

항만공기기업의 NCS 기반 채용 유용성에 관한 연구 †

최현삼* · 신용준** · 손장윤***

A Study on the Usefulness of NCS based Employment in Port Public Enterprise

Choi, Hyun-Sam · Shin, Yong-John · Son, Jang-Yoon

Abstract

Being in the globally competitive environment, public port enterprises which accentuate on the employment of excellent talents to procure competitive advantage are introducing the NCS(National Competency Standards)-based employment system that focuses on job skills.

This study mainly aims to analyze the actual status of NCS utilization among public port enterprises and its usefulness as well as performance. The appropriateness, efficiency, satisfaction, comprehensiveness and performance of the current NCS - based employment system were analyzed by using collected data from the recruiting officers and new employees as subjects. And eventually an improvement plan was suggested.

The result of analysis shows that the appropriateness and satisfaction level of NCS - based employment system are generally high; while its effectiveness, applicants' recognition and acceptance level as well as performance are slightly higher. Moreover, the job capability and performance on the job of new employee selected by the NCS employment system were analyzed to be higher when the appropriateness and satisfaction level of that system is high.

In order to establish NCS - based employment system, early formulation and implementation of job performance assessment system to evaluate the actual abilities and performance of job is necessary.

This study suggested the NCS - based employment system is effective for public port enterprises to procure excellent talents, as well as being useful for job preparation of job seekers according to the job competencies requirement of the enterprises. Therefore, this study contributes to the proliferation of NCS - based recruitment system.

Key words: NCS-based Employment, Usefulness, Appropriateness, Satisfaction, Employment Performance

▷ 논문접수: 2017. 10. 30. ▷ 심사완료: 2017. 12. 12. ▷ 게재확정: 2017. 12. 27.

+ 이 논문은 대표저자 최현삼의 석사논문을 바탕으로 추가 연구하여 작성하였음.

* 울산항만공사 팀장, hsc98516@upa.or.kr, 제1저자, (052)228-5421.

** 한국해양대학교 해운경영학부 교수, yjshin61@kmou.ac.kr, 교신저자, (051)410-4382

***한국해양대학교 대학원, jyson1004@gmail.com, 공동저자, 010-3215-4557.

I. 서론

기업들은 글로벌 경쟁 속에서 저비용 고효율의 원가절감 경영을 통해 생산성을 제고하기 위해 노력하고 있으며, 세계 경제의 불확실성에 대응하여 향후 발생 가능한 경영부담을 최소화하기 위해 애쓰고 있다. 이러한 추세가 지속되고 있어 특별한 이슈가 없는 한 기업의 채용규모가 축소되어 청년 실업률이 지금보다 현격히 줄어들 가능성은 낮아 보인다. 이와 같은 상황 속에서 기업들이 과거 산업성장기처럼 대규모 인력수급계획을 수립 시행하기에는 대내외 환경이 허락하지 않을 것이며, 기업의 지속경영을 위한 소극적인 수시 인력채용이 이루어 질 수밖에 없다. 이는 취업준비생들에게 좁은 취업문을 뚫기 위한 과다경쟁을 초래하게 되고, 정규 교과과정을 마치고 난 이후에도 과도한 스펙 쌓기를 위해 학업의 연장, 외국어 능력 향상, 자격증 취득 등을 위해 시간, 비용 등 추가적인 사회적 비용이 늘어나고 있는 실정이다.

청년들이 이렇게 추가적인 시간과 비용을 들여 취업역량 향상을 위해 노력하고 있지만, 기업의 직무역량과 괴리가 있는 취업준비로 인해 막상 기업에 입사하면 기업 여건에 맞는 실무교육을 처음부터 다시 이수해야하는 모순이 발생하고 있다. 이에 따라 기업에서는 신규 인력보다는 경력직 채용을 통해 시간과 교육비용을 줄이고 즉시 실무에 투입 시킴으로서 기업의 생산성을 제고하고자 하는 경력직 중심의 채용이 증가하는 추세이다.

청년실업률이 증대하고 있는 상황에서 과도한 스펙쌓기는 청년 취업자와 기업체 모두에게 시간과 비용을 낭비하는 요인으로 작용하고, 이로 인한 취업지연은 결국 결혼 및 출산 적령기 연장, 출산율 저하, 노동인력의 감소 등 사회적/구조적 악순환으로 이어져서 국가의 지속가능 경영에 심각한 부작용을 초래하게 된다.

이를 해결하고자 2014년에 NCS 기반의 직무능력

중심 채용을 시범 시행한 이후 빠른 속도로 정착되고 있다. NCS 기반 직무능력 중심 채용은 기업 현장에서 요구되고 있는 직무역량 기준을 설정하고, 이러한 역량을 갖춘 직무 적합형 인재를 선발하여 직무적응력과 직무성과 향상을 기하고자 하는 채용 제도이다. NCS 기반 직무능력 중심 채용은 국가 전체적으로 역량중심 사회를 구현하고자 정부에서 강력한 의지를 가지고 추진하고 있으며, 공기업을 대상으로 적용하여 운용하고 있다. 완전한 역량중심 사회 구현을 위해서는 교육시장, 고용시장, 산업시장(채용~퇴직) 모든 분야에서 실질적으로 NCS 기반 직무능력 중심 채용이 도입되어야 하지만, 이를 위해서는 상당한 시간과 노력이 필요하다. 이에 따라 NCS 기반 직무능력 중심 채용의 모든 경제단위에서의 적용을 위해서 과급/확산효과가 높은 고용시장에서부터 선제적으로 도입하면서 점차 교육시장과 산업시장으로 확산되도록 하고 있다.

최근 정부에서는 노동시장의 Miss-Mach를 해소하기 위하여 2014년에 30개 주요 공기업을 대상으로 NCS 기반의 능력중심 채용을 시범 도입하였고 2015년에는 100개 공공기관, 2016년에는 230개 공공기관으로 확대하고 2017년부터는 모든 공공기관과 대기업 중심으로 NCS 기반 직무능력 중심 채용 시행을 목표로 능력중심 사회 구현에 노력하고 있다. 향만공기업 중에서는 인천향만공사가 2014년에 시범실시 후 2015년에 NCS 기반 채용을 본격적으로 진행하였고, 울산향만공사, 여수광양향만공사, 해양환경관리공단은 2015년, 부산향만공사는 2016년에 각각 시행하였다.

본 연구에서는 채용 기업, 취업준비생 등 다양한 이해관계자 집단의 관심의 대상이 되고 있는 NCS 기반 직무능력 중심 채용의 유용성을 향만공기업을 대상으로 고찰해보고자 한다. 먼저 NCS 기반 채용 개념과 현황, 공기업 중심으로 시행되고 있는 NCS 기반 채용사례를 확인한 후, 우리나라 수출입 물동량의 99.7%(2015년 한국무역협회)를 처리하는 향만

을 관리 운영하는 항만공기업의 NCS 기반 채용실태를 살펴보고자 한다. 그리고 항만공기업의 인제상에 맞는 우수한 인재를 채용하기 위한 도구로서 NCS 기반 채용프로세스가 적절히 활용되고 있는지 그 유용성을 분석해 보고, 항만공기업의 인적자원관리 분야 중 채용관리의 유효성을 평가하여 향후 개선방안을 제시해 보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 국가직무능력표준(NCS)

산업계의 고용환경에 적합한 역량 있는 인재 요구에 따라 대학의 인력양성 교육도 지식중심의 교육(무엇을 아는가?)에서 역량기반교육(Competencies-based Education, 결과기반교육(Outcomes-based Education)(무엇을 할 수 있는가?)으로 전환되고 있다(천경희, 2010). 이러한 사회적 요구를 반영하여 산업사회가 필요로 하는 기초 역량과 직무 능력의 기준으로 국가직무능력표준(National Competency Standards : NCS)이 개발되고, 이에 따라 특성화고, 마이스터고, 전문대학, 대학 등에서 역량기반 교육과정을 개발하고 있다(임종현, 2017).

국가직무능력표준¹⁾(이하 NCS)은 산업현장에서 직업인으로서 기본적으로 갖추어야 할 공통능력²⁾과 해당 직무를 수행하는데 필요한 직무능력²⁾등의 내용을 국가가 표준화한 것으로 이를 적용하여 교육·훈련, 자격, 경력개발에 활용하도록 함으로써 산업현장에서 적합한 인적자원을 개발하여 국가경쟁력을 향상시키기 위한 핵심 인프라 중 중요한 요소라

고 할 수 있다. 해외의 국가 직무능력 표준으로 영국, 독일, 캐나다의 NOS (National Occupation Standards), 호주와 뉴질랜드의 NCS(National Competency Standards), 미국의 NSS(National Skill Standards) 등이 있다(한국직업능력개발원, 2010).

NCS의 특성은 한사람의 근로자가 해당 직업군에서 소관업무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 수행능력을 평가하기 위한 도구로 활용하고자 해당 직무를 수행하기 위한 모든 종류의 수행능력을 “무엇으로 하여야 한다” 가 아닌 “무엇을 할 수 있다” 는 형식으로 제시한 것으로, 한 직업 내에서 근로자가 수행하는 개별 역할인 직무능력을 능력단위(unit)화하여 개발되었고 NCS는 여러 개의 능력단위 집합체라 할 수 있다.

NCS는 24개 대분류 산업부문의 직무를 체계적으로 분석하여 제시함으로써 산업체(일) - 교육기관(교육·훈련) - 검정기관(자격)을 연결하여 산업수요 적합한 인력양성에 기여하고 인적자원개발의 핵심 인프라 기능을 담당하도록 개발되었다.

NCS는 현장중심의 체계적인 개발과 활용을 위해 산업현장의 직종구조 분석결과를 반영하여 직무를 유형별로 분류하여 수준 체계를 설정하고 있다. NCS 분류체계는 2015년 7월 기준으로 대분류 24개(직능유형이 유사한 분야), 중분류 77개(대분류 내에서 직능유형, 산업이 유사한 분야), 소분류 227개(중분류 내에서 직능유형이 유사한 분야), 세분류 857개(소분류 내에서 직능유형이 유사한 분야)로 나누어 산업계 및 관계부처 합동협의를 거쳐 확정하였다.(고용노동부, 2015) NCS 분류체계의 예는 다음과 같다.

표 1. NCS 분류체계의 예

대분류	중분류	소분류	세분류
02.경영, 회계, 사무	01.기회 사무	01. 총무	
	02.총무 인사	02.인사 조직	01. 인사
			02.노무관리
	03.재무 회계	03.일반사무	
04.생산 품질			

- 1) NCS(National Competency Standards) : 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 능력(K_지식 · S_기술 · A_태도)을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화 및 표준화한 것
- 2) 직무능력: 직업인으로서 기본적으로 갖추어야 할 공통역량인 '직업기초능력', 해당 직무를 수행하는데 필요한 역량(지식기술태도)인 '직무수행능력' 등으로 구성

NCS 수준체계는 산업현장 직무의 수준을 체계화한 것으로 산업현장, 교육훈련, 자격을 연계하여 평생학습능력 성취단계 및 자격의 등급체계 구성에서 활용되며, NCS 개발시 능력단위 및 능력단위 요소별 수준을 평정하여 8단계로 구분하여 제시하고 있다.³⁾

NCS 분류체계의 능력단위는 세분류의 하위 단위로서 능력단위 분류번호, 능력단위 정의, 능력단위 요소(수행준거, 지식, 기술, 태도), 적용범위 및 작업상황, 평가지침, 직업기초능력으로 구성된다.

2. NCS 기반 인적자원관리 선행연구

나승일 등(2004)은 2003년에 수행된 기초직업능력 영역 설정 및 표준개발 연구에서 4가지 기초직업능력표준(문제해결능력, 자원관리능력, 정보능력, 직업윤리)을 활용할 수 있는 도구를 개발함으로써 국가직업능력표준과의 연계를 통해 국가인적자원개발 내실화에 기여할 수 있을 것이라고 하였다.

김진실(2009)은 국내 산업계에서는 주요 선진국과 같이 산업별 단체가 표준개발에 충분한 역량과 인력을 확보하고 있지 못하므로 노동부 및 한국산업인력공단, 산업별 단체, 산업체 및 개인 등이 개발한 직무능력표준의 현장적합성을 검증하고 국가적 수준의 표준으로 인증하기 위한 인증제도 마련을 위해 직무능력표준 인증체계 고안, 인증절차와 인증기준 등이 마련되어야 한다는 것을 강조하였다.

또한 김주섭(2014)은 우리나라 상황에서 일자리 중심 교육의 원천이 되며, 인재 선발이나 채용시 능력을 판단할 수 있는 잣대로 활용할 수 있으며, 직종간 차이를 명확히 하여 일자리에 대한 정보를 제공하는 역할을 하고 경력개발을 위한 기준이 되

고, 개인의 능력을 합리적으로 비교하기 위한 근간이 되기 때문에 NCS가 필요하다고 하였다.

2014년 한국산업인력공단의 『국가직무능력표준(NCS) 활용 조사』에 의하면 2013년 대비 2014년의 국가 직무능력표준 이해도가 상당히 향상되었으며, 국가 직무능력표준 활용도는 산업체와 교육기관에서는 증가하였지만, 훈련기관은 감소한 것으로 나타났다으며, 활용의지와 활용성과는 모두 전년대비 증가하였다. 그리고 NCS 활용 확산을 위해 NCS 미개발 및 부족 분야의 보완 개발과 다양한 홍보 등을 통해 NCS 이해확산과 공감대 확보 등에 주력하여 산업계와 교육 및 훈련기관에서 적용의 부담감을 최소화하는데 중점을 두고 확산에 노력해야 한다고 하였다.

3. 공공기관 NCS 기반 채용관리 선행연구

노영규(2016)는 NCS 기반의 채용은 공공기관에서 지향하는 공통적인 가치와 필요한 인재요건을 갖춘 우수한 인적자원을 선발하는데 유용한 채용제도로서 그 가능성을 가진 것으로 분석하였다. NCS 기반 채용 도구를 사용하여 직무와 조직에 적합성이 높은 우수인재의 인적자원을 채용할 수 있고, 채용의 공정성이 높아 구직자나 취업준비생들에게 스펙을 초월한 균등한 취업 기회를 제공할 수 있으며, 직무와 무관한 불필요한 스펙 쌓기를 없애줄 수 있는 긍정적인 채용도구로 작용할 수 있는 것으로 기대하였다.

배창옥·김정우(2016)는 한국산업인력공단 신규 직원 채용에 응시한 입사지원자를 대상으로 실시한 설문조사를 통해 NCS 기반 능력중심 채용의 성과를 분석하고자 하였다. 불필요한 스펙 외 직무능력의 평가를 통해 인재를 선발하고자하는 새로운 채용제도에 관하여 매우 긍정적인 반응을 확인할 수 있었으며, 대부분의 입사지원자들이 NCS 기반 채용의 확산에 찬성하고 있는 것을 확인하였다.

이소예(2016)는 NCS 채용제도 활용에 따른 효과

3) NCS 수준체계는 1수준(수습)(고졸미만), 2수준(사원)(기능사)(고졸), 3수준(주임)(산업기사)(전문학사), 4수준(대리)(기사)(대졸), 5수준(과장), 6수준(차장)(석사), 7수준(부장), 8수준(임원)(기술사)(기능장)(박사)로 구성되어 있다.

성을 분석하였는데, NCS 채용제도를 통해 입사한 직장인이 기존 제도를 통해 입사한 직장인에 비해 전공-직무일치도와 직무활용도 모두 유의미한 차이로 높은 수준을 보였고, 취업 후 보다 높은 개인-직무적합성과 직무만족도를 나타냈다. 인사담당자 면담에서는 NCS 채용제도가 직무역량의 미스매치를 감소시켜 이직율과 퇴직률을 낮추는 효과 등을 긍정적으로 평가하였지만, 직무와 관련된 시험과 면접을 준비하는데 시간 및 비용 투입이 증가하고, 채용인원에 대한 객관적인 정확한 평가기준이 부족해 어려움을 겪고 있다고 하였다. 이 연구에서 NCS 채용제도의 긍정적 효과성이 확인 되었으나 완전한 정착·활용을 위해서는 서류전형의 개선, 면접전형의 다양화, 인턴제도 활용 등 보완책이 필요하다고 하였다.

III. 항만공기업 NCS 기반 채용 현황

1. 항만공기업 NCS 기반 채용 도입

정부는 능력중심 사회를 구현하기 위해 공공기관 중에서 2014년에 30개 기관을 NCS 기반 능력중심 채용 선도 기관으로 선정(이중 9개 기관 시범도입 기관 운영)하여 최초 도입을 시작으로 2015년에 추가로 100개 기관(누적 130개 기관) 2016년에는 100개 공공기관이(누적 230개 기관) 추가 시행함으로써 전체 공공기관의 81%가 NCS 기반 능력중심 채용을 시행하여 능력중심 채용문화 확산에 선도적 역할을 이행하였다. 고용노동부에 따르면 2015년부터 2016년까지 230개 공공기관이 NCS 컨설팅을 지원받았고, 2016년 155개 기관에서 14,948명에 대해 NCS 기반 채용공고를 내고 채용을 시행하였다. 기관의 특성을 고려하여 아직 능력중심채용을 도입하지 않은 병원, 출연연 등에도 NCS 기반 채용을 확대하여 2017년까지 전체 공공기관에 대해 능력중심

채용을 도입할 예정으로 있다. 2017년에 공공기관의 직무능력 중심 채용 규모는 19,862명으로 계획되어 있다(기획재정부 보도자료, 2016).

항만분야 공공기관은 2015년에 인천항만공사, 울산항만공사, 해양환경관리공단, 여수광양항만공사 등 4개 기관, 2016년에 부산항만공사 순으로 NCS 채용을 도입하여 능력중심 채용문화 확산에 노력하고 있다. 부산항만공사 도입시기가 늦은 이유는 2015년도 채용을 실시하지 않아서 1년 늦게 도입되었다.

5개 항만공기업은 NCS 기반 채용제도를 통해 2015년부터 2016년까지 총 76명을 채용하였다. 이는 5개 항만공기업 합산 직원 수 1,222명의 6.2% 해당하는 규모로 타 공기업에 비하여 규모는 작지만 정부의 NCS 확산정책을 이행하기 위하여 노력하고 있는 것으로 보인다. 채용직무별로는 경영관리 48%, 기술 16%, 해운항만 및 선박안전, 12%, IT 11%, 마케팅 8%, 재무회계 5% 순으로 7개 분야에 대해 채용을 진행하였다.

2. 항만공기업 NCS 기반 채용의 주요내용

NCS 기반 채용공고는 기관의 인사담당자-직무전문가-채용전문가의 협업을 통해 NCS를 기반으로 한 직무분석을 실시 한 후 직무분석 결과를 기반으로 채용 전형을 진행하게 된다. 채용공고에는 구체적인 '직무설명자료'를 추가하여 지원자가 입사 후 수행하게 될 업무에 대한 자세한 정보를 공지하고 있는데 직무수행 내용, 직무 수행에 필요한 능력(지식·기술·태도 등), 관련자격과 해당직무를 수행하기 위한 직업기초능력 등을 제시함으로써 취업준비생들이 해당 직무에 적합한 스펙(On-spec)을 준비할 수 있도록 안내하고 있다.

기존의 입사지원서는 인적사항, 연락처, 가족관계, 병역사항, 학력사항, 경력사항, 자격사항, 특기사항, 등 정형화된 틀에서 실제 업무 수행과 직접적인 연관이 없는 나이, 본적, 출신학교, 학교소재

지, 특기, 가족관계, 해외경험(여행, 어학연수)등을 기술하도록 되어 있다. 그러나 NCS 기반의 입사지원서는 직무와 관련한 자격사항, 교육훈련사항, 경력사항, 직무관련활동과 직무관련 직업기초능력을 어필할 수 있는 기술서 등 직무와 관련하여 필요한 최소한의 개인정보, 그리고 직무관련 능력을 파악할 수 있는 직무에 기반을 둔 입사지원 항목들을 기재하도록 하고 있다.

필기시험에 있어서 기존의 시험은 직무관련성에 대한 명확한 고려 없이 외국어, 일반상식, 인·적성, 다양한 전공지식을 평가하는 방식으로 진행하였지만, NCS 기반 필기평가는 직무에 필요한 직업기초능력과 직무수행능력을 진단하기 위해 직무상황이나 조건을 제시하고 알고 있는 지식을 활용하여 응용할 수 있는 상황대처 능력과 무엇을 할 수 있는지를 평가하는데 중점을 둔다. 이러한 필기시험은 평가에서 얻어진 결과와 실제 직무간의 연계성이 높아 평가의 직무능력 예측력을 높여 준다. 필기전형의 평가분야는 직업기초능력(의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 정보능력, 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리)과 직무수행능력(실제 업무상황에서 필요한 지식 또는 기술의 보유 및 활용) 평가로 구성된다.

그리고 면접전형에서도 기존 면접이 일상적이고 직무관련성이 부족한 단편적인 대화나 입사지원자의 첫인상, 면접관의 주관적인 판단에 의해서 입사 결정여부를 판단하는 경우가 많았으나, NCS 기반 면접전형은 일관성(직무관련 역량에 초점을 둔 구체적인 질문목록을 준비하고 응시자에게 동일 질문을 적용), 구조화(면접진행 및 평가 절차를 일정한 체계에 의해 구성), 표준화(평가 타당도 제고를 위한 평가 Matrix구성과 척도에 따라 항목별 채점, 개인 간 비교), 신뢰성(면접위원 교육 및 실습, 면접위원간 신뢰도 확보) 향상에 주안점을 두고 채용공고시 제시하는 직무설명 자료를 기준으로 지원자가

필요한 직무능력을 갖추었는지를 평가하도록 경험면접, 상황면접, PT면접, 토론면접 등으로 진행한다.⁴⁾

IV. 항만공기업 NCS 기반 채용의

유용성 분석

1. NCS 기반 채용 유용성 설문조사

NCS 기반 채용제도의 유용성⁵⁾은 NCS 기반 채용이 우수한 인재를 확보하기 위한 항만공기업의 채용 목적을 달성하는데 어느 정도 도움이 되는가를 나타내는 개념이다. 유용성은 목적달성을 위한 유익한, 편리한, 효과적인, 도움이 되는, 필요한, 실용적인 속성을 가지는 것으로 볼 수 있다(임태호, 2013). NCS 채용제도가 유용성을 가지기 위해서는 우수 인재 채용에 유익하고 편리하며 실용적이 되도록 기업의 인재상과 인사정책 및 전략 그리고 인적자원관리 시스템에 적합하여야 하며, 작업이 효율적으로 향상될 것이라고 인지되며(이상주, 2016), 사용자에게 도움이 되고 수용할 수 있도록 인사담당자와 지원자의 만족도가 높아야 할 것이다. 본 연구에서는 이러한 맥락에서 항만공기업의 채용 유용성을 채용제도의 적합성, 효율성, 만족도를 분석하고자 한다. 채용제도는 지원자의 미래 직무성과

4) 항만공기업의 NCS 기반 직무능력은 일반사무직의 경우 경영기획, 경영평가, 인사, 재무/예산, 해운항만 물류관리, 부동산 자산관리 등, 사무직 항만안전의 경우는 물류관리, 해상관계, 부동산 자산관리, 위험물운송·운반관리, 위험물 안전관리, 화학물질 취급관리, 산업보건관리 등, 기술직의 경우는 토목/건축, 설계기획관리, 유지관리, 항만(해양)설계, 지반설계, 토목건설사업관리, 토공, 준설, 건축설계, 건축감리 등 항만공기업의 주요업무 요소를 중심으로 평가하고 있다.

5) 사전적 의미로 유용성은 어떤 도구나 인간이 만든 물건, 서비스를 어떤 특정 목적을 달성하기 위해 사용할 때 어느 정도 사용하기 쉬운가를 말하는 용어로 특정 목적을 수행하는데 해당 시스템이 사용될 수 있는지의 여부를 묻는 것이다.

또는 직무적응력을 타당성 있게 예측하여야 하므로 (이정호, 2014) 입사자들의 직무수행능력과 직무성 과도 조사하여 채용 유용성과의 관계를 분석하도록 한다.

본 연구는 공공기관 NCS 채용의 유용성을 분석하기 위해 선행 및 사례연구를 참조하여 설문조사를 실시하였다. 기존의 채용방식에서 NCS 기반 채용제도로 변화에 따른 NCS 채용제도의 적합성을 살펴보고, 인사담당자 만족도와 지원자의 이해도 및 수용도 그리고 채용성과를 분석하기 위하여 설문조사를 실시하고, 지원자와 인사담당자를 대상으로 주요 개선사항에 대해 면접조사를 진행하였다.

항만공기업의 NCS기반 채용제도 유용성은 NCS 기반 채용의 조직 적합성, 효율성, 만족도, 채용성과, 지원자의 인지도와 채용준비 정도에 관한 문항들로 조사하였다. 설문조사는 NCS 채용제도로 입사한 직원과 인사담당자를 대상으로 2017년 2월부터 3월까지 약 2개월 동안 진행하였으며, 설문에 응답한 직원은 NCS로 입사한 직원이 43명(77%), 각 기관의 전 현직 인사담당자 13명(23%)으로 총 56명이 응답하였다. 설문응답자의 연령대는 20대가 27.3%, 30대가 56.4%, 40대가 14.5%, 50대가 1.8%로 나타나, NCS기반 채용 신입직원이 20대와 30대 초반에 대부분 분포하고 있으며, 인사담당자는 30대와 40대에 주로 분포하고 있다. 직급별로는 사원이 69.6%, 주임이 8.9%, 대리 및 과장이 7.1%, 차장 및 부장이 14.3%로 나타났으며, 응답자의 43%를 차지하는 신입사원들이 대부분이 사원직급에 분포하여 사원직급의 비중이 가장 높게 나타났다. 총 근무연수는 1년 미만이 57.2%, 1년 이상 ~ 3년 미만이 21.4%, 3년 이상 ~ 10년 미만이 12.5%, 10년 이상이 8.9%로 나타나, 입사 1년 미만의 신입사원의 비중이 가장 높게 나타났다.

2. NCS 기반 채용 유용성 분석

1) NCS 채용제도의 적합성

NCS 채용제도의 적합성을 확인하기 위해 선행연구의 회사비전과 인재상의 부합, 적합한 인재 채용 시스템, 선발의 엄격성 요인(조달희, 2013), 채용시험과 면접시험의 부합성(황기패) 등을 기초로 인적자원관리 정책과 전략, 인재상 및 우수인재 선발에 어느 정도 부합하는가, NCS 기반 채용제도가 적절하게 설계 이행되고 있는가, 지원서와 필기 및 면접 시험이 적합한 인재 선발에 효과적인지 등을 평가하기 위해 9개의 문항을 리커트 7점 척도로 설문조사하였다.

표 2. NCS 채용 적합성 응답 결과

적합성 설문 문항	평균	표준 편차
우수인재 채용에 도움	5.39	.985
인사정책에 부합	5.39	.928
인사전략에 부합	5.36	1.034
인재상에 맞는 인력 채용에 도움	5.30	1.077
우수인재 선발, 양성에 도움	5.30	1.077
국가직무능력기준에 적합하게 이행	6.00	.874
우수인재 채용위해 NCS채용 정착 필요	5.66	1.083
NCS채용제도 개선이 필요	4.61	1.522
NCS채용 지원자 이해 쉽게 공고	5.59	1.262
입사지원서 NCS관련사항 중심 설계	5.95	.883
입사지원서 적합한 인재선발에 효과적	5.50	1.144
필기시험 적합한 인재선발에 효과적	5.29	1.091
면접시험 적합한 인재선발에 효과적	5.61	.908

분석결과, NCS 기반 직무중심 채용제도가 회사의 우수인재 채용에 도움이 되고, 인사정책 및 전략에 부합하며, 국가 직무능력기준에 부합하게 설계 운영되고 있으며, 채용공고가 지원자들이 이해하기 쉽게 공고되고 입사지원서와 필기 및 면접시험이

적합한 인재 선발에 효과적인 것으로 나타나 NCS 기반 선발도구가 우수인재 채용에 적합한 것으로 나타났다.

2) NCS 채용제도의 효율성

채용의 효과성을 나타내는 지표로 모집공고, 서류전형, 인성 및 적성검사, 면접시험, 신입사원 오리엔테이션 등에 소요되는 비용과 시간 비용을 들 수 있다(황의택, 2015).

이를 바탕으로 NCS 채용제도 하에서 지원서 작성, 필기시험, 면접시험 등에 투입되는 시간과 비용 등이 효율적인지를 설문 분석한 결과, 시간/비용 측면에서 NCS 기반 필기시험이 기존 필기시험 보다 다소 적은 시간과 비용이 드는 반면 입사지원과 면접단계에서 기존 대비 더 많은 시간과 비용이 들어가는 것으로 분석되었다. 이는 NCS 기반 채용 특성상 지원자의 직무능력을 검증하기 위해 채용기관이 심도있는 검토를 거쳐 진행한 결과로 풀이되며, 실제 최종 면접을 진행하면서 피면접자에게 질의한 결과 과거 대비 면접이 상당히 어렵게 진행된다고도 하였는데 설문결과에서도 취업준비생들의 이러한 인식이 그대로 반영되어 나타났다.

표 3. NCS 채용 효율성 응답 결과

효율성 설문 문항	평균	표준편차
NCS기반 지원서 더 많은 시간 비용 소요	4.68	1.707
NCS기반 필기시험 더 많은 시간 비용 소요	3.95	1.678
NCS기반 면접시험 더 많은 시간 비용 소요	4.61	1.545

3) NCS 채용제도의 만족도

채용만족도는 모집공고, 선발시험기준, 면접시험 등의 만족도로 측정할 수 있다.(이상보, 2004) NCS 기반 채용제도에 대한 만족도를 확인하기 위해 채용제도에 대한 전반적 만족도와 선발도구에 대한

만족도 그리고 타 기업 권장의사 등에 대한 응답결과를 분석하였다. NCS 기반 채용제도의 채용단계별 만족도는 전반적인 만족도, 공고/홍보단계와 지원단계의 만족도, 필기 및 면접 시험 만족도가 모두 5.38 이상으로 나타나, NCS 기반 채용에 대해 항만 공기업이 만족한다는 것을 알 수 있다.

그리고 NCS 기반 채용을 통해 입사한 입사자들에 대한 만족도는 5.05, NCS 기반 채용제도의 타 기업에 대한 권장의사는 5.27로 비교적 높게 나타났다.

표 4. NCS 채용 만족도 응답 결과

만족도 설문 문항	평균	표준편차
NCS 기반 채용제도 전반적 만족	5.48	1.009
NCS 기반 채용 공고, 홍보 만족	5.68	1.011
NCS 기반 지원서 작성	5.61	1.073
NCS 기반 필기시험 만족	5.38	1.229
NCS 기반 면접시험 만족	5.77	.894
NCS 기반 채용제도 타기업에 권장	5.27	1.243
NCS 기반 입사자에 대한 만족도	5.05	1.102

4) 입사자들의 NCS 채용제도 이해도 및 수용성

입사자들을 대상으로 NCS 채용제도의 이해도와 수용성을 확인하기 위한 입사 이전의 NCS에 대한 이해도와 NCS 중심의 취업준비 정도를 조사하였다. 확인하여 NCS가 정책적으로 얼마나 수용성이 있는지를 확인하였다.

NCS 기반 직무중심 채용제도의 인지도에 대한 설문응답은 4.22 ~ 4.60으로 중간 수준으로 나타났다. NCS 기반 채용제도에 맞추어서 취업준비를 하는 NCS 채용 수용도는 인지도 보다 약간 높은 4.53 ~ 4.93으로 나타나 NCS 제도의 인지도와 수용성 향상을 위해 좀더 노력이 필요한 것으로 확인되었다.

표 6. NCS 채용의 인지도 및 수용성 응답결과

적합성 설문 문항	평균	표준편차
입사이전 NCS 기반 채용제도 인지	4.47	1.766
입사이전 NCS 기반 지원서 작성 인지	4.60	1.657
입사이전 NCS 기반 필기시험 인지	4.47	1.727
입사이전 NCS 기반 채용면접 인지	4.22	1.744
입사이전 NCS 기반 채용 맞춤형 취업준비	4.53	1.740
입사이전 NCS 기반 직무능력 준비 노력	4.67	1.537
입사이전 NCS 기반 지원서 맞춤 준비	4.93	1.684
입사이전 NCS 기반 필기시험 맞춤 준비	4.82	1.749
입사이전 NCS 기반 면접 맞춤 준비	4.69	1.769

5) NCS 채용제도 성과

NCS 채용제도에 의해 선발한 신입직원의 직무능력과 직무성과의 우수성 등에 대해서 측정한 결과 직무능력과 직무성과가 보통 수준으로 나타났다. 이는 NCS 기반 채용 시행초기라 기존채용 대비 NCS 채용제도의 효과성을 객관적으로 정확하게 판단하는데 다소 어려움이 있기 때문인 것으로 보인다.

표 5. NCS 채용 성과 응답 결과

NCS 채용 성과	평균	표준편차
NCS 기반 입사자 직무능력 우월	4.75	1.014
NCS 기반 입사자 직무성과 우월	4.59	.987

3. NCS 기반 채용 유용성과 성과의 관계

NCS 기반 채용제도의 유용성을 평가해 보기 위하여 NCS 기반 채용제도의 적합성과 효율성 그리고 만족도에 따른 입사자의 직무수행 성과를 분석하였다. NCS 기반 채용제도의 적합성과 효율성 및 만족도를 측정한 문항들의 타당도와 신뢰도를 검증하여 독립변인으로 측정하고, NCS 기반 채용제도에

의해 입사한 신입직원의 직무수행 능력의 우수성과 직무성과의 우수성을 종속변수로 설정하여 이들의 인과관계를 검증하였다.

NCS 기반 채용제도의 적합성과 효율성 및 만족도에 대한 요인분석에서 공통성이 상대적으로 낮거나 요인들 간의 구분이 선명하지 못한 문항들(적합성 5문항, 만족도 1문항)을 선별하여 제거한 후 다시 요인분석을 실시하였다. 분석결과, KMO의 표본 적합도는 .836으로 나타나 상당히 정확한 표본이고, Bartlett의 단위행렬 검증통계량은 706.572, P = .000으로 나타나 통계적으로도 유의적이었다.

표 7. NCS 채용 유용성 요인분석 결과

설문항목	요인			추출공통성
	1	2	3	
우수인재 채용에 도움	.827	.278	-.127	.777
우수인재 선발, 양성에 도움	.818	.169	-.190	.733
인사정책에 부합	.812	.214	.007	.705
인사전략에 부합	.715	.366	.036	.647
필기시험 적합한 인재선발 효과적	.704	.482	-.019	.728
입사지원서 적합 인재선발 효과적	.699	.292	-.185	.608
인재상 맞는 인력채용에 도움	.594	.494	-.135	.615
우수인재 채용위해 NCS채용 정착필요	.560	.284	-.132	.412
NCS 기반 채용 전반적 만족	.491	.779	-.105	.859
NCS 기반 지원서 작성, 평가 만족	.328	.761	-.144	.708
NCS 기반 필기시험 만족	.212	.740	.124	.608
NCS 기반 채용제도 타기업에 권장	.252	.715	-.048	.577
NCS 기반 면접시험 만족	.192	.691	.087	.522
NCS 기반 입사자에 대한 만족도	.248	.652	-.076	.492
NCS 지원서 더많은 시간,비용 소요	-.280	.086	.842	.794
NCS 필기시험 더많은 시간,비용 소요	.066	-.042	.808	.658
NCS 면접시험 더많은 시간,비용 소요	-.138	-.057	.706	.521
회전 제공함 적재값(합계) 분산(%)	4,830 28,409	4,090 24,059	2,046 12,036	누적(%) 64,504
Cronbach' s α	.928	.897	.830	

NCS 기반 채용제도의 적합성, 효율성, 만족도의 회전된 요인행렬표에서 각 요인은 서로 구별이 가능하며(회전 제공합 적재값의 합계가 각각 4.830, 4.090, 2.046), 대부분 문항의 요인 적재치가 높으므로 구성개념 타당도가 인정된다. 따라서 요인1은 적합성, 요인2는 만족도, 요인3은 효율성으로 확인하였다.

크론바하 알파계수를 이용한 측정도구의 신뢰성 분석결과 NCS 기반 채용제도의 적합성은 .928, 효율성은 .830, 만족도는 .987로 그 값이 모두 .70 이상이므로 측정도구의 신뢰성에는 문제가 없는 것으로 판단된다.

NCS 기반 채용제도의 유용성에 따른 입사 후 직무성과의 차이를 분석해 보기 위하여 회귀분석을 실시하였다. NCS 기반 채용 입사자의 성과 측정에 있어서 근무기간이 짧은 입사자들이 입사 후 직무 능력과 직무성과를 정확하게 판단하지 못할 수도 있으나, 지원서와 필기시험 및 면접시험 등의 만족도는 입사자의 입장에서 측정하는 것이 더욱 타당하며, 근무기간이 일치하지만 직원들과의 업무 수행 과정에서 능력 및 성과를 나름대로 판단할 수 있을 것으로 사료되어 입사자들의 응답을 모두 포함하여 NCS채용 유용성과 성과 사이의 관계를 분석하였다.

NCS 기반 채용의 적합성과 효율성 및 만족도에 따른 입사 후 직무수행 능력과 직무성과의 관계를 회귀분석한 결과, 종속변수 직무능력의 회귀모형 F값은 9.925, 유의확률 .000, 종속변수 직무성과 회귀모형의 F값은 13.468, 유의확률 .000으로 통계적으로 유의하였다. 회귀계수의 분석결과에서 직무능력에 대한 NCS 채용제도 적합성이 $t = 2.566, p = .013$, 효율성이 $t = .379, p = .706$, 만족도가 $t = 1.893, p = .064$, 직무성과에 대한 적합성이 $t = 2.053, p = .045$, 효율성이 $t = .307, p = .760$, 만족도가 $t = 3.135, p = .003$ 으로 나타나 적합성 ($p < .05$ 유의수준)과 만족도 ($p < .1$ & $p < .01$ 유의수준)에 따라 입사 후 직무수행 능력 및 직무성과의 우수성에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.⁶⁾ 이는 NCS 기반 채용제도가 회사의 인사정책과 전략 및 인재상 등과 부합되고 적합한 인재를 채용하는데 효과적일수록, 그리고 NCS 기반 채용제도(지원서, 필기시험, 면접시험 등)의 만족도가 높을수록, 이러한 채용제도를 통해 입사한 입사자의 입사 이후의 직무수행 능력과 성과가 더 우수하다는 것을 의미한다. NCS 기반 채용제도가 회사의 인재상과 인사정책 및 전략에 부합하고, 이러한 제도의 설계 및 운영에 대한 만족도가 높다는 것은 회사가 필요로 하는 인적자원을 정확하게 효과적으로 채용한다는 것을 의미하며, 이러한 인적자원은 입사 후에 직무수행과정에서 우수한 능력을 발휘하고 우수한 직무성과를 창출하게 된다.

따라서 항공기업이 직무수행 능력과 성과가 우수한 인적자원을 확보하기 위해서는 NCS 기반 채용제도가 회사의 인재상과 인사정책 및 전략과 적합관계를 이루어야 하고, 이러한 채용제도에 대한 인사담당자와 지원자들의 만족도를 제고하여야 할 것이다.

6) 입사자들의 직무성과를 정확히 인식할 수 있는 인사담당자만을 대상으로 NCS 채용 유용성과 직무성과와의 관계를 회귀분석한 결과 입사자를 포함한 분석에서와 유사한 결과를 얻었다.

표 8. NCS 채용 유용성과 성과의 회귀분석 결과

구분	직무수행 능력 우수성			직무수행 성과 우수성		
	B	표준 오차	t	B	표준 오차	t
(상수)	.422	.914	.462	.066	.837	.078
적합성	.457	.178	2.566**	.335	.163	2.053**
효율성	.031	.081	.379	.023	.074	.307
만족도	.318	.168	1.893*	.482	.154	3.135***
R2	.364			.437		
F	9.925			13.468		
p	.000			.000		

* $p < .1$ ** $p < .05$ *** $p < .01$

4. NCS 기반 채용제도의 문제점과 개선사항

NCS 기반 채용제도의 도입 및 실행에 대한 문제점 및 개선사항을 파악하기 위하여 취업지원자와 채용기관의 인사담당자를 대상으로 설문 및 전화 면접조사를 실시하고 응답 의견을 정리하여 제시하였다.

취업준비생들이 인식하는 문제점 및 개선 요구사항에 있어서 NCS 채용관련 정보를 접할 수 있는 기회를 확대할 필요가 있다고 하였다. 한국산업인력공단에서 NCS 홈페이지 운영과 주기적인 설명회를 통해 정보를 제공하고 있으나 아직 홍보가 덜되어서 지원자들이 NCS 정보 부족을 느끼고 있다. 이는 NCS에 대한 홍보와 인식 확대로 개선될 수 있을 것으로 보인다.

NCS 채용 우수기관은 기관업무 연관성이 높은 내용으로 각 기관의 특성을 반영한 NCS 필기시험을 시행하고 있는데, 항만공기업은 직업기초능력에 대해서만 NCS를 적용하고, 해당 전공과 실제 수행 직무능력 평가에 유용한 직무수행능력평가는 아직까지 실시하고 있지 못하고 있다. NCS 기반 채용제도의 완성을 위해서도 항만공기업은 실제 수행할 직무와 관련이 있는 NCS 필기시험의 개발이 요구된다.

NCS는 국가 표준을 만들어 시행하는 것인데, 회사마다 적용방식이 달라 혼란스러우므로 PSAT⁷⁾처럼 국가에서 총괄하는 NCS 채용관리 시스템이 필요하다고 하였다. 그러나 채용은 인재상 및 요구역량에 따라 평가 내용을 달리하여 회사가 요구하는 우수인재를 선별하는 도구라 할 수 있는데, 국가가 기본적인 방향성을 제시할 수 있지만 세부 프로세스와 평가기준까지 관리하기에는 다소 무리가 있어 보인다.

그리고 NCS 채용면접시 광범위하게 평가가 이루어

어져 예측이 불가능하고 준비하는데 많은 시간이 소요되므로, 지원자들에게 사전에 명확한 평가항목과 기준을 제시하는 것이 필요하다고 하였다. 이는 시행초기 취업준비생들이 채용 제도 변경에 따른 혼란과 부담이 가중된 결과인데, NCS 채용제도가 안정화되고 사례 및 자료가 축적될수록 채용에 관한 충분한 정보가 제공되고 체계적인 취업준비가 이루어지게 되면 자연스럽게 해소될 것으로 보인다.

다음으로 채용기관의 인사담당자의 의견으로 NCS 채용제도가 정착되기 위해서는 순환보직이 이뤄지는 기관 특성에 맞는 직무기술서 개발이 필요하다고 하였다. 대부분의 항만공기업이 규모가 작아 1인이 다수의 직무를 수행하고, 보직관리 특성상 순환보직이 이루어지는 반면 NCS는 세분류 능력단위를 고려하여 특정분야의 직무역량을 제한하여 채용을 진행하고 있다. 이러한 채용은 입사 후 직무순환에 따른 다양한 직무역량 배양에 제약을 가져올 수 있으며, 장기적인 인력개발에 문제를 발생시킬 수 있다. 특정분야 직무역량 중심의 채용은 입사 후 보직 및 경력관리, 사회형평적 고용 등 종합적인 측면에서 분명 보완·발전시켜 나가야 할 중요한 요소로 보인다.

NCS 채용제도가 노동시장의 미스매치 해소와 취업지원, 사회적 비용을 절감하기 위해서 바람직하다고 생각되나 시행초기 대부분의 공기업들이 기존방식에 추가하여 NCS를 병행함에 따라 취업준비생들이 많은 혼란을 겪고 있다. 따라서 기관별 특성을 고려한 NCS 채용프로세스를 보완 발전시켜 나가야 할 필요가 있다.

NCS는 서류전형 단계에서 평가요소 중 정규학업과정을 중요한 평가요소로 삼고 있다. 그러나 입사지원서 작성 시 직무설명서에 제시된 단위직무와 지원자가 수료한 학업과정을 매칭·작성하기에 어려움이 있으므로, 국가차원에서 NCS 능력단위와 관련된 교육과목 소팅 정보를 제공하여 지원자가 용이하게 입사지원서를 작성할 수 있도록 하고, 채용기

7) PAST(Public Service Aptitude Test) : 공무수행에 필요한 기본적 지식과 소양, 자질 등을 갖추고 있는 지를 종합적으로 평가하는 시험(총 3개의 영역 : 언어논리, 자료해석, 상황판단)

관의 투명성과 공정성을 제고할 필요가 있다고 한다.

그리고 채용규모가 작고 직무분야가 다양한 소규모 조직의 경우에는 필기시험 출제를 위해 많은 시간과 비용 및 행정력이 요구되기 때문에 애로사항이 많다고 하였다. 이를 해결하기 위해서 한국산업인력공단에서 국가기술자격 검정을 전담하는 것처럼 NCS 필기시험을 전담하는 전문기관을 신설하거나 시험 출제기관 검중제를 도입하여 채용기관에서 신뢰하고 편리하게 이용할 수 있는 여건을 조성할 필요가 있다.

V. 결 론

본 연구는 공공기관 중심으로 2014년부터 시행 확산되고 되고 있는 NCS 채용제도를 항만공기업을 중심으로 그 현황을 살펴보고, NCS 채용제도의 적합성과 효율성, 만족도, 이해도 및 수용성, 성과 등을 인사담당자와 입사한 직원 대상으로 설문조사하여 NCS 제도의 유용성을 분석하고 제도의 개선방안을 제시하였다.

채용제도의 적합성 측면에서는 NCS 채용제도가 항만공기업을 인적자원관리 및 인재상에 부합한 우수한 인재선발에 도움을 주며, 기존대비 선발도구로서 적합한 것으로 조사되었다. 그러나 시행초기 기존제도에 비해 시간과 비용이 더 소요된다는 의견과 제도의 보완 필요성도 있음을 알 수 있었다. 그리고 채용제도의 효율성 측면에서는 필기시험은 시간과 비용이 절약되는 반면 입사지원 및 면접단계에서는 시간이 비용이 더 소요되는 것으로 조사되었다. 이는 시행초기 시행기관들이 직무중심 서류전형과 면접에 심혈을 기울인 것으로 보여진다. 또한 채용제도의 만족도는 홍보 및 공고, 입사지원, 면접단계에서 만족도가 높은 것으로 조사되었으나, 필기시험 단계에서는 직업기초능력에 대한 정보획득 어려움과 기관의 특성이 잘 반영되지 못하였음

을 이유로 만족도가 다소 낮게 나타났다. 따라서 채용직무 및 기관의 특성이 잘 반영된 필기시험 시행에 많은 노력이 요구되었다.

한편, NCS 채용제도의 성과측면에서는 NCS로 선발된 신입직원들의 직무능력과 성과를 확인하고자 하였으나 시행초기 아직 판단하기 어려운 것으로 조사되었다. 입사자의 NCS 채용제도에 대한 이해도 및 수용성은 시행초기 취업준비생들의 이해도가 낮고, NCS 중심 취업준비에 대한 명확한 방향성 없이 기존방식과 병행하는 모습을 볼 수 있었으나, 제도의 확산 및 정착이 이루어질 경우 NCS에 대한 수용성은 높아질 것으로 조사되었다.

NCS 기반 채용제도의 유용성에 따른 입사 후 직무성과의 차이를 회귀분석한 결과, NCS 채용제도의 적합성과 만족도에 따라 입사 후 직무수행 능력과 직무수행 성과의 우수성에서 통계적으로 유의함을 확인하였다. 이는 NCS 기반 채용제도가 회사의 인적자원관리 정책 및 기준에 부합되고 적합한 인재 채용에 효과적일수록, 만족도가 높을수록, 직무성과가 더 우수하다는 것을 의미하므로, 채용기관은 인적자원 정책 및 전략에 부합하는 NCS 기반 채용을 실시하고, NCS 채용제도에 대한 지원자들의 만족도를 제고하여야 함을 알 수 있었다.

NCS 기반 채용제도의 정착을 위한 취업준비생들이 인식하는 개선사항은 채용단계별 정보획득 기회 다양화, 채용직무와 기관특성에 적합한 필기시험 시행, 면접시험 단계에서 명확한 평가항목과 기준 제시 등이 필요한 것으로 확인되었다. 그리고 인사담당자가 생각하는 주요 개선사항에 있어서는 규모가 작아 1인 다역 및 순환보직의 경력관리가 필요한 항만공기업에서 세분화된 직무역량 중심으로 NCS 채용을 하게 되면 중장기적으로 보직 및 경력관리 측면에서 인적자원관리에 상당한 애로가 발생하므로, 기관별 인적자원관리 여건에 부합된 직무설명서 개발이 필요하고, 정부차원에서 직무설명서상 단위 직무와 연관 있는 교육과정을 소팅하여 보급함으로

서 지원자와 채용기관이 편리하게 이용할 수 있는 기반이 마련되어야 한다고 하였다. 대부분의 공기업들이 과도기적 현상으로 기존방식에 NCS 시험을 추가하여 채용절차를 진행하고 있는데 실제 직무수행과 관련되는 직무수행능력 평가체계를 조기 구축 및 시행하여 지원자의 취업준비 시간과 비용을 줄이는 노력이 요구되며, NCS 필기시험의 전문성과 신뢰성 확보를 위한 출제기관 정부 인증제 도입 등이 필요하다고 하였다.

본 연구는 글로벌 경쟁환경 속에서 항만서비스 경쟁우위를 확보하기 위하여 우수한 인재의 채용이 중시되는 항만공기업의 NCS 채용 실태와 유용성 및 효과를 분석하였는데 의의가 있다. 스펙중심에서 직무역량중심으로 채용방식이 변화하고 있는 상황에서 항만공기업의 NCS 채용제도의 유용성 분석을 통해 성공적인 NCS 채용방안을 제시한 것은 매우 시의적절한 연구로 평가된다. NCS 기반 직무능력 중심의 채용제도의 유용성과 성과 검증을 통해 NCS 기반 채용이 항만공기업의 우수인재 확보에 효과가 있으며, 취업준비생에게는 기업이 요구하는 직무역량 중심의 맞춤형 취업준비를 가능하게 한다는 사실을 제시함으로써 NCS 기반 채용제도의 확산에 기여하게 될 것이다.

그러나 NCS 제도의 도입기간이 짧아 기존방식의 입사자와 NCS 방식의 입사자의 직무성과 차이에 대한 충분한 검증이 부족하였다. 향후에는 NCS 채용상의 문제점 개선을 위한 NCS 채용의 장기적 성과 평가, NCS 단위직무와 연계된 교육과정의 개발, NCS 필기시험 인증제도 구축 등에 관한 연구가 이루어질 필요가 있다.

참고문헌

- 고용노동부·한국산업인력공단(2015), 국가직무능력표준(NCS) 기반 능력중심 채용, 10-108.
- 고용노동부·산업인력공단(2015), 취업준비생을 위한 NCS 기반 능력중심 채용 가이드북, 6-36.
- 김기용·길대환·석영미·조성용(2014), 국가직무능력표준(NCS) 활용사례 조사, 한국산업인력공단 직무능력표준원.
- 김세환(2015), NCS 기반 공정과 직무분석을 이용한 경력 개발에 관한 실증적 연구, 명지대학교, 박사학위논문, 14-125.
- 김영근(2005), 항만물류산업의 국제경쟁전략에 따른 인력 수요예측, 한국항만경제학회지, 21(4), 55-74.
- 김주섭(2014), 국가직무능력표준 활용 활성화 방안, 한국노동연구원, 18.
- 김진실(2009), 국가직무능력 표준 인증제도 구축방안, 한국산업인력공단.
- 나승일·장석민·정철영·서우석·김진모·이성(2004), 산업체 기초직업능력표준과 활용방안, 한국산업인력공단.
- 노영규(2016), 공공기관 NCS 기반 채용의 효과성에 관한 연구, 서울시립대학교, 석사학위논문, 1-118.
- 배창욱·문명훈·김진실(2016), NCS 기반 근로자 역량진단을 통한 생산성 향상방안에 관한 연구, 대한산업공학회 춘계학술대회논문집, Vol.2016 No.4, 1089-1094.
- 손배원·최진혁(2015), NCS를 활용한 인적자원관리 개선방안에 관한 연구: 한국산업인력공단 채용시스템을 중심으로, 한국인사관리학회 2015 춘계학술대회 발표논문집, 10-26.
- 양기훈(2016), 능력중심사회 구현을 위한 NCS의 역할, 대한경영학회 2016년 춘계학술발표대회, 1-7.
- 이소예(2016), 채용방식에 따른 이공계 직장인의 전공-직무연계 관련변인 차이분석: 기존 및 NCS 채용제도를 중심으로, 건국대학교, 석사학위 논문, 1-76.
- 이상보(2004), 경찰공무원 채용제도에 관한 만족도 연구, 경운대학교 석사학위논문, 39-42.
- 이상주(2016), 가족친화적 제도의 유용성 지각이 일-삶의 균형과 조직 유효성에 미치는 영향, 경남대학교 박사학위 논문, 27-29.
- 이정호(2014), 공기업 채용선발 도구(Tool)와 직무성과와의 관계분석 - KEPCO 사례를 중심으로 - 서울

- 대학교 석사학위논문, pp. 14-16.
- 임종현(2017), NCS 기반 고교 직업교육과정에서 전문교과 교사의 마이크로프로세서 교수역량 모델 개발 및 중요도 분석, 한양대학교 박사학위논문, 13-15.
- 임태호(2013), 스키리조트의 체험공간속성이 이용객의 쾌락성 및 유용성과 관광만족에 미치는 영향, 충남대학교 박사학위논문, 28.
- 조달희(2013), 외국항공사의 한국인 승무원 채용 기준과 평가에 관한 연구, 숙명여자대학교 석사학위논문, 22-25.
- 천경희(2010), 역량기반 의학교육 모델의 개발, 경북대학교 박사학위논문, 35-41.
- 한국산업인력공단(2016), 국가직무능력표준(NCS) 세미나 자료집, 3-135.
- 한국직업능력개발원(2010), 국가직무능력표준(NCS) 사업의 현안 및 정책방안, 한국직업능력개발원, e-HRD Review, 13-12호, 1-19.
- 황기패(2017), 한-중 지방공무원 채용시험제도의 타당도 비교연구, 서울시립대학교 석사논문, 86-87.
- 황의택(2015), 장기현장실습제도를 통한 인력채용 효과 연구, 서울시립대학교 박사학위논문, 47-48.
- 국가직무능력표준 홈페이지(<http://www.ncs.go.kr>)

항만공기기업의 NCS 기반 채용 유용성에 관한 연구 †

최현삼 · 신용준 · 손장윤

국문요약

글로벌 경쟁환경 속에서 경쟁우위 확보를 위한 우수인재 채용이 중시되는 항만공기기업들은 직무능력 중심의 NCS 기반 채용제도를 도입 운영하고 있다. 본 연구는 항만공기기업의 NCS 채용 실태와 유용성 및 성과를 분석하고자 하였다. 항만공기기업의 NCS 채용 현황을 살펴보고, 채용제도의 적합성과 효율성, 만족도, 이해도 및 수용성, 성과 등을 인사담당자와 입사한 직원 대상으로 설문조사하여 NCS 제도의 유용성을 분석하고 제도의 개선방안을 제시하였다.

실태조사 분석 결과, NCS 채용의 적합성과 만족도가 전반적으로 매우 높게 나타났으며, 효율성과 지원자의 인지도 및 수용도 그리고 채용성과는 약간 높은 것으로 나타났다. 그리고 채용제도의 유용성에 따른 직무성과의 관계는 적합성과 만족도가 높을수록 입사후의 직무능력과 직무성과가 높은 것으로 분석되었다.

NCS 기반 채용제도의 정착을 위해서 실제 직무수행과 관련된 직무수행능력 평가체계를 조기 구축 및 시행하여 지원자의 취업준비 시간과 비용을 줄이는 노력이 요구되며, NCS 필기시험의 전문성과 신뢰성 확보를 위한 출제기관 정부 인증제 도입 등의 개선사항을 제시하였다.

본 연구는 NCS 기반 직무능력 중심의 채용제도의 유용성과 성과 검증을 통해 NCS 기반 채용이 항만공기기업의 우수인재 확보에 효과가 있으며, 취업준비생에게는 기업이 요구하는 직무역량 중심의 맞춤형 취업준비를 가능하게 한다는 사실을 제시함으로써 NCS 기반 채용제도의 확산에 기여하게 될 것이다.

주제어: NCS 기반 채용, 유용성, 적합성, 채용 만족도, 채용성과

