

보도시점 2026. 9. 11.(금) 11:30 (2026. 9. 11.(금) 석간)

흠어진 경력은 한눈에, 기업 인사는 직무 중심으로!

- 직무능력은행 및 NCS 기업활용 우수사례, 올해 첫 통합 시상식 개최-

고용노동부(장관 김영훈)와 한국산업인력공단(이사장 이병훈)은 9월 11일(금) 코엑스 마곡(서울 강서구)에서 「2026년도 직무능력은행 및 NCS 기업활용 우수사례」 시상식을 개최했다.

이번 시상식은 그 동안 각각 개최해 온 ‘직무능력은행 활용 우수사례 공모전’과 ‘국가직무능력표준(NCS) 기업활용 우수사례 경진대회 시상식’을 올해 처음으로 통합하여 개최하는 뜻깊은 자리다. 개인의 경력개발·역량 관리부터 기업의 채용·교육·평가 등 직무 중심 인사관리까지, 현장의 변화를 공유·확산하기 위해 마련됐다.

■ 「직무능력은행」 흠어진 경력은 ‘자산’으로, 채용 증빙은 더 간편하게

- * 직무능력은행: 개인의 다양한 직무능력(자격·교육·훈련·경력) 정보를 축적·통합 관리하고, 인정서를 발급받아 취업 등에 활용토록 지원하는 제도[붙임2 참조]

‘직무능력은행 활용 우수사례 공모전’은 이러한 직무능력은행을 활용해 취업·자기개발·인사관리 등에서 성과를 거둔 우수사례를 발굴·확산하기 위해 개최되었다. 전문가 심사를 거쳐 단체 및 개인 부문에서 총 10점을 우수사례로 선정*하였으며, 이중 최우수 사례(단체 1 및 개인 1)를 공유하는 시간을 가졌다.

- * 직무능력은행 활용 우수사례: 고용노동부 장관상 2점(최우수 2), 공단 이사장상 8점(우수 3, 장려 5)

❖ (단체) [강원랜드, 최우수상] “더 간편한 증빙, 더 효율적인 검증, 더 공정한 채용”

강원랜드는 2026년 신입직 채용부터 자격·경력 증빙에 직무능력인정서를 활용했다. 1차 채용에서 20명이 직무능력인정서를 제출해 총 62건의 개별 증빙을 대체했고, 인정서 이용자는 추가자료 재제출 없이 검토가 완료돼 지원자의 증빙 부담과 채용 담당자의 검증 부담을 함께 줄였다.

❖ (개인) [이○선, 최우수생] “내 커리어의 가장 확실한 이자, 직무능력은행에 기술을 저축하다”

14년 넘게 철삭공구 설계 연구원으로 근무한 이○선 씨는 여러 기관에 흩어진 경력·자격·훈련 이력을 직무능력은행을 통해 한눈에 관리하고, 부족한 역량을 진단해 교육과 자격 취득으로 연결했다. 특히 매번 일주일 이상 걸리던 승진보고서 작성도 직무능력은행을 활용해 하루 만에 마무리하는 등 경력관리의 편의성과 활용성을 높였다.

■ 「NCS 기업활용」 기업이 스스로 직무를 설계하고 인재를 관리하는 기준으로

* NCS(National Competency Standards): 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업 부문별, 수준별로 체계화한 것[붙임3 참조]

‘NCS 기업활용 우수사례 경진대회’는 NCS를 활용해 직무 중심 인사관리에서 성과를 창출한 기업의 사례를 발굴·확산하기 위해 2015년부터 매년 개최하고 있다. 올해도 서면·발표 심사를 거쳐 총 10개 기업을 우수사례로 선정* 하였으며, 이 중 최우수 1개 기업의 사례를 공유하는 시간도 가졌다.

* NCS 기업활용 우수사례: 고용노동부 장관상 5점(최우수 5), 공단 이사장상 5점(우수 5)

❖ [(주)에너넷, 최우수상] “NCS, ‘도입한 제도’에서 ‘일하는 기준’으로”

(주)에너넷은 직무분석에 NCS를 활용하기 시작한 이후, 교육훈련과 임금 체계까지 활용범위를 계속 넓혀왔다. 최근에는 사업영역 확대에 따라 새로 생긴 직무도 외부 컨설팅에 의존하지 않고 자체적으로 분석·정립했다. 그 결과 신입사원의 근속 비율은 13.3%p(69.3% → 82.6%) 높아지고, 업무오류·안전사고는 약 30%(31건 → 23건) 감소했다.

편도인 직업능력정책국장은 “직무능력은행과 NCS는 개인의 생애 경력 관리와 기업의 직무중심 인사관리를 뒷받침하는 핵심 도구”라며, “앞으로도 직무능력은행과 NCS가 현장에서 더욱 폭넓게 활용되어 개인의 경력개발과 기업의 경쟁력 강화로 이어질 수 있도록 적극 지원하겠다”라고 밝혔다.

- 붙임 1. 직무능력은행 및 NCS 기업활용 우수사례 시상식 개요
2. 직무능력은행 개요
3. 국가직무능력표준(NCS) 개요
4. 직무능력은행 활용 우수사례
5. NCS 기업활용 우수사례

담당 부서	고용노동부 직업능력평가과	책임자	과 장	이재국	(044-202-7286)
		담당자	사무관	권보미	(044-202-7293)
		담당자	사무관	노진우	(044-202-7225)
		담당자	주무관	윤지원	(044-202-7296)
담당 부서	한국산업인력공단 직무능력기획부	책임자	부 장	최용일	(052-714-8711)
		담당자	차 장	정신혁	(052-714-8776)
담당 부서	한국산업인력공단 직무능력활용부	책임자	부 장	이미숙	(052-714-8716)
		담당자	과 장	안현서	(052-714-8761)



□ 추진 목적

- 직무능력은행을 활용한 취업, 자기계발, 인사관리 등 우수사례를 발굴·포상하여 직무능력은행에 대한 대국민 관심과 활용도 제고
- 직무 중심 인사관리 확산을 위해 채용·교육·훈련·인사배치·임금체계 개편 등에 국가직무능력표준(NCS)을 활용한 기업의 우수사례 발굴·시상

□ 시상식 개요

- (일시) '26. 9. 11(금), 10:00~11:20
- (장소) 코엑스 마곡 컨벤션센터(서울 강서구) 404호
- (참석) 직무능력은행 우수사례 공모전 및 NCS 기업활용 우수사례 시상식에 참여한 개인 및 단체(기업), 수상자, 외빈 등 80여 명
- (주요내용) 직무능력은행 및 NCS 기업활용 우수사례 시상 및 포상
- 개인 및 단체(기업) 최우수상 수상자는 시상식 당일 사례 발표(발표시간 15분)
- (포상규모) 총 20점(직무능력은행 우수사례 10점, 기업활용 우수사례 10점)

□ 세부 일정

* 행사 전체 공개

시 간		소요시간	주요 내용	비고
1 부	10:00 ~ 10:05	5분	■ 개회 및 내·외빈소개	
	10:05 ~ 10:10	5분	■ 개회사	한국산업인력공단 이사장
	10:10 ~ 10:30	20분	■ 부문별 시상 및 기념촬영	
2 부	10:30 ~ 11:00	30분	■ 직무능력은행 활용 최우수 사례 발표	단체(1)/개인(1)
	11:00 ~ 11:15	15분	■ NCS 기업활용 최우수 사례 발표	기업(1)
	11:15 ~ 11:20	5분	■ 마무리 말씀 및 폐회	한국산업인력공단 이사장

□ 주요 내용

- 직무능력은행제는 개인의 다양한 직무능력을 저축·통합 관리하여 취업·인사관리 등에 활용할 수 있는 ‘개인별 직무능력 인정·관리체계’
- 개인이 다양한 직무능력(자격·교육·훈련·경력 등)을 직무능력은행을 통해 체계적으로 관리하고, 필요시 취업, 자기개발 등에 활용토록 지원



□ 추진 현황

- 직무능력은행 시스템 구축 및 서비스 제공('23.9.1.)
 - 직무능력은행 연계 정보 확대(계속)
- ※ (실적) 계좌 발급 110,761건, 인정서 발급 147,382건('26.8월말 기준<누적>)

〈 직무능력은행 연계 정보 현황(19종 정보) 〉

구분	연계 정보	관련(제공) 기관	정보시스템	서비스시기
자격	국가기술자격(검정형)	한국산업인력공단	Q-NET	'23.9월
	국가기술자격(과정평가형)	8개 수탁기관	수탁기관 정보시스템	
	일학습병행자격	한국산업인력공단	CQ-NET	'24.3월
	국방자격(12종)	국방부	국방인사정보체계	
	사업주자격(정부인정 기업자격)	기업	직무능력은행	
교육	국가공인 민간자격	대한상의, 생산성본부	각 기관 개별시스템	'26.7월
	NCS기반 교과인정 정보	교과인정 참여 대학	직무능력은행	'23.9월
	폴리텍대학 교육정보	한국폴리텍대학	학사정보시스템	
	평생학습계좌제 학습이력	국가평생교육진흥원	평생학습계좌제	'24.3월
	고교생 NCS기반 교과 이수 내역	한국교육학술정보원	NEIS	'24.6월
훈련	해외 연수, 해외취업아카데미, 해외인턴(WEST)	한국산업인력공단	월드잡플러스	'25.6월
	직업훈련 과정 이수 정보	한국고용정보원	고용24	'23.9월
경력	고용보험가입정보	근로복지공단	고용보험시스템	'24.3월
	개인사업자등록정보	국세청	국세정보시스템	
	군 경력정보(군 간부)	국방부	국방인사정보체계	
	해외 일경험, 해외인턴(WEST)	한국산업인력공단	월드잡플러스	'25.6월

□ NCS 의의

- 국가직무능력표준(NCS, National Competency Standards)은 산업현장에서 직무를 수행하는 데 필요한 능력(지식·기술·태도)을 국가가 표준화한 것
 - NCS를 바탕으로 직업교육(특성화고, 전문대), 훈련(폴리텍, 훈련기관) 및 자격제도를 현장직무(일)에 맞도록 개편하고, 기업의 직무·능력중심 채용과 인사관리(승진·업무분장 등)를 지원

□ NCS 구성

- NCS는 직무에 필요한 능력에 해당하는 다양한 능력단위로 구성
 - 능력단위의 내용은 직무 수행에 필요한 지식·기술·태도 및 수행준거*이며, 학습목표, 평가기준 등으로 활용됨
 - * 수행준거: 능력단위 요소별로 성취여부를 판단하기 위한 수행의 기준
 - 능력단위는 교육·훈련의 과목, 업무분장의 단위로 활용

□ NCS 개발 현황

- 24대 대분류, 81개 중분류, 273개 소분류, 1,096개 세분류, 13,296개 능력단위 개발('25.12. 고시 기준)

□ NCS 주요 활용내용 및 기대효과

- NCS는 산업현장에서 요구되는 직무능력을 기준으로 기업의 인사관리, 교육·훈련과정 설계, 취업준비생의 직무역량 개발, 국가기술자격 등 다양한 분야에 활용

구분	주요 활용내용	기대효과
기업	직무 중심의 채용, 교육·훈련, 배치·승진, 임금체계 구축	인재 미스매칭 완화 및 재교육비용 절감, 직무 맞춤형 인재육성을 통한 생산성 향상
교육훈련기관	NCS를 활용한 교육·훈련과정 설계 및 운영	산업현장의 직무 수요를 교육·훈련에 반영하여 현장에 필요한 실무형 인재 양성
취업준비생	기업이 요구하는 직무능력을 파악하고 그에 맞는 직무역량 개발	불필요한 스펙 부담을 줄이고, 희망 직무에 필요한 역량 중심으로 취업 준비
자격	국가기술자격을 직무 중심 운영 및 개선	실제 직무 수행에 필요한 능력을 갖춘 인재의 자격취득 지원

□ 전체 요약

단 체 부 문	최우수상 (고용노동부 장관상)	<강원랜드 : 더 간편한 증빙, 더 효율적인 검증, 더 공정한 채용> ☞ 신입 직원 채용 시 직무능력 인정서를 공식 증빙서류로 도입, 20명의 개별증빙 62건을 인정서 20부로 통합하고, 추가자료 재제출 0건을 달성하는 등 채용 편의성과 검증 효율성을 제고하고, 채용 만족도 조사 결과 4.27→4.49로 상승
	우수상 (한국산업 인력공단 이사장상)	<부산동부고용복지플러스센터 : 흩어진 경력을 직무역량으로 연결하다.> ☞ 취업지원 프로그램에 직무능력은행을 도입해 이력정보 탐색시간을 20분에서 3분으로 85% 단축하고, 87명 대상 구직기술 만족도 100% 달성
	장려상 (한국산업 인력공단 이사장상)	<구로구시설관리공단 : 「내 직무능력은행 UPDATE-DAY」, 개인의 성장을 직무중심 인사관리로 연결하다.> ☞ 일반직 78명 중 69명이 직무능력계좌를 개설하고, 'UPDATE-DAY'를 통해 보유역량 점검부터 희망직무·역량개발 설계까지 연계 <(주)디앤비 : 교고생에서 숙련기술자까지, 직무능력은행으로 이어가는 인재성장 로드맵> ☞ 도제교육 → P-TECH → 경력개발을 NCS·직무능력은행으로 연결해 개인별 역량에 기반한 체계적 인재육성 및 성장경로 구축
개 인 부 문	최우수상 (고용노동부 장관상)	<이0선 : 내 커리어의 가장 확실한 이자, 직무능력은행에 기술을 저축하다.> ☞ 직무능력은행으로 부족 역량을 진단해 교육·자격 취득으로 연결하였으며, 일주일 이상 소요되던 승진보고서 작성기간도 1일로 단축하는 등 경력관리 편의성과 활용성 향상
	우수상 (한국산업 인력공단 이사장상)	<박0건 : 사라질 '뻔' 20년 군 경력이 '직무능력인정서'로 토목엔지니어회사 전직에 성공하다.> ☞ 20년 군 경력과 토목 관련 자격을 직무능력인정서로 객관화해 민간 기업에 효과적으로 증명하고, 전역 후 토목엔지니어링 분야 전직에 성공 <곽0순 : 내가 나를 만날 수 있는 곳! NCS는 사라지지 않는다.> ☞ 30년 금융·IT 경력을 직무능력 중심으로 재정립하고 AI 역량을 추가 개발해, 퇴직 4개월 만에 증권사 차세대 프로젝트 QA·PL로 재취업 성공
	장려상 (한국산업 인력공단 이사장상)	<김0현 : 자격증 취득과 이력서 정리가 취미였던 인사담당자, 직무능력은행으로 흩어진 역량을 하나로 묶어 이직과 성장을 이룬다.> ☞ 자격, 훈련, 경력을 직무능력 인정서 한 장으로 통합해 이직 준비와 증빙 부담을 줄이고, NCS 기반 역량을 활용해 업종을 넘어 HR 분야 이직에 성공한 사례. 이직 후에도 직무능력은행을 역량 개발과 채용 검증, 정책 참여 등에 지속 활용 <이0진 : 평생의 배움을 자산으로, 직무능력은행이 연결한 나의 성장 이야기> ☞ 20여 년간 쌓은 자격·교육·경력을 직무능력은행으로 통합 관리하고, 대학생 취업지도에도 활용해 평생 직무역량 관리와 활용 확산을 실천 <류0빈 : 미래의 성장을 설계해 주는 플랫폼, 직무능력은행> ☞ 직무능력은행으로 부족 역량을 객관적으로 진단하고, 막연한 자격·교육 준비에서 AI·교육 분야 역량 중심의 체계적 취업 준비로 전환

□ 일부 발췌

단체부문 최우수상 [강원랜드, 고용노동부 장관상]

1

더 간편한 증빙, 더 효율적인 검증, 더 공정한 채용

지원자의 증빙 부담을 줄이고 채용 검증의 효율성을 높이기 위해 2026년 신입직 채용부터 자격·경력 증빙자료로 직무능력 인정서를 공식화했다. 기존에는 지원자가 자격증과 경력증명서를 각각 발급·제출하고 담당자가 서류별 진위 여부를 일일이 확인해야 했으며, 서류 누락 등에 따른 추가 보완까지 발생해 최초 제출부터 완료까지 약 3주가 소요되었다.

이에 기존 증빙 방식과 직무능력 인정서 중 지원자가 원하는 방식을 선택하도록 하면서 검증 수준은 그대로 유지하고 제출·확인 자료를 하나로 통합하였다. 그 결과 2026년 1차 신입직 채용에서 20명이 직무능력 인정서를 활용해 총 62건의 개별 증빙을 대체했으며, 1인당 평균 3.1건, 최대 6건의 자격·경력을 인정서 한 장으로 확인했다. 특히 기존 방식 이용자에게는 5건의 추가자료 요구가 발생한 반면, 직무능력 인정서 이용자는 재제출 요구 없이 모든 검토가 완료되어 지원자 편의성과 검증 효율성을 동시에 높였다.

또한, 입사 지원자 대상 채용 만족도 조사에서도 ‘채용 과정에서 회사의 배려가 느껴졌다.’라는 항목 점수가 4.27→4.49점으로 상승하는 효과를 거뒀다.

개인부문 최우수상 [이○선, 고용노동부 장관상]

2

내 커리어의 가장 확실한 이자, 직무능력은행에 기술을 저축하다

14년 넘게 절삭공구 설계 연구원으로 근무하며 다양한 프로젝트와 자격을 쌓아왔지만, 승진 심사 때마다 여러 기관에 흩어진 경력·자격·훈련 이력을 일일이 찾아 정리해야 하는 어려움이 있었다.

직무능력은행을 통해 그동안의 직무능력을 NCS 기준으로 한눈에 확인하면서 자신의 강점과 부족한 역량을 객관적으로 파악하고 체계적인 경력개발 계획을 세울 수 있었다. 부족했던 교육 역량을 보완하기 위해 고용24와 STEP을 활용해 학습하고, CNC 밀링 조작 시뮬레이션을 바탕으로 신입사원용 디지털 교육안을 직접 기획하여 사내 디지털전문 우수사례로 선정되는 성과를 거뒀다. 또한 외부 경진대회 수상과 직업능력개발훈련교사 자격까지 취득하는 등 지속적인 역량개발로 이어졌다.

특히 매번 일주일 이상 걸리던 승진보고서 작성도 직무능력은행을 활용해 하루 만에 마무리할 수 있게 되었다. 직무능력은행은 흩어져 있던 경력을 체계적인 ‘자산’으로 바꾸고, 새로운 역량과 성과를 계속 쌓아갈 수 있게 해주는 든든한 ‘커리어 통장’이 되었다.

개인부문 우수상 [박○건, 한국산업인력공단 이사장상]

3

사라질 뻔한 20년 군 경력, 직무능력 인정서로 새로운 길을 열다

약 20년간 육군 부사관으로 포병 사격지휘와 작전업무를 수행했지만, 전역 후 민간 취업을 준비하면서 군 경력을 제대로 증명하기 어려웠다.

토목기사와 측량기능사 등 여러 자격을 취득했음에도 군에서 쌓은 경험은 민간기업에 낮은 군사 용어로만 남아 사실상 ‘무경력’처럼 느껴졌다. 그러나 직무능력은행을 통해 군 경력과 국가기술 자격 취득내역 등을 직무능력인정서 한 장에 담아 경험과 역량을 객관적으로 제시할 수 있었다.

이후 토목회사 채용과정에서 직무능력인정서를 활용해 포병 사격지휘·측지 경험과 토목·측량 관련 역량을 효과적으로 설명했고, 최종적으로 토목회사 전직에 성공해 새로운 경력을 시작했다.

직무능력은행은 자칫 사라질 뻔했던 20년의 군 경험을 민간에서도 인정받을 수 있는 직무역량으로 연결해 준 ‘인생 2막의 설계도’가 되었다.

□ 전체 요약

최우수상 (고용노동부 장관상)	<㈜에너지넷 : 4년간 NCS 고도화, '도입한 제도'에서 '일하는 기준'으로> ☞ 2022년 NCS 도입 이후 직무분석을 기반으로 채용·교육·평가 등 활용범위를 지속적으로 확대하고 사업영역 변화에 맞춰 약 30개 직무를 자체적으로 재정립
	<아성플라스틱밸브㈜ : 연공서열에서 직무·성과 중심으로, NCS 기반 일터혁신> ☞ 직무분석 결과를 토대로 채용·교육·평가·보상을 하나의 기준으로 연계, 직무능력·실적 중심 평가와 직무급을 적용한 결과 이직률이 16.5%에서 8.7%로 감소
	<한전FMS㈜ : NCS로 대규모 조직의 채용·교육·보상체계 표준화> ☞ 전국 350여 개 사업소의 업무수행 편차를 줄이기 위해 NCS 도입하여 직무기술서를 토대로 채용·교육체계를 마련하고, 업무표준을 정립. 직무교육 실적을 경영평가 KPI와 연계하는 지속 가능한 직무역량 관리체계를 구축
	<㈜농경 : 직무를 정의하고 성과를 평가하는 NCS 기반 HR 혁신> ☞ NCS로 16개 직무를 분석해 역할과 책임을 명확히 하고 그 결과를 실제 조직재설계와 맞춤형 직무교육에 반영. 직무별 평가와 부서 KPI까지 연계하여 직무·교육·평가로 이어지는 체계 마련
	<서신식품㈜ : 성장하는 식품기업, NCS로 인사·교육·성과관리 체계화> ☞ 기업의 성장에 따라 체계적 인사관리가 필요해지자 NCS를 도입해 직무분석과 역량분석을 진행하여 이를 토대로 채용·교육·훈련체계 마련 등 직무 중심 인사관리 기반을 구축
우수상 (한국산업 인력공단 이사장상)	<㈜센트럴디벨롭먼트 ENA스위트호텔 : NCS 기반 인재경영으로 호텔 서비스 경쟁력 강화> ☞ NCS를 활용해 호텔 핵심 직무와 역량을 정의하고 직무기술서와 평가·보상기준을 구축, 직무 전문성을 반영한 인력 운영을 통해 직원 만족도와 매출·고객만족 등 경영성과 개선
	<㈜엠아이티에스솔루션 : NCS로 직무기반 채용부터 HR 체계까지 한 번에> ☞ 높은 퇴사율과 불명확한 직무·평가기준을 개선하기 위해 NCS 기반 직무기술서와 채용공고·면접문항, 역량모델 및 평가도구를 개발. 직무에 맞는 인재를 선발하고 체계적인 인사관리를 추진한 결과 이직률이 35%에서 4%로 감소
	<㈜트라코월드 : NCS와 인공지능(AI)으로 직무기술서 최신화 체계 구축> ☞ NCS 데이터와 생성형 인공지능을 활용한 자체 NCS 시스템 구축. 3개 직군·11개 직무·78개 책무의 직무기술서를 최신화하고, 조직 개편이나 신규 직무 발생 시에도 반복 활용할 수 있는 체계를 마련
	<㈜요즘 : 생산직 통합채용에서 공정별 직무채용으로> ☞ 한꺼번에 모집한 뒤 배치하던 방식에서 벗어나 개 핵심 생산공정의 실제 업무를 NCS와 대조해 직무기술서를 마련하고 채용공고·면접·배치·교육의 공통 기준으로 활용해 '사람을 채우는 채용'에서 '필요한 직무를 채우는 채용'으로 전환
	<㈜성경식품 : NCS로 채용·교육·평가를 잇는 직무 중심 인사체계 구축> ☞ NCS 기반 직무역량 중심의 채용 도구와 직급·직무별 교육체계를 구축하고 직무평가 결과를 보상과 연계하는 등 노사 협의체를 통해 제도를 지속 개선한 결과, 인사시스템에 대한 직원 만족도가 100점 환산 기준 47점에서 91.6점으로 상승

□ 일부 발췌

최 우수



- △ [업종] 도시가스 고객센터 서비스 등
- △ [소재지] 대전 유성구
- △ [NCS 활용분야] 직무분석, 채용, 교육훈련, 성과관리, 승진·배치

2022년 최우수상 수상 이후에도 NCS 활용 지속, 사업 확대에 따른 신규 직무까지 스스로 정립!

"NCS, '도입한 제도'에서 사업 변화에 대응하는 '일하는 기준'으로"



(주)에너넷은 2022년 NCS 기업활용 우수사례 경진대회 최우수상 이후에도 NCS 활용을 멈추지 않았다. 당시 NCS 기업활용 컨설팅을 통해 직무분석을 진행해 직무기술서를 마련하고 채용·교육 등에 적용한 것을 시작으로, 2023년에는 전 부서 KPI 수립과 교육·평가 연계를 확대하고, 2024~2025년에는 임금체계와 교육훈련 등으로 활용범위를 지속적으로 넓혀왔다.

특히 최근에는 실내건축공사와 F&B 등으로 사업영역이 확대됨에 따라 새로운 직무를 NCS와 연계해 자체적으로 분석·정립하고 있다. 현업 담당자와 부서장이 직접 직무분석과 검증에 참여해 약 30개 직무의 직무기술서를 개발하는 등, 컨설팅을 통해 배운 NCS 활용 방법을 기업 역량으로 내재화하였다. 이러한 직무 중심 인사관리 운영으로 신입사원 정착률은 69.36%에서 82.67%로 13.31%p 상승하고, 업무오류·안전사고는 31건에서 23건으로 약 30% 감소하는 등의 성과를 보여주었다. 에너넷은 앞으로도 사업 변화에 따라 필요한 직무를 스스로 정의하고, 이를 인사관리 전반에 연결하는 '자립형 NCS 활용체계'를 지속적으로 발전시켜 나갈 계획이다.

우수 사례

최 우수



- △ [업종] 플라스틱 밸브 제조업
- △ [소재지] 서울 구로구
- △ [NCS 활용분야] 직무분석, 채용, 교육훈련, 평가보상

이직률 16.5% ⇨ 8.7%... 연공 중심에서 '직무와 성과' 중심 인사관리로

"직무에 맞게 뽑고 키우니, 사람은 머물고 생산성은 높아졌다"



아성플라스틱밸브(주)는 기업 성장에 따라 인건비 분배 문제 및 높은 이직률 등 기존 인사관리의 한계에 마주했다. 공정한 인사관리의 필요성이 높아졌고, 객관적 기준을 마련하기 위해 NCS를 활용한 직무 중심 인사관리 체계 구축에 나섰다. 우선 NCS를 기반으로 직무를 표준화하고, 직무별 역할과 필요한 역량을 담은 직무기술서와 직능요건을 마련해 인사관리 전반을 개편했다.

채용 시에는 NCS 기반 직무기술서를 사전에 공개하고, 직무능력 중심의 필기·구조화 면접을 실시했다. 그 외에도 직무별 교육과정 운영, 직무능력·실적 중심의 평가, 직무급을 통한 임금 반영까지 인사관리 전 영역에 NCS를 적용했다. 그 결과 '22년 16.5%에 달하던 이직률이 '25년에는 절반 수준인 8.7%로 감소하였고, 기준에 따른 인사관리 운영으로 평가에 대한 직원 수용도도 높아졌다. 앞으로는 직무평가에 따른 보상체계 확대, 직무능력은행을 활용한 근로자별 직무관리 등을 추진하여 직무중심 인사관리 체계를 더욱 고도화할 계획이다.

우수 사례