



■ ‘취준생 입장에서 본 블라인드 채용’ 보도자료 (2019. 12. 4.)

“투명하고 공정한 블라인드 채용으로 출신대학, 성별, 나이의 벽 뛰어넘어 합격했습니다.”

사교육걱정없는세상은 2019년 11월 19일 국회의원 설훈, 국회의원 신경민, 교육을바꾸는새힘과 함께 「공공기관 ‘출신학교 블라인드 채용’의 성과와 과제」라는 주제로 토론회를 열었습니다.

다음은 이날 토론자로 나온 한국방송통신전파진흥원 전파기획팀 윤호정 대리가 공공기관 ‘블라인드 채용’을 준비하고 경험한 내용을 담은 토론문입니다. 민간기업의 일반적인 채용과 블라인드 채용을 비교하며 블라인드 채용에 성공한 생생한 경험담을 들려주었습니다.

- ▲ 지방국립대 출신 만33세 여성, 사기업 매번 서류전형에서 탈락, 탈락 사유도 비공개
- ▲ 공공기관의 직무능력중심 채용 취준생 입장에서는 기회의 공정성 확대로 느껴져. 면접에서는 출신대학, 출신지 등 인적사항 발언 금지와 외부면접위원 참여로 공정한 평가 기대
- ▲ 사기업은 여전히 출신 중·고교, 부모님 인적사항 등 개인의 신상과 배경에 대한 정보 요구해 지원 포기. 면접에서는 “○○대학교 법학과 졸업” 등의 학력정보 확인, 위축감 들어
- ▲ 블라인드 채용으로 입사해보니 연령폭 커지고, 여성 사원 입사율 전년대비 15%p 정도 상승, 직무만족도 높고 퇴사율 낮아져.
- ▲ 업무 능력 높게 인정받고 있는 입사동기 한 명은 최종학력이 고졸…출신학교에 대한 편견 없이 우수한 인재 유입을 위해 블라인드 채용이 필수적

■ 취준생 입장에서 본 블라인드 채용

2017년 6월 취업시장에 뛰어들 때, 저는 지방국립대 출신 만33세 여성이었습니다. 처음에는 공기업과 사기업을 구분하지 않고 채용공고가 나오면 모두 지원하였습니다. 그러나 공기업은 필기시험의 기회가 자주 주어졌으나, 사기업은 매번 서류전형에서 탈락하였고, 탈락 사유도 공개되지 않았습니다. 사기업 공채 탈락 사유가 나이·출신학교·성별 중 하나라고 추측하면서, 공기업을 중심으로 취업준비를 하였습니다.



■ 블라인드 채용이 도입되던 그때

2017년 하반기부터 「공공기관 블라인드 채용 가이드라인」에 따라 공공기관 블라인드 채용이 전면 도입되었습니다. 취준생 입장에서는 블라인드 채용이라는 단어를 처음 들으면 좋아해야 할지 싫어해야 할지 감이 잡히지 않습니다. 지원자를 차별 없이 보겠다는 취지는 이해하지만, 평가기준은 무엇인지 그 기준이 자신에게 불리할지 걱정이 앞서기 때문입니다. 저는 늦은 나이에 취업준비를 시작했고, 학점도 우수한 편이 아니었습니다. 그래서 블라인드 채용이 기회라고 생각하고 저의 직무능력을 지원회사에 최대한 잘 설명하기 위하여 국가직무능력표준(NCS) 기반 자기소개서 작성에 심혈을 기울였습니다.

■ NCS 기반 필기시험과 자기소개서 준비과정

대부분의 공기업이 NCS라는 평가기준을 채택하고 있는데, 이렇게 출신학교나 지역 등 인적 배경보다는 직무능력중심의 채용이 이루어지는 것은 취준생 입장에서는 기회의 공정성의 확대를 의미합니다.

최대한 빠른 시간에 취업을 하기 위하여 NCS 기반 필기시험과 자기소개서 작성에 집중하기로 블라인드 채용에 대한 대응전략으로 세웠습니다. 공공기관 채용 지원 자격인 토익점수와 한국사 자격증을 취득하고 나서는 따로 스펙을 위한 시간·비용을 투자하지 않았습니다.

직무역량을 향상시키기 위해 지원기관이 원하는 인재상을 이해하고, 지원기관과 지원직무에 대해 학습했습니다. 제가 가진 역량이 지원기관의 직무역량에 부합하다는 것을 설명하기 위하여 의사소통능력, 문제해결능력 등 NCS의 직업기초능력 영역을 학습하였습니다. 객관적인 평가를 위하여 취업스터디, 취업프로그램에서 국가직무능력표준(NCS) 시험, 자기소개서 평가를 지속적으로 받았습니다.

■ 공공기관 입사지원 과정

공공기관의 입사지원 서류는 대부분 이력서 및 자기소개서 작성으로 구성됩니다. 이력서는 직무관련 이수 과목과 자격증 기재 중심으로 작성하고, 자기소개서는 국가직무능력표준(NCS)의 직업기초능력의 영역별 질문에 대해 자신의 직무역량을 설명하는 내용을 작성합니다. NCS 문항별 질문에 따라 자신의 직무역량을 설명하는 부분이 어려웠지만, 앞으로 취업하면 하게 될 직무를 수행할 저의 역량을 설명할 수 있는 기회라고 생각하고 작성하였습니다.

특히 지원분야에 대한 자격요건에 대해 적부만 판단하는 전형(한국방송통신전파진흥원, 한국전력, LH등)은 적합한 지원서류를 작성한 지원자 모두에게 1차 시험의 기회를 제공합니다. 취준생 입장에서는 서류접수 후 바로 채용시험 준비를 할 수 있어서 기다림의 시간·비용을 감소시켜주는 효율적인 방안이라고 생각합니다.

■ 이에 반해, 사기업의 입사지원 과정은?

사기업의 입사지원서에는 공공기관에 비하여 졸업한 중·고등학교, 부모님 인적사항 등 개인의 신상에 대한 정보를 많이 기재하도록 되어있었습니다. 취준생 입장에서는 입사지원을 위하여 회사에 제공하는 정보의 사용용도를 알지 못하고 울며 겨자먹기로 제출하는 경우가 있었습니다. 심지어는 가족 모두의 인적사항을 요구한 회사에 대해 지원서를 작성하다가 가족들에게 폐를 끼치는 거 같아서 지원을 포기한 적도 있습니다. 입사지원서를 작성하면서 만약 개인의 직무역량보다 개인의 배경에 대한 정보가 본인의 회사·직무 적합도를 판단하는 기준으로 사용된다면 불공평하다 생각합니다.

사기업의 경우에는 채용절차가 정형적이지 않아 취업준비가 힘들었습니다. 합격·불합격 공고일자가 늦어진다면, 규모가 적은 회사는 합격·불합격에 대한 연락도 없는 경우가 있었습니다. 채용기준을 알 수 없으니 합격해도 왜 합격했는지, 불합격해도 왜 불합격 했는지 추측만 할 수 있었습니다.

■ 지원과정 비교

공기업과 사기업의 입사지원 서류를 작성하면서 공기업 채용은 NCS라는 명확한 기준으로 평가한다는 신뢰를 갖고 필기·면접 등을 체계적으로 준비할 수 있었습니다. 반면에 사기업은 평가 기준을 명확히 알 수 없어 합격자의 수거나 후기로 추측할 수밖에 없었습니다. 채용공고가 나면 일단 지원은 했지만 채용을 위하여 따로 준비를 할 수는 없었습니다.

회사와 지원자는 채용과정 초기에는 채용기준, 지원자의 정보·직무역량에 대해 정보가 비대칭할 수밖에 없습니다. 이러한 정보의 비대칭을 해결하기 위하여 필기전형, 면접전형에서의 검증과정에 대한 상세한 설계가 필요합니다. 취준생 입장에서는 정보의 접근성 측면과 예측가능성 면에서 지원 회사·직무에 대한 정보를 직무기술서를 통해 파악하고, NCS의 직업기초능력 영역의 표준기준이 있는 공공기관이 체계적으로 입사준비를 할 수 있었습니다.

■ 면접

공공기관의 AI면접



©마이다스아이티 공식블로그

블라인드 면접에 대해 제대로 알 수 있었던 한국방송통신전파진흥원의 면접을 예로 들겠습니다. 서류 합격을 통보받아서 기뻐지만 1차 시험이 처음 들어보는 ‘AI면접’임을 알았을 때는 당황했습니다. 과연 인공지능이 나의 역량을 제대로 평가할 수 있을까 의심했지만, 오히려 편견 없이 저를 평가해 줄 수 있다는 판단으로 가이드라인에 따라 응시했습니다.

AI 면접은 자기소개, 업무능력을 평가하는 게임(게임 점수보다 직무에 대한 성향을 파악하기 위한 목적), 직무적합도를 평가하는 상황질문(상사의 부당한 요구에 어떻게 대응할 것인지, 직무수행 중 다른 직무가 들어왔을 때 어떻게 할 것인지 등)으로 구성되어 있었습니다. 혼자 보

는 면접이어서 오히려 편하게 면접에 임할 수 있었습니다. 또한 어디서든 면접을 볼 수 있어 시간과 비용이 절약되었습니다.

공기업의 직무능력 중심 면접

1차 시험 합격 후 심층면접(PT발표와 과제 수행 등)을 준비했습니다. 면접위원 대면 전 사전 교육으로 출신지, 출신대학, 성명 등 인적사항을 드러내는 발언 금지 교육을 받았고, 면접위원들도 동일한 교육을 받는다는 안내를 받았습니다. 지원자 입장에서는 실수할까봐 걱정도 되었지만 공정하게 평가를 기대할 수 있었습니다. 입사 후 외부위원도 면접위원으로 참여하였다는 사실을 알았고 면접 결과에 대한 공정성을 더욱 신뢰할 수 있었습니다.

PT발표에서는 지금까지 제가 수행한 업무 및 능력이 지원한 회사의 인재상 및 지원직무에 적합하다는 것을 논증하였고 발표 내용에 대해 NCS 영역별로 세부질문을 받았습니다.

과제 수행은 서술형 시험이었습니다. 조별로 강의실에 들어가 컴퓨터로 서술형 문제를 작성하는 방법으로 평가받았습니다. 제가 지원한 법제도 직무에 맞는 회사경영에 관련한 법률 지식을 묻는 문제가 나왔습니다. 직무에 대한 지식을 서술하고 시험을 마쳤습니다.

■ 사기업의 면접과정

건설회사의 최종면접을 예로 들겠습니다. 지원자의 사진과 이름이 있는 명찰을 차고 조별로 면접을 보았습니다. 면접위원들은 회사 임원들로 구성되었습니다. 조별로 들어가서 인사를 하면 가장 높은 임원이 말씀을 시작하셨습니다. 회사에 대한 소개 및 질문 순서가 끝나고, 회사 소재지가 서울에 있고 출장이 잦다는 설명을 들었습니다. 지원 직무의 특성을 알고 지원했음에도 지방에서 시험을 보러 왔다는 이유로 위축이 되는 것은 어쩔 수 없었습니다. 혹시 다른 지원자가 그 조건에 더 부합한다면 나는 안되겠구나 생각했습니다.

개별질문 시간에 “○○대학교 법학과를 졸업했군요. 이 경험이 우리 회사에 어떻게 도움을 줄 수 있을까요?”라는 질문을 받았습니다. 면접위원이 제 학력정보로 이미 알고 하는 질문에 대해 이미 나의 면접점수는 정해져 있지 않을까라는 의구심이 들었습니다.

■ 면접과정 비교

취준생의 입장에서 블라인드 전형의 공공기관과 그렇지 않은 사기업 모두 결국엔 경쟁방식이기 때문에 최선을 다할 수밖에 없습니다. 그러나 블라인드 면접은 지원회사의 평가기준에 대한 투명성과 공정성을 신뢰할 수 있던 반면에 면접위원에게 지원자의 사전정보가 제공된 사기업 면접은 직무능력 외의 평가를 받는다는 생각에 위축되거나 결과에 대한 신뢰성이 낮았습니

다.

결과적으로 저는 공공기관에 취업하게 되었지만, 취업을 계속 준비해도 NCS에 따라 채용을 진행하는 공공기관 취업에 더 집중할 생각이었습니다.

■ 입사

AI전형으로 인해 채용과정이 약 20일 이내에 완료되어 빠르게 최종합격 소식을 들었습니다. 2018. 5. 2.로 KCA 본사 근무를 임명받았습니다. 동일한 전형으로 선발된 신입사원들은 출신 지역이 다양해서 지역문화를 교류할 수 있었고, 저보다 10살이나 많은 언니도 계셨습니다. 여성 사원의 입사율이 작년보다 약 15%p 정도 상승했다고 들었습니다. 입사 동기들 모두 자신의 직무역량을 증명하면서 스스로 이 회사에 맞는 사람인지 검증과정을 거쳤기 때문에 직무만족도가 높고 퇴사율은 작년에 비해 낮아졌습니다.

특히, 입사 1년이 지난 최근에 사내에서 업무 능력을 높게 인정받고 있는 입사동기 중 한 분의 최종학력이 고등학교 졸업이라는 사실을 알고, 우수한 인재의 유입기회 확대를 위해 블라인드 채용이 필수적이라고 생각했습니다.

■ 블라인드 채용의 확대

취업과정을 돌아보면 출신대학, 성별, 나이의 벽 때문에 블라인드 채용이 아니면 저는 취업을 못할 가능성이 높았습니다. 직무역량 검증에 집중한 채용과정이 있었기에 입사 후 안정적으로 직무를 수행하고 있다고 생각합니다.

취준생들이 지원과정에서 제공하도록 강요받는 출신대학, 성별, 나이 등은 지원자의 특성 또는 경력일 뿐 현재 지원자의 직무역량을 알려주는 지표는 아닙니다.

「공공기관 블라인드 채용 실태 및 성과 연구」가 보여주듯이 블라인드 채용이 채용비리, 학벌주의를 감소시킨 반면 직무 전문성을 향상한다는 유의미한 연관관계가 나타나고 있다면 블라인드 채용을 확대하는 것이 회사와 취준생을 위하여 필요합니다.

직무역량 평가 중심의 블라인드 채용을 확대한다면 회사는 채용 가능한 인재의 스펙트럼을 넓히고 우수한 인재를 확보할 수 있고, 인재는 직무역량에 대한 스스로의 개발·검증을 한 후 입사할 수 있어 회사와 인재 모두가 상생할 수 있을 것입니다.

2019. 12. 4. (사)사교육걱정없는세상

(공동대표 송인수, 윤지희)

※ 문의 : 기획지원실 채송아 (02-797-4044, 내선번호 505)
정책대안연구소 선임연구원 김은종(02-797-4044/내선번호 503)