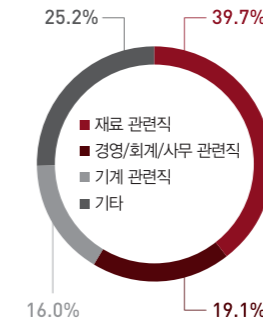
최종 소비자가 주로 접하는 자동차, 조선, 기계 등 전방 산업과 제품 소재를 주로 만드는 원료·에너지 등 후방산업의 생산을 유발시키는 연관효과가 큰 산업으로 강판, 철근, 헝강, 봉강, 강관 등의 품목으로 구성

근로자 규모

(단위: 천명)



직무별 일자리 비율



- ▶ 경북 포항시(24.1%)
- 경남 창원시(10.3%)
- 충남 당진시(8.4%)
- 전남 광양시(3.9%)
- 울산 울주군(3.7%)
- 에서 다수 위치

- 1: 서울특별시
- 2: 인천광역시
- 3: 대전광역시
- 4: 광주광역시
- 5: 대구광역시
- 6: 울산광역시
- 7: 부산광역시

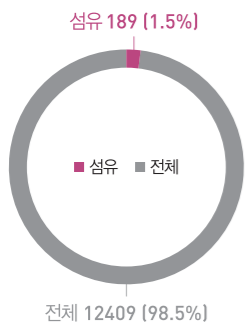


섬유산업

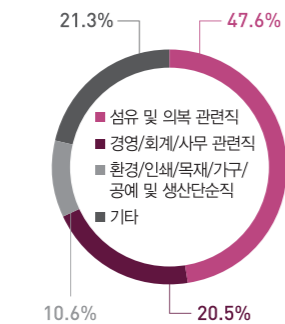
천연섬유, 인조섬유, 합성섬유 등을 가공하거나 가공된 섬유를 원료로 하는 제품을 생산하는 산업으로 원료, 실, 직물, 염색, 가공, 의류, 산업용 섬유 등 다단계의 공정으로 구성

근로자 규모

(단위: 천명)



직무별 일자리 비율



- ▶ 서울 강남구(5.0%)
- 대구 서구(4.9%)
- 경북 구미시(3.6%)
- 대구 달서구(3.4%)
- 경기 양주시(3.3%)
- 에서 다수 위치

- 1: 서울특별시
- 2: 인천광역시
- 3: 대전광역시
- 4: 광주광역시
- 5: 대구광역시
- 6: 울산광역시
- 7: 부산광역시

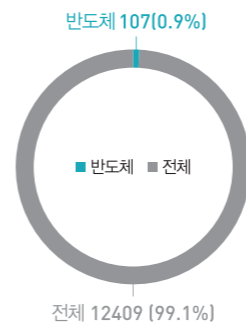


반도체산업

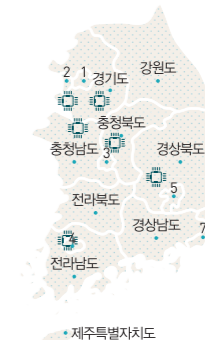
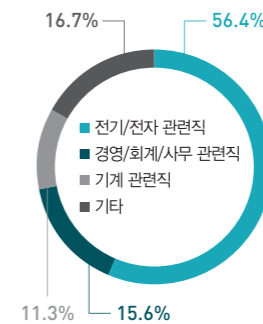
연간 600억 달러 이상 수출하는 국가 주력산업이자 IT산업 성장의 근간을 이루고 있는 산업으로 소자, 장비, 설계 등의 분야로 구성

근로자 규모

(단위: 천명)



직무별 일자리 비율



- ▶ 경기 이천시(21.9%)
- 경기 화성시(7.5%)
- 충북 청주시(6.1%)
- 경북 구미시(4.3%)
- 충남 아산시(3.9%)
- 광주 북구(3.7%)
- 에서 다수 위치

- 1: 서울특별시
- 2: 인천광역시
- 3: 대전광역시
- 4: 광주광역시
- 5: 대구광역시
- 6: 울산광역시
- 7: 부산광역시

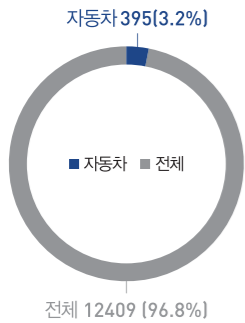


자동차산업

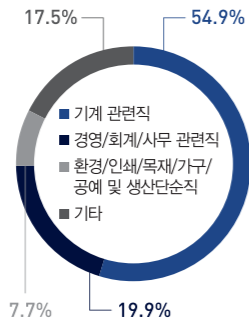
플라스틱, 고무, 유리 등 다양한 소재산업을 기반으로 석유화학, 전기·전자, 기계산업 등에서 만들어진 3만여 개의 부품을 조립하는 종합 제조업

근로자 규모

(단위: 천명)



직무별 일자리 비율



- 울산 북구(10.7%)
- 서울 서초구(10.2%)
- 경기 화성시(6.0%)
- 충남 아산시(4.6%)
- 경남 창원시(3.8%)
- 경기 평택시(3.8%)
- 에서 다수 위치

- 1: 서울특별시
- 2: 인천광역시
- 3: 대전광역시
- 4: 광주광역시
- 5: 대구광역시
- 6: 울산광역시
- 7: 부산광역시

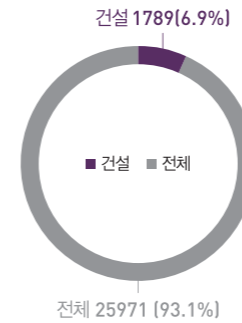


건설산업

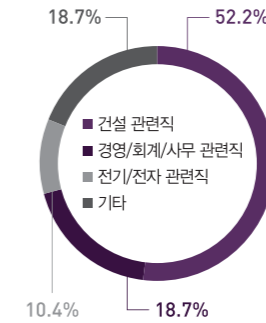
사회간접자본시설, 도로·항만 교량 등 산업시설의 구축에서부터 국토개발에 이르기까지 광범위한 고정자본 내지 사회간접자본 형성을 그 대상으로 하고 있는 산업으로, 국가 경제적 파급효과가 커서 경기활성화와 일자리 창출을 위한 정책 입안 시 중요하게 고려되는 국가중추산업

근로자 규모

(단위: 천명)



직무별 일자리 비율



▶ 전국적 분포

- 1: 서울특별시
- 2: 인천광역시
- 3: 대전광역시
- 4: 광주광역시
- 5: 대구광역시
- 6: 울산광역시
- 7: 부산광역시



디스플레이산업

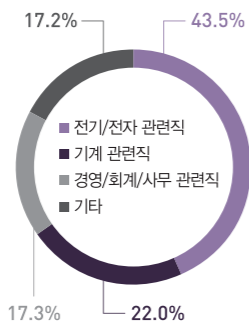
연간 300억 달러 이상을 수출하는 국가 주력산업이자 IT산업 성장의 근간을 이루는 산업으로, 디스플레이 및 관련 부품소재, 장비 생산에 필요한 모든 활동을 포함하며, 패널·모듈, 장비, 부품·소재 등의 품목으로 구성

근로자 규모

(단위: 천명)



직무별 일자리 비율



▶ 전국적 분포

- 1: 서울특별시
- 2: 인천광역시
- 3: 대전광역시
- 4: 광주광역시
- 5: 대구광역시
- 6: 울산광역시
- 7: 부산광역시



금융보험산업

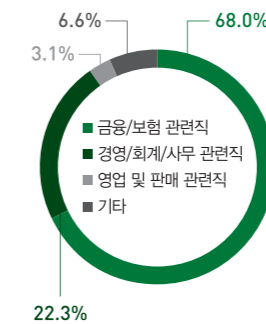
국민경제 내에서 필요한 자금의 조달과 공급, 즉 예금의 수입, 유가증권 및 기타 채무증서의 발행 등 조달한 자금을 대한 금융중개 업무, 자금 수요자에게 자금조달을 위한 다양한 솔루션을 제공하고 투자자에게는 투자 기회를 제공하여 자본의 효율적 배분에 기여하고 금융정책의 수행 등 경제발전의 중요한 기능을 담당하는 산업

근로자 규모

(단위: 천명)



직무별 일자리 비율



▶ 전국적 분포

- 1: 서울특별시
- 2: 인천광역시
- 3: 대전광역시
- 4: 광주광역시
- 5: 대구광역시
- 6: 울산광역시
- 7: 부산광역시

2. 2016년 지역별 주력 산업 정보²⁾

지역명	주력 산업
서울특별시	<ul style="list-style-type: none"> 도시 생활스타일 및 디자인 문화 사업화 중심적 역할 강화, 펀드 조성 글로벌 진출 지원
강원도	<ul style="list-style-type: none"> 빅데이터 산업 육성(생태계 구축) 신산업 창출의 허브(클라우드소싱 창업 지원 플랫폼) 지역산업 혁신(재도약)
경기도	<ul style="list-style-type: none"> 차세대 게임 벤처육성 지원 핀테크 창업활성화 지원 IoT 혁신기업 육성 차세대 이동통신 활성화
인천광역시	<ul style="list-style-type: none"> 스마트 물류 신산업 창출 중소/벤처기업 수출물류 경쟁력 제고 對중국 진출 특화 플랫폼 구축
충청남도	<ul style="list-style-type: none"> 태양광 클러스터 구축 6차산업 고부가가치화를 위한 농수산물 명품화
대전광역시	<ul style="list-style-type: none"> 협업을 통한 창의융합 가속화 대기업 동반성장 체계 구축 창의인재 육성 및 창업문화 육성
충청북도	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업 특화 프로젝트를 통한 스타 중소기업(Star SME) 육성 창조기반 생태계 조성을 통한 스타트업 활성화
세종시	<ul style="list-style-type: none"> ICT 기반의 창조마을 및 도농 상생 모델 구현 미래 농업 벤처 육성 및 지역 특화 스타트업 발굴
경상북도	<ul style="list-style-type: none"> 스마트팩토리 보급/확산(중소/중견기업 제조경쟁력 고도화) 융합형 신사업 발굴 문화-농업 사업화(증가 고택, 농업 6차 산업화)

지역명	주력 산업
포항시	<ul style="list-style-type: none"> 에너지 절감형 ECO 산업단지 조성 창업허브 에너지환경소재 분야 벤처창업 및 강소기업 육성
울산광역시	<ul style="list-style-type: none"> 조선해양플랜트산업의 재도약 첨단 의료자동화 신사업 육성 지역특화 3D프린팅 산업 육성
대구광역시	<ul style="list-style-type: none"> 크리에이티브 랩(C-Lab) 전통산업의 고도화(패션/기계/자동차 부품 등)
부산광역시	<ul style="list-style-type: none"> 가치고도화(혁신가치제고)를 통한 창의상품/기업 육성 영화/영상 창작 생태계 조성 IoT 기반 스타트업 육성
경상남도	<ul style="list-style-type: none"> 메카트로닉스 허브(트리플 융합으로 기계산업 혁신) 대체 물 산업 육성(물산업(대체수자원) 육성) 항노화 바이오산업 육성
전라북도	<ul style="list-style-type: none"> 탄소소재 밸류체인 확립 및 탄소밸리 조기 활성화 농생명/문화 융합 산업 육성
광주광역시	<ul style="list-style-type: none"> 스마트팩토리 보급/확산(중소/중견기업 제조경쟁력 고도화) 융합형 신사업 발굴 문화-농업 사업화(증가, 고택, 농업 6차 산업화)
전라남도	<ul style="list-style-type: none"> 전국 농수산 벤처 창업 육성 허브 친환경 관광 및 6차 산업 육성 친환경 바이오화학 생태계 구축
제주특별자치도	<ul style="list-style-type: none"> 동아시아 창업허브 구축 관광사업 고부가가치화 지원 제주도 Carbon Free Island 지원 및 펀드 조성

2) 한국고용정보원(2016). 지역 고용동향 브리프 2016년 가을호

제 6장

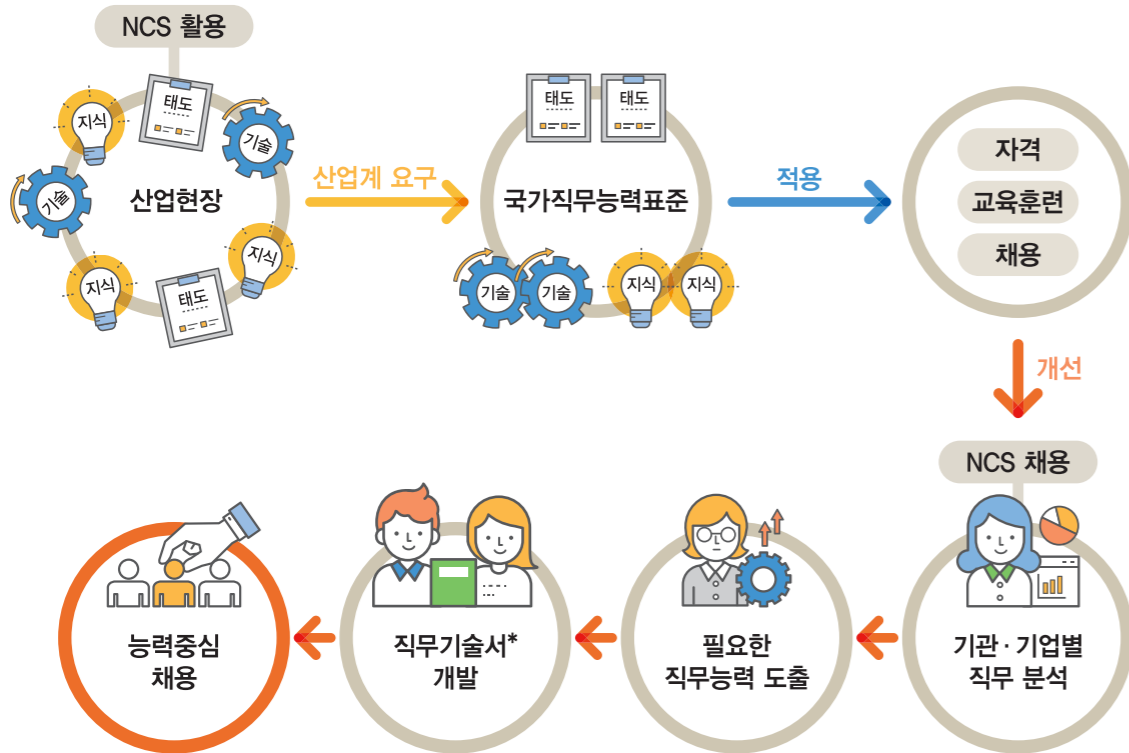
NCS 기반 능력중심채용



www.ncs.go.kr/onspec/main.do

1. NCS란?

산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 능력(지식, 기술, 태도)을 국가가 산업부문별, 수준별로 체계화한 것 (자격기본법 제2조)



*직무기술서 : 지원자에게 채용 직무의 내용과 수행절차, 환경 등을 설명하는 직무에 관한 설명서

2. NCS기반 능력중심채용

1) 도입배경

지금까지의 채용과정에서는 충분한 직무 설명이나 명확한 채용기준이 부족한 경우가 많았고, 이러한 정보 부족 때문에 취업준비생들은 직무와 무관한 다양한 스펙을 쌓기 위해 시간과 비용을 소모하는 등 다양한 사회적 문제가 발생해 왔음



기업차원 - 직무 교육비용 증가, 이직률 증가, 채용비용 증가



개인차원 - 취업준비 비용 증가, 직무 만족도 저하

2) NCS기반 능력중심채용이란?



'NCS기반' - 채용대상 직무를 NCS를 기반으로 분석하고, 그 결과를 바탕으로 해당직무의 상세 내용과 직무능력* 평가기준을 정하여 채용 과정을 구성하는 것



'능력중심채용' - '채용 직무를 수행하는데 필요한 능력을 기준으로 직원을 모집·선발하는 체계적인 활동'



*직무능력 : 개인이 담당할 직무를 수행하는데 꼭 필요한 지식, 기술, 태도, 경험, 자격 등을 의미

3. NCS기반 능력중심채용의 절차와 전형별 변화내용

1) NCS기반 능력중심채용 절차



2) 전형별 변화내용

기존 채용방식	NCS기반 능력중심채용
<p>채용공고</p> <ul style="list-style-type: none"> • 행정직 0명, 기술직 0명 단순 정보 제공 	<p>NCS기반 채용공고</p> <ul style="list-style-type: none"> • 채용 분야별 필요한 직무능력 사전 공개 (모집 직무별 '직무 설명자료' 첨부)
<p>서류전형</p> <ul style="list-style-type: none"> • 직무와 무관한 항목 (가족사항, 학력, 학벌, 지역 등) • 직무와 무관한 스펙 (해외봉사, 토익 등) 	<p>NCS기반 서류전형</p> <ul style="list-style-type: none"> • 직무와 무관한 기재사항은 최소화, 직무 관련 항목 요구 (직무수행에 필요한 교육·자격·경험 및 경력, 자기소개서)
<p>필기전형</p> <ul style="list-style-type: none"> • 인성·적성 평가 • 지식 중심 전공 필기시험 	<p>NCS기반 필기전형</p> <ul style="list-style-type: none"> • 직무능력 중심의 필기평가 • 각 기관에서는 직무능력 측정을 위한 평가도구를 자율적으로 선택하여 운영
<p>면접전형</p> <ul style="list-style-type: none"> • 비구조화 면접 (취미, 성장배경 등 직무무관 질문) 	<p>NCS기반 면접전형</p> <ul style="list-style-type: none"> • 직무능력 평가 중심 구조화된 면접

P A R T

3

>> 워크북

제 7장 나의 포트폴리오 (워크북)	48
제 8장 관련 용어정리	58

제 7장

나의 포트폴리오 (워크북)

1. 나의 취업준비행동 돌아보기

문항	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	매우 그렇지 않다	
1	취업을 목표로 준비하고 있는 직종이 있다.	5	4	3	2	1
2	나는 내가 관심을 가지고 있는 업체에 대한 여러 가지 정보를 수집하였고 잘 이해하고 있다.	5	4	3	2	1
3	취업기술 향상을 위해 취업설명회, 취업박람회, 취업프로그램, 취업스터디 등에 참여하고 있다.	5	4	3	2	1
4	취업관련 도서, 인터넷 정보 검색을 통해 관련 정보 수집을 하고 있다.	5	4	3	2	1
5	희망 조직과 직종에 적합한 이력서를 작성할 수 있다.	5	4	3	2	1
6	희망 조직과 직무에 적합한 PR이 가능한 자기소개서를 작성할 수 있다.	5	4	3	2	1
7	희망 직종의 전문성을 갖추기 위한 준비를 충분히 했다.	5	4	3	2	1
8	지금 면접을 본다면 효과적으로 자기 PR할 자신이 있다.	5	4	3	2	1
9	입사희망 업체의 구인조건에 대하여 잘 알고 있다.	5	4	3	2	1
10	구인정보를 수집하고 있는 사이트가 3개 이상 있다.	5	4	3	2	1
11	취업에 필요한 자격증을 충분히 소지하고 있다.	5	4	3	2	1
12	나의 흥미, 적성에 대해 잘 알고 있다.	5	4	3	2	1
13	입사희망업체 관련 정보를 제공받을 수 있는 인적자원이 있다.	5	4	3	2	1
14	주변 선배들에게 나의 구직열망을 나타낼 수 있는 적극성이 있다.	5	4	3	2	1
15	면접 불 기회가 주어진다면 합격할 수 있는 자신이 있다.	5	4	3	2	1
16	원만한 대인관계를 유지하는 나만의 노하우가 있다.	5	4	3	2	1
17	나의 장점, 단점이 무엇인지 잘 알고 있다.	5	4	3	2	1
18	한글, 엑셀, 워드, 파워포인트 등 편집기능을 다룰 수 있다.	5	4	3	2	1
19	누구 앞에서라도 프리젠테이션을 깔끔하게 수행할 수 있다.	5	4	3	2	1
20	내가 설정한 취업목표 달성을 위해 구체적으로 목표를 수립하고 할 일 등에 대해 계획하고 있다.	5	4	3	2	1
체크한 개수						
소계						
총 점수						

출처: 한국원 청년취업역량 프로그램_워크북 활동지 8-3

2. 1단계 : 자기이해

나의 직업심리검사 내용

직업심리검사명 1	예) 직업선호도검사 L형
유형	SE형 (사회형, 진취형)
특징	사람들과 협력하고 목표를 정하여 성취하는 것 좋아함
특징과 관련 있는 일	사회복지사, 상품기획전문가, 교육훈련 사무원
직업심리검사명 2	
유형	
특징	
특징과 관련 있는 일	
직업심리검사명 3	
유형	
특징	
특징과 관련 있는 일	

3. 2단계 : 직업(직무) 탐색

관심 있고 유망한 직업 (잘 할 수 있는 일, 시장성 있는 일)

내가 알고 있는 직업은?

전공 관련 관심 있게 본 직업

1차	
2차	
공통점	

전공 외 관심 있게 본 직업

1차	
2차	
공통점	
최종 결정	

내가 찾아본 희망직무 (나의 특성과 맞는 직무는?)

	직무명	특징
1차	예) 인사·교육	직원의 임용, 해임, 관리, 평가, 승계 등 인적자원의 활용 계획을 세우고, 기존 직원의 역량을 개발하고 훈련시켜 기업의 지속적인 성장을 도모하는 일
2차		
3차		
4차		
최종		

기본역량강화

어학	컴퓨터 활용능력	직무관련 아르바이트	대내외 활동	기타
오픽 IM2 (1A1234567291)				

4. 3단계 : 기업 정보 탐색

SMART한 커리어 로드맵

- Specific (구체적)
- Measurable (측정 가능)
- Action Oriented (행동지향적)
- Realistic (현실적)
- Time-based (달성 시기)

	내용	활동 내용
현장 실습	○○기업 3개월	총무팀 사무행정 보조(엑셀로 급여명세서 정리)
전공 프로젝트		
전공 자격증		
기업 탐방		

내가 찾아본 취업 희망기업

기대 기업 (현재 수준보다 높은 기업)	○○기업(제조업), □□기업(서비스업), △△기업(유통업)
적합 기업 (현재 진입 가능한 기업)	
안정 기업 (눈높이를 조정한 기업)	

내가 일할 기업의 채용정보 분석하기

기업 기본정보	기업명				
	업종/ 매출액/ 종업원 수				
	실제 근무지				
	기업 비전/핵심가치				
	인재상				
사업 영역	주요 제품				
	주요기술 (특허, 자격인증 등)				
회사 관련 이슈					
채용 방법	채용시기/모집분야				
	채용방법	수시, 공채			
	채용절차	서류, 인·적성, 면접			
	채용조건	<table border="1"> <thead> <tr> <th>요구 사항</th> <th>보완 사항</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> - 전공/학점 : - 자격증 : - 어학점수 : - 실무경험 : - 우대사항 : - 기타 : </td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	요구 사항	보완 사항	- 전공/학점 : - 자격증 : - 어학점수 : - 실무경험 : - 우대사항 : - 기타 :
요구 사항	보완 사항				
- 전공/학점 : - 자격증 : - 어학점수 : - 실무경험 : - 우대사항 : - 기타 :					
자소서 항목					
합격자 스펙(기타)					
기타					

5. 4단계 : 구직역량 강화

나의 구직역량강화 활동 내용

인턴 1	○○기업에서 △△직무로 □개월 근무
인턴 2	
직업훈련 (Hrd-net)	△△훈련기관에서 ○○○○과정 수료(□□시간)
지원기업 1	
결과	
지원기업 2	
결과	
지원기업 3	
결과	
지원기업4	
결과	
지원기업5	
결과	

뽑고 싶은 입사지원서

가. 이력서 샘플

희망 업종 및 직종 :

이름		영문		한문	
휴대폰			전화번호		
E-mail			보훈대상	대상() / 비대상()	
주소					

직무 관련 교내활동, 수행과제, 동아리, 학생회, 기타 대외활동 경험

기간	활동 내용	활동구분	단체명

직무 관련 자격증

취득일	자격증 / 면허증	등급	발행처

직무 관련 수상내역

기간	상세 내용	기관

직무 관련 아르바이트, 인턴 등 근무경험

기간	근무 내용	근무기관	담당자

출처: 한국고용정보원 '청년취업역량프로그램' 워크북 40p.

나. 자기소개서 샘플

자기소개서	
1. 최근 5년 동안에 귀하가 성취한 일 중에서 가장 자랑할 만한 것은 무엇입니까? 그것을 성취하기 위해 귀하는 어떤 일을 했습니까?	
2. 예상치 못했던 문제로 인해 계획대로 일이 진행되지 않았을 때, 책임감을 가지고 적극적으로 끝까지 업무를 수행해내어 성공적으로 마무리 했던 경험이 있으면 기술하십시오.	
3. 우리 기업(관)에 입사 지원한 동기 및 입사 후 실천하고자 하는 목표를 작성해 주십시오.	
4. 가장 힘들었던 경험과 그것을 어떻게 극복했는지 기술하십시오.	
5. 지금까지 학교생활 및 여러 조직에서 생활해 오면서 조직의 중요성 및 경험을 설명하여 주시고, 또한 우리 ○○조직의 역할이 무엇인지 설명하십시오.	
6. 팀워크를 이루어 작업한 경험과 본인의 역할에 대해 기술하십시오.	

함께 일하고 싶은 면접 클리닉

가. 면접 체크포인트 (내가 면접관이라면?)

일시 : 20 년 월 일

지원분야	지원자명	면접자	
평가구분	질문 및 평가 착안점		평가
1	용모/태도/자세	복장의 청결함과 단정함, 바른자세, 말하는 태도, 표정관리 건강상태 (시선처리와 자신감 있는 목소리 등)	상 - 중 - 하
2	신뢰성	기본적인 평가항목으로 이력서에 기재된 내용의 사실성 여부에 관한 질문 (이력서 내용에 관한 질문에 대한 답변으로 일치 여부 확인)	상 - 중 - 하
3	적극성	업무에 대한 태도, 자기개발에 대한 의욕 정도 (너무 과장하거나 과도한 열의는 감점)	상 - 중 - 하
4	가치관	긍정적인 사고방식, 책임감과 성실함 (인생관, 평소 봉사활동 유무 등 여러 가지를 확인)	상 - 중 - 하
5	직업관	직장에 대한 가치관 평소의 직업관 (이직을 했다면 이직을 결심한 이유)	상 - 중 - 하
6	OOO에 대한 관심/이해	OOO에 대한 관심/이해도 (해당 업무 영역에 대한 이해)	상 - 중 - 하
7	지원동기	지원동기	상 - 중 - 하
8	논리적 사고력	의견제시에 있어서의 논리 및 일관성 (주관적/감정적 요소를 배제)타당한 논거를 바탕으로 한 의견제시	상 - 중 - 하
9	표현력	표현하고자 하는 바를 정확히 표현하는가? 어휘력이 풍부하고 적절한 용어를 사용하는가?	상 - 중 - 하
10	업무관리	시간과 자원을 효율적으로 관리, 일의 우선순위에 대한 인식이 뚜렷하고 여러 가지 일이 닥쳐도 실수없이 모두 효율적으로 처리하는 능력	상 - 중 - 하
11	의사전달	자신의 의견을 명확히 전달, 자신의 주관보다 사실에 근거한 의사전달 평소 의사전달을 하는 과정에서 오해가 잘 생기지 않음	상 - 중 - 하
12	업무추진	능동적으로 업무를 진행시킴, 필요한 시간이나 자원을 확보하여 업무 중 장애물에 적극적으로 대처, 목표달성을 위해 융통성 있는 접근을 함	상 - 중 - 하
13	조직 내 관계형성	조직 내에서 자신이나 팀에게 필요한 사람과 중요한 사람을 정확히 파악하고 쉽게 협조를 얻어냄	상 - 중 - 하
14	기타 가점사항	면접관 가점 (사유 :)	상 - 중 - 하
총 점			

제 8장

관련 용어정리

가 치 어떠한 방식으로 행동하는 것이 개인적 또는 사회적으로 좀 더 바람직한지에 대한 장기적으로 지속되는 믿음이다(Nevill & Kruse, 1996). Judge와 Bretz(1992)는 가치란 흔히 무엇이 옳고 잘못되었는지에 대한 고유하고 일관된 관점이며 이러한 관점이 직업 및 일의 장면에 적용된 것이 직업가치라고 주장하였다. 직업가치란 직업선택에 있어 영향을 미치게 되는 가치관이라고 볼 수 있다.

구 직 기 술 구직기술이란 실직자 및 구직을 희망하는 사람들이 직업을 구하는데 필요한 기술을 의미하며, 직업생활을 해 나감에 있어 주어진 직무를 성공적으로 수행하는 데 요구되는 기초적 능력으로서의 직업 능력과 효과적인 구직을 위한 구직방법 및 구직활동에 대한 지식과 수행능력을 포괄하는 개인의 구직역량을 의미한다.

첫째, 경력의 유동화 능력은 직업을 얻거나 유지 또는 전환하는 데 필요한 능력으로 이에 직접적으로 연관된 지식이나 기술을 뜻한다. 직업에 대한 흥미와 강점, 선택과 기회를 파악하여 직업상황과 연계시키는 직업세계에 대한 인식과 이력서 준비, 구직 신청서 작성, 의사소통능력, 효과적인 면접능력 등 직업을 구하는데 필요한 구체적인 능력인 직업능력기술을 포함한다.

둘째, 고용정보수집활용이란 구직과정에서의 취업과 관련된 각종 정보의 선별하고 관리하며 활용하는 기술을 측정하는 요인으로, 구직자가 대량의 구직 및 고용정보원 중에서 보다 효과적인 정보원을 선별하고 다른 구직자들에 비하여 보다 효과적으로 접근하여 이를 관리할 수 있는 능력과 마지막으로, 자신의 대인관계망을 활용하여 구직정보를 확보하는 능력을 말한다.

구 직 역 량 직장을 성공적으로 얻고 적응하기 위해 갖추어야 할 총체적 능력
(출처: 고재성 외(2010). 청년층 구직역량 개념 정의 및 가중치 분석 직업교육연구. 직업교육연구 제29권 제2호 (2010. 6) pp.17-42.)

일 경 험 인턴십 또는 현장실습 등을 포함한 교육 또는 훈련을 목적으로 사업 또는 사업장에서 일(업무)을 경험해보는 활동을 의미한다.

(출처: 일경험 수련생에 대한 법적 지위 판단과 보호를 위한 가이드라인, 2016, 고용노동부)

직업가치관 검사 직업선택 및 경력설계 등의 직업의사결정에 도움을 주는 직업심리검사. 직업가치관검사는 개인이 중요하게 생각하는 직업가치관에 대해 측정하여 개인의 직업가치를 실현하기 위해 가장 적합한 직업을 안내해 준다. 성취, 봉사, 개별활동, 직업안정, 변화지향, 몸과 마음의 여유, 영향력 발휘, 지식추구, 애국, 자율성, 금전적 보상, 인정, 실내활동 등 13개의 하위요인으로 구성되어 있다.

진로 의사 결정 Career Decision Making 진로와 관련된 의사결정을 말하며, 이에는 학과선택, 직장선택, 직업의 변화시점에서 일어나는 의사결정이 해당된다. 진로선택과 발달에서 일어나는 의사결정과정은 다음과 같은 과정을 거친다. 먼저 진로 목표를 세운 후 정보를 수집하고 수집된 정보를 가지고 가능한 대안을 탐색한다. 이때 가능한 대안들의 가능성을 신중히 평가한 후 의사결정이 일어난다. 진로의사결정유형에는 진로결정(career decision), 진로미결정(career undecided), 우유부단함(indecisive)이 있다.

(출처: HRD 용어사전, 2010. 9. 6., ㈜중앙경제)

직업 훈련 직업능력개발훈련의 약칭. 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득 및 향상시키기 위하여 실시하는 훈련을 의미한다.

(출처: 근로자직업능력개발법 제1장 제2조)

적 성 선천적으로 타고나거나 또는 장기간에 걸쳐서 발달되는 상대적으로 안정된 능력을 말한다. 사전적 의미는 “자연발생적 혹은 습득가능한 경향성(natural or acquired tendency)”이다(Dunnette, 1976). Anastasi(1968)의 정의에 의하면, 적성은 “다양한 일상경험의 누적된 효과를 반영하는 수행능력”이다. Cronbach(1970, p. 35) 일반적으로 적성은 유능성(ability)과 기술(skill)을 나타내는 포괄적인 개념으로 사용되고 있다.

흥 미 특정 활동이나 대상을 좋아하거나 싫어하는 것을 의미한다(Holland, 1997)
흥미는 개인이 자신의 가치를 추구 또는 달성하고, 그래서 니즈를 충족시키기 위해 행하는 활동

N C S National Competency Standards 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 능력(지식·기술·태도)을 국가가 산업부문별 수준별로 체계화 및 표준화한 것 (자격기본법 제2조)
(출처: NCS 통합포털사이트 www.ncs.go.kr, 능력중심채용 사이트 onespec.ncs.go.kr)

| 연구진 |

..... 연구책임자

천 영 민 한국고용정보원 생애진로개발팀 부연구위원

..... 공동집필진

이 진 구 한국기술교육대학교 테크노인력개발대학원 교수

박 병 규 한국기술교육대학교

박 선 주 한국기술교육대학교

이 용 진 한국기술교육대학교

정 일 찬 한국기술교육대학교

최 현 숙 한국기술교육대학교

우 혜 정 한국기술교육대학교

박 상 훈 한국기술교육대학교

송 스 란 한국고용정보원 생애진로개발팀 연구원

내 일을 JOB자! 취업 내비게이션

인 쇄 2016년 12월

발 행 일 2016년 12월

발 행 인 이재흥

발 행 처 한국고용정보원

27740 충북 음성군 맹동면 태정로 6

☎ 1577-7114

홈페이지 www.keis.or.kr

조판 및 인쇄 (사)한국척수장애인협회인쇄사업소

※ 본 책자의 내용은 한국고용정보원의 사전 승인 없이 전재 및 역재할 수 없습니다.

ISBN 978-89-6331-733-5



내 일을
JOB자!
취업 내비게이션



한국고용정보원
Korea Employment Information Service

27740 충청북도 음성군 맹동면 태정로 6
T. 1577-7114 • www.keis.or.kr

