

NCS(국가직무능력표준) 도입에 따른 스포츠계열 공공기관의 채용 중요도 및 우선순위 분석

김동만[†]

¹한국체육대학교 특수체육학과, 강사
(2020년 10월 4일 접수: 2020년 10월 29일 수정: 2020년 10월 29일 채택)

An Analysis of Recruitment Importance and Priority of According to the introduction of NCS(National Competency Standards) in Sports Public Institution

Dong-Man Kim[†]

Korea National Sports University

(Received October 4, 2020; Revised October 29, 2020; Accepted October 29, 2020)

요 약 : 스포츠계열 공공기관 채용에 대한 중요도 우선순위를 알아봄으로써 체육계열 학생들의 공공기관 취업에 대한 가능성을 높이는 데 그 목적이 있다. 연구대상은 스포츠계열 교수 4명, 스포츠분야 NCS 전문위원 3명, 스포츠 공공기관 심사위원 2명, 공공기관 채용 담당자 2명 등 총 11명을 유목적 표집(purposeful sampling)하였다.

이와 같은 과정을 통하여 2020년 1월 3일부터 3월 12일까지 NCS 직업기초능력 주요 항목 요인을 사용하여 계층구조분석을 이용해 중요도 우선순위를 분석하였다. 모든 자료는 통계처리를 하기 위해 Window 용 SPSS/PC (ver. 21.0)을 이용하여 빈도분석과 EC-2000을 이용하여 계층구조분석 하였다. 첫째, 스포츠계열 공공기관 채용 대영역에서 의사소통능력(.231), 조직이해능력(.177), 자원관리능력(.128), 대인관계능력(.110), 직업윤리(.082), 문제해결능력(.061), 정보능력(.056), 수리능력(.054), 자기개발능력(.052), 기술능력(.049) 순으로 분석되었다. 둘째, 평가항목에 있어서는 의사소통은 의사표현능력(.442), 수리능력은 기초연산능력(.512), 문제해결능력은 사고력(.722), 자기개발능력은 자기관리능력(.587), 자원관리능력은 시간관리능력(.531), 대인관계능력은 팀워크능력(.382), 정보능력에서는 컴퓨터 활용능력(.677), 기술능력에서는 기술이해능력(.599) 순으로 분석되었다.

주제어 : 국가직무능력표준, 스포츠계열, 공공기관, 채용 중요도, 우선순위

[†]Corresponding author
(E-mail: kdmfitness@naver.com)

Abstract : The purpose is to increase the likelihood of physical education students for employment in public institutions by examining the priority for hiring sports-related public institutions. The subject of the study was purposeful sampling of a total of 11 persons including 4 sports professors, 3 NCS experts in sports field, 2 judges from public sports institutions, and 2 personnel in charge of hiring public institutions. Through this process, from January 3 to March 12, 2020, the importance of priority was analyzed using hierarchical structure analysis using the main factors of NCS vocational basic competency. All data are coded so that statistical processing can be performed. Using SPSS/PC (ver. 21.0) for Windows, the hierarchical structure analysis was used for frequency analysis and priority determination. First, communication skills (.231), organizational comprehension skills (.177), resource management skills (.128), interpersonal skills (.110), vocational ethics (.082), problems in the major areas of recruitment of sports-related public institutions Solving ability (.061), information ability (.056), mathematical ability (.054), self-development ability (.052), and description ability (.049) were analyzed in order. Second, in terms of evaluation items, communication is communication skills (.442), mathematical skills are basic computation skills (.512), problem solving skills are thinking skills (.722), self-development skills are self-management skills (.587), Resource management ability was analyzed in order of time management ability (.531), interpersonal relationship ability as teamwork ability (.382), information ability in computer use ability (.677), technical ability in technology understanding ability (.599).

Keywords : AHP, NCS, Priority, Sports Affiliate Institution

1. 서론

1.1. 연구의 필요성 및 목적

많은 구직자들은 공공기관 취업을 위해 학력, 전문자격증 취득, 어학성적, 봉사활동 등의 스펙을 쌓는데 집중하고 있다. 하지만 이러한 스펙은 실제로 업무를 수행하는데 필요한 업무역량과는 차이가 있으며, 실제로 현장의 채용담당자들은 기업에서 필요로 하는 역량을 갖추고 있는 인재를 찾기가 어렵다고 호소하는 실정이다[1]. 즉, 기업 및 공공기관에서 필요로 하는 실질적인 직무능력과는 차이가 있으며, 결국 불필요한 사회적 비용이 발생하는 원인이 된다. 이와 관련되어 신입사원을 재교육시키는 기간은 18.3개월이 소요되며, 이에 따른 비용은 1인당 약 6천만 원의 비용이 든다고 한다[2]. 한편 취업이 되었다 하더라도 기업 내에서의 적응 문제로 인해 빈번한 이직 문제가 발생하고 있다. 신입사원이 조직 내 적응을 위해 걸리는 시간은 약 3년이 소요되며, 이러한 조직 적응문제를 해소하기 위한 방법으로 88%가 이직을 선택하는 것으로 보고되고 있다[3]. 이에 2014년도부터 정부에서는 이러한 문제점을 해결하기 위해 학벌보다는 능력위주의 사회를 만들고,

현장의 요구에 부합하는 인재양성을 위한 여건 조성을 만들고자 국가직무능력표준(national competency standards: NCS)제도를 도입하여 중·고등교육기관(고등학교, 대학교 등)에서 현장위주의 교육을 실시하고 있다[4]. 특히 NCS 제도를 기반으로 학습모듈을 제작하여 2016년부터 17개 교과군 47개 기준학과와 실무과목 293개, 기초과목 179개(전문공통과목 1개 포함) 총 472개 과목으로 구성된 전문교과체제 교육과정 개편을 실시하여 초·중·고 그리고 대학에 이르기까지 NCS 과정을 보급함으로써 실무능력을 갖춘 인재를 양성하고 있다[5]. 따라서 정부는 직무수행에 있어서 필수적으로 요구하는 능력을 체계적이고 쉽게 평가하며, 채용 의사결정에 활용함으로써 불필요한 스펙을 쌓는데 몰입하는 문화를 개선하고, 능력위주의 사회여건을 조성하기 위해 NCS 제도를 도입하였다[6]. 특히 공공기관의 인력 채용은 점차 NCS 제도로 변경되고 있으며, 2019년 모든 공공기관이 NCS 제도를 도입했고 순차적으로 일반 기업에서도 NCS를 기반으로 한 채용을 적용할 계획이다. 현재 NCS제도를 도입한 스포츠계열 공공기관은 대한체육회, 한국체육산업개발, 국민체육진흥공단, 대한장애인체육회, 한국마사회,

태권도진흥재단, 한국스포츠정책과학원, 국제무예센터, 스포츠안전재단, 경기도 체육회, 서울시설공단, 의정부시시설관리공단, 대전광역시시설공단, 포항시시설관리공단, 대한장애인태권도협회 등이 있다. 이렇듯 대부분 스포츠계열 공공기관 뿐만 아니라 준공공기관까지도 NCS제도를 도입하고 있는 상태이다.

NCS 제도는 기존 면접 및 인적성검사 시험 등과는 다른 채용 방식으로 현장 실무를 성공적으로 수행할 수 있는 능력(태도, 기술, 지식)을 국가차원에서 표준화하는 제도이다. 이러한 변화된 채용방식은 취업을 준비하는 구직자들에게 영향을 미치고 있으며, 특히 공공기관 취업을 희망하는 구직자들에게 관심을 받고 있다. 하지만 NCS 관련된 기존 연구들은 주로 대학 교육과정에 대한 NCS 제도 활용 방안 및 개선방안[7,8,9], 교과목 개발 및 개편 등에 관한 연구들이 주를 이루고 있다[10,11,12]. 그 중 스포츠 분야(관광·레저 분야 포함)에서는 카지노운영관리 직무에 대한 NCS 개발[13], 체육지도자의 경쟁력 제고를 위한 NCS 활용방안[14], 국가직무능력표준에 근거한 태권도학과의 교육과정 개발[15] 등 타 직군에 비해 상대적으로 적게 연구되었다.

구체적으로 선행연구를 살펴보면, Kim, Moon[7]은 디자인학과의 성공적인 NCS 적용에 대한 방안을 제시하였으며, Yun, Jung[8]은 전문대학의 세무 및 회계 관련 학과의 NCS 기반 교육과정 활용 및 개선 방안을 제시하였다. 그리고 Min[10]은 NCS 기반 비서교육과정에 대한 사례 연구를 통해 NCS를 적극 활용하는 수행 중심의 교육과정이 개발되어야 한다고 하였고[12], Oh, Lee(2014)는 NCS 기반 교육과정과 기존 교육과정과의 차이를 통해 향후 보완되어야 할 사항들을 분석하였다. 스포츠 분야의 연구로는 Shon, Lee, Choo[14]가 연구한 체육지도자의 경쟁력 제고를 위한 NCS 정책 활용방안으로 체육지도자의 경쟁력을 높이기 위해서는 전문성을 가장 우선시하여야 한다고 하였고, Lee, Choi[15]는 NCS에 근거한 태권도학과 교육과정 개발 연구에서 실습 및 실험 중심의 교육과정이 필요하다고 하였다. 위의 연구들을 종합해보면 구직자 입장에서의 NCS 채용 항목 중 어떠한 부분에 중점을 두고 개발을 해야 되는가에 대한 연구가 전무하다는 결론을 도출할 수 있다. 다시 말해 NCS 채용 항목 중 어떠한 항목에서 채용담당자들이 더욱 중요하게 여기는지에 대한 연구는 없다는 것이다.

따라서 채용담당자들이 중요시 여기는 항목에 대한 연구는 스포츠계열 공공기관, 기업, 구직자, 그리고 NCS 기관의 의견을 정리하는데 있어 그 필요성이 있다고 판단된다. 특히 각 분야 별 각기 다른 직업의 실무 능력 평가는 NCS의 학습모듈을 바탕으로 이루어진다. 그러므로 주어진 상황에 대한 대처 부분이 숙련도 차이라고 가정할 경우 변별력을 나타낼 수 있는 부분은 직업기초능력에 대한 평가가 된다[1]. 이에 직업기초능력 중 어떠한 항목을 채용담당자들이 중요하게 여기는지를 도출해내는 것이 이 연구의 목적이다. 따라서 이 연구에서는 스포츠 분야에서의 NCS 관련 연구의 부족함을 인지하고 그동안 연구되지 않은 스포츠 계열 공공기관 채용담당자의 의견을 살펴보고, 이를 바탕으로 구직자에게 관련조직이 요구하는 역량을 개발할 수 있는 기회를 제공하고 국가 정책적 차원에서는 NCS 제도를 통한 실무형 인재양성 방안에 대한 자료를 제공하는데 의의가 있다.

2. 연구방법

2.1. 연구 대상

본 연구에서는 2020년 1월 3일부터 3월 12일 까지 고용노동부에서 제시하고 있는 NCS 직업기초능력 주요항목을 이용하여 스포츠계열 교수 4명, 스포츠분야 NCS 전문위원 3명, 스포츠 공공기관 심사위원 2명, 공공기관 채용 담당자 2명 등 총 11명을 유목적 표집(purposeful sampling) 하였으며, 연구대상자들의 일반적 특성은 <Table 1>에서 제시한 바와 같다.

Table 1. Demographic Characteristics

Variable	Categories	n	%
education	College graduate	2	18.2
	Graduate	9	81.8
age	40 to younger than 50	4	36.3
	50 years old or older	7	63.7
job	Sports major university professor	4	36.3
	Sports field NCS expert committee member	3	27.3
	Judge of public sports institutions	2	18.2
	Public institution hiring manager	2	18.2
		11	100

2.2. 조사절차

이 연구에서는 고용노동부에서 제시하고 있는 NCS 직업기초능력 주요항목을 활용하여 우선순위를 결정하기 위하여 다음과 같이 진행하였다. 전문가들에게 사전에 유선으로 이 연구에 대한 목적 및 진행방법에 대해 설명 후 전문가들에게 직접 방문을 통해 설문지를 배포하여 직접기입하는 자기평가기입법(self-administration method)으로 계층분석적 의사결정법(AHP)을 이용해 중요도 우선순위를 분석하였다.

2.3. 분석모형 및 측정항목

이 연구의 분석모형은 고용노동부에서 제시하고 있는 NCS 직업기초능력 주요항목 10개 (대영역)와 34개의 하위항목을 활용하여 객관적으로 측정 가능한 항목들을 선정하였다. 이를 도식해보면 <Fig. 1>과 같다. 측정항목을 살펴보면, 수리능력, 의사소통능력, 자기개발능력, 문제해결능력, 정보능력, 대인관계능력, 조직이해능력, 기술능력, 직업윤리 등 10개의 대영역으로 구분이 되어 있고 34개의 세부항목을 선정하였다.

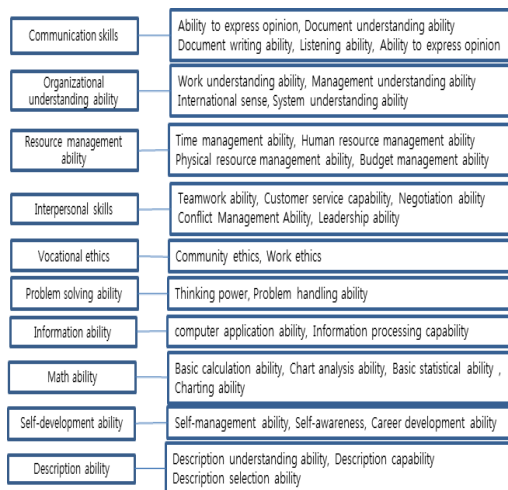


Fig. 1. NCS vocational basic competency structure diagram

2.4. 일관성 검증 및 자료처리

이 연구에서는 전문가를 대상으로 설문을 하기에 응답내용에 있어 신뢰성이 떨어지는 자료는 없었다. 전문가들의 논리성과 합리성을 높일 수 있는 일관성지수 분석결과를 활용하여 신뢰도 검증 을 하였다. 일반적으로 일관성지수는 10%이내

경우에만 판단의 일관성이 있다고 판단하였으며, 일관성지수 10% 초과되면 상대비교를 다시 하거나 설문지를 수정하였다. 모든 자료는 통계처리를 하기 위해 Window 용 SPSS/PC (ver. 21.0)을 이용하여 빈도분석과 EC-2000을 이용하여 계층 구조분석 하였고, 기하평균(geomean) 값이 1이하인 경우를 선별하기 위해 MS-Office Excel 2018 프로그램을 이용하여 분석하였다.

3. 연구결과

3.1. 평가영역의 우선순위

스포츠계열 공공기관 채용 대영역의 중요도 각각 우선순위는 의사소통능력, 대인관계능력, 조직이해능력, 문제해결능력, 자원관리능력, 직업윤리, 자기개발능력, 정보능력, 기술능력, 수리능력 순으로 나타났다.

우선순위에 대한 중요도 각각의 <Fig. 2>와 같이, 채용 상위요인에 대한 우선순위를 분석한 결과 의사소통능력(.231), 조직이해능력(.177), 자원관리능력(.128), 대인관계능력(.110), 직업윤리(.082), 문제해결능력(.061), 정보능력(.056), 수리능력(.054), 자기개발능력(.052), 기술능력(.049) 순으로 분석되었다. 또한, 일관성 지수(consistency index: CI)는 (.09) 값으로 나타나, 응답자들의 문항에 대한 지각이 일관성을 충족한 것으로 나타났다.



Fig. 2. Priority on the importance of hiring major sports-related public institutions.

3.2. 평가항목의 우선순위

<Fig. 3>과 같이, 스포츠계열 공공기관의 채용 우선순위를 알아보기 위하여 계층분석을 실시한 결과 의사소통에서는 의사표현 능력(.442), 문신 이해능력(.268), 문서작성능력(.104), 경청능력

(.096), 의사표현능력(.091), 의 가중치 순으로 나타났고, 일관성 지수(consistency index: CI)는 (.07) 값으로 나타나, 일관성을 충족하는 것으로 나타났다.

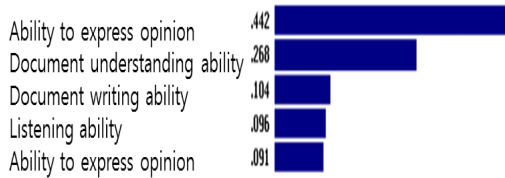


Fig. 3. Priority of importance of communication.

<Fig. 4>과 같이, 수리능력에서는 기초연산능력(.512), 도표분석능력(.203), 기초통계능력(.149), 도표작성능력(.135)의 가중치 순으로 나타났고, 일관성 지수(consistency index: CI)는 (.03) 값으로 나타나, 일관성을 충족하는 것으로 나타났다.

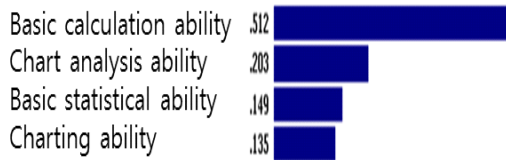


Fig. 4. Priority of importance of math ability.

<Fig. 5>과 같이, 문제해결능력에서는 사고력(.722), 문제처리능력(.278)의 가중치 순으로 나타났고, 가중치 순으로 나타났고, 일관성 지수(consistency index: CI)는 (.00) 값으로 나타나, 일관성을 충족하는 것으로 나타났다.



Fig. 5. Priority of importance of problem solving ability.

<Fig. 6>과 같이, 자기개발능력에서는 자기관리능력(.587), 자아인식능력(.213), 경력개발능력(.200)의 가중치 순으로 나타났고, 일관성 지수(consistency index: CI)는 (.01) 값으로 나타나, 일관성을 충족하는 것으로 나타났다.

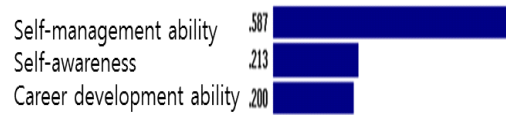


Fig. 6. Priority of importance of self-development ability

<Fig. 7>과 같이, 자원관리능력에서는 시간관리능력(.531), 인적자원관리능력(.231), 물리적자원관리능력(.129), 예산관리능력(.109)의 가중치 순으로 나타났고, 가중치 순으로 나타났고, 일관성 지수(consistency index: CI)는 (.08) 값으로 나타나, 일관성을 충족하는 것으로 나타났다.

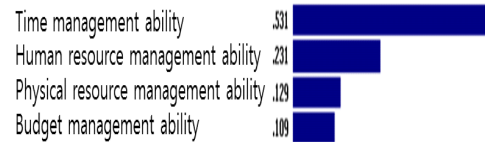


Fig. 7. Priority of importance of resource management capability.

<Fig. 8>과 같이, 대인관계능력에서는 팀워크능력(.382), 고객서비스능력(.265), 협상능력(.122), 갈등관리능력(.112), 리더십능력(.119)의 가중치 순으로 나타났고, 가중치 순으로 나타났고, 일관성 지수(consistency index: CI)는 (.06) 값으로 나타나, 일관성을 충족하는 것으로 나타났다.

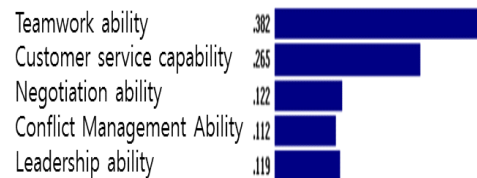


Fig. 8. Priority of importance of interpersonal skills.

<Fig. 9>과 같이, 정보능력에서는 컴퓨터 활용능력(.677), 정보처리 능력(.323)의 가중치 순으로 나타났고, 가중치 순으로 나타났고, 일관성 지수(consistency index: CI)는 (.00) 값으로 나타나, 일관성을 충족하는 것으로 나타났다.

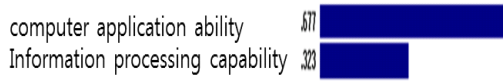


Fig. 9. Priority of importance of information capability

〈Fig. 10〉과 같이, 기술능력에서는 기술이해능력(.599), 기술적용능력(.241), 기술선택능력(.159)의 가중치 순으로 나타났고, 가중치 순으로 나타났고, 일관성 지수(consistency index: CI)는 (.05) 값으로 나타나, 일관성을 충족하는 것으로 나타났다.



Fig. 10. Priority of importance of description competence.

〈Fig. 11〉과 같이, 조직이해능력에서는 업무이해능력(.425), 경영이해능력(.205), 국제감각(.195), 체제이해능력(.175)의 가중치 순으로 나타났고, 가중치 순으로 나타났고, 일관성 지수(consistency index: CI)는 (.04) 값으로 나타나, 일관성을 충족하는 것으로 나타났다.

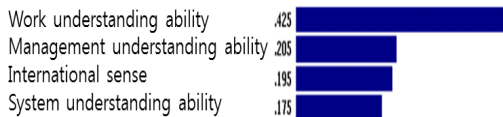


Fig. 11. Priority of importance of organizational comprehension ability.

〈Fig. 12〉과 같이, 직업윤리에서는 공동체윤리(.511), 근로윤리(.489)의 가중치 순으로 나타났고, 가중치 순으로 나타났고, 일관성 지수(consistency index: CI)는 (.00) 값으로 나타나, 일관성을 충족하는 것으로 나타났다.



Fig. 12. Priority of importance of vocational ethics.

4. 논의

NCS(국가직무표준능력)란 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 능력(태도·기술·지식)을 국가가 수준별, 산업부문별로 체계화한 것이다. 이에 따라 정부는 학벌이 아닌 능력중심의 사회구현과 전문인재양성을 위한 직업교육강화라는 국정철학을 추진하기 위해 국가직무표준능력을 구축하게 되었다. 이에 평가기준으로는 직업기초능력을 선정하여 구직자가 해당 직무에 갖춰야 할 능력을 갖고 있는지 측정한다. 예를 들면 10개의 직업기초능력 중 해당기관의 업무에서 요구되는 직무능력, 핵심가치 및 인재상 등을 고려해 실제로 직업기초능력을 평가할 수 있는 방법론을 선정해 능력을 측정한다.

이처럼 모든 공공기관 채용에 있어 NCS를 도입하였고, 모든 스포츠계열 공공기관에서도 적용하였기에 이 연구에서는 스포츠계열 공공기관 채용에 대한 중요도 우선순위를 분석하여 체육계열 학생들이 공공기관 취업을 위한 통찰력을 제공하여 취업에 대한 가능성을 높이는데 그 목적이 있다. 이 장에서는 연구결과에 대한 의미를 조명하고 시사점을 중심으로 논의 하였다.

첫째, 스포츠계열 공공기관 채용 대영역의 중요도 지각 우선순위에서는 의사소통능력, 조직이해능력, 자원관리능력과 같은 공직자로서의 기본적인 조직 내 구성원 및 소양을 갖춘 인재상을 우선 채용하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 개인의 능력보다는 조직 구성원과 조직 시스템과 같은 이해도가 높은 인재를 선호한다는 사실을 확인 할 수 있다. 중간순위와 하위순위에서는 대인관계능력, 직업윤리, 문제해결능력, 정보능력, 수리능력, 자기개발능력, 기술능력 등 조직적응과 관련된 요소가 우선순위로 비교적 높게 나타났다. 이러한 이유로는 스포츠관련 공공기관인 국민체육진흥공단, 대한체육회, 장애인체육회, 한국프로스포츠협회, 스포츠윤리센터 등 대부분 각 분야의 컨트롤타워 역할을 하는 기관이기 때문에 무엇보다도 조직에 필요한 인재는 의사소통능력이 필수적으로 갖춰야 하기 때문이다. 또한, 스포츠라는 특수성이 있기 때문에 스포츠를 이해하지 않을 경우 조직이해능력이 부족할 경우 채용이 되었을 경우에도 조직 적응이 어려움이 있기 때문에 상위우선순위에 나타난 것 같다.

조직이란 대인관계 능력뿐만 아니라 직업윤리, 어떠한 업무를 해결하는 문제해결능력이 필요한

것처럼 체육계열 학과에서는 NCS의 중요성에 대하여 인식하여야 한다. 그러한 이유로는 대부분의 체육계열 학과에서는 스포츠와 관련된 전공만이 있기에 의사소통 역량을 함양 할 수 있는 과목이 없어 스포츠계열 공공기관에 취업하기가 어렵다. 따라서, 체육계열 학과에서도 NCS 관련 직업기초능력을 선택과목이나 필수과목으로 이수해야 졸업 할 수 있도록 교과목을 개편해야 할 것이다. 그러한 이유는 학생들이 졸업 한 후 공공기관 입사를 위해 위해서는 최소 1년 이상의 시간을 투자해야 NCS 직업기초능력에 대해 이해 할 수 있다.

둘째, 스포츠계열 공공기관 채용 소분류의 중요도 우선순위에서는 의사소통에서는 의사표현능력, 수리능력에서는 기초연산능력, 문제해결능력에서는 사고력, 자기개발능력에서는 자기관리능력, 자원관리능력에서는 시간관리능력, 대인관계능력에서는 팀웍능력, 정보능력에서는 컴퓨터 활용능력, 기술능력에서는 기술이해능력, 조직이해능력에서는 업무이해능력, 직업윤리에서는 공동체 윤리 등 상위요인으로 나타났다.

Jung[16]은 임파워먼트가 많을수록 조직 구성원의 혁신행동도 많이 하기 때문이라 하였고, Kim, Kim, Lee, Kim[1]은 신입 사원 채용 전형에 있어 최근 인턴십을 실시하는 경우가 많은데 대체로 조직을 잘 이해하고, 조직 시스템에 적응과 필요한 직무능력을 갖춘 인재를 선호한다고 하였으며, Park, Oh, Park[17]은 공기업과 사기업에서 선호하는 직원은 팀워크, 고객지향성, 전문지식이 주요 인재상이라 하였다. Ryu[18]는 의사소통 능력을 높이기 위해서는 학생들이 의미구성능력과 맥락이해능력을 통해 자신의 의사소통 행위를 돌아보고 주변과의 관계를 점검하는 능력을 키워주어 올바른 의사소통 행위를 할 수 있도록 교육을 강화해야 한다고 주장하였다. 위와 같은 이유에 있어 스포츠계열 공공기관 취업을 위해 체육계열 학과에서는 NCS 체계와 교육과정을 일치시키는 것은 쉽지 않지만, 인재상에 대한 미래 직무역량을 높이기 위해서는 우선적으로 NCS 관련 교육을 강화하는 것은 가치 있는 방향성이라 하였다. [19]. 또한, Lee, Kim[15]은 문서기안하기, 문서기안 자료조사, 문서기안 자료 정리하기처럼 사무행정 직무를 수행하는데 중요한 요인이라 하였다. 본 연구결과에서 나와 있듯이 스포츠계열 공공기관에서도 문서해결 능력이 상위에 있는 것처럼 체육계열 학생들이 기초능력 향상을

위하여 문서를 기안하고 완성하여 업무를 완성하는 교육과정을 교과목으로 개발할 필요가 있다. 대한체육회와 국민체육진흥공단, 각 시도 체육회 등 직업능력에 있어 현장 실무에 있어 정보능력은 기본적으로 갖춰야 할 사항으로 Kwon, Baek, Cha[21]는 국가직무능력표준(NCS)을 적용한 특정 교과목을 대학에서 교육과정으로 실제로 설계하여 운영 하였을 경우 공공기관 취업 가능성이 높아진다고 하였다. 이에 체육계열 학생들에게 의사소통 역량 교육과 국어를 체계적으로 배울 수 있도록 교양필수 과목으로 지정하여 학생들에게 소통하는 역량을 증진 시킬 필요가 있으며, 무엇보다도 고용노동부의 NCS 정책의 협업과 일관성 확보가 무엇보다 중요하다. 따라서, 체육계열 학과에서는 NCS 기반 채용 제도에 있어 공공기관이 지향하는 인재상이 무엇인지에 대한 정보를 인지하고 있어야 하며, 스펙이나 개인화 보다는 조직 문화에 적응 할 수 있는 실제 직무에 적용 가능한 직무능력을 검증 할 수 있는 과목을 필수 과목으로 채택하여야 한다. 이를 통해서 체육계열 학생들이 타과 학생들에 비해 경쟁력을 가질 수 있도록 많은 노력을 체육계열 학과뿐만 아니라 전공교수들도 많은 노력을 해야 한다.

5. 결론 및 제언

이 연구에서는 NCS가 도입된 현 시점에서 스포츠계열 공공기관에서 필요한 인재상에 대한 우선순위를 분석함으로써 체육전공 학생들에게 필요한 기초능력을 향상시키는데 의미를 찾을 수 있다. 향후 연구에 있어 본 연구의 한계점 및 제언은 다음과 같다.

첫째, NCS를 도입한 스포츠계열 공공기관의 모든 전문가를 대상으로 설문조사를 실시하지 못하였기 때문에 일반화 할 수 없는 한계가 있다. 따라서, 향후 연구에 있어서는 NCS 도입을 하고 있는 스포츠계열 공공기관 중 학생들이 가장 선호하는 공공기관을 선별 한 후에 그들이 원하는 인재상에 대한 직업기초능력을 확인 할 필요가 있다. 둘째, 대부분 학과에서는 취업 특강을 실시하고 있지만 실제적으로 학생들에게 도움이 되지 않고 있다. 따라서, 현장에 적용 가능한 NCS 특강을 지속적으로 진행 할 수 있는 시스템 구축을 통해 스포츠계열 공공기관 맞춤형 인재상 구축에 도움이 될 것이다. 이와 더불어 문화체육관광부에

서도 NCS 기반 채용에 대하여 대한체육회나 국민체육진흥공단에서 직무능력 중심 및 직무능력 향상시켜야 할 것이다.

감사의 글

이 논문 또는 저서는 2019년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 인문사회분야 신진연구자지원 사업의 지원을 받아 수행된 연구임.
(NRF-2019S1A5A8036498)

References

1. K. M. Kim, S. O. Kim, E. H. Yi, J. W. Kim, "Recruitment Priority Analysis of Adopting NCS(National Competency Standards) in Public Institute: Focusing on the Government-Sponsored Institutes Located in Daejeon Metropolitan City and Sejong Metropolitan Autonomous City", *The Journal of Korean Policy Studies*, Vol. 17, No. 4, pp. 81-99, (2017).
2. Korea Enterprises Federation, "2013 New Employee Education, Training, and Trainee Management Status Survey Results" *Korean Institute of Industrial Educations*, Vol. 39, No. 1, pp. 143-163, (2013).
3. R. S. Ryu, S. I. Park, J. S. Cho, J. H. Kim, S. H. Kwak, "The Determinants on the Employment of Local Brains in the Public Sectors" *Korean Journal of Industrial Relations*, Vol. 23, No. 3, pp. 119-143, (2010).
4. Human Resources Development Service of Korea, "2016 NCS Learning Module Development Manual" Ministry of Education, Sejong, (2016).
5. National Competency Standard, "NCS and learning module", <https://www.ncs.go.kr/unity/th03/ncsSearchMain.do>
6. Human Resources Development Service of Korea, "2015 NCS-based competency-based recruitment guidebook" Human Resources Development Service of Korea, Seoul, (2014).
7. K. J. Kim, I. S. Moon, "Research on National Competency Standards(NCS) Deployment -Focused on Department of Design-" *Journal of Communication Design*, Vol. 49, pp. 32-40, (2014).
8. W. Y. Yun, W. I. Jung, "A Study on the Utilization Status and Improving Proposals of NCS-based Curriculum for Tax & Accounting Department in Colleges" *Korean Accounting Journal*, Vol. 26, No. 6, pp. 337-363, (2017).
9. J. H. Juhn, "A Causal Map Analysis on the Accelerating Policies for Universities to Adopt NCS-based Educational Programs" *Korean System Dynamics Society*, Vol. 7, No. 3, pp. 5-29, (2016).
10. S. H. Min, "A Case Study on the NCS-based Curriculum Development in the Field of Secretary" *The Journal of Vocational Education Research*, Vol. 34, No. 2, pp. 53-39, (2015).
11. J. S. Byeon, S. H. Shin, S. R. Ahn, "A Methodology to Develop a Curriculum of Landscape Architecture based on National Competency Standards" *Journal of Korean institute of landscape architecture*, Vol. 45, No. 2, pp. 29-39, (2017).
12. M. D. Oh, S. H. Lee, "Redesign of A College Educational Curriculum Based on National Competency Standards" *Journal of The Korea Contents Association*, Vol. 14, No. 9, pp. 651-662, (2014).
13. D. Y. Kim, S. G. Oh, J. G. Koo, J. S. Kim, "The Development of National Competency Standard(NCS) Regarding Casino Operations Management" *Korean Institute of Industrial Educations*, Vol. 39, No. 1, pp. 143-163, (2014).
14. S. J. Shon, S. C. Lee, J. H. Choo, "The Applicability of the NCS(National Competency Standard) for Sports Coaching Competitiveness Enhancement" *The Korean Association for Policy Studies*, Vol. 14, No. 4, pp. 251-260, (2016).
15. Y. K. Lee, Y. L. Choi, "Development of

- the Curriculum on Department of Taekwondo based on National Competency Standards" *Taekwondo Journal of Kukkiwon*, Vol. 8, No. 4, pp. 75-96, (2017).
16. S. H. Jung, "The Effect of Empowering Leader Behavior on Innovative Behavior and Job Engagement", Unpublished Master's dissertation, Kwangwoon University, Seoul, (2013).
 17. S. A. Park, S. H. Oh H. W. Park, "A Study on Competency-Centered University Education to Meet Talent Demand" *The Korea Association Of Governance Studies*, Vol. 20, No. 3, pp. 171-197, (2010).
 18. J. O. Ryu, "Analysis of Relative Weight and Priority of the Factors of Korean Language Education Communication Competencies by Using the Analytic Hierarchy Process Analysis" *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol. 20, No. 12, pp. 607-629, (2020).
 19. H. H. Lim, B. W. Son, S. H. Lee, "A Case Study on NCS-based Recruitment of Public Administration Services : Focusing on Policy Suggestion for Diffusion of NCS in Service Sector" *Journal of Korea Service Management Society*, Vol. 16, No. 5, pp. 219-236, (2015).
 20. W. J. Lee, Y. J. Kim, "The Importance Analysis of NCS on Administrative Job for Developing and Implementing a Curriculum in Colleges" *Journal of Skills and Qualifications*, Vol. 5, No. 2, pp. 45-66, (2016).
 21. S. Y. Kwon, J. W. Baek, S. J. Cha, "A Study of the Curriculum Application and Improvement based on National Competence Standards(NCS) at Department of Library and Information Science" *Korean Library And Information Science Society*, Vol. 46, No. 3, pp. 141-169, (2015).