

제11회 2013 인크루트 하반기 채용설명회
“스펙 보다 진짜능력”



인크루트 조사

"2013 하반기 채용동향"

1. 개요

하반기 신입공채 어려워, “2009 금융위기 수준”

2013년 하반기 공채 전망을 한마디로 요약하면 ‘전반적인 어려움’이라고 할 수 있다. 작년 동기의 채용전망도 그리 밝지 않았지만, 경기불황의 여파가 취업에 직접적으로 영향을 미치고 있으며, 특히 중소, 중견기업의 채용이 급감할 것으로 예상되고 있어, 하반기 채용에 영향을 미칠 것으로 분석된다.

구분	채용	미채용	미정
비율	36.6%	44.0%	19.4%

<2013년 하반기 채용계획 여부>

1700여 상장사 중 조사에 응한 777개사를 대상으로 하반기 채용계획을 조사한 결과, 이 중 36.6%만이 하반기 채용을 진행하겠다고 응답했으며, 채용을 하지 않겠다(미채용)의 비율도 44.0%로 채용보다 높았다. 하반기 공채가 다가오고 있음에도 불구하고 채용계획을 확정하지 못한(미정) 기업의 비율도 19.4%나 됐다. 36.6%의 채용비율은 2009년 금융위기 당시의 35.4% 다음으로 낮은 비율로 2013년 하반기 공채 여건이 그리 좋지 않다는 것을 단적으로 보여주는 것으로 볼 수 있다.

채용확정 기업 중 대기업은 감소, 중소/중견은 악화

2013년 하반기 채용의 특징은 30대 기업 중심의 채용 규모는 증가할 것으로 보이나, 그 외 대기업은 이와는 달리 감소할 것으로 전망된다는 것이다. 이와 함께 대기업의 의존도 역시 높아질 것으로 보인다. 작년에 이어 올해도 전체 채용 인원 중 대기업의 비율이 과반수 이상을 차지할 것으로 보여 대기업과 중견, 중소 기업간의 채용 양극화가 심할 것으로 분석된다. 하반기 채용인원 비율을 분석했을 때 대기업이 차지하는 비율은 전체 인원의 60.8%를 차지했으며, 중견기업은 13.1%, 중소기업은 26.1%에 불과했다.

전업종 일자리 기상도 “흐림”

업종별로 하반기 채용계획을 분석했을 때 유통물류(54.3%), 금융(49.0%) 분야를 제외하고 전업종에서 20~30% 수준의 채용계획을 가지고 있는 것으로 나타났다.

2. 채용 확정 기업 중 인원규모 “대기업 쏠림 현상 강화”

2013년 하반기 채용인원을 분석하면, 2013년 상반기와 2012년 하반기에 비해 감소한 수준으로 진행될 것으로 보인다. 전체 채용인원 규모는 2013년 상반기 대비 24.9% 감소, 2012년 하반기 대비 16.9% 감소할 것으로 전망된다.

2012년 하반기와 마찬가지로 2013년 하반기 역시 대기업 중심의 채용 쏠림 현상은 여전한 것으로 분석됐다. 기업규모별 채용계획을 확인해봤을 때, 대기업은 절반 수준인 50.0%가 채용을 진행하겠다고 응답한 반면, 중견기업과 중소기업은 각각 37.8%, 32.5%만이 채용을 하겠다고 응답했다.

	채용	미채용	미정
대기업	50.0%	18.9%	31.1%
중견기업	37.8%	38.9%	23.3%
중소기업	32.5%	52.8%	14.7%
전체	36.6%	44.0%	19.4%

<기업 규모별 하반기 채용 여부>

하지만 채용인원을 놓고 봤을 때 기업규모별 격차는 더욱 커졌다. 대기업의 경우 전체 하반기 채용인원의 60.8%를 차지한 반면, 중견, 중소기업은 각각 13.1%, 26.1%에 불과했다. 대기업의 채용 쏠림현상이 지속되는 것. 이러한 쏠림 현상은 2013년 상반기, 2012년 하반기와 비교해봤을 때 더욱 심해질 것으로 분석된다.

특히 중견기업의 채용인원 규모가 대기업의 1/4수준, 중소기업의 1/2 수준으로 매우 적은 것은 눈에 띄만한 특징이다.

	13 하반기	13 상반기	12 하반기
대기업	60.8%	59.6%	56.1%
중견기업	13.1%	14.2%	15.8%
중소기업	26.1%	26.2%	28.2%

<분기 대비 하반기 채용인원 규모 비교>

실제 기업의 인사담당자들은 하반기 기업 채용 규모에 대해 어떻게 생각하고 있을까? 조사 기업의 인사담당자들에게 2013년 상반기 대비 증감에 대한 의견을 물었다.

2013년 하반기 채용동향

	증가	비슷하다	감소	무응답
대기업	24.6%	18.0%	23.8%	33.6%
중견기업	7.8%	30.6%	30.6%	31.1%
중소기업	7.1%	33.1%	32.5%	27.3%
전체	10.0%	30.1%	30.6%	29.2%

<2013년 상반기 대비 채용 증감에 대한 의견>

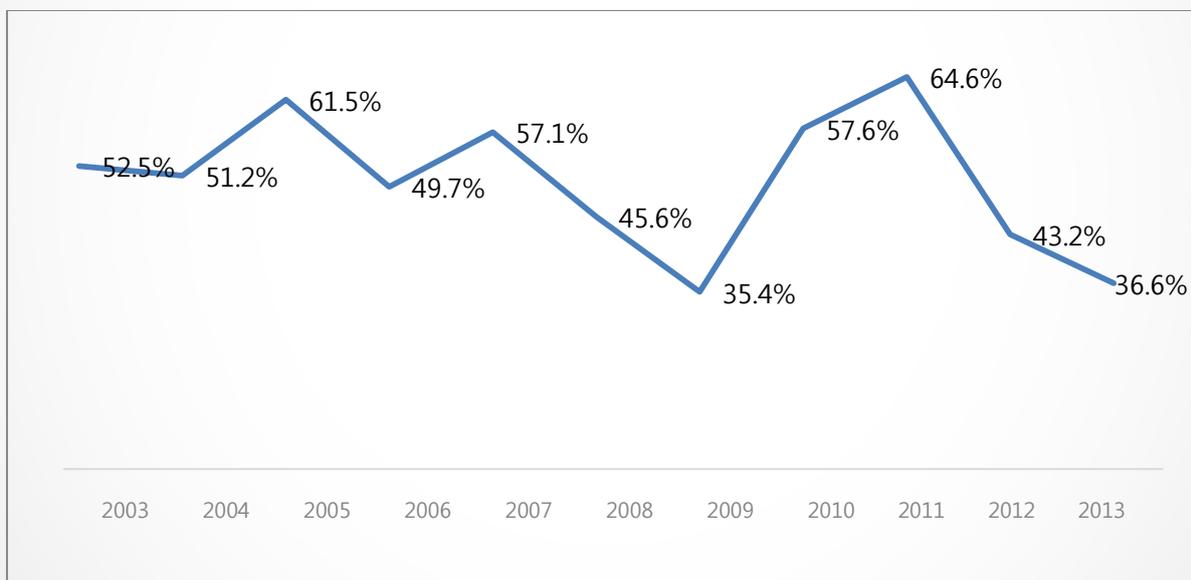
그 결과 대기업의 경우 증가한다는 응답은 24.6%인 반면 중견기업과 중소기업의 증가 응답은 대기업의 1/3 수준인 7.8%, 7.1%를 기록했다. 이와는 반대로 비슷하다 응답과 감소한다 응답은 대기업보다 중견, 중소기업에서의 응답이 더 많은 것으로 나타났다. 이는 2012년 하반기 채용과 비교해봤을 때도 크게 다르지 않았다.

	증가	비슷하다	감소	무응답
대기업	13.1%	29.5%	23.8%	33.6%
중견기업	7.3%	30.1%	26.4%	36.3%
중소기업	7.6%	33.5%	29.2%	29.7%
전체	8.4%	32.0%	27.7%	31.9%

<2012년 하반기 대비 채용 증감에 대한 의견>

3. 연도별 채용동향

인크루트가 2003년부터 하반기 채용동향을 조사한 이래 2009년 금융위기 당시 35.4% 채용 계획 이후 2013년에 최저 수준인 36.6%를 기록했다. 채용 전망은 2009년을 기점으로 상승세를 보이다 작년인 2012년 43.2%로 하락했으며, 올해는 그보다 6.6% 하락한 수준의 채용이 진행될 것으로 전망된다.



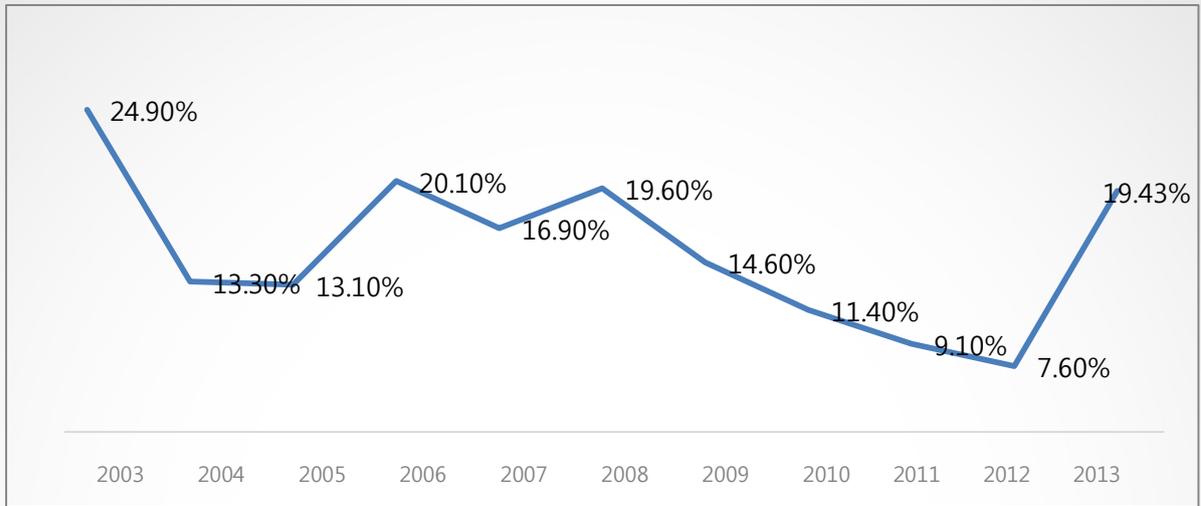
2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
52.5%	51.2%	61.5%	49.7%	57.1%	45.6%	35.4%	57.6%	64.6%	43.2%	36.6%

<2003~2013, 연도별 채용계획 비율>

미채용 비율 역시 채용 비율과 크게 다르지 않다. 2009년 이후 2010년과 2011년에는 감소 추세를 보였으나, 2012년에는 49.1%로 금융위기 당시와 거의 비슷한 수준을 보였으며, 2013년 역시 크게 차이가 나지 않은 44.0%로 채용을 진행하지 않겠다는 비율이 높았다.

2013년 하반기 채용의 두드러진 특징은 낮아진 채용비율 이외에 채용계획을 확정하지 못한 기업의 비율이 다시금 높아졌다는 것. 채용계획 미정의 비율은 2008년 19.6%로 최고점을 찍은 후 하락 추세를 보이다 2013년 19.4%로 2008년 수준과 비슷해졌다.

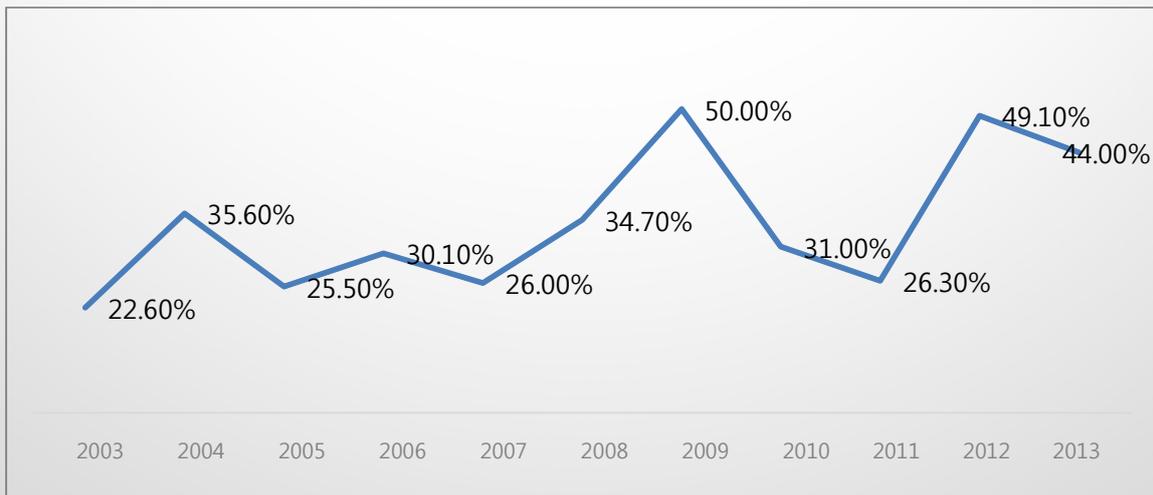
2013년 하반기 채용동향



2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
24.9%	13.3%	13.1%	20.1%	16.9%	19.6%	14.6%	11.4%	9.1%	7.6%	19.4%

<2003~2013, 연도별 채용미정 비율>

이는 경기불황에 따른 채용에 대한 부담감이 가장 큰 요인으로 분석되며, 이와 함께 9월 중순에 꺼 있는 추석 연휴 이후 채용계획을 확정하려는 기업들이 많은 것도 영향을 미친 것으로 보인다.



2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
22.6%	35.6%	25.5%	30.1%	26.0%	34.7%	50.0%	31.0%	26.3%	49.1%	44.0%

<2003~2013, 연도별 미채용 비율>

4. 하반기 채용의 특징

1) 열린채용 더 늘어난다

최근들어 기업 및 공공기관에서 스펙이 아닌 구직자의 역량을 파악하기 위한 다양한 채용이 진행되고 있다. 일부 기업은 서류전형에서 스펙 항목을 아예 없애버리거나, 서류에서 확인하기 어려운 역량을 파악하기 위해 서바이벌, SNS 등의 컨셉을 차용하여 채용을 진행하고 있다.

특히 2014년부터 공기업에서는 스펙 항목 대신 '소셜 리쿠르팅'을 인크루트가 2013년 하반기 채용동향과 함께 조사에 참여한 기업을 대상으로 열린채용 여부를 확인해본 결과, 64.7%가 열린채용이 있거나 검토 중에 있다고 응답, 하반기를 비롯 추후 채용에서 더욱 확대될 것으로 예상된다.

구분	비율
있음 + 검토중	64.7%
없음	35.3%
전체	100.0%

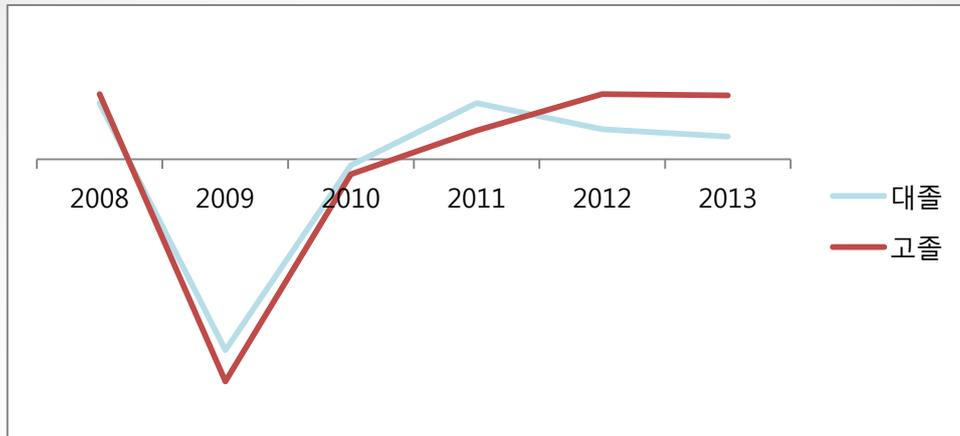
<열린채용 여부>

2) 대졸채용 감소, 고졸채용 증가

일부 대기업의 경우 정부의 취업 정책의 영향과 함께 사회적 채용에 대한 기대감으로 작년과 유사한 또는 다소 확대한 수준의 채용을 진행할 것으로 예상되고 있다. 하지만 전체적인 하반기 채용 전망이 밝다고 확정지을 수만은 없다. 인크루트가 2013년 하반기 채용동향을 분석해본 결과, 대기업 보다 중소, 중견 기업의 채용이 더욱 불투명하기 때문. 전체 기업 중 90% 이상을 중견, 중소기업이 차지하는 우리나라의 여건상 하반기 채용 전망을 흐릴 것으로 분석된다.

이와 함께 고졸채용의 비율이 높아지고 있다는 점도 하반기 채용을 불투명하게 만들고 있다. 일부에서 발표하는 대기업 채용 규모에는 고졸채용, 시간제 일자리 등의 부분이 모두 포함된 것. 한국경영자총연합회에서 고졸과 대졸의 전년 대비 채용비율을 분석한 그래프를 보면, 꾸준히 대졸자의 채용비율이 높다가 2012년 들어서 역전한 것을 확인할 수 있다. 2013년에는 역전현상이 더욱 심화됐다. 따라서 대졸자의 취업비율은 작년과 유사 또는 작년보다 낮아진 수준을 유지할 것으로 전망된다.

2013년 하반기 채용동향



	2008	2009	2010	2011	2012	2013
대졸	4.5	-15.3	-0.5	4.5	2.4	1.8
고졸	5.2	-17.8	-1.2	2.3	5.2	5.1

<학력별 전년 채용 대비 증감 비교>

#참고. 열린채용에 대한 구직자들의 반응

“다양한 채용전형, 구직자는 혼란스러워!”

인크루트가 구직자 213명을 대상으로 한 ‘다양한 채용 유형에 대한 생각’을 조사해보니, ‘어떻게 준비해야 할지 몰라서 혼란스럽다’고 응답이 무려 62.9%에 달했다. 반대로 ‘나의 장점을 발휘할 수 있어서 좋은 것 같다’고 대답한 응답자는 37.1%에 그쳤다.

그렇다면 다양한 채용유형 때문에 혼란스럽다고 대답한 구직자들이 어려움을 느끼는 이유는 무엇일까? 가장 먼저 ‘어떤 걸 먼저 준비해야 할지 우선순위를 못 정하겠다’는 이유를 꼽은 구직자가 40.3%로 가장 높게 나타났다. 유사답변으로 ‘준비해야 하는 게 너무 많다’도 34.3%로 높은 수치를 나타냈다. 무분별한 스펙 쌓기의 한계를 극복하기 위해 열린 채용 등 다양한 채용방법이 등장하고 있지만, 기업마다 요구하는 것이 다른 만큼 구직자들의 준비사항은 늘어나고, 우선순위를 제대로 세우지 못해 혼란을 겪고 있는 것으로 분석된다. 그 밖에 ‘개인 적성을 찾지 못해 어느 기업을 선택해야 할지 혼란스럽다’(20.9%, ‘기타’ 의견이 4.5% 순으로 집계되었다.

반대로 다양한 채용 유형에 옹호하는 구직자들은 ‘이력서로 보여줄 수 없는 내 장점을 표현할 수 있어서’(51.9%), ‘스펙을 보지 않는 경쟁을 할 수 있어서’(40.3%) 라는 응답이 대부분을 차지했다. 단순한 스펙이 아닌 실제적인 개인의 역량을 드러낼 수 있기 때문에 다양한 채용유형에 대해 긍정적인 응답을 한 것. (▲‘재미있을 거 같아서’(2.5%), ▲‘기타’(2.5%))

1. 기업규모별 일자리 기상도



전체적으로 하반기 채용은 '흐리다'. 단순히 먹구름만 낀 정도였으면 좋겠지만, 대기업을 제외한 중견, 중소기업의 채용은 흐리다 못해 잔뜩 낀 먹구름 수준이다. 경기 불황의 영향을 상대적으로 많이 받는 중견, 중소기업이기에 채용 역시 낮을 수도 있지만, 대기업 역시 작년과 비교했을 때 크게 낮아진 수준을 기록하고 있다.

구 분	2013년 하반기			
	채용	미채용	미정	소계
대기업	50.0%	18.9%	31.1%	100.0%
중견기업	37.8%	38.9%	23.3%	100.0%
중소기업	32.5%	52.8%	14.7%	100.0%
전체	36.6%	44.0%	19.4%	100.0%

<2013년 하반기 기업규모별 채용 계획>

대기업 중에서 하반기에 채용을 하겠다고 응답한 비율은 50.0%, 절반에 불과하다. 취업에 대한 사회적 기대와 부담을 가지고 있는 대기업이 이런데, 중견 중소기업은 더 낮을 수 밖에 없다. 중견기업은 27.8%가, 중소기업은 32.5%만 채용하겠다는 응답을 보인 것.

중소기업의 경우 채용하기 않겠다는 비율이 53.8%로 과반수를 넘었다. 대기업의 18.9%에 비해 큰 차이를 보인다. 미정의 비율은 상대적으로 낮으나, 이는 앞으로도 채용을 할 수도 있다는 여지가 낮다는 것을 의미하여 부정적이다.

2013년 상반기와 2012년 하반기의 채용과 비교해봤을 때 증가할 것이라는 응답은 전체의 10% 미만, 비슷하다는 응답은 30% 수준에 불과했다. 채용에 악영향을 미칠 것으로 보이는 감소와 무응답 비율은 50% 이상을 보여주고 있다.

2013년 하반기 채용동향 _ 기업규모·업종별

구 분	비율				
	증가	비슷하다	감소	무응답	소계
대기업	24.6%	18.0%	23.8%	33.6%	100.0%
중견기업	7.8%	30.6%	30.6%	31.1%	100.0%
중소기업	7.1%	33.1%	32.5%	27.3%	100.0%
전체	10.0%	30.1%	30.6%	29.2%	100.0%

<2013년 상반기 대비 2013년 하반기 채용 증감 여부>

구 분	비율				
	증가	비슷하다	감소	무응답	소계
대기업	13.1%	29.5%	23.8%	33.6%	100.0%
중견기업	7.3%	30.1%	26.4%	36.3%	100.0%
중소기업	7.6%	33.5%	29.2%	29.7%	100.0%
전체	8.4%	32.0%	27.7%	31.9%	100.0%

<2012년 하반기 대비 2013년 하반기 채용 증감 여부>

2. 업종별 일자리 기상도

건설 	금융 	기계철강 조선 
제조 	유통물류 	석유화학 
식음료 	자동차 	전기전자 
정보통신 	제약 	기타 

인크루트가 1700 여 상장사 중 응답한 777 개 기업을 대상으로 진행한 하반기 채용동향을 업종별로 분석해본 결과 대부분의 업종에서 흐린 수준을 보여주고 있었다. 금융과 유통물류 부분이 타 업종에 비해 숨통이 트일 수도 있겠지만, 건설, 제약의 업종에서는 유난히 좋지 않은 전망을 보여준다. 작년에는 제약과 식음료 분야에서 밝은 전망을 내놓았지만, 올해는 그나마도 허락하지 않는 분위기다.

업종별로 상세히 살펴보면, 금융과 유통물류 분야가 각각 49.0%, 54.3%로 채용을 진행하겠다고 응답했다. 그 뒤를 이어 기계철강조선중공업, 제조, 석유화학, 식음료, 자동차, 전기전자, 정보통신 등 많은 부분에서 30%대의 채용 계획을 내놓았으며, 제약은 25.7%였다. 건설은 17.9%로 최근 악화된 건설 경기를 그대로 반영하고 있었다. 건설은 미채용 응답도 60.7%로 가장 높았으며, 채용을 확정하지 못했다는 응답은 자동차가 32.4%로 가장 높았다.

2013년 하반기 채용동향 _ 기업규모·업종별

구분	2013년 하반기		
	채용	미채용	미정
건설	17.9%	60.7%	21.4%
금융	49.0%	28.6%	22.4%
기계철강조선중공업	35.1%	48.9%	16.0%
기타	27.3%	57.6%	15.2%
기타제조	39.1%	45.7%	15.2%
석유화학	34.7%	41.3%	24.0%
식음료	33.3%	39.4%	27.3%
유통물류	54.3%	21.7%	23.9%
자동차	35.3%	32.4%	32.4%
전기전자	38.4%	45.7%	15.9%
정보통신	33.7%	49.4%	16.9%
제약	25.7%	48.6%	25.7%
전체	36.6%	44.0%	19.4%

<업종별 채용 계획>

업종별 채용인원 규모를 확인해보면 전체 채용인원 중 기계철강중공업이 24.0%로 가장 많은 인원 규모를 보여주고 있으며, 그 다음은 전기전자가 21.2%였다. 가장 낮은 분야는 기타를 제외하고 건설 분야가 0.7% 였다.

구분	2013년 하반기	
건설	63	0.7%
금융	1365	15.9%
기계철강조선중공업	2064	24.0%
기타	145	1.7%
기타제조	586	6.8%
석유화학	684	8.0%
식음료	285	3.3%
유통물류	672	7.8%
자동차	200	2.3%
전기전자	1821	21.2%
정보통신	323	3.8%
제약	393	4.6%
전체	8601	100.0%

1. 2013년 하반기 채용 흐름, '2009년 금융위기 수준' 회귀

2009년 금융위기 이후 상승하던 채용 계획 비율이 작년을 기점으로 하락 추세를 보이고 있으며, 올해는 작년보다 6% 이상 하락한 36.6%의 채용 비율을 보여 전망이 그리 좋지 않음을 알 수 있음.

기업규모별로 분석했을 때 작년에 비해 대기업과 중소/중견기업의 채용 규모 양분화가 심해지고 있었으며, 대기업 채용 쓸림 현상이 계속 되고 있었음.

업종별로 건설 분야 채용전망이 제일 좋지 않았으며, 그나마 금융, 유통물류 분야에서 다소 숨통이 트고 있으나 전체적으로 '흐린' 전망을 내놓고 있음.

2. 열린 채용 확대된다

채용을 진행하겠다 응답한 기업 중 64.7%인 과반수 이상이 열린채용을 진행하거나 검토 중에 있는 것으로 나타남. 이는 기존 스펙에 의존하던 채용방식의 한계를 기업과 구직자 모두 느끼고 있으며, 역량 중심의 채용으로 트렌드가 변화되고 있음을 의미.

3. 대기업 채용 늘어나나, 일부 기업 중심

일부 대기업에서는 정부의 취업 정책과 사회적 채용에 대한 기대와 부담감의 영향으로 채용을 작년 수준 또는 다소 늘릴 여지가 있는 것으로 보여지나, 작년을 시작으로 고졸 구직자의 채용 증가율이 대졸 구직자의 그것을 앞지른 결과, 올해의 대기업 채용 중 고졸 구직자의 비율이 상당히 많은 것으로 예상됨. 결국 대졸 구직자 일자리는 작년과 비슷하거나 하락할 것.

취업 컨설턴트가 제안하는

"2013 하반기 취업전략 TOP 3"

2013년 하반기 취업전략 TOP 3

2013년 고용시장은 그 어느 해보다 매서운 한파가 몰아칠 것이라 여러 자료를 통해 이미 예상된 바 있었으며 올해 상반기 청년층 고용률은 예년 수준을 크게 하회하면서 앞으로 다가올 2013년 하반기 공채 전망도 그리 낙관할 수 있는 상황은 아니다.

그러나, 돌이켜보면 취업이 어려운 것은 비단 올해만의 문제는 아니었기에 2013년 하반기 공채를 앞둔 취업준비생에게 성공 취업을 준비하기 위해 어떠한 전략적 노력이 필요한지 주요 취업전략 TOP 3를 통해 살펴보고자 한다.

전략 1 : 스펙보다는 희망직무와 관련된 나만의 차별화 포인트를 찾아 강조하라

2013년 신입사원 채용시장의 큰 변화라 하면 무엇보다도 기업의 채용트랙이 다각화되고 있다는 점을 들 수 있다. 'KT 올레스타 오디션', 'SK 바이킹 챌리지', '현대자동차 5분 PR' 등의 채용방식은 기업의 다양한 채용트랙 활용의 대표적 예라고 할 수 있다. 기업들은 그 동안의 인재채용방법 및 업무성과의 상관관계를 통해 천편일률적인 고스펙의 똑똑한 인재가 아니라, 지원자가 입사 후 담당하게 될 업무수행에 필요한 지식, 역량 및 경험을 어느 정도 보유하고 있는지에 대한 전문성에 관심을 갖고 채용단계부터 이를 평가, 검증, 선발해야 한다는 인식이 확산되고 있다는 것이다. 그렇다면, 취업준비생 또한 지금까지의 스펙 위주 취업준비방식에서 벗어나 목표기업 및 희망 직무분야에서 본인이 다른 지원자 대비 차별화 될 수 있는 직무역량 및 관련 경험이 무엇인지에 대해 구체적으로 분석하여 설득력 있는 "나만의 차별화 포인트"를 정리하는데 많은 노력을 해야 할 것이다. 만약, 지금 이 순간에도 희망직무를 결정하지 못했다면 다른 모든 취업준비를 멈추고 진정으로 본인이 하고 싶은 직무를 선택하는데 먼저 집중하는 것이 필요하다.

전략 2 : 도서관 책상이 아닌 바깥세상에서 몸으로 부딪치며 생존전략을 쌓아라

혹자는 "목표기업과 희망직무에 대해 철저히 이해하고 준비하라"는 전문가의 조언을 듣고 난 후 곧바로 학교 도서관으로 향해 관련기업 및 직무를 책과 자료를 통해 학습하는 것에서부터

취업준비를 시작한다. 그러나, 이는 그리 추천해주고 싶은 좋은 방법이 아니다. 기업체 인사담당자들이 말하는 가장 현명하고 적합한 취업준비방법은 실패하더라도 직접 부딪쳐보고 도전해 보는 것이다. 지원자는 본인이 하고 싶은 직무가 무엇인지 명확히 설정하고, 희망직무분석 및 실제 그 업무를 수행하고 있는 현직 담당자를 만나 직접 업무에 대한 설명을 듣고, 업무 현장을 보고, 본인이 알지 못했던 애로점들을 배우며 기업 현장에서 채용 시 중요하게 생각하는 직무수행에 필요한 역량들을 스스로 찾아 정리해 보는 것이다. 또한, 근사하고 남들이 인정해주는 대기업 인턴십 경험, 해외연수 등에만 얽매이지 말고, 사소한 아르바이트 경험이라도 희망직무와 관련된 연관성을 찾을 수 있고 본인의 강점을 부각시킬 수 있는 스토리가 있는 경험이라면 적극적으로 그 기회를 잡아 활용해야 할 것이다. 마지막으로, 이런 경험들을 최대한 구체적으로 구조화하여 차별화 포인트가 될 수 있도록 사전에 준비할 것을 추천한다. 다시 한번 말하지만, 여러분의 생존열쇠는 도서관 책상이 아닌 바깥세상에서 더 쉽고 명확하게 찾을 수 있음을 기억하기 바란다.

전략 3 : 인성면접, 절대 놓쳐서는 안 되는 취업의 성공열쇠임을 기억하라

최근 취업시장에서의 화두는 단연코 "인성(人性)"이라고 해도 과언이 아닐 것이다. 여전히 많은 취업준비생들은 기업 채용 시 수치화된 스펙이 합격을 좌우하는 가장 큰 변수일 것이라 믿고 있지만, 실제 조사결과에 따르면 비슷한 수준의 스펙을 가진 지원자가 동일 기업, 동일 직무를 지원할 때 당락의 결정요소는 스펙의 차이가 아니라 자기소개서나 면접을 통해 보여진 지원자의

인성이라는 점이다. 이는 기업에서 강력한 고스펙의 인재보다는 조직생활에 잘 적응할 수 있고 유관부서와 유기적으로 업무수행하며 소통할 수 있는 조직지향적 마인드를 갖춘 인재를 찾고자 하는 의도가 반영된 평가기준이라고 보여진다. 최근 기업들은 면접의 구조화 및 면접형태 다각화를 통해 각 기업의 인재상 및 채용직무에 적합한 역량과 인성을 갖추고 있는지 심층적으로 점검하여 채용하는 경향이 강하다. 예를 들면, 역량 기반 구조화 면접 기법을 통하여 지원자의 다양한 경험을 소재로 꼬리에 꼬리를 물어가는 심층 면접이 진행되면서 지원자의 인성을 세밀하게 점검하고, 회사에서 일어날 수 있는 실제 업무사례를 제시하고 주어진 상황에서 지원자가 어떠한 방식으로 사고하고 행동할 것인지 상황설정 면접기법을 통해 지원자의 의견을 물음으로써 적합한 인재를 선별하려고 하고 있다. 따라서, 지원자들 면접에서 누구나 할 수 있는 경험을 소재로 삼기보다는 본인의 지원기업이 속한 산업 및 직무와 관련된 경험이나 노력,

행동을 통해 형성된 인성과 역량을 강조해야 할 것이며, 구체적인 내용이 전혀 없는 추상적인 답변을 반복하기 보다는 경험의 구조화를 통해 경험을 통해 배운 점과 경험의 결과를 어떤 방식으로 원만하게 조직생활을 하는데 접목하여 발휘할 것인지 명확히 연결하여 표현하는 연습이 선행되어야 할 것이다.

성공적인 취업을 위한 가장 훌륭한 전략은 기업의 입장, 즉 채용하고자 하는 사람의 관점에서 과연 내가 회사와 직무에 얼마나 "적합한 사람"인지 다양한 측면에서 냉정하고 객관적으로 검토해보는 것에서 출발해야 함을 재차 강조한다. 여러분 모두의 성공취업을 기원한다.

김세희 컨설턴트

(현) 오쌤커리어연구소 수석 컨설턴트

(전) 한국 에이브이엘 (주) 인사팀장

채용동향 및 취업전략, 직무역량 기반 입사지원서 작성법 등 강의

중앙대학교 면접 유형별 성공전략 특강 등

" 주요기업 인사담당자 인터뷰 "

Q. CJ 제일제당의 올 하반기 채용은 어떻게 진행되나요?

예년과 비슷하게 9 월 초 채용설명회를 시작으로 하반기 공채가 진행되요. 저희 회사는 단순히 대졸그룹공채뿐 아니라 R&D 전형, ROTC 전형 등 다양한 경로를 통해 신입사원을 모집하고 있는 만큼 구직자들이 채용 홈페이지를 수시로 확인하여 주셨으면 좋겠어요.

Q. CJ 제일제당 만의 특별한 채용 전형 방법이 있다면?

CJ 그룹 채용과정 중 CJAT 이라는 채용 전형이 있어요. 이 프로세스는 본인의 가치관과 CJ 의 가치가 얼마나 부합하는가를 검증하는 테스트로 정답이 있는 전형이 아니며, 잘 보고, 못 보고가 있는 것이 아니라 얼마나 비슷한 것인가를 판단하려 하죠. 즉 이 테스트 성적이 높지 않다면 그것은 본인이 부족한 것이 아니라 입사 후 업무 수행 시 다른 구성원들과 많은 차이가 발생할 가능성이 높다는 것이죠. 따라서 본인이 향후 이 회사에서 일하는 것이 적합할 것인지 자가 검증할 수 있는 소중한 기회가 될 수 있는 만큼 솔직하게 테스트에 임하는 것이 중요하다고 볼 수 있죠.

Q. 추후 채용전형 진행 시 구직자들을 위한 조언 부탁드립니다.

입사지원의 궁극적인 목표는 합격이 아니라 본인이 반평생 이상을 함께할 직장에서 성공하는 것이라고 생각해요. 취업난이 심해짐에 따라 일단은 본인이 원하지 않는 직무에 합격하였으나 결국 적응하지 못하고, 1~2 년 후 퇴직하는 구직자들을 보고 안타까움을 느꼈던 적이 많거든요. 본인이 어떤 일을 할 것인지. 그리고 그 일을 평생 하겠다는 확신과 사명감을 가지고 회사에 지원했으면 좋겠어요.

Q. 채용프로세스에 대해 설명해 주세요.

연초(2 월)에 해외채용 시작으로 국내 대졸 고졸 순으로 채용을 진행하고 있어요. 해외 채용의 경우 인턴이나 신입, 경력직 등을 모두 포괄한 채용이고요. 그 후 4 월, 9 월에 국내 대졸 신입사원을 채용하고 6~7 월에는 고졸 채용을 채용하고 있는데 주로 서비스직이에요. 경력직 같은 경우는 한달 정도 간격을 두고 1 년에 12 번 정도 채용을 실시하고 있습니다.

Q. 채용설명회 컨셉에 어떤 형태인가요?

저희가 채용하고 싶은 인재는 한마디로 '실강형 인재'예요. 단순히 공부만 잘하는 친구들 말고, 풀뿌리 같은 친구들을 뽑고 싶었습니다. 최근에 '올레 스타 오디션'을 진행했었는데요. 지원서에 나와 있지 않은 것들을 자유로운 방식으로 다양하게 준비해서 보여주는 것이었어요. 당시 지원자가 1200 명 정도였고, 참가사유를 보고 선발해서 인터뷰를 진행했었죠.

Q. 채용과정에서 구직자의 스토리, 열정을 보는 기준이 있으신가요?

일단 커리어목표가 명확한 친구를 가장 많이 봐요. 어느 회사에 가져다 써도 다 통할 것 같은 뻥한 지원동기는 매력이 없죠. 내가 어떤 분야에 관심이 있고 이런걸 꼭 하고 싶은데 KT 가 그걸 하기 때문에 또는 KT 에서라면 정말 잘 할 수 있을 것 같다. 이걸 통해 5 년, 10 년 뒤에는 무엇이 되고 싶다고 명확하게 말할 수 있는 것이 가장 중요하죠. 커리어목표가 명확히 있어야만 조직 내에서 성과를 낸다고 생각합니다.

Q. KT 가 바라는 인재상은 어떻게 되나요?

축약된 말로 실강형 인재라고 할 수 있어요. 실강형 인재를 유형별로 표현하자면 먼저 하고 싶은 일이 무엇인지 커리어목표가 무엇인지 명확한 사람이에요. 두 번째로 관심과 열정을 증명할 수 있는 사람이에요. 가령 앱 개발에 관심이 있는 구직자의 경우 쉽게는 앱 리뷰를 열심히 달아보거나 본 경험이 있는 것도 예가 될 수 있겠죠. 마지막으로 노력하는 인재입니다. 가끔 이력서를 읽다 보면 작년과 올해 똑같은 이력서를 제출하는 구직자가 있더라 구요. 1 년이라는 시간이 있었는데 달라진 게 없으면 안 된다고 생각해요.

Q. 파티 형식의 채용설명회를 진행했다고?

2003년부터 국내게임 회사 최초로 대학생 공채 (캠퍼스 리쿠르팅)을 꾸준히 하고 있어요. 작년에는 파티를 진행하기도 했습니다. 채용 박람회 또는 학교에 가서 회사 설명회를 하다 보니까 학생들이 정말 듣고 싶어하는 건 당장 본인의 포트폴리오, 입사지원서를 잘 썼는지 궁금하고, 회사에 가면 무슨 일을 할 수 있는지, 그리고 거기에 가면 재미있을지 이런걸 궁금해하길래 다른 방법을 알아봤죠. 좀 재미있게 해보자 라는 생각에 공간을 빌려서 낮에는 회사에 대한 설명, 포트폴리오에 대한 조언, 그리고 이력서 작성 방향 (인사담당자가 정작 듣고 싶은 이야기를 학생들이 말하지 못하는 것이 안타깝잖아요)을 같이 이야기 하고, 저녁에는 사내 재즈밴드 락밴드를 초청해서 함께 노래를 들으며 맥주를 마시고 신나게 놀 수 있도록 진행하고 있어요. 물론 올해 9월에도 진행 할 예정입니다.

Q. 넥슨 채용 프로세스는 어떻게 되나요?

입사지원서를 현업 팀장님들이 다 보세요. 그 사람이 정말 잘할 수 있는 부서, 그 사람을 정말 필요로 하는 부서가 어디인지 정확히 알기 위해 이런 과정을 갖고 있고, 학점 입력란은 따로 없습니다. 그래서 신입의 경우 서류심사기간이 좀 길어요. 서류심사 다음으로 작년에는 직무적성검사/논술시험/프로그램 시험으로 각 직무별 시험이 달랐는데 올해는 직무적성검사를 폐지할 예정이에요. 그 외에 과제를 주거나 기획자의 경우 논술시험 등 각 직무에 맞는 프로세스를 준비하고 있습니다. 다음으로 3 단계의 면접이 있는데, 인사팀 면접은 우리회사에 분인지, 팀 면접은 같이 일할 수 있는 분인지, 직군 면접은 이 지원자의 전문능력이 얼마나 있는지를 순차적으로 보고 있습니다.

Q. 넥슨코리아가 원하는 인재는 어떤 인재인가요?

저희 회사의 인재상이 창의, 도전, 다양한 문화로 정리가 되는데 제가 요즘 본부장님들을 많이 만나 뵈고 있는데 '도전'이 가장 중요하다는 생각이 들었어요. 지금까지 넥슨이 게임산업의 선도기업에 속해왔기 때문에 이제는 벤치마킹 하려면 세계를 대상으로 준비해야 하는 상황이에요. 정답이 없는 상황에서 맞는 길을 찾아 가는 게 어렵죠. 모험해보고 탐험해보고 전에 없던 새로운 것을 찾으려 하기 때문에 '여러 풍랑에도 이겨내서 갈 수 있는 사람', '우리가 못 보는 무언가를 찾아 낼 수 있는 사람'을 원하고 있어요.

Q. KB 국민은행의 채용 프로세스에 대해서 말씀해 주세요

저희는 일반 공채 2 회를 통해 신입사원 200 여명 정도를 연간 채용하고 있고, 인턴을 통해 대학생들을 선발하고 있습니다. 은행권에서는 유일하게 회사 자체 인턴십 프로그램을 연 2 회 정도 운영하고 있죠. 특성화고 학생들을 학교장추천으로 선발하여 채용하고 있어요. 특성화고 학생들이 오히려 조직의 활력소가 되기도 하고 그들을 바라보는 고객들의 만족도도 높은 편이에요.

Q. 스펙타파 적용 사례에 대해 말씀해 주세요

작년에 최초로 열린채용을 진행해서 많은 관심을 모았습니다. 이력서에 공모전, 해외연수, 봉사활동 등의 스펙란을 없애고 서류전형은 자기소개서로만 평가하고, 이 후 면접을 통해 신입사원을 선발했습니다. 학력이 좋은 사람들보다 오히려 회사에 애착을 가지고 열심히 일하는 사람이 더 효율성이 좋다는 판단아래 시행한 것이었죠. 영어 성적이나 자격증 같은 경우도 회사에 입사한 후에 모두 가르칠 수 있도록 되어 있기 때문에 큰 문제가 아니라고 생각했구요. 지원자들의 자기소개서를 10 명의 직원이 2 주간 들어온 모든 이력서를 확인했습니다.

Q. 자기소개서를 판단하는 기준이 어려울 듯 합니다

KB 국민은행의 자기소개서에서 구직자가 어필해야 하는 부분이 있다면 은행에 대한 열정과 넓게 소통할 수 있는 능력과 관련된 부분입니다. 은행에 대한 조직의 로열티를 가지고, 이 조직에서는 최고가 되겠다는 열정을 보여주고 다양한 스펙트럼을 가진 고객층과 깊게 소통할 수 있는 능력을 가지고 있다는 것을 보여줘야 한다는 것이죠. 그리고 이러한 서류전형 선별을 거쳐 면접전형에서 자기소개서에 쓴 말이 사실인지 아닌지에 대해 판단하는 것이지요.

Q. 구직자들에게 조언을 해주신다면?

회사를 지원할 때 '마구 찢러보기식' 지원은 옳지 않은 듯 합니다. 자신에게 어떤 직군이 맞는지 정확하게 아는 것이 우선입니다. 이를 정하면 해당 직군에 종사하시는 분들의 이야기를 많이 들어보는 것이 좋습니다.



Q. NHN의 연간 채용 프로세스를 간략히 설명해주세요.

매년 채용 프로세스 방식이 조금씩 다른데요, 2013년은 신입사원 선발을 위해 상하반기 공채, 하계 인턴을 시행하고 있습니다.

Q. NHN의 특별한 채용 방식이 있다면?

대표적으로 UXDP, 소프트웨어멤버십 등을 들 수 있습니다.

UXDP(User eXperience Design Practicum)는 취업을 앞둔 대학생, 대학원생과 이미 졸업한 취업 준비생 등을 대상으로 여름방학에 맞춰 10박 11일간 합숙 워크숍으로 진행되는 NHN의 고유한 프로그램입니다. 관련 전공자에게 사용자 경험 디자인과 마케팅 분야의 축적된 Know-how를 공유하는 NHN 사회공헌프로그램으로 시작했습니다. 워크숍 통과 후 인턴십에 들어오게 되면 참가자 1인에 대해서 조직장/멘토/동료가 총 7단계에 걸쳐 기술과 인성을 다각도로 평가하고, 두 달 간의 인턴십 결과 우수인원에게는 일부는 NHN 신입사원 채용으로 이어지기도 합니다.

2010년부터 시행하고 있는 소프트웨어멤버십은 'NHN 소프트웨어 멤버십'은 취업을 앞둔 대학생 중 IT 분야 소프트웨어 개발에 관심과 열정이 있는 학생들을 전공불문 선발하여, 체계적인 무상 실기교육과 NHN 인턴십을 진행해 수료 직후 현업에 투입해도 손색이 없는 신입 소프트웨어 개발자로 양성하는 교육 프로그램입니다.

Q. NHN이 요구하는 인재상과 입사를 희망하는 분들에게 전해주고 싶은 Tip이 있다면?

하나의 서비스를 만들고 운영해가기 위해 많은 부서가 굉장히 빠르고 긴밀하게 협업해야 하는 환경이다 보니, 커뮤니케이션 능력이 중요합니다. 단지 말을 잘하고 잘 듣는 능력을 말하는 것이 아니라, 최선의 결과물이 나올 수 있도록 각자의 전문성을 잘 조합할 수 있는 협업의 바탕이 되는 커뮤니케이션을 말합니다. NHN의 핵심가치 중 '겸손'이 들어있는 것도 이런 맥락이 있습니다. 앞서 말씀 드리기도 했는데 '서비스'를 업으로 삼는 회사이기 때문에 사람에 대한 이해와 관심이 대단히 중요합니다. 그리고 크든 작든 맡은 일을 '딱 잡고' 하는 그런 인재를 좋아합니다.

Q. 대한항공의 채용 일정에 대해 소개해주세요.

워낙 직종이 다양해 각 직종별로 채용을 하는 경우도 있지만 가장 기본적으로 대졸공채는 매 하반기 1 번의 채용을 실시합니다. 객실 공채는 1 년에 여러 번의 채용을 진행하고 있고, 특채의 경우에도 수시로 채용을 진행하고 있습니다. 전문직종인 변호사, 공인회계사 등은 필요에 의해서 채용을 진행하는 편입니다.

Q. 채용을 진행할 때 특별히 원하는 인재상이 있으신지?

대한항공에서는 총 4 가지 정도의 인재상을 가지고 있습니다. 첫 번째로, 고정관념을 타파하며 항상 변화하고 발전을 꾀하는 진취적인 성향을 가진 인재 선호하고 있습니다. 두 번째로는 세계의 다양한 문화를 이해하고 포용할 수 있는 국제적 감각과 외국어 구사 능력을 가진 인재 선호합니다. 세 번째는 고객을 배려하는 서비스 정신과 올바른 예절입니다. 서비스를 제공하는 기업으로 고객의 입장에서 업무를 한다는 것은 어쩌면 당연한 부분입니다. 마지막으로 책임감을 가지고 원한 대인관계를 유지해 나가는 성실성을 겸비한 조직인입니다. 네 가지 인재상과 더불어 동료의 의견을 경청하고 화합하여 업무를 수행할 수 있는 Team Player로서의 자질을 최근 중요하게 생각하고 있습니다.

이러한 인재를 찾기 위해 매년 인재상과 관련된 다양한 질문을 드리고 있습니다. 가장 기본적으로 진취적 성향, 서비스 정신 등에 부합하는 본인의 경험 등을 서술하도록 자기소개서를 작성하는 것이 중요합니다. 스펙 쌓기에만 몰두하는 지원자들이 많이 있는데 단순히 스펙에만 몰두하다 보니 자신의 스토리를 놓치는 경우가 많습니다. 따라서 저희 회사 인재상에 부합하는 스토리를 가지신 분이 가장 적합한 인재가 아닐까 싶습니다.

Q. 공채 준비하는 사람들에게 실질적인 조언 부탁드립니다.

대부분의 구직자들이 다양한 회사에 지원하고 있는데 일단 해당 회사에 지원하실 경우에는 회사에 대한 이해를 좀 더 많이 하고 오시는 게 좋을 것 같습니다. 보통 회사에 대한 이해가 부족하고, 자신의 스펙에 대한 나열만 하는 지원자가 많은데, 자신의 경험들이 이 회사에 어떤 도움이 될지 실질적인 내용을 언급하는 것이 가장 중요합니다.

Q. 아모레퍼시픽 채용 프로세스에 대해 설명해 주세요

저희 회사 일반 공채에서는 서류전형 후에 1 차면접으로 현업직업전문성, 인적성, 역량면접을 보고 있습니다. 현업 직업 전문성 파트에서는 경우에 따라 외국어능력 평가를 추가해서 면접하고 있고 인적성면접에서는 개인에 대한 직무의 적합성에 대해 판단하고, 마지막으로 역량면접에서는 과제를 주어진 후에 토론이나 PT 를 요구하여 채점하는 방식으로 진행하고 있어요. 마지막으로 임원면접이 있는데 多 대 多 면접으로 진행이 되요. 올해 처음으로 인턴-영업직군 인턴 프로그램을 실시하고 있는데 이름이 '채널부스터'라고 해서 다양한 유통채널의 현장실습을 할 수 있도록 진행하고 있고, 앞으로 업무별로 점차 더 늘려갈 계획을 가지고 있습니다.

Q. 공채를 준비 중인 구직자에게 조언해 주고 싶은 말이 있으시다면?

어떤 기업이든 각 회사의 특성을 자기소개서에 잘 녹여내는 것이 중요한 것 같아요. 특히 각 사업에 대한 이해도를 바탕으로 나의 얘기를 구체적으로 써주면 좋죠. 일반적으로 쓸 수 있는 이야기보단 구체적이고 타회사와 차별적으로 회사에 대한 이해도를 나타낼 수 있으면 좋아요. 저희 회사는 채널별로 유통되는 상품이 다른데 이런 유통채널에 대해 이해하고 있다는 것을 어필하시고 이러한 직군에 본인이 왜 적합한지에 대해 자신의 이야기를 구체적으로 써주시면 좋을 것 같아요.

예를 들어 아리따움에 영업부분에 지원하셨던 분이 있었는데 그 분은 조사를 많이 하셨었는지 직무에 대한 이해도도 정확한 편이었어요. 만약 입사하게 되면 이런 부분을 이렇게 고치고 싶다는 등의 이야기를 자신의 경험을 바탕으로 이야기 해주셨었는데 기억에 많이 남았던 것 같습니다.