

職業能力開發研究  
第15卷(2), 2012. 8. pp. 75~97  
© 韓國職業能力開發院

## 대기업 취업자들의 자기소개서와 면접의 시사점\*

변 대 호\*\*

미취업 원인에 대한 많은 연구들이 있었지만 자기소개서와 면접이 취업에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구는 부족했다. 특히 스펙이 낮은 지원자는 면접과 자기소개서의 작성이 합격을 위한 보완책이 될 것이다. 본 연구에서는 대기업 취업자들을 벤치마킹하여 면접후기와 자기소개서의 내용을 분석하여 어떤 공통점들이 있는지를 도출하였다. 취업자들의 스펙 중 영어회화 능력이 취약했으며 취업자들은 면접과정에서 자신감, 도전정신, 적극성, 사전예행연습을 합격의 요인으로 여겼다. 취업자들의 자기소개서에서는 유사한 패턴을 발견할 수 있었다. 수치를 사용하거나 헤드라인을 두는 방식을 선호하였으며, 자신의 장점을 주로 기술하였다. 또한 입사 후 목표와 희망업무를 구체적으로 기술하였다.

- 주제어: 자기소개서, 면접, 취업자, 시사점, 내용분석

투고일: 2012년 01월 12일, 심사일: 03월 15일, 게재확정일: 04월 10일

\* 본 논문은 2012학년도 경성대학교 학술연구비에 의하여 지원되었음.

\*\* 경성대학교 경제금융물류학부 교수 (dhbyun@ks.ac.kr)

## I. 서 론

미취업 100만 명 시대의 도래가 현실화되었다(임천순·양영무, 2006). 특히 대졸자들의 미취업은 국가, 사회적으로 악영향을 미치게 되므로 그 심각성이 더해진다. 권대봉·전재식(2010)에 따르면 2010년 5월 대졸 미취업자는 69만 9천 명으로 추산되며 이는 전체 미취업자의 24.7%에 이른다. 2010년 상반기 대학생을 포함한 청년층의 체감 실업률은 실제 취업률보다 2.7배 높은 23.0%로, 글로벌 금융위기의 영향이 컸던 2009년의 115만 9천 명을 상회하고 있으며, 특히 대기업 정규직 취업자는 취업자 대비 10.3%에 그치고 있다(남진열, 2010). 2010년 상반기에 일자리는 전년동기 대비 증가하면서 고용회복세가 실현되었지만, 같은 기간 청년층 일자리는 오히려 감소하여 저고용 상황에 봉착하고 있는 실정이다(류지성 외 4인, 2010).

미취업에는 다양한 원인이 존재한다. 수요와 공급의 불일치 관점은 대학의 전공분야와 산업체가 요구하는 직종과 분야가 상이한 불균형으로 인하여 미취업이 발생하고 있다. 고학력이 선호되어 오히려 수요를 초과하는 대졸자가 배출되었고(전국경제인연합회, 2010; 이신모, 2009), 실제 경제성장이 고용으로 직접 연결되지 않으면서 청년 일자리에 대한 수요는 악화되었다(류지성 외 4인, 2010). 중소기업은 인력이 부족하고, 대기업 입장에서는 대졸자들의 자질 능력이 떨어지기 때문에 신규채용을 꺼리게 된다(손민중 외 4인, 2010). 기업의 경쟁력은 우수한 인재의 확보에 있지만(송영수, 2007), 채용기업을 대상으로 한 조사에서(경총, 2005) 대졸 신입사원의 재교육시간은 평균 20개월 소요되며 업무 성취도는 매우 낮았다.

대학교육이 기업의 인력수요 욕구를 충족시키지 못하기 때문에 노동시장이 요구하는 교육과정을 설계할 필요가 있을 것이다(OECD, 2007). 류지성 외 4인(2010)은 청년 실업의 해결방안으로 대학은 실용교육, 직업의식 교육을 강조했다. 대학은 학문보다는 직업능력 교육을 지향해야 하고 인턴십, 계약학과, 학교기업, 산학협력 체계 강화가 요구된다(양승실·김현진·주경필, 2006).

또 다른 미취업의 요인으로 개인적 요인을 들 수 있다. 선행연구들은 나이, 성별, 학력, 전공, 학점, 외국어 능력, 자격증, 실무 경험, 가치관, 취업준비, 취업의지 등과 같은 요인

들이 취업에 영향을 미친다고 하였다. 고용데이터베이스나 취업자들을 대상으로 한 탐색적 연구들은 취업성공에 미치는 요인들 간의 인과관계를 밝혔다. 그러나 취업준비에서 가장 고민하는 부분이 면접준비와 자기소개서 작성일 것이다. 경총(2008)에 따르면 종업원 100인 이상 기업들의 조사 결과 대졸 신입사원 채용에서 전체 기업의 22.6%는 서류전형, 필기시험, 면접전형을 통한 3단계 전형을 실시하는 것으로 나타났다. 3단계 전형 중 가장 배점의 비중이 높은 면접이 합격을 판가름하는 것으로 나타났다. 이 결과는 취업의 당락 여부는 면접이 중요한 영향을 미치고, 서류전형에 있어서는 지원자의 스펙(학력, 학점, 외국어 성적, 자격증, 인턴쉽 등) 외에 자기소개서의 작성이 합격에 중요한 영향을 미친다는 것을 시사하고 있다. 자기소개서는 입사지원 시 반드시 작성되어야 하며 보통 지원자의 성장과정, 성격의 장단점, 지원동기, 입사 후 포부를 기술하게 된다. 서류전형에서 통과되지 못하면 면접의 기회조차 얻지 못하기 때문에 지원자의 입장에서는 일차적으로 면접보다 서류전형에 더 신경을 쓰게 된다. 하지만 지원자와 기업이 생각하는 가중치가 다를 뿐 아니라 서류전형 심사자와 면접관이 다른 경우가 많고, 서류에 통과하였더라도 최종 면접에 합격하지 못하면 서류전형 합격은 큰 의미가 없기 때문에 면접의 중요성을 강조할 수 있다.

지금까지 미취업의 원인에 대한 많은 연구들이 있었지만 지원자들이 자기소개서를 작성하고 면접이 합격에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구는 부족했다. 실제 입사지원자가 합격이라는 판문을 통과하기 위해서 가장 중요하게 당면한 해결과제는 이력서 작성, 자기소개서 작성, 인적성 검사, 면접일 것이며, 대부분의 지원자는 바람직한 가이드라인을 얻고 싶어 할 것이다. 그러므로 본 연구에서는 벤치마킹방법을 사용하여 합격자들이 작성한 자기소개서와 수행한 면접 결과를 분석하여 공통점을 찾는 것이 목적이다. 합격자와 불합격자가 가진 데이터를 비교하는 방법이 바람직하지만 현실적으로 불합격자에 대한 데이터는 공개되기 어렵고 신뢰도 또한 떨어질 수 있다고 보기 때문에 취업에 성공한 합격자들의 면접 결과와 자기소개서의 내용을 분석하여 어떤 공통점들이 있는지를 고찰하는 방법을 사용한다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 2장에서는 취업에 영향을 미치는 요인들에 관한 선행 연구와 올바른 자기소개서 작성과 관련된 문헌을 고찰한다. 3장에서는 최근 대기업에 입사한 신입사원들의 면접후기에 대한 인터뷰 결과를 분석하여 어떤 공통점들이 합격에 영향을 주었는지를 도출한다. 4장에는 합격자들의 자기소개서에서 키워드 분석을 통해 바람직한 자기소개서 작성법을 제안한다. 끝으로 5장에서는 본 논문의 결론을 기술한다.

## II. 선행연구

선행연구들은 나이, 성별, 학력, 전공, 자격증, 외국어 능력, 실무 경험 등이 취업에 영향을 미친다고 했다. 김안국(2003), 김안국·강순희(2004), 채구목(2007), 박성제·반정호(2006)는 나이, 성별, 학력, 전공, 학점, 자격증, 토익, 취업 전 훈련 경험이 취업에 영향을 미친다고 했다. 김안국(2003)은 남성, 고연령, 가구주, 자격증 소지자일수록 취업확률이 높았다고 했다. 정태영·이기엽(2005)은 학점이 대기업 취업에 중요한 영향을 미친다고 했다. 학점이 낮은 학생은 눈높이를 낮추어 자기 수준에 맞는 기업에 취업하기 때문에 학점이 높은 사람과 취업률에 차이가 나타나지만 좋은 직장, 대기업에 취업하려면 학점이 높아야 하는 것으로 조사되었다. 조영하·김병찬·김봉준(2008)은 학점, 전공, 취업경로 등이 대졸자들의 취업성가에 영향을 미친다고 밝혔다. 학점은 취업의 질을 높이고, 대졸자들이 선호하는 대기업과 공공기관의 취업에 영향을 미쳤지만 전공별 취업성가는 다르게 나타났다. 그러므로 맞춤형 취업경로를 구축하여 취업의 질적 성과를 높여야 한다고 주장했다. 채창균·김태기(2009)는 가구소득, 출신대학, 전공, 학점은 취업성가에 영향을 미치고 학교의 교육적 지원 노력, 재학 중 일자리 경험, 해외어학연수, 자격증 등과 같은 취업준비 노력은 그다지 긍정적 영향을 미치지 못한다고 하였다. 그러므로 대학교육이 현장성을 지향하고 교육과정이나 내용, 수업방식 등이 현장 적응력을 높이는 형태로 개발되어야 하며, 취업지원 프로그램이 보다 알차게 추진되어야 한다고 주장했다.

안준기(2009)는 어학연수가 노동시장 진입에 어떤 영향을 미치는지를 밝혔다. 어학연수 경험자가 미경험자에 비하여 더 짧은 구직기간을 가졌지만, 어학연수를 위한 휴학기간이 더 길어 구직기간이 시간적 기회비용을 충분히 상쇄하지 못했다. 결국 어학연수 경험이 있는 취업자가 첫 직장 임금이 높을 가능성이 크지만, 중위 소득을 중심으로 중위 소득보다 높은 임금계층에서는 큰 효과가 없는 것으로 나타났다. 그러므로 무분별한 어학연수보다는 구직희망 업체의 특성 및 요건과 구직자의 직업적 특성을 고려한 준비가 요구된다고 했다. 박천수(2009)는 해외어학연수 경험자는 다른 조건이 같다면 취업에 성공할 가능성

이 높고 임금수준도 상대적으로 높았다고 했다. 김명수·김태인(2010)은 중소기업 취업에 영향을 미치는 요인으로 공인영어인증 성적의 소지 여부, 전공계열을 들었다. 그리고 공인영어인증 성적이 없는 학생일수록 중소기업에 취업하려는 경향이 많았다.

이형석·박완성(2008)은 직장 경험, 어학연수, 졸업 전 취업목표, 자격증 유무가 현재 직장에 얼마나 영향을 미쳤는지를 검증하였다. 자격증이 있는 경우에는 졸업 전 취업목표가 없고 재학 중 직장에 다닌 경험이 있는 경우 취업할 가능성이 높고, 자격증이 없는 경우에는 졸업 전 취업목표가 있고 어학연수 경험이 있는 경우가 취업할 가능성이 높다는 사실을 밝혔다. 남기곤(2009)의 청년패널조사에서는 학력, 연령, 결혼 여부는 미취업에 유의한 영향을 미치지만 직업훈련 경험, 성장단계의 가정형편은 유의한 영향을 미치지 못했다고 했다. 자격증 소지 여부는 미취업에 유의한 영향을 미치지만 실업에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 박천수(2010)는 자격증은 노동시장에서 특정 분야 구인요건이기보다는 구직자의 취업준비 요소로 여겨져 구직대열에서 이탈을 촉진하고 있다고 했다. 이상준·김미란(2010)은 공공부문에서 인턴근로를 경험한 사람에 비해 민간기업에서 경험한 사람일수록 정규직 진입과 임금에서 유리한 것으로 나타났다. 인턴 경험은 남자인 경우 전공·직무 일치도가 높은 일자리를 찾아가는데 긍정적 영향을 미쳤다.

오성욱(2010)은 고용서비스품질을 선행변수로 McQuid & Lindsay(2005), Van der Heijde & Van der Heijden(2006)가 제안한 취업 가능성의 개념적 정의를 후행변수로 하여 인과관계를 밝혔다. 여기서 취업 가능성이란 지속가능한 고용안정을 유지하기 위해서 스스로 잠재성을 실현할 수 있는 능력을 의미하는데(Hillage & Pollard, 1998), 구조방정식 모델을 분석한 결과 구직기술, 직업탐색, 구직 대응성, 정신건강, 직업의식이 취업 가능성에 영향을 미쳤기 때문에 구직자들에게 개별화된 취업서비스가 제공되어야 한다고 주장하였다. 고용 가능성을 높이는 요인으로 Claudia & Beartrice(2006)는 일에 대한 인식을, Taris, Jose & Jan(1994)은 구직행동을 그리고 오성욱·이승구(2008)는 취업능력향상 프로그램을 들었다. 이승구·이제경(2008)은 취업목표를 조기에 설정하고 취업준비행동(일자리 탐색 경험, 학원수강 횟수, 취업지원 횟수)을 강화할수록 첫 직장에서의 만족도는 높았다고 했다.

오성욱·이승구(2008)는 취업의사결정 유형에 따른 구직자의 취업효과와 고용 가능성에 대한 영향을 파악하였다. 구직행동에는 취업알선, 직종, 직장 경험 여부, 임금, 실직기간이 중요한 영향을 미쳤다. 합리적 취업의사결정그룹이 고용 가능성이 높았고, 또

한 취업에 유의미한 영향을 미쳤기 때문에 진도지도 강화의 필요성을 주장하였다. 오성욱·이승구(2008)는 대응이동성, 구직 활동성, 적용 기술력, 일의 적합성, 신체적 건강이 구직자의 고용 가능성을 높인다고 했다. 강순희(2010)는 일자리 탐색경로로 학교나 공공서비스, 인터넷을 통한 경우 성공할 가능성이 높다고 했다. 특히 공공서비스를 이용하여 취업한 경우 정규직 취업에 긍정적 효과를 미쳤다. 임은미·박승민·엄영숙(2009)은 전공 및 직업선택 기준에 대해 명확한 방향성을 갖지 못한 학생일수록 미취업될 가능성이 높고, 연봉이나 보수에 의해 직장을 선택하겠다는 학생들은 자기실현 및 성장 가능성을 기준으로 직업을 선택하겠다는 학생들보다 진로미결정 수준이 높은 것으로 나타났다. 남진열(2010)은 대학 재학생을 대상으로 기술적 통계분석방법을 사용하여 청년실업의 원인을 밝혔다. 여학생은 적성과 흥미를, 남학생은 수입을 직업선택 기준으로 삼았고, 전공몰입 수준이 높을수록 취업 가능성이 높은 것으로 나타났다.

양승실·김현진·주경필(2006)은 대졸 신입사원에게 요구되는 역량으로는 기본 능력, 세계관, 조직관, 가치관, 인성관, 적용력을 제시했다. 박소연·송영수(2008)는 대기업 인사담당자들은 대졸 신입사원에게 요구되는 역량으로 윤리의식, 예절, 태도, 국제감각, 외국어 능력, 글로벌 마인드, 전공활용 능력을 들었다. 면접은 이러한 역량을 얼마나 갖추고 있는지를 파악하는 과정인 것이다.

입사지원자들은 자기소개서 작성에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 김희경(2009)은 실험적 연구를 통해 작성된 자기소개서는 말하기 활동인 자기소개와 문제적으로 구별되지 않았고, 쓰기구조에서 유창성이 발견되지 않았다고 했다. 그리고 자기소개서 작성방법으로 마인드맵 그리기, 어휘 확장, 초고 쓰기, 고쳐 쓰기와 피드백, 확장활동으로 이어지는 과정중심방법을 제안하였다. 한현숙(2010)은 자기소개서는 자신을 가장 잘 드러내는 글이어야 한다고 했다. 과거, 현재, 미래의 삶을 간결하고 이성적으로 그려내야 하고 때로는 아픔, 환희, 감성도 드러내야 하는 복합된 글쓰기로 규정하고 있다. 그러므로 공적으로 작성되어야 하고, 적합성, 설득의 목적, 간결성, 정보전달을 충족해야 한다고 했다. 서종훈(2009)은 자기소개서 쓰기 양상을 분석하고 문제점을 제안하였다. 자기소개서는 설득을 목적으로 한 논리적 글이기도 하지만, 그 이전에 읽는 이에게 감동과 여운을 남겨주도록 작성되어야 한다고 했다. 그러므로 상징과 비유를 바탕으로 한 짧은 경구 등을 포함시키는 것이 좋다고 했다.

〈표 1〉은 연구자별 선행연구 내용과 결과를 요약한 것이다.

&lt;표 1&gt; 연구자별 선행연구

내용	연구자	결과
취업요인	Taris, Jose, & Jan(1994)	구직행동
	김안국(2003)	성별, 나이, 가구주, 자격증
	정태영 · 이기엽(2005)	학점
	Claudia & Beartrice(2006)	일에 대한 인식
	조영하 · 김병찬 · 김봉준(2008)	학점, 전공, 취업경로
	이형석 · 박완성(2008)	직장 경험, 어학연수, 취업목표, 자격증
	오성욱 · 이승구(2008)	취업능력 프로그램, 대응이동성, 구직 활동성, 적용 기술력, 일의 적합성, 신체적 건강
	이승구 · 이세경(2008)	취업준비행동
	채창균 · 김태기(2009)	가구소득, 출신대학, 전공, 학점
	안준기(2009)	어학연수
	박천수(2009)	어학연수
	임은미 · 박승민 · 엄영숙(2009)	직업선택 기준
	박천수(2010)	자격증
	김명수 · 김태인(2010)	공인영어성적, 전공
	이상준 · 김미란(2010)	인턴근로 경험
신입사원의 요구 역량	강순희(2010)	정보획득 능력
	남진열(2010)	전공몰입 수준
	양승실 · 김현진 · 주경필(2006)	기본능력, 세계관, 조직관, 가치관, 인성관, 적용력
	박소연 · 송영수(2008)	윤리의식, 예절, 태도, 국제감각, 외국어 능력, 글로벌 마인드, 전공활용 능력
자기소개서 작성	김희경(2009)	과제중심방법
	서종훈(2009)	감동, 여운을 줄 것
	한현숙(2010)	간결성, 과거, 현재, 미래를 반영

### Ⅲ. 합격자 인터뷰 분석

#### 1. 조사방법

대졸자들의 성공적인 취업에 영향을 미친 요인이 무엇인지를 밝히기 위하여 합격자들의 인터뷰 결과를 이용하였다. 취업 포털사이트인 에듀스, 인크루트, 사람인, 잡코리아에 게시된 2009년과 2010년도에 국내 100대 기업에 합격한 취업자들의 면접과정에 대한 인터뷰 결과를 사용하였다. 합격자 도출은 랜덤 샘플링하였다. 인터뷰는 구조화된 설문

지가 사용되었으며, 합격자의 스펙(전공, 졸업 평균평점(학점), 토익점수<sup>1)</sup>, 토익스피킹<sup>2)</sup> 또는 오픽점수<sup>3)</sup>, 보유자격증, 수상경력, 해외연수 경험, 인턴 경험)이 기술되었다. 질문 문항은 “합격의 이유는 무엇이라고 생각하는가?”, “채용 프로세스는 어떻게 되는가?”, “면접의 중요한 특징은 무엇이었는가?”, “취업 희망자들이 합격을 위해 준비해야 할 사항은 무엇인가?”로 구성되었다.

텍스트 형식으로 된 인터뷰 내용 중 합격자가 합격이유로 반복적으로 기술된 키워드를 합격요인으로 간주하였다. 총 122명의 합격자 데이터를 사용하였다. 학점은 4.5점 만점으로 환산하였다. 영어회화 스펙은 토익스피킹 또는 오픽점수를 기술하거나 모두 기술하지 않은 사람들로 구분하였다. 34명의 합격자는 오픽점수를, 44명은 토익스피킹 점수를 기술하였고, 나머지 44명은 아무런 점수를 기술하지 않았다. 그리고 토익스피킹과 오픽점수 모두를 제출한 사람은 7명이었다. 측정은 통일성을 위하여 가장 많은 응답자인 토익스피킹을 기준 스펙으로 하고 오픽을 토익스피킹 수준으로 환산하였다. 오픽 수준이 7단계, 토익스피킹 수준이 8단계인 점을 고려할 때, 오픽 수준을 토익스피킹 수준으로 환산하기 위해서 8/7배를 곱하였다. 즉 오픽 수준 7은 토익스피킹 수준 8과 같기 때문에 오픽 수준 6을 토익스피킹 수준으로 환산하면  $6 \times 8/7 = 6.85$ 가 된다. 그리고 토익스피킹과 오픽 모두를 제출한 사람은 최고점수를 얻은 쪽을 사용하였다.

## 2. 기본분석

합격자의 평균평점은 3.74점(82점/100점), 토익 평균점수는 847점, 토익스피킹 수준은 5.8(72.5점/100점), 평균 자격증 수는 1.9개였다(<표 2>). 평균 자격증 수가 비교적 적은 이유는 자격증이 없다고 기술한 응답자가 49명에 이르렀기 때문이었다. 합격자들은 자격증과 더불어 공모전, 수상경력, 프로젝트경력을 말한 사람들이 있었지만 통일된 기준을 만들기 어렵고 정량화된 값으로 환산하기 어렵기 때문에 평가에서는 제외하

- 
- 1) 토익은 200문항의 듣기와 읽기 능력을 측정하는 시험으로 990점 만점이다.
  - 2) 말하기와 쓰기 능력을 측정하는 토익스피킹은 말하기가 11문제 20분, 쓰기가 8문제 60분에 걸쳐 시행된다. 채점 결과는 0~200점(10점 단위로 표시)과 레벨(말하기: 1~8 레벨, 쓰기: 1~9 레벨)로 표시된다. 점수가 높을수록 레벨은 높아진다.
  - 3) ACTFL(American Council on the Teaching of Foreign Languages)은 컴퓨터를 통해 진행되는 말하기 능력평가이다. 측정 수준은 가장 낮은 수준인 NL(novice low)부터 가장 높은 수준인 AL(advanced low)까지 총 7단계로 구성된다(ACTFL한국위원회, 2011).



었다. 상당수 합격자가 토익스피킹과 오픽점수를 기술하지 않았다(44명/122명). 그러나 입사요건으로 대부분 기본적인 영어회화 수준을 요구한다는 점에서 0점으로 간주하는 데는 모순이 있다고 보기 때문에 결측치로 처리하였다. 그러므로 결측치가 없는 78명에 대해서 종합스펙점수를 도출하였다.

한편 2010년 상반기 토익 응시생을 분석한 결과 43.0%가 취업이 목적이었다. 대학생 응시생은 529,771명으로(전체 응시생 중 53.7%)의 평균점수는 631점이었다(YBM, 2011). 2011년 5월에 실시된 대학생들의 토익스피킹 평균점수는 122.82, 수준은 5.35로 나타났다(YBM, 2011). 일반적으로 토익점수가 높으면 토익스피킹점수도 높아지는 정의 상관관계가 있었다(YBM, 2011).

합격자들의 토익점수는 대학생 토익응시자들의 평균점수와 비교할 때 무려 216점이나 높았다. 연간 전국 기업의 채용규모가 52만 명에 훨씬 못 미치기 때문에 토익 평균점수는 기업에 입사하기 위한 최저점수 수준인 셈이다. 취업을 위해서 재학생들에게 토익인증을 실시하는 대학의 인증점수가 상위권 대학은 600점대 초반, 하위권 대학은 500점대 중반인 점을 고려하면, 현행 토익인증제는 100대 기업의 취업에는 그다지 도움을 주지 못하는 것으로 여겨진다.

합격자들의 토익스피킹 수준은 5.8로 전국 대학생 토익스피킹 응시자들과의 점수와는 큰 차이가 없었다. 즉 합격자들은 영어회화 능력은 토익점수에 비하여 다소 낮을 뿐 더러 토익스피킹이 우월하지는 못했다. 그렇다면 기업들이 영어회화 능력을 채용에서 중요하게 여기는 추세이므로 토익스피킹점수가 높다는 것은 다른 입사 후보자들에 비하여 경쟁적 우위를 가질 수 있는 셈이 된다.

응답자들이 지원한 회사는 자동차, 전기전자, 건설, 조선, 화학, 철강, 중공업, 정유, 음식료 등 제조 업종과 공공기관, 유통, 해운, 은행, 증권, 보험, 통신, IT서비스 등 서비스 업종으로 구분하였다. 제조업과 서비스 업종에 합격한 사람의 스펙 차이는 발견되지 않았다. 즉 기업 특성에 맞는 스펙의 인재를 채용하기보다는 기본적인 요건을 갖춘 인재를 채용하여 재교육시키는 방법을 취한다고 볼 수 있다. 이는 신입사원을 채용하는 기업 입장에서조차 대학교육이 바로 실무에 적용되기를 기대하기는 어렵다는 인식 때문일 것이다. 그렇다면 성공적인 취업을 위해서는 특정 기업을 목표로 취업준비에 노력을 쏟는 일보다는 대학공부에 충실하면서 학점과 외국어 능력을 기르는 일이 보다 중요하다고 볼 수 있다.

<표 2> 업종별 합격자 스펙

	응답자 수	평균학점	토익 평균 점수	토익스피킹 수준	평균 자격증 수
제조업	75	3.76	845	5.71	2.6
서비스업	47	3.73	850	5.80	1.2
합계	122	3.74	847	5.75	1.9

3. 스펙 항목

스펙을 높이는 일은 합격을 위해 매우 중요한 요인 중 하나이기 때문에 합격자들의 스펙 구성요소들은 어떤 유의한 관계가 있는지를 살펴보았다. 학점, 토익점수, 토익스피킹 점수 간의 유의성을 살펴보기 위해서 피어슨 상관계수를 도출하였다(<표 3> 참조). 학점과 토익점수 간 상관계수는 0.268, 학점과 토익스피킹 점수는 0.049, 토익점수와 토익스피킹점수는 0.477을 보였다. 자격증항목은 기술하지 않은 사람이 많았고 자격증 평균 개수가 2개에 못 미치기 때문에 자격증과 학점, 토익점수와의 상관관계는 구하지 않았다.

<표 3> 스펙항목 간 상관계수

	학점	토익점수	토익스피킹점수
학점	1	0.268	0.049
토익점수		1	0.477
토익스피킹점수			1

토익점수와 토익스피킹점수 간에 약한 상관관계를 보인 것 외에는 스펙항목 간 전반적인 상관관계는 없었다. 즉 학점이 높다고 토익점수가 높은 것은 아니기 때문에 대학공부에 소홀했던 사람일지라도 어학 능력이 우수하면 취업에 유리하며, 학점이 높더라도 어학 능력이 떨어지면 취업에 불리하다고 볼 수 있다. 그리고 영어회화 능력을 높이려면, 먼저 토익을 통해 듣기와 읽기 능력을 향상시킬 필요가 있는 것으로 나타났다.

4. 합격요인

합격에 영향을 미쳤던 요인은 합격자별로 다양했다(<표 4> 참조). 이 가운데 자신감을 가장 중요한 요인으로 밝혔다. 합격자들은 면접과정에서 합격의지, 도전정신, 적극성 등을 보인 것이 합격이라는 결과를 가져왔다고 생각하였다. 그 다음 높은 순위는 자신의 장

점을 잘 표현한 것과 발표에서 좋은 점수를 받았기 때문이라고 하였다. 그 외에 자기소개서를 잘 작성해야 한다고 답변한 사람, 면접예행연습이 필요하거나 지원한 기업의 정보를 획득하고 분석하는 일, 인턴십, 프로젝트, 연구참여 등 실무적 경험을 이유로 들었다. 기타 요인으로 애사심, 태도, 정확한 답변, 기업에 대한 흥미, 취업 스테디를 제시했다.

이상의 결과는 합격을 위해서는 스펙과 더불어 면접이 당락에 영향을 미친다는 것을 보여주고 있다. 면접에서는 자신감을 보여야 하고 자기의 모든 역량을 충분히 표현할 수 있어야 한다. 그러기 위해서는 사전예행연습이 필요할 것이다. 아울러 자기소개서가 면접에서 중요한 비중을 차지한다고 답한 점은 면접에서 자기소개서 내용을 질문하는 것 외에 기업이 원하는 인재가 무엇인지, 자신의 장점은 무엇인지가 자기소개서에서 충분히 나타나야 한다는 것을 의미한다.

스펙과 합격요인 간의 유의성을 알아보기 위하여 학점, 토익점수, 토익스피킹점수, 자격증 수로 구성되는 스펙항목을 대표 항목으로 변환하였다. 이들 네 가지 항목들은 일반적으로 실제 채용에 있어서 중요도가 다르기 때문에 가중치를 고려할 필요가 있다. 학점과 토익점수는 동일시하고, 토익점수와 토익스피킹점수 간은 2:1, 토익점수와 자격증과는 4:1의 가중치를 사용하였다. 이들을 가중치 1로 환산하면 각 요인의 가중치는 학점(0.36), 토익점수(0.36), 토익스피킹점수(0.18), 자격증(0.09)가 된다.

토익스피킹점수를 기술하지 않는 합격자를 제외한 후 총 78명에 대한 스펙점수를 계산한 다음, 합격요인들의 평균 스펙점수가 차이가 있는지를 조사하였다.

<표 4> 합격요인이 차지하는 비율

	비율(%)
자신감	24.5
표현력	10.6
자기소개서	9.0
면접예행연습	6.5
실무 경험	5.7
기업정보 분석	5.7
글로벌 경험	4.1
전공지식	4.1
정직성	4.1
인적성 검사	3.2
성실성	2.4
외국어 능력	2.4
전체적 스펙	2.4
기타	14.7
합계	100

〈표 4〉에서 가장 응답비율이 높은 자신감, 표현력, 자기소개서, 면접예행연습의 4개 요인을 분석에 포함시켰다. “합격자들의 합격요인들의 평균 스펙점수는 차이가 없다.”는 귀무가설을 설정하고 일원분산분석표를 도출하였다. 그 결과 유의수준  $\alpha=0.05$ 에서 F-통계량=1.744, p-값=0.1753,  $F_{\alpha}=2.866$  이었다. F-통계량( $F_{\alpha}$ )이므로 평균 스펙점수의 차이가 없다는 귀무가설은 수락된다. 합격자들의 평균 스펙점수는 합격요인 간 같다고 볼 수 있기 때문에 스펙 수가 높은 합격자나 낮은 합격자들 모두 스펙항목은 합격에 중요한 영향을 미친다고 추론할 수 있다. 즉 성공적인 취업을 위해서는 학점, 영어 능력, 자격증 취득 문제를 어느 한쪽에 치우침 없이 균등하게 노력해야 함을 시사하고 있다.

#### IV. 자기소개서 분석

자기소개서는 면접과 더불어 취업의 당락을 결정하는 매우 중요한 요소이므로 잘 작성되어야 한다. 취업포털 커리어([www.career.co.kr](http://www.career.co.kr))가 기업 채용담당자를 대상으로 한 조사 결과, 자기소개서는 3분 내외로 검토되기 때문에 주목을 끌 수 있도록 작성되어야 함을 알 수 있었다. 내용면에서도 ‘호감 또는 비호감 인상을 주는 문장이 있다’고 답했다(경향신문, 2010년 8월 30일). 지원한 회사에 대한 애사심과 충성심을 엿볼 수 있는 문장과 책임감, 어려움의 극복, 긍정적 마인드, 향후 전문가가 되는 일, 친구가 많고 대인관계가 좋다는 것을 기술한 것이 좋은 인상을 준다고 했다. 예를 들어, “~준비를 했습니다.”라는 문장이 호감을 주고, “~엄격하신 아버지와 어머니 사이에 태어나~”, “뽕이만 주신다면 무슨 일이든 하겠습니다.”라는 표현은 비호감형에 속한다.

본 연구에서는 2010년과 2011년에 대기업에 입사한 사람들의 자기소개서 내용으로 부터 공통적인 특징을 도출하였다. OO유료취업사이트에 게시된 21명의 자기소개서를 대상으로 하였고, 지원한 기업이 제조업과 서비스업이 균등하도록 하였다. 유료취업사이트는 입사지원자들의 자기소개서 작성을 돕기 위하여 비교적 잘 작성된 자기소개서를 100여개 이상 게시하고 있었다. 자기소개서에 기술되어야 할 항목은 지정항목 또는 자유형식으로 된 기업으로 나눌 수 있었다. 항목은 기업별로 다소 차이는 있었지만 공통항목인 성장과정, 장단점, 입사지원동기, 입사 후 목표를 분석하였다. 자기소개서는 텍스트

형태로 작성되었기 때문에 문장의 핵심 키워드를 중심으로 정성적 분석을 수행하였다.

## 1. 전반적 표현

자기소개서는 읽는 사람의 주목을 끌기 위한 표현들이 많았다. 그러나 문법적 오류가 다소 발견되었고 문맥의 흐름이 부드럽지 못한 점, 중복적인 표현이 많았다. 그리고 합격자들의 자기소개서는 비슷한 내용이 많았다. 기술방식에서 있어서도 공통적인 특징을 발견할 수 있었다. 첫째, 수치를 사용하여 설명하였다. 입사 후 포부는 “매주 업무 외 20시간 이상을 자기개발에 투자하겠습니다.”와 같은 예를 들 수 있다. 둘째, 이력서에 기술되었음에도 불구하고 장점이 되는 내용은 반복하여 기술하였다. 인턴쉽, 자격증, 교육내용, 공모전 수상경력 등을 중심으로 부연 설명하였다. 셋째, 주목을 끌기 위하여 각 항목에 헤드라인을 두었다. 예를 들어, “외로운 나, 함께하는 우리”, “무엇이든지 해낼 수 있는 당찬 청년”, “상대방의 입장에서 항상 생각하는 임기응변의 달인”, “자신을 책임지는 사람이 되자”, “협력회사에서 OO사를 대표하는 자랑스러운 얼굴이 되겠습니다.” 등이다. 넷째, 경험한 사례를 중심으로 한 예를 들 수 있다. 예를 들어, “만두가게를 경영한 경험이 있습니다. 만두는 무게를 줄여도 눈에 보이는 차이는 없습니다. 하지만 저는 최고의 맛을 내기 위해 무게를 줄이지 않았습니다. 당장의 이익을 이해 손님과의 약속을 저버리지 않았습니다.”와 같은 표현을 통해 자신의 신뢰성과 정직성을 강조하였다. 그리고 “편의점 아르바이트를 했습니다. 제가 일하는 곳은 우산을 팔지 않았습니다만 점장님을 설득하여 우산을 판매하기 시작했습니다. 그 결과 장마철이 와서 우산 매출이 급증했습니다.”와 같은 표현을 통해 자신의 능력을 부각시켰다.

## 2. 성장과정

성장과정은 성격의 좋은 부분을 기술하였고 장단점항목이나 입사동기에 기술되어야 하는 내용과 중복된 부분이 많았다. 첫째, 성장과정을 통해 부모님의 장점을 본받았다는 내용이 많았다. 예를 들어, 상대방을 배려하는 자세, 부드럽고 편한 성격, 시간관리를 철저히 한다는 성격을 강조하기 위하여 “아버지로부터 책임감과 계획성을 배우고, 어머니로부터 타인에 대한 배려를 배웠다.”의 내용을 볼 수 있었다.

지원한 직종별로 성격은 차별화된 점을 발견할 수 있었다. OO제약회사 영업직을 지원한 경우 자립심을 강조하였다. 예를 들어, “부모님의 이혼으로 가세가 기울면서 대학중퇴 후 염색공장에서 근무하였습니다. 그곳에서 목표한 돈을 모아서 다시 학업을 계속할 수 있었습니다.”라고 적었다. 둘째, 스포츠로부터 성격이 형성되었다는 예를 들 수 있다. “스포츠 활동을 통해 심신을 단련하고 협동심을 키웠고, 축구를 통해 활동적이고 열정적인 사람이 되었습니다.” 셋째, 자신이 경험한 구체적 사례를 들어 원만한 대인관계, 반대 의견을 가진 사람들을 설득한 경험들을 소개하였다. 넷째, 소집단에서 리더가 된 경험을 소개하거나 동아리 활동을 통해 리더쉽과 의사소통 능력을 길렀던 내용을 썼다. 다섯째, 군복무 인턴쉽 경험을 성장과정에 적은 사람이 많았다. 예를 들어, “군복무 과정에서 인내심, 리더쉽을 길렀습니다.” 또 다른 예는 “인턴쉽 과정에서 상사와 직원 사이의 불협화음을 해결하였습니다.” 등을 들 수 있다.

### 3. 장단점

장단점은 단점보다는 장점 위주로 기술되었다. 자신의 단점도 장점이 될 수 있다는 점을 강조하였다. 첫째, 장단점을 설명하는 과정에서 경험한 사례를 들었다. 예를 들어, “학창시절 학과별 농구대항에서 팀원이 부족하여 출전이 불가했지만, 포기하지 않고 사람을 수소문하여 우승을 했습니다.”, “학창시절 연극, 음악밴드, 국토대장정, 국제도우미 등의 활동을 했고 이로부터 의사소통 능력, 원만한 대인관계를 유지하는데 도움을 받았습니다.”라는 표현을 들 수 있다. 둘째, 기업 특성에 맞는 장점을 적었다. 예를 들어, 리조트 기업에 합격한 경우 부드럽고 편안한 성격을, 의류회사에 합격한 경우 유쾌하고 성실함을 강조하였다. 셋째, 인턴, 군복무, 동아리 활동에서 나타난 장점을 소개하였다. “인턴 근무 당시 항상 10분 일찍 출근하여 직원들로부터 칭찬을 받았고 근무 분위기 조성에 앞장섰습니다.”, “군 복무를 통해 성실함, 집중력을 얻었습니다.”, “동아리 활동, 취업 스테디의 경험을 통해 상대방에 대한 배려심을 길렀고 분위기 메이커로서 역할을 수행하였습니다.” 등을 들 수 있다. 넷째, 취미활동으로부터 자신의 장점을 나타냈다. “저는 어려서부터 동서양 악기를 동시에 다루었습니다. 취미로 시작한 일이지만 공연도 했고 작곡, 입상 경험이 있습니다. 취미라도 일을 시작하면 집중력을 발휘하고 꾸준한 자세를 유지할 수 있습니다.” 등을 들 수 있다.

단점도 반드시 단점이라고 볼 수 없는 사실을 기술하였다. 예를 들어, “부드럽고 편한

말투 때문에 친구들의 진로상담을 해주거나 가정문제까지 조언을 해주는 역할을 했지만 정작 저의 고민은 해결 못하는 것이 저의 단점입니다.”라는 내용이 있었고, 남자의 경우 군대면제가 단점이 될 수 있는 부분을 해명한 경우도 있었다. “저는 군대를 안 가서 받게 되는 오해를 극복하기 위해 시간약속철저, 손윗사람공경 등 모든 생활에서 철저하게 하려고 노력했습니다.” 단점을 장점으로 설득한 예로 “자기주장이 약한 것과 결단력이 부족하다는 점을 들 수 있는데, 이러한 단점들은 오히려 다시 한번 생각할 기회를 준다는 점입니다.”, 계획성 있는 성격을 강조한 예로 “달력에 마감일을 표시해 놓고 무슨 일이든 2~3일 전에 끝내고 항상 검토하는 철저함이 있습니다.”라고 적었다.

#### 4. 입사지원동기

입사지원동기는 몇 가지 유형으로 나눌 수 있었다. 첫째, 지원한 기업이 동종 업종에 수위를 차지하고 있다는 점을 기술하였다. 예를 들어, “귀사는 OO부문에서 4년 연속 수상령력을 보유하고 있습니다.”라는 표현을 들 수 있다.

둘째, 자신의 능력이 업무에 적합하다고 주장하였다. 물류업에 지원한 경우 “대학시절 프로젝트를 수행할 때 우체국을 방문하여 물류업무를 파악하고 인터뷰, 현장배송업무를 도왔고 그를 통해 현장직원의 고충을 알게 되었습니다.” 그리고 “대학시절 회사 경험을 한 적이 있었는데 팀원들과의 협동이 중요하다는 사실을 알았습니다. 이런 경험이 OO기업의 업무를 성공적으로 이끄는 데 도움을 줄 수 있다고 생각합니다.”, 운송회사에 지원한 경우 “저는 실무교육과정을 이수하였기 때문에 누구보다도 업무 능력이 우수하고, 보유한 자격증도 업무와 일치됩니다. 박람회에도 참가하여 OO원의 수출실적을 기록했습니다.”라는 표현을 들 수 있다.

셋째, 기업의 경영철학과 부합되는 성격을 가졌다는 점을 보였다. 예를 들어 서비스 업종에 지원한 경우 “친구나 후배들이 제게 상담 좀.. 이라는 말을 많이 합니다. 그러면 저는 반갑게 차 한잔 하자는 말을 건넵니다. 차를 통해서 생각의 폭을 넓히고 인내심을 길렀습니다.”, 해운회사에 지원한 경우 “OO기업의 신조직문화 중 하나인 불굴의 의지는 저의 생활신조입니다. 어학연수 시절 현지 기업에서 일할 기회를 찾기 위해 50통이 넘는 이력서를 제출하여 결국 합격하였습니다.”, 유통업의 경우 “대학교 때 대형 마트에서 아르바이트를 통해 상품관리를 경험하였습니다. 동료와 함께 흘리는 땀과 만족하는 고객의 모습에서 즐거움을 느끼며 유통인의 꿈을 키웠습니다.”라고 표현했다.

넷째, 경험을 통해 지원동기를 발견한 예를 들 수 있다. 리조트 기업에 지원한 경우 인턴 경험으로부터 기업의 중요성과 가치를 깨달은 사례를 소개하였다.

다섯째, 유년시절의 꿈이 직장선택으로 이어진 예를 들 수 있다. OO자동차 회사에 지원한 경우 “어렸을 때 OO자동차는 꿈 그 자체였습니다. 차를 볼 때 마다 자동차 설계부터 생산과 판매에 이르는 프로세스의 경쟁력을 책임지는 업계 최고의 전문가가 되고 싶다는 꿈을 키워왔습니다.”, 유통업 지원자의 경우 “어린 시절 어머니를 따라간 OO마트는 언제나 가슴을 뛰게 하였습니다.”라고 표현했다.

여섯째, 수업 교과목, 아르바이트, 감명 깊게 본 영화로부터 지원동기를 도출하였다. 영업직을 지원한 경우 “고교 때 감명 깊게 본 일본영화로부터 일문학을 전공하였고 일본 어학연수를 떠났습니다. 다양한 일본인들을 만나면서 다양성을 이해하고 커뮤니케이션 능력을 길렀습니다.”라는 예를 들 수 있다.

## 5. 입사 후 목표

입사 후 목표는 업무와 관련된 내용이 많았고 구체적인 목표를 제시하고 있었다. 지원한 기업의 매출액, 이익을 기술하고, 자신이 기여할 수 있다는 점을 부각하였다. 기업에서 현재 추진하고 있는 사업내용을 발전시키거나 문제점을 개선하겠다는 의지를 나타내었다. 연차별 계획을 제시한 경우도 있었다. “입사 후 5년 간은 업무를 열심히 배울 것입니다. 입사 10년 후에는 인정받을 수 있는 사람이 되고, 15년 후에는 같이 일하고 싶어하는 팀장이 되고 싶습니다.”, 영업직을 지원한 경우 “5년 후에는 국내영업 경험을 살려 해외영업 업무에 지원할 것입니다. 10년 후에는 새로운 사업을 발굴하고 기획하는 일을 해보고 싶습니다.” 등이 있었다. 그러나 회사의 발전에 기여하겠다는 막연한 내용도 있었다. 예를 들어, 보편적으로 생각해볼 수 있는 “고객중심의 서비스 마인드를 제고하고 효과적인 영업 전략을 수립하겠습니다.”라고 쓴 경우이다.

## V. 결 론

대졸 미취업자는 국가 사회적 문제임과 동시에 대학이 일정 부분 책임져야 할 당면 과



제 중 하나일 것이다. 수요공급의 불일치 속에서 취업에 성공하기 위해서는 관련 당사자들 간에 수행해야 할 역할이 있지만 무엇보다도 취업 당사자인 개인의 사전준비와 노력이 중요할 것이다. 특히 잘 작성된 자기소개서와 면접에서 좋은 평가를 받는 일은 입사지원 전 이미 정해진 스펙을 보완할 수 있는 수단이 된다. 취업에 성공한 사람들을 대상으로 한 벤치마킹은 취업준비생들이 성공에 이르도록 하는 교훈을 제공하며 자기만의 취업 준비방법을 개발하는데 도움을 줄 것이다.

합격자들의 토익점수는 대학생 토익응시자들의 평균점수와 비교할 때 매우 높았지만 토익스피킹점수는 우월하지 못했다. 최근 기업들이 영어회화 능력을 중요하게 여기는 추세이므로 영어회화 능력을 기르면 취업에서 경쟁적 우위를 가질 수 있다. 기업은 특성에 맞는 인재보다는 정량적으로 만족스러운 스펙을 가진 인재를 채용하고 있었다. 합격자들은 면접과정에서 자신감, 합격의지, 도전정신, 적극성, 사전예행연습을 성공요인으로 답하였다.

합격자들의 자기소개서 유형은 비슷한 내용이 많았고 표현형식에서도 일련의 패턴을 발견할 수 있었다. 합격자들은 수치를 사용한 표현, 이력서에 기술된 내용을 반복하거나 각 항목에 헤드라인을 두거나 경험한 사례를 중심으로 자기소개서를 작성했다. 성장과정에서는 성격의 좋은 부분을 기술하였고, 장단점항목이나 입사동기에 포함되어야 하는 내용과 중복된 부분이 많았다. 또한 단점보다는 장점 위주로 적었다. 입사 후 목표는 업무와 관련된 내용이 많았고 구체적인 목표를 제시하고 있었다.

자기소개서의 내용이나 서술패턴이 비슷한 것은 취업 사이트를 통해 공개되고 있는 원인도 있을 것이다. 합격자의 자기소개서가 비슷한 패턴으로 작성된다는 것이 과연 바람직한가에 대한 의문이 들지만 지원자들의 궁극적인 목표가 합격이라는 점 때문에 합격자의 자기소개서를 벤치마킹할 수밖에 없을 것이다. 그러므로 기업은 면접을 통해 자기소개서의 진실성과 신뢰성을 파악하는 일이 중요할 것이다.

합격자들의 분석 결과를 통해 대학이 성공적인 취업지도를 위해서는 기업이 중시하는 영어회화 능력을 배양시킬 필요가 있고, 교과과정을 통해 자신감과 도전정신을 길러주어야 할 것이다. 발표 위주의 수업, 세미나 수업은 자신감을 그리고 과제중심의 수업은 새로운 도전의식을 길러주는 하나의 방안이 될 것이다. 또한 지원할 기업에 대한 사전지식을 길러주는 일도 필요할 것이다.

본 연구의 한계점은 불합격자라는 비교집단을 대상으로 합격자가 갖는 특징을 비교분석하지 못한 부분에 있다. 그러므로 본 연구 결과가 합격자들이 갖는 일반적인 결과를 도

출하였다고 주장하기에는 무리가 있다는 것은 사실이다. 그러나 현실적으로 불합격자들의 공개된 데이터는 얻기가 어렵고, 불합격자가 갖는 심리적 상태 등을 고려한다면 불합격자를 대상으로 한 인터뷰 결과 또한 신뢰성 있는 데이터를 담보하기에는 어려운 점이 있을 것이다.

본 연구의 가정에서 합격자의 자기소개서가 취업에 긍정적인 영향을 준다는 가정과 동일한 지원자가 동일한 자기소개서로 어떤 회사에서는 합격하고 어떤 회사에서는 불합격한다면 과연 이 내용이 취업에 영향을 준다고 할 수 있을지 의문을 가질 수 있을 것이다. 합격자의 자기소개서와 면접 결과의 필요충분조건이 성립되지 않는 것은 사실일 것이다. 그러나 연관성을 무시할 수는 없을 것이다. 즉 합격의 원인은 일방적인 것이 아닌 심사자라는 상대가 있기 때문이다. 동일한 스펙, 동일한 면접행태를 보여도 어떤 기업에는 합격하고 어떤 기업에는 불합격할 수 있을 것이다. 그 원인은 심사자가 누구냐, 기업이 요구하는 인재상이 무엇인가에 따라 달라질 수 있기 때문일 것이다. 하지만 본 연구에서 제안된 항목들과 합격자의 특성들은 일반적으로 합격요인으로 간주할 수 있을 것이다. 한 회사에 합격한 사람이 여러 회사에 동시에 합격하는 경우가 많고, 한 회사의 불합격자가 다른 회사에도 불합격한다면 이것은 분명 합격자만이 가진 특징으로 가정할 수 있다.

본 연구는 제한된 합격자 수와 대기업 합격자를 대상으로 분석하였다는 한계점이 있지만, 지금까지 연구들이 자기소개서나 면접 결과를 분석적으로 접근한 연구가 미약한 점을 미루어볼 때, 심층분석하여 취업의 성공요인이 무엇인지를 제안하였다는 점에서 그 의의를 찾아볼 수 있다. 향후 연구는 업종별 분류와 중소기업군을 대상으로 어떤 차별화된 특이점이 있는지를 발견하는 것이다.

## 참 고 문 헌

- 강순희(2010). 「청년 일자리 탐색방법이 취업성파에 미친 영향에 관한 연구」, 『진로교육 연구』, 제23권 제2호, 77~99쪽.
- 경충 경제조사본부 경제조사팀(2005). 「대졸 신입사원 평균재교육기간 20.3개월, 비용 6,218만 원 소요」, 『KEF 리서치』, 6월호, 62~63쪽.
- \_\_\_\_\_ (2008). 「대졸 신입사원 채용동향과 특징」, 『KEF 리서치』, 10월호, 46~49쪽.
- 경향신문(2010). 「채용담당자가 선정한 가장 호감 안가는 자기소개서는?」, 8월 30일.
- 권대봉·전재식(2010). 「청년 대졸 미취업 현황과 해소방안」, 『경기개발연구원 보고서』, 제23호, 1~19쪽.
- 김명수·김태인(2010). 「강원지역 대학생들의 중소기업 취업요인 분석」, 2010년 경영학회 통합학술대회 발표논문집.
- 김안국(2003). 「청년층 미취업의 실태 및 원인분석」, 『노동경제논집』, 제26권 제1호, 23~52쪽.
- 김안국·강순희(2004). 「자격취득의 결정요인 및 취업, 임금효과」, 『노동경제논집』, 제27권 제1호, 1~25쪽.
- 김희경(2009). 「과정 중심의 자기소개서 쓰기 실제」, 『한성어문학』, 제28집, 161~181쪽.
- 남기곤(2009). 「청년층 미취업자 특성에 관한 분석-미취업 결정요인 및 낙인효과를 중심으로」, 『산업노동연구』, 제15권 제2호, 99~123쪽.
- 남진열(2010). 「대학생의 개인적 직업 관련요인들과 취업준비실태의 관계연구」, 『청소년 복지연구』, 제12권 제4호, 353~375쪽.
- 류지성·손민중·박준·엄동욱·이찬영(2010). 「청년고용확대를 위한 대학교육 혁신방안」, 『삼성경제연구소 Issue Paper』, 1~86쪽.
- 박성재·반정호(2006). 「대졸 청년층 취업준비노력의 실태와 성과」, 『한국인구학』, 제29권 제3호, 29~50쪽.
- 박소연·송영수(2008). 「대졸 신입사원의 역량에 대한 대기업 인사교육담당자와 대학생

- 의 인식차이 분석』, 『기업교육연구』, 제10권 제1호, 27~45쪽.
- 박천수(2009). 『대학생의 해외 어학연수가 노동시장 이행에 미치는 영향에 관한 연구』, 『직업능력개발연구』, 제12권 제1호, 117~139쪽.
- \_\_\_\_\_(2010). 『대학생의 자격취득이 노동시장 이행에 미치는 영향』, 『직업능력개발연구』, 제13권 제2호, 91~110쪽.
- 서종훈(2009). 『자기소개서 쓰기에 대한 연구』, 『새국어교육』, 제80호, 251~271쪽.
- 손민중·류지성·박준·이찬영·문외술(2010). 『청년실업의 경제적 파장과 근본대책-교육시스템 혁신을 중심으로』, 삼성경제연구소, 『CEO Information』, 제766호, 1~20쪽.
- 송영수(2007). 『국내 대기업의 인적자원개발(HRD) 동향: 대기업 HRD 관리자의 인식을 중심으로』, 『교육정보미디어연구』, 제13권 제2호, 139~160쪽.
- 안준기(2009). 『어학연수가 졸업 후 노동시장 진입에 미치는 영향』, 『교육행정학연구』, 제27권 제2호, 203~231쪽.
- 양승실·김현진·주경필(2006). 『기업의 대학교육에 대한 인식과 요구분석』, 『직업능력개발연구』, 제9권 제2호, 145~170쪽.
- 오성욱(2010). 『고용서비스품질이 취업가능성에 미치는 영향』, 『직업과고용서비스연구』, 제5권 제1호, 25~44쪽.
- 오성욱·이승구(2008). 『구직자의 고용가능성요인 탐색 및 취업효과 측정에 관한 연구-인천지역 고용지원센터를 중심으로』, 『진로교육연구』, 제21권 제3호, 87~103쪽.
- 오성욱·이승구(2008). 『청년구직자의 구행동 특성 및 취업의사결정 유형에 관한 연구』, 『진로교육연구』, 제21권 제1호, 167~189쪽.
- 이상준·김미란(2010). 『인턴제 근로자의 노동시장 이행에 관한 연구-비정규직 근로형태로서의 인턴제를 중심으로』, 『직업능력개발연구』, 제13권 제1호, 1~25쪽.
- 이승구·이제경(2008). 『한국 대학생의 취업목표에 따른 취업준비행동 및 첫 직장 만족도 차이』, 『진로교육연구』, 제21권 제3호, 1~25쪽.
- 이신도(2009). 『사회적 기업 창업을 통한 청년실업 해소』, 한국경영학회 통합학술대회, 1~24쪽.
- 이형석·박완성(2008). 『대졸 취업과 관련된 구직활동 요인에 관한 연구』, 『진로교육연구』, 제21권 제3호, 105~117쪽.
- 임은미·박승민·엄영숙(2009). 『대학생의 진로미결정 수준과 전공만족도, 전공 및 직장

- 선택 기준의 차이」, 『청소년학연구』, 제16권 제1호, 33~50쪽.
- 임천순·양영무(2006). 「대학졸업생의 채용결정요인 분석: 서비스산업을 중심으로」, 『교육행정학연구』, 제24권 제3호, 1~26쪽.
- 전국경제인연합회(2010). 『청년고용률 제고방안』.
- 정태영·이기엽(2005). 「대졸자 취업결정요인에 관한 연구: 학점이 취업확률에 미치는 영향을 중심으로」, 『경영교육연구』, 제8권 제2호, 159~183쪽.
- 조영하·김병찬·김봉준(2008). 「대학졸업자의 취업성과에 대한 영향요인 분석」, 『교육행정연구』, 제26권 제2호, 437~462쪽.
- 채구목(2007). 「신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인분석」, 『한국사회복지학』, 제59권 제4호, 35~61쪽.
- 채창균·김태기(2009). 「대졸 청년층의 취업 성과 결정 요인 분석」, 『직업교육연구』, 제28권 제2호, 89~107쪽.
- 한현숙(2010). 「자기소개서 표현 양상 연구」, 『새국어연구』, 제85호, 353~379쪽.
- YBM(2011a). 「2010년 상반기 TOEIC 성적분석」, [http://exam.ybmsisa.com/score/result/data\\_year.asp](http://exam.ybmsisa.com/score/result/data_year.asp).
- YBM(2011b). 「토익 speaking이란」, [http://exam.ybmsisa.com/toeicswt/info\\_009.asp](http://exam.ybmsisa.com/toeicswt/info_009.asp).
- YBM(2011c). 「TOEIC-TOEIC speaking 상관관계」, [http://exam.ybmsisa.com/toeicswt/info\\_008.asp](http://exam.ybmsisa.com/toeicswt/info_008.asp).
- ACTFL 한국위원회(2011). 「OPIc 소개」, [http://actflkorea.or.kr/bbs/sub2\\_02.html](http://actflkorea.or.kr/bbs/sub2_02.html).
- Claudia, M., Van Der Heijde & Beatrice, I. J. M.(2006). "A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability", *Human Resource Management*, Vol.45 No.3, pp. 449~476.
- Hillage, J. & Pollard, E.(1998). "Employability: Developing a framework for policy analysis", Research Brief 85, Department for Education and Employment.
- McQuaid, R. W. & Lidsay, C.(2005). "The concept of employability", *Urban Studies*, Vol.42 No.2, pp. 197~219.
- OECD(2007). "How might the changing labour market transform higher education?", A summary report of expert meeting: The Future of Higher Education, held in Paris, France, February, pp. 12~13.

- Taris, T. W., Jose, A. M. & Jan, A. F.(1994). "The evaluation of unemployment and job-search behavior: A longitudinal study", *Journal of Psychology*, Vol.129 No.3, pp. 301~314.
- Van der Heijde, C. M. & Van der Heijden, B, I, J. M.(2006). "A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability", *Human Resource Management*, Vol.45 No.3, pp. 449~476.

abstract

---

## Implications of the Letter of Introduction and Interview Results for the Employees in Large Corporations

Byun Daeho

Although there are many reasons in unemployment, there are a lack of researches factors affecting unemployment regarding personal specification, a letter of introduction and interview with a recruiter. These will play a major role as a back up plan for applicants with lower specifications to get a job successfully. The objective of this paper is to investigate factors affecting getting a job by analyzing the letter of introduction and epilogue of interview of applicants who recently got a job in large corporations. We analyzed the letter of introduction and their feeling and opinion of successful applicants acquired from the interview process and derive major factors commonly agreed. Self-confidence, challenging, positivity and rehearsal was most important in the interview process. The letter of introduction had a similar pattern. They preferred numeric data and headline patterns and primarily described their advantages as well as focused on visions and jobs after passing the interview.

**Key word:** A letter of introduction, Interview, Employee, Implication, Contents analysis

