

# NCS 교육 요구에 대한 인식 차이 분석 연구: P사 사례

이윤정 · 허 균<sup>†</sup>

부경대학교(학생) · <sup>†</sup>부경대학교(교수)

## A Study on the Difference in Perception on Needs of NCS Education

Yun-Jeong LEE · Gyun HEO<sup>†</sup>

Pukyong National University(student) · <sup>†</sup>Pukyong National University(professor)

### Abstract

The purpose of this study is to find the differences in training needs and perceptions on NCS education. The subject of this study is 220 managers and employees at a domestic company case P. t-test was used as the research method to find the differences. The study results are as follows. First, out of 10 domains of NCS, only the resource management ability had significant gender difference. There were no significant differences in rest of the domains. Second, out of 10 domains of NCS, only the communication skills had significant difference based on working years. There were no significant differences in rest of the domains. Third, there were several significant differences in domains based on working position. Especially, communication skills, numeracy, interpersonal skills, information ability, and professional ethics had shown significant differences.

**Key words** : NCS, Education needs, Job basic ability, Managers, Employees

### 1. 서론

변혁과 혁신이라는 키워드가 자주 대두되고 있는 요즘 우수한 인재를 육성하는 것은 점점 중요해지고 있다. 기업에서는 지속적으로 성장하기 위해서 핵심 인재 육성과 직원교육프로그램 개발에 힘쓰고 있으며 대학에서는 실무에 필요한 역량을 갖추기 위한 인재 육성에 노력하는 모습이다. 먼저, 최근 대학의 교육은 큰 패러다임의 변화를 요구받고 있다. 대학진학률이 계속적으로 증가함에 따라 대학은 더 이상 엘리트집단을 양성하는 교육의 형태에서 벗어나 다양한 전문가 양성을 목적으로 대중교육의 형태로 변화하기를 요구받는 것이다. 특히 대학 정원 감축에 따른

구조 조정이 가시화되는 시점에서 각 대학의 특성화를 위한 전제조건으로 NCS 도입을 의무화함으로써, 대학 교육에서의 능력중심교육을 통한 인적자원 개발은 피할 수 없는 흐름이 되고 있다(Byeon et al., 2015). 이러한 추세는 전문대학뿐 아니라 4년제 대학에 있어서도 실용적인 교과목을 운영하는 것에 대한 필요성이 증가함에 따라 전문인력양성이라는 요소가 교과목 운영목적의 필수적인 요소로 인식이 되고 있는 흐름이다. 일부 연구에서는 회계학에 대한 교육이 실무적 역량을 강화하기 위한 교과목 개발을 필요로 함을 언급하며 교양교육에 있어서도 NCS 학습모듈을 활용한 교과목 개발을 설계하고 있으며(Baek, 2018), 4년제 대학 조경학과 교육과정 편성에

<sup>†</sup> Corresponding author : 051-629-5970, gyunheo@pknu.ac.kr

\* 본 연구는 제1저자 이윤정의 석사학위 논문의 일부를 발췌하여 수정 보완 하였음.

NCS능력단위체계와 기존교육과정을 분석비교하는 연구를 시도하고 있는 모습에서도 그 흐름을 알 수 있다(Lee et al., 2019).

한편, 기업에서도 현장의 수요에 부응할 수 있는 인력을 양성하기 위하여 인적자원개발을 다양한 방법으로 실시하고 있다. 그중 신입사원에게 적용하는 방법의 하나가 ‘신입사원 입문 교육’의 실시이다. 이러한 신입사원 입문 교육은 신입사원이 입사한 기업에 잘 몰입할 수 있도록 도와준다(Baek, 2011). 신입사원을 교육시키는 의도는 회사에 대한 이해와 빠른 적응력을 유도함으로써 최대한 빠른 시간 내에 성과를 내도록 함이다(Lee, 2007). 따라서 교육담당자는 입문교육 프로그램을 설계하는 데 있어 기존의 교육과정을 반복적으로 시행하던 것에서 벗어나 신입사원의 특성을 고려하고 기업성과 창출을 강화하는 신입사원 입문교육 프로그램을 기획 할 필요가 있다고 할 것이다(Ryu, 2011). 또한 이러한 교육은 새로운 조직의 구성원으로서 정체성 강화와 일체감 형성을 목적으로 편성해야 할 필요가 있다. 그러나 기업체의 규모나 교육 기간과 관계없이 일부 신입사원 교육에서는 직무관련 기초역량의 개발보다는 그룹의 이해나 팀워크 향상 교육이 비중 있게 다루어지고 기초역량이나 직무 기초스킬은 추가로 도입되는 교육주제인 것으로 나타났다(Park, 2011). 이러한 점은 현재 대기업뿐만 아니라 중견, 중소기업에까지 NCS활용을 지원하고 있는 현실을 볼 때 대학교육에 비해서는 실무적 역량을 강화하기 위한 교육개발에 더욱 힘써야 할 때라고 본다.

이와 같은 흐름으로 볼 때 NCS기반 교육과정의 편성은 시대적인 요구이다. 국가직무능력표준(National Competency Standards, 이하 NCS)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술·태도 등의 내용을 국가가 산업부분별, 수준별로 체계화한 것이다(NCS, 2022). NCS를 토대로 직업교육과 훈련 및 자격제도를 현장(일)에 맞게 개편하여 필요한 인력을 양성하고 기업의

능력중심 채용 및 인사관리를 유도하고 있다(NCS, 2022). 직무능력은 직무수행능력과 직업기초능력으로 구분할 수 있으며 특히, 직업기초능력은 직종이나 직위에 상관없이 모든 직업 분야에서 직무를 성공적으로 수행하는데 공통적으로 필요한 능력을 말한다(Bae, 2015. Jeong et al., 1998). 다시 말하면, 직업기초능력은 인적 자본의 핵심 요소로 직업교육 및 평생학습을 구성하는 핵심적 기반이다(John and Tom, 2000). 따라서 기업체에서 요구하는 인재를 양성하기 위해서는 산업밀착형 맞춤형 교육인 NCS(국가직무능력표준) 직업기초능력이 직무수행능력(전문직업기술능력)보다 선행되어야 할 것이다(Choi, 2017). 이와 관련하여, 현재 NCS 직업기초능력에 대한 연구는 상당히 진행되고 있는 중이다. 그러나 대부분의 연구를 보면 대학을 중심으로 한 교과과정 개발 방안 및 사례 등의 연구가 이어져 오고 있는 실정이며 최근 일부 논문에서 기업의 사례가 연구되고 있기는 하지만 아직은 연구의 양이 많지 않은 단계이다. 특히, 이해관계자 간의 요구 및 인식의 차이를 분석하는 연구는 거의 이루어지지 않고 있어(Kim, 2017), 실제 기업의 사례를 통해 기업 내 중간관리자의 인식과 신입사원의 인식을 비교하여 살펴볼 필요가 있다.

따라서 본 연구는 국내 한 회사인 P사의 중간관리자와 신입사원 간 NCS직업기초능력에 대한 교육 필요성과 인식의 차이를 연구하여 보다 나은 인재육성을 위한 신입사원 입문교육 프로그램의 교육 방향을 모색하는데 기여하고자 한다. 그리고 최근 국가직무능력표준(NCS)을 확산하는 정책 강화 시점에서 기업이 능동적으로 NCS 영역을 요구분석 도구로 활용할 필요성이 있음을 피력하고자 하며(Yun et al., 2016), 교육 분야에도 요구분석의 근거자료로 활용할 필요가 있음을 시사하고자 한다. 이를 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 성별에 따른 NCS직업기초능력 교육의 필요성에 대한 인식의 차이는 어떠한가?

둘째, 근로연수에 따른 NCS직업기초능력 교육이 필요성에 대한 인식의 차이는 어떠한가?  
셋째, 직위에 따른 NCS직업기초능력 교육의 필요성에 대한 인식의 차이는 어떠한가?

## II. 이론적 배경

### 1. NCS(국가직무능력표준)의 의미

NCS(National Competency Standards)이란 한 개인이 산업현장에서 자신의 직무를 성공적으로 수행하기 위해 요구되는 직무능력(지식, 기술, 태도)을 과학적이고 체계적으로 도출하여 표준화한 것이다(Lee, 2007).

NCS 활용의 목적은 현장에서 필요한 직무수행 능력을 기준으로 국가직무능력표준을 개발하여 교육훈련과정과 자격기준으로 활용함으로써 산업계가 요구하는 인재를 양성하는 것이다(Kim, 2017). 즉, 해당 직업에서 요구되는 업무를 성공적으로 수행하기 위한 모든 능력이 포함되어야 하므로, 개인에게 요구되는 지식, 기술 등의 능력 뿐 아니라 그러한 지식, 기술들을 응용하여 새로운 환경에 적용할 수 있도록 하는 능력도 직업능력으로서 제시된다(Son and Choi, 2015).

### 2. 직업 기초능력의 의미

직업기초능력이란 협의의 의미로는 직종이나 직위에 상관없이 대부분의 직종에서 직무를 수행하는데 공통적으로 필요한 능력을 의미하지만, 오늘날의 복잡한 삶에 대처하기 위한 광범위한 역량에 초점을 둔 광의의 의미로 본다면 직업기초능력이란 학교교육이나 직업생활 및 직업교육에 국한하지 않는 삶의 다양한 측면에서 요구되는 인간의 전 생애차원의 핵심역량 및 기초역량을 의미한다(Yun, 2015).

이러한 직업기초능력은 10가지 주요영역과 그 주요영역별 하위영역으로 구별되는데 그 내용은 아래의 <Table 1>과 같다.

<Table 1> NCS Vocational Basic Competency

Main areas	Sub-area
Communication skills	Document comprehension ability, Document writing ability, Listening ability, Language proficiency, Basic foreign language skills
Numeracy	basic arithmetic, Basic statistical ability, Chart analysis ability, Charting ability
Problem-solving ability	thinking power, problem handling ability
Self-development ability	self-awareness ability, self-management ability, Career development ability
Resource management ability	Time resource management ability, Budget management ability, Material resource management capability, Human Resource Management Capability
Interpersonal skills	teamwork ability, leadership ability, Conflict Management Ability, negotiating ability, customer service ability
Information ability	Computer literacy, information processing ability
Technical ability	technical understanding, Skill Selection Ability, technical capability
Organizational understanding	international sense, Organizational system understanding ability, Management understanding ability, work understanding ability
Professional ethics	work ethic, Community Ethics

## III. 연구 방법

### 1. 연구 대상

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 모 대학의 산학협력 업체인 P사를 연구대상으로 선정, 회사 내 중간관리자와 신입사원을 대상으로 하여 설문 조사를 실시하였다. 산업체 수요에 의한 맞춤형 교육을 대학의 교육과정에 도입함으로써 실무적 인재양성에 힘쓰는 시스템을 활용하고 있기에

NCS의 활용목적과도 부합하는 면이 있어 본 기업을 선정하였다. 또한 중간관리자는 일선 현장의 문제점을 잘 알고 있으며, 조직구성원의 분위기를 조정함으로써 변화의 주된 원동력을 좌우할 수 있는 소단위의 부서장 역할을 수행하는 자(Yun, 2015)로서 본 연구대상의 회사 특성상 입사 5년 이상 10년 차 이하의 직원을 대상으로 삼았다. 이와 마찬가지로 원리를 적용하여 신입사원의 경우에는 입사 5년 미만의 직원을 대상으로 정하였다. 연구대상자의 일반적인 특성은 다음과 같다(<Table 2> 참조).

<Table 2> General Characteristics of Subjects

Item	Division	Number of respondents	Ratio
Gender	Male	129	58.4
	Female	92	41.6
Age	21-30 years old	57	25.8
	31-40 years old	132	59.7
	41-50 years old	32	14.5
Working years	Less than 3 years	46	20.8
	3-5 years	51	23.1
	5-10 years	56	25.3
	10-15 years	50	22.6
	More than 15 years	18	8.1

## 2. 측정도구 및 연구절차

본 연구에 사용된 설문지의 기본구조는 직업기초능력에 대한 관련 선행연구인 직업기초능력에 관한 국민공통 기본교육과정 분석(Jeong et al., 1998)에서 연구된 직업기초능력 범위를 적용하여 개발된 설문지(Choi, 2007)를 활용하고 국가직무능력표준의 직업기초능력 요구분석(Lee, 2015)를 참고하여 제작하였다. 그리고 설문지의 구성은 현재 국가직무능력표준의 직업기초능력으로 채택된 Na et al.(2003), Lee(2015), Bac(2015) 등의 연구 결과를 인용하여 최종 확인된 직업기초능력 10개영역의 하위능력 34개를 참고하였으며

(<Table 1 참조>), 그 34개 능력에는 Likert 5점 척도를 사용한 설문지를 구성함으로써 교육 필요성에 대한 인식을 측정하는 내용으로 재구성하여 연구에 활용하였다.

본 연구의 절차는 다음과 같다.

먼저, 측정 도구를 구성하였다. NCS 직업기초능력에 대한 본 연구주체에 맞는 신뢰도와 타당도가 높은 기존의 조사 도구를 탐색, 수정 및 보완하여 본 연구목적에 적합하도록 설문지 도구를 개발하였다. 기업에서 요구되는 신입사원 직업기초능력 교육에 대한 필요성 인식 분석을 위하여 조사범위 및 설문 내용은 현재 국가직무능력표준 직업기초능력(NCS, 2022)으로 선정되어 활용되고 있는 내용 중 NA et al.(2003)과 Lee(2015)의 연구에서 제시된 내용을 참고하였다. 해당 문헌에서 10가지 직업기초능력과 그 하위능력 34개를 분석한 후 그에 따른 선행 연구 및 문헌을 참고하여 이를 재정립함으로써 도출하였다.

다음으로, 설문조사를 실시하였다. 2019년 3월 온라인 배포를 통해 실시하였고 일정 기간 후 회수하는 형태로 진행하였다.

이후 자료 처리와 통계 분석을 통하여 결과를 도출하였고 연구결과 요약과 결론 및 논의를 도출하였다.

## 3. 자료 분석 방법

수집된 데이터는 SPSS의 통계프로그램(25.0)을 활용하여 분석하였다. 해당 설문조사의 결과는 중간관리자와 신입사원으로 조사대상을 구분하여 각 분야별로 통계적으로 유의미한 차이를 알아보기 위하여 t 검정을 활용하였다.

# IV. 연구 결과

## 1. 성별에 따른 NCS 인식 차이

성별에 따른 인식 차이는 전반적으로 차이가 나지 않는 것으로 나타났다. 다만, 자원관리능력

에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 자원관리능력은 남성(M=3.75)이 여성(M=3.53)보다 교육 필요성을 통계적으로 유의하게 높게 인식하는 것으로 나타났다(<Table 3> 참조).

<Table 3> Gender Difference in NCS  
(N: male = 192, female = 92)

NCS	Group	M	SD	t
communication skills	male	3.84	.664	.121
	female	3.83	.636	
numeracy	male	3.63	.867	1.820
	female	3.42	.858	
problem-solving ability	male	3.98	.821	-.969
	female	4.08	.739	
self-development ability	male	3.99	.738	.354
	female	3.95	.741	
resource management ability	male	3.75	.777	2.066*
	female	3.53	.811	
interpersonal skills	male	4.11	.652	-.714
	female	4.18	.700	
information ability	male	3.80	.803	-.523
	female	3.85	.778	
technical ability	male	3.70	.768	.727
	female	3.62	.964	
organizational understanding	male	3.66	.738	-1.484
	female	3.80	.733	
professional ethics	male	4.36	.810	-.250
	female	4.38	.695	

\*p<.05

## 2. 근로 연수에 따른 NCS 인식 차이

근로 연수에 따른 NCS 인식 차이는 영역에 따라 다르게 나타났다. 본 연구에서는 근로 연수 5년 미만 그룹과 5년 이상으로 구분하여 차이를 비교하였다. 구체적으로 직업기초능력 중 의사소통에서 5년 이상이 3.91로 5년 미만의 3.74에 비해 p=.051 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 다만 유의수준이 .05의 경계수준에 있어 정확히 이

를 보고하며 유의한 것으로 판단하였다. 반면 다른 영역에서는 차이가 없는 것으로 나타났다(<Table 4> 참조).

<Table 4> Difference by Working Years in NCS  
(N: M5 = 124, L5 = 97)

NCS	Group	M	SD	t
communication skills	M5	3.91	.634	1.963*
	L5	3.74	.663	
numeracy	M5	3.59	.920	.897
	L5	3.48	.796	
problem-solving ability	M5	4.08	.798	1.227
	L5	3.95	.774	
self-development ability	M5	3.92	.717	-1.252
	L5	4.04	.762	
resource management ability	M5	3.69	.850	.645
	L5	3.62	.727	
interpersonal skills	M5	4.18	.708	.918
	L5	4.09	.623	
information ability	M5	3.90	.803	1.649
	L5	3.72	.770	
technical ability	M5	3.67	.896	.040
	L5	3.67	.802	
organizational understanding	M5	3.65	.711	-1.484
	L5	3.80	.766	
professional ethics	M5	4.35	.723	-.351
	L5	4.39	.814	

\*p<.05, M5:More than 5 years, L5:Less than 5 years

## 3. 직위에 따른 NCS 인식 차이

직위에 따라서는 다양한 영역에서 유의한 차이가 나타났다. 특히 의사소통, 수리능력, 대인관계능력, 정보능력, 직업윤리영역에서 유의한 차이가 나타났다. 반면, 문제해결능력, 자기개발능력, 자

원관리능력, 기술능력, 조직이해능력 등에서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 의사소통능력은 대리 이상(M=3.96) 그룹이 사원 및 주임(M=3.73) 그룹보다 교육의 필요성이 높다고 인식하고 있었고(p<.05), 수리능력은 대리 이상(M=3.71) 그룹이 사원 및 주임(M=3.39) 그룹보다 교육의 필요성이 높다고 인식하고 있었다. 대인관계능력은 대리 이상(M=4.30) 그룹이 사원 및 주임(M=4.00) 그룹보다 교육의 필요성이 높다고 인식하고 있었고, 정보능력은 대리 이상(M=3.98) 그룹이 사원 및 주임(M=3.68) 그룹보다 교육의 필요성이 높다고 인식하고 있었다. 마지막으로 직업윤리 영역은 대리 이상(M=4.51) 그룹이 사원 및 주임(M=4.24) 그룹보다 교육의 필요성이 높다고 인식하고 있었다(<Table 5> 참조).

### V. 논의 및 결론

본 연구를 통해 기업체 중간관리자와 신입사원 간의 NCS 직업기초능력에 대한 교육의 필요성에 대한 인식을 확인하였다.

그 결과 성별, 근로 연수, 직위별 각 항목 모든 조사대상에서 대인관계능력 및 직업윤리 영역에 대한 교육의 필요성을 매우 높게 가지고 있는 것으로 나타났다. 하위영역별로 살펴보면 근로연수의 경우 문서이해능력, 경청능력, 언어구사력, 의사소통능력, 기초연산능력 등의 항목에서 근로연수 5년이상인 근로연수 5년미만보다 교육의 필요성이 높다고 인식하고 있었다. 그리고 이를 직위별로 보았을 때는 문서이해능력, 경청능력, 언어구사력, 기초연산능력, 기초통계능력, 도표분석능력, 팀워크능력, 리더십능력, 협상능력, 고객서비스능력, 컴퓨터활용능력, 정보처리능력, 근로윤리, 공동체윤리 등의 항목에서 관리자가 사원보다 교육의 필요성이 높다고 인식하고 있었다. 반면 기초외국어 능력의 경우에는 모든 조사대상에서

<Table 5> Differences by Position in NCS  
(N: Mg=102, Em=119)

NCS	Group	M	SD	t
communication skills	Mg	3.96	.624	2.608**
	Em	3.73	.658	
numeracy	Mg	3.71	.933	2.765
	Em	3.39	.782	
problem-solving ability	Mg	4.11	.790	1.585
	Em	3.94	.782	
self-development ability	Mg	4.00	.681	.421
	Em	3.95	.786	
resource management ability	Mg	3.69	.834	.614
	Em	3.63	.766	
interpersonal skills	Mg	4.30	.666	3.308***
	Em	4.00	.650	
information ability	Mg	3.98	.833	2.815**
	Em	3.68	.730	
technical ability	Mg	3.70	.963	.534
	Em	3.64	.751	
organizational understanding	Mg	3.69	.805	-.447
	Em	3.74	.677	
professional ethics	Mg	4.51	.661	2.626**
	Em	4.24	.823	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001, Mg: Manager or higher, Em: Employee

교육의 필요성을 낮게 인식하는 것으로 조사되었다.

본 연구의 결과로 볼 때 추후에는 첫째, NCS 직업기초능력을 바탕으로 하여 이를 향상시킬 수 있는 기업 내 교육프로그램 마련이 중요하다고 할 것이다. 특히 직위별로 본 교육의 필요성의 경우 의사소통능력, 수리능력, 대인관계능력, 정보능력 분야는 기업에서 신입사원 입문교육프로그램을 기획할 때 매우 필요할 것으로 예측되는 교육 분야였다. 몇몇 선행연구를 살펴보다라도 Lee(2017)은 기업중사자들이 대학생에게 요구되는 최우선 교육과제로 팀워크, 주의의식, 인성,

대인관계능력, 문제해결능력, 직무역량 등을 주장하고 있으며 Jeong(2005)은 직군별로 조금씩 다른 양상을 보이긴 하였지만 직무수행과 관련하여 ‘중요한 직업기초능력’의 순위를 ‘자기관리·개발능력 > 문제해결능력 > 대인관계능력 > 성취지향성’이라고 밝혔으며, Lee(2015)의 연구에서는 제조업 및 비제조업 인사담당자 모두가 NCS직업기초능력에 대한 교육의 필요성을 상당히 높게 인식하고 있었다.

본 연구에서도 기업에서 성별, 근로연수, 직위에 따른 NCS직업기초능력 인식 차이를 보면 모든 대상에서 직업윤리 영역의 교육에 대한 필요성을 매우 높게 인식하고 있었고, 반대로 기초외국어영역에 대한 교육의 필요성을 매우 낮게 인식하고 있었다. 특히 직위별 필요성에서는 의사소통능력, 수리능력, 대인관계능력, 정보능력에 대한 교육 분야가 기업에서 신입사원에게 매우 필요하다고 느끼는 교육 분야라는 것을 알 수 있었다. 따라서 기업실무자나 중간 관리자의 입장을 반영하면서도 직업기초능력의 향상을 꾀할 수 있는 신입사원 입문교육프로그램의 마련이 필요하다고 할 것이다. 그리고 이를 활용하여 인적자원관리시스템을 도입하거나 기업 내 교육 부분의 반영한다면 직업기초능력향상에 더 효과적인 것으로 기대된다.

둘째, NCS직업기초능력의 중요성 인식의 결과에서 볼 때 앞으로 기업체 신입사원교육 프로그램 또는 전문대학에서 이루어지는 NCS직업기초능력 교과목에 대하여 더 확대 편성하거나 4년제 대학으로의 편성도 고려해볼 가치가 있다. 10개의 직업기초능력에 대한 요소들을 기본적으로 다루되 특히 의사소통능력, 대인관계능력, 직업윤리 영역의 능력 부분은 좀 더 심화시킬 과정이 대학교 교과목이나 신입사원 교육프로그램에 적용될 필요가 있다. Lee and Kim(2016)의 연구에서도 대학생들이 중요성을 낮게 인식하는 능력들을 파악하여 그것을 중심으로 NCS 직업기초능력의 중요성과 필요성을 인식할 수 있는 교육 프로그램

의 개발과 제공이 필요함을 언급하였으며, 중요성은 높으나 개발 정도는 낮게 인식했던 자기개발능력과 협상능력 등의 제고를 위한 교육과정의 필요성 및 교육 프로그램을 우선적으로 개발하여 노출될 필요가 있음을 제안하였다.

셋째, 추후에는 NCS직업기초능력과 관련하여 기업체 사례나 교육기관에 대한 연구가 더 필요해 보인다. 최근 NCS직업기초능력에 대한 관심은 가속화되어 가고 있지만 현재까지 NCS직업기초능력에 대한 연구들은 대부분 대학교를 중심으로 한 교과과정 개발방안 및 사례 등으로 이루어져 있었다. 선행연구를 살펴보면 Yun(2015)의 연구에서는 전문대학에서의 NCS기반 교육과정 구성에 대한 연구를 진행하였고 Kim(2017)은 NCS직업기초능력에 대하여 공공기관과 대학생의 중요도 인식을 분석하여 대학 내 NCS기반 교육과정을 보완할 필요성을 피력하였으며, Lee(2018)은 대학 내 NCS의사소통능력 과목수강은 자기효능감과 스피치능력 그리고 공감능력에 탁월한 영향을 준다고 하였다. 이와같은 다양한 사례에도 불구하고 실제 기업체나 교육기관 관련 연구는 찾아보기 어려워 앞으로는 관련 연구가 기업 현장이나 교육기관으로 확장되기를 기대하여본다.

## References

- Byeon JS, An SR and Shin SH(2017). A Methodology to Develop a Curriculum of Landscape Architecture based on National Competency Standards. *Journal of Korean institute of landscape architecture*, 45(2), 23~39.  
<http://dx.doi.org/10.9715/KILA.2017.45.2.023>
- Baek JE(2011). Mediating effect of self-efficacy in the relationship between introductory training for new employees and organizational commitment. Korea University Graduate School of Education, Master's thesis.
- Bae KM(2015). Analysis of Vocational Basic Competency Awareness Level and Educational Needs: G Technical High School's National

- Competency Standards-Based Demonstration Curriculum. Korea University of Technology and Education Professional Graduate School, Ph.D. thesis.
- Baek SM. (2018). A Study on the Development of NCS-Based Liberal Arts Accounting Courses. *Commercial Education Research*, 32(1), 1~24. <http://dx.doi.org/10.34274/krabe.2018.32.1.001>
- Choi KY(2017). An Empirical Study on the Effects of Vocational Basic Skills on Career Preparation Behavior : Focusing on students from business and IT colleges. Gyeongsang National University graduate school, PhD thesis.
- Choi YJ(2007). A study on the vocational ability of vocational high school graduates required by industry. Dankook University, Master's Thesis.
- Field, John. & Schuller, Tom., *Networks, norms and trust: explaining patterns of lifelong learning in Scotland and Northern Ireland*, Coffield, F.(ed). Differing visions of a learning society, Bristol: The Policy Press, 2000, 95~118.
- Human Resources Development Service of Korea(2020). Announcement of recruitment of companies participating in the 2020 NCS Business Utilization Consulting Project <http://www.hrdkorea.or.kr> on June 29.
- Jeong CY, Na SI, Seo WS, Song BG and Lee JS(1998). Analysis of the national common basic education curriculum on basic vocational competency. Korea Vocational Competency Development Institute, Seoul: Jeil Munhwasa.
- Jeong SH(2005) A research study on the basic job competency of college graduates - focusing on the implications for college vocational education. Pusan National University, master's thesis
- Kim JI(2017). Comparative analysis on the importance perception of public institutions and college students on the National Competency Standards (NCS) vocational basic competency: Focusing on the case of Y University. Yonsei University, Master's thesis.
- Kim YH (2020). A Study on the Perception of Recruiters selected through NCS Based Recruitment System : Newly hired employees in 25 Public Organization . *Journal of Skills and Qualifications*, 9(2), 17~40.
- Lee CH, Kim KS and Lee WH(2019). A Study on the Present Condition of Four-Year University Curriculum for Introducing NCS Landscape Architecture. *Journal of the Korean Institute of Traditional Landscape Architecture*, 37(3), 134~147. <https://doi.org/10.14700/KITLA.2019.37.3.134>
- Lee HE(2015). National Competency Standards Vocational Basic Competency Requirements Analysis-Focusing on comparison of perceptions with corporate HR managers. Korea University of Technology and Education Graduate School of Techno Human Resources Development, Master's Thesis.
- Lee JC(2017). Analysis of perception differences between college students and corporate employees and educational needs according to changes in the recruitment system-Focusing on career management activities, ideal talent, and basic NCS job skills. Baekseok University Graduate School of Education, master's thesis
- Lee JW and Kim JY(2016). Four-year university students' demands for NCS basic vocational skills: Case study via IPA. *Vocational education research*, 35(5), 75~96.
- Lee SH(2018). Effects of taking NCS communication skills courses on self-efficacy, speech ability, and empathy ability. Kookmin University Graduate School, Doctoral Thesis
- Lee YH(2007). Necessity of college education as a new employee education program. *University education*, 148 , 81~86.
- Na SI, Jang SM, Seo WS, Kim JM and Lee S(2003). Establishment of basic vocational competency area and development of standards. Human Resources Development Service of Korea.
- NCS(2022). National Competency Standards <https://ncs.go.kr/th01/TH-102-001-01.scd0> on Nov 30
- Park SY(2011). Analysis of Group Introductory Training for New Employees at Training Institutes of Korean Large Enterprises from the Perspective of Organizational Socialization. *Corporate Education and Human Resources Research*, 13(1), 133~152.
- Ryu SM(2011). A study on the factors affecting the satisfaction of introductory education for new employees of large corporations applying the cipp



- evaluation model. Hanyang University, Master's thesis.
- Son BW, Choi JH, and An SI(2015). A study on the improvement plan for human resource management using NCS. Proceedings of the Spring Conference of the Korean Human Resources Management Association, 2015(1), 10~26
- Yun SG(2015). Exploring the composition of the college NCS-based curriculum that integrates basic vocational skills and job performance skills. Kyungsoong University, PhD thesis.
- Yun DW(2018). A Study on the Effect of Vocational Basic Competence on Skills:Focusing on new graduates of large corporations. Korea University of Technology and Education graduate school, PhD thesis.
- Yun DH(2015). The Relationship between Job Stress and Emotional Labor Dissonance in Hospital Middle Managers. Wonkwang University, Ph.D. thesis.
- 
- Received : 16 December, 2022
  - Revised : 09 January, 2023
  - Accepted : 19 January, 2023