

# 건설동향브리핑

CERIK

제981호  
2024. 11. 15.

- 건설산업의 인적자원관리 변화와 미래 경쟁력 전략
- Z세대의 가치관과 건설산업의 격차

한국건설산업연구원

Construction & Economy Research Institute of Korea

# 건설산업의 인적자원관리 변화와 미래 경쟁력 전략

- 인적자원의 창의력과 역량이 기업 경쟁력의 핵심으로 부상 -

## ■ 사회, 경제 변화에 따른 인적자원관리 환경변화<sup>1)</sup>

- 최근 사회, 경제환경 변화에 따라 인적자원의 중요성이 다른 어느 때보다 커짐.
  - 저출산, 고령화에 따른 장, 단기 인력의 양적 부족 문제는 물론, 질적인 측면에서의 요구되는 수준을 충족하는 데 어려움이 가중되고 있음.
  - 디지털 기술의 빠른 진보 속에서 기술의 활용 주체인 인력 특히, 필요역량 강화의 필요성이 크게 증대되고 있음.
- 지식정보사회의 가속화 속에서 기업의 경쟁 원천이 인적자원의 창의력과 역량에 대한 의존이 커지고 있음. 조직구성원의 업무 수행력 향상을 위한 동기부여 환경을 구축하는 것이 조직의 경쟁력 향상에 매우 중요한 요소가 되고 있음.
- 인적자원 운용에 있어 법적, 사회적 요구수준이 지속 높아지고 있으며, 이에 따라 기업의 인적자원 관련 리스크가 지속 증가함.
  - 인권을 중시하고, 포용과 형평에 기초한 각종 노동 관련 법률이 강화되고 있으며, 인건비의 지속적 상승으로 인해 조직의 리스크 관리 차원에서 인적자원에 대한 준법성, 경제성, 합리성을 추구하는 인적자원 관리의 중요성이 커지고 있음.
- 건설산업도 마찬가지로, 이러한 사회·경제적인 환경변화는 건설기업 인적자원관리의 변화를 요구하며, 관련 이슈는 급속히 증가하고 있음.
  - 인적자원의 조달 측면에서는 건설기술인력과 건설근로자의 고령화 문제는 타 산업과 비교해 매우 심각한 상황임. 외국인 근로자 및 비정규직 고용이 증가하는 가운데, 여성의 고용도 증가<sup>2)</sup>하고 있어 인력의 다양성이 크게 확대되고 있음.
  - 인적자원관리의 비용과 관련, 고령화에 따라 숙련 건설근로자는 줄어드는 반면, 인건비는 지속 상승해 건설현장의 생산성은 지속 낮아지고 있음. 인적자원의 효율적, 경제적 관리가 건설산업의 핵

1) 본고는 건설기업 인적자원관리의 주요 이슈를 다룸. 『건설동향브리핑』 982호(11.23)에서는 사안별 주요 이슈에 대응하기 위한 건설기업 인적자원관리 대응과제를 다룸 예정임.

2) 한국건설인정책연구원에 따르면, 여성 건설기술인은 2019년 10.7만명에서 2023년 15.1만명으로 크게 증가하였고, 건설근로자 공제회 자료에 따르면 여성 건설근로자는 2024년 9월 기준 6.7만명으로 전체 건설근로자의 5.1%를 차지함(2023년 대비 0.7% 증가).

심 이슈로 부상함.

- 이와 함께 인적자원 관련 새로운 이슈의 부상도 가속화되고 있는바, 최근 사회·경제적 환경변화에 따른 새로운 기업 환경에의 적응과 ESG(환경, 사회, 거버넌스) 이슈의 부상 등으로 관련 인적자원 이슈도 확대되고 있음.
- 건설기업은 새로운 지속 가능한 성장을 위한 경쟁력을 확보하고, 환경변화에 맞춘 혁신을 지속 추진이 요구되는 시점임. 이러한 지속가능성과 혁신을 추진하는 데 있어 인적자원관리의 새로운 전략의 수립과 이행은 매우 중요한 과제임.
- 건설시장의 수요패턴과 기술, 정책·제도 등 건설경영 전반의 환경변화가 가속화되고 있어 인적자원의 전략적인 관리가 다른 어느 때보다 요구됨.

### ■ 건설기업 인적자원관리 新 이슈, “건설경영환경 변화에 따른 맞춤 전략 필요”

- 건설기업은 시장은 물론 인력, 기술 등 생산요소 및 건설정책·제도 등 다양한 측면에서 큰 변화를 겪고 있으며, 이는 지속 확대되고 있음.
- 경영환경의 변화는 건설기업의 기존 경영 관행에 있어 큰 도전과제인 동시에 경쟁에서 우위를 확보하는 성장기회를 제공해 줄 수 있을 것으로 전망됨.
- 경영환경 변화에 맞춘 전략의 수립과 강력한 추진이 필요하며, 특히, 전략의 성공적인 수행에 있어 핵심인 인적자원관리 전략은 매우 중요함.

#### ① 건설시장 : 건설수요의 변화와 기존 건설시장의 경쟁 심화 등 변화에 따라 건설기업 인적자원관리상의 이슈도 변화

- 민간 건설시장의 성장에 따라 기존 공급자 중심의 시각에서의 시장 수요의 파악과 대응은 한계가 있는 상황으로 수요자 중심의 시각에서 출발한 시장 대응이 요구되는 시기임.
- 수요자 중심의 시각이란 주택 등 시설물의 유형과 기능 즉, 시설물의 목적, 인적 소요량, 품질 등 기능에 대한 수요변화에 맞추어 사업의 기획 및 생산과정 등에서 수요자를 고려하는 것을 의미함.
- 최근 건설시장을 견인했던 주택사업도 수요 면적의 다양화, 외관 및 내장의 고급화, 기능·품질의 차별성 등 수요자의 수요가 다양화되고 있으며, 이러한 수요변화에 적극적으로 대응하는 건설기업이 시장에서 경쟁력을 갖추게 될 것으로 예측됨.
- 현 건설시장의 시장 축소가 빠르게 진전되고 경쟁이 심화되는 반면, 사회, 경제적인 환경변화에 따른 환경, 에너지 분야 등 새로운 수요와 지속 성장하는 세계 인프라 시장은 새로운 기회를 만들어낼 것으로 전망됨.

- 건설시장의 수요변화에 따라 인적자원의 내용 및 질에 대한 변화 요구도 증가함. 시장 변화가 요구하는 필요 분야의 양적인 인적자원의 증가는 물론, 시장 변화에 따른 다양한 상황에 직면하여 효과적인 의사결정과 행동을 할 수 있는 인적자원의 질적인 수요도 증가함.

● 변화하는 수요에 맞춘 상품의 기획력 및 시장 변화에 대한 통찰력 있는 역량을 갖춘 인적자원의 필요성도 늘어나게 됨.

- 조직 내적으로는 시장 변화에 대한 전략적 의사결정을 위해 인적자원의 의사소통 능력과 협업 능력의 필요성이 확대될 것으로 전망됨.

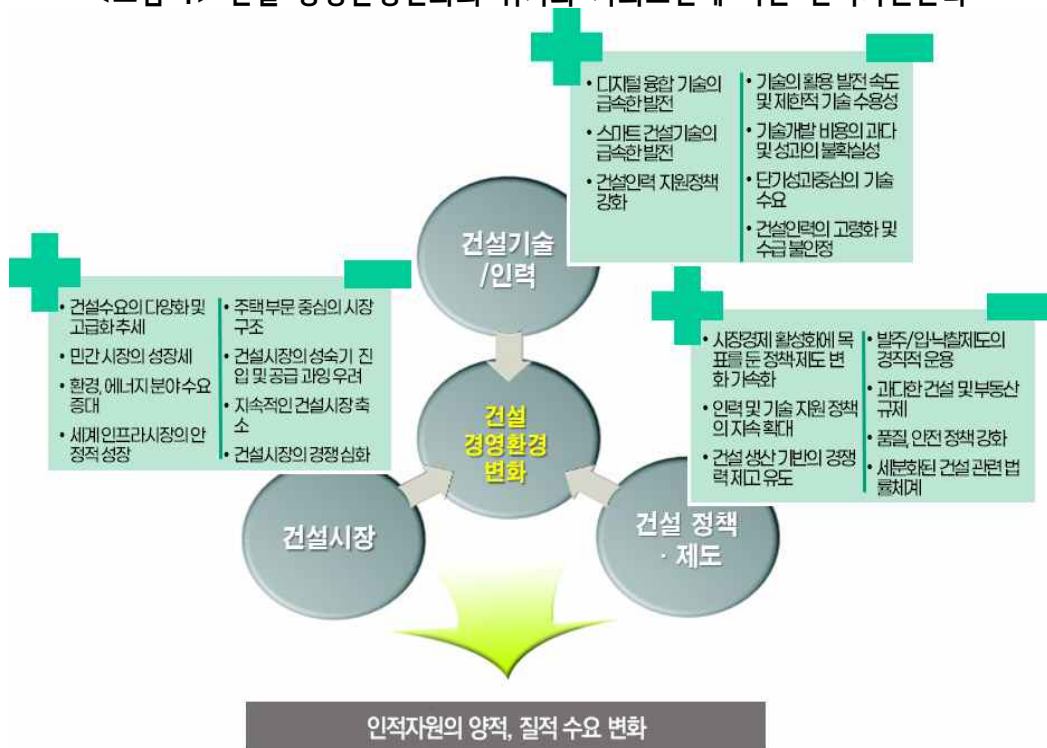
● 이와 더불어 새로운 시장에 대한 전략적 접근 기회가 증가함에 따라 인적자원의 새로운 수요도 늘어날 것으로 전망되며, 특히 새로운 시장에서는 관련 분야의 전문지식뿐만 아니라 도전적이고 분석적인 시각을 가진 인적자원의 역량 필요성이 커질 것임.

② 건설생산 : 핵심 생산요소인 인력 및 기술 변화도 가속화, 이에 따른 새로운 인적자원의 역량과 속성을 요구

● 건설기업의 기술 및 관리인력은 물론, 건설현장 건설근로자의 고령화가 심각한 상황임.

- 건설산업에 대한 청년층의 외면 속에서 고령화는 빠르게 진전되고 있는데, 고령화는 건설생산에 있어 생산성 및 사업관리 성과에 직접적인 영향을 미치는 요인이라는 점에서 향후 큰 변화가 예상됨.

<그림 1> 건설 경영환경변화의 위기와 기회요인에 따른 인적자원관리



- 인력의 다양성도 촉진되고 있음. 고령화 심화에 따라 외국인 근로자의 고용이 지속 늘어나고 있고, 여성 인력의 비율도 지속 증가함.
  - 건설현장의 성과와 직결된 원활한 커뮤니케이션과 숙련된 기술의 유지와 관리에 대한 기업 내부의 인력 정책적 수요도 증가하고 있음.
- 기술 측면에서는 스마트 건설기술이 발전함에 따라 건설현장의 자동화와 디지털화의 혁신적인 변화가 예상됨.
  - 스마트 건설기술 적용에 따른 공사비 상승과 스마트 건설기술의 실질적인 생산성 향상 효과에 대한 공감대가 형성됨에 따라 빠른 변화가 예상됨.
- 인적자원의 고령화에 따른 인적자원의 관리 요소의 증가도 새로운 도전과제임.
  - 고령 인적자원 증가에 따른 고령 인적자원의 직무 내용, 근로시간 등 근로환경과 관련된 이슈는 물론, 고령 인적자원이 보유한 역량과 스킬의 유지 및 관리를 위한 제도 및 절차 마련도 요구될 전망이다.
- 새로운 기술의 발전은 기존 경영 및 생산과정의 관행에 대해 지속적으로 문제를 제기하며, 새로운 기술을 활용하고자 하는 기술 수용력을 갖춘 인적자원을 요구하게 됨.
  - 인적자원 관리에서는 미래의 인재상을 명확히 정의하고, 이에 맞는 육성시스템으로 나아가는 것이 빠르게 필요할 것임.

### ③ 건설정책·제도 : 사회, 경제적 환경변화에 따른 정책과 제도의 변화는 건설기업의 인적자원 관리에서 다양한 이슈 양산하는 주요한 요인

- 최근 정부의 건설정책과 제도는 품질과 안전 등 건설공사 관리체계의 책임성과 역할을 강조하며 강화되고 있음.
  - 계속되는 안전사고와 부실시공 관련 사건들로 인하여 건설공사의 품질과 안전이 사회, 경제적인 이슈로 부상함에 따라 관련 정책·제도의 강화는 지속될 것으로 예측됨.
  - 불법 하도급 등 불공정한 거래 관행과 건설현장의 근로 환경개선을 위한 정책·제도 개선도 지속될 전망이고, 건설산업의 지속가능성과 관련된 인력 및 스마트 건설 등 건설기술 관련 정책의 우선순위도 지속 높아질 것으로 전망됨.
- 건설근로자의 근로 환경개선을 위한 정책·제도도 지속적으로 강화되고 있어, 건설근로자의 임금과 복지 및 고용여건 개선 등이 중요한 정책적 대상이 될 것으로 예상됨.
  - 이와 함께 산업구조 개편과 관련된 업역 구조의 정착을 유도하는 관련 정책·제도 보완과 입찰제도 및 건설기업 평가제도의 개선도 중요한 정책·제도 개선의 대상이 될 전망이다.
- 전반적으로 그동안의 건설 및 부동산 정책·제도가 규제 중심으로 발전해 왔다면, 향후 건설 및 부동산 정책·제도는 시장 수요와 시장경제의 활성화에 초점을 맞추어 인력 및 기술 지원

정책과 건설생산 기반의 경쟁력 제고에 목표가 설정될 전망이다.

- 인적자원 관리에서는 건설현장 인력들의 근로 환경개선과 고용 및 노동 관련 정책에 부응하는 인적자원 관리 제도 구축이 요구되고 있음.
- 특히 높은 인건비와 건설근로자 공급 불안정 속에서 효율적이고 경제적인 인적자원 관리 성과 향상을 위한 기업의 내부 정책적 수요도 증가할 전망이다.

## ■ 미래 건설기업 인적자원관리의 핵심 이슈

- 최근 영국의 건설업 전문잡지인 빌딩(Building)지에서는 미래의 인력 관련 이슈를 다음과 같이 세 가지로 제시함.<sup>3)</sup>

<표 1> 기업의 다양성 관리 제도 및 관행 예시

구분	인사제도와 관행
채용	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 채용자와 면접위원에 대한 차별방지 및 다양성 관련 교육 정도</li> <li>● 채용자와 면접위원 구성의 다양성 정도</li> <li>● 지원자 인력구성 대비 선발된 인력구성의 편중 여부</li> <li>● 다양한 배경의 인력을 채용하려는 노력 정도</li> </ul>
교육훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 교육투자 배분의 형평성</li> <li>● 다양성 인식 교육</li> <li>● 이문화에 대한 이해와 적응 및 이문화 간 의사소통 교육</li> <li>● 소수 인력 및 비동질적 집단을 위한 맞춤형 프로그램 및 경력개발</li> <li>● 포용적 리더십 개발</li> </ul>
배치 및 승진	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 인력구성비율 대비 관리자 승진 비율</li> <li>● 직종별 종사자의 특정 집단 배제 또는 쏠림 여부</li> <li>● 다양한 인력의 직무수행 가능성을 높이는 직무설계</li> </ul>
평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 평가 기준 기술방식의 편견 제거 정도</li> <li>● 소수집단을 고려한 평가 운영</li> </ul>
보상	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 집단 간 임금 격차의 타당성</li> <li>● 직무, 역량, 성과와 무관한 차이로 인한 차별적 대우 정도</li> <li>● 집단성과급제</li> </ul>
근무방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 근무시간과 장소의 유연성</li> <li>● 소수집단의 유연근무제 사용 정도</li> </ul>

자료 : 성상현(2022), "한국 기업의 다양성 관리 현황과 발전방향", 인사조직연구.

- 첫째, 인력 풀(pool)의 다양성의 진전임. 건설업은 타 업종보다도 빠르게 인력의 다양성이 진전됨에 따라서 인적자원관리에 있어 그 중요성을 크게 강조하고 있음.
  - 실제로 최근 건설산업의 경영 및 생산 등 전반에 있어 인력의 인종, 성별, 사회적 약자 등의 다양성이 진전되고 있고 향후 더욱 확산될 것으로 예측됨. 이러한 변화에 대응하여 경영성과 향상을 위해서는 인력의 다양성 관리에 대한 건설기업의 전략적 대응이 요구되고 있음.
  - 인력의 다양성을 인정하고 포용하는 기업은 직면한 많은 문제 해결에 대한 다양한 관점과 다양한 접근 방식을 가지고 접근하여 혁신의 큰 성과를 촉진함. 인력의 다양성을 수용하는 기업에서는 더 공개적으로 아이디어를 공유하여 창의성에 기반한 잠재력을 발휘하도록 할 수 있음.
  - D·E·I<sup>4)</sup> 관점에서 높은 평가를 받는 건설기업들은 인력의 채용 및 유지 측면에서 경쟁우위를 점할 수 있음.

3) Building지, "Workforce of the future", 2024.9월.

- 둘째, 현재와 미래 건설현장에서 요구하는 스킬의 유지 및 개발임.
  - 건설산업은 현재 기술 시스템이 지나치게 복잡해지는 가운데, 건설프로젝트의 자금조달 모델과 접근 방식이 지속 변경됨에 따라 경영성과 향상을 위한 최선의 경영접근이 어려운 상황임. 이에 기업들은 비즈니스의 미래를 예측하는 데 도움이 되는 다양한 기술을 찾고 있음.
  - 스마트 건설의 확대에 따라 BIM, 데이터 분석, 가상 협업, 증강 현실, 사물 인터넷 등에 대한 교육을 받은 직원들이 요구됨에 따라 디지털 기능에 대한 수요가 점점 더 늘어나고 있음. 건설프로젝트 수명주기 전반에 걸쳐 스마트 건설기술의 활용이 필요한 상황임.
  - 그러나, 현재 건설현장에서 요구하는 필요한 스킬과 기술에 대한 수요도 여전히 증가할 것으로 전망됨. 많은 인적자원 전문가들은 “디지털이 아닌 기술에 중점을 두면 새로운 기술이 기업의 문화를 단절하거나 파괴하는 대신 보완하는 데 도움이 될 수 있다”고 조언하고 있음.
  - 새로운 기술과 전문 분야의 핵심 스킬과 기술의 등장함에 따른 전문성 개발은 필수적인 조건이며, 보다 스킬과 전문성을 개발하는 노력은 인력 유지를 위해 중요함. 일반적으로 사람들은 좋은 성과를 내는 조직에서 자신을 위한 발전 경로를 보고 가치를 부여하는바, 조직구성원들의 학습과 개발의 지속성 있는 추진은 인력 유지의 관건임.
- 셋째, 일하는 방식에 대한 접근임. 전통적으로 건설산업은 인력 운영의 유연성이 낮다고 인식하고 있으나, 이제 새로운 일하는 방식에 대한 유연한 접근은 향후 필수적인 인적자원관리 요소임.
  - 코로나 팬데믹 이후에 건설산업도 인력의 유연성을 확보하는 데 관심이 크게 증대되고 있는데, 특히, 팬데믹 시기에 일하는 방식은 생산성의 유지와 조직구성원들의 직무 만족도를 높인다는 긍정적인 효과도 검증되었음.
  - 이러한 일하는 방식의 유연성을 높이는 데 있어 가장 핵심적인 요소는 디지털 혁신과 조직 내 원활한 커뮤니케이션 구축임.
  - 건설산업에서 디지털 혁신은 건설기업 운영에 변화를 촉진함. AI 등 혁신적인 기술의 채택은 건설사업 추진에서 유연성과 탄력성을 부여하는 핵심적인 키가 되고 있음.
  - 그러나 AI 활용에 대한 이해 부족, 변화 수용에 대한 거부감, 일자리 대체에 대한 우려 등이 장벽으로 작용하고 있음. 조직 내 커뮤니케이션 활성화는 매우 중요한데, 이를 통해 기술이 직원들의 역할에 어떻게 부합하는지 교육하고, 생성된 데이터 세트를 해석하는 등 여전히 사람의 의견이 필요한 도구임을 전달하는 데 중요한 역할을 하게 될 것임.

김영덕(선임연구위원 · ydkim@cerik.re.kr)

4) DEI는 다양성(Diversity), 형평성(Equity), 포용성(Inclusion)의 약자로서, 저마다 배경과 특성이 다른 개개인이 모두 존중받고 공정한 기회를 얻을 수 있도록 하는 전략, 혹은 정책을 펼치는 기업의 활동을 말함. DEI에서 고려해야 할 주요 요소로는 성별, 외모, 문화, 인종, 장애 등이 있음.

## Z세대의 가치관과 건설산업의 격차

-젊은 인재 유입을 위해 Z세대 가치관에 맞는 건설산업 장점 전달 필요-

### ■ BDO컨설팅, 건설산업에 대한 주요국 Z세대 인식 조사<sup>5)</sup>

- 건설산업은 코로나19 이후 회복세를 보이고 있지만, 여전히 물가상승, 공급망 문제, 인력 부족 등의 다양한 어려움에 직면해 있음. 이 중에서 인력 부족은 최근 기업 수익성에 부정적인 영향을 미친 것으로 조사됨.<sup>6)</sup>
- 건설산업에서는 Z세대<sup>7)</sup>라 불리는 청년 인력의 확보가 주요 문제로 부각되고 있음. 이에 컨설팅사 BDO는 10개 국가의 Z세대와 건설산업 리더를 대상으로 직업 및 건설산업에 대한 인식조사를 수행하고, Z세대 인재 유치를 위한 방안을 제시함.
  - 설문조사는 최근 학위를 받았거나, 학위과정 또는 견습과정에 있는 다양한 전공의 Z세대와 건설기업의 경영진을 대상으로 진행되었음. 설문조사에 참여한 Z세대가 가장 관심을 가진 산업은 ‘기술, 미디어 및 통신(42%)’, ‘생명과학 및 제약(41%)’이었으며, 이와 비교하여 ‘건설산업(28%)’에 대한 관심은 상대적으로 적었음.

### ■ Z세대가 직업 선택에서 가장 중시하는 것은 ‘워라밸’

- Z세대가 미래 직업 선택 시 중요하게 생각하는 5가지 상위 요인은 워라밸(일과 삶의 균형), 직장에서의 존중과 인정, 직업 안정성, 경력 발전, 경제적 보상으로 나타남(<그림1> 참조).
  - Z세대는 직업 선택 시에 고려할 필수적인 요인으로 ‘일과 삶의 균형’을 가장 많이 선택함. Z세대는 즐기며 일할 수 있고, 육체적·정신적 웰빙을 보장받으며, 가족, 친구, 인간관계 등 자신의 삶과 균형을 맞출 직업을 찾고 있음.
  - 그다음으로 중시하는 것은 자신이 수행한 ‘일에 대한 존중과 인정’, 안정적인 수입과 장기적인 경력 유지를 보장하는 ‘직업 안정성’이었음.
  - 또한, 개인의 발전을 중시하는 Z세대는 자신의 성과와 능력에 따라 ‘경력 발전’이 가능한 직업을

5) BDO(2023.5), “Overcoming the talent crisis”, BDO Global Construction Survey Report 2023.

6) 지난 12개월 동안 수익에 부정적 영향을 미친 요인을 묻는 설문에서 첫 번째 요인은 ‘공급망 혼란으로 인한 자재 수급 지연과 비용 증가(63%)’였으며, 그다음으로 ‘인력 부족(청년 기술인 유입 및 숙련노동인력 유지)(49%)’, ‘건설현장의 실시간 가격 상승(47%)’, ‘프로젝트 일정 지연, 중단 및 보류(44%)’ 등이 조사됨.

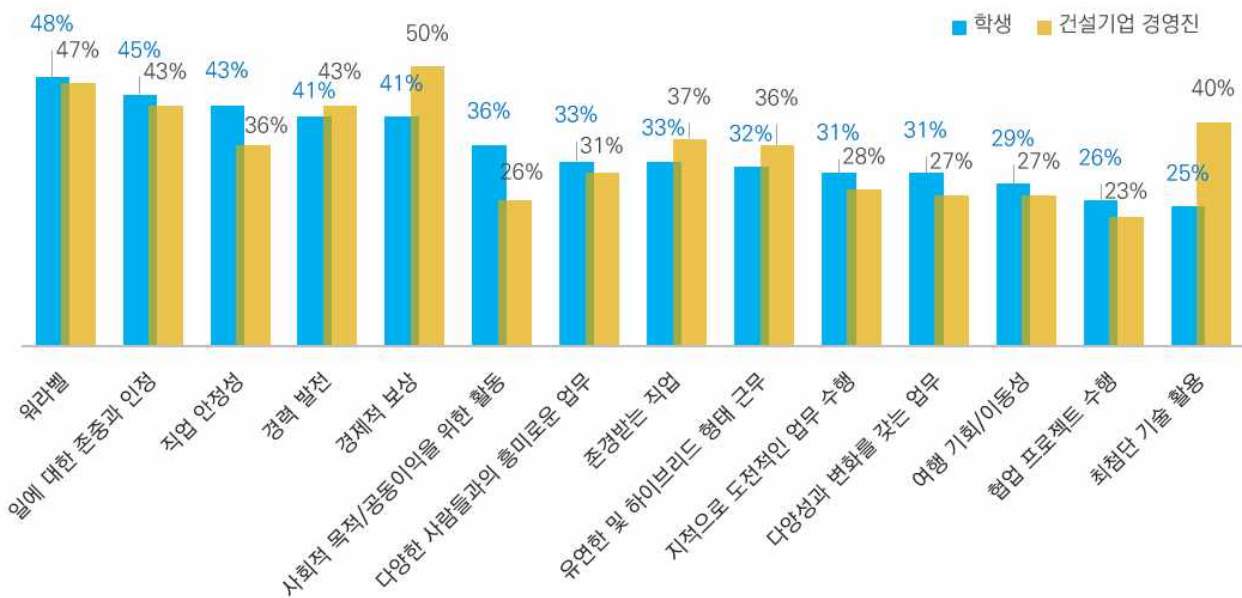
7) Generation Z(Gen Z)는 1990년대 후반부터 2010년대 초반 사이에 태어나 현재 20세 초중반 정도인 청년층을 일컫는 용어임.



원하며, 자신의 노력에 대해 적절한 ‘경제적 보상’을 받고 싶어 함.

- 그 밖에, Z세대는 사회에 대한 직업의 긍정적 영향력과 업무의 자율성 및 흥미 등을 직업의 중요 요인으로 보고 있었음.
  - 직업 선택 시 필수적으로 고려하는 요인으로 Z세대의 30% 이상이 응답한 항목은 △사회적 목적·공동의 이익을 위한 활동, △다양한 사람들과의 흥미로운 업무, △존경받는 직업, △유연한 또는 하이브리드 형태의 근무, △지적으로 도전적인 업무 수행, △다양성과 변화를 갖는 업무 등이었음.

〈그림 1〉 직업 선택의 필수 요인



자료: BDO(2023.5), Overcoming the talent crisis, BDO Global Construction Survey Report 2023.

### ■ Z세대의 가치관과 건설산업의 격차

- Z세대의 직업관은 건설산업 리더들의 인식과 차이를 보였으며(〈그림1〉), BDO는 이러한 인식 차이를 좁히는 것이 향후 건설산업이 Z세대 인재를 확보할 방안이라 판단함.
  - Z세대가 미래 직업에서 고려할 가장 중요한 요인으로 ‘워라밸’과 ‘일에 대한 존중과 인정’을 선택한 것에 반해, 건설산업의 리더들은 ‘경제적 보상’을 가장 중요한 동기부여 요인으로 보았음.
  - 또한, Z세대는 건설산업 리더들이 인식하고 있는 것보다 ‘직업 안정성’과 ‘사회적 목적·공동의 이익 추구’를 더 중시하고 있었으며, 반면, 건설산업 리더들은 ‘경제적 보상’과 ‘최신 기술 접근’이 Z세대에게 매우 중요한 동기부여 요인이라고 오해하고 있었음.
- 한편, Z세대에게 건설산업은 ‘육체적 활동이 필요’, ‘높은 수준의 협력이 필요’한 산업으로 인식되고 있었고, 건설산업의 직업이 가지는 장점으로 경제적 보상이 크고 협력적이라는 점

이 선택됨.

- 하지만, 건설산업이 Z세대가 직업에서 중요하게 생각하는 요인인 워라밸, 경력 발전, 사회에 대한 긍정적인 영향력을 줄 수 있는 산업이라는 인식은 부족했으며, 이러한 고정관념은 앞으로 Z세대의 인재 유입을 저해하는 중요한 요인이 될 것임.
- 또한, 많은 학생이 건설산업을 오염, 소음, 폐기물, 지역사회 혼란 등을 가져오는 산업으로 이해하고 있어, 건설산업이 기후변화에 부정적 영향을 미친다는 Z세대의 인식을 바꾸기 위한 노력도 필요함.
  - BDO는 기후·환경 문제에 대한 건설산업의 긍정적 역할이 알려진 국가에서는 Z세대가 건설산업의 직업에 더 긍정적이라고 보았음. 따라서, 건설산업에 대한 Z세대의 관심이 부족한 국가에서는 ESG와 관련한 건설산업의 노력과 성과를 더욱 알릴 필요가 있다고 봄.

#### ■ Z세대 확보를 위한 건설산업의 전략

- 건설산업은 Z세대 확보를 위해 이들이 중요하게 생각하는 가치를 건설산업이 제공하고 있음을 보여줘야 함. 앞으로 건설산업의 성장성과 포용성, 다양한 직무 기회, 사회적·환경적 영향력 등의 장점은 Z세대에게 전달되어야 함.
  - 건설산업은 여전히 성장 가능성을 보유한 산업이며, 건설산업에는 기존에 알려진 엔지니어링이나 프로젝트 관리만이 아니라, 다양한 직무들이 있어 여러 기술, 전공, 경험을 가진 인재가 필요함.
  - 많은 건설기업이 더 다양한 인재를 유치하고자 적극적으로 노력하고 있으며, 이에 따라, 남성 중심 산업이라는 고정관념을 벗어나고 있고, 직장 내 성별 균형과 복지가 향상되고 있음.
  - 건설산업이 지속가능한 설계, 친환경·에너지효율 자재 활용 등을 통해 탄소중립 전환에 중요한 역할을 하고 있음을 강조해야 함. 건설산업은 녹색 건축과 생활 인프라 등을 구축하며, 지역과 사회에 기여하는 산업으로, 건설 직업을 통해 사회적·환경적 변화를 만들어내는 주체가 될 수 있음.
- 건설기업의 경영진은 인재 유치를 위해 직장 내 워라밸과 직업 안정성, 경력 발전의 기회를 강조해야 함.
  - 건설기업은 일과 삶의 균형, 유연한 근무, 정신건강, 성별 다양성, 직장 내 안전조치, 장기 경력 발전 등에 투자하고 이러한 노력을 알려야 함.
  - 새로운 인재의 유입을 위해 각 지역의 대학과 협력하여 건설산업을 소개하고 Z세대의 관심을 유도하는 다양한 프로그램과 인턴십 기회 등을 제공해야 하며, 기존 직원을 위해서는 필요한 기술을 습득하거나 새로운 직무를 담당할 수 있도록 충분한 교육 프로그램을 지원해야 함.

성유경(연구위원 · sungyk@cerik.re.kr)