

건설사업관리자의 역량기반 경력관리체계 구축 방안

Competency-Based Career Management System Plan for Construction Manager

정 서 영*

Jung, Seo-Young

유 정 호**

Yu, Jung-Ho

Abstract

The specialty of Construction Manager's work is largely depends on the project progress stage and the type of management work. However, at present, career management system manages only the type and duration of the construction project, disregarding specialty and competence. However, in order to select a right construction manager for the client's needs or project characteristics, career management should be subdivided and managed according to the project progress stages or the types of management. In addition, this career management plan is essential for construction managers to receive appropriate wages for their careers and competences. Therefore, this study proposes a classification system for the integration of career, work, and competency to promote effective career management.

키 워 드 : 건설사업관리자, 역량관리, 경력관리

Keywords : CM manager, competency management, career management

1. 서 론

최근 고용노동부는 능력중심사회를 만들기 위한 정책의 일환으로 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards)을 개발하여, 다수의 공공기관의 채용시 이를 이용하게 하고 있다. 이는 과거 '스펙'으로 획일화되었던 고용시장의 흐름이 이제는 스펙을 넘어 구직자의 실제 업무능력(역량)을 평가하는 것으로 변화하고 있음을 보여준다. 이러한 고용시장의 패러다임 변화에 적응하기 위해서는 개인의 실질적인 직무역량을 관리할 수 있는 경력관리시스템이 필요하다. 특히, 건설사업관리 고용시장은 종사자들의 이동 및 이직이 빈번하고, 그 업무의 특성상 사업진행 단계 및 관리업무의 종류에 따라 그 전문성이 매우 세분화되어 있다. 하지만, 현재의 건설인력의 경력관리 시스템은 참여 건설사업 종류와 기간 등으로 관리내용이 국한되어 있어, 건설사업관리자의 세분화된 전문성 및 역량의 확인이 어려운 실정이다. 따라서, 본 연구에서는 건설사업관리자의 실질적인 직무역량을 효과적으로 관리하기 위한 직무역량기반 경력관리체계 구축 방안을 제시하고자 한다.

2. 건설사업관리자 직무별 역량기반 경력관리 체계 구축 방안

2.1 기존 경력관리 시스템

기존의 한국건설기술인협회에서 제공하는 경력관리시스템은 경력신고를 통해 기술등급, 학력, 자격, 근무이력, 기술경력 등의 정보를 관리하고 있다. 본 시스템은 경력신고의 절차와 경력증명서 발급의 간소화를 위한 시스템으로 입력된 정보를 바탕으로 개인의 경력·자격·학력·교육지수를 합산한 통합적인 역량지수를 산출하여 관리하고 있다. 하지만, 건설사업관리자의 업무가 사업진행 단계 및 관리업무의 종류에 따라 필요역량이 매우 세분화되어 있음에도 불구하고, 이 역량지수를 통해 직무별로 세분화된 역량은 알 수 없다는 단점이 있다. 따라서, 발주자 요구 및 프로젝트 특성에 적합한 전문역량을 관리하기 위해서는 건설사업관리자의 경력이 건설관리 단계별 및 영역별에 따라 세분화된 역량을 관리하는 경력관리 시스템의 도입이 필요하다.

2.2 직무별 역량기반 경력관리 체계 구축 방안

건설사업관리자의 세분화된 직무별 역량의 관리를 위해 본 연구에서 제안하는 역량기반 경력관리 시스템의 활용도는 다음 그림 1. 과 같다. 본 시스템은 건설사업관리자의 직무별 역량을 정량적으로 표현하고 이를 관리하기 위하여 다음과 같은 절차를 거쳐 구축될 것이다. 첫째, 건설사업관리자 및 기업 대상으로 데이터를 수집하여 건설사업관리 단계별 및 영역별로 직무·경력·역량을 분류하고 이를 DB화 한다. 둘째, 경력-직무-역량 연계체계를 구축하고 직무별 역량을 정의한다. 셋째, 직무별 역량점수 산정 알고리즘을 개발하여 직무별 역량을 정량적으로 산출하여

* 광운대학교 건축공학과 석사과정

** 광운대학교 건축공학과 교수, 교신저자(myazure@kw.ac.kr)

이를 관리한다. 이러한 직무별 역량기반 경력관리 시스템을 통하여 건설사업관리자는 전문분야 역량의 체계적인 관리 및 전문역량의 강화에 도움이 될 것이며, 생애주기 동안의 일관성 있는 경력 계획 및 관리가 가능하여 개인의 취업 경쟁력 제고에 도움이 될 것이다. 또한, 해당 사업 및 발주자 요구에 적합한 인적자원 확보에 도움이 될 것이다. 또한, 건설사업관리 기업은 본 시스템을 통하여 해당 기업에 최적화된 인적자원 인프라 구축의 기본 정보를 확보하여 전문인력의 안정적인 수급관리 및 양성계획을 수립할 수 있을 것이다.

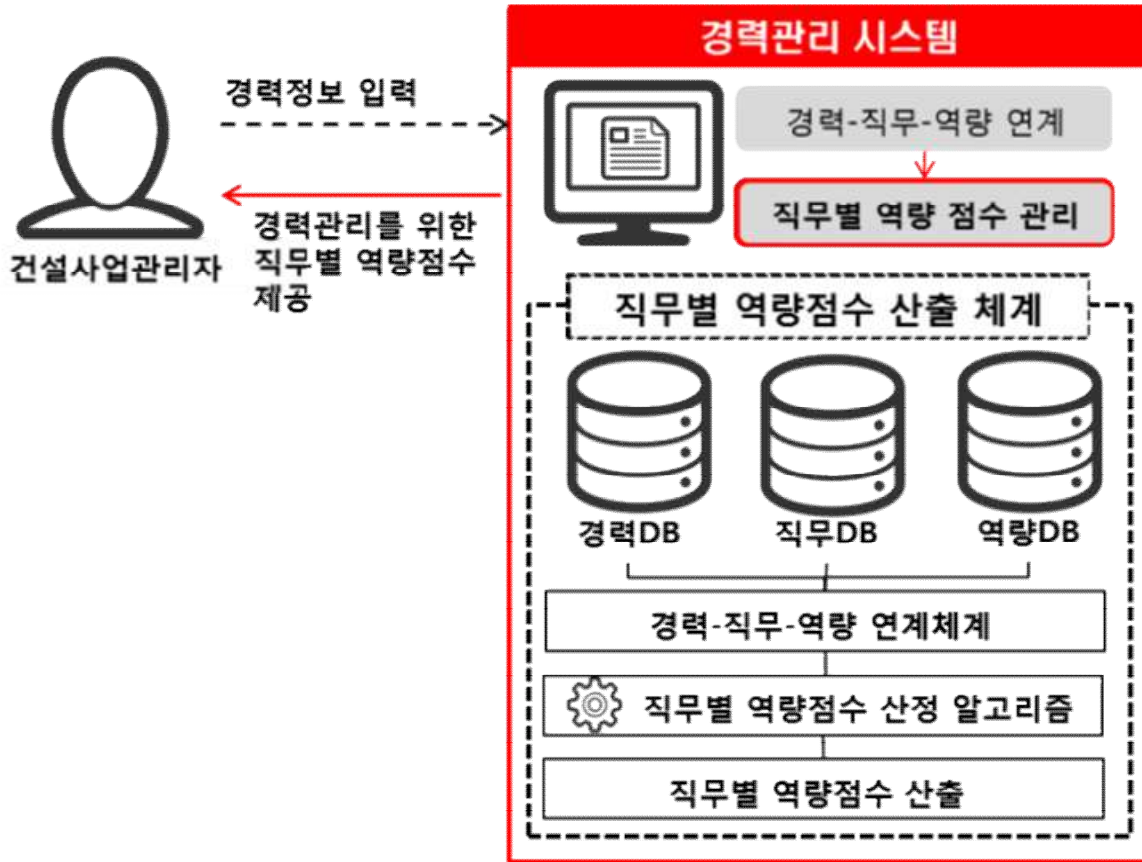


그림 1. 건설사업관리자의 직무별 역량기반 경력관리 시스템 활용도

3. 결 론

본 연구에서는 건설사업관리자의 경력-직무-역량 상호연관성을 고려한 직무별 역량점수를 관리하는 경력관리 체계 구축방안을 제시하였다. 이는 추후 건설사업관리자의 직무별 역량기반 경력관리 시스템 개발의 기초자료로 사용할 예정이다. 이와 더불어, 본 연구에서 제시한 경력관리 시스템과 연동되는 구인/구직 양쪽 당사자 선호를 모두 고려한 역량기반 양방향 일자리 매칭 시스템을 개발하고자 한다. 기존의 경력관리 시스템 개발이 주로 경력신고 절차 및 경력증명서 발급의 간소화를 위한 연구에 초점이 맞추어져 있었던 반면, 본 연구는 고용시장의 패러다임에 발맞춰 전문 인력의 직무별로 세분화된 역량을 관리하는 연구를 진행하고 있다는 점에서 의미가 있다고 판단된다.

감사의 글

본 논문은 2015년 미래창조과학부 기술연구개발의 기초연구사업(과제번호:NRF-2014R1A2A2A05006437)의 일환으로 수행된 연구임을 밝히며 이에 감사를 드립니다.

참 고 문 헌

1. 대한건설정책연구원, 건설기능인력 경력관리 체계 구축에 관한 연구 보고서, 2008
2. 한국건설산업연구원, 건설기술인력 분류체계 개편방안 연구 보고서, 2012