



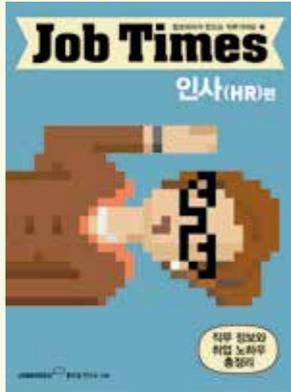
잡코리아가 만드는 직무가이드 북

# Job Times

인사(HR)편



# Job Times



영업 편      디자인 편



광고·홍보 편

Job Times를 PDF로 보실 수 있습니다.  
(<http://cafe.naver.com.goodlab>)



2013년 6월 24일 1판 1쇄 발행

**지은이**      잡코리아 좋은일 연구소  
(나광철, 박재은, 변지성, 정주희, 천재니, 현영은)

**발행인**      김희수

**편집장**      최창호

**편집디자인**      디자인 규

**주소**      서울시 강남구 삼성2동  
144-24번지 송암빌딩 8~15층

**전화**      02-3466-5207

**전자우편**      good@jobkorea.co.kr

**카페**      NAVER [좋은일 연구소](#)

## Prologue

인포그래픽으로 보는 HR 직무의 세계 • 04  
HR 직무 설명 및 요구 자격 • 06

## Part 1. HR직 선배들의 생생 인터뷰

안랩 | 인사팀 | 박원철 • 10  
잡코리아 | 인사총무팀 | 김양희 • 13  
이노레드 | 경영지원팀 | 박재우·이자혜 • 16  
제니엘 | 전직지원실 | 전호일 • 20

## Part 2. 궁금한 업계 이야기

HR 직무 궁금한 사람 모두 모여라! • 24  
'쓰면서 뒤끝해제' HR직 뒷이야기 • 28  
HR 실무자들의 직장생활 • 30  
궁금하다면 일단 질문!! Q&A • 36



## Part 3. 생생한 취업정보

HR 분야 취업시장 들여다보기 • 38  
HR 직무 선배들 취업 노하우 공개 • 41  
뽑고 싶은 인사 분야 신입사원 유형 • 44  
대기업 인재상 살펴보기 • 46  
전문가 원고 | 사람을 중심에 두는 최고의 인적자원 전문가 되기 • 49

## Part 4. 재미로 보는 HR

HR 직무에서 흔히 쓰이는 직업어 • 54  
HR 트렌드 변천사 • 56  
역사 속의 HR • 58  
HR 직무를 꿈꾸는 당신! 영화 한 편 보는 게 어때? • 60

## Epilogue

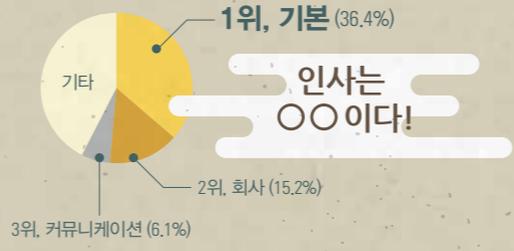
대학생 해외 탐방 프로젝트 잡코리아 글로벌 프리랜터 • 62  
JOBKOREA U 알랑가 몰라~ • 64  
Job Times '인사 편' 발행 후기 • 65



# HUMAN RESOURCES

## 인사는 사람으로 시작해 사람으로 매듭짓는다

**조사 개요** 조사 대상: 인사담당자 350명  
 조사 방법: 웹 설문조사  
 조사 기간: 2013년 5월 20~25일  
 조사 내용: 인사 정의 키워드



**성과관리 및 차등보상**  
 조직원들의 성과에 따라 보상을 차등 지급.  
 EX) 한국 IBM '구성원 스스로가 역량개발', LG CNS 현장 리더에게 '평가권 집중', 대교 철저한 '성과 지향 문화' 구축



**내부 인재 경력개발**  
 직무 순환과 교육훈련 등으로 핵심 인재를 적재적소에 배치.  
 EX) 한국가스안전공사 'KGS WAY' 운영, 한국후지제록스 'Job Posting', LG전자 '연구·전문위원제도' 등



**조직실제 및 인력운영**  
 기업의 특성에 맞게 조직 구성원의 직위체계와 연봉 시스템 구축.  
 EX) 신세계 '차별화된 승격전형', 여행박사 '전 직원 참여로 승진 결정', SK하이닉스 '연구원 직제'로 통일



**노사협의회 설치·운영**  
 30인 이상의 근로 사업장은 노사협의회를 설치, 근로자측과 협의를 통해 다양한 안건을 의결.



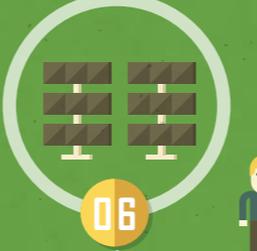
**인재채용·선발**  
 자사 인재상을 기본으로 우수 인재 확보를 위한 고용브랜드 전략을 수립.  
 EX) 현대자동차 'Job Fair', SK C&C 'IT Frontier Program', 대우조선해양 '중공업사관학교' 등



**임직원 복리후생지원**  
 우수 인재를 유지·확보하기 위해 즐겁게 일할 수 있는 가족친화경영 시행.  
 EX) 골프존 '별천지 프로젝트', 유한킴벌리 '푸른숲 어린이집', 한국 P&G 'Vibrant Living' 등



**직원 역량활용**  
 신입사원 교육과 다양한 제도 확립을 통해 직원들의 회사에 대한 loyalty를 제고.  
 EX) LG유플러스 'Junior's Idea Fair', 삼성전자 '신입사원 Learning Track', 한진해운 '멘토링 스폰서', 오리온 '사내 MBA' 등



**경영혁신 및 조직문화 구축**  
 기업 경영의 핵심가치를 도출하기 위해 다양한 제도와 교육을 실시.  
 EX) 코스틸 '111운동', MB교육, 한미글로벌 '열린 조직문화', 한화 'Value Day' 등



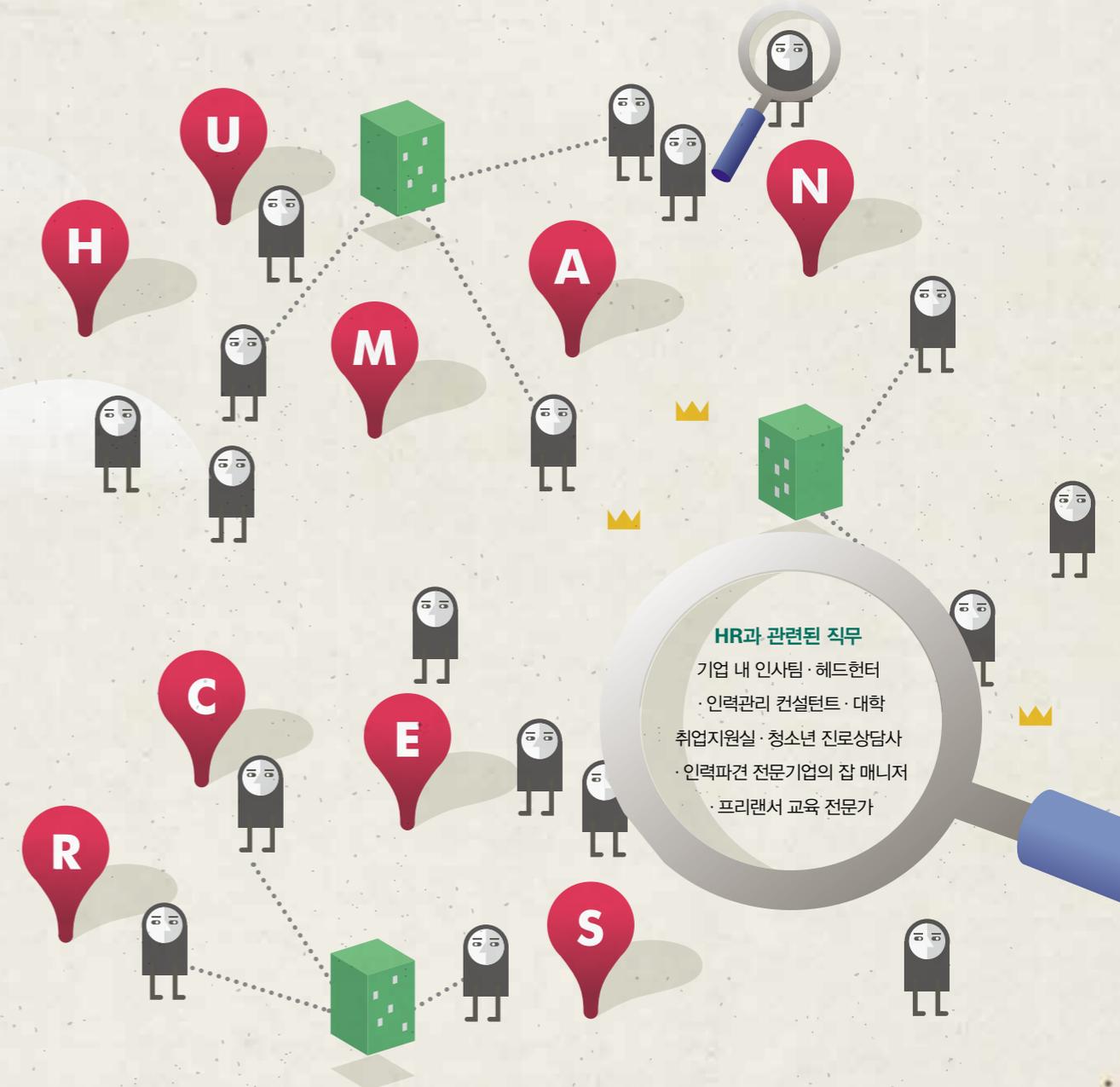
**글로벌 인재관리 및 육성**  
 글로벌 사업의 확장과 성공을 위해 해외 인재 양성에 총력.  
 EX) 현대중공업 'Global Talent' 발굴 육성, 홈플러스 '주재원 양성', 만도 'One Company' 등

# HR 직무 리스트 및 요구 자격

**인사(人事)** 직원의 임용, 해임, 관리, 평가 등과 관계되는 행정적인 일을 뜻함. 인사팀 또는 HR(Human Resources)팀은 해당 일을 처리하는 조직으로, 기업의 목적에 따라 인적자원의 활용계획을 세우고 일련의 과정을 통해 인재를 선발 및 배치한다. 또한 임직원들의 역량을 개발하고 이를 활용할 계획을 세우고 실행한다. 인사 직무는 크게 인적자원관리(HRM)와 인적자원개발(HRD)로 나뉜다.

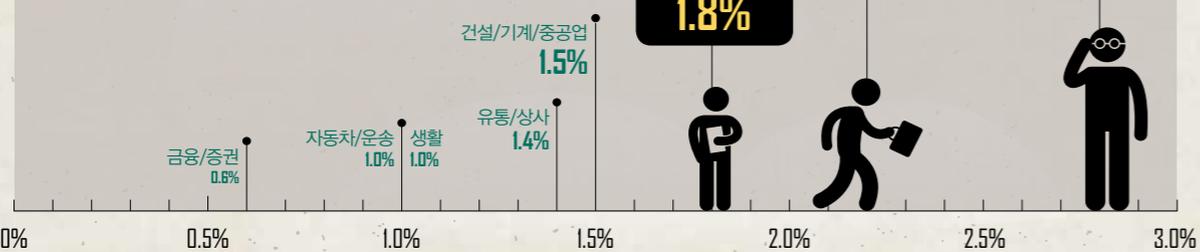
**HRM(Human Resources Management)** 기업에 필요한 인적자원의 수요를 예측해 필요 인력을 채용하며, 고용한 인력을 적절한 곳에 배치하는 등의 관리 업무를 담당한다. 이 외에도 보상과 평가, 승진, 직원 복리후생 등의 업무도 인적자원관리에 해당한다.

**HRD(Human Resources Development)** 기업과 조직을 이루는 근간인 사람(직원)의 능력을 개발하고 훈련시켜 개인의 발전은 물론 기업의 지속적인 성장으로 이어지게 만드는 일련의 모든 활동을 말한다. 직무와 관련된 기술과 능력을 배울 수 있는 훈련 교육뿐 아니라 각 직급에 필요한 창의력 향상 교육, 리더십 함양 교육 등과 같은 프로그램도 이에 해당한다. HRD 담당자는 직원들의 능력과 경력을 개발하기 위한 학습체계 구축 및 교육 프로그램을 마련해 실행한다.



## 국내 대기업 HR 인력 비율

기업의 전체 종업원 수 대비 HR 인력 비율은 얼마일까?  
 월간 인사관리 조사 결과, 직원수 1천명이 근무할 경우 해당 기업의 인사팀 소속인원은 평균 16명 정도인 것으로 밝혀졌다.  
 자료출처 : 월간 인사관리 6월(국내기업 HR 조직과 인적구성 현황)



## 인사 직무자에게 필요한 능력

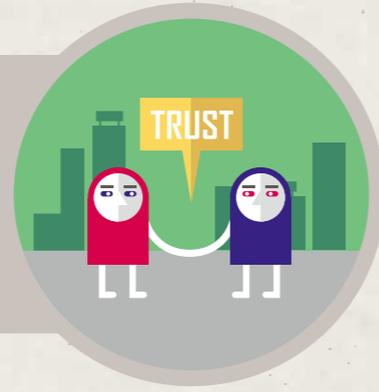


### 소통 능력

인사담당자는 기업과 직원들을 연계해주는 가교 역할을 한다. 기업이 추구하는 방향에 맞춰 직원들을 인솔하며, 직원들이 원하는 바를 기업 측에 전달 한다. 때문에 양쪽의 입장이 균형 있게 유지될 수 있도록 돕기 위한 커뮤니케이션 능력이 필요하다.

### 신중하고 책임감 있는 모습

채용을 담당하는 실무자라면 기업을 대표해 수많은 지원자들과 만나야 하므로 신중하고 신뢰 가는 모습으로 회사와 직무에 대해 설명할 수 있어야 한다.



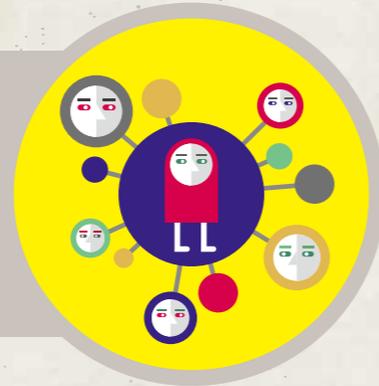
### 문서 작성 능력

인사팀에서는 문서 작업 업무가 많다. 따라서 기록으로 남기고 이를 보고할 수 있는 엑셀, 한글, 워드 등 기본적인 문서 활용 능력은 필수다.



### 인맥

타 기업의 선진 HR 사례들을 배우고 이를 자신의 회사에 도입해야 하는 인사 담당자. 때문에 관련 분야의 다양한 인맥을 쌓고 있으면 필요할 때 보다 쉽게 도움을 얻을 수 있다. 대학 때부터 다양한 활동을 통해 많은 인맥을 넓힐 것!



## ▶ 인사 직무 SWOT 분석

**S**  
Strength

기업의 지속적인 발전을 위해서는 우수 인재의 확보 및 유지가 반드시 뒷받침되어야 한다. 따라서 회사에 필요한 인력을 고용하고 임직원 교육 등의 업무를 담당하는 인사팀의 역할이 갈수록 중요해지고 있다. 또한 각 기업마다 고용과 보상 등의 업무를 맡는 인사담당자가 반드시 필요하기 때문에 인원 구조조정 등과 같은 위기 상황 시에도 고용 안정성이 높다.

**W**  
Weakness

타 직무에 비해 상대적으로 신규사원 고용 규모가 작아 취업문이 좁은 편이다. 또한 인사 업무는 경영에 있어 지원 부서로서의 역할이 강하기 때문에 영업이나 마케팅, 기획팀에 비해 회사 매출에 직접적인 영향을 주긴 어렵다. 이처럼 눈에 보이는 성과와 활동을 확연히 구분하기가 쉽지 않기 때문에 그만큼 인사 부서 출신자 중 고위 관리자로 승진은 드문 편이다.

**O**  
Opportunity

최근 어느 때보다 취업과 고용 등의 이슈가 대두되고 있고, 최근 중학교부터 진로 교육을 의무적으로 실시하고 있어 이와 관련한 지식과 경험이 풍부한 인사 직무자의 취업 기회가 늘어날 것으로 보인다. 인사 관련 전문 커리어를 바탕으로 향후 HR 관련 컨설턴트, 헤드헌터, 대학 내 취업지원실 등으로 취업이 가능하다.

**T**  
Threat

기업 CEO의 의지가 뒷받침되지 않을 경우 인사팀에서 시행할 수 있는 HR 관련 활동은 극히 제한적이다. 특히 직원 교육과 복리후생 제도 마련 등은 인재 유지 및 관리를 위한 투자의 개념이며, 그렇기에 그 효과는 더디게 나타나는 편이다. 때문에 경영자가 HR 활동에 대한 중요성을 인식하지 못한다면 인사 실무자들로서는 업무상 운신의 폭이 좁을 수밖에 없다.

# Power Interview

HR직 선배들의 생생 인터뷰





**안랩 인사팀 박원철 과장**

업무 경력 8년차다. '전략기획' 분야에서 사회생활을 시작한 후 진로를 변경해 인사 직무로 이동했다. 현재 안랩 인사팀에서 채용, 평가, 보상과 관련한 기획 업무를 담당하고 있다.

## 인사담당자, 직원들의 롤모델 될 수 있어야

안랩 인사팀 박원철 과장

세상에서 가장 안전한 이름 '안랩'. 1988년 창립한 이래 '국내 대표 보안 회사', '국내 소프트웨어 업계 최초 연 매출 천억 원 돌파' 등 명성과 업적을 남기며 수많은 성공 사례를 만들어왔다. 그리고 그러한 성장에는 필요한 인재를 적시에 선발하고 임직원들의 역량을 개발시킨 인사팀의 노력이 일조했을 것이다. 이에 안랩 인사팀 박원철 과장을 만나 인사 직무에 관한 이야기를 들어봤다.

**인사 분야에서 일하고 싶어도 채용 규모가 워낙 작아 응시 자체가 어렵다고 호소하는 사람들이 많다. 인사 분야의 실무자가 될 수 있는 방법은 무엇인가?**

맞는 말이다. 직원 수가 많은 대기업에서도 전체 채용 규모 중 인사 직무자를 뽑는 비중은 극히 적다. 때문에 타 직무에 비해 상대적으로 취업이 힘든 것이 사실이다. 하지만 찾아보면 생각보다 방법은 다양하다. 내 경우 첫 입사는 '전략기획실'이었다. 그곳에서 약 2년 동안 글로벌 조직 전략 업무를 담당하다가 HR 직무로 진로를 변경했다. 실제로 인사팀에서 근무하고 있는 분들을 보면 나처럼 다른 업무에서 시작해 직무를 변경한 사례가 많다. 대기업 공채로 입사해 인사팀의 신입사원으로 시작하는 것도 좋지만, 나처럼 다른 업무에서 시작해 자신의 적성과 역량에 맞춰 진로를 잡아가는 것도 한 방법이라고 생각한다.

**HR 실무자로서 적합한 사람은 어떤 이라고 생각하나?**

한마디로 요약하자면, 마인드가 제대로 갖춰진 사람이라 할 수 있겠다. 인사팀의 주요 업무 중에는 개인의 신상정보를 접해야 하는 일이 많다. 가령 채용할 때 지원자들의 이력서에 나와 있는 학력과 가족관계 등을 접하게 되고, 채용한 후에는 그들의 연봉이 얼마인지부터 상사에게 어떠한 평가를 받았는지까지 적지 않은 정보들을 알게 된다. 이때 타인의 정보와 비밀을 존중하는 마음가짐이 없다면 해당 정보를 흘려 직원들 간에 오해를 불러일으킬 수 있다. 때문에 남보다 많은 정보를 가졌다고 해서 으스스대거나 이를 아무렇지 않게 퍼트리는 사람은 인사 실무자

로서 절대로 적합하지 않다.

또한 자기보다는 타인을 배려하는 마음을 가진 사람이 인사 업무를 잘할 수 있는 사람이라고 생각한다. 기업 전체 구조로 보자면 인사팀은 지원 부서에 속한다. 임직원들이 좋은 환경에서 직무에 몰입할 수 있도록 제도를 만들고 시행하는 역할이다. 그러다 보니 남들에게는 사소하게 보이는 일일지라도 솔선수범해서 그 일을 성실히 수행하는 자세가 그 누구보다 필요하다.

**현재 취업을 준비하고 있는 신입직 구직자들이 안랩 인사팀에 입사하고 싶다면 무엇을 준비해야 할까?**

안랩의 인재상은 A자형 인재다. 회사명(AhnLab)의 머리 글자인 A에서 고안한 것으로 전문성+인성+팀워크의 세 가지 덕목을 고루 갖춘 사람이야말로 안랩에 필요한 인재다. 이와 더불어 안랩 인사팀에서 신입사원을 뽑는다면 온정과 냉정의 균형을 잘 맞출 수 있는 사람, 그리고 꼼꼼하고 성실한 사람을 우선적으로 채용할 것이다. 안랩에는 900여 명의 임직원이 함께 일하고 있다. 때문에 수많은 사람들이 지켜야 할 규칙과 규율이 있다. 이때 온정에 못 이겨 객관적 마인드를 잃어버린다면 회사 규율을 어기는 사람들이 많아질 것이고, 반대로 너무 규칙만 강조하다 보면 직원들이 즐겁게 일할 수 있는 분위기가 사라질 것이다. 그래서 이 둘의 균형을 잘 맞출 수 있는 능력이 필요하다. 또한 인사 업무는 채용, 승진, 연봉 등 민감한 문제를 다루야 하는 만큼 신중함과 꼼꼼함은 필수다. 예컨대 홍길동이라는 사람의 월급이 100만 원인데,

실수로 뒤에 '0' 하나를 더 붙인다면 그건 큰일 아닌가.

**안랩의 신입 채용 방식이 독특한 것으로 알고 있다. 인사팀 외에도 안랩 내 타 직무로의 취업을 희망하는 학생 및 구직자들을 위해 채용 제도를 간략히 소개해 달라.**

안랩은 지원자가 '자신의 강점을 중심으로' 지원할 수 있도록 'STAR 채용' 방식으로 신입사원을 선발하고 있다. 자기소개서를 별도로 받지 않고, S(Speciality)/T(Teamwork)/A(Ambition)/R(Reference)의 네 가지 과제 중 지원자가 가장 자신 있게 수행할 수 있는 것을 최소 한 가지 이상 수행하면 된다. 예를 들어 'T'는 팀워크를 보여줄 수 있는 '친구와 동반 입사 제도'로 지원하는 방식이다. 실제로 최근 실시한 T 과제의 경우 대학 시절 함께 프로젝트를 수행했던 친구와 함께 참여한 팀이 총 43개였고, 그중 한 팀이 최종 합격하여 현재 같은 팀에서 근무하고 있다. 이처럼 안랩에서는 자신이 가장 잘할 수 있는 강점을 최대한 잘 살린다면 어느 누구라도 환영한다.

**업무를 하면서 언제 가장 보람을 느끼나?**

안랩에 필요한 사람을 찾고, 그들에게 일할 기회를 제공해주는 연결고리가 될 수 있다는 점이 이 일의 가장 큰 보람이다. 그리고 우리 회사에 입사한 사람들의 성장을 통해 회사가 발전하는 것을 볼 때 이 일을 하기 좋았다는 생각이 든다. 또한 직원들에게 필요한 다양한 복지 프로그램을 고민하고 실행 방안을 마련하는 일도 인사 업무의 매력이다. 우리의 아이디어로 인해 직원들이 조금 더 업무에 몰입할 수 있고 회사에 더 큰 애사심을 느낄 수 있다는 점에 보람을 느낀다. 최근에는 '토닥토닥 프로젝트'를 운영하고 있다. 직원들이 업무 스트레스에서 벗어나 즐겁게 일할 수 있도록 돕기 위한 것이다. 인사팀 직원들이 상담실을 운영해 고민 상담을 해주기도 하고 소소하지만 재미있는 이벤트도 자주 진행한다. 결국 사람을 배려하고 그들이 행복해지는 것을 볼 때 인사담당자로서 보람을 많이 느낀다.

반면 결과에 대해 확신할 수 없다는 점은 인사 업무에 있어 가장 큰 어려움으로 다가온다. HR은 사람과 관련된 일

이기 때문에 '1+1=2'라는 공식이 적용될 수 없다. 연봉을 많이 주면 지원자가 늘어날 것이라는 추측이 보수적인 기업 문화에 가로막혀 보기 좋게 엇나갈 수도 있다. 이처럼 사람의 반응을 예측할 수 없다는 것이 이 일의 가장 어려운 점이다.

**HR 직무를 희망하는 구직자들을 위해 조언 부탁한다.**

HR 실무자는 임직원의 본보기가 돼야 하고, 회사의 규칙을 가장 솔선수범해 지켜야 하며, 항상 친절하고 예의 바른 자세로 직원들과 소통해야 한다. 현재 HR 직무로의 취업을 준비하고 있는 구직자라면 먼저 본인 스스로 자신이 그러한 성향의 사람인가를 잘 판단해보기 바란다. 취업과 관련한 실질적인 조언을 하자면 자기소개서에 많은 공을 들이길 바란다. HR 분야에 취업을 꿈꾸는 학생들 중 직무와 관련된 전문 자격증 취득이 반드시 필요하다고 생각하는 경우를 종종 본다. 물론 전문 지식과 자격증을 갖추고 있으면 실무에 도움이 되긴 하겠지만, 신입사원으로 입사할 때는 그렇게 큰 도움이 되지 않는다. 대신에 앞서 말한 HR 실무자로서의 바른 마음가짐과 성실성을 갖췄는지 스스로 체크하고 이를 서류와 면접에서 보여줄 줄 알아야 한다. 실례로 최근 안랩 인사팀에 연수생(중기 인턴) 한 명을 채용했는데, 이 친구는 서류에서부터 성실함이 묻어났다. 이력서가 스펙 정보로 꽉 찬 것이 아니라 안랩에 지원하기 위해 고민하고 노력한 흔적이 자기소개서에서 충분히 느껴졌다. 한 가지 더 이야기하자면 자기와 다른 사람들을 가능한 한 많이 만나볼 것을 권하고 싶다. 대학 때는 내가 좋아하고 편한 사람들만 만나게 되지 않나. 하지만 인사 업무를 하려면 나와 성향이 다른 사람, 나와 잘 맞지 않는 사람과도 잘 지내야 한다. 때문에 대학 때부터 나와 다른 사람을 많이 만나보고 그들을 이해하려는 노력을 꾸준히 해본다면 큰 도움이 될 것이다. ①

# JOBKOREA°

좋은일이 생긴다!



잡코리아 인사총무팀  
김양희 부장

편안한 미소가 돋보이는 김양희 부장. 어문학을 전공했으며, 올해로 기업교육 경력 13년차다. 약 7년 동안 잡코리아 전 직원의 교육을 책임져 왔다.

## 기업교육, 사람이 기본이다

잡코리아 인사총무팀 김양희 부장

대한민국 No.1 취업포털 잡코리아. 5년 연속 '한국 산업의 브랜드파워' 1위, 2013 '한국의 경영대상' 마케팅 대상을 수상한 탄탄한 기업답게 직원 교육 프로그램 역시 우수하다. 잡코리아 전직원의 교육을 책임지고 있는 김양희 부장을 만나 진솔한 업무 이야기를 들어봤다.

**잡코리아에 입사할 수 있었던 노하우를 알려 달라.**

처음부터 기업교육 직무로 취업을 희망한 건 아니다. 그래서 나의 첫 사회경험은 지금의 업무와 전혀 다른 비서직과 상담직이었다. 기업교육 담당자가 되어야겠다고 마음 먹은 건 비서직을 그만두고 두 번째 회사로 이직했을 때다. 당시 회사에서 업무와 관련한 교육을 받았는데, 교육을 맡은 강사가 무척 멋있어 보였다. 많은 사람들 앞에서 이야기할 수 있는 대담함과 본인의 경험에서 우러나온 진정성 있는 교육 내용에 반했다. 그때부터 교육 업무로 전

환하기 위한 준비를 시작했고, 상담 업무에서 교육 담당으로 직무를 전환해 경력을 쌓았다. 당시 잡코리아에 외부 강사로 강의를 온 경험이 있는데 그 강의가 인연이 되어 입사하는 데 도움이 되었다. 맡은 일에 최선을 다한 결과, 우연히 다가온 기회를 잡을 수 있었던 것 같다.

#### 기업교육의 주된 업무가 궁금하다.

기업 구성원의 역량 강화와 동기 부여, 행동 변화 등을 목적으로 직원 대상의 교육프로그램을 기획하고 운영하는 업무다. 기업교육 파트는 흔히 '산업교육'으로도 불리며, 잡코리아처럼 주로 인사 부서 소속으로 운영되는 곳이 많다. 기업교육 담당자는 기업의 교육 체계도에 의해 매년 연간 교육 계획을 세운다. 앞에서 언급한 것처럼 교육의 대상은 회사 전 임직원이며 계층별(직급별) 및 직무별 등의 수강 단위와 교육과정을 구상하고 운영하는 것이 주요 업무다. 산업인력공단 등 정부기관에서도 직장인들의 역량 강화를 위해 다양한 교육과정을 지원하는데, 이에 대한 정보를 취득해 기업의 참여를 이끄는 것도 기업교육 담당자의 몫이다.

#### 출근 후부터 퇴근 전까지 어떤 일정으로 하루를 보내나?

교육이 진행되는 날과 그렇지 않은 날의 일정이 다르다. 교육이 없을 때에는 교육과정의 구상 및 교육업체와의 미팅, 교육 관련 지원 업무 등을 수행한다. 진행할 교육과정이 확정된 후에는 직원들과 교육 내용을 공유하는 것으로 업무를 시작한다.

잡코리아의 경우 직원들이 필요로 하는 교육 프로그램을 운영하기 위해 외부 강사를 초빙하며, 직원들의 니즈(needs)를 최대한 반영하기 위해 교육 프로그램을 실행하기 전에 포커스그룹인터뷰(FGI)를 실시한다. 또 연초에 연간 교육 일정을 공지하고, 교육 시행 2주일~한 달 전부터 해당 교육생에게 안내를 시작해 참여율을 높인다. 교육 실행 3개월 후에는 반응 평가를 실시한다.

#### 업무를 하는 데 반드시 필요한 조건과 역량이 있다면?

교육담당자는 회사와 구성원이 서로에게 요구하는 역량

과 니즈를 반영할 수 있어야 한다. 이를 위해서는 회사의 경영 상황이나 각 부서의 업무 등 전반적인 사항에 대해 늘 관심을 가져야 한다. 또한 시기적절한 교육을 할 수 있어야 하므로 일정관리 능력과 실행력도 필요하다. 직원들의 이야기를 경청할 줄 아는 것도 중요하다. 구성원들이 만족할 수 있는 교육 프로그램을 짜기 위해서는 다양한 의견을 수집해야 하기 때문이다. 기업의 요구와 구성원들의 니즈를 적절히 반영해 교육 프로그램을 구성할 줄 아는 기획력도 필수다.

#### 이 일을 하면서 가장 좋은 점은?

교육업무를 하면서 나를 개발하는 데 많은 도움을 받았다. 나는 꼭 듣지 않아도 되는 교육이라도 기회가 된다면 반드시 참석하는 편이다. 수많은 강의를 청강한 만큼 좋은 이야기를 많이 들을 수 있고 나를 개발하는 데 큰 도움이 된다는 것을 잘 알고 있기 때문이다. 또 업무로 인해 사람들 앞에 서게 되는 시간이 많아서인지 예전보다 더 큰 사회적 책임의식을 가지게 됐다. 성인뿐 아니라 청소년과 어린이들에게도 도움이 되는 이야기를 전하고, 올바른 방향으로 인성과 능력을 이끌어낼 수 있게 도와주고 싶어졌다.

책과 더욱 가까워지게 된 것도 교육업무를 시작한 이후다. 처음 업무를 시작했을 때는 강의에 필요한 책을 골라보고 내용을 완벽하게 이해하기 전에 강의를 하기도 했다. 그런데 점점 업무를 하다 보니 나 스스로 확실히 알지 못하는 내용으로 강의를 하고 있다는 생각이 들었다. 그런 후부터는 본격적으로 책에게 그 길을 묻기 시작했다. 꼭 강의나 업무와 관련한 책이 아니더라도 좋은 내용의 책이라면 최대한 많이 접하려고 노력했다. 질문을 할 새도 없이 책은 나에게 많은 걸 쏟아내 주었고, 결국 타인에게 좋은 영향을 끼치고 싶어 시작한 책 읽기가 나를 조금 더 성장할 수 있도록 도와준 요인이 되었다.

#### 반대로 전 직원의 교육을 맡다 보면 부담도 되고, 힘든 일도 있을 것 같다.

각 기업 교육담당자들이 공통적으로 느끼는 몇 가지 어

려움이 있다. 첫째는 회사 예산이 줄어들었을 때 기업교육을 투자가 아닌 비용으로 인식해 교육비부터 삭감하는 경우다. 두 번째는 직원들이 교육을 이벤트나 행사로 여겨, 무언가를 배우는 것이 아닌 친목 도모에 우선순위를 두는 경우다. 또 교육으로 해결할 수 없는 구조적인 문제를 교육으로만 해결하려 할 때 담당자로서 힘에 부치기도 한다. 하지만 이런 어려움도 교육담당자의 의지나 태도가 해결책을 제시할 수 있을 거란 생각을 가지고 업무에 임하고 있다.

#### 지금까지 일하며 가장 뿌듯한 순간이 있다면?

잡코리아의 경우 작년부터 직무교육의 일환으로 학습조직화사업을 운영하고 있다. 이에 2012년 8월에 서울·강원지역 학습조직화사업 성과경진대회에 회사 대표로 참여한 적이 있다. 이 대회에서 회사 내 학습조직화 사업에 관한 프레젠테이션을 했는데 1등인 금상을 수상했다. 수상과 동시에 주말 특근과 밤샘 작업으로 발표 자료를 만들고 발표 당일 긴장하여 아침과 점심을 거른 채 연습했던 것에 대한 수고를 말끔히 잊을 수 있었다. 상사와 동료들의 격려와 축하도 듬뿍 받으며 내 업무에 대한 환희를 경험했던 순간이었다.

#### 현재 잡코리아에서 운영되는 교육 프로그램 중 가장 자랑하고 싶은 것을 꼽자면?

잡코리아에서는 아침특강을 운영하고 있다. 아침특강은 '인문학 편', '여행시리즈', '팔찌 만들기' 등 다양한 주제로 꾸려져 직원들의 호응도가 높은 편이다. 또한 정기적인 직무교육이 아니라서 이처럼 취미나 지식, 재미를 느낄 수 있는 프로그램으로 운영되는 경우가 많은데 회사에서도 지원을 아끼지 않고 있다. 직원이 직접 강사가 되어 강의를 진행하는 것도 아침특강의 특징이다. 직원이 직접 강사가 되는 경우 프레젠테이션 능력도 키울 수 있음은 물론, 본인의 재능을 동료들과 공유할 수 있어 무척 뜻깊은 프로그램이라고 할 수 있다. 올해는 'Dancing with the JK', '바리스타 편' 등 외부 강사를 초빙해 배우는 아침특강도 준비하고 있다.



아직 진로를 정하지 못했거나 어려운 취업난을 뚫어야 하는 학생들을 위한 조언 부탁한다.

나 자신에 대해 스스로 평가해보고, 내가 정말 하고 싶은 일을 정했으면 한다. 취업의 험난한 산 너머에는 그보다 더 중요한 인생의 길이 길게 뻗어 있다. 지금은 이 산들이 커다랗게 보일지 몰라도 조금만 시간이 흐르면 내 인생의 작은 봉우리라는 것을 깨닫게 된다. 그러니 조금해 하지 말고 나 자신을 보자. 조금 돌아가도 올바른 방향으로 가는 게 중요하지 않겠나. 한 가지 더 말하고 싶은 건 실패를 두려워하지 않았으면 한다. 혹시 실패하는 게 두려워 해외연수, 자격증, 어학 점수 등 흔히 스펙이라 불리는 무언가를 자꾸 쌓으려고 하진 않는지 되돌아보자. 만약 그렇다면 그것은 단순한 현실도피밖에 되지 않는다. 실패도 자꾸 해봐야 자신만의 노하우도 생기고 본인의 일을 더 소중하게 느낄 수 있다. 단, 실패했다고 해서 너무 주눅이 들지는 말았으면 한다. 기업과 개인에도 잘 맞는 성향이 있고, 궁합이란 게 있다. 자신의 성향과 능력이 부족해서 합격하지 않았다는 생각은 버려라. 회사가 나를 선택한다는 생각보다 '내가 회사를 선택한다'는 마음가짐도 잊지 않았으면 한다. ①

# 기분 좋은 혁신을 만든다

이노레드 경영지원팀 박재우 부장·이지혜 주임



## 이노레드 박재우 부장

경영학을 전공했다. 이노레드 창업 멤버이며, 이노레드를 포함해 다섯 개의 스타트업 기업 설립에 참여했다. 올해 경력 13년차로 현재 이노레드 경영지원팀에서 근무하고 있다.

## 이노레드 이지혜 주임

의류학을 전공했지만 HR 실무자가 되고 싶다는 확고한 목표 아래 인사 분야에서 사회에 첫발을 내디뎠다. 현재 이노레드 경영지원팀에서 기업문화 분야를 담당하고 있다. 최고의 인사 전문가가 되는 것이 목표인 그녀의 발전 상황은 지금도 현재진행형!

2007년 설립된 디지털 에이전시 이노레드는 임직원 45명, 직원 평균 연령 29세에 CEO는 34세로 그야말로 젊은 기업이다. 2011년 대한민국 광고대상 은상 수상에 이어 2012년 대한민국 광고대상 금상을 수상하는 등 그 실력 역시 특정한 회사다. 이노레드 경영지원팀에서 근무하는 박재우 부장과 이지혜 주임을 만나 업무에 관한 이야기를 들어봤다.

### 이노레드에 입사할 수 있었던 노하우가 있다면?

**박재우** 사회생활을 조금 일찍 시작한 편이다. 디지털 에이전시에서 경력을 쌓은 후 개인 사업으로 웹 에이전시를 시작했다. 사업을 시작한 이후 법인 설립을 준비하면서 지금의 이노레드 대표님과 같이 뜻을 모아 창업하게 되었다.

**이지혜** 의류학을 전공했다. 어떻게 보면 경영지원팀이나 인사총무팀과는 전혀 맞지 않는 스펙이다. 하지만 인사 분야에서 전문가가 되고 싶다는 직업적 비전이 확실했다. 이노레드에 입사하기 전 포스트 프로덕션 제작관리팀에서 인사총무 실무를 경험했는데, 그 경력이 많은 도움이 되었다. 또한 인사 직무에 대해 더 배우고 싶어 인사정보관리사 자격증 공부도 했다. 자격증 공부를 통해 인사 노무에 대해 전반적으로 이해할 수 있었는데, 이러한 점도 플러스 요인이 된 것 같다.

### 인사 직무를 선택한 이유가 궁금하다.

**박재우** 처음부터 인사 직무를 선택한 건 아니었다. 이노레드가 지금보다 작은 규모였을 때는 AE(Account Executive) 업무와 더불어 프로젝트 및 경영관리 제반 업무를 병행했다. 그런데 회사의 성장 속도가 빨라지면서 인사·총무·회계 등 경영 전반의 매니지먼트 기능을 강화할 필요가 생겼다. 이를 위해 AE 직무를 내려놓고 자연스럽게 경영지원팀을 조직하게 되었다. 스타트업 기업이나 중소기업 중에서는 이러한 방식으로 경영지원을 위한 전담 조직을 만들기도 한다.

개인적으로 사람을 움직이는 동인(drive)과 조직화(organizing) 등에 관심이 많은데, 인사 직무는 이러한 나의 성향과 잘 맞는다고 생각한다.

**이지혜** 대학 졸업 후 내 성향과 맞고 내가 즐거워할 수 있

는 일을 찾고 싶었다. 나는 어릴 때부터 앞에 나서서 주장을 펼치기보다 앞에 있는 사람을 조용히 뒷받침해주는 성향이 강했고, 숨어 있는 나사처럼 어딘가에 꼭 필요한 사람이 되고 싶었다. 이러한 내 성향과 잘 맞는 직무를 찾다가 인사직에 도전하게 되었다. 앞서 말했다시피 나는 이노레드에 입사하기 전 포스트 프로덕션의 제작관리팀에서 업무 경력을 쌓았다. 팀명이 제작관리팀이긴 했지만 회사 내부의 전반적인 일을 관리하는 역할이었기 때문에 인사총무 업무와 크게 다르지 않았다. 일을 하면서 점점 재미를 느낄 수 있었고, 인사직을 해야겠다는 확신이 들었다. 나와 잘 맞는 일을 해서 그런지 업무 욕심도 자연스럽게 생겨나더라.

### 인사 직무 취업 희망자들 사이에서 직무 관련 자격증 취득이 필수라는 얘기가 오가기도 한다. 이노레드 인사팀에서도 자격증 취득자를 선호하나?

**박재우** 이노레드와 같은 중소기업의 경우 공인노무사나 컨설팅 업체 등 외부의 전문 기관들과 파트너십을 체결하고 아웃소싱을 적절히 활용하고 있다. 따라서 관련 자격증을 구비하고 있으면 플러스 요인이 될 순 있겠지만 취업을 위한 필수조건은 아니다. 다만 일정 규모 이상의 조직에서는 사내 인사 전문가를 키워야 하기 때문에 실무자들 스스로 인사 업무에 대한 전문성을 높이고자 노력해야 한다. 하지만 이 역시 신입사원에게 필수적으로 요구하는 사항은 아니다.

**이지혜** 공인노무사 자격증이 있으면 업무에 도움이 되는 부분은 분명히 있다. 하지만 주변에서 취업 준비를 위해 공인노무사 자격증을 따겠다고 하면 '차라리 공무원 시험에 합격해라'라는 말을 할 정도로 해당 자격 취득을 위해서는 많은 수고와 기회비용을 감내해야 한다. 따라서 '인

사팀에 지원하기 위해 노무사 자격증을 따야지'라는 막연한 생각은 버렸으면 한다.

### 주요 업무를 간략히 설명해 달라.

박재우 현재 이노레드 경영지원팀은 나와 이자혜 주임을 포함해 총 세 명으로 구성되어 있다. 팀 구성원들끼리 맡고 있는 업무가 조금씩 다르다. 나의 경우 구매·계약, 법무, 보안 등 개별 프로젝트 및 경영상의 리스크를 관리하는 업무와 인재 모집·선발, 교육, 조직문화 등 HRM 업무를 담당하고 있다.

이자혜 박재우 부장님과 함께 모집·선발, 교육, 조직문화 등 HR 실무 진행과 함께 총무 및 회계 업무를 맡고 있다. 이 중 가장 비중을 많이 두는 부분은 HR 파트의 기업문화 프로그램 기획·운영이다. 이노레드는 한 달에 한 번씩 사내 행사를 운영하는데, 이 행사들을 놓치지 않고 챙겨야 한다. 따라서 사소한 아이디어를 짜느라 하루를 다 보내기도 하고, 필요한 준비물을 구입하고 조사하는 데 많은 시간을 할애하기도 한다.

### 업무를 하는 데 꼭 필요한 조건이나 역량이 있다면?

이자혜 근태 관리, 채용 지원 등 업무 특성상 전 직원의 개인정보를 알 수밖에 없다. 따라서 직원들의 정보가 사내에 유출되지 않도록 보안의식을 가지고 있어야 한다. 또한 직원들이 어떤 고민을 가지고 있는지, 문제점이 무엇인지 빠르게 캐치하고 직원이 업무에 집중할 수 있도록 지원해야 하기 때문에 꼼꼼함과 적당한 센스도 필요하다. 아직 일을 배워나가는 과정이기 때문에 일을 잘하고 못하 고의 명확한 기준을 내리긴 어렵다. 하지만 진심으로 업무에 임하고 있는지가 기준이 될 수 있다고 생각한다. 회사와 동료들을 아끼는 마음이 진심이라면 작은 것 하나라도 더 신경 쓰게 마련이다. 나도 처음에는 업무 능력이 뛰 어날수록 일을 잘할 거라고 생각했는데, 일을 하고 나니 업무 능력보다 일에 대한 마음가짐이 더 중요하다는 것을 깨달았다.

### 인사직의 매력을 꼽자면?

이자혜 회사 내 모든 직원들과 두루두루 얘기할 수 있다는 점이 가장 좋다. 이노레드로 이직한 지 약 9개월이 지났는데, 만약 경영지원팀이 아니었다면 직원들과 이처럼 빠르게 친해지기는 어려웠을 것 같다. 신입 이노라이더들과의 관계도 마찬가지다. 함께하는 업무가 없으면 친해지기 쉽지 않은데, 신입 이노라이더들의 면접부터 첫 출근까지 챙겨주다 보니 정이 많이 들었다.

### 이노레드는 통통 튀는 기업문화로 유명하다. 이노레드의 기업문화 중 가장 자랑하고 싶은 것이 있다면?

박재우 이노레드는 서프라이즈 형식으로 소풍을 가는 '게릴라 소풍', 금요일에 2시간의 점심시간을 갖는 '프런치데이', 매일 아침 전 직원이 모여 사진을 찍는 'G모닝로그' 등 무척 활발한 기업문화를 가지고 있다. 그중 직원들이 가장 좋아하는 문화는 '프런치데이'다. 나의 경우 프런치데이를 활용해 매주 영어 공부를 하고 있다. 또 한 달에 한 번 공식적으로 2시간의 지각을 인정해주는 '지각데이'도 있는데, 이 역시 직원의 호응도가 높다.

이자혜 '이노당'도 이노레드만의 자랑거리다. '이노당'은 2013년을 맞아 기존의 문화를 수정·보완해 이노레드만의 확실한 기업문화를 만들고자 진행한 프로젝트인 '에너지 매니지먼트' 중 하나다. 이노당은 '입이 심심하고 나른해지는 오후 시간에 당을 충전시켜 직원들에게 활력을 불어넣어 주겠다!'는 의미로 기획한 복지제도다. 사실 일주일에 한 번, 한 입 거리의 초콜릿과 사탕 정도를 제공하는 작은 것인데도 직원들이 상당히 좋아한다.

### 크리에이티브한 회사이니만큼 기업 행사를 기획할 때 부담이 많이 될 것 같다.

이자혜 이노레드는 진부하고 틀에 박힌 행사를 좋아하지 않는다. 창의성을 중요하게 생각하는 광고회사이기 때문에 처음 행사를 기획할 때는 부담이 되었던 게 사실이다. 하지만 내가 행사 기획자가 아닌 참여자 입장에서 생각해 보니 아이디어를 떠올리는 게 훨씬 편해졌다. 한 가지 예



일상에 지친 직원들을 위한 '에너지데이'



매일 아침 전직원이 모여 사진을 남기는 'G모닝로그'

로 업무 중 급작스럽게 소풍을 떠나는 '게릴라 소풍'을 기획한 적이 있다. 어디에 가야 직원들이 좋아할지 고민하던 찰나, 내가 평소 가고 싶었던 팀 버튼 전에 가는 건 어떨까 생각했다. 다녀온 직원들이 있는지 파악하기 위해 직원들에게 은근슬쩍 이야기를 꺼냈는데, 다녀오지 않은 직원이 대부분인 데다 꼭 가보고 싶다는 사람도 꽤 많았다. 직원들의 이야기를 들은 후 대표님에게 게릴라 소풍 장소로 팀 버튼 전을 제안했다. 이처럼 참여자 입장에서 생각하니 훨씬 마음이 편해지더라.

### 이노레드는 정기적으로 공채를 진행하지 않고 인턴 프로그램을 거친 후 채용이 진행된다고 들었다. 특별한 이유가 있나?

박재우 빠른 변화와 미래를 예측하기 어려운 디지털 시대이기 때문에 많은 기업들이 모방이나 대체 불가능한 인재를 영입하기 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 이노레드 역시 인재 채용에 주력 하고 있다. 경력직의 경우 공채 및 수시채용으로 모집을 진행하고 있지만, 신입사원의 경우 별도로 진행되는 공채가 따로 없다. 그 대신 인턴 코스로 '이노라이더' 프로그램을 통해 3~6개월간 실무트레이닝을 받은 인원을 대상으로 최종 평가를 거쳐 신입사원을 선발하고 있다. 짧은 기간이지만 다양한 활동과 피드백 과정을 통해서 조직에 필요하고 적합한 인재를 선발한다. 지원자 입장에서도 관심을 갖고 있던 회사가 나와 잘 맞는지를 직접 경험해보고 입사 여부를 판단할 수 있는 장점이 있다.

### 미래의 인사담당자 혹은 인사 직무 관련 분야의 취업 준비생들을 위한 따끔한 조언을 부탁한다.

박재우 지금의 취업난은 '구직난'이 아니라 오히려 '구인난'이라고 생각한다. 대기업이든 중소기업이든 기업이 자기 회사에 적합한 인재를 찾기 힘든 구인난에 시달리고 있다. 취업하기 위해 본인의 입장과 상황을 회사에 이야기할 필요는 없다. '아직 가진 것은 없지만 입사 후 노력하겠다', '저는 토익과 학점이 우수합니다' 등의 말은 매우 구직자 중심의 사고방식이다. 구직자들은 마케팅의 기본 원리에 따라 취업 시장에서 소비자라고 할 수 있는 '구인자들의 욕구'를 읽어야 한다. 지원하고자 하는 회사에서 가장 고민하고 있는 부분에 대해 적어도 3개월 만이라도 공부해보고, 면접이 아니라 본인이 컨설턴트가 되어 회사가 안고 있는 고민을 컨설팅한다는 자세로 지원한다면 취업에 성공할 확률이 높아질 것이다.

### 사회생활 선배로서, 20대에 '꼭' 했으면 하는 것은?

이자혜 인턴은 꼭 경험해봤으면 한다. 사회생활을 한 번이라도 경험해본 친구와 그렇지 않은 친구의 차이가 꽤 크다는 걸 느낄 때가 있다. 인턴은 학생 때 경험하지 못했던 것들을 많이 배울 수 있는 좋은 프로그램이다. 일에 대한 확신과 회사에 대한 애정 등은 경험하지 않으면 절대 느낄 수 없다. 또 인턴을 통해 학교와는 다른 분위기에서 회사 선배, 상사와 대화하고 함께 지내보면서 사회생활에 꼭 필요한 센스도 키울 수 있을 것이다. ❶

# 직업을 연결해줄 수 있다는 점이 가장 큰 매력

제니엘 전직지원실 전호일 차장

제니엘은 아웃소싱, 인재파견, 인사관리 컨설팅을 전문으로 하는 회사다. 120여 명의 잡 매니저(Job Manager)들이 본사에 상주하면서 1만여 명이 넘는 직원들을 각 기관과 기업에 배치한다. 제니엘 전호일 차장을 만나 잡 매니저의 역할과 직무 이야기를 들어봤다.

제니엘은 인력파견 전문 기업이다. 어떤 일을 하는 회사인지 자세한 설명 부탁한다.

제니엘은 오프라인 인사노무 전문 기업이다. 우리가 주로 하는 일은 고객사, 즉 각 기업과 기관에 필요한 직원을 우리가 대신해 채용하고 관리하는 것이다. 제니엘에는 약 120여 명의 잡 매니저들이 있는데, 매니저 한 명당 10~20곳의 고객사를 관리하고 또한 한 고객사당 평균 70명의 직원을 파견시킨다. 그러다 보니 제니엘에서 근무하는 잡 매니저들이 약 1만 명의 사람을 채용하고 관리한다고 보면 된다. 파견을 하는 기업은 크게 △병원 △폴센터 △판매서비스(유통 마케팅) △공공 분야(지자체 및 정부 산하기관) 등 네 부문으로 나뉘며, 그중 나는 관공서에서 근무할 직업상담사를 채용해 배치하는 역할을 담당하고 있다.

잡 매니저는 어떤 일을 하는 직무인가?

인재파견 전문 기업에서 근무하는 잡 매니저들은 각 기업의 인사팀 역할을 대신한다고 보면 된다. 기업에 필요한 사람을 채용하기 위해 모집 공고를 내고, 지원자 중 그 회사와 직무에 가장 적합할 것 같은 사람을 채용하며, 적시에 필요 인력을 배치시킨다. 또한 단순히 채용과 배치에 그치지 않고 해당 직원들이 각 사업장에서 충분히 역량을 발휘할 수 있도록 돕기 위한 교육과 관리 등의 업무도 수행한다. 이 외에도 직원들이 성실히 업무를 수행했는지 등을 평가하며 그에 따른 보상(급여) 업무도 처리한다. 즉 한 명의 잡 매니저가 인사노무와 관련한 모든 일을 다루는 것이다. 때문에 제니엘에서 잡 매니저로 3년 이상

근무경력을 쌓으면 웬만한 기업 인사팀장이 다루는 실무를 할 수 있는 역량을 키울 수 있고, 또 본인 의지에 따라 일반 대기업 또는 중견기업으로의 이직도 가능하다. 사실 대학을 갓 졸업한 신입직 구직자들이 일반 기업의 인사팀에 입사할 수 있는 기회는 극히 적지 않다. 하지만 아웃소싱 전문 회사들은 상대적으로 채용 규모가 큰 편이다. 때문에 향후 HR 전문가로 성장하고 싶은 사람이라면 제니엘 같은 아웃소싱 전문 기업에서 잡 매니저로 시작하는 것도 나쁘지 않다.

기업 인사팀에서는 여러 명이 나눠 해야 할 일을 한 명의 잡 매니저가 담당한다면 업무 고충이 클 것 같다. 이 일의 보람과 더불어 힘든 점은 무엇인가?

고객사의 직원을 직접 뽑고 관리하다 보니 노동 관련 법규나 지침을 명확하게 숙지할 수 있으며 구직자 입장에서 올바른 인사 규정을 습득할 수 있다는 것이 장점이다. 인사 실무자로서 알아야 할 다양한 지식과 경험을 쌓을 수 있기 때문이다.

또한 인생에 있어 직장은 삶의 일부일 수 있으나, 직업은 평생을 살아가는 원동력이며 인간다운 생활을 영위할 수 있게 해주는 소중한 것이라 생각한다. 이처럼 개개인에게 소중한 직업을 내가 연결해줄 수 있다는 점이 이 일의 가장 큰 보람이다. 특히 구직자들이 채용 소식을 듣고 기뻐하는 모습을 보면 나 역시 행복감을 느끼게 되는 것 같다. 하지만 우리가 파견한 직원들이 각 사업장에서 성실히 업무를 수행하고 좋은 성과를 올린다 해도, 제니엘과 고객사 간의 계약이 종료되거나 사업장 운영의 사정 등으로



**제니엘 전직지원실 전호일 차장**  
대학에서 산업공학을 전공하며 기업경영 전반에 관심을 가졌다. 졸업 후 해군으로 입대해 해군사관학교 인사행정과장으로 근무하며 생도들 관리와 행정업무를 처리했다. 전역 후 해당 경력을 발판삼아 제니엘에 입사했다.

파견 직원이 해당 사업장에서 철수해야 할 때는 마음이 아프다.

**잡 매니저의 하루 업무 일과는 어떻게 되나? 또한 이 일을 잘 하는 기준이 무엇인지도 궁금하다.**

고객사 관리 업무가 많다 보니 오전에는 주로 채용 및 행정 업무를 하고, 오후에는 사업장을 방문하는 등 외근을 한다. 사무실에 머무는 오전 시간에는 각 사업장에 필요한 인력을 모집하기 위한 여러 업무를 진행하는데, 평균 일주일에 10건 이상의 이력서를 검토해야 하고 매주 한 차례 이상 면접을 진행한다. 오후에 외근을 나가서는 주로 고객사와 미팅을 하는데, 간혹 미팅이 길어지면 밤 8~9시에 퇴근할 때도 있다.

잡 매니저로서 일을 잘하는지 못하는지 판가름하는 기준은 직원을 어떻게 관리하느냐에 있다. 즉 근무자가 회사와 업무에 만족하고 열심히 노력해서 성과를 낼 수 있도록 잡 매니저가 지원하고 도와줄 필요가 있는 것이다. 제니엘에서는 이직률을 낮추고 또한 입사자들끼리의 동지애를 느낄 수 있도록 돕기 위해 일주일가량 본사에서 직원 교육 및 오리엔테이션을 진행한다. 겉으로 보기에 단순해 보일 수 있는 일이지만 이러한 과정을 통해 직원들의 업무 몰입과 일에 대한 자부심이 함께 생겨날 수 있다. 이 외에도 직원 콘도 이용 지원과 경조사비 지원제도, 우수사원 해외 연수 실시 등 다양한 복리후생 제도를 마련해 운영하고 있다.

**잡 매니저가 되기 위해 갖춰야 할 역량은 무엇이 있나?**

과거에는 단순히 필요한 인력을 채용하는 것에 잡 매니저 역할이 치중됐다면, 최근에는 채용한 직원이 각 사업장에서 훌륭한 성과를 낼 수 있도록 관리하고 지원하는 역할이 중요해졌다. 때문에 잡 매니저라면 인사와 관련한 최신 트렌드나 전문 지식을 쌓기 위해 스스로 공부하는 자세가 필요하다. 특히 직원 관리를 위한 인사노무 법규 등을 기본적으로 숙지하고 있어야 한다. 때문에 법학이나 경영학을 전공한 사람이 이 일을 하는 데 일정 부분 유리할 수 있다. 하지만 신입사원이라면 처음부터 이러한 전

문 지식 또는 자격증을 꼭 갖춰야 할 필요는 없다. 전문 지식이나 스펙보다는 인성이 중요하다. 고객사뿐 아니라 채용 과정에서 다양한 사람과의 만남이 잦기 때문에 여러 사람과 화합할 수 있는 친화력이 필요하고 또 고객사와 파견 직원들을 진심으로 대하는 서비스 정신도 꼭 필요하다. 때문에 제니엘에서 잡 매니저를 뽑을 때는 회장님이 면접관으로 참여해 직접 채용을 진행한다.

**파견직 및 비정규직이라는 고용 형태 때문에 불안감을 가지는 구직자들도 많다. 조언을 부탁한다.**

위기와 기회는 같이 온다. 단지 힘들고 불만이 생긴다고 포기하다 보면 앞으로 나갈 수 없다고 생각한다. 사회적으로 파견직에 대한 인식이 좋지 못한 것은 사실이다. 하지만 20~30대 젊은 세대라면 파견직 업무를 한 걸음 더 전진하기 위한 '징검다리'로 생각하면 좋겠다. 비록 현재는 파견직으로 근무하지만 자신의 역량을 개발한 후에 정규직으로 입사 제의를 받기도 하고 또는 파견 경력을 인정받아 더 좋은 회사에서 근무할 수 있는 기회를 얻을 수도 있지 않나. 특히 대학을 갓 졸업한 20대 초반의 사회 초년생이라면 더욱 그렇다. 자신의 커리어 설계를 넓고 크게 그려보기 바란다. 그렇게 본다면 파견직으로 근무하는 1~2년의 경력은 보다 나은 미래로 나아가기 위한 좋은 발판이 될 수 있다. ①



PART 2

# How to Work

궁금한 업계 이야기

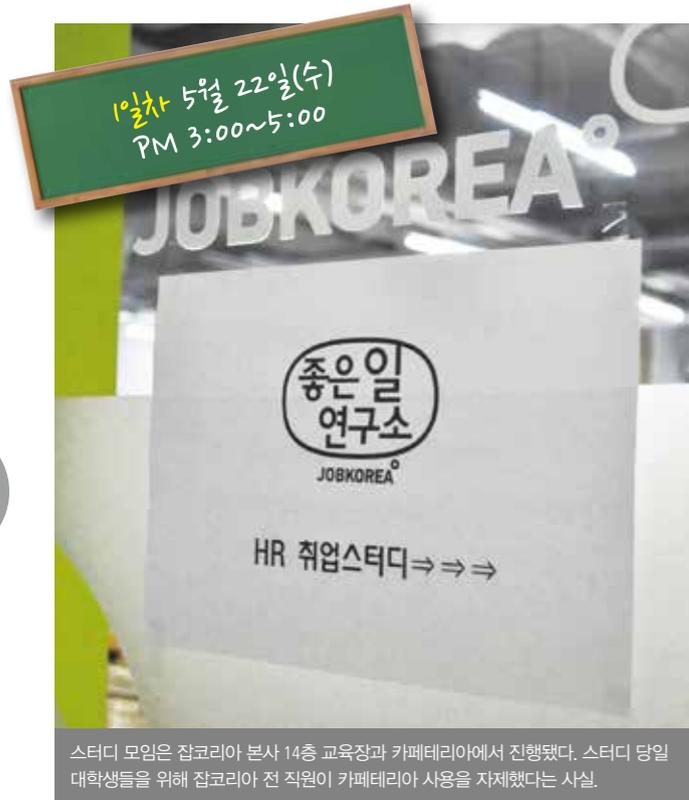


HR 직무 취업 궁금한 사람 모두 모여라! · 24 '쓰면서 뒤끝해제' HR직 뒷이야기 · 28

HR 실무자들의 직장생활 · 30 궁금하다면 일단 질문!! Q&A · 36

# HR 직무 취업 궁금한 사람 모두 모여라!

신입 구직자에게 있어 인사직 취업문은 좁아도 너무 좁다. 이에 잡코리아 좋은일 연구소가 인사 직무로의 취업을 희망하는 학생들의 궁금증을 해결하고자 HR 직무 스터디 모임을 구성했다. 이번 HR 직무 스터디 모임은 경희대학교와 숙명여자대학교 학생들이 참여했고, 두 차례에 걸쳐 진행됐다.



스터디 모임은 잡코리아 본사 14층 교육장과 카페테리아에서 진행됐다. 스터디 당일 대학생들을 위해 잡코리아 전 직원이 카페테리아 사용을 자제했다는 사실.



오후 3시, 본격적인 스터디 모임이 시작되었다. 스터디 모임의 첫 번째 활동은 HR 직무와 HR직 채용 트렌드를 알아보는 것!



전문가들은 자기소개서 작성 시 보완해야 할 점, 정점으로 살렸으면 하는 것 등 학생 개인의 성향에 맞도록 맞춤 코칭을 해주었다.



집중 집중 초집중!!! 강의를 시작되자 하나라도 더 적으려는 학생들의 열기로 교육장이 후끈 달아올랐다.



1차 모임이 끝난 후 기념사진 촬영! 당일 처음 보는 사이임에도 불구하고 다양한 포즈를 취했던 강진선·임지현 양. (두 분, 처음 본 사이 맞나요?)



지금은 자소서 작성 시간! 학생들의 적극적인 참여를 돕기 위해 A, B, C 총 세 개의 그룹으로 나누어 진행되었다. 잡코리아 인재개발사업팀 김은정 차장이 담당할 C그룹의 모습! 김은정 차장이 자기소개서를 꼼꼼히 살펴본 후 현실적이고 실질적인 조언을 해주자 학생들의 반응이 더욱 뜨거웠다.



Q 스펙이 중요하지 않다는 얘기가 있는데, 정말 인가요?

A 스펙은 인터뷰할 기회를 만들어준다. 각 기업마다 차이는 있겠지만 서류전형이 통과되는 기준이 있게 마련이다. 하지만 스펙이 좋다고 해서 무조건 합격하는 건 아니다. 서류전형보다 더 중요한 건 면접이다. 면접에서 실수한다면 아무리 고스펙자라고 해도 합격점을 받기 힘들다.

Q 면접 시 가장 영향력 있는 면접관은 어떻게 알아보나요?

A 면접장에서 첫 질문을 던지는 사람이 가장 영향력 있는 면접관일 확률이 높다. 그 면접관의 압박 질문에 대처하지 못하면 나머지 질문 역시 원

하는 대답을 하지 못할 가능성이 높으니 너무 긴장하지 말고 차분히 대답할 것.

Q 전 법학과인데요, 인사직에 지원했을 때 아무래도 플러스 요인이 되지 않을까요?

A 예전에는 법학이나 경영학과 등 특정 학과를 선호하는 경향이 있었다. 하지만 지금은 다르다. 특별히 선호하는 전공은 없다. 실제로 인사팀에 근무하는 실무자들의 전공은 어문학, 사회과학 등 다양하다. 최근에는 여성 채용이 늘고 있고 직원 복지제도 강화 등 직원의 심리를 파악해야 하는 일이 발생하기 때문에 오히려 심리학을 선호하는 기업들도 있다.

백지장도 맞들면 낫다. 혼자 공부하기보다는 마음 맞는 친구들과 함께 모여 공부하면 성적도 쑥 오르고 취업 의지도 더 불타오르기 마련이다. 짧은 기간 내에 효과적으로 취업에 성공하고 싶다면 취업스터디를 적극 활용해보자.

1. 팀워크를 발휘하라  
스터디 팀을 꾸릴 때는 4-5명을 넘지 않도록 하자. 인원이 많아질 경우 사공이 많아 배가 산으로 갈 수 있고, 또한 결속력을 높이기도 쉽지 않기 때문이다.
2. 스터디 모임의 구체적 목표를 설정하라  
두루뭉술하게 취업 전반에 관련한 스터디를 하겠다고 목표를 세우면 짧은 기간 안에 효과적으로 공부하기 어렵다. '토익 고득점' 또는 '00기업 면접 대비반' 등 특정 목적을 설정한 후, 그에 맞춰 스터디 참여자를 선발해야 한다.
3. 팀원 구성 시, 참여자의 수준을 맞춰라  
참여자의 학년 격차가 클 경우 성과를 내는 데 어려움이 따른다. 당장 몇 달 안



에 취업에 성공하는 목표를 가진 4학년 2학기 재학생 또는 갓 졸업한 취업준비생 위주로 팀을 꾸리는 것이 좋다. 토익 고득점을 위한 스터디도 마찬가지다. 점수가 비슷한 사람들끼리 공부해야 학습 수준을 맞출 수 있고 성적도 더 크게 오른다.

4. 역할을 분담하라  
스터디 모임에 참여해 다른 사람의 정보만 빼 가는 암체족들이 종종 있다. 이렇게 되면 스터디를 위해 열심히 자료를 찾고 정보를 모아온 사람의 공부 의지를 꺾을 수 있으므로, 모임에 참여한 모든 사람이 자신이 공부해야 할 역할을 명확히 분담해 책임지는 것이 중요하다.

5. 스터디 모임이 끝난 후에는 바로 헤어져라  
취업을 위해 모임을 꾸린 만큼 그 목적에 충실해야 한다. 간혹 공부를 마친 후에 친목도모를 한담시고 식사와 술자리를 이어가는 경우가 많다. 하지만 이렇게 되면 공부는 뒷전이고 서로 신세한탄만 늘어놓는 시간이 길어져 긴장감을 잃기 쉽다. 취업이라는 명확한 목표가 있으므로 그 목표에만 전념하도록 하자.

2일차 5월 30일(목)  
PM 3:00~5:00



2차 스터디 모임은 대학생과 기업 인사담당자와의 포럼 형식으로 진행됐다. 학생들의 끊임없는 '돌직구 질문'이 이어졌고, 인사담당자 역시 솔직한 답변을 해주며 학생들의 궁금증을 시원하게 풀어주었다.



면접에 대한 질문 역시 빠지지 않았다. 여학생들의 주 관심사는 면접 날 헤어스타일이었다.



공식적인 행사가 끝난 후 선물 증정식이 진행되었다. 선물 증정식에서 절대 빠질 수 없는 어색한 사진 찍기! 이렇게 어색하기 있기 없기?



딱딱한 모임은 이제 그만 여기저기에서 웃음이 터져 나올 정도로 화기애애한 분위기 속에서 포럼이 진행됐다. 자유로운 분위기에서 이야기를 이어나가다 보니 어디에서도 얻을 수 없는 솔직한 정보도 있었다.



좋은일 연구소에서 학생들을 위해 준비한 작은 선물! (스타벅스 럭키백 부럽지 않다!)



행사의 마무리는 역시 단체사진! (그런데 어디서 본 듯한 전형적인 가족사진 냄새가 솔솔...)

대학생 후기



황찬혜(숙명여자대학교 4학년)

매번 친구나 선배에게 자기소개서에 대한 피드백을 받았었는데, 전문가와 직접 만나 이력서와 자기소개서를 첨삭받을 수 있어서 좋았다. 확실히 전문가에게 첨삭을 받으니 더 솔직한 이야기를 들을 수 있었고, 실질적으로 보완해야 할 부분이 어떤 점인지 알 수 있었다. 또 타인의 자기소개서와 나의 자기소개서를 비교해볼 수 있어서 도움이 많이 되었다. 각 기업 인사담당자와의 만남을 통해 실제 기업에서 행해지는 인사직 업무를 들을 수 있었던 점도 신기했다. 그리고 인사직은 '사람이 중심이 되는 직무'라는 것을 깨닫게 되었다. 어디에서도 들을 수 없었던 솔직한 이야기를 들을 수 있었던 소중한 시간이었다.

이력서 쓰는 방법을 요청해주고 보완해야 할 점을 꼼꼼히 짚어줘 내가 부족한 부분을 피부로 직접 느낄 수 있었던 것 같다. 실제로 인사담당자들을 뵈고 이야기를 나눠본 뒤 HR직에 대한 호기심이 더 많이 생겼다. 특히 만나 보였던 인사담당자 두 분의 분야가 다르다 보니 다양한 측면에서 볼 수 있어 무척 좋았다. 또한 두 분 모두 선배의 입장에서 진심 어린 조언을 해주셔서 정말 좋은 정보를 얻을 수 있었다. 이번 스터디를 통해 더 많은 준비를 해야겠다고 느꼈고, 취업 준비에 대한 구체적인 틀을 잡을 수 있었다.

임대성(경희대학교 법학과 4학년)



서류전형 99.9% 통과할 수 있는 요령

이력서 각 기업마다 이력서 양식이 있다. 개성을 살린다고 자신이 만든 이력서 폼으로 제출하는 것은 서류 탈락의 지름길이다. 대외 활동을 적을 땐 중복된 활동은 제외하고 성격이 비슷한 활동들은 하나로 묶어 작성하는 게 좋다. 이력서는 한 장을 넘여가지 않도록 할 것!

자기소개서 내가 인사담당자가 될 만한 역량을 갖고 있다는 점을 자기소개서를 통해 어필해야 한다. 하지만 대부분의 구직자들이 인사 업무를 경험하지 못해 어필하는 것이 쉽지는 않다. 그러니 현업인들이 구독하는 HR 매거진을 참고할 것. 그것이 현 채용시장의 트렌드를 파악하는 가장 좋은 방법이다. '틈새시장', '고객 확장', '안목' 등 일반 직장인들이 사용하는 단어를 활용하는 것도 요령이다.

HR 직무 스터디 모임에 도움 주신 분

포스코ICT 경영지원실 HR그룹 인재개발팀 · 좋은일 연구소 자문의원 이흥섭 차장



포스코 인사직 근무 경력 18년차다. 한 기업에서 오랜 기간 근속할 수 있었던 비결을 묻자 '뭉툭 나무가 선산을 지키는 법'이라며 자산을 낮췄다. 하지만 단행본 '면접 잔혹사'를 집필할 만큼 인사 분야의 다양한 경험과 지식을 갖춘 베테랑이다.

바텍 인사총무팀 안광춘 팀장



신세계에 입사해 홈플러스를 거쳐 현재 의료기기 전문 기업인 바텍에서 근무 중이다. 안광춘 팀장이 세운 홈플러스 최연소 과장 타이틀 기록은 수년이 지난 지금까지 깨지지 않을 만큼 HR 실무능력이 뛰어나다.

# ‘쓰면서 뒤끝해제’ 인사직 뒷이야기

남들이 보기에 ‘인사직’은 사내에서 가장 큰 영향력을 행사하는 멋진 직무로 보일 수 있다. 하지만 인사사고와 승진을 좌우하는 위치에 있는 만큼 그들을 지켜보는 눈도, 그들에 대해 이야기하는 입도 너무나 많다. 회사와 직원의 가교 역할을 위한 피나는 노력이 때론 이습우화 속 ‘박쥐’로 폄하되는 일도 비일비재. 자, 억울했던 그 심경, 이곳에 목 놓아 외쳐보자!



## 5월은 잔인한 달

ID 나는아메니저

5월만 되면 나는 ‘멘붕’에 빠진다. 가정의 달이자 수많은 커플이 결혼식을 올리는 5월. 여기저기서 날아오는 청첩장은 사내 경조사 담당인 내게 그야말로 빛 독촉장처럼 느껴진다. 워낙 많은 커플이 결혼식을 올리다 보니 전국구로 화환을 보내고 회사 명의로 축의금을 챙기는 일이 5월의 주 업무다. 물론 결혼식뿐만 아니라 장례식, 돌잔치 등 챙겨야 할 경조사는 많다. 회사 전체 임직원 500명. 그런데 전 직원 경조사를 담당하는 사람은 달랑 나 한 명이다. 가끔 경조사를 챙기지 못하는 불상사가 발생하면 그날은 사장님께 불려 가서 한 소리 듣는 날이다. 직원 여러분, 앞으로 5월에 몰려서 결혼하기 있거 없거? 나 좀 살려주소~~~

## 인사직이라 행복아요~

ID 뽑기의달인

한 지원자의 이력서를 본 순간, ‘바로 이 사람이야!’란 생각이 들어 다른 지원자의 이력서는 일절 받지 않았던 적이 있다. 인사직 경력만 어언 10년. 나의 사람 보는 안목을 한 번쯤 테스트하고 싶어서였을까. 부하 직원이 괜한 고집이라며 툭툭거렸지만 그 지원자에게서 남다른 축(?)이 전해져왔다. 결전의 면접 날, 나는 기대 반 걱정 반으로 면접에 임했고, 내 안목이 틀리지 않았음을 증명할 수 있었다. 회사에 무척 적합한 인재를 뽑았음은 물론 정확히 적절한 부서에 배치해 사람 잘 뽑았다는 칭찬이 자자했다. 그때 채용한 그 직원이 이번에 승진을 한단다. 내가 뽑은 사람이 회사에서 차근차근 단계를 밟아가는 모습을 볼 때의 이 뿌듯함이란!



## 매너가 필요해!

ID 취업난알랑가몰라?

회사 규모가 작아서 그런지 채용공고를 올려도 지원자가 늘 적은 편이다. 그러다 보니 인사담당자로서 스트레스가 이만저만이 아니다. 어찌다 지원자가 많이 모였다 싶으면 연락이 안 되는 인원이 과반수고, 면접 날 연락도 없이 오지 않는 사람도 부지기수. 또 출근하겠다고 해놓고 잠수 타는 무책임한 사람도 수두룩하다. 요새 취업난이라고 많이들 얘기하던데... 당신들은 아닌가 봐요? 제발 못 오면 못 온다고 미리 말해주는 기본적인 매너는 좀 갖췄으면 좋겠다!

## 남의 월급이 왜 궁금한 건데?

ID 묻지마월급

도대체 남의 월급이 얼마인지가 뭐가 그리 중요한지. 같은 직급이라 해도 하는 일과 업무의 강도가 다르고 그에 따라 연봉이 조금씩 차이가 나게 마련이다. 그런데 다른 사람의 월급을 캐묻는 비매너 직원들이 꼭 존재한다. 물론 나는 철저히 비밀을 보장하지만 어디서 ‘누구누구는 급여가 얼마라더라’는 카더라 통신을 듣고 와서는 내게 불만을 표출하기도 한다. 이것저것 따질 시간에 더욱 노력하고 인정받는 사람이 되겠다는 생각은 커녕 남이 잘되는 걸 배 아파하기나 하는 못된 심보 같으니라고...



## 인사가 만사다!

ID 인사직화이팅!

인사직 업무는 조심스러운 부분이 많다. 회사에 가장 적합한 인재를 채용해야 함은 물론 지원자 모두에게 형평성 있는 기회를 제공해야 하는 막중한 책임감도 따르는 직무다. 하지만 때로 면접을 통해 이력서에 기재되어 있지 않은 지원자의 숨은 능력을 발견하고서 지원자의 재능이 더욱 빛날 부서에 배치했을 때, 다른 직무에선 절대(?) 느끼지 못할 보람을 느낀다. 또 부서에 너무 잘 맞는 적임자를 뽑아줘서 고맙다는 감사 인사를 받을 때나 채용된 직원이 뽑아주셔서 고맙다고 할 때 어찌나 뿌듯한지... 이럴 땐 인사직을 택한 게 정말 잘했다는 생각이 든다. 그래서 나는 오늘도 회사와 직원 간의 연결 다리로서 보람차게 인사직에 임하고 있다. ①



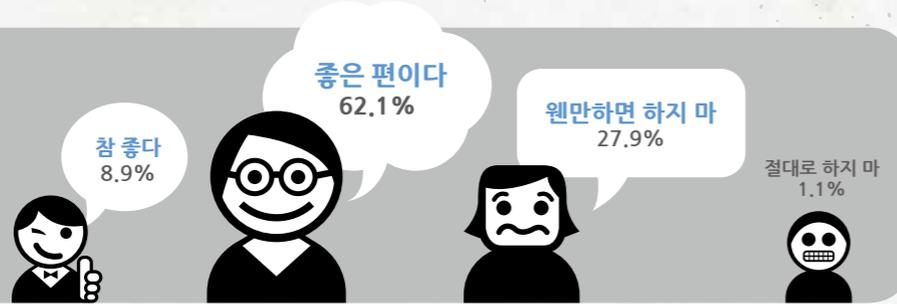
## 인사(HR) 분야 직장인의 직장생활

인사(人事) 부서는 임직원의 채용이나 성과평가, 퇴직관리 등과 관계되는 행정적인 업무를 주로 한다. 대부분의 기업에서 막강 파워를 자랑하는 대표적인 부서로 인식되기는 하나, 직원들 사이에서는 인사부에 근무한다는 이유만으로 곱지 않은 시선을 받기도 하고, 상사나 선배로부터 채용이나 거래처 이용 등에 관한 청탁 압박을 받기도 한다. 또 회사에서 주최하는 크고 작은 행사를 주관해 잘하면 당연한 걸로, 못하면 편지를 듣기도 한다. 어느 기업에나 있지만 기업의 규모와 업종에 따라 인사 부서의 역할과 업무 분야는 다소 차이가 있다.

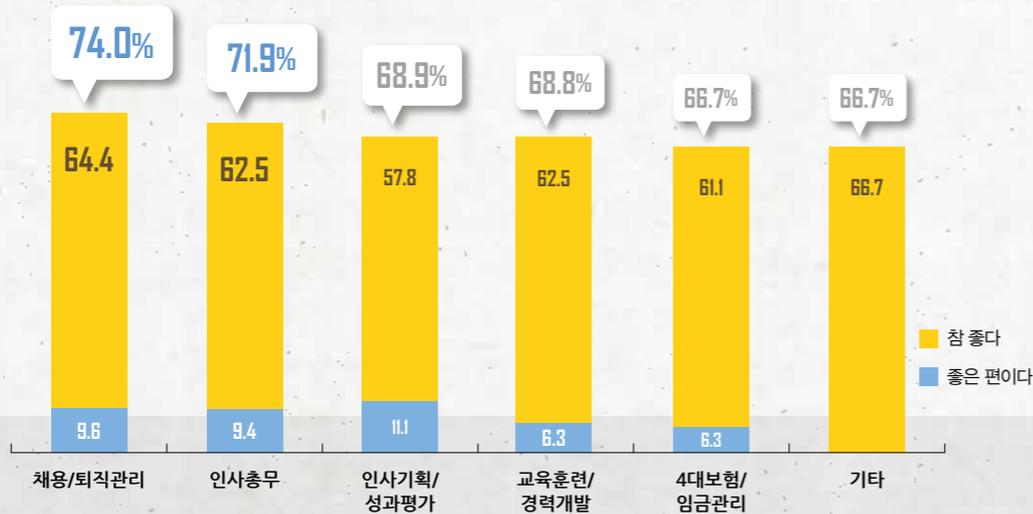
HR 분야 직장인의 80%는 인사팀에서 일하는 것에 대해 '참 좋다(8.9%)'거나 '좋은 편이다(62.1%)'라고 답했다. 세부 분야별로는 채용/퇴직관리 담당자의 직무 만족도가 가장 높았고(74.0%), 4대보험/임금관리 담당자의 직무 만족도는 상대적으로 낮았다(66.7%).

일에 대한 만족도를 5점 척도로 조사한 결과에서도 인사 분야 직장인의 42.1%가 직무에 만족한다고 답했다. 다른 직무의 직장인들보다 한결 높은 수준이다.

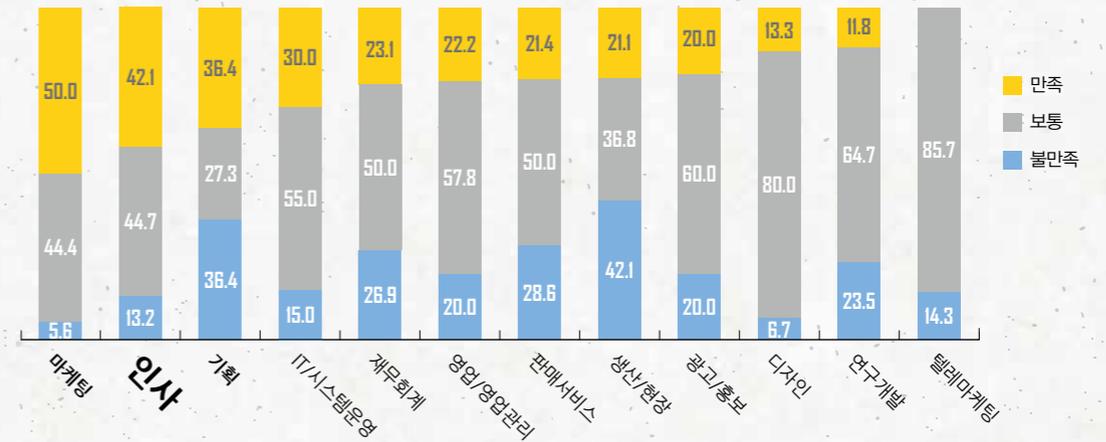
### 인사(HR) 일을 하는 것은



### 인사 세부 직무별 만족도

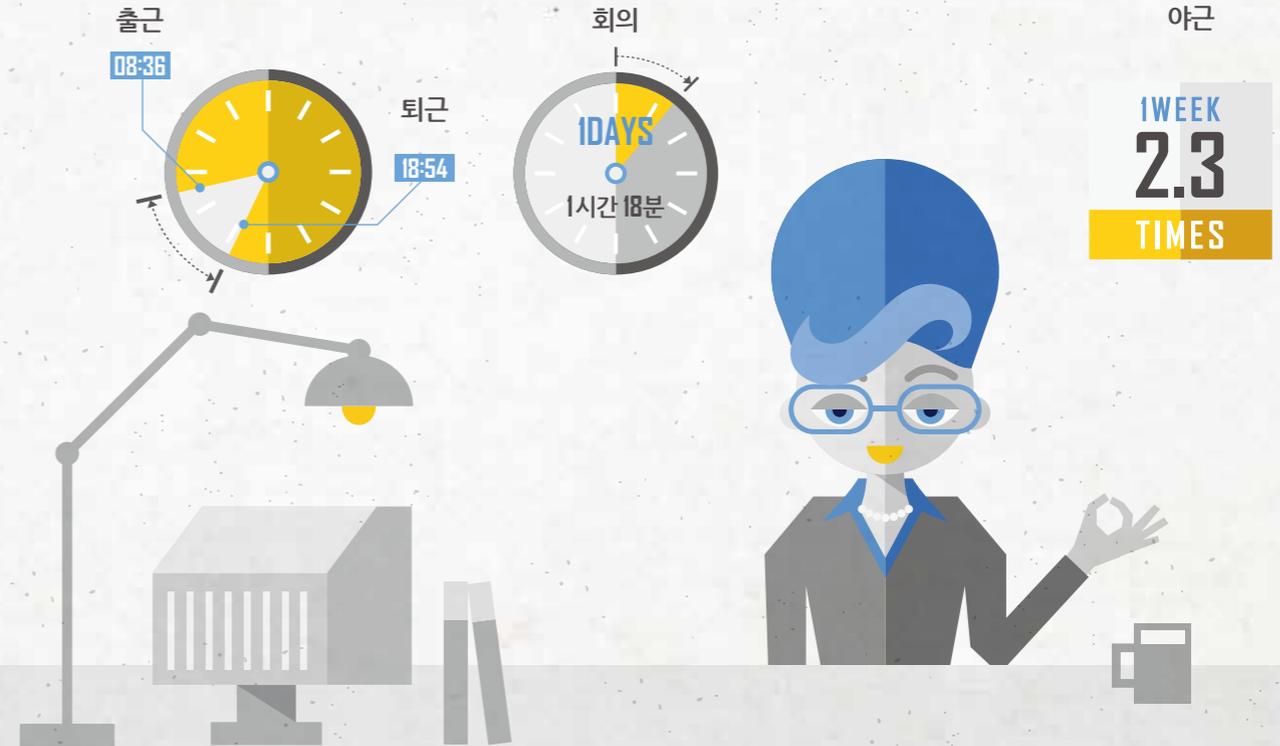


### 타 직무 대비 인사 분야 직무 만족도 '높아'



### Daily Schedule

인사 분야 직장인들의 스케줄은 지극히 평범하다. 일주일 중 야근은 평균 2일 정도, 외근은 거의 없고, 대부분 내근직이다. 부서 내에서도 분야별로 각자 전문적인 일을 하기 때문에 회의가 많지 않은 편이며, 일에 대한 만족도도 높은 것으로 해석된다.



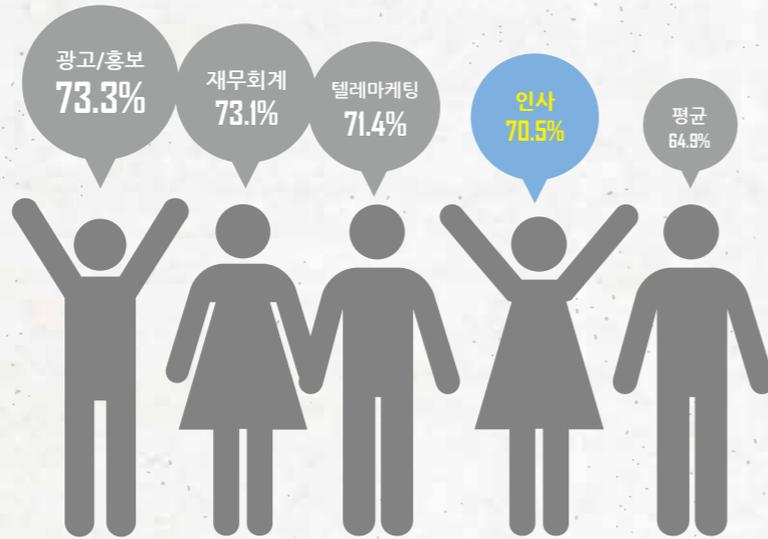
직장 내에 서로의 성공을 진심으로 바라고 도와주는 참된 친구의 존재는 개인의 행복은 물론 기업의 발전에도 기여한다. 기업의 발전을 위해 회사 동료(친구)가 서로 건설적인 관계를 유지하고 발전시켜 나가는 것(프렌드십, Workplace Friendship)이 직원 개인과 기업 입장에서 모두 긍정적 효과를 창출한다는 것이다(우리나라 직장 내 프렌드십 진단. LG경제연구원 강진구 김현기 연구원(2008)).

설문조사 결과, 직장인의 64.9%는 회사에 속내를 터놓을 수 있는 '친구'가 있다고 답했다. 특히 인사 분야에서 일하는 직장인들 중에는 이보다 조금 높은 70.5%가 '회사에 친구가 있다'고 답했다. 직무 만족도와 프렌드십 조사에서 알 수 있듯, 인사 분야 직장인들의 일과 회사에 대한 만족도는 평균 이상인 것으로 조사됐다.

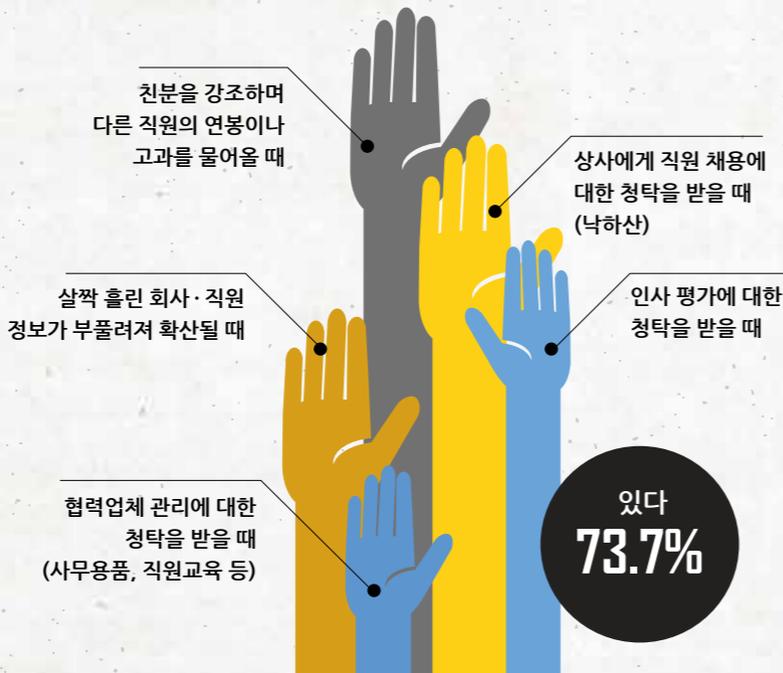
반면 ▲인사 부서라는 이유만으로 타 부서 동료에게 눈총을 받은 적이 있다(53.7%)거나 ▲일을 하며 상사나 동료로부터 난처한 부탁(청탁)을 받은 경험이 있다(73.7%)는 응답자도 적지 않아 업무 내외적으로 어려움을 겪기도 하는 것으로 나타났다.

가장 난처했던 경험은 ▲친분을 강조하며 다른 직원의 연봉이나 고과를 물어올 때 (47.1%) ▲상사에게 직원 채용에 대한 청탁(낙하산)을 받을 때(18.6%)인 것으로 조사됐다. 이러한 경우 공과 사를 분명히 가르는 단호한 태도를 보여야 함은 물론이다. 실제로 뽑고 싶은 신입사원 유형에 대해 인사담당자(859명)를 대상으로 조사한 결과에서도 '친화력'과 '단호함'이 신입사원에게 요구되는 필수 항목으로 조사되기도 했다(44페이지의 '뽑고 싶은 인사직 신입사원 유형' 참조).

### 인사 직장인 70.5% 회사친구 '있다'

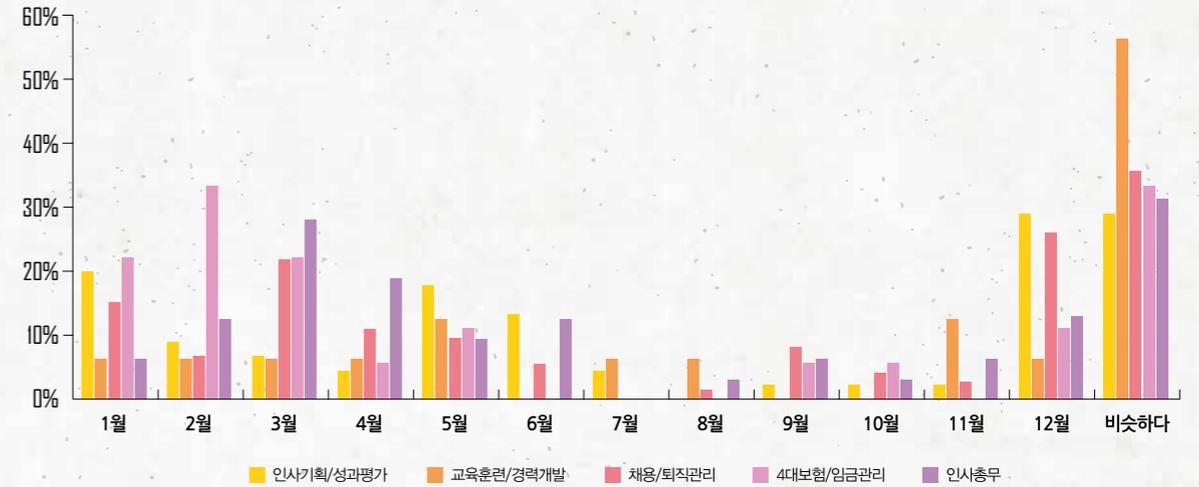


### 난처한 부탁(청탁)을 받은 경험



### 인사기획/성과평가는 연말... 보험/급여관리는 연초에 가장 바빠

인사 부서 내에서도 직무 성격에 따라 바쁜 시기가 따로 있다. ▲인사기획/성과평가 담당자의 경우 12월과 1월이 가장 바쁘고 ▲4대보험/급여 담당자는 직장인 소득공제 시기인 1~3월 연초에 가장 바쁘다. ▲교육훈련 담당자는 비슷비슷하다(56.3%)는 답변이 절반 이상으로 가장 많았다.



인사 분야 직장인들이 꿈은 직업적 비전은 기업의 HR 분야 임원이 되는 것이다.

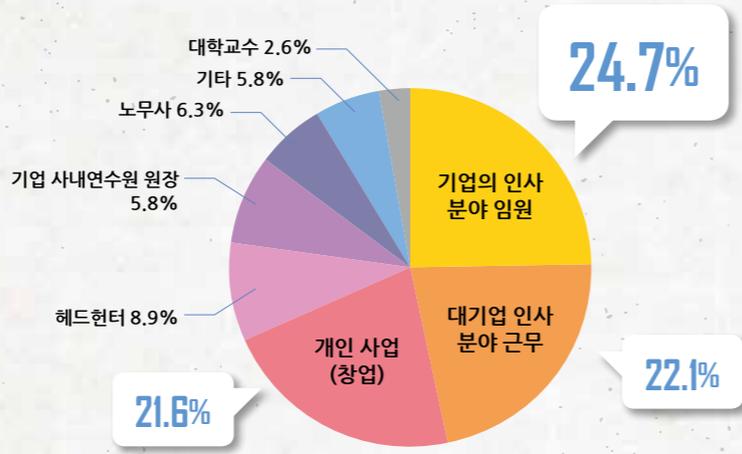
10년 후 무엇을 하고 싶은가를 조사한 결과, 4명 중 1명(24.7%)이 '기업 HR 분야의 임원'이라 답했다. 이 외에는 ▲대기업의 HR 분야에서 일하는 것(22.1%)과 ▲개인 사업(창업 21.6%)을 하고 싶다는 답변이 상대적으로 높았다.

귀머거리 3년, 장님 3년, 병어리 3년이라는 것은 남존여비 시대 며느리의 도덕을 이르는 말이지만, 인사 부서야말로 듣고도 못 들은 척, 보고도 못 본 척, 알고도 모르는 척해야 할 일이 많다. 즉 개인의 감정이 드러나 있지 않은 얼굴이나 상태를 이르는 포커페이스를 유지해야 할 상황이 많다는 것이다.

실제 인사 직장인들은 직무의 특성에 따르는 직업병으로 '포커페이스형'(응답률 66.2%)을 1위로 꼽았다. 이어 ▲직원들과 두루 친분을 쌓다 보니 '시장이좁마형'(33.1%)이 된다거나 ▲어느 모임에서든 자기도 모르게 주류, 안주 등이 부족하지 않도록 관리하고 있다거나(머슴형 28.4%) ▲본인도 모르게 진행병이 걸렸거나(진행자형 27.7%) ▲직원들 사이에 회자되는 소문과 진실에 민감해져 모든 소식을 알아야 한다는 강박관념에 시달리는(전지전능형 27.0%) 등의 유형이 있었다.

**조사 개요** 조사 기간: 2013년 5월 10~16일  
 조사 대상: 인사(HR) 분야 직장인 779명  
 조사 방법: 이메일·모바일 설문조사  
 조사 내용: 인사(HR) 분야 직장생활

### 10년 후... 기업 인사 분야 임원이 목표!



### 인사 직장인의 직업병, Always Poker Face!

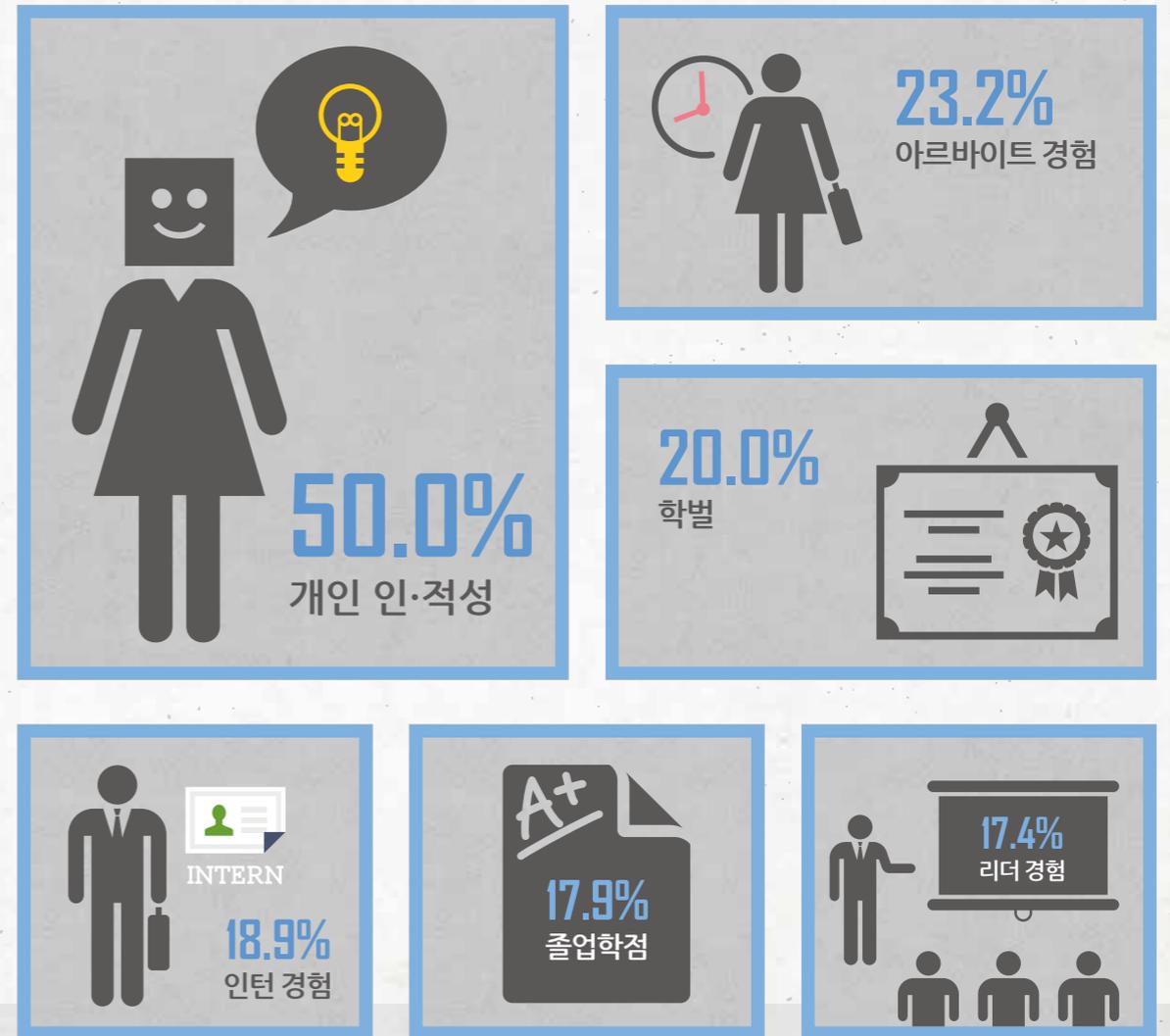


### 인사 분야 신입사원, 인·적성 가장 높지만 인턴 경험도 중요해

인사 분야 직장인들을 대상으로 신입사원으로 입사했을 때 본인이 어떤 부분에서 높이 평가받았다고 들었는지에 대해 조사했다. 입사 시점을 2012년을 기준으로 그 이전과 이후로 구분해 비교했다.

조사 결과, 개인의 인·적성과 직무와의 적합성을 가장 높이 평가한다는 점은 변화가 없었으나, 그 비중이 크게 줄어들고(-16.1%p) 인턴 경험(10.4%p)에 대한 평가 비중이 눈에 띄게 높아진 것으로 드러났다.

특히 2012년 이후에는 공모전 수상 경험이나 창업 경험, 해외여행연수 경험 등을 높이 평가받았다는 답변이 아예 없었다. 이는 곧 공모전 수상이나 창업 등 이색 경험자의 경우 인사 분야 취업 시 크게 도움이 되지 않는 것으로 풀이되며, 해외여행연수 경험은 필요시 영어 말하기 시험성적 제출로 확인할 수 있어 평가 대상에서 제외되고 있는 것으로 해석된다. ①



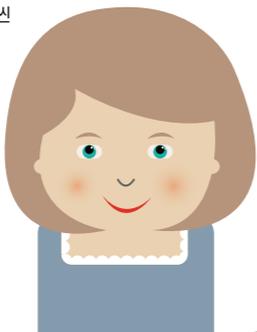
# 궁금하다면 일단 질문!!!

인사 직무는 기업의 지원 부서 성향이 강하다. 그렇다 보니 대외적으로 알려진 정보가 극히 적어 해당 직무로의 취업을 준비하는 구직자들이 가지는 궁금증이 많을 수밖에 없다. 이에 잡코리아 좋은일 연구소가 인사직 지원 희망자들이 궁금해하는 대표 질문들을 모아봤다. 각 질문에 대해서는 업계 실무자들이 직접 답변했다.

## Q 직원들한테 왕따당하는 부서라고 하던데요, 정말 그런가요?

회사 내에서 가장 욕먹는 조직은 실제로 인사팀일 거예요. 직원들이 하기 귀찮아하는 교육 프로그램을 계속 진행해야 하고, 연말이 되면 승진과 연봉인상 등에 관한 실제적인 업무를 하기 때문이죠. 연봉 인상이나 승진 평가에 대해 만족하는 사람보다 불만족하는 사람들이 훨씬 많잖아요. 그러니 화살이 저희 쪽으로 날아오는 경우가 많죠. 하지만 이런 건 일시적인 경우고요. 평소에는 대부분 두루두루 잘 지내는 편인 것 같아요.

세상 어디에나 있는 흔한 여자  
(유통업 인재개발팀, 33세 여성)



## Q 인사팀이 기업의 '막강 파워 부서'라고 들었는데, 사실인가요?

기업의 막강 파워 부서는 영업이나 마케팅, 기획 쪽이죠. 인사팀은 지원 부서이기 때문에 오히려 파워가 약한 팀에 속한다고 볼 수 있어요. 직원들이 요구하는 사항과 기업이 원하는 방향을 일치시켜야 하기 때문에 속된 말로 '샌드위치처럼 끼인' 신세라고 할까요? 이 쪽저쪽 비위를 다 맞춰야 하니까요. 다만 기업 구조조정 등의 시기에는 인사팀에서 해당 일을 진행해야 하기 때문에 우리 팀이 '파워 부서'로 느껴질 수도 있겠네요. 하지만 이 역시 기업의 결정을 단순히 실행에 옮기는 것일 뿐 저희가 실력 행사를 하는 건 아니에요.

아내는 꿈꿔놓고 가솔 중  
(건설업 인사팀, 41세 남성)



## Q 주변 사람들 취업시켜주기 쉬운 것 같다고 하던데, 정말인가요?

말도 안 되는 소리예요. 사장님의 친인척 낙하산 인사도 어려운 마당에 무슨 수로 일개 인사팀 직원이 주변 사람을 회사에 꽂아주겠어요. 다만 후배나 친구가 우리 회사에 지원하게 되면 약간의 정보는 줄 수 있겠죠. 회사 분위기는 이리이러하니 면접 때 이런 점을 더 부각하면 좋겠다는... 뭐 이런 간단한 정보만을 제공할 수 있는 정도예요.

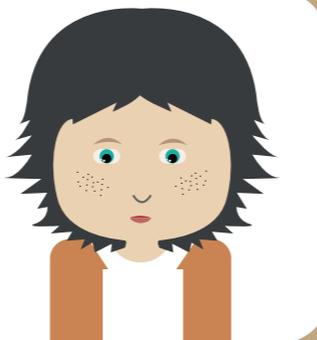
중동미남(서비스업 인력운영팀, 31세 남성)



## Q 인사팀에서 공대생은 안 뽑나요?

신입사원 채용 시 지원 자격 요건에 전공 제한을 두는 곳은 그리 많지 않아요. 공대생은 물론 자연과학계열, 예체능 전공자도 지원할 수 있어요. 다만 인사팀에서 주로 하는 업무가 인재 채용 및 육성 관리 등의 일이다 보니, 그런 일을 잘할 수 있을 만한 성격과 능력을 가진 사람을 선호해서 뽑게 되죠. 예를 들어 직원들과의 커뮤니케이션을 잘할 수 있는 밝은 성격의 소유자라거나 직원 교육 프로그램을 짜야 하니 해당 지식이나 인맥이 있는 사람을 우선적으로 채용해요. 때문에 자신의 전공이 인사 업무에 맞는지 고민하기에 앞서 나의 성격이나 능력이 그 일에 잘 맞는지부터 생각해보는 게 좋을 거예요.

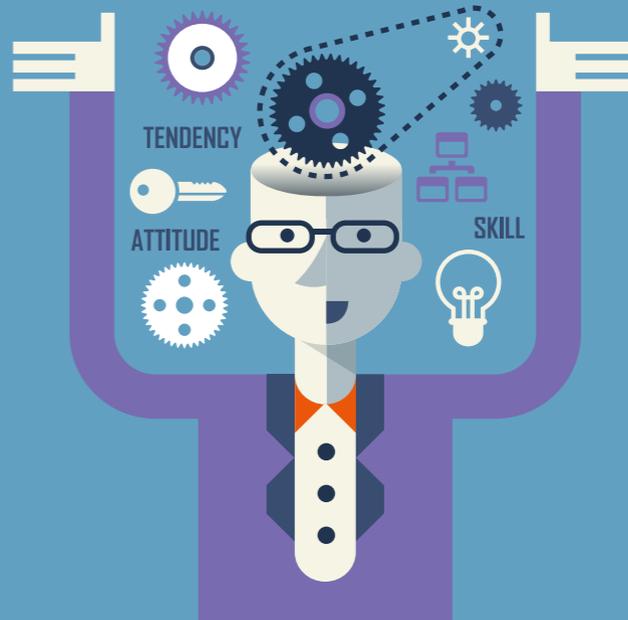
빛속의 광녀(IT 업계 인사총무팀, 26세 여성)



PART 3

# Good Information

생생한 취업정보



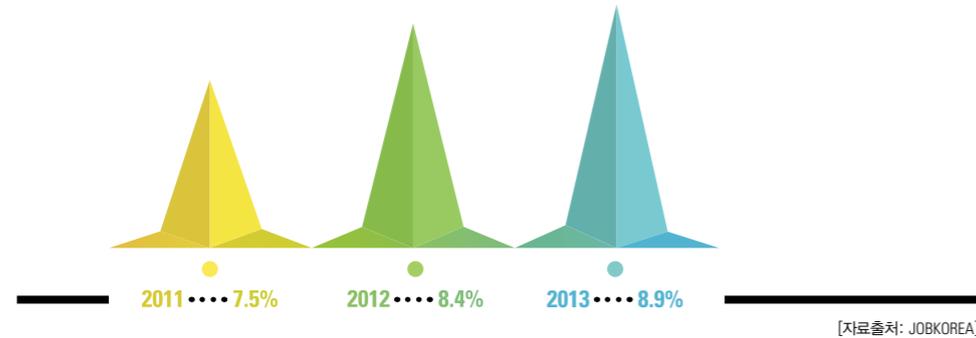
HR 분야 취업시장 들여다보기 · 38 HR 직무 선배들 취업 노하우 공개 · 41 뽑고 싶은 인사팀 신입사원 유형 · 44 대기업 인재상 살펴보기 · 46 전문가 원고 | 사람을 중심에 두는 최고의 인적자원 전문가 되기 · 49

# HR직 취업시장 들여다보기

더욱 치열해진 기업 간의 경쟁에서 살아남기 위해 중요한 것은 우수 인재의 발굴과 육성이다. 사람은 아무리 강조해도 지나치지 않을 기업의 가장 중요한 자원이다. 실제 인재에 대한 중요성이 높아지면서 조직 내 인재를 선발하고 관리하고 교육하는 HR 부서에 대한 위상도 높아지고 있다.

흔히 HR이라고 하면 채용 과정에만 초점을 두고 생각하는 경우가 많다. 하지만 HR은 채용 이후에도 인재를 관리하고 성장시키는 종합적인 과정이다. 기업의 HR 시스템은 현장에서 일하는 구성원 개개인의 업무 행동·태도·역량 수준 등에 직접적인 영향을 미친다. 잘 갖추어진 HR 시스템은 구성원들에게 효과적으로 동기 부여를 하고 역량을 지속적으로 향상시키며 결과적으로 다른 기업에 비해 좋은 성과를 창출해낼 가능성이 높다. 그만큼 최근 기업들의 HR직에 대한 중요성이 높아지고 있다.

지난 3년간 HR직 채용 비중



[자료출처: JOBKOREA]

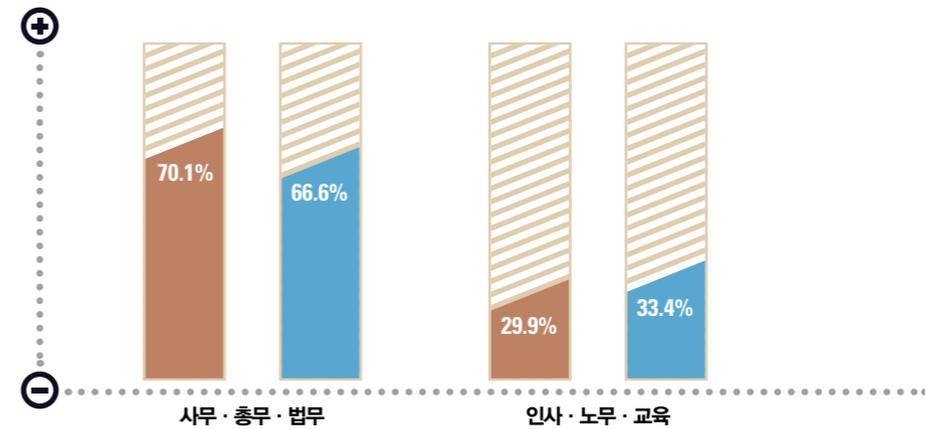
## HR직 채용이 많은 분야는 어디인가?

2013년 1분기 동안 잡코리아 사이트에 올라온 기업들의 HR직 분야 채용공고 수는 총 76,852건이다. 이는 전체 직무 분야 채용공고 중 8.9%를 차지하는 비중이며, 지난 2011년 7.5%에서 2012년 8.4%로 점차 늘어나는 추세다.

특히 이들 HR직 분야 중 채용 비중이 가장 높은 직무는 사무·총무·법무 분야가 HR직 전체 채용공고의 70.1%를 차지해 압도적으로 많았으며, 반면에 인사·노무·교육 분야의 채용 비중은 29.9%였다.

한편 올 1분기 동안 잡코리아에 HR직을 지원한 구직자들의 이력서 수는 105,240건으로 이는 전체 이력서 비중의 20.4%를 차지해 10명 중 2명 정도의 구직자들이 HR직 취업을 지원하고 있는 것으로 나타났다. 이들 중 사무·총무·법무 분야 지원자는 66.6%였으며, 인사·노무·교육 분야 지원자는 33.4%의 비중을 차지했다.

HR직 분야 채용 비중 & 구직활동 현황



[자료출처: 2013년 1분기 JOBKOREA]

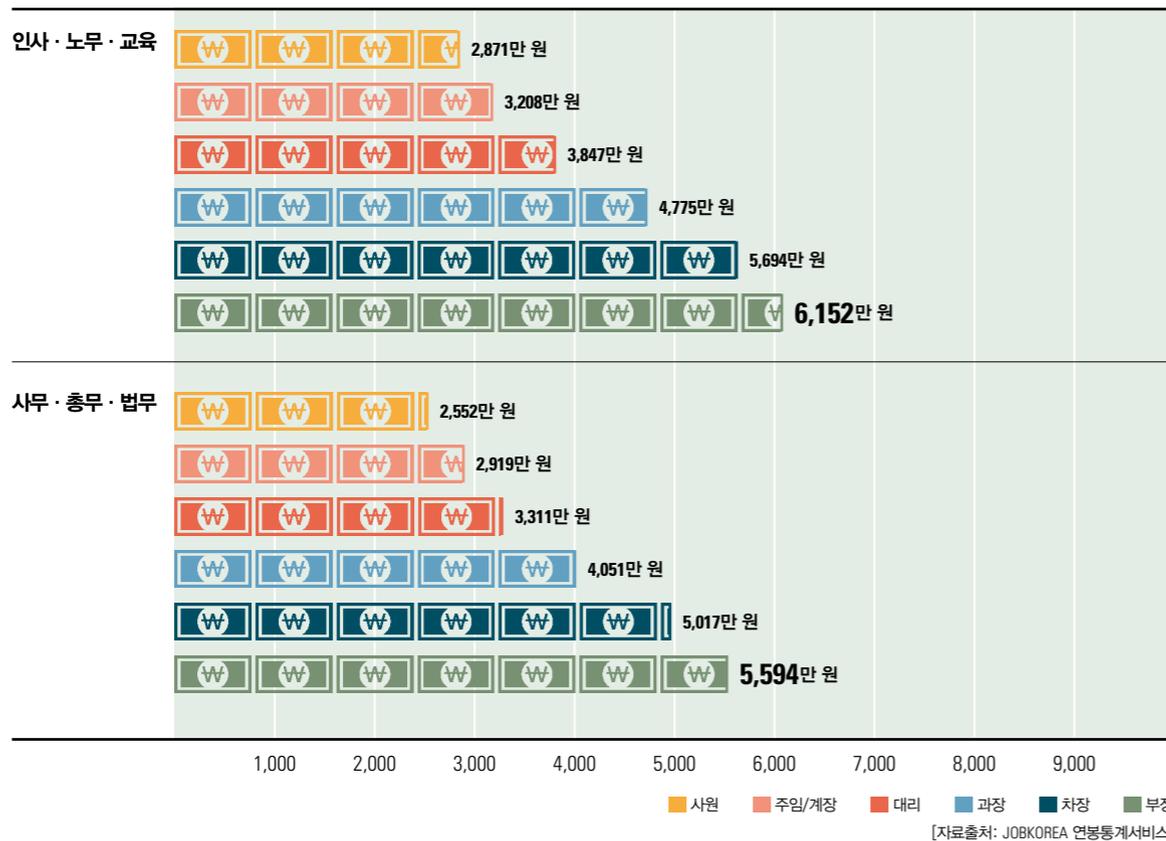


### HR직 취업, 어떻게 준비하나?

기업의 HR팀에 취업하기 위해 특별한 스펙이 요구되는 것은 아니다. 4년제 대학교 졸업 이상의 학력이 요구되는 경우가 많으나, 특별히 전공해야 하는 학과는 없다. 실제로 현직에서도 심리학, 교육학, 경영학 등 다양한 전공자들이 활동하고 있다. 이 외에 4년제 대학이나 대학원에서 HRD(인력개발) 관련 학과를 졸업하고 HR직으로 진출하는 경우도 있다. 특히 기업에서 인사 혹은 경영 업무를 쌓은 뒤 헤드헌터로 진출하는 경우도 많다. 처음부터 헤드헌팅 업체에 입사해 4~5년간 리서치 업무를 한 후 헤드헌터가 되기도 하며, 또 다른 방법은 한 업종에서 10년 이상 직장 경험을 쌓은 뒤 헤드헌터로 전직하는 경우다. 이는 한 분야의 전문 지식이 있기 때문에 전공 여부와 관계없이 활동

할 수 있다. 기업의 채용을 담당하는 인사담당자들은 단순히 인재를 뽑는 것이 아니라 각 회사에 적합한 인재가 누구인지를 파악하는 것이 중요하다. 다양한 직무와 업무를 많이 알고 파악하기 위해서는 관련 분야의 책을 읽고 접하는 것이 좋다. 또 이력서와 면접을 통해 스펙에 맞는 사람을 찾아야 하기 때문에 짧은 시간 안에 후보자의 성격, 인상, 능력과 내면까지 파악할 줄 알아야 한다. 이를 위해 심리학 관련 서적이나 논문 등을 읽어보는 것도 좋은 방법이다. 이 밖에도 면접 등을 통해 입사 지원자들이나 사내 직원들과 끊임없이 커뮤니케이션을 해야 하는 업무가 많기에 논리적으로 그리고 한쪽에 치우치지 않게 대화할 수 있어야 한다. ①

### HR 분야 직급별 연봉 현황



## 선배들 취업 노하우 엿보기

인사직은 채용이 적다던데... 과연 선배들은 어떻게 취업한 걸까? 선배들의 합격 자기소개서부터 인사 관련 자격증까지, 알짜 취업 정보를 모았다!

### 인사직 합격 자소서 들여다보기

**01 뻘한 성장 과정은 피하기**  
 '성장 과정'이라 해서 꼭 어릴 적 이야기를 적을 필요는 없다. 너무 어릴 적 이야기는 피할 것. 또 '어렸을 적에~', '부모님께 서는~' 등 뻘한 성장 과정이 아닌, 나를 드러낼 수 있는 하나의 에피소드를 잡아 적는게 좋다. 단 자신이 인사직에 어울리는 사람이라는 것을 부각할 수 있는 에피소드를 선택해 작성할 것.

#### 푸르덴셜생명보험 인사직 합격 자소서 > 성장 과정

유럽의 여러 나라를 여행하면서 베틀시장 등은 반드시 들렸으며, 그 과정에서 여러 나라 사람들의 다양한 성향과 문화적인 차이를 이해하는 글로벌 마인드를 함양할 수 있었습니다. 이처럼 부모님의 남다른 교육과 본인 스스로의 노력은 세상을 살아가는 데 중요한 적응력과 호감심을 얻게 해주었습니다. 더불어 어려움에 처한 사람을 보고 그냥 지나치지 못하는 부모님의 성향으로 인해 저 역시 고등학교 때부터 부모님과 함께 외국인노동자 보호시설에서 자원 봉사를 하였습니다. 이러한 활동은 대학에서 많은 친구들과 인연을 맺는 등 폭넓은 인맥을 형성하는 데도 큰 기여를 하였습니다.

### 02 나만의 스토리를 작성하라

진보한 자기소개서는 박수를 받지만, 진부한 자기소개서는 외면당한다. 기업 인사담당자의 시선을 사로잡을 수 있는 나만의 스토리를 작성하되, 특히 직무와 관련된 인턴, 아르바이트 등 다양한 경험을 강조하자. 실제로 인사직에 근무 중인 선배들은 남들도 쌓을 수 있는 스펙이나 자격증 등의 이력이 아닌 직접 부딪힌 사회 경험이 플러스 요인이 된다고 꼽았다.

#### 동서석유화학 총무직 합격 자소서 > 어학연수 및 사회 경험

대학 2학년을 마치고 약 1년간 영국에서 어학연수를 받았습니다.

당시의 경험을 통해 실생활과 기본적인 의사소통에 큰 무리가 없는 영어회화 능력을 갖출 수 있었으며, 더불어 많은 외국인 친구들과 함께했던 시간들은 개방적이면서도 다문화에 이해할 수 있는 포용력을 지니게 된 계기가 되었습니다.

사회 경험으로는 0000년 00월 00일부터 6개월간 ○○건설에서 인턴생활을 했던 적이 있습니다. 비록 6개월의 짧은 경험이었으나 기업의 업무와 환경 등 적지 않은 것들에 관해 배울 수 있었습니다. 이러한 경험은 동서석유화학에 입사하여 담당하게 될 총무 업무에 적지 않은 도움이 될 것입니다. 특히 인턴 경험 중 절약캠페인의 아이디어 공모에서 사무용품 중 볼펜의 리필을 제안하여 최종 채택되는 등 늘 새롭고 창의적인 마인드를 갖추고 있습니다. 실제 ○○건설에서는 현재 사용하는 모든 볼펜을 리필용만 사용하여 적지 않은 관리비를 절약하고 있습니다.

### 03 본인의 장단점을 직무와 연결시켜라

자신이 가지고 있는 장단점을 인사직과 연관 지어 작성하면 본인의 성향이 인사직에 적합한 인물임을 자연스럽게 어필할 수 있다. 팀을 하나 주자면 현재 인사직에 근무하고 있는 실무자들이 신입사원 채용 시 가장 중요하게 보는 것이 바로 '신뢰성'이다. 업무 특성상 직원 개인정보나 연봉, 승진 등 민감한 사항에 대한 정보를 알 수 밖에 없기 때문!

#### 두산인프라코어 HR팀 합격 자소서 > 장점 및 단점

저의 장점은 한마디로 '활발하고 시원한 성격'이며, 특기 중 하나는 '축구'입니다. 그래서 그런지 주변에 친구가 많고 그 친구들은 항상 저의 가장 큰 재산이 되고 있습니다. 그러나 활발하고 시원스런 성격 때문에 가끔 주변에서는 신중함이 조금 부족한 경향이 있다고도 말하곤 합니다. 하지만 실제 업무에서만큼은 절대로 경솔하거나 신

중하지 못한 면모가 없음을 분명히 말씀드립니다.

그러므로 저의 장점은 함께 근무하는 많은 분들과 유연함을 추구하도록 할 것이며, 단점은 행동하기에 앞서 생각하는 신중함을 철저히 기울여 보완하겠습니다.

## 04 나를 뽑고 싶게 만들어라

본인이 인사담당자의 입장에서 자신의 자소서를 바라보라. 부족한 것은 없는지, 뽑고 싶을 만큼 설득력이 있는지 꼼꼼히 체크할 것. 특히 입사 후의 포부 등 나를 자유롭게 어필할 수 있는 항목에는 '나를 뽑으면 회사에 득이 될 것'이라는 생각이 들도록 작성하는 게 좋다.

### 현대로템 인사팀 합격 자소서 > 입사 후 포부

21세기는 다를 것입니다. 제품의 관리가 중요한 것은 사실이지만, 제품을 관리할 인재의 관리는 더욱더 중요해질 것이기 때문입니다. 이처럼 중요한 인재 관리와 나아가 기업의 총체적인 경영관리에 대한 효율적인 업무 처리는 기업의 생존에 필수적인 일입니다.

이에 본인의 입사는 (주)로템 경영 전반에 걸친 관리시스템의 효율성을 극대화하고 이를 통해 인재의 경쟁력을 향상시켜 궁극적으로 귀사의 발전을 도모하게 할 것입니다. 세계적인 종합 철도회사, 세계적인 방위산업체이자 플랜트 업체로 도약하기 위한 힘에는 귀사의 40년 기술의 노하우와 본인의 입사가 반드시 함께해야 할 것이라 확신합니다.

### 재미로 보는 자소서! 선배들이 가장 많이 사용한 단어는?



**1위 본인 (43회)**  
수많은 단어를 물리친 1위는? 바로 '본인'이었다. 암암~ 자기 PR에 집중해야지!

**2위 업무 (34회)**  
2위는 '업무'가 차지했다. 대부분 해당 업무와 자신의 성향이 잘 맞다는 것을 강조하거나, 해당 직무에 자신이 적합한 사람임을 어필하기 위해 사용된 경우가 많았다.

**3위 귀사 (28회)**  
취준생 사이에서 자기소개서에 '귀사'란 단어를 사용하면 안 된다는 논란(?)이 있었다. '귀사'라는 말에는 '남의 회사'란 의미가 있어 사용하기 꺼려진다는 것. 하지만 귀사는 정중한 표현으로서 '자기소개서 금지어'는 아니다. 단 '귀사'란 단어를 너무 자주 쓰기 보다는 지원 기업의 정확한 명칭을 언급하는 게 좋다.

**4위 노력 (23회)**  
자기소개서에서 절대 빠질 수 없는 단어인 '노력'은 의외로 4위를 차지했다. 선배들의 자소서를 들여다본 결과 '노력'이란 단어는 '이 같은 노력으로 10년 후에는 더 높은 직위에서 팀원들의 관리를 책임지며 총괄적인 역할을 수행할 수 있는 모습으로 거듭나고자~와 같이 목표를 나타낼 때 사용되거나 '언제나 단점을 개선하고자 노력하고 있습니다'에서처럼 본인의 단점을 이야기할 때 자주 사용됨을 알 수 있었다.

[자료출처: JOBKOREA 신입사원 인사총무직 합격자기소개서 24건 분석]

### 알아두면 좋은 HR 관련 자격증

**인적자원관리사** 한국생산성본부에서 주관하는 자격증이다. 인적자원관리사는 생산성본부에서 시행하는 교육과정을 이수한 후 과제물을 제출하고 시험을 보는 형식이다. 교육과정은 커뮤니케이션 및 전략적 HR, 임금 및 인센티브제도, 직무의 이해 및 활용 등 인사직 업무와 관련된 내용으로 구성된다. 다른 자격증에 비해 시험의 난이도가 높지 않은 편이다.

**경영지도사** 포털사이트에서 '경영지도사'를 검색하면 '경영지도사 난이도'가 연관 검색어로 뜰 만큼 어려운 시험으로 정평이 나 있다. 시험 일정은 1년에 딱 한 번. 그만큼 탄탄한 준비를 한 후에 도전해야 하는 자격증이다. 경영지도사 자격증은 1차, 2차로 나뉘어 시험이 진행된다. 1차 시험의 경우 회계, 경영학, 기업진단론 등의 과목이 객관식으로 출제된다. 2차 시험은 논술형과 약술형이 합쳐진 형태로 진행되는데, 인적자원관리 분야, 재무관리 분야, 생산관리 분야, 마케팅 관리 분야 등 총 4개의 분야 중 하나를 선택해서 응시할 수 있다.

**공인노무사** 공인노무사는 노동법을 전문으로 다루는 변호사라고 할 수 있다. 공인노무사 자격증을 취득하면 근로자의 권리, 구제 업무, 노무관리에 대한 상담 및 지도 등의 업무를 수행할 수 있어 인사팀에 근무하고 있는 실무자들도 공인노무사 공부를 하려는 이들이 많다. 하지만 공인노무사는 공부 과정뿐 아니라 자격증을 취득하기도 매우 어렵다. 그러니 '취업을 위해 자격증을 따겠다'는 단순한 목적을 갖기보다는 공부 과정에 중점을 두고 배우나가는 편이 좋다.

**ERP정보관리사** ERP정보관리사는 인사, 회계, 물류, 생산 등의 분야를 다룬다. 1교시와 2교시로 나뉘어 시험을 보는데, 1교시에서는 회계 1급·2급, 생산 1급·2급 중 하나를 택할 수 있다. 2교시에는 인사와 물류 분야의 시험을 보게 되며, 인사 1급·2급, 물류 1급·2급 중 하나의 과목을 선택해 시험을 볼 수 있다. ERP정보관리사의 경우 다른 자격증에 비해 시험의 난이도가 높지 않은 편이기 때문에 초보 구직자들이 간단한 인사 지식을 정리하는 데 도움이 된다. ①



**자격증에 목매진 말 것!**  
인사직 취업 시 자격증이나 교육보다 취업에 더 도움이 되는 건 '사회 경험'이다. 내가 이 직무에 얼마나 관심을 갖고 있는지, 이 직무로 취업을 하기 위해 어떤 경험을 쌓았는지 등을 알릴 수 있기 때문이다. 인사팀에 재직 중인 선배들 역시 자격증보다는 사회 경험을 더 중요한 취업 요소로 꼽았으며 만약 자격증 공부를 한다고 하더라도 '취업을 위한 수단'이 아닌 '인사 공부를 하기 위한 목적'을 가지고 공부할 것을 강조했다.

### 인사직 실무자도 주목하는~ 국내 MBA List UP

현재 인사팀에 근무 중인 실무자들은 국내 MBA 과정에 주목하고 있다. 경력개발을 할 수 있음은 물론, MBA 교육과정을 거치게 되면 특정 직무 또는 분야에 대한 전문 지식을 가질 수 있기 때문. 또한 국내 MBA의 경우 학업과 인맥을 모두 쌓을 수 있기 해외 MBA 못지않게 각광받고 있다.

#### 고려대 MBA

고려대 MBA는 성균관대 MBA와 함께 국내에서 유일하게 '2013 글로벌 100대 MBA' 순위에 오른 인정받은 교육기관이다. 증권, 자산운용, 은행 분야의 교육 내용을 다루는 Finance MBA를 비롯해 Global MBA, S3 Asia MBA 등으로 구성돼 있다.

#### 서강대 MBA

3개 트랙과 2개 전공 중에서 자신에게 적합한 교과 과정을 선택할 수 있으며, 전 과목 100% 영어로 강의한다. 경제학, 경영통계, 재무관리, 인사조직 등으로 구성돼 있다.

#### 서울대 MBA

글로벌 경영능력, 미래 경영자를 양성하는 프로그램인 Global MBA를 비롯해 SNU MBA, Executive MBA 등 총 3가지 프로그램으로 구분돼 있다. 해외 일류 명문 MBA에서 초빙한 교수의 강의를 들을 수 있는 선택과목이 20개 이상 개설되며, 조별 과제 및 프로젝트를 통해 실무 경험 공유 및 다양한 정보를 습득할 수 있다. 서울대 full Time MBA의 경우 16개월 4학기 과정으로 구성된다.

#### 성균관대 MBA

2013년 글로벌 100대 MBA 순위에서 51위, 국내 MBA 순위에서는 1위를 차지한 국내 MBA. Creative MBA, Tri-Continent MBA, EMBA 등으로 교육과정이 나뉘어 있다.

#### 연세대 MBA

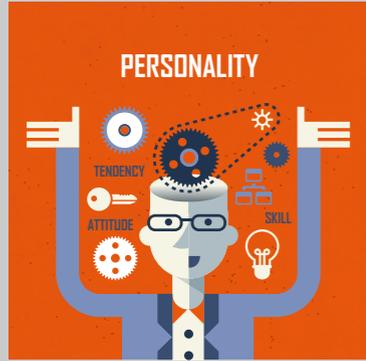
세계 20개국 이상의 학생들로 구성된 Global MBA를 비롯해 Executive MBA, Finance MBA, Corporate MBA 등 총 4개의 맞춤형 MBA 과정을 운영하고 있다.

#### 중앙대 MBA

기업의 경쟁우위를 높일 수 있는 역량과 탁월한 리더십, 풍부한 현장 경험과 창의적 사고를 갖춘 전문 경영자를 양성하는 프로그램인 Leader MBA를 비롯해 Global MBA, Finance MBA 등 총 4개의 프로그램으로 구성되어 있다.

## 친화적이며 단호함을 갖춘 신입사원 선호

조사 개요 조사 대상: 국내 기업 인사·채용담당자 859명 조사 기간: 2013년 5월 10 ~ 23일  
조사 방법: 웹+이메일 설문조사 조사 내용: 뽑고 싶은 인사(HR) 분야 신입사원



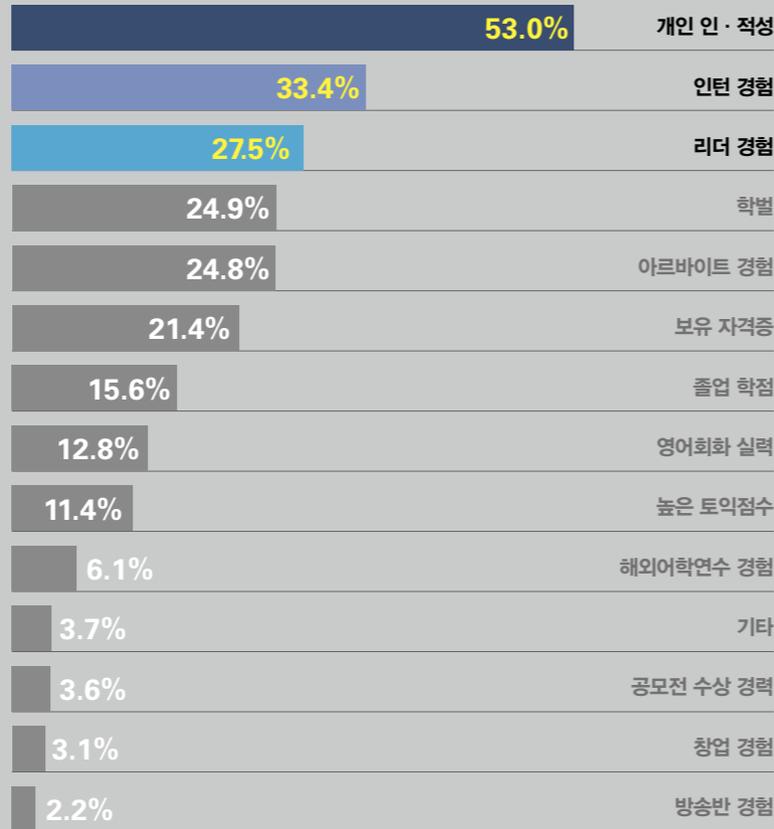
인사 분야로 취업하고 싶은데, 무엇을 준비해야 할지 막막하다는 학생들이 많다. 딱 맞는 직무 자격증이 있는 것도 아니고, 어떤 경험을 높이 평가하는지도 모르겠고, 어떤 스펙을 쌓아야 할지도 모르겠고... 특별히 눈에 띄는 채용 기준이 보이지 않아 인사 부서에서 일하려면 '학벌'이 높아야 한다는 소문이 떠돌기도 한다.

이에 <Job Times>는 인사·채용담당자 859명을 대상으로 '인사 분야 신입사원 채용 특징'에 관해 설문조사를 진행했다. 일반적으로 기업에서 신입사원을 채용할 때 가장 중요하게 평가하는 부분은 '지원자 개인의 인적성이 직무에 적합한가'(53.0%)다. 직원의 직장생활 유지와 업무 성과를 관리하는데 인적성의 직무 적합성이 중요한 영향을 미치기 때문이다. 그 다음으로는 '인턴 경험'(33.4%)을 높이 평가하는 기업이 가장 많았고, '모임의 리더 경험'(27.5%)을 중요하게 평가한다는 기업도 많았다.



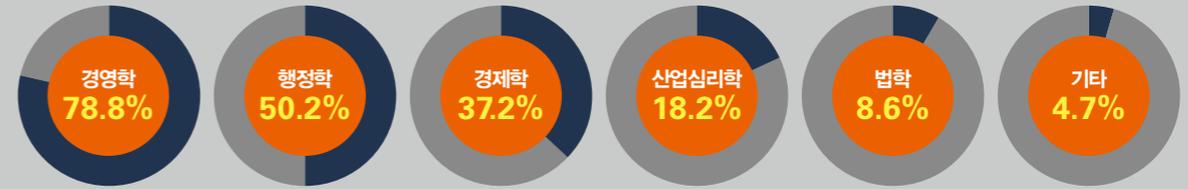
### 인사 부서 신입사원 채용 시 중점을 두는 항목

859개사 복수선택 / 전체 응답률 243.5%



### 우대하는 전공은?

444개사 복수선택 / 전체 응답률 197.7%



### 인사 분야 취업 노하우, '친화적이며 단호함을 갖춘 인재'가 돼라

인사 분야의 신입사원을 채용할 때는 어떤 특별한 기준이 있을까? 인사 분야 신입사원 채용 시 전공 제한을 두는 기업은 51.7%, 두 곳 중 한 곳 정도에 그쳤다. 이들 기업 중에는 '경영학 전공자'를 우대하는 곳이 78.8%(복수전공 포함/응답률)로 가장 많았고, '행정학 전공자'를 우대하는 곳도 절반 정도(50.2%)에 달했다.

인사 분야 신입사원을 채용할 때 우대하는 자격증이 없다고 답한 기업은 53%로 절반 정도로 조사됐다. 특정 자격증 보유자를 우대하는 곳은 47% 정도였으며, 이들 기업 중에는 노무사(43.6%)나 PHR/SPHR(국제자격증) 보유자를 우대한다(32.2%)고 밝힌 기업이 가장 많았다.

인사·채용담당자들은 인사 분야 신입사원이 되려면 이것만은 꼭 갖춰라라고 말한다. 먼저 '여러 사람과 유연하게 지내기 위한 친화력'

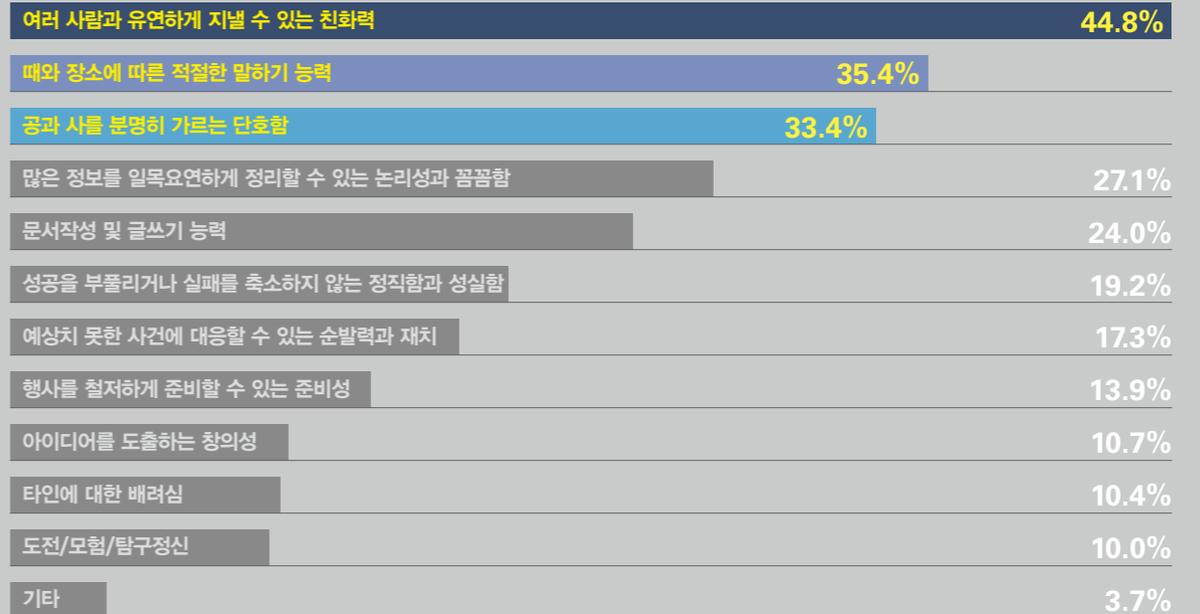
(46.6%)이다. 인사 부서는 직원과 기업 입장의 중간자 역할을 한다. 따라서 인사부는 사측의 입장을 직원들에게 전달하기도 하지만, 직원의 입장에서 그들의 목소리를 사측에 전달하는 역할도 한다. 따라서 전사 임직원들과의 원만한 관계 유지를 통해 그들의 솔직한 목소리를 들을 수 있어야 한다.

다음으로는 '때와 장소에 따른 적절한 말하기 능력'(36.7%) 그리고 '공과 사를 분명히 가를 줄 아는 단호함'(34.8%)을 꼭 갖춰야 한다. 인사 부서 내에도 세부적으로 업무가 나뉘지만 대부분 직원 개인의 사적인 정보나 연봉, 고과 등 보안이 필수인 정보를 다룬다. 개인적 친분 때문에 말하지 않아야 할 내용을 누출하는 등 사적인 관계를 중심으로 행동해서는 절대 안 된다.

이 외에는 다량의 자료를 다루는 분야이다 보니 '자료를 목적에 따라 일목요연하고 꼼꼼하게 정리하기 위한 논리성과 꼼꼼함'(28.2%), '문서 작성 및 글쓰기 능력'(24.9%) 순으로 필요한 것으로 조사됐다. ①

### 인사 분야의 신입사원이 되려면 이것만은 꼭 갖춰라

859개사 복수선택 / 전체 응답률 249.9%



# 기업이 원하는 인재란 누구?



기업이 속한 산업 분야와 주력 사업에 따라 필요한 인재 그리고 그 일을 잘할 수 있는 인재의 특성이 달라진다. 그렇다 보니 기업은 자사가 요구하는 대표 인재상을 만들고 그에 부합하는 사람을 걸러내고자 심혈을 기울인다. 그러므로 현재 취업활동 중인 신입직 구직자라면 자신이 취업하고 싶은 기업의 인재상부터 살펴보는 것이 중요하다.

대한상공회의소가 국내 매출액 상위 100대 기업의 홈페이지에 기재돼 있는 인재상 정보를 분석한 보고서에 따르면, 국내 상위권 기업들은 함께 일하고 싶은 직원의 인재상으로 ▲전문성(Specialty) ▲창의성(Unconventionality) ▲도전정신(Pioneer) ▲도덕성(Ethicality) ▲주인의식(Responsibility)을 갖춘 수퍼(S.U.P.E.R)맨을 원하고 있는 것으로 분석됐다.

기업이 뽑은 여러 인재상 중에서도 가장 중시하는 부분은 '도전정신'인 것으로 나타났다. 100대 기업들 중 '도전정신'을 뽑은 기업이

88개사로 가장 많았고, 이어 '주인의식' 78개사, '전문성' 77개사, '창의성' 73개사, '도덕성' 65개사 순으로 나타났다.

각 기업이 원하는 인재상은 기업이 속한 업종에 따라 차이를 보였다. 제조업과 운수업은 도전정신을 첫손에 꼽은 반면 금융보험업은 전문성을, 도소매업은 주인의식을 핵심역량으로 가장 많이 꼽았다. 건설업은 도전정신, 도덕성, 주인의식 세 가지 항목 모두를 중시하고 있었다.

제조업에서 도전정신에 대한 요구가 높아진 이유는 하드웨어 차별화의 어려움과 글로벌 경쟁 심화 등 복합적인 위기 속에서 새로운 시장 창출을 위해 도전하는 자세가 중요해졌기 때문으로 보인다. 금융보험사들은 저성장·저금리 기조가 장기화되면서 리스크 축소와 수익 극대화 등 상반된 목표를 동시에 달성해야 하기 때문에 전문성이 무엇보다 중요해진 것으로 평가된다.

### 인재상 역량의 주요 키워드

창의성	전문성	도전정신	도덕성	팀워크	글로벌 역량	열정	주인의식	실행력
상상	최고	개혁	도덕성	협력	글로벌 마인드	열정	책임의식	신속한 의사결정
창의	전문	모험	인간미	동료애	열린 사고	승부근성	주인의식	리더십
인식 전환	IT 활용능력	도전	정직	팀워크	국제적 소양	체력	자율	추진력
독창	자기개발	과감한 시도	신뢰	공동체 의식	어학능력	건강	성실성	실천
가치 창출	프로	위험 감수	무결점	배려		자신감	사명감	
	실력	변화 선도	원칙 준수					
	탁월							





사진제공 MBC <무한도전> 제작팀

한편 소비 증가세의 둔화에 따라 고객을 최우선으로 여겨야 하는 도소매업은 주인의식을 가장 우선시하고 있었다. 대형 건설사들은 국내 건설경기의 부진과 최근 해외수주 경쟁이 심화되는 가운데 발주처의 신뢰를 얻는 것이 더욱 중요해지고 있기 때문에 도전정신과 도덕성, 주인의식 모두에 대한 요구가 높은 것으로 풀이된다.

운수업은 저운임, 유가 상승, 화물 수요 감소 등 다양한 불안 요인을 이겨낼 수 있는 도전정신을 강조하고 있었다. ①

업종별 인재상

	제조업	금융보험업	도소매업	건설업	운수업	기타서비스업
1순위	도전정신	전문성	주인의식	도전정신	도전정신	도전정신
2순위	창의성	도전정신	도전정신	주인의식	주인의식	전문성
3순위	주인의식	주인의식	도덕성	도덕성	전문성	열정
4순위	전문성	열정	창의성	창의성	창의성	창의성
5순위	팀워크	창의성	전문성	팀워크	팀워크	주인의식
6순위	도덕성	도덕성	열정	전문성	글로벌 역량	글로벌 역량
7순위	열정	팀워크	팀워크	열정	도덕성	팀워크
8순위	글로벌 역량	글로벌 역량	글로벌 역량	글로벌 역량	열정	도덕성
9순위	실행력	실행력	실행력	실행력	실행력	실행력

조사 개요 조사 대상: 국내 매출액 상위 100대 기업(2011년 기준) 조사 기간: 2013년 3월 22일 ~ 4월 5일  
조사 방법: 기업 홈페이지의 인재상 정보 분석 조사 기관: 대한상공회의소 노사인력팀

## 사람을 중심에 두는 최고의 인적자원(HR) 전문가 되기

이영민

숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원 교수  
ymlee@sookmyung.ac.kr



학교 현장에서 취업과 관련된 강의를 할 때마다 학생들로부터 다양한 질문을 받는다. 그중엔 언제나 빠지지 않고 등장하는 단골 질문이 있는데, 가장 대표적인 것이 기업 채용과정을 담당하는 사람은 어떤 사람인가에 관한 질문이다. '지피지기 백전백승(知彼知己 百戰百勝)'이라는 말도 있듯, 채용을 담당하는 사람이 어떤 특성을 가진 사람인지 안다면 성공적인 취업에 한 걸음 더 다가갈 수 있다고 생각하는 것 같다. 또한 어떤 학생들은 아예 채용을 담당하는 직무에 어떻게 취업할 수 있을지를 묻기도 한다. 인사담당자가 되면 캠퍼스에서 후배 대학생들을 상대로 자신이 근무하는 회사에 관해 소개할 기회가 종종 있을 뿐만 아니라 자신의 직무가 다른 이의 진로와 취업에 영향을 미칠 수 있는 중요한 자리라는 사실을 알고 있기 때문이다.

### 인적자원 전문가란 누구인가

기업에 근무하는 사람들을 채용할 뿐 아니라 채용된 신입사원들을 적절한 직무에 배치하고, 교육훈련을 통해

전 사원들의 잠재적인 역량을 개발하며, 평가를 통해 승진과 적절한 보상을 담당하는 사람을 인적자원(Human Resource, HR) 전문가라고 한다. 이들은 위와 같은 직무 외에도 노사관계, 직원복지, 직원상담, 임금책정, 퇴직지원 등의 직무를 담당하기도 한다. 이러한 일을 맡는 사람들은 기업의 인사팀(회사에 따라 HR팀, 총무팀, 인력관리팀이라고도 함)에서 근무하거나 전문 직무에 따라 채용팀, 노사팀, 노경팀, 교육팀, 조직개발팀, HRD팀, HR전략팀 등으로 세분화되어 근무하기도 한다.

2012년도 직업정보 조사 결과에 따르면 전체 근로자 수 2,500만 명 중 인적자원 전문가는 3만 명으로 조사되었고, 대졸 학력자가 60% 정도 되며 평균 근속연수는 8년이고 성비는 남성 86%로 남자 종사자가 많은 직업이라고 할 수 있다. 인적자원 전문가들의 평균적인 임금 수준은 4천만 원 이상으로 나타났는데(월평균 소득은 419만 원), 이는 여타 직업에 비해 상대적으로 높은 수준이라고 볼 수 있다(의사나 변호사같이 10년 이상 수련 기간과 입직





과정이 필요한 직업의 경우 연봉 7천만 원 수준임). 또한 이들의 직업 만족도는 80% 수준으로 근무조건이 양호하고 하는 일의 지속 가능성이 매우 높은 직업이라고 할 수 있다. 향후 5년간 일자리 전망에 있어서도 인적자원 전문가들의 수는 꾸준히 증가할 것으로 예측된다.

### HR 실무자가 될 수 있는 경로는 다양하다

기업에서 HR 직무를 담당하는 인적자원 전문가들의 입직 경로는 다양하다. 대기업의 경우 인사, 교육, 노무, 경영지원 등의 분야에 따라 신입사원을 선발하여 육성하거나 기존 자사 직원들을 재배치하여 HR 직무를 담당하도록 하고 있고, 때로는 글로벌 기업의 경력사원을 선발하여 배치하는 경우도 있다. 중소기업 HR 직무의 경우 신입사원을 바로 HR 담당 부서로 배치하기보다는 일정 재직기간 동안 영업·마케팅, 물류, 자재관리 등의 부서 등에서 현업 경력을 쌓은 후에 HR 부서로 배치하는 경우가 많다. 중소기업 특성상 다양한 직무를 소화한 후에 HR 부서로 발령을 내는 것이 회사의 정책과 방향을 이해하고 직무를 수행하는 데 도움이 될 뿐 아니라 자사 직원들의 현황을 잘 알고 있기 때문에 효과적인 HR 업무가 가능하다고 보는 것이다.

외국계 기업의 인적자원 전문가들은 신입사원 때부터 다년간 HR 분야를 담당하도록 경력관리를 하는 것이 일반

적이다. 외국계 기업에 입직하여 HR 부서에 근무한 전문가들은 이직 시에 외부 컨설턴트나 헤드헌터를 통해 주로 외국계 기업들의 HR 부서나 대기업의 HR 부서로 이직하고 있다. 공공기관이나 공기업에서 HR 직무를 담당하는 전문가들은 해당 기관에 입직한 후, 다양한 업무 분야에서 경력을 쌓은 뒤 순환 배치의 형태로 HR 부서에서 근무하는 경우가 많다. 그 외에 다양한 기관에도 HR 직무를 담당하는 부서와 활동하는 사람들이 있고, 이들은 정기공채나 수시채용 등의 과정을 통해 해당 분야에 입직하는 경우가 많다.

HR 직무는 세분화된 영역에 따라 입직 경로가 다양한 편이다. HR 직무에서 노사관계를 전담하는 사람들 중에는 국가공인 공인노무사 자격증을 소지하고 기업의 노사관계 전반을 관리하기도 한다. HR 부서에서는 노사관계를 전문적으로 다루기 위해 공인노무사 자격증 소지자를 채용하거나, 교육비 지원을 통해 기존 담당자들에게 공인노무사 자격증 취득을 장려하기도 한다. HR 부서의 핵심 업무 중 하나인 교육훈련의 경우에는 주로 교육 관련 전공자들 중 석사급 인력을 채용하여 업무를 분장하거나 외국에서 HRD 학위를 취득한 박사급 인력을 채용해 자사의 전문적인 교육훈련 체계를 설계하고 교육 프로그램을 개발하여 운영하도록 한다. 최근에는 조직개발의 업무를 담당하여 기업 전반의 문제들을 해결할 수 있는 테스크포스팀(TFT)을 구성하여 전사에서 업

무 역량이 가장 뛰어난 사람들을 선발하여 일을 추진하기도 한다.

### HR 실무자가 갖춰야 할 역량이란

인적자원 전문가들의 대학 전공은 경영학, 경제학 등의 경상계열 전공자들 혹은 교육학, 행정학 등의 사회과학 전공자들이 많지만, 최근에는 다양한 관점에서 인적자원을 관리하기 위해 이공계열이나 예체능계열 전공자들을 채용하기도 한다. 대학원의 경우 경영전문대학원을 졸업하거나 HR 관련 분야만을 전문적으로 가르치는 곳을 졸업한 사람들도 많다. 필자가 근무하는 대학원의 경우 현장에서 HR 직무를 담당하는 학생들이 모여 공부하는 데 이들 중에는 HR 분야의 전형적인 분야라 할 수 있는 경상계열 전공자보다 인문이나 이공계열 학생들이 오히려 다수인 경우가 많다. 다수의 대학원생들은 해당 기관에 입직한 후에 HR 부서로 배치를 받아 업무를 수행하다 보니 대학 전공이 상이한 편이다.

주목할 점은 이러한 상이한 전공이 HR 직무를 수행하는 데 오히려 장점이 되고 있다는 사실이다. HR 직무 자체가 사람에 대한 이해를 바탕으로 지원하는 업무다 보니 다양한 전공의 사람들이 모여 일을 하게 되면 새로운 관점에서 혁신이 일어날 가능성이 높아지게 되는 것이다. 따라서 HR 분야에서 근무하기를 희망하는 학생들은 전공이 다르다고 해당 분야에 근무하기 어렵다는 선입견을 가지기보다

사고의 폭과 경험의 깊이를 심화시켜 사람에 대한 이해를 보다 충실히 할 수 있는 기회를 갖는 편이 나을 듯싶다. 오히려 최근에는 HR 분야에도 전문성이 요구되는 경우가 많기 때문에 대학원에 진학하거나 유학 등을 통해 전문성을 높여서 다양한 기업이나 기관을 찾아 근무해보는 것도 바람직하다.

직업정보 조사에 따르면 인적자원 전문가들에 요구되는 성격은 협조, 신뢰, 혁신, 독립성, 분석적 사고, 리더십, 사회성, 정직성과 같이 인간관계 형성에 요구되는 요인들이다. 특히 다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하고 협업을 통해 업무를 수행하는 협조 능력이라든지 자신의 업무를 책임지고 완수하여 다른 사람들에게 신뢰받는 능력이 매우 중요하며 새로운 아이디어를 창출하거나 기발한 대안을 제시하는 혁신적 사고 능력, 그리고 자신의 일을 관리감독 없이 스스로 일하는 방향으로 전환할 수 있는 독립적 사고 능력이 중요하게 평가받는다. 실제로 필자가 현장에서 만나는 다수의 HR 전문가들은 이와 같은 측면에 있어 전문적인 능력을 발휘하곤 한다. 다양한 사람들을 만나서 이야기하고, 그들의 의견을 경청하며, 좋은 유대 관계를 통해 지속적으로 좋은 인간관계를 형성해야 하기 때문에 다른 어떤 능력보다도 이러한 관계 형성 능력이 중요하다고 할 수 있다.

또한 흥미도 검사를 통해 본 인적자원 전문가들은 대인관계 능



력뿐만 아니라 설득력을 갖추고 진취적인 일을 해야 하고, 사회현상에 대한 지속적인 호기심을 통해 탐구하면서 이를 해결하려는 성향을 지니고 있어야 한다. 이러한 과정을 통해 인적자원 전문가들은 타인에 대한 배려와 인정, 자율적인 업무수행, 성취목표 수립 등의 능력을 요구받기도 한다. HR 분야 전문가들을 만나보면 다른 사람들에 대한 배려와 인정이 몸에 밴 것과 같이 행동하는 사람들이 많이 보게 된다. 하는 일 자체가 사람에 대한 관계 형성이 다 보니 이들에게는 다른 어떤 능력보다도 사람들과 친밀하게 지내고 이들과 잘 지내는 것이 중요한 것이다.

### 미래의 인적자원 전문가들에게

HR 분야에 관심이 많은 대학생들을 위해 몇 가지 조언을 하고자 한다. 인적자원 전문가로 성장하기 위해서는 무엇보다도 기본에 충실한 학생이 되었으면 한다. 여기서 기본이란 학점이나 영어실력보다는 인적자원 전문가라는 직업에 평생 종사할 수 있을 만한 비전과 사명감을 말한다. 다른 분야보다도 사람들과 관계를 잘 맺고 그들을 이해하며 그들에게 헌신할 수 있는 사람이 되기 위해서는 자신만의 뚜렷한 비전을 가져야 함과 동시에 평생직업인으로서의 사명감을 지니는 것이 필요하다. 언뜻 보면 비전과 사명감이 서로 상반되는 개념처럼 보일지도 모르지만, HR 분야에서 이 둘은 매우 밀접한 개념으로서 어찌 보면 직업인으로서의 소명의식이라고도 볼 수 있다. 다음으로 폭넓은 경험과 인간관계를 형성하는 것이 중요

하다. 나와는 다른 이의 일생을 평생 좌지우지할 수 있는 직무를 맡기 때문에 그들을 이해하고 지원하기 위해서는 다양한 경험과 이해의 폭을 넓히고 수평적인 인간관계를 적절하게 형성하는 것이 중요하다. 학과 공부도 중요하겠지만 동아리 활동을 비롯해 각종 교외 활동을 통해 다양한 형태의 지식과 경험을 쌓고 우리 대학, 우리 학과에 소속되지 않은 수많은 사람들을 만나며 이들을 통해 다시 지식과 경험을 나누는 인간관계를 형성하는 일이 중요할 것이다. 필자가 이 분야에 종사하게 된 중요한 이유 중 하나도, 다양한 사람들을 만나게 되면서 인적자원 전문가로서 평생을 살아야겠다는 생각을 하게 된 점이다. 다른 사람을 통해 나 자신도 성장할 수 있는 분야라고 믿게 된 것이다. 필자와 같이 향후 이 분야에서 동역을 하게 될 미래의 인적자원 전문가들에게 마지막으로 당부해주고 싶은 말이 있다. 누구보다도 치열하게 현실을 고민하면서 사람 중심의 사회를 만들기 위해 노력했으면 좋겠다. 나보다는 다른 이를 먼저 생각하고 배려하며 그들의 고민을 진정으로 함께 나눌 수 있는 준비를 해야 한다. 학과 공부도 좋고 이른 사회경험도 좋지만 무엇보다도 인성과 품성을 바르게 다듬고 나 자신을 스스로 돌아볼 수 있는 성찰의 시간을 많이 가졌으면 좋겠다. 이러한 인고의 과정을 통해 진정으로 사람 중심의 인적자원 전문가가 탄생할 수 있을 것으로 믿는다. 미래의 인적자원 전문가가 되어 현장에서 함께 만나 사회문제를 해결해나갈 수 있는 훌륭한 동반자가 많이 나오길 기대한다. ①



# Behind Story

재미로 보는 HR



# 예비 HR 실무자를 위한 고용 관련 인사·법률 용어

미래 HR 분야 전문가로 성장하고 싶은 취업준비생이라면 개념 정리를 통해 기본기를 다져보자.

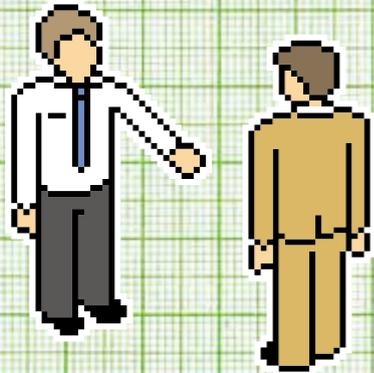
대기업 인사팀장이 전해준 고용 관련 인사·법률 용어를 소개한다.

## ● 정규직 근로자(Regular Employee) ●

근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자(근로기준법 제2조 제1항 제1호)를 칭한다. '근로를 제공하는 자'라 함은 사용종속 관계를 전제하므로 사용종속 관계가 없다면 근로기준법상 근로자가 아니다. 근로자는 크게 정규직과 비정규직 근로자로 양분하며 정규직 근로자는 ① 정년까지 고용을 보장하며 ② 전일제(Full-Time)로 근무하고 ③ 고용과 사용이 분리되지 않은 근로자를 칭한다.

## ● 기간제 근로자 ●

고용기간이 정해진 근로계약을 체결한 자를 칭한다. 통계청 경제활동 인구조사에서는 1년 이상 고용기간을 지닌 경우 상용직, 1개월 이상~1년 미만의 고용기간을 지닌 경우 임시직, 그리고 1개월 미만은 일용직으로 구분하고 있다.



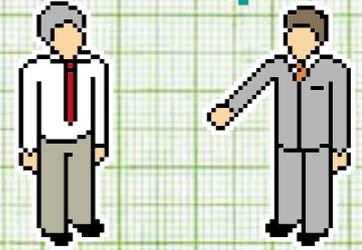
## ● 비정규직 근로자 (Irregular 또는 Non-regular Employee) ●

비정규직법 보호 대상이 되는 비정규직 근로자는 일반적으로 정규직이 아닌 근로자를 통칭한다. 비정규직 근로자는 노사정위원회의 분류에 기초할 경우 몇 가지로 구분할 수 있다.

- ① **한시적 근로자** 고용계약 기간을 설정하고 있는 근로자나 고용계약 기간은 설정되어 있지 않지만 비자발적이고 비경제적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자
- ② **시간제 근로자** 근로시간이 통상의 근로자에 비해 짧은 파트타임 근로자
- ③ **비전형 근로자**

- 파견근로자: 근로자 파견업체에 고용, 다른 사업장에 파견되는 근로자
- 용역근로자: 청소, 경비 등 용역업체에 고용되어 이 업체와 용역 계약을 맺은 다른 업체에서 일하는 근로자
- 특수고용형태 근로자: 독자적인 사무실, 점포 또는 사업장을 보유하지 않으며 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도 다만 근로 제공 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정함으로써 개인적으로 모집, 판매, 배달, 운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품 및 서비스를 제공하고 그 일을 한 만큼 소득을 얻는 근로자
- 일일근로자: 건설일용근로자, 파출부, 간병인 등 고용계약 기간을 별도로 정하지 않고 일거리가 발생할 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 근로자
- 재택·가택 근로자: 사업체에서 마련해준 공동작업장에서 일하지 않고 주로 가정 내에서 근무하는 근로자

약은 약사에게, 취업은  
효과빠른 잡코리아에서~~



## ● OECD의 비정규직 분류 ●

비정규직 개념에 대해 국제적으로 통일된 기준은 없으나 OECD는 다음과 같이 분류하고 있다.

- ① **임시직 근로자(Temporary Worker)** 고용기간이 정해져 있는 근로자
- ② **시간제 근로자(Part-time Worker)** 전일제 근로기간보다 적은 시간을 근무하는 근로자
- ③ **임시직 근로자는 유계약근로자(Worker with Fixed-term Contract), 파견근로자(Temporary Agency Worker), 계절근로자(Seasonal Worker), 호출근로자(On-call Worker)** 등으로 구분된다.

## ● 시용·수습 근로자 ●

확정적 근로계약 체결 이후 일정 기간 동안 해당 근로자의 업무 적격성, 품성 등을 판단하거나 직업능력 향상 및 오리엔테이션 등을 목적으로 일정 기간 시험적으로 사용 또는 수습 기간을 정한 근로자를 말한다. 시용 및 수습 기간을 통상 근로계약 기간에 산입하지 않을 수 있다.

## ● 단시간 근로자 ●

1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간 소정근로시간보다 짧은 근로자를 뜻한다. 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 단시간 근로자에 대해서는 주휴일 및 연차유급휴가를 적용하지 않아도 된다.

## ● 일하기 좋은 직장(GWP, Great Work Place) ●

'일하기 좋은 기업'을 의미한다. 1988년에 『위대한 일터(A Great Place to Work)』라는 책이 출판된 이후 '좋은(good)' 기업과 '뛰어난(great)' 기업의 구분이 명확해지기 시작했다. 좋은 회사와 뛰어난 회사의 가장 큰 차이는 '신뢰'다.

## ● Draft제(사내공모제) ●

전문성과 능력을 바탕으로 인사가 이루어지도록 부서장이 함께 일할 직원들을 직접 고르는 제도. 기업 규모가 커지고 조직이 확대되다 보면 매력 있는 프로젝트에 참여할 인력을 모을 필요성이 생긴다거나, 해외지사 등에 파견할 인력을 선발하는 경우가 발생할 수 있다. 이 경우 사내에서 인재를 공모하는 제도가 바로 드래프트제다. 내부 인력을 최대한 활용한다는 차원에서는 좋으나, 외부 인력 영입이 차단되어 조직이 정체될 가능성 또한 존재한다.



HR 역할이 진화하다

# THE ROLE OF HR IN EVOLUTION

LET'S STUDY! HR TREND!

시대의 흐름에 따라 인사 업무의 중요성이 달라지며 실무자에게 요구되는 역할도 달라진다. 과거에는 회사 내의 안살림을 책임지는 총무부로서의 성격이 강했다면, 최근에는 기업 경영에 적극적으로 동참하는 전략적 파트너의 역할이 커졌다. 인사 직무로의 취업을 희망한다면 국내 인사 트렌드 변천사를 살펴보자.

### 시대별 HR 부서의 역할

#### ● 1980년대 ●

총무부로 불리던 시절이다. 직원의 급여 관리와 생산관리 등의 역할에 한정돼 있었다. 주로 기업 대표를 보필하는 비서, 의전, 총무부서의 성격이 강했다.

#### ● 1990년대 ●

산업의 고도성장기 이후 우수 인재 확보와 육성의 중요성이 인지되면서 이를 전담하는 인사팀이라는 공식 명칭이 생겼다.

#### ● 2000년대 이후 ●

기업구조조정과 인적쇄신 등의 이슈가 불거지면서 인사를 기업 경영에 적극적으로 접목하게 된 시기다. 이에 팀명을 인사팀에서 '인재개발팀' 또는 '인재경영팀' 등으로 개명하고 팀 내에 HRM과 HRD 등으로 역할을 분담해 전문화시켰다.

삼성, 민간기업 최초로 공채 실시

1957

### 시대별 주요 HR 관련 이슈

#### ● 1957년 ●

**삼성, 민간기업 최초로 공채 실시**  
삼성이 민간 기업 최초로 공개 대졸 신입 채용 제도를 도입해 27명의 신입사원을 선발했다. 그 후 대부분의 기업들이 공개채용 제도를 실시해오고 있다.

#### ● 1996년 ●

**온라인 취업포털 잡코리아 창립**  
1996년을 전후로 잡코리아, 인크루트, 스카우트 등 온라인 취업포털 회사들이 본격적으로 서비스를 시작하게 된다. 이로 인해 우편으로 접수하던 지원 방식이 온라인 입사지원으로 바뀌는 변화를 겪게 된다.

#### ● 1997년 ●

**국제통화기금(IMF)과 자금지원 양해각서 체결**  
외환위기 사태로 인해 국내 기업들의 경영상황이 극심히 어려워지면서 중소기업 중 상당수가 부도를 맞았고 대기업에서는 대규모 구조조정이 감행됐다. 이때부터 대졸 신입직 취업난이 심화됐고 좁은 취업문을 뚫기 위한 지원자들의 스펙 쌓기 열풍이 시작됐다고 해도 과언이 아니다.

#### ● 1998년 ●

**파견근로자보호 등에 관한 법률 공포**  
해당 법률 공포 이후 인재파견 및 아웃소싱 등 근로자파견 사업이 급격히 성장하게 된다.

1980년대 총무부

1990년대 인사팀

1996

장권리아 청년 창립

1997

국제통화기금(IMF)과 자금지원 양해각서 체결

1998

파견근로자보호 등에 관한 법률 공포

2000년대 인재개발팀

#### ● 2001년 ●

**대학 취업지원실 운영**  
IMF 이후 대학 졸업자들 중 상당수가 취업에 큰 어려움을 겪으면서 취업률이 대학을 평가하는 주요 지표로 자리잡기 시작했다. 이에 2001년도를 전후로 각 대학에서는 취업지원실을 마련, 학생들의 취업과 진로파악에 도움을 주기 시작했다.

#### ● 2002년 ●

**한일 월드컵 개최**  
대한민국이 월드컵 4강에 드는 기쁨을 토하면서 전 국민이 축구에 빠져들었다. 이에 사무실 내에 스크린 설치 또는 사무실 근처 호프집에서 회식겸 축구 관람을 진행하는 기업들이 많아졌다. 이로 인해 직원들이 축구를 시청할 수 있는 장소를 섭외하는 것이 인사팀의 주요 능력으로 간주되기도 했다.

#### ● 2004년 ●

**두산, 업계 최초 CEO가 직접 채용설명회 진행**  
그전까지 기업 인사담당자 또는 채용담당자들이 주요 대학을 돌며 캠퍼스 리크루팅을 진행한 사례는 많았다. 하지만 기업 오너가 직접 참여한 케이스는 2004년 두산 박용오 전 회장이 최초였다. 그만큼 우수인재 확보에 사활을 건 기업의 입장을 잘 대변해 준 사례로 볼 수 있다.

#### ● 2008년 ●

**미국발 금융위기와 공기업 선진화 방안으로 취업 빙하기 시대 맞아**  
미국발 금융위기로 인한 기업경영 악화로 인해 기업들은 채용규모를 최소한으로 줄이는 긴축경영에 돌입했다. 또한 공기업은 이명박 정부의 공기업 선진화 방안에 따라 불필요한 인력 감소를 실시함으로써 공기업 채용문도 그 어느 때보다 좁아졌다.

#### ● 2009년 ●

**청년인턴제 시행**  
청년실업 해소를 위해 정부가 임금의 전액 또는 일부를 부담함으로써 공기업과 민간기업에 인턴을 채용하게 한 정책이다. 하지만 정규직으로의 전환이 보장되지 않고 단순보조 업무만이 주어진다 한계 때문에 크게 호응을 얻진 못했다.

#### ● 2010년 ●

**잡코리아 스마트매치 앱 오픈**  
스마트폰 사용자가 늘어나면서 취업과 채용을 스마트폰으로 이용하는 시대가 열리게 됐다. 2010년 잡코리아는 '스마트매치'와 '맞춤채용정보', '연봉통계' 등 구직자 및 직장인들이 궁금해 하는 자료를 언제 어디서나 확인할 수 있는 다양한 애플리케이션을 개발해 론칭했다.

#### ● 2011년 ●

**공기업 최초로 열린고용 시행**  
사회적으로 고졸 채용이 대두되면서 한국전기안전공사가 공기업 최초로 고졸 공채 출신을 부사장으로 선임했다. 이외에도 많은 대기업들이 대졸공채에 고졸자들도 지원할 수 있도록 학력제한을 없앴다.

#### ● 2013년 ●

**첫 여성대통령 탄생**  
남성의 전유물로 여겨지던 최고 권력 자리에 여성이 올랐다. 또한, 공기업 여성임원을 30%로 채우는 법안이 국회에 발의된 상태. 이로 인해 '유리천장'으로 불리던 기업 내 임원자리에도 여성인력의 진출이 더욱 활발해질 것으로 기대된다. ①

2011

공기업 최초로 열린고용 시행

2010

스마트매치 오픈

2009

청년인턴제 시행

2008

미국발 금융 위기로 인해 취업 빙하기 시대 맞아

2004

두산, 업계 최초 CEO가 직접 채용설명회 진행

2002

한일 월드컵 개최

2001

대학 취업지원실 운영

## 비정한 아버지와 성군의 차이, 탕평책(蕩平策)

'인사(人事)가 만사(萬事)다'라는 말이 있다. 한 사람의 역량을 파악해 적재적소에 배치하는 일이 그만큼 중요하다는 뜻이다. 그렇다면 우리 선조들은 어떻게 인사를 시행했을까? 역사 속 인사(人事) 이야기를 살펴보자.

### '탕평채'와 '탕평책'은 무슨 관계?

'탕평채'라는 음식이 있다. 청포묵과 볶은 소고기, 미나리, 계란 지단과 김 가루, 각종 야채들이 한데 어우러져 맛을 내는 음식이다. 조선 21대 왕 영조는 탕평책을 처음 논하는 자리에서 신료들에게 이 음식을 내놓았다. 각기 다른 음식이 한 그릇 안에서 하나가 되듯 신료들도 한뜻으로 국정을 이끌어가라는 의도였다. 그러나 이 정책은 신료들의 끊임없는 반대와 모함에 부딪혀 오래가지 못했다. 그리고 봉당정치의 폐단을 보여주는 엽기적인 사건이 있었는데, 바로 우리가 잘 아는 '사도세자의 죽음'이다.

### 사도세자는 왜 쌀뒤주에서 죽었을까?

1749년, 건강이 악화된 영조는 세자에게 대리청정을 하도록 한다. 영조가 정치에서 한발 물러나고 젊은 세자가 대리청정을 시작하자, 상대적으로 권력이 약했던 남인, 소론, 소북 세력 등은 세자를 자신의 편으로 만들어 정권을 쥘 야망을 품었다. 그러자 당시 집권 세력인 노론과 세자의 계모인 정순왕후 김씨, 숙의 문씨 등이 세자를 모함하고 영조와의 사이를 벌려놓기 위해 이간질을 하였다. 계모와 신료들의 거짓말에 속은 영조는 세자를 자주 불러 혼을 내기 시작했다. 처음에는 꾸지람에 가까운 질책이었으나 갈수록 심해지면서 세자를 향한 노여움으로 바뀌어 갔다. 무서운 아버지와 자신을 모함하는 세력 때문에 힘들어하던 세자는 마침내 정신적 압박을 못 이기고 감정을 주체하지 못하는 모습을 보이기 시작했다. 심지어 놀릿거리로 궁녀를 죽이거나, 기생을 궁에 불러들이고, 왕궁을 몰래 빠져나가는 등 돌발적인 행동도 서슴지 않았다. 그러던 어느 날 영조는 노론 세력이 세자의 비행을 열 조목으로 적어 올린 상소장을 받아들었다. 영조는 분노를 참지 못하고 자신의 아들을 세자직에서 폐위한 뒤 쌀을 보관하는 뒤주 속에 가둬 굶어 죽게 했다.

### 영조와 정조의 인사(人事)는 무엇이 다를까?

영조가 노론 세력의 뒀에 빠져 아들을 죽게 만든 이 비정한 사건은 어디서부터 시작된 것일까? 영조의 정치적 기반 세력은 노론이었다. 자신도 모르게 한 세력에 의지해 인재를 등용하다 보니 직언을 해줄 충신이 곁에 없었음은 물론이고 신료들과 소통을 방해해 결과적으로 영조 스스로에게 씻지 못할 상처를 주었다. 탕평책을 실시하긴 했지만 자신과 뜻이 맞는 인재만을 등용하는 등 소극적인 개입만 하다 결국 좁은 뒤주에 아들을 가둬 죽인 매정한 아버지로 역사에 기억되고 만 것이다.

봉당 정치의 가장 큰 희생양인 사도세자의 죽음은 그의 아들 '이산'이 파벌 정치가 얼마나 끔찍한 일인지 깨닫는 계기가 되었다. 할아버지인 영조가 죽고 비로소 자신이 조선의 22대 임금인 정조로 즉위하자, 그는 제일 먼저 탕평책 실시를 강권했다. 말도 많고 탈도 많은 탕평책이 빛을 보기 시작한 때는 정조가 즉위한 뒤부터였다. 정조는 할아버지인 영조 때부터 이어져 오던 정당한 노론과 소론뿐만 아니라 출신을 가리지 않고 서얼 출신도 등용하였으며 봉당 정치에서 살아남지 못했던 남인 출신을 영의정에 앉히는 파격적인 인사 행보를 보여주었다. 배경을 보지 않고 사람에게만 집중한 정조의 인사는 꽤 성공적이었다. 우리는 정조가 나라를 다스리던 시기를 '조선의 르네상스기'라 부른다. 그 시기에 정조는 왕립 도서관인 규장각을 건립해 학문과 문예를 부흥시키고 농업과 상공업도 발전시켰다. 정조가 좀 더 긴 시간 조선을 다스렸다면 세종을 뛰어넘는 '대왕'이 되었을 것이라고 여러 학자들은 추측한다.

### 정조의 인사가 성공한 이유

정조는 사람에 대한 애정을 기본적으로 가지고 있던 군주였다. 그는 신료들과 끊임없이 소통하기를 즐겼으며, 현존하는 어찰(임금의 편지)을 가장 많이 남긴 왕으로도 유명하다. 그는 정치사상이 맞지 않으면 등용조차 거부했던 영조와 다르게, 자신과 생각이 다른 신하조차도 끊임없이 회유하며 자신의 사상에 동조할 것을 적극 권장했다. 왕의 이러한 노력으로 정조가 살아 있는 동안은 탕평책이 국정을 발전시키는 좋은 촉매제가 될 수 있었다.

영조와 정조는 인재를 고루 등용해야 한다는 점에서 뜻을 모아 둘 다 탕평책을 선포했지만 역사가 기억하는 진정한 인사(人事)를 이루어낸 임금이 누구인지 우리는 잘 알고 있다. 사람에 대한 생각과 애정이 역사를 어떻게 바꾸었는지 곱씹어보며 미래의 인사 실무자들이 될 <Job Times> '인사편' 독자들이 머지 않아 정조를 닮은 실무자가 되길 소망해본다. ①

## HR 직무를 꿈꾸는 당신! 영화 한 편 보는 게 어때?

인사 직무를 꿈꾸는 당신이 보면 좋을 영화 한 편을 소개한다. 롤모델로 삼아도 좋을 만한 멋진 인사 철학을 가진 이가 바로 이 영화 속에 있다.



사진 제공 해리스앤컴퍼니

### 내 인생의 마지막 변화구(Trouble with the Curve)

주인공 거스(클린트 이스트우드)는 뛰어난 직감으로 오랜 세월 명성을 날린 메이저리그 선수 스카우트(scout)다. 하지만 점점 시력을 잃어가고, 컴퓨터를 이용한 선수 분석 프로그램을 활용하지 못한다는 이유로 구단에서 계약해지 통보를 받을 위기에 처한다. 그는 마지막일 수 있는 고교 야구선수 유망주 발굴을 위해 여행을 떠나게 된다. 한편, 거스의 딸 미키(에이미 아담스)는 유능한 변호사로 곧 승진할 수 있는 중요한 프레젠테이션을 앞두고 있다. 하지만 눈이 잘 보이지 않는 거스가 혼자 떠나는 것을 걱정하던 오랜 친구 피트(존 굿맨)의 요청으로 그녀는 아버지와의 어색한 동행을 시작한다. 오랫동안 아버지와 서먹한 관계를 유지해왔던 미키는 이 동행으로 아버지와 관계를 풀고, 거스가 훌륭한 선수를 발견할 수 있도록 든든한 파트너 역할을 해낸다. 딸과 함께 여행에서 돌아온 거스는 구단에 대해 여전히 최고의 스카우트임을 인정받으며 영화는 막을 내린다.

#### “훌륭한 스카우트는 야구의 심장이다”

주인공 거스는 정직하고 고집 있는 캐릭터다. 그의 이런 성격으로 인해 가정에서는 ‘뺑뺑이’ 아빠였지만, 구단에서는 100점짜리 야구 선수 스카우트로 자리매김할 수 있었다. 거스는 간간한 성격만 큼이나 자신만의 명확한 인사 철학을 가지고 있는데, 영화 속 한 대사에서 거스의 그러한 생각을 엿볼 수 있다. 컴퓨터를 이용한 선수 분석 프로그램을 활용하지 못한다는 이유로 구단과 젊은 스카우트

에게 ‘구식’으로 취급받는 거스는 이런 말을 남긴다. “훌륭한 스카우트는 야구의 심장이다. 선수 발굴은 물론 운이 좋으면 경기의 틀도 짤 수 있지. 하지만 컴퓨터는 선수의 본능이나 경기를 읽는 능력을 판단하지 못해. 오늘 무안타에 그친 선수가 내일은 어떤 활약을 할지 분석할 수 없지. 그런 것들은 컴퓨터로 알 수 없어.” 선수의 능력이나 본능을 일반화된 수치로 분석해 평가할 수 없다는 얘기가. 기업 인사담당자 역시 마찬가지다. 기업이 원하는 방향으로 나아가기 위해서는 기업에 맞는 인재를 보고, 그 인재를 키울 수 있는 능력이 필요하다. 한 사람의 능력을 보이는 점수로만, 객관화된 수치로만 나타낼 수 없다. 미래의 HR 직무를 꿈꾸는 당신! 거스가 남긴 이 말을 꼭 기억하길 바란다. ①

하나 데

#### 인사 철학이 돋보이는 영화

영화 <인 디 에어(In the Air)>에서는 ‘해고 전문가’라는 독특한 HR 직무가 등장한다. 미국의 최고 해고 전문가 라이언 빙햄(조지 클루니)의 특기는 완벽한 비행기 여행. 목표는 1천만 마일리지를 쌓아 세계 일곱 번째로 플래티넘 카드를 얻는 것이다. 그런데 어느 날 온라인 해고시스템을 개발한 당돌한 신입사원 나탈리(안나 케드릭)가 등장하면서 그의 라이프 사이클이 무너지기 시작한다. 그는 절망감에 빠져 있는 사람에게 온라인 화상채팅으로 해고를 통보하는 일은 받아들이 수 없다고 주장하고, 결국 신입직원과 함께 동반 출장을 떠나며 ‘품위 있는’ 해고 노하우를 전수한다.

# Epilogue

잡코리아 소식

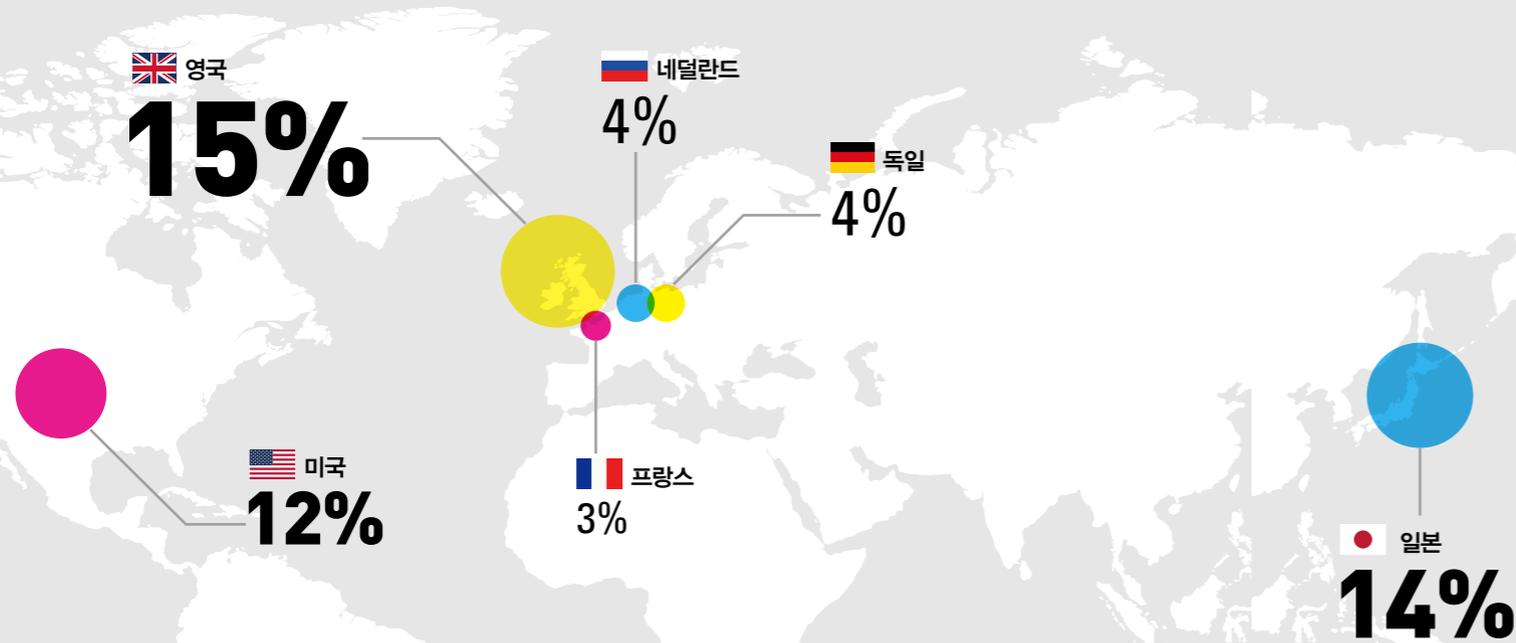


대학생 해외 탐방 프로젝트 잡코리아 글로벌 프런티어 · 62 잡코리아U 알량가 몰라~ · 64

‘인사 편’ 발행 후기 · 65

# Whoever, Whatever, Wherever! 대학생 해외 탐방 프로젝트 잡코리아 글로벌 프런티어 10th

지난 9년간 총 600명의 대학생이 40개국을 탐방!  
2013년 잡코리아 글로벌 프런티어 10th,  
당신은 어디에서 젊은 꿈을 펼쳐 보이시겠습니까?



※ 지난 9년간 탐방국가 누적률

### 잡코리아 글로벌 프런티어란?

우리나라의 미래를 이끌어갈 대학(원)생들이 세계 각국의 문화와 기술, 역사와 첨단 과학 등을 직접 탐방함으로써 견문을 넓히고 글로벌 인재로 성장할 수 있도록 잡코리아가 지원하는 해외 탐방 프로그램.

### 글로벌 프런티어 참여 방법

- 하나.** 3인 이상 대학(원)생으로 팀을 구성한다.
  - 둘.** 탐방하고 싶은 주제와 국가를 선정하고 기획서를 제출하면 OK!
  - 셋.** 선발된 15개 팀에게는 팀당 600만 원의 해외 탐방 지원금이 지급된다.
  - 넷.** 해외 탐방을 마음껏 즐긴 후, 결과 보고서를 제출한다.
- ※ 주제와 탐방국가는 자유선정 가능합니다.



frontier.jobkorea.co.kr

facebook.com/groups/globalfrontier

## 꿈의 경계를 넘어 'JOB'을 찾아준 잡코리아 글로벌 프런티어

### 잡코리아 글로벌 프런티어에 참여하게 된 계기가 궁금하다.

글로벌 프런티어에 참여하기 전 국내 저가 항공사 공모전에서 수상을 한 적이 있는데, 이를 계기로 저가 항공사 시장에 관심을 갖게 되었다. 또한 해당 공모전을 준비하면서 항공 관련 서적이거나 언론에서 보았던 기업들을 직접 탐방해보고 싶어졌다. 그러던 중 잡코리아 글로벌 프런티어를 알게 되었고, '해외 사례를 통한 저가 항공사 전용 터미널 조성 프로젝트'를 주제로 에어아시아(Air Asia) 및 동남아시아 저가 항공사들 공항 탐방을 계획했다.

### 글로벌 프런티어 준비 및 탐방을 하면서 겪었던 최고의 순간을 꼽자면?

평소에 가보고 싶었던 에어아시아 회사를 탐방하고 본사 관계자와 직접 만나 인터뷰했을 때가 가장 즐거웠다. 책이나 언론에서만 볼 수 있었던 항공사를 직접 방문할 수 있었던 점도 좋았고, 궁금했던 점을 해소할 수 있어서 무척 뜻깊은 시간이었다.

### 1차 선발 후에 받은 탐방 지원금은 어떻게 사용했나?

받은 탐방 금액은 팀원 세 명의 숙박료와 항공료로 사용했다. 우리 팀의 경우 탐방할 나라를 동남아시아 국가들로 선정했고, 저가 항공사와 관련이 된 주제였던 만큼 모든 이동수단으로 저가 항공사를 이용했다. 탐방한 나라가 비교적 물가가 저렴한 동남아시아 국가였고, 이동수단 역시 저가 항공사를 이용했기 때문에 탐방금 전액으로 모든 팀원의 항공료와 숙박료를 해결할 수 있었다.

### 취업을 준비할 때 '잡코리아 글로벌 프런티어' 참여가 도움이 되었나?

물론이다. 현재 내가 재직하고 있는 '범한 판토스'는 2012년 기준 항공 수출 실적 1위의 글로벌 종합물류회사다. 나는 범한 판토스의 항공 전략팀 소속으로, 항공 물류 제반 업무를 수행하고 있다. 내가 글로벌 프런티어로 탐방했던 주제는 '여객'과 관련이 있고 현재 일하고 있는 직무는 '화물'과 관련이 있어 연관성이 적어 보이지만 탐방 경험과 현재의 직무 모두 '항공'이라는 큰 틀 안에 속해 있다. 따라서 잡코리아 글로벌 프런티어 경험은 내가 '2009년부터 항공 분야에 관심을 가지고 있었다'는 일관적인 모습을 어필하는 데 많은 도움이 되었다.

### 올해의 주인공이 될 글로벌 프런티어 10기에게 한마디 부탁한다.

나에게 글로벌 프런티어는 '대학생활의 꽃'이라 표현할 수 있을 만큼 많은 것을 보고 경험할 수 있는 기회였다. 글로벌 프런티어에 도전하고자 한다면 '무료로 해외 탐방을 해보겠다'는 목적을 갖기보다는 그것을 자기 자신의 꿈을 찾아가기 위한 하나의 수단으로 생각하고 도전했으면 한다.

### 유재연

잡코리아 글로벌 프런티어 6기로 현재 범한 판토스에 근무 중이다. 2009년 '해외 사례를 통한 저가 항공사 전용 터미널 조성 프로젝트'를 주제로 선정해 홍콩, 싱가포르, 태국 등 총 4개 국가를 탐방했다.



# 잡코리아U 알랑가 몰라~

서류전형에서는 백발백중 합격인데,  
면접관 앞에만 서면 한없이 작아진다.  
번번이 면접전형에서 탈락의 고배를  
마시는 그대, 스마트러닝 잡코리아U가  
절실히 필요한 때다.



## 잡코리아U(u.jobkorea.co.kr)란?

7,200여 개의 취업·직무 분야 강의를 스마트폰을 통해 학습할 수 있는 스마트러닝 앱. 다양한 강의를 스마트폰 학습 특성에 적합한 10~20분 단위로 제작해 시간과 장소에 구애 받지 않고 원하는 강화를 무제한 학습할 수 있는 것이 장점이다. 잡코리아U에 등록된 모든 강의는 서울대 경영학부 교수진을 비롯해 국내 최고의 전문가 그룹이 설계했기 때문에 높은 학습효과를 기대할 수 있다. 착한 가격도 뽐낼 수 없는 장점 한 과정당 8~13만 원을 내야 했던 기존 e러닝의 수강비를 대폭 줄여 한 달에 1만1000원이면 7,200여 개의 강좌 중 원하는 수업을 마음껏 들을 수 있을 뿐 아니라 관련 학습교재 다운로드도 가능하다.



## JOBKOREAU(University) 이용 강령

- STEP 1** '구글 Play 스토어'에서 '잡코리아U' 어플을 다운받는다.  
(안드로이드에서만 다운 가능, 아이폰 준비 중)
- STEP 2** '잡코리아U' 어플을 실행하고 미리보기 기능으로 원하는 강화를 사전 학습한다.  
다. 강좌가 마음에 들면 자유이용권을 구매해 스마트폰으로 학습한다.
- STEP 3** 어떤 강좌도 OK! 듣고 싶은 강화를 선택하고 자료를 다운받은 후 마음껏 학습한다.
- STEP 4** Wi-Fi/3G/LTE 연결 없이 학습을 원한다면, 강화를 미리 다운로드할 것.  
다운로드한 강화는 장소·시간 제한 없이 마음껏 학습할 수 있다.

※ 잡코리아U의 모든 강좌는 안드로이드 스마트폰에서만 학습 가능하며, 웹사이트(u.jobkorea.co.kr)에서는 주요 기능 및 미리보기 체험을 할 수 있다.

## 면접 대비도 '스마트'하게~! 스마트폰 10분 면접 특강

**A** 면접에서 매번 불합격하는 당신 → **효과빠른 자기 PR**  
불안한 시선 처리, 사시나무 떨듯 떨리는 목소리... 면접관 앞에만 서면 하염없이 작아지는 그대! 초특급 달살 애정 표현으로 면접에 성공하는 자기 PR 기법이 바로 여기 있다. 잡코리아U '효과빠른 자기 PR' 강좌가 바로 그것. '회사에 대한 애정을 보여주는 자기 PR법', '일에 대한 열정을 보여주는 자기 PR법' 등 총 다섯 개의 심화 과정으로 구성되어 있어 각 증상에 맞는 강화를 선택할 수 있다.

**B** 면접 유형별 전략을 보고 싶다면? → **효과빠른 성공 면접법**  
좀 더 완벽한 면접 준비를 하고 싶다면 '효과빠른 성공 면접법'을 학습하자. 개별 면접, 프레젠테이션 면접, 집단토론 면접 등 다양한 면접의 핵심 비법이 나와 있어 면접 유형에 따른 완벽 대비가 가능하다. 잡코리아U 면접 특강의 모든 강의는 10~12분 내외로 구성돼 있어 짧은 시간 내에 면접 핵심 전략을 파악하는 데 도움을 준다.

**C** 면접관을 감동시키지 못한다면? → **효과빠른 스피치 기법**  
면접관 귀에 쏙~ 꽂힐 수 있는 기가 막힌 '말뿔'을 원한다면 '효과빠른 스피치 기법'을 선택할 것. '효과빠른 스피치 기법'에서는 면접관의 귀를 사로잡는 스피치 방법을 한눈에 볼 수 있다. 스마트폰을 통한 학습이 가능하기 때문에 면접장으로 가는 버스나 지하철에서도 간편하게 강화를 볼 수 있다.

**D** 대기업·외국계기업의 면접을 준비한다면?  
→ **효과빠른 영어인터뷰**  
잡코리아U 강좌인 '영어인터뷰 핵심 질문 30선'은 영어면접 울렁증을 물리칠 수 있도록 대기업·외국계 기업에서 가장 많이 물어보는 핵심 질문과 답변 유형 30개를 제시했다. 잡코리아U의 '영어인터뷰 핵심질문' 강좌만 봐도 버터밭을 자랑하는 경쟁자들을 쉽게 물리칠 수 있을걸?



좋은일 연구소 네이버 카페(cafe.naver.com/goodlab)에서는 이 분이 인기 최고라죠? 좋은일 연구소 C양



좋은일 연구소 일동이 <Job Times> 만들어 수없이 먹은 '잡코리아 카페테리아표 생과일주스'



학생들에게 아낌없는 조언을 해주신(왼쪽부터) 김은정 차장님, Na과장님, 현영은 과장님



편안한 인상으로 인터뷰에 응해주신 안랩의 박원철 과장님!



## 발행 후기

**나광철** 인사 편을 준비하면서 국내 대기업들의 HR 우수사례를 탐독했다. 100곳은 족히 되더라... 원 텍스트가 그리도 많은지... 가끔 나오는 도표에 눈물 날 뻔했다는... 그러니 <Job Times>는 얼마나 잘 만든 책인가? ^^ 자매지 잡코리아가 발행하는 인사전문잡지 <The HR>도 있대! 그런데, 알랑가 몰라~

**박재은** <Job Times> 기사와 관련하여 인터뷰를 컨택하거나 자료를 요청할 때 "좋은 일 하시네요"라는 소리를 많이 듣는다. 그럴 때마다 "그대, 난 참 좋은 일을 하고 있구나~"라는 생각이 들면서 어깨를 으쓱하게 된다. 그러니 잡생각은 집어치우고 나에게 주어 진 이 "좋은 일"을 열심히 하려다. 지금 나의 후기를 읽고 있는 여러분! 여러분에게도 좋은 일이 생기길!  
P.S 무한도전 제작팀이 "대학생을 위한 잡지"를 발행한다고 하니 흔쾌히 멤버들의 개별 사진을 보내주셨답니다. 바쁘신 와중에도 협조해주신 무한도전 제작팀께 진심으로 감사드립니다. 앞으로 도 애정자 입장에서 '무도' 응원할게요!

**변지성** 아마, 회사에서 가장 많은 욕을 먹는 팀이 HR팀이 아닐까 한다. HR이 모든 구성원을 100% 만족시킬 수 없다 보니 당연히 여러 아쉬운 말들이 나오기 때문. HR팀에서 근무하려면 한편으로는 회사 입장이 되기도 하고 한편으로는 구성원 입장이 되기도 해야 한다. 나 자신이 회사의 종업원인 동시에 회사 입장을 대변해야 할 때도 있기 때문이다. 그 중간에서 얼마나 잘 조율하느냐가 HR 팀원에게는 무척 중요한 문제인 것 같다. '인사가 만사'라든가 '이웃이 다리 나온 것이 아닌 듯...'

**정주희** 인사 실무자는 꼼꼼하고 신중해야 한다고 하는데, 상대적으로 나는 구멍이 많다. 인터뷰나 원고 작성을 하면서 새삼 느낀 부분은... 나는 역시 내 일이 좋다.  
\* HR 스티디 모임 진행에 도움 주신 경희대학교 취업진로지원처 정진봉 팀장님, 숙명여자대학교 취업경력개발원 민선홍 선생님, 포스코ICT 이충섭 차장님, 바텍 안광춘 팀장님 진심으로 감사드립니다.

**천재니** 함께 공부한 대학 동기들과 '퇴근길 시낭송회'라는 소모임을 만들었다. 별 건 아니고 낯설 하면서 시나 읽자는 취지다. 그러다 친구 한 명이 국비 지원 독서 동아리를 신청하겠다고 기획서를 똑똑 제출했다. (현재 결과를 기다리는 중인데 이 잡지가 발행될 쯤엔 통과되지 않을까?) 절다는 건 기회가 많다는 것. 당신도 지금 당장 '무언가'라도 시작했으면 좋겠다.

**현영은** 인사 분야 취업정보가 이렇게 없다니, 인사 직무 취업 준비생들이 그간 고생 많았을 듯... 이번 <Job Times> 인사 편에 짹 짹 담아 준비했으니 꼭꼭 씹어드시길.

 잡코리아 좋은일 연구소(<http://cafe.naver.com/goodlab>)를 방문하시면, <Job Times> '광고·홍보 편', '디자인 편', '영업 편' PDF를 무료로 다운로드해 볼 수 있습니다.