

# 주요 업종별 채용 트렌드 변화 연구

- 식·음료 제조업 및 유통·물류업

이요행

천영민

강옥희

박준석

박다인

KEIS



# 【                   】

<b>제1장 서론</b> .....	1
제1절 연구의 필요성 및 목적 .....	1
제2절 연구 절차 및 세부 프레임워크 .....	5
<b>제2장 식·음료제조업의 채용 트렌드 분석</b> .....	25
제1절 채용 공고문 분석 .....	25
제2절 기업 인사관련 채용경향 분석(심층인터뷰) .....	44
제3절 취업준비생 취업준비 실태조사 결과 .....	52
제4절 취업카페 게시글 분석 .....	55
제5절 기업 인사담당자 및 실무면접관 인터뷰 분석 .....	64
제6절 식·음료제조업 분야 취업준비 현황 분석 .....	89
<b>제3장 유통·물류업의 채용 트렌드 분석</b> .....	109
제1절 공고문 분석 .....	109
제2절 기업 인사관련 채용경향 분석(심층인터뷰) .....	125
제3절 취업준비생 취업준비 실태조사 결과 .....	133
제4절 취업카페 게시글 분석 .....	138
제5절 기업 인사담당자 및 실무면접관 인터뷰 분석 .....	147
제6절 취업준비 현황 분석 .....	177
<b>제4장 채용트렌드 비교 분석</b> .....	195
제1절 국내 채용경향 비교분석 개요 .....	195

제2절 기업-취업준비생 간 비교분석 .....	196
제3절 업종 간 비교 분석 .....	201
제4절 전년도 비교분석 .....	214
<b>제5장 요약 및 결론 .....</b>	<b>219</b>
제1절 기업 채용경향 및 취업준비생 취업준비 실태와 그 둘의 비교 .....	220
제2절 빅데이터 기반 분석 결과 .....	228
<b>참고문헌 .....</b>	<b>234</b>
<b>부록 .....</b>	<b>237</b>

# [ ]

<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> 지원자격의 정의 .....	10
<표 1-6> 인재상의 정의 .....	11
<표 1-7> 식·음료 제조업 .....	12
<표 1-8> 유통·물류업 .....	13
<표 1-9> 기업의 채용경향 분석 대상 .....	14
<표 1-10> 취업준비생의 채용경향 분석 대상 .....	15
<표 1-11> 키워드 변환 예시 .....	18
<표 1-12> 제거 키워드 일부 예시 .....	18
<표 1-13> ANP 설문 예시 .....	19
<표 1-14> 자료수집 방법 .....	21
<표 1-15> 각 산업별 수집한 공고문의 수 .....	22
<표 1-16> 기업 규모별 설문 및 심층인터뷰 참여 대상 현황 .....	22
<표 1-17> 설문조사 및 심층인터뷰 주요 내용 .....	23
<표 1-18> 식·음료제조업 분야 취업준비생 취업준비 실태조사 개요 .....	24
<표 2-1> 식·음료제조업 기업유형별 채용공고방식 .....	26
<표 2-2> 식·음료제조업 기업유형별 채용 전형 .....	27
<표 2-3> 식·음료제조업 기업유형별 채용부문 .....	28
<표 2-4> 식·음료제조업 기업유형별 채용프로세스 .....	30
<표 2-5> 식·음료제조업 기업유형별 지원자격 .....	32
<표 2-6> 식·음료제조업 기업유형별 인재상 .....	33

<표 2-7> 식·음료제조업 직군별 채용공고방식 .....	34
<표 2-8> 식·음료제조업 직군별 채용 전형 .....	35
<표 2-9> 식·음료제조업 직군별 채용부문 .....	36
<표 2-10> 식·음료제조업 직군별 채용프로세스 .....	37
<표 2-11> 식·음료제조업 직군별 지원자격 .....	39
<표 2-12> 식·음료제조업 직군별 인재상 .....	42
<표 2-13> 식·음료 제조업 - 인사담당자 상위 키워드 30개 .....	45
<표 2-14> 식·음료 제조업 - 실무면접관 상위 키워드 30개 .....	48
<표 2-15> 지원자격 ANP 분석_식·음료제조업 .....	50
<표 2-16> 지원자격 ANP 분석 요약_식·음료제조업 .....	50
<표 2-17> 인재상 ANP 분석_식·음료제조업 .....	51
<표 2-18> 인재상 ANP 분석 요약_식·음료제조업 .....	51
<표 2-19> 지원자격 ANP 분석_식·음료제조업 .....	52
<표 2-20> 지원자격 ANP 분석 요약_식·음료제조업 .....	53
<표 2-21> 인재상 ANP 분석_식·음료제조업 .....	53
<표 2-22> 인재상 ANP 분석 요약_식·음료제조업 .....	54
<표 2-23> 식·음료 제조업 - 취업준비생 상위 키워드 30개 .....	56
<표 2-24> 식·음료 제조업 - 합격자 상위 키워드 30개 .....	59
<표 2-25> 식·음료 제조업 - 불합격자 상위 키워드 30개 .....	62
<표 2-26> 식·음료제조업 신입직원 채용전망_최근 1년간 채용유형별 대비 ..	66
<표 2-27> 식·음료제조업 경력직원 채용전망(최근 1년간 채용유형별 대비) ..	68
<표 2-28> 식·음료제조업 채용전제형 인턴십 및 일반 인턴십 제도 활용 현황 ...	69
<표 2-29> 식·음료제조업 분야 신입직원 채용 분야 및 자격(1~3순위) ...	70
<표 2-30> 선발프로세스 적용 현황 .....	71
<표 2-31> 식음료제조업 분야 서류 전형 방식 .....	72
<표 2-32> 자기소개서 작성항목 .....	73
<표 2-33> 식·음료제조업 분야 필기전형 시험 종류 .....	75
<표 2-34> 식·음료제조업 분야 면접전형 평가기법 .....	76
<표 2-35> 식·음료제조업 분야 실무진(1차) 면접 주요 평가항목 .....	77
<표 2-36> 식·음료제조업 분야 실무면접 시 적합 후보자 선정기준 .....	78

<표 2-37> 식·음료제조업 분야 임원진(2차) 면접 주요 평가항목 .....	80
<표 2-38> 식·음료제조업 분야 실무면접 및 임원면접 진행방식 .....	81
<표 2-39> 식·음료제조업 분야 확대 채용정보 제공방식 및 확대 이유 ....	83
<표 2-40> 식·음료제조업 분야 워크넷 활용 및 미활용 사유 .....	84
<표 2-41> 채용 시 대학취업지원센터 활용 및 미활용 사유 .....	84
<표 2-42> 4차 산업혁명에 따른 사업 및 채용 변화_인사담당자 .....	85
<표 2-43> 식·음료제조업 분야 청년 채용 문제점 및 애로사항 .....	86
<표 2-44> 채용 시 청년들의 부족부분 .....	87
<표 2-45> 식·음료제조업 분야 NCS 도입 및 미도입 사유 .....	88
<표 2-46> 식·음료제조업 분야 취준생 조사대상 인구통계학적 특성 ....	89
<표 2-47> 식·음료제조업 분야 취준생 취업 희망 또는 관심 직무 .....	90
<표 2-48> 식·음료제조업 분야 취업 희망 또는 관심 분야 채용 수요 ...	91
<표 2-49> 미래채용 감소 전망 사유 .....	91
<표 2-50> 미래채용 감소 전망 사유 .....	92
<표 2-51> 취업희망 분야 부적합 인재 사유 .....	94
<표 2-52> 취업희망 분야 적합 인재 사유 .....	95
<표 2-53> 식·음료제조업 분야 취준생 입사지원 경험 .....	96
<표 2-54> 입사 지원 시 채용단계(서류전형, 실무진면접, 임원면접) 합격 경험 ....	97
<표 2-55> 식·음료제조업 분야 취준생 입사지원 시 채용 전형(중복응답) ...	97
<표 2-56> 식·음료제조업 취준생의 4차 산업혁명 인지 여부 및 채용과정 변화 예상 .....	98
<표 2-57> 식·음료제조업 취준생의 4차 산업혁명 기반 채용과정 변화 중점 준비사항 .....	98
<표 2-58> 식·음료제조업 분야 취준생의 4차 산업혁명 역량 중요도 향상 정도 .....	99
<표 2-59> 식·음료제조업 분야 취준생의 채용정보 탐색경로 .....	100
<표 2-60> 식·음료제조업 분야 취준생의 채용정보 탐색경로 주 이용사유 ...	101
<표 2-61> 식·음료제조업 분야 취준생의 채용정보 탐색경로 만족도 ...	102
<표 2-62> 식·음료제조업 분야 취준생의 직업기초능력 중요도 .....	102
<표 2-63> 식·음료제조업 분야 취준생의 취업준비 시 애로사항 .....	103

<표 2-64> 식·음료제조업 분야 취준생의 취업정보집 이용 만족 여부	104
<표 2-65> 식·료제조업 분야 취준생의 취업정보집 이용 불만족 사유	105
<표 2-66> 식·음료제조업 분야 취준생의 기업 NCS 평가 방법에 대한 인식(중복체크)	106
<표 2-67> 식·음료제조업 분야 취준생의 취업준비 과정에서 NCS 활용 경험 유무	106
<표 2-68> 식·음료제조업 분야 취준생의 NCS 준비사항(중복체크)	107
<표 2-69> 식·음료제조업 분야 취준생의 NCS 도입효과	107
<표 3-1> 유통·물류업 기업유형별 채용광고방식	110
<표 3-2> 유통·물류업 기업유형별 채용 전형	111
<표 3-3> 유통·물류업 기업유형별 채용부문	112
<표 3-4> 유통·물류업 기업유형별 채용프로세스	114
<표 3-5> 유통·물류업 기업유형별 지원자격	116
<표 3-6> 유통·물류업 기업유형별 인재상	117
<표 3-7> 유통물류 직군별 채용광고방식	118
<표 3-8> 유통·물류업 직군별 채용 전형	119
<표 3-9> 유통·물류업 직군별 채용부문	119
<표 3-10> 유통·물류업 직군별 채용부문	120
<표 3-11> 유통·물류업 직군별 지원자격	122
<표 3-12> 유통·물류업 직군별 인재상	124
<표 3-13> 유통·물류업 - 인사담당자 상위 키워드 30개	126
<표 3-14> 유통·물류업 - 실무면접관 상위 키워드 30개	129
<표 3-15> 지원자격 ANP 분석_유통·물류업	131
<표 3-16> 지원자격 ANP 분석 요약_유통·물류업	131
<표 3-17> 인재상 ANP 분석_유통·물류업	132
<표 3-18> 인재상 ANP 분석 요약_유통·물류업	132
<표 3-19> 지원자격 ANP 분석_유통·물류업	133
<표 3-20> 지원자격 ANP 분석 요약_유통·물류업	134
<표 3-21> 인재상 ANP 분석_유통·물류업	135
<표 3-22> 인재상 ANP 분석 요약_유통·물류업	137

<표 3-23> 유통·물류업 - 취업준비생 상위 키워드 30개 .....	139
<표 3-24> 유통·물류업 - 합격자 상위 키워드 30개 .....	142
<표 3-25> 유통·물류업 - 불합격자 상위 키워드 30개 .....	145
<표 3-26> 신입직원 채용 현황 .....	148
<표 3-27> 신입직원 채용전망_최근 1년간 채용유형별 대비 .....	149
<표 3-28> 경력직원 채용 현황 .....	150
<표 3-29> 경력직원 채용전망(최근 1년간 채용유형별 대비) .....	151
<표 3-30> 채용전제형 인턴십 제도 활용 현황 및 전망 .....	152
<표 3-31> 일반 인턴십 활용 현황 및 전망 .....	152
<표 3-32> 신입직원 채용 분야 및 자격 .....	153
<표 3-33> 채용프로세스 현황 .....	156
<표 3-34> 서류전형 방식 .....	157
<표 3-35> 자기소개서 작성항목 및 평가 .....	158
<표 3-36> 필기전형 시험 종류 .....	160
<표 3-37> 면접전형 평가기법 .....	161
<표 3-38> 실무진(1차) 면접 주요 평가항목 .....	163
<표 3-39> 실무면접 시 적합 후보자 선정기준 .....	164
<표 3-40> 임원진(2차) 면접 주요 평가항목 .....	166
<표 3-41> 실무면접 및 임원면접 진행 방식 .....	167
<표 3-42> 채용정보 제공&확대 방식 .....	168
<표 3-43> 채용 시 워크넷 활용여부 및 사유 .....	170
<표 3-44> 채용 시 대학취업지원센터 활용여부 및 사유 .....	171
<표 3-45> 4차 산업혁명에 따른 사업 및 채용 변화_인사담당자 .....	172
<표 3-46> 청년 채용 문제점 및 애로사항 .....	174
<표 3-47> 채용 시 청년들의 부족부문 .....	175
<표 3-48> NCS 도입계획 및 사유 .....	176
<표 3-49> 인구통계학적 특성 .....	177
<표 3-50> 취업 희망 또는 관심 직무 .....	178
<표 3-51> 취업 희망 또는 관심 분야 채용 수요 .....	179
<표 3-52> 미래채용 전망 사유 .....	180

<표 3-53> 취업 희망 분야 적합인재에 대한 본인 인식 정도 .....	181
<표 3-54> 취업희망 분야 적합인재 여부 사유 .....	181
<표 3-55> 입사지원 경험 .....	182
<표 3-56> 입사 지원 시 채용단계(서류전형, 실무진면접, 임원면접) 합격 경험 .....	183
<표 3-57> 채용단계별 합격 및 불합격 사유 .....	183
<표 3-58> 입사지원 시 채용 전형(중복응답) .....	184
<표 3-59> 4차 산업혁명 인지 여부 및 채용과정 변화 예상 .....	185
<표 3-60> 4차 산업혁명 기반 채용과정 변화 중점 준비사항 .....	186
<표 3-61> 4차 산업혁명 역량 중요도 향상 정도 .....	186
<표 3-62> 채용정보 탐색경로 .....	187
<표 3-63> 채용정보 탐색경로 주 이용사유 .....	188
<표 3-64> 채용정보 탐색경로 만족도 .....	188
<표 3-65> 취업희망 또는 관심분야 입사 시 직업기초능력 중요도 .....	189
<표 3-66> 취업준비 시 애로사항 .....	190
<표 3-67> 취업정보집 이용 경험(중복체크) .....	190
<표 3-68> 취업정보집 이용 만족 여부 .....	191
<표 3-69> 취업정보집 이용 불만족 사유 .....	191
<표 3-70> NCS 인지 여부 .....	192
<표 3-71> 기업의 NCS 평가 방법(중복체크) .....	192
<표 3-72> 취업준비 과정에서 NCS 활용 경험 유무 .....	193
<표 3-73> 취업준비생의 NCS 준비사항(중복체크) .....	193
<표 3-74> NCS 도입효과 .....	194
<표 4-1> 기업과 취업준비생 비교 분석 - 식·음료제조업 상위 키워드 30개 .....	196
<표 4-2> 기업과 취업준비생 비교 분석 - 유통물류업 상위 키워드 30개 ..	198
<표 4-3> 기업-취업 준비생 간 ANP 비교분석-지원자격 .....	199
<표 4-4> 기업-취업 준비생 간 ANP 비교분석-인재상 .....	200
<표 4-5> 업종별 채용공고방식 .....	201
<표 4-6> 업종별 채용전형 .....	202

<표 4-7> 업종별 채용부문 .....	203
<표 4-8> 업종별 채용프로세스 .....	205
<표 4-9> 업종별 지원자격 .....	207
<표 4-10> 인사 및 실무 면접관 ANP 비교분석-지원자격 .....	211
<표 4-11> 실무 담당자 ANP 비교분석-인재상 .....	212
<표 4-12> 취업 준비생 ANP 비교분석-지원자격 .....	213
<표 4-13> 취업 준비생 ANP 비교분석-인재상 .....	213
<표 5-1> 기업 - 취업준비생 간 조사결과 차이 .....	227
<표 5-2> 채용 공고문 분석 결과_식·음료 제조업, 유통·물류업 공통 ....	228
<표 5-3> 지원자격 ANP 분석 요약_식·음료제조업 .....	232
<표 5-4> 인재상 ANP 분석 요약_식·음료제조업 .....	233



[그림 2-21] 식·음료 제조업 - 불합격자 근접 중심성 분석 결과	63
[그림 2-22] 식·음료제조업 신입직원 채용 현황	65
[그림 2-23] 식·음료제조업 경력직원 채용 현황	67
[그림 2-24] 식·음료제조업 분야 채용 공고 게재 및 제공 방식	82
[그림 2-25] 식·음료제조업 분야 취업준생 인재적합 인식정도	93
[그림 2-26] 식·음료제조업 분야 취업준생의 취업정보집 이용경험	104
[그림 2-27] 식·음료제조업 분야 취업준생의 NCS 인지 여부	105
[그림 3-1] 유통·물류업 기업유형별 채용공고방식(상대비율 기준)	110
[그림 3-2] 유통·물류업 기업유형별 채용 전형(상대비율 기준)	111
[그림 3-3] 유통·물류업 기업유형별 채용부문(상대비율 기준)	112
[그림 3-4] 유통·물류업 기업유형별 채용프로세스(상대비율 기준) - 상위5개 항목	113
[그림 3-5] 유통·물류업 기업유형별 지원자격(상대비율 기준) - 상위5개 항목	115
[그림 3-6] 유통·물류업 기업유형별 인재상(상대비율 기준)	117
[그림 3-7] 유통·물류업 - 인사담당자 키워드 분석 결과	125
[그림 3-8] 유통·물류업 - 인사담당자 연관어 분석 결과	127
[그림 3-9] 유통·물류업 - 인사담당자 키워드 근접 중심성 분석 결과	127
[그림 3-10] 유통·물류업 - 실무면접관 키워드 분석 결과	128
[그림 3-11] 유통·물류업 - 인사담당자 연관어 분석 결과	130
[그림 3-12] 유통·물류업 - 인사담당자 근접중심성 분석 결과	130
[그림 3-13] 유통·물류업 - 취업준비생 키워드 분석 결과	138
[그림 3-14] 유통·물류업 - 취업준비생 연관어 분석 결과	140
[그림 3-15] 유통·물류업 - 취업준비생 근접 중심성 분석 결과	140
[그림 3-16] 유통·물류업 - 합격자 키워드 분석 결과	141
[그림 3-17] 유통·물류업 - 취업준비생 연관어 분석 결과	143
[그림 3-18] 유통·물류업 - 취업준비생 근접 중심성 분석 결과	143
[그림 3-19] 유통·물류업 - 불합격자 키워드 분석 결과	144
[그림 3-20] 유통·물류업 - 불합격자 연관어 분석 결과	146
[그림 3-21] 유통·물류업 - 불합격자 근접 중심성분석 결과	146

[그림 4-1] 업종별 채용공고방식(상대비율 기준) .....	201
[그림 4-2] 업종별 채용전형(상대비율 기준) .....	202
[그림 4-3] 업종별 채용부문(상대비율 기준) .....	203
[그림 4-4] 업종별 채용프로세스(상대비율 기준) - 상위 5개 항목 .....	204
[그림 4-5] 업종별 지원자격(상대비율 기준) - 상위 5개 항목 .....	206
[그림 4-6] 인사담당자 - 산업간 키워드 비교 분석 결과 .....	208
[그림 4-7] 실무면접관 - 산업간 키워드 비교 분석 결과 .....	209
[그림 4-8] 취업준비생 - 산업간 키워드 비교 분석 결과 .....	209
[그림 4-9] 합격자 - 산업간 키워드 비교 분석 결과 .....	210
[그림 4-10] 불합격자 - 산업간 키워드 비교 분석 결과 .....	211
[그림 4-11] 인사담당자 - 전년도 키워드 비교 분석 결과 .....	214
[그림 4-12] 실무면접관 - 전년도 키워드 비교 분석 결과 .....	215
[그림 4-13] 취업준비생 - 전년도 키워드 비교 분석 결과 .....	216
[그림 4-14] 합격자 - 전년도 키워드 비교 분석 결과 .....	217
[그림 4-15] 불합격자 - 전년도 키워드 비교 분석 결과 .....	218
[그림 5-1] 식·음료 제조업 - 기업 담당자 인터뷰 비교 분석 결과 .....	229
[그림 5-2] 유통·물류업 - 기업 담당자 비교 분석 결과 .....	229
[그림 5-3] 취업 카페 게시물 분석 결과 .....	230
[그림 5-4] 취업준비생과 기업 담당자 키워드 비교 분석 결과 .....	231

## 요약

---

본 연구는 식·음료 제조업과 유통·물류업의 채용 경향과 동 업종 취업 준비생의 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, 의사결정 기법인 ANP 분석 등을 활용하여 분석하고 다양한 시각에서 비교하였다.

분석 결과, 기업규모에 따라 채용 경향에 차이를 보였다. 대기업은 정시채용, 중소기업은 수시채용 비중이 높았고, 직무별로 차별화된 직원 선발을 추진하고 있었으며, 학력 보다는 전공 및 직무적합도에 대한 선호가 분명하게 나타났다. 채용프로세스는 기업별로 복잡·다양해지는 추세이다. 외국어 번역이나 작문 등의 시험을 치르는 기업도 있으며, PPT 발표를 요구하거나 미션수행, 현장면접 등을 실시하는 등 기업별 면접전형이 매우 다양하게 이루어지고 있었다. 취업준비생들은 관심 기업을 구체화 하여 각 세부 전형별로 그 기업에 맞게 준비할 필요가 있는 것으로 보인다.

기업들은 지원자들의 대기업 선호사상, 특정 직무 선호 및 기피현상, 입사 후 조기 퇴직 등에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 또 지원자들의 직무에 대한 이해 및 관련 전문성이 부족하다는 의견이 가장 많았다. 따라서 취업준비생들은 취업 준비 시 직무에서 요구하는 지식, 능력, 자격 등에 대한 파악 및 이해가 선행되어야 할 것으로 보인다.

취업준비생들은 민간 취업정보전문 업체와 기업홈페이지 등을 많이 이용

하고 있으며, 취업준비 시 업종 내 대기업과 중소기업의 연봉 격차, 채용 기업 부족, 스펙쌓기에 드는 시간과 비용 등에 어려움이 있었다.

기업에서 최근 채용하고 있는 주요 직무와 취업준비생이 희망하는 직무에 차이가 있어 직무수준에서 일자리 미스매칭도 일부 나타났다. 식·음료 제조업의 경우 기업에서는 생산(관리)직과 품질관리직의 채용이 가장 많았으나 취업준비생은 경영지원과 마케팅을 원하는 비중이 가장 높았다. 유통물류업의 경우 영업, 해외영업, 영업지원 및 관리 등 영업 관련 직무 채용이 많이 이루어진 반면, 취업준비생의 취업희망직무로는 경영지원직이 가장 많았으며 다음으로 서비스직, 디자이너, 보건의료직 등의 기타 직무, 마케팅의 순이었다.

기업은 서류 전형 시 직무선택 기준 및 비전, 직무적합성 등을 중요하게 평가하고 있기 때문에 자기소개서에서 지원동기나 입사포부, 업무관련 관심, 경력 등을 중요하게 보는 것으로 파악된다. 취업준비생의 경우 관련 경력이나 전공적합 등에 대한 중요성에 대한 인식이 약하고, 서류전형 불합격 사유로 스펙부족, 낮은 학점 등을 제시하고 있어 서류전형 시 직무에 적합한 인재임을 어필하는 것이 중요함을 이해해야 할 것이다. 또한 취업준비생은 실무진면접과 임원면접 모두 지원자 태도를 중요한 합격사유로 뽑고 있으나 기업에서는 실무진 면접의 경우 지원자의 태도와 직무적합성을, 임원진 면접에서는 회사에 대한 관심, 핵심가치 및 인재상 부합정도, 주인 의식 등 조직적합성을 높게 평가하고 있어 면접전형별로 차별화된 전략 수립이 필요함을 알 수 있다.

지원자격에 대한 취업준비생과 기업담당자들의 인식을 비교 분석한 결과, 두 집단 간 지원자격에 대한 중요도 순위는 크게 차이가 나지 않았다. 식·음료 제조업과 유통·물류업 모두 취업준비생과 기업담당자는 관련 직무경력을 가장 중요하다고 인식했고 두 번째로 인턴 경력을 꼽았다. 학력과 학점은 낮은 중요도로 평가되었다.

식·음료 제조업과 유통·물류업의 기업담당자의 인재상과 취업준비생의 인재상 중요도를 비교·분석한 결과 집단별로 다소 차이가 있었다. 식·음료 제조업에서 실행력과 도덕성은 두 집단에서 모두 높게 평가한 반면, 팀워크는 취업준비생들이 1위로 평가한 반면 기업담당자들은 5위로 평가하였다. 유통·물류업에서 실행력과 팀워크는 두 집단 모두 높게 평가한 반면, 전문성을 취업준비생들은 1위로, 기업담당자들은 6위로 평가하였다.

기업들의 채용 공고문에서 강조되는 것으로 나타난 ‘창의성’, ‘도전정신’, ‘열정’ 등의 키워드는 기업담당자와 취업준비생 모두에서 그 중요도가 낮게 평가되었다. 기업들은 채용 공고문에서 의례적이고 형식적인 문장을 제시하기 보다 실제로 전형과정에서 주로 평가하는 덕목을 구체적으로 제시하여 취업준비생들이 취업준비를 보다 효율적으로 할 수 있도록 배려하는 것이 좋을 것으로 판단된다.



# 제1장

---

# 서론

## 제1절 연구의 필요성 및 목적

통계청의 고용동향에 따르면, 2018년 8월 현재 15~29세 청년층 실업률은 10%에 이르고 있다. 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. 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 상태로 나타났다. 청년들의

---

1) 청년위원회 (2015), 청년구직자 취업준비 실태보고서

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 창의성이었으나, 2013년에는 2008년에 3순위였던 도전정신이 가장 중요한 인재상으로 부각되었다.

최근에는 직무중심의 인재를 필요시마다 선발하는 수시 모집 채용이 증가하고 있으며(캠퍼스 잡앤조이, 2016), 2015년 신규 인력 채용에서는 신입직 72.9%, 경력직 27.1%로, 경력직 채용비율이 전년대비 1.9% 증가하였다(한국경영자총협회, 2015). 기업은 필요할 때, 필요한 직무 해결을 위한 경력직 채용에 대한 관심이 지속적으로 증가하고 있는 것으로 판단되고 있다.

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>, 사람인의 조사에서는 ‘기업이 신입 채용 시 이력서에서 가장 중요하게 검토할 항목’으로 ‘인턴 등 실무 경력(58.4%)’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 취준생의 채용기준에 대한 인식 차이는 더욱 분명하게 나타나고 있는데, 기업은 면접태도와 기업에 대한 이해도, 그리고 관련 직무에 대한 경력을 요구하고 있지만, 취준생의 준비 기준은 관련 자격증, 어학점수, 학교 인

2) 대학내일20대 연구소(2016). 2016 전국 대학생 취업준비 실태조사

지도, 그리고 경험을 중요시 여기고 있는 것으로 나타났다(한국무역협회, 2015).

한국고용정보원(2015)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 핵심을 피해가는 취업 준비를 하게 되고 있는 것으로 판단된다. 결국 취업 준비생들은 변화하고 있는 채용 경향에 대한 효과적 대응의 어려움이 발생하고, 기업들은 기업에서 요구하는 직무 능력과 역량을 보유한 참신한 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.

2015년 한국고용정보원은 고용창출 100대 기업의 채용 경향을 분석한 “채용 경향 변화 분석 및 이를 활용한 취업진로 방안 연구”를 통하여 채용 경향 분석의 표준 프레임워크를 제시하였으며, 2016년 전기·전자 및 정보통신업, 2017년 자동차 및 금융업종에 대한 채용 경향 분석을 실시한 바 있다. 2018년 올해에는 식·음료 제조업과 유통·물류업을 대상으로 분석하고자 한다.<sup>3)</sup> 이 두 업종에 대해서 직무별, 규모별로 상세한 채용 경향을 제시하고 차이를 파악하며, 채용방식 및 선발기준 등의 채용 경향 정보를 조사 및 실증 분석하고,

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

채용 실무 담당자들의 현장 의견을 수렴하여 취업준비생들에게 객관적인 정보를 제공하고자 한다. 또한, 취업 준비생들의 다양한 관점(합격자, 불합격자, 취업준비자)들로부터 취업 준비 실태를 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 직간접적 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 채용 경향과 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, ANP 분석, 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 식·음료 제조업과 유통·물류업의 채용트렌드를 1장에서 제시한 연구의 방법과 절차에 따라 분석한다. 4장에서는 기업의 채용 경향을 다양한 관점에서 비교한다. 취업준비생의 취업 준비 현황과의 비교, 전년도 결과와의 비교 등을 수행한다. 마지막으로 5장에서는 본 연구의 결론 및 시사점을 제시한다.

## 2.2. 채용경향 분석 세부 프레임워크<sup>4)</sup>

본 연구는 보다 체계적으로 업종별 채용 트렌드 변화를 파악하기 위하여, 2017년에 실시한 채용 경향 분석 보고서의 분석 프레임워크를 적용한다. 2017년 고용정보원은 “주요 업종별 채용 트렌드 변화 연구”에서 자동차와 금융업을 중심으로 채용경향 및 취업준비생의 준비 실태를 조사하면서 분석 프레임워크를 발전시켰다.

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

4) 천영민 외(2016), “주요 업종별 채용 트렌드 변화 연구”, 한국고용정보원.

[그림 1-1] 채용 경향 분석 세부 프레임워크



## 2.2.1 채용경향 주요 분석 항목

채용경향 주요 분석항목은 채용광고방식, 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> 채용광고방식의 정의

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

둘째, 채용전형은 기업이 정기채용, 수시채용, 특별채용, 그리고 헤드헌팅 중 어떠한 전형으로 채용을 하고 있는지를 나타낸다.

<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
	B4. 헤드헌팅	헤드헌팅업체를 통해 채용하는 경우

셋째, 채용부문은 채용하는 인력요건이 신입, 채용전제형인턴, 그리고 경력 인가 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, 크게는 서류심사, 검사·평가·시험, 면접, 그리고 신체검사로 구성되어 있다. 각 항목별 세부 키워드는 다음과 같다.

〈표 1-4〉 채용프로세스의 정의

	구분	정의
D. 채용 프로 세스	D1.서류심사	이력서, 자기소개서, 입사지원서 등
	D2.자기PR	현장PR, 동영상 등 매체를 활용한 자기PR
	D3.인적성검사	적성검사, 인성검사, 언어이해, 논리판단, 자료해석, 정보추론, 도식이해, 공간지각, 수리력 등의 검사
	D4.직무역량평가	대한상의 직무능력검사(K-Test) 활용
	D5.직무적합성평가	삼성전자 직무적합성 평가 또는 유사한 평가시험
	D6.필기시험	예) 전공, 영어, 상식 등 필기시험
	D7.토론면접	다수의 참여자가 주어진 주제에 관하여 토론하는 형식
	D8.발표면접	주어진 과제에 대한 이해를 통해 요약리포트를 작성하여 발표하게 함
	D9.현장면접	생산 현장, 연구개발실, 마케팅부서 등 지원한 부서의 업무현장에서 직접 면접을 시행하는 경우
	D10.인성면접	개인의 가치관이나 경험, 자세 등을 평가
	D11.역량면접	사건(이벤트, 상황)에서 특정행동과 반응을 분석
	D12.실무진면접	실무 담당자와의 면접
	D13.임원면접	임원, 경영진과의 면접
	D14.블라인드면접	지연, 학연관계 등 일체의 이력사항을 배제한 면접
	D15.합숙면접	집체합숙의 방식의 면접
	D16.경험면접	해당역량의 발휘가 요구되는 일반적인 상황을 제시, 그 상황에서 어떻게 행동했는지 과거경험에 대해 면접
	D17.상황면접	업무 수행 시 접할 수 있는 상황들을 제시하고, 그러한 상황에서 어떻게 행동할 것인지를 이야기하도록 함
	D17.미션수행	하나의 미션을 수행하는 형식 예) 현장에 나가서 명함 10개 받아오기
D18.신체검사	건강 검진, 신체검사	

다섯째, 지원자격은 기업에서 지원자가 필수로 충족해야 하는 필수요건 또는 채용 시 우대사항으로 고려하는 우대요건으로 학력, 학점, 어학성적, 자격증, 기타 대외활동 등이 포함된다. 각 항목별 세부 키워드와 내용은 다음에 제시되어 있다.

<표 1-5> 지원자격의 정의

	구분	정의
E. 지원 자격 (필수 / 우대)	E1. 학력무관	학력과 상관없음
	E2. 고졸	고등학교 졸업이상
	E3. 초대졸	전문대학 졸업이상
	E4. 대졸(4년)이상	4년제 대학교 졸업이상
	E5. 석박사	석사, 박사 이상
	E6. 전공	관련 학과, 전공
	E7. 학점	학사 성적
	E8. 성별	남, 여
	E9. 연령	00세 이상
	E10. 어학성적	예) 영어, 중국어, 일본어, 기타 언어 성적
	E11. 해외연수	어학연수, 워킹홀리데이
	E12. 국가공인자격증	예) OA능력, 운전, 회계사 등 관련 자격증
	E13. 국제공인자격증	국제 인증 자격증
	E14. 민간자격증	민간기관에서 발급하는 자격증
	E15. 공모전	공개모집 프로젝트, 전시회 등 공모전 입상 및 참가 경험
	E16. 인턴경력	기관 및 회사에서 인턴으로 근무했던 경력
	E17. 아르바이트경력	아르바이트 했던 경력
	E18. 봉사활동	봉사경험
	E19. 종교	종교
	E20. 동아리	학과 동아리, 전국 동아리 등
	E21. 관련직무경력	예) 지원 직무와 관련된 경력 2년 이상
	E22. 외국어우수(능통)자	예) 영어능통자, 베트남어능통자, 중국어능통자
	E23. 해외근무가능자	예) 말레이시아 근무 가능
	E24. 병역사항	제대여부 등
	E25. 기타경력	그 외 경력사항
	E26. 기타수상	수상내역
	E27. 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 1-6〉 인재상의 정의

구분		정의
F. 인재 상	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 식·음료 제조업과 유통·물류업을 한국표준 산업분류 체계에서 선정하였다. 선정된 한국표준산업분류상 세분류 또는 세계 분류 각각에 해당되는 기업체 및 그 수와 평균종업원수를 기업정보 DB인 KISVALUE에서 추출하였다.

식·음료 제조업은 식료품 제조업과 음료 제조업을 포함하며 전체 696개 기업이 해당된다. 유통·물류업은 도매·상품중개업과 소매업을 포함하며 전체 1,065개 기업이 해당된다. 단 유통·물류업에서 기업수와 평균 종업원수가 너무 적은 도·소매업과 판매업은 제외하였다.

<표 1-7> 식·음료 제조업

(개, 명)

종	분류		기업규모				전체		
			대기업		중소기업				
	소	세	기업 수	평균 종업원수	기업 수	평균 종업원수	기업 수	평균 종업원수	
식료품제조업	도축·육류	도축업	4	742	21	117	25	217	
		육류가공 저장처리	14	306	86	108	100	136	
	수산물 가공·저장	수산물	-	-	1	9	1	9	
		수산동물	8	759	35	76	43	203	
		수산식물	-	-	9	119	9	119	
	과실·채소	과실채소 가공·저장	3	25	38	106	41	100	
	동·식물 유지제조	동·식물성 유지	3	199	16	37	19	62	
	낙농·빙과	낙농제품 및 식용빙과류	8	1,173	22	194	30	455	
	곡물	곡물가공품	4	226	23	81	27	102	
		전분 및 당류	2	2,388	4	57	6	834	
	기타식품 제조	떡·빵 및 과자류	떡·빵 및 과자류	11	1,261	34	123	45	402
			설탕	3	2,538	-	-	3	2,538
		면류 및 유사 식품	7	1,595	8	116	15	806	
		조미료 및 식품첨가물	10	393	58	88	68	133	
		기타 식료품	16	301	115	95	131	120	
	동물용 사료	동물용 사료 조제식품	23	197	35	39	58	102	
	음료제조업	알콜	발효주	1	1,873	7	115	8	335
			증류·합성주	12	429	8	71	20	285
		비알콜	비알콜·얼음	15	777	32	61	47	289
	계			144	843.4	552	84.8	696	381.42

〈표 1-8〉 유통·물류업

(개, 명)

분류				기업규모				전체	
				대기업		중소기업			
종	소	세	세세	기업 수	평균 종업원 수	기업 수	평균 종업원 수	기업 수	평균 종업원 수
도매·상품중개	상품 중개업		상품 종합 중개업	5	211.4	14	48.2	19	91
	상품 종합 도매업			18	4289	79	34.7	79	43
소매업	종합 소매업	대형	백화점	20	1,774	6	146	26	1,398
			기타 대형	16	3,743	23	106	39	1,598
		음·식료품	음식료품 종합	-	-	1	64	1	64
			슈퍼마켓	3	1,442	55	44	58	117
			체인화 편의점	8	1,664	1	98	9	1,490
		기타	기타	-	-	1	74	1	74
		기타	그 외 기타	1	158	1	80	2	119
	육상 운송	철도 운송업		1	570	1	1	2	286
		도로화물 운송업		20	658.8	72	82	92	318
		소화물전문 운송업		2	125.5	3	130.3	5	128
		파이프라인 운송업		1	354	1	88	2	221
	수상 운송	해상운송업		35	249.2	154	42.4	189	81
		내륙 및 항만운송업		1	108	8	27	9	36
	항공 운송	정기 항공 운송업		7	4745.4	2	50.5	9	3702
		부정기 항공 운송업		1	1132	2	71	3	425
	창고 운송	보관 및 창고업		27	59	200	25.6	227	30
		기타 운송서비스업		82	224.5	211	65	293	110
계				248	1,265	835	67	1,065	5,434

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 1-9> 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 설문문에 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 1-10〉 취업준비생의 채용경향 분석 대상

채용경향 프레임워크	취업준비생 실태조사	취업카페 게시물	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(자동차/금융), 각 산업의 기업유형별(대기업/중기업), 각 산업의 직군별(공통직군, 경영지원직군, 마케팅영업직군, 생산기술직군, 생산품질관리직군, 연구개발직군, 정보기술직군) 분석을 실시하였다. 또한 각 세부항목 별로 중복체크가 가능하기 때문에 비율을 표시할 때 상대비율<sup>5)</sup>을 활용하였다.

[그림 1-2] 공고문 데이터의 정량화 방법 - 일부 예시

구분		전직공 공통일 경우 해당여부	직군별 상이할 경우					
			경영지원직 해당여부	마케팅영업직 해당여부	연구개발직 해당여부	생산물류관리직 해당여부	정보기술직 해당여부	생산기술직 해당여부
A. 공고방식	A1. 기업 홈페이지	해당여부						
	A2. 취업정보전문업체	해당여부						
B. 채용전형	B1. 정기 채용							
	B2. 수시 채용							
	B3. 특별 채용							
	B4. 헤드헌팅							
C. 채용부분	C1. 신입							
	C2. 인턴/전체/행신입							
	C3. 경력							
D. 채용프로세스	D1. 서류심사							
	D2. 자기PR							
	D3. 인적성검사							
	D4. 직무역량평가							
	D5. 직무적합성평가							
	D6. 필기시험							
	D7. 토론면접							
	D8. 발표면접							
	D9. 원장면접							
	D10. 인성면접							
	D11. 역량면접							
	D12. 실무직면접							
	D13. 임원면접							
	D14. 블라인드면접							
	D15. 광속면접							
	D16. 경합면접							
	D17. 상활면접							
	D17. 미션수행							
D18. 신체검사								

둘째, 취업준비생의 취업준비 경향을 파악하기 위해 취업준비생 대상의 설문문을 회수하여 분석을 실시하였다. 설문항목은 채용경향 프레임워크를 기반으로 구조화된 설문지(부록 4 참고)를 개발하여 설문문을 실시하였다. 그리고 각 항목 별로 산업 간(자동차/금융/기타 산업) 비교분석을 실시하였다.

### 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.

### 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

5) 상대비율은 해당 표본 수 대비 해당빈도를 표현하는 방법임

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).

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

<표 1-11> 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 1-12> 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

작년에 분석을 실시한 금융산업 및 자동차산업과의 비교분석의 경우 작년과 키워드 변환 및 제거가 산업적 특성에 따라 다소 상이하거나, 의미상 해석이 달라질 수 있다는 한계점이 있으나 산업 간 비교 및 시간의 흐름에 따른 비교에 의미가 있다고 보고, 상위 키워드 30개를 대상으로 비교 분석을 실시하였다.

### 2.2.3.4 ANP 분석 방법

ANP 분석은 기업의 채용경향 파악을 위한 인사담당자 및 실무면접관 인터뷰, 취업준비생의 취업준비 경향 파악을 위한 취업준비생 인터뷰 내용 분석에서 활용하였다. 전체 채용경향 프레임워크 중 쌍대비교를 통한 중요도 도출이 중요한 인재상 및 지원자격에 한하여 분석을 실시하였다. 특히, ANP 분석은 기업과 취업준비생의 간의 GAP을 정량적으로 분석할 수 있는 방법으로 본 연구에서 활용하였다.

ANP의 판단자료는 요소 간 쌍대비교를 통해 상대적 중요도를 나타내는 점 추정치를 사용하는데, 신뢰할 수 있고 이용 가능한 척도를 위해 9점 척도를 활용할 수 있다(Miller, 1956; 조근태 외, 2003). 비교하고자 하는 기준 혹은 속성에 대해 1:1 쌍대비교를 진행하며, 가능한 모든 비교를 통해 가중치를 기반으로 여러 가지 정보를 추출할 수 있다. 상대적 중요도 가중치 추정은 일관성을 측정할 수 있는 중요한 방법으로 쌍대비교를 통해 각 의사결정요소의 상대적 중요도 및 가중치를 추정할 수 있고, 판단의 일관성을 측정할 수 있다. 일반적으로  $n$ 가지 요소의 상대적 중요도 혹은 가중치 도출을 위해서는  $n(n-1)/2$ 번의 쌍대비교를 수행하게 된다. 쌍대비교를 진행한 후 아이겐벨류 방법(Eigenvalue method)을 기반으로 의사 결정요소 간 상대적 중요도를 산출하게 된다(Saaty, 1978). 이처럼 ANP 분석은 복잡한 상황을 구조화 시켜 설명 가능하고, 비율척도를 통해 도출한 가중치를 활용해 속성 간 비교 분석이 가능하기 때문에 통합적이고 논리적으로 일관성을 검증할 수 있다는 이점이 있다.

<표 1-13> ANP 설문 예시

A 항목	A 항목 중요<-----동일----->B 항목 중요																B 항목	
한글	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	√	영어
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	√	⑨	중국어
영어	⑨	⑧	⑦	√	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	중국어

AHP 분석과 ANP 분석은 보통 해당 분야의 전문가를 대상으로 조사를 실시하는데, 최소 10명 이상으로 실시하는 것이 보편적이다(김선영·이영재, 2010).

AHP 및 ANP 분석뿐만 아니라 어떠한 분야의 전문가를 대상으로 실시하는 연구 조사는 보편적으로 10명 이상의 응답을 적절하다고 본다(Nachmias & Nachmias, 1987). 이와 같은 주장들을 기반으로 본 연구는 기 도출된 요인인 지원 자격과 인재상 항목에 9점 척도를 적용하여 기업 실무 및 인사 담당자와 취업 준비생을 대상으로 설문을 실시하였으며, 일관적이지 않은 응답을 제거하고 10명 이상의 표본을 활용해 연구의 타당성을 더했다. 또한 응답자가 응답한 결과는 일관성 비율(Consistency Rate, 이하 CR값)을 기준으로 판단하였다. ANP 분석의 경우 쌍대비교를 통해 상대적 중요도를 고려하기 때문에 일관성을 유지해야 한다. 즉, 우선순위의 방향과 전체적인 일관성을 유지해야 신뢰할 수 있는 데이터를 확보할 수 있다. CR값이 0인 경우 응답자가 완전한 일관성을 가지고 응답했다고 볼 수 있으며, 0.1 이하인 경우 이성적(reasonable)인 수준, 0.2 이하면 용납할 수 있는(tolerable) 수준이라고 본다(Saaty, 1985). 본 연구에서는 Saaty(1985)의 주장대로 C.R 값이 0.2이하면 용납할 수 있는 수준이라고 보고 C.R값이 0.2를 초과하는 경우 제거한 뒤 연구에 활용하였다.

### 2.3. 채용 공고문 분석 개요

채용공고문은 2017년 4월 1일부터 2018년 3월 31일까지 1년간 채용공고가 게재된 공고문을 수집하였다. 자료의 수집은 기업홈페이지, 취업정보전문업체 등 분석대상기업의 채용공고 및 채용관련 정보 확인이 가능한 온라인 웹사이트를 대상으로 2018년 9월 10일부터 2018년 9월 21일까지 실시하였다. 분석 대상 기업은 KISVALUE를 통해 추출한 기업을 대상으로 하였다.

〈표 1-14〉 자료수집 방법

구분	내용
분석대상산업	- 제조업 : 식·음료(총 641개 공고문) - 서비스업 : 유통물류(총 492개 공고문)
분석대상기업	- 식·음료제조업 총 180개(대기업 88개, 중기업 92개) 대상 중 공고문이 게시되지 않은 기업을 제외하고 총 119개(대기업 74개, 중기업 45개)의 데이터 분석 <sup>6)</sup> - 유통·물류업 총 162개(대기업 105개, 중기업 57개) 대상 중 공고문이 게시되지 않은 기업을 제외하고 총 110개(대기업 78개, 중기업 32개)의 데이터 분석 <sup>7)</sup>
자료수집기간	2018년 9월 10일 ~ 2018년 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	2017년 4월 1일 ~ 2018년 3월 31일
자료수집도구	구조화된 분석 기준 표(MS Excel)
표본 수	1,133개
자료처리 분석방법	MS Excel 2010을 이용한 기술분석

기업 규모(대기업/중기업)<sup>8)</sup>, 직군(공통, 경영지원직군, 마케팅영업직군, 생산기술직군, 생산품질관리직군, 연구개발직군, 정보기술직군)을 분류하여 수집하였다. 수집된 공고문은 총 1,133개로 식·음료 641개, 유통물류 492개의 공고문을 수집하여 본 연구에 활용하였다.

6) 롯데칠성, 배상면주가, 산수음료 등

7) 이마트, 롯데쇼핑, 중소기업유통센터 등

8) 본 보고서에서 기업 규모 분류는 중소기업기본법에 의하여 구분함. 제조업은 중기업 50-299인, 대기업 300인 이상, 도·소매는 중기업 10-199인, 대기업 200인 이상, 운수업은 중기업 50-299인, 대기업 300인 이상임.

〈표 1-15〉 각 산업별 수집한 공고문의 수

구분	식·음료		유통물류		합계	
	개수	비율	개수	비율	개수	비율
공통	29	4.5%	23	4.7%	52	4.6%
경영지원직	193	30.1%	207	42.1%	400	35.3%
마케팅영업직	150	23.4%	180	36.6%	330	29.1%
생산기술직	45	7.0%	32	6.5%	77	6.8%
생산품질관리직	122	19.0%	-	-	122	10.8%
연구개발직	56	8.7%	-	-	56	4.9%
정보기술직	46	7.2%	50	10.2%	96	8.5%
총합계	641	100.0%	492	100.0%	1133	100.0%

## 2.4. 기업 인사관련 심층인터뷰 분석 개요

기업 채용 경향을 구체적으로 파악하기 위하여 업종별 기업인사담당자와 실무면접관을 대상으로 설문조사와 심층인터뷰를 병행하여 수행하였다. 조사에는 총 30명의 인사담당자(대기업 20개사, 중기업 10개사)와 총 31명의 실무면접관(대기업 21개사, 중기업 10개사)이 참여하였다.

〈표 1-16〉 기업 규모별 설문 및 심층인터뷰 참여 대상 현황

구분			인원 수
식·음료제조업	대기업	인사담당자	10
		실무면접관	10
	중기업	인사담당자	5
		실무면접관	5
유통·물류업	대기업	인사담당자	10
		실무면접관	11
	중기업	인사담당자	5
		실무면접관	5

인사담당자에게는 직원 채용현황 및 전망, 채용 방식 및 프로세스, 지원자격, 인재상, 채용공고 게재 방식 및 정보제공 방법, 4차 산업혁명 대비 인재채용 변화 등 업종의 전반적인 채용경향에 대해 설문조사하였다. 특히, 취업준비생에게 중요한 함의를 도출 할 수 있는 자기소개서 주요 평가항목, 서류전형 합격자 및 불합격자 특성, 기업 적합인재 육성을 위한 학교나 정부의 정책에 대해서는 심층인터뷰를 병행하였다. 반면, 실무면접관의 경우 최근 실무면접 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&변화 - 경력직원 채용 관련 현황&변화 등	
	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	- 4차 산업혁명 대비 인재 채용 변화 - 업종별 채용 문제 및 애로사항 - 청년 부족사항 관련 이슈 - 채용정보집 관련 이슈 - NCS 관련 이슈 등	

<표 1-17 계속> 설문조사 및 심층인터뷰 주요 내용

구분	구분	주요 내용	비고
실무 면접관	실무면접 선발기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 최근 참여 채용분야</li> <li>- 실무면접 적합후보자 선정기준</li> <li>- 실무면접 적합후보자 판단을 위한 확인내용</li> <li>- 실무면접 합격자 및 불합격자 특성</li> <li>- 면접 대상자들을 위한 조언 등</li> </ul>	실무면접 적합후보자 확인내용, 합격자 및 불합격자 특성, 면접 대상자 조언은 심층인터뷰 병행

## 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 식·음료제조업 취업준비생 212명, 유통·물류업 취업준비생 209명 등 총 421명을 대상으로 진행하였으며 전문조사업체에 의뢰하여 설문지를 회수하였다. 일부 자유 기술식 문항에 대해서는 FGI를 병행하였다.

<표 1-18> 식·음료제조업 분야 취업준비생 취업준비 실태조사 개요

구분	주요 내용
실태조사 목적	취업준비생들의 취업준비 경향 분석
실태조사 일정	2018.6.~2018.8.
실태조사대상자 선정 방법	전문 조사업체 인력 Pool
실태조사 실시 업체	전문 조사업체
실태조사 결과 분석	문항별 기술통계분석

## 제2장

---

# 식·음료제조업의 채용 트렌드 분석

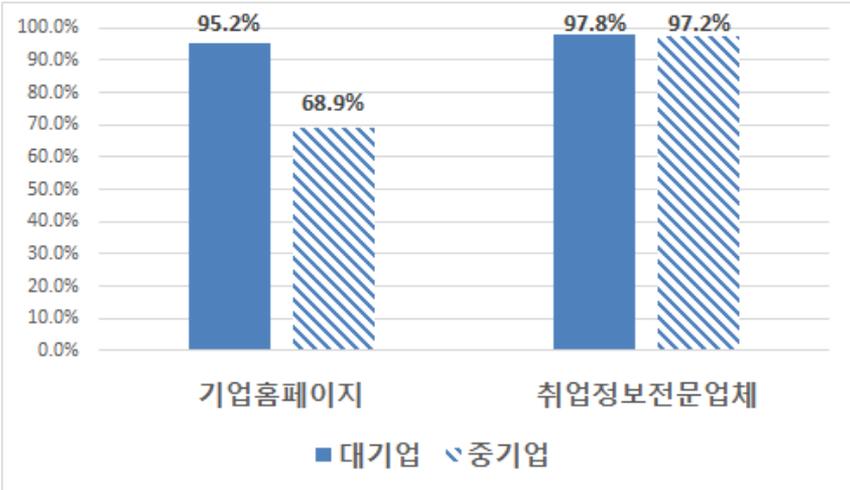
### 제1절 채용 공고문 분석

#### 1.1. 식·음료제조업 기업유형(대기업/중기업)별 기술통계 분석

##### 1.1.1 식·음료제조업 기업유형별 채용공고 방식

식·음료제조업의 기업유형별 채용공고 방식을 분석한 결과, 대기업과 중기업 모두 취업정보전문업체를 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다. 다만, 대기업의 경우, 취업정보전문업체와 기업 홈페이지를 이용하는 비중이 비슷하게 나타났으나, 중기업의 경우 기업 홈페이지를 활용하는 비중이 다소 낮은 것으로 나타났다.

[그림 2-1] 식·음료제조업 기업유형별 채용공고방식(상대비율 기준)



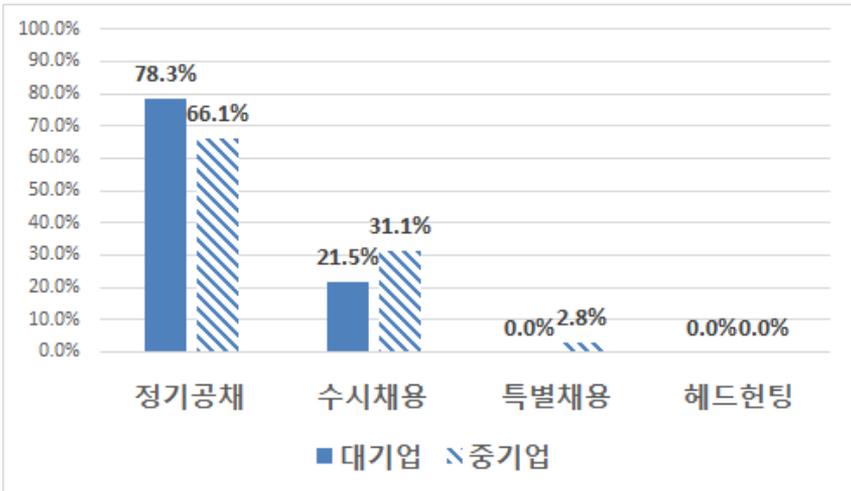
<표 2-1> 식·음료제조업 기업유형별 채용공고방식

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
기업 홈페이지	439	95.2%	124	68.9%
취업정보전문업체	451	97.8%	175	97.2%
표본 수	461	-	180	-

### 1.1.2 식·음료제조업 기업유형별 채용전형

식·음료제조업의 기업유형별 채용전형을 분석한 결과, 대기업과 중기업 모두 정기공채를 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다. 그리고 중기업에서는 정기공채의 비중이 대기업에 비해 활용비중이 다소 낮은 반면, 수시채용과 특별채용의 활용비중이 대기업에 비해 높은 것으로 나타났다.

[그림 2-2] 식·음료제조업 기업유형별 채용 전형(상대비율 기준)



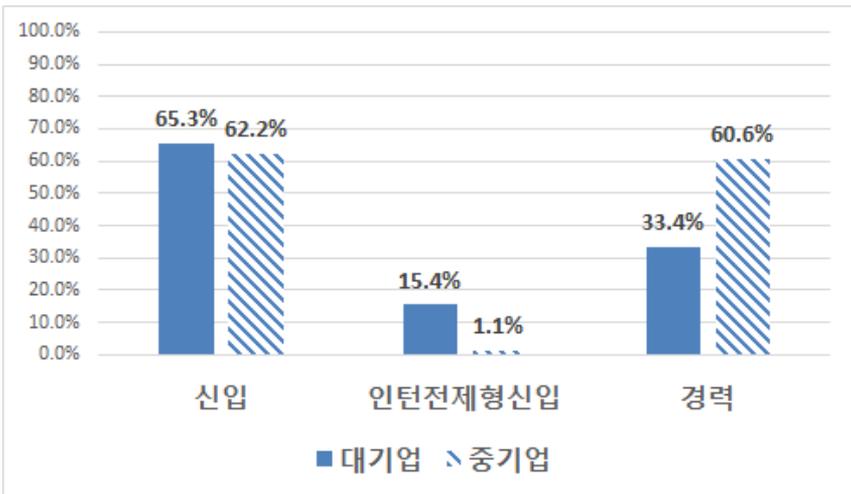
&lt;표 2-2&gt; 식·음료제조업 기업유형별 채용 전형

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
정상공채	361	78.3%	119	66.1%
수시채용	99	21.5%	56	31.1%
특별채용	0	0.0%	5	2.8%
헤드헌팅	0	0.0%	0	0.0%
표본 수	461	-	180	-

### 1.1.3. 식·음료제조업 기업유형별 채용부문

식·음료제조업의 기업유형별 채용부문을 분석한 결과, 대기업과 중소기업 모두 신입채용, 경력채용, 인턴전제형 신입채용의 순으로 채용을 하는 것으로 나타났다. 다만, 대기업의 경우 인턴전제형 신입채용의 활용빈도가 중소기업에 비해 높게 나타났으며, 중소기업의 경우 경력직 채용의 활용빈도가 대기업에 비해 높게 나타났다.

[그림 2-3] 식·음료제조업 기업유형별 채용부문(상대비율 기준)



<표 2-3> 식·음료제조업 기업유형별 채용부문

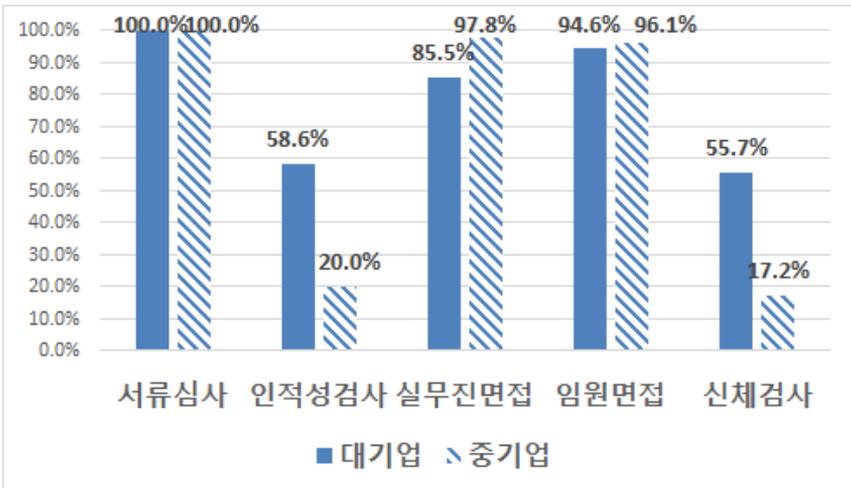
구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
신입	301	65.3%	112	62.2%
인턴전제형신입	71	15.4%	2	1.1%
경력	154	33.4%	109	60.6%
표본 수	461	-	180	-

### 1.1.4 식·음료제조업 기업유형별 채용프로세스

식·음료제조업의 기업유형별 채용프로세스를 분석한 결과 대기업과 중소기업 모두 서류심사를 100% 실시하는 것으로 나타났다. 대기업은 임원면접, 실무진면접, 인적성검사, 신체검사의 순으로 채용프로세스를 활용하는 것으로 나타났으며, 중소기업은 실무진면접, 임원면접, 인적성검사, 신체검사의 순으로 채용프로세스를 활용하는 것으로 나타났다.

특히, 식·음료제조업에서는 대기업과 중소기업 모두 실무진면접과 임원면접을 활용하는 비중이 매우 높게 나타났다. 그러나 인적성검사나 신체검사의 경우, 대기업에서는 많이 활용하고 있으나, 중소기업에서는 활용도가 낮은 것으로 나타났다.

[그림 2-4] 식·음료제조업 기업유형별 채용프로세스(상대비율 기준) - 상위 5개 항목



〈표 2-4〉 식·음료제조업 기업유형별 채용프로세스

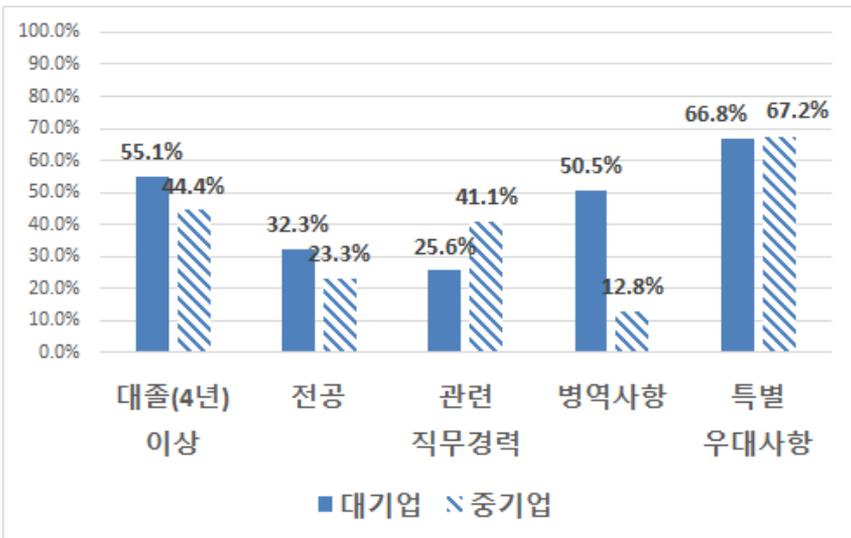
구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
서류심사	461	100.0%	180	100.0%
자기PR	0	0.0%	0	0.0%
인적성검사	270	58.6%	36	20.0%
직무역량평가	20	4.3%	0	0.0%
직무적합성평가	21	4.6%	0	0.0%
필기시험	34	7.4%	0	0.0%
토론면접	21	4.6%	0	0.0%
발표면접	41	8.9%	1	0.6%
현장면접	0	0.0%	0	0.0%
인성면접	24	5.2%	0	0.0%
역량면접	14	3.0%	0	0.0%
실무진면접	394	85.5%	176	97.8%
임원면접	436	94.6%	173	96.1%
블라인드면접	0	0.0%	0	0.0%
합숙면접	0	0.0%	0	0.0%
경험면접	0	0.0%	0	0.0%
상황면접	0	0.0%	0	0.0%
미션수행	12	2.6%	0	0.0%
신체검사	257	55.7%	31	17.2%
표본 수	461	-	180	-

### 1.1.5. 식·음료제조업 기업유형별 지원자격

식·음료제조업 기업의 기업유형별 지원자격을 분석한 결과, 대기업과 중소기업 모두 특별우대사항을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 대기업의 경우, 대졸(4년이상) 병역사항, 전공, 관련직무경력의 순으로 지원자격을 중요하게 고려하고 있으며, 중소기업의 경우, 대졸(4년)이상, 관련직무경력, 전공, 병역사항의 순으로 지원자격을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

특히, 중소기업의 경우 관련 직무경력을 중요하게 고려하는 것으로 나타났는데, 이는 경력직 채용에 대한 비중이 대기업에 비해 높은 것에 기인한 것으로 해석할 수 있다.

[그림 2-5] 식·음료제조업 기업유형별 지원자격(상대비율 기준) - 상위 5개 항목



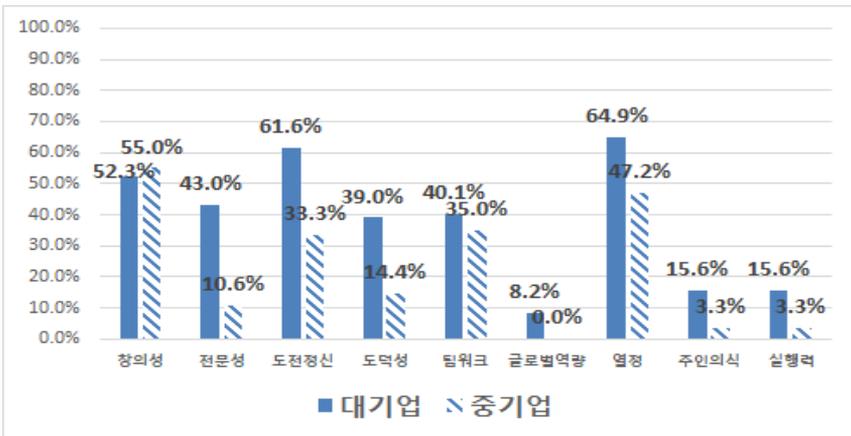
〈표 2-5〉 식·음료제조업 기업유형별 지원자격

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
학력무관	105	22.8%	47	26.1%
고졸	20	4.3%	31	17.2%
초대졸	69	15.0%	21	11.7%
대졸(4년)이상	254	55.1%	80	44.4%
석박사	10	2.2%	0	0.0%
전공	149	32.3%	42	23.3%
학점	10	2.2%	0	0.0%
성별	0	0.0%	1	0.6%
연령	0	0.0%	0	0.0%
어학성적	12	2.6%	0	0.0%
해외연수	0	0.0%	0	0.0%
국가공인자격증	70	15.2%	17	9.4%
국제공인자격증	0	0.0%	0	0.0%
민간자격증	2	0.4%	0	0.0%
공모전	0	0.0%	0	0.0%
인턴경력	0	0.0%	0	0.0%
봉사활동	0	0.0%	0	0.0%
아르바이트경력	0	0.0%	0	0.0%
종교	0	0.0%	0	0.0%
동아리	0	0.0%	0	0.0%
관련직무경력	118	25.6%	74	41.1%
외국어우수(능통)자	12	2.6%	9	5.0%
해외근무가능자	1	0.2%	0	0.0%
병역사항	233	50.5%	23	12.8%
기타경력	7	1.5%	3	1.7%
기타수상	0	0.0%	0	0.0%
출신학교	0	0.0%	0	0.0%
특별우대사항	308	66.8%	121	67.2%
표본 수	461	-	180	-

### 1.1.6. 식·음료제조업 기업유형별 인재상

식·음료제조업의 기업유형별 인재상을 분석한 결과, 대기업과 중소기업 모두 창의성과 열정을 모두 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 대기업의 경우 도전정신을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

[그림 2-6] 식·음료제조업 기업유형별 인재상(상대비율 기준)



<표 2-6> 식·음료제조업 기업유형별 인재상

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
창의성	241	52.3%	99	55.0%
전문성	198	43.0%	19	10.6%
도전정신	284	61.6%	60	33.3%
도덕성	180	39.0%	26	14.4%
팀워크	185	40.1%	63	35.0%
글로벌역량	38	8.2%	0	0.0%
열정	299	64.9%	85	47.2%
주인의식	72	15.6%	6	3.3%
실행력	72	15.6%	6	3.3%
표본 수	461	-	180	-

## 1.2. 식·음료제조업 직군별 기술통계 분석

### 1.2.1. 식·음료제조업 직군별 채용공고 방식

식·음료제조업 직군별 채용공고 방식을 분석한 결과 공통, 경영지원직, 마케팅영업직, 생산기술직, 생산품질관리직, 연구개발직, 정보기술직 모든 직군에서 취업정보전문업체를 활용한 채용공고방식을 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다.

<표 2-7> 식·음료제조업 직군별 채용공고방식

구분	공통		경영지원직		마케팅영업직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
기업 홈페이지	23	79.3%	168	87.0%	131	87.3%
취업정보전문업체	29	100.0%	189	97.9%	146	97.3%
표본 수	29	-	193	-	150	-
구분	생산기술직		생산품질관리직		연구개발직	
기업 홈페이지	35	77.8%	110	90.2%	53	94.6%
취업정보전문업체	43	95.6%	118	96.7%	56	100.0%
표본 수	45	-	122	-	56	-
구분	정보기술직					
기업 홈페이지	43	93.5%				
취업정보전문업체	45	97.8%				
표본 수	46	-				

## 1.2.2 식·음료제조업 직군별 채용전형

식·음료제조업의 직군별 채용전형을 분석한 결과 공통, 경영지원직, 마케팅영업직, 생산품질관리직, 연구개발직, 정보기술직 등의 직군에서 정기간채를 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다. 반면 생산기술직의 경우에는 수시채용을 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다.

<표 2-8> 식·음료제조업 직군별 채용 전형

구분	공통		경영지원직		마케팅영업직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
정기간채	20	69.0%	133	68.9%	119	79.3%
수시채용	9	31.0%	59	30.6%	29	19.3%
특별채용	0	0.0%	1	0.5%	1	0.7%
헤드헌팅	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
표본 수	29	-	193	-	150	-
구분	생산기술직		생산품질관리직		연구개발직	
정기간채	22	48.9%	100	82.0%	47	83.9%
수시채용	23	51.1%	19	15.6%	9	16.1%
특별채용	0	0.0%	3	2.5%	0	0.0%
헤드헌팅	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
표본 수	45	-	122	-	56	-
구분	정보기술직					
정기간채	39	84.8%				
수시채용	7	15.2%				
특별채용	0	0.0%				
헤드헌팅	0	0.0%				
표본 수	46	-				

### 1.2.3. 식·음료제조업 직군별 채용부문

식·음료제조업의 직군별 채용부문을 분석한 결과 공통, 경영지원직, 마케팅영업직, 생산기술직, 생산품질관리직, 연구개발직 등의 직군에서 신입채용을 활용하는 비중이 높은 것으로 나타났다. 반면 정보기술직의 경우에는 경력채용을 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다.

<표 2-9> 식·음료제조업 직군별 채용부문

구분	공통		경영지원직		마케팅영업직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
신입	22	75.9%	119	61.7%	90	60.0%
인턴전제형신입	0	0.0%	29	15.0%	17	11.3%
경력	14	48.3%	72	37.3%	71	47.3%
표본 수	29	-	193	-	150	-
구분	생산기술직		생산품질관리직		연구개발직	
신입	38	84.4%	82	67.2%	42	75.0%
인턴전제형신입	5	11.1%	12	9.8%	3	5.4%
경력	14	31.1%	47	38.5%	20	35.7%
표본 수	45	-	122	-	56	-
구분	정보기술직					
신입	20	43.5%				
인턴전제형신입	7	15.2%				
경력	25	54.3%				
표본 수	46	-				

## 1.2.4 식·음료제조업 직군별 채용프로세스

식·음료제조업의 직군별 채용부문을 분석한 결과 공통, 경영지원직, 마케팅영업직, 생산기술직, 생산품질관리직, 연구개발직, 정보기술직 모두 서류심사, 인적성검사, 실무진면접, 임원면접, 신체검사의 채용프로세스를 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다. 모든 직군에서 서류심사는 100% 활용하고 있으며, 실무진면접과 임원면접을 90% 내외로 활용하여 중요한 채용프로세스로 나타나고 있다.

<표 2-10> 식·음료제조업 직군별 채용프로세스

구분	공통		경영지원직		마케팅영업직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
서류심사	29	100.0%	193	100.0%	150	100.0%
자기PR	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
인적성검사	15	51.7%	87	45.1%	64	42.7%
직무역량평가	2	6.9%	4	2.1%	3	2.0%
직무적합성평가	2	6.9%	4	2.1%	4	2.7%
필기시험	2	6.9%	8	4.1%	13	8.7%
토론면접	1	3.4%	9	4.7%	3	2.0%
발표면접	0	0.0%	7	3.6%	11	7.3%
현장면접	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
인성면접	0	0.0%	6	3.1%	9	6.0%
역량면접	0	0.0%	5	2.6%	1	0.7%
실무진면접	27	93.1%	178	92.2%	134	89.3%
임원면접	28	96.6%	189	97.9%	145	96.7%
블라인드면접	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
합숙면접	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
경험면접	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
상황면접	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
미션수행	0	0.0%	4	2.1%	2	1.3%
신체검사	13	44.8%	86	44.6%	69	46.0%
표본 수	29	-	193	-	150	-
구분	생산기술직		생산품질관리직		연구개발직	
서류심사	45	100.0%	122	100.0%	56	100.0%
자기PR	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
인적성검사	22	48.9%	55	45.1%	34	60.7%
직무역량평가	0	0.0%	5	4.1%	2	3.6%

<표 2-10 계속> 식·음료제조업 직군별 채용프로세스

구분	생산기술직		생산품질관리직		연구개발직	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
직무적합성평가	0	0.0%	5	4.1%	2	3.6%
필기시험	4	8.9%	3	2.5%	2	3.6%
토론면접	1	2.2%	3	2.5%	3	5.4%
발표면접	2	4.4%	17	13.9%	2	3.6%
현장면접	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
인성면접	3	6.7%	3	2.5%	1	1.8%
역량면접	2	4.4%	4	3.3%	1	1.8%
실무진면접	36	80.0%	104	85.2%	51	91.1%
임원면접	40	88.9%	108	88.5%	56	100.0%
블라인드면접	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
합숙면접	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
경험면접	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
상황면접	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
미션수행	1	2.2%	1	0.8%	2	3.6%
신체검사	15	33.3%	49	40.2%	31	55.4%
표본 수	45	-	122	-	56	-
구분	정보기술직					
서류심사	46	100.0%				
자기PR	0	0.0%				
인적성검사	29	63.0%				
직무역량평가	4	8.7%				
직무적합성평가	4	8.7%				
필기시험	2	4.3%				
토론면접	1	2.2%				
발표면접	3	6.5%				
현장면접	0	0.0%				
인성면접	2	4.3%				
역량면접	1	2.2%				
실무진면접	40	87.0%				
임원면접	43	93.5%				
블라인드면접	0	0.0%				
합숙면접	0	0.0%				
경험면접	0	0.0%				
상황면접	0	0.0%				
미션수행	2	4.3%				
신체검사	25	54.3%				
표본 수	46	-				

## 1.2.5. 식·음료제조업 직군별 지원자격

식·음료제조업의 직군별 지원자격을 분석한 결과 학력 부분에서 공통직군과 생산기술직은 학력무관이 가장 높은 비중을 차지했으며, 경영지원직, 마케팅영업직, 생산품질관리직, 정보기술직은 대졸(4년)이상을 선호하는 것으로 나타났다. 또한 연구개발직과 정보기술직은 전공을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

이외에도 대부분의 직군에서 병역사항, 특별우대사항에 대해 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다.

<표 2-11> 식·음료제조업 직군별 지원자격

구분	공통		경영지원직		마케팅영업직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
학력무관	13	44.8%	39	20.2%	46	30.7%
고졸	3	10.3%	18	9.3%	9	6.0%
초대졸	5	17.2%	25	13.0%	20	13.3%
대졸(4년)이상	8	27.6%	110	57.0%	74	49.3%
석박사	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
전공	9	31.0%	50	25.9%	21	14.0%
학점	1	3.4%	1	0.5%	2	1.3%
성별	0	0.0%	1	0.5%	0	0.0%
연령	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
어학성적	1	3.4%	2	1.0%	2	1.3%
해외연수	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
국가공인자격증	8	27.6%	24	12.4%	31	20.7%
국제공인자격증	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
민간자격증	0	0.0%	0	0.0%	1	0.7%
공모전	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
인턴경력	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
봉사활동	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
아르바이트경력	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
종교	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
동아리	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
관련직무경력	8	27.6%	55	28.5%	57	38.0%

<표 2-11 계속> 식·음료제조업 직군별 지원자격

구분	공통		경영지원직		마케팅영업직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
외국어우수(능통)자	1	3.4%	4	2.1%	8	5.3%
해외근무가능자	0	0.0%	0	0.0%	1	0.7%
병역사항	11	37.9%	86	44.6%	55	36.7%
기타경력	0	0.0%	4	2.1%	2	1.3%
기타수상	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
출신학교	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
특별우대사항	14	48.3%	137	71.0%	105	70.0%
표본 수	29	-	193	-	150	-
구분	생산기술직		생산품질관리직		연구개발직	
학력무관	18	40.0%	17	13.9%	9	16.1%
고졸	13	28.9%	6	4.9%	2	3.6%
초대졸	5	11.1%	21	17.2%	4	7.1%
대졸(4년)이상	9	20.0%	76	62.3%	33	58.9%
석박사	0	0.0%	0	0.0%	8	14.3%
전공	13	28.9%	43	35.2%	31	55.4%
학점	0	0.0%	2	1.6%	1	1.8%
성별	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
연령	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
어학성적	1	2.2%	2	1.6%	2	3.6%
해외연수	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
국가공인자격증	6	13.3%	12	9.8%	2	3.6%
국제공인자격증	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
민간자격증	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%
공모전	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
인턴경력	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
봉사활동	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
아르바이트경력	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
종교	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
동아리	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
관련직무경력	1	2.2%	36	29.5%	12	21.4%
외국어우수(능통)자	0	0.0%	8	6.6%	0	0.0%
해외근무가능자	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
병역사항	17	37.8%	46	37.7%	19	33.9%

〈표 2-11 계속〉 식·음료제조업 직군별 지원자격

구분	생산기술직		생산품질관리직		연구개발직	
기타경력	0	0.0%	2	1.6%	0	0.0%
기타수상	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
출신학교	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
특별우대사항	24	53.3%	77	63.1%	41	73.2%
표본 수	45	-	122	-	56	-
구분	정보기술직					
학력무관	10	21.7%				
고졸	0	0.0%				
초대졸	10	21.7%				
대졸(4년)이상	24	52.2%				
석박사	2	4.3%				
전공	24	52.2%				
학점	3	6.5%				
성별	0	0.0%				
연령	0	0.0%				
어학성적	2	4.3%				
해외연수	0	0.0%				
국가공인자격증	4	8.7%				
국제공인자격증	0	0.0%				
민간자격증	0	0.0%				
공모전	0	0.0%				
인턴경력	0	0.0%				
봉사활동	0	0.0%				
아르바이트경력	0	0.0%				
종교	0	0.0%				
동아리	0	0.0%				
관련직무경력	23	50.0%				
외국어우수(능통)자	0	0.0%				
해외근무가능자	0	0.0%				
병역사항	22	47.8%				
기타경력	2	4.3%				
기타수상	0	0.0%				
출신학교	0	0.0%				
특별우대사항	31	67.4%				
표본 수	46	-				

## 1.2.6. 식·음료제조업 직군별 인재상

식·음료제조업의 직군별 인재상 분석 결과 공통, 경영지원직, 마케팅영업직, 생산기술직, 생산품질관리직, 연구개발직, 정보기술직 모든 직군에서 열정이 중요한 인재상으로 나타났다. 그리고 공통직군과 연구개발직은 팀워크를 중요하게 고려하고 있으며, 경영지원직, 마케팅영업직, 생산품질관리직, 정보기술직 등은 도전정신을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 또한 경영지원직과 생산품질관리직은 창의성을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

<표 2-12> 식·음료제조업 직군별 인재상

구분	공통		경영지원직		마케팅영업직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
창의성	14	48.3%	106	54.9%	73	48.7%
전문성	7	24.1%	62	32.1%	60	40.0%
도전정신	12	41.4%	103	53.4%	94	62.7%
도덕성	8	27.6%	65	33.7%	51	34.0%
팀워크	15	51.7%	69	35.8%	54	36.0%
글로벌역량	2	6.9%	5	2.6%	11	7.3%
열정	17	58.6%	113	58.5%	86	57.3%
주인의식	3	10.3%	25	13.0%	17	11.3%
실행력	2	6.9%	22	11.4%	25	16.7%
표본 수	29	-	193	-	150	-

구분	생산기술직		생산품질관리직		연구개발직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
창의성	21	46.7%	71	58.2%	35	62.5%
전문성	13	28.9%	43	35.2%	16	28.6%
도전정신	22	48.9%	63	51.6%	26	46.4%
도덕성	9	20.0%	40	32.8%	14	25.0%
팀워크	20	44.4%	44	36.1%	28	50.0%
글로벌역량	0	0.0%	13	10.7%	7	12.5%
열정	24	53.3%	81	66.4%	38	67.9%
주인의식	5	11.1%	12	9.8%	8	14.3%
실행력	8	17.8%	13	10.7%	3	5.4%
표본 수	45	-	122	-	56	-

〈표 2-12 계속〉 식·음료제조업 직군별 인재상

구분	정보기술직	
	창의성	20
전문성	16	34.8%
도전정신	24	52.2%
도덕성	19	41.3%
팀워크	18	39.1%
글로벌역량	0	0.0%
열정	25	54.3%
주인의식	8	17.4%
실행력	5	10.9%
표본 수	46	-

## 제2절 기업 인사관련 채용경향 분석(심층인터뷰)

### 2.1. 식·음료제조업 심층 인터뷰 분석

#### 2.1.1. 인사담당자 인터뷰 분석

식·음료 제조업의 인사담당자 인터뷰 글을 분석한 결과 ‘자소서’가 가장 높은 빈도로 도출 되었고, 이어 ‘서류’ 및 ‘전형’ 등의 단어가 높게 도출되었다. 이는 인사담당자 입장에서는 채용 시 자기소개서에 대해 중요하게 생각하고 있으며 이와 연계해 여러 단계의 전형 프로세스를 중요하게 고려한다고 볼 수 있다.

[그림 2-7] 식·음료 제조업 - 인사담당자 키워드 분석 결과



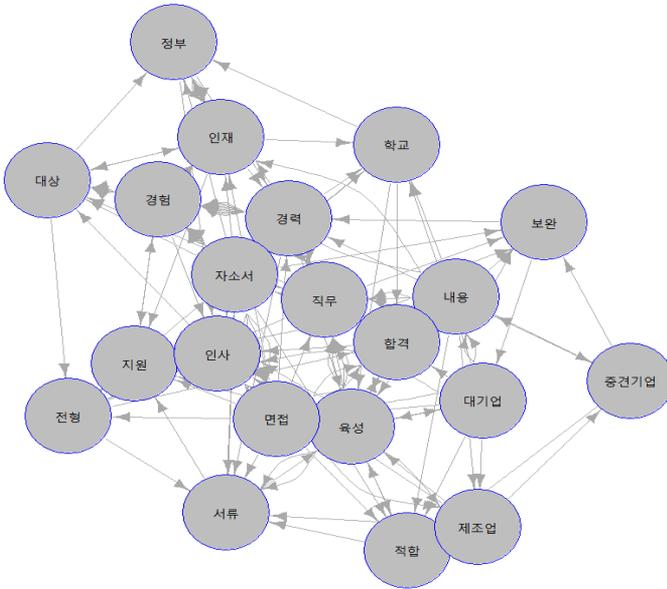
우선 상위 10개로 도출된 키워드를 살펴보면 자소서, 서류, 전형, 지원, 인사, 경험, 대상, 인재, 정부, 학교 등의 키워드가 도출되었다. 상위 20개의 키워드를 기준으로 분석하면 경력, 직무, 내용, 대기업, 보완, 합격, 육성, 적합, 중견기업, 제조업 등의 키워드가 도출되었다. 상위 30개의 키워드를 기준으로 도출하면 면접, 불합격, 식·음료, 입사, 채용, 자격증, 준비, 지원자격, 대학교 등의 키워드가 도출되었다.

〈표 2-13〉 식·음료 제조업 - 인사담당자 상위 키워드 30개

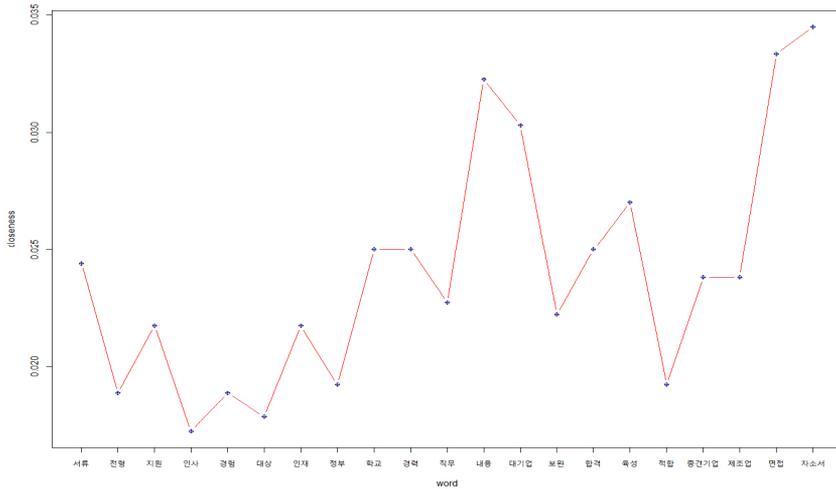
순위	키워드	도출빈도	비중
1	자소서	98	13.05
2	서류	67	8.92
3	전형	60	7.99
4	지원	39	5.19
5	인사	34	4.53
6	경험	30	3.99
6	대상	30	3.99
8	인재	27	3.60
8	정부	27	3.60
10	학교	25	3.33
11	경력	24	3.20
11	직무	24	3.20
13	내용	22	2.93
14	대기업	18	2.40
14	보완	18	2.40
14	합격	18	2.40
17	육성	17	2.26
17	적합	17	2.26
17	중견기업	17	2.26
20	제조업	16	2.13
20	면접	16	2.13
22	불합격	15	2.00
22	식·음료	15	2.00
24	업무	13	1.73
24	입사	13	1.73
24	채용	13	1.73
27	자격증	12	1.60
28	준비	10	1.33
29	지원자격	8	1.07
29	대학교	8	1.07

식·음료 제조업의 인사담당자 주요 키워드 별 연관 분석을 위해 도출된 상위 20위까지의 키워드를 우선적으로 선별해 연관분석을 실시하였다. 분석 결과 가장 높은 키워드 근접 중심성을 보이는 키워드는 ‘자소서’로 나타났으며 뒤를 이어 ‘면접’, ‘내용’, ‘대기업’, ‘육성’ 등의 키워드가 높은 근접 중심성을 띄는 것으로 나타났다.

[그림 2-8] 식·음료 제조업 - 인사담당자 연관어 분석 결과



[그림 2-9] 식·음료 제조업 - 인사담당자 근접 중심성 분석 결과



## 2.1.2. 실무면접관 인터뷰 분석

식·음료 제조업의 실무면접관 인터뷰 글을 분석한 결과 ‘면접’, ‘직무’, ‘자소서’ 키워드가 높게 도출되었다. 이는 실무면접관 입장에서는 인력 채용 시 면접 및 직무 관련성, 자기소개서 등의 요소를 중요하게 고려한다고 해석할 수 있다.

[그림 2-10] 식·음료 제조업 - 실무면접관 키워드 분석 결과



우선 상위 10개로 도출된 키워드를 살펴보면 면접, 직무, 자소서, 준비, 지원자격, 지원, 내용, 경험, 질문, 역량 등의 키워드가 도출되었다. 상위 20개의 키워드를 기준으로 분석하면 업무, 산업, 적합, 합격자, 경력, 서류, 태도, 불합격자, 비교, 대상 등의 키워드가 도출되었다. 상위 30개의 키워드를 기준으로 도출하면 부적합, 조언, 분야, 성향, 실무, 인적성, 인터뷰, 지식, 이력서, 전공 등의 키워드가 도출되었다.

〈표 2-14〉 식·음료 제조업 - 실무면접관 상위 키워드 30개

순위	키워드	도출빈도	비중
1	면접	109	16.39
2	직무	49	7.37
3	자소서	37	5.56
4	준비	34	5.11
5	지원자격	30	4.51
6	지원	25	3.76
7	내용	24	3.61
8	경험	23	3.46
	질문	23	3.46
10	역량	22	3.31
11	업무	20	3.01
12	산업	18	2.71
	적합	18	2.71
	합격자	18	2.71
15	경력	17	2.56
16	서류	16	2.41
	태도	16	2.41
18	불합격자	15	2.26
	비교	15	2.26
20	대상	14	2.11
	부적합	14	2.11
	조언	14	2.11
	인적성	14	2.11
24	분야	13	1.95
	성향	13	1.95
	실무	13	1.95
27	지식	11	1.65
28	이력서	10	1.50
	전공	10	1.50
	전문	10	1.50

식·음료 제조업의 실무면접관 주요 키워드 별 연관 분석을 위해 도출된 상위 18위까지의 키워드를 우선적으로 선별해 연관분석을 실시하였다. 분석 결과 가장 높은 근접 중심성을 보이는 키워드는 ‘역량’으로 나타났으며 뒤를 이어 ‘자소서’, ‘경험’, ‘지원’, ‘산업’ 등의 키워드가 높은 근접 중심성을 띠는 것으로 나타났다.



### 2.1.3. 지원 자격 ANP 분석

식·음료제조업의 지원자격 ANP 분석 결과 인사면접관 및 실무면접관 총 30명 중 CR값이 기준 값인 0.2 이하인 11명을 기준으로 가중치를 도출하였다.

<표 2-15> 지원자격 ANP 분석\_식·음료제조업

NO.	CR	학력	전공 분야	학점	어학 능력 우수자	공인 자격증	공모 전경력	인턴 경력	관련 직무 경력
1	0.000	0.125	0.125	0.125	0.125	0.125	0.125	0.125	0.125
2	0.022	0.054	0.114	0.201	0.096	0.101	0.170	0.063	0.201
3	0.044	0.086	0.066	0.024	0.126	0.039	0.200	0.220	0.241
4	0.079	0.052	0.053	0.038	0.152	0.276	0.135	0.144	0.149
5	0.105	0.405	0.273	0.097	0.033	0.078	0.049	0.033	0.032
6	0.107	0.030	0.094	0.120	0.048	0.156	0.107	0.160	0.285
7	0.112	0.033	0.076	0.032	0.063	0.063	0.110	0.185	0.439
8	0.139	0.020	0.044	0.040	0.390	0.034	0.032	0.147	0.293
9	0.147	0.082	0.124	0.023	0.146	0.099	0.100	0.067	0.359
10	0.155	0.047	0.076	0.027	0.030	0.084	0.066	0.244	0.426
11	0.198	0.370	0.154	0.126	0.028	0.074	0.075	0.051	0.121

분석 결과 관련직무경력(0.199), 인턴경력(0.111), 전공분야(0.096), 공모전경력(0.094), 공인자격증(0.087), 어학능력우수자(0.082), 학력(0.074), 학점(0.058)의 순으로 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

<표 2-16> 지원자격 ANP 분석 요약\_식·음료제조업

학력	전공 분야	학점	어학 능력 우수자	공인 자격증	공모 전경력	인턴 경력	관련 직무 경력
0.074	0.096	0.058	0.082	0.087	0.094	0.111	0.199
7위	3위	8위	6위	5위	4위	2위	1위

## 2.1.4 인재상 ANP 분석

식·음료제조업업의 지원자격 ANP 분석 결과 인사면접관 및 실무면접관 총 30명 중 CR값이 기준 값인 0.2 이하인 15명을 기준으로 가중치를 도출하였다.

<표 2-17> 인재상 ANP 분석\_식·음료제조업

NO.	CR	창의성	전문성	도전 정신	도덕성	팀워크	글로벌 역량	열정	주인 의식	실행력
1	0.000	0.111	0.111	0.111	0.111	0.111	0.111	0.111	0.111	0.111
2	0.040	0.093	0.046	0.103	0.125	0.137	0.126	0.126	0.126	0.117
3	0.043	0.082	0.053	0.163	0.225	0.085	0.057	0.074	0.155	0.105
4	0.048	0.033	0.029	0.147	0.152	0.154	0.016	0.157	0.157	0.157
5	0.073	0.068	0.050	0.066	0.055	0.203	0.118	0.137	0.152	0.152
6	0.104	0.090	0.028	0.044	0.147	0.072	0.107	0.171	0.150	0.190
7	0.107	0.053	0.144	0.072	0.164	0.134	0.032	0.072	0.082	0.247
8	0.132	0.022	0.156	0.048	0.125	0.203	0.068	0.120	0.066	0.192
9	0.138	0.123	0.106	0.107	0.171	0.041	0.046	0.154	0.161	0.092
10	0.162	0.050	0.096	0.042	0.253	0.036	0.058	0.100	0.185	0.180
11	0.172	0.068	0.088	0.132	0.105	0.104	0.030	0.155	0.176	0.142
12	0.173	0.081	0.045	0.054	0.194	0.180	0.030	0.090	0.044	0.283
13	0.174	0.071	0.082	0.179	0.143	0.069	0.036	0.114	0.057	0.248
14	0.186	0.011	0.066	0.027	0.084	0.058	0.065	0.288	0.231	0.170
15	0.191	0.027	0.148	0.073	0.211	0.215	0.014	0.055	0.121	0.137

분석 결과 실행력(0.160), 도덕성(0.141), 주인의식(0.120), 열정(0.118), 팀워크(0.104), 도전정신(0.079), 전문성(0.072), 창의성(0.056), 글로벌역량(0.050)의 순으로 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

<표 2-18> 인재상 ANP 분석 요약\_식·음료제조업

창의성	전문성	도전 정신	도덕성	팀워크	글로벌 역량	열정	주인 의식	실행력
0.056	0.072	0.079	0.141	0.104	0.050	0.118	0.120	0.160
8위	7위	6위	2위	5위	9위	4위	3위	1위

## 제3절 취업준비생 취업준비 실태조사 결과

### 3.1. 지원 자격 ANP 분석

지원자격 ANP 분석 결과 취업준비생 총 212명 중 CR값이 기준 값인 0.2 이하인 29명을 기준으로 가중치를 도출하였다.

<표 2-19> 지원자격 ANP 분석\_식·음료제조업

NO.	CR	학력	전공 분야	학점	어학 능력 우수자	공인 자격증	공모 전경력	인턴 경력	관련 직무 경력
1	0.188	0.058	0.065	0.080	0.406	0.098	0.098	0.098	0.098
2	0.150	0.042	0.040	0.040	0.225	0.040	0.099	0.040	0.474
3	0.017	0.018	0.153	0.148	0.063	0.155	0.155	0.155	0.155
4	0.185	0.017	0.093	0.038	0.032	0.023	0.023	0.275	0.500
5	0.111	0.020	0.064	0.028	0.028	0.064	0.071	0.194	0.530
6	0.179	0.046	0.090	0.130	0.087	0.135	0.105	0.173	0.234
7	0.127	0.031	0.111	0.067	0.198	0.081	0.163	0.174	0.174
8	0.000	0.125	0.125	0.125	0.125	0.125	0.125	0.125	0.125
9	0.127	0.136	0.062	0.066	0.118	0.174	0.088	0.145	0.213
10	0.171	0.199	0.059	0.078	0.164	0.168	0.111	0.111	0.111
11	0.107	0.211	0.019	0.020	0.033	0.082	0.046	0.294	0.294
12	0.053	0.015	0.078	0.016	0.352	0.112	0.142	0.142	0.142
13	0.124	0.093	0.209	0.148	0.202	0.159	0.044	0.072	0.072
14	0.110	0.043	0.067	0.057	0.206	0.079	0.070	0.239	0.240
15	0.054	0.073	0.191	0.051	0.149	0.167	0.036	0.174	0.159
16	0.082	0.027	0.019	0.061	0.091	0.206	0.110	0.186	0.299
17	0.127	0.047	0.084	0.069	0.142	0.149	0.146	0.143	0.220
18	0.104	0.062	0.038	0.021	0.170	0.127	0.057	0.243	0.282
19	0.000	0.125	0.125	0.125	0.125	0.125	0.125	0.125	0.125
20	0.187	0.012	0.024	0.079	0.100	0.242	0.091	0.181	0.271
21	0.174	0.103	0.094	0.129	0.135	0.189	0.103	0.126	0.122
22	0.177	0.107	0.202	0.134	0.083	0.151	0.055	0.125	0.143
23	0.122	0.106	0.094	0.046	0.098	0.324	0.082	0.100	0.149
24	0.184	0.012	0.300	0.077	0.078	0.060	0.050	0.127	0.297
25	0.194	0.024	0.259	0.059	0.046	0.201	0.040	0.191	0.179
26	0.099	0.031	0.043	0.018	0.249	0.025	0.115	0.262	0.255
27	0.079	0.269	0.026	0.110	0.114	0.128	0.123	0.154	0.075
28	0.169	0.384	0.014	0.029	0.038	0.077	0.045	0.243	0.170
29	0.113	0.040	0.072	0.035	0.191	0.057	0.049	0.194	0.363

분석 결과 관련직무경력(0.195), 인턴경력(0.154), 어학능력우수자(0.113), 공인자격증(0.109), 공모전경력(0.079), 전공분야(0.073), 학점(0.059), 학력(0.055)의 순으로 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

<표 2-20> 지원자격 ANP 분석 요약\_식·음료제조업

학력	전공 분야	학점	어학 능력 우수자	공인 자격증	공모 전경력	인턴 경력	관련 직무 경력
0.055	0.073	0.059	0.113	0.109	0.079	0.154	0.195
8위	6위	7위	3위	4위	5위	2위	1위

### 3.2. 인재상 ANP 분석

지원자격 ANP 분석 결과 취업준비생 총 212명명 중 CR값이 기준 값인 0.2 이하인 31명을 기준으로 가중치를 도출하였다.

<표 2-21> 인재상 ANP 분석\_식·음료제조업

NO.	CR	창의성	전문성	도전 정신	도덕성	팀워크	글로벌 역량	열정	주인 의식	실행력
1	0.198	0.016	0.032	0.037	0.142	0.393	0.065	0.088	0.098	0.129
2	0.060	0.044	0.133	0.103	0.143	0.133	0.103	0.118	0.103	0.118
3	0.156	0.026	0.081	0.159	0.063	0.124	0.093	0.203	0.150	0.102
4	0.191	0.025	0.211	0.077	0.254	0.159	0.026	0.076	0.121	0.050
5	0.106	0.040	0.021	0.049	0.149	0.245	0.072	0.142	0.101	0.180
6	0.112	0.271	0.160	0.169	0.140	0.097	0.052	0.046	0.040	0.026
7	0.004	0.016	0.118	0.125	0.125	0.125	0.118	0.125	0.122	0.125
8	0.160	0.088	0.212	0.078	0.073	0.044	0.216	0.059	0.019	0.211
9	0.109	0.019	0.091	0.015	0.217	0.143	0.041	0.095	0.172	0.206
10	0.161	0.018	0.250	0.114	0.031	0.080	0.041	0.158	0.156	0.152
11	0.182	0.012	0.030	0.071	0.361	0.145	0.012	0.133	0.134	0.102
12	0.144	0.018	0.021	0.120	0.151	0.094	0.062	0.215	0.186	0.134

<표 2-21 계속> 인재상 ANP 분석\_식·음료제조업

NO.	CR	창의성	전문성	도전정신	도덕성	팀워크	글로벌역량	열정	주인의식	실행력
13	0.072	0.043	0.019	0.132	0.083	0.184	0.071	0.193	0.069	0.208
14	0.173	0.031	0.197	0.028	0.151	0.101	0.318	0.031	0.077	0.065
15	0.122	0.037	0.195	0.036	0.020	0.138	0.358	0.061	0.027	0.128
16	0.183	0.024	0.135	0.022	0.405	0.045	0.081	0.019	0.221	0.048
17	0.169	0.012	0.186	0.065	0.076	0.041	0.041	0.128	0.254	0.196
18	0.038	0.015	0.123	0.041	0.063	0.134	0.149	0.158	0.158	0.158
19	0.142	0.037	0.133	0.036	0.358	0.029	0.054	0.213	0.025	0.116
20	0.199	0.017	0.022	0.322	0.132	0.048	0.066	0.120	0.149	0.123
21	0.044	0.015	0.135	0.015	0.178	0.146	0.024	0.138	0.141	0.208
22	0.198	0.031	0.067	0.032	0.179	0.134	0.140	0.119	0.174	0.123
23	0.089	0.013	0.147	0.044	0.073	0.201	0.041	0.173	0.096	0.212
24	0.153	0.025	0.283	0.055	0.098	0.124	0.031	0.110	0.079	0.196
25	0.062	0.196	0.142	0.110	0.044	0.156	0.058	0.127	0.095	0.072
26	0.080	0.012	0.154	0.024	0.139	0.352	0.188	0.039	0.051	0.041
27	0.172	0.011	0.174	0.084	0.051	0.375	0.093	0.079	0.048	0.085
28	0.108	0.017	0.119	0.077	0.017	0.096	0.118	0.147	0.217	0.191
29	0.125	0.083	0.279	0.079	0.058	0.176	0.095	0.049	0.086	0.096
30	0.072	0.030	0.117	0.071	0.056	0.476	0.035	0.079	0.038	0.098
31	0.176	0.011	0.047	0.036	0.212	0.146	0.090	0.157	0.092	0.208

분석 결과 팀워크(0.128), 실행력(0.117), 도덕성(0.105), 전문성(0.101), 열정(0.101), 주인의식(0.094), 글로벌역량(0.072), 도전정신(0.061), 창의성(0.027) 순으로 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

<표 2-22> 인재상 ANP 분석 요약\_식·음료제조업

창의성	전문성	도전정신	도덕성	팀워크	글로벌역량	열정	주인의식	실행력
0.027	0.101	0.061	0.105	0.128	0.072	0.101	0.094	0.117
9위	4위	8위	3위	1위	7위	5위	6위	2위

## 제4절 취업카페 게시글 분석

### 4.1. 식·음료제조업 카페 게시글 분석

#### 4.1.1. 취업준비생 카페글 분석

식·음료 제조업의 취업준비생 카페글을 분석한 결과 ‘면접’이 가장 높은 빈도로 도출되었고, 뒤를 이어 ‘지원’, ‘정보’ 등이 높은 빈도로 도출 되었다. 이는 취업을 준비할 때 기본적으로 면접을 가장 많이 신경 쓰고 기업 지원을 위한 정보에 관심을 갖고 있는 것으로 볼 수 있다.

[그림 2-13] 식·음료 제조업 - 취업준비생 키워드 분석 결과



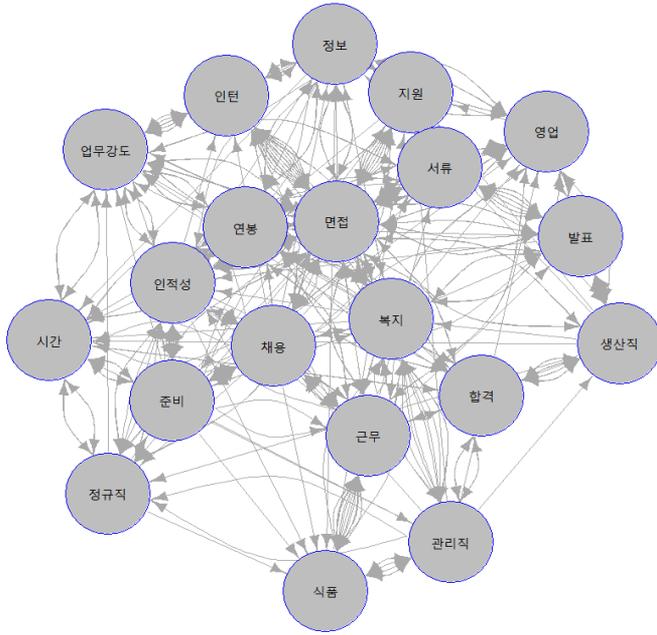
우선 상위 10개로 도출된 키워드를 살펴보면, 면접, 지원, 정보, 영업, 서류, 발표, 생산직, 합격, 연봉, 인적성 등의 키워드가 도출되었다. 상위 20개의 키워드를 기준으로 분석하면 준비, 채용, 근무, 식품, 관리직, 복지, 인턴, 업무강도, 시간, 정규직 등의 키워드가 도출되었다. 상위 30개의 키워드를 도출하면 결과, 품질, 공장, 스펙, 전형, 현직자, 대졸, 입사, 홈페이지, 공채, 급여 등의 키워드가 도출되었다.

〈표 2-23〉 식·음료 제조업 - 취업준비생 상위 키워드 30개

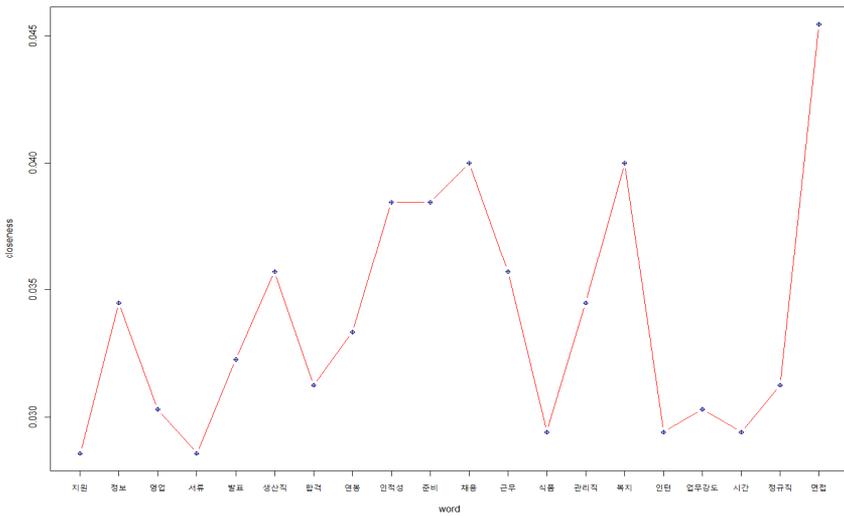
순위	키워드	도출빈도	비중
1	면접	398	11.65
2	지원	277	8.11
3	정보	210	6.15
4	영업	199	5.83
5	서류	196	5.74
6	발표	190	5.56
7	생산직	172	5.04
8	합격	164	4.80
9	연봉	159	4.66
10	인적성	145	4.25
11	준비	117	3.43
12	채용	102	2.99
13	근무	93	2.72
14	식품	91	2.66
15	관리직	88	2.58
16	복지	68	1.99
17	인턴	67	1.96
18	업무강도	61	1.79
19	시간	60	1.76
	정규직	60	1.76
21	품질	57	1.67
22	공장	56	1.64
23	스펙	55	1.61
	전형	55	1.61
25	현직자	50	1.46
26	대출	49	1.43
	입사	49	1.43
28	홈페이지	47	1.38
29	공채	41	1.20
30	급여	39	1.14

식·음료 제조업의 취업준비생 주요 키워드 별 연관 분석을 위해 도출된 상위 19위까지의 키워드를 우선적으로 선별해 연관분석을 실시하였다. 분석 결과 가장 높은 근접 중심성을 보이는 키워드는 ‘면접’으로 나타났다. 뒤를 이어 ‘복지’, ‘채용’, ‘인적성’, ‘준비’ 등의 키워드가 높은 근접 중심성을 띄는 것으로 나타났다.

[그림 2-14] 식·음료 제조업 - 취업준비생 연관어 분석 결과



[그림 2-15] 식·음료 제조업 - 취업준비생 근접 중심성 분석 결과



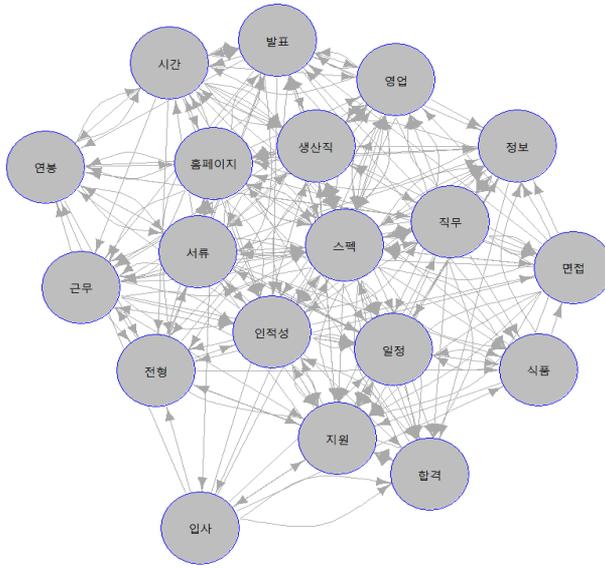


〈표 2-24〉 식·음료 제조업 - 합격자 상위 키워드 30개

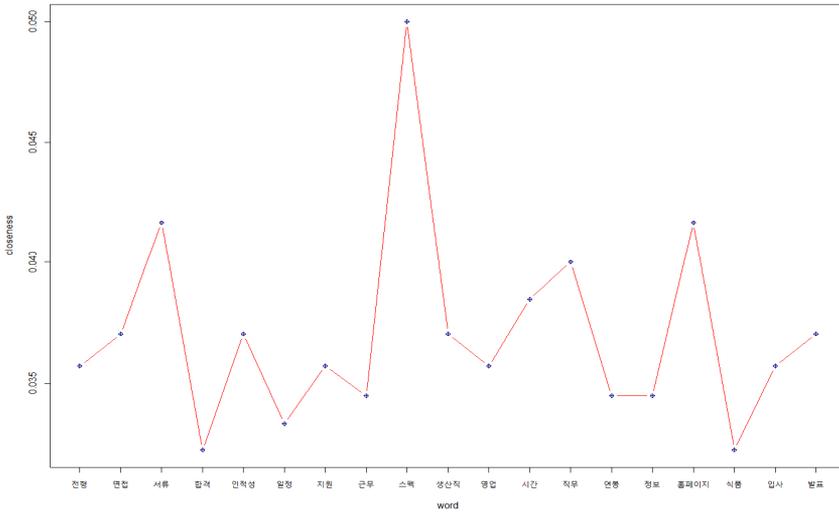
순위	키워드	도출빈도	비중
1	발표	222	20.37
2	전형	128	11.74
3	면접	99	9.08
4	서류	78	7.16
4	합격	78	7.16
6	인적성	58	5.32
7	일정	46	4.22
8	지원	31	2.84
9	근무	28	2.57
10	스펙	27	2.48
11	생산직	26	2.39
12	영업	25	2.29
13	시간	24	2.20
14	직무	23	2.11
15	연봉	20	1.83
16	정보	19	1.74
17	홈페이지	18	1.65
18	식품	17	1.56
19	생산	13	1.19
19	입사	13	1.19
21	고민	12	1.10
21	파트	12	1.10
23	관리직	10	0.92
23	인턴	10	0.92
25	수시채용	9	0.83
25	신입	9	0.83
25	식·음료	9	0.83
25	이력서	9	0.83
25	정규직	9	0.83
30	결과	8	0.73

식·음료 제조업의 합격자 주요 키워드 별 연관 분석을 위해 도출된 상위 19위까지의 키워드를 우선적으로 선별해 연관분석을 실시하였다. 분석 결과 가장 높은 근접 중심성을 보이는 키워드는 ‘스펙’인 것으로 나타났으며 뒤를 이어 ‘서류’, ‘홈페이지’, ‘직무’, ‘시간’ 등의 키워드가 높은 근접 중심성을 띄는 것으로 나타났다.

[그림 2-17] 식·음료 제조업 - 합격자 연관어 분석 결과



[그림 2-18] 식·음료 제조업 - 합격자 근접 중심성 분석 결과



### 4.1.3. 불합격자 카페글 분석

식·음료 제조업의 불합격자 카페글을 분석한 결과 ‘면접’의 뒤를 이어 ‘서류’, ‘발표’ 등의 단어가 가장 높은 빈도로 도출되었다. 이는 식·음료 제조업 산업에 취직하지 못한 학생들이 면접 및 서류 전형과 관련 된 상황에 큰 관심을 갖고 있다고 볼 수 있다.

[그림 2-19] 식·음료 제조업 - 불합격자 키워드 분석 결과



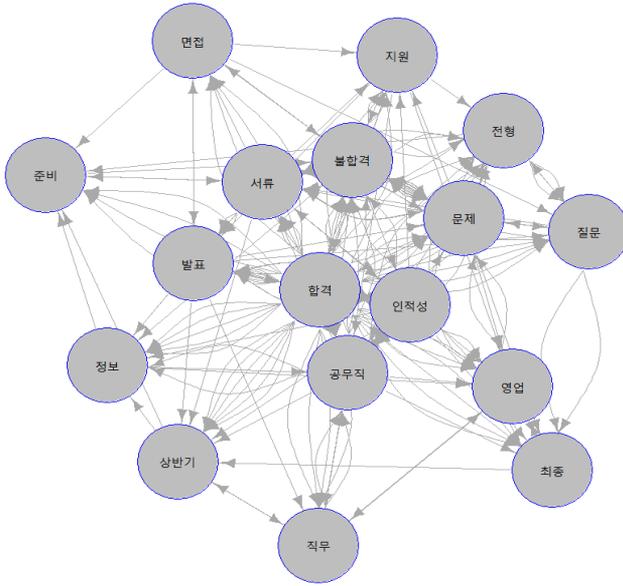
우선 상위 10개로 도출된 키워드를 살펴보면, 면접, 서류, 발표, 인적성, 합격, 지원, 불합격, 문제, 영업, 직무 등의 키워드가 도출되었다. 상위 20개의 키워드를 기준으로 분석하면 공무직, 전형, 질문, 최종, 상반기, 정보, 준비, 스펙, 시간, 열정, 정규직, 채용, 취업 등의 키워드가 도출되었다. 상위 30개의 키워드를 도출하면 스생산직, 연봉, 토익, 기준, 논술, 능력, 대외활동 등의 키워드가 도출되었다.

〈표 2-25〉 식·음료 제조업 - 불합격자 상위 키워드 30개

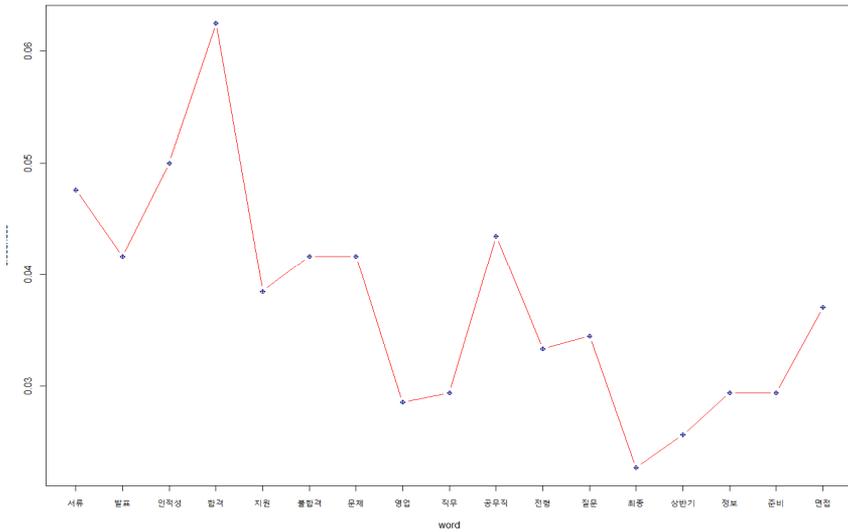
순위	키워드	도출빈도	비중
1	면접	30	12.05
2	서류	21	8.43
3	발표	20	8.03
4	인적성	15	5.22
5	합격	13	4.42
6	지원	11	4.02
7	불합격	10	6.02
8	문제	9	3.61
	영업	9	3.61
	직무	9	3.61
11	공무직	8	3.21
	전형	8	3.21
13	질문	7	2.81
	최종	7	2.81
15	상반기	6	2.41
	정보	6	2.41
	준비	6	2.41
18	스펙	5	2.01
	시간	5	2.01
	열정	5	2.01
	정규직	5	2.01
	채용	5	2.01
	취업	5	2.01
	생산직	4	1.61
24	연봉	4	1.61
	토익	4	1.61
	기준	3	1.20
27	논술	3	1.20
	능력	3	1.20
	대외활동	3	1.20
	대외활동	3	1.20

식·음료 제조업의 불합격자 주요 키워드 별 연관 분석을 위해 도출된 상위 15위까지의 키워드를 우선적으로 선별해 연관분석을 실시하였다. 분석 결과 가장 높은 근접 중심성을 보이는 키워드는 ‘합격’인 것으로 나타났으며 뒤를 이어 ‘인적성’, ‘서류’, ‘공무직’, ‘불합격’ 등의 키워드가 높은 근접 중심성을 띄는 것으로 나타났다.

[그림 2-20] 식·음료 제조업 - 불합격자 연관어 분석 결과



[그림 2-21] 식·음료 제조업 - 불합격자 근접 중심성 분석 결과



## 제5절 기업 인사담당자 및 실무면접관 인터뷰 분석

식·음료제조업종의 기업 채용 경향을 좀 더 구체적으로 파악하기 위하여 식·음료제조업 기업인사담당자와 실무면접관을 대상으로 설문조사와 심층인터뷰를 병행하여 수행하였다. 식·음료제조업 분야 대기업에서 근무하는 인사담당자와 실무면접관 각 10명씩과 중기업에서 근무하는 인사담당자와 실무면접관 각 5명씩을 대상으로 조사를 실시하였다.

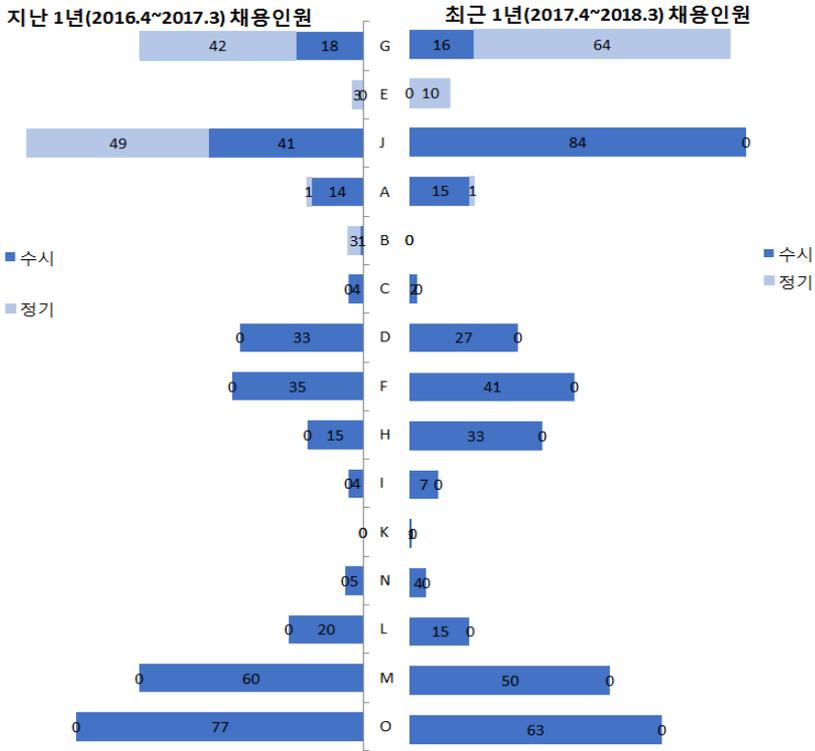
### 5.1. 채용전형 및 부문

식·음료제조업에 해당하는 15개 기업(대기업 10개사, 중기업 5개사)의 인사담당자에게 신입 및 경력직원의 채용 현황과 전망, 인턴십 제도의 활용현황 및 변화 등에 대하여 설문조사하였으며 그 분석 결과는 다음과 같다.

#### 5.1.1. 신입 직원 채용 전망 및 변화

식·음료제조업 기업은 신입직원 채용 시 수시채용을 선호하는 것으로 나타났다. 지난 1년에 비해 기업별 편차는 있지만 전반적으로 신규채용의 규모는 유사한 수준인 것으로 나타났다. 지난 1년(2016.4~2017.3)간 신입직원의 채용 규모는 전체 평균 28.9명, 최근 1년(2017.4~2018.3)간 신입직원 채용인원은 평균 28.3명이었다. 그리고 전반적으로 정기 채용 보다는 수시 채용을 선호하는 것으로 나타났다.

[그림 2-22] 식·음료제조업 신입직원 채용 현황



※ A~J: 대기업, K~O: 중기업

한편, 식·음료제조업 분야 신입사원 채용 시 최근 1년간 채용유형별 비율 대비 전망을 조사한 결과 변화 계획이 없다는 기업이 가장 많았다. 그 다음으로 수시채용이 증가할 것이라고 응답한 기업이 많았는데, 해당 기업은 매출이 확대되거나 생산 물량의 증대 필요성이 요구됨에 따라 경영 상황 측면에서 수시 채용으로 인력을 채용하고자 하는 이유가 있었다. 정기 공채가 증가한다고 응답한 기업은 조직 자체가 별도 법인으로 분리가 되어 동시에 많은 인력이 필요하기 때문에 정기공채를 실시한다고 한 경우와 더불어 수시 채용 인사 업무에 대한 채용 관련 부서의 업무 효율성으로 인해 정기공채를 하려고 하는 경우가 있었는데, 이는 조직 자체의 변화 및 인사 부서의 업무 측면에서 정기 공채의 확대를 하고자 하는 것으로 보인다.

〈표 2-26〉 식·음료제조업 신입직원 채용전망\_최근 1년간 채용유형별 대비

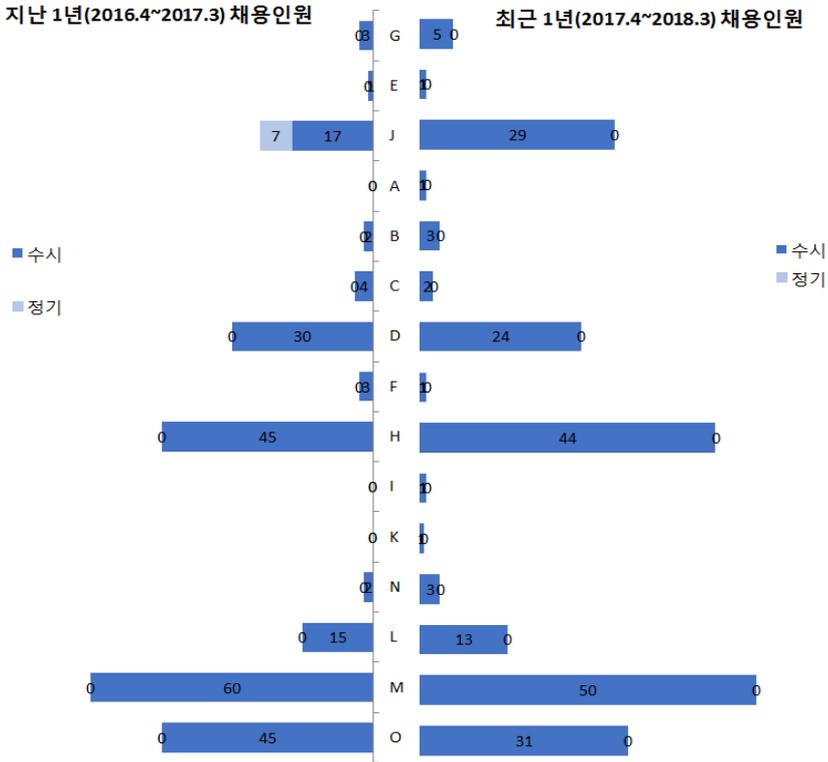
채용전망	해당업체	사유
수시채용 증가	G	경영상황에 따른 채용계획판단
	K	매출 확대에 인한 인력 보충
	N	생산물량 증가
정기공채 증가	E	별도법인으로 분리 이후에 인원 확충을 위해 정기적으로 공채 채용 계획
	J	잡은 채용 업무로 업무효율성 저하 및 채용 프로세스 정립
변화계획 없음	A	-
	B	결원에 따른 신입사원 충원
	C	-
	D	-
	F	-
	H	당사는 정기공채가 없고 모든 채용이 수시 채용으로 진행되고 있음.
	I	특별히 변화 없고, ○○공장은 수시채용만 진행
	L	-
	M	신규매장 오픈 예정에 따른 증가 예상
	O	-

※ A~J: 대기업, K~O: 중기업

### 5.1.2. 경력 직원 채용 전망 및 변화

식·음료제조업 기업은 경력직원 채용 시 수시채용을 절대적으로 선호하는 것으로 나타났다. 특히 최근 1년간 경력직원 채용시 모든 기업이 수시채용으로 인력을 확보한 것으로 나타났다. 그러나 최근 경기 악화와 맞물려 경력직 채용 규모도 지난 1년(2016.4~2017.3)간 평균 15.6명에서 최근 1년(2017.4~2018.3)간 평균 14.0명으로 소폭 감소한 것으로 나타났다.

[그림 2-23] 식·음료제조업 경력직원 채용 현황



※ A~J: 대기업, K~O: 중소기업

한편, 경력직원 채용 시 최근 1년간 채용유형별 비율 대비 전망을 조사한 결과 향후 채용에 변화계획이 없다고 응답한 기업이 가장 많았다. 그 다음으로 수시채용이 증가될 것이라고 대답한 기업도 적지 않았는데, 그 이유는 결원에 대한 대체가 수시로 이루어져야 하는 경우와 더불어 매출 증대 및 기업의 외형적 성장에 따른 수시 채용의 필요성도 있었다. 그러나 경력직을 정식으로 채용하고자 하는 경우는 전혀 없는 것으로 나타났다.

〈표 2-27〉 식·음료제조업 경력직원 채용전망(최근 1년간 채용유형별 대비)

채용전망	업체	사유
수시채용 증가	A	경력자 공채로 지원자 미미
	D	결원이 생기면 대체인원을 충원해야 함
	E	경력사원 채용의 경우 전문직(노무사, 변호사, 회계사, 감사역)을 채용하는 경우가 대부분이기 때문에 앞으로도 수시채용 비중 증가가 예상
	J	경력사원의 경우 결원에 의한 충원이 많기 때문
	K	매출 증대로 인한 인력 보충
	N	기업 외형 성장
변화계획 없음	B	결원에 따른 충원
	C	-
	F	-
	G	-
	H	-
	I	경력채용시-본사->헤드헌팅->채용확정
	L	-
	M	변화계획 없음
O	-	

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

### 5.1.3. 인턴십 관련 전망 및 변화

식·음료제조업 기업에서 채용전제형 인턴십 제도 및 일반 인턴십 제도 활용 여부를 조사하였는데, 두 제도를 모두 활용하는 기업은 1곳이었고, 전혀 활용하지 않는 기업은 전체의 60%인 9곳이었다. 일반인턴십은 1곳만 하고 있었고, 채용 전제형 인턴 제도는 40%인 6곳이 참여하고 있는 것으로 나타났다.

채용 전제형 인턴십 제도를 활용하고 있는 6개의 기업에서 신입 사원 대비 인턴 채용의 비율은 평균 46% 수준이었는데, 이는 약 12명 수준이었다. 인사담당자들은 향후 채용 전제형 인턴 제도에 대해 비율을 약간 축소하거나 지금과 동일하게 유지할 것이라고 전망하였다.

일반 인턴십 제도를 활용하지 않는 기업은 주로 채용 전제형과 같은 정규

직 전환형 인턴십을 하기 때문에 일반 인턴십을 별도로 하지 않는 것으로 응답되었으며, 일반 인턴십 제도를 실시하는 기업체는 지금과 같은 수준에서 인턴십 제도를 활용할 것으로 전망하였다.

<표 2-28> 식·음료제조업 채용전제형 인턴십 및 일반 인턴십 제도 활용 현황

		일반 인턴십		전체
		예	아니오	
채용전제형 인턴	예	1	5	6
		6.7%	33.3%	40.0%
	아니오	0	9	9
		0.0%	60.0%	60.0%
전체		1	14	15
		6.7%	93.3%	100.0%

### 5.1.4 신입 직원 채용 분야 및 지원자격

식·음료제조업 인사담당자들에게 신입직원 채용 분야 및 지원자격을 조사한 결과, 생산, 사무, 영업직에 대한 선호가 높은 가운데, 직무별로 차별화된 지원 자격을 요구하는 것으로 나타났다. 학력 보다는 전공에 대한 선호가 분명한 직무가 있는 편이며, 여전히 대졸 이상 학력을 선호하고 있었다. 조사기업의 채용 직무별 자격에 대한 상세한 사항은 <표 3-5>에 제시되어 있다.

〈표 2-29〉 식·음료제조업 분야 신입직원 채용 분야 및 자격(1~3순위)

업체	주요 내용
A	- 생산기술팀: 원동기, 보일러 자격증 소지자 - 품질보증팀: 품질업무기능자, 유사관련학과
B	- 생산관리: 초대졸 이상 - 품질관리: 대졸 이상, 식품관련 학과 및 자격증 보유자 우대 - 공무: 초대졸 이상, 기계관련 학과 및 자격증 보유자 우대
C	- 회계/경리: 관련학과(경상계열) 졸업자 - 생산 관리: 초대졸 졸업 이상 - 생산직: 자격 제한 없음
D	- 관리직(품질,관리,생산관리,공무): 관련학과, 전문자격증
E	- 영업: 대졸 - 경영지원: 대졸 - 기계설비: 대졸
F	- 생산직 - 관리직 - 사무직
G	- 마케팅: 마케팅 대외활동 경력, 수상경력 등 보유자 - 회계/재무: 회계, 매출 관련 자격 보유자
H	- 구매: 4년제 대졸 이상 - 영업: 4년제 대졸 이상 - 재경: 4년제 대졸 이상
I	- 지원담당: 문서/서무/PC 등 자격보유자 우대 - 생산담당: 엑셀사용능력(고), 대졸이상 등 - 품질담당: 품질(식품)관련학과 전공자 또는 자격보유자
J	- 재무: 대졸이상, 채용월에 입사가능자, 군필자 - 구매: 대졸이상, 채용월에 입사가능자, 군필자 - 인사: 대졸이상, 채용월에 입사가능자, 군필자
K	- 품질관리팀: 전공자
L	- 정육판매 및 작업: 고졸 이상 - 영업(영업관리, 일반영업): 고졸 이상
M	- 매장직: 학력무관, 동종업종 경력 우대 - 생산직: 학력무관, 동종업종 경력 우대
N	- 품질관리: 식품 관련 전공자 - 구매관리: 구매 관련 전공자 우대 - 생산관리: 생산관리 관련 경험자 우대
O	- 음식 조리: 조리관련 전공 혹은 경력 - 홀 서비스: 서비스 마인드 보유, 관련학과 전공

※ A~J: 대기업, K~O: 중기업

## 5.2. 채용 방식 및 프로세스

식·음료제조업에 해당하는 15개 기업(대기업 10개사, 중기업 5개사)의 인사담당자에게 직원 채용 방식 및 프로세스에 대해 설문조사하였으며, 서류전형 평가기준, 합격자 및 불합격자 특성 등은 심층인터뷰를 실시하였다. 마찬가지로 15개 기업(대기업 10개사, 중기업 5개사)의 실무면접관을 대상으로 실무 면접 선발 기준에 대해 설문조사하였고 실무면접 적합후보자 확인내용, 합격자 및 불합격자 특성, 면접대상자 조인 등은 심층인터뷰를 실시하였다.

### 5.2.1. 선발 프로세스

식·음료제조업 기업의 채용프로세스를 조사한 결과, 서류전형은 1개 기업을 제외하고 모두 실시하고 있으며, 면접전형은 모두 실시하고 있는 것으로 분석되었다. 필기 전형을 채택한 4개 기업은 대기업이었으며, 신체검사는 대기업 10개 중에서 7개 기업, 중기업 5개 중에서 1개 기업이 실시하고 있었다.

<표 2-30> 선발프로세스 적용 현황

구분	서류전형	필기전형	면접전형	신체검사
A	○	×	○	×
B	○	×	○	○
C	○	×	○	○
D	○	○	○	×
E	○	○	○	○
F	○	○	○	○
G	○	×	○	○
H	○	○	○	○
I	○	×	○	×
J	○	×	○	○
K	×	×	○	×
L	○	×	○	×
M	○	×	○	○
N	○	×	○	×
O	○	×	○	×

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

## 5.2.2 서류 전형

### 5.2.2.1 설문조사 분석 결과

채용프로세스 중 서류전형의 구체적인 진행 방식에 대해 조사한 결과 응답 기업 중 3분의 2(10개 업체)가 1차 서류심사 후 관련부서에서 2차 서류심사를 진행하고 있는 것으로 나타났다. 대기업은 70%인 7개 업체, 중기업은 60%인 3개 업체가 이 방식으로 서류 전형을 실시하는 것으로 나타났다. 따라서 식·음료제조업 기업의 서류심사는 기업 인사팀과 채용 직무 분야의 관련부서가 동시에 관여하고 있음을 알 수 있다.

<표 2-31> 식·음료제조업 분야 서류 전형 방식

	기업규모		전체
	대기업	중소기업	
인사팀에서 서류심사 진행	1	1	2
	10.0%	20.0%	13.3%
직군/직무별 관련부서에서 서류심사 진행	2	1	3
	20.0%	20.0%	20.0%
인사팀에서 1차 서류심사 후 관련부서에서 2차 서류심사 진행	7	3	10
	70.0%	60.0%	66.7%
전체	10	5	15
	100.0%	100.0%	100.0%

한편 식·음료제조업 기업인사담당자에게 자기소개서 작성 항목과 서류전형 시 평가 비중을 조사한 결과, 적게는 2개부터 최대 7개의 영역으로 구분하여 작성하도록 요구하고 있다. 그러나 특별한 양식 없이 자유롭게 작성하는 기업체도 있었다. 전통적으로 요구하는 성장과정에 대한 내용을 요구하는 기업도 여전히 5곳이나 있었으나 지원 동기 및 유관 경험에 대해 묻는 내용이 많았다. 평가 비중은 주로 유관 경험 및 경력 관련 내용 등에 대해서 높게 평가하는 것으로 나타났다. 각 업체별 자기소개서 작성 항목은 <표 3-8>에 제시되어 있다.

〈표 2-32〉 자기소개서 작성항목

업체	주요 내용
A	성격, 생활신조 경험사항 장점, 발휘역량 지원동기 장래계획
B	지원동기 및 입사하기 위해 그동안 준비 단체활동 경험, 그 안에서 역할과 성과 희망직군을 수행하기 위한 역량 2가지와 역량을 갖추기 위한 준비와 경험 공부or일이 과중했을 때 어떻게 해쳐나갔는가? 자사제품에 중 만족한 제품, 불만족스러운 제품 자사제품의 강점과 약점을 기술
C	성장과정 성격의 장단점 학력, 경력 지원 동기 및 입사 후 포부 지원 동기 및 입사 후 포부 지원 동기 및 입사 후 포부
D	경력(관련경험) 학력
E	성장과정 지원동기 직무경험 비전 및 포부
F	성장과정 성격 및 장단점 가치관 특기 희망업무 입사 후 포부
G	성장과정, 강약점 어려운 점 극복경험, 성취감 경험 지원동기, 입사 후 포부
H	자유양식

〈표 2-32 계속〉 자기소개서 작성항목

업체	주요 내용
I	지원동기 하고자 하는 목표/포부 자기소개서 역량
J	귀하가 당사를 지원하게 된 동기에 대해 기술하십시오.(500자 이내) 본인이 지원한 직무에 대한 본인만의 강점을 기술하십시오.(500자 이내) 살아오면서 부딪혔던 큰 장애물은 무엇이었으며, 그 난관을 극복하기 위해 어떤 노력을 하였고, 그 결과는 어떠했는지 기술하십시오.(500자 이내) 입사 후 포부에 대해 기술하십시오.(500자 이내) 입사 후 포부에 대해 기술하십시오.(500자 이내) 입사 후 포부에 대해 기술하십시오.(500자 이내)
K	도전정신 도덕성 전문성 열정 주인의식
L	경력기술(경력성과) 성격 미래비전(장래희망) 대인관계 경력근속
M	성장과정 지원동기 장점 경력기술
N	계획 성격
O	경력사항 관련전공 지원동기

※ A-J: 대기업, K-O: 중소기업

### 5.2.3. 필기 전형 채용 경향

채용프로세스 중 필기전형을 실시한다고 응답한 기업은 4곳이었는데 모두 대기업이었다. 이들 기업에서 채택하고 있는 필기전형은 인적성검사가 3곳으로 가장 많았고, 1곳은 NCS 직업기초능력평가를 실시하는 것으로 나타났다.

<표 2-33> 식·음료제조업 분야 필기전형 시험 종류

구분	주요내용
D	인적성검사
E	NCS 직업기초능력평가
F	인적성검사
H	인적성검사

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

### 5.2.4. 면접 전형 채용 경향

채용프로세스 중 면접 전형 채용경향에 대해 파악하기 위하여 인사담당자와 더불어 실무면접에 관해 가장 많은 정보를 파악하고 있는 실무면접관의 설문조사 및 심층인터뷰를 병행하였다. 인사담당자에게는 면접전형의 전반적인 평가기법과 실무 및 임원면접의 평가항목에 대해 조사하였으며, 실무면접관에는 실무면접에 한정하여 선발기준과 적합후보 확인내용, 합격자 및 불합격자의 특성 등에 대해 조사하였다.

#### 5.2.4.1. 면접전형 설문조사 분석 결과

면접전형 방식에 대해 인사담당자에게 조사한 결과, 응답기업 15곳 중에서 2곳을 제외한 13곳이 일반구술면접을 실시하고 있으며, 인성면접이 그 다음으로 많은 8곳이었다. 면접 방식을 한가지만으로 진행하는 기업은 5곳이었는데 1곳을 제외하고는 일반구술면접이었다. 면접을 5가지나 하는 기업이 총 3곳이었는데, 다양한 방식을 통한 직무에 적합한 인재를 뽑기 위한 것으로 보인다.

〈표 2-34〉 식·음료제조업 분야 면접전형 평가기법

구분	일반 구술	일반 발표	인성 면접	구조화(경험, 상황) 구술	기타
A	○		○		- 현장면접
B	○			○	- 일반토론
C	○		○		
D	○				
E	○	○	○	○	- 블라인드면접
F	○				
G		○	○		- 역량평가발표면접 - 블라인드면접
H	○	○	○		- 자기PR
I	○		○		- 역량평가발표면접 - 현장면접 - 자기PR
J	○				
K				○	
L	○				- 현장면접
M	○		○	○	- 일반토론 - 자기PR
N	○				
O	○		○		

※ A~J: 대기업, K~O: 중기업

다음으로 실무진 면접 시 주요 평가항목과 항목별 평가 비중에 대해 인사 담당자에게 조사한 결과, 직무 경험, 관련 준비 사항 및 적성 적합 정도 등 직무적합성을 중요한 평가 요소로 보고 있었다. 이 밖에도 열정, 포부, 자신감, 가치관 이나 태도 등에 대해서도 관심을 갖고 평가하고 있는 것으로 나타났다. 조사 기업별 실무진 면접의 주요 평가항목에 대한 상세한 내용은 〈표 3-11〉에 제시되어 있다.

〈표 2-35〉 식·음료제조업 분야 실무진(1차) 면접 주요 평가항목

업체	주요 내용
A	실무능력, 장기존속 가능여부, 성실도
B	희망직군 지식 정도, 희망직군 관련 준비사항, 희망직군과 본인의 적성 적합도, 희망직군과 본인의 적성 적합도, 희망직군과 본인의 적성 적합도
C	
D	관련경험, 열정, 도전의식
E	직무 경험, 조직이해능력, 대인관계능력, 문제해결능력, 의사소통능력, 직업윤리
F	
G	심층면접(역량, 구조화질문), 조별 PT 면접(발표), 음주면접, 인적성 평가(test)
H	업무의 적합성, 성실성, 의사소통능력
I	이력서상 공백기간 변론, 자격증 취득연도 확인 후 공백기간, 하루 일과, 대인관계, 지원분야 업무 인지능력 등
J	용모 및 태도, 자기표현력, 의사소통능력, 가치관 및 생활태도, 리더쉽, 입사 후 포부, 상황대응능력
K	
L	실무경력, 성실성, 직업에 대한 비전, 회사에 대한 비전
M	의사소통 능력, 정보분석 능력, 경영 의식, 문제 해결력
N	전문성, 책임감
O	전공 및 경력사항, 적극성과 열정적인 마인드, 목표의식

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

이번에는 실무면접관에게 실무면접 진행 시 적합후보 선정 기준에 대해 조사한 결과 훨씬 다양하고 상세한 내용들에 대해 응답하였다. 관련 내용이 〈표 3-12〉에 제시되어 있는데, 입사를 위한 태도 및 열정 등에 대한 내용이 포함된 경우가 있었고, 해당 기업에 입사하기 위해 관련된 직무 경험 등을 자세하게 파악하기 위한 노력들이 포함되어 있다. 특히 업무에 투입되었을 때 조직 내 업무 처리를 위한 기본 소양 및 대인 관계의 문제점 여부를 확인하고자 하고 있으며, 태도 등과 관련한 내용도 살펴보는 것으로 나타났다.

〈표 2-36〉 식·음료제조업 분야 실무면접 시 적합 후보자 선정기준

업체	주요 내용
A	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습능력(중학교, 고등학교, 대학교 성실함)</li> <li>- 직무 적합성(전공 및 스킬 보유)</li> <li>- 적극성, 도전정신, 자기개발</li> <li>- 협업, 의사소통, 갈등관리, 문제해결</li> <li>- 조직 적합성(가치체계, 기업문화)</li> <li>- 수용성 및 일관성</li> <li>- 스트레스 관리력</li> </ul>
B	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무관련 기초지식</li> <li>- 전공 적합성</li> <li>- 직무관련 자격증</li> <li>- 인성 및 태도</li> <li>- 보유 역량</li> <li>- 스펙</li> </ul>
C	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경력사원의 경우 관련 경력이 얼마나 잘 쌓여있는지 확인</li> <li>- 면접에서 자신을 selling 할 수 있는 능력</li> <li>- 관련 업종 및 업계에 대한 깊은 관심과 이해 그리고 자기만의 견해 등을 표현하는 열정</li> <li>- 지원하는 회사에 대해 사전에 알아보는 성실성</li> <li>- 면접관의 압박 질문에 침착하게 대응하는 모습</li> <li>- 능동적으로 질문하는 자세</li> <li>- 언어 능력 (영어)</li> </ul>
D	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인성</li> <li>- 직무 이해도</li> <li>- 전공 적합성</li> <li>- 입사 의지와 열정</li> <li>- 실무 지식</li> </ul>
E	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무이해도</li> <li>- 조직 기여도, 탐욕, 협력</li> <li>- 경력 및 노하우</li> <li>- 근태여부</li> <li>- 비전(회사 및 개인 모두)이 무엇인지</li> </ul>
F	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 과거 경험</li> <li>- 태도</li> <li>- 열정</li> <li>- 회사에 대한 관심</li> <li>- 학력</li> <li>- 영어능력</li> <li>- communication skill</li> </ul>
G	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 관련된 업무 경력</li> <li>- 외국어 능력</li> <li>- 적극적이고 도전적인 자세</li> <li>- 유관부서와의 원활한 커뮤니케이션과 업무협조</li> </ul>

〈표 2-36 계속〉 식·음료제조업 분야 실무면접 시 적합 후보자 선정기준

업체	주요 내용
H	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무 수행에 필요한 역량 보유 여부(직무 역량)</li> <li>- 조직 인재상에 부합 여부(공통 역량)</li> <li>- 직무 요건에 적합한지 여부(전공, 경력, 희망연봉, 근무조건, 건강 등)</li> </ul>
I	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Communication skill</li> <li>- Behavior/cultural fit</li> <li>- Relevant work experience</li> <li>- Motivation fit</li> <li>- Proactiveness/Passion</li> <li>- Diligence</li> </ul>
J	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경력(직무와 동일한 분야)</li> <li>- 인성</li> <li>- 리더십</li> <li>- 성장배경(과정)</li> <li>- 긍정적 사고(창의적 사고)</li> <li>- 건강상태(업무에 적합한 신체상태)</li> </ul>
K	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 응답태도</li> <li>- 제출서류의 정직성</li> <li>- 회사 기본정보 파악 여부</li> </ul>
L	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 관련 업무의 이해도</li> <li>- 관련 학과 전공 여부</li> <li>- 관련 업력(경력)</li> <li>- 관련 법규 이해도</li> <li>- 신제품 출시 경력</li> <li>- 조직에 적합한 성격 소유 여부</li> <li>- 조직에 적합한 성격 소유 여부</li> </ul>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 얼마나 입사를 희망하고 있는가?</li> <li>- 업무에 대한 파악(준비)이 얼마나 되어있는가?</li> <li>- 회사 조직문화와 얼마나 잘 융화될 수 있는가?</li> <li>- 해당 업무에 적합한 성격(성향)을 지니고 있는가?</li> <li>- 기본적인 의사표현 능력과 대화법은 어떠한가?</li> </ul>
N	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무 연관성 (전 직장 경력)</li> <li>- 업무수행성과 태도</li> <li>- 커뮤니케이션 능력</li> <li>- 대인관계</li> <li>- 문제해결능력, 유연성</li> <li>- 학력, 어학능력 기타 관련 자격증</li> </ul>
O	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해당분야의 전문성</li> <li>- 조직 적합성</li> <li>- 도전 의식</li> <li>- 성실성</li> <li>- 주인의식</li> </ul>

※ A~J: 대기업, K~O: 중소기업

반면 인사담당자를 대상으로 임원진 면접 시 주요 평가항목을 조사한 결과는 <표 3-13>에 제시되어 있는데, 직무 적합성 보다는 본인의 태도, 회사에 대한 관심과 열정, 성실성 등 인성과 관련한 내용을 파악하고자 하는 것으로 나타났다.

<표 2-37> 식·음료제조업 분야 임원진(2차) 면접 주요 평가항목

업체	주요 내용
A	열성, 도전정신, 창조정신
B	
C	직무수행 및 의사소통 능력, 책임감 및 성실성, 조직 적응력, 융화력, 윤리성, 입사 의지 정도
D	열정, 조직문화이해, 소통능력
E	회사 이해도, 의사소통능력, 직업윤리
F	사회성, 품성, 사회성, 교양수준
G	인성면접
H	성실성, 조직적합성
I	
J	용모 및 태도, 인재적합성, 가치관 및 생활태도, 입사 후 포부, 자기표현력
K	
L	이전회사 근속기간, 직업에 대한 비전, 실무경력
M	외모, 인상, 복장, 태도, 준비성, 표현력 및 사고 능력, 목표의식과 열정
N	인성, 전문성
O	경력사항, 대인관계 능력

※ A-J: 대기업, K-O: 중소기업

한편 실무면접과 임원면접의 진행방식에 대해 인사담당자에게 조사한 결과, 실무면접 합격자를 대상으로 임원면접을 진행하는 기업이 9곳(64.3%)로 가장 많았다. 실무면접 또는 임원면접만 단독으로 진행하는 기업은 각각 2곳이었으며, 1곳의 기업은 실무면접과 임원면접 점수를 합산하여 면접에 반영하는 것으로 나타났다.

〈표 2-38〉 식·음료제조업 분야 실무면접 및 임원면접 진행방식

	기업규모		전체
	대기업	중소기업	
실무면접과 임원면접 접수 합산	0	1	1
	0.0%	25.0%	7.1%
실무면접 합격자만 임원면접 진행	7	2	9
	70.0%	50.0%	64.3%
실무면접만 진행	1	1	2
	10.0%	25.0%	14.3%
임원면접만 진행	2	0	2
	20.0%	0.0%	14.3%
전체	10	4	14
	100.0%	100.0%	100.0%

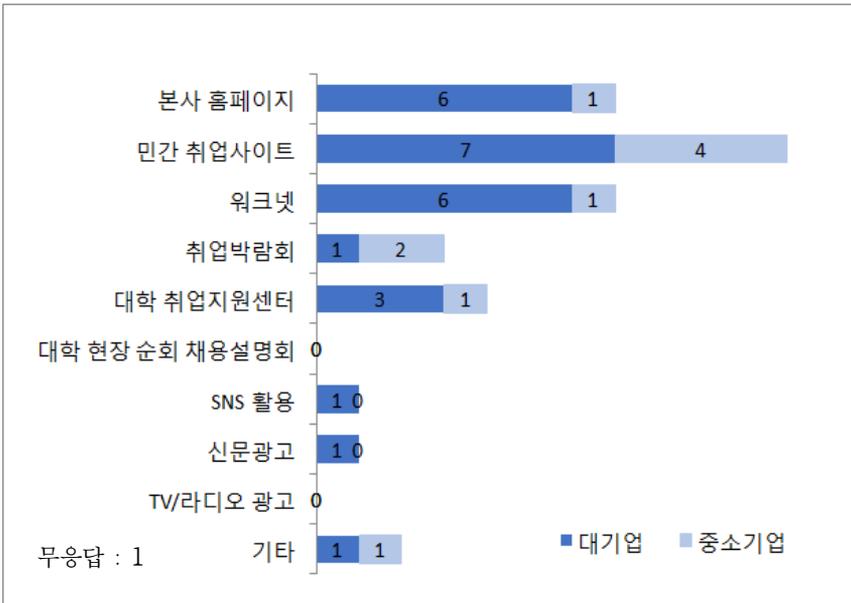
### 5.3. 채용공고 게재방식 및 정보제공 방법

식·음료제조업에 해당하는 15개 기업(대기업 10개사, 중소기업 5개사)의 인사담당자에게 채용공고 게재방식 및 정보제공 방법 등에 대하여 설문조사하였으며 그 분석 결과는 다음과 같다.

#### 5.3.1. 채용공고 및 정보 제공을 위한 활용 방식

신입사원 채용 시 채용공고 게재 및 채용정보 제공방식에 대해 중복응답으로 조사한 결과, 민간취업사이트를 활용하는 기업이 가장 많은 것으로 나타났다. 그 다음으로 본사 홈페이지 7곳, 워크넷 7곳, 대학 취업지원센터 4곳 순으로 많았다. 약 2~3 종류의 채용 공고 방식을 이용하는데, 기타 응답으로는 장애인고용공단에 신청이 있었다.

[그림 2-24] 식·음료제조업 분야 채용 공고 게재 및 제공 방식



현재 채용정보 제공방식을 확대하고자 하는 주요 방식은 공공 또는 민간 취업포털 등을 통해 확대하거나 정부 등 해당 기관과의 직접 연계 방식을 도모하고 있고, 확대하고자 한 이유는 관련 분야 전문인력 확보에 유리하다고 생각하기 때문인 것으로 파악되었다.

〈표 2-39〉 식·음료제조업 분야 확대 채용정보 제공방식 및 확대 이유

업체	확대 채용정보 제공방식	제공방식 확대 이유
A	인터넷 광고	홍보
B	대학 취업지원센터	채용 직군과 관련된 전문 인력 확보 가능
C	회사에서 벌어질 수 있는 여러 가지 문제를 상황극 방식으로 제시하여 직접 문제를 해결해 나가는 과정을 살피는 방식 도입 검토	서류나 면접으로만 지원자가 회사에 적합한 인재인지 정확한 판단을 할 수 없고, 채용 후 직업적응의 문제를 최소화하기 위하여 지원자의 대처능력을 파악하고자 함
D	군 연계, 여성지원센터	기회를 주고자
E	대학 현장 순회 채용설명	대학 현장 순회 채용방식을 통해 대기업 자회사의 인지도 상승을 통한 지원자 확충
F	워크넷/사람인/잡플래닛	더 많은 기회를 주기위하여.
G	채용설명회(당사 공장 견학 프로그램 연계)	회사에 대한 이해도 제고 & 입사하고자 하는 지원자의 지원 비율 확대
H	분사 취업 홈페이지와 워크넷을 활용한 채용 공고	민간취업사이트 이용 비율을 축소하고자 함
I		
J	캠퍼스 리쿠르팅	우수한 인재를 캠퍼스 리쿠르팅을 통해 채용목표 (학교추천, 현장면접)
K		
L	워크넷, 대학 취업 지원센터, 자사홈페이지	원활한 채용과 산학 연동
M	직군별 상세한 직무소개 및 동영상 제공	명확한 직무소개를 통한 허수 지원자 축소 및 직무에 대한 이해
N	민간사이트	우수인력채용
O	현재 방식 유지	

※ A~J: 대기업, K~O: 중기업

### 5.3.2. 워크넷 및 대학취업지원센터 활용현황

신입사원 채용 시 워크넷 활용여부를 조사한 결과, 엇비슷한 것으로 나타났다. 워크넷을 활용하고 있는 기업을 대상으로 워크넷을 활용하는 이유를 파악한 결과, 더 많은 인력채용에 효과적인 것으로 파악하는 것으로 나타났다. 반면에 워크넷을 활용하지 않는 기업들은 전혀 알고 있지 못하거나 알고 있더라도 민간에 비해 이용절차가 복잡하며 민간에 비해 장점이 별로 없다고 생각하는 것으로 나타났다.

<표 2-40> 식·음료제조업 분야 워크넷 활용 및 미활용 사유

활용	미활용
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 더 많은 채용을 할 수 있음</li> <li>- 채용공고 올릴 때마다 다름</li> <li>- 워크넷을 통하여 지원하는 지원자도 많은 것으로 알고 있음</li> <li>- 많은 인원 확인 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 알선 및 절차의 복잡</li> <li>- 워크넷보다 채용대행 서비스를 활용하는 게 더 효과적</li> <li>- 활용방법을 모르고 있음</li> <li>- 민간취업사이트가 더욱 활성화 되어 있음</li> <li>- 인증절차의 불편함, 상세하지 못한 이력서 폼 등</li> <li>- 효과가 없음</li> </ul>

또한 신입사원 채용 시 대학취업센터 활용여부를 조사한 결과 미활용이 좀 더 많은 것으로 나타났다. 대학취업센터를 활용하지 않는 이유는 기업에서 대학취업지원센터에 대해 잘 모르기 때문인 것으로 요약되며, 활용하는 이유는 역할에 대해 잘 알고 있는 경우에 필요하기 때문으로 파악된다.

<표 2-41> 채용 시 대학취업지원센터 활용 및 미활용 사유

활용	미활용
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전공별, 학교별 서류접수 증대</li> <li>- 지원자가 많이 없거나 부족한 경우 직접적으로 대학취업지원센터에 공고게시 요청</li> <li>- 취업지원센터를 통한 우수인재 추천 및 인력 알선을 진행하고 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대졸 예정자들의 눈높이와 기업에서 제시하는 근무요건의 불일치</li> <li>- 우리 기업에 관심이 있는 자에게 선기회를 제공하고자 대학취업지원센터가 어떤 역할을 수행하는지 정확하게 알지 못함</li> <li>- 직접 채용하고자함</li> <li>- 청년들의 인식이 중소기업을 원하지 않는 것 같다</li> <li>- 접근성이 떨어지고 취업지원센터 등록 절차가 까다로움</li> <li>- 효과가 없음</li> <li>- 잘 모름</li> </ul>

## 5.4. 4차 산업혁명 대비 인재 채용 변화

식·음료제조업 인사담당자에게 4차 산업혁명 대비 인재 채용 변화에 대하여 조사하였는데, 단 1곳만이 채용변화에 영향을 줄 것이라고 응답하였다. 그 이유로는 로봇 도입으로 채용이 감소될 것으로 보고 있었다. 그러나 식·음료제조업 분야의 기업들은 아직 4차 산업 혁명이 주는 파급효과에 대해서 느끼기 어려운 수준으로 보고 있는 것으로 파악되었다.

〈표 2-42〉 4차 산업혁명에 따른 사업 및 채용 변화\_인사담당자

업체	사업 영향	채용변화	
		여부	사유
A		없음	
B	제품의 소비 패턴에 따른 변화는 있으나, 전반적인 영향은 적음	없음	
C	당장은 아니겠지만 장기적으로 생산 현장의 단순 노무직이 감소할 가능성이 있다	없음	
D	로봇의 도입으로 제품 생산 활동의 자동화	있음	로봇의 도입으로 채용이 감소될 것
E	농업에서 4차 산업혁명을 반영하기 위해 내부적으로 컨퍼런스 및 사내 공모전을 실시하고 있으며 이를 어떤 방법으로 비즈니스에 반영해야할지 고민하고 있는 상태	없음	
F	없음	없음	
G	제조관련 인력의 재활용, 개편 필요	없음	
H	채용에 있어서 AI 도입이나 관련 이슈들이 있으나, 아직은 비용적인 면에 부담이 크기 때문에 고려하지 않고 있음	없음	
I		없음	
J	현재까지 크게 영향력이 없다(식품제조업)	없음	
K		없음	
L	고려한적 없음	없음	
M	아직까지 영향을 미치는 부분은 없음	없음	
N	향후 접목 기대	없음	
O	없습니다	없음	

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

## 5.5. 채용 경향 추가 사항

이번에는 인사담당자에게 청년 채용의 전반적 문제점 및 애로사항, 청년들의 부족부분, NCS 등에 대하여 조사를 실시하였으며 그 결과는 다음과 같다.

### 5.5.1. 청년 채용의 전반적 문제점 및 애로사항

신입사원 채용과정에서의 전반적인 문제점 및 애로사항에 대해 조사한 결과, 중소기업을 지원하는 인력 자체가 적으며, 대상자 중에 적합한 인력을 찾기도 어려움이 있고, 채용 이후 이직에 대한 인력 공백 문제 등에 대해 어려움이 있는 것으로 나타났다.

<표 2-43> 식·음료제조업 분야 청년 채용 문제점 및 애로사항

구분	D3
A	-
B	채용 공고 대비 지원 인원이 부족함
C	중소기업 일자리를 기피하는 경향이 많아 지원자가 줄어드는 추세
D	대부분 현장직군을 채용하다보니 실무를 예상할 수 없음
E	신입사원 채용에 대한 다른 부서들의 협조가 미비한 실정
F	자기소개서와 다른 인성
G	과정별 검토시간의 부족
H	뉴스에서는 연일, 사회적으로 취업난이 심각하다고 하는데 막상 채용시에 적극성을 가진 신입사원들이 많지 않음. 지원분야에 대한 적극성이 떨어지거나, 취업이 간절하다고 느껴지지 않기 때문에 지원자는 많아도 적당한 지원자들은 많지 않은 것이 현실
I	지원자가 너무 많아 1차 서류 필터링이 어려움, 기본/태도가 안 된 인원이 너무 많음
J	적합한 인재들의 지원 부족 및 면접으로 지원자 성향 및 성격 파악 어려움
K	접근성이 어려움
L	채용 하더라도 오랜기간 근무가 안됨. 과도한 급여 요구
M	신입사원 채용에 대한 수요가 없음
N	인력수급 잘 안됨
O	신입직원의 채용이 어려움. 주방조리 및 서비스직을 희망하는 구직자가 점점 줄어들고 있음

※ A-J: 대기업, K-O: 중소기업

또한 기업의 채용 선발기준에 비추어 볼 때 신입사원 구직자들의 부족한 부분이 무엇인지 조사한 결과, 전문성에 대한 부족 부분이 가장 많았고, 취업준비 자체가 부족한 경우도 있었으며, 열정 및 도전의식이 없는 경우도 있었다. 한편 희망 연봉 자체가 기업에서 제시하는 수준과 차이가 있는 경우도 일부 있었다.

〈표 2-44〉 채용 시 청년들의 부족부문

구분	주요내용
A	-
B	희망직군에 따른 전문적인 준비성 부족(관련 학과, 관련 자격증, 경험 등)
C	기본적인 전산능력이 바로 업무에 적용하기에는 부족하며, 경험에 비해 희망급여가 기업에서 제시하는 수준과 차이가 있음
D	열정
E	직무별로 세분화된 채용과정을 진행하지 못하고 있음
F	사전에 조사를 안함
G	회사에 대한 준비성, 본인의 경력개발 계획
H	외국계기업의 특성상 어학관련 점수가 필수적이라고 할 수 있는데, 종종 어학관련 증빙이 부족한 경우가 더러 있다.
I	자격/어학 등의 보여주기식의 인원을 선발하는게 아니라 전문성 부족
J	자신감 및 사전 면접 준비성
K	
L	전문성 부족, 경력대비 과도한 희망연봉, 직업 마인드 부족
M	도전의식과 열정, 본인이 취업해야 할 이유 등이 부족
N	전문성 부족
O	없습니다.

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

### 5.5.2. NCS 채용

채용과정에서 NCS를 도입하여 활용하고 있는지 조사한 결과, 2개의 기업만이 도입했다고 응답했다. 13개의 NCS 미도입 기업체를 대상으로 향후 도입할 계획이 있는지를 조사한 결과, 5개의 기업은 예정이 있다고 응답한 반면 8개의 기업은 도입할 계획이 없다고 응답하였다.

NCS 도입 계획이 있는 경우에는 본사에서 총괄하여 향후 도입할 계획 중에 있거나 일부 계열사가 쓰고 있지 않지만 계열사별로 도입여부를 판단하고 있는 경우도 있었다. 반면에 도입계획이 없는 이유는 NCS 보다는 인성이 더 중요하기 때문이라는 응답도 있었고, NCS 체계 자체가 아직 정립이 덜 되었다고 보는 시각이 있었으며, 경영진의 의사판단이 아직 되지 않은 경우도 있다고 응답하였다.

<표 2-45> 식·음료제조업 분야 NCS 도입 및 미도입 사유

도입	미도입
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 추후 본사(모기업)에서 총괄 관리 계획 중에 있음</li> <li>- 계열사가 쓰지 않고 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인성검사 중요시</li> <li>- 당사 직무체계와 불일치</li> <li>- NCS의 개념적 정립이 안 되어 있고, 어떤 제도인지 잘 모르기 때문에 검토해보면 도입 가능성이 있다고 판단된다</li> <li>- NCS의 효율성 및 신뢰성에 대한 경영진의 신뢰부족</li> <li>- 현장에 중점을 두고 인적 서비스를 위주로 하여 ojt 등이 더욱 중요</li> <li>- 직무표준을 도입 할 정도의 시스템, 다소 복잡한 구조 등</li> <li>- 잘 모름</li> <li>- 의미가 없음</li> </ul>

## 제6절 식·음료제조업 분야 취업준비 현황 분석

### 6.1. 취업준비생 취업준비 실태조사 결과

#### 6.1.1. 인구 통계학적 특성

식·음료제조업 취업준비생의 취업준비 실태를 파악하기 위하여 식·음료제조업 취업준비생을 대상으로 설문조사와 FGI를 병행 실시하였다. 설문에 참여한 취업준비생은 총 212명으로, 이 중 여성은 148명(69.8%), 남성은 64명(30.2%)이었다. 대학 재학 여부별로는 졸업생이 159명(75.1%)으로 재학생 53명(24.9%)의 세 배 수준이었다. 전공별로는 사회계열이 126명(59.4%)으로 전체의 절반 이상을 차지했으며, 다음으로 인문계열(17.9%), 자연계열(6.6%), 공학계열(5.7%), 예체능계열(5.7%) 등의 순이었다. 응답자가 졸업하였거나 현재 다니고 있는 대학 소재지를 살펴보면, 수도권이 188명으로 전체의 88.7%를 차지했으며, 수도권 이외의 지역은 24명으로 약 11.3%를 차지했다.

<표 2-46> 식·음료제조업 분야 취업준비생 조사대상 인구통계학적 특성

인구통계학적 특성		빈도	비중
전체		212	-
성별	남성	64	30.2
	여성	148	69.8
대학	재학생	53	24.9
	졸업생	159	75.0
전공 계열	인문계열	38	17.9
	사회계열	126	59.4
	교육계열	2	0.9
	공학계열	12	5.7
	자연계열	14	6.6
	의약계열	8	3.8
	예체능계열	12	5.7
대학 소재지	수도권	188	88.7
	수도권 외	24	11.3

## 6.1.2 취업 희망 직무

식·음료제조업 취업준비생을 대상으로 취업희망 또는 관심 직무를 설문한 결과 1순위에서는 경영지원직이 가장 많은 54명으로 전체의 26.1%를 차지했으며, 다음으로 직군무관(46명, 22.2%), 마케팅영업직(29명, 14.0%) 등의 순이었다. 1순위와 2순위를 합한 결과에서 여전히 경영지원직이 71명으로 전체의 23.1%를 차지했고, 직군무관이 54명으로 17.5%, 마케팅영업직이 51명으로 16.6% 등의 순위를 보였다.

<표 2-47> 식·음료제조업 분야 취업준비생 취업 희망 또는 관심 직무

(단위: 명, %)

직무	1순위		1순위+2순위	
	빈도	비중	빈도	비중
경영지원직	54	26.1	71	23.1
마케팅영업직	29	14.0	51	16.6
연구개발직	18	8.7	34	11.0
생산품질관리직	20	9.7	27	8.8
정보기술직	16	7.7	27	8.8
생산기술직	5	2.4	15	4.9
직군무관	46	22.2	54	17.5
기타	18	8.7	27	8.8
서비스직	1	0.5	1	0.3
디자인직	-	0.0	1	0.3
합계	207	100.0	308	100.0

한편, 응답자에게 취업 희망 또는 관심 분야의 현재 및 미래 채용 수요를 설문한 결과, 현재 채용수요가 부족하다고 생각(부족+매우부족)하는 응답자가 전체의 55.0%를 차지하였으며, 보통 수준이라고 응답한 비율이 34.9%를 차지하였다. 한편 미래 채용수요가 어떻게 변화할지에 대해서는 응답자의 36.7%(줄어들 것임+매우 줄어들 것임)가 줄어들 것으로 생각하고 있었으며, 36.2%(늘어날 것임+매우 늘어날 것임)는 늘어날 것으로 생각하고 있었다. 따라서 식·음료제조업 취업준비생의 경우 현재의 채용 수요는 부정적이지만 미래 채용 수

요는 현재보다 좋아질 것으로 판단하고 있다. 이를 확인하기 위해 5점 척도에 대한 평균을 산출한 결과, 현재 채용 수요는 2.48점인데 반해 미래 채용 수요는 3.12점으로 보통 보다 약간 높은 수준을 보이고 있다.

<표 2-48> 식·음료제조업 분야 취업 희망 또는 관심 분야 채용 수요

		(단위: 명, %)	
구분		빈도	비중
현재 채용 수요 ( $n = 209$ , $\bar{X} = 2.48$ , $SD = 0.88$ )	매우 부족한 편이다	21	10.0
	부족한 편이다	94	45.0
	보통이다	73	34.9
	충분한 편이다	15	7.2
	매우 충분한 편이다	6	2.9
미래 채용 수요 ( $n = 210$ , $\bar{X} = 3.12$ , $SD = 1.10$ )	매우 줄어든 것이다	10	4.8
	줄어든 것이다	57	27.1
	변화 없을 것이다	67	31.9
	늘어날 것이다	49	23.3
	매우 늘어날 것이다	27	12.9

구체적으로 취업 희망 또는 관심분야의 미래채용 수요 전망 중에서 채용이 감소할 것이라고 전망한 이들에 대해 사유를 조사한 결과, 현재의 해당 분야 경기가 좋지 않고 향후에도 비슷할 것이라는 비관적 전망이 있는 한편, 4차 산업 혁명이나 로봇에 의한 인력 대체 효과로 인해 입지가 좁아질 것을 우려하는 전망이 많았다.

<표 2-49> 미래채용 감소 전망 사유

4차 산업, 인터넷 발달, 사회가 요구하는 일자리와 개인이 원하는 일자리의 수요가 다르기 때문에, 임금상승으로, 취업난이고 고스펙 경쟁자가 많기 때문에, 경제가 점점 어려워질 것 같아서, 점점 줄어드는 추세여서, 인건비를 아깝다고 생각하는 것 같음, 기계화, 디지털화로 노동력 수요 감소, 시스템 고도화, 업체들 간의 경쟁 및 인수합병 예상, 현재 경제의 악화로 인한 기업의 채용시장 축소, AI의 발달로 일자리가 대체 될 것, 무역업에 대한 수요 감소, AI의 발달과 기업들의 적은 인재 고용, 인원감축 등, 기술의

발달로 인해 채용 수요가 줄어들 것, 인공지능, 사회 전체적으로 취업준비생은 많아지는데 기업이 뽑는 인원은 한정적이고 보다 줄어들 것으로 예상되므로, AI로 대체될 것 같음, 회계, 세무는 기계가 대체하기 쉬운 업종이기 때문, 청년실업, 계속되는 불경기 호텔 조리쪽은 정직원을 뽑는 게 적고 신입보다 경력위주로 뽑으려고 하기 때문에, 전문직 관련 내용, 부동산 시장 수요의 변동 대비 종사자 비율에 맞춰 줄어들 것으로 예상, 급여, 로봇이 생겨서 일자리는 줄어들 것, 채용공고가 거의 비슷한 수준임, 인력이 많이 필요한 분야가 아님, 4차산업혁명 시대에 점점 컴퓨터가 하는 일들도 늘어나고 있고 원하는 md분야는 특히 컴퓨터로도 대체 가능한 일들이 점차 늘어날 것이라고 생각, 이미 포화 상태이고 4차 산업혁명 등 여러 가지 변화로 채용 수요가 줄어들 것, 기계화, 경기가 점점 어려워지고 있어서, 기술 자체개발이 아닌 수입에 의존하고 있음, 기술개발을 국내에서 못한다면 향후 중국에 밀릴 것

한편, 취업 희망 또는 관심분야의 미래채용 수요 전망 중에서 채용이 오히려 증가할 것이라고 전망한 이들에 대해 사유를 조사한 결과, 오히려 인공지능 및 4차산업혁명으로 인해 해당 분야 전망이 더 좋아질 것으로 보는 시각도 있으며, 해당 분야 자체가 향후 전망이 밝은 업종이라고 생각하는 것으로 분석되었다.

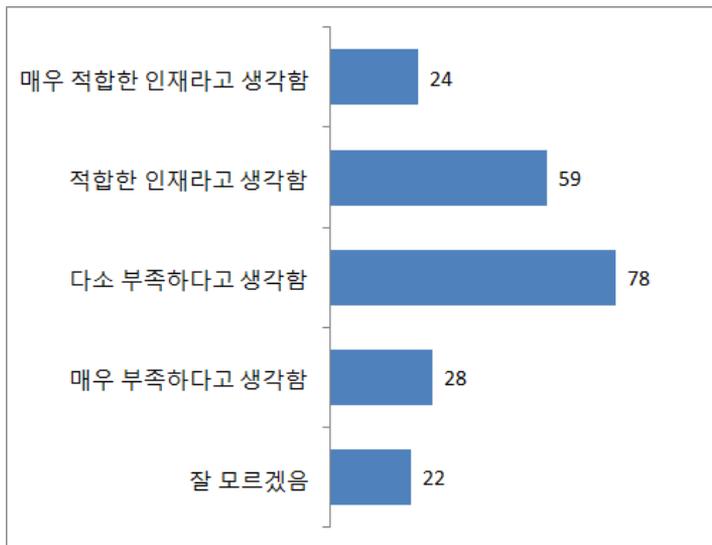
#### <표 2-50> 미래채용 감소 전망 사유

업종이 발전됨에 따라 수요도 확대될 것이기 때문에, 4차 산업혁명 시대 흐름에 따라 정보통신 관련 분야가 현재보다 더 발전할 것으로 보임. 4차산업 발달로 인한 기대 기계로 대체 가능하지 않은 직업군은 시간이 지나면 지금보다 더 수요가 높아질 것 이라고 생각, 사람들의 생각이 기술직은 아직 까지도 기피한다는 생각이 들기 때문, 노인인구는 점차 늘어가고 이에 따라 노인 질병 및 환자가 계속 생기게 되고 따라서 치료사는 계속하여 더 필요해질 것, 4차산업혁명 대비, 1인가구 증가로 밖에서 사먹는 사람들이 많아지는 추세이므로 개인의 건강을 중요시 하여 운동 및 먹는 것에 신경을 많이 쓸 것, 4차 산업혁명으로 인해 정보기술이 중요해 질 것이라 생각, 개성이 뚜렷해지고 관심이 많아져서, 경쟁률이 항상 쎈, 학교에서도 전문 상담사를 채용하는 추세이고 개인 개업하는 상담소도 늘고 있으므로 전문 상담센터 뿐 아니라 상담을 체험할 수 있는 카페라던가 상담사가 취직할 수 있는 곳이 늘어나고 있는 것 같음, 경영쪽이나 마케팅 쪽은 사람이 많이 필요할 거라고 생각되기 때문에, 희망 또는 관심 있는 업종의 종류가 노인심리와 관련된 영역이다 보니 앞으로 고령인구의 증가로 인해 관련업종 수요가 늘어날 것이라고 보기 때문, 콘텐츠분야의 역사는 깊지 않기 때문에 앞으로 발전가능성이 많아서, 국가에서 추진하고 있는 산업 중 하나이기 때문에, 인력부족, 관련 분야의

사회적 이슈에 따른 타직종 분야에서 관심도 증가, 장사하고 싶은데 요즘 청년창업도 늘어나는 추세, 알앤디 연구의 전망이 좋다고 생각하기 때문에, 4차산업혁명 시대에 반드시 필요한 직종들이라고 생각하기 때문에, 앞으로 R&D 수요는 꾸준히 증가할 것이기 때문에, 기업의 생산라인 또는 개발에서 반드시 필요한 분야이기 때문에, 서비스직은 아직 강세라고 생각, 갈수록 화학물질의 사용이 다양해지며 많아질 것으로 예상되고 이로 인해 발생할 수 있는 환경 및 보건적인 문제를 해결하기 위해서는 관련 인력을 충원해야하므로 수요가 늘어날 것으로 생각됨, 여러 디자인 분야가 생겨나고 있어서 술의 판매가 늘어나고 있으며 와인은 매우 복잡, 4차산업혁명 관련 정보통신 및 영업 쪽이 활성화 될 것이라고 생각, 미국의 영향, 북한과의 교류, 섬유·제지·잡화 업종은 생활과 밀접하기 때문에 수요가 늘어나므로 그에 따른 공급 또한 늘어날 것으로 생각함, 세계화가 됨에 따라 국가 간의 교류가 증가하게 되며 필요한 인력이 증가할 것

다음으로 취업 희망 또는 관심 분야에 본인이 어느 정도 적합한 인재인지를 조사한 결과 다소 부족하다고 생각하는 응답자가 가장 많았으며, 특히 다소 부족하다는 응답자 78명과 매우 부족하다는 응답자 28명을 합쳐 절반이 넘는 106명의 응답자가 본인의 인재 적합 정도에 대한 평가가 부정적인 것으로 나타났다.

[그림 2-25] 식·음료제조업 분야 취업생 인재적합 인식정도



구체적으로 취업 희망 분야에 본인이 부적합한 인재라고 생각하는 사유에 대해 조사한 결과, 식·음료제조업 취업준비생은 전공, 지식, 관련 경력 등을 적합 인재를 판단하는 주요 기준으로 생각하고 있음을 알 수 있었다. 특히 자격이나 경력 등 해당 산업 분야 채용을 위해 선행되어야 할 스펙 및 활동에 대해 스스로 아직 준비가 덜 되었다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

#### <표 2-51> 취업희망 분야 부적합 인재 사유

배웠지만 아직 미숙, 아직 부족하다고 생각, 원하는 회사 및 업종 전문 지식이 부족, 아직 학부생이어서 전문성이 부족하다고 생각, 원래는 금융권에 있었으나 현재는 전혀 관련없는 직종에 관심이 있고 아직 준비는 부족한 상태, 정보부족, 전문성 부족, 기술 부족, 좀 더 높은 학력을 요구하는 경우가 많음, 관련 자격증 및 지식이 부족하다고 생각됨, 어학, 항상 처음 접하는 부분의 일 같은 경우에는 서툴고 부족한 부분이 많다고 생각함, 적합한 인재로서의 스펙이 없음, 돌아가는 시스템 숙지 이수, 실무경험부족, 자격증이나 직무관련 준비가 되지 않았기 때문에, 자격증이 부족, 전문자격증 및 지식 부족, 외국어 실력 부족, 아직 배우고 있는 단계여서 부족하다 생각, 자신이 정한 지식 skill set의 하한선에 미치지 못한 채로 졸업했다고 생각, 현재 취업시장에서 전공을 불문하고 고스펙 인재 및 특이형 인재가 선호되고 있으나 취업시장 트렌드에 비해 스펙 및 전문지식의 부족, 전문적으로 학습해보지 못했음, 관심이 있는 것인지 잘하는 것이 아님, 언어능력 부족(외국어 2개 이상), 영어, 실무 관련 경험이나 자격증의 미비함, 아직 준비가 덜 되어있다고 생각, 아직 실제 상담 경험이 없고 현장에서 경력을 쌓을 필요가 있다고 느껴지기 때문, 관련 업종에 대한 수요는 있으나 이와 관련한 인재를 훈련 및 양성하는 기관은 부족-더군다나 노인 심리를 다루는 업종들은 주로 대학원 석사 이상의 학력을 요구하다보니 관련 업종에 근무하기 위해서는 학력 조건을 충족하여야 한 함-그런 부분에 있어 아직 서사 이상 자격을 보유하지 못하였기에 아직 부족하다고 생각, 우선 처음이고 자격증 및 관련 학과를 나오지 않았으므로 부족하다고 생각, 현재 관련직업인 실내 조경 인테리어쪽에서 아르바이트를 하며 배우는 중, 아직 학문 및 실습적으로 실력 부족, 경력적인 부문이나 제2 외국어 및 식품관련 자격증 부족, 해외 연구자들과의 공동연구 등이 부족함, 아직 시험 준비 단계이기 때문에, 배울 것도 많고 모르는 게 많아서, 직무에 대한 경력이 없음, 경험(경력) 부족, 경력 부족, 경험 부족, 사회에서 중요시하 하는 스펙이나 학벌 등이 부족, 인턴이나 공모전 같은 직군에 많은 경험이 부족, 한참 아직 배울 것이 많아 다소 부족하다고 느낌, 관심을 가지게 된 게 2년 전이고 거기에 대한 공부를 시작한건 1년전-와인은 역시 기후 땅 맛 포도품종 서비스 배워야 할 게 많고 아직 시작도 안함, 아직 엄청난 절실함이 부족함, 전문지식 부족, 직무 경험이 부족, 관련 경험이 아직 많이 없어서 부족하다고 생각함, 전공지식은 있지만 실무경험이 없기 때문, 아직 관련된 자격증이나 경험 등 소위 스펙을 많이 쌓지 못했기 때문

구체적으로 취업 희망 분야에 본인이 적합한 인재라고 생각하는 사유에 대해 조사한 결과, 해당 업종과 관련한 직무 경력 뿐만 아니라 기술과 기능이 충분히 갖추어져 있다고 생각하고 있었다. 그러나 일부 단순히 일할 기회를 갖기 위해 태도와 노력이 갖추어져 있다고 응답한 경우도 일부 있는 것으로 나타나 해당 업종에 대한 충분한 준비 상태를 나타낼 수 있는 경력이나 경험이 없는 채 취업준비를 하는 경우도 일부 있는 것으로 나타났다.

#### <표 2-52> 취업희망 분야 적합 인재 사유

뛰든 열심히 함, 근무환경에 적응하려고 노력하고 무엇보다 직무에 관한 이해도를 높이기 위해 여러 시도와 공부를 거듭했고 여러 동료와 문제가 일어나지 않도록 분위기를 파악하는 데 노력했음, 부족한 부분을 채울 수 있는 장점을 가지고 있음, 마케팅 같은 경우 요즘에 많이 활용하는 방법인 SNS를 잘 사용하는 편이며 시대에 대한 눈이 밝은 편, 관련 학과를 나와, 다수 여러 가지 학술대회, 이론적, 실증적 경험이 풍부하며 지금도 여러 사람에게 사진과 카메라에 대해서 시간강사의 개념으로 활동중, 이미 전공에서부터 직업의 업무와 관련된 지식을 쌓고 실습을 통하여 실무경험을 함으로써 충분한 경력과 욕구가 충족된다 생각함, 직업을 가져왔고 적성에 맞다고 생각함, 관련분야의 전공 공부와 자격증을 갖고 있어서, 관련 직무를 경험해 봤고 관련 학교에서 교육을 받고 있는 중-실무 경험과 지식이 결합해 큰 시너지가 날 것 같음, 전공분야관련성, 재직경력, 본인이 흥미있고 즐거워 하는 일을 해야 의욕도 넘치고 더 잘하려고 힘든 일이 있어도(일이 힘들어도)잘 극복할 수 있음, 회계 및 자금관련 업무에 적성이 잘 맞음, 관련 지식과 소양을 쌓아왔음, 실무 관련 전공, 업무적응능력 높음, 법 관련 수업에 흥미가 있었고 적성에 맞는 것 같음, 책임감이 많음, 적성에도 잘 맞고 잘해낼 수 있을 것이라고 생각하기 때문에, 기성세대에서 세대교체 되는 시기가 현재라고 생각하고 그 시대의 흐름을 빨리 파악할 수 있기 때문에 적합한 인재라고 생각, 준비된 인재임, 관심 분야를 계속 공부하고 있고 노력하고 있음, 생산직이 사무직보다 적성에 맞아서, 자격증과 관련업종 수상 및 경력사항을 갖고 있기 때문, 관련 지식과 경험이 있기 때문, 적응기간이 필요 없고 인수인계 없이 바로 일할 수 있는 인력이라고 생각, 노력을 많이 하기 때문에, 실무 이론 교육↑, 인턴 경험 및 전공지식 이해도가 좋다고 생각, 관련 아르바이트 경험이 있어서, 전공분야에 관심이 많고 학부 취득성적이 좋으며 대학원진학을 앞두고 있는데 대학원 연구분야가 취업하고 싶은 직종에 부합하기 때문, 빠른 취업준비와 대학생활동안 실제 공연 및 행사기획을 다수 진행하여 실무를 잘 익혀왔고, 기획안 작성도 다수 경험해 왔기 때문, 서비스직 업무능력이 좋아서 적합하다고 생각, 업종과 관련하여 일을 해보니 적성에 맞는 듯하여 적합한 인재라고 생각하였음, 어렸을 때부터 배워와서, 현재 기업에서 요구하는 실적을 내고 있어서, 근무환경에 적응하려고 노력하고 무엇보다 직무에 관한 이해도를 높이기 위해 여러 시도와 공

부를 거듭했고 여러 동료와 문제가 일어나지 않도록 분위기를 파악하는 데 노력, 관련 공부와 전공 자격증을 취득했기 때문, 관련 지식을 익히고자 충분히 공부하고 있으며 다양한 경험을 쌓아 지혜를 얻고자 노력했기 때문, 필요한 의사소통 능력도 갖추었기 때문

## 6.2. 취업준비 및 입사지원 경험

식·음료제조업 취업준비생을 대상으로 입사지원 경험에 대해 설문한 결과 응답자의 62.7%가 입사지원 경험이 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 입사지원 경험이 있는 응답자(133명)의 입사지원 횟수를 살펴보면 3~5회 입사지원 응답자가 63명(29.7%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 1~2회 입사지원한 응답자가 53명(25.0%)이었다. 그러나 입사지원 경험 자체가 없는 취준생도 79명으로 전체 응답자 중에서 37.3%를 차지하는 것으로 나타났다.

<표 2-53> 식·음료제조업 분야 취준생 입사지원 경험

(단위: 명, %)

구분	횟수	빈도	비중
입사지원 경험 있음	1~2회	53	25.0
	3~5회	63	29.7
	6~10회	15	7.1
	11회 이상	2	0.9
	소계	133	62.7
입사지원 경험 없음		79	37.3
합계		212	100.0

입사 지원 후 채용단계별 합격 경험을 설문한 결과, 서류전형에 참여한 127명 중 75.4%인 101명이 서류전형에 합격한 것으로 나타났다. 다음으로 실무 면접은 156명 중 31.4%인 49명만이 합격한 반면, 임원면접은 전체 109명 중 35.8%인 39명이 합격한 것으로 나타났다.

〈표 2-54〉 입사 지원 시 채용단계(서류전형, 실무진면접, 임원면접) 합격 경험

(단위: 명, %)

구분	합격		불합격		합계	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
서류전형	101	75.4	33	24.6	134	100.0
실무진 면접	49	31.4	107	68.6	156	100.0
임원면접	39	35.8	70	64.2	109	100.0

한편, 식·음료제조업 취업준비생에게 입사지원 시 경험한 채용 전형을 모두 응답하도록 설문한 결과, 정기채용이 62.7%, 수시채용이 26.9%를 나타내 기업에서 정기채용과 수시채용의 비중이 높음을 알 수 있었다. 반면, 채용 전제형 인턴십(5.2%)과 일반 인턴십(2.8%)은 상대적으로 낮은 비중을 차지하고 있었다.

〈표 2-55〉 식·음료제조업 분야 취준생 입사지원 시 채용 전형(중복응답)

(단위: 명, %)

구분	빈도	비중
정기채용	133	62.7
수시채용	57	26.9
채용 전제형 인턴십	11	5.2
일반 인턴십	6	2.8
기타	23	10.8
합계	212	100

### 6.3. 4차 산업혁명 대비 취업준비

취업준비생을 대상으로 최근 정부정책과 경제환경 변화의 주요 키워드인 4차 산업혁명의 인지여부를 물어본 결과 전체 212명 응답자 중에서 무응답 3명을 제외한 209명 기준으로 161명(77.0%)이 인지하고 있다고 응답했다. 한편 4차 산업혁명에 따른 채용과정 변화 예측을 물었는데, 전체 162명(인지한다고 응답한 161명과 인지여부 무응답자 중 응답자 1명) 응답자 중에서 절대 다수

인 144명(88.9%)이 향후 채용 과정이 변화할 것이라고 응답하였다. 따라서 식·음료제조업을 준비하는 취준생들은 4차산업혁명에 따른 인공지능, 로봇화, 자동화 등이 해당 산업에 많은 영향을 줄 것으로 예상하고 있음을 알 수 있다.

<표 2-56> 식·음료제조업 취준생의 4차 산업혁명 인지 여부 및 채용과정 변화 예상

(단위: 명, %)

구분	예		아니오		합계	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
4차 산업혁명 인지여부	161	77.0	48	23.0	209	100.0
4차 산업혁명에 따른 채용과정 변화 예상	144	88.9	18	11.1	164	100.0

4차 산업혁명으로 인한 기업의 채용과정 변화에 대응하기 위해 어떤 준비가 필요한지를 묻은 결과, 1순위에서는 창의성 기반 결과물(공모전 등)이 61명으로 전체의 41.24%를 차지했고 그 다음으로 조직 융합 커뮤니케이션 능력이 31명으로 20.9%를 차지했다. 1순위와 2순위를 합산한 결과에서도 창의성 기반 결과물이 86명으로 전체 비중의 29.9%를 차지했으며, 조직 융합 커뮤니케이션 능력이 74명으로 25.7%를 차지했다. 그러나 합산 순위를 통해 보면 창의성 기반 결과물과 조직 융합 커뮤니케이션 능력의 차이가 많이 줄어들었고, 대상 직무 유사 실무 경험 확보가 18.4%로 많이 높아졌음을 알 수 있다.

<표 2-57> 식·음료제조업 취준생의 4차 산업혁명 기반 채용과정 변화 중점 준비사항

(단위: 명, %)

준비사항	1순위		1순위+2순위	
	빈도	비중	빈도	비중
언어 능력	7	4.7	18	6.3
복수 전공 등직무 적합성	8	5.4	19	6.6
창의성 기반 결과물	61	41.2	86	29.9
조직 융합 커뮤니케이션 능력	31	20.9	74	25.7
대상 직무 유사 실무 경험 확보	21	14.2	53	18.4
자격증 확보를 통한 기술적 능력 확보	20	13.5	37	12.8
기타	-	0.0	1	0.3
합계	148	100.0	288	100.0

4차 산업혁명 영향으로 역량 중요도가 높아질 것으로 예상되는 능력을 설문한 결과 '창의적으로 콘텐츠를 개발 및 확보할 수 있는 능력'이 평균 6.50점으로 가장 높은 순위를 기록하였다. 그 다음으로 '상황에 대하여 보다 다각적으로 바라볼 수 있는 능력'이 6.37점으로 2위, '창의 및 융합 기반 복합적 문제에 대한 접근 능력'이 6.32점으로 3위를 나타냈다. 따라서 식·음료제조업 분야 취업준비생들은 현재 발생하는 문제에 대해 창의적이며 새로운 관점으로 바라보는 방법을 통해 해결하는 것이 향후 필요한 능력으로 판단하고 있는 것으로 분석되었다. 즉, 전통적이고 사무적인 방식을 탈피하고 새로운 관점으로 문제를 풀 수 있는 능력이 4차산업혁명 시대에 필요한 역량이라고 판단하고 있다.

<표 2-58> 식·음료제조업 분야 취업준비생의 4차 산업혁명 역량 중요도 향상 정도

(단위: 명, %)

구분	평균	순위
창의 및 융합 기반 복합적 문제에 대한 접근 능력	6.32	3
조직 내 사회성 확보 능력	4.78	9
조직의 정책 및 규정에 따른 공정성 추구 능력	4.46	10
업무 절차에 대한 체계적 진행 능력	4.81	8
자신 또는 조직의 자원에 대한 효율적 관리 능력	5.16	6
자신의 직무에 대한 지식 및 기술 확보 능력	5.59	4
동료들과의 커뮤니케이션 활성화 수준 능력	5.45	5
상황에 대하여 보다 다각적으로 바라볼 수 있는 능력	6.37	2
창의적으로 콘텐츠를 개발 및 확보할 수 있는 능력	6.50	1
보다 건전하고 활동적으로 업무를 볼 수 있는 능력	4.98	7

## 6.4. 채용정보 탐색 경로

식·음료제조업 분야 취업준비생을 대상으로 채용정보 탐색경로에 관한 설문을 진행한 결과, 탐색경로 1순위에서는 사람인과 잡코리아 등의 민간운영 취업정보 전문업체를 활용한다는 응답이 51.4%로 가장 많았으며, 그 다음으로 해당 기업의 홈페이지를 통한 탐색(26.4%), 공공운영취업사이트(12.3%) 등의 순

으로 높았다. 1순위와 2순위를 합산한 결과에서도 민간운영 취업정보 전문업체(34.0%), 해당 기업의 홈페이지를 통한 탐색(26.8%), 공공운영취업사이트(18.9%) 등의 순으로 나타났다. 다만 1순위에서 높았던 민간운영 취업정보 사이트 활용이 2순위로 확장되었을 때 공공운영 취업사이트 쪽으로 이동된 것으로 보여 워크넷 등 공공운영 취업사이트는 취업준생들이 차선책으로 많이 찾는 탐색 경로임을 알 수 있다.

<표 2-59> 식·음료제조업 분야 취업준생의 채용정보 탐색경로

(단위: 명, %)

구분	1순위		1순위+2순위	
	빈도	비중	빈도	비중
기업 홈페이지 (해당 기업 홈페이지)	56	26.4	112	26.8
민간운영 취업 정보전문 업체 (사람인, 잡코리아 등)	109	51.4	142	34.0
공공운영 취업사이트 (워크넷, 잡알리오 등)	26	12.3	79	18.9
대학지원 취업지원센터 (창조일자리센터, 경력개발센터 등)	2	0.9	14	3.3
취업박람회 (기업채용설명회, 취업박람회 등)	5	2.4	12	2.9
해당 기업 SNS	-	0.0	9	2.2
지인 혹은 선배 등 주변사람	14	6.6	42	10.0
기타	-	0.0	8	1.9
합계	212	100.0	418	100.0

채용정보 탐색경로를 주로 이용하는 사유에 대해서는 과반이 넘는 51.4%가 '사용 및 접근이 편리해서'라고 응답하였다. 1순위 탐색경로에 따른 각 탐색경로 이용 사유를 비교하면, 민간 운영 취업정보업체는 사용 및 접근이 편해져가 더 높아지는데 반해 공공운영 취업사이트는 공고문의 수가 많아서와 다양한 정보를 확보할 수 있어서 이용한다는 응답이 상대적으로 높아짐을 알 수 있다.

〈표 2-60〉 식·음료제조업 분야 취준생의 채용정보 탐색경로 주 이용사유

(단위: 명, %)

구분	기업 홈페이지	민간운영 취업정보 전문업체	공공운영 취업 사이트	대학지원 취업지원 센터	취업 박람회	주변지인 혹은 선배 등 주변사람	전체
공고문의 수가 많아서	7	10	5	0	0	2	24
	12.5%	9.2%	19.2%	0.0%	0.0%	14.3%	11.3%
사용 및 접근이 편리해서	23	63	12	0	4	7	109
	41.1%	57.8%	46.2%	0.0%	80.0%	50.0%	51.4%
채용 공고가 빨리 올라와서	8	7	1	0	0	1	17
	14.3%	6.4%	3.8%	0.0%	0.0%	7.1%	8.0%
다양한 정보를 확보할 수 있어서	14	26	7	2	1	1	51
	25.0%	23.9%	26.9%	100.0%	20.0%	7.1%	24.1%
기존 사용자들의 평가가 좋아서	3	3	1	0	0	2	9
	5.4%	2.8%	3.8%	0.0%	0.0%	14.3%	4.2%
기타	1	0	0	0	0	0	1
	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	.5%
무응답	0	0	0	0	0	1	1
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	.5%
합계	56	109	26	2	5	14	212
	26.4	51.4	12.3	0.9	2.4	6.6	100

채용정보를 획득한 채널에 대한 만족도를 살펴보면 공공에서 주로 제공하는 ‘정부에서 제공(4.08점)과 ‘대학취업지원센터(3.76점)’의 경우 만족도가 가장 낮게 나타났다. 반면에 취업준비생이 많이 활용하지 않는 ‘주변 지인·선배 등 주변사람’이 4.91점으로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘특정기업’ 4.88점, ‘취업정보 전문업체’ 4.79점, ‘취업카페’ 4.73점의 순으로 높게 나타났다. 결과를 살펴 보면 정보가 음성적으로 네트워크 안에서 움직이는 정보에 대한 만족도가 높으며, 공공 영역에서 제공하는 정보에 대해서는 아직 취준생들이 만족하지 못하고 있는 것으로 파악되었다.

〈표 2-61〉 식·음료제조업 분야 취준생의 채용정보 탐색경로 만족도

(단위: 명, %)

구분	n	Mean	SD	순위
대학 취업지원센터	146	68.9	3.76	8
취업정보 전문업체	173	81.6	4.79	3
정부에서 제공	161	75.9	4.08	7
취업박람회	135	63.7	4.43	5
취업카페	155	73.1	4.73	4
취업 스터디 그룹	112	52.8	4.31	6
특정기업	168	79.2	4.88	2
주변 지인·선배 주변사람	189	89.2	4.91	1

## 6.5. 인재상 및 지원자격

식·음료제조업 취업준비생을 대상으로 직업생활에 필요한 8가지(의사소통 능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 정보능력, 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리)의 직업기초능력에 대해 7점 척도로 중요도를 조사하였다. 의사소통능력이 6.32점으로 가장 높았고, 그 다음으로 정보능력 6.31점, 문제해결능력 6.15점의 순으로 높게 나타났다. 반면에 수리능력은 4.70점으로 가장 낮았고, 그 다음으로 기술능력 5.16점, 자원관리능력 5.25점의 순이었다.

〈표 2-62〉 식·음료제조업 분야 취준생의 직업기초능력 중요도

구분	n	Mean	SD	순위
의사소통능력	197	6.32	0.90	1
수리능력	197	4.70	1.51	10
문제해결능력	197	6.15	0.94	3
자기개발능력	195	5.44	1.15	6
자원관리능력	197	5.25	1.26	8
대인관계능력	197	6.31	0.94	2
정보능력	197	5.47	1.41	5
기술능력	197	5.16	1.39	9
조직이해능력	196	5.38	1.41	7
직업윤리	197	5.99	1.25	4

## 6.6. 기타 취업준비 관련

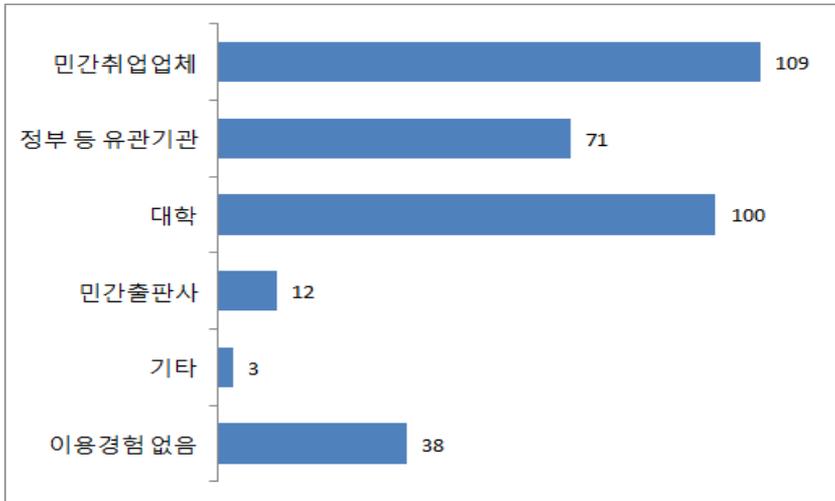
식·음료제조업 취업준비생을 대상으로 취업준비 시 애로사항에 대해 7점 척도로 조사한 결과, ‘업종 내 대기업과 중소기업의 연봉 격차가 크다’가 5.74점으로 가장 높았다. 그 다음으로 스펙 만드는데 ‘시간과 비용이 많이 든다’ 5.58점, ‘너무 많은 경험을 요구한다’ 5.23점 등의 순으로 높게 나타났다. 반면에 ‘채용정보 부족’ 3.92점, ‘일자리 부족’ 4.52점으로 낮게 나타났다. 이는 취업처와 관련 정보의 부족으로 인한 어려움 보다는 눈높이에 맞는 일자리와 임직을 위한 준비가 어려움을 표현하는 것으로 보인다.

<표 2-63> 식·음료제조업 분야 취준생의 취업준비 시 애로사항

구분	n	Mean	SD	순위
일자리 부족	198	4.52	1.82	7
채용정보 부족	198	3.92	1.72	8
업종 내 대기업과 중소기업의 연봉 격차	197	5.74	1.42	1
채용 전형이 너무 복잡	198	4.72	1.65	5
너무 많은 경험 요구	198	5.23	1.72	3
스펙에 들어가는 시간과 비용	198	5.58	1.59	2
대상 기업의 직무 정보 부족	198	4.64	1.62	6
직무 관련 준비 위한 지원 프로그램 부족	198	4.83	1.59	4

취업준비생이 접해본 취업정보집 제공기관이 무엇인지를 중복응답을 통해 설문 조사한 결과, 민간취업업체에서 제공된 정보집 이용이 109건으로 가장 많았고, 그 다음으로 대학에서 제공 100건, 정부 등 유관기관에서 제공이 71건의 순으로 많았다. 그러나 취업관련 정보집을 이용한 경험이 없다고 응답한 경우가 38건으로 전체 대비 약 18%는 어떤 정보집도 활용해 보지 못한 것으로 나타났다.

[그림 2-26] 식·음료제조업 분야 취업준생의 취업정보집 이용경험



취업정보집 이용경험이 있는 응답자를 대상으로 만족 여부를 조사한 결과, 이용경험이 높았던 민간취업업체의 경우 65.4%가 만족하는 것으로 나타났다. 반면 대학은 37.0%가, 정부 등 유관기관은 34.8%만이 만족하는 것으로 나타났다. 민간취업업체와 민간출판사에서 제공되는 취업정보집에 대한 만족도는 상대적으로 높지만 공공 영역에서 제공되는 정보집에 대한 만족도는 여전히 낮은 수준에 불과한 것으로 나타났다.

<표 2-64> 식·음료제조업 분야 취업준생의 취업정보집 이용 만족 여부

(단위: 명, %)

구분	만족		불만족		합계	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
민간취업업체	70	65.4	37	34.6	107	100
정부 등 유관기관	23	34.8	43	65.2	66	100
대학	20	37.0	34	63.0	54	100
민간출판사	11	45.8	13	54.2	24	100
합계	124	49.4	127	50.6	251	100

이번에는 취업정보집 이용에 불만족한 이들을 대상으로 구체적으로 취업정보집 이용의 불만족 사유를 분석하였다. 분석 결과, 민간취업업체에서 제공된 취업정보집의 가장 큰 불만족 사유는 ‘단순한 기업소개’로 전체의 48.4%를 차지하였다. 정부 등 유관기관에서 제공된 취업정보집은 상대적으로 ‘오래된 내용’에 대한 불만족 비율이 26.7%로 높게 나타났다. 민간 영역에서 제공된 정보집은 실무관련 정보도 부족하지만 기업 소개 수준에서 머물러 있기 때문에 불만족하는 것으로 볼 수 있고, 공공 영역에서 제공되는 정보집은 모든 영역에서 골고루 불만족하는 것으로 볼 수 있다.

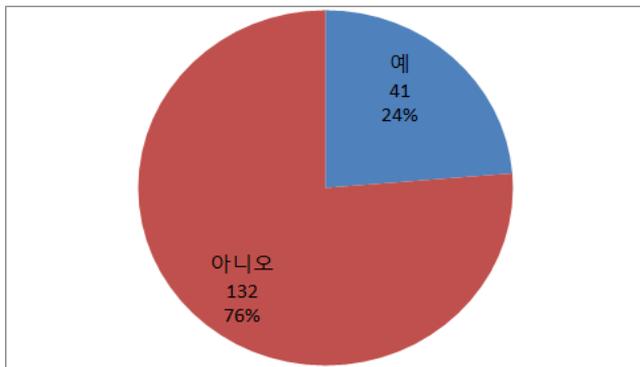
<표 2-65> 식·료제조업 분야 취업준비생의 취업정보집 이용 불만족 사유

(단위: 명, %)

구분	민간취업업체		정부 등 유관기관		대학		민간출판사	
	오래된 내용	3	9.7	12	26.7	5	13.9	2
직무별 정보 부족	2	6.5	8	17.8	9	25.0	1	7.7
단순한 기업소개	15	48.4	10	22.2	10	27.8	5	38.5
실무관련정보부족	9	29.0	12	26.7	9	25.0	5	38.5
기타	2	6.5	3	6.7	3	8.3		
합계	31	100.0	45	100.0	36	100.0	13	100.0

한편, 식·음료제조업 취업준비생을 대상으로 NCS 인지 여부를 조사한 결과 전체의 4분의 1 정도인 24%만이 NCS를 인지하고 있는 것으로 나타났다.

[그림 2-27] 식·음료제조업 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 44.2%로 가장 많았다. 그 다음으로 서류전형 시 전공 연관성 평가기준으로 활용 13.5%, 실무 면접 시 직무 관련 능력 평가 기준으로 활용 11.5% 등으로 나타났다. 그러나 NCS를 인지하고는 있으나 기업에서 어떻게 활용하는 지 잘 모르겠다는 응답도 17.3%를 차지하였다.

<표 2-66> 식·음료제조업 분야 취준생의 기업 NCS 평가 방법에 대한 인식(중복체크)

(단위: 명, %)

구분	빈도	비중
서류전형 시 전공 연관성 평가기준으로 활용	7	13.5
서류전형시 자기소개서 평가기준으로 활용	4	7.7
직업기초능력/직무수행능력 평가기준으로 활용	23	44.2
실무 면접 시 직무 관련 능력 평가기준으로 활용	6	11.5
기타	3	5.8
잘 모르겠음	9	17.3
합계	52	100

또한 NCS에 대해 인지하고 있는 응답자 40명을 대상으로 취업준비 과정에서 NCS를 활용해 본 경험 있는 지를 조사하였는데, 무응답 1명을 제외한 39명이 응답하였다. 분석 결과, 활용 경험이 없다고 응답한 경우가 전체의 74.4%로 활용 경험이 있는 경우(25.6%) 보다 약 세 배 많은 것으로 나타났다.

<표 2-67> 식·음료제조업 분야 취준생의 취업준비 과정에서 NCS 활용 경험 유무

구분	빈도	비중
예	10	25.6
아니오	29	74.4
합계	39	100

한편, 취업준비과정에서 NCS 활용경험이 있는 응답자를 대상으로 구체적으로 어떻게 준비하여 활용하였는지 모두 응답하도록 설문한 결과, NCS 직업기초능력 평가시험을 위한 준비(30.4%), 취업 희망분야 직무정보 확보(26.1%), NCS 직무수행능력 평가시험을 위한 준비(17.4%)가 높은 비중을 차지하였다.

<표 2-68> 식·음료제조업 분야 취업생의 NCS 준비사항(중복체크)

(단위: 명, %)

구분	빈도	비중
NCS 직업기초능력 평가시험 준비	7	30.4
NCS 직무수행능력 평가시험 준비	4	17.4
유사 직무경험 확보	2	8.7
전공 공부	2	8.7
취업희망분야 직무정보 확보	6	26.1
대상 기업 NCS 요구수준 정보 확보	2	8.7
합계	23	100.0

계속해서 취업준비과정에서 NCS 활용경험이 있는 응답자를 대상으로 NCS 도입효과 여부를 조사한 결과, 학벌과 스펙 초월에 기여하지 않는다고 응답한 비중이 66.7%를 차지하였다. 또한 스펙 등 취업준비 활동 감소에 대해서도 응답자의 77.8%가 기여하지 않는다고 응답해 식·음료제조업 취업준비생들은 NCS 도입효과에 대해 대부분 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<표 2-69> 식·음료제조업 분야 취업생의 NCS 도입효과

(단위: 명, %)

구분	예		아니오		합계	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
학벌과 스펙 초월에 기여	3	33.3	6	66.7	9	100
스펙 등 취업준비 활동 감소	2	22.2	7	77.8	9	100



## 제3장

# 유통·물류업의 채용 트렌드 분석

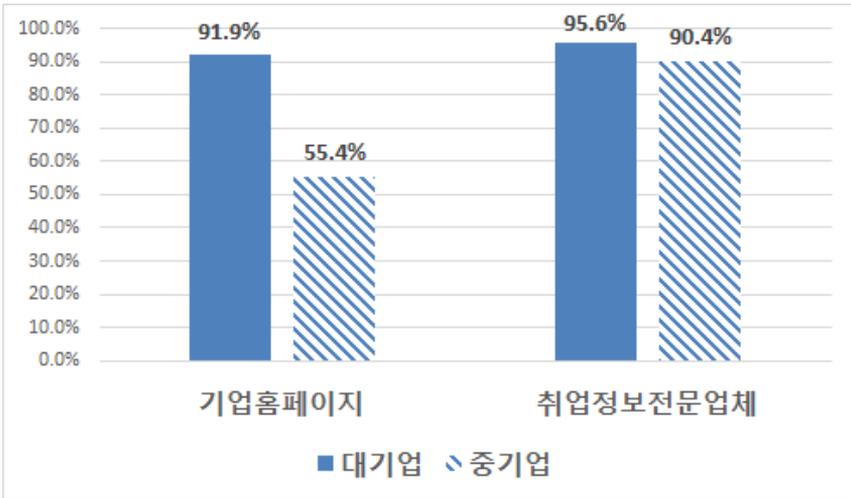
## 제1절 공고문 분석

### 1.1. 유통·물류업 기업유형(대기업/중기업)별 기술통계 분석

#### 1.1.1 유통·물류업 기업유형별 채용공고 방식

유통·물류업의 기업유형별 채용공고 방식을 분석한 결과 대기업과 중기업 모두 취업정보전문업체를 활용하는 비중이 높은 것으로 나타났다. 그리고 식·음료제조업과 마찬가지로 중기업의 경우 기업홈페이지를 활용하는 비중이 다소 낮은 것으로 나타났다.

[그림 3-1] 유통·물류업 기업유형별 채용공고방식(상대비율 기준)



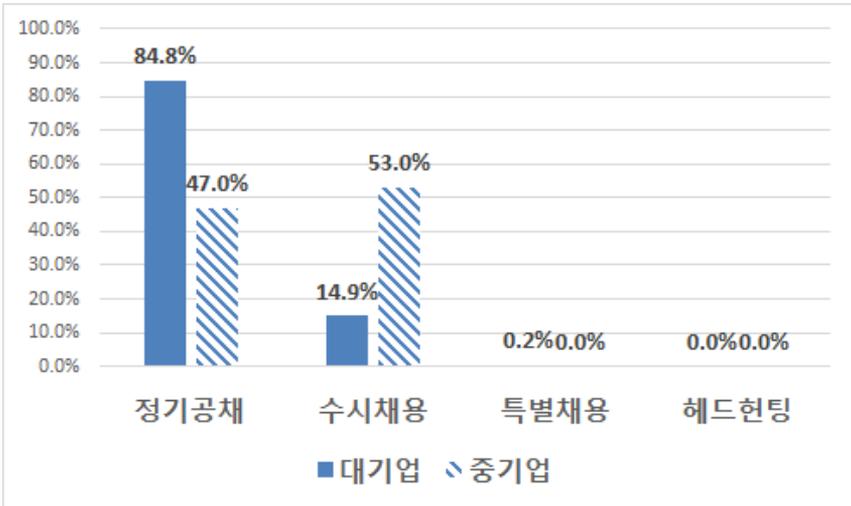
<표 3-1> 유통·물류업 기업유형별 채용공고방식

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
기업 홈페이지	376	91.9%	46	55.4%
취업정보전문업체	391	95.6%	75	90.4%
표본 수	409	-	83	-

## 1.1.2 유통·물류업 기업유형별 채용전형

유통·물류업의 기업유형별 채용전형을 분석한 결과 대기업의 경우 정기공채를 활용하는 비중이 높은 것으로 나타났으며, 중기업의 경우 수시채용을 활용하는 비중이 높은 것으로 나타났다.

[그림 3-2] 유통·물류업 기업유형별 채용 전형(상대비율 기준)



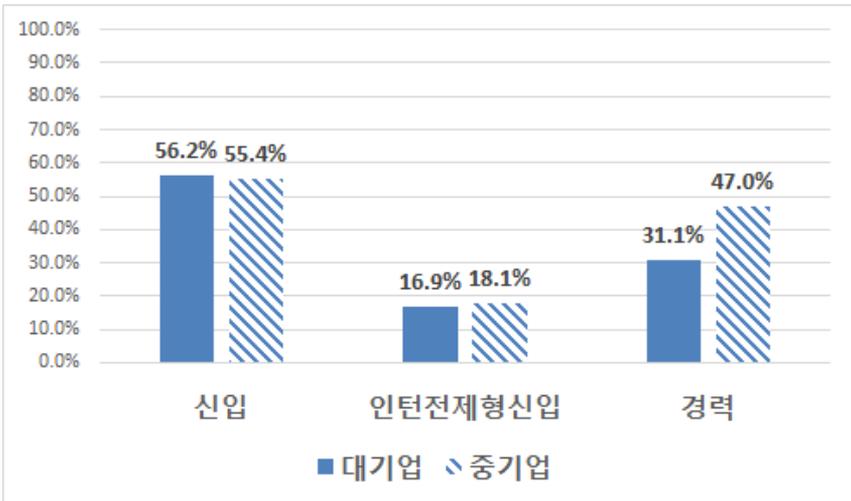
<표 3-2> 유통·물류업 기업유형별 채용 전형

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
정기공채	347	84.8%	39	47.0%
수시채용	61	14.9%	44	53.0%
특별채용	1	0.2%	0	0.0%
헤드헌팅	0	0.0%	0	0.0%
표본 수	409	-	83	-

### 1.1.3. 유통·물류업 기업유형별 채용부문

유통·물류업의 기업유형별 채용부문을 분석한 결과 대기업과 중기업 모두 신입채용을 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다. 경력채용과 인턴전제형 신입의 경우 중기업이 대기업에 비해 다소 높은 비중으로 활용하는 것으로 나타났다.

[그림 3-3] 유통·물류업 기업유형별 채용부문(상대비율 기준)



<표 3-3> 유통·물류업 기업유형별 채용부문

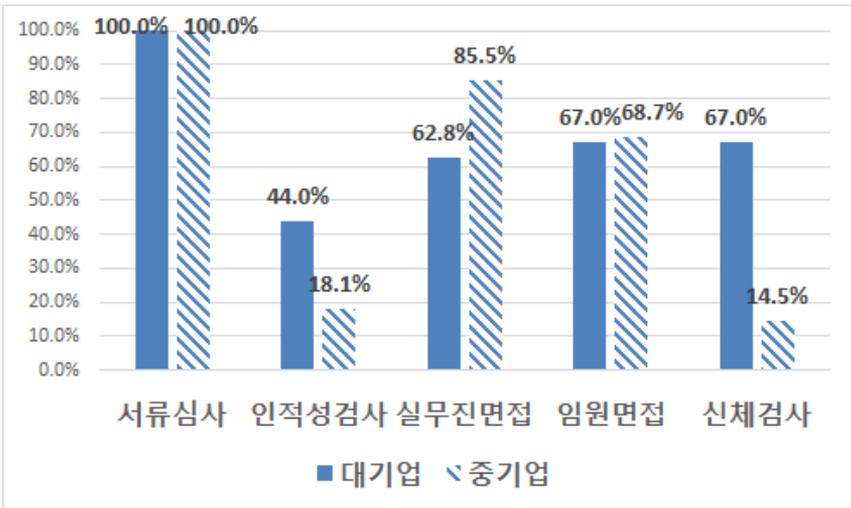
구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
신입	230	56.2%	46	55.4%
인턴전제형신입	69	16.9%	15	18.1%
경력	127	31.1%	39	47.0%
표본 수	409	-	83	-

### 1.1.4 유통·물류업 기업유형별 채용프로세스

유통·물류업의 기업유형별 채용프로세스를 분석한 결과 대기업과 중소기업 모두 서류심사를 100% 활용하는 것으로 나타났다. 대기업의 경우 임원면접, 신체검사, 실무진면접, 인적성검사의 순으로 채용프로세스를 적용하고 있으며, 중소기업의 경우, 실무진면접, 임원면접, 인적성검사, 신체검사의 순으로 채용프로세스를 적용하고 있는 것으로 나타났다.

특히, 중소기업의 경우 실무진면접이 약 86%로 상대적 중요도가 높은 것으로 나타났으며, 인적성검사 및 신체검사의 비중은 다소 낮은 것으로 나타났다.

[그림 3-4] 유통·물류업 기업유형별 채용프로세스(상대비율 기준) - 상위5개 항목



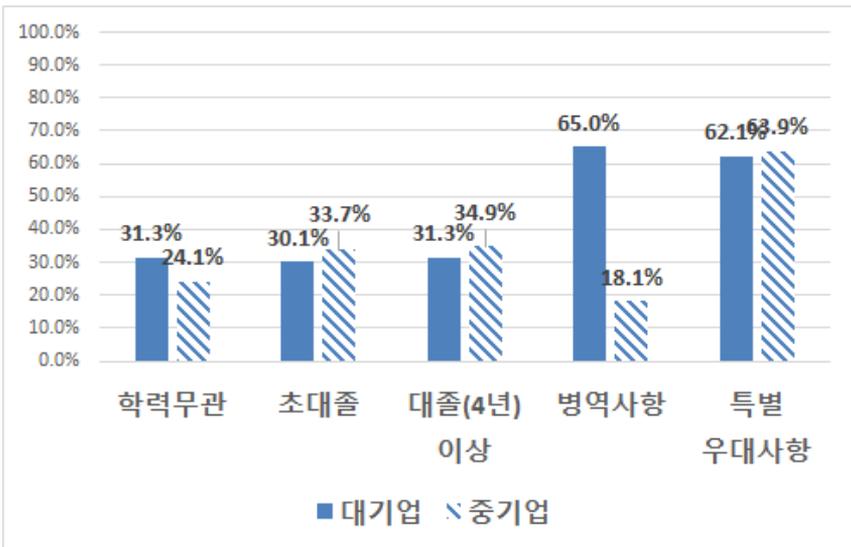
〈표 3-4〉 유통·물류업 기업유형별 채용프로세스

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
서류심사	409	100.0%	83	100.0%
자기PR	13	3.2%	0	0.0%
인적성검사	180	44.0%	15	18.1%
직무역량평가	124	30.3%	5	6.0%
직무적합성평가	121	29.6%	5	6.0%
필기시험	75	18.3%	5	6.0%
토론면접	72	17.6%	1	1.2%
발표면접	43	10.5%	1	1.2%
현장면접	0	0.0%	0	0.0%
인성면접	45	11.0%	1	1.2%
역량면접	51	12.5%	0	0.0%
실무진면접	257	62.8%	71	85.5%
임원면접	274	67.0%	57	68.7%
블라인드면접	6	1.5%	0	0.0%
합숙면접	2	0.5%	0	0.0%
경험면접	0	0.0%	0	0.0%
상황면접	5	1.2%	0	0.0%
미션수행	4	1.0%	1	1.2%
신체검사	274	67.0%	12	14.5%
표본 수	409	-	83	-

### 1.1.5. 유통·물류업 기업유형별 지원자격

유통·물류업의 기업의 기업유형별 지원자격을 분석한 결과 대기업의 경우, 병역사항과 특별우대사항을 가장 중요하게 고려하는 것으로 나타났으며, 중소기업의 경우에는 특별우대사항을 가장 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 다만, 대기업과 중소기업 모두 학력무관, 초대졸, 대졸(4년)이상의 비중이 비슷한 것으로 봤을 때, 유통·물류업에서는 타 산업에 비해 학력에 대한 상대적 중요도가 낮은 것으로 해석된다.

[그림 3-5] 유통·물류업 기업유형별 지원자격(상대비율 기준) - 상위5개 항목



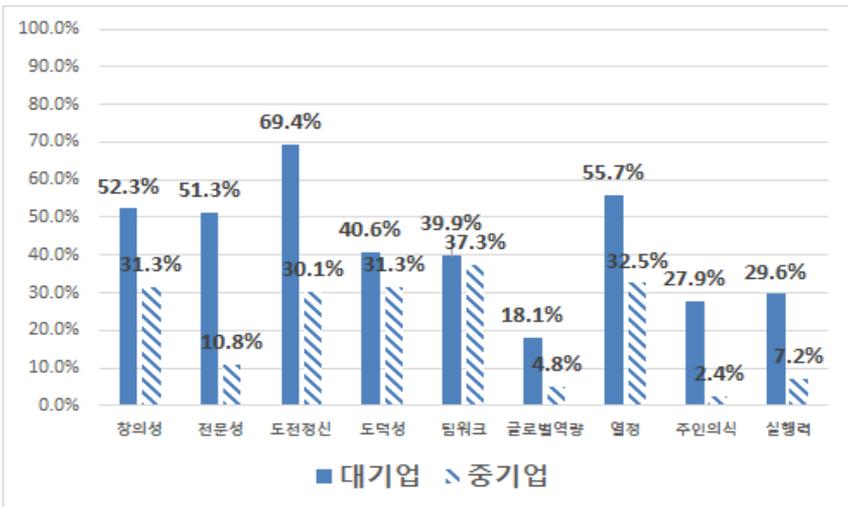
〈표 3-5〉 유통·물류업 기업유형별 지원자격

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
학력무관	128	31.3%	20	24.1%
고졸	22	5.4%	4	4.8%
초대졸	123	30.1%	28	33.7%
대졸(4년)이상	128	31.3%	29	34.9%
석박사	9	2.2%	1	1.2%
전공	65	15.9%	10	12.0%
학점	42	10.3%	2	2.4%
성별	1	0.2%	0	0.0%
연령	0	0.0%	0	0.0%
어학성적	103	25.2%	6	7.2%
해외연수	6	1.5%	0	0.0%
국가공인자격증	28	6.8%	6	7.2%
국제공인자격증	0	0.0%	0	0.0%
민간자격증	4	1.0%	2	2.4%
공모전	0	0.0%	0	0.0%
인턴경력	0	0.0%	2	2.4%
봉사활동	0	0.0%	0	0.0%
아르바이트경력	2	0.5%	0	0.0%
종교	0	0.0%	0	0.0%
동아리	0	0.0%	0	0.0%
관련직무경력	98	24.0%	31	37.3%
외국어우수(능통)자	27	6.6%	13	15.7%
해외근무가능자	1	0.2%	0	0.0%
병역사항	266	65.0%	15	18.1%
기타경력	18	4.4%	0	0.0%
기타수상	1	0.2%	1	1.2%
출신학교	0	0.0%	0	0.0%
특별우대사항	254	62.1%	53	63.9%
표본 수	409	-	83	-

### 1.1.6. 유통·물류업 기업유형별 인재상

유통·물류업의 기업유형별 인재상을 분석한 결과 대기업과 중소기업에서 공통적으로 창의성, 도전정신, 열정 등의 상대적 중요도가 높은 것으로 나타났다. 반면 대기업의 경우 전문성을 중요하게 고려하고 있으며, 중소기업의 경우 도덕성, 팀워크 등을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

[그림 3-6] 유통·물류업 기업유형별 인재상(상대비율 기준)



<표 3-6> 유통·물류업 기업유형별 인재상

구분	대기업		중기업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
창의성	214	52.3%	26	31.3%
전문성	210	51.3%	9	10.8%
도전정신	284	69.4%	25	30.1%
도덕성	166	40.6%	26	31.3%
팀워크	163	39.9%	31	37.3%
글로벌역량	74	18.1%	4	4.8%
열정	228	55.7%	27	32.5%
주인의식	114	27.9%	2	2.4%
실행력	121	29.6%	6	7.2%
표본 수	409	-	83	-

## 1.2. 유통·물류업 직군별 기술통계 분석

### 1.2.1. 유통·물류업 직군별 채용광고 방식

유통·물류업 직군별 채용광고 방식을 분석한 결과 공통, 경영지원직, 마케팅영업직, 생산기술직, 정보기술직 등 모든 직군에서 취업정보전문업체를 활용하여 공고하는 방식이 가장 높게 도출되었다.

<표 3-7> 유통물류 직군별 채용광고방식

구분	공통		경영지원직		마케팅영업직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
기업 홈페이지	15	65.2%	180	87.0%	158	87.8%
취업정보전문업체	23	100.0%	194	93.7%	176	97.8%
표본 수	23	-	207	-	180	-
구분	생산기술직		정보기술직			
기업 홈페이지	24	75.0%	45	90.0%		
취업정보전문업체	28	87.5%	45	90.0%		
표본 수	32	-	50	-		

### 1.2.2. 유통·물류업 직군별 채용전형

유통·물류업의 직군별 채용전형을 분석한 결과 공통, 경영지원직, 마케팅영업직, 생산기술직, 정보기술직 등 모든 직군에서 정기공채를 주로 활용하는 것으로 나타났다.

〈표 3-8〉 유통·물류업 직군별 채용 전형

구분	공통		경영지원직		마케팅영업직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
정기공채	16	69.6%	168	81.2%	139	77.2%
수시채용	7	30.4%	39	18.8%	41	22.8%
특별채용	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
헤드헌팅	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
표본 수	23	-	207	-	180	-
구분	생산기술직		정보기술직			
정기공채	20	62.5%	43	86.0%		
수시채용	12	37.5%	6	12.0%		
특별채용	0	0.0%	1	2.0%		
헤드헌팅	0	0.0%	0	0.0%		
표본 수	32	-	50	-		

### 1.2.3. 유통·물류업 직군별 채용부문

유통·물류업의 직군별 채용부문을 분석한 결과 공통, 경영지원직, 마케팅 영업직, 생산기술직, 정보기술직 모두 신입채용을 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다. 그리고 생산기술직과 정보기술직의 경우 경력채용 비중이 다른 직군에 비해 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-9〉 유통·물류업 직군별 채용부문

구분	공통		경영지원직		마케팅영업직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
신입	16	69.6%	132	63.8%	81	45.0%
인턴전제형신입	6	26.1%	34	16.4%	41	22.8%
경력	3	13.0%	57	27.5%	64	35.6%
표본 수	23	-	207	-	180	-
구분	생산기술직		정보기술직			
신입	22	68.8%	25	50.0%		
인턴전제형신입	1	3.1%	2	4.0%		
경력	18	56.3%	24	48.0%		
표본 수	32	-	50	-		

## 1.2.4 유통·물류업 직군별 채용프로세스

유통·물류업 산업의 직군별 채용프로세스를 분석한 결과 공통, 경영지원직, 마케팅영업직, 생산기술직, 정보기술직 등 모든 직군에서 서류심사를 100% 활용하는 것으로 나타났으며, 실무진면접, 임원면접의 상대적 중요도가 높은 것으로 나타났다. 그리고 경영지원직과 마케팅영업직에서 다른 직군과 달리 인적성검사의 상대적 중요도가 높은 것으로 나타났다.

<표 3-10> 유통·물류업 직군별 채용부문

구분	공통		경영지원직		마케팅영업직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
서류심사	23	100.0%	207	100.0%	180	100.0%
자기PR	0	0.0%	6	2.9%	6	3.3%
인적성검사	5	21.7%	92	44.4%	76	42.2%
직무역량평가	0	0.0%	62	30.0%	51	28.3%
직무적합성평가	0	0.0%	61	29.5%	49	27.2%
필기시험	2	8.7%	29	14.0%	37	20.6%
토론면접	1	4.3%	39	18.8%	27	15.0%
발표면접	1	4.3%	24	11.6%	12	6.7%
현장면접	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
인성면접	2	8.7%	22	10.6%	16	8.9%
역량면접	0	0.0%	28	13.5%	22	12.2%
실무진면접	21	91.3%	144	69.6%	97	53.9%
임원면접	15	65.2%	154	74.4%	98	54.4%
블라인드면접	0	0.0%	3	1.4%	3	1.7%
합숙면접	0	0.0%	1	0.5%	1	0.6%
경험면접	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
상황면접	0	0.0%	3	1.4%	2	1.1%
미션수행	0	0.0%	0	0.0%	5	2.8%
신체검사	7	30.4%	124	59.9%	105	58.3%
표본 수	23	-	207	-	180	-

〈표 3-10 계속〉 유통·물류업 직군별 채용부문

구분	생산기술직		정보기술직	
	인원	비율	인원	비율
서류심사	32	100.0%	50	100.0%
자기PR	0	0.0%	1	2.0%
인적성검사	7	21.9%	15	30.0%
직무역량평가	6	18.8%	10	20.0%
직무적합성평가	6	18.8%	10	20.0%
필기시험	0	0.0%	12	24.0%
토론면접	6	18.8%	0	0.0%
발표면접	6	18.8%	1	2.0%
현장면접	0	0.0%	0	0.0%
인성면접	0	0.0%	6	12.0%
역량면접	0	0.0%	1	2.0%
실무진면접	31	96.9%	35	70.0%
임원면접	25	78.1%	39	78.0%
블라인드면접	0	0.0%	0	0.0%
합숙면접	0	0.0%	0	0.0%
경험면접	0	0.0%	0	0.0%
상황면접	0	0.0%	0	0.0%
미션수행	0	0.0%	0	0.0%
신체검사	9	28.1%	41	82.0%
표본 수	32	-	50	-

## 12.5. 유통·물류업 직군별 지원자격

유통·물류업의 직군별 지원자격을 분석한 결과 공통, 경영지원직의 경우에는 학력을 대졸(4년)이상을 선호하는 것으로 나타났으며, 마케팅영업직과 생산기술직은 초대졸을 선호하는 것으로 나타났다. 그리고 정보기술직의 경우 학력무관을 선호하는 것으로 나타났다. 생산기술직에서는 다른 직군과 달리 관련직무경력에 대한 상대적 중요도가 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-11〉 유통·물류업 직군별 지원자격

구분	공통		경영지원직		마케팅영업직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
학력무관	4	17.4%	46	22.2%	67	37.2%
고졸	5	21.7%	9	4.3%	8	4.4%
초대졸	2	8.7%	60	29.0%	<b>61</b>	<b>33.9%</b>
대졸(4년)이상	<b>12</b>	<b>52.2%</b>	<b>89</b>	<b>43.0%</b>	44	24.4%
석박사	0	0.0%	4	1.9%	0	0.0%
전공	2	8.7%	39	18.8%	11	6.1%
학점	2	8.7%	22	10.6%	10	5.6%
성별	0	0.0%	1	0.5%	0	0.0%
연령	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
어학성적	6	26.1%	43	20.8%	36	20.0%
해외연수	0	0.0%	2	1.0%	0	0.0%
국가공인자격증	2	8.7%	16	7.7%	3	1.7%
국제공인자격증	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
민간자격증	3	13.0%	1	0.5%	0	0.0%
공모전	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
인턴경력	0	0.0%	1	0.5%	1	0.6%
봉사활동	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
아르바이트경력	0	0.0%	1	0.5%	1	0.6%
종교	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
동아리	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
관련직무경력	0	0.0%	41	19.8%	49	27.2%
외국어우수(능통)자	5	21.7%	12	5.8%	11	6.1%
해외근무가능자	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
병역사항	8	34.8%	<b>109</b>	<b>52.7%</b>	<b>111</b>	<b>61.7%</b>

〈표 3-11 계속〉 유통·물류업 직군별 지원자격

구분	공통		경영지원직		마케팅영업직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
병역사항	8	34.8%	109	52.7%	111	61.7%
기타경력	0	0.0%	6	2.9%	5	2.8%
기타수상	0	0.0%	1	0.5%	1	0.6%
출신학교	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
특별우대사항	9	39.1%	136	65.7%	109	60.6%
표본 수	23	-	207	-	180	-
구분	생산기술직		정보기술직			
학력무관	8	25.0%	23	46.0%		
고졸	1	3.1%	3	6.0%		
초대졸	12	37.5%	16	32.0%		
대졸(4년)이상	7	21.9%	5	10.0%		
석박사	3	9.4%	3	6.0%		
전공	13	40.6%	10	20.0%		
학점	5	15.6%	5	10.0%		
성별	0	0.0%	0	0.0%		
연령	0	0.0%	0	0.0%		
어학성적	13	40.6%	11	22.0%		
해외연수	2	6.3%	2	4.0%		
국가공인자격증	4	12.5%	9	18.0%		
국제공인자격증	0	0.0%	0	0.0%		
민간자격증	0	0.0%	2	4.0%		
공모전	0	0.0%	0	0.0%		
인턴경력	0	0.0%	0	0.0%		
봉사활동	0	0.0%	0	0.0%		
아르바이트경력	0	0.0%	0	0.0%		
종교	0	0.0%	0	0.0%		
동아리	0	0.0%	0	0.0%		
관련직무경력	16	50.0%	23	46.0%		
외국어우수(농통)자	8	25.0%	4	8.0%		
해외근무가능자	1	3.1%	0	0.0%		
병역사항	14	43.8%	39	78.0%		
기타경력	0	0.0%	7	14.0%		
기타수상	0	0.0%	0	0.0%		
출신학교	0	0.0%	0	0.0%		
특별우대사항	19	59.4%	34	68.0%		
표본 수	32	-	50	-		

## 1.2.6. 유통·물류업 직군별 인재상

유통·물류업의 직군별 인재상 분석 결과 마케팅영업직과 생산기술직에서는 다른직군과 달리 창의성을 강조하는 것으로 나타났으며, 경영지원직, 마케팅영업직, 정보기술직에서는 도전정신을 강조하는 것으로 나타났다. 또한 공통 직군과 생산기술직에서 도덕성을 강조하고 있으며, 경영지원직, 마케팅영업직, 정보기술직에서는 열정을 강조하는 것으로 나타났다. 유통·물류업에서는 직군별로 강조하는 인재상이 각각 다르게 도출된 것을 확인할 수 있다.

<표 3-12> 유통·물류업 직군별 인재상

구분	공통		경영지원직		마케팅영업직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율	빈도	상대비율
창의성	9	39.1%	101	48.8%	<b>93</b>	<b>51.7%</b>
전문성	11	47.8%	101	48.8%	79	43.9%
도전정신	10	43.5%	<b>133</b>	<b>64.3%</b>	<b>119</b>	<b>66.1%</b>
도덕성	<b>13</b>	<b>56.5%</b>	75	36.2%	73	40.6%
팀워크	<b>13</b>	<b>56.5%</b>	69	33.3%	73	40.6%
글로벌역량	5	21.7%	33	15.9%	24	13.3%
열정	6	26.1%	<b>106</b>	<b>51.2%</b>	<b>107</b>	<b>59.4%</b>
주인의식	2	8.7%	49	23.7%	57	31.7%
실행력	4	17.4%	56	27.1%	55	30.6%
표본 수	23	-	207	-	180	-

구분	생산기술직		정보기술직	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
창의성	<b>19</b>	<b>59.4%</b>	18	36.0%
전문성	10	31.3%	18	36.0%
도전정신	11	34.4%	<b>36</b>	<b>72.0%</b>
도덕성	<b>16</b>	<b>50.0%</b>	15	30.0%
팀워크	15	46.9%	24	48.0%
글로벌역량	8	25.0%	8	16.0%
열정	9	28.1%	<b>27</b>	<b>54.0%</b>
주인의식	1	3.1%	7	14.0%
실행력	6	18.8%	6	12.0%
표본 수	32	-	50	-

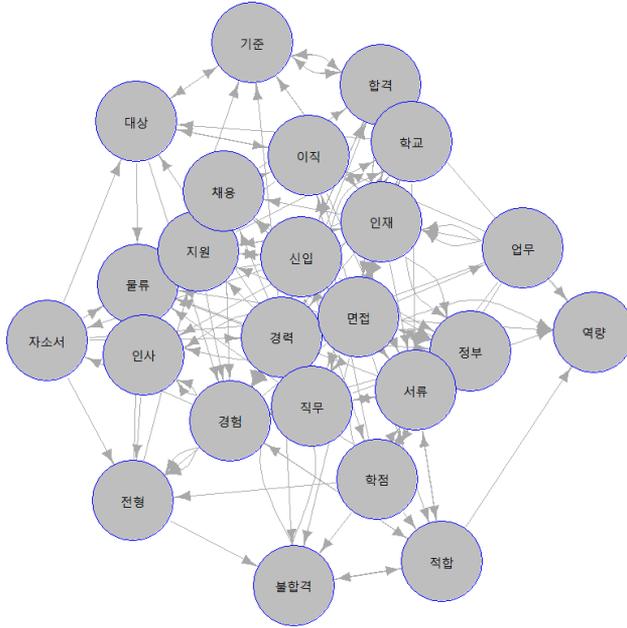


〈표 3-13〉 유통·물류업 - 인사담당자 상위 키워드 30개

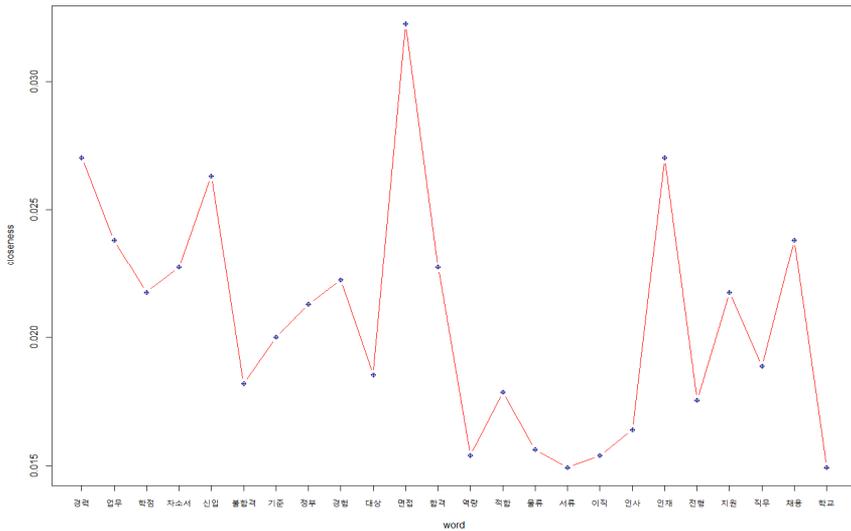
순위	키워드	도출빈도	비중
1	자소서	98	10.85
2	인사	80	8.86
3	서류	73	8.08
4	전형	59	6.53
5	직무	42	4.65
6	지원	41	4.54
7	정부	37	4.10
8	학교	35	3.88
9	면접	33	3.65
10	대상	32	3.54
11	경력	31	3.43
12	경험	28	3.10
12	인재	28	3.10
14	채용	27	2.99
15	합격	26	2.88
16	이직	20	2.21
17	불합격	18	1.99
17	적합	18	1.99
19	기준	17	1.88
19	물류	17	1.88
19	신입	17	1.88
22	내용	15	1.66
22	보완	15	1.66
22	유통업	15	1.66
22	육성	15	1.66
22	지원자격	15	1.66
27	교육	14	1.55
28	준비	13	1.44
29	외국어	12	1.33
29	업무	12	1.33

유통·물류업 인사담당자 주요 키워드 별 연관 분석을 위해 도출된 상위 19위까지의 키워드를 우선적으로 선별해 연관분석을 실시하였다. 분석 결과 가장 높은 근접 중심성을 보이는 키워드는 ‘면접’으로 나타났으며 뒤를 이어 ‘인재’, ‘경력’, ‘신입’, ‘채용’ 등의 키워드가 높은 근접 중심성을 띄는 것으로 나타났다.

[그림 3-8] 유통·물류업 - 인사담당자 연관어 분석 결과



[그림 3-9] 유통·물류업 - 인사담당자 키워드 근접 중심성 분석 결과



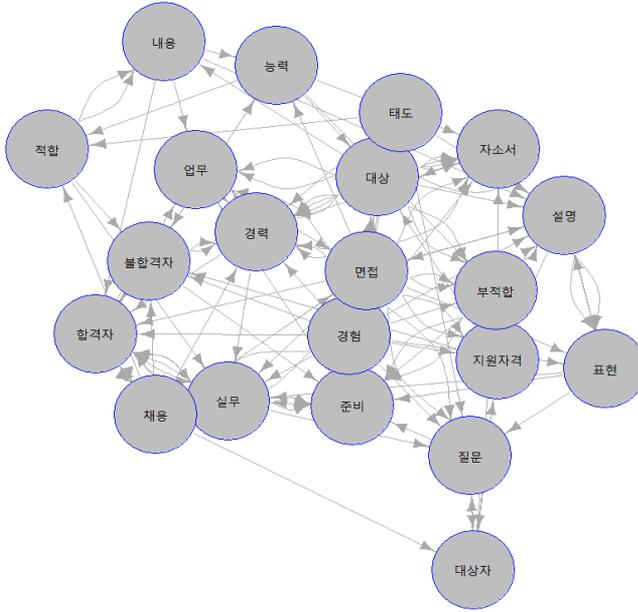


〈표 3-14〉 유통·물류업 - 실무면접관 상위 키워드 30개

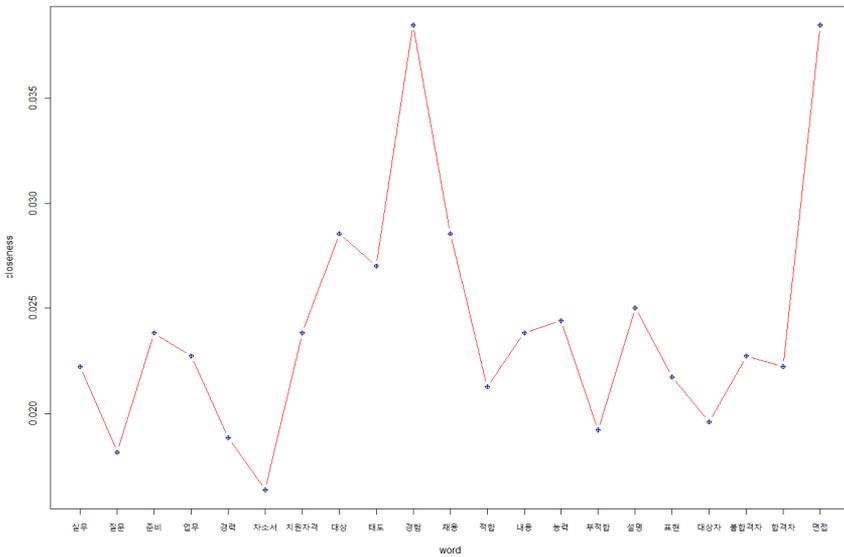
순위	키워드	도출빈도	비중
1	면접	225	23.01
2	실무	86	8.79
3	질문	55	5.62
4	준비	41	4.19
5	업무	40	4.09
6	경력	35	3.58
	자소서	35	3.58
8	지원자격	34	3.48
9	대상	32	3.27
10	태도	31	3.17
11	경험	26	2.66
12	채용	22	2.25
13	적합	21	2.15
14	내용	19	1.94
	능력	19	1.94
	부적합	19	1.94
	설명	19	1.94
	표현	19	1.94
19	대상자	18	1.84
	불합격자	18	1.84
	합격자	18	1.84
22	비교	17	1.74
	유통업	17	1.74
	이력서	17	1.74
	자신감	17	1.74
	조언	17	1.74
27	물류	16	1.64
28	신입	15	1.53
	지원자격	15	1.53
	직무	15	1.53

유통·물류업의 실무면접관 주요 키워드 별 연관 분석을 위해 도출된 상위 19위까지의 키워드를 우선적으로 선별해 연관분석을 실시하였다. 분석 결과 가장 높은 근접 중심성을 보이는 키워드는 ‘면접’과 ‘경험’인 것으로 나타났으며 뒤를 이어 ‘적합’, ‘대상’, ‘태도’ 등의 키워드가 높은 근접 중심성을 띄는 것으로 나타났다.

[그림 3-11] 유통·물류업 - 인사담당자 연관어 분석 결과



[그림 3-12] 유통·물류업 - 인사담당자 근접중심성 분석 결과



### 2.1.3. 지원 자격 ANP 분석

유통·물류업의 지원자격 ANP 분석 결과 인사면접관 및 실무면접관 총 31명 중 CR값이 기준 값인 0.2 이하인 15명을 기준으로 가중치를 도출하였다.

<표 3-15> 지원자격 ANP 분석\_유통·물류업

NO.	CR	학력	전공분야	학점	어학능력우수자	공인자격증	공모전경력	인턴경력	관련직무경력
1	0.035	0.055	0.146	0.146	0.056	0.055	0.018	0.091	0.434
2	0.050	0.065	0.084	0.072	0.053	0.052	0.112	0.218	0.345
3	0.069	0.024	0.093	0.088	0.127	0.137	0.142	0.154	0.234
4	0.105	0.046	0.107	0.107	0.069	0.152	0.152	0.152	0.214
5	0.115	0.026	0.062	0.043	0.034	0.172	0.076	0.139	0.448
6	0.125	0.039	0.129	0.222	0.037	0.069	0.068	0.113	0.324
7	0.153	0.030	0.075	0.028	0.044	0.051	0.051	0.235	0.486
8	0.158	0.061	0.109	0.012	0.338	0.044	0.063	0.140	0.233
9	0.175	0.016	0.047	0.020	0.342	0.101	0.060	0.105	0.307
10	0.177	0.015	0.040	0.038	0.043	0.093	0.037	0.240	0.494
11	0.183	0.053	0.139	0.058	0.019	0.241	0.032	0.040	0.418
12	0.193	0.247	0.082	0.087	0.015	0.021	0.017	0.208	0.323
13	0.193	0.181	0.094	0.085	0.110	0.120	0.091	0.168	0.151
14	0.194	0.014	0.025	0.045	0.251	0.153	0.028	0.180	0.304
15	0.199	0.021	0.045	0.012	0.122	0.281	0.074	0.235	0.209

분석 결과 관련직무경력(0.311), 인턴경력(0.146), 공인자격증(0.094), 전공분야(0.077), 어학능력우수자(0.072), 공모전경력(0.056), 학점(0.052), 학력(0.040)의 순으로 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

<표 3-16> 지원자격 ANP 분석 요약\_유통·물류업

학력	전공분야	학점	어학능력우수자	공인자격증	공모전경력	인턴경력	관련직무경력
0.040	0.077	0.052	0.072	0.094	0.056	0.148	0.311
8위	4위	7위	5위	3위	6위	2위	1위

## 2.1.4 인재상 ANP 분석

식·음료제조업업의 지원자격 ANP 분석 결과 인사면접관 및 실무면접관 총 31명 중 CR값이 기준 값인 0.2 이하인 13명을 기준으로 가중치를 도출하였다.

<표 3-17> 인재상 ANP 분석\_유통·물류업

NO.	CR	창의성	전문성	도전정신	도덕성	팀워크	글로벌역량	열정	주인의식	실행력
1	0.000	0.111	0.111	0.111	0.111	0.111	0.111	0.111	0.111	0.111
2	0.023	0.030	0.336	0.047	0.079	0.170	0.112	0.030	0.030	0.165
3	0.044	0.054	0.115	0.053	0.108	0.186	0.055	0.152	0.147	0.132
4	0.045	0.028	0.183	0.037	0.225	0.225	0.017	0.038	0.035	0.211
5	0.051	0.020	0.083	0.090	0.114	0.135	0.020	0.156	0.179	0.203
6	0.052	0.019	0.107	0.094	0.071	0.100	0.213	0.098	0.057	0.241
7	0.095	0.114	0.173	0.105	0.098	0.098	0.035	0.114	0.114	0.149
8	0.113	0.016	0.018	0.243	0.137	0.126	0.050	0.119	0.125	0.166
9	0.139	0.012	0.198	0.043	0.020	0.200	0.256	0.053	0.107	0.111
10	0.140	0.039	0.019	0.072	0.173	0.188	0.018	0.191	0.193	0.108
11	0.146	0.050	0.209	0.151	0.091	0.138	0.014	0.155	0.096	0.096
12	0.183	0.012	0.029	0.087	0.245	0.247	0.015	0.105	0.137	0.123
13	0.187	0.047	0.027	0.080	0.253	0.203	0.011	0.086	0.198	0.096

분석 결과 팀워크(0.157), 실행력(0.141), 도덕성(0.112), 주인의식(0.102), 열정(0.096), 전문성(0.086), 도전정신(0.082), 글로벌역량(0.041), 창의성(0.033)의 순으로 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

<표 3-18> 인재상 ANP 분석 요약\_유통·물류업

창의성	전문성	도전정신	도덕성	팀워크	글로벌역량	열정	주인의식	실행력
0.033	0.086	0.082	0.112	0.157	0.041	0.096	0.102	0.141
9위	6위	7위	3위	1위	8위	5위	4위	2위

## 제3절 취업준비생 취업준비 실태조사 결과

### 3.1. 지원 자격 ANP 분석

지원자격 ANP 분석 결과 취업준비생 총 209명명 중 CR값이 기준 값인 0.2 이하인 58명을 기준으로 가중치를 도출하였다.

<표 3-19> 지원자격 ANP 분석\_유통·물류업

NO.	CR	학력	전공 분야	학점	어학 능력 우수자	공인 자격증	공모 전경력	인턴 경력	관련 직무 경력
1	0.189	0.056	0.114	0.212	0.055	0.021	0.038	0.294	0.210
2	0.157	0.480	0.045	0.034	0.047	0.042	0.043	0.085	0.223
3	0.171	0.023	0.341	0.022	0.044	0.198	0.026	0.162	0.184
4	0.189	0.051	0.198	0.029	0.019	0.303	0.060	0.155	0.184
5	0.166	0.019	0.033	0.022	0.113	0.139	0.025	0.298	0.352
6	0.106	0.042	0.066	0.052	0.079	0.057	0.049	0.231	0.425
7	0.078	0.028	0.072	0.058	0.133	0.098	0.103	0.218	0.290
8	0.196	0.026	0.078	0.058	0.042	0.371	0.012	0.085	0.329
9	0.147	0.016	0.234	0.032	0.027	0.071	0.084	0.264	0.273
10	0.163	0.065	0.067	0.032	0.090	0.122	0.089	0.168	0.367
11	0.104	0.038	0.078	0.096	0.025	0.136	0.026	0.192	0.408
12	0.164	0.041	0.157	0.052	0.202	0.114	0.093	0.048	0.293
13	0.091	0.043	0.173	0.089	0.027	0.241	0.034	0.141	0.252
14	0.027	0.082	0.135	0.097	0.051	0.177	0.081	0.141	0.237
15	0.046	0.219	0.050	0.050	0.182	0.215	0.018	0.067	0.199
16	0.091	0.030	0.096	0.104	0.113	0.181	0.127	0.187	0.161
17	0.142	0.044	0.154	0.061	0.129	0.064	0.049	0.216	0.282
18	0.180	0.024	0.060	0.020	0.019	0.121	0.175	0.338	0.244
19	0.195	0.033	0.103	0.084	0.060	0.102	0.204	0.204	0.210
20	0.144	0.174	0.141	0.088	0.061	0.036	0.044	0.257	0.200
21	0.100	0.188	0.044	0.107	0.037	0.063	0.063	0.184	0.315
22	0.070	0.043	0.216	0.100	0.029	0.064	0.025	0.140	0.382
23	0.188	0.030	0.108	0.056	0.014	0.383	0.015	0.162	0.233
24	0.133	0.019	0.121	0.030	0.040	0.125	0.085	0.203	0.377
25	0.161	0.030	0.051	0.070	0.034	0.047	0.141	0.203	0.425
26	0.086	0.326	0.060	0.020	0.162	0.056	0.041	0.168	0.168
27	0.111	0.024	0.094	0.028	0.031	0.386	0.034	0.125	0.279
28	0.179	0.018	0.077	0.025	0.144	0.102	0.077	0.227	0.329
29	0.022	0.064	0.169	0.099	0.131	0.091	0.199	0.129	0.117

<표 3-19 계속> 지원자격 ANP 분석\_유통·물류업

NO.	CR	학력	전공분야	학점	어학능력 우수자	공인 자격증	공모 전경력	인턴 경력	관련직무 경력
30	0.104	0.102	0.333	0.237	0.043	0.027	0.029	0.141	0.088
31	0.113	0.043	0.164	0.126	0.097	0.114	0.083	0.178	0.196
32	0.068	0.069	0.040	0.108	0.070	0.041	0.044	0.312	0.315
33	0.194	0.482	0.012	0.020	0.174	0.066	0.066	0.057	0.122
34	0.151	0.067	0.142	0.030	0.029	0.037	0.235	0.205	0.254
35	0.056	0.055	0.169	0.085	0.107	0.077	0.066	0.183	0.257
36	0.087	0.202	0.046	0.074	0.016	0.055	0.028	0.361	0.218
37	0.144	0.049	0.075	0.027	0.136	0.073	0.024	0.296	0.320
38	0.192	0.073	0.035	0.026	0.016	0.026	0.151	0.253	0.420
39	0.095	0.305	0.088	0.041	0.043	0.093	0.043	0.168	0.219
40	0.101	0.228	0.109	0.114	0.131	0.119	0.089	0.098	0.111
41	0.063	0.026	0.216	0.025	0.029	0.260	0.043	0.179	0.221
42	0.134	0.037	0.082	0.072	0.048	0.060	0.122	0.222	0.359
43	0.145	0.013	0.179	0.020	0.043	0.106	0.092	0.258	0.290
44	0.160	0.014	0.198	0.031	0.044	0.043	0.069	0.176	0.424
45	0.089	0.102	0.048	0.027	0.023	0.234	0.063	0.268	0.235
46	0.073	0.064	0.062	0.041	0.059	0.202	0.053	0.179	0.340
47	0.138	0.012	0.052	0.053	0.040	0.397	0.040	0.151	0.254
48	0.164	0.016	0.035	0.070	0.093	0.115	0.159	0.242	0.270
49	0.160	0.032	0.164	0.025	0.226	0.336	0.012	0.044	0.161
50	0.142	0.084	0.058	0.040	0.070	0.097	0.124	0.201	0.326
51	0.120	0.022	0.032	0.025	0.092	0.313	0.086	0.177	0.254
52	0.146	0.015	0.094	0.080	0.071	0.088	0.080	0.200	0.372
53	0.078	0.047	0.062	0.059	0.054	0.111	0.163	0.243	0.262
54	0.155	0.025	0.036	0.057	0.094	0.138	0.178	0.222	0.249
55	0.082	0.044	0.177	0.058	0.060	0.103	0.095	0.106	0.358
56	0.051	0.038	0.025	0.016	0.171	0.171	0.180	0.200	0.200
57	0.200	0.295	0.146	0.058	0.014	0.022	0.050	0.230	0.186
58	0.132	0.013	0.078	0.023	0.296	0.034	0.045	0.132	0.379

분석 결과 관련직무경력(0.195), 인턴경력(0.154), 어학능력우수자(0.113), 공인자격증(0.109), 공모전경력(0.079), 전공분야(0.073), 학점(0.059), 학력(0.055)의 순으로 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

<표 3-20> 지원자격 ANP 분석 요약\_유통·물류업

학력	전공분야	학점	어학능력 우수자	공인 자격증	공모 전경력	인턴 경력	관련직무 경력
0.050	0.088	0.049	0.059	0.100	0.062	0.174	0.254
7위	4위	8위	6위	3위	5위	2위	1위

### 3.2. 인재상 ANP 분석

지원자격 ANP 분석 결과 취업준비생 총 209명명 중 CR값이 기준 값인 0.2 이하인 68명을 기준으로 가중치를 도출하였다.

<표 3-21> 인재상 ANP 분석\_유통·물류업

NO.	CR	창의성	전문성	도전 정신	도덕성	팀워크	글로벌 역량	열정	주인 의식	실행력
1	0.178	0.066	0.125	0.054	0.022	0.364	0.009	0.137	0.065	0.158
2	0.130	0.031	0.106	0.075	0.068	0.099	0.124	0.138	0.174	0.185
3	0.138	0.016	0.497	0.034	0.068	0.057	0.044	0.068	0.128	0.089
4	0.099	0.091	0.152	0.098	0.152	0.099	0.076	0.163	0.058	0.110
5	0.131	0.134	0.148	0.035	0.307	0.049	0.024	0.115	0.101	0.088
6	0.104	0.012	0.239	0.038	0.042	0.300	0.021	0.045	0.190	0.112
7	0.138	0.029	0.165	0.017	0.033	0.087	0.204	0.152	0.206	0.107
8	0.145	0.034	0.152	0.063	0.141	0.063	0.057	0.231	0.108	0.151
9	0.157	0.012	0.197	0.110	0.071	0.164	0.028	0.154	0.140	0.124
10	0.082	0.041	0.189	0.045	0.188	0.077	0.107	0.118	0.086	0.148
11	0.125	0.090	0.206	0.044	0.116	0.112	0.061	0.068	0.054	0.251
12	0.171	0.027	0.092	0.086	0.061	0.116	0.039	0.318	0.046	0.214
13	0.091	0.182	0.194	0.122	0.042	0.069	0.056	0.114	0.087	0.133
14	0.086	0.077	0.148	0.064	0.257	0.042	0.081	0.133	0.051	0.146
15	0.101	0.060	0.248	0.120	0.017	0.024	0.195	0.189	0.041	0.105
16	0.150	0.052	0.035	0.065	0.014	0.049	0.014	0.288	0.176	0.308
17	0.132	0.023	0.137	0.147	0.184	0.124	0.068	0.079	0.070	0.167
18	0.175	0.013	0.017	0.027	0.194	0.126	0.077	0.207	0.267	0.072
19	0.183	0.022	0.072	0.073	0.170	0.203	0.088	0.087	0.198	0.088
20	0.187	0.221	0.285	0.031	0.014	0.098	0.210	0.030	0.024	0.087
21	0.146	0.175	0.432	0.242	0.025	0.025	0.025	0.025	0.025	0.025
22	0.061	0.019	0.173	0.032	0.047	0.191	0.042	0.088	0.126	0.284
23	0.182	0.011	0.253	0.079	0.095	0.096	0.087	0.127	0.061	0.191
24	0.039	0.017	0.032	0.078	0.310	0.114	0.023	0.053	0.226	0.147

〈표 3-21 계속〉 인재상 ANP 분석\_유통·물류업

NO.	CR	창의성	전문성	도전 정신	도덕성	팀워크	글로벌 역량	열정	주인 의식	실행력
25	0.184	0.019	0.151	0.035	0.099	0.321	0.023	0.118	0.068	0.166
26	0.195	0.021	0.104	0.052	0.295	0.093	0.081	0.057	0.115	0.183
27	0.075	0.015	0.214	0.039	0.019	0.054	0.394	0.088	0.066	0.111
28	0.077	0.014	0.046	0.027	0.159	0.125	0.051	0.171	0.185	0.221
29	0.141	0.033	0.102	0.101	0.030	0.264	0.013	0.139	0.149	0.169
30	0.130	0.036	0.071	0.058	0.062	0.147	0.056	0.168	0.274	0.130
31	0.187	0.024	0.233	0.148	0.077	0.081	0.043	0.158	0.040	0.197
32	0.165	0.116	0.124	0.094	0.047	0.086	0.117	0.140	0.149	0.126
33	0.157	0.031	0.226	0.099	0.271	0.187	0.019	0.062	0.012	0.095
34	0.032	0.056	0.121	0.118	0.138	0.137	0.056	0.130	0.076	0.168
35	0.121	0.081	0.225	0.067	0.029	0.117	0.130	0.078	0.132	0.140
36	0.169	0.053	0.057	0.058	0.050	0.102	0.184	0.125	0.170	0.202
37	0.102	0.233	0.218	0.118	0.022	0.055	0.037	0.127	0.026	0.165
38	0.165	0.084	0.323	0.022	0.316	0.051	0.051	0.051	0.051	0.051
39	0.083	0.018	0.063	0.028	0.234	0.245	0.075	0.088	0.130	0.119
40	0.104	0.017	0.077	0.054	0.233	0.143	0.019	0.086	0.263	0.107
41	0.069	0.040	0.175	0.031	0.103	0.282	0.186	0.044	0.040	0.100
42	0.117	0.016	0.203	0.024	0.033	0.132	0.038	0.227	0.117	0.211
43	0.015	0.106	0.097	0.109	0.121	0.121	0.120	0.109	0.109	0.109
44	0.154	0.197	0.228	0.213	0.011	0.163	0.022	0.060	0.022	0.083
45	0.120	0.077	0.087	0.061	0.060	0.196	0.199	0.077	0.108	0.135
46	0.075	0.048	0.020	0.216	0.051	0.174	0.027	0.202	0.136	0.127
47	0.148	0.012	0.011	0.025	0.270	0.241	0.091	0.122	0.076	0.152
48	0.191	0.019	0.030	0.021	0.126	0.199	0.108	0.134	0.190	0.173
49	0.154	0.379	0.087	0.066	0.085	0.042	0.076	0.090	0.095	0.080
50	0.083	0.026	0.215	0.068	0.080	0.168	0.252	0.087	0.036	0.068
51	0.115	0.026	0.166	0.036	0.229	0.183	0.036	0.055	0.180	0.090
52	0.145	0.046	0.021	0.227	0.123	0.221	0.038	0.132	0.073	0.117
53	0.120	0.013	0.253	0.016	0.302	0.223	0.035	0.034	0.047	0.077
54	0.127	0.018	0.061	0.057	0.068	0.401	0.037	0.118	0.131	0.109

〈표 3-21 계속〉 인재상 ANP 분석\_유통·물류업

NO.	CR	창의성	전문성	도전정신	도덕성	팀워크	글로벌역량	열정	주인의식	실행력
55	0.155	0.052	0.240	0.050	0.144	0.113	0.023	0.123	0.080	0.176
56	0.195	0.032	0.188	0.042	0.092	0.244	0.098	0.027	0.078	0.199
57	0.198	0.074	0.415	0.013	0.223	0.023	0.067	0.115	0.055	0.015
58	0.124	0.016	0.133	0.036	0.262	0.340	0.074	0.040	0.016	0.083
59	0.104	0.028	0.112	0.038	0.087	0.075	0.039	0.115	0.197	0.311
60	0.092	0.022	0.072	0.046	0.032	0.300	0.185	0.114	0.065	0.165
61	0.000	0.111	0.111	0.111	0.111	0.111	0.111	0.111	0.111	0.111
62	0.177	0.022	0.256	0.014	0.273	0.045	0.130	0.069	0.109	0.083
63	0.104	0.063	0.222	0.230	0.101	0.108	0.030	0.107	0.047	0.092
64	0.140	0.076	0.100	0.041	0.265	0.146	0.027	0.086	0.127	0.132
65	0.178	0.091	0.159	0.068	0.052	0.302	0.093	0.031	0.021	0.185
66	0.150	0.019	0.483	0.024	0.151	0.039	0.102	0.072	0.043	0.066
67	0.192	0.023	0.352	0.205	0.043	0.010	0.009	0.119	0.060	0.179
68	0.135	0.021	0.250	0.047	0.044	0.046	0.273	0.086	0.089	0.145

분석 결과 전문성(0.130), 실행력(0.125), 팀워크(0.111), 열정(0.098), 도덕성(0.086), 주인의식(0.083), 글로벌역량(0.059), 도전정신(0.057), 창의성(0.039) 순으로 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

〈표 3-22〉 인재상 ANP 분석 요약\_유통·물류업

창의성	전문성	도전정신	도덕성	팀워크	글로벌역량	열정	주인의식	실행력
0.039	0.130	0.057	0.086	0.111	0.059	0.098	0.083	0.125
9위	1위	8위	5위	3위	7위	4위	6위	2위

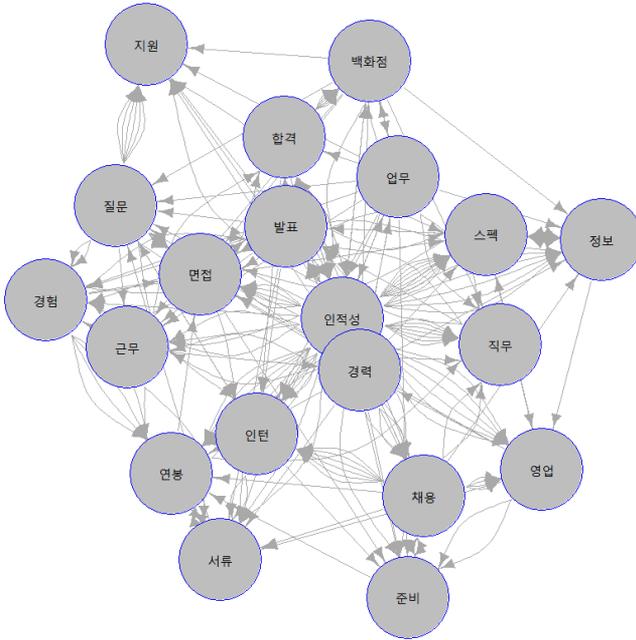


〈표 3-23〉 유통·물류업 - 취업준비생 상위 키워드 30개

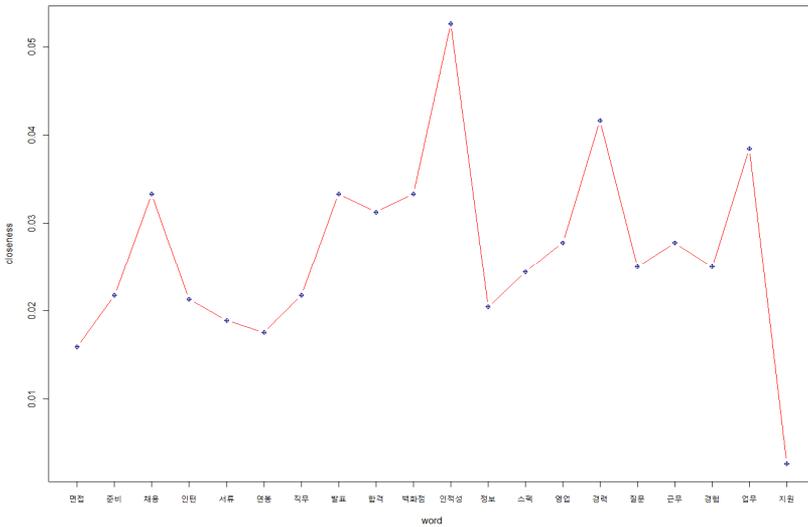
순위	키워드	도출빈도	비중
1	지원	496	11.36
2	면접	438	10.03
3	준비	229	5.25
4	채용	226	5.18
5	인턴	201	4.60
6	서류	190	4.35
7	연봉	165	3.78
7	직무	165	3.78
9	발표	157	3.60
10	합격	154	3.53
11	백화점	142	3.25
12	인적성	140	3.21
13	정보	133	3.05
14	스펙	131	3.00
15	영업	103	2.36
16	경력	100	2.29
17	질문	99	2.27
18	근무	94	2.15
19	경험	93	2.13
20	업무	91	2.08
21	시간	87	1.99
22	자격증	86	1.97
23	관리직	85	1.95
	전공	85	1.95
25	공채	83	1.90
	학교	83	1.90
27	물류	80	1.83
	유통	80	1.83
29	전형	76	1.74
30	취업	74	1.69

유통·물류업의 취업준비생 주요 키워드 별 연관 분석을 위해 도출된 상위 20위까지의 키워드를 우선적으로 선별해 연관분석을 실시하였다. 분석 결과 가장 높은 근접 중심성을 보이는 키워드는 ‘인적성’으로 나타났으며 뒤를 이어 ‘업무’, ‘경력’, ‘발표’, ‘백화점’ 등의 키워드가 높은 근접 중심성을 띄는 것으로 나타났다.

[그림 3-14] 유통·물류업 - 취업준비생 연관어 분석 결과



[그림 3-15] 유통·물류업 - 취업준비생 근접 중심성 분석 결과



## 4.1.2 합격자 카페글 분석

유통·물류업의 합격자 카페글을 분석한 결과 ‘발표’ 및 ‘전형’이 가장 높은 빈도로 도출되었다. 이를 통해 유통·물류업에 취직한 학생들이 지원한 회사의 합격자 발표 및 기타 전형들에 대해 높은 관심을 갖고 있었음을 알 수 있다.

[그림 3-16] 유통·물류업 - 합격자 키워드 분석 결과



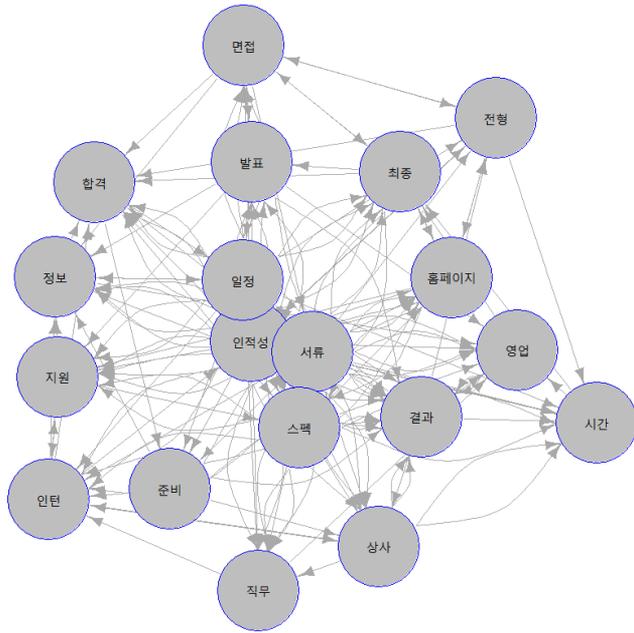
우선 상위 10개로 도출된 키워드를 살펴보면, 발표, 전형, 면접, 인적성, 서류, 합격, 최종, 일정, 홈페이지 등의 키워드가 도출되었다. 상위 20개의 키워드를 기준으로 분석하면 준비, 스펙, 상사, 지원, 결과, 인턴, 시간, 정보, 영업, 직무 등의 키워드가 도출되었다. 상위 30개의 키워드를 도출하면 문제, 영어, 토익, 고민, 관리직, 물류, 걱정, 경력, 근무, 입사, gsat 등의 키워드가 도출되었다.

〈표 3-24〉 유통·물류업 - 합격자 상위 키워드 30개

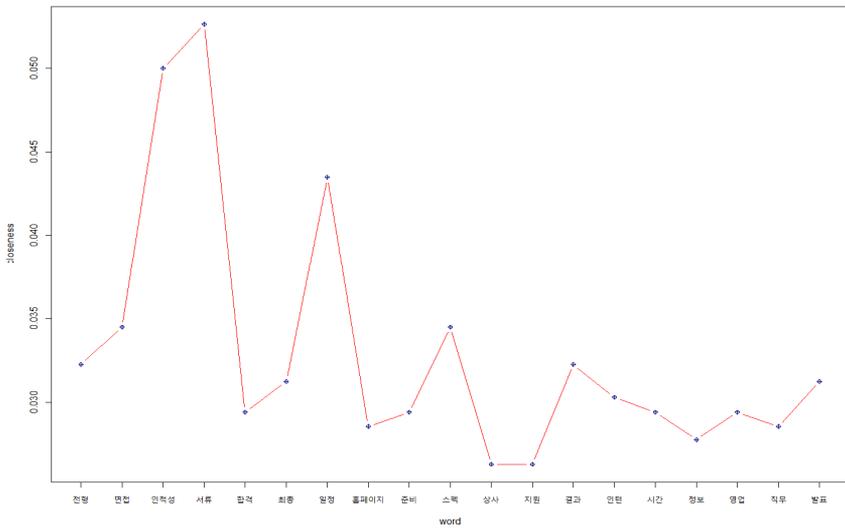
순위	키워드	도출빈도	비중
1	발표	343	23.32
2	전형	191	12.98
3	면접	168	11.42
4	인적성	123	8.36
5	서류	107	7.27
6	합격	104	7.07
7	최종	88	5.98
8	일정	59	4.01
9	홈페이지	34	2.31
10	준비	32	2.18
11	스펙	29	1.97
12	상사	22	1.50
13	지원	19	1.29
14	결과	17	1.16
15	인턴	16	1.09
16	시간	14	0.95
17	정보	12	0.82
18	영업	10	0.68
19	직무	9	0.61
20	문제	8	0.54
20	영어	8	0.54
20	토익	8	0.54
23	고민	7	0.48
23	관리직	7	0.48
23	물류	7	0.48
26	걱정	6	0.41
26	경력	6	0.41
26	근무	6	0.41
26	입사	6	0.41
30	gsat	5	0.34

유통·물류업의 합격자 주요 키워드 별 연관 분석을 위해 도출된 상위 20위까지의 키워드를 우선적으로 선별해 연관분석을 실시하였다. 분석 결과 가장 높은 근접 중심성을 보이는 키워드는 ‘서류’로 나타났으며 뒤를 이어 ‘인적성’, ‘일정’, ‘스펙’, ‘결과’ 등의 키워드가 높은 근접 중심성을 띄는 것으로 나타났다.

[그림 3-17] 유통·물류업 - 취업준비생 연관어 분석 결과



[그림 3-18] 유통·물류업 - 취업준비생 근접 중심성 분석 결과



### 4.1.3. 불합격자 카페글 분석

유통·물류업의 불합격자 카페글을 분석한 결과 ‘발표’ 및 ‘면접’, ‘서류’ 등의 단어가 높은 빈도로 도출되었다. 이는 유통·물류업에 취직하지 못한 학생들이 지원 후 단계에 큰 관심을 갖고 있다고 볼 수 있다.

[그림 3-19] 유통·물류업 - 불합격자 키워드 분석 결과



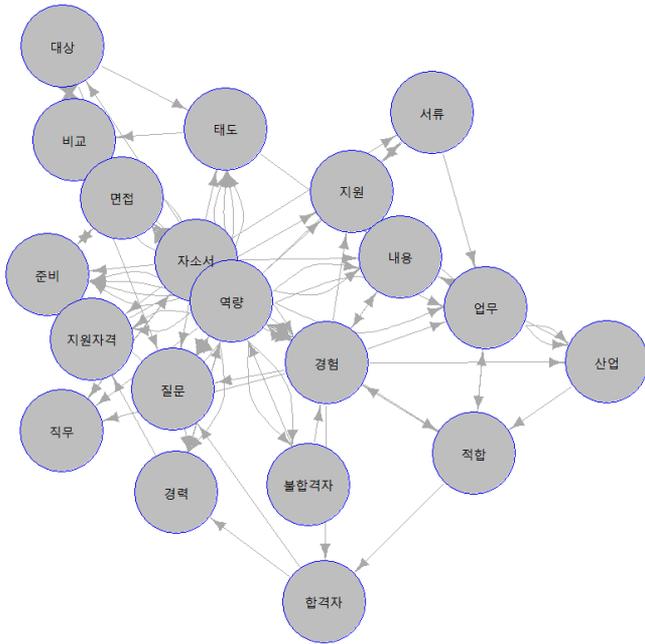
우선 상위 10개로 도출된 키워드를 살펴보면, 발표, 면접, 서류, 전형, 스펙, 합격, 최종, 인적성, 탈락 등의 키워드가 도출되었다. 상위 20개의 키워드를 기준으로 분석하면 백화점, 준비, 지원, 유통, 일정, 합격자, 홈페이지, 결과, 불합격, 인턴 등의 키워드가 도출되었다. 상위 30개의 키워드를 도출하면 결과, 경력, 문제, 상반기, 연봉, 제출, 학점, 호텔, 개발, 경험, 계열사, 기회 등의 키워드가 도출되었다.

〈표 3-25〉 유통·물류업 - 불합격자 상위 키워드 30개

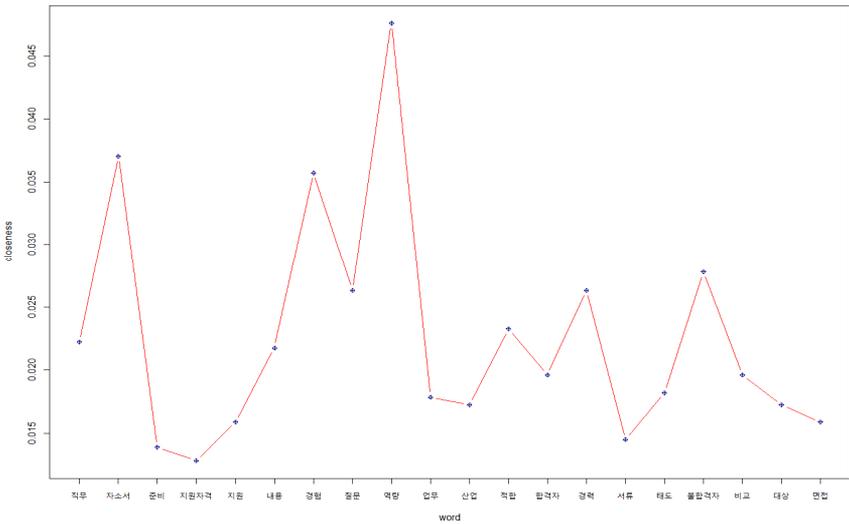
순위	키워드	도출빈도	비중
1	발표	43	16.35
2	면접	26	9.89
3	서류	23	8.75
3	전형	23	8.75
5	스펙	17	6.46
6	합격	16	6.08
7	최종	14	5.32
8	인적성	10	3.80
	탈락	10	3.80
10	백화점	7	2.66
	준비	7	2.66
12	지원	6	2.28
13	유통	5	1.90
	일정	5	1.90
	합격자	5	1.90
	홈페이지	5	1.90
17	결과	4	1.52
	불합격	4	1.52
	인턴	4	1.52
20	경력	3	1.14
	문제	3	1.14
	상반기	3	1.14
	연봉	3	1.14
	제출	3	1.14
	학점	3	1.14
	호텔	3	1.14
	개발	2	0.76
27	경험	2	0.76
	계열사	2	0.76
	기회	2	0.76
	기회	2	0.76

유통·물류업의 불합격자 주요 키워드 별 연관 분석을 위해 도출된 상위 17위까지의 키워드를 우선적으로 선별해 연관분석을 실시하였다. 분석 결과 가장 높은 근접 중심성을 보이는 키워드는 ‘발표’로 나타났으며 ‘면접’, ‘탈락’, ‘인적성’, ‘불합격’ 등으로 나타났다.

[그림 3-20] 유통·물류업 - 불합격자 연관어 분석 결과



[그림 3-21] 유통·물류업 - 불합격자 근접 중심성분석 결과



## 제5절 기업 인사담당자 및 실무면접관 인터뷰 분석

유통·물류업종의 기업 채용 경향을 좀 더 구체적으로 파악하기 위하여 유통·물류업 기업인사담당자와 실무면접관을 대상으로 설문조사와 심층인터뷰를 병행하여 수행하였다. 조사에는 최종 총 15명의 유통·물류업 인사담당자(10개사, 중기업 5개사)와 총 16명의 실무면접관(대기업 11개사, 중기업 5개사)이 참여하였다.

### 5.1. 채용전형 및 부문

유통·물류업에 해당하는 15개 기업(대기업 10개사, 중기업 5개사)의 인사담당자에게 신입 및 경력직원의 채용 현황과 전망, 인턴십 제도의 활용현황 및 변화 등에 대하여 설문조사하였으며 그 분석 결과는 다음과 같다.

#### 5.1.1. 신입 직원 채용 전망 및 변화

유통·물류업 기업은 신입직원 채용 시 수시채용을 선호하는 것으로 나타났다으며, 지난 1년에 비해 기업별 편차는 있지만 정기공채의 비중이 다소 증가한 것으로 나타났다. 구체적으로 설문에 참여한 기업 인사담당자의 응답내용을 살펴보면, 지난 1년(2016.4~2017.3)간 신입직원의 채용 규모는 전체 평균 144.7명 정도 규모였다. 하지만, 전반적으로 15명 이내의 소규모 채용이 많이 이루어지고, 신입직원 채용이 아예 없었던 기업도 있는 등 기업별 편차가 컸다. 또한 채용 전형에 있어서는 대부분 수시채용을 많이 진행하는 것으로 나타났다. 또한 최근 1년(2017.4~2018.3)간 신입직원 채용인원은 평균 102.6명 정도 규모로 지난 1년에 비해 평균규모는 감소였다. 하지만, 이는 기업별 편차로 인한 것으로 개별 기업별로 보면 소규모 증가이기는 하나 지난1년 대비 신입직원 채용 비중을 늘린 기업의 비중이 다소 높다. 지난 1년 채용규모가 컸던 대기업의 경우 최근 채용이 감소한 경향이 있었다. 또한 채용전형에 있어서는 수시채용을 선호하고 있었으나, 지난 1년에 비해 전반적으로 정기채용의 비중이 다소 증가하였다.

〈표 3-26〉 신입직원 채용 현황

업체	지난 1년간 채용인원 (2016.4~2017.3)	최근 1년간 채용인원 (2017.4~2018.3)
A	6명 채용(전원 정기공채)	채용 없음
B	89명 채용(수시 74%, 정기 26%)	93명 채용(수시 73%, 정기 27%)
C	1명 채용(전원 수시채용)	3명 채용(전원 수시채용)
D	1,390명 채용(전원 수시채용)	1,018명 채용(수시 88.2%, 정기 11.8%)
E	1명 채용(전원 수시채용)	채용 없음
F	420명 채용(수시 20%, 정기 80%)	300명 채용(수시 40%, 정기 60%)
G	200명 채용(전원 정기공채)	40명 채용(전원 정기공채)
H	3명 채용(전원 수시채용)	11명 채용(전원 수시채용)
I	채용 없음	5명 채용(수시 80%, 정기 20%)
J	7명 채용(수시 86%, 정기 14%)	10명 채용(수시 40%, 정기 60%)
K	14명 채용(수시 80%, 정기 20%)	25명 채용(수시 60%, 정기 40%)
L	15명 채용(수시 27%, 정기 73%)	6명 채용(수시 67%, 정기 33%)
M	3명 채용(전원 수시채용)	4명 채용(전원 수시채용)
N	5명 채용(전원 수시채용)	20명 채용(수시 30%, 정기 70%)
O	2명 채용(전원 수시채용)	4명 채용(전원 수시채용)
현황 요약	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 신입직원 채용규모는 지난1년에 비해 최근 수치적으로 다소 감소하였으나, 세부 기업별로 보면 소규모 증가 기업의 비중이 높은 편이었다.</li> <li>- 전반적으로 수시채용의 비중이 높은 편이나 지난 1년에 비해 최근 정기채용의 비중을 다소 늘린 기업이 많은 것으로 나타났다.</li> </ul>	

※ A~J: 대기업, K~O: 중기업

한편, 신입사원 채용 시 최근 1년간 채용유형별 비율 대비 전망을 조사한 결과 변화 계획이 없거나 수시채용 증가라고 응답한 기업이 많았다. 이는 추가인원 채용 없이 결원 발생 시에만 수시채용으로 인력을 채용하거나 퇴직, 휴직, 잦은 이직 등으로 수시채용이 많은 비중을 차지하기 때문인 것으로 보인다. 반면 정기공채의 경우 기업 문화 정착, 회사 안정화, 비용 및 홍보 효율성 등의 사유로 향후 증가할 것이라고 전망하고 있었다.

〈표 3-27〉 신입직원 채용전망\_최근 1년간 채용유형별 대비

채용전망	해당업체	사유
정기공채 증가	A	비용 및 회사 홍보 측면에서 정기공채가 효율적
	D	정규직 위주의 채용으로 기조 변경
	N	기업문화 및 조직문화 정착을 위해 정기공채 증가
	O	회사분위기 안정화 목적
수시채용 증가	B	상시적 인원 필요성 증대 (ex. 퇴사 후임, 육아휴직 후임, 신규업무 증가 등)
	C	신규 사업 개발 위한 인원충원
	F	그룹 인건비관리 필요성 증가로 인해 필요에 따른 수시채용
	H	경영현황 악화 및 채용비용 증가로 필수결원인력만 충원
변화계획 없음	J	최근 1년이 지난 연도보다 정기공채비율이 높았으나 향 후 정기공채 비율이 증가하지는 않을 것으로 전망
	E	추가인원 채용 없이 결원 발생 시에만 수시채용
	G	변화계획 없음
	I	영업직원 및 기술직원의 잦은 이직으로 수시채용이 대 부분을 차지하며, 신규법인 확장계획으로 인해 계속적 으로 채용이 증가할 전망
	K	잦은 입·퇴사로 인해 현 상태를 유지할 것으로 전망
	L	변화계획 없음
현황 요약	M	변화계획 없음
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 추가인원 채용 없이 결원 발생 시에만 수시채용으로 인력을 채용 하거나 퇴직, 휴직, 잦은 이직, 인건비관리 필요성 등으로 수시채용 의 비중을 유지하거나 증가할 것으로 전망하고 있었다.</li> <li>- 정기공채의 경우 기업 문화 정착, 회사 안정화, 비용 및 홍보 효율 성 등의 사유로 선호하고 있었다.</li> </ul>	

※ A~J: 대기업, K~O: 중기업

## 5.1.2. 경력 직원 채용 전망 및 변화

유통·물류업 기업은 경력직원 채용 시 수시채용을 선호하는 것으로 나타났다. 일부 기업만 정기채용을 병행하는 것으로 나타났다. 구체적으로 설문에 참여한 기업 인사담당자의 응답내용을 살펴보면, 지난 1년(2016.4~2017.3) 간 경력직원 채용 규모는 전체 평균 11명 정도 규모로, 가장 많은 인원을 채용한 기업이 42명이었다. 최근 1년(2017.4~2018.3) 경력직원 채용규모도 전체 평균 17.3명으로 채용이 이루어지지 않은 기업도 4개소나 되는 등 전반적으로 경력직원의 채용 규모가 크지 않은 것으로 나타났다. 경력직 채용 전형은 압도적으로 수시채용을 실시하는 기업이 많았다.

<표 3-28> 경력직원 채용 현황

업체	지난 1년간 채용인원 (2016.4~2017.3)	최근 1년간 채용인원 (2017.4~2018.3)
A	-	-
B	42명 채용(전원 수시채용)	42명 채용(전원 수시채용)
C	1명 채용(전원 수시채용)	3명 채용(전원 수시채용)
D	7명 채용(전원 수시채용)	7명 채용(전원 수시채용)
E	채용 없음	채용 없음
F	10명 채용(전원 수시채용)	20명 채용(전원 수시채용)
G	채용 없음	채용 없음
H	1명 채용(전원 수시채용)	3명 채용(전원 수시채용)
I	채용 없음	110명 채용(수시 90%, 정기 10%)
J	3명 채용(전원 수시채용)	채용 없음
K	4명 채용(수시 50%, 정기 50%)	3명 채용(수시 50%, 정기 50%)
L	31명 채용(전원 수시채용)	21명 채용(전원 수시채용)
M	3명 채용(전원 수시채용)	3명 채용(전원 수시채용)
N	50명 채용(전원 수시채용)	30명 채용(전원 수시채용)
O	2명 채용(전원 수시채용)	채용 없음
현황 요약	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경력직원 채용규모는 지난1년에 비해 최근 수직적으로 다소 증가하였으나 채용이 없는 기업도 있는 등 기업별 편차가 컸다.</li> <li>- 경력지원은 대부분의 기업이 수시채용을 선호하고 있는 것으로 나타났다.</li> </ul>	

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

한편, 경력직원 채용 시 최근 1년간 채용유형별 비율 대비 전망을 조사한 결과 경력사원 채용의 어려움, 퇴사로 인한 공석 발생 시 수시채용 진행 등으로 향후 채용에 변화계획이 없다고 응답한 기업이 대다수를 차지하였다. 반면 회사 기반 안정화 목적으로 정기공채 비율을 늘리고자 하는 기업도 있었다.

〈표 3-29〉 경력직원 채용전망(최근 1년간 채용유형별 대비)

채용전망	업체	사유
정기공채 증가	O	회사 기반 안정 목적
	I	-
수시채용 증가	C	신규 사업 개발
	F	퇴사증가와 신입사원 유입감소 및 사내공모 풀의 한계
	I	-
변화계획 없음	B	-
	D	-
	E	-
	G	-
	H	-
	J	경력사원 채용의 어려움으로 인해 채용전망에 난항
	K	-
	L	퇴사로 인한 공석 발생 시 수시채용 진행
	M	-
N	-	
현황 요약	- 경력사원 채용의 어려움, 퇴사로 인한 공석 발생 시 수시채용 진행 등으로 향후 채용에 변화계획이 없다고 응답한 기업이 대다수를 차지하였다.	

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

### 5.1.3 인턴십 관련 전망 및 변화

유통·물류업 기업의 채용전제형 인턴십 제도 활용 현황 및 전망에 대해 조사한 결과, 설문에 참여한 대부분의 기업이 채용전제형 인턴십 제도를 활용하고 있지 않은 것으로 나타났다. 몇몇 시행하고 있는 기업의 경우도 기업별 편차는 있지만 신입직원 대비 비중이 낮은 것으로 나타났으며, 일부 기업은 향후 그 비중을 증가할 예정인 것으로 나타났다.

〈표 3-30〉 채용전제형 인턴십 제도 활용 현황 및 전망

실시 여부	업체	주요 내용
실시	F	- 신입직원 대비 인턴 비중 10% 수준 - 향후 인턴 채용 비율 증가 예정
	G	- 신입직원 대비 인턴 비중 100% 수준 - 인턴 채용 비율 변화 계획 없음
	M	- 신입직원 대비 인턴 비중 0% 수준 - 인턴 채용 비율 증가 예정
미실시	A, B, C, D, E, H, I, J, K, L, N, O	
현황 요약	- 응답 기업의 대부분이 채용전제형 인턴을 활용하지 않고 있으며 시행하고 있는 몇몇 기업의 경우도 신입직원 대비 그 비중이 낮은 것으로 나타났다.	

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

또한, 인사담당자들에게 일반 인턴십 제도 활용 현황 및 관련 전망을 질문한 결과, 응답기업 대부분이 인턴십 제도의 활용보다는 신입직원 또는 수시채용을 통한 인력 채용에 중점을 두고 있는 것으로 나타났다. 조사 기업 중 인턴십 제도를 수행하고 있는 기업은 3개소 밖에 되지 않았으며, 전망에 있어서도 대부분 인턴십 활용 비율을 증가할 계획이 없는 것으로 나타났다.

〈표 3-31〉 일반 인턴십 활용 현황 및 전망

활용 여부	업체	주요 내용
활용	A	1명 채용, 향후 채용 변화 계획 없음
	F	10명 채용, 향후 인턴 채용 비율 증가 예정 (보수적 채용 기조에 따라 인턴 채용 후 재검증 통해 판단 예정)
	M	6명 채용, 향후 채용 변화 계획 없음
미활용	B, C, D, E, G, H, I, J, K, L, N(인턴제 검토 중), O	
현황 요약	- 응답 기업의 대부분이 일반 인턴십 제도를 활용하고 있지 않았으며, 활용하고 있는 기업의 경우도 대부분 향후 인턴십 활용 비율을 증가할 계획이 없는 것으로 나타났다.	

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

### 5.1.4 신입 직원 채용 분야 및 지원자격

유통·물류업 인사담당자들에게 신입직원 채용 분야 및 지원자격을 조사한 결과, 대부분의 기업들이 직무별로 차별화된 직원 선발을 추진하고 있는 것으로 나타났다. 또한 신입직원 채용 분야는 유통·물류업의 특성 상 영업, 해외영업, 영업지원 및 관리 등 영업 관련 직무 가장 많았으며, 직무의 특성 상 외국어 능통자를 선호하는 것으로 나타났다. 조사기업의 채용 직무별 자격에 대한 상세한 사항 사항은 <표 4-9>에 제시되어 있다.

<표 3-32> 신입직원 채용 분야 및 자격

업체	주요 내용
A	- 영업직 및 일반사무직: 외국어 우수자(영어 및 제2외국어)
B	- 영업관리, 편집개발, 전략기획, 경영관리: 4년제 대학교 이상 학력 소지자, 해외여행에 결격 사유가 없는 자, 병역필 또는 면제자
C	- 해외영업: 일본어·영어 가능자, 프레젠테이션 우수자 - 영업관리: 일본어 가능자, OA/SAP 사용 가능자
D	- 영업: 학력, 연령, 성별 무관
E	- 회계, 총무: 영어가능자, 해당직무 근무경험 우대, 회계학 전공자 우대 - 무역사무: 영어능통자, 해당직무 근무경험 우대, 회계학 전공자 우대
F	- ESI(전략기획): 대졸, 경영자마인드 - 통합채용: 학력무관, 점수에 대한 비전 - 판매사공채: 학력무관, 서비스마인드
G	- 면세점 판매원: 고졸 이상, 어학자격 (신 HSK 4급 이상)
H	- 영업직 및 일반사무직, 경영지원, 엔지니어: 대졸, 토익 730 또는 토익스피킹 6급 필수, 기타 우대 - 생산직: 초대졸 이하
I	- 생신차 판매(Sales Consultant), 중고차 매매, 서비스본부 정비, 서비스본부 어드바이저, 서비스본부 부품, 서비스본부 보증: 별도 지원 자격 없음, 해당분야 경력직 우대
J	- 영업: 대졸 학력 및 무역, 화학, 화공, 상경 전공자, 외국어 능통자 우대, 해외여행에 결격 사유가 없는 자 - 기획: 대졸 학력 및 경영, 경제, 화학 전공자, 외국어 능통자 우대, 해외여행에 결격 사유가 없는 자

〈표 3-32 계속〉 신입직원 채용 분야 및 자격

업체	주요 내용
J	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경영전략: 대졸 학력 및 상경 전공, 해외여행에 결격사유가 없는 자</li> <li>- 인사전략: 대졸 학력 및 상경, 법학 전공자, 해외여행에 결격사유가 없는 자</li> <li>- 영업관리: 고졸, 초대졸 학력 및 전공 무관 또는 상경계열 우대, 해외여행에 결격 사유가 없는 자</li> <li>- 회계: 고졸, 초대졸 학력 및 전공 무관 또는 상경계열 우대, 해외여행에 결격 사유가 없는 자</li> </ul>
K	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 마케팅: 중국어 능통자, 영어 가능자</li> <li>- 외환관리: 무역 관련 전공 또는 자격보유 혹은 관련 경험 보유</li> <li>- 물류기획: 물류 관련 전공 또는 자격보유 혹은 관련 경험 보유</li> <li>- 사업소품질관리: 지게차 자격 보유자</li> <li>- 회계자금: 전산회계 1급, 일본어 가능자</li> </ul>
L	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 상품기획MD: 디자인분야 전공자, 경영학과 전공자</li> <li>- CS: 초대졸 이상의 학력, 지원자의 인성, 면접 중요</li> </ul>
M	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 영업부: 유통 및 영업 흐름을 알고자 하는 자</li> <li>- 영업지원: 천연 유기농 화장품, 생활용품, 식품에 관심이 있는 자</li> <li>- 웹디자이너: HTML 코딩 등 웹디자인 가능자</li> <li>- 물류팀: 반복 업무에 적합하지 않은 신체 이상이 없는 자</li> </ul>
N	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 영업, 마케팅, 연구, 생산, 지원 부서</li> </ul>
O	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해외영업: 대졸 이상, 영어 능통자 우대</li> <li>- 영업지원: 대졸 이상, 컴퓨터 활용능력 우대</li> </ul>
현황 요약	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 신입직원 채용분야는 기업에 따라 차이가 있지만 영업, 해외영업, 영업 관리 및 지원 등 영업관련 직무가 다수를 차지하고 있으며, 직무 특성상 외국어 능통자를 선호하는 것으로 나타났다.</li> <li>- 대부분의 기업들이 직무별로 차별화된 직원 선발을 추진하고 있는 것으로 나타났으며, 학력, 외국어, 직무 관련 자격 및 기술요건 등을 요구하고 있는 것으로 보인다.</li> </ul>

※ A~J: 대기업, K~O: 중기업

## 5.2. 채용 방식 및 프로세스

유통·물류업에 해당하는 15개 기업(대기업 10개사, 중기업 5개사)의 인사담당자에게 직원 채용 방식 및 프로세스에 대하여 설문조사하였다. 또한 취업준비생들에게 보다 상세한 정보 제공을 위하여 채용 프로세스 중 서류전형의 평가기준, 합격자 및 불합격자 특성 등은 설문조사에 참여한 인사담당자를 대상으로 심층인터뷰를 병행하여 보다 상세한 답변을 이끌도록 하였다. 더불어 실무면접에 관한 보다 실질적인 정보 제공을 위하여 유통·물류업에 해당하는 16개 기업(대기업 11개사, 중기업 5개사)의 실무면접관을 대상으로 실무면접 선발 기준에 대해 설문조사하였고 인사담당자와 마찬가지로 실무면접 적합후보자 확인내용, 합격자 및 불합격자 특성, 면접대상자 조언 등에 대해서는 심층인터뷰를 병행하였다. 이상의 채용방식 및 프로세스에 대한 조사내용 분석 결과는 다음과 같다.

### 5.2.1. 채용 프로세스\_전체

유통·물류업 기업의 채용프로세스를 조사한 결과, 조사대상 기업 모두가 서류전형과 면접전형을 실시하고 있는 것으로 분석되었으며, 필기전형과 신체검사도 다수의 기업에서 실시하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 유통·물류업 기업의 취업을 준비하는 취업준비생들은 기본적으로 서류와 면접전형을 준비하고, 관심 기업을 구체화 하여 그 기업에 맞는 추가적인 전형을 대비할 필요가 있는 것으로 보인다.

〈표 3-33〉 채용프로세스 현황

구분	서류전형	필기전형	면접전형	신체검사
A	○	○	○	○
B	○	×	○	○
C	○	○	○	×
D	○	○	○	○
E	○	○	○	×
F	○	○	○	○
G	○	×	○	○
H	○	○	○	○
I	○	○	○	×
J	○	×	○	○
K	○	○	○	×
L	○	×	○	×
M	○	×	○	×
N	○	○	○	○
O	○	×	○	×
현황 요약	- 공통적으로 모든 기업이 서류전형과 면접전형을 실시하고 있으며, 일부 기업이 필기전형과 신체검사를 실시 중에 있다.			

※ A-J: 대기업, K-O: 중소기업

한편, 신입사원 채용전형 과정에서 블라인드 채용을 적용하고 있는지 조사한 결과 15개 응답기업 모두 블라인드 채용을 도입하고 있지 않은 것으로 나타났다. 블라인드 채용은 지원서류에 이름, 출신학교, 출신지역 등 인적사항 포함 시 직무능력에 대한 평가보다 지원자의 특정 요소에 따른 후광효과로 선발평가의 왜곡현상이 발생할 소지가 있어 선발 평가자들에게 해당 정보를 제공하지 않는 것을 말한다. 조사결과 현재 유통·물류업종 기업에서는 블라인드 채용 도입이 많이 이루어지고 있지 않음을 알 수 있다.

## 5.2.2 채용 프로세스\_서류 전형 채용 경향

### 5.2.2.1 설문조사 분석 결과

채용프로세스 중 서류전형의 구체적인 진행 방식에 대해 조사한 결과 응답 기업 중 상당수가 1차 서류심사 후 관련부서에서 2차 서류심사를 진행하고 있는 것으로 나타났으며 직군/직무별 관련 부서에서 서류심사를 하는 경우도 많은 편이었다. 따라서 유통·물류업 기업의 서류심사에는 주로 기업 인사팀과 채용 직무 분야의 관련부서가 주로 관여하고 있음을 알 수 있다.

<표 3-34> 서류전형 방식

구분	주요내용
B	1차 서류심사 후 관련부서에서 2차 서류심사 진행
D	
F	
K	
M	
N	
L	
C	직군/직무별(충원팀) 관련부서에서 서류심사 진행
I	
J	
O	
G	인사팀과 관련부서에서 함께 서류심사 진행
H	인사팀에서 서류심사 진행
A	대행업체에서 서류심사 진행
E	대행업체에서 서류심사 진행, 직군/직무별 관련부서에서 서류심사 진행
현황 요약	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서류전형의 심사는 주로 기업 인사팀과 직군, 직무별 관련부서가 관여하고 있는 것으로 나타났다.</li> <li>- 응답 기업 중 상당수가 1차 서류심사 후 관련부서에서 2차 서류심사를 진행하고 있는 것으로 나타났으며 직군/직무별 관련 부서에서 서류심사를 하는 경우도 많은 편이었다.</li> </ul>

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

한편 유통·물류업 기업인사담당자에게 자기소개서 작성 항목과 서류전형 시 평가 비중을 조사한 결과, 지원 동기, 입사 포부를 비롯해 지원자의 배경에 대한 정보를 제공할 수 있는 성장과정, 성격, 학창시절 경험 등을 많이 요구하고 있는 것으로 나타났다. 또한 직무 및 업무 관련 관심과 전문성, 경력 등 채용 직무에 관한 내용 요구도 많은 편이었다. 특히, 서류전형 시 평가비중이 높은 항목들은 크게 2가지 유형으로 나누어 볼 수 있는데 첫 번째는 지원동기, 입사 포부와 같은 기업(직무)선택 기준 및 비전에 관한 항목과, 직무선택 계기 및 역량개발 노력, 경력, 전문성 등 채용분야의 직무적합성에 관한 항목이었다. 각 기업별 구체적인 자기소개서 작성 항목 및 평가비중은 <표 4-12>에 제시되어 있다.

<표 3-35> 자기소개서 작성항목 및 평가

업체	주요 내용
A	작성항목 : 지원동기, 입사 후 포부, 학창시절 경험 평가비중 가장 높은 항목 : 입사 후 포부
B	작성항목 : 회사선택 기준, 입사 후 포부(회사를 어떤 회사로 만들어 나가고 싶은가?), 직무선택계기 및 역량개발을 위한 노력, 기업핵심가치 및 관련 경험 평가비중 가장 높은 항목 : 직무선택계기 및 역량개발을 위한 노력
C	작성항목 : 성장배경, 학창시절 경험, 주요 경력 및 해당보직과의 연관성, 지원동기 및 입사 후 포부 평가비중 가장 높은 항목 : 주요 경력 및 해당보직과의 연관성
D	작성항목 : 작성 성실도, 표현력, 지원동기 및 업무적응력 평가비중 가장 높은 항목 : 작성 성실도, 표현력
E	작성항목 : 성장과정, 성격의 장단점 평가비중 가장 높은 항목 : 성장과정, 성격의 장단점
F	작성항목 : 지원동기, 입사 후 포부(1/ 5/ 10년 후 자기모습), 성과사례, 의미 있는 경험, 최근 읽은 책 중 추천 도서, 좌절 및 실패 경험과 극복 사례 평가비중 가장 높은 항목 : 지원동기, 입사 후 포부(1/ 5/ 10년 후 자기모습)
G	작성항목 : 회사 선택 기준, 역량개발 위한 활동과 노력, 지원 직무에 대한 본인의 강점, 회사의 소명의식에 대한 본인의 생각, 입사 후 포부 평가비중 가장 높은 항목 : 위 모든 항목
H	작성항목 : 지원동기 및 입사 후 포부, 성장과정 및 장단점, 주요활동(프로젝트 경험/학교활동 등), 성공경험(성공요인) 및 좌절경험(극복방법) 평가비중 가장 높은 항목 : 지원동기 및 입사 후 포부

〈표 3-35 계속〉 자기소개서 작성항목 및 평가

업체	주요 내용
I	작성항목 : 성장과정 및 학창시절, 성격 및 재능, 취미 및 특기, 지원동기 및 입사 후 포부 평가비중 가장 높은 항목 : 지원동기 및 입사 후 포부
J	작성항목 : 자기소개, 성격 장단점, 학교생활 및 사회봉사활동, 연수, 여행경험 등, 지원동기 및 입사 후 희망업무 및 포부, 특기 분야 및 과목 평가비중 가장 높은 항목 : 학교생활 및 사회봉사활동, 연수, 여행경험 등, 지원동기 및 입사 후 희망업무 및 포부, 특기 분야 및 과목
K	작성항목 : 지원동기, 지원 부문 관련 사항(관심, 보유능력, 경험 등), 학업 외 열정적으로 했던 일, 고등학교부터의 성장과정, 생활신조 및 생활의 장단점 평가비중 가장 높은 항목 : 지원동기
L	작성항목 : 업무분야에 대한 관심 및 전문성, 성장배경 평가비중 가장 높은 항목 : 업무분야에 대한 관심 및 전문성
M	작성항목 : 인적사항, 경력, 필수질문 답변 내역 평가비중 가장 높은 항목 : 경력, 필수질문 답변 내역
N	작성항목 : 학업/관심분야 중심의 성장과정 및 학창시절, 핵심가치(열정, 소통, 혁신)중 본인 성격과 가장 잘 부합하는 핵심가치 및 발휘 경험, 희망직무 지원 위한 준비과정 및 해당 직무로 회사에서 이루고자 하는 목표, 당사 제품 중 자신을 가장 잘 표현할 수 있는 제품과 이유 평가비중 가장 높은 항목 : 핵심가치(열정, 소통, 혁신)중 본인 성격과 가장 잘 부합하는 핵심가치 및 발휘 경험, 당사 제품 중 자신을 가장 잘 표현할 수 있는 제품과 이유
O	작성항목 : 성장과정, 성격 장단점, 경력사항 및 경험 등, 지원동기 및 포부 평가비중 가장 높은 항목 : 경력사항 및 경험 등
현황 요약	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지원 동기, 입사 포부를 비롯해 지원자의 배경에 대한 정보를 제공할 수 있는 성장과정, 성격, 학창시절 경험 등을 많이 요구하고 있으며, 직무 및 업무 관련 관심과 전문성, 경력 등 직무관련 내용에 대한 요구도 높았다.</li> <li>- 자기소개서 심사 시 평가비중이 높은 항목은 지원동기, 입사 포부와 같은 기업(직무)선택 기준 및 비전에 관한 항목과, 직무선택 계기 및 역량개발 노력, 경력, 전문성 등 채용분야의 직무적합성에 관한 항목이었다.</li> </ul>

※ A~J: 대기업, K~O: 중기업

### 5.2.3. 채용프로세스\_필기 전형 채용 경향

채용프로세스 중 필기전형을 실시한다고 응답한 기업(7개)을 대상으로 시험종류에 대해 조사한 결과 응답 기업 중 상당수가 직무능력검사, 인적성검사 등을 실시하고 있는 것으로 나타났다. 이 외에 유통·물류업 업무의 특성상 외국어 능력이 요구되기 때문에 외국어 번역이나 독채, 작문 등의 시험을 치르는 기업이 있는 것으로 조사되었다. 따라서 유통·물류업에 취업을 준비하는 취업준비생들은 기본적으로 직무능력검사와 인적성 검사에 대비하는 것이 필요하며, 관심 기업을 구체화하고 외국어, 전공시험 등 해당 기업에서 부가적으로 요구하는 필기전형을 준비하는 것이 필요할 것으로 보인다.

<표 3-36> 필기전형 시험 종류

구분	주요내용
A	직무능력검사, 인적성검사
C	외국어번역(일본어 ↔ 한국어)
D	직무능력검사, 인적성검사
E	영어 독채, 작문시험
F	직무능력검사, 인적성검사
H	인적성검사
I	-
K	전공 또는 직무상식시험
N	인적성검사
현황 요약	- 필기전형으로 주로 직무능력검사와 인적성검사가 실시되고 있는 것으로 나타났으며, 일부 기업에서는 외국어, 전공 또는 직무시험 등을 실시하고 있었다.

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

## 5.2.4 채용프로세스\_면접 전형 채용 경향

채용프로세스 중 면접 전형 채용경향에 대해 파악하기 위하여 인사담당자와 더불어 실무면접에 관해 가장 많은 정보를 파악하고 있는 실무면접관의 설문조사 및 심층인터뷰를 병행하였다. 인사담당자에게는 면접전형의 전반적인 평가기법과 실무 및 임원면접의 평가항목에 대해 조사하였으며, 실무면접관에는 실무면접에 한정하여 선발기준과 적합후보 확인내용, 합격자 및 불합격자의 특성 등에 대해 조사하였다.

### 5.2.4.1 면접전형 설문조사 분석 결과

채용프로세스 중 면접전형 방식 대해 인사담당자에게 조사한 결과, 응답기업 모두 일반구술면접을 실시하고 있는 것으로 나타났으며, 이외에 일반발표면접, 인성면접, 구조화 구술면접(경험면접, 상황면접) 등을 많이 실시하고 있는 것으로 조사되었다. 또한 일부 기업에서는 업무와 관련된 자유주제로 PPT 발표를 요구하거나 미션수행, 현장면접 등을 실시하는 등 기업에 따라 다양한 면접전형이 진행되고 있어 취업준비생들은 관심 기업의 면접전형 방식을 사전에 잘 조사하여 대비하는 것이 필요할 것으로 보인다.

<표 3-37> 면접전형 평가기법

구분	일반 구술	일반 발표	인성 면접	구조화 (경험, 상황) 구술	기타
A	○				- 일반토론
B	○				
C	○	○			- 역량평가발표 - 업무관련 자유주제 PPT발표(10분)
D	○	○	○		
E	○				
F	○			○	- 현장면접
G	○		○		

〈표 3-37 계속〉 면접전형 평가기법

구분	일반 구술	일반 발표	인성 면접	구조화 (경험, 상황) 구술	기타
H	○		○		
I	○		○		
J	○				
K	○		○	○	- 자기PR - 현장면접 - 미션수행
L	○	○			- 현장면접
M	○		○		- 자기PR
N	○	○	○	○	
O	○				- 자기PR
현황 요약	- 일반구술면접은 모든 회사에서 요구하는 면접전형 중 하나이며, 이외에 일반발표면접, 인성면접, 구조화 구술면접(경험면접, 상황면접) 등을 많이 실시하고 있는 것으로 나타났다.				

※ A-J: 대기업, K-O: 중소기업

다음으로 실무진 면접 시 주요 평가항목과 항목별 평가 비중에 대해 인사 담당자에게 조사한 결과, 채용 직무에 대한 이해, 지식, 경력 등 직무적합성을 높게 평가하고 있는 것으로 나타났다. 또한 입사포부, 일에 대한 열정, 의사소통능력, 태도 등도 주요하게 평가하고 있는 것으로 조사되었다. 조사 기업별 실무진 면접의 주요 평가항목에 대한 상세한 내용은 〈표 4-15〉에 제시되어 있다.

〈표 3-38〉 실무진(1차) 면접 주요 평가항목

업체	주요 내용
A	- 평가항목 : 어학능력, 논리적 언변, 태도 - 평가비중 가장 높은 항목 : 위 모든 항목
B	- 평가항목 : 직무에 대한 이해, 조직 적합도 - 평가비중 가장 높은 항목 : 위 모든 항목
C	- 평가항목 : 이력서 내용 재확인(문지마 지원 필터링), 업무 경험·경력·관심도·이해도, 어려움 봉착 시 해결방안, 지원동기, 입사 포부, 전체적인 어투와 표현능력 및 입기응변 능력 - 평가비중 가장 높은 항목 : 업무상 경험·경력·관심도·이해도, 입사 포부
D	- 평가항목 : 직무이해도, 업무 발전 가능성, 회사 및 관련 이슈에 대한 관심 - 평가비중 가장 높은 항목 : 업무 발전 가능성
E	- 평가항목 : 성격, 커뮤니케이션 능력, 이직사유 - 평가비중 가장 높은 항목 : 성격, 커뮤니케이션 능력
F	- 평가항목 : 의사소통능력, 직무이해력, 문제해결능력, 조직이해능력, 수리력 - 평가비중 가장 높은 항목 : 직무이해력
G	- 평가항목 : 직무 적합성, 업에 대한 본인의 생각, 기타 자유 형식 질문 - 평가비중 가장 높은 항목 : -
H	- 평가항목 : 회사와 직무에 대한 관심 및 열정, 해당 직무 역량강화를 위한 노력 및 전공지식, 윤리의식, 팀워크, 순발력 등 기타 사항 - 평가비중 가장 높은 항목 : 회사와 직무에 대한 관심 및 열정
I	- 평가항목 : 경력적합성, 능력 및 자질, 외관/인상 및 진실성, 의사소통 및 논리성, 올바른 기업관 - 평가비중 가장 높은 항목 : 경력적합성, 능력 및 자질, 외관/인상 및 진실성, 의사소통 및 논리성
J	- 평가항목 : 채용부문 관련 기초지식 유무, 입사 후 목표, 외국어 능력, 면접태도 - 평가비중 가장 높은 항목 : 위 모든 항목
K	- 평가항목 : 전문지식(전공 및 자격 등), 외국어 부문(해당 업무 한정), 직무 역량(기획, 상황대처 등), 조직적응 및 발전가능성 - 평가비중 가장 높은 항목 : 외국어 부문(해당 업무 한정), 조직적응 및 발전가능성
L	- 평가항목 : 업무의 전문성, 인성 - 평가비중 가장 높은 항목 : 위 모든 항목
M	- 평가항목 : 자사 핵심가치 내재 여부, 리더십 역량 및 경험, 자기개발 및 성장욕구 - 평가비중 가장 높은 항목 : 리더십 역량 및 경험, 자기개발 및 성장욕구
N	- 평가항목 : 기업집중성, 의사전달력, 유연/창의력, 발표/발언 수준, 업무몰입(일류의식, 실행의지) - 평가비중 가장 높은 항목 : 기업집중성, 업무몰입(일류의식, 실행의지)
O	- 평가항목 : 인상, 외국어능력, 입사 포부 - 평가비중 가장 높은 항목 : 인상, 외국어능력
현황 요약	- 대체적으로 채용 직무에 대한 이해, 지식, 경력 등 직무전문성을 높게 평가하고 있으며, 이외에 입사포부, 일에 대한 열정, 의사소통능력, 태도 등도 주요하게 평가하고 있는 것으로 나타났다.

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

좀 더 구체적으로 실무면접에 관한 정보 파악을 위하여, 실무면접관에게 실무면접 진행 시 적합후보 선정 기준에 대해 조사한 결과, 대부분의 기업이 열정, 적극성, 자신감, 긍정적 태도 등 지원자의 태도와 지원분야의 이해도, 경력 등 직무적합성을 중요하게 평가하고 있는 것으로 나타났다. 이는 앞서 제시한 인사담당자의 실무진 면접 주요 평가항목과 유사한 결과이다. 조사 기업별 실무면접 시 적합 후보 선정 기준에 대한 상세한 내용은 <표 4-16>에 제시되어 있다.

<표 3-39> 실무면접 시 적합 후보자 선정기준

업체	주요 내용
A	- 선정기준: 인성, 책임감, 열정, 주인의식, 팀워크, 개인역량, 지원 분야 경험 - 가장 높은 영향을 미치는 항목: 인성, 책임감, 열정
B	- 선정기준: 태도 및 조직관, 전문성, 적극성, 책임감, 표현력, 잠재역량 - 가장 높은 영향을 미치는 항목: 태도 및 조직관
C	- 선정기준: 회사 적합인재 성장가능성, 질문 이해력, 전공지식과 경험, 친화력, 잠재력, 관찰력, 행동과 표현능력, 경험 및 미래에 대한 사고 - 가장 높은 영향을 미치는 항목: 회사에 적합한 인재로의 성장가능성, 잠재력과 관찰력
D	- 선정기준: 직무적합성, 기업관 및 직업관, 실무경험, 시장경쟁력(이상 경력직), 창의력 및 자기만의 논리, 열정 및 취업준비도, 패기 및 자신감(이상 신입사원) - 가장 높은 영향을 미치는 항목: 직무적합성(이상 경력직), 창의력 및 자기만의 논리(이상 신입사원)
E	- 선정기준: 의사소통능력, 적극성, 추진력, 자신감 - 가장 높은 영향을 미치는 항목: 의사소통능력, 자신감
F	- 선정기준: 유관 경력, 전공, 연령, 성별, 면접태도 및 복장, 의사소통능력, 입사의지 - 가장 높은 영향을 미치는 항목: 면접태도 및 복장, 의사소통 능력, 입사의지
G	- 선정기준: 경력 및 이력사항, 학력 및 전공, 해당 분야 전문성, 전산 활용능력, 의사소통능력 - 가장 높은 영향을 미치는 항목: 경력 및 이력사항
H	- 선정기준: 적극적 자세, 긍정적 마인드, 미래 자신의 모습 설계, 생각 전달 어투, 아이 컨택 - 가장 높은 영향을 미치는 항목: 적극적 자세, 긍정적 마인드, 생각 전달 어투
I	- 선정기준: 올바른 가치관 및 규율 준수 역량, 성과 중심적 사고 및 행동 발현 정서 에너지, 긍정적 태도 및 자발적 업무 역량, 조직 내 협력 및 시너지 창출 관계역량, 스트레스 상황에서의 부정적 정서 관리 역량 - 가장 높은 영향을 미치는 항목: 성과 중심적 사고 및 행동 발현 정서 에너지, 긍정적 태도 및 자발적 업무 역량

〈표 3-39 계속〉 실무면접 시 적합 후보자 선정기준

업체	주요 내용
J	- 선정기준 : 업무관련 경력·지식·스킬 보유 여부, 타 부서 및 직원과의 협업 능력, 의사소통능력, 외국어 능력, 업무수행 능력 및 책임감 - 가장 높은 영향을 미치는 항목 : 업무관련 경력·지식·스킬 보유 여부
K	- 선정기준 : 업무 추진력, 분석력 및 기획력, 팀워크, 창의력 - 가장 높은 영향을 미치는 항목 : 위 모든 항목
L	- 선정기준 : 학력 및 전공, 용모·인상·태도, 외국어, 위기대처능력, 열의, 업계 및 직무에 대한 이해도, 성품·인성·책임감 - 가장 높은 영향을 미치는 항목 : 외국어
M	- 선정기준 : 입사동기 및 포부, 지원 분야 경력·성과·이해도, 사업 이해 및 파악, 회사정보 파악, 질의한 상황과 의중 파악, 본인 역할의 인지도, 해결점에 대한 본인의 아이디어, 논증의 합리성과 대화상의 사회성 등 - 가장 높은 영향을 미치는 항목 : 지원 분야에 대한 경력·성과·이해도, 질의한 상황과 의중의 파악, 논증의 합리성과 대화상의 사회성 등
N	- 선정기준 : 정시성, 가정환경, 언어(영어) 능력, 아이컨택, 구직자 질문의 의외성 및 차별성 - 가장 높은 영향을 미치는 항목 : 아이컨택, 구직자 질문의 의외성 및 차별성
O	- 선정기준 : 유관 경력, 실무 수행 능력, 태도/의지/협동심, 미래 비전, 자기계발 - 가장 높은 영향을 미치는 항목 : 유관 경력, 실무 수행 능력
P	- 선정기준 : 직무적합성, 태도 및 의지, 회사 적합성(인재상과 핵심가치 부합정도), 거주지와 근무지 간 거리, 지원 사유, 전공 - 가장 높은 영향을 미치는 항목 : 직무적합성, 태도 및 의지, 회사 적합성(인재상과 핵심가치 부합정도)
현황 요약	- 실무면접 진행 시 적합후보 선정 기준으로 대부분의 기업이 열정, 적극성, 자신감, 긍정적 태도 등 지원자의 태도와 지원분야의 이해도, 경력 등 직무적합성을 중요하게 평가하고 있는 것으로 나타났다.

※ A-K: 대기업, L-P: 중기업

반면 인사담당자를 대상으로 임원진 면접 시 주요 평가항목을 조사한 결과를 살펴보면, 회사에 대한 관심과 열정, 핵심가치 및 인재상 부합정도, 조직 적합도, 주인의식 등을 높게 평가하고 있어 실무면접에 비해 기업 또는 조직에 적합한 인재를 평가하고자 하는 경향이 좀 더 높게 나타나는 것으로 보인다. 더불어 업무에 대한 관심, 경험, 전문성 등 직무에 적합한 인재인가도 주요 평가요소로 살펴보고 있었다. 조사 기업별 임원진 면접의 주요 평가항목에 대한 상세한 내용은 〈표 4-16〉에 제시되어 있다.

<표 3-40> 임원진(2차) 면접 주요 평가항목

업체	주요 내용
A	- 평가항목 : 학창시절 성과, 입사 후 포부, 자질 및 태도 - 평가비중 가장 높은 항목 : 위 모든 항목
B	- 평가항목 : 회사 핵심가치 또는 인재상 부합 여부 - 평가비중 가장 높은 항목 : 회사 핵심가치 또는 인재상 부합 여부
C	- 평가항목 : 지원동기, 입사 포부, 업무상 경험·경력·관심도·이해도, 전체적인 분위기 및 인상 - 평가비중 가장 높은 항목 : 업무상 경험·경력·관심도·이해도
D	- 평가항목 : 조직적응력, 청렴, 향후 발전 가능성 - 평가비중 가장 높은 항목 : 청렴
E	- 평가항목 : 성격, 직무능력, 근속 기간, 희망 연봉 적합성 - 평가비중 가장 높은 항목 : 근속 기간, 희망 연봉 적합성
F	- 평가항목 : 의사소통능력, 대인관계능력, 조직적합도, 직업윤리 - 평가비중 가장 높은 항목 : 의사소통능력
G	- 평가항목 : 현업 적응도(인턴 후 임원 면접 실시), 업에 대한 본인의 생각 등, 기타 자유 형식 질문 - 평가비중 가장 높은 항목 : 위 모든 항목
H	- 평가항목 : 회사에 대한 관심 및 열정, 주인의식 및 긍정적 마인드, 팀워크, 윤리의식 - 평가비중 가장 높은 항목 : 회사에 대한 관심 및 열정
I	- 평가항목 : 경력적합성, 외관인상 및 진실성, 의사소통 및 논리성, 올바른 기업관 - 평가비중 가장 높은 항목 : 경력적합성, 외관인상 및 진실성, 의사소통 및 논리성
J	- 평가항목 : 의사소통능력, 외국어 능력, 면접태도, 입사 후 목표 - 평가비중 가장 높은 항목 : 위 모든 항목
K	- 평가항목 : 태도(자세, 어투, 적극성 등), 소통 및 자기표현(어휘구사, 문제의 핵심접근정도, 사고방식, 이해력, 답변 일관성 등), 인성 및 사회성(성장과정, 가치관 등), 조직적응 및 발전가능성, 회사 및 산업군 이해 - 평가비중 가장 높은 항목 : 소통 및 자기표현(어휘구사, 문제의 핵심접근정도, 사고방식, 이해력, 답변 일관성 등), 조직적응 및 발전가능성
L	- 평가항목 : 성실성, 일에 대한 열정 - 평가비중 가장 높은 항목 : 위 모든 항목
M	- 평가항목 : 자기 성장 욕구 - 평가비중 가장 높은 항목 : 자기 성장 욕구
N	- 평가항목 : 팀 문화(이사전달, 학습의지), 창의성(변회수행, 창조적 사고) - 평가비중 가장 높은 항목 : 위 모든 항목
O	- 없음
현황 요약	- 임원진 면접에서는 회사에 대한 관심과 열정, 핵심가치 및 인재상 부합정도, 주인의식 등 조직(기업)적합성과 업무에 대한 관심, 경험, 전문성 등 직무적합성을 주요 평가요소로 살펴보고 있는 것으로 나타났다.

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

한편 실무면접과 임원면접의 진행방식에 대해 인사담당자에게 조사한 결과, 실무면접 합격자를 대상으로 임원면접을 진행하는 기업이 많은 비중을 차지하였다. 실무면접만 진행하는 기업은 1개소였으며, 일부기업에서는 실무면접과 임원면접 점수를 합산하여 면접에 반영하는 것으로 나타났다.

<표 3-41> 실무면접 및 임원면접 진행 방식

면접진행 방식	업체
실무면접	O
실무면접 합격자만 임원면접 진행	B, C, F, G, H, I, L, M, N
실무면접과 임원면접 점수 합산	A(실무면접 50%), J(실무면접 40%), K(실무면접 55%)
현황 요약	- 응답기업의 대부분이 실무면접 합격자에 한해 임원면접을 실시하고 있으며, 일부 기업은 실무면접과 임원면접 점수를 합산하여 면접에 반영하는 것으로 나타났다.

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

## 5.3. 채용공고 게재방식 및 정보제공 방법

유통·물류업에 해당하는 15개 기업(대기업 10개사, 중기업 5개사)의 인사담당자에게 채용공고 게재방식 및 정보제공 방법 등에 대하여 설문조사하였으며 그 분석 결과는 다음과 같다.

### 5.3.1. 채용공고 및 정보 제공을 위한 활용 방식

신입사원 채용 시 채용공고 게재 및 채용정보 제공방식에 대해 조사한 결과 응답기업 대부분이 본사 홈페이지나 민간취업사이트를 활용하고 있는 것으로 나타났다. 또한 일부기업에서는 대학 취업지원센터를 활용하거나 대학현장 순회 채용 설명회를 실시하고 있었다. 더불어 우수인재 확보를 위하여 확대하고자 하는 채용공고 방식으로 SNS, 블로그 등 다양한 온라인공간을 비롯해 재직자나 지인 추천, 헤드헌터, 산학연계, 채용연계형 인턴제도 등을 응답하였다.

〈표 3-42〉 채용정보 제공&amp;확대 방식

업체	주요 내용
A	- 본사 홈페이지 및 민간취업 사이트 활용
B	- 본사 홈페이지 및 민간취업 사이트 활용 - 온라인 채널 확대에 따라 다양하게 채용정보를 제공받을 수 있는 기회를 제공하기 위하여 온라인 채용정보 제공 확대 예정
C	- 민간취업 사이트 활용 및 거래처에 적합한 인재 추천 부탁 - 묻지마 지원 필터링을 가능하게 하며, 회사에 대한 사전이해를 통해 단기 퇴사율을 최소화하기 위한 목적으로 기존 재직자들로부터 소개를 받는 방식이나 채용 성공 시에 일정 인센티브를 제공하는 방식을 확대 예정
D	- 본사 홈페이지, 민간취업 사이트, 대학취업지원센터, 대학현장순회 채용설명회, 신문광고 활용 - 실제 면접진행 시 회사 및 직무에 대한 이해도 증진 목적과 적합한 인재 채용 확신 제고를 위해 채용설명회 강화 예정
E	- 민간 취업사이트, 워크넷 활용 - 좋은 인재를 추천받기 위해 헤드헌터를 통한 채용 확대 예정
F	- 본사 홈페이지, 민간 취업사이트, 워크넷, 대학취업지원센터, 대학현장순회 채용 설명회, SNS 활용 - 특정 지역 모집이 어렵고 최신 트렌드 타겟의 주 활동무대를 겨냥하여 패션취업블로그 및 지역별 고용센터 연계 확대 예정
G	- 본사 홈페이지, 민간취업 사이트, 대학취업지원센터, 대학현장순회 채용설명회 활용 - 산학 간 협조를 통해 우수 인재를 사전에 발굴 및 교육하는데 적합하다고 판단하여 대학과의 연계 업무협약 확대 예정
H	- 민간 취업사이트, 워크넷, 대학취업지원센터 활용 - 우수한 인재 POOL 확보 및 맞춤형 채용을 위해 주변 우수대학과 산학협력 형태의 채용 방식 확대 예정
I	- 민간 취업사이트 활용 - 실제 산업현장에서의 경력직 채용 필요성으로 인해 경력직의 이직 지원 및 연계 시스템 확대 예정
J	- 본사 홈페이지, 민간취업 사이트 활용 - 별도의 계획 없음
K	- 민간 취업사이트, 워크넷, 취업박람회, 대학취업지원센터 활용 - 한국법인 뿐만 아니라 일본 등 관계 법인에서 근무 가능한 인재 채용 위해 당사 관계법인 등 내역 제공 확대 예정
L	- 민간 취업사이트, 워크넷, 직무관련 분야 신문 활용

〈표 3-42 계속〉 채용정보 제공&amp;확대 방식

업체	주요 내용
M	- 민간 취업사이트, 지인 추천 활용 - 중소기업 특성상 대기업 및 강소기업들과 경쟁해야하는 민간 취업사이트의 한계를 보완하기 위해 지인 추천 채널 확장 예정
N	- 본사 홈페이지, 민간취업사이트, 워크넷, 대학취업지원센터, SNS 활용 - 신입사원에 대한 사전검증 목적으로 채용 연계형 인턴제도 확대 예정
O	- 민간 취업사이트, 워크넷 활용
현황 요약	- 응답기업 대부분이 본사 홈페이지나 민간취업사이트를 활용하여 채용정보를 제공하고 있으며, 일부기업에서는 대학 취업지원센터를 활용하거나 대학현장 순회 채용 설명회를 실시하고 있었다. - 우수인재 확보를 위하여 확대하고자 하는 채용공고 방식으로 SNS, 블로그 등 다양한 온라인공간을 비롯해 재직자나 지인 추천, 헤드헌터, 산학연계, 채용연계형 인턴제도 등을 응답하였다.

※ A-J: 대기업, K-O: 중소기업

### 5.3.2 워크넷 및 대학취업지원센터 활용현황

신입사원 채용 시 워크넷 활용여부를 조사한 결과 수치적으로 큰 차이는 없으며 활용기업이 절반이 조금 넘는 비중을 차지하였다. 워크넷은 1998년부터 고용노동부와 한국고용정보원이 운영하며, 구직 및 구인 정보, 직업 및 진로 정보를 제공하는 취업정보사이트를 말한다. 워크넷을 활용하고 있는 기업은 이용자 수, 민간취업사이트 연계, 무료이용 등의 장점으로 워크넷을 활용하고 있으며, 미활용 기업의 경우 부진한 효과, 저임금 구직공고, 제한적 인력 풀 등의 사유로 워크넷을 이용하고 있지 않은 것으로 응답하였다.

〈표 3-43〉 채용 시 워크넷 활용여부 및 사유

활용 여부	업체	사유
활용	D	자주 활용하지 않으며, 인터페이스 등이 타 사이트에 비해 불편
	E	-
	F	기본 스크랩 기능만 활용
	H	등록된 인재가 많고 비용이 무료임
	K	사업소 품질관리 담당자 채용 시 선호함
	L	-
	N	민간 취업사이트에 연계하여 오픈
	O	이용자 수가 많아 활용함
미활용	A	민간 채용업체 이용만으로 충분함
	B	부진한 효과
	C	민간 사이트에 비해 신뢰도가 떨어지며, 전반적인 구직 내용에 있어 고급인력 채용공고보다 저임금 구직공고가 대부분을 차지하는 이미지가 강함
	G	-
	I	사람인 사이트를 주로 활용 중이며, 워크넷 사용의 어려움과 다수의 불필요한 정보 때문에 더 이상 활용하지 않음
	J	과거 수시채용 시 활용해본 결과 정보가 많지 않아 현재 미활용
	M	인재 풀이 제한적임
현황 요약	- 신입사원 채용 시 워크넷을 활용하는 기업은 절반이 조금 넘는 비중이었으며, 활용 사유로는 이용자 수, 민간취업사이트 연계, 무료이용 등을 응답하였다.	

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

또한 신입사원 채용 시 대학취업센터 활용여부를 조사한 결과 미활용 기업이 절반이 조금 넘는 비중을 차지하였으나 수치적으로 큰 차이는 없으므로 나타났다. 대학취업센터는 대학에서 학생들의 취업 지원을 위하여 다양한 정보를 제공하고, 경력과 진로 관리를 해주는 기관으로 대학에 따라 대학창조 일자리센터, 취업정보센터 등으로 불리운다. 이와같이 대학생 취업에 있어 중요한 역할을 하는 대학취업지원센터를 기업에서 활용하지 않는 사유로는 채용업무의 경력자 채용을 선호하기 때문에 대학의 채용의뢰 필요성이 없다고 응답한 경우가 많았다.

〈표 3-44〉 채용 시 대학취업지원센터 활용여부 및 사유

활용 여부	업체	사유
활용	B	-
	D	졸업자 및 졸업예정자 대상 구인에 대한 기대
	F	교수 및 센터장의 추천채용 효율성이 높음
	G	-
	H	다양한 POOL
	K	해당 전공자 등 신규 인력 채용에 효과적임
	N	-
미활용	A	필요성 미인지
	C	신입사원 채용 시 경력자를 선호하여 대학에 의뢰할 필요성 미인지
	E	경력직 선호
	I	경력직 채용을 선호하며, 신입사원에 비해 효율적이라고 생각함
	J	공개채용 진행 시 그룹공개채용으로 함께 진행하기에 추가로 특정 대학과 연계하지는 않음
	L	전공 교수나 조교사무실로 해당분야 모집 공문 발송
	M	경력직 채용 시 해당 센터 인력풀이 제한적이기에 이용 횟수 감소
O	-	
현황 요약	- 신입사원 채용 시 대학취업지원센터를 활용하지 않는 기업이 절반이 조금 넘는 비중이었으며, 미활용 사유로는 경력자 채용 선호로 필요성이 없다는 응답이 많았다.	

※ A~J: 대기업, K~O: 중기업

## 5.4. 4차 산업혁명 대비 인재 채용 변화

유통·물류업에 해당하는 15개 기업(대기업 10개사, 중기업 5개사)의 인사 담당자에게 4차 산업혁명 대비 인재 채용 변화에 대하여 설문조사하였다. 응답내용 분석 결과 4차산업혁명이 사업에 영향을 미칠 것이라고 많이 예측하고 있는 반면, 향후 채용 변화에 대해서는 변화가 없을 것이라는 응답이 다수를 차지하였다. 구체적으로 4차산업혁명에 따른 사업영향으로는 스마트 팩토리 구축 검토, IT 인프라 확충, 온오프라인 연계 영업 비중 증가, 신규 상품개발 및 출시, 4차산업혁명 관련 인재채용, 자동화 및 시스템화에 따른 시장수요 감소

및 인력감축 가능성 등이 있을 것으로 예측하고 있었다. 또한 채용 변화가 예상된다고 응답한 기업의 경우 예상 변화로 이공계 전공자에 대해 가산점 부여, 미래 대비 인력 확충 실시 등을 응답하였다.

<표 3-45> 4차 산업혁명에 따른 사업 및 채용 변화\_인사담당자

업체	사업 영향	채용변화	
		여부	사유
C	4차 산업과 직접적으로 관련된 직종이기에 각종 소재, 부품, 디바이스, 해외영업 전개 방안에 대한 관심	있음	이공계 전공자에 대해 가산점 부여
D	온·오프라인 연계 영업의 비중 증가 예상 및 구체화된 고객 타겟팅과 수요예측에 대한 필요성 증대	있음	채용 변화에 대한 예측은 없으나 오프라인 구매 수요의 지속 예상
G	4차 산업 관련 역량 혹은 이에 따른 변화에 대해 이해도가 높은 인재 채용 위해 노력	있음	-
J	향후 4차 산업 관련 아이템 개발 검토 중	있음	미래 대비 위해 올해 인력 확충 실시
A	-	없음	
B	4차 산업혁명과 맞춰 출시 상품 개방 (학습지, IT 기술 등)	없음	
E	영향 없음	없음	
F	인건비 상승으로 인한 자동화, 시스템화, 인원감축	없음	
H	신규 수요처 발생 및 경쟁 심화, 스마트 팩토리 구축 검토, IT 인프라 확충 투자 확대	없음	
I	영향 없음	없음	-
K	현재 재활용 자원 시장에 4차 산업혁명이 미치는 영향은 적으나, 추후 자동화 확대에 의한 시장 수요 감소 가능성 예상	없음	
L	영향 없음	없음	
M	여느 산업이든 고객의 요구를 맞춰야하기에 영향을 받는다고 생각함	없음	
N	전기자동차 생산으로 회사 용품 개별 변화	없음	
O	영향 없음	없음	

〈표 3-45 계속〉 4차 산업혁명에 따른 사업 및 채용 변화\_인사담당자

업체	사업 영향	채용변화	
		여부	사유
현황 요약	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 4차산업혁명이 사업에 영향을 미칠 것이라고 많이 예측하고 있는 반면, 향후 채용 변화에 대해서는 없을 것이라는 응답이 다수를 차지하였다.</li> <li>- 채용 변화가 예상된다고 응답한 기업의 경우 예상 변화로 이공계 전공자에 대해 가산점 부여, 미래 대비 인력 확충 실시 등을 응답하였다.</li> </ul>		

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

## 5.4.1 채용 경향 추가 사항

유통·물류업에 해당하는 15개 기업(대기업 10개사, 중기업 5개사)의 인사담당자에게 청년 채용의 전반적 문제점 및 애로사항, 청년들의 부족부분, NCS 등에 대하여 설문조사를 실시하였으며 그 결과는 다음과 같다.

### 5.4.1.1 청년 채용의 전반적 문제점 및 애로사항

신입사원 채용과정에서의 전반적인 문제점 및 애로사항에 대해 조사한 결과, 청년들의 대기업 선호사상, 특정 직무 선호 및 기피현상, 잦은 면접 불참 및 채용 후 태도 변화, 입사 후 조기 퇴직 등으로 어려움이 있는 것으로 조사되었다. 또한 일부기업에서는 비슷한 스펙을 가진 지원자들이 많고, 서류 및 면접으로 적합한 인재를 파악하는 데에 한계가 있는 것으로 응답하였다.

〈표 3-46〉 청년 채용 문제점 및 애로사항

구분	D3
A	-
B	채용에 대한 홍보 부족 및 대기업 선호 현상
C	이력서를 통한 정보 획득 부족 및 채용 후 보이는 태도의 돌변으로 인한 문제 발생
D	영업 직무에 대한 구직자들의 기피 현상
E	찾은 면접 불참 및 채용 합격 후 불참하는 상황
F	신입사원 유입 경로가 한정적이기에 트렌디한 인재를 직접 판별하여 채용해야 하고 새로운 정보 및 직무에 대한 교육이 필요함
G	없음
H	특정 직무 인력 쏠림 현상
I	직무 경험이 전무 하며 회사가 원하는 인지에 대한 정보를 학점, 자격증 등만으로는 파악하기 힘든 상황
J	수시 채용시 지원자 수가 적으며, 경력직 지원이 적은 상황
K	인재풀 확보가 어려우며, 실업급여 수급 위한 허수 지원 등 일부 불성실한 지원자들이 사전공지 없이 면접에 불참하는 현상에 대한 고충
L	비슷한 스펙을 가진 지원자들이 많아 부서별 적합 인재 판단이 어려움
M	지원자 수가 적으며, 입사 지원 공고 시 대기업과 경쟁이 어렵고 공고 비용 자체에 대한 부담 또한 가중됨
N	기업이 기대하는 수준과 지원자의 수준 간 차이에 대한 고충, 서류 면접시 높은 스펙을 가진 지원자의 실제 현장 적응 및 능력 발휘에 대한 의구심
O	서류 및 면접전형으로 파악할 수 있는 부분에 한계가 있으며, 입사 후 조기 퇴직 및 이직에 대한 고충
현황 요약	- 신입사원 채용과정의 문제점과 애로사항으로 청년들의 대기업 선호사상, 특정 직무 선호 및 기피현상, 찾은 면접 불참 및 채용 후 태도 변화, 입사 후 조기 퇴직 등이 있는 것으로 조사되었다.

※ A-J: 대기업, K-O: 중소기업

또한 기업의 채용 선발기준에 비추어 볼 때 신입사원 구직자들의 부족한 부분이 무엇인지 조사한 결과, 직무이해도, 직무에 대한 관심 및 준비노력, 직무역량, 경력 등 직무에 대한 이해 및 전문성이 부족하다는 의견이 대부분이었다. 따라서 유통·물류업 채용 준비 시 단순하게 스펙에 맞추어 지원하기보다 지원하고자 하는 직무에서 요구하는 지식, 능력, 자격 등에 대해 구체적으로 파

악하여 역락을 갖추어나감과 동시에 직무 관련 경험을 쌓아가는 것이 필요할 것으로 보인다.

〈표 3-47〉 채용 시 청년들의 부족부문

구분	주요내용
A	-
B	직무에 대한 이해 및 취업에 대한 열정이 부족함
C	본인의 장단점을 파악하여 업무에 접목시킬 방법에 대한 고민이 부족함
D	회사 및 직무에 대한 관심이 적고 본인의 스펙 수준에 따른 지원 사례가 대다수
E	신입사원의 직무이해도 및 커뮤니케이션 능력이 부족하며, 인원이 부족하기에 지속적인 교육여건 조성이 어려움
F	없음
G	없음
H	회사 및 직무에 대한 관심과 준비 노력이 부족함
I	직무경력이 부족함
J	공개 채용 및 수시 채용 시 관련 경력이 없거나 경력기간이 부족한 지원자가 다수를 차지하고 특히 수시 채용 시 신입사원의 전공 미스매치 현상이 나타나며 대체로 어학점수가 기준을 충족하지 못함
K	채용공고문 및 당사 홍보자료 정보를 미숙지한 경우가 많으며, 채용요건을 갖추지 못한 문지마 지원자가 다수를 차지함
L	지원 분야에 대한 전문성이 떨어짐
M	경력 및 실무적인 역량이 부족함
N	각 직무별 필요역량에 따른 면접방법에 대한 준비가 부족함
O	없음
현황 요약	- 신입사원 구직자들이 직무이해도, 직무에 대한 관심 및 준비노력, 직무역량, 경력 등 직무에 대한 이해 및 전문성이 부족하다는 의견이 대부분이었다.

※ A-J: 대기업, K-O: 중기업

## 5.4.2. NCS 채용

채용과정에서 NCS를 도입하여 활용하고 있는지 조사한 결과, 조사대상 기업 모두가 현재 NCS를 도입하고 있지 않은 것으로 나타났다. NCS는 국가직무능력표준(National Competency Standards)의 약자로서, 산업현장에서 직무를 수

행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 태도 등의 내용을 체계화한 것으로, 정부의 NCS 채용 확대 노력에 따라 공공기관 및 대기업을 중심으로 채용 시 NCS를 활용하고 있는 기업이 증가하고 있는 상황이다. 다만, 이번 조사결과에 따르면 유통·물류업 기업의 경우 아직 NCS 채용이 활발히 이루어지고 있지 않은 것으로 나타났다.

한편, 향후 NCS 도입계획에 대한 조사결과에서도 대부분의 기업이 도입계획을 검토하고 있지 않은 것으로 나타났다. NCS를 도입하지 않는 사유로는 회사 산업별 직무정의와 국가 NCS 직무 정의간의 괴리, 필요성 미인지, 자체 채용전형 유지, 회사 요구역량에 부적합 등 기업별로 다양하였다.

<표 3-48> NCS 도입계획 및 사유

도입 계획	업체	사유
있음	M	도입 계획은 있으나 중소기업 특성상 NCS를 활용하는데 있어 단일화된 기준 설계로 인한 한계가 존재함
	N	직무기반 채용 목적
없음	A	지나치게 정형화된 틀에 빠져 매뉴얼화 될 우려 존재
	B	회사 산업별 직무 정의와 국가 NCS 직무 정의 간 괴리
	C	외국계 기업 내 외국인 CEO들의 인식 부족
	D	-
	E	필요성 미인지
	F	기업 특성상 기업 자체 직무적성검사 유지
	G	현재 도입 검토 논의 없음
	H	정성적 평가의 중요성이 보다 크다고 생각함
	I	신규회사이기에 회사의 안정감에 보다 무게를 둔 운영을 하고 있으며, 조직 성격상 NCS에 부합하지 않는다고 생각
	J	현재 도입 검토 논의 없음
	K	회사 요구 역량 판단에 적절하지 않음
O	현재 도입 검토 논의 없음	
현황 요약	- 전반적으로 NCS 도입에 부정적인 의견을 보이고 있으며, 그 사유로 회사 내 자체 직무 정의 및 검사가 이미 존재하고 있기에 별도의 필요성을 느끼지 못한다는 의견과 조직에서 평가의 기준으로 삼는 가치관과 부합하지 않는다는 의견이 주를 이루었다.	

※ A~J: 대기업, K~O: 중소기업

## 제6절 취업준비 현황 분석

### 6.1. 취업준비생 취업준비 실태조사 결과

#### 6.1.1. 인구 통계학적 특성

유통·물류업 취업준비생의 취업준비 실태를 파악하기 위하여 유통·물류업 취업준비생을 대상으로 설문조사를 시행하였다. 설문에 참여한 취업준비생은 총 209명으로, 이 중 여성은 138명(66%), 남성은 71명(34%)이었다. 학년별로는 졸업생이 130명으로 가장 많은 비중(62.2%)을 차지했으며, 재학생은 79명이었다. 전공별로는 사회계열이 72명으로 가장 많은 비중(34.4%)를 차지했으며, 다음으로 인문계열(18.2%), 공학계열(16.3%), 자연계열(12.9%) 등의 순이었다. 응답자가 다니고 있는 대학 소재지를 살펴보면, 수도권 대학이 183명으로 전체의 87.6%를 차지했으며, 수도권 이외의 지역은 26명으로 약 12.4%를 차지했다.

<표 3-49> 인구통계학적 특성

인구통계학적 특성		빈도	비중
전체		209	-
성별	남성	71	34.0
	여성	138	66.0
학년	1학년	7	3.3
	2학년	9	4.3
	3학년	18	8.6
	4학년 이상	45	21.5
	졸업생	130	62.2
전공 계열	인문계열	38	18.2
	사회계열	72	34.4
	교육계열	7	3.3
	공학계열	34	16.3
	자연계열	27	12.9
	의약계열	6	2.9
	예체능계열	25	12.0
대학 소재지	수도권	183	87.6
	수도권 외	26	12.4

## 6.2. 취업 희망 직무

유통·물류업 취업준비생을 대상으로 취업희망 또는 관심 직무를 설문한 결과 1순위에서는 경영지원직이 가장 많은 59명으로 전체의 28.2%를 차지했으며, 다음으로 기타(46명, 11%), 마케팅영업직(39명, 18.7%) 등의 순이었다. 기타 직무에는 보건의료직, 서비스직, 디자이너, 프리랜서 등 다양한 직무가 포함되어 있었다. 1순위와 2순위를 합한 결과에서는 경영지원직이 87명으로 전체의 22.8%를 차지했고, 마케팅영업직이 70명으로 18.3%로 그 뒤를 따랐다. 이는 유통·물류업 취업준비생들이 경영지원직과 마케팅영업직을 선호하고 있음을 알 수 있다.

<표 3-50> 취업 희망 또는 관심 직무

(단위: 명, %)

직무	1순위		1순위+2순위	
	빈도	비중	빈도	비중
경영지원직	59	28.2	87	22.8
마케팅영업직	39	18.7	70	18.3
연구개발직	24	11.5	53	13.9
생산품질관리직	16	7.7	25	6.5
정보기술직	18	8.6	42	11.0
생산기술직	4	1.9	14	3.7
직군무관	3	1.4	29	7.6
기타	46	22.0	62	16.2
합계	209	100	382	100

한편, 응답자에게 취업 희망 또는 관심 분야의 현재 및 미래 채용 수요를 설문한 결과, 현재 채용수요가 부족하다고 생각(부족+매우부족)하는 응답자가 전체의 48.3%를 차지하였으며, 보통 수준이라고 응답한 비율이 39.7%를 차지하였다. 또한 미래 채용수요가 어떻게 변화할지에 대해서는 응답자의 34.5%(줄어들 것임+매우 줄어들 것임)가 줄어들 것으로 생각하고 있었으며, 33%(늘어

날 것임+매우 늘어날 것임)는 늘어날 것으로 생각하고 있었다. 따라서 유통·물류업 취업준비생의 경우 현재 및 미래 채용 수요 모두에 있어 다소 부정적으로 인식하고 있는 것으로 보인다.

<표 3-51> 취업 희망 또는 관심 분야 채용 수요

(단위: 명, %)

구분		빈도	비중
전체		209	-
현재 채용 수요	매우 부족한 편이다	23	11.0
	부족한 편이다	78	37.3
	보통이다	83	39.7
	충분한 편이다	23	11.0
	매우 충분한 편이다	2	1.0
미래 채용 수요	매우 줄어든 것이다	4	1.9
	줄어든 것이다	68	32.5
	변화 없을 것이다	68	32.5
	늘어날 것이다	64	30.6
	매우 늘어날 것이다	5	2.4

구체적으로 취업 희망 또는 관심분야의 미래채용 수요 전망에 대한 사유를 조사한 결과 유통·물류업의 특성 및 향후 발전 가능성에 대해 취업준비생들의 의견에 많은 차이가 있는 것으로 나타났다. 우선, 미래 채용 감소 사유로는 관심 업종 및 지원분야 산업의 특성 및 하향세, 경제사정 악화 등을 많이 응답하였다. 채용 유지 사유로도 산업 특성이, 채용 증가 사유로도 관심 업종 및 지원분야 산업의 발전추세 및 수요확대예상 등이 높은 응답을 차지했다.

〈표 3-52〉 미래채용 전망 사유

(단위: 명, %)

구분		빈도	%
향후 채용 감소 사유	4차 산업	14	22.2
	경제 사정 악화	9	14.3
	관심 업종 및 관심 지원분야 산업 특성	8	12.7
	관심 업종 및 관심 지원분야 산업 하향세	18	28.6
	관심 업종 및 관심 지원분야 수요 감소	6	9.5
	기술의 발전	4	6.3
	부정적인 사회 인식	4	6.3
	합계	63	100.0
향후 채용 유지 사유	4차 산업	2	3.9
	관심 업종 및 관심 지원분야 산업 특성	36	70.6
	관심 업종 및 관심 지원분야 수요 유지	1	2.0
	국내 시장 특성	4	7.8
	노동 시장 유지	5	9.8
	사회현상	3	5.9
	합계	51	100.0
향후 채용 증가 사유	4차 산업	3	5.2
	관심 업종 및 관심 지원분야 산업 관련 정책 변화	2	3.4
	관심 업종 및 관심 지원분야 산업 발전 추세	36	62.1
	관심 업종 및 관심 지원분야 산업 수요 확대 예상	9	15.5
	관심 업종 및 관심 지원분야 산업 특성	8	13.8
	합계	58	100.0

다음으로 취업 희망 또는 관심 분야에 본인이 어느정도 적합한 인재인지 설문한 결과 응답자의 46.9%가 부족한 편이라고 응답하였으며, 특히 과반 이상의 응답자는 본인이 취업을 희망하는 분야에 대해 부족하다고 답하였다. 반면, 취업 희망 또는 관심 분야에 매우 적합한 인재라고 응답한 비율은 12.0%에 불과했다.

〈표 3-53〉 취업 희망 분야 적합인재에 대한 본인 인식 정도

(단위: 명, %)		
구분	빈도	비중
매우 부족한 편이다	15	7.2
부족한 편이다	98	46.9
보통이다	66	31.6
충분한 편이다	5	2.4
매우 충분한 편이다	25	12.0
합계	209	100

구체적으로 취업 희망 분야에 본인이 적합하거나 부적합한 인재라고 생각하는 사유에 대해 조사한 결과 유통·물류업 취업준비생은 전공, 지식, 관련 경력 등을 적합 인재를 판단하는 주요 기준으로 생각하고 있음을 알 수 있었다. 우선, 적합인재라고 생각하는 사유로는 전공 및 지식이 적합하기 때문이라는 응답이 42.5%로 가장 높았으며, 다음으로 개인 능력 및 적성이 적합(27.6%) 해서, 관련 경력이 충분(17.2%) 해서 등의 순이었다. 반면, 부적합한 인재라고 생각하는 사유로는 지식, 기술 부족(38.7%), 경험, 경력 부족(35.5%)을 가장 많이 응답하였다.

〈표 3-54〉 취업희망 분야 적합인재 여부 사유

(단위: 명, %)			
구분		빈도	%
적합 인재 사유	개인 능력 및 적성 적합	24	27.6
	관련 경력 충분(아르바이트 포함)	15	17.2
	꾸준한 관심과 준비	11	12.6
	전공 및 지식 적합	37	42.5
	합계	87	100.0
부적합 인재 사유	경험, 경력 부족	22	35.5
	능력 부족	2	3.2
	스펙 부족	3	4.8
	전공 부적합	7	11.3
	준비 시간 부족	4	6.5
	지식, 기술 부족	24	38.7
	합계	62	100.0

### 6.3. 취업준비 및 입사지원 경험

유통·물류업 취업준비생을 대상으로 입사지원 경험에 대해 설문한 결과 응답자의 60.8%가 입사지원 경험이 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 입사지원 경험이 있는 응답자(127명)의 입사지원 횟수를 살펴보면 1회 입사지원한 응답자는 전체의 6.7%를 차지했으며, 2회가 7.2% 3회 이상 입사지원을 한 응답자가 46.8%를 차지하였다. 구체적으로 3~5회 지원이 26.3%, 6회~10회가 10%, 11회 이상 지원 경험이 있는 응답자가 10.5%를 차지했다. 최근 취업난이 심각해지며 취업준비생들이 많은 기업들에 입사를 시도 하고 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 3-55> 입사지원 경험

(단위: 명, %)

구분	횟수	빈도	비중
입사지원 경험있음	1회	14	6.7
	2회	15	7.2
	3~5회	55	26.3
	6~10회	21	10.0
	11회 이상	22	10.5
	소계	127	60.8
입사지원 경험없음		82	39.2
합계		209	100

입사 지원 후 채용단계별 합격 경험을 설문한 결과 서류전형에 참여한 127명 중 92.9%가 서류전형에 합격한 것으로 나타났다. 다음으로 실무진 면접은 179명 중 과반이 넘는 97명이 합격하여 54.5%의 합격률을 보였으며, 임원 면접은 전체 175명 중 72명이 합격하여 41.1%의 합격률을 나타내었다.

〈표 3-56〉 입사 지원 시 채용단계(서류전형, 실무진면접, 임원면접) 합격 경험

(단위: 명, %)

구분	합격		불합격		합계	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
서류전형	118	92.9	9	7.1	127	100
실무진 면접	97	54.5	81	45.5	178	100
임원면접	72	41.1	103	58.9	175	100

구체적으로 각 전형별 합격 또는 불합격 사유에 대해 조사한 결과는 다음과 같다. 먼저 서류전형 합격자의 경우 입사지원서 및 자기소개서 내용(57.1%)을 합격사유 가장 많이 응답했으며, 불합격자의 경우 경험부족, 낮은 학점, 스펙부족, 준비미흡 등의 사유를 응답하였다. 실무진 면접의 경우 면접태도(85.7%)가 합격사유로 가장 많이 응답했으며, 불합격 사유로는 대담 및 태도가 좋지 못해서 등을 제시하였다. 임원면접의 경우는 태도가 좋아서, 준비가 충분해서 등이 합격사유로 응답되었으며, 불합격 사유로는 준비부족을 많이 응답하였다.

〈표 3-57〉 채용단계별 합격 및 불합격 사유

(단위: 명, %)

구분	합격			불합격		
	합격사유	빈도	%	불합격 사유	빈도	%
서류 전형	관련 경력	3	10.7	경험 부족	1	25.0
	기업의 인재상에 부합	2	7.1	낮은 학점	1	25.0
	입사지원서 및 자기 소개서 내용	16	57.1	스펙부족	1	25.0
	자격증	4	14.3	준비미흡	1	25.0
	전공 적합	2	7.1	합계	4	100.0
	기타	1	3.6			
	합계	28	100.0			

〈표 3-57 계속〉 채용단계별 합격 및 불합격 사유

(단위: 명, %)

구분	합격			불합격		
	합격사유	빈도	%	불합격 사유	빈도	%
실무진 면접	면접 태도가 좋아서	6	85.7	대답을 잘 못해서	1	20.0
	기업이 원하는 인재 상이어서	1	14.3	태도가 좋지 못해서	1	20.0
	합계	7	100.0	기타	3	60.0
				합계	5	100.0
임원 면접	기업이 원하는 인재 상이어서	2	18.2	준비가 부족해서	5	83.3
	대답을 잘 해서	2	18.2	기타	1	16.7
	충분한 준비	3	27.3	합계	6	100.0
	태도가 좋아서	4	36.4			
	합계	11	100.0			

한편, 유통·물류업 취업준비생에게 입사지원 시 경험한 채용 전형을 모두 체크하도록 설문한 결과 정기채용이 42.9%, 수시채용이 27.5%를 나타내 기업에서 정기채용과 수시채용의 비중이 높음을 알 수 있었다. 반면, 채용 전제형 인턴십(8.0%)과 일반 인턴십(6.8%)은 상대적으로 낮은 비중을 차지하고 있었다.

〈표 3-58〉 입사지원 시 채용 전형(중복응답)

(단위: 명, %)

구분	빈도	비중
정기채용	145	42.9
수시채용	93	27.5
채용 전제형 인턴십	27	8.0
일반 인턴십	23	6.8
기타	50	14.8
합계	288	100

## 6.4. 4차 산업혁명 대비 취업준비

취업준비생을 대상으로 최근 정부정책과 경제환경 변화의 주요 키워드인 4차 산업혁명의 인지여부를 물어본 결과 전체 207명 중 156명(75.4%)이 인지하고 있다고 응답해 많은 취업준비생들이 4차산업 혁명에 대해 인지하고 있는 것으로 나타났다. 또한 4차 산업혁명을 인지하고 있다고 응답한 156명을 대상으로 4차 산업혁명에 따른 채용과정 변화 예측을 물어본 결과 채용 과정이 변화할 것이라고 응답한 사람이 과반수 이상(62.8%)을 차지했다. 이는 물류시스템의 자동화 등 유통·물류업이 4차 산업혁명의 영향으로 변화가 예상되는 산업이기 때문인 것으로 보인다.

<표 3-59> 4차 산업혁명 인지 여부 및 채용과정 변화 예상

(단위: 명, %)

구분	예		아니오		합계	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
4차 산업혁명 인지여부	156	75.4	51	24.6	207	100
4차 산업혁명에 따른 채용과정 변화 예상	130	62.8	26	12.6	156	100

4차 산업혁명 기반 채용과정 변화 중점 준비사항에 대한 설문 결과 1순위에서는 창의성 기반 결과물이 28명으로 전체의 21.4%를 차지했고 그 뒤를 이어 조직 융합 커뮤니케이션 능력이 27명으로 20.6%를 차지했다. 1순위와 2순위를 합산한 결과에서도 창의성 기반 결과물이 56명으로 전체 비중의 21.9%를 차지했으며, 조직 융합 커뮤니케이션 능력이 53명으로 20.7%를 차지해 그 뒤를 따랐다.

〈표 3-60〉 4차 산업혁명 기반 채용과정 변화 중점 준비사항

(단위: 명, %)

준비사항	1순위		1순위 + 2순위	
	빈도	비중	빈도	비중
언어 능력	8	6.1	16	6.3
복수 전공 등직무 적합성	20	15.3	32	12.5
창의성 기반 결과물	28	21.4	56	21.9
조직 융합 커뮤니케이션 능력	27	20.6	53	20.7
대상 직무유사 실무 경험 확보	26	19.8	46	18.0
자격증 확보를 통한 기술적 능력 확보	20	15.3	50	19.5
기타	2	1.5	3	1.2
합계	131	100	256	100

4차 산업혁명 영향으로 역량 중요도가 높아질 것으로 예상되는 능력을 설문한 결과 '상황에 대하여 보다 다각적으로 바라볼 수 있는 능력'이 평균 6.01점으로 가장 높은 순위를 기록하였다. 다음으로는 '창의 및 융합 기반 복합적 문제에 대한 접근 능력'과 '자신의 직무에 대한 지식 및 기술 확보 능력'이 평균 5.98점의 동점으로 2순위를 기록했다. 유통·물류업 취업준비생의 경우 4차 산업혁명 시대에 다각적 상황분석 능력과 창의성, 직무역량 등을 중요하게 인지하고 있다는 것을 알 수 있다.

〈표 3-61〉 4차 산업혁명 역량 중요도 향상 정도

(단위: 명, %)

구분	평균	순위
창의 및 융합 기반 복합적 문제에 대한 접근 능력	5.98	2
조직 내 사회성 확보 능력	4.93	8
조직의 정책 및 규정에 따른 공정성 추구 능력	4.48	10
업무 절차에 대한 체계적 진행 능력	5.09	7
자신 또는 조직의 자원에 대한 효율적 관리 능력	5.44	6
자신의 직무에 대한 지식 및 기술 확보 능력	5.98	2
동료들과의 커뮤니케이션 활성화 수준 능력	5.45	5
상황에 대하여 보다 다각적으로 바라볼 수 있는 능력	6.01	1
창의적으로 콘텐츠를 개발 및 확보할 수 있는 능력	5.93	4
보다 건전하고 활동적으로 업무를 볼 수 있는 능력	4.82	9

## 6.5. 채용정보 탐색 경로

유통·물류업 취업준비생을 대상으로 채용정보 탐색경로에 관한 설문을 진행한 결과, 탐색경로 1순위에서는 사람인과 잡코리아 등의 민간운영 취업정보 전문업체를 활용한 응답자가 전체의 36.1%로 가장 많았으며, 다음으로 해당 기업의 홈페이지를 통한 탐색(33.7%), 공공운영취업사이트(12.9%) 등의 순이었다. 이와 같은 순위는 1순위와 2순위를 합산한 결과에서도 마찬가지였다. 한편, 유통·물류업 취업준비생의 경우 대학취업지원센터나, 취업박람회, 지인 혹은 선배 등 주변사람을 통한 채용정보 탐색은 저조한 것으로 나타났다.

<표 3-62> 채용정보 탐색경로

구분	(단위: 명, %)			
	1순위		1순위+2순위	
	빈도	비중	빈도	비중
기업 홈페이지 (해당 기업 홈페이지)	70	33.7	107	26.2
민간운영 취업 정보전문 업체 (사람인, 잡코리아 등)	75	36.1	113	27.7
공공운영 취업사이트 (위크넷, 잡알리오 등)	27	12.9	70	17.2
대학지원 취업지원센터 (창조일자리센터, 경력개발센터 등)	12	5.7	37	9.1
취업박람회 (기업채용설명회, 취업박람회 등)	4	1.9	15	3.7
해당 기업 SNS	3	1.4	15	3.7
지인 혹은 선배 등 주변사람	10	4.8	39	9.6
기타	7	3.3	12	2.9
합계	208	100	408	100

채용정보 탐색경로를 주로 이용하는 사유에 대해서는 과반이 넘는 57.1%에 해당하는 107명이 '사용 및 접근이 편리해서'라고 응답하였다. 다음으로 '다양한 정보를 확보할 수 있어서(24.6%)', '공고문의 수가 많아서(14.0%)' 등의 순이었다. 유통·물류업 취업준비생의 경우 채용정보 탐색 시 채용정보 사용 및 접근의 편의성과 다양한 정보 획득 등을 중요하게 여기고 있음을 알 수 있다.

〈표 3-63〉 채용정보 탐색경로 주 이용사유

(단위: 명, %)

구분	빈도	비중
공고문의 수가 많아서	29	14.0
사용 및 접근이 편리해서	107	51.7
채용 공고가 빨리 올라와서	15	7.2
다양한 정보를 확보할 수 있어서	51	24.6
기존 사용자들의 평가가 좋아서	1	0.5
기타	4	1.9
합계	209	100

하지만, 채용정보 탐색경로 만족도를 살펴보면 유통·물류업 취업준비생의 활용도가 높은 것으로 응답된 ‘취업정보 전문업체(4.32)’, ‘정부 제공(3.95)’의 경우 만족도가 다소 낮게 나타났다. 반면 취업준비생이 많이 활용하지 않는 ‘주변 지인·선배 등 주변사람(5.05)’, ‘취업스터디 그룹(5.05)’ 등에 대한 만족도가 매우 높은 것으로 나타났다. 따라서 채용정보 만족도는 해당 분야에 관심을 갖고 실질적인 조언을 해줄 수 있는 사람들로 부터 정보를 얻는 것이 효과적인 것으로 나타났으며, 민간업체, 정부제공 등의 정보는 상대적으로 만족도가 떨어지고 실질적인 도움이 되고 있지 못하는 것으로 나타났다.

〈표 3-64〉 채용정보 탐색경로 만족도

(단위: 명, %)

구분	응답비율	평균	순위
대학 취업지원센터	157(75.5)	4.26	7
취업정보 전문업체	179(86.1)	4.32	5
정부에서 제공	162(77.9)	3.95	8
취업박람회	137(65.9)	4.32	5
취업카페	155(74.5)	4.68	4
취업 스터디 그룹	127(61.1)	5.05	1
특정기업	160(77.3)	5.01	3
주변 지인·선배 주변사람	181(87.0)	5.05	1

## 6.6. 인재상 및 지원자격

유통·물류업 취업준비생을 대상으로 직업생활에 필요한 기초능력 총 8가지(의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 정보능력, 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리)를 제시하고 그 중요도를 각 각 7점 척도로 설문한 결과는 다음과 같다. 우선 의사소통능력이 평균 6.2점으로 가장 높은 순위를 차지하였다. 다음으로 직업윤리가 5.6점으로 2위를 차지했으며, 자기개발능력(5.5), 정보능력(5.4), 자원관리능력(5.3)과 조직이해능력(5.3) 등의 순이었다. 유통·물류업의 경우 고객을 상대하는 업무가 많기 때문에 의사소통능력이나 직업윤리 등의 능력이 높게 평가 된 것으로 보인다.

<표 3-65> 취업희망 또는 관심분야 입사 시 직업기초능력 중요도

구분	평균	순위
의사소통능력	6.2	1
수리능력	4.8	8
문제해결능력	5.1	7
자기개발능력	5.5	3
자원관리능력	5.3	5
정보능력	5.4	4
조직이해능력	5.3	5
직업윤리	5.6	2

## 6.7. 기타 취업준비 관련

유통·물류업 취업준비생을 대상으로 취업준비 시 애로사항에 대해 설문 결과 '업종 내 대기업과 중소기업의 연봉 격차가 크다(평균 5.57)', '일자리가 부족하다(평균 5.56)', '스펙 만드는데 시간과 비용이 많이 든다(5.56)' 등이 도출되었다. 이는 청년들이 일자리가 부족하다고 인식하면서도 대기업과 중소기업의 연봉 격차로 인하여 중소기업 지원에 어려움이 많은 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 나타났다.

<표 3-66> 취업준비 시 애로사항

(단위: 명, %)

구분	평균	순위
일자리가 부족하다	5.56	2
채용정보가 부족하다	4.37	7
업종 내 대기업과 중소기업의 연봉 격차가 크다	5.57	1
채용 전형이 너무 복잡하다	4.37	7
너무 많은 경험을 요구한다	5.16	4
스펙 만드는데 시간과 비용이 많이 든다	5.56	2
대상 기업의 직무 정보가 부족하다	4.85	5
직무 관련 준비를 위한 지원 프로그램이 부족하다	4.85	5

취업준비생이 접해본 취업정보집 제공기관을 설문한 결과 민간취업업체(30.5%)와 대학(29.0%)의 취업정보집을 가장 많이 이용하고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 정부 등 유관기관(19.5%) 등의 정보서를 많이 이용하고 있는 것으로 나타났다. 반면, 취업관련 정보집을 이용한 경험이 없는 응답자도 51명으로 전체의 15.3%를 차지하고 있었다.

<표 3-67> 취업정보집 이용 경험(중복체크)

(단위: 명, %)

구분	빈도	비중
민간취업업체	102	30.5
정부 등 유관기관	65	19.5
대학	97	29.0
민간출판사	9	2.7
기타	10	3.0
이용경험 없음	51	15.3
합계	334	100

취업정보집의 이용경험이 있는 응답자를 대상으로 만족 여부를 조사한 결과, 이용경험이 높았던 민간출판사의 경우 70.4%가 만족하는 것으로 나타났다. 반면 대학은 58.1%가, 정부 등 유관기관의 경우 과반수가 안 되는 46%가 이용에 만족하는 것으로 나타났다. 따라서 유통·물류업 취업준비생의 경우 민간 취업업체의 취업정보를 선호하고 그 만족도 또한 높음을 알 수 있었다.

〈표 3-68〉 취업정보집 이용 만족 여부

(단위: 명, %)

구분	만족		불만족		합계	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
민간취업업체	69	70.4	29	29.6	98	100
정부 등 유관기관	29	46.0	34	54.0	63	100
대학	54	58.1	39	41.9	93	100
민간출판사	3	50.0	3	50.0	6	100
합계	184	56.3	143	43.7	327	100

구체적으로 취업정보집 이용의 불만족 사유를 분석하기 위하여 ‘만족하지 않음’으로 답한 응답자를 대상으로 그 사유를 설문한 결과 ‘단순한 기업소개’가 모든 기관에서 가장 높은 불만족 사유로 도출되었었으며, 그 다음도 실무 관련 정보부족이 높은 비중을 차지했다. 또한 정부 등 유관기관의 경우 상대적으로 오래된 내용(20.6%)으로 인한 불만이 높은 것으로 나타났다. 이는 취업준비생들이 취업정보집에 있어 기업 및 실무관련 정보에 대한 요구가 높음을 알 수 있다.

〈표 3-69〉 취업정보집 이용 불만족 사유

(단위: 명, %)

구분	오래된 내용	직무별 정보 부족	단순한 기업소개	실무관련 정보부족	기타	합계
민간취업업체	1(3.4)	3(10.3)	16(55.2)	6(20.7)	3(10.3)	29(100)
정부 등 유관기관	7(20.6)	6(17.6)	10(29.4)	8(23.5)	3(8.8)	34(100)
대학	4(10.3)	6(15.4)	18(46.2)	8(20.5)	3(7.7)	39(100)
민간출판사	-	1(33.3)	-	1(33.3)	1(33.3)	3(100)

한편, 유통·물류업 취업준비생을 대상으로 NCS 인지 여부를 조사한 결과 과반수에 다소 못 미치는 49.8%가 NCS를 인지하고 있는 것으로 나타났다. 이는 정부의 정책홍보에 비해 취업준비생의 인지가 다소 낮음을 알 수 있으며, 유통·물류업에서 NCS 도입 채용이 많이 이루어지고 있지 않은 것으로 볼 수 있다.

<표 3-70> NCS 인지 여부

(단위: 명, %)

구분	빈도	비중
예	104	49.8
아니오	105	50.2
합계	209	100

NCS에 대해 인지하고 있는 응답자를 대상으로 취업을 희망하는 기업들이 채용과정에서 NCS를 어떻게 활용하고 있는지 모두 응답하도록 조사한 결과 기업에서 서류전형 시 직업기초능력 또는 직무수행능력을 평가하는 기준으로 활용한다는 응답이 과반이 넘는 52.5%를 차지했다. 다음으로 서류전형 시 전공 연관성 평가기준으로 활용한다는 답변이 13.6%를 차지했다. 반면, NCS를 인지하고는 있으나 기업에서 어떻게 활용하는 지 잘 모르겠다는 응답도 18.6%를 차지하였다.

<표 3-71> 기업의 NCS 평가 방법(중복체크)

(단위: 명, %)

구분	빈도	비중
서류전형 시 전공 연관성 평가기준으로 활용	16	13.6
서류전형시 자기소개서 평가기준으로 활용	5	4.2
직업기초능력/직무수행능력 평가기준으로 활용	62	52.5
실무 면접 시 직무 관련 능력 평가기준으로 활용	9	7.6
기타	4	3.4
잘 모르겠음	22	18.6
합계	118	100

또한 NCS에 대해 인지하고 있는 응답자(100명)를 대상으로 취업준비 과정에서 NCS를 활용해 본 경험 있는 지 조사한 결과 활용 경험이 없다고 응답한 경우가 전체의 78%를 차지했다. 아직 유통·물류업 채용과정에서 NCS 활용이 활발히 이루어지고 있지 않음을 간접적으로 살펴볼 수 있었다.

<표 3-72> 취업준비 과정에서 NCS 활용 경험 유무

구분	빈도	비중
예	22	22.0
아니오	78	78.0
합계	100	100

한편, 취업준비과정에서 NCS 활용경험이 있는 응답자를 대상으로 구체적으로 어떻게 준비하여 활용하였는지 모두 응답하도록 설문한 결과, NCS 직업 기초능력 평가시험을 위한 준비(23.8%)와 NCS 직무수행능력 평가시험을 위한 준비(22.2%)가 높은 비중을 차지하였다.

<표 3-73> 취업준비생의 NCS 준비사항(중복체크)

(단위: 명, %)		
구분	빈도	비중
NCS 직업기초능력 평가시험 준비	15	23.8
NCS 직무수행능력 평가시험 준비	14	22.2
유사 직무경험 확보	3	4.8
전공 공부	3	4.8
취업희망분야 직무정보 확보	10	15.9
대상 기업 NCS 요구수준 정보 확보	9	14.3
기타	9	14.3
합계	63	100.0

계속해서 취업준비과정에서 NCS 활용경험이 있는 응답자를 대상으로 NCS 도입효과 여부를 조사한 결과, 학벌과 스펙 초월에 기여하지 않는다고 응답한 비중이 59.1%를 차지하였다. 또한 스펙 등 취업준비 활동 감소에 대해서도 응

답자의 78.9%가 기여하지 않는다고 응답해 유통·물류업 취업준비생들은 NCS 도입효과에 대해 대부분 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-74> NCS 도입효과

(단위: 명, %)

구분	예		아니오		합계	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
학벌과 스펙 초월에 기여	9	40.9	13	59.1	22	100
스펙 등 취업준비 활동 감소	4	21.1	15	78.9	19	100

## 제4장

# 채용트렌드 비교 분석

## 제1절 국내 채용경향 비교분석 개요

### 1.1. 분석 개요

본 장에서는 식·음료 제조업과 유통·물류업의 채용 경향과 취업준비생의 취업 준비기간 비교를 위해 앞서 분석한 연구 결과를 바탕으로 비교분석이 가능한 부분을 도출하였다. 비교 분석은 크게 1) 기업-취업준비생 비교분석, 2) 식·음료 제조업과 유통·물류업 업종간 비교분석, 3) 전년도 비교분석으로 나누어 실시하였다.

산업 비교 분석은 공고문, 카페 게시글, 설문지, 인터뷰, ANP를 기반으로, 기업-취업준비생은 인터뷰, ANP를 기반으로 분석을 실시했다. 전년도 비교분석의 경우 전년도 자동차 및 금융업 대상 조사결과인 공고문과 카페 게시글 및 인터뷰 키워드 분석을 올해 연구와 비교하였다.

## 제2절 기업-취업준비생 간 비교분석

### 2.1. 기업-취업준비생 간 키워드 비교분석

#### 2.1.1 식·음료제조업

식·음료제조업의 인사담당자 및 실무면접관, 취업준비생 간 주요 키워드를 분석한 결과 전반적으로 ‘면접’, ‘자소서’ 등을 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 또한 ‘준비’, ‘지원’, ‘경험’, ‘경력’ 등의 지원자를 보여줄 수 있는 다양한 요소들을 모두 중요하게 고려하는 것으로 나타나 취업 준비 과정에 중요하게 고려하는 요소들이 비슷한 것으로 확인되었다.

그러나 취업준비생들이 복지, 업무강도, 시간, 정규직 등을 중요하게 생각하는 데 비해 인사 및 실무 담당자들은 태도나 자격증 등을 보다 중요하게 생각한다는 차이가 있는 것으로 확인되었다.

<표 4-1> 기업과 취업준비생 비교 분석 - 식·음료제조업 상위 키워드 30개

순위	인사담당자	실무면접관	취업준비생
1	면접	자소서	면접
2	직무	서류	지원
3	자소서	전형	정보
4	준비	지원	영업
5	지원자격	인사	서류
6	지원	경험	발표
7	내용	대상	생산직
8	경험	인재	합격
9	질문	정부	연봉
10	역량	학교	인적성
11	업무	경력	준비
12	산업	직무	채용
13	적합	내용	근무

〈표 4-1 계속〉 기업과 취업준비생 비교 분석 - 식·음료제조업 상위 키워드 30개

순위	인사담당자	실무면접관	취업준비생
14	합격자	대기업	식품
15	경력	보완	관리직
16	서류	합격	복지
17	태도	육성	인턴
18	불합격자	적합	업무강도
18	비교	중견기업	시간
20	대상	제조업	정규직
21	부적합	면접	품질
22	조언	불합격	공장
23	인적성	식·음료	스펙
24	분야	업무	전형
25	성향	입사	현직자
26	실무	채용	대졸
27	지식	자격증	입사
28	이력서	준비	홈페이지
29	전공	지원자격	공채
30	전문	대학교	급여

## 2.1.2 유통물류업

유통물류업의 인사담당자 및 실무면접관, 취업준비생 간 주요 키워드를 분석한 결과 전반적으로 ‘자소서’, ‘면접’ 등을 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

취업 준비생들은 ‘스펙’, ‘전공’, ‘자격증’을 중요하게 생각하고, 인사 및 실무면접관들은 ‘경험’, ‘지원 자격’, ‘경력’ 등을 중요하게 생각하는 것으로 나타나 결과적으로 지원자들을 평가할 수 있는 주요 요소들을 중요하게 고려하는 것으로 확인되었다.

〈표 4-2〉 기업과 취업준비생 비교 분석 - 유통물류업 상위 키워드 30개

순위	인사담당자	실무면접관	취업준비생
1	자소서	면접	지원
2	인사	실무	면접
3	서류	질문	준비
4	전형	준비	채용
5	직무	업무	인턴
6	지원	경력	서류
7	정부	자소서	연봉
8	학교	지원자격	직무
9	면접	대상	발표
10	대상	태도	합격
11	경력	경험	백화점
12	경험	채용	인적성
13	인재	적합	정보
14	채용	내용	스펙
15	합격	능력	영업
16	이직	부적합	경력
17	불합격	설명	질문
18	적합	표현	근무
18	기준	대상	경험
20	물류	불합격자	업무
21	신입	합격자	시간
22	내용	비교	자격증
23	보완	유통업	관리직
24	유통업	이력서	전공
25	육성	자신감	공채
26	지원자격	조언	학교
27	교육	물류	물류
28	준비	신입	유통
29	외국어	지원자격	전형
30	업무	직무	취업

## 2.2. 기업-취업 준비생 간 ANP 비교 분석

### 2.2.1. 지원자격 비교분석

기업-취업준비생 간 ANP 비교 분석 결과 기업과 취업준비생 모두 관련직무경력과 인턴경력을 가장 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다. 이 외의 다른 지원자격의 경우에는 산업 및 기업-취업준비생 간의 차이가 있긴 하지만 ‘관련 경력’에 대한 중요성을 취업준비생도 인식하고 있다는 것이다.

다만, 관련직무경력이 가장 중요하게 고려되고 있다는 것은 신입사원 채용에 대한 어려움을 반증하고 있다. 취업준비생들도 관련직무경력의 중요성을 인식하고는 있으나, 신입사원으로 지원하는 단계에서 관련직무경력이 있을 수가 없기 때문에 문제점으로 지적될 수 있다.

<표 4-3> 기업-취업 준비생 간 ANP 비교분석-지원자격

구분	학력	전공 분야	학점	어학 능력 우수 자	공인 자격 증	공모 전경 력	인턴 경력	관련 직무 경력
(기업) 식·음료 제조업	0.074	0.096	0.058	0.082	0.087	0.094	0.111	0.199
	7위	3위	8위	6위	5위	4위	2위	1위
(기업) 유통· 물류업	0.040	0.077	0.052	0.072	0.094	0.056	0.148	0.311
	8위	4위	7위	5위	3위	6위	2위	1위
(취업준비생) 식·음료 제조업	0.055	0.073	0.059	0.113	0.109	0.079	0.154	0.195
	8위	6위	7위	3위	4위	5위	2위	1위
(취업준비생) 유통· 물류업	0.050	0.088	0.049	0.059	0.100	0.062	0.174	0.254
	7위	4위	8위	6위	3위	5위	2위	1위

## 2.2.2. 인재상 비교분석

기업-취업준비생 간 ANP 비교 분석 결과 기업-취업준비생 모두 실행력을 중요하다고 생각하는 것으로 나타났다. 그리고 기업에서는 모두 도덕성에 대한 중요성을 강조하고 있지만, 유통·물류업의 취업준비생은 도덕성에 대한 중요성을 상대적으로 적게 인식하는 것으로 나타났다. 또한 팀워크의 경우 취업준비생들은 모두 중요하게 인식하고 있지만, 식·음료제조업의 기업에서는 중요도가 다소 떨어지는 것을 확인할 수 있다.

특히, 유통·물류업의 취업준비생들은 전문성을 가장 중요하게 고려하고 있고, 식·음료제조업의 경우에도 취업준비생들이 4위로 중요성을 꼽고 있지만, 기업에서는 전문성에 대한 상대적 중요도는 낮은 상황이다. 물론 전문성을 강화하는 것도 필요하겠지만 실무 경력이 없는 상황에서 전문성을 확보하는 것은 힘들다고 기업에서는 판단하는 것으로 예측된다.

<표 4-4> 기업-취업 준비생 간 ANP 비교분석-인재상

구분	창의성	전문성	도전 정신	도덕성	팀워크	글로벌 역량	열정	주인 의식	실행력
(기업) 식·음료 제조업	0.056	0.072	0.079	0.141	0.104	0.050	0.118	0.120	0.160
	8위	7위	6위	2위	5위	9위	4위	3위	1위
(기업) 유통· 물류업	0.033	0.086	0.082	0.112	0.157	0.041	0.096	0.102	0.141
	9위	6위	7위	3위	1위	8위	5위	4위	2위
(취업준비생) 식·음료 제조업	0.027	0.101	0.061	0.105	0.128	0.072	0.101	0.094	0.117
	9위	4위	8위	3위	1위	7위	5위	6위	2위
(취업준비생) 유통· 물류업	0.039	0.130	0.057	0.086	0.111	0.059	0.098	0.083	0.125
	9위	1위	8위	5위	3위	7위	4위	6위	2위

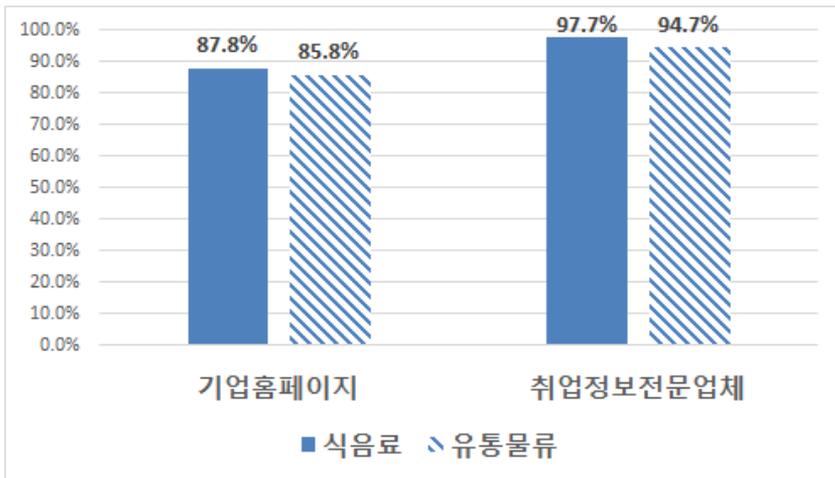
## 제3절 업종 간 비교 분석

### 3.1. 공고문 비교 분석

#### 3.1.1. 업종별 채용공고 방식

업종별 채용공고방식을 분석한 결과 식·음료제조업과 유통·물류업 모두 취업정보전문업체를 많이 활용하고 있는 것으로 나타났으며, 기업의 홈페이지를 통한 공고도 많이 활용하는 것으로 나타났다.

[그림 4-1] 업종별 채용공고방식(상대비율 기준)



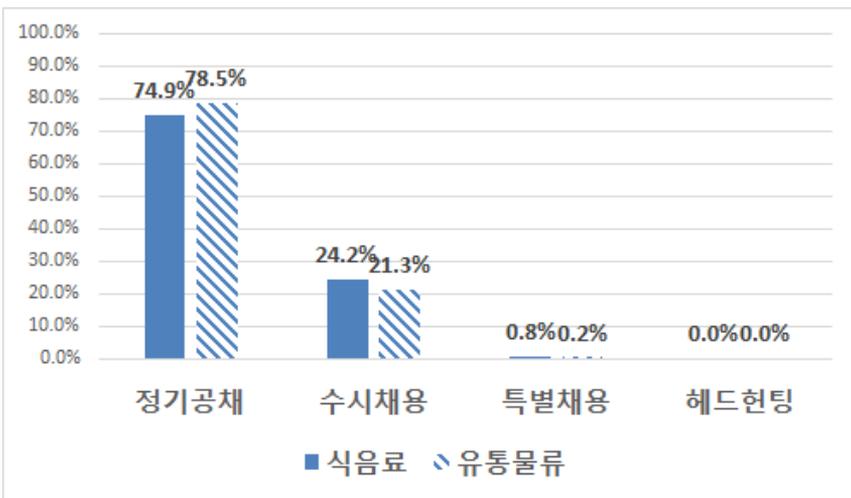
<표 4-5> 업종별 채용공고방식

구분	식·음료제조업		유통·물류업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
기업 홈페이지	563	87.8%	422	85.8%
취업정보전문업체	626	97.7%	466	94.7%
표본 수	641	-	492	-

### 3.1.2. 업종별 채용전형

업종별 채용전형을 분석한 결과 식·음료제조업과 유통·물류업 모두 정기공채를 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다. 수시채용의 활용하는 비중도 두 산업에서 비슷한 수준으로 나타났다. 특별채용과 헤드헌팅 방식의 공고문은 거의 활용하지 않는 것으로 나타났다.

[그림 4-2] 업종별 채용전형(상대비율 기준)



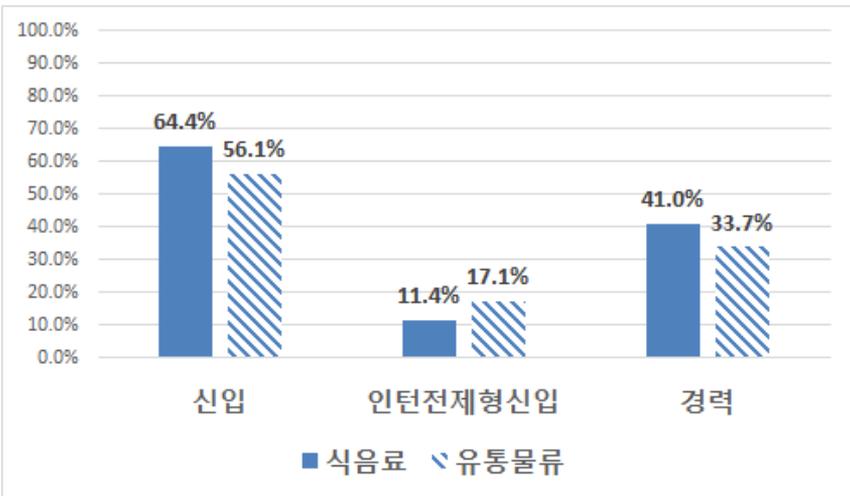
<표 4-6> 업종별 채용전형

구분	식·음료제조업		유통·물류업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
정기공채	480	74.9%	386	78.5%
수시채용	155	24.2%	105	21.3%
특별채용	5	0.8%	1	0.2%
헤드헌팅	0	0.0%	0	0.0%
표본 수	641	-	492	-

### 3.1.3. 업종별 채용부문

업종별 채용부문을 분석한 결과 식·음료제조업과 유통·물류업 모두 신입 채용의 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 신입채용과 경력채용의 비중은 식·음료제조업에서 다소 높게 나타났으며, 인턴전제형신입 채용의 비중은 유통·물류업에서 다소 높게 나타났다.

[그림 4-3] 업종별 채용부문(상대비율 기준)



<표 4-7> 업종별 채용부문

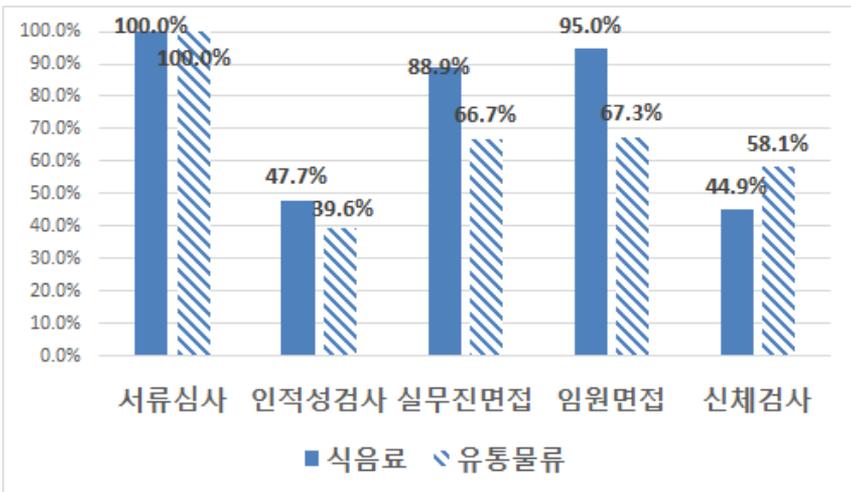
구분	식·음료제조업		유통·물류업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
신입	413	64.4%	276	56.1%
인턴전제형신입	73	11.4%	84	17.1%
경력	263	41.0%	166	33.7%
표본 수	641	-	492	-

### 3.1.4 업종별 채용프로세스

업종별 채용프로세스를 분석한 결과, 서류심사는 식·음료제조업과 유통·물류업 모두 100% 활용하는 것으로 나타났다. 식·음료제조업의 경우, 임원면접, 실무진면접, 인적성검사, 신체검사의 순으로 채용프로세스를 활용하는 것으로 나타났으며, 유통·물류업의 경우, 임원면접, 실무진면접, 신체검사, 인적성검사의 순으로 채용프로세스를 활용하는 것으로 나타났다.

특히, 식·음료제조업의 경우, 임원면접의 활용 비중이 95%, 실무진 면접의 활용 비중이 88.9%로 나타난 것으로 봤을 때, 식·음료제조업에서는 면접의 중요성이 강조되는 것을 확인할 수 있다.

[그림 4-4] 업종별 채용프로세스(상대비율 기준) - 상위 5개 항목



〈표 4-8〉 업종별 채용프로세스

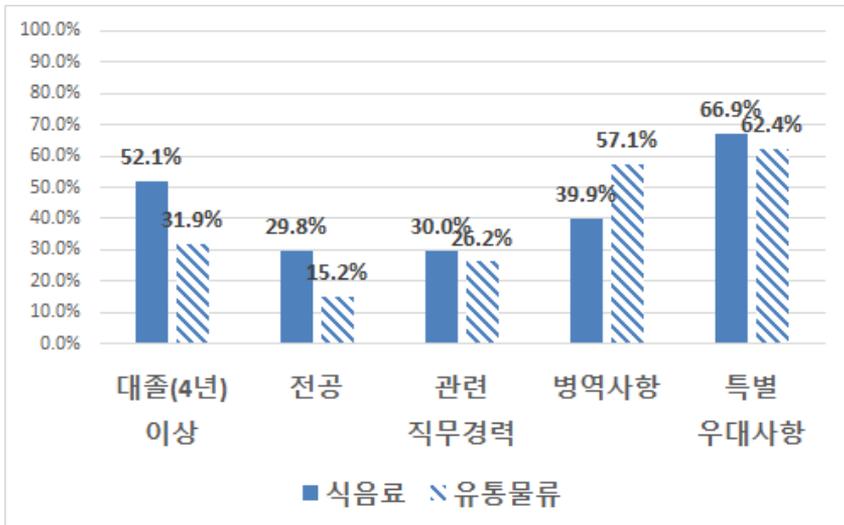
구분	식·음료제조업		유통·물류업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
서류심사	641	100.0%	492	100.0%
자기PR	0	0.0%	13	2.6%
인적성검사	306	47.7%	195	39.6%
직무역량평가	20	3.1%	129	26.2%
직무적합성평가	21	3.3%	126	25.6%
필기시험	34	5.3%	80	16.3%
토론면접	21	3.3%	73	14.8%
발표면접	42	6.6%	44	8.9%
현장면접	0	0.0%	0	0.0%
인성면접	24	3.7%	46	9.3%
역량면접	14	2.2%	51	10.4%
실무진면접	570	88.9%	328	66.7%
임원면접	609	95.0%	331	67.3%
블라인드면접	0	0.0%	6	1.2%
합숙면접	0	0.0%	2	0.4%
경험면접	0	0.0%	0	0.0%
상황면접	0	0.0%	5	1.0%
미션수행	12	1.9%	5	1.0%
신체검사	288	44.9%	286	58.1%
표본 수	641	-	492	-

### 3.1.5. 업종별 지원자격

업종별 지원자격을 분석한 결과, 식·음료제조업과 유통·물류업 모두 특별우대사항이 가장 높은 것으로 나타났다. 그리고 식·음료제조업의 경우, 대졸(4년)이상, 병역사항, 관련직무경력, 전공의 순으로 지원자격을 활용하는 것으로 나타났으며, 유통·물류업의 경우 병역사항, 대졸(4년)이상, 초대졸, 학력무관의 순으로 지원자격을 활용하는 것으로 나타났다.

특히, 학력 부분에서 식·음료제조업은 대졸(4년)이상이 높은 비중을 차지한 반면, 유통·물류업은 대졸(4년)이상, 초대졸, 학력무관의 비중이 비슷한 것으로 나타났다. 즉, 유통·물류업에서 학력의 중요도가 다소 낮은 것을 알 수 있다.

[그림 4-5] 업종별 지원자격(상대비율 기준) - 상위 5개 항목



〈표 4-9〉 업종별 지원자격

구분	식·음료제조업		유통·물류업	
	빈도	상대비율	빈도	상대비율
학력무관	152	23.7%	148	30.1%
고졸	51	8.0%	26	5.3%
초대졸	90	14.0%	151	30.7%
대졸(4년)이상	334	52.1%	157	31.9%
석박사	10	1.6%	10	2.0%
전공	191	29.8%	75	15.2%
학점	10	1.6%	44	8.9%
성별	1	0.2%	1	0.2%
연령	0	0.0%	0	0.0%
어학성적	12	1.9%	109	22.2%
해외연수	0	0.0%	6	1.2%
국가공인자격증	87	13.6%	34	6.9%
국제공인자격증	0	0.0%	0	0.0%
민간자격증	2	0.3%	6	1.2%
공모전	0	0.0%	0	0.0%
인턴경력	0	0.0%	2	0.4%
봉사활동	0	0.0%	0	0.0%
아르바이트경력	0	0.0%	2	0.4%
종교	0	0.0%	0	0.0%
동아리	0	0.0%	0	0.0%
관련직무경력	192	30.0%	129	26.2%
외국어우수(능통)자	21	3.3%	40	8.1%
해외근무가능자	1	0.2%	1	0.2%
병역사항	256	39.9%	281	57.1%
기타경력	10	1.6%	18	3.7%
기타수상	0	0.0%	2	0.4%
출신학교	0	0.0%	0	0.0%
특별우대사항	429	66.9%	307	62.4%
표본 수	641	-	492	-

## 3.2. 기업 담당자 비교 분석

### 3.2.1. 인사담당자

식·유통·물류업 인사담당자 간 중요하게 고려하는 키워드를 비교한 결과, 식·음료제조업과 유통·물류업 인사담당자간 키워드 차이는 크지 않았다. 두 업종 인사담당자는 ‘면접’, ‘직무’, ‘자소서’, ‘실무’ 등을 중요하게 고려하였다.

[그림 4-6] 인사담당자 - 산업간 키워드 비교 분석 결과



### 3.2.2. 실무면접관

식·음료제조업과 유통·물류업 실무면접관 간 중요하게 고려하는 키워드 또한 차이가 크지 않았다. 이들은 ‘자소서’와 ‘서류’를 가장 자주 언급하였다.

[그림 4-7] 실무면접관 - 산업간 키워드 비교 분석 결과



### 3.3. 카페글 비교 분석

#### 3.3.1. 취업준비생

식·음료제조업과 유통·물류업 취업준비생 간 중요하게 고려하는 키워드를 비교 분석 한 결과 두 산업의 취업준비생 모두 ‘면접’, ‘지원’의 키워드를 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 전체 상위키워드 간 비교 분석을 한 결과 ‘연봉’, ‘인적성’ 등의 키워드 이외에 차이를 보이는 키워드가 눈에 띄게 나타나지 않았다.

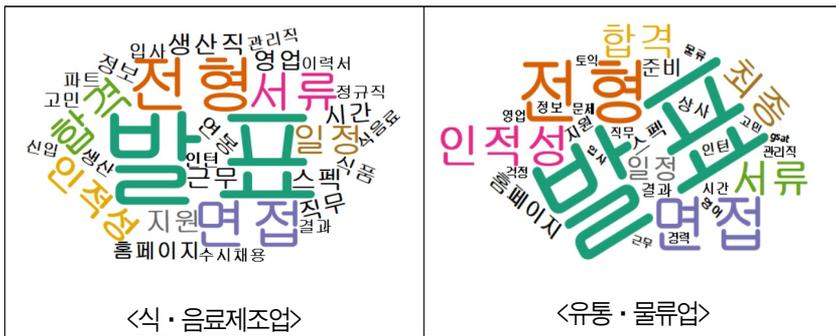
[그림 4-8] 취업준비생 - 산업간 키워드 비교 분석 결과



### 3.3.2. 합격자

식·음료제조업과 유통·물류업 합격자 간 중요하게 고려하는 키워드를 비교 분석 한 결과 두 산업의 합격자 모두 ‘발표’, ‘전형’, ‘면접’의 키워드를 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 전체 상위키워드 간 비교 분석을 한 결과 키워드들에 대한 중요도는 상대적으로 비슷하게 나타나 합격자의 경우 산업 간 큰 차이는 없는 것으로 나타났다.

[그림 4-9] 합격자 - 산업간 키워드 비교 분석 결과



### 3.3.3. 불합격자

식·음료제조업과 유통·물류업 불합격자 간 중요하게 고려하는 키워드를 비교 분석 한 결과 두 산업의 합격자 모두 ‘발표’, ‘전형’, ‘면접’의 키워드를 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

[그림 4-10] 불합격자 - 산업간 키워드 비교 분석 결과



### 3.4. 인사 및 실무면접관 ANP 비교 분석

#### 3.4.1. 지원자격 비교분석

식·음료제조업 및 유통·물류업의 인사 및 실무면접관을 대상으로 한 ANP 비교 분석 결과 두 업종에서 모두 관련 직무경력이 가장 중요한 것으로 도출되었다. 그리고 인턴경력 역시 두 업종에서 모두 2위를 차지했다. 이는 두 업종에서 모두 채용 시 ‘관련 경력’을 중요하게 고려하고 있다는 것을 의미한다. 또한 학력 및 학점은 상대적으로 중요도가 낮게 도출되어 더 이상 학력이나 학점 중심의 채용이 이루어지지 않는다는 것을 확인할 수 있다.

<표 4-10> 인사 및 실무 면접관 ANP 비교분석-지원자격

구분	학력	전공분야	학점	어학 능력 우수자	공인 자격증	공모전 경력	인턴 경력	관련 직무 경력
식·음료 제조업	0.074	0.096	0.058	0.082	0.087	0.094	0.111	0.199
	7위	3위	8위	6위	5위	4위	2위	1위
유통· 물류업	0.040	0.077	0.052	0.072	0.094	0.056	0.148	0.311
	8위	4위	7위	5위	3위	6위	2위	1위

### 3.4.2. 인재상 비교분석

식·음료제조업 및 유통·물류업의 인사 및 실무면접관을 대상으로 한 ANP 비교 분석 결과 ‘실행력’이 식·음료제조업에서는 1위, 유통·물류업에서는 2위로 취업자들의 실행력을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 또한 도덕성 역시 두 업종에서 공통적으로 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다. 또한 유통·물류업에서는 팀워크가 가장 중요하게 고려하는 것으로 나타났는데, 이는 팀워크를 중요하게 여기는 유통·물류업의 특성으로 해석할 수 있다.

<표 4-11> 실무 담당자 ANP 비교분석-인재상

구분	창의성	전문성	도전 정신	도덕성	팀워크	글로벌 역량	열정	주인 의식	실행력
식·음료 제조업	0.056	0.072	0.079	0.141	0.104	0.050	0.118	0.120	0.160
	8위	7위	6위	2위	5위	9위	4위	3위	1위
유통· 물류업	0.033	0.086	0.082	0.112	0.157	0.041	0.096	0.102	0.141
	9위	6위	7위	3위	1위	8위	5위	4위	2위

## 3.5. 취업 준비생 ANP 비교 분석

### 3.5.1. 지원자격 비교분석

취업준비생 간 ANP 비교 분석 결과 두 업종 취업준비생 모두 관련직무경력을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났으며, 인턴경력 역시 중요하게 고려하는 것으로 나타났다. 이는 취업준비생들도 ‘관련 경력’을 중요하게 고려하고 있다는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 4-12〉 취업 준비생 ANP 비교분석-지원자격

구분	학력	전공 분야	학점	어학 능력 우수자	공인 자격증	공모 전경력	인턴 경력	관련 직무 경력
식·음료 제조업	0.055	0.073	0.059	0.113	0.109	0.079	0.154	0.195
	8위	6위	7위	3위	4위	5위	2위	1위
유통· 물류업	0.050	0.088	0.049	0.059	0.100	0.062	0.174	0.254
	7위	4위	8위	6위	3위	5위	2위	1위

### 3.5.2. 인재상 비교분석

취업준비생 간 ANP 비교 분석 결과 두 산업에서 모두 실행력과 팀워크를 중요하게 생각하는 것으로 나타났다. 취업준비생들은 조직 내 팀워크를 탄탄히 하여 실행력있는 인재를 중요하게 고려한다고 생각하는 것으로 나타났다. 또한 유통·물류업에서는 전문성을 가장 중요하게 생각한다고 도출되었다.

〈표 4-13〉 취업 준비생 ANP 비교분석-인재상

	창의성	전문성	도전 정신	도덕성	팀워크	글로벌 역량	열정	주인 의식	실행력
식·음료 제조업	0.027	0.101	0.061	0.105	0.128	0.072	0.101	0.094	0.117
	9위	4위	8위	3위	1위	7위	5위	6위	2위
유통· 물류업	0.039	0.130	0.057	0.086	0.111	0.059	0.098	0.083	0.125
	9위	1위	8위	5위	3위	7위	4위	6위	2위

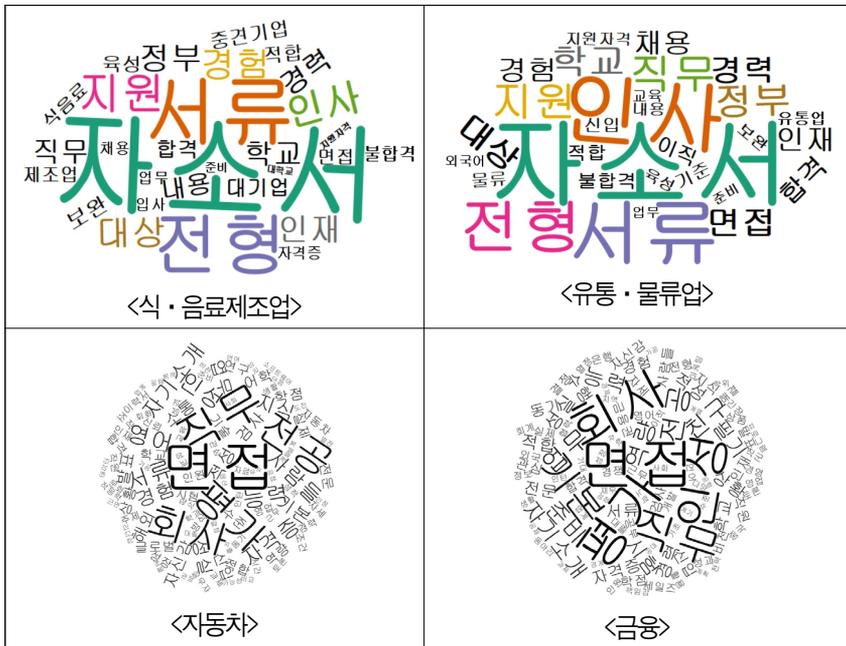
## 제4절 전년도 비교분석

### 4.1. 인터뷰 키워드 비교분석

#### 4.1.1. 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.

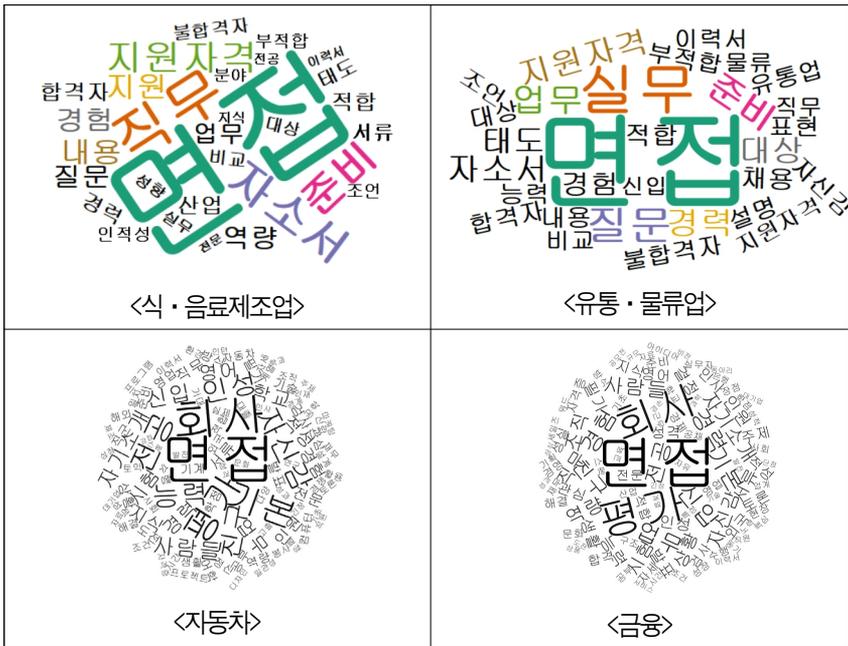
[그림 4-11] 인사담당자 - 전년도 키워드 비교 분석 결과



### 4.1.2. 실무면접관

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

[그림 4-12] 실무면접관 - 전년도 키워드 비교 분석 결과



## 4.2. 카페글 비교 분석

### 4.2.1. 취업준비생

취업준비생들의 카페글을 전년도 결과와 비교하면, 산업간 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 전년도에는 전반적으로 ‘공모전’, ‘대외활동’, ‘인턴’, ‘자기소개서’ 등의 중요성이 강조되었으나 이번 결과에서는 ‘면접’, ‘지원’, ‘연봉’ 등의 중요성이 보다 강조되었다.

[그림 4-13] 취업준비생 - 전년도 키워드 비교 분석 결과



### 4.2.2. 합격자

합격자들의 카폐글을 전년도 결과와 비교하면, 산업의 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 전년도에는 전반적으로 ‘공모전’, ‘대외활동’, ‘인턴’, ‘자기소개서’ 등의 중요성이 강조되었으나 이번 결과에서는 ‘발표’, ‘전형’, ‘서류’ 등의 중요성이 보다 강조되었다.

[그림 4-14] 합격자 - 전년도 키워드 비교 분석 결과





## 제5장

---

# 요약 및 결론

본 연구에서는 식·음료 제조업과 유통·물류업을 대상으로 기업의 채용 현황과 취업준비생의 취업준비 실태를 다양한 시각에서 분석하였다. 여기서는 그 결과를 두 개의 절로 나누어 기술한다. 제1절에서는 기업의 채용경향과 취업준비생 취업준비 실태 및 그 둘간의 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 채용경향 및 취업준비생 취업준비 실태와 그 둘의 비교

### 1.1. 기업 채용경향 분석결과

첫째, 신입직원 중심, 수시채용 중심의 채용이 이루어지고 있다. 조사 기업들은 신입직원과 경력직원 모두 수시채용을 선호하고 있으며, 최근 및 지난 1년 모두 경력직원 보다는 신입직원 채용을 많이 하고 있는 것으로 나타났다. 반면, 채용 규모는 몇몇 대기업을 제외하고 주로 소규모 채용이 이루어지고 있었다. 유통·물류업종의 경우 인력채용에 있어 사회초년생을 입사시켜서 기업의 특성에 맞는 인력을 확보하고 적합한 인재로 양성하고자 하는 경향이 나타나고 있음을 보여주고 있는 것이다. 한편, 인턴십(채용전제형, 일반) 제도를 활용하는 기업은 많지 않았으며, 인턴십 보다는 신입 직원 또는 수시채용을 통한 채용에 중점을 두고 있었다.

둘째, 향후 채용 전망은 다소 부정적인 것으로 나타났다. 최근에 이루어진 신입 및 경력직원의 채용은 몇몇 대기업을 제외하고 소규모 채용이 많이 이루어졌으며, 향후 채용 전망 또한 최근 1년 채용유형별 대비 변화 계획이 없다고 응답한 기업이 많았다. 이는 수시채용 경향과도 관련되는 것으로, 퇴사, 휴직, 이직 등 결원 발생 시 채용이 이루어지고 있으며, 정기공채 증가는 조직확대에 따른 다수 인원 채용의 경우 이외에는 없었다.

셋째, 신입 직원 채용 분야 및 지원 자격에 대해서는 전반적으로 직무별로 차별화된 직원 선발을 추진하고 있었으며, 따라서 학력 보다는 전공에 대한 선호가 분명하게 나타났다. 식·음료 제조업의 경우 생산(관리)직의 채용이 가장 많았고 직무관련 자격증을 우대하고 있었으며, 유통·물류업의 경우 영업직의 채용이 많이 이루어지고 있었다. 구체적으로 영업, 해외영업, 영업지원 및 관리, 판매 등의 직무 채용이 많이 이루어지고 있었으며, 직무 특성 상 외국어 능통자를 선호하는 것으로 나타났다.

넷째, 채용프로세스는 기업별로 복잡·다양해지는 추세이다. 조사기업 모두 서류전형과 면접전형을 실시하고 있었으며, 필기전형과 신체검사도 다수의 기업에서 실시하고 있었다. 서류전형의 경우 1차 서류심사 후 관련부서에서 2

차 서류심사를 진행하고 있는 것으로 나타났으며 직군/직무별 관련 부서에서 서류심사를 하는 경우도 많은 편이었다. 필기전형의 경우는 응답 기업 중 상당수가 직무능력검사, 인적성검사 등을 실시하고 있으며, 유통·물류업의 경우, 외국어 번역이나 작문 등의 시험을 치르는 기업도 있는 것으로 나타났다. 면접전형의 경우 응답기업 모두 일반구술면접을 실시하고 있는 것으로 나타났으며, 이외에 일반발표면접, 인성면접, 구조화 구술면접(경험면접, 상황면접) 등을 많이 실시하고 있는 것으로 조사되었다. 또한 일부 기업에서는 업무와 관련된 자유주제로 PPT 발표를 요구하거나 미션수행, 현장면접 등을 실시하는 등 기업별 면접전형이 매우 다양하게 이루어지고 있음을 알 수 있었다. 이처럼 각 전형별로 기업별로 실시하는 전형 방법이 매우 복잡·다양해지고 있어서 유통·물류업 기업의 취업을 준비하는 취업준비생들은 기본적으로 서류와 면접전형을 준비하고, 관심 기업을 구체화 하여 각 세부 전형별로 그 기업에 맞는 추가적인 전형을 대비할 필요가 있는 것으로 보인다.

다섯째, 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.

여섯째, 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, 핵심가치 및 인재상 부합정도, 조직적합도, 주인의식 등을 높게 평가하고 있어 실무면접에 비해 기업 또는 조직에 적합한 인재를 평가하고자 하는 경향이 나타났다. 한편, 실무면접과 임원면접의 진행 방식의 경우, 응답기업 대부분이 실무면접 합격자에 한해 임원면접을 실시하고 있었으며, 일부 기업에서는 실무면접과 임원면접 점수를 합산하여 면접에 반영하는 시스템을 취하

고 있었다.

일ippe, 채용공고 및 모집정보는 민간취업 포털사이트를 가장 많이 활용하고 있으며 다음으로 기업 홈페이지를 활용하고 있었으며, 일부 기업에서는 대학 취업지원센터를 활용하거나 대학현장 순회 채용 설명회를 실시하고 있었다. 또한 우수인재 확보를 위하여 SNS, 블로그 등 다양한 온라인공간을 비 롯해 지인추천, 헤드헌터, 산학연계, 채용연계형 인턴제도 등의 채용공고를 확대 하고자 하였다. 특히 지원 기회를 다양하게 제공하기 위해 군(軍)과 연계하거 나 여성지원센터를 이용하겠다는 기업도 있었다. 따라서 취업준비생들은 보다 다양한 탐색경로를 활용하여 채용정보를 획득하는 것이 필요할 것으로 보인다.

여덟째, 청년 채용에 있어 대기업 선호사상, 특정 직무 선호 및 기피현상, 잦은 면접 불참 및 채용 후 태도 변화, 입사 후 조기 퇴직 등의 어려움이 있는 것으로 나타났다. 특히 중견기업 이하에서 지원자 부족 현상을 겪고 있었다. 일부 기업에서는 서류 및 면접만으로 적합한 인재를 파악하는 데 한계를 느끼는 것으로 나타났다. 또한 기업 입장에서 지원자들의 직무에 대한 이해 및 관련 전문성이 부족하다는 의견이 가장 많았다. 따라서 취업준비생들은 채용 준비 시 단순히 스펙에 맞추기보다 직무에서 요구하는 지식, 능력, 자격 등에 대한 파악 및 이해가 선행되어야 할 것으로 보인다.

## 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 비관적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 식·음료 제조업과 유통·물류업의 현재 채용 수요에 대해 절반 이상이 부족하다고 응답했다. 다만 미래 수요에 대한 전망에서는 식·음료 제조업의 경우 다소 증가할 것이라는 의견이었던 반면, 유통 물류업은 변화없을 것이라는 전망이 다소 높은 것으로 나타났다. 그 이유로는 중국 제조업의 부상, 인공지능, 컴퓨터 등 기술발전예 따른 인력 감축, 산업규모의 하향세 등을 들었다.

둘째, 취업준비생들은 해당 산업분야를 목표로 취업준비를 하고 있음에도

불구하고, 본인이 해당 산업분야에 적합한 인재로서는 부족하다는 인식을 갖고 있었다. 그 이유로는 전공부적합, 경험 및 경력 부족, 지식 및 기술 부족 등을 꼽았다. 요컨대 취업준비생들에게는 목표 업종에 대한 직무 관련 경험 축적 기회가 더 필요한 것으로 보인다.

셋째, 최근 취업난이 심각해지며 취업준비생들이 많은 기업들에 입사시도를 하고 있는 것으로 나타났다. 취업준비 및 입사지원 경험에 대한 조사결과, 입사지원 경험자가 비경험자에 비해 많았으며, 입사경험자 중 3회 이상 입사지원을 한 경험자가 70% 가까이 차지하는 것으로 나타났다.

넷째, 입사 지원 시 서류전형의 합격 경험은 높은 편이며(식·음료 제조업 75%, 유통·물류업 93%), 채용단계가 진행될수록 합격경험이 낮아지고 있는 것으로 나타났다. 조사대상자 대부분이 서류전형 합격경험을 가지고 있으며, 실무진 면접의 경우 과반이 조금 넘는 응답자가 합격 경험이 있는 것으로 나타났다. 임원면접 합격 경험자 비중은 식·음료 제조업에서 35.8%, 유통물류업에서 41.1%로 나타났는데, 본 연구의 대상인 취업준비생들이 합격 이후 취업을 포기한 사례가 매우 높음을 알 수 있으며, 이는 적합인재 채용의 어려움을 호소한 중소기업 인사담당자 인터뷰 결과와 맞물려 있음을 유추할 수 있다.

다섯째, 채용정보 탐색 시 민간 취업정보전문 업체(잡코리아, 사람인 등)와 기업홈페이지 등을 많이 이용하고 있으며, 사용 및 접근의 편의성과 다양한 정보 획득 등을 중요하게 여기고 있었다. 반면, 채용정보 탐색경로 만족도는 주변 지인 및 선배, 특정 기업의 자료, 취업스터디 그룹 등이 가장 높아 해당 분야에 관심을 갖고 실질적인 조언을 해줄 수 있는 사람들로 부터 정보를 얻는 것이 효과적인 것으로 나타났다. 대학취업지원센터 및 정부제공 등의 정보는 만족도가 떨어지고 실질적인 도움이 되고 있지 못하는 것으로 나타났다.

여섯째, 취업준비 시 업종 내 대기업과 중소기업의 연봉 격차, 일자리 부족, 스펙을 만드는 데 드는 시간과 비용 등에 어려움이 있는 것으로 나타났다. 이는 청년들이 일자리가 부족하다고 인식하면서도 대기업과 중소기업의 연봉 격차로 인하여 중소기업 지원에 어려움이 많은 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 보여진다.

여섯째, 취업정보집 이용에 있어 민간 취업업체와 대학의 취업정보집을 많이 이용하고 있으며, 만족도도 높은 편으로 나타났다. 정부 등 유관기관 취업정보집의 경우 이용률과 만족률이 다소 낮은 편이었으며, 민간출판사의 취업정보집 이용이 가장 낮은 비율을 나타냈다. 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. 구체적으로 NCS를 인지하고 있는 응답자는 절반이 안되었으며(식·음료 제조업 24%, 유통물류업 49.8%), 주로 기업에서 서류전형 시 직업기초능력/직무수행능력 평가기준으로 NCS를 활용하고 있다고 알고 있었다. 학벌과 스펙 초월, 취업준비 활동 감소 등 NCS 도입효과에 대해서는 부정적인 응답이 높았다. 이는 정부의 NCS 채용 확대 노력에도 불구하고 기업의 NCS 도입이 많이 이루어지지 않고 있고, 이에 따라 취업준비생들의 인식 및 활용도 미미한 것으로 보여진다.

### 1.3. 기업채용 경향 및 취업준비 현황 비교분석 결과

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

첫째, 유통·물류업 기업에서 최근 채용하고 있는 주요 직무와 취업준비생이 희망하는 직무에 차이가 있어 직무수준에서 일자리 미스매칭이 발생하고 있음을 알 수 있다. 식·음료 제조업의 경우 기업에서는 생산(관리)직과 품질관리직의 채용이 가장 많았으나 취업준비생은 경영지원과 마케팅을 원하는 비중이 가장 높았다. 유통물류업의 경우 영업, 해외영업, 영업지원 및 관리 등 영업 관련 직무 채용이 많이 이루어진 반면, 취업준비생의 취업희망직무로는 경영지원직이 가장 많았으며 다음으로 서비스직, 디자이너, 보건의료직 등의

기타 직무, 마케팅의 순이었다.

둘째, 채용현황 및 전망과 관련해서는 기업과 취업준비생 모두 다소 부정적 시각을 갖고 있으며 이는 기업에 비해 취업준비생이 좀 더 강한 것으로 나타났다. 기업의 경우 최근 신입 및 경력직원 채용이 소규모로 이루어지는 기업이 많았으며, 향후에도 최근 1년 채용유형별 대비 변화계획이 없다고 응답한 기업이 많았다. 취업준비생의 경우도 현재 채용수요가 부족하며, 미래 채용수요에 대해서도 희망적인 전망이 적었다. 한편, 기업들의 경우 신입 및 경력직원 모두 결원 발생시 수시채용을 선호하고 있는 것으로 나타났는데, 취업준비생들은 관심 기업을 구체화하고 해당 기업의 채용정보를 꾸준히 확인하여 응시하는 것이 필요할 것으로 보인다.

셋째, 채용프로세스별 주요 평가기준에 대해서는 취업준비생들이 전반적 사항은 이해하나 각 전형별 중점 사항에 대한 구체적 이해는 부족한 것으로 나타났다. 기업은 서류전형 시 직무선택 기준 및 비전, 직무적합성 등을 중요하게 평가하고 있기 때문에 자기소개서에서 지원동기나 입사포부, 업무관련 관심, 경력 등을 중요하게 보는 것으로 예측된다. 취업준비생의 경우 입사지원서나 자기소개서 내용이 중요하다고는 인식하나, 관련 경력이나 전공적합 등에 대한 중요성에 대한 인식이 약하고, 서류전형 불합격 사유로 스펙부족, 낮은 학점 등을 제시하고 있어 서류전형 시 직무에 적합한 인재임을 어필하는 것이 중요함을 이해해야 할 것이다. 또한 취업준비생은 실무진면접과 임원면접 모두 지원자 태도를 중요한 합격사유로 뽑고 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. 따라서 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.

넷째, 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 주변 지인 및 선배로부터의 취업정보 수집에 만족도가 높다는 점을 감안하여 기업에서도 지인 추천 등의 제도를 적극 활용할 필요가 있을 것으로 보인다.

다섯째, NCS 활용과 관련해서는 기업과 취업준비생 모두 부정적 인식이 높은 것으로 나타났다. 채용을 위해 NCS를 도입하고 있는 기업은 조사대상 30개 기업 중 식·음료 제조업 3곳을 제외하고는 없었으며, 향후에도 대부분 도입계획이 없었다. 그 이유로는 NCS를 모르고 있거나 기업 자체의 채용절차를 활용하는데 중점을 두고 있기 때문이었다. 취업준비생의 경우 NCS에 대한 인지도가 높지 않았으며, 학벌과 스펙 초월, 취업준비 활동 감소 등 NCS 도입 효과에 대해 대부분 부정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

여섯째, 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 제시하여 중소기업에 양질의 일자리가 갖추어지면 충분히 진출의사가 있는 것으로 보인다. 따라서 중소기업에서는 인력확보를 위해 직원들의 연봉수준과 근무환경 등을 개선하여 청년들이 일하기 좋은 회사로서 이미지를 갖추어 나가는 것이 필요할 것으로 보인다. 또한 청년들의 경우도 중소기업 인턴십, 강소기업 탐방 등을 통해 중소기업에 대한 올바른 인식을 갖추어 나가는 것이 필요할 것으로 보인다. 한편, 기업에서는 청년들의 직무이해도와 전문성 부족을 우려하고 있으나, 취업준비생들은 스펙을 만드는 데 드는 시간과 비용에 대한 우려가 높은 것으로 나타나 직무에 대한 이해를 기반으로 이에 맞는 스펙을 갖추어 나가는 것이 필요할 것으로 보인다.

〈표 5-1〉 기업 - 취업준비생 간 조사결과 차이

구분	기업	취업준비생
채용분야	- 신입직원 채용 직무로 생산(관리), 영업 관련직 채용이 많음	취업희망 직무로는 경영지원직과 마케팅이 가장 많음
채용현황 및 전망	- 신입 및 경력직원 모두 수시채용을 선호하는 편이며, 대체적으로 소규모 채용이 많이 이루어짐 - 향후 전망에 있어 신입 및 경력직원 모두 최근 1년 채용유형별 대비 변화 계획이 없다고 응답한 기업이 많았으며, 신입의 경우 수시채용 증가 예상 기업도 많은 편	- 입사 지원 시 채용전형 경험은 정기채용이 가장 많았으며 다음이 수시채용이었음 - 취업 희망 분야의 현재 채용수요는 부족하다는 응답이 가장 높았으며, 미래 채용전망도 보통 이하였음
채용프로세스별 평가	- 서류 전형 시 '기업(직무)선택 기준 및 비전'과 채용분야의 '직무적합성'의 평가비중이 높음 - 실무진 면접 시 '지원자의 태도'와 '직무적합성'을 중요하게 평가 - 임원진 면접 시 회사에 대한 관심, 핵심가치 및 인재상 부합정도, 조직적합도, 주인의식 등 '조직적합성'을 높게 평가	- 서류전형 합격사유로는 입사지원서 및 자기소개서의 내용을, 불합격사유로는 경험부족, 낮은 학점, 스펙부족, 준비미흡을 응답 - 실무진 면접과 임원 면접은 지원자의 태도를 합격사유로 가장 많이 응답했고 임원 면접의 불합격사유로는 준비부족이 가장 많은 응답을 나타남
채용 공고 및 정보	- 주로 본사 홈페이지나 민간취업사이트를 활용하며, 향후 우수인재확보를 위해 온라인공간(SNS, 블로그 등), 지인추천, 헤드헌터, 산학연계, 채용연계형 인턴제도 등 확대예정 - 워크넷, 대학취업지원센터의 활용은 낮음	- 민간운영 취업 정보전문 업체와 기업홈페이지 등을 많이 이용 - 만족도는 취업스터디 그룹과 주변지인 및 선배로부터의 정보 수집이 높음
NCS 채용	- 대부분 NCS를 도입하고 있지 않으며, 향후에도 도입계획 없음	- NCS에 대한 인지도가 낮은 편이고 실제 활용하는 이들은 적게 나타났음 - NCS 제도 도입효과에 대해서도 부정적 인식이 강함
채용 관련 문제점 및 애로사항	- 청년들의 대기업 선호 사상, 특정 직무 기피 현상, 무책임한 태도를 문제점으로 지적하였고, 직무이해도와 전문성 부족을 우려	- 취업준비 애로사항으로 업종 내 대기업과 중소기업의 연봉격차, 일자리 부족, 스펙을 만드는데 드는 시간과 비용을 응답

## 제2절 빅데이터 기반 분석 결과

### 2.1. 채용공고문 분석 결과

기업유형에 따른 공고문 분석에 대한 비교 결과 전반적으로 대기업과 중기업의 가장 선호하는 방식은 유사한 것으로 나타났다. 채용공고는 취업정보 전문업체를 선호하고, 채용전형은 정제공채를, 채용 부문은 신입채용을 선호하고, 채용프로세스는 서류심사 및 실무진/임원면접을 중요시하는 것으로 나타났다. 지원자격은 특별우대사항과 대졸이상을 중요하게 고려하는 것으로 나타났고, 인재상은 창의성, 열정 등을 중요하게 고려하는 것으로 나타났다.

그러나 중기업의 경우 채용공고 방식에서 홈페이지에 대한 활용도가 낮으며, 수시채용의 상대적 비중이 높은 것으로 나타났다. 또한 경력채용과 신입채용이 유사한 비중으로 나타났으며, 지원자격에서 관련 직무경력을 더 중요시하였다. 이는 중기업이 대규모 정제공채보다는 결원 발생 또는 사업 확장시 목적에 맞는 인력을 소규모로 수시 선발하고 있는 현황을 나타내고 있는 것으로 보인다.

<표 5-2> 채용 공고문 분석 결과\_ 식·음료 제조업, 유통·물류업 공통

구분	대기업	중기업
채용공고 방식	- 취업정보전문업체 선호 - 홈페이지 활용도 높음	- 취업정보전문업체 선호 - 홈페이지 활용도 낮음
채용전형	- 정제공채 선호 - 수시채용의 상대적 비중 낮음	- 정제공채 선호 - 수시채용의 상대적 비중 높음
채용부문	- 신입채용 선호 - 경력채용의 상대적 비중 낮음	- 신입채용 선호 - 경력채용과 유사한 비중
채용 프로세스	- 서류심사, 실무진/임원면접 중요 - 인적성검사 상대적 비중 높음	- 서류심사, 실무진/임원면접 중요 - 신체검사 상대적 비중 높음
지원자격	- 특별우대사항, 대졸이상 중요 - 병역사항, 전공 중요	- 특별우대사항, 대졸이상 중요 - 관련 직무경력 중요
인재상	- 창의성, 열정, 도전정신 중요	- 창의성, 열정 중요

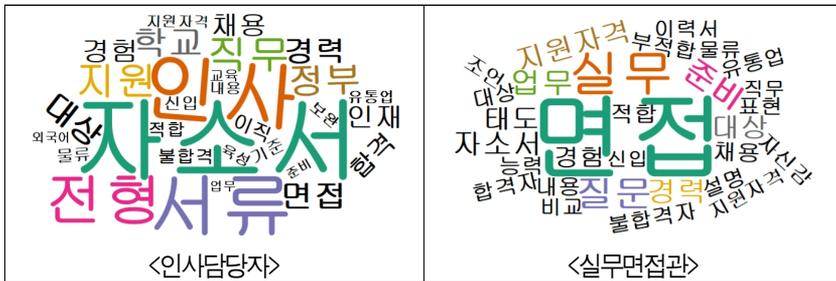
## 2.2. 기업 인사 관련 담당자 인터뷰 분석 결과

인사담당자와 실무면접관 간 인터뷰 내용을 비교 분석한 결과 두 업종 모두에서 인사담당자의 경우 ‘자소서’가 가장 많이 언급되었으며 실무면접관의 경우 ‘면접’이 가장 많이 언급되었다. 뒤를 이어 인사담당자의 경우 ‘서류’, ‘전형’, ‘인사’ 등의 키워드가, 실무면접관의 경우 ‘실무’, ‘직무’, ‘자소서’가 많이 언급되어 인사담당자와 실무면접관 간 중요하게 생각하는 키워드가 상이하게 나타났다. 인사담당자는 주로 조직적합성을 평가하면서 응시자가 제출한 자기소개서, 이력서 등 서류를 중요하게 검토하며, 실무면접관은 실제로 면접을 실시하면서 응시자의 직무적합성에 초점을 둔다는 점을 시사한다. 실무면접관이 ‘자소서’ 또한 많이 언급한 것은 응시자의 직무적합성 평가에도 면접 외에 자기소개서가 중요한 역할을 한다는 것을 알 수 있다. 취업준비생은 자기소개서가 직무적합성을 나타낼 수 있도록 작성하는 것이 중요하다.

[그림 5-1] 식·음료 제조업 - 기업 담당자 인터뷰 비교 분석 결과



[그림 5-2] 유통·물류업 - 기업 담당자 비교 분석 결과



### 2.3. 취업카페 게시글 분석 결과

취업준비생들의 카페글에서 가장 많이 언급된 키워드를 분석한 결과 ‘면접’이 가장 많이 언급되었다. 뒤를 이어 ‘정보’, ‘서류’, ‘인턴’, ‘연봉’ 등이 의미있는 빈도로 언급되었다. 취업준비생들은 면접에 가장 부담을 느끼고 있으며 취업카페를 통해 관련 정보를 나누는 것으로 해석되었다.

[그림 5-3] 취업 카페 게시글 분석 결과



### 2.4. 취업준비생-기업담당자 비교 분석 결과

취업준비생과 기업 담당자 간 중요하게 고려하는 키워드를 비교 분석한 결과 취업준비생과 인사담당자는 각각 ‘면접’을 가장 중요한 키워드로 고려했지만 실무면접관의 경우 ‘자소서’를 가장 중요한 키워드로 고려하는 것으로 나타났다. ‘면접’ 이외에 취업준비생과 기업 담당자가 중요하게 고려하는 키워드가 서로 상이하게 나타났는데, 예를 들어 기업 담당자들은 ‘직무’, ‘실무’, ‘서류’, ‘경험’ 등을 자주 언급하였으나 취업준비생의 키워드에는 나타나지 않았다. 즉, 기업담당자들은 면접 이외에 응시생의 직무적합성과 직무관련 경험, 서류 등을 중요시하였으나 취업준비생들은 이에 대한 관심이 부족한 것으로 해석된다.

[그림 5-4] 취업준비생과 기업 담당자 키워드 비교 분석 결과

	취업준비생	인사담당자	실무면접관
식·음료 제조업			
유통 물류업			

## 2.5. 취업준비생-기업담당자 지원자격 인식 비교

지원자격에 대한 취업준비생과 기업담당자들의 인식을 비교 분석한 결과, 두 집단 간 지원자격에 대한 중요도 순위는 크게 차이가 나지 않았다. 식·음료 제조업과 유통·물류업 모두 취업준비생과 기업담당자는 관련 직무경력을 가장 중요하다고 인식했고 두 번째로 인턴 경력을 꼽았다. 학력과 학점은 7위 또는 8위로 낮은 중요도로 평가되었다. 다만 식·음료 제조업에서 기업담당자들은 전공분야의 중요도를 3위로 평가했으나 취업준비생들은 6위로 평가했고, 어학능력은 기업담당자들이 6위로 평가한 반면, 취업준비생들은 3위로 평가했다.

〈표 5-3〉 지원자격 ANP 분석 요약\_식·음료제조업

		학력	전공 분야	학점	어학 능력 우수자	공인 자격증	공모 전경력	인턴 경력	관련 직무 경력
식·음료 제조업	기업 담당자	7위	3위	8위	6위	5위	4위	2위	1위
	취업준비생	8위	6위	7위	3위	4위	5위	2위	1위
유통·물류업	기업 담당자	8위	4위	7위	5위	3위	6위	2위	1위
	취업준비생	7위	4위	8위	6위	3위	5위	2위	1위

## 2.6. 취업준비생-기업담당자 인재상 인식 비교

식·음료 제조업과 유통·물류업의 기업담당자의 인재상과 취업준비생의 인재상 중요도를 비교·분석한 결과 집단별로 다소 차이가 있었다. 식·음료 제조업에서 실행력과 도덕성은 두 집단에서 모두 높게 평가한 반면, 팀워크는 취업준비생들이 1위로 평가한 반면 기업담당자들은 5위로 평가하였다. 유통·물류업에서 실행력은 두 집단 모두에서 2위로 높게 평가했고, 팀워크는 기업담당자들이 1위로 평가한 반면 취업준비생들은 3위로 평가하였다. 취업준비생들이 1위로 평가한 전문성을 기업담당자들은 6위로 평가하였다.

흥미로운 것은 기업들의 채용 공고문 분석에서 강조되는 것으로 나타난 ‘창의성’, ‘도전정신’, ‘열정’ 등의 키워드는 두 집단 모두에서 그 중요도가 높게 평가되지 않았다는 점이다. 두 업종 모두에서 창의성은 8-9위로 가장 낮은 순위로 평가되었고, 도전정신 또한 6-8위로 낮았으며, 열정은 4-5위로 평가되었다. 기업들은 채용 공고문에서 의례적이고 형식적인 문장을 제시하기 보다 실제로 전형과정에서 주로 평가하는 덕목을 구체적으로 제시하여 취업준비생들이 취업준비를 보다 효율적으로 할 수 있도록 배려하는 것이 좋을 것으로 판단된다.

〈표 5-4〉 인재상 ANP 분석 요약\_식·음료제조업

		창의성	전문성	도전정신	도덕성	팀워크	글로벌역량	열정	주인의식	실행력
식·음료 제조업	기업 담당자	8위	7위	6위	2위	5위	9위	4위	3위	1위
	취업준비생	9위	4위	8위	3위	1위	7위	5위	6위	2위
유통· 물류업	기업 담당자	9위	6위	7위	3위	1위	8위	5위	4위	2위
	취업준비생	9위	1위	8위	5위	3위	7위	4위	6위	2위

## 참고 문헌

- Autor, D. H., Dorn, D., Hanson, G. H. & Song, J.(2014). Trade adjustment: Worker-level evidence, *The Quarterly Journal of Economics*, 129(4), 1799-1860.
- BCG(2015). Man and Machine in Industry 4.0.
- CEDA(2015). Australia's Future Workforce.
- GE(2016). The Workforce of The Future.
- Gownder, J. P.(2015). The Future Of Jobs 2025: Working Side By Side with Robots.
- Kwon, H. R., Na, J. H., Yoo, J. S. & Cho, W. S.(2007). Text-mining Techniques for Metabolic Pathway Reconstruction, *Journal of Korean Industrial Information Systems Society*, 12(4), 138-147.
- Lee, J. H.(2013). Big Data, Data Mining and Temporary Reproduction, *The Journal of Intellectual Property*, 8(4), 93-125.
- Mckinesy(2015). Four Fundamentals of Workplace Automation.
- Meyer, D., Hornik, K. & Feinerer, I.(2008). Text mining infrastructure in R. *Journal of Statistical Software*, 25(5), 1-54.
- Miller, T.(1993). *Transport Cost Analysis Finding the Right Mode*, Allegan, MI: Commerce Publishers.
- Nachmias, C. F. & Nachmias, D.(1987). *Research Methods in the Social Sciences*, Worth Publishing.
- Oxford(2013). The Future of Employment: How Susceptible are jobs to computerisation?
- Saaty, T. L.(1978). Modeling Unstructured Decision Problems-The Theory of Analytical Hierarchies, *Mathematics and Computers in Simulation*, 147-158.
- Saaty, T. L.(1986). Axiomatic foundation of the analytic hierarchy process, *Management science*, 32(7), 841-855.
- UBS(2016). Extreme Automation and Connectivity: The Global, regional and Investment Implications of the Fourth Industrial Revolution.
- WEF(2016a). Top 10 Emerging Technologies of 2016.
- WEF(2016b). The Future of Jobs.
- Wikipedia(2017). 검색어: 4차 산업혁명.

- 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.
- Yang, S. & Ko, Y.(2011). Extracting Comparative Elements for Korean Comparison Mining. Journal of KIISE, 38(12), 689-696.
- Zhang, J., Jang, J., Kim, S., Lee, H., Lee, C. & Semicon, L. (2013). A study on the efficient patent search process using big data analysis tool R, Journal of Korea Safety Management & Science, 15(4), 289-294.
- 김선영 · 이영채(2010). 국방 정보시스템 연구개발사업 업체선정 평가모형 개발에 관한 연구, 정보시스템 연구, 19(2), 73-95.
- 매일경제(2016). [2016 다보스포럼] 글로벌 리더 50여명 다보스 달군다.
- 이규너(2016). 계층적 분석기법을 이용한 지식재산 이리닝 콘텐츠의 상대적 중요도 분석, 지식재산연구, 11(1), 227-253.
- 이시균 외(2016). 중장기 인력수급 수정전망 2015-2025, 한국고용정보원.
- 이종화 · 이현규(2015). Data Dictionary 기반의 R Programming을 통한 비정형 Text Mining Algorithm 연구, 한국산업정보학회논문지, 20(2), 113-124.
- 조근태 · 조용곤 · 강현수(2003). 『앞서가는 리더들의 계층분석적 의사결정』, 서울: 동현출판사.
- 천영민 외(2016). 주요업종별 채용 트렌드 변화 연구, 고용정보원.
- 최계영(2016). Premium Report: 4차 산업혁명 시대의 변화상과 정책 시사점, 정보통신정책연구원, 16-04.



## 부 록

---

[인사담당자용 설문지]

[실무면접관용 설문지]

[취업준비생용 설문지]

[취업준비생 FGI용 설문지]

## 〈부록 1〉 인사담당자용 설문지

**식·음료제조업 및 물류·유통업 채용 결정요인 조사**  
- 인사담당자용 -

응답자ID

--	--	--	--

안녕하십니까?

한국고용정보원에서는 주요 업종별 채용 트렌드 변화 연구를 통하여 업종별 채용 결정요인과 구직자들의 취업준비 활동 간의 갭(Gap) 분석을 통하여 고용기업에는 채용 결정요인에 보다 적합한 후보자 확보를 지원하고, 구직자들에게는 적합한 후보자로서의 준비를 지원하고 있습니다.

본 설문조사는 식·음료제조업과 물류·유통업의 채용결정 요인에 대한 의견을 수렴하여 해당 업종의 채용 의사결정 요인을 확인하고자 하는 목적으로 실시되는 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.

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

2018. 06

**한국고용정보원**  
Korea Employment Information Service



- ▣ 조사주관기관 : 한국고용정보원(www.keis.or.kr) 생애진로개발팀  
담당자 이요행 연구위원
- ▣ 조사수행기관 : 나인스텝컨설팅(주) 리서치팀  
☎ 02 - 562 - 3374

조사 담당 책임연구원 : 소용준

조사 담당 주임연구원 : 문현지

※ 아래 항목은 설문조사원이 기재하는 사항입니다.

면접원 성명		면접 일자	2018년 ___월 ___일	검증원 확인	일시: ___월 ___일
-----------	--	----------	-----------------	-----------	---------------

※ 아래 항목은 조사대상 기업의 인사담당자가 기재하는 사항입니다.

### A. 채용현황

A1. 귀사에서 다음의 기간 동안 채용한 신입사원은 몇 명입니까? 해당 채용인원의 대략적인 수시채용 비율과 정기공채 비율은 어느 정도 수준입니까?

		최근 1년간 (2017년 4월 1일 ~ 2018년 3월 31일)	지난 1년간 (2016년 4월 1일 ~ 2017년 3월 31일)
채용인원		명	명
채용 유형 별 비율	수시 채용 비율	%	%
	정기 공채 비율	%	%

A2. 향후 신입사원 채용 시 최근 1년간 채용유형별 비율 대비 전망은 어떻습니까?

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



A4-2. (A4. 문항에서 ① 을 선택한 경우) 향후 귀사의 인턴 채용 전망은 어떻습니까?

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

A4-3. (A4-2. 문항에서 ①, ②를 선택한 경우) 인턴 채용의 증가 또는 축소 이유는 무엇입니까?

--

A5. 신입사원 채용분야(직군 또는 직무)와 지원자격은 어떻게 됩니까?

	채용분야명	지원자격
채용분야1		
채용분야2		
채용분야3		
채용분야4		
채용분야5		
채용분야6		
채용분야7		

**블라인드(Blind) 채용이란?**

지원서류에 인적사항(이름, 출신학교, 출신지역 등) 포함 시 직무능력에 대한 평가보다 지원자의 특정 요소에 따른 후광효과로 선발평가의 왜곡현상이 발생할 소지가 있어 선발 평가자들에게 해당 정보를 제공하지 않는 선발평가 방식을 의미함.



## B. 채용방식 및 선발 프로세스

**B1. 다음 중 귀사의 신입사원 선발 프로세스를 모두 고르시오**

- 서류전형                       필기전형                       면접전형  
 신체검사

**B1-1. (B1. 문항에서 '필기전형'을 선택한 경우) 귀사에서 필기전형에 적용하는 시험 종류를 모두 고르시오.**

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

**B1-2. (B1. 문항에서 '면접전형'을 선택한 경우) 귀사에서 면접전형에 적용하는 평가기법을 모두 고르시오.**

- 일반 구술면접               구조화 구술면접(경험면접, 상황면접)  
 일반 발표면접               일반 토론면접  
 역량평가 발표면접       역량평가 토론면접  
 역량평가 서류함기법면접  블라인드 면접  
 현장면접                       합숙면접  
 미션수행                       자기PR  
 인성면접                       기타 ( \_\_\_\_\_ )

**B2. 귀사는 서류전형 시 다음의 방법 중 어떤 방식으로 서류전형을 진행하십니까?**

- ① 대행업체에서 서류심사 진행  
 ② 인사팀에서 서류심사 진행  
 ③ 직군/직무별 관련부서에서 서류심사 진행  
 ④ 인사팀에서 1차 서류심사 후 관련부서에서 2차 서류심사 진행  
 ⑤ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

B3. 입사지원서 항목 중 비교 항목들 간의 중요도를 표시해 주십시오.

작성 예시

A 항목	A 항목 중요<-----동일----->B 항목 중요																B 항목	
공모 전 경력	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	√	인턴 경력
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	√	⑨	직무관 련경력
인턴 경력	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	√	⑦	⑧	⑨	직무관 련경력

A 항목	A 항목 중요<-----동일----->B 항목 중요																B 항목	
학력 (출신학교)	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	관련 전공
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	학점
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	어학능력
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공인 자격증
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공모전 경력
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경력
관련 전공	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	학점
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	어학능력
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공인 자격증
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공모전 경력
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경력
학점	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	어학능력
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공인 자격증

A 항목	A 항목 중요<-----동일----->B 항목 중요																		B 항목
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공모전 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험	
어학능력	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공인 자격증	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공모전 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험	
공인자격증	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공모전 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험	
공모전 경력	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험	
인턴 경력	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험	

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)들은 무엇입니까?

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

B6. 귀사 서류전형에 불합격한 후보자들의 주요 불합격 요인(부족한 점)들은 무엇입니까?

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

B7. 다음은 주요 인재상 항목들입니다. 귀사의 인재상에 비추어 해당 인재상에 대한 각각의 중요도를 표시해 주십시오.

작성 예시

A 항목	A 항목 중요<-----동일----->B 항목 중요																B 항목	
열정	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	√	주인 의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	√	⑨	실행력
주인의 식	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	√	⑦	⑧	⑨	실행력

A 항목	A 항목 중요(-----동일-----)B 항목 중요																B 항목	
창의성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	전문성
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	도전정신
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	도덕성
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	팀워크
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	글로벌 역량
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력
전문성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	도전정신
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	도덕성
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	팀워크
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	글로벌 역량
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력
도전정신	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	도덕성
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	팀워크
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	글로벌 역량
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	도덕성
도덕성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	팀워크
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	글로벌 역량
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력

팀워크	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	글로벌역량
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력
글로벌 역량	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력
열정	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력
주인의식	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력

B7-1. 신입사원 채용과정에서 귀사에서 강조하는 인재상에 대해서는 어떤 방식으로 평가하고 있습니까?

B8. 다음의 NCS 직업기초능력 항목들입니다. 귀사의 신입사원 선발 시 해당 직업기초능력 항목별 중요도를 표시해 주십시오.

직업기초능력	정의 (하위능력)	중요하지 않음 <---보통---> 매우 중요						
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	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

	(기초연산능력, 기초통계능력, 도표분석능력, 도표작성능력)								
문제 해결 능력	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	
자기 개발 능력	업무를 추진하는데 스스로를 관리하고 개발하는 능력 (자아인식능력, 자기관리능력, 경력개발능력)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
자원 관리 능력	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	
대인 관계 능력	업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만하게 지내는 능력 (팀웍능력, 리더십능력, 갈등관리능력, 협상능력, 고객서비스능력)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
정보 능력	업무와 관련된 정보를 수집·분석하여 의미있는 정보를 찾아내고, 이를 업무수행에 적절히 활용하는 능력, 이러한 제 과정에 컴퓨터를 사용하는 능력 (컴퓨터활용능력, 정보처리능력)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
기술 능력	업무를 수행함에 있어 도구, 장치 등을 포함하여 필요한 기술에는 어떠한 것들이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용하는 능력 (기술이해능력, 기술선택능력, 기술적용능력)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
조직 이해 능력	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	
직업 윤리	업무를 수행함에 있어 원만한 직업생활을 위해 필요한 태도, 매너, 올바른 직업관 (근로윤리, 공통체 윤리)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	

**B9. 귀사의 실무진(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

**B10. 귀사의 임원진(2차) 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

B11. 신입사원 채용의 (1차)실무면접과 (2차)임원면접의 진행방식은 어떻게 됩니까?

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

B11-1. (B11.에서 ①에 응답한 경우) 실무면접 점수 반영비율은 몇 % 수준입니까?  
(                      % )

**C. 채용공고 게재방식 및 채용정보 제공방법**

C1. 최근 귀사에서 신입사원 채용 시 채용공고 게재 및 채용정보 제공을 하는 방식을 모두 표기해 주십시오.

- 본사 홈페이지                               민간 취업사이트
- 워크넷                                         취업박람회
- 대학 취업지원센터                       대학 현장 순회 채용설명회
- SNS 활용                                     신문광고
- TV/라디오 광고
- 기타 ( \_\_\_\_\_ )

C2. 우수인재 확보를 위해 향후 확대하고자 하는 채용정보 제공방식은 무엇 이고, 해당 채용정보 제공방식을 확대하고자 하는 이유는 무엇입니까?

확대하고자 하는 채용정보 제공 방식을 써 주세요.



D. 기타

D1. 최근 4차 산업혁명이 이슈입니다. 4차 산업혁명이 귀사의 비즈니스에 미치는 영향은 무엇입니까?

D2. 4차 산업혁명의 영향으로 귀사의 채용에 변화가 있습니까?

① 예

② 아니오

D2-1. (D2.에서 ①에 응답한 경우) 채용에 어떠한 변화가 있습니까?

D3. 신입사원 채용과정에서의 전반적인 문제점 및 애로사항은 무엇입니까?

D4. 신입사원 구직자들의 귀사의 채용 선발기준에 비추어 볼 때 부족한 부분들은 무엇입니까?



## E. 기타

E1. 귀사의 업종은 다음 중 어디에 해당 됩니까?

① 식·음료 제조업

② 유통·물류업

E2. 귀사의 기업규모는 다음 중 어디에 해당됩니까?

① 대기업

② 중견·중소기업

바쁘신 중에도 설문에 성실히 응해 주셔서 감사합니다.

## 〈부록 2〉 실무면접관용 설문지

## 식·음료제조업 및 물류·유통업 채용 결정요인 조사

- 실무면접관용 -

응답자ID

--	--	--	--

안녕하십니까?

한국고용정보원에서는 주요 업종별 채용 트렌드 변화 연구를 통하여 업종별 채용 결정요인과 구직자들의 취업준비 활동 간의 갭(Gap) 분석을 통하여 고용기업에는 채용 결정요인에 보다 적합한 후보자 확보를 지원하고, 구직자들에게는 적합한 후보자로서의 준비를 지원하고 있습니다.

본 설문조사는 식·음료제조업과 물류·유통업의 채용결정 요인에 대한 의견을 수렴하여 해당 업종의 채용 의사결정 요인을 확인하고자 하는 목적으로 실시되는 것입니다.

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

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

2018. 06

**한국고용정보원**  
Korea Employment Information Service



- ▣ 조사주관기관 : 한국고용정보원(www.keis.or.kr) 생애진로개발팀  
담당자 이요행 연구위원
- ▣ 조사수행기관 : 나인스텝컨설팅(주) 리서치팀  
☎ 02 - 562 - 3374

조사 담당 책임연구원 : 소용준

조사 담당 주임연구원 : 문현지

※ 아래 항목은 설문조사원이 기재하는 사항입니다.

면접원 성명		면접 일자	2018년 ___월 ___일	검증원 확인	일시: ___월 ___일
-----------	--	----------	-----------------	-----------	---------------

※ 아래 항목은 조사대상 기업의 실무면접관(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.

실무 면접 시 적합 후보자 선정 기준		합격여부 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 확인하십니까?

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. 면접 대상자 중에서 불합격한 후보자들은 어떤 부분들이 부족해 보이셨습니까?

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. 귀 사의 인재상에 비추어 해당 인재상에 대한 각각의 중요도를 표시해 주십시오.

작성 예시

A 항목	A 항목 중요(-----동일-----)B 항목 중요																B 항목	
열정	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	√	주인 의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	√	⑨	실행력
주인의식	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	√	⑦	⑧	⑨	실행력

A 항목	A 항목 중요(-----동일-----)B 항목 중요																B 항목	
창의성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	전문성
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	도전 정신
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	도덕성
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	팀워크
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	글로벌 역량
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인 의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력
전문성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	도전 정신
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	도덕성
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	팀워크
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	글로벌 역량
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인

A 항목	A 항목 중요(-----동일-----)B 항목 중요																		B 항목	
																				의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨		실행력	
도전정신	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	도덕성		
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	팀워크		
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	글로벌 역량		
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정		
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인 의식		
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력		
도덕성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	팀워크		
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	글로벌 역량		
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정		
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인 의식		
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력		
팀워크	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	글로벌 역량		
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정		
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인 의식		
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력		
글로벌역량	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정		
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인 의식		
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력		
열정	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인 의식		
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력		
주인의식	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력		

B2. 다음은 채용 시 강조되는 주요 항목들입니다. 다음 항목들에 대한 각각의 중요도를 표시해 주십시오.

작성 예시

A 항목	A 항목 중요<-----동일----->B 항목 중요																	B 항목
공모전 경력	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	√	인턴 경력
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	√	⑨	직무관련 경험
인턴 경력	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	√	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험

A 항목	A 항목 중요<-----동일----->B 항목 중요																	B 항목
학력 (출신학교)	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	관련 전공
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	학점
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	어학능력
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공인 자격증
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공모전 경력
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험
관련 전공	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	학점
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	어학능력
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공인 자격증
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공모전 경력
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력

A 항목	A 항목 중요<-----동일----->B 항목 중요																		B 항목
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험	
학점	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	어학능력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공인 자격증	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공모전 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험	
어학능력	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공인 자격증	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공모전 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험	
공인 자격증	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공모전 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험	
공모전 경력	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험	
인턴 경력	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험	

## C. 통계 기준

C1. 귀사의 업종은 다음 중 어디에 해당 됩니까?

① 식·음료 제조업

② 유통·물류업

C2. 귀사의 기업규모는 다음 중 어디에 해당 됩니까?

① 대기업

② 중견·중소기업

바쁘신 중에도 설문에 성실히 응해 주셔서 감사합니다.

<부록 3> 취업준비생용 설문지

**취업준비생 대상 취업준비 실태조사**

응답자ID

안녕하십니까?

설문조사를 위해 귀중한 시간을 내주셔서 진심으로 감사드립니다.

본 설문은 지속적으로 고용창출 활동이 이루어지고 있으며, 채용 문화를 선도하고 있는 기업들에 지원하고자 하는 취업준비생을 대상으로 취업준비 경향을 보다 상세히 분석하는 것을 목적으로 청년들에게 객관적인 채용 경향 정보를 제공하여 기업-청년 간의 채용 및 취업 준비에 대한 인식 차이를 해소하고, 이를 활용한 취업진로지도 방안을 마련하고자 합니다.

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

■ 주관기관 : 한국고용정보원

2018. 06



- 조사주관기관 : 한국고용정보원(www.keis.or.kr) 생애진로개발팀  
담당자 이요행 연구위원
- 조사수행기관 : 나인스텝컨설팅(주) 리서치팀

## A. 통계 관련

### A1. 귀하의 성별은?

- ① 남성                                  ② 여성

### A2. 귀하의 학년은?

- ① 1학년                                  ② 2학년                                  ③ 3학년  
④ 4학년 이상                          ⑤ 졸업생

### A3. 귀하의 전공은?

전공 (                                  ) / 부(복수)전공 (                                  )

### A4. 귀하의 학교 소재지는?

- ① 수도권(서울·인천·경기)  
② 강원·충청·대전·세종·전라·광주·경상·대구·울산·부산·제주

### A5. 귀하의 취업 희망 또는 관심 업종은?

1순위 (                                  ) / 2순위 (                                  )

- ① 식·음료제조                          ② 유통·물류 업종                          ③ 건설 업종  
④ 기계·금속·조선 업종              ⑤ 정보통신 업종                          ⑥ 방송·출판 업종  
⑦ 자동차 업종                          ⑧ 섬유·제지·잡화 업종                  ⑨ 전기·전자 업종  
⑩ 금융 업종                              ⑪ 정유·화학 업종  
⑫ 기타 (                                  )

### A6. 귀하의 취업 희망 또는 관심 지원분야는?

1순위 (                                  ) / 2순위 (                                  )

- ① 경영지원직                          ② 마케팅 영업직                          ③ 연구개발직  
④ 생산품질관리직                      ⑤ 정보기술직                                  ⑥ 생산기술직  
⑦ 직군무관                              ⑧ 기타 (                                  )

## B. 취업준비 및 입사지원 경험

B1. 취업 희망 또는 관심 업종 및 지원분야에 대한 채용수요는 다음 중 어디에 해당한다고 생각합니까?

- ① 매우 부족한 편이다    ② 부족한 편이다    ③ 보통이다
- ④ 충분한 편이다    ⑤ 매우 충분한 편이다

B2. 희망 또는 관심 업종 및 지원분야에 대한 채용수요는 향후 어떻게 변화될 것으로 생각합니까?

- ① 매우 줄어든 것이다    ② 줄어든 것이다    ③ 변화 없을 것이다
- ④ 늘어날 것이다    ⑤ 매우 늘어날 것이다

B2-1. 그렇게 생각하는 이유는 무엇입니까?

B3. 귀하께서는 취업 희망 또는 관심 업종 및 지원분야에 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 이유나 근거는 무엇입니까?

--

B4. 귀하는 대상 기업에 입사지원을 해본 경험이 있습니까?

- ① 있다 ➡ B4-1 문항으로  
 ② 없다 ➡ C1 문항으로

B4-1. 대략 몇 개 기업에 입사지원을 해보셨습니까? (        개)

B4-2. 지원한 기업 중 서류전형에 합격해 본 경험이 있습니까?

- ① 있다  
 ② 없다

B4-3. 귀하께서 서류전형에 합격 또는 불합격 한 결정적인 이유는 무엇이라고 생각합니까?

서류전형에 합격한 경우 (B4-2에서 ①에 응답한 경우)
이유1 :
이유2 :
<input type="checkbox"/> 잘 모르겠다

서류전형에 합격하지 못한 경우 (B4-2에서 ②에 응답한 경우)
이유1 :
이유2 :
<input type="checkbox"/> 잘 모르겠다

B4-4. 지원한 기업 중 실무진 면접에 합격해 본 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

B4-5. 귀하께서 실무진 면접에 합격 또는 불합격 한 결정적인 이유는 무엇이라고 생각합니까?

실무진 면접에 합격한 경우 (B4-4에서 ①에 응답한 경우)
이유1 :
이유2 :
<input type="checkbox"/> 잘 모르겠다

실무진 면접에 합격하지 못한 경우 (B4-4에서 ②에 응답한 경우)
이유1 :
이유2 :
<input type="checkbox"/> 잘 모르겠다

B4-6. 지원한 기업 중 임원면접에 합격해 본 경험이 있습니까?

- ① 있다  
② 없다

B4-7. 귀하께서 임원면접에 합격 또는 불합격 한 결정적인 이유는 무엇이라고 생각합니까?

임원면접에 합격한 경우 (B4-6에서 ①에 응답한 경우)
이유1 :
이유2 :
<input type="checkbox"/> 잘 모르겠다

임원면접에 합격하지 못한 경우 (B4-6에서 ②에 응답한 경우)
이유1 :
이유2 :
<input type="checkbox"/> 잘 모르겠다

B4-8. 귀하께서 입사지원을 했던 채용전형 유형을 모두 선택해 주십시오.

- 정기채용(공채)       수시채용       채용전제형 인턴십  
 일반 인턴십       기타 (      )

## C. 인재상 및 채용 시 강조되는 조건 항목

C1. 다음은 주요 인재상 항목들입니다. 취업 희망 또는 관심 분야 채용 시 다음의 인재상 항목들에 대해 귀하께서 생각하시는 각각의 중요도를 표시해 주십시오.

작성 예시

A 항목	A 항목 중요(-----동일-----)B 항목 중요																B 항목	
열정	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	√	주인의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	√	⑨	실행력
주인의식	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	√	⑦	⑧	⑨	실행력

A 항목	A 항목 중요(-----동일-----)B 항목 중요																B 항목	
창의성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	전문성
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	도전정신
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	도덕성
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	팀워크
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	글로벌 역량
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력
전문성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	도전정신
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	도덕성
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	팀워크
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	글로벌 역량
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력

A 항목	A 항목 중요(-----동일-----)B 항목 중요																B 항목	
도전 정신	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	도덕성
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	팀워크
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	글로벌 역량
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력
도덕성	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	팀워크
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	글로벌 역량
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력
팀워크	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	글로벌 역량
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력
글로벌 역량	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	열정
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력
열정	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	주인의식
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력
주인 의식	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	실행력

C2. 다음은 채용 시 강조되는 주요 항목들입니다. 취업 희망 또는 관심 분야 채용 시 다음 항목들에 대해 귀하께서 생각하시는 각각의 중요도를 표시해 주십시오.

작성 예시

A 항목	A 항목 중요(-----동일-----)B 항목 중요																		B 항목
공모전 경력	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	√	인턴 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	√	⑨	직무관련경력	
인턴 경력	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	√	⑦	⑧	⑨	직무관련경력	

A 항목	A 항목 중요(-----동일-----)B 항목 중요																		B 항목
학력 (출신학교)	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	관련 전공	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	학점	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	어학능력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공인자격증	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공모전 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경력	
관련 전공	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	학점	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	어학능력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공인자격증	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공모전 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경력	

A 항목	A 항목 중요(-----동일-----)B 항목 중요																		B 항목
학점	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	어학능력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공인자격증	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공모전 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험	
어학능력	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공인자격증	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공모전 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험	
공인 자격증	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	공모전 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험	
공모전 경력	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	인턴 경력	
	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험	
인턴 경력	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	직무관련 경험	

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

직업 기초 능력	정의 (하위능력)	중요하지 않음 <---보통---> 매우 중요						
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
의사 소통 능력	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
수리 능력	업무를 수행함에 있어 사칙연산, 통계, 확률의 의미를 정확하게 이해하고, 이를 업무에 적용하는 능력 (기초연산능력, 기초통계능력, 도표분석능력, 도표작성능력)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
문제 해결 능력	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
자기 개발 능력	업무를 추진하는데 스스로를 관리하고 개발하는 능력 (자아인식능력, 자기관리능력, 경력개발능력)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
자원 관리 능력	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
대인 관계 능력	업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만하게 지내는 능력 (팀워크능력, 리더십능력, 갈등관리능력, 협상능력, 고객서비스능력)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
정보 능력	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

직업 기초 능력	정의 (하위능력)	중요하지 않음 <---보통---> 매우 중요						
기술 능력	<p>업무를 수행함에 있어 도구, 장치 등을 포함하여 필요한 기술에는 어떠한 것들이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용하는 능력</p> <p>(기술이해능력, 기술선택능력, 기술적용능력)</p>	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
조직 이해 능력	<p>업무를 원활하게 수행하기 위해 국제적인 추세 및 조직·사업 환경, 조직의 체제와 경영에 대해 이해하는 능력</p> <p>(국제감각, 조직체제 이해능력, 경영이해능력, 업무이해능력)</p>	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
직업 윤리	<p>업무를 수행함에 있어 원만한 직업생활을 위해 필요한 태도, 매너, 올바른 직업관</p> <p>(근로윤리, 공동체 윤리)</p>	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

## D. 취업준비 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 만족한 다	해당 없음		
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑨

평가요소	선택지	해당 없음
1) 대학취업지원센터의 취업정보	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	⑨
2) 취업정보전문업체의 취업정보	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	⑨
3) 정부에서 제공하는 취업정보	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	⑨
4) 취업박람회를 통한 취업정보	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	⑨
5) 취업카페를 통한 취업정보	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦	⑨
6) 취업 스터디 그룹을 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. 4차 산업혁명에 대해 들어보셨습니까?

- ① 예  D4-1 문항으로
- ② 아니오  D5 문항으로

D4-1. (D4에서 ①에 응답한 경우) 4차 산업혁명으로 기업 채용과정이 변화할 것이라고 생각합니까?

- ① 예
- ② 아니오  D5 문항으로

D4-2. (D4-1에서 ①에 응답한 경우) 4차 산업혁명으로 인한 기업의 채용과정 변화에 대응하기 위해 어떤 준비가 필요하다고 생각합니까?  
 1순위(      )    2순위 (      )

- ① 언어 능력
- ② 복수 전공 등 직무 적합성
- ③ 창의성 기반 결과물 (공모전 등)
- ④ 조직 융합 커뮤니케이션 능력
- ⑤ 대상 직무 유사 실무 경험 확보
- ⑥ 자격증 확보를 통한 기술적 능력 확보
- ⑦ 기타 (                      )

D4-3. (D4-1에서 ①에 응답한 경우) 4차 산업혁명으로 인해 다음에서 제시되는 역량 항목들의 중요도가 어느 정도 높아질 것이라고 생각합니까?

‘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

평가요소	선택지
1) 창의 및 융합 기반 복합적 문제에 대한 접근 능력	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
2) 조직 내 사회성 확보 능력	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
3) 조직의 정책 및 규정에 따른 공정성 추구 능력	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
4) 업무 절차에 대한 체계적 진행 능력	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
5) 자신 또는 조직의 자원에 대한 효율적 관리 능력	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
6) 자신의 직무에 대한 지식 및 기술 확보 능력	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
7) 동료들과의 커뮤니케이션 활성화 수준 능력	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
8) 상황에 대하여 보다 다각적으로 바라볼 수 있는 능력	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
9) 창의적으로 콘텐츠를 개발 및 확보할 수 있는 능력	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
10) 보다 건전하고 활동적으로 업무를 볼 수 있는 능력	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

D5. 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	선택지
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

D6. 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

D6-1. (D6에서 하나라도 접해본 경우) 해당 취업정보집에 대한 만족도를 표시해 주십시오. 만족하지 않았던 경우 그 이유는 무엇입니까?

제공 기관	선택지	
	만족 여부	불만족 이유 (만족하지 않은 경우만 응답)
1) 민간 취업 업체	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) 민간 출판사	① 만족함 ② 만족하지 않음	① 오래된 내용 ② 직무별 정보 부족 ③ 단순한 기업 소개 ④ 실무 관련 정보 부족 ⑤ 기타 ( )
5) ( )	① 만족함 ② 만족하지 않음	① 오래된 내용 ② 직무별 정보 부족 ③ 단순한 기업 소개 ④ 실무 관련 정보 부족 ⑤ 기타 ( )

D7. 귀하는 NCS(국가직무능력표준)에 대해 알고 계십니까?

- ① 예  D7-1 문항으로 ② 아니오  설문종료

D7-1. (D7에서 ①에 응답한 경우) 귀하께서 취업을 희망하는 기업들이 채용과정에서 NCS를 어떻게 활용하고 있다고 생각하십니까?

- 서류전형 시 전공 연관성 평가기준으로 활용
- 서류전형 시 자기소개서 평가기준으로 활용
- 직업기초능력/직무수행능력 평가기준으로 활용
- 실무 면접 시 직무 관련 능력 평가기준으로 활용
- 기타 ( )
- 잘 모르겠음

D7-2. (D7에서 ①에 응답한 경우) 귀하는 취업준비 과정에서 NCS를 활용해보신 경험이 있습니까?

- ① 예  ② 아니오

D7-3. (D7-2에서 ①에 응답한 경우) 취업준비 과정에서 NCS를 어떻게 활용하셨는지 해당 사항에 모두 표시해 주십시오.

- NCS 직업기초능력 평가시험 준비
- NCS 직무수행능력 평가시험 준비
- 유사 직무경험 확보
- 전공 공부
- 취업희망분야 직무정보 확보
- 대상 기업 NCS 요구수준 정보 확보
- 기타 ( )

D7-4. (D7-2에서 ①에 응답한 경우) NCS가 학벌과 스펙을 초월해서 귀하의 취업에 기여한다고 생각하십니까?

- ① 예 (그 이유는: )
- ② 아니오 (그 이유는: )

D7-5. (D7-2에서 ①에 응답한 경우) NCS가 취업준비를 위한 여러 가지 활동(예를 들면 스펙 쌓기)을 줄여주고 있다고 생각하십니까?

- ① 예 (그 이유는: \_\_\_\_\_ )  
 ② 아니오 (그 이유는: \_\_\_\_\_ )

바쁘신 중에도 설문에 성실히 응해 주셔서 감사합니다. 감사의 뜻으로 소정의 상품을 드릴 예정입니다. 아래에 성함과 전화번호를 기재해 주시면 온라인 상품권을 보내드리도록 하겠습니다.

이름: \_\_\_\_\_  
 전화번호: \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

<부록 4> 취업준비생 FGI용 설문지

**취업준비생 대상 취업준비 실태조사**  
- 구직자 FGI 진행용 질문 -

응답자ID

안녕하십니까?

설문조사를 위해 귀중한 시간을 내주셔서 진심으로 감사드립니다.

본 설문은 지속적으로 고용창출 활동이 이루어지고 있으며, 채용 문화를 선도하고 있는 기업들에 지원하고자 하는 취업준비생을 대상으로 취업준비 경향을 보다 상세히 분석하는 것을 목적으로 청년들에게 객관적인 채용 경향 정보를 제공하여 기업-청년 간의 채용 및 취업 준비에 대한 인식 차이를 해소하고, 이를 활용한 취업진로지도 방안을 마련하고자 합니다.

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

■ 주관기관 : 한국고용정보원

2018. 06



■ 조사주관기관 : 한국고용정보원(www.keis.or.kr) 생애진로개발팀  
담당자 이요행 연구위원

■ 조사수행기관 : 나인스텝컨설팅(주) 리서치팀

## A. 취업준비 관련

- A01. 취업을 희망하는 업종과 직무분야는?
- A02. 본격적인 취업준비는 언제부터 시작하셨습니까?
- A03. 본격적인 취업준비를 시작한 이후 어떤 준비와 활동을 하셨습니까?
- A04. 그러한 준비와 활동을 했던 이유는 무엇입니까?

## B. 입사지원 경험 관련

- B01. 지금까지 입사지원을 했던 기업은 대략 몇 곳입니까?
- B02. 최근 3개월 이내 입사 지원한 기업은 어디, 어디입니까?
- B03. 관련 채용정보는 어디서, 어떻게 획득하였습니까?
- B04. 입사지원 후 서류전형에 합격했던 기업은 몇 개입니까?
- B05. 서류전형에 합격했던 경우, 그 회사에서 어떤 면에서 본인을 적합한 후보자라고 생각한 것 같습니까?
- B06. 서류전형에 불합격했던 경우, 그 회사에서 어떤 면에서 본인을 부적합하다고 생각한 것 같습니까?
- B07. 서류전형 합격 후 면접을 본 기업은 몇 개입니까?
- B08. 면접은 어떤 형태로 진행이 되었습니까?
- B09. 실무진 면접에서는 주로 어떤 질문을 받았습니까?
- B10. 실무진 면접에 합격했던 경우, 어떤 면에서 본인을 적합한 후보자라고 생각했던 것 같습니까?
- B11. 실무진 면접에 불합격했던 경우, 어떤 면에서 본인을 부적합하다고 생각한 것 같습니까?
- B12. (임원면접을 본 경우) 임원면접에서는 주로 어떤 질문을 받았습니까?

B13. 임원면접에 합격했던 경우, 어떤 면에서 본인을 적합한 후보자라고 생각했던 것 같습니다?

B14. 임원면접에 불합격했던 경우, 어떤 면에서 본인을 부적합하다고 생각한 것 같습니다?

## C. 채용선발 기준에 대한 인식

C01. 해당 기업에서 입사지원자 서류전형 시 어떤 부분을 주로 평가한다고 생각하십니까?

(생각하시는 평가항목을 모두 이야기해주시고, 그 중에서 가장 중요한 3가지를 말씀해주시요.)

C02. 해당 기업의 서류전형 평가기준에 대응하기 위해 어떤 준비나 노력을 했습니까?

C03. 그런 준비나 노력이 효과적이었다고 생각하십니까?  
만약 다시 준비를 한다면 어떻게 준비하겠습니까?

C04. 해당 기업에서 실무면접 시 어떤 부분을 주로 평가한다고 생각하십니까?

(생각하시는 평가항목을 모두 이야기해주시고, 그 중에서 가장 중요한 3가지를 말씀해 주십시오.)

C05. 해당 실무면접 평가 기준에 대응하기 위해 어떤 준비나 노력을 했습니까?

C06. 그런 준비나 노력이 효과적이었다고 생각하십니까? 만약 다시 준비를 한다면 어떻게 준비하겠습니까?

C07. 블라인드 채용에 대해 들어본 적이 있습니까? 있다면 블라인드 채용에 대해 아는 대로 말씀해주세요.

C08. 기업이 블라인드 채용을 실시한다는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

## D. NCS에 대한 인식

- D01. NCS에 대해 들어본 적이 있습니까? 있다면 NCS가 무엇인지 아는 대로 말씀해주세요.  
(들어본 적 없다면 FGI 종료)
- D02. NCS가 학벌과 스펙을 초월해서 귀하의 취업에 기여한다고 그렇게 생각하는 이유를 말씀해주세요.
- D03. NCS가 취업준비를 위한 여러 가지 활동, 예를 들면 스펙 쌓기, 영어 시험 준비하기 등을 줄여주고 있다고 생각하십니까? 그렇게 생각하는 이유를 말씀해주세요.



집필진 이요행 (한국고용정보원)  
천영민 (한국고용정보원)  
강옥희 (한국고용정보원)  
박준석 (국민대학교)  
박다인 (중앙대학교)

---

## 주요 업종별 채용트렌드 변화 연구

- 식·음료 제조업 및 유통·물류업

인쇄 2018년 12월  
발행 2018년 12월  
발행인 이재흥  
발행처 한국고용정보원  
27740 충북 음성군 맹동면 태정로 6  
☎ 1577-7114  
홈페이지 [www.keis.or.kr](http://www.keis.or.kr)  
조판 및 인쇄 대원인쇄(주)  
☎ 02-1577-9172

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