



| Session I |

청년 일자리창출을 위한 취업역량 제고 방안

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안

- 발표자 : 변정현 박사
(한국고용정보원)
- 토론자 : 진서현 교수(강남대)
이만기 부연구위원(한국고용정보원)



순서

- 청년실업과 취업지원프로그램을 통한 개입
- 청년층 대상 취업지원프로그램 현황
- 대졸청년의 취업준비 상황 및 요구 파악
- 프로그램 개발 요구의 규명과 반영
- 청년취업역량프로그램의 개발 및 보급
- 청년취업역량강화 프로그램 발전방안



청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안

청년실업과 취업지원프로그램을 통한 개입

- **경기적 요인**: 경기 침체 → 청년층 일자리 수 감소
특히 '괜찮은 일자리' 의 감소
- **구조적 요인**: 노동시장 수요와 공급의 불일치
원활한 school to work 이행을 위한 적합 일자리 부족
→ 양질의 인력 공급 차질

• **마찰적 요인**: 구인/구직 정보 불충분



- 건전한 직업관 형성 → 의미있는 일의 가치 인식
- 직업세계에서 요구하는 능력 인식 → 취업역량 개발 방향성 설정
- 노동시장 및 직업세계 진입을 위한 의미있고 현실적인 정보 제공
- **진로 관련 의사결정 지원, 효과적인 취업준비 기술 지원**

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안

고용노동부 한국고용정보원

청년층 진로취업지도를 위한 프로그램 개관

재학 중인 청년 (고교, 대학)		졸업 후 (학교밖) 청년 (사회)	
← 진로지도프로그램 →			
← 취업지원프로그램 →			
← 취업성공패키지II →			
	개요	전달체계	비고
진로지도프로그램 특성화고CDP CDP-C 사이버강좌	대학 등의 교강사가 청년층 대상으로 진로지도할 수 있는 교수학습자료(한학기용)를 개발하여 보급	사이버진로교육센터 전국 대학, 특성화고 등	대학재학생 및 일반
취업지원프로그램 CAP+, 청년취업역량, allA, Hi	직업탐색, 구직기술 강화 등 취업지원을 위한 4일(24시간) 내외의 집합교육 과정	전국 고용센터 대학청년고용센터 대학 취업관련부서 등	재학생 및 졸업생 모두 지원
취업성공패키지II	개별 맞춤형서비스를 통해 취업상담, 직업훈련, 취업알선 등 지원	전국 고용센터 취업성공패키지 민간위탁기관	졸업자 등 청년미취업자 지원

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안

고용노동부 한국고용정보원

청년층 대상 취업지원프로그램 현황

- 프로그램 진행자 양성교육 이수 진행자가 청년취업준비생을 대상으로 운영
- 전국 고용센터, 취업성공패키지 등 고용부 사업 민간위탁기관, 대학(청년고용센터) 등에서 시행

프로그램명	목적 및 주요 내용	대상	교육기간	비고
청년층 직업지도 프로그램 (CAP+)	.(목적)청년구직자가 진로, 직업탐색의 과정을 경험하고, 효과적인 구직기술을 체득하여 입직할 수 있도록 지원 . (주요내용)청년층의 합리적 직업선택 지원, 자기탐색 및 기업탐색, 서류작성, 이미지메이킹, 모의면접 등 구직기술 향상 등	청년구직자 (만15-34세)	4일 24시간	전국 고용센터, 대학 청년고용센터 및 대학취업지원부서, 특성화고, 민간기관 등에서 운영
청년 취업역량강화 프로그램	.(목적)청년구직자가 능력중심채용제도를 이해하고 효과적으로 역량기반의 구직기술을 강화하도록 지원함 . (주요내용) 역량기반 채용관행에 적합한 구직기술 강화 및 역량개발계획 수립 등	청년구직자 (만19-34세)	4일 24시간	전국 고용센터, 대학 청년고용센터 및 대학취업지원부서, 민간기관 등에서 운영
청년진로역량강 화프로그램(allA)	.(목적)장기간 실업이나 구직 단념 상태에 있는 취업애로 청년의 취업 의욕을 북돋우고, 취업과 관련한 재출발 결심을 돕도록 지원 . (주요내용)취업자신감 제고 및 사회적 기술향상, 생애비전 설계 등	NEET 등 취업취약 청년층	4일 24시간	전국 고용센터에서 운영
(고졸)청년 취업지원 프로그램(Hi)	.(목적) 고교졸업(예정) 후 사회 및 직장에 신규 진입하고자 하는 취업준비생의 진입 및 직장적응 지원 . (주요내용) 취업의욕 제고, 취업기술과 직장적응력 강화 등	고졸(예정) 취업준비생	2일 12시간	전국 고용센터, 특성화고 등에서 운영

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안 고용노동부 한국고용정보원

대졸청년층 고용준비 상황과 프로그램 개발 요구 파악

- 양질의 일자리에서의 청년고용은 감소추세가 지속되고 있어 양질의 일자리로 진입하기 위한 청년층의 경쟁 치열
- 취업경쟁 과열화 및 겉핥은 일자리로의 쓸림 현상이 심화되면서, 획일적 스펙 쌓기를 위한 시간과 비용 과다 투입 현상 발생
 - 취업9종세트 등(취업을 위해서는 9가지의 스펙[학벌, 학점, 토익, 어학연수, 자격증, 공모전 입상, 인턴 경력, 봉사활동, 성형수술]을 갖추어야 서류전형에서 통과할 수 있다는 의미)과 같은 용어 회자
 - 인적성검사를 잘 보려 구직자의 37%가 취업사교육(중앙일보, 2012)
 - 자기소개서 작성과 회사지원 서비스 제공 등을 위해 300만원에 달하는 비용을 업체에 지불하기도 하는 등(한국일보, 2011)의 사회적 문제 현상 대두
- 청년고용에 관련된 정확한 정보 부족으로 불필요한 스펙 쌓기 및 입직 지연 등 마찰적 실업요인 해소를 위해 능력 및 역량 중심의 채용 관행 확산 및 이에 대한 정보 제공 필요

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안 고용노동부 한국고용정보원

대졸청년층 고용의 특성과 프로그램 개발 요구 파악

- 조직 및 직무에 적합한 (잠재적) 역량을 보유한 청년채용 인재를 선호하나, 이에 대한 청년 취업준비생의 인식과 준비 부족

	1980년대	1990년대	2000년대	2010년대
채용 패턴	<ul style="list-style-type: none"> 대규모 정기공채 그룹형 채용방식 그룹입찰 공채 	<ul style="list-style-type: none"> 상시, 수시 채용 남시형 채용방식 그룹입찰 공채 및 계열사별 공채 	<ul style="list-style-type: none"> 인턴채용 급증 캠퍼스 리쿠르팅 및 추천 채용 계열사별 공채 	<ul style="list-style-type: none"> 역량중심채용 확대 인턴/공채 병행 계열사별 공채 및 부서/직무별 채용
인재상	<ul style="list-style-type: none"> 범인형 인재 	<ul style="list-style-type: none"> 특이형, 글로벌형, 디지털형 인재 	<ul style="list-style-type: none"> 전문가적 인재 	<ul style="list-style-type: none"> 융합형 전문 인재
채용 형태	<ul style="list-style-type: none"> 기초능력필기시험 자질/인격 등 기초소양 평가 	<ul style="list-style-type: none"> 종합적성검사 토론면접, PT면접 등 면접 다양화 	<ul style="list-style-type: none"> 인격성검사 직무역량면접 강화 인턴채용 등을 통한 선검증 후채용 기술/영어면접 시행 	<ul style="list-style-type: none"> 조직적합성, 직무적합성 중심(서류, 테스트, 면접) 검증 다양한 방식으로 인성, 직무전문성 검증

자료: 이종구, 김홍유(2011). 신입사원 공채 문화의 변화와 전망. 임금연구, 가을호. pp. 일부 수정

Best people

- 두루두루 잘 하는 범용형 인재
- 대규모 일괄 공채
- 필요 인력 중심의 선발
- 선발의 효율성에 초점
- 인적 요소 중심 채용 관행

Right people

- 역량을 갖춘 창의적 인재
- 역량 및 잠재력 중심 수시 채용
- 필요 인력 중심의 선발
- 선발의 효과성에 초점
- 역량기반 채용 기법 적용

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안

고용노동부 한국고용정보원

대졸청년층 고용의 특성과 프로그램 개발 요구 파악

- 조직 및 직무에 적합한 역량을 보유한 또는 잠재적 가능성이 있는(potential) 청년채용 인재를 채용하는 제도와 방법을 활용하나, 이에 대한 청년 취업준비생의 인식과 준비 부족



Right people

FIT

조직적합성

업계(업종)의 특성

직무적합성

세부 직무별 특성

역량(기반) 채용

NCS기반 능력중심채용

조직적합성

공통역량 (NCS기반 직업기초능력)

직무적합성

직무역량 (NCS기반 직무수행능력)

조직과 직무에 적합한 인성과 능력을 검증하는 채용 방식 적용

- 역량(Competency): 조직 내외부 환경조건 하에서 특정 직무와 역할을 효과적으로 수행하고 높은 성과를 달성하는데 관련이 있는 개개인의 행동, 지식, 기술, 경험, 가치관 등의 안정적이고 지속적인 특성
- NCS(National competency standards): 국가가 현장에서 직무를 수행하는 데 필요한 지식, 기술, 태도를 산업별, 수준별로 표준화한 것 *국가직무능력표준 <http://www.ncs.go.kr>

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안

고용노동부 한국고용정보원



청년취업역량강화프로그램 개발 요구조사

* 워크넷(www.work.go.kr) 청년회원 1,000명과 청년 구인기업 500곳을 대상으로 청년층 채용 인식 조사

- 기업은 청년을 채용할 때
- 해당 기업을 충분히 이해하고
- 업무 문제에 대한 원인을 진단하여 해결할 수 있는 인재를 가장 선호

< 기업이 청년채용 시 중시하는 역량 > (3개까지 복수응답)

공통 역량		비율 (%)
조직이해능력	공동체역식, 주인의식, 경영이해	50.0
문제해결능력	문제에 대한 원인 분석, 해결대안 도출능력, 제발방지 노력	46.4
도전정신	개척정신, 열정, 실패를 두려워하지 않는 패기	25.4
팀워크	팀 목표 공유, 갈등관리, 발전적 관계 구축	35.4
커뮤니케이션	열린 의사소통, 공감대 형성, 유연한 사고	31.6
글로벌 마인드	국제감각, 타문화 수용, 국제적 상황 변화에 대처	3.0
목표의식	미래지향성, 진취성, 비전 보유	29.2
대인관계형성능력	인적네트워크 형성, 신뢰감형성, 타인배려	24.6
윤리의식	정직성, 성실성, 준법정신	25.2
수리능력	기초연산, 기초통계, 도표분석 및 작성	1.0
정보기술활용능력	컴퓨터활용, 정보수집관리, 정보활용	10.8
자기개발	주도성, 역량개발, 전문성	15.2

주: 워크넷을 통한 청년채용담당자 500명 응답, 제시된 12개의 항목은 고용노동부가 제시한 핵심역량평가 중 청년신입사원에게 요구되는 공통역량임

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안



청년취업역량강화프로그램 개발 요구조사

* 워크넷(www.work.go.kr) 청년회원 1,000명과 청년 구인기업 500곳을 대상으로 청년층 채용 인식 조사

- 청년구인 기업은 직군에 따라서도 중시하는 공통역량에 차이 존재

< 채용담당자가 생각하는 직군별 중요역량 > (3순위까지 응답)

구분	경영지원직군	마케팅,영업직군	연구개발직군	생산품질직군	IT직군
조직이해능력	51.2	30.3	29.2	43.1	27.2
문제해결능력	51.9	42.9	68.6	64.4	61.1
도전정신	16.4	44.5	33.2	12.9	17.3
팀워크	32.8	30.7	31.0	46.7	30.2
커뮤니케이션	33.4	31.9	19.9	26.7	30.9
글로벌 마인드	4.1	10.6	5.3	3.1	6.2
목표의식	19.5	34.3	32.3	22.2	14.8
대인관계형성능력	24.6	30.3	10.6	28.0	14.2
윤리의식	26.6	17.3	11.5	21.3	13.0
수리능력	5.8	2.4	11.5	5.3	9.9
정보기술활용능력	14.0	9.8	19.5	11.6	53.7
자기개발	17.1	11.4	24.3	11.6	19.1
합계	297.3	296.5	296.9	296.9	297.5

조사대상: 워크넷으로 청년채용 공지를 올린 업체 500곳 채용담당자

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안



청년취업역량강화프로그램 개발 요구조사

* 워크넷(www.work.go.kr) 청년회원 1,000명과 청년 구인기업 500곳을 대상으로 청년층 채용 인식 조사

- 청년구직자는 취업지원프로그램에 참가한다면,
- 채용정보 및 직무정보 탐색, 역량기반채용기법 이해, 역량진단 등을 특히 희망

< 청년구직자의 취업지원프로그램에 대한 요구 >

항목	응답 분포(%)					평균 (5점)	표준편차
	매우 불필요	불필요	보통	필요	매우 필요		
자기 특성(흥미, 적성, 장단점 등) 탐색	1.2	4.7	29.6	37.2	27.3	3.85	.918
직무역량 중심의 자기 진단	1.1	1.8	21.5	47.7	27.9	4.00	.816
지원 분야에 맞게 자신의 강점 표현	1.0	2.7	22.2	43.2	30.9	4.00	.854
직업 및 직무 정보 탐색	.6	1.9	22.8	44.7	30.0	4.02	.811
기업정보 탐색	.8	2.0	25.0	43.3	28.9	3.98	.831
채용정보 탐색	1.0	2.2	22.5	41.8	32.5	4.03	.853
역량기반 채용기법(역량면접 등)	1.0	2.2	22.6	40.8	33.4	4.03	.859
취업 및 직장적응 성공 사례	2.2	8.6	33.9	33.7	21.6	3.64	.984
대졸 신입사원에 대한 기업의 요구	2.6	6.7	26.9	39.5	24.3	3.76	.979
고용 및 근로관련 상식(근로기준법 등)	1.3	5.1	32.0	38.3	23.3	3.77	.907

조사대상: 워크넷 청년회원 1천명

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안

고용노동부 한국고용정보원

청년취업역량강화프로그램 개발 요구의 규명과 반영

청년고용 관련 상황(context) 분석

- 조직/직무적합성 중심으로 역량 및 잠재가능성 검증하는 기업채용 방식 확산
- 정부의 NCS기반 능력중심채용제도 확대

청년구인처 설문조사, 인터뷰

- 청년(신입)채용시 관점 및 중시사항 조사
- 청년채용의 구체적인 방법과 사례 파악
- 업종 및 직종별 선호 인재상의 차이 파악

청년구직자 설문조사, 인터뷰

- 취업지원프로그램을 통해 지원받고자 하는 희망과 요구 파악
- 취업준비과정의 애로사항 등 파악

청년취업성공자 인터뷰

- 희망 일자리에 대한 취업준비과정 파악 및 세부직무별 중요 역량에 대한 인식 파악

프로그램 개발에서의 반영

- 기업 및 공공부문 청년채용동향 안내
- 조직적합성과 직무적합성 이해를 위한 사례 제시
- 채용전형 단계별(서류, 면접) 방법 제시

- 기업의 대졸신입사원 채용시 중시하는 공명역량, 직무역량에 대한 사례 발굴
- 채용담당자의 관점을 이해할 수 있도록 내용 구성, 청년층이 기업채용 과정 및 중요 관점에 대해 파악할 수 있도록 하는 읽기 분석자료 구성

- 채용정보, 기업정보, 직무정보 탐색 내용 구성
- 공명역량 진단 및 직무역량 파악 내용 구성
- 역량기반(NCS기반 능력중심채용제도) 채용에 입각한 전형(서류, 면접)방법의 이해(사례 제공)와 개인별 실습클리닉 제공

- 상이한 업종과 직종에서 일하는 대졸취업자 인터뷰를 직무별 특징과 요구역량에 도출할 수 있는 읽기자료로 개발하여 제시
-> 사례를 토대로 직무별 상이한 역량에 대해 이해하는 분석활동 구성

첫째 날

- 1 청년채용 동향
청년채용의 변화이해를 이해하자
- 2 역량채용의 이해
역량채용을 알고 나를 파악하자

둘째 날

- 3 기업 및 직무와 요구역량
기업과 직무 특성에 따라 알아보고 적합한 역량의 특성을 파악하자
- 4 역량기반 서류 이해
강을 역량이 드러나는 인사지원서류를 준비하자

셋째 날

- 5 역량기반 서류 실습
역량기반 서류를 작성, 풀리너하자
- 6 역량면접 이해
강령 역량이 드러나도록 면접을 효과적으로 준비하자

넷째 날

- 7 역량면접 실습
역량면접에 대한 실천감각을 키우자
- 8 역량개발계획 수립
나의 역량개발계획을 수립하자

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안

고용노동부 한국고용정보원

청년취업역량강화프로그램의 모듈별 구성내용

		모듈 목표	주요 구성 내용
첫째 날	1 청년채용 동향 청년채용의 변화바람을 이해하자	1 전체 프로그램에 대하여 이해하고 적극 참여하도록 동기수준을 높인다. ▶역량기반 채용으로의 청년채용변화 방향에 대해 안다	-가상 시뮬레이션 및 빙고 게임 -기업의 청년채용 동향과 방법 변화 -기업의 채용인재에 대한 요구역량 사례 분석
	2 역량채용의 이해 적합한 채용을 알고 나를 파악하자	2 취업자 사례 분석을 통해 업종 및 직종에 따른 취업 핵심성공요소를 도출한다. ▶공통역량과 직무역량에 대해 이해하고 자신의 역량보유 수준을 점검한다.	-취업자 사례 분석을 통한 요구역량 탐색 -역량 및 공통역량과 직무역량 이해 -공통역량 진단 및 역량보유도 파악
둘째 날	3 기업 및 직무와 요구역량 기업과 직무 특성에 따라 상이하고 적합한 역량의 특성을 파악하자	3 기업의 업무흐름과 직무특성에 대한 이해를 토대로 요구되는 역량의 상이함을 이해한다. ▶채용정보, 기업정보, 직무정보와 관련된 역량을 추출하고, 역량별 근거 경험활동과 자료를 도출한다.	-기업의 업무흐름과 직무 및 요구역량 이해 -채용정보, 기업정보, 직무정보 탐색과 공유 -희망 직종별 보유역량 및 근거활동 탐색
	4 역량기반 서류 이해 강점 역량이 드러나는 인사지원서류를 준비하자	4 역량지원서의 특성과 효과적 작성노하우를 이해하고 초안을 작성한다.	-역량기반 지원서의 특성과 작성원칙 이해 -역량기반 지원서 작성과정 및 노하우 이해
셋째 날	5 역량기반 서류 실습 역량기반 서류를 작성, 클리닉하자	5 역량지원서를 기업의 시각에서 평가하고 클리닉한다.	-역량기반 지원서 공유 및 검토 -역량기반 지원서 클리닉
	6 역량면접 이해 강점 역량이 드러나도록 면접을 효과적으로 준비하자	6 역량면접의 특성과 효과적인 준비노하우를 이해한다. ▶역량면접 예상질문을 출제하고 답변준비를 연습한다.	-역량면접의 개념과 유형 이해 -역량면접의 질문 및 답변 요령 파악 -역량면접 예상질문 도출 및 답변 연습
넷째 날	7 역량면접 실습 역량면접에 대한 실천견해를 키...	7 모의면접을 통하여 면접에 대한 자신감을 획득하고, 자신의 개선점을 파악한다.	-모의 역량면접 실시 -모의 역량면접 피드백 공유
	8 역량개발계획 수립 나의 역량개발계획을 수립하자	8 직업진로선택 및 취업준비에 대한 자신의 모습을 종합성찰한다. ▶역량개발계획을 수립한다. ▶취업의지를 다지고 자신감을 얻는다.	-변화된 나 돌아보기 -역량개발 계획 수립과 공유 -버리기와 채우기 및 응원메세지 증정

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안 고용노동부 한국고용정보원

청년취업역량강화프로그램 개발을 보급

www.work.go.kr

청년취업역량프로그램

● 청년취업역량 프로그램이란?

청년 취업준비생이 스펙초월 역량중심 채용 시대에 맞게, 지원하는 회사의 산업과 조직특성, 직무특성을 이해하고 직무역량을 중심으로 취업력을 강화하고 구직준비를 할 수 있도록 지원하는 취업지원프로그램입니다.

만34세 이하의 청년층이 주로 참가할 수 있으며, 4일(24시간) 동안 청년채용 동향 파악, 기업 및 직무정보의 탐색과 인사지원서 요구역량 탐색, 역량기반 지원서류의 준비와 실천의면접, 역량개발계획서 수립 등의 워크숍 과정을 통해 취업에 대한 깊이 있는 이해와 준비를 지원합니다.

● 청년취업역량프로그램 주요 일정

1일차	1. 청년채용 동향 2. 역량채용의 이해	가상 시뮬레이션 제작 및 빙고 게임 기업의 청년채용 동향과 방법 변화 기업의 채용인재에 대한 요구역량 사례분석
2일차	3. 직무와 요구 역량 4. 역량기반 서류 이해 5. 역량기반 서류 실습	기업의 업무흐름과 직무 및 요구역량 이해 채용정보, 기업정보, 직무정보 탐색과 공유 희망 직종별 보유역량 및 근거활동 탐색 역량기반 지원서의 특성과 작성원칙 이해 역량기반 지원서 작성과정 및 노하우 이해 역량기반 지원서 공유 및 검토 역량기반 지원서 클리닉
3일차	6. 역량면접 이해	역량면접의 개념과 유형 이해 역량면접의 질문 및 답변 요령 파악 역량면접 예상질문 도출 및 답변 연습
4일차	7. 역량면접 실습 8. 역량개발계획 수립	모의 역량면접 실시 모의 역량면접 피드백 공유 변화된 나 돌아보기 역량개발 계획 수립과 공유

● 참가 안내
- 신청: 워크넷 www.work.go.kr > 구직 > 취업도우미
- 참가인원: 15명 이내, 청년주최

WORKNET 대한민국 모든 일자리 정보

로그인 | 회원가입 | 이용약관 | 고객센터 | 관리자 | 사이트

구직 | 채용정보 | 근무지역별 | 직종별 | 강소기업 | 취업도우미 | 내정보관리 | 구직신청 | 청년

취업도우미

- 과경뉴스
- 방문상담신청
- 취업지원프로그램
 - 성취프로그램
 - 취업 희망 프로그램
 - 성실(중장년층)프로그램
 - 주부재취업준비 프로그램
 - CAP+청년직업지도프로그램
 - AAK(청년진로역량강화)프로그램
 - 청년취업역량 프로그램
 - H&G(고용형인력개발) 프로그램
 - W&N(여성알뜰근로자)지원프로그램
 - 단기취업포럼
 - 단기집단지성프로그램
 - 취업지원프로그램 일일연재
- 채용행사
- 공모전
- 워크넷통계자료

고용형태 공개

청년취업역량 프로그램

스펙초월 능력중심 채용관행에 맞추어 취업을 준비
여러분들을 위한 청년취업역량 프로그램

프로그램 소개 | 프로그램 공지사항 | 프로그램 참여하기 | 평가소견

● 청년취업역량프로그램을 소개합니다.

- 스펙 보다는 능력과 역량을 중시하는 채용 풍토가 확산됨에 따라, 대졸(예정)생 및 공공부문의 채용트렌드를 이해하는 한편, 자신에 적합한 산업 및 기업과 적대 필요가 있습니다.
- 구인기업들은 해당 기업이 속한 산업계의 특성과 그 조직이 보유한 명확한 특성을 발굴하려 노력하고 있습니다. 청년취업역량프로그램은 이러한 과정을 이해하고 구되는 역량을 이해하고 성찰하여 구직기술을 준비하고 역량개발계획을 수립

● 청년취업역량프로그램의 주요 참가 대상

- 만34세 이하의 청년층 취업준비생이 참가할 수 있습니다.
- 고졸(예정) 신규 취업준비자는 비프로그램을, 대졸(예정) 신규 취업준비자는 C형입니다.

1. 진행자 양성: 사이버진로교육센터(cyber-edu.keis.or.kr)로 신청, 집합교육 운영

2. 청년참가: 워크넷 신청 후 고용센터 운영 프로그램 참가 or 대학 등 에서 참가

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안 고용노동부 한국고용정보원

청년취업역량강화 프로그램 발전 방안

1. 청년층에 대한 프로그램 접근성 제고 필요

- 고용센터 및 민간위탁기관 등에서 고용노동부 사업비로 주로 운영되나, 해당 인력 및 예산 제한으로 인해 정부 중심의 확대 및 전달에 한계
- 대학에서 진행자 양성교육을 이수하고 운영하는 주된 인력(취업담당부서 직원, 취업지원관 등)은 청년층을 대상으로 실제 교육을 운영할 수 있는 여건이 제공되지 못하는 한계
- 청년층은 고용센터 등 외부 기관에 별도 시간을 내어 참여하기 보다는 대학재학 중 진로취업에 관련된 프로그램을 수업 이외 시간에 추가적으로 함께 지원받기를 희망
- 대학을 기반으로 프로그램화된 다양한 유형의 취업역량강화프로그램 개발 시행 확대 필요

2. 대학 내에서 직무 및 채용을 이해할 수 있는 다양한 프로그램 확대 필요

- 전공 또는 교양 수업을 통해 전공지식이 활용될 수 있는 다양한 기업과 직무분야필요한 역량 포함에 대해 이해할 수 있는 탐색의 기회 필요
- 청년 진로취업에 대한 선언과 조언을 넘어, 실질적 정보제공 및 탐색의 기회가 프로그램화되어 제공 필요 : (1) 전공관련 다양한 진출분야에 대한 정보 탐색 -> (2) 진출가능한 업종 및 직종의 직무내용 및 필요 역량에 대한 탐색 -> (3) 희망 진출 분야에 대한 역량 개발 계획 수립 및 개발

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안

고용노동부 한국고용정보원

붙임. 청년층 대상 취업지원프로그램 현황 CAP+

CAP+ 청년층 진로의사결정 및 구직기술 강화에 초점

시기	모듈명	시간	세부내용
1일차	진로와 자기 탐색	3H	전체 일정 및 프로그램 소개 별칭짓기, 공통점 찾기(진로실마리 찾기) 'want-have list' 작성(꿈의 목록 작성) 내 꿈의 변천사(주관적 진로흥미탐색활동)
	경험 및 강점 탐색	3H	10대 뉴스와 인생극선(주관적 자기분석) 직업선호도검사(객관적 자기분석) 및 나의 강점 파악
2일차	의사결정과 기업 탐색	3H	의사결정유형 진단 진로의사결정 연습 기업정보 탐색과 공유
	취업상식과 매너	3H	기업운영원리와 테스트게임 기업과 직장인매너
3일차	구직 서류 준비	3H	취업서류 준비과정 이해 이력서 작성과 검토 자기소개서 작성과 검토
	면접 준비	3H	면접 이미지메이킹(면접이미지 이해, 실습) 면접전략 이해(면접유형 이해) 면접 역할연습(소그룹롤플레이)
4일차	실전 모의면접	3H	모의면접 실시 모의면접 피드백 공유
	취업성공요소 분석	3H	취업의 핵심성공요소 찾기 장점폭격

CAP+: 'Career Assistance Program plus'의 약자

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안

고용노동부 한국고용정보원

붙임. 청년층 대상 취업지원프로그램 현황 청년취업역량프로그램

청년취업역량 프로그램 역량채용 이해 및 구직기술 강화에 초점

시기	모듈명	시간	세부내용
1일차	청년채용 동향	3H	가상 사원증 제작 및 빙고 게임 기업의 청년채용 동향과 방법 변화 기업의 채용인재에 대한 요구역량 사례분석
	역량채용의 이해	3H	취업자 사례 분석을 통한 요구역량 탐색 역량 및 공통역량과 직무역량 이해 공통역량 진단 및 역량보유도 파악
2일차	기업 및 직무와 요구역량	3H	기업의 업무흐름과 직무 및 요구역량 이해 채용정보, 기업정보, 직무정보탐색과 공유 희망 직종별 보유역량 및 근거활동 탐색
	역량기반 지원서 작성 이해	3H	역량기반 지원서의 특징과 작성원칙 이해 역량기반 지원서 작성과정 및 노하우 이해
3일차	역량기반 지원서 작성 실습	3H	역량기반 지원서 공유 및 검토 역량기반 지원서 클리닉
	역량면접 이해	3H	역량면접의 개념과 유형 이해 역량면접의 질문 및 답변 요령 파악 역량면접 예상질문 도출 및 답변 연습
4일차	역량면접 실습	3H	모의 역량면접 실시 모의 역량면접 피드백 공유
	역량개발계획 수립	3H	변화된 나 돌아보기 역량개발 계획 수립과 공유 버리기와 채우기 및 응원메세지 증명

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안 

붙임. 청년층 대상 취업지원프로그램 현황 올라프로그램

allA 프로그램 동기 및 의욕, 대인관계협력성 강화에 초점

시기	모듈명	시간	세부내용
1일차	만나면 Happy	6H	만나서 반가워요 새로운 시작, 나-너 알기 생존을 위한 협력(협력적 과제 해결과 의사결정)
2일차	대화하면 Open	6H	다른 생각, 다른 감정 마음을 여는 경청 의견 주장하기(나 전달법으로 말하는 요청, 거절)
3일차	나는 OK	6H	내 인생 영화 속 명장면(생애사건 정리/표현하기) 나를 보는 네 개의 창(자신에 대한 인식 명료화) 10년 뒤의 당신(직업 가치관과 미래 목표 탐색) 생애 진로무지개(생애 역할 탐색)
4일차	꿈꾸면 Do it	6H	비전 수립의 중요성 비전의 의미 비전으로 가는 길(생애단계별 목표 수립하기) 다짐하고 격려하기

allA: allA(올라)는 '오르다'라는 뜻과 'all A(모두가 A(최고))'라는 의미를 담고 있음

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안 

붙임. 청년층 대상 취업지원프로그램 현황 하이프로그램

Hi 프로그램 고졸청년 취업의욕, 취업기술, 직장적응력 강화에 초점

시기	모듈명	시간	세부내용
Hi, 미래설계!	1. 나를 위한 현명한 투자	1H	내 삶의 투자수익률 계산 취업 및 직장생활의 장점
	2. 나의 35살에 길을 묻다	1H	35살의 나를 위한 고민 다양한 자기개발 방법 이해
Hi, 일터이해!	3. 일터와 채용정보 알기	1H	기업, 조직 이해 · 채용정보 탐색
	4. 맞아맞아, 자화자찬!	1H	직업인으로서의 강점 진단 · 희망 직업에 비취본 나의 강점 나의 강점 자찬릴레이
Hi, 취업서류!	5. 서류 Job-Go!	1H	서류 작성의 주요 요점과 사례
	6. 1분 스피치로 자신감 UP	1H	1분 스피치
Hi, 취업면접!	7. 면접 Job-Go!	1H	면접의 유형과 준비 · 면접 답변 요령
	8. 각인각색 면접답변	1H	각인각색 1문1답 면접연습
Hi, 취업상식!	9. 퀴즈, 취업상식!	1H	기초취업상식 퀴즈(취업역량, 전화, 이메일, 복장, 근무태도 등)
	10. 퀴즈, 직장인상식!	1H	기초취업상식 퀴즈(임금 및 고용조건, 보고와 문서작성, 대화법, 퇴사에 절 등)
Hi, 직장생활!	11. 직장 풍파 비켜가기	1H	취업후 어려움과 고민 해결방안 모색
	12. 최강적응 나의 비법	1H	직장생활의 최강적응리포트 작성 미래의 나를 위한 다짐

Hi: '고교(highschool)'라는 단어의 영문 앞글자, 사회에 첫진출한다는 의미로 '안녕(Hi)'이라는 인사말의 영문 단어를 의미

청년취업역량 강화 프로그램 현황과 발전방안 

**청년 취업역량 강화 프로그램
현황과 발전방안**

고용노동부 · 한국고용정보원 취업지원프로그램을 중심으로

Thank You!

한국고용정보원
생애진로개발센터 변경현
043-870-8309
career4u@keis.or.kr

 