

# 주요 업종별 채용 트렌드 변화 연구

- 정유 · 화학업 및 건설업을 중심으로 -



# 주요 업종별 채용 트렌드 변화 연구

- 정유 · 화학업 및 건설업을  
중심으로 -

이요행  
이윤선  
박종석  
박다인  
강옥희  
유애영

# KEIS



# 주요 업종별 채용 트렌드 변화 연구

- 정유·화학업 및 건설업을 중심으로



# 【 차 례 】

<b>제1장 서론</b> .....	1
제1절 연구의 필요성 및 목적 .....	1
제2절 연구 절차 및 세부 프레임워크 .....	5
<b>제2장 정유·화학업의 채용 트렌드 분석</b> .....	23
제1절 채용 공고문 분석 .....	23
제2절 심층 인터뷰 결과 분석 .....	39
제3절 취업준비생 심층 인터뷰 결과 분석 .....	47
제4절 취업준비생 취업카페 게시글 분석 .....	49
제5절 기업 인사담당자 및 실무면접관 인터뷰 분석 .....	52
제6절 정유·화학업 분야 취업준비 현황 분석 .....	58
<b>제3장 건설업의 채용 트렌드 분석</b> .....	75
제1절 기업 공고문 분석 .....	75
제2절 기업 인사관련 채용경향 분석(심층인터뷰) .....	89
제3절 취업준비생 심층 인터뷰 결과 분석 .....	96
제4절 취업카페 게시글 분석 .....	98
제5절 기업 인사담당자 및 실무면접관 인터뷰 분석 .....	101
제6절 건설업 분야 취업준비 현황 분석 .....	108
<b>제4장 채용트렌드 비교 분석</b> .....	125
제1절 업종 간 비교 분석 .....	125
제2절 기업-취업준비생 간 비교분석 .....	136

제3절 전년도 비교분석 .....	142
<b>제5장 결론 .....</b>	<b>145</b>
제1절 기업 채용경향과 취업준비생 취업준비 실태 비교 .....	145
제2절 빅데이터 기반 분석 결과 비교 .....	158
제3절 제언 .....	163
<b>부 록 .....</b>	<b>164</b>
〈부록 1〉 인사담당자 대상 설문지 .....	165
〈부록 2〉 실무면접관 대상 설문지 .....	176
〈부록 3〉 취업준비생 대상 설문지 .....	181

## [ 표 차례 ]

<표 1-1> 채용공고방식의 정의 .....	7
<표 1-2> 채용전형의 정의 .....	8
<표 1-3> 채용부문의 정의 .....	8
<표 1-4> 채용프로세스의 정의 .....	9
<표 1-5> 채용프로세스 중 면접의 절차 및 유형 .....	9
<표 1-6> 지원자격의 정의 .....	10
<표 1-7> 인재상의 정의 .....	11
<표 1-8> 정유·화학업 .....	12
<표 1-9> 건설업 .....	14
<표 1-10> 기업의 채용경향 분석 대상 .....	15
<표 1-11> 취업준비생의 채용경향 분석 대상 .....	15
<표 1-12> 키워드 변환 예시 .....	18
<표 1-13> 제거 키워드 일부 예시 .....	18
<표 1-14> 자료수집 방법 .....	19
<표 1-15> 각 산업별 수집한 공고문의 수 .....	20
<표 1-16> 기업 규모별 설문 및 심층인터뷰 참여 대상 현황 .....	20
<표 1-17> 설문조사 및 심층인터뷰 주요 내용 .....	21
<표 1-18> 취업준비생 취업준비 실태조사 개요 .....	22
<표 2-1> 정유·화학업 기업유형별 채용공고방식 .....	24
<표 2-2> 정유·화학업 기업유형별 채용 전형 .....	25
<표 2-3> 정유·화학업 기업유형별 채용부문 .....	26
<표 2-4> 정유·화학업 기업유형별 채용프로세스 .....	27
<표 2-5> 정유·화학업 기업유형별 채용프로세스 - 면접유형 .....	28
<표 2-6> 정유·화학업 기업유형별 지원자격 - 학력 .....	29

<표 2-7> 정유·화학업 기업유형별 지원자격 .....	30
<표 2-8> 정유·화학업 기업유형별 인재상 .....	31
<표 2-9> 정유·화학업 직군별 채용공고방식 .....	32
<표 2-10> 정유·화학업 직군별 채용 전형 .....	33
<표 2-11> 정유·화학업 직군별 채용부문 .....	33
<표 2-12> 정유·화학업 직군별 채용프로세스 .....	34
<표 2-13> 정유·화학업 직군별 채용프로세스 - 면접유형 .....	35
<표 2-14> 정유·화학업 직군별 지원자격 - 학력 .....	36
<표 2-15> 정유·화학업 직군별 지원자격 .....	37
<표 2-16> 정유·화학업 직군별 인재상 .....	38
<표 2-17> 정유·화학업 - 인사담당자 상위 키워드 30개 .....	40
<표 2-18> 정유·화학업 - 인사담당자 상위 키워드 30개 .....	42
<표 2-19> 자기소개서 작성 항목과 평가 비중 .....	43
<표 2-20> 서류전형 합격자들의 합격/불합격 요인 .....	44
<표 2-21> 신입사원 채용과정의 전반적인 문제점 및 애로사항 .....	45
<표 2-22> 선발기준 대비 지원자들의 부족한 점 .....	46
<표 2-23> 정유·화학분야 취업준비생 인터뷰 내용 .....	47
<표 2-24> 정유·화학업 - 취업준비생 상위 키워드 30개 .....	50
<표 2-25> 실무면접관과 인사담당자의 인재상 인식 .....	52
<표 2-26> 실무면접관과 인사담당자의 인재상 인식(1~3위 통합) .....	53
<표 2-27> 정유·화학업 채용 요인 중요도 및 필수/우대사항 .....	54
<표 2-28> 정유·화학업 채용 요인 순위 .....	55
<표 2-29> 인사담당자 - 실무면접관 - 취업준비생 간 조사결과 비교 .....	57
<표 2-30> 정유·화학업 분야 취준생 조사대상 인구통계학적 특성 .....	58
<표 2-31> 정유·화학업 분야 취준생 취업 희망 또는 관심 직무 .....	59
<표 2-32> 정유·화학업 분야 취업 희망 또는 관심 분야 채용 수요 .....	60
<표 2-33> 정유·화학업 분야 미래채용 감소 전망 사유(요약) .....	60
<표 2-34> 정유·화학업 분야 미래채용 증가 전망 사유(요약) .....	61
<표 2-35> 정유·화학업 취업희망 분야 부적합 인재 사유(요약) .....	62
<표 2-36> 정유·화학업 취업희망 분야 적합 인재 사유(요약) .....	63

<표 2-37> 정유·화학업 분야 취준생 입사지원 경험 .....	63
<표 2-38> 입사 지원 시 채용단계(서류전형) 합격 경험 및 이유 .....	64
<표 2-39> 입사 지원 시 채용단계(실무진 면접) 합격 경험 및 이유 .....	64
<표 2-40> 입사 지원 시 채용단계(임원 면접) 합격 경험 및 이유 .....	65
<표 2-41> 인재상 중요도 순위 .....	65
<표 2-42> 정유·화학업 분야 채용시 강조되는 분야 순위 .....	66
<표 2-43> 정유·화학업 분야 취준생의 직업기초능력 중요도 평가 .....	67
<표 2-44> 정유·화학업 분야 취준생 입사지원 시 채용 전형(중복응답) .....	67
<표 2-45> 정유·화학업 분야 취준생의 채용정보 탐색경로 .....	68
<표 2-46> 정유·화학업 분야 취준생의 채용정보 탐색경로 주 이용사유 .....	69
<표 2-47> 정유·화학업 분야 취준생의 채용정보 탐색경로 만족도 .....	70
<표 2-48> 정유·화학업 분야 취준생의 취업준비 시 애로사항 .....	70
<표 2-49> 정유·화학업 분야 취준생의 취업정보집 이용 만족 여부 .....	71
<표 2-50> 정유·화학업 분야 취준생의 취업정보집 이용 불만족 사유 .....	72
<표 2-51> 정유·화학업 분야 취준생의 기업 NCS 평가 방법에 대한 인식 (중복응답) .....	73
<표 2-52> 정유·화학업 분야 취업 준비과정에서 활용한 NCS(중복응답) .....	73
<표 2-53> 정유·화학업 분야 취준생의 NCS 도입효과 인식 .....	74
<표 3-1> 건설업 기업유형별 채용공고방식 .....	76
<표 3-2> 건설업 기업유형별 채용 전형 .....	77
<표 3-3> 건설업 기업유형별 채용부문 .....	78
<표 3-4> 건설업 기업유형별 채용프로세스 .....	79
<표 3-5> 건설업 기업유형별 채용프로세스 - 면접유형 .....	80
<표 3-6> 건설업 기업유형별 지원자격 - 학력 .....	81
<표 3-7> 건설업 기업유형별 지원자격 .....	82
<표 3-8> 건설업 기업유형별 인재상 .....	83
<표 3-9> 건설업 직군별 채용공고방식 .....	84
<표 3-10> 건설업 직군별 채용 전형 .....	84
<표 3-11> 건설업 직군별 채용부문 .....	85
<표 3-12> 건설업 직군별 채용프로세스 .....	85



<표 3-13> 건설업 직군별 채용프로세스 - 면접유형 .....	86
<표 3-14> 건설업 직군별 지원자격 - 학력 .....	87
<표 3-15> 건설업 직군별 지원자격 .....	87
<표 3-16> 건설업 직군별 인재상 .....	88
<표 3-17> 건설업 - 인사담당자 상위 키워드 30개 .....	90
<표 3-18> 건설업 - 실무면접관 상위 키워드 30개 .....	92
<표 3-19> 자기소개서 작성 항목과 평가 비중 .....	93
<표 3-20> 서류전형 합격자들의 합격/불합격 요인표 .....	94
<표 3-21> 신입사원 채용과정의 전반적인 문제점 및 애로사항 .....	95
<표 3-22> 선발기준 대비 지원자들의 부족한 점 .....	95
<표 3-23> 건설업 분야 취업준비생 인터뷰 내용 .....	96
<표 3-24> 건설업 - 취업준비생 상위 키워드 30개 .....	99
<표 3-25> 실무면접관과 인사담당자의 인재상 인식 .....	101
<표 3-26> 실무면접관과 인사담당자의 인재상 인식(1~3위) .....	102
<표 3-27> 건설업 채용 요인 중요도 및 필수/우대사항 .....	103
<표 3-28> 건설업 채용프로세스 순위 .....	104
<표 3-29> 인사담당자 - 실무면접관 - 취업준비생 간 조사결과 차이 .....	107
<표 3-30> 건설업 분야 취준생 조사대상 인구통계학적 특성 .....	108
<표 3-31> 건설업 분야 취준생 취업 희망 또는 관심 직무 .....	109
<표 3-32> 건설업 분야 취업 희망 또는 관심 분야 채용 수요 .....	110
<표 3-33> 건설업 분야 미래채용 감소 전망 사유(요약) .....	110
<표 3-34> 건설업 분야 미래채용 증가 전망 사유(요약) .....	111
<표 3-35> 건설업 취업희망 분야 부적합 인재 사유(요약) .....	112
<표 3-36> 취업희망 분야 적합 인재 사유(요약) .....	113
<표 3-37> 건설업 분야 취준생 입사지원 경험 .....	114
<표 3-38> 건설업 취업준비생의 입사 지원 시 채용단계별 합격경험 및 이유(서류전형) .....	114
<표 3-39> 건설업 취업준비생의 입사 지원 시 채용단계별 합격경험 및 이유(실무진 면접) .....	115
<표 3-40> 건설업 취업준비생의 입사 지원 시 채용단계 합격 경험별 및	

이유(입원 면접) .....	115
<표 3-41> 건설업 분야 입사지원 시 채용 전형(중복응답) .....	116
<표 3-42> 건설업 취업준비생의 인재상 중요도 순위 .....	116
<표 3-43> 건설업 분야 채용 시 강조되는 항목 중요도 순위 .....	117
<표 3-44> 건설업 분야 취업생의 직업기초능력 중요도 평가 .....	118
<표 3-45> 건설업 분야 취업생의 채용정보 탐색경로 .....	118
<표 3-46> 건설업 분야 취업생의 채용정보 탐색경로 주 이용사유 .....	119
<표 3-47> 건설업 분야 취업생의 채용정보 탐색경로 만족도 .....	120
<표 3-48> 건설업 분야 취업생의 취업준비 시 애로사항 .....	121
<표 3-49> 건설업 분야 취업생의 취업정보집 이용 만족 여부 .....	122
<표 3-50> 건설업 분야 취업생의 취업정보집 이용 불만족 사유 .....	122
<표 3-51> 건설업 분야 취업생의 기업 NCS 평가 방법에 대한 인식 (중복응답) .....	123
<표 3-52> 건설업 분야 취업 준비과정에서 활용한 NCS(중복응답) .....	124
<표 3-53> 건설업 분야 취업생의 NCS 도입효과 인식 .....	124
<표 4-1> 업종별 채용공고방식 .....	126
<표 4-2> 업종별 채용 전형 .....	127
<표 4-3> 업종별 채용부문 .....	128
<표 4-4> 업종별 채용프로세스 .....	129
<표 4-5> 업종별 채용프로세스 - 면접유형 .....	130
<표 4-6> 업종별 지원자격 - 학력 .....	131
<표 4-7> 업종별 지원자격 .....	132
<표 4-8> 업종별 인재상 .....	133
<표 4-9> 기업과 취업준비생 비교 - 정유·화학업 상위 키워드 30개 .....	136
<표 4-10> 기업과 취업준비생 비교 - 건설업 상위 키워드 30개 .....	137
<표 4-11> 정유·화학업 기업과 취업준비생 인재상 인식 비교 (1~3 순위 합산) .....	139
<표 4-12> 건설업 기업과 취업준비생 인재상 인식 비교 (1~3 순위 합산 기준) .....	139
<표 4-13> 정유·화학업 기업과 취업준비생 채용요인 중요도 인식 비교 .....	140

<표 4-14> 건설업 기업과 취업준비생 채용요인 중요도 인식 비교 .....	141
<표 5-1> 기업 - 취업준비생 간 조사결과 비교 .....	151
<표 5-2> 인사담당자 - 실무면접관 - 취업준비생 간 인식 비교 (정유·화학업) .....	154
<표 5-3> 인사담당자 - 실무면접관 - 취업준비생 간 인식 비교(건설업) ...	157
<표 5-4> 채용 공고문 분석 결과 업종간 비교 .....	158

## [ 그림 차례 ]

[그림 1-1] 신입·경력직 채용 비중 추이(2009-2017) .....	3
[그림 1-2] 채용 경향 분석 세부 프레임워크 .....	7
[그림 2-1] 정유·화학업 기업유형별 채용공고방식(상대비율 기준) .....	24
[그림 2-2] 정유·화학업 기업유형별 채용 전형(상대비율 기준) .....	25
[그림 2-3] 정유·화학업 기업유형별 채용부문(상대비율 기준) .....	26
[그림 2-4] 정유·화학업 기업유형별 채용프로세스(상대비율 기준) .....	27
[그림 2-5] 정유·화학업 기업유형별 지원자격(상대비율 기준) - 학력 .....	29
[그림 2-6] 정유·화학업 기업유형별 지원자격(상대비율 기준) - 상위5위 .....	30
[그림 2-7] 정유·화학업 기업유형별 인재상(상대비율 기준) .....	31
[그림 2-8] 정유·화학업 - 인사담당자 워드클라우드 분석 결과 .....	39
[그림 2-9] 정유·화학업 - 실무담당자 워드클라우드 분석 결과 .....	41
[그림 2-10] 정유·화학업 - 카페글 워드클라우드 분석 결과 .....	49
[그림 2-11] 정유·화학업 - 카페글 연관어분석 결과 .....	51
[그림 2-12] 정유·화학업 - 취업준비생 근접 중심성 결과 .....	51
[그림 2-13] 정유·화학업 인재상 분석 - 1위 .....	52
[그림 2-14] 정유·화학업 인재상 분석 - 1+2+3위 .....	53
[그림 2-15] 정유·화학업 분야 취업준생 인재적합 인식정도 .....	62
[그림 2-16] 정유·화학업 분야 취업준생의 취업정보집 이용경험 .....	71
[그림 2-17] 정유·화학업 분야 취업준생의 NCS 인지 여부 .....	72
[그림 3-1] 건설업 기업유형별 채용공고방식(상대비율 기준) .....	76
[그림 3-2] 건설업 기업유형별 채용 전형(상대비율 기준) .....	77
[그림 3-3] 건설업 기업유형별 채용부문(상대비율 기준) .....	78
[그림 3-4] 건설업 기업유형별 채용프로세스(상대비율 기준) .....	79
[그림 3-5] 건설업 기업유형별 지원자격(상대비율 기준) - 학력 .....	81

[그림 3-6] 건설업 기업유형별 지원자격(상대비율 기준) - 상위5위 .....	82
[그림 3-7] 건설업 기업유형별 인재상(상대비율 기준) .....	83
[그림 3-8] 건설업 - 인사담당자 워드클라우드 분석 결과 .....	89
[그림 3-9] 건설업 - 실무담당자 워드클라우드 분석 결과 .....	91
[그림 3-10] 건설업 - 카페글 워드클라우드 분석 결과 .....	98
[그림 3-11] 건설업 - 카페글 연관어 분석 결과 .....	100
[그림 3-12] 건설업 - 취업준비생 근접 중심성 분석 결과 .....	100
[그림 3-13] 건설업 인재상 분석 - 1위 .....	101
[그림 3-14] 건설업 인재상 분석 - 1+2+3위 .....	102
[그림 3-15] 건설업 분야 취준생 인재적합 인식정도 .....	112
[그림 3-16] 건설업 분야 취준생의 취업정보집 이용경험 .....	121
[그림 3-17] 건설업 분야 취준생의 NCS 인지 여부 .....	123
[그림 4-1] 업종별 채용공고방식(상대비율) .....	126
[그림 4-2] 업종별 채용 전형(상대비율) .....	127
[그림 4-3] 업종별 채용부문(상대비율) .....	128
[그림 4-4] 업종별 채용프로세스(상대비율) .....	129
[그림 4-5] 업종별 지원자격(상대비율) - 학력 .....	131
[그림 4-6] 업종별 지원자격(상대비율) - 상위5위 .....	132
[그림 4-7] 업종별 인재상(상대비율) .....	133
[그림 4-8] 산업간 키워드 비교 분석 결과(인사담당자) .....	134
[그림 4-9] 산업간 키워드 비교 분석 결과(실무면접관) .....	134
[그림 4-10] 산업간 키워드 비교 분석 결과(취업준비생) .....	135
[그림 4-11] 전년도 키워드 비교 분석 결과(인사담당자) .....	142
[그림 4-12] 전년도 키워드 비교 분석 결과(실무면접관) .....	143
[그림 4-13] 전년도 키워드 비교 분석 결과(취업준비생) .....	144
[그림 5-1] 정유·화학업 인사담당자-실무면접관 비교 분석 결과 .....	159
[그림 5-2] 건설업 인사담당자-실무면접관 비교 분석 결과 .....	160
[그림 5-3] 취업준비생과 기업 담당자 키워드 비교 분석 결과 .....	161

## 요약

---

본 연구는 정유·화학업과 건설업의 채용 경향과 동 업종 취업준비생의 취업준비 실태를 파악하고 기업과 취업준비생 간 요구 차이를 분석하기 위해 수행되었다. 이를 위해 채용 공고문, 인사담당자 및 실무 면접관 대상 설문 및 심층인터뷰, 취업준비생 대상 설문 및 심층인터뷰, 취업 카페 게시글 등의 자료를 수집하여 정량 분석, 질적 분석, 텍스트 마이닝 기법을 활용한 빅데이터 분석 등을 활용하여 분석하고 다양한 시각에서 비교하였다.

분석 결과, 두 업종의 기업들은 신입사원 정기공채보다는 경력직을 수시채용하는 것을 선호하였다. 학력 보다는 전공 및 직무적합도에 대한 선호가 분명하게 나타났는데, 특히 건설업의 경우 자격증과 경력을 중요하게 간주했다. 면접에서는 지원자의 경험을 검증하는 질문 위주로 진행하였다. 기업들은 지원자들의 직무에 대한 이해 및 관련 전문성 부족을 채용의 애로사항으로 응답했다.

취업준비생들은 업종 내 대기업과 중소기업의 연봉 격차, 스펙쌓기에 드는 시간과 비용 등에 어려움을 겪고 있었으며, 일자리 부족과 정보 부족에 대해서는 어려움을 느끼지 않았다. 채용정보는 기업홈페이지와 민간취업정보전문업체를 주로 활용했으며, NCS에 대해 인지하고는 있으나 그 효과에 대해서는 부정적인 태도를 보였다.

기업은 채용 전형 시 직무선택 기준 및 비전, 직무적합성 등을 중요하게 평가하고, 실무진 면접에서 지원자의 태도와 직무적합성을, 임원진 면접에서 회사에 대한 관심, 인성 및 인재상 부합정도, 주인의식 등 조직적합성을 높게

평가하고 있어 취준생들에게는 면접전형별로 차별화된 대응 전략이 필요한 것으로 나타났다. 인턴제도와 블라인드 채용을 적용하는 기업은 소수였으며, NCS를 활용하는 기업은 없었다.

채용요인과 관련하여, 학력, 전공, 직무 경력 등의 요인에 대해서는 기업과 취업준비생 모두 중요도를 높게 인식하고 있었으며, 공모전, 성별, 연령, 군필 여부 등은 중요도에서 공통적으로 후순위였다. 인사담당자들은 출신학교, 학점을 취업준비생보다 더 중요하게 평가하였다.

기업 인사담당자들이 요구하는 주요 인재상과 취업준비생들의 인식은 대개 유사했으나 일부 달랐다. 팀워크 및 전문성에 대한 중요도는 공통적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 창의성의 경우, 취업준비생은 중요한 것으로 고려하고 있으나, 기업에서는 중요도를 매우 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 기업에서 중요하게 고려하는 주인의식은 취업준비생은 중요하다고 인식하지 않았다.

인사담당자와 실무면접관이 채용과정에서 중요하게 인식하는 키워드는 서로 달랐다. 인사담당자의 경우, ‘면접’ 과 ‘전공’, ‘경험’, ‘서류’ 등을 중요하게 간주한 반면, 실무면접관은 ‘경력’, ‘직무’, ‘업무’ 에 중요성을 부여하였다. 인사담당자는 응시자가 제출한 자기소개서, 이력서 등 서류를 중요하게 검토하며 전공과 경력 등을 살피는 반면, 실무면접관은 실제로 면접을 실시하면서 응시자의 직무적합성에 초점을 둔다는 점을 시사한다. 취업준비생은 취업준비에 있어 서류에서는 전공지식과 경험을, 면접에서는 직무적합성과 경력을 강조하여 준비하는 것이 중요한 것으로 보인다.

취업준비생과 기업 담당자 간 중요하게 고려하는 키워드를 비교 분석한 결과 취업준비생과 인사담당자는 각각 ‘면접’ 을 가장 중요한 키워드로 고려했지만 실무면접관의 경우 ‘경력’, ‘직무’, ‘경험’ 을 가장 중요한 키워드로 고려하는 것으로 나타났다. 즉, 기업담당자들은 면접 이외에 응시생의 직무적합성과 직무관련 경험을 중요시하였으나 취업준비생들은 이에 대한 관심이 부족한 것으로 해석된다. 이외에도 정유화학업종 취업준비생들이 ‘연봉’ 이나 ‘스펙’, ‘대외활동’ 등을 중요하게 생각하는데 비해 동업종 인사 및 실무 담당자들은 ‘의지’ 나 ‘성격’ 등을 보다 중요하게 생각하였으며, 건설업종 취업준비생들이 자주 언급한 ‘인적성’, ‘스터디’, ‘시험’, ‘인

턴’에 비해, 동업종 인사 및 실무면접관들은 ‘이력서’, ‘자신감’, ‘열정’ 등을 중요하게 생각하는 것으로 나타나 지원자들을 평가할 수 있는 주요 요소들을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

요컨대, 기업들은 실제로 전형과정에서 중요하게 평가하는 요건을 구체적으로 제시하여 취업준비생들이 취업준비를 보다 효율적으로 할 수 있도록 배려하여야 하고, 취업생은 지원하고자 하는 업종 및 직무에 대한 지식, 태도, 능력을 사전에 파악하여 관련 지식과 경험을 꾸준히 쌓는 것이 요구된다.





# 제1장

---

# 서론

## 제1절 연구의 필요성 및 목적

통계청의 고용동향에 따르면, 2019년 9월 현재 15~29세 청년층 실업률은 7.3%로 같은 해 가장 높았던 4월의 11.5%에 비해 매우 개선된 것으로 나타났다. 그러나 고용의 질은 여전히 나빠지는 것으로 나타나고 있다. 20대 취업자 증가분 대부분이 숙박·음식점업 취업자였고 교육서비스업이나 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업 취업자도 많았다. 숙박·음식점업 청년층 취업자는 전년 동월 대비 41,000명 증가한 63만명으로, 전체 청년 취업자의 395만명의 16%를 차지하였다. 체감 실업률 또한 여전히 심각한 수준이다. 2019년 5월 기준 대학 졸업 후 미취업 상태인 청년의 수는 154만 1,000명으로 2007년 이후 최대치를 기록했으며, 취업포기자는 58만 1,000명으로 구직할 청년의 세 배에 이른다(2019년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사).

이와 같은 취업난에 청년들이 취업을 위해 직접적으로 사용하는 비용은 지속적으로 증가하고 있다. 2018년 2월 고용노동부 청년고용정책참여단에서 조사한 바에 의하면, 청년구직자들은 취업준비를 위해 월 평균 45만3천원을

지출하고 있었으며, 이는 2015년 대통령직속 청년위원회에서 조사한 월 평균 30만원 이상<sup>1)</sup>에 비해 50% 정도 증가한 것이다.

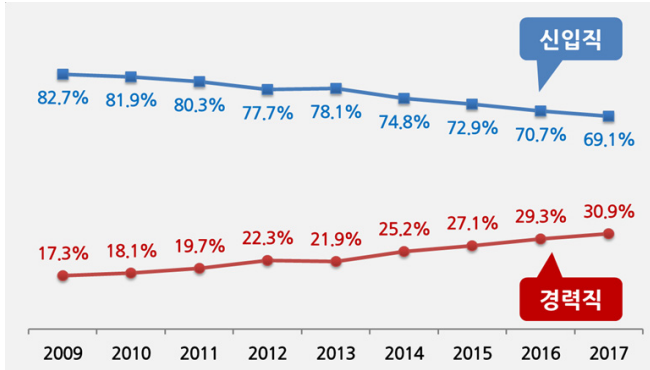
경제적인 부담에도 불구하고 취업준비생들의 지속적인 비용 투자 이유는 스펙이 취업에 영향을 준다고 생각하기 때문으로 해석된다. 2019년 9월 잡코리아에서 취업준비생 1,547명을 대상으로 한 조사에서는 취업 준비 비용(복수 응답)으로 자격증 및 어학시험 응시료 66.2%, 교재비 55.9%, 학원 수강료 51.0%로 나타났으며, 취업준비의 가장 큰 고민으로 ‘경제적 부담’이 19.3%로 ‘진로 불안감’ 19.8%와 비슷한 수준으로 나타났다.

대학내일 20대 연구소의 ‘2016 전국 대학생 취업준비 실태조사’ 결과에 따르면, 취업준비생들의 59.9%가 취업난에 따른 두려움을 갖고 있으며, 타인들의 기대에 대한 부담감과 학력 등에 따른 취업 스트레스가 매우 높아진 상태였다. 청년들의 이러한 부담을 덜어주기 위해 정부에서는 공기업 및 공공기관을 중심으로 NCS 기반의 능력중심 채용 제도를 도입하여 시행하고 있으며, 민간기업으로 확산시키기 위한 노력을 지속하고 있다.

민간기업들은 그들이 요구하는 역량있는 인재들을 선발하기 위한 다양한 채용 방식을 구축하고 있다. 기업들의 요구 인재상들은 시대적 상황에 따라 지속적으로 변화하고 있다. 대한상공회의소(2013)가 조사한 2008년 기업의 인재상 요구 사항 1순위는 ‘창의성’이었으나, 2013년에는 2008년에 3순위였던 ‘도전정신’이 가장 중요한 인재상으로 부각되었다.

최근에는 대기업을 중심으로 직무중심의 인재를 필요시마다 선발하는 수시 모집 채용이 증가하고 있으며, 대졸 신입 채용보다 경력직 채용 비율이 높아지고 있다. 2019년 상반기에 현대자동차, SK 등이 정기 공채를 폐지하고 수시 모집으로 전환하였고, 한국경영자총협회의 조사 결과에 의하면, 조사가 시작된 2009년 이후로 2017년까지 신입직 채용은 매년 감소하여 82.7%에서 69.1%로 감소하였고, 경력직 채용은 매년 증가하여 17.3%에서 30.9%로 증가하였다(그림 1-1).

1) 청년위원회 (2015), 청년구직자 취업준비 실태보고서



[그림 1-1] 신입·경력직 채용 비중 추이(2009-2017)

자료: 한국경총 2017년 신규인력 채용동태 및 전망조사 결과

기업은 규모와 직무에 따라 인재상, 채용방식 및 선발 기준 등을 지속적으로 변화시키며, 다양한 관점에서 자사에 맞는 인재들을 확보하고 있는 경향을 보이고 있으나, 이러한 변화는 취업준비생들에게 빠르고 명확하게 전달되지 않고 있다. 이 결과, 취업준비생과 기업은 각기 다른 관점에서 취업과 채용을 준비하고 있다.

실제로 기업의 요구와 취업 준비생들의 스펙 준비에는 뚜렷한 차이를 드러내고 있는 것으로 나타났다. 취업 준비생의 ‘가장 자신 없는 스펙’으로는 ‘관련 분야 인턴십(13.6%)’이 1위를 차지하였으나<sup>2)</sup>, 사람인 HR(2018)의 조사에서는 ‘기업이 신입 채용 시 이력서에서 가장 중요하게 검토할 항목’으로 ‘인턴 등 실무경력(84.5%, 복수응답)’이 1위로 나타나고 있다. 즉, 기업들은 직무에 투입과 동시에 업무를 수행할 수 있는 역량을 보유한 인재들을 확보하기를 원하고 있으나, 정작 취업 준비생은 인턴십에 상당한 부담을 느끼고 있었다.

기업과 취업준비생의 채용기준에 대한 인식 차이는 더욱 분명하게 나타나고 있는데, 기업은 면접태도와 기업에 대한 이해도, 그리고 관련 직무에 대한 경력을 요구하고 있지만, 취업준비생의 준비 기준은 관련 자격증, 어학점수, 학교 인지도, 그리고 경험을 중요시 여기고 있는 것으로 나타났다(한국무역협회, 2015).

2) 대학내일 20대 연구소(2016). 2016 전국 대학생 취업준비 실태조사

한국고용정보원(2015)<sup>3)</sup>은 청년구직자 채용준비 경향에 대한 취업카페 게시글 키워드 기반 빅데이터 분석을 실시하였는데(2014년 상반기~2015년 상반기 기준), 취업준비생의 경우, 토익, 자격증, 전공, 대외활동, 봉사활동 순으로 관심을 가지고 있는 것으로 나타났으나, 취업 합격자의 경우 면접, 질문, 직무, 인턴, 대외활동, 토론, 토익 중심으로 관심을 가지고 있었던 것으로 나타났다. 즉, 취업 준비 시 기업 채용에 대한 다양한 정보 확보 및 필요 사항에 대한 사전 준비가 합격을 이끈 것으로 나타났다.

변화하고 있는 기업들의 채용 경향에 대한 정보가 취업준비생들에게 즉각적으로 명확하게 전달되는 것이 필요한데, 기업들의 채용 경향에 대한 포괄적인 분석은 부족한 현실이다. 이에 따라 청년 구직자들은 채용 기업의 요구사항을 명확하게 이해하지 못하고 취업 준비를 하고 있는 것으로 판단된다. 결국 취업 준비생들은 변화하고 있는 채용 경향에 대한 효과적 대응의 어려움이 발생하고, 기업들은 기업에서 요구하는 직무 능력과 역량을 보유한 인재를 찾기 어려운 상황이 지속적으로 발생하고 있다. 이와 같은 취업준비생과 채용 기업들의 인식 차이는 취준생에게는 불필요한 스펙을 위한 개인적 비용 증대를, 기업에게는 적합한 인재를 채용하는데 필요한 비용의 증가를 야기한다.

따라서 기업들의 최신 채용 경향을 반영한 관련 상세 정보들을 청년들에게 제공하고 실제로 취업을 준비하는 청년들의 준비 실태를 함께 비교함으로써, 청년들의 효율적 취업준비를 지원하는 것이 중요한 과제이다. 한국고용정보원은 고용창출 100대 기업의 채용 경향을 분석한 “채용 경향 변화 분석 및 이를 활용한 취업진로 방안 연구(2015)”를 통하여 채용 경향 분석의 표준 프레임워크를 제시하였으며, 2016년 전기·전자 및 정보통신업, 2017년 자동차 및 금융업종, 2018년 식·음료 제조업과 유통·물류업에 대한 채용 경향 분석을 실시한 바 있다. 2019년 올해는 정유·화학업 및 건설업을 대상으로 분석하고자 한다.<sup>4)</sup> 이 두 업종에 대해서 직무별, 규모별로 상세한 채용 경향을 제시하고 차이를 파악하며, 채용방식 및 선발기준 등의 채용 경향 정보를 조사 및 실증 분석하고, 채용 실무 담당자들의 현장 의견을 수렴하여 취업준비생들에게 객

3) 한국고용정보원(2015). 주요업종별 채용 트렌드 변화 연구.

4) 분석 업종은 2015년에 발표된 대한상공회의소 ‘500대 기업 일자리 기상도(2015)’의 업종 분류를 기준으로 제조업과 서비스업에서 채용규모가 큰 각각 하나의 업종을 선택하였다.

관적인 정보를 제공하고자 한다. 또한 취업 준비생들의 취업 준비 실태를 다양한 관점들(취업카페 게시글 분석, 설문조사 및 FGI)로부터 조사·분석함으로써, 기업 및 대학 취업 지원 센터 등 관련 기관들에게 준비사항의 차이에 대한 객관적인 정보를 제공하고자 한다. 이 과정에서 취업준비생의 취업준비 실태 및 기업채용에 대한 관점과 기업의 채용 경향 간의 차이를 분석하여 제시할 것이다.

분석 결과는 대학의 취업진로 지도 시 부족한 채용 경향에 대한 정보를 체계적으로 제공해줄 수 있는 지침서의 역할을 할 수 있을 것이며, 청년구직자들의 효율적인 취업준비 방향을 제시함으로써 취업 준비에 소요되는 정신적·물질적 비용을 감소시키는데 직·간접적 영향을 미칠 수 있을 것이다.

## 제2절 연구 절차 및 세부 프레임워크

### 2.1. 연구절차

본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구의 절차는 다음과 같다. 기업의 채용 경향 분석을 위해 첫째, 채용공고문에 대한 분석을 진행한다. 업종별로 기업홈페이지나 취업관련 포털에 채용공고문을 제시한 기업을 대상으로 공고문의 텍스트 분석을 통해 지원자격, 채용부문 등 채용 관련 핵심 고려사항을 도출하여 분석한다. 둘째, 채용 기업의 인사담당자를 대상으로 설문조사 및 심층인터뷰를 진행한다. 이를 통해 기업의 요구 인재상 및 선발시 고려 사항 등 질적 측면의 세부적인 채용 경향을 이해한다. 셋째, 기업에서 실제로 면접에 참여하는 실무면접관 대상의 설문조사 및 심층인터뷰를 진행한다. 기업의 인사담당자와 실무면접관을 분리해서 조사하는 이유는 인사담당자가 선발의 과정과 정책을 담당하는 반면, 실무면접관은 실제 선발 면접에 참여하여 지원자를 평가하는 역할을 담당하기 때문이다. 따라서 실무면접관은 면접시에 지원자의 어떤 부분을 중요시하는지를 보다 구체적으로 제시할 수 있다.

취업준비생의 취업준비 경향 분석을 위해 첫째, 취업준비생 대상의 설문조사를 진행한다. 구조화된 설문지를 개발하여 취업준비생의 취업준비 실태에

대한 전반적인 설문을 시행한다. 둘째, 취업카페의 게시글을 분석한다. 인터넷에서 취업준비생들이 모여서 질문과 의견을 나누는 카페에 올라온 게시글을 빅데이터 분석 기법으로 분석하여 취업준비생들이 가장 많이 언급하는 텍스트를 추출해내어 이들의 관심을 유추해내고자 한다. 셋째, 취업준비생 대상의 FGI를 진행한다. 이를 통해 취업준비 상황, 취업준비 업종에 대한 이해도, 기업이 원하는 역량 및 인재상에 대한 이해도 등을 조사한다. 넷째, 기업의 채용경향과 취업준비생의 취업준비 실태를 다양한 관점에서 비교해 본다. 기업-취업준비생 간 비교, 산업 간 비교, 전년도 결과와의 비교 분석을 진행한다. 마지막으로, 분석 결과를 요약하고 시사점을 제시한다.

이러한 과정에서 자료의 분석을 위해 다양한 양적·질적 분석 방법을 사용한다. 특히 분석 결과를 알기 쉽게 제시하기 위한 기술통계, 텍스트 마이닝, 인터뷰 및 FGI 결과의 질적 분석 등을 사용한다.

본 연구는 총 5장으로 구성되어 있으며 1장에서는 연구의 필요성 및 목적, 연구 방법 및 절차에 대해 기술한다. 2장과 3장에서는 정유·화학업과 건설업의 채용트렌드를 1장에서 제시한 연구의 방법과 절차에 따라 분석한다. 4장에서는 기업의 채용 경향을 다양한 관점에서 비교한다. 취업준비생의 취업 준비현황과의 비교, 전년도 결과와의 비교 등을 수행한다. 마지막으로 5장에서는 본 연구의 결론 및 시사점을 제시한다.

## 2.2. 채용경향 분석 세부 프레임워크

분석 프레임워크는 그림 1-2와 같이, 기업과 취업준비생을 대상으로 채용공고방식, 채용전형, 채용부문, 채용프로세스, 인재상, 지원자격, 그리고 4차 산업혁명 관점 등을 모두 조사·분석하였다. 다만 조사대상별로 조사·분석이 가능한 부분과 불가능한 부분을 구분하고, 용어를 대상자에 맞게 변형하여 사용하였다.



[그림 1-2] 채용 경향 분석 세부 프레임워크

## 2.2.1 채용경향 주요 분석 항목

채용경향 주요 분석항목은 채용공고방식, 채용전형, 채용부문, 채용 프로세스, 인재상, 지원자격으로 구성된다.

첫째, 공고방식은 각 기업들이 채용공고를 위해 어떠한 방식을 활용하는가에 대한 내용으로, 청년구직자의 입장에서는 기업의 채용정보 접근 가능경로가 될 수 있다. 공고방식 항목을 구성하는 주요 키워드는 기업홈페이지, 취업정보정보전문업체 등이 포함된다.

<표 1-1> 채용공고방식의 정의

구분		정의
A. 공고방식	A1.기업홈페이지	기업공식홈페이지, 기업이 직접 운영하는 채용전용 홈페이지
	A2.취업정보전문업체	취업정보를 공시하는 전문업체 예) 사람인, 잡코리아, 인쿠르트 등

둘째, 채용전형은 기업이 정기채용, 수시채용, 특별채용 중 어떠한 전형으로 채용을 하고 있는지를 나타낸다. 전년도에서는 헤드헌팅의 유형을 고려하



였으나, 공고문 상에서 드러나지 않기 때문에 이를 분석 프레임워크에서 제외하였다.

<표 1-2> 채용전형의 정의

구분		정의
B. 채용 전형	B1.정기채용	정기적으로 채용
	B2.수시채용	수시채용, 수시채용
	B3.특별채용	예) 스펙초월 창의인재 특별채용, 장애인 특별채용

셋째, 채용부문은 채용하는 인력요건이 신입, 채용전제형 인턴, 그리고 경력인가 여부를 살펴보는 항목이다.

<표 1-3> 채용부문의 정의

구분		정의
C. 채용 부문	C1.신입	해당 직무에 처음으로 채용지원
	C2.채용전제형인턴	인턴 후 신입 정규직 전환
	C3.경력	해당 직무에 종사한 경험이 있는 지원자 대상

넷째, 채용프로세스는 기업이 활용하고 있는 채용제도와 그에 따른 순서를 파악하기 위한 내용으로, 서류심사, 직무역량/인적성검사, 필기시험, 면접, 신체검사 등을 의미한다. 전년도 조사에서는 채용프로세스의 의미가 유사한 항목이 있었으며 특히, 면접의 경우에는 면접 유형 및 절차가 혼재되어 있어 의미를 파악하기 어려운 부분이 있었기 때문에 유사 의미를 통합하고, 면접은 유형을 따로 제시하였다.

실무진면접과 임원면접은 면접절차로 구분하였으며, 자기PR을 포함한 다양한 형태의 면접은 면접유형으로 구분하여 제시하였다.

〈표 1-4〉 채용프로세스의 정의

구분		정의
D. 채용 프로세스	D1. 서류심사	이력서, 자기소개서, 입사지원서 등
	D2. 직무역량/ 인적성검사	적성검사, 인성검사, 언어이해, 논리판단, 자료해석, 정보추론, 도식이해, 공간지각, 수리력 등의 검사, 대한상의 직무능력검사(K-Test) 활용, 삼성전자 직무 적합성 평가 또는 유사한 평가시험 등
	D3. 필기시험	예) 전공, 영어, 상식 등 필기시험
	D4. 면접	유형 및 절차에 상관없이 면접을 시행하는지에 대한 여부
	D5. 신체검사	건강 검진, 신체검사

〈표 1-5〉 채용프로세스 중 면접의 절차 및 유형

구분		정의	
면접 유형 및 절차	면접 절차	실무진면접	실무 담당자와의 면접
		임원면접	임원, 경영진과의 면접
	면접 유형	자기PR	현장PR, 동영상 등 매체를 활용한 자기PR
		토론면접	다수의 참여자가 주어진 주제에 관하여 토론하는 형식
		발표면접	주어진 과제에 대한 이해를 통해 요약리포트를 작성하여 발표하게 함
		현장면접	생산 현장, 연구개발실, 마케팅부서 등 지원한 부서의 업무현장에서 직접 면접을 시행하는 경우
		인성면접	개인의 가치관이나 경험, 자세 등을 평가
		역량면접	사건(이벤트, 상황)에서 특정행동과 반응을 분석
		블라인드 면접	지연, 학연관계 등 일체의 이력사항을 배제한 면접
		합숙면접	집체합숙의 방식의 면접
		경험면접	해당역량의 발휘가 요구되는 일반적인 상황을 제시, 그 상황에서 어떻게 행동했는지 과거경험에 대해 면접
		상황면접	업무 수행 시 접할 수 있는 상황들을 제시하고, 그러한 상황에서 어떻게 행동할 것인지를 이야기하도록 함
	미션수행	하나의 미션을 수행하는 형식 예) 현장에 나가서 명함 10개 받아오기	

다섯째, 지원자격은 기업에서 지원자에 대한 평가 항목으로 학력사항, 전공, 학점, 어학능력, 인턴경력, 경력, 자격증, 공모전/수상, 해외근무가능자, 특별우대사항 등이 포함되어 있다. 전년도 조사에서 포함되어 있던 성별, 연령, 봉사활동, 종교, 동아리, 병역사항 등은 공고문 상에서 대부분 언급되고 있지 않기 때문에 이를 제외하였다.

어학성적, 해외연수, 외국어우수(능통)자 등은 어학능력으로 통합하였으며, 국가공인자격증, 국제공인자격증, 민간자격증 등은 자격증으로 통합하였다. 또한 공모전, 기타 수상은 공모전/수상으로 통합하였으며, 아르바이트 경력, 관련 직무경력, 기타 경력 등은 경력으로 통합하였다.

<표 1-6> 지원자격의 정의

구분		정의	
E. 지원 자격	학력	학력무관	학력과 상관없음
		고졸	고등학교 졸업이상
		초대졸	전문대학 졸업이상
		대졸(4년)이상	4년제 대학교 졸업이상
		석박사	석사, 박사 이상
	지원 자격	전공	관련 학과, 전공
		학점	학사 성적
		어학능력	- 영어, 중국어, 일본어, 기타 언어 성적 - 어학연수, 워킹홀리데이 - 영어능통자, 베트남어능통자, 중국어능통자
		자격증	- OA능력, 운전, 회계사 등 관련 자격증 등 - 국제 인증 자격증 - 민간기관에서 발급하는 자격증
		공모전/수상	- 공개모집 프로젝트, 전시회 등 공모전 입상 및 참가 경험 - 수상내역
		인턴경력	기관 및 회사에서 인턴으로 근무했던 경력
		경력	- 아르바이트 했던 경력 - 지원 직무와 관련된 경력 - 그 외 경력사항
		해외근무가능자	예) 말레이시아 근무 가능
		특별우대사항	예) 장애인, 보훈대상자, 지역인재

마지막으로 인재상은 각 기업별로 요구하는 인재상으로 대한상공회의소 (2013)의 「100대 기업이 원하는 인재상 보고서」를 참고하여 항목을 구성하였다. 기업에서 요구하는 주요 인재상 항목은 다음의 9가지로 구성되어 있다.

<표 1-7> 인재상의 정의

구분		정의
F. 인재상	F1. 창의성	예) 상상, 창의, 인식전환, 독창, 가치창출
	F2. 전문성	예) 최고, 전문, IT활용능력, 자기개발, 프로, 실력, 탁월
	F3. 도전정신	예) 개척, 모험, 도전, 과감한 시도, 위험감수, 변화선도
	F4. 도덕성	예) 도덕성, 인간미, 정직, 신뢰, 무결점, 원칙준수
	F5. 팀워크	예) 협력, 동료애, 팀워크, 공동체의식, 배려
	F6. 글로벌역량	예) 글로벌마인드, 열린사고, 국제적소양, 어학능력
	F7. 열정	예) 열정, 승부근성, 체력, 건강, 자신감
	F8. 주인의식	예) 책임의식, 주인의식, 자율, 성실성, 사명감
	F9. 실행력	예) 신속한 의사결정, 리더십, 추진력, 실천

## 2.2.2 채용경향 분석 대상

### 2.2.2.1 기업

본 연구의 분석 대상 업종인 정유·화학업과 건설업을 한국표준산업분류 체계에서 선정하였다. 선정된 한국표준산업분류상 세분류 또는 세세분류 각각에 해당되는 기업체 및 그 수와 평균종업원수를 기업정보 DB인 KISVALUE에서 추출하였다.

정유·화학업은 정유·화학 관련 제조업과 광업을 포함하여 전체 2,695개 기업이 해당한다. 건설업은 종합 건설업, 전문직별 공사업업을 포함하여 전체 1,977개 기업이 해당한다.

<표 1-8> 정유·화학업

(개, 명)

분류			기업규모				전체	
			대기업		중소기업			
대	종	소	기업수	평균 종업원수	기업 수	평균 종업원수	기업 수	평균 종업원수
제조업	화학물질 및 화학제품 제조업	기초화학물질 제조업	84	351.6	130	50.6	214	173.4
		비료 및 질소화합물 제조업	3	269.7	19	44.8	22	75.5
		합성고무 및 플라스틱 물질 제조업	40	796.5	125	56.0	165	235.5
		기타화학제품 제조업	88	517.2	428	73.5	516	149.2
		화학섬유 제조업	12	860.1	18	60.2	30	380.1
	코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	코크스 및 연탄 제조업	2	72.0	7	21.0	9	32.3
		석유 정제품 제조업	21	753.3	28	36.3	49	343.6
	의료용 물질 및 의약품 제조업	의료용 물질 및 의약품 제조업			1	247.0	1	247.0
		기초 의약품 및 생물학적 제제 제조업	12	663.8	54	111.7	66	212.1
		의약품 제조업	71	617.7	129	124.9	200	299.9
		의료용품 및 기타 의약품 관련 제품 제조업	4	183.0	31	106.6	35	115.4
	비금속 광물제품 제조업	유리 및 유리제품 제조업	22	441.5	52	68.8	74	179.6
		도자기 및 기타 요업제품 제조업	9	470.4	37	80.9	46	157.2

분류			기업규모				전체		
			대기업		중소기업				
대	중	소	기업수	평균 종업원수	기업 수	평균 종업원수	기업 수	평균 종업원수	
		시멘트, 석회, 플라스터 및 그 제품 제조업	36	292.5	243	37.7	279	70.6	
		기타 비금속 광물제품 제조업	10	221.3	118	38.4	128	52.7	
	고무제품 및 플라스틱 제품 제조업	고무제품 제조업	19	1186.5	77	76.4	96	296.1	
		플라스틱제품 제조업	50	417.9	636	71.4	686	96.7	
	광 업	석탄, 원유 및 천연가스 광업	석탄 광업	2	355.5	1	10.0	3	240.3
			원유 및 천연가스 채굴업	-	-	1	6.0	1	6.0
금속 광업		철 광업	1	93.0	1	43.0	2	68.0	
비금속광물 광업; 연료용 제외		토사석 광업	4	86.8	61	33.5	65	36.7	
		기타 비금속광물 광업	-	-	5	25.6	5	25.6	
광업 지원 서비스업		광업 지원 서비스업	-	-	3	6.7	3	6.7	
계			490	-	2,205		2,695		

〈표 1-9〉 건설업

(개, 명)

분류			기업규모				전체		
			대기업		중소기업				
대	중	소	기업수	평균 종업원수	기업 수	평균 종업원수	기업 수	평균 종업원수	
건설업	종합 건설업	종합 건설업	10	1,616.4	1	21.0	11	1,471.4	
		건물 건설업	124	227.9	733	16.4	857	47.0	
		토목 건설업	76	615.9	429	44.5	505	133.0	
	전문직 별 공사업	기반조성 및 시설물 축조관련 전문공사업	24	134.0	199	56.7	223	67.6	
		건물설비 설치 공사업	16	228.1	108	63.8	124	85.0	
		전기 및 통신 공사업	21	1,035.9	106	84.1	127	241.4	
		실내건축 및 건축마무리 공사업	11	186.5	94	46.8	105	61.5	
		건설장비 운영업	2	33.0	21	64.2	23	61.5	
	계			284	-	1,691	-	1,977	-

기업의 채용경향을 분석하기 위해 기업의 공고문, 인사담당자 인터뷰, 실무면접관 인터뷰 등 총 3가지 관점에서 분석을 실시하였다. 첫째, 기업의 공고문에서 채용공고방식, 채용전형, 채용부문, 채용 프로세스, 인재상, 지원 자격의 항목을 포함하여 분석을 실시하였다. 둘째, 인사담당자 인터뷰 분석에서는 채용공고방식, 채용전형, 채용부문, 채용 프로세스, 인재상, 지원자격, 4차 산업혁명 관점을 모두 포괄하여 분석을 실시하였다. 셋째, 실무면접관 인터뷰 분석에서는 실무면접관이 채용공고방식, 채용전형, 채용부문 등에 대한 전반적 사항을 알 수 없기 때문에 이를 제외한 채용 프로세스, 인재상, 지원자격, 4차 산업혁명 관점을 포괄하여 분석을 실시하였다.

〈표 1-10〉 기업의 채용경향 분석 대상

채용경향 프레임워크	공고문	인사담당자 인터뷰	실무면접관 인터뷰
채용공고방식	가능	가능	분석 제외
채용전형	가능	가능	분석 제외
채용부문	가능	가능	분석 제외
채용 프로세스	가능	가능	가능
인재상	가능	가능	가능
지원자격	가능	가능	가능
4차 산업혁명 관점	분석 제외	가능	가능

### 2.2.2.2. 취업준비생

취업준비생의 취업준비경향을 분석하기 위해 취업준비생 실태조사, 취업카페 게시글, 취업준비생 인터뷰 등 총 3가지 관점에서 분석을 실시하였다. 첫째, 취업준비생 실태조사에서는 채용공고방식, 채용전형, 채용부문 등의 용어를 취업준비생 대상 설문에 적합하도록 정보탐색채널, 지원전형, 지원부문으로 용어를 변경하여 설문을 실시하였다. 또한 채용프로세스, 인재상, 지원자격, 4차 산업혁명 관점을 포괄하여 설문을 실시하였다. 둘째, 취업카페 게시글 분석에서는 키워드 분석을 실시하였는데, 키워드 상에서는 주로 채용 프로세스와 지원자격에 대한 내용이 도출되었다. 셋째, 취업준비생 인터뷰는 취업준비생 실태조사와 마찬가지로 정보탐색채널, 지원전형으로 용어를 변경하여 설문을 실시하였다. 또한 채용프로세스, 인재상, 지원자격, 4차 산업혁명 관점을 포함하여 설문을 실시하였다.

〈표 1-11〉 취업준비생의 채용경향 분석 대상

채용경향 프레임워크	취업준비생 실태조사	취업카페 게시글	취업준비생 인터뷰
채용공고방식	정보 탐색 채널	분석 제외	정보 탐색 채널
채용전형	지원 전형	분석 제외	지원 전형
채용부문	지원 부문	분석 제외	분석 제외
채용 프로세스	가능	가능	가능
인재상	가능	분석 제외	가능
지원자격	가능	가능	가능
4차 산업혁명 관점	가능	분석 제외	가능



## 2.2.3. 채용경향 분석 방법

### 2.2.3.1. 기술통계 분석

기술통계분석은 기업 채용의 전반적 경향을 파악하기 위한 공고문 분석과 취업준비생의 전반적 취업준비 경향을 파악하기 위한 실태조사 분석에서 활용하였다. 두 분석 모두 정량적 데이터를 기반으로 엑셀(MS Excel 2010)을 이용한 기술통계 분석을 실시하였다.

첫째, 기업의 공고문 분석에서는 분석대상 기업의 채용공고 및 채용관련 정보 확인이 가능한 온라인 웹사이트(기업 홈페이지, 취업정보 전문업체) 등을 통해 자료를 수집하였다. 그리고 공고문의 내용을 파악하여 구조화된 프레임워크에 해당 내용을 여부(해당 1, 해당하지 않음 0)로 코딩하여 분석을 실시하였다. 공고문의 기술통계 분석은 업종별(정유·화학업/건설업), 각 산업의 기업 유형별(대기업/중기업), 각 산업의 직군별(공통직군<sup>5)</sup>, 사무직, 생산기술직, 연구개발직) 분석을 실시하였다. 또한 각 세부항목 별로 중복응답이 가능하기 때문에 비율을 표시할 때 상대비율<sup>6)</sup>을 활용하였다.

둘째, 취업준비생의 취업준비 경향을 파악하기 위해 취업준비생 대상의 설문문을 회수하여 분석을 실시하였다. 설문항목은 채용경향 프레임워크를 기반으로 구조화된 설문지를 개발하여 설문을 실시하였다(부록 참고).

### 2.2.3.2. 질적 분석

질적 분석은 기업의 채용경향 파악을 위한 인사담당자 및 실무면접관 인터뷰, 취업준비생의 취업준비 경향 파악을 위한 취업준비생 인터뷰 내용 분석에서 활용하였다. 우선 질적 분석을 위해 채용경향 프레임워크를 기반으로 반구조화 인터뷰지(부록1, 2, 3 참고)를 개발하여 인터뷰를 실시하였으며, 인터뷰 응답내용을 기반으로 요약 및 시사점을 도출하였다.

5) 직군에 대한 특별한 표시 없이 공고문을 게시한 직군을 의미한다.

6) 상대비율은 해당 표본 수 대비 해당빈도를 표현하는 방법임

### 2.2.3.3. 키워드 분석 및 연관어 분석

키워드 및 연관어 분석은 기업의 채용경향 파악을 위한 인사담당자 및 실무면접관 인터뷰, 취업준비생의 취업준비 경향 파악을 위한 취업카페 게시글 분석 및 취업준비생 인터뷰 내용 분석에서 활용하였다.

최근 등장한 빅데이터 분석 기법 가운데 숨겨져 있는 유용한 정보 즉, 자료들의 유효성을 발견하여, 통계 분석과 유용한 양상을 찾아내는 방법을 데이터 마이닝 분석이라고 한다. 일반적으로 정형화된 데이터를 대상으로 처리하는 데이터 마이닝은 서로의 연관성을 탐색하거나 패턴 인식 등의 다양한 알고리즘들이 개발되고 있다. 분류, 군집화, 연관성, 연속성, 예측 등 다양한 분석 적용 방법을 개발하여 연구적 성과를 이루고 있으며, 이는 키워드들 간의 연결된 의사 결정 결과 설명에 이용되고 이는 데이터베이스 마케팅의 핵심기술이다(Lee, 2013)<sup>7)</sup>.

하지만, 본 연구의 자료는 비정형 데이터에 근거하였기에 구조화된 수집·저장 양상인 정형적 데이터와는 달리 구조화되지 않은 대규모 텍스트 집합으로부터 코딩 기술을 이용하여 미리 선언된 구조를 생성한다. 이렇게 형성된 2차 자료를 분석에 활용하면서 새로운 지식을 발견하는 과정을 본 연구에서는 비정형 데이터 텍스트 마이닝이라 한다. 다시 말해, 본 연구에서 텍스트 마이닝은 비정형화된 텍스트로부터 키워드 분류, 니열, 요약 등을 통하여 새로운 패턴을 찾아내는 과정을 거칠 것이다. 이 과정에서 자료 수집, 키워드 추출, 자료 유형화, 자연어 처리, 자료 분류 및 요약 등에서 사용되는 기법들을 다양한 프로그램의 기법을 결합하여 적용한다(Won & Kim, 2014)<sup>8)</sup>. 결과적으로 많은 양의 비정형 자료로부터 구조화하여 알려지지 않은 숨겨진 정보나 지식을 찾아내는 것이 텍스트 마이닝(Text Mining) 분석의 핵심 기법이며 본 연구는 이를 주제로 그 과정을 적용하였다.

본 분석은 보다 정확한 데이터마이닝을 위해 불필요한 키워드를 삭제하고, 공백을 제거한 뒤 2글자 이상의 단어만을 추출하는 데이터 전처리 과정을 거

7) Lee, J. H.(2013). Big Data, Data Mining and Temporary Reproduction, The Journal of Intellectual Property, 8(4), 93-125.

8) Won, J. Y. & Kim, D. G.(2014). Deduction of Social Risk Issues Using Text Mining. Korean Review of Crisis & Emergency Management, 10(7), 33-52.

쳤다. 해당 과정 중 비슷하다고 판단되는 단어 혹은 줄임말 들을 모두 나열한 뒤 원본 데이터를 통해 해당 단어들이 사용된 문맥을 통해 연구진 간 1차 논의를 한 후, 해당 단어들의 중복성 등을 재검토하는 2차 논의를 거쳐 다음과 같이 정리하였다.

<표 1-12> 키워드 변환 예시

의미 중복 키워드		변환 된 키워드	의미 중복 키워드		변환 된 키워드
인성, 적성 등	→	인적성	정장, 옷 등	→	복장
인턴십 등	→	인턴	중소 등	→	중소기업
정직, 정규 등	→	정규직	중견 등	→	중견기업
자격요건, 자격조건, 요건 등	→	지원자격	상여 등	→	상여금
신입사원 등	→	신입	공무, 공직 등	→	공무직
언어, 어학 등	→	외국어	대학 등	→	대학교
설명회 등	→	취업설명회	컴활 등	→	컴퓨터활용
toeic 등	→	토익	일반사무직, 사무 등	→	사무직
캠리 등	→	캠퍼스리쿠르팅	Gsat, gsat 등	→	GSAT
ncs, Ncs 등	→	NCS	토익스피킹, toeic speking 등	→	토스

<표 1-13> 제거 키워드 일부 예시

인터뷰	설문지	부분	사람	기업	궁금
관련	무엇	친구	문자	쪽지	문항
사항	이해	그거	전화	응답	답변
대부분	이야기	성명	자신	가지	소감
기간	주요	사이트	기억	반대	현장
주말	어필	모집	추가	요구	자유

## 2.3. 채용 공고문 분석 개요

채용공고문은 2018년 4월 1일부터 2019년 3월 31일까지 1년간 채용공고가가 게재된 공고문을 수집하였다. 자료의 수집은 기업홈페이지, 취업정보전문업체 등 분석대상기업의 채용공고 및 채용관련 정보 확인이 가능한 온라인 웹사이트를 대상으로 2019년 5월 01일부터 2019년 7월 31일까지 실시하였다.

〈표 1-14〉 자료수집 방법

구분	내용
분석대상산업	- 제조업 : 정유·화학 - 서비스업 : 건설업
분석대상기업	- 정유·화학업 총 177개(대기업 95개, 중기업 82개)의 데이터 분석 - 건설업 총 153개(대기업 88개, 중기업 65개)의 데이터 분석
분석 공고문	정유·화학업 총 831개 공고문(대기업 591개, 중소기업 240개) 건설업 총 1,671개 공고문(대기업 1417개, 중소기업 254개)
자료수집기간	2018년 9월 10일 ~ 2019년 9월 21일
자료수집방법	분석대상기업의 채용공고 및 채용관련 정보 확인이 가능한 온라인 웹사이트 - 기업홈페이지(기업 홈페이지, 기업 채용 전용 사이트) - 취업정보전문업체(사람인, 잡코리아, 인쿠르트)
채용공고자료 수집기준 기간	2018년 4월 1일 ~ 2019년 3월 31일
자료수집도구	구조화된 분석 기준 표(MS Excel)
표본 수	2,502개
자료처리 분석방법	MS Excel 2010을 이용한 기술분석

기업 규모(대기업/중기업)<sup>9)</sup>, 직군(공통, 사무직, 생산기술직, 연구개발직)을 분류하여 수집하였다. 수집된 공고문은 총 2,502개로 정유·화학업 831개, 건설업 1,671개의 공고문을 수집하여 본 연구에 활용하였다.

9) 본 보고서에서는 기업 규모 분류는 KIS-VALUE 기업분류를 활용함

〈표 1-15〉 각 산업별 수집한 공고문의 수

구분	정유·화학		건설업		합계	
	개수	비율	개수	비율	개수	비율
공통직군	10	1.2	-	-	10	0.4
사무직	394	47.4	876	52.4	1,270	50.8
생산기술직	290	34.9	773	46.3	1,063	42.5
연구개발직	137	16.5	22	1.3	159	6.4
계	831	100%	1,671	100%	2,502	100%

## 2.4 기업 인사관련 심층인터뷰 분석 개요

기업 채용 경향을 구체적으로 파악하기 위하여 업종별 기업인사담당자와 실무면접관을 대상으로 설문조사와 심층인터뷰를 병행하여 수행하였다. 조사에는 각 30명의 인사담당자와 실무면접관이 참여하였다. 한 기업에서 인사담당자와 실무면접관을 각각 표집하여 서로 다른 차원에서 질문하였는데, 그 이유는 같은 기업에서도 인사담당자가 중요시하는 채용요인과 실무면접관이 중요시하는 채용요인은 상이할 수 있기 때문이다.

〈표 1-16〉 기업 규모별 설문 및 심층인터뷰 참여 대상 현황

구분		인원 수
정유·화학업	인사담당자	15
	실무면접관	15
건설업	인사담당자	15
	실무면접관	15

인사담당자에게는 채용 방식 및 프로세스, 지원자격, 인재상, 채용공고 게재 방식 및 정보제공 방법, NCS 및 블라인드 채용 여부 등 전반적인 채용경향에 대해 설문조사하였다. 특히, 취업준비생에게 중요한 함의를 줄 수 있는 자기소개서 주요 평가항목, 서류전형 합격자 및 불합격자 특성, 지원자에 대한

조언 등에 대한 심층인터뷰를 병행하였다. 실무면접관의 경우 최근 실문면접 참여분야, 실무면접 시 적합후보자 선정기준, 실무면접 합격자와 불합격자 특성 등 실무면접 시 주요 채용결정 요인을 중심으로 조사하였다. 기업인사담당자와 마찬가지로 실무면접 시 적합후보자 평가방법, 실무면접 합격자와 불합격자 특성, 면접 대상자를 위한 조언에 대해서는 심층인터뷰를 병행하였다.

<표 1-17> 설문조사 및 심층인터뷰 주요 내용

구분	구분	주요 내용	비고
인사 담당자	A. 채용현황	- 신입직원 채용 관련 현황 및 변화 - 경력직원 채용 관련 현황 및 변화	
	B. 채용방식 및 채용프로세스	- 신입사원 채용 프로세스 - 채용 단계별 진행 및 평가방법 - 서류전형(입사지원서, 자기소개서) 평가항목 - 지원자격 중요도 평가 - 인재상 중요도 평가 및 평가방식 - 실무진 면접 평가항목 - 임원진 면접 평가항목 - 직업기초능력 중요도 등	서류전형 평가기준, 합격자 및 불합격자 특성은 심층인터뷰 병행
	C. 채용공고 게재 방식 및 채용정보 제공방법	- 채용 정보 제공 방식 - 워크넷 활용 여부 - 대학취업지원센터 활용여부 등	
	D. 기타	- 업종별 채용 문제 및 애로사항 - 청년 부족사항 관련 이슈 - 채용정보집 관련 이슈	
실무 면접관	실무면접 선발기준	- 최근 참여 채용분야 - 실무면접 적합후보자 선정기준 - 실무면접 적합후보자 판단을 위한 확인내용 - 실무면접 합격자 및 불합격자 특성 - 면접 대상자들을 위한 조언 등	실무면접 적합후보자 확인내용, 합격자 및 불합격자 특성, 면접대상자 조언

## 2.5. 취업준비생 조사 분석 개요

취업준비생을 대상으로 취업준비 경향을 상세히 분석하기 위하여 실태조사를 시행하였다. 본 실태조사는 취업준비생의 취업준비 경향을 분석하고 취업준비생 관점에서 취업준비 경향과 취업 실패 이유 등을 정량적으로 분석하여 시사점을 도출하는 데 목적이 있다.

취업준비 실태조사는 정유·화학업 취업준비생 392명, 건설업 취업준비생 253명 등 총 645명을 대상으로 진행하였으며 전문조사업체에 의뢰하여 설문지를 회수하였다.

<표 1-18> 취업준비생 취업준비 실태조사 개요

구분	주요 내용
실태조사 목적	취업준비생들의 취업준비 경향 분석
실태조사 일정	2019.5.~2019.8.
실태조사대상자 선정 방법	전문 조사업체 인력 Pool
실태조사 실시 업체	전문 조사업체
실태조사 결과 분석	문항별 기술통계분석

## 제2장

# 정유·화학업의 채용 트렌드 분석

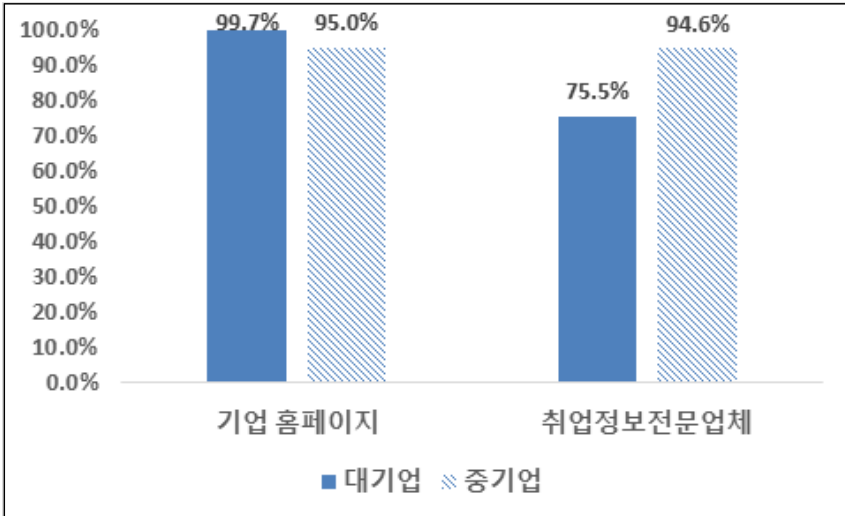
## 제1절 채용 공고문 분석

### 1.1. 정유·화학업 기업유형(대기업/중기업)별 분석

#### 1.1.1. 기업유형별 채용공고 방식

정유·화학업의 기업유형별 채용공고 방식을 분석한 결과, 대기업과 중기업 모두 기업 홈페이지를 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다. 다만, 중기업의 경우, 취업정보전문업체와 기업 홈페이지를 이용하는 비중이 비슷하였고, 대기업의 경우 취업정보 전문업체를 활용하는 비중이 다소 낮았다.





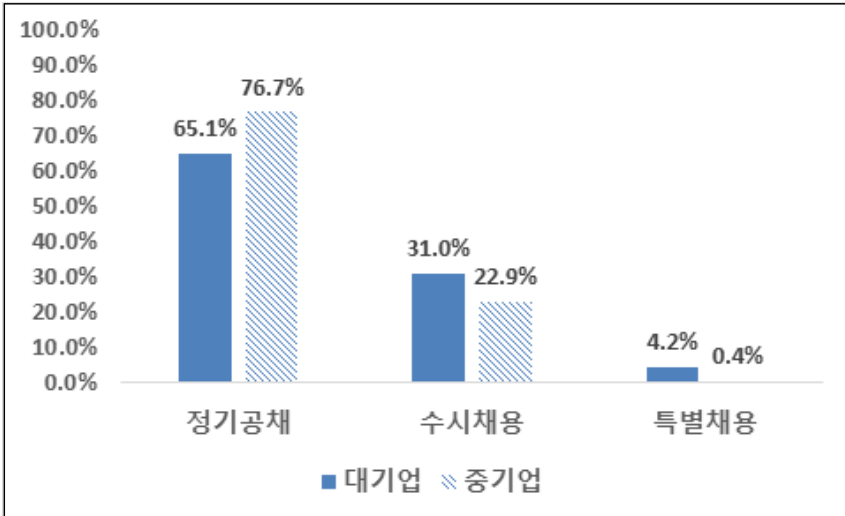
[그림 2-1] 정유·화학업 기업유형별 채용공고방식(상대비율 기준)

<표 2-1> 정유·화학업 기업유형별 채용공고방식

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
기업 홈페이지	589	99.7%	228	95.0%
취업정보전문업체	446	75.5%	227	94.6%
표본 수	591	-	240	-

### 1.1.2. 기업유형별 채용전형

정유·화학업의 기업유형별 채용전형을 분석한 결과, 대기업과 중기업 모두 정기공채를 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다. 그리고 대기업에서는 정기공채의 비중이 중기업에 비해 활용비중이 다소 낮고 수시채용과 특별채용의 활용비중이 중기업에 비해 높은 것으로 나타났다.



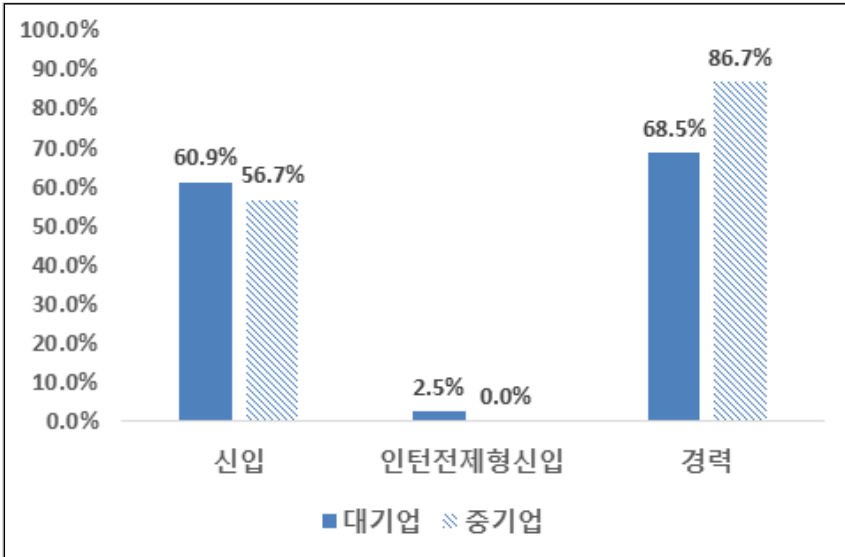
[그림 2-2] 정유·화학업 기업유형별 채용 전형(상대비율 기준)

&lt;표 2-2&gt; 정유·화학업 기업유형별 채용 전형

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
정기공채	385	65.1%	184	76.7%
수시채용	183	31.0%	55	22.9%
특별채용	25	4.2%	1	0.4%
표본 수	591	-	240	-

### 1.1.3. 기업유형별 채용부문

정유·화학업의 기업유형별 채용부문을 분석한 결과, 대기업과 중기업 모두 경력채용, 신입채용, 인턴전제형 신입채용의 순으로 채용을 하는 것으로 나타났다. 대기업과 중소기업 모두 인턴전제형 신입채용의 활용빈도가 매우 낮았으며, 중기업의 경우 경력직 채용의 활용 빈도가 대기업에 비해 높게 나타났다.



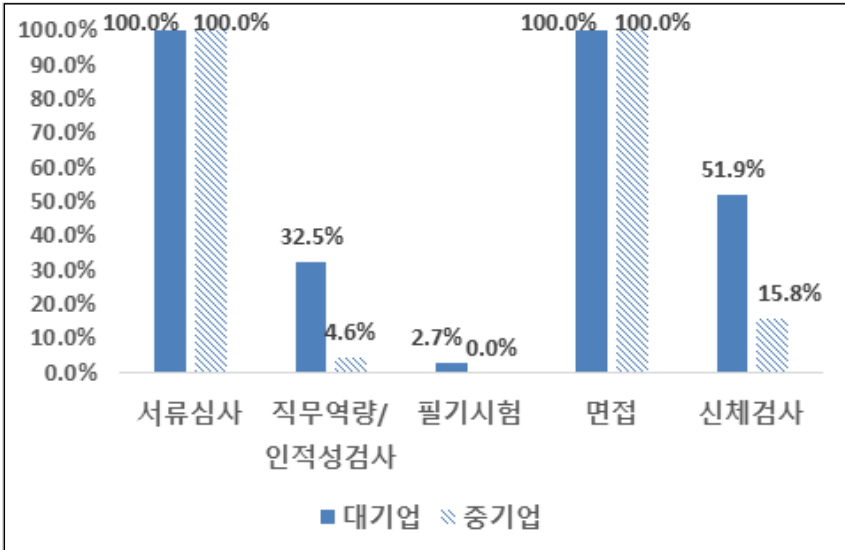
[그림 2-3] 정유·화학업 기업유형별 채용부문(상대비율 기준)

<표 2-3> 정유·화학업 기업유형별 채용부문

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
신입	360	60.9%	136	56.7%
인턴전제형신입	15	2.5%	0	0.0%
경력	405	68.5%	208	86.7%
표본 수	591	-	240	-

### 1.1.4 기업유형별 채용프로세스

정유·화학업의 기업유형별 채용프로세스를 분석한 결과 대기업과 중기업 모두 서류심사 100%, 면접을 100% 실시하는 것으로 나타났다. 직무역량/인적성 검사, 신체검사, 필기시험 모두 대기업에서 중기업에 비해 실시 비중이 높았다.



[그림 2-4] 정유·화학업 기업유형별 채용프로세스(상대비율 기준)

&lt;표 2-4&gt; 정유·화학업 기업유형별 채용프로세스

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
서류심사	591	100%	240	100%
직무역량/인적성검사	192	32.5%	11	4.6%
필기시험	16	2.7%	0	0.0%
면접	591	100%	240	100%
신체검사	307	51.9%	38	15.8%
표본 수	591	-	240	-

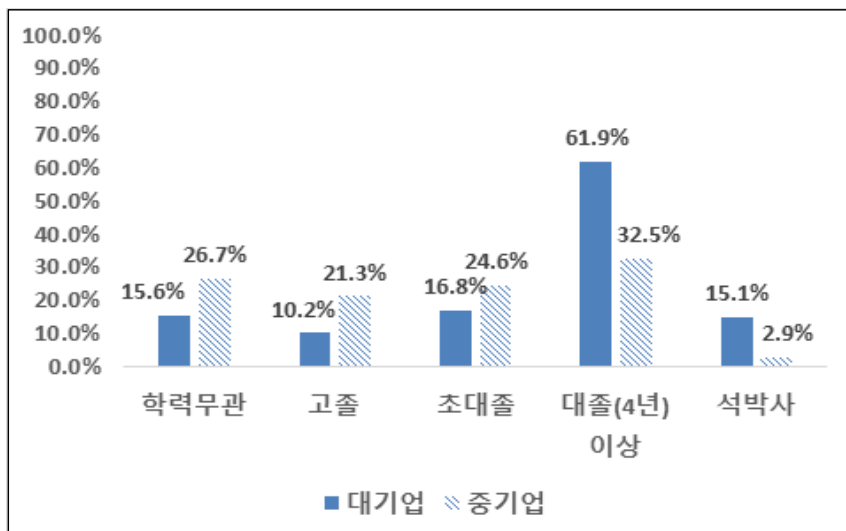
정유·화학업의 면접유형을 살펴보면 대기업과 중기업 모두 실무진면접, 임원면접, 경험면접의 비중이 높은 것을 알 수 있다. 특히, 대기업의 경우 실무진면접, 임원면접의 비중이 높았으며, 중기업의 경우 형태적인 측면보다는 내용적인 측면에서 경험면접의 비중이 높은 것을 알 수 있다.

〈표 2-5〉 정유·화학업 기업유형별 채용프로세스 - 면접유형

구분		대기업		중기업	
		빈도	상대비율	빈도	상대비율
면접 절차	실무진면접	548	92.7%	133	55.4%
	임원면접	544	92.0%	153	63.8%
면접 유형	자기PR	0	0.0%	0	0.0%
	토론면접	5	0.8%	0	0.0%
	발표면접	3	0.5%	0	0.0%
	현장면접	1	0.2%	0	0.0%
	인성면접	24	4.1%	0	0.0%
	역량면접	27	4.6%	0	0.0%
	블라인드면접	0	0.0%	0	0.0%
	합숙면접	0	0.0%	0	0.0%
	경험면접	485	82.1%	181	75.4%
	상황면접	1	0.2%	0	0.0%
	미션수행	0	0.0%	0	0.0%
표본 수		591	-	240	-

### 1.1.5. 기업유형별 지원자격

정유·화학업 기업의 기업유형별 지원자격 중 학력 사항을 분석한 결과 대기업과 중기업 모두 대졸(4년) 이상을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 특히, 대기업의 경우 대졸(4년) 이상의 비중이 과반수를 넘고 있으며, 석·박사 비중의 경우에도 15.1%로 중기업에 비해 높은 것으로 나타났다. 그러나 중기업의 경우, 학력무관, 고졸, 초대졸의 비중이 대기업에 비해 높은 것으로 나타났다. 종합하면, 정유·화학업 기업의 경우 대기업이 중기업에 비해 학력사항을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.



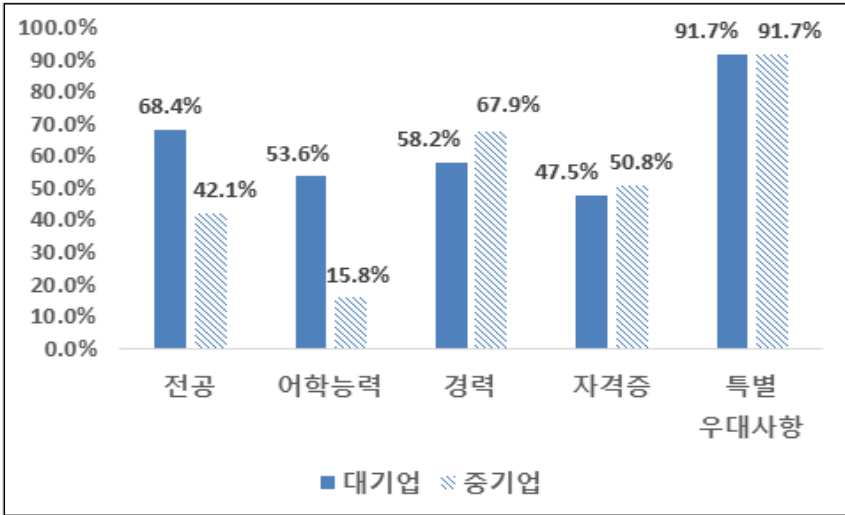
[그림 2-5] 정유·화학업 기업유형별 지원자격(상대비율 기준) - 학력

&lt;표 2-6&gt; 정유·화학업 기업유형별 지원자격 - 학력

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
학력무관	92	15.6%	64	26.7%
고졸	60	10.2%	51	21.3%
초대졸	99	16.8%	59	24.6%
대졸(4년)이상	366	61.9%	78	32.5%
석박사	89	15.1%	7	2.9%
표본 수	591	-	240	-

정유·화학업 기업의 기업유형별 지원자격 중 특별우대사항을 가장 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다. 특별우대사항을 제외하면, 대기업의 경우 전공, 경력, 어학능력, 자격증의 순으로 지원자격을 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다. 중소기업의 경우 경력, 자격증, 전공, 어학능력의 순으로 지원자격을 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다.

또한 대기업, 중소기업 모두 인턴경력, 공모전/수상, 해외근무 가능자 등에 대한 지원자격은 중요하게 고려하지 않은 것으로 나타났다.



[그림 2-6] 정유·화학업 기업유형별 지원자격(상대비율 기준)-상위5위

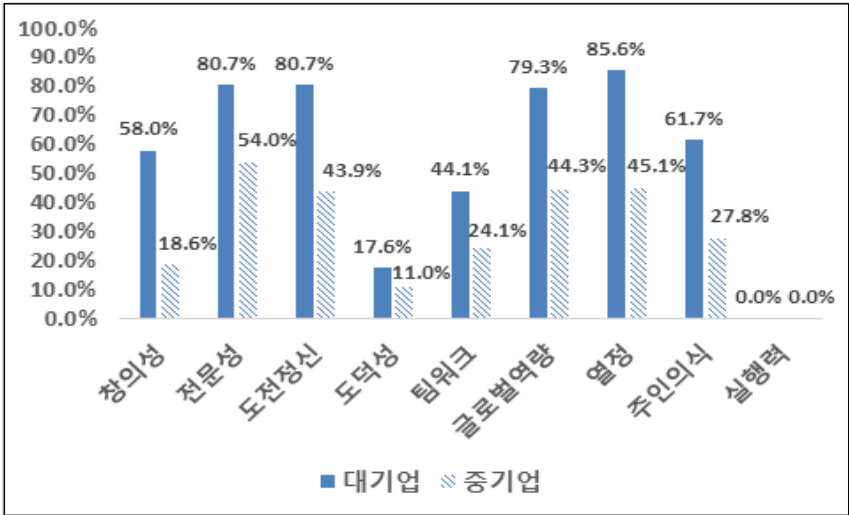
<표 2-7> 정유·화학업 기업유형별 지원자격

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
전공	404	68.4%	101	42.1%
학점	35	5.9%	0	0.0%
어학능력	317	53.6%	38	15.8%
인턴경력	12	2.0%	6	2.5%
경력	344	58.2%	163	67.9%
자격증	281	47.5%	122	50.8%
공모전/수상	0	0.0%	0	0.0%
해외근무가능자	48	8.1%	3	1.3%
특별우대사항	542	91.7%	220	91.7%
표본 수	591	-	240	-

### 1.1.6. 기업유형별 인재상

정유·화학업의 기업유형별 인재상을 분석한 결과, 대기업에서는 열정을 가장 중요하게 고려하고 있으며, 중소기업의 경우 전문성을 가장 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다.

전반적으로 대기업에서는 열정, 전문성, 도전정신, 글로벌 역량 등 다양한 요인의 인재상을 요구하고 있으며, 중기기업의 경우 전문성, 열정, 글로벌역량, 도전정신 등을 중요하게 고려하고 있으나 대기업보다 상대적인 비중이 낮은 것으로 나타났다. 또한, 대기업과 중기기업 모두 도덕성, 실행력 등은 중요하게 고려하지 않는 것으로 나타났다.



[그림 2-7] 정유·화학업 기업유형별 인재상(상대비율 기준)

<표 2-8> 정유·화학업 기업유형별 인재상

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
창의성	313	58.0%	44	18.6%
전문성	436	80.7%	128	54.0%
도전정신	436	80.7%	104	43.9%
도덕성	95	17.6%	26	11.0%
팀워크	238	44.1%	57	24.1%
글로벌역량	428	79.3%	105	44.3%
열정	462	85.6%	107	45.1%
주인의식	333	61.7%	66	27.8%
실행력	0	0.0%	0	0.0%
표본 수	591	-	240	-



## 1.2. 정유·화학업 직군별 분석

### 1.2.1. 직군별 채용공고 방식

정유·화학업 직군별 채용공고 방식을 분석한 결과 공통, 사무직, 생산기술직, 연구개발직 등 모든 직군에서 홈페이지를 활용한 채용공고방식을 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다.

<표 2-9> 정유·화학업 직군별 채용공고방식

구분	공통		사무직		생산기술직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
기업 홈페이지	10	100%	393	99.7%	280	96.6%
취업정보전문업체	3	30.0%	308	78.2%	251	86.6%
표본 수	10	-	394	-	290	-
구분	연구개발직					
기업 홈페이지	134	97.8%				
취업정보전문업체	111	81.0%				
표본 수	137	-				

### 1.2.2. 직군별 채용전형

정유·화학업의 직군별 채용전형을 분석한 결과 사무직, 생산기술직, 연구개발직 등의 직군에서 정기공채를 가장 많이 활용하고 있는 것으로 나타났다. 다만, 공통 직군의 경우에는 표본 수는 낮지만, 수시채용을 가장 많이 활용하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 생산기술직, 연구개발직에 비해 사무직에서 정기공채의 비중이 다소 낮고, 수시채용 비중이 다소 높았다.

〈표 2-10〉 정유·화학업 직군별 채용 전형

구분	공통		사무직		생산기술직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
정기공채	2	20.0%	<b>253</b>	<b>64.2%</b>	<b>215</b>	<b>74.1%</b>
수시채용	<b>7</b>	<b>70.0%</b>	123	31.2%	73	25.2%
특별채용	2	20.0%	19	4.8%	2	0.7%
표본 수	10	-	394	-	290	-
구분	연구개발직					
정기공채	<b>99</b>	<b>72.3%</b>				
수시채용	35	25.5%				
특별채용	3	2.2%				
표본 수	137	-				

### 1.2.3. 직군별 채용부문

정유·화학업의 직군별 채용부문을 분석한 결과, 공통, 생산기술직, 연구개발직 등의 직군에서 경력직 채용의 비중이 높은 것으로 나타났다.

〈표 2-11〉 정유·화학업 직군별 채용부문

구분	공통		사무직		생산기술직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
신입	2	20.0%	222	56.3%	189	65.2%
인턴전제형신입	0	0.0%	5	1.3%	4	1.4%
경력	<b>5</b>	<b>50.0%</b>	<b>301</b>	<b>76.4%</b>	<b>210</b>	<b>72.4%</b>
표본 수	10	-	394	-	290	-
구분	연구개발직					
신입	83	60.6%				
인턴전제형신입	6	4.4%				
경력	<b>97</b>	<b>70.8%</b>				
표본 수	137	-				

## 1.2.4 직군별 채용프로세스

정유·화학업의 직군별 채용 프로세스를 분석한 결과, 공통, 사무직, 생산기술직, 연구개발직 등 모든 직군에서 서류심사와 면접을 100% 실시하는 것으로 나타났다. 직무역량/인적성 검사는 타 직군보다 연구개발직에서 상대적으로 많이 활용하고 있는 것으로 나타났으며, 신체검사는 타 직군에 비해 사무직에서 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

<표 2-12> 정유·화학업 직군별 채용프로세스

구분	공통		사무직		생산기술직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
서류심사	10	100%	394	100%	290	100%
직무역량/인적성검사	2	20.0%	95	24.1%	60	20.7%
필기시험	0	0.0%	7	1.8%	5	1.7%
면접	10	100%	394	100%	290	100%
신체검사	2	20.0%	189	48.0%	97	33.4%
표본 수	10	-	394	-	290	-
구분	연구개발직					
서류심사	137	100%				
직무역량/인적성검사	46	33.6%				
필기시험	4	2.9%				
면접	137	100%				
신체검사	57	41.6%				
표본 수	137	-				

정유·화학업의 직군별 면접 유형을 살펴보면 공통, 사무직, 생산기술직, 연구개발직 모두 형태적인 측면에서는 실무진면접, 임원면접의 비중이 높게 나타났다으며, 내용적인 측면에서는 경험면접의 비중이 높게 나타났다.

〈표 2-13〉 정유·화학업 직군별 채용프로세스 - 면접유형

구분		공동		사무직		생산기술직	
		빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
면 접 절차	실무진면접	10	100%	329	83.5%	220	75.9%
	임원면접	9	90.0%	346	87.8%	221	76.2%
면 접 유형	자기PR	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	토론면접	0	0.0%	2	0.5%	2	0.7%
	발표면접	0	0.0%	1	0.3%	1	0.3%
	현장면접	0	0.0%	1	0.3%	0	0.0%
	인성면접	0	0.0%	10	2.5%	9	3.1%
	역량면접	0	0.0%	14	3.6%	7	2.4%
	블라인드면접	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	합숙면접	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	경험면접	10	100%	309	78.4%	237	81.7%
	상황면접	0	0.0%	1	0.3%	0	0.0%
미션수행	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
표본 수		10	-	394	-	290	-
구분		연구개발직					
면 접 절차	실무진면접	122	89.1%				
	임원면접	121	88.3%				
면 접 유형	자기PR	0	0.0%				
	토론면접	1	0.7%				
	발표면접	1	0.7%				
	현장면접	0	0.0%				
	인성면접	5	3.6%				
	역량면접	6	4.4%				
	블라인드면접	0	0.0%				
	합숙면접	0	0.0%				
	경험면접	110	80.3%				
	상황면접	0	0.0%				
미션수행	0	0.0%					
표본 수		137	-				

### 1.2.5. 직군별 지원자격

정유·화학업의 직군별 지원자격 중 학력을 분석한 결과 학력 부분에서 공통직군은 학력무관이 가장 높은 비중을 차지했으며, 사무직, 생산기술직은 대졸(4년)이상을 선호하는 것으로 나타났다. 또한 연구개발직은 대졸(4년)이상을 가장 선호하는 것으로 나타났으며, 석박사의 비중이 타 직군에 비해 월등히 높은 것으로 나타났다.

<표 2-14> 정유·화학업 직군별 지원자격 - 학력

구분	공통		사무직		생산기술직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
학력무관	7	70.0%	76	19.3%	67	23.1%
고졸	1	10.0%	29	7.4%	73	25.2%
초대졸	1	10.0%	81	20.6%	62	21.4%
대졸(4년)이상	1	10.0%	234	59.4%	121	41.7%
석박사	0	0.0%	24	6.1%	16	5.5%
표본 수	10	-	394	-	290	-
구분	연구개발직					
학력무관	6	4.4%				
고졸	8	5.8%				
초대졸	14	10.2%				
대졸(4년)이상	88	64.2%				
석박사	56	40.9%				
표본 수	137	-				

정유·화학업의 직군별 지원자격을 분석한 결과 공통 직군, 사무직, 생산기술직, 연구개발직 등 모든 직군에서 특별우대사항을 가장 많이 언급하고 있는 것으로 나타났다.

사무직, 생산기술직은 경력을 가장 중요하게 고려하고 있으며, 자격증을 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다. 반면, 연구개발직의 경우 전공을 가장 중요하게 고려하는 것으로 나타났으며, 어학능력을 타 직군에 비해 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

〈표 2-15〉 정유·화학업 직군별 지원자격

구분	공통		사무직		생산기술직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
전공	2	20.0%	222	56.3%	163	56.2%
학점	0	0.0%	20	5.1%	7	2.4%
어학능력	1	10.0%	188	47.7%	90	31.0%
인턴경력	0	0.0%	14	3.6%	1	0.3%
경력	0	0.0%	244	61.9%	175	60.3%
자격증	0	0.0%	194	49.2%	159	54.8%
공모전/수상	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
해외근무가능자	0	0.0%	26	6.6%	18	6.2%
특별우대사항	4	40.0%	363	92.1%	267	92.1%
표본 수	10	-	394	-	290	-
구분	연구개발직					
전공	118	86.1%				
학점	8	5.8%				
어학능력	76	55.5%				
인턴경력	3	2.2%				
경력	88	64.2%				
자격증	50	36.5%				
공모전/수상	0	0.0%				
해외근무가능자	7	5.1%				
특별우대사항	128	93.4%				
표본 수	137	-				

## 1.2.6. 직군별 인재상

정유·화학업의 직군별 인재상 분석 결과 공통 직군, 사무직, 생산기술직, 연구개발직 등 모든 직군에서 전문성, 글로벌역량, 열정, 도전정신 등을 중요한 인재상으로 고려하고 있는 것으로 나타났다.

<표 2-16> 정유·화학업 직군별 인재상

구분	공통		사무직		생산기술직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
창의성	3	30.0%	186	47.2%	102	35.2%
전문성	7	70.0%	272	69.0%	188	64.8%
도전정신	7	70.0%	271	68.8%	170	58.6%
도덕성	4	40.0%	64	16.2%	36	12.4%
팀워크	4	40.0%	130	33.0%	100	34.5%
글로벌역량	7	70.0%	257	65.2%	174	60.0%
열정	9	90.0%	282	71.6%	184	63.4%
주인의식	2	20.0%	199	50.5%	129	44.5%
실행력	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
표본 수	10	-	394	-	290	-
구분	연구개발직					
창의성	66	48.2%				
전문성	97	70.8%				
도전정신	92	67.2%				
도덕성	17	12.4%				
팀워크	61	44.5%				
글로벌역량	95	69.3%				
열정	94	68.6%				
주인의식	69	50.4%				
실행력	0	0.0%				
표본 수	137	-				

## 제2절 심층 인터뷰 결과 분석

### 2.1. 심층 인터뷰 텍스트 분석

#### 2.1.1. 인사담당자 인터뷰 분석

정유·화학업의 인사담당자 인터뷰 글을 분석한 결과 ‘면접’이 가장 높은 빈도로 도출 되었고, 이어 ‘경험’, ‘지원’ 등의 단어가 높게 도출되었다. 이는 인사담당자 입장에서는 채용 시 면접에 대해 중요하게 생각하고 있으며, 지원자의 개인적 경험이나 경력 등의 정보를 중요하게 고려한다고 볼 수 있다.



[그림 2-8] 정유·화학업 - 인사담당자 워드클라우드 분석 결과

우선 상위 10개로 도출된 키워드를 살펴보면 면접, 경험, 지원, 확인, 경력, 전공, 직무, 서류, 업무, 준비 등의 키워드가 도출되었다. 상위 20개의 키워드를 기준으로 분석하면 경력, 지식, 학점, 현장, 분야, 자격증, 판단, 불합격, 성실 등의 키워드가 도출되었다. 상위 30개의 키워드를 기준으로 도출하면 신입, 입사, 학력, 열정, 인성, 어학, 이력서, 이해, 태도, 학교, 분위기 등의 키워드가 도출되었다.



〈표 2-17〉 정유·화학업 - 인사담당자 상위 키워드 30개

순위	키워드	도출빈도	비중
1	면접	39	7.71
2	경험	35	6.92
3	지원	30	5.93
4	확인	29	5.73
5	경력	27	5.34
6	전공	25	4.94
7	직무	23	4.55
8	서류	22	4.35
	업무	22	4.35
10	준비	20	3.95
11	능력	18	3.56
	지식	18	3.56
13	학점	16	3.16
	현장	16	3.16
15	분야	13	2.57
	자격증	13	2.57
17	판단	12	2.37
18	불합격	11	2.17
	성실	11	2.17
	신입	11	2.17
	입사	11	2.17
	학력	11	2.17
23	열정	10	1.98
	인성	10	1.98
25	어학	9	1.78
	이력서	9	1.78
	이해	9	1.78
	태도	9	1.78
	학교	9	1.78
	분위기	8	1.58

## 2.1.2 실무면접관 인터뷰 분석

정유·화학업의 실무면접관 인터뷰 글을 분석한 결과 ‘면접’, ‘경력’, ‘직무’ 등의 키워드가 높게 도출되었다. 이는 실무면접관 입장에서는 인력 채용 시 면접 및 경력 정도, 직무 관련성 등의 요소를 중요하게 고려한다고 해석 할 수 있다.



[그림 2-9] 정유·화학업 - 실무담당자 워드클라우드 분석 결과

우선 상위 10개로 도출된 키워드를 살펴보면 면접, 경력, 직무, 업무, 지식, 전공, 의지, 신입, 지원자, 자격 등의 키워드가 도출되었다. 상위 20개의 키워드를 기준으로 분석하면 태도, 성격, 언어, 인상, 자신감, 정보, 포지션, 능력, 비즈니스 등의 키워드가 도출되었다. 상위 30개의 키워드를 기준으로 도출하면 열정, 이직, 인성, 평가, 경력사항, 경력자, 마음, 성실, 신입사원, 자격증, 제품 등의 키워드가 도출되었다.

〈표 2-18〉 정유·화학업 - 인사담당자 상위 키워드 30개

순위	키워드	도출빈도	비중
1	면접	40	14.81
2	경력	34	12.59
3	직무	30	11.11
4	업무	22	8.15
5	지식	14	5.19
6	전공	12	4.44
6	의지	10	3.70
8	신입	9	3.33
8	지원자	8	2.96
10	자격	7	2.59
11	태도	7	2.59
11	성격	6	2.22
13	언어	6	2.22
14	인상	5	1.85
14	자신감	5	1.85
14	정보	5	1.85
17	포지션	5	1.85
17	능력	4	1.48
17	비즈니스	4	1.48
20	열정	4	1.48
20	이직	4	1.48
22	인성	4	1.48
22	평가	4	1.48
24	경력사항	3	1.11
24	경력자	3	1.11
24	마음	3	1.11
27	성실	3	1.11
28	신입사원	3	1.11
29	자격증	3	1.11
29	제품	3	1.11

## 2.2. 서류 평가 기준

기업들은 자기소개서에서 다양한 내용을 평가했는데, 주로 지원동기와 직무관련 경험, 입사 후 포부, 성장과정에 중요성을 부여하였다. 서류전형 합격자들의 합격 요인과 불합격 요인 또한 매우 다양했으나, 지원동기와 관련 경험, 직무 적합도, 긍정적인 성격과 태도가 합격과 불합격을 가르는 주요인이었다. 자기소개서 또한 중요하게 강조되었는데, 불성실하거나 틀에 박힌 형식의 자소서, 과하게 포장된 자소서는 불합격 요인으로 작용하였다.

〈표 2-19〉 자기소개서 작성 항목과 평가 비중

		작성 항목(중요도 순, []는 동일 순위)
대 기 업	1	관련 직무경험, [지원동기, 성격상 장단점]
	2	[성장과정/가치관, 도전정신, 정직성, 지원동기/입사 후 포부]
	3	입사 후 포부, 입사지원동기, 성장배경
	4	[자기소개, 성장과정, 성격]
	5	[자기의 경험과 장점을 직무에 어떻게 활용될 수 있는지, 자기 자신에 대한 표현 3가지, 지원동기]
중 기 업	1	[입사 후 포부, 지원동기], [성장배경, 학창시절]
	2	[직무 관련 경험, 성격]
	3	[경험 및 경력사항, 성격 장단점]
	4	열정, 성격
	5	[경력 및 자기개발 능력 위주, 봉사활동, 성장배경]
	6	[경력목표, 성장배경, 업무 관련 전문성]
	7	지원동기 및 장래 비전, 성격과 장단점, [성장과정, 사회활동 (아르바이트, 봉사활동 및 인생에 있어 중요한 경험 등)]
	8	입사동기와 포부, 성격의 장단점, 성장과정
	9	지원동기, [지원분야 관련 전문성, 지원분야 관련 경험/경력사항]
	10	지원동기 및 입사 후 포부, [성장과정, 학교생활 및 주요 활동]

<표 2-20> 서류전형 합격자들의 합격/불합격 요인

	합격요인	불합격요인
대기업	<p>관련 경험, 경험을 통해 어떻게 배웠고 성장했는가를 잘 서술함, 지원동기가 분명함, 경력의 경우 해당 직무와의 적합성 (경력사항), 신입의 경우 해당 직무를 대학교 시절부터 꿈꾸고 준비했는지, 긍정적인 태도와 진취적인 태도, 도전의식과 꿈과 목적이 분명할 것, 커뮤니케이션 능력(자기소개서 잘 작성), 신체 사항, 인간관계, 자기소개서에 꾸밈없이 자기 자신을 표현하기 위해 애씀(진실성), 학교 성적, 어학성적 점수가 양호하고 다양한 경험과 경력이 있음(성실함)</p>	<p>불성실한 이력서 및 자기소개서 작성 내용, 과장된 내용/허위사실, 질문과 관련 없는 자기소개서 답변 내용 (copy &amp; paste 한 듯한 자기소개서), 경력 요구 조건 불일치, 신입의 경우 마구잡이 지원 (우리회사나 지원 업무 관련 내용 없음), 부정적인 생각이 많음, 사회경험 (아르바이트, 봉사)이 없다는 것, 잦은 이직, 이직사이 공백 기간이 큼, 지원서 작성이 불성실함, 입사하고 싶은 간절함이나 성의가 부족한 자소서, 신입사원의 기본 능력으로 요구되는 기대치에 비해 낮은 스펙, 학교생활 말고는 경험이나 특색이 없는 지원자</p>
중기업	<p>조직에 부합되는 인성, 해당분야와 유사한 경력/전공 여부, 학점, 자격증, 추진력, 경력, 나이, 학교, 성실함, 적극성, 밝은 성격, 긍정적 마인드, 일에 대한 경험치, 일에 대한 이해도, 회사와의 궁합, 의지, 성향, 자기소개서를 성의 있게 작성, 자신의 경험을 잘 설명, 입사 동기 및 비전을 명확하게 제시, 직무 적합성, 업무에 대한 절실함, 직무수행능력, 자차보유</p>	<p>업무에서 요구되는 성향과 불일치, 해당분야 경력/전공 불일치, 소극적 태도 (적극성 결여), 잦은 이직, 나이가 안 맞음, 사진 미부착, 자기소개서 읽을 만한 내용 없음, 경력사항 기재 없음(신입 제외), 일에 대한 이해도가 부족함, 회사와 문화가 맞지 않은 성향을 지니고 있음, 어두워 보이는 성격, 불성실한 자소서 작성 (작성 분량, 작성 내용 모두 포함), 취업에 대한 준비가 안 돼있음 (일을 하려는 태도나 열의가 안보임), 업무와 관련 없는 지원서 작성, SPEC만 화려하고 현실성이 없음, 기본자격요건 미충족, 자기소개서를 화려한 미사어구로 과하게 포장하여 작성한 경우, 자기소개서를 너무나 전형적인 틀에 박힌 형식적인 내용으로 작성한 경우, 입사 의지가 약함, 자기소개서 미제출, 직무수행능력 미비</p>

〈표 2-21〉 신입사원 채용과정의 전반적인 문제점 및 애로사항

구분	전반적인 문제점 및 애로사항	정부에 대한 지원 요구
대기업	<p>무작위 지원, 학력을 중요시하지 않으려고 해도 학력을 보게 됨, 채용이 어려움 (지원자 부족), 서류와 면접전형을 통해 입사한 신입사원의 경우 대다수가 능력이 좋고 기대해 부합하나 간혹 실 업무 능력이 기대대비 떨어지는 경우가 있음, 최종합격을 통보하였으나 다른 회사 중복합격으로 인해 결원 발생 (비용과 시간, 노력이 헛수고가 됨, 입사 전, 심지어 입사 후 한두달 이내에 퇴사하는 경우 발생)</p>	<p>대학교육 현실화, 대학생 대상 직무 적성 검사 및 취업 준비 컨설팅, 청년 취업 아카데미, 급여 인상 및 복지 수준을 강제하여 근로자 중심의 회사가 되도록 법제화 필요, 학교 재학생들을 대상으로 이들이 실무관련 교육을 제공할 수 있는 다양한 기회가 있었으면 함, 재학생과 직장인을 이어주는 멘토링 제도 등도 지원되면 좋을 듯함.</p>
중기업	<p>장기근무자를 찾는 것이 어려움, 전문성이 많이 부족함, 절박함이 없어서 면접에도 잘 안옴, 업무능력 파악이 어려움, 높은 기대치의 연봉 요구, 잦은 이직 및 책임감 결여, 자신이 생각한 업무와 다를 시 포기하는 경향이 있음, 전공 및 경력 등 적합한 인재를 찾는 것이 가장 어려움, 중소기업이다 보니 지원자 부족, 사전 연락 없이 면접 불참, 교통편이 좋지 않아 자차가 필요하고 연봉을 많이 주지 못해서 신입은 뽑기 힘들</p>	<p>공급보다는 현재 청년추가고용장려금으로 혜택을 받고 있음, 잦은 이직을 안하게끔 유도, 중소기업 근무자 지원 확대, 능력 있는 인재를 공급받을 수 있는 루트 요청함, 청년고용 지원금 정책, 관련 업무 자격증 혹은 실무경험을 더욱 풍부하게 제공할 수 있는 기회를 줄 필요가 있음, 청년내일채움공제를 통한 인건비 지원 프로그램의 혜택을 많이 받았으며 만족하고 있음, 취업 박람회, 대학교 3, 4학년부터 직무관련 경험</p>

지원자들의 부족한 점으로 기업 인사담당자들은 지원자들이 회사와 직무에 대한 애정과 이해이 없이 막연하게 지원하는 점을 들었다. 인사담당자들은 지원자들이 여기 아니면 다른 데 가면된다는 태도를 갖는 것을 가장 아쉬워했다.

<표 2-22> 선발기준 대비 지원자들의 부족한 점

선발기준 대비 지원자의 부족한 점	
대기업	어떤 직무를 하고 싶은지 결정하지 않음, 준비 미비, 이 회사 아니면 저 회사에 가면 그만이라는 생각들이 많음, 급여 및 복지수준, 시대에 따라 조금씩 다름, 과거에는 외국어 부분이었다면 근래의 신입사원들은 밀레니얼 세대인 만큼 자기 중심적인 경향이 있어서 단합과 융합적인 부분에선 다소 아쉬움이 있음.
중기업	장기근무에 대한 열정이 없는 것 같음, 기초지식, 의지, 열정 부족, 취업 준비가 안되어 있다. SPEC만 화려하고 팀워크 및 업무이해력 결여, 본인에 대한 자만심만 높음, 의지 부족, 기술영업직에 도전하는 신입사원들이 많지 않음, 새로운 시장을 스스로 개척해 보겠다는 도전정신이 조금 부족해 보임, 업무의욕 부족, 지원부서에 대한 이해 수준이 낮으며 막연하게 지원하는 경우가 많음, 직무능력이 부족, 이 회사 취업 안해도 다른 곳에 갈 수 있다고 생각해서 간절함이 없음

### 제3절 취업준비생 심층 인터뷰 결과 분석

정유·화학분야 취업준비생의 취업준비 실태를 파악하기 위하여 총 20명의 취업준비생을 대상으로 심층인터뷰를 시행하였다. 인터뷰 대상자 중, 해당 분야 전체 지원모집 인원이 적어 환경분야, 전자 및 반도체분야 등으로 변경한 인터뷰 대상자의 답변은(총 3건) 분석에서 제외하였다.

<표 2-23> 정유·화학분야 취업준비생 인터뷰 내용

	사유
취업준비 현황 및 계획	자격증 - 화공기사, 위험물산업기사, 수질환경기사, 화학분석기사, 산업안전기사자격증, 품질경영기사, 가스기사
	직업체험 - 인턴, 단기연구실습생, 오픈캠퍼스, 공공기관 실습
	한국사 자격증, 토익
	전자주사현미경(TEM, 나노기술 협의회) 교육, 학력경시대회(설계대회), 취업설명회 참가
서류 평가시 주요 평가 예상 항목	자격증, 토익점수, 학벌
	회사가 원하는 방향으로 구체적으로 쓴 자기소개서, 회사에서 원하는 말을 제대로 찾고, 자기소개서에 적었는지 확인
	지원동기, 포부
	충분한 자료 준비와 관심이 자연스럽게 녹아 있는 것
필기시험시 주요 평가 예상 항목	전공지식(수질환경, 대기환경, 화학, 화공, 폐기물)
	최소한의 수행능력이 부족한 사람들을 걸러내기 위한 것
실무면접시 주요 평가 예상 항목	임기응변, 전공지식을 활용한 문제해결능력 (예시-석유회사 같은 경우에는 한 번 사고가 나면 대형으로 생기기 때문에 만약에 믹서에서 잘못되어서 압력이 올라갈 때, 어떻게 대처해야 하는지 아는지 등)
	회사에 대한 정보(최근 신사업 및 주사업, 업계 트렌드)
	의사소통능력, 발표 능력, 논리적으로 생각을 말할 수 있는 것, 면접관의 의도를 잘 파악하고 이에 맞춰 대답하는 능력, 문제해결능력
	자신감, 적극성
	품질 직무의 경우, GMP와 HPLC 기기의 원리, 회분식 반응기, 공장에서 활용되는 열관의 종류



	사유
임원면접시 주요 평가 예상 항목	기존 직원들과 어울릴 수 있는지(결이 비슷한지), 사회생활 잘 할 수 있을지 등
	사람 그 자체의 됴됨이, 인상
	포부
	의도한 질문의 답을 적절히 표현하는지 여부, 커뮤니케이션 능력
	회사에 대한 이해도 진솔성, 간절함
지원받고 싶은 내용	취업 관련 정보 제공, 채용 회사에서 직무에 대한 상세한 설명
	인적성보다는 면접의 비율을 높이는 것 필요
	자격증 취득을 위한 실기시험 수능은 많은데, 그에 상응하는 여건이 부족함 (시험등록시 줄 서서 대기해서 접수하고, 횡수도 기존 4회에서 3회로 줄어듦)
	인턴 채용 TO를 늘리고 채용 기회를 늘리는 것

인터뷰에 응한 정유·화학분야 취업준비생 17명의 응답결과를 분석한 결과, 주요 취업 준비 활동으로는 관련 분야의 자격증 취득을 준비하고 있으며, 인턴, 단기연구실습생, 오픈캠퍼스, 공공기관 실습 제도 등을 통해 직업체험 기회를 가지고자 하고 있었다. 채용절차에 따른 각 항목별로 당락을 결정하게 되는 요인을 물어본 결과, 서류 평가시에는 ‘자격증’, ‘학벌’, ‘회사가 원하는 방향으로 구체적으로 쓴 자기소개서’ 등을 볼 것이라고 답하였다. 필기시험과 관련해서는 ‘수질환경, 대기환경, 화학, 화공 등의 전공지식’ 등의 전공지식과 ‘의사소통 능력’ 과 ‘문제해결능력’ 을 평가할 것이라고 답하였다. 실무면접에서는 ‘임기응변 능력’, ‘전공지식을 활용한 문제해결능력’ (예, 석유회사 같은 경우에는 한 번 사고가 나면 대형으로 생기기 때문에 만약에 믹서에서 잘못되어서 압력이 올라갈 때, 어떻게 대처해야 하는지 아는지), ‘회사에 대한 정보(최근 신사업 및 주요 사업, 업계 트렌드)’, ‘의사소통능력’, ‘발표 능력’, ‘논리적으로 생각을 말할 수 있는 것’, ‘자신감’, ‘적극성’ 을 주로 평가할 것이라고 답하였다. 임원면접시에는 주로 ‘기존 직원들과 어울릴 수 있는지’ 를 많이 볼 것이라고 답하였고, 이외에 ‘사람 그 자체의 됴됨이’, ‘인상’, ‘포부’ 등을 평가할 것이라고 답한 경우도 있었다. 취업준비를 조금은 생산적인 방법으로 해결할 수 있는 방법으로는 ‘정보를 제공해주었으면 좋겠다’ 는 대답이 많았다. 정유·화학 분야에 구체적인 정보가 적어 막연한 불안감이 있다고 답하는 응답자가 있었다.

## 제4절 취업준비생 취업카페 게시글 분석<sup>10)</sup>

### 4.1. 카페 게시글 분석

#### 4.1.1. 취업준비생 카페글 분석

정유·화학업의 취업준비생 카페글을 분석한 결과 ‘면접’이 가장 높은 빈도로 도출되었고, 뒤를 이어 ‘직무’, ‘자기소개서’, ‘인적성’ 등이 높은 빈도로 도출 되었다. 이는 취업을 준비할 때 기본적으로 면접에 가장 많은 관심을 가지고 기업 지원 관련 정보에 관심을 갖고 있는 것으로 볼 수 있다.



[그림 2-10] 정유·화학업 - 카페글 워드클라우드 분석 결과

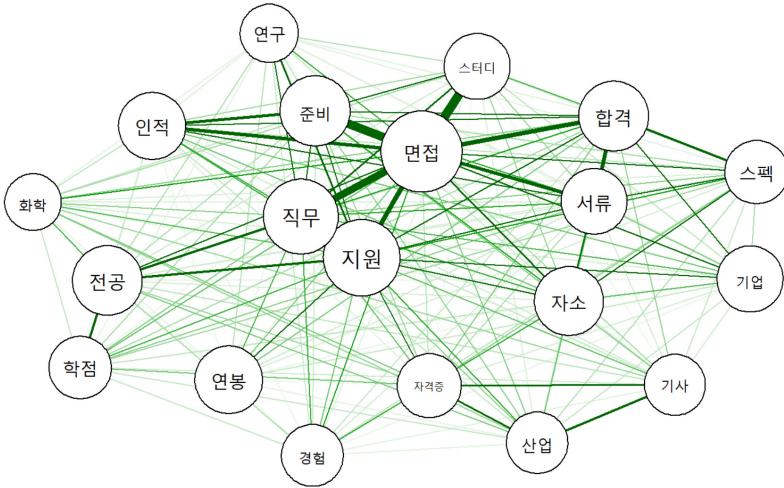
우선 상위 10개로 도출된 키워드를 살펴보면, 면접, 직무, 자기소개서, 인적성, 전공, 연봉, 스펙, 경험, 자격증, 서류 등의 키워드가 도출되었다. 상위 20개의 키워드를 기준으로 분석하면 바이오, 스터디, 생산직, 시험, 학점, 대외활동, 인턴, 토의, 난이도 등의 키워드가 도출되었다. 상위 30개의 키워드를 도출하면 업무, 복지, 연구, 경력, 기사, 인성, 기술, 개발, 화장품, 품질, 어학 등의 키워드가 도출되었다.

10) ‘취업뽀개기’, ‘독취사’와 같은 인터넷 카페의 해당 업종 취업준비생들의 게시글을 워드클라우드 방식으로 분석.

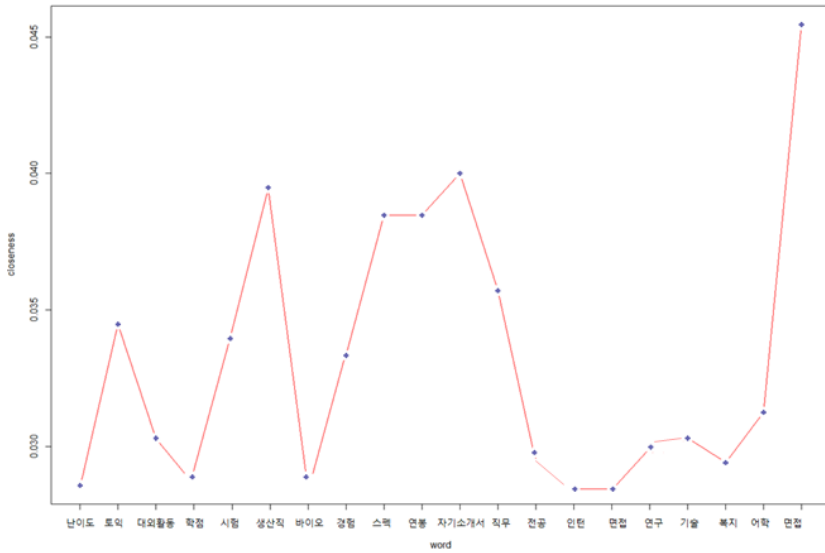
〈표 2-24〉 정유·화학업 - 취업준비생 상위 키워드 30개

순위	키워드	도출빈도	비중
1	면접	1692	15.69
2	직무	759	7.04
3	자기소개서	611	5.67
4	인적성	610	5.66
5	전공	566	5.25
6	연봉	467	4.33
	스펙	352	3.26
8	경험	339	3.14
	자격증	337	3.12
10	서류	336	3.12
11	바이오	334	3.10
	스터디	306	2.84
13	생산직	291	2.70
14	시험	285	2.64
	학점	280	2.60
	대외활동	257	2.38
17	인턴	257	2.38
	토익	244	2.26
	난이도	242	2.24
20	업무	233	2.16
	복지	229	2.12
22	연구	222	2.06
	경력	220	2.04
24	기사	197	1.83
	인성	194	1.80
	기술	189	1.75
27	개발	188	1.74
28	화장품	185	1.72
29	품질	183	1.70
	어학	180	1.67

뒤를 이어 정유·화학업의 취업준비생의 전체 카페글을 기반으로 주요 키워드 별 연관 분석을 실시하였다. 분석 결과 가장 높은 근접 중심성을 보이는 키워드는 ‘면접’으로 나타났으며 뒤를 이어 ‘자기소개서’, ‘생산직’, ‘스펙’, ‘연봉’ 등의 키워드가 높은 근접 중심성을 띄는 것으로 나타났다.



[그림 2-11] 정유·화학업 - 카페글 연관어분석 결과

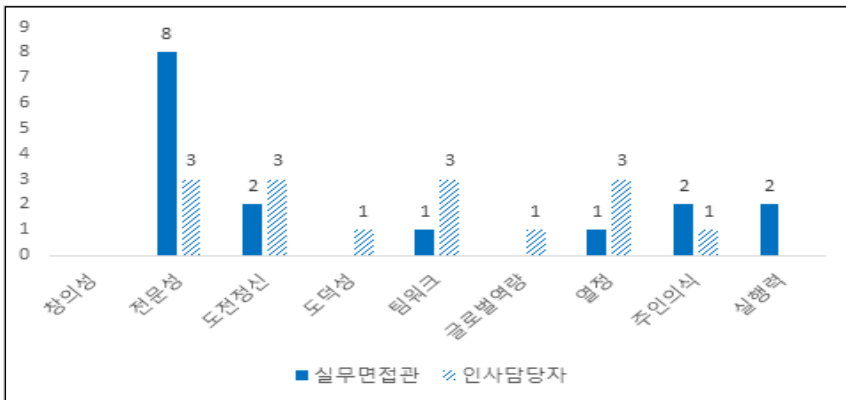


[그림 2-12] 정유·화학업 - 취업준비생 근접 중심성 결과

## 제5절 기업 인사담당자 및 실무면접관 인터뷰 분석

### 5.1. 정유·화학업 인재상 분석

정유·화학업의 인재상 분석 결과 실무면접관은 전문성을 가장 중요하게 고려하고 있으며, 인사담당자는 전문성, 도전정신, 팀워크, 열정을 가장 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.



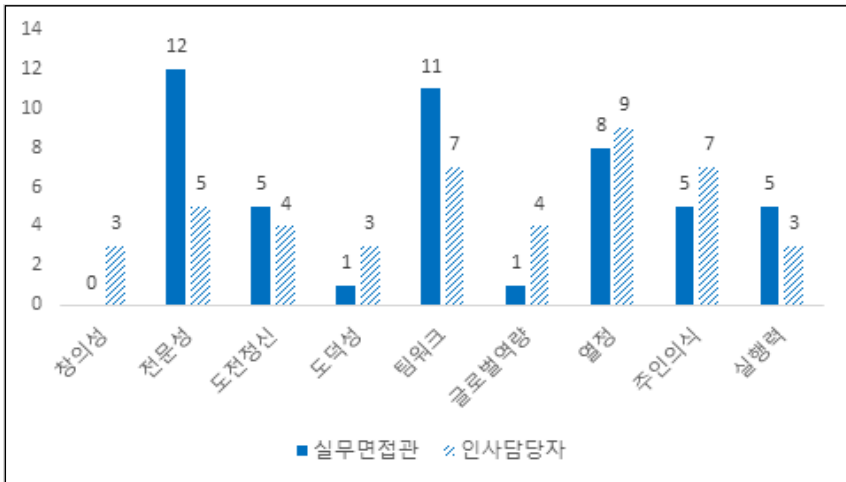
[그림 2-13] 정유·화학업 인재상 분석 - 1위

<표 2-25> 실무면접관과 인사담당자의 인재상 인식

구분	실무면접관		인사담당자		통합	
	1위 빈도	비중	1위 빈도	비중	1위 빈도	비중
창의성	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
전문성	8	50.0%	3	20.0%	11	35.5%
도전정신	2	12.5%	3	20.0%	5	16.1%
도덕성	0	0.0%	1	6.7%	1	3.2%
팀워크	1	6.3%	3	20.0%	4	12.9%
글로벌역량	0	0.0%	1	6.7%	1	3.2%
열정	1	6.3%	3	20.0%	4	12.9%
주인의식	2	12.5%	1	6.7%	3	9.7%
실행력	2	12.5%	0	0.0%	2	6.5%
표본 수	16	100.0%	15	100.0%	31	100.0%

정유·화학업의 인재상의 1위, 2위, 3위를 합산하여 분석한 결과 실무면접관은 전문성, 팀워크, 열정을 가장 중요하게 고려하였으며, 인사담당자는 열정, 팀워크, 주인의식을 가장 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다. 실무면접관과 인사담당자가 추구하는 인재상의 차이가 있는 것으로 나타났다.

그러나 공통적으로 창의성, 도덕성, 글로벌역량 등은 중요하게 고려하지 않는 것으로 나타났다.



[그림 2-14] 정유·화학업 인재상 분석 - 1+2+3위

<표 2-26> 실무면접관과 인사담당자의 인재상 인식(1~3위 통합)

구분	실무면접관		인사담당자		통합	
	1+2+3위 순위	비중	1+2+3위 순위	비중	1+2+3위 순위	비중
창의성	0	0.0%	3	6.7%	3	3.2%
전문성	12	25.0%	5	11.1%	17	18.3%
도전정신	5	10.4%	4	8.9%	9	9.7%
도덕성	1	2.1%	3	6.7%	4	4.3%
팀워크	11	22.9%	7	15.6%	18	19.4%
글로벌역량	1	2.1%	4	8.9%	5	5.4%
열정	8	16.7%	9	20.0%	17	18.3%
주인의식	5	10.4%	7	15.6%	12	12.9%
실행력	5	10.4%	3	6.7%	8	8.6%
표본 수	48	100.0%	45	100.0%	93	100.0%

## 5.2. 정유·화학업 채용 요인 분석

정유·화학업의 채용 요인 중 실무면접관과 인사담당자 모두 관련 직무경력을 가장 중요하게 고려하고 있으며, 전공, 학력 등을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 공인자격증의 경우에는 실무면접관은 중요하게 고려하고 있으나 인사담당자의 상대적 중요성은 떨어지는 것으로 나타났다.

<표 2-27> 정유·화학업 채용 요인 중요도 및 필수/우대사항

구분	실무면접관			인사담당자			통합		
	평균	필수	우대	평균	필수	우대	평균	필수	우대
학력	5.0	7	8	5.1	3	10	5.0	10	18
출신학교	3.8	4	8	4.3	1	9	4.0	5	17
전공	5.4	6	10	5.3	3	10	5.4	9	20
학점	4.6	2	14	4.0	0	11	4.3	2	25
어학능력 우수자	4.9	2	14	4.1	1	8	4.5	3	22
공인자격증	5.0	0	15	4.2	0	11	4.6	0	26
공모전	4.7	0	13	3.5	0	9	4.1	0	22
인턴 경력	4.8	0	14	4.6	0	11	4.7	0	25
관련 직무 경력	6.1	2	14	5.7	1	12	5.9	3	26
해외근무 가능자	3.4	0	10	3.2	0	5	3.3	0	15
성별	3.4	1	5	3.4	1	5	3.4	2	10
연령	4.1	1	10	4.1	1	9	4.1	2	19
군필여부	3.6	3	4	3.9	4	4	3.7	7	8
우대사항(보훈대상자, 장애인)	2.6	1	5	3.5	0	5	3.0	1	10

필수 채용조건과 중요도 평균을 비교해봤을 때, 실무면접관은 관련 직무경력, 전공, 학력, 공인자격증 등을 중요하게 고려하고 있다. 그러나 필수 요건 측면에서는 학력, 전공, 출신학교, 군필여부 등으로 나타났다. 관련 직무경력과 공인자격증을 중요하게 고려하고 있으나 필수적인 요건으로는 표시되고 있지 않기 때문에 공고문 등의 사항에서 나타나지 않는 중요한 요인으로 작용하고 있다는 것을 알 수 있다.

인사담당자의 경우에는 관련 직무경력, 전공, 학력, 인턴경력 등을 중요하게 고려하고 있다. 인턴경력과 관련 직무 경력을 중요하게 고려하고 있으나, 필수적인 요인으로 응답하고 있지 않은 상황이기 때문에 공고문 등의 사항에서 나타나지 않는 중요한 요인으로 작용하고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 2-28> 정유·화학업 채용 요인 순위

구분	실무면접관		인사담당자		통합	
	평균	필수	평균	필수	평균	필수
학력	3	1	3	1	3	1
출신학교	10	3	5	4	10	4
전공	2	2	2	1	2	2
학점	8	5	9	9	7	7
어학능력 우수자	5	5	7	4	6	5
공인자격증	4	10	6	9	5	11
공모전	7	10	11	9	9	11
인턴 경력	6	10	4	9	4	11
관련 직무 경력	1	5	1	4	1	5
해외근무 가능자	12	10	14	9	13	11
성별	13	8	13	4	12	7
연령	9	8	8	4	8	7
군필여부	11	4	10	4	11	3
우대사항 (보훈대상자, 장애인)	14	8	12	9	14	10

### 5.3. 인사담당자, 취업지원관 및 취업준비생 간 비교분석

인사담당자 및 실무면접관과 구직자를 대상으로 심층 인터뷰를 실시하고 그 결과를 비교하였다. 먼저 서류전형에서 인사담당자는 전공을 포함하여 학력을 가장 먼저 확인하였는데, 일부 취업준비생의 경우 학벌을 볼 것이라고 예상하는 경우가 있었다. 취업준비생의 경우, ‘회사에서 원하는 대로 구체적



으로 쓴 자기소개서'가 중요하다고 답하였으나, 인사담당자의 경우, 업무 관련 경험이나 성실하게 작성했는지를 많이 본다고 답하여 일치하지 않는 경우가 많았다. 특히 업무 관련 경험이나 경력은 서류전형에서 주요 합격 요인, 혹은 관련 경험이 없을 경우 불합격 요인으로 꼽았다.

1차 면접과 관련해서는 '의사소통능력', '문제해결능력', '의사결정능력'을 본다는 점을 인사담당자와 취업준비생 모두가 각기 중요한 요소로 꼽아서 일치하였다. 자신감, 열정 등을 본다는 점도 서로 일치하였다. 그러나 인사담당자들의 경우, 서류에 있는 내용을 토대로 구체적인 사실 여부나 답변에 대한 꼬리를 무는 질문을 많이 한다고 하였는데, 취업준비생은 이러한 부분에 대한 인식이 없었다.

2차 면접의 내용에서는 구직자와 인사담당자의 인터뷰 내용이 거의 대부분 일치하였다. '조직 구성원과 잘 어울릴 수 있는지', '태도', '열정', '인성', '성실성' 등을 본다는 점이 대부분 일치하였다. 특히 회사에 대한 이해도가 없거나 열정이 없는 경우는 불합격 요소로, '열정', '의지' 등이 있는 경우는 합격 요소로 꼽았다. 일부 인사담당자의 경우 '창의성'이나 '임원면접의 마음' 등이라고 답하는 경우도 있었다. 하지만 일부 구직자들이 2차 면접에서 볼 것이라고 답변한 '커뮤니케이션 능력'은 2차 면접에서 뽑는 항목에 들어가지 않았고 오히려 1차 면접에서 보는 것으로 나타났다.

실무면접을 직접 보는 실무면접관들의 경우 주로 직무 관련 경험을 많이 평가한다고 응답하였다. 이에 반해 구직자들은 직무 관련 경험을 볼 것이라고 답한 경우는 없었다. 또한 실무 면접에서도 '인성', '예의', '예절', '열정'을 평가한다고 이야기하였다. 구직자와 실무면접자간에 주요 평가 항목으로 일치하는 부분은 의사소통 부분이었고, 이 항목은 실무면접관이 불합격 요인으로 꼽을 정도로 중요하게 보는 회사도 있었다. 실무면접관은 주요 합격 요인으로 업무에 대한 높은 이해도, 자신감, 업무 관련 경험을 주요하게 본다고 응답하였는데 구직자는 '회사에 대한 정보'를 중시하였고 업무에 대한 이해도를 높여야 한다는 인식이 부족한 것으로 보인다.

〈표 2-29〉 인사담당자 - 실무면접관 - 취업준비생 간 조사결과 비교

구분	인사담당자	실무면접관	취업준비생
서류전형	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학력(전공 포함)이 주요한 평가요소로 작용</li> <li>- 서류 작성의 성실성 확인</li> <li>- 업무 관련 경험과 경력이 주요 합격 요인으로 작용</li> <li>- 경력직의 경우 직무적합성, 신입의 경우 직무에 대한 노력과 유사 경험을 평가</li> </ul>	(해당사항 없음)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일부 취업준비생은 학벌을 평가요소로 볼 것이라 생각함</li> <li>- 회사에서 바라는 대로 구체적으로 기술한 자기소개서를 중요하게 생각함</li> <li>- 자신이 쌓은 높은 스펙과 반드시 부합하는 수준의 일을 해야 한다고 생각함</li> </ul>
1차 면접	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서류 내용의 사실 여부를 구체적으로 판단하고, 꼬리질문을 다수 진행</li> <li>- 직접 경험해본 사안에 대한 답변에 제한이 발생하지는지 확인</li> <li>- 커뮤니케이션 능력을 판단</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무 관련 경험을 주로 평가함</li> <li>- 인성, 예의, 예절, 열정을 평가함</li> <li>- 업무에 대한 높은 이해와 자신감, 관련 경험을 주요하게 평가함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서류 내용의 사실 여부 판단이나 꼬리질문에 관한 관심이 없음</li> <li>- 회사에 대한 정보를 중시하나 직무 관련 경험의 중요성에 대한 인식이 부족함</li> </ul>
2차 면접	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성실하게 지속적으로 근무할 수 있는지에 대한 판단</li> <li>- 기업 임원이 생각하는 평가 기준이 합격 여부에 영향</li> <li>- 경력목표가 비교적 분명하고, 자신이 무슨 일을 어떻게 해야 하는지의 방향성을 인지하고 있는 지원자를 선호함</li> </ul>	(해당사항 없음)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 커뮤니케이션 능력을 평가할 것이라고 생각함</li> </ul>

## 제6절 정유·화학업 분야 취업준비 현황 분석

### 6.1. 취업준비생 취업준비 실태조사 결과

#### 6.1.1. 인구 통계학적 특성

정유·화학업 취업준비생의 취업준비 실태를 파악하기 위하여 정유·화학업 취업준비생을 대상으로 설문조사와 FGI를 병행 실시하였다. 설문에 참여한 취업준비생은 총 392명으로, 이 중 여성이 213명(54.3%)으로 179명(45.7%)의 남성보다 높게 나타났다. 학년의 경우 4학년 199명(50.8%), 3학년 110명(28.1%), 졸업생 36명(9.2%), 2학년 25명(6.4%), 1학년 22명(5.6%)로 높게 나타났다. 전공별로는 업종의 특성상 공학계열이 292명(74.5%)으로 가장 높은 응답률을 보였으며, 뒤를 이어 자연계열이 98명(25.0%), 사회계열 2명(0.5%)으로 나타났다. 대학 소재지를 확인한 결과, 수도권이 72명(18.4%), 수도권 외 지역이 320명(81.6%)으로 나타났다.

<표 2-30> 정유·화학업 분야 취준생 조사대상 인구통계학적 특성

인구통계학적 특성		빈도	비중
전체		392	100.0
성별	남성	179	45.7
	여성	213	54.3
학년	1학년	22	5.6
	2학년	25	6.4
	3학년	110	28.1
	4학년	199	50.8
	졸업생	36	9.2
전공 계열	사회계열	2	0.5
	공학계열	292	74.5
	자연계열	98	25.0
대학 소재지	수도권	72	18.4
	수도권 외	320	81.6

## 6.1.2 취업 희망 직무

정유·화학업 취업준비생을 대상으로 취업희망 또는 관심 직무를 설문한 결과 전체 392명 중 연구개발직이 202명으로 51.5%를 차지하는 것으로 나타났다. 뒤를 이어 생산기술직에 관심을 가진 취업준비생이 138명(35.2%)로 나타났다.

<표 2-31> 정유·화학업 분야 취업준비생 취업 희망 또는 관심 직무

(단위: 명, %)

인구통계학적 특성		빈도	비중
전체		392	100.0
전공 계열	사무직	49	12.5
	생산기술직	138	35.2
	연구개발직	202	51.5
	기타	3	0.8

한편, 응답자에게 취업 희망 또는 관심 분야의 현재 및 미래 채용 수요를 설문한 결과, 현재 채용수요가 부족하다고 생각(부족+매우부족)하는 응답자가 전체의 48.5%를 차지하였으며, 보통 수준이라고 응답한 비율이 40.8%를 차지하였다. 한편 미래 채용수요가 어떻게 변화할지에 대해서는 응답자의 36.2%(줄어들 것임+매우 줄어들 것임)가 줄어들 것으로 생각하고 있었으며, 23.8%(늘어날 것임+매우 늘어날 것임)의 응답자들은 늘어날 것으로 생각하고 있었다. 따라서 정유·화학업 취업준비생의 경우 현재의 채용 수요에 비해 미래 채용 수요가 긍정적인 것으로 나타났다.

〈표 2-32〉 정유·화학업 분야 취업 희망 또는 관심 분야 채용 수요

(단위: 명, %)

구분		빈도	비중
현재 채용 수요	매우 부족한 편이다	36	9.2
	부족한 편이다	154	39.3
	보통이다	160	40.8
	충분한 편이다	37	9.4
	매우 충분한 편이다	5	1.3
미래 채용 수요	매우 줄어듦 것이다	16	4.1
	줄어듦 것이다	126	32.1
	변화 없을 것이다	157	40.1
	늘어날 것이다	90	23.0
	매우 늘어날 것이다	3	0.8

구체적으로 취업 희망 또는 관심분야의 미래채용 수요 전망 중에서 채용이 감소할 것이라고 전망한 이들에 대해 사유를 조사한 결과, 1) 현재의 해당 분야 경기가 좋지 않은데 비해 이미 채용 인원이 과포화 상태라고 생각하거나, 2) 4차 산업혁명이나 로봇 등의 자동화로 인한 기계의 인력 대체로 인해서라고 생각하는 비관적 전망이 높았다.

〈표 2-33〉 정유·화학업 분야 미래채용 감소 전망 사유(요약)

4차 산업혁명에 발맞추어 현장에서 일하는 인원이 줄어들 것이라고 생각, 딱히 변화할 전망이 보이지 않아서, 석유는 언젠가 고갈될 수 있는 자원이기 때문입니다, 4차 산업혁명에 따라 다양한 연구분야가 나올 것으로 기대한다, 대부분 자동화시스템으로 이루어져 있기 때문에, 요즘은 석유화학산업보다는 IT산업이 더 유행해서 그쪽으로 일자리가 늘어날 것이라고 생각한다, 현재 체계가 잡혀있기 때문에 조금 정도는 늘어날 것 같지만 크게 변화는 없을 것 같다, 정년퇴직의 나이 기준이 현재보다 높아지게 되면 신입사원의 채용이 줄어들 것이라고 생각하기 때문, 자동화가 증가해서, AI와 로봇등 인력을 대체할 수단이 발전, 증가하고 사람은 그들이 하지 못하는 쪽의 직업이 발달, 증가할 것으로 생각함, 기술의 발달로 사람의 필요성이 줄어들기에, 정책이 고용시장을 더 열어볼게 하고 있다, 자동화시스템이 점점 더 도입될 것으로 전망되어서, 기계가 대체하는 빈도가 늘어나고 회사에서 인건비를 줄이려고 해서.

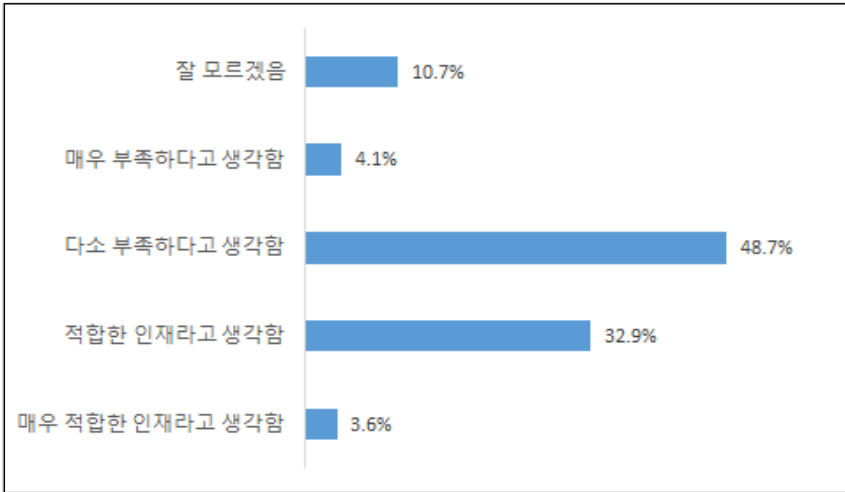
한편, 취업 희망 또는 관심분야의 미래채용 수요 전망 중에서 채용이 오히려 증가할 것이라고 전망한 이들에 대해 사유를 조사한 결과, 1) 해당 분야 자체가 향후 전망이 밝은 업종이라고 생각하거나, 2) 해외 시장으로의 기회 확대가 넓어질 것이라고 생각하는 낙관적 전망이 높았다.

#### <표 2-34> 정유·화학업 분야 미래채용 증가 전망 사유(요약)

화학공학은 필수적으로 없어서는 안될 산업중 하나라고 생각하기 때문, 조향사-사람들의 삶의 질이 향상되면서 필수불가결한 요소가 많이 충족되었기에 뷰티산업이 앞으로 더 성장될거 같습니다, 연구분야는 끊임없이 이뤄져야하기 때문, 일정하게 되는 안정기에 들어가서, 우리나라뿐만 아니라 다른 나라에도 아직 개발되지 않은 곳이 많기 때문에, 정보의 양은 늘어나고 있고 그에 따른 새로운 기술이 필요하므로 다양한 지식을 가진 사람들이 필요하다고 생각한다, 앞으로도 필요한 석유업종이라서, 계속 수요가 있는 분야고 미래에도 다르지 않을거라고 생각, 신에너지분야 활성화, 환경,자원문제가 심각해지면서 연구개발이 더 중요해질 것 같다, 화학관련 연구는 항상 필요할 것이기 때문에, 화학은 미래가 보장된 길인것 같아서이다, 건설분야가 더 많이 성장해서 해외로도 더 진출할 것 이고, 통일이 된다면 건설업계가 더 바빠질 것 같습니다!, 모든 것이 획일화되어 있던 사회가 점점 개개인 각자의 개성에 맞추어 변화해가는 현대 사회에서 건축계도 함께 변화해 가려면 새로운 인재가 필요할 것이기 때문입니다, 연구직이라는 것이 항상 수요가 필요한 분야라고 생각한다 새로운 것을 끊임없이 요구하니까

다음으로 취업 희망 또는 관심 분야에 본인이 어느 정도 적합한 인재인지를 조사한 결과 다소 부족하다고 생각하는 응답자가 가장 많았다. 특히 다소 부족하다는 응답자는 48.7%로 절반 가까운 응답률을 보였으며, 매우 부족하다고 생각하는 응답자는 4.1%로 나타났다. 즉, 절반 이상의 응답자가 본인의 인재 적합도 평가가 부정적인 것으로 나타났다.

구체적으로 취업 희망 분야에 본인이 부적합한 인재라고 생각하는 사유에 대해 조사한 결과, 정유·화학업 취업준비생은 전공과 관련된 전문 지식, 자격증 등을 적합 인재를 판단하는 주요 기준으로 생각하고 있음을 알 수 있었다. 특히 1) 관련 전공 지식에 대한 부족한 편이다, 2) 실무 경험이 부족한 편이다, 3) 높은 학위 취득이 필요하다 라고 생각하는 비중이 높은 것으로 나타났다.



[그림 2-15] 정유·화학업 분야 취업준비생 인재적합 인식정도

#### <표 2-35> 정유·화학업 취업희망 분야 부적합 인재 사유(요약)

전공지식의 부족과 실무 경험 전무, 수도권 대학생들보다 스펙이 낮음, 실무능력을 쌓을 필요가 있다고 생각함, 연구소 취업에는 석사이상 학위가 필요하기때문, 실습 경험이 없기 때문, 부족한 스펙, 학부 때 배운 지식으로 취업하기에는 진출할 수 있는 분야가 너무 넓어서 더 깊은 공부가 필요할 것으로 생각되기 때문이다, 직무 경험이 없고, 직무에 대한 지식과 정보가 부족 여타 스펙도 부족, 경험부족, 외국어 능력 부족, 관련 자격증이 없습니다, 아직 공부할게 많다, 이론만 배웠지 실무는 무지하기때문, 아직 전공 지식이 부족하다, 전공 공부와 영어가 부족해서, 자격증을 틈틈이 공부하며 따고 있습니다, 정유·화학에 대한 실무경험부족과 전공지식 부족, 전공에 대한 지식 및 경험이 부족, 자격증 취득이 아직 안되어서, 취업을 하자마자 회사에서 요구하는 것들을 실행할 수 있을지에 대한 두려움이 있다

구체적으로 취업 희망 분야에 본인이 적합한 인재라고 생각하는 사유에 대해 조사한 결과, 정유·화학업 취업준비생은 전공 과목에 대한 충분한 이수, 준비하고 있는 시간에 대한 믿음 등을 주요 기준으로 생각하고 있음을 알 수 있었다. 특히 1) 해당 업종에 대한 전공 지식을 배우고 있거나 배웠기 때문에, 2) 관련 분야에 대한 학습을 열심히하고 있기 때문이라고 생각하는 비중이 높은 것으로 나타났다.

〈표 2-36〉 정유·화학업 취업희망 분야 적합 인재 사유(요약)

학생의 입장에서 배울 수 있는 것은 대부분 습득했다고 생각합니다, 하고 싶은 업종이기 때문에 열의가 있어서, 화공과로써 제조업 사회에 기여할 잠재력이 있다고 생각, 대학에서 4년간 전공지식을 성실하게 배웠다고 생각됨, 전공공부 열심히 하고있기 때문, 나의 전공을 살릴 수 있다고 생각, 그 직업 관련 전공 과목에 대해 자세하게 배우기 때문에, 성실히 대학에서 학습하고 업무에 필요한 지식을 쌓기 때문에, 전공 관련 배경지식을 쌓기위해 석사 진학을 하여 공부를 하는 중이기 때문이다.

### 6.1.3. 취업준비 및 입사지원 경험

정유·화학업 취업준비생을 대상으로 입사지원 경험에 대해 설문한 결과 응답자의 15.6%가 입사지원 경험이 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 입사지원 경험이 있는 응답자 61명의 입사지원 횟수를 살펴보면 1~2회 입사 지원 해본 응답자가 26명(6.63%)으로 가장 많았고, 뒤를 이어 3~5회 지원한 경험이 있는 응답자가 21명(5.36%)으로 높게 나타났다.

〈표 2-37〉 정유·화학업 분야 취준생 입사지원 경험

(단위: 명, %)

구분	횟수	빈도	비중
입사지원 경험 있음	1~2회	26	6.63
	3~5회	21	5.36
	6~10회	9	2.30
	11회 이상	5	1.28
	소계	61	15.6
입사지원 경험 없음		331	84.4
합계		392	100.0

입사 지원 후 채용단계 중 서류전형 합격 경험에 대한 설문 결과, 서류전형에 참여한 61명 중 10.2%인 40명이 서류전형에 합격한 것으로 나타났다. 서류 전형 합격 경험 및 이유에 대해서는 전공 적합도가 좋아서라고 응답한 응답자가 13명(32.5%)로 가장 높게 나타났으며, 뒤를 이어 역량이 적합하거나 입사지원서 및 자기소개서 내용이 좋아서 라고 생각하는 응답자가 각각 6명



(15.0%)으로 높게 나타났다. 이에 반해 불합격 경험을 가진 응답자 중 20명이 응답한 불합격 이유 중 가장 높게 응답 된 항목은 관련 경력이 부족해서, 입사 지원서 및 자기소개서 내용이 좋지 않아서라고 응답한 비중이 높게 나타났다.

입사 지원 후 채용단계별 합격 경험을 설문한 결과, 서류전형에 합격한 40명 중 19명(4.8%)이 실무진 면접에, 이 중 11명(2.8%)이 임원 면접에 합격한 경험이 있는 것으로 나타났다.

<표 2-38> 입사 지원 시 채용단계(서류전형) 합격 경험 및 이유

(단위: 명, %)

	합격		불합격	
	빈도	비중	빈도	비중
계	41	100.0	20	100.0
관련 경력	1	2.5	7	35.0
기업의 인재상	3	7.5	1	5.0
스펙	2	5.0	1	5.0
역량	6	15.0	1	5.0
입사지원서 및 자기소개서	6	15.0	6	30.0
자격증	3	7.5	-	-
전공 적합	13	32.5	-	-
전공실력(학점) 등	5	12.5	2	10.0
기타	1	2.5	2	10.0

<표 2-39> 입사 지원 시 채용단계(실무진 면접) 합격 경험 및 이유

(단위: 명, %)

	합격		불합격	
	빈도	비중	빈도	비중
계	19	100.0	39	100.0
전공 적합성	6	31.6	4	10.3
성격	-	-	-	-
면접 태도	5	26.3	-	-
자격증	-	-	1	2.6
관련 경험 및 경력	4	21.1	4	10.3
직무 역량	-	-	9	23.1
영어 실력	-	-	3	7.7
적절한 대답	4	21.1	8	20.5
기타	-	-	10	25.6

&lt;표 2-40&gt; 입사 지원 시 채용단계(임원 면접) 합격 경험 및 이유

(단위: 명, %)

	합격		불합격	
	빈도	비중	빈도	비중
계	11	2.8	35	8.9
전공 적합성	2	0.5	2	0.5
성격	2	0.5	-	-
면접 태도	3	0.8	-	-
자격증	-	-	2	0.5
관련 경험 및 경력	3	0.8	7	1.8
직무 역량	-	-	8	2.0
영어 실력	-	-	2	0.5
적절한 대답	11	0.3	8	2.0
기타	-	-	6	1.5

### 6.1.4 인재상 및 채용 시 강조 조건

정유·화학업 취업준비생을 대상으로 기업들의 주요 인재상(창의성, 전문성, 도전정신, 도덕성, 팀워크, 글로벌역량, 열정, 주인의식, 실행력)에 대해 중요 순위를 조사하였다. 1순위에 대한 응답은 전문성이 182명(46.4%)으로 가장 높았으며, 2순위와 3순위 모두 팀워크가 84명(21.4%), 75명(19.1%)로 높게 나타났다.

&lt;표 2-41&gt; 인재상 중요도 순위

(단위: 명, %)

구분	1순위		2순위		3순위	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
전체	392	100.0	392	100.0	392	100.0
창의성	47	12.0	45	11.5	43	11.0
전문성	182	46.4	73	18.6	30	7.7
도전정신	16	4.1	31	7.9	39	9.9
도덕성	26	6.6	26	6.6	38	9.7
팀워크	55	14.0	84	21.4	75	19.1
글로벌역량	6	1.5	22	5.6	44	11.2
열정	23	5.9	49	12.5	43	11.0
주인의식	14	3.6	19	4.8	25	6.4
실행력	22	5.6	43	11.0	54	13.8

인재상에 이어 정유·화학업 분야 채용시 강조되는 분야를 교육과정 이수, 자격증, 직무유사경력, 기타를 기준으로 구분해 분석하였다. 가장 높게 강조되는 분야는 교육과정이수의 전공이었으며, 뒤를 이어 직무유사경력의 관련 직무 경력이 높게 나타났다. 이에 반해 기타 부분의 연령과 성별, 우대사항 등의 부분은 다른 분야에 비해 강조되는 정도가 낮은 것으로 확인되었다.

<표 2-42> 정유·화학업 분야 채용시 강조되는 분야 순위

구분		n	Mean	SD	순위
교육과정이수	학력(고졸,대졸,대학원졸 등)	392	5.32	1.262	3
	출신학교	392	4.48	1.493	10
	전공	392	5.82	1.066	1
	학점	392	4.74	1.306	9
자격증	어학능력 우수자	392	5.20	1.241	4
	공인자격증	392	4.99	1.309	6
직무유사경력	공모전	392	3.95	1.456	12
	인턴경력	392	5.10	1.345	5
	관련 직무 경력	392	5.59	1.200	2
기타	해외 근무 가능자	392	4.76	1.350	7
	성별	392	3.06	1.912	15
	연령	392	3.43	1.654	14
	군필여부	392	4.01	2.081	11
	우대사항(보훈대상자, 장애인)	392	3.84	1.545	13
	기타	392	4.75	2.173	8

정유·화학업 분야 취준생의 직업기초능력에 대한 중요도를 분석한 결과 문제해결 능력, 의사소통능력, 기술능력이 가장 중요하게 나타났으며 자기개발 능력과 수리능력은 비교적 낮은 중요도를 보이는 것으로 나타났다.

〈표 2-43〉 정유·화학업 분야 취준생의 직업기초능력 중요도 평가

구분	n	Mean	SD	순위
의사소통능력	392	6.10	.986	2
수리능력	392	5.32	1.106	10
문제해결능력	392	6.12	.910	1
자기개발능력	392	5.55	1.159	9
자원관리능력	392	5.67	1.083	8
대인관계능력	392	5.95	1.067	4
정보능력	392	5.78	1.082	7
기술능력	392	5.96	.984	3
조직이해능력	392	5.80	1.037	6
직업윤리	392	5.83	1.174	5

정유·화학업 분야 취준생들은 입사지원시 정기채용을 이용하는 비중이 49.5%로 높게 나타났으며, 뒤를 이어 채용 전제형 인턴십이 24.7%, 수시채용이 13.4%, 일반 인턴십이 11.3%를 차지하는 것으로 나타났다.

〈표 2-44〉 정유·화학업 분야 취준생 입사지원 시 채용 전형(중복응답)

(단위: 명, %)

구분	빈도	비중
정기채용	48	49.5
수시채용	13	13.4
채용 전제형 인턴십	24	24.7
일반 인턴십	11	11.3
기타	1	1.0
합계	97	100.0

### 6.1.5. 채용정보 탐색 경로

정유·화학업 분야 취업준비생을 대상으로 채용정보 탐색경로에 관한 설문을 진행한 결과, 탐색경로 1순위에서는 사람인과 잡코리아 등의 민간운영 취업정보 전문업체를 활용한다는 응답이 31.1%로 가장 많았으며, 그 다음으로 해당 기업의 홈페이지를 통한 탐색(19.9%), 공공운영취업사이트(13.8%) 등의 순으로 높았다. 1순위와 2순위를 합산한 결과에서도 민간운영 취업정보 전문업체(45.2%), 해당 기업의 홈페이지를 통한 탐색(39.8%), 공공운영취업사이트(33.7%) 등의 순으로 나타났다.

<표 2-45> 정유·화학업 분야 취업생의 채용정보 탐색경로

(단위: 명, %)

구분	1순위		1순위+2순위	
	빈도	비중	빈도	비중
기업 홈페이지 (해당 기업 홈페이지)	78	19.9	156	39.8
민간운영 취업 정보전문 업체 (사람인, 잡코리아 등)	122	31.1	177	45.2
공공운영 취업사이트 (워크넷, 잡알리오 등)	54	13.8	132	33.7
대학지원 취업지원센터 (창조일자리센터, 경력개발센터 등)	53	13.5	115	29.3
취업박람회 (기업채용설명회, 취업박람회 등)	22	5.6	57	14.5
해당 기업 SNS	7	1.8	25	6.4
지인 혹은 선배 등 주변사람	40	10.2	92	23.5
기타	16	4.1	30	7.7
합계	392	100.0	784	100.0

채용정보 탐색경로를 주로 이용하는 사유에 대해서는 다수의 응답자들이 가장 많이 이용하는 민간운영 취업 정보 업체의 경우 ‘사용 및 접근이 편리해서’ (53.8%), ‘다양한 정보를 확보할 수 있어서’ (17.9%) 등의 이유로 많은 이용률을 보이는 것으로 나타났다. 또한 기업 홈페이지의 경우 절반이 넘는 응답자 63.9%가 ‘사용 및 접근이 편리해서’ 라고 응답하였다.

〈표 2-46〉 정유·화학업 분야 취업생의 채용정보 탐색경로 주 이용사유

(단위: 명, %)

구분	기업 홈페이지	민간운영 취업정보 전문업체	공공 운영취업 사이트	대학지원 취업지원 센터	취업 박람회	해당 기업 SNS	주변지인 혹은 선배 등 주변사람	기타
공고문의 수가 많아서	5	6	2	2	2	-	1	-
	6.4	4.9	3.7	3.8	9.1	-	2.5	-
사용 및 접근이 편리해서	42	78	32	34	10	4	24	8
	53.8	63.9	59.3	64.2	45.5	57.1	60.0	50.0
채용 공고가 빨리 올라와서	11	12	-	3	2	3	1	2
	14.1	9.8	-	5.7	9.1	42.9	2.5	12.5
다양한 정보를 확보할 수 있어서	14	25	20	12	8	-	10	6
	17.9	20.5	37.0	22.6	36.4	-	25.0	37.5
기존 사용자들의 평가가 좋아서	2	1	-	2	-	-	2	-
	2.6	0.8	-	3.8	-	-	5.0	-
기타	4	-	-	-	-	-	2	-
	5.1	0.0	-	-	-	-	5.0	-
합계	78	122	54	53	22	7	40	16
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

채용정보를 획득한 채널에 대한 만족도를 살펴보면 취업 스터디 그룹, 취업 카페, 취업박람회 등의 순으로 높은 만족도를 보였다. 뒤를 이어 취업정보 전문업체가, 특정기업 취업정보 등의 만족도가 높게 나타났으며, 상대적으로 주변 지인 혹은 선배, 대학 취업지원센터를 통한 채용 정보 획득의 만족도는 낮은 것으로 나타났다. 즉, 학교나 정부 기관 보다는 취업이라는 공통의 목표를 가진 집단에서 획득한 정보에 대한 만족도가 높다고 볼 수 있다.

〈표 2-47〉 정유·화학업 분야 취준생의 채용정보 탐색경로 만족도

구분	n	Mean	SD	순위
취업 스터디 그룹	392	6.91	2.609	1
취업카페	392	6.47	2.464	2
대학취업지원센터	392	5.67	2.302	7
취업정보 전문업체	392	6.18	2.221	4
정부	392	5.79	2.620	6
취업박람회	392	6.26	2.402	3
특정기업 취업정보	392	5.85	2.259	5
주변 지인 혹은 선배 등	392	5.40	2.046	9
기타	392	5.67	1.910	8

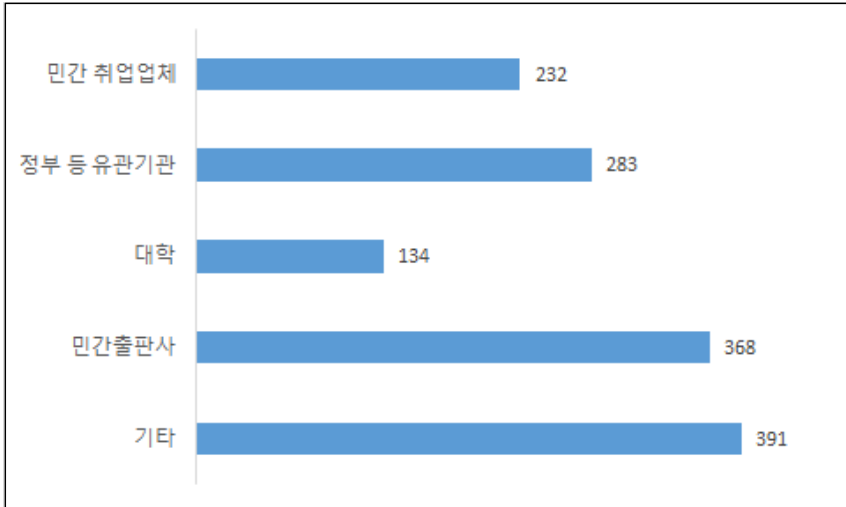
### 6.1.6. 기타 취업준비 관련

정유·화학업 취업준비생을 대상으로 취업준비 시 애로사항에 대해 7점 척도로 조사한 결과, ‘업종 내 대기업과 중소기업의 연봉 격차가 크다’ 가장 높게 나타났으며, 뒤를 이어 ‘스펙 만드는데 시간과 비용이 많이 든다’, ‘너무 많은 경험을 요구한다’ 등의 이유가 높은 애로사항인 것으로 나타났다. 이는 취준생들이 취업을 하기까지 금전적인 측면에 대한 고민이 높다는 것을 의미하며, 채용 유형에 따라 상이하지만 원하는 직무 경험을 획득할 수 있는 기회가 필요 한 것으로 보여진다.

〈표 2-48〉 정유·화학업 분야 취준생의 취업준비 시 애로사항

구분	n	Mean	SD	순위
일자리 부족	392	5.22	1.315	6
채용정보 부족	392	4.94	1.375	8
업종 내 대기업과 중소기업의 연봉 격차	392	5.80	1.154	1
채용 전형이 너무 복잡	392	5.04	1.327	7
너무 많은 경험 요구	392	5.65	1.266	3
스펙에 들어가는 시간과 비용	392	5.78	1.179	2
대상 기업의 직무 정보 부족	392	5.41	1.378	4
직무 관련 준비 위한 지원 프로그램 부족	392	5.41	1.315	4
기타	392	3.75	2.543	9

취업준비생이 접해본 취업정보집 제공기관이 무엇인지를 중복응답을 통해 설문 조사한 결과, 기타를 제외한 제공 기관 중 민간출판사에서 제공된 정보집 이용이 368건으로 가장 많았고, 다음으로 정부 및 유관기관, 민간 취업업체 순으로 취업정보집을 경험해본 것으로 확인되었다.



[그림 2-16] 정유·화학업 분야 취업준생의 취업정보집 이용경험

취업정보집 이용경험이 있는 응답자를 대상으로 만족 여부를 조사한 결과 전반적으로 불만족보다 만족도 비중이 높은 것으로 나타났다. 민간취업업체의 경우 만족이 68.8%로 나타나 높은 만족도를 보였으며, 뒤를 이어 대학이 65.6%, 정부 등 유관기관의 63.9%가 만족하는 것으로 나타났다.

<표 2-49> 정유·화학업 분야 취업준생의 취업정보집 이용 만족 여부

(단위: 명, %)

구분	만족		불만족		합계	
	명	%	명	%	명	%
민간취업업체	163	68.8	74	31.2	237	100.0
정부 등 유관기관	108	63.9	61	36.1	169	100.0
대학	172	65.6	90	34.4	262	100.0
민간출판사	62	53.0	55	47.0	117	100.0
기타	45	56.3	35	43.8	80	100.0



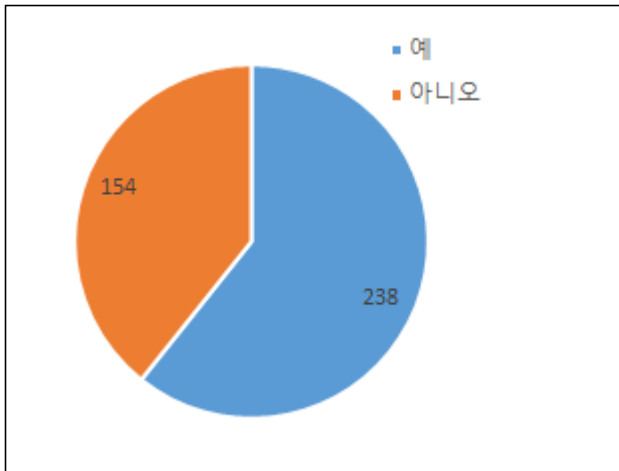
취업정보집 이용에 불만족한 이들을 대상으로 구체적인 취업정보집 이용 불만족 사유를 분석하였다. 분석 결과, 민간취업업체에서 제공된 취업정보집의 가장 큰 불만족 사유는 ‘단순한 기업소개’로 전체의 39.1%를 차지하였다. 정부 등 유관기관에서 제공된 취업정보집 역시 ‘단순한 기업소개’로 불만족 비율이 52.8%로 나타났다.

<표 2-50> 정유·화학업 분야 취업준생의 취업정보집 이용 불만족 사유

(단위: 명, %)

구분	민간취업업체		정부 등 유관기관		대학		민간출판사	
	명	%	명	%	명	%	명	%
오래된 내용	7	10.9	2	2.8	6	6.2	5	10.6
직무별 정보 부족	14	21.9	20	27.8	25	25.8	14	29.8
단순한 기업소개	25	39.1	38	52.8	44	45.4	17	36.2
실무관련정보부족	18	28.1	12	16.7	22	22.7	11	23.4
기타	-	-	-	-	-	-	-	-
합계	64	100.0	72	100.0	97	100.0	47	100.0

한편, 정유·화학업 취업준비생을 대상으로 NCS 인지 여부를 조사한 결과 전체의 3분의 2 정도인 238명이 NCS를 인지하고 있는 것으로 나타났다.



[그림 2-17] 정유·화학업 분야 취업준생의 NCS 인지 여부

NCS에 대해 인지하고 있는 응답자를 대상으로 취업을 희망하는 기업들이 채용과정에서 NCS를 어떻게 활용하고 있다고 생각하는지를 모두 응답하도록 조사한 결과, 기업에서 서류전형 시 직업기초능력 또는 직무수행능력을 평가하는 기준으로 활용한다는 응답이 46.0%로 가장 많았다. 그 다음으로 서류전형 시 전공 연관성 평가기준으로 활용 21.1%, 실무 면접 시 직무 관련 능력 평가 기준으로 활용 17.6% 등으로 나타났다.

<표 2-51> 정유·화학업 분야 취준생의 기업 NCS 평가 방법에 대한 인식(중복응답)

(단위: 명, %)		
구분	빈도	비중
서류전형 시 전공 연관성 평가기준으로 활용	55	21.1
서류전형시 자기소개서 평가기준으로 활용	36	13.8
직업기초능력/직무수행능력 평가기준으로 활용	120	46.0
실무 면접 시 직무 관련 능력 평가기준으로 활용	46	17.6
기타	4	1.5
합계		

이어서 취업 준비 시 NCS 활용정도에 대한 분석 결과, NCS 직업기초능력 평가시험을 준비한적 있다는 비율이 전체 응답자 81명 중 49.4%로 가장 높게 나타났으며, 뒤를 이어 전공공부 및 대상 기업 NCS 요구수준 정보 확보가 각각 17.3%로 높게 나타났다.

<표 2-52> 정유·화학업 분야 취업 준비과정에서 활용한 NCS(중복응답)

(단위: 명, %)		
구분	빈도	비중
NCS 직업기초능력 평가시험 준비	40	49.4
유사 직무경험 확보	4	4.9
전공 공부	14	17.3
취업희망분야 직무정보 확보	9	11.1
대상 기업 NCS 요구수준 정보 확보	14	17.3
합계	81	100.0

계속해서 취업준비과정에서 NCS 활용경험이 있는 응답자를 대상으로 NCS 도입효과 여부를 조사한 결과, 학벌과 스펙 초월에 기여한다고 응답한 비중이 63.8%를 차지하였다. 그러나 스펙 등 취업준비 활동 감소에 대해서 응답자의 61.9%가 기여하지 않는다고 응답해 정유·화학업 취업준비생들은 NCS 도입효과에 대해 엇갈리는 시각을 갖고 있다고 볼 수 있다.

<표 2-53> 정유·화학업 분야 취준생의 NCS 도입효과 인식

(단위: 명, %)

구분	예		아니오		합계	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
학벌과 스펙 초월에 기여	30	63.8	17	36.2	47	100
스펙 등 취업준비 활동 감소	16	38.1	26	61.9	42	100

## 제3장

---

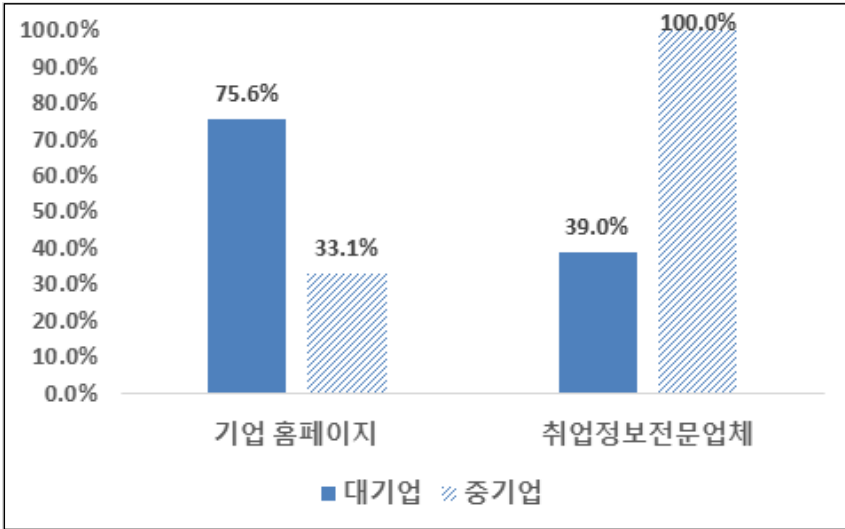
# 건설업의 채용 트렌드 분석

## 제1절 기업 공고문 분석

### 1.1. 건설업 기업유형(대기업/중기업)별 분석

#### 1.1.1. 건설업 기업유형별 채용공고 방식

건설업의 기업유형별 채용공고 방식을 분석한 결과, 대기업의 경우 기업 홈페이지를 가장 많이 활용하고 있는 것으로 나타났으며, 중기업의 경우 취업 정보전문업체를 가장 많이 활용하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 건설업의 경우 채용공고방식이 기업 유형에 따라 편차가 심한 것을 알 수 있다.



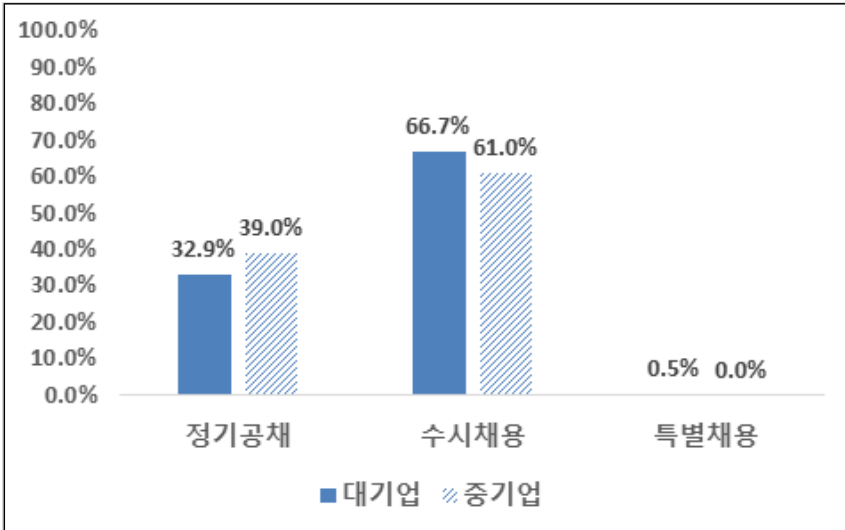
[그림 3-1] 건설업 기업유형별 채용공고방식(상대비율 기준)

<표 3-1> 건설업 기업유형별 채용공고방식

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
기업 홈페이지	1,071	75.6%	84	33.1%
취업정보전문업체	553	39.0%	254	100%
표본 수	1,417	-	254	-

### 1.1.2. 건설업 기업유형별 채용전형

건설업의 기업유형별 채용전형을 분석한 결과, 대기업과 중기업 모두 수시 채용을 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다. 기업유형에 따른 채용전형의 차이가 별로 없는 것으로 나타났으며, 특별채용은 거의 활용되지 않는 것으로 나타났다.



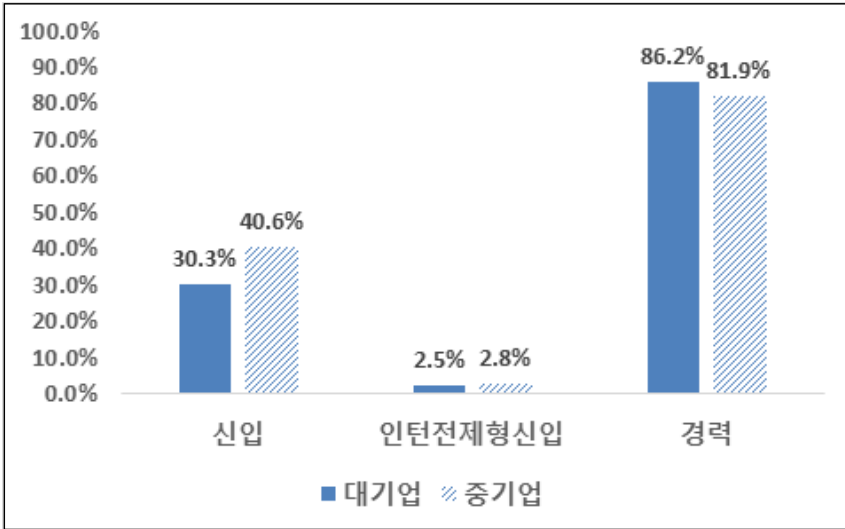
[그림 3-2] 건설업 기업유형별 채용 전형(상대비율 기준)

&lt;표 3-2&gt; 건설업 기업유형별 채용 전형

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
정기공채	466	32.9%	99	39.0%
수시채용	945	66.7%	155	61.0%
특별채용	7	0.5%	0	0.0%
표본 수	1,417	-	254	-

### 1.1.3. 건설업 기업유형별 채용부문

건설업의 기업유형별 채용부문을 분석한 결과, 경력채용, 신입채용, 인턴전 제형 신입채용의 순으로 나타났다. 대기업과 중소기업 모두 경력직 채용을 선호하고 있으며, 대기업의 경우 신입채용의 비중이 30% 수준에 그치고 있는 것으로 나타났다.



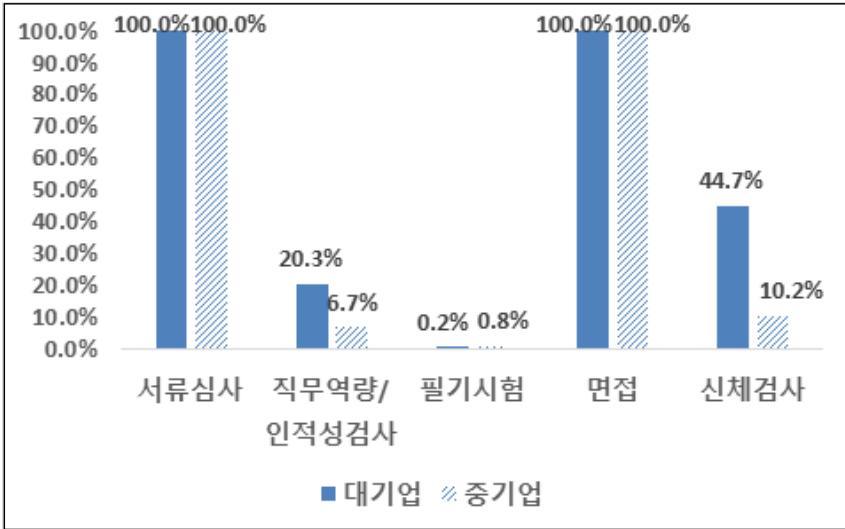
[그림 3-3] 건설업 기업유형별 채용부문(상대비율 기준)

<표 3-3> 건설업 기업유형별 채용부문

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
신입	430	30.3%	103	40.6%
인턴전제형신입	36	2.5%	7	2.8%
경력	1,221	86.2%	208	81.9%
표본 수	1,417	-	254	-

### 1.1.4 건설업 기업유형별 채용프로세스

건설업의 기업유형별 채용프로세스를 분석한 결과 대기업과 중소기업 모두 서류심사 100%, 면접을 100% 실시하는 것으로 나타났다. 직무역량/인적성검사, 신체검사 등의 프로세스는 대기업에서 중소기업에 비해 많이 활용하는 것으로 나타났다. 필기시험은 거의 보지 않는 것으로 나타났다.



[그림 3-4] 건설업 기업유형별 채용프로세스(상대비율 기준)

&lt;표 3-4&gt; 건설업 기업유형별 채용프로세스

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
서류심사	1,417	100%	254	100%
직무역량/인적성검사	288	20.3%	17	6.7%
필기시험	3	0.2%	2	0.8%
면접	1,417	100%	254	100%
신체검사	634	44.7%	26	10.2%
표본 수	1,417	-	254	-

면접의 유형을 살펴보면 건설업에서는 실무진 면접의 비중이 높은 것을 알 수 있으며, 임원면접의 비중은 다소 낮은 것으로 나타났다. 내용적인 측면에서는 경험면접의 비중이 높은 것으로 나타났다.

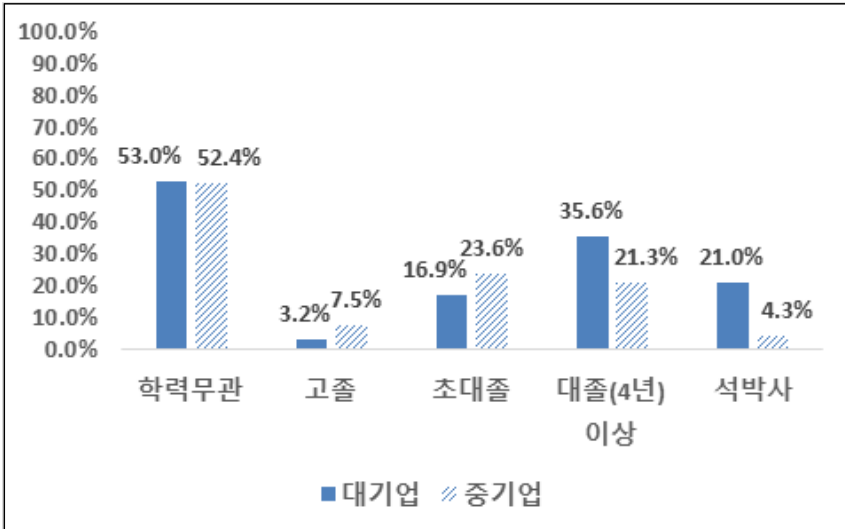


〈표 3-5〉 건설업 기업유형별 채용프로세스 - 면접유형

구분		대기업		중기업	
		빈도	상대비율	빈도	상대비율
면접 절차	실무진면접	<b>1,362</b>	<b>96.1%</b>	<b>254</b>	<b>100%</b>
	임원면접	486	34.3%	60	23.6%
면접 유형	자기PR	7	0.5%	0	0.0%
	토론면접	0	0.0%	0	0.0%
	발표면접	13	0.9%	0	0.0%
	현장면접	24	1.7%	8	3.1%
	인성면접	1	0.1%	0	0.0%
	역량면접	79	5.6%	3	1.2%
	블라인드면접	2	0.1%	0	0.0%
	합숙면접	0	0.0%	0	0.0%
	경험면접	<b>1,183</b>	<b>83.5%</b>	<b>189</b>	<b>74.4%</b>
	상황면접	0	0.0%	0	0.0%
	미션수행	0	0.0%	0	0.0%
표본 수	1,417	-	254	-	

### 1.1.5. 건설업 기업유형별 지원자격

건설업 기업의 기업유형별 지원자격 중 학력을 분석한 결과, 대기업과 중기업 모두 학력무관을 가장 많이 활용하고 있는 것으로 나타났다. 이는 타 산업에 비해 학력을 고려하지 않고 인재를 채용하고 있다는 것을 의미한다. 그러나 대기업의 경우, 대졸(4년) 이상, 석박사 등의 순으로 학력을 고려하고 있어 중기업에 비해서는 학력수준에 대한 고려가 높은 것을 알 수 있다.



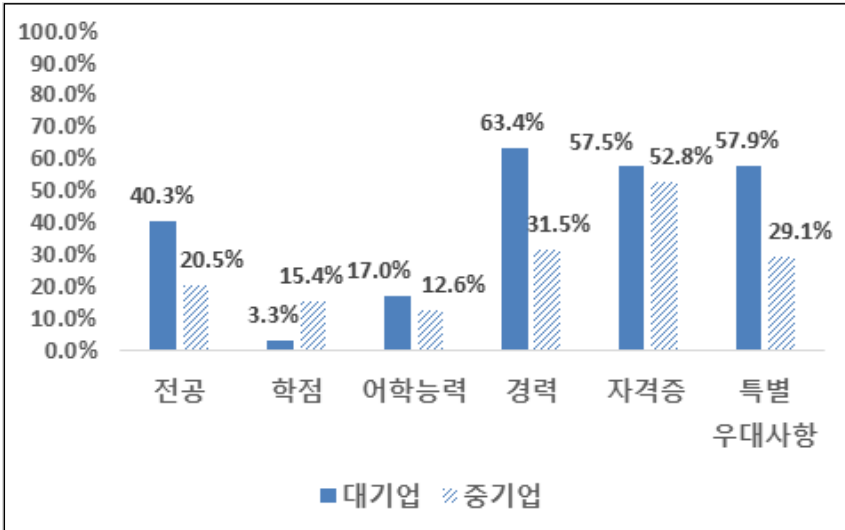
[그림 3-5] 건설업 기업유형별 지원자격(상대비율 기준) - 학력

&lt;표 3-6&gt; 건설업 기업유형별 지원자격 - 학력

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
학력무관	751	53.0%	133	52.4%
고졸	45	3.2%	19	7.5%
초대졸	240	16.9%	60	23.6%
대졸(4년)이상	505	35.6%	54	21.3%
석박사	298	21.0%	11	4.3%
표본 수	1,417	-	254	-

건설업 기업의 기업유형별 지원자격을 분석한 결과 대기업의 경우 경력을 가장 중요하게 고려하고 있으며, 중기업의 경우 자격증을 가장 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다.

전반적으로 분석해봤을 때, 대기업은 경력, 자격증, 특별우대사항 등을 중요하게 고려하고 있으며, 중기업의 경우 자격증을 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다.



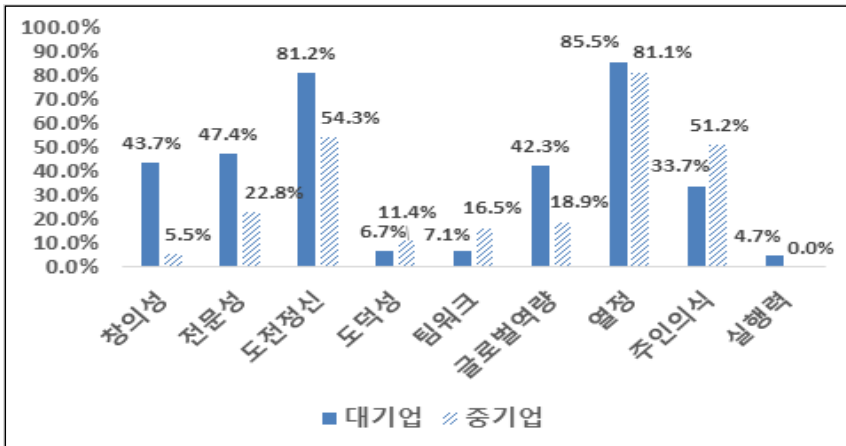
[그림 3-6] 건설업 기업유형별 지원자격(상대비율 기준) - 상위5위

<표 3-7> 건설업 기업유형별 지원자격

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
전공	571	40.3%	52	20.5%
학점	47	3.3%	39	15.4%
어학능력	241	17.0%	32	12.6%
인턴경력	3	0.2%	11	4.3%
경력	899	63.4%	80	31.5%
자격증	815	57.5%	134	52.8%
공모전/수상	0	0.0%	0	0.0%
해외근무가능자	26	1.8%	0	0.0%
특별우대사항	820	57.9%	74	29.1%
표본 수	1,417	-	254	-

## 1.1.6. 건설업 기업유형별 인재상

건설업의 기업유형별 인재상을 분석한 결과, 대기업과 중소기업 모두 열정을 가장 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다. 대기업의 경우에는 열정, 도전정신을 중요하게 고려하고 있으며, 중소기업은 열정, 도전정신, 주인의식 등을 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다.



[그림 3-7] 건설업 기업유형별 인재상(상대비율 기준)

<표 3-8> 건설업 기업유형별 인재상

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
창의성	619	43.7%	14	5.5%
전문성	672	47.4%	58	22.8%
도전정신	1151	81.2%	138	54.3%
도덕성	95	6.7%	29	11.4%
팀워크	100	7.1%	42	16.5%
글로벌역량	600	42.3%	48	18.9%
열정	1,211	85.5%	206	81.1%
주인의식	477	33.7%	130	51.2%
실행력	67	4.7%	0	0.0%
표본 수	1,417	-	254	-

## 1.2. 건설업 직군별 분석

### 1.2.1. 건설업 직군별 채용공고 방식

건설업 직군별 채용공고 방식을 분석한 결과 사무직은 취업정보전문업체를 통한 공고방식을 가장 많이 활용하고 있으며, 생산기술직과 연구개발직은 기업홈페이지를 통한 공고방식을 가장 많이 활용하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-9> 건설업 직군별 채용공고방식

구분	사무직		생산기술직		연구개발직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
기업 홈페이지	420	47.9%	<b>716</b>	<b>92.6%</b>	<b>19</b>	<b>86.4%</b>
취업정보전문업체	<b>654</b>	<b>74.7%</b>	135	17.5%	18	81.8%
표본 수	876	-	773	-	22	

### 1.2.2. 건설업 직군별 채용전형

건설업의 직군별 채용전형을 분석한 결과 사무직과 생산기술직은 수시채용을 가장 많이 활용하고 있으며, 연구개발직은 정기공채를 가장 많이 활용하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 사무직은 정기공채와 수시채용의 비중이 비슷한 반면, 생산기술직은 수시채용, 연구개발직은 정기공채의 비중이 압도적으로 높은 것으로 나타났다.

<표 3-10> 건설업 직군별 채용 전형

구분	사무직		생산기술직		연구개발직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
정기공채	406	46.3%	142	18.4%	<b>17</b>	<b>77.3%</b>
수시채용	<b>467</b>	<b>53.3%</b>	<b>628</b>	<b>81.2%</b>	5	22.7%
특별채용	4	0.5%	3	0.4%	0	0.0%
표본 수	876	-	773	-	22	

### 1.2.3. 건설업 직군별 채용부문

건설업의 직군별 채용부문을 분석한 결과 사무직, 생산기술직, 연구개발직 등 모든 직군에서 경력채용을 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다. 사무직과 연구개발직은 상대적으로 신입의 비중이 높은 것으로 나타났다.

<표 3-11> 건설업 직군별 채용부문

구분	사무직		생산기술직		연구개발직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
신입	366	41.8%	155	20.1%	12	54.5%
인턴전제형신입	19	2.2%	24	3.1%	0	0.0%
경력	<b>766</b>	<b>87.4%</b>	<b>645</b>	<b>83.4%</b>	<b>18</b>	<b>81.8%</b>
표본 수	876	-	773	-	22	

### 1.2.4. 건설업 직군별 채용프로세스

건설업의 직군별 채용부문을 분석한 결과 사무직, 생산기술직, 연구개발직 등 모든 직군에서 서류심사 100%, 면접을 100% 활용하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 생산기술직과 연구개발직에서 신체검사의 비중이 사무직에 비해 높은 것으로 나타났다.

<표 3-12> 건설업 직군별 채용프로세스

구분	사무직		생산기술직		연구개발직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
서류심사	<b>876</b>	<b>100%</b>	<b>773</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
직무역량/인적성검사	154	17.6%	143	18.5%	8	36.4%
필기시험	4	0.5%	1	0.1%	0	0.0%
면접	<b>876</b>	<b>100%</b>	<b>773</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
신체검사	248	28.3%	<b>397</b>	<b>51.4%</b>	<b>15</b>	<b>68.2%</b>
표본 수	876	-	773	-	22	

면접 유형을 살펴보면 사무직, 생산기술직, 연구개발직 등 모든 직군에서 형태적인 측면에서 실무진 면접을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 타 산업에 비해 임원면접의 상대적 중요도는 낮은 것으로 나타났으며, 연구개발직에서는 임원면접을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

내용적인 측면에서는 경험면접의 비중이 높은 것으로 나타났으며, 연구개발직의 경우 경험면접의 비중이 사무직과 생산기술직에 비해서는 다소 낮은 것으로 나타났다.

<표 3-13> 건설업 직군별 채용프로세스 - 면접유형

구분		사무직		생산기술직		연구개발직	
		빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
면접 절차	실무진면접	<b>828</b>	<b>94.5%</b>	<b>769</b>	<b>99.5%</b>	<b>19</b>	<b>86.4%</b>
	임원면접	304	34.7%	224	29.0%	<b>18</b>	<b>81.8%</b>
면접 유형	자기PR	3	0.3%	4	0.5%	0	0.0%
	토론면접	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	발표면접	2	0.2%	11	1.4%	0	0.0%
	현장면접	5	0.6%	27	3.5%	0	0.0%
	인성면접	0	0.0%	1	0.1%	0	0.0%
	역량면접	28	3.2%	54	7.0%	0	0.0%
	블라인드면접	0	0.0%	2	0.3%	0	0.0%
	합숙면접	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	경험면접	<b>713</b>	<b>81.4%</b>	<b>644</b>	<b>83.3%</b>	<b>15</b>	<b>68.2%</b>
	상황면접	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
미션수행	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
표본 수		876	-	773	-	22	

### 1.2.5. 건설업 직군별 지원자격

건설업의 직군별 지원자격 중 학력을 분석한 결과, 사무직, 생산기술직, 연구개발직 모두 학력무관의 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 건설업의 특징으로 볼 수 있으며, 학력사항 보다는 경력 및 자격증을 더 중요하게 고려하는 것으로 볼 수 있다.

〈표 3-14〉 건설업 직군별 지원자격 - 학력

구분	사무직		생산기술직		연구개발직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
학력무관	427	48.7%	447	57.8%	10	45.5%
고졸	54	6.2%	10	1.3%	0	0.0%
초대졸	176	20.1%	124	16.0%	0	0.0%
대졸(4년)이상	268	30.6%	283	36.6%	8	36.4%
석박사	83	9.5%	221	28.6%	5	22.7%
표본 수	876	-	773	-	22	

건설업의 직군별 지원자격을 분석한 결과, 사무직에서는 자격증을 가장 중요하게 고려하고 있으며, 생산기술직에서는 경력을 가장 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다. 또한 연구개발직에서는 전공을 가장 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다.

사무직에서는 지원자격을 상대적으로 많이 언급하고 있지 않으며, 생산기술직과 연구개발직에서는 경력과 자격증을 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-15〉 건설업 직군별 지원자격

구분	사무직		생산기술직		연구개발직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
전공	258	29.5%	349	45.1%	16	72.7%
학점	40	4.6%	45	5.8%	1	4.5%
어학능력	136	15.5%	127	16.4%	10	45.5%
인턴경력	6	0.7%	8	1.0%	0	0.0%
경력	388	44.3%	577	74.6%	14	63.6%
자격증	389	44.4%	544	70.4%	16	72.7%
공모전/수상	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
해외근무가능자	9	1.0%	15	1.9%	2	9.1%
특별우대사항	252	28.8%	635	82.1%	7	31.8%
표본 수	876	-	773	-	22	



## 1.2.6. 건설업 직군별 인재상

건설업의 직군별 인재상을 분석한 결과 열정과 도전정신을 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다. 또한 연구개발직에서는 주인의식을 상대적으로 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-16> 건설업 직군별 인재상

구분	사무직		생산기술직		연구개발직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
창의성	330	37.7%	294	38.0%	9	40.9%
전문성	388	44.3%	336	43.5%	6	27.3%
도전정신	<b>631</b>	<b>72.0%</b>	<b>643</b>	<b>83.2%</b>	<b>15</b>	<b>68.2%</b>
도덕성	75	8.6%	47	6.1%	2	9.1%
팀워크	94	10.7%	44	5.7%	4	18.2%
글로벌역량	380	43.4%	255	33.0%	13	59.1%
열정	<b>726</b>	<b>82.9%</b>	<b>674</b>	<b>87.2%</b>	<b>17</b>	<b>77.3%</b>
주인의식	426	48.6%	167	21.6%	<b>14</b>	<b>63.6%</b>
실행력	22	2.5%	45	5.8%	0	0.0%
표본 수	876	-	773	-	22	

## 제2절 기업 인사관련 채용경향 분석(심층인터뷰)

### 2.1. 건설업 심층 인터뷰 분석

#### 2.1.1. 인사담당자 인터뷰 분석

건설업의 인사담당자 인터뷰 글을 분석한 결과 ‘면접’ 과 ‘지원’, ‘업무’, ‘채용’ 단어가 높은 빈도로 도출되었다. 이는 인사담당자 입장에서는 채용 시 면접과 업무 및 채용 관련 내용 들을 가장 중요하게 고려한다고 해석할 수 있다.



[그림 3-8] 건설업 - 인사담당자 워드클라우드 분석 결과

우선 상위 10개로 도출된 키워드를 살펴보면 면접, 지원, 업무, 채용, 자격증, 직무, 경험, 인성, 준비, 서류 등의 키워드가 도출되었다. 상위 20개의 키워드를 기준으로 분석하면 지원자, 경력, 신입, 이력서, 능력, 임원, 동기, 배제, 태도 등의 키워드가 도출되었다. 상위 30개의 키워드를 기준으로 도출하면 항목, 자격, 전공, 점수, 조직, 지원서, 기술, 상황, 성실, 실무, 자기소개서 등의 키워드가 도출되었다.

〈표 3-17〉 건설업 - 인사담당자 상위 키워드 30개

순위	키워드	도출빈도	비중
1	면접	48	8.71
	지원	48	8.71
3	업무	27	4.90
	채용	27	4.90
5	자격증	26	4.72
	직무	26	4.72
7	경험	25	4.54
8	인성	23	4.17
9	준비	22	3.99
10	서류	21	3.81
	지원자	21	3.81
12	경력	20	3.63
13	신입	18	3.27
14	이력서	17	3.09
15	능력	15	2.72
16	임원	14	2.54
17	동기	12	2.18
	배제	12	2.18
	태도	12	2.18
	항목	12	2.18
21	자격	11	2.00
	전공	11	2.00
	접수	11	2.00
	조직	11	2.00
	지원서	11	2.00
26	기술	10	1.81
	상황	10	1.81
	성실	10	1.81
	실무	10	1.81
	자기소개서	10	1.81

## 2.1.2. 실무면접관 인터뷰 분석

건설업의 실무면접관 인터뷰 글을 분석한 결과 ‘경력’ 과 ‘경험’, ‘생각’, ‘부족’ 이 높은 빈도로 도출되었다. 이는 인사담당자 입장에서는 채용 시 지원자가 직무와 관련해 어떠한 경력 및 경험을 가지고 있는가를 중요하게 고려한다고 해석할 수 있다.



[그림 3-9] 건설업 - 실무담당자 워드클라우드 분석 결과

우선 상위 10개로 도출된 키워드를 살펴보면 경력, 경험, 생각, 부족, 지원, 신입, 본인, 직무, 면접, 의지 등의 키워드가 도출되었다. 상위 20개의 키워드를 기준으로 분석하면 자기, 자신감, 성실, 업무, 마음, 태도, 이야기, 지원서, 지원자 등의 키워드가 도출되었다. 상위 30개의 키워드를 기준으로 도출하면 분야, 열정, 소개, 시간, 인상, 일치, 첫인상, 동종업계, 불합격, 신입사원, 조건 등의 키워드가 도출되었다.

〈표 3-18〉 건설업 - 실무면접관 상위 키워드 30개

순위	키워드	도출빈도	비중
1	경력	49	13.24
2	경험	35	9.46
3	생각	22	5.95
4	부족	21	5.68
5	지원	18	4.86
6	신입	17	4.59
7	본인	15	4.05
	직무	15	4.05
9	면접	14	3.78
10	의지	13	3.51
	자기	13	3.51
	자신감	13	3.51
13	성실	12	3.24
	업무	12	3.24
15	마음	11	2.97
16	태도	10	2.70
17	이야기	8	2.16
	지원서	8	2.16
	지원자	8	2.16
20	분야	7	1.89
	열정	7	1.89
22	소개	6	1.62
23	시간	5	1.35
	인상	5	1.35
	일치	5	1.35
	첫인상	5	1.35
27	동종업계	4	1.08
	불합격	4	1.08
	신입사원	4	1.08
	조건	4	1.08

## 2.2. 서류 평가 기준

기업들은 자기소개서에서 다양한 내용을 평가했는데, 주로 지원동기와 경험, 성장과정에 중요성을 부여하였다. 서류전형 합격자들의 합격 요인과 불합격 요인 또한 매우 다양했으나, 업무에 대한 이해도, 요구 자격과 경험 여부 등이 합격과 불합격을 가르는 주요인이었다. 자기소개서 또한 중요하게 강조되었는데, 인사담당자들은 자기소개서를 통해 열정, 경험, 회사에 대한 애정, 자소서 요구에 대한 정확한 작성 등을 파악하는 것으로 나타났다. 자기소개서에 회사명을 오기하거나, 불성실하게 작성된 경우는 불합격 요인으로 작용하였다.

<표 3-19> 자기소개서 작성 항목과 평가 비중

구분	작성 항목(중요도 순, []는 동일 순위)	
대기업	1	입사 후 포부, [지원동기, 비전]
	2	자격증 및 업무 전문성, 지원분야 관련 경험 및 경력, 성격상 장단점
	3	[성장과정에 대해 구체적으로 기술해 주십시오, 희망 직무 관련 본인의 강점과 약점, 대내외 활동 수행업무, 역할, 성과 (공모전, 해외경험, 동아리, 사회공헌 활동 등)]
	4	[지원동기, 책임감을 가지고 노력했던 경험, 변화, 혁신, 개선 경험, 상대방 설득 경험, 어려운 문제에 대한 창의적인 대안을 찾아낸 경험]
	5	[지원동기와 직무역량을 전공/경험지식을 기반으로 기술, 3가지 인재상 중 중요하게 생각하는 것의 이유를 본인의 가치관과 연계하여 기술], 본인이 생각하는 이상적인 건설회사의 기업문화에 대하여 기술
중기업	1	지원동기, [성장과정, 학창시절, 성격상 장단점, 입사 후 3년간 계획]
	2	[신뢰, 도전, 성장과정]
	3	[지원동기, 성격 장단점, 입사 후 포부]
	4	[지원동기, 입사 후 포부], 성격상 장단점, 생활신조, 하고 싶은 말
	5	[열정, 포부, 적성, 비전, 기타]
	6	[성취경험, 성장배경]
	7	[성장과정, 성격상 장단점, 입사 후 포부]
	8	[성장과정, 입사 후 포부], 성격상 장단점
	9	경력 위주 기재, 입사 후 포부
	10	[지원동기, 포부], 성장과정

〈표 3-20〉 서류전형 합격자들의 합격/불합격 요인표

	합격요인	불합격요인
대기업	자기소개, 비전, 입사 포부, 자기소개서, 외모, 자격증, 회사에 대한 관심, 지원동기, 입사 의지, 직무 관련 자격증 소지 여부, 학교, 학점, 어학성적, 절실함, (자기소개서) 질문을 정확하게 파악하고 대답하는지 여부, 직무관련 경력/경험자, 전공관련 우수자, 자기소개서 항목 우수자(표현력, 가치관, 회사 이해도), 당사 인턴 경험자	열정부족, 장기근속 불가능, 입사의지 없음, 무차별지원, 무경력, 지역, 외모, 자격증, 제2외국어, 회사에 대한 관심 부족 (회사명 오기 등), 학점, 자기소개서 부실 작성, 당사 이해도가 낮은 사람 (자기소개서 내용으로 파악), 채용시점으로부터 학교 졸업시기가 6개월 이상 남은자, 전년도 채용절차 중 면접 불참자
중기업	업무에 대한 이해, 해당 업무를 진행하는데 필요한 성향, 관련 경험, 스펙, 나이, 경력의 부합성(경력직), 해당 직무 관심, 준비상태(신입), 진정성, 관련 자격증 소지자, 열정, 비전, 포부와 인재상의 일치, 입사의지, 학력, 자기소개서 성실/우수 작성, 직무 관련 경력, 직무 관련 전공지식 보유, 업무 추진력, 지원동기	업무에 대한 이해도 부족, 업무와 맞지 않는 성향, 기본적인 태도 부적합, 경험/경력 부족, 스펙 부족, 학력 미달, (경력직인 경우) 나이가 너무 많음, (신입인 경우) 자소서 이탈자 및 필수 기재사항 (자격관련사항, 최종학력 등) 미기재 등 이력서/자소서 불성실 작성, 흔한 자기소개서, 자격 부족, 잦은 이직, 장거리 출퇴근, 문자마 지원자, 요구 자격증 미취득, 전공지식 부족

신입사원 채용과정에서 기업들이 겪는 애로점은 대기업과 중소기업간에서 달랐다. 대기업은 우수 인재가 채용 과정에서 이탈하는 상황을 꼽았으나 중소기업에서는 우수 인재 확보가 어렵고 지원 인원 자체가 부족한 점을 꼽았다. 정부에게는 지원자들의 경험을 쌓을 수 있는 기회제공과 워크넷 활성화를 공통적으로 꼽았으며, 중소기업에서는 대기업과의 격차 해소를 요구하기도 했다.

〈표 3-21〉 신입사원 채용과정의 전반적인 문제점 및 애로사항

	전반적인 문제점 및 애로사항	정부지원 요구 사항
대기업	옥석 가르기, 경영악화에 따른 지원자 감소, 모집/이탈, 여러 회사 채용이 겹칠 경우 대다수의 지원자가 중복지원 하므로 진행절차 중 대상인원 및 최종 채용대상인원에 결원이 발생하는 경우가 있음	지원금, 개인 커리어 개발을 위한 다양한 경험의 기회 제공, 워크넷 활성화
중기업	지원 인원 부족, 준비부족, 성의부족, 지리적 이유로 우수인력 채용 어려움, 회사의 브랜드, 신입사원의 기준에 못 미치는 복지 등으로 우수인재 미지원, 직무적합성, 그룹공채일정으로 인해 인적자원이 대체로 대기업으로 지원, 적합한 인재의 입사지원이 적음, 면접 불참 및 허위 기재, 건설 업종이다 보니 신입직원이 일이 어렵고 힘들다는 인식과 편한 곳만 찾다 보니 신입사원 채용이 예전 보다 힘들, 근로기준법에 의해 어려운 해고 때문에 회사 측에서는 최대한 신중히 채용하다 보니 자격조건들이 많아짐	청년인턴과 같은 인건비 지원, 다양한 직무에 대한 소개, 엔지니어 인재 양성 전략, 홍보, 청년채용 장려금 확대, 지원금, 대기업과의 격차 완화, 기술직이 대우받는 쪽으로 정책지원 - 사회적 환경 조성, 기술직 인센티브 제공, 워크넷의 대대적인 홍보(중장년층은 워크넷을 모르는 사람이 많음)

기업들은 채용시에 지원자들의 부족한 점으로 회사 및 직무에 대한 이해 부족을 공통적으로 지적하였다. 여기에 중기업은 지원자의 현실 인식에 문제가 있다고 하였는데 이는 지원자의 눈높이가 여전히 높다는 것을 의미한다.

〈표 3-22〉 선발기준 대비 지원자들의 부족한 점

	선발기준 대비 지원자들의 부족한 점
대기업	문지마 지원, 정보, 기술관련 자격증 소지 여부, 입사 의지, 회사에 대한 이해도 부족(다수 회사가 상시적으로 채용을 진행하므로 지원자는 회사의 이해도가 없이 지원서를 작성하는 경우가 많음)
중기업	업무에 대한 이해, 직무이해도, 현실 인식, 본인의 역량 과대 평가, 열정, 전문성, 전공지식, 끈기, 도전정신과 안내심, 인성, 태도



### 제3절 취업준비생 심층 인터뷰 결과 분석

건설업분야 취업준비생의 취업준비 실태를 파악하기 위하여 건설업 취업준비생을 대상으로 심층인터뷰를 시행하였다. 인터뷰에 참여한 취업준비생은 총 20명이다. 총 20명을 인터뷰하였으나, ‘예/아니오’, ‘모르겠다’ 등으로 답변하여 인터뷰가 불성실한 경우는(1건) 분석에서 제외하였다.

<표 3-23> 건설업 분야 취업준비생 인터뷰 내용

	사유
취업준비 현황 및 계획	자격증 - 토목기사, 건설재료시험기사, 건설안전기사
	학점관리, 정교한 전공지식
	직업체험 - 인턴, 단기 현장실습, 건축회사 아르바이트
	한국사 자격증, 토익
서류 평가시 주요 평가 예상 항목	자격증 개수
	학교 성적
	대학생활, 대외 활동, 조직내에서의 경험, 문제해결능력
필기시험시 주요 평가 예상 항목	NCS 고득점
	전공에 대한 정확한 지식
	외우고 반복해서 문제를 풀어내는 기술을 늘리는 것
	상황판단능력
실무면접시 주요 평가 예상 항목	전공지식
	구체적인 경험으로 능력 어필하기
	조직 내에서의 경험
	문제해결능력
임원면접시 주요 평가 예상 항목	인성
	포부, 비전
	회사에 대한 이해도, 기업 정보 분석
	성격의 장단점, 관심분야
지원받고 싶은 내용	스터디 조직 및 활성화, 컨설팅
	현실적인 대안은 없어 보임
	건설업이 주로 경기를 많이 타서 그런지 경기가 활성화되지 않으면 근본적인 대책이 없음

인터뷰에 응한 건설업분야 취업준비생 20명의 응답결과를 분석한 결과, 취업준비 활동으로는 관련분야 자격증 취득을 주로 준비하고 있으며, 학점을 관리하고 인턴이나 건축사무소 아르바이트 등을 통해 직업체험기회를 가지고 있었다. 특히 관련분야 자격증 취득은 응답자 거의 대부분이 필수적인 자격요건으로 생각하며 준비 중에 있었고 건설안전기사 등 일부 자격증의 경우는 1차 필기 합격을 한 후에 실기시험을 준비 중인 경우가 많았다. 채용절차에 따른 각 항목별로 당락을 결정하게 되는 요인을 물어본 결과, 서류 평가시에는 ‘자격증 개수’, ‘학교 성적’, ‘대학생활’, ‘대의 활동’, ‘조직 내에서의 경험’, ‘문제해결능력’ 등을 볼 것이라고 답하였다. 필기시험 관련해서는 공공기관을 준비하는 경우 ‘NCS 고득점’ 이라고 답하는 경우가 많았고, 이외에 ‘전공에 대한 정확한 지식’ 을 평가할 것 같다고 답하였다. 이외에 ‘문제를 풀어내는 기술을 외우고 반복해서 늘리는 것’ 이라고 답하며 단순한 문제풀이식 테스트라고 생각하는 경우(2명)도 있었다. 실무면접에서는 ‘전공지식’, ‘구체적인 경험으로 능력 어필하기’, ‘조직 내에서의 경험’, ‘문제해결능력’ 을 주로 평가할 것이라고 예상하였다. 실무면접과는 다르게, 임원면접시에는 주로 ‘인성’ 항목을 볼 것이라고 했고, 이외에 ‘포부’, ‘비전’, ‘회사에 대한 이해도’, ‘기업정보분석’ 등을 평가할 것이라고 예상했다. 취업준비와 관련하여 보다 생산적인 방법으로 해결할 수 있는 방법으로는 ‘스터디 조직 및 활성화’, ‘컨설팅’ 등을 제안했으며, ‘현재로서는 현실적인 대안은 없어 보인다’ 는 답변도 있었다.

## 제4절 취업카페 게시글 분석

### 4.1. 건설업 카페 게시글 분석

#### 4.1.1. 취업준비생 카페 게시글 분석

건설업 취업준비생의 카페 게시글을 분석한 결과 ‘면접’ 과 ‘전공’ 이 가장 높은 빈도로 도출되었다. 이는 건설업 내에서 취업을 준비하는 학생들이 면접과 전공 및 직무 등의 관련성 등을 중요하게 생각한다고 볼 수 있다.



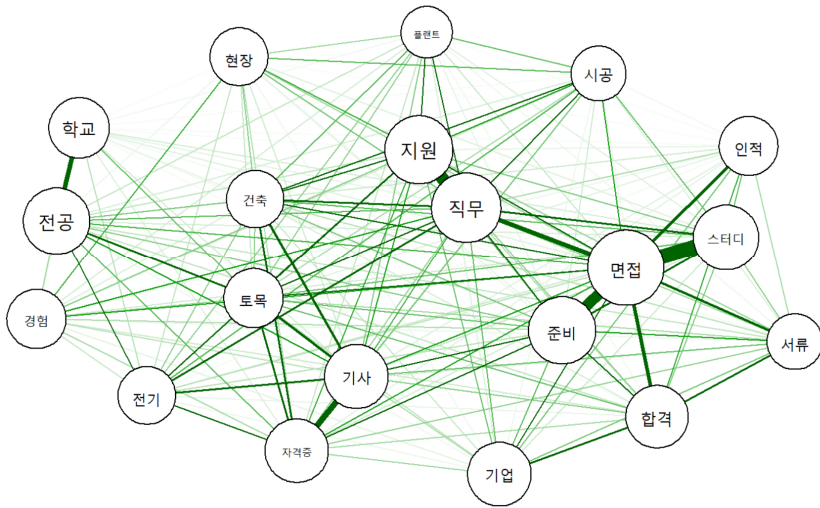
[그림 3-10] 건설업 - 카페글 워드클라우드 분석 결과

우선 상위 10개로 도출된 키워드를 살펴보면 면접, 전공, 직무, 인적성, 자기소개서, 스터디, 시험, 경험, 난이도, 현장 등의 키워드가 도출되었다. 상위 20개의 키워드를 기준으로 분석하면 인턴, 대외활동, 자격증, 스펙, 합격자, 필기, 토목, 서류, 직군 등의 키워드가 도출되었다. 상위 30개의 키워드를 도출하면 연봉, 토익, 전기, 공모전, 안전, 자격, 상식, 플랜트, 학점, 토스, 역량 등의 키워드가 도출되었다.

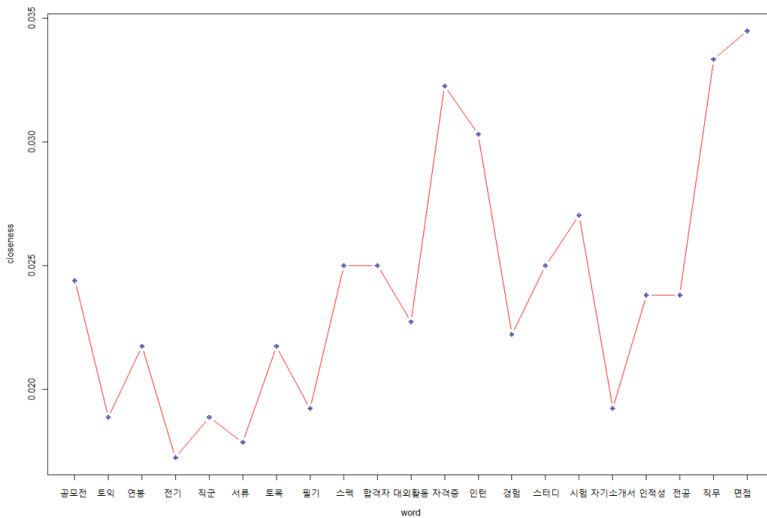
〈표 3-24〉 건설업 - 취업준비생 상위 키워드 30개

순위	키워드	도출빈도	비중
1	면접	1071	15.72
2	전공	466	6.84
3	직무	462	6.78
4	인적성	382	5.61
5	자기소개서	299	4.39
6	스터디	261	3.83
7	시험	256	3.76
8	경험	229	3.36
9	난이도	214	3.14
10	현장	212	3.11
11	인턴	198	2.91
12	대외활동	186	2.73
13	자격증	183	2.69
14	스펙	172	2.52
15	합격자	171	2.51
16	필기	170	2.49
17	토목	162	2.38
18	서류	159	2.33
19	직군	150	2.20
20	연봉	147	2.16
21	토익	140	2.05
22	전기	138	2.02
23	공모전	134	1.97
24	안전	130	1.91
25	자격	128	1.88
26	상식	126	1.85
27	플랜트	125	1.83
28	학점	122	1.79
29	토스	112	1.64
30	역량	110	1.61

뒤를 이어 건설업의 취업준비생의 전체 카페글을 기반으로 주요 키워드 별 연관 분석을 실시하였다. 분석 결과 가장 높은 근접 중심성을 보이는 키워드는 ‘면접’ 으로 나타났으며 뒤를 이어 ‘자격증’, ‘인턴’, ‘시험’ 등의 키워드가 높은 근접 중심성을 띠는 것으로 나타났다.



[그림 3-11] 건설업 - 카페글 연관어 분석 결과

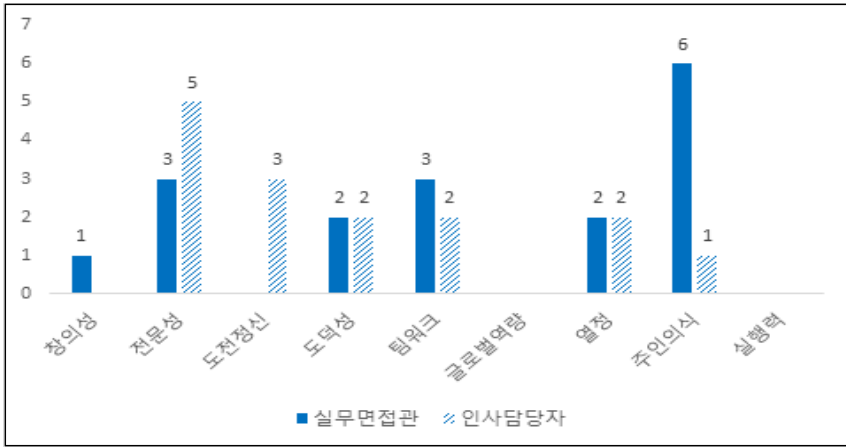


[그림 3-12] 건설업 - 취업준비생 근접 중심성 분석 결과

## 제5절 기업 인사담당자 및 실무면접관 인터뷰 분석

### 5.1. 건설업 인재상 분석

건설업의 인재상 분석 결과 실무면접관은 주인의식을 가장 중요하게 고려하고 있으며, 인사담당자는 전문성을 가장 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

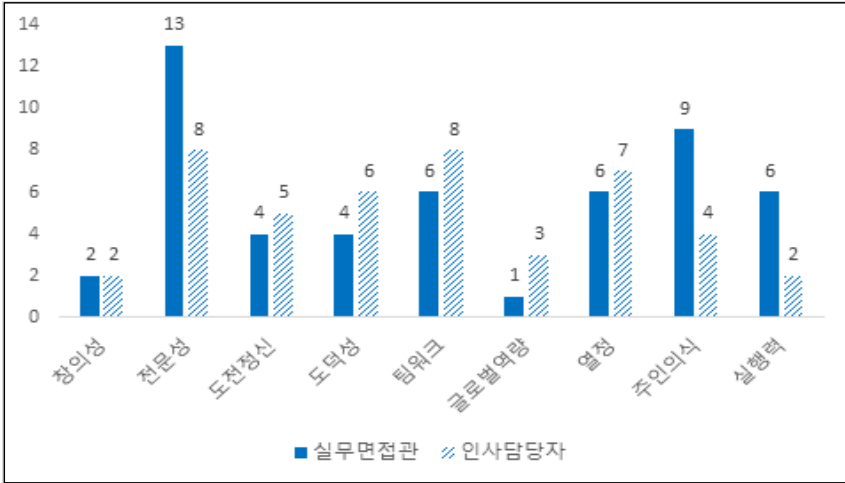


[그림 3-13] 건설업 인재상 분석 - 1위

<표 3-25> 실무면접관과 인사담당자의 인재상 인식

구분	실무면접관		인사담당자		통합	
	1위 빈도	비중	1위 빈도	비중	1위 빈도	비중
창의성	1	5.9%	0	0.0%	1	3.1%
전문성	3	17.6%	5	33.3%	8	25.0%
도전정신	0	0.0%	3	20.0%	3	9.4%
도덕성	2	11.8%	2	13.3%	4	12.5%
팀워크	3	17.6%	2	13.3%	5	15.6%
글로벌역량	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
열정	2	11.8%	2	13.3%	4	12.5%
주인의식	6	35.3%	1	6.7%	7	21.9%
실행력	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
표본 수	17	100.0%	15	100.0%	32	100.0%

건설의 인재상의 1위, 2위, 3위를 합산하여 분석한 결과 실무면접관은 전문성, 주인의식을 가장 중요하게 고려하였으며, 인사담당자는 전문성, 팀워크를 가장 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다. 실무면접관과 인사담당자가 추구하는 인재상의 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 공통적으로 창의성, 글로벌역량 등은 중요하게 고려하지 않는 것으로 나타났다.



[그림 3-14] 건설업 인재상 분석 - 1+2+3위

<표 3-26> 실무면접관과 인사담당자의 인재상 인식(1~3위)

구분	실무면접관		인사담당자		통합	
	1+2+3위 순위	비중	1+2+3위 순위	비중	1+2+3위 순위	비중
창의성	2	3.9%	2	4.4%	4	4.2%
전문성	13	25.5%	8	17.8%	21	21.9%
도전정신	4	7.8%	5	11.1%	9	9.4%
도덕성	4	7.8%	6	13.3%	10	10.4%
팀워크	6	11.8%	8	17.8%	14	14.6%
글로벌역량	1	2.0%	3	6.7%	4	4.2%
열정	6	11.8%	7	15.6%	13	13.5%
주인의식	9	17.6%	4	8.9%	13	13.5%
실행력	6	11.8%	2	4.4%	8	8.3%
표본 수	51	100%	45	100%	96	100%

## 5.2. 건설업 채용 요인 분석

건설업의 채용 요인 중 실무면접관은 관련 직무 경력을 가장 중요하게 고려하고 있으며, 인사담당자는 전공을 가장 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다. 공통적으로 전공, 공인자격증, 관련 직무경력을 중요하게 고려하고 있다. 그리고 인사담당자의 경우 학력, 학점, 어학능력 우수자 등을 상대적으로 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났으나, 실무담당자의 상대적 중요성은 다소 떨어지는 것으로 나타났다. 특히, 어학능력 우수자의 경우 실무면접관과 인사담당자의 편차가 심한 것으로 나타났다.

<표 3-27> 건설업 채용 요인 중요도 및 필수/우대사항

구분	실무면접관			인사담당자			통합		
	평균	필수	우대	평균	필수	우대	평균	필수	우대
학력	4.8	7	10	<b>5.6</b>	7	5	<b>5.2</b>	14	15
출신학교	3.5	5	4	4.6	1	8	4.0	6	12
전공	<b>5.5</b>	8	9	<b>6.0</b>	6	7	<b>5.7</b>	14	16
학점	4.9	7	5	<b>5.1</b>	2	10	<b>5.0</b>	9	15
어학능력 우수자	3.9	1	11	<b>5.3</b>	1	10	4.6	2	21
공인자격증	<b>5.2</b>	4	12	<b>5.8</b>	1	11	<b>5.5</b>	5	23
공모전	3.9	0	14	4.2	0	8	4.1	0	22
인턴 경력	4.7	1	13	4.7	0	10	4.7	1	13
관련 직무 경력	<b>6.1</b>	7	10	<b>5.6</b>	3	8	<b>5.8</b>	10	18
해외근무 가능자	3.6	5	4	3.5	1	3	3.6	6	7
성별	2.2	0	4	3.3	1	3	2.8	1	7
연령	3.7	2	7	4.2	1	7	3.9	3	14
군필여부	4.2	6	6	3.9	0	7	4.1	6	13
우대사항(보훈대상자, 장애인)	2.9	0	11	4.4	1	7	3.6	1	18

필수 채용조건과 중요도 평균을 비교해봤을 때, 실무면접관은 관련 직무 경력, 전공, 공인자격증, 학점 등을 중요하게 고려하고 있다. 필수적인 측면에서도 유사하긴 하지만, 공인자격증의 경우 중요도는 높지만 필수적인 사항은



아닌 것으로 나타났다.

인사담당자의 경우 전공, 공인자격증, 관련 직무 경력 등을 중요하게 고려하고 있으며, 필수적인 측면에서도 유하게 나타났다. 하지만 실무면접관과 마찬가지로 공인자격증의 중요성에 비해 필수적인 요건은 아니라고 응답하고 있다. 즉, 공고문 등의 사항에서 나타나지 않는 중요한 요인으로 작용하고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 3-28> 건설업 채용프로세스 순위

구분	실무면접관		인사담당자		통합	
	평균	필수	평균	필수	평균	필수
학력	5	2	4	1	4	2
출신학교	12	6	8	5	10	5
전공	2	1	1	2	2	1
학점	4	2	6	4	5	4
어학능력 우수자	8	10	5	5	7	10
공인자격증	3	8	2	5	3	8
공모전	9	12	11	12	8	14
인턴 경력	6	10	7	12	6	11
관련 직무 경력	1	2	3	3	1	3
해외근무 가능자	11	6	13	5	13	5
성별	14	12	14	5	14	11
연령	10	9	10	5	11	9
군필여부	7	5	12	12	9	5
우대사항(보훈대상자, 장애인)	13	12	9	5	12	11

### 5.3. 인사담당자, 취업지원관 및 취업준비생 간 비교분석

인사담당자 및 실무면접관과 구직자를 대상으로 심층 인터뷰를 실시하고 그 결과를 비교하였다. 먼저 서류 전형에서 중시하는 부분에 대한 인식은 부분적으로 일치하였으나 다른 점도 보였다. 건설업 분야의 경우 관련 전공이나 자격증이 중요하기 때문에 ‘전공 및 자격증 보유 여부’를 중요하게 본다든 점은 대부분의 인사담당자의 인터뷰 내용과 구직자의 예상이 일치하였다. 또한 일부 대학생의 경우, 대학생활 중 직무 관련 경험을 볼 것이라고 하였는데, 특히 중견·중소 인사담당자의 경우, 관련 경력이나 경험을 본다고 하여 일치하였다. 이 외에도 ‘회사에 대한 관심’을 많이 본다고 하였는데, 지원자들은 이를 ‘회사가 원하는 이야기를 적어내는 것’이라고 표현한 바가 이러한 부분이라고 해석되며, 회사가 원하는 이야기라고 생각하기보다 ‘회사에 대한 관심’이 느껴질 수 있도록 준비하는 것이 좋을 것이다. 특히, 두루뭉술하게 다른 회사에도 적용될 수 있는 내용이거나, 복사/붙이기를 한 것으로 느껴지는 자기소개서, 다른 회사에 지원하는 자기소개서 등은 걸러낸다고 하는 인사담당자가 두 명 이상이었고 해당 부분을 강조하였는데, 이러한 부분은 구직자가 어느 정도 알고 있는 부분이나, 실제 자기소개서를 작성할 때, 더욱 신경 써야 할 부분인 것으로 보인다.

일치하지 않았던 부분은 각 기업별로 차이가 있었는데, 일부 대기업 인사담당자의 경우, ‘대학생활’, ‘조직문화 적합도’를 본다고 하였으나 구직자들은 이러한 부분은 2차 임원 면접에서 보는 요소라고 예상하였다. 또 다른 중견·중소기업 인사담당자들은 ‘인생관’, ‘지원동기’, ‘성격장단점’, ‘지원동기’ 등의 정성적 평가에 해당되는 내용들도 중요하게 보는 것으로 나타났다. 이에 비해 취업준비생의 경우 이러한 내용들은 2차 면접에서 볼 것이라고 예상하고 있었다. 이러한 다소 정성적인 평가 항목의 경우, 취업준비생들 중 주요 평가항목으로 예상하더라도 2차 면접에서 볼 것이라고 예상하였다. 취업준비생들은 서류 평가에서는 주로 ‘자격증 개수’, ‘학점’, ‘토익’, ‘직업체험 경력’ 등의 다소 정량적인 내용을 주로 볼 것으로 예상했으나, 경우에 따라 자기소개서의 내용을 주로 살피는 경우도 있었다. 인터뷰에 응한 대부분의 인사담당자들은 정량적인 사항이 불합격 요소로는 작용을 했으

나 합격을 좌우하는 요인은 아니라고 이야기하였다. 따라서 자신이 지원하는 회사가 건설업 업종이더라도 자기소개서의 내용 중 어느 부분을 주로 보는지 채용박람회에서의 인사담당자 인터뷰 및 구직커뮤니티 등을 통해 사전 조사를 하고, 사전조사가 어렵다고 한다면, 정성적인 내용 또한 신중하게 쓰는 것이 필요할 것으로 보인다.

1차 면접과 관련해서 인사담당자와 취업준비생이 일치한 부분은 구체적인 업무 관련 경험을 물어볼 것이라는 부분이었다. 그리고 업무 관련된 지식을 보는 부분에서는 일치하였으나, 세부적으로 인사담당자는 일을 시킬 때 필요한 지식 평균 지식을 본다고 하였는데, 취업준비생은 깊은 전문 지식을 볼 것이라고 생각하고 있었다. 또한 일치하지 않은 항목으로는 취업준비생들이 생각하지 못했던 의사소통능력을 인사담당자들은 1차 면접에서도 많이 보는 것으로 나타났다.

2차 면접 관련해서는 ‘인성’, ‘미래에 대한 포부’, ‘목표’ 등을 물어본다는 점이 인사담당자와 취업준비생이 일치하였다. 석사졸업생이나 경력직의 경우는 전문지식이나 직무 능력을 한 번 더 묻는다고 한다는 점은 석사를 준비하는 취업준비생 등도 생각하지 못한 내용이었다. ‘성실성’ 과 ‘조직에 적합’ 한지를 확인하는 부분도 구직자들이 생각하지 못한 내용이었다. 특히 건설업의 경우, 이직률이 높은 분야이다 보니 오래 다닐 만큼 성실하고 책임감이 있는지 등을 확인하고, ‘성실성’ 등을 주요 불합격 요소로 꼽는 것으로 나타났다.

인사담당자들이 취업을 준비할 때, ‘자격증 개수’ 보다는 직종에 정말 필요한 자격증을 가지는 것이 중요하다고 이야기하였는데, 취업준비생 중에는 ‘자격증 개수’ 를 유의미하게 본다는 점이 달랐다.

실제 1차 면접을 보는 실무면접관들의 이야기는 대체로 하나의 방향으로 이어졌는데, 주로 관련 경험을 많이 보고 주요 합격 요인으로 작용한다는 점이 취업준비생들의 인터뷰 내용과 일치했다. 하지만 1차 면접에서도 인상을 보고, 이것이 주요 당락 요인으로도 꼽히는 경우가 있어 관련하여 취업준비생들의 인식을 확장할 필요가 있어 보였다. 인상의 경우는 주로 ‘적극성’, ‘태도’, ‘열정’ 또한 보는 것으로 나타났다.

〈표 3-29〉 인사담당자 - 실무면접관 - 취업준비생 간 조사결과 차이

구분	인사담당자	실무면접관	취업준비생
서류전형	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대기업의 경우에, 대학생활 경험과 조직문화 적합도, 회사에 대한 관심도를 주요 평가요소로 봄</li> <li>- 중견/중소기업의 경우, 인생관과 지원동기, 성격 장단점 등 정성적 평가 요소를 중시함</li> <li>- 자격증의 경우, 채용하고자 하는 직군에 필요한 것인가를 중요시</li> </ul>	(해당사항 없음)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대학생활 경험과 조직문화 적합도, 회사에 대한 관심도를 2차 면접의 주요 평가요소로 이해하고 있음</li> <li>- 자격증 수, 학점, 토익 등 정량적인 내용에 더 무게를 두고 있음</li> <li>- 자격증의 종류보다는 개수에 관심</li> </ul>
1차 면접	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무에 필요한 평균 지식을 요구하고 있음(단, 고도의 전문지식을 가지고 있을 경우, 합격요소가 될 수 있다고 함)</li> <li>- 직무 외에 의사소통 능력도 평가요소로 반영함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무 관련 경험이 주요 합격 요인으로 작용함</li> <li>- 면접자의 적극성, 태도, 열정을 인상으로 평가함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무에 대한 깊은 전문 지식을 갖추고 있어야 한다고 생각함</li> </ul>
2차 면접	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성실성과 조직적합도를 확인하여, 이직률이 높은 건설업에서 직무를 지속적으로 수행할 수 있는 가능성을 판단</li> <li>- 석사 졸업과 경력직의 경우, 전문지식과 직무능력을 재차 확인</li> </ul>	(해당사항 없음)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 입사 준비가 되지 않았는데 의욕만 앞서는 경향이 있음</li> </ul>

## 제6절 건설업 분야 취업준비 현황 분석

### 6.1. 취업준비생 취업준비 실태조사 결과

#### 6.1.1. 인구 통계학적 특성

건설업 취업준비생의 취업준비 실태를 파악하기 위하여 건설업 취업준비생을 대상으로 설문조사와 FGI를 병행 실시하였다. 설문에 참여한 취업준비생은 총 253명으로, 이 중 남성이 153명(60.5%)로 100명(39.5%)의 여성보다 높게 나타났다. 학년의 경우 4학년이 161명(63.6%)로 절반 이상의 응답률을 보였으며, 뒤를 이어 졸업생 36명(14.2%), 3학년 27명(10.7%), 2학년 16명(6.3%), 1학년 13명(5.1%)로 나타났다. 전공별로는 업종의 특성상 인문계열 1명(0.4%)을 제외한 252명(99.6%)이 공학계열인 것으로 나타났다. 대학 소재지를 확인한 결과, 수도권이 81명(32.0%), 수도권 외 지역이 172명(68.0%)으로 나타났다.

<표 3-30> 건설업 분야 취업준비생 조사대상 인구통계학적 특성

인구통계학적 특성		빈도	비중
전체		253	100.0
성별	남성	153	60.5
	여성	100	39.5
학년	1학년	13	5.1
	2학년	16	6.3
	3학년	27	10.7
	4학년	161	63.6
	졸업생	36	14.2
전공 계열	인문계열	1	0.4
	공학계열	252	99.6
대학 소재지	수도권	81	32.0
	수도권 외	172	68.0

## 6.1.2 취업 희망 직무

건설업 취업준비생을 대상으로 취업희망 또는 관심 직무를 설문한 결과 전체 253명 중 사무직이 125명(49.4%)으로 가장 높은 관심을 보였다. 뒤를 이어 생산기술직 87명(34.4%), 연구개발직 36명(14.2%), 기타 5명(2.0%)으로 관심을 가진 것으로 나타났다.

<표 3-31> 건설업 분야 취업준비생 취업 희망 또는 관심 직무

인구통계학적 특성		빈도	비중
전체		253	100.0
전공 계열	사무직	125	49.4
	생산기술직	87	34.4
	연구개발직	36	14.2
	기타	5	2.0

한편, 응답자에게 취업 희망 또는 관심 분야의 현재 및 미래 채용 수요를 설문한 결과, 현재 채용수요가 부족하다고 생각(부족+매우부족)하는 응답자가 전체의 45.1%를 차지하였으며, 보통 수준이라고 응답한 비율이 42.7%를 차지하였다. 한편 미래 채용수요가 어떻게 변화할지에 대해서는 응답자의 71.6%(줄어들 것임+매우 줄어들 것임)가 줄어들 것으로 생각하고 있었으며, 14.2%(늘어날 것임+매우 늘어날 것임)는 늘어날 것으로 생각하고 있었다. 따라서 건설업 취업준비생의 경우 현재의 채용 수요와 미래 채용 수요 모두 비교적 부정적으로 판단하고 있는 것으로 보여진다.

〈표 3-32〉 건설업 분야 취업 희망 또는 관심 분야 채용 수요

(단위: 명, %)

구분		빈도	비중
현재 채용 수요	매우 부족한 편이다	24	9.5
	부족한 편이다	90	35.6
	보통이다	108	42.7
	충분한 편이다	30	11.9
	매우 충분한 편이다	1	.4
미래 채용 수요	매우 줄어든 것이다	16	6.3
	줄어든 것이다	140	55.3
	변화 없을 것이다	61	24.1
	늘어날 것이다	32	12.6
	매우 늘어날 것이다	4	1.6

구체적으로 취업 희망 또는 관심분야의 미래채용 수요 전망 중에서 채용이 감소할 것이라고 전망한 이들에 대해 사유를 조사한 결과, 1) 현재의 해당 분야 경기가 좋지 않고, 채용인원도 감소했다고 생각하거나, 2) 4차산업혁명이나 기계, 설비 발달로 인력이 대체될 것이기 때문이라고 생각하는 비관적 전망이 높았다.

〈표 3-33〉 건설업 분야 미래채용 감소 전망 사유(요약)

우리나라의 건설사업이 증가하는 추세라 아니기 때문이다, 많은 인원을 새로 뽑고 있다고 생각하지 않습니다, 토목직이 점점 줄어드는 추세인 것 같다, 건설경기가 계속 나빠지고 있어 채용수요가 줄어들 것으로 예상됨, 점차 건설업도 자동화가 되어가고 있고 공장생산이나 모듈러 같은 방식적용이 더 활발해지면 현장직원이 줄어들 것이라는 생각이 듭니다, 건설 시장이 축소되고 있음, 기계, 설비의 발달로 인력대체, 사람을 증원할 필요성이 많지 않기 때문, 건설 경기가 아직 침체되어 있는 상황에서 대부분의 회사들이 인제수요를 줄이고 있기 때문에, 경제 성장 저하, 사람을 증원할 필요성이 많지 않기 때문, 건축을 할 수 있는 땅이 줄어들고 있기 때문에, 요즘 건축 경기가 좋지 않아 공채도 많이 줄어들고 뽑혀도 당연히 비정규직이고 정규직 되기가 엄청 힘들다고 하기 때문입니다. 건설 분야는 이미 인프라가 갖춰져 있기 때문, 건축가의 입지가 점점 줄어들고, 책임만 증가해나간다,

한편, 취업 희망 또는 관심분야의 미래채용 수요 전망 중에서 채용이 오히려 증가할 것이라고 전망한 이들에 대해 사유를 조사한 결과 1) 개발 및 재개발 지역이 증가하고 있기 때문에, 2) 현장직 혹은 전문 연구직 등의 수요는 오히려 증가할 것이라고 생각하기 때문에 라고 생각하는 낙관적 전망이 높았다.

#### <표 3-34> 건설업 분야 미래채용 증가 전망 사유(요약)

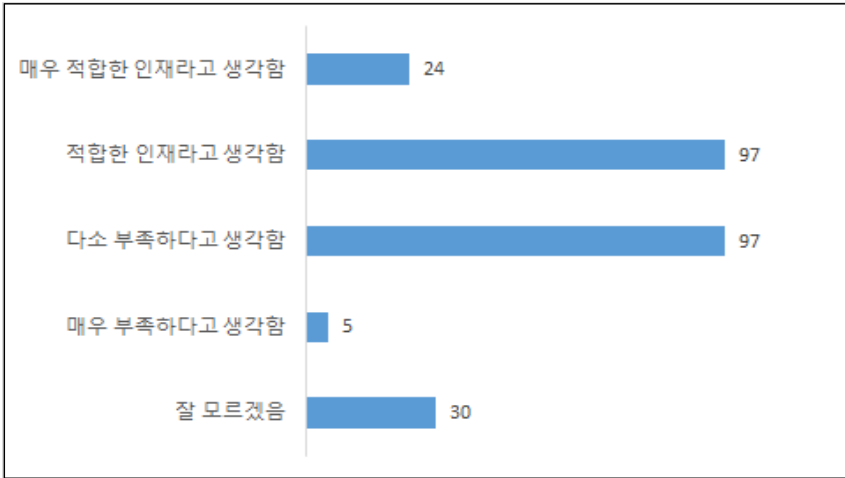
---

건설업 발전과 함께 개발지역도 늘어나서 채용수요도 늘 것, 학생들이 아직 연구원에 대한 정보가 없어 보인다. 향후 늘어날 것이라고 생각된다. 건설분야가 더 많이 성장해서 해외로도 더 진출할 것이고, 통일이 된다면 건설업계가 더 바빠질 것, 현장직 같은 건 많은데 학생들이 1종만 찾아서 일자리가 부족하다고 느끼는 것, 미세먼지 발생 증가 및 기술 발달로 인한 많은 스마트 빌딩 건설, 새로운 건물이 많이 들어서서, 리모델링, 친환경 건축의 활성화, 빈집은 늘어나고 기존의 방식을 따라서는 건설수요가 줄어들 것이고 재생이나 개발의 패러다임에 선택과 집중이 필요한 시점이기에, 정보의 양은 늘어나고 있고 그에 따른 새로운 기술이 필요하므로 다양한 지식을 가진 사람들이 필요하다고 생각한다, 건설 조종기술직은 많이 필요하기 때문이다, 시설의 노후와 관리 및 건축은 항상 필요해서, 노후건물의 리모델링 및 재건축, 지역개발 지균발전 추진

---

다음으로 취업 희망 또는 관심 분야에 본인이 어느 정도 적합한 인재인지를 조사한 결과 다소 부족하다고 생각하는 응답자와 적합한 인재라고 생각한다는 응답자가 동일하게 각각 97명으로 높게 나타났으며, 이에 비해 매우 부족하다고 생각하는 응답자는 5명으로 가장 낮게 나타났다. 즉, 건설업의 취직을 원하는 응답자들은 자신에 대해 적합한 인재라고 생각하는 비중이 상대적으로 높은 것을 확인할 수 있다.





[그림 3-15] 건설업 분야 취준생 인재적합 인식정도

구체적으로 취업 희망 분야에 본인이 부적합한 인재라고 생각하는 사유에 대해 조사한 결과, 건설업 취업준비생은 전공과 관련된 전문지식, 프로그래밍 실력, 자격증 등을 적합 인재 판단 주요 기준으로 생각하고 있음을 알 수 있었다. 특히 1) 필요한 자격이나 공부, 학위 등이 부족한 편이다, 2) 실무 경험이 부족한 편이다 라고 생각하는 비중이 높은 것으로 나타났다.

#### <표 3-35> 건설업 취업희망 분야 부적합 인재 사유(요약)

전문적인 지식은 아직 부족하기 때문이다, 현장경험과 언어적인 면이 아직 부족함, 실무경험도 없고 공부도 부족한 것 같음, 아직 자격요건을 많이 갖추지 못했다, 능력이 부족해서, 인턴과정이 없어서, 아직 배워야 할 것들이 많이 있기 때문입니다. 또한 실무 경험이 없기 때문에 학문적으로 배우는 것도 한계가 있습니다, 아직 자격증 등의 준비가 끝나지 않았기 때문, 아직은 실무경험이 없을 뿐더러 인턴의 경험도 쌓지 못했으므로 부족한 곳 같습니다, 현재 공부 중이기 때문에 판단이 어려움, 사무능력 및 전공 지식이 부족하다 생각함, 학교에서 배우는 이론과 실전은 다르다고 들어서, 자격증 점수 등이 없기 때문, 서류합격을 위한 스펙 부족, 아직 일을 경험해보지 않았으므로, 학교공부 이외에 준비해야 할 것이 준비가 안되었다, 자격증 미흡, 전공 지식 부족, 준비를 많이 하지 않음, 경험부족, 직무 경험이 없고, 직무에 대한 지식과 정보가 부족, 스펙을 아직 다 갖추지 못해서, 자격증 미취득

구체적으로 취업 희망 분야에 본인이 적합한 인재라고 생각하는 사유에 대해 조사한 결과, 건설업 취업준비생은 공부하고 있는 현재 시간에 대한 믿음, 이론적 배움의 가치, 자격증 취득에 대한 자신감 등을 주요 기준으로 생각하고 있음을 알 수 있었다. 특히 1) 자격증을 획득했거나, 준비하고 있기 때문에, 2) 전공분야에 대해 열심히 공부하고 있기 때문이라고 생각하는 비중이 높은 것으로 나타났다.

#### <표 3-36> 취업희망 분야 적합 인재 사유(요약)

전공에 관한 기사자격증과 충분한 지식이 있다고 생각합니다, 두 개의 기사자격증을 취득해 놓았으며 전공지식의 풍부뿐만 아니라 8개월의 현장경험 또한 갖추고 있다, 학점관리와 자격증 등 준비를 열심히 했습니다, 최소한 건축기사는 가지고 있기 때문에, 건설업의 하드웨어와 관련한 지식과 소프트웨어적 능력의 역량이 남들과는 차별화된 강점이라고 생각하기 때문, 전공분야에 대해 열심히 공부해서 역량도 갖추고 있고, 사회성도 좋은 편임, 생활습관이 적합하며 전공이해도가 높다, 내 자신감의 근거는 내 노력이다, 내가 가장 잘 할 자신이 있다, 5년 동안 건축실무에 필요한 교육과 실무과정을 경험하였고 자격증도 있기 때문에, 관련 자격증과 실습을 통해 경험을 쌓고 있기 때문, 건축 관련해 많은 관심을 가지고 있기 때문, 현장실습의 경험을 토대로 저와는 잘 맞다고 생각했습니다, 관련된 전공을 이수했고, 기사도 취득했기 때문에, 학과의 과정을 제대로 마치고 졸업장, 기사자격증을 취득하였으며 앞으로 발전할 가능성이 있기 때문에, 학과에 대한 수업을 잘 하고 있어서, 저는 건축 분야에 관심이 매우 높아 학교에서 열심히 배우고 있고 인터넷을 통해 유심히 서칭 중입니다, 직종이 나의 성격과 잘 맞다고 생각.

### 6.1.3. 취업준비 및 입사지원 경험

건설업 취업준비생을 대상으로 입사지원 경험에 대해 설문한 결과 응답자의 14.2%가 입사지원 경험이 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 입사지원 경험이 있는 응답자 36명의 입사지원 횟수를 살펴보면 11회 이상 입사 지원 해본 응답자가 37명(14.62%)으로 가장 많았고, 뒤를 이어 1~2회 입사지원 해본 경험이 있다고 응답해본 응답자가 16명(6.32%)으로 높게 나타났다.

〈표 3-37〉 건설업 분야 취업준비생 입사지원 경험

(단위: 명, %)			
구분	횟수	빈도	비중
입사지원 경험 있음	1~2회	16	6.32
	3~5회	13	5.14
	6~10회	5	1.98
	11회 이상	37	14.62
	소계	36	14.2
입사지원 경험 없음		217	85.8
합계		253	100.0

입사 지원 후 채용단계별 합격 경험을 설문한 결과, 서류전형에 참여한 36명 중 81.8%인 28명이 서류전형에 합격한 것으로 나타났다. 서류 전형 합격 경험 및 이유에 대해서는 전공에 적합해서, 역량이 부합해서, 면접 태도가 긍정적이라서 라고 생각하는 응답자가 각각 3명(21.4%)으로 높은 비중을 차지했다. 이에 반해 불합격 경험을 가진 응답자 중 7명이 관련 경험 및 경력이 부족해서 불합격했다고 생각하고, 뒤를 이어 적절한 대답을 하지 못했거나 기타의 이유로 불합격 했다고 생각하는 것으로 나타났다.

입사 후 채용단계별 합격 경험을 설문한 결과, 서류전형에 합격한 28명 중 14명(50.0%)이 실무진 면접에, 이 중 9명(32.1%)이 임원 면접에 합격한 경험이 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-38〉 건설업 취업준비생의 입사 지원 시 채용단계별 합격경험 및 이유(서류전형)

구분	합격		불합격	
	빈도	비중	빈도	비중
전체	28	100.0	8	100.0
관련 경력	-	-	-	-
기업의 인재상에 부합	2	7.1	-	-
스펙이 좋아서	3	10.7	-	-
역량이 적합해서	8	28.6	3	37.5
입사지원서 및 자기소개서 내용이 좋아서	3	10.7	3	37.5
자격증	2	7.1	-	-
전공 적합	5	17.9	-	-
전공실력(학점) 등	2	7.1	1	12.5
기타	3	10.7	1	12.5

〈표 3-39〉 건설업 취업준비생의 입사 지원 시 채용단계별 합격경험 및 이유(실무진 면접)

(단위: 명, %)

구분	합격		불합격	
	빈도	비중	빈도	비중
전체	14	100.0	20	100.0
전공 적합성	3	21.4	-	-
성격	3	21.4	-	-
면접 태도	3	21.4	-	-
자격증	1	7.1	-	-
관련 경험 및 경력	2	14.3	7	35.0
직무 역량	1	7.1	1	5.0
영어 실력	1	7.1	2	10.0
적절한 대답	-	-	5	25.0
기타	-	-	5	25.0

〈표 3-40〉 건설업 취업준비생의 입사 지원 시 채용단계 합격 경험별 및 이유(임원 면접)

(단위: 명, %)

구분	합격		불합격	
	빈도	비중	빈도	비중
전체	9	3.6	21	8.3
전공 적합성	1	0.4	-	-
성격	1	0.4	1	0.4
면접 태도	2	0.8	-	-
자격증	1	0.4	1	0.4
관련 경험 및 경력	2	0.8	8	3.2
직무 역량	1	0.4	3	1.2
영어 실력	-	-	1	0.4
적절한 대답	1	0.4	5	2.0
기타	-	-	2	0.8

건설업 분야 취준생들은 입사지원시 정기채용을 이용하는 비중이 40.4%로 높게 나타났으며, 뒤를 이어 채용 전제형 인턴십이 25.0%, 수시채용이 17.3%, 일반 인턴십이 15.4%를 차지하는 것으로 나타났다.

〈표 3-41〉 건설업 분야 입사지원 시 채용 전형(중복응답)

(단위: 명, %)

구분	빈도	비중
정기채용	21	40.4
수시채용	9	17.3
채용 전제형 인턴십	13	25.0
일반 인턴십	8	15.4
기타	1	1.9
합계	52	100.0

### 6.1.4 인재상 및 채용 시 강조 조건

건설업 취업준비생을 대상으로 기업들의 주요 인재상(창의성, 전문성, 도전정신, 도덕성, 팀워크, 글로벌역량, 열정, 주인의식, 실행력)에 대해 중요 순위를 조사하였다. 1순위에 대한 응답은 전문성이 94명(37.2%)으로 가장 높았으며, 2순위의 경우 팀워크 55명(21.7), 3순위의 경우 실행력이 43명(17.0%)으로 높게 나타났다.

〈표 3-42〉 건설업 취업준비생의 인재상 중요도 순위

(단위: 명, %)

구분	1순위		2순위		3순위	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
전체	253	100.0	252	99.6	252	99.6
창의성	23	9.1	32	12.6	30	11.9
전문성	94	37.2	50	19.8	25	9.9
도전정신	12	4.7	12	4.7	19	7.5
도덕성	24	9.5	20	7.9	25	9.9
팀워크	42	16.6	55	21.7	40	15.8
글로벌역량	6	2.4	12	4.7	25	9.9
열정	21	8.3	32	12.6	21	8.3
주인의식	15	5.9	12	4.7	24	9.5
실행력	16	6.3	27	10.7	43	17.0

인재상에 이어 건설업 분야 채용시 강조되는 분야를 교육과정 이수, 자격증, 직무유사경력, 기타를 기준으로 구분해 분석하였다. 가장 높게 강조되는 분야는 교육과정이수의 전공이었으며, 뒤를 이어 자격증의 공인자격증, 직무유사경력의 관련 직무경력 등이 높게 나타났다. 이에 반해 기타부분의 성별과 연령, 우대사항 등의 부분은 다른 분야에 비해 강조되는 정도가 낮은 것으로 확인되었다.

<표 3-43> 건설업 분야 채용 시 강조되는 항목 중요도 순위

구분		n	Mean	SD	순위
교육과정이수	학력(고졸,대졸,대학원졸 등)	253	5.22	1.286	4
	출신학교	253	4.33	1.392	11
	전공	253	5.80	1.172	1
	학점	253	4.27	1.389	12
자격증	어학능력 우수자	253	4.99	1.430	6
	공인자격증	253	5.47	1.332	2
직무유사경력	공모전	253	4.37	1.560	9
	인턴경력	253	5.00	1.383	5
	관련 직무 경력	253	5.47	1.204	3
기타	해외 근무 가능자	253	4.74	1.398	8
	성별	253	3.56	2.010	15
	연령	253	3.57	1.741	14
	군필여부	253	4.37	2.003	9
	우대사항(보훈대상자, 장애인)	253	4.03	1.608	13
	기타	253	4.80	1.859	7

건설업 분야 취업준생의 직업기초능력에 대한 중요도를 분석한 결과 의사소통능력, 대인관계능력, 기술능력이 가장 중요하게 나타났으며 자기개발능력과 수리능력은 비교적 낮은 중요도를 보이는 것으로 나타났다.

〈표 3-44〉 건설업 분야 취업준비생의 직업기초능력 중요도 평가

구분	n	Mean	SD	순위
의사소통능력	253	6.00	1.076	1
수리능력	253	5.10	1.265	10
문제해결능력	253	5.87	1.148	4
자기개발능력	253	5.57	1.120	9
자원관리능력	253	5.66	1.100	8
대인관계능력	253	5.94	1.118	2
정보능력	253	5.84	1.053	5
기술능력	253	5.94	1.116	2
조직이해능력	253	5.73	1.109	7
직업윤리	253	5.77	1.155	6

### 6.1.5. 채용정보 탐색 경로

건설업 분야 취업준비생을 대상으로 채용정보 탐색경로에 관한 설문을 진행한 결과, 탐색경로 1순위에서는 기업 홈페이지를 활용한다는 응답이 33.6%로 가장 많았으며, 그 다음으로 사람인과 잡코리아 등의 민간운영 취업 정보 전문업체를 활용한다는 응답이 19.0%로 높게 나타났다. 1순위와 2순위를 합산한 결과에서도 기업 홈페이지(52.2%), 민간운영 취업 정보전문업체(32.0%)를 통한 탐색 등의 순으로 나타났다.

〈표 3-45〉 건설업 분야 취업준비생의 채용정보 탐색경로

(단위: 명, %)

구분	1순위		1순위+2순위	
	빈도	비중	빈도	비중
기업 홈페이지 (해당 기업 홈페이지)	85	33.6	132	52.2
민간운영 취업 정보전문 업체 (사람인, 잡코리아 등)	48	19.0	81	32.0
공공운영 취업사이트 (워크넷, 잡알리오 등)	38	15.0	85	33.6
대학지원 취업지원센터 (창조일자리센터, 경력개발센터 등)	22	8.7	40	15.8





채용정보를 획득한 채널에 대한 만족도를 살펴보면 취업 스테디 그룹, 취업카페, 취업박람회 등의 순으로 높은 만족도를 보였다. 뒤를 이어 특정기업 취업정보, 기타, 취업정보 전문업체 등의 만족도가 높게 나타났으며, 상대적으로 정부, 대학취업지원센터를 통한 채용 정보 획득의 만족도는 낮은 것으로 나타났다. 즉, 학교나 정부기관보다는 취업이라는 공통의 목표를 가진 집단에서 획득한 정보에 대한 만족도가 높다고 볼 수 있다.

<표 3-47> 건설업 분야 취업준비의 채용정보 탐색경로 만족도

구분	n	Mean	SD	순위
취업 스테디 그룹	253	6.60	2.601	1
취업카페	253	6.28	2.417	2
대학취업지원센터	253	5.53	2.539	9
취업정보 전문업체	253	5.82	2.387	6
정부	253	5.55	2.534	8
취업박람회	253	6.04	2.449	3
특정기업 취업정보	253	5.93	2.165	4
주변 지인 혹은 선배 등	253	5.61	1.886	7
기타	253	5.85	1.819	5

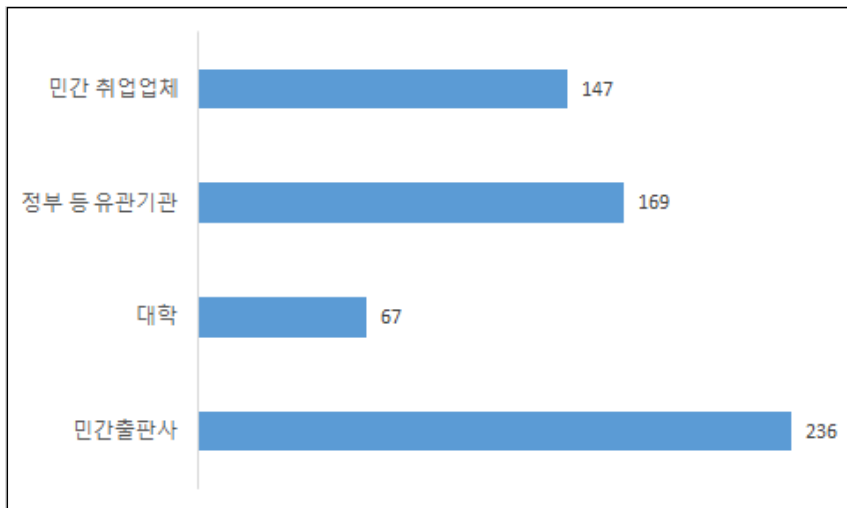
## 6.1.6. 기타 취업준비 관련

건설업 취업준비생을 대상으로 취업준비 시 애로사항에 대해 7점 척도로 조사한 결과, ‘업종 내 대기업과 중소기업의 연봉 격차가 크다’가 가장 높게 나타났으며 뒤를 이어 ‘스펙 만드는데 시간과 비용이 많이 든다’, ‘너무 많은 경험을 요구한다’ 등의 이유가 높은 애로사항인 것으로 나타났다. 이는 취업준비생들이 취업을 하기까지 금전적인 측면에 대한 고민이 높다는 것을 의미하며, 채용 유형에 따라 상이하지만 원하는 직무 경험을 획득할 수 있는 기회가 필요한 것으로 보여진다.

〈표 3-48〉 건설업 분야 취준생의 취업준비 시 애로사항

구분	n	Mean	SD	순위
일자리 부족	253	4.88	1.416	6
채용정보 부족	253	4.79	1.427	8
업종 내 대기업과 중소기업의 연봉 격차	253	5.79	1.245	1
채용 전형이 너무 복잡	253	4.83	1.293	7
너무 많은 경험 요구	253	5.33	1.392	3
스펙에 들어가는 시간과 비용	253	5.58	1.344	2
대상 기업의 직무 정보 부족	253	5.14	1.338	4
직무 관련 준비 위한 지원 프로그램 부족	253	5.04	1.397	5
기타	253	3.40	2.413	9

취업준비생이 접해본 취업정보집 제공기관이 어디인지를 중복응답을 통해 설문 조사한 결과, 민간출판사가 236건으로 가장 많았고, 다음으로 정부 등 유관 기관, 민간 취업업체, 대학 순으로 취업정보집을 경험해본 것으로 확인되었다.



[그림 3-16] 건설업 분야 취준생의 취업정보집 이용경험

취업정보집 이용경험이 있는 응답자를 대상으로 만족 여부를 조하나 결과 전반적으로 불만족보다 만족의 비중이 높은 것으로 나타났다. 민간취업업체의 경우 만족이 68.8%로 나타나 높은 만족도를 보였으며, 뒤를 이어 대학이 65.6%, 정부 및 유관기관이 63.9%가 만족하는 것으로 나타났다.

<표 3-49> 건설업 분야 취준생의 취업정보집 이용 만족 여부

(단위: 명, %)

구분	만족		불만족		합계	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
민간취업업체	163	68.8	74	31.2	237	100
정부 등 유관기관	108	63.9	61	36.1	169	100
대학	172	65.6	90	34.4	262	100
민간출판사	62	53.0	55	47.0	117	100
기타	45	56.3	35	43.8	80	100

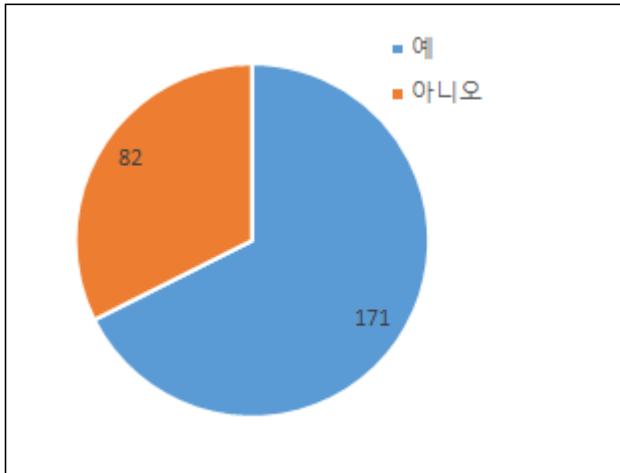
취업정보집 이용에 불만족한 이들을 대상으로 구체적인 취업정보집 이용 불만족 사유를 분석하였다. 분석 결과, 민간취업업체에서 제공된 취업정보집의 가장 큰 불만족 사유는 ‘단순한 기업소개’로 전체의 40.0%를 차지하였다. 정부 등 유관기관과 대학에서 제공된 취업정보집 역시 ‘단순한 기업소개’로 불만족 비율이 각각 42.0%, 45.3%로 나타났다.

<표 3-50> 건설업 분야 취준생의 취업정보집 이용 불만족 사유

(단위: 명, %)

구분	민간취업업체		정부 등 유관기관		대학		민간출판사	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
오래된 내용	4	6.2	10	14.5	5	7.8	7	18.4
직무별 정보 부족	20	30.8	17	24.6	20	31.3	11	28.9
단순한 기업소개	26	40.0	29	42.0	29	45.3	12	31.6
실무관련정보부족	14	21.5	13	18.8	10	15.6	8	21.1
기타	1	1.5	1	1.5	-	-	-	-
합계	65	100.0	69	100.0	64	100.0	38	100.0

한편, 건설업 취업준비생을 대상으로 NCS 인지 여부를 조사한 결과 전체의 3분의 2 정도인 171명이 NCS를 인지하고 있는 것으로 나타났다.



[그림 3-17] 건설업 분야 취업준비생의 NCS 인지 여부

NCS에 대해 인지하고 있는 응답자를 대상으로 취업을 희망하는 기업들이 채용과정에서 NCS를 어떻게 활용하고 있다고 생각하는지를 모두 응답하도록 조사한 결과, 기업에서 서류전형 시 직업기초능력 또는 직무수행능력을 평가하는 기준으로 활용한다는 응답이 43.3%로 가장 많았다. 그 다음으로 서류전형 시 전공 연관성 평가기준으로 활용 25.9%, 실무 면접 시 직무 관련 능력 평가기준으로 활용 20.4%등으로 나타났다.

<표 3-51> 건설업 분야 취업준비생의 기업 NCS 평가 방법에 대한 인식(중복응답)

구분	(단위: 명, %)	
	빈도	비중
서류전형 시 전공 연관성 평가기준으로 활용	52	25.9
서류전형시 자기소개서 평가기준으로 활용	18	9.0
직업기초능력/직무수행능력 평가기준으로 활용	87	43.3
실무 면접 시 직무 관련 능력 평가기준으로 활용	41	20.4
기타	3	1.5
합계	201	100

이어서 취업 준비 시 NCS 활용정도에 대한 분석 결과, NCS 직업기초능력 평가시험을 준비한적 있다는 비율이 전체 응답자 65명 중 50.8%로 가장 높게 나타났으며, 뒤를 이어 대상 기업 NCS 요구수준 정보 확보, 전공공부가 각각 20.0%, 13.6%로 높게 나타났다.

<표 3-52> 건설업 분야 취업 준비과정에서 활용한 NCS(중복응답)

구분	빈도	비중
NCS 직업기초능력 평가시험 준비	33	50.8
유사 직무경험 확보	4	6.2
전공 공부	9	13.8
취업희망분야 직무정보 확보	6	9.2
대상 기업 NCS 요구수준 정보 확보	13	20.0
합계	65	100.0

계속해서 취업준비과정에서 NCS 활용경험이 있는 응답자를 대상으로 NCS 도입효과 여부를 조사한 결과, 학벌과 스펙 초월에 기여하지 않는다고 응답한 비중이 64.1%를 차지하였다. 또한 스펙 등 취업준비 활동 감소에 대해서도 응답자의 51.4%가 기여하지 않는다고 응답해 건설업 취업준비생들은 NCS 도입 효과에 대해 엇갈리는 시각을 갖고 있다고 볼 수 있다.

<표 3-53> 건설업 분야 취준생의 NCS 도입효과 인식

구분	예		아니오		합계	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
학벌과 스펙 초월에 기여	25	64.1	14	35.9	39	100
스펙 등 취업준비 활동 감소	18	48.6	19	51.4	37	100

## 제4장

# 채용트렌드 비교 분석

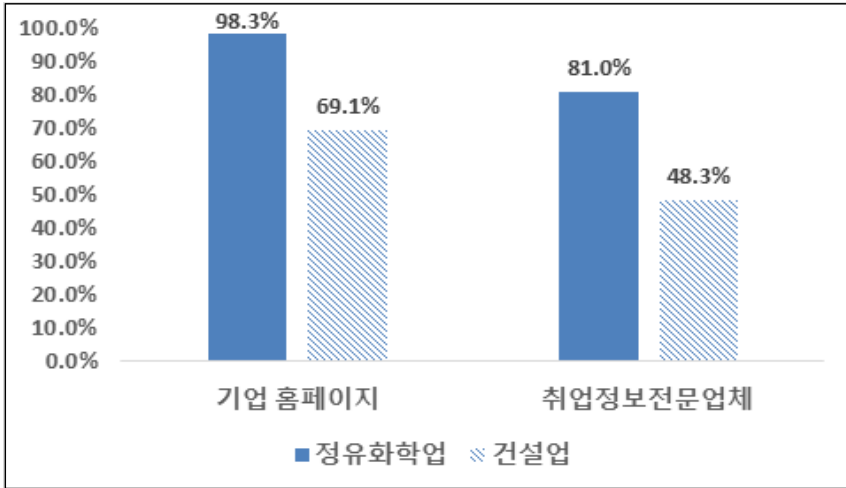
본 장에서는 정유·화학업과 건설업의 채용경향과 취업준비생의 취업준비 실태를 비교해 보기 위해 앞서 분석한 결과를 바탕으로 비교분석이 가능한 부분을 도출하였다. 비교 분석은 크게 정유·화학업과 건설업의 업종간 비교, 기업과 취업준비생간 비교, 전년도 결과와의 비교 등으로 나누어 실시하였다.

## 제1절 업종 간 비교 분석

### 1.1. 공고문 비교 분석

#### 1.1.1. 업종별 채용공고 방식

업종별 채용공고 방식을 분석한 결과, 정유·화학업은 기업홈페이지, 취업정보전문업체 등의 두 가지 채널을 적극적으로 활용하는데 반해, 건설업의 경우에는 기업홈페이지를 주로 활용하고 있으나, 상대적으로 공고를 적극적으로 수행하고 있지 않는 것으로 나타났다.



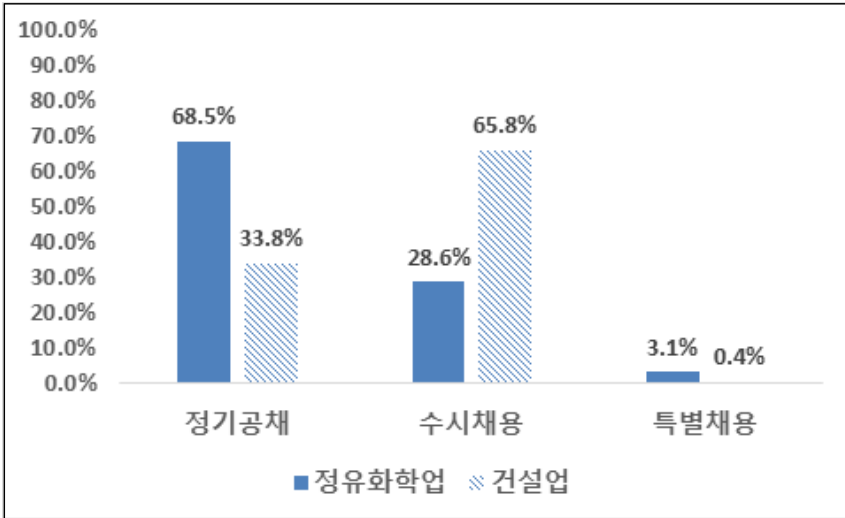
[그림 4-1] 업종별 채용공고방식(상대비율)

<표 4-1> 업종별 채용공고방식

구분	정유·화학업		건설업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
기업 홈페이지	817	98.3%	1,155	69.1%
취업정보전문업체	673	81.0%	807	48.3%
표본 수	831	-	1,671	-

## 1.1.2. 업종별 채용전형

업종별 채용전형을 분석한 결과, 정유·화학업은 정기공채를 주로 활용하는 것으로 나타났으며, 건설업은 수시채용을 주로 활용하는 것으로 나타났다. 두 업종 모두 특별채용은 거의 활용하지 않고 있는 것으로 나타났다.



[그림 4-2] 업종별 채용 전형(상대비율)

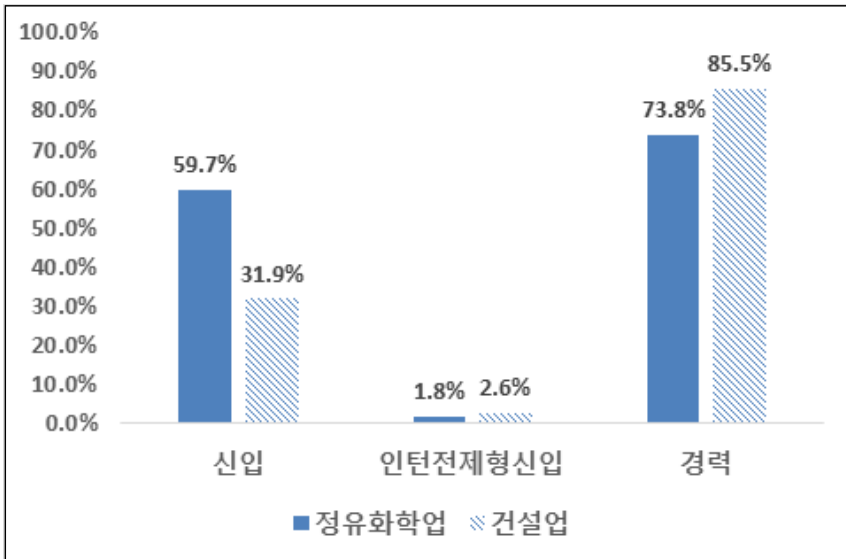
&lt;표 4-2&gt; 업종별 채용 전형

구분	정유·화학업		건설업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
정기공채	569	68.5%	565	33.8%
수시채용	238	28.6%	1100	65.8%
특별채용	26	3.1%	7	0.4%
표본 수	831	-	1671	-

### 1.1.3. 업종별 채용부문

업종별 채용부문을 분석한 결과, 정유·화학업과 건설업 모두 경력채용을 주로 활용하고 있는 것으로 나타났다. 다만, 신입채용 부분에 있어 정유·화학업은 약 60%를 활용하고 있는 반면, 건설업은 약 32%만 활용하고 있는 것으로 나타났다.





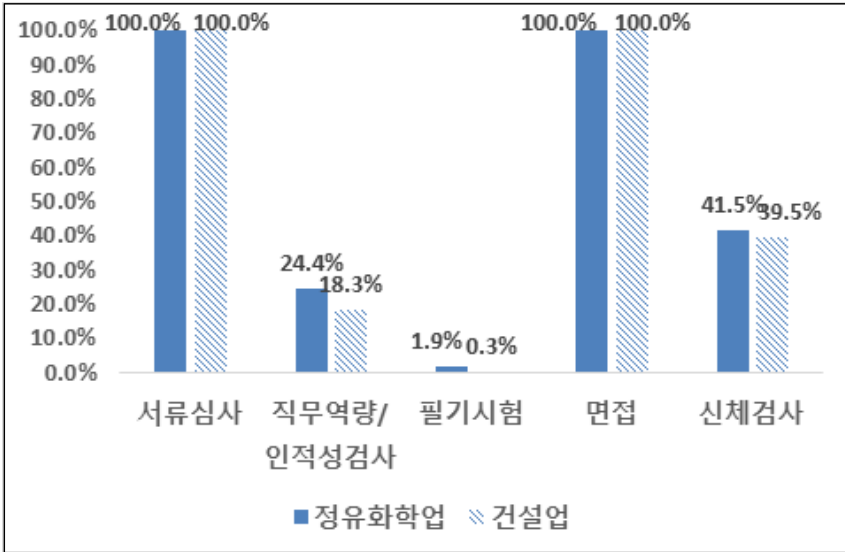
[그림 4-3] 업종별 채용부문(상대비율)

<표 4-3> 업종별 채용부문

구분	정유·화학업		건설업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
신입	496	59.7%	533	31.9%
인턴전제형신입	15	1.8%	43	2.6%
경력	613	73.8%	1429	85.5%
표본 수	831	-	1671	-

### 1.1.4 업종별 채용프로세스

업종별 채용프로세스를 분석한 결과 정유·화학업과 건설업 모두 서류심사 100%, 면접을 100% 활용하고 있는 것으로 나타났다. 그 다음으로 신체검사, 직무역량/인적성 검사 등을 활용하고 있는데, 업종 간의 차이가 별로 없는 것으로 나타났다.



[그림 4-4] 업종별 채용프로세스(상대비율)

〈표 4-4〉 업종별 채용프로세스

구분	정유·화학업		건설업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
서류심사	831	100%	1,671	100%
직무역량/인적성검사	203	24.4%	305	18.3%
필기시험	16	1.9%	5	0.3%
면접	831	100%	1,671	100%
신체검사	345	41.5%	660	39.5%
표본 수	831	-	1,671	-

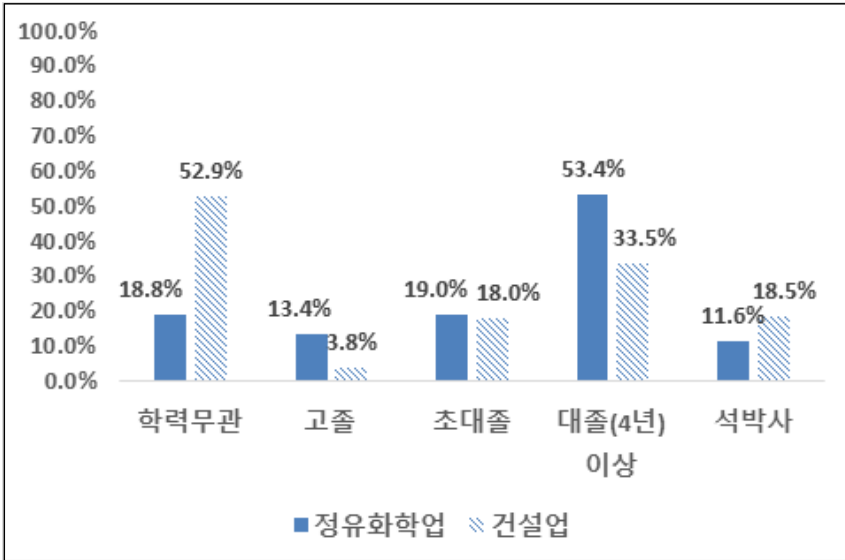
면접의 유형을 살펴보면 정유·화학업에서는 형태적인 측면에서 실무진면접과 임원면접을 모두 적극적으로 활용하고 있는 반면, 건설업에서는 실무진면접을 주로 활용하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 내용적인 측면에서는 두 업종 모두 경험면접을 주로 활용하는 것으로 나타났다.

〈표 4-5〉 업종별 채용프로세스 - 면접유형

구분	정유·화학업		건설업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
실무진면접	681	81.9%	1,616	96.7%
임원면접	697	83.9%	546	32.7%
자기PR	0	0.0%	7	0.4%
토론면접	5	0.6%	0	0.0%
발표면접	3	0.4%	13	0.8%
현장면접	1	0.1%	32	1.9%
인성면접	24	2.9%	1	0.1%
역량면접	27	3.2%	82	4.9%
블라인드면접	0	0.0%	2	0.1%
합숙면접	0	0.0%	0	0.0%
경험면접	666	80.1%	1,372	82.1%
상황면접	1	0.1%	0	0.0%
미션수행	0	0.0%	0	0.0%
표본 수	831	-	1,671	-

### 1.1.5. 업종별 지원자격

업종별 지원자격 중 학력을 분석한 결과, 정유·화학업은 대졸(4년) 이상을 가장 선호하고 있지만, 건설업은 학력무관을 가장 선호하는 것으로 나타났다. 상대적으로 정유·화학업이 건설업에 비해 학력 관련사항을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

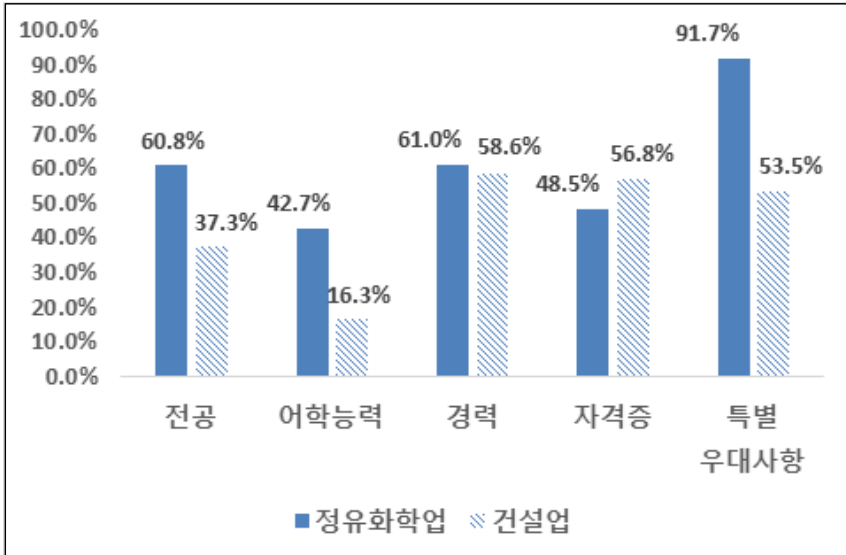


[그림 4-5] 업종별 지원자격(상대비율) - 학력

&lt;표 4-6&gt; 업종별 지원자격 - 학력

구분	정유·화학업		건설업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
학력무관	156	18.8%	884	52.9%
고졸	111	13.4%	64	3.8%
초대졸	158	19.0%	300	18.0%
대졸(4년)이상	444	53.4%	559	33.5%
석박사	96	11.6%	309	18.5%
표본 수	831	-	1,671	-

업종별 지원자격을 분석한 결과 특별 우대사항을 제외하면 정유·화학업과 건설업 모두 경력을 가장 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다. 정유·화학업에서는 건설업에 비해 전공, 어학능력을 중요하게 고려하고 있으며, 건설업은 정유·화학업에 비해 자격증을 중요하게 고려하고 있다.



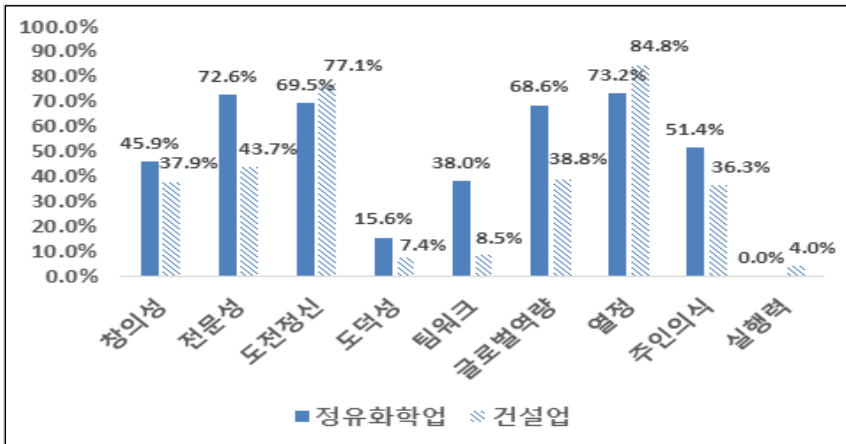
[그림 4-6] 업종별 지원자격(상대비율) - 상위5위

<표 4-7> 업종별 지원자격

구분	정유·화학업		건설업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
전공	505	60.8%	623	37.3%
학점	35	4.2%	86	5.1%
어학능력	355	42.7%	273	16.3%
인턴경력	18	2.2%	14	0.8%
경력	507	61.0%	979	58.6%
자격증	403	48.5%	949	56.8%
공모전/수상	0	0.0%	0	0.0%
해외근무가능자	51	6.1%	26	1.6%
특별우대사항	762	91.7%	894	53.5%
표본 수	831	-	1,671	-

## 1.1.6. 업종별 인재상

업종별 인재상을 분석한 결과 정유·화학업과 건설업 모두 열정과 도전정신을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 정유·화학업에서는 건설업과 달리 전문성, 글로벌 역량에 대해서도 상대적으로 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다.



[그림 4-7] 업종별 인재상(상대비율)

<표 4-8> 업종별 인재상

구분	정유·화학업		건설업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
창의성	357	45.9%	633	37.9%
전문성	564	72.6%	730	43.7%
도전정신	540	69.5%	1,289	77.1%
도덕성	121	15.6%	124	7.4%
팀워크	295	38.0%	142	8.5%
글로벌역량	533	68.6%	648	38.8%
열정	569	73.2%	1,417	84.8%
주인의식	399	51.4%	607	36.3%
실행력	0	0.0%	67	4.0%
표본 수	831	-	1,671	-

## 1.2. 기업 담당자 비교 분석

### 1.2.1. 인사담당자

정유·화학업과 건설업 인사담당자 간 중요하게 고려하는 키워드를 비교한 결과, 두 업종 인사담당자간 키워드 차이는 크지 않았다. 두 업종 인사담당자는 ‘면접’, ‘지원’, ‘경력’ 및 ‘경험’ 등을 중요하게 고려하였다.



<정유·화학업>

<건설업>

[그림 4-8] 산업간 키워드 비교 분석 결과(인사담당자)

### 1.2.2. 실무면접관

정유·화학업과 건설업 실무면접관 간 중요하게 고려하는 키워드 또한 차이가 크지 않았다. 이들은 ‘면접’ 과 ‘경력’ 을 가장 자주 언급하였다.



<정유·화학업>

<건설업>

[그림 4-9] 산업간 키워드 비교 분석 결과(실무면접관)

### 1.2.3. 취업 카페글 비교 분석

취업준비생의 취업준비에 대한 다양한 관심을 파악하고자 정유·화학업과 건설업 취업준비생들의 취업카페 게시글을 텍스트 분석한 결과는 다음과 같다. 정유·화학업과 건설업 취업준비생 간 중요하게 고려하는 키워드를 비교 분석한 결과 두 산업의 취업준비생 모두 ‘면접’, ‘직무’, ‘자기소개서’, ‘인적성’, ‘전공’ 등의 키워드를 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 전체 상위키워드 간 비교 분석을 한 결과 정유·화학업의 경우 건설업에 비해 ‘연봉’, ‘스펙’ 등을 중요시 하는 것으로 나타나 차이를 보였다. 또한 건설업의 경우 정유·화학업에 비해 ‘현장’, ‘인턴’, ‘대외활동’ 등을 중요시 하는 것으로 나타나 차이가 있음을 확인하였다.



<정유·화학업>

<건설업>

[그림 4-10] 산업간 키워드 비교 분석 결과(취업준비생)



## 제2절 기업-취업준비생 간 비교분석

### 2.1. 기업-취업준비생 간 키워드 비교분석

#### 2.1.1. 정유·화학업

정유·화학업의 인사담당자 및 실무면접관, 취업준비생 간 주요 키워드를 분석한 결과 전반적으로 ‘면접’을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 또한 ‘경험’, ‘경력’, ‘전공’, ‘지식’ 등의 지원자를 보여줄 수 있는 다양한 요소들을 모두 중요하게 고려하는 것으로 나타나 취업 준비 과정에 중요하게 고려하는 요소들이 비슷한 것으로 확인되었다.

그러나 취업준비생들이 ‘연봉’이나 ‘스펙’, ‘대외활동’ 등을 중요하게 생각하는데 비해 인사 및 실무 담당자들은 ‘의지’나 ‘성격’ 등을 보다 중요하게 생각한다는 차이가 있는 것으로 확인되었다.

<표 4-9> 기업과 취업준비생 비교 - 정유·화학업 상위 키워드 30개

순위	인사담당자	실무면접관	취업준비생
1	면접	면접	면접
2	경험	경력	직무
3	지원	직무	자기소개서
4	확인	업무	인적성
5	경력	지식	전공
6	전공	전공	연봉
7	직무	의지	스펙
8	서류	신입	경험
9	업무	지원자	자격증
10	준비	자격	서류
11	능력	태도	바이오
12	지식	성격	스터디
13	학점	언어	생산직
14	현장	인상	시험
15	분야	자신감	학점
16	자격증	정보	대외활동

순위	인사담당자	실무면접관	취업준비생
17	판단	포지션	인턴
18	불합격	능력	토익
18	성실	비즈니스	난이도
20	신입	열정	업무
21	입사	이직	복지
22	학력	인성	연구
23	열정	평가	경력
24	인성	경력사항	기사
25	어학	경력자	인성
26	이력서	마음	기술
27	이해	성실	개발
28	태도	신입사원	화장품
29	학교	자격증	품질
30	분위기	제품	어학

## 2.1.2. 건설업

건설업의 인사담당자 및 실무면접관, 취업준비생 간 주요 키워드를 분석한 결과 전반적으로 ‘면접’을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

취업 준비생들은 ‘인적성’, ‘스터디’, ‘시험’, ‘인턴’을 중요하게 생각하고, 인사 및 실무면접관들은 ‘이력서’, ‘자신감’, ‘열정’ 등을 중요하게 생각하는 것으로 나타나 결과적으로 지원자들을 평가할 수 있는 주요 요소들을 중요하게 고려하는 것으로 확인되었다.

<표 4-10> 기업과 취업준비생 비교 - 건설업 상위 키워드 30개

순위	인사담당자	실무면접관	취업준비생
1	면접	경력	면접
2	지원	경험	전공
3	업무	생각	직무
4	채용	부족	인적성
5	자격증	지원	자기소개서
6	직무	신입	스터디

순위	인사담당자	실무면접관	취업준비생
7	경험	본인	시험
8	인성	직무	경험
9	준비	면접	난이도
10	서류	의지	현장
11	지원자	자기	인턴
12	경력	자신감	대외활동
13	신입	성실	자격증
14	이력서	업무	스펙
15	능력	마음	합격자
16	임원	태도	필기
17	동기	이야기	토목
18	배제	지원서	서류
18	태도	지원자	직군
20	항목	분야	연봉
21	자격	열정	토익
22	전공	소개	전기
23	접수	시간	공모전
24	조직	인상	안전
25	지원서	일치	자격
26	기술	첫인상	상식
27	상황	동종업계	플랜트
28	성실	불합격	학점
29	실무	신입사원	토스
30	자기소개서	조건	역량

## 2.2. 기업-취업준비생 간 인재상 비교분석

### 2.2.1. 정유·화학업

정유·화학업의 인재상 비교 분석을 실시한 결과, 팀워크 및 전문성에 대한 중요도는 공통적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 취업준비생은 창의성이 중요하다고 고려하고 있으나, 기업에서는 창의성의 중요도가 상대적으로 떨어지는 것으로 나타났다. 기업에서는 주인의식을 중요하게 고려하고 있으나, 취업준비생은 주인의식의 중요성을 인식하지 못하고 있었다.

〈표 4-11〉 정유·화학업 기업과 취업준비생 인재상 인식 비교(1~3 순위 합산)

	실무면접관	인사담당자	취업준비생
창의성	9	7	3
전문성	1	4	1
도전정신	4	5	7
도덕성	7	7	6
팀워크	2	2	2
글로벌역량	7	5	8
열정	3	1	5
주인의식	4	2	9
실행력	4	7	4

## 2.2.2. 건설업

건설업의 인재상 비교 분석을 실시한 결과, 팀워크 및 전문성에 대한 중요도는 공통적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 실행력은 실무면접관과 학생들은 중요하다고 인식하고 있으나 인사담당자에게는 별로 중요하지 않았고, 주인의식은 실무면접관은 중요하게 고려하고 있으나 취업준비생과 인사담당자는 중요하게 고려하고 있지 않았다. 열정의 경우, 기업에서는 중요하게 고려하고 있으나 취업준비생은 상대적으로 중요성을 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 4-12〉 건설업 기업과 취업준비생 인재상 인식 비교(1~3 순위 합산 기준)

	실무면접관	인사담당자	취업준비생
창의성	8	8	4
전문성	1	1	1
도전정신	6	5	8
도덕성	6	4	6
팀워크	3	1	2
글로벌역량	9	7	9
열정	3	3	5
주인의식	2	6	7
실행력	3	8	3

## 2.3. 기업-취업준비생 간 채용 요인 중요도 비교

### 2.3.1. 정유·화학업

정유·화학업의 채용요인 중요도 비교분석 결과 학력, 전공, 관련 직무 경력 등의 요인에 대해서는 기업과 취업준비생 모두 중요도를 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이외 어학능력 우수자, 공인자격증, 인턴경력 등은 다소 차이가 있긴 하지만 공통적으로 중요도를 공통적으로 인식하고 있었다. 성별, 연령, 공모전, 군필 여부 등은 중요도에서 후순위였다. 출신학교에 대해서는 인사담당자들은 비교적 중요하게 간주하였으나 실무면접관들은 후순위로 고려하였다.

<표 4-13> 정유·화학업 기업과 취업준비생 채용요인 중요도 인식 비교

	실무면접관	인사담당자	취업준비생
학력	3	3	3
출신학교	10	5	10
전공	2	2	1
학점	8	9	9
어학능력 우수자	5	7	4
공인자격증	4	6	6
공모전	7	11	12
인턴경력	6	4	5
관련 직무 경력	1	1	2
해외 근무 가능자	12	14	7
성별	13	13	15
연령	9	8	14
군필여부	11	10	11
우대사항 (보훈대상자, 장애인)	14	12	13

### 2.3.2. 건설업

건설업의 채용요인 중요도 비교분석 결과 전공, 공인자격증, 관련 직무 경력 등의 요인에 대해서는 기업과 취업준비생 모두 중요도를 인식하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 학력의 경우에도 기업과 취업준비생 모두 비슷한 수준으로 중요도를 인식하고 있다. 학점의 경우에는 기업에 비해 취업준비생이 인식하는 중요도 수준이 다소 낮은 것으로 나타났다. 공모전, 성별, 연령, 군필 여부 등은 중요도에서 후순위였다. 출신학교에 대해서는 비교적 중요도를 낮게 평가하였으나 인사담당자들이 실무면접관에 비해 비교적 높게 평가하였다.

<표 4-14> 건설업 기업과 취업준비생 채용요인 중요도 인식 비교

	실무면접관	인사담당자	취업준비생
학력	5	4	4
출신학교	12	8	11
전공	2	1	1
학점	4	6	12
어학능력 우수자	8	5	6
공인자격증	3	2	2
공모전	9	11	9
인턴경력	6	7	5
관련 직무 경력	1	3	3
해외 근무 가능자	11	13	8
성별	14	14	15
연령	10	10	14
군필여부	7	12	9
우대사항 (보훈대상자, 장애인)	13	9	13

## 제3절 전년도 비교분석

### 3.1. 인터뷰 키워드 비교분석

#### 3.1.1. 인사담당자

인사담당자 인터뷰를 전년도 결과와 비교하면, 산업의 차이가 미미하게 존재하는 것으로 나타났다. 전년도에는 전반적으로 ‘면접’, ‘평가’ 등의 중요성이 강조되었으나 이번 결과에서는 ‘면접’, ‘자소서’, ‘직무’의 중요성이 보다 강조된 것으로 나타났다.



<정유·화학업>



<건설업>



<식·음료제조업>



<유통·물류업>

[그림 4-11] 전년도 키워드 비교 분석 결과(인사담당자)

### 3.1.2. 실무면접관

실무면접관 인터뷰를 전년도 결과와 비교하면, 산업의 차이가 미미하게 존재하는 것으로 나타났다. 전년도에 이어 올해 역시 전반적으로 ‘면접’의 중요성이 강조 되었다. 그러나 작년에 중요하게 언급되었던 ‘평가’, ‘전공’ 등의 키워드 대신 올해는 ‘지원자격’, ‘준비’ 등의 키워드가 강조된 것으로 나타났다.



<정유화학업>



<건설업>



<식·음료제조업>



<유통·물류업>

[그림 4-12] 전년도 키워드 비교 분석 결과(실무면접관)





## 제5장

# 결론

본 연구에서는 정유·화학업과 건설업의 채용경향을 각각 파악하고 동일 업종 취업준비생의 취업준비 실태를 조사하여 이를 비교, 분석하였다. 여기서는 그 결과를 두 개의 절로 나누어 기술한다. 제1절에서는 기업의 채용경향과 취업준비생 취업준비 실태 및 그 둘 간의 비교를, 제2절에서는 기업의 채용공고문, 취업카페 게시글, 기업 인사 관련 담당자의 심층인터뷰 분석, 기업과 취업준비생이 인식하는 지원자격 및 인재상의 중요도 순위 및 두 집단간의 비교 등 빅데이터 기반 분석 결과를 제시한다.

## 제1절 기업 채용경향과 취업준비생 취업준비 실태 비교

### 1.1. 기업 채용경향 분석결과

첫째, 경력직원 및 수시채용 비중이 높은 편이다. 기업들은 정기공채와 수시채용을 모두 실시하지만 정유·화학업은 수시채용 비중이 1/3, 건설업은 2/3 정도의 비율로 수시채용을 실시하였다. 또한 두 업종에서 신입 사원과 경력

사원을 모두 채용하고 있으나, 경력 사원 채용 비중은 80% 가까이 될 정도로 신입 채용에 비해 높았다. 정유·화학업은 신입채용 60%, 경력 채용 77%, 건설업은 신입채용 35%, 경력 채용 84% 정도의 비율로 경력 채용을 선호하였고, 이 현상은 대기업보다는 중소기업에서 더 분명하게 나타났다(이하 중복응답 결과임). 한편, 인턴십(채용전제형, 일반) 제도를 활용하는 기업 비중은 두 업종 모두 2% 정도로 미미한 수준이었다.

둘째, 채용절차는 서류심사, 인적성검사, 필기시험, 면접, 신체검사의 다섯 개 단계로 진행되는데 인적성검사와 신체검사는 대기업에서 주로 실시하였고 필기시험을 실시하는 경우는 거의 없었다. 면접은 실무진 면접(1차)과 임원 면접(2차)의 두 단계로 실시했으며, 면접 방법으로는 지원자의 실제 경험을 질문하는 검증하는 경험면접을 주로 실시하였다.

셋째, 학력 무관으로 채용하는 비중이 타업종 대비 매우 높았다. 두 업종 모두 4년제 대졸을 선호하기는 했으나, 학력 무관 비중도 정유·화학업은 21%, 건설업은 52% 정도로 높았고, 이 비중은 대기업보다 중소기업에서 더 높았다. 석박사 채용도 비교적 높은 수준이었는데, 정유·화학업의 대기업은 15%, 건설업 대기업은 21%에서 석박사를 채용하였다. 중소기업에서는 석박사 채용이 2%~4%로 미미하였다.

넷째, 지원자격의 중요도는 경력, 전공, 자격증, 어학능력, 학점 순이었는데, 경력은 두 업종 모두 가장 중요한 요인으로 꼽았으며, 건설업이 전공보다 경력을 훨씬 중요하게 간주하였다. 전공은 건설업보다는 정유·화학업에서 더 중요한 것으로 간주하였고, 어학능력과 학점의 중요도를 건설업은 정유·화학업에 비해 낮게 평가하였다. 다만 직군별로 강조하는 지원자격이 다소 차이가 났는데, 연구개발 직군의 경우 전공과 경력을 사무직이나 기술직에 비해 더 중요하게 보았으며, 건설업에서는 자격증을 전공만큼 중요하게 간주하였다.

다섯째, 채용공고에서 가장 많이 언급된 채용 인재상은 열정과 도전정신이였다. 이외 전문성과 창의성, 주인의식 등이 언급되었고, 도덕성과 실행력은 별로 언급되지 않았다.

여섯째, 서류전형의 경우 기업선택 기준 및 비전과 직무적합성을 주요 항목으로 평가하고 있다. 자기소개서 작성 시 지원동기, 입사포부, 지원자에 대한 배경 정보(성장과정, 성격, 학창시절 경험 등), 직무관련 정보(업무관련 관심,

경력 등) 등을 많이 요구하고 있었다. 서류전형 시 평가비중이 높은 항목은 크게 지원동기와 입사 포부와 같은 ‘기업(직무)선택 기준 및 비전’ 과 직무선택 계기, 경력, 전문성, 직무관련 경험 등 채용분야의 ‘직무적합성’ 관련 항목이었다.

일곱째, 면접전형은 실무면접의 경우 지원자 태도와 직무적합성을, 임원면접의 경우 조직적합성을 보다 중요하게 평가하고 있다. 실무면접 시 대부분의 기업이 열정, 적극성, 자신감, 긍정적 태도 등 ‘지원자의 태도’ 와 지원분야의 이해도, 경력 등 ‘직무적합성’ 을 적합후보자 선정기준으로 평가하고 있는 것으로 나타났다. 반면, 임원진 면접 시 주요 평가항목으로는 회사에 대한 관심과 열정, 인성 및 인제상 부합정도, 조직적합도, 주인의식 등을 높게 평가하고 있어 실무면접에 비해 기업 또는 조직에 적합한 인재를 평가하고자 하는 경향이 나타났다.

여덟째, 채용공고 및 모집정보를 공지하는 방식은 대기업과 중기업이 서로 달랐다. 정유·화학업의 경우 대기업은 기업 홈페이지를, 중기업은 홈페이지와 민간 취업포털 사이트를 동시에 활용하고 있었으며, 건설업은 대기업은 기업 홈페이지를, 중기업은 민간 취업포털 사이트를 주로 활용하였다. 향후 우수인재 확보를 위하여 SNS, 블로그 등 다양한 온라인공간을 비롯해 지인추천, 헤드헌터, 산학연계, 채용연계형 인턴제도 등의 채용공고를 확대하고자 하였다.

여덟째, 기업 입장에서 지원자들의 직무에 대한 이해 및 관련 전문성 부족과 취업 및 직무수행 의지가 약하다는 우려가 많았다. 따라서 취업준비생들은 채용 준비 시 단순하게 스펙에 맞추기보다 직무에서 요구하는 지식, 능력, 자격 등에 대한 파악 및 이해가 선행된 후 관련 경험을 쌓는데 집중하는 것이 필요하다.

마지막으로, NCS를 도입하고 있는 기업은 없으며 향후 도입예정인 경우가 소수 있었고, 인턴 제도 및 블라인드 채용을 적용하는 기업은 소수였다.

## 1.2. 취업준비 현황 분석 결과

취업준비생의 취업준비 실태를 파악하기 위하여 조사한 결과와 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 취업준비생들은 현재 및 미래 채용 수요에 대해 다소 부정적으로 예상하고 있는 것으로 나타났다. 정유·화학업과 건설업의 현재 채용수요에 대해 절반 가까이가 부족하다고 응답했으며, 미래 수요에 대한 전망에서도 두 업종 모두 절반 정도가 줄어들 것이라고 전망했다. 특히 건설업은 부정적 전망이 61.6%에 이르렀다. 부정적 전망의 이유로는 해당 분야의 현재 경기가 좋지 않고, 채용인원도 감소했다고 생각하거나, 4차 산업혁명이나 기계, 설비 발달로 인간의 노동력이 대체될 것이라고 예상하기 때문이었다. 반면 향후 채용이 증가할 것이라고 예상하는 이유로는 정유·화학업의 경우 신에너지 산업의 발전, 화학 관련 연구는 필수적이므로, 삶의 질이 향상되면서 향장 산업이 활성화될 것 등 이었고, 건설업의 경우 노후화 건축물의 재생과 스마트 빌딩으로의 발전, 지역균형발전 추진, 통일로 인한 건설 수요 증가, 현장직은 여전히 수요가 많음 등이었다.

둘째, 취업준비생들의 절반은 해당 산업분야를 목표로 취업준비를 하고 있음에도 불구하고 해당 산업분야에 적합한 인재로서는 부족하다는 인식을 갖고 있었다. 그 주된 이유로는 전공 지식 부족, 실무 경험 부족, 학위나 자격증 부족을 들었다. 한편 해당 산업분야에 적합한 인재라고 인식하는 이유는 적합한 자격증 보유와 높은 전공 학점이 주된 이유였다. 특히 자격증을 보유하고 일정기간의 현장 경험이 있는 지원자들이 해당 산업분야에 적합한 인재라는 자기 인식이 강했다.

셋째, 취업준비생들이 많은 기업들에 입사시도를 하고 있는 것으로 나타났다. 입사경험자 중 3회 이상 입사지원을 한 경험자가 대부분이었으며, 서류전형 및 면접 합격 경험자들은 합격의 이유로 전공 적합성을 가장 많이 꼽았다.

넷째, 채용정보 탐색 시 민간 취업정보전문 업체(잡코리아, 사람인 등)와 기업홈페이지를 가장 많이 이용하였으며, 다음으로 공공취업지원사이트(워크넷, 잡알리오)와 대학취업지원센터를 이용하였다. 취업준비생들은 사용 및 접근의 편의성과 다양한 정보 획득 등을 자주 사용하는 이유로 꼽았다. 만족도

는 취업스터디와 취업카페가 가장 높았으며 정부 취업지원사이트와 대학취업 지원센터가 가장 낮았다.

다섯째, 취업준비생들의 취업준비 애로사항으로는 대기업과 중소기업의 연봉 격차, 스펙을 만드는 데 드는 시간과 비용 등이 가장 큰 것으로 나타났다. 일자리 부족과 채용 관련 정보의 부족은 애로사항으로 느끼지 않았다. 청년들은 일자리 부족을 크게 느끼지 않으면서도 대기업과 중소기업의 연봉 격차로 인하여 중소기업 지원을 회피하고 있다는 것을 간접적으로 살펴볼 수 있다. 또한 정부에서 스펙초월 직무중심의 채용을 강화하기 위하여 많은 노력을 기울이고 있으나 취업준비생들은 여전히 스펙을 쌓는 데 많은 시간과 비용을 소요하고 있는 것으로 보인다.

여섯째, 취업정보집 이용에 있어 취업준비생들은 민간 출판사의 취업정보집을 가장 많이 이용하고 있으며, 만족도도 높은 편으로 나타났다. 대학에서 발간하는 취업정보집의 이용률은 낮았으나 만족도는 가장 높았으며, 정부 등 유관기관 취업정보집의 경우 이용률과 만족도가 상대적으로 낮은 편이었다. 취업정보집 불만족 사유로는 단순한 기업소개가 가장 높은 비중을 차지하여, 취업준비생들이 기업 및 실무관련 정보에 대한 요구가 높음을 알 수 있다.

마지막으로, 취업준비과정에서 NCS 활용경험이 많지 않으며, 도입효과에 대해서도 부정적인 시선을 갖고 있는 것으로 나타났다. NCS를 인지하고 있는 응답자는 2/3 정도였으나(정유·화학업 60.7%, 건설업 67.5%), 주로 기업에서 서류전형 시 직업기초능력/직무수행능력 평가기준으로 NCS를 활용하고 있다고 알고 있었다. NCS가 학벌과 스펙 초월에 기여한다는 응답이 그렇지 않다는 응답에 비해 다소 높았으나, 취업준비 활동 감소 등 실제 효과에 대해서는 부정적인 응답이 다소 높았다. 정부의 NCS 기반 채용 확대 노력에도 불구하고 기업의 NCS 도입이 많이 이루어지지 않고 있기 때문에 취업준비생들은 현실적인 효과를 체감하지 못하고 있는 것으로 보인다.

### 1.3. 기업의 채용경향과 취업준비생의 준비 현황 비교

기업의 채용 경향과 취업준비현황의 비교를 위하여 앞서 정리한 기업인사 담당자 및 실무면접과의 조사결과와 취업준비생의 조사결과 중 비교분석이 가능한 부분을 도출하였다. 관련 내용으로는 채용프로세스별 평가기준, 채용공고 및 정보, 채용관련 문제점 및 애로사항 등이다. 구체적으로 기업 채용경향과 취업준비현황의 비교분석을 통한 기업과 취업준비생들 간의 인식 차이를 살펴 보면 다음과 같다.

첫째, 채용프로세스별 주요 평가기준에 대해서는 취업준비생들이 전반적 사항은 이해하나 각 전형별 중점 사항에 대한 구체적 이해는 부족한 것으로 나타났다. 기업은 서류 전형 시 직무선택 기준 및 비전, 직무적합성 등을 중요하게 평가하고 있기 때문에 자기소개서에서 지원동기나 입사포부, 업무관련 관심, 경력 등을 중요하게 보는 것으로 예측된다. 취업준비생의 경우 서류전형 불합격 사유로 스펙부족, 낮은 학점, 경험 부족 등을 제시하고 있어 서류전형 시 직무에 적합한 인재임을 어필하는 것이 중요함을 인식해야 할 것이다. 또한 취업준비생은 면접 태도와 전공적합도, 관련 경험을 면접의 합격사유로 꼽고 있으나 기업에서는 실무진 면접의 경우 지원자의 태도와 직무적합성을, 임원진 면접에서는 회사에 대한 관심, 핵심가치 및 인재상 부합정도, 주인의식 등 조직적합성을 높게 평가하고 있어 면접전형별로 차별화된 전략 수립이 필요함을 알 수 있다. 기업별로 실무진 면접을 통과한 경우에 임원진 면접을 실시하거나, 두 가지 면접 점수의 평균을 사용하기도 하였다.

둘째, 채용공고 및 정보와 관련하여 기업과 취업준비생 모두 민간취업정보 사이트와 기업홈페이지를 주로 활용하고 있는 것으로 나타났다. 다만, 기업에서는 향후 우수인재확보를 위해 온라인 공간, 지인 추천, 헤드헌팅, 산학연계 등을 확대해 나갈 방침이어서 취업준비생들이 향후에는 더욱 다양한 방법으로 취업정보를 수집하는 것이 필요할 것으로 보인다. 또한 취업준비생들이 취업스터디나 취업카페에 대한 만족도가 높다는 점을 감안하여 기업에서도 다양한 방식의 홍보와 공고가 필요한 것으로 보인다.

셋째, NCS 활용과 관련해서는 기업과 취업준비생 모두 활용하고 있지 않은 것으로 나타났다. 채용을 위해 NCS를 도입하고 있는 기업은 없었으며, 일

부 기업만이 도입계획이 있었다. 그 이유로는 NCS를 모르고 있거나 필요성을 느끼지 못하고, 기업 자체의 채용절차를 활용하는데 중점을 두고 있기 때문이었다. 취업준비생의 절반 이상이 경우 NCS에 대해 인지하고 있었으나, 학별과 스펙 초월, 취업준비 활동 감소 등 NCS 도입 효과에 대해 대부분 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

넷째, 채용관련 문제점 및 애로사항에 있어서 기업과 취업준비생들의 인식 격차가 나타났다. 기업의 경우 청년들의 대기업 선호사상을 큰 문제로 지적하고 있으나, 취업준비생의 경우 대기업과 중소기업의 연봉격차가 큰 문제라고 제시하였다. 따라서 중소기업에서는 인력확보를 위해 연봉수준과 근무환경 등의 개선이, 청년들은 중소기업 인턴십, 강소기업 탐방 등을 통해 중소기업에 대한 올바른 인식을 갖추어 나가는 것이 필요한 것으로 보인다. 또한 취업준비생들은 스펙을 만드는 데 드는 시간과 비용에 대한 압박이 높은 것으로 나타나 희망 기업과 직무에 대한 이해를 기반으로 효율적인 스펙 갖추기가 필요한 것으로 보인다. 요약하면, 취업준비생들은 지원하고자 하는 기업의 인재상과 직무에서 요구하는 지식, 능력, 자격 등에 대해 구체적으로 파악하여 역량을 갖추어나감과 동시에 직무 관련 경험을 쌓아가는 것이 필요할 것으로 보인다.

<표 5-1> 기업 - 취업준비생 간 조사결과 비교

구분	기업	취업준비생
채용프로세스 별 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서류 전형 시 ‘기업(직무)선택 기준 및 비전’ 과 채용분야의 ‘직무적합성’ 의 평가비중이 높음</li> <li>- 실무진 면접 시 ‘지원자의 태도’ 와 ‘직무적합성’ 을 중요하게 평가</li> <li>- 임원진 면접 시 회사에 대한 관심, 인성 및 인재상 부합정도, 주인의식 등 ‘조직적합성’ 을 높게 평가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서류전형 합격사유로는 전공일치, 역량 적합을, 불합격사유로는 경험부족, 낮은 학점, 스펙부족, 준비미흡을 응답</li> <li>- 면접 합격 사유로는 면접 태도, 전공 적합도, 관련 경험을 응답하였고, 불합격 사유로는 전공, 경력, 역량의 부족을 응답</li> </ul>



구분	기업	취업준비생
채용 공고 및 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 주로 본사 홈페이지나 민간취업 사이트를 활용하며, 향후 우수 인재확보를 위해 온라인공간(SNS, 블로그 등), 지인추천, 헤드헌터, 산학연계, 채용연계형 인턴제도 등 확대예정</li> <li>- 워크넷, 대학취업지원센터의 활용은 낮음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 민간운영 취업 정보전문 업체와 기업홈페이지 등을 많이 이용</li> <li>- 만족도는 취업스터디 그룹과 주변지인 및 선배로부터의 정보 수집이 높음</li> </ul>
NCS 채용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조사 대상 모두 NCS 도입하고 있지 않으며, 일부 준비 중으로 응답</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- NCS에 대한 인지도는 있는 편이나 실제 활용하는 이들은 적게 나타났다</li> <li>- NCS 제도 도입효과에 대해서도 부정적 인식</li> </ul>
문제점 및 애로사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무이해도와 전문성 부족</li> <li>- 취업 및 직무수행 의지 부족</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대기업과 중소기업의 연봉 격차</li> <li>- 스펙을 만드는 데 드는 시간과 비용</li> </ul>

## 1.4. 채용절차에 대한 인사담당자 및 실무면접관과 구직자 인식 비교

### 1.4.1. 정유·화학업

서류전형에서 인사담당자의 경우 학력을 보는 부분이 많았는데, 일부 취업 준비생의 경우 학벌을 볼 것이라고 예상하는 경우가 있었으나 소수에 그쳤다. 취업준비생의 경우, ‘회사에서 원하는 대로 구체적으로 쓴 자기소개서’가 중요하다고 답하였으나, 인사담당자는 업무 관련 경험이나 성실하게 작성했는지를 많이 본다고 답하여 다소 일치하지 않는 부분이 있었다. 특히 업무 관련 경험이나 경력은 서류전형에서 주요 합격 요인이었고, 관련 경험이 없을 경우 불합격의 중요 요인이었다.

1차 면접과 관련해서는 ‘의사소통능력’, ‘문제해결능력’, ‘의사결정능력’을 본다는 점을 인사담당자와 취업준비생 모두가 각기 중요한 요소로 꼽아서 일치하였다. 자신감, 열정 등을 본다는 점도 서로 일치하였다. 그러나 인사담당자들의 경우, 서류에 있는 내용을 토대로 구체적인 사실 여부나 꼬리에 꼬리를 무는 질문을 많이 한다고 하였는데, 취업준비생의 경우 관련 인터뷰 내용이 없었다.

2차 면접의 내용에서는 구직자와 인사담당자의 인터뷰 내용이 거의 대부분 일치하였다. 조직 구성원과 ‘잘 어울릴 수 있는지’, ‘태도’, ‘열정’, ‘인성’, ‘성실성’ 등을 본다는 점이 대부분 일치하였다. 특히 회사에 대한 이해도가 없거나 열정이 없는 경우는 불합격 요소로, ‘열정’, ‘의지’ 등이 있는 경우는 합격 요소로 꼽았다. 일부 인사담당자의 경우 ‘창의성’이나 ‘입원면접의 마음’ 등이라고 답하는 경우도 있었다. 하지만 일부 구직자들이 2차 면접에서 볼 것이라고 답변한 ‘커뮤니케이션 능력’은 2차 면접에서 뽑는 항목에 들어가지 않았고 오히려 1차 면접에서 보는 것으로 나타났다.

실무면접을 직접 보는 실무면접관들의 경우 주로 직무 관련 경험을 많이 평가한다고 응답하였다. 이에 반해 구직자들은 직무 관련 경험을 볼 것이라고 답한 경우는 없었다. 또한 실무 면접에서도 ‘인성’, ‘예의’, ‘예절’, ‘열정’을 평가한다고 이야기하였다. 구직자와 실무면접자간에 주요 평가 항목으로 일치하는 부분은 의사소통 부분이었고 해당 항목은 실무면접자가 불합격 요인으로 꼽는 요인이 될 정도로 중요하게 보는 회사도 있었다. 실무면접관의 경우, 주요 합격 요인으로 업무에 대한 이해가 높은 부분과 자신감, 관련 경험을 주요하게 본다고 응답하였는데 구직자가 뽑은 ‘회사에 대한 정보’가 이 부분에 해당될 수 있다고 보이고 구체적으로 업무에 대한 이해도를 높여야 할 것으로 보인다.

<표 5-2> 인사담당자 - 실무면접관 - 취업준비생 간 인식 비교(정유·화학업)

구분	인사담당자	실무면접관	취업준비생
서류전형	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학력(전공 포함)이 주요한 평가요소로 작용</li> <li>- 서류 작성의 성실성 확인</li> <li>- 업무 관련 경험과 경력이 주요 합격 요인으로 작용</li> <li>- 경력직의 경우 직무 적합성, 신입의 경우 직무에 대한 노력과 유사 경험을 평가</li> </ul>	(해당사항 없음)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 일부 취업준비생은 학벌을 평가요소로 볼 것이라 생각함</li> <li>- 회사에서 바라는 대로 구체적이게 기술한 자기소개서를 중요하게 생각함</li> <li>- 자신이 쌓은 높은 스펙과 반드시 부합하는 수준의 일을 해야 한다고 생각함</li> </ul>
1차 면접	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서류 내용의 사실 여부를 구체적으로 판단하고, 꼬리질문을 다수 진행</li> <li>- 직접 경험해본 사안에 대한 답변에 제한이 발생하는지 확인</li> <li>- 커뮤니케이션 능력을 판단</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무 관련 경험을 주로 평가함</li> <li>- 인성, 예의, 예절, 열정을 평가함</li> <li>- 업무에 대한 높은 이해와 자신감, 관련 경험을 주요하게 평가함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서류 내용의 사실 여부 판단이나 꼬리질문에 관한 인터뷰 내용이 없음</li> <li>- 직무 관련 경험을 볼 것이라고 생각지 않는 경향이 강함</li> </ul>
2차 면접	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성실하게 지속적으로 근무할 수 있는지에 대한 판단</li> <li>- 기업 임원이 생각하는 평가 기준이 합격 여부에 영향</li> <li>- 경력목표가 비교적 분명하고, 자신이 무슨 일을 어떻게 해야 하는지의 방향성을 인지하고 있는 지원자를 선호함</li> </ul>	(해당사항 없음)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 커뮤니케이션 능력을 평가할 것이라고 생각함</li> </ul>

## 1.4.2 건설업

서류 전형에서 보는 부분은 부분적으로 일치하였으나 다른 점도 보였다. 건설업 분야의 경우 관련 전공이나 자격증이 중요하기 때문에 ‘전공 및 자격증 보유 여부’를 중요하게 본다는 점은 대부분의 인사담당자의 인터뷰 내용과 취준생의 예상이 일치하였다. 또한 일부 대학생의 경우, 대학생활 중 직무 관련 경험을 볼 것이라고 하였는데, 특히 중견·중소 인사담당자는 관련 경력이나 경험을 강조하였다. 이 외에도 기업은 ‘회사에 대한 관심’을 많이 본다고 하였는데, 지원자들은 ‘회사가 원하는 이야기를 적어내는 것’이라고 생각하고 있었다. 그러나 회사가 원하는 이야기라기보다 ‘지원자의 회사에 대한 관심’을 의미하는 것이다. 특히, 두루뭉술하게 다른 회사에도 적용될 수 있는 내용이거나, 복사/붙여넣기를 한 것으로 느껴지는 자기소개서, 다른 회사에 지원하는 자기소개서 등은 걸러낸다고 하는 인사담당자가 두 명 이상이었고 해당 부분을 강조하였는데, 이러한 부분은 구직자가 어느 정도 알고 있는 부분이나, 실제 자기소개서를 작성할 때, 더욱 신경 써야 할 부분인 것으로 보인다.

일치하지 않았던 부분은 각 기업별로 차이가 있었는데, 일부 대기업 인사담당자의 경우, ‘대학생활’, ‘조직문화 적합도’를 본다고 하였으나 구직자들은 이러한 부분은 2차 임원 면접에서 보는 요소라고 예상하였다. 또 다른 중견·중소기업 인사담당자들은 ‘인생관’, ‘지원동기’, ‘성격장단점’, ‘지원동기’ 등의 정성적 평가에 해당되는 내용들도 중요하게 보는 것으로 나타났다. 이에 비해 취업준비생의 경우 이러한 내용들은 2차 면접에서 볼 것이라고 예상하고 있었다. 이러한 다소 정성적인 평가 항목의 경우, 취업준비생들 중 주요 평가항목으로 예상하더라도 2차 면접에서 볼 것이라고 예상하였다. 취업준비생들은 서류 평가에서는 주로 ‘자격증 개수’, ‘학점’, ‘토익’, ‘직업체험 경력’ 등의 다소 정량적인 내용을 주로 볼 것으로 예상했으나, 경우에 따라 자기소개서의 내용을 주로 살피는 경우도 있었다. 인터뷰에 응한 대부분의 인사담당자들은 정량적인 사항이 불합격 요소로는 작용을 했으나 합격을 좌우하는 요인은 아니라고 이야기하였다. 따라서 자신이 지원하는 회사가 건설업 업종이더라도 자기소개서의 내용 중 어느 부분을 주로 보는지 채용박람회에서의 인사담당자 인터뷰 및 구직커뮤니티 등을 통해 사전 조사를

하고, 사전조사가 어렵다고 한다면, 정성적인 내용 또한 신중하게 쓰는 것이 필요할 것으로 보인다.

1차 면접과 관련해서 인사담당자와 취업준비생이 일치한 부분은 구체적인 업무 관련 경험을 물어볼 것이라는 부분이었다. 그리고 업무 관련된 지식을 보는 부분에서는 일치하였으나, 세부적으로 인사담당자는 일을 시킬 때 필요한 지식 평균 지식을 본다고 하였는데, 취업준비생은 깊은 전문 지식을 볼 것이라고 생각하고 있었다. 또한 일치하지 않은 항목으로는 취업준비생들이 생각하지 못했던 의사소통능력을 인사담당자들은 1차 면접에서도 많이 보는 것으로 나타났다.

2차 면접 관련해서는 ‘인성’, ‘미래에 대한 포부’, ‘목표’ 등을 물어본다는 점이 인사담당자와 취업준비생이 일치하였다. 석사졸업생이나 경력직의 경우는 전문지식이나 직무 능력을 한 번 더 묻는다고 한다는 점은 석사를 준비하는 취업준비생 등도 생각하지 못한 내용이었다. ‘성실성’ 과 ‘조직에 적합’ 한지를 확인하는 부분도 구직자들이 생각하지 못한 내용이었다. 특히 건설업의 경우, 이직률이 높은 분야이다 보니 오래 다닐 만큼 성실하고 책임감이 있는지 등을 확인하고, ‘성실성’ 등을 주요 불합격 요소로 꼽는 것으로 나타났다.

인사담당자들이 취업을 준비할 때, ‘자격증 개수’ 보다는 직종에 정말 필요한 자격증을 가지는 것이 중요하다고 이야기하였는데, 취업준비생 중에는 ‘자격증 개수’ 를 유의미하게 본다는 점이 달랐다.

실제 1차 면접을 보는 실무면접관들의 이야기는 대체로 하나의 방향으로 이어졌는데, 주로 관련 경험을 많이 보고 주요 합격 요인으로 작용한다는 점이 취업준비생들의 인터뷰 내용과 일치했다. 하지만 1차 면접에서도 인상을 보고, 이것이 주요 당락 요인으로도 꼽히는 경우가 있어 관련하여 취업준비생들의 인식을 확장할 필요가 있어 보였다. 인상의 경우는 주로 ‘적극성’, ‘태도’, ‘열정’ 또한 보는 것으로 나타났다.

〈표 5-3〉 인사담당자 - 실무면접관 - 취업준비생 간 인식 비교(건설업)

구분	인사담당자	실무면접관	취업준비생
서류전형	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대기업의 경우에, 대학생들과 조직문화 적합도, 회사에 대한 관심도를 주요 평가요소로 봄</li> <li>- 중견/중소기업의 경우, 인생관과 지원동기, 성격 장단점 등 정성적 평가요소를 중시함</li> </ul>	(해당사항 없음)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인사담당자가 생각하는 서류전형의 평가요소를 2차 면접의 주요 평가요소로 이해하고 있음</li> <li>- 자격증, 학점, 토익 등 정량적인 내용에 더 무게를 두고 있음</li> </ul>
1차 면접	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무에 필요한 평균 지식을 요구하고 있음(단, 고도의 전문 지식을 가지고 있을 경우, 합격요소가 될 수 있다고 함)</li> <li>- 직무 외에 의사소통 능력도 평가요소로 반영함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무 관련 경험이 주요 합격 요인으로 작용함</li> <li>- 면접자의 인상으로 적극성, 태도, 열정을 평가함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무에 대한 깊은 전문 지식을 갖추고 있어야 한다고 생각함</li> </ul>
2차 면접	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 석사 졸업과 경력직의 경우, 전문지식과 직무능력을 재차 확인</li> <li>- 성실성과 조직적합도를 확인하여, 이직률이 높은 건설업에서 직무를 지속적으로 수행할 수 있는 가능성을 판단</li> </ul>	(해당사항 없음)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 입사 준비가 되지 않았는데 의욕만 앞서는 경향이 있음</li> </ul>

## 제2절 빅데이터 기반 분석 결과 비교

### 2.1. 채용공고문 분석 결과 비교

기업유형에 따른 공고문 분석에 대한 비교 결과 전반적으로 대기업과 중기업의 선호하는 방식은 유사하였으나 업종간 일부 차이는 부분이 있었다. 채용공고는 기업홈페이지 게재를 선호하고, 채용 부문은 신입보다는 경력직 채용을, 채용프로세스는 서류심사 및 실무진/임원면접을 중요시하는 것으로 나타났다. 채용전형은 정유·화학업은 정기공채를, 건설업은 수시채용을 더 선호하였다. 지원자격은 정유·화학업은 4년제 대졸을, 건설업은 학력무관을 더 선호하였고, 전공, 경력, 자격증을 요구하는 기업이 많았다. 어학능력 요구는 상대적으로 적었다. 인재상은 도전정신, 열정, 창의성 등이 주로 언급되었고, 도덕성과 팀워크, 실행력은 상대적으로 적었다.

그러나 건설업이 정유·화학업에 비해 학력 무관 모집이 더 많았고, 경력을 전공이나 다른 조건에 비해 더 많이 요구한 것은 건설업에 중소기업이 다수 있기 때문인 것으로 보인다. 중소기업은 대규모 정기공채보다는 결원 발생 또는 사업 확장시 목적에 맞는 인력을 소규모로 수시 선발하는 경향이 있기 때문이다. 글로벌 역량은 건설업보다 정유·화학업에서 더 요구하였는데 이는 정유·화학업에 향장 관련 기업과 화학 관련 기업이 포함되어 있기 때문인 것으로 보인다. 이들 기업은 해외 진출에 더 역점을 두기 때문이다.

<표 5-4> 채용 공고문 분석 결과 업종간 비교

구분	정유·화학업	건설업
채용공고 방식	- 기업 홈페이지를 취업정보전문 업체에 비해 선호	- 기업 홈페이지를 취업정보전문 업체에 비해 선호
채용전형	- 정기공채 선호 - 수시채용의 상대적 비중 낮음	- 수시채용 선호 - 정기공채의 상대적 비중 높음
채용부문	- 경력채용 선호 - 신입채용의 상대적 비중 낮음	- 경력채용 선호 - 신입채용의 상대적 비중 낮음
채용 프로세스	- 서류심사, 면접 중요 - 인적성검사 요구 비중 낮음	- 서류심사, 면접 중요 - 인적성검사 요구 비중 낮음

구분	정유·화학업	건설업
지원자격	- 4년제 대졸이상 선호 - 전공과 경력 중요	- 학력 무관 비중 가장 높음 - 전공보다 직무경력과 자격증 더 중요
인재상	- 열정, 전문성, 도전정신, 글로벌 역량 중요	- 도전정신, 열정 중요

## 2.2. 인사담당자 및 실무면접관 인터뷰 분석 결과 비교

### 2.2.1. 업종간 인사담당자 및 실무면접관 인터뷰 분석 결과 비교

정유·화학업과 건설업 인사담당자 간 중요하게 고려하는 키워드를 비교한 결과, 두 업종 인사담당자간, 실무면접관간 키워드 차이는 크지 않았다. 두 업종 모두 ‘면접’, ‘지원’, ‘경력’ 및 ‘경험’ 등을 중요하게 고려하였다.

인사담당자와 실무면접관 간 인터뷰 내용을 비교 분석한 결과, 인사담당자와 실무면접관의 키워드 언급 빈도는 서로 달랐다. 인사담당자의 경우, ‘면접’ 이 가장 많이 언급되었으며 이어 ‘전공’, ‘경험(경력)’, ‘서류’ 등이 중요하게 언급된 반면, 실무면접관의 경우 ‘경력’, ‘직무’, ‘업무’, ‘경험’ 이 많이 언급되어 인사담당자와 실무면접관 간 중요하게 생각하는 키워드가 상이하게 나타났다. 인사담당자는 응시자가 제출한 자기소개서, 이력서 등 서류를 중요하게 검토하며 전공과 경력 등을 살피는 반면, 실무면접관은 실제로 면접을 실시하면서 응시자의 직무적합성에 초점을 둔다는 점을 시사한다. 취업준비생은 서류와 면접 준비에 직무적합성과 경험을 강조하여 작성하는 것이 중요한 것으로 보인다.



[그림 5-2] 정유·화학업 인사담당자-실무면접관 비교 분석 결과







## 2.4.2 채용요인 중요도 비교

정유·화학업의 채용요인 중요도 비교분석 결과 학력, 전공, 관련 직무 경력 등의 요인에 대해서는 기업과 취업준비생 모두 중요도를 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 공모전, 성별, 연령, 군필 여부 등은 중요도에서 공통적으로 후순위였다. 출신학교에 대해서는 취준생과 실무면접관들은 중요도를 낮게 평가하였으나 인사담당자들은 비교적 높게 평가하였다. 학점은 취준생보다 기업에서 상대적으로 더 중요하게 평가했으며, 자격증은 건설업에서 취준생과 기업 공통적으로 매우 중요한 요인인 것으로 평가하였다.

### 제3절 제언

본 연구의 분석 결과, 채용의 전반적 과정에서 기업이 인식하는 채용요인과 취준생이 인식하는 채용요인에는 차이가 있었다. 이러한 차이는 기업에게 적합한 인재를 선발하는데 더 많은 비용을 들게 하며, 취준생에게는 취업 확률을 낮추게 한다. 최근 기업은 자사의 경쟁력 강화와 비용절감을 위해 신규 인력을 동시에 대규모로 뽑는 정기공채보다 경력직을 필요한 때에 수시채용하기를 원하고 있고, 이러한 추세는 가속화 될 것이다. 이러한 추세는 신규 취업준비생의 취업 확률을 더 낮추며 취업 준비 또한 더 어렵게 만든다. 이러한 환경에서 기업은 채용공고시에 채용하고자 하는 인력에 대한 인재상과 채용요건에 대해 보다 구체적이고 명확한 정보를 제공해야 하고, 취업준비생은 희망하는 업종과 직무를 조기에 정하고 해당 직무에서 요구하는 지식, 기술, 능력을 확인하여 그에 맞는 경험과 지식, 자격을 장기적 관점에서 꾸준히 갖추어나가야 한다. 구체적인 목표없는 구색갖추기식 스펙쌓기만으로 취업경쟁력을 갖추기는 더욱 어려운 환경으로 변화하고 있다. 이와 같이 변화하는 채용 환경에서 기업은 취업준비생의 노고를 줄이고 적합한 인재를 채용하기 위한 채용 정보 제공의 명세화에 관심을 두어야 하며, 취업준비생은 희망하는 업종과 직무, 그리고 기업에 대한 맞춤형 취업준비가 필요한 때이다.

## 부 록

---

[인사담당자 대상 설문지]

[실무면접관 대상 설문지]

[취업준비생 대상 설문지]

## 〈부록 1〉 인사담당자 대상 설문지

## 정유·화학 및 건설업 채용 결정요인 조사

- 인사 담당자 대상 -

응답자ID

--	--	--	--

안녕하십니까?

한국고용정보원에서는 업종별 채용 결정요인과 청년 구직자들의 취업준비 활동 간의 갭(Gap) 분석을 통하여 청년 구직자들에게 효율적인 취업 준비를 지원하고 있습니다.

본 설문조사는 정유·화학과 건설업의 채용결정 요인에 대한 의견을 수렴하여 해당 업종의 채용 의사결정 요인을 확인하고자 하는 목적으로 실시하는 것입니다.

설문내용 및 응답자에 대한 모든 사항은 통계법 제33조에 의거하여 철저히 비밀이 보장되며, 모아진 설문지는 다른 설문지와 함께 통계목적<sup>으로만</sup> 이용됨을 약속드립니다. 아울러 응답자께서 답해주신 내용이 해당 업종 취업을 준비하는 구직자들에게 보다 효과적인 취업준비를 지원하기 위한 정책연구에 소중한 자료로 활용되도록 최선을 다하겠습니다.

다시 한번 조사결과가 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다. 설문내용에 의문이 있으실 때에는 응답원 또는 아래의 연락처로 문의하시면 곧바로 응답해 드리겠습니다. 감사합니다.

2019. 05

한국고용정보원  
Korea Employment Information Service



※아래 항목은 설문조사원이 기재하는 사항입니다.

조사원 성명		조사 일자	2019년 __월 __일	검증원 확인	일시: __월 __일
-----------	--	----------	---------------	-----------	-------------

※아래 항목은 조사대상 기업의 인사 담당 임원께서 기재하는 사항입니다.

**A. 채용 현황**

A1. 귀사에서 다음 기간 동안 채용한 신입사원은 몇 명입니까? 해당 채용인원의 대략적인 수시채용 비율과 정기공채 비율은 어느 정도 수준인지 기재해 주십시오.

		최근 1년간 (2018년 4월 1일 ~ 2019년 3월 31일)	지난 1년간 (2017년 4월 1일 ~ 2018년 3월 31일)
채용인원		명	명
채용 유형별 비율	수시채용 비율	%	%
	정기공채 비율	%	%

A2. 향후 신입사원 채용 시 최근 1년간 채용유형별 비율 대비 전망을 표시해 주십시오.

- ① 수시채용 비율 증가 예정    ② 정기공채 비율 증가 예정    ③ 특별히 변화 계획 없음

A2-1. 수시채용 비중 증가 또는 정기공채 비율 증가 시 그 이유는 무엇인지 기재해 주십시오.

**채용전제형 인턴채용이란?**

인턴십을 통해 예비 신입사원을 선발 후, 실무 역량이 높은 사원에 대한 정규직 전환 프로그램

A3. 신입사원 채용 시 채용전제형 인턴채용을 실시하고 있습니까?

- ① 예 (A3-1 문항 응답)    ② 아니오 (A4 문항 응답)

A3-1. (A3. 문항에서 ①을 선택한 경우) 전체 신입사원 대비 채용전제형 인턴채용 비율은 대략 몇 % 수준인지 기입해 주십시오. (      % )

**A3-2. (A3. 문항에서 ①을 선택한 경우) 향후 신입사원 채용시 채용전제형 인턴채용 비중에 대한 전망을 표시해 주십시오.**

- ① 채용전제형 인턴채용 비율 증가 예정
- ② 채용전제형 인턴채용 비율 축소 예정
- ③ 특별히 변화 계획 없음

**A4. 신입사원 채용을 전제로 하지 않는 일반 인턴십 제도를 활용하여 인턴 인력을 채용하고 계십니까?**

- ① 예 (A4-1 문항 응답)
- ② 아니오 (A5 문항 응답)

**A4-1. (A4. 문항에서 ①을 선택한 경우) 연간 인턴채용 인원은 몇 명 수준인지 기재해 주십시오. (        명 )**

**A4-2. (A4. 문항에서 ①을 선택한 경우) 향후 귀사의 인턴채용 전망을 표시해 주십시오.**

- ① 인턴채용 비율 증가 예정
- ② 인턴채용 비율 축소 예정
- ③ 특별히 변화 계획 없음

**A4-3. (A4-2. 문항에서 ①, ②를 선택한 경우) 인턴채용의 증가 또는 축소 이유를 기재해 주십시오.**

**A5. 신입사원 채용분야(직군 또는 직무)와 지원자격을 기재해 주십시오.**

	채용분야명	지원자격
채용분야1		
채용분야2		
채용분야3		
채용분야4		
채용분야5		
채용분야6		
채용분야7		



**블라인드(Blind) 채용이란?**

- 채용과정(서류·필기·면접)에서 편견이 개입되어 불합리한 차별을 야기할 수 있는 출신지, 가족관계, 학력, 외모 등의 항목을 건너내고 지원자의 실력(직무능력)을 평가하여 인재를 채용
- ① ‘차별적인 평가요소를 제거’ 하고, ② ‘직무능력을 중심으로 평가’ 하는 것  
( [출처] 「공공기관 블라인드 채용 가이드라인(2017. 7 관계부처 합동)」 )

**A6. 신입사원 선발 시 블라인드(Blind) 채용을 적용하십니까?**

- ① 예 (A6-1 문항 응답)      ② 아니오 (A6-2 문항 응답)

**A6-1. (A6. 문항에서 ①를 선택한 경우) 블라인드 처리되는 정보 항목들을 기재해 주십시오.**

**A6-2. (A6. 문항에서 ②를 선택한 경우) 블라인드 채용을 적용하지 않는 이유에 대해 기재해 주십시오.**

**A7. 귀사에서 다음의 기간 동안 채용한 경력사원은 몇 명입니까? 해당 채용인원의 대략적인 수시채용 비율과 정기공채 비율은 어느 정도 수준인지 기재해 주십시오.**

		최근 1년간 (2018년 4월 1일 ~ 2019년 3월 31일)	지난 1년간 (2017년 4월 1일 ~ 2018년 3월 31일)
채용인원		명	명
채용 유형별 비율	수시채용 비율	%	%
	정기공채 비율	%	%

**A8. 향후 경력사원 채용 시 최근 1년간 채용유형별 비율 대비 전망을 표시해 주십시오.**

- ① 수시채용 비율 증가 예정    ② 정기공채 비율 증가 예정    ③ 특별히 변화 계획 없음

**A8-1. 수시채용 비중 증가 또는 정기공채 비율 증가 시 그 이유를 기재해 주십시오.**

## B. 채용방식 및 선발 프로세스

**B1. 다음 중 귀사의 신입사원 선발 프로세스를 모두 선택해 주십시오.**

- 서류전형     
  필기전형     
  면접전형     
  신체검사

**B1-1. (B1. 문항에서 ‘필기전형’을 선택한 경우) 귀사에서 필기전형에 적용하는 시험의 종류를 모두 선택해 주십시오.**

- 직무능력(적성)검사     
  인성검사     
  전공 또는 직무상식시험  
 NCS 직업기초능력평가     
  기타 ( \_\_\_\_\_ )

**B1-2. (B1. 문항에서 ‘면접전형’을 선택한 경우) 귀사에서 면접전형에 적용하는 평가 기법을 모두 선택해 주십시오.**

- 일반 구술면접 (1차 면접 또는 실무진 면접)  
 인성면접 (2차 면접 또는 임원진 면접)  
 경험면접  
 상황면접  
 발표면접  
 토론면접  
 기타 ( \_\_\_\_\_ )

**B2. 귀사의 신입직원 선발 시 채용 단계별 중요도와 중점적으로 평가하는 사항을 기재해 주십시오.**

구 분	실행여부 예) O/X	선발인원 대비 합격자 배수
서류심사		
필기시험		
인적성검사		
1차 면접		
2차 면접		
기타 예) 체력검사		

**B3. 다음 입사지원서 항목 중 중요도를 1순위, 2순위, 3순위까지 기입해 주십시오.**

필요지원 자격		중요도	자격 적용 여부
교육 과정 이수	학력 (고졸, 대졸, 대학원졸 등)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	출신학교	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	전공	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	학점	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
자격증	어학능력 우수자	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	공인자격증	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
직무 유사 경력	공모전	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	인턴 경력	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	관련 직무 경력	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
기타	해외근무 가능자	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	성별	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	연령	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	군필여부	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	우대사항 (보훈대상자, 장애인)	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	기타(                    )	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음

**B4. 귀사의 자기소개서 작성 항목과 서류전형 시 평가 비중을 기재하여 주십시오.**

자기소개서 작성 항목		서류전형 시 평가 비중				
		매우 높음	높음	보통	낮음	매우 낮음
항목1		⑤	④	③	②	①
항목2		⑤	④	③	②	①
항목3		⑤	④	③	②	①
항목4		⑤	④	③	②	①
항목5		⑤	④	③	②	①
항목6		⑤	④	③	②	①

B5. 귀사 서류전형 합격자들의 주요 합격 요인(적합 후보자로서의 공통점)을 기재해 주십시오.

1)
2)
3)
4)
5)
6)
7)

B6. 귀사 서류전형에 불합격한 후보자들의 주요 불합격 요인(부족한 점)을 기재해 주십시오.

1)
2)
3)
4)
5)
6)
7)

B7. 다음은 주요 인재상 항목들입니다. 귀사의 인재상에 비추어 해당 인재상에 대한 각각의 중요도를 1순위, 2순위, 3순위까지 기입해 주십시오.

① 창의성	② 전문성	③ 도전정신
④ 도덕성	⑤ 팀워크	⑥ 글로벌역량
⑦ 열정	⑧ 주인 의식	⑨ 실행력

▶ 1순위 (            )    ▶ 2순위 (            )    ▶ 3순위 (            )

B7-1. 신입사원 채용과정에서 귀사에서 강조하는 인재상에 대해서는 어떤 방식으로 평가하고 있는지 기재해 주십시오.

B8. 귀사의 실무(1차) 면접 시 주요 평가항목과 항목별 평가 비중을 표시해 주십시오.

실무진 면접 시 평가항목		실무면접 시 평가 비중				
		매우 높음	높음	보통	낮음	매우 낮음
항목1		⑤	④	③	②	①
항목2		⑤	④	③	②	①
항목3		⑤	④	③	②	①
항목4		⑤	④	③	②	①
항목5		⑤	④	③	②	①
항목6		⑤	④	③	②	①

B9. 귀사의 임원진(2차) 면접 시 주요 평가항목과 항목별 평가 비중을 표시해 주십시오.

임원진 면접 시 평가항목		임원진 면접 시 평가 비중				
		매우 높음	높음	보통	낮음	매우 낮음
항목1		⑤	④	③	②	①
항목2		⑤	④	③	②	①
항목3		⑤	④	③	②	①
항목4		⑤	④	③	②	①
항목5		⑤	④	③	②	①
항목6		⑤	④	③	②	①

B10. 신입사원 채용의 (1차)실무면접과 (2차)임원면접의 진행방식을 표시해 주십시오.

- ① 실무면접과 임원면접 점수 합산                      ② 실무면접 합격자만 임원면접 진행
- ③ 실무면접만 진행    ④ 임원면접만 진행

B10-1. (B11.에서 ①에 응답한 경우) 실무면접 점수 반영비율은 몇 % 수준인지 기재해 주십시오. (                      % )





**NCS란?**

국가직무능력표준(National Competency Standards)의 약자로서, 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 태도 등의 내용을 체계화한 것을 의미하며, 공공기관 및 대기업들은 채용 시 NCS를 활용하고 있습니다.

**D4. 귀사는 채용과정에 NCS를 도입하셨습니까?**

- ① 예 (D4-1 응답)                      ② 아니오 (D4-2 응답)

D4-1. (D6에서 ①에 응답한 경우) NCS를 어떤 방식(형태)으로 도입하셨는지 기재해 주십시오.

D4-2. (D6에서 ②에 응답한 경우) NCS를 도입하지 않으셨다면 향후 도입 계획이 있으십니까?

- ① 예    ② 아니오

D4-3. NCS를 도입 또는 도입하지 않는 이유를 기재해 주십시오.

**E. 통계 기준**

E1. 귀사의 업종은 다음 중 어디에 해당하는지 응답해 주십시오.

- ① 정유·화학                                      ② 건설업

E2. 귀사의 기업규모는 다음 중 어디에 해당하는지 응답해 주십시오.

- ① 대기업    ② 중견·중소기업

바쁘신 중에도 설문에 성실히 응해주셔서 감사합니다.



<부록 2> 실무면접관 대상 설문지

**정유·화학 및 건설업 채용 결정요인 조사**

- 실무면접관용 -

응답자ID

--	--	--	--

안녕하십니까?

한국고용정보원에서는 업종별 채용 결정요인과 청년 구직자들의 취업준비 활동 간의 갭(Gap) 분석을 통하여 청년 구직자들에게 효율적인 취업 준비를 지원하고 있습니다.

본 설문조사는 정유·화학과 건설업의 채용결정 요인에 대한 의견을 수렴하여 해당 업종의 채용 의사결정 요인을 확인하고자 하는 목적으로 실시하는 것입니다.

설문내용 및 응답자에 대한 모든 사항은 통계법 제33조에 의거하여 철저히 비밀이 보장되며, 모아진 설문지는 다른 설문지와 함께 통계목적으로만 이용됨을 약속드립니다. 아울러 응답자께서 답해주신 내용이 해당 업종 취업을 준비하는 구직자들에게 보다 효과적인 취업준비를 지원하기 위한 정책연구에 소중한 자료로 활용되도록 최선을 다하겠습니다.

다시 한번 조사결과가 소중한 정책자료로 반영될 수 있도록, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다. 설문내용에 의문이 있으실 때에는 응답원 또는 아래의 연락처로 문의하시면 곧바로 응답해 드리겠습니다. 감사합니다.

2019. 05



※아래 항목은 설문조사원이 기재하는 사항입니다.

조사원 성명		조사 일자	2019년 ___월 ___일	검증원 확인	일시 : ___월 ___일
-----------	--	----------	-----------------	-----------	----------------

※아래 항목은 조사대상 기업의 실무담당자(면접관)가 기재하는 사항입니다.

### A. 실무면접 선발기준

A1. 귀하께서 가장 최근에 면접관으로 참석하셨던 채용분야를 기재해 주십시오.

--

A2. 실무면접을 진행하시면서 피면접자 중 적합 후보자를 선정하는 기준들을 기재해 주십시오.

해당 기준들이 합격여부에 판단을 어느 정도 영향을 미치는지를 표시해 주십시오.

실무면접 시 적합 후보자 선정 기준		합격 여부 판단에 미치는 영향 수준				
		매우 높음	높음	보통	낮음	매우 낮음
항목1		⑤	④	③	②	①
항목2		⑤	④	③	②	①
항목3		⑤	④	③	②	①
항목4		⑤	④	③	②	①
항목5		⑤	④	③	②	①
항목6		⑤	④	③	②	①
항목7		⑤	④	③	②	①

A3. 실무면접 시 적합 후보자인지를 판단하기 위해 주로 어떤 부분들을 확인하시는지 기재해 주십시오.

1)
2)
3)
4)
5)
6)
7)

A4. 실무면접 합격자들의 공통점들이 있다면, 어떤 점들이 있는지 기재하여 주십시오.

1)
2)
3)
4)
5)
6)
7)

A5. 실무면접에서 불합격한 후보자들은 어떤 부분들이 부족해 보였는지 기재해 주십시오.

1)
2)
3)
4)
5)
6)
7)

A6. 면접 대상자들에게 적합한 후보자로서의 역량을 갖추기 위해 어떤 준비를 하면 좋을지 조언을 부탁드립니다.

1)
2)
3)
4)
5)
6)
7)

## B. 인재상 및 채용 시 강조되는 조건 항목

B1. 다음은 주요 인재상 항목들입니다. 귀사의 인재상에 비추어 해당 인재상에 대한 각각의 중요도를 1순위, 2순위, 3순위까지 기입해 주십시오.

① 창의성	② 전문성	③ 도전정신
④ 도덕성	⑤ 팀워크	⑥ 글로벌역량
⑦ 열정	⑧ 주인의식	⑨ 실행력

▶ 1순위 (                    )    ▶ 2순위 (                    )    ▶ 3순위 (                    )

B2. 다음은 채용 시 강조되는 주요 항목들입니다. 다음 항목들에 대한 각각의 중요도와 자격 적용 여부를 체크해 주십시오.

필요자원 자격	중요도	자격 적용 여부
교육 과정 이수	학력 (고졸, 대졸, 대학원졸 등)	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	출신학교	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	전공	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	학점	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
자격 증	어학능력 우수자	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	공인자격증	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
직무	공모전	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
유사 경력	인턴 경력	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	관련 직무 경력	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
기타	해외근무 가능자	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	성별	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	연령	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	군필여부	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	우대사항 (보훈대상자, 장애인)	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음
	기타 (                    )	① 필수 ② 우대 ③ 보지 않음



## &lt;부록 3&gt; 취업준비생 대상 설문지

## 취업준비생 대상 취업준비 실태조사

응답자ID

--	--	--	--

안녕하십니까?

설문조사를 위해 귀중한 시간을 내주셔서 진심으로 감사드립니다.

본 설문은 주요 기업의 채용 트렌드와 취업준비생의 취업준비 현황을 조사하여 기업-청년 간의 채용 및 취업 준비에 대한 인식 차이를 해소하고, 청년들에게 효율적인 취업준비 방안을 제시해 주는 것이 목적입니다.

응답한 내용은 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의해 통계적 목적 이외에는 사용되지 않습니다. 바쁘시겠지만 설문에 응해주시기 바랍니다. 감사합니다.

■ 주관기관 : 한국고용정보원

2019. 05



**B3. 귀하께서는 취업 희망 업종 및 지원 분야에 어느 정도 적합한 인재라고 생각합니까?**

- ① 매우 적합한 인재라고 생각함
- ② 적합한 인재라고 생각함
- ③ 다소 부족하다고 생각함
- ④ 매우 부족하다고 생각함
- ⑤ 잘 모르겠음

**B3-1. 귀하께서 적합한 인재 또는 아직 부족하다고 생각하는 이유는 무엇입니까?****B4. 귀하께서는 앞에서 응답한 취업 희망 업종 및 지원분야의 기업에 입사지원을 해본 경험이 있습니까?**

- ① 있다                   ☞ B4-1 문항으로
- ② 없다                   ☞ 4쪽 C1 문항으로

**B4-1. 대략 몇 개 기업에 입사지원을 해보셨습니까? 약 (        ) 개)****B4-2. 지원한 기업 중 서류전형에 합격해 본 경험이 있습니까?**

- ① 있다
- ② 없다

**B4-3. (B4-2에서 ①에 응답한 경우) 귀하께서 서류전형에 합격한 결정적인 이유는 무엇이라고 생각합니까?**

- ① 관련 경력                   ② 기업의 인재상에 부합           ③ 스펙이 좋아서
- ④ 역량이 적합해서           ⑤ 입사지원서 및 자기소개서 내용이 좋아서
- ⑥ 자격증                   ⑦ 전공 적합                   ⑧ 전공 실력(학점 등)
- ⑨ 기타 (                    )

**B4-4. (B4-2에서 ②에 응답한 경우) 귀하께서 서류전형에 불합격한 결정적인 이유는 무엇이라고 생각합니까?**

- ① 관련 경력                   ② 기업의 인재상에 부합           ③ 스펙이 좋아서
- ④ 역량이 적합해서           ⑤ 입사지원서 및 자기소개서 내용이 좋아서
- ⑥ 자격증                   ⑦ 전공 적합                   ⑧ 전공 실력(학점 등)
- ⑨ 기타 (                    )



**B4-5. 지원한 기업 중 실무진 면접에 합격해 본 경험이 있습니까?**

- ① 있다
- ② 없다

**B4-6.(B4-5에서 ①에 응답한 경우) 귀하께서 실무진 면접에 합격한 결정적인 이유는 무엇이라고 생각합니까?**

- ① 전공 적합성                      ② 성격                                  ③ 면접 태도
- ④ 자격증                              ⑤ 관련 경험 및 경력                  ⑥ 직무 역량
- ⑦ 영어 실력                          ⑧ 적절한 대답
- ⑨ 기타 (                                  )

**B4-7.(B4-5에서 ②에 응답한 경우) 귀하께서 실무진 면접에 불합격한 결정적인 이유는 무엇이라고 생각합니까?**

- ① 전공 적합성                      ② 성격                                  ③ 면접 태도
- ④ 자격증                              ⑤ 관련 경험 및 경력                  ⑥ 직무 역량
- ⑦ 영어 실력                          ⑧ 적절한 대답
- ⑨ 기타 (                                  )

**B4-8. 지원한 기업 중 임원면접에 합격해 본 경험이 있습니까?**

- ① 있다
- ② 없다

**B4-9.(B4-5에서 ①에 응답한 경우) 귀하께서 임원 면접에 합격한 결정적인 이유는 무엇이라고 생각합니까?**

- ① 전공 적합성                      ② 성격                                  ③ 면접 태도
- ④ 자격증                              ⑤ 관련 경험 및 경력                  ⑥ 직무 역량
- ⑦ 영어 실력                          ⑧ 적절한 대답
- ⑨ 기타 (                                  )

**B4-10.(B4-5에서 ②에 응답한 경우) 귀하께서 임원 면접에 불합격한 결정적인 이유는 무엇이라고 생각합니까?**

- ① 전공 적합성                      ② 성격                                  ③ 면접 태도
- ④ 자격증                              ⑤ 관련 경험 및 경력                  ⑥ 직무 역량
- ⑦ 영어 실력                          ⑧ 적절한 대답
- ⑨ 기타 (                                  )



**C3. 다음은 직업생활에 필요한 기초능력 항목들입니다. 취업 희망 또는 관심 분야 채용 시 어떤 항목이 중요하다고 생각하시는지를 표시해 주십시오**

직업기초능력	정의 (하위능력)	중요하지 않음 <---보통---> 매우 중요						
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
의사소통능력	업무를 수행함에 있어 글과 말을 읽고 들음으로써 다른 사람이 뜻한 바를 파악하고, 자기가 뜻한 바를 글과 말을 통해 정확하게 쓰거나 말하는 능력 (문서이해능력, 문서작성능력, 경청능력, 의사표현능력, 기초외국어능력)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
수리능력	업무를 수행함에 있어 사칙연산, 통계, 확률의 의미를 정확하게 이해하고, 이를 업무에 적용하는 능력 (기초연산능력, 기초통계능력, 도표분석능력, 도표작성능력)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
문제해결능력	업무를 수행함에 있어 문제 상황이 발생하였을 경우, 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 능력 (사고력, 문제처리능력)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
자기개발능력	업무를 추진하는데 스스로를 관리하고 개발하는 능력 (자아인식능력, 자기관리능력, 경력개발능력)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
자원관리능력	업무를 수행하는데 필요한 자원들과 가용여부를 확인하고 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 업무 수행에 이를 할당하는 능력 (시간관리능력, 예산관리능력, 물적자원관리능력, 인적자원관리능력)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
대인관계능력	업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만하게 지내는 능력 (팀워크능력, 리더십능력, 갈등관리능력, 협상능력, 고객서비스능력)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
정보능력	업무와 관련된 정보를 수집·분석하여 의미 있는 정보를 찾아내고, 이를 업무수행에 적절히 활용하는 능력, 이러한 제 과정에 컴퓨터를 사용하는 능력 (컴퓨터활용능력, 정보처리능력)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
기술능력	업무를 수행함에 있어 도구, 장치 등을 포함하여 필요한 기술에는 어떠한 것들이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용하는 능력 (기술이해능력, 기술선택능력, 기술적응능력)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
조직이해능력	업무를 원활하게 수행하기 위해 국제적인 추세 및 조직·사업 환경, 조직의 체제와 경영에 대해 이해하는 능력 (국제감각, 조직체제 이해능력, 경영이해능력, 업무이해능력)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
직업윤리	업무를 수행함에 있어 원만한 직업생활을 위해 필요한 태도, 매너, 올바른 직업관 (근로윤리, 공동체 윤리)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

## D. 취업 준비 일반

D1. 다음은 주요 채용정보 탐색 경로입니다. 귀하는 다음의 경로 중 주로 어느 경로를 통해 채용정보를 확인합니까?

1순위( ) 2순위( )

- ① 기업 홈페이지(해당 기업 홈페이지)
- ② 민간운영 취업정보전문업체(사람인, 잡코리아 등)
- ③ 공공운영 취업사이트(워크넷, 잡알리오 등)
- ④ 대학지원 취업지원센터 (창조일자리센터, 경력개발센터 등)
- ⑤ 취업박람회(기업채용설명회, 취업박람회 등)
- ⑥ 해당 기업 SNS
- ⑦ 주변지인 혹은 선배 등 주변사람
- ⑧ 기타 ( )

D2. 위에서 응답한 경로를 주로 이용하시는 이유는 무엇입니까?

- ① 공고문의 수가 많아서
- ② 사용 및 접근이 편리해서
- ③ 채용 공고가 빨리 올라와서
- ④ 다양한 정보를 확보할 수 있어서
- ⑤ 기존 사용자들의 평가가 좋아서
- ⑥ 기타 ( )

D3. 귀하가 취업 관련 정보를 획득하는 채널들에 대한 만족도를 선택하여 주십시오.

'전혀 만족하지 않는다' 1점, '매우 만족한다' 7점 등 1점에서 7점 사이의 점수로 귀하의 생각과 가장 가까운 보기를 선택해 주십시오.

※ 취업관련 정보를 획득한 채널이 아닌 경우 ⑨ '해당없음' 을 선택해 주십시오.

전혀 만족하지 않다	-----			보통 이다	-----			매우 만족한다	해당 없음
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	

평가요소	만족도 보기	해당없음
1) 취업 스터디 그룹을 통한 취업정보	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	⑨
2) 취업카페를 통한 취업정보	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	⑨
3) 대학취업지원센터의 취업정보	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	⑨
4) 취업정보 전문업체의 취업정보	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	⑨
5) 정부에서 제공하는 취업정보	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	⑨
6) 취업박람회를 통한 취업정보	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	⑨
7) 특정 기업에 대한 취업정보	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	⑨
8) 주변 지인 혹은 선배 등 주변사람	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	⑨
9) 기타 ( )	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	⑨

D4. 다음은 취업준비와 관련된 애로사항들입니다. 귀하께서 취업하고자 하는 분야와 관련하여 해당 애로에 대한 수준을 표시하여 주십시오.

'전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 7점 등 1점에서 7점 사이의 점수로 귀하의 생각과 가장 가까운 보기를 선택해 주십시오.

전혀 그렇지 않다		보통 이다		매우 그렇다
①	②	③	④	⑤
	⑥		⑦	

대상 기업이 속한 업종의 청년 채용 현황에 대한 문제점 및 애로사항	애로도 보기
1) 일자리가 부족하다	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
2) 채용 정보가 부족하다	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
3) 업종 내 대기업과 중소기업의 연봉차이가 크다	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
4) 채용 전형이 너무 복잡하다	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
5) 너무 많은 경험을 요구한다	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
6) 스펙 만드는데 시간과 비용이 많이 든다	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
7) 대상 기업의 직무 정보가 부족하다	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
8) 직무 관련 준비를 위한 지원 프로그램이 부족하다	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
9) 기타 ( )	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

**D5. 다음은 취업 관련 정보집을 제공하는 기관들입니다. 귀하께서 접해 본 취업 정보집 제공기관을 모두 표시해 주십시오**

- 민간 취업업체                       정부 등 유관기관                       대학  
 민간출판사                               기타 (                                      )                       접한 경험 없음

**D5-1. (D6에서 하나라도 접해본 경우) 해당 취업정보집에 대한 만족도를 표시해 주십시오. 만족하지 않았던 경우 그 이유는 무엇인지 선택해 주십시오**

제공 기관	선택지	
	만족 여부	불만족 이유 (만족하지 않은 경우만 응답)
1) 민간 취업업체	① 만족함 ② 만족하지 않음	① 오래된 내용 ② 직무별 정보 부족 ③ 단순한 기업 소개 ④ 실무 관련 정보 부족 ⑤ 기타 (                                      )
2) 정부 등 유관기관	① 만족함 ② 만족하지 않음	① 오래된 내용 ② 직무별 정보 부족 ③ 단순한 기업 소개 ④ 실무 관련 정보 부족 ⑤ 기타 (                                      )
3) 대학	① 만족함 ② 만족하지 않음	① 오래된 내용 ② 직무별 정보 부족 ③ 단순한 기업 소개 ④ 실무 관련 정보 부족 ⑤ 기타 (                                      )
4) 민간출판사	① 만족함 ② 만족하지 않음	① 오래된 내용 ② 직무별 정보 부족 ③ 단순한 기업 소개 ④ 실무 관련 정보 부족 ⑤ 기타 (                                      )
5) 기타 (                                      )	① 만족함 ② 만족하지 않음	① 오래된 내용 ② 직무별 정보 부족 ③ 단순한 기업 소개 ④ 실무 관련 정보 부족 ⑤ 기타 (                                      )

**D6. 귀하는 NCS(국가직무능력표준)에 대해 알고 계십니까?**

- ① 예     **D6-1 문항으로**                                      ② 아니오     **설문종료**

**D6-1. (D7에서 ①에 응답한 경우) 귀하께서 취업을 희망하는 기업들이 채용과정에서 NCS를 어떻게 활용하고 있다고 생각하십니까? (복수응답 가능)**

- 서류전형 시 전공 연관성 평가기준으로 활용  
 서류전형 시 자기소개서 평가기준으로 활용  
 직업기초능력 평가기준으로 활용  
 실무 면접 시 직무 관련 능력 평가기준으로 활용  
 기타 (                                      )  
 어떻게 활용하고 있는지 잘 모르겠음



집필진 이요행 (한국고용정보원 연구위원)  
이윤선 (한국고용정보원 전임연구원)  
박종석 (중앙대학교 연구교수)  
박다인 (피아이씨엔티 선임연구원)  
강옥희 (한국고용정보원 전임연구원)  
유애영 (한국고용정보원 연구원)

---

## 주요 업종별 채용 트렌드 변화 연구: 정유·화학업 및 건설업을 중심으로

인 쇄 2020년 4월

발 행 2020년 4월

발행인 나 영 돈

발행처 한국고용정보원

27740 충북 음성군 맹동면 태정로 6

☎ 1577-7114

홈페이지 [www.keis.or.kr](http://www.keis.or.kr)

조판및 인쇄 화신문화 충청지사

☎ 043-882-5583

• 본 보고서의 내용은 한국고용정보원의 사전 승인 없이 전재 및 역재할 수 없습니다.

ISBN 978-89-6331-924-7