



T-WorX Internship 2.0

인턴십을 다시 기획하다

T-WorX 1기 인턴사원

명성현(미디어/홈)
백지수(MNO사업부)
이병훈(IoT/Data)



“ PAIN POINT

대학생 - 기업이 보는 인턴십

많은 기업들이 정규 채용 이전에 실무 교육, 우수한 인재 선발 등을 이유로 '인턴십'제도를 실행하고 있다.
이에 대학생들 역시 기존 학교 수업에서만 배우던 지식에서, 보다 살아 움직이는 실무의 경험을 쌓기 위해 인턴십을 희망한다.
하지만 점차 대학생이 기대하는 인턴십과 기업이 바라보는 인턴십 간의 차이가 생겨나기 시작했다.

대학생이 보는 인턴십

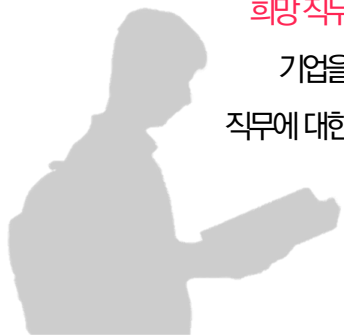
국가별 인턴십 정의중
한국 청년 Says

해당 분야 전문직에 필요한 지식 기술을 익히기 위하여
일정 기간 동안 기업에서 실습을 목적으로 근무하는
'**예비사원**'을 의미



인턴십 자원 의사유무 (n=1400)
의사 있음 78.6%
(직무 경험으로써 54.9%, 스펙으로써 37.5%)

인턴십이 필요한 가장 큰 이유는? Top3



기업이 보는 인턴십



선호하는 인턴십 유형 꼴등

기본적인 사무 업무를 하는 인턴이 가장 **싫어요**. (전체 중 6.4%)

인턴 경험을 하면서 주로 맡은 업무 1위

서류 정리, 자료 입력 등 **단순 사무보조** 39.6% (복수응답)

Actually

...

2~6개월 정도 안정적 출근이 가능한 질 좋은 아르바이트?
우수 인재를 선(先) 확보하기 위한 투자?
운영하는 자체가 부담, 거추장스러운 짐?



기업이 인턴을 채용하는 가장 큰 이유는? Top3



불 일 치



“ SOLUTION

인턴십을 알면 대학생이 보인다

기업들은 변화하는 취업 시장과 대학생들의 희망에 맞추어 도전적이고 새로운 인턴십 형태들을 시도하고 있다. 최신의 채용/인턴십 트렌드를 살펴보면서 대학생들이 원하는 인턴십 인사이트 5가지를 도출하였다.

아슈그룹
ISU 챌린지트랙

인턴들이 한 팀을 이뤄 신규 사업을
기획하고 발표하는 종합 프로젝트
입사 특전과 상금. 그룹과 업무에 대한 높은 이해

KT 공채
스타오디션

학교, 학점 영어 성적 X
현장에서 5분 동안 자신의 스토리 발표
합격자는 서류 전형 면제

현대카드 공채
부서 배치

각 부서가 프레젠테이션 발표를 통해
자신의 부서 업무, 특징 등을 설명, 홍보
부서와 응시자 각자 지망하는 순위에 맞춰 매칭

우아한형제들
마케팅 캠프
인턴십

‘기존 배달의 민족 개선사항 20가지’, ‘진격의 토론’,
‘나만 아는 이야기’, ‘우마캠 2기 기획’ 등 자체적인 미션들 진행.
신규 쿠폰, 지면 광고, 브랜드 콜라보 제안 등 20대들의 생각을 듣고
이들을 타깃으로 한 새로운 아이디어 수혈. 실제로 집행.

“ “인턴”이라는 스펙을 위해, 또 다른 스펙 쌓기 러니요? ”

이제껏 해온 일들 보다 ‘나’라는 사람을 봐주고
앞으로 더 잘 해낼 수 있는 기회를 주세요!

1. 공평하고 다양한 선발 기회.
스펙보다는 ‘나’라는 사람을 알아주는 채용
2. ‘내가 원하는’ 부서에 배치되어 역량을 발휘.
3. ‘내가 한 업무’가 실제 사업으로 실현.
4. 부서 현직자와의 멘토링 (1:소수를 선호)
5. 활동 당시는 물론 사후에도 꾸준히 관리 (채용 등)





CONCEPT

Young Spirit,

젊은 생각을 가진 누구에게나 열려 있는 체험형 인턴십 기회

Reset,

기존 T-WorX Internship 1기의 포맷에
+ 대학생들이 원하는 인턴십 인사이트 5가지를 더하고
- 직접 겪고 들은 아쉬웠던 점을 고치고 빼서

SKT와 대학생이 모두 웃을 수 있게 하는

*T-WorX Internship 2.0*을 소개합니다!





“ ① 선 발 방 식

누구에게나 열린 기회, ‘나’를 궁금해하는 인턴십

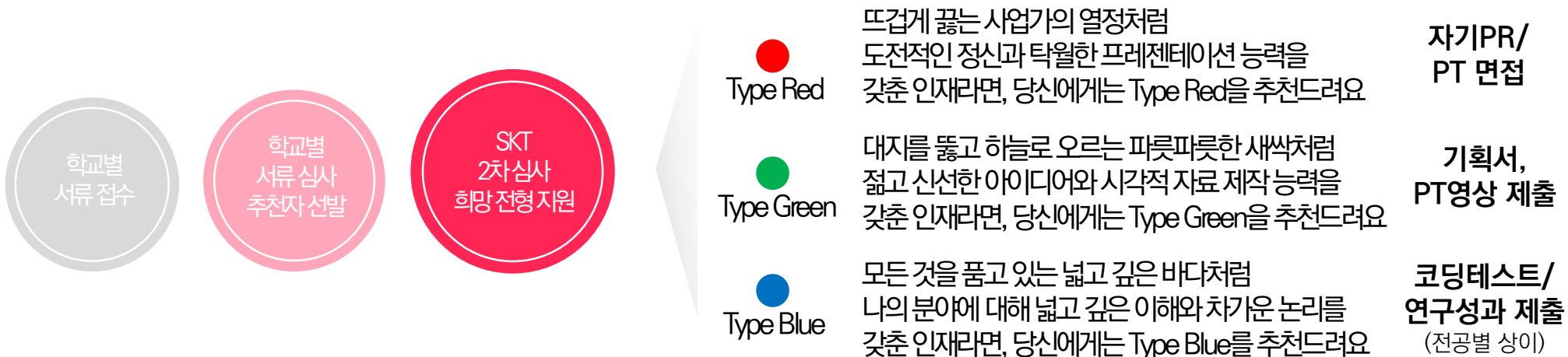
‘나로서기’, ‘나를 위한 투자’, ‘작지만 확실한 행복을 위한 소비’ 등 20대를 대변하는 모든 키워드가 ‘나’로 향하고 있듯 대학생들은 참신하고 젊은 생각을 가진 누구에게나 공평하게 열려 있는 인턴십 기회를 얻기를 희망한다. 또한 이제껏 해온 스펙 활동 보다는 ‘나’를 궁금해하는 기업의 모습에서 ‘존중 받고 있음’을 느끼고 기업을 선망하게 된다.

T-WorX Internship 1.0

인턴십에 지원하려면 응시지원서와 교수 추천서를 각 학교별 경력 개발 센터 및 취업지원과를 통해 제출하면 된다. 채용 전형은 1, 2차 서류 심사로 실시되며 최종 합격자는 대학별로 순차 발표된다.

T-WorX Internship 2.0

1기와 동일하게 학교 취업지원과와 연계. 각 학교 추천자들을 대상으로 하여 1차 서류평가 이후 선발된 인원은 다음과 같은 2차 심사 전형들 중 “자신을 가장 잘 표현할 수 있는” 전형을 선택하여 지원할 수 있다. 각기 다른 장점과 재능을 가진 학생들이므로 각기 다르게 살펴보고 선발하겠다, 는 신선한 시도가 될 것이다.





“ ② 부 서 배 치

원하는 부서에서 탁월한 성과를 내는 인턴십

앞서 언급된 ‘나’에게 초점을 맞춘 선발 방식과 동일하게 선발 이후 부서 배치 역시 인턴십에 참여하는 개별 학생들의 희망을 고려하여 배치한다. 이를 통해 인턴과 부서 서로가 원하는 인재/부서와 일할 수 있게 되고 시너지 효과로 첫 사회생활을 겪는 인턴사원을 포함한 구성원 모두가 탁월한 성과를 내도록 돕는다.

T-WorX Internship 1.0

학교 취업지원과에 최초로 지원하는 당시 학생들은 모집 공고에 있는 직무/사업부의 이름을 보고 희망하는 직무/사업부를 기재하고, 지원서에 기재된 직무와 전공을 바탕으로 부서에 배치된다. 입사 이전 메일을 통해 배치 부서를 전달받아 입사와 동시에 해당 부서에서 근무하게 된다.

T-WorX Internship 2.0

SKT에 대해 더 알고싶어서 입사한 회사에서 랜덤한 한 부서에서 8주 간의 짧고도 긴 시간을 보내게 하지 말고, 대학생들 각각이 희망하는 부서에서 일할 수 있게 해주자.
이를 위한 방법으로써 2박 3일 간의 단기 합숙 연수와, 해당 연수 기간 동안 실행할 콘텐츠 하나를 제안한다.

WorX-imulation Game

선발된 T-WorX 인턴사원들은 2박 3일 간 합숙 연수를 떠난다.

각각 인턴들은 가상의 사업부, 부서에 속하여 시뮬레이션 게임을 진행하며, 역할 카드를 분배 받는다.
약 1박 2일 간 본 역할과 부서가 지속되며 실제 관련 부서에서 부여한 가상의 과제를 함께 수행한다.
중간중간 내·외부 돌발 상황들이 미션처럼 발생한다. (ex 경쟁사에서 YT대상 요금제를 출시했다, 통일이 되었다 등)
정해진 시간이 지나고 나면 과제를 최종 발표한다. 상호 평가를 통한 우수 사업부에는 상품을 증정한다.

시뮬레이션 게임 이후 실제 부서의 팀원분들이 오셔서 진짜 부서의 이름과 맡은 업무, 업무 수행 시 필요한 능력 등을 설명하고 홍보하는 시간을 가진다. 연수의 마지막 날에 최종적으로 희망하는 부서 1, 2, 3지망을 제출한다.

매칭된 부서에서 남은 7주 간의 업무를 수행한다.



“ ③ 업무 수행

배움과 실무, 두 마리 토끼를 잡은 인턴십

실제로 20대들이 대외활동 지원 시 가장 중요하게 생각하는 기준이기도 한 “무엇을 배울 수 있을까?”에 대한 답을 얻고, 동시에 자신이 만들어낸 과제들이 실무에 반영되어 눈으로 확인할 수 있는 두 마리 토끼를 잡은 인턴십이 필요하다.

T-WorX Internship 1.0

현재 사업부 별로 각기 다른 업무를 수행하고 팀에서 과제를 부여하고 피드백하는 방식 역시 상이하다. 따라서 부서별로 부여된 업무량 역시 천차만별이며 이로 인해 T-WorX 인턴십에 대한 각 인턴들이 얻은 경험의 질과 평가 역시 다르게 형성된다. 부서에 게시는 직원 분들에게 인턴십 자체가 잘 알려져 있는 상황이 아니었다.

T-WorX Internship 2.0

배우는 것은 많고 실무에도 반영되는, 그리고 인턴십 종료 후 개인 포트폴리오로 사용할 수 있도록 크게 사업부 과제, 팀(개인) 과제, T-WorX 전사 과제로 이루어진 체계적인 인턴십 업무를 수행한다. 또한 본 인턴십과 인턴들의 세 가지 업무에 대해서 사내 공지를 통해서 구성원들의 이해를 높인다.

01/ 사업부과제

- **팀 배정**
 - 같은 사업부에 속한 인턴사원끼리 과제 수행을 위한 팀 배정을 시행한다. 팀 배정 기준은 MBTI와 같은 성격유형 검사 등을 통해 균형 있게 배치한다.
- **사업부 별 신규 사업 기획 과제 부여**
 - 사업부 별 과제를 부여한다. 이 부분은 각 사업부 별로 자유롭게 결정하도록 한다.
- **과제 최종 발표**
 - 8주 차 인턴 종료 시 사업부 전체 앞에서 팀원끼리 준비한 내용을 발표한다.

02/ 팀(개인) 과제

- **매 주 과제 부여**
 - 매 주 같은 부서에 속한 인턴사원(2~3명) 혹은 개인 별로 부서 업무와 관련한 과제가 주어진다.
ex) 1주차 : 관련 시장 Research
2주차 : 시장 내 비교군 Research
3주차 : 자사와 비교군 간 비교 및 분석
4주차 : 인사이트 / 아이디어 도출
- **아이디어 멘토 매칭**
 - 1기의 생활 멘토 이외에 진행 중인 리서치, 혹은 아이디어와 관련된 업무를 수행하고 있는 현직 팀원 분을 아이디어 멘토로 지정하여 필요한 도움을 얻을 수 있다.

03/ T-WorX 전사 과제

- **T-WorX Cheer-Up Day 개선**
 - 1기에 진행한 Cheer-Up Day의 기존 포맷을 유지하되, 오전 시간부터 진행하도록 하며 T맵 택시에 대한 발표를 진행한 부서처럼 각 부서 간 업무를 공유할 수 있는 시간을 늘린다.
- **T-WorX Idea Day 진행**
 - Cheer-Up Day와는 별개로, T-WorX Idea Day를 진행한다. 늘어지기 쉬운 약 7주차 쯤 1박 2일 간 연수원에 가서 아이디어 해커톤을 진행한다. 주제는 “다음 기수 T-WorX 프로그램 기획”. 남은 인턴십 시간 동안 다시 몰입할 수 있고 점차 발전하는 인턴십 프로그램을 만들 수 있다.



“ ④ 사 후 관 리

끝난 뒤에도 나를 기억해주는 인턴십

대학내일 20대 연구소의 대외활동 트렌드 자료에 따르면, 참여자의 만족은 기업 이미지 향상뿐만 아니라 다음 참여자의 유입에도 큰 도움이 된다. 따라서 활동 당시에는 물론이고 사후에도 꾸준히 관리해주는 프로그램을 마련할 필요가 있다. 이를 통해 T-WorX Internship은 기수를 거듭할 수록 보다 만족도가 높고 발전하는 프로그램으로서 브랜딩될 수 있다.

T-WorX Internship 1.0

전사 메일을 통해서 인턴십 전과 후 SKT에 대한 이미지가 어떻게 변화하였는지 묻는 설문을 진행한다.
또한 인턴 기간 중 사내 스타트업 프로그램인 START@에 인턴들의 참여를 권장하여
만일 100표 이상을 득표할 경우 인턴십이 끝나고도 3개월 간의 사업화 과정을 진행할 수 있게 한다.

T-WorX Internship 2.0

01



인턴이 뽑는 인턴

다음 기수 인턴 채용 및 인수인계 과정에서 참여. 인턴으로 활동하는 중에는 좀 더 책임감, 공동체 의식을 가질 수 있을 것이다.

T-WorX Idea Day때 제출했던 '다음 기수 아이디어' 과제에 대한 우수팀 중 각 사업 부서별로 1~2명씩 2박 3일 간의 연수에 방문, 맡았던 일, 부서, 근무 팀, 인사이트 등을 이야기해준다. 다음 기수들은 부서에 대한 보다 솔직한 이야기들을 들을 수 있고 전 기수들은 기획한 아이디어에 대한 집행, 사후관리의 역할을 한다.

START@ 참여 권장

사후관리 프로그램으로서 보다 장기적으로 구성원이 된 느낌이 부여되며, 인턴기간 중 제안했으나 현실가능성이 부족하여 부서 내에서 탈락되었던 아이디어를 전사에 공유하는 것만으로도 다양한 구성원들에게 좋은 인사이트를 줄 수 있다.

1기와 동일하게 사내 스타트업 프로그램인 START@에 대한 참여를 권장하고, 이 내용을 2박 3일의 연수에서도 언급한다.
100표 이상의 득표 성공 시 인턴 종료 후 학교에 돌아가서도 3개월 간 사업화를 진행할 수 있도록 한다.

02





“ EXPECTATION

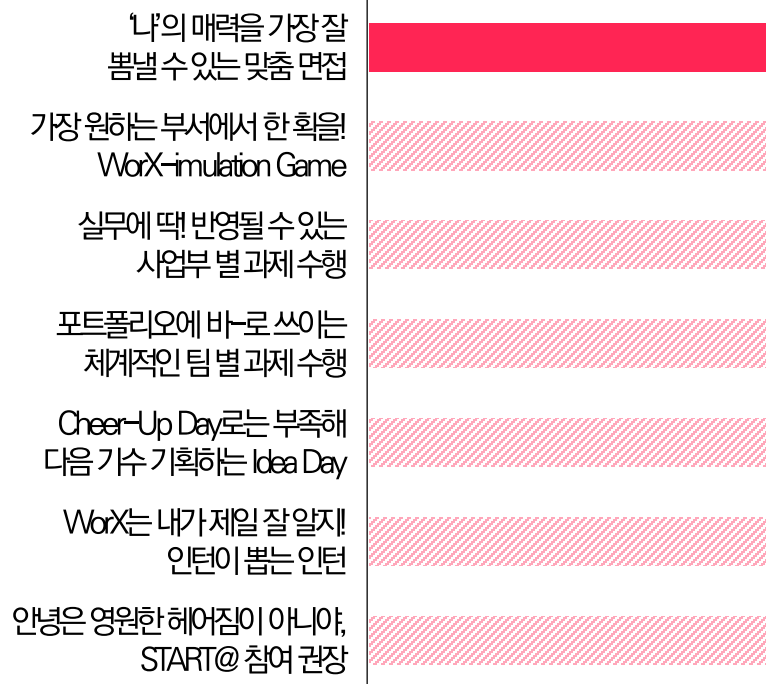
T-WorX 인턴십 1기들의 반응은?

선발 절차부터 사후 관리까지 새롭게 기획해본 T-WorX Internship 2.0 !

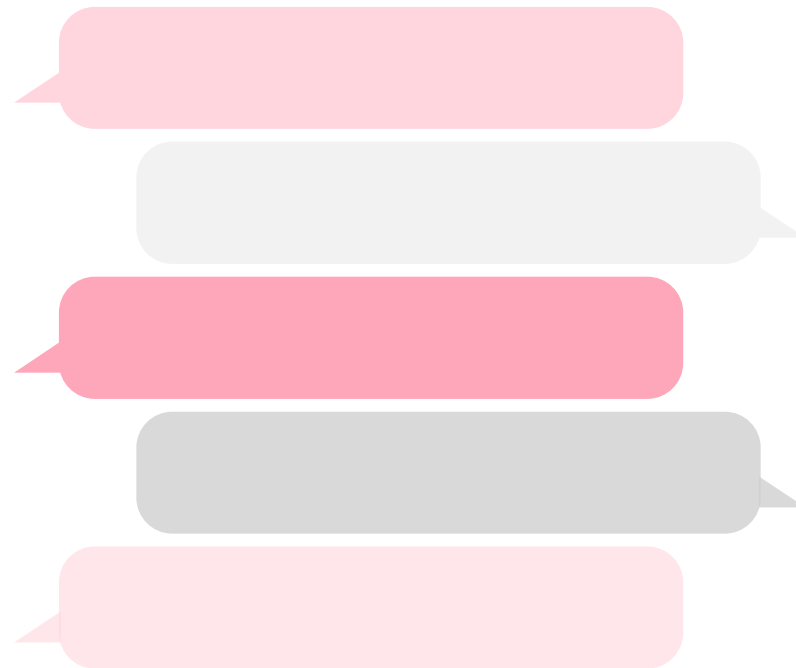
각 콘텐츠를 살펴본 T-WorX Internship 1기 10명의 최고 인기 콘텐츠와 뜨거운 반응들을 살펴보자.



1기들의 최고 인기 콘텐츠는 무엇? (n=10, 복수응답)



T-WorX2.0을 본 1기들의 현실 반응





“ EXPECTATION

T-WorX Internship 2.0이 실현된다면,

지금까지 살펴본 T-WorX Internship 2.0이 만일 내년 이맘 때 실행된다면
다음과 같은 제목의 기사가 쓰여지지 않을까, 하고 상상하며 기대효과를 함께 써보았다.

DAILYNEWS

근무체험형 인턴 T-WorX 시작 1년 후, 인턴들이 기획한 ‘T-WorX 2.0’ 그 전과 비교하여 무엇이 바뀌었나?

기사입력: 2019-06-14 18:20

“‘나’라는 사람에 초점을 맞춘 T-WorX 2.0, 그 동안의 채용과 다른
자신의 **강점 위주 면접 전형!** 강점으로 지원하라”

“직무에 대한 이해도를 높여, 자신의 흥미 직무를 찾아라!
1기 인턴 직원들의 후배 인턴을 위한 **WorX-Connection**”

“퇴사 후 리셋 되는 경험은 그만! T-WorX 인턴 경험을 **나만의 인생 Recipe**로”

SK텔레콤은 지난 해 큰 인기를 얻었던 근무형 인턴십 T-WorX 2기를 2019년 6월 17일부터
선발한다고 지난 12일 밝혔다. 선발된 인턴 사원은 7월 1일부터 본인이 원하는 직무를 수행
할 수 있는 부서에 배치돼 SK텔레콤 직원과 실제 진행 중인 프로젝트를 수행한다.

이번 T-WorX 2기는 지난 1기 인턴 사원 3명이 기획한 내용을 반영하여 새로운 가치를 창출
한다는 점에서 대학생들에게 높은 주목을 받고 있다. 기존의 타 인턴십에 있어 ...