고용노동부
Ministry of Employment and Labor

보 도 자 료

"국민 누구나 일할 수 있고 일을 통해 행복한 나라"

❖고용노동부 고용정책총괄과장 양 성 필
사무관 김 부 경
☎ 02-6902-8183, 010-7228-9911

• 보도일시: 2013. 1. 28(수) 조간
<인터넷 1. 28(월) 12:00 이후>
※ 3쪽 1줄 인사말 조정)

< 본 자료는 http://www.moel.go.kr 에서도 볼 수 있습니다 >

취업준비생의 스펙쌓기 경쟁
능력 중심의 채용이 해결책

– 29일(화), 고용부장관 및 기업 인사담당 임원 등과의 간담회 개최

□ **스펙을 쌓기 위해 휴학을 하고, 취업을 위해 재수·삼수도 마다하지 않는 청년들. 이런 일들이 당연시 되고 있는 현실에서 스펙쌓기 경쟁을 막으려면 기존의 방식에서 벗어난 채용 관행이 필요하다.**

□ 29일(화), 고용노동부 이채필 장관과 기업체 임원 등 인사관계자* 한자리에 모여 **학력·스펙 보다 능력 중심의 채용 관행이 자리 잡을 수 있는 방안과 정부 및 기업의 역할에 대해 논의**하는 간담회**를 가졌다.

* 대기업 임원 6명, 중견기업 임원 5명, 공기업 임원 3명, 경제단체 임원 6명, 취업지원관 2명, 취업포탈 인크루트 1명 등 총 30명

**「능력중심 채용관행 확산을 위한 간담회」: 1.29(화) 11:30, 플라자호텔

○ 간담회에서는 고학력화로 인해 왜곡된 고용시장을 정상화시키고 학력이 아닌 능력에 따라 일할 수 있는 기회를 보장하기 위해 **'11년부터 추진해온「열린고용 대책」추진상황을 보고**했다.

- 아울러 능력중심의 채용을 위해 지난 해에 개발한 **「핵심직무역량 평가모델」을 설명하고, 기업에서 실제 업무를 맡고있는 관계자들의 의견을 수렴했다.**

□ **핵심직무역량 평가모델**은 크게 **(1)역량기반지원서, (2)역량테스트, (3)역량면접**으로 구성된 채용도구로서, 우선 **기업공통역량과 생산관리·경영지원·금융출납창구직** 등 3개 직군을 대상으로 개발된 것이다.

핵심직무역량 평가모델의 주요내용

¤ **(역량기반지원서)** 직무와 무관한 자전적인 기재사항을 최소화하고, **직무관련성이 높은 사항*을 기재**하도록 하고,

* 교내외 활동경험, '직무와 관련된' 자격사항, 인턴 등 근무경험 등

– 지원동기, 성장과정 등 일률적인 자기소개서가 아닌, **기업의 인재상에 따라 기본적으로 갖추어야 하는 역량**과 관련한 경험·의견 등을 기술하도록 설계

¤ **(역량테스트)** 기업공통역량 및 직군별 직무역량을 **지필평가문항 형태로 평가하기 위한 도구**

¤ **(역량면접)** 직무능력과 관련된 경험(**경험면접**), 업무 수행과정에서 발생 가능한 상황에 대한 대처방법(**상황면접**), 특정 직무관련 주제에 대한 의견(PT) 등을 중심으로 구조화된 면접기법

○ 이러한 핵심직무역량 평가모델은 기업별로 채용수요가 다르고 적용여건이 상이하다는 점을 감안하여, **기업별 특성에 맞게 보급해 나갈 계획이다.**

- **대기업**의 경우, 이력서 단계에서부터 직무에 불필요한 요소를 제거하는 등 채용과정에서 직무역량 평가요소를 더 강화하도록 유도하고

- **공공기관**에는 실제 핵심직무역량 평가모델을 활용하여 채용함으로써 능력중심 채용을 실천하도록 권고할 예정이다.

- **중견·중소기업**에는 채용경쟁이 있는 기업들을 중심으로, 면접관 교육 및 채용 컨설팅 등을 병행하여 **맞춤형으로 보급**을 하고 활용 가이드라인 보급 등 **홍보형 보급**을 통해 능력 중심의 채용문화를 확산시키기로 했다.

○ 이와 병행하여, 현장에서 실제 채용이 이루어지는 다양한 모집 직군에 대한 **핵심직무역량 평가모델도 연차적으로 추가 개발**해 나갈 계획이다.

□ 이날 간담회에서는 **최근 청년층의 취업난**은 고학력화 문제, 청년들이 선호하는 양질의 일자리 부족 등 복합적인 원인에 기인하나 **기업의 채용 관행에도 원인이 있다는 점이 지적**되었고,

○ 기업에서 최근 학력·스펙 외에도 인성이나 능력을 평가하는 채용방식으로 변화를 시도하고 있으나,

- **학력·스펙이 부족한 청년들이 1차 서류전형에서 탈락하여 자신의 역량을 평가받을 기회를 갖지 못하는 문제**가 있으므로 **직무역량을 토대로 한 채용기법이 확산될 필요가 있다는 점에 대해 인식을 같이했다.**

□ 한편, 능력중심의 고숙련 사회가 되도록 학교단계부터 노동시장 진입과 이동, 퇴직에 이르는 전과정에서 숙련 경쟁력을 높일 수 있는 직업능력개발 정책방향도 발표되었다.

○ 특히, 지난 11월, 대기업·중소기업간 인력양성 협력강화를 위해 마련된「대·중소기업 인력양성 협력 가이드라인」도 공유했다.

□ 이채필 장관은 "**청년층의 심각한 취업난 문제들을 채용현장에 계시는 분들의 생생한 경험담을 통해서 들으니 더욱 실감나고, 피부에 와닿는 현실적인 이야기들이 많아 의미있는 시간**" 이었다고 전하면서,

○ **"채용 주체인 기업에서 청년들이 막연하게 스펙쌓기에 몰두하지 않고 꿈과 희망을 품고 역량을 키워나갈 수 있도록 능력중심의 채용에 좀 더 적극적으로 관심을 갖고 실천해 달라"**고 요청했다.

이 보도자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면
고용노동부 고용정책총괄과 김부경 사무관(☎ 02-6902-8183)에게
연락바랍니다.