

한국잡월드 2016년 상반기 신입직 및 채용형 청년인턴 채용 공고

『한국잡월드』는 고용정책기본법 제18조의2에 따라 어린이·청소년에게 다양한 직업체험과 진로탐색의 기회를 제공하기 위해 설립된 기타공공기관으로서 어린이·청소년들에게 꿈과 희망을 심어줄 창의적이고 유능한 직원을 공개모집하오니 많은 응모를 바랍니다.

2016년 5월 11일
한국잡월드 이사장

1. 채용분야

채용형태		채용분야 및 담당업무	인원
정규직 (5급)	신입직	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일반행정 - 행정(총무·인사·재무·회계 등) 	1명
채용형 청년인턴		<ul style="list-style-type: none"> ○ 기업홍보 및 고객관리 - 언론홍보, 온라인홍보 및 고객지원, 고객관리 실행 등 	1명
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 정보기술운영(IT시스템 관리) - 응용SW 운영관리, HW 운영관리 등 	1명

※ 채용분야별 직무설명자료는 「붙임1」 참조

2. 지원 자격

구분	자격요건
일반	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공고일 현재 국내에 거주하는 18세 이상의 국민으로 한국잡월드 인사규정 제13조(붙임2)의 결격사유가 없는 자 ○ 임용즉시 업무종사가 가능한 자
응시자격	<ul style="list-style-type: none"> ○ (신입직) 제한 없음 ○ (채용형 청년인턴) 공고일 기준 만34세 이하인 자

우대사항 (가점)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률, 독립유공자예우에 관한 법률, 5·18민주유공자예우에 관한 법률 등에 의한 취업지원대상자 ○ 장애인고용촉진 및 직업재활법에 따른 장애인 ※ 법률에 따라 각 전형 만점의 5% ~ 10% 가점 ※ 가점대상이 2개 이상일 경우 배점이 높은 하나에 대해서만 가점 부여
--------------	---

3. 근무조건

- 정규직(신입직)
 - 보수수준 : 한국잡월드 보수규정에 의하여 경력 산정 후 개별채택
- 채용형 청년인턴
 - 계약기간 : 2016. 7. 1. ~ 2016. 9. 30.
 - ※ 인턴기간 평가 및 전환면접을 통하여 정규직 전환여부 결정
 - 보수수준 : 월 220만원 수준(제세공과금 포함)

4. 지원방법

- 온라인 접수
 - 워크넷(www.work.go.kr) e-채용마당에서 접수
 - ※ 방문, 우편, E-mail로는 응시원서를 접수받지 않음
- 관련서류 제출
 - 제출 마감일 : (최종)면접대상자에 한하여 면접일까지 제출
 - 최종학력증명서, 자격증명서, 경력증명서 등
 - 취업보호·지원대상자, 장애인 증명서 1부(해당자)

5. 전형일정

구분	일정	비고
◆ 채용공고	2016. 5. 11.(수) ~ 5. 25.(수)	15일간
◆ 원서접수	2016. 5. 19.(목) ~ 5. 25.(수)	7일간
◆ 서류 전형	2016. 5. 27.(금)	당일
◆ 필기 전형	2016. 6. 06.(월)	발표 6. 09.(목)
◆ 면접 전형	2016. 6. 15.(수)	발표 6. 16.(목)
◆ 근무시작(예정)일	2016. 6. 30.(목)	신입직
	2016. 7. 01.(금)	채용형 청년인턴

※ 사정에 따라 변경 가능(변경 시 대상자들에게 개별 연락)

6. 유의사항

- 지원서 기재 내용의 착오 또는 누락으로 인하여 발생한 불이익은 본인에게 책임이 있음
- 각 전형단계별 적격자가 없을 경우 선발하지 않을 수 있음
- 모집분야별 **중복접수 불가**
- 전형일정 및 내용은 사정에 따라 일부 변경될 수 있으며 변경 시 한국잡월드 홈페이지를 통해 안내
- 최종합격자의 경우라도 신체검사나 신원조회 결과 부적격자로 판명되면 합격이 취소 됨
- 기타 자세한 사항은 아래의 연락처로 문의하시기 바랍니다.
※ 한국잡월드 운영지원팀 (☎ 031-696-8332)

[붙임1]

모집분야별 직무설명자료

[NCS 기반 채용 직무 설명자료 : IT시스템관리]

채용 분야	일반	분류 체계	대분류	20. 정보통신
			중분류	01. 정보기술
			소분류	03. 정보기술운영
			세분류	01. IT시스템관리
능력 단위	○ 응용SW 운영관리, NW 운영관리			
직무 수행 내용	○ (응용SW 운영관리) 어플리케이션 장애 처리, 어플리케이션 변경 ○ (NW 운영관리) IT시스템 서버 운용, HW 장애처리			
필요 지식	○ (응용SW 운영관리) 어플리케이션 아키텍처 개념, 어플리케이션에 필요한 오류 메시지, 정보 메시지 등의 모듈화 관리 기법 ○ (NW 운영관리) 시스템 보안 패치 및 업그레이드 관련 지식, 하드웨어 및 소프트웨어 구조관련 개념			
필요 기술	○ (응용SW 운영관리) 정보서비스 모니터링 및 로그 데이터 분석 기술, 어플리케이션의 기본적인 레이어 아키텍처와 메커니즘을 적용하는 기술 ○ (NW 운영관리) 각종 테스트 도구 사용 기술, 모니터링 이력관리 및 보고 능력			
직무 수행 태도	○ (응용SW 운영관리) 장애처리 후 어플리케이션의 정상 동작 여부를 확인하는 의식, 선진 코딩 기법 및 도구에 대해 적극적으로 배우고 활용하고자 하는 적극적 태도 ○ (NW 운영관리) 시스템 장애 발생 시 적절한 조치 및 보고 등 문제를 해결하려는 의지, 사용자의 요구사항을 최대한 수용하여 반영할 수 있도록 하는 적극적인 의지			
직업 기초 능력	의사소통능력, 문제해결능력, 자기개발능력			
참고 사이 트	○ www.ncs.go.kr			

[NCS 기반 채용 직무 설명자료 : 일반행정]

채용 분야	일반	분류 체계	대분류	02. 경영·회계·사무			
			중분류	02. 총무·인사		03. 재무·회계	
			소분류	02. 인사·조직		01. 재무	
			세분류	01. 인사	02. 노무관리	01. 예산	02. 자금
능력 단위	<p>○ (인사) 01. 인사기획, 02. 직무관리, 03. 인력채용, 04. 인력이동관리, 05. 인사평가, 06. 핵심인재관리, 07. 교육훈련, 09. 급여지급, 10. 복리후생</p> <p>○ (노무관리) 05. 단체협약이행, 07. 노사협의회 운영, 08. 위원회 운영</p> <p>○ (예산) 01. 예산 편성지침수립, 03. 연간종합예산수립, 04. 추정재무제표 작성, 05. 확정예산운영, 06. 예산실적관리</p> <p>○ (자금) 01. 자금계획 수립, 03. 자금조달, 04. 자금운용, 07. 성과분석</p>						
직무 수행 내용	<p>○ (인사) 조직의 목표 달성을 위해 인적 자원을 효율적으로 활용하고 육성하기 위하여 직무조사 및 직무 분석을 통해 채용, 배치, 육성, 평가, 보상, 승진, 퇴직 등의 제반 사항을 담당하며, 조직의 인사제도를 개선 및 운영하는 업무를 수행</p> <p>○ (노무관리) 사용자와 근로자(노동조합)간의 협력적 노사관계구축을 위한 경영활동으로 노사관계 계획, 단체교섭, 노동쟁의 대응, 노사협의회 운영, 근로자 고충처리, 노사관계 개선 등을 수행</p> <p>○ (예산) 조직이 목표로 하는 경영성과를 효과적으로 달성하기 위한 미래의 경영활동을 계량화하는 것으로 일정기간 예상되는 수익과 비용을 편성하고 집행하며, 통제</p> <p>○ (자금) 예산계획에 따라 기업의 영업, 투자, 재무 활동을 수행할 수 있도록 필요 자금의 계획 수립, 조달, 운용을 하고 발생가능 한 위험 관리 및 성과를 평가</p>						
필요 지식	<p>○ (인사) 전략적 인적자원관리, 직무분석법, 관련법률에 대한 지식(근로기준법, 소득세법, 사회보험법 등), 경력개발방법론, 직무평가법, 교육과정설계방법, 인사제도설계법</p> <p>○ (노무관리) 관련 법률에 대한 지식(근로기준법, 노동법 등), 인사제도, 단체협약, 근로자 참여 및 협력증진에 관한 지식</p> <p>○ (예산) 예산 운영 및 관리 규정/지침에 대한 이해, 회계관련 지식(회계원리, 회계 시스템, 관리회계, 재무회계 등), 계정과목 분류 및 정의에 대한 지식, 환경분석 방법</p> <p>○ (자금) 회계관련 지식(재무제표, 재무분석, 재무활동의 개념, 재무관리, 기업회계 기준 등), 관련 법률에 대한 지식(법인세법, 특별부가법, 회사법, 자금조달 관련 세법 등), 현금흐름의 적정성 평가를 위한 관련 지식, 자금조달법(비용산출법), 분석능력(투자안의 경제성분석, 자금운용 성과분석 등)</p>						
필요 기술	<p>○ (인사) 관련프로그램 활용능력, 문서작성능력, 인터뷰기술, 비전 및 중장기 사업전략 분석, 환경분석</p> <p>○ (노무관리) 관련프로그램 활용능력, 문서작성능력, 인터뷰기술, 이해관계자 설득을 위한 발표 기술, 회의운영기술, 협상능력</p> <p>○ (예산) 관련프로그램 활용능력, 관련 보고서 작성 능력(예산안 보고서, 재무제표 작성, 포괄손익계산서 작성 등), 수리능력, 재무제표 분석 능력, 정보검색 기술 능력</p> <p>○ (자금) 관련프로그램 활용능력, 분석능력(현금흐름 적정성 분석, 수익률 비교분석, 자</p>						

	금조달비용 비교분석, 실적분석 등), 자금계획서 작성능력, 회계처리능력, 수리적 사고, 자금운영기술
직무 수행 태도	<ul style="list-style-type: none"> ○ (인사) 의사소통, 업무처리에 있어 정확성을 기하려는 자세, 경청하는 태도, 협업적 태도 ○ (노무관리) 원칙 및 기준을 준수하려는 태도, 의사소통, 경청, 성실한 자세, 이견 조율을 위한 설득적 자세 ○ (예산) 협력적 태도, 이견 조율을 위한 설득적 자세, 업무처리에 있어 정확성을 기하려는 자세, 원칙 및 기준을 준수하려는 태도, 문의사항에 대한 응대 ○ (자금) 협력적 태도, 업무처리에 있어 정확성을 기하려는 자세, 원칙 및 기준을 준수하려는 태도, 관련 이해관계자들과의 관계를 유지하려는 자세
직업 기초 능력	의사소통능력, 조직이해능력, 대인관계능력, 자원관리능력, 수리능력
참고 사이트	○ www.ncs.go.kr

[NCS 기반 채용 직무 설명자료 : 기업홍보 및 고객관리]

채용 분야	일반	분류 체계	대분류	02. 경영·회계·사무	
			중분류	01. 기획사무	01. 기획사무
			소분류	02. 홍보·광고	03. 마케팅
			세분류	01. 기업홍보	02. 고객관리
능력 단위	<ul style="list-style-type: none"> ○ (기업홍보) 언론 홍보 / 온라인 홍보 ○ (고객관리) 고객지원 / 고객관리 실행 				
직무 수행 내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ (기업홍보) 운영계획 수립하기, 온라인홍보 활동 평가하기 / 언론 네트워크 구축하기, 홍보활동 전개하기 ○ (고객관리) 고객관계 유지하기, 고객관계 강화하기 / 고객요구사항 파악하기, 고객요구사항 이력 관리하기 				
필요 지식	<ul style="list-style-type: none"> ○ (기업홍보) 온라인 홍보정책, 분석기법 / 언론의 종류별 특성 ○ (고객관리) 마케팅 부서의 고객관계 유지 활동 / 고객응대 매뉴얼 작성법, 고객만족도 조사 방법 				
필요 기술	<ul style="list-style-type: none"> ○ (기업홍보) 문서작성 능력 / 커뮤니케이션 능력, 상황별 대응능력 ○ (고객관리) 고객 유형별 대응 능력, 고객별 구매 패턴 분석 능력 / 다양한 요구에 대응하기 위한 고객응대 기술, 대응매뉴얼 개발 및 수정 능력 				
직무 수행 태도	<ul style="list-style-type: none"> ○ (기업홍보) 체계적 사고, 다양한 의견의 경청 / 언론 관계자와의 친화성, 전략적 사고 ○ (고객관리) 고객의 다양성을 인정하는 자세, 고객 관계 강화가 곧 자사의 경쟁력 강화라는 믿음 / 고객의 요구사항에 대하여 적극적으로 대응하고자 하는 책임감, 고객대응을 위한 고객과 공감하려는 자세 				
직업기초능력	<p>의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 정보능력, 조직이해능력, 직업윤리</p>				
참고 사이트	<ul style="list-style-type: none"> ○ www.ncs.go.kr 				

인사규정

제13조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 직원으로 임용할 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 실형을 선고 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형을 선고 받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 사람
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람
7. 「병역법」에 의한 병역의무를 기피한 사실이 있는 사람
8. 전직 근무기관에서 징계에 의하여 파면 또는 해임(징계면직 포함)된 사람으로서 그 징계처분을 받은 날부터 파면은 5년, 해임(징계면직 포함)은 3년이 경과되지 아니한 사람
9. 신체검사 결과 채용실격으로 판정된 사람