

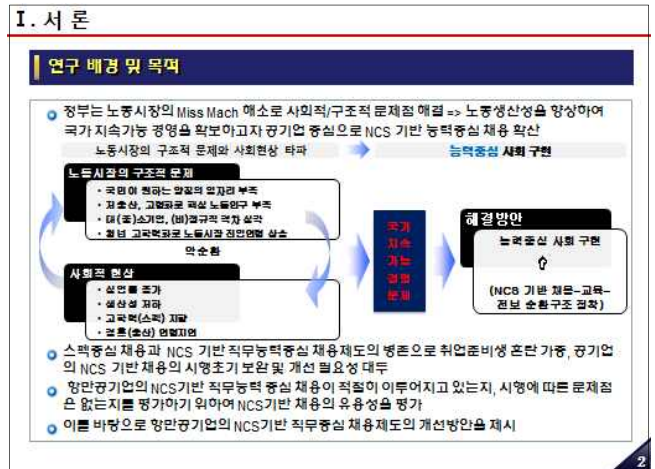
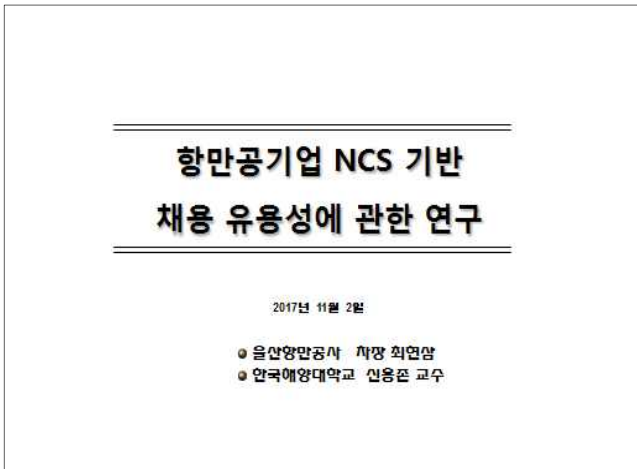
항만공기업 NCS기반 채용 유용성에 관한 연구

최현삼* · † 신용준

*울산항만공사 차장, † 한국해양대학교 해운경영학부 교수

요 약 : 본 연구는 공공기관 중심으로 2014년부터 시행되고 있는 NCS 채용제도에 대한 추진배경과 개발경위, 확산정도, 선행연구 사례 등을 개괄적으로 살펴본 후에 항만공기업 중심으로 NCS를 경험한 인사담당자와 입사한 직원 대상으로 설문을 실시하여 채용제도의 변화에 따른 적합성과 효율성, 만족도, 이해도 및 수용성 등을 조사하여 NCS 제도의 유용성을 분석하였다.

핵심용어 : 항만공기업, NCS 기반 채용, 채용 유용성, 채용 성과, 채용 개선사항



† 교신저자 : 종신회원, yjshin61@kmu.ac.kr
* 일반회원, hsc98516@upa.or.kr

II. 이론적 배경

국가직무능력표준(NCS) 기반 채용관리 선행 연구

- 공공기관 NCS 기반 채용의 효과성에 관한 연구(노영규, 2016)
 - 공공기관이 지향하는 가치와 요건을 갖춘 필요한 인적자원 선발에 유용한 채용제도
 - 직무와 조직에 적합성이 높은 인재채용과 긍정성 확보 => 스펙 초월한 균등한 취업기회 제공
- NCS 기반 능력중심 채용 성과분석 연구(배창욱, 김경우, 2016)
 - 한국산업인력공단 신규직원 입사자 대상으로 NCS 채용의 성과를 분석
 - 능력중심 채용 도입 확산으로 기업이 요구하는 인재의 채용과 일자리 미스매치 해소에 기여
- 채용 방식에 따른 이공계 직장인의 전공-직무연계 관련변인 차이 연구(이소애, 2016)
 - 요약성 분석결과, NCS 채용에 의한 입사자의 직무관련 변인(개념-직무역량성과 직무만족도와 연공관련 변인(연공-직무일치도와 직무활용도)이 기존 채용방식 입사자 보다 높음
 - 입사담당자 면담결과, NCS 채용제도가 직무역량역 미스매치를 감소시켜 이직률과 퇴직률이 낮아지는 긍정적 효과가 있으나, 직무관련 시험과 면접준비 등 채용준비에 시간적, 비용적 투입이 많고, 객관적인 평가기준이 부족한 문제점 제기, 이에 대한 보완이 필요

III. 공공기관 NCS 기반 채용 실태

항만공기업 NCS 기반 채용제도의 변화

항만공기업 NCS 기반 채용 도입현황

구분	공기업	준정부기관	기타공공기관
2015년(전고)	IPA, UPA, YGPA, 해양원경관리공단		
2016년(의무)	부산항만공사	의무도입	
2017년(의무)			의무도입

항만공기업 NCS 기반 채용 실태

구분	계	A기업	B기업	C기업	D기업	E기업
직원수	1,222	215	217	123	105	562
NCS 채용 수(비율)	76명 6.2%	8명 3.7%	32명 14.7%	14명 11%	10명 9.5%	12명 2.1%

III. 공공기관 NCS 기반 채용 실태

NCS 기반 채용현황과 우수사례(공공기관 중심)

공공기관현황과 채용규모: 5개년 평균 연간 채용규모 17,050명(공공기관 중사사의 약 6.7%)

구분	계	공기업		준정부기관		기타 공공기관
		시장형	준시장형	기공관리	위탁형	
기관 수	321	14	16	16	73	202
직 일 수 ('16년)	279,778	52,719	49,025	19,689	58,032	99,463
채용인원('15년)	18,932	3,202	1,129	1,011	3,824	9,766

NCS 기반 채용현황

- 2016년 기준 230개 기관 NCS 도입(전체 공공기관 81%)하며 이중 155개 기관에서 14,948명을 채용 완료
- 2017년에는 역대 최대규모인 19,862명을 NCS 기반으로 채용할 예정

IV. 항만공기업 NCS 기반 채용 유용성 분석

NCS 기반 채용제도의 유용성 분석

NCS 기반 채용제도의 유용성에 대한 설문조사(리커트 7점 척도, 5개 항만공기업 56명 응답)

분석 결과, NCS 채용제도의 적합성, 만족도, 성과가 모두 높음(4.59~6.00, 65.0%~85.7%)

측정성 설문 문항	평균	측정성 설문 문항	평균
우수인재 채용에 도움	5.39	NCS로써 더 많은 시간보통 소요	4.88
인사절차 부담	5.38	NCS로써 더 많은 시간보통 소요	3.95
인사절차 부담	5.38	NCS로써 더 많은 시간보통 소요	4.81
인사절차 부담	5.30	NCS 기반 채용으로 일반적 만족	5.48
우수인재 선발, 활용에 도움	5.30	NCS 기반 채용 만족	5.88
공기업/공공기관 채용에서 이용	6.00	NCS 기반 채용 만족	5.81
우수인재 채용하여 NCS로 활용 가능	5.88	NCS 기반 채용 만족	5.88
NCS 채용제도 개선이 필요	4.81	NCS 기반 채용 만족	5.77
NCS 채용 기준치 이하이기 문제	5.88	NCS 기반 채용으로 평가에 도움	5.27
인사절차 NCS로 전환하면 좋을 것	5.95	NCS 기반 인사제도 더 나은 만족도	5.08
인사절차 전환하면 인사절차가 효과적	5.80	NCS 기반 인사제도 직무능력	4.78
평가제도 전환하면 인사절차가 효과적	5.29	NCS 기반 인사제도 직무능력	4.59
연공제도 전환하면 인사절차가 효과적	5.81		

III. 공공기관 NCS 기반 채용 실태

NCS 기반 채용현황과 우수사례(공공기관 중심)

시범도입 우수사례 => 우수지원자 감소, 직무능력개발 평가부여, On-spec 지양

구분	한국지정지원연구원	한국전기안전공사	국립공원관리공단
특성	연구인력 중심 채용사례	대규모 공채 사례	특수직 채용사례
사례	NCS 모듈 미개발 분야 (연구) 자체 특성화된 직무기술서와 연동 능력중심 채용	NCS 적용 가능한 직무체계와 NCS 매핑작업을 거쳐 입사지원서 항목 개선사항 도출	내부 직무전문가 활용 NCS와 직무 매핑하여 5개 직종 441개 능력단위 도출
효과	지원자격 폐지 - 역량지원서 활용 허수 지원자 감소	역량지원서 개발 (교육, 자격, 경력, 경험 등) - 역량기반 자기소개서 및 경력/경험기술서 개발 - NCS 기초능력평가 - 지원서기반 역량면접	직무특성이 낮은 응시자 자동 필터링(응시자 감소) - 역량, 여건중심에서 자격중, 경력 등 직무중심 선발 - 대졸이상에서 전문대 고졸, 고졸세대 등 형평적채용

IV. 항만공기업 NCS 기반 채용 유용성 분석

NCS 기반 채용제도의 유용성 분석

NCS 채용에 의한 입사자의 인지도 및 수용성 막대한 높은 수준(4.22~4.93, 60.3%~70.4%)

측정성 설문 문항	평균	측정성 설문 문항	평균
입사이전 NCS기반 채용제도 인지	4.47	입사이전 NCS기반 채용률 취업준비	4.68
입사이전 NCS기반 지원서 작성 인지	4.60	입사이전 NCS기반 채용률 취업준비 노력	3.88
입사이전 NCS기반 평가시험 인지	4.47	입사이전 NCS기반 지원서 작성 준비	4.81
입사이전 NCS기반 채용결과 인지	4.22	입사이전 NCS기반 평가시험 학습 준비	5.48
		입사이전 NCS기반 면접 학습 준비	5.88

IV. 항만공기업 NCS 기반 채용 유용성 분석

NCS 기반 채용제도의 유용성 평가

- NCS 채용제도의 적절성, 효율성, 만족도에 따른 인사자의 직무수행 성과 분석
- NCS 기반 채용이 외사적 인사성격과 전략 및 인재상 등과 부합되고 적합한 인재 채용에 효과적인 일수록, NCS 기반 채용제도(지원서, 필기시험, 면접시험 등)의 만족도가 높을수록, 이러한 채용 제도를 통해 인사한 인사자의 업무 이우의 직무수행 능력이 성격과 우수한 것으로 나타남

구분	인사·직무수행 능력 우수성				인사·직무수행 성과 우수성			
	B	표준오차	t	유의확률	B	표준오차	t	유의확률
(합수)	.422	.0914	.462	.646	.066	.037	.078	.936
적합성	.457	.175	2.566	.013**	.335	.163	2.053	.045**
효율성	.031	.081	.379	.706	.023	.074	.307	.760
만족도	.316	.166	1.893	.064*	.482	.154	3.135	.003***
R ²	.364				.437			
F	9.925				13.465			
D	.000				.000			

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

V. 결론

연구 시사점 및 한계

- 글로벌 항만서비스 경쟁환경 속에서 우수 인재 채용이 중시되는 항만공기업의 NCS 기반 채용 제도의 실행과 유용성 및 효과를 분석하고 개선사항을 제시했다는 데 의의
- NCS 기반 채용이 항만공기업의 우수인재 확보에 효과가 있으며, 취업준비생에게는 기업이 요구하는 직무역량 중심의 맞춤형 취업준비를 가능하게 한다는 사실을 확인
- 본 연구 결과는 NCS 기반 채용제도의 확산에 기여, 고용시장의 미스매치 문제 해결과 기업의 우수인재 확보에도 기여할 것으로 예상
- 항만공기업 중심으로 NCS 도구의 유용성과 개선사항을 조사 분석하였기에 조사대상 표본이 적음 => 연구 결과를 모든 공기업에 일반화하기 어려움
- 항만공기업의 NCS 기반 채용의 도입기간이 짧아 인사자의 직무성과를 객관적으로 측정 및 심층 분석 어려움
- 향후 기존방식의 인사자와 NCS 방식의 인사자의 직무성과 차이에 관한 연구, NCS 단위직무와 연계된 교육훈련에 관한 연구, NCS 필기시험 인증제도 구축을 위한 연구 등이 필요

IV. 항만공기업 NCS 기반 채용 유용성 분석

NCS 기반 채용제도의 개선사항

- 취업준비생들이 생각하는 주요 개선사항
 - NCS를 접할 수 있는 기회가 좀더 많았으면 한다.
 - 채용 기관에서 실제 수행할 직무에 대한 NCS 필기시험 개발이 필요
 - 기관마다 NCS 시행방식이 다소 차이가 있어 국가에서 통일하는 NCS 관리체계 필요
 - 면접면접시 평가영역과 기준을 명확히 제시 필요
- 인사담당자가 생각하는 주요 개선사항
 - 순환보직이 이뤄지는 기관의 특성에 맞는 직무기술서 개발 필요
 - 시행초기 대부분의 공기업들이 기존방식에 추가하여 NCS를 병행함에 따른 위문생 혼란을 해소하기 위해 기관별 특성을 고려한 NCS 프로세스 보완 발현
 - NCS 서류심사 강화를 위해 NCS 능력단위와 관련된 교육과목 소명제 관한 연구 보급
 - NCS 필기시험 연달 전문 기관 육성을 위한 순례 기관 인증제 도입

참고문헌

- 김학수, 이상우 공저, 2013, "인적자원관리론" : 파워씨미디어
- 박성환, 2007, "인적자원관리" : 한울출판사
- 김진실, 2009, "국가직무능력 표준 인증제도 구축방안"
- 곽규석외, 2009년 "항만운영관리론" : 조선영사
- 김인덕, 어순수, 박종실 공저 2009, "해운항만정책론" : 조선영사
- Mahis, R.L. & Jackson, J.H(2011), Human Resource Management
- 김종민 외 2014, "인적자원관리" : 정문사
- 노영규, 2016, "공공기관 NCS 기반 채용의 효과성에 관"
- 대한상공회의소, 2015년, 스펙을 넘어 직무능력으로
- 양기훈, 2016, "능력중심사회 구현을 위한 NCS의 역할" : 대한경영학회
- 나승일의, "기초직업능력 표준 활용방안" : 한국산업인력공단
- 손배원, 최진혁, "NCS를 활용한 인적자원관리 개선방안에 관한 연구"
- 국가직무능력표준 홈페이지(<http://www.ncs.go.kr>)
- 기타 기획재정부, 고용노동부, 한국산업인력공단 NCS 관련 출처자료 등 다수.

V. 결론

연구결과 요약

- 본 연구는 항만공기업의 인사담당자와 인사자를 대상으로 NCS 채용제도의 도입의 적절성과 효율성, 만족도, 이해도 및 수용성 등을 조사하여 NCS 제도의 유용성을 분석하였다.
- 적합성 : 기관 인재상에 부합한 인재선발에 도움
 - 효율성 : 필기시험 시간비용 절약 대비 인사지원/면접단계 NCS 특성상 시간비용 증가
 - 만족도 : 인사지원서, 필기시험, 면접시험, 인사자에 대한 만족도 높음
 - 합격자 직무성과 : 시행초기 아직 판단하기 어려움
 - 이해도 및 수용성 : 시행초기 스펙+NCS 이종으로 취업 준비생향으로 이해도 및 수용성 모두 수준, 향후 확산시 NCS 중심 준비 예상
- 항만공기업들은 NCS 기반 채용프로세스 구축시행의 유용성 확보, 일부 보완 필요
 - 기관 특성 고려하여 NCS 기반 채용 프로세스를 개선/정착할 경우 긍정적 효과 기대
 - 취업준비생들의 시간비용절감, 실무역량 재교육 비용과 시간 절감, 직무성신성 향상에 기여
 - 사회적 비용 절감과 노동시장 변화에 기여할 것으로 기대