

발 간 등 록 번 호

11-1543000-000086-01

한식 전문가 인력 Pool 구축 및 현지 한식당 인력 매칭 시스템
구성 방안 제시

(Developing manpower pool of Korean Food Industry and
system of manpower matching system)

농림수산식품부

제 출 문

농림수산식품부 장관 귀하

이 보고서를 “한식 전문가 인력 Pool 구축 및 현지 한식당 인력 매칭시스템 구성 방안 제시”에 대한 최종보고서로 제출합니다.

2013 년 5 월 22 일

세종사이버대학교 산학협력단

연 구 진

연구기관명 : 세종사이버대학교

연구책임자 : 윤 남 수

책임연구원 : 윤 남 수

연 구 원 : 이 희 열

연 구 원 : 유 성 준

연 구 원 : 이 우 진

연 구 원 : 도 해 용

연 구 원 : 박 인 숙

연 구 원 : 박 혜 지

요 약 문

I. 제 목

한식 전문가 인력 Pool 구축 및 현지 한식당 인력 매칭시스템 구성 방안 제시

II. 연구개발의 목적 및 필요성

- 해외 현지 한식당에서는 한식 전문 인력에 대한 요구가 있으며, 국내 대학을 비롯한 고등 교육기관들에서는 외식 및 조리관련 다양한 학과들이 개설되어 이들이 국내외 직업을 구하고 있는 실정이나 인력 Pool이 구축되지 않아 해외 한식당과 국내 한식 전문 인력 간의 인력 매칭이 이루어지지 않고 있음
- 이러한 문제들을 해결하기 위하여 국내 외식 및 조리 관련 분야의 전문가들에 대한 인력 Pool을 구축함으로써 해외 한식당 경영주들이 다양한 정보에 쉽게 접근할 수 있도록 함은 물론, 국내에서 전문적인 교육을 이수한 다양한 전문가들이 해외 한식당에 진출할 수 있는 방안을 제시함으로써 현재 국내 경기 침체로 인한 낮은 취업률 해소 및 해외 한식당의 발전에 도움을 주고자 함

III. 연구개발 내용 및 범위

한식 전문가 인력Pool 구축 및 현지 한식당 인력 매칭시스템 구성 방안 제시를 위한 연구개발 내용 및 범위는 다음과 같음

- 첫째, 국내 한식관련 교육기관을 비롯한 관련 전문인력의 유형을 파악
- 둘째, 해외 한식당의 전문 인력에 대한 수요 파악 및 요구 인력 유형을 파악
- 셋째, 국내 한식관련 교육기관 졸업생 및 졸업예정자를 대상으로 해외 한식당 취업의도 및 해외 취업 관련 문제점, 중요도 등을 분석
- 넷째, 정부 및 지자체, 민간기업 등에서 운영 중인 구인 구직 서비스 운영 사례를 조사 분석하여 인력관리 파일수록 항목을 작성
- 다섯째, 전문가 면담을 통하여 해외 한식당 구인 구직 관련 인력관리 시스템 항목에 대한 중요도를 평가 조사
- 여섯째, 도출된 해외 한식당 구인 구직 관련 조사를 바탕으로 인력매칭을 위한 최상의 시스템 구성 방안을 도출하여 제시

IV. 연구개발결과

- 해외 현지 한식당에 대한 직접 방문 조사 결과 필리핀 현지에서 필요로 하는 한식 관련 전문 인력은 전통적인 한식을 할 수 있는 한식조리사인 것으로 나타났으며, 조건이 맞는다면 한국의 인력을 채용하고자 하는 의사를 가지고 있으나, 홀 직원의 경우 대부분 필리핀 현지인을 고용하는 것이 임금이 저렴하고 서비스에도 문제가 발생하지 않아 한국에서 고용하겠다는 의

견은 없는 것으로 조사되었음

- 해외 한식당 경영자들과의 전화 인터뷰 결과, 향후 6개월 이내 신규인력 구인 의사를 보인 경우가 51.4%로서 과반수를 넘겼으며, 구인을 원하는 부문은 조리사, 서버, 보조원, 조리책임자, 홀매니저의 순으로 나타났음. 반면, 메뉴개발자, 식재료 공급자, 주방기구 전문가, 디자인 전문가, 인테리어 전문가의 경우 조사에 참여한 한식당 경영자들 전원이 구인의사를 밝히지 않았음
- 구직자의 해외 취업 의사에 대한 조사를 실시하기 위하여 국내 주요 외식 및 조리관련 학과의 졸업예정자를 대상으로 설문조사를 실시하였음. 조사결과, 응답자의 57.6%가 해외 취업을 고려해 본 적이 있다고 응답하였으며, 해외취업 정보획득 경로는 교육기관, 주변사람 소개, 인터넷 검색, 해외취업 알선기관의 순으로 나타났음. 해외 취업 정보 획득 시 인터넷을 이용한다면 어떤 사이트가 가장 유용할 것인가에 대한 질문에 대해 정부 및 공공 구인구직사이트가 유용할 것이라는 응답이 46.2%로 가장 높게 나타났음. 해외 취업을 희망하는 이유는 해외에서 일을 해보고 싶어서, 한국 음식의 세계화에 기여하고 싶어서, 해외에 살고 싶어서의 순으로 나타났으며, 해외 진출 희망지역은 유럽, 북미, 오세아니아, 일본, 중국, 아시아 등의 순으로 나타났음
- 해외 및 국내 사례, 설문조사, 전문가 조사를 바탕으로 한식 인력 Pool 구축을 위한 항목도출 결과 구인을 위한 인력 Pool 구축 항목은 모집 직종, 직무내용, 학력조건, 경력조건, 외국어 능력, 직무상 요구 지식/기술, 고용형태, 근무지, 근무시간, 임금, 보상제도, 휴가/휴무, 보험, 기타 복리후생, 회사명, 위치, 회사소개 등이며,
- 구직 인력Pool 구축을 위한 항목은 지원업종, 지원업무, 희망부서, 관심분야, 근무시작일, 신입/경력, 관리직 희망, 고용형태, 희망급여, 희망지역, 희망 근무시간, 신상정보, 합법적 취업 여부 등으로 나타났음
- 현지방문조사와 해외 한식당 경영자들을 대상으로 한 조사, 국내에서 구직을 원하는 학생들을 대상으로 하는 설문조사, 국내외 인력 구인-구직 업체들의 인터넷사이트 조사를 바탕으로 조사된 자료를 정리하여 101개의 항목을 도출하였으며, 이들 항목들에 대해 전문가 인터뷰를 실시한 결과, 가장 중요한 항목은 모집직종이었으며, 그 다음으로는 직무내용, 외국어능력, 임금, 회사명, 경력사항, 고용형태의 순으로 조사되었음

V. 연구성과 및 성과활용 계획

- 구인/구직 사이트에서 제공하는 서지 정보를 수집하기 위해 래퍼 기반 웹 크롤러를 개발하고 이를 이용한 기초 데이터베이스를 구축함
- 한식재단 등 구인-구직사이트에 구인, 구직 정보를 올리고 싶은/공유하고 싶은/제휴하고 싶은 곳으로 만들기 위한 데이터 전송 관련 표준을 제시하고 이를 통해 데이터베이스 확대 방안 제시
- 자체적으로 구인-구직사이트를 구축한다는 가정하에 직접 구인구직 정보를 등록하고 열람하고 매칭할 수 있는 시스템을 제시하였으며, 이를 통해 한식재단 홈페이지의 구인구직 서비스 개선방안 제시
- 한식재단의 데이터베이스 연동 후 신속한 데이터 처리를 위한 데이터베이스 튜닝, 구인구직 사이트를 사용하지 않고, 데이터만 요구할 경우 API 모듈 제공 후 데이터베이스 정보 제공

SUMMARY

(영문요약문)

I. Title

Developing manpower pool of Korean Food Industry and system of manpower matching system

II. Research Purpose & Necessity

Overseas Korean restaurants have demands for Korean food experts. And Korean universities and other high-level education institutions offer diverse curriculums on food service or Korean cooking and their students are searching for jobs inside and outside the country. However, the absence of proper manpower pool disturbs efficient human resource supply between overseas Korean restaurants and domestic Korean food experts.

To resolve such problems, this study seeks to pool Korean domestic food service and cook experts so that overseas Korean restaurant owners can easily access them while helping domestic experts work abroad more effectively in diverse restaurants to contribute to ease the low employment rate of Korea and overseas Korean restaurant improvement.

III. Research & Development Scope

To suggest that developing manpower pool of Korean Food Industry and system of manpower matching system, we, in this thesis, conducted as follows:

First, identify the types of relevant experts including those in Korea's food education institutions

Second, identify overseas Korean restaurants' demand for experts and the types of experts they demand

Third, examine graduates and graduate-to-bes of Korean food education institutions for their intention to work at overseas Korean restaurants, accompanied problems, and significance thereof

Forth, investigate recruitment services of government, local government, private enterprise, etc. and identify items to form human resource management files

Fifth, interview professionals to evaluate the significance of the human resource system items

Sixth, draw the optimal system formation for human resource matching based on the overseas Korean restaurants' recruitment situation investigation

IV. Research Findings

The researchers, in this study, visited overseas Korean restaurants in the Philippines for investigation and found that they needed Korean traditional food cooks the most. They had the intention to employ Korean cook wherever possible, but as for hall serving staff, they were found to have no intention to hire Korean staff since local people received cheaper pay

while creating few service quality problems.

As a result of telephone interview with overseas Korean restaurant managers, we found more than half or 51.4% of them intended to hire new employee within the following 6 months. They wanted cooks, serving staff, assistants, cook managers and hall managers in order. Whereas the entire survey participants showed no demand for menu developing staff, food ingredient supplier, cookware expert, design expert, interior expert.

To investigate job seekers for their intention to get a job abroad, we surveyed graduate-to-bes of main Korean domestic food service and cook-related college departments. As a result, we found that 57.6% of the respondents said they had considered getting a job abroad. They were found to get information on overseas job opening via educational institutions, people around them, internet search and job agencies in order. In acquiring overseas job opening information, they were asked which web site was the most useful. 46.2% of them, the highest portion, said government and public recruitment sites would be useful. The surveyed said they wanted a job abroad first because they wanted to work abroad, and second because they wished to live abroad. Also because they wanted to contribute to the globalization of Korean food and lastly because they desired live in a foreign country. The surveyed selected Europe, North America, Oceania, Japan, China and Asia as regions they wished to work in, in order.

Based on foreign and domestic case studies, surveys, and professional investigations, we came up with some items to pool Korean food experts. As for manpower pooling for recruitment, they include type of opened position, job description, educational background, career, foreign language skill, required work knowledge/skill, employment type, work place, work hours, pay, compensations, leave/holidays, insurance, other employ benefits, company name, location, general company information, etc.

As for manpower pooling for job hunting, the discovered items were type of job applied for, desired work and division, area of interest, possible date to begin work, new/experienced, if a managerial post is wanted, type of employment, desired pay/region/work hour, personal information, legal employment status, etc.

We, for the purpose of this research, chose 101 items by organizing investigation outcomes from our local investigation by visit, overseas Korean restaurant owner interviews, and domestic and foreign job-searching/-finding firms' website study. We interviewed professionals on these selected items and found the most important item was the type of job open which was followed by job description, foreign language skill, pay, company name, career, and employment type in order.

V. Research Achievement & Application Plan

We, in this research, developed a wrapper-based web crawler to collect bibliographic

information of job-searching sites and built its basic database.

Data transmission-related standard was presented herein to help make job-searching sites such as that of the Korean Food Foundation more preferred space to post/share/provide job search and open information. Also database expansion plans were suggested along with it.

Based on the assumption to build a job-searching site on our own, we suggested a system where people can directly post, read and match job information together with ways to improve the job connecting service of the Korea Food Foundation website.

After linking the Korea Food Foundation's database, the API module is first provided to deal with sole data request without using database tuning and job sites, for fast data processing, and then database information is provided in the proposed system herein.

Data transmission-related standard was presented herein to help make job-searching sites such as that of the Korean Food Foundation more preferred space to post/share/provide job search and open information. Also database expansion plans were suggested along with it.

Based on the assumption to build a job-searching site on our own, we suggested a system where people can directly post, read and match job information together with ways to improve the job connecting service of the Korea Food Foundation website.

After linking the Korea Food Foundation's database, the API module is first provided to deal with sole data request without using database tuning and job sites, for fast data processing, and then database information is provided in the proposed system herein.

CONTENTS
(영문목차)

- I. Introduction 1
 - 1. Research Necessity 1
 - 2. Research Contents and Purpose 3
 - 가. Research Contents 3
 - 나. Research Purpose 3
 - 3. Research and Investigation Methods 5
 - 가. Task Enforcement System 5
 - 나. Research Methods 5
 - 다. Investigation Methods 6
 - 라. Survey Structure 8
 - 4. Effectiveness of Research Findings 9

- II. Understanding of Korean Food Globalization—involved Expert Type 10
 - 1. Research Purpose 10
 - 2. Research Contents 10
 - 3. Research Methods 11
 - 4. Existing Research Analysis 12
 - 가. Prerequisites for Manpower Matching System Establishment 12
 - 나. Job Organization in Restaurant 13
 - 다. Biz. Organization of Korean Food Restaurant 14
 - 5. Overseas Status Investigation and Analysis : Philippines 15
 - 가. Status Investigation Purpose 15
 - 나. Selection of Country and Region 15
 - 다. Situation in Metro Manila 16
 - 라. Status Investigation Contents 17
 - 1) Malate Area 17
 - 2) Makati Area 21
 - 3) Quezon Area 23
 - 3) Ortigas Area 24
 - 6. Findings from Survey on Overseas Korean Food Restaurant Manager 26
 - 가. Characteristics of the Surveyed 26
 - 나. Degree of Taking Recruitment Seriously 26
 - 다. Workplace Operation Status and Recruitment Intention 30
 - 7. Finding from Survey on Domestic Resident Job Seeker 38

가.	Investigation Methods and Survey Structure	38
나.	Investigation Finding and Analysis	39
1)	Overseas Employment Intention	39
2)	Degree of Considering Overseas Employment Importantly	43
3)	Overseas Employment Attempts	44
4)	General Matters	45
5)	Cross Analysis	47
8.	professional Interview Findings	57
가.	Research Methods	57
나.	Expert Composition	57
다.	professional Interview Finding	57
9.	Research Finding	59
가.	Analysis on Importantly-Regarded Recruitment • Job-hunting Factors	59
나.	Item Identification for Manpower Matching System Establishment	63
다.	Research Findings on Food Ingredient Supplier, Kitchen System, Design, and Interior Experts	63
III. Manpower Pooling and Operation Cases in Other Areas		66
1.	Investigation Outline	66
가.	Research Purpose	66
나.	Research Contents	66
다.	Research Methods	67
라.	Statistical Process and Investigation Finding Analysis	70
2.	Investigation Finding	71
가.	Domestic Case Study	71
1)	Central/Local Governments' Manpower Pooling Case Study	71
2)	Recruitment/Job-hunting Service Operation Case Study	79
3)	Investigated Site DB Item Organization	87
나.	Overseas Case Study	93
1)	Target Selection	93
2)	Dine-Out-Related Associations	93
3)	Other Recruitment/Job-hunting Sites	97
4)	Cases of Overseas Korean Community, etc.	103
5)	Overseas Sites'DB Item Organization	106
다.	DB Item Selection	111
1)	Recruitment DB Item	111
2)	Job-hunting DB Item	115
IV. Item Identification for Manpower Pooling and Korean Food Expert Status		118
1.	Item Identification for Manpower Matching System Establishment	118
가.	Research Contents and Methods	118
나.	Investigation Finding	119
2.	Korean Food-Related Expert Status Investigation	128
가.	Investigation Outline	128
나.	Investigation Finding	129

V. Korean Food Restaurant Manpower Matching System	140
1. Investigation Outline	140
가. Research Purpose	140
나. Research Contents	140
2. Investigation Finding	140
가. Basic DB Establishment	140
1) Crawling Idea	140
2) Crawling Methods	141
3) Crawling Finding	143
4) Wrapper-Based Crawling Examples	143
나. DB Expansion	147
1) API Idea	147
2) API Development Methods	148
3) API Findings	148
다. DB Completion	148
1) Recruitment/Job-hunting Sites idea	149
2) Recruitment/Job-hunting Sites System Structure and Contents	149
라. Link with Korean Food Foundation DB	149
1) Understanding of Existing System Structure	149
2) DB Linkage	150
3) Others	150
VI. Conclusion	152
1. General Status of Overseas Korean Food Restaurants' Recruitment/Job-hunting	152
2. Research Findings on Food Ingredient Supplier, Kitchen System, Design, and Interior Experts	153
3. Analysis on Importantly-Regarded Recruitment • Job-hunting Factors	154
4. Manpower Pooling and Operation Cases in Other Areas	157
5. Item Identification of Manpower Matching System Establishment	158
6. Korean Food Restaurant Manpower Matching System	159
7. Points to Consider for Manpower Job Info System Establishment	160
8. Achievement Level of Research Purpose	161
9. Public Policy Applications of Research Results	162
VII. Appendix	163
VIII. Reference	177

연구개발보고서 초록

과 제 명	(국문) 한식 전문가 인력 Pool 구축 및 현지 한식당 인력 매칭시스템 구성 방안 제시		
	(영문) Developing manpower pool of Korean Food Industry and system of manpower matching system		
연구 기관	세종사이버대학교 산학협력단	연구 책 임 자	(소속) 세종사이버대학교
참여 기관	-		(성명) 윤 남 수
연구 비	계	50,000,000원	총 연구 기간
			2012. 11. 23~2013. 5. 22 (6개월)
참여 연구원	7 명 (연구책임자: 1 명, 책임연구원: 1 명, 연구원: 6 명, 연구보조원 0 명)		
<p>○ 연구개발 목표 및 내용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 국내 외식 및 조리 관련 분야의 전문가들에 대한 인력 Pool을 구축함으로써 해외 한식당 경영주들이 다양한 정보에 쉽게 접근할 수 있도록 함은 물론, 국내에서 전문적인 교육을 이수한 다양한 전문가들이 해외 한식당에 진출할 수 있는 방안을 제시함으로써 현재 국내 경기 침체로 인한 낮은 취업률 해소 및 해외 한식당의 발전에 도움을 주고자 함 - 한식 전문가 인력Pool 구축 및 현지 한식당 인력 매칭시스템 구성 방안 제시를 위한 연구개발 내용은 다음과 같음 <ul style="list-style-type: none"> 첫째, 국내 한식관련 교육기관을 비롯한 관련 전문인력의 유형을 파악 둘째, 해외 한식당의 전문 인력에 대한 수요 파악 및 요구 인력 유형을 파악 셋째, 국내 한식관련 교육기관 졸업생 및 졸업예정자를 대상으로 해외 한식당 취업의도 및 해외 취업 관련 문제점, 중요도 등을 분석 넷째, 정부 및 지자체, 민간기업 등에서 운영 중인 구인 구직 서비스 운영 사례를 조사 분석하여 인력관리 과일수록 항목을 작성 다섯째, 전문가 면담을 통하여 해외 한식당 구인 구직 관련 인력관리 시스템 항목에 대한 중요도를 평가 조사 여섯째, 도출된 해외 한식당 구인 구직 관련 조사를 바탕으로 인력매칭을 위한 최상의 시스템 구성 방안을 도출하여 제시 <p>○ 연구결과</p> <ul style="list-style-type: none"> - 해외 현지 한식당에 대한 직접 방문 조사 결과 필리핀 현지에서 필요로 하는 한식 관련 전문 인력은 전통적인 한식을 할 수 있는 한식조리사인 것으로 나타났으며, 조건이 맞다면 한국의 인력을 채용하고자 하는 의사를 가지고 있으나, 홀 직원의 경우 대부분 필리핀 현지인을 고용하는 것이 임금이 저렴하고 서비스에도 문제가 발생하지 않아 한국에서 고용하겠다는 의견은 없는 것으로 조사되었음 - 해외 한식당 경영자들과의 전화 인터뷰 결과, 향후 6개월 이내 신규인력 구인 의사를 보인 경우가 51.4%로서 과반수를 넘겼으며, 구인을 원하는 부문은 조리사, 서버, 보조원, 조리책임자, 홀매니저의 			

순으로 나타났음. 반면, 메뉴개발자, 식재료 공급자, 주방기구 전문가, 디자인 전문가, 인테리어 전문가의 경우 조사에 참여한 한식당 경영자들 전원이 구인의사를 밝히지 않았음

- 구직자의 해외 취업 의사에 대한 조사를 실시하기 위하여 국내 주요 외식 및 조리관련 학과의 졸업예정자를 대상으로 설문조사를 실시하였음. 조사결과, 응답자의 57.6%가 해외 취업을 고려해 본 적이 있다고 응답하였으며, 해외취업 정보획득 경로는 교육기관, 주변사람 소개, 인터넷 검색, 해외취업 알선기관의 순으로 나타났음. 해외 취업 정보 획득 시 인터넷을 이용한다면 어떤 사이트가 가장 유용할 것인가에 대한 질문에 대해 정부 및 공공 구인구직사이트가 유용할 것이라는 응답이 46.2%로 가장 높게 나타났음. 해외 취업을 희망하는 이유는 해외에서 일을 해보고 싶어서, 한국 음식의 세계화에 기여하고 싶어서, 해외에 살고 싶어서의 순으로 나타났으며, 해외 진출 희망지역은 유럽, 북미, 오세아니아, 일본, 중국, 아시아 등의 순으로 나타났음
- 해외 및 국내 사례, 설문조사, 전문가 조사를 바탕으로 한식 인력 Pool 구축을 위한 항목도출 결과 구인을 위한 인력 Pool 구축 항목은 모집 직종, 직무내용, 학력조건, 경력조건, 외국어 능력, 직무상 요구 지식/기술, 고용형태, 근무지, 근무시간, 임금, 보상제도, 휴가/휴무, 보험, 기타 복리후생, 회사명, 위치, 회사소개 등이며,
- 구직 인력Pool 구축을 위한 항목은 지원업종, 지원업무, 희망부서, 관심분야, 근무시작일, 신입/경력, 관리직 희망, 고용형태, 희망급여, 희망지역, 희망 근무시간, 신상정보, 합법적 취업여부 등으로 나타났음
- 현지방문조사와 해외 한식당 경영자들을 대상으로 한 조사, 국내에서 구직을 원하는 학생들을 대상으로 하는 설문조사, 국내외 인력 구인-구직 업체들의 인터넷사이트 조사를 바탕으로 조사된 자료를 정리하여 101개의 항목을 도출하였으며, 이들 항목들에 대해 전문가 인터뷰를 실시한 결과, 가장 중요한 항목은 모집직종이었으며, 그 다음으로는 직무내용, 외국어능력, 임금, 회사명, 경력사항, 고용형태의 순으로 조사되었음

○ 연구성과 및 성과활용 계획

- 구인/구직 사이트에서 제공하는 서지 정보를 수집하기 위해 래퍼 기반 웹 크롤러를 개발하고 이를 이용한 기초 데이터베이스를 구축함
- 한식재단 등 구인-구직사이트에 구인, 구직 정보를 올리고 싶은/공유하고 싶은/제휴하고 싶은 곳으로 만들기 위한 데이터 전송 관련 표준을 제시하고 이를 통해 데이터베이스 확대 방안 제시
- 자체적으로 구인-구직사이트를 구축한다는 가정하에 직접 구인구직 정보를 등록하고 열람하고 매칭할 수 있는 시스템을 제시하였으며, 이를 통해 한식재단 홈페이지의 구인구직 서비스 개선방안 제시
- 한식재단의 데이터베이스 연동 후 신속한 데이터 처리를 위한 데이터베이스 튜닝, 구인구직 사이트를 사용하지 않고, 데이터만 요구할 경우 API 모듈 제공 후 데이터베이스 정보 제공

<목 차>

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 내용 및 목표	3
가. 연구의 내용	3
나. 연구의 목표	3
3. 연구 및 조사방법	5
가. 과제 추진 체계	5
나. 연구 방법	5
다. 조사 방법	6
라. 설문지의 구성	8
4. 연구결과의 유용성	9
II. 한식세계화 관련 전문 인력 유형 파악	10
1. 연구목적	10
2. 연구내용	10
3. 연구방법	11
4. 선행 연구 분석	12
가. 인력매칭시스템 구축을 위한 선행 조건	12
나. 레스토랑에서의 직무 조직화	13
다. 한식당 업무조직도	14
5. 해외현지 실태조사 및 분석 : 필리핀	15
가. 실태조사 목적	15
나. 대상국가 및 지역의 선정	15
다. 메트로 마닐라 현황	16
라. 실태조사 내용	17
1) 말라떼 지역	17
2) 마카티 지역	21
3) Quezon 지역	23
3) 오르티가스 지역	24
6. 해외 한식당 경영자 설문조사 결과	26
가. 조사대상의 특성	26
나. 구인 시 중요하게 생각하는 정도	26
다. 사업장 운영현황 및 구인 의향	30
7. 국내 거주 구직자 설문조사 결과	38
가. 조사 방법 및 설문지의 구성	38
나. 조사결과 및 분석	39
1) 해외 취업 의사	39
2) 해외 취업 고려 시 중요도	43
3) 해외 취업 의도	44
4) 일반적 사항	45

5) 교차분석	47
8. 전문가 인터뷰 결과	57
가. 연구방법	57
나. 전문가의 구성	57
다. 전문가 인터뷰 결과	57
9. 연구 결과	59
가. 구인·구직 시 중요하게 생각하는 요인들에 대한 분석	59
나. 인력 매칭시스템 구축을 위한 항목의 도출	63
다. 식재료 공급자, 주방기구, 디자인, 인테리어 전문가 관련 연구 결과	63
III. 타 분야 인력풀 구축 및 운영 사례	66
1. 조사개요	66
가. 연구목적	66
나. 연구내용	66
다. 연구방법	67
라. 통계처리 및 조사결과의 분석	70
2. 조사결과	71
가. 국내사례 조사	71
1) 정부 및 지자체 운영 인력풀 사례 조사	71
2) 구인구직 서비스 운영 사례 조사	79
3) 조사 사이트 DB항목 정리	87
나. 국외 사례 조사	93
1) 조사대상의 선정	93
2) 외식업 관련 협회	93
3) 기타 구인구직 사이트	97
4) 해외 교민회 등 커뮤니티 대상 운영 사례	103
5) 국외 사이트 DB항목 정리	106
다. DB항목 선정	111
1) 구인 DB항목	111
2) 구직 DB 항목	115
IV. 인력 Pool 구축을 위한 항목도출 및 한식 전문가 현황	118
1. 인력 매칭시스템 구축을 위한 항목 도출	118
가. 연구의 내용 및 방법	118
나. 조사결과	119
2. 한식 관련 전문 인력현황 조사	128
가. 조사개요	128
나. 조사결과	129
V. 한식당 인력 매칭 시스템 제시	140
1. 조사 개요	140
가. 연구목적	140
나. 연구내용	140
2. 조사 결과	140

가. 기초 데이터베이스 구축	140
1) 크롤링 개념 제시	140
2) 크롤링 방법 제시	141
3) 크롤링 결과물 제시	143
4) 래퍼 기반 크롤링 예시	143
나. 데이터베이스 확대	147
1) API 개념 제시	147
2) API 개발 방법 제시	148
3) API 결과물 제시	148
다. 데이터베이스 완성	148
1) 구인구직사이트 개념 제시	149
2) 구인구직사이트 시스템 구조 및 내용 제시	149
라. 한식재단 데이터베이스와의 연동	149
1) 기존 시스템 구조 파악	149
2) 데이터베이스 연동	150
3) 기타	150
VI. 결론	152
1. 해외 한식당 구인 구직에 관한 일반적인 현황	152
2. 식재료 공급자, 주방기구, 디자인, 인테리어 전문가 관련 연구 결과	153
3. 구인·구직 시 중요하게 생각하는 요인들에 대한 분석	154
4. 타 분야 인력풀 구축 및 운영 사례	157
5. 인력 매칭시스템 구축을 위한 항목의 도출	158
6. 한식당 인력 매칭 시스템 제시	159
7. 구인·구직 인력정보시스템 구축 시 고려해야 할 점	160
8. 연구목표 달성도	161
9. 연구결과의 정책적 활용방안	162
VII. 부록	163
VIII. 참고문헌	177

<표 차례>

<표 1> 취업자 수, 실업자, 실업률, 청년 실업률	2
<표 2> 조사대상의 인구통계학적 특성	62
<표 3> 표본의 일반적 현황	83
<표 4> 정부 및 지자체 운영 구인구직 사이트 구인구직정보 등록 현황	17
<표 5> 정부 및 지자체 운영 구인구직 사이트 정보 등록 현황	27
<표 6> 정부 및 지자체 운영 구인구직 사이트 구인 DB항목 현황	67
<표 7> 정부 및 지자체 운영 구인구직 사이트 구직 DB항목 현황	77
<표 8> 정부 및 지자체 운영 구인구직 사이트 매칭방식 분석	87
<표 9> 국내 사설 구인구직 사이트 정보 등록 현황	88
<표 10> 국내 외식전문 구인구직 사이트 정보등록 현황	88
<표 11> 국내 구인구직 사이트 정보등록 현황	88
<표 12> 국내 사설 구인구직 사이트의 구인DB항목 현황	48
<표 13> 국내 사설 구인구직 사이트의 구직DB항목 현황	58
<표 14> 국내 사설 구인구직 사이트 매칭방식 분석	68
<표 15> 국내 구인구직 사이트 모집요강 분석	78
<표 16> 국내 구인구직 사이트 근로조건 분석	88
<표 17> 국내 구인구직 사이트 기업정보 분석	98
<표 18> 국내 구인구직 사이트 학력/자격/경력사항 분석	99
<표 19> 국내 구인구직 사이트 지원내용 분석	19
<표 20> 국내 구인구직 사이트 기타항목 분석	29
<표 21> 국외 외식관련 협회 운영 구인구직 사이트 구인 DB목록 현황	59
<표 22> 국외 외식관련 협회 운영 구인구직 사이트 구직 DB목록 현황	69
<표 23> 국외 외식관련 협회 운영 구인구직 사이트 매칭방식 분석	69
<표 24> 국외 글로벌 구인구직 사이트의 구인 DB항목 현황	0
<표 25> 국외 글로벌 구인구직 사이트의 구인 DB항목 현황	0
<표 26> 국외 글로벌 구인구직 사이트 매칭방식 분석	0
<표 27> 조사대상 한인회 목록	0
<표 28> 국외 구인구직 사이트 모집요강 분석	0
<표 29> 국외 구인구직 사이트 근로조건 분석	0
<표 30> 국외 구인구직 사이트 기업정보 분석	0
<표 31> 국외 구인구직 사이트 학력/자격/경력사항 분석	0
<표 32> 국외 구인구직 사이트 지원내용 분석	0
<표 33> 국외 구인구직 사이트 기타항목 분석	1
<표 34> 국내/외 구인구직 사이트 모집요강 분석	2
<표 35> 국내/외 구인구직 사이트 근로조건 분석	3
<표 36> 국내/외 구인구직 사이트 기업정보 분석	4
<표 37> 국내/외 구인구직 사이트 학력/자격/경력사항 분석	5
<표 38> 국내/외 구인구직 사이트 지원내용 분석	6
<표 39> 국외 구인구직 사이트 기타사항 분석	7

<그림 차례>

[그림 1] 한식당 인력 매칭 시스템 구축 연구를 위한 내용 및 목표	4
[그림 2] 연구조직도	5
[그림 3] 한식조리사 및 한식관련 전문인력 유형 파악 순서도	8
[그림 4] 과업부터 채용에 이르기까지의 직무순서	3
[그림 5] 가상의 한식당 조직도	4
[그림 6] 한식당 채용 및 직원 배치 단계	4
[그림 7] 타 분야 인력풀 구축 및 운영 사례 실행순서도	0
[그림 8] 워크넷 주 사용자정보	7
[그림 9] 잡투게더 주 사용자 정보	5
[그림 10] 국내 사설 구인구직 사이트의 트래픽 랭킹 비교	9
[그림 11] 인크루트 주 사용자 정보	8
[그림 12] 잡코리아 주 사용자 정보	8
[그림 13] 국외 글로벌 구인구직 사이트의 트래픽 랭킹 비교	9
[그림 14] Indeed.com의 주사용자 정보	89
[그림 15] Monster.com의 주사용자 정보	99
[그림 16] CareerBuilder.com의 주사용자 정보	0
[그림 17] 전문인력이 파악하고 있는 기술, 정보 등 인력관리 파일	18
[그림 18] 대학알리미 웹사이트 정보 공시 항목	17
[그림 19] 크롤링 프로세스	11
[그림 20] 구인 구직 사이트 웹 페이지 구조 분석	11
[그림 30] API 개념도	18
[그림 31] 구인구직사이트 시스템 구조	19
[그림 32] 기존 온라인 구인구직정보 수집의 과정	10
[그림 33] 인력풀 구축을 통한 구인구직시스템 구조 제시	11
[그림 34] 한식당 채용 및 교육 단계	10

I. 서 론

1. 연구의 필요성

- 모든 산업에 있어서 최고의 인재를 발굴하여 양성하는 것은 기업의 최고 목표 중의 하나이며, 외식산업에서도 유능한 인재를 발굴하고 고용하는 것은 현대의 레스토랑 산업에서 가장 중요한 도전과제 중의 하나이다.
- 피터 드러커(Peter F. Drucker)는 조직과 그 조직을 구성하고 있는 사람이 변화의 주도자가 되어야 다양한 상황에 유연하게 대처할 수 있는 “살아 있는 조직”으로 유지될 수 있다고 하였음
- 일반적으로 많은 기업들이 눈앞의 이익에만 주목하고 인력관리 부문에 대하여 무시하는 경향을 보이고 있으나, 좋은 인재로 인하여 기업이 흥하는 사례들은 우리 주변에서 쉽게 그 예를 찾아볼 수 있음
- 푸드서비스 매니저들은 그들의 고객에게 최상의 제품을 제공하기 위하여 많은 도전에 직면하고 있으며, 이러한 도전들은 새롭게 변화하는 기술의 도입, 음식 제조과정의 혁신, 구매에서 손님에게 제공되기까지의 과정에서 어떻게 안전하게 보관하고 고객에게 전달하는가에 대한 이해와 매일 매일의 영업에서 유능한 사람을 찾고 그들을 잘 유지할 수 있도록 하는 것 들을 포함하고 있음
- 해외에 있는 한식당의 경우 한국 교민이 해외에 진출한지 100년이 넘는 나라들이 생기면서 그들 국가에서 성공적으로 자리매김을 한 사례들을 어렵지 않게 찾아볼 수 있으나 아직까지 대다수의 한식당 경영자들이 레스토랑 경영에 대한 전문적인 지식 없이 생계형으로 시작한 경우가 대부분으로 레스토랑에서 관리자로서의 역할을 잘 수행하지 못하고 있는 사례들이 발견되고 있으며, 인력관리의 중요성을 인식하지 못하고 있거나 인식을 하고 있다 하더라도 실제적으로 어떻게 하는지에 대한 지식이 부족한 실정임
- 한식세계화의 전문 인력 양성은 한식 조리 인력에 초점을 맞추어 진행되어 국내에서 양성된 한식 조리전문 인력이 현지에서 채용된 사례는 저조하여 양성된 전문인력의 실질적 활용도도 미약하였음
- 한편, 해외 한식당 경영자를 대상으로 하는 조사에서 향후 6개월 이내 신규인력 고용의사를 묻는 질문에서 응답자의 51.4%가 ‘있음’으로 응답하여 해외 한식당에서 구인을 할 의사가 있는 것으로 조사됨
- 해외 현지 한식당에서는 위의 조사와 같이 인력 구인에 대한 요구가 있으나, 한식세계화와

관련하여 해외 한식당과 국내의 다양한 분야 전문가 및 전문교육을 이수한 학생들에 대한 인력 pool이 구축되어 있지 않음으로 인하여 해외 한식당 경영주들이 그들의 필요에도 불구하고 정보에 접근하기 어려운 문제점들이 있음

- 국내 대학을 비롯한 고등 교육기관들에서는 외식 및 조리관련 다양한 학과들이 개설되어 있으며, 2012년도 현재 4년제 대학 110개교 산업대 1개교, 전문대학 100개교에서 외식, 조리, 식품(영양) 관련 총 447개 과정이 개설되어 총 32,335명의 학생을 모집하여 교육하고 있으며, 이들 학교들로부터 교육을 받은 다양한 인재들이 현재 국내를 중심으로 직업을 구하고 있는 실정임
- 국내 청년 대졸인력 구직자가 선호하는 안정된 일자리는 수요만큼 늘어나지 않아 청년실업이 지속되고 있는 상황임

<표 1> 취업자 수, 실업자, 실업률, 청년 실업률

	2009	2010	2011	2012	2012	2012	2012	2013	2013	2013
					10월	11월	12월	01월	02월	03월
취업자 증감	-7.2	32.3	41.5	43.7	39.6	35.3	27.7	32.2	20.1	24.9
- 농림어업	-3.8	-8.2	-2.5	-1.4	-1.9	2.5	-1.2	-1.5	-1.5	0.5
- 제조업	-12.6	19.1	6.3	1.4	14.4	16.4	11.2	15.6	7.9	12.3
- 건설업	-9.1	3.3	-0.2	2.2	-0.3	-3.5	-8.2	-4.8	-9.5	-5.1
- 서비스업	17.9	20	38.6	41.6	27	18.7	25.2	22	22.2	15.6
실업자	88.9	92	85.5	82	71.8	71	73.7	84.7	99	88.3
실업률(%)	3.6	3.7	3.4	3.2	2.8	2.8	2.9	3.4	4	3.5
청년실업자	34.7	34	32	31.3	27.6	27.1	30.4	31.1	37.1	34.6
청년실업률(%)	8.1	8	7.6	7.5	6.9	6.7	7.5	7.5	9.1	8.6

출처 : 통계청 「경제활동 인구조사」, 청년 실업자 연령기준 : 15~29세

- 2013년도에 들어 서비스 부문의 취업자가 감소하고 있으며 그에 따라 청년 실업률도 사상 최대를 기록하고 있음. 따라서 고등 교육기관을 졸업한 후 현재 실업상태에 있거나 졸업 후 해외 한식당 취업을 희망하는 학생들에게 해외 취업에 대한 신속하고 정확한 정보를 제공할 필요가 제기됨
- 이러한 문제들을 해결하기 위하여 국내 외식 및 조리 관련 분야의 전문가들에 대한 인력 Pool을 구축함으로써 해외 한식당 경영주들이 다양한 정보에 쉽게 접근할 수 있도록 함은 물론, 국내에서 전문적인 교육을 이수한 다양한 전문가들이 해외 한식당에 진출하여 그들의 문제점을 해결할 수 있는 방안을 제시할 수 있도록 함으로써 현재 국내 경기 침체로 인한 낮은 취업률 해소 및 해외한식당의 발전에 상호 도움을 줄 수 있을 것으로 기대됨

2. 연구의 내용 및 목표

가. 연구의 내용

- 한식 전문가 인력 Pool 구축 및 현지 한식당 인력 매칭시스템 구성 방안 제시를 위한 연구내용은 다음과 같음

첫째, 국내 한식관련 교육기관을 비롯한 관련 전문인력의 유형을 파악

둘째, 해외 한식당의 전문 인력에 대한 수요 파악 및 요구 인력 유형을 파악

셋째, 국내 한식관련 교육기관 졸업생 및 졸업예정자를 대상으로 해외 한식당 취업의도 및 해외 취업 관련 문제점, 중요도 등을 분석

넷째, 정부 및 지자체, 민간기업 등에서 운영 중인 구인 구직 서비스 운영 사례를 조사 분석하여 인력관리 파일수록 항목을 작성

다섯째, 전문가 면담을 통하여 해외 한식당 구인 구직 관련 인력관리 시스템 항목에 대한 중요도를 평가 조사

여섯째, 도출된 해외 한식당 구인 구직 관련 조사를 바탕으로 인력매칭을 위한 최상의 시스템 구성 방안을 도출하여 제시

나. 연구의 목표

- 다양한 조사 방법을 통하여 한식 전문가 인력 Pool 구축 및 현지 한식당의 효율적인 인력 매칭을 위한 인력 매칭 시스템 구성 방안 제시
- 효율적이고, 정확하며, 신뢰할 수 있는 시스템 구축방안 도출을 통하여 해외 한식당에서 필요로 하는 유능하고 참신한 인재를 공급을 할 수 있도록 함으로써 국내 청소년의 실업률을 감소시키는 물론, 한식의 세계화에 기여할 수 있도록 함을 연구의 목표로 함

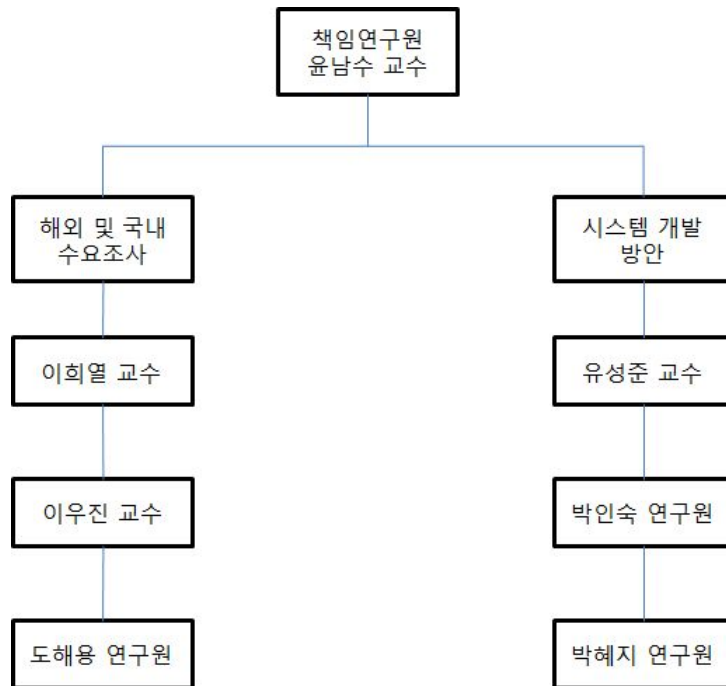


[그림 1] 한식당 인력 매칭 시스템 구축 연구를 위한 내용 및 목표

3. 연구 및 조사방법

가. 과제 추진 체계

- 본 연구팀은 과제를 성공적으로 수행하기 위하여 연구를 총괄 책임지는 세종사이버대학교 윤남수 교수를 책임연구원으로, 인력매칭의 연구 및 조사를 담당하는 세종사이버대학교 외식창업프랜차이즈학과 이희열 교수와 시스템 개발 방안의 제시를 담당하는 세종대학교 컴퓨터공학과 유성준 교수를 중심으로 박사급연구원 등을 연구원으로 배치하여 연구를 실시하였으며 상세한 조직도는 [그림 2]와 같음



[그림 2] 연구조직도

나. 연구 방법

- 본 연구는 해외 한식당과 한국의 전문가들 간의 인력 매칭에 대한 방안을 연구하여 효율적인 인력매칭 시스템을 제안하고자 하는 것으로 이를 위하여 다음과 같은 연구방법을 도입하여 연구를 수행하였음
- 첫째, 사전문헌조사를 통하여 기존 인력매칭의 문제 및 레스토랑에서의 인력 채용, 선발, 고용의 유지에 대한 전반적인 문제점을 도출하였음
- 둘째, 선행연구를 바탕으로 해외 한식당에 대한 인력고용 의사 및 고용조건에 대한 설문지를 도출하여 설문조사를 실시, 해외 한식당의 인력 고용에 대한 니즈 및 채용 방법을 도출하고자 하였음

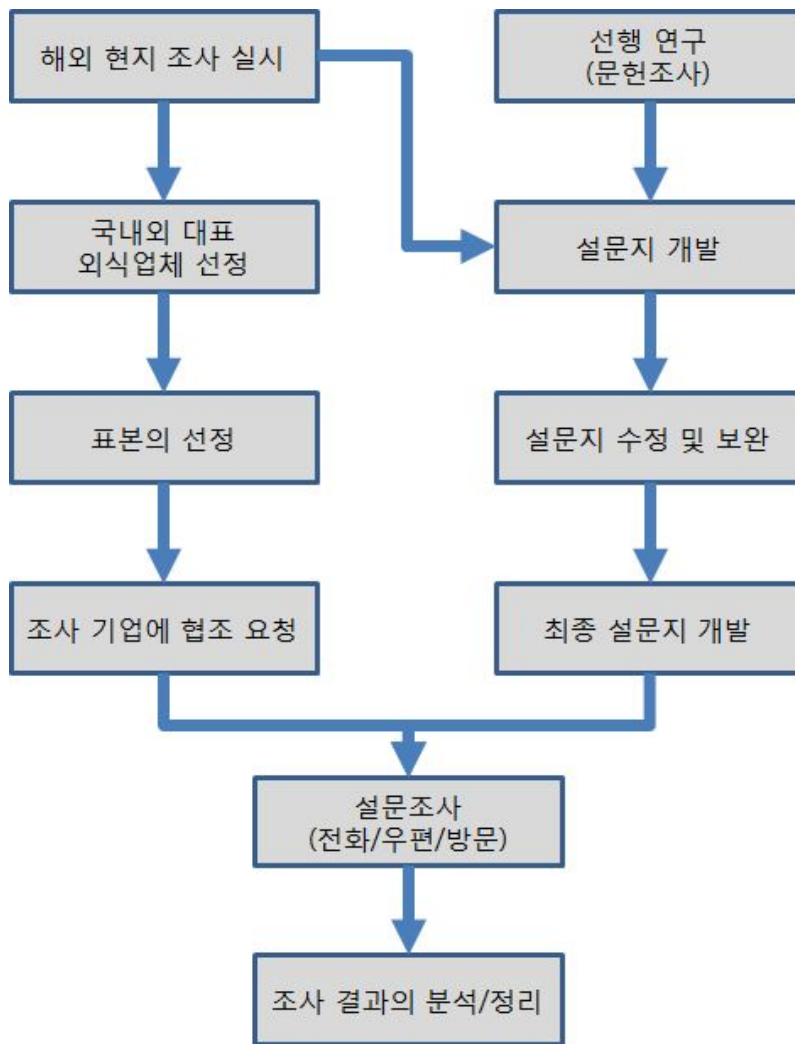
- 셋째, 해외 현지 한식당을 연구팀이 직접 방문하여 심층면접을 통하여 해외 한식당에서 느끼는 해외 한식당 종사원 채용의 문제점 및 국내 거주 한식 전문가 채용의 문제점 및 개선 방안을 도출하였음
- 넷째, 정부 및 지자체, 국내 사설 운영 구인구직 사이트와 해외의 구인구직 서비스, 해외 한인회 운영 구인구직서비스와 같은 타 분야 인력풀 운영사례를 조사하여 그 현황을 파악하고 해외 인력 매칭시스템 구축 시 이용하게 될 데이터베이스 항목을 도출하였음
- 다섯째, 국내에서 구직을 원하는 4년제 대학 및 전문대학생들을 대상으로 설문조사를 실시, 해외 취업의사 및 취업 시 원하는 대우 및 해외 취업의 문제점, 해외 취업 시 중요하게 생각하는 고려 사항 등을 도출하였음
- 마지막으로 이들 결과를 바탕으로 국내 대학의 취업담당 교수들을 대상으로 실무 차원에서 학생들의 해외취업의 문제점을 도출하여 이들 문제점을 수용한 해외 인력 매칭시스템 구축 방안을 도출하였음

다. 조사 방법

- 본 연구팀은 인력매칭 시스템 구축방안 연구를 위하여 다음과 같은 방법으로 조사를 실시하였음.
- 첫째, 해외 한식당의 구인에 대한 현황과 문제점을 도출하기 위하여 해외 한식당에 대한 현지조사를 실시하였다. 대상 국가는 한국에서 많은 관광객이 방문하며, 오랜 수교 역사를 가지고 있는 필리핀의 수도인 마닐라를 2013년 1월 14일부터 1월 21일까지 6박 7일간 방문하여 마닐라 소재 4개 지역 총 14개 식당의 경영주들과 직접 심층 인터뷰를 실시하였으며, 이를 통하여 해외 인력 채용의 문제점 및 개선방안에 대한 의견을 청취하고 취합·정리하여 연구에 활용하고자 하였음
- 아울러 필리핀 마닐라 한식당 경영자 인터뷰 및 선행연구를 바탕으로 해외 한식당 경영자 전화 인터뷰 시 조사하여야 할 항목들을 도출하였음
- 둘째, 해외 한식당 방문조사의 한계점을 극복하기 위하여 2013년 해외 주재 한식당을 대상으로 전화 인터뷰를 통한 설문조사를 진행하였다. 전화 인터뷰는 미국을 비롯한 미주지역과 유럽지역의 한식당을 대상으로 실시하였음
- 전화 인터뷰 대상의 선정은 “유럽, 북중미, 남미지역 2011 해외한식당 현황 조사(데이터북)”을 바탕으로 한식당의 규모가 80석 이상인 한식당을 대상으로 임의 추출 형식으로 선정하여 2013년 3월 7일부터 3월 22일까지 약 2주간 현지 시간을 고려하여 한국시간 야간에 총 109건의 전화 인터뷰를 실시하여 설문조사를 실시하였으며, 전화설문 중 응답이 불성실한 4

건을 제외한 105건을 분석에 이용하였음

- 해외 한식당에 대한 조사방법은 우편 조사 시 시간과 비용이 많이 소요될 뿐 아니라 응답률이 저조할 것을 예상, 훈련된 조사자가 직접 조사대상 한식당에 전화로 접촉하여 조사를 위한 질문을 하는 방식으로 조사를 진행하였음
- 셋째, 구직자에 대한 해외 취업 의사에 대한 조사를 실시하기 위하여 국내 주요 외식 및 조리관련 학과의 졸업예정자를 대상으로 설문조사를 실시하였음. 설문조사는 서울, 경기, 대전, 대구, 부산 소재 4년제 대학교 및 2년제 대학에 각기 50부씩 총350부의 설문지를 발송하여 설문조사를 실시하여 총 337부가 회수 되었으며, 현재 조리·외식산업 분야에 재직하고 있거나 외식창업에 관심을 가지고 있는 다양한 직업군의 세종사이버대학교 외식창업프랜차이즈학과 학생들을 대상으로 350부의 전자설문지를 발송하여 136부가 회수되었으며, 총 473부의 설문지 중 응답이 불성실한 응답 18개를 제외한 455개의 데이터를 설문분석에 이용하였음. 다만, 농림식품부에서 한식세계화를 위하여 실시한 교육인 스타쉐프 교육생을 대상으로 총 285부의 전자설문지를 발송하였으나 응답자가 전무하여 이 부문에 대한 설문내용은 포함하지 못하였음
- 조사된 자료를 정리하여 코딩 후 결과를 SPSS 20.0을 이용하여 통계분석을 실시하여 자료를 정리함
- 넷째, 타 분야 인력풀 구축 사례를 조사하기 위해 현재 운영되고 있는 국내 6개(정부 및 지자체 운영 사례 3개, 사설 구인구직 사이트 3개), 국외 6개(외식업 관련 협회 운영 사례 3개, 글로벌 구인구직사이트 3개) 인력 매칭 서비스와 9개 한인회 운영 구인구직 서비스를 조사함. 대상의 선정은 운영 주체별로 해외 외식 구인구직건수와 해당 사이트의 방문자 수 순위를 기준으로 선정하였으며 마지막 현황 조사일인 2013년 4월 26일을 기준으로 결과를 도출하였음



[그림 3] 한식조리사 및 한식관련 전문인력 유형 파악 순서도

라. 설문지의 구성

- 해외 취업에 대한 설문조사를 위한 설문지의 내용은 조사대상자의 일반적인 사항을 비롯하여 해외 취업 의사, 해외 취업 고려 시 중요하게 고려하는 사항, 해외취업 의도를 중심으로 구성되었으며,
- 해외 한식당 경영자 대상의 설문지는 구인 시 중요하게 고려하는 사항, 사업자 운영 현황 및 구인 의사, 구인 시 중요 조건, 한국에서의 구인의사를 중심으로 구성되었음
- 한식당 경영자 설문지는 응답자에 대한 일반 사항을 제외하고 27문항으로 구성되었으며, 해외 한식당 구인 시 고려하는 사항 13개 항목에 대해서는 ‘매우 그렇다’를 5점, ‘전혀 그렇지 않다’를 1점으로 한 Likert 척도로 조사되었음

4. 연구결과의 유용성

- 해외 한식당의 한식관련 전문인력 수요 유형조사를 통해 해외 한식당이 원하는 인력 Pool 구축을 통한 새로운 일자리 창출과 한식세계화에 기여
 - 해외 한식당의 인력 수요 유형 조사를 통해 향후 효율적인 인력 매칭시스템 구축을 위한 기초 자료로 활용
 - 외식 및 조리 관련학교 교육생, 졸업생 및 현직 조리사 등을 대상으로 해외취업 선호도 조사를 통하여 해외취업에 대한 문제점을 도출하고 현지 경영자들이 생각하고 있는 구인 요구도와의 차이를 도출함으로써 해외 한식당의 인력 문제를 해결하기 위한 효율적인 방안 도출
 - 조리관련 인력의 취업선호도와 진로 분야에 대한 데이터를 추출하여 분석함으로써 인력 수급에 대한 대응 방안을 도출하고, 단기교육과정 추진방향의 지표로 활용

- 향후 실제 한식당 인력 매칭 시스템 개발의 기초자료로 활용될 수 있도록 실질적인 시스템 구조 제시
 - 한식 세계화 홈페이지와 연동하여 운영통한 구인구직 활성화
 - 구인구직사이트와의 협업을 통한 구인구직 활성화
 - 해외 한식당협의체 홈페이지, 교민회 홈페이지 등과 연계 구인구직 활성화

- 기존 교육과정의 향후 발전방안 및 교육계획 수립에 활용
 - 단기 교육과정(스타쉐프 및 향토음식전문가 과정)에 대한 성과분석(교육과정의 장점·단점)을 통해 향후 발전방안과 교육계획 수립에 활용
 - 분석된 자료를 바탕으로 조리인력 양성에 관한 중장기 마스터 플랜 수립 및 장기적인 인력 양성의 규모와 교육계획 수립에 활용
 - 진로현황에 대한 통계조사를 실시하여 그 결과를 한식세계화 사업성과평가, 예산확보, 국회보고 등의 지표로 활용

II. 한식세계화 관련 전문 인력 수요 및 유형 파악

1. 연구목적

- 해외 한식당을 위한 효율적인 인력 Pool 구축 및 인력매칭 시스템 구축을 위해서는 본 시스템의 이용자이며 수요자인 해외 한식당 경영자들 및 국내 취업자들이 가장 편리하고 효율적으로 사용할 수 있는 시스템을 구축하는 것이 본 연구의 목적임
- 이를 위하여 해외 한식당에서 필요로 하는 전문 인력의 유형을 먼저 파악하는 것이 중요함
- 아울러 파악된 전문 인력에 대한 수요와 국내 전문 인력들의 유형을 파악하여 효율적으로 매칭 할 수 있도록 발굴 및 정보화를 구축함
- 국내 한식 전문가 인력 Pool 구축을 위한 기초 데이터 수집과 현지 한식당 인력 매칭 시스템 구성을 위한 방안의 기반 마련

2. 연구내용

- 해외 한식당에서 필요로 하는 한식 관련 인력의 유형을 파악함
- 주요 조사 내용: 조리사, 메뉴 개발자, 경영전문가, 식재료공급자, 주방기구 전문가, 디자인 전문가, 인테리어 전문가 등에 대하여 해외 한식당에서 필요로 하는가에 대하여 조사를 실시함
- 해외 한식당 방문 조사를 통하여 해외 한식당에서의 현지 구인에 대한 문제점 및 애로사항에 대하여 조사를 실시하였으며, 한국의 한식전문가 구인에 대한 의견을 조사함
- 해외 한식당 경영주를 대상으로 구인과 관련하여 중요하게 고려하는 항목에 대하여 조사 및 구인 직종에 대한 의향 파악과 더불어 국내 한식관련 전문가 구인의사를 파악함
- 국내 외식 및 조리관련 학과 재학생 및 졸업생, 한식관련 교육기관의 수료생들을 대상으로 설문조사를 실시하여 해외 한식당 취업의사 및 중요하게 고려하는 항목, 해외취업 장애요인 등에 대하여 조사를 실시함

3. 연구방법

- 국내·외 문헌 조사 및 다양한 논문들에 대한 선행 연구를 통하여 설문지 기본 문항 및 조사의 방향 설정
- 농림식품부와 한식재단이 발간한 2011 해외 한식당 현황조사 자료 및 국내 스태프 교육생에 대한 이메일 리스트 확보를 통한 조사 대상 선정
- 해외 한식당 경영자와의 심층 인터뷰를 통한 해외 취업환경 및 한식관련 인력유형 파악
- 설문지를 개발하여 1차로 세종대학교 학생들을 대상으로 프리 테스트(free test)를 실시하여 설문내용을 보완하여 최종 설문지를 개발함
- 국내 구직자 관련 조사의 경우 조사 지역에 대한 편향성을 극복하기 위하여 서울 소재 대학을 비롯하여, 경기, 대전, 대구, 부산지역 2년제 대학 또는 4년제 대학 재학생을 대상으로 조사를 실시하였으며, 아울러 다양한 직업군에 대한 조사를 위하여 20~50대에 걸쳐 고른 분포를 보이고 있는 사이버대학교 학생들을 대상으로 자기 기입식 방법을 통하여 설문조사를 실시하였음
- 해외 한식당 조사의 경우 먼저 한식당의 규모가 너무 작을 경우 대부분 주인이 직접 조리하거나 구인이 필요하지 않을 가능성이 높은 점을 감안하여 한식당의 객석이 최소 80석 이상 규모의 한식당을 조사대상으로 선정함
- 해외 한식당에 대한 조사 방법은 우편 조사 시 시간과 비용이 많이 들뿐 아니라 응답률이 저조할 것을 예상, 훈련된 조사자가 직접 조사대상 한식당에 전화로 접촉한 뒤 조사를 위한 질문을 실시하는 방식으로 조사를 진행함
- 조사된 자료를 정리하여 코딩 후 결과를 SPSS 20.0을 이용하여 통계분석을 실시하여 자료를 정리함

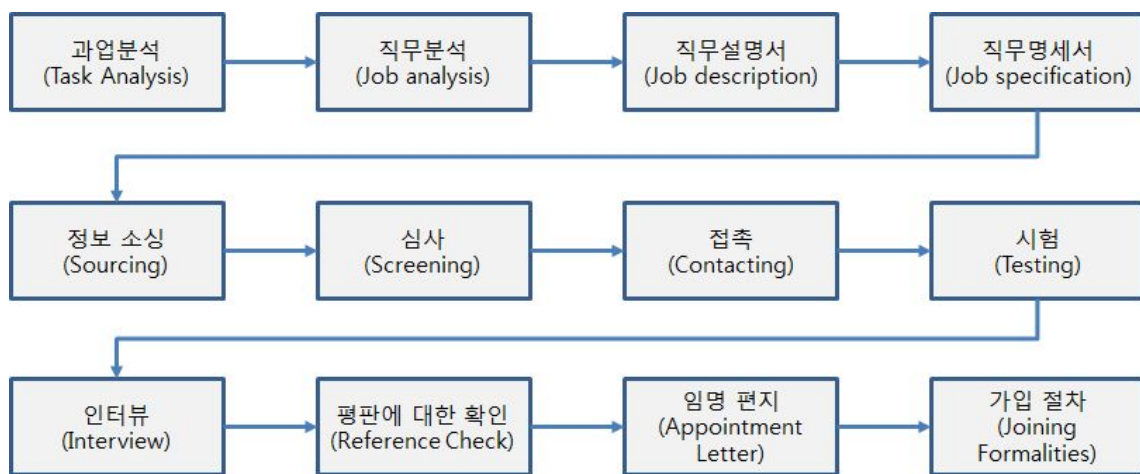
4. 선행 연구 분석

가. 인력 매칭시스템 구축을 위한 선행 조건

- 인력매칭 시스템을 구축하는데 있어서 중요한 것은 우수한 인재가 해외 취업을 지원하고 그들이 채용된 한식당과 함께 발전할 수 있는 모델을 개발하는 것임
- 해외의 한식당은 역량 있는 인재를 선발할 수 있는 채용 및 인재 선발 시스템을 갖추어야 하며, 이를 활용하여 역량 있는 인재를 선발하여 그들이 지속적으로 근무할 수 있는 환경을 제공해 주어야 함
- 이 경우 해외 한식당 경영자들이 무엇을 측정하고자 하는가? 지원자와 관련하여 파악하고자 하는 것은 무엇인가? 지원자를 어떠한 준거로 평가할 것인가? 하는데 대하여 먼저 고려하여야 하며, 이러한 질문에 대한 대답은 많은 경우에 '역량'이라고 할 수 있음
- 대부분의 한식당 경영자들은 자신이 원하는 것이 무엇인지 모르고 있으며, 다시 말해서 채용이 진행 중인 어떤 직무에서 우수하게 수행할 사람과 그렇지 못할 사람을 구분해 주는 개인의 특성이 무엇인지 정확히 알지 못함
- 일반적으로 경영자들은 지원자들의 용모와 품행에 관심이 있으며 용모가 단정하고 행실이 바른지, 무엇을 공부했고, 전반적으로 적합한 사람인지에 대해서 주로 관심을 갖고 직원을 선발하려고 하고 있음
- 그러나 해외 한식당의 경우 한번 채용을 하면 근무에 이르기까지 소요되는 비용이 국내의 경우에 비해 많은 비용이 발생하므로 채용과정에서 적합한 직원을 채용하는데 실패하였을 경우 한식당 경영자는 물론, 채용된 직원 역시 많은 시간적, 물적 손해를 입게 될 수 있음
- 따라서 채용에 따른 실패를 줄이고 성공적인 채용을 위해서는 채용과정에 대한 세심한 설계가 필요함
- 해외 한식당 경영자들이 직원 채용 시 고민하는 부분은 다음과 같음
 - ✓ 얼마나 많은 비용을 들여야 하는가?
 - ✓ 어떤 도구를 사용할 것인가?
 - ✓ 어떠한 절차를 사용할 것인가?
 - ✓ 어떠한 사람들이 평가자가 될 것인가?
 - ✓ 평가자들은 훈련을 받았는가?
 - ✓ 얼마나 많은 시간을 가지고 있는가?
 - ✓ 얼마나 많은 인원을 채용하고 싶어 하는가?
 - ✓ 얼마나 많은 인원이 올 것이라고 생각하는가?

- ✓ 어떤 부서(직무)에 채용할 것인가?
- ✓ 외부의 도움을 필요로 하는가?
- ✓ 어떤 방법을 사용해서 지원자에게 정보를 전달하고, 또 지원자로부터 어떻게 정보를 얻을 것인가?
- ✓ 지원자들에게 회사에 대한 인상을 어떻게 심어줄 것인가?
- ✓ 지원자들을 잘 대우하기 위해 어떤 일을 해야 할 것인가?

■ 해외 한식당의 효율적인 인력 매칭 시스템을 수립하기 위해서는 먼저 한식당 경영자 스스로가 직무에 대한 개념을 정확히 이해할 필요가 있으며, 이를 통하여 각 개인이 선발하고자 하는 직무에 적합한 역량을 가졌는가를 판단하는 프로세스를 가지고 있는 것이 중요함



[그림 4] 과업부터 채용에 이르기까지의 직무순서

- 한식당 직원의 효율적인 선발을 위해서는 먼저 과업에 대한 분석이 선행되어야 함. 과업은 연계된 작업의 연속이며, 일련의 연계된 과업에는 책임이 부여됨
- 직무분석을 통해서 각각의 직원에 대한 직무설명서 및 직무명세서가 개발되어야 하며, 이러한 직무설명서는 직원 선발과 교육훈련, 업무수행 기준의 설정에 필수적임

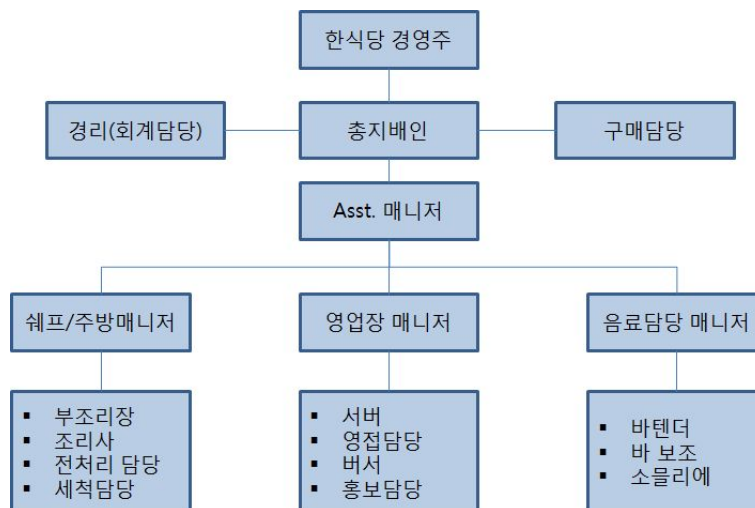
나. 레스토랑에서의 직무 조직화

- 해외 한식당을 비롯한 모든 레스토랑들은 조직화 되어 다음의 기능들을 수행하고 있으며, 아래 기능 중 조직의 크기 및 운영방식에 따라 직무의 통합을 통하여 일부 조직이 통합되어 운영되는 형태로 운영될 수 있으나, 대부분의 레스토랑은 아래의 기능들을 수행하고 있음

- ✓ 인적자원관리와 감독
- ✓ 식음료 구매
- ✓ 검수, 저장 그리고 발주
- ✓ 조리준비
- ✓ 음식 제공
- ✓ 음식 청결: 식기와 용기 세척
- ✓ 마케팅/판매
- ✓ 판촉, 광고, 홍보
- ✓ 회계와 감사
- ✓ 바 서비스

다. 한식당 업무조직도

- 본 조직도는 일반적인 한식당에서 발생할 수 있는 모든 조직을 표현한 것으로 한식당의 규모 및 운영방식에 따라 일부 변경되거나 통합 운영될 수 있음



[그림 5] 가상의 한식당 조직도



[그림 6] 한식당 채용 및 직원 배치 단계

5. 해외현지 실태조사 및 분석 : 필리핀

가. 실태조사 목적

- 해외 한식당의 조리사 및 한식관련 전문인력의 유형을 파악하기 위해 한식세계화 관련 잠재적 수요가 클 것으로 예상되는 국가를 방문하여 현지 한식당 환경을 파악하고 현지에서의 한식당 관련 전문인력의 유형을 파악하는 것이 필요함
- 해외 각국의 한식조리사 및 한식관련 전문인력에 대한 실제 수요를 위해서는 현지의 사정을 반영한 정확한 설문지 구성이 요구되는 바, 설문지 개발에 앞서 해외 현지를 직접 방문하여 경영자에 대한 심층 인터뷰를 실시함으로써 설문지 구성에 필요한 유효한 정보를 제공하고자 하였음

나. 대상국가 및 지역의 선정

- 해외 현지 실태조사 대상국가는 필리핀으로 정하였는 바, 필리핀은 아시아 지역 내에서 한국과 수교가 가장 빠른 국가(1949년 3월 3일)로서 2012년 필리핀을 방문한 한국인의 수가 연간 103만 1,155명으로 전체 해외방문객 수의 24%를 차지하고 있으며, 필리핀 내 투자규모도 2011년 현재 2.4억불로 세계 6위의 투자 대상국(외교부 통계)으로서 우리나라가 필리핀에 미치는 영향이 매우 큰 것으로 조사됨
- 필리핀 내 교민 현황은 약 10만 명으로 필리핀인들의 한국에 대한 인식 및 의존도가 높은 점 등을 감안하였으며, 한류의 영향을 많이 받고 있는 점, 다양한 한식당들이 진출하여 영업을 하고 있어 동남아시아에서 한식세계화의 거점지역으로서의 역할을 할 수 있는 지역이라는 점 등을 감안하여 필리핀 마닐라 지역을 조사 대상 지역으로 선정하였음
- 조사의 실행은 2013년 1월 14일부터 1월 21일까지 7박 8일 간 연구원 2명이 필리핀 수도인 마닐라 시를 직접 방문하여 조사를 실시하였으며, 메트로 마닐라의 12개 시와 5개의 자치구 중 한식당이 가장 많이 분포해 있는 마닐라의 4개 지역을 집중 방문하여 실태조사 실시하였음
- 조사 지역 및 대상 한식당

지역명	조사 대상 한식당
말라떼(7)	Maru(로빈슨점), 늘푸른 한식당, 로얄 한국식당(Royal Korean Restaurant), 아라리, 나비(Navi), 전주식당, Korean Village Restaurant
마카티(5)	만선 Restaurant, 비원, 가야(Kaya), 해송, 불고기 브라더스
퀘존시티(1)	화로로
오르티가스(1)	맛깔네집

다. 메트로 마닐라 현황

- 메트로 마닐라는 필리핀의 수도로 행정, 경제, 교육의 중심지이며, 12개의 시와 5개의 자치구로 구성되어 있다. 면적은 630km²이며, 스페인 식민주의 시절인 1571년 세부에서 마닐라로 수도를 옮긴 이래 계속적으로 수도로 자리하고 있음
- 마닐라는 스페인 시절 건설한 성인 인트라무로스(Intramuros)를 중심으로 산티아고 요새와 마닐라 대성당, 성 오거스틴 교회, 19세기 저택인 카사 마닐라 등을 포함한 성곽을 중심으로 시작하였으며, 이후 관광객이 많이 모이는 에르미타, 말라테, 공항이 위치한 파사이, 필리핀에서 가장 변화한 마카티시 등이 있음
- 1834년 마닐라항이 개항된 뒤 점차 국제무역이 성행하고, 시가지도 확장되어 19세기 말에는 인구 20만명이 넘는 대도시로 성장하였으며, 1898년 미국과 스페인의 전쟁 결과 미국령이 된 후 전기, 수도, 가스 등의 시설이 갖추어져 거대도시로 발전하였음
- 2차 세계대전 중에 시가지의 80%가 파괴되었으며, 필리핀 독립 후 1948년 수도를 마닐라 북쪽에 위치한 퀘손시티로 옮겼으나 1975년 마닐라 인접 시들을 통합하여 현재의 메트로 마닐라가 됨
- 메트로 마닐라의 인구는 1,155만 명이며 국토의 면적은 300,400km², 한반도의 1.3배로 7,107개의 섬으로 구성되어 있음
- 전체 인구는 9,400만 명(2010년말 기준)이며, 언어는 영어와 타갈로그어를 사용하고, 종교는 카톨릭(83%), 개신교(9%), 회교(5%), 불교 및 기타(3%)로 구성되어 있음
- 2011년 현재 1인당 GDP는 약 2,232불(IMF)이며, 우리나라와의 교역액은 수출 480억불, 수입 601억불을 기록하고 있음. 주요 산업은 서비스업(55.7%)에 기반을 하고 있으며, 그 다음으로 는 광공업(31.5%), 농림어업(12.8%)의 순임

라. 실태조사 내용

1) 말라떼 지역

가) Maru(로빈슨점)

- Maru는 마닐라 시내에 말라떼, 마까과갈, 마카티에 각각 지점을 두고 있는 체인 형태의 한식당으로서 방문점은 말라떼에 소재하는 한국인 운영 점포로서 주로 숯불구이, 찌개, 탕, 면류, 생선구이 등 일반적인 한국요리를 취급하고 있음
- 고객의 구성비는 현지인 70%, 현지 교민 30%를 차지하고 있으며, 현지인이 좋아하는 음식으로는 삼겹살과 김치, 라면을 비롯하여 주로 단 음식을 선호한다고 함
- 오전 10시부터 새벽 4시까지 영업을 하고 있으며, 직원수는 총 16명으로서 주방인력 6명, 수퍼바이저, 1명, 서빙 9명으로 구성되어 있으며, 주방은 13년 경력의 한국인 주방장과 현지인 5명이 담당하고 있음
- 급여수준은 한국인 주방장의 경우 월 50,000페소 수준이며, 현지인 15년 경력자의 경우 20,000페소, 기타 직원은 14,000~15,000페소 수준임
- 종업원 채용은 주로 종업원들의 지인을 소개 받거나 음식점 입구에 구인 공고를 게시하는 방식을 활용하며, 급여 조건만 맞으면 한국에서 조리사를 채용할 의사가 있음
- 한국인에 대한 구인 경로로 교민카페를 이용하였으며, 현지 교민 사이트인 필고 또는 필카페를 이용한다고 함. 아울러 지인의 소개 또는 영업장 입구에 구인광고를 게시하는 방법으로 구인을 하고 있음
- 한식당 운영에 있어서의 애로사항은 인건비가 싸고 실업자들이 많아 구인을 하기 쉬운 대신에 전기료, 임대료가 비싸고 영업점 허가를 받기가 까다롭다고 함



나) 늘푸른 한식당

- 말라떼의 재래시장 입구에 소재하며, 찌개류, 백반, 탕, 면류 등을 취급하는 소규모 한식당으로서 한국인 부부가 운영하고 있음
- 직원수는 총 5명으로서 주방인력 3명(현지인), 서빙 2명으로 구성되어 있고, 요리는 대표자

의 처가 직접 현지인을 가르쳐서 하고 있으며 현재 현지인의 요리경력은 10년 이상임

- 급여는 경력이 있는 종업원의 경우 월 13,000페소, 기타 9,000페소 수준임

- 현재로서는 한국에서의 직원 채용의사는 없으나, 급여차이 문제 등이 해소되면 나중에라도 채용할 의사가 있음.

- 필리핀에서 음식점을 하는데 따른 어려움은 외국인들에게 음식점 허가를 내주지 않고 있으며 은퇴비자의 경우에도 영업을 허가하지 않고 있는 등의 문제가 있음



다) 로얄 한국식당(Royal Korean Restaurant)

- 말라떼 외곽에 소재하며 한국인 부부가 현 위치에서 7년째 운영하는 한식당으로서 숯불구이, 백반, 찌개, 탕, 면류, 구이 등을 취급하며, 고객의 구성비는 현지인 30%, 교민 70% 정도임

- 경영주의 경우 이전에 식당 경험이 없으며, 직원수는 총 20명으로서 주방인력 7명, 서빙 6명, 기타 보조인력 7명으로 구성되어 있으며, 주방장의 경우 한식 경력 7년인 연변 출신자로 주로 요리를 담당하며, 나머지 주방인력은 6명의 현지 필리핀인이 담당하고 있으며 약 3~4년 정도의 경력자임



- 연변출신 주방장은 지인의 소개로 고용하게 되었으며, 필리핀에 거주한지 약 10년이 되었다고 함. 현재 월 80,000페소를 지불하고 있으며, 숙식을 제공하고 있다고 함

- 한식 레시피를 만들 수 있는 조리전문가가 필요하나 한국에서 인력을 채용할 의사는 아직은 없으며, 그 이유로 평소 알고 지내는 한식당 2곳에서 지인의 소개로 1년 계약으로 월 200만원 정도와 숙식을 제공하는 조건으로 주방장을 채용하였으나 음주 및 근무태도 불량 등으로 2명 모두 계약기간을 채우지 못한 사례가 있어 한국인 주방장에 대한 불신이 있다고 함

- 만약 한국에서 잘 훈련되고 성실한 조리인력을 양성하였을 경우 수요가 있으면 쓸 용의가 있으며, 주방장의 경우 경력이 있는 40대를 선호하는 것으로 조사됨

라. 아라리

- 말라떼에 소재하고 있는 소규모 분식점으로서 주로 라면, 김밥, 떡볶이, 돈까스 등을 취급하며 배달 영업을 겸하고 있음
- 직원은 총 10명으로 주방 4명, 서빙 6명으로 구성되어 있고, 조리는 대표자의 처형과 주방경력 10년의 현지 주방장이 담당하고 있음



- 급여는 월 10,000페소 수준이며, 채용은 주로 지인들로부터의 소개에 의존하고 있음
- 한국에서 조리사를 채용하고 싶기는 하지만 한국 조리사의 급여 수준을 맞춰줄 수 없어 포기 상태라고 함

마) 나비(Navi)

- 한국식 불고기와 탕류를 취급하는 한식 고급 레스토랑으로 서비스 매너, 유니폼, 인테리어 등이 매우 고급스럽고 우수함. 오픈한지 7개월 되었으며, 건물주이자 선박회사 선주의 인척관계인 대표자가 직접 영업을 하고 있음
- 직원은 총 15명으로 주방 5명, 서빙 10명으로 구성되어 있고, 조리는 한국인 조리사가 담당하고 현지인이 보조하고 있음



- 한국인 주방장의 경우 급여수준이 월 300만원 수준으로 매우 높는데, 이는 조리 뿐만 아니라 레스토랑의 총지배인 역할을 하고 있기 때문이며, 주방장의 경우 집과 비자문제를 제공하고 있음. 기타 현지인의 경우 월 12,000페소 수준임
- 필리핀에서 한국 식재료가 비싸고 모든 식재료를 구하기 어려워 100% 한국음식을 만들 수 없으며, 일부 식재료의 경우 간혹 공급되지 않을 경우도 있음
- 구인의 경우 대부분 레스토랑 입구에 구인 포스터를 게시하는 방식으로 하고 있으며, 현재 2~4년제 대학을 졸업한 직원을 주로 채용하여 활용하고 있음
- 한국에서 조리사를 채용할 의사가 있으며, 조리 관련한 교육연수생을 파견해주면 필리핀 현지에서 교육시켜 활용하고자 함

바) 전주식당

- 전주식당은 전주의 종가집 맏며느리인 대표자가 평소의 음식 솜씨를 바탕으로 3년 전에 창업한 한식당으로서 주로 탕류와 백반, 전주비빔밥 등을 취급하고 있으며, 24시간 운영을 하고 있음

- 직원은 총 15명으로 2교대로 운영하고 있으며 주방 5명, 홀 10명으로 구성되어 있고, 조리는 한국인 조리사 1명과 함께 대표자가 직접 요리를 하며 현지인 3명을 보조 인력으로 활용하고 있음.



- 직원의 모집은 지인의 소개나 레스토랑에 직접 구인 내용을 게시하는 방식으로 채용하고 있으며, 직원들의 이직률이 낮은 편임.

- 급여는 필리핀인 경력자 기준으로 월 15,000페소 수준임

- 한국에서 조리사를 채용할 의사가 있으며, 한국인이 매우 성실하기 때문에 조건이 맞다면 한국인을 활용하고 싶어 함

- 한국과 필리핀식을 병행하여 조리하고 있으며, 고객에 따라 한국 고객은 순수 한국식으로, 필리핀 현지인은 현지인 입맛에 맞게 맛을 조정해서 요리를 제공하고 있음. 음식 맛이 소문이 나서 많은 단골을 확보하고 있음

- 필리핀에 온 한국인들의 대부분이 한식을 한국에서의 방식으로 조리하여 현지인들 보다 한국 교민들을 대상으로 판매하기 때문에 대부분 성공하지 못하고 있다고 함

사) Korean Village Restaurant

- Korean Village Restaurant는 말라떼 뿐만 아니라 마닐라에서도 가장 성공한 한식당으로 알려져 있으며 필리핀 뿐만 아니라 한국에도 자주 언론에 보도된 바 있는 한식당으로서, 대표자(임인숙)가 필리핀인 남편과 1973년 결혼하면서 필리핀으로 이주하였고, 그 이듬해인 1974년에 개업하여 현재에 이르고 있음. 이에 필리핀 현지 사정에 누구보다 밝으며 음식의 현지화에 성공하여 고객의 90% 이상이 필리핀 현지인으로 주 메뉴인 불고기 정식은 현지인에게도 매우 유명한 한국 요리로 알려져 있음



- 직원수는 총 22명으로 전원 필리핀인이며 오랜 업력으로 현지인들이 한식 요리에 잘 숙달되어 특별히 한국 요리사를 필요로 하지 않음

- 급여는 월 15,000페소 수준임

- 종업원이 대부분 장기 근무자로서 부족한 인원은 주로 종업원들이 소개하는 방식으로 채우고 있음
- 대표자는 한국 음식을 필리핀에 대중화하는데 기여하였다는 자부심을 가지고 있으나 현재 고령에다 요리를 전수할 사람을 찾지 못하고 있고 레시피도 없는 실정이라고 함



2) 마카티 지역

가) 만선 Restaurant

- 마카티 시내의 중심가에 소재하며 활어회, 회무침, 생선구이 등 주로 활어회와 생선구이류를 취급하고 있어 주로 회를 좋아하는 한국인, 일본인, 중국인 등을 주 고객으로 함
- 필리핀인의 경우 회는 거의 먹지 않음
- 직원수는 총 15명으로서 주방인력 8명, 서빙 7명으로 구성되어 있으며, 조리는 한국인 대표자의 처가 주로 담당
- 급여는 일반적으로 17,000~18,000페소 수준이며, 현지에 한식당에서 10년 이상 근무한 경력자들이 많으므로 조리사를 구하는 것이 어렵지 않다고 함
- 종업원들이 지인을 종업원으로 추천하는 방식을 많이 사용하고 있고, 점포에 공고문을 게시하는 방법으로도 채용하고 있으며, 이 경우 기본급은 일 415페소(1만원) 정도라고 함
- 한국에서의 조리사 채용에 대해서는 다소 부정적인데, 그 이유는 현지인을 훈련시켜 거의 한국인 조리사와 같은 맛을 낼 수 있기 때문이라고 함



나) 비원

- 비원은 마카티의 한인 식당 밀집지역에 위치하며, 주로 숯불갈비나 장어구이 등을 취급하는 한식당으로서 대표자는 21년째 마닐라에 거주하면서 현재의 한식당을 경영하고 있음
- 직원수는 총 10명으로서 주방인력 4명, 서빙 6명으로 구성되어 있으며, 조리는 한국인 부부가 담당

- 급여는 주방장의 경우 20,000페소이며, 기타 일반 종업원의 지역의 평균 수준임
- 종업원은 주로 음식점 입구에 구인 공고를 게시하는 방식을 활용하고 있음
- 한국에서의 조리사 채용에 대해서는 환영하는 입장이나 급여 차이가 커서 큰 기대는 하지 않음



다) 가야(Kaya)

- 가야 레스토랑은 메트로 마닐라 내에 5개의 레스토랑을 운영하고 있음. 대부분의 레스토랑은 몰 내에 위치하고 있으며, 연구팀이 방문한 레스토랑은 마카티시 주피터 스트리트에 위치하고 있는 본점임
- 일반적인 대부분의 한식당과 유사한 메뉴를 가지고 있으며, 갈비, 불고기, 삼겹살 등을 중심으로 다양한 메뉴를 제공하고 있음

- 마닐라에서 가장 오래된 레스토랑의 하나로 필리핀으로 이민 온지 27년이 되었으며, 현재 대표자의 어머니가 직접 요리를 전수하였음. 현재의 대표자가 레스토랑을 운영한지는 20년이 되었으며, 고객의 구성비는 한국인이 35%, 필리핀인이 65%라고 함.



- 현재 한국인 전문 주방장을 고용하고 있으며, 지인 교수를 통하여 소개를 받았다고 함. 주방장이 현지에서 일한 지는 15년이 되었으며, 현재 약 350만 원 정도의 급여와 숙식을 제공하고 있다고 함
- 레스토랑의 인원은 각 지점마다 다르나, 주방은 7명, 홀의 경우 9명이 근무를 하고 있다고 함.
- 향후 한국인 인력 교용의사가 있으며, 고용을 원하는 분야로는 주방에서 근무할 수 있는 인원을 채용할 의사가 있다고 함. 채용하고자 하는 인력으로는 약 5~10년 정도의 경력자로 약 250만원~300만원을 지불할 의사가 있으며 선호하는 조건으로는 미혼 남자를 원하고 있으며, 정규직으로 채용을 하고자 함

라) 해송

- 주 메뉴는 생선회이며 그 이외에 탕류, 볶음, 고기류 등의 메뉴를 제공하고 있고, 마닐라 시

내에 한국 가맹점인 BBQ를 같이 운영하고 있음

- 직원수는 총 13명으로 주방인력 4명, 서빙 9명 등이며 조리사 출신인 대표자의 시동생이 현지인을 숙련시켜 요리를 하고 있음



- 급여는 월 16,500~18,000페소 수준이며, 채용방식은 주로 지인의 소개에 의존하거나 지역신문 또는 인터넷 정보를 활용하고 있음

- 한국에서 조리사를 채용할 의사가 있으며, 다만, 한국인 조리사가 필리핀의 문화적 차이를 극복하려는 노력이 필요할 것이라고 강조함

마) 불고기 브라더스

- 불고기 브라더스는 마스터 프랜차이즈 방식으로 해외에 진출하고 있으며, 한국에서는 로열티(loyalty)만 받고 점포 개설 및 레시피 등을 제공해주고, 교육을 제공하고 있으며, 필리핀 현지인이 직접 경영하는 방식으로 필리핀에 진출하였음



- 현재 필리핀에는 2개의 불고기 브라더스 점포가 운영 중이며 연구팀이 방문한 마카티시내 그린벨트에 위치한 점포 역시 매니저를 비롯한 종업원 전원이 모두 현지인임

3) Quezon 지역

가) 화로로

- Quezon에 위치하고 있는 화로로는 개업한지 1년 이내 정도인 한식당으로서 한식요리를 뷔페식으로 제공

- 직원수는 총 12명으로서 주방인력 4명, 서빙 6명, 기타 2명으로 구성되어 있으며, 조리는 대표자의 처형과 한식 요리 10년 경력의 필리핀인 주방장이 담당



- 급여는 약 18,000~20,000페소 수준임

- 종업원은 주로 지인의 소개를 통해 채용

- 한국에서의 조리사 채용은 현재로서는 계획이 없으며 향후 음식점을 확대한다면 고려해 볼 수 있음

4) 오르티가스 지역

가) 맛깔네집

- 여러 가지의 한식 요리를 뷔페식으로 제공하며 대표자, 모친 등이 경영 및 조리에 참여하는 가족경영 형태의 한식당임
- 직원수는 총 9명으로서 주방인력 6명, 서빙 3명이며, 조리는 대표자의 모친이 현지인에게 요리를 가르쳐 제공하고 있음



- 급여는 약 14,000~18,000페소 수준임
- 대표자는 한국인 조리사에 대해 과거에 좋은 않은 경험이 있어 한국인 조리사를 채용하는 것에 대해 부정적 인식을 가지고 있음

마. 조사 결과

- 필리핀 현지에 대한 실태조사 결과, 마닐라 시내에 많은 한식당들이 영업 중이었으나 대부분 영세한 생계형 형태의 음식점들로서 필리핀 현지인들 보다는 한국인을 대상으로 하는 점포가 많았음
- 한식 요리는 경영주 또는 한식요리를 잘 하는 한국인이 한식요리를 현지인에게 가르쳐서 조리를 하는 경우가 많아 제대로 된 한식을 제공하지 못하는 상황이었으며, 상대적으로 한국의 한식조리사 자격 인력을 보유한 경우가 많지 않아 한식전문 인력의 확보가 매우 시급한 상황임
- 필리핀 현지에서 필요로 하는 한식 관련 전문 인력에 대한 수요조사 결과 가장 필요로 하는 인력은 전통적인 한식을 할 수 있는 한식조리사인 것으로 나타났으며, 조건이 맞다면 한국의 인력을 채용하고자 하는 의사를 가지고 있으나, 홀 직원의 경우 대부분 필리핀 현지인을 고용하는 것이 임금이 저렴하고 서비스에도 문제가 발생하지 않아 한국에서 고용하겠다는 의견은 없는 것으로 조사되었음
- 현지 한식당 경영자들이 한국 조리사 채용의 필요성은 인정하면서도 현실적으로 어려움을 느끼는 이유를 살펴보면, 첫째, 급여 차이 때문인 것으로 파악되었음. 즉, 현재 필리핀 주방인력의 월평균 급여는 경력자 기준으로 15,000~20,000페소(약 40~50만원) 수준인데 한국 조

리사들의 경우 최소 55,000~75,000페소(약 150~200만원) 이상을 부담해야 하는 문제점과 아울러 그 정도의 급여를 받고 필리핀에 취업하려고 하지 않고, 그 이상의 급여를 지급할 경우 인건비가 부담되어 채용하기 어려운 점이 있음

- 둘째, 지역적 여건으로서 대부분의 한식 전문인력의 경우 필리핀을 낙후된 지역으로 인식하고 있으며, 낙후된 지역에는 근무하려고 하지 않고 있어 현지 경영자들이 좋은 인력을 찾는 데 어려움을 겪은 경험들이 있는 것으로 조사되었으며, 근무하더라도 단기간 근무하고 이직을 하여 한식 전문인력에 대한 신뢰성이 떨어진다고 보고 있음
- 셋째, 현실적인 어려움으로서 현지에서 한국인이 음식점 허가를 받기가 어려워 대부분 현지인 명의로 사업을 하거나 편법으로 사업을 하는 경우가 많아 한국인이 취업 비자를 받기가 어렵고, 취업이 된다고 하더라도 숙소문제나 언어문제(대부분 영어를 사용) 등이 한국에서의 한식전문 인력 채용의 걸림돌로 작용하고 있음

6. 해외 한식당 경영자 설문조사 결과

- 본 조사는 3월 15일부터 4월 14일까지 전 세계 한식당 중 규모가 80석 이상인 한식당을 대상으로 임의 추출 방식으로 전화면접을 통해 실시되었음
- 설문조사를 위하여 한식재단에서 발간된 유럽, 북중미, 남미지역 해외한식당 현황조사 데이터베이스를 이용하였으며, 총 109건의 전화설문 중 응답이 불성실한 4건을 제외한 105건을 분석에 이용하였음

가. 조사대상의 특성

- 인구통계학적 특성을 살펴본 결과 남성 58명(55.2%), 여성 47명(44.8%)로 나타났으며, 연령에 있어서는 30대 6명(6.4%), 40대 16명(17.0%), 50대 56명(59.6%), 60대 11명(11.7%), 70대 4명(4.3%), 80대 1명(1.1%)로 대부분이 50대 이상으로 조사되었음
- 국가별로는 미국(44.8%), 독일(20.0%), 아르헨티나(13.3%), 프랑스(5.7%), 영국(3.8%), 스페인(3.8%), 터키(2.0%), 오스트리아(1.9%), 브라질(1.9%), 이탈리아(1.9%), 폴란드(1.0%)로 나타남

<표 2> 조사대상의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)	구분		빈도	백분율(%)
성별	남	58	55.2	국가	아르헨티나	14	13.3
	여	47	44.8		오스트리아	2	1.9
연령	31~40세	6	6.4		브라질	2	1.9
	41~50세	16	17.0		프랑스	6	5.7
	51~60세	56	59.6		독일	21	20.0
	61~70세	11	11.7		이탈리아	2	1.9
	71~80세	4	4.3		폴란드	1	1.0
	81세 이상	1	1.1		스페인	4	3.8
	결측값	11	11.7		터키	2	2.0
					영국	4	3.8
			미국		47	44.8	

나. 구인 시 중요하게 생각하는 정도

1) 구직자가 원하는 급여수준

- 구직자가 원하는 급여수준과 관련하여 응답자들은 중요하다고 답한 경영자가 52.4%로 가장 높게 나타났으며, 보통이다(25.7%), 중요하지 않다(16.2%), 매우 중요하다(4.8%), 전혀 중요하지 않음(1.0%)로 조사되어 대체로 중요한 것으로 조사되었음

구직자가 원하는 급여수준	빈도	백분율(%)
전혀 중요하지 않음	1	1.0
중요하지 않음	17	16.2
보통임	27	25.7
중요함	55	52.4
매우 중요함	5	4.8

2) 계약기간

- 계약기간의 경우 응답자들은 중요하다고 답한 경영자가 45.7%로 가장 높게 나타났으며, 중요하지 않다(29.5%), 보통이다(19.0%), 매우 중요하다(3.8%), 전혀 중요하지 않음(1.9%)로 조사되어 대체로 중요한 것으로 조사되었으나 경영자의 입장에서 계약기간의 경우 계약서에 명시하더라도 이직을 할 경우 막을 방법이 없다는 이유로 보통 또는 그리 중요하지 않는 것으로 생각하는 경향도 나타났음

계약기간	빈도	백분율(%)
전혀 중요하지 않음	2	1.9
중요하지 않음	31	29.5
보통임	20	19.0
중요함	48	45.7
매우 중요함	4	3.8

3) 학력

- 학력의 경우 응답자중 중 59.0%가 중요하지 않다고 응답하였으며, 19.0%가 보통, 12.4%가 전혀 중요하지 않다고 응답하였으며, 중요하다고 응답한 응답자는 9.5%, 매우 중요하다고 한 응답자는 없는 것으로 조사되어 해외 한식당 경영자의 경우 대부분이 학력은 중요하지 않게 생각하는 것으로 조사되었음

학력	빈도	백분율(%)
전혀 중요하지 않음	13	12.4
중요하지 않음	62	59.0
보통임	20	19.0
중요함	10	9.5
매우 중요함	0	0.0

4) 경력

- 경력의 경우 중요하다고 응답자의 61%가 중요하다고 응답하였으며, 15.2%는 보통, 14.3%는 중요하지 않다고 응답하였고, 7.6%는 매우 중요하다고, 1.9%는 전혀 중요하지 않다고 응답하였다. 따라서 해외 한식당의 경우 채용 시 경력을 중요한 사항으로 보고 있으며, 중요하지 않다고 응답한 설문자의 경우 구인을 원하는 직종이 단순 노동이 필요한 보조원을 구인하는 경우가 대부분인 것으로 나타났음

경력	빈도	백분율(%)
전혀 중요하지 않음	2	1.9
중요하지 않음	15	14.3
보통임	16	15.2
중요함	64	61.0
매우 중요함	8	7.6

5) 면허 또는 자격증

- 면허 또는 자격증 소지여부에 대하여 응답자의 33.3%는 중요하다고 응답한 반면, 31.4%는 중요하지 않다고 응답하였고, 보통 26.7%, 전혀 중요하지 않음 5.7%, 매우 중요함 2.9% 순으로 조사됨

면허 또는 자격증	빈도	백분율(%)
전혀 중요하지 않음	6	5.7
중요하지 않음	33	31.4
보통임	28	26.7
중요함	35	33.3
매우 중요함	3	2.9

6) 외국어 능력

- 외국어 구사 능력과 관련하여 응답자 중 41.9%가 중요하다고 응답하였으며, 보통, 27.6%, 중요하지 않음 24.8%, 매우 중요함 2.9%, 전혀 중요하지 않음 2.9%로 조사되어 외국어 구사 능력은 해외 근무 시 중요한 것으로 나타남

외국어 능력	빈도	백분율(%)
매우 중요하지 않음	3	2.9
중요하지 않음	26	24.8
보통임	29	27.6
중요함	44	41.9
매우 중요함	3	2.9

7) 업무 내용

- 업무내용과 관련하여 응답자의 67.6%가 중요하다고 응답하였으며 보통 14.3%, 매우 중요함 9.5%, 중요하지 않음 7.6%, 전혀 중요하지 않음 1.0%로 나타나 대부분의 경영자들이 업무내용을 구인 시 중요하게 생각하는 것으로 조사되었음

업무내용	빈도	백분율(%)
전혀 중요하지 않음	1	1.0
중요하지 않음	8	7.6

보통임	15	14.3
중요함	71	67.6
매우 중요함	10	9.5

8) 고용형태

- 고용형태와 관련하여 응답자들은 중요하다고 응답한 경영주가 35.2%, 보통 31.4%, 중요하지 않음 26.7%, 전혀 중요하지 않음 3.8%, 매우 중요함 1.9%, 무응답 1.0%로 나타남

고용형태	빈도	백분율(%)
전혀 중요하지 않음	4	3.8
중요하지 않음	28	26.7
보통임	33	31.4
중요함	37	35.2
매우 중요함	2	1.9
무응답	1	1.0

9) 급여조건

- 구인 시 급여조건에 대하여 응답자들의 65.7%가 중요하다고 응답하였으며 보통, 17.1%, 매우 중요함 9.5%, 중요하지 않음 6.7%, 전혀 중요하지 않음 1.0%로 나타나 대부분의 한식당 경영자들이 구인 시 급여조건이 중요하다고 생각한 것으로 조사됨

급여조건	빈도	백분율(%)
전혀 중요하지 않음	1	1.0
중요하지 않음	7	6.7
보통임	18	17.1
중요함	69	65.7
매우 중요함	10	9.5

10) 현지 근무경험

- 현지 근무경험과 관련하여 응답자의 52.4%가 중요하다고 응답하였으며, 중요하지 않음 20.0%, 보통임 17.1%, 매우 중요함 5.7%, 전혀 중요하지 않음 4.8%로 조사되어 현지 근무경험을 대체로 중요하게 생각하는 것으로 조사됨

현지 근무경험	빈도	백분율(%)
전혀 중요하지 않음	5	4.8
중요하지 않음	21	20.0
보통임	18	17.1
중요함	55	52.4
매우 중요함	6	5.7

11) 담당 업무에 대한 경력

- 담당업무에 대한 경력의 경우 중요함 59.0%, 중요하지 않음 14.3%, 매우 중요함 13.3%, 보통임 10.5%, 전혀 중요하지 않음 2.9%의 순으로 조사됨. 따라서 해외 한식당 경영자의 경우 담당업무에 대한 경력을 중요시 하는 것으로 조사됨

담당 업무에 대한 경력	빈도	백분율(%)
전혀 중요하지 않음	3	2.9
중요하지 않음	15	14.3
보통임	11	10.5
중요함	62	59.0
매우 중요함	14	13.3

12) 보험 여부

- 보험여부에 대한 중요도의 경우 중요함 59.0%, 중요하지 않음 16.2%, 보통임 14.3%, 매우 중요함 7.6%, 전혀 중요하지 않음 2.9%의 순으로 조사됨

보험 여부	빈도	백분율(%)
전혀 중요하지 않음	3	2.9
중요하지 않음	17	16.2
보통임	15	14.3
중요함	62	59.0
매우 중요함	8	7.6

13) 휴무

- 휴무에 대한 중요도의 경우 중요함 41.0%, 보통임 41.0%, 중요하지 않음 13.3%, 전혀 중요하지 않음 3.8%, 매우 중요함 1.0%로 조사됨

휴무	빈도	백분율(%)
전혀 중요하지 않음	4	3.8
중요하지 않음	14	13.3
보통임	43	41.0
중요함	43	41.0
매우 중요함	1	1.0

다. 사업장 운영현황 및 구인 의향

1) 조리사 고용현황

- 해외 한식당의 조리사 고용현황과 관련하여 조사대상자의 47.6%가 조리사를 고용하여 전적으로 조리를 맡기고 있었으며, 36.2%가 일부 조리사를 고용하여 공동으로 조리하는 것으로 조사되었고, 15.2%는 조리사 고용 없이 경영주가 직접 조리하는 것으로 조사되었다. 이와

같은 결과는 많은 소규모 한식당들이 경영주가 직접 조리를 하는데 비하여 규모가 80석 이상의 대형업체를 대상으로 하였다는 점에서 조리사의 고용 비중이 높은 것으로 판단됨

조리사 고용 여부	빈도	백분율(%)
전담 조리사 고용	50	47.6
경영주 직접 조리	16	15.2
일부 조리인력 고용, 공동조리	38	36.2
무응답	1	1.0

2) 조리사 고용 이유

- 해외 한식당 중 전적으로 조리사를 고용하고 있는 응답자 중 조리사를 고용하는 이유에 대하여 질문한 결과 응답자 중 규모가 커서 전문 조리인력이 필요해서가 44.9%, 음식의 품질을 높이기 위해서가 40.8%, 경영주가 조리의 경험이 없어서가 6.714.3%로 조사되었음

조리사 고용 이유	빈도	백분율(%)
경영주가 조리 경험이 없어서	7	14.3
음식의 품질을 높이기 위하여	20	40.8
규모가 커서 전문조리인력 필요	22	44.9

3) 직접 조리를 하는 이유

- 해외 한식당 중 경영주가 직접 조리를 한다고 응답한 응답자 중 직접조리의 이유에 대하여 질문을 한 결과 규모가 그리 크지 않아 불필요하다고 판단해서 37.5%, 현지에서 실력 있는 사람을 구하기가 어려워 25.0%, 인건비 절감을 위해 25.0%, 기타 12.5%로 조사되었으며 기타 의견으로는 본인의 조리법을 알려줄 수 없어서라는 의견이 있음

직접 조리 이유	빈도	백분율(%)
인건비 절감을 위해	4	25.0
현지에서 실력 있는 사람을 구하기 어려움	4	25.0
규모가 그리 크지 않아 조리사가 불필요함	6	35.7
기타	2	12.5

4) 조리인력과 공동으로 조리하는 이유는

- 해외 한식당 중 경영주가 조리 인력과 공동으로 조리하는 이유로, 응답자 중 76.9%가 조리사에게 전적으로 맡기면 추후 조리가 그만 두었을 때 경영에 차질이 생기는 경우가 발생하기 때문이라고 답하였으며, 15.4%가 혼자하고 싶으나 힘이 부쳐서, 2.6%가 현지인의 인건비가 저렴한 편이라서 라고 대답하였으며, 현지인의 인건비가 저렴한 편이라고 대답한 경우는 아르헨티나로 나타났음. 따라서 대부분의 경영자들이 조리사들을 신뢰하지 못하는 것

으로 조사됨

공동 조리 이유	빈도	백분율(%)
혼자하고 싶으나 힘에 부쳐서	6	15.4
현지인의 인건비가 저렴한 편이라서	1	2.6
조리사에게 전적으로 맡기면 조리사 이직 시 문제가 발생	30	76.9
기타	2	5.1

5) 조리사의 급여수준

- 현재 조리사의 급여 수준 또는 추후 고용을 원할 경우 적정하다고 생각되는 수준에 대한 응답으로 300-350만원 22.9%, 350만원 이상 17.1%, 201-250만원과 251-300만원이 각각 14.3%, 151-200만원 13.3%, 100-150만원 2.9%, 100만원 이하 2.9% 순으로 조사되었으며 무응답 12.4%로 조사되었음. 아울러 300만 원 이상의 경우 대부분 미국과 독일, 이탈리아, 오스트리아, 영국, 프랑스, 폴란드 등 서유럽 국가들로 국민소득과 비례하는 것으로 조사되었음

조리사의 월 급여수준	빈도	백분율(%)
100만원 미만	3	2.9
100-150만원	3	2.9
151-200만원	14	13.3
201-250만원	15	14.3
251-300만원	15	14.3
301-350만원	24	22.9
350만원 이상	18	17.1
무응답	13	12.4

6) 향후 6개월 이내 조리 또는 서빙 인력을 구할 의사

- 한식당 경영자의 경우 향후 6개월 이내에 신규인력 고용의사에 관하여 질문한 결과 51.4%가 '있다'라고 응답하였으며, 48.6%가 '없다'라고 응답하여 거의 비슷한 수준으로 응답하였음

6개월 이내 인력 구인 의사	빈도	백분율(%)
있음	54	51.4
없음	51	48.6

7-1) 구인을 원할 경우 원하는 분야는?

- 향후 6개월 이내에 구인의사가 있다고 답한 경영자 중 구인을 원하는 분야에 대한 응답으로 60.4%가 조리사를 원한다고 답하였으며, 다음으로 서버와 보조원이 각각 15.1%로 조사되었으며, 조리책임자의 경우 5.7%, 홀매니저는 3.8%로 조사되어 책임자급에 대한 구인 요구

도는 떨어지는 것으로 나타났다. 아울러 메뉴개발자와 식재료 공급자, 주방기구 전문가, 디자인 전문가, 인테리어 전문가 등의 분야에 대한 구인요구는 나타나지 않았음

구인을 원하는 분야	빈도	백분율(%)
조리책임자	3	5.7
조리사	32	60.4
홀매니저	2	3.8
서버	8	15.1
보조원	8	15.1
메뉴개발자	0	0.0
식재료 공급자	0	0.0
주방기구 전문가	0	0.0
디자인 전문가	0	0.0
인테리어 전문가	0	0.0

7-2) 요구하는 경력 수준은?

- 향후 6개월 이내에 구인의사가 있다고 답한 경영자 중 요구하는 경력수준으로 39.6%가 1년 이상 3년 미만의 경력을 채용하기 희망했으며, 30.2%가 1년 미만, 22.6%가 3년 이상 5년 미만의 경력을, 5년 이상 10년 미만, 10년 이상의 경우 각각 1.9%로 낮게 나타났다. 이를 볼 때 대부분의 한식당에서 고숙련의 기술자를 선호하기보다 낮은 경력의 직원을 선호하는 것으로 조사되었음

요구하는 경력수준	빈도	백분율(%)
1년 미만	16	30.2
1년 이상 3년 미만	21	39.6
3년 이상 5년 미만	12	22.6
5년 이상 10년 미만	2	3.8
10년 이상	1	1.9
기타	1	1.9

7-3) 학력 수준

- 향후 6개월 이내에 구인의사가 있다고 답한 경영자 중 요구하는 학력수준으로 77.8%가 학력수준은 상관없다고 답하였으며, 20.4%가 고등학교 졸업 이상, 1.9%가 대학 졸업 이상을 요구하였으나 대학원 졸업 이상의 학력을 요구한 경우는 없는 것으로 조사됨

학력 수준	빈도	백분율(%)
고등학교 졸업 이상	11	20.4
대학 졸업 이상	1	1.9
대학원 졸업 이상	0	0.0
상관없음	42	77.8

7-4) 성별은?

- 향후 6개월 이내에 구인의사가 있다고 답한 경영자 중 요구하는 성별 형태로 42.6%가 남성을, 9.3%가 여성을 선호하였으며, 성별에 상관없이 선호한다는 응답이 48.1%로 나타났다

성별	빈도	백분율(%)
남성	23	42.6
여성	5	9.3
상관없음	26	48.1

7-5) 연령은?

- 향후 6개월 이내에 구인의사가 있다고 답한 경영자 중 요구하는 연령대에 대한 응답으로 30대와 연령에 상관없다고 각각 응답한 비율이 38.9%로 조사되었으며, 18.5%는 20대를 3.7%가 40대를 선호하는 연령으로 응답하였으나 50대 이상의 경우를 선호하는 응답자는 나타나지 않았음

연령	빈도	백분율(%)
20대	10	18.5
30대	21	38.9
40대	2	3.7
50대 이상	0	0
상관없음	21	38.9

7-6) 결혼 여부?

- 향후 6개월 이내에 구인의사가 있다고 답한 경영자 중 구인자의 결혼여부에 대한 응답으로 53.7%는 결혼여부에 상관없다고 답하였으며, 25.9%는 기혼자를 20.4%가 미혼자를 선호하는 것으로 조사되었음

성별	빈도	백분율(%)
미혼	11	20.4
기혼	14	25.9
상관없음	29	53.7

8) 구인을 원하지 않는 이유는?

- 향후 6개월 이내에 구인의사가 없다고 답한 경영자 중 구인을 원하지 않는 이유로 80.0%가 현재 인력을 모두 보유하고 있어서라고 응답하였으며, 13.3%가 경기침체로 인해 매출이 증가하지 않을 것 같아서, 4.4%가 기타의견으로 인건비가 비싸서라고 응답하였고, 2.2%가 소규모 가족경영형태라서 외부 인력을 원하지 않기 때문이라고 응답하였음.

- 그러나 일반적으로 많은 해외 한식당이 소규모임에도 불구하고 소규모 가족형태라는 응답이 적은 이유로는 전화 설문 대상 80석 규모 이상의 대형 한식당 위주로 하였으므로 이러한 응답 형태를 보인 것으로 판단됨

구인을 원하지 않는 이유	빈도	백분율(%)
소규모 가족형태라 외부 인력이 필요하지 않음	1	2.2
현재 원하는 인력을 보유하고 있기 때문	36	80.0
경기 침체로 인해 매출이 증가하지 않을 것 같아서	6	13.3
기타	2	4.4

9) 구인 경로

- 향후 6개월 이내에 구인의사가 있다고 답한 경영자 중 구인 시 어떤 경로로 직원을 구하는가에 대한 응답으로 53.1%가 친구 또는 친척, 지인을 통해서라고 응답하였으며, 33.7%가 구인 구직 광고를 통하여, 8.2%가 인터넷을 통해서, 4.1%가 공공 인력 정보센터를 통해서, 1.1%가 기타 응답을 하였으며, 전문 직업소개소를 이용하였다는 응답은 없는 것으로 조사되었다. 특히 공공 인력정보센터의 경우 미국과 이탈리아에서 이용하는 것으로 나타났으며, 인터넷과 친구 또는 친척의 이용은 전 세계적으로 고르게 분포되어 있는 것으로 조사됨

구인 경로	빈도	백분율(%)
친구 또는 친척, 지인	52	53.1
공공 인력 정보센터	4	4.1
구인 구직 광고	33	33.7
전문 해외 직업소개소	0	0.0
인터넷	8	8.2
기타	1	1.0

10) 만약 한국에서 구인을 할 수 있다면 구인 추진 의사

- 만약 한국에서 구인을 할 수 있다면 구인을 추진할 의사가 있는가에 대한 질문에 대하여 응답자의 52.9%가 없다고 응답하였으며, 32.7%의 응답자만이 구인을 추진할 의사가 있다고 응답하였으며, 잘 모르겠다고 응답한 응답자가 14.4%로 조사되었음

한국으로부터 구인 의사	빈도	백분율(%)
있다	34	32.4
없다	55	52.4
잘 모르겠음	16	15.3

11-1) 고용 형태

- 한국에서 구인을 희망한다면 추진하는 고용의 형태와 관련하여 응답자중 62.9%가 계약직을,

25.7%가 정규직을 희망한다고 응답하였으며 11.4%가 인턴십을 선호하는 것으로 조사되었음

구인 희망 시 고용형태	빈도	백분율(%)
있다	9	25.7
없다	22	62.9
잘 모르겠음	4	11.4

11-2) 한국 직원 구인 이유

- 한국에서 직원을 구인하고 싶은 이유로는 대부분이 한식에 대한 지식 및 한국음식을 잘 알고 있기 때문이란 응답이 가장 많이 나타났으며, 한식에 대한 지식이 많기 때문에 신제품 개발이 가능할 것이라는 응답이 대부분을 차지하였음

11-3) 제공할 수 있는 사항

- 한국에서 직원을 구하고 싶은 경우 제공할 수 있는 사항에 대한 응답으로 40.0%가 왕복항공권을, 35.0%가 숙식비를, 22.5%가 정착금을 제공할 것이라는 응답을 하였음

성별	빈도	백분율(%)
왕복항공권	16	41.0
숙식비	14	35.9
정착금	9	23.1

11-4) 채용 경로

- 한국에서 직원을 구하고 싶은 경우 어떤 경로로 채용을 하겠는가에 대한 응답으로 전문 해외 직업소개소가 32.6%, 공공 인력 정보센터 30.4%, 친구 또는 친척, 지인 21.7%, 구인 구직 광고 8.7%, 인터넷 6.5%로 응답하였음
- 이는 일반적인 구인과 한국인을 구인할 경우의 경로가 전혀 다르게 나타나고 있는 것으로 조사되었음

한국인 채용 경로	빈도	백분율(%)
친구 또는 친척, 지인	10	21.7
공공 인력 정보센터	14	30.4
구인 구직 광고	4	8.7
전문 해외 직업소개소	15	32.6
인터넷	3	6.5

11-5) 채용 경로 선호 이유

한국에서 직원을 구하고 싶은 경우 채용경로를 선택한 이유에 대한 응답으로 73.5%가 신뢰할 수 있어서라고 응답하였으며, 비용이 저렴해서, 또는 다양한 정보가 있어서 라는 응답이 각각 11.8%로 나타났으며, 2.9%가 사용이 용이해서라는 응답을 하였음

이러한 응답결과는 해외 구인 인력매칭 사이트 구축을 위해서는 편리함 보다는 정보를 신뢰할 수 있도록 하는 것이 무엇보다 중요한 것으로 조사되었음

채용경로 선호 이유	빈도	백분율(%)
비용이 저렴해서	4	11.8
다양한 정보가 있어서	4	11.8
신뢰할 수 있어서	25	73.5
사용이 용이해서	1	2.9

7. 국내 거주 구직자 설문조사 결과

가. 조사 방법 및 설문지의 구성

- 본 조사는 구직자에 대한 해외 취업 의사에 대한 조사를 실시하기 위하여 국내 주요 외식 및 조리관련 학과의 졸업예정자를 대상으로 설문조사를 실시하였음.
- 설문조사는 서울, 경기, 대전, 대구, 부산 소재 4년제 대학교 및 2년제 대학에 각기 50부씩 총 350부의 설문지를 발송하여 설문조사를 실시하여 총 337부가 회수 되었으며, 현재 조리·외식산업 분야에 재직하고 있거나 외식창업에 관심을 가지고 있는 다양한 직업군의 세종사이버대학교 외식창업프랜차이즈 학과 학생들을 대상으로 350부의 전자설문지를 발송하여 136부가 회수되었으며, 총473부의 설문지 중 응답이 불성실한 응답 18개를 제외한 455개의 데이터를 설문분석에 이용하였음. 다만, 농림식품부에서 한식세계화를 위하여 실시한 교육인 스타쉐프 교육생을 대상으로 총285부의 전자설문지를 발송하였으나 응답자가 전무하여 이에 대한 설문내용은 포함하지 못하였음
- 조사된 자료를 정리하여 코딩 후 결과를 SPSS 20.0을 이용하여 통계분석을 실시하여 자료를 정리함
- 설문지의 구성은 첫째, 해외 취업 의사, 둘째, 해외 취업 고려 시 중요도, 셋째, 해외 취업의도, 넷째, 일반적 사항의 4단락으로 구성되었음
- 표본의 일반적인 현황은 다음과 같음

<표 3> 표본의 일반적 현황

구분	빈도(명)	백분율(%)	구분	빈도	백분율(%)			
성별	남	232	거주지	서울	146	31.4%		
	여	223		경기도	155	33.3%		
	결측값	10		강원도	4	0.9%		
연령	20세 미만	16		3.4%	경상도	98	21.1%	
	20-29세	329		70.8%	전라도	7	1.5%	
	30~39세	67		14.4%	충청도	37	8.0%	
	40~49세	32		6.9%	제주도	2	0.4%	
	50세 이상	11		2.4%	기타	6	1.3%	
	결측값	10		2.2%	결측값	10	2.2%	
월소득	100만원 미만	183		39.4%	해외 방문 경험	없다	151	32.5%
	100-150만원	125		26.9%		1-2회	155	33.3%
	151-200만원	47		10.1%		3-4회	74	15.9%
	201-250만원	35		7.5%		5-6회	23	4.9%
	251-300만원	24	5.2%	7회 이상		45	9.7%	
	301-350만원	10	2.2%	결측값		17	3.7%	
	350만원 이상	41	8.8%					

나. 조사결과 및 분석

1) 해외 취업 의사

가) 해외 취업에 대하여 고려해 본 적이 있는가?

- 해외 취업을 고려해 본적이 있는가에 대한 질의에 대하여 응답자 중 57.6%가 있다고 응답하였으며, 23.7%는 고려해본 적이 없다, 18.7%는 망설여진다고 응답을 하여 응답자의 절반 이상이 해외 취업을 고려하고 있는 것으로 조사됨

해외 취업 고려	빈도	백분율(%)
있다	268	57.6
없다	110	23.7
망설여진다	87	18.7

나) 해외취업 정보를 획득 경로?

- 만약 해외 취업에 대하여 고려한 적이 있다면 어떤 경로를 통하여 정보를 획득할 예정인가에 대한 응답으로 응답자의 31.5%가 학교 및 학원 등의 교육기관을 통해서라고 응답하였으며, 27.4%가 주변 사람을 통해, 24.7%가 인터넷 검색을 통하여, 13.0%는 해외취업 알선 기관을 통해서라고 응답하였으며, 잡지 또는 신문 1.4%, TV 또는 라디오 광고 1.0%, 기타의견이 1.0%로 조사되어 해외취업 정보 획득 시 정보의 신뢰도가 중요하며, 믿을 수 있는 기관에 대한 의존도가 높음을 알 수 있었음

정보획득 경로	빈도	백분율(%)
인터넷 검색	72	24.7
잡지 또는 신문	4	1.4
TV 또는 라디오 광고	3	1.0
주변 사람을 통해	80	27.4
교육기관을 통해(학교, 학원)	92	31.5
해외취업 알선 기관	38	13.0
기타	3	1.0

다) 해외 인터넷 정보 획득 시 유용한 사이트

- 해외 취업 정보 획득 시 인터넷을 이용한다면 어떤 사이트가 가장 유용할 것인가에 대한 질문에 대하여 46.2%가 정부/공공 구직 사이트를 선호하는 것으로 조사되었으며 다음으로 외식전문 구인구직 사이트 32.3%, 일반 구인구직 사이트 15.9%, 기타 5.6%로 나타났음

유용한 정보경로	빈도	백분율(%)
일반 구인구직 사이트	40	15.9
외식전문 구인구직 사이트	81	32.3
정부/공공 구인구직 사이트	116	46.2
기타	14	5.6

라) 해외 취업 희망 이유

- 해외 취업을 희망하는 이유로 응답자들은 51.8%가 해외에서 일을 해보고 싶어서라고 응답하였으며, 15.4%는 한국음식의 세계화에 기여하고 싶은 사명감 때문에, 9.4%는 해외에 살고 싶어서, 8.0%는 업무환경이 좋아지기 때문에, 7.4%는 외국어를 배우고 싶어서, 4.3%는 높은 소득을 올리고 싶어서라고 응답하였으며, 3.7%가 기타 의견을 선택하였음

해외 취업 희망 이유	빈도	백분율(%)
한국 음식의 세계화에 기여	46	15.6
해외에서 일을 해보고 싶어서	155	52.5
외국어를 배우고 싶어서	22	7.5
해외에서 살고 싶어서	28	9.5
높은 소득을 올리고 싶어서	13	4.4
업무 환경이 좋아지기 때문에	24	8.1
기타	7	2.4

마) 해외 취업 의사가 꺼려지는 이유

- 해외 취업을 꺼리는 이유로 24.9%가 해외 적응에 대한 두려움 때문이라고 응답하였으며, 23.8%가 외국어에 자신이 없어서라고 응답하였다. 다음으로 가족과 떨어져 지내기 싫어서가 18.2%, 초기 체류비 등 경제적 요인 때문에 15.1%, 한국으로 다시 귀국할 경우에 대한 보장이 없어서 10.3%, 기타 3.3%, 주위 사람들이 반대할 것 같아서 2.1%. 일이 너무 힘들 것 같아서 0.8%로 조사되었음

해외 취업 꺼리는 이유	빈도	백분율(%)
가족들과 떨어져 지내기 싫어서	71	18.2
주위 사람들이 반대할 것 같아서	8	2.1
해외 적응에 대한 두려움 때문에	97	24.9
외국어에 자신이 없어서	93	23.8
일이 너무 힘들 것 같아서	3	0.8
급여수준이 맞지 않을 것 같아서	6	1.5
한국으로 다시 귀국할 경우에 대한 보장이 없어서	40	10.3
초기 체류비 등 경제적 요인 때문에	59	15.1
기타	13	3.3

바) 해외 진출 희망 지역

- 해외로 진출한다면 어느 지역으로 진출하고 싶은가에 대한 질문에 대하여 38.5%가 유럽을, 28.0%가 북미지역을, 13.9%가 오세아니아를 중국과 아시아 지역이 각각 2.2%, 중미 1.3%, 남미와 중동이 각각 1.1%로, 아프리카가 0.7%로 조사되었음

- 조사에서 대부분의 구직자들이 선진국을 중심으로 진출 희망을 하는 것으로 나타났으며, 아

시아 지역 및 중국 등 근거리 지역 또는 개발도상국의 경우 선호도가 떨어지는 것으로 조사됨

해외 진출 희망 지역	빈도	백분율(%)
일본	51	11.1
중국	10	2.2
아시아지역	10	2.2
북미	129	28.0
중미	6	1.3
남미	5	1.1
유럽	177	38.5
중동	5	1.1
오세아니아	64	13.9
아프리카	3	0.7

사) 해외 진출 희망 지역 선호 이유

- 해외 진출 희망지역으로 진출하고 싶은 이유에 대한 질문으로 46.4%가 그 나라에서 조리 또는 문화 등 더 많은 것을 배우고 싶어서라고 응답하였으며, 31.9%는 그 나라에 관심이 많고 살아보고 싶어서, 10.1%는 여행이나 거주 경험이 있어서 낯설지 않고 친근해서라고 응답하였으며 그 나라 언어를 배우고 싶어서 4.2%, 가족, 친척, 친구들이 살고 있어서 3.9%, 고소득을 보장 받고 싶어서 2.4% 등으로 조사되었음

해외 진출 희망지역 선호 이유	빈도	백분율(%)
여행이나 거주 경험이 있어서 낯설지 않고 친근해서	46	10.1
가족, 친척, 친구들이 살고 있어서	18	3.9
그 나라에 관심이 많고 살아보고 싶어서	146	31.9
그 나라에서 조리 또는 문화 등 더 많은 것을 배우고 싶어서	212	46.4
그 나라 언어를 배우고 싶어서	19	4.2
고소득을 보장 받고 싶어서	11	2.4
기타	5	1.1

아) 해외 취업 시 종사하고 싶은 직업의 형태는

- 해외 취업 시 종사하고 싶은 직업의 형태로 24.4%가 한식당 관리자를 22.5%가 해외 한식당 창업을, 19.2%가 기타 의견을, 17.4%가 해외 한식당 조리사, 8.8%가 재외공관 한식조리사, 7.7% 해외 한식조리 교육기관 강사 순으로 조사되었음

해외 취업 종사 희망 직업 형태	빈도	백분율(%)
재외공관 한식조리사	40	8.8
해외 한식조리 교육기관 강사	35	7.7
해외 한식당 조리사	79	17.4
해외 한식당 관리자	111	24.4

해외 한식당 창업	102	22.5
기타	87	19.2

자) 해외 취업 시 중요 고려 조건은(복수 응답)

- 해외 취업 시 중요하게 고려하는 조건에 대한 응답으로 응답자의 21.7%가 급여를, 18.8%가 업무에 대한 만족도, 18.5%가 복리후생, 18.4%가 근무조건, 13.0%가 직장의 분위기, 7.0%가 대인관계, 6.5%가 대외적 평판이나 인지도를 선택하여 해외 취업을 희망하는 사람들에게 있어 해외 한식당의 인지도와 평판은 중요하지 않은 요소로 조사되었음

해외 취업 시 중요 고려조건	빈도	백분율(%)
급여	180	21.7
복리후생	112	13.5
직장 분위기	108	13.0
대외적 평판이나 인지도	54	6.5
업무에 대한 만족도	156	18.8
대인관계	64	7.7
근무조건	153	18.4
기타	4	0.5

차) 해외 한식당 취업 시 희망 급여수준

- 해외 취업 시 희망 급여수준에 대한 응답으로 응답자의 26.7%가 201-250만원이라고 답해 가장 높은 응답률을 보였으며, 다음으로 251-300만원이 21.3%, 351만원 이상이 20.7%, 151-200만원이 15.4%, 301-350만원이 14.6%, 100-150만원 1.3% 순으로 응답을 하였음

희망 급여수준	빈도	백분율(%)
100-150만원	6	1.3
151-200만원	71	15.4
201-250만원	123	26.7
251-300만원	98	21.3
301-350만원	67	14.6
351만원 이상	95	20.7

카) 해외 취업 시 희망 고용형태

- 해외 취업 시 희망하는 고용형태에 관한 응답으로 취업 희망자의 66.7%가 정규직을 선호하는 것으로 나타났으며, 19.4%가 계약직, 12.3%가 인턴ship, 1.1%가 아르바이트를 선호하는 것으로 조사되었음

희망 고용형태	빈도	백분율(%)
정규직	309	66.7
계약직	90	19.4
인턴ship	57	12.3
아르바이트	5	1.1
기타	2	0.4

2) 해외 취업 고려 시 중요도

구분		전혀 중요하 지 않음	중요 하지 않음	보통임	중요함	매우 중요함	합계	평균
								표준 편차
한식당의 조리 또는 서비스 수준	빈도	0	3	33	218	209	463	4.37
	백분율	0	0.6	7.1	47.1	45.2	100	.030
한식당의 규모	빈도	4	45	202	176	37	464	3.42
	백분율	0.9	9.7	43.5	37.9	8.0	100	.037
언어구사 능력	빈도	2	6	76	244	136	464	4.09
	백분율	0.4	1.3	16.4	52.6	29.3	100	.034
휴가기간	빈도	3	28	161	210	60	462	3.64
	백분율	0.6	6.1	34.8	45.5	13.0	100	.038
부서간의 협력	빈도	0	4	61	254	143	462	4.16
	백분율	0	0.9	13.1	55.0	31.0	100	.031
쾌활한 근무환경	빈도	0	3	25	220	215	463	4.4
	백분율	0	0.6	5.4	47.5	46.5	100	.029
편안한 분위기	빈도	0	4	38	221	200	463	4.33
	백분율	0	0.9	8.2	47.7	43.2	100	.031
재미있는 환경	빈도	0	12	90	214	148	464	4.07
	백분율	0	2.6	19.4	46.1	31.9	100	.036
독특한 환경	빈도	8	57	202	143	53	463	3.88
	백분율	1.7	12.3	43.6	30.9	11.4	99.9	.042
격의 없는(캐주얼한) 분위기	빈도	8	62	189	150	55	464	3.39
	백분율	1.7	13.4	40.7	32.3	11.9	100	.043
직원들 간의 유대관계	빈도	0	3	34	203	223	463	4.4
	백분율	0	0.6	7.3	43.8	48.2	99.9	.030
근무시간의 유연성	빈도	2	9	99	231	123	464	4
	백분율	0.4	1.9	21.3	49.8	26.5	99.9	.036
자기개발 기회	빈도	3	7	46	211	197	464	4.28
	백분율	0.6	1.5	9.9	45.5	42.5	100	.035
급여 수준	빈도	2	4	55	191	211	463	4.31
	백분율	0.4	0.9	11.9	41.3	45.5	100	.035
인센티브 지급	빈도	3	10	105	184	161	463	4.06
	백분율	0.6	2.2	22.7	39.7	34.8	100	.039
급여 상승에 대한 기대감	빈도	3	10	80	235	135	463	4.06
	백분율	0.6	2.2	17.3	50.7	29.2	100	.036
한식당의 경영 안정성(지속성)	빈도	0	2	41	206	215	464	4.37
	백분율	0	0.4	8.8	44.5	46.3	100	.031
사회보장제도(의료보험 등)	빈도	0	2	48	222	189	461	4.3
	백분율	0	0.4	10.4	48.2	41.0	100	.031
복리후생(기숙사 등)	빈도	0	5	66	215	176	462	4.22
	백분율	0	1.1	14.3	46.5	38.1	100	.034

업무 포지션 또는 직급	빈도	1	13	102	239	106	461	3.95
	백분율	0.2	2.8	22.1	51.8	23.1	100	.036
다른 문화에 대한 체험	빈도	0	24	109	213	117	463	3.91
	백분율	0	5.2	23.5	46	25.3	100	.039
방문국의 조리 기술 습득 기회	빈도	1	18	96	193	156	464	4.05
	백분율	0.2	3.9	20.7	41.6	33.6	100	.039
직무능력 향상	빈도	0	5	61	240	156	462	4.18
	백분율	0	1.1	13.2	51.9	33.8	100	.032
해외에서의 업무 경험	빈도	4	16	111	201	132	464	3.95
	백분율	0.9	3.4	23.9	43.4	28.4	100	.040
한식당의 대외적 평판	빈도	0	14	84	229	134	461	4.05
	백분율	0	3	18.2	49.7	29.1	100	.036

- 해외 취업 시 중요 고려사항으로 응답자는 쾌활한 근무환경(4.4)과 직원들 간의 유대관계(4.4)를 가장 중요하게 고려하는 것으로 조사되었으며 그 다음으로 한식당의 조리 또는 서비스 수준과 한식당의 경영 안전성(지속성)을 평균 4.37로 중요하게 생각하는 것으로 조사되었다. 다음으로는 편안한 분위기(4.33), 급여수준(4.31), 사회보장 제도(4.3), 자기개발 기회(4.28), 복리후생(4.22), 직무능력 향상(4.18), 부서간의 협력(4.16), 언어구사 능력(4.09) 순으로 중요하게 생각하는 것으로 조사되었다. 반면, 격의 없는 분위기(3.39)나 한식당의 규모(3.42), 휴가 기간(3.64), 독특한 환경(3.88), 다른 문화에 대한 체험(3.91), 업무 포지션 또는 직급(3.95)의 경우는 중요도가 낮은 것으로 조사되었음

3) 해외 취업 의도

가) 해외 취업에 대한 관심도

- 해외 취업 관심도에 대한 질문에 대하여 응답자들의 37.7%가 보통으로 조사되었으며, 30.4%가 그렇다, 19.6%가 매우 그렇다로 응답하여 해외 취업에 대한 관심도가 높은 것으로 조사되었음

해외 취업에 대한 관심도	빈도	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	15	3.2
그렇지 않다	42	9.1
보통이다	175	37.7
그렇다	141	30.4
매우 그렇다	91	19.6

나) 해외 취업 정보를 적극적으로 검색할 것이다

- 해외 취업 정보에 대하여 적극적으로 검색을 할 것인가에 대한 질문에 응답자들의 38.9%가 보통으로, 26.1%가 그렇다, 16.3%가 매우 그렇다, 18.7%가 그렇지 않다, 4.1%가 매우 그렇지

않다의 순으로 응답하여 해외 취업 정보 사이트가 개설될 경우 정보의 검색 의지가 긍정적으로 조사되었음

해외취업 정보 검색 의도	빈도	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	19	4.1
그렇지 않다	67	14.4
보통이다	179	38.5
그렇다	120	25.8
매우 그렇다	75	16.1

다) 해외 취업기회에 대한 참여 의도

- 해외 취업기회가 주어진다면 적극 참여하겠는가에 대한 응답으로 41.0%가 그렇다로 응답하였으며, 매우 그렇다와 보통이다가 각각 25.8%의 응답률을 보였으며, 그렇지 않다 5.6%, 전혀 그렇지 않다 1.7%로 기회가 주어진다면 해외 취업에 대한 참여 의도는 매우 높은 것으로 조사됨

해외 취업기회에 대한 참여 의도	빈도	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	8	1.7
그렇지 않다	26	5.6
보통이다	119	25.8
그렇다	189	41.0
매우 그렇다	119	25.8

라) 해외 취업정보 제공 홈페이지가 활성화 시 적극적으로 이용 의도

- 해외 취업 정보제공 홈페이지 개설 시 적극적으로 이용할 것인가에 대하여 응답자의 38.4%가 그렇다고 응답하였으며, 28.9%는 보통이다, 24.3%는 매우 그렇다, 6.5%가 그렇지 않다. 2.0%가 매우 그렇지 않다고 응답하여 홈페이지가 활성화 될 경우 참여의도가 높을 것으로 조사됨

취업정보 홈페이지 이용 의도	빈도	백분율(%)
전혀 그렇지 않다	9	2.0
그렇지 않다	30	6.5
보통이다	133	28.9
그렇다	177	38.4
매우 그렇다	112	24.3

4) 일반적 사항

- 응답자에 대한 직업, 재학중인 학교, 전공, 구체적인 직업군, 경력, 보유자격증 등 일반적 사항은 아래와 같음

가) 직업(중복선택)

직업	빈도	백분율(%)
학생	310	62.9
취업준비생	29	5.9
조리외식업 종사	65	13.2
식품관련업 종사	36	7.3
기타	53	10.8

나) 재학 중인 학교(학생일 경우)

재학 중인 학교	빈도	백분율(%)
직업전문학교	0	0.0
학점은행	4	1.1
전문대학	138	38.4
4년제 대학교	212	59.1
대학원(석사 및 박사 과정)	5	1.4

다) 전공

전공	빈도	백분율(%)
조리관련 학과	91	24.1
외식관련 학과	247	65.3
식품영양 관련학과	5	1.3
호텔관광 관련학과	22	5.8
기타	13	3.4

라) 구체적인 직업군은

구체적 직업군	빈도	백분율(%)
조리 관련	71	25.7
외식 관련(서비스)	67	24.3
메뉴개발자	12	4.3
음식점 경영 및 관리자	54	19.6
식재료 공급자	8	2.9
주방기구 전문가	0	0.0
디자인 전문가	2	0.7
인테리어 전문가	1	0.4
기타	61	22.1

마) 경력

전공	빈도	백분율(%)
1년 미만	64	24.1
1-2년 미만	39	14.7
2-3년 미만	36	13.5
3-4년 미만	23	8.6
4년 이상	104	39.1

바) 보유 자격증

구체적 직업군	빈도	백분율(%)
조리기능사	114	54.5
조리기능장	2	1.0
제과제빵기능사	19	9.1
커피바리스타	23	11.0
와인 소믈리에, 조주사	2	1.0
영양사	3	1.4
위생사	6	2.9
기타	40	19.1

5) 교차분석

가) 해외 취업 희망이유와 성별과의 관계

- 해외 취업 희망이유와 성별과의 관계를 파악하기 위해 교차분석을 실시한 결과, 해외 취업 희망 이유로 해외에서 일을 해보고 싶어서라는 응답이 51.9%로 가장 높았으며, 남자 25.8%, 여자 26.1%로 여자가 다소 높게 나타나 남·여 간의 차이는 거의 없는 것으로 조사되었다. 나머지 응답은 모두 남자의 비중이 높게 나타난 것으로 조사됨
- 이러한 이유로는 여자의 경우 취업에 대한 부담이 상대적으로 적으며, 해외 취업 후 한국으로 귀국에 대한 부담이 없는 반면, 남자의 경우 평생직장 및 직업의 개념이 강하므로 신중하게 접근하는 경향이 나타남

구분		남성	여성	합계
한국 음식의 세계화에 기여	빈도	26	20	46
	백분율	8.8%	6.8%	15.6%
해외에서 일을 해보고 싶어서	빈도	76	77	155
	백분율	25.8%	26.1%	51.9%
외국어를 배우고 싶어서	빈도	13	8	22
	백분율	4.4%	2.7%	7.1%
해외에서 살고 싶어서	빈도	15	12	28
	백분율	5.1%	4.1%	9.2%
높은 소득을 올리고 싶어서	빈도	9	4	13
	백분율	3.1%	1.4%	4.4%
업무 환경이 좋아지기 때문에	빈도	15	9	24
	백분율	5.1%	3.1%	8.1%
기타	빈도	5	2	7
	백분율	2.7%	1.0%	3.7%
합계	빈도	162	133	295
	백분율	54.9%	45.1%	100.0%

나) 해외 취업 희망 이유와 경력 간의 관계

- 해외 취업 희망 이유와 경력 간의 관계를 살펴보면, 설문대상자의 대부분이 현재 대학에 재학 중인 학생들과 현직을 겸하고 있는 사이버대학교의 재학생들을 대상으로 설문조사를 실시하였으므로 다양한 경력자들이 있었으며, 이들 중 경력 1년 미만의 경우에는 해외에서 살고 싶어서가 9.1%로 가장 많은 비중을 차지하고 있었으며, 4년 이상자의 경우 업무 환경이 좋아 지기 때문 이라고 22.3%가 응답하였음. 반면, 2~4년 미만 응답자의 경우에는 해외에서 살고 싶어서에 대해 낮은 응답률을 보였음. 외국어를 배우고 싶어서라고 응답한 응답자의 경우 4년 이상 경력자가 많은 비중(7.2%)을 차지하고 있었으며, 다음으로 1년 미만 응답자(5.7%)인 것으로 나타났음. 즉, 대학생들의 해외 경험을 통하여 외국어를 배우고 싶어 하는 경향도 일반적인 대학생들의 인식과 일치함을 보여줌

구분	1년 미만	1-2년 미만	2-3년 미만	3-4년 미만	4년 이상	합계
한국 음식의 세계화에 기여	0	1	0	0	1	2
	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.4%	0.8%
해외에서 일을 해보고 싶어서	12	4	3	2	8	29
	4.5%	1.5%	1.1%	0.8%	3.0%	11.0%
외국어를 배우고 싶어서	15	7	8	8	19	57
	5.7%	2.7%	3.0%	3.0%	7.2%	21.6%
해외에서 살고 싶어서	24	18	3	3	12	60
	9.1%	6.8%	1.1%	1.1%	4.5%	22.7%
높은 소득을 올리고 싶어서	7	2	21	8	5	43
	2.7%	0.8%	8.0%	3.0%	1.9%	16.3%
업무 환경이 좋아지기 때문에	5	6	1	2	59	73
	1.9%	2.3%	0.4%	0.8%	22.3%	27.7%
합계	63	38	36	23	104	264
	23.9%	14.4%	13.6%	8.7%	39.4%	100.0%

다) 해외 취업을 망설이는 이유와 성별간의 관계

- 해외 취업 활성화를 위해서는 해외취업을 망설이는 이유에 대한 분석을 통하여 이를 해소하려는 노력이 필요한 바, 가장 높게 나타난 이유는 해외적응에 대한 두려움(24.7%)과 외국어에 대한 자신감 결여(23.4%)로 조사되었음. 특히, 이들 두 가지 요인들은 가족과 떨어져 지내기 싫어서와 함께 여성이 남성에 비하여 높게 조사되었음. 반면 주위사람들의 반대는 일반적으로 여성이 높을 것으로 생각될 수 있으나 남성 응답자의 비중이 높은 것으로 조사되었음

- 남성 응답자의 경우 초기 체류비 등 경제적 요인 때문(9.4%) 및 한국으로 재 귀국 시 보장이 없어서가(6.2%) 해외 취업을 꺼리는 주요 요인으로 조사되어 해외 구인 시 초기 체류비 또는 체재비 지원 등 경제적 지원 사항을 명시할 경우 남성 지원자들의 두려움이 해소되어 지원율이 상승할 수 있을 것으로 판단되며, 귀국 시 재 취업에 대한 보장은 할 수 없으나 취업 사이트를 해외 뿐 아니라 국내와도 연계하여 활성화시킴으로써 안심하고 해외 취업을 할 수 있는 여건을 조성하는 것이 중요하다고 판단됨

구분		남성	여성	합계
가족과 떨어져 지내기 싫어서	빈도	33	37	71
	백분율	8.6%	9.6%	18.2%
주위 사람들의 반대	빈도	6	2	8
	백분율	1.6%	0.5%	2.1%
해외적응에 대한 두려움	빈도	43	52	97
	백분율	11.2%	13.5%	24.7%
외국어에 대한 자신감 결여	빈도	38	52	93
	백분율	9.9%	13.5%	23.4%
일이 힘들 것 같아서	빈도	1	2	3
	백분율	0.3%	0.5%	0.8%
급여수준이 맞지 않을 것 같아서	빈도	5	1	6
	백분율	1.3%	0.3%	1.6%
한국으로 재 귀국 시 보장이 없어서	빈도	24	15	40
	백분율	6.2%	3.9%	10.1%
초기 체류비 등 경제적 요인 때문	빈도	36	23	59
	백분율	9.4%	6.0%	15.3%
기타	빈도	7	5	13
	백분율	2.6%	1.3%	3.9%
합계	빈도	196	189	385
	백분율	50.9%	49.1%	100.0%

라) 희망 급여수준과 경력과의 관계

- 희망하는 급여수준과 경력과의 관계를 살펴보면 1년 미만 경력자(9.1%)와 1-2년 미만 경력자(6.8%)의 경우 251-300만원을 가장 희망하는 것으로 조사되었으며, 2-3년 미만 경력자(8.0%)의 경우 300-350만원을, 4년 이상(22.3%)의 경우 351만원 이상을 선호하는 것으로 조사됨.
- 구직자들이 희망하는 연봉의 경우 실제 경력 또는 일반적으로 시장에서 통용되고 있는 급여의 수준보다 많다고 볼 수 있으나 희망하는 국가의 물가수준 또는 전반적인 소득수준 등을 감안하고, 다양한 리스크 등을 감안 하였을 때, 그렇게 불합리한 수준의 요구는 아니라고 판

단되며 이들 연봉은 경영주와의 협상을 통하여 조정될 수 있는 여지가 충분히 있음을 감안 하여야 할 것임

구분		1년 미만	1-2년 미만	2-3년 미만	3-4년 미만	4년 이상	합계
100-150만원	빈도	0	1	0	0	1	2
	전체 %	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.4%	0.8%
151-200만원	빈도	12	4	3	2	8	29
	전체 %	4.5%	1.5%	1.1%	0.8%	3.0%	11.0%
201-250만원	빈도	15	7	8	8	19	57
	전체 %	5.7%	2.7%	3.0%	3.0%	7.2%	21.6%
251-300만원	빈도	24	18	3	3	12	60
	전체 %	9.1%	6.8%	1.1%	1.1%	4.5%	22.7%
301-350만원	빈도	7	2	21	8	5	43
	전체 %	2.7%	0.8%	8.0%	3.0%	1.9%	16.3%
351만원 이상	빈도	5	6	1	2	59	73
	전체 %	1.9%	2.3%	0.4%	0.8%	22.3%	27.7%
합계	빈도	63	38	36	23	104	264
	전체 %	23.9%	14.4%	13.6%	8.7%	39.4%	100.0%

마) 희망 급여수준과 학력과의 관계

- 희망급여수준과 학력과의 관계에 관한 조사를 살펴보면, 전체 조사자의 75.0%가 전문대학 또는 대학생으로 조사되었으며 무응답 23.0%를 제외하고 학점은행 또는 대학원생은 거의 조사가 되고 있지 않아 현재 취업을 희망하고 있는 조사 대상으로 조사가 진행되었음을 알 수 있음
- 응답자들 중 대학원생들은 전원이 300만원 이상의 급여를 희망하는 것으로 조사되었으며 전문대학 및 4년제 대학 재학생의 경우 모두 200~250만원을 가장 많이 희망하는 급여수준으로 응답하였으며 다음으로 4년제 대학 재학생의 경우 251~300만원을 선호하였으나, 전문대학생의 경우 151~200만원을 희망하였음
- 전문대학 재학생 응답자들에 대한 희망급여 선호도를 살펴보면, 201~250만원이 전문대학 재학생 응답자의 32.4%를 차지하고 있었으며, 다음으로 151~200만원이 23.7%, 251~300만원이 15.8%의 순서로 조사되어 4년제 학생들에 비하여 일부 낮은 수준의 급여도 감수할 수 있음을 보여주었음
- 4년제 대학생 응답자들에 대한 희망급여 수준을 살펴보면, 201~250만원이 4년제 대학 재학생 응답자의 29.1%를 차지하여 가장 희망하는 급여수준으로 조사되었으며, 다음으로 251~300만원이 24.4%, 301~350만원이 18.3% 등의 순서로 조사되어 학력이 높을수록 높은 임금을 선호하는 것으로 조사됨

급여수준		학력					전체
		학점은행	전문대학	4년제 대학교	대학원(석 사 및 박사과정)	무응답	
무응답	빈도	0	2	3	1	1	7
	전체 %	0.0%	0.4%	0.6%	0.2%	0.2%	1.5%
100-150 만원	빈도	0	2	3	0	1	6
	전체 %	0.0%	0.4%	0.6%	0.0%	0.2%	1.3%
151-200 만원	빈도	0	33	29	0	9	71
	전체 %	0.0%	7.0%	6.2%	0.0%	1.9%	13.6%
201-250 만원	빈도	1	45	62	0	17	125
	전체 %	0.2%	9.6%	13.2%	0.0%	3.6%	23.7%
251-300 만원	빈도	1	22	52	0	23	98
	전체 %	0.2%	4.7%	11.1%	0.0%	4.9%	20.9%
301-350 만원	빈도	1	14	39	1	12	67
	전체 %	0.0%	3.0%	8.3%	0.2%	2.6%	14.3%
351만원 이상	빈도	1	21	25	3	45	95
	전체 %	0.2%	4.5%	5.3%	0.6%	9.6%	20.3%
전체	빈도	4	139	213	5	108	469
	전체 %	0.9%	29.6%	45.4%	1.1%	23.0%	100.0%

바) 해외 취업 관심도와 해외 진출 희망지역 간의 관계

- 해외 진출에 관심이 높다고 응답한 구직자와 희망 진출지역간의 관계를 살펴보면, ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’라고 응답하여 해외 취업에 관심이 높은 응답자는 전체 응답자의 절반에 달하는 49.5%를 차지하여 응답자의 절반 가까운 학생들이 해외 취업에 높은 관심을 가지고 있는 것을 알 수 있음
- 전체 응답자 중 해외 진출 희망지역에 대한 선호도를 살펴보면 유럽이 38.0%로 선호도가 가장 높았으며, 다음으로 북미지역 27.5%, 오세아니아주 13.6%, 일본 11.1% 등의 순으로 조사됨. 반면 현재 해외 한식당의 수가 가장 많이 증가되고 있으며, 한식당의 진출 및 인력 수요 또한 높게 나타나고 있는 중국의 경우 취업 희망자들이 선호하지 않는 지역으로 조사되어 선진국 지역 편중 현상이 두드러지게 나타나고 있음을 알 수 있음
- 해외 취업에 관심이 많다고 응답한 응답자를 대상으로 분석한 결과 ‘그렇다’라고 응답한 응답자의 41.8%가 유럽을 선호하는 것으로 조사되었으며, 다음으로 북미 28.4%, 오세아니아 12.8% 로 전체 응답자 중 83%를 차지하였음. 아울러 ‘매우 그렇다’라고 응답한 응답자들은 유럽과 북미 지역이 각각 33.0%로 역시 유럽과 북미지역을 취업희망지역으로 선호하는 것으로 조사되었으며, 다음으로 오세아니아 14.3%로 선호지역이 대체로 일치함을 알 수 있었음

해외 취업에 관심이 많다		해외 진출 희망 지역											전체
		기타	일본	중국	아시아	북미	중미	남미	유럽	중동	오세아니아	아프리카	
무응답	빈도	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4
	전체 %	0.2%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%
전혀 그렇지 않다	빈도	1	2	0	0	2	1	1	5	0	4	0	16
	전체 %	0.2%	0.4%	0.0%	0.0%	0.4%	0.2%	0.2%	1.1%	0.0%	0.9%	0.0%	3.4%
그렇지 않다	빈도	1	9	0	1	17	1	1	10	0	2	0	42
	전체 %	0.2%	1.9%	0.0%	0.2%	3.6%	0.2%	0.2%	2.1%	0.0%	0.4%	0.0%	9.0%
보통	빈도	2	21	3	3	40	1	2	73	1	27	2	175
	전체 %	0.4%	4.5%	0.6%	0.6%	8.5%	0.2%	0.4%	15.6%	0.2%	5.8%	0.4%	37.3%
그렇다	빈도	2	9	5	2	40	2	0	59	3	18	1	141
	전체 %	0.4%	1.9%	1.1%	0.4%	8.5%	0.4%	0.0%	12.6%	0.6%	3.8%	0.2%	30.1%
매우 그렇다	빈도	0	9	2	4	30	1	1	30	1	13	0	91
	전체 %	0.0%	1.9%	0.4%	0.9%	6.4%	0.2%	0.2%	6.4%	0.2%	2.8%	0.0%	19.4%
전체	빈도	7	52	10	10	129	6	5	178	5	64	3	469
	전체 %	1.5%	11.1%	2.1%	2.1%	27.5%	1.3%	1.1%	38.0%	1.1%	13.6%	0.6%	100.0%

- 이 외 선호 지역으로 ‘그렇다’라고 응답한 응답자는 일본(6.4%)과 중국(3.5%), 중동(2.1%) 지역을, ‘매우 그렇다’라고 응답한 응답자는 일본(9.9%), 아시아(4.4%), 중국(2.2%)의 순으로 조사됨

해외 취업에 관심이 많다		해외 진출 희망지역											전체
		기타	일본	중국	아시아	북미	중미	남미	유럽	중동	오세아니아	아프리카	
그렇다	빈도	2	9	5	2	40	2	0	59	3	18	1	141
	전체 %	1.4%	6.4%	3.5%	1.4%	28.4%	1.4%	0.0%	41.8%	2.1%	12.8%	0.7%	100%
매우 그렇다	빈도	0	9	2	4	30	1	1	30	1	13	0	91
	전체 %	0.0%	9.9%	2.2%	4.4%	33.0%	1.1%	1.1%	33.0%	1.1%	14.3%	0.0%	100%

사) 해외 진출 희망지역과 성별간의 관계

- 해외 진출 희망지역과 성별간의 관계를 조사해본 결과, 남성 응답자의 42.3%와 여성 응답자의 37.2%가 유럽을 희망 진출 지역으로 응답하였으며, 다음으로 북미지역, 오세아니아지역, 일본 순으로 선호하는 것으로 조사되었으며, 아울러 이들 4지역에 대한 선호도는 남성의 86.6%, 여성의 92.6%가 선호하여 선진국 중심의 선호도 및 편중현상이 높은 것으로 조사되었으며, 선호지역에 대한 남·여 간의 차이는 그리 크게 나타나지 않았음
- 다만, 여성의 경우 중동 및 아프리카 지역에 대한 희망자가 없는 반면 남성의 경우 중동 및 아프리카, 남미 지역과 같이 잘 알려지지 않은 지역의 선호도가 중국보다 높게 나타나 중국

에 대한 선호도가 매우 낮음을 알 수 있었음

성별	해외 진출 희망 지역												전체
	기타	일본	중국	아시아	북미	중미	남미	유럽	중동	오세아 니아	아프리카		
남성	빈도	3	16	2	3	30	1	3	60	4	17	3	142
	전체 %	2.1%	11.3%	1.4%	2.1%	21.1%	0.7%	2.1%	42.3%	2.8%	12.0%	2.1%	100%
여성	빈도	4	23	5	2	65	3	2	80	0	31	0	215
	전체 %	1.9%	10.7%	2.3%	0.9%	30.2%	1.4%	0.9%	37.2%	0.0%	14.4%	0.0%	100%

아) 해외 진출 희망지역 선택이유와 성별간의 관계

- 해외 진출지역 선택이유와 성별간의 관계에 대하여 조사해본 결과 남·여 모두 ‘조리 또는 문화 등 더 많은 것을 배우고 싶어서’가 가장 많은 45.2%로 나타났으며, 다음으로 ‘그 나라에 대한 관심이 많고 살아보고 싶어서’가 31.6%로 조사되었음.
- 이는 대부분 유럽과 북미, 오세아니아와 같이 삶을 질 또는 환경 등이 좋은 곳을 선호하는 이유와 같은 맥락으로 이해할 수 있으며, 아울러 이 지역의 소득 수준이 높은 점 등을 함께 감안한 것으로 해석할 수 있을 것으로 판단됨
- 또한 ‘여행이나 거주 경험이 있어서 낯설지 않음’이 남·여 모두 세 번째로 높은 비중 (9.8%)을 차지하고 있으며, ‘가족, 친척, 친구들이 거주하고 있어서’의 3.8% 보다 높은 비중을 차지한 것으로 보아 재학 중의 여행 또는 인턴십을 통하여 방문한 경험이 해외 진출 희망 지역의 선정에 중요한 역할을 할 수 있다는 것을 알 수 있었음
- 반면 ‘언어를 배우고 싶어서’ 또는 ‘고소득을 보장받고 싶어서’와 같이 부수적인 요인들은 중요하게 생각하지 않은 것으로 조사되어 좋은 지역과 환경이 고소득 보다는 중요한 선택요인이 된다는 점을 조사를 통하여 발견되었음

진출지 선택 이유		성별			전체
		남성	여성	무응답	
여행이나 거주 경험이 있어서 낯설지 않음	빈도	21	21	4	46
	전체 %	4.5%	4.5%	0.9%	9.8%
가족, 친척, 친구들 거주	빈도	10	8	0	18
	전체 %	2.1%	1.7%	0.0%	3.8%
그 나라에 대한 관심이 많고 살아보고 싶어서	빈도	58	80	10	148
	전체 %	12.4%	17.1%	2.1%	31.6%
조리 또는 문화 등, 더 많은 배움 희망	빈도	108	84	20	212
	전체 %	23.0%	17.9%	4.3%	45.2%

언어를 배우고 싶어서	빈도	8	9	2	19
	전체 %	1.7%	1.9%	0.4%	4.1%
고소득을 보장받고 싶어서	빈도	4	7	0	11
	전체 %	0.9%	1.5%	0.0%	2.3%
기타	빈도	2	5	3	10
	전체 %	0.4%	1.1%	0.6%	2.1%
무응답	빈도	3	1	1	5
	전체 %	0.6%	0.2%	0.2%	1.1%
전체	빈도	214	183	38	469
	전체 %	45.6%	45.8%	-8.5%	100.0%

자) 해외취업 정보 검색의도와 성별간의 관계

- 해외취업 정보 검색의도와 남·여 간의 관계에 대하여 조사한 결과 남성의 42.9% 여성의 37.1%가 '보통'으로 응답한 비율이 가장 높은 것으로 조사되었으며, 다음으로 '그렇다'가 남성의 21.7%, 여성의 28.6%의 비중을 차지하고 있음이 조사되었음
- 그러나 남성 응답자의 경우 '매우 그렇다'가 17.0%로 세 번째로 높은 비율을 나타낸 반면, 여성 응답자들은 '그렇지 않다'가 15.5%로 세 번째로 높은 비중으로 선택하였음 그러나 여성 응답자의 경우 '매우 그렇다'라고 응답한 응답자가 15.0%로 '그렇지 않다'라고 응답한 응답자와 차이가 거의 없었으며 남 여 모두 해외취업 정보 검색의도는 크게 차이가 나지 않는 것으로 조사되었음

정보를 적극적으로 검색할 것이다		성별		전체
		남성	여성	
전혀 그렇지 않다	빈도	10	8	18
	전체 %	4.7%	3.8%	4.2%
그렇지 않다	빈도	29	33	62
	전체 %	13.7%	15.5%	14.6%
보통	빈도	91	79	170
	전체 %	42.9%	37.1%	40.0%
그렇다	빈도	46	61	107
	전체 %	21.7%	28.6%	25.2%
매우 그렇다	빈도	36	32	68
	전체 %	17.0%	15.0%	16.0%
전체	빈도	212	213	425
	전체 %	100%	100%	100%

차) 해외취업 참여의도와 성별간의 관계

- 해외취업 참여의도와 성별간의 관계에 대하여 조사한 결과 전체 응답자의 66.4%가 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’등의 적극 참여의사를 나타내었으며, 이중 여성응답자가 70.9%,로 남성응답자 61.8%에 비하여 해외취업 참여의도가 높은 것으로 조사되었음

적극 참여할 것이다.		성별		전체
		남성	여성	
전혀 그렇지 않다	빈도	6	2	8
	전체 %	2.8%	0.9%	1.9%
그렇지 않다	빈도	12	11	23
	전체 %	5.7%	5.2%	5.4%
보통	빈도	63	49	112
	전체 %	29.7%	23.0%	26.4%
그렇다	빈도	80	95	175
	전체 %	37.7%	44.6%	41.2%
매우 그렇다	빈도	51	56	107
	전체 %	24.1%	26.3%	25.2%
전체	빈도	212	213	425
	전체 %	100.0%	100.0%	100.0%

- 여성의 경우 가족부양, 평생직장으로의 개념이 남성에 비하여 적은 부담으로 다가올 수 있으며, 개방화와 자유로운 활동의 측면에서 여성들의 해외 취업 참여의도가 높게 나타남이 이번 조사를 통하여 알 수 있었음

카) 해외 취업 시 종사하고 싶은 직업과 성별간의 관계

- 해외 취업 시 종사하고 싶은 직업과 성별간의 관계에 대하여 조사한 결과 해외 한식당 관리자 23.6%, 해외 한식당 창업 23.3%의 순으로 조사되었으며, 다음으로 기타, 20.8%, 한식당 조리사 17.7%, 재외공관 한식조리사 7.8%, 해외 한식조리 교육기관 강사 6.8%의 순으로 조사되었음
- 남·여 간의 차이는 남자의 경우 해외 한식당 창업이 남성응답자의 24.6%로 가장 높게 나타난 반면, 여성의 경우 해외 한식당 관리자가 24.4%로 여성 응답자 중 가장 높게 나타나 남성의 경우 관리자보다는 자신의 창업을 희망하는 것으로 조사되었음

희망 직업의 형태		성별		전체
		남성	여성	
재외공관 한식조리사	빈도	16	17	33
	전체 %	7.6%	8.0%	7.8%
해외 한식조리 교육기관 강사	빈도	15	14	29
	전체 %	7.1%	6.6%	6.8%
해외 한식당 조리사	빈도	38	37	75
	전체 %	18.0%	17.4%	17.7%
해외 한식당 관리자	빈도	48	52	100
	전체 %	22.7%	24.4%	23.6%
해외 한식당 창업	빈도	52	47	99
	전체 %	24.6%	22.1%	23.3%
기타	빈도	42	46	88
	전체 %	19.9%	21.6%	20.8%
전체	빈도	211	213	424
	전체 %	100.0%	100.0%	100.0%

8. 전문가 인터뷰 결과

가. 연구방법

- 전문가 인터뷰는 첫째, 현지방문조사와 해외 한식당 경영자들을 대상으로 한 조사, 국내 구직을 원하고 있거나 향후 취업을 원하는 재학생, 및 다양한 경력을 가지고 있는 사이버대학교 재학생들을 대상으로 하는 설문조사, 국내외 인력 구인, 구직 업체들의 인터넷사이트 조사를 바탕으로 조사된 자료를 정리하여 101개의 항목을 도출하였으며, 이들 항목을 대상으로 5점 척도를 기준으로 점수를 부여하는 형식으로 진행되었음
- 둘째, 전원이 참여하는 인터뷰를 통하여 정리된 자료 및 해외 한식당의 구인 시 필요한 인력유형에 대하여 자유로운 논의를 통하여 다음과 같은 결과를 도출하였음

나. 전문가의 구성

- 인터뷰에 참여한 전문가는 총 7명으로 구성되었으며, 조리관련 4명, 외식관련 3명의 학계 전문가로 구성되었으며, 인터뷰는 세종대학교 광개토관 15층에 위치한 카페에서 약 2시간가량 진행되었음

다. 전문가 인터뷰 결과

- 먼저 사전 조사를 통하여 도출된 101개 항목에 대한 전문가의 평가 결과 가장 중요한 항목으로 전문가 전원이 5점 만점을 기록한 항목은 모집직종 이었음.
- 두 번째로 중요하다고 도출된 항목은 직무내용으로 평균 4.9(5점 만점)을 기록하였으며, 다음으로 외국어능력 평균 4.7(5점 만점), 임금 4.7(5점 만점), 회사명 4.6(5점 만점), 경력사항 4.6(5점 만점), 고용형태 4.4(5점 만점)의 순으로 조사되었음
- 전문가 조사와 해외 한식당 경영주 설문 조사 간의 차이로는 전문가들은 외국어능력을 중요하게 생각한 반면 해외 한식당 경영자의 경우 외국어능력은 그리 중요한 요인이 아니라고 생각하고 있었음. 이는 해외 한식당의 고객군이 대부분 현지교민을 대상으로 하고 있으며, 현지인을 대상으로 영업을 하는 경우, 현지인을 고용할 수 있기 때문에 크게 언어의 문제에 대하여 고려하고 있지 않다는 것을 알 수 있음
- 아울러 전문가들은 고용의 형태(4.4) 및 자격증의 소지(4.0) 유무가 중요하다고 판단하였는데 비하여 해외 한식당 경영자의 경우 고용의 형태(3.05)와 자격증의 소지(2.96)가 그다지 중요하게 판단하지 않는 것으로 조사되었음

전문가 설문조사 결과 및 해외 한식당 경영자 인터뷰 결과 비교

순위	항목	평균	표준편차	해외 한식당 경영자
1	모집직종	5.0	0.00	
2	직무내용	4.9	0.38	3.77
3	외국어능력	4.7	0.49	3.17
4	임금	4.7	0.49	3.76
5	회사명	4.6	0.53	
6	경력사항	4.6	0.53	3.58
7	고용형태	4.4	0.53	3.05
8	필요경력	4.4	0.53	3.66
9	직무상 요구 지식/기술	4.4	0.53	
10	고용형태	4.3	0.76	
11	위치	4.3	0.76	
12	업종	4.3	0.76	
13	지원업종	4.3	0.76	
14	근무시간	4.1	1.21	
15	휴가	4.1	0.69	3.22
16	사업내용	4.1	0.69	
17	지원업무	4.1	1.21	
18	근무지	4.0	1.00	
19	보험	4.0	1.00	3.52
20	회사소개	4.0	0.58	
21	자격증	4.0	0.82	2.96
22	지원업체	4.0	0.82	
23	희망부서	4.0	1.53	
24	합법적 취업여부	4.0	0.82	
25	채용우대사항	3.9	1.07	
26	고용기간	3.9	1.07	3.2
27	고용형태	3.9	1.46	3.05
28	희망급여	3.9	1.68	
29	신상정보	3.9	0.90	
30	필수요건	3.7	1.89	
31	자격증	3.6	1.13	
32	보상제도	3.6	1.13	
33	기타복리후생	3.6	0.79	
34	규모	3.6	1.27	
35	현재급여	3.6	1.27	
36	필요학력	3.4	0.79	3.35
37	전공	3.4	1.27	
38	추가급	3.4	0.98	
39	연혁 및 실적	3.4	0.79	

9. 연구 결과

가. 구인·구직 시 중요하게 생각하는 요인들에 대한 분석

- 해외 한식당 경영자 및 구직을 원하는 대학생들이 생각하고 있는 구인 구직 시 중요하게 생각하는 요인들을 비교한 결과는 다음과 같음

1) 급여수준

- 급여수준의 경우 해외 한식당 경영자들은 구직자들이 원하는 급여수준이 중요하다고 응답하였으며, 구직자들도 급여수준이 가장 중요한 요인으로 조사되었음
- 전문가들은 급여수준을 매우 중요한 요인으로 판단하였으며, 전문가 조사 평균 4.7(5점 만점)로서 4번째로 중요한 요인으로 꼽음
- 구체적인 희망 급여수준의 경우 구직자들이 원하는 급여수준은 200-250만원이 가장 많았으며, 다음으로 251-300만원, 151-200만원 순으로 조사되었다. 현지 한식당 경영자가 응답한 급여 수준은 300-350만원이 가장 많았으며, 다음으로 350만원 이상, 200-300만원 순으로 조사되어 학생들이 요구하는 수준 보다 높은 것으로 조사되었음
- 아울러 구직자들이 해외 취업을 꺼리는 이유에서 대부분 해외 적응 또는 외국어의 문제를 이유로 들은 반면, 급여수준이 맞지 않을 것 같다고 응답한 응답자는 1.5%에 불과한 것으로 조사되었음
- 그러나 높은 수준의 급여를 지급하는 한식당 경영자의 경우 대부분 높은 소득 및 물가수준을 유지하고 있는 유럽 또는 미국의 경우가 대부분이며, 현재 근무하고 있는 경력자를 기준으로 조사된 자료이므로 신규 채용 시 급여수준의 차이는 발생할 것으로 판단됨

2) 경력 수준

- 해외 한식당 경영자들은 경력이 중요하다고 응답하였으며, 요구하는 경력 수준은 1~3년 미만을 가장 선호하였으며, 다음으로 1년 미만, 3년~5년 미만의 순으로 선호하는 것으로 조사되었음.
- 한식당 경영자들의 응답 평균은 3.66(5점 만점)으로 매우 중요한 사항으로 조사되었음
- 구인자들이 응답한 경력수준은 1~3년 미만이 가장 높았으며, 다음으로 1년 미만, 5년 이상의 순으로 조사되어 해외 경영자들이 원하는 경력수준과 비슷한 성향을 보이는 것으로 조사되었음

- 전문가들의 의견을 종합해 볼 때 경력사항이 평균 4.5(5점 만점)으로 매우 중요한 요인으로 선정되었으며 이는 전체 순위에서 여섯 번째로 중요한 요인으로 조사됨

3) 학력 수준

- 해외 한식당 경영자들은 요구하는 학력수준에 대한 응답에서 응답자의 71.4%가 매우 중요하지 않거나 중요하지 않다고 응답하였으며 학력이 매우 중요하다고 응답한 경영자는 없는 것으로 조사되어 학력은 중요하지 않은 것으로 조사됨
- 경영자들이 응답한 평균은 2.26(5점 만점)을 기록하여 평균보다 낮은 점수를 기록하여 중요하지 않은 것으로 조사됨
- 아울러 향후 6개월 이내 구인 시 학력은 상관없다고 응답한 경영자가 77.8%이며, 고졸 이상이라고 응답한 경영자가 20.4%를 차지, 학력은 거의 무관한 것으로 조사되었음
- 전문가들의 의견을 종합해 볼 때, 학력은 평균 3.4(5점 만점)로 중요도가 약간 중요한 사항으로 조사되었으며, 전체 순위 37위에 기록되어 중요한 요인은 아닌 것으로 조사됨

4) 계약 기간

- 계약기간의 경우 해외 한식당 경영자들은 대체로 중요한 것으로 응답을 하였음. 그러나 현실적으로 계약기간을 정하였다 하더라도 계약기간 미준수에 대한 제재가 어려울 수 있으므로 큰 의미를 두고 있지는 않는 것으로 조사됨
- 전문가 조사 결과 고용기간에 대한 중요도는 평균 3.9(5점 만점)로 조사되어 중요한 요소의 한가지로 판단되었으나 전체 순위 27번째에 기록되었음

5) 고용 형태

- 고용 형태의 경우 해외 한식당 경영자의 경우 중요하다 35.2%, 보통임 31.4%, 중요하지 않음 26.7%으로 조사되어 고용의 형태를 크게 중요하게 생각하지 않는 것으로 조사됨. 한식당 경영자의 응답에서 평균 3.5(5점 만점)을 기록 그다지 중요하지 않은 것으로 조사되었으며, 실제로 해외 한식당의 경우 대부분 정규직의 형태로 고용을 하고 있으며, 오래 함께 일할 직원을 고용하고자 하는 입장에서 고용의 형태는 크게 문제되지 않는 것으로 조사되었음
- 그러나 해외 취업을 원하는 구직자의 경우 고용의 안정성은 매우 중요한 요인으로 해외 취업을 꺼리는 이유 중 15.1%가 초기의 체류비 등 경제적 부담을, 10.3%가 한국으로 다시 귀

국할 경우에 대한 보장이 없어서라고 응답한 사실로 보아 고용에 대한 불확실성이 해외 취업을 가로막는 주요 요인으로 작용하고 있는 것으로 판단됨

- 또한 해외 취업을 희망하는 구직자의 66.7%가 정규직을 희망하여 고용의 안정성 및 형태가 중요한 요인의 하나인 것으로 조사됨
- 전문가 조사를 통하여 고용형태는 평균 4.4(5점 만점)를 기록하여 매우 중요한 사항으로 조사되었으며 전체 항목 중 7번째로 중요한 것으로 조사됨

6) 외국어 구사 능력

- 외국어 구사 능력의 경우 한식당 경영주의 41.9%가 중요하다고 응답한 반면, 27.6%가 보통, 24.8%가 중요하지 않다고 응답을 한 것으로 조사됨. 한식당 경영주의 경우 외국어 구사 능력은 5점 만점에 3.17을 기록, 대체로 중요하게 생각하고 있는 것으로 조사됨
- 전문가 조사에서 전문가들은 외국어 능력에 대하여 5점 만점에 4.7을 기록, 외국어가 현지에서 가장 중요한 요소라고 인식하고 있음을 알 수 있었음
- 해외 한식당의 경우 크게 현지인을 대상으로 하는 한식당과 현지 교민을 대상으로 하는 한식당으로 나눌 수 있으며, 현지인을 대상으로 하는 한식당은 외국어 구사 능력이 중요한 요인이 될 수 있으나 현지 교민을 대상으로 하는 한식당의 경우에는 외국어가 거의 필요 없는 경우도 있을 수 있음
- 특히 미국 또는 캐나다의 경우와 같이 교민의 수가 많은 지역의 경우 한식당이 교민을 상대로 영업을 하는 경우가 많아 한식당 내에서 외국인 손님 수가 극히 적은 경우가 발생할 수 있음. 그럼에도 불구하고 현지 적응 및 향후 발전을 위하여 외국어 능력을 향상 시키는 노력이 필요할 것으로 판단됨

7) 업무 내용

- 업무 내용과 관련하여 해외 한식당 경영자의 67.6%가 중요하다고 응답하였으며, 9.5%가 매우 중요하다고 응답하는 등 구인자 선발에 있어 업무 내용이 매우 중요한 사항으로 조사되었음. 한식당 경영자들은 평균 3.77(5점 만점)을 기록하여 매우 중요하게 생각하고 있는 것으로 조사되었음
- 일반적으로 레스토랑에서 인원을 선발하기 위해서는 선발 인원 에 대한 직무기술서가 정립되어 있어야 하나 현재 거의 대부분의 한식당에서 인력에 대한 직무 기술서 또는 직무 설명서, 업무 매뉴얼 등이 갖추어지지 않아 대부분 조리사, 서버, 등으로 인원을 선발하고 있는 문제점들이 있음

- 전문가들은 업무내용에 대하여 가장 중요한 사항 중의 하나로 모집 직종과 업무내용을 각각 5.0, 4.9로 각각 1, 2위를 차지하고 있으며, 이는 분리된 내용이 아니라 연관되어 있는 점으로 보아 업무내용이 가장 중요한 요소라고 조사되었음

8) 현지 근무경험

- 현지 근무경험의 경우 한식당 경영자들의 58.1%가 중요 또는 매우 중요하다고 응답하였으며 보통 17.1%, 중요하지 않음. 20.0%로 조사되어 현지 경험이 중요한 것으로 조사됨
- 한식당 경영주들은 현지 근무경험에 대하여 3.44(5점 만점)으로 중요하게 생각하는 것으로 조사되었음
- 이에 비하여 전문가들은 해외연수를 비롯한 현지 근무경험에 대하여 5점 만점에 평균 2.0을 기록, 해외 경험에 대하여 중요하게 생각하고 있지 않은 것으로 조사되었음
- 특히, 현지인들의 관습 또는 다른 문화에 대한 적응 및 이해가 필요할 경우 현지 근무경험은 많은 도움이 될 것으로 판단되나 교육 프로그램을 잘 운영할 경우 현지 근무 경험은 크게 문제가 되지 않을 것으로 조사됨

9) 근무조건

- 해외 취업 희망자의 경우 해외 한식당의 평판이나 규모는 중요하게 생각하지 않는 반면, 급여, 복리후생, 업무에 대한 만족도, 근무 조건 등의 사항들이 중요한 취업 시 중요한 고려요인으로 조사됨

10) 담당 업무에 대한 경력

- 해외 한식당 경영자의 경우 담당 업무에 대한 경력을 대부분 중요하게 생각하는 것으로 (72.3%) 조사되었으며 보통 10.5%, 중요하지 않음 14.3%로 조사됨
- 한식당 경영주들은 담당업무에 대한 경력에 대하여 평균 3.58(5점 만점)을 기록하여 중요하다고 판단하고 있는 것으로 조사되었으며 전문가의 경우 평균 4.60(5점 만점)을 기록 매우 중요하다고 판단하고 있다고 조사되었음
- 경영자들의 업무 경력에 대한 의사와 향후 6개월 이내 인력 고용 의사 및 고용분야에 대하여 응답한 결과를 분석한 결과, 업무 경력이 중요하다고 응답한 경영자의 경우 대부분 조리사 및 조리 책임자, 서버 등을 선발할 것이며, 이들의 경력이 중요하게 생각하는 것으로 조사되었음

나. 인력 매칭시스템 구축을 위한 항목의 도출

- 각국에서 실시되고 있는 해외 한식당 구인 채용의 경우 절반 이상인 53.1%가 친구 또는 친척, 지인을 통하여 구인을 하는 것으로 조사되었으며, 다음으로 33.7%가 구인 구직 광고를 많이 이용하는 것으로 조사되었다. 아울러 인터넷을 이용하는 경우는 8.2%로 상대적으로 낮은 비율을 차지하였으며, 한국에서 직원을 구하고자 할 경우 전문 해외 직업소개소가 32.6%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 공공 인력 정보센터 30.4%, 친구 또는 친척 지인 21.7%의 순서로 조사되었다. 반면, 구직자의 경우 교육기관을 통해서가 31.5%, 주변 사람을 통해서가 27.4%, 인터넷 검색 24.7%, 해외취업 알선기관 13.0%의 순으로 나타났음.
- 조사의 결과를 통하여 구인자는 전문 해외 직업소개소와 공공인력 정보센터 등을, 구직자는 교육기관과 주변사람들을 통하는 것과 같이 양측 모두 신뢰할 수 있는 경로를 선호하는 것으로 조사되었음
- 따라서 해외 구직, 구인 사이트를 구축 시 어떻게 신뢰를 구축할 수 있는가가 인터넷 구인 구직 사이트 성공의 가장 중요한 요인이 될 것으로 조사됨
- 구직자들에게 신뢰를 주기 위하여 어떤 방법이든 직원 모집 내용은 일관되어야 하며, 잠재적 지원자들이 알고자 하는 바를 정확히 공지해야 하며, 인력매칭 시스템 구축 시 반드시 포함되어야 할 내용은 다음과 같음
 - ✓ 직무
 - ✓ 한식당(회사)의 위치
 - ✓ 근무 시간대
 - ✓ 자격요건
 - ✓ 지원방법
 - ✓ 임금 및 복리후생 등과 같은 직무상 특성

다. 식재료 공급자, 주방기구, 디자인, 인테리어 전문가 관련 연구 결과

- 해외 한식당 경영자들과의 전화 인터뷰를 통하여 위 부문에 대한 구인 의사에 대하여 질문을 한 결과,
- 구체적인 구인의사와 관련하여 메뉴개발자, 식재료 공급자, 주방기구 전문가, 디자인 전문가, 인테리어 전문가의 경우 조사에 참여한 한식당 경영자들 전원이 구인의사를 밝히지 않았음

- 전문가를 대상으로 한 인터뷰를 통해서도 주방기구 전문가, 디자인 및 인테리어 전문가의 경우 레스토랑 건설 또는 인테리어 시 한번 위 직업군을 이용하는 것이며, 주방기구 전문가의 경우 대부분 A/S 시점에 전문가를 불러 수리를 의뢰하는 형식으로 업무를 진행하게 되며, 고용을 하지 않는 것이 대부분의 경우라고 할 수 있음
- 아울러 이들을 고용하여 운영할 경우 이들을 매달 활용하지 않아도 추가적인 인건비가 고정적으로 발생하여 레스토랑 운영에 대한 경영에 큰 부담으로 작용할 수 있다고 지적함
- 메뉴 개발자의 경우 일반적으로 주방장들이 메뉴를 개발하고 있으며, 이로 인하여 대부분의 한식당 경영자들이 메뉴를 개발할 수 있는 주방장을 고용하기를 희망하고 있음
- 현지 경영자들을 대상으로 한 전화 인터뷰의 경우 많은 항목을 짧은 시간 내에 응답자로부터 응답을 받아야 하는 시간상의 제한 등으로 인하여 구체적인 질문을 할 수 없었으나 본 연구팀이 이전에 미국 뉴욕 및 시카고, 캐나다 토론토, 멕시코시티 등의 현지조사를 통하여 한식당 경영주 면담을 통하여 조사한 자료를 토대로 다음과 같이 조사됨
- 구인을 원하지 않는 이유로 식재료 공급자의 경우 현지 공급업체가 있으며, 식재료 공급을 한식당이 할 만한 규모를 가지고 있지 않으며, 식재료 전문가의 경우 그 국가 및 지역의 식재료 유통에 대한 전문 지식이 필요하므로 우리나라의 식재료 전문가가 미국의 식재료 유통에 대해서도 전문가라고 할 수 없음
- 주방기구 전문가 및 디자인, 인테리어 전문가의 경우 각국의 인테리어 및 건축에 대한 규제가 다르며, 주방기구의 경우 위생 및 설비에 대한 규정이 달라 한국의 전문가를 이용하기 어려울 수 있음
- 아울러 인테리어 및 디자인, 주방기구 전문가 등의 경우 한식당을 오픈하기 위하여 필요하며, 운영에 지속적으로 필요한 직업군이 아니며, 개인으로 작업을 하기보다 회사 규모로 업무를 운영하는 조직이 바람직함
- 미국의 사례
 - ✓ 설계 시 규정된 건축 코드번호에 의하여 설계를 실시하여야 하며 이를 기반으로 시 당국에서 매장 오픈을 위한 점검을 실시함
 - ✓ 우리나라와 달리 미국의 경우 모든 상세 부분에 대한 설계 및 각 주 및 시의 규제에 따른 건축코드에 따라 시방서(전기 연결의 경우 배선 연결부분이 반드시 표기)가 작성되어야 하며, 이러한 시방서를 근거로 입찰을 통한 업체 선정 및 건축 완료 후 영업 가능 여부에 대한 점검을 하게 됨

- ✓ 일반 장비의 경우 각종 유틸리티연결(가스, 급·배수, 전기, 배기 등) 설치에 대한 상세한 설계가 필요함
 - ✓ 주문제작 장비의 경우 모든 부문에 대한 상세하고 정확한 도면이 작성되어야 공장에서 제작이 가능하며 주방장비의 약 50%가 주문제작 장비임을 감안할 때 주문에서 제작까지의 시간이 많이 소요됨
 - ✓ 미국의 경우 배달 및 설치비용에 대한 고려를 해야 하며 설치 시 유틸리티 연결에 대한 책임여부 등도 작업지시서 및 시방서에 명확하게 명시되어 있어야 함
- 이와 같이 디자인이 완료되었다 하더라도 그에 따른 입찰관련 서류를 꼼꼼히 작성하여야 하며 각각의 일에 대한 책임여부를 명확하게 설정하여야 하므로 각 분야의 입찰 서류를 작성하는데 걸리는 시간이 많이 소요됨
 - 전문가 인터뷰에서도 위 부문에 대한 구인은 해외 한식당에서 이루어질 수 없을 것으로 조사되었으며, 국내에서도 위 부분의 경우는 한식당에 고용하기보다 오픈을 위하여 준비하는 기간에 전문가 개인 또는 전문회사를 통하여 업무를 수행하고 있으며, 메뉴 전문가의 경우 전문 주방장이 없는 경우 또는 프랜차이즈 업체에서 전반적인 메뉴 개편이 필요한 경우 계약을 통하여 기간제로 고용을 하는 것이 일반적인 업계의 관행이라고 조사됨
 - 위와 같은 이유들로 인하여 해외 한식당 인력 매칭을 위한 인력풀 구축 시 식재료 전문가 및 인테리어, 디자인, 주방장비 전문가의 경우 수요가 없거나 수요가 있다 하더라도 이용의 빈도가 현저히 떨어질 수 있음
 - 이 경우 빠르고 정확하며, 신뢰를 바탕으로 하여야 하는 인터넷 인력매칭 시스템의 취지에 맞지 않을 수 있으며, 정보의 신뢰도가 이들로 인하여 저하될 수 있으므로 해외 한식당을 위한 인력풀의 구축 방안을 통하여 정확하고 신뢰할 수 있는 정보가 될 수 있도록 하는 것이 바람직 할 것으로 사료됨

Ⅲ. 타 분야 인력풀 구축 및 운영 사례

1. 조사개요

가. 연구목적

- 국내외 한식 전문가 인력 Pool 구축 및 한식당 인력 매칭 시스템 개발의 기초자료로 활용될 수 있도록 실질적인 시스템 구조 제시를 위한 타 분야 인력풀 구축 및 운영 사례 조사

나. 연구내용

- 정부 및 지자체 운영 사례 조사
해외 취업 관련 단체(예:산업인력관리공단), 조리인력Pool운영사례(예:제주여성인력개발센터) 등 조사
- 구인구직 서비스 운영 사례 조사
조리 및 관련 분야 전문 구인구직 사이트 운영 사례 조사(예:요리조리잡,푸드앤잡)
- 해외 교민회 등 커뮤니티 대상 운영 사례 조사
해외 교민회, 한식당 협의회, 지역 커뮤니티 등을 통한 구인구직 사례 조사(예:LA한인회, 뉴욕한식당협의회)
- 해외 외식업 관련 협회운영 사례 조사
해외 외식업 관련 단체의 외식 관련 구인구직 서비스 운영 사례 조사(예:American Culinary Federation, The National Restaurant Association, American Hotel & Lodging Association)
- 해외 글로벌 구인구직 서비스 운영 사례 조사
해외 기업형 글로벌 구인구직 서비스 운영사례조사(예:Indeed.com, Monster.com, Careerbuilder.com)

다. 연구방법

■ 인력풀 현황 조사

운영 기간, 운영 주체, 운영 목적, 주사용자, 일일 방문자 등

■ 구인/구직 등록 현황 조사

업종별, 지역별, 시기별 구인/구직 현황 조사

■ 해외 교민회 등 커뮤니티 대상 운영 사례 조사(예:뉴욕 한인회, 한식당협의체)

■ 구인/구직 DB항목 현황 조사

국내/외 운영주체별, 운영목적별 구인/구직 정보입력 DB항목 조사

■ 구인/구직자 매칭방식(검색조건)조사

국내/외 운영주체별, 운영목적별 구인/구직자 정보 검색방식 조사

■ 유사 항목의 통일과 외국어 항목의 표기

- ✓ 각 사례의 비교분석을 위해 유사한 내용이지만 서로 다른 항목명을 사용되었다고 판단되는 경우에 한하여 비교의 용이성을 위해 하나의 단어로 통일하였고, 국외 사례의 경우 한글로 번역된 항목명을 사용함. 해당 내용은 다음과 같음
- ✓ 국내사례의 모집요강에서는 모집직종, 직종, 모집부문, 모집분야, 채용부서를 모두 모집직종으로, 모집직급, 채용직급, 모집직급/직책을 모집직급으로, 직무내용, 주요업무내용과 담당업무를 직무내용으로, 경력조건, 경력, 경력사항을 경력조건으로, 학력조건, 학력, 자격요건(학력), 자격요건(경력), 최종학력을 학력조건으로, 나이, 연령, 자격요건(나이)를 나이로, 자격증, 자격요건(자격면허)를 자격증으로, 외국어능력, 자격요건(외국어능력), 외국어를 외국어능력으로, 전공, 우대사항(전공계열), 우대전공을 전공으로 통일함
- ✓ 국내사례의 근로조건에서는 고용형태, 근무형태, 근무시간/형태, 계약기간, 수습기간여부를 고용형태로, 근무지, 근무예정지, 근무지역, 인근전철역, 인근전철, 인근지하철, 국가를 근무지로, 근무시간, 근무시간/형태, 직장마감시간을 근무시간으로, 숙소여부, 숙식 및 항공을 숙식 및 교통으로, 임금, 임금조건, 급여사항(년), 급여조건, 연봉/월급책정을 임금으로, 보험, 4대보험, 보험가입, 연금/보험을 보험으로, 휴가/휴무, 휴가, 휴무사항, 년/월차을 휴가/휴무로, 기타복리후생, 건강관리지원, 경조사지원, 여가지원, 사내편의시설, 생활안정지원, 교육지원, 생활편의지원, 교육/여가지원을 기타복리후생으로 통일함
- ✓ 국내사례의 기업정보에서는 회사명, 기업명, 현지 업체명을 회사명으로 설립일, 설립연도를 설립일로, 직원수, 사원수를 직원수로, 매출, 연매출액, 매출액을 매출로, 업종, 업체분

류, 업종분류, 업종/업태를 업종으로, 규모, 기업규모, 업체규모를 규모로 메뉴, 업장메뉴 소개를 메뉴로 통일함

- ✓ 국내사례의 학력/자격/경력사항에서는 최종학력, 학력사항, 학교명, 최종학교명, 학력을 최종학력으로, 전공, 학력사항(전공), 전공명/학과명, 전공학과를 전공으로, 특기, 특기 및 자격사항을 특기로, 군복무여부, 병역사항, 병역여부를 군복무여부로, 외국어능력, 어학능력, 어학시험, 외국어구사능력, 공인어학점수를 외국어능력으로, 자격증, 자격증/면허증, 자격/면허사항, 자격면허를 자격증으로, 수상내역, 수상내역/공모전, 대외적 수상경력, 수상경력을 수상내역으로, 해외연수, 해외연수 및 해외경험을 해외연수로, OA능력, OA능력 및 보유기술, 컴퓨터 활용능력을 OA능력으로, 경력사항(회사명, 근무기간, 재직상태, 직책, 직급, 고용형태, 직무내용, 수행프로젝트 및 기타사항), 경력(근무시기, 근무기간, 직장명, 담당업무, 부서/최종직위)을 경력사항으로, 현재급여, 경력(연봉)을 현재급여로 통일함
- ✓ 국내사례의 지원내용에서는 지원업무, 희망업무를 지원업무로, 희망직종, 지원분야, 희망근무조건(직종)을 지원업종으로, 근무시작일, 현재상태(근무가능일)을 근무시작일로, 구직/재직여부, 현재상태(신입/경력)를 신입/경력으로, 고용형태, 희망근무조건(고용형태)를 고용형태로, 희망지역, 희망근무지역, 희망근무조건(근무지)를 희망지역으로 통일함
- ✓ 국내사례의 기타사항에서는 국내거주여부, 주소, 이름(국문 영문 한자), 성명, 주소(현주소), 전화번호, 휴대전화, 이메일을 모두 신상정보로 병합하였으며, 장애사항, 장애여부, 취업우대(장애여부)를 모두 장애사항으로, 병역특례, 병역특례희망을 모두 병역특례로, 결혼여부, 혼인여부를 모두 결혼여부로 통일함
- ✓ 국외사례의 모집요강에서는 Job Function, Position을 모집직종으로, Job ID를 직업분류로 Job Description, Position Summary를 직무내용으로, Manages Others를 관리자여부로, Entry Level을 신입여부로, Job Type, Employee Type을 고용형태로, Min Education Required Education을 학력조건으로, Min Experience, Experience, Required Experience를 경력조건으로, Job Requirements, Job Requirements, Required Skills & Experience를 직무상 요구지식/기술로 표기함
- ✓ 국외사례의 근로조건에서는 Job Duration을 고용기간으로, Location, City, State or Postal Code를 근무지로, Required Travel을 출장비율로, Relocation Covered를 근무지이동으로, Salary, Base Pay, Starting Pay를 임금으로, Other Pay, Bonus를 추가급으로, Other Benefits를 기타복리후생으로, Company를 회사명으로 표기함
- ✓ 국외사례의 기업정보에서는 Company를 회사명으로, Location을 위치로, Company Overview, About Us를 회사소개로, Industries를 업종으로 표기함
- ✓ 국외사례의 학력/자격/경력사항에서는 Highest Education, Completed Education을 최종학

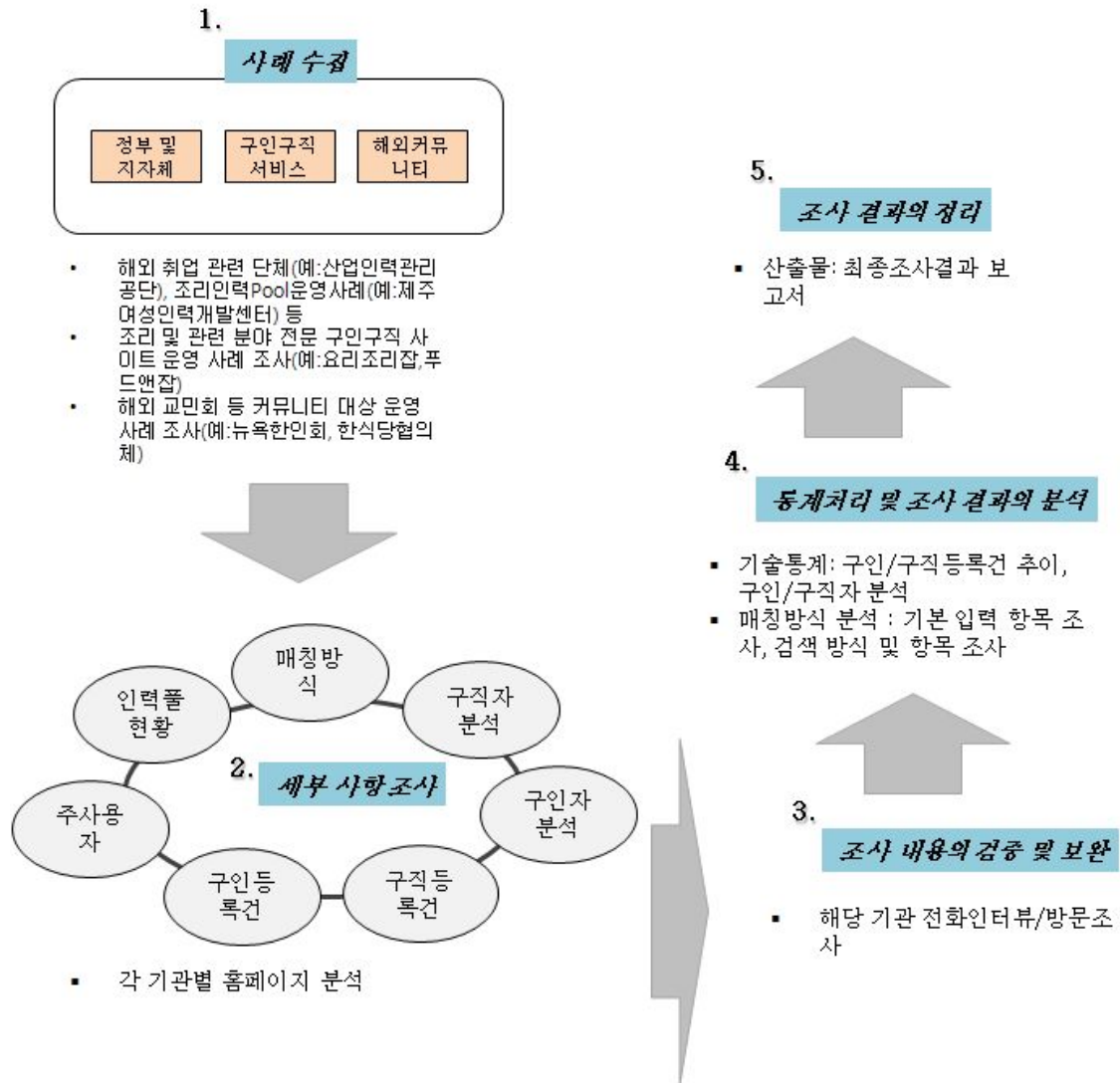
력으로, Special Skills을 특기로, Languages를 외국어능력으로, Career Level, My Experience를 경력사항으로, Recent/Desired pay를 현재급여로, Current/Recent Position, Previous Employers를 이전 근무지로 표기함

- ✓ 국외사례의 지원내용에서는 Positions, Type of Position를 지원업무로, When Can I Start, Point of Hire를 근무시작일로, Entry Level을 신입/경력으로, Management Categories, Supervisor / Manager를 관리직희망으로, Target Pay, Starting Pay를 희망급여로, Acceptable Relocation을 근무지 이전범위로 표기함

- ✓ 국외사례의 기타항목에서는 Email address, First Name, Last Name, City, Location, Zip Code, Country를 모두 신상정보로 통일하였으며 Legally work를 합법적 취업여부라 표시하였음

라. 통계처리 및 조사결과의 분석

- 설문결과는 빈도분석, 기술통계를 활용하여 분석하고 FGI를 통해 향후 발전방안, 향후 문제점 해소방안 등에 대한 내용을 조사결과로서 활용함



[그림 7] 타 분야 인력풀 구축 및 운영 사례 실행순서도

2. 조사결과

가. 국내사례 조사

1) 정부 및 지자체 운영 인력풀 사례 조사

가) 조사대상의 선정

■ 제외대상

정부 및 지자체, 각종 기관에서 중 중장년 일자리 희망센터, 일터로와 같은 특정 계층을 상대로 한 사이트와 워크넷 링크나 타 사이트의 정보를 그대로 게시하는 사이트를 제외함

■ 1차 선정 방법

나머지 구인구직 사이트 중, 해외 외식구인구직 건수 여부, 해외 구인구직 건수여부를 기준으로 해외 외식 구인구직 건수가 있는 월드잡을 우선으로 선정하고, 다음으로 해외 구인구직이 있는 잡투게터를 선정함

■ 2차 선정방법

나머지 해외 구인구직 건수가 존재하지 않는 사이트는 국내 외식 구인구직 수를 추가로 조사하여 그 수가 가장 많은 워크넷을 선정. 총 3개의 조사대상을 선정하였음

■ 정부 및 지자체운영 구인구직정보 등록 현황

<표 4> 정부 및 지자체 운영 구인구직 사이트 구인구직정보 등록 현황

사이트이름	전체 구인구직	해외 구인구직	해외 외식 구인구직	국내 외식 구인구직
워크넷 www.work.go.kr	구인 : 197,800	구인 : -	구인 : -	구인 : 14,805
	구직 : 744,723	구직 : -	구직 : -	구직 : 42,443
직업능력지식포털 www.hrd.go.kr	구인 : 90,303	구인 : -	구인 : -	구인 : 3,600
	구직 : -	구직 : -	구직 : -	구직 : -
일모아 www.ilmoa.go.kr	구인 : 118	구인 : -	구인 : -	구인 : 15
	구직 : -	구직 : -	구직 : -	구직 : -
잡투게터 tradejob.kita.net	구인 : 678	구인 : 15	구인 : 0	구인 : 1
	구직 : 969	구직 : 701	구직 : 0	구직 : 0
월드잡 www.worldjob.or.kr	구인 : -	구인 : 200	구인 : 26	구인 : -
	구직 : -	구직 : 20,385	구직 : 1,223	구직 : -
서울일자리플러스센터 job.seoul.go.kr	구인 : 36,373	구인 : -	구인 : -	구인 : 2,215
	구직 : -	구직 : -	구직 : -	구직 : -
부산일자리종합센터 busan.work.go.kr	구인 : 13,921	구인 : -	구인 : -	구인 : 1,160
	구직 : -	구직 : -	구직 : -	구직 : -
대전일자리지원센터	구인 : 687	구인 : -	구인 : -	구인 : 31

www.job114.or.kr	구직 : 297	구직 : -	구직 : -	구직 : 2
경기일자리센터	구인 : 23,427	구인 : 0	구인 : 0	구인 : 905
www.intoin.or.kr	구직 : 12,446	구직 : 0	구직 : 0	구직 : 0
전라북도일자리종합센터	구인 : 298	구인 : -	구인 : -	구인 : 14
www.1577-0365.or.kr	구직 : 4,713	구직 : -	구직 : -	구직 : 43
경북일자리종합센터	구인 : 142	구인 : -	구인 : -	구인 : 3
www.gbjob.go.kr	구직 : 67	구직 : -	구직 : -	구직 : 0

2013년 4월 26일 기준

■ 조사대상 사이트 구인구직정보 등록 현황

전체 구인구직 수는 마지막 조사일 기준인 2013년 4월 26일을 기준으로 하여 정부운영 통합 구인구직 사이트인 워크넷이 구인 197,800건, 구직 744,723건으로 가장 많은 것으로 조사되었고 해외구인구직 수는 해외 구인구직 전문 사이트인 월드잡이 해외구인 200건, 구직 20,385건으로 가장 많은 것으로 조사됨

월드잡과 잡투게더와 같은 일부 사이트는 마감 기한이 지난 구인정보를 목록에서 제거하여 그 수가 타 사이트의 구인건수나, 해당 사이트의 구직건수에 비해 적게 나타나는 것으로 조사됨. 해외 구인구직 전문 사이트인 월드잡의 경우 해외 구인구직 수가 전체 구인수와 같음으로 다른 사이트에서 사용하는 전체 구인구직 수와의 의미를 구분하기 위해 전체 구인구직 수를 표기하지 않음

<표 5> 정부 및 지자체 운영 구인구직 사이트 정보 등록 현황

사이트명	전체 구인구직 수	해외구인구직 수	해외 외식업구인구직 수
워크넷 (www.work.go.kr)	구인 : 197,800	구인 : -	구인 : -
	구직 : 744,723	구직 : -	구직 : -
잡투게더 (tradejob.kita.net)	구인 : 678	구인 : 15	구인 : 0
	구직 : 969	구직 : 701	구직 : 0
월드잡 (www.worldjob.or.kr)	구인 : -	구인 : 200	구인 : 26
	구직 : -	구직 : 20,385	구직 : 1,223

2013년 4월 26일 기준

나) 선정된 사이트

정부 및 지자체 운영 사례 조사 대상으로 선정된 사이트는 한국고용정보원이 운영하는 워크넷(www.work.go.kr), 한국 산업인력공단이 운영하는 월드잡(www.worldjob.or.kr), 그리고 한국 무역협회에서 운영하는 잡투게더(tradejob.kita.net)로 모두 비영리단체임.

정보제공의 국지성이나 해외구인구직 정보의 비 제공 등의 이유로 인해 각 지자체에서 운영하는 일자리 센터는 선정대상에서 제외되었음

■ 워크넷(www.work.go.kr)

- ✓ 운영 주체 : 한국고용정보원
- ✓ 대표자 : 정철균
- ✓ 운영기간 : 1998년 ~ 현재
- ✓ 운영목적 : 비영리
- ✓ 회사소개 : 고용지원서비스 선진화를 위해 설립된 고용노동부 산하 기관. 1998년 청년실업문제를 해결하기위해서 워크넷서비스를 제공하고 있음
- ✓ 민간취업사이트와의 연계 : 잡코리아, 커리어, 사람인, 인크루트, 서울시의 구인구직정보 제공
- ✓ 일일 방문자 수 : 약 12,000명(일주일평균) 트래픽순위 74,112위
- ✓ 주소 : 서울특별시 영등포구 문래로20길 56 (문래동3가) 한국고용정보원
- ✓ 주사용자 : 워크넷의 주 사용자는 인터넷 이용자의 전체 평균에 비해 35세 이상이 많고, 남자가 많으며 대학원 이상 학력 소지자가 많음. 그 외에 자녀를 가진 사람의 비율이 높고, 연소득은 \$60,000~100,000사이가 높은 비율을 차지하였으며 워크넷 서비스를 주로 직장에서 이용하는 것으로 나타남



[그림 8] 워크넷 주 사용자정보

■ 잡투게더(tradejob.kita.net)

- ✓ 운영 주체 : 한국무역협회
- ✓ 대표자 : 한덕수
- ✓ 운영기간 : 1994년 ~ 현재
- ✓ 운영목적 : 비영리
- ✓ 회사소개 : 무역과 관련된 조사 및 연구, 자료간행, 시장개척, 정부 수입업무, 무역센터운영 등의 역할을 하는 협회로 인재채용과 취업을 지원하기위해 잡투게더 서비스를 제공
- ✓ 일일방문자 수 : 약 34,200명(일주일평균)
- ✓ 주소 : 서울시 강남구 영동대로 511 무역센터 트레이드타워
- ✓ 주사용자 : 잡투게더의 주 사용자는 인터넷 이용자의 전체 평균에 비해 35세 이상이 많고, 남자가 많으며 대학원 이상 학력 소지자가 많음. 그 외에 자녀를 가진 사람의 비율이 높고, 연소득은 \$60,000~100,000사이가 높은 비율을 차지하였으며 잡투게더 서비스를 주로 직장에서 이용하는 것으로 나타남



[그림 9] 잡투게더 주 사용자 정보

■ 월드잡(www.worldjob.or.kr)

- ✓ 운영 주체 : 한국산업인력공단
- ✓ 대표자 : 송영중
- ✓ 운영기간 : 1998년 ~ 현재
- ✓ 운영목적 : 비영리
- ✓ 회사소개 : 자격시험, 능력개발, 고용지원, 취업지원등의 업무를 수행하는 공단. 1998년 청년실업문제를 해결하기위해 월드잡 서비스를 제공하고 있음
- ✓ 주소 : 서울시 마포구 백범로 31길 21(공덕2동 370-4)

다) 조사 사이트 DB항목 현황

- 조사 사이트의 주 내용이 되는 구인구직정보와 매칭 방식을 파악하기 위하여 구인자와 구직자가 정보 입력 시 작성하는 DB항목을 구인, 구직을 나누어 조사하고 이를 비교하여 공통적으로 사용하는 항목과 사이트 특징 별로 차이가 나는 항목을 파악함

(가) 조사대상 사이트의 구인 DB항목 현황

- 사이트의 구인 DB항목을 항목의 성격에 따라 모집요강, 근로조건, 기업정보로 구분하여 조사하였고 유사한 내용이지만 다른 표현으로 표기된 경우에는 조사 개요의 내용에 따라 같은 항목 명으로 통일하여 표기하여 사이트 간 비교가 용이하도록 하였음

<표 6> 정부 및 지자체 운영 구인구직 사이트 구인 DB항목 현황

사이트명	모집요강	근로조건	기업정보
워크넷 (www.work.go.kr)	모집직종, 모집인원, 직무내용, 경력조건, 학력조건	고용형태, 근무지, 근무시간, 임금, 보상제도, 보험, 기타복리후생	회사명, 대표자명, 기업형태, 자본금, 매출, 업종, 사업내용, 주소
월드잡 (www.worldjob.or.kr)	모집직종, 모집인원, 직무내용, 경력조건, 학력조건, 자격증, 외국어능력, 나이	고용형태, 근무지, 근무시간, 숙식 및 항공료, 가족동반, 임금, 보상제도, 보험, 휴가/휴무,	회사명
잡투게더 (tradejob.kita.net)	모집직급, 직무내용, 경력조건, 학력조건, 우대조건, 나이, 성별	고용형태, 근무지, 임금	회사명

- 모집요강에 있어 조사대상 사이트에서 공통적으로 사용하는 항목으로는 모집 직종, 직무내용, 고용형태, 모집인원, 필요경력, 필요학력이 있었으며, 월드잡에서는 자격증 정보를, 잡투게더에서는 외국어능력과 외국어 시험에 관한 내용을 추가로 표시하였음
- 근로조건에서는 근무시간, 복리후생, 임금, 보험, 휴가/휴무제도를 공통적으로 제시하고 있었으며, 워크넷에서는 근무예정지, 고용형태, 보상제도를, 월드잡은 해외 구인구직 전문 사이트로 해외 취업 시 숙식 및 항공료에 대한 내용, 가족동반에 대한내용을 추가적으로 제시하고 있었음
- 기업정보의 경우 회사명, 대표자명, 자본금, 직원수, 매출, 업종, 사업내용을 공통적으로 제시하고 있었으며 잡투게더의 경우 회사의 연혁 및 실적정보를 표기함

(나) 조사대상 사이트의 구직DB항목 현황

- 사이트의 구직 DB항목을 항목의 성격에 따라 학력/자격/경력사항, 지원내용, 기타로 구분하여 조사하였고 유사한 내용이지만 다른 표현으로 표기된 경우에는 조사 개요의 내용에 따라 같은 항목 명으로 통일하여 표기하여 사이트 간 비교가 용이하도록 하였음

<표 7> 정부 및 지자체 운영 구인구직 사이트 구직 DB항목 현황

사이트명	학력/자격/경력사항	지원 내용	기타
워크넷 (www.work.go.kr)	최종학력, 경력사항, 자격증, 외국어능력	지원업종, 지원업무, 고용형태, 희망급여, 희망지역, 희망근무시간	신상정보(성명, 나이, 연락처), 장애사항, 병역특례, 운전가능, 차량소유, 해외취업희망
월드잡 (www.worldjob.or.kr)	최종학력, 전공, 경력사항, 자격증, 외국어능력, 성별, 연령, 현지 거주 국가명	지원업종, 희망지역	신상정보(성명, 나이, 연락처)
잡투게더 (tradejob.kita.net)	최종학력, 경력사항, 자격증, 외국어능력, 교직이수, OA능력, 수상내역	지원업종, 지원업무, 고용형태, 희망급여, 희망지역, 희망근무시간	신상정보(성명, 나이, 연락처)

- 학력/자격/경력사항에서는 최종학력과 경력사항, 자격증, 외국어능력을 공통으로 물어보고 있었으며, 월드잡에서는 성별, 연령, 현지 거주 국가명을, 잡투게더에서는 교직이수여부, OA능력, 수상내역을 추가로 물어보고 있었음
- 지원내용에서는 지원업종과 희망지역을 공통으로 물어보고 있었으며 잡투게더와 워크넷에서는 희망급여, 고용형태, 희망 근무시간을 추가로 물어보고 있는 것으로 조사됨
- 기타사항에서는 신상정보를 공통적으로 물어보고 있었으며 그 외에 워크넷에서 장애사항, 병역특례, 운전가능여부, 차량소유, 해외취업희망여부를 추가로 조사하는 것으로 조사됨

라) 조사 사이트 매칭방식 분석

- 조사대상 사이트의 매칭방식을 분석하기위하여 각 사이트에서 구인구직정보를 찾기 위해 이용하는 검색기능의 사례를 조사하고 그 항목을 사이트별로 정리함. 각 사이트 별로 유사한 내용이지만 다른 표현으로 표기된 경우에는 조사 개요의 내용에 따라 같은 항목 명으로 통일하여 표기하여 사이트 간 비교가 용이하도록 하였음

<표 8> 정부 및 지자체 운영 구인구직 사이트 매칭방식 분석

사이트명	구직정보	구인정보
워크넷 (www.work.go.kr)	희망직종, 희망근무지역, 희망임금, 학력, 전공, 경력, 성별, 연령, 등록기간, 키워드	근무지역, 희망직종, 희망임금, 학력, 경력, 우대조건(청년층, 고령자, 여성, 장애인)
월드잡 (www.worldjob.or.kr)	국가, 직종, 학력, 전공, 외국어능력, 경력, 성별, 연령, 자격증, 현지거주국가명, 키워드	국가, 직종, 직종키워드, 업체명
잡투게더 (tradejob.kita.net)	신입직, 경력직, 지역, 업종, 무역아카데미교육이수, 무역자격증, GTEP or 외국어우수자, 전공계열	신입직, 경력직, 인턴관, 지역별, 업종별, 직종별, 연봉별, 해외지역별, 직종, 학력, 지역 키워드

- 구직정보 검색 시 사용하는 옵션에는 워크넷과 월드잡에서는 희망직종, 희망근무지역, 희망임금, 학력, 전공, 경력, 성별, 연령, 등 유사한 내용들로 구성되어 있었으며 잡투게더의 경우에는 신입/경력여부, 무역아카데미 교육이수여부, 무역자격증, GTEP, 외국어우수자 등 무역업에 특화된 내용을 포함한 구직정보를 추가로 검색할 수 있음
- 구인정보는 세 사이트에서 모두 상이한 항목을 사용하고 있었는데, 워크넷에서는 근무지역 희망직종, 희망임금, 학력, 경력, 우대조건을, 월드잡에서는 희망국가, 직종, 업체명을, 잡투게더에서는 신입/경력여부 인턴여부, 업종, 직종, 희망연봉, 희망지역, 학력 등의 항목으로 구인자를 검색할 수 있었음
- 조사 사이트의 매칭방식에 해당하는 구직정보, 구인정보 검색기능은 세 사이트가 모두 차이를 보였으나 그 내용은 구인구직정보 입력 시 해당 사이트에서 작성한 DB항목이나 가입 시 작성하는 사용자정보에 기반하여 구성되어 있어 구인구직 정보의 게시, 매칭에 있어 구인구직자가 작성하는 DB의 항목이 중요한 역할을 하는 것으로 나타남

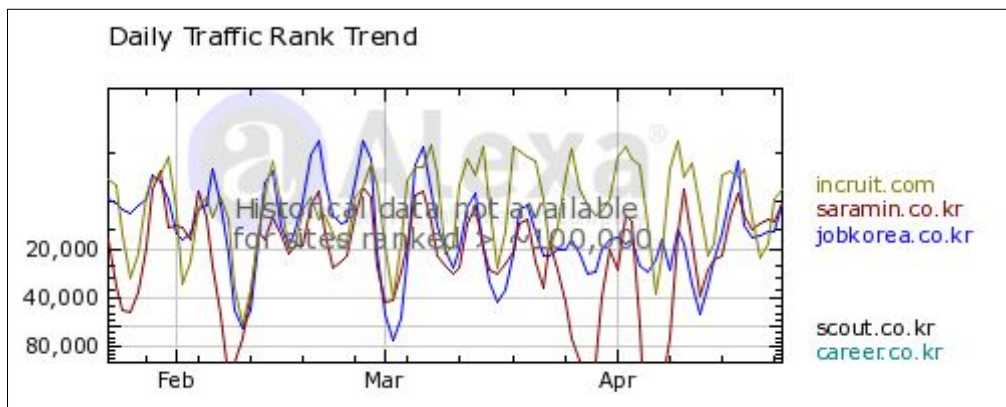
2) 구인·구직 서비스 운영 사례 조사

가) 조사대상의 선정

■ 구인구직 사이트 선정

국내 구인구직 사이트 중 방문자 수(트래픽 정보)를 기준으로 하여 트래픽 순위사이트(www.alexa.com)에 랭크된 국내 구인구직 사이트 중 상위 3개를 선정

- 트래픽 랭킹 비교 (2013년 4월 26일 기준)



[그림 10] 국내 사설 구인구직 사이트의 트래픽 랭킹 비교

사이트 트래픽 랭킹 분석 사이트인 알렉사(www.alexa.com)에 랭크된 국내의 구인구직사이트 중 상위권에 있는 사이트는 인크루트(www.incruit.com), 사람인(www.saramin.co.kr), 잡코리아(www.jobkorea.co.kr), 스카우트(www.scout.co.kr), 케리어(www.career.co.kr)의 5개 사이트로 이 중 트래픽 랭킹이 높게 나타나는 인크루트와 사람인, 잡코리아를 조사후보 사이트로 선정함

■ 조사후보 사이트의 구인구직 정보 등록 현황

전체 구인구직 수는 마지막 조사일 기준인 4월 26일을 기준으로 하여 잡코리아가 구인 302,688건, 구직 350,423건으로 가장 많은 것으로 조사되었고 해외구인구직 수 또한 잡코리아가 해외구인 435건, 구직 18,651건으로 가장 많은 것으로 조사되었으나, 사람인에서는 해외 구인건수가 1,61건으로 구인에 있어서는 가장 건수가 많음.

해외 외식업 구인구직 수는 인크루트가 구인 7건 구직 755건으로 가장 많았으며 다음으로 잡코리아가 구인 17건 구직 247건, 사암인은 구인 21건으로 외식구인에 있어서는 구인구직 건수가 가장 낮은 것으로 나타남

<표 9> 국내 사설 구인구직 사이트 정보 등록 현황

사이트명	전체 구인구직 수	해외 구인구직 수	해외 외식업 구인구직 수
인크루트 (www.incruit.com)	구인 : 252,384	구인 : 288	구인 : 7
	구직 : 316,821	구직 : 16,592	구직 : 755
사람인 (www.saramin.co.kr)	구인 : 145,352	구인 : 1,061	구인 : 21
	구직 : 312,350	구직 : 0	구직 : 0
잡코리아 (www.jobkorea.co.kr)	구인 : 302,688	구인 : 435	구인 : 17
	구직 : 350,423	구직 : 18,651	구직 : 247

2013년 4월 26일 기준

■ 외식 전문 구인구직 사이트 선정

조사대상의 후보를 선정하기 위해 종합 구인구직 사이트 외에 국내에 서비스되고 있는 외식 전문 구인구직 사이트를 추가로 조사함. 외식 전문 구인구직사이트는 방문자 수가 많지 않아 트래픽정보가 나오지 않음으로 검색포털(naver.com)을 이용하여 “외식 구인구직”을 검색 후 상위 3개 사이트 선정

<표 10> 국내 외식전문 구인구직 사이트 정보등록 현황

사이트명	전체 구인구직 수	해외 구인구직 수
푸드워크 (www.foodwork.co.kr)	구인 : 5,732	구인 : 119
	구직 : 77,562	구직 : 150
푸드앤잡 (www.foodnjob.com)	구인 : 63,222	구인 : 29
	구직 : 36,222	구직 : 206
잡식 (www.jobsik.com)	구인 : 961	구인 : 15
	구직 : 89	구직 : 1

2013년 4월 26일 기준

- 후보군의 사이트 중 해외 외식업 구인구직건수, 해외 구인구직건수를 기준으로 해외 외식 구인 수와 구직 수의 합계가 가장 높은 사이트 3개를 우선으로 선정한 결과 인크루트(762건), 푸드워크(269건), 잡코리아(264건)가 조사 대상 사이트로 선정됨

■ 조사대상 사이트의 구인구직정보 등록 현황

<표 11> 국내 구인구직 사이트 정보등록 현황

사이트명	전체 구인구직 수	해외 구인구직 수	해외 외식업 구인구직 수
인크루트 (www.incruit.com)	구인 : 252,384	구인 : 288	구인 : 7
	구직 : 316,821	구직 : 16,592	구직 : 755
잡코리아 (www.jobkorea.co.kr)	구인 : 302,688	구인 : 435	구인 : 17
	구직 : 350,423	구직 : 18,651	구직 : 247
푸드워크 (www.foodwork.co.kr)	구인 : 5,732	구인 : -	구인 : 119
	구직 : 77,562	구직 : -	구직 : 150

2013년 4월 26일 기준

나) 선정된 사이트

■ 사이트 선정과 현황

국내 정부, 협회, 기관운영 사이트 이외에 구인구직 사이트 운영 사례 조사 대상으로 선정된 사이트는 인크루트(www.incruit.com), 푸드워크(www.foodwork.co.kr), 잡코리아(www.jobkorea.co.kr)로 모두 영리를 목적으로 하는 기업이며 일일방문자 수와 해외외식업 구인구직정보의 등록건수를 기준으로 선정되었음

■ 푸드워크(www.foodwork.co.kr)

- ✓ 운영 주체 : 푸드워크
- ✓ 대표자 : 심강보
- ✓ 운영기간 : 2000 ~ 현재
- ✓ 운영목적 : 영리
- ✓ 회사소개 : 상업적 목적의 국내 외식업 전문 구인구직정보 사이트. 외식업 구인구직, 외식업컨설팅 등의 서비스를 제공
- ✓ 주소 : 서울시 관악구 보라매동 967-40 2층 외식과 사람들

■ 인크루트(www.incruit.com)

- ✓ 운영 주체 : 인크루트
- ✓ 대표자 : 이광석
- ✓ 운영기간 : 1998년 ~ 현재
- ✓ 운영목적 : 영리
- ✓ 회사소개 : 채용정보, 채용컨설팅, 채용박람회 등 채용관련 서비스를 제공하는 사이트. 글로벌 온라인 채용사이트인 Career Builder와 제휴
- ✓ 일일방문자 수 : 약 85,800명(일주일평균)
- ✓ 주소 : 서울시 종로구 북촌로 104 계동빌딩 (계동 1-36번지)
- ✓ 주사용자정보 : 인크루트의 주 사용자는 전체 인터넷 이용자의 평균에 비교할 때 18~34세의 비율이 높고, 대학원 이상의 학력이 많고 성별은 전체 평균수준을 유지하고 있음. 연소득은 \$0~\$30,000의 비율이 가장 많고, 자녀가 없는 사람의 비율이 높으며, 직장에서 서비스를 이용하는 사람이 많음. 그리고 주 이용 인종은 국내 사이트인 만큼 아시안이 가장 많은 것으로 나타남



[그림 11] 인크루트 주 사용자 정보

■ 잡코리아(www.jobkorea.co.kr)

- ✓ 운영 주체 : 잡코리아 유한회사
- ✓ 대표자 : 김화수
- ✓ 운영기간 : 1998~현재
- ✓ 운영목적 : 영리
- ✓ 회사소개 : 글로벌 온라인 채용정보 사이트인 Monser를 모회사로 둔 국내 취업정보 사이트
- ✓ 일일방문자 수 : 60,000(한주일평균)
- ✓ 주소 : 서울시 강남구 삼성2동 144-24번지 송암빌딩III 8~15층
- ✓ 주사용자 정보 : 잡코리아의 주 사용자는 전체 인터넷 이용자의 평균에 비교할 때 35~44세 비율이 가장 높고, 대학 이하의 학력이 많고 성별은 여자의 비율이 높음. 연소득은 \$60,000~ \$100,000이상인 비율이 많고, 자녀가 없는 사람의 비율이 높으며, 주로 학교나 직장에서 서비스를 이용하는 사람이 많음



[그림 12] 잡코리아 주 사용자 정보

다) 조사 사이트 DB항목 현황

- 조사 사이트의 주 내용이 되는 구인구직정보와 매칭 방식을 파악하기 위하여 구인자와 구직자가 정보 입력 시 작성하는 DB항목을 구인, 구직을 나누어 조사하고 이를 비교하여 공통적으로 사용하는 항목과 사이트 특징 별로 차이가 나는 항목을 파악함

(다) 조사대상 사이트의 구인 DB항목 현황

- 사이트의 구인 DB항목을 항목의 성격에 따라 모집요강, 근로조건, 기업정보로 구분하여 조사하였고 유사한 내용이지만 다른 표현으로 표기된 경우에는 조사 개요의 내용에 따라 같은 항목 명으로 통일하여 표기하여 사이트 간 비교가 용이하도록 하였음

<표 12> 국내 사설 구인구직 사이트의 구인DB항목 현황

사이트명	모집요강	근로조건	기업정보
인크루트 (www.incruit.com)	모집직종, 모집인원, 직무내용, 경력조건, 학력조건, 전공, 자격증, 외국어능력, 나이	고용형태, 근무지, 근무시간, 근무부서, 임금, 보상제도, 보험, 휴가/휴무, 기타복리후생	회사명, 기업형태, 자본금, 매출, 업종/업태, 규모, 사업내용
푸드워크 (www.foodwork.co.kr)	모집직종, 응시자격	고용형태, 근무시간, 숙소여부, 임금, 보상제도, 보험, 휴가/휴무, 기타복리후생	회사명, 업종/업태, 규모, 메뉴
잡코리아 (www.jobkorea.co.kr)	직무내용, 경력조건, 학력조건, 전공, 자격증, 외국어능력, 우대조건	고용형태, 근무지, 근무부서, 임금, 보상제도, 보험, 휴무/휴가, 기타복리후생	회사명, 기업형태, 설립일, 직원수, 매출

- 모집요강에 있어 조사대상 사이트에서 공통적으로 사용하는 항목으로는 모집 직종, 직무내용, 고용형태, 모집인원, 필요경력이 있었으며, 인크루트에서는 자격증정보와 나이, 채용절차를, 잡코리아에서도 채용절차를 추가로 제시하고 있었음
- 근로조건에서는 근무시간, 보험, 휴가/휴무, 기타 복리제도를 공통적으로 제시하고 있었으며, 인크루트에서는 근무예정지, 고용형태, 보상제도를, 월드잡은 해외 구인구직 전문 사이트로 해외 취업 시 숙소 및 항공료에 대한 내용, 가족동반에 대한내용을 추가적으로 제시하고 있었음
- 기업정보의 경우 회사명을 공통으로 제시하고 있었으며 사이트에 따라 기업형태, 자본금, 직원 수 매출, 업종, 회사위치, 연혁 및 실적 등을 제시하고 있었음. 외식전문 구인구직사이트인 푸드워크에서는 매장의 물리적인 규모와 메뉴, 업장 사진을 추가로 제시하고 있었음

(라) 조사대상 사이트의 구직DB항목 현황

- 사이트의 구직 DB항목을 항목의 성격에 따라 학력/자격/경력사항, 지원내용, 기타로 구분하여 조사하였고 유사한 내용이지만 다른 표현으로 표기된 경우에는 조사 개요의 내용에 따라 같은 항목 명으로 통일하여 표기하여 사이트 간 비교가 용이하도록 하였음

<표 13> 국내 사설 구인구직 사이트의 구직DB항목 현황

사이트명	학력/자격/경력사항	지원 내용	기타
인크루트 (www.incruit.com)	최종학력, 경력사항, 자격증, 해외연수 및 경험	지원업종, 지원업무, 고용형태, 희망급여, 희망지역	신상정보(성명, 나이, 연락처)
푸드워크 (www.foodwork.co.kr)	최종학력, 전공, 경력사항, 자격증, 외국어능력	지원업종, 지원업체, 희망지역, 희망부서, 지원업무	신상정보(성명, 나이, 연락처) 신장, 체중, 성격, 외모, 스타일, 결혼여부
잡코리아 (www.jobkorea.co.kr)	최종학력, 경력사항, 자격증, 해외연수 및 경험, 외국어 능력	지원업종, 고용형태, 희망급여, 희망지역	신상정보(성명, 나이, 연락처)

- 학력/자격/경력사항에서는 최종학력과 경력사항, 자격증을 공통으로 물어보고 있었으며, 인크루트에서는 해외연수경험을, 푸드워크에서는 외국어능력을, 잡코리아에서는 해외연수와 외국어능력을 추가로 추가로 물어보고 있었음
- 지원내용에서는 세 사이트가 모두 유사한 사항을 물어보고 있는 가운데 고용형태, 희망급여, 지원 업무에 있어서 조금씩 차이를 보이고 있었음
- 기타사항에서는 신상정보를 공통적으로 물어보고 있었으며 그 외에 외식 구인구직 전문 사이트인 푸드워크에서는 신장, 체중, 성격, 외모, 스타일, 결혼여부를 추가로 조사하는 것으로 나타남

라) 조사 사이트 매칭방식 분석

- 조사대상 사이트의 매칭방식을 분석하기위하여 각 사이트에서 구인구직정보를 찾기 위해 이용하는 검색기능의 사례를 조사하고 그 항목을 사이트별로 정리함. 각 사이트 별로 유사한 내용이지만 다른 표현으로 표기된 경우에는 조사 개요의 내용에 따라 같은 항목 명으로 통일하여 표기하여 사이트 간 비교가 용이하도록 하였음

<표 14> 국내 사설 구인구직 사이트 매칭방식 분석

사이트명	구직정보	구인정보
인크루트 (www.incruit.com)	직종, 희망근무지, 경력, 학력, 직급, 기업규모, 희망연봉, 외국어, 성별, 나이	기업분류별, 신입, 학력, 직종별, 지역별, 고용형태별, 경력별, 직급별, 급여별, 복리후생별, 우대사항별, 채용속보, 인맥채용정보, 헤드헌팅, 사진, 동영상 채용정보
푸드워크 (www.foodwork.co.kr)	희망근무지, 희망업체, 희망업무, 희망부서, 희망업종, 성별, 나이	지역, 업체분류, 업종분류, 부서, 모집부서, 수습여부, 숙소여부
잡코리아 (www.jobkorea.co.kr)	업종, 직종, 희망근무지, 학력, 경력, 성별, 나이, 급여, 고용형태, 외국어능력, 해외연수, 자격증	업종, 직종, 근무지역, 학력, 성별, 급여, 사원수, 기업형태, 경력, 고용형태, 복리후생, 나이

- 구직정보 검색 시 사용하는 옵션에는 공통적으로 성별, 나이, 희망근무지를 사용하고 있었으며 인크루트에서는 희망연봉, 외국어 등의 검색항목이 있었고, 푸드워크에서는 희망업체와 희망업무, 희망 업종과 같은 업무에 관한 내용을 자세히 검색할 수 있음. 잡코리아에서는 해외연수내역, 고용형태, 급여, 자격증의 내용을 추가로 검색할 수 있는 것으로 조사됨
- 구인정보는 세 사이트가 많은 차이를 보이고 있었는데, 인크루트에서는 기업분류별, 신입여부, 학력, 직종, 고용형태, 경력 등의 기본사항 이외에도 최신의 정보만을 검색하는 채용속보, 사이트 내 인맥을 기반으로 한 채용정보를 제공하는 인맥채용정보, 헤드헌팅, 사진, 동영상채용정보검색항목이 있었고, 푸드워크에서는 부서, 수습여부, 숙소여부를 추가로 검색할 수 있었음
- 조사 사이트의 매칭방식에 해당하는 구직정보, 구인정보 검색기능은 세 사이트가 모두 차이를 보였으나 그 내용은 구인구직정보 입력 시 해당 사이트에서 작성한 DB항목이나 가입시 작성하는 사용자정보에 기반하여 구성되어 있는 것을 알 수 있음

3) 조사 사이트 DB항목 정리

- 국내 인력 Pool을 조사한 결과 매칭방법에 해당하는 검색조건과 이력서나 구인광고에 드러나는 내용이 모두 구인구직정보 입력 시 작성한 데이터베이스의 항목을 바탕으로 나타남으로 한식인력 Pool과 매칭시스템 개발제안을 위해 구인구직 시 입력하는 DB항목을 조사하여 그 결과를 제시함
- 소분류별 주요 항목을 추출하기 위하여 각 항목의 조사대상 사이트에서 사용 중인 빈도수를 계산하고 이를 바탕으로 각 소분류의 평균값을 구함. 평균값을 바탕으로 해당 소분류내의 주요항목을 선정하여 제시함

가) 구인 DB항목

- 국내 사이트의 구인항목을 크게 모집요강, 근로조건, 기업정보로 구분하여 각 항목을 조사함. 각 구분항목 중 모집요강을 다시 직무부분과 자격부분으로 분류하였으며 근로조건을 고용부분, 근무조건부분, 보상부분, 복지 및 휴가부분으로 구분하고 기업정보를 기본정보, 규모/분야, 기타정보 부분으로 분류하여 각각에 해당하는 항목이 어떤 사이트에서 이용되고 있는지 그 현황을 조사함

(가) 모집 요강

- 모집요강의 소분류별 평균 이용 빈도수를 보면 직무 3.8회, 자격 3회로 평균적으로 높은 이용 빈도를 보이고 있음. 해당 평균을 기준으로 선정한 소분류별 주요 항목에는 직무내용(5회), 모집직종(4회), 자격에서의 경력조건(5회), 학력조건(5회)이 있음
- 우측의 빈도수는 항목별로 조사대상인 6개의 사이트 중 몇 군데에서 공통적으로 사용하고 있는지를 본 것으로 모집직종, 직무내용, 고용형태, 필요경력이 각각 6회로 가장 많이 사용되고 있었고, 그 다음으로 모집인원이 5회로 많이 사용되고 있는 것으로 나타남. 필요학력과 나이는 각각 4회, 자격증은 2회였으며 외국어능력과 시험은 각각 1군데에서만 필수적으로 표시하는 것으로 나타남

<표 15> 국내 구인구직 사이트 모집요강 분석

구분		워크넷	인크루트	월드잡	잡투게더	푸드워크	잡코리아	빈도수
직무 (3.8)	모집직종	○	○	○		○		4
	모집직급		○		○		○	3
	모집인원	○	○	○				3
	직무내용	○	○	○	○		○	5
자격 (3)	경력조건	○	○	○	○		○	5
	학력조건	○	○	○	○		○	5
	전공		○				○	2

자격증		○	○			○	3
외국어능력		○	○			○	3
우대조건				○		○	2
나이		○	○	○			3
성별				○			1

- 모집 요강에는 각 사이트 별로 큰 차이는 없어 모집직종, 직무내용, 고용형태, 필요경력의 항목은 모든 국내 사이트에서 이용되고 있고, 모집인원, 필요경력, 나이에 대한 내용도 많이 제시하고 있음. 자격증이나 외국어 능력에 대한 내용을 모집 요강에서 제시하고 있는 곳은 많지 않은 것으로 나타남

(나) 근로조건

- 근로조건의 소분류별 평균 이용 빈도수는 고용이 평균 6회, 보상이 평균 5.5회, 복지 및 휴가가 4.3회, 근무조건이 2.5회로 근무조건을 제외한 모든 부분이 높은 평균빈도수를 보이고 있음. 각 카테고리별 주요 항목으로는 고용에서 고용형태(6회), 보상에서 임금(6회), 보상제도(5회), 복지 및 휴가에서 보험(5회), 휴가/휴무(4회), 기타복리후생(4회), 근무조건에서 근무지(5회)와 근무시간(4회)이 있음
- 항목별 조사 사이트에서 사용되고 있는 빈도수를 살펴보면 보험, 휴가/휴무, 기타복리후생 내용이 각각 6회로 조사대상 전체 사이트에서 사용되고 있는 것으로 나타났고, 다음으로는 임금에 관한내용이 5회로 한 곳을 제외한 사이트에서 모두 필수사항으로 채택하고 있는 것으로 나타남. 그리고 보상제도와 근무시간이 4회, 근무지가 2회로 조사되었으며 고용형태, 근무부서, 숙식 및 항공료, 가족동반여부가 모두 1회씩으로 조사대상 사이트 중 한곳에서만 이용되고 있는 것으로 조사됨

<표 16> 국내 구인구직 사이트 근로조건 분석

구분		워크넷	인크루트	월드잡	잡투게더	푸드워크	잡코리아	빈도수
고용 (6)	고용형태	○	○	○	○	○	○	6
	근무지	○	○	○	○		○	5
근무 조건 (2.5)	근무요일						○	1
	근무시간	○	○	○		○		4
	근무부서		○				○	2
	숙식 및 교통			○		○		2
	가족동반			○				1
보상 (5.5)	임금	○	○	○	○	○	○	6
	보상제도	○	○	○		○	○	5
복지 및 휴가 (4.3)	보험	○	○	○		○	○	5
	휴가/휴무		○	○		○	○	4
	기타 복리후생	○	○			○	○	4

- 근로 조건에 대한 내용은 사이트 별로 어느 정도 차이를 보였는데 복지 및 휴가에 대한 내용을 제외한 고용형태, 근무지, 근무시간, 근무부서, 숙식 및 항공료, 가족동반여부와 같은 항목들은 공통적으로 사용되지 않고 사이트 간 사용여부의 차이가 존재하는 것으로 나타남

(다) 기업정보

- 기업정보에서의 소분류별 평균 이용 빈도수를 보면 기본정보가 평균 2.2회, 규모/분야가 2.1회, 기타가 0.5회로 전체적으로 낮은 평균 이용 빈도를 보이고 있음. 평균 이용 빈도를 기준으로 선정한 소분류별 주요항목에는 기본정보의 회사명(6회), 기업형태(3회), 규모/분야에서의 매출(3회), 업종/업태(3회)가 있음
- 각 사이트별 기업정보 표시에 사용하는 데이터베이스 항목의 빈도수를 살펴보면 먼저 회사명, 업종이 6회로 모든 사이트에서 공통으로 사용되고 있는 것으로 나타났고 다음으로 사업내용 매출, 자본금에 대한 내용이 5회로 나타남. 직원 수도 4회로 조사 사이트 중 절반이상에서 사용하고 있으며 다음으로는 대표자명을 표기한 곳이 3곳, 기업형태, 설립연도, 연혁 및 실적을 표기한 곳이 2곳, 업태, 규모, 메뉴, 업장사진을 표시한 곳은 1곳으로 조사됨

<표 17> 국내 구인구직 사이트 기업정보 분석

구분		워크넷	인크루트	월드잡	잡투게더	푸드워크	잡코리아	빈도수
기본 정보 (2.2)	회사명	○	○	○	○	○	○	6
	대표자명	○						1
	기업형태	○	○				○	3
	설립일						○	1
	연혁 및 실적							0
규모/ 분야 (2.1)	자본금	○	○					2
	직원수						○	1
	매출	○	○				○	3
	업종/업태	○	○			○		3
	규모		○			○		2
	사업내용	○	○					2
기타 (0.5)	주소 및 홈페이지	○					○	2
	메뉴					○		1
	업장사진							0

- 구인정보에 표시되는 기업정보에서도 사이트마다 조금씩 차이를 보였는데, 특히 외식업 전문 사이트인 푸드워크에서는 업장의 사진과 메뉴, 그리고 매장의 물리적 규모에 대한 항목이 존재하는 것으로 나타나 타 사이트와의 차이를 보임

나) 구직 DB항목

- 국내 사이트의 구인항목을 크게 학력/자격/경력사항과 지원내용, 기타로 구분하여 각 항목을 조사함. 각 구분항목 중 학력/자격/경력을 다시 학력과 자격, 경력, 기타로 분류하였으며 지원내용을 지원부분, 근로조건부분으로 구분하고 기타에서는 2차적인 분류는 하지 않고 신상정보나 장애사항, 병역특례와 같은 항목들을 순서 없이 나열함

위와 같이 분류한 한 후 조사대상 사이트별로 어떤 항목들을 사용하고 있는지 표시하였으며 사용된 항목들의 빈도를 조사하여 항목 별로 사용 빈도수를 기록하였음

(가) 학력/자격/경력사항

- 학력/자격/경력사항의 소분류별 평균 이용 빈도수를 보면 경력 6회, 학력 3.5회, 자격 2.6회, 기타 1회 순으로 경력과 학력이 가장 많은 평균빈도수를 보이고 있음. 해당 평균을 기준으로 선정한 소분류별 주요 항목에는 경력에서의 경력사항(6회), 학력에서의 최종학력(6회), 자격에서의 자격증(6회)과 외국어능력(5회)이 있음
- 학력/자격/경력사항의 항목 당 사용되고 있는 빈도수를 살펴보면 최종학력과 자격증, 경력사항이 6회로 조사대상 모든 사이트에서 사용되고 있었고 다음으로 외국어 능력이 5회로 한 곳을 제외하고 모든 조사대상에서 쓰이고 있었음. 나머지 항목들은 해외연수(2회)를 제외하고 전공, 교직이수, OA능력, 수상내역, 성별, 연령, 현지거주국가명 모두 1회의 빈도수를 보여 각 학력/자격/경력에서는 각 사이트마다 어느 정도 차이가 있음을 알 수 있음

<표 18> 국내 구인구직 사이트 학력/자격/경력사항 분석

구분		워크넷	인크루트	월드잡	잡투게더	푸드위크	잡코리아	빈도수
학력 (3.5)	최종학력	○	○	○	○	○	○	6
	전공			○				1
	자격증	○	○	○	○	○	○	6
	외국어능력	○		○	○	○	○	5
자격 (2.6)	해외연수 및 경험		○				○	2
	교직이수				○			1
	OA능력				○			1
	수상내역				○			1
경력 (6)	경력사항	○	○	○	○	○	○	6
기타 (1)	성별			○				1
	연령			○				1
	현지거주국가명			○				1

- 학력/자격/경력사항에서는 해외 구인구직 전문 사이트인 월드잡과 무역협회에서 운영하는 잡투게더에서 차이를 보이고 있었는데 월드잡에서는 성별과 연령, 현지거주 국가명에 대한 정보를 요구하고 있었으며 잡투게더에서는 교직이수여부, OA능력, 수상내역에 관한 내용을 이력서 입력항목에서 요구하는 것으로 나타남

(나) 지원 내용

- 지원내용에서의 각 소분류별 평균 이용 빈도수는 근무조건이 평균 3.5회, 지원이 평균 3회이며 해당 평균을 기준으로 한 소분류별 주요 항목에는 근무조건희망지역(6회)과 지원의 지원업종(6회), 지원업무(4회)가 있음
- 지원 내용항목의 빈도 수를 살펴보면 먼저 지원업종이 6회 희망지역이 6회로 조사대상 모든 사이트에서 이용되고 있었고, 다음으로 지원업무가 4회로 월드잡과 잡코리아 외에서 모두 이용되고 있음. 다음은 고용형태와 희망급여로 인크루트, 잡투게더, 잡코리아에서 사용되고 있었고 다음으로 희망 근무시간이 2회, 지원업체와 희망부서는 외식업전문 구인구직사이트인 푸드워크에서만 사용되고 있었음

<표 19> 국내 구인구직 사이트 지원내용 분석

구분		워크넷	인크루트	월드잡	잡투게더	푸드워크	잡코리아	빈도수
지원 (3)	지원업종	○	○	○	○	○	○	6
	지원업무	○	○		○	○		4
	지원업체					○		1
	희망부서					○		1
근무 조건 (3.5)	고용형태		○		○		○	3
	희망급여		○		○		○	3
(3.5)	희망지역	○	○	○	○	○	○	6
	희망근무시간	○			○			2

- 지원자의 지원 내용에 대한 항목에서는 정부 및 기관에서 운영하는 사이트와 사설 종합 구인구직 사이트, 외식전문 구인구직 사이트에서 각각 차이를 보이고 있었는데 정부 및 기관 운영 사이트인 워크넷과 월드잡에서는 사설 종합 구인구직 사이트와는 달리 고용형태나 희망급여에 대한 내용이 없었으며 외식전문 구인구직 사이트인 푸드워크에서는 타 사이트와는 달리 지원업체와 희망부서에 대한 내용을 물어보고 있어 그 차이를 보여주고 있음

(다) 기타

- 기타 항목의 전체 평균 이용 빈도수는 1.41회로 평균적인 이용 빈도수가 낮은 것으로 조사됨. 주요항목은 신상정보(6회)로 모든 사이트에서 필수입력사항으로 채택하고 있음
- 항목별 빈도수를 살펴보면 먼저 이름, 나이, 연락처와 같은 신상정보에 관한 내용은 6회로 조사대상 모든 사이트에서 이용하고 있었으며, 그 외에 장애사항, 병역특례, 운전가능, 차량 소유, 해외취업희망, 신장, 체중, 성격, 외모, 스타일, 결혼여부에 관해서는 모두 1회로 나타나 하나의 특정 사이트에서만 이용하는 것으로 나타남

<표 20> 국내 구인구직 사이트 기타항목 분석

구분	워크넷	인크루트	월드잡	잡투게더	푸드워크	잡코리아	빈도수
신상정보 (성명, 나이, 연락처)	○	○	○	○	○	○	6
장애사항	○						1
병역특례	○						1
운전가능	○						1
차량소유	○						1
해외취업희망	○						1
신장					○		1
체중					○		1
성격					○		1
외모					○		1
스타일					○		1
결혼여부					○		1

- 지원자의 학력/자격/경력사항과 지원 내용에 관한 내용 이외에 신상정보, 장애사항과 같은 여러 기타 요구 사항들을 항목 구분 없이 기타 사항으로 분류하여 조사함. 기타사항에서는 사이트의 특징에 따라 큰 차이를 보이는데 정부운영 구인구직 사이트인 워크넷에서는 장애사항, 병역특례여부, 운전가능여부, 차량소유여부, 해외취업희망여부에 대해 물어보고 있었으며, 외식전문 구인구직 사이트인 푸드워크에서는 신장, 체중, 성격, 외모, 스타일, 결혼여부에 대해서도 물어보고 있음

나. 국외 사례 조사

1) 조사대상의 선정

- 한식 인력 Pool구축과 인력 매칭 시스템 구축을 위한 DB목록 선정을 위해 글로벌 채용사이트의 사례와 미국의 외식관련 협회에서 운영하고 있는 사례를 추가로 조사하여 DB항목현황을 추가로 조사함
- 1차 선정방법
공인된 외식업 관련 협회가 운영하고 있는 인력Pool을 우선으로 선정
- 2차 선정방법
글로벌 구인구직 사이트 중 방문자 수를 기준으로 하여 트래픽 순위사이트(www.alexa.com)에 랭크된 직업 정보사이트 중 상위 3개를 선정

2) 외식업 관련 협회

가) 선정된 사이트

외식업 관련 협회 사례 조사 대상으로 선정된 사이트는 정부 및 지자체 운영 사례 조사 대상으로 선정된 사이트는 American Culinary Federation의 홈페이지 내에 구인구직코너와 The National Restaurant Association과 제휴된 구인구직사이트(www.jobsonthemenu.com), 그리고 American Hotel & Lodging Association의 홈페이지 내에서 운영하는 구인구직 코너를 대상으로 함. 모두 각 분야의 교육, 인증, 연구수행 등을 목적으로 하는 단체

- American Culinary Federation(www.acfchefs.org)
 - ✓ 운영 주체 : American Culinary Federation (미국요리협회)
 - ✓ 대표자 : Michael Ty, CEC, AAC
 - ✓ 운영기간 : 1929 (설립연도)
 - ✓ 운영목적 : 영리
 - ✓ 회사소개 : 미국의 가장 큰 요리사 협회로 요리사의 교육, 인증 등의 역할을 함
 - ✓ 주소 : 180 Center Place Way, St. Augustine, FL 32095
- The National Restaurant Association(www.restaurant.org)
 - ✓ 운영 주체 : The National Restaurant Association
 - ✓ 대표자 : Phil Hickey
 - ✓ 운영기간 : 1917 (설립연도)
 - ✓ 운영목적 : 영리
 - ✓ 회사소개 : 미국의 레스토랑협회로 외식산업 관련 교육, 정책, 연구 및 보도자료 발간 등

미국 외식산업을 대표하는 역할

✓ 주소 : 2055 L Street NW, Suite 700 Washington, DC 20036

■ American Hotel & Lodging Association(www.ahla.com)

✓ 운영 주체 : American Hotel & Lodging Association

✓ 대표자 : Joori Jeon

✓ 운영기간 : 1953 (설립연도)

✓ 운영목적 : 영리

✓ 회사소개 : 미국의 호텔협회로 호텔산업 관련 교육, 마케팅, 연구 등을 수행

✓ 주소 : 1201 New York Avenue, NW, Suite 600 Washington, DC 20005-3931

나) 조사 사이트 DB항목 현황

- 조사 사이트의 주 내용이 되는 구인구직정보와 매칭 방식을 파악하기 위하여 구인자와 구직자가 정보 입력 시 작성하는 DB항목을 구인, 구직을 나누어 조사하고 이를 비교하여 공통적으로 사용하는 항목과 사이트 특징 별로 차이가 나는 항목을 파악함

(가) 조사대상 사이트의 구인 DB항목 현황

- 사이트의 구인 DB항목을 국내 사례 조사와 동일한 기준을 적용하여 항목 당 성격에 따라 모집요강, 근로조건, 기업정보로 구분하여 조사하였고 유사한 내용이지만 다른 표현으로 표기된 경우에는 조사 개요의 내용에 따라 같은 항목 명으로 통일하여 표기하여 사이트 간 비교가 용이하도록 하였음
- 모집요강에 있어 조사대상 사이트에서 공통적으로 사용하는 항목으로는 모집 직종, 직무내용, 필요경력, 필요학력과 기타 요구 지식이나 기술에 대한 항목이 있었으며 American Culinary Federation에서는 그 외에 전공을, NRA 제휴사이트인 Jobs on the menu에서는 직무 타입과 관리직여부, 채용우대사항에 대해서 추가적으로 요구하고 있음
- 근로조건에서는 복리후생, 임금, 보험, 기타복리후생을 공통적으로 제시하고 있었으며, 워크넷에서는 근무예정지, 고용형태, 보상제도를, 월드잡은 해외 구인구직 전문 사이트로 해외 취업 시 숙식 및 항공료에 대한 내용, 가족동반에 대한내용을 추가적으로 제시하고 있었음
- 기업정보의 경우 회사명과 위치에 대한 정보만 공통적으로 사용 되고 있었고 그 외에 기업형태나 규모, 설립연도와 같은 항목들에 대해서는 각 사이트마다 다양하게 나타남

<표 21> 국외 외식관련 협회 운영 구인구직 사이트 구인 DB목록 현황

사이트명	모집요강	근로조건	기업정보
American Culinary Federation (www.acfchefs.org)	모집직종, 신입여부, 필요학력, 필요경력, 직무내용, 전공 기타 요구지식이나 기술(문서작성, 관리능력, 고객응대기술 등)	고용형태, 출장비율, 고용기간, 근무지, 임금, 보험, 휴가, 기타복리후생	회사명, 업종, 기업형태, 규모, 설립연도, 직원수, 대표자명, 위치
American Hotel & Lodging Association (www.ahla.com)	모집직종, 필요학력, 직무내용, 필요경력, 그 외 요구지식이나 기술	근무지, 근무부서, 임금, 보험, 보상제도, 기타복리후생	회사명, 위치
NRA 제휴 - Jobs on the menu (www.jobsonthemen.com)	모집직종, 신입여부, 직무타입, 관리직여부, 직무내용, 필요학력, 필요경력, 채용우대사항, 기타 요구지식이나 기술	임금, 추가급, 고용형태, 출장비율, 근무지이동여부, 근무지, 휴일, 휴가, 보험, 근무환경, 교육, 기타복리후생, 보상제도	회사명, 위치, 업종, SNS 페이지, 비전/목표 등 회사소개

(나) 조사대상 사이트의 구직 DB항목 현황

- 사이트의 구직 DB항목을 성격에 따라 모집요강, 근로조건, 기업정보로 구분해서 조사함. 유사한 내용이지만 다른 표현으로 표기된 경우에는 조사 개요의 내용에 따라 같은 항목명으로 통일하여 표기하여 사이트 간 비교가 용이하도록 하였음.
- 미국 NRA와 제휴중인 Jobs on the menu(www.jobsonthemen.com)의 경우 구인정보만을 검색하는 기능만이 있고, 구직자의 정보를 저장하거나 검색하는 기능을 제공하고 있지 않아 구직항목 분석에서 제외함
- 국외 사이트의 경우 학력/자격/경력사항에 있어 국내의 경우에 비해 특정항목을 자세히 정하지 않는 경우가 많아 사이트별 차이가 있는 것으로 조사됨. 공통으로 사용하고 있는 학력조건과 경력조건, 외국어능력 외에 American Culinary Federation(www.acfchefs.org)의 경우에는 급여, 이전근무지, 군복무여부를 제시하고 있었고 American Hotel & Lodging Association(www.ahla.com)에서는 지원자의 특기에 대한 사항이 있음
- 지원 내용에서는 공통적으로 사용하고 있는 근무지 이전 범위를 제외하고 American Culinary Federation(www.acfchefs.org)에서 고용형태, 희망지역, 희망 출장거리를 제시하고 있고 American Hotel & Lodging Association(www.ahla.com)에서는 지원업종, 지원업무, 희망

급여, 근무시작일, 신입/경력, 관리직희망여부를 물어보고 있음

- 기타내용에서는 신상정보와 합법적 취업이 가능한지 여부를 공통으로 물어보고 있으며 American Culinary Federation(www.acfchefs.org)에서는 웹사이트에 대한 항목이 있는 것으로 조사됨

<표 22> 국외 외식관련 협회 운영 구인구직 사이트 구직 DB목록 현황

사이트명	학력/자격/경력사항	지원내용	기타
American Culinary Federation(www.acfchefs.org)	이전 근무지, 학력조건, 경력조건, 군복무여부, 외국어능력	고용형태, 희망지역, 희망 출장거리, 근무지 이전 범위	신상정보(성명, 주소, 연락처), 웹사이트, 법적으로 취업이 가능한지 여부
American Hotel & Lodging Association(www.ahla.com)	경력조건, 학력조건, 특기, 외국어능력	지원 업종, 지원업무, 희망급여, 근무지 이전 범위, 근무시작일, 신입/경력, 관리직희망	신상정보(성명, 주소, 연락처), 법적으로 취업이 가능한지 여부
Jobs on the menu (www.jobsonthemenue.com) - NRA 제휴	-	-	-

다) 조사 사이트 매칭방식 분석

- 조사대상 사이트의 매칭방식을 분석하기위하여 각 사이트에서 구인구직정보를 찾기 위해 이용하는 검색기능의 사례를 조사하고 그 항목을 사이트별로 정리함. 각 사이트 별로 유사한 내용이지만 다른 표현으로 표기된 경우에는 조사 개요의 내용에 따라 같은 항목 명으로 통일하여 표기하여 사이트 간 비교가 용이하도록 함. Jobs on the menu의 경우 구인정보만을 제공함으로 구직정보검색의 분석에서는 제외함

<표 23> 국외 외식관련 협회 운영 구인구직 사이트 매칭방식 분석

사이트명	구직정보	구인정보
American Culinary Federation(www.acfchefs.org)	지역, 키워드, 마지막 원서 수정일	직종, 지역, 키워드
American Hotel & Lodging Association (www.ahla.com)	검색서비스(Search Resume) 이외에 자체 유료 매칭 서비스인 Resume Detective 서비스 운영	직종, 지역, 신입여부, 관리직여부, 키워드
Jobs on the menu (www.jobsonthemenue.com) - NRA 제휴	Resume정보 없음	직종, 지역, 키워드

- 구직정보 검색 시 사용하는 옵션에는 American Culinary Federation(www.acfchefs.org)에서 키워

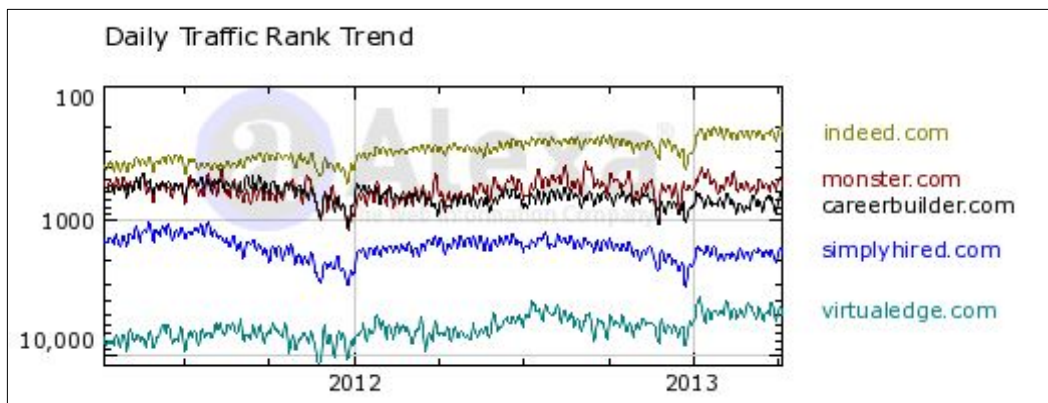
드검색 이외에 지역, 마지막 원서 수정일을 기준으로 검색을 할 수 있었고, American Hotel & Lodging Association(www.ahla.com)에서는 기업을 상대로 한 자체 유료 매칭서비스인 Resume Detective서비스를 제공하고 있음

- 구인정보는 세 사이트에서 모두 직종, 지역, 키워드검색을 중심으로 검색이 이루어지고 있었고 American Hotel & Lodging Association(www.ahla.com)에서만 신입여부, 관리직희망에 관한 옵션이 추가적으로 존재함
- 국외의 사례에서는 매칭방식에 해당하는 검색기능에 특정 카테고리나 항목으로는 지역, 직종과 같은 비교적 단순한 정보만 이용하고 있어 국내의 경우에 비해 상대적으로 키워드검색의 비중이 큰 것으로 조사됨

3) 기타 구인구직 사이트

- 기타 구인구직 사이트에서는 전 세계적으로 많은 사용자를 보유하고 실제로 전 세계 구인구직자들에게 가장 많이 이용되고 있는 글로벌 구인구직 사이트를 조사하여 각 협회나 민간에서 운영하고 있는 외식업 구인구직 사이트와 어떤 차이가 있는 지를 살펴봄. 대상 사이트의 선정은 방문자 정보인 트래픽 순위를 기준으로 하였으며 이를 조사하기 위하여 트래픽 순위사이트인 알렉사닷컴(www.Alexa.com)의 정보를 이용함

트래픽 랭킹 비교 (2013년 4월 9일 기준)



[그림 13] 국외 글로벌 구인구직 사이트의 트래픽 랭킹 비교

- 각 사이트에 방문한 IP의 수에 해당하는 사이트 트래픽을 조사하여 그 순위를 매겨 주는 알렉사닷컴(www.Alexa.com)에 등록된 상위 5개 글로벌 구인구직 사이트의 트래픽 랭킹을 비교한 결과 Indeed 닷컴이 전 기간에 걸쳐 가장 높은 순위를 보이고 있었으며 그 다음에 Monster.com 과 Careerbuilder.com 이 2, 3위권에 있는 것으로 나타나 조사대상으로 선정하였고 Simplyhired.com과 virtualedge.com은 각각 4위 5위에 머물러 있어 조사대상에서 제외함

가) 선정된 사이트

■ Indeed(www.indeed.com)

- ✓ 운영 주체 : Indeed
- ✓ 대표자 : Paul Forster
- ✓ 운영기간 : 2004 ~ 현재
- ✓ 운영목적 : 영리
- ✓ 회사소개 : 매달 1억명의 구직자들이 방문하는 세계1위의 글로벌 취업정보 사이트. 세계 50여개 국가에 26개의 언어로 전 세계 GDP의 94%에 해당하는 취업정보를 제공
- ✓ 일일방문자 수 : 약 2,484,000 (일주일평균)
- ✓ 주소 : 177 Broad Street, 6th Floor, Stamford, CT 06901 미국
- ✓ 주 사용자 : Indeed.com의 주 사용자는 전체 인터넷 사용자의 평균에 비교해 볼 때 45~54세의 비율이 많으며, 학사졸업 수준의 학력이 많고, 수입은 6만불 정도의 비율이 높음. 그리고 여성의 비율이 높으며 자녀가 없고, African-American과 Caucasian의 비율이 높음. 주로 이용하는 지역은 학교와 집으로 나타남



[그림 14] Indeed.com의 주사용자 정보

■ Monster(www.monster.com)

- ✓ 운영 주체 : monster
- ✓ 대표자 : Salvatore Iannuzzi
- ✓ 운영기간 : 1994 ~ 현재
- ✓ 운영목적 : 영리
- ✓ 회사소개 : 세계에서 가장 큰 글로벌 취업정보 사이트 중 하나. 세계 50여개 국가에 취업 정보를 제공
- ✓ 일일방문자 수 : 1,248,000 (일주일평균)
- ✓ 주소 : 622 3rd Ave #39, New York, NY 10017 미국
- ✓ 주사용자 정보 : Monster.com의 주 사용자는 전체 인터넷 사용자의 평균에 비해 볼 때 45~54세의 이용자가 많으며 학사졸업의 학력이 많고 수입은 6만불 정도의 비율이 높음. 여성의 비율이 높으며 자녀가 없는 사람의 비율이 높고 African-American과 Caucasian의 비율이 높음. 주로 이용하는 지역은 학교와 집으로 나타남



[그림 15] Monster.com의 주사용자 정보

■ Career Builder(www.careerbuilder.com)

- ✓ 운영 주체 : Career Builder
- ✓ 대표자 : Matt Ferguson
- ✓ 운영기간 : 1995 ~ 현재
- ✓ 운영목적 : 영리
- ✓ 회사소개 : 세계 21개국의 취업정보를 제공하는 글로벌 취업정보 사이트. 인터넷취업정보 제공 뿐만 아니라 신문, 잡지 TV등 여러 매체와 해외 취업정보사이트 등 다양한 협력관계를 구축하고 있는 것이 특징
- ✓ 일일방문자 수 : 960,000 (일주일평균)
- ✓ 주소 : 200 N. LaSalle, Suite 1100, Chicago, IL 60601 미국
- ✓ 주사용자 정보 : Career Builder의 주 사용자는 전체 인터넷 사용자의 평균에 비해 볼 때 55~64세의 비율이 높으며 학사졸업 이상의 학력이 많고 6만불 이상의 수입을 가진 사람의 비율이 높음. 여성의 비율이 높고, 주로 자녀는 없으며 African-American과 Caucasian의 비율이 높음. 이용하는 장소는 주로 학교인 것으로 나타남



[그림 16] CareerBuilder.com의 주사용자 정보

나) 조사 사이트 DB항목 현황

- 국내 구인구직 사이트와 비교하기위해 국외의 글로벌 구인구직 사이트에 대한 조사를 추가로 진행함. 해당 구인구직 사이트의 구인구직정보와 매칭방식의 현황을 파악하기위해 구인정보와 구직정보를 입력에 이용하는 DB항목을 조사하고 이를 비교하여 공통적인 항목과 차이가 있는 항목을 파악함

(가) 조사대상 사이트의 구인 DB항목 현황

- 사이트의 구인 DB항목을 항목의 성격에 따라 모집요강, 근로조건, 기업정보로 구분하여 조사하였고 유사한 내용이지만 다른 표현으로 표기된 경우에는 조사 개요의 내용에 따라 같은 항목 명으로 통일하여 표기하여 사이트 간 비교가 용이하도록 하였음

<표 24> 국외 글로벌 구인구직 사이트의 구인 DB항목 현황

사이트명	모집요강	근로조건	기업정보
indeed (www.indeed.com)	모집직종, 부서, 소속, 필수요건, 직무내용, 학력조건, 경력조건, 우대조건, 평가방법, 직무상 요구지식/기술	임금, 근무일수, 고용형태, 고용기간, 근무지, 휴가, 출장비율	회사명, 규모, 위치, 설립연도, 회사소개, 품목
monster.com (www.monster.com)	모집직종, 학력조건, 전공, 경력조건, 직무내용, 자격증, 외국어능력, 직무상 요구지식/기술	고용형태, 근무지, 근무지 이동, 휴가/휴무, 교육, 임금	회사명, 위치, 업종, 품목, 회사소개, 직원수, 경력의 이점, 매출
Career Builder (www.careerbuilder.com) - NRA제휴	모집직종, 학력조건, 경력조건, 직무내용, 직무상요구지식/기술, 결격사항	임금, 추가급, 고용형태, 출장비율, 근무지 이동, 보험, 보상제도, 기타복리후생	회사명, 업종, 규모, 회사소개, 경력의 이점

- 모집요강에 있어 조사대상 사이트에서 공통적으로 사용하는 항목으로는 모집 직종, 직무내용, 고용형태, 모집인원, 필요경력이 있었으며, 인크루트에서는 자격증정보와 나이, 채용절차를, 잡코리아에서도 채용절차를 추가로 제시하고 있었음

(나) 조사대상 사이트의 구직 DB항목 현황

- 사이트의 구직 DB항목을 항목의 성격에 따라 학력/자격/경력사항, 지원내용, 기타로 구분하여 조사하였고 유사한 내용이지만 다른 표현으로 표기된 경우에는 조사 개요의 내용에 따라 같은 항목 명으로 통일하여 표기하여 사이트 간 비교가 용이하도록 하였음. NRA제휴사이트인 Career Builder(www.careerbuilder.com)에서는 학력/자격/경력사항을 자유형식으로 작

성하여 파일의 형태로 업로드하게 되어 있어 DB항목 분석에서 제외함

<표 25> 국외 글로벌 구인구직 사이트의 구인 DB항목 현황

사이트명	학력/자격/경력사항	지원 내용	기타
Indeed (www.indeed.com)	최종학력, 경력사항, 전공, 자격증, 특기, 군복무 여부, 수상경력, 특허/논문/저서	지원 업종, 제목(간단한소개)	신상정보(성명, 주소, 연락처)
monster.com (www.monster.com)	최종학력, 경력사항, 수상경력	관심분야	신상정보(성명, 주소, 전화번호, 나이)
Career Builder (www.careerbuilder.com) - NRA제휴	파일로 업데이트 (DB항목, 형식 없음)	지원 업종	신상정보(성명, 주소, 연락처)

- 학력/자격/경력사항에서는 최종학력과 경력사항, 수상경력을 공통으로 물어보고 있었으며 Indeed(www.indeed.com)에서는 전공, 자격증, 특기, 군복무 여부, 수상경력, 특허/논문/저서에 관한 내용을 추가로 물어보고 있음
- 지원 내용에서는 Indeed(www.indeed.com), Career Builder(www.careerbuilder.com)에서 지원 업종에 대한 내용을, monster.com(www.monster.com)에서 관심분야에 대한 내용을 물어보고 있었으며 기타사항으로는 신상정보를 공통으로 물어보고 있음

다) 조사 사이트 매칭방식 분석

- 국내의 사례 이외에 국외 구인구직 사이트의 매칭방식을 비교분석하기위해 글로벌 구인구직 사이트의 사례를 추가로 분석함. 각 사이트 별로 유사한 내용이지만 다른 표현으로 표기된 경우에는 조사 개요의 내용에 따라 같은 항목 명으로 통일하여 표기함

<표 26> 국외 글로벌 구인구직 사이트 매칭방식 분석

사이트명	구직정보	구인정보
indeed (www.indeed.com)	지역, 최종학력, 경력사항, 직종, 키워드검색	지역, 임금, 직종, 회사명, 고용형태, 키워드검색
monster.com (www.monster.com)	직종, 경력사항, 지역, 마지막 원서 수정일, 키워드검색	지역, 직종, 고용형태, 임금, 산업, 등록일, 학력조건, 경력조건, 키워드검색
Career Builder (www.careerbuilder.com) - NRA제휴	직종, 지역, 마지막 원서 수정일, 키워드검색	직종, 지역, 등록일, 산업, 학력조건, 고용형태, 임금, 키워드검색

- 구직정보 검색 시 사용하는 옵션에는 공통적으로 키워드검색 이외에 지역과 직종을 사용하고 있었으며, Indeed(www.indeed.com)에서는 최종학력과 경력사항이, monster.com(www.monster.com)에서는 경력사항, 마지막 원서 수정일이, Career Builder(www.careerbuilder.com)에서는 마지막 원서 수정일을 추가로 검색조건으로 제공하고 있음
- 구인정보 검색에서는 좀 더 다양한 항목이 존재 하였는데, 지역과 직종, 고용형태, 키워드 검색을 공통으로 Indeed(www.indeed.com)에서 회사명, 임금조건을, monster.com(www.monster.com)에서는 임금, 산업, 등록일, 학력조건, 경력조건을, Career Builder(www.careerbuilder.com)에서는 산업, 학력조건, 등록일에 대한 검색조건을 제공하고 있음
- 국외 글로벌 사이트의 경우 각 국가별 구직정보와 구인정보에 대한 내용이 상이함으로 대표적인 카테고리 외에는 특정 항목을 이용한 검색보다는 키워드검색방식에 좀 더 비중을 둔 형태로 운영되고 있음

4) 해외 교민회 등 커뮤니티 대상 운영 사례

- 2012년 외교부에서 작성한 2012년 재외동포 단체조직 현황을 기초로 홈페이지가 등록되어 있는 한인회에 한하여 회원 수를 기준으로 50개의 사이트를 조사하고 구인구직게시판 운영 여부와 건수, 운영현황 등을 파악하여 향후 한식당 인력 매칭 시스템 구축 시 해외 구인구직정보 제공과, 재외동포들의 구인구직 시 입력하는 정보의 내용 파악에 활용할 수 있도록 함

가) 조사대상의 선정

- 1차 선정방법
조사대상으로는 외교부의 2012년 재외동포 단체조직 현황에 등록된 한인회 중 회원 수가 기록되어 있고, 홈페이지를 운영 중인 한인회를 회원 수 기준으로 상위 50개를 선정함.
- 2차 선정방법
50개의 대상 한인회 중 홈페이지 내에 구인구직 서비스를 운영하지 않거나 운영이 중단된 41개 한인회를 제외하고 나머지 9개 한인회의 구인구직 글 중 최근 3년 간의 외식관련 구인구직 게시물을 조사하여 그 내용을 분석함

나) 조사대상

<표 27> 조사대상 한인회 목록

한인회	운영방식	회원 수	구인구직 게시물수	내용	비고
뉴욕한인회 (nykorean.org)	홈페이지 자유게시판에 구인구직 글 분류	500,000	162건	홍보, 통역 등 주로 단기직이나 파트타이머 위주의 글	
타코마한인회 (kaata.net)	홈페이지 내 생활정보란에 구인구직게시판운영	60,000	68건	주로 통역, 번역, 가이드, 영어강사 모집글	외식 구직건수 1건
케네디컷한인회 (kasct.org)	홈페이지 내 참여마당에 구인구직게시판운영	30,000	29건	영어강사 채용, 파트타이머 구인 위주	외식 구인건수 1건
재독한인연합회 (jaedokhanin.de)	홈페이지 내 생활정보란에 구인구직게시판운영	25,000	1,433건	통역 이외에도 비교적 다양한 구인구직글이 올라옴	외식 구인건수 3건, 구직건수 3건
오클랜드한인회 (nzkorea.org)	홈페이지 내 교민경제란에 구인구직게시판 운영	20,000	496건	통역, 파트타이머, 현지사업파트너 구인위주	외식 구인건수 14건, 구직건수 5건
디트로이트한인회 (detroitkorea.com)	홈페이지 내 커뮤니티란에 구인구직게시판 운영	16,000	55건	대기업구인게시물, 통역, 가이드 등	외식구인건수 1건
재일본한국인연합회 (haninhe.com)	홈페이지 내 한인커뮤니티란에 구인구직 게시판 운영	6,000	676건	통역, 현지사업파트너, 어학강사 구인구직글 위주	외식 구인건수 6건, 구직건수 9건
홍콩한인회 (kra.hk)	홈페이지 내 참여마당에 구인센터, 구직센터 운영	4,000	156건	통역, 가이드, 파트타이머 위주	외식 구인건수 2건
호치민한인회 (koreanhcm.org)	홈페이지 내 정보광장에 취업(구인구직)게시판 운영	4,000	90건	통역, 수출기업 구인게시물, 현지공장 구인게시물 등	

2013년 4월 23일 기준

다) 조사결과

- 2010년 4월 23일부터 2013년 4월 23일까지 3년간의 구인구직 게시물 중 외식업관련 구인구직 게시물을 전수(구인 27건, 구직 18건) 발췌하여 한인회 이용 해외구인구직 수요를 파악하고 게시된 내용들을 항목별로 분류하여 그 이용 빈도순으로 나열함

- 구인구직 게시판의 경우 특별히 이용하고 있는 서식이나 DB항목이 없으므로 입력된 내용을 바탕으로 앞서 조사된 국내/외 DB항목에 따라 연구자의 판단에 의거해 분류함

(가) 구인(27건)

- 구인 게시물의 경우 주로 고용주의 연락처와 함께 근무지와 모집직종, 고용형태를 기준으로 작성된 글이 대부분이며, 근무조건에 대해서는 협의에 의해 결정하는 경우가 많음. 게시물의 성격에 따라 경력이나, 워킹비자, 외국어능력에 대한 조건을 제시하기도 함

- 모집요강

직무 : 모집직종(14회), 직무내용(7회), 직업분류(5회)

자격 : 필요경력(6회), 필수요건(5회), 외국어능력(5회), 나이(4회), 채용우대사항(2회)

평가 : 채용우대사항(2회)

- 근로조건

고용 : 고용형태(17회)

근로조건 : 근무지(20회), 근무일수(9회), 근무시간(7회)

보상 : 임금(6회)

복지 및 휴가 : 기타 복리후생(3회), 휴가(1회)

- 기업정보

기본정보 : 회사명(14회), 회사소개(2회), 대표자명(1회)

(나) 구직(18건)

- 구직 게시물의 경우에는 연락처와 함께 경력사항과 연령, 지원업무를 중심으로 작성된 글이 대부분이며 그 외에 이전 근무지에 대한 내용이나 성별, 외국어능력이 언급되고 있음

- 학력/자격/경력사항

자격 : 특기(4회), 외국어능력(1회)

경력 : 경력사항(16회), 이전 근무지(6회)

기타 : 연령(14회), 성별(4회)

- 지원내용

지원 : 지원업무(10회), 신입/경력(1회)

- 기타 : 신상정보(4회)

5) 국외 사이트 DB항목 정리

- 해외 현지 한식당 인력 매칭 시스템 구축에 있어 국내사례만을 조사하는 것은 한계가 있으므로 국외 사례를 추가로 조사하여 국내와의 비교할 수 있도록 함. 구인구직자가 입력하는 기초 정보가 구인구직정보와 매칭에 있어 기본 자료가 됨으로 구인구직의 DB항목을 조사하여 그 결과를 제시
- 소분류별 주요 항목을 추출하기 위하여 각 항목의 조사대상 사이트에서 사용 중인 빈도수를 계산하고 이를 바탕으로 각 소분류의 평균값을 구함. 평균값을 바탕으로 해당 소분류내의 주요항목을 선정하여 제시

가) 구인 DB항목

- 국외 사이트의 구인항목을 국내사례와 동일한 방식으로 모집요강, 근로조건, 기업정보로 구분하여 각 항목을 조사함. 각 구분항목 중 모집요강을 다시 직무부분과 자격, 평가부분으로 분류하였으며 근로조건을 고용부분, 근무조건부분, 보상부분, 복지 및 휴가부분으로 구분하고 기업정보를 기본정보, 규모/분야, 기타정보 부분으로 분류하여 각각에 해당하는 항목을 조사함

(가) 모집 요강

- 모집요강의 소분류별 평균 이용 빈도수는 자격이 평균 2.9회, 직무가 2.6회, 평가가 1.5회로 나타남. 각 평균 빈도 수를 기준으로 선정한 소분류별 주요 항목으로는 자격에서 필요학력(6회), 필요경력(6회), 직무상 요구지식/기술(5회)이 있고, 직무에서 모집직종(6회), 직무내용(6회), 평가에서 채용우대사항(2회)이 있음
- 우측의 빈도수를 바탕으로 항목들을 살펴보면, 모집직종, 직무내용, 필요학력, 필요경력이 6회로 모든 사이트에서 공통으로 사용하고 있으며, 직무상 요구지식/기술이 5회로 한 곳을 제외한 모든 곳에서 이용되고 있음. 그 외에 직업분류, 부서, 소속, 관리자여부, 결격사항, 필수요건, 전공, 외국어능력, 자격증, 평가방법은 1~2회로 특정 사이트에서만 이용되고 있는 것으로 보임

<표 28> 국외 구인구직 사이트 모집요강 분석

구분		ACF	AHLA	Jobs On The Menu	Career Builder	Indeed	Monster	빈도수
직무 (2.6)	모집직종	○	○	○	○	○	○	6
	직업분류						○	1
	부서					○		1
	소속					○		1
	직무내용	○	○	○	○	○	○	6

	관리자여부			○				1
	신입여부	○		○				2
자격 (2.9)	결격사항				○			1
	필수요건					○		1
	필요학력	○	○	○	○	○	○	6
	진공	○					○	2
	필요경력	○	○	○	○	○	○	6
	외국어능력						○	1
	자격증						○	1
	직무상 요구지식·기술	○	○	○		○	○	5
평가 (1.5)	채용우대사항			○		○		2
	평가방법					○		1

- 국외 사이트의 모집요강에서는 사이트별 큰 특징이 나타나는 곳은 없으나 일부 항목에 있어 조금씩 차이를 보이고 있음. 모집직종, 직무내용, 필요학력, 필요경력과 같은 대표적인 항목들을 기본으로 부서, 소속, 결격사항, 외국어능력, 자격증, 평가방법과 같은 세부사항의 차이를 보임

(나) 근로조건

- 근로조건 소분류별 평균 이용 빈도수에는 보상이 평균 3.7회로 가장 높게 나타났으며 다음으로 고용이 3회, 복지 및 휴가가 2.3회, 근무조건이 2.3회로 나타남. 평균빈도수를 기준으로 한 해당 소분류별 주요항목에는 보상에서의 임금(6회), 고용에서의 고용형태(4회), 복지 및 휴가에서의 기타항목(4회)과 휴가/휴무(3회), 보험(3회), 근무조건에서의 출장비율(4회)과 근무지 이동여부(3회)이 있음
- 항목별 빈도 수를 살펴보면, 임금이 6회로 모든 사이트에서 이용되고 있었고, 다음으로 고용형태, 근무지, 출장비율, 기타 복리후생이 4회, 근무지 이동여부, 보상제도, 휴가/휴무, 보험이 3회, 고용기간, 추가급이 2회, 나머지 근무부서, 근무환경, 교육이 1회로 나타남

<표 29> 국외 구인구직 사이트 근로조건 분석

구분		ACF	AHLA	Jobs On The Menu	Career Builder	Indeed	Monster	빈도수
고용 (3)	고용형태	○		○		○	○	4
	고용기간	○				○		2
근무조건 (2.3)	근무지	○	○			○	○	4
	근무부서		○					1
	근무환경			○				1
	출장비율	○		○	○	○		4
	근무일수					○		1
	근무지 이동여부			○	○		○	3

보상 (3.7)	보상제도		○	○	○			3
	추가급			○	○			2
	임금	○	○	○	○	○	○	6
복지 및 휴가 (2.3)	휴가/휴무	○				○	○	3
	교육						○	1
	보험	○		○	○			3
	기타 복리후생	○	○	○	○			4

- 근로조건에 있어서는 각 사이트 별로 상이한 항목을 이용하고 있었는데 임금조건을 제외한 모든 항목이 사이트마다 다양하게 나타나고 있음

(다) 기업 정보

- 기업정보에서의 소분류별 평균 이용 빈도수를 보면, 기본정보가 평균 3.3회, 규모/분야가 2.4회, 기타가 2회로 나타남. 각 평균빈도 수를 바탕으로 한 소분류별 주요 항목에는 기본정보에서의 회사명(6회), 위치(5회), 회사소개(4회)가있고, 규모/분야에서 업종(4회), 규모(3회)가 있음
- 각 항목 당 빈도 수는 회사명이 6회로 모든 사이트에서 사용되고, 위치가 5회, 회사소개, 업종이 4회, 설립연도와 품목, 직원 수, 경력의 이점이 2회, 대표자명과 기업형태, 매출이 1회로 나타남.

<표 30> 국외 구인구직 사이트 기업정보 분석

구분		ACF	AHLA	Jobs On The Menu	Career Builder	Indeed	Monster	빈도수
기본정보 (3.3)	회사명	○	○	○	○	○	○	6
	위치	○	○	○		○	○	5
	대표자명	○						1
	설립연도	○				○		2
	기업형태	○						1
	회사소개			○	○	○	○	4
규모/ 분야 (2.4)	규모	○			○	○		3
	업종	○		○	○		○	4
	매출						○	1
	품목					○	○	2
	직원수	○					○	2
기타 (2)	경력의 이점				○		○	2

- 기업정보는 몇몇 사이트에서 특정 부분을 좀 더 자세하게 요구하는 것으로 나타남. ACF의 경우 회사명, 위치, 대표자명, 설립연도, 기업형태와 같은 기업의 기본정보에 관한 자세한 사항을 요구하고 있었으며 상대적으로 Monster.com에서는 규모, 업종, 매출, 품목, 직원수와 같은 규모/분에서의 항목을 많이 이용하고 있었음

나) 구직 DB항목

- 국외 사이트의 구인항목을 국내사례와 동일한 방식으로 크게 학력/자격/경력사항과 지원내용, 기타로 구분하여 각 항목을 조사함. 각 구분항목 중 학력/자격/경력을 다시 학력과 자격, 경력으로 분류하였으며 지원내용을 지원부분, 근로조건부분으로 구분하고 기타에서는 2차적인 분류 없이 신상정보와 합법적 취업 여부와 같은 항목들을 나열함. Jobs on the menu는 구인정보검색기능만을 제공하고, NRA제휴사이트인 Career Builder에서는 학력/자격/경력사항을 자유형식으로 작성하여 파일로 업로드하게 되어 있어 구직 DB항목 분석에서 제외됨

(가) 학력/자격/경력사항

- 학력/자격/경력사항에서의 소분류별 평균 이용 빈도수는 학력이 2.5회, 경력이 2회, 자격이 1.5회로 나타났고 해당 분류별 주요항목에는 학력의 최종학력(4회), 경력에서의 경력사항(4회)이 있음. 자격에서는 모든 항목이 이용 되는 빈도수가 낮게 나타나고 있으나 평균이상인 항목만을 보면 특기(2회), 군복무 여부(2회), 외국어능력(2회), 수상내역(2회)이 해당함.
- 각 항목별 빈도수를 살펴보면 최종학력과 경력 사항이 4회로 가장 많이 사용되고 있었으며 다음으로 특기, 군복무 여부, 외국어능력, 수상내역이 2회, 전공, 특허/논문/저서, 현재급여, 이전근무지가 모두 1회 사용되고 있는 것으로 조사됨

<표 31> 국외 구인구직 사이트 학력/자격/경력사항 분석

구분		ACF	AHLA	Jobs On The Menu	Career Builder	Indeed	Monster	빈도수
학력 (2.5)	최종학력	○	○	-	-	○	○	4
	전공			-	-	○		1
자격 (1.5)	특기		○	-	-	○		2
	군복무 여부	○		-	-	○		2
	외국어 능력	○	○	-	-			2
	자격증			-	-	○		1
	수상내역			-	-	○	○	2
	특허, 논문, 저서			-	-	○		1
경력 (2)	현재급여	○		-	-			1
	이전 근무지	○		-	-			1

경력사항	○	○	-	-	○	○	4
------	---	---	---	---	---	---	---

- 학력/자격/경력사항에서는 각 사이트별 차이를 보이고 있었는데, ACF의 경우 현재급여, 이 전근무지, 경력사항과 같은 경력에 대한 내용을 비교적 자세하게 요구했으며, Indeed에서는 학력과 자격에 관한 항목이 자세하게 요구되고 있고 Monster.com의 경우 학력/자격/경력사항에 있어 기본적인 항목 이외의 자세한 사항이 요구되지 않음

(나) 지원 내용

- 지원내용에서의 소분류별 이용횟수는 근무조건이 1.4회, 지원이 1.2회로 모두 그 이용 빈도수가 저조하게 나타나고 있음. 분류별 주요 항목을 선정해 보면 근무조건에서 희망급여(2회), 근무지 이전 범위(2회)가 있고 지원에서는 지원업무(2회)가 있음
- 각 항목별 이용되고 있는 빈도 수를 살펴보면 지원업무, 희망급여, 근무지이전범위가 2회 사용되고 있었으며 관심분야, 근무시작일, 신입/경력여부, 관리직 희망여부, 고용형태, 출퇴근 범위, 출장범위가 모두 1회씩 사용되고 있는 것으로 조사됨

<표 32> 국외 구인구직 사이트 지원내용 분석

구분	ACF	AHLA	Jobs On The Menu	Career Builder	Indeed	Monster	빈도수	
지원 (1.2)	지원업무		○	-	-	○	2	
	관심분야			-	-		○	1
	근무 시작일		○	-	-			1
	신입/경력 여부		○	-	-			1
	관리직 희망여부		○	-	-			1
근무조건 (1.4)	고용 형태	○		-	-			1
	희망급여	○	○	-	-			2
	출퇴근 범위	○		-	-			1
	출장 범위	○		-	-			1
	근무지 이전 범위	○	○	-	-			2

- 지원자의 지원내용에서도 각 사이트별 차이가 나타남. ACF의 경우 고용형태, 희망급여, 출퇴근 범위, 출장 범위, 근무지 이전 범위와 같은 근무조건에 관해서만 자세하게 요구하고 있었으며, AHLA에서는 지원업무와 근무시작일, 신입/경력여부, 관리직 희망여부와 같은 지원자의 지원성향에 관한 내용을 비교적 자세하게 요구하는 것으로 나타남.

(다) 기타

- 기타 항목의 평균빈도 수는 3.5회로 나타남. 주요항목은 신상정보로 조사대상 모든 사이트에서 이용하고 있음,
- 국외의 사례에서는 기타에 포함되는 특이항목이 거의 존재하지 않았으며, 공통 입력사항인 신상정보이외에 법적 취업여부만이 이에 해당함. 법적 취업여부에 관한 내용은 호텔, 외식 관련 협회인 ACF와 AHLA에서만 요구하고 있음

<표 33> 국외 구인구직 사이트 기타항목 분석

구분	ACF	AHLA	Jobs On The Menu	Career Builder	Indeed	Monster	빈도수
신상정보 (성명, 주소, 연락처)	○	○	-	○	○	○	5
법적으로 취업가능한지 여부	○	○	-				2

다. DB 항목 선정

- 각 DB 항목이 이용되고 있는 현황을 파악하고 국내/외, 혹은 사이트별 차이를 조사하여 DB 항목 선정에 필요한 기초정보를 제공하기 위해 조사대상 12개 구인구직 사이트를 모두 열거하고 사용되고 있는 항목을 각각 표기함
- 표의 좌측에 국내 사이트의 현황을 표기하고 우측 부분에서는 해외 구인구직 사이트의 현황을 표기하여 서로 비교하도록 하였고 가장 우측의 빈도수에 각 항목들이 구인구직 사이트에서 얼마나 사용되었는지 그 빈도수를 체크하여 기록함

1) 구인 DB항목

- 구인항목에 대해 국내와 국외에서 사용되고 있는 DB 항목의 차이를 분석하기 위해 각 사이트를 국내와 국외로 구분하여 나열하고 각각의 항목을 다시 유사한 속성별로 구분하여 그 이용현황을 파악함
- 구인항목은 앞서 조사한 것과 같이 모집요강, 근로조건, 기업정보로 구분하였으며 이를 다시 모집요강은 직무, 자격, 평가로, 근로조건은 고용, 근무조건, 보상, 복지 및 휴가로 구분함

가) 모집 요강

- 모집요강에서 국내와 국외의 사례를 비교한 결과 고용형태와 모집인원, 직무상 요구지식/기술에서 큰 차이를 보이고 있음 국내에서는 고용형태와 모집인원에 관한 항목을 많이 제시하고 있으며 국외의 경우 직무상 요구지식이나 기술을 많이 제시하고 있음

<표 34> 국내/외 구인구직 사이트 모집요강 분석

구분	국내						국외						빈도수	
	워크넷	인크루트	윌드잡	잡투게더	푸드위크	잡코리아	ACF	AHLA	Jobs On The Menu	Career Builder	Indeed	Monster		
직무	모집직종	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	12
	직업분류												○	1
	부서											○		1
	소속											○		1
	직무내용	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	12
	관리자여부									○				1
	신입여부							○		○				2
	모집인원	○	○	○	○	○	○							5
자격	고용형태	○	○	○	○	○	○							6
	결격사항										○			1
	필수요건											○		1
	필요학력	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	11
	전공							○					○	2
	필요경력	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	12
	외국어능력				○		○						○	3
	외국어시험				○		○							2
	자격증		○	○			○						○	4
	직무상 요구 지식/기술							○	○	○		○	○	5
평가	나이	○	○	○		○								5
	채용 우대사항									○		○		2
	평가방법											○		1

- 모집요강의 DB 항목을 자세히 살펴보면 직무내용, 필요학력, 필요경력의 경우에는 국내/외 거의 모든 구인구직 사이트에서 공통적으로 모집요강에 제시하고 있음. 차이나는 항목을 살펴보면 국내에서 많이 사용하는 항목의 경우 고용형태(국내6, 국외0)가 가장 큰 차이(6회)를 보이고 있으며 다음으로 모집인원(국내5 국외0), 나이(국내5, 국외0)가 큰 차이(5회)를 보이고 있음. 국내에 비해 국외에서 많이 사용하고 있는 항목은 직무상 요구지식/기술(국외5회, 국내0회)이 있음. 그 외에 채용 우대사항(국내0회 국외2회), 신입여부(국내0회 국외2회) 등에서도 차이를 보임

나) 근로조건

- 근로조건을 비교한 경우 국내와 국외의 경우에서 출장비율, 근무지 이동, 근무시간, 휴가, 보험의 항목에서 큰 차이를 보이는 것으로 조사됨 국내의 경우에는 출장비율이나 근무지 이동 여부에 관한 항목을 많이 사용하지 않는 경향이 있으며 국외에서는 근무시간, 휴가, 보험의

항목을 국내에 비해 많이 사용하지 않고 있음

<표 35> 국내/외 구인구직 사이트 근로조건 분석

구분	국내							국외						빈도수	
	위크넷	인크루트	월드잡	잡투게더	푸드위크	잡코리아	ACF	AHLA	Jobs On The Menu	Career Builder	Indeed	Monster			
고용	고용형태	○						○		○		○	○	5	
	고용기간							○				○		2	
근무조건	근무지	○	○					○	○			○	○	6	
	근무부서		○						○					2	
	근무환경									○				1	
	출장비율							○		○	○	○		4	
	근무일수											○		1	
	근무지 이동									○	○		○	3	
	근무시간	○		○		○	○							4	
	숙식 및 항공료				○										1
	가족동반				○										1
	보상	임금	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	11
추가급										○	○			2	
보상제도		○			○	○	○		○	○	○			7	
복지 및 휴가	휴가	○	○	○	○	○	○					○	○	8	
	교육												○	1	
	보험	○	○	○	○	○	○	○		○	○			9	
	기타 복리후생	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			10	

- 근로조건항목의 국내/외 사용현황 차이를 자세하게 살펴보면, 국내 구인구직 사이트의 경우에는 고용형태(1회)나 기간(0회), 근무지(2회), 근무지의 이동 여부(0회), 근무 중 출장 비율(0회)에 관한 항목을 사용 하는 곳이 국외의 경우(고용형태 4회, 고용기간2회, 근무지 4회, 근무지의 이동 여부 3회, 출장비율 4회)에 비해 상대적으로 적은 것으로 나타났고 근무시간(국내4회, 국외0회)과 휴가(국내6회, 국외2회)에 대한 내용을 사용하는 곳이 많은 것으로 나타남. 그 외에는 복리후생이나 보험항목에 있어서는 국내의 경우 모든 사이트에서 이용하고 있으나 외국의 경우에는 그렇지 않은(보험 3회, 기타복리후생 4회)것으로 조사됨

다) 기업정보

- 기업정보에서는 사업 내용, 자본금, 기업의 위치에서 차이를 보이고 있는 것으로 조사됨. 국외 구인구직 사이트의 경우 조사대상 사이트 중 사업 내용이나 자본금항목을 이용하는 곳은 없는 것으로 나타났으며 국내의 경우 기업의 위치에 관한 항목을 두는 곳이 없음. 그 외에 대표자명과 매출, 회사소개에서도 차이를 보이고 있었음

<표 36> 국내/외 구인구직 사이트 기업정보 분석

구분		국내						국외						빈도수	
		워크넷	인크루트	윌드잡	잡투게더	푸드워크	잡코리아	ACF	AHLA	Jobs On The Menu	Career Builder	Indeed	Monster		
기본정보	회사명	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	12
	위치							○	○	○			○	○	5
	대표자명	○		○	○			○							4
	설립연도			○	○			○					○		4
	기업형태		○				○	○							3
	회사소개									○	○	○	○		4
	연혁 및 실적				○		○								2
규모, 분야	규모					○		○			○	○			4
	업종	○	○	○	○	○	○	○		○	○		○		10
	매출	○	○	○	○		○						○		6
	품목											○	○		2
	직원수						○	○					○		3
	업태		○												1
	사업내용	○	○	○	○		○								5
자본금	○	○	○	○		○								5	
기타	메뉴					○									1
	업장사진					○									1
	경력 이점										○		○		2
	SNS 페이지									○					1

- 기업정보항목의 국내/외 사용현황 차이를 조사함. 먼저 국내와 국외의 경우에서 차이를 보이는 항목 중 국내에서 많이 사용하는 항목을 보면, 사업내용(국내 5회, 국외 0회)과 자본금(국내5회, 국외0회)에서 가장 큰 차이(5회)를 보이고 있고, 대표자명(국내4회, 국외0회)과 매출(국내5회 국외 1회)이 그 다음의 차이(4회)를 보임. 반대로 국내와 비교해 국외에서 많이 이용하고 있는 항목에는 기업의 위치(국내0회, 국외5회)가 이용 현황에 있어 가장 큰 차이(5회)를 보였으며 다음으로 회사소개(국내 0회, 국외 4회)에서도 차이를 보임. 그 외에 생산품목에 대한 정보(국내 0회 국외 2회)나 해당 기업에 입사함으로써 가질 수 있는 경력의 이점(국내0회 국외2회)에 관한 내용에서도 차이를 보이고 있음

2) 구직 DB 항목

- 구직항목에 대해 국내와 국외에서 사용되고 있는 DB항목의 차이를 분석하기 위해 각 사이트를 국내와 국외로 구분하여 나열하고 각각의 항목을 다시 유사한 속성별로 구분하여 그 이용현황을 파악함, 해외의 사이트 중 jobs on the menu는 사이트 내에 지원정보를 입력하는 기능이 없는, 구인정보만을 검색하는 사이트이고, Career Builder의 경우에는 지원정보를 형식 없이 파일로 등록하는 방식임으로 해당 사이트에 대해서는 구직정보가 없음
- 구직항목에는 앞서 조사한 결과와 같이 크게 학력/자격/경력사항, 지원내용, 기타로 구분하였으며 각각의 항목은 학력/자격/경력사항을 다시 학력, 자격, 경력, 기타로 구분하였고 지원내용을 다시 지원, 근무조건으로, 기타사항은 구분 없이 나열하였음

가) 학력/자격/경력사항

- 학력/자격/경력사항에서는 자격증 항목과 외국어항목이 큰 차이를 보이고 있음. 국내에서는 자격증과 외국어에 대한 항목을 많이 물어보고 있는 경향이 있으며, 그 외에 외국의 경우에 국내에서는 이용하지 않는 특기와 군복무 여부를 묻고 있는 곳도 존재함

<표 37> 국내/외 구인구직 사이트 학력/자격/경력사항 분석

구분		국내						국외						빈도수
		워크넷	인크루트	월드잡	잡투게더	푸드위크	잡코리아	ACF	AHLA	Jobs On The Menu	Career Builder	Indeed	Monster	
학력	최종학력	○	○	○	○	○	○	○	○	-	-	○	○	10
	전공			○						-	-	○		2
자격	특기								○	-	-	○		2
	군복무 여부							○		-	-	○		2
	외국어 능력	○		○	○	○	○	○	○	-	-			7
	자격증	○	○	○	○	○	○			-	-	○		7
	수상내역				○					-	-	○	○	3
	특허논문/저서									-	-	○		1
	해외연수		○				○			-	-			1
	교적이수				○					-	-			1
	OA능력				○					-	-			1
	경력	경력사항	○	○	○	○	○	○	○	○	-	-	○	○
현재급여								○		-	-			1
이전 근무지								○		-	-			1
기타	성별			○						-	-			1
	연령			○						-	-			1
	현지 거주국가			○						-	-			1

- 학력, 자격, 경력사항의 이용현황을 자세히 살펴 보면, 최종학력과 경력사항이 국내/외 모두에서 공통적으로 사용되고 있었고, 국내/외 차이가 나는 항목을 그 차이가 큰 것을 중심으로 보면 자격증 항목이 국외에 비해 국내에서 많이 사용되고(국내6회, 국외1회), 외국어능력(국내5회, 국외2회) 또한 국내에서 많이 사용되고 있음. 그 외에 특기와 군 복무 여부가 국내와는 달리 국외의 사이트에서 사용되고(국내 0회, 국외2회) 있는 것으로 나타남.

나) 지원 내용

- 지원 내용에서는 지원업종과 희망지역에서 큰 차이를 보이고 있음. 국내의 경우 대기업의 대규모 공채가 많이 일어나 지원 업종과 희망지역에 관한 항목을 많이 사용하는 반면, 해외 사이트의 경우 해당 직무별로 모집이 일어나 지원정보에 지원 업종과 희망지역에 관한 항목을 사용하지 않음

<표 38> 국내/외 구인구직 사이트 지원내용 분석

구분	국내							국외					빈도수	
	워크넷	인크루트	월드잡	잡투게터	푸드워크	잡코리아	ACF	AHLA	Jobs On The Menu	Career Builder	Indeed	Monster		
지원	지원업무	○	○		○	○			○	-	-	○		6
	지원업종	○	○	○	○	○	○			-	-			5
	지원업체					○				-	-			1
	희망부서					○				-	-			1
	관심분야									-	-		○	1
	근무 시작일								○	-	-			1
	신입/경력								○	-	-			1
	관리직 희망								○	-	-			1
근무조건	고용형태		○		○		○	○		-	-			4
	희망급여		○		○		○	○		-	-			5
	출퇴근 범위							○		-	-			1
	희망지역	○	○	○	○	○	○			-	-			6
	출장 범위							○		-	-			1
	근무지 이전범위							○	○	-	-			2
	희망 근무시간	○			○					-	-			2

- 지원 내용을 분석한 결과 국내와 국외 모두 공통적으로 사용되는 항목은 없었으며, 차이가 나는 항목들을 살펴보면 먼저 국내에서 많이 사용되고 있는 항목은 지원 업종(국내5회, 국외0회)과 희망지역(국내5회, 국외0회)이 가장 큰 차이(5회)를 보이고 있었으며 다음으로 지원

업무(국내4회, 국외2회), 고용형태(국내3회, 국외1회), 희망 근무시간(국내2회, 국외0회)이 각각 차이(2회)를 보이고 있었음

다. 기타

- 기타에서는 학력/자격/경력사항과 지원내용 외에 추가적으로 입력을 요구하는 항목이기 때문에 신상정보 외에 특정 사이트의 특이항목이 많으며 이로 인해 빈도 수가 낮게 나타나는 항목이 많음. 해당 사항에는 워크넷에서 요구하는 항목들과 푸드워크에서 요구하는 항목들이 있으며 해당 사이트의 특징으로 볼 수 있음

<표 39> 국외 구인구직 사이트 기타사항 분석

구분	국내						국외						빈도수
	워크넷	인크루트	월드잡	잡투게더	푸드워크	잡코리아	ACF	AHLA	Jobs On The Menu	Career Builder	Indeed	Monster	
신상정보	○	○	○	○	○	○	○	○	-	○	○	○	10
장애사항	○								-				1
병역특례	○								-				1
운전가능	○								-				1
차량소유	○								-				1
해외취업 희망	○								-				1
신장					○				-				1
체중					○				-				1
성격					○				-				1
외모					○				-				1
스타일					○				-				1
결혼여부					○				-				1
합법적 취업여부							○	○	-				2

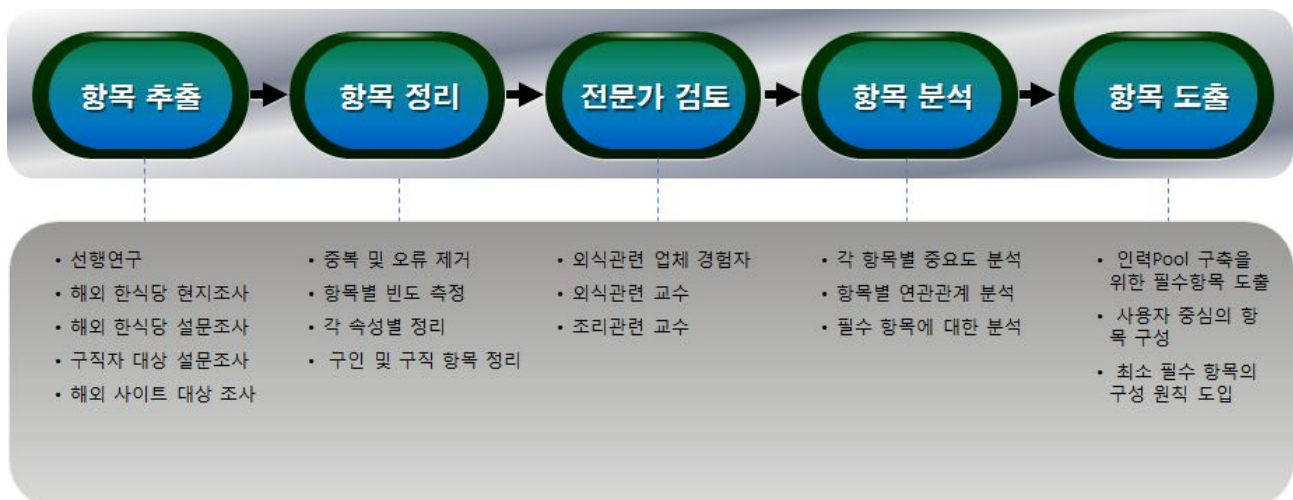
- 기타 입력사항에서는 국내/외 모두 신상정보에 대한 내용을 요구하고 있었으나 그 세부내용(연령, 성별, 나이, 연락처 등)에 있어서는 다소 차이가 있었음. 그 외에 특이사항으로는 ACF와 AHLA에서 합법적으로 취업이 가능한지 여부를 물어보고 있었으며 정부운영 구인구직사이트인 워크넷의 추가입력사항(장애사항, 병역특례 운전가능, 차량소유, 해외취업희망)과 국내 외식전문 구인구직사이트의 입력사항(신장, 체중, 성격, 외모, 스타일, 결혼여부)도 다른 구인구직 사이트와 차이점을 보이고 있음

IV. 인력 Pool 구축을 위한 항목도출 및 한식 전문가 현황

1. 인력 매칭시스템 구축을 위한 항목 도출

가. 연구의 내용 및 방법

- 선행연구를 통하여 인력 구인·구직 시 중요하게 고려해야 하는 항목에 대하여 조사
- 해외 한식당에 대한 현지조사 및 전화 설문조사를 통하여 현지인들이 중요하게 생각하는 항목에 대한 조사를 통하여 인력 Pool 구축 시 필요 항목 도출
- 국내 구직자를 대상으로 설문조사를 통하여 해외취업 시 구직자들이 중요하게 생각하는 항목에 대한 조사를 통하여 구직 인력 Pool 구축 시 필요 항목 도출
- 국내 및 해외 사이트들(정부/지자체 인력풀, 구인/구직 사이트, 구인관련 커뮤니티)에 대한 조사를 통하여 수집된 항목들에 대하여 각 항목간의 빈도를 측정함
- 추출된 항목들로부터 중복 오류 등을 제거 및 각 항목별 빈도 측정
- 외식업체 종사자, 외식관련 교수 등 전문가 대상 검토를 통한 중요도 부여
- 선행연구 및 해외 한식당 조사, 국내 구직자 대상 설문조사, 국내 및 해외 사이트들에 대한 조사, 전문가 조사의 결과를 바탕으로 최적의 인력 Pool 구축을 위한 항목을 도출하여 제시함



[그림 17] 전문인력이 파악하고 있는 기술, 정보 등 인력관리 파일

나. 조사결과

1) 선행연구 및 설문조사를 통한 중요 요인 분석

- 각국에서 실시되고 있는 해외 한식당 구인 채용의 경우 절반 이상인 53.1%가 친구 또는 친척, 지인을 통하여 구인을 하는 것으로 조사되었으며, 다음으로 33.7%가 구인 구직 광고를 많이 이용하는 것으로 조사되었다. 아울러 인터넷을 이용하는 경우는 8.2%로 상대적으로 낮은 비율을 차지하였으며, 한국에서 직원을 구하고자 할 경우 전문 해외 직업소개소가 32.6%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 공공 인력 정보센터 30.4%, 친구 또는 친척 지인 21.7%의 순서로 조사되었다. 반면, 구직자의 경우 교육기관을 통해서가 31.5%, 주변 사람을 통해서가 27.4%, 인터넷 검색 24.7%, 해외취업 알선기관 13.0%의 순으로 나타났음.
- 조사의 결과를 통하여 구인자는 전문 해외 직업소개소와 공공인력 정보센터 등을, 구직자는 교육기관과 주변사람들을 통하는 것과 같이 양측 모두 신뢰할 수 있는 경로를 선호하는 것으로 조사되었음
- 따라서 해외 구직, 구인 사이트를 구축 시 어떻게 신뢰를 구축할 수 있는가가 인터넷 구인 구직 사이트 성공의 가장 중요한 요인이 될 것으로 조사됨
- 구직자들에게 신뢰를 주기 위하여 어떤 방법이든 직원 모집 내용은 일관되어야 하며, 잠재적 지원자들이 알고자 하는 바를 정확히 공지해야 하며, 선행연구를 통하여 조사된 인력 매칭시스템 구축 시 반드시 포함되어야 할 내용은 다음과 같음
 - ✓ 직무
 - ✓ 한식당(회사)의 위치
 - ✓ 근무 시간대
 - ✓ 자격요건
 - ✓ 지원방법
 - ✓ 임금 및 복리후생 등과 같은 직무상 특성

출처 : The restaurant : from concept to operation, John R, Walker

2) 해외 사례 및 설문조사, 전문가 의견에 대한 조사 결과

- 연구팀은 국내 및 해외 주요 구인·구직 사이트에 대한 조사를 통하여 구인 및 구직관련 항목들에 대하여 수집을 하였으며, 이중 중복된 항목을 제외하고 구인관련 항목 55개 항목과 구직관련 항목 33개 항목으로 항목을 정리하였음
- 도출된 항목들은 각 항목들의 빈도를 측정하였으며, 이들 항목들에 대하여 현장경험이 있는 국내 외식 및 조리관련 전문가들을 대상으로 각 항목들을 5점 척도로 평가를 하였으며, 이들 항목의 평균치를 도출하였음
- 아울러 해외 한식당 조사를 통하여 조사된 자료들을 각 항목에 부여하여 함께 평가에 활용하였음
- 도출된 자료들을 바탕으로 연구팀이 항목별 중요도를 평가하였으며, 그 기준은 다음과 같음
 - ✓ 인력 매칭시스템의 효율적인 운영을 위하여 사용자 중심 인력 매칭시스템을 구현할 필요가 있으며, 이를 위하여 구인 및 구직자 모두 최소한의 필요 정보를 입력할 수 있도록 구성함
 - ✓ 먼저 해외에서 인증 및 성별과 같은 차별적 항목으로 구분되어 있는 항목들을 제외시킴
 - ✓ 국내 및 해외에서 양쪽 모두 모집항목의 빈도가 3이하로 낮거나 국내 또는 해외에서 항목이 나타나지 않은 경우 항목을 제외시킴
 - ✓ 국내 또는 해외에서 항목이 나타나지 않아 제거된 항목 중 연구자의 판단으로 중요하다고 판단되는 경우 항목을 다시 포함시킴
 - ✓ 전문가 의견 평가에서 평점 3.0 이하인 항목들을 제외시킴
 - ✓ 구직 항목의 경우 해외 한식당에 취업을 희망하는 본인에 대한 이력사항 및 본인의 희망에 대한 사항에 대하여 기술하는 것으로서 회사에 대한 항목 및 지원과 관련이 없는 사항들을 제외시킴
- 위 과정을 통하여 구인 항목의 경우 최종 17개 항목이 도출되었으며, 구직 항목의 경우 구직자 본인의 사항을 중심으로 13개 항목이 도출되었음
- 위의 평가과정을 통하여 도출된 항목들은 다음과 같음

가) 구인 항목

■ 모집요강

구분	사례조사결과(빈도)		설문결과 (5점척도)	전문가의견 (5점, 평균)	결론
	국내	국외			
모집직종	6	6		5.0	채택
직업분류		1		2.7	기각
부서		1		2.7	기각
소속		1		2.3	기각
직무내용	6	6	3.77	4.9	채택
관리자여부		1		2.7	기각
신입여부		2		3.0	기각
모집인원	5			3.1	기각
고용형태	6		3.05	4.4	기각
결격사항		1		2.7	기각
필수요건		1		3.7	기각
학력조건	4	6	3.35	3.4	채택
전공		2		3.4	기각
경력조건	6	6	3.58	4.4	채택
외국어능력	2	1	3.17	3.5	채택
자격증	2	1	2.96	3.6	기각
직무상 요구 지식/기술		5		4.4	채택
나이	4			3.0	기각
우대조건		2		3.9	기각
평가방법		1		2.6	기각

■ 근로조건

구분	사례조사결과(빈도)		설문결과 (5점척도)	전문가의견 (5점, 평균)	결론
	국내	국외			
고용형태	1	4	3.05	4.3	채택
고용기간		2	3.20	3.9	기각
근무지	2	4		4.0	채택
근무부서	1	1		3.1	기각
근무환경		1		3.3	기각
출장비율		4		2.1	기각
근무일수		1		2.7	기각
근무지 이동		3		2.1	기각
근무시간	4			4.1	채택
숙식 및 항공료	1			3.3	기각
가족동반	1			2.3	기각
임금	5	6	3.76	4.7	채택
추가급		2		3.4	기각
보상제도	4	3		3.6	채택
휴가/휴무	6	3		4.1	채택
교육		1		2.7	기각
보험	6	3	3.52	4.0	채택
기타복리후생	6	4		3.6	채택

■ 기업정보

구분	사례조사결과(빈도)		설문결과 (5점척도)	전문가의견 (5점, 평균)	결론
	국내	국외			
회사명	6	6		4.6	채택
위치		5		4.3	채택
대표자명	3	1		2.0	기각
설립연도	2	2		2.1	기각
기업형태	2	1		2.7	기각
회사소개		4		4.0	채택
연혁 및 실적	2			3.4	기각
규모	1	3		3.6	기각
업종	6	4		4.3	기각
매출	5	1		3.3	기각
품목		2		2.6	기각
직원수	4	2		2.9	기각
업태	1			2.7	기각
사업내용	5			4.1	기각
자본금	5			3.4	기각
메뉴	1			2.9	기각
업장사진	1			2.9	기각
경력의 이점		2		3.0	기각

나) 구직항목

■ 학력 자격 경력사항

	사례조사결과(빈도)		설문결과 (5점척도)	전문가의견 (5점, 평균)	결론
	국내	국외			
회사명	6	6		4.6	기각
위치		5		4.3	기각
대표자명	3	1		2.0	기각
설립연도	2	2		2.1	기각
기업형태	2	1		2.7	기각
회사소개		4		4.0	기각
연혁 및 실적	2			3.4	기각
규모	1	3		3.6	기각
매출	5	1		3.3	기각
품목		2		2.6	기각
직원수	4	2		2.9	기각
업태	1			2.7	기각
사업내용	5			4.1	기각
자본금	5			3.4	기각
메뉴	1			2.9	기각
업장사진	1			2.9	기각
경력의 이점		2		3.0	기각

■ 지원내용

	사례조사결과(빈도)		설문결과 (5점척도)	전문가의견 (5점, 평균)	결론
	국내	국외			
지원업무	4	2		4.1	채택
지원업종	6			4.3	채택
지원업체	1			4.0	기각
희망부서	1			4.0	채택
관심분야		1		3.0	채택
근무시작일		1		2.1	채택
신입/경력		1		2.7	채택
관리직희망		1		2.4	채택
고용형태	3	1		3.9	채택
희망급여	3	2		3.9	채택
출퇴근 범위		1		2.7	기각
희망지역	6			3.4	채택
출장 범위		1		2.1	기각
근무지이전범위		2		2.4	기각
희망근무시간	2			3.4	채택

■ 기타

구분	사례조사(빈도)		설문결과 (5점척도)	전문가의견 (5점, 평균)	결론
	국내	국외			
신상정보	6	5		3.9	채택
장애사항	1			2.1	기각
병역특례	1			1.9	기각
운전가능	1			2.7	기각
차량소유	1			1.7	기각
해외 취업희망	1			3.1	기각
신장	1			1.7	기각
체중	1			1.6	기각
성격	1			2.4	기각
외모	1			2.3	기각
스타일	1			1.9	기각
결혼여부	1			2.0	기각
합법적 취업여부		2		4.0	채택

- 해외 및 국내 사례, 설문조사, 전문가 조사를 바탕으로 한식 인력 Pool 구축을 위한 항목도출 결과 구인을 위한 인력 Pool 구축 항목은 다음과 같음

- ① 모집 직종
- ② 직무내용
- ③ 학력조건
- ④ 경력조건
- ⑤ 외국어 능력
- ⑥ 직무상 요구 지식/기술
- ⑦ 고용형태
- ⑧ 근무지
- ⑨ 근무시간
- ⑩ 임금
- ⑪ 보상제도
- ⑫ 휴가/휴무
- ⑬ 보험
- ⑭ 기타복리후생
- ⑮ 회사명
- ⑯ 위치
- ⑰ 회사소개

- 구직 인력Pool 구축을 위한 항목은 다음과 같음

- ① 지원업종
- ② 지원업무
- ③ 희망부서
- ④ 관심분야
- ⑤ 근무시작일
- ⑥ 신입/경력
- ⑦ 관리직 희망
- ⑧ 고용형태
- ⑨ 희망급여
- ⑩ 희망지역
- ⑪ 희망 근무시간
- ⑫ 신상정보
- ⑬ 합법적 취업여부

- 해외 레스토랑에서 일반적으로 사용 중인 Application Form 참조(부록 참조)

2. 한식 관련 전문 인력현황 조사

가. 조사개요

1) 연구목적

- 한식조리사 및 관련 전문 인력 현황 조사를 통해 전문인력이 보유하고 있는 기술, 정보 등 인력관리 파일 수록 항목의 실제 존재 여부 및 수집 방법의 용이성 파악

2) 연구내용

- 한국산업인력공단 주관 조리 관련 자격증 현황 조사 : 조리사 관련 자격증의 종류, 자격증 별 취득자 수 등
- 조리 관련 학과, 전문 교육기관 현황 및 인력 유형 조사
- 한식재단 및 관련 기관 한식관련 교육과정 이수자 현황 및 인력 유형 조사 : 한식스타쉐프 양성 및 단기과정 이수자 등

3) 연구방법

- 한식관련 전문 인력 현황
 - 4년제 대학교 및 2년제 대학 외식 및 조리 관련학과, 한국산업인력공단, 전문교육기관, 한식재단 교육과정 이수자 현황 조사
- 조사의 결과 정리
 - 기술통계: 한식 조리사 및 관련 전문 인력 현황

나. 조사결과

1) 조리 및 식품관련 자격증 현황

가) 기능사 자격증

① 조리기능사

■ 자격 개요 및 수행직무

- ✓ 현대사회의 생활수준의 향상과 여성의 사회활동 증가, 주5일제 근무가 정착되면서 가족 단위의 외식문화가 점차 정착되고 있으며, 웰빙문화의 확산으로 인한 건강한 먹거리에 대한 관심이 증가하고 있음
- ✓ 또한, 서양과 동양요리 기법의 장점을 조화시켜 새로운 맛을 만들어 내는 퓨전음식에 대한 수요가 높아지고 있으며, 한식, 양식, 중식, 일식 그리고 복어 조리부문 등 다양한 분야의 조리기능사 자격을 갖추면 취업에 있어 경쟁력을 가질 수 있음
- ✓ 조리기능사는 제공될 음식에 대한 계획을 세우고 조리할 재료를 선정, 구입, 검수하고 선정된 재료를 씻고, 자르고, 익히고, 간을 맞추며, 조리 기구를 사용하여 조리 업무를 수행하여 안전성과 영양 및 미각을 고려한 음식을 만드는 업무를 수행하게 됨
- ✓ 또한, 구체적으로 각 부문에 배속되어 음식을 제공하는 장소에서 조리시설 및 기구를 위생적으로 관리, 유지하며, 필요한 재료의 구입과 위생학적, 영양학적인 저장과 관리 작업을 수행하게 됨
- ✓ 조리기능사 자격제도는 위생적이고 안전한 음식 조리과 제공을 위한 전문 인력의 양성을 위해 제정된 국가자격으로써 한식, 양식, 중식, 일식, 복어조리에 이르기까지 분야별로 자격이 세분화 되어 있음.

■ 자격 구분 및 실시기관명, 홈페이지

- ✓ 조리기능사는 국가기술자격증이며, 한국기술자격검정원(단, 복어조리기능사는 한국산업인력공단 시행)에서 시행함. <http://t.q-net.or.kr> (한국산업인력공단)

■ 진로 및 전망

- ✓ 음식점과 집단 급식소등을 직접 운영할 수 있는 창업이나, 일반음식점, 호텔 내 레스토랑, 학교, 회사, 병원 등의 집단 급식소에서 조리사로 근무할 수 있으며, 전문외식업

체, 식품가공업체 등으로 진출할 수 있음

- ✓ 업체 간 또는 지역 간 이동이 비교적 많은 편이고 고용과 임금에 있어서 일부 안정적이지는 못한 편이지만, 조리에 대한 전문가로 인정받게 되면 높은 수익과 직업적 안정성을 보장받게 됨
- ✓ 식품위생법상 대통령이 정하는 식품접객영업자와 집단급식소의 운영자는 조리사 자격을 취득하고, 시장·군수·구청장의 면허를 받은 조리사를 두어야 함 (관련법 : 식품위생법 제34조, 제36조, 동법 시행령 제18조, 동법 시행규칙 제46조)

■ 자격증 발급 현황

분야 (기능사)	연도	자격증 발급 인원		비 고 (전체대비 %)
		필 기	실 기	
한식	2012	56,911	30,999	
	2011	58,622	34,186	
	2010	73,592	39,018	
	1983 - 2009	1,184,167	643,158	
	소 계	1,373,292	747,361	(70.1%)
양식	2012	10,482	10,981	
	2011	11,326	12,927	
	2010	13,205	13,475	
	1983 - 2009	181,758	172,003	
	소 계	216,771	209,386	(19.6%)
중식	2012	1,694	4,400	
	2011	368	3,865	
	2010	582	3,709	
	1983 - 2009	12,066	31,429	
	소 계	14,710	43,403	(4.1%)
일식	2012	1,465	2,838	
	2011	631	2,961	
	2010	1,367	3,161	
	1983 - 2009	46,077	44,590	
	소 계	49,540	53,550	(5.0%)
복어	2012	230	663	
	2011	202	828	
	2010	416	1,018	
	1984 - 2009	7,657	9,973	
	소 계	8,505	12,482	(1.2%)
총 계		1,662,818	1,066,182	(100%)

[자료 : 한국산업인력공단 <http://t.q-net.or.kr>]

- 5대 조리기능사(한식, 양식, 중식, 일식, 복어) 자격증은 1983년 이후 1,066,182명(2012년 현재)이 발급되었으며, 한식조리기능사 70.1%, 양식조리기능사 19.6%, 일식조리기능사 5.0%, 중식조리기능사 4.1%, 그리고 복어조리기능사 1.2%로 조리기능사자격증 3명중 2명이상이 한식조리기능사를 발급받고 있음

② 제과·제빵기능사

■ 자격 개요 및 수행직무

- ✓ 현대인의 식생활 변화 등으로 빵이나 과자가 일상생활과 깊은 연관성으로 제과·제빵에 대한 소비가 늘어나고 있으며, 이에 따라 제과·제빵에 대한 숙련기능을 가지고 제조와 관련된 업무를 수행할 수 있는 능력을 가진 전문기능인력을 양성하기 위해 자격제도를 제정하게 됨
- ✓ 제과기능사는 주로 발효과정을 걸치지 않은 케이크나 과자등을 만드는 작업을 수행하게 되며, 제빵기능사는 주로 이스트 같은 발효균을 사용하여 발효과정을 거치면서 빵을 만드는 작업을 수행하게 됨
- ✓ 또한, 각 제과제품 제조에 필요한 재료의 배합표 작성, 재료 평량을 하고 각종 제과용 기계 및 기구를 사용하여 성형, 굽기, 장식, 포장등의 공정을 거쳐 각종 제과·제빵 제품을 만드는 업무 수행하게 됨

■ 자격 구분 및 실시기관명, 홈페이지

- ✓ 제과·제빵기능사는 국가기술자격증이며, 한국기술자격검정원에서 시행함.
- ✓ <http://t.q-net.or.kr> (한국산업인력공단)

■ 진로 및 전망

- ✓ 프랜차이즈 베이커리 업체의 본사, 체인점, 식빵류, 과자류 등을 제조하는 제빵 전문업체나 비스킷류, 케익류 등을 제조하는 제과 전문업체, 빵 및 과자류를 제조하는 생산업체등으로 취업할 수 있음. 또한, 호텔 베이커리(제과부서), 수작업을 위주로 빵과 과자를 생산 판매하는 소규모 빵집이나 제과점, 대기업이 제과, 제빵부서, 기업체 및 공공기관의 단체 급식소, 장기간 여행하는 해외 유람선이나 해외로 취업이 가능함
- ✓ 현재 자격이 있다고 해서 취직에 결정적인 요소로 작용하는 것은 아니지만, 제과점에 따라 자격수당을 주며, 인사고과에 우대 혜택을 받을 수 있음

■ 자격증 발급 현황

분야 (기능사)	연도	자격증 발급 인원		비고 (전체대비 %)
		필 기	실 기	
제과	2012	8,580	7,506	
	2011	11,461	9,105	
	2010	15,386	9,345	

	1982 - 2009	124,011	78,425	
	소 계	159,438	104,381	(41.6%)
제빵	2012	11,280	10,066	
	2011	14,262	12,192	
	2010	17,883	12,967	
	1982 - 2009	150,172	111,382	
	소 계	193,597	146,607	(58.4%)
	총 계	353,035	250,988	(100%)

[자료 : 한국산업인력공단 <http://t.q-net.or.kr>]

- 제과·제빵기능사 자격증은 1982년 이후 250,988명(2012년 현재)이 발급되었으며, 제과기능사 41.6%, 제빵기능사 58.4%를 차지하고 있음

③ 조주기능사

■ 자격 개요 및 수행직무

- ✓ 경제성장과 삶의 질 향상, 주5일제 근무 시행, 건강중시의 웰빙열풍과 저알콜 선호 음주문화 확산 등으로 전문 바(bar)에 대한 관심이 높아지면서 칵테일바, 재즈바, 클래식바, 라이브바 등 다양한 새로운 재미와 특색을 갖춘 사업이 등장하게 됨
- ✓ 특히, 칵테일의 재료와 제조방법이 다양해지면서 체계적인 교육을 받은 전문가의 수요가 높아지고 있으며, 이러한 추세에 맞춰 조주에 관한 숙련기능을 가지고 조주작업과 관련된 업무를 수행할 수 있는 전문인력을 양성하고자 자격제도를 제정하게 됨
- ✓ 조주기능사는 각종 주류에 향신료, 과일, 크림등을 섞어 여러 가지 맛과 향을 내는 칵테일을 전문적으로 만드는 작업을 하는 자격으로, 주류, 음료류, 다류 등에 대한 재료 및 제법의 지식을 바탕으로 칵테일을 조주하고 호텔과 외식업체의 주장관리, 고객관리, 고객서비스, 경영관리, 케이터링 등의 업무를 수행하게 됨

■ 자격 구분 및 실시기관명, 홈페이지]

- ✓ 조주기능사는 국가기술자격증이며, 한국산업인력공단에서 시행함.
- ✓ <http://t.q-net.or.kr> (한국산업인력공단)

■ 진로 및 전망

- ✓ 주류, 음료류, 다류 등을 서비스하는 칵테일바, 와인바, 호텔, 레스토랑등의 외식업체에서 바텐더, 소믈리에, 바리스타 등으로 근무하며, 최근에는 패밀리레스토랑과 같은 외식업체나 프랜차이즈 체인망을 가진 전문바의 등장으로 진출분야가 다양해졌으며, 해외 업체로 취업하기도 함

- ✓ 조주기능사는 주류, 음료류, 다류 등에 대한 재료 및 제법의 다양하고 풍부한 지식을 바탕으로 고객과의 원만하고 폭넓은 대화를 나눌 수 있는 소양을 갖추어야 하며, 외국인을 대할 기회가 많기 때문에 간단한 외국어 회화능력을 갖추는 것이 유리함.

■ 자격증 발급 현황

분야 (기능사)	연도	자격증 발급 인원		비 고
		필 기	실 기	
조주	2012	5,295	3,215	
	2011	5,034	3,031	
	2010	5,017	3,020	
	1984 - 2009	43,468	24,442	
	소 계	58,814	33,708	

[자료 : 한국산업인력공단 <http://t.q-net.or.kr>]

- 조주기능사 자격증은 1984년 이후 33,708명(2012년 현재)이 발급되었으며, 2010년 이후 매년 3,000명 이상 자격증을 발급 받고 있음.

나) 조리산업기사 자격증

■ 자격 개요 및 수행직무

- ✓ 외식산업이 점점 대형화·전문화하면서 조리업무 전반에 대한 기술·인력·경영관리를 담당할 전문인력을 양성하기 위해 제정된 자격제도이며, 기존의 기능만을 평가하는 조리기능사 자격으로는 외식산업 발전에 한계가 있다고 보고 조리산업 중간관리자의 기술과 관리능력을 평가하는 조리산업기사 자격을 한식, 중식, 일식, 양식, 북어조리로 세분화하여 신설함

✓

조리산업기사는 외식업체 등 조리산업 관련기관에서 조리업무가 효율적으로 이뤄질 수 있도록 관리하는 역할을 맡으며, 한식, 중식, 일식, 양식, 북어조리부문에 배속되어 제공될 음식에 대한 계획을 세우고 조리할 재료를 선정, 구입, 검수하고 선정된 재료를 적정한 조리기구를 사용하여 조리 업무를 수행하며 또한 음식을 제공하는 장소에서 조리시설 및 기구를 위생적으로 관리, 유지하고, 필요한 각종 재료를 구입, 위생학적, 영양학적으로 저장 관리하면서 제공될 음식을 조리하여 제공하는 직종임

- ✓ 자격 응시하는 종목에 관한 기술 기초 이론지식 또는 숙련기능을 바탕으로 복합적인 기능 업무를 수행할 수 있는 능력의 유무를 판단함.

■ 자격 구분 및 실시기관명, 홈페이지

- ✓ 조리산업기사는 국가기술자격증이며, 한국산업인력공단에서 시행함.
- ✓ <http://t.q-net.or.kr> (한국산업인력공단)

■ 진로 및 전망

- ✓ 음식점과 집단 급식소등을 직접 운영할 수 있는 창업이나, 일반음식점, 호텔 내 레스토랑, 학교, 회사, 병원 등의 집단 급식소에서 조리사로 근무할 수 있으며, 전문외식업체, 식품가공업체 등으로 진출할 수 있음
- ✓ 업체 간 또는 지역 간에 이동이 비교적 많은 편이고 고용과 임금에 있어서 일부 안정적이지는 못한 편이지만, 조리에 대한 전문가로 인정받게 되면 높은 수익과 직업적 안정성을 보장받게 됨.

■ 자격증 발급 현황

분야 (산업기사)	연도	자격증 발급 인원		비고 (전체대비 %)
		필 기	실 기	
한식	2012	236	130	
	2011	450	187	
	2010	644	181	
	1984 - 2009	4,071	1,241	
	소 계	5,401	1,793	(72.9%)
양식	2012	40	15	
	2011	29	5	
	2010	41	18	
	1984 - 2009	993	315	
	소 계	1,103	353	(14.3%)
중식	2012	19	12	
	2011	15	10	
	2010	16	10	
	1984 - 2009	302	123	
	소 계	352	155	(6.3%)
일식	2012	6	3	
	2011	8	5	
	2010	14	5	
	1984 - 2009	236	65	
	소 계	264	78	(3.2%)
복어	2012	11	9	
	2011	10	10	
	2010	16	8	
	2000 - 2009	94	54	
	소 계	131	81	(3.3%)
총 계		7,251	2,460	(100%)

[자료 : 한국산업인력공단 <http://t.q-net.or.kr>]

- 5대 조리산업기사(한식, 양식, 중식, 일식, 복어) 자격증은 1984년 이후 2,460명(2012년 현재)이 발급되었으며, 한식조리산업기사 72.9%, 양식조리산업기사 14.3%, 일식조리산업기사 3.2%, 중식조리산업기사 6.3%, 그리고 복어조리산업기사 3.3%로 산업조리기사자격증 4명중 3명이상이 한식조리산업기사가 발급되었으며, 산업기사 자격증 발급비율은 조리기능사 자격증 비율 순서(한식-양식-일식-중식-복어 순)와 다르게 한식-양식-중식-복어-일식 순으로 발급되고 있음.

다) 조리기능장

■ 자격 개요 및 수행직무

- ✓ 조리에 관한 최상급 숙련기능을 가지고 산업현장에서 작업관리, 소속기능인력의 지도 및 감독, 현장훈련, 경영계층과 생산계층을 유기적으로 연계시켜 주는 현장관리 등의 업무를 수행할 수 있는 인력양성을 목적으로 자격제도 제정
- ✓ 한식, 중식, 일식, 양식, 복어조리부문에 배속되어 제공될 음식에 대한 계획을 세우고 조리할 재료를 선정, 구입, 검수하고 선정된 재료를 적정한 조리기구를 사용하여 조리업무를 수행함 또한 음식을 제공하는 장소에서 조리시설 및 기구를 위생적으로 관리, 유지하고, 필요한 각종 재료를 구입, 위생학적, 영양학적으로 저장 관리하면서 제공될 음식을 조리하여 제공하는 직종임

■ 자격 구분 및 실시기관명, 홈페이지

- ✓ 조리기능장은 국가기술자격증이며, 한국산업인력공단에서 시행함.
- ✓ <http://t.q-net.or.kr> (한국산업인력공단)

■ 진로 및 전망

- ✓ 음식점과 집단 급식소등을 직접 운영할 수 있는 창업이나, 일반음식점, 호텔 내 레스토랑, 학교, 회사, 병원 등의 집단 급식소에서 조리사로 근무할 수 있으며, 전문외식업체, 식품가공업체 등으로 진출할 수 있음
- ✓ 업체간 또는 지역간에 이동이 비교적 많은 편이고 고용과 임금에 있어서 일부 안정적이지는 못한 편이지만, 조리에 대한 전문가로 인정받게 되면 높은 수익과 직업적 안정성을 보장받게 됨.

■ 자격증 발급 현황

분야 (기능장)	연도	자격증 발급 인원		비고
		필 기	실 기	
조리	2012	185	35	
	2011	164	38	
	2010	188	25	
	1987 - 2009	1,503	267	
	소 계	2,040	365	

[자료 : 한국산업인력공단 <http://t.q-net.or.kr>]

- 조리기능장 자격증은 1987년 이후 365명(2012년 현재)이 발급되었으며, 2010년이후 매년 25명 이상이 자격증을 발급 받고 있음.

라) 제과기능장

■ 자격 개요 및 수행직무

- ✓ 제과 및 제빵에 관한 최상급 숙련기능을 가지고 산업현장에서 작업관리, 소속 기능 인력의 지도 및 감독, 현장훈련, 경영계층과 생산계층을 유기적으로 연계시켜 주는 현장관리 등의 업무를 수행할 수 있는 능력을 가진 인력을 양성하고자 자격제도를 제정함.

■ 자격 구분 및 실시기관명, 홈페이지

- ✓ 제과기능장은 국가기술자격증이며, 한국산업인력공단에서 시행함.
- ✓ <http://t.q-net.or.kr> (한국산업인력공단)

■ 자격증 발급 현황

분야 (기능장)	연도	자격증 발급 인원		비 고
		필 기	실 기	
제과	2012	204	61	
	2011	169	63	
	2010	167	55	
	1989 - 2009	1,147	423	
	소 계	1,687	602	

[자료 : 한국산업인력공단 <http://t.q-net.or.kr>]

- 제과기능장 자격증은 1989년 이후 602명(2012년 현재)이 발급되었으며, 2010년 이후 매년 50명 이상이 자격증을 발급 받고 있음.

2) 조리 및 식품관련 대학 학과 현황

- 교육 관련기관의 정보공개에 관한 특례법 제6조에 명시되어 있는 대학 정보공시 “대학알리미” 웹사이트를 통해 2012학년도 학과, 학부별 전공단위, 모집단위, 학교단위 공시를 기준으로 조리 및 식품관련 대학 학과에 대한 조사를 진행함



[그림 18] 대학알리미 웹사이트 정보 공시 항목

- 조사 대상 대학 - 총 347개 고등교육기관 대상(2012년 모집단위별 모집인원 기준)

- ① 대학 : 195개교 (국립 30 / 공립 1 / 사립 164)
- ② 산업대학 : 2개교 (사립 2)
- ③ 교육대학 : 10개교 (국립 10)
- ④ 전문대학 : 139개교 (국립 1 / 공립 7 / 사립 131)
- ⑤ 방송통신대학 : 1개교 (국립 1)

- 조사 분야

- ✓ 고등교육기관별 ‘외식(호텔•Hospitality)•조리(제과•제빵•푸드)•식품(영양)’ 전공 및 모집단위 학과명으로 세분화하여 조사함
- ✓ ‘외식•조리•식품’ 전공은 전체 347개 고등교육기관 중 대학 110개교(전체대비 56.4%), 산업대 1개교(전체대비 50%), 전문대학 100개교(전체대비 71.9%)에서 개설되어 있음
- ✓ 외식 및 조리, 식품관련 전공은 대학(산업대, 전문대학 포함)에서 총 447개 전공과정이 개설되어 있으며, 32,335명의 학생을 모집하여 교육하고 있음
- ✓ 4년제 대학(산업대 포함) 229개 전공과정 중, 외식(호텔)은 56개 과정 3,257명(전체대비 29.1%), 조리(제과)는 23개 과정 1,562명(14.0%), 식품(영양)은 139개 과정 5,808명

(51.9%), 통합과정은 11개 과정 557명(5.0%)으로 조사되었으며, 식품(영양) 전공 모집인원이 가장 많음

- ✓ 전문대학 218개 전공과정 중, 외식(호텔)은 80개 과정 7,513명(전체대비 35.5%), 조리(제과)는 80개 과정 8,796명(41.6%), 식품(영양)은 44개 과정 3,558명(16.8%), 통합과정은 14개 과정 1,284명(6.1%)으로 조사되었으며, 조리(제과, 제빵, 푸드) 전공 모집인원이 가장 많음
- ✓ 4년제 대학(산업대 포함)은 식품(영양) 전공의 연구 분야 모집인원이 많으며, 2년제 전문대학은 현업위주 현장실습이 강조되는 조리(제과, 제빵, 푸드) 전공 모집분야가 많은 것으로 조사됨

조리 및 식품 관련 대학 학과 현황(2012학년도 기준)

구분	4년제 대학(산업대 포함)				2년제 전문대학			
전공대학	111개교				100개교			
모집인원	32,335명							
	11,184명(34.6%)				21,151명(65.4%)			
전공과정수	447개 전공과정							
	229개(51.2%)				218개(48.8%)			
모집계열	외식 (호텔)	조리 (제빵)	식품 (영양)	통합	외식 (호텔)	조리 (제빵)	식품 (영양)	통합
개설과정 (개)	56 (24.5%)	23 (10.%)	139 (60.7%)	11 (4.8%)	80 (36.7%)	80 (36.7%)	44 (20.2%)	14 (6.4%)
인원 (명)	3,257 (29.1%)	1,562 (14.0%)	5,808 (51.9%)	557 (5.0%)	7,513 (35.5%)	8,796 (41.6%)	3,558 (16.8%)	1,284 (6.1%)

[자료 : 대학알리미 www.academyinfo.go.kr]

3) 한식 전문가 과정 운영 현황

- 호텔 및 외식업체 조리사 등 경험자를 대상으로 전문 조리실습, 식문화 강의, 현장 인턴십 등 한식스타쉐프 교육 실시
 - ✓ 교육기관(4개소) : 숙명여대, 우송대, 세종대, 경희대
 - ✓ 교육 인원 : (09년) 49명 → (10년) 107명 → (11년) 105명 → (12년) 61명

- 향토음식 발굴·육성을 위한 과정 운영
 - ✓ 교육기관(7개소) : 경기(대림대), 충남(혜전대), 전북(전주대), 전남(호남대), 경북(편외식연구소), 경남(영산대), 제주(제주관광대)
 - ✓ 교육 인원 : ('09) 109명 → ('10) 210명 → ('11) 155명

- 한식조리 특성화학교
 - ✓ 지정학교에 “한식조리학과”를 개설토록 하여 조리인력 양성
 - ✓ - 지정기관 : 우송대학교, 전주대학교, 부산관광고
 - ✓ 지원조건 : 대학(4년간 총 24억원) / 고교(3년간 총 6억원)

- 해외 한식당 종사자를 대상으로 교육 실시
 - ✓ 국내 전문 교육기관을 통하여 현지 경영주, 홀서빙, 조리사를 대상으로 교육 실시
 - 대상지역 : LA, 북경, 상해, 심양, 오사카, 호치민, 홍콩, 뉴욕, 연변, 동경
 - 교육 인원 : ('09) 672명 → ('10) 2,637명 → ('11.8월) 1,036명

- (재외공관) 관저 조리사 등에 대해 한식조리법 식문화 교육 실시
 - ✓ 외교부와 협력하여 재외공관 신규 파견예정 조리사에 대해 상하반기 5일간 합숙교육
 - ✓ - 전주대에 위탁하여 1차 23명, 2차 17명 교육

V. 한식당 인력 매칭 시스템 제시

1. 조사 개요

가. 연구목적

- 한식조리사 및 관련 전문 인력의 수요자와 공급자를 연결하여 국내외 한식당의 안정적인 인력 공급 및 취업 활성화에 기여함
- 한식재단 등에 있는 구인구직 서비스를 업그레이드할 때 구축방안으로 활용
- 외식관련 인력의 일자리 창출을 위한 해외취업서비스 개발시 구축방안으로 활용

나. 연구내용

- 기초 데이터베이스 구축 : 웹크롤러를 이용한 기초 데이터베이스 구축
- 데이터베이스 확대 : 구인구직사이트, 해외교민 커뮤니티 등과의 제휴를 통한 데이터베이스 확대
- 데이터베이스 완성 : 자체 구인구직 시스템을 통한 데이터베이스 완성
- 한식재단 데이터베이스와의 연동 : 기존 시스템 구조 파악 후 데이터베이스 연동

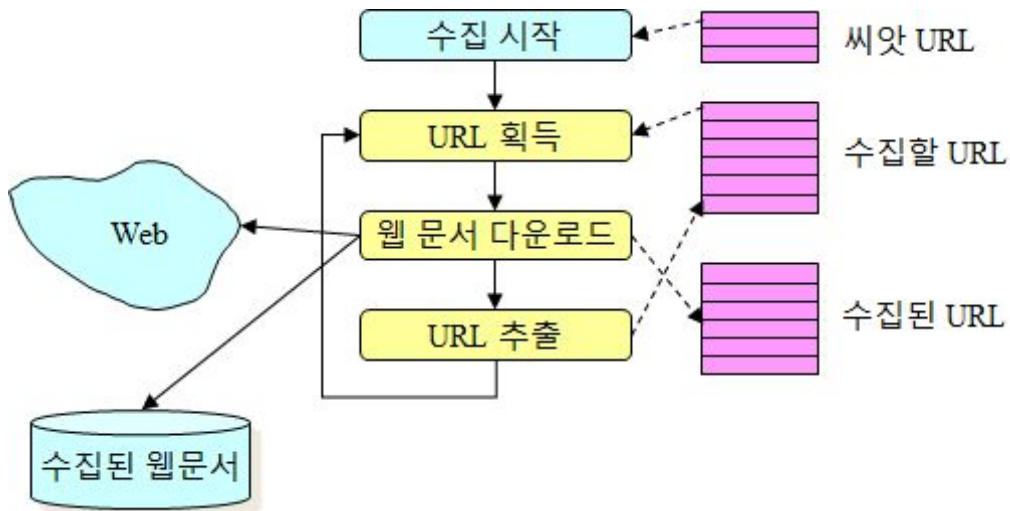
2. 조사 결과

가. 기초 데이터베이스 구축

- 웹크롤러를 이용한 기초 데이터베이스 구축
- 크롤링 대상 사이트 : ‘III. 타 분야 인력풀 구축 및 운영 사례’에서 조사한 사이트

1) 크롤링 개념 제시

- 웹 크롤러 : 지정된 URL 리스트에서 시작하여 웹 문서를 수집하고, 수집된 웹 문서에 포함된 URL들의 추출과정과 새롭게 발견된 URL에 대한 웹 문서 수집 과정을 반복하는 소프트웨어
- 래퍼 기반 웹 크롤러 : 수집해야할 데이터의 구조 및 위치 정보를 가지고 있는 래퍼를 기반으로 하여 해당 사이트의 데이터를 자동으로 수집할 수 있는 크롤러 기술



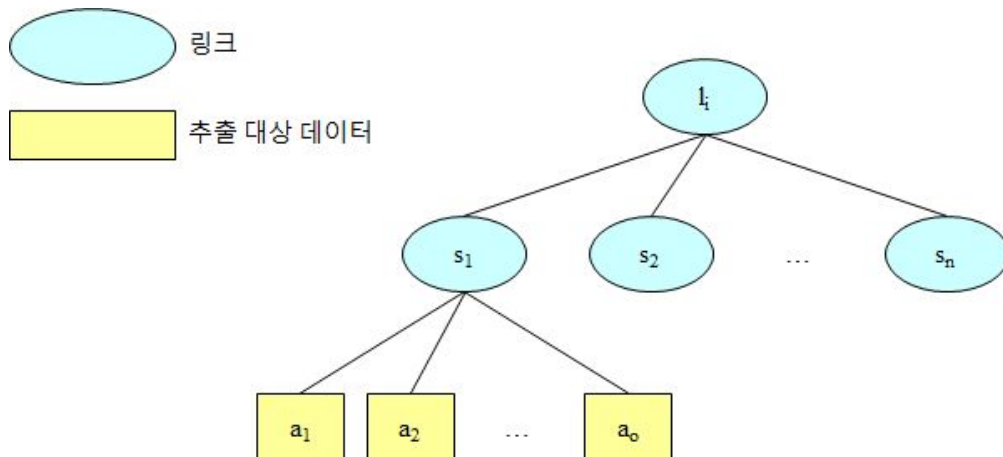
[그림 19] 크롤링 프로세스

2) 크롤링 방법 제시

- 기초 데이터베이스는 구직자의 정보가 포함된 구인/구직 사이트로부터 아래의 표와 같은 서지 정보를 수집하여 구축

(1) 구직자 이름 (2) 업직종 (3) 학력 (4) 경력 (5) 희망연봉 (6) 전화번호 (7) 이메일

- ✓ 구인/구직 사이트에서 제공하는 서지 정보를 수집하기 위해 래퍼 기반 웹 크롤러를 개발
- ✓ 래퍼 기반 웹 크롤러는 각 구인/구직 사이트로부터 위의 표와 같은 서지 정보를 정확하고 빠르게 수집하기 위해 개발
- ✓ 이를 위해 각 사이트별로 추출해야할 서지 정보가 표현된 웹 페이지의 구조를 분석하여 래퍼 DB를 구축하고 이를 래퍼 기반 웹 크롤러에 적용하여 데이터를 수집
- 아래의 그림은 구인/구직 사이트가 공통적으로 갖는 웹 페이지의 구조를 분석한 결과



[그림 20] 구인 구직 사이트 웹 페이지 구조 분석

- ✓ l_i 는 L 집합의 원소로, 각 구인/구직 사이트의 구직자 리스트 페이지에 접근하기 위한 URL을 의미한다.
- ✓ s_j 는 S 집합의 원소로, 개별 구직자에 대한 상세 보기 페이지에 접근하기 위한 URL을 의미한다. 각 사이트마다 구직자의 수는 다르다.

$$S = \{s_1, s_2, \dots, s_n\}$$

- ✓ a_k 는 A 집합의 원소로, 궁극적으로 추출해야할 정보이다. 여기에 포함되는 정보는 ‘구직자 이름’, ‘업직종’, ‘학력’ 등이 해당된다.

$$A = \{a_1, a_2, \dots, a_o\}$$

- ✓ A 집합의 실제화된 데이터 값은 다음과 같이 표현될 수 있다.

$$l_1.s_1.A = \{\text{'홍길동'}, \text{'한식조리사'}, \text{'전문대'}, \dots\}$$

- ✓ 위에서 분석한 웹 페이지의 구조를 바탕으로 래퍼 DB를 구축하여야 하는데, 래퍼 DB에는 서지 정보 (예: 구직자 이름, 업직종, 학력 등)를 추출하기 위해 각 서지 정보의 시작 위치와 끝 위치의 정보를 갖게 된다. 다만 l_i 는 미리 지정된 URL이다.
- ✓ 위의 그림에서 사각형으로 표현된 추출 대상 데이터 뿐 만 아니라 타원으로 표현된 링크까지 추출할 수 있는 위치 정보를 가지고 있어야 한다. 궁극적으로 추출해야할 정보는 사각형으로 표현된 노드이지만, 이를 추출하기 위해서는 해당 URL로 접근하는 과정이 필요하기 때문이다. 따라서 래퍼는 다음과 같은 구조로 위치 정보를 저장한다.

$$\{\text{노드명} : \text{시작위치값}^n : \text{끝위치값}^n\}^n$$

- ✓ 여기에서 시작 위치 값과 끝 위치 값은 하나의 스트링 값일 수도 있고 여러 개로 구성된 스트링 값일 수 있다. 여러 개의 스트링 값으로 이루어진 경우, 이를 분리할 수 있는 구분자가 있어야 한다.

- 아래의 그림은 위의 그림을 HTML(Hyper Text Markup Language)로 표현한 것으로, 래퍼 DB를 구축하기 위해 분석대상으로 하는 웹 페이지는 HTML로 표현된 위의 그림과 같은 페이지이다.

```

<table>
  <tr>
    <td rowspan=4>
      <img src=./images/noimage.jpg>
    </td>
  </tr>
  <tr>
    <td> 구직자 : </td>
    <td> 홍길동 </td>
  </tr>
  <tr>
    <td> 업직종 : </td>
    <td> 한식 조리사 </td>
  </tr>
  <tr>
    <td> 학력 : </td>
    <td> 전문대 </td>
  </tr>
</table>

```

- ✓ 위의 그림을 기반으로 구축한 래퍼 DB의 예는 다음과 같다.

```
{s.a1: 구직자; <td>: 구직자; </td>; </td>}
{s.a2: 업직종; <td>: 업직종; </td>; </td>}
{s.a3: 학력; <td>: 학력; </td>}
```

- ✓ 여기서 a_1 은 구직자 이름에 대한 시작 위치 값과 끝 위치 값을 갖는데, ‘홍길동’이라는 스트링을 찾기 위해 우선 ‘구직자’라는 스트링을 찾고, 그 이후에 <td>라는 스트링을 찾으면 구직자 이름의 시작위치 값을 찾을 수 있다. 끝 위치 값은 ‘구직자’를 찾은 뒤에 <td>를 2번 찾아야 한다는 것을 알 수 있다.

3) 크롤링 결과물 제시

- 기초 데이터베이스는 구직자의 정보가 포함된 구인/구직 사이트로부터 아래의 표와 같은 서지 정보를 수집하여 구축함

(1) 구직자 이름 (2) 업직종 (3) 학력 (4) 경력 (5) 희망연봉 (6) 전화번호 (7) 이메일

4) 래퍼 기반 크롤링 예시

가) 대상 페이지 선정

- 오클랜드 한인회

- ✓ 지역명 : 아주지역
- ✓ 국가명 : 뉴질랜드
- ✓ 단체명 : 오클랜드한인회
- ✓ 단체명(영문명) : Korean Society of New Zealand Inc.
- ✓ 주소 : 2 Shea Tce, Takapuna, Auckland
- ✓ 전화 : 64-9-489-5700
- ✓ FAX : 64-9-489-5701
- ✓ 홈페이지 : www.nzkorea.org
- ✓ 이메일 : nz@nzkorea.org
- ✓ 운영진: 회장 홍영표, 부회장 김성혁, 사무국장 민 성
- ✓ 창립일: 1986년
- ✓ 회원 수 : 약 20,000명(2012년 기준)
- ✓ 단체 설명 : 뉴질랜드에 거주하는 교민들을 위한 단체로 교민들의 정착과 뉴질랜드 내 한인사회 발전을 위해 여러 업무 및 행사를 수행

오클랜드 한인회 행복한 교민 사회를 만들어 갑니다
 http://www.nzkorea.org

한인회정보 뉴질랜드정보 커뮤니티 **교민경제** 사랑방 생활장터 오아시스 도내이션 및 회비 한인문화회관 건립 자료실 공지사항

경제소식 **구인/구직** 정치소식 자원봉사 모국사업 방문단

아이디 비밀번호 로그인
 로그인 유지
 회원 가입 | 아이디/비밀번호 찾기

뉴질랜드 생활 뉴질랜드 생활에서 필요한 정보를 마음껏 공유하세요!

글수 497 회원 가입 | 로그인 ?

번호	제목	글쓴이	조회수	추천수	날짜	최근 수정일
공지	업체 구인 및 구직	admin	24507		2011-08-05	2012-07-18 19:58
497	중국 전지역 통역도우미 상해통역 상해가이드 전시회안내 영어통역 차량렌트, 관광가이드, 수항통역, 현장통역, 동시통역, 무역대행, 업무보조해드립니다.	상해경성통역번역센터			2013-05-03	2013-05-03 19:07
496	현지거주 13년에 영어능통, 마케팅회사운영 경력자입니다.	Wetsuit	13		2013-05-02	2013-05-02 13:24
495	비즈니스 통역 및 숙박비용 문의	바이칼	96		2013-04-27	2013-04-27 03:16
494	MBC '세계를 보라' 에서 해외 취업자 분들을 찾고 있습니다	세계를보라	112		2013-04-25	2013-04-25 21:47
493	[구직] Programmer	꿈은하늘을날아	244		2013-03-26	2013-03-26 12:36
492	Tupolar 에서 구매자 분들과 개인판매회원을 모집합니다	투폴라	261		2013-03-21	2013-03-21 23:35
491	[구직] 무역관련 업무에 종사하고 있습니다.	JIN CHA	239		2013-03-20	2013-03-20 01:37
490	Tupolar.com에서 개인판매자를 모집합니다.	투폴라	255		2013-03-12	2013-03-12 01:49
489	MLS외국어학원에서 인재를 모집합니다.	mls	276		2013-03-06	2013-03-06 20:46
488	[구직]법무직 원합니다.	황화산	249		2013-03-04	2013-03-12 14:19
487	한국화장품수출합니다.	보혜미아코리아	304		2013-03-02	2013-03-02 20:37
486	미연방정부불품수입(Auction/Liquidation/Surplus)현지사업자모집중	glee	286		2013-02-20	2013-02-20 10:59
485	SAT Teachers wanted for SAT Residential Camp! Only 2013 June 24th ~ 2013 July 19th!	토인비	353		2013-01-31	2013-01-31 18:10
484	Counselors wanted for SAT Residential Camp! 2013 June 24th ~ 2013 July 19th	토인비	857		2013-01-31	2013-01-31 18:07
483	서울소재 XX병원에서 해외건강검진사업에 동참하실분들 찾습니다.	Harold	974		2013-01-25	2013-01-25 11:26
482	중국 이우 무역수출 대행 합니다...	0001111	1311		2013-01-17	2013-01-17 21:29
481	자그마한 건축사업하실 파트너를 모십니다~	오직사랑	892		2013-01-14	2013-01-14 05:56
480	중국어통역 가이드/중국광동지역	광동77	757		2013-01-07	2013-01-07 01:28
479	SAT 강사 & 상담 관리자 구인	토인비	466		2013-01-03	2013-01-03 17:03
478	골프와관련된 현지 파트너를 찾고 있습니다	반가운사랑	721		2012-12-27	2012-12-27 19:53

목록 첫페이지 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 끝페이지 >> 쓰기

나) 정보 추출 대상

- 해당 사이트는 리스트 형식의 게시판이므로, 상세정보를 추출하기 위해서는 링크되어 있는 각 각의 URL이 필요하다.
- HTML로 작성된 문서의 태그를 통해서 시작 위치와 끝 위치를 설정해 URL, CONTENT, TITLE의 정보를 추출한다.
- 추출된 정보를 대상으로 설계된 데이터베이스에 저장한다.

① URL

글수 496 회원 가입 | 로그인 ?

현지거주 13년에 영어능통, 마케팅회사운영 경력자입니다. Wetsuit

http://www.nzkorea.org/?document_srl=2116846 5 2013.05.02 13:24:31


```

Markers Properties Servers Data Source Explorer Snippets Console
<terminated> job_ex [Java Application] C:\Program Files\Java\jre7\bin\javaw.exe (2013. 5. 3. 오후 2:02:26)
http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=2116846
http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=2089732
http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=2084964
http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=1973408
http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=1956794
http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=1949990
http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=1913185
http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=1898205
http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=1754672
http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=1513948
http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=1079908
http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=778683
http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=778677
http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=774916
http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=771605
http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=770724

```

- 위의 방법 과 마찬가지로 내용이 시작되는 위치를 찾는다. {<div..>} 와 {</div..>} 사이의 내용이 본문이라는 것을 알 수 있다.
- 시작 위치 : {<div class="contentBody">}, 끝 위치 : {popup_menu} 로 설정

③ TITLE

```

505 <div class="title">
506   <h4>
507     <a href="http://www.nzkorea.org/?document_srl=2116846">
508       현지거주 13년에 영어능통, 마케팅회사운영 경력자입니다.
509     </a>
510   </h4>
511 </div>

```

- 시작 위치 : {<div class="title">}, 끝 위치 : {} 로 설정

라) 수집 결과 화면

- 크롤링 결과 총 496건의 해당하는 데이터 수집
- 설계된 데이터베이스에 저장

① 결과화면

	f_title	f_url	f_content
1	현지거주 13년에 영어능통, 마케팅회사운영 경력	http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=2	모든 비즈니스 제안 받습니다. 뉴질랜드와의 사
2	비즈니스 통역 및 숙박비용 문의	http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=2	안녕하세요? 뉴질랜드에 수입상당차 안내와 합
3	MBC 세계를 보라 에서 해외 취업자 분들을 찾고	http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=2	MBC 세계를 보라 에서 해외 취업자 분들을 찾고
4	[구직] Programmer	http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=1	Programmer 일자리를 구합니다. C, SQL, PL/SQL 을
5	Tupolar 에서 구매자 분들과 개인판매회원을 모집	http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=1	(판매자 홍보자료) 투폴라마켓 = 새로운 방식
6	[구직] 무역관련 업무에 종사하고 있습니다.	http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=1	안녕하십니까, 현재 한국에서 중장비 관련 해외!
7	Tupolar.com에서 개인판매자를 모집합니다.	http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=1	Tupolar Market 2012년, 전세계여행자수는 10.3'
8	MLS외국어학원에서 인재를 모집합니다.	http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=1	MLS외국어학원에서 외국어교육분야에 열정을 지
9	[구직]법무직 원합니다.	http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=1	성명: 정관목 생년월일: 1961. 11. 10. 최종학력: 1
10	한국화장품수출합니다.	http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=1	안녕하세요? 하시는 사업은 잘 되시지요? 한국호
11	미연방정부물품수입(Auction/Liquidation/Surplus)	http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=1	Normal 0 false false false EN-US KO X-NONE 미국에
12	SAT Teachers wanted for SAT Residential Camp! Or	http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=7	SAT Teachers wanted for SAT ResidentialCamp! Onl
13	Counselors wanted for SAT Residential Camp! 2013	http://www.nzkorea.org/?page=1&document_srl=7	Counselors wanted for SAT ResidentialCamp! 2013

② 테이블 설계 스키마

```
CREATE TABLE T_DATA (
    F_TITLE          VARCHAR(200)          DEFAULT NOT NULL ,
    F_URL            VARCHAR(200)          DEFAULT NOT NULL ,
    F_CONTENT        TEXT
);
```

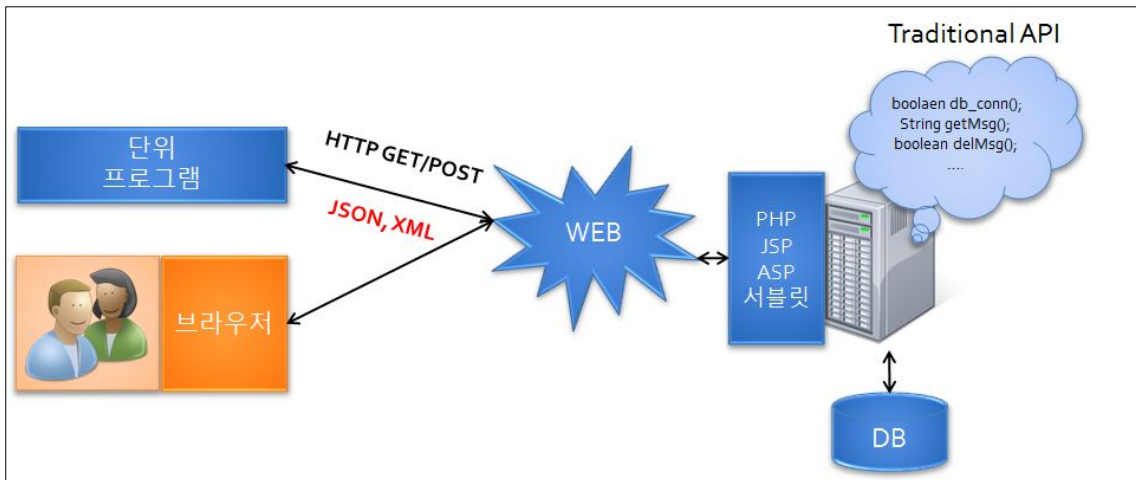
나. 데이터베이스 확대

- 구인구직사이트, 해외교민 커뮤니티 등과의 제휴를 통한 데이터베이스 확대
- 한식재단 등 구인구직사이트에 구인,구직 정보를 올리고 싶은/공유하고 싶은/제휴하고 싶은 곳을 위해 데이터 전송 관련 표준 제시

1) API 개념 제시

- Traditional API : DBMS 출현 이전의 파일 처리 시스템으로 응용 프로그램에서 사용할 수 있도록, 운영 체제나 프로그래밍 언어가 제공하는 기능을 제어할 수 있게 만든 인터페이스를 뜻함. 주로 파일 제어, 화상 처리, 문자 제어 등을 위한 인터페이스를 제공
- HTTP기반 데이터 API : 웹에서 사용되는 HTTP(Hyper Text Transfer Protocol)을 기반으로 데이터를 수신하기 위함. PHP, JSP 등의 Server-sided Script Language를 사용하며 API 인터페이

스 구축, 웹 서버 기반 하에 수행



[그림 30] API 개념도

2) API 개발 방법 제시

- PHP를 사용하여 API 인터페이스 구축 (데이터베이스와 연동)
- 웹 서버 기반 하에 수행 (사용자로부터 몇 가지 파라미터를 입력받음)

3) API 결과물 제시

- 사용자로부터 입력받은 몇 가지 파라미터에 대한 데이터베이스 결과를 JSON(JavaScript Object Notation) 또는 XML(eXtensible Markup Language) 형태로 데이터 전송

```

{"data":[{"name":"홍길동","type":"한식 조리사","academy":"전문대", ...}]
<xml>
  <name> 홍길동 </name>
  <type> 한식 조리사 </type>
  <academy> 전문대 </academy>
  ...
</xml>
    
```

다. 데이터베이스 완성

- 자체 구인구직 시스템을 통한 데이터베이스 완성
- 목적 : 한식재단 홈페이지의 구인구직 서비스 개선방안 제시
(http://hansik.org.kr/board.do?cmd=list&bbs_id=018&menu=PKR4010000&lang=kr)
- 즉, 자체적으로 구인구직사이트를 구축한다고 가정하고, 직접 구인구직 정보를 등록하고 열람하고 매칭할 수 있는 시스템 제시
- 입력 데이터 내용 : ‘타 분야 인력풀 구축 및 운영 사례’에서 결론으로 나온 DB항목을 입력 항목으로 사용함
- 기존 사이트들(한식재단, 한식 관련 기관, 해외 교민 사이트, 민간 사이트 등)의 구인구직 서비스/페이지를 대체하는 방안 제시

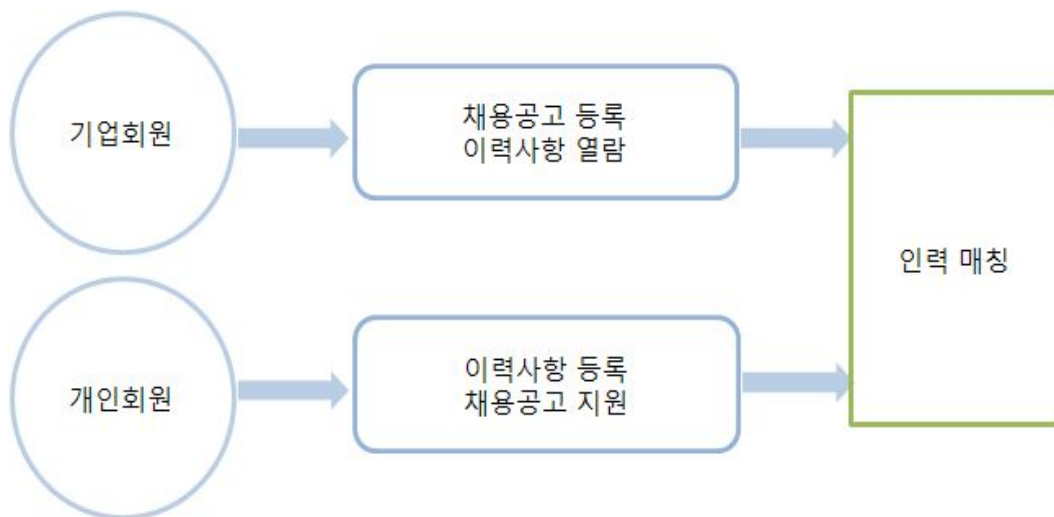
- 위 나. 데이터베이스 확대의 데이터 수신 API의 반대인 데이터 전송 API의 개발
- 해당 웹사이트를 위한 디자인 등 자동 커스터마이징 기능 제공

1) 구인구직사이트 개념 제시

- 구인구직 사이트는 일반적으로 개인회원(구직자)과 기업회원(구인자)을 나눠서 구분
- 개인회원(구직자)은 이력서 혹은 개인정보 등을 입력
- 기업회원(구인자)은 채용공고등록 혹은 개인회원(구직자)의 이력사항, 개인정보등을 열람하여 개인회원(구직자)와 접촉

2) 구인구직사이트 시스템 구조 및 내용 제시

- 구인구직사이트의 대략적인 시스템 구조는 아래와 같다.



[그림 31] 구인구직사이트 시스템 구조

라. 한식재단 데이터베이스와의 연동

- 기존 시스템 구조 파악 후 데이터베이스 연동
- 즉, 한식재단이 위 다. 데이터베이스 완성 의 결과물인 구인구직 사이트를 사용하지 데이터만 요구할 경우 데이터 전송방법 제시

1) 기존 시스템 구조 파악

- 구인구직에 대한 관련 자료가 부족함

- 실시간 정보 업데이트가 되지 않음
- 구인 구직자간 교류 및 의사소통이 어려움

2) 데이터베이스 연동

- 위의 다. 데이터베이스 완성에서 구축된 데이터베이스 연동
- 연동 후 신속한 데이터 처리를 위한 데이터베이스 튜닝

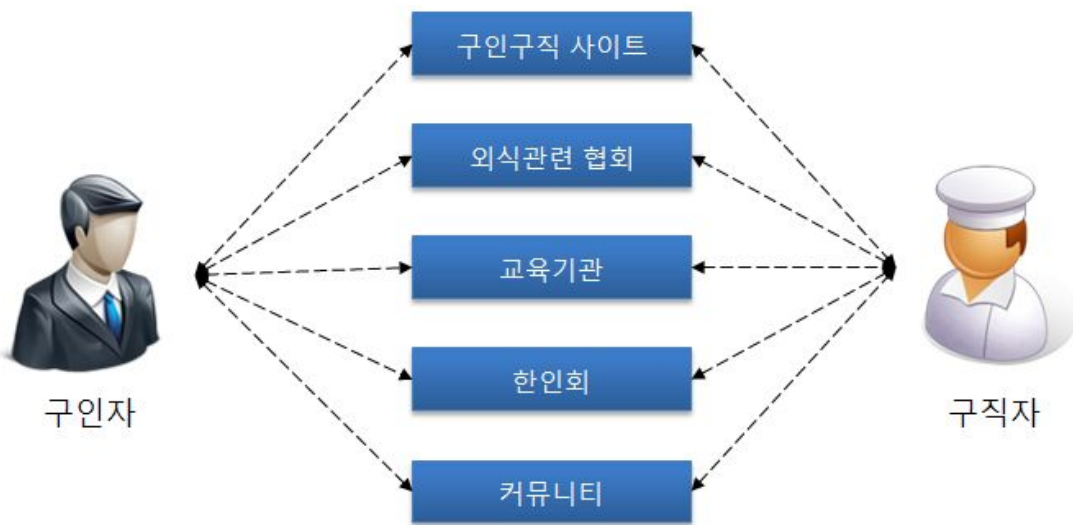
3) 기타

- 구인구직 사이트를 사용하지 않고, 데이터만 요구할 경우 API 모듈 제공 후 데이터베이스 정보 제공

마. 시스템 구조 제시

1) 기존 온라인 구인구직 정보 수집의 과정

- 기존의 구인자와 구직자가 각종 온라인 서비스를 이용한 구인구직을 할 때에는 다양하게 산재되어 있는 구인구직 사이트, 커뮤니티 등을 직접 탐색하여 정보를 구하고 자신의 구인, 구직정보를 제공함

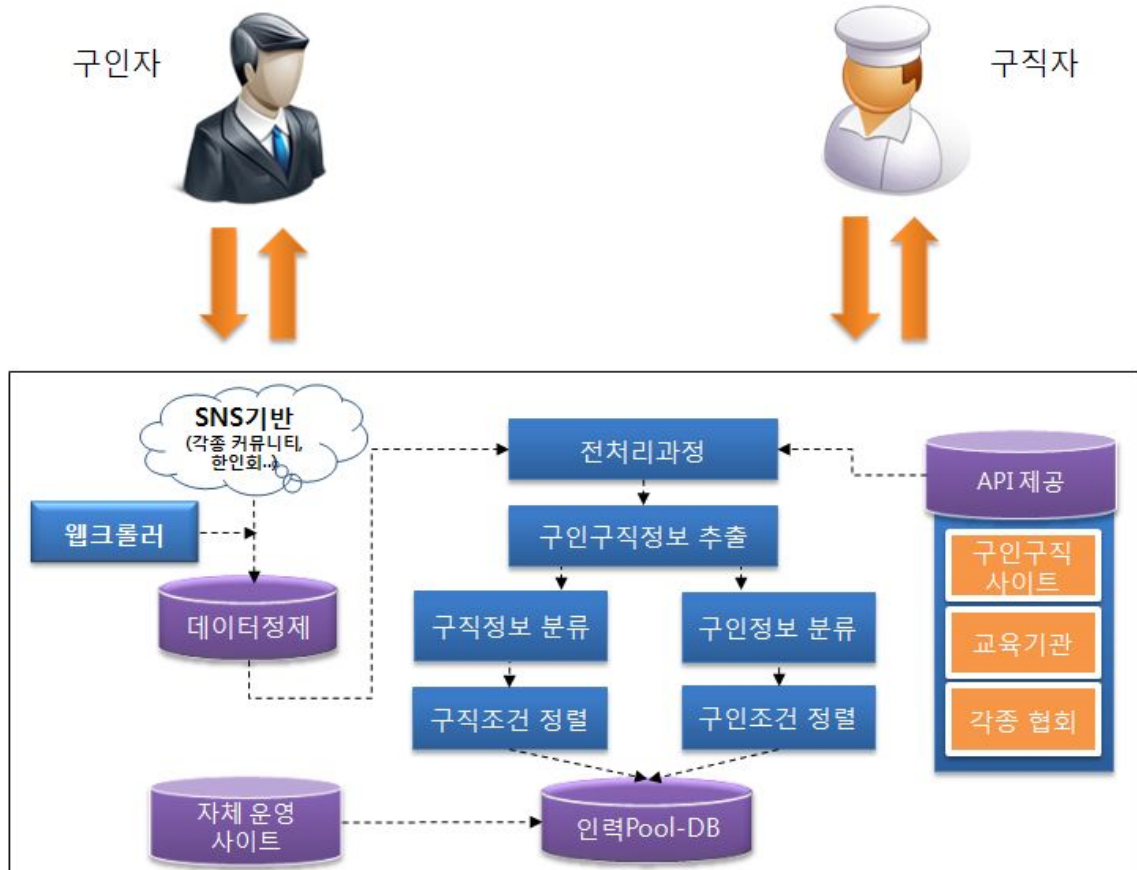


<그림 32> 기존 온라인 구인구직정보 수집의 과정

- 기존의 구인구직자는 각 구인구직정보의 소스를 직접 탐색해야 하기 때문에 자신이 원하는 구인구직정보를 수집하기가 용이하지 않고, 탐색에서 누락되는 정보가 생기기 쉬우며, 시기와 조건에 맞는 정보를 얻기가 어렵고, 자신의 정보를 제공할 때에도 직접 여러 소스를 검색하여 등록해야 하는 어려움이 존재함
- 이에 웹크롤링 기술과 수집된 정보를 처리하는 빅데이터 분석 기술을 이용하여 구인구직에 대한 여러 소스를 수집, 통합하여 사용자가 원하는 정보를 제공하는 한식전문가 인력 Pool 시스템의 구조를 제시

2) 인력풀 구축을 통한 구인구직시스템 구조 제시

- 구인구직정보를 수집하는 소스를 크게 SNS기반정보, API기반정보, 자체운영사이트 입력 정보의 세 가지로 나누어 각각의 정보를 모두 수집하고 데이터 정제, 분석의 과정을 거쳐 인력Pool을 구성함으로써 이를 구인구직자가 각자의 조건, 우선순위에 맞게 받아들일 수 있도록 함



<그림 33> 인력풀 구축을 통한 구인구직시스템 구조 제시

- SNS기반정보는 각종커뮤니티 내 구인구직게시판, 한인회 등 소셜네트워크 상의 구인구직 정보로서 특정한 양식이 존재하지 않는 비정형 데이터로 구성됨
- 여러 곳에 산재되어 있는 SNS기반 구인구직정보를 웹크롤러를 이용하여 수집, 불필요한 정보를 제거하는 데이터 정제과정을 거친 후, 구인구직정보를 추출, 분류하여 본 사업에서 도출한 DB항목을 기준으로 정렬하여 저장하게 됨
- API기반정보는 각종 구인구직사이트와 교육기관, 협회에서 제공하는 정보로 해당 사이트에서 직접 데이터를 전송받아 전처리와 분류, 정렬과정을 거쳐 데이터베이스에 저장됨
- 자체운영사이트를 통해 구인구직자가 입력한 정보는 입력단계에서 앞서 도출한 DB항목을 이용함으로써 전처리와 분류, 정렬단계를 거치지 않고 직접 저장되는 형태로 운영

VI. 결 론

1. 해외 한식당 구인 구직에 관한 일반적인 현황

- “한식 전문가 인력 Pool 구축 및 현지 한식당 인력 매칭시스템 구성 방안 제시”에 관한 연구를 위하여 본 연구팀은 국내·외 선행연구 및 해외 한식당 방문조사, 한식관련 전문 인력 수요 및 유형의 파악, 국내·외 인력풀 구축 및 운영사례, 해외 한식당 경영자 및 국내 구직대상자에 대한 설문조사 등 다양한 조사를 실시하였으며, 이에 바탕으로 한식 전문가 인력 매칭시스템 구축 방안을 제시하고자 하였음
- 조사의 결과 해외의 한식당은 역량 있는 인재를 선발할 수 있는 채용 및 인재 선발 시스템을 갖추어야 하며, 이를 활용하여 역량 있는 인재를 선발하여 그들이 지속적으로 근무할 수 있는 환경을 제공해 주어야 할 것으로 조사되었음
- 대부분의 한식당 경영자들은 자신이 원하는 것이 무엇인지 모르고 있으며, 다시 말해서 채용이 진행 중인 어떤 직무에서 우수하게 수행할 사람과 그렇지 못할 사람을 구분해 주는 개인의 특성이 무엇인지 정확히 알지 못함
- 해외 한식당의 경우 한번 채용을 하면 근무에 이르기까지 소요되는 비용이 국내의 취업에 비하여 많은 비용이 발생하므로 채용과정에서 적합한 직원을 채용하는데 실패 시 한식당 경영자는 물론, 채용된 직원 역시 함께 많은 시간적, 물적 손해를 입게 될 수 있음
- 따라서 채용에 따른 실패를 줄이고 성공적인 채용을 위해서는 채용과정에 대한 세심한 설계가 필요함
- 해외 한식당의 효율적인 인력 매칭 시스템을 수립하기 위해서는 먼저 한식당 경영자의 직무에 대한 정확한 이해가 필요하며, 이를 통하여 각 개인이 선발하고자 하는 직무에 적합한 역량을 가졌는가를 판단하는 프로세스를 가지고 있는 것이 중요함
- 직무분석을 통해서 각각의 직원에 대한 직무설명서 및 직무명세서가 개발되어야 하며, 이러한 직무설명서는 직원 선발과 교육훈련, 업무수행 기준의 설정에 필수적임
- 많은 외식 및 조리 관련 교육기관들이 해외 한식당에서의 훈련기회 및 해외 한식당에 대하여 좀 더 실질적인 기대를 가질 수 있도록 하는 노력이 필요하다고 할 수 있으며, 이러한 노력은 직원들의 이직률을 낮출 수 있을 것으로 기대됨

- 구직자들을 대상으로 한 설문조사에서 나타났듯이 많은 외식 및 조리 관련 학생들은 해외 취업을 다양한 경험의 기회 및 흥미로운 기대감, 더 나은 급여, 매니저가 될 수 있다는 기대를 가지고 있는 반면, 실제적인 환경과 직면하였을 경우 매우 큰 실망을 얻을 수 있다는 것이며, 이러한 실망감은 경영주 및 직원 모두에게 큰 피해를 줄 수 있다고 할 수 있음
- 따라서 이러한 문제를 사전에 예방하기 위해서 해외 한식당 및 관련 기관들은 해외 취업을 원하는 학생들에 대하여 실질적인 훈련 및 인턴십에 대한 기회를 먼저 제공하여야 할 것으로 사료됨
- 해외 현지 한식당에 대한 직접 방문 조사 결과, 필리핀 현지에서 필요로 하는 한식 관련 전문 인력은 전통적인 한식을 할 수 있는 한식조리사인 것으로 나타났으며, 조건이 맞는다면 한국의 인력을 채용하고자 하는 의사를 가지고 있으나, 홀 직원의 경우 대부분 필리핀 현지인을 고용하는 것이 임금이 저렴하고 서비스에도 문제가 발생하지 않아 한국에서 고용하겠다는 의견은 없는 것으로 조사되었음
- 현지 한식당 경영자들이 한국 조리사 채용의 필요성은 인정하면서도 현실적으로 어려움을 느끼는 이유를 살펴보면, 첫째, 급여 차이 때문인 것으로 파악되었음. 즉, 현재 필리핀 주방 인력의 월평균 급여는 경력자 기준으로 15,000~20,000페소(약 40~50만원) 수준인데 비해 한국 조리사들의 경우 최소 55,000~75,000페소(약 150~200만원) 이상을 부담해야 하는 문제점과 아울러 그 정도의 급여를 받고 필리핀에 취업하려고 하지 않고, 그 이상의 급여를 지급할 경우 인건비가 부담되어 채용하기 어려운 점이 있음
- 둘째, 지역적 여건으로서 대부분의 한식 전문인력의 경우 필리핀을 나후된 지역으로 인식하고 있으며, 나후된 지역에는 근무하려고 하지 않고 있어 현지 경영자들이 좋은 인력을 찾는 데 어려움을 겪은 경험들이 있는 것으로 조사되었으며, 근무하더라도 단기간 근무하고 이직을 하여 한식 전문인력에 대한 신뢰성이 떨어진다고 보고 있음

2. 식재료 공급자, 주방기구, 디자인, 인테리어 전문가 관련 연구 결과

- 해외 한식당 경영자들과의 전화 인터뷰를 통하여 위 부문에 대한 구인 의사에 대하여 질문을 한 결과 구체적인 구인의사와 관련하여 메뉴개발자, 식재료 공급자, 주방기구 전문가, 디자인 전문가, 인테리어 전문가의 경우 조사에 참여한 한식당 경영자들 전원이 구인의사를 밝히지 않았음
- 전문가를 대상으로 한 인터뷰를 통해서도 주방기구 전문가, 디자인 및 인테리어 전문가의 경우 레스토랑 건설 또는 인테리어 시 한번 위 직업군을 이용하는 것이며, 주방기구 전문가의 경우 대부분 A/S 시점에 전문가를 불러 수리를 의뢰하는 형식으로 업무를 진행하게 되며, 고용을 하지 않는 것이 대부분의 경우라고 할 수 있음

- 아울러 이들을 고용하여 운영할 경우 이들을 매달 활용하지 않아도 추가적인 인건비가 고정적으로 발생하여 레스토랑 운영에 대한 경영에 큰 부담으로 작용할 수 있다고 지적함
- 메뉴 개발자의 경우 일반적으로 주방장들이 메뉴를 개발하고 있으며, 이로 인하여 대부분의 한식당 경영자들이 메뉴를 개발할 수 있는 주방장을 고용하기를 희망하고 있음
- 현지 경영자들을 대상으로 한 전화 인터뷰의 경우 많은 항목을 짧은 시간 내에 응답자로부터 응답을 받아야 하는 시간상의 제한 등으로 인하여 구체적인 질문을 할 수 없었으나 본 연구팀이 이전에 미국 뉴욕 및 시카고, 캐나다 토론토, 멕시코시티 등의 현지조사를 통하여 한식당 경영주 면담을 통하여 조사한 자료를 토대로 다음과 같이 조사됨
- 구인을 원하지 않는 이유로 식재료 공급자의 경우 현지 공급업체가 있으며, 식재료 공급을 한식당이 할 만한 규모를 가지고 있지 않으며, 식재료 전문가의 경우 그 국가 및 지역의 식재료 유통에 대한 전문 지식이 필요하므로 우리나라의 식재료 전문가가 미국의 식재료 유통에 대해서도 전문가라고 할 수 없음
- 주방기구 전문가 및 디자인, 인테리어 전문가의 경우 각국의 인테리어 및 건축에 대한 규제가 다르며, 주방기구의 경우 위생 및 설비에 대한 규정이 달라 한국의 전문가를 이용하기 어려울 수 있음
- 아울러 인테리어 및 디자인, 주방기구 전문가 등의 경우 한식당을 오픈하기 위하여 필요하며, 운영에 지속적으로 필요한 직업군이 아니며, 개인으로 작업을 하기보다 회사 규모로 업무를 운영하는 조직이 바람직함

3. 구인·구직 시 중요하게 생각하는 요인들에 대한 분석

- 해외 한식당 경영자 및 구직을 원하는 대학생들이 생각하고 있는 구인 구직 시 중요하게 생각하는 요인들을 비교한 결과

가. 급여수준

- 급여수준의 경우 해외 한식당 경영자들은 구직자들이 원하는 급여수준이 중요하다고 응답하였으며, 구직자들도 급여수준이 가장 중요한 요인으로 조사되었음
- 구체적인 희망 급여수준의 경우 구직자들이 원하는 급여수준은 200-250만원이 가장 많았으며, 다음으로 251-300만원, 151-200만원 순으로 조사되었다. 현지 한식당 경영자가 응답한 급여 수준은 300-350만원이 가장 많았으며, 다음으로 350만원 이상, 200-300만원 순으로 조사되어 학생들이 요구하는 수준 보다 높은 것으로 조사되었음

- 그러나 높은 수준의 급여를 지급하는 한식당 경영자의 경우 대부분 높은 소득 및 물가수준을 유지하고 있는 유럽 또는 미국의 경우가 대부분이며, 현재 근무하고 있는 경력자를 기준으로 조사된 자료이므로 신규 채용 시 급여수준의 차이는 발생할 것으로 판단됨

나. 경력 수준

- 해외 한식당 경영자들은 경력이 중요하다고 응답하였으며, 요구하는 경력 수준은 1~3년 미만을 가장 선호하였으며, 다음으로 1년 미만, 3년~5년 미만의 순으로 선호하는 것으로 조사되었음.
- 구인자들이 응답한 경력수준은 1~3년 미만이 가장 높았으며, 다음으로 1년 미만, 5년 이상의 순으로 조사되어 해외 경영자들이 원하는 경력수준과 비슷한 성향을 보이는 것으로 조사되었음

다. 학력 수준

- 해외 한식당 경영자들은 요구하는 학력수준에 대한 응답에서 응답자의 71.4%가 매우 중요하지 않거나 중요하지 않다고 응답하였으며 학력이 매우 중요하다고 응답한 경영자는 없는 것으로 조사되어 학력은 중요하지 않은 것으로 조사됨
- 아울러 향후 6개월 이내 구인 시 학력은 상관없다고 응답한 경영자가 77.8%이며, 고졸 이상이라고 응답한 경영자가 20.4%를 차지, 학력은 거의 무관한 것으로 조사되었음

라. 계약 기간

- 계약기간의 경우 해외 한식당 경영자들은 대체로 중요한 것으로 응답하였음. 그러나 현실적으로 계약기간을 정하였다 하더라도 계약기간 미준수에 대한 제재가 어려울 수 있으므로 큰 의미를 두고 있지는 않는 것으로 조사됨
- 전문가 조사 결과 고용기간에 대한 중요도는 평균 3.9(5점 만점)로 조사되어 중요한 요소의 한가지로 판단되었으나 전체 순위 27번째에 기록되었음

마. 고용 형태

- 고용 형태는 해외 한식당 경영자의 경우 고용의 형태를 크게 중요하게 생각하지 않는 것으로 조사됨. 실제로 해외 한식당의 경우 대부분 정규직의 형태로 고용을 하고 있으며, 오래 함께 일을 할 직원을 고용하고자 하는 입장에서 고용의 형태는 크게 문제되지 않는 것으로 조사되었음

- 그러나 해외 취업을 원하는 구직자의 경우 고용의 안정성은 매우 중요한 요인으로 해외 취업을 꺼리는 이유 중 15.1%가 초기의 체류비 등 경제적 부담을, 10.3%가 한국으로 다시 귀국할 경우에 대한 보장이 없어서라고 응답한 사실로 보아 고용에 대한 불확실성이 해외 취업을 가로막는 주요 요인으로 작용하고 있는 것으로 판단됨
- 또한 해외 취업을 희망하는 구직자의 66.7%가 정규직을 희망하여 고용의 안정성 및 형태가 중요한 요인의 하나인 것으로 조사됨

바. 외국어 구사 능력

- 한식당 경영주의 경우 외국어 구사 능력은 5점 만점에 3.17을 기록, 대체로 중요하게 생각하고 있는 것으로 조사됨
- 전문가 조사에서 전문가들은 외국어 능력에 대하여 5점 만점에 4.7을 기록, 외국어가 현지에서 가장 중요한 요소라고 인식하고 있음을 알 수 있었음
- 해외 한식당의 경우 크게 현지인을 대상으로 하는 한식당과 현지 교민을 대상으로 하는 한식당으로 나눌 수 있으며, 현지인을 대상으로 하는 한식당은 외국어 구사 능력이 중요한 요인이 될 수 있으나 현지 교민을 대상으로 하는 한식당의 경우에는 외국어가 거의 필요 없는 경우도 있을 수 있음

사. 업무 내용

- 업무 내용과 관련하여 해외 한식당 경영자의 67.6%가 중요하다고 응답하였으며, 9.5%가 매우 중요하다고 응답하는 등 구인자 선발에 있어 업무 내용이 매우 중요한 사항으로 조사되었음. 한식당 경영자들은 평균 3.77(5점 만점)을 기록하여 매우 중요하게 생각하고 있는 것으로 조사되었음
- 전문가들도 업무내용이 가장 중요한 요소라고 응답하였음

아. 현지 근무경험

- 현지 근무경험의 경우 한식당 경영자들의 58.1%가 중요 또는 매우 중요하다고 응답하였으며, 보통 17.1%, 중요하지 않음 20.0%로 조사되어 현지 경험이 중요한 것으로 나타남
- 한식당 경영주들은 현지 근무경험에 대하여 3.44(5점 만점)으로 중요하게 생각하는 것으로 조사되었음
- 이에 비하여 전문가들은 해외연수를 비롯한 현지 근무경험에 대하여 5점 만점에 평균 2.0을

기록, 해외 경험에 대하여 중요하게 생각하고 있지 않은 것으로 조사되었음

자. 근무조건

- 해외 취업 희망자의 경우 해외 한식당의 평판이나 규모는 중요하게 생각하지 않는 반면, 급여, 복리후생, 업무에 대한 만족도, 근무 조건 등의 사항들이 중요한 취업 시 중요한 고려요인으로 조사됨

차. 담당 업무에 대한 경력

- 해외 한식당 경영자의 경우 담당 업무에 대한 경력을 대부분 중요하게 생각하는 것으로 (72.3%) 조사되었으며, 보통 10.5%, 중요하지 않음 14.3%로 조사됨
- 경영자들의 업무 경력에 대한 의사와 향후 6개월 이내 인력 고용 의사 및 고용분야에 대하여 분석한 결과, 업무 경력이 중요하다고 응답한 경영자의 경우 대부분 조리사 및 조리 책임자, 서버 등을 선발할 것이며, 이들의 경력이 중요하게 생각하는 것으로 조사되었음

4. 타 분야 인력풀 구축 및 운영 사례

- 타 분야의 인력풀 구축 사례를 국내와 국외로 구분하여 조사한 결과 사이트의 목적과 운영 주체, 국내, 외 여부에 따라 구인구직정보입력 시 이용하는 항목에 있어 차이가 있었으며, 해당 항목의 차이에 따라 구인구직자의 매칭 시 이용하는 검색조건도 달라지는 것으로 조사되어 인력매칭 시스템의 구축 시 구인구직정보와 매칭조건의 기본 자료가 되는 입력항목이 각 인력풀의 특성에 영향을 끼치는 것으로 나타남
- 해외 교민회 대상 운영사례에서는 회원 수와 구인구직서비스 운영 여부에 따라 9개의 한인회를 대상으로 총 3년간 구인구직 게시물을 조사하였으나 외식관련 구인구직건수는 45건으로 이용이 저조하였으며, 작성내용에 있어서도 모집직종, 고용형태, 회사명, 경력사항, 연령, 지원업무와 같은 기본적인 내용만이 간략하게 제공되는 것으로 조사됨
- 연구의 목적인 해외 외식 인력매칭시스템의 구성을 위하여 해당 구인구직 건수와 방문자수를 기준으로 국내·외 12개 사이트가 이용하고 있는 구인관련 55개 항목과 구직관련 33개 항목을 추출, 그 빈도를 조사하여 매칭시스템 구축을 위한 항목 도출의 기초자료를 제공함

5. 인력 매칭시스템 구축을 위한 항목의 도출

- 각국에서 실시되고 있는 해외 한식당 구인 채용의 경우 절반 이상인 53.1%가 친구 또는 친척, 지인을 통하여 구인을 하는 것으로 조사되었으며, 다음으로 33.7%가 구인 구직 광고를 많이 이용하는 것으로 조사되었음. 아울러 인터넷을 이용하는 경우는 8.2%로 상대적으로 낮

은 비율을 차지하였으며, 한국에서 직원을 구하고자 할 경우 전문 해외 직업소개소가 32.6%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 공공 인력 정보센터 30.4%, 친구 또는 친척 지인 21.7%의 순서로 조사되었음. 반면, 구직자의 경우 교육기관을 통해서가 31.5%, 주변 사람을 통해서가 27.4%, 인터넷 검색 24.7%, 해외취업 알선기관 13.0%의 순으로 나타났음.

- 조사의 결과를 통하여 구인자는 전문 해외 직업소개소와 공공인력 정보센터 등을, 구직자는 교육기관과 주변사람들을 통하는 것과 같이 양측 모두 신뢰할 수 있는 경로를 선호하는 것으로 조사되었음
- 따라서 해외 구직, 구인 사이트를 구축 시 어떻게 신뢰를 구축할 수 있는가가 인터넷 구인 구직 사이트 성공의 가장 중요한 요인이 될 것으로 조사됨
- 구직자들에게 신뢰를 주기 위하여 어떤 방법이든 직원 모집 내용은 일관되어야 하고, 잠재적 지원자들이 알고자 하는 바를 정확히 공지하여야 함. 본 조사결과 인력 매칭시스템 구축 시 반드시 포함되어야 할 내용은 다음과 같음
 1. 직무
 2. 한식당(회사)의 위치
 3. 근무 시간대
 4. 자격요건
 5. 지원방법
 6. 임금 및 복리후생 등과 같은 직무상 특성
- 연구팀은 국내 및 해외 주요 구인·구직 사이트에 대한 조사를 통하여 구인 및 구직관련 항목들에 대하여 수집을 하였으며, 이중 중복된 항목을 제외하고 구인관련 항목 55개 항목과 구직관련 항목 33개 항목으로 항목을 정리하였음
- 도출된 항목들은 각 항목들의 빈도를 측정하였으며, 이들 항목들에 대하여 현장경험이 있는 국내 외식 및 조리 관련 전문가들을 대상으로 각 항목들을 5점 척도로 평가를 하였으며, 이들 항목의 평균치를 도출하였음
- 아울러 해외 한식당 조사를 통하여 조사된 자료들을 각 항목에 부여하여 함께 평가에 활용하였음
- 해외 및 국내 사례, 설문조사, 전문가 조사를 바탕으로 한식 인력 Pool 구축을 위한 항목도출 결과 구인을 위한 인력 Pool 구축 항목은 다음과 같음
 - ① 모집 직종
 - ② 직무내용
 - ③ 학력조건

- ④ 경력조건
- ⑤ 외국어 능력
- ⑥ 직무상 요구 지식/기술
- ⑦ 고용형태
- ⑧ 근무지
- ⑨ 근무시간
- ⑩ 임금
- ⑪ 보상제도
- ⑫ 휴가/휴무
- ⑬ 보험
- ⑭ 기타복리후생
- ⑮ 회사명
- ⑯ 위치
- ⑰ 회사소개

■ 구직 인력 Pool 구축을 위한 항목은 다음과 같음

- ① 지원업종
- ② 지원업무
- ③ 희망부서
- ④ 관심분야
- ⑤ 근무시작일
- ⑥ 신입/경력
- ⑦ 관리직 희망
- ⑧ 고용형태
- ⑨ 희망급여
- ⑩ 희망지역
- ⑪ 희망 근무시간
- ⑫ 신상정보
- ⑬ 합법적 취업여부

■ 위의 항목들의 경우 구인 및 구직자들이 입력하여야 하는 최소한의 정보를 기준으로 확장할 수 있는 항목들을 포함하고 있으며 이들 항목을 중심으로 시스템을 구축하는 방안을 고려할 수 있을 것으로 사료됨

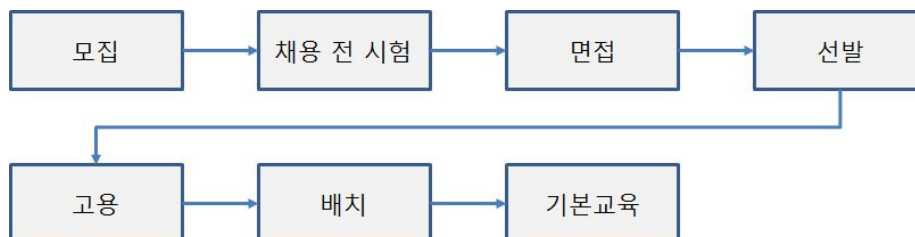
6. 한식당 인력 매칭 시스템 제시

■ 구인/구직 사이트에서 제공하는 서지 정보를 수집하기 위해 래퍼 기반 웹 크롤러를 개발하고 이를 이용한 기초 데이터베이스를 구축함

- 한식재단 등 구인-구직사이트에 구인, 구직 정보를 올리고 싶은/공유하고 싶은/제휴하고 싶은 곳으로 만들기 위한 데이터 전송 관련 표준을 제시하고 이를 통해 데이터베이스 확대 방안 제시
- 자체적으로 구인-구직사이트를 구축한다는 가정하에 직접 구인구직 정보를 등록하고 열람하고 매칭할 수 있는 시스템을 제시하였으며, 이를 통해 한식재단 홈페이지의 구인구직 서비스 개선방안 제시
- 한식재단의 데이터베이스 연동 후 신속한 데이터 처리를 위한 데이터베이스 튜닝, 구인구직 사이트를 사용하지 않고, 데이터만 요구할 경우 API 모듈 제공 후 데이터베이스 정보 제공

7. 구인·구직 인력정보시스템 구축 시 고려해야 할 점

- 기존의 구인 구직 시스템은 구직자 이력과 검색조건을 데이터베이스에 저장하고 검색조건에 정적인 가중치를 적용한 구인업체 정보검색 제공과 인터넷을 통한 입사 지원을 제공하고 있다. 그러나 구직자 관점에서 볼 때 정시채용이 아닌 수시 채용업체의 수가 늘어남에 따라 매번 인터넷에 접속하여 새로운 정보의 존재 유/무를 확인해야 하는 반복적인 불편함이 있음
- 아울러 원하는 정보가 새롭게 발생하였음에도 여행이나 기타 생활 등으로 인해 인터넷에 접속하지 못하는 경우나 정보를 확인하지 못하는 경우, 그로 인하여 구직기회를 놓치게 될 수 있는 문제점이 발생할 수 있음
- 이를 해결하기 위한 방안으로 스마트폰을 통한 정보의 제공 방법을 통하여 가장 관심이 있는 정보를 검색하여 지속적으로 구인 및 구직자들에게 업데이트 된 정보를 제공할 수 있도록 하여야 하며, 구인 및 구직자가 원하는 맞춤 정보를 제공할 수 있도록 함으로써 정보의 효율성을 높일 수 있으며, 사용자의 편의성을 증가시킬 수 있음
- 해외 한식당의 구인 구직의 채용절차는 [그림 32]와 같은 절차를 거치므로 해외 한식당의 경우 일반적인 레스토랑에서 가장 중요하게 생각하는 절차인 면접 및 평판에 대한 검증의 어려움으로 인하여 국내 인원의 채용에 대한 불안 요인으로 작용할 수 있음



[그림 34] 한식당 채용 및 교육 단계

- 따라서 이러한 분제를 해결하기 위하여 구인 구직 시스템의 도입과 함께 화상면접 시스템을 도입함으로써 웹사이트를 통하여 면접자와 구직자가 대면을 함으로써 면접자가 응시자에 대하여 충분히 검토할 수 있도록 할 수 있을 것으로 사료됨
- 이를 통하여 첫째, 시간의 제한을 받지 않으며, 둘째, 장소의 제한을 받지 않고, 셋째, 면접 비용을 절감할 수 있으며, 넷째, 화상 시스템을 통하여 직접 대화함으로써 면접자를 직접 테스트하거나 직접 확인할 수 있는 장점이 있음

8. 연구목표 달성도

연구과제명	연구수행 내용	달성도
국내 한식관련 교육기관을 비롯한 관련 전문인력의 유형을 파악	<ul style="list-style-type: none"> ●조리 및 식품관련 대학 및 학과 현황 조사 ●한식 전문가 과정 운영 조사 ●조리 및 식품관련 자격증 현황 조사 	100%
해외 한식당의 전문 인력에 대한 수요 파악 및 요구 인력 유형을 파악	<ul style="list-style-type: none"> ●해외현지(필리핀 마닐라) 실태조사 및 분석 ●해외 한식당 경영자 설문조사 및 분석 	100%
국내 한식관련 교육기관 졸업생 및 졸업예정자를 대상으로 해외 한식당 취업의도 및 해외 취업 관련 문제점, 중요도 등을 분석	<ul style="list-style-type: none"> ●국내 주요 외식 및 조리 관련학과 졸업예정자에 대한 설문조사 및 분석 	100%
정부 및 지자체, 민간기업 등에서 운영 중인 구인 구직 서비스 운영 사례를 조사 분석하여 인력관리 파일수록 항목을 작성	<ul style="list-style-type: none"> ●정부 및 지자체 구인구직 서비스 운영사례 조사 ●조리 및 관련분야 전문 구인구직 사이트 운영사례 조사 ●해외 교민회 커뮤니티 운영사례 조사 ●해외 외식업 관련협회 운영사례 조사 ●해외 글로벌 구인구직 서비스 운영사례 조사 	100%
전문가 면담을 통하여 해외 한식당 구인구직 관련 인력관리 시스템 항목에 대한 중요도를 평가 조사	<ul style="list-style-type: none"> ●조리 및 외식관련 학계 전문가 7명에 대한 인터뷰 실시 및 해외 한식당 구인구직 관련 인력관리 중요도 항목 평가 	100%
도출된 해외 한식당 구인 구직 관련 조사를 바탕으로 인력매칭을 위한 최상의 시스템 구성 방안을 도출하여 제시	<ul style="list-style-type: none"> ●선행연구, 해외 한식당 현지조사, 해외 한식당 설문조사, 구직자 대상 설문조사, 해외 사이트 대상 조사 등을 통해 인력Pool 구축을 위한 항목 추출 ●중복 및 오류제거, 항목별 빈도측정, 각 속성별 정리 등을 통해 구인 및 구직 항목 정리 ●외식 및 조리관련 전문가의 중요도 항목 검토 ●각 항목별 중요도 분석, 항목별 연관관계 분석, 필수 항목에 대한 분석 실시 ●인력Pool 구축을 위한 필수항목 도출, 사용자 중심의 항목 구성, 최소 필수 항목구성의 원칙 도입 ● 한식재단 등 구인구직사이트에 구인,구직 정보를 올리고 싶은/공유하고 싶은/제휴하고 싶은 곳을 위해 데 	100%

	<p>이더 전송 관련 표준 제시</p> <ul style="list-style-type: none"> • 자체 구인구직 시스템을 통한 데이터베이스를 완성하여 한식재단 홈페이지의 구인구직 서비스 개선방안 제시 • 한식재단의 데이터베이스 연동 후 신속한 데이터 처리를 위한 데이터베이스 튜닝, 구인구직 사이트를 사용하지 않고, 데이터만 요구할 경우 API 모듈 제공 후 데이터베이스 정보 제공 	
--	---	--

9. 연구결과의 정책적 활용방안

- 본 연구에서 파악된 한식세계화 관련 전문인력의 유형, 필리핀 현지의 한식당 운영현황, 국내 구직자 및 해외 구인자의 설문조사 결과 등은 향후 정부의 한식세계화를 위한 정책적 자료로 활용될 수 있음
- 본 과제에서 제시된 인력매칭시스템 구성방안을 현실화함으로써 해외 한식당에서 필요로 하는 한식관련 전문인력의 해외취업 활성화에 기여
- 한식관련 전문인력의 해외시장 진출을 촉진함으로써 최근 사회문제화 되고 있는 청년실업 해소에 기여
- 국내 저명 학술지에 연구논문 게재 및 연구결과에 대한 학술대회 발표를 통해 한식세계화를 위한 학문적 발전에 기여

VII. 부 록

1. 해외 레스토랑 입사 신청서 형식 1

Behavioral Employment Application

Company Name: _____

Address: _____

City: _____ State: _____ Zip: _____

Phone Number: _____

PERSONAL INFORMATION		
Last Name:		First Name:
Address:		
City:	State:	Zip Code:
Telephone (Home):		(Office):

DESIRED POSITION
Position Requested:
<input type="checkbox"/> Full-time <input type="checkbox"/> Part-time <input type="checkbox"/> Seasonal
<input type="checkbox"/> Day Shift <input type="checkbox"/> Evening Shift <input type="checkbox"/> Night Shift
Have you ever been employed by our company? If so, when?

EDUCATION			
Level	Date (Month/Year)	Grade/Years Completed	Diploma/Degree
High School:			
Name:	Starting:	9 10 11 12	Yes No
	Ending:		
College/University:			
Name:	Starting:		Yes No
Specialization:	Ending:		
Other Applicable Training			
Name:	Starting:		Yes No
Specialization:	Ending:		

EMPLOYMENT EXPERIENCE	
Company:	Type of enterprise:
Address:	Telephone:
Position:	Name of immediate supervisor:
Length of employment: Start: ____ End: ____ Salary: Start: ____ End: ____	
Reason for departure:	
Description of your tasks:	

Company:	Type of enterprise:
Address:	Telephone:
Position:	Name of immediate supervisor:
Length of employment: Start: ____ End: ____ Salary: Start: ____ End: ____	
Reason for departure:	
Description of your tasks:	

Company:	Type of enterprise:
Address:	Telephone:
Position:	Name of immediate supervisor:
Length of employment: Start: ____ End: ____ Salary: Start: ____ End: ____	
Reason for departure:	
Description of your tasks:	

2. 해외 레스토랑 입사 신청서 형식 2

Employment Application II

Notice to Applicant: We are an Equal Opportunity Employer and do not discriminate on the basis of applicant's race, color, religion, sex, national origin, citizenship, age, physical or mental disability or any other characteristic.

PERSONAL INFORMATION (please print)

Name: _____ Social Security Number: _____

Address: _____

City: _____ State: _____ Zip: _____

Phone Number: _____

POSITION INFORMATION

Position applied for (check all that apply):

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Executive Chef | <input type="checkbox"/> Expediter | <input type="checkbox"/> Assistant Manager |
| <input type="checkbox"/> Host/Hostess | <input type="checkbox"/> Baker | <input type="checkbox"/> Kitchen Manager |
| <input type="checkbox"/> Banquet Manager | <input type="checkbox"/> Prep Cook | <input type="checkbox"/> Bartender |
| <input type="checkbox"/> Pantry Cook | <input type="checkbox"/> Beverage Manager | <input type="checkbox"/> Server |
| <input type="checkbox"/> Bus Person | <input type="checkbox"/> Cashier | <input type="checkbox"/> Cocktail Server |
| <input type="checkbox"/> Cook | <input type="checkbox"/> Counter Person | <input type="checkbox"/> Dining Room Manager |
| <input type="checkbox"/> Other _____ | | |

Have you ever worked for this organization: Yes No

If yes, date(s): _____

Prior position: _____

Reason(s) for leaving: _____

EDUCATION (List from present to past)

School/Institution	Major or Area of Study	Degree or Number of Years
--------------------	------------------------	---------------------------

OTHER INFORMATION

Name of friends and/or relatives employed by this organization: _____

Position(s) held: _____

If you are eligible, are you interested in health insurance? Yes No

AWARDS/ACHIEVEMENTS

REFERENCES *(Please list at least three people who are not related to you)*

Name	Occupation	Phone Number
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

EMERGENCY CONTACT *In the event of an emergency, who should we contact?*

Name: _____ Relationship to applicant: _____

Address: _____

City: _____ State: _____ Zip: _____

Phone Number: _____

ACKNOWLEDGMENT *(please read carefully)*

I hereby certify that the information contained in this application form and in any attachments (hereafter made a part of this application) is true and correct to the best of my knowledge and agree to have any of the statements checked by the organization unless I have indicated to the contrary. I authorize the references listed above to provide the company any and all information concerning my previous employment and any pertinent information that they may have. Further, I release all parties and persons from any and all liability for any damages that may result from furnishing such information to the company as well as from the use or disclosure of such information by the organization or any of its agents, employees or representatives. I understand that any misrepresentation, falsification or material omission of information on this application may result in my failure to receive an offer or, if I am hired, in my dismissal from employment.

Applicant's Signature _____ **Date** _____

3. 해외 한식당 인력매칭을 위한 설문 조사지 - 경영자용

ID _____

조사년월일 _____

조사원 _____

해외한식당 인력매칭을 위한 조사

안녕하십니까?

본 설문지는 정부에서 실시하는 한식세계화 사업의 일환으로 한식 전문가 인력풀 구축 및 해외 한식당 인력 매칭에 대한 연구를 위해 작성되었습니다. 본 연구는 해외 한식당의 인력 구인 문제 등을 해결하기 위하여 연구되고 있는 과제이오니 조금의 시간을 내주시어 성심성의껏 질문에 응답하여 주시면 연구에 큰 도움이 될 것입니다. 감사합니다.

연구책임자 : ○○○○○대학교 윤○○ 교수 (0000@naver.com)

I. 한식당 경영주 정보

1	성함은?	_____
2	성별은?	① 남성 ② 여성
3	연령은?	만 () 세
4	업체명	_____
5	업체 주소	_____ _____
6	업체 전화번호	_____

II. 해외 한식당 구인 시 고려하는 사항

귀하께서 구인 시 중요하게 생각하는 정도를 체크해 주십시오.

번호	항 목	매우 중요하지 않음	중요하지 않음	보통임	중요함	매우 중요함
1	구직자가 원하는 급여 수준	①	②	③	④	⑤
2	계약기간	①	②	③	④	⑤
3	학력	①	②	③	④	⑤
4	경력	①	②	③	④	⑤
5	면허	①	②	③	④	⑤
6	외국어능력	①	②	③	④	⑤
7	업무 내용	①	②	③	④	⑤
8	고용형태	①	②	③	④	⑤
9	급여조건	①	②	③	④	⑤
10	현지 근무경험	①	②	③	④	⑤
11	담당 업무에 대한 경력	①	②	③	④	⑤
12	보험 여부	①	②	③	④	⑤
13	휴무	①	②	③	④	⑤

III. 사업장 운영현황 및 구인 의향

1	조리사 고용현황은?	① 조리사를 고용하여 조리를 전적으로 맡김 → 2번 질문으로 ② 조리사 고용 없이 경영주가 직접 조리함 → 3번 질문으로 ③ 일부 조리인력을 고용하여 공동으로 조리함 → 4번 질문으로 ④ 기타 _____
2	조리사에 고용 이유는?	① 경영주가 조리의 경험이 없어서 ② 음식 품질을 높이기 위해서 ③ 규모가 커서 전문조리인력이 필요해서 ④ 기타 _____
3	직접 조리하는 이유는?	① 인건비 절감을 위해 ② 현지에서 실력 있는 사람을 구하기 어려워서 ③ 규모가 그리 크지 않아 불필요하다고 판단해서

		④ 기타 _____
4	조리인력과 공동으로 조리하는 이유는?	① 혼자 하고 싶으나 힘에 부쳐서 ② 현지인 인건비가 저렴한 편이라서 ③ 조리사에게 전적으로 맡기면 추후 조리사가 관렸을 때, 경영에 차질이 생기는 경우가 발생하기 때문에 ④ 기타 _____
5	조리사의 현재 월 급여 수준은? 조리사가 없다면, 추후 고용 시 적정하다고 생각하는 수준은?	① 100만원 미만 ② 100-150만원 ③ 151-200만원 ④ 201-250만원 ⑤ 251-300만원 ⑥ 301-350만원 ⑦ 350만원 이상
6	향후 6개월 이내에 조리 혹은 서빙 인력 등을 구할 의사가 있으십니까?	① 예 → 7번 질문으로 ② 아니오 → 8번 질문으로 ③ 기타 _____
7	구인을 원하는 분야는?	① 조리책임자 ② 조리사 ③ 홀 매니저 ④ 서버 ⑤ 디쉬 워싱 ⑥ 보조원 ⑦ 기타 _____
	요구하는 경력 수준은?	① 1년 미만 ② 1년 이상 3년 미만 ③ 3년 이상 5년 미만 ④ 5년 이상 10년 미만 ⑤ 10년 이상 ⑥ 기타 _____
	학력은?	① 고등학교 졸업 이상 ② 대학 졸업 이상 ③ 대학원 졸업 이상 ④ 상관없음
	성별은?	① 남성 ② 여성 ③ 상관없음
	연령은?	① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상 ⑤ 상관없음
	결혼 여부는?	① 미혼 ② 기혼 ③ 상관없음
8	구인을 원하지 않는 이유는?	① 소규모 가족경영형태라서 외부 인력을 원하지 않기 때문 ② 현재 원하는 인력을 모두 보유하고 있어서 ③ 경기 침체로 인해 매출이 증가하지 않을 것 같아서 ④ 기타 _____

9	구인 시 어떤 경로로 직원을 구하십니까?	① 친구 또는 친척, 지인 ② 공공 인력 정보센터 ③ 구인 구직 광고 ④ 전문 해외 직업소개소 ⑤ 인터넷 ⑥ 기타 _____
10	만약 한국에서 구인을 할 수 있다면 구인을 추진할 의사가 있으십니까?	① 있다 → 11번 질문으로 ② 없다 → 설문이 종료되었습니다. 참여해 주셔서 감사드립니다. ③ 잘 모르겠음 → 설문이 종료되었습니다. 참여해 주셔서 감사드립니다.
	한국에서 구인을 희망한다면 고용의 형태는?	① 정규직 ② 계약직(연간계약) ③ 인턴쉽
	한국에서 직원을 구하고 싶은 이유는?	(직접 작성) _____ _____ _____
	귀하께서 한국에서 직원을 구할 때 제공할 수 있는 것은? (중복선택 가능)	① 왕복항공권 ② 숙식비 ③ 정착금
11	만약 한국에 있는 인원을 채용하고자 한다면 어떤 경로로 채용을 하시겠습니까? (중복선택 가능)	① 친구 또는 친척, 지인 ② 공공 인력 정보센터 ③ 구인 구직 광고 ④ 전문 해외 직업소개소 ⑤ 인터넷 ⑥ 기타 _____
	위에서 선택한 채용 경로를 선호하는 이유는 무엇입니까?	① 비용이 저렴해서 ② 다양한 정보가 있어서 ③ 신뢰할 수 있어서 ④ 사용이 용이해서 ⑤ 기타 _____

4. 해외 한식당 인력매칭을 위한 설문 조사지 - 구직자용

설문지

한식전문가 인력 Pool 구축 및 현지 한식당 인력 매칭시스템 구성 방안을 위한 조사

안녕하십니까?

본 설문지는 한식세계화 사업의 일환으로 농림수산식품기획평가원에서 추진하고 있는 ‘전문가 인력 Pool 구축 및 현지 한식당 인력 매칭시스템 구성 방안’에 대한 과제로서, 국내 한식관련 인력의 해외 취업 의사를 파악하고 이러한 수요를 해외 현지 한식당에 연계하기 위한 기초 작업으로 실시되고 있습니다.

바쁘시지만 본 조사에 적극적으로 협조해 주실 것을 부탁드립니다. 본 설문지의 응답내용은 무기명으로 처리되어 연구 이외의 어떠한 목적으로도 사용되지 않을 것이니 좋은 연구 결과가 나올 수 있도록 적극적으로 협조해 주실 것을 부탁드립니다.

귀하의 무궁한 발전을 기원하며, 바쁘신 중에도 설문조사에 응하여 주셔서 감사합니다.

2013년 3월

▶ 책임 연구원 : 윤○○ 00000@naver.com

○○○○○대학교

I. 다음은 한식 조리사의 해외취업 의사에 대한 질문입니다. 해당 항목에 √표 해주십시오.

1. 해외 취업에 대하여 고려해 본 적이 있습니까?

- 1) 있다 (2번 문항으로) 2) 없다 (4번 문항으로) 3) 망설여진다 (4번 문항으로)

2-1. 만약 해외 취업에 대하여 고려한 적이 있다면 어떤 경로를 통해 정보를 획득할 예정입니까?

- 1) 인터넷 검색 (3번 문항으로)
2) 잡지 또는 신문
3) TV 또는 라디오 광고
4) 주변사람을 통해
5) 교육기관을 통해(학교, 학원 등)
6) 해외취업 알선 기관
7) 기타_____

2-2. 해외 취업에 대한 정보를 얻기 위해 가장 유용할 것이라고 생각되는 것은?

- 1) 일반 구인구직 사이트(Job Korea, 인쿠르트, 사람인 등)
2) 외식전문 구인구직 사이트(푸드워크, 푸드 앤 잡 등)
3) 정부/공공 구인구직 사이트(월드잡, 잡투게더, 한식재단 등)
4) 기타

3. 귀하가 해외 취업을 원하는 이유는?

- 1) 한국 음식의 세계화에 기여하고 싶은 사명감 때문에
2) 해외에서 일을 해보고 싶어서
3) 외국어를 배우고 싶어서
4) 해외에 살고 싶어서
5) 높은 소득을 올리고 싶어서
6) 업무 환경이 좋아지기 때문에
7) 기타

4. 해외 취업 의사가 꺼려진다면 그 이유는?

- 1) 가족들과 떨어져 지내기 싫어서
2) 주위 사람들이 반대할 것 같아서
3) 해외 적응에 대한 두려움 때문에
4) 외국어에 자신이 없어서
5) 일이 너무 힘들 것 같아서
6) 급여수준이 맞지 않을 것 같아서
7) 한국으로 다시 귀국할 경우에 대한 보장이 없어서
8) 초기 체류비 등 경제적 요인 때문에
9) 기타

5. 해외로 진출 한다면 어느 지역으로 진출하고 싶습니까?

- 1) 일본
2) 중국

- 3) 아시아지역(동남아시아, 인도, 파키스탄, 지역 포함)
- 4) 북미(미국, 캐나다)
- 5) 중미(멕시코, 파나마, 코스타리카, 베네주엘라 등)
- 6) 남미(브라질, 칠레, 아르헨티나 등)
- 7) 유럽(프랑스, 영국, 독일, 이태리 등)
- 8) 중동(UAE, 카타르, 오만, 쿠웨이트, 이스라엘, 등)
- 9) 오세아니아(호주, 뉴질랜드, 피지, 등)
- 10) 아프리카(이집트, 모로코, 남아프리카공화국, 케냐 등)

6. 위에서 선택한 지역으로 진출하고 싶은 이유는?

- 1) 여행이나 거주 경험이 있어서 낯설지 않고 친근해서
- 2) 가족, 친척, 친구들이 살고 있어서
- 3) 그 나라에 관심이 많고 살아보고 싶어서
- 4) 그 나라에서 조리 또는 문화 등, 더 많은 것을 배우고 싶어서
- 5) 그 나라 언어를 배우고 싶어서
- 6) 고소득을 보장 받고 싶어서
- 7) 기타 ()

7. 해외 취업시 종사하고 싶은 직업의 형태는?

- 1) 재외공관 한식조리사
- 2) 해외 한식조리 교육기관 강사
- 3) 해외 한식당 조리사
- 4) 해외 한식당 관리자
- 5) 해외 한식당 창업
- 6) 기타

8. 해외 취업을 고려할 때 가장 중요하게 생각하는 조건은 무엇입니까? (2개 복수응답)

- 1) 급여
- 2) 복리후생
- 3) 직장 분위기
- 4) 대외적 평판이나 인지도
- 5) 업무에 대한 만족도
- 6) 대인관계
- 7) 근무조건
- 8) 기타

9. 해외 한식당에 취업을 할 경우 원하는 급여수준은?

- 1) 월 100-150만원
- 2) 월 151-200만원
- 3) 월 201-250만원
- 4) 월 251-300만원
- 5) 월 301-350만원
- 6) 월 350만원 이상

10. 만약 해외 취업을 원한다면 희망하는 고용의 형태는?

- 1) 정규직
- 2) 계약직(연간계약)
- 3) 인턴쉽
- 4) 아르바이트
- 5) 기타

II. 귀하께서 해외 한식당에 취업을 고려할 경우 중요하게 생각하는 정도에 √표 해주십시오.

항 목	전혀 중요하	중요하 지 않음	보통임	중요함	매우 중요함
-----	-----------	----------------	-----	-----	-----------

	지 않음				
한식당의 조리 또는 서비스 수준	①	②	③	④	⑤
한식당의 규모	①	②	③	④	⑤
언어구사 능력	①	②	③	④	⑤
휴가기간	①	②	③	④	⑤
부서간의 협력	①	②	③	④	⑤
쾌활한 근무환경	①	②	③	④	⑤
편안한 분위기	①	②	③	④	⑤
재미있는 환경	①	②	③	④	⑤
독특한 환경	①	②	③	④	⑤
격의 없는(캐주얼한) 분위기	①	②	③	④	⑤
직원들 간의 유대관계	①	②	③	④	⑤
근무시간의 유연성	①	②	③	④	⑤
자기개발 기회	①	②	③	④	⑤
급여 수준	①	②	③	④	⑤
인센티브 지급	①	②	③	④	⑤
급여 상승에 대한 기대감	①	②	③	④	⑤
한식당의 경영 안정성(지속성)	①	②	③	④	⑤
사회보장제도(의료보험 등)	①	②	③	④	⑤
복리후생(기숙사 등)	①	②	③	④	⑤
업무 포지션 또는 직급	①	②	③	④	⑤
다른 문화에 대한 체험	①	②	③	④	⑤
방문국의 조리 기술 습득 기회	①	②	③	④	⑤
직무능력 향상	①	②	③	④	⑤
해외에서의 업무 경험	①	②	③	④	⑤
한식당의 대외적 평판	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 귀하의 해외 취업에 대한 의도를 알기 위한 질문입니다. 해당 항목에 √표 해 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇 다	매우 그렇 다
나는 해외취업에 관심이 많다.	①	②	③	④	⑤
나는 해외취업 정보를 적극적으로 검색할 것이다	①	②	③	④	⑤
해외취업 기회가 주어진다면 적극 참여하겠다.	①	②	③	④	⑤
해외취업 정보제공 홈페이지가 활성화되면 적극 이용하겠다.	①	②	③	④	⑤

Ⅳ. 다음은 귀하의 일반적 사항에 관한 질문입니다. 해당 항목에 √표 해주십시오.

1. 귀하의 직업은 다음 중 어디에 해당합니까?(중복선택 가능)

- 1) 학생 (2번 문항으로)
- 2) 취업준비생 (3번 문항으로)
- 3) 조리외식업 종사 (3번 문항으로)

- 4) 식품관련업 종사 (3번 문항으로)
- 5) 기타 (3번 문항으로)

2-1. 귀하께서 현재 다니고 있는 학교는?

- 1) 직업전문학교
- 2) 학점은행
- 3) 전문대학(2-3년제)
- 4) 4년제 대학교
- 5) 대학원(석사 및 박사과정)

2-2. 귀하의 전공은?

- 1) 조리관련 학과
- 2) 외식관련 학과
- 3) 식품영양 관련학과
- 4) 호텔관광 관련학과
- 5) 기타

3-1. 다음 중 귀하의 구체적인 직업은?

- 1) 조리사관련 2) 외식관련(서비스) 3) 메뉴개발자 4) 음식점 경영 및 관리자 5) 식재료 공급자
- 6) 주방기구 전문가 7) 디자인 전문가 8) 인테리어 전문가
- 9) 기타_____

3-2. 현재의 업종에 종사한 경력은?

- 1) 1년 미만 2) 1년 이상~2년 미만 3) 2년 이상~3년 미만
- 4) 3년 이상~4년 미만 5) 4년 이상

3-3. 귀하가 보유하고 있는 자격증의 종류는?

- 1) 조리기능사 2) 조리기능장 3) 제과제빵기능사 4) 커피 바리스타
- 5) 와인소믈리에 6) 영양사 7) 위생사 7) 기타()

4. 귀하의 성별은?

- 1) 남성 2) 여성

5. 귀하의 연령은?

- 1) 20세 미만 2) 20세 이상~30세 미만 3) 30세 이상~40세 미만
- 4) 40세 이상~50세 미만 5) 50세 이상

6. 귀하의 거주 지역은?

- 1) 서울 2) 경기도 3) 강원도 4) 경상도 5) 전라도
- 6) 충청도 7) 제주도 8) 기타

7. 귀하의 월평균 소득은?

- ① 월 100-150만원 ② 월 151-200만원 ③ 월 201-250만원

④ 월 251-300만원 ⑤ 월 301-350만원 ⑥ 월 350만원 이상

8. 귀하의 지금까지 해외방문 경험은?

- 1) 없다 2) 1회 이상~2회 미만 3) 3회 이상~4회 미만
4) 5회 이상~6회 미만 5) 7회 이상

※ 응 답 해 주 셔 서 대 단 히 감 사 합 니 다. ※

VIII. 참고문헌

- 권경득 · 김덕준 (2011). 청년 인적자원의 해외취업 활성화 방안에 관한 연구: 인식조사를 중심으로. *한국인사행정학회보*, 10(2), 201-230.
- 남성일. (1999). 해외취업 전망 및 촉진방안 연구. *시장경제연구*, 28(2), 109-132.
- 염인순 · 이창호. (2000). 구인 · 구직을 위한 온라인면접 웹사이트 구축에 관한 연구. *대한안전경영과학회 학술대회논문집*, 165-169.
- 오해석. (2001). 유/무선 인터넷 기반 구인/구직 맞춤형 에이전트 시스템의 설계. *한국정보과학회 2001년도 봄 학술발표논문집*, 28(1).
- Backhaus, K. B. (2004). An exploration of corporate recruitment descriptions on Monster. com. *Journal of Business Communication*, 41(2), 115-136.
- Chaiken, S., & Stangor, C. (1987). Attitudes and attitude change. *Annual review of psychology*, 38(1), 575-630.
- Dermody, M. B. (2002). Recruitment and retention practices in independent and chain restaurants. *International journal of hospitality & tourism administration*, 3(1), 107-117.
- Herriot, P., & Rothwell, C. (1981). Organizational choice and decision theory: Effects of employers' literature and selection interview. *Journal of Occupational Psychology*, 54(1), 17-31.
- Kulik, C. T., & Ambrose, M. L. (1993). Category-based and feature-based processes in performance appraisal: Integrating visual and computerized sources of performance data. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 821.
- Rynes, S. L. (1989). Recruitment, job choice, and post-hire consequences: A call for new research directions. *CAHRS Working Paper Series*, 398.
- Rynes, S. L., & Barber, A. E. (1990). Applicant attraction strategies: An organizational perspective. *Academy of Management Review*, 286-310.
- Wanous, J. P. (1992). *Organisational entry*. Reading, Addison-Wesley.

주 의

1. 이 보고서는 농림수산식품부에서 시행한 한식세계화 용역연구사업의 연구보고서입니다.
2. 이 보고서 내용을 발표할 때에는 반드시 농림수산식품부에서 시행한 한식세계화 용역연구사업의 연구결과임을 밝혀야 합니다.
3. 국가과학기술 기밀유지에 필요한 내용은 대외적으로 발표 또는 공개하여서는 아니됩니다.