

창조경제 IT인재 선발을 위한 국가직무능력표준 연구

조준범* · 박대우*

*호서대학교 벤처대학원

Study on National Competency Standards for Selection of Creative Economy IT Talented Person

Jun-beom Cho* · Dea-woo Park**

*Hoseo Graduate School of Venture

E-mail : jbcho523@naver.com, prof_pdw@naver.com

요 약

창조경제를 내세운 박근혜 정부는 인력채용에 있어서도 학벌, 스펙 위주의 인재선발을 지양한다. 따라서 공공기관이나 기업이 창조경제를 뒷받침할 만한 인재선발을 추진하고 있다. 이를 위해 도입한 방식이 국가직무능력표준이다. 특히 IT분야는 전 공공기관에서 인재가 필요하다. 따라서 본 논문은 국가직무능력표준의 IT인재 부문을 연구하고, 국가직무능력표준을 적용한 IT인재 선발에 대해 분석한다. 본 논문은 국가 공공기관 뿐만 아니라 창조 경제를 발휘하는 기업에서 필요한 IT인재상에 대한 중요한 연구 자료가 될 것이다.

ABSTRACT

The Park's government that the creative economy is a top priority national issues denies Careers centered on educational background or spec. Therefore, public authorities and companies worth pursuing talent selection to support the creative economy. For this purpose, a introduced method is National Competency Standards(NCS). Especially public institutions requires the information technology personnel. Thus, this paper is to study the IT talent division of NCS, and analysis for IT talent selection applied the NCS. This paper will be an important research on IT Talent needed in companies that demonstrate the creative economy as well as Public institutions.

키워드

National Competency Standards, IT Talented Person, Creative Economy, Person Selection

I. 서 론

능력중심사회 실현을 국정과제로 내세운 현 정부는 인력채용에 있어서 학벌이나 스펙 위주가 아닌 직무능력으로 정당하게 평가받는 인재선발을 지향한다.

이에 공공기관이나 기업이 전공이나 능력 적성 등과 실제 일을 할 수 있는 직무의 미스매치를 해결할 수 있는 대안으로 정부에서 제시한 것이 국가직무능력표준(National Competency Standards; NCS)이다.

특히 정보기술(Information; IT)분야는 일반 기업과 마찬가지로 전 공공기관에서도 IT관련 직무가 존재하며 이에 대한 인재를 필요로 한다.

따라서 본 논문은 국가직무능력표준의 IT인재

부문을 연구하고, 국가직무능력표준을 적용한 IT인재 선발에 대해 분석한다.

본 논문은 국가 공공기관 뿐만 아니라 창조 경제를 발휘하는 기업에서 필요한 IT인재상에 대한 중요한 연구 자료가 될 것이다.

II. 관련 연구

2.1 국가직무능력표준 개요

국가직무능력표준은 자격기본법 제2조 제2호에 “산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별, 수준별로 체계화한 것을 말한다.” 로 정의되어 있다. 즉, 산업현장의 직무를 성공적으로 수행

하기 위해 필요한 능력(지식, 기술, 태도)을 국가적 차원에서 표준화한 것을 의미한다[1].

국가직무능력표준의 분류체계는 대분류(24개), 중분류(77개), 소분류(227개), 세분류(858개)로 구성되어, 2014년 말 기준으로 797개의 세분류(직무)에 대해서 표준 개발이 완료된 상태이다.

2.2 정보기술부분 국가직무능력표준 연구

국가직무능력표준에서의 정보기술은 대분류 “정보통신” 아래, 표 1처럼 중분류 “정보기술”에 위치하고 있으며, 소분류 5개, 세분류 22개로 구성되어 있다. 현재 세분류 2개(빅데이터 기획·분석, 시스템SW엔지니어링)을 제외한 20개가 개발된 상태이다.

표 1. 정보기술분야 국가직무능력표준 분류체계

중분류	소분류	세분류
정보 기술	정보기술 전략·계획	정보기술전략
		정보기술컨설팅
		정보기술기획
		SW제품기획
		빅데이터 기획·분석
	정보기술 개발	SW아키텍처
		응용SW엔지니어링
		임베디드SW엔지니어링
		시스템SW엔지니어링
		DB엔지니어링
		NW엔지니어링
		보안엔지니어링
	UI/UX엔지니어링	
	정보기술 운영	IT시스템관리
		IT기술교육
		IT기술지원
	정보기술 관리	IT프로젝트관리
		IT품질보증
		IT테스트
		IT감리
	정보기술 영업	IT기술영업
		IT마케팅

Ⅲ. 기존 IT인재 선발 방식 분석

3.1 기존 IT인재 선발 방식

대기업 및 공공기관의 IT인재 선발절차는 일반적으로 서류전형, 필기시험, 면접시험을 순으로 진행한다.

1차로 서류전형을 진행하는 데 학력, 가족사항, 스펙 등을 기재한 이력서와 성장과정, 지원동기 등을 작성한 자기소개서 등의 서류를 통하여 선발한다. 2차로 진행되는 필기시험은 기본적인 인성 및 일반적 인지 능력(언어, 수리능력 등)을 평가하며, IT 전공과 관련해서는 별도의 필기시험을 진행한다. 최종 선발하는 면접 시험은 단편적, 경

험 위주의 면접을 통하여 진행한다[2].

3.2 기존 IT인재 선발 방식의 문제점 분석

대다수의 대기업 및 공공기관은 IT 인재를 선발하는 데 있어 특정 직무와 상관없이 동일한 방식과 내용으로 진행한다. 이에 IT인재에 대한 선발임에도 불구하고 서류 단계에서부터 필요하지 않은 스펙을 평가하고 직무와 상관없는 필기시험 및 면접을 진행하여 취업 준비생은 취업 후 사용하지 않는 과도한 스펙을 쌓는 등 현장과의 mismatch가 이루어지는 실정이다.

Ⅳ. 국가직무능력표준을 적용한 IT인재 선발

4.1 지원자 선발 방식

국가직무능력표준을 적용한 IT인재의 선발 방식은 기존 절차와 상이하지 않으나 내용면에서는 확연히 다른 방식을 진행한다. 학력, 스펙 등은 철저하게 배제하고, 오직 직무 역량에 대한 평가 위주로 선발하는 방식이다.

서류전형의 경우 전공과 직무 관련성이 높은 경험, 경력 등에 대해 기술하고, 필기시험도 공통 역량과 직무관련 역량을 평가한다. 또한 면접의 경우 직무능력 관련 경험과 업무 수행시의 대처 능력 등에 대한 구조화된 면접을 진행한다.

4.2 지원자의 국가직무능력표준 적용

국가직무능력표준의 구조는 그림 1처럼 직무별 능력단위 아래 능력단위요소, 적용범위 및 작업상황, 평가지침, 직업기초능력, 수행준거, 지식·기술·태도 등으로 포함한다.

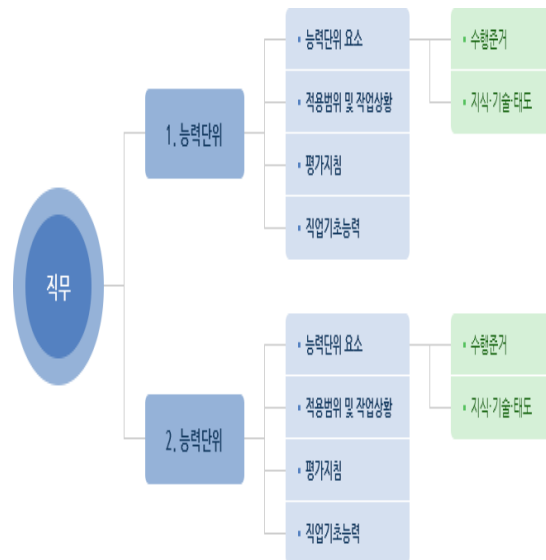


그림 1. 국가직무능력표준 능력단위 구성

이에 능력단위 및 능력단위요소의 수준에 따라 직업기초능력 및 능력단위요소의 수행준거, 지식, 기술, 태도에 대하여 지원자에게 국가직무능력표준을 적용할 수 있다.

이러한 국가직무능력표준을 적용한 신입사원을 선발하는 공공기관이 2015년에 130곳으로 총 3000명을 채용한다. 302개 공공기관의 2015년 채용계획은 1만7000명으로 이 중 18% 규모가 국가직무능력표준으로 선발된다.

4.3 국가직무능력표준을 적용한 IT인재 선발 방식 제안

공공기관이나 기업의 직무는 모두가 같을 수가 없기에 기관마다 특이성을 고려하여 국가직무능력표준을 적용해야 하는데, 선발해야 할 IT인재가 실질적으로 수행해야 하는 직무를 분석하여 국가직무능력표준의 직무별 능력단위에서 직무 역량을 도출하고, 그에 맞는 지식, 기술, 태도 등을 추출해야 한다.

예를 들어, 소프트웨어 분석설계자 직무에 대한 IT 인재 선발 시 국가직무능력표준의 직무 중 응용SW엔지니어링의 요구사항 분석, 애플리케이션 설계 능력단위, IT테스트의 테스트 분석, 테스트 설계 능력단위를 핵심 책무로 하여 각 능력단위 및 능력단위요소에서 직무 수행 내용을 도출하고, 각 능력단위요소에서 지식, 기술, 태도, 직업기초능력을 추출하여야 한다.

이러한 국가직무능력표준을 기반으로 한 선발 방식은 선발하고자 하는 IT 직무에 적합한 실질적인 역량을 가진 IT인재를 선발이 가능하다.

4.4 IT인재 선발의 효과

국가직무능력표준을 도입하여 IT인재를 선발한 기업이나 공공기관은 3개월이 지나고 있다. IT인재 선발에 대한 효율성을 분석하기에는 통계자료가 부족하나 현장에서는 IT인재 선발에 대해 긍정적인 평가를 하고 있다. 즉 기존의 스펙과 학벌 위주의 선발에서 직무 역량과 현장성 있는 능력이 IT 현장에서 효과를 나타내고 있다는 분석이다.

국가직무능력표준을 적용한 IT인재 선발은 기관이나 기업에는 재교육 위한 투자비용의 절감과 실질적으로 필요한 인재 발굴 등의 효과가 이루어 질 것이다.

또한 학교는 현장에 맞는 커리큘럼 도입과 이에 학생, 취업준비생은 과도한 스펙을 만들기 위한 사비용의 절감이 이루어질 것으로 기대가 된다.

V. 결 론

국가직무능력표준은 현장의 전문가가 중심이 되어 역량을 설계하고 개발한 표준이다.

이에 IT 역량과 관계없는 학벌이나 스펙 중심

으로 진행되는 기존의 IT인재 선발방식은 선발인재와 현장과는 미스매치가 되는 실정이므로 이를 극복할 수 있는 길은 국가직무능력표준을 도입한 IT 인재 선발 방식이 빠르게 진행되어야 한다.

향후 연구로는 국가직무능력표준을 적용한 IT 인재 선발이 산업 현장에서 효율성을 개선시키는 정량적인 자료와 IT 기업에 적용되는 사례에 관한 연구가 필요하다.

참고문헌

- [1] 한국산업인력공단, 국가직무능력표준 개발 매뉴얼, 한국산업인력공단, p2, 2014.4.30.
- [2] 기획재정부, 스펙을 넘어 직무능력 중심으로 보도자료, p4, 2015.3.23