

김진실 한국산업인력공단 국가직무능력표준원장

서울대학교에서 산업인력개발전공 교육학 박사를 마쳤고
NCS기획운영단장, NCS확산지원단 부단장, 블라인드
채용확산TF팀장을 지냈다.

주요 공저로는 <한국의 청년 고용>, <직무중심 역량개발을
위한 NCS의 역할과 과제>, <국가의 미래, 직무·역량에서
찾는다>가 있다.



미래 교육 품질의 나침반, NCS

NCS가 지향하는 직무능력사회는 가치의 혁명이다.
직무능력에 대한 가치를 새롭게 정립하면 우리 사회의 모든 것이 바뀔 수 있다.
NCS에서 미래 교육의 방향을 찾아야 하는 이유이다.

미래 교육 품질, NCS에서 길을 찾다

미래 교육 품질, NCS에서 길을 찾다



NCS는 교육의 품질을 혁신하는 가장 유용한 나침반으로,
스펙 위주에서 직무능력사회로의 전환을 이루는 길을 안내한다.
교육의 품질이 바뀌면 미래도 바뀐다. NCS로 더 나은 미래를 열어가자.

HRDK 한국산업인력공단
국가직무능력표준원

HRDK 한국산업인력공단
국가직무능력표준원

HRDK 한국산업인력공단
국가직무능력표준원

미래 교육 품질, NCS에서 길을 찾다



미래 교육 품질, NCS에서 길을 찾다

※ 이 책은 2020~2021년 월간 「품질경영」에 게재된 기고문을 중심으로 편집한 내용입니다.

미래 교육 품질, NCS에서 길을 찾다

- 발행일 | 2022년 1월
- 발행처 | 한국산업인력공단 국가직무능력표준원
- 편집디자인 | 한국표준협회미디어

※ 이 책은 저작권법에 따라 보호받는 저작물이므로
한국산업인력공단의 동의 없이 무단으로 사용할 수 없습니다.

NCS 활용·확산을 통한 직무능력사회로의 전환

미래 교육 품질, NCS에서 길을 찾다

지난 2020년 확산된 코로나바이러스감염증(COVID-19)은 2년 간 사회의 많은 부분을 순식간에 바꿔놓았다. 어느새 '키오스크'라는 이름의 비대면 시스템이 사람을 대신하고 있고, 재택근무의 확산으로 인해 노동환경에서의 공간제약성이 낮아져 생활양식 전반에도 많은 변화가 있었다. 이러한 전반적 기술혁신으로 산업구조도 함께 빠르게 개편 중인데 이로 인해 발생하는 실업, 산업 간 인력 불균형 등 문제 해소를 위해 한국형 뉴딜의 일환으로 공정한 노동전환 등 정책을 추진하며 그 변화에 대응하고 있다.

이렇게 빠르게 변화하는 사회에서 더욱 중요하게 대두되는 개념이 바로 '직무'와 '직무능력'이다. 현실과 가상공간의 경계가 없어지고, 신산업의 발전으로 산업체계는 4차 산업분야를 중심으로 빠르게 재편되고 있는 우리 사회는 소위 말하는 평생직장의 개념은 사라지고 각 직무에 대한 역량이 중요해지는 '직무능력사회'로 전환하고 있다. 산업현장에서 직무 수행에 필요한 지식·기술·소양 등을 산업부문별·수준별로 체계화 한 국가직무능력표준(National Competency Standards, NCS)은 직무능력사회로의 빠른 전환 과정 중 산업현장 전반에서 발생할 수 있는 갭을 메워주는 핵심 기제로 작동할 수 있다. 현재까지 1,039개 세분류의 NCS가 개발되었는데 '채용절차의 공정화에 관한 법률(2019년 7월)'과 '산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률(2021년 8월)'의 시행으로 그 활용이 거듭 늘어나고 있다.

특히 앞으로의 직무능력사회에서는 직업교육훈련, 평생교육 등 교육영역 전반에서 직무 기반 교육과 직무능력의 향상이 지속 요구될 것이다. 직무능력사회에서는 개인의 직장 이력도 중요하지만 그동안 쌓아온 개인의 직무별 교육 이력과 커리어패스의 중요성이 더욱 강조되기 때문이다. 공단은 개인과 사회 전반의 연결고리가 되는 직무와 직무능력에 대해 안내하고, 개인이 가진 직무능력을 정부가 공인하여 누구나 은행의 형태로 이용할 수 있도록 하는 '직무능력은행제(NCS Bank)' 구축을 추진하고 있다.

앞으로 NCS의 활용도를 더욱 높이기 위해서는 무엇보다 NCS 활용방안에 대한 정확한 안내가 중요하기에 이 「미래 교육 품질, NCS에서 길을 찾다」를 발간하게 되었다. 이 책을 통해 직무능력사회에서의 NCS의 역할과 활용 분야에 대해 참고해주시길 바란다. 덧붙여 NCS가 현장에서 널리 활용되기 위해서는 현장의 의견을 반영한 꾸준한 제도 개선이 무엇보다 중요하다. 앞으로 더욱 실제 직무와 직무능력 내용을 담고, 현장의 활용을 돕는 NCS를 만들어 나갈 수 있도록 지속적으로 많은 관심과 의견을 주시길 바란다. 공단은 소중한 현장 의견을 중심으로 직무능력사회에서 NCS가 그 역할을 다할 수 있도록 개선과 활용방안을 모색해 나가겠다.

한국산업인력공단 이사장 **여수봉**

PART 1
미래 교육의 품질,
NCS

- 교육 품질이 미래를 바꾼다 • 10
- 미래 교육 방향, NCS 통해 역량으로 찾는다 • 18
- NCS로 기반 쌓아 창의성에 날개 달아야 • 26
- NCS로 신산업 인재육성 위한 융·복합 교육과정 설계 • 34
- NCS 경력개발경로로 직장 아닌 '직업' 찾는다 • 42
- NCS 기반으로 신(新) 글로벌 노동 환경 구축 • 50
- 교육 품질 제고의 핵심인 NCS 활용 원칙 4가지 • 58
- NCS에 관한 8가지 오해와 그에 따른 진실 • 66
- 편견 가리고 능력 채우는 인재선발의 기수(旗手), 블라인드 채용 • 74
- 왜 미래사회는 직업기초능력이 필요한가? • 84
- 평생직업능력 개발로 미래 교육의 판도 뒤집는다 • 92

PART 2
NCS의
의미와 활용방안

미래 교육 품질, NCS에서 길을 찾다

- 미래형 인재개발과 기업의 가치창조 위한 NCS • 104
- 브레인 뉴딜에 기여하는 NCS의 개발·개선 • 112
- NCS 기반 직무분석, 글로벌 기업으로의 성장 돕는다 • 122
- 직무능력 중심의 즐거운 배움터 만든다 • 132
- NCS로 채용기준 확립해 창의적 인재 양성한다 • 140
- 직무능력사회 구현하는 NCS 기반의 자격제도 • 148
- NCS 기반 일학습병행제도로 신(新) 인력양성 패러다임 설계 • 156
- 직무급 임금체계에 NCS 활용 가능성 탐색 • 164
- 산업별역량체계(SQF)로 노동시장의 유연안정성 가속화 • 174
- 양적 확대 넘어 질적 성장 이끄는 NCS 품질관리 • 184
- NCS로 개인의 평생직업능력개발, 나아가 N-HRD 이룬다 • 192

미래 교육 품질,
NCS에서
길을 찾다

PART 1
미래 교육의 품질, NCS



교육 품질이 미래를 바꾼다

미래의 교육은 단순히 진학교육과 직업교육의 이분법적 접근이 아니라,
모든 개인의 직업 선택에 있어 길잡이가 되어줄 '융복합 교육시스템'이 되어야 한다.
또한 앞으로는 교육의 양이 아닌 '품질'에서 방향을 찾아야 한다.

교육이 바뀌면 미래도 바뀐다. 하지만 우리의 교육, 우리 청년들 그리고 우리의 미래는 어떠한가? 유감스럽게도 그리 전망이 밝지만은 않은 것 같다. 많은 청년이 공무원을 꿈꾸고, 대학은 특별한 꿈이 없는 회사원을 양성하는 곳으로 변모했다. 대학생들은 학점과 스펙을 관리 하거나 영어 점수를 쌓는데 급급하여 정작 소양을 위한 독서는 뒷전이 되었다. 더욱이 '나는 누구인지, 내가 진정 원하는 삶은 무엇인지, 지금 세상이 어떤 방향으로 흘러가는지, 그리고 내가 원하는 삶을 실현 하기 위해 나는 어떻게 살아야 할지' 고민하거나 토론할 겨를도 없다 (전광필, 2007). 때문에 국가 차원에서는 눈부신 경제 발전을 이뤘지만, 많은 국민들이 그리 행복하지 못한 듯하다. OECD 국가와 비교해볼 때 우리나라 국민의 행복지수는 매우 낮은 수준이며, 자살률이나 이혼율은 매우 높다는 사실이 그 단면을 보여주고 있다.

에리히 프롬은 “존재로서의 삶을 실현하기 위해서는 사회구조적 변혁과 개인의 심리적 혁신 등 모든 측면에서 변화를 위한 노력이 필요하다”고 하였다. 사회 구성원 각자의 사고와 행위, 태도도 변화하여 존재적 실존양식을 지닌 새로운 인간의 성격 구조를 실현해야 한다고 한다. 진정한 의미의 존재하는 삶을 위해 가능한 한 탐욕과 증오 그리고 그릇된 환경을 줄이고, 모든 형태의 소유를 기꺼이 포기할 마음이 짐을 가져야 한다고 한다. 하지만 이 모든 것이 말처럼 쉽지 않다. 소

유와 눈에 보이는 스펙을 중요시하는 물질만능사회, 외모지상주의, 치열한 경쟁사회 속에서는 자신의 욕망을 줄이고 존재로서의 삶을 실현하며 행복감을 높인다는 것은 그리 쉬운 일이 아니다. 한두 사람의 노력으로 될 것도 아니다.

여기에 교육이 필요한 이유가 있다. 교육의 중요성에 대해 탈무드에서는 “재화는 뺏겨도 지식은 갈취할 수 없다”고 말한다. 소유(재화)보다는 존재(지식)를 존중하는 사회, 보여주기식 스펙보다는 그 사람의 진면목(역량)을 인정해주는 사회를 만드는 시작은 ‘교육’이다. 그렇기에 국가적인 교육 패러다임의 전환이 필요한데, 이를 위해서는 우선 교육의 품질에 중점을 두어야 하며, 그 핵심 기제가 바로 NCS이다. NCS(국가직무능력표준)는 ‘National Competency Standards’의 약자로, 일을 하는데 필요한 능력(역량)들을 알려주는 자료이다.

물론 NCS가 완벽한 기제라고 할 수는 없지만 교육의 품질을 높이고 고령사회를 대비하기 위해 개인의 능력을 길러야 하는 사회 변화에 적합한 핵심 기준임에는 틀림없다.

NCS가 지향하는 사회는 ‘직무능력사회’

우리나라가 스펙 위주의 사회가 될 수밖에 없었던 원인은 사람을 평가하는 특정한 기준이 없었던 것에 있다. 마땅한 기준이 없으니 시

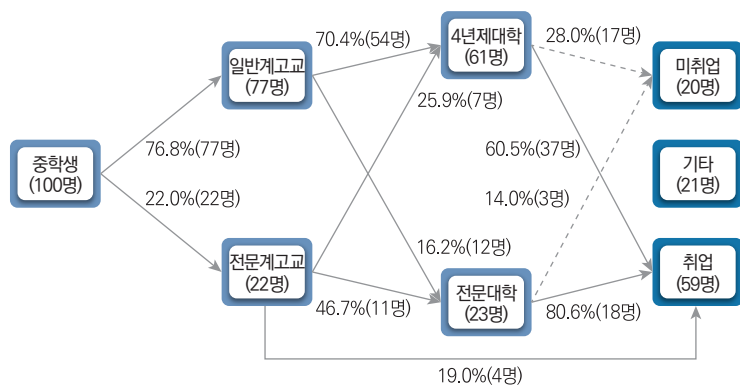
험을 통해 계량화된 성적을 가진 사람을 선호하는 평가 문화가 팽배할 수밖에 없었다. 그 결과 모두가 공부라는 한 가지 길에만 매달렸다. 공부를 왜 해야 하는지에 대한 당위성도 고민하지 않고 막연하게 공부를 잘해야만 성공할 수 있다는 기대감 하나로 버텼다. 그래서 30년은 똑같이 공부하고, 30년은 똑같이 일하고, 이후 40년의 노년을 방황하는 사회가 되었다.

그렇다면 과연 공부를 잘 하는 사람이 꼭 일을 잘 하는 것인가? 인성검사 점수가 높은 사람이 과연 인성이 좋을까? 이에 많은 사람이 “아니요”라고 말할 것이다. 다시 말해, 사람을 키우고 사람을 평가함에 있어서는 사람의 능력만큼 다양한 잣대가 있어야 한다는 것이다. 그리고 사람의 능력은 사람마다 다양하기 때문에 획일적으로 키우고 평가해 줄을 세우는 사회에서 사람들의 행복이 커지기는 어렵다.

NCS가 지향하는 직무능력사회는 ‘가치의 혁명’이다. 직무능력에 대한 가치를 새롭게 정립하게 되면 우리 사회의 모든 것이 바뀔 수 있다. 때문에 NCS를 단순히 국가사업을 진행하는 도구로 취급하는 지금의 현실이 안타깝다. 그동안 기업의 업무에 필요한 능력은 비밀이었다. 특정 기업에서 요구하는 역량에 대한 정보를 얻기 위해서는 값비싼 사교육이라도 받아야 했다.

하지만 지금은 NCS를 통해 모두 공개되어, 가고자 하는 목표 분

[도표 1] 실업자를 양산하는 교육 시스템



※ 학교급간 경로에서의 비율은 해당 단계의 진학 및 취업률임.

예를 들어, 중학생 → 전문계고교의 22.0%는 중학교 졸업생 가운데 전문계고로 입학한 비율.

※ 학교급간 경로에서의 괄호(인원 수)는 학교급간 진학 및 취업률이 유지된다고 가정할 때, 100명의 중학교 졸업생이 각각의 교육경로를 어느 정도 이동하는지를 가정한 값임. 이 자료는 종단자료가 아닌 2008년 기준의 진학 및 취업률을 적용한 것으로 실제 규모와는 차이가 있을 수 있음.

자료 : 교육통계연보, 2008. 한국교육개발원. 홍후조(2019). 제2차 NCS진로연계 연차간담회 자료에서 발췌.

야만 선택하면 어떠한 능력이 필요한지 알 수 있다. 이런 방식을 통해 전체 사회에 가치의 변화가 일어날 수 있게 되었다.

NCS의 지향점은 개인이 ‘아는 것’을 넘어 ‘할 수 있는 것’을 알려주는 것이다. 그렇기에 NCS를 통해 아는 것으로 끝나는 것이 아니라 생각하며 행복하게 살아가는 방향까지 제시할 때 교육의 품질은 높아질 것이라고 생각한다. 이 책을 통해서 우리 사회의 미래 교육 품질 제고에 NCS가 어떠한 역할을 할 수 있고, 앞으로 현업에서 그리고 우리

사회에서 어떻게 활용하고 적용해야 하는지, 더 나아가 개인이 존재로서의 삶을 살아가는데 있어서 NCS가 어떤 의미를 갖는지 성찰해보고자 한다.

NCS, 미래 교육의 새로운 패러다임 제시

최근 참석한 한 간담회에서 매우 중요한 문장을 발견했다. “모든 학습자의 공식적인 최종 교육은 직업교육이라는 점(홍후조, 2019)”이라는 문장이었다. 거시적인 관점에서 냉철한 진학교육과 따뜻한 직업교육이 되어야 한다는 뜻으로 R&D를 추구하는 학문추구 교육은 매우 까다롭고 철저하게 이루어져야 하며, 대부분의 국민이 받게 되는 일반교육은 직업교육이어야 한다는 의미이다. 하지만 현재 우리나라의 교육 시스템은 어떠한가? 실업자를 양산하는 교육 시스템이라고 해도 과언이 아닐 듯하다.

우리나라 청년들에게 직업이란 어떤 의미를 가지고 있을까? 인생에서 직업을 선택하는 것은 중요한 일로 어떤 직업 혹은 직무를 향해 나아갈지 정함에 있어서 신중한 고민이 필요하다. 하지만 이런 고민에 여유를 부릴 만큼 현재의 취업시장은 녹록지 않다. 내가 하고 싶은 일을 고민하기에 앞서 내가 현재 가진 스펙으로 들어갈 수 있는 곳을 찾아 문을 두드리게 만들고 있는 것이 현실이다. 대학 4학년, 앞으로 무

슨 일을 해야 할지 고민하며 선택하기 보다는 내가 지금 가지고 있는 스펙으로 들어갈 수 있는 기업을 찾아 이른바 ‘묻지마 지원’을 시도하며 취업 활동을 해야 하는 현실이다. 그렇기에 다수의 청년이 막상 입사 후에는 만족하지 못한 채 다시 ‘취업반수자’의 길에 동참하는 상황이 나오는 것이 아닌가 싶다.

우리는 지금까지의 교육이 이러한 현실을 만들었지 않나 생각해 보아야한다. 그리고 우리 교육이 앞으로 추구해야 할 방향은 첫째, 학교에서 배우는 내용과 사회 모습 간의 괴리를 최소화하는 교육. 둘째, 단편적인 지식정보의 습득을 넘어 실제 역량을 키워주는 교육. 셋째, 학생들의 인생 전반에 영향을 끼칠 수 있는 삶으로 이어지는 교육. 넷째, 교과를 공부하면서 자연스럽게 진로를 이해하는 교육. 다섯째, 개인과 사회의 성장을 고루 증진시킬 수 있는 교육. 여섯째, 심신의 건강과 사회적 기술·관계성·문화예술의 향유 등을 고루 발전시켜 전인적 성장을 도모하는 교육으로 가야 한다(홍후조, 2019).

이런 상황 속에서 NCS의 등장은 직업 혹은 직무 선택을 돕는 기본 뼈대가 될 수 있지 않을까 생각한다. 미래 변화에 적합한 교육의 새로운 패러다임은 바로 NCS를 활용한 교육으로 직업적 역량 발달에 초점을 두어 인적자원의 형성을 촉진하고, 교육의 궁극적인 목적인 개인의 삶의 질 제고와 국가·사회발전에 기여하는 것이다.

앞으로 교육은 ‘양’이 아닌 ‘품질’에서 찾아야

우리는 하루의 반 이상을 직업이라는 이름과 역할 아래에서 살아간다. 그렇기에 직업의 선택에 있어 진정 자신이 하고 싶은 일을 하는지 여부는 매우 중요하다. 따라서 미래의 교육은 단순히 진학교육과 직업교육의 이분법적 접근이 아니라, 모든 개인의 직업 선택에 있어 길잡이가 되어줄 ‘융복합 교육시스템’이 되어야 한다. 또한 앞으로는 교육의 양이 아닌 ‘품질’에서 방향을 찾아야 하고 이를 실천하기 위한 중요한 도구인 NCS는 다음을 고려하여 추진되어야 한다.

첫째, 미래의 교육은 초·중·고·대학에서의 일반교육에 NCS에서 강조하는 개인의 역량과 능력을 키우는데 초점을 두어야 할 것이다.

둘째, 공급자 입장이 아닌 학습자 입장에서의 교수 방식(효과성, 협동성, 적용성, 경험성 등)을 더욱 강조해야 한다.

셋째, 직업 생활의 조건을 개선하는데 있어서 변화 촉진자로서의 교육 역할을 강화해야 할 것이다.

넷째, 인생의 직업적 측면을 가르치는 더욱 완전한 일반교육을 제공하는데 NCS를 적극 활용하는 것이 필요하다.

미래 교육 방향, NCS 통해 역량으로 찾는다

미래 변화에 적합한 교육의 새로운 패러다임은 NCS를 활용한 교육을 통해
직업적인 역량 발달에 초점을 두어 인적 자원의 형성을 촉진하고,
교육의 궁극적 목적인 개인의 삶의 질 제고와 국가·사회발전에 기여하는 것이다.

우리나라 청년들에게 직업이란 어떤 의미를 가지고 있을까? 인생에서 직업을 선택하는 것은 삶의 동반자를 선택하는 일만큼 중요한 일이다. 따라서 어떤 직업 혹은 직무를 향해 나아갈지 정하는 것은 신중해야 한다. 하지만 이런 고민에 여유를 부릴 만큼 현 취업 시장은 녹록지 않다. 내가 하고 싶은 일을 고민하기에 앞서 현재 내가 가진 스펙으로 들어갈 수 있는 곳을 찾아 문을 두드리고 있는 것이 현실이다.

대학 4년, 앞으로 무슨 일을 해야 할지 고민하기보다는 내가 지금 가지고 있는 스펙으로 들어갈 수 있는 최상의 기업을 찾아 이른바 ‘묻지마 지원’을 시도하며 취업 활동을 해나간다. 그래서 막상 입사해도 만족하지 못한 채 뉴스에서 떠들어 대는 취업반수자에 동참하는 모양새를 만들고 있지 않나 싶다.

스펙과 역량 구분 짓는 핵심, ‘행동’

스펙이란 개념은 어떻게 생겼을까? 스펙이라는 단어로 귀결되는 기업의 인사 키워드는 기업뿐만 아니라 모두의 필요에 의해 만들어졌다. 사회적으로 명확한 기준 없이 경쟁하는 상황에서 스펙이라는 자기 능력 설명서의 비대화는 한 개인이 선택받기 위한 어쩔 수 없는 방법이었다. 이러한 측면에서 스펙은 ‘지원자가 가진 두서없는 능력들의 집합’으로 다시 정의내릴 수 있다. 부존자원 빈국인 우리나라는 인적

자원에 대한 투자가 살길이라는 인식 속에 교육에 열을 올렸고 학벌이 조성되었다. 대학 서열이 매겨지고 좋은 대학 졸업장이 그 사람이 인재라는 증명서처럼 작용했다. 하지만 내실 없이 좋은 대학의 간판만 좇는 경향이 생겼고, 과도한 경쟁으로 상향평준화가 이루어지며 학벌은 개인 능력을 알리는 신호의 기능을 많이 상실했다. 쏟아져 나오는 고등교육 이수자들을 선별하는 마땅한 합의된 기준이 정립되지 않은 상태에서 몇 차례 겪은 경제 위기에 기업들은 채용이라는 투자에 소극적인 태도를 취했고, 구직자들은 모두 나름의 구분되는 신호를 강구했다. 성공적으로 보이는 신규 신호에는 쏠림현상이 일어 너도나도 신호를 추가해갔다. 다다익선(多多益善)이라는 사자성어는 고고익선(高高益善)으로 변했다. 이것이 스펙의 탄생이다.

그렇다면 스펙과 역량의 차이는 무엇일까? 스펙과 역량을 구분 짓는 핵심 특성은 ‘행동’이라고 할 수 있다. 900점 토익점수를 지닌 있는 사람은 영어 관련 스펙을 갖고 있다고 할 수 있겠지만, 900점에 상응하는 말하기, 듣기, 쓰기, 읽기 행동을 할 수 있다고 단언하긴 어려운 것처럼 말이다.

역량에 대한 학문적 정의는 다양하다. 역량은 심리학자인 Robert White와 David McClelland에 의해 처음으로 소개된 개념으로 평범한 성과를 내는 직무 수행자와 우수한 성과를 내는 직무 수행자를 구

분 짓는 행동 양식의 특성에 초점을 맞추어 ‘특정 조직이나 환경에서 필요로 하는 것을 이룰 수 있는 능력’의 의미로 역량을 사용하였다 (Dubois, 1993). 또한 Boyatzis(1982)는 역량을 성공적인 직무수행에 필요한 동기, 기술, 자아상, 사회적 역할의 한 부분 또는 지식체계로 직무 수행과 관련된 능력으로 보았고, Jacobs(1989)는 ‘직무 수행을 성공적으로 완수하는데 필요한 관찰 가능한 기술이나 능력’으로 정의하였다. 또한 Spencer&Spencer(1993)는 ‘특정한 상황이나 직무에서 준거에 따른 효과적이고 우수한 수행의 원인이 되는 개인의 내적 특성’으로 보았다. 이러한 여러 정의에도 불구하고 최근 능력 또는 역량은 거의 유사한 개념으로 사용되고 있다.

하지만 역량에 대한 학문적 정의 자체는 일반인이 이해하기 어렵고 그렇게 중요한 부분도 아니다. 역량은 관찰 가능한 행동 또는 활동으로 나타나는 개인 특성(지식, 기술, 태도 등)이다. 이러한 요인들로 인해서 긍정적 행동으로 모습으로 표출되면 높은 성과로 이어지고, 부정적 행동의 모습으로 나타나면 그 반대의 결과가 나타난다.

성과의 원인이 되는 역량의 특징

역량의 특징을 크게 4가지 측면에서 제시하면 다음과 같다(이선규, 2015). 첫째, 성과와 연계된다는 특징이 있다. 탁월한 성과의 원인이 되

는 요소가 바로 역량이라는 것이다. 사람은 누구나 다양한 능력을 갖출 수 있다. 역량이란 바로 특정 직무나 직위에서 남다르게 뛰어난 성과를 내는데 기여하는 능력을 의미한다. 즉, 역량은 무엇보다도 성과로 이어질 수 있는지의 관점에서 본다는 것이다.

둘째, 행동으로 구현된다. 역량은 행동이고 실천 능력이다. 어떤 직무에서는 시험을 통해 역량을 측정하기도 하지만 지식, 기술, 태도 등의 모든 역량 요소는 결국 행동으로 표출되고 특성의 결과로 이어진다. 그래서 지식과 기술을 발휘하는 행동을 지켜보거나, 그 행동 결과를 보면 그 사람의 역량 수준을 파악할 수 있다. 역량 있는 사람들의 우수한 행동 모습은 타인에게 일관되게 비추어진다는 것이다. 분명 성과만 우수한 것이 아니라, 말과 행동 양식, 사고방식 하나하나에 남다른 점이 있으며 지속적으로 그런 장점이 타인의 눈에 목격된다. 우리 주변에서 행동을 목격할 수 있는 우수한 사람들은 모두 남다른 장점을 구체적인 행동으로 발휘하고 있는 사람이다.

셋째, 행동 구현의 지속성이 있다. 역량은 자발적이지 예측 가능한 행동이다. 누군가를 다른 사람에게 자신 있게 추천하거나 소개할 때는 그 사람의 됨됨이나 평소 행동거지를 눈여겨본 결과에 근거한다. 대학의 입학사정관들이 학생들을 선발할 때 가장 중시하는 판단 기준은 자기 주도적 학습능력이다. 부모에 의해 타율적으로 훈련된 학생,

학원 강사의 족집게 교육에 익숙한 학생이 아니라 스스로 공부하고 일상생활을 개척한 학생을 찾는다. 그런 학생이 대학 입학 후에도 창의적 활동을 보여줄 것이라는 믿음을 가지기 때문이다. 물론 타의로 공부한 학생도 성적이 우수할 수 있으나 지속적으로 그런 성적이 나타날 것이라고 기대하기는 어렵다. 자기 주도적 행동은 반복적으로 일관되게 나타난다. 우연에 의한 행동이 아니라 재현할 수 있고 예측 가능한 행동이 역량인 것이다. 또한 진정한 성과란 개인이 처음부터 끝까지 스스로 온전히 몰입하여 이루어 낸 성과이다. 역량 평가의 기본 개념은 재현성이 있는 과거 성과를 파악하여 그 사람이 미래에 성과를 창출할 가능성을 평가하는 것이다.

넷째, 역량은 측정 및 향상 가능성이 있다. 역량은 측정 가능하며 자발적 노력으로 향상 가능하다는 것이다. 측정할 수 없으면 관리할 수도 없다고들 한다. 관리할 수 없다는 것은 목표나 계획을 세울 수 없다는 것이고, 이것은 결국 향상을 위한 노력을 체계적으로 할 수 없다는 것을 의미한다. 따라서 우리는 일상생활이나 조직 생활에서 대상을 측정하려고 노력한다. 우리가 행동을 측정할 수 있다는 것은, 행동의 수준을 수치로 표현할 수 있다는 것을 의미하고, 역량은 관찰할 수 있고 측정할 수 있기 때문에 그 결과를 피드백 할 수 있다. 나쁜 행동이나 습관, 부족한 능력을 고치려고 노력하면 그 행동이 고쳐질 수 있다.

그래서 피드백과 코칭 등의 방법이 역량 수준을 높이거나 수정하는데 중요하다.

NCS 통해 역량 발달에 초점 두어야

NCS가 지향하는 것은 겉으로 드러나는 보여주기식 스펙이 아닌 실질적인 역량이다. 문제 유형을 달달 외워 시험 문제를 잘 푸는 인재보다, 어떤 문제가 생겼을 때 그것을 실제로 해결할 수 있는 인재인지를 보겠다는 것이다. 최근 인사담당자들도 스펙보다는 경험과 스토리를 선호한다고 말한다. 나만의 스토리로 더욱 자신을 차별화시킬 수 있는 것이다. 그리고 이러한 스토리를 만들기 위해서는 경험이 있어야 한다. 경험하기 위해서는 행동을 해야 한다. 스펙은 행동으로 나타나기 어렵지만, 역량은 일상생활에서 습관처럼 나타내는 행동이다. 스펙을 쌓는 과정에서 역량을 함께 쌓는다면 금상첨화겠지만 우리나라는 개인의 진면목보다는 스펙 중심으로 평가하기 때문에 진정한 가치를 추구하기가 어려운 것이 사실이다. 앞으로 학생들은 사소한 문제 패턴을 분석하기보다 인문학적 소양을 키워 진짜 사고력을 배양해야 한다. 점수를 높이기 위한 공부가 아니라, 실제 의사소통 능력, 수리 능력, 문제해결 능력을 키우는 교육으로 가야 할 것이다.

우리는 하루의 반 이상을 직장에서 생활한다. 그렇기에 자신이 하

[도표 2] 역량있는 사람들의 특징

반드시 행동으로 구현된다

- 역량은 개인의 다양한 내적 특성이 결합되어 행동으로 나타난다(Behavior-locus)
- 역량은 보유만 하는 것이 아니라 개인의 실천 능력이다
- 지식과 지능이 탁월하다고 하여 반드시 역량이 뛰어난 것은 아니다

행동 구현의 지속성, 반복성, 성과 예측 가능성이 있다

- 역량은 자기 주도적인 행동(Self-motivated), 일관된 행동 특성으로서 재현 가능하다(Consistent, Revival)
- 역량은 자체 완결적인 행동이다(Self-contained)

행동의 측정과 향상이 가능하다

- 역량은 관찰 가능하고, 측정 가능하다(Observable & Measurable)
- 역량은 개발 가능하고(Trainable & Coachable) 성찰하며 실천할 때 향상된다

고 싶은 일을 하면서 사는지의 여부가 중요하다. 우리의 미래 교육은 단순히 진학교육과 직업교육의 이분화된 접근이 아니라, 모든 이의 직업 선택에 있어 길잡이가 되어줄 교육시스템이 되어야 할 것이다.

이런 상황 속에서 NCS의 등장은 직업 혹은 직무 선택의 기본을 다질 수 있는 뼈대를 만들어주지 않을까 생각한다. 미래 변화에 적합한 교육의 새로운 패러다임은 바로 NCS를 활용한 교육을 통해서 직업적인 역량 발달에 초점을 두어 인적 자원의 형성을 촉진하고, 교육의 궁극적인 목적인 개인의 삶의 질 제고와 국가·사회발전에 기여하는 것이다.

NCS로 기반 쌓아 창의성에 날개 달아야

창의성이란 지적·정ylic 특성을 포괄하는 개념으로
‘무엇인가 특이하고 새로우며 독특한 것을 만들어 내는 능력’을 의미한다.
새로운 것을 만들어내기 위해서는 기본이 필요한데,
NCS에서 제시하는 직무능력(지식, 기술, 태도)은 기본을 의미하기 때문에,
이를 갖춘 후 얼마든지 아이디어를 창출할 수 있게 되는 것이다.

미래는 창의성의 시대이다. 폭발적으로 증가하는 지식과 정보의 홍수 속에서 보다 혁신적인 아이디어와 최첨단의 기술을 생산·가공하고 부가가치를 창출하는 창의성이 요구되고 있다. 이러한 창의성이 경쟁력 있는 지식과 문화산업을 발전시킬 수 있고, 세계를 주도적으로 이끌어가는 국가의 인적 자원이 될 수 있다.

하지만 많은 이가 우리나라의 교육 시스템에 우려의 시선을 보내며 교육 개혁을 논하고 있다. 창의력, 문제 해결력, 비판적 사고를 강조하면서도 실상은 그리 낙관적이지 않다. 우리나라 초·중고 교육은 대학 입시에 맞추어져 있으며, 그렇다 보니 학생들은 수용적 학습을 압도적으로 더 많이 하고 있다. 즉, 정답만 외우는 천편일률적인 교육을 하고 있다는 것이다. 왜 그러한 정답이 나왔는지에 대한 생각, 과정을 해결하는 능력보다는 점수를 높이는 요령과 기교, 기술을 키우는 교육을 하고 있다.

학생들이 그렇게 많은 시간과 돈을 들여 의미 있는 것을 얻어낸다면 어느 정도는 감내할만한 것이라고 할 텐데 현실은 그렇지 못하다. 12년 교육의 종착지인 수능은 학생들에게 단순 문제 풀이 기술만을 요구하고 있다. 짧은 시간 안에 많은 문제를 풀어야 하니 자기 생각을 지우고, 정해진 답을 찾는 것이 유리할 수밖에 없다. 교육선진국이라고 할 수 있는 프랑스와 핀란드의 사례를 보면 그 나라들의 시험 문

제는 정해진 답이 없다고 한다. 스스로 생각하는 힘을 기르는 것이다. '바다에 유조선이 좌초되어 기름이 유출된 상황을 어떻게 해결할 것인가'와 같이 실생활과 관련된 주제를 주고, 생물, 수학, 역사 등 여러 과목을 연계해 학생들의 흥미를 높일 뿐 아니라 모르는 것이 있으면 학생 스스로 더 찾아 공부하게끔 한다.

지식의 양보다는 창의적인 능력과 생각의 발전이 더욱 중요해지는 시대가 이미 왔다. 현재 줄 세우기식 순위 경쟁에 매몰된 우리 교육은 시대의 흐름과 맞지 않는다. 교육은 해당 국가의 국민이 할 수 있는 최고 수준의 사회적 합의이기 때문에 지금부터라도 새 시대에 맞는 새로운 교육 프레임이 무엇인지 함께 고민하고 결과물을 만들어가야 한다. 그런 중 다행히 문제풀이식의 스펙 중심 채용에서 과정과 경험과 역량을 중시하는 'NCS 채용(직무능력중심 채용, 블라인드 채용)'으로의 변화가 이루어지고 있다. NCS는 정답이 아니라 수행 준거를 행동할 수 있는 역량을 갖추도록 스스로 사고하고 문제를 해결하는 길로 인도하는 안내자가 될 것이다. 창의성 역시 NCS에서 제시되어 있는 기본적인 역량을 갖춘 후에 생성되는 것이다.

창의성이란 지적·정의적 특성을 포괄하는 개념으로서 '무엇인가 특이하고 새로우며 독특한 것을 만들어 내는 능력'을 의미한다. 새로운 것을 만들어내기 위해서는 기본이 필요한데, NCS에서 제시하는 직

무능력(지식, 기술, 태도)은 기본을 의미하기 때문에, 이를 갖춘 후 얼마든지 아이디어를 창출할 수 있게 되는 것이다. 또한 다양한 맥락에서 지금까지 생각하지 못한 아이디어를 창출하는 것이기 때문에 정형화된 교과 중심의 교육보다는 NCS를 통한 다양한 일의 세계(직업, 산업) 관련 교육에서 더욱 창의성을 계발할 수 있게 되는 것이다.

창의성은 아인슈타인이나 피카소 같은 특별한 사람의 전유물이 아니다. 창의성은 교육이나 학습에 의해 개발될 수 있다. 몇십 년간 운영되는 루틴한 교육과정이 아니라 NCS의 다양한 능력 단위 등을 활용하여 체계적으로 프로그램을 설계하고 융통성 있는 사고와 독창성을 기를 수 있도록 해야 한다.

새로운 분야의 내용은 무크(MOOC)와 같은 전문가 동영상 강의로 전달하고, 교사는 가이드로서 프로젝트를 진행하는 역할로 바뀌어야 한다. 문제를 해결하는 과정에서 자신감을 얻게 되고, 사회에 나왔을 때도 그런 리더십으로 조직을 이끌 수 있도록 만드는 교육 방법으로 변화해야 한다.

여기서 페даго지식 교육방식이 아니라 앤드라고지식 교육방식으로의 전환이 필요하다. 페даго지(pedagogy : paida(어린이)+agogos(지도하다, 이끌다))는 그 어원에서 알 수 있듯 아동을 위한 교육인 반면, 앤드라고지(andragogy : andros(성인)+agogos(지

도하다, 이끌다))는 아동교육의 범위를 벗어나 성인을 포함한 일반인들을 대상으로 하는 교육을 의미한다. 앤드라고지는 학습자의 경험이 학습자원으로서 가치가 있다고 보고, 교수자는 지원자와 조력자의 역할을 하게 되는 것이다. 즉, 학생과 교사 간 상호협동에 의해서 계획, 목표설정, 평가가 이루어진다.

창의성으로 나만의 답 찾는다

NCS는 직업에 필요한 능력을 의미하므로, NCS 교육은 이제 일의 세계로 나아가야 하는 중고등학교 학생과 미진학 청소년을 주요 대상으로 하는 페다고지적 교육이라고 오해할 수도 있다.

하지만 미래사회에서는 급속한 지식, 기술 및 직업세계의 변화, 계속 학습의 필요성, 노령화와 고학력화에 따른 학습 요구의 증대 등으로 자라나는 세대뿐만 아니라 삶의 세계에 이미 들어가 있는 성인들도 NCS 교육의 주요한 대상이 되어야 한다. 즉, 평생직업과 진로가 강조되는 시대에서 NCS 교육은 삶을 준비하는 사람으로서 아동과 청소년 교육뿐만 아니라 현실을 살아가고 있는 성인들의 삶의 교육을 포괄하여야 할 것이다.

그동안 페다고지적 교육은 학교 혹은 제도화된 기관을 통해서 체계적으로 이루어졌다면, 앤드라고지적 교육은 학교와 같은 제도적 교

육 기관들뿐만 아니라 일터를 포함한 다양한 삶의 장소에서 일어날 수 있다. 가정과 거리 같은 삶의 구체적인 장소 어디에서나 삶을 살아가면서 스스로 배우는 학습을 강조한다. NCS를 활용한 채용 등에서 강조되는 경험 또한 대단한 것이 아니라 일상생활 속에서 삶의 과정에서 계속 학습하는 앤드라고지적 교육에서 나오는 것이다. 즉 삶과 일과 교육이 유기적으로 통합되어야 한다. 또한 페다고지적 교육은 의존적인 성향을 지닌 학생들에게 교사가 지식과 기술을 가르쳐주는 방식이 주요한 교육 방법이라면, 앤드라고지적 교육은 학습자의 현실적 필요에 의한 자발적이고 참여적인 학습 방법이 강조된다. 즉, 앤드라고지적 교육은 백지를 채우는 식의 직업훈련이 아니라 삶의 과정에서 통합된 학습의 양식이다.

앤드라고지적 교육은 삶과 일의 현장 속에서 일하면서 창의적으로 배우는 방식으로 이루어진다. 따라서 실질적인 내용의 학습, 현실에 도움이 되는 교육이 이루어질 수 있게 된다. 삶 그 자체가 곧 학습이 되고, 교육은 자연스러운 삶의 과정에서 이루어진다. 살기 위해 일하고, 일하면서 배우며 한마디로 교육이 생활인에 의한, 생활인을 위한, 생활인의 교육으로 순환될 수 있는 것이다. 이렇게 교육은 학습과 일, 삶이 통합된 앤드라고지적 삶의 교육으로 나아가고 있다.

이러한 교육적 철학에서 실제 현장의 직무 내용으로 천편일률적

인 같은 답이 아니라 개개인의 경력과 직무능력이 인정받는 NCS가 활용될 수 있을 것이다.

우리나라 대다수의 청년이 수많은 시간과 노력을 기울여 초중고대학교육을 받아왔음에도 불구하고 여전히 “뭘 해야 할지 모르겠다”, “어떤 일이 내게 맞는 건지 모르겠다”, “내 적성이 뭘까”라는 질문을 하며 결국 누군가로부터 답을 찾고자 하고 있다. 요새 많이들 하는 MBTI 검사가 아무리 뛰어나다 하더라도, 검사 결과가 삶의 정답이 되어줄 수는 없다. 스스로 찾아낸 답이 아니기 때문이다. 그 누구도 “이 길이 네 길이야”라고 말해줄 수 없다. 자신의 적성은 자신의 것이기에 스스로 찾아내야 하는 것이다. 그러므로 남에게 답을 얻기보다는 끊임없는 질문을 통해 스스로 답을 찾아내야 한다.

그러나 지금까지 우리는 학교와 사회에서 시키는대로 대학을 가라면 가고, 대기업에 취업하라고 하면 채용공고가 뜨기만을 기다리면서 지내고 있었다. 개인의 창의성이 존중받기보다는 정해진 같은 답을 향해 같은 길을 가게 만드는 사회였다. 하지만 점점 정답보다 개인의 삶의 이력이 중요해지는 사회에서 나만의 답을 만들어가기 위해서는 끊임없이 스스로 질문해야 한다. “내가 좋아하는 것은 뭘까?”, “좋아하는 일을 하면 잘될까?”, “잘하는 일을 하면 잘될까?”, “가슴 뛰는 일을 하면 잘될까?”, “결국 그러려면 어떻게 해야 할까”를 고민해야 한다.

이렇게 정답 자체보다 정답을 찾는 과정과 창의성이 중요해지는 사회에서 NCS 기반 평가가 효과적으로 적용될 수 있다. NCS를 통한 능력평가는 스스로 질문하고 자기 반성하며 피드백하는 훈련을 해야만 효과가 있다. 자기 성찰 훈련은 자신의 행동에 대한 반성을 근간으로 한다. 자신의 행동에 대해 “오늘 한 행동이 과연 최선이었는가?”, “고칠 점은 무엇이고, 긍정적인 점은 무엇인가?” 등 매일 질문을 던져보고, NCS 능력 단위에서 제시하는 수행 준거가 시사하는 바가 자연스럽게 나타나는 사람이 될 수 있어야 한다.

이를 위해서는 같은 분야를 준비하는 동료들끼리 스터디그룹을 형성하여, 피드백을 받아볼 필요가 있다. 나의 행동을 늘 관찰하는 주변 사람들과 함께 평가를 받아야 할 동료 취준생들, 그리고 실제 그 분야에서 일을 하고 있는 선배들로 구성된 스터디그룹이라면 금상첨화일 것이다. 답을 얻어내는 단순 암기식 학습이 아니라 스스로의 질문, 혹은 타인으로부터의 질문을 통한 학습으로 진정한 능력 개발이 될 수 있다. 답을 찾아가는 과정과, 그 과정에서 발견한 창의성이 진정한 나의 능력이자 나만의 답이 될 수 있을 것이다.

NCS로 신산업 인재육성 위한 융·복합 교육과정 설계

4차 산업혁명 시대의 신산업 분야의 경우 사회적 트렌드 변화를 예측하고 대응하기 위해서 기계의 장점인 지속성, 생산성, 반복 능력과 인간의 장점인 창의성, 융통성, 직관능력을 융·복합하는 것이 중요하다.

2020년 초부터 전 세계로 확산된 코로나19는 우리 사회의 많은 부분을 순식간에 바꿔놓았다. 재택근무 제도가 대기업, 중소기업, 공공기관 나눌 것 없이 빠르게 퍼졌고, 기술이 개발되어 있었으나 활용도가 낮던 화상회의도 어느새 익숙한 일상이 되었다.

채용시장에도 큰 변화가 생겼다. 그동안 대규모 정기채용 형태로 진행되던 대기업의 채용 방식이 수시채용으로 점차 전환되는 양상을 보이고 있다. 채용 과정에 있어서도 언택트 방식의 화상면접 어플리케이션이 개발되어 활용되고 있다. 코로나19 전후로 근무환경의 패러다임이 바뀌었다고 할 정도로 최근 2년 새 기업은 물론, 우리의 일상과 사회 전반을 크게 바꾸어 놓았다.

이렇듯 갑작스레 맞닥뜨린 국가적 재난 상황은 기존에도 상승세였던 디지털 서비스 시장의 개편을 함께 불러왔다. 특히 비대면 방식의 디지털 서비스 수요의 급증으로 클라우드 산업이 빠른 속도로 확산되고 있고, 비대면 경제도 확산될 것으로 예상되는데 문제는 급증하는 수요만큼의 전문인력이 준비되어 있지 않다는 점이다.

사람·사물·공간을 넘나드는 서비스를 개발하는 신산업 분야의 특성상 각 범위를 뛰어넘는 초연결적 인재가 필요하기에 앞으로 신산업 분야의 전문인력 양성은 우리에게 주요한 과제일 것이다. 이는 특정 기업에 국한된 것이 아니라 우리 사회 전체가 고민해야 할 일이다.

신산업 대비하는 교육과정 설계

4차 산업혁명 시대에 낙오되지 않으려면 교육과정 및 교육콘텐츠 혁신을 해야 한다. 기존의 교사 중심의 단편적 지식을 가르치는 교육에서 벗어나 학생 스스로 공부하고 교사가 교수는 가이드 역할을 해주며, 교육과정은 융·복합으로 이루어져야 한다.

일반교육과 직업교육의 융·복합이란 일반교육과 직업교육을 각각 분리하여 독립적으로 교육하지 않고 융·복합적인 관점에서 서로 연관되게 교육함으로써 교육의 효과를 제고하기 위한 일련의 접근 방법을 말한다. 국어·수학·과학·사회 등 일반 보통교과를 직업 전문 분야와 연관된 내용으로 교육하거나 직업 전문교과에서 일반 보통교과의 내용과 연관된 기초 원리에 관한 내용을 포함하여 교육하는 것 등이 이에 해당한다.

또한, 학교에서 일반교육과 직업교육을 서로 유기적으로 연관되게 교육하기 위하여 융·복합적인 관점에서 학교 전체 체제를 재구조화하고자 하는 노력 등도 이에 포함된다. 미래의 융·복합 교육과정에서는 일반적인 기능, 즉 직업기초능력을 키워야 할 것이다. 다음으로 융·복합 교육과정에서의 학문적 교육내용은 인문학적인 교육을 함께 강조해야 할 것이다.

[도표 3]

단편적 지식 중심의 교육		융·복합교육
교육과정의 내용, 수준		
낮은 수준의 일반교과 내용을 담고 있는 교육과정		높은 수준의 수학, 과학, 언어, 기술 교과에 도전하는 교육과정
학생 학습방식		
학생들에게 정보, 규칙, 사실을 암기하는 것이 요구됨		학생들이 수행할 과제가 엄격하며, 완수하는데 있어서 정보, 규칙, 사실들을 사용할 것이 요구됨
교육과정 진행방향		
전체적으로 교사 지향적		학생들이 계획부터 평가까지 모든 단계에 관여
교육과정 진행방식		
교사들이 강의함		학생들이 말하고, 생각하고, 계획하고, 실행함
교사 교육방식		
교사들이 그들 자신의 세계에서 홀로 일함		교사들이 함께 일하고 계획하며 학습에 대해 집단적 책임을 가짐
학생 학습방식		
학생들은 이유를 알지 못한 채 단순히 절차를 학습함		학생들은 자신에게 관련되며 교실 밖의 프로젝트를 수행함
평가방식		
지필평가		보여주거나 설명하는 방식의 평가
평가주체		
단기 교사에 의해서만 비평됨		교사, 종사자, 학생들에 의해 비평됨
교육내용 준비방식		
교사들이 다른 자원으로부터 단원을 본떠 옴		교사, 학생, 종사자가 학습 경험을 창출하고 적용하는데 함께 참여
학생 진로계획 방식		
학생들은 전망이 없는 진입 수준의 직업을 준비하며, 최초의 직업을 넘어서는 취업에 대한 계획을 갖지 못함		직업군 내의 다양한 진로와 직무 수준을 고려한 진로계획 및 준비
향후 진로선택 방식		
제한된 교육 및 진로 선택		고등학교 진학과 취업을 모두 포함한 열린 진로 선택
기대 수준		
대학 준비 학생들에게는 높은 기대감을 갖는 반면, 직업 준비 학생들에게는 낮은 기대감을 가짐		학부모와 지역사회가 모든 학생들에게 높은 기대감을 가지며 이를 적극 지원함
고등학교 졸업시기		
학생들은 졸업 후의 진로를 확실히 결정하지 못하고 낮은 수준의 기술 및 학문 능력을 가진 채 고등학교를 졸업함		학생들은 교육 및 진로 계획, 높은 수준의 기술 및 학문 능력, 성취에 대한 자신감을 가지고 고등학교를 졸업함

[도표 4] 4년제 대학 핀테크 융·복합전공 교육과정(12학점) 설계안

구분	핀테크 기술 기획 (3학점)	핀테크 엔지니어링 (3학점)	빅데이터 기획 (2학점)	핀테크 상거래 (2학점)	인공지능 서비스 기획 (2학점)
능력단위	핀테크 데이터 분석	핀테크 인터페이스 설계	빅데이터 서비스 기획	핀테크상거래 사업기획	서비스 요구사항 분석
	핀테크 서비스 기획	핀테크 인터페이스 구현	빅데이터 분석 기획	핀테크상거래 판매관리	서비스 모델 설계
	비 NCS 능력단위	핀테크 플랫폼 기획	빅데이터 기술 플랫폼 기획	핀테크상거래 고객관리	인공지능 활용 기획
	NCS 능력단위	핀테크 시스템 구축 계획	빅데이터 활용 기획	핀테크상거래 사후관리	서비스 실행 계획 수립
	핀테크 마케팅 계획		빅데이터 운용 기획	핀테크상거래 마케팅관리	성과 평가 기획
미래 직업	핀테크 서비스 기획자	핀테크 UX/UI 디자이너	핀테크 금융데이터 분석가	핀테크 자산관리사	핀테크 AI 서비스 기획자
	핀테크 플랫폼 기획자	핀테크 플랫폼 엔지니어	핀테크 투자 분석가	핀테크 공인중개사	AI 기반 핀테크 감정평가사

※ 자료: 오승균(2019), 제7차 NCS품질관리 정례협의회, 산업인력공단

일부에서 NCS는 국가가 직무능력을 표준화하여 제시하므로 과거로 회귀하는 것이 아닌지의 우려를 하지만, 아직까지 대학 입시 위주로 획일적으로 운영되고 있는 교육현실에서 역량에 대한 개념 및

12,000여 개의 능력단위가 도입된 것은 획기적인 일이다. NCS의 유연된 활용전략을 담보한다면 얼마든지 미래교육에서 쓰일 수 있다. 교육뿐만 아니라 기업도 NCS를 통해 인적자원을 유연하게 관리할 수 있고, 직무를 기준으로 채용·배치부터 재직자 교육과 임금까지 전체 인사관리체계를 재정비할 수 있다. NCS 하나로 전체 인사관리를 아우르는 혁신이 가능한 것이다.

특히 4차 산업혁명 시대의 신산업 분야의 경우 사회적 트렌드 변화를 예측하고 대응하기 위해서 기계의 장점인 지속성, 생산성, 반복 능력과 인간의 장점인 창의성, 융통성, 직관능력을 융·복합하는 것이 중요하다. 그렇기에 신산업 분야 인재 육성 시 융·복합 교육과정이 필수라 할 수 있다. 다만, 신산업 분야의 새로운 직무를 도출하는 것은 매우 어려운 일이기에 국가 주도하에 개발된 NCS를 적극적으로 활용하는 것이 바람직하다.

아직 미개발된 직무분야라면 데이컴 기법 등을 활용해 주요 내용을 도출할 수 있는데 핀테크 산업에 대한 융·복합 교육과정도 [도표 4]와 같이 설계할 수 있다.

NCS 활용 인식 개선되어야

2020년 6월 고용노동부와 한국산업인력공단은 지능형 교통체계

(ITS) 기획 및 설계, IoT 서비스 연동, 스마트팜 계측 등 최근 이슈가 되는 신산업분야의 NCS를 포함해 신규 NCS를 고시했다.

이번에 개발된 신산업 분야의 NCS를 활용해 스마트시티, 그린에너지 등 신산업 분야의 융복합 교육과정을 설계하고, 융·복합형 인재를 육성하는데 활용할 수 있을 것이다. 또 빠르게 변화하는 디지털 트랜스포메이션에 대비하며 신산업분야의 NCS를 지속 개발해 나갈 계획이다.

앞으로는 천편일률적인 기준에 의해 평가되는 스펙이 아닌 개개인의 자율과 다양한 경험을 기반 행동을 평가하는 교육훈련과정이 운영되어야 한다. 결과보다는 과정 중심의 자기표현을 강조하며, 교과중심의 교육이 아닌 지식의 다양성과 지역성, 특수성과 학습자의 수준 등을 고려한 복합 교육훈련과정 운영이 필요하다. 이런 융·복합 교육훈련과정을 통해 학생 개인의 창의성과 문제해결력을 키워야 한다.

현실적 미래 교육 방향인 융·복합 교육으로 가기 위한 기제인 NCS 활용에 대한 인식도 개선되어야 한다. NCS는 직무와 직무능력에 대해 체계적으로 모아놓은 신뢰성 있는 공공데이터임에도 불구하고 현장에서 NCS 활용에 대한 개념을 엄격하고 제한적으로 해석하는 경향이 있다. 하지만 NCS 활용에는 정해진 답이 없고, 직무 정보가 필요한 누구나 참고할 수 있도록 모두에게 열려있다. 오히려 많은 사람

이 현장에서 NCS를 개인에게 맞는 방식으로 적용해보고, 다양한 활용 사례가 쌓일 때 NCS가 우리나라 직무 전체를 아우르며 융·복합이 필수인 신산업 분야와 함께 지속 발전하고 성장하는 직무(능력) 데이터 베이스가 될 수 있을 것이다.

NCS 경력개발경로로 직장 아닌 ‘직업’ 찾는다

NCS는 직무별 경력개발경로를 제시해 커리어 관리에 유용하게 활용될 수 있다.
현재 직무에서의 경력 개발은 물론, 이직과 전직까지
NCS 경력개발경로를 참고하여 정보를 얻을 수 있다.

인간은 일하는 존재이며, 누구나 일하면서 살고 있다. 일은 개인이 하는 일의 내용에 따라 그 사람의 지위, 생활 수준, 정신 건강 등 생활양식에 크게 영향을 미치고 있는데도 불구하고 우리는 왜 일하고 있는지, 또한 ‘일을 반드시 해야 하는가?’라는 질문에 대해서 모두가 정확한 답을 가지고 있지는 않다.

즉, 왜 일생 동안 힘들고 어려운 일을 하면서 살아야 하는지를 모르고 사는 사람들이 있을 뿐 아니라, 끊임없이 일해야 함을 불만스러워하면서도 어쩔 수 없이 일하며 사는 삶도 많다. 하지만 인간은 단순히 일하면서 사는 존재일 뿐만 아니라 일에 대하여 생각하면서 사는 존재이기도 하다.

우리는 직장인인가, 직업인인가? 우리가 일을 할 때 가져야 할 마음과 자세를 살펴보자.

첫째, 일을 할 때 소명의식과 천직의식이 있는가? 자신의 직업에 긍지를 느끼며 그 일에 열성을 갖고 성실히 임하는 직업의식이 바로 천직의식이다.

둘째, 직분의식과 봉사정신이 있는가? 사람은 각자 직업을 통해 사회적 기능을 수행하게 되는데, 특히 어떤 일의 일부를 나누어 수행함으로써 참여하게 된다. 급변하는 현대사회에서 직업 환경의 변화와 직업의식의 강화는 자신의 직무를 수행하는 과정에 협동정신과 봉사

정신을 반드시 요구하게 된다.

셋째, 책임의식과 전문의식이 있는가? 직업인은 그 직업에 대한 사회적 역할과 직무를 충실히 수행하고 책임을 다해야 한다. 이와 같은 자세를 갖고 일을 한다면 ‘직업인’이라고 할 수 있는 것이다.

NCS 경력개발경로 활용

이런 상황 속에서 NCS는 직업 혹은 직무 선택의 가장 기본을 다질 수 있는 뼈대를 만들어줄 수 있을 것이라 생각한다. 내가 하고 싶은 일을 정한 후 그에 적합한 능력만을 습득해 나아가면 되기 때문이다. 영어 점수 1점에 밤을 새우지 않아도 되고, 입사 지원 시 몇 점 되지도 않는 가산점을 얻기 위해 관계도 없는 분야까지 매달리지 않아도 된다. 그저 자신이 하고 싶은 분야를 선택하고 필요로 하는 능력만을 배워나가면 되는 것이다. 이른바 오버스펙(Over-spec)에서 벗어나 온스펙(On-spec)만을 갖춰나가면 된다. 이런 오버스펙에 대한 부담이 줄어들어 드는 만큼 직업 혹은 직무의 선택에 있어 좀 더 신중함이 요구될 것이라 생각한다. 자기 자신에 대해 생각해야 할 것이고 직업과의 관계성에 대해서도 고민해야 할 것이다.

사회생활을 시작할 때 흔히들 처음 선택한 직군에서 크게 벗어나지 못한다. 실제로 한 분야에서 오랫동안 경력을 쌓게 되면 다른 직군

으로 이동하기가 쉽지 않은 것이 사실이다. 이런 상황에서 NCS의 등장은 그 첫걸음을 잘 내디딜 수 있도록 도와줄 수 있다.

첫걸음뿐만 아니라 나아갈 방향도 NCS에서 찾아볼 수 있는데, NCS는 직무별로 경력개발경로를 제시하여 커리어 관리에 유용하게 활용될 수 있다. 현재 직무에서의 경력 개발은 물론, 이직과 전직까지 NCS 경력개발경로를 참고하여 정보를 얻을 수 있다.

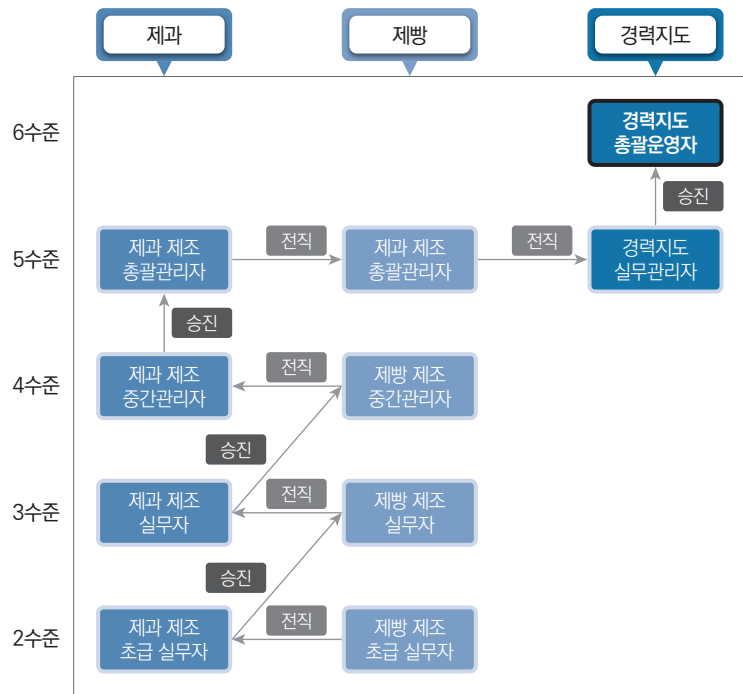
최근 한국산업인력공단 국가직무능력표준원에서는 아직까지 NCS의 개념이 생소한 직업인들도 쉽게 NCS를 바탕으로 직무 역량을 쌓고, 내 직업 분야의 경력개발경로를 활용할 수 있도록 ‘NCS 능력중심 성공사례 발굴’을 추진하고 있다.

첫 순서로 발굴한 능력중심 성공사례자는 최연소 제과기능장을 거쳐 울산과 경주 지역의 유명 베이커리인 ‘랑콩프레’를 총괄 운영 중인 이석원 대표다. 표준원에서는 이석원 대표의 이력을 NCS 내 관련 능력단위 및 관련 직급과 맵핑하여 [도표 5]와 같이 경력개발경로로 정리하였다. NCS 홈페이지에는 이런 식으로 직무별로 경력개발경로가 만들어져 있어 누구든 활용할 수 있다.

직업의 본질과 가치 찾아야

미래사회는 지금보다도 더 빠르게 변해갈 것이다. 이제 평생직장

[도표 5] NCS 경력개발경로를 활용해 정리해 본 이석원 랑콤뜨레 대표의 이력



※ 관련 상세내용은 NCS 홈페이지 내 NCS 뉴스레터 2020-12호 참조

의 시대는 끝났다고 한다. 성과연봉제, 임금피크제 등 제도의 확산으로 노동시장은 더 이상 연공서열이 아닌 개인의 능력에 초점을 맞출 것이고, 상시 구조조정 체제에 돌입할 수도 있다. 이러한 시대를 대비하기 위해서는 안정된 '직장'을 찾을 것이 아니라, 평생 일할 '직업'을 찾는 직업인이 되어야 한다.

그동안의 한국 사회는 개인의 생애에 정해진 답이 있고, 그 답의 방향으로 가길 권해왔다. 특히 우리 청소년들을 특정 방향으로 길들이려 했다. 아이들을 공부하는 기계로 만들어 성적으로 서열을 매기고, 앞서거나 뒤쳐진 이들과 끊임없이 비교하며 이기려고 노력했다.

사회와 부모가 아이들을 길들이는 과정에서 왜곡되거나 병적인 현상도 수없이 나타났다. 많은 아이가 삶에 기쁨을 느끼지 못하고 염증을 느끼거나, 자신에 대한 긍지와 자부심을 갖지 못하고 부모님을 만족시키지 못하고 있다는 죄책감, 본인 존재에 대한 열패감에 시달리고 있다. 니체는 '그대 자신이 되어라'고 말한다. 우리는 자신의 성격과 적성, 그리고 환경 등을 고려해서, 그것을 긍정적으로 승화시키고 자신에게 맞는 직업을 찾기 위해 노력해야 한다.

이제 점차 우수한 성적과 학벌, 스펙이라는 단 하나의 답이 아니라, 개인별로 모두 다른 능력을 인정하는 다양성이 인정받는 시대로 변해가고 있다. 스펙 중심 채용이 아닌 능력 중심 채용, 오버 스펙이 아닌 온 스펙으로 전환되고 있다. 모두가 원하는 '직장'에 취업하기 위해 남들보다 월등한 스펙을 쌓는 것만 답이 아니라, 자신이 가지고 있는 차별화된 능력을 바탕으로 직무를 정하고, 경력을 쌓아나가는 '직업'을 찾아 나가는 것이 중요한 시대로 바뀌고 있다.

이 과정에서 우리는 NCS를 통해 자신의 분야에 적합한 능력을 파

악하고 비전에 맞게 능력을 개발할 수 있다. 능력은 계속하여 개발할 수 있는 것이다. 능력은 자기 주도적 행동으로 만들어나가는 것이고, 머리로만 하는 암기식 공부다 아니다. 일하는 분야에서 필요한 행동을 표준화된 자료인 NCS를 통해 파악하고, 행동을 중심으로 피드백을 받고 자기반성을 거쳐 자신의 행동을 주체적으로 갱신해 나가는 훈련을 통해서 내 직업을 위한 직무능력을 키워나갈 수 있다.

과연 우리는 어떻게 살아가고 있을까? 또 우리가 바라보는 세상은 어떠한가? 모든 사람은 여러 종류의 위계 속에 등급별로 놓고 위계에서 차지하는 위치가 그 사람의 본질적 가치를 결정한다고 생각하고 있는 것은 아닐까? 우리는 사실 끊임없이 타인과 자신의 위치를 비교하면서 높은 위치에 있는 사람으로부터 무시 당할까 봐, 또는 높은 위치에서 우월감을 가지기 위해 부산하게 움직이고 있는 것이 아닌지 등 무엇을 지향하며 살아가고 있는지 스스로 고민해보아야 한다.

위계에서의 위치를 지향하며 사는 인생은 활동의 본질, 속성 자체의 가치를 고민하기 힘들다. 내 일의 본질 그 자체보다, 일을 수행하며 얻는 위치에 집중하게 되기 때문이다. 예를 들어 요리사라는 직업을 가진 남보다 높은 위치를 가지는 것에 우선순위를 둔다면 더 큰 식당에 취업하는 것, 일등 요리사가 되는 것 등 본질보다 위계에 가치를 두게 된다. 하지만 요리사라는 직업의 본질은 일등 요리사가 되는 것이

아니라, 맛있는 음식을 만드는 것이다. 이렇게 활동과 속성 자체의 가치가 우선시되려면 직업을 가지고 일을 수행하는 개인이 직업의식을 가지고, 일의 본질을 가장 먼저 생각해야 할 것이다. 그리고 이러한 과정을 통해 진정한 직업인으로서 거듭날 수 있다.

NCS 기반으로 신(新) 글로벌 노동 환경 구축

국가 간 자격, 기술 등을 연계와 상호 인정을 위해
NCS를 기반으로 우리도 자격 상호 인정을 체계적으로 추진하여
앞으로 다가올 새로운 글로벌 노동환경에 대비해야 한다.

세계화의 가속화로 국가 간 재화의 이동을 넘어 인력의 이동이 꾸준히 증가해왔다. 해외에서 일자리를 찾아 우리나라로 입국하는 외국인은 물론이고, 우리나라 인재의 글로벌 도전도 지속적으로 증가해 국가 간 일자리 장벽이 낮아지고 국적보다 개인의 능력이 중요한 시대가 된 것이다. 지난 5년간 한국산업인력공단 해외취업지원사업을 통해 취업한 해외취업자 수만 2만 5천여 명에 이를 정도로 이제 인력의 국가 간 이동과 일자리 시장의 글로벌화가 상당 부분 진행되었다.

하지만 최근 들어 코로나19의 장기화와 심각화로 인해 국가 간 이동 제한이 발생하고 사물과 인재의 국경을 넘나드는 이동이 어려워졌다. 그러나 코로나19를 기점으로 비대면 기반 IT 기술의 발전이 신속히 이루어지고 관련 서비스가 시장에 급속도로 보급되는 계기가 될 것을 모두가 예상하고 있다.

사실 이러한 4차 산업혁명 분야에 대해서는 이미 코로나19 이전부터 국내·외 많은 석학이 고용시장의 변화, 즉 일자리에 대한 변화를 예고해왔다. 그중 프랑스의 미래학자인 자크 아탈리는 정보기술을 갖고 지구를 떠도는 시대를 상징하는 ‘디지털 노마드’라는 신 개념어를 만들었다.

인류학자들은 인류가 이성인에서 공작인의 단계로 변모했고 현대에 이르러서는 창조인의 단계로 전이되고 있다고 진단하며, 호모 노마

드는 현실에 머무르지 않고 파괴와 창조를 거듭하는 창조인의 전형으로 '21세기를 열어갈 인간형'이라고 말한다. 관련 분야의 성장이 계속될 전망이다 만큼, 정보기술을 갖춘 디지털 노마드를 필두로 인력의 글로벌 이동이 다양한 형태로 이루어질 것이다.

국가 간 능력 상호 인정의 필요

앞으로 세계의 많은 국가는 경제 위기에 처하게 되고, 저고용·저성장의 고용 상황이 계속 지속될 것이며, 기술의 개발과 고용의 미스매치를 줄이는 것이 주요 이슈가 될 것이다. 국가마다 교육·훈련 및 자격체계 상이, 사회경제적 차이 및 언어 장벽, 선진국 주도의 상호인정 체계, 노동시장의 보호주의 등 해결해야 할 사항이 많다. 그중 인재의 국가 간 이동이 용이하도록 하기 위해서는 근로자가 지니고 있는 능력을 국가 간에 어떻게 상호 인정할 것인지, 그 상호 인정 방안을 찾는 것이 주요 과제이다.

하지만 이 과제 해결 과정에서 어려운 부분은 노동시장의 요구에 맞는 기술 개발에 관심을 가져야 하며 국가별 자격 및 교육·훈련체계의 상이성으로 인한 개인의 능력 인정 문제까지 고려하는 인정 방안을 찾아야 한다는 것이다. 글로벌 시대에서 노동력을 인정하는 기제가 자국 대학의 졸업장 하나라면, 인재의 능력을 평가하고 인정하는데 한계가

따르는 것이다.

2009년 직무능력표준의 조화에 관한 ASEM 콘퍼런스(ASEM Conference on Harmonization of competency Standard)에서는 능력표준의 조화를 위한 3단계 제안, 투명성, 동등성 및 조화라는 주제의 논의가 진행되었다. 특히 아시아와 유럽은 자격체계가 상이하여 실제적인 자격 상호인정은 매우 어려운 일이나, 콘퍼런스를 통해 ASEM 회원국의 직업능력 표준 및 자격 시스템에 대한 우수사례와 경험을 공유하고 직무능력표준의 조화의 토대를 마련하는 의미 있는 자리였다.

이렇게 국가 간 능력 상호 인정을 위해서는 무엇보다 능력 표준의 조화가 필요하다. 각 국가는 노동의 효과를 입증·인증하여 통용될 수 있도록 다양한 제도를 도입해 왔는데, 그중 대표적인 제도가 공인 자격증 제도다. 하지만 이러한 기존제도의 경우 비공식적인 학습이나 변화하는 산업 현장의 업무 내용 등을 반영하는데 한계가 있어 새로운 표준이 필요했고, 그 결과 우리나라의 경우 산업현장의 실제 수행 내용을 바탕으로 교육·훈련, 자격, 일 모든 분야에 적용할 수 있는 국가직무능력표준(National Competency Standards, 이하 NCS)을 도입했다.

NCS는 고용 가능성을 높이는 교육·훈련 분야에 중요한 방향성 및 기준을 제시할 수 있고, 산발적으로 이루어지고 있는 교육과 훈련을

탈피하며 평생학습체계를 구축하는데 중요한 요소가 될 수 있다. 또 각 국가별로 우리나라의 NCS와 유사한 국가능력표준을 만들고 활용하고 있어 국가 간 능력의 상호 인정 시 국가별 표준이 유용하게 작용될 수 있다. 국제적으로 통용될 수 있는 능력에 대한 기준을 통해 정확한 증거기반의 인정체계가 가능해지기 때문이다.

국경 간 노동 이동이 빈번하게 일어나는 국가 간에는 자격체계 상호 인정의 필요성이 일찍부터 제기되어 왔는데, 그렇기 때문에 이러한 NCS와 NQF(National Qualification Framework)를 선도적으로 활용해 온 지역은 유럽연합과 호주였다. 유럽연합 자격체계인 EQF(European Qualification Framework)는 EU 국가 내 노동 이동이 증가하는 상황을 고려하여 노동력의 통합을 도모하고자 추진되어 2009년 공식 인정되었다.

호주는 인근 국가인 뉴질랜드와의 노동 이동량이 많아 1995년부터 호주 국가단일 자격체계인 AQF(Australian Qualification Framework)를 운영해오던 중, 뉴질랜드와 인적자원교류 활성화를 위해 2015년 두 국가 간 상호 인정하는 기준을 마련해 활용하고 있다. 그 외에도 아세안 국가 간 상품, 서비스, 투자의 이동 외 인력의 이동도 효과적으로 이루어질 수 있게 하려고 국가별 자격체계와 연계하여 공동기준 AQRF(Asian Qualification Reference Framework)를 도

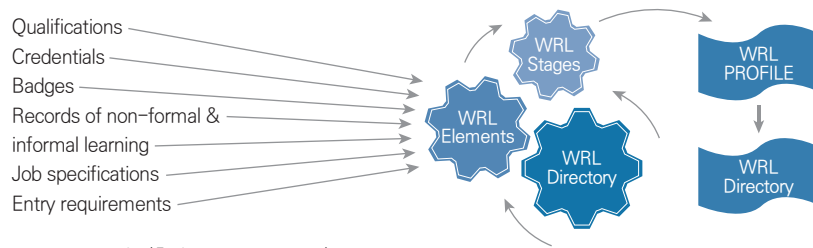
입하고자 추진 중이다.

우리나라의 경우, 외국인 고용허가제(Em-ployment Permit System, EPS)를 통해 외국인 근로자를 받고 있으며, 향후 인구구조의 변화를 감안할 때 현재와 같은 미숙련 노동자 도입뿐만 아니라 기능인의 유입 독려도 필요할 것으로 예상되므로 SQF(Sectoral Qualification Framework), NQF가 발현될 수 있는 기능과 역할이 국가 차원에서 필요할 것이다. 또 우리나라 인력의 기술과 능력이 뛰어난 분야인 경우 이미 국가 간 상호인정을 통해 해외취업을 지원한 사례가 있다. 우리나라와 일본 간 IT 자격 상호인정을 실시하거나, 국가 기술자격 보유자를 베트남 외국인 노동허가증 발급 시 필요한 전문가 인정서의 전문가 기준 중 하나로 삼는 등이 그것이다.

NCS 기반 글로벌 노동환경 대비

한편, 2012년 상하이에서 개최된 TVET(Technical Vocational Education and Training) 국제회의에서는 교육시스템 및 노동시장의 국제화에 대응해 WRL(World Reference Levels, 국제교육지침) 개발이 논의되었다. WRL은 유네스코가 주도해 개발하고 있는데, 평생학습 관점에서 직업영역 외에 교육 훈련의 모든 수준 및 영역을 포함해 광범위하게 적용될 수 있도록 하고 있으며, 여기에는 스킬, 직업

[도표 6] WRL TOOL



※ WRL 프로세스(출처: John hart, 2019)

자격, 자격 증명, 학력, 비형식 학습결과, 직무명세서, 선행학습요건 등이 모두 포함된다. 다만 이 WRL은 학습결과를 정의하고 표준화하는 국제적인 경험을 사용해 개발되지만, 국가 또는 지역의 자격체계 시스템을 대체하는 제도는 아니다. 다만 국가 간 스킬과 자격 인정 시 참고자료로써 활용될 수 있다.

이렇게 인력 이동이 많아지는 만큼 인근 국가별, 또는 경제권역별로 자격 상호 인정체계를 마련하여 새롭게 유입되는 인력과 자국을 떠나 이동하는 인력의 능력을 효과적으로 판단하고자 하는 노력도 이어지고 있다. 이러한 국가 간 자격 상호 인정이 원활히 이루어지기 위해서 우리나라도 자율과 책임에 따른 성과중심 교육훈련이 될 수 있도록 성과관리를 내실화할 필요가 있고, 특히 교육훈련과 노동시장을 연계하는 대표적 신호기제로서 자격의 효용성을 제고시켜야 한다.

“자격 없는 교육훈련 없다”는 기초 하에 앞으로 자격이 교육훈련의 질 관리 수단이 될 수 있도록 할 필요가 있다. 또한, NCS 기반 ‘학위-교육훈련-자격-경력’이 상호 연계되는 시스템(NQF: 국가역량체계)이 필요한 시점이다. 이와 관련해 한국산업인력공단은 NCS 능력단위를 바탕으로 개인의 직무능력 이력을 관리하고 연계할 수 있는 ‘직무능력은행제(NCS Bank)’를 중·장기적으로 추진해 나갈 예정이다. 직무능력은행제를 통해 ‘학위-교육훈련-자격-경력’의 NCS 능력단위를 기본 단위로 개인별로 축적하고, 분야별 습득 능력이 인정되고 분야 간 통용될 수 있도록 하는 사업을 바탕으로 국가역량체계(NQF) 구축까지 이어나가고자 한다.

개인의 능력이 중요시되는 현대 사회에서 인력의 자유로운 이동과 노동시장의 글로벌화는 자연스러운 일이다. 2020년 팬데믹은 우리의 일상부터 산업구조까지 많은 부분을 급변하게 만들 것이며, 노동시장의 글로벌화도 현재와는 다른 양상으로 나타날 것이다. 오히려 언택트 기술 발달은 인력의 국가 간 이동을 물리적 이동을 넘어서는 새로운 형태의 글로벌 이동을 만들어 낼지도 모른다. 그렇기에 국가 간 자격, 기술 등을 연계와 상호 인정을 위해 NCS를 기반으로 우리도 자격 상호 인정을 체계적으로 추진할 준비를 해나가며 앞으로 다가올 새로운 글로벌 노동환경에 대비해야 한다.

교육 품질 제고의 핵심인 NCS 활용 원칙 4가지

교육 품질의 실질적인 제고를 위해서는
NCS 활용의 목적이 무엇인지, NCS의 범위, 관리주체,
NCS 기반의 교육훈련과 성과평가에 대한 원칙이 필요하다.

역대 최고의 청년실업률을 기록하면서 우리 사회는 작금의 문제를 근본적으로 해결할 수 있는 새로운 돌파구가 필요하다. 코로나 여파로 인한 경기침체 등의 원인도 있지만, 청년실업률 문제가 잠깐의 이슈가 아닌 만큼 코로나 탓만 하고 있을 때가 아니다. 근본적 해결을 위해서는 교육, 노동시장 등 사회 전반적인 체질 개선이 우선되어야 한다.

특히, 국·영·수 등 대학수학능력시험을 위한 교육이 이루어지고 그 시험 점수가 인생을 좌지우지할 정도로 우리 사회에서 학벌주의의 교육 및 노동환경은 대학의 서열화를 고착시키면서 많은 문제를 발생시키고 있다. 과연 대학 입학 점수가 대학 졸업 후의 역량 수준을 담보할 수 있을까 싶다. 즉, 졸업이 아닌 입학이 목표인 교육환경 속에서 교육의 품질이 제대로 관리되고 있는지, 현재 당면해 있는 청년실업 문제 등을 해결할 수 있을지 의문이다. 이와 더불어 현재 우리나라의 기업교육(재직자 교육)이 공통역량, 리더십역량, 직무역량 등으로 교육체계를 수립해 많은 기업의 생산성에 크게 기여하고 있지만, 실제로는 직무역량보다는 공통역량과 리더십역량에 초점을 두고 있는 것이 우리나라 HRD의 현실이다. 최근 기업교육에서 창의, 도전, 혁신 등 매우 중요한 키워드가 대두되긴 하지만 개개인의 특장점을 살릴 수 있는 역량개발에는 한계가 있다. 한계를 뛰어넘기 위해서는 직무역량 중심으로의 HRD 전환과 직무역량 중심의 교육체계가 수립이 필요한 시점이다.

현장과 외부의 연결고리인 NCS

이와 같은 상황에서 주목할 수 있는 것이 바로 NCS(국가직무능력표준)이다. NCS는 현장의 목소리이자, 현장과 외부를 이어줄 수 있는 연결고리다. 직업(직무)의 현장을 보여주면서 교육의 품질을 담보할 수 있고, 그 품질이 자격과 채용까지 연계되는 수단으로 작동할 수 있다. 정규교육에서는 올바른 직업관과 직업진로정보를 제공하고, 아는 것뿐 아니라 '할 수 있도록 하는 교육'인 역량중심 교육으로의 전환을 유도할 수 있으며, HRD 분야에서는 직업인에게는 자신의 직업에서 성공적인 삶을 살 수 있는 경력개발 경로 및 비전을 명확하게 제시하고, 일터가 곧 배움터가 되어 지속적으로 자신의 능력개발 및 경력개발이 가능하도록 할 수 있다.

NCS를 많이 활용하고 있는 호주의 교육훈련을 예로 들어보자. 호주의 교육훈련 성과관리의 핵심수단은 바로 '자격'이라고 할 수 있는데, 호주에서 자격의 정의는 '한 사람이 개인적으로 습득한 학습, 전문기관을 통해 받은 학습, 산업현장과 지역사회에서 제공받은 학습의 결과나 수행능력을 인정할 수 있는 적합한 기관이 발급한 공적증명'이다. 즉, 일방적으로 교육훈련기관에서 제공하는 교육으로서 끝나는 것이 아니라, 교육의 결과가 반드시 자격으로 연계될 수 있도록 유도하는 것이다.

좀 더 구체적으로 살펴보면 호주의 교육품질관리 지표는 크게 세 가지로 구분된다. 첫 번째 지표는 '고용주의 만족도'로 학생의 실무역량 개발에 대한 고용주의 평가, 학생의 실무역량이 작업현장 및 계속 교육과 적합성, 교육과 평가에 대한 전반적인 질 평가이다. 두 번째 지표는 '학습자의 만족도'로서, 교육훈련기관에서 제공하는 능력개발을 위한 훈련의 질, 능력개발을 위한 교육훈련기관 지원에 대한 학습자의 인식이다. 세 번째 지표는 '능력단위 이수율'로 전년도 등록 학생 수, 완료된 자격의 수, 수여된 능력단위 수이다. 이 세 가지 지표 중 앞의 두 개는 선택사항이지만, 세 번째 지표는 의무사항이다. 세 번째 지표에서 이야기하는 능력단위는 NCS를 구성하는 핵심요소로서 NCS 활용의 기본단위다. NCS 능력단위를 기준으로 학습자가 몇 개의 능력단위를 이수했는지, 그에 따른 자격 취득이 어느 정도 되었는지를 측정할 수 있어 능력단위는 교육품을 제고할 수 있는 핵심수단이다.

호주의 교육품질관리 지표가 우리나라에 주는 시사점을 살펴보면, 우리의 교육과정설계-운영-평가체계의 품질관리 수단이 과연 무엇인지 고민할 필요가 있다는 것이다. 교육과정을 설계하는 과정에서 질 관리수단이 명확히 존재하고 있는지, 또한 교육훈련 중 모니터링을 할 수 있는 수단이 있는지, 교육 이후의 최종평가를 어떠한 방법으로 하고 있는지, 또한 평가결과를 나타내는 공적증명(자격) 등을 제시

할 수 있는 수단이 있는지 생각해볼 필요가 있다. 현재 우리나라에도 12,847개의 NCS 능력단위가 개발되어 있으며, 이를 교육의 품질관리 수단으로 잘 활용해야 한다.

자격을 교육 품질 관리 수단으로 대체해야

하지만 NCS를 활용한다고 제대로 된 교육품질관리가 도출된다고 할 수 있을까? NCS를 목적과 각종 기준에 맞추어 제대로 활용하는 것이 무엇보다도 중요하다. NCS 활용은 2가지로 구분할 수 있다. 국가자격취득 혹은 정부사업을 위해 제시되는 원칙을 준수해야 하는 ‘적극적 활용’과 개인과 기업에서 특성에 맞게 맞춤형으로 설계하는 ‘유연한 활용’이다. NCS는 각 목적에 맞게 유연하게 적용할 수 있지만 국가자격취득(과정평가형자격, 일학습병행자격) 및 훈련비 지원 등 국가 차원의 목적으로 활용될 경우 해당 사업에서 제시한 기준을 충족해야 한다. 그렇다면 지금부터 NCS를 제대로 활용할 원칙을 알아보자.

원칙 1 NCS 활용의 목적이 무엇인지 확인한다.

대학에서 활용 시에는 교육의 목적과 전공별로 선택할 필요가 있다. 교육의 방향(목적)을 선택할 때는 ‘연구중심vs교육중심’인지 혹은 ‘학문중심vs직업중심’인지 확인해야 한다. 만약 교육과 직업중심 대학교

NCS의 적극적 활용	NCS의 유연한 활용
<ul style="list-style-type: none"> NCS 활용이 추후 국가자격취득 혹은 정부사업비 지원을 위함이면 반드시 해당 분야 활용 원칙 준수 필요 ※ NCS 능력단위(능력단위요소와 수행준거 등)를 훼손하지 않는 범위 내에서 교육훈련 과정 편성(시간으로 조정 가능/부가적인 내용 추가 가능) 	<ul style="list-style-type: none"> NCS 활용이 진로설계, 채용 혹은 기업 내 훈련체계, 경력개발체계 등을 위함이면, 해당기관(기업)과 개인 특성에 맞게 NCS를 수정하여 맞춤형으로 설계 ※ NCS는 참고자료로 활용 가능

육이라면 NCS를 활용하는 범위 및 유형과 수준을 설정할 필요가 있다.

또한, 계열별 양성하고자 하는 인력양성의 목표를 설정하여 직업 기초능력을 더 강조하거나 직무수행능력을 강조할 수 있다. 더 나아가 최근 직무능력중심채용(블라인드 채용) 패러다임에서는 NCS(능력단위)에 따른 교과목 및 관련 학습경험 제시가 중요하다.

따라서 현재 담당하고 있는 교과목과 NCS(능력단위-지식기술, 태도)를 매핑하여 제공할 필요가 있다.

원칙 2 NCS 활용기준 및 유연성 범위를 확인한다.

NCS는 NCS 분류체계에 따라 개발되었지만, NCS 활용은 분류 체계에 국한되지 않고 다양하게 사용할 수 있다. NCS 분류체계는 개발 및 검색을 위한 목적으로 만들어졌기에 교육훈련과정 편성 시 NCS 분류체계에 구애받지 않고 편성할 수 있다(2020년 능력단위 개수

=12,847개). 하지만 NCS의 활용목적이 국가 차원의 목적으로 분류체계를 따라야 함에도 불구하고 수정이 필요할 경우 판단주체 혹은 기준을 설정할 필요가 있다.

원칙 3 NCS 활용에 대한 관리주체를 확인한다.

NCS를 활용하는 각 분야(교육과 훈련, 자격과 기업, 진로와 채용)에서 관리주체(직업교육은 교육부와 직능연, 직업훈련과 자격 및 채용은 고용부와 공단 등)를 확인할 필요가 있다. NCS 활용원칙이 명확하지 않으면, NCS 개발이나 분류체계, 능력단위 수준이 잘못되었다 등 끊임없는 논란이 반복될 우려가 있다. NCS는 유연하게 활용할 수 있기 때문에, 각 활용대상과 참여주체를 통제할 수 있는 기구 및 활용 가이드라인을 제공할 필요가 있다.

원칙 4 NCS 기반 교육훈련과 성과평가(종목 → 능력단위 기준)에 대한 원칙을 확인한다.

NCS 능력단위의 수행준거는 교육훈련의 목표인 동시에 성과평가의 기준으로 활용될 수 있는데, 이를 활용할 때는 수준별 활용원칙을 만들 필요가 있다. 같은 수준의 능력단위라도 교육대상에 따라 어떻게 성과평가해야할 지 고민해 보아야 한다.

그동안 학과중심, 교과목 중심의 교육을 운영하였다면, 교육내용 안에 능력단위를 반영하여 보다 더 역량중심으로 체계적 관리가 이루어질 필요가 있다. 또한 교육훈련의 품질을 평가하는 자격 역시 능력단위 기반으로 현장성과 효용성을 제고시켜야 한다. ‘자격 없는 교육훈련 없다’는 기초하에, 앞으로 자격을 교육훈련의 품질 관리 수단으로 대체될 수 있도록 관리할 필요가 있다.

궁극적으로는 개인이 획득한 능력을 외부로 표현할 수 있는 여러 기제(학위, 훈련, 자격, 현장경력 등)가 하나의 기준으로 상호 연계되어 동등한 수준으로 인정될 수 있는 틀(NQF)을 마련하여 통합적인 교육훈련품질관리시스템을 완성해야 한다. 현재 2018년 교육부가 한국형 국가역량체계(Korean Qualifications Framework, 이하 KQF)를 고시하였지만, 현재의 KQF 그 자체로서는 산업현장에서 작동하기 어려우며, KQF를 위한 사전 단계로서 산업수준에서부터 통합적이고 구체적인 상호인정의 틀이 필요하다. 따라서 정부에서는 산업 분야별로 개인이 교육·훈련·자격 등을 통해 학습하고 획득한 다양한 능력을 상호연계하여 인정하는 체계인 산업별역량체계(SQF: Sectoral Qualification Framework) 구축을 우선 실시하는 중이다.

이와 같이 SQF가 활발히 활용된다면, 교육의 품질제고와 더불어 직무능력 수준에 따른 채용이 활성화되리라 생각한다.

NCS에 관한 8가지 오해와 그에 따른 진실

일부에서 NCS는 한 번 직무분석을 한 이후,
시대변화와 기술변화에 맞추어 실시간으로 업데이트할 수 없기 때문에
국가 차원에서 표준화한다는 것은 무리가 따른다고 지적하고 있다.
하지만 NCS 개선은 매년 지속적으로 이루어지고 있고,
분명한 것은 NCS는 국가직무표준이 아니라 국가직무능력표준으로
핵심은 직무능력 즉, 그 일을 하는데 있어서 필요한 능력을 추출했다는 것이다.

NCS는 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별, 수준별로 체계화한 것이다. NCS는 능력보다 학벌과 스펙을 중시하는 우리 고용·노동시장의 오랜 관행을 개선하고, 산업 현장과 교육, 훈련, 자격 제도 등 국가 인재양성 매개체 간 불균형을 해소하여, 국가·사회의 인적자원 육성 체계를 선진화하는 핵심 인프라로서 그 역할을 충실히 수행해 왔다.

지난 2013년부터 2020년까지 총 1,039개의 NCS를 개발했고, 4차 산업혁명 등 변화하는 국내외 산업현장에 대응하여 디지털·신기술·신산업 분야의 NCS 개발·개선에도 중점하고 있다. 또한, NCS 개발·개선뿐만 아니라 NCS 수요조사, NCS 활용 실태조사 등 NCS 품질관리

4차 산업혁명 등 디지털·신기술 분야 NCS 개발·개선 강화

- **한국판 뉴딜 관련 NCS 개발**
빅데이터분석 등 한국판 뉴딜 관련 유망분야 129개 기 개발
- 4차 산업혁명 등 미래 유망직무인 IoT시스템운영·관리, 첨단바이오의약품개발 등 개발
※ 2021년 기준 총 1,064개(고시 예정 포함) NCS 중 해당 분야는 12.1% 차지
- 2021년 개발 예정인 11개 직무 중 9개 디지털·신기술 분야로 선정
- 포스트 코로나 대비 비대면 직무(인공지능학습데이터구축 등), 디지털·그린 융복합 직무(디지털트윈설계, 수소공급) 등 신규 NCS 개발 추진
- **최신 기술 트렌드 반영 NCS 개선**
인공지능서비스기획 등 정보기술 직무 중심으로 산업 환경 및 기술 변화를 반영하여 NCS 개선 보완
- 시급성·중요성을 고려하여 블록체인, 실감형콘텐츠제작 분야 등 개선 추진

를 위한 제도적 기반을 마련하여 NCS의 질적 관리도 추진하고 있다. 하지만 NCS에 대한 오해가 여전히 존재하여 이에 대한 내용을 제시하고자 한다.

1. 빠른 시대변화에 NCS가 따라갈 수 있을까?

일부에서 NCS는 한 번 직무분석을 한 이후, 시대변화와 기술변화에 맞추어 실시간으로 업데이트할 수 없기 때문에 국가 차원에서 표준화한다는 것은 무리가 따른다고 지적하고 있다. 하지만 NCS 개선은 매년 지속적으로 이루어지고 있고, 분명한 것은 NCS는 국가직무표준이 아니라 국가직무능력표준으로 핵심은 직무능력 즉, 그 일을 하는데 있어서 필요한 능력을 추출했다는 것이다.

능력단위요소의 세부적인 지식, 기술 등의 명칭은 기술변화에 맞추어 지속적으로 업그레이드해야겠지만, NCS의 핵심인 일을 하는데 필요한 직무능력인 행동들은 사람들의 우려만큼 그렇게 쉽게 바뀌지 않기 때문이다. 만약에 세상이 변화함에 따라 능력의 기준과 내용이 금방 쉽게 바뀐다면, 우리나라 교육기관, 학교는 왜 필요한 것일까? 인간이 기본적으로 갖추어야 할 이론 및 철학이 있는 것처럼 일하기 위한 능력 역시 기본을 갖추어야 하며, 이에 대한 교육이 필요하기 때문이다. 다만, NCS 개선을 통해 시대환경 변화에 따른 NCS 품질을 유지

하고 있고, 빠르게 변하는 세부적인 지식, 기술 등은 NCS를 활용하는 교육 및 훈련과정에 반영하여 활용할 수 있다.

2. NCS가 표준이기 때문에 경직화될 수 있다?

NCS가 내포한 ‘표준’이라는 용어와 성질 때문에 NCS를 활용한 각종 체계가 경직화될 우려가 있다는 주장도 있다. 기술표준인 KS와 같이 표준은 가이드라인 혹은 기준의 개념으로 반드시 따라야 하는 개념은 아니다. 또한 최근에는 NCS 활용에 유연성을 부여하고 있다.

NCS 자체는 가치중립적인 개념으로 능력중심사회 DNA이자, 기본 인프라이다. 즉, NCS 자체보다는 구축된 인프라를 어떻게 활용하는지가 중요한데 정부의 활용지원 대책, 민간의 활용 의지, 우수사례 발굴전략 등 NCS 활용생태계가 잘 마련되어야 한다.

3. NCS는 제조업에만 쓰이고 서비스업에는 안 맞다?

NCS는 한국고용직업분류(KECO)를 따르고 있어 제조업뿐 아니라 금융·보험, 문화·예술·디자인·방송, 정보통신 등 신성장산업을 포괄한다. 특히 일반 사무관리직의 경우 「경영·회계·사무」, 「영업 및 판매」 대분류에 속하는 NCS로 충분히 적용 가능하고, 전자기술영업과 같이 일반사무 능력과 해당섹터(전자산업)에 대한 지식이 모두 필요한 경우에

[도표 7] 국가직무능력표준(NCS) 개발·개선 현황

(단위 : 세분류(직무) 수)

구분		2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
개발	개수 (누적)	240 (240)	557 (797)	50 (847)	50 (897)	50 (948*)	50 (1,001*)	20 (1,022*)	10 (1,039*)	10 (1,064*)
개선	개수 (누적)	-	-	79 (79)	403 (482)	191 (673)	103 (776)	138 (914)	137 (1,051)	114 (1,165)

※ NCS 대분류 24, 중분류 81, 소분류 269, 세분류 1,064, 능력단위 12,965(2021년 기준, 고시 전)

는 「영업 및 판매」 관련 NCS를 중심으로 전자산업에 속하는 NCS 모듈을 조합하여 활용 가능하다. 선진국의 NCS 개발을 전담하는 산업별 인적자원개발위원회는 서비스업 포함 전 산업분야에 구성되어 있다.

4. NCS는 4년제 대학에선 안 맞다?

NCS는 전체 일자리 종사자에게 요구되는 직무능력을 모두 개발한 것으로, 특성화고·전문대 수준의 일자리에 한정하여 개발한 것이 아니라, 우리나라 노동시장의 대부분의 직종(단, 일부 개발·유보분야 존재)에 요구되는 핵심능력을 제시하기 위해 필요한 NCS는 해당분야 아주 기초적인 수준(1수준)부터, 해당분야 최고의 이론·지식을 활용하여 새로운 이론을 창조하는 수준(8수준)에 이르기까지 수준별 직무능력을 정하고 있다. 교과위주, 대학입시위주의 일률적으로 적용되는 교육현장에 역량 개념 도입은 매우 획기적이고, 정답위주의 교육에서 문제해

결식 프로젝트 교육을 실현하는데 큰 역할을 할 수 있으리라 생각된다.

호주 등 선진국에서는 치과의사, 교사 등 전문직업에 대해서 NCS를 개발하여 적용하고 있다. 즉, NCS는 Processing competency(가공, 조립) 뿐만 아니라 Engineering competency(설계, 공학)까지 포함하여 산업현장에 존재하는 모든 Competency를 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것이다.

그간 Engineering competency와 Processing competency를 서로 완전히 분리된 영역으로 보는 경향도 있었으나, 최근 산업현장에서는 그 두 가지를 모두 갖춘 융합형 인재를 선호한다.

5. 우리나라는 직무중심의 노동시장이 아니므로 NCS가 안 맞다?

사실 우리나라가 직무 중심으로 인력을 양성·활용해온 경험이 일천한 것은 사실이다. 과거 개발경제 시대에는 Generalist 중심 인력운용도 효과적이었지만, 기술주기 단축, 글로벌 경쟁 심화 등이 화두인 지금 시점에서는 직무중심 노동시장으로 질적 전환을 이루어야 한다는 것이 전문가들의 공통된 의견이다.

아울러, 대·중소기업 간, 정규직·비정규직 간 지나친 격차 해소를 위해서도 직무중심 노동시장(일·능력·성과와 괴리된 보상체계 개선)로의 전환은 시급한 과제이다. 선진국의 경험에서 알 수 있듯 직무중

심 노동시장으로 전환은 매우 어렵고 오랜 시간이 소요되는 과제로서, 노사합의가 상대적으로 용이한 인력양성분야부터 NCS를 활용하여 현장맞춤형 기술인재 배출 → 자연스럽게 직무(역량)기준으로 인력을 관리하는 기업 증가 → 직무 노동시장으로 정착육시킬 필요가 있다. 즉 NCS는 직무별 노동시장으로의 이행을 촉진하는 기제이므로, 직무중심의 유연한 노동시장이 될 수 있도록 모두 노력해야 할 것이다.

6. NCS가 만병통치약이다?

NCS가 개발되면 자동적으로 교육훈련기관, 기업에 활용되고 능력중심사회가 도래한다는 것은 오해이다. NCS는 산업현장의 능력기준에 불과하며, NCS의 개발과 활용은 완전히 별개 문제이다. 즉 NCS는 능력중심사회 DNA이자 기본 인프라이지만, 구축된 인프라를 어떻게 활용하느냐는 정부의 활용지원 대책, 민간의 활용 의지 등 NCS 활용생태계 차원의 문제이다. NCS 자체는 가치중립적 개념이다.

7. NCS는 직위·직무별 채용에 사용되고 대규모 일반 공채에는 사용할 수 없다?

직위·직무별 채용이 보다 구체적 수준에서의 직무능력을 평가하기에 상대적으로 더 용이한 것은 사실이나, 대규모 공채에서도 NCS

에 제시된 직업기초능력은 충분히 평가 가능하다. 아울러 최근 대기업의 채용 트렌드가 대규모 공채도 직군을 나누어 뽑고, 특히 면접에서는 직군별 역량 평가를 강화하는 경향을 보이고 있다. 또한, 장기적으로는 대규모 일반공채에서 직군·직무별 역량중심 채용으로 전환해나갈 필요가 있다.

8. 직무능력중심 채용은 취약계층에 불리하다?

학교교육이 직무능력과 괴리되어 있는 현 상황에서 직무능력중심 채용을 오로지 개인의 비용으로만 준비해야 한다면 취약계층에 불리한 측면이 있을 수 있다. 그러나 산업현장 직무능력은 학교교육이나 사교육보다는 직업훈련, 일학습병행제, 청년인턴 등 다양한 정부지원 제도를 통해 보다 효과적으로 준비할 수 있을 듯하다. 또한 현재 스펙 중심의 채용에서는 어학성적, 해외연수 등 직무와 관련 없는 스펙 경쟁에서 취약계층이 많이 불리한 상황이지만, 직무중심 채용으로 꼭 필요한 역량만을 평가하게 되면 지원자는 해당역량에 집중하여 준비할 수 있고, 이에 따라 현재 불리함도 많이 줄어들게 될 것이다. 또한 기업의 능력중심 채용관행이 정착된다면 장기적으로는 학교교육도 자연스럽게 직무능력 중심으로 따라오게 될 것으로 기대된다.

편견 가리고 능력 채우는 인재선발의 기수(旗手), 블라인드 채용

블라인드 채용은 편견이 개입될 수 있는 항목을 요구하지 않고,
능력을 평가하여 인재를 채용하는 방식을 말한다.

이는 '채용은 평등한 기회와 공정한 과정으로 이루어져야 한다'는
사회적 담론의 등장과 공정사회로 향하는 국가정책 기조로 도입되었다.

우리나라는 사농공상, 인문승상 등 역사적으로 학벌이 권력, 부, 명예 획득의 도구로 작용해왔다. 명문대학 인기학과에 입학하기 위한 학벌경쟁은 초등학교 때부터 시작되고 있는 것이 오늘날 우리 교육의 현실이다. 이러한 학벌로 인한 계급화로 사회이동을 가능하게 했던 '계층 사다리'가 무너지고 있다. 계층 사다리가 무너지면 사회도 불공정해지고, 무한경쟁으로 인한 개인의 행복은 점점 더 멀어진다.

평등한 기회, 공정한 과정

학벌주의는 대학의 서열화를 고착시키면서 많은 문제를 발생시켜왔다. 우리 사회의 대학 서열은 계급적으로 서열화 된 학벌체계다. 학벌체계는 곧 사회적 불평등의 체계다. 그 사람이 어느 정도 능력이 있고 어떠한 능력을 발휘하느냐를 평가하기 보다는 그 사람이 어떤 집단에 속하는가를 보고 편견이 개입된 채로 평가가 이루어졌다는 것이다.

그러한 차원에서 최근 사회가 보다 발전적으로 변화하기 위해 학벌이 중심이 되는 사회보다는 능력이 중심이 되는 사회로 전환할 필요가 있다는 논의가 확산되면서 능력과 학벌에 대한 관심도 증가하고 있다. 하지만 이러한 관심 정도와는 별개로 용어에 대한 명확한 정의가 이루어지지 않은 채 혼용되고 있는 실정이다.

능력과 학벌을 일반적인 직업 상황과 연계해서 살펴보면 능력은

단순히 지식을 획득하는 정도를 뜻하는 것이 아니라, 무언가를 할 수 있는 것을 의미한다. 지식 중심의 인문교육에서 강조하는 학업 능력과는 달리 성공적인 삶을 위해 대단히 중요한 직무, 작업, 기능, 태도, 가치관 등에서의 능력을 통칭하는 것으로, 어떤 직업에서 성공적으로 취업해서 발전하는데 필요한 능력을 말한다.

직무능력사회에서의 ‘직무능력’은 일자리, 직업 또는 직무와의 관련성이 매우 크므로, 실제 직무수행 현장에서 어느 정도 수행할 수 있는지로 능력을 평가해야 한다. 여기서 능력은 ‘직무를 수행하는데 나타나는 우수한 행동특성’ 즉, 역량을 의미하는 것이다. 반대로 학벌은 특정 직업이나 기업에서 특정 학파 또는 특정 학교 출신자가 자신들의 지위를 유지하는 경향을 보일 수 있는데, 기업의 경우 대개 창업자의 출신 지역, 오너 사장의 출신 대학교나 계열은행, 관련기업에서의 친분 관계에 좌우될 수 있다.

하지만 블라인드 채용은 편견이 개입될 수 있는 항목(출신학교, 가족관계, 성별, 연령, 출신지역, 신체적조건 등)을 요구하지 않고, 능력(직무, 역량)을 평가하여 인재를 채용하는 방식을 말한다. 이는 ‘채용은 평등한 기회와 공정한 과정으로 이루어져야 한다’는 사회적 담론의 등장과 공정사회로 향하는 국가정책 기조를 배경으로 도입되었다.

• 블라인드 채용 추진방안 관련 정부 합동 대책 발표(2017.7.5)

- ▶ 공공부문에 블라인드 채용이 전면 도입된다.
- ▶ 공무원 공개채용뿐만 아니라 경력채용으로 확산한다.
- ▶ 민간기업 도입을 위한 지원도 확대한다.

• 공공기관 블라인드 채용 가이드라인 배포·블라인드 채용 도입(2017.7.13)

• 채용절차 공정화에 관한 법률 제정·시행(2019.7.17)

응시원서, 이력서, 자기소개서 등에서 직무수행에 필요하지 않은 정보를 기재하도록 요구하거나 입증자료를 수집할 수 없음

- ▶ 구직자 본인의 용모·키·체중 등 신체적 조건
- ▶ 구직자 본인의 출신지역·혼인지역·재산
- ▶ 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

2017년 ‘블라인드 채용 추진방안 관련 정부 합동대책’이 발표되었고, 공공부문과 공무원 채용에 블라인드 채용이 전면 도입되어 민간 기업에도 블라인드 채용이 도입될 수 있도록 각종 지원이 확대되었다. 2019년 7월 17일에는 「채용절차 공정화에 관한 법률」이 제정 및 시행되며 전 분야에 블라인드 채용이 확대되어 법의 테두리에서 평등한 기회와 공정한 과정이 보호받을 수 있게 되었다.

블라인드 채용의 도입은 우리 사회에 굳게 뿌리 내려온 스펙, 학벌, 인맥 중심의 채용 문화를 송두리째 흔드는 변화의 씨앗이다. 그래서인지 평등한 기회와 공정한 과정을 희망하는 국민 공감대는 형성되었지만, 시스템이 도입되는 과정에서 여러 가지 우려와 오해가 발생하

고 있다. 블라인드 채용과 관련된 여러 오해들을 짚어보고 나아갈 방향에 대해 다뤄본다.

블라인드 채용의 오해와 진실

1. 블라인드 채용이 도입되면 기존 스펙이 다 무용지물이다?

블라인드 채용의 개념에서 중요한 부분은 편견이 개입될 수 있는 항목들이지만, 아쉽게도 ‘가려준다’라는 부분이 더 주목되고 있다. 블라인드 채용의 핵심은 과거의 채용처럼 학교명, 출신지, 스펙의 개수 등을 보고 상대방에 대한 선입견을 가져 공정한 평가가 방해되는 것을 차단하는 것이다. 하지만 기존 채용문화가 익숙해져 있어, 해당 항목들을 제외하면 무엇으로 사람의 능력을 판단해야 하는지 의문을 가지게 된다.

사실 블라인드 채용에서는 편견이 개입될 수 있는 항목들은 가리지만, 직무에 필요한 능력과 경험 등은 오히려 표출할 수 있도록 시스템이 마련되어 있다. 바뀐 표준 이력서 양식을 참고하면 지원하고자 하는 직무와 관련된 교육, 훈련, 자격, 경험·경력사항을 직접 기술할 수 있게 되어 있다. 또한 해당 직무에 필요한 능력이 무엇인지는 채용 공고에서 직무기술서를 통해 알려주고 있다. 이 직무기술서는 NCS를 기반으로 해당기업에서 채용할 직무에 대해 분석하여 만들어진 자료

이기에 구직자는 직무에 대한 명확한 이해를 바탕으로 체계적인 취업준비가 가능하다.

따라서 블라인드 채용은 기존처럼 무분별한 스펙을 양성하는 것이 아닌, 직무에 필요한 스펙만을 준비할 수 있도록 도와주는 채용 제도이다. 기존 채용 제도에 맞추어 열심히 쌓아놓은 스펙도 본인이 지원하고자 하는 직무에 적합한 스펙이라면 얼마든지 사용할 수 있다.

또한 그동안 스펙을 못 쌓았던 구직자도 걱정할 필요는 없다. 블라인드 채용에서의 스펙은 자격증, 인턴경력 등 뿐 아니라 직무와 관련된 교육, 다양한 경험까지 열려있으니 관련된 경험들을 하나씩 찾아보고 쌓아가면 충분하다. 즉, 학교생활에서의 과제수행, 동아리활동, 산학협동활동, 봉사활동 등 어떠한 노력을 해왔는지 본인에게 의미 있는 학습경험과 교내활동 등을 중심으로 제시할 수 있다.

2. 블라인드 채용 도입으로 역차별이 발생한다?

블라인드 채용이 도입되면서 수도권 대학생들 사이에서는 공정이 아닌 역차별이 아니냐는 논란이 등장하였다. 그렇지만 과연 블라인드 채용이 수도권 외 대학생들에게 특정 혜택을 주는 채용이라고 할 수 있을까? 블라인드 채용에서 학교명을 가린다고 학교에서 배운 각종 교육과 경험 등도 가려지는 것은 아니다. 블라인드 채용에서 가리고자

하는 것은 단순 학교명으로 개인의 능력을 평가하는 관습이다.

어떤 학교나 어떤 환경에서든 해당 직무에 필요한 능력을 갖춘 지원자라면 선발될 수 있는 사회가 진정으로 공정한 사회이다. 좋은 대학에 입학하기 위해 쌓은 역량들과 또 그 안에서 배운 훌륭한 역량들은 대학명을 가리더라도 충분히 어필될 수 있다. 대학 입학을 위해 쌓은 각종 교육과 경험 등도 지원하고자 하는 직무와 관련되고 필요로 하는 사항이라면 서류, 필기, 면접 등에서 얼마든지 활용될 수 있기 때문이다. 블라인드 채용의 핵심은 겉데기가 아닌 알맹이로 사람을 판단하자는 것이다.

3. 블라인드 채용이 오히려 사교육을 조장한다?

블라인드 채용 도입에 그 어느 분야보다도 발 빠르게 움직이는 건 사교육시장이다. 이미 시중에 기관별 블라인드 채용 공부 및 대비법, 블라인드 채용 매뉴얼 등 각종 문제집들과 족집게 강의들이 퍼져나가고 있다. 개인의 부족한 능력을 보충하기 위해서는 당연히 사교육도 필요하다. 하지만 기존 채용과 전혀 다른 새로운 전형의 등장처럼 보여 취업준비생들에게 불안감을 주는 분위기로 사교육이 형성된다면 문제가 있다.

블라인드 채용이 등장한다고 기존 채용방식에서 추가로 전형이

생긴 건 없다. 오히려 기존처럼 무분별한 스펙 개수 경쟁은 없어졌고, 직무와 관련된 능력을 키우면 된다. 그리고 관련된 능력을 자격증 또는 경험의 개수로 평가받지 않으며, 관련 능력을 갖추기 위한 과정과 활용능력 등을 평가한다. 직무와 관련된 능력에 부족함을 느낀다면 사교육을 이용할 수도 있고, NCS 홈페이지(www.ncs.go.kr)의 이용도 가능하다.

NCS 홈페이지에서는 취업준비생들이 체계적으로 직무중심으로 역량을 쌓아 취업에 성공할 수 있도록 단계적 지원을 하고 있다. 우선 NCS 블라인드 채용의 개념과 가이드북을 제공하여 입문자에게 도움이 될 수 있는 자료를 제공하고 있다. 그리고 NCS 블라인드 채용을 실시하고 있는 기업들의 채용공고와 관련된 직무기술서를 한 번에 조회할 수 있는 시스템을 제공하여 전반적으로 채용이 어떻게 이루어지는지, 나에게 맞는 기업 또는 직무는 무엇일지 알아볼 수 있다.

진로를 설정한 취업준비생들은 내가 지원하고자 하는 기업 또는 직업에서 어떤 NCS 능력단위들이 활용되며 또 관련된 교육, 훈련, 자격정보를 확인해 볼 수 있다. 아직 진로를 설정하지 않은 취업준비생들이라면 우리나라에 어떤 기업들이 있고, 어떤 직무를 채용하는지, 또 그 직무는 세부적으로 어떤 역량이 필요한지 등을 조회해보면 공부할 수 있다. 추가적으로 온라인 학습, 취업수기, 우수사례 등을 제공하

여 부족한 역량을 보충하며 사교육시장의 혼란을 방지하기 위해 가이드가 될 수 있는 약 5,000개의 필기예시문항과 약 400개의 면접예시문항을 제공하고 있다.

4. 블라인드 채용으로 연구기관에서 우수한 인재를 선발하지 못한다?

블라인드 채용으로 연구기관에서 인재채용 시 지원자의 능력을 파악하기 어렵다는 이야기가 있다. 고도의 전문성이 필요한 연구원을 선발할 때는 지원자들이 어디에서 어떤 연구를 해왔는지 파악하는 것이 필수이기에 출신학교 및 지도교수 등이 기입될 수 있어야 한다는 것이다. 하지만 블라인드 채용에서는 직무수행에 필요하다면 학력(학위) 및 연구실적 등을 요구할 수 있도록 블라인드 채용 가이드라인을 탄력적으로 적용하고 있다. 다만 학벌 중심의 인식개선 해소가 사회적으로 요구되어 블라인드 채용이 도입된 만큼, 응시자의 학교명과 지도교수 명 기입은 현장의견과 취업준비생 의견 등을 반영하며 지속적으로 종합적인 검토가 이루어지는 것이 필요하다.

5. 블라인드 채용은 경력직에게만 우대된다?

블라인드 채용의 직무경험, 직무경력 등의 문구로 경력이 어느 정도 갖춘 사람이 취업에 유리하다거나, 경력직에게 우대되는 것 아니냐

는 볼멘소리도 있다. 하지만 블라인드 채용에서는 직무 경력뿐만이 아닌 ‘직무경험’도 평가를 하고 있다. 특정한 기업에서 일정 기간 근무를 하지 않아도 학교에서의 프로젝트 수행, 동아리활동, 스터디활동 등 다양한 경험 속에서 직무와 관련된 능력을 쌓은 것을 제시할 수 있다.

또한 직무경험과 직무경력을 기입하더라도 직무와 관련성 여부, 경험·경력을 통한 능력축적 여부 등을 평가하는 것이지, 경험·경력이 많거나 유명한 곳에서 경력을 쌓았다고 높은 점수를 획득하는 것이 아니다. 따라서 블라인드 채용에서는 무경력자든 경력자든 직무와 관련된 능력을 질적으로 어떻게 갖추었는지가 중요하지, 경력의 유무는 중요하지 않다.

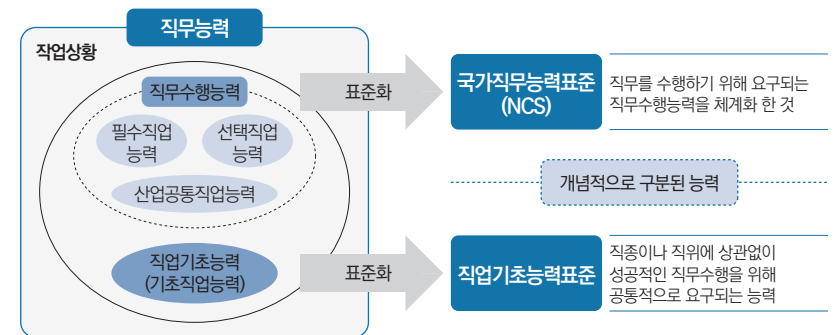
왜 미래사회는 직업기초능력이 필요한가?

직업기초능력은 하루아침에 키울 수 있는 것은 아니다.
또한 우리가 초중고등 교육을 배웠다면 어느 정도의 직업기초능력은
누구나 갖추고 있을 수 있다. 하지만 직장 생활을 하는 상황에서
어떻게 행동해야 할지에 대한 구체적인 행동지표로 인지하고
일상생활 속에서 습관화된다면, 이는 곧 자신의 역량으로 내재화되리라 생각된다.

기업의 인사 및 채용 담당자들에게 어떤 인재를 원하냐고 물으면
그동안 한결같이 일도 잘 하면서 인성이 좋은 인재를 원한다고 대답한
다. 화려한 스펙을 가졌더라도 인성이 좋지 않다면 채용하지 않겠다고
한다. 그런데 인성이 좋다는 것은 구체적으로 무엇을 의미할까?

실제로 기업체 인사담당자들에게 설문조사를 한 결과, 신입사원
채용 시 중요하게 고려하는 사항 중 가장 큰 것은 직장적응능력이었
다. 직장적응능력의 세부적인 요소는 성실성, 적극적 태도, 긍정적 마
인드, 열정, 조직순응 등이었다. 고용유지율이 높은 직원들의 특성에
대해서는 조직몰입도, 애사심, 커뮤니케이션능력, 셀프리더십 등으로
응답했다. 이런 요소들을 한 마디로 말하면 직업인성이라고 할 수 있

[도표 8] 직업(직무)능력=직업기초능력+직무수행능력



(단, NCS 능력단위 내에 관련 직업기초능력이 포함되어, 상호 불가분의 관계임)

는데, 문제는 직업인성은 짧은 시간에 겉으로 잘 드러나지 않으며, 평가하기도 어렵다는 점이다. 그렇다면 이러한 직업인성을 어떻게 행동 지표화하고, 평가할 수 있을까?

답은 국가직무능력표준(NCS)이다. 즉, 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 직무능력(지식, 기술, 태도) 등의 내용을 국가가 표준화한 것으로, 직무능력을 [도표 8]과 같이 크게 직무수행능력과 직업기초능력으로 구분하였는데 ‘직무수행능력’은 특정 직종과 직위에 따라 독특하게 요구되는 전문적인 능력이며, ‘직업기초능력’은 직종이나 직위에 상관없이 대부분의 직종에서 직무를 수행하는데 공통적이고 기본적으로 필요한 능력으로 보았다. 여기서 직업인성은 직업기초능력으로 대체할 수 있는 것이다.

직업기초능력 기본 역량 영역

미래 사회에서 모든 직업인이 갖추어야 하는 공통적이며, 기본적인 역량에 대한 연구는 다양하게 진행되고 있다.([도표 9] 참조) OECD(2010)는 복잡한 요구를 충족시키기 위해 지식, 기능, 태도와 가치를 동원하는 능력으로 핵심역량을 정의하고 ①기초능력과 디지털문해력 ②학업능력 ③기술적 능력 ④일반 능력 ⑤연성 능력 ⑥리더십을 제시하였으며, OECD(2014)에서는 ①전달역량 ②대인관계역량

[도표 9] 미래 사회에 요구되는 직업기초능력에 해당하는 기본 역량 영역

구분	영역(세부영역)
OECD(2010)	① 기초능력과 디지털문해력 ② 학업능력 ③ 기술적능력 ④ 일반능력 ⑤ 연성능력 ⑥ 리더십
National Network of Business and Industry Association(2014)	① 개인기술(진실성, 진취성, 신뢰성, 적응성, 전문성) ② 대인기술(팀워크, 의사소통, 존경) ③ 응용지식(읽기, 쓰기, 수학, 과학, 기술, 비판적 사고) ④ 작업기술(기획 및 조직, 문제해결, 의사결정, 비즈니스, 기본 사양, 고객중심)
O*NET	① 기본기술(능동적인 학습, 능동적인 청취, 비판적 사고, 학습 전략, 수학, 모니터링, 독해력, 과학, 말하기, 쓰기) ② 복잡한 문제해결능력(복잡한 문제해결) ③ 자원 관리 기술(재정 자원 관리, 물질적 자원 관리, 인력 자원 관리, 시간 관리) ④ 사회적기술(조정, 지시, 협상, 설득, 서비스 오리엔테이션, 사회적 지각) ⑤ 시스템기술(판단 및 의사결정, 시스템 분석, 시스템 평가) ⑥ 기술능력(장비 유지 보수, 장비 선택, 설치, 운영 및 제어, 작동 모니터링, 운영 분석, 프로그래밍, 품질 관리 분석, 수리, 기술 설계, 문제 해결)
박가열 외(2018)	① 대응력 ② 다양성에 대한 포용력 ③ 호기심 ④ 전체 조망력 ⑤ 환경친화성 ⑥ 위기대처능력 ⑦ 다재다능(팔방미인) ⑧ 열정 ⑨ 기업가 정신 ⑩ 미래예측력 ⑪ 자기혁신 ⑫ 통찰적 사고력 ⑬ 기계협업능력 ⑭ 인지적 부담관리 ⑮ 회복탄력성

③전략적역량으로 제시하고 영역별 세부 영역을 구체화하였다. 한편, National Network of Business and Industry Association(2014)은 예비 입직자들에게 산업에서 요구되는 역량 요건에 대해 안내함으로써 이들의 입직 준비도를 향상시키고 재직 이후 경력 개발을 유도하기 위한 목적으로, 모든 경제 영역에서 필수적인 능력으로 4개 능력 영역과 19개 역량으로 구성된 ‘Common Employability Skills’를 제시하였다. Common Employability Skills와 유사하게 O*NET에서는 직업에서 요구되는 작업을 수행하는데 필요한 범 직업적 역량

(Cross-Functional Skills) 역량을 ①기본 기술 ②복잡한 문제해결능력 ③자원 관리 기술 ④사회적 기술 ⑤시스템 기술 ⑥기술능력으로 제시하였다. 또한 박가열 외(2018)는 미래지향적 진로·역량 개발 및 고용서비스 정책 수립을 위해 미래 직업생활에서 요구되는 15개 직업능력을 제시하였다. OECD(2010, 2014)에서 제시한 역량은 복잡한 사회에서 성공적으로 살아가기 위한 능력으로서 성인이 될 학습자에 중점을 두고 있는 반면, National Network of Business and Industry Association(2014), O*NET, 박가열 외(2018)의 연구에서는 직업인으로 역량의 대상을 구체화하고 있다는 점에서 영역 설정에 다소 차이가 있다.

직업기초능력과 관련된 국내 연구는 2004년부터 2007년까지 직업기초능력의 영역설정, 직업기초능력의 표준개발, 직업기초능력의 가이드북을 제작하였고, 최근 2019년부터 2020년까지 직업기초능력의 최신화연구 및 가이드북 업데이트 등을 수행하였다.

직업기초능력은 크게 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 정보능력, 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리의 10가지로 구분되고 그 하위능력으로는 34가지를 제시하고 있다. 특히 채용시장에서 원하는 인재가 되기 위해서는 직업기초능력을 갖추 수 있도록 해야 한다.

먼저, 의사소통능력이 있는지 점검해야 한다. 직업인이 직장 생활에서 우리말로 된 문서를 제대로 읽고 작성할 수 있는 문서이해능력과 문서작성능력, 상대방의 말을 듣고 의미를 파악하는 경청능력, 자신의 의사를 정확하게 표현하는 의사표현능력, 최근 국제화에 따라 이제는 간단한 외국어 자료를 읽거나 외국인의 간단한 의사표시를 하는 기초 외국어능력이 있는지도 점검해야 한다.

둘째, 수리능력이 있는지 점검해야 한다. 직장 생활에서 요구되는 사칙연산과 기초적인 통계를 이해하는 기초통계능력, 도표의 의미를 파악하거나 도표를 이용해서 결과를 효과적으로 제시하는 도표분석 및 도표작성능력이 있는지 점검해야 한다.

셋째, 문제해결능력이 있는지 점검해야 한다. 업무를 수행함에 있어 문제 상황이 발생하였을 경우 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 사고력과 직장 생활에서 발생한 문제의 특성을 파악하고 대안을 제시하며 적절한 대안을 선택, 적용하고, 그 결과를 평가하여 피드백 하는 문제처리능력이 있는지 점검해야 한다.

넷째, 자기개발능력이 있는지 점검해야 한다. 직업인으로서 자신의 흥미, 적성, 특성 등을 이해하고 자기 정체감을 확고히 하는 능력인 자아인식능력, 자신의 행동 및 업무 수행을 통제하고 관리하며 합리적

이고 균형적으로 조정하는 자기관리능력, 자신의 진로에 대한 단계적 목표를 설정하고 목표성취에 필요한 역량을 개발해 나가는 경력개발 능력이 있는지 점검해야 한다.

다섯째, 자원관리능력이 있는지 점검해야 한다. 직장 생활에서 시간, 예산, 물적자원, 인적자원 등의 자원 가운데 무엇이 얼마나 필요한 지를 확인하고, 이용 가능한 자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 계획대로 업무 수행에 이를 할당하는 능력으로 시간관리능력, 예산관리능력, 물적자원관리능력, 인적자원 관리능력이 있는지 확인해야 한다.

여섯째, 대인관계능력을 갖추어야 한다. 직장 생활에서 협조적인 관계를 유지하고 조직구성원들에게 도움을 줄 수 있으며 조직내부 및 외부의 갈등을 원만히 해결하고 고객의 요구를 충족시켜줄 수 있는 능력인 팀워크능력, 리더십능력, 갈등관리능력, 협상능력, 고객서비스능력이 있는지 점검해야 한다.

일곱째, 정보능력을 갖추어야 한다. 업무를 수행함에 있어 기본적인 컴퓨터를 활용하여 필요한 정보를 수집, 분석, 활용하는 컴퓨터 활용능력과 정보처리능력이 있는지 점검해야 한다.

여덟째, 기술능력을 갖추어야 한다. 직업인으로서 일상적인 직장 생활에 요구되는 수단, 도구, 조작 등에 관한 기술적인 요소들을 이해

하고, 적절한 기술을 선택하며, 적용하는 능력인 기술이해능력, 기술 선택능력, 기술적용능력이 있는지 점검해야 한다.

아홉째, 조직이해능력을 갖추어야 한다. 즉, 직업인으로서 직장 생활에 필요한 조직의 경영 목표와 경영방법을 이해하는 경영이해능력, 조직의 구조와 목적, 규칙, 규정 등을 이해하는 체제이해능력, 업무의 성격과 내용을 알고 필요한 지식, 기술, 행동을 확인하는 업무이해능력, 다른 나라의 문화를 이해하고 국제적인 동향을 이해하는 국제 감각이 있는지 점검해야 한다.

열 번째, 직업윤리를 갖추어야 한다. 일에 대한 존중을 바탕으로 근면하고 성실하고 정직하게 업무에 임하는 자세인 근로윤리, 인간 존중을 바탕으로 봉사하며, 책임 있고, 규칙을 준수하고, 예의바른 태도로 업무에 임하는 자세인 공동체윤리가 있는지 점검해야 한다.

직업기초능력은 하루아침에 키울 수 있는 것은 아니다. 또한 우리가 초중고등 교육을 배웠다면 어느 정도의 직업기초능력은 누구나 갖추고 있을 수 있다. 하지만 직장 생활을 하는 상황에서 어떻게 행동해야 할지에 대한 구체적인 행동지표로 인지하고 일상생활 속에서 습관화된다면, 이는 곧 자신의 역량으로 내재화되리라 생각된다.

평생직업능력 개발로 미래 교육의 판도 뒤집는다

평생직업능력개발이란 학령기-경제활동기-제2인생기의 생애 전 단계에 걸쳐서, 학교, 기업, 훈련기관을 불문하고 직업생활의 영위에 필요한 능력을 지속적으로 배양하고 제고하는 모든 직업능력개발 활동을 의미한다.

우리나라의 미래를 예측해보면 상황이 그리 낙관적이지 않다. 주로 언급되는 미래 키워드를 나열해보면 ‘고령사회, 4차 산업혁명, 코로나19, Gig 경제(Gig economy), 산업구조변화, 고용형태 변화...’ 등이 있다.

먼저 고령사회다. 한국의 총인구는 2028년까지 증가세가 지속되다가, 동 년을 기점으로 감소, 생산가능인구 역시 2018년을 정점으로 감소하여 베이비붐세대(1955~1963년)가 고령층에 접어드는 2020년부터 고령화가 더욱 확대될 것으로 전망된다. 생산가능인구가 감소된다는 것은 노동생산성이 저하된다는 의미로, 한국의 성장잠재력은 더욱 약화될 것이다. 다만, 미래로 갈수록 고령층의 평균 건강상태가 점차 개선되고, 고령층에 적합한 근로여건이 확충되며, 교육과 훈련수준이 높아지게 된다면 인구고령화로 인한 성장잠재력의 하락속도를 다소 완화시킬 수 있을 것이다.

4차 산업혁명은 또 어떠한가? AI, 빅데이터, 사물인터넷 등 사람이 하는 일을 로봇이 하고, Gig 경제의 보편화로 산업현장에서의 임시직 일자리가 일반화될 것이다. 또한, 디지털 경제의 급속한 발달로 경제의 초연결성이 강화되어 시간과 공간의 제약에서 벗어난 근무방식이 점차로 확산될 것이다.

코로나19도 빼놓을 수 없는 미래사회의 키워드다. 백신이 나와

코로나를 잠재울 수 있다 하더라도 또 다른 전염병이 나타나지 않으리란 보장이 있을까. BC(기원전)와 AD(기원후)로 나누던 시대에서, BC(코로나 이전)와 AC(코로나 이후)로 나누는 시대가 되어야 한다는 말이 나오듯이, 코로나19 사태로 야기된 경제사회적 변화가 코로나19 이전 단계로 되돌아가는 것은 거의 불가능할 것이다.

라이프 스타일은 비대면의 일상화로 오프라인 공간이 온라인 공간으로 대체되고, 온라인 수업 등 원격 교육시장이 확대되며, 유연근무의 일상화로 개인여가가 중시되었다. 산업구조는 제조산업 지능화와 ICT기술이 변화의 핵심으로 등장했고, 노동시장은 퇴직·이직·전직 등이 활발하여 국가 및 공공부문의 역할과 책임이 강화되었다. Gig 경제란 기업들이 필요에 따라 인력을 계약직, 혹은 임시로 계약을 맺고 일을 맡기는 방식으로 노동자 입장에서는 어딘가에 고용돼 있지 않고 필요할 때 일시적으로 일을 하는 ‘임시직 경제’를 의미한다. 이와 같은 Gig 경제 하에 데이터와 지식이 새로운 경쟁원천으로 부각되고, 플랫폼 및 생태계 경쟁 중심으로 경쟁방식이 변화되고 있으며, 먼저 시장에 진출하여 생태계를 구축한 기업이 시장 독과점이 가능하게 되었다. 이에 따라 전통적인 직장 중심으로 노-사 관계에서 ‘on demand’ 고용관계로 변화되어, 앞으로 미래사회가 요구하는 인재상은 지식축적에서 문제제기와 문제해결능력을 갖출 수 있는 인재, 사람뿐만 아니라

사이보그와도 네트워크를 형성하고 협력할 수 있는 인재, 지속적으로 학습하고 혁신할 수 있는 인재를 원하게 됐다.

일·역량 중심 교육의 필요성

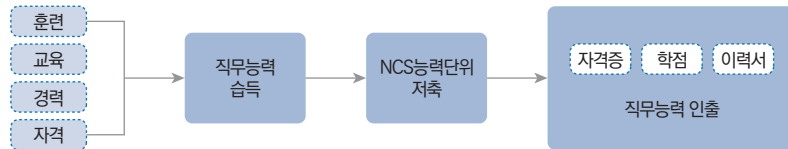
하지만 현재 우리나라의 교육의 방향은 어떠한가? 여전히 교육을 위한 교육, 입시위주의 교육, 지식중심의 교육, 학벌 및 스펙중심의 교육은 아닌지 생각해볼 필요가 있다. 우리나라가 입시위주의 교육, 지식중심의 교육, 학벌 및 스펙 위주의 사회가 될 수밖에 없었던 원인은 사람을 평가하는데 있어서 그동안 학벌, 지식, 스펙이 중요한 잣대가 되어 왔기 때문이다. 특히, 노동시장에서 객관적인 직무능력에 대한 구체적인 정보와 마땅한 정보가 없으니, 시험을 통해 높은 점수를 받은 사람이 낫겠다는 간접적인 평가 문화가 팽배해왔던 것이다.

그 결과 모두가 공부라는 한 가지 길에만 매달렸다. 공부를 왜 해야 하는지에 대한 당위성도 고민해보지 않고 내가 한 공부가 어디에 활용되는지 알지 못한 채, 막연하게 공부를 잘해야만 성공할 수 있다는 기대감 하나로 버텨온 것이다. 30년 죽어라 공부하고, 30년 죽어라 일하고, 40년 허송세월로 노년을 보내며 죽어가는 삶이 과연 맞는 것일까? 공부를 잘 하는 사람이 꼭 일을 잘 하는 것인가? 인성검사 점수가 높은 사람이 과연 인성이 좋을까? 사람을 키우고 평가함에 있어서

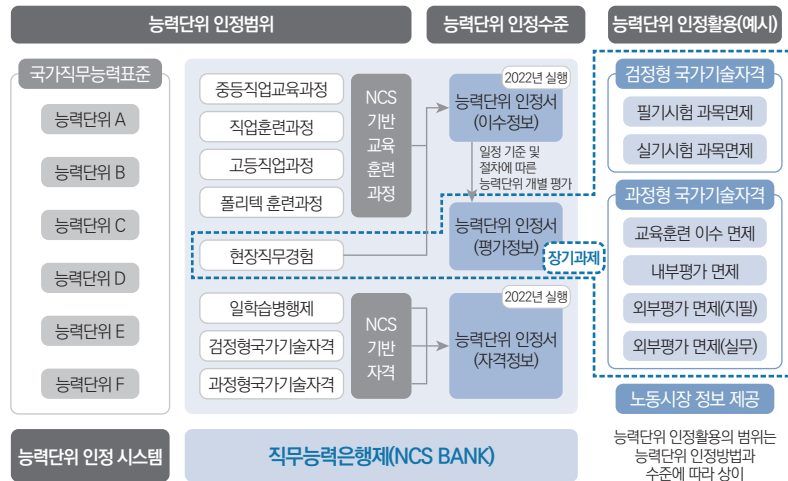
[도표 10] 직무능력은행제(NCS BANK) 개념

직무능력은행제 개념

국민(개인)의 다양한 직무능력을 NCS 바탕으로 저축·관리하여 활용(노동시장 이동·자기개발 등)할 수 있는 '개인별 직무능력 인정체계'



직무능력은행제 운영모형



는 사람의 능력만큼 다양한 잣대가 있어야 한다. 사람의 능력은 사람마다 다양하다. 때문에 획일적으로 키우고 평가해서 줄 세우는 사회는 사람들의 행복을 저해할 수밖에 없는 것이다.

일을 하는데 필요한 직무능력은 그동안 기업의 비밀이었다. 특정 기업에서 요구하는 역량에 대한 정보를 얻기 위해서는 값비싼 사교육이라도 받아야 했다. 하지만 지금은 NCS 혹은 SQF(산업별역량체계, Sectoral Qualification Framework)를 통해 모두 공개되어, 자신이 가고자 하는 목표 분야만 선택한다면 어떠한 능력이 필요한지를 알 수 있다.

인구고령화와 4차 산업혁명 등으로 인한 노동시장의 변화는 우리나라 교육의 일대 혁신을 요구한다. 고령사회로 국민들이 평생 배울 수 있는 평생직업능력개발체계를 구축해야 하고, 4차 산업혁명의 도래로 개인 스스로 고용가능성 제고를 위한 '일 중심의 교육, 역량 중심의 교육'을 강화해야 한다. 이에 따라 개인 역량과 경력을 개발하고, 개발된 역량과 경력을 인정하는 국가 차원의 인증시스템(NQF, NCS bank시스템, 평생학습계좌제)이 필요하다.

평생직업능력개발이란 학령기-경제활동기-제2인생기의 생애 전 단계에 걸쳐서, 학교, 기업, 훈련기관을 불문하고 직업생활의 영위에 필요한 능력을 지속적으로 배양하고 제고하는 모든 직업능력개발 활동을 의미한다. 모든 국민이 일자리를 갖고, 행복한 삶을 영위하는데 필요한 역량을 개발하는 역할을 교육에서 할 수 있다. 특히 일 중심의 교육을 의미하는데, 일 중심 교육의 고객은 '일을 할 수 있는 모든 국

민'이다. 개인 입장에서 성공적인 직업인이 되어 고용을 유지하고 고용을 개선시킬 수 있도록 체계적인 능력개발 및 경력개발을 지원하는 것이다. 나아가 기업 입장에서는 그 기업에서 필요로 하는 인력을 개발 및 관리하여 기업경쟁력을 강화하도록 지원하는 것이고, 국가 입장에서는 한 국가가 안고 있는 인적자원의 수준을 최대한으로 높여 국가 발전의 기틀을 만드는데 역할을 하는 개념이다.

특히, 우리나라는 학령인구의 감소, 대학정원의 확대 등에 따른 고등교육 욕구 증대에 따른 대학 교육이 보편화되어 있고, 학벌주의에 따른 일 중심의 교육(직업교육) 기피 현상이 다른 선진국에 비해 높은 편이다. 하지만 기업의 수시채용 및 경력직 채용 경향이 증가하면서 신규졸업자의 취업 기회는 점점 한정적으로 줄어들고 있고, 고학력자 간 취업 경쟁의 심화, 대졸자의 하향 취업 등으로 일 중심 교육의 필요성이 증가되고 있는 시점이다.

획일적 진로 탈피하는 평생직업능력개발

이를 위해서는 첫째, 먼저 NCS를 활용하여 직업교육과 직업훈련을 연계해야 한다. 최근 '산업현장 일 학습지원에 관한 법률' 통과로 인하여, 현장실습이 직업기초능력+현장적응+채용으로 연결될 수 있도록 하고, 특성화고는 NCS에 기반해 일-교육(훈련)-자격 연계 혁신

모델을 운영한다. 이를 통해 직업교육과 직업훈련 간 학점, 학생이동, 인적교류 활성화 등 협력시스템을 구축한다.

둘째, 양성된 인재가 조기 노동시장에 진입할 수 있도록 능력중심 채용을 확대한다. 학벌 및 스펙이 아닌 직무능력을 중심으로 채용할 수 있는 문화를 정착시킨다.

셋째, 일-학습 병행으로 노동시장 내 경쟁력을 지속시킨다. 계약학과, 사대대학, 기업대학 등을 활성화하고, 국민내일배움카드제를 통해 재직자 개인 훈련제도 효용성을 강화하며, 나아가 교육훈련·경력·자격의 학점 인정을 통한 평생직업능력개발체계를 구축한다.

넷째, 학생 및 재직자를 포함한 모든 국민이 평생경력계획을 설계하고 경력개발 및 관리활동을 통하여 장단기 경력목표를 달성할 수 있도록 지원체계를 구축한다.

NCS를 활용한 경로모형 등 다양한 정보를 활용하여 자가진단 및 상담 실시하고, 경력목표 및 활동 등에 대한 평가를 통해 계획 수정 및 보완한다. 학생의 경우는 진로지도교사가, 구직자의 경력 상담, 설계 및 관리는 직업상담사(고용지원센터)가, 재직자의 경우는 인사팀에서 온·오프라인으로 실시한다.

다섯째, 평생직업능력개발 관리를 위한 시스템(예, 직무능력은행제)을 구축한다. 직무능력은행제란 NCS 기반의 직업교육·훈련 등 모

둘씩 학습 결과를 확인할 수 있는 개인별 능력단위 취득 DB 시스템을 의미한다. 특성화고 및 전문대학 등 직업교육, 정부지원 직업훈련, 일학습병행제도, 국가기술자격 등의 학습 결과물 정보를 연계하여, 장기적으로는 국가에서 정한 절차를 거쳐 인정된 현장 경력 등도 DB 시스템에 축적하여 활용할 수 있도록 지원한다. 이를 통해 국가역량체계(NQF)¹⁾를 완성할 수 있는 것이다. 이와 같은 직무능력은행제는 다음과 같이 활용할 수 있다.

첫째, NCS 기반 능력중심채용(블라인드 채용 등)시 활용 가능하다. 기업은 구인 시 NCS 기반 직무기술서를 공고할 수 있고, 구직자는 해당 직무기술서를 참고하여 기업이 요구하는 NCS 능력을 보유하였다는 증명서를 직무능력은행제를 통해 출력 및 제출할 수 있다. 따라서 구인·구직 시 발생하는 상호 간 탐색비용을 절감할 수 있다.

둘째, 개인의 경력개발 수단으로 활용될 수 있다. 개인은 커리어 개발에 필요한 능력이 무엇인지 확인하고, 직업교육, 자격, 관련 분야 경력 등을 통하여 습득, 체계적으로 관리하여 승진 및 이직 등에 활용할 수 있다.

셋째, 기업의 인재 채용 및 인사관리 제도에 활용할 수 있다. 기업은 인사 배치, 평가, 직원 재교육 등에 직무능력은행제를 활용할 수 있고, 산업별역량체계(SQF)와 연계되면 산업계에서 통용되는 증명서로

서 직무능력은행제를 활용할 수 있다.

넷째, 자격 취득 및 학점으로 연계할 수 있다. 불필요한 추가 학습 등을 방지하고 본인에게 필요한 것만 학습하여 자격 또는 학점을 취득할 수 있도록 연계할 수 있다. 예를 들어 일학습병행 이수자가 과정평가형 자격 과정 참여 시 해당 능력단위의 과정 이수 면제를 통하여 국가기술자격 취득을 지원할 수 있다. 지금 우리 사회는 작금의 문제를 근본적으로 해결할 수 있는 새로운 돌파구가 필요하다. 대학진학의 획일적 진로를 탈피하여 직업인으로 다양한 꿈을 키울 수 있도록 하고, 능력에 대한 공식적인 인정체계와 ‘학교생활-직업생활-은퇴생활’을 연계하여 평생직업능력개발이 이루어질 수 있도록 체계를 구축하는데 더욱 노력해야 할 것이다. 이는 하루 아침에 이루어지는 것이 아니다. 교육의 학제시스템 및 대학수학능력평가 등의 개선 등 전방위적인 노력이 필요할 것이다.

미래 교육 품질,
NCS에서
길을 찾다

PART 2
NCS의 의미와 활용방안



미래형 인재개발과 기업의 가치창조 위한 NCS

NCS는 능력단위(NCS의 활용단위)별, 작업 순서별, 중요도, 난이도별로 개발되어 있으므로 학력, 연령, 취업경험유무 등의 개인별 수준을 고려하여 수준별 훈련과 직무능력 중심의 훈련이 가능하며 개인의 경력경로를 설계하는데 활용할 수 있다.

우리나라는 능력보다 학벌 및 스펙이 중시되고, 개인의 직무능력에 대한 객관적인 정보 제공도 부족한 상황에 따라 중소기업 인력난과 청년실업 문제가 동시에 발생된다. 또한 대졸 취업자 비용과 기업 교육 기간 및 비용은 사회적 낭비요소가 되었고, 그마저도 최근에는 일자리 구하기가 점점 어려워지고 있는 실정이다. 즉, 우리나라는 「일-교육-훈련-자격-학위」의 연계체제가 미흡하고, 개별적으로 운영됨에 따라 국가적으로 중복투자 등의 비효율이 발생되었다.

이러한 차원에서 2000년대 초반에 도입된 사업이 국가직무능력표준(NCS)사업이다. NCS는 국가직무능력표준으로 근로자가 자신의 직업에서 직무를 성공적으로 수행하기 위하여 요구되는 능력을 국가적 차원에서 표준화한 것으로, 직무수행에 필요한 지식, 기술, 태도 등의 능력과 능력의 평가를 위한 조직화된 내용을 포함한다. 즉, NCS는 직무능력 중심 채용 기준으로 직무능력사회 구현의 핵심인 것이다.

NCS는 산업현장의 수요를 체계적인 과정을 거쳐 수렴하고 있기 때문에 학생들의 취업역량강화, 근로자의 계속교육, 경력개발 등을 효과적으로 추진하는데 활용된. 특히 NCS는 능력단위(NCS의 활용단위)별, 작업 순서별, 중요도, 난이도별로 개발되어 있으므로 학력, 연령, 취업경험 유무 등의 개인별 수준을 고려하여 수준별 훈련과 직무능력 중심의 훈련이 가능하며 개인의 경력경로를 설계하는데 활용할 수 있다는 것이다.

먼저 교육훈련분야에서 NCS의 의미는 공급자 중심(공공주도) 교육훈련에서 수요자 중심(산업체 주도)의 교육훈련의 전환을 주도할 수 있다는 것이다. 특히, 교육과정(course) 중심에서 학습성과 learning Outcome 중심으로의 전환, 교육훈련에서의 수준이 없었던 것을 능력단위별 수준체계를 부여했다는 점, 교사중심의 교육에서 능력단위 중심(Competency unit)으로의 전환을 꾀할 수 있다는 것이었다.

둘째, 자격분야에서의 NCS의 의미는 작업 기반의 학과목 중심에서 성과 중심으로의 전환, 법령 등에 의한 직관적 분류체계에서 직능 유형별 수준 부여 체계로의 전환을 모색할 수 있다는 점이다. 특히 단순 지식 수준 평가에서 끝나는 것이 아니라 능력단위별로 수행가능여부를 평가할 수 있고, 제조업, 기술 분야에 편중된 자격종목을 산업별 유연한 자격종목 설계로 연결이 가능하다.

셋째, 기업분야에서의 NCS의 의미는 현재 기업·훈련기관이 독자적으로 진행하는 기업 내 HRD를 산업 중심으로 총체적 설계가 가능하다는 것이고, 특히 비체계적인 교육훈련 과정을 사내경력경로 기반으로 단계적 과정을 제시할 수 있으며 교육훈련의 중복성 및 실효성 미흡된 부분을 현장중심 교육훈련 및 중복성 방지가 가능하다는 점이다.

NCS 역사를 과거, 현재, 미래로 구분하였을 때 과거를 바라보는 관점은 2013년 국정과정 선정 전과 후로 구분하는 경향이 뚜렷하고,

현재와 미래를 구분하는 주요사업은 직무능력은행제를 위한 ‘NCS 능력단위 인증(선행학습경험인정(RPL: recognition of prior learning))’과 관련된다. 지금부터 NCS 역사별로 NCS를 자세히 살펴보자.

NCS 준비기(2002~2012년)와 도입기(2013~2017년)

1999년 국무조정실 자격제도 규제개혁 과제의 일환으로 ‘국가직업능력표준의 조기 개발·보급’을 제시하여, 2002년 노·사·정 합의에 따라 당해 년부터 표준 개발을 착수하였다. 다만 고용부와 공단은 국가직업능력표준(NOS: National Occupational Standards)을, 교육부와 한국직업능력개발원은 국가직무능력표준(KSS: Korea Skills Standards)을 개발하기 시작하였다. 2007년에는 ‘자격기본법령 개정’으로 표준 개발을 법제화하고, 동 법령은 각 부처가 소관 산업분야의 국가직무능력표준을 개발하여 고시토록 규정하였다. 2008년 2월부터 8월까지 ‘국가직무능력표준 일원화 TF’를 구성 및 운영하여 주요 용어와 개발서식 등을 통일하고, 2010년 5월에는 국가직무능력표준의 효율화 추진에 대한 ‘국가정책조정회의’ 조정을 통해서 표준 명칭이 「국가직무능력표준, NCS」으로 통일되었으며, 표준개발주체를 일원화하였다.

2012년 6월에는 ‘국가직무능력표준 개발 및 활용 계획’을 관계부처 합동으로 수립하여 마침내 2013년 18대 정부 국정과제(학벌이 아

닌 능력중심사회 구현), 2017년 19대 정부 국정과제(블라인드 채용, SQF 구축)로 채택되었다.

2013년 ‘학벌이 아닌 능력중심사회 구현’을 위해 전 산업분야 NCS를 개발하여, 2016년 7월 847개 NCS를 확정·고시하였다. 이를 통해 교육훈련과 기업 및 자격 분야에 NCS가 확산하는데 안정적인 기반이 마련되었다. 또한 4차 산업혁명 대비 미래 인력수요를 예측하여 적기에 공급하기 위해 무인기운용, 로봇지능개발정보보안 등 미래유망 NCS를 개발하였다.

현재 개발된 NCS는 직업교육 분야, 직업훈련 분야, 자격 분야, 기업 분야에 활용되고 있다. 먼저, 특성화고 및 마이스터고 전체 547개 교에서는 196개 실무과목을 편성 및 운영하고, 전문대학은 총 83개교가 NCS기반 교육과정을 운영하고 있다. 특히 기업분야에서는 소 공공기관 및 지방공기업까지 능력중심채용을 확산하였는데, 이를 통해 허수지원자 감소, 퇴사율 감소, 재교육 기간 감소의 성과를 나타냈다.

2016년부터는 SH공사, 부산교통공사, 전북개발공사 등 14개 지방공기업 능력중심채용 컨설팅을 시범 도입하여 확산하고 있다. 또한, 민간기업 부문까지 속도감 있는 NCS 활용·확산을 유도하고 있는데, 민간기업은 NCS 활용을 통하여 설계결함 감소, 고객 자체 만족도 증가, 신입사원 업무적용기간 단축, 업무만족도 향상 등의 가시적인 성과를 나타내고 있다.

NCS의 전환기(2018~2022년)와 구축기(2023~2027년)

준비기에서 전환기까지 20여 년에 걸쳐 개발된 1,022개 NCS가 산업현장과 교육훈련에 활용되고 있으며 공공기관을 중심으로 채용이 확대되면서 우리 사회가 능력중심사회로 나아갈 수 있는 여건이 조성되고 있다. 향후 구축기(2023~2027년)에서는 좀 더 NCS가 더욱 확산될 수 있는 추진 동력을 마련해야 할 것이다.

이를 위해서 첫째, 자격 중심의 직업교육을 운영할 필요가 있다. 즉 NCS 기반 자격을 기준으로 교육훈련을 통해 습득해야 할 능력을 명확히 하고, 학습 성과와 고용의 연계를 강화하며, 자격 중심의 직업교육 운영을 위한 학사기준, 교육과정 편성기준 등의 정비가 필요하다. 특히 NCS와 자격제도, 교육훈련제도의 선순환 체계 구축이 절실하다. 현재 NCS 기반 채용시 기업이 겪는 어려움 중 하나는 해당기업이 속한 산업과 관련된 NCS에 대하여 충분한 시간을 가지고 평가할 여력이 없다는 것이다. 그래서 관련된 학과의 전공과 산업 분야에 필요한 전문능력을 비교해 선별하는 수준이다. 향후에는 NCS 기반 자격을 바탕으로 산업에 필요한 직무능력을 보유했느냐를 확인할 수 있도록 해야 한다. NCS를 기반으로 채용했는데도 직무역량이 불충분하다면 이를 다시 기업에서 피드백하는 선순환 구조가 만들어져야 한다.

둘째, NCS를 활용한 국가기술자격제도 개편을 지속 추진할 필요

가 있다. 국가기술자격 운영 전반에 NCS와 연계한 업무 혁신이 필요한데 현재 출제기준은 실기시험을 위주로 NCS 능력단위를 반영하고 부차적으로 필기시험을 보강하는 형태였다면, 차후에는 필기시험 과목 및 내용도 NCS 기반으로 적극 개편할 필요가 있다. 현재 교육·훈련 콘텐츠는 자동차정비·용접 등 제한적 분야의 콘텐츠를 제공하고 있지만, 향후에는 국민의 생명, 건강 및 안전에 직결되는 종목 중심으로 콘텐츠를 확대·개발할 필요가 있다.

셋째, 능력단위 인증을 위한 법적근거 마련이 필요하다. NCS 능력단위를 매개로 정부의 NCS 기반 직업교육, 직업훈련 및 자격제도 개편에 따른 제도 간 연계를 통해 국가기술자격 취득이 가능토록 국가기술자격법 개정을 추진할 필요가 있다. 최근, 직무능력은행제 도입을 위한 법적기반(근로자 직업능력개발법)을 마련 중에 있어, 일학습병행제 참여 학습근로자의 NCS 기반 교육·훈련 실적을 인정받아 국가기술자격 취득기회를 부여할 수 있을 것이다. NCS의 최종 지향점은 국가역량체계(NQF: National Qualification Framework)를 구축하는 것이다. NQF는 학위, 자격, 교육훈련, 현장경력 등을 상호 연계할 수 있는 체계로써 NQF가 구축되면 그동안 개인이 다양한 방식으로 취득한 직무능력의 양과 질이 국가공인으로 인정받을 수 있다. 현재 NQF가 미구축된 상황에서 각 개인들의 학력, 자격, 직무역량 등을 획득한 경

로는 모두 다르다. 따라서 비록 분산된 경로를 통해 취득한 역량이라도 서로 동등한 수준으로 인증할 수 있는 체계가 필요하다. 누구라도 차별받지 않도록 국가가 보증하는 체계가 마련되어야 하는 것이다.

NQF 구축을 위한 필요조건으로 하나의 직업 분야에서 학력, 훈련, 경력 등 각각의 인적자원 형성 요인을 평가·인정할 수 있는 공통 기준, 한 사람의 학력, 훈련, 경력 등 다양한 역량 형성 요인을 상호 비교할 수 있는 기준, 산업간·직업간 직무역량의 내용과 수준을 상호 비교할 수 있는 기준이 필요하다. 이를 통해 명실상부한 직무능력사회가 구축되는 것인데, 산업 현장에서 직무능력(NCS)은 사람에 따라 그것을 형성하는 요인들(학위, 교육훈련, 자격, 경력 등)의 다양한 조합, 시장에서 각각의 등가성(NQF)이 인정되면, 개인은 직무능력 중 어느 한 요인에 대해서만 집중 투자를 할 필요가 없어진다. 즉, mono-rail형 학력사회에서 multi-rail형 직무능력사회로 가는 것이다. NQF를 통해 직무역량을 구성하는 요인들의 최소 조합을 보여주므로, 경제 주체는 자신의 부족한 직무능력에 대해서만 적절하게 시간과 비용을 투자하면 되는 것이다.

향후 당면한 과제를 해결하기 위해서는 NCS 정책 추진 단계별 관리·운영의 효율성을 높이기 위한 포괄적인 거버넌스 체계 및 하위 상설기구의 설치 및 운영이 필요한 시점에서 한국산업인력공단 국가직무능력표준원의 역할 및 기능 강화를 고민해야 한다.

브레인 뉴딜에 기여하는 NCS의 개발·개선

NCS는 우리나라의 직업능력개발과 자격체계가
보다 산업현장에 밀접하게 접근되고, 나아가 '브레인 뉴딜(Brain New Deal)'에
기여하여 국가경쟁력을 향상시킬 것이다.

최근 AI와 인간이 대결하는 예능프로그램을 본 적이 있다. 그만큼 4차 산업혁명이 우리 삶에 빠르게 다가오고 있다. 이러한 빠른 변화시대에서는 다양한 분야에서 전문적인 지식과 정보, 경험을 갖고 산업현장에서 능력을 발휘할 수 있는 인적자원을 얼마나 보유·육성할 수 있는지, 즉 '브레인 뉴딜(Brain New Deal)'이 국가 경쟁력의 핵심이 되어야 한다. 인적자원개발을 위한 국내외의 변화와 노력이 지향하는 바는 어떻게 하면 근로자 개개인의 직업능력개발을 적극적이고 효과적으로 추진하여 산업현장에서 근로자의 경쟁력을 제고시킬 수 있는가이다. 이때 등장한 기제가 NCS다.

NCS의 분류

NCS는 우리나라의 「일-교육-훈련-자격-학위」의 연계체제를 강화해 각종 사회적 문제를 해결하기 위해 등장하였다. 기존에도 직업정보, 직업사전, 직업분류 등 직업 또는 직업이 하는 일에 대해 체계화한 자료들은 있었지만, 실제 사람 중심으로 그 사람이 직무를 수행하는데 필요한 능력(지식·기술·태도)을 구체화한 자료는 없었다. 자격기본법 시행령에 따르면 고용노동부장관은 산업계 수요에 적합한 NCS를 개발하기 위해 산업부문별 인적자원개발협의체(위원회)와 그 밖의 직종별 협의체 및 관계 전문기관에 의뢰할 수 있게 되어있다. 따라서

고용노동부가 총괄, 한국산업인력공단이 실무를 담당하지만 NCS 개발·개선에 직접적인 참여 주체는 산업계라고 볼 수 있다.

먼저, NCS는 어떻게 개발되었는지 살펴보자. NCS를 개발하기 위해 전체적인 체계를 설정하기 위해 기존에 관리되고 있는 우리나라 산업분류, 직업분류 등을 검토하는 절차를 가졌다. 우선 ‘한국표준산업분류’는 우리나라 통계청에서 관리하는 산업별 관련 자료의 수집, 제표, 분석 등의 통계목적에 의해 작성된 분류로 산업별 산출물, 투입 요소 등에 따라 분류된다. 또한, ‘한국표준직업분류’도 통계청에서 관리하는데 ‘국제표준직업분류’를 기초로 직업관련 자료의 통계조사, 행정자료로 이용된다. 이와 같은 통계청 표준산업분류와 표준직업분류는 산업 및 직업 관련자료의 수집과 파악, 행정자료의 기초자료로서 대부분 정부부처의 사업지원과 행정자료 표준화 등의 목적으로 활용되고 있으나, 노동시장정보 등의 기초인프라로 활용되기에는 미흡한 점이 많다. 다만 기본적으로 국제적 비교성 및 시계열성 확보를 위하여 분류된 것이다.

두 분류체계의 장점을 반영하여 제시된 분류가 고용노동부의 ‘한국고용직업분류’로, 급변하는 노동시장상황에 맞는 분류체계의 필요성과 인력수요정보 제공 등의 부족한 점을 개선하고자 통계청과 고용노동부가 공동으로 개발한 직업분류체계이다. 이 분류는 직종단위를 중심으로

직업훈련, 자격정보, 직업정보, 취업정보 등의 연계성을 목적으로 기존 고용직업분류를 한층 개선시킨 직업분류로, 미국의 표준직업분류체계와 유사하게 대분류는 체계를 지양하고, 중분류는 직무유형으로 구성하였고, 하나의 중분류 내에 직무수준에 따라 전문가와 준전문가로 구분하였으며 고용인원을 직종단위로 통합하여 현장성을 강화하였다.

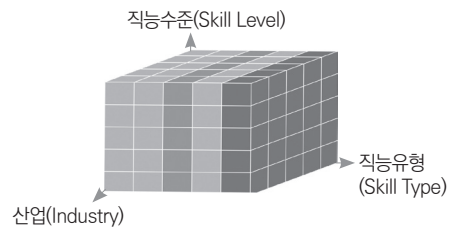
NCS는 2013년 NCS 분류표 작성시 한국고용직업분류를 중심으로 한국표준직업분류, 한국표준산업분류 등을 참고하여 분류하였다. 분류 기준의 경우 직무 유형을 중심으로 NCS의 단계적 구성을 나타내어 전체적인 로드맵을 제시한 것인데, 이는 개선 의견에 따라 조정이 가능하다(2021년 기준, 대분류 24, 중분류 81, 소분류 269, 세분류 1,064, 능력단위 12,965).

NCS 대분류 설정 기준으로는 첫째, 기본적으로 노동시장 정보와의 연계성을 위해 한국고용직업분류(KECO)의 중분류를 차용하였고, 둘째, KECO의 중분류에 해당하는 산업의 규모가 크거나, 이질적인 분야가 존재할 경우 직능유형에 따라 분리하였으며, 셋째, KECO 중 국가기술자격이 속하지 않는 중분류는 병합 또는 제외하기도 하였다. NCS 중분류 설정 기준으로는 첫째, 직능유형에 따라 분류하되 이를 ‘수행해야 할 활동’과 ‘수행의 대상’으로 구분하여 분류하였고, 둘째, 중분류 수준에서 경력개발이 가능할 수 있도록 분류하였으며, 셋째, 자격 관리·운

[도표 11] 직업-직무(능력)과의 관계(KECO-NCS와의 관계)

한국고용직업분류 (KECO)		NCS			
		대분류	중분류	직무(능력단위군)	
				소분류	세분류
15. 기계관련직	1511. 기계공학 기술자 및 연구원	15. 기계	01. 기계설계	01. 설계기획능력	01. 기계설계기획 01. 요구사항분석 02. 설계기술자료수집 03. 설계일정수립 04. 기술지원계획수립 05. 설계조건분석 06. 설계수명설정 07. 설계원기산정 08. 경제성검토 09. 신뢰성검토 10. 기계형식인증검토
					02. 기계개발기획
					03. 기계조달
					04. 기계마케팅
				02. 기계설계능력	01. 기계요소설계
					02. 기계시스템설계
					03. 구조해석설계
					04. 기계제어설계

[도표 12] NCS 분류 및 개발하는 기본 토대



영의 현장성을 고려하여
ISC(산업별인적자원개발위원회) 등이 존재하
는 경우나 구성이 유력
시 되는 분야는 별도로

분리하였다(섬유, 금속, 조선 등).([도표 11] 참고) 최종적으로 NCS를
개발하는 기본 토대는 [도표 12]와 같이 크게 산업분야(Industry), 직능
유형(Skill Type), 그리고 직능수준(Skill Level)이라 할 수 있다.

NCS 분류의 개선방향

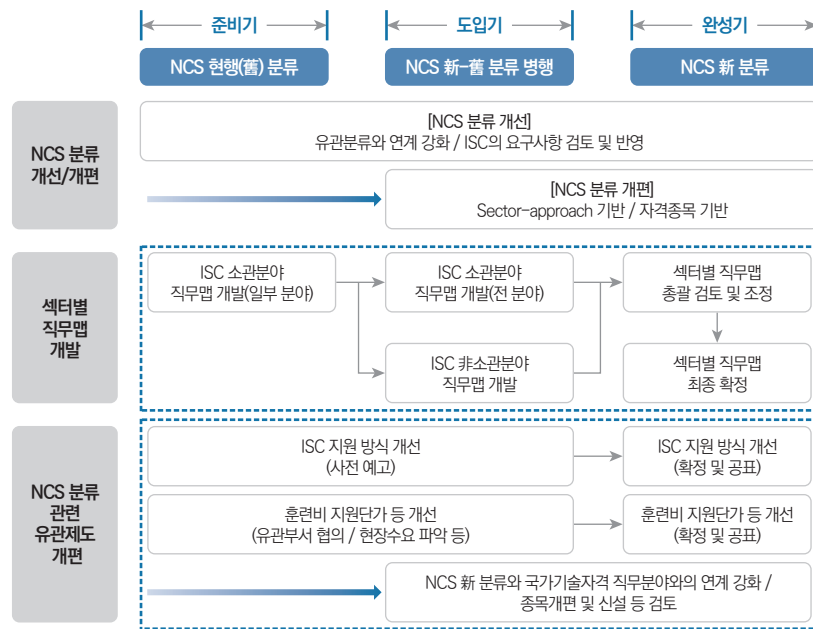
NCS 분류체계는 NCS 개발 및 적용 과정에서 다양한 기술적, 사
회적 변화 및 신기술의 등장 등 융·복합적 산업현장의 변화로 인해
NCS 분류 변경에 관한 요구 지속적 증가되었다. 또한 NCS 세분류 단
위를 직무로 등가화하여 개발함으로 인하여 유사 능력단위 중복, 활용
패키지 효용성 저하 등 실제 현장에서의 직무와의 괴리가 차이가 났
다. 이에 NCS 개발·개선사업 혁신방안(2021.2.26)에 따라 ‘직무·현장
수요 중심 NCS 개발·개선’으로 효율성 및 활용도 제고하고자 하였다.
이와 더불어 NCS 분류개선 연구를 통해 개선방향을 도출하였다.

NCS 분류는 산업현장에서 직무를 수행하는데 필요한 능력을 분
류 기준에 의거 일목요연하게 정리·제시하는데 목적을 두고, 1차적으
로는 직무 및 능력단위의 위치(주소)를 제공하여 활용성을 제고하고,
궁극적으로는 교육, 훈련, 자격 등의 분야에 산업현장의 수요를 시그
널하는 기능 및 역할을 하는 것이다.

NCS 분류 개선의 지향점은 ‘NCS 분류 개선으로 현장성 및 활용
도 제고’로 설정하고, 이를 달성하기 위한 3대 전략을 ①현장성, ②활
용성, ③미래지향성 등으로 설정하였다.

단기 추진과제는 ‘NCS 분류 일부 개선’을 목표로 하며, 이를 달
성하기 위해 ‘유관분류와 연계한 NCS 분류 개선’, ‘ISC의 요구사항을

[도표 13] NCS 분류 개선을 위한 추진 로드맵



출처 : 김주섭 외(2021), 국가직무능력표준(NCS) 분류 개선 연구, 한국산업인력공단

반영한 NCS 분류 개선', 'NCS 분류 기준 및 원칙 재정립', '공통직무 NCS 반영' 등 추진을 검토하였다.

중·장기 추진과제는 'NCS 분류 개편'을 목표로 하며, 이를 달성하기 위해 'Sector-approach 기반 NCS 분류 개편', '자격종목 기반 NCS 분류 개편', '융·복합산업을 고려한 NCS 분류 개편' 등 추진을 검토하였다.

NCS 개발·개선 절차

NCS 체계 설정 이후 세부적인 NCS 개발·개선 절차는 크게 직무 선정, 기관선정, 사업추진, 개발·개선 완료로 4가지로 구분하여 설명할 수 있다. 첫째, 직무 선정은 NCS를 신규로 발굴하고 개선점을 도출하는 가장 근간이 되는 단계이다. 먼저 다양한 창구를 통해서 의견을 수렴하게 된다. 산업계와 관련 부처에서는 일정 수요조사 기간에 개발·개선 또는 폐지가 필요하다고 생각되는 NCS에 대해 의견서를 작성하여 공식적으로 한국산업인력공단에 제출할 수 있다. 제출된 의견은 품질관리위원회의 심의와 의결, 그리고 관련 부처 협의를 통해 최종적으로 선정이 확정된다. 이 외에도 'NCS위키'를 활용하면 누구나 자유롭게 상시적으로 의견을 제시할 수 있다.

둘째, 기관선정은 크게 2가지 방법으로 나뉜다. 선정된 직무를 소관하는 ISC가 있을 경우 ISC에서 수행하되, 소관이 아닌 직무의 경우 사업 참여기관을 공개모집한다. 모집된 참여기관은 품질관리위원회를 통해 최종 선정되고 계약을 체결하게 된다.

셋째, 사업추진은 특성분석, 워크숍 개최, 산업현장검증, 점검회의 등을 통해 진행된다. 개발·개선에 착수하기 전 해당 분야의 노동시장, 교육훈련 현황, 자격현황, 해외사례 등에 관한 분석을 우선적으로 실시한다. 특히 NCS 개선 시 해당 분야의 개발되었던 시점부터 변화

된 환경을 잘 분석해야 개선방향을 정확히 도출할 수 있기에 중요한 과정이다.

NCS를 개발하는 워크숍에서 가장 중요한 작업은 NCS의 근간인 직무분석이다. 직무분석은 일정한 직무의 성질 또는 직무를 수행하는데 요구되는 숙련, 책임, 노력, 작업 조건과 같은 여러 요건들을 도출하는 과정이다. 직무분석의 방법으로는 DACUM(Developing A Curriculum), Fa(Functional Analysis), CBC(Competency Based Curriculum) 등을 주로 사용한다.

어느 정도 안이 도출되면 관련 사업체를 대상으로 현장검증을 실시한다. NCS 개발에는 20개 이상의 사업체 대상 FGI 등 면대면 조사 후 50개 이상의 사업체 대상 면대면 또는 설문조사 등을 실시해야 하며, NCS 개선시에는 40개 이상의 사업체 대상으로 면대면 또는 설문조사를 활용해 실시해야 한다. 이때 능력단위 도출의 적정성, 능력단위요소별 활용도(중요도, 난이도, 활용빈도)에 대한 검증을 통해 NCS가 현장에 적합하게 개발되었는지 꼼꼼하게 검토한다. 검증 결과를 바탕으로 NCS점검회의를 실시한다.

NCS 개발·개선에 참여하는 인력은 개발·개선위원, 연구원, NCS 점검위원, 품질관리위원회로 총 4가지로 구분할 수 있다. 개발·개선위원은 관련 산업현장전문가, 교육훈련전문가, 자격전문가로 구성되

어 있는데, 단순히 해당분야의 종사자가 아닌 자격취득, 실무경력 등을 종합적으로 고려해 선정되기에 NCS의 현장성과 품질을 보장할 수 있다. 연구원은 NCS 개발·개선기관에 소속된 관련 직무전문가로 NCS 개발·개선 프로세스에 따라 각종 회의 및 워크숍 개최, 결과물 검수 및 관리 등을 실시해 과업기간 내에 결과물이 잘 나올 수 있도록 관리한다.

NCS 점검위원은 NCS 개발·개선의 질 관리를 위해 구성된 형식 타당성 전문가와 활용 타당성 전문가들이다. 이들은 개발·개선위원이 만든 결과물에 대해 NCS 구성, 형식, 중복성, 타당성 등을 종합 검토하고 각종 현장에 적절히 활용될 수 있는지 점검한다. 품질관리위원회는 NCS 개발·개선 폐지 대상 선정, 개발·개선기관 선정, 직무 분류, 명칭변경, 분할 등에 관한 심의·의결 등을 하여 전반에 걸친 품질관리를 한다. 위원회는 산업별인적자원개발위원회(ISC)대표, 사업주 단체 대표, 노동단체 대표, 교육·훈련전문가, 자격전문가, 직업·직무 전문가 및 활용 관련 전문가들로 구성된다.

본문에 제시된 내용을 기반으로 탄생된 NCS를 통하여 우리나라의 직업능력개발과 자격체계가 보다 산업현장에 밀접하게 접근되고, 나아가 ‘브레인 뉴딜(Brain New Deal)’에 기여하여 국가경쟁력을 향상시키는데 도움이 될 수 있기를 기대한다.

NCS 기반 직무분석, 글로벌 기업으로의 성장 돕는다

NCS는 산업현장 직무를 수행하는데 요구되는 능력(지식, 기술, 태도)을 산업별, 수준별로 직무분석을 통해 객관적이고 구체적으로 체계화한 자료로, 기업에서 활용가치는 매우 클 것으로 예상된다.

우리나라는 과거 개발경제 시대 Generalist 중심 인력을 운영하였고, 효과도 매우 컸다. 하지만 4차 산업혁명, 기술주기 단축, 글로벌 경쟁 심화 등으로 지금 시점에서는 직무중심 노동시장으로 질적 전환을 이루어야 한다는 것이 전문가들의 공통된 의견이다. 아울러 대·중소기업 간, 정규직·비정규직간 지나친 격차 해소를 위해서도 직무중심 노동시장(일·능력·성과와 괴리된 보상체계 개선)으로의 전환은 시급한 과제이다. 하지만 선진국의 경험에서 알 수 있듯 직무 노동시장으로 전환은 매우 어렵고 오랜 시간이 소요된다. 노사합의가 상대적으로 용이한 인력양성분야부터 NCS(National Competency Standards, 국가직무능력표준)를 활용하여 현장맞춤형 기술인재를 배출하고, 자연스럽게 NCS기준으로 인력을 관리하는 기업이 증가된다면 직무중심의 공정한 노동시장으로 정착될지 않을까 싶다. 즉 NCS는 직무별 노동시장으로의 이행을 촉진하는 기제이므로 우리 노동시장이 직무 노동시장이 아니어서 NCS가 유용하지 않다는 일부 지적은 옳지 않다. 참고로 직무중심 노동시장의 이상적 모델인 미국에서도 직무급 확산을 위해 국가차원에서 대대적 직무분석 작업을 수행했다.

국가경쟁력 높이는 NCS의 활용

NCS가 기업에서 왜 필요한지에 대한 의문이 생길 때는 기업에서

왜 직무분석이 필요한지를 함께 생각하면 된다. NCS는 직무분석 결과이고, 더불어 그 일을 수행하는데 필요한 능력을 체계화한 자료이기 때문이다. 기업에서는 근로자를 모집, 선발, 배치, 교육하고 인사평가를 하기 위한 기초적인 정보는 직무분석에서 얻는다. 직무분석은 직무에서 어떤 활동이 이루어지고, 직무를 수행하는데 요구되는 지식, 기술, 태도 등이 무엇인지를 알아내는 과정이다. NCS 역시 산업현장 직무를 수행하는데 요구되는 능력(지식, 기술, 태도)을 산업별, 수준별로 직무분석을 통해 객관적이고 구체적으로 체계화한 자료로, 기업에서 활용가치는 매우 클 것으로 예상된다.

먼저, 우리나라 기업현실을 살펴보자, 인적자본기업패널조사(HCCP: Human Capital Corporate Panel)에 따라 기업의 규모별, 산업별에 따른 직무분석과 채용, 교육훈련, 평가 및 임금 동향을 보면, 첫째, 직무분석은 기업규모별로 300인 이상의 기업에서 실시하고 있고, 규모가 작은 기업에서는 직무분석을 실시하고 있지 않은 경향을 보였다. 직무분석을 실시하고 있는 기업은 전반적으로 직무기술서(직무명세서) 작성과 업무의 효율화, 이동 및 배치 등의 분야에서 주로 활용하고, 추후, 승진과 직무 가치 및 임금(직무급) 선정 등에 활용할 계획도 보였다. 산업별로 살펴보면, 제조업과 비금융업에서는 직무분석을 직무기술서(직무명세서) 작성에 가장 많이 활용하는 것으로 나타났

으며, 이어 업무의 효율화, 이동 및 배치, 인사 고과 등에 주로 쓰이는 것으로 나타났다. 특히 금융업에서는 상대적으로 인력 산정과 채용, 이동 및 배치 분야에서 많이 활용하는 것으로 나타났다.

둘째, 채용현황을 살펴보면 기업규모별로 100인 미만의 기업에서는 업무 능력(직무역량)을 가장 중요시하며, 이어 경력, 인성·도덕성, 전공 순으로 나타났으며, 100인 이상 300인 미만의 기업에서는 업무 능력(직무역량)을 가장 중요시하고, 이어 전공, 인성·도덕성, 경력 순으로 나타났다. 300인 이상의 기업에서는 업무 능력(직무역량)을 가장 중요시하며, 이어 인성·도덕성, 전공, 경력 순으로 나타났다. 산업별로 살펴보면, 제조업에서는 전공과 업무 능력(직무역량)을 가장 중요시하며, 이어 인성·도덕성, 경력 순으로 나타났으며, 금융업에서는 인성·도덕성과 업무 능력(직무역량)을 가장 중요시하고, 이어 잠재능력, 경력, 학력 순으로 나타났다. 비금융업에서는 업무 능력(직무역량)을 가장 중요시하며 이어 경력, 인성·도덕성, 전공 순으로 나타났다. 전반적으로 규모별, 산업별에 따른 모든 기업에서 업무 능력(직무역량)을 가장 중요시하며, 그 외 전공과 경력, 인성·도덕성 등을 주로 고려하는 것으로 확인되었다.

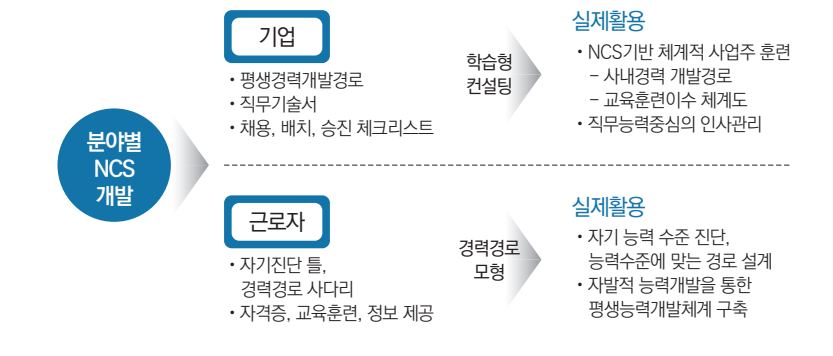
셋째, 교육훈련 현황은 모든 규모의 기업에서 HRM(인사관리), HRD(교육/훈련), 노사관계업무를 모두 동일한 팀에서 담당하는 경우

가 가장 많은 것으로 나타나며, 규모가 작을수록 그 비율이 높아진다. 상대적으로 300인 이상 기업에서는 HRM(인사관리), HRD(교육/훈련), 노사관계업무를 각각 서로 다른 팀에서 담당하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

넷째, 역량 평가에 대하여 100인 미만의 기업에서는 실시하지 않는 비율이 더 높은 것으로 나타나며, 100인 이상 300인 미만 기업과 300인 이상의 기업, 특히 규모가 클수록 실시하는 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 산업별로는 모든 산업에서 실시하는 비율이 더 높게 나타났다. 한편, 실시하고 있는 평가 제도에 대하여 기업의 규모별로, 균형평가표(BSC), 목표에 의한 관리(MBO), 균형평가표와 목표에 의한 관리 외의 기타 실적평가 모두에 대하여 규모가 클수록 실질적인 활용 정도가 높은 것으로 나타났다.

다섯째, 임금제도를 살펴보면 전반적으로 연봉제를 가장 많이 사용하고 이어 호봉제, 직무급, 직능급 등의 순으로 나타났다. 규모가 작은 기업일수록 전 직원을 대상으로 연봉제를 적용하는 비율이 높게 나타난 반면, 규모가 큰 기업일수록 대리급, 과장급, 차장급, 부장급 이상을 대상으로 적용하는 비율이 높게 나타났다. 산업별로 제조업에서는 상대적으로 사무관리직을 대상으로 연봉제를 적용하는 비율이 높게 나타나며 금융업과 비금융업에서는 전 직원을 대상으로 연봉제를

[도표 14] 기업과 근로자의 NCS 활용 개념도



적용하는 비율이 높게 나타났다.

이상과 같이 우리나라 기업현실을 보았을 때 국가차원에서 제시하는 NCS를 기업과 근로자에게 활용할 수 있다면 기업경쟁력과 더불어 국가경쟁력 제고에 이바지할 수 있을 것이다.

NCS의 활용 사례

아울러 기업과 근로자에 NCS가 어떻게 활용될 수 있을지 살펴보자. 기업에 NCS를 활용하기 위해서는 NCS의 평생경력개발경로를 기반으로 기업 여건에 맞는 사내경력개발경로 개발 및 근로자의 체계적인 직무능력 향상을 위한 교육훈련 이수체계도 개발, 또한, 직무능력 중심의 인사관리를 위해 직무기술서 및 채용·배치·승진 체크

리스트를 제공할 수 있다. 하지만 NCS는 해당 분야의 공통된 표준을 제시하는 것으로써 개별 기업에 즉시 적용하는데 한계가 있어, 개별 기업의 특색이 반영된 NCS가 도입될 수 있도록 맞춤형 컨설팅이 필요하다.

근로자에게는 NCS 기반의 자가진단 툴, 생애경력개발 경로 등을 기업·국가적 차원에서 제시하였으므로, 근로자의 자발적 능력개발 유도 및 평생능력개발 체계를 구축할 수 있다.

앞서 언급한 ‘직무능력은행제(NCS Bank)’를 통해 개인이 교육·훈련·자격·경력을 통하여 습득한 학습결과를 국가가 직무능력으로 인정(공인)해주는 전 국민 평생경력개발 이력관리시스템도 구축 예정이다.

마지막으로 NCS를 활용한 기업사례를 제시해보자. 직원 100여명의 금속소재기업인 (주)현진소재는 내부적으로 경력개발제도를 구축하였으나, 현장직보다 관리직에 초점이 맞춰져 있었으며, 직무분석, 직무기술서, 경력경로 개발 등 후속 작업 미비로 효과가 저하되었다고 했다. 면담, 인터뷰를 통한 자체 직무분석은 뚜렷한 한계가 있고 직무분석에 필요한 현장 전문가의 역량 확보도 어려움이 있었으며, 이에 따라 근로자 직무능력 향상을 위한 훈련체계 수립도 한계가 있었다고 한다. 이에 NCS(재료분야, 금속분야, 기계설계분야, 기계가공 분야)를

활용하여 직무표준화를 하였고, 직원들의 경력전문성 확보 및 다양한 진로선택의 기회 제시를 위해 관리자·전문직·특수기술직 3개 분야 경력개발경로를 설계·운영하였다.

이 밖에도 NCS 기반 직무분석을 바탕으로 훈련프로그램 개발하여 현장 중심 훈련(사업주&컨소시엄) 실시 기반을 마련, 채용·배치·승진 체크리스트를 작성하고 인사관리에 활용함으로써 직무능력 채용, 장기적 안목에서의 직원 경력관리를 통한 보유역량을 지속적으로 향상시켰다고 한다.

정○○ 원장에 따르면, “NCS를 토대로 체계적이고 구체화된 경력 경로를 설계·운영하고 다양한 훈련과정을 개발하게 되어 직급별 인재에 대한 기업의 기대와 근로자 역량 간 불일치를 해소하였고, 직원 성과 평가에 대한 객관성이 제고되어 근로자들이 먼저 성과평가를 강화해줄 것을 요청하는 상황으로, 글로벌 기업으로 한 발 도약하게 되었다”고 한다.

정부와 공단은 지속적으로 중견·중소기업을 대상으로 NCS기반 맞춤형 컨설팅 지원을 통해 기업 내 직무능력체계, 채용 프로세스/채용도구, 교육훈련 프로그램 등을 개발·제공하고, 체계적인 인적자원개발·관리가 가능하도록 하여 기업생산성 향상 등 중소기업의 성장을 제고하고자 한다.

NCS 기업 활용 컨설팅 우수사례

(주)서울랜드

- 업 종 : 유원지 운영
- 주요사업 : 테마파크 운영
- 대 표 자 : 김대중
- 설립연도 : 1986년
- 근로자 수 : 280여명

(주)서울랜드에서 인력이 제일 많이 필요한 직무가 '운영관리'입니다.

놀이시설과 편의시설 운영, 안전관리, 고객안내 등

공원 운영 전반에 걸친 업무를 수행하는 핵심직무입니다.

그런데 이렇게 중요한 운영관리팀 직원들의 평균 근속연수가 1년에 불과했습니다.

그간 애로사항

- 고객응대 스트레스로 인한 높은 퇴사율
- 적재적소 인력배치를 위한 인력관리와 채용체계가 미흡
- 승진기회가 적어 직원의 미래에 대한 불안감 존재
- 우수인력 유출을 막을 뚜렷한 대책 부재
- 위 사항으로 인한 재직자의 업무과중으로 피로 누적

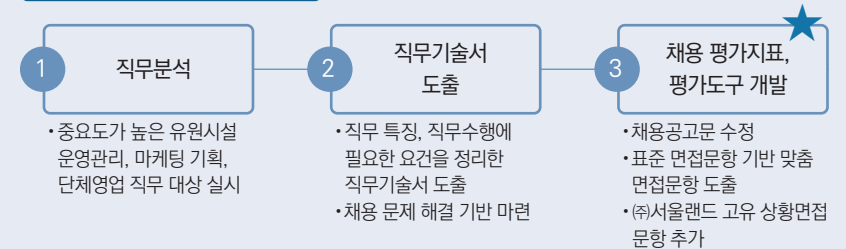
찾은 입, 퇴사가 반복되나
적합한 인재를
제대로 선발할 수 없었던 상황
(직무 특성, 직무 수행에
필요한 능력에 대한
고민 없는 관행적 채용 지속)

기업의 NCS 컨설팅 요구사항

- 직무분석과 직무기술서의 활용방안 모색
- 필요한 인력을 수시채용 할 수 있는 채용도구 마련
- 표준 면접문항 개발과 면접관 교육 등
- 직무능력 향상을 위한 OJT 프로그램 마련

낮은 직무만족도에서 비롯되는
신규 입사자의
조기 퇴사 방지를 위한 **직무 분석**,
기업에 맞는 **채용 프로세스 마련**이
(주)서울랜드 컨설팅 진행 시 필수!

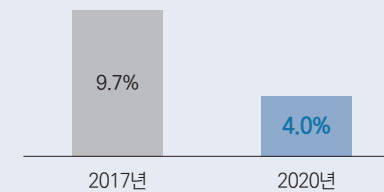
NCS 컨설팅 중점 추진 내용



NCS 컨설팅 주요 성과

이직률 감소

NCS 기반 채용 도입 후, 월 평균 이직률 변화



(주)서울랜드 직무에 맞는 학습모듈을 도입해 실무 위주 교육을 진행 중입니다. 우수자에게 연수, 승진, 이동 등의 혜택을 부여하고 있는데 덕분에 직무역량 제고에 대한 동기부여가 되고 있어 전문가 육성에 힘이 됩니다.

- 서울랜드 최길성 팀장

현재 내부 강사로 재직자 교육을 진행 중인데 NCS 기반 강의 이후 직원들의 눈높이에서 다양한 직무를 이해하고 정보를 공유할 수 있었습니다. 부서 이동 시에도 NCS 직무분석으로 공백을 줄일 수 있었죠!

- 안전관리팀, K과장

직무능력 중심의 즐거운 배움터 만든다

NCS를 기반으로 직무 분야별 전문성을 높일 수 있는
청년취업아카데미, 취업사관학교 등 프로그램을 통해 현장에 꼭 맞는 인력을 양성하고,
국민내일배움카드 등 직업훈련과정으로 적재적소에 인력을 배치한다면
효과적인 국가인적자원 관리가 이루어질 수 있다.

대한민국 경제가 발전하고 국제적 위상이 높아진 데는 우수한 인적자원에서 기인한 것으로 평가되고 있다. 또한 누구나 인적자원개발의 중요성을 인지하고 있는 것이 국가발전의 기틀을 만드는데 역할을 하는 개념이다. 따라서 기존의 직업교육, 직업훈련, 인적자원개발(HRD: 기업교육) 등의 분리된 접근을 넘어 국가적 차원에서의 국가인적자원개발(N-HRD)이라는 사실이다. 여기서 ‘인적자원개발’은 개인·조직·국가가 모두 관여하는 복합적인 개념이다. 개인 입장에서는 자신의 고용과 관련된 직업능력을 키우고, 기업주 입장에서는 근로자들의 역량을 최대한으로 발휘하도록 인력을 조직하고 개발하며, 국가차원에서는 국가가 안고 있는 인적자원의 수준을 최대한으로 높여 보다 거시적인 관점에서의 통합적 논의를 해야 한다.

특히 국가인적자원개발은 어느 한 분야나 기관에서 독자적으로 수행하는 것이 아니라 공공기관, 교육훈련기관, 연구기관, 기업체, 지방자치단체, 국가 등 모든 유관기관들이 긴밀하게 협력해야 한다.

NCS 기반의 교육

교육과 훈련의 수준을 높이기 위해서는 교육과 훈련의 방향을 평생학습(평생능력개발)의 개념으로 의식을 전환할 필요가 있다. 즉, 교육과 훈련이 자신의 미래를 설계하기 위한 핵심적인 요소임을 학생·

근로자·실업자 및 관련기관 관계자들이 공감하도록 인식시키고, 이를 위한 제반 활동에 대한 의지를 보여주는 정책 및 홍보활동을 전개해야 한다. 또한 국민 모두가 언제, 어디서나 배울 수 있는 스마트기반 평생학습체계를 구축하고, 학습의 장소가 학교, 기업현장, 학원 혹은 자신의 공간이든 관계없이 어디에서든 축적한 학습의 경험을 인정받을 수 있는 체제가 필요하다. 기업이 재직근로자의 학습결과를 인정하는 제도를 도입해 근로자의 교육훈련참여결과가 인정될 수 있도록 인센티브 등을 부여한다면 근로자의 교육훈련참여는 확대될 것이다. 이때 교육훈련과 고용의 연계수단인 국가직무능력표준(National Competency Standards, NCS)가 유용한 도구가 될 수 있다.

교육훈련시장과 고용시장의 역할을 명확히 설정한 후 각자의 역할에 따라 협조체계가 추구되어야 한다. 이를 위해서 고용시장에서는 우리나라 인적자원의 수급 및 동향을 예측하고, 기업에서 요구하는 인력의 직무능력 유형과 수준을 명확히 제시할 필요가 있다. 반면에 교육훈련시장에서는 기업에서 요구하는 직무능력 유형과 수준에 따라 교육과정을 편성하고 인력을 양성할 필요가 있겠다.

국가직무능력표준(NCS)은 산업현장에서 업무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 지식, 기술, 소양 등의 능력을 국가가 산업별, 수준별로 표준화·체계화한 데이터베이스(DB)이다. 금융·보험, 경영·회

계·사무 등 산업별로 직업·직무별로 직업(직무)을 수행하기 위한 구체적인 지식·기술 등을 의미하는 능력 단위들을 정리해놓은 자료이다.

학벌 등에 의해 능력 수준이 체계화되는 것이 아닌, 경험과 현장에서의 실제 직무능력에 의해 능력이 책정되어 점차 수준을 높여가는 것이 NCS 수준체계의 지향이고, 궁극적으로는 자신이 가진 능력수준에 따라 능력을 인정받는 사회를 만드는 것이 NCS의 핵심 목표이다. 즉 국민의 직업(직무)능력을 정확히 평가해 노동시장에 제공한다면 기업은 부적절한 인력 선발로 인한 기회비용을 줄이고, 직무능력에 따라 산업별·직종별·직무별 노동 이동을 원활히 할 수 있을 것이다.

우리나라의 교육훈련정책, 특히 직업교육훈련 정책은 그동안 산업 인력의 부족과 생산직에 대한 취업 기피에 초점을 맞추어 수립되었기 때문에, 직업교육훈련의 목적, 교육훈련과정, 과정 운영의 방법에 대한 전반적인 재검토 및 평가에 대한 논의는 다소 소홀히 취급된 경향이 있다. 그러나 최근 들어 직업교육훈련과 관련된 학습자, 교사, 이해당사자, 그리고 산업체 등에서 그 실행이 과연 적합한 것이었는가에 대해 의문을 제기하기 시작했으며, 직업교육훈련을 계획하고 실천하는 사람들도 직업교육훈련에 대한 신뢰를 얻기 위해 이에 대한 가치를 규명하고자 하는 노력이 행해지고 있다.

특히 그동안 직업교육과 직업훈련을 받아도 취업을 걱정하고, 취

업을 했어도 만족도가 낮아 성공의 지름길이라기보다는 2류로 인식되고 있었다. 따라서 직업교육과 직업훈련을 연계하고 품질을 높여서 취업이나 창업을 희망하는 사람이 자신의 꿈을 당당하게 실현할 수 있는 지원체계가 필요하다. 이를 해결하기 위한 핵심 수단은 교육훈련과 자격이고, 이들을 연계하는 수단은 NCS이다. NCS 기반 일과 교육훈련과 자격체계를 통해 국민은 일자리를, 기업은 필요한 인력을 쉽게 구할 수 있도록 해야 한다.

훈련분야에서의 NCS의 활용

구체적으로 NCS가 교육훈련에 활용되는 분야는 중등직업교육분야, 고등직업교육분야, 4년제 고등교육분야로 구분하여 살펴볼 수 있다. 중등직업교육은 직업계 고등학교 단계의 교육을 말할 수 있는데, 직업계고에서는 학생들이 졸업 후 산업체에 취업을 우선하는 학교이기에 어느 기관보다도 직무중심, 역량 중심의 교육이 중요한 곳이다. 교육부는 개발한 NCS를 기반으로 2015년 9월에 조직적이고 체계적으로 직무중심 교육이 정착될 수 있도록 국가수준의 NCS 기반 고등학교 직업교육과정을 고시하였다. 2016년을 시작으로 실무과목부터 우선 적용하며 2018년부터는 모든 직업계고에 전면 적용되었다.

고등직업교육은 전문대학 단계의 교육을 의미하는데, 그 어느

기관보다 발빠르게 NCS가 도입되었다. 2008년 신구대를 시작으로 2011년 부천대 등 5개 교가 시범 적용하며 2014년 특성화 전문대학 육성사업의 일환으로 모든 전문대학에 NCS가 도입되기 시작했다.

4년제 고등교육의 경우 대부분 학문 중심의 교육과정으로 자리 잡혀 있어 NCS 도입과 다소 거리가 있어 보일 수 있으나, 최근 직무능력중심 채용 패러다임 변화에 따라 관심이 증가되고 있다. 또한 재학생의 역량증진, 진로설정 등을 위해서 NCS 활용도는 증가되고 있는 실정이다. 이 밖에 IPP형 일학습병행 지원사업을 통해 학습근로자를 함께 육성하며 채용할 기업을 확보하고, 대학의 정규 교육과정과 운영 범위에서 선정한 NCS기반 자격연계 교육과정을 운영하고 있다.

그렇다면 훈련분야에서는 어떻게 NCS를 활용하고 있을까. 훈련분야를 살펴보려면 훈련기준부터 살펴봐야한다. 훈련기준이라 함은 직업능력개발훈련을 위하여 훈련의 대상이 되는 직종별로 훈련의 목표, 교과내용 및 시설·장비와 교사 등에 관한 기준을 제시한 것이다. 근로자직업능력개발법에 의해 현재까지 근로자직업능력개발훈련의 품질관리를 위한 기준으로 운영되고 있다.

기존에는 현장수요에 부합한 훈련기준 개발을 위해 훈련대상 직종별로 직무분석을 실시하여 훈련기준을 개발하였으나, 2013년부터 일·직업·교육·훈련·자격을 상호 연계가능 하도록 NCS를 활용, 개발해

고시하고 있다.

최근 기업의 채용형태가 학점·어학 등 눈에 보이는 스펙보다 다양한 경험을 통한 직무지식·직업기초능력·조직 적응력 등 개인의 능력을 강조하는 방식으로 변화하고 있다. 그렇기 때문에 앞으로 천편일률적인 스펙 쌓기를 말할 것이 아니라, NCS 기반 교육과 훈련을 거친 인재들을 활용해 자신이 무엇을 해야 할지 모르는 이 땅의 많은 길 잃은 청년들과 구직자들에게 멘토 역할을 해줄 수 있는 환경이 조성되어야 한다. 기업과 교육·훈련 기관에서는 NCS를 기반으로 실질적 업무를 해볼 수 있는 실습 프로그램을 마련해 실무 중심의 인력이 양성되고 직무역량을 키울 수 있는 환경이 만들어져야 한다. 또 NCS를 통해 학교가 아이들에게 가기 싫은 장소가 아니라 나의 능력을 찾고 즐기며 배울 수 있는 곳으로 만들어 나간다면 학교 밖을 떠나는 아이들이 줄어들 것이다.

끝으로 NCS를 기반으로 직무 분야별 전문성을 높일 수 있는 청년 취업아카데미, 취업사관학교 등 프로그램을 통해 현장에 꼭 맞는 인력을 양성하고, 국민내일배움카드 등 직업훈련과정으로 적재적소에 인력을 배치한다면 효과적인 국가인적자원 관리가 이루어질 수 있다.

모두가 즐겁게 일할 수 있는 사회를 만드는 것은 쉬운 과정이 아니다. 개개인의 가능성이 존중받는 사회를 만들고 학교에서, 일터에서

소외된 많은 사람을 살리는 사회를 조성하기 위해서는 우리 모두의 관심과 노력이 필요하다. 그런 의미에서 학벌이 아닌 직무능력 중심의 ‘즐거운 배움터화’를 위한 방안 중 하나로 논의되고 있는 NCS의 미래를 주목해야 한다.

NCS로 채용기준 확립해 창의적 인재 양성한다

NCS를 통해 각 기업이 속해 있는 산업부문을 찾고
채용 계획이 있는 직무 분야에 맞춰 수행능력을 참고한다면,
서류 및 면접전형 때 이를 기반으로 우리 회사에 맞는 적격자를 선발할 수 있다.

회사가 사원을 채용하는 목적은 무엇일까. 만약 회사의 창업자로 새로운 회사를 만들어 비즈니스를 시작했다고 가정하자. 사업이 순조롭게 잘 되어 흑자가 나고 계속 번창해 회사에는 혼자서 처리할 수 없는 일이 많아졌다. 이제 사원을 뽑아야 할 시점이라고 생각해 구인공고를 내려고 결심한다. 이 경우 무엇을 목적으로 사원을 채용하려고 하는지 생각해 보았는가. 당연히 채용은 ‘이윤 극대화’라는 기업의 최종 목적에 기여해야 한다. 그러나 언제부터인가 현업에서는 채용 자체가 목적이 되어버린 경우를 종종 볼 수 있다. 단순히 매년 신규 졸업자 채용을 하고 있기 때문에, 단지 사람이 그만두었기 때문에, 새로운 부서가 생겼기 때문에, 바쁘기 때문에 등, 이렇듯 ‘공백을 채워야 한다’는 당위성 때문에 채용을 한다면 경영자적 입장에서 바라본 원래의 채용목적과는 다른 인원 메우기식의 채용이 되어 버린다.

인사(人事)라고 하는 기업 ‘백년지대계(百年之大計)’의 비극은 무계획적 채용에 있다고 해도 과언이 아니다. 사실 기업 입장에서 사람을 채용하는 것은 매우 큰 투자다. 한 회사가 한 사람을 채용해 정년까지 계속 고용하면 무려 23억 4천만 원 정도의 인건비가 지급된다고 한다. 특별한 기술직이나 전문직이 아니어도 평범한 보통 사원을 고용하는 것만으로도 이 정도의 비용이 들기 때문에 회사로서는 어떠한 사원을 고용하느냐에 따라 그 운명이 결정되기도 한다. 그럼에도 채용에

따른 원가뿐만 아니라 조직에 마이너스가 될 것 같은 사람을 잘못 고용해 버린다면 어떻게 될까.

잘못 채용한 결과에 따라 발생하는 적자는 분명 경영을 압박해 갈 것이다. 채용에 실패해 부적합한 사람이 들어왔을 경우 사내·외 트러블을 일으키는 물론 저급한 고객 대응으로 기업의 평판을 나쁘게 해 미래 잠재고객까지 잃을 수도 있다. 또한 모처럼 채용한 사람이 곧바로 그만두었을 경우 그 손실은 엄청나다. 채용전형에 소비한 비용(구인광고비, 적성검사비 등)과 시간, 인사담당자와 면접관의 인건비, 퇴직에 관련된 수속비용 및 재모집 비용 등이 그것이다. 그리고 기존 사원의 동기부여 저하에 따른 피해도 발생할 수 있다.

반대로 적합한 인재를 채용할 경우에는 수천만 원에서 수억 원의 플러스를 가져오게 된다. 그러므로 명확한 기준이 없는 잘못된 채용이 가져오는 손실은 어마어마하다는 것을 명심하고 올바른 채용 계획을 세워야 한다.

NCS로 독자적 채용기준 확립

각 기업에 적합한 훌륭한 인재를 채용하기 위해서는 명확한 채용 기준이 확립되어야 한다. 한 사람의 평생 인건비가 23억 4천만 원 정도인데, 채용원칙이나 기준 없이 사람을 채용하는 것은 23억짜리 물

건을 사면서 아무런 고민없이 대충 사는 것과 같기 때문이다. 채용의 원칙이 바로서야 좋은 인재가 모이는 법인데 현재 NCS(국가직무능력표준)가 그 기준이 될 수 있다.

채용 시 한 직무의 신입채용과 경력채용의 평가 포인트는 다르다. 예를 들면 특정 업무에 대해 기대하는 레벨이 크게 다른데, 신입사원의 경우 전문지식이나 기술보다는 얼마나 창의적이고 도전적이며 열정이 있는가가 평가 기준이 될 것이고, 경력사원의 경우 해당 업무에 대한 전문지식과 기술, 그리고 성품이 기준이 될 수 있다. 그러므로 모든 상황에 따라 채용의 기준이 다르게 만들어져야 하는데, 직무마다 이를 만드는 것은 어려운 작업일뿐더러 많은 지식을 필요로 하며, 자금이 부족한 중소기업에게는 큰 부담이 아닐 수 없다. 그러나 때마침 국가직무능력표준(NCS)을 통해서 전 직업 분야의 채용기준(능력중심 채용모델)을 개발·보급해 전 국민이 이를 활용할 수 있도록 할 계획이다.

NCS를 통해 우선 각 기업이 속해 있는 산업부문을 찾고 채용 계획이 있는 직무 분야에 맞춰 수행능력을 참고한다면, 서류 및 면접전형 때 이를 기반으로 우리 회사에 맞는 적격자를 선발할 수 있게 된다. 8단계의 수준으로 구분되어 있어 신입 및 경력 채용시 유용하게 활용할 수 있다. 아울러 NCS를 참고해 자사만의 독자적인 채용기준을 만

들어 사내에 공유하고, 공식 기준으로서 유지하는 것도 좋은 방안이 될 수 있다.

채용에서 NCS의 단계적 활용

채용에 있어 NCS는 채용설계, 모집, 선발까지 전 과정에 걸쳐 활용된다. 우선 채용설계는 채용계획 수립, 직무능력 정의, 채용전형 설계, 편견요소 검토 등을 실시하는 단계이다. 기관의 채용계획이 수립되었다면 NCS를 활용하여 채용하고자 하는 직무의 직무분석을 통해 직무설명자료(직무기술서)를 개발해야 한다. 직무분석이라 함은 직무와 관련된 정보를 수집·분석하여 직무별 목적, 주요활동, 책임, 직무수행 요건을 명확히 규정하는 작업이다. NCS는 표준화된 직무분석 자료로 NCS를 활용하여 해당기관의 직무특성에 맞게 가공만 하면 되기에 효율적으로 직무분석이 가능하다. 직무분석을 완료했다면 관련 정보를 바탕으로 직무설명자료(직무기술서)를 만들어야 한다. 직무설명자료(직무기술서)는 직무의 특징과 직무에 필요한 요건(직무능력)을 정리한 설명서인데, NCS홈페이지에서 제시하는 표준 직무기술서를 참고하여 기관 특성에 맞게 작성하면 된다. 이렇게 만들어진 직무설명자료는 채용공고 시 구직자에게 제시하여 구직자가 직무에 대해 명확히 이해하고 지원할 수 있도록 도와주고 있다.

채용 대상 직무에 필요한 직무능력이 결정되고 직무설명자료가 다 만들어졌다면 이제 직무능력 평가에 적합하도록 전형별 설계를 해야 한다. 이때 채용전형 설계 매트릭스를 활용하면 용이한데, 직무능력을 평가하기 위해 어떤 전형을 실시할지, 전형별로 어떻게 평가요소를 선정할지, 어떤 순서로 배치할지 일정과 인원 등을 고려하여 구성한다. 필요한 전형을 선정하였다면 전형별로 평가기준을 설정해야 한다. 서류의 경우 직무관련 교육사항, 경험 및 경력, 자격, 자기소개서 등 입사지원 항목에 대해 평가기준을 설정하고, 필기는 인성·적성, 지식·기술 등 항목별 평가기준, 면접의 경우 역량과 경험, 경력 등 항목별 평가기준을 설정한다. 평가기준이 설정된 이후에는 직무와 무관한 편견요소 여부를 반드시 확인해야 한다.

채용설계가 끝났다면 모집과정을 살펴보자. 모집과정은 크게 채용공고, 서류전형, 필기전형, 면접전형으로 나누어서 설명할 수 있다. 우선 모집을 위한 채용공고문을 개발해야 하는데 채용공고문은 채용분야 및 인원, 지원자격, 우대사항, 전형절차 및 방법, 기타 등으로 구성된다. 채용분야를 작성할 때 NCS가 활용되는데, 앞서 채용 설계단계에서 만든 직무설명자료가 이때 제공되어야 한다. 서류전형에서는 입사지원서와 자기소개서를 개발할 때 NCS가 사용된다. 입사지원서의 경우 직무분석한 결과를 토대로 지원자 대상 요구할 항목 도출, 교

육훈련사항·자격사항·경험 및 경력사항 항목을 추가해야 한다. 자기소개서를 개발할 때는 자기 일대기를 기술하는 기존 방법이 아닌 해당 지원자의 지원동기 및 조직적합성, 직업기초능력을 평가하기 위한 질문문항으로 직무능력을 평가하기에 적합하도록 구성해야 한다. 또한 채용설계 단계에서 도출된 평가기준을 토대로 질문방식 및 평가지표를 개발해야 한다.

필기전형에서는 기존처럼 직무에 따라 구분되지 않는 인지능력 중심 평가나 속도중심으로 탈 맥락적 문제상황 및 자료를 활용하는 것이 아닌 직무 및 업무수행에 필요한 능력에 따라 문항을 설계하고, 개연성 있는 행동 증거 중심으로 직무수행능력을 유추할 수 있게 개발해야 한다. 면접전형에서는 도출된 평가기준을 토대로 질문의 구조, 평가기준 등을 설정해서 보다 평가 타당도와 공정성에서 우수한 구조화 면접을 실시한다.

기업의 운명 바꾸는 인재 양성

우리나라 중소기업 사업체 수는 약 99.9%, 전체 종사자수는 86.9%로써 선진국(미국 49.1%, 영국 58.8%, 일본 76.1%)보다 월등히 높은 편이다. 이는 독자적인 인사정책(HRD)을 구축할 역량이 부족한 기업 집단이 절대다수를 차지하는 우리나라의 기업환경에서 NCS

가 더욱 빛을 발할 것이라는 예측도 가능케 한다. 특히 정부에서 중소기업 육성정책을 적극 펼치고 있어 앞으로 국내 경제에서 중소기업의 중요도는 더욱 커질 전망이다.

대다수의 중소기업은 직무특성을 고려한 인력운영이 이루어지지 않아 직무전문성 강화가 어렵고, 경력개발을 위한 제반 여건이 부재했기에 직원 만족도 향상이 어려운 실정이다. 이러한 상황에서 직무 역할별 경력 경로에 따른 자기개발계획 및 교육계획을 수립할 수 있도록 경력개발제도(CDP)를 수립하는데 NCS는 매우 중요한 참고자료가 될 수 있다.

직무분석을 하고 경력개발체계를 설계하는 데에는 많은 시간과 노력이 필요하다. 그러나 NCS로 시간과 노력을 줄여서 직무만족도를 높일 수 있는 직원역량강화를 추구할 수 있다. 뿐만 아니라 NCS기반 훈련과정을 개발해 현장 중심의 맞춤형 훈련을 실시, 기업의 직급별 인재에 대한 기대와 근로자의 역량 간 불일치가 해소될 수 있다.

우리나라 고용의 대부분을 담당하고 있는 중소기업들이 NCS를 기반으로 명확한 채용기준을 확립하여 직무 수행 역량 및 회사에 진정한 마음으로 공헌할 수 있는 태도를 가진 인재들을 끌어 모으고, 체계적인 경력개발제도로 창의적 인재로 양성해낸다면 그 기업은 운명까지도 바뀔 수 있다. 이러한 선순환 구조가 바르게 정착되면 국가경쟁력 제고에도 이바지할 수 있을 것이다.

직무능력사회 구현하는 NCS 기반의 자격제도

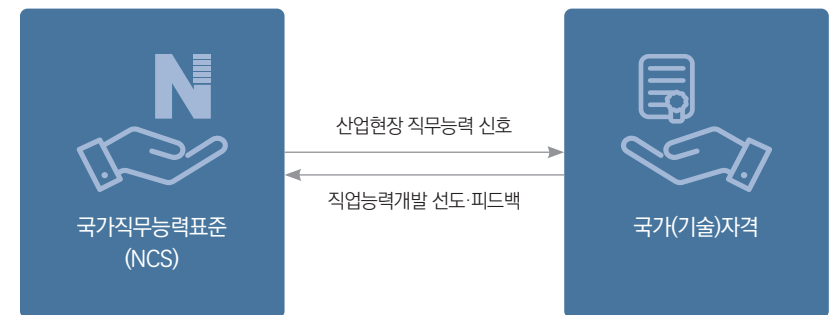
NCS는 산업현장에서 한 개인이 주어진 업무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 직무능력(지식, 기술, 태도)을 국가가 부문별, 수준별로 체계화한 것이다.

이를 통해 우리나라의 직업의 수요 및 기업에서 요구하는 인력의 직무능력 유형과 수준을 명확히 제시하고, 교육시장에서는 기업에서 요구하는 직무능력 유형과 수준에 따라 교육과정을 편성하고, 인력을 양성할 수 있는 것이다.

블라인드 채용은 현 정부의 국정과제로 입사지원서에 출신지, 출신학교, 가족 관계 등 편견을 야기할 수 있는 요소를 적지 못하게 하는 것이다. 차별적인 평가요소를 제거하고 직무능력을 중심으로 평가하는 취지다. 특히 출신학교를 볼 수 없는 상황에서 절대 강자를 차지하고 있었던 학위에 대한 관심보다는 자격에 대한 관심이 점점 높아지고 있는 실정이다.

자격이란 직무수행에 필요한 지식·기술·소양 등의 습득정도가 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 것을 의미한다. 특히 국가 기술자격은 자격기본법에 따른 국가자격 중 산업과 관련이 있는 기술·기능 및 서비스 분야의 자격을 의미한다. 그렇다면 NCS와 자격과

[도표 15] NCS와 국가자격과의 관계



산업현장에서 필요로 하는 직무수행능력을 자격 제도를 통해 효과적으로 반영하고, 국가(기술)자격제도가 교육·훈련 및 고용과 연계하여 직무능력사회 구현에 기여

의 관계는 어떠할까? 자격기본법 4조엔 “국가는 직무능력표준을 수립하고 이에 따라 자격이 관리·운영되도록 필요한 시책을 수립·시행하기 위하여 노력하여야 한다”고 되어 있다. 또한, 법 5조엔 “정부는 정부가 정하는 교육훈련과정, 국가자격의 검정 및 출제기준, 민간자격의 공인 기준 등이 국가직무능력표준에 따라 마련되도록 노력하여야 한다”고 명시되어 있다. 이와 같이 NCS와 국가(기술)자격과의 관계는 서로 떼려야 뗄 수 없는 관계임을 알 수 있다.

NCS 기반 자격의 개요

NCS가 개발되고 활용됨에 따라 우리나라 국가기술자격은 변화의 중심에 있다. 국가기술자격은 기술인력의 직업능력을 개발하고 기술인력의 사회적 지위 향상과 국가의 경제발전에 이바지할 수 있도록 1974년부터 시행된 자격이다.

그간 오랜 역사와 탄탄한 체계로 운영되어 왔으나 급변하는 산업현장의 변화를 따라잡지 못하고 일-교육-훈련-자격 간 연계가 미흡하다는 점을 개선하고자 2016년부터 ‘국가직무능력표준(NCS)기반 국가기술자격 개편방안’을 통해 기존 검정형 국가기술자격의 개편과 과정평가형자격을 만들어 NCS를 활용하고 있다.

이 밖에 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」에 의한 일학습

[도표 16] NCS 기반 자격 설명자료(2014)

구분	기존 국가기술자격	NCS 기반 자격 [국가기술자격(개편된 검정형자격, 과정평가형자격), 일학습병행자격]
자격 크기	개별 직무 또는 학과 단위	노동시장 고용 단위
자격 등급	기능사, 산업기사, 기사, 기능장, 기술사 등	(국가기술자격) 기능사, 산업기사, 기사, 기능장, 기술사 등 (일학습병행자격) NCS 수준체계 준용(8수준 체계)
운영 주체	정부(한국산업인력공단 등 수탁 시행)	정부(한국산업인력공단 등 수탁 시행), 사업주 단체
평가 방식	전 종목 대상 동일한 평가 방식 운영	NCS 기반 평가 방식 다양화

※ 자료 : 한국산업인력공단

병행자격이 운영되고 있다. 그렇다면 기존 국가기술자격과 NCS를 활용한 자격(이하, NCS 기반 자격)은 어떠한 차이가 있을까? 기존 국가기술자격은 학과 단위, 지식중심의 평가였다면, NCS 기반 자격은 현장에서 요구하는 직무능력 중심으로 과연 일을 수행할 수 있는 능력이 있는지를 평가하는 것이다.([도표 16] 참조)

NCS 기반 자격에는 NCS로 개편된 검정형 국가기술자격, 과정평가형 국가기술자격, 일학습병행자격이 있다. 먼저 NCS로 개편된 검정형 국가기술자격을 살펴보자. 이는 NCS를 활용하여 현장의 직무 중심으로 국가기술자격의 시험과목 및 내용 등을 개선하고, 종목의 신설, 통합·분할 또는 폐지 등 정비하는 것을 의미한다. 자격등급(4등급)과 NCS 수준(1~8수준)을 매칭하여 설계하고, NCS 능력단위를 각각 필수와 선택 능력단위로 구분하고, 자격 등급별 400시간(기능사), 600

[도표 17] NCS 기반 자격간 특징 비교

구분	국가기술자격		일학습병행자격 (NCS 기반)
	검정형 (NCS 기반 개편 中)	과정평가형 (NCS 기반)	
관련 근거	• 국가기술자격법		• 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률
자격 등급 구분	• (기능·기술분야) 기능사/산업기사/기사/기능장/기술사 • (서비스분야) 단일 또는 1/2/3급		• L2/L3/L4/L5 * 고숙련마이스터 L6 6개 별도
종목 수	• 544개 종목(2022년 기준) * 기능장, 기술사 개편 미진행	• 178개 종목(2022년 기준), 2021년 기준 112개 종목 운영 * 기능장, 기술사 미시행	• 336개 직종, 434개 종목 (2022년 1월 고시 기준) * 2019년말 기준, 390개 종목 운영
응시 자격	• 등급별 학력 또는 경력 기준 있음 (기능사 제외)	• 제한 없음 (과정 이수자 대상)	• 제한 없음 (훈련 이수자 대상)
NCS 활용방식	• NCS 능력단위를 최소 단위로 필수/선택 구분 * 미개편 종목은 실기시험만 NCS기반(형식)으로 개발	• (좌동) • 직업기초능력도 일정 포함	• NCS 능력단위를 최소 단위로 필수/선택 구분
최소 학습 시간	• 없음	• 자격등급별 400~800시간(±20%)	• 자격수준별 600~800시간
자격 운영 및 평가 방식	• 출제기준에 따라 필기(이론·지식) → 실기(수행)시험	• 편성기준에 따라 인정된 과정이수 및 내부평가 → 외부평가(1·2차)	• 개발기준에 따라 인정된 훈련이수 및 내부평가 → 외부평가
평가 단위	• NCS 능력단위 조합하여 시험과목으로 구분·평가	• NCS 능력단위 조합하여 편성 과정 이수·내부평가 및 외부평가(과제 등) 평가	• NCS 능력단위별 평가
시험 면제	• 검정의 전부 또는 일부 면제 가능	• 면제 없음	• 면제 없음
자격 취득	• 필기 → 실기시험 합격자 * 필기, 실기 60점 이상 득점	• 과정이수 및 내부평가 + 외부평가 합격자 * 내부 + 외부 합산평균 80점 이상	• 훈련이수 및 내부평가 → 외부평가 합격자 * 내부 및 외부평가 각각 필수능력단위 70% 이상 Pass

※ 자료 : 한국산업인력공단, NCS와 자격의 관계 및 체계화 방안(2020)(위 내용은 정부 정책에 따라 변동 가능)

시간(산업기사), 800시간(기사) 이상으로 구성한다.

다음으로 과정평가형자격을 살펴보도록 하자. 과정평가형자격이란 NCS에 따라 편성·운영되는 교육·훈련과정을 일정수준 이상 이수하고 평가를 거쳐 합격기준을 통과한 사람에게 국가기술자격을 부여하는 제도이다. 이는 국가자격 최초로 NCS 기반으로 운영 중인 자격제도로, 기존 검정형 대비 직무역량의 습득 및 노동시장의 성과가 높게 나타나 일정 부분 당초 기대효과가 확인되고 있어 일-교육훈련-자격체계 개선 역할을 기대한다. 또한, NCS 능력단위 기반으로 구성 및 평가되어 향후 현장경력인정, 선행학습인정(RPL), 자격간 인정 등 직무기반 역량체계 구축과 확장성이 용이할 것으로 예상된다. 하지만 검정형 국가기술자격 대비 과정평가형 자격의 성과는 확인되나, 비교적 장기간 과정이수와 기준 시설·장비의 확보, 학사관리 복잡성 등으로 상대적으로 단순한 검정형 자격 비중이 여전히 절대적 비중을 차지해 자격제도에 미치는 영향이 낮은 상황이다.

마지막으로 일학습병행자격을 살펴보자. 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」에 따라 기업현장에서 학습근로자에 대해 NCS 기반의 프로그램에 따라 훈련과 일을 병행하며 일정 기준에 따라 평가하여 인정하는 국가 자격이다.

일학습병행자격은 일터 기반 학습을 통해 취득할 수 있는 자격으

로 2014년 도입 이후 현재 1만 5천여 개 기업과 9만여 명 학습근로자 참여 증으로 양적인 성장과 함께 도제학교, 유니테크, IPP형 등 운영 방식도 다양화하여 성장 중이다. 일학습병행자격은 학습근로자의 현장 직무수행능력 향상, 기업의 생산성 향상, 신규채용자의 구직기간 및 비용 절감 등 사회적 비용 편익성과 사업 타당성이 높은 것으로 평가되고 있다. 이와 같이 NCS 기반 자격인 세 가지 자격의 특징을 비교하면 [도표 17]과 같다.

결론적으로 NCS는 산업현장에서 한 개인이 주어진 업무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 직무능력(지식, 기술, 태도)을 국가가 부문별, 수준별로 체계화한 것이다. 이를 통해 우리나라의 직업의 수요 및 기업에서 요구하는 인력의 직무능력 유형과 수준을 명확히 제시하고, 교육시장에서는 기업에서 요구하는 직무능력 유형과 수준에 따라 교육과정을 편성하고, 인력을 양성할 수 있는 것이다.

이와 더불어 평생직업능력개발을 제공하는 교육훈련시장을 자율과 책임에 따른 성과중심 교육훈련이 될 수 있도록 성과관리를 내실화할 필요가 있다. 이를 위해서는 교육훈련과 노동시장을 연계하는 대표적인 신호기제로서 자격의 효용성을 제고시켜야 한다.

‘자격 없는 교육훈련 없다’는 교육의 근본적인 기조 아래 앞으로 자격을 교육훈련의 질적 향상을 위한 관리 수단으로 대체될 수 있도록

할 필요가 있겠다. 즉, 국가직무능력표준을 활용해서 자격제도를 획기적으로 개편해야 한다. 또한, NCS 기반 ‘교육훈련-학위-자격-경력’이 상호 연계되는 시스템(NQF: 국가역량체계, SQF: 산업별 역량체계)과 NCS 기반 자격 구축을 위해서는 일관된 프로세스 체계 확립이 필요한 시점이다.

NCS 기반 일학습병행제도로 신(新) 인력양성 패러다임 설계

일학습병행의 훈련과정을 설계할 때는 개별 기업의 특성을 최대한 고려하여 설계하되,
동일업종·직무의 공통직무능력과 개별 기업의 특수직무능력이
동시에 반영되도록 개발해야 한다.

이때 NCS기반자격 종목 기준에 따라 훈련과정을 개발하고,
NCS기반자격이 미개발되었을 경우에는 차후 자격과의 연계를 고려하여
직무분야와 관련된 NCS를 활용한 기업형 과정편성을 원칙으로 해야 한다.

1990년대 이후 ‘고용 없는 성장’이 지속되고 성장률마저 점차 하락하면서, 고용률은 2005년 이후 10년째 60%대를 벗어나지 못하고 있다. 수출·제조업 경제구조로 고용 창출력은 약화되어왔고, 고용의 대부분을 담당하는 중소기업과 서비스업의 낮은 생산성, 남성 가장의 장시간 근로에 의존하는 근로문화는 고용창출에 큰 저해요인이 되고 있다. 특히 청년의 고학력화, 여성의 경력단절, 베이비부머의 이른 퇴직 등 취업 애로요인이 구조화되는 가운데, 현 고용창출 시스템으로는 고용률 개선이 근본적으로 어려운 상황이다. 따라서 핵심인력임에도 불구하고 현재 취업애로를 겪고 있는 청년, 여성 및 중·장년층의 고용 가능성을 제고하여 일을 할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 즉 이들 비경제활동인구를 얼마만큼 취업자로 만들 수 있는지가 고용률 제고의 핵심이다. 그렇다면 청년, 여성 및 중·장년층을 취업시장으로 유인하기 위해서는 어떠한 대책이 필요할까?

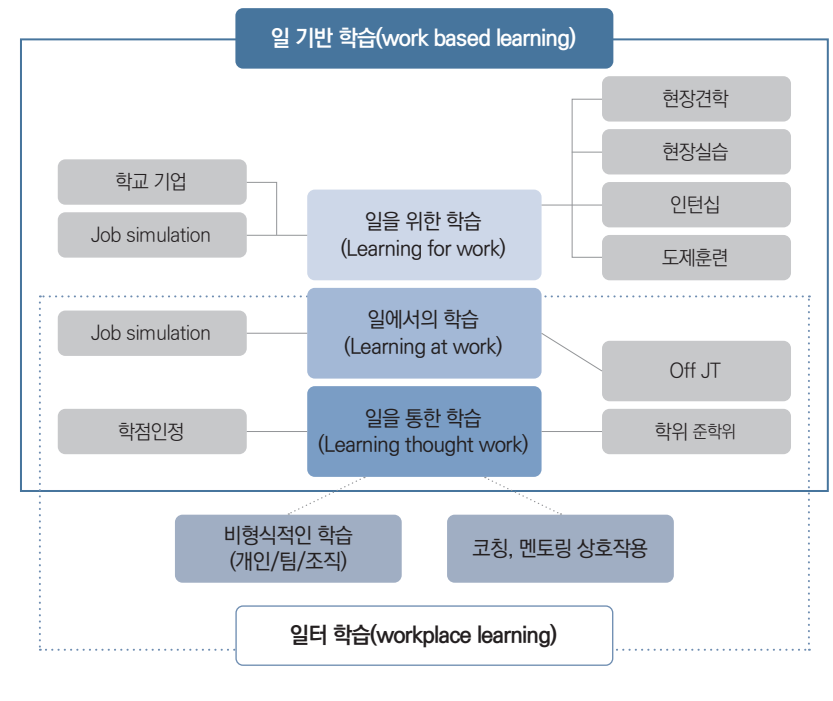
첫째, 청년들에게는 빨리 노동시장으로 진출할 수 있도록 해야 한다. 왕성한 근로의욕을 가진 청년층 인력이 일자리로의 이행기간이 길면 길어질수록 전공불일치가 높아지고, 이는 낮은 임금과 잦은 이직으로 이어져 국가적 손실이 된다. 즉, 지금의 공급자 중심, 학교중심 직업교육훈련에서 과감히 벗어나 산업현장을 교과서로, 현장의 숙련기술인을 스승으로 삼아 일터를 배움터로 만들어나가는 새로운 인력양성의

패러다임을 만들어 나가야 할 것이다. 이를 위해 도입된 것인 ‘일학습 병행’ 제도이다. 이 제도는 청년의 초기 노동시장 진입을 위한 프로그램 중 하나로 기업 입장에서는 재교육 부담을 줄일 수 있고, 학생은 불필요한 스펙을 쌓지 않아도 되는 획기적인 시스템이다. 한국형 도제제도인 ‘일학습병행제도’는 16세부터 기술훈련을 시작해 돈을 벌면서 일과 공부를 병행하는 독일식 도제 제도를 모델로 한 것이다. 이는 비경제활동 동인구인 청년층을 직업인(근로자) 신분으로 공부할 수 있도록 하여, 고용률 70% 달성에 크게 기여하리라 생각되며, 이와 더불어 학벌이 아닌 능력으로 평가받는 사회를 만드는데 초석이 되리라 확신한다.

둘째, 여성들의 경우 육아 등으로 경력이 단절되어 바로 노동시장에 취업하는 데는 많은 어려움이 있다. 아무리 화려한 경력이 있어도 경력이 단절된 이후에 다시 제대로 평가받기는 힘들다. 이들에게 필요한 것은 노동시장으로 재진입할 수 있도록 지원하는 교육훈련이다. 교육훈련을 받지 못하면 제대로 된 일자리를 갖지 못한 채 영원히 보조인력으로 전전할 가능성이 높다. 따라서 경력단절 여성들에게는 직업상담 등 실무형 멘토링을 통해서 필요한 교육훈련과 연계하고 자신의 고용가능성을 확실히 확보한 후 취업으로 연계될 수 있도록 해야 한다.

셋째, 퇴직을 준비하는 중·장년층에게는 제 2의 인생을 준비할 수 있도록 직무전환을 위한 전직훈련이 활성화되어야 한다. 특히, 숙련기

[도표 18] 일 기반 학습과 일터학습의 범위



숙인력들의 사전 수요조사를 통해 특정분야의 기술인력을 필요로 하는 중소·중견기업들에게 연계해주는 국가적 차원의 훈련 및 취업알선 시스템이 필요하다. 우리나라의 99%를 차지하고 있는 중소기업은 일을 할 수 있는 인력도 부족하여, 교육훈련을 위해 투자할 시간과 여유가 매우 부족하다. 이와 같은 현상은 기업현장과 동떨어져 있는 학교 및 훈련시설에서 대부분의 교육훈련이 이루어져 기업이 훈련의 필요

[도표 19] 현장견학, 현장실습, 인턴십, 일학습병행(도제훈련)의 차이

구분	현장견학	현장실습	인턴십	일학습병행(도제훈련)
대상	All (초대학)	고교, 대학 (주로 직업 track)	주로 대학	All (의무교육 이후 사람, 학생이 아니어도 됨)
학점 인정	대체로 ×	○	×	○
정규교육 관계	대체로 ×	○	×	△, 자체로 별도과정
계약	학생-학교, 기업	학생-학교 학교-기업	학생-기업	학생-기업 (의무교육기간 내에는 학교도 포함)
프로그램 주도	학교	학교	기업	기업
기간(평균)	1~7일	1~3개월	1~6개월	1~4년
훈련내용	훈련 ×	기업마다 다름 (배치된 부서직무 중심)	기업마다 다름 (배치된 부서직무 중심)	NCS 기반 competency based training
현장훈련 비중	훈련 ×	현장 100%	현장 100%	현장 50%, 학교 50%
보수	무보수	적은 보수	적은 보수	정상 보수
취업 관계	×	대체로 × (특성화고 예외)	인턴십 종료 후 평가-선발	국가마다 다름, 우리나라 취업연계
자격제도 관계	×	×	×	영연방중심으로 존재
법령 및 규정	△	△	×	존재
지원센터/조직	대체로 ×	대체로 ×	×	대체로 존재

성은 느끼지만 참가할 여력이 없기 때문이다. 따라서 새로운 교육훈련 패러다임 전환이 필요한 시점이다. 즉, 일터에 진입한 직업인(근로자)들이 일하면서 더 많이 배우고 계속 학습할 수 있는 ‘일터학습(일터가 배움터)’ 시스템을 구축해야 한다. 일터학습의 범위와 유형을 살펴보면 [도표 18]과 같다. 또 [도표 18]의 현장견학, 현장실습, 인턴십, 일학습병행(도제훈련)의 차이를 살펴보면 [도표 19]와 같다.

NCS 활용한 일학습병행

일터가 배움터가 되는 일터학습의 핵심은 기존의 공급자 중심인 학교 중심의 교육훈련에서 수요자인 일터 중심으로 배우는 장을 바꾸자는 것이다. 학습강사는 기존의 교사·교수님에서 현장전문가(기능장, 기술사 등), 기업현장교사(선배 및 동료), 산업현장교수들이 된다. 독일 마이스터의 역할을 보면 그들은 그 분야 최고의 기술전문가로서 경영 및 관리능력과 후배들을 양성할 수 있는 교수능력까지 갖추고 있다. 우리나라도 기능장 제도를 마이스터와 같이 경영능력과 교수능력을 겸비한 제도로 개편하여야 한다. 또한, 학습공간은 언제 어디서나 생산현장, 사무실, 출·퇴근하는 공간이 될 수 있고, 학습내용은 현장지식, 실천적 지식, 고급 신기술 등이 되는 것이며, 학습방법은 OJT, 멘토링 등 현장훈련, 학습자 주도의 맞춤형 집중학습, 스마트러닝 등을 활용하는 것이다. 이를 통해 근로자들에게는 문제해결능력을 향상시키고, 기업에게는 기업이 필요한 인력을 현장에서 교육시켜 시간과 비용을 절감하고 생산성을 증대시킬 수 있다.

이러한 일터가 배움터가 되는 패러다임은 ‘입직-재직(숙련)-전직’ 등 근로자 생애주기별 기업 내 현장훈련을 통해 중소기업과 근로자의 경쟁력을 높이는 것이다. 즉, 학습공동체로서의 기업이 현장 직업훈련을 통하여 근로자의 첫 취업에서부터 재직 후 인생까지 책임질 수 있

도록 한다.

입직단계에서는 일학습병행(도제훈련) 등 양성훈련을 통해서 중소기업의 부족인력을 확보하고, 재직단계에서는 기업 현장에서 향상훈련을 통하여 숙련을 형성하고 체계적으로 경력개발을 하는 것이다. 전직단계에서는 퇴직 예정자 등을 대상으로 인생 2모작을 준비하기 위한 전직훈련을 실시한다. 이를 위해서는 훈련이수에 따른 자격취득 지원, 인사·보수상 합당한 대우를 해주도록 하고, 기업 내 학습공동체가 원활한 활동을 할 수 있도록 노사가 함께 지혜를 모아야 한다.

이제 일학습병행에 NCS가 어떻게 활용되는지 살펴보도록 하자. 우선 일학습병행 훈련과정을 설계할 때부터 NCS는 활용된다. 일학습병행의 훈련과정을 설계할 때는 개별 기업의 특성을 최대한 고려하여 설계하되, 동일업종·직무의 공통직무능력과 개별 기업의 특수직무능력이 동시에 반영되도록 개발해야 한다. 이때 NCS 기반의 일학습병행 자격 직종별 교육훈련 기준에 따라 훈련과정을 개발하고, 일학습병행이 미개발되었을 경우에는 차후 자격과의 연계를 고려하여 직무분야와 관련된 NCS를 활용한 기업형 과정 편성을 원칙으로 한다. 또 대학연계형의 경우 일학습병행 자격 과정만 인정하며, Off-JT 및 OJT 기간 등은 학습기업과 학위부여 기관의 의견을 반영하여 개발한다. 일학습병행 훈련과정을 설계할 때는 훈련목표를 명확히 설정해

이수자 평가의 기준으로 활용해야 하는데, NCS를 참고하여 직무를 설정하고, 훈련목표는 해당기업과 산업 분야에서 요구되는 직무능력을 확보할 수 있는 수준으로 설정해야 한다.

다음으로 훈련과정을 이수한 학습근로자에 대해 외부평가를 실시할 때 NCS를 주로 활용하게 되는데 능력단위별 지필, 작업, 면접 평가 중 지정된 평가방식을 활용하여 평가를 하게 된다. 이때 종목의 필수능력단위 개수 기준 70%이상 PASS 할 경우 합격처리가 되며 PASS의 기준은 필수능력단위별 100점 만점 중 60점 이상 득점했을 경우이다. 또한 기업형과정 이수자에게도 이수증 뒷면에 기재된 내부평가 통과 능력단위가 특정 일학습병행 자격 종목의 필수능력단위 개수 기준 70%를 충족하면 외부평가 응시기회가 부여된다.

외부평가에서 PASS하여 합격자가 되었을 경우 NCS 능력단위 기반의 일학습병행 자격이 발급된다. 지난 해 IMD의 세계경쟁력 평가 순위를 살펴보면, 우리나라 숙련엔지니어 보유정도가 59위로 매우 취약한 실정이다. 재직 중 직업능력개발을 위한 향상훈련과 전직훈련이 빈약하다는 증거다. 기업에서 일을 하면서 배운 기술을 제2의 인생에서 활용할 수 있도록 해 준다면, 기업을 떠날 때도 자신의 인생을 걸고 일한 직장을 고맙게 생각할 것이고, 나아가 국가경쟁력 차원에서도 숙련기술자의 손실을 최대한 막을 수 있을 것이다.

직무급 임금체계에 NCS 활용 가능성 탐색

미래사회의 변화를 대비한다면 직무급은 ‘왜’의 문제보다
‘어떻게’의 문제가 더 중요한 것처럼 보인다. 직원의 고직급화와 근속에 따른
임금상승이 누적되면 기업은 대안적 임금제도를 찾게 된다.

인건비 관리에서 더 이상 물러설 곳이 없다고 생각하면 직무급 도입을
우선 고민하게 되는 것이다. 이러한 차원에서 최근 스펙이 아닌 직무능력중심 채용제도
변화의 핵심기제인 ‘국가직무능력표준’이 어느 정도 역할을 할 수 있지 않을까 싶다.

청년실업률이 끝을 모르게 올라가고 있다. 통계청이 발표한 지난해
12월 청년실업률은 5.7%다. 반면 60세 이상 노인인구 비율은 2000년
7.2%에서 2022년 17.5%로 2배 이상이 될 전망이다. 정년 60세가 본격
화된 상황에서 앞으로 60세에 이르기까지 계속 근로할 근로자의 수는
더욱 증가할 것으로 예상된다. 만약 기업이 현재의 호봉제 임금제도를
버리지 못하고 매년 임금을 올려준다면 인건비를 감당할 기업이 몇이
나 있을지 모를 일이다. 이러한 측면에서 직무급 임금체계에 대한 필요
성은 높아졌지만 아직까지 논란이 있는 점도 사실이다. 직무급이 도입
되면 고령화에 따른 인건비 부담을 통제할 수 있고, 부당한 임금차별을
방지할 수 있으며, 직무전문성을 제고할 수 있다는 이점이 있다. 하지만
직무가치 평가가 어렵고 저평가 직무의 임금조정이 어려우며 인사제도
전반의 변화가 필요하다는 부담을 지니고 있는 것도 사실이다.

하지만 미래사회의 변화를 대비한다면 직무급은 ‘왜’의 문제보다
‘어떻게’의 문제가 더 중요한 것처럼 보인다. 직원의 고직급화와 근속
에 따른 임금상승이 누적되면 기업은 대안적 임금제도를 찾게 된다.
인건비 관리에서 더 이상 물러설 곳이 없다고 생각하면 직무급 도입을
우선 고민하게 되는 것이다. 이러한 차원에서 최근 스펙이 아닌 직무
능력중심 채용제도 변화의 핵심기제인 ‘국가직무능력표준’이 어느 정
도 역할을 할 수 있지 않을까 싶다.

직무급 임금체계에서 NCS 활용 가능성

국내 기업들이 1960년대 직무급을 도입하고자 했으나 아직까지 직무급 도입을 어려워하고 있다. 직무급을 도입하지 못한 이유가 무엇인지 살펴보고 이 부분에 NCS를 활용할 수 있을지 검토해 보고자 한다.

첫째, 직무가치를 평가하는 과정의 기술적 어려움이 있다. 일반적으로 직무의 가치를 서로 비교하기 위해서는 직무분석과 직무평가라는 절차가 필요하다. 직무분석은 기존 직무의 내용과 필요역량을 조사하는 것이고, 직무평가는 직무분석에서 수집된 정보를 가지고 직무의 상대적 가치를 매기는 작업이다. NCS를 기반으로 기업 내 직무분석을 실시하면 새롭게 직무분석을 하는 것보다는 시간적으로나 비용적으로 효율성을 기할 수 있고, NCS의 능력단위별 수준을 참고해 직무평가를 실시한다면 직무의 상대적 가치를 매기는 직업에서 어느 정도 객관성을 담보할 수 있다고 생각한다. 이렇게 분석된 결과는 직무정보와 직무가치 판가름의 재료가 된다. 가치가 높게 평가된 직무는 높은 직무등급에 속하게 되며, 가치가 낮게 평가된 직무는 낮은 직무등급에 속하게 되는 것이다.

둘째, 직무급을 도입할 경우 인사제도는 채용에서부터 평가까지 함께 변화되어야 한다. 현재와 같은 스펙 위주의 공채모집보다는 직무

능력중심의 채용이 활성화되어야 직무급 임금제가 가능할 수 있는 것이다. 즉 채용부터 특정 직무별로 사람을 선발해 채용시 직무군 내에서 일을 수행하도록 하는 직무중심 채용이 이루어져야 한다. 최근 공공기관 중심으로 NCS 능력중심채용이 민간기업으로 더욱 확대되어야 함이 그 이유다. 아직까지 국내 기업은 직무별로 채용하기보다는 일반적인 역량이 뛰어난 신입사원을 선발해 다양한 직무로 순환시키고 있는 실정이다. 특히 순환근무를 할 때 연관성이 낮음에도 불구하고 다양한 직무를 수행토록 한다면 직원의 직무전문성을 배양하기 어렵고, 이에 따라 직무 중심의 임금 개편도 어려울 것이다. 따라서 2015년부터 NCS 채용을 도입한 공공기관 신입사원부터 직무급 임금제를 시도해 볼 것을 제안해 본다. NCS 채용을 도입한 공공기관은 직무를 분석한 결과가 있고 이미 직무능력으로 채용한 경험이 있기 때문에 이에 따른 인사관리체계를 구축하는데 수월할 수 있다.

셋째, 직무급은 직무에 따라 철저하게 임금을 연공시킬 경우 내부적으로 인력을 유연하게 배치하기가 어렵게 된다. 직원은 특정 직무에 대한 전문성을 중시하게 됨으로써 당장 사람이 필요한 직무에 직원을 유연하게 재배치하는 것이 어렵게 된다. 국내 기업과 같이 전통적으로 인력을 폭넓게 순환배치하는 관행 하에서는 직무급이 인력배치의 경직성을 초래할 우려가 있다. 이를 해결하기 위해서는 NCS에 기

반한 융복합 직무군을 운영할 필요가 있다. NCS의 12,000여 개의 능력단위를 활용해 융복합 직무군을 구성하고, 이에 대해 사측과 근로자와 협의를 해서 직무구분을 넓게 정의한 후 유연하게 인력이동을 할 수 있도록 하는 것이다. 또한 경력개발체계(CDP) 역시 타 직무군과의 이동을 원활히 할 수 있도록 유연성을 부여할 수 있는 것이다.

외국에서의 임금체계 사례

이미 고령화 사회로 진입해 있는 주요국들의 임금체계 현황 및 특징을 보더라도 직무, 숙련, 임금 간의 연계성이 우리보다는 잘 확립되어 있다(김주섭 외(2016), “NCS 기반 직무·숙련·임금 연계방안”, 한국노동연구원).

독일의 경우 ‘동일노동, 동일임금의 원칙’을 따르면서 무엇보다도 기본급 결정에 단체협약에서 체결한 직무평가 결과가 기초가 되고 있다. 특히 직무능력 기반의 자격 중심의 평가라는 점은 능력을 중시하는 독일사회에서 직무수행능력의 중요성을 강조하고 있다는 것을 알 수 있다. 또한 임금결정의 근간이 되는 평가자료 개발을 위해 노사가 협력하고 서로 간의 입장 차이를 적극적인 협상을 통해 노력한다는 점도 시사점을 준다.

일본은 승진 및 승급에 따르는 연공성을 억제하기 위해 1990년대 중후반 이후 임금체계 개편이 활발히 진행되면서 도입한 역할급 체계

가 특징적이다. ‘일본형 직무급’이라고 불리는 역할급은 성과와 조직 내 역할을 곱한 결과 값으로 부가가치의 공헌을 측정해 임금이 지급되는 방식이기 때문에 임금과의 상관관계에 있어서 직무가치보다는 속인적 특성이 강조된 것이라 볼 수 있다.

미국의 임금체계는 전통적으로 직무와 임금 간의 높은 상관관계를 보여준다. 미국은 전형적인 직무급 체계를 기반으로 임금체계를 운영하고 있으나, 역량기반 임금, 성과급, 능력급 등을 가미하여 직무급의 유연성을 높이는 형태로 임금체계 개편이 진행되었다는 점이 특징이다. 특히 직무급이 지배적인 임금체계로 자리 잡을 수 있었던 데에는 국가 주도하에 O-net을 통해 표준화된 직무정보를 제공하고 기업 내 직무가치를 평가할 수 있는 지역별·업계별 시장임금조사가 매우 발달했기 때문이다. 따라서 직무와 임금 간의 상관관계를 높이기 위해서는 직무정보의 표준화와 공급 확대, 시장임금 조사결과 제공 등 관련 인프라의 구축이 동반되어야 할 것이다.

영국과 호주는 기본적으로 ‘동일노동-동일임금’의 원칙에 따른 직무 기반 임금체계를 갖추고 있으며, 숙련급과 성과급의 도입 등을 통해 직무급의 유연성을 높이고 있다. 특히 호주는 노동기준 보상체계(Award system)를 통해 사회안전망을 구축하고 있다는 점이 특징적이다. Award는 특정 산업 또는 직업 내 직무별로 직무수준, 작업환경,

직무요건 등을 상세화 하고 있으며, 호주역량체계(AQF)의 자격들을 일정 부분 활용하고 있다는 점도 주목할 만하다.

산업별역량체계를 통한 임금체계

임금체계를 개편한다는 것은 상당히 민감한 사안이고, 관련분야 근로자들은 각자 어느 정도의 임금을 받고 있는지 상대적으로 비교할 수밖에 없다. 개별 기업별 임금체계를 구축하기보다는 사업 내에서 통용될 수 있는 표준임금정보를 제공해야 할 필요가 있다. 여기에 산업별역량체계(SQF, Sectoral Qualification Framework)의 중요성이 있는 것이다. 산업별역량체계라 함은 특정산업분야에 대해서 교육·훈련·자격 등을 통한 학습결과들을 인정하도록 하는 수직적·수평적 능력 인정체계이다.

SW산업분야를 예로 들면, 기존의 SW기술자등급제는 단순히 학력, 경력 중심의 등급관리 체계로 지종별 차이를 구별하지 않은 단일 직종으로 수준 측정해 기술자의 실제 역량보유 수준과 무관하게 10년 이상의 특급 기술자 양산 등의 문제점이 나타났다. 이를 해결하기 위해 NCS기반 NQF와 연계된 IFSQF 설계가 2014년 이후 추진되었다. ITSQF에서는 기술자 역량수준을 직종·직무별로 진단할 수 있도록 설계한다는 것이 기존의 기술자 등급제와의 중요한 차이점이다. 즉

IFSQF는 SW산업에서의 주요 직무 수준을 구분하고 각각의 직무수준별로 자격, 학력, 현장경력을 통해 획득한 능력을 상호 인정해주기 위한 기준을 제시한 것이다. 각각의 역량수준별로 SW 사업대가와 시장 임금에 관련된 정보를 제공해 개별기업에서는 ITSQF의 정보를 활용해 직무급 임금체계를 설계할 수 있는 것이다. 현재 SW분야뿐만 아니라 기계분야, 방송통신분야, 재료분야, 전기분야, 화학 분야도 SQF를 구축하려고 노력하고 있고, 각 산업별 인적자원개발위원회(ISC : Industry Skills Council) 중심으로 SQF 구축 시도가 확대되고 있어 NCS 기반 직무급 임금체계 도입논의는 보다 활성화될 수 있으리라 생각된다.

NCS 활용 직무급 도입시 고려사항

NCS 채용이 확대되고 종합적으로 인사관리 분야에 활용가능성이 논의되고 있는 상황에서 NCS 활용 직무급 임금체계는 수용될 가능성이 높긴 하지만 반드시 고려해야 할 사항은 있다.

첫째, NCS는 국가가 마련한 직무능력에 대한 표준이기 때문에 개별기업에 바로 쓰이기는 어려운 부분이 있어 각 기업별 커스터마이징 과정이 필요하다. 또한 모든 규모의 기업에 일괄적으로 적용하기보다는 150~300인의 중견기업과 내실 있는 강소기업으로 단계적으로 적

용해 우수사례를 만들 필요가 있다. 최근에 NCS 기반 채용을 통해 필요한 핵심인재를 선발한 경험이 있는 기업 중심으로 활용·확산하는 것도 의미가 있다. 향후에는 업종별·규모별 NCS 활용 인사관리 매뉴얼을 구축해 적용 가능한 기업부터 점차적으로 확산할 필요가 있다.

둘째, NCS를 활용한 기업인사 시스템을 구축한다면 수행준거가 핵심적인 요소가 될 것이다. 수행준거를 기반으로 기업의 HRM을 위한 체크리스트를 만들고 피평가자의 관련 능력(행동) 수준을 평가하는 형식으로 활용한다면 객관적이고 효율적인 인사관리가 가능할 것이다. 또한 근로자 개인별 경력 개발경로에 따른 교육훈련계획과, 보상관리 및 노사관계 등 충분한 협의 후 단계적으로 진행되어야 할 것이다.

셋째, NCS를 활용한 임금체계, 즉 NCS를 활용한 직무급 임금체계 도입시 논란의 최소화를 위해 직무별 시장평균 임금수준에 대한 범정부 차원의 조사가 필요하다. 각 직무별로 유사기업 또는 시장에서의 임금수준을 조사해 우리 기업에서의 직무별 임금수준을 설정할 필요가 있다. 경쟁기업과 비교해 임금액을 많게(선도전략), 유사하게(동반전략), 작게(추종전략) 줄 수 있는 전략을 고려해 노사간 합의, 기업 지불능력, 노동시장 수급상황 등 기업 여건을 전반적으로 고려해 결정할 필요가 있다.

넷째, NCS 기업활용 컨설팅 사업, 일터혁신 컨설팅 사업 등을 통해 정부나 관련 공공기관 전문가의 기업 컨설팅 및 일선 기업 인사담당자들에게 공청회와 같은 방법을 통해 정보를 제공하고, NCS를 인사·노무시스템에 적용했을 때 각종 인센티브 부여 등의 전략이 필요할 것으로 보인다. 현실적으로 지역별·산업별로 각 기업의 인사·노무담당자를 초청해 NCS를 활용한 핵심직무능력 평가방법과 NCS를 활용한 사내 교육훈련 방법 등을 교육할 필요가 있다.

산업별역량체계(SQF)로 노동시장의 유연안정성 가속화

NCS가 불필요한 스펙에서 직무능력으로의 채용 패러다임 전환에 기여는 하였으나, 여전히 직무능력에 대한 수준을 반영하는 부분은 미흡하다고 할 수 있다. 따라서 SQF를 활용한다면 노동시장의 유연안정성도 가속화될 것이다.

우리나라 기업은 필요로 하는 인재를 찾는데 여전히 어려움을 겪고 있고 신입사원 교육에 많은 비용을 부담하고 있다. 또한, 국가 전체적으로도 인재가 조기에 적재적소에 배치되지 못해 과도한 사회적 비용을 초래하고 국가경쟁력을 저해하고 있다. 따라서 채용부터 보상, 퇴직에 이르기까지 기업의 인력운용을 연공서열, 학벌 중심이 아닌 공정한 평가에 기초한 직무능력, 성과중심으로 전환해야 한다는 문제의식 하에 18대 국정과제로 ‘학벌이 아닌 능력중심사회 여건 조성’을 선정하고, 19대 국정과제로 ‘블라인드 채용 확산’을 선정하여, 그 정책수단으로 NCS를 개발, 이를 교육훈련, 자격, 채용 등으로 확산하고 있다. 궁극적인 목적은 NCS를 활용하여 국가역량체계(NQF: National Qualification Framework)를 구축한 후, 공정한 직무중심의 능력사회를 구현하고자 하는 것이다. 국가역량체계(NQF)가 지향하는 목적은 다음과 같다.

첫째, 학력중심사회 구조를 타파하고, 불필요한 스펙 쌓기를 줄이는 것이다. 학위가 없어도 다양한 능력을 정당하게 인정받고 평가받아 채용이 될 수 있고, 이후 승진, 보수 책정 및 경력 관리시 반영하는 사회를 구현하고자 하는 것이다. 둘째, 중복학습의 부담을 완화하는 것이다. 학교 내외의 다양한 학습결과(학위, 직업훈련, 자격취득, 현장경력 등)를 인정받아 일자리 진입 또는 이동시 중복 학습의 문제를 완화

시킨다. 셋째, 교육훈련의 품질을 보장하는 것이다. 교육훈련의 품질은 학습결과에 따라 수준체계를 설정하고 인정함으로써 투입중심에서 결과중심으로 질적 변화를 이루게 된다. 넷째, 평생경력개발경로를 가시화하는 것이다. NQF가 구축되면 근로자가 일·학습 병행을 통해 평생에 걸쳐 경력을 개발하고, 관리할 수 있도록 지원이 가능하다. 다섯째, 국내외 자유로운 인력 이동을 촉진하는 것이다. 학위는 물론 재직 중에 획득한 자격, 현장경력, 훈련결과의 등가화를 바탕으로 노동시장 진입 이후 자유로운 인력 이동을 촉진하고 타 국가 NQF와 상호 호환성을 확보하여 국내외 인력 이동 활성화 및 국내 우수 인재의 해외 일 자리 창출이 가능하다.

해외에서도 평생학습 촉진 및 교육훈련·자격과 노동시장 간의 연계성을 강화하고, 국가 간 인력 이동 활성화를 위하여 NQF를 강조하고 있다. 현재 전 세계 155개국에서 NQF를 개발하였거나 개발 추진 중이며, 유럽에서는 유럽 내 회원 국가 간 인력 이동 활성화를 위해 2008년도부터 EQF(유럽자격체계)를 개발·적용 중이다. 특히, 유럽의 국가역량체계(EQF)는 그 목적을 유럽 각 국가들의 자격체계를 공통의 기준체계를 가지고 연계시키기 위한 것임을 분명히 하고 있다. EQF는 서로 다른 각국의 역량체계를 이해하기 쉽게 연계하는 도구로서 유럽 국가 간 이동을 원하는 학습자나 근로자들이 적절한 일

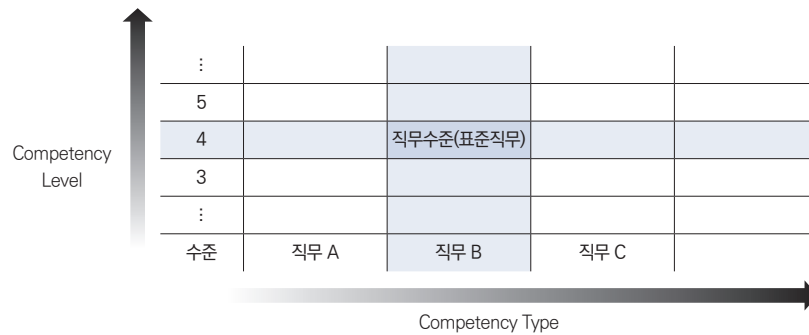
자리와 교육기관을 찾는 것을 용이하게 할 것이라고 한다. 이를 통해 결국 인력 이동성과 고용 유연성이 높은 유럽 근로자들을 만들어 내는데 일조할 것으로 기대하고 있다. 유럽의 국가역량체계(EQF)는 유럽 국가들 간의 학습과 자격인정을 뒷받침하고 통용성을 높여, 이수한 학습과 취득 자격의 국제적인 인증을 도울 것이며, 일단 한 나라의 자격체계가 EQF와 연계되면 개인이나 고용주, 교육훈련기관의 관계자들이 각국의 서로 다른 자격과 교육제도를 비교가능하게 하여 이익을 얻게 될 것이라 한다. 개인은 자신이 가진 역량을 다양한 나라의 채용시장에 알릴 수 있으며, 적절한 교육훈련 기회도 쉽게 찾을 수 있다.

또한, 고용주들은 다른 나라의 적절한 자격을 가진 근로자들을 손쉽게 찾을 수 있고, 노동이동을 촉진시키며, 수요와 공급 간 지식, 기술, 역량의 매칭을 쉽게 이룰 수 있을 것이다.

SQF의 직무와 수준

우리나라에서는 2019년 교육부 고시를 통해 NCS 등을 바탕으로 학력, 자격, 현장경력 및 교육훈련 이수 결과 등이 상호 연계될 수 있도록 한 수준체계인 한국형 국가역량체계(KQF)를 도입하였다. 고용노동부는 KQF에 산업의 특수성 및 다양성을 반영하기 어렵다는 사실

[도표 20] 직무역량체계(Competency Map)



을 고려하여 산업차원에서 산업별 역량체계(SQF)의 사례를 통해 일반인들이 역량체계를 쉽게 이해하도록 돕고 이를 통해 KQF를 완성해나가기 위한 목적에서 산업별역량체계의 구축을 추진하였다.

산업별역량체계(Sectoral Qualifications Framework)란 산업별 현장에서 통용되는 직무를 도출하여 표준화하고 직무수행에 필요한 능력을 구조화한 것으로, 국가직무능력표준 등을 바탕으로 교육훈련-학위-자격-현장경력을 연계하여 활용하는 체계를 의미한다. 여기서 산업(Sector)이란 일반적으로 산업 등 활동분야, 영역을 의미하는 말로, 일반적인 근로자의 경력이동이 가능한 범위를 의미한다. 따라서 특정 산업이 근로자의 경력이동을 고려하면 다양한 Sector로 세분화될 수 있다. 역량(Qualification)이란 직업이나 특정 업무를 수행하

는데 필요한 자질, 소질, 능력을 의미하며, 학위, 직업자격(국가기술자격 등), 교육훈련이수증 등 공식적으로 인정받은 역량을 의미한다. 일반적으로 '자격'으로 번역되나, 용어상 혼란을 피하기 위해 '역량'으로 표현한다. 체계(Framework)란 골격, 뼈대, 구조물을 의미하는 것으로, 예를 들어 자동차의 프레임은 다양한 기능을 발휘하는 부품을 장착하기 위한 골격을 의미한다. 따라서 SQF는 해당 산업과 관련된 학위, 자격, 교육훈련 등을 장착하기 위한 골조 혹은 틀을 말한다.

산업별역량체계에서 가장 핵심적인 요소는 직무역량체계([도표 20] 참조)이며, 이는 SQF 직무, SQF 수준, 직무수준, 직무역량으로 구성된다. 'SQF 직무'는 업무수행에 필요한 지식, 기술이 유사하여 해당 노동시장에서 근로자의 수직적 경력이동이 일반적으로 이루어지는 업무의 집합으로 직무의 특성에 따라 타 직무로의 수평이동, 타 직무의 타 수준으로의 이동 역시 가능하다. 'SQF 수준'은 업무수행에 필요한 지식 및 기술의 난이도·복잡성에 따라 SQF 직무를 구분하는 기준으로, KQF의 수준을 기반으로 산업별로 구성한다. '직무수준(표준직무)'은 SQF 직무를 SQF 수준에 따라 구분한 것으로, 직무에 요구되는 직무역량이 타 직무수준(표준직무)과 객관적으로 명확하게 구분되는 일의 단위이며, 일반적으로 인사관리(채용·배치 등)의 기본단위를 의미한다.

[도표 21] 전기분야 SQF 정의 및 내용(예시)

직종	직무	수준	직무정의	직무능력			
내선	내선 공사	4	내선공사의 이론 및 지식을 활용하여 지시와 감독 하에 도면해석 및 검토가 가능한 수준으로 기술검토 등 다소 복잡하고 다양한 과업을 수행한다.	학사 취득	L5. 과정	전기 공사 기사	2년

[도표 22] 의약품분야 SQF 교육 프로그램 인증(2019년 화학(SC)과 산업계 활용

기존 채용	SQF 기반 채용(예시)
<ul style="list-style-type: none"> • 화학/화공/제약 관련 석사 학위 소지자 • 화학/화공/제약 관련 학사 학위 소지자 중 경력자 • 기타 경력자 	<ul style="list-style-type: none"> • (A기업, B기업) 의약품 개발 SQF 6수준 경력자 모집 공고 • (C기업) 의약품 생산 관리 SQF 5수준 신입 또는 경력자 모집 공고 • (D기업) 의약품 생산 관리 SQF 3수준 신입근로자 모집 공고
<ul style="list-style-type: none"> • 단순 화학/생물 관련 상식 30문제 	<ul style="list-style-type: none"> • 의약품개발 직무와 직접 관련된 시험문항 <ul style="list-style-type: none"> - 의약품 시제품의 안전성 평가 종류 및 방법 - 비임상/임상평가 및 인허가 관련 규정 등

SQF의 활용

SQF를 활용한 직무역량 인정을 위해서는 인정기준 및 방법을 제시할 필요가 있다. 직무역량 인정기준 및 방법은 개인이 취득한 자격, 학교교육 이수결과, 직업훈련 이수결과, 경력인정 등을 통해 SQF에서 설정한 직무역량 보유여부를 인정하는 기준, 원칙, 절차, 방법 등을 제시한다. 자격, 학위, 직업교육훈련, 경력 등 개인의 직무역량 보유여부를 판단하는 기준, 방법은 다르더라도 최종적으로 같은 직무역량을 보유하고 있다는 것을 인정한다.([도표 21] 참조) 현재 SQF는 2015년부터 정보기

술 SQF를 시작으로, 2016년 기계설계, 금속재료, 전기공사, 통신, 화학, 숙박서비스, 절삭가공, 바이오, 2017년 건축시공, 금형, 디자인, 의약품 SQF, 2018년 전자기기, 숙박서비스, 절삭가공, 2020년 선박생산, 컨벤션, 석유화학제품, 정밀화학 제품분야의 SQF를 개발하였다.

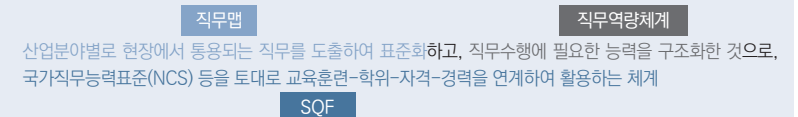
이렇게 개발된 SQF는 교육, 훈련, 자격, 채용 등 인사관리분야에 다양하게 활용할 수 있다. NCS가 레고블럭이라면 SQF는 완성품이라고 할 수 있고, NCS가 식품재료라면 SQF는 완성된 요리라고 할 수 있겠다. 따라서 향후에는 NCS보단 SQF 중심의 사업 확산이 필요할 것이라 생각한다. 예를 들어 채용분야를 살펴보자. NCS가 불필요한 스펙에서 직무능력으로의 채용 패러다임 전환에 기여는 하였으나, 여전히 직무능력에 대한 수준을 반영하는 부분은 미흡하다고 할 수 있다. 따라서 SQF를 활용한다면 노동시장의 유연안정성도 가속화될 것이다.([도표 22] 참조)

[도표 23] SQF의 직무맵, 직무역량체계, 역량인정방안의 이해

▶ 개념별 연계

- 직무맵, 직무역량체계, 역량인정방안은 SQF를 구축하는 단계별 결과물이라 할 수 있으며, 직무맵 → 직무역량체계 → 역량인정방안의 순으로 구체화 됨

※ 현행 산업별역량체계(SQF)의 정의(산업별역량체계 설계 매뉴얼 2021년 버전)



▶ 용어의 정의(안)

- (직무맵) 산업분야별 직무분석의 결과로 산업분야 내 존재하는 직무를 도출하고 수준범위를 설정한 것
- (직무역량체계) 해당 산업의 직무별/수준별 요구역량이 정의된 체계
- (역량인정방안) 직무역량체계를 토대로 학위, 자격, 직업훈련 이수 결과, 현장경력 등을 연계한 것

사업단계	직무맵 구축(1단계-직무맵 구축)			
개념도	8			
	7			
	6			
	5			
	4			
	3			
	2			
	1			
	<div>수준</div> <div>직무명</div>	직무A	직무B	직무C
	섹터	A섹터		
주요과업	<div>• 산업분야(Sector) 구분</div> <div>• 직종-직무분석 및 표준직무 도출</div> <div>• 직무별 수준범위 설정</div>			



사업단계	SQF 개발(2단계-직무역량체계 개발)			
개념도	8			
	7			
	6	능력단위 1 능력단위 2		
	5	능력단위 3 능력단위 4 능력단위 5		
	4	능력단위 6 능력단위 7		
	3	능력단위 8		
	2			
	1			
	<div>수준</div> <div>직무명</div>	직무A	직무B	직무C
	섹터	A섹터		
주요과업	<div>• 산업분야 내 수준 정의(KQF 활용)</div> <div>• 관련 NCS 능력단위 맵핑</div> <div>• 직무수준별 직무기술서 작성</div>			



사업단계	SQF 활용(3단계-역량인정방안 인증기준 마련, 4단계-역량인정방안 인증)				
개념도	8				
	7		Z대 A전공 석사		
	6	인증기준	X대 A과 학사 Y대 A과 학사		
	5	인증기준	A산업기사		
	4	인증기준	X전문대 A과		
	3	인증기준			
	2				
	1				
	수준 \ 직무명	직무A	직무B	직무C	...
	섹터	A섹터			...
주요과업	• SQF 활용 영역 파악 • 직무수준별로 평가 필요 능력단위를 교육훈련, 자격에 부합하도록 맥락화 • 인증기준 마련(시간, 평가방법 등) • 학위, 교육훈련, 자격 등의 평가를 통한 인증 및 직무수준별 배치				

양적 확대 넘어 질적 성장 이끄는 NCS 품질관리

NCS 품질관리 혁신방안은 그간 긍정적 성과를 가져온 NCS가
앞으로 더욱 현장의 목소리를 바탕으로 산업계의 변화를 빠르게 반영하고,
직업교육·훈련 및 산업현장 등 다양한 분야에서
보다 널리 활용될 수 있도록 할 개선방향을 담고 있다.

교육의 목적은 인간행동의 바람직한 변화다. 여기서 행동이란 인지적 영역, 심동적 영역, 정의적 영역을 포함하는 개념이다. 인지적 영역은 지식, 심동적 영역은 기술, 정의적 영역은 태도를 의미하는데, 지식, 기술, 태도의 합은 능력이라고 할 수 있다. 즉, 교육의 품질이 높은지 낮은지, 교육이 잘 되었는지 안 되었는지를 파악하는 준거로서 교육을 통해 바람직한 행동이 변화되었는지의 여부를 판단할 수 있다는 것이다. 이러한 측면에서 국가 차원에서 일을 하는데 필요한 능력을 표준화한 NCS는 교육에 대한 품질관리를 하는 중요한 자료가 될 수 있다. 그렇다면 NCS의 품질관리는 어떻게 이루어지는가? NCS의 품질관리를 살펴보기 전에 NCS에 대해 다른 관점에서 설명하고자 한다.

히말라야 산맥에는 세계 최고봉인 에베레스트 산(8,848m)을 포함해 해발 8,000m가 넘는 봉우리들이 많다. 산맥 자체가 하나의 거대한 장벽과 같아 감히 접근할 엄두도 못 낼 것 같지만, 안나푸르나 남봉 푼힐 전망대(3,150m)에 위치한 초등학교 주변에는 트레킹을 하는 관광객을 상대로 숙박업 등을 하는 사람들이 살고 있다. 즉 베이스캠프가 있는 것이다. 베이스캠프가 없었다면, 과연 히말라야 산맥을 올라 갈 수나 있었을까? 힘든 트레킹 과정에서 잠시 짐을 내려놓고 눈을 붙일 수 없다면 어땠을까?

얼마나 많은 사람들의 땀과 노력이 여기에 깃들었을까? 생각해볼 수 없다. 안나푸르나 베이스캠프(3,150m)의 역할은 출발점(0m)에서 3,150m까지 오르게 하는 동시에, 정상(8,000m)을 오르는 데 발판이 된다. 베이스캠프에서 정상을 향해 더 올라갈지 다시 내려 올지는 선택에 달려 있는 것이다.

NCS도 마찬가지이다. NCS는 ‘교육의 베이스캠프’라고 생각한다. 낮은 수준의 교육 및 자격체계를 NCS에서 요구하는 수준까지 올리는 데 큰 역할을 하는 반면에, NCS보다 더욱 높은 수준의 능력을 키우는 교육에서는 참고자료로서 베이스캠프 역할을 하면 된다는 것이다.

하지만 현실은 어떠한가? 출발점(ex. 0m)에 있는 교육훈련 분야에서는 “NCS가 너무 어렵다”, “교육현실에 맞지 않다”라고 비판하는 반면에, 높은 수준(ex. 3,150m)의 교육과정에서는 “NCS가 창의력을 저해한다”, “4차 산업혁명 등 빠르게 변화하는 기술을 어떻게 대응할 수 있는가”라며 비판한다. 이뿐만 아니라 “우리나라는 직무중심의 노동시장이 아닌데 NCS가 맞는가?”, “학교에서 스펙 위주로 배워온 학생들에게 갑자기 직무능력 중심의 채용 방식이 맞는가?”, “개별 기업의 NCS 적용이 맞는 것인가?”, “4년제 대학은 연구 중심 기관인데 NCS가 맞는가?” 등 수많은 비판이 이어진 것도 사실이다. 이제 NCS를 어떻게 바라봐야 할 것인가? NCS에 대한 다양한 활용분야, 다양한

[도표 24] NCS 품질관리 추진경과

· 고용노동부 대통령 업무보고에서 NCS 품질관리 기본방향 보고(2018.12.11)

(주요 내용) 산업현장 변화에 맞춘 직업능력개발 인프라 개선

→ 현장 적용 애로요인을 해소하고, 교육-훈련-자격-인사관리 등 활용만족도 제고를 위한 NCS 품질관리체계 구축

- 일자리촉진 내 「제1기 NCS 품질관리단」 구성하여 총 7회 회의(2018.11~2019.2)
- 공단 국가직무능력표준원 명칭 개정 및 NCS품질관리부 신설(2019.1)
- NCS 품질관리 혁신방안 대국민 발표(2019.4.26. 사회관계장관회의)
- 공단 「제2기 NCS 품질관리단」 구성하여 후속조치 등 총 11회 회의(2019.5~2019.12)
- 고용노동부예규 「국가직무능력표준 개발·개선 및 폐지 등에 관한 규정」 제정(2019.7.23)
- 고용노동부-공단 「국가직무능력표준(NCS) 개발 및 개선 절차 개혁방안」 발표(2019.12.24)
- 공단 「2019년도 국가직무능력표준(NCS) 활용 실태조사 결과보고」(2019.12.27)
- 공단 「2020년도 국가직무능력표준(NCS) 활용 실태조사 결과보고」(2020.12.30)
- 공단 「2021년도 국가직무능력표준(NCS) 활용 실태조사 결과보고」(2021.12.29)

고객의 수요를 어떻게 반영해야 할 것인가? 정부는 NCS 정책을 어떻게 이끌어 가야하는 것인가? 이에 정부는 2018년 NCS 품질관리 기본방향에 대하여 VIP보고를 실시하고 NCS품질관리체계를 구축하였다. 특히, 2019년 「국가직무능력표준(NCS) 품질관리 혁신방안」을 마련하고, 제5차 사회관계장관회의의 안건으로 논의하였다.([도표 24] 참조)

NCS의 품질관리

NCS 품질관리 혁신방안(2019.4. 사회관계장관회의 발표)은 그간 긍정적 성과를 가져온 NCS가 앞으로 더욱 현장의 목소리를 바탕으로

산업계의 변화를 빠르게 반영하고, 직업교육·훈련 및 산업현장 등 다양한 분야에서 보다 널리 활용될 수 있도록 할 개선방향을 담고 있다.

주요 과제는 NCS 개발·개선 방식 고도화, 유연한 NCS 활용 확대, 국가기술자격과의 연계 강화, NCS 품질관리 체제 구축 등 크게 4가지로 구성되어 있다.

먼저 NCS의 개발과 개선은 실제 수요를 바탕으로 긴밀하게 산업현장에 대응할 수 있도록 유기적으로 움직이는 고도화된 시스템과 절차를 구축한다. 특히, 2021년 NCS개발개선 혁신방안'에 따르면, 산업계(ISC) 역량에 따라 3개 그룹으로 달리 추진하여 NCS의 현장성과 활용성을 강화하였다.

둘째, NCS가 사회 전반에서 활용될 수 있도록 활용 분야도 대폭 개선하였다. 실업자 훈련과정 중 NCS과정에 대한 편성의 자율성을 확대하여 산업현장과 기술변화에 대응할 수 있도록 하였다. 공공기관 취업준비생의 부담을 경감할 수 있도록 직업기초능력평가 준비부담을 줄이고 직무수행능력 평가 비중을 확대하였다. 그 외 민간기업에서도 더 널리 쓰일 수 있도록 교육과정 고도화 운영, 구체적 활용 가이드북 보급 등 기업 맞춤형 정보제공도 강화하였다.

셋째, 과정평가형 자격과 일학습병행 훈련과정에도 보다 유연하고 균형있게 활용될 수 있도록 훈련비 지원체계를 개편하여 NCS 활용 확

대와 훈련과정 운영을 내실화하였다. NCS와 국가기술자격간 촘촘한 연계를 위해서는 과정평가형 자격의 최소 교육시간 조정 등 편성기준을 수정하고, 검정형 자격의 출제기준 내 NCS 반영비율을 확대하였다.

넷째, 혁신 추진동력이 되는 NCS 품질관리 체제도 새롭게 구축하였다. 매년 NCS 활용실태를 점검하고 NCS홈닥터(NCS 활용기관에서 활용현황을 모니터링·심층면접 등을 통해 NCS 개선 의견 발굴 및 애로사항을 해소하는 산업현장 전문가 집단) 및 NCS위키(개발된 NCS에 대한 개선지원 등을 위하여 NCS 정보망에 개설된 상시 개발·개선 의견 온라인 접수창구) 등을 통해 상시적으로 소통하는 채널을 운영한다. 또 교육·훈련, 채용 등 분야별 활용 가이드를 제작하고, 빅데이터 기반 NCS 홈페이지 개선을 통해 활용현황 정보제공 및 사용자별 맞춤형 검색기능을 신설하여 NCS 활용의 벽을 낮출 계획이다.

NCS 활용 실태 조사

위에서 언급한 네 번째 과제에 기반하여 2019년을 'NCS 품질관리의 원년'으로 지정, 기존 「NCS 센터」를 「국가직무능력표준원」으로 명칭을 개정하고 NCS 품질관리부를 신설하여, 국가사회 전반적으로 교육훈련, 자격, 채용분야에서 NCS가 어떻게 활용되고 있는지 정량적·정성적 실태조사를 실시하였다.

[도표 25] NCS 활용 실태 통계 기초자료 현황(2020년 기준)

조사분야	내용
교육	DB출처 - 한국교육개발원 교육기본통계 고등(대학) 통계 - 직업계고 NCS기반 교육과정 조사결과 (각 시도교육청 협조, 교육부 제공) 표본 수 - 중등·고등교육기관 11,397개교(중복포함), 389,149개 교과목
훈련	DB출처 - 한국고용정보원 HRD-Net 표본 수 - 훈련과정 356,196개
자격	DB출처 - 검정형, 과정평가형, 일학습병행 자격 관리자 시스템 DB(공단) 표본 수 - 출제기준 1,281개 종목, 시행 913개 종목
인사관리	DB출처 - NCS홈페이지 및 공공기관 경영정보공개시스템(alio) 표본 수 - 5,675개 공공기관·민간기업

교육·훈련분야는 NCS 직업교육(특성화고, 전문대학 등) 및 NCS 직업훈련(재직자훈련, 실업자훈련 등) 과정에서 운영되는 운영 실태를 한국교육개발원 교육기본통계 등을 통해 분석한다. 자격분야는 검정형, 과정평가형, 일학습병행 등의 자격 유형에 따라 자격관리자시스템 DB를 통해 분석한다. 인사관리분야는 공공 및 민간부문의 채용, 직무재설계 및 승진·배치, 임금 등 인사관리 분야에서의 NCS 활용 실태를 공공기관 알리오시스템 및 NCS 홈페이지를 통해 분석한다.([도표 25] 참고)

NCS가 교육의 베이스캠프 역할을 하는 차원에서, 이번 NCS 품

[도표 26] NCS 활용 정성적 성과 분석 지표(안)

활용단계	지표명	세부지표
-	기본정보	활용직무, 활용비중, 활용목적 등
계획	유용성	체계 개발에 도움여부, 도움요인, 미유용사유 등
운영	적합성	과정운영 적합성, 용이성, 불편사유, 개선사항 등
결과	효과성	NCS 활용효과, 능력 향상 기여도 등
	만족도	만족도, 지속활용여부, 동종업계 추천의향 등

질관리는 NCS를 양적인 확대에서 질적 성장으로 방향을 전환하는 기폭제가 될 것이다. 향후 국가직무능력표준원은 장기적이고 지속적인 NCS 품질관리 및 성과분석을 위하여 ‘한국 NCS 패널*’을 구축하고자 한다. 또한 NCS 활용에 대한 정량적 실태조사와 더불어 유용성, 적합성, 효과성과 만족도 등의 정성적 지표의 측정을 확대할 계획이다.

이와 더불어, 한국고용정보원의 지능형 직업상담서비스(잡케어) 고도화를 위해 직무 온톨로지(NCS 기반의 직무능력 단위를 기준으로 직업, 자격증, 훈련, 학과 등 연관 정보를 구조화한 지식체계 및 데이터)에 대한 품질 향상을 위해, NCS 홈페이지를 활용하여 전문가 검증을 시도할 계획이다.

* 한국 NCS 패널

국가직무능력표준(NCS)의 활용집단(교육, 훈련, 자격, 기업 등)의 동일표본을 반복 추적조사하여 기업 등의 NCS 활용 추이, 활용 경로, 활용 성과를 파악하여 NCS 정책 방향 설정에 활용
 ※ 2023년 표본구축 → 2024년 예비조사 → 2025년 본조사 실시

NCS로 개인의 평생직업능력개발, 나아가 N-HRD 이룬다

NCS는 평생직업능력개발 분야에 중요한 방향성 및 기준을 제시해 줄 수 있고, 서로 산발적으로 이루어지고 있는 직업교육과 직업훈련, 기업의 HRD를 탈피하여 개인의 평생직업능력개발 측면에서 국가인적자원개발을 운영하는데 중요한 요소가 될 수 있다.

우리나라 인적자원개발 관련 해결할 과제

산업 균형발전을 위한 인력수급 불균형 해소, 대학교육의 질적 수준 제고 교육과 연구의 현장 적합성 제고를 위한 산학연 협력 강화, 청년층·여성·중고령층 인적자원개발 및 활용 증대, 진로·직업 기반 기초교육 확대, 근로자의 직업능력개발과 성인의 평생직업능력개발 참여 확대

대한민국이 경제발전을 이루고 국제적 위상이 높아진 데는 우수한 인적자원에 기인한 것으로 평가되고 있다. 누구나 인적자원개발의 중요성을 인지하고 있는 것이 사실이다. ‘인적자원개발’은 개인·조직·국가가 모두 관여하는 복합적인 개념이다. 개인 입장에서는 자신의 고용과 관련된 직업(직무)능력을 키우고, 기업주 입장에서는 근로자들의 역량을 최대한으로 발휘하도록 인력을 조직하고 개발하며, 국가 차원에서는 국가가 안고 있는 인적자원의 수준을 최대한으로 높여 국가 발전의 기틀을 만드는데 역할을 한다. 따라서 직업교육, 직업훈련, 인적자원개발(HRD: 기업교육) 등의 분리된 접근을 넘어 국가적 차원에서 국가인적자원개발(N-HRD)이라는 보다 거시적인 관점에서의 통합적 논의를 해야 할 필요가 있다.

HRD와 N-HRD의 차이

직업교육 및 훈련은 학생 및 근로자 등에게 취업 또는 직무수행에

필요한 지식, 기술 및 태도를 습득·향상시키기 위한 것으로 직업을 준비·적응·유지·개선하려는 모든 개인에게 적용된다는 점에서 국가인적자원개발(N-HRD)과 공통점을 지니고 있다. 다만, 직업교육 및 훈련은 개인의 직업적 성공에 초점을 맞추고 있는 반면, 국가인적자원개발은 그와 함께 조직, 지역사회 및 국가 발전에도 개발의 목적을 두고 있다는 점에서 차이가 있다. 또한, 직업교육 및 훈련은 교육훈련의 제공과 관련된 활동이 주를 이루는데 비해, 국가인적자원개발은 그와 함께 거시적인 수준에서의 인력의 양성·배분·활용의 제반활동이 포함된다. 이는 차이점을 지니고 있다.

우리가 흔히 얘기하는 HRD, 즉 기업교육 측면에서의 인적자원개발이란 어떤 조직이나 기관의 책임자가 개인·집단·조직의 효율향상을 목적으로 그 조직이나 기관의 구성원에게 제공하는 개인개발(ID: individual development), 조직개발(OD: organizational development), 경력개발(CD: career development)을 포함하는 의도적·계획적·조직적 학습활동이다. 그러므로 인간 능력의 향상을 위한 교육·개발·훈련을 다양한 방법을 통해 포괄적으로 다룬다는 점에서 공통점을 지니고 있으나, 국가인적자원개발과 기업교육은 개념적으로 차이를 보인다.

첫째, 국가인적자원개발은 조직효과성뿐만 아니라 임금·생산성

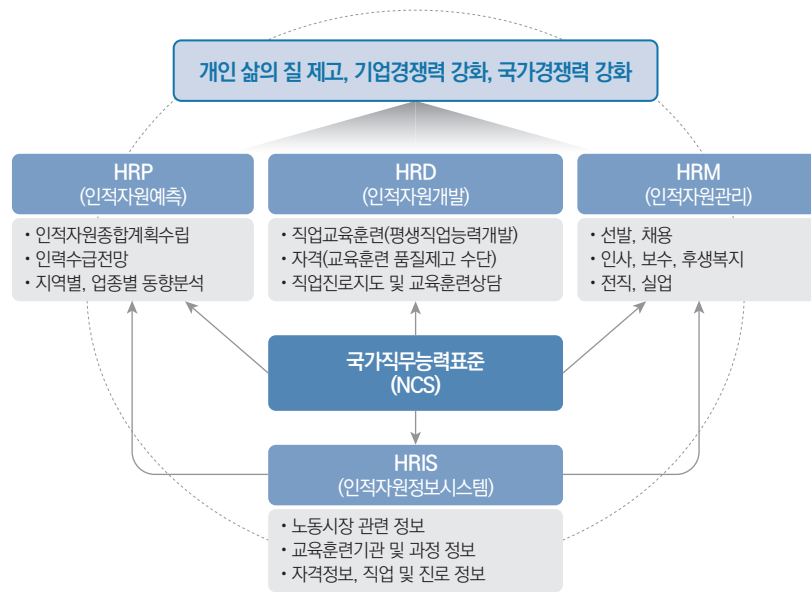
등과 같이 국가적인 역량을 측정하는 개념인 반면에, 기업교육은 조직 효과성의 측면에서 성과가 해석된다.

둘째, 국가인적자원개발은 보다 광범위한 개념을 포함하며 조직뿐만 아니라 교육훈련기관·지역사회 및 정부기관을 포함하는 반면, 기업교육은 조직과 조직 내에서의 개인에 초점을 맞춘다.

셋째, 국가인적자원개발은 고용된 개인뿐만 아니라 고용을 준비하는 청소년·구직자·이직자·은퇴자 등 직업 활동과 관련한 모든 대상이 운영의 초점이 되는 반면에, 기업교육은 주로 조직에 고용된 개인 또는 조직에서 향후 고용 측면에서 관심을 갖는 개인에 국한하고 있다.

넷째, 국가인적자원개발은 개인이 노동시장에 진입·재진입, 일터에서의 적응, 일터에서의 변화 대처 등과 관련한 사회적 이슈에 관심을 갖는 반면, 기업교육은 주로 조직 수준의 성과에만 초점을 맞추고 있다.

즉, 국가적 차원에서의 인적자원개발이란 모든 국민이 고용의 기회를 갖고, 생산적이고 풍요로운 삶을 영위하는데 필요한 개발 기회를 갖도록 하는 것이다. 첫째, 사용자와 조직의 요구에 부합하도록 개인을 숙련된 기술자로 만드는 것, 둘째, 학생·구직자·실직자·재직자 및 기타 직무관련 기술 개발을 찾고 있는 개인들을 돕는 것, 셋째, 경제 개발을 향상시키는 것, 넷째, 세계화된 경제체제와 경쟁하기 위해 지역사회의 사업체 및 산업체의 인력을 세계수준으로 개발하는 것. 이



모든 것을 포함하는 개념으로 인적자원개발이란 용어를 활용해야 할 것이다.

국가적 차원에서의 인적자원개발을 추진하기 위해서는 국가인적자원수급계획, 국가인적자원개발, 국가인적자원관리, 국가인적자원정보시스템이 시스템적으로 이뤄져야 한다. 여기서 시스템적이란 서로 유기적인 연계를 이뤄야 한다는 뜻이다. 첫째로 국가인적자원수급계획 단계에서는 국가인적자원의 수요와 공급을 예측하고 종합계획을

세워 체계적인 국가인적자원 관련 정책을 수립한다. 그 다음 국가인적자원개발 단계에서는 교육훈련기관 등을 통해 전문적인 국가인적자원을 교육·훈련시키고, 자격검정기관에서 평가를 실시하며, 특히 취약계층을 대상으로 사회화를 유도한다. 국가인적자원관리 단계에서는 선발·채용·임명·인사·보수·후생복지·전직 및 실업 등에 관한 활동을 효율적으로 운영할 수 있도록 유도한다.

마지막으로 국가인적자원정보시스템 단계에서는 국가인적자원계획·개발·관리에 필요한 노동시장 관련정보, 교육훈련기관 관련정보, 자격 관련정보, 직업·진로 관련정보 등을 효율적으로 제공해야 할 것이다.([도표 27] 참조)

NCS로 평생직업능력개발에 방향성 제시

국가인적자원개발이 되기 위해서는 개인의 평생직업능력개발 차원에서 일자리(고용)와 관련된 직업교육과 직업훈련으로의 창조적인 의식 전환을 할 필요가 있다. 즉, 직업교육과 직업훈련이 자신의 미래를 위한 핵심적인 요소임을 학생, 근로자, 실업자 및 관련기관 관계자 모두가 공감하고 인식해야 한다. 직업교육과 직업훈련을 일자리 중심으로 협력과 연계체계를 실현시킬 수 있는 기제가 바로 ‘국가직무능력표준(NCS)’이다. NCS란 산업현장에서 한 개인이 주어진 업무를 성공

적으로 수행하기 위해 필요한 직무능력(지식, 기술, 태도)을 국가가 부문별, 수준별로 체계화한 것이다.

NCS를 통해 우리나라 직업(직무) 수요 및 기업에서 요구하는 인력의 직무능력 유형과 수준을 명확히 제시하고, 교육시장에서는 기업에서 요구하는 직무능력 유형과 수준에 따라 교육과정을 편성하고 인력을 양성할 수 있다. 국민 모두가 언제, 어디서나 배울 수 있는 스마트기반 평생학습체제를 구축하고, 학습의 장소가 학교·기업현장·학원·자신의 공간 어디든 관계없이 축적한 학습의 경험을 인정받을 수 있다. 기업은 재직근로자의 학습결과를 인정하는 제도를 도입해 근로자의 교육훈련 참여결과를 인정할 수 있도록 인센티브 등을 부여한다면 근로자의 교육훈련 참여는 확대될 것이다.

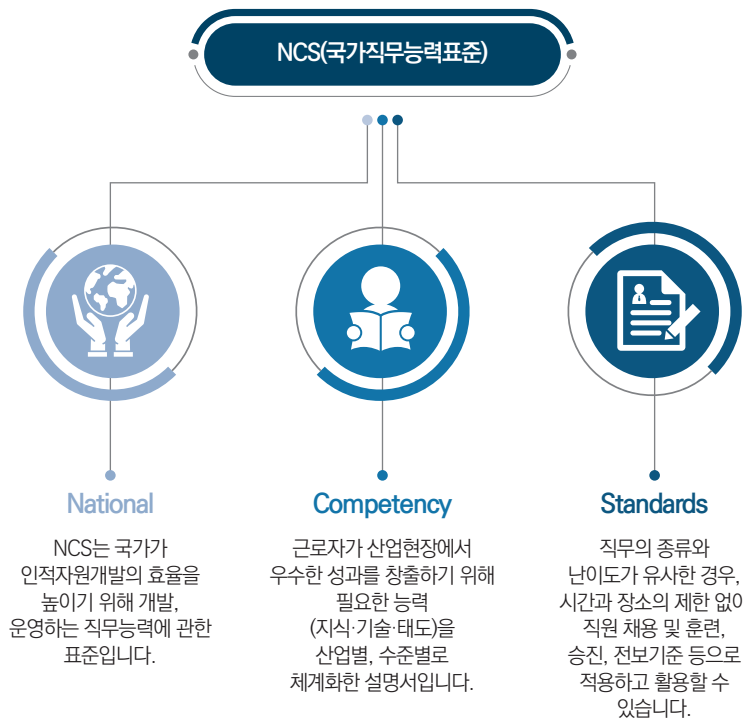
NCS는 바로 현장이다. 일의 현장을 보여주기 때문에 매우 중요한 것이다. 직업교육분야는 NCS를 활용하여 현장중심 교육 인프라를 갖추어 나가야 하고, 기업의 현장실습을 정규교육과정으로 인정해주고, 청년들이 일하면서 배울 수 있도록 올바른 직업관과 직업정보, 일·학습 병행 사업 등을 안내한다. 직업훈련분야는 직업을 가진 직업인에게 자신의 직업에서 성공적인 삶을 살 수 있다는 경력개발 경로 및 비전을 명확하게 제시하고 ‘일터가 배움터’가 되어, 지속적으로 자신의 능력개발 및 경력개발이 될 수 있도록 해야 할 것이다.

NCS는 평생직업능력개발 분야에 중요한 방향성 및 기준을 제시해 줄 수 있고, 서로 산발적으로 이루어지고 있는 직업교육과 직업훈련, 기업의 HRD를 탈피하여 개인의 평생직업능력개발 측면에서의 국가인적자원개발을 운영하는데 중요한 요소가 될 수 있다.

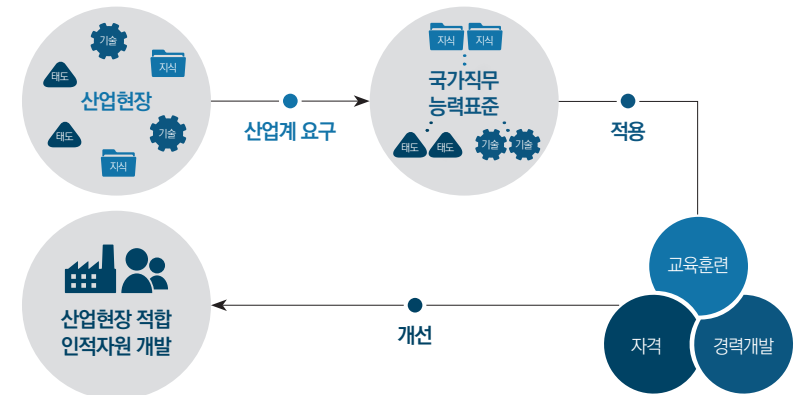
더불어 직업교육훈련 시장의 품질을 관리할 수 있는 중요 수단으로서 작동하여, 그동안 공급자 중심 규제 위주의 시장에서 고객 중심의 서비스 산업으로서 체질을 개선하는데 역할을 하리라 생각된다.

01 국가직무능력표준(NCS)란?

국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·태도 등의 내용을 국가가 체계화한 것입니다.



02 NCS 개념도



03 직무능력

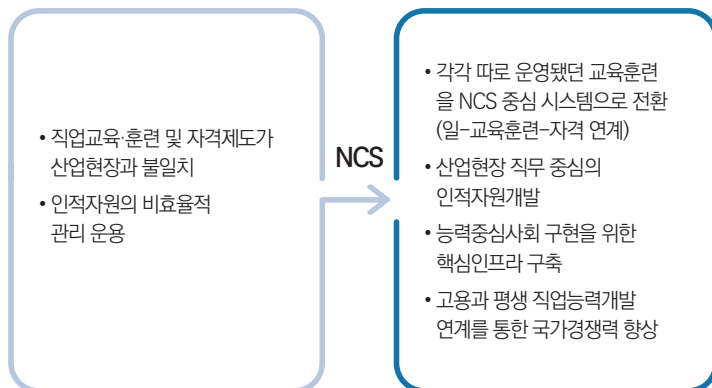
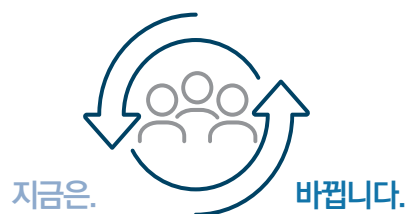
- 일을 할 수 있는 직업(직무)능력
- 직업인으로서 기본적으로 갖추어야 할 공통 능력
- 해당 직무를 수행하는데 필요한 역량(지식, 기술, 태도)



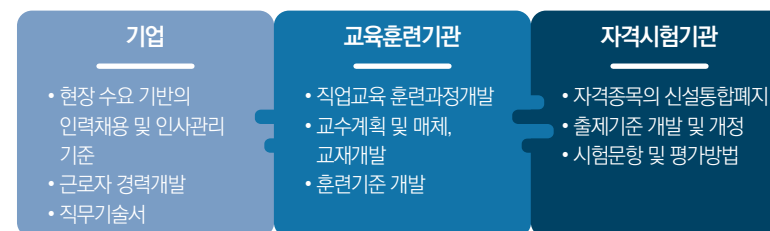
04 NCS가 왜 필요한가?

능력 있는 인재를 개발해 핵심 인프라를 구축하고, 나아가 국가경쟁력을 향상시키기 위해 국가직무능력표준이 필요합니다.

- 기업은 직무분석자료, 인적자원관리 도구, 인적자원개발 프로그램, 특화자격 신설, 일자리 정보 제공 등을 원합니다.
- 기업교육훈련기관은 산업현장의 요구에 맞는 맞춤형 교육훈련과정을 개설해 운영하기를 원합니다.



05 NCS 활용범위



06 NCS 능력단위 구성



[능력단위]

- 직무는 국가직무능력표준 분류의 세분류를 의미하고, 원칙상 세분류 단위에서 표준이 개발 됩니다.
- 능력단위는 국가직무능력표준 분류의 하위단위로서 국가직무능력 표준의 기본 구성요소에 해당 되며, 능력단위요소(수행준거, 지식·기술·태도), 적용범위 및 작업 상황, 평가지침, 직업기초능력으로 구성됩니다.

