



02. NCS 이해를 통한 진로지도 방안

학습내용	<ul style="list-style-type: none"> ▪ NCS 도입배경 ▪ 능력중심 채용 대비방법 ▪ NCS기반 취업 준비방법
학습목표	<ul style="list-style-type: none"> ▪ NCS(국가직무능력표준)에 대한 이해를 토대로 ‘직업능력’이란 무엇인지 설명할 수 있다. ▪ 스펙중심 채용 프로세스와 능력중심 채용 프로세스의 차이를 비교할 수 있다. ▪ NCS기반 능력중심 채용에 대비하는 방법을 채용공고 분석부터 면접 대비에 이르기까지 단계별로 요약하여 설명할 수 있다.

<진로지도의 첫 걸음>

이번 차시에서는 NCS 이해를 통한 진로지도 방안에 대해서 말씀 드려 볼까 합니다. 여러분 NCS는 왜 도입되었는지 능력중심 채용은 무엇이 바뀌고 있는지 그럼 NCS를 어떻게 준비해야 하는지 한번 말씀 드려볼까 합니다. NCS, NCS 하니까 여러분 많이 힘드시죠? NCS가 왜 도입되었는가? 선생님들은 왜 생각하세요? NCS라는 것은 국가직무능력표준 이라고 하는데요. 산업현장에서 직무를 성공적으로 수행하기 위해서 필요한 능력 그러니까 지식기술 태도를 국가적인 차원에서 표준화한 것이라고 이렇게 보시면 될 것 같습니다. 그간에 스펙 초월 채용 시스템의 한계가 많이 들어났었는데요 아무래도 학생들이 굉장히 스펙 쌓기, 학점, 자격증, 어학점수 이런 것들만 준비를 하고 실제로 일을 할 수 있는 현장에서의 역량이 좀 부족하다고 보는 부분이 많았습니다. 그래서 이런 부분을 역량중심의 채용으로 한번 바꿔보자는 취지로 스펙초월채용시스템이 나오게 되었습니다. NCS기반으로 국가에서 교육훈련을 자격이나 훈련 제도를 개편하게 되었었는데요. 그래서 이러한 학교 제도에서부터 이제는 취업한 이후에 어떻게 능력중심으로 나가야 되는지를 표준화해서 나가는 제도가 NCS로 자리 잡게 되었고 국가 직무능력역량도 한번 표준화하겠다고 능력중심의 사회 구현을 목표로 하고 있습니다. 자 그럼 능력이라는 게 뭐냐 스펙이 전혀 없는 것은 사실 아닙니다. 온스펙이라고 해서 적정 스펙 이라고 하는데요. 일을 하는데 꼭 필요한 직무 스펙들은 갖추는 것을 말할 수 있겠습니다. 이것을 크게는 직업기초능력과 직무수행능력 두 가지로 구분하고 있습니다. 이것을 가지고 능력이라고 이렇게 표현을 합니다. 그러면 직업기초능력에는 열 개의 영역이 있고요 그 다음에 이게 3~40개의 하위 영역이 있습니다. 직무수행능력은 계속해서 개발 중에 있는데요. 2014년 기준으로 857개고 2015년 기준으로 880개 정도가 되어있습니다. 대 분류는 아마 변하지 않을 것 같은데요 24가 대 분류이고 중분류가 77개 소분류가 277개고 세 분류가 계속해서 더

많이 작업을 해나가면서 늘어나고 있는 추세입니다. 그러면 여러분이 이제 아시려면 아무래도 NCS 홈페이지에 가시는 것이 가장 좋습니다. 이것도 NCS 짬 지오 짬 케이 알 거기에서 보도 자료로 나뉘어져 있고 실제로도 자료가 들어가 있는데요. 이 안에서 선생님들이 아마 익숙하지 않아서 처음에는 저도 아무래도 새로운 홈페이지에 들어가면 익숙하지 않아서 힘들 듯이 선생님들도 조금 힘들실 겁니다. 그런데 몇 번 이제 나중에 따라 해 보시면 모듈 추에서 따라 해 보시면 자연스럽게 하실 수 있으실 것 같은데요. NCS 학습모듈 검색이라는 것이 있습니다. 이게 이제 보시면 24개가 영역이 나오는데요. 그 중에 이제 여러분이 분야별 검색이라는 것을 하시면 그 중에 필요한 게 예를 들어서 경영회계 세무다 사무다 이렇게 하면 이걸 클릭을 하시면 대 분류 그 다음에 자연스럽게 넘어갈 수 있습니다. 중분류 소분류 세분류로 넘어가겠죠.

<진로지도의 이해>

자, 그럼 이제부터 능력중심 채용의 요건에 대해 알아보까요? 능력중심 채용을 위해서는 NCS 분류체계와 직무표준정보, 그리고 채용직무의 맵핑을 통해 선발관련 도구의 개발이 선행되어야 합니다. NCS 분류체계는 직무 유형 중심의 국가직무능력표준을 단계적으로 구성한 것으로 대분류/중분류/소분류/세분류로 나뉩니다. NCS 직무표준정보는 직무, 능력단위, 능력단위 요소, 수행 준거로 이루어지는데, 여기서 수행 준거는 지식, 기술, 태도의 세 가지 측면으로 구성됩니다. 또한 NCS 직업기초능력이란 것이 있는데요, 이는 직업인이라면 공통적으로 갖추어야 할 기본 능력을 지칭하는 것으로 앞에서 살펴본 NCS 분류체계, 직무표준정보와 함께 NCS 구성 요소가 됩니다. 다음으로 채용직무에 관한 직무프로파일을 도출해야 합니다. 직무프로파일은 '일'과 '사람'이라는 두 가지 측면으로 세분화되는데, '일'은 직무내용으로 채용/충원이 요구되는 직무 및 직무역할을 의미하며, '사람'은 직무요건으로 채용/충원하고자 하는 사람의 요건이 되겠습니다. 이렇게 NCS 분류체계와 직무표준정보, 직업기초능력 및 채용직무의 맵핑이 이루어지고 나면 이를 토대로 NCS 채용 프로세스를 구축하게 됩니다. NCS기반 채용전형은 모집공고를 시작으로 1차 서류전형 2차 필기전형 3차 면접전형까지 총 4단계로 진행됩니다. 그리고 각각의 단계별로 선발관련 도구의 개발이 이루어지죠. 본격적인 채용 전형이 이루어지기 전 단계인 모집공고에서 이뤄지는 주요 활동으로는 크게 두 가지가 있는데, 직무기술서 도출과 모집 공고문 개제입니다. 다시 말해, 모집공고 단계에서 산출되는 선발관련 도구로 직무기술서와 채용공고문이 있다고 할 수 있습니다. 모집공고를 보고 모인 지원자들이 처음 맞이하는 전형은 서류 전형입니다. 1차 전형이라고도 불리는 서류 전형에서는 직무능력 기반 입사지원서를 구성 및 배포하고 입사지원서의 정량적 평가가 이루어지는데요, 이 과정에서는 개발되는 산출물로는 입사지원서, 그리고 입사지원서 평가시스템이 있습니다. 서류전형을 통해 선발된 지원자들은 2차로 필기전형을 거치게 되는데요, 이 필기전형에서는 NCS 직업기초능력을 기반으로 한 필기평가가 진행됩니다. 이 때 산출되는 검사도구로는 '직무능력검사'와 '직무적합도검사'가 있습니다. 2차 필기전형까지 통과한 지원자들을 대상으로 진행되는 마지막 3차 전형은 면접전형입니다. 면접평가는 크게 두 가지로 NCS 직업기초능력을 기반으로 하는 것과 NCS 직무수행능력을 기반으로 이루어지는 것이 있습니다. 이 때 산출되는 면접주제 및

문항, 평가요소로는 경험면접, 상황면접, 발표면접, 토론면접이 대표적입니다. 그럼 이제부터 능력중심 채용의 프로세스를 구체적으로 살펴볼까요? 능력중심 채용은 선발대상 직무를 구체화한 내용을 토대로 직업기초 능력을 강조한 후, 직무수행 능력을 구체화하여, 직무수행 능력 중심 선발평가를 진행하는 절차로 진행됩니다. 이 프로세스를 앞에서 살펴본 채용절차에 대입하여 더 자세히 알아보겠습니다. 능력중심 채용 프로세스에서의 모집공고는 기존 채용 프로세스의 모집공고와 비교해보면 그 관점에 있어 큰 차이가 있습니다. 기존 채용 프로세스에서의 모집공고는 직무보다 인재상 중심이었으며, 근무조건과 취업 가능성에 기초하고 있습니다. 반면 능력중심 채용의 모집공고에서는 직무 요구와 개인 능력이 중심이 되며, 구체적 직무 내용별 KSA(케이에스에이)를 제기합니다. 서류전형에 있어서도 기존 채용 프로세스와 차이가 있는데요, 개인신상 중심이며 일대기 형식의 자기소개서로 직무연관성과 미흡하던 기존 서류전형과 달리 능력중심 채용 프로세스의 서류전형에서는 직무 요건이 초점이며, 직무관련 경험/활동 중심 자기 소개서로 직무에서 갖춰야 할 능력 관련 지원자 경험 등의 기술을 강조합니다. 필기전형에 대해 살펴볼까요? 기존의 기초 인지능력 중심의 종합 적성검사와 달리 직업기초 능력과 직무수행능력 필기검사가 진행되어 직무수행능력을 구체적으로 평가하게 됩니다. 마지막으로 면접전형에서는 개인특성 중심, 회사 중심의 일방적이고 비구조화된 기존 전형에서의 면접과 달리 능력중심 채용에서는 직무특성 중심으로 직무에 대한 동기를 확인하는 쌍방향적이며 구조화된 면접이 진행됩니다. 그렇다면 기존 채용 관행에는 어떤 문제가 있었을까요? 기존 채용 프로세스에서는 필요 인원 중심의 선발이 이루어졌습니다. 구체적 job requirement 없이 선발의 효율성에만 초점을 맞춰 포괄적 직무분야에 대한 대규모 공채 형태로 이루어지게 되었습니다. 지원자들은 직무 정보, 요구 역량에 대한 정보가 부족한 채 뚜렷한 목표의식 없이 지원을 하곤 했습니다. 결국 기업이 지원자에게 자신이 우수한 인재임을 스스로 증명하도록 요구하였습니다. 지원자들의 무분별한 Spec(스펙) 경쟁만을 유발하였죠. 기존 채용 프로세스의 부족함을 채우기 위해 등장한 새로운 채용 프로세스가 바로 능력 중심 채용입니다. 기존의 필요 인원 중심의 선발과는 달리 능력 중심 채용은 필요 인력 중심의 선발에 초점을 두었죠. 필요한 인력을 선발하기 위해 기업은 구체적인 job requirement(잡 리콰이어먼트)를 제시하며, 선발에 있어 효율성보다는 효과성을 중시합니다. 이에 따라 대규모 공채보다는 그때 그 때 구체적 직무분야에 필요한 인력을 선발하는 수시 채용을 진행합니다. 이렇듯 직무 중심의 선발이 이루어집니다. 그래서 지원자들은 회사 중심이 아닌 직무 중심의 지원을 하게 됩니다. 지원자 하나 하나가 명확한 직무 목표와 직무 정보를 가지고 필요한 요구 능력 및 역량을 배양하도록 장려하는 분위기 속에서 지원자들은 건강한 직업관을 배양하게 되고, 회사는 만족스러운 채용을 할 수 있는 것입니다. 이렇듯 능력중심 채용이 대두되는 배경에는 스펙의 패러다임 전환이 있습니다. 기존의 채용 시스템은 Over-spec(오버스펙), 즉, '직무수행과 무관한 스펙쌓기'라는 문제를 일으켰습니다. 이러한 Over-spec은 국가 차원, 기업 차원, 개인 차원에서 모두 문제가 되었는데요. 비생산적 비용 유발, 고학력 실업률 증가, 사회적 지위의 대물림으로 사회적 문제를 유발하였을 뿐만 아니라, 직무몰입 및 조직몰입 감소로 인한 이직률 증가로 조직의 생산성과 경쟁력은 모두 저하되었던 것입니다. 무엇보다 개개인의 직장생활의 질과 삶에 대한 행복감이 저하되는 문제는 심각했죠. 이렇듯 화려하기만 한 이력보다는 직무수행과 관련한 On-spec(온스펙)이 중요함을 현대 사회는 강조하고 있습니다.

<한 걸음 더! 꿈Job이 TIP>

자, 그럼 NCS 여러분이 취업준비 어떻게 해야 되느냐 여러분이 현장에서 받아 보시다 보면 능력중심의 채용공고문이 어떻게 나오는지 아무래도 현직에 계시다 보면 아직 채용공고까지가 나오겠느냐 이런 생각을 하겠지만 채용공고 어떻게 나오는지 그 다음에 입사서류 어떻게 작성해야 하는지 면접은 어떻게 이루어지는 지까지 아주 짧은 시간이지만 한번 전체적으로 바라봄으로 인해서 선생님들이 학교에서 구체적으로 어떤 것 들이 요구하는지 학생들에게 알려줌으로 인해서 실전적인 부분에서 준비를 해나갈 수 있지 않을까 이런 생각이 듭니다. 요즘 이제 공기업을 중심으로 해서 NCS기반의 능력중심채용 공고문이 나타납니다. 자 이렇게 해서 채용 분야라든지 그 지원한 직무의 분류 체계 대분류 중분류 소분류 세분류 이렇게 나오게 되고요 NCS 분류코드와 능력단위 그리고 어떤 직무를 수행하는지 수행내용이 나오고 필요지식, 필요기술, 수행태도와 직업기초능력이 나오고 참고할 사이트가 이렇게 나옵니다. 그러니까 우리가 통상적인 부분들이 잘 안 나오는데요. 보시면 우리가 실제 채용공고를 한번 보겠습니다. 예를 들어서 지금 이제 공기업들 또는 사기업들도 요즘 많이 늘어나고 있는 추세인데요. 그래서 대분류는 어떻게 되어있고 중분류 어떻게 되어있고 소분류 어떻게 되어있고 이렇게 나옵니다. 그러면 여러분 세분류에서 직무 정리한 것을 한번 보셔야 할 것 같고요. NCS 분류 체계에 따라서 여러분이 코드로도 검색이 가능합니다. 그러면 채용공고에 보시면 필요한 지식 필요한 기술 그 다음에 필요한 능력 태도 심지어 기초능력으로는 무엇이 필요한지 열 개 중에서도 세세하게 필요한 영역까지도 정리해서 이렇게 나오는데요. 평소에 이런 채용 공고문을 분석할 수 있도록 도와주시는 게 좋겠죠. 자, 그 다음 NCS 기반의 서류를 작성하셔야 할 것 같은데요. 학생들 아무래도 입사지원서 아마 한 번도 안 써보신 학생이 아마 많을 겁니다. 아마 선생님들도 입사지원서 쓴지가 아득하실 것 같은데요. 입사지원서에 들어가야 할 항목이 인적사항, 교육사항, 자격사항, 경력사항 이런 게 있을 것 같고요. 여기에 직무능력 소개서라는 게 있습니다. 그래서 여기에 앞 단에서 어떤 경험을 어떤 경험을 해왔는지 우리 학생들이 이제 제일 중요한 게 이제 경험하겠죠. 학교 내에서 한 경험이라든지 대회경험이라든지 이런 게 있을 것 같고요. 아무래도 아직 어린 학생이라면 경력이 없을 것 같은데요. 경력도 어떠한 경력한 것들이 있을지에 대한 경력기술서 그 다음에 자기소개서가 나옵니다. NCS기반의 지원동기와 조직의 적합성이라든지 직무적합성 이렇게 해서 구성이 되겠습니다. 자 이제 서류를 작성해봐야 하는데요. 직접적으로 이렇게 우리 학생들 어리지만 작성을 해보는 것도 도움이 될 것 같습니다. 자 이제 첫 번째 항목이 이제 인적사항이라는 것이 있습니다. 우리학생들 성명, 주소, 연락처 이런 가장 기본적인 인적사항이 들어가고요. 두 번째로 이제 교육 어떤 교육을 받았고 어떤 지식을 익혔고 교육사항이 들어가고 세 번째는 이제 자격사항들 직무와 관련돼서 심지어 요즘은 빠른 학생들은 빨리 취득을 하는 경우가 있는데요. 국가자격증 민간자격증 취득을해 나가고 그 다음 경력사항을 기술하고 그 다음에 마지막으로 경험을 이렇게 기록을 하면 딱 이력서가 갖춰지게 되겠습니다. 그러면 이제 이런 입사지원서 양식이 있는데요. 여러분이 익숙한 사진이 보이지가 않죠. NCS 기반의 입사지원서에는 이렇게 사진을 기입하지 않습니다. 그래서 선생님들이 이런 양식을 그대로 보여주고 우리 학생들이 직접적으로 써보는 것도 좋을 것 같아요 당장에 이제 취업을 해야 하는 만약에 고3학생이라고 하면 도움이 훨씬 되겠죠. 아님 학생이어도 십 년 후에 또는 자신이 사회 진출하기 전에 해나가야 되는 걸로 해서 이렇게 항목 하나하나 기술해보도록 하면 좋겠습니다. 자, 그 다음에 경력사항입니다. 아무래도 우리 학생들 경력이 없을 수 있을 것 같으니까 십년 후에 또는 오 년 후에 자기가 졸업

을 하는 시점 앞에서 어떤 경력 어떤 경험이 있는지 한번 써보시라고 하시고 직무 관련한 것 어떤 경험들이 있을지 한번 써 보도록 하는 겁니다. 자 이렇게 해봄으로 해서 우리 학생들이 앞으로 어떤 직무를 경험해야 할지 어떤 경력을 쌓아야 할지를 이런 것들도 고민해 볼 수 있겠죠 자 이렇게 서류를 한번 보시고 나면요. 그 다음 페이지에 보시면 여러분 서류 기반에서 경험기술을 어떻게 해야 하는지 내가 어떤 경험을 써야 하는지 만약 대학에 들어간다고 하더라도 요즘 에세이 중심으로 하다 보니까 어떤 경험을 쌓았고 어떤 공부를 할 것인지 어떤 지식을 익혀 왔는지 이런 것 들을 쓸 수 있겠습니다. 자 그럼 입사지원서에 이제 여러분 보시면 분석을 이제 해야 하는데요 교육사항들이 있고 여기에 학교교육들이 있고 직업의 어떤 교육을 받아야 하는지 이런 사항들이 나옵니다. 그래서 학교에서 배우지 못한 직무 교육들을 받아나가도록 하면 좋겠죠. 다음에 이제 직무능력관련해서 자격사항이 있습니다. 이게 이제 국가자격증도 있고 민간자격증도 있고 그래서 어떤 자격증들을 취득해나가면 좋을지 선생님들이 알려주시면 좋고 또 학생들이 자신의 분야에서 찾아오라고 하면 좋겠죠. 자 경력사항이 있고요 아까 경험사항이 있는데 아무래도 이제 경력사항이 일정한 대가를 받고 일을 하는 것을 말합니다. 경험은 이제 대가를 받지 않는 것을 이야기하겠죠. 직무 관련한 활동들 이렇게 해서 볼 수 있겠습니다. 자 경력기술서 여러분 보셨죠. 경험은 대가를 받지 않는 것 경력은 대가를 받고 하는 부분이라고 구분할 수 있겠습니다. 그러면 이제 서류전형을 해야 하는데요. 자기소개서라는 것을 쓰게 됩니다. 자기소개서에서 쓰면 회사에나 공공기관에서 요구하는 직무기초능력이라는 것이 있습니다. 예를 들어서 자기소개서에 보면 조직 의외의 능력 지금까지 학교생활 및 여러 조직에서 생활에 오면서 조직의 중요성 및 경험을 설명하여 주시고 또한 우리 공단 또는 기업의 역할이 무엇인지 설명해 주세요. 딱 이렇게 나옵니다. 아주 구체적으로 나오죠. 이게 이제 조직을 이해하고 있느냐라는 능력인데요. 학생들이 이제 직접 써 보도록 합니다. 그 다음 문제해결 능력이라든지 다양한 질문들이 나오겠죠. 이렇게 해서 써보도록 유도를 해 보시면 좋겠습니다. 자기소개서에서 이렇게 10가지 역량의 기초역량들이 나오고 그러한 부분에서 어떠한 행동과 어떤 학습을 하고 어떤 준비를 했는지 우리 학생들이 준비하도록 도와주시면 좋겠습니다. 하나하나 항목들을 보시면 나중에 보시면 꼼꼼하게 보시면 도움이 될 거고 이런 역량들을 키워나가도록 해나가시면 이게 아주 구체적인 길로 설계가 되겠죠. NCS 기반의 필기평가를 보셔야 하는데요. 직업기초능력을 평가합니다. 말이 기초능력이지 사실 쉽지 않습니다. 선생님들 보셔도 쉽지 않은데요 산업현장에서 우수한 자원들이 어떠한 의사결정을 하는지에 대한 기초능력을 가지고 평가를 해서 실제로 이제 직무수행능력도 어느 정도를 되는지를 평가를 하고 그리고 각 기관별로 조금 다른 부분이 있는데요. 한국사나 외국어나 이런 부분들도 이제 필기시험에 넣기도 합니다. 이렇게 해서 직업사항이라든지 직업기초능력 그 다음 어떤 행동중심으로 하는지에 대한 평가를 필기시험에서 치르게 됩니다. 이렇게 하고 면접에 들어가시게 되면요 직업기초능력과 핵심역량 그 다음에 핵심 평가요소가 있습니다. 회사마다 조금씩 다 다를 수 있겠지만 열 가지 직업기초능력을 바탕으로 해서 그들의 특성에 맞는 면접 평가 과정들을 각기 개발해서 적용을 해나가고 있습니다. 자 이렇게 보시면요 전통적면접이라는 것은 어떠냐면 아주 일상적이고 단편적인 대화가 되고 인상이나 외모를 가지고 이야기하는 데요 어떤 인사담당자가 들어오는 모습만 봐도 80퍼센트 당락을 결정할 수 있다 이런 면적이 전형적으로 잘못된 면접이죠. 과거에 면접방식에서는 통용이 되었을지 모르겠지만 지금의 면접이라는 것은 굉장히 구조화 되어있어서 단순한 인상만을 보는 것이 아니라 면접을 진행하면 평가 절차가 굉장히 체계화 되어있습니다. 구조화 되어있고 일관되고 표준화 되어있고 신뢰도가 과거에 비해서 상당히 높기 때문에 생각보다 어렵습니다. 그래서 면접에 대한 중

요성이 굉장히 갈수록 더 강조가 되고 있습니다. 직무수행능력에 대한 평가들도 이제 여러분이 치르게 되는데요. 이렇게 해서 채용기관마다 서로 다 다르게 보게 됩니다. 이렇게 해서 우리가 이제 만약에 하신다 라면 스타기법이라고 하는데요 만약에 자기소개 쓸 때 나중에 대학에 입학할 때도 마찬가지로 기업에 들어갈 때도 마찬가지인데요 우리학생들이 어떤 상황에 있는지 그 다음에 그쵸 스테이션이 있고 테스트 어떤 과제가 있었는지 그래서 그 과제를 준비하기 위해서 액션 어떤 행동을 했는지 어떤 갈들이 있었는지 그 다음 마지막으로 결과입니다. 리절트인데요. 그렇게 해서 어떤 결과에 있었는지 결과가 잘나왔는지 못나왔는지 그 다음에 무엇이 바뀌었는지 어떤 걸 깨닫게 되었는지 이런 것들을 구조화되는 것들은 스타기법이라고 합니다.