

중장년 직업역량검사 실시요람



contents



목차

I. 검사개요	1
1. 검사의 목적	1
2. 검사의 구성	1
II. 이론적 배경	3
1. 중장년 직업역량검사 개발 배경	3
2. 검사의 이론적 모형	4
3. 역량별 하위 요인	5
4. 기초직무능력	6
III. 검사 실시	8
1. 검사대상	8
2. 검사 실시시기	8
3. 검사 실시요건	8
4. 검사 실시방법	9
IV. 검사의 해석	15
1. 기본해석모형	15
2. 단계별 결과해석	16

표 차례

〈표 1〉 각 역량의 하위 요인 구성	2
〈표 2〉 각 능력 차원의 세부 능력 구성	2
〈표 3〉 역량별 하위 요인 설명	6
〈표 4〉 기초직무능력별 세부 능력	7
〈표 5〉 기초직무능력 세부 내용	22
〈표 6〉 15개 직종 및 세부 직종명	26
〈표 7〉 15개 직종 설명	27

그림 차례

[그림 1] 중장년 직업역량검사의 이론적 모형	4
[그림 2] 중장년 직업역량검사 실시과정	9
[그림 3] 중장년 직업역량검사 결과 해석과정	15
[그림 4] 전체 역량 프로파일 예시	18
[그림 5] 기초직무능력 결과 그래프	23
[그림 6] 검사 결과 종합 그림	25



I. 검사개요

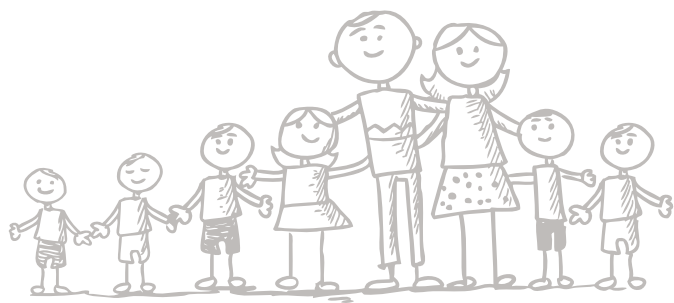


1. 검사의 목적

「중장년 직업역량검사」는 중장년 근로자의 직업역량과 관련된 내·외적 자원을 보다 객관적으로 평가하여 효율적인 후기 경력개발에 도움이 되는 조언을 제공하기 위한 검사이다. 따라서 본 검사는 중장년 근로자의 직업역량을 평가하고 그 결과를 바탕으로 직업역량의 향상 또는 유지를 위한 교육, 훈련 등의 방법을 제안하는 등 중장년 근로자의 계속 고용 또는 이·전직을 지원하는 데 활용할 수 있다.

2. 검사의 구성

중장년 직업역량검사는 중장년 근로자의 역량 진단을 위한 부분과 기초직무능력 진단을 위한 부분으로 나눌 수 있다. 중장년 근로자의 역량은 크게 5가지 역량으로 측정하며, 각 역량의 하위 요인 구성 및 문항 수는 <표 1>과 같다. 기초직무능력은 크게 4가지 차원으로 측정하며, 각 차원의 세부 능력 구성 및 문항 수는 <표 2>와 같다. 4가지 차원 중 업무능력, 관계능력은 <표 1>의 직무능력 요인과 동일한 문항이다.



<표 1> 각 역량의 하위 요인 구성

역량(문항 수)	하위 요인	하위 요인별 문항 수
경력활동(16)	재취업 자신감	6
	경력계획	10
직무태도(10)	직무적합도	6
	직무만족	4
직무능력(10)	업무능력	6
	관계능력	4
개인특성(18)	자기평가	12
	개방성	6
기초자산(18)	가족의 지지	7
	건강	11

<표 2> 각 능력 차원의 세부 능력 구성

능력 차원(문항 수)	세부 능력
관계능력(4)	1. 의사소통
	2. 사람 파악
	3. 행동조정
	4. 설득 및 협상
업무능력(6)	5. 창의력
	6. 가르치기
	7. 서비스 지향
	8. 판단과 의사결정
	9. 자원관리
	10. 정보능력
신체능력(5)	11. 기술능력
	12. 정교한 동작
	13. 움직임 통제
	14. 반응시간과 속도
	15. 신체적 인성
인지능력(5)	16. 수리력
	17. 범주화
	18. 기억력
	19. 공간지각력
	20. 추리력

II. 이론적 배경



1. 중장년 직업역량검사 개발 배경

우리나라의 고령화 추세는 세계에서 가장 빨라 2017년 고령사회, 2026년이면 초고령 사회로 진입하게 될 것이라고 예상되고 있는 반면, 2012년 출산율은 1.23명으로 세계 최하위권이다. 이에 생산가능인구(15~64세)는 2017년부터 감소 추세로 돌아설 것으로 예측되고 있다. 여기에 우리나라 경제 개발의 중추적 역할을 담당해왔던 베이비붐 세대의 은퇴는 노동력 공급의 불균형과 국가 재정 부담 우려를 가중시키고 있어 이와 같은 문제의 해결을 위해 정부는 정년연장, 전직/창업 등 전직지원 서비스, 사회공헌 일자리 지원 등 다양한 정책들을 개발하고 있다.

이들 정책들의 핵심은 개인 근로자의 근로기간 연장에 있으며 이와 관련하여 독일, 프랑스, 핀란드 등 유럽 국가들은 이미 근로자의 근로기간 연장을 위해 개별 중장년 근로자 및 기업을 대상으로 다양한 지원 정책을 펴고 있다. 이러한 지원 정책은 중장년 근로자의 작업능력 평가와 그 결과를 기초로 한 작업능력 개발, 그리고 중장년 근로자의 계속 고용을 위한 고용주의 인식 전환 및 중장년 친화적인 작업환경 구축 등이 근간을 이루고 있다. 중장년 근로자의 근로기간 연장을 위한 이와 같은 일련의 활동을 연령 관리(age management)라고 한다.

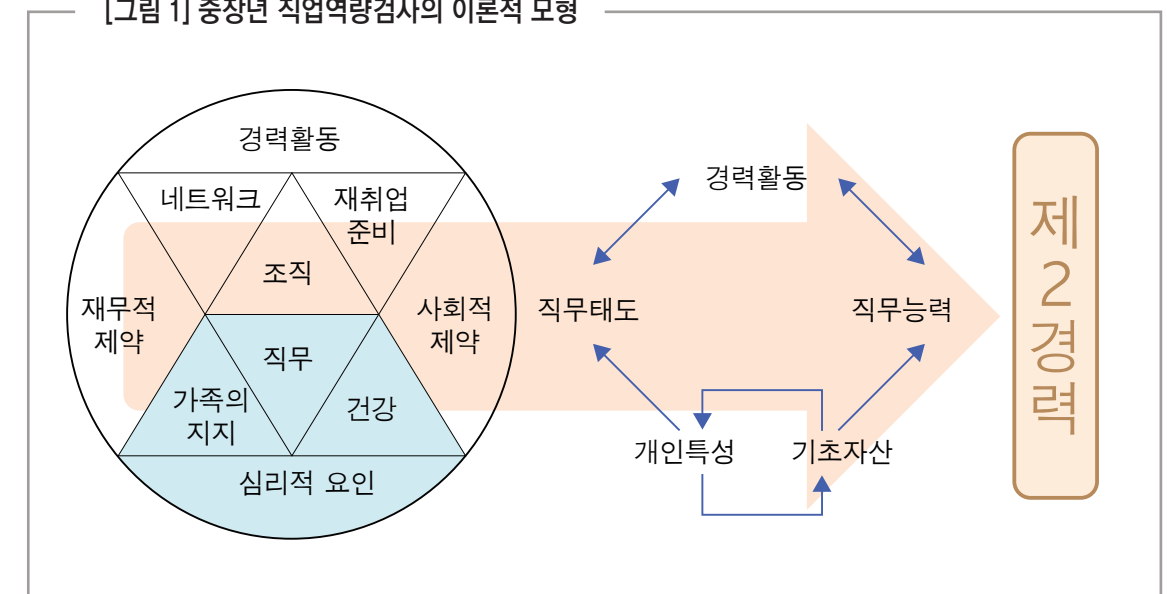
연령 관리의 시작은 경력 전환기에 있는 중장년 근로자의 현재 작업능력을 평가하는 것이다. 평가되는 작업능력에는 과거 교육 경험, 주된 직업 경력, 현 직업 등 객관적 지표와 더불어 의지와 동기, 인지적 잠재력, 성격과 흥미 등 개인 내적 지표 등이 모두 포함된다. 그리고 평가의 결과는 작업능력의 회복 또는 유지를 위한 교육 훈련 등의 방법을 제안하고 그 이수 과정을 모니터링하며, 이수 후 계속 고용 또는 이·전직을 지원하는데 활용되어야만 한다.

이러한 배경을 바탕으로, 「중장년 직업역량검사」는 우리나라 고용환경의 특성과 중장년 근로자의 특성을 고려하여 개발되었다.

2. 검사의 이론적 모형

중장년 직업역량검사의 이론적 모형을 그림으로 표현하면 [그림 1]과 같다. 이는 중장년 근로자의 경력정보 진단을 위한 종합적인 체계로서 경력개발에 관한 생애주기 관점을 반영한 것이며, 중장년 근로자의 개인특성뿐만 아니라 경력과 관련된 다양한 환경 요인을 포함하는 것이다.

[그림 1] 중장년 직업역량검사의 이론적 모형



그림의 원은 중장년 근로자의 경력 요인의 총체적 범위이며, 각 변인은 중장년 근로자의 후기 경력개발에 영향을 미치는 요인들이다. 이들 변인이 최적화를 이룰 때 근로자는 후기 경력개발에 어려움이 없을 것이다. 반면, 어떤 근로자가 어떤 변인에서 부적응적일 때 그 변인에 대한 개입이 필요할 것이다. 개입은 퇴직 지원 프로그램이나 직업훈련이 될 수 있다. 이들 변인에서 적응적인 근로자라도 현직 유지가 가능한지, 전직이 필요한지에 대한 판단은 필요하다. 만일 전직이 필요한 근로자라면 직업전환을 위한 직업훈련이 제공되어야 할 것이다.

이러한 개입은 중장년 근로자를 진단하고 경력과 관련한 상담 및 교육을 진행할 때, 직무상황에서 청년기의 업무능력과 유사한 수준의 능력을 유지할 수 있다는 논리에 입각한 것이다. Ilmarinen-Richenhagen 그래프에 따르면 개인, 기업이 복합적으로 노력하면 40대 중반의 작업능력을 65세까지 유지 가능하다. 작업능력이 감소할 가능성이 커지는 45세 전후로 예방책이 필요하므로 연구를 통해, 업무수행능력 측정 및 조직적, 사회적, 재무적, 심리적 요소에 따라 현 직장·직종에 계속 근무할 수 있는지와 그 방법은 무엇인지 혹은 재취업을 위한 직종 추천 및 직업 훈련이 필요한지를 복합적으로 진단하고 상담할 수 있도록 주요 변인을 선별하였다.

모형의 원에 포함된 변인을 살펴보면, 가장 아래에 위치하여 기본적 요소에

해당하는 심리적 요인은 경력 유지를 위한 토대이다. 경력을 유지하고자 하는 성격, 동기, 흥미, 자기평가, 목표 지향 및 경력계획 등은 현직 유지 또는 재취업 등 후기 경력개발을 위해 선행되어야 한다. 둘째, 퇴직 시 예상되는 재무적 제약은 경력개발 의지에 영향을 미치는 현실적 요건이다. 재무적 환경에서 제약을 가진 개인은 금전적 보상이 필요한 경력 방향으로 나가거나 재직기간의 연장이 필수적이다. 셋째, 연령차별에 대한 부정적 인식과 같은 사회적 제약은 경력개발의 동기 발현에 부정적 영향을 미친다. 넷째, 가족의 지지 또한 후기 경력개발의 요인이다. 이러한 가족의 지지는 반대 현상으로 일-가정 갈등(work-family conflict)으로 나타나기도 하며 이는 개인의 경력개발의 부적응적 요인이다. 다섯째, 건강은 모든 개인의 후기 경력개발에 기초적인 변인이며, 신체적 여건 자체도 중요하지만 경력활동을 저해하는 일-건강 갈등(work-health conflict)은 특히 제조업과 같은 특정 직무의 경력개발에서 매우 중요하다. 여섯째, 직무부합은 직업에서 요구하는 능력과 개인이 보유한 능력 간의 부합을 의미하며, 이는 현 직업 유지 여부를 결정하는 변인이다. 일곱째, 조직 적응은 개인의 가치와 조직의 가치 간 합치 여부, 조직문화에의 적응 정도 등을 말한다. 이것은 경력보다는 중장년 근로자가 현 직장을 유지할 것인지 경력전환을 추구할 것인지를 결정하는 데 영향을 미친다. 여덟째, 사회적 지지는 가족 외 사회적 활동을 통해 형성된 네트워크를 의미한다. 사회적 네트워크는 현직 유지, 직업 전환 등에 긍정적인 효과를 갖는다. 아홉째, 주관적 연령은 연대기적 연령과 달리 생물학적, 심리적 연령에 대한 주관적 지각을 의미한다. 이는 주관적 건강 상태, 후기 경력개발에 대한 자신감 등에 영향을 미친다. 마지막으로 현재까지의 경력에 대한 지각이다. 현 경력에 대한 몰입의 정도, 정체성의 정도 등은 후기 경력개발의 방향에 영향을 미친다.

원의 오른쪽 그림은 위 내용을 바탕으로 피검사자가 결과를 쉽게 이해할 수 있도록 구성하기 위한 것이다. 원의 하단에 해당하는 요인들은 개인특성과 기초자산으로 명명하였다. 이는 직무태도와 직무능력에 영향을 미치며, 궁극적으로 경력활동을 결정하게 된다. 본 검사는 이러한 개인특성, 기초자산, 직무태도, 직무능력, 경력활동을 종합적으로 고려하여 제 2경력을 결정하기 위한 방향을 제시한다.

3. 역량별 하위 요인

위와 같은 이론적 모형을 바탕으로 중장년 직업역량검사는 중장년 근로자의 경력개발에 있어서 중요한 역할을 하는 역량으로 경력활동, 직무태도, 직무능력, 개인특성, 기초자산 5가지 역량을 측정한다.

각 역량을 살펴보면, 첫째, 경력활동은 향후 본인의 경력 변화를 생각하면서 장기적이고 실행 가능한 목표를 세우고 필요한 활동을 해 나가고 있는 정도와 재취업을 위한 능력 및 노력에 대한 자신감 정도를 의미한다. 둘째, 직무태도는 현재 종사하고 있는 일에 대한 감정과 관련이 있다. 현재의 일이 자신의 특성 및 적성과

일치한다고 생각하는 정도와 현재 자신의 일에 만족하는 정도를 의미한다. 셋째, 직무능력은 일반적으로 일을 할 때 필요한 지식과 기술을 사용할 수 있는 능력과 업무를 위해 다른 사람과 교류하면서 생기는 문제를 해결하는 능력에 대한 자신의 판단을 의미한다. 넷째, 개인특성은 개인의 성격특성과 관련이 있다. 자기, 타인, 세상에 대해 긍정적인 태도를 가지고 자신감을 보이는 정도와 다양한 상황과 사물에 대한 호기심 및 개방성을 가진 정도를 의미한다. 다섯째, 기초자산은 향후 경력을 추구하는데 필요한 기본적인 자원과 관련이 있다. 자신의 정신적·신체적 건강에 대한 전망과 가족이 믿고 지지해주는 정도를 의미한다.

〈표 3〉역량별 하위 요인 설명

역량	하위 요인	설 명
경력 활동	재취업 자신감	자신이 재취업하기 위한 능력 및 노력에 대해 자신감을 갖고 있는지에 대한 내용
	경력계획	자신의 경력을 위해서 장기적이고 실행 가능한 목표를 세우고, 목표 달성을 위해 얼마나 노력하는지에 대한 내용
직무 태도	직무 적합도	현재 하고 있는 일이 자신의 특성 및 적성에 알맞은 정도
	직무만족	자신이 현재 하고 있는 일에 대해 만족하는 정도
직무 능력	업무능력	지식을 사용하여 업무를 수행하는 능력
	관계능력	다른 사람과의 관계에서 발생하는 문제를 적절히 해결하는 기술
개인 특성	자기평가	삶을 살아가는 능력에 대해 스스로 판단하는 정도
	개방성	자기 자신을 둘러싼 세계에 대한 관심, 호기심, 다양한 경험에 대한 추구 및 포용 정도
기초 자산	가족의 지지	자신과 가족이 서로 얼마나 믿고 의지할 수 있는지에 대한 내용
	건강	자신의 정신적, 신체적 건강에 대한 내용

4. 기초직무능력

중장년 근로자의 후기 경력개발에 대한 가이드 제공에서 개인의 직업능력의 평가는 필수적이다. 중장년 근로자의 후기 경력개발을 위한 직업능력 추출에서 중요한 것은 최초 입직자에게서 요구되는 직업능력과는 다른, 1차 경력을 완료한 중장년 근로자의 특성을 반영해야 한다는 점이다. 이를 위해 먼저 중장년 근로자가 입직 가능한 직종을 추출하고 한국직업정보시스템(KNOW)의 44개 직업능력을 기초로 각 직종별 요구 능력을 파악하였다. 이어 한국직업정보시스템(KNOW)의 직업능력과 국가직업능력표준(NCS)의 10개 직업기초능력을 기초로 하여 직업능력을 도출하였다.

이렇게 개발된 기초직무능력은 중장년 근로자가 현재 업무를 성공적으로 수행하기 위하여 요구되는 능력을 스스로 평가하기 위한 것이다. 기초직무능력은 크게 4가지 능력(관계능력, 업무능력, 신체능력, 인지능력)으로 구성된다. 첫째, 관계능력은 타인과의 의사소통 및 이해와 관련된 능력을 의미한다. 둘째, 업무능력은 주로 의사결정이나 과제를 수행하기 위한 계획을 기획하는 등의 능력을 의미한다. 셋째, 신체능력은 기계를 조작하거나 부품을 조립하는 등의 신체적인 업무를 수행하는데 필요한 능력을 의미한다. 넷째, 인지능력은 수를 셈하거나 주요 정보를 기억하는 등의 능력을 의미한다.

문항별로 각각 다른 세부능력을 측정하므로 검사 결과에서 네 가지 능력과 함께 하위 능력들을 세부적으로 확인할 필요가 있다.

〈표 4〉 기초직무능력별 세부 능력

기초직무능력명		설 명
관계 능력	의사소통	타인과 정확한 의사소통을 할 수 있다.
	사람파악	타인의 반응을 파악하고 왜 그렇게 행동하는지 이해한다.
	행동조정	다른 사람들의 행동에 맞추어 적절히 대응한다.
	설득 및 협상	타인과의 의견차이가 있을 때, 마음과 행동을 변화시키기 위하여 상대를 설득하거나 합의점을 찾는다.
업무 능력	창의력	주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 생각한다.
	가르치기	다른 사람들에게 일하는 방법에 대해 가르친다.
	서비스 지향	다른 사람들을 돕기 위해 적극적으로 노력한다.
	판단과 의사결정	이득과 손실을 평가해서 결정을 내린다.
	자원관리	과제를 수행하기 위해 필요한 자본, 시설, 인적자원 등을 확인, 계획하고 활용한다.
	정보능력	과제에 맞는 정보를 수집, 관리하고, 필요한 정보를 조리 있게 선택하여 활용하며 이 과정에 컴퓨터를 사용한다.
인지 능력	수리력	어떤 문제를 해결하기 위해 숫자계산을 하거나 수식을 사용한다.
	범주화	기준이나 법칙을 정하고 그에 따라 사물이나 행위를 분류한다.
	기억력	단어, 수, 그림 그리고 철자와 같은 정보를 기억한다.
	공간지각력	자신의 공간적 위치를 파악하거나 다른 대상들이 자신을 중심으로 어디에 있는지 안다.
	추리력	문제해결 및 의사결정을 위해 새로운 정보가 가지는 의미를 파악한다.
신체 능력	기술능력	과제를 수행하기 위하여 도구, 장비, 장치 등을 이해하고, 실제 수행에서 적절한 기술을 활용한다.
	정교한 동작	손이나 손가락을 이용하여 복잡한 부품을 조립하거나 정교한 작업을 한다.
	움직임 통제	신체를 사용하여 기계나 기구를 정확한 위치로 움직인다.
	반응시간과 속도	신호에 빠르게 반응하며 신체를 신속히 움직인다.
	신체적 강인성	물건을 들어 올리고, 밀고, 당기고, 운반하기 위해 힘을 사용한다.

Ⅲ. 검사 실시



1. 검사대상

중장년 직업역량검사는 경력 전환기에 있는 만 45세 이상 중장년 근로자로서 창업을 목표로 하기보다는 현직 유지 또는 이·전직을 목표로 하는 중장년 근로자를 대상으로 한다.

2. 검사 실시시기

중장년 직업역량검사는 중장년 근로자의 객관적 직업역량 진단과 이를 통한 효율적 후기 경력개발을 지원하기 위해 실시된다. 그러므로 실시시기는 본인, 해당 기관 및 상담자의 계획이나 실시목적에 따라 임의로 결정할 수 있다. 다만 취업성공패키지에서 사용할 경우는 패키지의 초기 단계에서 실시하여 근로자의 객관적 직업역량을 진단하는 것이 좋다.

3. 검사 실시요건

1) 전반적 사항

본 검사는 표준화된 검사이다. 표준화된 검사는 검사의 실시, 도구, 실시방법 및 검사의 채점과 해석방법까지도 일정하게 정해져 있어서 검사를 받는 모든 사람들에게 동일한 조건으로 검사가 시행되고 해석되는 검사를 의미한다.

2) 검사 실시자의 태도

검사를 실시하는 검사자는 검사의 실시과정 전반에 대해 숙지하고 있어야 할 뿐 아니라 검사 결과가 검사자의 성실한 검사조건 이행에 크게 의존한다는 점을 알고 검사 실시자가 가져야 할 태도를 지니도록 노력하여야 한다.

첫째, 검사자는 피검사자의 정서상태를 잘 이해하여 피검사자가 검사의 실시나 결과에 신뢰와 관심을 가지고 적극적으로 참가할 수 있도록 권장해야 한다. 또한 검사가 어떤 목적으로 실시되어 어떤 결과를 제공하는지에 대해 충분히 숙지하고 설명하여야 한다. 검사자는 자신이 실시한 결과에 대해 책임을 가져야 하므로 적절하게 검사를 실시한다는 것을 보증하기 위해 검사의 제작 및 타당도, 신뢰도 등 검사에 관한 연구들에 대해 충분한 지식을 갖고 있어야 하며 이를 위해 충분한 검사 사용 경험과 교육 및 훈련경험을 갖추도록 노력해야 한다.

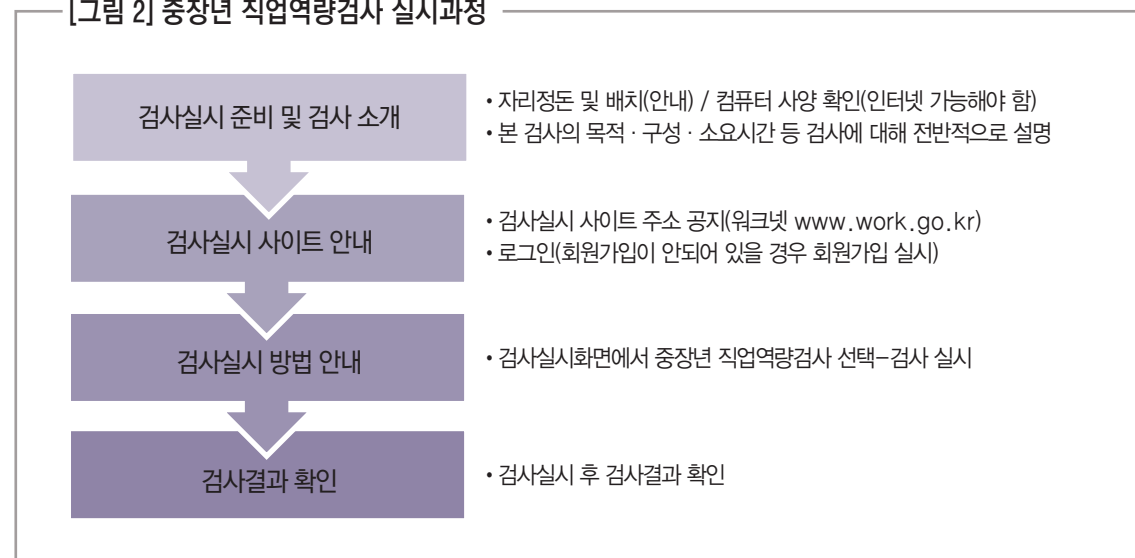
둘째, 검사자는 검사의 실시요람(사용자 매뉴얼)에 제시된 표준화된 방식으로 검사를 실시하여야 한다. 검사자가 검사를 실시해 본 경험이 있는 경우에도 동일한 태도를 지녀서는 안되며 요람의 내용을 숙지하고 검사를 실시할 때의 준비사항과 실시방법 등에 대해 세밀하게 점검해야 한다.

셋째, 검사자는 검사를 실시할 때 피검사자가 나타내는 행동(질문이나 소감 등)에 주의를 기울여야 하며 이것들을 꼼꼼히 메모해 두어 차후의 진행(해석 및 활용)에 참고하도록 해야 한다.

4. 검사 실시방법

중장년 직업역량검사는 온라인(인터넷)검사로 실시할 수 있다. 온라인 검사는 워크넷(www.work.go.kr)을 통해 피검사자가 개별적으로 실시할 수 있도록 되어 있으며, 실시간 결과 처리에 의해 결과표를 제공받을 수 있다. 온라인 검사는 다음과 같은 순서에 따라 진행된다.

[그림 2] 중장년 직업역량검사 실시과정



1) 검사실시 준비 및 검사소개

(1) 자리정돈 및 배치

본 검사는 개별검사와 집단검사의 두 가지 형태로 모두 진행할 수 있다. 두 경우 모두 피검사자가 안정된 상태에서 검사를 받을 수 있도록 별도의 공간에 충분한 수의 컴퓨터가 비치되어야 하며, 소음 등의 방해가 되는 요인들이 있는지 확인하여야 한다.

집단검사의 경우 옆 사람과의 적당한 거리가 확보되도록 자리를 배치하며, 피검사자의 수행에 방해가 되는 물건 등이 책상에 놓이지 않도록 하고 휴대폰을 끄게 하는 등 주변 소지품을 정리하게 한다. 또한 가능한 검사 장소는 밝고 자연광이 들어오는 곳이 적당함으로 검사 장소 선택 시 이를 참고하는 것이 좋다.

(2) 중장년 직업역량검사 소개

- 장기적인 커리어 개발을 위해 현재 자신에 대한 이해가 중요함을 간단히 설명한다.
- 중장년 직업역량검사에 대해 의미와 특징을 간단히 소개한다.
 - 검사 실시 소요시간, 검사 구성 등에 대해 간략히 안내한다.
- 검사 실시 주의 사항에 대해서 안내한다.
 - 시간제한은 없으나 모든 문항에 성실히 응답해야 하며, 너무 깊이 생각하기 보다는 문항을 읽고 떠오르는 대로 응답해야 함을 설명한다.

2) 검사실시 사이트 안내

피검사자들이 가급적 동시에 사이트에 접속할 수 있도록 검사를 실시할 수 있는 사이트 주소를 안내한다. 개별검사라면 미리 사이트를 띄워 놓을 수도 있지만 단체로 실시한다면 칠판에 검사실시를 위해 접속해야 할 워크넷 사이트 주소를 기재하여 피검사자들이 사이트에 접속할 수 있도록 안내한다.

워크넷을 통한 온라인(인터넷)검사의 실시를 위해서는 반드시 워크넷 사이트에 회원가입이 되어 있어야 한다. 따라서 미리 피검사자들에게 회원가입을 해오도록 하면 검사를 보다 효율적으로 실시할 수 있다.

(1) Step 1: 워크넷(www.work.go.kr) 사이트 접속 → 직업·진로정보 화면으로 이동



(2) Step 2: 회원가입 및 로그인

직업·진로정보 메인화면 상단에 로그인 및 회원가입을 위한 메뉴가 있으며, 회원가입이 되어 있지 않은 경우 회원가입을 클릭한 후 개인회원(만 14세 이상)을 클릭하여 안내에 따라 회원가입을 진행하게 한다.

만약 피검사자들이 모두 회원가입이 된 상태라면 바로 로그인을 하도록 안내한 후 검사 실시화면으로 이동하게 한다.



3) 검사실시 방법 안내

중장년 직업역량검사를 선택하게 한 뒤 검사에 대한 응답방법, 실시방법에 대해 안내한다.

(1) Step 1: 직업·진로정보 메인 화면 → 검사실시 화면

검사실시 화면으로 이동하는 방법은 3가지 경로로 가능하다.

- ① 직업·진로정보 메인 화면의 상단 메뉴에서 직업심리검사 클릭
- ② 중간에 위치한 직업심리검사 바로가기 클릭
- ③ 하단에 위치한 성인용 심리검사 클릭

어떠한 경로로 접근하든 아래와 같은 화면의 성인대상 직업심리검사 실시화면이 나오면 해당 검사의 검사실시를 클릭하여 본 검사실시 화면으로 이동할 수 있다.



검사실시 화면에는 다양한 기능들이 있으며 각 기능은 아래와 같다.

안내보기	- 개별 검사의 주요 내용 소개
예시보기	- 개별 검사 실시 후 제공받을 결과표 예시
검사실시	- 검사를 실시하기 위한 버튼

(2) Step 2: 검사실시

중장년 직업역량검사는 검사실시 버튼을 누름과 동시에 검사실시 방법에 대한 안내가 화면에 제시된다. 검사실시 방법에 대해 확인 후 검사를 실시하도록 한다.

검사실시과정 예시 -중기경력자 역량 평가도구-

중장년 직업역량검사

안녕하세요,
지금부터 중장년 직업역량검사를 실시하도록 하였습니다.
본 검사는 중장년 근로자의 직업역량을 진단하여 후기 경력자로 모색과 경력개발을 지원하기 위해 개발되었습니다.
여름 위해 본 검사는 중장년 근로자의 직업역량을 크게 **경력활동, 직무능력, 개인특성, 기초지식**의 5가지 영역으로 측정합니다.
본 검사는 귀하의 직업역량 진단을 통해 도움이 되는 조언을 제공하기 위해 개발된 것이므로, 편안한 마음으로 성실하게 각 문항에 응답하여 주시기 바랍니다.

중장년 직업역량검사

시작

고용노동부 한국고용정보원

■ 검사실시 첫 화면

- 검사에 대한 간략한 소개
- 시간제한에 대한 안내

■ '시작' 누르기

중장년 직업역량검사

'다음은 귀하가 **계량형**에 자신감을 갖고 있는지 대한 문항입니다. 계량형에 대해 평소 본인이 가지고 있던 생각이나 느낌과 일치하는 것을 선택해 주십시오. 각 문항에 일치하는 정도에 따라 전혀 그렇지 않다면 1점, 대체로 그렇지 않다면 2점, 보통/그저 그런 편이면 3점, 대체로 그렇다면 4점, 매우 그렇다면 5점으로 응답해 주시기 바랍니다.

문항 바로가기

문항도 확인하기

다음의 문항들을 읽어보고

문항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통	대체로 그렇다	매우 그렇다
전혀 그렇지 않다	1	2	3	4	5
대체로 그렇다	5	4	3	2	1
보통	3	3	3	3	3
대체로 그렇다	2	3	4	5	1
매우 그렇다	1	2	3	4	5

시작

중장년 직업역량검사

[작가별기]대하기 스스로에게 대해 평소 갖고 있는 생각에 대한 문항입니다.

문항 바로가기

문항도 확인하기

번호	검사문항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	인생에서 성공하라는 자신감이 있다	1	2	3	4	5
2	종종 우울한 기분을 느낀다	5	4	3	2	1
3	노력하면 성공할 수 있을 것이다	1	2	3	4	5
4	불안나 심할 때면 내가 필요없는 사람이라고 느끼는 때가 있다	5	4	3	2	1
5	나는 많은 일을 성공적으로 완수할 수 있다	1	2	3	4	5
6	제대로 내 일을 스스로 통제하지 못한다고 느낀다	5	4	3	2	1
7	대체로 내 직장에 만족하고 있다	1	2	3	4	5
8	내 능력에 대해 의구심이 든다	5	4	3	2	1
9	불안나 심할 때면 나는 스스로를 과소평가할 수 있다	5	4	3	2	1
10	내 경력에서 성공해 나간 통에 대해 미안하고 느낀다	1	2	3	4	5

다음

중장년 직업역량검사

1. 귀하의 최종직업은 어떻게 하신가요?
2. 귀하의 최종직업은 어떻게 하신가요?
3. 귀하의 최종직업은 어떻게 하신가요?
4. 귀하의 최종직업은 어떻게 하신가요?
5. 귀하의 최종직업은 어떻게 하신가요?
6. 귀하의 최종직업은 어떻게 하신가요?
7. 귀하의 최종직업은 어떻게 하신가요?
8. 귀하의 최종직업은 어떻게 하신가요?
9. 귀하의 최종직업은 어떻게 하신가요?
10. 귀하의 최종직업은 어떻게 하신가요?

시작

- 검사실시 첫 화면
- 검사에 대한 간략한 소개
 - 시간제한에 대한 안내

■ '시작' 누르기

- 검사실시 예시 화면
- 요인 설명, 응답 방법 등 확인한 후

'시작' 누르기

■ 검사실시 화면

<기능설명>

- **문항 바로가기**: 모든 문항에 응답해야 결과가 도출되므로 응답하지 않은 문항을 확인한 후 문항 바로가기로 이동하여 응답하도록 함
- **종료**: 응답한 내용이 저장되기 위해서는 종료버튼을 반드시 눌러야 함

■ 인적사항 기재화면

- 본 검사의 결과처리에 반드시 요구되는 인적사항을 기재한 후

'종료' 누르기

- '종료' 누르면 검사결과 확인 가능

4) 검사결과 확인

온라인(인터넷)검사는 검사완료와 동시에 결과처리가 되어 검사결과를 확인할 수 있다. 검사결과표는 개별조회가 가능하므로 피검사자들이 각 개별적으로 검사결과를 인쇄하여야 하며, PDF 등으로 저장도 가능하다.

- 찾아가는 방법: 직업심리검사 → 심리검사결과 조회

- 실시된 검사결과는 언제나 워크넷을 통해 확인 가능
- 실시된 검사결과는 본인이 삭제하지 않는 한 누적되어 있으며 언제든지 조회 가능
- 검사를 끝까지 풀지 않고 검사를 중단한 경우에는 검사결과 조회를 할 수 없으며, '조회 불가능'으로 기재됨.
 - 단, 검사실시여건 등으로 인해서 검사실시 중 중단한 경우에는 다음 번에 다시 접속하여 해당 검사를 완료하면 검사결과를 조회할 수 있음.

워크넷 검사결과조회화면

직업.진로

직업심리검사 직업정보검색 직업.진로자료실 진로상담 학과정보검색

구직 구인

직업심리검사

직업심리검사 소개
직업심리검사 실시
심리검사결과조회
직업심리검사상담

직업카드
직업.취업.학과.통영성
잡매
진로교육콘텐츠
진로지도 전문연수
커리어엔진(뉴스레터)

심리검사결과조회

직업심리검사 > 심리검사결과조회

간행하신 심리검사 정보를 조회/삭제 하실 수 있습니다.
결과조회는 [조회 여부] 항목에서 조회가능 항목을 클릭 시 결과 화면이 새 탭으로 제공됩니다.
단, 검사 진행 중 중단하신 경우는 결과 정보가 제공되지 않습니다.

심리검사 선택

심리검사를 선택하세요

검색

검색건수 : 총 10건

10개씩 보기

심리검사 명	검사 일자	검사 매체	조회 여부
IT직무 기본역량검사	2014-09-15	인터넷	조회불가능
영업직무 기본역량검사	2014-09-15	인터넷	조회불가능
영업직무 기본역량검사	2014-09-05	인터넷	조회불가능
성인용 직업적성검사	2014-09-05	인터넷	조회불가능
IT직무 기본역량검사	2014-09-05	인터넷	조회불가능
IT직무 기본역량검사	2014-09-03	인터넷	조회불가능
직업선호도검사 L형(개정)	2014-08-11	인터넷	조회불가능
직업선호도검사 S형(개정)	2014-04-08	인터넷	조회가능
성인용 직업적성검사	2014-04-08	인터넷	조회가능
청소년용 직업적성검사	2007-10-11	인터넷	조회가능

1

심리검사 목록

심리검사 상담하기

선택 삭제



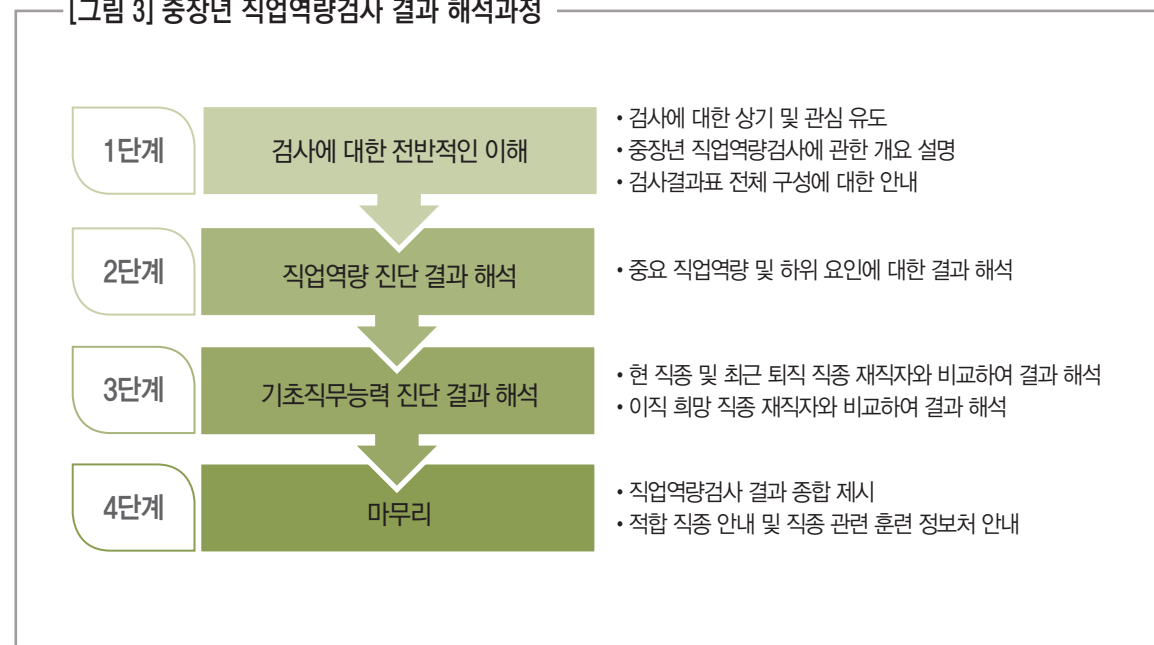
IV. 검사의 해석



1. 기본해석모형

검사결과 해석은 개인을 상대로 이루어지는 경우와 집단이나 단체를 대상으로 이루어지는 경우가 있다. 기본적인 검사결과 해석 모형은 [그림 3]과 같다.

[그림 3] 중장년 직업역량검사 결과 해석과정



2. 단계별 결과해석

다음에서 참고로 제시되는 결과표의 페이지는 A4 크기의 6장짜리 결과표를 활용한 경우에 해당되는 페이지이므로 이를 참고하도록 한다.

1) 1단계 - 검사에 대한 전반적인 이해(결과표 1page)

검사결과의 구체적인 내용에 대한 해석에 앞서 피검사자가 자신의 검사결과에 관심을 가지고 주도적으로 참여할 수 있도록 유도하는 것이 가장 중요하다. 검사결과 해석은 피검사자에 의한 능동적인 과정이어야 하기 때문이다. 이러한 관심을 유도하기 위해 검사실시의 기억을 상기시키거나 검사실시 과정에 대한 피검사자의 주관적인 느낌을 묻는 등의 방법을 활용하여 검사해석에 참여시키도록 한다.

다음으로 피검사자에게 중장년 직업역량검사에 대한 대략적인 개요를 소개한다. 본 검사의 목적, 이론적 모형, 검사가 측정하는 요인, 본 검사결과로 알 수 있는 점 등에 대해 이해하기 쉬운 용어로 설명한다. 본 검사 결과를 바탕으로 개인은 자신의 강점인 역량과 약점인 역량에 대해 알 수 있으며, 현재 또는 최근 직종에 종사하는 사람들, 이직 희망 직종에 종사하는 사람들과의 결과 비교를 통해 강점인 기초직무능력과 보완해야 할 기초직무능력에 대해 확인할 수 있음을 안내한다. 또한 경력개발 상태와 역량, 기초직무능력을 종합적으로 고려하여 적합 직종 3개를 추천함을 안내한다.

마지막으로 검사결과표가 전체적으로 어떻게 구성되어 있는지를 안내한다. 중장년 직업역량검사 결과표는 총 4개의 영역으로 구성된다. I. 중장년 직업역량검사 이해하기, II. 직업역량 진단 결과, III. 기초직무능력 진단 결과, IV. 중장년 직업역량검사 결과 종합으로 구성되어 있다. 중장년 직업역량검사 이해하기 파트는 본 검사에 대한 개요 설명이 중심이며, 이후 검사 결과의 이해를 돕는 것이 주 목적이다. 직업역량 진단 결과 파트에서는 피검사자의 역량에 대한 전체적인 프로파일을 제공한다. 또한 각 하위 요인에 대한 점수를 설명하며 피검사자의 강점과 약점을 구체적으로 제공한다. 기초직무능력 진단 결과 파트는 피검사자의 현 직종 및 최근 퇴직 직종에 종사하는 사람들 그리고 이직 희망 직종에 종사하는 사람들과의 결과를 비교하여 피검사자의 기초직무능력에 대한 검사결과를 제시한다. 마지막으로 중장년 직업역량검사 결과 종합 파트에서는 검사 결과를 종합하여 제시하며, 결과를 종합적으로 고려하여 적합 직종을 추천한다. 그리고 강점과 약점을 보완하기 위한 직종 관련 훈련 정보처를 제공한다. 이를 통해 단순히 검사결과를 제공할 뿐만 아니라 전직을 위해 준비해야 할 사항을 자세하게 알 수 있도록 구성하였다.

중장년 직업역량검사는 중장년 근로자의 직업역량과 관련된 내·외적 자원을 보다 객관적으로 평가하여 효율적인 후기 경력개발에 도움이 되는 조언을 제공하기 위해 실시하는 것이라는 점을 감안하여 본 검사가 측정하고 있는 영역에 한해 해석해야 한다. 다만 앞으로 계속 고용 또는 성공적인 이·전직을 위해서는 필요한 내용들을 통합하여 해석해야 한다는 것을 강조하도록 한다.

- 1단계에서 해석할 주요 사항을 요약하면 다음과 같다.
 - 피검사자들로 하여금 검사해석에 주도적으로 참여할 수 있도록 관심을 유도한다.
 - 검사를 실시했던 기억을 상기, 검사에 대한 주관적인 느낌 묻기 등
 - 중장년 직업역량검사에 대해 피검사자가 이해하기 쉬운 용어로 간략하게 설명한다.
 - 검사결과표의 전체적인 구성에 대해 설명한다.
 - 본 검사로 제시되는 결과의 한계를 분명히 설명하고 계속 고용 또는 성공적인 이·전직을 위해서는 다른 다양한 영역의 정보들을 통합하여 해석해야 함을 안내한다.

검사결과표 1page 예시

중장년 직업역량검사 결과보고서
홍길동 page 1

성명	성별	생년월일	검사 실시일
홍길동	남	1960.12.2	2015.01.01

I. 중장년 직업역량검사 이해하기

● 중장년 근로자의 경력개발과 직업역량

• **역량이란?**
특정한 상황이나 직무에서 우수한 성과를 달성할 수 있는 개인의 특성을 의미하는 것으로, 지식, 기술 등의 능력을 비롯하여 다양한 개인의 특성을 포함합니다.

• 중장년 근로자의 경력개발을 위해서는 다음에서 제시하는 것과 같이 다양한 요소들을 종합적으로 조망해 보아야 합니다.

● 중장년 근로자의 주요 직업역량

경력활동	향후 경력 변화를 생각하면서 장기적이고 실행 가능한 목표를 세우고 필요한 활동을 하는지, 경력전환이 필요할 경우 재취업에 대한 자신감 정도를 나타냅니다.
직무태도	현재 종사하고 있는 일에 대한 감정으로서, 현재의 일이 자신의 가치관과 흥미와 일치한다고 생각하는 정도와 현재의 일에 만족하는 정도를 나타냅니다.
직무능력	일반적으로 일을 할 때 필요한 지식과 기술을 사용할 수 있는 능력과 업무를 위해 다른 사람과 교류하면서 생기는 문제를 해결하는 능력에 대한 자신의 판단입니다.
개인특성	개인의 성격특성으로서, 자기, 타인, 세상에 대해 긍정적인 태도를 갖고 자신감을 보이는 정도와 다양한 상황과 사물에 대한 호기심과 개방성을 가진 정도를 나타냅니다.
기초자산	향후 경력을 추구하는 데 필요한 기본적 자원으로서, 자신의 정신적, 신체적 건강에 대한 전망과 가족이 믿고 지지해주는 정도를 나타냅니다.

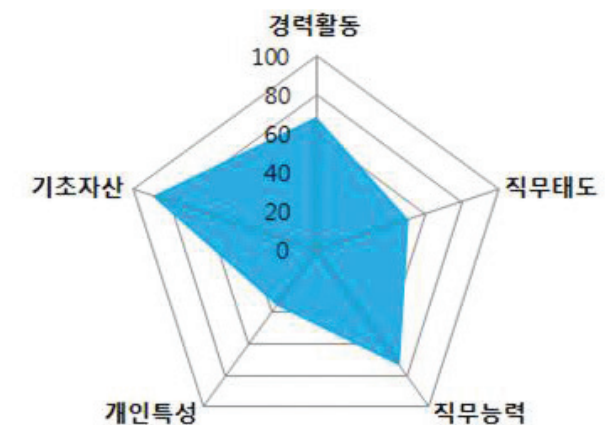
2) 2단계 - 직업역량 진단 결과 해석(결과표 2, 3page)

검사해석의 두 번째 단계는 본 검사에서 평가한 직업역량 및 하위요인별 결과를 해석하는 것이다. 결과표 2페이지에는 하위 요인별 구체적인 결과를 해석하기 이전에 피검사자의 결과를 한눈에 파악할 수 있도록 전체 역량 프로파일이 제시되어 있다. 피검사자가 프로파일을 통해 자신의 결과를 이해하고 하위 요인별 결과 해석에 능동적으로 참여할 수 있도록 하위 요인에 대해 간략히 설명하는 등 피검사자의 관심을 유도해야 한다.

다음으로 우측에 제시된 직업 역량 하위 요인별 결과 그래프를 토대로 각 하위 요인에 대한 점수를 설명하며 결과표 3페이지를 참고하여 피검사자의 강점과 약점에 대해 구체적으로 설명한다.

(1) 전체 역량 프로파일

전체 역량 프로파일은 [그림 4]와 같이 5개 주요 역량의 점수를 오각형 다이어그램에 표현하여 제시한다. 각 역량의 점수는 T점수로 환산한 2개 하위 요인의 점수를 평균 계산하여 구한다. 오각형 다이어그램에 위쪽부터 차례로 경력활동, 직무태도, 직무능력, 개인특성, 기초자산의 점수를 기입하고, 5개의 역량 점수를 연결하는 방법이다. 전체 역량 프로파일을 통해 피검사자는 자신의 전체 역량을 전반적으로 파악하여 쉽게 이해할 수 있다.



[그림 4] 전체 역량 프로파일 예시

(2) 하위 요인별 설명 및 점수

경력활동, 직무태도, 직무능력, 개인특성, 기초자산, 5개 주요 역량의 하위 요인은 각각 두 개로 구성된다. 경력활동은 재취업 자신감과 경력계획으로, 직무태도는 직무 적합도와 직무만족으로, 직무능력은 업무능력과 관계능력으로, 개인특성은 자기평가와 개방성으로 기초자산은 가족의 지지와 건강으로 나누어진다.

하위 요인 점수는 검사 점수 자체가 아닌 T점수로 환산한 점수이다. T점수는 다른 사람들과 비교했을 때의 상대적인 수준을 알아보기 위해 원점수의 분포를 평균 50, 표준편차 10인 분포로 변환한 표준점수를 의미한다. 검사 결과, T점수가 57점 이상일 경우는 강점, 44~56점은 보통, 43점 이하일 경우는 약점으로 구분한다. 자신과 동일한 조건의 사람들을 대상으로 하여 T점수로 환산함으로써 자신의 위치를 확인하고, 동일집단과 비교했을 때의 강점과 약점을 알 수 있게 해준다는 측면에서 피검사자에게 필요한 여러가지 정보를 제공해 준다. 동일 집단은 집단 교차분석 결과를 토대로 결정하였으며, 집단 교차분석에서 사용한 집단변인은 연령(40대/50대), 학력(고졸 이하/대졸 이상), 연봉(3천만 원 미만/이상)이다.

각 하위 요인별 결과에 대한 해석은 다음과 같다. 57점 이상일 경우는 ‘강점’에 해당하는 결과 해석을, 43점 이하일 경우는 ‘약점’에 해당하는 결과 해석을 참고하면 된다.

① 경력활동

향후 본인의 경력 변화를 생각하면서 장기적이고 실행 가능한 목표를 세우고 필요한 활동을 해 나가고 있는 정도와 재취업을 위한 능력 및 노력에 대한 자신감 정도를 측정합니다.

재취업 자신감	강점	취업을 위한 실제적이고 집중적인 직업탐색 행동(이력서 작성이나 인터뷰 준비 등)들을 잘 하고 있습니다.
	약점	취업과 관련하여 실제적인 활동을 적극적으로 준비하지 못하고 있습니다. 구체적으로 이력서를 작성하여 관련 기관에 보내거나 인터뷰를 하는 등의 활동을 통해 보다 적극적으로 직업탐색을 해 나가시기 바랍니다.
경력 계획	강점	직업탐색 정보를 모으고 직업탐색 단계를 계획하는 데 있어서 잠재적인 가능성을 향상시키기 위한 준비를 잘 하고 있습니다.
	약점	잠재적인 가능성 향상을 위한 준비가 부족합니다. 진출하려는 분야의 지식습득을 위한 노력(학점관리, 학원수강 등), 전공지식 이외의 공통적으로 필요한 직무능력(컴퓨터 활용능력, 문서작성 등) 향상을 위한 활동을 준비하세요.

② 직무태도

현재 종사하고 있는 일이 자신의 특성 및 적성과 일치한다고 생각하는 정도와 현재 자신의 일에 만족하는 정도를 측정합니다.

직무 적합도	강점	현재 하고 있는 일이 자신의 특성, 적성, 가치관, 목표 등과 잘 맞습니다.
	약점	현재하고 있는 일이 자신의 특성 및 적성과 잘 맞지 않으므로 취업을 다시 할 때는 특성 및 적성과 맞는 직업을 고려해 보시기 바랍니다.
직무 만족	강점	현재 하고 있는 일에 대해 전반적인 영역에서 만족하고 있습니다.
	약점	현재 하고 있는 일에 대해 전반적인 영역에서 만족하지 못하므로 다른 직업으로 옮기는 시도를 해볼 수 있습니다.

③ 직무능력

일반적으로 일을 할 때 필요한 지식과 기술을 사용할 수 있는 능력과 업무를 위해 다른 사람과 교류하면서 생기는 문제를 해결하는 능력을 측정합니다.

업무 능력	강점	지식을 사용하여 업무를 수행하는 능력이 높습니다.
	약점	지식을 사용하여 업무를 수행하는 능력이 낮습니다. 따라서 업무에 대한 처리 수준을 높이고 처리 시간을 줄이기 위해 이러한 능력을 높이도록 노력하는 것이 필요합니다.
관계 능력	강점	대인관계에서 발생하는 문제를 적절히 해결하는 능력이 뛰어납니다.
	약점	대인관계에 대해 어려움을 느끼고, 문제가 발생하였을 때 해결하는 능력이 부족하므로 사람들과의 관계를 원만하게 유지하려는 노력이 필요합니다.

④ 개인특성

자기, 타인, 세상에 대해 긍정적인 태도를 가지고 자신감을 보이는 정도와 다양한 상황과 사물에 대한 호기심 및 개방성을 가진 정도를 측정합니다.

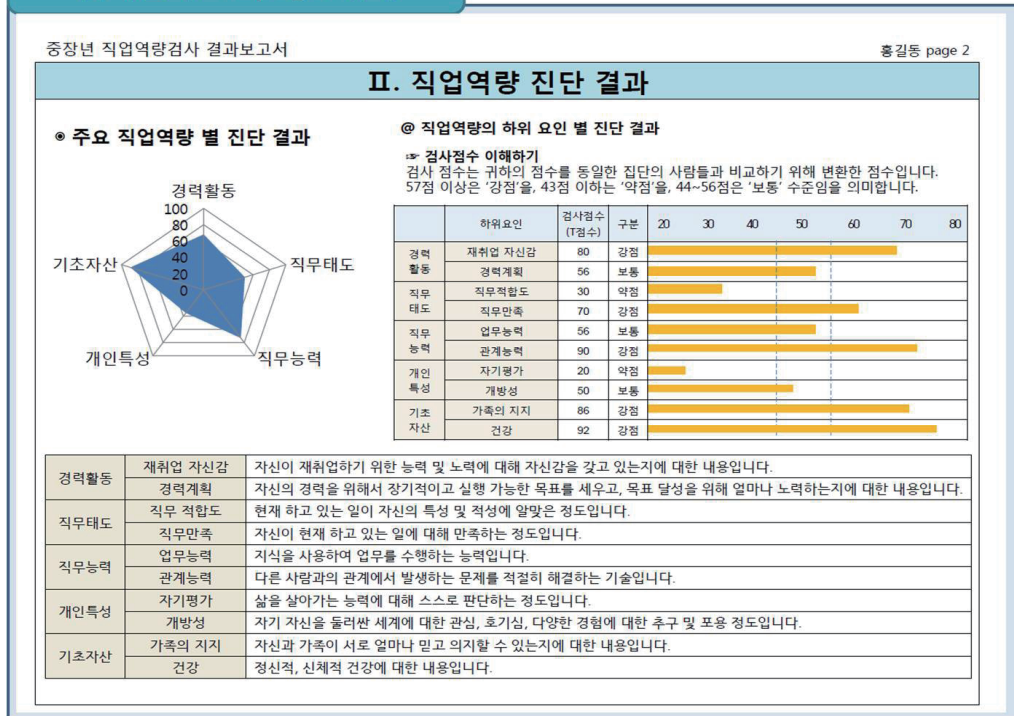
자기평가	강점	삶을 살아가는 능력에 대해 스스로가 자신감을 갖고 있습니다.
	약점	삶을 살아가는 능력에 대해 스스로가 낮게 판단하고 있습니다. 따라서 이러한 능력들을 좀 더 높이고, 생각을 긍정적으로 바꾸는 것이 중요합니다.
개방성	강점	자신의 적성, 흥미, 성격 등의 자기이해를 위한 다양한 활동을 활발하게 경험하고 있습니다.
	약점	자신의 적성, 흥미, 성격 등의 자기 이해를 위한 다양한 활동을 하는 정도가 부족합니다. 따라서 다양한 경험을 통하여 이를 높이시길 바랍니다.

⑤ 기초자산

향후 경력을 추구하는데 필요한 기본적인 자원으로, 자신의 정신적·신체적 건강에 대한 전망과 가족이 믿고 지지해주는 정도를 측정합니다.

가족의 지지	강점	가족들이 자신을 믿고, 정신적이거나 실질적인 도움을 많이 주고 있습니다.
	약점	자신의 가족이 자신을 믿지 않으며 정신적, 실질적인 도움을 받고 있지 못하고 있으므로 가족과의 의사소통을 증진시켜 지지받을 수 있도록 노력해야 합니다.
건강	강점	현재 정신적, 신체적 건강이 선생님과 비슷한 집단과 비교하여 높은 편입니다.
	약점	현재 정신적, 신체적 건강이 선생님과 비슷한 집단에 비해 낮은 편입니다. 따라서 정신적, 신체적 건강을 높이기 위한 관리가 필요합니다.

검사결과표 2page 예시



검사결과표 3page 예시



3) 3단계 - 기초직무능력 진단 결과 해석(결과표 4, 5page)

검사해석의 세 번째 단계는 기초직무능력 진단 결과를 해석하는 것이다. 결과표 4페이지는 피검사자의 기초직무능력에 대한 검사결과를 피검사자의 현 직종 및 최근 퇴직 직종에 종사하는 사람들 그리고 이직 희망 직종에 종사하는 사람들과의 결과와 비교하여 제시한다.

(1) 기초직무능력 설명

기초직무능력이란, 업무수행과 대인관계에 필요한 직무능력과 직무능력의 기초가 되는 인지 및 신체능력을 뜻한다. 총 20문항으로 측정하며, 20문항은 관계능력, 업무능력, 인지능력, 신체능력으로 구분된다. 관계능력은 타인과의 관계에서 발생하는 문제를 적절히 해결하는 능력을 의미하며, 업무능력은 주로 의사결정이나 과제를 수행하기 위한 계획을 기획하는 등의 능력을 의미한다. 인지능력은 지식을 획득하고 사용하는 방식에 관한 능력이고, 신체능력은 신체적인 업무를 수행하는데 필요한 능력을 의미한다. 기초직무능력에 대한 세부 내용은 <표 5>와 같다.

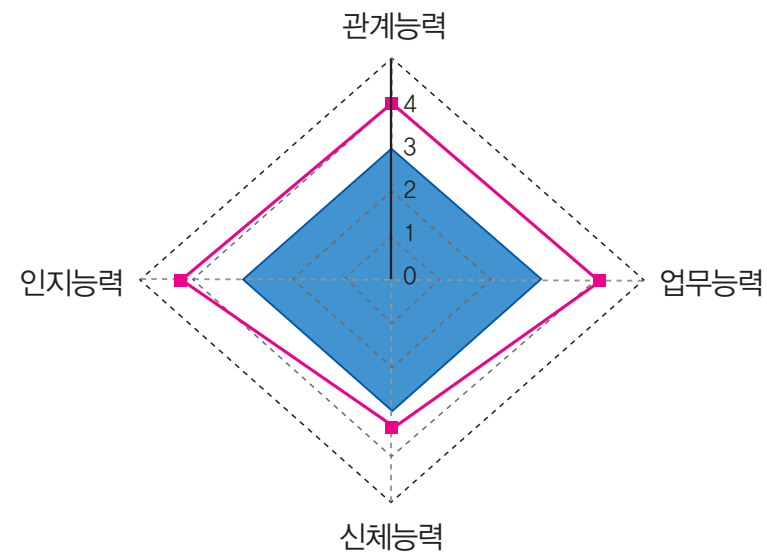
〈표 5〉기초직무능력 세부 내용

기초직무능력명	기초직무능력 설명
관계능력	1. 의사소통 타인과 정확한 의사소통을 할 수 있다.
	2. 사람파악 타인의 반응을 파악하고 왜 그렇게 행동하는지 이해한다.
	3. 행동조정 다른 사람들의 행동에 맞추어 적절히 대응한다.
	4. 설득 및 협상 타인과의 의견차이가 있을 때, 마음과 행동을 변화시키기 위하여 상대를 설득하거나 합의점을 찾는다.
업무능력	5. 창의력 주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 생각한다.
	6. 가르치기 다른 사람들에게 일하는 방법에 대해 가르친다.
	7. 서비스 지향 다른 사람들을 돕기 위해 적극적으로 노력한다.
	8. 판단과 의사결정 이득과 손실을 평가해서 결정을 내린다.
	9. 자원관리 과제를 수행하기 위해 필요한 자본, 시설, 인적자원 등을 확인, 계획하고 활용한다.
	10. 정보능력 과제에 맞는 정보를 수집, 관리하고, 필요한 정보를 조리있게 선택하여 활용하며 이 과정에 컴퓨터를 사용한다.
신체능력	11. 기술능력 과제를 수행하기 위하여 도구, 장비, 장치 등을 이해하고, 실제 수행에서 적절한 기술을 활용한다.
	12. 정교한 동작 손이나 손가락을 이용하여 복잡한 부품을 조립하거나 정교한 작업을 한다.
	13. 움직임 통제 신체를 사용하여 기계나 기구를 정확한 위치로 움직인다.
	14. 반응시간과 속도 신호에 빠르게 반응하며 신체를 신속히 움직인다.
	15. 신체적 강인성 물건을 들어 올리고, 밀고, 당기고, 운반하기 위해 힘을 사용한다.

인지능력	16. 수리력	어떤 문제를 해결하기 위해 숫자계산을 하거나 수식을 사용한다.
	17. 범주화	기준이나 법칙을 정하고 그에 따라 사물이나 행위를 분류한다.
	18. 기억력	단어, 수, 그림 그리고 철자와 같은 정보를 기억한다.
	19. 공간지각력	자신의 공간적 위치를 파악하거나 다른 대상들이 자신을 중심으로 어디에 있는지 안다.
	20. 추리력	문제해결 및 의사결정을 위해 새로운 정보가 가지는 의미를 파악한다.

(2) 기초직무능력 진단결과

기초직무능력에 대한 결과는 피검사자의 현 직종 및 최근 퇴직 직종에 종사하는 사람들 그리고 이직 희망 직종에 종사하는 사람들과의 결과와 비교하여 제시한다. 검사결과표 4페이지의 상단에 제시된 그래프는 현 직종 및 최근 퇴직 직종 재직자와의 비교 그래프이며, 하단에 제시된 그래프는 이직 희망 직종 재직자와의 비교 그래프이다. 비교 그래프는 [그림5]와 같이 기초직무능력을 4개 능력으로 구분하여 비교한 방사형 그래프와 20개 세부능력을 비교한 막대그래프로 제시된다. 두 그래프에서 빨간 색 꺾은 선 그래프는 피검사자의 점수를 의미하며, 파란색 막대그래프는 비교대상의 점수를 의미한다.



[그림 5] 기초직무능력 결과 그래프

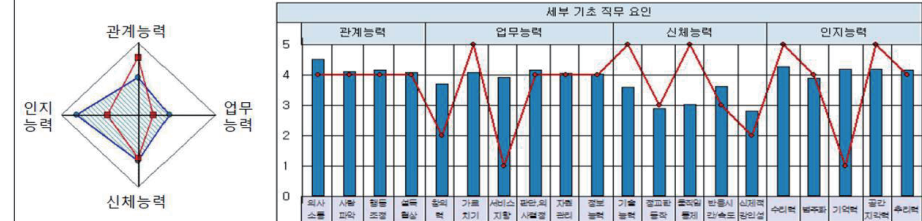
검사결과표 4page 예시

중장년 직업역량검사 결과보고서

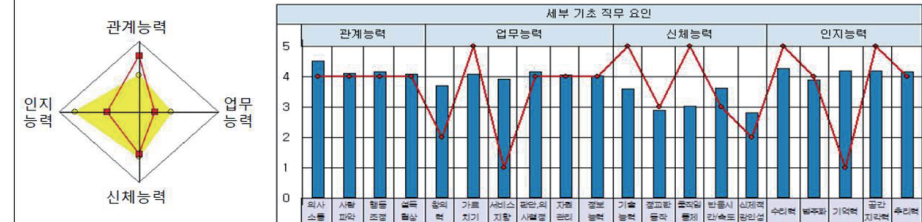
홍길동 page 4

Ⅲ. 기초직무능력 진단 결과

◎ 현 직종 재직자와의 비교(퇴직하신 경우, 가장 최근 재직 직종 재직자와의 비교) (■ 현 직종 평균, — 귀하의 점수)



◎ 이직 희망 직종 재직자와의 비교 (■ 희망 이직 직종 평균, — 귀하의 점수)



검사결과표 5page 예시

중장년 직업역량검사 결과보고서

홍길동 page 5

Ⅲ. 기초직무능력 진단 결과

기초직무능력 명		기초직무능력 설명
관계 능력	1. 의사소통	타인과 정확한 의사소통을 할 수 있다.
	2. 사람파악	타인의 반응을 파악하고 왜 그렇게 행동하는지 이해한다.
	3. 행동조정	다른 사람들의 행동에 맞추어 적절히 대응한다.
	4. 설득 및 협상	타인과의 의견차이가 있을 때, 마음과 행동을 변화시키기 위하여 상대를 설득하거나 합의점을 찾는다.
업무능력	5. 창의력	주어진 주제나 상황에 대하여 독특하고 기발한 아이디어를 생각한다.
	6. 가르치기	다른 사람들에게 일하는 방법에 대해 가르친다.
	7. 서비스 지향	다른 사람들을 돕기 위해 적극적으로 노력한다.
	8. 판단과 의사결정	이득과 손실을 평가해서 결정을 내린다.
신체능력	9. 자원관리	과제를 수행하기 위해 필요한 자본, 시설, 인적자원 등을 확인, 계획하고 활용한다.
	10. 정보능력	과제에 맞는 정보를 수집, 관리하고, 필요한 정보를 조리 있게 선택하여 활용하며 이 과정에 컴퓨터를 사용한다.
	11. 기술능력	과제를 수행하기 위하여 도구, 장비, 장치 등을 이해하고, 실제 수행에서 적절한 기술을 활용한다.
	12. 정교한 동작	손이나 손가락을 이용하여 복잡한 부품을 조립하거나 정교한 작업을 한다.
인지능력	13. 움직임 통제	신체를 사용하여 기계나 기구를 정확한 위치로 움직인다.
	14. 반응시간과 속도	신호에 빠르게 반응하며 신체를 신속히 움직인다.
	15. 신체적 강인성	물건을 들어 올리고, 밀고, 당기고, 운반하기 위해 힘을 사용한다.
	16. 수리력	어떤 문제를 해결하기 위해 숫자계산을 하거나 수식을 사용한다.
인지능력	17. 범주화	기준이나 법칙을 정하고 그에 따라 사물이나 행위를 분류한다.
	18. 기억력	단어, 수, 그림 그리고 철자와 같은 정보를 기억한다.
	19. 공간지각력	자신의 공간적 위치를 파악하거나 다른 대상들이 자신을 중심으로 어디에 있는지 안다.
	20. 추리력	문제해결 및 의사결정을 위해 새로운 정보가 가지는 의미를 파악한다.

4) 4단계 – 중장년 직업역량검사 결과 종합(결과표 6page)

마지막 단계는 앞에서 설명한 검사 결과를 종합하여 제시하는 단계이다. 결과표 6페이지에서는 그림을 통해 간단하게 검사 결과를 종합하여 제시한다. 그리고 피검사자의 직업역량과 기초직무능력 검사결과를 종합적으로 고려하여 적합 직종 3개를 추천하여 제시한다. 이는 해당 직종으로 이직을 성공한 중장년 근로자의 검사결과와 피검사자의 검사결과를 비교하여 유사한 패턴을 보이는 정도에 따라 추천한 결과이다. 마지막으로 추천 직종 관련 훈련 정보처에 대한 안내를 제시한다. 이를 통해 단순히 검사결과를 제공할 뿐만 아니라 전직을 위해 준비해야 할 사항을 자세하게 알 수 있도록 구성하였다.

또한 본 페이지에서는 개인의 구체적인 인적사항 정보들(성별, 연령, 학력, 전공, 이전 직종 분야, 희망 직종 분야, 구직 활동 기간, 희망 월수입, 보유 자격증)에 대한 정보도 요약하여 제시하고 있으므로 이를 상담 시 활용할 수 있다. 검사결과 뿐 아니라 객관적인 정보를 종합하여 제시함으로써 피검사자가 자신의 역량 및 기초직무능력에 대해 객관적으로 이해하고 상대적으로 부족한 부분을 보완해 나갈 수 있도록 구체적인 정보를 안내한다.

(1) 검사 결과 종합

검사 결과 종합은 앞부분에서 제시한 결과들을 종합하여 제시한다. 결과표 2페이지에서 제시했던 강점과 약점 역량을 [그림 6]과 같이 제시한다. 만약 강점인 역량이 없었다면, 보통 수준에 해당하는 역량 중에서 T점수가 가장 높은 순서대로 2개 요인을 강점 역량 제시 부분에 안내한다.



[그림 6] 검사 결과 종합 그림

(2) 적합 직종 추천

추천 직종은 피검사자의 현재 직업역량과 기초직무능력을 종합적으로 고려하여 재취업에 알맞은 직종을 안내해 주는 것이 목적이다. 각 직종에서 이직에 성공한 중장년 근로자의 역량 및 직무능력 상태와 피검사자의 역량 및 직무능력 상태를 비교하여 가장 유사한 패턴을 보이는 정도에 따라 직종을 추천한다.

15개 직종의 대표점수와 개인의 점수를 비교하여 적합한 직종을 추천하며, 개인의 점수 산출 방식은 성별에 따라 다르다. 산출된 개인의 점수와 각 직종의 대표점수를 비교하여 그 편차를 구한 후, 편차의 절대 값이 가장 작은 순서대로 적합 직종을 도출하여 1~3순위를 적합 직종으로 추천하는 방식이다. 총 15개 직종 중 3개의 직종을 추천하며, 15개 직종과 세부 직종명은 <표 6>, 직종에 대한 설명은 <표 7>과 같다.

<표 6> 15개 직종 및 세부 직종명

직종명	세부 직종
1. 경영 및 사무 관련직	노무사, 인적자원컨설턴트, 직무분석가, 커리어코치, 경영컨설턴트, 기획 및 마케팅 사무원, 인사 및 교육·훈련 사무원, 총무사무원, 안내·접수사무원 및 전화 교환원, 고객 상담 및 모니터 요원, 통계관련 사무원, 비서, 전산 자료 입력원 및 사무 보조원, 기타 사무원
2. 재무 및 회계직	회계사, 세무사, 관세사, 회계 사무원, 경리 사무원
3. 보건 및 복지 관련직	의사, 약사, 간호사, 치과위생사, 물리 및 작업 치료사, 임상 병리사, 방사선사, 안경사, 안마사, 위생사, 영양사, 의무기록사, 응급구조사, 간호조무사, 간병인, 사회복지사, 상담 전문가 및 청소년 지도사, 직업상담사 및 취업알선원, 시민 단체 활동가, 보육교사, 육아도우미
4. 운전 및 운송 관련직	항공기 조종사, 선장·항해사 및 도선사, 관제사, 철도 및 전통차 기관사, 화물열차 차장 및 관련 종사원, 자동차(택시, 버스, 화물차 등) 운전원, 택배원, 우편물 집배원, 선박 갑판원 및 관련 종사원, 하역 및 적재 단순 종사원
5. 영업 및 판매 관련직	기술 영업원, 해외 영업원, 자동차 영업원, 제품 및 광고 영업원, 상품중개인 및 경매사, 부동산 컨설턴트 및 중개인, 판매원, 상품 대여원, 계산원 및 매표원, 노점 및 이동 판매원, 방품판매원, 주유원, 홍보 도우미 및 판촉원
6. 경비 및 청소 관련직	경호원, 청원 경찰, 무인 경비원, 경비원, 청소원, 환경 미화원 및 재활용품 수거원, 배관 세정원 및 방역원, 구두미화원, 가사 도우미, 세탁원 및 다림질원, 계기 점검원 및 가스 점검원, 수금원, 주차 관리원 및 안내원, 검표원
7. 미용/숙박/여행/오락 및 스포츠 관련직	이용사, 미용사, 피부미용 및 체형관리사, 메이크업 아티스트 및 분장사, 애완동물 미용사, 결혼상담원 및 웨딩플래너, 혼례 종사원, 장례상담원 및 장례지도사, 여행 사무원, 여행 및 관광통역 안내원, 선박 및 열차 객실승무원, 숙박시설 서비스원, 오락시설 서비스원, 직업 운동선수, 경기심판 및 경기기록원, 스포츠 및 레크레이션 강사, 프로그래머
8. 음식서비스 관련직	주방장 및 조리사, 바텐더, 패스트푸드원, 웨이터, 주방 보조원, 음식 배달원, 기타 음식서비스 종사원
9. 건설 관련직	건축가 및 건축공학 기술자, 조경 기술자, 도시 및 교통설계 전문가, 건설자재 시험원, 건설구조관련 기능 종사자, 건설마감관련 기능 종사자, 배관공, 건설 및 채굴기계 운전원, 토목 및 채굴 관련 종사자, 건설 및 광업관련 단순 종사자
10. 기계 관련직	기계공학 기술자 및 연구원, 기계장비 설치 및 정비원, 운송장비정비원, 자동차정비원, 금형원, 자동차 및 자동차 부품품 조립원, 운송차량 및 기계 관련 조립원
11. 섬유 및 의복 관련직	섬유공학 기술자 및 연구원, 의복 제조원 및 수선원, 재단, 재봉 및 관련 기능 종사자, 제화 및 기타 직물 관련 기계조작원 및 조립원
12. 전기/전자 관련직	전기 및 전자공학 기술자 및 연구원, 전공, 전기, 전자기기 설치 및 수리원, 전기, 전자 부품 및 제품 조립원
13. 정보통신 관련직	컴퓨터 하드웨어 및 통신공학 기술자, 컴퓨터 시스템 설계 전문가, 소프트웨어 개발 전문가, 웹 전문가, 데이터베이스 및 정보시스템 운영 전문가, 통신 및 방송 정비기사 및 설치·수리원

14. 환경/인쇄/목재/가구/공예 및 생산단순직	환경공학기술자 및 연구원, 가구·목제품 조립 및 제조 관련 종사자, 공예원·세공원 및 약기제조원, 간판제작·설치원, 제조관련 단순 종사원
15. 조직원 관련직	물품이동 장비 조직원, 금형 및 공작기계 조직원, 냉난방 관련 설비 조직원, 자동조립라인 및 산업용 로봇 조직원, 섬유제조기계 조직원, 섬유가공관련 조직원, 발전 및 배전장치 조직원, 전기 및 전자설비 조직원, 전기·전자제품 및 제품 제조기계 조직원, 환경관련 장치 조직원(상하수, 소각), 인쇄 및 사진현상 관련 조직원, 목재·펄프·종이가공 및 제조 관련 조직원

〈표 7〉 15개 직종 설명

직종명	직종 설명
1. 경영 및 사무 관련직	사업서비스를 제공하고 관리하거나, 경영지원 및 행정서비스, 사무적인 일을 수행하는 것과 관련된 직업들입니다.
2. 재무 및 회계직	사업체의 재무기록을 관리하거나, 금융서비스를 제공하고 관리하며, 해당 사무적인 일을 하는 것과 관련된 직업들입니다.
3. 보건 및 복지 관련직	환자에게 간호 등의 의료서비스를 제공하거나 이를 보조하는 일과 관련된 직업들과, 복지 차원에서 다양한 사회서비스를 제공하는 일과 관련된 직업들입니다.
4. 운전 및 운송 관련직	첫째, 항공기, 선박, 기차, 지하철, 자동차, 기타 운송기계 및 장비 등을 운전·조작하는 업무, 둘째, 운전·운송관련 지원업무, 셋째, 운전·운송관련 단순 업무 등과 관련된 직업들입니다.
5. 영업 및 판매 관련직	상품 및 서비스의 가치를 실현하기 위해 상품, 서비스의 영업·판매행위를 직접 수행하거나 간접적으로 지원하는 직업들입니다.
6. 경비 및 청소 관련직	경비, 청소, 그 외 시설관리와 관련된 단순서비스 등의 업무를 수행하는 직업들입니다.
7. 미용/숙박/여행/오락 및 스포츠 관련직	미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 등과 관련된 개인서비스 직업들입니다.
8. 음식서비스 관련직	각종 음식을 조리하거나 제공하는 서비스 직업들입니다.
9. 건설 관련직	건축, 토목, 조경과 관련된 기술직, 기능직, 단순노무직이 포함되어 있습니다.
10. 기계 관련직	공작기계, 설비장치, 산업용기계, 운송차량 등을 설치·정비하는 직업들입니다.
11. 섬유 및 의복 관련직	섬유로부터 실을 만들고 천을 만들어 의복을 만드는 전체 과정에 포함된 직업으로 구성되어 있습니다.
12. 전기/전자 관련직	전기·전자 관련직은 전기의 생산 및 전달하는 전체 과정과 전기·전자 관련 부품 및 제품을 제조하고 수리하는 과정에 포함된 직업으로 구성되어 있습니다.
13. 정보통신 관련직	정보를 생산하고 전달하는 일련의 과정에 관련된 직업들이 포함되어 있습니다.
14. 환경/인쇄/목재/가구/공예 및 생산단순직	환경, 인쇄, 목재, 종이, 가구, 공예 등의 산업 종사자가 포함되며, 생산단순직으로 기계, 재료, 화학, 섬유, 전기, 전자, 식품에 종사하는 단순종사자까지 포함됩니다.
15. 조직원 관련직	건설기계, 공작기계, 냉난방설비, 운송차량 등의 조작·조립을 담당하는 직업으로 크게 구분됩니다.

(3) 결과 해석 주의사항 안내

본 검사 결과는 피검사자가 응답한 내용에만 근거하여 산출된 결과임을 안내한다. 장기적인 경력개발의 수립은 다양한 요인들의 조망을 통해 이루어지기 때문에 이후 경력 계획 수립 및 실천은 본 검사 결과뿐 아니라 보다 다양한 객관적인 정보들과 통합하여 고려하도록 안내한다.

검사결과표 6page 예시

중장년 직업역량검사 결과보고서

총길동 page 6

IV. 중장년 직업역량검사 결과 종합

귀하의 강점은
재취업자신감, 직무적합도, 관계능력, 가족의 지지, 건강(WAI)입니다.

귀하의 약점은
직무적합도, 자기평가입니다.

주요 역량	검사점수 (T점수)	하위요인	검사점수 (T점수)
경력 활동	68	재취업 자신감	80
		경력계획	56
직무 태도	50	직무적합도	30
		직무만족	70
직무 능력	73	업무능력	56
		관계능력	90
개인 특성	35	자기평가	20
		개방성	50
기초 자산	89	가족의 지지	86
		건강	92

● 직종 추천

적합 직종은 귀하의 직업역량을 종합적으로 고려하여 추천해드리는 직종입니다. 해당 직종으로 이직을 성공한 중장년 근로자의 검사 결과와 귀하의 검사 결과를 비교하여 유사한 패턴을 보이는 정도에 따라 추천 직종을 선정하여 제공해드립니다.

적합 직종명	세부 직종명
1 경영 및 사무 관련직	노무사, 인적자원컨설턴트, 직무분석가, 커리어코치, 경영컨설턴트, 기획 및 마케팅 사무원, 인사 및 교육·훈련 사무원, 총무 사무원, 안내·접수사무원 및 전화 교환원, 고객 상담 및 모니터 요원, 통계관련 사무원, 비서, 전산 자료 입력원 및 사무 보조원, 기타 사무원
2 재무 및 회계직	회계사, 세무사, 관세사, 회계 사무원, 경리 사무원
3 음식서비스 관련직	주방장 및 조리사, 바텐더, 파스트루드원, 웨이터, 주방 보조원, 음식 배달원, 기타 음식서비스 종사원

▶ 직종 관련 훈련 정보서

직종 관련 훈련기관 및 훈련 과정 정보에 대한 보다 다양한 정보는 고용노동부 HRD-Net, www.hrd.go.kr의 내용을 참고하시기 바랍니다.

☞ 결과해석 주의

장기적인 경력개발의 수립은 다양한 요인들의 조망을 통해 이루어지며, 본 검사의 결과는 당신이 응답한 내용에 근거하여 제공된 것이므로 이후 경력 계획 수립 및 실천은 보다 다양한 객관적인 여러 정보들과 통합하여 진행하시기 바랍니다.

※ 기타 인적사항

성별	남자	연령	56세
학력	고등학교 졸업	전공	-
현(이전)직종분야	음식서비스 관련직		
희망직종분야	영업 및 판매 관련직		
구직활동기간	5개월	희망 월수입	300만원
자격증(종류)	없음		

집필진

이요행 / 한국고용정보원 연구위원
조아름 / 한국고용정보원 연구원

중장년 직업역량검사 실시요람

발행일 : 2015년 10월
발행인 : 유 길 상
발행처 : 한국고용정보원 T. 1577-7114
충청북도 음성군 맹동면 태정로 6
디자인 및 인쇄 : 크리커뮤니케이션

※ 저작권법에 의해 허락 없이 이 책의 내용을 발췌하거나 복제할 수 없습니다.

