**<SK케미칼> HR**

**1. 자발적으로 최고 수준의 목표를 세우고 끈질기게 성취한 경험에 대해 서술해 주십시오. (본인이 설정한 목표/ 목표의 수립과정/ 처음에 생각했던 목표 달성 가능성/ 수행 과정에서 부딪힌 장애물 및 그 때의 감정(생각)/ 목표 달성을 위한 구체적 노력/ 실제 결과/ 경험의 진실성을 증명할 수 있는 근거가 잘 드러나도록 기술) (500-1,000자)**

[성적보다 값진 성장]

학부 시절, 수석 졸업을 목표로 매 순간 최선을 다해 노력했습니다. 어린 시절에는 일정한 수준에 만족하며 안주하는 편이었는데, 어느 순간 저의 잠재력을 충분히 발휘해보지 않은 것이 아쉽다는 생각이 들었습니다. 그래서 제 한계를 시험하고 능력을 최대한 끌어내어 성장하는 경험을 해보고자 수석 졸업을 목표로 설정했습니다.

처음에는 목표 달성 가능성이 높지 않다고 생각했습니다. 학내외 활동과 아르바이트를 통해 더 넓은 세상을 경험하고 싶었기에, 학업에만 집중하기는 어려울 것이라고 판단했기 때문입니다. 실제로 저는 매 학기 다양한 활동을 병행했고, 저와의 약속인 학업보다는 공동의 약속인 단체 활동을 우선할 수밖에 없었습니다. 그로 인해 학업에 충분한 시간을 투자하기 어려웠고, 가끔은 ‘적당한 점수만 얻으면 되지 않을까’라는 생각이 들기도 했습니다. 하지만 그럴 때마다 수석 졸업이라는 목표가 단순히 성적을 넘어, 제 가능성을 시험하기 위한 과정임을 되새기며 마음을 다잡고 다음과 같이 노력했습니다.

첫째, 물리적 시간이 부족하다는 점을 해결하기 위해 수업에 최대한 집중하고, 왕복 3시간의 통학 시간을 학습 시간으로 활용했습니다. 둘째, 혼자보다는 함께 공부하는 것이 효과적이라 판단해 스터디 그룹을 만들고, 서로 부족한 부분을 채워주며 함께 성장하고자 했습니다. 셋째, 학과 특성상 팀 프로젝트가 많았는데, 항상 팀 분위기를 긍정적으로 이끌고 모두가 최선을 다할 수 있도록 솔선수범했습니다.

그 결과 누적 학점 1등으로 목표를 달성할 수 있었습니다. 단순히 학업에만 집중한 것이 아닌, 다양한 활동을 병행하면서도 목표를 달성했다는 점이 매우 뿌듯했습니다. 또한 높은 성적을 얻은 것보다는, 포기하거나 타협하지 않고 저와의 약속을 지키기 위해 노력하는 과정에서 제가 성장하고 있음을 실감할 때 큰 성취감을 느꼈습니다. 이 경험을 바탕으로 앞으로도 최고 수준의 목표를 설정하고, 어떤 어려움이 있더라도 이를 극복하며 목표를 달성할 자신이 있습니다.

**2. 새로운 것을 접목하거나 남다른 아이디어를 통해 문제를 개선했던 경험에 대해 서술해 주십시오. (기존 방식과 본인이 시도한 방식의 차이/ 새로운 시도를 했을 때의 주변 반응/ 새로운 시도를 위해 감수해야 했던 점/ 구체적인 실행 과정 및 결과/ 경험의 진실성을 증명할 수 있는 근거가 잘 드러나도록 기술) (500-1,000자)**

[위기를 기회로]

노무법인에서 근무할 당시, 고객사의 급증으로 인해 전사적으로 업무가 지연되며 컴플레인이 발생했습니다. 회의에서 인력 충원 방안이 논의되었으나, 비용과 교육 시간 문제로 즉각적인 실행이 어려웠습니다. 이에 저는 기존 업무 시스템에서 비효율적인 프로세스를 개선함으로써 문제를 해결하고자 했습니다.

매일 업무 중 비효율적인 지점을 찾고 퇴근 후 Excel을 공부한 끝에, 특정 업무를 자동화하는 프로그램을 개발했습니다. 일례로 급여 명세서 발급 작업을 자동화해, 수십 분이 걸리던 업무를 몇 초 만에 처리할 수 있게 하며 업무 시간을 90% 이상 단축시켰습니다. 이 밖에도 다양한 시스템을 개발하여 전사적으로 도입할 것을 제안했습니다.

처음에 팀원들은 바쁜 상황에서 새로운 시스템을 배우는 것에 부담을 느꼈습니다. 이를 해결하기 위해 간단한 매뉴얼을 만든 후 교육을 진행하며 시스템의 효율성을 입증한 결과, 팀원들이 시스템을 적극적으로 활용하기 시작했습니다. 시스템 도입 후 예상치 못한 오류가 발생하며 추가적인 업무가 생기기도 했지만, 이를 해결하며 시스템의 정확도와 효율성을 더욱 높일 수 있었습니다. 또한 자동화 시스템을 지속 개발하며, 기존 시스템 개선을 넘어 새로운 서비스를 제공할 수 있었습니다. 예를 들어 기존에는 고객사 대표가 각 직원에게 급여 명세서를 전달했으나, 저희가 직접 명세서를 자동 발송하는 시스템을 구축해 고객사 대표의 업무 부담을 크게 줄였습니다.

결과적으로 9개월 동안 고객사 수는 400% 이상 증가했음에도 불구하고 추가 인력 채용은 단 한 명에 그쳤으며, 컴플레인은 80% 이상 감소했습니다. 이 경험을 통해 위기 상황에서 남다른 아이디어로 새로운 해결책을 제시하고, 자발적인 학습과 도전을 통해 이를 실현하는 역량을 길렀습니다. 또한 단순히 문제 해결에 그치지 않고 새로운 서비스를 만들었다는 점에서 더욱 의미 있었습니다. 입사 후에도 문제 해결을 위한 창의적인 접근 방식을 제안하며, 위기를 기회로 전환하는 데 기여하겠습니다.

**3. 지원 분야와 관련하여 특정 영역의 전문성을 키우기 위해 꾸준히 노력한 경험에 대해 서술해 주십시오. (전문성의 구체적 영역(예. 통계 분석)/ 전문성을 높이기 위한 학습 과정/ 전문성 획득을 위해 투입한 시간 및 방법/ 습득한 지식 및 기술을 실전에 적용해 본 사례/ 전문성을 객관적으로 확인한 경험/ 전문성 향상을 위해 교류하고 있는 네트워크/ 경험의 진실성을 증명할 수 있는 근거가 잘 드러나도록 기술) (500-1,000자)**

[노동법 관련 지식과 경험]

HR 업무를 원활하게 수행하기 위해서는 노동법에 대한 전문성이 필수적이라고 생각했습니다. 처음에는 HR 관련 자격증 취득을 통해 전문성을 높일 수 있을 것이라 생각하고 학습을 시작했으나, 이론만으로는 실무에서 발생하는 다양한 상황에 효과적으로 대응하기 어려울 것이라고 판단했습니다. 그래서 노무법인에 입사해 이론적 지식과 실무 경험을 동시에 쌓으며 노동법에 대한 이해도를 높이고자 했습니다.

당시 저는 회사의 첫 번째 직원으로, 인수인계나 매뉴얼 없이 바로 실무에 투입되었습니다. 처음에는 고객사의 문의에 대응하기 위해 실무서와 인터넷 검색을 통해 필요한 법령을 찾고, 답변 초안을 작성한 후 대표님의 확인을 받은 뒤 고객사와 소통하며 지식을 쌓았습니다. 또한 매일 퇴근 후 그날 발생한 이슈와 관련된 판례를 찾아보고, 유튜브 강의를 들으며 지식을 보완했습니다. 실무에서는 기본 지식만으로는 해결하기 어려운 복잡하고 특이한 상황이 많았는데, 4대보험 공단이나 고용노동부 등과 소통하면서 상황에 맞는 법적 해석을 구해 지식의 깊이를 더할 수 있었습니다. 또한 고객사의 문의에 대한 답변을 기록해 매뉴얼을 제작하여, 추후 유사한 문의에 빠르게 대응할 수 있는 체계를 마련했습니다. 이러한 노력 덕분에 노동법에 대한 이해도가 높아지며, 신속하고 정확한 해결책을 제시할 수 있게 되었습니다. 이후에는 대표님의 피드백 없이도 고객사와 직접 소통할 수 있었고, 후속 입사한 팀원들의 교육을 전담할 정도로 전문성이 향상되었습니다.

이 경험을 통해 노동법에 대한 전문성을 키울 수 있었을 뿐만 아니라, 자발적인 학습을 통해 새로운 정보를 신속하게 습득하는 능력을 기를 수 있었습니다. 아직 부족한 부분이 있지만, 자기 주도적 학습태도와 빠른 습득력을 바탕으로 실무에 원활하게 적응할 수 있을 것이라 확신합니다. 입사 후에도 지속적으로 전문성을 향상시키기 위해 최선을 다하겠습니다.

**4. 혼자 하기 어려운 일에서 타인의 협력을 최대한으로 이끌어 내며, Teamwork를 발휘하여 공동의 목표 달성에 기여한 경험에 대해 서술해 주십시오. (관련된 사람들의 관계 및 역할/ 혼자 하기 어렵다고 판단한 이유/ 목표 설정 과정/ 자원 활용 계획 및 행동/ 구성원들의 참여도 및 의견 차이/ 그에 대한 대응 및 협조를 이끌어 내기 위한 구체적 행동/ 목표 달성 정도 및 본인의 기여도/ 경험의 진실성을 증명할 수 있는 근거가 잘 드러나도록 기술)**

[외부 환경에 맞춘 새로운 공동 목표의 달성]

홍보대사 활동 초반, 코로나19로 대면 행사가 취소되며 팀별 업무 불균형 및 사기 저하 문제가 발생했습니다. 저는 조직 전체가 온라인 활동에 집중해야 한다고 생각했고, 대외협력팀장으로서 업무를 재조정할 필요성을 느꼈습니다. 그러나 인력 배치 권한이 있더라도 독단적으로 결정하기보다는, 팀원들이 변화의 필요성을 이해하고 자발적으로 동참할 수 있도록 설득하는 것이 중요하다고 생각했습니다.

먼저, 대면 행사가 불가능한 상황에 맞춰 온라인 콘텐츠 제작에 집중하자는 방향성을 제시하고 이를 위해 TF팀을 구성하자고 제안했습니다. 기존에는 각 팀이 본인의 업무만 수행하는 문화가 강해 반발이 있었지만, 변화의 기대효과를 강조하고 협력을 통해 성장할 수 있다고 설득해 동의를 얻었습니다. 또한 회의를 통해 “SNS 팔로워 수 2배 증가”라는 도전적인 공동 목표를 설정하며 팀원들에게 동기를 부여했습니다.

TF팀을 도입하기 전, 콘텐츠 제작 경험이 없는 팀원들에게 교내 편집 프로그램 특강을 추천하고, 자막 달기와 컷 편집 등 간단한 업무부터 맡게 했습니다. 이후 각각의 강점을 고려해 TF팀을 구성하고, 각 팀에 콘텐츠 제작팀원을 배치해 팀장 역할을 맡겼습니다. 팀원들의 실력이 향상된 후에는 자유롭게 TF팀을 구성해 콘텐츠를 제작할 수 있게 했습니다.

그 결과 콘텐츠 생산량이 80% 이상 증가했고, SNS 팔로워 수는 2.5배로 늘어나 목표를 초과달성했습니다. 또한 이를 통해 새로운 역량을 개발하며 진로를 변경한 사례가 생겼을 정도로 구성원들의 몰입도와 만족도가 매우 높았습니다. 이 경험을 통해 외부 환경에 맞춰 목표를 재설정하고 조직 구조를 유연하게 변화시키는 것의 중요성을 깨달았습니다. 특히 구성원들이 조직 목표와 변화의 필요성을 깊이 이해하고, 이를 달성하기 위해 스스로 학습하고 도전하는 환경과 문화를 만드는 것이 중요함을 배웠습니다. 입사 후에도 조직 목표 달성을 위해 구성원들을 성장시킬 수 있는 HR 전략을 제안하고 싶습니다.

**<현대카드 – 경영지원>**

**1. 본인이 가장 열정적으로 몰입했던 일이 무엇이었으며, 성공과 실패를 떠나 그 경험이 본인에게 어떤 의미가 있었는지 작성해 주세요. 500자**

[자동화 도입을 통한 위기 극복]

노무법인에서 근무할 당시, 고객사의 급증으로 업무가 지연되며 컴플레인이 자주 발생했습니다. 저는 비효율적인 업무 시스템이 문제의 핵심이라고 판단하고, 이를 개선하기 위해 퇴근 후에도 Excel을 공부하며 자동화 프로그램 개발에 몰입했습니다. 일례로 급여 명세서를 자동 발급하는 매크로를 만들어 수십 분이 걸리던 업무를 몇 초 만에 처리할 수 있게 하며, 해당 업무 시간을 90% 이상 단축시켰습니다. 또한 자동화 도입에 지속 몰입하며, 기존 시스템 개선을 넘어 새로운 서비스를 제공해 고객사의 만족도를 높일 수 있었습니다.

그 결과 9개월 동안 고객사 수는 400% 이상 증가했음에도 불구하고 추가 인력 채용은 단 한 명에 그쳤고, 업무 지연 관련 컴플레인은 80% 이상 감소했습니다. 위기 상황에 대응하기 위해 자발적으로 학습하고 해결책을 제시하면서, 주도적인 자세와 책임감을 배울 수 있었습니다. 앞으로도 저와 조직의 발전을 위해 열정을 다하겠습니다.

**2. 예상치 못한 상황이나 환경에서 새로운 목표를 세우고, 이를 달성했던 경험에 대해 작성해 주세요. 500자**

[목표 달성을 위한 개인과 조직의 변화]

학교 홍보대사 활동 당시 코로나19로 인해 대면 행사가 거듭 취소되는 상황이 발생했습니다. 이에 회의를 통해 온라인 활동에 집중하며 SNS 팔로워 수를 2배로 늘리자는 공동 목표를 설정했고, 저는 이를 달성하기 위한 구체적인 방안을 주도적으로 실행했습니다.

먼저 편집 경험이 없는 구성원들에게 교내 편집 특강을 추천하고 자막 달기 등 간단한 업무부터 맡게 하며 개인 역량을 단계적으로 향상시켰습니다. 이후 TF팀을 도입해 구성원들이 자율적으로 협업하며 다양한 콘텐츠를 제작하게 했습니다. 그 결과 콘텐츠 생산량이 80% 이상 증가했고, SNS 팔로워 수는 2.5배로 늘어나 목표를 초과 달성했습니다.

이 경험을 통해 외부 상황에 맞춰 새로운 목표를 설정하는 것이 필요하며, 이를 달성하기 위해 개인의 역량 개발과 조직 구성의 유연한 변화가 중요하다는 것을 깨달았습니다. 입사 후에도 개인과 조직을 긍정적으로 변화시켜 목표를 달성하고 싶습니다.

**3. 본인이 희망하는 직무의 핵심 역량을 선정하고, 해당 역량을 발전시키기 위해 노력한 경험을 작성해 주세요. 700자**

[통찰과 소통]

경영지원 직무는 조직의 목표 달성을 위해, 현 상황의 문제를 깊이 통찰하고 구성원들과 소통하여 실효성 있는 전략을 마련하는 것이 중요하다고 생각합니다. 슈피겐코리아 채용팀 인턴으로 근무하며 이러한 역량을 발전시킬 수 있었습니다.

당시 회사는 우수 인재 확보를 목표로 채용 홍보에 집중했으나, 적합한 인재를 확보하는 데 한계가 있었습니다. 이에 검증된 인재를 찾고 이들의 지원율을 높일 방안이 필요하다고 생각해, 현직자와 함께 실무를 경험할 기회를 제공하며 우수 인재에게 입사 지원 혜택을 주는 “리모트 인턴십” 프로그램을 기획했습니다. 이를 실행할 부서를 찾기 위해 각 부서장님들과 소통하던 중, 실무자들의 업무 부담에 대한 우려를 확인했습니다. 이를 수용해 실무자 부담을 최소화하는 구조로 프로그램을 개선했고, 제품 디자인 부서 설득에 성공해 프로그램을 실행했습니다. 그 결과 해당 부서의 공채 지원자 수는 24% 증가했고, 우수 인재의 지원이 늘어 서류 합격률이 12% 증가했습니다. 또한 우수 인턴이 정규직으로 채용되어 성과를 이어가자, 다른 부서에서도 프로그램 도입 요청이 이어지며 지속 시행되고 있습니다.

이 경험을 통해 현 상황을 통찰하고 이해관계자들과 소통하여 실행 가능한 전략을 마련하는 것의 중요성을 배웠습니다. 입사 후에도 이러한 역량을 발휘해 조직에 적합한 HR 전략을 제안하며 목표 달성에 기여하고 싶습니다.

**<현대자동차 – HR>**

**1. 해당 직무에 지원한 동기와 함께, 입사 후 현대자동차에서 이루고 싶은 '성장'에 대해 기술해 주십시오. (1000)**

[최고가 아닌 최적의 인재]

데이터 기반 맞춤형 HR 전략이 조직의 성장과 혁신을 이끄는 열쇠라고 확신합니다.

노무법인에서 근무하며 명세서 제작과 메일 발송 등 단순 반복 업무에 많은 시간이 소요되는 문제를 인식하고, 이를 자동화할 수 있는 Excel 프로그램을 개발했습니다. 이로써 업무 시간을 90% 이상 단축시키며 직원들의 만족도를 높였고, 확보된 시간을 전략적 업무에 활용하여 조직 전체의 생산성을 향상시켰습니다. 이를 계기로 HR 디지털 전환에 관심이 생겼고, 직원 및 자문사 데이터를 기반으로 신규 자문사 배정 최적화 프로그램 등을 개발하며 관심을 이어갔습니다. 이 경험을 통해 HR Analytics가 일하는 방식 개선과 조직 맞춤형 전략 수립에 큰 도움이 된다는 사실을 깨달았고, 데이터를 기반으로 조직에 최적화된 HR 솔루션을 제공해 조직의 성장을 이끌고 싶다는 목표가 생겼습니다.

HR Analytics는 아직 발전 단계에 있기에, 이를 성공적으로 정착시키기 위해서는 끊임없는 도전과 시행착오가 필요할 것이라 생각합니다. 현대자동차는 실패의 성공학을 강조하며 도전을 장려하고, 일하는 방식의 변화와 혁신을 지속 추진하고 있다는 점에서 제 목표를 실현할 수 있는 최적의 환경이라고 확신합니다.

입사 후 궁극적인 목표는 최고의 HR 전문가가 되는 것이 아닌, 현대자동차 최적의 HR 파트너로 성장하는 것입니다. 현대자동차만의 고유한 문화와 조직 특성을 이해하고, 실질적인 도움이 될 수 있는 맞춤형 전략을 제안하고 싶습니다.

단기적으로는 기존 HR 시스템을 개선하고, 조직 문화를 진단하여 조직맞춤형 전략을 제시하겠습니다. 장기적으로는 임직원의 생애주기를 추적하는 시스템을 구축하여 개인맞춤형 전략을 제시하고 싶습니다. 이를 통해 직원 몰입과 역량을 극대화하여 조직 발전에 기여할 수 있을 것이라 확신합니다. 배움과 탐구의 열정을 잃지 않고 끊임없이 도전하여, 현대자동차가 독보적인 기술과 HR 역량을 갖춘 조직으로 성장하는 데 일조하겠습니다.

**2. HR 직무 수행에 있어 가장 중요한(필요한) 역량이 무엇인지 선정하고, 그 이유를 설명해 주십시오. 또한 스스로 해당 역량을 키우기 위해 어떤 노력을 해오셨는지 기술해 주십시오.**

[통찰과 설득 기반 문제해결능력]

HR 직무 수행에 있어 가장 중요한 역량은 통찰과 설득 능력이라고 생각합니다. HR은 조직과 개인의 현 상황과 목표를 파악한 후, 그 Gap을 분석하여 목표 달성을 위한 최적의 솔루션을 제시하는 직무입니다. 따라서 문제를 정확히 진단하고 해결 전략을 수립하는 통찰력과, 그 전략의 필요성을 조직에 납득시킬 수 있는 설득력이 필요합니다.

학교 홍보대사 활동 초기, 콘텐츠 부서의 목표 달성률이 60% 미만으로 저조해 조직 내 갈등이 발생했습니다. 저는 문제의 근본 원인이 구성원들의 노력 부족이 아닌 업무 구조와 협업 부족에 있다고 판단하고, TFT를 도입해 업무 과중 문제를 해결하고자 했습니다. 기존에는 각자 맡은 역할에만 집중하는 문화가 강했지만, 구성원들과 소통하며 TFT의 필요성과 조직 목표 달성 및 개인 역량 개발에 미칠 긍정적 영향을 설명했습니다. 그 결과 전 구성원 설득에 성공해 TFT가 활발히 운영되었고, 콘텐츠 생산량은 2.5배 증가, SNS 팔로워 수는 2배 증가하며 공동 목표를 초과 달성했습니다.

또한 슈피겐코리아 채용팀 인턴으로 근무하며, 우수 인재 확보를 위한 전략 기획 업무를 맡았습니다. 기존 전략은 채용 홍보 콘텐츠 제작에 집중되어 있었는데, 이를 통해 우수 인재를 확보하기는 어렵다고 판단했습니다. 이에 회사와 fit을 맞춰보며 인재를 검증할 수 있는 ‘리모트 인턴십’ 프로그램을 제안했습니다. 초기에는 실무자의 업무 부담에 대한 우려로 반대가 있었지만, 실무자 부담을 최소화하는 구조로 개선하고, 기대 효과를 강조해 경영진 설득에 성공했습니다. 그 결과 공채 지원자 수는 24%, 서류 합격률은 12% 증가했고, 우수 인턴이 정규직으로 채용되어 좋은 성과를 이어가고 있습니다.

이 경험들을 통해 조직의 문제를 정확히 진단하고, 실효성 있는 전략을 설계하여 구성원을 설득하는 것의 중요성을 배웠습니다. 입사 후에도 통찰력과 설득력을 길러 현대자동차와 구성원의 성장을 이끌 수 있는 HR 전략을 제안하겠습니다.