

위탁 2012-10

맞춤형 일자리 정보제공 플랫폼 구축 정책연구 요약

The study of a platform for customized online
recruitment services

연구책임자 : 함 유 근 (건국대학교)

공동연구자 : 이 석 준 (건국대학교)

박 성 식 (건국대학교)

연구보조원 : 표 준 형 (건국대학교)



제 출 문

한국장학재단이사장 귀하

본 보고서를 「맞춤형 일자리 정보제공 플랫폼 구축 정책연구」
의 최종보고서로 제출합니다.

2012. 12.

- 주관연구기관명 : 건국대학교
- 연 구 기 간 : 2012.11. ~ 2012.12.
- 주관연구책임자 : 함 유 근

※ 본 보고서의 내용은 정책연구과제 연구팀의 의견이며
한국장학재단의 공식적인 견해와는 다를 수 있습니다.

요약 보고서 목차

| | |
|-------------------------------|----|
| I. 연구 목적 및 범위 | 1 |
| 1. 연구의 목적 및 필요성 | 1 |
| 2. 연구의 범위 | 1 |
| II. 현황 분석 | 2 |
| 1. 공공기관의 인력 채용 | 2 |
| 2. 국내외 일자리 정보제공서비스 | 2 |
| 3. 플랫폼의 개념 | 3 |
| III. 한국장학재단과 국가인재육성 현황 | 4 |
| IV. 설문조사 분석 | 5 |
| 1. 설문조사 개요 | 5 |
| 2. 주요 설문조사 결과 | 5 |
| 3. 결과분석 및 시사점 | 7 |
| V. 장학재단 플랫폼(To-Be) | 8 |
| 1. 장학재단 사업목표/전략과 플랫폼 | 8 |
| 2. 장학재단 핵심정보자산과 플랫폼 | 8 |
| 3. 단계별 국가 인재 추천 맞춤형 플랫폼 구축 전략 | 11 |
| VI. 플랫폼 생태계 구축 | 12 |
| 1. 생태계 구성 요소 | 13 |
| 2. (생태계 육성을 위한) 외부 협력 및 제휴 | 14 |
| 3. 법률적 문제 | 14 |
| 4. 사후관리 | 15 |
| VII. 결론 | 15 |
| 1. 기대 효과 | 15 |
| 2. 향후 과제 | 16 |

I. 연구의 목적 및 범위

1. 연구의 목적 및 필요성

- 본 연구의 목적은 한국장학재단이 보유한 차별화된 고객 DB자산을 기반으로 하여 일자리 공급자(공공기관, 민간기관, 대학 등)와 수요자(학생 등)의 요구를 상호 매칭하는 국가인재 추천 맞춤형 정보 플랫폼 구축 방안을 제시하는 것임
 - 재단의 핵심역량인 우수인재 인력풀과 관련된 핵심정보자산(killer contents)을 활용할 수 있는 방안을 마련
 - 한국장학재단의 고객 정보는 공공기관이나 민간기업의 인력 채용 과정에서 발생하는 불필요한 시간과 비용을 절감하여 국가 경제의 효율성을 높이는데 기여할 수 있음
- 한국장학재단의 주 고객인 대학생들에게는 취업이 인생의 최종 목표가 아님에 따라 단순히 일자리 알선을 넘어서 멘토링(Mentoring) 등 인생설계에 대한 코칭 차원에서 취업에 도움을 제공하는 것이 중요해지고 있음
- 한국장학재단이 보유하고 있는 고품질의 객관적인 학생 정보들을 활용한 대학생들에 대한 맞춤 일자리 정보 제공의 필요성이 커지고 있음

2. 연구의 범위

- 연구 목표를 위해 본 연구에서 사용될 연구방법은 다음과 같음
 - 먼저 연구 목적 및 필요성에 따라 연구주제를 도출
 - 도출선행연구 분석 및 분석틀을 작성하기 위하여 국내외 문헌연구를 실시함
 - 위의 조사를 통해 현재 국내는 물론 해외 취업 정보 사이트의 사례들을 수집하여 분석해 이들의 문제점과 본 연구에 대한 시사점을 도출하고 현재의 공공기관 인력채용 프로세스를 파악하며 그 변화 추세와 문제점을 분석함
 - 공공기관 인사/채용담당 공무원과 대학생을 대상으로 설문조사를 실시하여 정성적인 방법과 정량적인 연구방법을 상호간 보완
 - 위 방법들을 통한 내용을 종합해 쟁점별로 대안/방안을 정리 후 종합 분석을 수행

Ⅱ. 현황 분석

1. 공공기관의 인력 채용

- 2012년 12월 현재 국내 법률에 따라 공공기관으로 지정된 기관은 모두 288개(공기업: 28개, 준정부기관: 83개, 기타공공기관: 177개)
- 2013년도 공공기관 신규 채용 규모가 총 1만5372명으로 확정
- 공기업보다 규모가 작은 공공기관들, 특히 복지와 노동 등 사회서비스 부문 채용은 크게 증가할 전망

2. 국내외 일자리 정보 제공 서비스

- 취업정보망(워크넷)
 - 고용노동부가 제공하고 한국고용정보원이 운영하는 구직/구인 사이트로 구직자에게는 안정적인 일자리를 구인업체에게는 원활한 인력충원이 될 수 있도록 지원해 주는 온라인 취업 포털 사이트
 - 최근에 주목해야 할 워크넷의 특징은 2010년 1월 대졸취업준비생 전용사이트 잡영(Job Young) 서비스를 개시한 점임
 - 같은 해 3월에는 채용대행시스템인 ‘e-채용마당’ 서비스를 개시
 - 2011.7 부터 민간취업포털(잡코리아·사람인·커리어)과 지방자치단체의 채용정보를 공유하여 모든 일자리가 워크넷에 통합 제공
 - 정보소외계층 배려를 위해 장애인과 고령자 등 취업취약계층이 보다 쉽고 편리하게 일자리를 찾을 수 있도록 사업을 추진 중

가. 기존 국내 취업 정보 사이트의 문제점

- 구직자의 고민상담 1위는 ‘취업진로’에 대한 조언이나 멘토링 부재
- 고학력자 실업의 원인 중 하나로 대학생에 특화된 일자리 정보 제공의 미흡이 지적되고 있음
- 대학생들을 위한 민간 사이트도 실질적으로 대학생들을 공공기관이나 정부기관에 추천하거나 상담을 하는 기능은 못하고 있음
- 구인 기관의 인재선발 효과와 효율성을 높이기 위해서는 기관의 특성을

반영한 맞춤형된 대상자 정보를 제공해야 하나 이런 부분도 현재 채용 정보 시장에서 제공되고 있지 못함

나. 해외 취업 정보 사이트 유형과 특징

- 취업정보관련 플랫폼은 기능과 가치사슬 단계에 따라 여러 유형이 존재
- 해외 공공 취업 정보 사이트들은 대체로 취업에 관한 정보 제공과 교육(인턴쉽 포함)을 구별하여 플랫폼을 구축
- 해외에서는 최근에 빅데이터를 활용해 취업 정보 제공이 점점 더 스마트해지는 사례들이 등장하고 있음

다. 해외 사례의 시사점

- 취업 정보 제공 관련 모든 기능을 민영화할 경우 취업 서비스가 비교적 취업이 쉬운 사람에게 선택적으로 집중되어 취약계층이나 장기실직자의 취업성과는 오히려 악화
- 취업에만 집중, 공공인재육성 지원에 대한 고려는 전혀 반영되지 않음
- 앞으로 국내에서도 빅데이터 활용이 본격화되면 인재 추천이나 관련 정보 제공도 보다 효과적으로 발전할 수 있을 것으로 기대됨

3. 플랫폼의 개념

- 본 연구의 목적에서 제시된 바와 같이 한국장학재단이 보유하고 있는 고객 DB를 활용해 국가인재 활용을 높이기 위해서는 이들 정보를 이용하는 측과 제공하는 측 사이를 연결시켜줄 수단이 필요함
- 본 연구에서 플랫폼이란 공공기관의 효율적이고 효과적인 인재 선발을 지원하는 기술적 기반으로 생태계 내 주체들인 학생, 대학, 공공기관, 민간 기관들이 협력하여 각자의 원하는 효용을 달성하는 통로로 정의함
- 플랫폼은 그 플랫폼이 필요한 시장에서의 수요 및 플랫폼 제공자의 강점에 따라 다양한 형태가 가능함
 - 한국장학재단이 보유하고 있는 정보를 공공기관의 인재 선발에 활용하도록 하는 플랫폼은 인재선발이라는 가치사슬에서 어디를 지원할지, 그리고 플랫폼이 개방된 형태인가 폐쇄적인 형태인가에 따라 4가지 유형이 존재함

Ⅲ. 한국장학재단과 국가인재 육성 현황

1. 한국장학재단 개요

- 한국장학재단은 미래 인재양성을 위한 정부의 국정운영 방침에 따라 경제적 여건과 관계없이 의지와 능력이 있는 사람은 누구나 고등교육을 받을 수 있도록 하기 위해 2009년 5월 설립된 학자금 지원 전문기관임

2. 장학재단 사업 및 국가인재 육성

- 주요업무
 - 학자금 대출
 - 우수학생 및 저소득층 국가장학사업 수행
 - 인재육성 지원사업(멘토링 사업, 대학생 지식봉사)
 - 부금 모집·관리
 - 기숙사 등 학생복지 시설 등의 설치·운영

3. 재단 보유 국가인재 특성 및 DB정보

- 장학사업의 종류가 저소득층장학사업, 우수학생국가장학사업, 대학생국가근로장학사업, 국가연구장학사업, 기부장학사업 등 다양하며, 이에 대해 관리되고 있는 장학생 인력풀(DB)이 매우 방대함
 - 사용자 분류체계에 따라 이를 생활지원, 취업, 교육 연수 등의 상세한 학생정보로 분류하여 국가우수장학생 선발을 위한 기초자료로서 활용이 가능함
- 재단은 학생정보 분류체계에 따라 재단이 보유한 각종 장학금 및 봉사활동 데이터와 연계하여 필요시 다음과 같은 정보를 제공할 수 있음
 - 국가우수장학금, 해외유학장학금, 외국인대상장학금, 국가장학금 등 각종 장학금 정보, 각종 학자금 대출 정보
 - 지식봉사멘토링, 봉사활동 등에 대한 참여/활동 정보
 - 기타 학생 정보 등

IV. 설문조사 분석

1. 설문조사 개요

○ 조사 목적

- 본 연구에서는 연구 목적을 보다 효과적으로 달성하기 위해 수요자(학생)와 공급자(공공기관 인사/채용 담당자)를 대상으로 두 가지 형태의 설문조사를 온/오프라인으로 실시

○ 조사 대상

- 재단에서 제공한 대상자와 건국대 재학생, 공공채용정보사이트 등에서 공개된 채용담당자를 대상으로 재단의 업무협조공문을 첨부하여 설문을 요청
- 수요자(학생) : 120명 발송 34명 응답(28.3%)
- 공급자(공공기관 인사/채용 담당자) : 121명 발송 51명 응답(40.5%)

2. 주요 설문조사 결과

○ 수요자와 공급자에 따른 각 설문의 주요 문항 및 결과는 다음과 같음

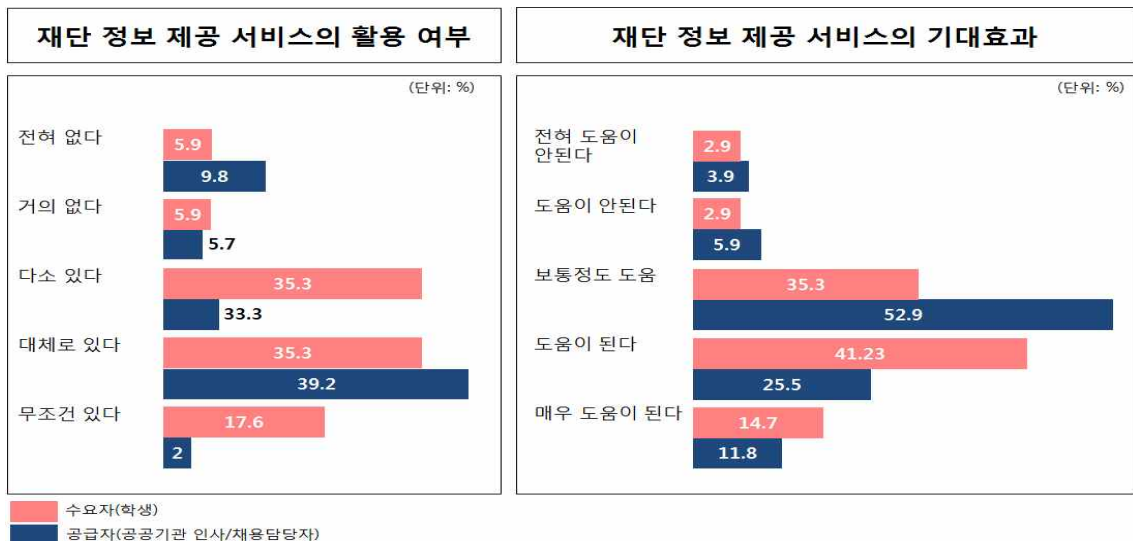
| 대상 | 주요 문항 | 결과 |
|-----|--|--|
| 수요자 | 취업 사이트의 정보는 본인의 적합한 일자리 정보제공에 도움을 준다(47.1%) | <ul style="list-style-type: none"> • 대체적으로 수요자는 취업사이트를 이용 • 단순 정보제공뿐 인생설계상담 등 멘토링 기능 없음 • 본인에게 필요한 정보파악이 어려움 • 재단 제공 맞춤형 정보제공에 대한 기대가 높음 • 개인정보노출, 적절한 정보, 비요 |
| | 취업 사이트의 정보는 본인의 인생설계/상담에 도움이 안 된다(29.4%) | |
| | 이용 시 문제점 : 나와 상관없는 정보나 기능이 많다. (28.6%) | |
| | 맞춤형 일자리 정보제공 사용 여부는 무조건 있다(17.6%), 많이 있다(35.3%) | |
| | 맞춤형 일자리 정보제공의 기대효과는 매우 도움이 될 것(14.7%), 도움이 된다(41.2%) | |
| | 맞춤형 일자리 정보제공 시 우려 사항은 개인정보노출(21.9%), 충분한 정보제공(18.8%) | |

| | | |
|-----|---|---|
| | 비용의 발생(7.8%) | 등의 상황을 우려 |
| 공급자 | 구인 방법 : 자체 홈페이지 공고(48.4%) 민간 취업사이트 등록(17.2%) 공공 취업사이트 공고(14%) | <ul style="list-style-type: none"> • 공공기관 대부분 자체 홈페이지를 활용하여 구인공고 • 구인 포털 서비스는 도움이 되지만 정보가 부족함 • 재단의 정보제공에 기대가 높음 • 적정 스펙 등의 구직자정보를 원하며 보안에 대해 우려하고 있음 |
| | 구인 포털 서비스는 기관의 적합한 지원자선별에 보통정도 도움이 된다(49%) | |
| | 이용 시 문제점 : 구인에 필요한 정보가 부족하다(26.2%) | |
| | 맞춤형 일자리 정보제공 활용 여부 대체로 있다(39.2%), 다소 있다(33.3%) | |
| | 맞춤형 일자리 정보제공의 기대효과는 도움이 될 것(25.5%), 보통정도 도움이 된다(52.9%) | |
| | 재단에서 제공하였으면 하는 정보 : 지원자의 적정스펙(49.1%) 지원자의 멘토/재단 추천(인증)서(10.5%) | |
| | 재단 정보 활용 시 우려사항 : 개인정보 노출(43.9%), 적시에 정보를 못 받는 경우(24.2%) | |

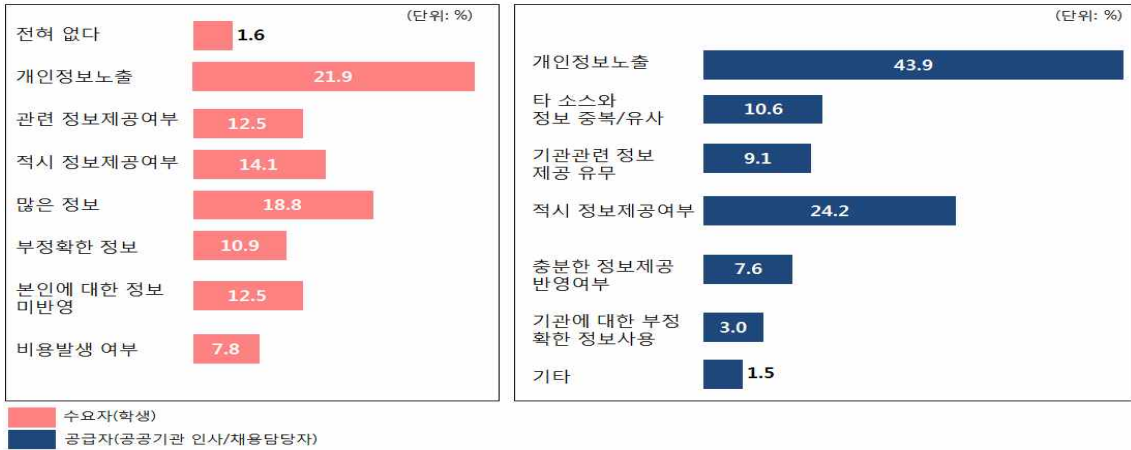
<표 IV-1> 설문문의 주요문항 및 결과

○ 재단에서 국가인재 추천 맞춤형 정보제공 서비스를 시행할 시 이에 대한 활용 여부, 기대효과 및 우려 사항에 대한 설문 결과는 다음과 같음

[그림 IV-1] 주요 항목의 설문결과



재단의 국가인재추천 맞춤형 정보서비스 활용시 우려되는 사항



3. 결과분석 및 시사점

○ 수요자(학생) 설문 결과 요약 및 해석

- 점차 더 많은 학생들이 취업을 위해 온라인 사이트에 의존하는데 이는 역설적으로 국가기관에 취업해 기여할 기회는 더욱 적어짐을 의미
- 기존 취업 사이트는 정보의 적합성 수준이 낮아 매칭의 비효율성 및 비효과성 초래
- 온라인상에서 인생설계에 관한 조언을 갈망하나 이에 대한 지원이 부족하여 온라인과 오프라인에서의 취업에 대한 상담/멘토링이 중요
- (재단의) 맞춤 일자리 제공에 대한 기대가 매우 높음
- 맞춤형 정보제공에 있어 개인정보의 유출에 우려를 하고 있어 개인신상정보에 대한 법적인 측면을 고려한 제공방법이 필요함

○ 공급자(공공기관 인사/채용 담당자) 설문 결과 요약 및 해석

- 지원자 모집을 주로 자체 페이지를 통하는 수동적인 방법 사용하여 기관이 원하는 적절한 인재 발굴에 한계
- 기존 민간 취업 정보 사이트의 효과도 보통이며 구인에 대한 정보 부족(기본적인 지원자 스펙 정보를 포함)이 문제점으로 지적됨
- 시장에 이들이 원하는 적절한 정보와 전문화된 지원이 부족하고, 공공기관은 모집 단계에 시간과 노력 낭비하고 있어 재단의 일대일 맞춤형 일자리 정보제공에 대한 기대치가 높음
- 맞춤형 정보제공에 있어 개인정보 유출을 우려하고 있어, 역시 개인신상정보에 대한 법적인 측면을 고려한 정보 제공 방법이 필요

V. 장학재단 플랫폼(To-Be)

1. 장학재단 사업목표/전략과 플랫폼

- 맞춤형 일자리 정보제공 서비스는 인재육성 지원 수단의 일환으로 재단의 전략적 목표에 효과적으로 부합되는 사업임
- 맞춤형 일자리 정보제공 서비스는 재단의 고객인 학생에게 실질적인 도움을 줄 수 있도록 공공기관의 인재 선발을 능동적으로 지원하고 기관의 참여를 유도

2. 장학재단 핵심정보자산과 플랫폼

가. 기존 체제/시장에서 서비스 되고 있지 않은 부분 및 일반 채용 정보 시장의 정보와 재단 정보 사이의 차이점

- 기존 취업정보 시장의 정보는 대학생들에게 부적합하고 신뢰성에 문제가 있음
- 기존 취업정보 시장은 일자리 정보 제공으로 되도록 많은 구직자가 일 자리를 찾고 구인 기관이 필요 인력을 충원하도록 하는 것이 목적으로, 국가 인재육성이나 최적 인재 선발은 목적이 아님
- 구인기관은 선발(screen & select)보다 채용(recruit)단계에서 많은 시간과 노력을 소비
- 재단 핵심정보자산(killer contents)의 의미
 - － 첫째는 현재 재단이 보유한 정보는 어느 다른 곳도 보유하고 있지 못한, 대학생들의 취업과 인생설계에 매우 유용한 정보이나 학생과 구인 기관들을 위해 적절히 활용되고 있지 못함
 - － 둘째는 현재 이러한 정보가 국가 인재를 고용해 활용해야 할 공공기관들에게는 매우 유용하나 기존 시장에서는 제공되지 않음
- 상업적이고 단순 일자리 찾아주기가 아닌 국가인재 추천 등 공익을 위해 활용될 수 있는 정보를 재단이 보유하고 있음

나. 취업정보 산업에서 장학재단 플랫폼의 의미와 개념

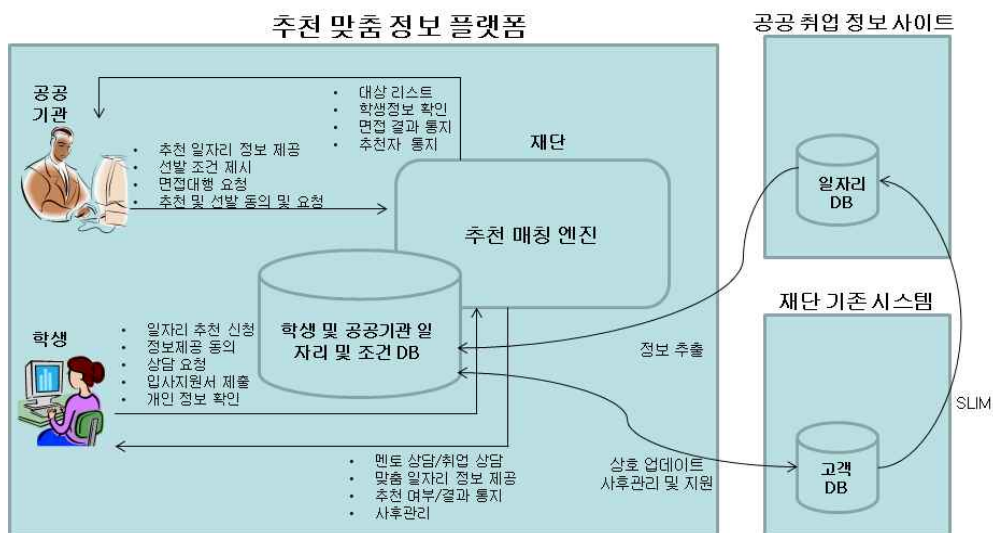
1) 취업정보 산업에서 재단 플랫폼의 의미

- 본 플랫폼은 쉽게 말해 제한된 공급자(재단 학생) 풀 중 공공기관에 맞는 최적 인력을 소개하는 온라인 헤드헌팅 서비스에 일부 정보 서비스가 포함된 형태의 플랫폼임
- 재단의 플랫폼은 공공기관이 “적임자 탐색 (search)” 및 “지원자 모집 (recruit)”을 하는데 있어 재단만이 보유하고 있는 특화된 정보를 제공하여 우수인력을 공공인재로 활용할 수 있도록 한다는 점에서 일반 인력관리 프로세스 및 민간 주도의 취업 플랫폼과 포털 대비 차별성을 가짐

2) 재단 플랫폼의 개념 및 구성

- 본 플랫폼은 재단에 등록된 학생들을 대상으로 공공기관 및 더 나아가 민간기관이 원하는 조건의 우수학생을 선별해 추천하거나 이들에 대한 맞춤형 정보를 (기관에) 제공하는 솔루션임([그림 V-1])
- 국가근로 장학생의 경우 대학과 인턴십을 제공하는 공공기관 간의 연결을 본 플랫폼을 통해 활성화 할 수 있음

[그림 V-1] 재단 플랫폼의 개념 및 구성



다. 재단 플랫폼의 기능 및 차별화 요인

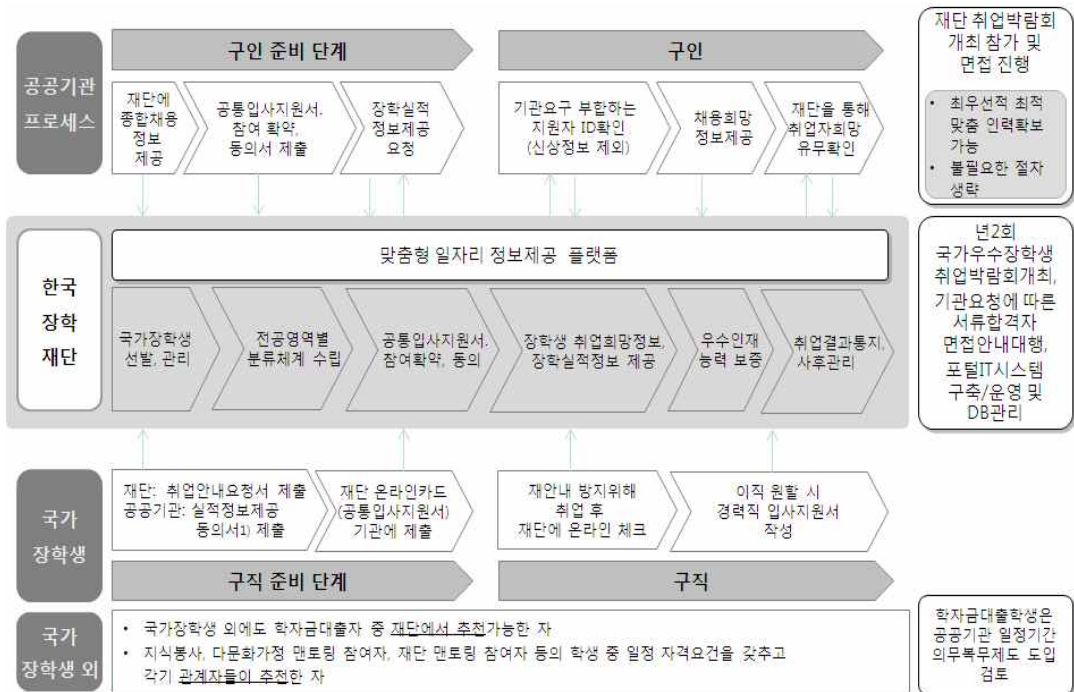
1) 채용 단계별 플랫폼의 기능

- 일반적으로 인력자원관리 플랫폼은 사용자가 누구이며 각 사용자가 어떤 단계이냐에 따라 다른 맞춤 정보 제공이 가능함(
 - 본 플랫폼은 1차적으로는 일자리 관련 지원 영역 중 단순 일자리 정보 제공이 아닌 추천 서비스 제공에 초점을 둠
 - 2차적으로는 구인 기관들이 원하는 조건의 구직자 정보(신상 정보를 제외한)를 맞춤형으로 제공하는 서비스임

2) 플랫폼을 통한 인재 추천 과정

- 다음 [그림 V-2]는 앞서 소개한 재단 플랫폼에 대한 모든 내용을 종합적으로 정리한 것으로 재단에서 선정된 국가우수인재의 선발부터 사후관리까지의 전 생애주기와 관련되어 공공기관과 국가우수 장학생이 구인 및 구인단계에 필요한 절차 등에 대한 것을 보여 주고 있음

[그림 V-2] 장학재단 플랫폼의 종합적 정보 흐름 및 구성

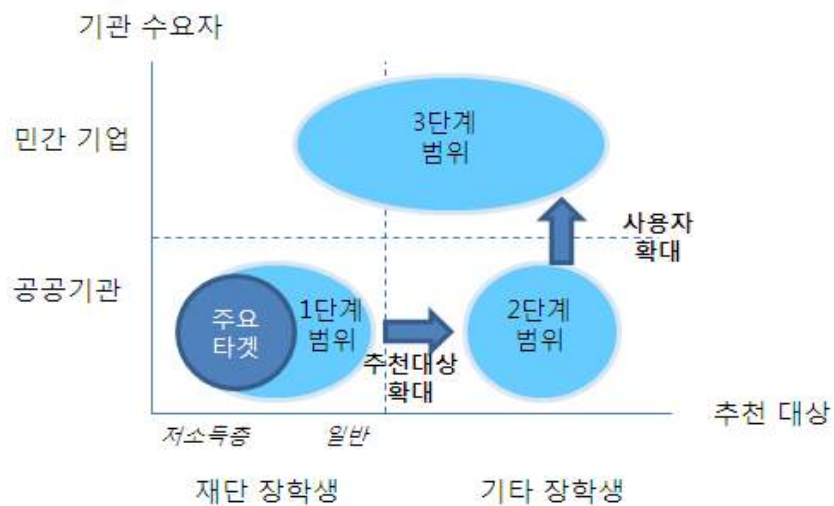


3) 플랫폼의 차별화 특성 및 유지 방안

- 본 연구에서 제안하는 플랫폼은 온라인에서 인력의 검색과 채용을 직접 제공하는 온라인 헤드헌팅 서비스라는 차별성이 있으며 정보 제공면에서도 구인 기관의 인력채용 단계별로 차별화된 맞춤 서비스 및 푸쉬(역제안) 서비스를 제공할 수 있음
- 본 연구의 설문조사 결과를 보더라도 현재의 외부환경에서 요구하는 차별성, 공익성, 효율성, 보안성 측면에서 폐쇄적인 독자적인 플랫폼이 필요
- 독자적 플랫폼의 의미를 좀 더 설명하면 사용자와 상호작용을 하는 플랫폼 제공자와 기술/콘텐츠를 제공하고 참여자를 통제하는 플랫폼 스폰서가 모두 한국장학재단이 된다는 의미임(단기적으로)
- 초기에 재단의 플랫폼이 효과가 있을 경우는 중장기적으로 여러 스폰서를 보유한 독자적 플랫폼을 통해 플랫폼의 효과를 확산시키는 것을 고려해야 함
- 독자적인 플랫폼의 사전 조건인 하부구조에 대한 막대한 투자 측면에서도 이미 재단이 구축한 방대한 장학 정보 데이터베이스가 이를 충족시킴
- 플랫폼 유지에 있어 가격정책도 중요하나 맞춤 일자리 정보 서비스를 무료로 제공하는 경우 이에 대해 염려해야 할 부분이 적음

3. 단계별 국가 인재 추천 맞춤형 플랫폼 구축 전략

[그림 V-8] 단계별 플랫폼 구축 전략



- 국가 인재 추천 맞춤형 플랫폼 구축은 재단만이 보유하고 있는 핵심정보

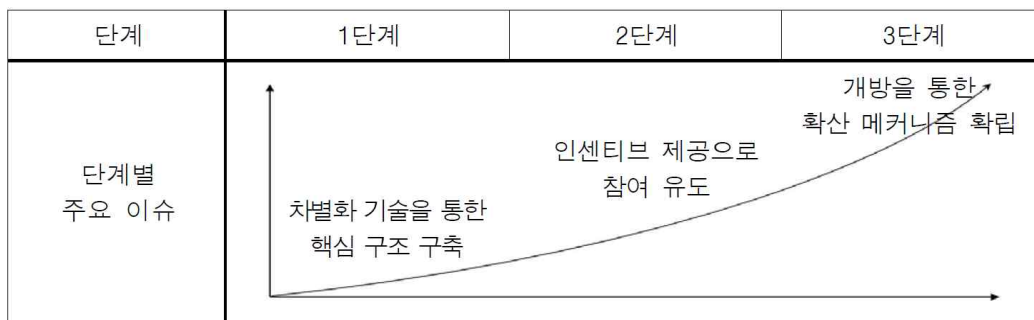
자산을 기반으로 재단의 우수 장학생을 공공기관의 인재로 추천하는 1단계 차별화 플랫폼, 2단계 재단 장학생 뿐 아니라 국내 기타 장학생 정보를 공공기관에 제공하는 확산 플랫폼, 그리고 3단계 공공기관뿐 아니라 민간 기업이 요구하는 우수 인재를 추천하는 사용자 확대의 단계별 전략을 통해 구현함

- 현재 저소득층 우수 장학생이 주요 대상이지만 향후 인재 추천 범위와 대상을 점진적으로 확대해야 함
- 성공적 플랫폼이 되기 위한 기본적인 사전 조건을 보면 다른 플랫폼과의 차별성을 위한 핵심 자원을 보유하고 있어야 하고 네트워크 효과를 위해 사용자 그룹을 유인할 수 있어야 함
- 핵심 자원보유에 대한 비즈니스적인 문제들은 본 연구의 설문조사 결과 대체로 충족되고 있는 것으로 나타남
- 두 번째 전략적 이슈인 사용자 그룹의 유인 문제에 대해서는 일부는 설문조사 결과 긍정적으로 보임

VI. 플랫폼 생태계 구축

- 기본적으로 플랫폼 생태계는 아래 [그림 VI-1]과 같이 3단계의 진화 과정을 거쳐 구축되는 것으로 알려져 있음

[그림 VI-1] 플랫폼 구축 과정



1. 생태계 구성 요소

- 아래 <표 VI-1>은 장학재단 맞춤형 정보 플랫폼의 위 3단계 진화를 위한 필수적인 요소와 그 실현 방안들을 소개하고 있음
- 본 연구에서 제안된 플랫폼의 유용성에 대해서는 대부분의 공공기관들이 큰 기대를 하고 있는 바, 이러한 기대를 실현하는 부분에 대해서 플랫폼에 대한 홍보를 포함해 면밀한 계획과 실행이 필요함
 - 본 플랫폼의 본질인 거래 비용의 절감과 필요 인재의 적시 선발이라는 목적을 위해 공공기관의 인력 채용 프로세스의 다양한 단계에서 온디멘드로 추천 정보를 제공하는데 집중해야 함
 - 플랫폼에 대한 소속감과 책임감을 고취시키기 위해서는 무한정한 무료 서비스 보다는 일부 서비스에 대해 유료화를 고려해 볼 수 있음

| 핵심 요소 | 의미 | 방안 |
|----------------------------|---|--|
| 고객들에게 어필할 수 있는 가치를 구체화 | 수직적 통합 구조보다 피치 못하게 비용이 높은 문제를 상쇄할 사전 조건을 확보해야 함 | <ul style="list-style-type: none"> • 현재 재단이 보유한 정보의 가치에 대해서는 구직자는 물론 구인기관이 크게 인정하고 있으며, 이를 더욱 제고하는 방안이 필요 • 그리고 초기 공공기관들에게 재단 플랫폼에 대한 홍보가 매우 중요한 부분을 차지함 |
| 파트너들과의 역할을 명확히 하고 체계화, 차별화 | 특화된 정보 서비스를 달성하고 경쟁시장에서 협력과 각 기관의 노력을 이끌어 내기 위해서는 필수적 | <ul style="list-style-type: none"> • 먼저 대학들을 파트너로 그 역할을 차별화하고 이들 간에도 적절한 상호작용이 이루어지도록 재단이 중개자의 역할을 함 • 더욱이 공공기관들이 재단 플랫폼의 파트너라는 인식을 심어주고 수요를 파악하는 각 공공기관 담당 관계 매니저(relationship manager)를 임명 |
| 보완적인 파트너들의 투자 촉진 | 주도 기관의 투자 효과를 극대화하고 규모의 경제를 달성 가능하게 함 | <ul style="list-style-type: none"> • 대학들도 재단 플랫폼을 통해 혜택을 본다면 당연히 이들로부터 적절한 투자를 이끌어 내고 이를 통해 이들이 재단 플랫폼에 집중할 수 있게 해야 함 • 중장기적으로는 일자리 정보를 제공받는 공공기관들 마찬가지로 |
| 거래비용의 절감 | 수직적으로 통합된 구조의 플랫폼에 비해 상대적으로 취약한 비용을 최소화기 위해 필수 | <ul style="list-style-type: none"> • 모집 단계에서의 지원이 아닌 선발 단계에서 직접 추천으로 채용 프로세스 전반의 비용 절감 • 관련 입력 정보의 공통전자문서화로 효율성 |

| | | |
|----------------------------------|---|---|
| | | 극대화하여 비용 절감 동기부여 |
| 유통성과 공동 학습 (Co-Learning) 보유를 가능화 | (계획대로 플랫폼이 사용될 것이란 보장이 없기에) 유통성과 신속한 공동 학습은 수직적 통합 플랫폼 대비 중요한 상대적 우위 확보 방안임 | <ul style="list-style-type: none"> • 공공기관들이 플랫폼 사용 시 재단을 접촉하는 것 이외에도 이들에 대한 비공식 접촉과 정보 공유를 강화해야 재단의 (플랫폼 이용의) 유통성은 물론 이들의 유통성도 증가됨 • 오프라인 취업박람회를 공동 개최하여 적극 활용 |
| 가치 획득 메커니즘을 엔지니어링 | 플랫폼 생태계에서는 항상 주도 기관이 참가자들에게 가치를 창출하나 실제로는 주도자가 실익을 못 챙기게 만드는 “free-rider” 문제가 항상 존재 | <ul style="list-style-type: none"> • 고객이 느끼는 가치가 얼마나 재단 고유의 자산(즉 정보)과 긴밀히 연결되느냐가 중요한데 이는 그 자산의 독점성에 달려 있음 • 공익성을 강조하더라도 상징적 의미에서 유료로 서비스 고려: 플랫폼의 속성장 네트워크 효과가 중요하나 재단의 플랫폼은 네거티브 네트워크 효과도 동시에 존재하므로 공공기관의 경쟁을 유발해야 함 |

<표 VI-1> 생태계 육성을 위한 핵심 요소와 실현 방안

2. (생태계 육성을 위한) 외부 협력 및 제휴

- 단기적으로는 비용 절감 효과 및 원하는 인재 추천을 통해 공공기관의 플랫폼 참여와 활용을 유도하고 중장기적으로는 플랫폼 스폰서로서 이들이 참여하도록 유도함
- 플랫폼 관리와 유지를 위해서는 개인정보보호와 지적자산에 대한 관리와 통제가 이루어져야 함
- 대학과 연계해 플랫폼을 구축: 적극적인 정보 제공 대학들은 단지 스폰서가 되는 방안
- 현재로는 재단이 단일 제공자와 스폰서가 될 가능성이 높으며, 대학들의 참여도와 의지에 따라서는 라이선싱 형태의 플랫폼이 될 수도 있음

3. 법률적 문제

- 국가 인재 추천을 위한 맞춤형 정보 플랫폼을 구축, 운영하는데 있어 정보의 수집, 보관, 관리, 사용 상 법률적 문제가 고려되어야 함
 - 특히 재단에서 현재 수집하고 있는 정보를 활용하여 국가 인재 추천을 위한 공공적 목적의 플랫폼을 구축하고 활용한다고 하더라도 개인 정보

보호와 관련된 법적 요건을 반드시 충족하여야 함

나. 국가인재 추천 정보 관련 법률적 이슈

- 국가 인재 추천을 위한 맞춤형 정보 플랫폼을 구축, 운영하는 데 있어 다음과 같은 법률적 이슈가 고려되어야 함
- 장학생 개인 정보, 특히 개인 신상 정보를 공공기관에 제공 시 법적 문제가 발생할 수 있어 개인 신상 정보는 공공기관에 제공할 수 없음
- 본 사업을 위해서 재단에서는 학생 정보를 "신상 정보"와 "장학 실적 정보"로 이원화하여 관리해야 함
- 법률적 문제 발생을 방지하기 위해 학생으로부터 장학금 신청 시 기존 정보제공 동의서 내용 외에 다음 내용의 정보제공 동의서를 받아야 함
- 본 사업이 실행되기 위해서는 정보제공 동의서 요청 시 다음 사항에 대한 고려가 필요함
- 공공기관에게 요청할 정보사용 가이드라인은 행안부의 인사노무 관리 개인정보보호 가이드라인에 준하는 동의서를 수령하는 수준으로 충족될 수 있을 것으로 판단됨

4. 사후관리

- 우수인재 추천 플랫폼을 관리하는 재단으로서는 단순히 공공기관이 제공하는 정보를 제공하는 데 그칠 것이 아니라 장기적인 관점에서 다음과 같은 사후관리에도 관심과 노력을 기울여야 할 것임
- 플랫폼으로 국가근로 장학생의 선발 과정과 결과를 공개해 국가근로 장학생에 대한 사후관리를 강화해야함

Ⅶ. 결론

1. 기대 효과

- 공공기관
 - － 최우선적으로 우수인재를 확보할 수 있는 최적 맞춤 인력확보가 가능
 - － 특별한 광고나 홍보비용 없이, 또한 필기시험 등 불필요한 절차의 생략, 이에 따른 시간 및 비용 절감
 - － 온라인에 의한 국가근로 장학생 인턴쉽의 효율적 활용을 통해 단기 근무 인력 수급을 원활히 하고 인건비를 절감할 수 있음
- 학생
 - － 불필요한 구직절차의 생략에 따른 시간 및 비용 절감
 - － 국가를 위해 봉사할 기회 포착
 - － 단순 취업이 아닌 인생설계에 대한 멘토링으로 만족도 증가
- 재단
 - － 차별화된 재단의 인재 정보/서비스 제공을 통해 공공기관 인재 추천 분야에 있어 재단의 차별화된 경쟁 우위 확보
 - － 실질적인 국가적 인재육성의 지원이라는 재단 목표의 실현
 - － 국가인재육성 지원을 통한 대국민 서비스 및 이미지 제고와 재단 위상 정립
 - － 수요자, 공급자 간의 다양한 정보 네트워크 형성을 통한 신뢰도 향상

2. 향후 과제

- 플랫폼 구축을 위한 시스템 및 전체 IT 아키텍처 재설계
- 공공기관 인력 양성 및 채용 전문가 확보
- 플랫폼 참여자 및 이용자와의 지적재산권, 손해배상, 개인정보보호 등에 대한 법률적 문제 검증 및 관련 규약 마련이 필요