

제주지역 대학생 취업역량
강화방안 연구

목 차

I. 서 론	3
1. 연구배경 및 목적	3
2. 연구범위 및 방법	4
II. 조직구성원의 핵심 역량	5
1. 역량의 개념 및 개발방법	5
2. 조직구성원의 핵심역량	12
3. 조직구성원의 기능별 직무역량	26
III. 역량별 교육체계 분석	49
1. 마케팅 직종	49
2. 재무 및 법무 직종	51
3. 인사관리 직종	53
4. IT 및 e-Business 직종	55
5. 생산 직종	56
6. 연구개발 직종	59
IV. 대학생 취업 역량강화 프로그램 개발	63
1. 전문대학 취업 역량 프로그램	63
2. 4년제 대학 취업 역량 강화 프로그램	71
V. 대학생 취업 역량 강화를 위한 지원 방안	77
1. 대학의 지원 방안	77
2. 중앙정부의 지원 방안	90
3. 산업체의 지원방안	94
4. 지방자치단체의 지원 방안	96

I. 서 론

1. 연구배경 및 목적

1) 연구배경

- 21C 지식경영 시대를 맞아 기업의 채용 트렌드가 미래지향적 인재, 협력적 인재, 창의적 인재, 실천적 인재로서 Fundamental한 역량중심의 인재를 채용하는 쪽으로 변화하고 있음
- 또한 기업의 신규채용시장은 점차 경색되고, 신입사원보다 곧바로 활용 할 수 있는 경력사원의 채용비율이 증가되고 있음. 즉, 기업은 현업의 요구에 부합하는 맞춤형 인재 개발을 요구하고 있으며 이론적 지식과 경험적 지식의 통합화를 요구하고 있음
- 그러나 아직까지 기존 교육과정은 원론적이며 이론적 내용을 중심으로 구성되어 기업실무관련 교육과정 부족 및 불안정한 취업 연계, 기업실무와의 괴리가 존재하고 있는 게 사실이며, 취업지원 인프라 및 역량개발을 위한 다양한 프로그램을 제시해 주지 못하고 있는 실정임
- 대학 졸업 후 미취업의 지속은 대학 교육을 통하여 획득한 스킬을 활용하지 못하고, 그것이 그대로 유실될 가능성이 높아지며, 지역 전체적으로는 막심한 인적자원의 손실을 감수해야하는 것임.
- 이러한 우리 현실과 달리 전통적인 고등교육 강국들은 최근 지식기반사회에서 요구되는 핵심능력을 중심으로 대학교에 대한 질적 기준을 새롭게 마련하고 있으며, 학생 개별적 다양한 직업능력개발 프로그램들을 제시하고 있음
- 따라서 대학에서의 취업지원을 강화하는 것은 대학생 인적자원개발과 활용을 위하여 매우 시급하고 중요한 사안이며, 이러한 변화의 흐름에 뒤처지지 않고 대학생들의 핵심역량을 갖추기 위해서는 어떤 내용의 교육이 필요한지, 그리고 학생들을 사회적 요구에 부합하도록 육성하기 위한 방안이 무엇인지를 생각해 보아야 할 필요가 있음

2) 연구목적

- 본 연구는 우리나라 기업에서 직종별로 필요로 하는 직무역량(직무지식, 직무기술, 직무태도)을 분석한 후 현재 대학에서 교육 가능한 분야와 대학의 교육훈련기관에서 교육 가능한 분야로 구분하여 제시함으로써 향후 대학생 직업 역량 강화 및 교육 체계 개선에 유용한 정보를 제공하고자 함
- 직무역량(직무지식, 기술, 태도) 분석 결과를 토대로 대학생 직무 역량 강화를 위한 대학 교육의 기본 방향을 제시함
- 대학생 직무역량 강화를 위해 대학, 산업체, 중앙정부, 지방자치단체 등의 다양한 지원방안을 제안하여 대학생들의 취업 역량 강화 방안을 모색함

2. 연구범위 및 방법

1) 연구범위

- 시간적·공간적 범위
 - 연구 자료 분석의 시간적 범위는 2007년임
 - 조사의 공간적 범위는 대한민국 전역이며, 활용의 공간적 범위는 제주특별자치도 임
- 내용적 범위
 - 우리나라 기업체의 직종별 직무 역량 분석
 - 직종별 직무 역량에 따른 교육체계 분석
 - 대학생 직무역량 강화를 위한 교육의 기본 방향 제시
 - 대학생 직무역량 강화를 위한 다양한 주체의 지원 방안 제시

2) 연구방법

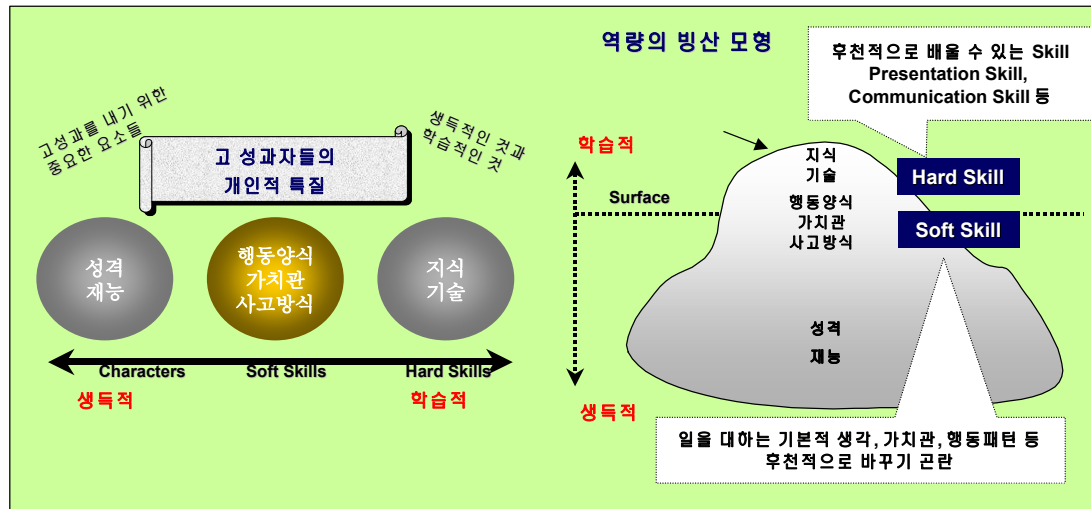
- 기업체 자료를 통한 직종별 직무 역량 사례 조사
- 직무 역량 자료 분류를 위한 전문가 의견 조사
- 문헌 조사를 통한 직무역량 강화 대책 분석 및 전문가 의견 조사

II. 조직구성원의 핵심역량

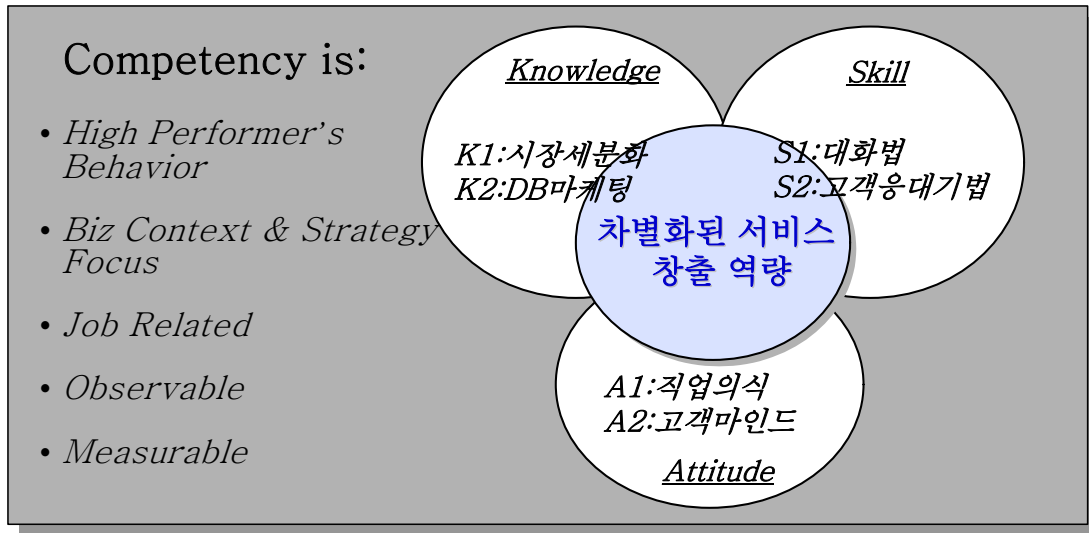
1. 역량의 개념과 개발 방법

1) 역량의 개념

- 역량(competency)이란 높은 성과를 창출한 고성과자(High Performer)로부터 일관되게 관찰되는 행동특성으로 지식, 스킬, 태도 및 가치의 상호작용 결과로 나타나는 행동을 의미함

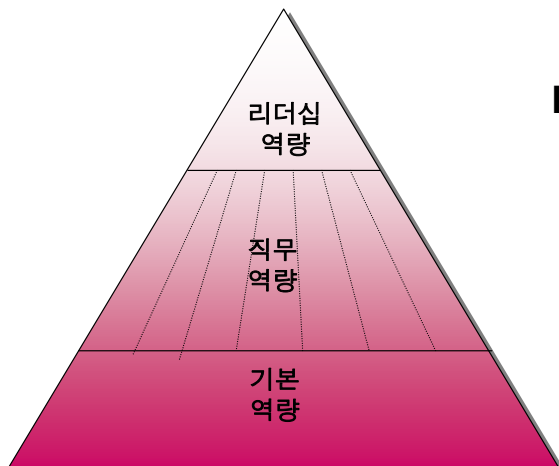


A 영업 사원의 '차별화된 서비스 창출역량'(예시)

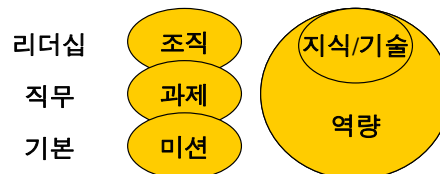


○ 역량의 기본 구조

- 기 본 역 럙 : 지위나 부서에 관계없이 조직의 모든 구성원들이 공유해야 하는 일련의 능력과 행동 특성
- 리더십 역량 : 리더로서의 기본적 자세와 행동 특성
- 직 무 역 럙 : 해당 직무의 전략 요구를 수행하는데 필요한 직무행동 구조 및 지식/기술적 기본 조건



Performance = What + How



○ 역량의 유형

- 핵심 역량 : 조직이 장기적 유지 가능한 경쟁우위를 달성할 수 있는 지식, 태도, 기술의 집합체로 역량 기본구조 상의 기본 역량과 유사함
- 기능 역량 : 조직의 주요기능(생산, 마케팅 등)별로 공통으로 요구되는 역량임
- 역할 역량 : 구성원이 조직 내에서 행하는 구체적인 역할 수행에 요구되는 역량임
- 과업 역량 : 특정 과업을 수행하는데 요구되는 역량으로 역량 기본 구조상의 직무 역량임

2) 역량 개발 방법

□ 역량 개발 시 고려사항

- 역량 개발 시 고려하여야 할 몇 가지 요소를 나열하면 아래와 같음
 - 조직에 적용할 역량을 역량항목별로 단일 정의를 부여할 것인지, 역량 구성 요소인 지식, 기술, 태도를 결합시켜 구성할 것인지를 결정하여야 함.
 - 역량 도출 방식으로 기업 고유가치와 특성을 중심으로 할 것인지, 일반적 역량 풀(pool)을 활용할 것인지, 또는 두 가지를 결합할 것인지를 결정하여야 함
 - 역량군 중 행동역량을 상하를 구분하여 분류할 것인지, 기술역량의 분류 범위를 광범위하게 할 것인지 세분화 할 것인지를 결정하여야 함
 - 역량구조를 고성과자의 행동특성과 직무 수행의 요구사항인 기술특성으로 2원화할 것인지, 또한 행동특성을 관리특성과 일반특성으로 분류하여 3분화할 것인지, 그리고 행동특성을 더 세분화 할 것인지를 결정하여야 함
- 본 연구는 대학생 취업역량을 개발하여야 하기 때문에 이러한 모든 요건을 충족시킬 수 없음
 - 따라서 역량 도출 방식은 기존에 기업에서 도출된 일반적 역량 풀(pool)에서 대학생에게 필요한 일반 역량을 행동 역량으로 도출하였음
 - 기술 역량은 직군별 공통역량을 도출하여 대학생의 전공별로 필요역량을 도출하는 방식을 선택하였음

Category	Issues	General Options	내용	주요 고려 사항
Definition (정의)	1. 조직에 적용할 Definition 방식	1) 단순형	Competency 항목 별 단일 정의(定義) 부여	Competency 활용 목적 및 방식
		2) 복합형	Competency를 구성하는 구체적 지식(K), 기술(S), 가치(V)를 결합 제시	
	2. Competency 도출 방식	1) 기업 고유 역량 중심 (Endogenous Approach)	기업의 고유 가치와 특성을 중심으로, 심층면접(예, BEI) 등을 통해 기업 고유 Competency Pool 생성	효율성, 유효성
		2) 일반 역량 중심 (Universal Approach)	Global Competency Modeling 결과에 따른 Competency Pool 활용	
		3) 결합 방식	Global Competency Pool을 근간으로, 회사 특성을 반영한 추가적인 역량 Pool 도출	
	3. Competency Cluster(역량군)	1) 수직적 분류 (행동 역량)	1-1) Unitary	효율성, Cluster의 상하구분 없음
			1-2) By Group	
			1-3) By Grade	
		2) 수평적 분류 (기술 역량)	2-1) 직군	2-3개의 상하 Group 설정
			2-1) 직종(팀)	
			2-1) 직무	

□ 역량 정의 방법

Option	특징 및 장단점
A. 단순형 (Simple Definition)	■ 각각의 Competency를 정의할 때, 해당 역량의 주요 개념 및 내용을 간략히 정의함 ■ 역량 별 Proficiency Level의 설정된 경우는 각각의 단계별 주요 특성과 행동지표를 정의함 ■ 역량 정의 작업이 상대적으로 간편하고, 실제 Input 요소를 제공해야 하는 현업 전문가의 업무 부담이 크지 않음
B. 복합형 (Component Definition)	■ 각 Competency를 정의할 때, 해당 역량의 주요 개념 및 내용을 정의하고, 해당 역량을 구성하는 지식(Knowledge), 기술(Skill) 및 가치(Value) 요소를 추가적으로 제시함 ■ 이러한 K,S,V 요소는 교육 훈련 영역으로 연계되어 사용됨 ■ 그러나, 일반적인 경우 K,S,V 요소 도출 결과를 검토해 보면, 상당 부분 겹치거나 지속적으로 중복되는 요소들이 많이 나타나는 현상을 보이기도 함 ■ Proficiency Leveling 방식은 A 대안과 동일함 ■ 역량 정의 작업 시 역량 도출과 동시에 해당 역량을 구성하는 K,S,V 요소를 선정해야 하기 때문에 프로젝트 진행 팀과 현업 전문가의 업무 부담이 크게 늘어날 수 있음

□ 역량 도출 방법

Option	특징 및 장단점
A. 기업 고유 역량 중심 (Endogenous Approach)	- 해당 기업의 조직 및 개인 역량을 구성하고 있는 요소들이 일반적인 기업들과 큰 차이를 나타내고 있다고 판단되는 경우에 적절함 (Contextual Uniqueness) - 해당 조직 내에서 우수한 성과를 내고 있는 직원을 중심으로 다양한 심층 면접 기법(예, BEI)을 활용하여 해당 기업 특유의 Competency Pool을 도출함 - 매우 많은 시간 및 인적 자원 투입이 요구됨
B. 일반 역량 중심 (Universal Approach)	- 누적적인 연구 결과를 통해 표준화되어 정착된 Global Competency Pool¹⁾을 활용하는 방식 - 작업 효율성이 높아 역량 도출 및 실제 적용 과정에 큰 부담이 없음
C. 결합형	- Global Competency Pool을 활용하되, 필요에 따라 Customize 작업을 수행함 - 행동 역량(Behavioral Competency) 영역의 경우 기본적으로 Global Competency Pool을 활용함 - 그러나, Technical Competency의 경우 Global Pool 외에도 다양한 Source를 활용하여 직무 특성을 반영한 Competency Pool을 도출함 - 이렇게 기업 특유의 직무 역량을 도출할 때도 효율성을 고려하여, 유사 산업 및 기업의 사례를 최대한 활용하는 방식으로 작업을 진행함

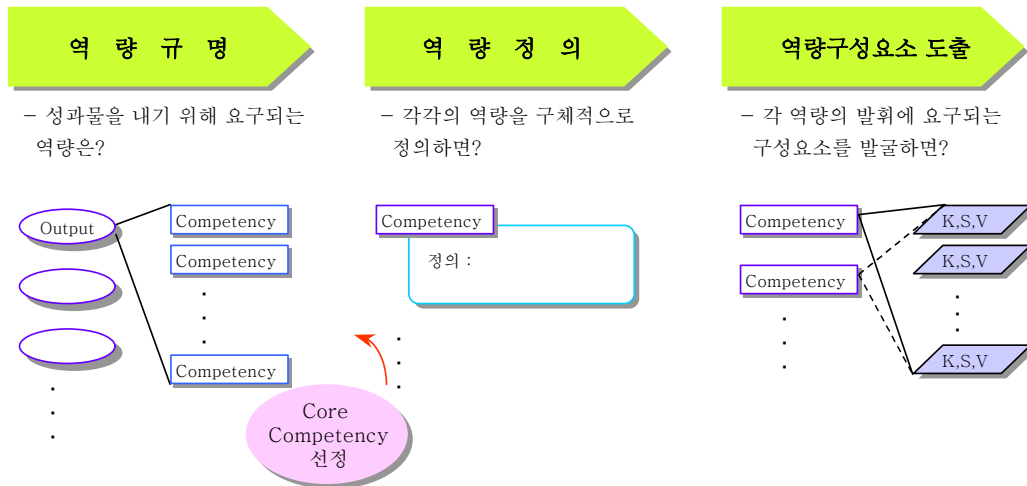
□ 역량군 분류 방법

Option	특징 및 장단점
A. 수직적 분류 (행동 역량)	1) Unitary - 역량 내용 상의 상하 구분 없음 - 즉, 상/하위 직급이나 직책자에게 요구되는 별도의 역량을 도출하지 않음
	2) By Group - 상/하로 크게 구분되는 몇 개의 Group을 설정하여 별도의 역량 지표를 도출함 - 주로 관리자 계층과 직원 계층의 2단계로 구분하는 경우가 많음
	3) By Grade - 각 직급별로 세분화된 역량 도출 단위를 설정함 - 지나치게 세분화되어 제도의 복잡성이 가중될 우려가 있음
B. 수평적 분류 (기술 역량)	1) 직군 - 가장 넓은 직군단위에서 적용될 수 있는 공통적 Technical Competency를 도출함 - 지나치게 일반적인 역량이 도출될 우려가 있음
	2) 직종(팀) 중간단위인 직종 또는 팀 단위에서 역량 요소를 도출함
	3) 직무 - 세부 직무 단위별로 별도의 Technical Competency를 도출함 - 동일한 직종 및 팀 내의 직무의 경우, 별도의 Cluster로 분리된 직무 간에도 대부분의 역량 요소가 중복되어 나타날 수 있음 (제도의 효율성 저하)

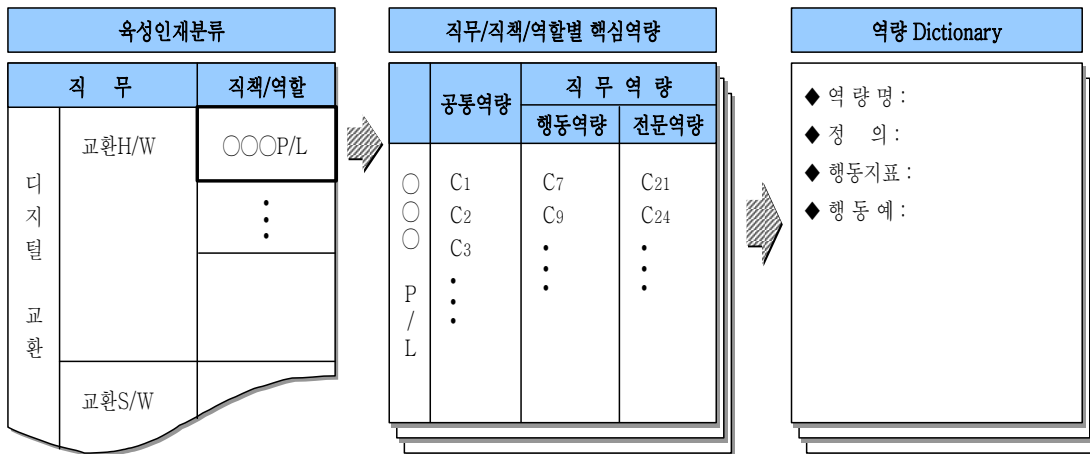
3) 역량 도출 과정

- 역량 도출 과정은 성과물을 내기 위해 필요한 역량을 규명하고, 각각의 역량을 구체적으로 정의한 후, 각 역량의 발휘에 요구되는 구성요소를 발굴함.

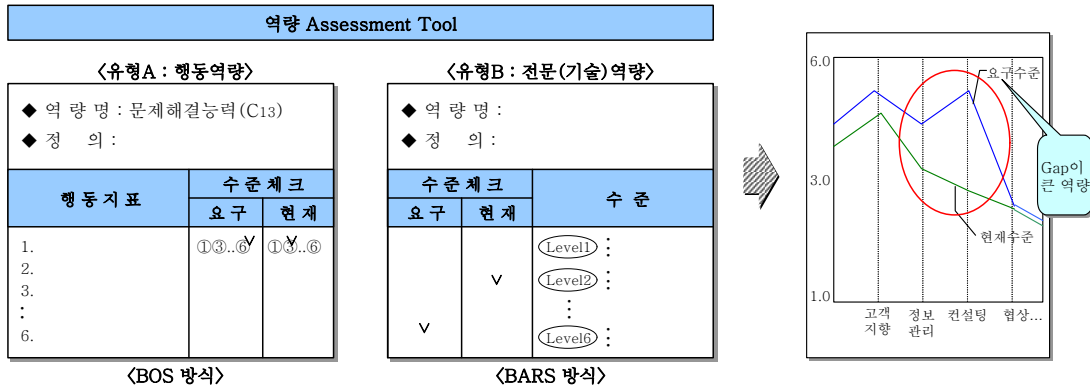
역량 도출의 세부 프로세스



- 육성방향에 따른 직무, 직책, 역할에 대한 필요역량을 확인함.



- 핵심역량을 측정하여 요구수준과 현재수준의 차이가 큰 역량을 도출하여 개발우선순위를 정함.



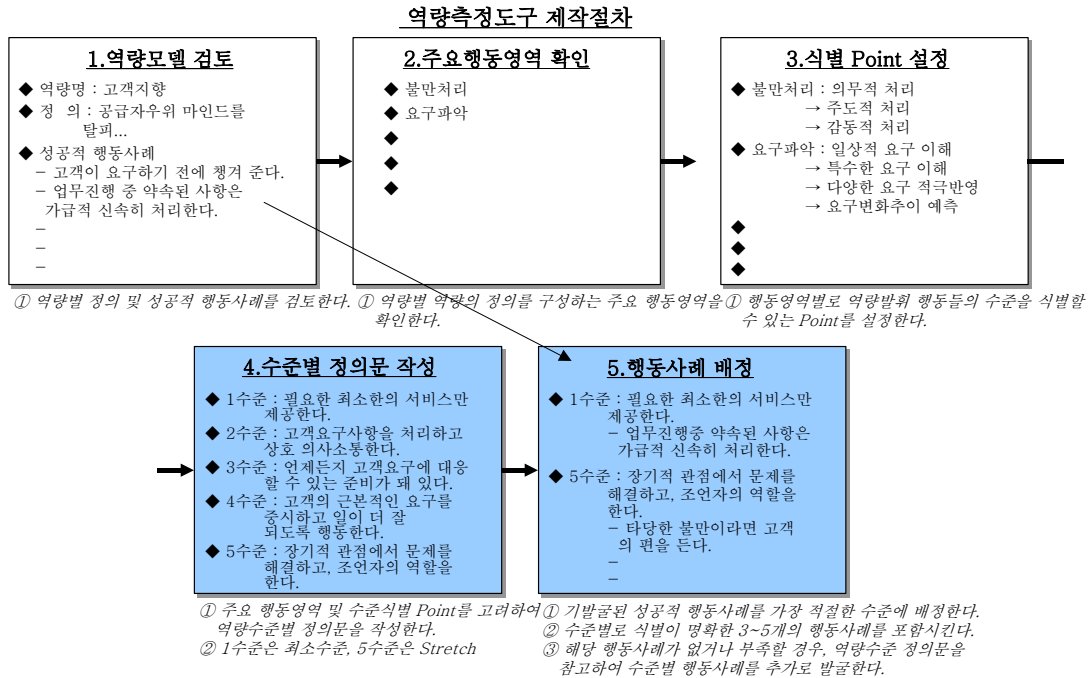
- 직무역량 진단 예시

직무역량별 직무역량 진단결과 (예:○○사업부 기획 PG)

역량	팀 역			인적네트워			정보마인드			사업분석력			신규사업개발 및 추진			내부업무조정			개인별역량 현재수준 평균	개인별 역량 확보율
	요구 수준	현재 수준	GAP	요구 수준	현재 수준	GAP	요구 수준	현재 수준	GAP	요구 수준	현재 수준	GAP	요구 수준	현재 수준	GAP	요구 수준	현재 수준	GAP		
김 ○○	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	0	1	1	0	1	3	2	1.90	100%
이 ○○	3	3	0	4	3	-1	3	3	0	3	4	1	3	3	0	3	3	0	3.30	90%
박 ○○	3	3	0	4	2	-2	3	2	-1	3	3	0	3	4	1	3	3	0	2.80	70%
정 ○○	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	3	1	2	2	0	2	2	0	2.30	100%
손 ○○	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2.80	100%
최 ○○	4	3	-1	3	4	1	3	3	0	4	4	-1	4	3	-1	4	3	-1	2.90	20%
역량별 현재 수준 평균	2.67			2.67			2.50			2.67			2.50			2.67			2.67	
역량별 인재 확보율	83.3%			66.7%			83.3%			83.3%			83.3%			83.3%				80%

- * 역량확보율=총역량수 중 개인별 GAP(직급별 요구수준-현재수준)이 0 이상인 역량이 차지하는 비율.
 ** 인재확보율=총구성원 중 역량별 GAP(직급별 요구수준-현재수준)이 0 이상인 구성원이 차지하는 비율.
 여기서, GAP이 0 이상이라 함은 요구수준에 Fit하거나 Over하는 경우로서 +방향일수록 역량수준이 높음.

○ 직무역량 측정 절차



2. 조직 구성원의 핵심 역량

□ 핵심 역량 도출 방식

- 대학생들이 기업에 진출시 일반적으로 갖추어야 할 핵심 역량을 도출함
 - 기본역량은 우리나라 기업체의 신입사원 교육훈련자료, 각 기업이 기본 역량 도출 자료, 그리고 전문가 파일럿 조사를 통해 이루어짐
- 특정 조직의 특정 목적을 달성하기 위한 역량 도출이 아니라 대학생들의 취업을 위해 갖추어야 할 일반적 행동 역량을 도출하기 위한 목적이기 때문에 역량정의 방식은 ‘일반형’, 역량도출방식은 ‘일반역량중심’, 행동 역량군의 분류방식은 ‘통일형’을 선정하였음

1) 대인관계 역량

□ 타인 존중

○ 역량 정의

- 타인의 다양한 견해와 입장을 중시하며, 고유의 가치관을 인정하고, 합의의 의사결정을 하려는 경향이 강하고, 견해가 전혀 다른 사람들과도 원만한 관계를 형성한다.

○ 행동 지표

- 타인의 업무 내적 뿐 아니라 외적인 생활에도 관심을 가진다.
- 의사소통 시 외적 표현과는 다른 미묘한 단서(몸의 움직임, 표정 등)를 민감하게 파악하여 상대방의 기분과 감정을 읽어낸다.
- 타인의 즐거움과 고통에 대해 진심에서 우러나오는 공감을 표시한다.
- 타인의 의견을 진지하게 듣고 자신의 기대를 공유하면서 공통점을 확인함으로써 상대방과 라포를 형성한다.
- 타인의 관심사를 구체적으로 알고 이를 충족시켜 줄 수 있는 방법을 찾는다.

□ 갈등해결 및 협력

○ 역량 정의

- 실질적인 대립이나 의견충돌을 개방적이고 협력적인 방식으로 해결하여, 갈등 상황의 본질을 정확히 파악하여 최선의 갈등해결책을 신속히 찾아낸다.

○ 행동 지표

- 갈등과 관련된 사람들의 다양한 입장, 상황, 이해관계 등을 파악하여 원인을 확인한다.
- 각 관련자들의 주장을 충분히 경청하고 양편의 입장을 동등하게 대한다.
- 갈등 관련자들의 서로 다른 관점을 존중해 준다.
- 양자간 합의점을 찾고 최소한의 잡음으로 합의를 이룰 수 있게 유도한다.
- 갈등 대상자들끼리 각자의 생각을 공유할 수 있는 자리를 만들고 해결방안을 함께 찾아가도록 유도한다.

□ 조직내외 관계형성

○ 역량 정의

- 조직 내외에서 자신이나 팀에게 필요한 사람과 중요한 사람을 정확히 파악하고, 이해 관계자들과의 관계 형성을 잘하며, 협조를 얻어내어 업무의 효율성을 기한다.

○ 행동 지표

- 업무 목표를 달성하기 위해 정보나 지원을 제공할 수 있는 주요 집단 및 개인과 효과적인 관계를 형성하고 유지한다.
- 기술 및 비즈니스 이슈, 동향 파악을 위해 조직 내외의 다양한 사람들과 접촉한다.
- 목표 달성에 도움이 되는 핵심 인물을 파악한다.
- 인간관계의 폭을 넓히기 위해 시간과 노력을 기울인다.
- 개인적 정보를 주고받음으로써 상호 이해의 토대를 마련한다.
- 타인의 초대나 우호적 제안에 적극적으로 응한다.
- 조직내 현실적인 권력관계를 인식하고 다양한 조건에 맞게 행동한다.
- 필요시 도움을 받고자 하는 사람에게 적절한 업무 협조를 이끌어낸다.

2) 업무수행 역량

□ 계획수립

○ 역량 정의

- 목표달성을 위한 장단기 계획을 효율적으로 수립하고, 관련 정보를 최대한 활용하여 실현 가능한 계획을 마련하며, 예상되는 장애요인도 감안해서 구체적인 계획을 수립한다.

○ 행동 특성

- 계획 수립 시 장기적이고 전략적인 관점과 세부 활동을 적절히 조화시킨다.
- 과거 경험 및 이전 자료를 참조하여 계획을 수립한다.
- 소요시간, 인원, 비용 등을 정확하게 산출한다.
- 전반적 목표 대비 각 수행단계의 가치와 효과성을 검토한다.

- 계획실행에 앞서 다양한 가능성과 잠재적 문제들을 예견하고 이에 대한 대응책을 구상한다.
- 계획에 대한 상호이해와 동의를 위해 관련된 사람 및 타부서와 지속적으로 의사소통 한다.
- 실행 전 관련자들과 함께 실행안의 타당성을 검토한다.

□ 업무추진

○ 역량 정의

- 필요한 자원을 확보/배분하며, 업무수행과정에 나타난 장애와 난관을 제거하고, 진행상황을 점검하며, 상황에 따라 목표달성을 위한 접근 방법을 변경할 수 있다.

○ 행동 지표

- 업무상 장애에 대해 관련자들이 함께 현상을 공유하고, 현실적인 대안을 마련하여 계획을 조절한다.
- 구성원들과 업무계획부터 실행 전반을 함께 합의하고 공유한다.
- 관련 부서와 탄탄한 팀워크 바탕으로 업무 진행과정에 대해 전적으로 공유한다.

□ 업무 관리

○ 역량 정의

- 시간과 자원을 효율적으로 관리하며, 다양한 업무 요구사항을 효율적으로 처리하고, 또한 다양한 업무의 우선순위에 대해 명확한 인식을 가지고 있으며, 소용자원의 활용 결과를 점검한다.

○ 행동 지표

- 과제에 필요한 기간이나 난이도를 정확하게 파악하여 우선순위를 설정할 수 있다.
- 업무 가운데 즉각적으로 주의를 기울여야 하는 우선적 과제를 선별하여 업무 과부하 시 선별적으로 처리한다.
- 주기적으로 업무 진행과 관련된 자원을 점검하고 융통성 있게 배분한다.

□ 업무개선

○ 역량 정의

- 항상 문제의식을 가지고 업무달성을 위한 효과적인 절차와 공정을 개발하거나 개선방향을 탐색하고, 업무 개선 방향에 대한 아이디어나 다양한 제안을 실천하려고 노력한다.

○ 행동 지표

- 수행항상이나 시스템 개선을 위해 안정된 상태에서 벗어나려는 시도를 한다
- 정해진 틀에서 벗어나 새로운 방법이나 툴(tool)을 활용해 업무의 효율을 높이도록 한다
- 문제발생 시 새로운 대안, 해결 방식을 제안하고 적용해 본다

3) 커뮤니케이션 역량

□ 의사전달

○ 역량 정의

- 자신의 의견을 명확하게 전달하며, 자신의 견해를 확실하게 피력할 수 있고, 나름대로 주관을 주장하기 보다는 사실에 근거한 명확한 논리를 가지고 있으며, 잘못된 의사전달로 인한 오해가 생기지 않게 한다

○ 행동 지표

- 객관적이고 합리적인 근거를 통해 자신의 주장을 뒷받침한다.
- 공식적인 의사소통을 할 수 있는 정기적인 미팅 및 의사소통 경로를 구축한다.
- 중요한 의사결정이나 변화 사항들이 조직 전반에 걸쳐 정확히 전달되도록 한다.

□ 의견수렴 및 경청

○ 역량 정의

- 능동적으로 타인의 의견을 주목하고 경청할 수 있으며, 결과적으로 말이 통하는 사람이라는 평가들 듣고, 다른 부서의 요구에도 적극적으로 대응하려

고 노력한다

○ 행동 지표

- 표면적인 메시지(내용) 뿐만 아니라 아이디어, 감정, 의도에도 주의를 기울인다.
- 상대방의 말을 끊지 않고 끝까지 듣는다.
- 상대방의 의도를 미리 판단하지 않는다.
- 화자가 계속 이야기할 수 있도록 격려한다.
- 상대방의 진의를 파악하기 위해 적절한 질문을 던진다.
- 얘기된 내용을 자신의 말로 바꾸어 다시 반복, 전달해 보아 자신의 이해도를 확인한다.
- 적절한 body language(끄덕임, 눈맞춤, 반사적 행동 등)를 통해 관심을 표현한다.

□ 발표력

○ 역량 정의

- 공식적/비공식적 자리에서 자신의 입장을 효과적으로 전달할 수 있는 전략과 자료를 분명히 준비하여, 각종 프리젠테이션에 능하다.

○ 행동 지표

- 집단 앞에서 자신의 의견이 정확하게 전달될 수 있도록 준비하고 발표한다.
- 청중 앞에서 자신 있게 행동하며 이해하기 쉽게 전달한다.
- 이야기 할 때 일관된 흐름을 유지한다.
- 중언부언 하지 않고 간결하게 말한다.
- 청중을 이해시키기 위해 다양한 보조 자료를 활용한다.

4) 리더십 역량

□ 자기 확신감

○ 역량 정의

- 어려운 문제에 직면해도 굴하지 않고 자신 있게 대처하며, 근본적으로 자신

의 능력과 역량에 대한 자신감을 가지며, 평소에 할 수 있다는 자세를 보여 준다

○ 행동 지표

- 심한 압력이나 불확실한 상황 하에서도 올바른 길을 찾아간다.
- 의견 충돌이 있을 때 자기 입장을 자신 있게 밝힌다.
- 자신이 과업을 성취할 수 있는 능력을 갖고 있다고 믿는다.
- 일이 잘못되었을 경우 완전히 책임을 받아들인다.
- 불확실한 상황에서도 자신을 강하게 유지하고 중심을 잃지 않는다.

□ 솔선수범

○ 역량 정의

- 말이 아닌 행동으로 동료들을 이끌고, 그들로부터 존경을 받으며, 다소 상황이 불리한 경우라도 앞서서 일을 진행시키는 편이며, 매사에 일관성이 있는 행동을 보인다

○ 행동 지표

- 엄격한 감독이나 명확한 지시 없이도 자신의 업무 흐름을 유지해 나간다.
- 업무 수행상 문제점들을 스스로 해결해 내려고 노력한다.
- 직원으로서의 규범과 위계를 철저히 준수한다.
- 자신의 업무 범위에서 벗어난 일이라도 조직의 요구에 따라 기꺼이 맡아 수행한다.
- 업무상 기회나 문제점들을 앞서 생각하고 예측하며 당장 필요하지 않은 사항일지라도 미리 준비해둔다.

□ 팀워크형성

○ 역량 정의

- 조직의 목표 달성을 위해 팀원들간의 협조와 팀워크를 조장하고 촉진하며, 이를 위해서 업무와 관련된 다양한 정보를 팀원과 공유하도록 노력하며, 어려움에 처한 동료들을 적극 나서서 도와주려고 한다.

○ 행동 지표

- 구성원들 간에 서로 정보를 공유할 수 있는 미팅자리를 마련하여 서로의 업무 및 역할에 대해 이해뿐만 아니라 개인적 친분도 도모하도록 한다
- 구성원들과 대화를 자주 하고 어려운 점과 고민에 대해 경청하고 해결안을 함께 찾아주려는 노력을 기울인다.
- 질책보다는 칭찬과 독려를 통해 동료의 사기를 진작시켜 준다.

□ 설득력

○ 역량 정의

- 자신이 입장과 견해를 논리적이고 설득력 있는 방식으로 제시하여 타인들로부터 필요한 지지와 지원을 이끌어내며, 또한 효과적인 지지를 얻어내는데 필요한 정보와 데이터를 효율적으로 이용할 수 있다.

○ 행동 특성

- 개인 및 집단에 영향력을 행사하여 자신의 견해를 관철시키고 타인의 생각과 행동을 변화시킨다.
- 구체적인 시각자료, 실례, 시범 등을 통해 자기 입장을 다양한 형태로 표현한다.
- 상대의 관심사를 정확히 이해하여 자신이 주장하는 내용이 상대방의 관점에서 어떻게 중요한지를 강조한다.

□ 셀프리더십

○ 역량 정의

- 자신의 능력을 개발하기 위해 부단히 노력하며, 자신에 대한 긍정적 정보를 잘 받아들이며, 이를 직무수행에 효과적으로 활용하는 능력

○ 행동 지표

- 성과를 향상시키기 위하여 피드백을 구한다.
- 학습과 자기개발에 힘쓴다.
- 새로운 환경에 대해 적응을 잘한다.
- 스트레스가 있어도 긍정적으로 일한다.
- 애매모호한 상황에서도 효과적으로 일하는 방법을 알고 있다.

5) 동기부여 역량

□ 업무 열의

○ 역량 정의

- 평소 적극성과 도전의식을 가지고 보다 높은 성과기준을 달성하기 위해 끊임없이 노력하며, 회사나 조직의 목표를 달성하는 것을 통해 개인적 만족감을 얻으려고 한다.

○ 행동 특성

- 목표달성에 따른 긍정적 결과를 강조하고 개인의 경력목표를 추구하도록 함으로써 자신감, 성취욕, 경쟁의식 등을 복돋아 준다
- 특별한 도전을 시도하거나 새로운 것을 배우려고 노력한다.
- 업무목표를 달성하는데 필요한 정보를 획득하려고 노력한다.

□ 결과지향성

○ 역량 정의

- 여러 가지 장애에도 불구하고 결과와 목표달성에 강하게 집착하며, 어떤 어려움이 있어도 쉽게 목표를 수정하지 않고 추진한다.

○ 행동 지표

- 업무수행 중 어려움이나 장애가 발생하더라도 이를 극복하거나 과정을 탄력적으로 수정하여 반드시 결과를 이끌어 낸다
- 해당 목표 달성을 위해 필요한 자원을 최대한 결집 시킨다
- 끊임없이 업무 수행 일정을 확인하고 다음 단계를 진행시킨다.

6) 업무전문성

□ 사업이해

○ 역량 정의

- 자신이 종사하는 업종 내지 업무의 전반적인 동향과 사업적인 측면에서의

영향력을 정확하게 이해하며, 회사의 장단기 계획을 토대로 관련 팀과의 유기적인 관계 속에서 업무를 진행시킬 수 있다.

○ 행동 지표

- 회사의 상품, 서비스, 고객에 대해 잘 알고 이를 자신의 업무에 적극 활용한다.
- 회사의 사업, 재무, 경영원칙, 조직 문화 등에 대해 전반적으로 안다.
- 자신이 속한 부분이 회사 내 어떠한 위치에 있는지 정확히 파악하고 있다.
- 회사의 공식적인 구조 또는 위계, 지시계통, 직위에 부여된 권한, 규칙과 규정, 표준 운영절차 등을 이해한다.
- 자신의 업무 분야를 뛰어넘어 좀 더 광범위한 시각을 갖추기 위해 노력한다.

□ 전문지식 개발

○ 역량 정의

- 자신의 업무와 관련된 최신 지식이나 정보를 빠르게 흡수하고 업무에 적용하기 위해 노력하며, 자신의 업무에 대한 기술적, 지식적 그리고 절차적인 면을 정확히 이해하고 개선하기 위해 노력한다.

○ 행동 지표

- 주위 환경 변화에 민감하여 새로운 정보나 지식이 있으면 신속하게 수집하고 교육 등을 직접 찾아 나선다.
- 냉정한 자기 평가와 혹은 외부의 피드백을 통해 자신의 강점과 보완점을 지속적으로 찾아 낸다.
- 주어진 업무의 원활한 수행을 위해 잘 모르는 부분이나 기술 지식을 찾아보고 꾸준히 공부한다.

7) 전략적 마인드

□ 손익마인드

○ 역량 정의

- 매상 조지의 이윤창출과 비용마인드에 입각해서 생각할 수 있으며, 사업비 절감 및 손익구조 개선을 위한 실행방안을 수립하고 실천하며, 항상 비용대

비 효과성을 중시하고, 이윤창출기회를 탐색한다.

○ 행동 지표

- 투자대비 성과를 의식하여 회사의 수익에 도움이 되는 방향으로 의사결정을 한다
- 손익저하 요인을 찾아내어 이를 최소화하기 위한 방안을 찾아내고 실행한다
- 주요 업무수행, 프로세스가 회사 이익에 어떠한 영향을 미치는지 파악한다.

□ 고객마인드

○ 역량 정의

- 조직의 내부 고객과 외부 고객의 욕구를 우선적으로 감안하고, 고객만족을 위해서 노력하며, 내외부 고객이 필요로 하는 경우 적시에 대응하여 업무에 차질이 없도록 하고, 고객의 불만을 줄이려고 노력한다

○ 행동 지표

- 고객의 불만이나 질문에 앞서서 반응하고 행동한다.
- 고객의 기대사항을 파악하기 위해 지속적으로 의사소통 한다.
- 서비스 효과성 검증을 위해 고객의 피드백을 얻어낸다.
- 고객의 관점에서 상황을 분석한다.
- 고객지향적 접근을 비즈니스 전반에 반영한다.
- 고객요청이나 문제에 대해 신속하고 철저한 서비스를 제공한다.
- 장기적 관점에서 고객의 문제를 처리한다. 장기적 관계를 고려하여 일시적 비용이나 노력을 아끼지 않는다.

□ 전략기획 마인드

○ 역량 정의

- 현상을 장기적이고 폭넓은 관점으로 파악하고 이해하며, 중장기 목표 달성을 위한 체계적인 계획과 실행방안을 마련하여 실행하며, 부서의 장기적 비전과 업무진행방향에 대해 정확히 파악하고 있다

○ 행동 지표

- 사업과 조직에 영향을 주는 현재 및 미래의 정책, 동향, 정보를 신속하게 파

악한다.

- 변화하는 상황이나 요구에 맞춰 상황을 새로운 시각에서 보고 서로 개념화한다.
- 새로운 상황에 직면했을 때 과거 상황과의 유사성 및 차이점을 찾아 적절히 적용한다.
- 현재의 회사 및 주변 시장 상황을 정확하게 직시하여 현실적인 목표를 수립하고, 향후 상황에 따라 융통성 있게 목표를 조절해 나간다.

8) 자기 관리 역량

□ 업무성실성

○ 역량 정의

- 업무적인 원칙에 충실하며 행동의 일관성을 기하여 타인으로부터 신뢰를 획득하며, 근무태도가 양호하고, 규정과 절차에 입각하여 공정하게 업무를 처리한다.

○ 행동 지표

- 결정사항이 인기가 없고 쉽게 수용되지 않는 사안일지라도 옳다고 판단되면 미루지 않고 즉시 결단을 내린다.
- 주도적으로 결정과정에 참여하며 결과에 대해 책임을 진다.
- 결정에 대한 근거나 확신을 가지고 있어 타인에게 결정의 이유를 제시할 수 있다.
- 아무리 작은 일이라도 결과물에 영향을 미치는 모든 영역을 철저히 검토하고 준비한다.
- 업무 점검을 위한 방법과 절차를 준비한다.

□ 변화수용력

○ 역량 정의

- 새로운 도전, 다양한 요구, 모호하고 급변하는 환경을 수용하고 적극적으로 대처하며, 주변의 급격한 환경 변화에도 당황하지 않고, 반대의견이라도 옳

다면 적극 수용하는 융통성도 지니고 있다.

○ 행동 지표

- 갑작스러운 변화 혹은 커다란 변화에 직면했을 때, 당황하지 않고 긍정적으로 대처한다.
- 문제 발생 시 문제 상황과 관련된 정황(관련인, 발생 배경 등)을 신속, 정확히 파악한다.
- 일시적인 해결보다는 근본적인 해결을 위해 문제의 핵심적인 원인 파악에 주력한다.
- 새로운 업무 스타일, 새로운 팀 구성원들, 새로운 제도 등에 처해 있어도 쉽게 적응한다.
- 반드시 개선될 필요가 있다고 판단되면 개인적 노력이나 희생을 감수하고 문제해결을 주도한다.

□ 자기개발

○ 역량 정의

- 다양한 경험을 통해서 자신의 역량과 전문성을 늘리고자 항상 적극적으로 노력하며, 평소 자기개발을 위한 다양한 기회를 적극적으로 찾아내며, 자신의 역량에 관한 주의 사람들의 평가에 귀를 기울인다.

○ 행동 지표

- 개인적인 시간을 투자해서라도 자신을 개발할 수 있는 기회를 적극 찾는다
- 자신의 능력개발을 위한 장단기 계획을 가지고 있다
- 전문적인 학회나 세미나, 동호회 등의 모임을 통해 지식의 범위를 넓힌다

9) 사고역량

□ 정보수집 및 분석

○ 역량 정의

- 업무목표 달성과 관계된 다양한 정보를 빠르게 흡수하고 정보의 가치를 정확히 선별해 업무에 반영할 수 있으며, 아울러 확실한 정보원이 누구인지를

정확히 알고 있다.

○ 행동 지표

- 경쟁사 동향, 일반 시장 정보 등을 신속, 정확하게 파악하여 자산의 정책 및 자신의 직무에 반영한다.
- 양질의 정보를 입수할 수 있는 사람들을 잘 파악하여 필요한 정보를 적시에 얻을 수 있도록 평소 관계를 맺어 둔다.
- 다양한 채널(인간관계, 인터넷, 학회, 전문서적 등)을 통해 정보를 신속·정확하게 수집한다.

□ 판단력

○ 역량 정의

- 의사결정을 위한 정보가 불충분하고 다소 불확실한 상황에서도 신속·정확하게 의사결정을 함으로써 타이밍을 놓치지 않고, 의사결정의 파급효과도 정확히 예측하여 결정하는 편이다.

○ 행동 지표

- 과감한 판단이 필요할 경우, 소신 있게 결정한다.
- 의사결정과 관련된 정보나 정황을 다양하게 파악하며 선진사의 동향을 파악하여 적절한 의사결정을 한다.
- 타인이 납득할 만한 기술적인 충분한 근거나 확신을 갖도록 주도적인 의사결정을 내린다.

□ 혁신마인드

○ 역량 정의

- 새롭고 개선된 방식의 필요성을 인식하고 새로운 업무 아이디어를 얻고자 항상 노력하며, 또한 실험정신이 강하며, 평소 ‘독창적’이다, 혹은 ‘아이디어맨’이라는 평가를 받는 편이다.

○ 행동 지표

- 실패의 위험이 따르더라도 새로운 접근이나 시도를 많이 한다.

- 다양한 대안이나 독특한 아이디어를 많이 연구하고 제시한다.
- 타인의 창의적 아이디어를 비즈니스 상황으로 전이시키는데 능숙하다.
- 새로운 대안이나 아이디어를 실현할 수 있도록 구체적인 대안이나 계획을 수립한다.

□ 문제해결

○ 역량 정의

- 익숙하지 않은 문제에 직면해도 당황하지 않고, 논리적으로 문제해결의 실마리를 찾아내며, 객관적인 자료를 근거로 문제의 원인을 정확히 파악할 수 있고, 문제의 핵심에 빠르고 정확하게 접근하는 편이다.

○ 행동 지표

- 반드시 개선될 필요가 있다고 판단되면 개인적 노력이나 희생을 감수하고 문제해결을 주도한다.
- 정보나 데이터를 다른 관점에서 보려고 한다.
- 불확실하거나 애매한 상황을 그냥 넘기지 않는다.
- 문제 발생시 문제 상황과 관련된 정보를 철저하게 파악하고 이 과정을 공유시킨다.
- 일시적인 해결보다는 근본적인 해결을 위해 문제의 핵심적인 원인 파악에 주력한다.
- 가능하면 구성원들과 함께 해결책을 찾아내려고 노력한다.

3. 조직구성원의 기능별 직무 역량

□ 조직구성원의 기능별 직무역량 도출 방법

- 기능별 직무역량은 기업의 주요 기능인 생산, 마케팅, 인사, 재무, R&D 분야의 주요 직무에 공통으로 요구되는 역량임
- 우리나라 기업의 교육 훈련 프로그램상의 기능별 교육 및 훈련내용, 각 기업에서 도출된 기능별·직무별 역량 구성요인 등을 토대로 도출함

1) 마케팅 분야의 기능 역량

□ 마케팅 기획

주요직무	지 식	기 술
-마케팅 기획 -판촉/광고 -유통전략수립 -물류지원 -소비자 조사 -CRM	-환경분석 -소비자분석 -국내외 시장환경에 대한 이해 -목표시장 분석 -소비자 행동 이해 -마케팅 조사 -상권분석 -유통채널 이해 -유통법규 이해 -생산/물류/유통과정이해 -물류 전산시스템 이해 -CRM 이해 -최근의 마케팅 트렌드 이해	-시장환경 및 영향 분석 -판매전략 수립 및 분석 -운영계획 수립 및 운영기법 -예산 산정 및 평가 기법 -비용분석 기법 -정보수집 및 활용 기법 -시장조사 기법 -통계 Package 활용 기법 -물류분석 및 적정재고 산출 -마케팅 전산 시스템 운영 -IT 활용 기법 -고객정보 활용 기법 -브랜드 파워 분석 기법

□ 판매지원

주요직무	지 식	기 술
-영업채권관리 -영업경영진단 -판촉물 디자인 -영업IT 운영 -방문판매 지원	-채권관련 법률지식 -수금관련제도 및 S/W이해 -공정거래 및 세법관련지식(채권관련) -재무제표 이해 -CI, BI지식 이해 -제품 및 디자인 지식 -Display 지식 -Event 실무 -영업제도 및 규정 숙지 -IT 동향 및 S/W 운영 -방문판매 개념 이해 -소비자 행동 분석 -구매 심리 분석	-접객 설득 및 의사소통 기술 -Event 기획 및 진행 기술 -거래 상황 분석 기술 -판매 현황 분석 기술 -채권관리 기술 -Risk 관리 기법 -Design Concept 도출 기법 -매장 Display 기법 -영업제도 전산 적용 기술 -정보전달 및 활용기술 -판매촉진 기술 -판매 및 홍보물 제작 실무

□ 판 매

주요직무	지 식	기 술
-상권분석 -경영분석 -고객지원 -제품/물류 -촉진 -거래선 관리 -시장개척 및 관리	-Survey 지식 -통계관련 지식 -시장환경 분석 tool 이해 -제품 Life Cycle 이해 -회계 및 경영분석 지식 -고객 욕구 및 Life Cycle 이해 -물류 업무에 대한 이해 -시장 및 고객 변화에 대한 이해 -신제품 경향에 대한 이해	-조사기획 및 설계 기술 -예측 tool 활용기술 -판매 추이분석 기술 -현금 흐름 관리 기술 -시장 및 고객 세분화 기법 -고객 D/B 구축 및 관리 기법 -시장 가격 분석 기법 -P/M tool 개발 기법 -거래선 운영 및 전략 수립 -신시장 발굴 기법 -Communication 기법

□ 해외 마케팅

주요직무	지 식	기 술
-해외 시장 조사 -해외마케팅 전략 -해외사업화전략	-해외 제품정보 및 업계동향 정보 -무역일반 지식 -글로벌 사업 매너 -해외 마케팅 전략 수립 지식 -제품/유통/지역정보 탐색 지식 -Concept 개발 과정 이해 -해외 시장 환경 이해 -조사 및 통계 지식 -해외 시장 조사 방법 이해 -사업계획 및 시나리오 작성법 이해	-해외 시장환경 분석 기법 -시장 점유율 및 경쟁 grid 기법 -산업구조 분석 기법 -해외정보 수집 기법 -협상 기술 -수익성 분석 -4P 분석 -해외환경분석 기법 -외국어 구사 능력

□ 고객상담

주요직무	지 식	기 술
-고객대응 -고객관리	-제품지식 -고객에 대한 이해 -서비스마케팅 이해 -상담기법 이해 -신제품 정보 탐색 -소비자 보호 규정 이해	-전화응대 기법 -전산활용 기법 -고객정보수집 능력 -연결판매 기법 -고객 Network 구축 기법

□ 홍보/광고

주요직무	지 식	기 술
-언론홍보 -기업광고 -글로벌 홍보 -기업이미지관리 -PR -기업문화 전파 -인터넷 홍보	-제품/기술동향 -시장 및 경쟁상황 -경영지표의 강·약 파악 능력 -경영전략 이해 -언론 매커니즘 이해 -인간 심리구조 이해 -광고 및 브랜드 인식구조 이해 -미디어 및 카피 공학 이해 -광고관련 법규 이해 -선진기업 홍보 시스템 분석 능력 -브랜드 전략 이해 -브랜드 이미지 조사 기법 이해 -Event 기획 -기업문화 이해 및 전파 Process -Web 제작 기법 -Site 제작 및 tool의 기능 -Web Contents 기획 기법 -Web 홍보 전략	-SWOT 기법 -이슈 분석 기법 -Communication 기법 -정보수집/분석 기법 -광고기획 기법 -광고효과 분석 기법 -광고 Creative 평가 -광고 디자인 기술 -PR 정보 네트워크 운영/관리 -협상/국제 계약 실무 -브랜드 identity 개발 -기업 이미지 조사 기획 기법 -Event 기획 및 진행 기술 -전시 기획 및 운영기법 -연출 System 설계 -Design/Creative 평가 -사매 커뮤니케이션 전략 수립 -기업문화 전파 프로그램 개발 -조직변화 tool 활용 -On-Line 고객행동 분석 -On-Line Event 촉진 기법 -사이트 제작 및 Renewal

2) 재무/법무 분야의 기능 역량

□ 재무/세무

주요직무	지 식	기 술
-결산수행 -원가산출/분석 -세무업무 -Tax Saving	-기업회계기준 이해 -글로벌 회계 정책 -생산공정 이해 -유관업무 이해 -결산 Process 이해 -세법 이해 -경영관리 시스템 이해 -회계제도 이해	-재무제표 작성 -수익/비용/자산/부채 관리 -선진회계 시스템 구축 -회계 Operating -재무분석 -개정 세법 대응력 -세무조정 사항 반영 -세법 Risk 사전 대응

□ 금 용

주요직무	지 식	기 술
-재무전략수립 -최적자금관리 -환 Risk 관리 -최적 유동성 관리 -주주관리	-상법/공정거래법/증권거래법 이해 -자금수지 Flow -국제금융시장 동향 파악 -국제금융상품 이해 -환 Risk Hedge 방안 전문지식 -외국환 관리 및 수출보험 규정이해 -수출거래시 발생 비용 분석	-금융시장현상을 관련법규에 적용 -금융관련정보 수집 및 분석 -자금수지 Flow의 정확한 이해 -국제 금융상품 이해 -증권관련 법규 적용력 -금융시장현상을 관련 법류에 적용 -수출거래 Risk 요인 분석

□ 법 무

주요직무	지 식	기 술
-기술협력관련 업무 -상품거래법무	-계약법 이해 -상법 이해 -민법 이해 -지적재산권법 이해 -기술/상품 관련법규 이해 -국제무역거래 대한 이해 -다양한 상품거래 특성 이해 -국제무역규범 이해	-국문/영문 계약서 작성/검토능력 -기술협력내용의 분석력/구성력 -분쟁 대응력 -상품거래내용의 분석력/구성 -고객 욕구에 대한 자문능력

3) 인사관리 분야의 기능 역량

□ 인적자원관리(HRM)

주요직무	지식	기술
-사업전략/인사 전략 연계 -제도설계/운영 -조직설계/운영 -평가제도관리 -보상제도운영 -임금/복리후생 -경력개발 -직무역량개발 -채용/배치 -인원/인건비 관리 -노사관계 관리	-비전/전략/기업문화 이해 -전략/사업계획 Process 이해 -HR 전략수립 및 Process 이해 -각 인사제도간 연계성 이해 -노동법 이해 -보상전략 이해 -조직진단 기법 이해 -조직이론 이해 -조직행동론 이해 -조직변화 이론 이해 -평가 이론 이해 -성과관리에 대한 이해 -보상이론과 전략 이해 -임금이론 이해 -복리후생이론 이해 -경력개발 이론 이해 -생애설계 이론 이해 -리더십 이론 및 스킬 이해 -핵심인재 선발/배치 Process 이해 -직무/역량 개발 이론 이해 -조직설계이론 이해 -인사제도 이해 -인건비 계정 항목 이해 -노사관계론 이해	-HR System 설계/실행 기법 -기획력 -Communication 기술 -협상력 -조직진단 및 설계 기술 -인사제도 설계 기술 -평가자 코칭 기술 -평가/보상 공정성 확보 기술 -보상 만족도/효과성 분석 기술 -복리후생 욕구 분석 및 수집 -개인별 경력개발 설계 기법 -직무분석 및 직무이동 기술 -선발/육성 프로그램 설계 기술 -역량모델 content 개발 기술 -역량수준 평가 기술 -평가/보상 연계 기술 -인력수급계획 수립 -인력구조 분석 -인원/인건비 분석 -통계 기법 활용 기술 -노동조합 욕구 분석 -노사관계 Network 구축

□ 인적자원개발(HRD)

주요직무	지 식	기 술
-교육기획 -교수설계 -학습코칭 -교육평가 -컨텐츠관리 -지식현업적용 -교육/경영컨설팅 -연구조사	-교육요구분석 -국내외 선진교육 트렌드 이해 -전략계획수립 방법론 -전략관련 이슈 이해 -교수설계 이해 -교수전략 이해 -컨설팅 프로세스 이해 -학습목표 기술 방법론 -학습동기 이론 -교육정보 시스템 -교육평가 유형 이해 -학습조직 이해 -지식변환 이해 -지식창조 이론 이해 -변화관리 이해 -BSC 개념/절차 이해(성과관리) -조사방법론 -통계이론	-교육요구조사계획서 작성기법 -교육환경 분석 기법 -경영이슈 추출 분석 -환경분석 기법 -직무분석 기법 -교수전략 개발 -교육정보시스템 구축/활용 -평가도구 개발 -형성평가 기법 -학습조직 구축/활용 -생애설계/경력개발 운용 -변화관리/진척도 관리 -회의진행 기법 -평가지표 개발 -정보수집 분석기법 활용

□ 총 무

주요직무	지 식	기 술
-조직문화 개선 -비서실무 -사무환경관리 -복리후생 -자원투입최적화	-경영활동 관련지식 -조직문화이론 -CI 이해 -비서실무 이해 -조직 이해 -지원업무 process 이해 -인사/복지제도 이해 -노동법 이해 -회계 기본 지식 -부동산 관련 지식 -설비보존 기법 이해 -보험관련 지식 -지방세법 이해 -계정 및 비용성격 이해 -회계/재무관련 기초 지식	-관련부서와의 협상/조정기법 -총무공통 기준 이해 -비서실무 전반 이해 -전략적 구매 및 공급업체 관리 -시스템 유지 보수 관리 -고충/접수 처리 -부동산관련 세제 -보험사고 처리 실무 -공사감리

4) IT & e-Business 분야의 기능 역량

□ IT & e-Business

주요직무	지식	기술
-IT & e-Business 전략수립 -IT 자원 할당 -IT 서비스 아웃소싱 -IT 서비스 품질관리	-IT전략수립 방법론 -BPR 방법론 -정보기술 지식 -IT 전략 -IT 아웃소싱 방법론 -IT provider 평가방법론 -정보시스템 통제/감리 지식 -Software 공학	-전략기획 기술 -IT 투자타당성 평가 기술 -조직간 Coordination 기술 -IT 서비스수준 평가 기술 -정보시스템 통제 기술 -정보시스템 통제수준 평가기술

□ IT 인프라 구축

주요직무	지식	기술
-IT & e-Business 인프라 전략수립 -Network 구축/운영-서버, data center 구축/운영 -Application Architecture 운영 -PC, OA Software 운영 -정보보호	-IT전반 및 IT인프라 지식/트렌드 -IT전략수립 방법론 -Network 기술/장시 지식 -Network 성과 평가 방법 -OS기술 및 지식 -Server H/W 지식 및 기술 -개발tool/App Server 기술/지식 -OA package 기능 이해 -정보보호 방법/법규/기술 이해	-전략기획 기술 -정보검색/자료수집/분석 기법 -Network 설계/평가 기법 -Network 성과 관리 기술 -Server, Storage 표준선택기술 -Data Center운영관리 기술 -App Architecture 평가 기술 -정보자료 검색/분석 기술 -정보보호 솔루션 평가 기술 -정보보호 진단 및 컨설팅

5) 생산분야

○ 제조(생산)

주요 직무	지식	기술
-Data 분석/관리 -협력업체 관리 -공정 최적화 -무/재작업 대처 -생산계획 수립/추진 -혁신활동 기획/추진	-전산 Program 이해 -IT 활용(MES, PDM, ERP, OA) 이해 -6σ & QC 7 Tool 개념 -제품 규격/특성 이해 -제품에 대한 운용기술 -제조공정 Process 이해 -문제 해결 Process 이해 -설계 도면 이해 -작업/시험 표준 이해 -시험설비 검토 -장비 개념/사용방법 이해 -생산성 관련 기본지식 -생산 계획 이해 -생산 인원/설비 현황 -품질지표 이해 -품질 Process 개념 -전사 QA 체계도 이해 -Cost 개념 -협력 업체 정보	-통계적 관리기법의 활용(6σ, QC 7 Tool) -IT 활용(MES, PDM, ERP, OA) -목표 설정/실적 산출 -Data 수집/관리 -핵심인자 도출 -Project 관리 -제품 시험계획 수립 -생산계획 수립 -신기술 습득 -생산공정 분석 -작업시간 분석 -문제점 분석/개선 -장비 사용법 -품질 DATA 분석 -품질 Process의 활용 -의견 조정/협상력 -회의 진행 -강의 Skill -장표 구성

○ Production Planning

주요 직무	지식	기술
-전산 System 활용 -CAPA 분석 -생산계획 수립 -생산공정관리 -제품 출하 -적정재고관리 -혁신활동 기획/추진	-전산 System(OTS, OMS, MES, ERP 등)의 이해 -SCM의 이해 -Line별 공정 능력 분석 -작업시간 분석 -Line 운영계획 수립 -생산 Process 이해 -인력 운영 계획 수립 -자재 Delivery 숙지 -경쟁사 정보 파악 -공정관리 -계획 대비 실적 관리 -회의 진행 및 보고서 작성 -Data 취합/분석/가공 -제품별 특성 -거래선별 특성 -출하정보 분석 -부실 및 불용재고 최소화 -물류센터 관리	-전산 System(OTS, OMS, MES, ERP 등)의 활용 -생산 System의 이해 -효율적인 인력관리 -경쟁사 대응전략 수립 -생산 lead time 단축을 통한 단납기 대응 -계획 변경을 관리 -Data 분석 능력 -Excel/Powerpoint 활용 능력 -적정재고 기준 설정 -물류별 출하수량 관리

○ 생산기술

주요 직무	지식	기술
-품질 Data 분석 -원가 분석 -개발 일정 관리 -Layout 설계 -설비 개선/개조	-제품 규격/특성 이해 -QC 공정도 -재무제표 이해 -원가구조 이해 -비용의 정의(재료비, 노무비) -생산 Process 및 인원 운영 -개발 전체 Process 이해 -제품 Concept 이해 -공정 핵심 기술 이해 -일정 관리 Program 이해 -경영 전략의 이해 -요구 수준 -가용 면적 -설비 사양 및 수량 -자재/제품 물류 이해 -설비 구성요소 이해 -설비 관리 기준/표준 -설비 동작 특성 이해 -설비 보유 현황 -설비 업체 현황 -환경 안전 -공정 Flow 이해 -PL 법규	-전산 활용(6 Sigma/Excel) -문제 예측 및 해결 Skill -불량 수리 능력 -이력 관리/지표관리 Skill -Cost Table 작성 -경비 계획 -수요 예측 -일정 계획 수립/관리 -회의 진행/보고 Skill -4M 분석 Skill -Simulation Skill -설비 운용 Skill -설비 현재 상태 분석 -설비 Performance 관리

○ 구 매

주요 직무	지 식	기 술
-Supplier 개발 능력 -Cost Saving 능력 -구매 기획/전략 수립 능력 -수급관리 능력 -e-Procurement 기반 구축	-거래선 계약 Process 이해 -Cost Table의 이해 -원가 구조 이해 -Supplier 정보 이해 -시장 환경 정보 이해 -구매업무의 이해 -경영환경 이해 -원재료 동향의 이해 -제품의 기본 지식 이해 -System의 이해	-정보 검색/분석 Skill -재무 구조 분석 -정보수집(IT 활용) -기획/관리 -구매 Portfolio 구성 -System 도입에 따른 업무 개선 -교육/평가 분석 -국내외 Vendor 관리 -품질 문제 해결 -System의 이해

○ 자 재

주요 직무	지 식	기 술
-자재 기획 능력 -적정 재고 관리 능력 -System 활용 능력 -입·출고 관리 능력	-자재업무의 이해 -경영 환경 이해 -원재료 동향의 이해 -제품의 기본 지식 이해 -자재 관련 System의 이해 -자재 전문 지식 -이동물동 숙지 -업무 Process 이해 -System상의 처리 Process 이해 -관련 System의 연계 관계 이해 -자재 물류 이해	-재고 분석/목표 수립 -정보수집(IT 활용) -기획/관리 -경영환경 분석 및 방향성 제시 -업무 개선을 위한 System 도입 -교육/평가 분석 -System 개발/활용 -자재 Process 개선/조정 -System 이해/개선 -출고 지시 및 시방자재 관리 -입고 정리 및 ERROR 관리

○ 품질기획

주요 직무	지식	기술
-품질 전략 수립 -품질정보수집/분석 -품질보증시스템 구축 -PROJECT 관리 -Risk Management	-사업환경 및 업계 동향 -품질비용 /원가 -품질지표 산출 기준 -제품 개발 및 품질보증 Process -생산 입/출고 Process -신기술 개발 동향 -품질경영/관리 이론 -제품 기본 지식 -시장품질 정보 -고객사용 환경 -통계적 품질관리 이론 -제품 기본구조/원리 -QC 7 TOOL -경쟁사 및 사외동향 -ISO 9000 품질시스템 -제품 개발 Process -입/출고 Process(ERP) -Process map 작성 방법 -품질보증시스템 -위기관리 매뉴얼 이해	-전략적 기획 -PC 활용 -보고서 작성 -Presentation -어학 -경쟁사 및 사외 품질 동향 입수 -통계적 품질관리 -Minitab 활용 Skill -Sampling 방법 -Process map 작성 -Process 진단 -6 Sigma 능력 -Process Redesign -IT 활용 -품질분석 기법 -혁신활동 추진 능력 -Data 분석 능력 -Claim 대처 해결 능력 -품질분석/예측/예상 능력 -예방 시스템 구축

6) 연구개발 분야의 기능 역량

○ 시스템 설계

주요직무(job)	지 식	기 술
-시스템 설계 -제품기능 설계 -CAE 해석 -원가분석 -사용자 수요예측 -시스템 기능/성능 정의 -기능별 기술표준 분석 -System 구조 설계	-개발 Process 이해 -품질 분석도구 이해 -CAE 활용 방법의 이해 -2D, 3D CAD 활용 방법 -규격 이해 -재료비 분석 -원가 구조 이해 -부품 제조 공정 이해 -신기술/신공법 이해 -회계 기본 구조 이해 -Soft화 가능 기술 동향 파악 -Target Market의 특성 파악 -기술 Trend -제품 수요 파악 및 예측 -사용자 특성 파악 -수요예측 이론 -시스템 용도 및 기능 -시스템 성능 및 용량 -기존 시스템 문제점 및 보완사항 -사용자 기술규격서 및 요구 사항 -성능예측 분석기술 -시스템에 개별 기능에 대한 각각의 국제 및 -국내 기술표준서 -사용자 기술규격서 및 요구서 -해당기능에 대한 특허 및 지적재산권 이해 -시스템 구조설계이론	-신뢰성 기획 평가 -원가절감, 생산성 향상 -사용환경 분석 -알고리즘 구성 및 분석 -최적 시스템 설계 및 평가 -기구부품 개발 -부품 재료비 절감 설계 -최적 성능 구조 설계 기술 -신뢰성 확보 설계 기술 -수익성 분석 -Project 추진 및 관리 -화상해석 및 데이터 처리 -가시화 실험장치 모델링 -상용 S/W 응용 해석 -응용 S/W간 Interface -고객부서 자료 취합 -Portfolio 분석 -제품 원가 분석 -제품 사용 목적 분석 -사용자 요구사항, 개선사항 수집 -기술적 흐름/변화 수집 -추후 요구제품, 개별기능 예측 -제품개발 후 시장진입 가능성 및 점유율 예측 -시스템 사용 범위 및 사용 목적 정리 및 분석 -제품별 주요기능/필수사항, 고객의 needs 분석 -사용자 기술규격서 및 요구 사항 분석 -국제기술표준 호환성 기능 -타 시스템과의 연동성 -경쟁사 특허 및 기술도입 필요사항 파악과 대처방안 마련 -기존 시스템 문제점 분석 및 원인도출, 대책 마련 -설계 고려사항, 주의사항 도출 -상세기능을 고려한 최적설계

○ SW 개발

주요직무(job)	지식	기술
-요구 기능 분석 능력 -SW구조 설계 -SW상세 설계 -S/W 개발환경 활용 능력 -Application S/W 구현능력 -S/W 검증 능력 -S/W 품질/형상관리 및 문서화 능력	-개발 SPEC.에 대한 이해 -개발 제품의 특성 및 사양 명세서 이해 -상품기획서 이해 -고객/사업자 요구사항 이해 -각 기능에 대한 정확한 이해 -개발 환경에 대한 이해 -시스템 구성/지식 이해 -알고리즘 이해 -Test Suite 이해 -시스템 architecture 에 대한 이해 -Security 이해 -DBMS 이해 -Human Interface 이해 -응용 프로토콜 이해 -운용 유지보수 관련 이해 -인증기관 및 인증절차, 항목에 대한 이해 -S/W 개발 프로세스에 대한 이해 -품질관리 개념 이해 -형상관리 개념 이해 -형상관리 도구 이해 -문서작성 도구 이해	-고객/사업자 요구사항 분석 -신기술 흡수 능력 -경쟁사/선진업체 기술동향 분석 및 활용 능력 -설계도구 활용기술 -문서작성 기술 -개발환경 비교분석 기술 -시스템 Architecture 분석 -알고리즘 설계기술 -모듈화 설계 기술 -S/W 성능확보 설계 기술 -S/W 안정성 확보 설계 기술 -H/W, F/W 정합부 설계 기술 -S/W 정합(Interface) 기술 -Test Suite 활용 기술 -S/W 구조화, 모듈화 및 최적화 기술 -모듈간 interface 구현 기술 -UI 설계/구현 기술 -Debugging 처리기술 -제품별 S/W 특성 공용화 기술 -Test 환경 구축 기술 -Test 방법 구축 및 유지 관리 기술 -자료 DB화 기술 -개발 프로세스 적용 기술 -문서 용어 선정 기술 -문서화 도구 활용 기술 -프로젝트 관리 기술 -품질관리 기술

○ Human Interface

주요직무(job)	지식	기술
-Ideation -HI 선행연구 -Interaction Diagram 작성 -Digital contents 제작 관리 -HI 평가 능력 -사용자 needs 파악 능력	-Data 수집 및 분석 -기존 HI 관련 자료 재해석 -HI 트렌드 파악 능력 -Input/Output Interface 요소 기술 지식 -인체공학 기본지식 -제조물 책임법 관련 지식 -감성공학 기본 지식 -SW 구성에 대한 이해 -Contents 제작 프로세스 -Contents 평가 기준 -Contents 트렌드 -통계 지식 -Test 장비 활용 지식 -사용자 인터페이스 관련 지식 -정성조사 -정량조사 -사용자 관찰	-HI 관련 이슈 추출능력 -경쟁사 HI 분석력 -Idea 구체화 및 대안작성 능력 -새로운 Interface guideline 제작 -제품 사용환경 관련 인체 측정치 확보 및 재정리 -제조물 책임법에 의한 인터페이스 가이드라인 제작 -문서 버전 관리 -효율적 SW 개발을 위한 다이어그램 제작 -Contents 제작 프로세스 정의 및 문서화 -Contents 트렌드 분석 및 예측 -Contents DB화 -contents 평가 -실험 방법 구성 -설문 구성 -조사 진행 -Test Guideline 제작 -조사 결과 해석 및 Insight 발견 -사용자 관찰 조사대상자 선정 및 인터뷰/관찰, 자료 수집/분석

○ R&D Planning

주요직무(job)	지식	기술
-R&D 자원운영 -정보분석 -계약 및 용역 관리 -혁신활동 지원 -R&D 기획 -프로젝트 관리 -기술개발전략 수립	-Project에 대한 이해 -사업계획 기준 이해 -예산관리 Process 이해 -투자 규모 이해 -외국어 능력 -시장별 변화 요인 파악 -외주업체 Sourcing -개발 Process 이해 -개발단계 주요 문제점 파악 -관리 시스템 이해 -사업타당성 분석 -자원(비용, 인력) -Project에 대한 이해 -제품특성 이해 -Project 진도관리 -보유기술 수준 분석 -사업전략 이해 -환경변화 예측	-기술변화 분석 -R&D 비용/인력 관리 -Project 자원 실적 분석 -조직활성화 추진 -선진 경쟁사 동향 파악 -시장환경, 기술동향 분석 -핵심기술 Trends 파악 -신제품/신기술 Trends -용역타당성 분석 -계약 협상력 -계약서 작성 -혁신목표 설정 -Monitoring/추진력 -핵심기술 Trends -Risk Management -계획대비 실적 평가 -보상기준설정 활용 -제품/기술 포트폴리오 -전략적 기획 기법 -상품화 Skill -경쟁사 동향 파악 -Marketing 전략

○ 특허/규격

주요직무(job)	지식	기술
-전략 특허 개발 -유효특허 매입 -의장권 확보 -특허분쟁 대응 -Royalty 창출 -특허정보 조사 -Patent Mapping -안전 규격 승인	-각 국가의 특허출원제도, 계약/소송제도, 판례 숙지 -선행 자료 대비 특허성 판단 방법 숙지 -신제품 연구개발 동향 이해 -경쟁사의 경영정보 숙지 -상표제도에 대한 이해 -국가별 상표법 및 조약에 대한 이해 -브랜드 전략에 대한 이해 -사업제품의 특성, 원가 이해 -각 국가의 의장제도 및 관련 조약에 대한 지식 -계약/소송에 대한 법무지식 -제품 디자인 경향 이해 -국가별 특허 DB검색 요령 숙지 -협상 요령 숙지 -Patent Portfolio 숙지 -제품의 기본기술, 동작원리 이해 -관련 특허의 동향 파악 -제품 개발 전략 파악 -특허정보 구성형태, 검색방법 이해 -관련 특허의 동향 파악 -특허정보 분석기법 이해 -국내·외 안전규격의 이해 -안전규격 시험방법의 이해 -제품 안전 설계 기술 -제품/부품의 안전성평가기술 -규격 인증 시스템, 프로세스 이해 -통계학(측정 불확도) 기초	-R&D 연계 Idea 개발 Skill -기술, 기술동향 이해 능력 -Claim 작성/분석 Skill -기술/제품 예측 능력 -특허매입 필요 분야 파악 능력 -특허조사 및 분석 Skill -선행권리 검색 능력 및 정보 수집 능력 -권리범위 해석/지정, 유사/침해여부 판단 skill -계약서 작성/해석 skill -협상, Communication 능력 -침해여부, 비침해 판단 Skill -특허 무효화 추진 능력 -타사 제품 분석 능력 -특허 Value 산출 능력 -소송 진행 Skill -정보 검색 요청자의 needs 파악 skill -검색 keyword 추출, 검색 결과의 적정성 판단 skill -검색비용 최소화 운영 skill -새로운 검색 source 발굴 skill -특허정보 조사 및 요지파악 skill -특허 Claim mapping skill -특허 회피 및 제품개발 전략 수립 skill -규격정보 수집 및 분석, 전략 수립 -제품 안전 규제 대응 평가 -국·내외 신규규격 동향 파악, 인증마크취득 -측정 불확도 산출/평가

○ 기구 및 H/W 개발

주요직무(job)	지 식	기 술
-구현 가능성 검토 -Project 관리 -원가 분석 -신기능개발 -구조결정 -기술적 문제 해결	-부품특성 및 기능 이해 -최신기술 동향파악 -제품 구조 이해 -부품 공정능력 파악 -사용자 환경분석 -경쟁사 동향 파악 -지적 재산권 검토 -위험도 분석 -개발 소요 일정 이해 -프로젝트개요이해 -개발 Process 이해 -품질 및 신뢰성 -단계별 개발 일정 수립 -개발 Event 분석 -위기 관리 -원가 구조 이해 -부품 제조 공정 이해 -신기술/신공법 이해 -회계 기본 구조 이해 -구조해석 이해 -제품구조 이해 -작업공정 이해 -통계지식 -외국어 활용 -사양, 성능분석	-인터넷검색 활용 -Risk Assessment 활용 -MS Office 활용 -최신기술 동향파악 -경쟁사 동향 파악 -지적 재산권 검토 -MS Office 활용 -재료비 계산 -원가계산 Program 활용 -시장환경 및 영향 분석 -통계적 기법 및 Tool활용 -검토조건설정 -Data분석 -일정관리 -표준화/국산화

○ 소자/재료/가공/공정 개발

주요직무(job)	지 식	기 술
-개발관리 -제조/공정관리 -가공 -측정/조립/평가 -분석	-장비에 대한 이해 -재료과학에 대한 이해 -장비운용기술 및 숙련도 -보고서 작성 및 기안 능력 -시간관리의 중요성에 대한 이해 -개발원가 개념에 대한 이해 -커뮤니케이션에 대한 이해 -사용자 업무 이해 -제조/공정 적용 목적에 대한 이해 -제품/공정 이해 -신기술 정보 습득 -재료구조에 대한 이해 -재료역학에 대한 이해 -제품특성에 대한 이해 -제품 신뢰성 판단 기준에 대한 이해 -샘플전처리기술 -분석기기에 대한 이해	-프리젠테이션 skil -문서작성 프로그램 활용 -전략적기획 -Outsourcing능력 -Project Management (자원관리/Technical Control) -원가분석 -인터넷 검색 활용 -표준화/국산화 -특허 분석 -Spec Analysis & Identification -Design -Simulation & Testing -Optimization -계측기 활용 -평가 기준 설정 -Data 분석 -통계적 기법 및 Tool 활용 -검토 조건 설정 -일정 관리

○ 측정/평가

주요직무(job)	지식	기술
-제품평가 -신뢰성설계/평가 -사용성평가 -PL/안전성평가 -신기술분석/응용	-신상품 정보 및 전문 지식 -제품 개발 Process 장비에 대한 이해 -전공관련 기초지식 -신뢰성 & 품질 이론 -기본 성능 측정 -통계학 기초 및 이론 -품질기초이론 -문제 해석력 -개발 Process 이해력 -Usability 이론 -Field Data 관리 체제 -고객 평가 방법 -사용설명서 관리 체제 -국내·외 PL 대응 Process -PL 대응 제품 안전성 설계 -제품 개발 Process 분석/이해력 -PL/안전성관련 Failure-Mode 해석력 -Product Safety Technology 전문 지식 -선행 기술 입수/분석 & 대응력	-제품 성능 측정/비교 분석 -관능(청각, 후각, 시각, 감각적) 평가 -신 평가방법 개발 -측정 설비/OS Tool 운용 -신상품 정보 분석 -비교우위 항목 설정/관리 -Process 준수 Check -Correlation 분석 -Consulting -Usability 문제 분석 -Field Data 내역 분석 -고객 평가 진행 및 결과 분석 -SPSS 활용 방법 -PL 사무국 운영 -New Concept 제품 PL/안전성 평가 -PL/안전성 Consulting -PL/안전성 PL Audit 수행, 지도 -O/S Tool 운용 -신 시험법/평가방법 개발 -측정 설비 운용 -경쟁사 신상품 정보 분석

○ Design

주요직무(job)	지 식	기 술
-Concept making 능력 -Design 상품화 능력 -선행디자인 능력	-제품/Market/User 조사 분석 -사용자 관찰 -Conjoint analysis -제품 및 시장 정보 -디자인 트렌드 분석 -기술 개선응용의 사례 -근 미래 고객 Needs -기술 trend에 대한 이해	-디자인 컨셉발굴 Skill활용 -제품/Market/User 조사 분석 스킬 -Conjoint analysis skill -디자인경쟁력 비교/분석 -제품의 특징점 분석 및 차별화 포인트 설정능력 -Concept발굴 및 Idea전개 능력 -디자인의 상품성 가치 향상 능력 -제품 및 시장 정보 분석력 -디자인 트렌드 분석에 의한 상품화 능력 -New Concept Idea 제시 능력 -기술 개선응용의 디자인 활용능력 -IDEA 발상 Skill -근 미래 고객 Needs에 대한 디자인 키워드 도출 -상품화 Concept 전개

○ Technical Support

주요직무(job)	지 식	기 술
-포장 평가/개발 -매뉴얼 개발 능력 -표준화/공용화 -친환경제품개발	-포장 재료, 재질 및 포장 기법 -포장 시험법 -유통에 따른 포장 관리 -포장 기계 및 제품개발	-Spec.의 정의/해석 -시험 평가 결과 분석 -규제 정보 분석 -유통환경 및 System에 따른

주요직무(job)	지 식	기 술
	Process 응용 -구조역학 -포장재 종류 및 특성 -환경/국제 규격 개념 -User Interface 개념 -인쇄공정 개념 -제품개발업무 Process -경쟁사 제품 분석 -제품분석, 사용자분석, 이용 방법 분석파악 -디자인과 편집개념(Layout/Typeface/Color) -표준화/공용화 개념 -연구실 업무 Process -부품 특성 -제품 개발 업무 Process -친환경 기술 전략 -유해물질 분석기술, Recycle 용이설계 -친환경 설계 Process -분해성 평가 기술, 제품 환경성 평가 -친환경 소재 평가/개발/적용 -환경영향 매카니즘 -재활용 시스템 및 Process -국내·외 환경규격/Buyer 환경요구 기준	포장 관리 -운송환경 Data 측정 및 분석 -완충포장설계, 강성 평가 및 활용 -적정 포장 설계 Tool -Process 개발/구축 -User Interface 편리 및 최적 설계 -언어 구사(Writing) 및 올바른 한글/외래어 표기력(Technical Writing) -제품특성 구조 이해력 -Graphic Design Skill(편집 및 Drawing) -정보수집 분석력(기획작업) -제품기능(UI) 이해 및 해석 능력 -색채학 이해 -모델 등록 및 단종 모델 관리 -Buyer Sample 대응 표준 Type 심의능력 -모델외관 표준화 및 표준품 선정/관리 -해외법인과의 업무Process에 대한 전략 설정 수립 -환경정보 수집 및 분석 -환경기술 R & D 기술전략 수립 -평가 시스템 구축/운영 Skill 및 IT 관리 -제품 환경성 평가 모델링 및 평가 -친환경 소재 평가/개발/적용 -친환경 기술 발굴 및 PJT 기획 -유해 물질 평가 및 개선, Recycle 용이 설계 -해외 환경규제 동향파악, 환경마크 취득

Ⅲ. 역량별 교육체계 분석

1. 마케팅 직종

□ 마케팅 기획

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
환경분석, 소비자분석, 목표시장분석, 소비자행동 이해, 마케팅 조사, 상권 분석, 유통 채널 이해, 유통법규 이해, 생산/물류/유통과정이해, CRM이해, 마케팅 트렌드 이해, 사장 환경 및 영향분석, 비용분석, 시장조사기법, 통계 package 활용기법, IT활용기법	판매전략 수립 및 분석, 예산 산정 및 평가 기법, 정보수집 및 활용기법, 물류분석 및 적정재고 산출, 브랜드 파워 분석 기법	운영계획 수립 및 운영기법 마케팅 전산 시스템 운영 고객정보 활용 기법

□ 판매지원

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
채권관련법률지식, 재무제표 이해, CI, BI지식 이해, 제품 및 디자인 지식, Display 지식, Event 실무, 영업제도 및 규정 숙지, IT 동향 및 S/W 운영, 정보전달 및 활용기술	Event 기획, 거래 상황 분석, 판매 현황 분석, Risk 관리 기법, 소비자 행동 분석, Design Concept 도출 기법	영업채권관리, 영업경영진단, 판촉물 디자인, 영업 IT 운영, 매장 Display 기법, 판매촉진 기술판매 및 홍보물 제작 실무

□ 판 매

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
Survey 지식, 통계관련 지식, 시장환경 분석 tool 이해, 제품 Life Cycle 이해, 회계 및 경영분석 지식, 고객 욕구 및 Life Cycle 이해, 물류 업무에 대한 이해, 시장 및 고객 변화에 대한 이해, 신제품 경향에 대한 이해	상권분석, 경영분석, 고객지원, 제품/물류, 촉진, 시장 및 고객 세분화 기법, 고객 D/B 구축 및 관리 기법, 시장 가격 분석 기법, 거래선 관리, 조사기획 및 설계 기술	예측 tool 활용기술, 판매 추이분석 기술, 현금 흐름 관리 기술, 시장개척 및 관리, 거래선 운영 및 전략 수립, 신시장 발굴 기법, Communication 기법

□ 해외 마케팅

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
해외 마케팅 전략 수립 지식, 제품/유통/지역정보 탐색 지식, Concept 개발 과정 이해, 해외 시장 환경 이해, 조사 및 통계 지식, 해외 시장 조사 방법 이해, 사업계획 및 시나리오 작성법 이해	수익성 분석, 4P 분석, 해외 환경분석, 해외 시장환경 분석, 시장 점유율 및 경쟁 grid 기법, 산업구조 분석, 해외정보 수집 기법	협상 기술-글로벌 사업 매너, 외국어 구사 능력, 해외시장조사, 해외마케팅 전략, 해외사업화전략, 해외 제품정보 및 업계동향 정보, 무역일반 지식

□ 고객상담

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
제품지식, 고객에 대한 이해, 상담기법 이해, 신제품 정보 탐색, 소비자 보호 규정 이해	서비스마케팅 이해, 전산활용 기법, 고객정보수집능력, 고객 Network 구축 기법	전화응대 기법, 연결판매 기법, 고객대응, 고객관리

□ 홍보/광고

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
경영지표의 강·약 파악 능력, 경영전략 이해, 언론 매커니즘 이해, 인간 심리구조 이해, 광고 및 브랜드 인식구조 이해, 미디어 및 카피 공학 이해, 광고관련 법규 이해, 선진 기업 홍보 시스템 분석 능력, 브랜드 전략 이해, 브랜드 이미지 조사 기법 이해, Event 기획, Web 제작 기법, Site 제작 및 tool의 기능, Web Contents 기획 기법, Web 홍보 전략	SWOT 기법, 이슈 분석 기법, Communication 기법, 정보수집/분석 기법, 광고효과 분석 기법, PR 정보 네트워크 운영/관리, 기업 이미지 조사 기획 기법, 전시 기획 및 운영기법, On-Line 고객행동 분석, On-Line Event 촉진 기법, 광고기획 기법, 브랜드 identity 개발, 사이트 제작 및 Renewal, 기업이미지관리	언론홍보, 기업문화 전파 프로그램 개발, 기업광고, PR, 기업문화 전파, 연출 System 설계, 광고 디자인 기술, 협상/국제 계약 실무

2. 재무/법무 직종

□ 재무/세무

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
기업회계기준 이해, 글로벌 회계 정책, 생산공정 이해, 유관업무 이해, 결산 Process 이해, 세법 이해, 경영관리 시스템 이해, 회계제도 이해	재무제표 작성, 원가산출/분석, 수익/비용/자산/부채 관리, 선진회계 시스템 구축, 회계 Operating, 재무분석	결산수행, 세무업무, Tax Saving, 개정 세법 대응력, 세무조정 사항 반영, 세법 Risk 사전 대응

□ 금 용

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
상법/공정거래법/증권거래법 이해, 자금수지 Flow, 국제금융시장 동향 파악, 국제금융상품 이해, 환 Risk Hedge 방안 전문지식, 외국환 관리 및 수출보험 규정이해, 수출 거래 시 발생 비용 분석	재무전략수립, 금융관련정보 수집 및 분석, 자금수지 Flow의 정확한 이해, 국제 금융상품 이해, 증권관련 법규이해, 수출거래 Risk 요인 분석	최적자금관리, 환 Risk 관리, 최적 유동성 관리, 주주관리

□ 법 무

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
계약법 이해, 상법 이해, 민법 이해, 지적재산권법 이해, 기술/상품 관련법규 이해, 국제무역거래 대한 이해, 다양한 상품거래 특성 이해, 국제무역규범 이해	상품거래내용의 분석력/구성, 국문/영문 계약서 작성/검토 능력, 기술협력내용의 분석력/구성력	분쟁 대응력, 고객 욕구에 대한 자문능력, 기술협력 관련업무, 상품거래법무

3. 인사관리 직종

□ 인적자원관리(HRM)

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
비전/전략/기업문화 이해, 전략/사업계획 Process 이해, HR 전략수립 및 Process 이해, 각 인사제도간 연계성 이해, 노동법 이해, 보상전략 이해, 조직진단 기법 이해, 조직이론 이해, 조직행동론 이해, 조직변화 이론 이해, 평가 이론 이해, 성과관리에 대한 이해, 보상이론과 전략 이해, 임금이론 이해, 복리후생이론 이해, 경력개발 이론 이해, 생애설계 이론 이해, 리더십 이론 및 스킬 이해, 핵심인재 선발/배치 Process 이해, 직무/역량 개발 이론 이해, 조직설계이론 이해, 인사제도 이해, 인건비 계정 항목 이해, 노사관계론 이해	인력구조 분석, HR System 설계/실행 기법, 인원/인건비 분석, 노동조합 욕구 분석, 인력수급계획 수립, 통계 기법 활용 기술, 조직진단 및 설계 기술, 인사제도 설계 기술, 평가자 코칭 기술, 평가/보상 공정성 확보 기술, 보상 만족도/효과성 분석 기술, 복리후생 욕구 분석 및 수집, 개인별 경력개발 설계 기법, 직무분석, 선발/육성 프로그램 설계 기술, 역량모델 content 개발 기술, 역량수준 평가 기술	기획력, Communication 기술, 협상력, 조직설계/운영, 노사관계 Network 구축, 평가제도관리, 사업전략/인사전략 연계, 제도 설계/운영, 보상제도운영, 임금/복리후생, 경력개발, 직무역량개발, 채용/배치, 인원/인건비 관리, 노사관계 관리

□ 인적자원개발(HRD)

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
교육평가 유형 이해, 학습조직 이해, 국내외 선진교육 트렌드 이해, 교육요구 분석, 전략계획수립 방법론, 전략관련 이슈 이해, 교수설계 이해, 교수전략 이해, 컨설팅 프로세스 이해, 학습목표 기술 방법론, 학습동기 이론, 교육정보 시스템, 지식변환 이해, 지식창조 이론 이해, 변화관리 이해, BSC 개념/절차 이해(성과관리), 조사방법론, 통계이론	교육요구조사계획서 작성기법, 교육환경 분석 기법, 경영이슈 추출 분석, 환경분석 기법, 직무분석 기법, 교수전략 개발, 형성평가 기법, 교육정보시스템 구축/활용, 평가도구 개발, 변화관리/진척도 관리, 정보수집 분석기법 활용	평가지표 개발, 교육기획, 교수설계, 학습코칭, 교육평가, 콘텐츠 관리, 지식현업적용, 교육/경영컨설팅, 연구조사, 회의진행 기법

□ 총 무

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
경영활동 관련지식, 조직문화이론, CI 이해, 비서실무 이해, 조직 이해, 지원업무 process 이해, 인사/복지제도 이해, 노동법 이해, 회계 기본 지식, 부동산 관련 지식, 설비보존 기법 이해, 보험관련 지식, 지방세법 이해, 계정 및 비용성격 이해, 회계/재무관련 기초 지식	총무공통 기준 이해, 비서실무 전반 이해, 관련부서와의 협상/조정기법, 부동산관련 세제, 사무환경관리, 복리후생	전략적 구매 및 공급업체 관리, 시스템 유지 보수 관리, 고충/접수 처리, 보험사고 처리 실무, 공사감리, 비서실무

4. IT & e-Business 직종

□ IT & e-Business

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
IT전략수립 방법론, BPR 방법론, 정보기술 지식, IT 전략, IT 아웃소싱 방법론, IT provider 평가방법론, 정보시스템 통제/관리 지식, Software 공학	IT 투자타당성 평가 기술, IT 서비스수준 평가 기술, 정보시스템 통제 기술, 정보시스템 통제수준 평가기술	IT 서비스 품질관리, IT & e-Business전략수립, IT 자원 할당, IT 서비스 아웃소싱

□ IT 인프라 구축

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
IT전반 및 IT인프라 지식/트렌드, IT전략수립 방법론, Network 기술/장식 지식, Network 성과 평가 방법, OS기술 및 지식, Server H/W 지식 및 기술, 개발tool/App Server 기술/지식, OA package 기능 이해, 정보보호 방법/법규/기술 이해	정보자료 검색/분석 기술, 정보보호 솔루션 평가 기술, 정보검색/자료수집/분석기법, Network 설계/평가 기법, Network 성과 관리 기술, App Architecture 평가 기술, Server, Storage 표준선택기술, Data Center운영관리 기술	IT & e-Business인프라 전략수립. Network 구축/운영-서버, data center 구축/운영, 정보보호, PC, OA Software 운영

5. 생산 직종

□ 제조(생산)

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
전산 Program 이해, IT 활용(MES, PDM, ERP, OA) 이해, 제품 규격/특성 이해, 제품에 대한 운용기술, 제품 시험계획 수립, 제조공정 Process 이해, 작업/시험 표준 이해, 장비 개념/사용방법 이해, 생산성 관련 기본지식, 생산 계획 이해 및 수립, 생산 인원/설비 현황, 신기술 습득, 생산공정 분석, 작업시간 분석, Cost 개념, 협력 업체 정보	6σ 개념, QC 7 Tool, 설계도면 이해, 시험설비 검토, 품질지표 이해, 품질 DATA 분석, 품질 Process 개념 및 활용, 전사 QA 체계도 이해	문제 해결 Process 이해, 문제점 분석/개선, 목표 설정/실적 산출, Data 수집/관리, Project 관리, 의견 조정/협상력, 회의 진행, 강의 Skill, 장표 구성

□ Production Planning

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
전산 System(OTS, OMS, MES, ERP 등)의 이해, 작업시간 분석, Line 운영 계획 수립, 생산 Process 이해, 자재 Delivery 숙지, 경쟁사 정보 파악, 공정관리, 계획 대비 실적 관리, 제품별 특성, 거래선별 특성, 출하정보 분석, 부실 및 불용재고 최소화, 생산 System의 이해, 효율적인 인력관리, 적정재고 기준 설정	SCM의 이해, 공정 능력 분석, 인력 운영 계획 수립, 경쟁사 대응전략 수립, 생산 lead time 단축을 통한 단납기 대응, 계획 변경을 관리	회의 진행 및 보고서 작성, Data 취합/분석/가공, Excel/ Powerpoint 활용 능력

□ 생산기술

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
제품 규격/특성 이해, 재무제표 이해, 원가구조 이해, 비용의 정의(재료비, 노무비), 수요 예측, 생산 Process 및 인원 운영, 개발 전체 Process 이해, 제품 Concept 이해, 공정 핵심 기술 이해, 설비 사양 및 수량, 자재/제품 물류 이해, 설비 구성요소 이해, 설비 운용 Skill, 설비 관리 기준/표준, 설비 동작 특성 이해, 설비 Performance 관리, 설비 보유 현황, 설비 업체 현황, 공정 Flow 이해, PL 법규	4M 분석 Skill, QC 공정도, 일정 관리 Program 이해, 일정 계획 수립/관리, Cost Table 작성, 경비 계획, Simulation Skill, 경영 전략의 이해, 환경 안전	전산 활용(Excel), 문제 예측 및 해결 Skill, 이력 관리/지표관리 Skill, 회의 진행/보고 Skill

□ 구 매

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
원가 구조 이해, Supplier 정보 이해, 시장 환경 정보 이해, 구매업무의 이해, 구매 Portfolio 구성, 원재료 동향의 이해, 제품의 기본 지식 이해, System의 이해	System 도입에 따른 업무 개선, 거래선 계약 Process 이해, 재무 구조 분석, Cost Table의 이해, 품질 문제 해결, 경영환경 이해	정보수집(IT 활용), 정보 검색/분석 Skill, 기획/관리, 교육/평가 분석

□ 자 재

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
자재업무의 이해, 원재료 동향의 이해, 제품의 기본 지식 이해, 자재 전문 지식, 업무 Process 이해, 자재 물류 이해, 자재 Process 개선/조정, 출고 지시 및 시방자재 관리, 입고 정리 및 ERROR 관리	자재 관련 System의 이해, System상의 처리 Process 이해, 관련 System의 연계 관계 이해, 재고 분석/목표 수립, 경영환경 분석 및 방향성 제시, 업무 개선을 위한 System 도입, System 개발/활용	정보수집(IT 활용), 기획/관리, 교육/평가 분석

□ 품질기획

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
사업환경 및 업계 동향, 품질비용 /원가, 생산 입/출고 Process, 신기술 개발 동향, 품질경영/관리 이론, 제품 기본 지식, 시장품질 정보, 제품 기본구조/원리, 경쟁사 및 사외동향, 제품 개발 Process, 경쟁사 및 사외 품질 동향 입수	품질지표 산출 기준, 품질보증 Process, 고객사용 환경, 통계적 품질관리 이론, QC 7 TOOL, ISO 9000 품질시스템, 입/출고 Process(ERP), Process map 작성 방법, Process 진단, 6 Sigma 능력, Process Redesign, 품질분석 기법, 품질분석/예측/예상 능력, 혁신활동 추진 능력, Claim 대처 해결 능력, 예방 시스템 구축, 위기관리 매뉴얼 이해	Minitab 활용 Skill, IT 활용, Sampling 방법, Data 분석 능력, 전략적 기획, 보고서 작성, Presentation, 어학

6. 연구개발 직종

□ 시스템 설계

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
개발 프로세스 분석, 품질 분석, CAE 활용, 2D/3D CAD 활용, 규격 이해, 회계 이해, Soft화 가능기술 동향파악, 수요예측 이론, 시스템 사용 용도 및 기능, 시스템 성능 및 용량 분석, 기존 시스템 문제점 분석 및 보완, 성능예측 분석기술, 시스템 구조설계이론, 신뢰성 기획 평가, 알고리즘 구성 및 분석, Project 추진 및 관리	재료비 분석, 원가구조 이해, Target Market 분석, 제품 수요 파악 및 예측, 국제/국내 기술표준서 이해, 해당기능에 대한 특허 및 지적재산권 이해, 원가절감 및 생산성향상을 위한 설계, 최적 시스템 설계 및 평가, 최적 성능 구조 설계 기술, 수익성 분석, Portfolio 분석, 추후 요구되는 제품 또는 개별 기능 예측	부품 제조공정 이해, 신기술/신공법 이해, 기술 트렌드, 사용자 특성 파악, 사용자 기술규격서 및 요구사항 분석, 사용환경 분석 (시장, 영업, 상품전략), 제품별 주요기능/필수 사항 분석

□ SW 개발

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
개발 환경에 대한 이해, 시스템 구성/지식 이해, 알고리즘 이해, 시스템 architecture 분석, Security 이해, DBMS 이해, Human Interface 이해, 응용 프로토콜 이해, S/W 개발 프로세스에 대한 이해, 품질관리 개념 이해, 문서작성 도구 이해, 설계도구 활용기	Test Suite 이해/활용, 운용 유지보수 관련 이해, 형상관리 개념 이해, 형상관리 도구 이해, 신기술 흡수 능력, 모듈화 설계 기술, S/W 성능확보 설계 기술, S/W 안정성 확보 설계 기술, S/W 구조화, 모듈화 및 최적화 기술, S/W 정합(Interface) 기술, 제품별 S/W 특성 공용화 기술, Test	상품기획서 이해, 개발 SPEC.에 대한 이해, 개발 제품의 특성 및 사양 명세서 이해, 고객/사업자 요구사항 분석, 각 기능에 대한 정확한 이해, 인증기관 및 인증절차, 항목에 대한 이해, 경쟁사/선진업체 기술동향 분석

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
술, 개발환경 비교분석 기술, 알고리즘 설계기술, S/W 안정성 확보 설계 기술, UI 설계/구현 기술, 모듈간 interface 구현 기술, Debugging 처리기술, 자료 DB화 기술, 개발 프로세스 적용 기술, 문서화 도구 활용기술, 프로젝트 관리 기술, 품질관리 기술	환경 구축 기술, Test 방법 구축 및 유지 관리 기술	및 활용 능력

□ Human Interface

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
HI 트렌드 파악 능력, Input/Output Interface 요소 기술 지식, 인체공학 기본지식, 감성공학 기본 지식, SW 구성에 대한 이해, Contents 제작 프로세스, 통계 지식, Test 장비 활용 지식, 사용자 인터페이스 관련 지식, 정량조사, Idea 구체화 및 대안작성 능력, 새로운 Interface guideline 제작, Contents 제작 프로세스 정의 및 문서화, 설문 구성, 조사 진행, 조사대상자 선정 및 인터뷰/관찰, 자료 수집/분석, 조사 결과 해석 및 Insight 발견, 실험 방법 구성	제조물 책임법 관련 지식, 제조물 책임법에 의한 인터페이스 가이드라인 제작, Test Guideline 제작, Contents 트렌드 분석 및 예측, Contents 평가 기준, Contents 트렌드, 정성조사, HI 관련 이슈 추출 능력, 사용자 관찰, 효율적 SW 개발을 위한 다이어그램 제작, Contents DB화, contents 평가	Data 수집 및 분석, 기존 HI 관련 자료 재해석, 경쟁사 HI 분석력, 문서 버전 관리, 제품 사용환경 관련 인체 측정치 확보 및 재정리

□ R&D Planning

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
Project 이해, 예산관리 프로세스 이해, 투자 규모 이해, 외국어 능력, 시장별 변화 요인 파악, 개발 Process 이해, 개발단계 주요 문제점 파악, 사업타당성 분석, 제품특성 이해, 보유기술 수준 분석, 사업전략 이해, 핵심기술 Trends 파악, 타당성 분석, 제품/기술 포트폴리오, 전략적 기획 기법	사업계획 기준 이해, 외주업체 Sourcing, 관리시스템 이해, 자원(비용, 인력) 분석/이해, Project 진도관리, 환경변화 예측, 기술변화 분석, 조직활성화 추진, 신제품/신기술 Trends, 계약 협상력, 계약서 작성, Risk Management, Marketing 전략, 계획대비 실적 평가, 보상기준설정 활용	R&D 비용/인력 관리, 시장환경 분석, 기술동향 분석, Project 자원실적 분석, 선진 경쟁사 동향 파악, 혁신목표 설정, Monitoring/추진력, 상품화 Skill

□ 특허/규격

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
신제품 연구개발 동향 이해, 브랜드 전략에 대한 이해, 제품 특성/원가 이해, 제품 디자인 경향 이해, 협상 및 Communication 기술, 제품의 기본기술, 동작원리 이해, 제품 개발 전략 파악, 국내·외 안전규격의 이해, 안전규격 시험방법의 이해, 제품 안전설계 기술, 제품/부품의 안전성 평가기술, 규격 인증 시스템, 프로세스 이해, 통계학(측정 불확도) 기초, R&D 연계 Idea 개발 Skill, 기술, 기술동향 이해 능력, 협상, 능	국가별 특허출원제도, 계약/소송제도/판례 숙지, 선행 자료 대비 특허성 판단 방법 숙지, 상표제도에 대한 이해, 국가별 상표법 및 조약에 대한 이해, 국가별 의장제도 및 관련 조약에 대한 지식, 계약/소송에 대한 법무지식, Patent Portfolio 숙지, 특허정보 분석 기법 이해, 특허조사 및 분석 Skill, 계약서 작성/해석 skill, Claim 작성/분석 Skill, 특허매입 필요 분야 파악 능력, 선행권리 검색/정보수집 능력, 권리범위 해석/지정, 유사/침해여부 판단 skill, 침해여부,	경쟁사의 경영정보 숙지, 국가별 특허 DB검색 요령 숙지, 특허정보 구성형태, 검색방법 이해, 관련 특허의 동향 파악, 기술/제품 예측 능력, 타사 제품 분석 능력, 정보 검색 요청자의 needs 파악 skill, 국·내외 신규경 동향 파악, 인증마크취득, 검색비용 최소화 운영 skill

대학교육과정개설직무역량	대학교육과정개설필요직무역량	직업훈련필요역량
력, 측정 불확도 산출/평가, 규격정보 수집 및 분석, 전략 수립, 제품 안전 규제 대응 평가	비침해 판단 Skill, 특허 무효화 추진 능력, 특허 Value 산출 능력, 소송 진행 Skill, 특허정보 조사 및 요지파악 skill, 특허 Claim mapping skill, 특허 회피 및 제품개발 전략 수립 skill, 검색 keyword 추출, 검색 결과의 적정성 판단 skill	

IV. 대학생 취업역량강화 프로그램 개발

1. 전문대학 취업역량강화 프로그램

1) 전문대학 취업 환경

□ 전문대학의 취업현실

- 입학생 자원의 감소로 정원 미달 대학이 속출
- 경제 성장의 둔화로 졸업생의 취업률이 급감
- 전문대학 졸업생은 4년제 대학교 졸업생에 비해 양적으로 높은 취업률
- 질적인 측면에서는 상대적으로 불리한 위치
- 전문대학 배출 인력에 대한 노동시장에서의 위상 정립 곤란
- 취업률 관련 문제점을 극복하기 위한 전문대학의 노력도 부족
- 경기 침체의 계속 또는 경제의 선진국형 저성장 시대 진입 시, 전문대학 취업난은 더욱 가중될 것으로 전망

□ 전문대학내의 취업역량 강화대책

- 새로운 노동시장 전개에 대응하여 취업률을 높이기 위한 획기적인 조치 및 변화가 시급히 요구
- 중견직업인 양성대학으로서 제 기능을 발휘
- 산업경제의 구조적 변화 및 노동시장의 새로운 변화에 부응
- 취업역량강화의 관점에서 전문대학의 조직과 기능, 교육과정, 지도방법 등을 유동적으로 변화

전문대학의 직업교육역량 강화를 위한 정책방향

정 책 방 향	주 요 내 용
지역 산업 수요를 반영한 교육 프로그램 개발 및 특성화	• 산업체, 직업훈련기관, 지역사회 등과 다양한 형태의 수평적 연계교육 유도 • 당해 학교의 교육 역량, 지역 입지조건 등에 따라 특정 분야의 전문적인 직업·기술교육 중심 대학으로 발전할 수 있도록 유도
지속적 직업 능력 개발을 위한 직업교육체제 구축	• 실업계 고교, 전문대, 산업대 및 대학 간의 수직적 연계교육체제를 구축하여 직업교육에서의 계속교육 기회 확대 • 실업계 고교생의 동일계 진학을 일정범위 내에서 정원 외로 허용
취업 알선 및 지원 체제 확충	• 외국어, 정보화 교육 등 학생의 취업능력 제고를 위한 교육 과정 및 교육프로그램 설치·운영을 유도 • 취업 등 진로지도 및 졸업 후 관리에 대한 전문대학의 책무 성을 강화
성인직업교육과정 설치·운영	• 학기제와 달리 주, 개월 단위 프로그램으로 운영하되, 특정 직업분야 자격 취득과 연계 운영 • 교육 프로그램은 기술계 학원, 직업훈련시설, 사내대학, 산업체 등과 연계하여 공동 운영 (학점인정제 활용)

자료 : 대한민국 정부(2001). 국가인적자원개발기본계획-사람, 지식, 그리고 도약

2) 전문대학 취업지도 프로그램

학생들의 취업준비를 원활하게 지원하기 위한 대학에서는 취업지도 내용과 방법을 구체적으로 파악하고 준비해야 함.

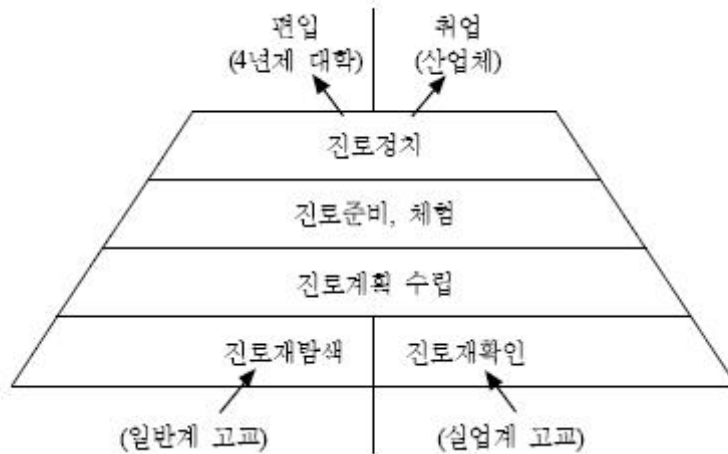
□ 취업지도 프로그램의 내용

- 전문대학에서 이루어져야 할 취업지도 프로그램의 내용은 전문대학에서 이

루어져야 할 진로지도의 한 측면이란 점에서 고려될 필요가 있음.

- 전문대학에서 이루어져야 할 진로지도의 영역은 입학 학생들의 체계적인 진로 재탐색 및 진로 재확인 단계, 진로계획 수립 단계, 진로준비 및 체험 단계, 그리고 진로정치의 단계 등 일련의 과정으로 파악됨.

전문대학에서의 진로지도 영역



자료 : 최홍영(1988). 전문대학에서의 효과적인 진로지도를 위한 진로지도 모형개발에 관한 연구. 대유공업전문대학.

- 전문대학에서 2년 동안의 학업시기를 기초로 진로지도의 단계를 세분화하여 각 단계별로 학생들의 특성과 요구되는 진로개발 과제를 제시

전문대학 학생들의 학업시기별 특성과 진로개발 과제

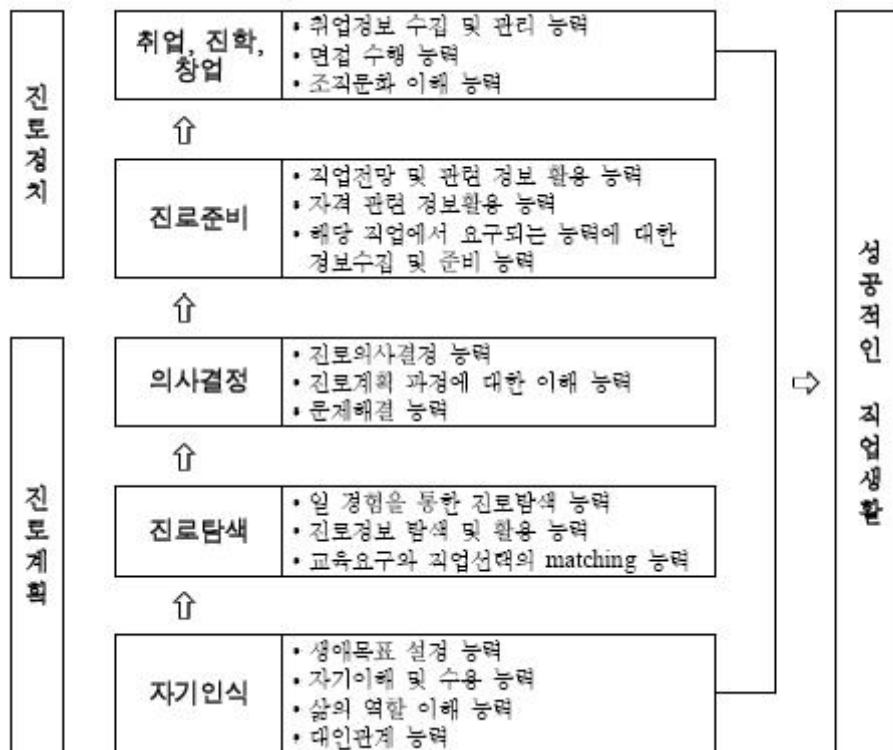
진로 단계	학업 시기	특 성	진로개발 과제
입학기	입학직후	• 학업계획 불확실 • 전공에 대한 부담 큼 • 무계획적으로 재수 경향	• 학교와 교과목의 성격 이해 • 학사일정별 학업계획 수립 • 과목 연관 직무, 자격 및 산업체 파악

진로 단계	학업 시기	특 성	진로개발 과제
적응기	1학년 1학기	- 교우관계 형성 - 학업준비도 낮아 낙오자 발생 - 재수에 대한 갈등으로 출석 - 불량, 면학의욕 부족 경향 - 학업에 자신감 점차 회복	- 학습방법 이해 및 적용 - 직업세계에서 학과의 직업 분야 (구체적인 직종, 직무 내용) 이해 - 본인의 진로포부 구체화
향상기	1학년 하계방학	- 교과목에 대해 인식하게 됨 - 대학생활의 패턴 인식하게 됨 - 학과의 특성을 인식하게 됨 - 진로에 대한 인식 시작	- 학습방법 체득 및 구체적 실천 - 다양한 직업세계 관찰 - 직업인으로서 본인에 대한 조망
정리기	1학년 2학기	- 진로인식이 뚜렷해 짐 - 학과 부적응, 유동적인 학생의 탈락 - 면학분위기 안정화	- 전공기초지식 확립 - 학점취득을 위한 학습방법 습득 - 본인의 발달 과업상 위치 이해 - 진로계획 점검 및 조정
성숙기	1학년 동계방학	- 진로에 대한 마음가짐 강화 - 각종 시험(자격, 어학, 컴퓨터)에 대비하는 시기	- 시험대비 학습계획 수립 - 본인의 진로 확립 시도
확립기	2학년 1학기	- 각종시험에 박차를 가함 - 취업-진학-군입대 등 의사결정에 대한 고민 - 사회진출에 부담감을 느낌 - 구체적으로 미래를 대비 하려는 마음 강함	- 각종 시험 응시 - 전공 관련 지식, 능력 확충 - 직무수행능력 이해 및 본인진단 - 진로분야에 대한 직무분석 확인

진로 단계	학업 시기	특 성	진로개발 과제
체험기	2학년 하계방학 현장실습	- 장차 진출할 분야에서 체험 - 본인의 장래에 대해 구체적인 계획을 수립	- 각종 시험 응시 - 학업에 대한 점검 및 보완 - 체험을 통해 직업에 필요한 지식, 기술, 태도 기르기 - 직업사회의 구조와 윤리 이해
취업 준비기	2학년 2학기	- 장래에 대해 심한 불안 느낌 - 취업, 진학의 구체적인 실천	- 부족한 실무능력 배양에 주력 - 취업 관련 서류 준비 - 취업처 선택 절차 이해 및 실제 경험
취업 정리기	2학년 2학기말	- 취업 및 진학 등 구체적으로 실천하고 확정짓는 시기 - 자신의 진로문제에 진지하게 고민하고 대처함 - 취업추천에 예민한 관심 표명	- 전공 지식 최종 정리 및 암기 - 취업서류 작성, 서류접수, 공개 시험 응시, 면접의 절차를 체험 - 취업처를 확보하여 절차를 통해 취업
추수 지도기	졸업 직후	- 모교 방문하는 경우 있음 - 직장예절, 사회생활의 시작에 대해 조언을 구함	- 직장생활 방법 체득 - 직장선배 지도로 실무지식 습득 - 자가 취업 활동 능력 배양

- 전문대학 학생들은 일반계 고교 출신자, 실업계 고교 출신자, 산업체 경력자, 4년제 대학교 졸업자 등 그 인적 구성의 다양성으로 진로지도 및 취업지도에 대한 요구 역시 상이함. 그에 따른 전문대학에서의 진로지도 영역과 내용을 도식화하면 다음과 같음.

전문대학에서의 진로지도 개념



자료 : 정철영 외(2002). 전문대학에서의 진로지도 체제 개편 및 운영 방안, 직업교육연구 21(1). 한국직업교육학회.

□ 취업지도 프로그램의 운영방법

전문대학생의 취업역량을 강화하기 위하여 전문대학내의 취업전산망의 구축 및 확대 운영 및 취업관련 강좌의 운영에 보다 적극적인 대처가 필요함.

현행 전문대학 진로지도 및 취업지도의 방법

구 분	지 도 내 용
정규 교육과정 및 구조화된 프로그램	진로계획에 관한 강좌·워크숍·세미나 등을 통한 집단 지도, 정규 교육과정·수업의 교수학습 과정
개별적 진로활동 지도 및 상담	학생생활연구소나 취업정보센터 등의 진로지도센터를 통한 상담 및 자문, 전공학과 교수를 통한 상담 및 자문
직업관 형성 및 직업알선	취업정보센터 등을 통한 취업알선, 현장실습 등의 산학협동 프로그램을 통한 일의 세계에 대한 경험

○ 취업전산망

최근 인터넷을 통한 취업지도가 활성화됨에 따라 온라인 취업전산망의 운영 방식은 전문대학에서도 주류를 이루고 있는 취업지도 방법으로 인식됨.

- 원스톱서비스, 자기주도적 진로개발 프로그램 서비스, 수요자 중심의 원리, 효율성의 원리에 따라 구축
- 대학내 학생지원서비스 활동과 연동이 가능하도록 구축
- 학생들이 자기주도적으로 자신의 진로를 계획하고 추진하고 관리할 수 있도록 커리어 포트폴리오, 진로계획서, 자기진단프로그램 등 다양한 콘텐츠를 보강
- 재학생만이 아니라 졸업생, 동문회, 예비학생, 기업체 등 다양한 수요자 층의 요구 반영
- 친근한 형태의 구조와 디자인 구축은 물론, 수준 높은 서비스를 제공
- 외부에서 활용할 수 있는 정보소스를 충분히 활용
- 학생들의 수요를 적절하게 반영하는 요소를 첨가 혹은 강화

○ 취업 관련 강좌 운영

전문대학에서도 최근 취업난이 심화되면서 이러한 취업 관련 강좌를 설치·

운영하는 경향이 4년제 대학과 유사하게 발생됨.

- 취업관련 강좌를 현재 실행되고 있는 시스템 보다 확대하는 방향과 질적으로 향상시키는 방향을 모색 추진
- 산학협력관계를 중심으로 산업체 인사의 강사영입을 적극적으로 추진
- 실제 취업에 필요한 실무내용을 교육할 수 있는 강좌가 될 수 있도록 추진

3) 취업지도 프로그램을 위한 산업체 및 지역사회와의 협력

전문대학과 산업체, 전문대학과 지방자치단체와의 취업지도에 관한 협력 관계를 효율적이고 실질적으로 운영함으로서 전문대학의 취업역량을 강화함.

□ 전문대학과 산업체의 협력

- 산업체에서의 현장실습이나 인턴십 등의 형태를 통해 학생들에게 직장 및 직업체험의 기회를 제공하여 직업세계에서 필요로 하는 능력 및 태도를 학습할 수 있는 기회를 제공
- 산업체나 지역사회에서는 대학으로부터 유능한 인력을 공급받아 확보
- 주문식 교육의 형태뿐만 아니라, 현장실습 및 인턴십 프로그램의 운영, 인사담당·임원 초청의 취업준비 특강 및 세미나 실시 등 다양한 형태로 이루어져야 한다.

전문대학과 타 기관과의 협조 실태

(단위 : %)

구 분	전혀 그렇지 않음	그렇지 않음	보통	그러함	매우 그러함	합계
타 대학 취업지원 조직과의 협력 체계 구축	8.1	33.9	35.5	19.4	3.2	100.0
공공직업안정기관과의 협력 체계 구축	2.4	12.9	30.75	41.9	12.1	100.0
산업체와의 협력체계 구축	-	4.0	23.4	52.4	20.2	100

자료 : 채창균 외(2002), 청년층의 취업능력 제고를 위한 학교와 노동시장의 연계 강화 방안. 한국직업능력개발원

□ 지방자치단체의 전문대학에 대한 지원

- 지방자치단체가 지역내 대학생들의 현장 기술력 향상을 위해 대학에 실험실
습 교육기자재를 지원
- 청년층 미취업자의 근로의욕 제고로 취업 촉진을 도모하기 위해 사회적 일
자리(사회복지 시설이나 도서관 등 문화체육분야, 대학의 취업지원·산학협
력분야, 이공계학과와 연구 보조업무 및 지방행정 기관의 D/B 구축 분야
등)를 제공

2. 4년제 대학 취업역량강화 프로그램

1) 수요자 중심적 인재육성

□ 수요자 중심적 인재상

- 전경련에서는 대학에서 기업이 요구하는 인재를 양성하기 위한 실천방안을
제시함

과 제	실 천 사 업
올바른 기업관 정립 및 기업 실무교육 강화사업	‘올바른 기업관’ 확립을 위한 강좌 개설 - 기업, 경제단체, CEO 및 임원을 강사로 하여 기업 및 업종에 대한 바른 이해, 리더십, 창의성, 진취성 등을 고취
	기업 실무 강좌 운영 - 기업의 분야별 전문가를 강사로 하여 향후 교육생이 사회, 기업에 진출시 꼭 필요한 기술, 실무, 소양을 교육(기업의 목적, 업종 분야별 이론과 실무, 사업기획, 문제해결 기법, 커뮤니케이션 능력 등)
산업·기업 현장교육 활성화	인턴 및 연수 성공사례 발굴 및 기업 전파 - 대학생의 장기 산업체 인턴십 제도의 도입 방안 강구 - 노동부의 직장체험 프로그램, 국내 기업의 인턴십 우수 활용사례를 발굴, 타 기업에 전파
	한국식 산학협동 모델 개발 보급 - 국내외 다양한 산학협동 모델을 조사 분석하여 한국 실정에 맞는 모델을 개발 보급
	인턴 및 연수 프로그램 확대 - 희망기업·희망대학 연계, 인턴 및 연수 참여기관을 확대
영어 구사능력 공인 시험 업계 도입	채용 시 외국어 구사능력 공인시험 성적 제출을 유도하고 이를 서류전형에 반영

□ 수요자 중심적 교육제도

- 기업의 요구를 학교에 적시 반영하기 위해서는 개방형 운영을 유지해야 하고 현장 밀착형 교육제도를 도입해야 하며 전경련의 실천방안을 구체화하기 위한 교육제도의 예는 다음과 같음

항 목	기업의 요구	제안사항
교육제도	최신 트렌드와 최신 이론을 반영한 교육 기업 요구를 적시에 반영할 수 있는 대학 육성	새로운 학문 접목 시도 대학의 기능 분화, 대학별 전문성 추구 - 특성별 전문화·차별화된 대학 육성 - 동시에 순수학문, 응용학문 구분 육성 - 이공계의 산학협동 프로그램 개선·육성

2) 글로벌 인재육성 프로그램 개발

□ 대학의 수월성 외국어 교육프로그램 개발

- 기업에서 고성과를 내는 직원들을 별도 관리하는 경쟁시스템을 대학의 외국어 교육 및 지원에도 도입하여 학생들간 경쟁을 촉발시킬 수 있는 환경이 구축되어야 함
- 전공별 외국어 능력 상위 20%학생들을 위한 별도의 외국어 강좌 개설하고 무료 수강의 인센티브를 부여하여 외국어 능력 향상을 위한 경쟁체계를 도입하여야 함
- 해외대학 수학 및 외국 인턴사원 모집에 있어서도 외국어 능력 우수자에게 인센티브를 제공하여 효과적인 연수가 가능하도록 하여야 함

□ 저성과 학생 재교육프로그램 개발

- 상대적으로 외국어 능력이 부족한 학생들을 위한 외국어 교육과정을 개발하고 교육하는 체계를 마련하여야 함
- 단, 이러한 교육프로그램을 운영할 경우 외국어 능력이 부족한 학생들의 수강 기피 현상이 나타날 수 있기 때문에 1~2학년들부터 적극 참여하도록 유도하고 학과에서는 장학생 선발시 이를 반영하는 체계를 마련할 필요가 있음

□ 저소득층 대학생 외국어 수강 지원제도 운영

- 지방자치단체는 저소득층 대학생들의 외국어 능력향상을 위하여 지방자치단체 차원의 외국어 강좌를 개설·운영할 필요가 있으며, 보다 적극적인 지원방업으로 사설학원 등 수요자들의 원하는 유료 교육기관의 수강료 일부를 지원하는 방안을 모색할 필요가 있음

3) 지식 및 기술역량강화 교육프로그램 개발

□ 직무지식교육의 체계의 다원화

- 상기한 직종별 직무역량 및 교육체계 분석결과를 토대로 대학, 산업체, 각종 직업훈련기관이 연계하여 직무지식교육 체계를 다원화 할 필요가 있음
- 대학은 직종별 직무역량 중 현재 교육과정으로 편재된 직무지식, 교육과정으로 흡수할 수 있는 직무지식을 분석한 후 가능하면 정규교육과정으로 편입시켜야 함
- 대학의 여건상 정규교육과정으로 흡수하기 힘든 부분은 산업체 현장교육, 특별 강좌들을 적극 유치하여 이를 학점화하는 등의 보완 체계를 마련하여야 함
- 각종 직업훈련교육은 가능하면 직종별 교육을 확대하여 대학에서 교육할 수 없는 기술적 부분들을 재학생들에게도 교육할 수 있도록 제도화할 필요가 있음

□ 전공별 개방형 교과목 확대

- 최신의 지식, 기술 트렌드를 대학이 신속히 반영할 수 합리적 교육체계를 구축하여야 함
- 이를 위해 각 전공별로 개방형 교과목(수시로 과목명칭을 변경할 수 있는 교과목)을 확대하여 학문의 지식 및 기술 트렌드를 교육할 수 있도록 하여야 함
- 전공별 졸업 이수학점을 최소화하고 부전공제도뿐만 아니라 자유 부전공 제도 등을 도입하여 다양한 직무관련 학문을 수강할 수 있는 체계를 마련하여야 함

□ 현장 중심적 교육과정 개발

- 대학이 교육과정 중 현장 중심적 교육은 주로 단기 산업체 현장실습에 의존하고 있으나, 산학협력을 통한 교육과정 공동운영(예, 특정학과와 특정업체가 협약을 통한 교육과정 공동운영), 방학중 혹은 1학기 장기 현장실습 및 인턴십, 해외 장기 인턴십 등 다양한 교육과정을 개발·운영할 필요가 있음
- 현재 일부 대학에서 장기 인턴십 및 현장실습을 학점으로 인정하고 있으나 인정 학점이 낮아 실효성이 떨어짐
- 대학은 보다 적극적으로 이를 학점(6개월에 15학점 등)에 반영할 수 있도록 개편할 필요가 있음

4) 직무태도 교육프로그램 개발 및 교육

□ 직업능력개발 교양과정 확대

- 현재 이론 중심적 교양과정을 확대 개편하여 진로탐색, 직무 태도강화 등 직업인으로서의 태도를 함양시킬 수 있는 교육과정을 개설할 필요가 있음
- 현재 각 대학에서 운영되고 있는 직업능력개발 교육과정은 직업과 진로, 취업과 진로, 취업전략 등 주로 다양한 직업의 세계와 진로의 선택, 선택된 직업으로의 취업 방법 등을 다루 있음
- 그러나 직장인으로서의 프로정신, 직장에티켓, 직장내 인간관계, 직장내 커뮤니케이션 기법 등 직장인이 갖추어야 할 태도를 교육하는 곳은 찾아보기 힘들
- 최근 보도에 따르면 대기업 신입사원의 1/4 정도가 1년내 이직하는 것으로 나타나 직업인으로서의 직무태도 교육이 시급한 상황임
- 따라서 대학은 교양과정에서 이를 교육할 수 있는 체계를 마련하여야 함

□ 봉사활동의 학점화

- 대학생의 봉사활동은 사회의 다양성을 이해하고, 스스로를 자성하는 계기를

마련하며, 더불어 살아가는 지혜를 키우는 장임

- 봉사활동을 통해 자신을 낮추고, 겸손해 질 수 있으며, 이는 직장 생활에 있어서도 타인을 배려하고, 직업 및 직장에 대한 애착을 심어줌
- 외국의 경우 학생의 봉사활동 경험은 기업의 인재선발에 중요한 요소 작용하고 있음
- 우리나라 기업도 점차 봉사활동 경험의 중요성을 인식하고 있음
- 따라서 대학에서 봉사활동기회를 확대 제공하고 이를 학점에 적극 반영하는 제도적 장치를 강화하여야 함

V. 대학생 취업역량 강화를 위한 지원 방안

1. 대학의 지원 방안

1) 취업지도 행정 조직의 위상 및 역량 강화

취업부서를 대학 전체 취업지도의 전담기관으로 개편하여 인력의 전문성 강화, 예산의 안정적 확보, 기능의 다양화를 강구함. 현재 취업부서를 대학 전체의 취업지도 전담기구로 개편하여 인력의 전문성을 높이고, 대학으로부터 예산을 안정적으로 확보하며, 나아가 학생들의 다양한 요구에 부응할 수 있도록 기능을 다양화해야 함.

□ 추진 방안

○ 취업부서의 기능 강화

취업부서의 기능을 강화하기 위해 대학 여건에 따라 다음과 같은 방안들을 고려함.

- 취업부서를 대학 최고경영자 직속의 부서로 재편

취업부서를 산학협력처 또는 학사지원처 소속이 아닌 대학 총장(혹은 부총장) 직속의 부서로 개편하여 대학 내에서 중요 행정부서로서 취업부서의 위상정립 및 행정적, 재정적인 지원을 보다 강화

- 취업부서를 취업지도와 진로개발을 종합 지원하는 “진로개발센터”로 확대 개편

다양한 취업관련 프로그램 및 학생들의 자신감 회복, 기초학업능력 신장 교육 기회 등을 제공. 취업정보 및 취업교육, 진로개발을 지원하는 기능을 동시에 종합적으로 수행하기 위해 “진로개발센터”로 확대 개편

- 취업부서 기능의 다양화

취업지도 부서의 주요 기능을 제시하면 다음과 같음.

표 5-1. 대학교 취업지도 부서의 주요기능 제안

제 안 기 능	주 요 내 용
취업지도 계획의 수립 시행	대학에서 연간, 장·단기 취업지도 계획을 검토하여, 연간 취업지도 계획, 장·단기 취업지도 활성화 대책을 수립함.
취업전산망의 운영 관리	취업전산망을 효과적으로 운영하고 관리하여 서비스 공급자보다는 학생과 구인기업체 등의 이용자 편의적으로 운영함.
취업정보자료실 운영	취업정보자료실을 효과적으로 운영하여 단순 취업 및 채용관련 정보를 학생들에게 공지하는 수준이 아니라, 이러한 정보 이외에 기업체의 채용 정보, 채용과정에 대한 시뮬레이션 교육 관련 시청각 자료, 기업체 인사담당자와 개별 면담 등이 가능하도록 취업정보자료실에서 제공하는 정보와 자료의 내용을 대폭 확장함.
취업 추천제도 운영	일정한 기준에 의한 취업 추천제도를 운영하여, 취업 알선 시 채용기업에서 요구하는 기준을 충족하는 학생을 추천하기 위해서는 학점, 직업능력, 일 경험 등의 기준을 기초로 이루어지도록 함.
교내·외 정보 제공	학생들이 일 경험을 확대할 수 있도록 대학 내외 부직 정보 및 지역사회의 자원봉사 활동에 관련된 정보 등을 취업부서, 온라인 취업전산망, 학과(부) 및 교수들에게 제공하여 학생들의 참여를 유도함.
각종 시험 및 자격검정 등에 관한 정보 제공	국가 및 민간자격시험, 외국어시험, 편입학 시험, 공무원시험, 국가(기술)고시 등에 관한 시험 자료, 정보, 시험 경향 등에 관한 최신 정보를 학생들에게 제공함.
취업 및 진로 관련 특강 및 세미나 개최	상시 취업 및 진로 관련 특강 및 세미나를 대상별로 차별화하여 운영한다. 특히 학년, 성, 학과, 직종별로 차별화적인 주제를 통해 강의, 소규모 집단토론, 시청각 자료, 방문, 개별면접, 시뮬레이션 등 다양한 방법으로 운영한다.

제 안 기 능	주 요 내 용
대학내 취업관련 행사 운영	대학 차원에서 ‘취업지도의 날’, ‘취업지도 주간’ 등의 행사를 운영하고, 학기 당 1회로 특정 기간을 정하여 전교생을 대상으로, 집중 취업지도 프로그램을 운영함으로써 종합적인 취업지도를 실시함.
각종 심리검사 서비스 및 직무적성 시험 실시	취업 준비를 위해 각종 심리검사 서비스 및 직무적성 시험을 실시하여 학생들이 자신의 강점을 인식하고 약점을 보완하도록 온라인 및 오프라인상의 취업 관련 검사를 실시함
창업동아리를 육성 지원	대학 내 창업동아리의 현황 및 수요를 파악하고 등록 절차를 간소화한다. 동아리 전용 공간을 제공하고, 동아리 지도교수에 대한 지원을 강화함
전담 인력에 의한 기업체 방문 활동	취업부서 및 학과(부) 교수 이외에 기업체에 방문하여 구인개척을 전담할 인력을 확보함
기업체 현장 견학 프로그램 운영 강화	학생들이 기업체를 관찰, 견학, 체험할 수 있는 인턴쉽 프로그램을 지역사회 및 공공직업안정기관, 산업체와 연계하여 운영함.
취업관련 자료집 제공	취업 정보지 및 자료집을 온/오프라인상에서 주기적으로 발간하여 학생 및 산업체에게 제공함.

○ 취업지도 중장기 계획 및 연간 취업지도 계획 수립

- 취업지도 중장기 계획 수립 및 시행

대학의 발전계획과 더불어 대학의 취업지도 마스터 플랜을 수립하여 운영할 필요가 있음. 그 주요내용은

- 대학교의 취업지도의 방향
- 취업지도 체제(취업부서, 취업지도위원회, 학과)의 개편 방안
- 취업부서 운영 계획(재정, 인력, 전문성 강화, 전용공간 확보 포함)
- 취업지도 전문가 및 전문 교수 확보 방안
- 대학교와 외부 관련 기관간의 연계 운영 계획

- 연간 취업지도 계획 수립 및 시행

학생들의 취업부서 서비스에 대한 참여 유도, 학생 스스로 본인의 진로와 취업을 위해 제대로 준비해 나갈 수 있도록 연간 학업시기별로 취업지도 계획수립, 홍보 및 시행함.

○ 취업부서 행·재정 지원 확대

취업부서의 운영에 필요한 예산을 합리적으로 파악하여 지원하고 취업지도 전문 인력을 확보함. 대학의 타부서 및 학과(부)와 유기적인 협력을 위해 필요한 행정적인 지원을 적극적 추진

○ 취업부서 인력의 전문성 강화

취업부서 인력의 전문성 신장을 위해 다양한 방안을 강구

- ‘취업지도 전담직원제도’ 운영

대학교에서 학과별 취업지도의 다양성을 감안할 때 순환형 근무제를 취업부서전담제로 전환하여 취업부서 직원이 취업지도에 전문성을 갖고 업무를 담당할 수 있도록 함.

- 취업부서 인력의 역량 강화를 위한 지원 확대

취업부서 인력의 전문성 강화를 위해 대학에서 적극적인 지원을 하도록 한다.

2) 학과에서의 취업지도 기능 강화

학과(부) 교수들의 취업지도에 대한 인식을 강화하고, 취업지도 활동에 대한 적극적인 재정 및 행정적 지원 강화, 인센티브의 제공, 취업지도 능력 신장을 위한 교육 기회를 부여함. 대학교 취업지도의 중요한 축이라 할 수 있는 학과(부) 교수들의 취업지도에 대해 간과하여 왔으나, 이제는 보다 체계적으로 그 기능을 수행할 수 있도록 취업지도 능력 강화를 위한 교육 및 연수 지원, 각종 인센티브 제공 등을 통해 취업지도에 대한 인식의 강화가 요구됨.

□ 추진 방안

○ ‘취업지도위원회’ 설치·운영

대학의 취업지도 및 지원 활동과 학과(부)의 취업지도 활동을 유기적으로 연계하기 위한 취업지도위원회를 설치함. 대학본부의 취업부서와 학과간의 역할 분담을 보다 명확히 규정하여 취업지도를 실시함.

○ 교수들의 취업지도 인식 강화

교수들의 취업지도에 대한 인식을 높이기 위해 다음과 같은 활동을 실시

- 교수회의에서 대학의 취업지도 운영 상황, 향후 운영 계획 협의
- 교수 대상으로 효과적인 학생 취업지도 방법 세미나 개최
- 개별 교수의 전공 수업을 통한 취업지도 사례 지도
- 교수 대상 기업체 인사담당자 초청 특강 개최
- 교수의 기업체 취업 홍보 활동 방법에 대한 세미나 개최

○ 교수의 학생 취업지도에 대한 행·재정적 지원

교수의 학생 취업지도에 대한 구체적인 지원 항목을 다음과 같이 제시

- 학과에서 취업지도 각종 행사(예: 졸업 동문초청 세미나, 전공 관련 기업체 인사 초청 특강 등)에 대한 지원
- 전공수업을 통한 효과적인 취업지도 프로그램 개발 및 실시 지원
- 기업체 취업홍보 활동에 대한 지원
- 취업전담지도교수제 확대 실시 및 취업전담교수에 대한 인센티브 제공(취업 지도에 적극적인 교수에 대해 교수업적평가 시 인센티브 제공)

○ 교수의 취업지도 역량 강화 지원

대학교에서는 학과 교수들의 취업지도 역량 강화를 위해 다음과 같은 지원 방안을 적용

- 취업부서에서 확보한 학과 관련 산업체 구인 정보를 학과 교수에게 제공
- 학과(부)에서 특별강좌를 개설 운영 시 재정적, 물리적인 지원
- 공공 및 민간 직업 관련 기관의 연수, 세미나, 워크숍 등에 교수의 참여 권장, 참여한 교수에 대해 인센티브 제공
- 교수의 취업지도를 위해 핸드북 형태의 취업지도 요령 책자 제공

3) 취업부서와 학과간 적절한 역할 분담 및 유기적 협력 강화

대학교 내에서 취업지도를 활성화하기 위해서는 대학본부의 취업부서와 학과(부)간 취업지도의 역할 분담을 규정할 필요성 대두. 대학교에서의 취업지도는 취업부서와 학과(부) 교수의 양 축으로 나누어 운영되고 있으나 서로 유기적으로 학생 취업지도를 실시하기 위해서는 상호 역할 분담에 대한 규정과 협력이 필요함.

□ 추진 방안

취업부서와 학과(부)간 취업지도 업무의 역할 분담은 대학의 상황에 따라 융통성 있게 적용함.(표 5-2)

표 5-2. 취업부서와 학과(부)의 취업관련 역할

취업부서의 역할	학과(부)의 역할
• 취업전산망 운영 • 총체적 정보 제공 • 심리검사 실시 및 제공 • 취업프로그램 개발 및 운영 • 전문 진로 및 취업상담 • 취업처 개발 • 학과(부) 취업지도 지원	• 내실있는 수업과 능력 개발(전공 교육에 주력) • 취업추천 및 학생 사후관리 • 교수는 전공관련 기업체 관리 • 진로지도 담당교수에 의한 학생 진로 및 취업지도

□ 취업부서 및 학과의 취업지도 역할에 대한 규정

취업부서와 학과(부)의 학생 취업지도에 대한 역할을 분명하게 규정하기 위해 취업부서 내부 혹은 학과 내부 역할로 규정하는 방안을 고려

4) 취업지도 과정의 체계화 및 내용의 다양화

학생들로 하여금 체계적으로 진로를 계획하도록 하고 대학 졸업 후 직장생활 적응에 도움이 되는 취업지도 프로그램으로까지 그 내용을 확장하고 다양화함.

□ 추진 방안

○ 학업시기별 취업지도 개입 전략 수립

학생들의 학업시기별로 구체적인 취업지도를 실시하기 위하여 학업시기별로 취업지도의 주요 개입 방안을 다음 표 5-3과 같이 예시적으로 제시함.

표 5-3. 학업시기별 취업지도 개입 방안

학업시기 (전문대학)	취업지도 개입방안
3학년 1학기 (1학년 1학기)	학생들로 하여금 본인의 진로를 탐색하고 진로를 설계하도록 한다.
3학년 2학기 (1학년 2학기)	학생들이 진로탐색에 기초하여 진로를 선택할 수 있도록 직업 체험, 견학, 면담(동문, 기업체 인사담당자, 취업 전문가 등)의 기회를 제공해야 한다.
4학년 1학기 (2학년 1학기)	학생들로 하여금 직업을 선택하도록 직업 정보, 기업체 정보, 각종 시험 및 자격증 정보를 제공하고 능력을 개발할 수 있는 방법을 전공 수업, 능력개발 프로그램을 통해 제공해야 한다.
4학년 2학기 (2학년 2학기)	선택한 직업에 취업을 할 수 있도록 취업의 과정, 취업 기술 습득, 실무능력을 배양할 수 있도록 도와준다.
졸업 직후	취업한 직장에 적응할 수 있도록 직장윤리, 자기관리, 대인관계 기술, 실직에 대한 대비, 전직 및 이직을 통한 경력전환에 준비를 할 수 있도록 교육을 실시한다.

○ 다양한 내용(contents)의 취업지도 제공

전통적인 취업알선 이외에 학생들의 보다 근본적이고 다양한 요구에 부응하기 위한 취업지도의 내용은 다음과 같음.

- 자신의 전공과 향후 연관되는 직업세계의 정보탐색 활동
- 소질과 적성 탐색을 위한 직업심리검사
- 학생들의 특성과 장점을 발견하고 가꾸는 활동
- 대인관계능력 및 의사 소통 기술 등 직업생활에 필요한 기초능력 강화 프로그램

- 편입학이나 진학 등을 포함하여 미래의 진로계획을 수립하는 활동
- 취업을 위한 외국어 학습 활동
- 취업을 위한 컴퓨터 활용 능력 신장 활동
- 인터뷰 방법, 이력서 작성법, 취업시험 정보 및 면접 준비 기회 제공
- 개인사업 및 소규모 창업 방안 탐색 활동

5) 취업지도 방법의 다양화

대학에서는 취업전산망과 더불어 채용정보의 제공 방법으로 취업지도를 실시하여 왔으나, 이제는 온라인 및 오프라인 상에서 연계된 프로그램으로 다양한 방법의 취업지도를 실시해야 함.

□ 추진 방안

○ 취업전산망의 체계적인 운영

취업전산망을 통한 취업지도 강화 방안은 다음과 같음

- 취업전산망에 대한 홍보 강화
학생과 구인 기업체를 대상으로 지속적으로 홍보를 강화해야 한다.
- 타 기관과의 연계 운영 강화

- 인근 지역의 타 대학교와 취업정보망의 제휴
- 공공고용안정정보망의 콘텐츠 공유
- 대학교육협의회, 취업담당관협의회의 취업전산망 공동 운영

- 온/오프라인 취업지도의 연계

온/오프라인 취업지도를 상호 연계하여 운영할 필요성 증대. 아울러 정부의 재정 지원 하에 대학교육협의회, 한국직업능력개발원에서 공동으로 제작하는 방법도 고려해 볼 수 있음.

○ 취업 관련 강좌의 운영 및 개발

취업 관련 강좌의 내용을 시의적절하게 구성하여 다양한 교육방법으로 지도가 필요. 강좌를 정규교과목의 형태로 운영하거나 특정 주제에 의한 특별

- 강좌 형태로 운영함.
- 차별화된 과목 개설 운영
 - 취업 관련 교과목을 전공 혹은 교양과목으로 개설 운영함. 또한 다양한 주제의 단기 집중강좌를 개설하여 학생들이 수강하도록 함.
- 사이버 강좌의 개설 운영
 - 취업전산망에 동영상으로 강좌의 내용을 탑재하는 방안도 고려
- 강사진의 다양화
 - 외부의 취업지도 전문가, 기업체 인사담당자, 졸업동문 선배, 학과 교수, 해당 직업인 등으로 구성된 전문가 풀을 구성하여 취업 관련 강좌에 적극 활용
- 일 경험 증대를 위한 인턴십 및 자원봉사 기회 제공
 - 대학교에서 인턴십 및 현장실습의 기회를 제공하기 위한 지방자치단체 및 정부 기구와의 적극적인 협력을 강화함.
- 동문들의 재학생 취업지도에 대한 적극적인 동참 유도
 - 대학교 및 학과 졸업 동문들을 활용하기 위해 특강이나 세미나 형태, 만남의 날 행사, 개별적인 인적 네트워크 형성 등 다양한 방법을 동원함.
- 기업체 경영·인사 담당자에 의한 취업 워크샵
 - 기업체의 경영자 및 인사담당자들과 학생간의 교류를 증대하는 방안이 필요
- 취업지도 방법의 다양화
 - 대학교에서 취업지도 방법을 다양화하기 위해 다음과 같은 방법을 제시함.
 - 대인관계능력 및 의사소통기술 등 직업생활에 필요한 기초능력 강화 프로그램 제공
 - 소질과 적성 탐색을 위한 직업심리검사의 실시
 - 인턴십 등 현장체험 학습 경험 기회 제공
 - 교수·전문강사의 지도 및 강의 제공
 - 선배 직업인들과의 대화, 교류 활동(취업한 선배와의 연결 지원) 증진
 - 기업의 경영·인사 전문 담당 직원들의 취업에 관한 워크샵 운영

- 산업체 관련 임직원들을 초청한 캠퍼스 리크루팅 실시
- 취업동아리 지원 육성 지원
- 면접 대비 매너교실 운영
- 현장실습 학점인정제 추진
- 여학생들의 취업의식 촉진을 위한 각종 교육 및 특강
- 학년별로 정규강좌를 단계적으로 개설·운영
- 취업준비 촉진을 위한 각종 이벤트 실시(예: 이력서콘테스트)
- 취업지도 우수 교수 혹은 학과(부)에 대한 시상

6) 산업체 및 지역사회와의 협력 강화 방안

가. 산업체 현장 견학 및 체험의 기회 제공 강화

대학은 그동안 지역사회 기관들과 취업지도에 있어 간헐적인 협조를 하여 왔으나, 이제는 보다 체계적으로 지방자치단체, 지역 산업체, 공공직업안정기관과 협력하여 취업지도를 실시하여야 한다.

1) 추진 방안

(1) 취업준비 과정으로서 직장 체험의 연계

학생들의 취업준비 단계 중 특히 진로탐색과 진로선택의 단계에서 산업체 현장견학을 한 과정으로 실시할 경우 학생들의 취업준비가 보다 효과적이다. 단지 전공에 관련된 견학이나 참관만이 아니라, 학생들이 향후 취업하고자 하는 산업체 혹은 직종을 직접 체험해 보도록 함으로써 학생들에게 직업을 선택하고, 이해하는 기회를 제공해야 한다.

(2) 체험하려는 중소기업에 대한 정보 확보 강화

학생들로 하여금 중소기업에 대한 정보, B2B 기업에 대한 정보를 수집할 수 있도록 대학과 산업체 및 지역사회에서는 적극적인 지원을 해야 한다. 대학은 필요한 경우 중앙부처 및 지방자치단체의 지원 하에 산업체와의 협력 관계를 적극적으로 모색하고 학생들의 전공별로 산업현장 견학을 매년 정기적으로 시행하는

방안을 마련해야 한다.

나. 내실 있는 직업현장 체험 활동 운영

직업현장 체험 활동을 위한 정부 부처 및 지방자치단체에서 지원하는 프로그램이 중복하여 비체계적으로 운영되고 있고, 직업체험 프로그램에 참여하는 기업체에서는 운영상 어려움에 직면하고 있다. 따라서 내실있는 직업현장 체험 프로그램 운영을 위한 방안이 새롭게 모색되어야 한다.

1) 추진방안

(1) 직업현장 체험 주관 기관의 일원화

정부 각 부처 및 지방자치단체에서는 산업체 체험 지원 제도와 유사한 형태의 프로그램을 중복하여 지원하고 있는 상황이다. 따라서 대학 및 산업체가 학생들이 직업현장 체험 프로그램에서 겪고 있는 어려움을 해소해 주기 위해서는 정부 부처 및 지방자치단체에서 직업체험 관련 지원 창구를 일원화하고 이 일원화된 창구를 통해 지원한다면 보다 높은 효과를 기대할 수 있을 것으로 판단된다.

(2) 직업체험 참여 산업체에 대한 직접적인 지원 강화

직업현장 체험이 실질적으로 운영될 수도 있도록 정부나 지방자치단체는 청년층 취업지원을 위한 각종 지원제도나 지원금을 단일 창구를 통해서 중소기업에 직접 지원을 하고 중소기업 기업 체험을 원하는 학생들에게 중소기업의 현실과 비전, 실무 경험 등을 제공해야 한다.

(3) 치밀한 직장체험 프로그램 운영

직장체험 프로그램을 내실있게 운영하기 위해 다음과 같은 방안을 강구해야 한다.

- ① 대학은 학생들에게 직장체험 프로그램을 적극적으로 홍보해야 한다.
- ② 직장체험 프로그램을 정규 교과과정으로 인정하여 일정한 학점을 부여해야 한다.
- ③ 학생들이 전용 인터넷 사이트 정보를 통해 본인이 희망하는 업무나 직종

등을 검색하고 인터넷을 통해 신청하여 해당 기업에서 현장 실무경험을 이수하도록 해야 한다.

- ④ 대학은 학생들로 하여금 사전에 체험할 사업체 및 직장의 성격, 요구되는 능력, 관련 직업 등에 대해 자세히 알아보고 정보를 제공해야 한다.

다. 공모전, 경연대회 및 워크숍 개최

전문대학과 산업체 및 지방자치단체는 학생들의 취업준비를 위해 다양한 형태의 공모전, 경연대회 및 워크숍을 개최할 필요가 있다. 이러한 행사는 학생들로 하여금 직업세계에 대한 이해는 물론, 자신의 부족한 역량을 배양하는데 도움을 주어야 한다.

1) 추진 방안

(1) 공모전 및 경연대회의 공동 개최

전문대학과 산업체는 공동으로 공모전이나 경영대회 및 워크숍 등을 개최하여 학생들로 하여금 전공 학과나 학년, 성별을 불문하고 해당 전공 분야의 지식을 실제 구현할 수 있도록 해야 한다. 그리고 해당 산업체의 임직원이나 인사담당자들을 초빙하여 대학 전체 혹은 해당 학과의 전공 수업과 연계함으로써 보다 실제적인 교육을 도모할 수도 있다. 이러한 행사는 지역사회의 여러 대학이 연합하여 공동으로, 연계적으로 추진할 수 있다.

(2) 기업체 임원 및 인사담당자와의 교류 증진

대학과 기업체의 교류 증진을 위해서는 다음과 같은 방안을 적극 시행해야 한다.

- ① 산업체 관련 임직원들을 초청하여 특강 실시
- ② 캠퍼스 리크루팅 실시
- ③ 이력서 콘테스트
- ④ 면접 대비 매너교실 운영
- ⑤ 여학생들의 취업의식 축진을 위한 각종 교육 및 특강

라. 지역사회에서 자원봉사활동 기회 제공

자원봉사 활동은 학생들로 하여금 개인으로서의 자아실현은 물론, 일에 대한

경험을 제공하고 나아가 더불어 사는 공동체적 안목을 갖게 하는 기회가 된다. 지역사회는 지역사회뿐만 아니라 학생들을 위하여 자원봉사 활동을 통해 학생들이 자신의 취업을 준비할 수 있도록 적극 도와주어야 한다.

1) 추진 방안

(1) 다양한 자원봉사활동 프로그램 개발 및 지원

지방자치단체는 해당 지역내의 관공서, 공공기업, 학교, 사회복지시설, 의료시설 등 다양한 기관에서 학생들이 자원봉사와 일을 경험할 수 있는 기회를 제공할 수 있도록 프로그램, 행·재정 지원 및 관련 기관간 네트워크 구축 등의 준비를 해야 한다.

(2) 대학생 자원봉사 활동 체제 구축

전문대학 학생들의 자원봉사 활동을 지원하기 위해서는 지방자치단체를 중심으로 지역 내 대학 대표자, 산업체 대표자, 관련 기관 및 단체 대표자를 포함한 협의체를 만들어 운영해야 한다. 자원봉사 활동 체제를 구축함에 있어서 대학이 주축이 되어 해 나갈 수도 있다.

마. 공공직업안정기관과의 유기적인 협력

전문대학에서는 학생들의 취업지도를 다양한 내용과 방법을 통해 실시하려고 하고 있으나, 인력 및 예산의 부족으로 원활한 운영이 어려운 상황이다. 공공직업안정기관에서는 대학생들을 포함한 성인들의 구직활동을 전문적으로 지원하고 있다. 따라서 대학은 이러한 기관들과 유기적인 협력 체제를 구축해야 한다.

1) 추진 방안

(1) 각종 직업지도 프로그램의 공유

현재 고용안정센터에서는 ‘청소년직장체험프로그램’, ‘성취프로그램’, ‘청년층직업지도프로그램’, ‘취업희망프로그램’ 등 다양한 취업지도 프로그램을 운영하고 있다. 전문대학은 중앙정부 및 지방자치단체가 제공하는 이러한 직업지도 프로그램을 적극 활용하는 방안을 모색할 필요가 있다. 대학은 이러한 프로그램의 정보

에 대하여 학생들에게 미리 알려주고 참여를 권장하며 평가하고 지원해 주는 기능을 담당해야 한다.

(2) 대학과 공공직업안정기관의 연계

공공고용안정센터에서는 지역의 산업체가 요구하는 구인자료를 대학에 제공하고 학생들 대상의 취업지도 프로그램을 운영하는 한편, 각종 취업지도 교육이나 세미나에 전문직업상담원들을 파견하여 지도할 수 있다. 전문대학은 이러한 프로그램과 전문 인력을 활용할 수 있다. 전문대학은 이러한 프로그램 운영을 위해 학생 모집을 주선하고, 시설 및 기자재 등을 제공하면 된다.

2. 중앙정부의 지원방안

1) 대학 취업지원기능 확충사업

□ 노동부에서는 2006년부터 재학생 등의 진로·직업지도 강화를 위해 노력한 대학에 선별적 지원을 통해 청년실업해결을 위한 대학의 자발적 노력 강화를 유도하고 있으며 이를 위한 방안으로 대학 취업지원기능 확충사업을 실시하고 있음

□ 대학 교과과정 관련 프로그램의 현황 및 개선방안

○ 대학 취업지원기능 확충사업의 프로그램 중 취업관련 교과목은 171개 대학 중 69개 대학이 운영하고 있는 것으로 나타났으며 171개 대학 중 4년제 대학은 105개 이며, 2·3년제 대학은 66개임. 4년제 105개 대학 중 44개 대학(41.9%)이 취업관련 교과목을 운영하고 있으며, 2·3년제 66개 대학 중 25개 대학(37.9%)이 취업교과목을 운영하고 있었는데 이는 전문대학의 졸업 이수학점에 교양과목 비중이 낮아 취업교과목을 운영하기가 어려운 것으로 사료되나 2·3년제 대학의 취업관련 교과목 운영 확대를 위해서는 대학의 관심과 정부의 지원이 필요함.

- 취업관련 교과목 운영의 개선방안으로는 학년에 따른 맞춤형 교육이 바람직하며 4년제 대학 진로·취업 관련 교과목 편성 방안은 1~2학년은 진로와 직업에 대한 이해 정립에 관한 교과목 위주로 편성하고, 3학년은 진로를 결정하고 취업준비에 도움이 되는 강의 위주로 편성하고, 4학년은 취업 전략 및 인턴십을 경험을 통한 기회 제공 위주로 편성하는 방안이 고려될 수 있음. 2·3년제 대학 진로·취업 관련 교과목 편성 방안은 1학년은 진로와 직업에 대한 이해 정립에 관한 교과목 위주로 편성하고, 2~3학년은 취업 전략 및 실습을 통한 경험의 기회를 마련해줄 필요가 있음.

<표 3> 4년제 대학의 취업관련교과 편성 예시

과목명 (학교명)	수강대상	개설학기	시간 (학점)	강의형태
진로탐색	1~2학년 재학생	1학기	주2시간 (2)	진로와 직업에 대한 이해 정립에 관한 교과목 위주 편성
직업과 진로	3(4)학년 재학생	1, 2학기	주2시간 (2)	진로를 결정하고 취업준비에 도움이 되는 강의 위주 편성
취업전략	4(3)학년 재학생	1, 2학기	주2시간 (2)	취업 전략 및 인턴십을 경험을 통한 기회 제공 위주 편성

주) 이영대, 윤형한. 대학취업지원기능 확충사업 활성화 방안. 한국직업능력개발원. 2008

<표 4> 2~3년제 대학의 취업관련 교과 편성 예시

과목명 (학교명)	수강대상	개설학기	시간 (학점)	강의형태
직업과 진로	1(2)학년 재학생	2	2(2)	진로와 직업에 대한 이해 정립에 관한 교과 목 위주 편성
취업과 진로	졸업예정자	1	2(2)	취업 전략 및 실습을 통한 경험의 기회 마련 1차 기본강의 온라인 개별클리닉 2차 심화 강의

주) 이영대, 윤형한. 대학취업지원기능 확충사업 활성화 방안. 한국직업능력개발원. 2008

- 대학 취업지원기능 확충사업의 프로그램 중 전공관련 프로그램은 전공에 관련된 취업을 증가시키기 위해 학부 또는 단과대학별 진로, 취업지도가 이

루어져야 하는데 이는 전공과 무관한 일자리에 취업하는 사례가 점점 증가하고 있고 직무만족도 또한 전공일치 임금노동자가 전공불일치 노동자에 비해 높게 나타나고 있기 때문이다.

<표 5> J대학 전공취업 프로그램

학 과	운영 프로그램	참여 학생 수
정보전자통신과	직업기초인성교육	15명
방송연기영상과	방송제작 현장 이해	13명
스타일리스트과	전공진로 특강 및 전시	21명
자동차과	자동차 체험실습	59명
	자동차분야 진로	85명
보건행정과	경영합리화	15명
부동산과	공인중개사 역할과 미래	17명
중국어과	호텔리어의 길	20명
음향과	직업인 인성 및 소양	21명
뷰티디자인과	실습시연 및 특강	20명
정보통신과	전공 및 기업소개	56명
계	11	342명

주) 이영대, 윤형한. 대학취업지원기능 확충사업 활성화 방안. 한국직업능력개발원. 2008

□ 노동부의 대학 취업지원 활성화 방안

- 대학 취업담당자의 대학생 취업지원능력을 향상시켜 직업체험, 상담, 입사클리닉 등의 적절한 프로그램을 통하여 대학생들이 자신의 진로를 스스로 결정하도록 해야 함.
- 노동부의 지원 사업을 통하여 교수들이 학생들의 취업에 관심을 가지게 되고, 각 학과별로 졸업 후 나갈 수 있는 커리어에 대한 로드맵을 만들어 활용하는 것도 바람직함.
- 기존에 지원하고 있는 사업 중 효과가 큰 사업인 캠프(5점 만점에 4.42점), 클리닉(4.35점), 교과목개설(4.19점), 특강(4.18점), 상담(4.02점), 검사(3.91점)

등을 중심으로 권장하는 것이 바람직함.

- 대학에서 학점을 인정하는 정규과정으로서 교과목개설을 세분화하고, 과목을 늘려 나가는 것이 바람직하며 아울러 노동부에서 개발되어 대학생들이 활용 가능한 직업선호도검사와 성인용 직업적성검사 등에 대한 해석을 지원하는 상담기능을 강화하는 것이 바람직함.

2) 지역인재추천채용제

- 중앙인사위원회에서 추진하고 있는 이 제도는 전국 우수 인재의 고른 등용으로 국가 균형발전을 도모하고, 필답고사 위주의 공채제도가 갖는 한계를 보완하여 공직충원경로를 다양화하기 위해 추진되었으며 또한 대학의 교과과정을 충실히 이수한 자를 견습직원으로 선발함으로써 대학교육의 정상화에도 기여하고 있음.
- ‘지역인재추천채용제’는 전국의 대학 졸업자와 졸업예정자 중 학업 성적 등이 우수한 자를 학교로부터 추천받아 서류전형과 공직적격성 테스트(PSAT) 및 심층 면접을 거쳐 견습직원으로 선발하고, 3년의 견습근무 기간동안 공무원으로서의 능력과 자질을 검증한 후 일반직 6급 공무원으로 임용하는 제도임.

3) 노동부 고용지원센터의 청년실업대책

□ 청년실업대책의 개선방안

- 실업의 장기화에 따른 인적자원의 손실을 막기 위해 적극적으로 청년들에게 직업훈련 기회를 제공해야 하며 그동안 공급자 중심으로 운영되어 온 청년층 직업훈련을 수요자, 즉 기업 중심으로 전환하려는 노력과 함께, 훈련의현장적합성 제고를 목표로 현장과 연계된 프로그램을 강화하고 산업별 인력수요에따른 맞춤훈련을 추진해야 함.

- 노동시장에 관한 체계적인 정보시스템을 구축하고 청년층에 적합한 취업알선 프로그램이 필요한데 이는 청년 구직자에 대한 심층적인 취업상담에 기초한 프로그램이어야 하며, 동시에 직업별로 요구되는 직업능력, 지력요건, 적성 등과 노동시장에 관한 다양한 정보를 제공하는 종합적인 프로그램이어야 함.
- 청년층의 중소기업에 대한 취업유도를 위해 중소기업에 대한 긍정적 인식을 확산함과 동시에 소규모 기업에서 중견·일류기업으로 성공한 중소기업과 CEO에 대한 성공사례를 전파해야 함. 또한 청년층의 중소기업 취업은 대·중소기업간의 상생협력과도 연계되어야 하며 대학내에 중소기업의 인력을 육성하기 위한 전담 학습조직이 활성화되어야 함.

3. 산업체의 지원방안

1) 글로벌 청년 봉사단

- 해피 무브(Happy Move) 글로벌 청소년단은 현대·기아차그룹이 국가의 미래를 책임질 글로벌 청년 리더를 양성하기 위해 새로 도입한 프로그램임.
- 참가자들은 지역별로 2~3주간 파견돼 봉사활동은 물론 현지 문화탐방과 현대·기아차 현지 공장을 방문할 수 있는 기회를 얻게 됨.
- 현대·기아차그룹은 글로벌 청년봉사단을 선발하 때 봉사활동에 적합한지와 함께 적극성, 팀워크 능력, 도전정신을 종합적으로 평가할 계획이며 활동지역이 해외인 만큼 어학 실력과 글로벌 마인드를 갖춘 지원자를 우대함.
- 청년봉사단 1기는 중국, 인도, 터키, 슬로바키아, 태국 5개국으로 파견돼 환경·지역복지·의료·식문화 부문 등 다양한 봉사활동을 펼치게 됨. 세부적으로 인도로 파견되는 120명의 봉사단은 인도에서 3주간 한국 문화소개와 지역사회 봉사활동을 펼치며 의료봉사에 나설 80명은 봉사단원은 의학·치

의학·간호학 전공자를 우대하며 3주간 무료 진료와 의료진 보조활동을 전개하고 인도 문화 타망과 현대차 인도 공장 견학 등도 이뤄짐. 또한 한식의 세계화에 앞장서고자 하는 100명의 조리전공자를 선발해 각각 20명씩 중국, 인도, 터키, 슬로바키아, 태국에 파견하며 조리기능사 자격증 소지자를 우대하고 선발된 봉사단원들은 2주간 한국 음식 소개, 현지 요리 체험, 현지 조리학교 청년요리사와 교류할 기회를 갖게 됨.

2) 1社 1校 산학결연

□ ‘1사1교 산학결연운동(ICC)’은 매일경제신문사와 기업은행, 한국전문대학교육협의회가 공동으로 후원하는 사업으로 ‘아름다운 동행, 교정에서 일터까지’라는 부제 하에 3개 기관이 산업(Industry)과 캠퍼스(Campus) 간에 가교(Connection) 구실을 담당해 중소기업 ‘인력난 해소’와 전문대학 ‘취업난 완화’라는 난제를 동시에 해결하도록 주선·지원하는 사업임.

□ 이 사업은 그동안 산학 협력에서 소외되었던 중소기업과 전문대학을 중심으로 지역 특성과 기업 경영 환경을 고려해 차별된 맞춤형 협력을 추진하고 있음.

<표 6> ICC 산학 결연 운동

업체-대학	시 기	내 용
재현-두원공과대학	2007. 6.	- 졸업생 채용 - 직원 위탁교육 실시 - 장학금 지급 검토
대한콘스틸-대덕대학	2007. 10.	- 졸업생 채용 - 건축자재 강도 강화 연구 - 자동화 공동 연구
신성엠페텍-영진전문대학	2007. 12	- 산학연 공동기술개발 컨소시엄 구성
드래곤정기-인하공업전문대학	2008. 2	- 맞춤형 인력양성 프로그램 진행
광동하이텍-조성이공대학	2008. 3	- 연구개발 기술이전 산업자문 등 - 산학협력 프로그램 운영(추진 중)

업체-대학	시 기	내 용
한국정밀기계-마산대학	2008. 6	- 맞춤형 인재 개발 - 공동 연구개발 - 기술이전과 산업 자문 - 직원 위탁교육 - 재학생 현장실습

주) 매일경제. 2008년 5월 23일자

4. 지방자치단체의 지원 방안

□ 중소기업 지원

- 정부는 청년층 취업지원 및 인력수급의 미스매치를 해소하기 위해 한시적으로 청년고용촉진제도(3년, 2004년 10월부터)를 시행하여 고용지원센터에 구직 등록 후 3개월이 초과한 청년을 고용보험 피고용자로 1을 초과하여 고용하는 중소기업 사업주에게 12개월간 60만 원씩 연간 720만원을 지원하고 있으며, 당분간 현 제도를 유지하여야 함.
- 현재 고용촉진을 위한 중소기업 지원책은 중소기업훈련 컨소시엄 지원, 중소기업고용환경개선지원금, 중소기업전문인력 활용지원, 중소기업신규업종 진출지원, 교대제 전환지원금 사업 등이 있음

□ 중소기업 근로환경 개선

- 중소기업 근로환경 개선 등은 청년층의 중소기업 유입을 촉진하는 필요조건 중 하나임
- 이를 위해 중소기업 경영환경 및 지불능력 강화를 위한 다각적 대책을 획기적으로 추진하여야 함
- 중소기업의 생산성 향상, 연구개발 활성화, 시장개척 지원 정책 등을 종합적으로 연계하여 획기적으로 지원할 수 있는 방안이 마련되어야 함

- 특히 고학력 청년층의 유입에 필요한 직무를 창출할 필요가 있는데, R/D, 시장개척, 마케팅 등의 직무 창출을 적극적으로 지원하여 청년실업 해소와 중소기업 경쟁력 강화를 동시에 달성할 수 있도록 하여야 함
- 또한 청년층의 중소기업 유입 확대를 위한 동기부여 방안으로 성공한 중소기업 CEO의 성공사례 전파 등도 활발히 진행되어야 함

□ 청년 창업지원 제도

- 청년 창업을 유도하기 위해 중소기업청에서는 지역별 다수의 창업보육센터 설치를 설치 운영하고 있으며, 각종 창업에 대한 지원 제도를 시행하고 있음
- 또한 대학생들의 기업가 정신 함양을 통한 청년창업 촉진 및 중소기업 인식개선을 위해 창업교육을 실시하는 대학에 강좌별로 600~800만 원을 지원하고 있으며, 창업동아리를 운영할 경우 동아리 당 운영비 400만 원을 지원하고 있음

□ 창업유도 정책 활성화

- 창업강좌의 내실화 및 전문성 제고 : 장단기 창업 강좌에 대한 적절한 평가를 통해 우수사례를 발굴하고, 우수 프로그램에 대해서는 현행보다 지원을 강화할 필요가 있음
- 창업보육센터 평가시스템을 도입하여 성과위주의 지원체계를 도입하고, 청년창업자들에게 인센티브를 제공할 필요가 있음
- 또한 창업 강좌가 지나치게 많아 중복 투자되는 경향이 있기 때문에 유사사업에 대한 부처간 연계 및 조정을 통해 사업의 시너지 효과를 극대화하여야 함

□ 현장적응성 강화를 통한 직업훈련의 혁신

- 지역산업수요에 적합한 지역단위 인적자원개발 추진
 - 지역별 노동시장 및 인력수급 실태조사후 지역혁신을 위한 인력개발사업 실

시 및 인프라 구축

- 디지털 TV/방송 등 10대 성장동력산업 육성에 필요한 중간기술인력 양성 지원
- 각 산업별로 기업·대학간 컨소시엄 구성, 훈련시설장비 및 훈련프로그램 개발 지원
- 기능대학을 현장 밀착형 중간 기술자 양성체제로 전환
 - 학력에 관계없이 현장경험이 풍부한 자를 교수로 채용, 항공정비 등 고기술학과 교육기간 연장(2년→3년), 능력에 따른 조기졸업제 도입 등
- 사업장을 찾아가서 교육하는 『이동식 직업훈련서비스』 실시('05년 시범실시, 800명) 및 온라인 기술교육 확대(e-Learning 과정보도 근로자 수강지원 대상에 포함)
- 재직근로자에 대한 교육·훈련비 지원을 위해 근로자 본인 부담 훈련비용 전액 소득공제 추진 및 단기 해외 훈련비용 지원
- 남성에 비해 취업에 어려움을 겪는 여성 청년층의 고용증진을 위해 지역특화산업과 연계하여 직업훈련과 취업알선을 패키지화한 「지역사회 맞춤형 취업지원사업」 확대

□ 수요중심적 직업교육 시스템 강화

- 정부부처·지자체·직능단체 등에 의한 특성화 실업계 고교 운영
 - 공업·정보통신·해양 등 정부부처, 직능단체, 지역별 특성화 산업과 연계한 지자체에 의한 실업계 고교 운영 등
- 실업계 고교 졸업과 동시에 기업체 근무가 가능하도록 학부모·학생·학교·기업간 『취업협약』 체결 및 맞춤형 기업현장교육 실시
 - 실업계 고교 졸업예정자에게 직업훈련비 지원, 일정기간 근무이후 대학 진학시 학비 지원 등 추진하고 학교에는 교재개발비 및 실습기자재 지원, 교사에 대한 전문교육 실시('05년 16개교 시범운영후 확대 실시)
- 전문대학 구조개혁 및 교육여건 확충을 통한 전문대학 특성화 사업 추진
 - 대학별 평가를 통해 비교우위 영역 지원(자연과학, 공학, 인문사회 및 예체

능으로 구분)

- 산업체와 특약학과, 대졸자 취업교육 프로그램 등 주문식 교육 활성화를 위한 프로그램 지원
- 대학내 실용 연구 확산 및 전문기술인력 양성을 위해 기업·대학이 공동 연구 개발할 수 있도록 연계강화하고 대학 실습실 등 지원 추진
- 향후 5년간 18개 산업대 및 13개 산학협력중심대학에 연 5천만 원 내외 지원
- 해외진출 전문인력 양성을 위한 체계적 어학·실무교육 시스템 구축
- 해외기업이 요구하는 자격을 갖추기 위해 대학 등에 어학 및 직무능력 향상 프로그램 운영(일본 IT인력, 중국 비즈니스 전문인력 등)

□ 취약청년층 개인별 종합취업지원서비스

- 청년층을 교육수준, 실업기간 등 특성과 능력에 따라 세분화하여 취약계층의 청년층에 대해 개인별 종합취업지원서비스(YES : Youth Employment Service) 도입 추진
- 청년층의 학력수준, 실업기간, 구직노력, 취업능력, 생활환경 등을 감안하여 참여대상을 한정적으로 설정하고 시범 실시
- 영국의 청년뉴딜(New Deal for Young People)과 유사한 사업으로 영국과 마찬가지로 3단계로 구성
 - 1단계(경력준비단계, 3개월) : 심층상담후 개인별 취업지원계획 수립
 - 2단계(경력개발단계, 최대 1년) : 연수·훈련·단기 일자리 등 참여
 - 3단계(사후관리단계, 3개월) : 취업알선을 통한 사후관리
- YES 프로그램의 성공적 시행을 위해서는 상담인력의 확보와 청년층의 적극적 참여 유인이 관건
- 소득이 발생하지 않는 기간동안 적극적 참여 유도를 위한 인센티브 부여방안 검토
- '05년 YES 프로그램 시행을 위한 T/F 구성 및 법령 개정
- '06년 시범 실시, '07년 이후 시범사업 평가후 본격 실시

□ 여대생에 특화된 취업지원기능 강화

- 취업에 어려움을 겪고 있는 여대생에 특화된 진로지도, 경력개발을 위해 『여대생커리어개발센터』 확대 추진('05년 5개 → '06년 30개 대학)
- 재학생과 졸업생간의 네트워크 구축, 사이버 멘토링 등 여대생에 특화된 취업네트워크 강화('04년 1,500명 → '05년 3,000명으로 확대)

□ 직업 및 고용정보 생산·보급 확대

- 노동시장 정보의 생산 및 제공 강화
 - 장단기 직업전망, 기업의 채용동향 등 노동시장 정보를 종합적으로 파악, 제공
 - 직업별 중장기 인력수급 전망을 실시하고 학과 조정 등에 반영 유도, 인적자원 수급불일치 해소 도모('05년 시범 실시)
 - (가칭) 대졸이상 고학력자 직업이동경로조사를 통해 학교·학과별 노동시장 성과 평가, 교육과정 평가 및 진로·직업지도 등을 위한 기초자료로 활용
 - 졸업후 구직기간, 직업과 임금, 노동시장 이동, 직업관 및 진로, 직업훈련 및 자격증, 가계배경 등 조사
 - 청년에 특화된 홈페이지(청년 work-net)를 구축하여 청년실업대책 사업 안내·노동시장 정보 등 제공('05년)
 - 지역·직종·연령·학력 등 개인의 특성에 따른 개인별 맞춤형 고용정보 서비스를 인터넷을 통해 희망하는 모든 고객에게 확대(현재, 고용안정센터 방문고객에만 e-mail로 제공중)
 - work-net을 통한 실시간 제공 및 서비스 내용 확대('05년 하반기)
- 노동시장통합정보시스템 구축하여 노동시장 정보와 인적자원 정보를 통합 제공하고 공공·민간고용정보망 연계 추진
- 중소기업에 대한 정보 제공 강화
 - 중소기업에 대한 정보 부족도 청년층의 중소기업 기피의 원인중 하나로 지적
 - 청년층에게 중소기업의 경영상태, 발전 가능성에 대한 정확한 정보 제공 추진
 - 중기청, 노동부, 중기협, 중진공 등으로 T/F를 구성, 중소기업에 대한 정보 제공 강화방안 마련 추진

- 직업소개 동영상 프로그램 제작·보급
 - 청년층의 관심이 높은 직업을 선정, 직업별 대표 인물이 출연, 해당분야 비전, 성공기 등을 소개하는 직업소개 동영상 프로그램 제작·배포('06년 시범 실시후 확대 추진)
 - 기업인, 공무원, 패션디자이너 등 분야별로 가장 성공한 인물 출연
- 청년패널의 보강
 - 청년층 노동시장 실태파악 등을 위한 청년패널이 5천 명 수준에 불과하여 전공·계열별로 세분화된 분석에는 어려움
 - 청년패널의 샘플을 15천 명 수준으로 확대하여 교육훈련·직장경험 등을 통한 인적자본축적과정, 학교-노동시장 이행과정, 교육훈련의 노동시장 연계 효과 등에 대한 상세한 분석·조사
- 다양한 노동시장 및 직업관련 정보를 동영상 자료, 매뉴얼 등으로 제작하고 각급 학교에서 충분히 활용할 수 있도록 생산·보급(중앙고용정보원)
- 청년실업대책에 대한 종합정보제공
 - 정부 청년실업대책을 종합적으로 안내하는 매뉴얼 마련, 고용안정센터, 대학 등에 배포하고 담당자 교육 실시하여
 - 청년층들이 정부 전체의 청년실업대책을 한 곳에서 안내받을 수 있도록 조치
 - 이를 위해, 청년층에 특화된 청년 work-net을 '05년 중 개통하고 고용안정센터의 상담원과 대학의 취업지원인력에 대한 교육 강화
 - 청년실업대책 사업에 대한 광범위한 홍보를 통해 청년층·기업의 인지도 제고
- 청년실업대책의 연계 및 평가시스템 구축
 - 연수체험, 직업훈련, 해외취업 등 청년실업대책 사업간 네트워크 구축을 통해 사업간 신청 창구 공유방안 검토
 - 4대 사회보험 통합신고와 같이 청년실업대책도 사업 영역별로 한곳의 기관을 방문하여 기타 사업에도 참여 신청 가능토록 함
 - '05년 부처간 협의를 거쳐 단계적으로 창구 일원화 방안 추진
 - 청년실업대책사업의 성과 제고를 위해 사업별 평가지표를 개발, 평가결과에 따라 사업 조정 및 개선 추진

- 청년실업대책의 개별사업 및 사업영역별 취업 기여도 등을 평가할 수 있는 지표 개발 추진
- 해외 취업 활성화를 위한 종합관리 시스템 구축
 - 각 부처의 해외 Network(재외공관, KOTRA 등)을 활용하여 발굴한 해외 구인업체 정보를 통합관리하고 필요한 정보를 해외취업 희망자에게 종합적으로 제공
 - 이를 위해 한국산업인력공단에 「해외취업지원센터」 설치 추진
 - 해외 취업 활성화를 위한 중장기 확대방안을 마련하되 해외구인수요 등을 감안하여 단계적으로 확대 추진
- 단기 일자리 사업은 평가결과에 따라 탄력적으로 추진
 - 공공부문 단기 일자리 지원사업은 사업별 평가결과에 따라 성과가 높은 사업은 향후 3~4년간 지속 추진하되 비효율적인 사업은 과감하게 축소·폐지
- 교대제 및 단시간 근로 활성화 등을 통한 일자리 나누기로 청년층 고용창출 도모
 - 법정 근로시간 준수와 관련된 근로감독을 강화하여 추가적 고용창출 유도
- 중소기업의 작업환경 개선, 근로복지 수준 제고, 인식개선 및 경쟁력 강화 등을 통해 중소기업의 빈일자리 채우기에도 노력
- 고용창출의 주역으로서 기업가가 존경받는 사회를 만들기 위한 기업가 정신 고양 캠페인 실시
- 청년층 실업 해결 및 일자리 창출을 위하여 근로자·사용자 모두가 상호양보를 통해 공동 노력하는 사회 분위기 조성