



NCS 기반 능력중심채용, 능력중심사회의 베이스가 되다

2015. 3.

Contents

NCS 기반 능력중심채용

I 국가직무능력표준(NCS)의 이해

II NCS 기반 능력중심채용이란?

III 능력중심채용 활용 사례

IV 향후 추진계획

V Q&A



NCS 기반 능력중심채용,
능력중심사회의 베이스가 되다

I

국가직무능력표준(NCS)의 이해

1. NCS 왜 필요한가?

① 직업교육훈련 및 자격제도가 산업현장과 괴리

* IMD 경쟁력 평가('12, 59개국): 고등교육 이수율 2위, 숙련 엔지니어보유 48위

② 신입사원 재교육에 지나친 시간과 비용 소요

* 대졸신입사원 재교육 기간 및 소요비용(2013년, 경총) : 18.3개월, 1인당 5,959만원

③ 스펙을 중요한 취업요소로 인식, 더 많고 더 높은 스펙쌓기에 몰입

* 대학생 59.4%가 스펙을 쌓기 위해 휴학 및 졸업 연기 ('13.5월, 전경련)

학벌 중심 사회

- 알기만 하는 교육훈련
- 스펙쌓기 위한 학습 연장
- 높은 입직 연령
- 학력에 따른 연봉 차별 등 학력 중심 보상 구조

타파

능력 중심 사회

- 할 줄 아는 교육훈련
- 꼭 필요한 분야에서의 일기반 학습
- 조기 노동시장 진입
- 능력중심 채용/승진 문화

2. 국정과제 선정- 학벌이 아닌 능력중심사회 여건 조성하기

- ▶ 박근혜 정부는 “**학벌이 아닌 능력중심사회 여건 조성하기**”를 핵심 국정과제로 선정하고 **국가직무능력표준** 구축을 세부 이행과제로 제시
 - '14년까지 국가직무능력표준(NCS)개발 완료 (797개)
 - NCS 기반으로 직업교육훈련 및 자격제도를 개편하고 능력중심 인사관리 관행 정착

▶ 국정과제 75. 학벌이 아닌 능력중심사회 여건 조성하기

협업형
개발체계 구축
국가직무
능력표준
조기개발

'13~'14년

현장 중심의
교육과정
개발 및 보급

NCS 기반

훈련기준 및
자격시험
출제기준 개편

NCS 기준

과정평가형
자격제도
도입

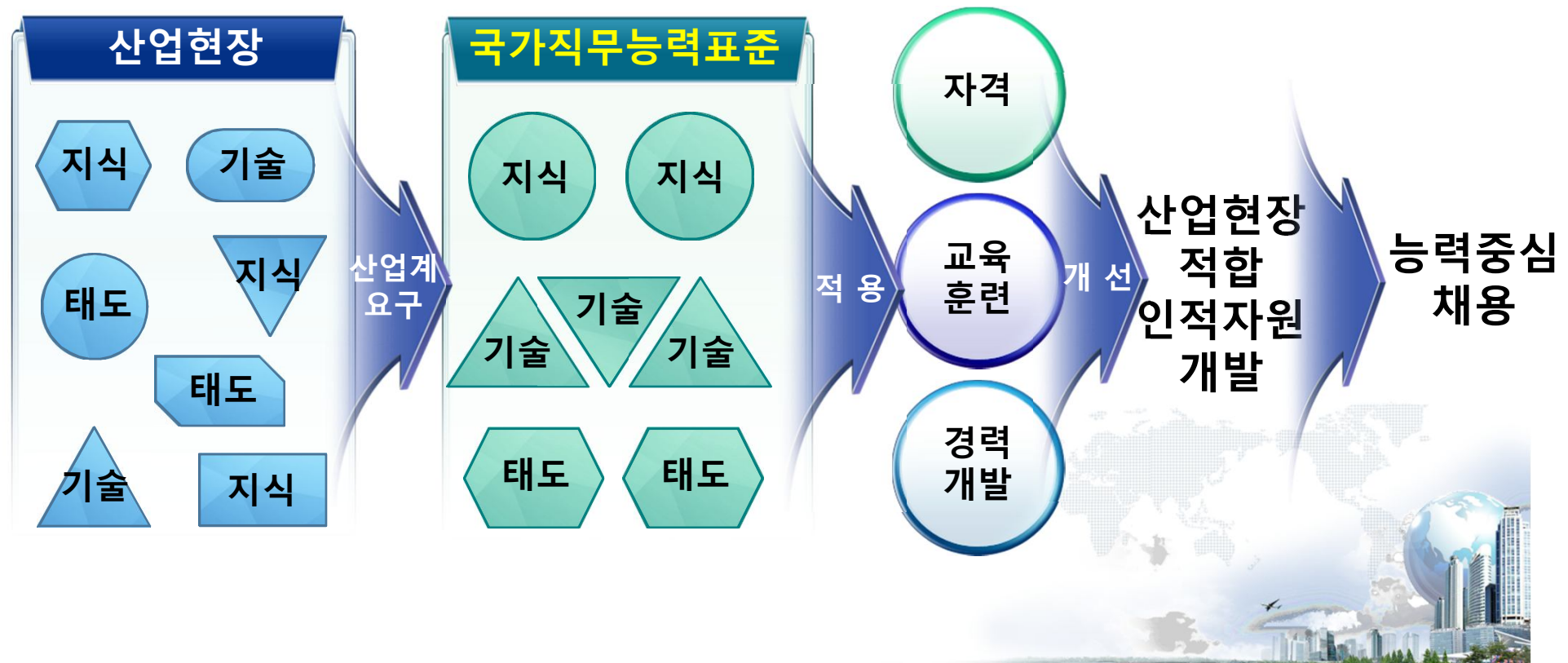
NQF 구축

직무능력
중심의
채용·보상
체계 도입

NCS 기반

3. 국가직무능력표준(NCS)이란?

- ① 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 능력(지식, 기술, 소양)을 국가가 산업부문별, 수준별로 체계화한 것 (자격기본법 제2조)
 - 특정 일자리 종사자의 직무수행 명세서이자 산업현장이 요구하는 인재양성지침서



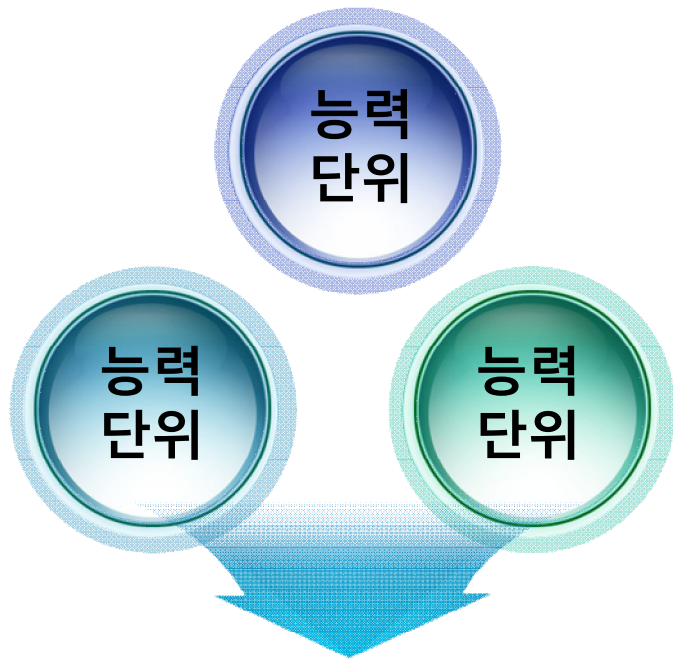
4. 국가직무능력표준(NCS)의 개발영역

④ 대분류 24개, 중분류 77개, 소분류 227개, 세분류 857개로 구성

대분류	중분류	소분류	세분류
계	77	224	843
① 사업관리	0	0	0
② 경영·회계·사무	4	11	24
③ 금융·보험	2	9	35
④ 교육·자연과학·사회과학	3	5	20
⑤ 법률·경찰·소방·교도·국방	2	3	13
⑥ 보건·의료	2	7	33
⑦ 사회복지	1	5	14
⑧ 문화·예술·디자인·방송	3	6	36
⑨ 운전·운송	4	7	28
⑩ 영업·판매	3	7	17
⑪ 경비·청소	2	3	6
⑫ 이용·숙박·여행·오락·스포츠	4	11	41

대분류	중분류	소분류	세분류
⑬ 음식서비스	1	2	8
⑭ 건설	9	29	111
⑮ 기계	9	27	113
⑯ 재료	2	7	35
⑰ 화학	4	10	31
⑱ 섬유·의복	2	7	22
⑲ 전기·전자	3	21	67
⑳ 정보통신	3	13	63
㉑ 식품가공	2	4	20
㉒ 인쇄·목재·가구·공예	2	4	23
㉓ 환경·에너지·안전	6	14	41
㉔ 농림어업	4	12	42

5. NCS와 능력단위



국가직무능력표준(NCS)

해당직업에서 요구하는
능력단위의 집합으로 구성

능력단위 구성요소 항목

- 1 능력단위코드 (Competency Unit Code)
- 2 능력단위명 (Competency Unit Title)
- 3 능력단위 정의 (Competency Unit Descript)
- 4 능력단위요소 (Competency Unit Element)
- 5 수행준거 (Performance Criteria) 및 지식, 기술, 태도
- 6 작업상황 (Working Situation)
- 7 평가지침 (Guide of Assessment)

6. NCS 능력단위 예시

패션디자인 01. 디자인기획

분 류 번 호 : 18210201_08v1

능력단위 명칭 : 디자인 기획

능력단위 정의 : 이 능력단위는 자사 브랜드 디자인 일정에 따라 시즌 콘셉트를 설정하여 디자인을 기획하는 능력이다.

능력단위요소	수 행 준 거
18210201_08v1.1 디자인 일정계획 및 관리하기	1.1 자사 브랜드 기획일정에 따라 디자인 일정을 조정할 수 있다. 1.2 자사 브랜드의 담당 인력수에 따라 디자인 일정을 산출할 수 있다. 1.3 자사 브랜드의 인력 및 기획일정에 따라 일정표를 작성할 수 있다. 【지식】 • 디자인 전문인력에 관한 지식 【기술】 • 업무 진행표 작성 기술 【태도】 • 기획일정을 지키려는 의지
18210201_08v1.2 시즌콘셉트 설정하기	2.1 트렌드와 시장 상황을 고려하여 콘셉트(이미지, 컬러, 스타일 등)를 선정할 수 있다. 2.2 선정된 콘셉트(이미지, 컬러, 스타일 등)를 고려하여 시즌 콘셉트 맵을 작성할 수 있다. 【지식】 • 색채에 관한 지식 • 소재에 관한 지식 • 패션용어에 대한 지식 • 스타일에 관한 지식 【기술】 • 사진촬영기술 【태도】 • 시장동향을 파악하는 적극적인 태도

적용범위 및 작업상황

고려사항

- 이 능력단위는 상품기획과 디자인기획 업무에 적용한다.
- 자사브랜드 콘셉트라 함은 다음사항을 포함한다.
 - 목표 소비자층 - 디자인 경향 - 제품의 가격대

자료 및 관련서류

- 색채 전문 도서
- 섬유 소재 전문 도서
- 스타일 전문 도서

장비 및 도구(재료 포함)

- 색채 견본표
- 소재 견본표
- 스타일 견본표

평가지침

평가방법

- 평가자는 능력단위 디자인기획의 수행준거에 제시되어 있는 내용을 평가하기 위해 이론과 실기를 나누어 평가하거나 종합적인 결과물의 평가 등 다양한 평가 방법을 사용할 수 있다.
- 피 평가자의 과정평가 및 결과평가 평가방법

평가지 고려사항

- 수행준거에 제시되어 있는 내용을 성공적으로 수행할 수 있는지를 평가해야 한다

평 가 방 법	평가유형	
	과정평가	결과평가
A. 포트폴리오		√
B. 문제해결 시나리오	√	
C. 서술형시험		
D. 논술형시험		
E. 사례연구		
F. 평가자 질문		
G. 평가자 체크리스트	√	
H. 피평가자 체크리스트		

NCS 기반 능력중심채용,
능력중심사회의 베이스가 되다

II

NCS 기반 능력중심채용이란?

1. 그간 스펙초월 채용시스템의 한계

스펙초월 채용시스템에 대한 혼란가중

그간의 스펙초월 채용방식

- (열린채용) 특별한 학력요건, 자격요건 없이 모든 구직자들이 채용시험에 지원할 수 있도록 하는 방식
- (오디션전형) 블로그, 페이스북 등에 자기소개 동영상 등을 게재하여 구직자의 끼와 역량을 평가하고자 도입된 채용 방식
- (소셜리쿠르팅) 미션을 수행하면서 나 자신을 표현하고 다수의 평가를 통해 도출된 역량을 바탕으로 기존 스펙 중심의 서류심사를 대체하는 방식



구직자(청년)의 반응

- 스펙초월 채용의 명확한 평가기준 부재
- 기존의 채용방식에 비해 절차가 번거롭고, 준비해야 할 것이 많아 오히려 구직자를 힘들게 한다.
- 스펙 초월 채용이 또 다른 스펙을 조장하는 것은 아닌가라는 우려

[2014년 상반기 신입사원 평균스펙, 인크루트 자료 인용]

- 토익평균 점수 759.4점, 학점 3.7~3.9점
- 자격증 평균 보유 개수 2개
- 10명 중 7명이 어학연수, 공모전 등 대외활동 경력

최근 스펙초월 채용 기조에도 불구하고
스펙 쌓기 열풍은
수그러들지 않고 있는 실정

2. 능력이란? = 일을 하는데 꼭 필요한 직무스펙

○ (능력) 일을 할 수 있는 on-spec인 능력 (직업기초능력 + 직무수행능력)

직업기초능력

직업인이 공통으로 갖추어야 할 능력 (10개 영역 34개 하위영역)

직무수행능력

그 분야 특정 전공 능력 (NCS 대분류 24개, 중분류 77개, 소분류 227개, 세분류 857개)

On-SPEC 능력

직업기초능력



직무수행능력

국가직무능력표준
National Competency Standards

NCS 기반 능력중심채용 참고사항 안내

NCS 기반의 능력중심 채용은 “직무수행능력 + 직업기초능력”을 평가합니다

[직무수행능력] 홈페이지 NCS · 학습모듈 검색 메뉴에서 직무별 NCS 콘텐츠를 참고하세요!!
※ 14년도 개발 NCS는 한시적으로 자료실에서 다운로드 가능합니다

[직업기초능력] 홈페이지 자료실 직업기초능력 메뉴의 콘텐츠를 참고하세요!!

직무수행능력	NCS · 학습모듈 검색 직무별 NCS / 학습모듈 / 경력개발경로 등 참고
+	
직업기초능력	자료실 > 직업기초능력 10개 주요 영역별 직업기초능력 참고

→ 능력

○ 국가직무능력표준(NCS)이란?
산업현장에서 직무를 수행하기 위해 필요한 능력을 국가차원에서 표준화한 것으로 일자리의 직무명세서이자, 현장 적합형 인재 양성을 위한 인재양성지침서입니다.

고용노동부 교육부 한국산업인력공단 KRIVET 한국직업능력개발원

3. NCS 기반 능력중심 채용

NCS기반의 능력중심 채용의 기본 원리는 해당 직무에서 요구하는
실제적 관점의 능력요소를 개별 채용 절차에서 검증하는 것임

모집분야 별 NCS 매핑을 통해 직무특성에 맞는
능력요소를 NCS 직무기술서에서 추출하
여 활용하므로, 직무에 필요한 능력요소를
지원자에게 분명하게 전달함

NCS
기반
채용
공고

NCS
기반
입사
지원서

개인 신상 중심의 정보는 배제하고, 지원
직무와 관련된 능력요소 관련 경험이나
정보를 작성하도록 지원서를 제시

NCS의 주요 능력요소와 수준체계를 활용하여
직업기초능력 및 직무수행능력의 핵심요소를
평가할 수 있는 문항을 개발하여 적용함

NCS
기반
필기
평가

다양한 면접도구를 구조화하여 직업기초능력과
직무수행능력을 평가하되, 각 기업의 특성과
현황, 핵심역량 등을 접목하여 현장에 맞게 적용

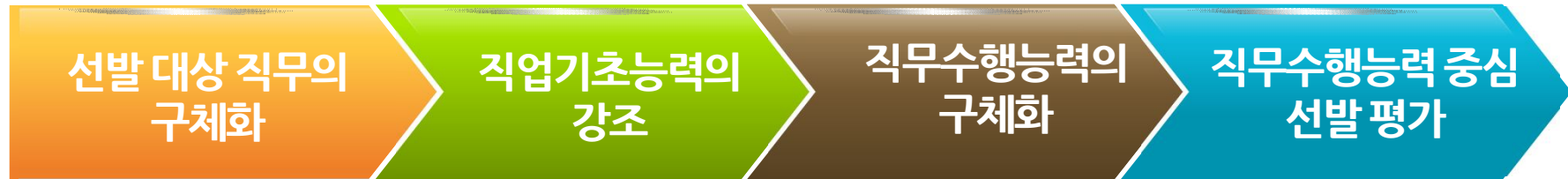
NCS
기반
면접
평가

각 단계별 결과를 수합하여
객관화된 최종 결과 산출 및
채용 의사결정

최종
결정

3. NCS 기반 능력중심 채용

○ 능력중심 채용의 요건



채용 단계	기존채용	NCS기반 능력중심채용
서류	● 학력, 가족사항, 불필요한 스펙 등 기재, ● 성장과정, 지원동기 등 일률적인 자기소개서 ● 차별요소가 다수 존재하고 직무연관성 미흡	● 직무관련성이 높은 사항 기재 ● 교내외 활동, 인턴 근무경험, 직무관련 자격증 등 ● 해당 직무에서 갖추어야 하는 능력 관련 경험 등
필기	● 인성 및 일반적 인지 능력 (언어,수리능력 등에 대한 지필검사 시행) ● 전공 필기시험	● 직무별 능력 중 지필 평가가능한 능력 평가 ● (예시) (일반사무)사무행정, (정보기술운영) IT시스템 관리
면접	● 단편적 질문, 직무수행과 무관한 내용 ● 비체계적인 면접을 진행	● 직무능력과 관련된 경험(경험면접) ● 업무수행과정에서 발생 가능한 상황에 대한 대처방법(상황면접) ● 특정 직무관련 주제에 대한 의견(PT) 등 구조화된 면접 진행

NCS 기반 능력중심 채용공고문

- 채용분야
- 분류체계
- 대분류/중분류/소분류/세분류 및 NCS분류코드
- 능력단위 및 NCS분류 코드
- 직무수행내용
- 필요지식(K)
- 필요기술(S)
- 직무수행태도(A)
- 직업기초능력
- 참고사이트

3. NCS 기반 능력중심채용 : ② 서류전형

NCS 기반 입사지원서	NCS기반 직무능력소개서	NCS 기반 자기소개서
• 인적사항 - 지원자 식별 및 관리를 위한 최소 정보 • 교육사항 - NCS 교육 훈련 사항 • 자격사항 - NCS 관련 자격 사항 • 경력 및 직무관련 - NCS 관련 경력과 직무 관련 사항	• 경험기술서 - 입사지원서에 기술한 직무관련 경험 내용 상세 기술 - 본인이 수행한 활동 내용, 조직이나 활동에서의 역할, 활동 결과 • 경력기술서 - 입사지원서에 기술한 직무 관련 경력 내용을 상세 기술 - 직무와 관련된 활동/경험 / 수행 내용 및 역할 / 구체적 행동 / 주요성과	• 자기소개서 도출 - 지원동기(조직/직무) - 조직적합성 (핵심가치/인재상) - 직무적합성(직무역량) ※ 자기소개서를 직무와 관련한 내용으로 질문형식 작성 가능

○입사지원서

※ 능력별 선발기법(P.12) Matrix를 기반으로 지원단계에서 평가코자 하는 필수능력을 입사지원서에 제시

NCS 기반 입사지원서 예시

1. 인적 사항

* 인적 사항은 필수항목으로 반드시 모든 항목을 기입해주시요.

지원구분	신입 () 경력 ()	지원분야		접수번호	
성명	(한글)	생년월일	(월/일)		
현주소					
연락처	(본인휴대폰) (비상연락처)	전자우편			

2. 교육 사항 (모집대상 직무와 연관이 있는 교육활동을 제시)

* 학교교육을 통하여 입사 지원 분야와 연관된 이수 교육과정을 기술해주시요.

학교교육

- 귀하는 지원 분야의 해당 직무와 연관된 교육과정을 이수 하였는가? 예() 아니오()
- 귀하는 지원 분야의 해당 직무와 연관된 교육과정 이외의 교육활동한 이력이 있는가? 예() 아니오()
- 귀하는 지원 분야의 해당 직무와 연관된 현장실습 또는 인턴 이력이 있는가? 예() 아니오()

* '예'라고 응답한 항목에 해당하는 내용을 아래에 기입해 주십시오.(관련 서류 첨부)

교육과정(과목명)	
교육활동	
현장실습 및 인턴	
기타	

4. 경력사항 (지원하는 직무와 연관성 있는 경력사항을 제시토록 안내)

* 경력은 금전적 보수를 받고 일정기간 동안 일했던 이력을 의미합니다. 아래의 지시에 따라 해당되는 내용을 기입해주시십시오.

• 기업조직에서 지원 분야와 관련 직무 수행 경험이 있습니까?	예()	아니오()
• 기업조직과 관계없이 관련 직무수행경험이 있습니까?	예()	아니오()

* '예'라고 응답한 항목에 해당하는 사항을 아래에 기입해 주십시오.

근 무 기 간	기 관 명	직 위 / 역 할	담 당 업 무

* 그 외, 경력 사항은 아래에 기입해 주십시오

근 무 기 간	기 관 명	직 위 / 역 할	담 당 업 무

* 자세한 경력 사항은 경력기술서에 작성해주시기 바랍니다.

5. 직무관련 기타 활동

* 직무관련 기타 활동은 직업 외적인(금전적 보수를 받지 않고 수행한) 활동을 의미하며, 산학, 팀 프로젝트, 연구회, 동아리/동호회, 온라인 커뮤니티, 재능기부 활동 등이 포함될 수 있습니다. 아래의 지시에 따라 해당되는 내용을 기입해주시십시오.

• [경영기획(능력단위)] 관련 활동들을 수행한 경험이 있습니까?	예()	아니오()
• [홍보] 관련 활동들을 수행한 경험이 있습니까?	예()	아니오()

* '예'라고 응답한 항목에 해당하는 내용을 아래에 기입해 주십시오.

활 동 기 간	소 속 조 직	주 요 역 할	활 동 주 요 내 용

* 자세한 직무관련 기타 활동 사항은 경험기술서에 작성해주시기 바랍니다.

○ 직무능력소개서

경험 기술서

- 입사지원서에 기술한 직무관련 기타 활동에 대해 상세히 기술해 주시기 바랍니다.
- 구체적으로 본인이 수행한 활동 내용, 소속 조직이나 활동에서의 역할, 활동 결과에 대해 작성해주시기 바랍니다.

(글자수는 해당기관의 사정에 따라 자유롭게 제한 가능)

경력 기술서

- 입사지원서에 기술한 경력 사항에 대해 상세히 기술해 주시기 바랍니다.
- 구체적으로 직무영역, 활동/경험/수행 내용, 본인의 역할 및 구체적 행동, 주요 성과에 대해 작성해주시기 바랍니다.

(글자수는 해당기관의 사정에 따라 자유롭게 제한 가능)

○ 자기소개서

자 기 소 개 서 (적성은 3줄 이내)

최근 5년 동안에 귀하가 수행한 직무중에서 최상의 직무수행능력 발휘를 한 경험이 있으면 간략하게 기술하세요.(A사 예)

직무수행을 통하여 문제해결능력을 발휘한 경험이 있으면 서술해주십시오. (B사 예)

입사관련 관련 직무 분야와 연계하여 우리 회사에서 어떠한 능력을 발휘 할 수 있는가를 기술해 주십시오 (C사 예).

귀하의 능력에 대한 장단점을 고려하여,
향후 우리 회사를 통하여 어떠한 역할을 할 것인가를 기술해 주세요. (D사 예)

3. NCS 기반 능력중심채용 : ③ 필기평가

직업기초능력 평가	직무수행능력 평가	기타
• 평가 목적 - 특정 직무에 입사를 원하는 신입 사원이므로 해당 직무의 입직자가 갖춰야 할 직무능력을 갖추고 있는지를 측정 • 영역도출 - 직업기초능력 10개의 영역 중 해당기관의 인재상, 핵심가치 등과의 매핑을 통해 신규직원 채용에 반드시 필요한 핵심영역을 도출하고, 직업기초능력X필기시험 매트릭스를 통해 평가방법 선정 - 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력 외 7개 영역	• 직무수행능력 필기문항 개발 절차 - 능력단위 목록화 및 중요도, 난이도, 활용빈도 평정 - 능력단위별 평가방법 작성 - 평가기준 작성 - 평가문항 개발	• 기관별 추가평가 영역 제시 - 한국사 등

○ 필기평가 (직업기초능력)

개발영역	하위단위
의사소통능력	문서이해능력, 문서작성능력, 경청능력, 언어구사력, 기초외국어능력
자원관리능력	시간자원관리능력, 예산관리능력, 물적자원관리능력, 인적자원관리능력
문제해결능력	사고력, 문제처리능력
정보능력	컴퓨터 활용능력, 정보처리능력
조직이해능력	국제감각능력, 조직체제이해능력, 경영이해능력, 업무이해능력, 성
수리능력	기초연산능력, 기초통계능력, 도표분석능력, 도표작성능력
자기개발능력	자아인식능력, 자기관리능력, 경력개발능력
대인관계능력	팀워크능력, 리더십능력, 갈등관리능력, 협상능력, 고객서비스능력
기술능력	기술이해능력, 기술선택능력, 기술적용능력
직업윤리	근로윤리, 공동체윤리

성실성 등
인성평가

○ 필기평가 > 직업기초능력 > 의사소통능력 문항예시

○○유기농 식품 매장에서 계란에 알레르기가 있는 고객이 제품에 대한 문의를 해 올 때,
A라는 제품에 대하여 어떻게 설명을 해야 하는가?(조건, 준거, 행동동사+의문문)

! 제품명: 든든한 현미국수

! 식품의 유형: 면-국수류, 스프-복합조미식품

! 내용량: 95g(면85g, 스프10g)

! 원재료 및 함량:

-면-무농약 현미 98%(국내산), 정제염

-스프-멸치 20%(국내산), 다시마 10%(국내산), 고춧가루, 정제소금, 마늘분말, 생강분말, 표고분말,
간장분말, 된장분말, 양파분말, 새우분말, 건미역, 건당근, 건파, 김, 대두유

! 보관장소: 직사광선을 피하고 서늘한 곳에 보관

! 이 제품은 계란, 메밀, 땅콩, 밀가루, 돼지고기를 이용한 제품과 같은 제조시설에서 제조하였습니다.

! 본 제품은 공정거래위원회 고시 소비분쟁해결 기준에 의거 교환 또는 보상받을 수 있습니다.

! 부정불량식품신고는 국번 없이 1399

- ① 조리하실 때 계란만 넣지 않으시면 문제가 없을 것입니다.
- ② 제품을 조리하실 때 집에서 따로 육수를 우려서 사용하시는 것이 좋겠습니다.
- ③ 원재료에 구성된 무농약 현미임을 강조하면서 알레르기 체질에 무해하다는 건강상식을 예를 들면서 권장하는 것이 바람직하다.
- ④ 이 제품은 계란이 들어가는 식품을 제조하는 시설에서 생산되었다는 점을 참고하시기 바랍니다.

○ 직무수행능력 예시

평가문항 작성예시(서술형)

직군(직무)	경영기획	총문항수	30문항	총평가 시간	1시간				
관련 능력단위	예산편성 지침 수립	관련 능력 단위요소	과거 실적 분석하기	평가 방법	서술형	배점	5점	평가 시간	2분
문항	세부공정표 작성 방법을 서술하시오								
평가시 유의사항	- 정답의 키워드가 답안에 제시되어 있는지 여부를 평가한다. - 키워드가 3가지 이상 제시되어 있으면, 3점, 2가지가 제시되어 있으면, 2면, 1개가 제시되어 있으면 1점을 부여하고, 키워드의 내용이 존재하지 않을 경우, 0점 처리한다.								
모범 답안	1. 분석된 자료를 가지고 단위공정/단위기간 산정 2. 세부공정계획을 작업별로 세분화시켜 각 요소별 공사를 최적화하여 작성 3. 세부공정별 work-flow 작성 4. 주요자재의 발주계획 수립 5. 각 단위공정에 대한 소요일수 및 작업불능일수 계산								

3. NCS 기반 능력중심채용 : ④ 면접평가

전통적 면접

- 일상적이고 단편적인 대화
- 인상, 외모 등 다른 외부 요소의 영향
- 주관적인 판단에 의존한 총점 부여

- 면접 내용의 일관성 결여
- 직무 관련 타당성 부족
- 주관적인 채점으로 신뢰도 저하

”인재를 선별해야 하는 면접관으로서 면접을 진행하는 과정이 어려울 때가 있다” - 94.1%

(JOB KOREA, 2011 :
면접관 경험 직장인 253명 대상)

VS

구조화 면접

일관성

- 직무관련 역량에 초점을 둔 구체적인 질문
- 지원자 별 동일 질문 적용

구조화

- 면접 진행 및 평가 절차를 체계적 구성

표준화

- 평가 타당성 제고를 위한 평가 Matrix 구성
- 척도에 따라 항목별 채점, 개인 간 비교

신뢰성

- 매뉴얼에 따라 면접위원 교육 및 실습
- 면접위원 간 신뢰도 확보

● 면접평가 (직업기초능력 예시)

직업기초능력요소는 현업의 직무 수행을 위해 기본적으로 요구되는 자질이며, 상대적으로 일반적인 관점에서 면접 문항 구성이 가능함

A 능력요소, 정의, 심사 기준

- 평가하고자 하는 능력요소, 정의, 주요 심사기준을 확인하여 면접위원이 해당 능력 요소에 집중할 수 있도록 함

B Opening Question

- 능력요소에 관련된 과거 경험을 유도하기 위한 시작 질문
- 지원자의 경험 영역이 다양할 수 있으므로 시작 질문 또한 다면적으로 구성

C Follow-up Questions

- 지원자의 경험 수준을 구체적으로 검증하기 위한 질문
- 경험 수준 검증을 위한 일반 프레임워크인, STAR* 프레임워크 적용

경험면접 예시 : 질문목록

A 윤리의식	- 정의 : 일에 대한 존중을 바탕으로 근면성실하고 정직하게 업무에 임하는 자세인 근로윤리, 인간 존중을 바탕으로 봉사하며, 책임 있고, 규칙을 준수하고, 예의 바른 태도로 업무에 임하는 자세인 공동체 윤리가 있는지 점검해야 한다. - 심사기준 : 자기관리/규범준수/근면
B Opening Question	A1) 남들이 신경 쓰지 않는 부분까지 고려하여 철저하게 업무(연구)를 수행하여 성과를 내신 경험에 대해 구체적으로 말씀해 주십시오. A2) 조직의 원칙과 절차를 철저히 준수하여 업무(연구)를 수행하여 성과를 향상시킨 경험에 대해 구체적으로 말씀해 주십시오. A3) 세부적인 절차와 규칙에 주의를 기울여 실수 없이 업무(연구)를 마무리한 경험에 대해 구체적으로 말씀해 주십시오. A4) 조직의 규칙이나 원칙을 신경 쓰면서 성실하게 일하셨던 경험에 대해 구체적으로 말씀해 주십시오. A5) 다른 사람의 실수를 바로잡고 원칙과 절차대로 집행하여 성공적으로 업무를 마무리하신 경험에 대해 구체적으로 말씀해 주십시오.
C Follow-up Questions	C=핵심질문, S=구체질문, P=압박질문

1. Situation - 상황 : 구체적으로 언제, 어디서 경험한 일입니까? - 어떤 상황이었습니까? - 조직 : 어떤 조직에 속해있을 때 경험이었습니까? - 그 조직의 특성은 무엇이었습니까? - 기간 : 몇 명으로 구성된 조직이었습니까? - 해당 조직에는 얼마나 일하셨습니까? - 기간 : 해당 업무는 몇 개월동안 지속되었습니까? - 조직규칙 : 조직의 원칙이나 규칙은 무엇이었습니까?	2. Task - 과제의 목표는 무엇이었습니까? - 역할 : C.과제에 적용되는 조직의 원칙은 무엇이었습니까? S.그 규칙을 지켜야 하는 이유는 무엇이었습니까? - C.당신이 조직에서 맡은 역할은 무엇이었습니까? S.과제에서 맡은 역할은 무엇이었습니까? - 문제의식 : 규칙을 지키지 않을 경우 생기는 문제점/불편함은 무엇이었습니까? - C.해당 규칙은 왜 중요하다고 생각하셨습니까? - 태도 : 팀원들은 어떻게 생각하고 있었습니까? - 해당 규칙으로 인한 불편함이 있었습니까? S.해당 규칙이 어떤 영향을 주고 있었습니까?
3. Action - 행동 : C.업무과정의 어떤 장면에서 규칙을 철저히 준수하셨습니까? - C.어떻게 규정을 적용시켜 업무를 수행하셨습니까? S.규정을 준수하는데 어려움은 없었습니까? - 노력 : C.그 규칙을 지키기 위해 어떤 노력을 기울이셨습니까? - S.본인의 생각이나 태도에 어떤 변화가 있었습니까? - S.다른 사람들은 어떤 노력을 기울이셨습니까? - 동료관계 : 동료들은 규칙을 철저히 준수하고 있었습니까? - C.팀원들은 해당 규칙에 대해 어떻게 반응하셨습니까? S.팀원들의 규칙에 대한 태도를 개선하기 위해 어떤 노력을 하셨습니까? - S.팀원들의 태도는 당신에게 어떤 자극을 주었습니까? - 업무추진 : 자신에게 주어진 업무를 추진하는데 규칙이 방해되지 않았습니까? S.그럼에도 규칙을 준수한 이유는 무엇이었습니까? - C.업무수행 과정에서 규정을 어떻게 적용하셨습니까? - C.업무과정에서 규정을 준수해야 한다고 생각한 이유는 무엇이었습니까?	4. Result - 평가 : 규칙을 어느 정도나 준수했다고 생각합니까? S.그렇게 준수할 수 있었던 이유는 무엇이었습니까? - C.업무의 성과는 어느 정도였습니까? S.성과에 만족하셨습니까? S.배수한 상황이 온다면 어떻게 하시겠습니까? - 피드백 : C.주변 사람으로부터 어떤 평가를 받으셨습니까? S.그런 평가에 대해 만족하십니까? - S.다른 사람들에게 본인의 행동이 영향을 주었다고 생각하십니까? - 배움점 : C.업무수행과정에서 중요한 점은 무엇이라고 생각하십니까? - C.이 경험을 통해 배운 것이 있었습니까?

* STAR: 경험수준을 체계적으로 검증하기 위하여, S(상황, Situation)/T(임무, Task)/A(역할 및 노력, Action)/R(결과, Result) 등으로 질문을 구성

○면접평가 (직무수행능력 예시)

직무수행능력요소는 구체적인 직무 단위별로 요구되는 지식, 기술, 태도를 규명하고 이를 세부적인 수준까지 검증하기 위한 면접 문항 구성이 요구됨

상황면접의 구성

- 상황면접 과제의 구성은 크게 2가지로 구분할 수 있음
 - 상황 제시 (description)
 - 문제 제시 (question or problem)
- 현장의 실제 업무 상황을 반영하여 과제를 제시하므로, 직무분석이나 SME Workshop* 등을 반드시 거쳐 현장성을 높여야 함
- 문제는 상황에 대한 기본적인 이해 능력(이론적 지식)과 함께 실질적 대응이나 변수 고려 능력(실천적 능력) 등을 고르게 물어보아야 함

상황면접 과제의 실제 사례

상황 제시

인천공항 여객터미널 내에는 다양한 용도의 시설(사무실, 통신실, 식당, 전산실, 창고, 면세점 등)이 설치되어 있습니다. 금년도에는 소방배관의 누수가 잦아 메인 배관을 교체하는 공사를 추진하고 있으며 당신은 이번 공사의 담당자입니다.

실제 업무 상황에 기반한 배경 정보

주간에는 공항운영이 이루어지는 관계로 주로 야간에만 배관 교체 공사를 수행하던 중 시공하는 기능공의 실수로 배관 연결부를 잘못 건드려 고압배관의 소화수가 누출되는 사고가 발생했으며, 이로 인해 인근 시설물에는 누수에 의한 피해가 발생하였습니다.

구체적인 문제 상황

문제 제시

문 제

1. 일반적인 소방배관의 배관연결(이음)방식과 누수 발생에 대한 원인에 대해 설명하십시오.
2. 담당자로서 본 사고를 현장에서 처리하기 위한 프로세스를 제시하고 보수완료 후 시공장소 주변에 필요한 부분 및 재발방지 방안에 대하여 설명하십시오.

문제 상황 해결을 위한 기본 지식(1) + 추가 대응(2) 문항

* SME Workshop: Subject Matter Expert Workshop, 과제에 대한 내용 전문가로서 현업 상황에 대하여 잘 알고 있는 그룹

NCS 기반 능력중심채용,
능력중심사회의 베이스가 되다

III

능력중심채용 활용사례

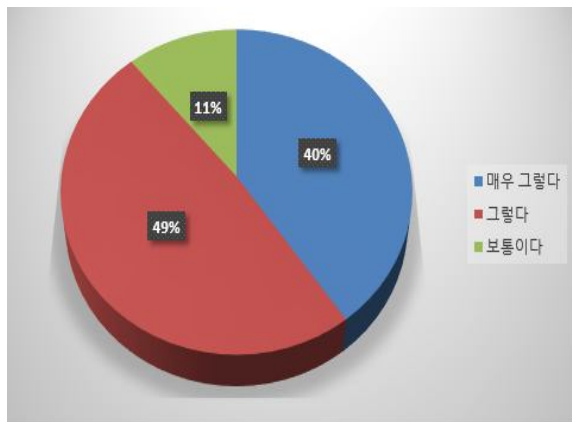
[활용사례 1] 대한지적공사

		기존 채용방식	채용방식 개선(핵심직무역량 컨설팅)
선발 기초		‘객관적 스펙 중심 채용’ 필수자격(자격증) + 영어점수 + 필기시험점수	→ ‘직무 중심 채용’ 직무별 검사전형 차별화 + 직무 역량 면접 강화
직무역량평가 모델 적용 사항	서류전형	· 객관적 스펙 중심의 평가항목 · 자격증, 영어점수 등의 가점 · 점수중 수준의 입사지원서 · 인적사항, 학력사항, 병역·장애·보훈여부, 자격사항 · 서류전형에 대한 평가 없음	· 직무능력·역량검증 중심의 입사지원서 · 교육, 자격, 경력, 경험 사항 제시 → · 입사지원서와 연계된 기술서 · 입사지원서 항목과 연계성을 고려한 자기소개서, 경험·경력 기술서 평가 · 면접시 질문 및 판단 근거로 활용
	필기·검사전형	· 지식 중심 시험(직무와의 연관성 결여) · (기술직7급(을)) 지적학, 지적관계법규 · (사무직7급(을)) 경영학, 경제학 · (고졸보조직) 한국사	→ · 역량테스트 도입 · (보조직) 인성 및 기초직무능력검사 · (기술직) 인성 및 종합직무능력검사 · (사무관리직) 인성 및 종합직무능력검사 · (모집분야별) 기존 지식중심 필기시험 일부 유지
	면접전형	· 非구조화 인성면접 실시(낮은평가 일치도) · 별도의 면접위원 교육 미실시(면접 타당성 저하)	→ · 직무역량 중심 면접 실시 · 총 3단계 면접으로 검증 · 1단계 : 실무평가(업무수행능력 검증) · 2단계 : 역량면접(변화창조·프로정신, 청렴윤리) · 3단계 : 임원면접(조직적합도 검증)
결과 및 효과		결 과 · 직무중심의 직무기술서·입사지원서 개발 (측량, 경영기획, 재무회계, 총무) · 직무중심의 역량테스트 강화 · 구조화된 면접체계 및 면접도구 구축 (경험, 상황면접) · 내부 면접위원 교육(실습포함)	효 과 · 역량지원서 활용을 통한 허수 지원자 감소 및 검사전형 응시율 대폭 증가 · 채용과정에서의 평가 신뢰성·타당성 증가 · 구조화된 면접 체계 구축을 통한 채용의 객관성 제고 · ‘스펙초월 채용’을 통한 공공기관으로서의 사회적 책임과 의무 이행 · 2014년 공공부문 인적자원 개발우수기관(Best HRD)으로 선정

[활용사례 2] 한국산업인력공단

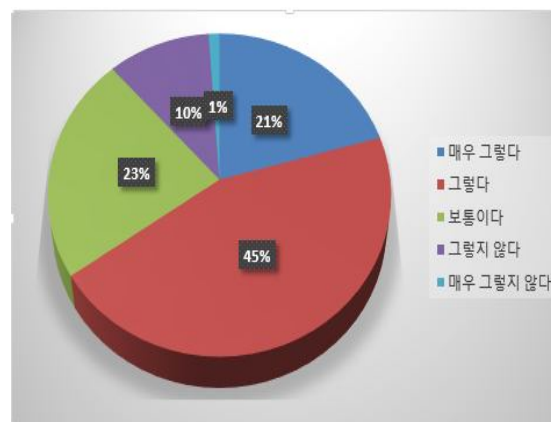


○ 면접시험응시자 179명 대상 설문조사 결과



1. 능력중심 채용문화 확산 필요성

➡ **긍정적 반응(그렇다 이상) 89%**



2. 면접문항과 직무능력평가 연관성

➡ **연관성 높다(그렇다 이상) 66%**

○ 면접시험응시자 특성분석 결과

- 토익 700점 미만 **13%**
- 어학연수 무경험자 **60%**
- 취업이나 인턴경험 등 실무경험자 **56%**

NCS 기반 능력중심채용,
능력중심사회의 베이스가 되다

IV

향후 추진계획

1. '15년 추진계획

NCS 기반 능력중심채용모델 산업계 확산을 위한 **선도사례 구축에 집중**

공공부문

- 능력중심채용모델을 기 도입한 30여개 공공기관은 **실제 채용사례를 창출 → 우수사례 보급**
* 대한지적공사, 안전보건공단, 대한주택보증 등
- **100개 기관을 신규 선정**하여 능력중심채용 시스템 보급

민간부문

- **30대 기업**과 같은 리딩기업을 중심으로는 MOU 등을 통해 자체 채용시스템과 연계한 **자발적인 활용 유도**
- 시간·전문가·비용 등 여건이 부족한 **중소기업**에는 활용 **컨설팅을 지원** 계획

NCS 기반 능력중심채용,
능력중심사회의 베이스가 되다

V

Q&A

NCS 기반 능력중심채용 홈페이지

주요 내용

- onspec.ncs.go.kr
- NCS 기반 능력중심채용 소개 및 샘플문제 공개

1

NCS 및
능력중심채용
이해 및 활용

2

채용전형별
샘플문제 공개

3

활용매뉴얼 및
취업준비생 가이드

4

채용 관련 Q&A



국가직무능력표준[NCS]
능력중심사회의 베이스가 되다



감사합니다