



# 청년 채용박람회 운영실태

2014.10

## 일자리 모니터링단

박홍성 | 이상헌 | 전시홍



# CONTENTS ; 목 차

청년 리포트 - 청년채용박람회 운영실태

<b>1장</b>	<b>일자리 모니터링 개요</b>	1
<b>2장</b>	<b>조사개요 및 추진현황</b>	5
	1. 청년채용박람회 모니터링 배경 및 조사개요	7
	2. 추진현황	11
<b>3장</b>	<b>현장 모니터링 결과</b>	13
	1. 참가 경위	15
	2. 참가 목적	17
	3. 만족도	19
	4. 효과성 평가	24
<b>4장</b>	<b>정량조사 결과</b>	27
	1. 참여 과정	29
	2. 참여시 활동 내용	33
	3. 만족도	35
	4. 향후 참여 의향	37
	5. 개선사항	39
<b>5장</b>	<b>현장의 정책제언</b>	43

[부록 1] 모니터링 현장스케치

[부록 2] 정량조사 질문지

[부록 3] 정량조사 결과표



## CHAPTER ; 01

청년 리포트 - 청년채용박람회 운영실태

---

# 일자리 모니터링 개요





## ☑ 일자리 모니터링 추진배경

○ 정부는 '03년 이후 14차례의 청년관련 대책을 수립·발표하는 등 청년의 일자리 사정을 개선하기 위해 다양한 청년 고용 대책을 추진

- 그러나 그간의 청년대책의 확충에도 불구하고, 청년층이 체감하는 지원 시책의 성과가 불명확하고, 고용지표 개선도 미흡
- 연도별 청년(15세~29세) 고용관련 지표 추이

(단위: 천명, %)

년도(분기)	경제활동인구	경제활동참가율	고용률	실업률
2010	4,254	43.8	40.3	8.0
2011	4,199	43.8	40.5	7.6
2012	4,156	43.7	40.4	7.5
2013	4,124	43.2	39.7	8.0
2014(3/4)	4,312	45.4	41.5	8.6

○ 이러한 맥락에서 다양한 청년 일자리 정책의 현장이행에 대한 지속적 점검의 중요성 대두

○ 이에 따라, 정부의 청년 일자리 정책을 수요자인 청년들이 그들의 눈높이에서 점검하기 위해 「일자리 모니터링단」을 운영

- 수요자의 눈높이에서 정책현장을 바라보고, 제도개선 과제 발굴 및 우수사례를 적극 홍보하여 사업의 효과성을 제고하고자 함

○ 모니터링 결과는 정부부처에 전달하여 사업계획 수립, 예산편성 등에 활용하도록 조치할 예정



## ☑ 모니터링단 구성 및 운영계획

○ (구성) 청년위원회 「2030 정책참여단」 또는 참여 희망 청년 등으로 지역별 모니터링단 구성

- 각 모니터링단은 3~5명으로 구성, 청년위원회 실무추진단이 활동 지원

○ (운영) 사전조사 → 설문조사(한국리서치) → FGI → 모니터링 보고서 작성  
→ 최종보고 등 프로세스 운영

- 각 주제별 소관 부처는 관련자료 제공, 현장 방문 및 인터뷰 섭외 등 모니터링단 활동 지원

모니터링 주제, 시기, 지역		
① 중소기업 청년취업인턴제 운영현황	2월	광주(시범)
② 지역일자리 실태조사 I (중소기업 미스매치를 중심으로)	3~5월	부산, 대구, 춘천
③ 대학생 휴학실태 조사	5~6월	서울
④ 청년창업 지원시책 전달체계 분석	5~6월	서울, 대전, 부산
⑤ 지역일자리 실태조사 II (중소기업 미스매치를 중심으로)	6~7월	제주
⑥ 청년 채용박람회 운영실태	9~10월	서울, 대구, 경북
⑦ 청년취업아카데미 운영현황	10~11월	부산, 경남
⑧ 스펙초월 채용관련 대학생 인식조사	11월	전국



## CHAPTER ; 02

청년 리포트 - 청년채용박람회 운영실태

---

# 조사개요 및 추진현황





# 1. 청년채용박람회 모니터링 배경 및 조사개요

## ✓ 추진배경

- 청년의 취업기회 확대와 중소기업의 구인난 해소를 위해 다양한 기관(정부, 자치단체, 경제단체, 대학, 언론사 등) 주관으로 채용박람회 개최
  - 그러나 취업박람회의 양적 팽창에도 불구하고 청년 구직자를 일자리로 매칭하기 보다는 전시성 행사라는 국회·언론 등의 지적 상존
    - \* 채용 없는 채용박람회... 이력서는 왜 받았나('13.10.24, 오마이뉴스)
  - 제2차 청년위원회 ('13.12.18) '청년 맞춤형 일자리 대책' 토론회 취업박람회가 채용으로 연계되지 않는다는 지적이 있었음

취업박람회가 많이 열리고는 있으나 실질적으로 취업으로 잘 연계되지는 않음. 정부가 우수 중소·중견기업에 대한 홍보를 강화해주면 기업이 청년인재를 찾는데 큰 도움이 될 것임 (청년위 2차회의 토론회자)

- 이에 따라 청년층 채용박람회 현장 방문, 청년구직자, 기업, 운영관계자 인터뷰를 통해 청년에게 실질적 도움이 될 수 있도록 사업 내실화 방안을 모색할 필요

- ▶ 청년 구직자, 참여기업, 운영관계자(시행기관) 등에 대한 설문(정량조사) 및 면접(정성조사) 실시
- ▶ 채용박람회가 집중되어 있는 수도권과 그 외 지역 간 편차를 분석하기 위해 수도권(서울·경기)과 지방(대구)을 같이 실시



## ☑ 현장 모니터링 개요

○ 기간 및 지역: '14.9.24~26(서울경기), 9.29~10.1(대구경북)

○ 인터뷰 대상(총 43명)

- 채용박람회 참여 기업체 인사담당자(6), 대학 취업지원 담당관(11) 및 참여 학생(12), 특성화고 취업지원관(2) 및 박람회 현장 참여 학생(4), 채용박람회 주최기관 담당자(8)

○ 인터뷰 주요 질문

- 참여 구직자 및 기업
  - 채용박람회 참가 및 개최 경험, 참여 과정, 채용박람회 참가 횟수/정보 입수 경로
  - 채용박람회에 대한 기대 수준/만족도, 채용박람회 참가 목적 및 기대치/행사 내용
  - 실제 취업 여부 및 기대치에 근거한 만족도, 채용박람회 효과성, 미채용 이유
  - 참여 기업에 대한 인식 변화 유무, 채용박람회 향후 참여 의사 및 이유
  - 채용박람회 관련 건의사항
- 운영 관계자
  - 채용박람회 개최 경험, 연간 개최 횟수, 예산 편성 및 개최 유형
  - 참여자 의견 수렴 및 반영 방식
  - 참여 기업 및 구직자 모집 방법, 참여 기업 선정 기준/참여율을 높이기 위한 방법
  - 참여 기업 및 구직자 정보 제공
  - 채용박람회 성과분석 방법, 효율성, 부대행사 효과, 내용 만족도 등
  - 채용박람회 개최 시 애로사항 및 정책적 제언



## ○ 모니터링단 구성

구분	성명	소속	업무
모니터링단	박홍성	서강대학교 대학원	FGI 모더레이터 및 보고서 작성 총괄
	이상헌	서강대학교 대학원	현장 모니터링 / 보고서 작성
	전시홍	서강대학교 대학원	
청년위원회 정책단	정해영	실무추진단 일자리부	현장 활동 지원
	최미리		
	김형태		

## ○ 주요 활동내용

일정	활동내용
'14. 9.3~18	• 모니터링단 구성 / 교육
9월 2주	• Kick-off 미팅 및 사전준비 - 제도관련 자료수집, 질의서 작성, 역할분담, 정량조사 준비 등
9.18~23	• FGI 설문지 작성 / 검토 / 확정
9.24~10.1	• 모니터링 실시 - 기업 인사담당자, 대학 취업지원관계자, 채용박람회 참여 대학생 및 특성 화고생, 정부 및 지자체 운영관계자 등 43명과 인터뷰 실시
10.1	• 모니터링단 사후 간담회 실시 - 정성조사 결과 분석 및 종합, 보고서 작성 방향 검토
10.1~17	• 모니터링 보고서 작성
10.18~23	• 모니터링 보고서 보완 및 수정
10.24	• 최종보고



## ☑ 정량조사 개요

### ○ 조사 대상

- 인사담당자: 채용박람회 참여한 경험이 있는 인사담당자 100명
- 청년구직자: 채용박람회 참여 중인 청년 구직자 450명

### ○ 응답자 특성

인사담당자(100명)			청년구직자(450명)		
업종	제조업	51	성별	남자	230
	유통/개인서비스업	9		여자	220
	생산자/사회서비스업	37	나이	만15-18세	185
	기타	3		만19-24세	93
종업원수	50인 미만	27		만25-29세	78
	50-99인	17		만30세-34세	30
	100-299인	18		만35세이상	64
	300-999인	16	지역	서울/인천/경기	109
	1000명 이상	22		대전/충청/세종	155
소재지	서울/인천/경기	82		대구/경북	151
	대전/충청/세종	8		그 외 지역	35
	광주/전라	3	학력	고등학교 재학	184
	대구/경북	3		고등학교 졸업	60
	부산/울산/경남	3		전문대학 재학/졸업	68
	강원/제주	1		4년제 대학 재학/졸업	131
				대학원 재학 이상	7

### ○ 조사 방법

- 인사담당자: 전화 조사
- 청년 구직자: 채용박람회(3건) 현장에서 인터뷰 조사
  - \* 고졸 대상 채용박람회에서는 구직 의사가 없는 참가자가 많아 기업 부스에서 한번이라도 설명을 들었던 참가자를 대상으로 설문조사 실시

### ○ 조사 내용

- 청년구직자는 채용박람회 참여경로 및 목적, 참여 횟수, 채용박람회 참여 내용, 채용박람회 만족도(참여기업, 개최장소, 취업정보, 부대행사 등), 재참여 의사 등을 중심으로 설문조사 실시
- 인사담당자는 채용박람회 참여경로, 목적, 참여직원, 참여 횟수, 인력 채용여부, 만족도(구직자 규모 및 수준, 주최측 지원, 개최장소, 회사 홍보효과 등), 재참여 의사 등을 중심으로 설문조사 실시



## 2. 추진현황

### ☑ 개최 목적

- 채용박람회는 구직자의 취업난 및 기업의 구인난을 해소하는데 기여하는 것을 목적으로 구직자와 기업의 미스매치 해소를 위해 중앙정부, 지방자치단체, 대학, 언론사, 기업 등에서 개최하고 있음

### ☑ 개최 예산 및 개최 횟수

- 14개 부처 및 14개 시/도에서 약 72억의 예산으로 연간 174회의 채용박람회를 개최('14년 기준)
  - 대통령직속청년위원회가 정부부처 및 지방자치단체에 청년채용박람회 개최현황을 요청하여 14개 부처 14개 시/도의 회신 결과를 취합한 결과(민간부문 미회신)

(단위: 백만원, 회, 명, 개)

구분	2013년	2014년
예산	5,524.5	7,164.3
개최횟수	222	174
참가기업 수	12,269	11,332
참가구직자 수	233,294	400,361

- '14년 예산은 '13년 대비 약 16억 증가한 반면, 개최횟수는 48회 감소한 174회
- 전년 대비 채용박람회 예산은 증가하였으나 참가 기업 수는 감소한 반면, 참가구직자 수는 약 72% 증가('13년 233,294명 → '14년 400,361명)
- '13년 기준 채용박람회 1회당 평균 소요 예산은 약 25백만원이었으나 '14년에는 약 41백만원으로 16백만원 증가





## CHAPTER ; 03

청년 리포트 - 청년채용박람회 운영실태

---

# 현장 모니터링 결과





## 1. 참가 경위

### ☑ 기업은 채용박람회에 수동적으로 참여

- 기업은 능동적인 참여 보다는 채용박람회 운영관계자의 섭외와 요청에 따라 참가 여부를 결정하는 경향
  - 참여 기업체 정량조사 결과에서도 참여 기업체가 자발적으로 참여한 비율이 14%에 불과.



#### 기업들은...

"제가 보기에 기업이 자발적으로 참여하는 경우는 거의 없고요, 주최측에서 참여해달라고 요청이 오는 경우가 대부분입니다. 요청을 받으면 특별한 사정이 없는 한 참여하려고 하고 있습니다."

### ☑ 청년은 대학생과 고교생간 차이

- 대학생은 대체적으로 인터넷, 교내 취업센터 등을 통해 정보를 얻은 후 필요에 따라 자발적으로 참여



#### 대학생들은...

"우선 크게 두 가지인데요, 첫 번째는 학교 취업지원팀에서 학교에 공지 사항을 올려줘요. 그게 가장 크고, 두 번째는 네이버나 다음 같은 웹사이트에 가끔가다 배너로 크게 뜰 경우가 있는데, 클릭해서 들어가 확인해 본 다든가. 두 경우가 대부분인거 같아요." (채용박람회 참여 대학생)

- 참여 태도 측면에서도 현장면접 등을 대비하여 이력서 및 자기소개서 지참, 정장 착용 등 진지함을 보이는데 이는 시기적으로 취업에 대해 보다 절박한 상황임을 반증



- 특히 부대행사로 실시하는 면접 체험, 적성검사 등에도 상당한 관심을 보이고 있음



## 구직자들은...

"저는 이력서나 자기소개서를 몇 부 정도 준비해 가서 바로 원하시는 인사담당자에게 드리고 왔었어요. 어떤 분이 포트폴리오를 만들어서 제출하고 가는 것이 상당히 인상적이었어요. 이 기업에 너무 오고 싶어서 이렇게 준비해 왔다고 하면서." (채용박람회 참여 대학생)

### ○ 고교생의 경우 학교의 동원 등에 따라 수동적으로 참여하는 경향

- 학생동원으로 행사장이 인산인해를 이루는 등 외형적인 성공을 거두는 듯 하지만 문제점도 발견
  - \* 행사 참여자 수 확보를 위한 학생 동원은 제한된 장소에서 대규모 인원이 밀집 되는 경우(연예인 행사 등)와 같이 예기치 못한 대규모 안전사고 유발 가능
- 학교의 사전 교육(참여 필요성, 참여 이유, 박람회시 행동요령, 언어야 할 내용 등)의 부족으로 학생들은 불만이 있으며, 뭘 해야 할지 잘 모름
- 박람회 참여 필요성이 상대적으로 적은 학생들(취업처 확정, 대학진학, 전공 분야 기업 없음 등)까지 동원되어 행사장 주변에서 시간을 보내는 등 비효율 발생



## 구직자들은...

"나한테 별로 필요한 것도 없는 것 같은데, 학교에서 가라고 하면 좀 기분이 안 좋아요. 왜 가나 싶기도 하고, 와도 별로 할 것도 없고, 사전 교육받은 것도 딱히 없어서 뭘 해야 할지도 모르겠어요." (특성화고 학생)

"솔직히 제 전공과 관련한 회사는 박람회에 없어요. 그러다보니 여기 왜 와야 하나 싶기도 하고, 와도 별로 할 일도 없고, 그래도 가라니까 왔는데, 시간이 좀 아깝다 싶어요." (특성화고 학생)



## 2. 참가 목적

### ☑ 채용의사를 가지고 박람회에 참여하는 기업은 많지 않음

- 행사시점에서 채용 의사를 가진(청년의 눈높이에 맞는)기업을 찾기는 매우 어려우며, 기업의 적극적 참여를 유도할 수 있는 수단도 미미
  - 구인 의사를 가진 기업들이 스스로 박람회에 참여할 수 있도록 유도하고 실질적 채용을 견인할 필요



### 운영관계자들은...

"현실적으로 기업들의 참여를 유도할 수 있는 수단도 별로 없습니다. 강제할 수 있는 수단도 없고요. 구인 의사를 가진 기업들이 섭외 우선 순위이긴 한데, 저희들도 한다고 하는데 이게 쉽지는 않습니다."

- 공채시스템을 운영하고 있는 대기업의 경우 채용박람회가 공채 시기와 맞물리지 않는 한 사실상 채용이 불가능 하고,
  - 채용에 관한 최종 의사결정자가 CEO에게 있기 때문에 박람회 부스에 나와 있는 인사팀 관계자는 현장채용을 못하는 한계



### 기업들은...

"저희는 공채를 통해 채용하기 때문에 채용박람회에서 채용하지는 않습니다. 채용박람회에 최종 인사결정권자가 나오지 않으니 현장 채용은 불가능하죠. 현장 채용보다는 기업 홍보 및 채용절차 안내를 위해 채용박람회에 참석합니다."



## ☑ 기업은 사실상 채용보다는 회사 홍보에 관심

○ 기업은 현장 채용 보다는 회사 홍보에 더 큰 매력을 느껴 다수의 기업이 기업 홍보나 채용 정보 제공 등에 주력

\* 정량조사 결과: 채용박람회 참여 기업 중 참여의 주된 목적이 ‘신규인력 채용’이라는 응답은 절반 미만(45.0%), ‘회사의 채용 정보 제공’(24.0%), ‘회사 홍보’(17.0%), ‘주최 측의 권유’(14.0%) 등 신규 채용 이외의 목적이 55.0% 차지(4장 [그림 3])

- 주최측도 채용박람회를 기업홍보에 유리한 기회로 설명하여 참여를 유인



### 기업들은...

"저희 회사를 홍보하는 목적이 상당히 있는 것 같고요. 안 그래도 (주최측에서) 전시관을 만들어서 저희 회사에서 홍보할 수 있는 자료라든지... 전시물품이 있다면 전시해 주겠다고 하더라고요. 이런 부분들이 기업 홍보 부분에서 많은 도움이 되지 않을까 합니다."

## ☑ 청년 구직자는 기업정보를 수집해가는 수준

○ 구직자는 현장채용의 기회가 적기 때문에 기업의 채용정보를 얻는 것에 참가 목적을 두는 경향

- 그러나 이는 구직자가 ‘채용’ 보다 ‘정보 획득’을 더 중요하다고 생각하기 때문이 아니라, 채용에 대한 기대가 매우 낮기 때문



### 3. 만족도

#### ☑️ 취업이 아니라면, 차라리 좋은 정보라도...

- 박람회가 ‘채용’이라는 본질적 목적을 달성하지 못하고 있음에도, 참여 청년들이 이에 대해 직접적인 불만을 표시하는 경우는 드물었음
  - 이는 전술한 바와 같이 ‘채용이 안 되도 만족한다’ 보다는 현장 채용에 대한 기대 수준이 하락해서 나타난 결과로 보는 것이 타당
- 대신 평소 취업을 희망하는 업체에 대하여 기존에 잘 알지 못했던 정보를 얻는 것에 만족감 표현
  - \* 정량조사 결과: 채용박람회에 대해 “다양한 취업 정보를 얻을 수 있었다”에 가장 높은 평점(3.45)을 부여(4장 [표 4] 참조)



#### 구직자들은...

"저는 OO마트에 지원했었는데 홈페이지에 나와 있는 정보는 모두가 알 수 있는 정보지만 제가 박람회에 가서 인사담당자에게 얻은 정보는 조금 차별화된 정보가 아닌가 생각합니다."

#### ☑️ 취업 상담은 대기업일수록 알차고 친절

- 박람회에 임하는 기업의 자세가 청년의 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타남
  - 대기업의 경우 상담을 위한 인력 배치와 부스 관리가 잘 이뤄지는 반면, 중소기업의 경우 그렇지 않다는 의견
  - 이는 기업 내 인력과 자금 등 여력의 차이, 기업 이미지의 중요도 등에 기인



### 운영관계자들은...

"대기업은 이미지를 중시하잖아요. 그래서 그런지 행사에 나오면 최선을 다해요. 근데 중소기업은 사람이 빠지면 업무에 차질이 생기니까 그냥 신입사원을 보내는 경우도 있고, '이력서나 주세요!' 이렇게 되거든요. 그러면 지원자들도 '이 기업 이상한데, 이래서 중소기업인가?' 하면서 실망하는 경우도 꽤 많은 것 같아요."

- 청년구직자들이 실질적으로 원하는 정보가 효과적으로 제공되지 못하는 경우 불만족도 가중될 가능성
- 인사담당자들이 현장에 나와 성실히 참여하도록 행사를 관리할 필요



### 구직자들은...

"박람회에 가면 사실 숨겨진 이야기들을 좀 듣고 싶어요. 하지만 채용 정보에 대한 설명만 해주고, 연봉이라든지 근무여건이라든지 뭐 그런 것들은 잘 알려주지 않는 기업들도 있어요."

### ☑ 구직자의 대기업 쏠림 현상으로 중소기업은 소외

- 대기업과 중소기업이 모두 참여한 채용박람회의 경우 인지도가 높은 대기업으로 구직자들이 몰려 중소기업은 구직자들에게 소외
  - 대기업은 많은 구직자들을 끌어들이기 위해 기념품 제공 및 부스 내 전시품 설치 등에 예산을 투입하나 중소기업은 자체 예산을 쓸 수 없는 환경
- 현장 채용 의사가 없는 대기업의 구직자 쏠림 현상으로 현장채용 의사가 있는 중소기업들은 구직자를 만날 기회가 감소





## 기업들은...

"대기업은 화려하게 치장한 부스에 기념품도 나눠주니까 구직자들이 많이 몰려요. 중소기업은 제공되는 부스 외에는 추가적으로 예산을 투입할 여력이 못 돼요. 부스에서부터 차이가 나니까 구직자들이 대기업에만 가고 중소기업엔 오지 않죠. 운영기관에서 행사의 흥행을 위해 대기업을 섭외하는건 이해하는데 정작 채용하고자 하는 중소기업이 소외 받는 것 같아요."



## 기업과 구직자 모두 관심이 다른 상대방에 불만

- 기업은 구직 의사 없이 학교에서 동원되어 오는 학생들에 불만
  - 학생 동원으로 운영기관의 외적인 성공(참여 구직자 수)은 달성되지만 전체 구직자 수준을 하락시키고 박람회 참여 기업의 의지를 감소시키는 결과
  - \* 정량조사 결과: 참여 기업의 80%가 채용박람회 내실화를 위해 '실제 구직 의사가 있는 구직자 참여 확대'를 우선적으로 개선되어야 할 사항으로 지적



## 기업들은...

"부스에 앉아 있으면 교복 입은 학생이 종이 한 장을 들고 와요. 그럼 조용히 명함 한 장 주고 수행평가 종이에 사인해줘요. 많이 아쉽죠. 면접하기 위해 바쁜 시간 내서 박람회 왔는데 학교 수행평가를 도와주고 있으니..."

- 기업과 구직자 모두 상호의 관심분야에 특화된 채용박람회 개최를 희망
  - 기업의 경우 특정 분야의 전공자 또는 관심 있는 자를 채용하고자 하나 대부분의 박람회는 모든 업종의 구직자가 참여하고 있기 때문에 복잡하기만하고 기업과 구직자가 매칭되기 힘들



## 기업들은...

"중요한 것은 실제로 저희 업종과 관련 있는 분들이 오셔야 한다는 것입니다. 전공이나 이력과 관계없는 분들이 와서 여기는 뭐하는 회사인가 하고 가시는 경우가 많습니다. 차라리 관련 업종들끼리 모이는 박람회가 열리는 게 낫지 않을까 생각합니다."

- 구직자들은 본인의 전공 및 관심분야와 연관된 기업이 많이 없어 채용 박람회를 가더라도 지원할 수 있는 기업이 극히 일부라는데 불만



## 구직자들은...

"박람회 대상이 모호하기 때문에 호불호가 갈리는거 같아요. 예를 들어 청년 박람회라고 하면 청년만 해도 과가 얼마나 많은데 이공계, 문과, 예체능계 있잖아요. 그게 딱딱 나누어져서 하는 게 제일 베스트죠. 그렇게 하면 기업들도 여기 오는 애들은 전부 우리분야 애들이니깐 아무나 면접 봐도 좋고 학생들도 어느 기업이라도 어쨌든 기업만 선택하면 자기 분야잖아요."

## ✓ 기업은 구직자 정보 수준에 불만

- 구직자에 대한 정보 부족과 통일되지 않은 서류 양식 등에 아쉬움 표시
  - 참여 구직자의 관심 기업, 실제 취업 의사, 알고 싶은 정보 등이 파악된다면 현장에서 보다 용이하게 대응할 수 있을 것이라 생각
  - 구직자들이 제출하는 서류의 형식이 달라 현장 면접에 어려움을 겪는 경우 발생



## 기업들은...

"우리 회사에 관심이 있는 분들이 사전등록을 통해 행사에 오고 이력서도 양식을 통일하여 제공되는 것이 좋다고 생각합니다."



## ☑ 기업 섭외에서도 명문대와 군소대학의 차이 나타나

- 박람회의 운영 주체가 대학교인 경우, 참가 기업 모집의 양극화를 가장 큰 애로사항으로 꼽고 있음
  - 서울 소재 소수의 명문대의 경우, 수도권 군소대학이나 지방대학에 비해 박람회 참여 기업 섭외에 유리
    - \* 수도권 군소대학, 지방 대학들은 기업 섭외에 큰 어려움
  - 따라서 수도권 명문대의 경우 취업박람회가 내실있게 추진되나 그렇지 않은 경우 행사 자체를 추진하기에 어려움



## 운영관계자들(대학교 취업지원센터)은...

"최근 취업박람회의 경우 우리가 흔히 말하는 SKY 대학이나 상위권의 서강대, 성균관대 같은 경우는 계속 개최합니다. 그쪽 대학 관계자를 만나보면 거기서 사실 기업이 오겠다고 한다고 하더라고요. 좋은 인재가 있다고 하면 비용을 들여서라도 현장을 오겠다는 거죠. '오세요!' , '오세요!' , '저희가 경비를 드리겠습니다!' 그래도 안 오는 게 저희 같은 군소 대학의 현실이고요."

- 취업이 상대적으로 어려운 군소대학의 경우 재학생에게 취업박람회 경험을 제공하기 위해 명문대에 부탁하여 공동으로 행사 개최 또는 학생 참여 기회를 마련



## 4. 효과성 평가

### ☑ 본래 목적을 달성하기에는 한계

- 당초 채용박람회가 도입된 목적은 청년의 취업 기회 확대와 기업의 구인난 해소였으나 박람회를 통한 채용 효과는 매우 미미한 수준임
  - 이는 기업의 채용 메커니즘과 채용박람회가 맞물려 돌아가지 않기 때문
    - \* 대기업은 주로 정기 공채를 실시하는 반면, 중소기업은 이직으로 결원이 발생할 경우 수시로 인력을 충원



#### 기업들은...

"박람회만 가지고 인재를 채용하는 것은 사실 여러모로 한계가 있을 수 밖에 없어요. 기본적으로 박람회 현장에 나가있는 담당자는 입사추천 정도는 할 수 있지만, 결정을 할 수는 없잖아요. 채용효과는 높지 않아요."

- 따라서 향후 박람회가 본래의 목적에 부합하는 방향으로 추진되기 위해서는 최대한 수요자 중심의 '맞춤형'으로 전환되어야 할 필요

### ☑ 청년 구직자 동기부여 및 중소기업 인식제고에는 긍정적

- 청년 구직자들은 채용박람회가 자신의 현재를 파악하고, 동기를 부여하는 데 도움이 되었다고 생각
  - 인사담당자들과의 직접 면담을 통해, 정보 획득뿐 아니라 자신의 장단점을 확인할 수 있는 기회로 작용
  - 또한 여러 경쟁자들이 모이는 곳에서 보다 넓은 시각을 갖추고 자극을 받는데 도움이 되었다는 평가



## 구직자들(대학생)은...

"채용박람회 왜 가냐는 친구들도 주변에 많기는 해요. 그런데 저는 거기서 제가 이런 게 좀 부족 하구나 이런 것도 느끼고, 특히 여러 학교 학생들이 다 오니까 비교도 되고 그러면서 좌절감도 느끼고 또 자신감을 얻기도 해요."

- 한편 대기업 외에도 건실한 중소기업을 확인하고, 이들에 대한 긍정적 인식을 갖게 되었다는 청년들도 있었음
  - 그럼에도 여전히 중소기업 보다는 대기업에 대한 선호가 더 크게 나타나는데, 여기에는 주변의 인식이나 시선이 크게 작용
- 다만, 청년이 갈 만한 중견기업 또는 강소기업이 다수 참여하고 청년이 원하는 기업 정보(회사업무, 연봉수준, 근무시간 및 여건 등)가 제대로 제공된다면,
  - 중소기업에 대한 이미지 개선과 함께 청년의 중소기업 기피 현상 완화에 일정부분 기여할 여지가 있어 보임
  - 「강소기업 취업박람회(대구)」의 경우, 지역 내 우수 강소기업 소개 부스를 설치, 구직자들의 상당한 관심 유도



## 구직자들은...

"저는 앞으로도 계속 채용박람회에 참여는 할 거예요. 실제로 취업으로 이어지거나 하지는 않지만, 대기업 외에 잘 알지 못했던 중견기업이나 괜찮다 싶은 기업들에 대한 정보를 획득할 수 있어서 나름 괜찮았다고 생각하거든요."



## ☑ 기업에게는 다양한 구직자를 만날 수 있는 기회를 확대

- 기업도 채용박람회가 구직자와의 면대면 접촉을 확대할 수 있는 공간이 되었음을 인정
  - 인터넷 등을 통해 인재의 자질을 판단하는 데에는 한계가 있어 채용 박람회에서 구직자를 직접 보고 기업에 필요한 인재를 다각도로 판단할 수 있는 기회가 되었다고 응답



### 기업들은...

"제가 말씀드리고 싶은 것은 그래도 실제로 만나보는 게 낫다는 거예요. 인사를 담당하는 사람으로 그래도 현장에 오시는 분들은 굉장히 적극적으로 취업을 준비하고 있는 분들이라는 생각이 들거든요. 스펙도 중요하지만 그런 것들이 구직자 분들을 판단하게 하는 데 도움이 된다고 생각해요."

## ☑ 운영관계자들은 채용박람회의 역할에 대한 긍정적 기대

- 운영관계자들은 장기적인 측면에서 채용박람회가 취업을 견인에 기여할 수 있을 것으로 판단
  - 정량적 결과만 보면 채용박람회의 효과는 미미하지만 취업을 개선을 위한 가교로서 기여할 수 있을 것이라고 평가



### 운영관계자들은...

"채용이 실제로 얼마나 됐는지, 얼마가 들어서 몇 명이 채용됐는지 이런 기준을 놓고 보면 분명히 가성비는 별로 없어요. 하지만 중장기적으로 보면 이 행사가 분명히 효과가 있다고 생각이 됩니다. 분위기를 바꾸는 것도 있고요."

## CHAPTER ; 04

청년 리포트 - 청년채용박람회 운영실태

---

# 정량조사 결과







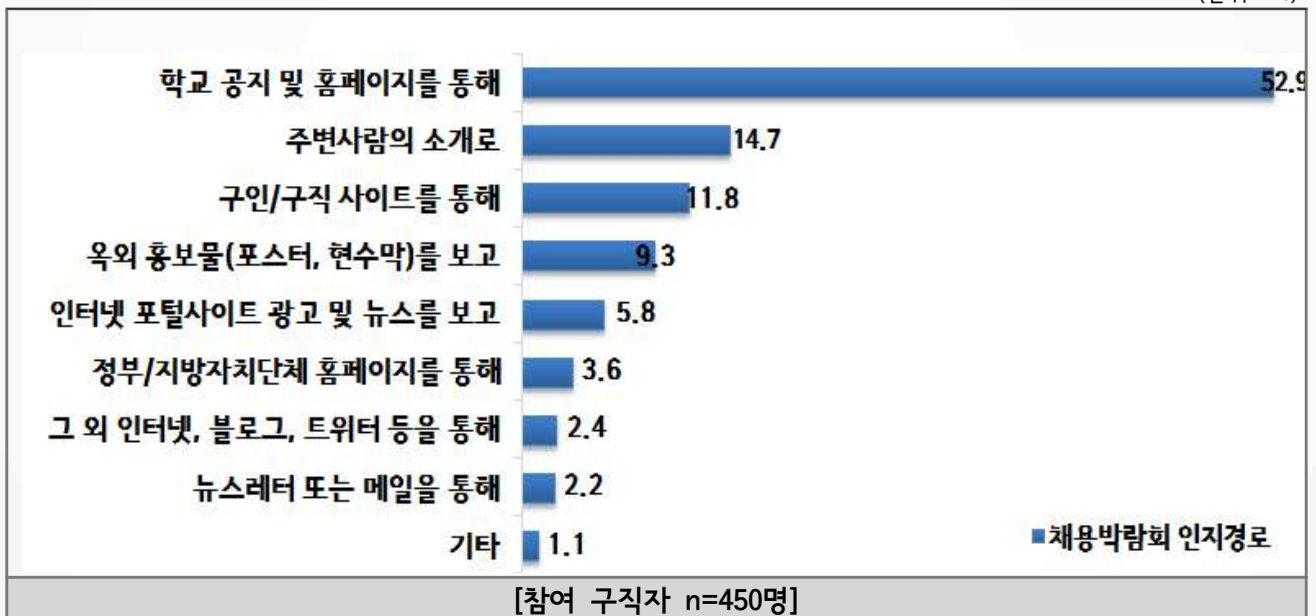
## 1. 참여 과정

- ☑ 채용박람회 참여 구직자 10명 중 5명은 학교 공지나 홈페이지를 통해 채용박람회 정보를 인지

- 채용박람회 참여 구직자의 52.9%는 채용박람회 정보를 '학교 공지 및 홈페이지를 통해' 인지
- 그 다음으로는 '주변사람의 소개로' (14.7%), '구인/구직 사이트를 통해서' (11.8%), '옥외 홍보물 보고' (9.3%) 등의 순임

[그림 1] 채용박람회 인지경로: 참여 구직자(복수응답)

(단위: %)



- 채용박람회 참여 구직자의 52.9%는 채용박람회 정보를 '학교 공지 및 홈페이지를 통해' 인지
  - 연령별로는 15-18세 98.4%, 19-24세 44.1%, 25-29세 15.4% 등 연령이 높아질수록 응답이 감소
  - 연령이 높아질수록 '주변사람의 소개'와 '구인/구직사이트', '옥외 홍보물' 등을 통해 채용박람회 정보를 입수하는 것으로 나타남



[표 1] 채용박람회 인지경로: 참여 구직자(복수응답)

(단위: %)

	사례수 (명)	학교 공지 및 홈페이지 를 통해	주변 사람의 소개로	구인/ 구직 사이트를 통해	옥외 홍보물 을 보고	인터넷 포털 사이트 광고 및 뉴스를 보고	정부/ 지방자치 단체 홈페이 지를 통 해	그 외 인터넷, 블로그, 트위터 등을 통 해	뉴스레터 또는 메일을 통해	기타
전 체	(450)	52.9	14.7	11.8	9.3	5.8	3.6	2.4	2.2	1.1
남 자	(230)	53.9	13.5	14.8	7.0	6.5	4.3	2.2	2.6	0.4
여 자	(220)	51.8	15.9	8.6	11.8	5.0	2.7	2.7	1.8	1.8
만15-18세	(185)	98.4	1.1	2.2	0.5	1.1	0.0	2.2	0.0	0.5
만19-24세	(93)	44.1	21.5	10.8	6.5	7.5	3.2	3.2	1.1	3.2
만25-29세	(78)	15.4	30.8	25.6	11.5	9.0	6.4	3.8	2.6	0.0
만30-34세	(30)	3.3	20.0	26.7	13.3	6.7	16.7	3.3	10.0	0.0
만35세 이상	(64)	3.1	21.9	17.2	34.4	12.5	4.7	0.0	6.3	1.6
고등학교 재학	(184)	98.9	1.1	2.2	0.5	1.1	0.0	2.2	0.0	0.0
고등학교 졸업	(60)	6.7	21.7	23.3	25.0	10.0	3.3	1.7	6.7	3.3
2·3년제 재/졸	(68)	19.1	25.0	23.5	16.2	7.4	5.9	1.5	4.4	0.0
4년제 재/졸	(131)	28.2	22.9	14.5	11.5	9.9	7.6	3.1	2.3	2.3
대학원 재/졸	(7)	28.6	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0

☑ 채용박람회를 찾는 주된 목적은 '채용정보 획득'

- 채용박람회 참여 구직자의 46.0%는 채용박람회를 찾는 주된 목적으로 '채용정보 획득' 이라고 응답
- '채용면접' 이라는 응답은 34.4%로 10명 중 3명에 불과

○ 채용박람회 참여 구직자의 가장 큰 참여 목적은 '채용'이 아닌 '채용정보 획득'

- '채용정보 획득'이라는 응답이 46.0%로 가장 높았고, 그 다음으로는 '채용면접'(34.4%), '학교 등에서 참여하라고 해서'(12.2%), '특별한 목적 없음'(6.0%) 등의 순으로 나타남
- 특히 만19세 이상에서는 '채용정보 획득'이라는 응답이 50% 이상으로 채용박람회를 찾는 주된 목적이 채용보다는 정보획득임을 알 수 있음



[표 2] 채용박람회를 찾는 주된 목적: 참여 구직자(복수응답)

(단위: %)

	사례수 (명)	채용정보 획득	채용면접	학교 등에서 참여하라고 해서	특별한 목적 없음	이력서 작성 컨설팅 등 부대행사 참여	계
전 체	(450)	46.0	34.4	12.2	6.0	1.3	100.0
남 자	(230)	40.9	40.0	13.9	4.8	0.4	100.0
여 자	(220)	51.4	28.6	10.5	7.3	2.3	100.0
만15-18세	(185)	25.9	35.1	25.9	10.8	2.2	100.0
만19-24세	(93)	57.0	32.3	5.4	4.3	1.1	100.0
만25-29세	(78)	51.3	43.6	1.3	2.6	1.3	100.0
만30-34세	(30)	56.7	43.3	0.0	0.0	0.0	100.0
만35세 이상	(64)	76.6	20.3	1.6	1.6	0.0	100.0
고등학교 재학	(184)	26.1	35.3	25.5	10.9	2.2	100.0
고등학교 졸업	(60)	68.3	26.7	3.3	1.7	0.0	100.0
2·3년제 재/졸	(68)	55.9	35.3	5.9	1.5	1.5	100.0
4년제 재/졸	(131)	58.0	36.6	1.5	3.1	0.8	100.0
대학원 재/졸	(7)	57.1	28.6	0.0	14.3	0.0	100.0

### ☑ 채용박람회에 자발적으로 참여한 기업체는 14%에 불과

- 채용박람회 참여 기업체의 86.0%는 채용박람회 참여 경로를 '채용박람회 주최 측의 참여 요청' 이라고 응답
- '광고, 주최 측 홈페이지 등을 통해 자발적으로 참석' 한 경우는 14.0%임

[표 3] 채용박람회 참여 경로: 참여 기업체

(단위: %)

	사례수 (명)	주최 측의 요청	자발적 참석	계
전 체	(100)	86.0	14.0	100.0
제조업	(51)	86.3	13.7	100.0
유통/개인서비스업	(9)	100.0	0.0	100.0
생산자/사회서비스업	(37)	83.8	16.2	100.0
기 타	(3)	66.7	33.3	100.0

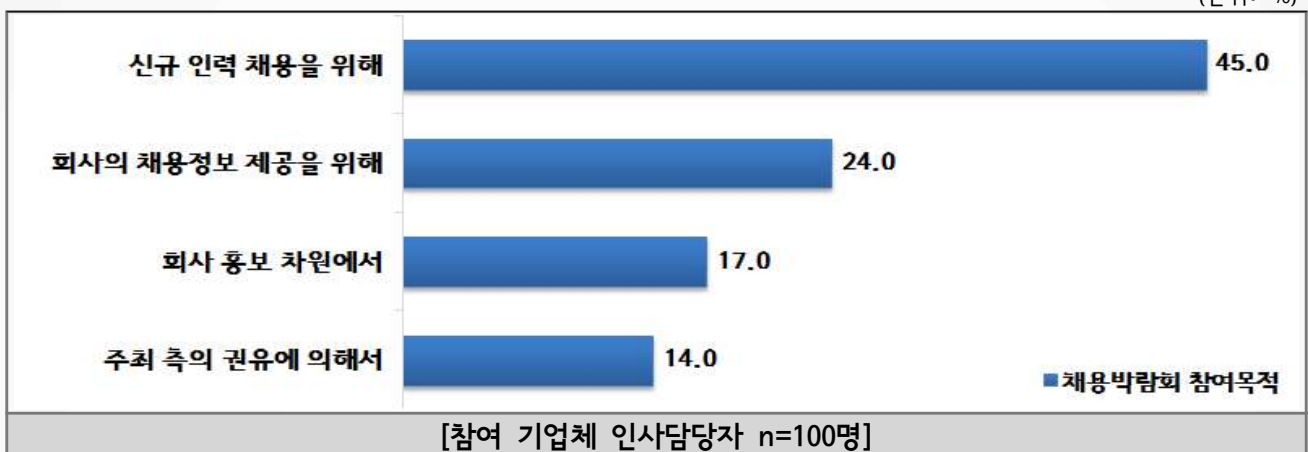


☑ 채용박람회 참여 기업체의 주된 목적이 '신규인력 채용'이라는 응답은 절반 이하

- 채용박람회에 참여한 주된 목적이 '신규인력 채용을 위해' 라는 응답은 참여 업체의 45.0%
- '회사의 채용정보 제공' (24.0%), '회사 홍보' (17.0%), '주최 측의 권유' (14.0%) 등 신규인력 채용 이외의 목적이 55.0%를 차지

[그림 2] 채용박람회 참여 목적: 참여 기업체

(단위: %)



☑ 채용박람회 현장에서 인력을 채용한 기업은 10곳 중 단 3곳

- 채용박람회 현장에서 '이력서 접수 및 면접 후 실제 채용' 을 했다는 응답은 31%임
- 회사관련 홍보자료 제공 및 채용상담만 진행했다는 응답은 33.0%, 이력서 접수까지 진행했다는 응답은 20.0%, 면접까지 실시했다는 응답은 16.0% 임

[그림 3] 채용박람회에서의 수행한 내용: 참여 기업체

(단위: %)





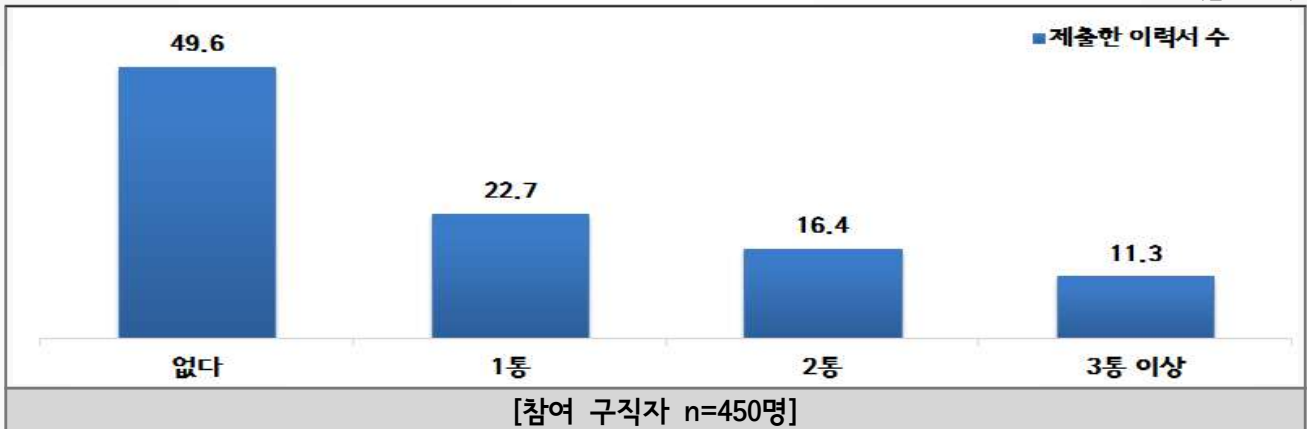
## 2. 참여시 활동 내용

### ☑ 채용박람회 참여 구직자 절반만이 참여 기업체에 이력서 제출

- 채용박람회 참여 구직자의 49.6%는 참여 기업체에 이력서를 제출하지 않음  
- 이력서를 제출했다는 응답은 50.4%로 1통 22.7%, 2통 16.4%, 3통 이상 11.3%로 나타남

[그림 4] 채용박람회에 참여한 기업체에 제출한 이력서 수: 참여 구직자

(단위: %)

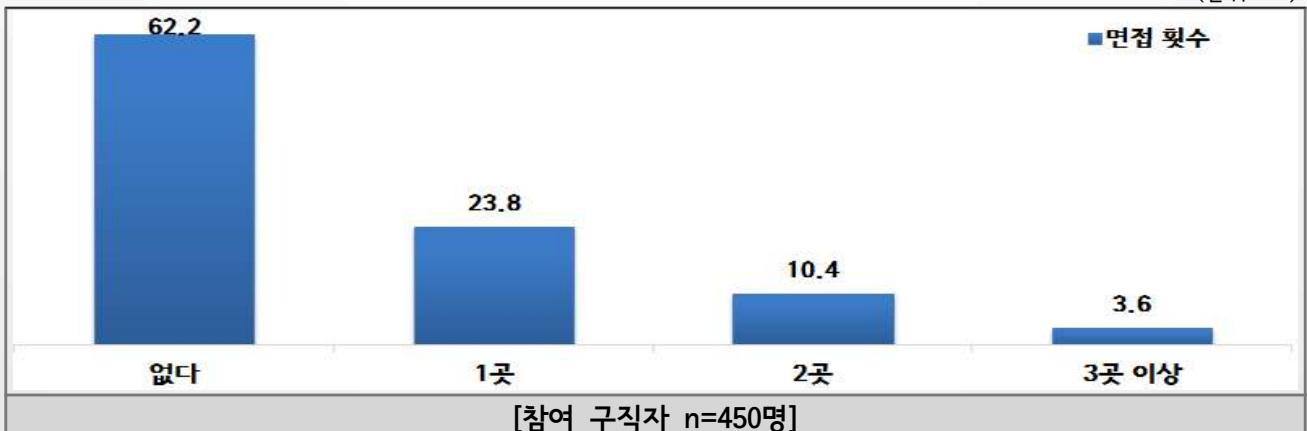


### ☑ 채용박람회 참여 구직자 10명 중 4명만이 채용면접을 받음

- 참여 기업체에서 채용면접을 보고나 보기로 예약이 되어 있다는 응답은 37.8%임  
- 1곳 23.8%, 2곳 10.4%, 3곳 이상 3.6%

[그림 5] 채용박람회에 참여한 기업체에서 채용면접을 본 횟수: 참여 구직자

(단위: %)



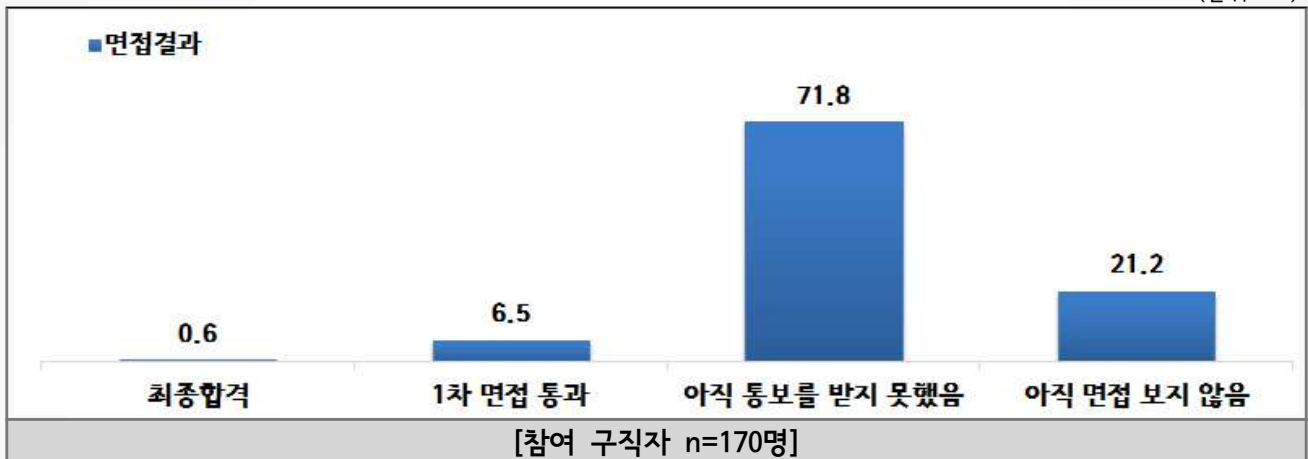


☑ 채용박람회에서 면접을 본 구직자 중 현장에서 '면접 1차 통과 또는 합격'이 된 경우는 7.1%에 불과

- 채용박람회에서 면접을 본 참여 구직자 170명 중 현장에서 '최종합격' 이 되었다는 응답은 0.6%, '1차 면접을 통과' 하였다는 응답은 6.5%에 불과
- 아직 통보를 받지 못했다는 71.8%, 아직 면접을 보지 않음(면접 대기)은 21.2%

[그림 6] 채용박람회 면접 결과: 참여 구직자

(단위: %)

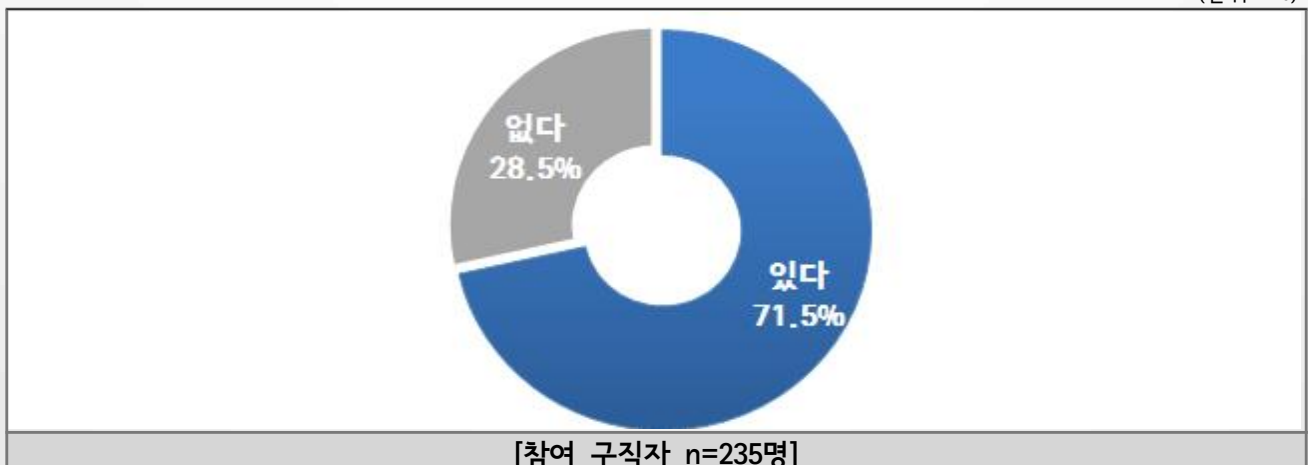


☑ 이력서를 제출하거나 면접을 본 참여 구직자 10명 중 7명은 그 중 취업을 하고 싶은 회사가 있다고 응답

- 채용박람회에서 이력서를 제출하거나 면접을 본 구직자 235명 중 71.5%는 이력서를 제출하거나 면접을 본 업체 중 '특별히 취업하고 싶은 업체' 가 있다고 응답

[그림 7] 이력서를 제출하거나 면접을 본 기업체 중 특별히 취업하고 싶은 회사 유무: 참여 구직자

(단위: %)





### 3. 만족도

#### ☑ 참여 구직자들의 채용박람회에 대한 만족도는 높지 않은 수준

- 채용박람회 만족 평가 항목 중 만족도 평점이 가장 높은 항목은 '다양한 취업정보를 얻을 수 있었다' 로 평점 3.45임
- 평점이 가장 낮은 항목은 '취업하고 싶은 기업체가 많았다' 로 평점 3.02점임

[표 4] 채용박람회 만족도: 참여 구직자

(단위: %, 점, N=450명)

	Bottom 2%(아니다)	보통	Top 2%(그렇다)	계	평점
취업하고 싶은 기업체가 많았다	26.0	46.2	27.8	100.0	3.02
참여 기업체의 임금·복지·근무환경 등의 수준이 높았다	16.9	56.9	26.2	100.0	3.12
참여 기업체는 실제로 채용계획 또는 의사가 있었다	12.9	51.6	35.6	100.0	3.24
박람회를 통해 취업하고 싶은 기업이 생겼다	18.2	40.4	41.3	100.0	3.26
이번 박람회는 실제 채용을 위한 행사였다	10.9	50.4	38.7	100.0	3.31
참여 기업체는 구직자가 알고 싶은 기업정보(연봉, 복지 수준, 업무내용 등)를 충분히 알려주었다	10.9	50.2	30.4	38.9	3.35
채용박람회 개최장소의 접근성이 용이하다	13.1	42.2	44.7	100.0	3.37
다양한 취업정보를 얻을 수 있었다	11.3	37.8	50.9	100.0	3.45

- 구직자를 대상으로 참여한 채용박람회에 대해 어떻게 생각하는지를 질문한 결과,
  - '다양한 취업정보를 얻을 수 있었다'는 항목의 평점이 3.45점으로 가장 높았고, 그 다음으로는 '채용박람회 개최장소의 접근성이 용이하다'(3.37점), '참여 기업체는 구직자가 알고 싶은 기업정보를 충분히 알려주었다'(3.35점) 등의 순임



- 평점이 가장 낮은 항목은 '취업하고 싶은 기업체가 많았다'(3.02점)이고, 그 다음으로는 '참여 기업체의 임금·복지·근무환경 등의 수준이 높았다'(3.12점), '참여 기업체는 실제로 채용계획 또는 의사가 있었다'(3.24점) 등의 순임

○ 채용박람회 내용 항목별로 평점은 3.0점~3.5점 사이에 분포를 하고 있어 만족도는 높지 않은 것으로 분석되며, 기업들이 제공하는 채용정보나 기업정보에 대해서는 상대적으로 만족하고 있으나, 참여 기업체의 수준에 대해서는 상대적으로 불만족하고 있는 것을 볼 수 있음

**✓ 참여 기업체 인사담당자들은 채용박람회를 통한 '회사홍보'나 '인재채용' 효과에 대해서는 '글썸'**

- 채용박람회에 효과 중 '주최 기관과의 협력 관계 강화'에 대해서 3.53점으로 가장 높게 평가하였고, '인재 채용' 효과에 대해서는 3.25점, '회사 홍보' 효과에 대해서는 3.24점으로 평가함

[표 5] 채용박람회 효과: 참여 기업체

(단위: %, 점, N=100명)

	Bottom 2%(부정적)	보통	Top 2%(긍정적)	계	평점
주최 기관과의 협력 관계 강화	10.0	39.0	51.0	100.0	3.53
인재 채용	22.0	36.0	42.0	100.0	3.25
회사 홍보	15.0	52.0	33.0	100.0	3.24





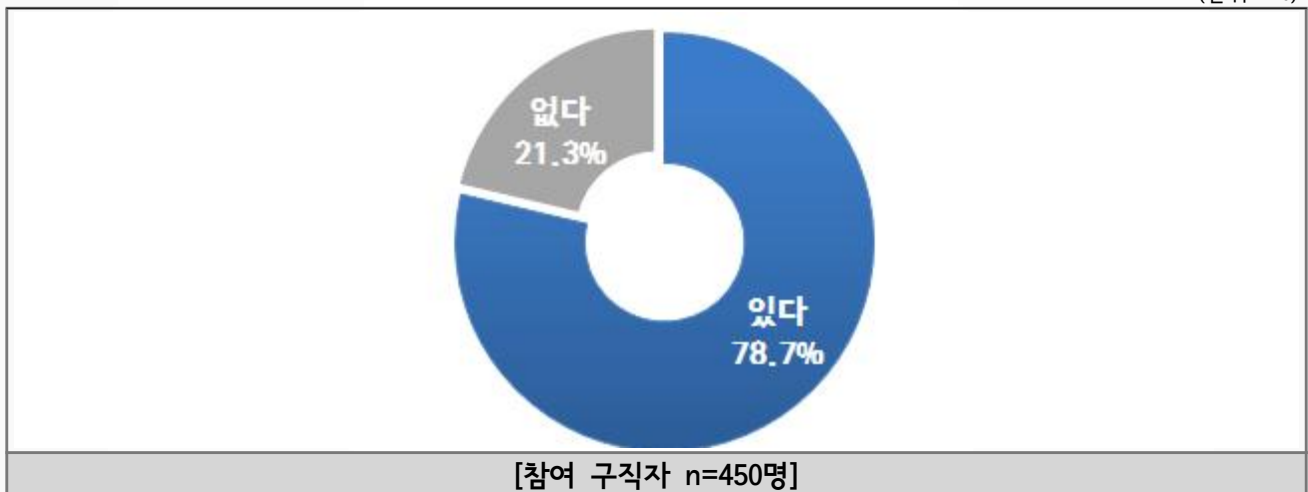
## 4. 향후 참여 의향

☑ 채용박람회 참여 구직자 10명 중 8명은 향후 참여한 채용박람회와 유사한 다른 채용박람회에 참여할 의향 있다고 응답

- 채용박람회 참여 구직자의 78.7%는 향후에 참여한 채용박람회와 유사한 다른 박람회에 참여할 의향이 있다고 응답한 반면, 21.3%는 참여할 의향이 없다고 응답함

[그림 8] 참여한 채용박람회와 유사한 다른 채용박람회 참여 의향: 참여 구직자

(단위: %)



- 참여한 채용박람회와 유사한 다른 박람회에는 참여할 의사가 없다는 구직자 96명에게 그 이유에 대해 물어본 결과,
  - ‘박람회를 통해 실제로 채용이 이루어지지 않을 것 같아서’라는 응답이 41.7%로 가장 높고, 그 다음으로는 ‘입사하고 싶은 회사들이 채용박람회에 참여하지 않아서’(21.9%), ‘참여 기업이 제공하는 채용정보가 부족해서’(17.7%) 등의 순으로 나타남

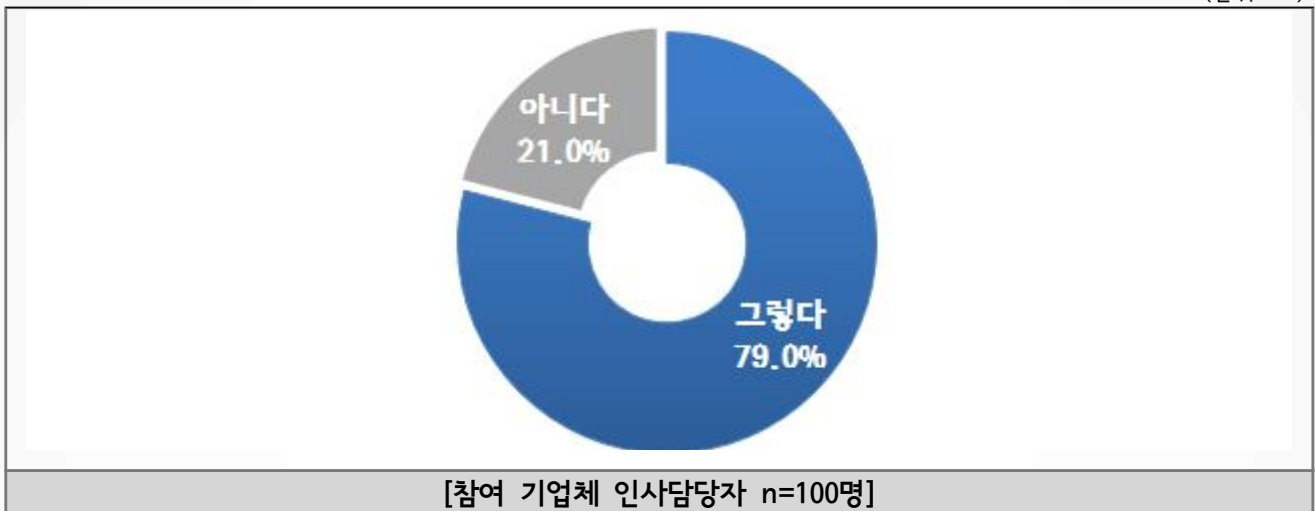


☑ 채용박람회 참여 기업체 10곳 중 8곳은 향후 참여한 채용박람회와 유사한 다른 채용박람회에 참여할 의향 있다고 응답

- 채용박람회 참여 기업체의 79.0%는 향후에 참여한 채용박람회와 유사한 다른 박람회에 참여할 의향이 있다고 응답한 반면, 21.0%는 참여할 의향이 없다고 응답함

[그림 9] 참여한 채용박람회와 유사한 다른 채용박람회 참여 의향: 참여 기업체

(단위: %)



- 참여한 채용박람회와 유사한 다른 박람회에는 참여할 의사가 없다는 인사담당자 21명에게 그 이유에 대해 물어본 결과<sup>1)</sup>,
  - ‘박람회를 통해 실제로 채용이 이루어지지 않을 것 같아서’라는 응답이 가장 높고, 그 다음으로는 ‘채용박람회에 참석하지 않아도 구인에 어려움을 겪지 않아서’, ‘참여 구직자들의 규모와 수준이 떨어져서’ 등의 순임

1) 사례수가 적어 분석에 주의해야 함

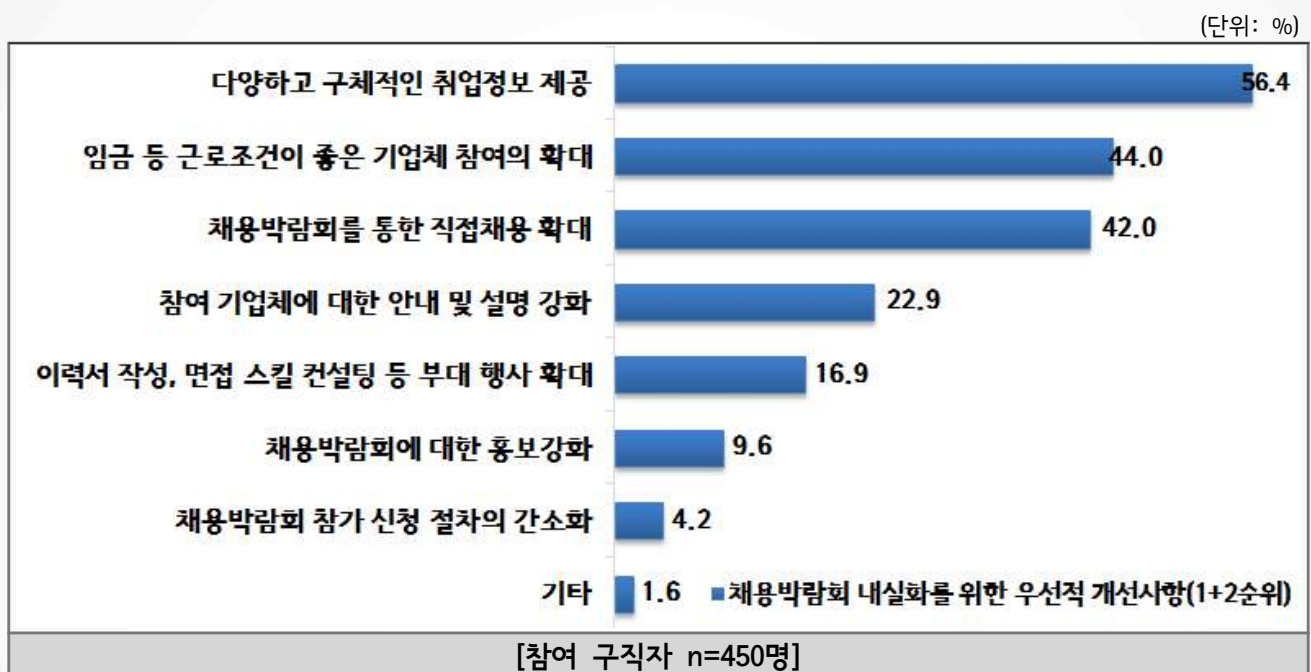


## 5. 개선사항

### ☑ 채용박람회의 내실화를 위해서는 취업정보의 질 높여야

- 채용박람회 참여 구직자의 56.4%는 채용박람회의 내실화를 위해 우선적으로 개선되어야 할 사항으로 '다양하고 구체적인 취업정보 제공' 이라고 응답

[그림 10] 채용박람회내실화를 위한 개선사항: 참여 구직자



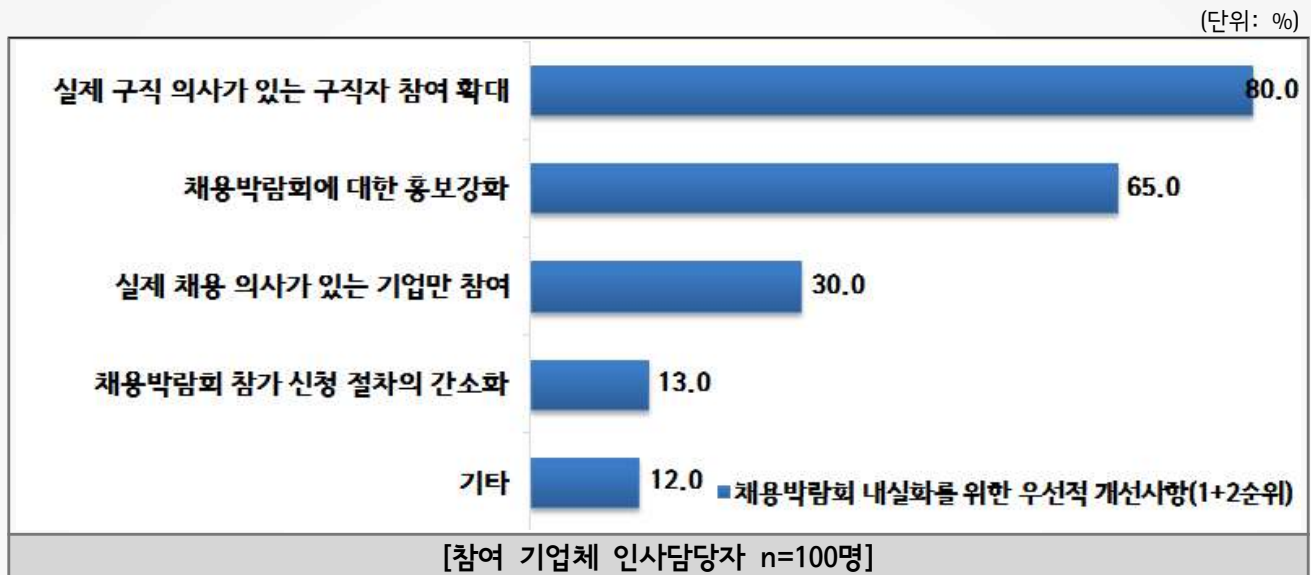
- 채용박람회 참여 구직자를 대상으로 채용박람회의 내실화를 위해 우선적으로 개선되어야 할 사항은 무엇인지 물어본 결과,
  - ‘다양하고 구체적인 취업정보 제공’이라는 응답이 56.4%로 가장 많았고, 그 다음으로는 ‘임금 등 근로조건이 좋은 기업체 참여의 확대’(44.0%), ‘채용박람회를 통한 직접채용 확대’(42.0%) ‘참여 기업체에 대한 안내 및 설명 강화’(22.9%) 등의 순임



☑ 채용박람회 내실화를 위해서는 실제 구직 의사가 있는 구직자들의 참여 늘릴 필요

- 채용박람회 참여 기업체의 80.0%는 채용박람회의 내실화를 위해 우선적으로 개선되어야 할 사항으로 '실제 구직 의사가 있는 구직자 참여 확대' 라고 응답

[그림 11] 채용박람회내실화를 위한 개선사항: 참여 기업체



- 채용박람회 참여 구직자를 대상으로 채용박람회의 내실화를 위해 우선적으로 개선되어야 할 사항은 무엇인지 물어본 결과,
  - '실제 구직 의사가 있는 구직자 참여 확대'라는 응답이 80.0%로 가장 많았고, 그 다음으로는 '채용박람회에 대한 홍보강화'(65.0%), '실제 채용 의사가 있는 기업만 참여'(30.0%) '채용박람회 참가 신청 절차의 간소화'(13.0%) 등의 순임



## 【참고: 이론적 검토】

- 채용박람회 설문(정량)조사 결과, 채용박람회 만족도 관련 항목에 대한 지수는 5점만점에 대략 3점대 초중반(3.02~3.45)에서 형성(4장 [표4])
  - 이는 채용박람회에 대한 청년 구직자들의 만족도가 높지 않다는 의미일 수 있지만 “심각한 수준은 아니다”는 반론 제기도 가능
- 그러나 동 결과는 정책의 공급 및 시행과 그 효과에 대한 점점 시점간 시간적 격차(time-lag)와 그간 발생한 정책 적응의 측면을 반영하지 않은 것으로 해석 가능
  - 정책 수혜자는 정책의 집행 초기에는 목적과 기대수준, 기존 정책과의 비교 등을 통해 새로운 정책에 대해 평가
  - 그러나 일정 시간이 지나 정책이 안정화 단계로 접어들면, 정책에 적응하면서 이익을 극대화하려는 경향이 강해짐
- 채용박람회가 본격 개최된 지 10년 이상 지나고 있는 현 시점에서 기업과 청년 구직자들은 ‘채용박람회 운영실태’를 어느 정도 인식
  - 따라서 당초 목적(취업)이 달성되지 않더라도 만족도 점수는 통상 불만족스러운 수준(2점대 이하)보다 다소 높게 나올 가능성
  - 3점대의 만족도 점수에는 정책에 대한 불만족이 어느 정도 경감된 상태가 반영된 지표
- 따라서 채용박람회 정책의 근본적인 문제점(실제 채용율 미흡 등)은 여전히 잔존하고 있으며, 참가자들은 채용박람회를 ‘취업’의 공간이 아닌 ‘정보 제공’의 공간으로 인식하는 경향
  - \* 정량조사 결과에 따르면, 채용박람회 참여 구직자의 46.0%가 채용박람회를 찾는 주된 목적으로 ‘채용 정보 획득’이라고 응답



## CHAPTER ; 05

청년 리포트 - 청년채용박람회 운영실태

---

# 현장의 정책제언







## ☑ 채용의사가 있는 강소기업 위주의 '취업박람회' 추진

### ○ 현장 채용의사가 높은 강소기업 위주로 취업박람회 개최

- 대기업과 중소기업이 한 공간에 모두 참여해 구직자들이 대기업에만 몰리는 형식 대신 실제 채용의사가 있는 강소기업만 참여하는 채용박람회로 전환하여 현장채용이 활발히 일어나는 실질적 취업박람회로 승화
- 사전에 채용정보(회사업무, 연봉수준, 근무시간 및 여건 등) 제공을 의무화하여 채용정보 제공 의사가 있는 기업만 박람회에 참여할 수 있도록 제한할 필요

### ○ 채용의 실질적 권한을 가진 관계자의 참석 유도

- 강소기업의 경우 인사업무 담당자들이 현장부스에 참여 하지만 채용의 실질적 권한을 가진 관계자가 참여하는 경우는 매우 드물기 때문에 고위 관계자의 참석을 유도할 수 있는 인센티브 필요

## ☑ 특성을 반영한 맞춤형 박람회 개최 필요

### ○ 기업과 구직자 모두 채용박람회의 개선방향으로 규모와 상관없이 서로의 필요에 맞는 기업과 구직자의 참여가 이루어지는 박람회로 전환되길 희망

- 즉 규모나 외형 위주의 채용박람회 보다는 기업규모별, 직군별, 학교급별, 전공별 등 세분화된 박람회가 필요

\* <고졸 취업 성공 박람회(코엑스)>나 <청년-강소기업 취업 박람회(대구)> 등은 참여 대상의 성격을 보다 구체화하고 분명하게 함으로써 참가자의 긍정적인 평가를 받음

## ☑ 대기업 위주의 대학연합 '채용설명회' 추진

### ○ 정기 공채를 통해 채용하는 대기업은 채용박람회가 아닌 채용설명회를 통해 구직자들에게 정보를 제공하도록 목적에 맞는 행사 추진 필요



- 대부분의 채용박람회들이 기업의 채용 절차 및 특성을 고려하여 개최되지 않는다보니 공채 중심의 채용 경향을 가진 대기업 및 중견기업들의 경우 구조적으로 박람회를 통한 채용절차를 진행하기 어려움
- 이에 따라 다수의 청년 구직자들이 선호하는 대기업 및 중견기업들은 실제 채용보다는 기업 홍보 및 채용정보 제공에 머물 수밖에 없으므로 「채용 설명회」로 형식을 바꿀 필요
- 권역별 거점 대학을 중심으로 ‘대학 연합형’ 박람회를 추진하여 군소 대학 학생들에게도 확대된 참여 기회 제공 노력 필요
  - 서울 소재 주요 대학이나 지방 거점 대학들의 경우, 대학 자체가 가진 인프라 등을 통해 행사 개최가 보다 용이함
  - 군소 대학들의 경우, 예산 및 참여 기업 섭외 등 다양한 이유에서 독자적 박람회 추진에 어려움을 겪고 있음. 거점 대학을 중심으로 ‘연합형 박람회’ 개최를 통해 사각지대 해소 필요
- 학생들의 의사 및 선호가 용이하게 반영되는 행사로 진행
  - 기업 섭외나 운영 방식 등에 있어서 사전조사를 통해 학생들의 선호를 적절하게 반영하고, 학생의 취업희망 분야의 기업 유치 등을 통해 취업 효과 견인

### 양질의 정보 제공을 위한 노력 필요

- 청년 구직자들이 정말로 알고 싶어 하는 기업의 정보를 제공하기 위한 ‘정보 공개 3.0 프로그램(가칭)’ 마련
  - 청년들이 알고 싶어 하는 정보는 단지 연봉 등의 근로 조건 만이 아니라 ‘기업에 입사하여 무슨 일을 하게 되는지’, ‘기업의 문화는 어떠한지’ 등을 포괄



- 채용정보를 획득하는 주요한 통로로 '취업박람회'가 기능하고 있다는 점을 고려할 때, 일반 구인구직 사이트와는 차별화 된 양질의 정보가 제공될 수 있도록 노력할 필요

#### ○ 인지도 대비 건실한 기업에 대한 홍보 확대

- 또한 잘 알려져 있지 않지만 건실한 중소기업에 대한 정보를 수시로 제공하고, 홍보함으로써 청년들의 알권리를 폭넓게 보장하기 위해 끊임없이 노력해야 함

### ☑ 구직 의사가 없는 학생 동원 지양 및 안전 시스템 완비

#### ○ 채용박람회 참여 의사가 없는 학생 동원을 지양하여 박람회 참여 구직자의 수준 제고 필요

- 참여 구직자의 질 제고는 참여 기업의 적극적인 구인 및 정보 제공을 유도할 수 있을 것으로 기대

#### ○ 채용박람회 안전 점검을 철저히 하여 대규모 인원 참가지 발생될 수 있는 사고 예방 필요

- 채용박람회 개최 시 단시간에 대규모 인원 참여시에 발생 될 수 있는 인명 사고를 예방할 수 있는 시스템이 완비 되어 있는지 관련 기관에서 점검할 필요

### ☑ 최근의 트렌드에 발맞춘 취업 역량 서비스 및 정보 제공

#### ○ 현재의 채용박람회는 부대행사를 통해 직무적성검사, 채용서류(이력서 등) 작성 클리닉, 가상 면접 등의 서비스를 제공하고 있으며, 이는 구직자들의 큰 호응을 얻고 있음

#### ○ 그러나 최근의 채용 트렌드는 학점이나 자격증이 주가 되는 서류전형이나 천편일률적인 면접을 넘어, 직무수행 능력을 다양하게 평가할 수 있는 새로운 전형방식을 도입하는 곳이 증가하는 추세임



- 특히 청년 구직자들의 경우 변화된 채용방식을 사전에 인지하고 준비하는데 한계가 있을 뿐만 아니라, 이에 대응하기 위한 별도의 투자가 예상됨
  - 전형이 세분화되고 다양화 될수록 답답한 구직자들이 외부에 의존하는 경향은 더욱 심해질 수밖에 없음
- 따라서 기존 채용방식에 대한 취업 역량 강화 외에 최근의 채용 경향에 대한 설명과 교육 프로그램을 제공할 필요

#### ☒ 정성적 평가를 반영한 평가 기준의 재정립 필요

- 채용박람회 운영관계자의 경우, 채용율, 참가자, 현장 면담인원 등을 주요 평가 지표로 활용하고 있음
- 물론, 이러한 계량적 평가는 그 효과를 단기간에 보다 쉽게 파악하는 장점이 있으나, 정책이 갖는 내재적 효과 및 중장기적 효과, 현장 수요자에 대한 심층적 이해나 진단을 내리는 데는 한계가 있을 수밖에 없음
- 지금의 박람회가 채용 이외에 다양한 역할을 하고 있는 바, 보다 심층적인 분석과 개선을 위해서는 평가 기준의 재정립과 함께 정성적 평가의 비중을 확대시킬 필요가 있음

## CHAPTER ; 부록1

청년 리포트 - 청년채용박람회 운영실태

---

# 모니터링 현장 스케치



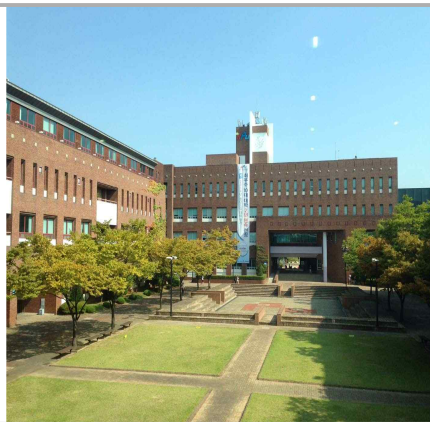




## ■ 모니터링 현장스케치



09월 02일 (화) - 2014 고졸성공 취업대박람회 현장 (서울, 코엑스)



09월 25일 (목) - 한국산업기술대학교 (학생 및 취업지원센터 관계자)



9월 25일 (목) - 포스코 인사담당자



9월 26일 (금) - 성동글로벌경영고 취업지원관





9월 29일 (월) - 유한회사 대구텍 인사담당자



9월 29일 (월) - 영남대학교 학생



9월 29일 (월) - (주) 로자 인사담당자



9월 30일 (화) - 대구·경북 강소기업·청년  
채용박람회 현장 (대구, 엑스코)



9월 30일 (화) - 대구자연과학고 학생



10월 1일 (수) - 대구고용센터 및 (주) 코잡 관계자





채용박람회 부스 운영 우수 사례

Booth No.	
062	
근로자수	780명
근무지	
모집직종	품질관리자      기계공학기술자
모집인원	각 1명
학력 및 경력유무	대졸 이상/경력 무관
직무내용 및 자격요건	고객감사대응,      제품 설계 및 개발업무 제품품질문제대응
임금조건	연 2,900~3,000만원
근무시간	09:00~18:00
기타복리후생	자녀학자금 지원
구비서류	이력서(국,영문), 자기소개서

채용박람회 정보공개 사례  
(명확한 기업 정보 습득 가능)

