**1. 의사소통을 위한 자신만의 효율적 의사소통 방법은 무엇이고, 그 방법을 통해 원활히 소통된 사례를 기술해 주십시오.**

<소통의 요청에서 소통의 유도로>

과거 통신장교 임무를 수행하면서 소통과 관련해 특이한 경험을 할 수 있었습니다. 당시 소통의 참여자로서 저는 중간관리자와 참모의 역할을 동시에 맡으며 하달과 보고의 책임이 있었습니다. 군 조직의 특성상 내려진 일은 무조건적으로 완수해야 함과 동시에 이를 의지와 주인의식이 부족한 인원들과도 같이 이행해야 하는 상황이 많았습니다.

전임자는 이러한 문제를 강압적으로 해결하는 편이었고, 상급자로부터 유능하다는 평가를 받았으나 휘하 용사들은 불만이 많은 상태였습니다. 제가 인수인계를 받을 당시 이러한 갈등이 폭발하였습니다. 집단 투서로 인해 소대 간부 중 한 명은 전출된 상태였고 용사들은 간부를 불신하는 분위기가 팽배하였습니다.

신뢰관계 회복을 위하여 간담회를 통해 이전과는 달라질 것임을 공지하였고, 각자 없어서는 안될 중요한 구성원임을 매 과업마다 강조하였습니다. 이는 주특기능력 부족으로 폭언을 듣던 구성원들의 자존감 회복에 도움이 되었고, 이 인원들이 후임자를 받을 때에도 선한 영향력을 발휘하여 소대 분위기를 전환하였습니다.

또한, 무조건적인 시행착오 보다는 현 상황을 상급 지휘관에게 정확히 인지시킴과 동시에, 인원들의 고충점을 보고하여 적재적소의 지원과 협업을 얻을 수 있었습니다. 적극적인 현황보고를 통해 매 상급자와의 단절 없는 원활한 소통이 가능하였고 소대원들 역시 요구사항이 해결됨으로써 더욱 적극적으로 임무에 임하는 모습을 볼 수 있었습니다.

위 경험을 통해 소통은 참여자간의 지속적인 양방향석이 그 핵심이고, 이는 무조건적인 요청보다 그러한 환경을 조성하는 것이 우선시되어야 한다는 교훈을 얻었습니다. 향후 수많은 계약을 수주하고 내외부 고객을 관리하는데 있어 위 소통능력을 유감없이 발휘하고 싶습니다.

**2. 최근 5년 간 귀하가 겪은 경험에 비추어 가장 큰 문제는 무엇이었으며, 그 문제를 극복한 과정과 성과에 대해 작성해 주십시오.**

<인간관계의 성취>

지난 5년간 많은 문제의 핵심은 ‘관계’에 기인하였습니다. 성인이 된 이후부터 관계란 기존의 마음에 맞는 사람들만의 관계에서 그렇지 않은 사람들과도 형성되며, 다양한 출신, 계층, 다른 가치관을 가진 사람들로 확장되는 과정이었다고 생각됩니다.

모난데 없고 이타적이라고 자부하는 성격이었지만, 확장된 관계에서는 이런 성격만으로는 부족하다고 느끼는 경우가 많았습니다. 학부생 시절 학생회장 출마 건으로 틀어진 집단간의 관계에서 자신이란 존재보다는 집단논리로 피아식별되는 경우가 있었고, 장교 후보생 시절에는 임관성적이라는 민감한 문제로 보이지 않는 상호견제가 있었습니다. 임관 이후에는 이른바 사내 정치 라는 것을 처음 겪어 보기도 했습니다.

원만한 관계지속을 위하여 저는 3가지의 기본 원칙을 고수하였습니다. 첫번째는 예절로서, 상대방에 대한 존중과 함께 저에 대한 공격적인 태도는 대응을 가급적 피하였습니다. 둘째는 정확한 표현으로, 말하고자 하는 바를 정확히 표현함과 동시에 상대방에 대한 사실 역시 넘겨짚거나 선입견을 가지는 것을 최대한 지양하였습니다. 세번째는 자신이 하지 않은 일에 대해 남에게 권하지 않았으며, 상대에게 바라는 점이 있다면 저 역시 지키는 모습을 보여주었습니다.

위 원칙은 제 말과 행동에 긍정적인 힘을 실어주었고 인정받음으로서 향후 네트워크를 확장함에 있어서도 수월함을 가져다 주었습니다. 또한, 간부로서는 대대 최초로 용사들에게 전역모를 받는 값진 성과를 이뤄 내기도 했습니다.

3. 자신이 활동했던 조직이나 단체에서 다른 사람과 갈등상황이 생겼을 때 효과적으로 해결했던 경험을 상황, 행동, 결과 중심으로 기술해 주십시오.

<성취를 위한 예방접종: 갈등>

현재 고용노동부가 주관하는 4차 산업혁명 선도인력 양성사업 서비스 산업 데이터를 활용한 머신러닝 분석 과정 수료를 앞두고 있습니다. 과정 중반 시연한 프로젝트로 저희 팀은 서울시의 공공 API데이터를 분석하여 CCTV와 안전 지킴이벨 등 실제 치안 인프라의 범죄 억제 효과를 측정하고, 적재적소에 안심귀가 서비스를 제공할 방안을 모색하였습니다.

과정 중 프로젝트를 진행하는 팀들은 대다수가 팀원과의 갈등상황을 겪었습니다. 프로젝트의 방법론에서부터 동료의 태도지적까지, 적잖은 갈등이 있었고 이로 인해 과정을 포기하는 사람들도 있었습니다.

저희 팀 역시 갈등은 예외가 아니었고, 반복되는 시행착오로 인하여 진행방향에 대한 갈등이 존재했습니다. 가령 특정 변수간 상관분석을 시행해보자는 주장이 나오면 ‘의미가 없을 것 같다’, ‘해보기 전에는 모르는 것 아니냐’ 라는 소모적 논쟁이 이어졌습니다.

해결방법으로 제가 모색한 것은 우선 3자의 방안을 절충안처럼 제시하는 것이었습니다. 가령 현업에서 같은 상황에 봉착했을 때 해결하는 방법을 찾았고, 자체적인 애자일(Agile) 개발을 모방해 적용할 것을 제시하였습니다. 각자 초안을 제시하고 상호 평가를 통해 충돌과 시행착오로 발생하는 시간낭비를 최소화 할 수 있었고, 자연스러운 역할 분담이 가능하였습니다. 그 결과 다른 팀들보다 먼저 프로젝트를 마쳤으며, 최우수상까지 수상하였습니다.

갈등을 풀어나가는 것은 예방접종과 같다고 생각합니다. 갈등없이 성취가 있을 수 없고, 이를 건전히 풀어나가는 것이 성패의 갈림길이라 생각합니다. 갈등을 기회로 전환하는 경험을 다시금 이곳에서 실현해 보길 희망합니다.

4. 학업, 업무, 특정 과업의 수행과정에서 어떤 목표를 설정하고 이를 달성하기 위해 어떻게 노력했는지 사례를 중심으로 기술하십시오.

5. 응시하는 직무와 관련하여 지원한 동기와 코레일관광개발에 입사한 후 달성하고자 하는 목표를 상세히 기술해 주십시오.

(글자수 조정)

<소통의 조건>

과거 통신장교를 역임하면서 중간관리자와 참모의 역할을 동시에 맡으며 하달과 보고의 책임이 있었습니다. 군 조직의 특성상 내려진 일은 무조건적으로 완수해야 함과 동시에 이를 의지와 주인의식이 부족한 인원들과도 같이 이행해야 하는 상황이 많았습니다.

전임자는 이러한 문제를 강압적으로 해결하는 편이었고, 부임 직후 용사들이 간부를 불신하는 분위기가 느껴졌습니다. 신뢰관계 회복을 위하여 간담회를 통해 이전과는 달라질 것임을 공지하였고, 각자 없어서는 안될 중요한 구성원임을 매 과업마다 강조하였습니다. 이는 주특기능력 부족으로 폭언을 듣던 구성원들의 자존감 회복에 도움이 되었고, 이 인원들이 후임자를 받을 때에도 선한 영향력을 발휘하여 소대 분위기를 전환하였습니다.

또한, 상황을 상급 지휘관에게 정확히 인지시킴과 동시에, 고충점을 보고하여 적재적소의 지원과 협업을 얻을 수 있었습니다. 적극적인 현황보고를 통해 상급자와의 단절 없는 원활한 소통이 가능해졌고 소대원들 역시 요구사항이 해결됨으로써 적극적으로 임무에 임하는 모습을 볼 수 있었습니다.

위 경험을 통해 소통은 참여자간의 지속적인 양방향석이 그 핵심이고, 이는 무조건적인 요청보다 그러한 환경 조성이 우선시되어야 한다는 교훈을 얻었습니다. 향후 수많은 계약을 수주하고 내외부 고객을 관리하는데 있어 위 소통능력을 유감없이 발휘하고 싶습니다.

<관계와 원칙>

근래 많은 문제의 핵심은 ‘관계’에 기인하였습니다. 성인이 된 이후부터 관계란 기존의 마음에 맞는 사람들만의 관계에서 그렇지 않은 사람들과도 형성되며, 다양한 출신, 계층, 다른 가치관을 가진 사람들로 확장되는 과정이었다고 생각됩니다.

모난데 없고 이타적이라고 자부하는 성격이었지만, 확장된 관계에서는 이런 성격만으로는 부족하다고 느끼는 경우가 많았습니다. 상호견제와 사내정치등 새로운 관계와 직면했고 가장 생소했던 관계는 나이차이가 많지 않는 소대원들에게 관리와 피관리의 관계였습니다.

원만한 관계지속을 위하여 저는 3가지의 기본 원칙을 지켰습니다. 첫번째는 예절로서, 상대방에 대한 존중과 함께 저에 대한 공격적인 태도는 대응을 가급적 피하였습니다. 둘째는 정확한 표현으로, 말하고자 하는 바를 정확히 표현하고 상대방에 대한 사실 역시 넘겨짚거나 선입견을 가지는 것을 지양하였습니다. 세번째는 자신이 갖추지 못한걸 대해 남에게 권하지 않았으며, 상대에게 바라는 점이 있다면 저 역시 지키는 모습을 보여주었습니다.

위 원칙은 제 말과 행동에 긍정적인 힘을 실어주었고 인정받음으로서 향후 네트워크를 확장함에 있어서도 수월함을 가져다주었습니다. 또한, 간부로서는 최초로 용사들에게 전역모를 받는 값진 성과를 이뤄 내기도 했습니다. 향후 계약업무를 수행하면서도 원칙을 고수하되 새로이 지킬것을 지키는 인재가 되겠습니다.

<성취를 위한 예방접종: 갈등>

현재 고용노동부가 주관하는 4차 산업혁명 선도인력 양성사업 서비스 산업 데이터를 활용한 머신러닝 분석 과정 수료를 앞두고 있습니다. 과정 중반 시연한 프로젝트로 저희 팀은 서울시의 공공 API데이터를 분석하여 CCTV등 실제 치안 인프라의 범죄 억제 효과를 측정하고, 적재적소에 안심귀가 서비스를 제공할 방안을 모색하였습니다.

프로젝트 진행 초기 반복되는 시행착오로 인하여 진행방향에 대한 갈등이 존재했습니다. 가령 특정 변수간 상관분석을 시행해보자는 주장이 나오면 ‘의미가 없을 것 같다’, ‘해보기 전에는 모르는 것 아니냐’ 라는 소모적 논쟁이 이어졌습니다.

해결책으로 모색한 것은 제 3의 방안을 절충안처럼 제시하는 것이었습니다. 가령 현업에서 같은 상황에 봉착했을 때 해결하는 방법을 찾았고, 자체적인 애자일(Agile) 개발을 모방해 적용할 것을 제시하였습니다. 각자 초안을 제시하고 상호 평가를 통해 충돌과 시행착오로 발생하는 시간낭비를 최소화 할 수 있었고, 자연스러운 역할 분담이 가능하였습니다. 그 결과 다른 팀들보다 먼저 프로젝트를 마쳤으며, 최우수상까지 수상하였습니다.

갈등을 풀어나가는 것은 예방접종과 같다고 생각합니다. 갈등없이 성취가 있을 수 없고, 이를 건전히 풀어나가는 것이 성패의 갈림길이라 생각합니다. 갈등을 기회로 전환하는 경험을 다시금 이곳에서 실현해 보길 희망합니다.