



청년 취업시장 트렌드 2016

취업시장의 경향 파악을 통한 청년세대의 이해

| 글래빈 |



CONTENTS

서론

되돌아보는 2016 취업시장

향후 취업시장 트렌드

– 원인 분석 & 진단과 예측

부록: 참고 문헌 및 기타 자료

서론

- 통계청 자료¹에 따르면 2016년 10월 현재 15~29세의 실업률은 8.5%(37만 1000명)로, 외환위기 당시인 1999년 10월 실업률 8.6% 이후 17년 만에 최고치를 기록했다
- 대내외적 경제 상황을 종합해보면 경기둔화 양상은 내년에도 지속될 가능성이 높으며, 이에 따라 청년층의 실업률도 증가할 전망이다²



이번 리포트에서는 이러한 상황 속에서 청년 취업준비생들은 또 어떤 시간을 보냈을지 알아보도록 한다. 2016년 취업준비 실태를 되돌아보고, 앞으로의 청년 취업과 취업시장에 대한 트렌드에 대해서 살펴보도록 한다.

1 통계청, <2016년 10월 고용동향>, 2016. 11, 참조

2 한국노동연구원, “2016년 노동시장 평가와 2017년 고용전망”, 2016. 12, 참조

되돌아보는 2016 취업시장

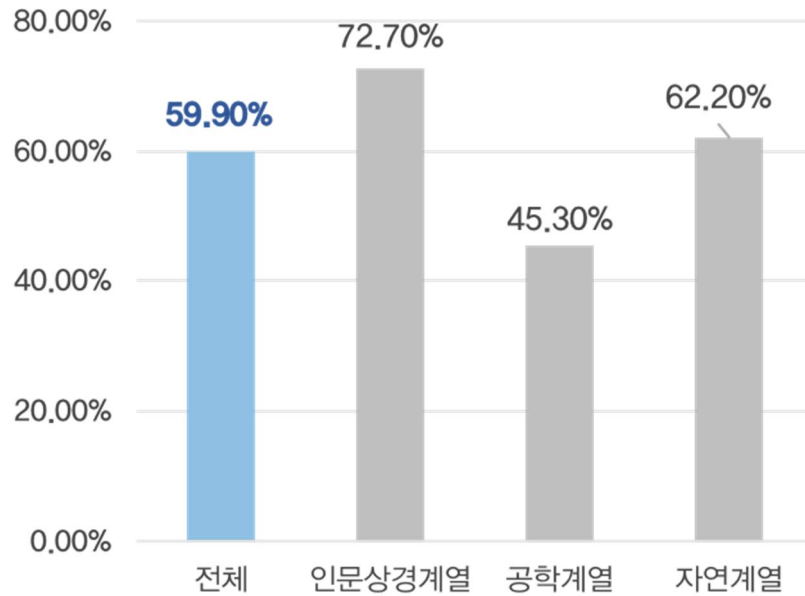
청년정치크루는 심각해지는 청년 취업에 대해 당사자인 청년들이 느끼는 부담감과 생각을 알아보려고 조사를 실시하였다. 뉴스를 통해서 접할 수 있었던 청년 실업의 심각성을 넘어서 청년들은 취업에 대해서 어떻게 생각하고 있는지 청년들의 고뇌와 부담을 알아보려고 하였다.

1. 여전히 문(文)송하고, 죄상(商)합니다.

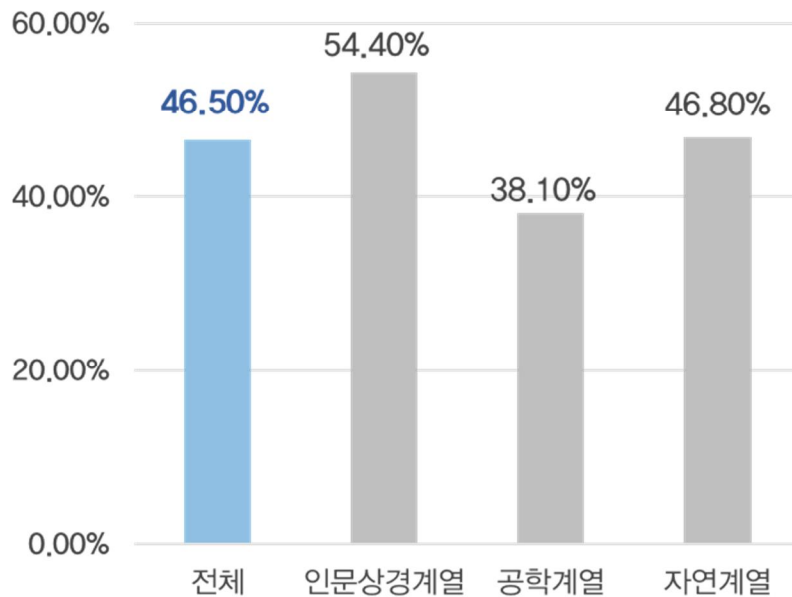
취업난 속에서도 인문계열의 취업이 더욱 어려워지는 것은 이미 알려진 사실이지만, 더 이상 ‘문송합니다(문과라서 죄송합니다)’ 라는 표현을 넘어서 상경계열 또한 ‘죄송합니다(상경계열이라 죄송합니다)’ 라며 그 어려움을 토로하기 시작했다.

- 실제 조사에 따르면, “앞으로 취업난을 겪게 될 것 같아 두렵다”고 응답한 비율은 59.9%로 1명 중 6명에 해당
 - 그 중 인문상경계열은 72.7%로 그 비중이 더 높게 나타남
- “취업에 있어서 주변사람들의 기대를 만족시키지 못할 것 같아 두렵다”는 비율도 전체 46.5%를 차지
 - 그 중 인문상경계열은 54.4%로 더 큰 부담감을 느끼는 것을 알 수 있었다.

나는 앞으로 취업난을 겪게 될 것 같아 두렵다



나는 취업할 때 주변사람들의 기대를 만족시키지 못할 것 같아 두렵다



○ 인문상경계열은 취업에 대한 부담이 상대적으로 크다 보니 직장 선택에 대한 태도에서나 전공이나 학력 수준과 관계없더라도 취업을 하겠다는 절박한 태도를 보이고 있었다.

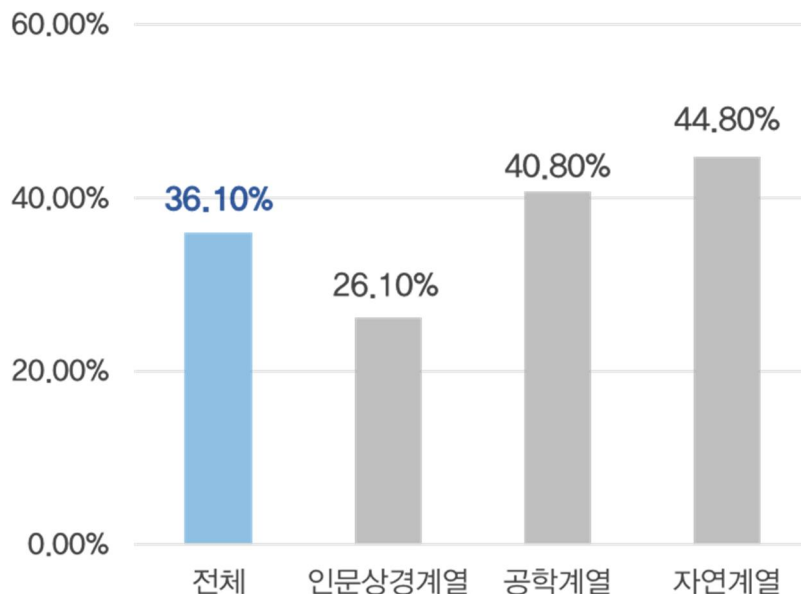
- “전공에 맞는 직무가 아니면 취업하지 않을 것이다” 라고 응답한 비율은 전체 36.1%로 나타남.

- 같은 질문에 인문상경계열은 평균보다 낮은 26.1%로 나타나 나머지 72.9%의 응답자는 전공과 맞지 않더라도 취업할 의지가 있는 것으로 보임.

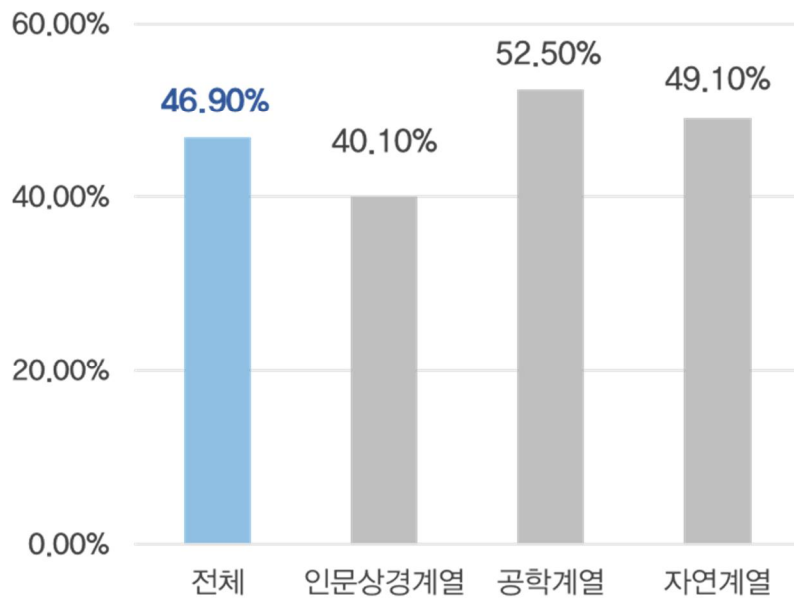
- “학벌과 학력수준에 맞는 기업이 아니면 취업하지 않을 것이다” 라고 응답한 비율은 전체 46.9%로 나타남.

- 같은 질문에 인문상경계열은 평균보다 낮은 40.1%로 나타나 과반수 이상인 59.9%의 응답자는 학벌, 학력수준에 맞지 않아도 취업할 의지가 있는 것으로 보임.

나의 전공에 맞는 직무가 아니면 취업하지 않을 것이다.



나의 학벌과 학력수준에 맞는 기업이 아니면 취업하지 않을 것이다.



조사 결과로 미루어보아 최근 취업시장에서 청년들은 ‘취업’ 자체를 목적으로 하고 있는 것을 알 수 있고, 이는 특히 인문상경계열 학생의 취업난이 가중됨에 따라, 더 심해지는 경향을 보이고 있다.

2. 카오스펙(Chaos “혼돈, 혼란” + 스펙) 기업과 취업준비생의 동상이몽

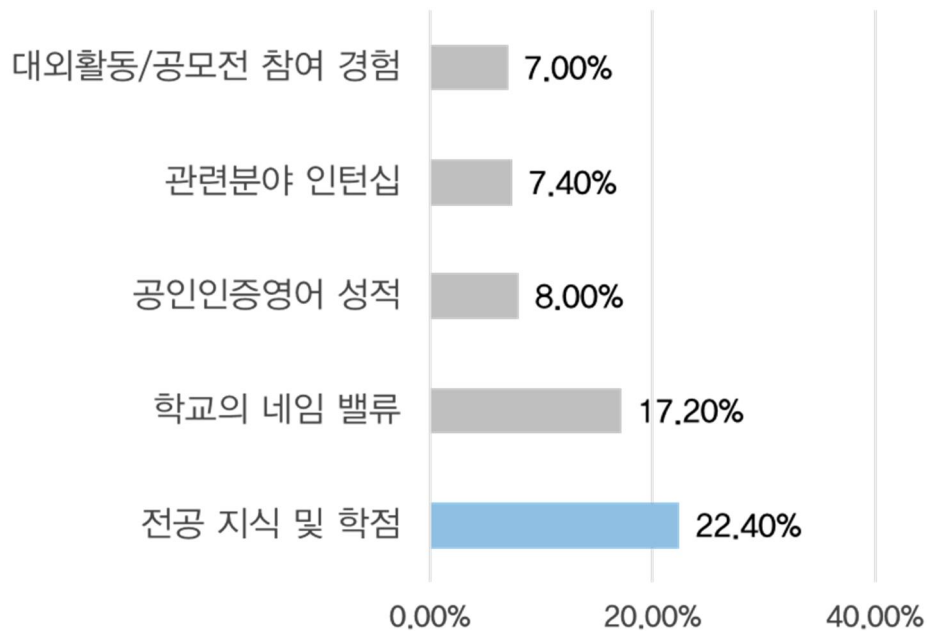
지난 2015년 채용 시장은 ‘직무역량 중심’과 ‘탈스펙 채용’이 중심이 되어 큰 변화를 일으켰다. 기존의 면접 방식에서 탈피하여 새로운 채용 방식들이 도입되었고, 평가에 있어 기존에 ‘스펙’이라고 불리던 항목들을 제외했다. 1년이 지난 지금은 어떤 변화가 있는지 알아보도록 하자.

- 조사 결과에 의하면 ‘탈스펙’을 기대했던 기업과는 달리 취업준비생들은 오히려 학점, 학벌, 공인인증영어 성적 등 소위 기본 스펙

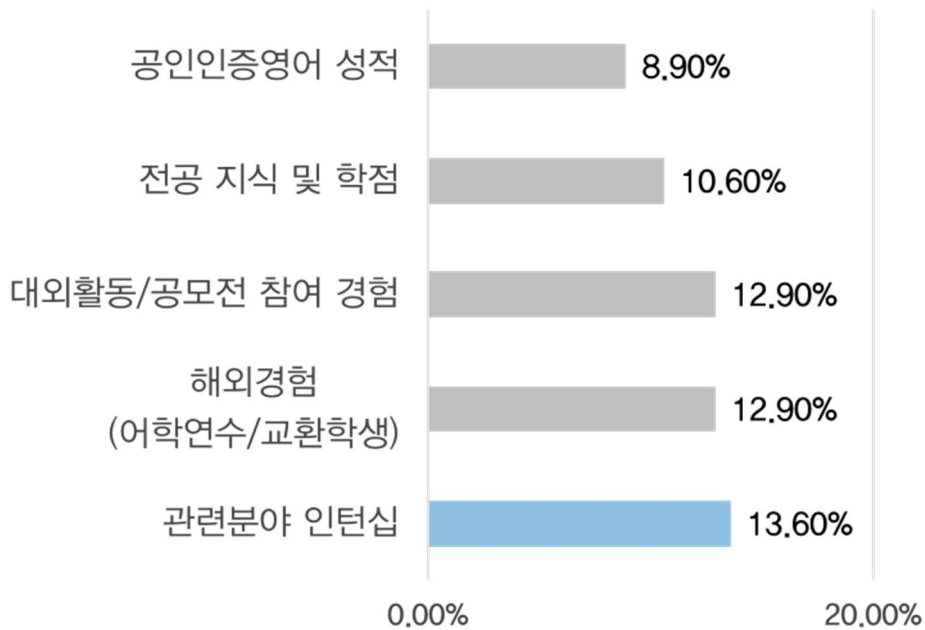
으로 불리는 부분에 대해 자신 있어 했고, 인턴십, 대외활동 등 학교 밖 경험, 즉 차별화된 경험에 대해 부담을 느끼고 있었음.

- 취업준비생들은 가장 자신 있는 취업 스펙으로 ‘전공 지식 및 학점 (22.4%)’을 선택했음.
- 반면, 가장 자신 없는 취업 스펙으로 ‘관련분야 인턴십(13.6%)’을 선택함.

가장 자신 있는 취업 스펙 TOP 5



가장 자신 없는 취업 스펙 TOP 5



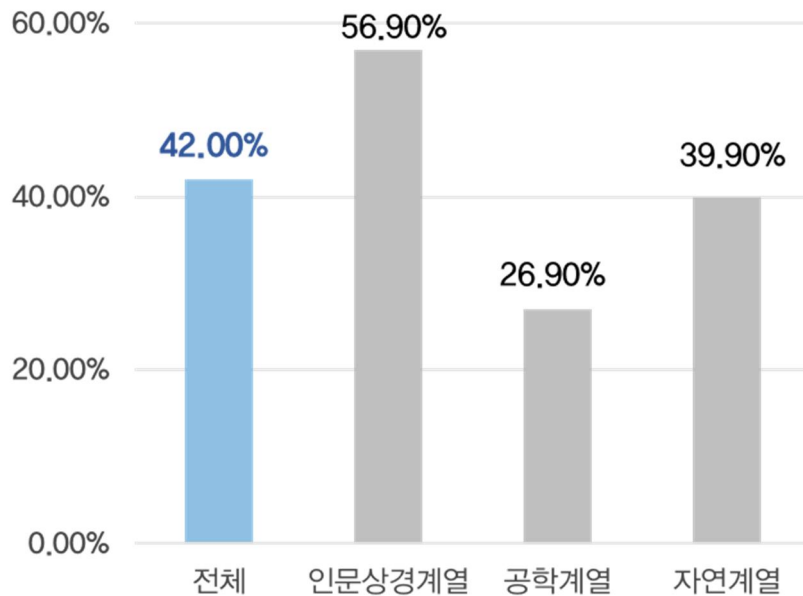
3. 거머쥘 수 없는 취업행 티켓 '인턴'

‘직무역량 중심’ 채용이 강조되면서 자연스럽게 중요해진 것이 있다. 바로 직무 경험을 쌓을 수 있는 ‘인턴십 경험’이다. 실제 취업포털 사람들의 조사 결과에 따르면 기업이 신입 채용 시 가장 중요하게 검토할 항목으로 ‘인턴 등 실무경력(58.4%)’³ 을 꼽았다. 그만큼 기업에서도 인턴십 경험을 중요하게 보고 있는 것이다.

하지만 인턴십을 하려면 또 하나의 취업처럼 치열한 경쟁이 필요해, 원하는다고 누구나 할 수 있는 상황이 아니다. 이러한 상황 속에서 취업준비생의 42.0%가 인턴십 경험이 없으면 취업하기 어렵다고 응답해 그 부담감을 확인할 수 있다. 특히 인문상경계열의 경우 과반수 이상인 56.9%가 인턴십의 필요성에 동의한 것으로 나타났다.

3 “올 상반기 신입사원 평가 기준 핵심은 직무능력”, 한국대학신문, 2016. 02. 04

인턴십 경험이 없으면 취업하기 어렵다.



향후 취업시장 트렌드

여태까지 2016 년 청년들이 느끼고 보여준 취업시장의 트렌드를 살펴보았다. 이러한 데이터를 바탕으로 향후 취업시장에서의 트렌드를 예측해보고자 한다.

1. 돌스펙 - 돌아온 기본 스펙

‘직무역량 중심’ 채용으로 인한 ‘탈(脫)스펙’ 시대를 기대했으나, 청년들은 자소서나 공인인증영어 성적 등 기본 스펙으로 꼽히는 항목에 열중하고 있는 현상을 보일 것으로 보인다.

Back to the Basic, 기본 스펙을 탄탄하게

- ‘직무역량 중심’ 채용으로 인한 ‘탈(脫)스펙’ 시대를 기대했으나, 청

년들은 오히려 남들과 다른 자신만의 경험을 어필하는 것을 부담스러워 한 것으로 보임

- 이는 스펙을 쌓느라 남다른 경험을 할 여유가 없던 취업준비생들은 ‘남들과 다른 나만의 경험’ 또한 하나의 스펙으로 판단함

- 취업포털 인크루트가 이색면접에 관해 실시한 조사 결과⁴에 따르면 ‘새로운 면접 방식을 선호한다’는 응답은 19%, ‘기존의 방식을 선호한다’는 응답은 31%로 청년 취업준비생들은 기존의 방식을 더 선호하는 결과를 보임

- 기존의 방식을 선호한다는 이유로는 ‘준비하기가 훨씬 수월(27%)’ 하다는 이유가 가장 큰 비율을 차지함.

- 남들과 다른 나만의 경험까지 같은 인재들끼리 경쟁을 하다 보면 결국 스펙까지 갖춘 인재를 더 선호할 것이 분명하다 보니 청년 취업준비생들은 어느 하나 소홀히 할 수 없었던 것으로 보임

○ 실제 취업준비생들의 기본스펙이 상향화 되었음

- 취업포털 사람인에서 조사한 결과⁵에 따르면 상반기 채용된 신입사원의 합격 스펙은 평균 학점 3.5 (지난 하반기와 동일한 수준), TOEIC 점수 747점 (지난 하반기보다 상승), TOEIC SPEAKING 점수 5.6 (지난 하반기보다 상승).

- 이러한 조사 결과는 ‘탈스펙’이 강조되어 온 것과는 다른 결과

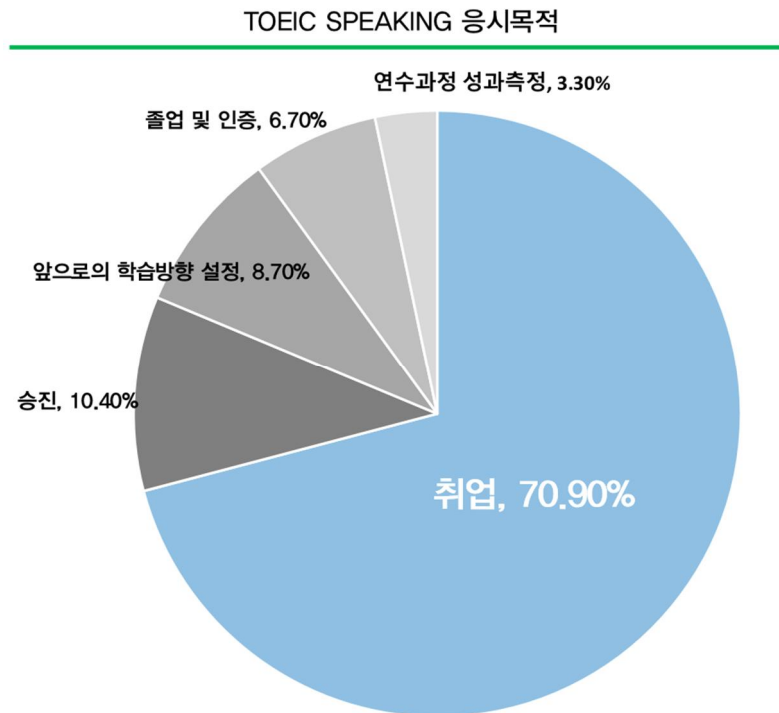
TOEIC 점수 따기에 혈안이 된 취업준비생

4 “이색면접? 구직자 10명 중 3명은 ‘반대’... 이유는?”, 인크루트, 2016. 06. 27

5 “2016년 상반기 신입사원 합격 스펙”, 사람인, 2016. 07. 25

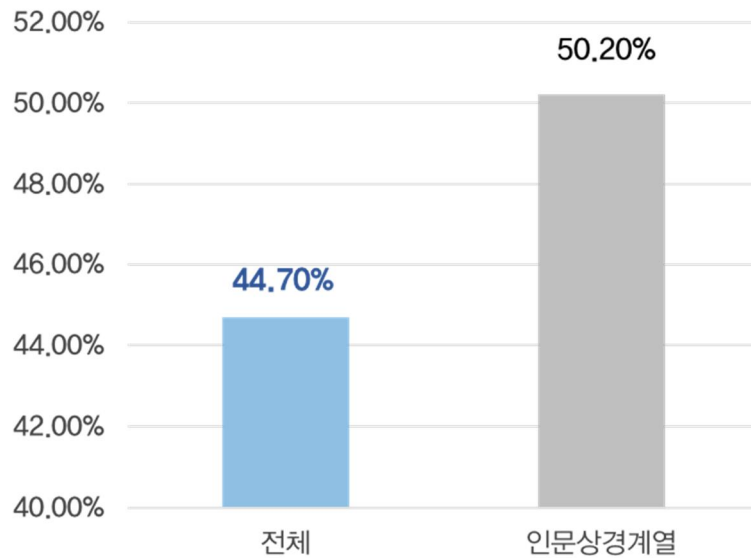
주요 기업 중에서는 입시 지원서의 외국어 성적 항목을 삭제하는 등의 조치를 취했으나, 여전히 취업준비생은 외국어 성적을 높이려고 노력하고 있다.

- 2016년 1분기 TOEIC SPEAKING 시험 응시자들의 70.9%가 응시 목적으로 ‘취업’을 꼽았다고 발표⁶
 - 이는 작년 60.6% 였던 것에 비해 오히려 상승한 수치
- 응시 비율 뿐만이 아니라 점수도 상승하여 기본 스펙 경쟁이 더욱 더 치열해지며 점수 인플레이션 현상이 뚜렷해짐
 - YBM 한국 TOEIC 위원회에 따르면, 2016년 1월 기준 청년 취업준비생의 평균 토익 점수는 682점
 - 700점을 넘긴 취업준비생 비율이 50.2%로 절반 가량에 해당
 - 이는 작년 상반기 기준 700점 이상이 44.7%인 것과 비해 오히려 상승한 수치



6 “2016년 1분기 TOEIC SPEAKING 성적 분석”, YBM 한국 TOEIC 위원회, 2016. 05. 09

취업 준비생 TOEIC 705점 이상 득점자



원인 분석 & 진단과 예측

돌스펙, 돌아온 기본스펙의 준말로 청년 취업준비생들 사이에서 쓰이는 유행어이다. 기본 스펙을 탄탄하게 준비하려고 하는 현상은 ‘새로운 경험’이라는 제 3의 스펙을 더하는 것이 버겁기 때문에 제 3의 스펙을 포기하면서 생겨났다. 탈스펙 채용의 경우 채용 비율이 높지 않은 것도 취업준비생들의 선택과 집중 전략인 것으로 보인다. 많은 취업준비생들이 남들과 다른 나만의 특별한 ‘스토리’를 만들기 위해 들어가는 공이 작지 않다고 판단한 것으로 보인다.

돌스펙 현상이 반가운 측면도 있다. 탈스펙 채용이 등장하며 ‘거짓 스토리 만들기’ 현상이 취업 시장에서는 우려되어 왔기 때문이다. 억지로 탈스펙에 편승하려 스토리를 만들어내기 보다 기본 스펙에 집중하기 때문에 적어도 거짓으로 채용에 입하지 않을 것이다.

청년 취업준비생들은 ‘나’라는 인재를 기업에서 요구하는 형태로 가다듬기 보다는 기본 스펙과 더불어 내가 가지고 있는 가치를 효율적으로 보여 줄 수 있는 방법에 대해 고민하고 그 부분에 치중하려는 모습을 보이는 것이다.

기업 또한 어떠한 정책에 의해 채용 방향을 변경하는 것이 아닌 기업에서 원하는 인재, 그리고 그 인재를 분별하는 기업만의 눈을 갖는 것이 보다 중요할 것으로 보인다.

2. 인턴 is 똘들

올해 2 월 걸그룹 마마무가 부른 ‘넌 is 똘들’ 이라는 노래는 큰 히트를 쳤다. ‘넌 is 똘들’의 의미는 ‘너가 하는 것이라면 똘들 안 좋겠냐’라는 의미로 너가 하는 것이라면 무엇이든 좋다는 의미이다.

따라서, ‘인턴 is 똘들’은 인턴이라면 무엇이든 괜찮다는 뜻이다. 그 어떤 스펙 보다 ‘인턴 경험’이 더 큰 파워를 갖는 요즘이다. 공공기관을 중심으로 NCS 기반의 능력중심채용이 시작되었고, 많은 기업에서도 채용 전형을 직무능력 중심으로 구체화하고 있다. 이렇나 상황 속 직무능력을 키울 수 있는 가장 좋은 방법이 인턴으로써 직무를 직접 경험해보는 것이고 따라서 인턴 경험이 중요시되고 있다.

원인 분석 & 진단과 예측

‘인턴 경험’이 마치 취업 시장에서의 와일드카드처럼 막강한 스펙으로 자리잡은 데에는 기업이 ‘직무능력’으로 지원자들을 평가하기 시작했다는 배경이 있다.

- 2015 년 정부와 130 개 공공기관은 NCS(국가직무능력표준)에 기반을 둔 채용을 하겠다고 밝혔음

- 채용 분야별 필요한 직무능력을 사전에 공개하고, 서류 전형 과정에서 직무와 관련 있는 항목을 요구하며, 필기전형이나 면접 과정에서도 직무능력을 중심으로 진행하겠다는 것이 주요 골자
- 갑작스러운 NCS 기반 채용의 등장에 취업준비생들이 적잖이 당황한 것으로 보였으나, 이로 인해 직무와 관계없는 스펙 쌓기를 하지 않아도 관심 분야에 지원할 수 있는 기회가 생겼고, 덕분에 취업에 성공한 청년들의 사례도 생겨난 것으로 보임.
- 작년 130 개 기관 및 기업에서 진행했던 NCS 기반 채용이 올해는 230 개 기관 및 기업으로 확대⁷됐고, 공공기관뿐만 아니라 민간 기업에서도 ‘직무능력’을 평가하기 시작
- 이로 인해 주요 대기업의 자소서 문항에도 변화가 생긴 것으로 보임: 삼성 그룹은 영업/경영지원직군 지원 시 직무에세이를 반영하며, CJ 그룹은 계열사별로 직무 맞춤 문항을 차별화한 것이 그 예임⁸
- 이외 많은 기업들에서 ‘직무능력’을 평가할 방안을 마련 중

7 “공기업 넘어 민간기업도 NCS 채용 바람”, 서울경제, 2016. 08. 01

8 “입사 자소서에 직무능력 문항 추가, 분량은 대폭 줄였다”, 연합뉴스, 2016. 09. 05



기존 채용과 이렇게 다릅니다

능력중심



채용단계	기존채용	NCS 기반 능력중심 채용
채용공고	행정직 0명, 생산직 0명	NCS 근거 세부 직무기술서 사전공개
입사 지원서	<ul style="list-style-type: none"> • 학력, 가족사항, 직무와 무관한 자격증 등 불필요한 정보 기재 요구 • 성장과정, 지원동기 등 일률적 자기소개서 작성 	<ul style="list-style-type: none"> • 직무와 무관한 기재사항은 최소화 • 채용직무 관련 경험, 자격 위주 작성
평가	<ul style="list-style-type: none"> • 인성 · 적성중심 · 전공 필기 시험 등 시행 • 직무 수행과 무관한 비체계적인 면접 진행 	<ul style="list-style-type: none"> • 직무 수행능력(NCS 기반) 위주 평가 * 기관 특성 반영 단계적 시행 • 직무능력과 관련된 경험, 상황 대처능력 등 구조화된 면접 진행

〈자료: 고용 노동부〉

주요 기업의 직무능력 평가 관련 사항

기업명	직무능력 평가 방법
삼성그룹	2015년부터 직무적합성평가 도입
SK그룹	자소서 작성시 자신이 지원한 회사와 직무에 얼마나 적합한 역량과 재능을 갖추고 있는지에 초점을 맞춰 솔직하게 작성
CJ그룹	계열사별 자소서 문항 차별화, 직무 맞춤으로 구체화
한화그룹	자소서 작성시 직무 역량을 뒷받침할 사례를 중심으로 기술
LS그룹	자소서에 그룹 인재상과 계열사별 비전을 자신의 경험에 접목해 작성
대림산업	직무역량 평가 비중 확대

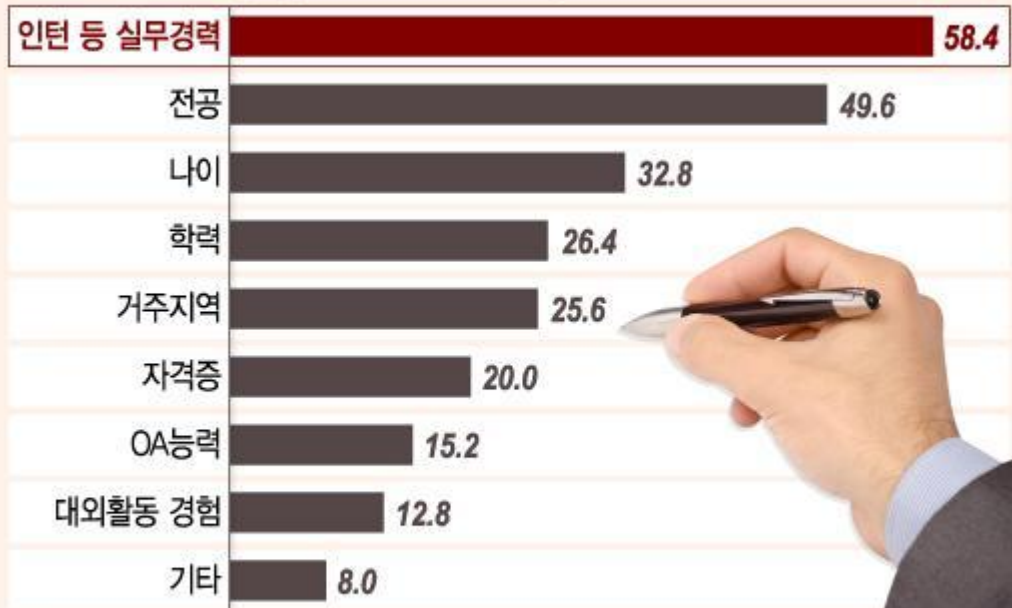
하지만 대학생의 신분으로 직무능력을 쌓을 수 있는 방법은 많지 않다. 직무에 특성화되어 있는 학과의 경우 전공 수업을 통해 직무를 접할 수 있겠으나, 일부분일 뿐이다. 대부분의 청년 취업준비생들은 직무를 경험해볼 기회가 아르바이트나 인턴 경험에 그친다. 따라서, 인턴 경험이 이전보다 중요해지고, 인턴 기회를 얻어야 한다는 또 하나의 숙제가 생겼다.

인턴의 부담감

- 인턴 경험이 보다 증시됨에 따라 인턴 경험이 없는 취업준비생은 더욱 취업이 어려워졌고, 큰 부담감을 느끼게 됨
 - 대학내일 20대연구소의 조사결과에 따르면 취업준비생의 42.0%가 ‘인턴십 경험이 없으면 취업하기 어렵다’고 생각하고 있었음
 - 특히 인문상경계열의 경우 과반수 이상인 56.9%가 이 의견에 동의
 - 앞선 설문 조사 결과 가장 자신 없는 취업 스펙이 ‘관련분야 인턴십(13.9%)’으로 나타난 것으로 보아 취업준비생들이 인턴십에 대해 갖는 부담감이 큰 것으로 보임
- 취업포털 사람인이 올해 상반기 신입 채용 계획이 있는 기업 125개를 대상으로 ‘신입 채용 평가 기준’을 조사한 결과⁹ 이력서와 자기소개서에서 가장 중요하게 검토할 항목으로 ‘인턴 등 실무 경력(58.4%, 복수 응답)’을 첫 번째로 꼽았음

9 “올 상반기 신입 평가 기준 핵심은 직무 능력”, 머니투데이, 2016. 02. 04

이력서에서 가장 중요하게 검토할 항목 3개 선택 가능, 단위:%



자료:사람인
그래픽:유정수 디자이너

인턴 부담을 반으로, 채용형 인턴직의 등장

인턴 경험은 기회를 얻는 과정도 힘들지만, 인턴으로 일을 하는 동안의 부담감도 큰 편이다. 길게는 6개월~1년의 인턴 기간 도안 다른 기업에 지원을 할 수도 없고, 인턴이 종료되는 시점에서 취업으로 이어진다는 보장이 없기 때문이다.

따라서 이러한 제도적 맹점을 보완하기 위하여 새로운 정책과 제도들이 최근 등장했다.

- 정부에서 추진 중인 청년고용정책 중 ‘공공기관 채용형 인턴제’는 청년들에게 인턴 경험을 제공함과 동시에 인턴의 최소 70%를 정규직으로 채용하는 제도
 - 도로교통공단은 채용형 인턴을 선발하여 3개월 정도 근무 후, 전환평가를 거쳐 최소 80% 이상을 정규직으로 전환하겠다고 밝힘
 - 정부뿐만 아니라 민간 기업 중에도 채용을 전제로 하는 곳이 존

재함

- SK그룹과 오비맥주 등의 기업들도 인턴입사 후 현장근무 후 정규직 입사 조건을 운영 중¹⁰

원인 분석 & 진단과 예측

인턴 경험의 중요성이 가중되며 학생들의 부담도 가중되었으나, 일부 공공기관과 기업들을 중심으로 채용을 전제로 하는 인턴 정책을 통해 청년 취업준비생들의 부담을 덜어주기 위한 현장의 노력 또한 증가하고 있다.

이러한 제도의 장점은 기업에게는 신입사원임에도 불구하고 업무 적응과 숙달이 빨라질 수 있다는 것이다. 취업준비생에게는 단순히 하나의 스펙으로써 인턴을 경험하는 것이 아닌 실제 본인이 희망하는 직무를 직접 경험해보고, 또 취업의 기회까지 얻을 수 있는 것이다.

채용형 인턴 정책을 실시하는 공공기관, 공기업, 사기업들은 무작정 취업준비생들에게 ‘직무능력’을 평가하겠다고 하기보다는 직무에 대한 명확한 가이드, 선발 기준을 제시할 필요성이 커졌다. 또한 이러한 선순환적 채용 문화를 통해 ‘인턴=스펙’이 아닌 ‘인턴=취업 기회’라는 인식도 제고될 것으로 보인다.

3. 취맛바람

‘취업’과 ‘치맛바람’의 합성어로, 대학이 학생들의 취업을 위해 채용 시장에 발벗고 나서서 움직이는 현상. 지난 해에는 학생들의 의견 수렴보다도 대학 별 취업률에 따라 차등 제공되는 정부 지원금을 바라고 추진한다는 점이 지적되었으나 최근에는 학생의 취업을 적극적으로 지원하는 사례가 다수 생겨났다.

10 “채용전제형부터 직무체험형까지 ... 2학기 인턴 채용 봇물”, 캠퍼스 잡앤조이, 2016. 07. 26

학생을 향해 불지 않았던 취맛바람

취업을 준비하는 학생들보다는 정부에서 발표한 프라임-코어 사업에 따라 지원금을 노리고 추진되고 있다는 지적을 피할 수 없던 취맛바람

- 프라임 사업은 산업 수요와 대학 정원 간 미스매치를 해결하고 청년 취업률을 끌어올리겠다는 취지로 교육부에서 주관한 대규모 대학 정원 조정사업으로 취업을 중심으로 대학의 정원을 재편하겠다는 것이 주요 골자
 - 대학에서는 이에 따라 인문, 사회, 예체능 정원을 공학계열로 옮기는 형태가 주요 사업 내용이 되어버림
 - 이에 학생들은 인문계열을 홀대한다는 의견이 거세지게 됨
- 이러한 반발에 대응하여 코어 사업을 정부에서 발표함
 - 코어 사업은 대학의 인문 역량 강화를 위한 지원 사업으로, 인문학 발전 계획을 수립한 대학 몇 곳을 선정해 지원금을 지원하는 것이 주요 골자
- 프라임 사업과 코어 사업은 목표가 상충되는 것으로 보임, 실제로 다수의 대학에서는 프라임-코어 사업을 추진하였고, 단기적인 보조금 수령 목적보다는 장기적 관점에서 학생들의 취업난에 도움이 되는 방향으로 사업 추진 방향이 변경되어야 할 것이라는 우려가 존재해왔었음

학생을 향해 불기 시작한 취맛바람

하지만 문제가 많았던 프라임-코어 사업 이후, 취맛바람에 변화의 조짐이 보이고 있다. 실질적으로 학생들에게 유리한 방향으로 바뀌고 있다.

- 국민대의 경우, 실무형 맞춤형인재교육 프로그램을 개설하여 직무와 관련한 자기소개서나 면접준비를 돕고 있음
- 중앙대는 취업 멘토링 프로그램을 진행 중인데 처음 도입하고 4 일 만에 1천여 명이 지원함

주요 대학의 취업지원 내용

대학교	프로그램	내용
국민대	실무형 맞춤형인재교육 프로그램	직무 관련 자기소개서, 면접 준비 도모, 기업 방문 운영 개선방안 제안
중앙대	취업 멘토링 프로그램 처음 도입	· 하반기 입사지원 대상 · 4 일만에 1천여명 지원
서울여대	진로베이스 캠프	· 1 학년 대상 진로교육 프로그램 운영 · 크게 6 가지 진출 분야 탐색, 직무설계 · 면접스피치 달인 1 기 · 4 일간 15 명의 소수인원으로 면접 특화 트레이닝
동명대	A+ 맞춤형취업지원프로그램	· 학과지도교수와 컨설턴트가 함께하는 더블담임제 · 총 4 단계로 선발, 취업 전문 트레이닝
상명대	우리은행 현장 취업설명회	금융권 취업 희망 수요에 따라 대외협력부처장 주관 하 진행
충북대	LG 그룹채용설명회	충북창조경제혁신센터와의 공동 개최
영남대	2016 취업한마당	· 한국연구재단과의 공동주최 · 영남대 LINC 사업단과 대구상공회의소 공동 주관
백석문화대	최상철 백석문화대 교수 일화	10년간 650명 해외 취업 알선 성과
울산과학대	선진직업교육센터, 취업약정제	선진직업교육센터의 교육은 산업체와의 취업약정제 주문식 교육 협약으로 진행됨

학교의 취맛폭 따라 취업하기

대학을 선택하는 기준에 변화가 생기기 시작했다. 취업이 워낙 어려운 요즘이다 보니 취업이 잘 되는 학교 취업을 위한 적극적 지원을 하는 학교가 인기이다. 취맛바람이 대학 선택의 중요한 조건이 된 것이다.

○ 울산과학대학교의 경우 산업현장을 미리 체험 할 수 있도록 하는 ‘선진직업교육센터’를 운영하고 있음. 센터에서의 교육을 통해 학생들은 취업 후 실무에 바로 투입될 수 있을 역량을 습득할 수 있음

- 이러한 취업지원정책에 힘입어 울산과학대학교의 올해 신입생의 28.0%가 4 년제 대학에 합격했음에도 4 년제 대학 입학을 포기하고 울산과학대학교로 입학한 것으로 나타남¹¹



울산과학대학교의 직업교육현장

학문의 상아탑이라고 불리던 대학이 ‘취업’을 위한 기회로만 인식되는 것 같아 안타깝다는 의견이 있으나, 지금 같은 취업절벽 속 학생들의 고민을

11 “대학 선택, 학교 간판보다는 취업률, 울산과학대 신입생 28% 4년제 포기”, 경상일보, 2016. 09.11

나 몰라라 하지 않고 적극적으로 기회를 제공하려는 대학의 노력은 충분히 의미가 있다고 볼 수 있다.

원인 분석 & 진단과 예측

대학의 ‘취맛바람’ 현상은 ‘프라임-코어 사업’이 그 시발점이 되었으나, 점차 대한민국의 청년세대 취업난 속에서 청년들을 걱정한 당직자들의 노력이 맺은 결실이라고도 볼 수 있다. 계속되는 취업난 속에서 이러한 노력들은 점점 더 늘어날 것으로 보인다. 청년들 또한 이러한 지원에 지속적인 관심과 참여를 통해 도움을 받아볼 것을 추천하고 싶다.

참고 문헌 및 기타 자료

- 통계청, <2016년 10월 고용동향>, 2016. 11.
- 한국노동연구원, “2016년 노동시장 평가와 2017년 고용전망”, 2016. 12.
- “올 상반기 신입사원 평가 기준 핵심은 직무능력”, 한국대학신문, 2016. 02. 04
- “이색면접? 구직자 10명 중 3명은 ‘반대’... 이유는?”, 인크루트, 2016. 06. 27
- “2016년 상반기 신입사원 합격 스펙”, 사람인, 2016. 07. 25
- “2016년 1분기 TOEIC SPEAKING 성적 분석”, YBM한국TOEIC 위원회, 2016. 05. 09
- “공기업 넘어 민간기업도 NCS 채용 바람”, 서울경제, 2016. 08. 01
- “입사 자소서엔 직무능력 문항 추가, 분량은 대폭 줄였다”, 연합뉴스, 2016. 09. 05
- NCS기반 능력중심채용 설명, 고용 노동부 홈페이지
- “올 상반기 신입 평가 기준 핵심은 직무 능력”, 머니투데이, 2016. 02. 04
- “채용전제형부터 직무체험형까지 ... 2학기 인턴 채용 봇물”, 캠퍼스 잡앤조이, 2016. 07. 26
- “대학 선택, 학교 간판보다는 취업률, 울산과학대 신입생 28% 4년제 포기”, 경상일보, 2016. 09.11

청년정치크루

POLICREW.KR