

1. 2026 채용 트렌드의 변화



직무역량·경험 중심

스펙보다 지원 직무에
필요한 역량과
실제 경험을
중점 평가



수시·선발채용 확대

대규모 공채보다
필요한 직무·인력을
수시로 선발



공통역량 + 디지털 활용역량 중시

의사소통·협업·문제해결
능력과 함께,
실무형 AI 활용 및
데이터 리터러시의
중요성 확대



계열별·직무별 융합 역량 강화

전공 타이틀보다
직무 중심의
융합형 경험
축적이 중요



채용의 핵심 : 스펙 중심 → 직무역량·경험 중심의 직무적합성 평가

2. 기업유형별 채용 특징 및 준비 포인트



공기업·공공기관



채용 특징

NCS·직무기술서 기반 직무능력 중심 평가,
필기전형 비중 높음



주요 절차

서류 → 필기(NCS·전공 등) → 면접



준비 포인트

- ① 직무기술서·요구역량 분석
- ② NCS·전공시험 대비
- ③ 자격·교육·직무경험 준비



채용정보

잡알리오(JOB-ALIO)·
기관별 채용 홈페이지



핵심

지원기관 + 희망직무 +
기관별 평가기준에 맞춘 준비



대기업



채용 특징

직무별·수시채용 확대,
직무적합성·문제해결력·조직적합성 종합 평가



주요 절차

서류 → 인적성·직무검사·과제 등 →
직무면접 → 임원면접

예) 삼성 GSAT·SK SKCT·LG Way Fit Test

직무에 따라 코딩테스트·AI 면접·
포트폴리오·직무과제 실시



준비 포인트

- ① 산업·기업·직무 분석
- ② 직무 관련 경험 및 성과 구체화
- ③ 기업별 전형 대비



채용정보

기업 공식 채용 홈페이지·
잡코리아·사람인 등



핵심

직무를 이해하고 수행할 수 있음을
경험과 성과로 입증



중견·중소기업



채용 특징

수시·상시채용 중심,
실제 업무 수행 가능성과 실무적합성 중시



주요 절차

서류 → 실무면접 → 임원·대표면접 등



준비 포인트

- ① 담당업무·필요역량 분석
- ② 실무경험·직무기술·포트폴리오 강조
- ③ 기업별 맞춤 지원



채용정보

고용24·잡코리아·사람인·
기업 홈페이지



핵심

기업 규모보다 실제 담당직무와
성장가능성을 함께 고려

※ 세부 채용절차 및 평가방식은 기업·기관·직무에 따라 상이함.

3. 직무역량 중심 채용과 직무경험

직무경험의 중요성

- ✓ 직무이해도·실무역량·문제해결력을 보여주는 구체적 근거
- ✓ 희망직무를 구체화하고 자기소개서·면접에 활용할 사례 확보



주요 경험 경로



현장실습·
일경험



캡스톤디자인·
산학협력·
기업과제



공모전·
대외활동



학부연구·
전공활동



직무경험은 채용과정에서
‘지원 직무를 이해하고 수행할 수 있는가’를
구체적인 사례로 보여주는 핵심 근거