

2021년, 바른채용 트렌드를 말하다

올 한해 바른채용을 실천하기 위해 기업 채용담당자들은 무엇을 준비해야 할까? 지난 2일 개

2021년, 바른채용 트렌드를 말하다

제호: 2021년 03월호, 등록: 2021-02-25 15:51:24



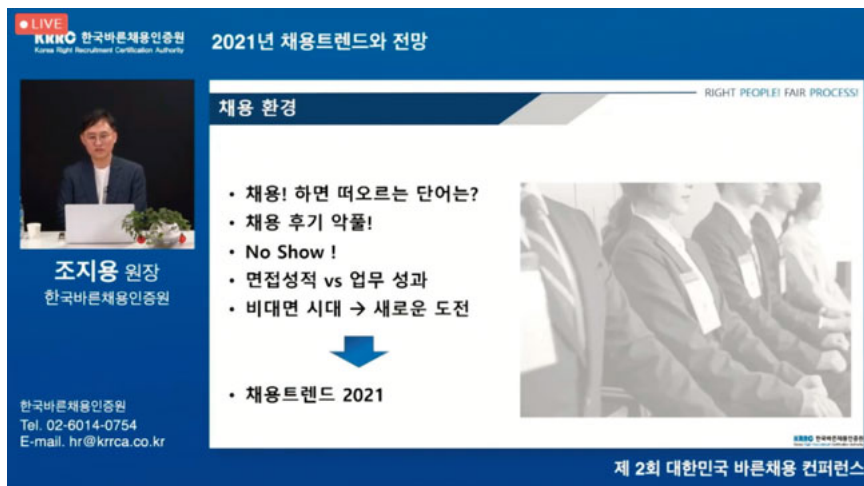
AD

HR Insight 정기구독
연간 정기구독 신청시 1개월 할

올 한해 바른채용을 실천하기 위해 기업 채용담당자들은 무엇을 준비해야 할까? 지난 2일 개최된 '제 2회 대한민국 바른채용 컨퍼런스'에서는 이같은 질문에 대한 해답을 제시하고자 했다. 한국바른채용인증원이 주최하고 지방공기업평가원, 청년재단, 한국생산성본부인증원 등이 후원, 실시간 온라인 컨퍼런스로 진행된 이날 컨퍼런스에서는 2021년 채용 트렌드를 비롯해 마이크로소프트, 한국남부발전 등 국내외 기업들의 바른채용 사례를 소개해 관심을 모았다.

‘인사관리’ 가장 많이 본 뉴스

- 1 MZ세대, 공정, 그리고 성과급
- 2 업종별로 보는 2022년 채용트렌드
- 3 2021 HR이 주목한 메타버스, OKR,
- 4 사례로 살펴보는 HR 애널리틱스 ③
- 5 스타트업 HR 리더의 역할
- 6 리더, 사람을 남기는 사람
- 7 리모트워킹이 바꾸는 일의 미래
- 8 “자율적 조직문화 강화, 일하는 방식
- 9 2022년, 인사담당자들이 주목해야
- 10 희망퇴직 받는 기업, HR의 유의사항



▲ 2021년 채용 트렌드에 대해 설명하는 조지용 한국바른채용인증원 원장

2021년 채용 트렌드는?

조지용 한국바른채용인증원 원장은 사회적 공정성에 대한 기대치가 높아지고, 채용 노쇼(No-Show), 면접 성적과 업무 성과가 일치하지 않는 데에 따른 부담, 코로나19로 인한 비대면 채용 도입 등으로 인해 채용담당자들이 새로운 도전에 직면해 있다며 최근 채용 환경의 변화에 대해 언급했다. 그러면서 ▲비대면 화상면접 & AI 채용 ▲수시경력 & 직무중심 채용 ▲소프트 스킬의 검증 ▲적절한 면접 질문과 척도 활용 ▲채용절차법, 블라인드 채용 강화 ▲면접관의 역량과 자질이라는 여섯 가지 채용 트렌드에 대해 소개했다.

첫째, 코로나19의 여파가 이어지고 있는 올해 역시 지난해에 이어 비대면 화상면접과 AI 채용이 주

상면접 리스크 대응에 신경써야 한다고 조언했다. 이와 함께 조 원장은 Si면접에 대해서도 이야기했다. 현재 Si면접은 지원자의 답변에 대한 심층 면접이 불가능하기 때문에 Si면접이라는 용어가 사라지고 Si역량검사로 대체되고 있으며, 인적성 검사의 한 형태로 자리 잡고 있다. 조 원장은 아직은 인간이 면접할 때 Si검사결과를 참고하는 수준이나 Si의 진화에 따라 점차 채용영역에서 활용 범위가 넓어질 것이라고 분석했다.

둘째, 수시로 경력직을 채용하고, 직무 중심으로 채용하는 기업들이 늘어날 것이다. 현대기아차, LG 그룹 등에서 이미 공채를 폐지했으며, 인턴 채용은 늘었으나 정규직 전환률은 낮아지고 있다. 조 원장은 이러한 트렌드로 인해 이미 채용의 무게중심이 인사팀에서 현장으로 전환됐으며, 직무별로 차별화된 채용이 이뤄질 수 있도록 현장 라인 매니저의 채용/면접 역량을 확보하고 직무별 자격요건과 평가도구를 차별화하는 등의 노력이 필요하다고 조언했다.

셋째, 과거에 전문 지식, 숙련된 기술 같은 '하드 스킬(Hard Skill)'을 갖춘 인재를 필요로 했다면 앞으로는 기계로 대체될 수 없고 단기간에 습득할 수 없는 능력인 창의성과 공감능력, 협업 역량, 혁신 능력 등 '소프트 스킬(Soft Skill)'을 갖춘 인재를 뽑는 기업들이 늘어날 것이다.

넷째, 적절한 면접 질문과 척도를 활용하는 것이 중요해졌다. 기존처럼 '장기근속 할 자신이 있는지(의지)' '인생을 살면서 가장 힘든 순간(역량과 무관한 질문)' '상사가 부당한 지시를 내렸을 경우의 대처 방법(if 질문)' '존경하는 인물(생각/가치관)' 등 막연한 면접 질문을 하는 것이 아니라, 타당도가 높은 질문을 추출하고 적절한 선발 도구를 활용해야 한다. 즉, 신상품을 맡기면 잘 판매할 자신이 있는가(전통면접)에서 다른 사람들보다 특정 상품을 잘 판매했던 사례가 있는지(BEI), 당신이 판매원이고 내가 고객임을 가정하고 지금 이 상품을 판매해 보세요(Assessment Center) 등 타당도가 높은 질문과 적절한 선발도구를 활용해야 한다는 것이다. 이와 관련해 면접관들의 경우 서로의 면접 척도를 공유하고 평가 이후에 조정하는 능력을 갖춰나가야 한다.

다섯째, 채용절차법과 블라인드 채용이 강화되면서 가족의 직업을 묻는 등 법에 저촉되는 행위를 하지 않도록 각별히 주의해야 한다. 특히나 블라인드 채용으로 지원자의 스펙 등 기존의 평가 잣대가 사라지면서 심층 인터뷰를 통해 적임자를 찾는 과정이 중요해졌다.

마지막으로, 심층 인터뷰를 원활히 진행할 수 있는 면접관의 역량과 자질이 더욱 중요해졌다. 이와 관련해 조 원장은 채용전문면접관 자격인증 제도 등을 통해 면접관을 역량 평가가 가능한 수준까지 업그레이드해야 하며, 외부감사인 참여 등을 통해 채용에 대한 모니터링을 강화해 나가야 한다고 강조했다.

마이크로소프트의 채용변화와 인재경영

이소영 마이크로소프트 이사는 사티아 나델라 회장 취임 이후 변화한 마이크로소프트의 조직문화에 대해 설명했다. 빠르게 변화하는 시장에 발맞추기 위해서는 수직적 계급 문화를 벗어나 애자일 조직으로의 변화가 필요했고, 애자일 조직에서는 상황에 따라 능동적으로 대처할 수 있는 커뮤니케이션 능력, 협업 능력, 인성과 같은 부분이 중요해졌다. 이를 위해 마이크로소프트에서는 경쟁 위주가 아닌 성장하는 조직문화를 만들고, 성장 마인드셋을 지니며, 다양성과 포용성을 강조하기 시작했다.

자연스럽게 직원 평가방식도 변화했다. 성장 마인드셋을 지녔는지와 다른 팀의 성공에 기여한 영향

기업의 미션도 함께 달라졌다. 현재 마이크로소프트의 구성원들은 '지구상의 모든 사람, 모든 기관이 더 많이 성취할 수 있도록 돕는 사람이 되자'라는 미션을 품고 일하고 있다.

이처럼 조직문화와 평가방식, 기업의 미션이 변화하면서 마이크로소프트가 정의하는 인재의 양상 또한 변화했다. 마이크로소프트에서는 개인의 성과뿐만 아니라 다른 이들의 성장에 기여할 수 있는 사람을 인재로 채용하고 있다. 정해진 커리큘럼에 따라 수동적인 자세로 학습하는 사람이 아닌, 블로그, Github 등 기술 커뮤니티 공헌도, 컨퍼런스 발표 이력, 커뮤니티 운영자로서의 명성 등 능동적으로 학습한 흔적과 영향력을 지닌 인재를 채용하고 있다.

뿐만 아니라 팀 내에 성별, 인종, 나이 등의 다양성을 확보할 수 있도록 채용 담당 매니저에 대한 트레이닝을 지원하고, 장애인 고용 등을 위한 별도의 가이드를 제공하는 등 다양성과 포용성을 고려한 인재 채용을 위한 노력도 병행하고 있다.

한국남부발전의 비대면 온택트 채용

이승현 한국남부발전 대리는 공공기관 최초로 비대면 온택트 채용을 도입한 한국남부발전의 사례를 소개했다. 우리나라 전력 생산량의 10%를 담당하고 있는 한국남부발전은 지난해 8월 비대면 온택트 채용을 진행했다.

비대면 채용 준비 작업 한국남부발전은 차질 없는 채용 프로세스 운영을 위해 코로나19 확산이 시작된 지난해 2월부터 비대면 채용을 위한 준비작업에 돌입했다.

기존에 출력물로 제공되던 서류들을 일괄 전산화해 면접관들이 비대면 상황에서도 실시간으로 정보를 확인할 수 있는 시스템을 구축했으며, 필기시험 과목 중 직무적합평가를 온라인으로 전환해 필기 시험시 지원자간의 접촉을 최소화했다. 또한 취준생 대상 채용설명회도 사이버 강의 시스템을 활용해 온라인으로 진행했다.

오프라인 과정 진행시 방역 철저 면접관들이 블라인드 처리된 서류를 평가하는 서류 전형이나, 공정한 시험 진행이 최대 관건인 채용 필기전형의 경우 오프라인 공간에 모여 진행했다.

이 과정에서 철저한 방역을 통해 면접관과 수험생들의 안전을 보호했다. 각실에 배치되는 인원도 최소화하고 개인간 간격을 최대한 확보하고자 했으며, 채용 필기전형은 시간대를 오전과 오후로 나눠 진행하기도 했다.

비대면 화상면접 진행 한국남부발전은 지원자와 면접자의 대면이 필수적이었던 면접 전형을 비대면 방식으로 전환하기 위해 각고의 노력을 기울였다. 비대면 면접을 단계적으로 확대하기로 결정하고 원거리 이동이 불가피한 지원자와 비교적 채용과정이 단순한 인턴 채용 과정 먼저 비대면 화상면접을 도입한 후 정규직 채용면접으로 확대하는 방식을 채택했다.

또한 원활한 비대면 화상면접 진행을 위해 무선 블루투스 이어폰, 온택트 면접 매뉴얼로 이뤄진 면접

더불어 대기실-확인실-면접실이라는 3단계의 '온택트 면접 핫라인 시스템'을 구축해 세 공간의 진행요원이 그때그때 보내주는 비밀번호가 부여된 URL로만 입장이 가능하도록 하는 등의 보안 절차를 통해 신분 확인과정에서의 개인정보 유출을 원천 차단하고 지원자가 원활히 온택트 면접에 참여할 수 있도록 도왔다.

아울러 사전에 녹화된 지원자의 자기소개 영상을 면접관이 실시간으로 비대면 화상면접 전에 시청함으로써 면접관으로 하여금 효과적으로 지원자의 정보를 파악할 수 있도록 했다.

운영상·기술상 장애 요인 극복을 위한 노력 운영상 장애요인 극복을 위해 지원자가 스마트폰에 한국남부발전 전용으로 개발된 면접 어플을 설치하기만 하면 추가적인 장비 구입비용 없이 누구나 참여 가능하도록 시스템을 구축했으며, 기존에 1인당 5분이었던 면접시간을 15분으로 대폭 확대해 지원자가 새로운 면접환경에서 느낄 수 있는 어색함을 해소하고 지원자 본인의 직무역량을 원활히 표현할 수 있도록 했다.

또한 기술적 장애요인을 극복을 위해 블루투스 이어폰, 개별 마이크를 통해 면접관간 발생할 수 있는 음성 혼성 문제 등 음성 오류를 해결하고 지원자에게 통신비를 제공해 와이파이로 인한 끊김 없이 온라인 무선환경에서 원활한 면접을 진행할 수 있도록 했다. 뿐만 아니라 상세한 단계별 면접 매뉴얼을 제공해 IT 접근성 편차에 따른 지원자간 격차를 해소하고자 했다.

공공기관 비대면 채용의 새로운 모델이 된 이번 온택트 채용을 통해 한국남부발전은 연초 계획했던 채용 인원에서 약 93% 증가된 402명을 성공적으로 채용할 수 있었으며, 기존 오프라인 채용에 비해 1억원의 사회적 비용을 절감할 수 있었다. 이러한 성과에 힘입어 한국남부발전은 온택트 채용 운영 기술과 노하우를 타 공공기관에 확산하는 역할도 수행하고 있다.

한국남부발전은 이러한 성과에 멈추지 않고 앞으로도 AI 기반 인재 선발 프로그램 도입, 필기전형 100% 비대면 전환 등 공공기관 채용 제도의 모델이 될 수 있도록 노력해 나갈 방침이다.



이현아HRInsight기자

리스트로 이동



