

2020 채용트렌드

자료출처: 워크넷(work.go.kr)



고용노동부 평택고용복지⁺센터

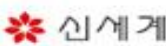
수시채용 확대의 가속화

- 최근 정기 공채의 비중은 축소되고 수시채용 확대의 가속화가 두드러지고 있습니다.
- 규모가 작은 중소기업의 경우 수시채용이 일반적으로 활용되는 것에 비해, 대규모 정기 공채 방식을 주로 택하던 대기업들이 그룹 공채에서 점차 계열사별 공채로 전환하더니 이제는 직무중심의 수시채용을 확대하고 있습니다.
- 한국경제연구원의 조사 결과에 따르면 300인 이상의 기업 중 대졸 신입 직원을 정기 공채 이외에 수시채용으로도 뽑는 기업이 55%로 나타났습니다.
- 또한, 이 기업들의 정기 공채와 수시채용 비중은 각각 35.6%, 63.3%로, 수시채용이 정기 공채에 비해 27.7% 높았고, 특히 수시채용 비중이 90% 이상인 응답도 29%로 나타나는 것으로 조사되어 수시채용 확대의 흐름을 엿볼 수 있습니다.

<수시채용 진행 여부>	<공개채용 VS 수시채용>
예 : 55%	수시채용 : 63.3%
아니요 : 45%	공개채용 : 35.6%
	미응답 : 1.1%

- 종업원 수 300인 이상 매출액 상위 500대 기업 중 131개사조사 기간 : 8월 7일 ~ 9월 5일조사 기관 : 리서치앤리서치
- 조사 방법 : 이메일에 의한 온라인 조사표본 오차 : 95% 신뢰수준에서 최대 허용 표본오차 $\pm 4.4\%$
- ※ 출처 : '2019년 주요 대기업 대졸 신규채용 계획' (한국경제연구원)

■ 최근 그룹별 채용 방식의 변화

	2019년 10대 그룹 최초로 정기 공채 폐지
	2020년 상반기부터 단계적으로 공채 폐지하고 상시채용, 수시채용으로 전환
	각 계열사별 공채, 수시채용 진행
	연 1회만 공채 진행 그 외에는 상시채용으로 진행 계획 중

수시채용 확대의 원인

■ 빠르게 변화하는 경영환경

- 새로운 기술이 쏟아지고 있는 4차 산업혁명 시대의 시장 환경에서 기업은 적시에 적합한 인재를 확보하는 것이 무엇보다 중요합니다.
- 그러나 기존 공채 방식은 미래 산업 환경에 맞는 인재를 제때 확보하기 어렵기 때문에
 - 네이버, 카카오 등 정보기술(IT)과 밀접한 기업 대부분은 이미 일반적으로 수시채용을 통해 필요한 인력을 선발하고 있습니다.
- 또한, 주요 금융사들은 인공지능(AI)을 포함한 정보통신기술(ICT) 인재를 확보하기 위해 수시채용을 적극적으로 활용하고 있습니다.

■ 효율적인 인력 확보

- 급격한 산업화를 겪은 한국은 정기 공채 방식을 통해 짧은 시간에 대규모 인력을 채용했습니다.
- 그러나 상 · 하반기 두 번의 대규모 공채 방식은 많은 시간과 큰 비용이 소요되고, 직무역량이 검증되지 않은 인력을 필요 이상으로 뽑아야 하는 부담이 있었습니다.
- 또한, 향후 필요한 인력을 사전에 계획하고 정해진 시점에 모든 부문의 신입사원을 일괄 채용하기 때문에
 - 실제 신입사원이 배치될 시점에는 경영환경 변화로 상황에 맞는 꼭 필요한 인력 확보가 어려운 경우도 많았습니다.
- 따라서 이제 비용절감과 적시에 필요한 인재를 확보하기 위한 대안으로 특정 직무의 인력이 필요한 시점에 채용공고를 올리고
 - 현업부서가 전형, 선발 등 모든 채용과정을 직접 진행하는 형태의 수시채용이 확대될 것입니다.

■ 직무중심 인재 채용의 중요성

- 수시채용은 현업부서가 채용의 주체가 되어 입사 후 일하게 될 직무에 대한 세부정보와 필요 역량을 상세하게 공개할 수 있고,

- 채용과정에서 직무역량에 대해 세밀한 검증을 할 수 있어 적합한 인재를 발굴하기에 더욱 효과적입니다.
- 또한, 채용 시점이 제각각인 수시채용의 특성상 해당 기업과 분야에 꾸준히 관심을 갖고 준비했던 인력을 뽑는 데도 유리합니다.

수시채용 확대에 대비한 취업전략

■ 수시채용 확대의 영향

- 수시채용의 확대로 인해 구직자들은 채용 시기에 구애받지 않고 구직활동을 할 수 있어 더 많은 취업 기회를 얻을 수 있을 것으로 기대됩니다.
- 그리고 직무 단위의 채용으로 인해 채용기준이 명확해지고 이에 따라 과도한 스펙 경쟁이 완화되고 실무역량 중심의 공정한 평가가 가능할 것으로 보고 있습니다.
- 그러나 한편으로 정기 공채가 감소하면서 전체적인 채용 규모도 함께 감소하게 될 것에 대한 걱정과 경력자 중심의 채용이 되는 것에 대한 우려의 목소리도 나오고 있습니다.
- 대규모 공채에서 직무중심 수시채용으로의 변화가 가속화되는 상황에서 구직자들은 기업마다 다른 채용 시기와 채용 기준에 대한 정보 확보와 희망 직무에 대한 실무역량을 쌓아 수시채용에 대비해야 합니다.
- 한편, 기업들은 정기 공채의 축소와 수시채용 확대에 따른 구직자들의 혼란을 감소하기 위해서 채용 기준과 과정 등에 대한 명확한 정보를 제공하고, 채용 과정의 공정성 강화를 위한 노력을 해야 합니다.
- 또한, 인턴십, 채용전환형 인턴 등을 통해 직무 관련 경험을 제공하고, 신입 채용기회를 열어 놓을 수 있는 장치 마련이 필요합니다.

직무 역량 검증에 대한 철저한 대비	채용공고 수시 확인	취업 실전 준비는 미리미리
- 직무 정보 확보 - 지식 · 경험 쌓기 - 희망 기업 리스트 작성	- 관심기업 홈페이지 자주 확인 - 기업 인재풀 등록 - 채용공고 알림 서비스 등록	- 직무 맞춤 자기소개서 준비 - 면접 절차, 예상 질문 파악 - 희망 기업 분석

■ 직무역량 검증에 대한 철저한 준비

- 수시채용 확대의 큰 목적은 직무에 가장 적합하고 우수한 인재 채용에 있습니다.
- 따라서 수시채용은 직무별로 전형을 세분화해 각 직무가 요구하는 다양성과 전문성을 가진 인재를 찾게 됩니다.
- 기업은 소수의 인원을 선발할 때에도 많은 시간과 노력을 들여야 하지만 채용 직무에서 꼭 필요한 기술과 역량을 갖춘 인재를 선발하기 위해서 채용 과정에서 세밀한 검증을 하게 될 것입니다.
- 이러한 흐름을 이해한다면, 구직자들은 직무 설정을 확실히 한 후 직무에 대한 정보를 최대한 확보하여 충분히 이해하는 것이 필요합니다.
- 이후 직무 역량을 보여줄 수 있는 지식과 경험을 집중적으로 쌓아야 합니다.
- 또한, 희망하는 기업 리스트를 만들어 각 기업의 특성을 고려하여 직무분석을 해 보시기 바랍니다.
- 같은 직무라도 기업별로 특히 강조하는 역량과 기술은 무엇인지 파악하여 꼭 필요한 직무역량을 준비하는 것이 중요합니다.

☞ '워크넷 직업정보 찾기'에서 다양한 직업·직무 정보, 직업인 인터뷰 등 관련 정보 제공

■ 채용공고 수시 확인

- 수시채용의 특성상 채용 시기를 예상하기 힘들고 즉시 투입할 수 있는 인재를 원하므로 지원하고자 하는 직무에 대한 희망 기업 리스트를 만들어 수시채용에 대비하는 것이 좋습니다.
- 어느 부서에서 언제 뽑을지 모르기 때문에 구직자는 항상 채용에 신경을 쓰고 있어야 합니다.
- 관심 있는 기업의 홈페이지를 주기적으로 확인하고 기업 인재풀 등록이 가능한 기업은 미리 등록해 두는 것이 좋습니다.
- 또한, 채용포털사이트에 관심 있는 기업을 등록하여 채용 공고 알림 서비스를 활용하는 것도 좋습니다.

☞ 워크넷 관심기업 등록 페이지에서 관심 기업을 등록하여 관련 정보 스크랩 가능

■ 취업 실전 준비는 미리미리

- 수시채용은 정기 공채보다 채용 단계별 일정이 짧을 수 있습니다.
 - 따라서 자기소개서 등 입사서류는 물론 면접에 대한 대비도 사전에 준비해야 원하는 채용공고가 올라오면 빠르게 대응할 수 있습니다.
 - 이 때 중요한 것은 직무능력을 보여줄 수 있는 직무 관련 지식과 자격증, 경험을 미리 준비하고, 직무에 맞춰 입사서류나 면접을 준비하는 것입니다.
 - 자기소개서는 지원하는 직무에 대한 다양한 역량을 보일 수 있는 사례를 담아 작성하고, 지원할 기업의 면접 절차와 면접 예상 질문에 대한 답변을 정리해보는 것이 필요합니다.
 - 또한, 희망 기업에 대한 분석 등 취업스킬을 준비해 두는 것이 중요합니다.
- ☞ 워크넷 취업가이드에서는 취업에 필요한 이력서 · 자기소개서 작성법, 면접 전략, 채용트렌드 등 기본 정보 제공
 - ☞ 워크넷 직무별 자기소개서 가이드에서는 기업별, 직무별 자기소개서 항목과 작성 가이드 제공

면접 강화의 흐름

- 한국경제신문이 주요 기업 인사담당자를 대상으로 '2019년 일자리 전망' 설문조사를 실시한 결과 채용절차 보완계획에 대해 80.8%가 '면접을 강화할 것'이라고 응답했습니다.
- 필기 비중 확대 11.5%, 서류전형 강화 3.8% 등에 비해 월등히 높은 수치입니다.
- 급변하는 사업 환경과 장기 불황 속에서 미래 산업을 이끌어 갈 실력 있는 인재를 선발하기 위해 면접을 통한 검증을 강화하고 있는 것입니다.
- 이제는 각 직무의 특성에 맞는 다양한 면접 방식과 세밀한 평가를 통해 스펙중심의 인재선발이 아닌 실무역량을 지닌 인재를 뽑는데 집중하고 있습니다.

채용절차 보완을 위해 어떤 계획을 갖고 있는가?

- 서류전형 강화 : 3.8%
- 필기 비중 확대 : 11.5%
- 면접 강화 : 80.0%
- 기타 응답 : 3.9%

※ 한국경제신문 '2019 일자리 전망' 설문조사

* 국내 주요 그룹 계열사 10곳, 공공기관 10곳, 금융기관 6곳 총 26곳 대상

면접 강화의 배경

■ 직무 역량에 대한 면밀한 검증 요구

- 스펙 중심에서 직무 능력 중심의 채용 경향이 계속 이어지면서 직무 별로 채용 형태, 평가 요소 등이 달라지고 있습니다.
- 특히 면접은 지원자의 직무 역량(지식·기술·태도)을 심층적으로 검증하고 파악할 수 있으며, 평가 도구에 따라 다양한 영역을 평가할 수 있는 중요한 전형입니다.

- 또한 채용의 최종 의사결정을 위해 주로 사용되는 만큼 최근 면접 동향을 파악하고 그에 맞춰 철저한 준비하는 것이 더욱 중요해지고 있습니다.

■ 블라인드 채용 확산

- 지난 2017년 하반기 이후 평등한 기회와 공정한 과정을 보장하기 위해 블라인드 채용은 공공기관과 공기업은 물론 대기업 상당수로 확대되었습니다.
- 이에 따라 서류와 면접단계에서 불필요한 스펙과 차별적인 평가요소가 제거되었고 대신 서류에서 알 수 없는 지원자의 역량을 파악하는 방법으로 면접이 강화되고 있습니다.
- 이렇게 면접이 당락을 결정하는 주요 단계로 더욱 강조되면서 면접 시간이 길어지는 것은 물론 명확한 평가요소와 기준을 기반으로 한 구조화된 면접을 준비하는 등의 노력이 이루어지고 있습니다.

AI 면접 등 다양한 면접의 시도

■ AI 면접

- 최근 채용의 공정성과 투명성이 강조되면서,
 - 면접관의 주관적인 견해가 개입되지 않고 공정성을 높일 수 있는 평가도구로 AI 면접이 떠오르고 있습니다.
- 한국경제연구소에서 조사한 자료에 따르면,
 - 인공지능(AI)을 활용한 신규 채용을 진행하고 있는 기업은 11.4%였으며 10.7%는 활용 계획이 있다고 응답했으며, 2019년 채용에서는 지난해보다 AI를 도입한 기업이 눈에 띄게 많아졌습니다.
- 아직 시행 초기라는 것을 생각해보면 앞으로 지원자를 면밀히 검증하고 기업과 구직자를 효과적으로 연결해주는 등 AI의 역할이 계속 확대될 것으로 전망됩니다.
- AI 면접은 보통 자기소개/기본질문/인성검사/상황면접/전략게임/심층면접의 순으로 진행되며 AI는 면접 과정 속 지원자의 무의식적 행동 및 수행결과를 분석하여 지원자의 성향과 특성, 직무 적합성 등을 판단합니다.

- AI 면접의 핵심은 지원자의 특성과 강점을 발견하고 그와 적합한 직무를 연결하는 것입니다.
- 따라서 똑같은 답변이라도 기업과 직무 특성에 따라 다르게 평가될 수 있으므로
- AI 면접 시 희망 기업이나 직무에 자신을 끼워 맞추는 것이 아니라 자신의 본연의 성향과 강점이 잘 나올 수 있도록 정직하게 답변하는 것이 중요합니다.

신규채용에 있어 '인공지능(AI) 활용' 계획이 있는가?
- 이미 활용하고 있음 : 10.7%
- 활용할 계획 있음 : 11.4%
- 활용할 계획 없음 : 77.9%

※ 한국경제신문 '2019 일자리 전망' 설문조사

■ 다양한 면접 방식 시도

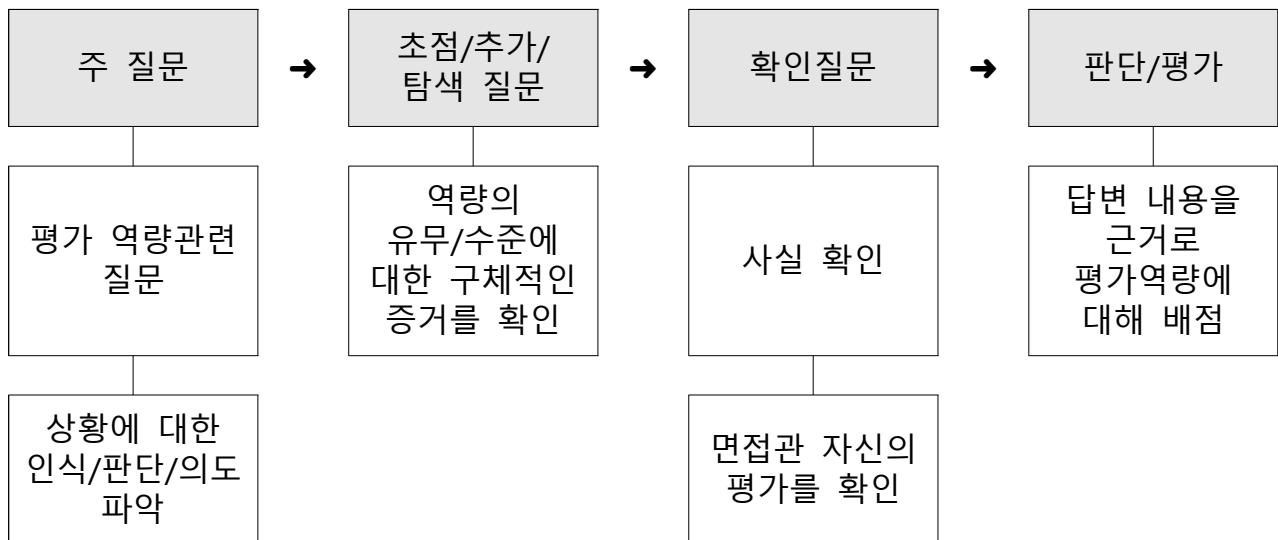
- 경제 불황과 빠르게 변화하는 사업 환경 속에서 인재 확보와 육성의 중요성이 강조되고 이를 위해 기업은 각각 차별화된 면접 방식을 통한 다양한 시도를 하고 있습니다.

그룹별 차별화된 면접 방식	
	2013년부터 시작한 'KT 스타오디션'을 통해 공채 서류 전형 면제 혜택 제공 (KT 스타오디션 : 직무 관련 전문성과 경험을 5분 동안 자유롭게 표현하는 오디션 방식의 면접)
	2010년부터 모든 면접을 하루 만에 끝내는 'ONE STOP 면접' 진행 (지원사 및 직무에 따라 역량면접, PT(프레젠테이션)면접, 토론 면접, 인성(임원)면접, 외국어면접 등 5개 면접유형 중 선별 진행)
	SK텔레콤, IBK기업은행, 교보증권 등 여러 기업에서 '합숙면접'을 시행 POSCO에서도 2019년 상반기부터 도입 (1박 2일에 걸쳐 직무 및 인성면접, 분석발표, 도전과제 수행, 독서 퀴즈 등 다양한 방식으로 면접을 진행하고 각 직무분야의 선배 사원이 참여함)
	2013년 인적성 검사 폐지 이후 면접 비중을 강화 (전문성, 인성 그리고 최종면접 등 3단계에 걸쳐 면접을 진행)

면접 대비 전략

■ 경험면접 (BEI : Behavior Event Interview) 이해하기

- 면접에는 다양한 방식이 있지만, 근본적으로 면접관에게 자신이 지원하는 기업과 직무에 적합한 인재라는 근거를 보여주는 과정입니다.
- 따라서 면접관들에게 보여주고자 하는 강점에 대해 자신의 경험을 소재로 스토리텔링 하는 것이 중요합니다.
- 이를 위해 가장 널리 활용되는 면접 중 하나인 경험면접에 대해 알아보고 면접 시 받을 질문과 추가 질문을 예상해보시기 바랍니다.



※ 구조화된 면접 중 하나로 과거 경험/성과에 대해 질문하여 과거의 행동과 성과를 확인하고 이것을 통해 입사 후 업무 수행 시 지원자의 행동을 예측하는 면접방식

직무역량 효과적으로 전달하기

- 면접관은 정확한 평가를 위해 STAR 기법, FACT 기법 등의 질문 기법을 활용하여 심층 질문을 하고 이를 통해서 평가의 초점이 되는 역량의 근거를 찾아냅니다.
- 또한, 세부 질문을 통해 경험을 얼마나 논리적이고 진실성 있게 답변하는지를 평가하고 도전정신, 열정 등 성향도 함께 파악할 수 있습니다.

- 아래 내용을 참고하여 예상 질문을 만들어보고 자신의 역량과 인성적 강점을 효과적으로 답변하는 연습을 해보시기 바랍니다.

■ STAR 기법 질문 이해하기

- 면접관은 지원자의 역량 검증을 위해 STAR 기법을 통해 질문과 평가를 합니다.
- STAR 기법 질문을 이해하고 이에 따른 답변을 준비해 봅시다.

STAR 기법을 활용한 질문과 답변

면접 답변의 스토리를 상황, 과제, 행동, 결과(Situation, Task, Action, Result)의 단계로 구성하여 논리적으로 설명하는 것

Situation 상황	→ Q. 당시의 상황을 설명해 주세요 A. 행동이 발생했던 상황/배경/동기를 간략히 설명
Task 과제	→ Q. 그때 수행한 업무가 무엇입니까? A. 문제 해결/상황 대처를 위해 했던 일
Action 행동	→ Q. 그때 무엇을 했습니까? A. 문제해결을 위한 접근과정/문제 해결과정을 단계별로, 논리적으로 설명
Result 결과	→ Q. 당신의 행동이 결과에 어떤 영향을 주었나요? A. 행동에 따른 결과/성과/변화/느낀 점 - 성공/실패 여부는 상관없음 - 행동에 따른 결과의 상관관계를 설명할 수 있어야 함 - 이후 활용 및 개선방향에 대한 생각도 함께 제시

■ FACT 기법 질문 이해하기

- 면접관은 STAR 기법과 더불어 FACT 기법을 활용해 추가 질문을 합니다.
- FACT 기법을 통한 질문은 좀 더 심층적이고 면밀한 검증과 평가를 할 수 있도록 구체적이고 세밀합니다.
- 해당 기법에 따른 추가 질문을 예상해보고 그에 대한 답변을 해보는 연습을 해보시기 바랍니다.

FACT 기법을 통한 추가 검증 질문

과거의 생각, 행동, 상황, 생각을 질문하여 실제 했던 행동의 답을 얻는 질문 방법

Feelings	→ Q. 무엇을 느꼈습니까? ex) 그러한 과정에서 무엇을 느꼈나요?
Actions	→ Q. 무엇을 하셨습니까? ex) 그래서 어떻게 했나요?
Contexts	→ Q. 어떤 상황이었습니까? ex) 그 당시 상황과 그러한 상황이라고 판단한 이유는 무엇이었나요?
Thoughts	→ Q. 무엇을 생각하셨습니까? ex) 만족스럽지 않았던 점은 무엇인가요?
추가 증거 요구	→ Q. 무엇을 느꼈습니까? ex) 그러한 과정에서 무엇을 느꼈나요?

지금은 인재 전쟁 시대

- 고도화된 기술로 세상은 빠르게 변화하고 있는 상황에서 기업은 혁신과 발전을 위해 미래 산업을 이끌어갈 인재를 확보하는 것이 무엇보다 중요해졌습니다.
- 특히 IT 업계는 실력 있는 인재 영입을 위해서 국내외를 막론하고 경쟁이 치열합니다.
- 이에 따라 각 기업은 미래 유망 인재 확보를 위해 다양한 노력을 기울이고 있고,
 - 정부 차원에서도 2020년까지 과학기술 · ICT 분야에서 20만 명 이상의 고급인재가 부족할 것으로 보고 인재 양성을 위한 계획을 세우는 등 우수 인력 확보를 위한 방안을 연구하고 있습니다.

중장기 인력수급전망 결과, '16~'26년간 자연·공학·의약계열을 전공한 과학기술인재가 8만 명 부족할 것으로 전망 (한국고용정보원, '17년)	4차 산업혁명 등에 적극 대응하여 성장이 가속화될 경우 '16~'30년간 과학기술인력 수요가 추가적으로 약 22만 명 증가 (고용노동부, '18년)
AI·클라우드·빅데이터·AR/VR 등 SW인력은 '18~'22년간 약 3만 명 부족 (SW정책(연), '18년)	미래형자동차 산업기술인력 수요전망 결과, '25년까지 약 2.5 만명 필요 (산업기술진흥원, '17년)

인재 수요
(일자리) 관련
주요전망

※ 과학기술정보통신부 - 4차 산업혁명 대응 과학기술 ICT 인재성장 지원 계획

인재 전쟁 시대 속 기업의 노력

■ 채용 브랜드 강화

- 인재를 붙잡기 위한 기업 간 경쟁에서 승리하기 위해서는 차별화된 '채용 브랜드'가 필요합니다.
- 구직자들에게 가고 싶은 기업으로 인지도를 높일수록 좋은 인재가 지원할 확률이 높아지기 때문에 기업에 대한 신뢰를 높이고 이미지를 제고하기 위해 각 기업은 다양한 노력을 기울이고 있습니다.

- 특히, 스마트폰 등 IT 기기에 익숙한 **밀레니얼 세대**인 구직자들의 특성을 반영해 기업 홍보와 채용 정보를 온라인을 활용해 제공하는 사례가 늘고 있습니다.

* 밀레니얼 세대는 1980년대 초반~2000년대 초반 출생한 세대를 가리키는 말입니다.
(출처:시사상식사전)

그룹별 온라인 채용 홍보 방식	
	유튜브에 '모의 면접 현장 생중계 라이브' 공개 롯데백화점 직원들이 면접관과 피면접자로 나서 실제와 같은 면접 과정을 보여줌
	2015년 화상 채팅 형태의 채용설명회 시작 2017년 '인생취업' 2018년 'JOB식당' SNS 생중계로 선배직원들을 통해 직무 정보, 채용 전형 전반, 복리후생에 대한 정보 제공
	'티 커리어 라이브', 유튜브 영상 통한 온라인 채용설명회 회사 인사담당자와 신입사원들 함께 출연하여 구직자들이 궁금해 하는 채용 전형이나 직무 정보 제공
	'카카오톡 오픈채팅방' 운영 인사담당자가 구직자들의 채용 문의에 대해 실시간으로 답변

■ 인재 양성 및 확보를 위한 노력

- 4차 산업혁명의 핵심 사업인 인공지능(AI), 사물인터넷(IoT), 5세대 통신(5G), 생명공학 등 다양한 분야의 인재 수요가 커지고 있지만
 - 이러한 분야의 전문 지식과 기술을 가진 고급 인재는 많이 부족한 상황입니다.
- 이에 따라 각 기업은 미래 신사업에 필요한 인재 확보를 위해 **사내 프로그램을 운영하고**
 - 동시에 우수한 인재를 조기에 발굴하기 위한 **산학장학생 선발, 채용연계형 인재 육성프로그램** 등을 운영하는 노력을 기울이고 있습니다.

사내 교육 프로그램 진행	
	2017년 'SKHU(SK하이닉스 유니버시티)'라는 사내대학출범 '세계 최고 수준의 반도체 전문가 육성'을 목표로 D램·낸드 & 솔루션·제조기술·마케팅·경영지원 등 총 11개 단과대학으로 구성 8년 과정, 50학점으로 운영
	'승진후보자과정' 조직의 리더급인 차장, 부장이 되기 전 검증 프로그램자체 '평가센터(Assessment Center)' 시스템을 활용해 직원의 리더십 역량 및 경영지식, 태도 등을 객관적이고 종합적으로 측정
	'KD 스마트 연수원' 온라인과 모바일로 강좌 전문 직무, 외국어, 비즈니스 스킬, 경제지식 등 다양한 주제로 구성된 모두 6,000여 개 이상의 강의를 자유롭게 수강 가능

채용 연계형 인재 양성 프로그램	
	'미래 연구개발(R&D) 연구장학생 제도' 재학 중인 우수 인재를 조기에 선발해 장학금과 실무 위주의 교육을 제공 'H익스피리언스(Experience)' 인턴 채용 후 현업실습 후 입사 여부가 결정하는 채용전환형 인턴제도 2019년부터는 연중 상시채용으로 확대하고 학년에 상관없이 지원 가능
	'LG상사 채용연계형 인턴십 상시채용' 인턴 희망자의 경우 연중 상시로 LG그룹 채용 홈페이지를 통해 지원 가능. 인턴십 우수 수료자에게는 최종면접 및 입사 기회가 제공
	'산학장학생 제도' 2019년 상반기부터 신청자격이 3학년에 재학생부터 가능하도록 확대. 등록금 전액과 학비 보조금 및 장학금 지원하고 졸업 후 취업이 확정됨

■ 인재 경영 실천

- 인재 경영의 시작은 핵심인재 영입이지만 기존에 보유한 직원들의 역량을 키우고, 최대한 역량을 발휘할 수 있는 여건을 조성하는 것 역시 중요합니다.
- 기업들은 직원 개개인의 역량을 충분히 발휘할 수 있도록 직원들이 일하기 좋은 조직 문화와 복지를 만들기 위한 다양한 노력을 기울이고 있습니다.
- 이것은 조직 문화의 혁신이 없으면 빠르게 변화하고 있는 4차 산업 혁명 시대에 살아남 수 없다는 판단에 따른 것입니다.

기업별 일하기 좋은 조직문화와 복지 제공	
	회사에 출근하지 않고 일하는 ' 재택근무제 '와 하루 4시간 이상, 1주 40시간 이상 범위 내에서 자율적으로 근무시간을 활용하는 ' 자율출퇴근제 ' 운영 인재육성과 창의적인 조직문화를 만들기 위해 사내벤처 조직인 C랩을 설립
	수평적 소통 문화 강화를 위해 임원 직급 폐지를 추진 중 팀장 결재 없이 휴가 사용하는 ' 휴가신고제 ' 운영
	선택적 근로시간제 도입 전국 30여 곳의 주요 사업장에서 사내 어린이집을 운영

미래 인재로 살아남기

■ '하드 스킬 (hard skills)'만큼 중요한 '소프트스킬(soft skills)'

- 최근 지식, 기술, 정보 등이 빠르게 변화하는 환경 속에서 기업은 직무에 대한 전문 지식과 능력 등 '**하드 스킬(hard skills)**'뿐 아니라 직무능력을 효과적으로 발휘하도록 하는 '**소프트 스킬(soft skills)**'에 주목하고 있습니다.
- 소프트 스킬이란 의사소통능력, 팀워크능력, 문제해결능력 등 개인이 보유하고 있는 고유한 속성, 성격 특성을 말합니다.
 - 이제는 단순히 전문 지식과 기술을 갖추는 것만으로는 부족합니다.
 - 전문성과 더불어 효과적으로 상호작용하고 협력하여 문제를 해결할 수 있어야 성공적인 결과를 이끌어낼 수 있습니다. 이렇게 소프트 스킬은 성공적인 업무 수행을 위해 꼭 필요한 요소입니다.
- 하드 스킬은 정규 교육이나 훈련프로그램을 통해서 비교적 단기간에 습득할 수 있으나, 소프트 스킬은 다른 사람들과의 상호작용과 경험을 통해 오랜 시간에 걸쳐 습득할 수 있는 특성이 있습니다.

하드 스킬(hard skills)

업무 수행을 비롯해 해당 직업을 유지하는데 필요한 기술
Ex) 컴퓨터 프로그래밍, 웹디자인, 회계, 재무

소프트 스킬(soft skills)

개인이 보유하고 있는 고유한 속성, 성격 특성 및 의사소통 역량
Ex) 대인관계능력, 동기부여, 시간관리, 창의성, 문제해결능력, 윤리성

■ ‘소프트 스킬 (soft skills)’에 주목하자

- 높은 수준의 소프트 스킬은 업무 효율을 높이고 더 나은 결과를 내기 때문에 인재를 채용할 때에도 중요한 평가요소로 보고 있습니다.
- 따라서 구직자들은 채용 과정에서 직무에 대한 지식과 기술뿐 아니라 소프트 스킬을 보여주는 것이 중요합니다.
- 채용 과정을 통해 직무 관련 전문 지식과 기술 자체만이 아니라 그 과정에서 자신이 가진 소프트 스킬도 함께 나타낼 수 있어야 합니다.
- 전문성을 보여주고자 하는 경험 속에서도 주도적으로 목표를 설정하고 이뤄나갈 때 어떤 방법으로 문제를 해결해 나갔는지, 어떻게 다른 구성원들과 소통하고 협력했는지를 통해 자신이 가진 소프트 스킬의 수준을 보여 주시기 바랍니다.

• 의사소통 능력 (Communication)

업무를 수행하면서 글과 말을 통해 상대방의 의견을 듣거나 자신이 뜻한 바를 표현할 때 그 의미를 정확하게 파악하고 전달할 수 있는 능력(말하는 것에 국한된 것이 아니라 듣기, 공감, 사고 능력 등 광범위한 행동을 포함)

TIP - 면접 시 면접관과 다른 지원자들의 말을 경청하는 모습을 통해서도 의사소통 능력의 수준을 보여줄 수 있습니다.

• 리더십 (Leadership)

조직 구성원들의 업무 향상에 도움을 주고 동기화시킬 수 있으며, 수행 가능한 조직의 목표 및 비전을 제시할 수 있는 능력

TIP - 리더십은 전체를 지휘·통제하는 거창한 능력이 있어야 하는 것은 아닙니다. 스스로 동기를 부여하는 것, 도전정신을 갖고 효과적으로 문제 해결의 실마리를 풀어가는 것도 포함될 수 있습니다.

• 팀워크 (Teamwork)

직장 생활에서 구성원들과 함께 목표를 공유하고 협조적인 관계를 유지하며 자신이 맡은 업무를 책임감 있게 수행하는 능력

TIP - 최근 소통과 협력의 중요성이 부각되고 있으며 특히 전문 기술 분야에서도 혼자 일하는 것이 아니라 팀워크를 강조하고 있습니다. 기술 분야에 지원하려고 한다면 자기소개서나 면접을 통해 자신의 강점으로 팀워크 능력을 어필해보는 것도 좋습니다.

- **유연성 (Flexibility)**

어떠한 시점에서든 변화하는 상황에 적절하게 적응할 수 있는 능력 유연성은 새로운 것을 시도하려는 의지, 뛰어난 팀워크, 창의적인 사고를 나타나게 해주기 때문에 업무 효율을 높일 수 있음

TIP - 계획했던 것을 갑작스러운 변수로 인해 계획했던 일에 차질이 생겼을 때 유연하게 대처했던 경험이 있었는지 생각해보고 활용해보시기 바랍니다.

- **문제해결 (Problem solving)**

문제 상황이 발생했을 경우 창조적이고 논리적인 사고를 통해 이를 적절하게 해결하는 능력

TIP - 자기소개서나 면접 시 자주 물어보는 부분이므로 평소 어떤 문제에 직면했을 때 어떻게 해결하는지, 침착하고 효율적으로 해결방법을 찾아낼 수 있는지 등을 생각해보고 문제해결 능력을 보여줄 수 있는 몇 가지 사례를 정리해두는 것이 좋습니다.

컴퓨터, 모바일 등을 통해 워크넷(work.go.kr)에 접속하시면 더 많은 일자리 정보와 직업·고용 관련 정보를 무료로 검색·이용할 수 있습니다.