

과정평가형 국가기술자격 취득자 채용 기업의 인식 분석

과정평가형 국가기술자격 제도의 운영 규모가 점진적으로 확대되는 가운데, 제도 성과의 점검과 함께 확산 전략 고도화가 요구됨. 본 분석에서 확인되는 과정평가형 자격 취득자를 채용한 기업들의 핵심적인 인식은 채용 전에는 동 제도에 대한 인지도가 낮았으나, 채용 경험 이후에는 만족도와 채용 권유 의사가 매우 높게 나타난다는 점임. 채용 기업들은 과정평가형 자격 취득자의 현장 적응시간과 재훈련 기간이 단축된다고 응답했으며, 직무성과 예측가능성에서도 학력보다 과정평가형 자격 취득 여부가 더 유용한 정보라고 평가함. 따라서 정책 초점은 '제도 성과 제고'보다 '제도 확산 저해 요인(인지·이해 부족) 해소'에 두고, 기업이 과정평가형 자격의 내용과 성과를 쉽게 이해할 수 있도록 정보 제공 방식을 개선하는 방향으로 설정할 필요가 있음.

01 분석의 필요성 및 분석 자료

과정평가형 국가기술자격 운영에 대한 성과 및 문제점 분석을 통해 전문적이고 효율적인 제도 운영 기반 마련이 필요

- 과정평가형 국가기술자격은 산업현장의 직무 요구 변화에 대응해 훈련과 자격을 연계하고, 현장 중심의 실무역량을 갖춘 인재를 배출하려는 목적으로 도입됨
- 제도 운영 확대에 따라 성과와 효율성 점검 및 확산 전략 수립의 필요성이 확대되고 있음
- 다만 현시점의 정책 과제는 단순히 "성과가 있는가"를 넘어, 성과가 있음에도 불구하고 기업의 인지·활용이 제한될 수 있는 확산 저해 원인이 무엇인지까지 함께 진단하는 데 있음
- 이 글에서는 과정평가형 국가기술자격 취득자를 실제 채용한 기업들의 인식 분석 결과를 함께 살펴보고, 이를 바탕으로 제도 전반의 효율적인 운영 기반을 강화하기 위한 시사점을 도출하고자 함

분석 자료: 한국직업능력연구원, 「과정평가형 자격의 성과분석과 개선방안 설문(2025)」

- 인식 분석 대상: 2024년 1월부터 12월 사이에 조사대상 종목¹⁾의 과정평가형 자격취득자를 채용한 채용 기업 담당자 50명을 대상으로, 2025년 8월 20일부터 8월 26일까지(7일간) 조사를 실시함
- 본 연구는 분석 대상(n=50)이 제한적이기에 연구 결과의 해석에 주의가 필요함. 연구진은 한계를 최소화하기 위해 엄격한 조사대상 선정 기준을 적용하는 동시에 질적 조사도 병행함

- (조사대상 종목) '24년 과정평가형 국가기술자격 운영 종목 186개 종목 중 기사·산업기사·서비스 등급을 대상으로, ▲취득자 수, ▲지정과정 수, ▲직무분야 다양성 등을 고려하여 최종 조사 대상 40개 종목을 선정(기사 6개 종목, 산업기사 32개 종목, 서비스 2개 종목 선정)
- (취득자 수(A)) 취득자수 45명 이상(종목별 최대 855명에서 최소 0명, 취득자 수 평균 95.4명)을 고려 52개 종목 선정
- (지정과정 수(B)) 지정과정 수 5개 이상(종목별 최대 137개에서 최소 1개, 지정과정 수 평균 15.0개)을 고려 56개 종목을 선정
- (직무분야 다양성) 취득자수(A) & 지정과정 수(B)를 고려한 총 35개 종목에(중복 제외) 대한 직무분야를 검토, 분야별로 상기 기준에 해당하지 않으나, 3개 이상의 종목을 운영하는 종목 중 상기 선정기준 3가지를 고려하여 5개 분야(경영·회계·사무, 농림어업, 섬유·의복, 음식서비스, 전기·전자) 5개 종목 추가 종목 선정

02 채용 기업의 과정평가형 자격 취득자 고용 성과

과정평가형 자격 취득자 채용 기업의 실제 채용 경험을 통해 과정평가형 자격 취득자에 대한 인식이 긍정적인 것을 확인함

- 채용 기업의 응답을 토대로 현장 적응과 재훈련 관점에서 과정평가형 자격 취득자의 성과를 살펴보면, 과정평가형 자격 취득자의 현장 적응시간은 2.7개월로 일반 신입사원 4.3개월 및 검정형 자격 취득자 3.3개월보다 짧게 나타남(그림 1) 참고)



그림 1 | 과정평가형 자격 취득자의 현장 적응시간 단축 효과

- 또한 재훈련 프로그램을 운영하는 기업(N=34)은 과정평가형 자격 취득자의 재훈련 기간이 단축된다고 응답한 비율이 85.3%였고, 단축 비율은 41.3%로 평가함(그림 2) 참고)
- 이는 과정평가형 자격 취득자의 채용이 기업 입장에서 비교적 명확하게 관찰 가능한 '온보딩·재훈련 시간 절감' 성과로 연결될 수 있음을 의미함

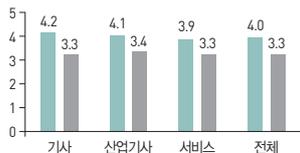


그림 2 | 과정평가형 자격 취득자의 재훈련 기간 단축 효과

- 채용 판단을 위한 유용성 측면에서도 과정평가형 자격 취득 여부는 의미 있는 신호로 평가됨. 채용 기업은 직무성과 예측가능성에서 과정평가형 자격 취득 여부(4.0점)가 학력(3.3점)보다 더 유용하다고 응답했으며(그림 3) 참고), 자격등급별로도 유사한 방향이 확인됨
- 즉 과정평가형 자격 취득은 '자격 보유 여부'가 단순히 형식적 자격을 넘어, 기업이 인력의 직무성과를 가늠하는 신호로 기능할 수 있는 잠재력이 있음을 시사함

기업의 학력 및 과정평가형자격 평가 비교

자적등급별 평가 점수 (5점 만점)



| | |
|------------------|------|
| ● 과정평가형 자격 취득 여부 | 4.0점 |
| ● 학력 | 3.3점 |

① 과정평가형 자격 전체 평균 점수

4.0 점

설문 결과, '학력'(평균 3.3점) 대비 과정평가형 자격 취득 여부(평균 4.0점)가 현장에서 더 높은 평가를 받는 유의미한 결과가 나타남

② 핵심 요약

분석된 모든 자격 등급(기사, 산업기사, 서비스)에서 학력보다 과정평가형 자격 취득 여부가 더 높은 점수를 기록함. 이는 기업이 실무 중심의 과정평가형 자격을 주요 역량 지표로 신뢰하고 있음을 시사함

그림 3 | 기업의 학력 및 과정평가형 자격 평가 비교

03 채용기업의 자격 인지 수준 및 만족도

과정평가형 자격의 성과가 확인됨에도 확산 속도가 떨어지는 이유는 채용 전 단계의 인지·이해 문제에서 나타남

- 구체적으로 채용 기업의 58.0%가 제도를 사전에 인지하지 못했으며, 인지 기업(42%) 중에서도 18.0%는 채용 이후에야 알게 된 것으로 나타남(그림 4) 참고)
- 이는 확산 경로가 '사전 인지 → 채용'으로 작동하기보다는 '채용 경험 → 사후 인지'로 역전되는 양상을 보이기 때문임. 이 구조에서는 제도가 실제로 유용하더라도, 기업이 채용 전에 신호를 해독하는 비용이 커져 제도의 확산 속도가 제한될 수 있음
- 과정평가형 자격에 대해 사전에 알고 있던 기업들은 유사 기관에서 이미 많은 인력들이 과정평가형 자격 소지자를 채용하고 있거나, 과정평가형 자격 취득을 위한 실습기관으로 운영하고 있어 제도의 내용을 충분히 숙지하고 있었던 것으로 보임
- 반면 과정평가형 자격에 대해 사전에 알지 못한 대부분의 기업들은 면접 등 채용단계에서 과정평가형 자격 취득을 통해 실무능력을 어필하면서 과정평가형 자격에 대해 알게 된 것으로 나타남

기업의 과정평가형 자격제도 인지도

자격 제도 인지 여부 및 시기



| | |
|-------------|------------|
| ● 알지 못함 | 29개사 (58%) |
| ● 채용한 이후 알 | 9개사 (18%) |
| ● 채용하면서 알 | 7개사 (14%) |
| ● 채용 이전부터 알 | 5개사 (10%) |

① 과정평가형 자격 미인지 비율

58.0 %

설문 결과, 응답 기업의 과반수 이상이 과정평가형 자격 제도에 대해 알지 못함(58%)으로 응답하여 제도 인내가 필요한 것으로 나타남

② 핵심 요약

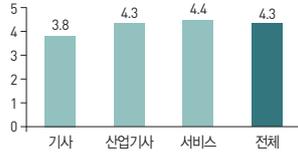
기업의 58%가 해당 제도를 알지 못했으며, 인지하고 있는 기업(42%) 중에서도 대다수가 채용 과정 또는 채용 이후에 알게 된 것으로 확인됨. 이는 산업 현장 대상의 적극적이고 선제적인 제도 홍보가 시급함을 시사함

그림 4 | 기업의 과정평가형 자격 제도 인지도

- 그림에도 채용 이후 평가는 매우 긍정적임. 과정평가형 자격 취득자에 대한 만족도는 평균 4.3점이며(그림 5) 참고), 유사 업종 기업에 채용을 권유하겠다는 응답은 94.0%로 나타났음(그림 6) 참고)
- 즉 '성과와 만족은 높지만 사전 인지·이해가 낮다'는 인지·경험 간의 갭이 확인되며, 정책적으로 이 갭을 줄이는 장치의 역할이 중요해짐

기업의 과정평가형 자격 취득자 만족도

자격등급별 만족도 점수



| | | | |
|-----|------|------|------|
| 기사 | 3.8점 | 산업기사 | 4.3점 |
| 서비스 | 4.4점 | 전체 | 4.3점 |

① 취득자 전체 만족도 평균

4.3 점

설문 결과, 기업의 과정평가형 자격 취득자에 대한 전반적인 만족도가 평균 4.3점(6점 만점)으로 매우 높은 수준으로 나타남

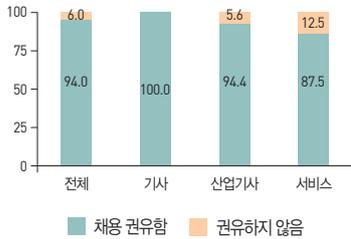
② 핵심 요약

기사(3.8점), 산업기사(4.3점), 서비스(4.4점) 등 모든 조사 대상 등급에서 높은 만족도를 기록함. 이는 과정평가형 자격을 통해 배출된 인재들이 기업의 실무적 요구를 성공적으로 충족시키고 있음을 시사함

| 그림 5 | 기업의 과정평가형 자격 취득자 만족도

기업의 과정평가형 자격 취득자 향후 채용 의향

자격등급별 향후 채용 권유 비율



① 전체 채용 권유 비율

94.0 %

설문 결과, 응답 기업의 절대 다수가 과정평가형 자격 취득자를 향후에도 채용하도록 권유(94.0%) 하겠다고 응답함

② 핵심 요약

기사 등급(100%)을 비롯해 모든 등급에서 압도적으로 높은 채용 권유 의향을 보임. 이는 기업 현장에서 과정평가형 자격 취득자의 직무 역량과 성과를 매우 긍정적으로 평가하고 있음을 입증하는 지표임

| 그림 6 | 기업의 과정평가형 자격 취득자 향후 채용 의향

채용 기업들은 과정평가형 자격 취득자 채용 확대를 위해 기업 대상 실질적인 홍보가 필요하다고 언급함

- 보다 심층적인 논의를 위해 과정평가형 자격 취득자를 채용한 기업의 의견을 수렴한 결과에서도 제도의 병목적 성격이 드러남. 기업들은 과정평가형 자격 취득을 위해 실제로 어떤 실습을 얼마나 수행했고 어떤 역량을 확보했는지 등 직무별 실습 내용과 성과를 이해할 수 있는 홍보·설명이 필요하다고 응답했음
- 또한 기업이 원하는 경력자 채용이 어려운 현실에서 과정평가형 자격 취득자를 인턴·일경험 등과 연계해 실무능력을 확인한 뒤 채용할 수 있도록 개선할 필요가 있다는 의견도 제시됨
- 이는 과정평가형 자격 취득자의 채용 문제를 '성과 부족'이라기보다 기업이 자격의 내용과 성과를 쉽게 파악하기 어려운 '신호 기능 문제'와 '채용 전 검증비용 부담'의 문제로 해석하게 만들

04 시사점

- 분석 결과, 과정평가형 자격 취득자는 채용 이후 성과와 만족도 측면에서는 긍정적으로 평가되었으나, 채용 이전 단계에서의 인지·이해 부족으로 확산이 제한되는 구조가 확인되었음. 따라서 향후 정책 방향은 '제도 성과를 더 향상시키는 것'뿐만 아니라 '기업이 채용 전에 이해하고 활용하도록 만드는 것'도 강조할 필요가 있음
- 기업의 제도 인지 확산을 위해 채용담당자가 과정평가형 자격의 성과를 직관적으로 이해할 수 있도록 메시지를 단순화하고, 핵심 성과 지표 중심의 사례 기반 홍보를 강화할 필요가 있음. 이를 위해 업종별 사업주 단체 등 기업 직접 채널을 우선 활용하는 방안을 검토할 필요가 있음. 예컨대 현장 적응기간 단축과 재훈련 기간 단축, 그리고 학력 대비 직무성과 예측 신호로서의 유용성 같은 데이터를 중심으로 사례 기반 타깃 홍보를 강화하는 방식이 적절함
- 다음으로는 과정평가형 자격의 내용과 차별성을 기업이 쉽게 이해할 수 있도록 정보 제공 방식을 개선해야 함. 기업이 궁금해하는 직무별 실습 내용과 확보 역량을 표준화된 형태로 제시하고, 검증형 자격과의 차이를 명확하게 구분해 제시함으로써 정보비용을 줄여야 함
- 또 기업이 채용 전 실무능력을 확인할 수 있도록 인턴·일경험 등과의 연계 경로를 강화하면, '검증 후 채용'이라는 현실적 채용 메커니즘과 맞물려 확산을 촉진할 수 있을 것임
- 마지막으로 취업률 중심의 환류체계를 넘어서, 기업이 체감하는 온보딩 기간, 재훈련 기간 등 채용 비용·시간 절감 지표를 핵심지표로 포함하는 방향으로 고도화하는 것이 바람직함