



캡스톤디자인
3, 4주차 보고서
경희대학교 컴퓨터공학과
2017110267 강연욱

[캡스톤디자인 강의]

[채용 프로세스]

인사팀은 CEO 산하의 조직이다. 고로 CEO와 밀접한 팀이라고 할 수 있다.

채용 설명회 -> 스펙 및 자소서 -> 인적성 -> 면접

스펙: 학교 + 학점 + 어학

자격증: 쓸데없는거 하지말것, 기사자격증 외엔 별로..

대외활동: 자소서를 위한 것, 면접을 위한 것

1. 무엇을 보고 채점을 하는가
2. 무엇을 준비해야 하는가

[면접]

면접관 - 인사팀, 실무팀

1차는 대부분 실무팀 + 인사팀

2차는 임원

신입 면접기준 = 인재상(인성), 직무(업무)

1. 면접을 어떻게 해야 잘할까?
 - 겉모습을 보는 것이 아니다.
 - 대화를 통해 Mind 및 사고력, 지식을 확인한다.
 - 대답을 잘해야 하고 대답을 해야 한다.
 - 상대방의 고개를 끄덕이게 하고 임기응변에 능통해야 한다.
 - 근거를 통해 결과에 향해야 한다.
 - 왜 어떻게 그 결론을 냈는지.

예시.

Q. 공장(지방)으로 갈 수 있나요?

네, 왜냐하면 업무를 위해서는 디테일한 것을 알아야 한다고 생각합니다. 그 디테일한 것을 알기 위해서는 공장에 가서 업무 프로세스가 무엇인지 어떻게 제조가 되고 있는지 봐야한다고 생각합니다. 그래서 이 디테일한 것을 알게 된다면 저도 성장을 하고 저의 성장은 회사의 성장과 연결이 된다고 생각합니다. 따라서 저는 갈 수 있습니다.

결론은 중요하지 않다. 근거가 중요하다.

2. 면접 준비를 어떻게 해야할까?

- 경험 + 논리 + 가치관(중립적)

- 1) Mindset

이념과 관련된 질문일 경우 너무 편향된 의견은 좋지 않다.

- 2) 논리(구조)

A에 대해 어떻게 생각하는가? A는 어쩌구 저쩌구~ 가 아니라

A의 장점은 무엇이며 단점은 무엇이다. 그래서 이렇게 생각한다~ 라고 이끌어어나가는게 더 좋다.

- 모든 질문에 구조화. (결론 -> 경험 -> 배움/느낌 -> 기여/자세(결론))

- 장점 + 단점