



## 구글의 채용: 6. 채용 공고는 회사의 첫인상이다

2017. 11. 22. 09:38

Posted by 유정식 Posted in " [연재] 시리즈/구글의 리워크(re:Work) "

이번 회에는 구글이 채용 공고를 낼 때 사용하는 직무기술서(여기서 직무기술서는 채용 공고라고 이해하면 된다)를 어떻게 작성하는지에 관해 알아보기로 한다.

### \* 직무기술서 작성 개괄

<https://rework.withgoogle.com/guides/hiring-create-a-job-description/steps/introduction/>

직무기술서(job description, JD)는 잠재적 입사자들이 회사에 관하여 처음 접하는 정보이다. 지원자로 하여금 좀더 많은 것을 원하도록 만들면서도 충분한 정보를 얻었다고 만들려면 어떻게 해야 할까? 실제보다 과장한다고 생각하지 않도록 만들면서도 회사를 '선전'하려면 어떻게 해야 할까?

채용 공고에 올리는 각 단어는 회사에 관한 '신호'를 드러낸다. 올바른 표현을 쓰면 회사의 문화가 어떠한지, 회사의 목표가 무엇인지, 왜 당신의 회사가 일하기 좋은 곳인지를 자찬할 수 있다.

--> 지원자는 채용 공고를 보고 회사에 대한 첫인상을 형성한다는 점에서 문구 하나하나에 세심한 공을 들여야 한다. 지나친 자화자찬("세계 제일의 OO기업")과 '우리 회사는 이런 사람만 원한다'는 엄격한 느낌을 금하면서도 '좋은 회사'임을 인식시키고 지원하고 싶도록 만드는 것이 채용 공고가 지향해야 하는 바이다.

직무기술서가 각 역할별 책임의 범위와 상대적인 중요성을 올바르게 표현하지 못하는 경우가 많다는 연구 결과가 있으니 참조하기 바란다(링크: <http://www.readabstracts.com/Human-resources-and-labor-relations/What-use-is-a-job-description-Train-supervisors-to-measure-and-evaluate-performance.html> ).



#### \* 역할과 조건 정의하기

<https://rework.withgoogle.com/guides/hiring-create-a-job-description/steps/define-the-role-and-qualifications/>

구글은 직무기술서의 내용을 4가지 카테고리(분야, 역할, 책임, 직무요건)로 구분한다. 구글의 자체 사용자 연구에 따르면, 하이 레벨('이 회사가 어떤 곳인가?')에서 시작하여 세부사항(이 역할을 맡은 사람이 매일 무엇을 할까?)으로 전개해 나가는 것이 가장 좋다. 예를 들어, 구글이 소프트웨어 엔지니어를 채용하려고 한다면, 직무기술서는 다음과 같은 4가지 사항을 알려야 한다.

1. 분야(area): 조직의 미션과 존재 목적을 강조한다.("구글의 미션은...")
2. 역할(role): 지원자에게 직접적으로 말하는 문장을 기술한다.("당신은 하이 퀄리티의 모바일 앱과 서비스를 개발하고 출시하는 엔지니어링 팀이라는 구글 엔지니어링 프로세스의 핵심부에서 근무할 것입니다.") 그리고 해당 포지션의 일상적인 업무를 명시한다.
3. 책임(responsibilities): 해당 직무와 관련된 구체적인 결과물들 개괄하여 나타낸다("자동화되고 앞서가는 테스트 프레임워크를 설계하고 구축한다.")
4. 직무 요건(job qualifications): 학력, 경력, 스킬을 구체적으로 서술한다. ("C++ / Java 필수")

채용팀이 직무기술서의 아웃라인을 마련하면 바로 채용 관리자, 팀 동료들(지원자가 입사하여 같이 일할 동료들)에게 알려야 한다. 그래야 그들이 해당 역할이 무엇인지, 기대하는 바가 무엇인지, 회사 전체와 해당 역할이 어떻게 연결되어 있는지 설명할 수가 있다. 채용 공고에는 그 외에도 2가지 핵심 사항이 포함되어야 한다.

- 최소 요건: 해당 역할에 지원하고자 하는 사람이라면 반드시 가지고 있어야 할 기본적인고 '증명 받을 수 있는(certifiable)' 요건을 말한다. 최소 요건은 타협할 여지가 없다. (예: 학위, 전문가 자격증 등)

- 우대 요건: 필수적인 것은 아니지만 우대 받을 수 있는 요건을 말한다. 우대 요건은 보통 최소 요건보다 정성적인 것들이다. (예: 설득력 있는 의사소통에 능한 자, 강사 경험자 우대)

--> 우대 요건이 최소 요건에 비해 상대적으로 많다는 느낌을 지원자에게 전달하면 지원하고픈 욕구를 떨어뜨릴 수 있고 회사가 지나치게 엄격한 잣대를 지원자에게 요구한다는 거부감을 줄 수 있다. 우대 요건이라고는 하지만 해당 직무에 꼭 필요한 수준의 우대 요건을 2개 정도 적는 것이 좋다고 나는 생각한다.



#### \* 도구: 직무기술서 체크리스트

<https://rework.withgoogle.com/guides/hiring-create-a-job-description/steps/job-description-checklist/>

직무기술서를 작성할 때 구글은 '구직자가 회사에 대해 무엇을 알고 싶어 하는지'와 '회사가 구직자에게 대해 무엇을 알고 싶어 하는지'를 고려한다. 채용팀은 채용 공고의 구조, 내용, 어투를 명확하고 일관성 있게 유지하기 위해 체크리스트를 사용한다.

아래의 링크를 클릭하면 체크리스트를 다운로드 받을 수 있다.

[https://docs.google.com/document/d/1BRrZkUvX9Nq3NQiGhaTimB-ak2iRJe1\\_Rcf5whf36zA/export?format=pdf](https://docs.google.com/document/d/1BRrZkUvX9Nq3NQiGhaTimB-ak2iRJe1_Rcf5whf36zA/export?format=pdf)

체크리스트를 보면 직무기술서가 4가지 카테고리(분야, 역할, 책임, 직무요건)가 나타나 있는지, 구직자에게 충분한 정보를 전달했는지, 전문 용어와 두문자어를 쓰지 않았는지 등을 체크할 수 있도록 되어 있다. 각 회사의 용도에 맞게 수정하여 쓰면 될 것이다.

--> 채용 공고에 대해 이렇게 체크리스트까지 준비되어 있는 걸 보면 구글의 인사업무가 상대적으로 짧은 회사연혁에도 불구하고 상당히 진보되어 있음을 드러낸다.

#### \* 채용 공고 전 검토하기

<https://rework.withgoogle.com/guides/hiring-create-a-job-description/steps/review-before-you-post/>

직무기술서를 공고하기 전에 정확성과 명료함을 위해 채용 관리자와 실제 해당 직무를 수행하는 자에게 직무기술서를 읽게 하는 것이 좋다. 구글은 직무기술서를 검토하는 자들에게 다음과 같은 4가지 팁을 준다.

- 직무기술서를 큰 소리로 읽어라.
- 단어를 적게 사용할수록 좋다.
- 명확하고 직관적인 단어를 사용하고 전문 용어와 두문자어는 쓰지 마라.
- 여성 차별적, 인종 차별적 표현이 있지 않은지 살펴라.

--> 실제로 해당 직무를 수행하는 사람에게 채용 공고를 검토하도록 하는 게 중요한 포인트다. 이처럼 구글에서는 모든 직원들이 어떤 식으로든 채용 과정에 참여하도록 만들고 그것이 직원으로서 응당 해야 할 임무로 인식시키고 있다.

구글은 구조적인 명확성을 중요시한다. 내부 연구에 따르면, 지원자들은 큰 글씨로 적힌 문구는 건너 뛰고 곧장 필요요건이 적힌 부분에 집중한다고 한다. 그렇기 때문에 구글의 채용팀은 지원자들이 읽기 쉽도록 채용 공고의 포맷을 만들곤 한다(예: 제목 통합, 불릿 구성, 간결한 문장 등)

오늘은 여기까지이다. 다음 회에는 지원자의 이력서를 검토하는 법에 관한 내용으로 설명을 이어가겠다.