『취업 트렌드 2027』 저자 특강 핸드아웃

취업 트렌드 2027

강사 안시우 | 원스텝온(One Step On) 대표 · 연세대학교 미래캠퍼스 겸임교수

오늘의 순서

1. 2027 10 대 취업 트렌드 & 트렌드 활용법
2. 사전 질문에 대한 답변 (한국은행 BOK 이슈노트 기반)
3. Q&A

2027 10 대 취업 트렌드 한눈에 보기

트렌드	핵심 문장	활용법
1. AI 경험, 스펙이 되다	AI 를 검색기가 아닌 동료로 쓰는 사람들	AI 를 동료로 훈련시키는 습관
2. AI 로 끝내는 산업 • 기업 • 직무 분석	3 일 걸리던 분석을 3 시간 만에 인사이트로	목표 없는 분석은 정보 수집, 목표 있는 분석은 합격
3. AI 와 함께 쓰는 자기소개서	AI 가 거르는 자소서 VS. AI 를 거치고도 빛나는 자소서	자기 언어를 남기는 조립법
4. AI 코치와 1:1 면접 준비	AI 앞에서 100 번 떨고, 면접관 앞에선 한 번도 떨지 않는다	AI 를 코치로 쓰기 전에 AI 에게 나를 먼저 학습시켜라
5. 전공이 아닌 직무로 자신을 정의	전공의 벽을 넘어 직무로 갈아탄 합격자들	전공을 직무 언어로 옮기는 다섯 단계
6. 경험의 지배자들	인턴 1 개를 기다리지 않고, 5 개의 경험을 만든다	경험을 분해하고 강조 포인트를 미리 정하라
7. 컬처핏 디자이너	자기다움을 회사의 언어로 번역한다	AI 가 못 만들어주는 답을 만드는 순서
8. 포트폴리오 퍼스트	이력서는 스캔당하지만, 포트폴리오는 기억된다	발표 기회가 없기 때문에 자료 그 자체로 말하게 하라
9. 네트워크 전략화	운이 아니라 손품과 발품이 만든 기회	정보는 검증받은 만큼만 내 것이 된다
10. 러닝 스피드 시대	많이 아는 사람보다 빨리 배우는 사람이 이긴다	배우는 시간을 줄이는 네 가지 방법

앞의 네 트렌드는 AI 가 취업 준비의 각 단계를 어떻게 바꿨는지, 뒤의 여섯 트렌드는 기업이 사람을 보는 기준이 '무엇을 가졌나'에서 '무엇을 해봤고 얼마나 빨리 배우나'로 옮겨갔다는 이야기입니다.

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

Trend 1. AI 경험, 스펙이 되다

"AI 를 검색기가 아닌 동료로 쓰는 사람들"

단계	쓰는 방식	예시
1 단계 검색기	물어보고 끝낸다	검색창에 넣던 단어를 AI 대화창에 넣는 수준
2 단계 동료	자료를 주고, 형식을 정하고, 다시 요청한다	강의안 PDF 를 통째로 올려 문제와 해설을 만들게 한다
3 단계 에이전트	에이전트를 만들어 반복 업무를 맡긴다	제미나이 Gems(무료), 챗 GPT 워크 예약 작업 등

- 대학생 91.7%가 학습에 AI 를 활용하지만, 81.5%는 AI 활용 교육을 받아본 적이 없다. 대부분 1 단계에서 멈춘다.
- AI 이용자의 56%가 AI 를 비서・동료 같은 관계적 존재로 인식한다(성인 8,000 명 조사).
- 기업도 기준을 바꿨다. 승진: 삼성전자 임원 평가 AX 역량 배점 2~5 점 → 20 점 / 채용: SK 하이닉스 학력 제한 철폐, 'AI 활용 역량' 서식, HD 현대중공업 AI 활용역량검사 / 육성: LG 청년 720 명 AI ・ AX 교육, 삼성 '에이전틱 AI' 평가 부문
- 최태원 SK 그룹 회장이 꼽은 AI 시대 인재의 네 가지 근육: 생각 근육, 적응 근육, 공감 근육, 바디 스킬

활용법: AI 를 동료로 훈련시키는 습관

상황	1 단계 · 검색기 방식	2 단계 · 동료 방식
전공 시험공부	"행정법 기속행위가 뭐야?"	강의안 PDF 를 올리고 "주관식・객관식 10 문제씩 만들고 해설도 붙여줘" → "난이도를 더 올려줘"
조별 과제	"마케팅 보고서 어떻게 써?"	팀원 자료 5 개를 올리고 "핵심 주장을 표로 정리하고 서로 충돌하는 부분을 찾아줘"
발표 준비	"발표 잘하는 법 알려줘"	보고서를 올리고 "10 분 발표 구성안, 청중은 비전공 교수님" → "3 번 슬라이드를 사례로 바꿔줘"

3 단계로 올라가려면 나만의 에이전트를 만든다. 이력・프로젝트 경험・문장 톤을 미리 넣어두면 공고만 입력해도 AI 가 맞춘 초안을 만들어주는 식이다. 단, 공고 모니터링 같은 취업 준비 자동화는 내 효율일 뿐 서류에 쓸 역량 경험이 아니다. 서류에 쓸 것은 학업・프로젝트에서 AI 로 실제 문제를 푼 경험이며, 상황 → 과제 → AI 활용 → 결과(몇 시간이 몇 분으로)를 그 자리에서 기록해 둔다.

현장 지도 포인트 과제 하나를 내실 때 "자료를 통째로 주고, 형식을 정하고, 다시 요청한 과정"을 함께 제출하게 하면 학생이 2 단계로 올라가는 연습이 됩니다.

※ 한국대학신문(2026.1.31), 지디넷코리아・컨슈머인사이트(2026.5.21), 뉴스 1(2026.7.31), SK 하이닉스 뉴스룸, 뉴시스(2026.6.18), 헤럴드경제(2026.5.28)

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

Trend 2. AI 로 끝내는 산업 · 기업 · 직무 분석

"3 일 걸리던 분석을 3 시간 만에 인사이트로"

- Z 세대 취업 준비생 98%가 취업 준비에 AI 툴을 활용한다(진학사 캐치, 1,025 명). 전 국민 생성형 AI 경험률 44.5%의 두 배가 넘는다.
- 수시채용으로 지원 개수가 늘었고 산업 지형도 빠르게 바뀐다. 사람 손으로는 다 쫓아갈 수 없다.
- AI 결과를 그대로 붙인 지원자와 되묻고 다듬어 자기 견해로 재구성한 지원자의 평가는 전혀 다르다.

구분	직접 분석	AI 활용 분석
소요 시간	기업 1 곳당 반나절~1 일	기업 1 곳당 30 분~2 시간
강점	히스토리 · 맥락 이해, 자기 견해 형성	다수 기업 동시 분석, 압도적 속도
한계	지원 개수가 늘면 물리적으로 불가능	최신성 · 정확성 검증 필요, 얕은 이해에 그칠 위험
적합한 상황	최우선 지원 기업 1~2 곳	다수 지원 기업의 분석과 정보 정리

활용법: 목표 없는 분석은 정보 수집, 목표 있는 분석은 합격

분석	기준	핵심
산업 분석	이슈 2 + 전망 1 이면 충분	목표는 "이렇게까지 관심을 갖고 왔어?"라는 반응
기업 분석	SWOT + 핵심 경쟁력(강점) 3 개	약점 · 기회 · 위협은 1 개씩, 경쟁사 · 산업 맥락 포함
견해의 뒷받침	반드시 분석적으로	성과 · 수치 · 근거 · 예시를 붙인다
직무 분석	Why-What-How 를 AI 로 채운다	목적 · 역할 / 하는 일 / 필요 역량 + 매칭되는 나의 경험
교차 검증	그럴듯하지만 틀린 정보는 위험	수치는 원자료 대조, 기준 시점 확인, 두 개 이상의 AI 에 교차 질문

현장 지도 포인트 "이 정보를 자소서 어느 문항, 면접 어느 질문에 쓸 것인가"를 먼저 적게 한 뒤 AI 에게 묻게 하세요.

※ 진학사 캐치「2026 Z 세대 구직 트렌드 리포트」(2026.7), 과학기술정보통신부「2025 인터넷이용실태조사」, 잡코리아「2026 기업 선호도 리포트」(2026.6)

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

Trend 3. AI 와 함께 쓰는 자기소개서

"AI 가 거르는 자소서 VS. AI 를 거치고도 빛나는 자소서"

첫 번째 독자: AI	두 번째 독자: 사람
채용 담당자 52.4%가 채용에 AI 활용・시범 도입, 활용처 1 위는 서류 검토(68.2%)	500 대 기업 채용 담당자: AI 작성 자소서 부정적 64.1%, 감점 42.2%, 불합격 23.2%(2023 하반기)
2023 년 500 대 기업 73.0%가 AI 작성 판별 안 함 → 2025 년 AI 도입 10 곳 중 9 곳이 AI 표절률 확인	AI 를 자주 쓰는 사람 5 명의 다수결은 글 300 편 중 1 편만 틀렸다(ACL 2025)
AI 작성 의심 자소서 48.5% → 64.4%, 모든 문항 AI 작성 의심 8.9% → 20.6%(2024 → 2025)	"AI 로 쓴 건 문제가 안 된다. 다른 지원자와 같은 내용이면 감점이다"

두 독자를 모두 통과하는 조건은 구체성입니다. 프로젝트명・숫자・날짜・사람은 확률로 만들어낼 수 없고, 직접 겪은 일이라 면접에서도 설명할 수 있습니다.

활용법: 자기 언어를 남기는 조립법 (공고 → 경험 떠올리기 ✕ / 내 경험 정리 → 공고에 조립 ○)

단계	할 일	핵심
1. 경험 카드 만들기	AI 에게 나를 인터뷰시킨다(10~15 장)	"추측해서 채우지 마라, 칭찬하지 말고 질문만 해라"
2. 공고에 따라 조립	카드를 입력해두고 공고별 개요만 받는다	핵심 역량 3 개 → 카드 매칭, 없으면 "해당 카드 없음"
3. 자기 언어 점검	AI 를 검수자로 쓴다	'언제・어느 단계・누구와'가 빠진 문장만 표시하게 한다
4. 두 독자 체크리스트	제출 전 마지막 점검	체크리스트 확인 후 자가진단 도구로 최종 점검

다듬기 함정: 사람이 쓴 글을 AI 로 살짝만 다듬어도 판별 프로그램이 열 건 중 네 건 넘게 'AI 작성'으로 판정했다(단어 1%만 고쳐도 마찬가지). 다듬은 문장을 붙여넣지 말고 어디를 왜 고쳤는지만 보고 직접 다시 쓴다.

현장 지도 포인트 모의 서류 평가 때 "이 문장, 지금 소리 내어 설명해 볼래요?"를 한 번씩 물어주세요. 막히는 문장은 아직 학생의 문장이 아닙니다.

※ 무하유「2026 AI 채용 트렌드」, 고용노동부・한국고용정보원(2024.3), 연합뉴스(2025.9.29), Russell et al. ACL 2025, Saha & Feizi ACL 2025 Findings

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

Trend 4. AI 코치와 1:1 면접 준비

"AI 앞에서 100 번 떨고, 면접관 앞에선 한 번도 떨지 않는다"

- 취업 준비생 AI 활용 목적 2 위가 '면접 예상 질문 생성'(67%). 1 위는 자소서 초안 작성(84%).
- 20 대 취업 준비생 60%가 최근 1 년 유료 취업 서비스를 이용했거나 고민했다. 자소서・이력서 첨삭 59%, 면접 컨설팅・모의면접 22% 순.
- 기업도 AI 로 면접을 본다. AI 면접 솔루션 도입 기업 57.8% 증가, AI 채용 솔루션 활용 기업 700 곳 이상. 동시에 AI 면접의 공정성 논쟁도 커지고 있다.
- 서울시는 만 39 세 이하 서울 거주 청년에게 무료 AI 역량검사・면접 체험(월 최대 10 회, 159 개 기업 기출문제 1 만여 개)을 제공한다.

구분	인간 컨설턴트	AI 코치
비용	회당 5 만~20 만 원 내외	무료~월 2 만 원대
반복 가능 횟수	예약된 시간 내로 제한	제한 없이 무한 반복
강점	미묘한 뉘앙스・표정 피드백, 현장 경험	즉시성, 반복성, 질문 확장의 자유도
한계	일정 조율 필요, 비용 부담	정형화된 답변으로 흐를 위험

활용법: AI 를 코치로 쓰기 전에 AI 에게 나를 먼저 학습시켜라

1. 자기 분석 & 학습: 인터뷰, 경험 카드로 나를 정리해 AI 에 입력한다
2. 상대 분석 & 학습: 산업・기업・직무 분석을 입력하고 "이 회사의 면접관 역할을 맡아줘"
3. 질문 & 답변 만들기: 확률 높은 질문부터, PT 등 유형 면접은 주제・문제까지 생성한다
4. 검증 – 비판 – 개선: 꼬리 질문, 허술한 곳 찾기로 방향・내용・분량을 다듬는다
5. 연습 & 훈련: 음성 모드로 속도・톤을, 녹화로 표정・시선을 점검한다

모범답안을 통째로 외운 지원자는 질문이 조금만 바뀌어도 무너진다. 같은 질문을 여러 각도로 받아 매번 자기 말로 답해본 지원자에게는 질문의 의도를 읽는 감각이 남는다. AI 에 넣기 전 주민등록번호・주소・연락처는 반드시 지운다.

현장 지도 포인트 학생에게 "외우지 말고, 같은 질문에 다섯 번 다르게 답해 보라"고 안내해 주세요.

※ 진학사 캐치「2026 Z 세대 구직 트렌드 리포트」, 한국경제신문・진학사 캐치「2026 JOB 리포트」(2026.7.8), 무하유「2026 AI 채용 트렌드 리포트」, 서울시 AI 면접체험・역량검사 프로그램

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

Trend 5. 전공이 아닌 직무로 자신을 정의

"전공의 벽을 넘어 직무로 갈아탄 합격자들"

- 취업 경험 청년 10 명 중 5 명은 전공과 다른 일을 한다(불일치 50.4%, 2026.5). 1 년 전엔 일치가 51.3%였다.
- 한국 직장인 전공 불일치 50.1%, OECD 평균 39.6%. 29 개국 중 두 번째로 높다.
- 기업 67.6%가 신규채용의 가장 중요한 평가 요소로 '직무 관련 업무 경험'을, 72.2%가 2026 트렌드로 '직무중심 채용 강화'를 꼽았다(경총, 500 개사).
- SK 하이닉스는 직무별 허용 전공이 5~15 개, 현대차 모빌리티 기술인력은 전공 조건이 없다. 전공은 지원 가능한 사람을 추릴 뿐, 그 안에서는 경험이 정한다.

예전에 익숙했던 질문	지금의 질문
어느 대학을 나왔는가 / 무슨 전공인가	어떤 일을 할 수 있는가 / 어떤 직무역량을 갖췄는가
어떤 자격증을 땄는가 / 무엇을 배웠는가	그 역량을 실제로 써봤는가 / 어떤 문제를 해결해봤는가

활용법: 전공을 직무 언어로 옮기는 다섯 단계

단계	할 일
1. 전공을 할 수 있는 일로 바꿔라	전공명을 지우고 배운 것과 한 일을 '동사'로 적는다 (예: 동아리 총무 → 예산을 관리했다, 일정을 조율했다)
2. 채용공고를 거꾸로 읽어라	'내 전공과 맞나'가 아니라 '회사가 무엇을 요구하나'부터 본다
3. 직무 후보를 세 개 만들어라	관심 × 역량 × 경험 × 채용 가능성이 겹치는 순서로
4. AI 로 여러 버전을 만들어라	후보 직무를 번갈아 넣어 강조할 부분을 확인하되, 면접에서 설명할 수 있는 문장만 남긴다
5. 빈칸을 찾아 채워라	마이크로디그리, 학점교류, K-MOOC 로 빈 역량을 보완한다

현장 지도 포인트 "마케팅 하고 싶어요"라는 학생에게는 "마케팅에서 무슨 일을?"까지 되물어 주세요. 직무를 고른다는 건 직무명이 아니라 할 일을 고르는 것입니다.

※ 국가데이터처「2026 년 5 월 경제활동인구조사 청년층 부가조사」, 한국은행 <경제연구>, 한국경영자총협회「2026 년 신규채용 실태조사」, SK Careers, 현대자동차그룹

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

Trend 6. 경험의 지배자들

"인턴 1 개를 기다리지 않고, 5 개의 경험을 만든다"

- 2025 년 가장 많이 운영된 대외활동은 서포터즈(45.8%)지만, 대학생이 가장 원하는 활동은 인턴십(25.3%, 3 년 연속 1 위)이다. 서포터즈 선호도는 11.7%.
- 활동을 고르는 기준 1 위는 '취업에 도움이 될까'(42.0%). 63.7%는 대외활동 경험이 적으면 취업에 불리하다고 느낀다.
- 기업은 경험의 개수가 아니라 진위와 역량을 검증한다. 꼬리 질문에 사실관계와 본인 역할을 설명하지 못하면 '얕은 경험'으로 평가된다.

구분	경험이 많은 사람	경험을 지배하는 사람
경험의 개수	다다익선으로 나열	적어도 상세히 아는 것 우선
면접 대응	꼬리 질문에 말문이 막힘	행동・근거까지 구체적으로 답변
강조 포인트	여러 메시지를 나열	역량 1 개를 뾰족하게 강조
평가	'얕은 지원자'로 보일 위험	'제대로 아는 지원자'로 평가

활용법: 경험을 분해하고 강조 포인트를 미리 정하라

1. 경험을 상세하게 분해하라: STAR 를 기본으로, 특히 행동의 '왜'와 '다른 대안은 없었는지'까지
2. 경험에서 역량의 종류를 특정하라: '열심히 했다'가 아니라 문제해결・데이터 분석・갈등해결처럼 이름을 붙이고 한 경험엔 한 역량
3. 아직 경험이 부족하다면: 기존 경험에서 역량을 먼저 찾고, 부족하면 아래 채널을 병행한다

채널	예시
정부・지자체 지원 일경험	미래내일 일경험 사업(지난 3 년 약 14 만 명 참여, 2026 년 4 만 5 천 명), 일학습병행 제도, 지자체 청년 인턴십
인턴・현장실습	기업 수시・공채 인턴, 대학 산학협력단 연계 현장실습
대외활동・공모전・경진대회	서포터즈, 기자단, 홍보대사, 학교・기관・기업 주최 공모전
자체 프로젝트	전공 과제, 학회・동아리 프로젝트, 개인 사이드 프로젝트

현장 지도 포인트 확보한 경험을 직무역량, 조직역량, 태도 세 가지로 분류해 두게 하면 어떤 문항에도 꺼내 쓸 수 있는 소재 창고가 됩니다.

※ 대학내일 20 대연구소「2026 Outcampus Trend Report」(2026.2.12), 고용노동부「2026 년 미래내일 일경험 참여기업 모집 공고」 등

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

Trend 7. 컬처핏 디자이너

"자기다움을 회사의 언어로 번역한다"

- 자기소개서를 없애는 회사들: SK 하이닉스(AI 활용 역량 · 직무 전문성 서식, 반나절 심층면접), 소프트뱅크(1 분 영상 AI 검토), 에어로케이항공(업계 최초 자소서 없는 채용), 로토제약(서류전형 폐지, 전원 면접).
- 전문면접관 414 명이 꼽은 2026 채용 트렌드: 조직 적합성 검증 67%(3 년 연속 1 위), AI 확대로 인력 축소 · 질적 채용 전환 63%, AI 리터러시 검증 46%, AI 로 포장된 지원자 진정성 검증 41%.
- 컬처핏은 '이 일을 할 수 있는가'가 아니라 '이 팀에서 이렇게 일할 수 있는가'를 본다. 같은 '도전'도 토스는 "완벽보다 실행", LG 에너지솔루션은 "될 때까지 한다"로 방향이 반대다.

회사가 공개하는 유형	회사 예시	지원자가 할 일
A. 인재상과 일하는 방식 둘 다	토스	핵심가치와 그 아래 행동 문장을 나란히 놓고 대조
B. 일하는 방식만	LG 에너지솔루션, 우아한형제들, 카카오뱅크	공개 문서를 읽으며 문장마다 '나한테 있나' 표시
C. 인재상만	다수 기업	채용공고 · 재직자 인터뷰 · 블로그 · 채용 설명회 네 곳을 직접 조사

활용법: AI 가 못 만들어주는 답을 만드는 순서

1. 내 방식을 문장으로 먼저 적는다: 일을 시작할 때, 의견이 갈릴 때, 마감이 촉박할 때, 가장 힘든 방식 네 가지를 성격이 아니라 행동으로
2. 회사가 어느 유형인지부터 확인한다: C 유형이면 공고의 반복 단어, 인터뷰의 반복 장면, 블로그의 실패 서술 방식, 설명회의 반복 단어를 본다
3. AI 는 해독과 검증에만 쓴다: 회사 문서에서 핵심 가치 추출, 내 경험과 연결, 일반론처럼 읽히는 문장 찾기
4. 겹치는 곳과 다른 곳을 나눠서 답한다: 겹침은 사례로, 다름은 보완 방식을 붙여서, 없음은 인정하고 가장 가까운 경험으로

현장 지도 포인트 인성면접 준비는 재사용되지만 컬처핏은 회사마다 다시 준비해야 합니다. 재료(학생이 일하는 방식)는 하나, 번역본은 회사마다 다르다고 안내해 주세요.

※ 디지털데일리(2026.7.30), 한국경제신문(2026.6.12), 한국바른채용인증원「2026 년 채용 트렌드 전망」(한경매거진 2025.12.29), 토스피드, 각사 채용 사이트

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

Trend 8. 포트폴리오 퍼스트

"이력서는 스캔당하지만, 포트폴리오는 기억된다"

- 포트폴리오 특강은 마감이 빠르고, 디자인・IT 뿐 아니라 마케팅・기획・영업・인사까지 전 직군으로 퍼졌다.
- 포트폴리오를 '혼자 만들었다' 44.1%, '블로그・유튜브 보고 만들었다' 26.9%. 필요성은 큰데 배울 곳이 마땅치 않다. AI 활용 목적 중 '포트폴리오 피드백'은 27%.
- 경쟁 기준은 '만들었는가'에서 '얼마나 완성도 있고 성의 있게 만들었는가'로 바뀌었다. 활동을 시간순으로 담은 기록형보다 직무 중심으로 구조화한 제안서형이 평가받는다.

활용법: 발표 기회가 없기 때문에 자료 그 자체로 말하게 하라

단계	원칙	방법
1. 구성	상대가 궁금해하는 순서로 짜라	자기소개–성장과정–자격증(X) → 직무역량–대표 프로젝트–왜 이 회사인가–입사 후 포부(○), 목차 4~5 개
2. 내용	역할・역량・성과를 숫자로 증명하라	역할은 짧게, 역량은 구체적 행동 3 줄 이상, 성과는 정량 지표로
3. 디자인	3 단계로 완성도를 끌어올려라	텍스트 정리 → 파워포인트 제안서 형태 → 지원 기업 CI・색상 톤 맞춤
4. 업데이트	포트폴리오는 계속 업데이트되는 자료다	새 경험마다 보완, 지원 기업에 맞춰 강조점 조정, 제출 전 외부 피드백

검토자가 3 초 안에 무엇을 보여주는 자료인지, 30 초 안에 핵심 역량까지 읽을 수 있어야 한다.

현장 지도 포인트 과제와 발표 자료는 많은데 정작 자신을 소개하는 제안서는 없는 학생이 많습니다. 수업 결과물을 포트폴리오 한 페이지로 옮기는 습관부터 들이게 해 주세요.

※ 인크루트「포트폴리오 준비 현황 조사」, 진학사 캐치「2026 Z 세대 구직 트렌드 리포트」, 한국경제신문・진학사 캐치「2026 JOB 리포트」

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

Trend 9. 네트워크 전략화

"운이 아니라 손품과 발품이 만든 기회"

- 취업 준비생 84.5%가 정보를 구하기 어렵다고 답했다. 이유는 '무엇을 준비해야 할지 몰라서'(38.4%), '물어볼 지인・선배가 없어서'(36.8%).
- 가장 얻기 어려운 정보는 조직문화・근무 분위기(26.6%), 실제 급여(23.8%), 재직자 만족도(21.3%). 모두 조직 안의 사람을 통해서만 알 수 있다.
- 블라인드는 2026 년 5 월 대학생 전용 '블라인드 캠퍼스'를 열어 현직자 리뷰와 연봉 정보를 대학생에게 개방했다.
- 정보가 많아진 만큼 과장된 경험담, 지난 정보, 취업 사기 위험도 함께 늘었다.

활용법: 정보는 검증받은 만큼만 내 것이 된다

구분	방법
01. 손품(온라인)	취업 포털 기업별 게시판, 기업・직무별 오픈채팅방, 현직자 커뮤니티, 기업 공식 SNS ・채용 뉴스레터를 목적별로 활용
02. 발품(오프라인)	현직자 인터뷰・커피챗, 기업 탐방・채용설명회, 제품・서비스 직접 체험
03. 교차 검증	① 작성 시점 확인 ② 서로 다른 채널 2 곳 이상 대조 ③ 익명 글보다 재직 인증・공식 자료 우선
04. 안전 수칙	개인정보(주민번호・계좌・인증번호)나 금전을 먼저 요구하거나, 조건이 지나치게 좋거나, 외부 메신저로만 소통하자고 하면 의심

현장 지도 포인트 대학이 열 수 있는 가장 좋은 발품 채널은 졸업생 네트워크입니다. 동문 현직자와 재학생의 만남을 정례화해 주세요.

※ 잡코리아「취업 준비 시 정보 습득 현황」조사, 연합뉴스(2026.5.26), 뉴스 1(2025.10.22)

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

Trend 10. 러닝 스피드 시대

"많이 아는 사람보다 빨리 배우는 사람이 이긴다"

기다리는 배움 (등록 → 커리큘럼)	시작하는 배움 (생성형 AI)
시작하는 날을 내가 정하지 못한다	시작하는 날을 내가 정한다
필요 없는 것까지 배운다	이번 주 결과물에 필요한 것만 배운다
막히면 다음 수업까지 기다린다	막힌 자리에서 바로 묻는다

- 취업 사교육 1 인 연평균 비용 455 만 원(잡코리아, 대졸 취업 준비생 485 명). AI 를 '직무 학습'에 쓴다는 응답은 19%에 그쳤다.
- WEF: 2030 년까지 핵심 스킬의 39%가 바뀌거나 중요성이 낮아진다. 고용주 85%가 인력 전략 1 순위로 '직원 재교육'을 꼽았다.
- 학습 속도 = 새 문제에서 필요한 것을 배워 결과를 내기까지 걸리는 시간. 발견 → 학습 → 적용 → 업데이트의 순환을 반복할수록 빨라진다.

활용법: 배우는 시간을 줄이는 네 가지 방법

1. 배울 목록 대신 학습 과제를 만든다: 기간 1 주 이내, 결과물은 남에게 보여줄 수 있는 형태
2. 70%만 이해하면 먼저 써본다: 지금 아는 것만으로 초안 한 장을 만들 수 있으면 시작
3. AI 에게 기한을 정해서 요청한다: "사흘 안에 리포트 한 장 만들 수 있게 필요한 것만"
4. 학습 속도 기록표를 만든다: 문제 • 걸린 기간 • 만든 결과물 세 칸을 끝난 날 바로 기록

흔한 목표	학습 과제로 바꾸면	끝나는 기준	기간
SQL 공부하기	지원할 회사 3 곳 공고의 데이터 항목을 뽑아 조회 쿼리로 작성	쿼리 5 개 + 결과표 1 장	1 주
포토샵 배우기	지원 직무 관련 주제로 카드뉴스 5 장 만들기	게시물 5 장	5 일
엑셀 제대로 배우기	동아리 회비 1 년치를 월별 • 항목별 표와 그래프로 정리	표 1 장 + 그래프 2 개	2 일

현장 지도 포인트 "다음 달부터 하려고요"라는 학생에게는 이번 주에 만들 것 하나만 정하게 해 주세요. 시작일이 '언젠가'에서 '오늘'로 바뀝니다.

※ 잡코리아 취업 사교육 조사(2025), 진학사 캐치「2026 Z 세대 구직 트렌드 리포트」, WEF「The Future of Jobs Report 2025」

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

사전 질문에 대한 답변

오늘의 한 줄

AI 는 청년을 해고하지 않습니다. 신입을 처음부터 덜 뽑습니다.

그래서 대학이 할 일은 '첫 계단'을 졸업 전에 만들어주는 것입니다.

근거 자료: 한국은행 조사국 고용연구팀, 「BOK 이슈노트 제 2026-19 호: 청년고용 위축, AI 탓인가? 변화하는 경력 사다리와 대응 과제」(오삼일 · 오영식, 2026.8.18). 국민연금 가입자 약 1,600 만 명 자료 분석.

인용 시 표기: "BOK 이슈노트 No.2026-19 에서 인용" 및 집필자명 명시(보고서 요청 사항). 보고서 내용은 한국은행 공식견해가 아니라 집필자 견해입니다.

① 숫자로 본 현실 & AI 탓인가

4 년간 사라진 청년 일자리 28.5 만 개

구분 (2022.6 → 2026.6)	전체 일자리 변화	AI 고노출 업종 변화
청년 (15~29 세)	−28.5 만 개	−26.8 만 개 (감소분의 94%)
50 대	+23.0 만 개	+17.3 만 개

같은 업종에서 청년 자리는 줄고 50 대 자리는 늘었습니다. 보고서는 이를 '연공편향 기술변화', 즉 기술이 경력 있는 사람에게 유리하고 신입에게 불리하게 작용하는 현상으로 설명합니다. 다만 전체 고용률 · 실업률에는 아직 뚜렷한 변화가 없고, 영향이 특정 업종과 청년층에 먼저 몰려 있습니다.

※ 오삼일 · 오영식, BOK 이슈노트 제 2026-19 호(2026.8.18)에서 인용

청년 일자리에서 일어난 네 가지 변화

변화	숫자	현장에서 읽을 의미
① AI 고노출 업종에서 청년 고용 감소	청년 취업자(2022.6 대비) 정보서비스업 −31.4%, 출판업* −27.4%, 컴퓨터 프로그래밍업 −16.6%, 전문서비스업 −11.6%	지식서비스업 신입 자리부터 줄고 있다
② AI 를 '자동화'로 쓴 업종에서 더 크게 감소	자동화 비중이 높을수록 감소폭이 컸고, 증강 비중이 높은 업종은 완만하게 감소	AI 를 도입했느냐보다 어떻게 쓰느냐가 갈랐다
③ 대졸과 전문대졸 이하의 실업률 격차 확대	2022.11 이전 대졸 8.2% vs 전문대졸 이하 8.0% → 이후 7.0% vs 5.4%	대졸 실업률이 상대적으로 덜 개선됐다. 4 년제 학위가 안전판이 아니다

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

변화	숫자	현장에서 읽을 의미
④ 입사한 청년도 더 많이 나감	AI 고노출 업종 청년 월평균 유출 3.7 천 명 → 4.9 천 명(약 32% 증가), 일부는 실업으로 이동	합격 이후 적응과 경력 형성까지 지도해야 한다

* 출판업에는 통계 분류상 소프트웨어 개발・공급업이 포함됩니다. 자동화는 과업을 AI 에 통째로 맡기는 것, 증강은 사람이 일하면서 AI 를 학습・초안 개선・검증에 쓰는 것입니다(분류에 Anthropic Economic Index 활용).

※ 오삼일・오영식, BOK 이슈노트 제 2026-19 호(2026.8.18)에서 인용

왜 신입부터인가

AI 가 지금 주로 하는 일은 자료 검색・정리, 문서 초안, 기초 분석, 번역, 단순 코딩입니다. 바로 신입이 입사해서 맡던 일입니다. 반면 경력자는 AI 결과물을 검증하고 고객・현장에 맞게 고치는 판단력이 있어 AI 를 쓰면 생산성이 더 올라갑니다. 기업은 이제 '신입 1 명'과 'AI 를 쓰는 경력자 1 명'을 비교합니다.

참고 숫자	수치
신규채용 중 청년 비중	36.9%(2014~2019) → 29.3%(2024~2026)
업무에 AI 를 쓰는 근로자 비율(2025)	한국 51.8% vs 미국 26.5%

※ 오삼일・오영식, BOK 이슈노트 제 2026-19 호(2026.8.18)에서 인용

AI 는 원흉이 아니라 가속기

이미 진행되던 경력직 선호에 재택근무와 AI 가 차례로 겹치면서 신입 자리가 더 빨리 줄었다는 것이 보고서의 해석입니다. 청년 비중 하락은 ChatGPT 출시(2022.11) 전부터 시작됐습니다. "AI 가 아니라 경기 때문 아니냐"는 반론에는 아래 세 요인으로 답할 수 있습니다.

AI 외 요인	보고서 내용	학교 현장의 의미
팬데믹 과잉채용 정상화	정보통신・전문서비스업이 팬데믹 때 늘린 채용을 되돌리는 중. AI 고노출 업종과 상당 부분 겹친다	IT 취업 둔화를 전부 AI 탓으로 설명하면 과장이다
경력직・수시채용 확산	신입을 키우기보다 경험자를 밖에서 데려오는 방식으로 변화. 외주화・프로젝트 단위 고용도 초급 자리를 줄였다	"신입인데 경력처럼" 일할 수 있다는 증거가 필요하다
재택근무 확산	선배 옆에서 보고 배우던 기회가 줄었다. 업무가 디지털・모듈화되며 AI 가 맡기 쉬운 형태가 됐다	현장실습・일경험의 가치가 더 커졌다

그렇다고 AI 와 무관하지도 않습니다. 업종과 시점 효과를 통제한 분석에서도 AI 노출도가 한 분위 올라갈 때 50 대 고용은 7.0% 더 늘었고, 청년은 50 대보다 7.6%p 덜 늘었습니다.

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

남은 가능성. 지금의 현상은 기업이 AI 를 초급 업무 비용 절감용으로만 쓰는 도입 초기의 모습일 가능성이 큽니다. AI 를 동료처럼 쓰면 경험이 적은 사람의 생산성이 더 크게 오른다는 연구도 있어, 청년이 장기적으로 오히려 수혜자가 될 수도 있습니다.

※ 오삼일 · 오영식, BOK 이슈노트 제 2026-19 호(2026.8.18)에서 인용

② 사전 질문 4 개에 대한 답

네 질문의 답은 하나로 모입니다. 학생이 졸업 전에 'AI 를 쓰면서 결과를 낸 경험'을 갖게 해야 합니다.

Q1. AI 시대, 어떤 역량을 키워야 하나

신입이 맡던 자료 정리 · 초안 작성은 AI 가 하고, 기업이 사람에게 남기는 일은 문제 정의, 결과 검증, 고객 · 현장에 맞게 적용하기입니다(BOK 이슈노트 정책 제언).

예전 신입에게 기대한 것	지금 신입에게 요구하는 것
자료 정리 · 보고서 초안	AI 가 만든 초안에서 틀린 곳을 찾아 고치는 능력
성실함, 배우려는 자세	가르치지 않아도 낼 수 있는 결과물
학점 · 자격증	인턴 · 현장실습 · 프로젝트에서 숫자로 증명한 성과

Q2. 기업은 AI 역량을 어떻게 평가하나

"AI 로 쓰지 마라"와 "AI 로 해본 걸 보여달라"는 기준이 함께 쓰이고 있습니다. 기업이 보는 것은 AI 자격증이 아니라 AI 로 업무 생산성을 높인 경험입니다.

기업이 보는 것	사례
AI 로 쓴 자소서인지 판별	파마리서치: 제출 자소서의 생성형 AI 작성 여부 분석
AI 활용 경험 문항 신설	SK 하이닉스 2026 신입 수시채용 경험기술서, 코스맥스 2026 상반기 공채 자소서
AI 리터러시 별도 평가	엔씨소프트: 2025 신입 공채부터 서류 · 면접에서 별도 평가
평가 항목에 새로 등장	원티드랩 조사(153 개사): 'AI · 데이터 활용 역량' 24.2%로 4 위. 1 위는 여전히 직무 전문 역량(64.7%)

※『취업 트렌드 2027』 Chapter 2 인용 출처(뉴시스 2026.6.18, 헤럴드경제 2026.3.25, ZDNet Korea 2025.12.8 등)

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

신입 채용에 들어온 AI 실기 평가

이제는 묻는 데서 그치지 않고 AI 를 직접 쓰게 하고, 그 과정을 평가합니다.

기업	도입 내용
HD 현대 (현대중공업 포함 7 개사)	하반기 신입사원 공채에서 생성형 AI 로 과제를 해결하는 'AI 활용 역량검사'를 처음 도입. AI 가 생성한 결과물을 그대로 받아들이지 않고 비판적으로 분석해 업무에 맞게 재구성하는 능력까지 평가
기아	업계 최초로 'AI 문제해결력' 검증 단계 적용
SK 하이닉스	11 월 면접에서 지원자가 면접장 PC 로 LLM 을 써서 과제를 풀어야 함
포스코 DX	올해 상반기 신입 채용부터 모든 직무에 온라인 AI 역량평가 도입

AI 를 쓰게 한 뒤 그 결과를 그대로 믿는지, 고쳐 쓰는지를 봅니다. 학생에게 필요한 건 'AI 결과물을 검토하고 고쳐 본 경험'입니다.

※ 각 사 채용 관련 보도 (기사명 • 날짜 기입 필요)

Q3. 학생이 AI 로 답만 잘 만드는지, 실제 역량이 있는지 어떻게 확인하나

AI 가 만든 답은 내용은 좋아도 "왜 그렇게 판단했는지"를 설명하지 못합니다. 출처 → 판단 → 재현 순서로 꼬리질문을 세 번 이어갑니다. 평가기준은 ③에 있습니다.

단계	확인할 것	질문 예시
1. 출처	정보를 직접 확인했는가	"그 수치는 어디서 확인했나요? 원문을 직접 봤나요?"
2. 판단	본인 견해가 있는가	"AI 가 준 내용 중에 동의하지 않았거나 고친 부분이 있나요? 왜 고쳤나요?"
3. 재현	실제로 해봤는가	"그 과정을 지금 처음부터 다시 설명해 주시겠어요? 막혔던 지점은 어디였나요?"

Q4. AI 는 직업 세계에 어느 수준 • 정도 • 형태로 영향을 주나

"AI 에 대체되지 않을 전공"을 찾는 건 의미가 없습니다. 어느 전공이든 신입이 하던 일부터 줄어들기 때문입니다.

구분	보고서 내용
수준	전체 고용률 • 실업률에는 아직 뚜렷한 변화가 없다. 영향은 특정 업종 • 연령에 먼저 몰려 있다
정도	AI 고노출 업종 청년 일자리 26.8 만 개 감소, 같은 업종 50 대는 17.3 만 개 증가

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

구분	보고서 내용
형태	직업이 통째로 없어지는 게 아니라 직무 안의 초급 과업이 자동화돼 신규채용이 줄고 경력직 선호가 강해지는 형태

2025 년 한국은행 보고서(한진수・오삼일)는 보건업・교육서비스업・항공운송업이 AI 노출이 높아도 AI 가 사람을 보완하는 정도가 커서 청년 고용 감소가 상대적으로 작았다고 분석했습니다. 4 년제 졸업생이 행정・기획・교육기획・지상직 등으로 들어갈 수 있는 분야입니다.

자유전공학부 학생에게: '피할 전공'을 고르는 것보다 같은 전공 안에서 어느 직무로 갈지를 고르는 게 더 중요합니다.

자동화와 증강, 직무에서는 이렇게 다릅니다 (현장 경험 기반 작성 예시)

직무	자동화로 쓰이면 줄어드는 신입 업무	증강으로 쓰이면 남는 신입 업무
마케팅	광고 문구・ SNS 게시물 대량 작성	고객 반응 데이터를 보고 다음 캠페인 방향 제안
개발	단순 기능 코딩, 테스트 코드 작성	요구사항 정리, AI 가 짠 코드 검토・수정
회계・재무	전표 입력, 거래 내역 대조	결산 숫자에서 이상한 곳 찾기, 현업 부서에 설명
인사	채용공고 작성, 서류 1 차 분류	면접 운영, 지원자・현업 일정 조율
영업・고객관리	견적서・제안서 초안	고객 미팅, 요구사항 파악, 계약 조율

※ 오삼일・오영식, BOK 이슈노트 제 2026-19 호(2026.8.18)에서 인용 / 한진수・오삼일, BOK 이슈노트 제 2025-30 호(2025.10.30)

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

③ 학교 현장에 가져갈 것

경력 사다리를 다시 설계하라

보고서의 정책 제언은 "초급 일자리를 지키는 게 아니라 경력 사다리를 다시 설계하라"입니다. 대학이 바로 할 수 있는 일로 바꾸면 아래와 같습니다.

보고서 제언	대학이 할 일
AI 시대 직업훈련: 단기 AI 활용 교육보다 실제 업무 + AI 활용 + 숙련자 지도를 결합	기업 연계 프로젝트에서 AI 를 쓰며 결과물을 내게 한다
미래내일 일경험 · 일학습 병행 등 기존 제도를 경력 형성 목적에 맞게 개편	현장실습 · 일경험을 단기 스펙이 아니라 다음 직무로 이어지게 설계한다
중소기업 공동훈련: 업종 협회 · 대학 · 훈련기관이 여러 기업의 교육 · 멘토링을 함께 제공	지역 중소기업과 묶어 공동 멘토링 프로그램을 운영한다
청년은 AI 도구에, 경력자는 암묵지에 강점 → 두 집단의 협업 촉진	졸업생 · 현직자 멘토와 재학생을 연결해 AI 결과물을 함께 검증하게 한다

※ 오삼일 · 오영식, BOK 이슈노트 제 2026-19 호(2026.8.18)에서 인용

상담 · 모의면접 공통 평가기준 (4 개 항목 × 3 수준)

②의 Q3 꼬리질문 3 단계(출처 → 판단 → 재현)에 대한 답을 아래 기준으로 평가합니다.

항목	미흡	보통	우수
구체성	일반론만 말함	사례는 있으나 숫자 · 장면이 없음	본인만 겪은 장면 · 숫자 · 대화가 있음
검증력	AI 결과를 그대로 수용	일부 확인했다고 말함	틀린 부분을 찾아 고친 사례를 제시
일관성	꼬리질문에 답이 흔들림	큰 틀은 유지	세 단계 질문 모두 같은 논리 유지
견해	정보를 나열함	의견은 있으나 근거가 약함	정보에서 자기 결론을 끌어냄

실제 채용 면접에 이 질문을 쓸 때는 직무와 관련된 내용만 묻도록 안내해야 채용절차법 측면에서도 문제가 없습니다.

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

학생 활동지 ① 내가 가고 싶은 직무, AI 영향 확인하기 (약 1 시간)

직무명: _____ **전공:** _____

1) 채용공고 3 개 비교

가고 싶은 직무의 신입 공고 3 개에서 담당업무를 한 줄씩 옮겨 적고, 줄마다 해당 칸에 ✓ 표시합니다. 'AI 가 혼자 끝낼 수 있는 일'이 절반을 넘으면 자동화가 먼저 올 직무입니다.

담당업무 (공고에서 옮겨 적은 줄)	AI 가 혼자 끝낼 수 있는 일	사람이 확인 · 판단 · 소통해야 하는 일

2) 신입 공고가 남아 있는지 확인

채용 사이트에서 직무명을 검색해 신입 · 경력 공고 수를 적습니다. 경력 공고만 남아 있으면 신입 진입이 이미 좁아진 직무입니다. 학기마다 반복해 기록하면 변화가 보입니다.

검색한 직무명	확인 날짜	신입 공고	경력 공고	해석

3) 현직자에게 묻기

질문	답변 메모
"팀에 AI 가 들어온 뒤 신입이 하던 일이 없어졌나요, 바뀌었나요?" (없어졌다 → 자동화 / 바뀌었다 → 증강)	
"그럼 지금 신입에게 가장 먼저 맡기는 일은 무엇인가요?" (이 답이 졸업 전에 해봐야 할 일)	

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

학생 활동지 ② 전공을 고를 때 확인할 세 가지

확인 항목	예 / 아니오	근거 메모
이 전공으로 가는 대표 직무 2~3 개에 신입 공고가 아직 나오고 있는가	□ 예 □ 아니오	
그 직무의 신입 업무 중 '사람이 확인・판단・소통해야 하는 일'이 절반 이상인가	□ 예 □ 아니오	
졸업 전 그 직무의 현장실습・일경험을 해볼 길이 학교 안에 있는가	□ 예 □ 아니오	

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.

작성 예시: 경영학 전공 학생이 '마케팅 신입'을 확인하는 경우

※ 아래 공고 문구와 숫자는 설명을 위해 만든 예시입니다.

담당업무 (공고에서 옮겨 적은 줄)	AI 가 혼자 끝낼 수 있는 일	사람이 확인 · 판단 · 소통해야 하는 일
SNS 채널 게시물 작성 및 업로드	✓	
광고 배너 문구 작성	✓	
주간 광고 성과 리포트 작성	✓	
성과 데이터를 보고 개선안 제안		✓
인플루언서 · 대행사 커뮤니케이션		✓
오프라인 팝업 행사 운영 지원		✓

6 줄 중 3 줄(절반)이 AI 쪽인 경계선 직무입니다. 게시물 · 문구만 만드는 콘텐츠 제작형 마케터는 자동화가 먼저 오고, 성과 분석과 외부 협업이 섞인 마케터는 상대적으로 남습니다. 이 학생은 자소서에 "데이터를 보고 제안한 경험"과 "외부 사람과 조율한 경험"을 넣어야 합니다.

검색한 직무명	신입 공고	경력 공고	해석
콘텐츠 마케터	12 건	48 건	경력이 80%, 신입 진입이 좁다
브랜드 마케팅	30 건	40 건	신입에게 상대적으로 열려 있다

멘토의 답	판단
"카드뉴스는 이제 AI 가 만들어서 그 일 하던 인턴을 안 뽑아요."	자동화: 그 업무만 준비하면 들어갈 자리가 없다
"초안은 AI 가 쓰고, 신입은 고객 댓글을 보고 어떤 문구가 먹히는지 골라요."	증강: 고르고 판단하는 일을 준비하면 된다

ⓒ 2026. 원스텝온(One Step On) Co., Ltd. All rights reserved.