

V. 經營 政策 課題

1. 優秀 人材 確保를 위한 面接 方案

- (面接의 重要性) 面接은 잠재력, 발전성 등 입사 지원자의 인품을 종합적으로 평가할 수 있는 기회로서, 최근 필기 시험을 폐지하는 대신, 適性·人性 檢査를 강화하며 면접을 2-3회로 늘리고 있는 기업이 늘어나고 있음
- (現行 面接의 問題點) 사업 특성 및 職種別 필요 요건이 반영되지 않은 보편 타당한 성격의 인물의 선발을 지향하고 있으며, 면접 항목 및 기준의 타당성을 평가할 수 있는 판단 근거가 없음
- (最近 主要 그룹의 面接 方式) 응시자의 개성이 중시되고, 창의성, 미래 지향성, 도전 의식 및 국제 감각 등이 주요 면접 체크 포인트로 제시되고 있음
- (改善 課題) 면접 질문지의 내용 및 평가를 전산에 입력한 후, 향후 근무 성적과의 상관성을 분석하여 더욱 정교하게 개발하여야 함

面接은 잠재력, 발전성 등 人品을 종합적으로 평가할 수 있는 기회임

○ 面接의 重要性

- 세계화를 키워드로 하여 급변하고 있는 경영 환경에서, 능력있는 인적 자원의 확보는 기업의 경쟁우위를 위한 핵심 변수로 등장함
- 면접은 잠재력, 발전성 등 인품을 종합적으로 평가할 수 있는 기회임
 - 최근 필기 시험을 폐지하는 대신, 적성·인성 검사를 강화하며 면접을 2~3회로 늘리고 있는 기업이 늘어나고 있음
 - 획일적이고 암기식 위주의 현행 필기 시험 제도로는 탈규격화 시대인 21 세기를 주도할 인재를 올바르게 선발하기 어렵기 때문임
- 면접은 입사 지원자에게 직업관, 인생관, 기업관 등의 가치관을 재정립할 수 있는 기회가 됨
 - 기업이 요구하는 인재 요건이 반영된 면접 항목 및 특징을 공개하여 이에 대한 뚜렷한 가치관 정립을 유도할 수도 있음

사업 특성 및 직종별 필요 요건이 반영되지 않은 보편 타당적 인물의 선발을 지향하고 있음

○ 既存 面接의 問題點

- 과거 지향적인 면접 기준이 적용되고 있음
 - 피면접자의 잠재 능력보다는 인품 위주, 출신 학교 및 학점 등이 중시되는 등 미래 지향적인 면접이 제대로 이루어지고 있지 못함
- 사업 특성 및 직종별 필요 조건이 반영되지 않은 보편 타당적 인물 선발을 지향함
- 면접 항목 및 기준의 타당성을 평가할 수 있는 판단 근거가 충분하지 않음
 - 면접 항목 및 기준의 타당성은 면접에서 얻은 개인의 평가가 채용 후의 직무 성과를 얼마나 잘 예측해 줄 수 있는가로 판단됨
 - 면접의 타당성 분석의 부재는 면접자의 직감 및 경험에 의존한 비체계적인 면접의 원인이 되고 있음

창의성, 미래 지향성, 도전 의식 및 국제 감각 등이 중시되고 있음

○ 最近 主要 그룹의 面接 方式

- 새로운 환경에서 요구되는 인재 선발을 위해 기존의 전통적인 채용 방식이 파괴되면서 다양하고 혁신적인 면접 기법들이 등장하고 있음

<최근 주요 그룹의 면접 방식>

그룹명	체크 포인트	특징
현대	적극성, 창의성, 태도	국가관, 민족관, 기업관 등 20개 항목의 표준 질문지 작성, 무자료 면접
삼성	인성, 잠재력, 발전 가능성	면접관으로 외부 인사 참여, 프리젠테이션 실시(응시자가 주제 발표)
LG	도전 의식, 창의력, 상황 판단력, 조직 적응력	계열사별 면접, 4인 1조의 1차 면접, 8인 1조의 토론(2차)
대우	인간 관계, 성실성, 업무 수행 능력, 전공 지식 및 어학 능력	계열사별 면접, 1·2차 면접 같은 날 실시
신경	기업관, 패기, 경영 지식, 사교성	1차(자유 대화), 1차(기업관, 신경인의 자세에 중점)
쌍용	창의력, 적극성, 협동 정신	1차(과장·대리급), 2차(임원)
미원	조직적응력, 적극성, 창의력, 논리	다차원 면접(호프집, 노래방 등)

- 지원자에 대한 사전 정보없이 면접을 하는 블라인드 면접이나 특정 상황을 제시하고 대처 방법을 묻는 시추에이션 면접, 그리고 호프집에서 면접을 실시하거나 합숙을 하며 인성을 파악하는 면접까지 등장함
- 응시자들의 개성이 중시되고 창의성, 미래 지향성, 도전 의식 및 국제 감각 등이 주요 면접 체크 포인트로 제시되고 있음

사업 특성, 기업의 고유 인재像뿐 아니라, 직종별 필요 인재 요건에 따른 차별화된 선발 기준이 마련되어야 함

○ 改善 課題

- 사업 특성, 기업의 고유 인재상 뿐 아니라, 직종별 필요 인재 요건에 따른 차별화된 선발 기준이 마련되어야 함
- 면접 자료는 단순히 채용 결정에만 기여하는 것이 아니라 입사후 직원별 관리 자료의 하나로서 능력 육성형 인적 자원 관리의 기초 자료로 활용되어야 함
- 결과에 대한 지속적인 검증 및 개발이 이루어져야 함
- 면접 질문지의 내용 및 평가를 전산에 입력한 후, 향후 근무 성적과의 상관 관계를 분석하여 더욱 정교하게 개발하여야 함
- 면접에서 부여한 점수와 근무 성적간의 높은 상관성을 보여주는 유능한 면접위원은 우대하여 전문적인 면접위원으로 육성해야 함
- 면접 결과에 대한 지나친 신뢰는 배제되어야 함
- 선발 기법의 타당성 검사에 의하면 면접은 인지 능력 검사, 실무 능력 검사, 개인 기록 등에 비해 직무 성과 예측력이 떨어지는 것으로 나타남
- 우수 인재의 올바른 확보를 위해서는 면접 뿐만 아니라 여타 선발 기법들이 체계적으로 병용되어야 할 것임

(고 수 일)