**[국민건강보험공단] 합격 자기소개서**

**직무 : General planning**

**1. 지원 분야와 관련된 업무 경력 및 실적 등 경력사항이나 기타 경험 및 활동에 대하여 상세히 기술해 주시기 바랍니다. 경력사항의 경우, 채용 분야의 직무와 관련하여 기업 또는 조직에서 실제적으로 수행한 업무에 관하여 작성해 주십시오. 경험 및 활동의 경우, 산학, 팀 프로젝트, 연구회, 동아리/동호회, 재능기부 등 지원 분야와 관련하여 쌓은 경험에 관하여 작성해 주십시오. (1200byte 이내)**

**1-1. 지원한 직무와 관련한 경력이나 경험 및 활동의 내용을 기술해 주십시오. (400byte 이내)**

**1-2. 해당 조직이나 활동에서 본인이 맡았던 역할을 기술해 주십시오. (400byte 이내)**

**1-3. 해당 경험이 국민국민건강보험공단 입사 후 업무 수행에 어떠한 도움을 줄 수 있는지 기술해 주십시오. (400byte 이내)**

**[더 나은 사회를 위한 '기획'경험]**

대학교 2학년부터 지금까지 16번의 공모전에 참여 하고 그 결과 10번의 수상을 했습니다. 제가 나간 공모전 중 절반은 국가 기관에서 주최한 아이디어 기획 공모전이었습니다. 이렇게 제가 공모전에 참여한 이유는 국익과 사회의 문제 해결을 통해 더 나은 사회로 만들기 위함에 있습니다. 이러한 계기는 국민의 건강을 책임지는 국민건강보험공단으로 이끌었습니다.

**[팀의 '나침반']**

팀 활동에서 명확한 제 역할은 '나침반'이었습니다. 팀 활동을 하다 보면 가야 할 명확한 방향성을 찾지 못하는 일들이 많이 발생합니다. 그럴 때마다 'Why'라고 한 번 더 질문하는 생각하는 사고를 하고, 팀이 해결하는 목적에 대한 타당성을 찾기 위해 고찰했습니다. 이를 통해 팀에서 나아가야 할 방향성을 제시하는 데 큰 기여를 해왔습니다.

**[국민의 건강을 위한 '기획자']**

제게 '기획'이란 문제 상황 속에서 핵심 문제점을 찾아 이를 해결함으로써 새로운 가치를 창조하는 행위라고 생각합니다. 이러한 사고의 프레임은 국민이 겪고 있는 보건 문제점을 찾아 이를 해결하는 전문성을 기반에 두고 있습니다. 이를 통해 국민의 행복과 사회 보장을 증진하여 전반적인 국민의 삶의 질 향상에 큰 기여를 할 것입니다.

**2. [의사소통능력] 자신이 속했던 조직(학교, 회사, 동아리 등) 안에서 자신과 의견이 다른 조직 구성원을 효과적으로 설득하거나 합의를 이끌어낸 경험이 있습니까? 당시 상황을 간략하게 요약하고 성공 요인이 무엇이라고 생각하는지 기술해 주십시오. (800byte 이내)**

**['Why'를 통해 찾은 팀의 방향성]**

OOOOOOO에서 주최한 지역의 우수기업을 알리는 기획서 공모전에 참여할 때였습니다. 저희 팀은 OO의 OOOOO라는 기업을 선정했습니다. OOOOO는 국내 자동차 클러치 생산 업체 중 1위로 많은 PR과 CSR 활동을 하고 있었음에도 불구하고, 인식 부족으로 인재 확보에 어려운 상황이었습니다. 당시 팀원들은 '어떻게 새로운 아이디어를 짤까'에 중점을 두었습니다. 하지만 저는 막연한 아이디어 제안보다는 문제 상황의 '핵심 문제점'을 찾으려고 고찰했습니다. 좋은 기업이라는 이미지를 제고하는 이유인 'Why?'를 되새겨 보는 자리를 만들었습니다. 서로 이야기를 한 결과 미래의 회사 발전을 위해 훌륭한 인재들의 지원을 유도하는 데 있다는 본질을 찾아냈습니다. 이러한 관점을 통해 OOOOO를 본 결과 '고용 브랜드'의 부재를 파악할 수 있었습니다. 이를 공유하여 팀의 합의를 이끌었습니다. 명확한 팀의 방향성을 찾지 못할 때, 'Why'를 한 번 더 생각하는 자리를 만들었습니다.

**3. [대인관계능력] 공동의 과제를 여럿이서 함께 수행하는 과정에서 갈등이 발생했을 때 갈등을 원만하게 해결한 경험이 있습니까? 갈등 상황을 간략하게 기술하고 해당 문제를 해결하기 위해 발휘한 본인의 역량과 역량에 따른 결과를 구체적으로 기술해 주십시오. (800byte 이내)**

**[모두가 말할 수 있는 '場']**

OOOOO 대외활동 당시 팀원들 간 기여도 평가 점수로 인해 자신의 아이디어로 기획하고자 혈안이었습니다. 7명의 팀원 중 3명이나 각자의 주장을 강력하게 피력하고 있는 반면에 의견이 없는 3명은 회의에 참석만 할 뿐 이었습니다. 그 결과 팀의 분위기는 긴장감과 무기력함이 동시에 있는 '카오스 상태' 였습니다. 이를 해결하기 위해 화상 회의가 아닌 오프라인 회의를 하고, 만남 전까지 7명 모두 각자의 PT 발표를 하자고 했습니다. 이는 자신들의 생각을 정리하는 시간을 통해서 아이디어의 타당성을 검정할 수 있었을 뿐만 아니라 팀원들의 참여도를 높이기 위함이었습니다. 또한, PT발표 이후 아이디어의 의문점이 아니라 개별 아이디어의 장점과 보완책을 이야기하는 토의 시간을 가졌습니다. 이를 통해 팀의 분위기를 완화 시키고 보이지 않던 장점들을 파악하여 프로젝트의 진행 속도를 높일 수 있었습니다.

**4.  [자원관리능력] 팀 프로젝트나 그룹 과제와 같은 공동 작업을 할 때 팀원들의 성격과 특성을 잘 파악하여 각 사람들에 맞는 역할을 부여함으로써 효과적으로 일을 완료한 경험이 있다면 기술해 주십시오. 구체적인 사례와 함께 본인이 취했던 전략이나 방식들을 중심으로 기술해 주십시오. (800byte 이내)**

**[사소한 관심에서 본 팀원의 역량 파악]**

Global Challenge는 기획서 준비, 탐방 그리고 결과 발표 PT까지 6개월의 긴 프로젝트였습니다. 팀장인 저를 포함한 3명의 팀원은 서로 간에 안면이 없었기 때문에, 먼저 어색한 분위기를 깨기 위해 친목 도모의 자리를 만들었습니다. 그 시간에 팀의 분위기를 활발하기 바꾸는 것뿐만 아니라 각자의 관심사와 특성을 파악하고자 했습니다. 평소 여행을 자주 가는 팀원에게 탐방할 곳의 찾아보고, 비행기와 숙소 예약을 맡도록 했습니다. 다른 한 명의 팀원은 다이어리를 쓰는 꼼꼼함을 보아, 영수증과 필수 서류 그리고 전체 일정을 관리하는 역할을 주었습니다. 이렇게 부여한 업무에 대해서 구체적인 기간을 명시하여 업무에 대한 책임감을 부여했습니다. 이를 통해 6개월의 기간 동안 업무 분담에 대한 스트레스와 업무로 갈등을 겪지 않았으며 결과적으로 Global Challenge에서 1등을 할 수 있었습니다.