

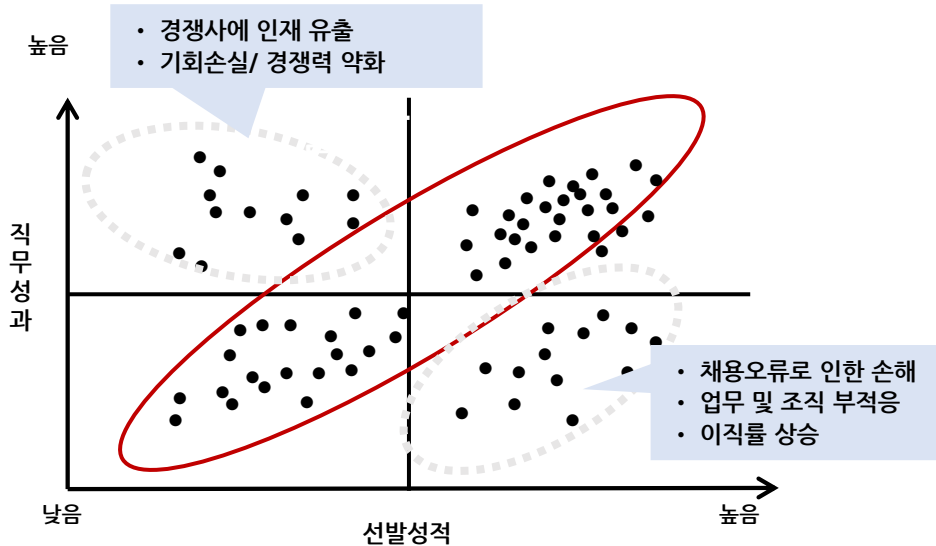
# 우수 인재 확보를 위한 삼고초려 면접관 교육



# 1. 인재 선발이 무엇보다 중요한 이유

2017년도 4월 28일부터 5월 11일까지 취업포털 인크루트가 인사 담당자 302명을 대상으로 조사한 결과, 무엇보다 신입직원 채용 시 인사담당자의 36%는 어떻게 하면 오래 다닐 인재를 선별할 수 있을가를 가장 고민한다고 답변했다. 또한 어떤 기준으로 기업에 필요한 인재상을 설정할 것인지도 걱정(22%)이라고 전했다. 어려워지는 취업만큼이나 고 스펙을 갖춘 지원자들의 준비된 답변이 사실인지, 아닐지 판별해내는 것(19%)도 어려워진다고 했다. 문제는 이런 고민들을 통해 신입사원을 채용해도 그 이후가 걱정된다는 것이다. 왜냐하면 신입사원 1명을 교육하는 데 드는 비용은 평균 910만원 정도이고, 교육 기간도 무려 7개월에 이르기 때문이다. 결론적으로 잘못된 직원 채용으로 인해 발생하는 문제(Garbage In, Garbage Out!)들은 다음과 같다.

## 잘못된 인재 선발의 부작용 사례



장기적 차원의 인적자원 경쟁력 약화

부적절한 채용으로 인한 이직률 상승

신규인력의 업무 및 조직 부적응

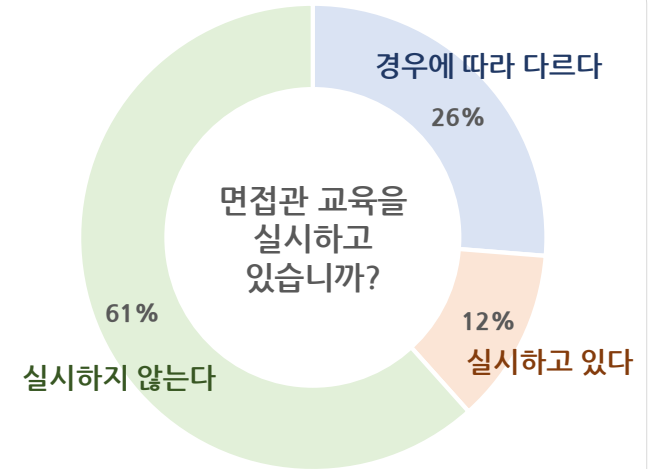
채용 오류로 인한 비용 발생

탈락된 유능인재의 경쟁사 유입

## 2. 신입사원 선발의 문제와 개선점

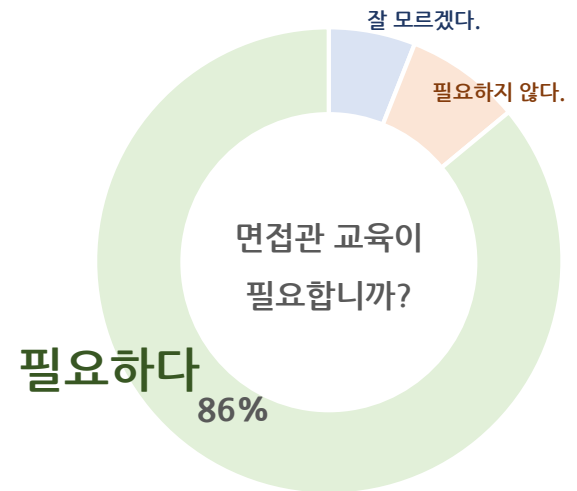
이렇듯 인재 선발의 중요성에 대한 공감에도 불구하고, 신입사원 채용을 위한 방법을 강구하지 못하고 있다. 바로 대부분의 기업체들은 인재 선별을 위한 **사내 면접관 교육 실시에 미흡한 것이 현실이다.**

인사담당자 중 무려 **61%**가 현 재직 중인 회사에서 **면접관 교육을 실시하고 있지 않다**고 답한 것이다. 또한 실시한 적은 있으나 경우에 따라 다르다는 입장도 **26%**였으며, 정기적으로 실시한다고 밝힌 인사담당자는 **12%**에 불과했다.



인사담당자의 상당 수는 면접관 교육 실행에 대해 강한 필요성을 느끼고 있는 것으로 확인되었다. 실무적인 측면에서나 당위적인 측면 등 여러 방향에서 고려해 보았을 때 **'사내 면접관 교육'이란 제도가 필요하다고 보는지** 묻는 질문에 **86%**가 **필요하다**는 답변을 내놨다.

또한, 교육 참여 경험자의 대부분이 이에 만족한다고 답변해 **사내 면접관 교육의 효과성을 입증했다**



### 3. 면접관 교육의 Keyword

종종 회사 면접관들의 부적절한 언행이 사회적 이슈로 부각되는 오늘날 **면접관 교육은 선택 아닌 필수 사항이 되었다.**

향후에는 기업과 구직자 모두를 위해 면접관 교육의 필요성이 좀더 부각되어야 한다.

조사에 의하면 면접관 교육에서 필요한 내용은 **면접질문 작성 방법 연구**와 **면접관 애티튜드(Attitude)**, **면접 시뮬레이션 등 롤 플레이**, **이론 및 사례 연구**, **지원자들의 사고방식에 대한 교육**이 뒤를 이었다.

이에 우리는 기업체들이 인재를 선별하기 위한 준비 방안으로 **삼고초려**라는 교육 프레임을 제시하고자 한다.



※ 삼고초려(三顧草廬): 신분이나 지위가 높은 사람이 인재를 맞아들이기 위해 참을성 있게 노력한다는 의미

## 4. 교육 세부내용

Module	세부내용	교육시간	교수기법
<p><b>삼</b> (삼세번 숙고하라)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용 Trend 읽기                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 우수 인재 확보를 위한 우수 기업의 채용 경향 이해</li> <li>- 우수 기업의 효과적인 선발 프로세스 및 도구, 방법 공유</li> <li>- 지원자들의 면접 관련 준비형태 및 기업(면접관)의 대응방안</li> </ul> </li> <li>• 면접관의 역할과 자세                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 잘못된 채용이 조직성과에 미치는 영향을 강조함으로써 면접위원 역할의 중요성 인식</li> </ul> </li> </ul>	2.0H	강의 영상
<p><b>고</b> (고도화된 스킬로 준비하라)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 면접의 목적과 유형                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 역량 면접 및 인성 면접 메커니즘</li> </ul> </li> <li>• 면접 Process                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- CBI(Competency Based Interview) : 질문 요령, 답변 형태에 따른 질문 전개 방법 등</li> <li>- Fact gathering &amp; Leveling(Judgement) 방법 등</li> </ul> </li> <li>• 역량 분석 및 이해                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 역량 이해 : '역량은 행동이다'</li> <li>- 역량 관련 이론적 배경 이해 : 심리학의 행동주의를 중심으로 파악</li> <li>- 채용 면접에 활용하는 역량 항목 이해</li> <li>- 역량 정의 및 행동 지표(평가기준) 분석 : 구체성 여부 검증</li> </ul> </li> </ul>	2.0H	강의 실습 피드백
<p><b>초</b> (초심으로 후보자를 바라보라)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 면접 질문 개발 Workshop                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 바람직한 핵심 및 직무 역량 질문하기 : STAR기법</li> <li>- 역량 확인을 위한 질문 개발 요령 및 개발 사례 공유</li> </ul> </li> <li>• 역량 기반 면접 시뮬레이션(Competency based interview simulation)</li> <li>• 면접 Role Playing</li> </ul>	3.0H	강의 실습
<p><b>려</b> (여러 번 검토하라)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 롤 플레이 피드백을 통한 면접 질문 수정/보완</li> <li>• 요약 및 Summary                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wrap-Up &amp; Summary</li> </ul> </li> </ul>	1.0H	실습 피드백

## 5. 기대효과

본 과정은 경쟁력 있는 인재채용을 목적으로 실제 면접관들의 면접 평가 역량향상에 중점을 두었으며, 다음과 같은 기대효과를 가진다.





**Light your way~!**