**2022년 동계 저학년 예비직무 전문가 과정**

**직무 로드맵 과제 보고서**



|  |
| --- |
| 기업명 : KT직무명 : 인사(HRM) |

**2023년 02월 10일**

|  |  |
| --- | --- |
| **조 명: 1조** | **담임멘토: 이희영** |
| **팀 명: IN사** | **팀 장 명: 주소정** |
| **팀원명: 권예림, 김민수, 박민수, 주혜민, 정의현,** |
| 부팀장 주혜민 |
| 서 기 정의현 |
| 총 무 김민수 |
| 홍 보 박민수 권예림  |

**-목차-**

**Ⅰ. 개요4**

**Ⅱ. 서론 4**

**1. 공모전 참여 이유 및 기대효과**4

A. 목적4

B. 목표5

C. 기대효과5

**2. 산업, 기업, 직무 선택이유**5

A. 산업 선택이유5

B. 기업 선택이유6

C. 직무 선택이유7

3. 주요 활동7

A. 자료조사7

B. 사전 설문지 수집 7

C. 인사 직무 스터디 모임7

D. 현직자 인터뷰 8

**Ⅱ. 본론 8**

**1. 산업분석**8

A. 산업정의/ 산업특징/ 시장분석8

B. 최신이슈/ 비전9

**2. 기업분석**9

A. 기업개요 및 주력사업9

B. 기업의 강점과 약점10

C. 채용정보10

가) 전형유형 및 절차10

3. 직무분석10

A. 직무 기본 분석11

가) 인사 전체 업무11

나) 인사 세부 업무11

다) 채용팀 세부 업무11

라) 채용팀 목적 및 목표12

마) 채용팀 근무환경12

바) 채용팀 현재와 미래전망12

사) 채용팀 취업정보12

아) 인사직무 평균임금13

자) 인사직무수행 시 어려운 점/ 힘든 점13

차) 인사직무수행 시 만족감/ 성취감13

B. 직무 요구 역량 분석13

가) 채용 핵심역량의 의미와 필요성13

나) 필요경험/ 자격증/ 태도14

**4. 표준 커리어플래너**15

**Ⅳ. 결론21**

**1. 결론 및 요약** 21

**2. 참여 소감**21

**Ⅴ. 별첨23**

**1. 참고자료**23

**2. 자료조사 출처**26

**3. 사전질문지 수집**28

**4. 현직자 인터뷰**32

**5. 인사 직무 스터디**38

**Ⅰ . 개요**

**1. 개요**

현재 기업들은 MZ세대들의 이직률[[1]](#footnote-1)이 기존 세대들에 비해 현저히 높아짐에 따라 유능한 인재들을 유치하는 것뿐만 아니라, 기업 내의 인력을 효율적으로 배치하는 것을 우선시하고 있다. 필요한 곳에 인재를 공급받기 위해 핵심 인력 이직률을 최소화하는 것이 최근 중요한 이슈인 만큼 인사 직무의 중요성이 함께 커지고 있다.

인사 직무는 교육, 노무, 배치, 복지, 평가, 보상, 채용 등으로 나누어져 있다. 그중에서도 우리 1조의 공통 관심사는 채용이다. 취업을 준비해야 하는 학생들은 채용 과정에 대해 궁금증이 많다. 그에 비해 정보량이 부족하여 어떻게 채용이 이루어지는지, 그 과정에 필요한 역량, 태도 등에는 어떤 것이 있는지에 대한 이해가 부족하다. 채용 업무에서 무슨 일을 어떻게 하는지 학습한다면 그에 맞춰 취업 전략을 짤 수 있을 것이라 기대하였다. 또한 인사 직무 내 상대적으로 채용부서는 신입 업이 용이하기 때문에 1조 팀원과 채용 업무를 담당하고 싶은 취업 준비생에게 도움이 될 것으로 생각한다. 따라서 1조 IN사는 인사직무 중에서 HRM[[2]](#footnote-2)에 속해 있는 ‘채용’ 업무에 좀 더 깊이 알아보고자 한다.

1조 IN사는 다양한 전공의 학생들로 구성되어 있다. IN사는 Industry, Intimate, Interaction/ Network의 약자로, 산업에 대한 이해, 친밀성, 사원 간의 상호작용이라는 의미를 가지고 있다. 이는 인사 직무에서 필요한 역량을 나타내는 단어이다. 우리 팀은 이번 Junior CoREP 활동을 통해 인사 진로와 직무에 대해 정확히 숙지하여 신뢰성 있는 커리어 로드맵을 세우고자 한다. 더 나아가, 이 커리어 로드맵을 남은 대학 생활의 길잡이로 삼고, 취업에 큰 원동력이 될 것이다. 이번 활동을 통해 얻은 지식 경험을 팀 내에서 공유하는 것에 그치지 않고 인사직무 중에서도 채용 부분을 희망하는 다른 대학생들에게도 공유하여 취업이라는 망망대해에서 소중한 등대 역할을 수행하는 것이 팀의 최종 목표이다.

최종적으로 본 직무 로드맵 보고서는 채용업무에 대한 이해도를 높임으로써 채용 직무에 대한 진로 선택 시 효과적이고 정확한 계획을 마련하도록 도움을 주고자 한다.

**Ⅱ.  서론**

**1.** **공모전 참여이유 및 기대효과**

* 1. **목적**

**1)**인사직무 중 인적자원관리(HRM) 대해 관심을 가졌고 그 중 채용에 관해서 알아가고자 하였다.

**2)** 개인이라면 얻기 힘든 경험과 역량을 이번 JCoREP의 다양한 활동들을 통해서 목표하는 인사직무를 알아갈 기회이다.

**3)** 조원들 각자 자신과 맞는 진로와 직무를 구체화하려 한다.

**4)** 이를 바탕으로 명확한 직무 로드맵을 작성하여 도움이 필요한 이들에게도 빛이 될 수 있는 등대와 같은 길잡이가 되고자 한다.

* 1. **목표**

**1)** 사전 설문지를 통해서 학생들의 인사직무에 대한 이해도를 파악한다.

**2)** 인사 직무의 이해도를 높이기 위해서 이와 관련된 서적을 각자 발표한 후 스터디를 진행한다.

**3)** 현직자들과 인터뷰를 통해서 기업과 직무의 전문지식을 확보한다.

**4)** 하모니데이의 직무 간담회를 통해 여러 기업의 인사직무를 담당하는 선배 현직자들을 만나고, 실무자의 정보를 습득하여 전문성을 추가한다.

**5)** 위의 활동들을 바탕으로 인사 채용을 위한 구체적인 커리어 플래너를 작성한다.

**6)** 해당 보고서를 읽는 사람이 인사직무 중 채용업무에 대해 습득할 수 있도록 보고서를 작성한다.

* 1. **기대효과**

**1)** 현직자 인터뷰 및 자료조사를 통해 인사 직무에 관한 이해도를 높이고, 구체적인 취업의 방향성을 설정한다.

**2)** 예비 인사 준비생들에게 인사에 관한 부족한 채용 정보를 공유하여, 구체적인 취업 정보를 제공할 수 있다.

**3)** 직무 로드맵보고서/ 팀활동영상/ PPT 등의 공모전 활동을 통해 각 팀원은 자기 주도적이고 경쟁력 있는 직무전문가로 성장할 수 있게 된다.

**2.** **산업, 기업, 직무 선택이유**

1. **산업 선택이유**

**1)** **미래 유망산업 및 친숙한 산업:** 통신산업은 현대인들에게 필수적인 생활 서비스일 뿐만 아니라 다양한 분야에서 여러 가지 서비스를 기업과 사람들에게 제공하고 있다. 통신산업이 현재 활발히 발전되고 있고 미래에도 유망한 산업이어서 선정하게 되었다. 통신사는 핸드폰, PC 등을 사용한다면 무조건 접할 수밖에 없다. 먼저 우리에게 비교적 친숙한 B2C[[3]](#footnote-3) 사업분야로는 모바일, 홈서비스, 문자메시지 등의 서비스 및 상품들이 있다. 최근에는 IPTV, 인터넷전화, CCTV 등의 상품들 및 클라우드, 심지어는 내비게이션, 광고, 쇼핑 등 여러 분야로 사업 영역을 확대해가고 있다. B2B[[4]](#footnote-4) 사업 분야는 우리에게 상대적으로 더 생소하다. 전통적으로는 기업 경영에 필요한 통신 인프라(유, 무선 기업 전화, 기업 인터넷) 등을 제공한다. 최근에는 빅데이터, IoT[[5]](#footnote-5), 에너지 솔루션, 스마트빌딩 시스템 등으로 사업을 확장하고 있다.

**2) 탄탄한 내수 기반:** 앞에서 언급했던 것과 같이 통신서비스는 현대인들의 생활에서 매우 밀접한 부분을 차지하며 다양한 분야에서 서비스를 제공하고 있다. 그렇기 때문에 경기변동 및 계절에 따른 수요 변화의 민감도는 타업종에 비해 상대적으로 낮은 편이다. 대표적으로 현대인들에게 핸드폰과 컴퓨터에서 인터넷을 사용하게 해주는 통신서비스를 제공한다. 그렇기 때문에 대한민국 대부분의 사람이 통신서비스를 제공받기 때문에 통신산업의 내수시장은 다른 산업들에 비해서 탄탄하다고 볼 수 있다.

1. **기업 선택이유**

**1) KT****의 규모 및 인사제도의 노하우:** KT는 국내 통신 3사 중 하나로 대기업에 속해 있다. KT는 재계 서열 12위에 있는 기업인 만큼 그 규모가 매우 거대하다. KT는 그동안 쌓아온 LTE 네트워크의 혁신 노하우를 통해 평창 올림픽을 세계 최초 5G 올림픽으로 만들었으며, 2019년 4월 3일에는 세계최초 5G 상용화에 성공하였다는 사실이 KT의 기술력이 세계적으로 인정받은 부분이다.

주요 3사 중에 최다 사원(2022년도 기준, 사원 수: 23,372명)을 보유하고 있고, 오랜 인사제도를 운용해왔다. KT는 1981년에 전신인 ‘한국전기통신공사‘라고 하는 공기업에서 시작되었다. KT는 공기업의 민영화를 통하여 KT라는 이름을 사용하게 되었다. KT가 민영화를 진행하면서 기업의 방향성과 주요 산업 등 여러 가지 큰 변화들이 존재했지만, 현재까지 이 대규모의 사원들을 관리하면서 파업이나 노조 쟁의 활동이 거의 없다고 할 수 있다[[6]](#footnote-6). 그렇기 때문에 KT의 인사제도는 대규모 인원을 관리하는 전문성과 1981년 이후로 42년 동안 큰 무리 없이 유지되어 온 안정성을 가졌다고 판단하였다.

**2)** **채용 팀 별도존재**: KT의 경쟁사인 SK텔레콤과 LG유플러스의 조직도[[7]](#footnote-7)를 보면 인사를 담당하는 HR 부서는 인사업무를 세분화하지 않고 있다. 하지만 KT는 인사를 담당하는 그룹인재실 산하에 인사기획과 인사로 세분되며 각각 인재 경영팀, 인재 채용팀, 인재 가치팀, 인사 혁신팀, 인사 운영팀, 임원 인사팀으로 인사업무를 6개의 부서가 담당한다. 별도의 인사업무를 담당 부서에서 담당하기 때문에 각각의 팀은 자신들이 맡은 한가지 업무에 집중할 수 있다. 그렇기에 인사직무의 전반적인 것보다는 채용에 대해 자세히 알고 싶은 우리 조에 적합한 기업이다.

**3****)** **KT의 복지제도**. KT는 휴직제도, 총량자율근무제도 등 근무 시간만 지킨다면 퇴근할 수 있다(4주 단위로 160시간). 10년 단위 근속을 하면 1년 단위로 기본 급여 80%와 함께 받을 수 있다. 연차 2년에 1개씩 늘어나서 이를 총량에서 늘리고 연차 섞어 쓰면 주4일제도 가능하다. 또한 본인이 원하는 지역에서 원하는 근무지를 선택할 수 있는 등 다양한 복지제도가 운영되고 있다[[8]](#footnote-8).

**C. 직무 선택이유**

**1) 상대적으로 신입 취업 용이:** 인사직무 특성상 조직에 대한 이해가 필요하기 때문에 경험이 있는 경력자를 위주로 뽑는다. 인사의 세부적 직무들끼리 비교했을 때, 타 직무와 다르게 채용직무는 상대적으로 그 중요도가 덜하다. 실제, 타 직무보다 채용직무의 신입 채용이 종종 발생하였기 때문에 채용직무로 선택하게 되었다.

**2)** **채용프로세스 이해:** 일반적으로 대학생은 대학 졸업 직후 또는 대학 재학 중에 구직자라는 지위에 자리 잡고 있다. 대학생들은 자신이 원하는 회사에서 자신이 희망하는 업무를 하기 위해 공모전에 응시하거나 각종 자격증을 따는 등 정말 다양한 노력을 한다. 그들의 이러한 노력을 회사 측에서 가장 직접적으로 느끼는 직무가 바로 인사 직무, 세부적으로는 채용 직무이다. 채용 직무에서 무슨 일을 어떻게 하는지 학습한다면 그에 맞춰 취업 전략을 짤 수 있을 것이라 기대하였다.

**3) 팀원 역량:**  인사직무 중 채용업무 특성상 내외부적으로 상호작용하는 상황이 많이 발생한다. 이 과정에서 커뮤니케이션 능력, 객관적 판단 능력, 그리고 책임감이 대표적으로 필요한 역량들이다. IN사 팀은 프레디저 활동에서 사람형과 사고형이 나왔다. 사람형과 사고형은 소통과 적응력, 관계 개선 능력이 높은 편이다. 피드백 과정에서 아낌없이 조언하는 모습을 통해 팀원들의 객관적 판단 능력을 확인하였다. 또한 실제 JCoREP 활동에서 팀 포스터 제작, 하모니데이 사진 촬영 등을 통해 팀원 간의 조율이 잘 이루어지고, 각자 맡은 역할도 책임감 있게 수행했다. 따라서 모든 팀원이 채용업무에 적합하다고 보았다.

**3.** **주요활동**

* 1. **자료조사**

실질적으로 도움이 되는 정보를 찾고자 인터넷을 통해 신뢰성 있는 자료 조사를 진행하였다. 이외에도 인터뷰 설문지 작성을 위해 관련 기사, 뉴스, 멘토의 도움 등으로 필요한 정보에 집중하였다. 실제 신입 인사 채용에 도움이 될 만한 구체적인 정보를 찾기 위해 조사의 신뢰성을 바탕으로 조사가 이루어졌다.

* 1. **사전설문지 수집**

20대 대학생들의 인사 직무의 직무이해도에 대한 사전 질문지를 작성하여 설문조사를 진행하였다. 이번 설문조사를 통해 현재 20대 대학생들이 인사직무에 대해 얼마나 알고 있는 지와 인사 직무를 위해 어떤 노력을 하고 있는지를 알 수 있었다. 또한, 현직자 인터뷰 질문지 작성을 할 때 학생들이 궁금한 내용을 참고하여 작성하였다.

\*설문 대상: 20대 대학생/ 설문지: 2023년 1월 9일 ~ 2023년 1월 16일 / 설문 인원: 104명

* 1. **인사 직무 스터디 모임**

인사직무에 관련된 서적을 각자 읽고 맡은 부분에 대한 내용을 발표하고 느낀 점에 대해 공유하면서 지식을 함양하였다. 이를 통해 입사업무에 대해 체계적으로 깊이 이해할 수 있었고 팀원 간의 서로 정보 지식을 함양하는데 큰 시너지를 얻을 수 있었다.

\*도서명: 『조직문화 통찰 - 우리 조직의 운영체제는 무엇인가』 (지은이: 김성준)/ 배운 내용: \*별첨 인사 스터디 요약 참고

* 1. **현직자와 인터뷰**

현재 인사에 근무하시는 네 분의 현직자와 함께 인터뷰하였다. 현직자 인터뷰를 통해 실질적인 정보를 수집하고자 하였다.

\*KT 인사채용팀 차장 / KT 전 인사관리 / LG 인사관리 / 유나이티드제약 인사총무

**Ⅲ.  본론**

1. **산업 분석**
2. **산업 정의/ 산업특징/ 시장분석**

ICT[[9]](#footnote-9)가 속한 통신 산업은 이동전화, 초고속인터넷, IPTV, 전용회선, 유선전화, 기업 솔루션 등 다양한 서비스 영역을 포괄적으로 포함하고 있다. 따라서 통신사의 사업 부문은 크게 시내전화, 이동전화, 초고속인터넷, IPTV 등으로 나눌 수 있다.

통신서비스는 현대 생활의 필수재로 이용되고 있기 때문에 경기변동 및 계절에 따른 수요 변화의 민감도는 타업종에 비해 상대적으로 낮은 편이다. 하지만 국내 경기 침체와 이에 따른 국민들의 가처분 소득 감소, 기업들의 긴축 운영에 따른 ICT 수요 감소가 이어질 경우 회사의 영업활동에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 통신 산업은 결국, 많은 소비자가 회사의 서비스를 이용하게 해야 한다. 따라서 소비자들이 이 서비스를 선택하도록 차별성 있는 요금제를 제시하는 것이 중요하다. 그리고 이 요금제는 계속 발전되어, 유튜브 프리미엄 혜택이 추가된 유튜브 프리미엄 초이스와 티빙/지니콘텐츠 혜택이 추가된 티빙/지니초이스를 출시하였다. 이는 현재 소비자들이 OTT[[10]](#footnote-10)를 즐겨 사용하고 있는 시대 흐름에 맞춰 요금제도 변화하는 모습을 보여준다.

통신 산업에서 소비자가 믿고 서비스를 이용하기 위해서는 가장 중요한 것이 보안이다. KT에서는 보안부분으로는 22년 1월, 온라인 이용환경에 대한 불안감을 줄이고자 안전하게 인터넷을 이용할 수 있도록 '안심 인터넷'을 출시하였다. 안심 인터넷은 일반 인터넷에 악성코드 자동 차단 기능을 더한 서비스로, 악성코드가 숨어 있는 은닉 사이트와 악성코드에 명령을 내리는 'C&C(Command & Control) 서버'를 이중으로 차단하여 이용자가 안심하고 인터넷을 이용할 수 있는 환경을 제공하고 있다.

1. **최신이슈/ 비전**

통신 산업은 기존의 유선전화, 초고속인터넷, 이동통신 서비스의 급격한 기술 발전과 고객 니즈의 변화에 따라 유무선 통합, 통신과 방송의 융합 등 컨버전스 영역으로 산업이 확대되고 있다. 즉, 새로운 영역으로 확장한다는 것인데, KT에서는 방송과 융합하여 위성방송서비스사업으로 (주)케이티스카이라이프를 만들기도 했다. 또한, 통신산업의 밸류 체인은 기술의 발전과 더불어 금융, 보안, 에너지 등 다양한 산업간 확장과 이동이 빈번하게 이루어지고 있다. 이를 통해 현재 최신 통신산업은 유선전화, 초고속인터넷, 이동통신 서비스에만 집중했던 과거와 달리, 새로운 기술과 접목해 앞서 언급했던 위성방송서비스 사업을 비롯하여 음악 사업, 금융업 등과 같이 확장해 나가는 트랜드를 보인다.

1. **기업분석**

**A. 기업 개요 및 주력사업**

|  |  |
| --- | --- |
| **기업명** |  KT(주식회사 케이티)  |
| **홈페이지** | https://corp.kt.com/html/intro/main.html |
| **주소** | 경기도 성남시 분당구 불정로 90 KT 본사 (13606) |
| **대표번호** | 031-727-0114 |
| **매출** | 2022년 3분기-6조 4772억원(YoY +4.2%) |
| **직원 수** | 23,372명 |
| **설립연도** | 1981년 (12월 10일) |
| **미션/비전****/핵심가치** | 고객의 삶의 변화와 다른 산업의 혁신을 리딩하여 대한민국 발전에 기여.고객중심, 주인정신, 소통/협업, 본질/과정 |
| **인재상** | * 끊임없이 도전하는 인재
* 벽 없이 소통하는 인재
* 고객을 존중하는 인재
* 기본과 원칙을 지키는 인재
 |
| **KT 조직도** | \*별첨 1-2번 참고 |
| **KT****인사 조직도** | * 인재실 예하 팀별 업무미션(팀명은 임의명칭으로 대체)
* 인사기획🡪인재경영팀: 경영계획/HR제도 기획 및 전문가 제도 운영

🡪임원인사팀: 임원 제도 기획/운영🡪인사혁신팀: 중장기 HR전략 수립* 인사🡪인재채용팀: 채용 전략 수립/운영

🡪인사운영팀: 인력운영(배치/평가/승진 등)🡪 인재가치팀: 직원Care제도 기획/운영 |
| **주력사업** |
| **서비스** | 미디어, 재난/안전/보안/, 스마트 에너지, 금융거래 |
| **주요고객** | \*별첨 1-3번 참고 |
| **경쟁기업** | SK텔레콤, SK브로드밴드, LG헬로비전, LG유플러스 |

또한, 상장 여부, 복리후생, 기업문화를 살펴보자면 다음 표와 같다. (22년도 상반기 기반)[[11]](#footnote-11)

**B. 기업의 강점과 약점**

KT의 강점은 성공적인 사업 포트폴리오의 변화다. KT의 디지털 플랫폼 기업 변화가 성공적으로 이뤄지며 성장세를 이어 나가고 있다. 기존 유무선 사업의 안정적 실적과 DIGICO 사업의 성장세가 돋보였다. 미디어 사업에서는 IPTV가 유료 방송 플랫폼 1위의 자리를 굳건히 지켰다. 케이뱅크도 출범 4년 만에 첫 연간 흑자를 달성하며 IPO[[12]](#footnote-12)의 본격적 준비를 시작하고 있다.

KT의 약점은 초고속인터넷 시장의 점유율 하락이다. 국내 초고속인터넷 시장은 KT, SK브로드밴드, LG유플러스, 종합유선방송(SO·케이블TV)이 점유하고 있다. 10년간 초고속인터넷 가입자는 상승했는데, KT의 경우 1위를 유지하고 있지만 점유율은 하락했다. KT는 기존 시장 1위 사업자인 만큼 점유율 확대보다 수성에 집중한 마케팅으로, SK브로드밴드와 LG유플러스의 공격적 행보에 맞서고 있으나, 점차 후발주자들의 입지가 확대되고 있다.

**C. 채용정보**

**가) 전형 유형 및 절차**

KT그룹의 채용 특징은 ‘직무전문성 중심 채용’과 ‘수시 인턴 채용제’이다.

**1)** KT는 지원직무와 관련된 특이한 경험 또는 역량을 보유했거나 전문 자격증을 보유한 지원자의 경우 스펙에 상관없이 선발하는 ‘달인 채용’을 실시하고 있다.

**2)** KT는 ‘Olleh Star Audtion(올레 스타 오디션)’이란 프로그램도 진행하고 있는데 이는 서류전형의 일정 배수를 자기소개서 평가만으로 선발하는 현장 면접이다. 해당 프로그램은 5분간 자기소개를 한 뒤 이를 통과한 지원자만 서류면접을 면제해준다.

**3)** 6주의 인턴 기간을 거쳐 정직원 전환 여부를 결정하는 ‘수시 인턴 채용제’가 도입되었고 사업부별로 수시 채용을 통해 채용을 진행하고 있다. 따라서 계열사별로 여건에 따라 채용 일정 및 방식이 다를 수 있기 때문에 지속적이며 주기적으로 채용홈페이지에 방문하여 채용 일정을 확인해야 한다.

**3.**    **직무 분석**

**A.**   **직무 기본분석**

**가)** **인사 전체 업무**

인사, 복지, 평가 등 전반적인 인사제도에 대해 기획하고 개선하며, 우수 인재를 확보하고 사내 인재를 승진/배치/포상하는 제도를 운용하는 직무이다.

**나)** **인사 세부 업무**

**1)** 채용: 새로운 인재를 회사에 유치하는 일, 신입사원 채용, 인턴사원 채용, 경력사원 채용 등 다양한 채용 루트를 만들어 진행한다.[[13]](#footnote-13)

**2)** 배치: 각 근로자의 적성, 역량, 커리어 등을 종합 고려하여 적절한 인재를 선발하고 그를 적합한 업무를 수행하도록 하며, 근로자 간 소속과 직무 조정을 통하여 조직의 인력 생산성 향상을 도모한다

**3)** 복지: 직원들의 워라밸을 보장하기 위한 적절한 복지를 제공하거나, 이를 위한 복지제도를 기획하고 개선하는 일을 진행한다.

**4)** 평가: 각 직원의 업무 성과 등을 공정하고 객관적으로 평가하거나, 이를 위한 평가제도를 구축하고 개선하는 일을 진행한다.

**5)** 포상: 우수한 결과를 도출해낸 직원에게 그 결과에 상응하는 포상을 수여하며 관련된 포상제도를 기획하고 운영한다.

**다) 채용 세부 업무**

**1)** 채용 전: 중장기 사업계획과 중기인력계획을 기반으로 단기 사업지원을 위한 채용계획을 수립한다. 이때 채용계획은 경력, 신입, 석박사 등 채용 기준과 인력을 필요로 하는 부서와 할당된 예산 등 각종 상황을 고려하여 충원계획을 수립하고, 원활한 인력수급을 위해 사용된다. 또한 전형 별 역량 검증을 위한 툴과 인적성검사 문제, 면접 질문 등을 개발하여 채용 프로세스에 사용된다. 특히 KT의 경우 지방부서에 인재채용팀이 따로 존재하지 않고, 본사에서 모든 채용을 담당하고 있기 때문에 이 인재채용팀의 역할이 중요하다.

**2)** 채용 중: 분야별 리크루팅 실행계획을 수립한다. 실질적인 채용 전형을 진행하기에 앞서 채용 홍보(채용 박람회 등 진행)와 채용 공고, 채용 과정 안내 등을 진행한다. 채용 전형 진행 도중에는 서류전형, 1차/2차 면접, 인적성검사, 건강검진 등의 채용 절차를 진행한다. 면접을 진행하기 전에는 분야별 면접위원들을 선발하고 교육하는 일을 하고, 전형 별 면접 조를 편성하는 일을 한다. 전형 진행이 모두 끝난 후, 최종 결과가 나오면 이에 따른 결과 발표에 대한 알림을 진행하고 추후 입사를 위한 안내를 제공한다.

**3)** 채용 후: 신규 채용인력이 입사 이후에 업무 적응도와 성과 등을 바탕으로 데이터 분석을 하고, 채용 절차의 적정성과 효율성을 확인하여 프로세스를 개선한다. 신입사원의 입사 후 성과/결과 데이터를 기반으로 전형단계의 성과를 분석하고, 분석 결과를 역량검증 문제개발 개선에 활용한다. 이후 사업지원을 위한 차후 인력계획에 반영한다.

**라)** **채용팀 목적 및 목표**

KT 인재실은 HR제도, 인재 확보, 적재적소 배치, 동기부여 제공 등의 인력 운영 효율성을 극대화하고, 조직의 목표 달성을 위해 지원하는 것이 목적이다. KT 채용직무는 인재 시장에 있는 수많은 인재 중에 KT의 기업문화와 채용할 직무에 적합한 인재를 선발하는 것이 가장 본질적인 목적이다. 또한, 통신 서비스산업의 혁신과 사내 인재의 성장을 동시에 이루어 내는 것이라고 할 수 있다. 인사제도를 조정하는 과정에서 근로자의 권리를 먼저 생각하고 따라서, 우리 기업의 영업전략을 변화시키거나 타깃 역량을 재정립하여 시장 점유율 1위를 유지하거나 달성하기 위해서 경영 목표에 맞는 인재를 확보하고자 채용을 진행한다.

**마) 채용팀 근무 환경**

채용 직무 특성상 사무실과 자택을 제외한 다른 장소에서 근무하는 경우가 매우 적다. 산업과 기업에 따라 구체적인 시기 차이는 존재하나, 채용, 급여, 인사고과를 다루는 기간에는 정해진 기간 내에 업무가 반드시 완료되어야 한다는 점에서 특정한 기간의 업무 부담이 올라간다. KT 인재채용팀의 경우, 신입채용 시 대규모 채용을 목표로 하는 공개모집이 오픈 되는데 이를 준비하기 위한 2~3월, 8~9월이 가장 많이 바쁘다. 실무면접 역시 대규모인원을 대상으로 진행하기 때문에 실무면접시기 전후로 매우 많이 바쁘다. 경력직 채용은 연중수시로 진행이 되기 때문에 늘 일정수준이상의 업무로드가 있지만 연초 한 해의 채용계획이 수립된 직후가 가장 바쁜 시기이다. 그 기간이 끝난 이후에는 정해진 퇴근 시각에 맞추어서 퇴근할 수 있지만 예측 불가능한 근무가 잦고, 일과를 정해서 계획적으로 근무하기보다 그때의 상황에 맞추어서 근무해야 한다.

**바)** **채용팀 현재와 미래전망**

**1)** 현재: 직무 관련 전문가를 채용하기보다는 자사 내 타 직무에서 내부 채용을 하는 방식으로 필요 인원을 보충하는 방식을 주로 사용한다. 업무 성과 평가와 포상 결정 과정에서 객관적이고 공정한 방식을 사용하고 있다. 직원의 수요와 기업의 사정을 모두 만족할 수 있는 복리후생도 사원들에게 제공하고 있다.

**2)** 미래 전망 및 비전: 최근 신입 채용보다, 이직 시장에서 경력직 채용을 하는 루트가 인력 채용의 중심이다. 이 상황은 앞으로도 지속될 것으로 보인다. 기업의 입장에서 굳이 신입을 채용하여 교육하는 것보다 이미 실무경험이 있는 현직자를 채용하는 것이 유리하기 때문이다. KT 역시 이 변화에 맞추어 경력직 채용을 주요 루트로 삼을 것으로 짐작된다. 저출산과 고령화로 인해 내부 인원의 평균 연령대 역시 높아질 것으로 예상된다. 복리후생은 이러한 내부 연령대의 증가에 맞추어 중년층이 선호하는 것을 제공하는 방향으로 이루어질 것으로 예상된다.

**사)** **채용팀 취업정보**

**1)** 현재 KT에서는 HR팀 신입 채용을 진행하고 있지 않다.

**2)** 인사 직무의 특성상 공석 발생 시 내부 인원으로 해결을 시도한 후, 내부 인원만으로 인사 직무 담당진에 존재하는 빈자리를 못 채웠을 때 외부 인원을 채용한다.

**3)** 혹은 내부 인원의 공석 발생했더라도 기업 상황에 따라 인원을 더 줄일 수도 있다.

**4)** 직무역량이 아무리 뛰어나더라도 KT 핵심 가치에 부합하지 않는다면 채용되기 어렵다.

**아)** **인사직무의 평균임금**

KT 인사직무의 평균연봉은 사원 직급에서 3,063만 원으로 시작하여 부장 직급에서는 8,128만 원까지 증가한다. 하지만 이러한 연봉의 증가 폭은 일정하지 않다. 사원 ~ 과장 직급에서는 한 단계 승진할 때마다 대략 600만 ~ 1,000만 원 정도의 연봉 상승 폭을 보이나, 과장 ~ 부장 직급에서는 한 단계 올라갈 때마다 약 1,100만 ~ 1,800만 원 정도로 연봉이 많아진다. 특히 부장 직전 직위에서 부장으로 승진하면 연봉이 직전 직위에서 받던 연봉과 비교하여 대략 1,800만 원 정도의 차이가 나게 된다[[14]](#footnote-14). 번외로 매년 기업의 영업이익에 따라 성과급이 주어지기도 한다.[[15]](#footnote-15)

**자) 인사직무수행 시 어려운 점/ 힘든 점**

**1)** 회사의 입장과 전체적인 관점에서 이슈를 파악해야 하므로 구성원 개개인의 심정을 헤아려 줄 수 없는 것이 심적으로 힘들다.

**2)** 인사 직무 자체가 회사에서 매우 중요한 업무를 맡고 있어서 굉장히 업무량이 많아 체력이 부족할 때가 있다.

**3)** 회사의 전체적인 입장에서 이슈의 본질을 봐야 하므로 공통의 기준과 룰에 의해 엄격히 평가하거나 제도를 운용해야 할 때가 심적으로 어려운 순간이 있다.

**4)** 분기별 업무평가제도가 있어 평소 업무에 적극적이면 열성적으로 임해야 하며, 업무평가 시 스트레스가 받는 상황이 있다.

**5)** 직원 간 업무 진행 스타일이 달라 업무보다 인간관계로 인한 스트레스가 받는 경우가 있다.

**차) 인사직무수행 시 만족감/ 성취감**

**1)** 채용한 인재와 함께 일하는 동료들에게서 좋은 평판과 평가를 받은 경우

**2)** 새로운 인재가 필요할 때 필요한 인재를 적시에 채용한 덕분에 사업이 추진력을 잃지 않고 잘 성장하고 있을 경우

**3****)** 분기별 업무 평가 시 놓은 고가를 받았을 경우

**4)** 부서 직원의 공백에도 업무에 지장이 생기지 않고 업무를 훌륭히 잘 마무리할 경우

**B.** **직무 요구 역량 분석**

**가)** **채용 핵심역량의 의미 및 필요성**

**1)** 인사/노무 관련 법규 지식에 대한 전문성🡪 이와 관련된 자격증을 취득하거나 관련 교육을 통해 회사의 업무 방향과 맞게 제도를 개선할 수 있다.

**2)** 기초 재무회계 지식과 데이터를 분석할 수 있는 통계적 능력🡪 이와 관련된 자격증을 취득하거나 관련 교육을 통해 예산 마련에 대한 근거자료와 채용인원 수용, 결과, 예측 등 다양한 업무보고서에 활용된다.

**3)** 커뮤니케이션 능력🡪 대외활동, 팀플 등 여러 사람과 함께하는 활동을 적극적으로 참여한다면 다양한 부서의 의견을 수용하고 회사와 직원들 간의 가교 구실을 하는 데 유용하다.

**4)** 변화를 즉각적으로 대응할 수 있는 능력🡪 변화하는 HR 관련 트렌드에 대한 관심과 회사 업무에 대한 이해도가 있어야 회사에 필요한 인재를 구하고 위기를 모면할 수 있다.

**나) 필요경험/ 태도/ 자격증**

**1)** 필요경험 (구분: 교내 추천활동/ 교외 추천활동/ 직무(전공)활동/ 일반활동)

|  |  |
| --- | --- |
| **필요경험** | **기대효과** |
| **경력개발지원단** | 인턴경험을 통해 실무경험과 기업의 비전 및 핵심가치를 파악할 수 있다.  |
| **캠퍼스픽/위비티-기획/아이디어 공모전** | 다양한 대외활동(교육/강연/멘토링), 실무 프로젝트를 수행하며 간접적으로 인사 관련 경험을 쌓을 수 있는 기회가 마련되어 있다.  |
| **블로그-HR 관련 기사 스크랩** | 실제로 자신이 기록한 자료이고, 모두가 볼 수 있는 공간이기 때문에 신뢰성을 가지게 된다. 또한 자연스럽게 본인만의 포트폴리오로도 활용할 수 있다. |
| **인사 관련** **뉴스레터 구독** | 인사는 계속 변화하는 트렌드에 알아야하기 때문에 HR블레틴, IMHR 뉴스레터, 백코치의 성장하는 사람들이 읽는 뉴스레터 등등 다양한 인사직무 관련 뉴스레터를 꾸준히 보면 현재 인사의 트랜드를 이해하는데 도움이 된다. |
| **한국인사관리협회-세미나** | 직접 정보를 찾아 다니고 노력한 흔적들이 자기소개서나 면접에서 해당 직무에 대해 꾸준히 관심을 보여왔다는 증거이다.  |
| **HR 현직자-** **인터뷰** | 직접 현직자 인터뷰를 통해서 실무에 대해서 알 수 있다. |

**2)** 직무 수행에 필요한 태도

|  |
| --- |
| **태도** |
| **성격** | 개방적인 의사소통, 사교적, 책임감이 강한 |
| **자세** | 전략적 사고, 적극적인 청취자세, 다양한 부서 의견 수용, 분석적 사고, 객관적 태도, 의사결정력, 끊임없는 자기계발  |
| **가치관** | 정직 및 윤리성, 객관적인 판단능력 |

**3)** 자격증

|  |
| --- |
| **자격증** |
| **필수 자격증** | 특별히 요구하는 자격증은 없음 |
| **우대 자격증** | 컴퓨터활용능력 1급, 워드프로세스 1급 /TOEIC(850점 이상), TOEIC SPEAKING, OPIC(IH 이상) 그 외(HSK, JLPT 등) |
| **선호 자격증** | 공인노무사, ERP 인사 1급, HRM 전문가, 전산회계  |

**4)** 대학교육

|  |
| --- |
| **대학교육** |
| **관련****전공** | 회계학과, 경영학과, 법학과, 교육학과, 행정학과, 심리학과 등  |
| **전공****평점** | 3.64(잡코리아- KT 대졸 학점 평균 조사한 결과/ 기획, 전략, 경영으로 묶여있어 약간의 오차 발생) |
| **교내 외 직무교육** | COMENTO(직무부트캠프)인사직무 미니컴퍼니CK-현장실습 |

1. **표준 커리어플래너**

|  |  |
| --- | --- |
| **기준:****경영학과생** | **1학년** |
| **1학기****(+여름방학)** | **필수교육** | 필수교과목: 회계학원론/경영통계/컴퓨터프로그래밍 1/ English Conversation I/ S-TEAM Class |
| 교양 교과목: 취창업과 진로설계 |
| 교내 외 직무 역량교육:‘HR블레틴’, ‘IMH 뉴스레터’, ‘백코치의 성장하는 사람들이 읽는 뉴스레터’ 구독 후 4학년까지 꾸준히 공부 |
| **스펙/기술** | 자격증: 컴퓨터활용능력 1급 |
| **경험** | 아르바이트: 학원 교육 관련 근무 |
| **2학기****(+겨울방학)** | **필수교육** | 필수교과목:현대경영과 기업가정신/ 경제학개론/ 컴퓨터프로그래밍 2/ 글로벌영어/ College English/ 글쓰기 |
|  | 비교과 프로그램: 커리어 내비게이션 [[16]](#footnote-16)보드게임을 활용한 진로디자인K-Star 직무톡톡 |

**1) 필수교육**

필수전공과 기초교양을 통해 경영대학생의 기본 역량을 갖출 수 있다. 또한 인사직무의 역량 강화를 위해서 인사직무와 관련된 뉴스레터를 구독하여 1학년 때부터 꾸준히 직무 지식을 축적하여 관심을 보일 수 있다. 더 나아가서, 1학년부터 공부한 내용을 블로그(Blog) 등에 기록하여 남기는 것을 추천한다. 기록을 남기면 나중 복습을 할 때도 도움이 되고, 오랫동안 인사직무에 관심을 가지며 공부했다는 것을 가장 잘 보여줄 수 있다는 장점이 있기 때문이다.

**2) 스펙/ 기술**

인사직무 특성상 회사의 역할, 직책, 직급별 다뤄야 할 비교 데이터와 업무 보고서가 다양하여 이때 각종 데이터를 취합, 수정, 요청 등을 통해 엑셀 프로그램을 많이 다룬다. 그렇기 때문에 파이썬(Python), 자바(Java)와 같은 코딩프로그램 자격증보다 본인의 엑셀 실력을 나타내는 컴퓨터활용능력 1급에 집중하여 취득하는 것이 도움이 될 것이다.

**3) 경험**

다양한 부서 및 사람들과 소통해야 하는 인사직무 특성상 커뮤니케이션 능력이 중요하다. 그러므로 학원 아르바이트와 같이 많은 사람을 접하고 학생들을 관리하는 경험을 통해 의사소통 능력을 기르는 것이 중요하다. 또한 주니어 코렙과 커리어 내비게이션 등을 통해서 직무를 탐색하고 분석하여 진로를 확정한다.

**4) 목적**

1학년 때는 직무 및 역량 탐색이 중요하다. 직무를 선정하기에 앞서 무엇이 본인에게 적합한 직무인지 파악하기 위해 자기분석의 시간이 필요하다. 이를 위해서 전공 수업과 취창업과 진로 설계를 듣고, 본인이 흥미 있는 직무를 탐색한다. 또한 커리어 내비게이션과 주니어코렙 활동을 통해서 자기분석 및 직무 선택에 확신을 두고 본인의 역량을 탐색한다.

|  |
| --- |
| **2학년** |
| **1학기****(+여름방학)** | **필수교육** | 필수교과목: 조직과인간/ 마케팅/ 재무관리/ 자본시장론/ 경영의사결정론 |
| 교내 외 직무 역량교육:H점프스쿨 활동[[17]](#footnote-17)한국인사관리협회 세미나동문초청릴레이특강 |
| **스펙/기술** | 자격증: 프로그래머스/프리미어프로(동영상 편집 기술)  |
| **경험** | 공모전:K-글로벌버디Global peers |
| **2학기****(+겨울방학)** | **필수교육** | 필수교과목: 생산운영관리/ 재무회계/ 경영정보학원론/ 조직과 환경/통계자료처리론/ERP개론 |
| 교내 외 직무 역량교육:재학생 직무체험(최대 6학점 인정) |
| **스펙/기술** | 자격증: TOEIC 850점 이상그 외(HSK, JLPT 등) |
| **경험** | 아르바이트:사무보조, 고객상담, 인사, 매니저KT Y퓨처리스트(서포터즈) |

**1) 필수교육**

ERP 개론은 인적자원관리 업무의 효율성을 높이는 방법과 새로운 정보에 대한 빠른 의사결정을 도와주는 전사적 시스템에 관해서 공부한다. 조직과 인간은 집단 차원에서 발생하는 집단 갈등, 권력, 의사결정 등 조직인으로서 갖춰야 할 역량을 돕는 과목이다. 인사직무는 조직에 대한 이해를 필수로 하므로 위와 같은 과목을 이수하길 바란다. 이외에도 동문 초청 릴레이 특강을 통해서는 직무에서 요구되는 핵심역량을 파악할 기회와 채용시장을 이해하여 취업 준비를 돕는 프로그램 참여하는 것을 추천한다.

**2) 스펙/ 기술**

비대면 근무가 도입되면서 비디오 편집 기술이 요구되고 있다. 사내 공지와 커뮤니케이션 방식에 유용하게 활용되는 역량이다. 따라서 비디오 편집 등 컴퓨터 관련 편집 기술을 잘 활용할수록 차별화된 인재로 볼 수 있다. 높은 점수의 어학 자격증을 취득하는 것에 집중하기보다 실무에 영어를 능통하게 적용할 수 있을 만큼의 영어 실력을 가져야 한다.

**3) 경험**

인사 직무와 관련된 아르바이트를 하는 것이 필요하다. 동종업계 경력자나 유사 업무 경험자를 우대하기 때문이다. KT Y퓨처리스트는 KT 서포터즈 활동이다. KT그룹 실무진과 Y 마케팅 아이디어 제안 및 실행과 관련되어 마케팅 관련 콘텐츠 제작 등 다양한 마케팅 실무 프로젝트 참여할 수 있는 경험을 할 수 있다. K-글로벌 버디와 Global peers 활동은 국민대학교로 교환학생 온 외국인들과 소통하며 학교에 적응할 수 있게 적극적으로 옆에서 도와주는 활동이다. 이 활동으로 인사직무에서 신입사원을 해당 회사에 적응할 수 있도록 도와주는 역할을 간접 경험할 수 있다. 또한 글로벌 채용이 이루어지는 글로벌 시대이기 때문에 새로운 문화와 생각을 하는 외국인들과 소통할 수 있는 해당 경험은 인사직무에 도움이 될 것이다.

**4) 목적**

2학년 때는 직무 탐색과 함께 필요 역량을 쌓는 것이 중요하다. 본인에게 맞는 직무를 찾았다면 그 직무 수행에 필요한 지식, 경험, 태도를 H점프스쿨을 통해 직무를 파악하고 취업을 위한 정보를 지원받는다. 프로그래머스/ 프리미어프로 같은 동영상 자격증과 어학 자격증을 따는 것으로 직무에 필요한 정략적인 스펙을 쌓는다.

|  |
| --- |
| **3학년** |
| **1학기****(+여름방학)** | **필수교육** | 필수교과목: 혁신상품기획/물류정보시스템/인적자원관리/리더십과코칭 |
| 부전공-행정학과: 인사행정론/ 공공데이터사이언스와빅데이터분석 |
| **스펙/기술** | 자격증: ERP 정보관리사 ADSP(데이터자격시험) |
| **경험** | 인턴/현장실습: 실무형 핵심 직무 전문가 양성과정(CoREP)KMU-ESTsoft 현장실습/K-현장실습인사직무 미니컴퍼니C(직무교육) |
| **2학기****(+겨울방학)** | **필수교육** | 필수교과목: 경영분석/유통경영/서비스마케팅 |
| 교내 외 직무교육:취창업역량과 전략 |
| 부전공-행정학과:조직이론과 행태 |
| **경험** | 인턴/현장실습:LINC 사업팀 현장실습취업역량강화 실전캠프자기소개서 특강 |

**1) 필수교육**

인적자원관리는 좋은 사람을 식별하고 등용하여 적재적소에 배치하는 방법을 배우는 과목이다. 리더십과 코칭은 자신과 타인의 리더십을 코칭 할 수 있는 기술을 습득하는 과목이다. 그리고 행정학과를 부전공으로 하여 인사행정론이나 조직이론과 행태 등 과목을 통해서 인사직무에 필요한 전공지식을 보충한다.

**2) 스펙/ 기술**

ERP 정보관리사는 회계, 인사, 생산, 물류 네 가지 과목으로 분류되어 있다. 각 과목에 이론과 실무문제가 출제된다. 이 네 가지 과목 중에 특히 인사 분야 자격증 취득을 목표로 할 것이다. 이 자격증을 따기 위해서 공부하는 것만으로도 인사직무에 대한 이해도를 높이는 데 도움이 될 것이다. 또한 많은 데이터를 관리해야 하는 인사 직무 특성상 통계 능력을 기르기 위해 ASDP 데이터 분석 자격을 취득하는 것을 추천한다.

**3) 경험**

코렙과 인턴/현장실습을 통해서 실무경험을 쌓아서 자신의 직무역량을 발전시켜야 한다. 인사직무 미니컴퍼니IC는 실무 프로젝트 수행을 위한 다양한 직무교육과 현직자의 멘토링을 경험할 수 있다. 이 두 가지 경험를 통해 현장에 직간접적으로 접해볼 수 있다. 또한 이때 만난 현직자들과 인적 네트워크를 형성할 수 있다.

**4) 종합**

3학년 때는 실무 경험이 중요하다. 실무 경험을 하기 위해서는 사회조사분석사/ ERP 정보관리사/ PHR 중의 한 가지 자격증을 공부하여 직무에 대한 전문적인 지식을 키운다. 또한 코렙을 신청해서 인사직무에 대한 실무 경험을 쌓는다.

|  |
| --- |
| **4학년** |
| **1학기****(+여름방학)** | **필수교육** | 필수교과목: 기업윤리 |
| 부전공-행정학과: 데이터와행정의사결정 |
| 교내 외 직무 역량교육: COMENTO[[18]](#footnote-18)직무적성검사 특강/모의고사해외취업 교육 프로그램 |
| **스펙/기술** |  |
| **경험** | 인턴/현장실습-KMU-ESTsoft 현장실습K-현장실습 |
| **2학기****(+겨울방학)** | **필수교육** | 필수교과목: 산업협동세미나 |
| 교내 외 직무 역량교육:엘리트그룹 멘토링취업멘토링 |
| **경험** | 인턴/현장실습-KMU-ESTsoft 현장실습K-현장실습취업연계 인턴십 |
| **기타** | 인턴, 현장실습과 관련해서 인턴 직무뿐만이 아니라 마케팅, 재무, 회계 등 다양한 경험 쌓을 것 |

\*자세한 전공별 커리큘럼은 경력개발지원단 ‘전공별 로드맵’ 참고[[19]](#footnote-19)

**1) 필수교육**

기업윤리는 국내외 기업의 사회적 책임에 대해 학습하여 각 기업에 대한 정책을 이해할 수 있다. 데이터와 행정의사결정은 다양한 의사결정에 대한 규범적인 근거와 균형 잡힌 시각을 갖게 한다. 직무적성검사 특강/모의고사와 COMENTO 등을 통해 주요 대기업의 직무적성 대비 교육프로그램으로 체계적으로 학습할 수 있게 도와준다.

**2) 스펙/ 기술**

4학년 이전에 스펙 및 기술에 대한 역량을 채워 나가야 하고, 4학년에는 스펙에 집중하는 것보다 현장경험과 자기소개서, 면접 등에 치중하여 적극적으로 취업에 직결된 활동을 해야 한다.

**3) 경험**

KMU-ESTsoft 현장실습 등의 활동을 통해 다양한 인턴, 현장실습을 하고 실무경험을 쌓아서 자신의 직무역량을 발전시켜야 한다. 이런 실무경험은 실제 회사에 지원할 때 자기소개서에 녹여내어 본인의 경험과 역량을 드러내야 한다.

**4) 종합**

4학년 때는 본격적인 취업 준비를 해야 한다. 역량을 개발하여 이를 활용할 수 있는 방안을 찾는다. 대표적으로 인턴 활동과 현장실습이 있다. 이 두 가지를 통해 직무 능력을 개발할 것이고, 마케팅과 재무, 회계 등 다양한 실무 경험을 쌓는 것이 중요하다.

**Ⅳ.  결론**

1. **결론 및 요약**

본 직무 로드맵 보고서는 인사직무 중에서 특히 채용에 대한 이해도를 높이고 진로를 선택하고 취업을 준비하는 데 긍정적인 영향을 끼치고자 하며, 자신에게 적합한 직무를 찾아가고자 작성하였다. 인사 직무의 이해도를 높이기 위해서 이와 관련된 서적을 읽고 팀원 간의 스터디를 진행하여 얻게 된 지식정보를 나누었다. 또한, 예비 인사직무 취업 준비생들에게 인사에 관한 부족한 채용 정보를 공유하여, 구체적인 취업 정보를 제공하였고 더 나아가서, 현직자들과 인터뷰를 통해서 얻게 된 기업과 직무의 전문지식을 공유하였다.

통신산업을 선택하게 된 계기는 통신사들은 대중에게 매우 친숙할 뿐만 아니라 다양한 분야에서 여러 가지 서비스를 기업과 사람들에게 제공하고 있기 때문에 현재와 미래 전망이 유망한 산업으로 판단하여 선정하게 되었다. KT 기업을 선택하게 된 계기 또한 다양한 이유가 있지만 그중에서 KT는 국내 주요 통신 3사 중 나머지 통신사의 사원 수를 합친 것보다 많은 사원을 보유하고 있다. 이런 대규모의 사원들을 관리하면서 지금까지도 파업이나 노조 쟁의 활동이 거의 없다고 할 수 있다. 그렇기 때문에 KT의 인사제도는 대규모 인원을 관리하는 전문성과 오랜 기간 동안 인사제도를 유지하는 안정성과 노하우를 지니고 있다고 판단하여 KT 기업을 선정하게 되었다.

KT인재실에 취업하기 위해서 직무역량을 분석한 결과, 책임감과 소통역량이 제일 중요하다. 업무량 자체가 많고 회사가 최선의 퍼포먼스를 내기 위해 최적화된 인적 구성을 만들어 내야 하므로 늘 고민하고 학습해야 한다. 본인이 담당한 일의 본질을 이해하고 책임감을 느끼고 있어야 수행할 수 있는 업무이다. 또한 회사의 HR 방향을 이끌어가고 각 세부적인 내용에 대해 구성원과 소통하거나 조직 내 각 부서 혹은 구성원의 필요를 잘 파악해야 하므로 불필요한 감정적인 소모 없이 본질을 잘 전달하고 또 본질을 잘 파악할 수 있는 의사소통 역량이 중요하다. 이를 잘 수행하기 위해서는 제도와 법률에 대한 이해가 필요하기 때문에 사회조사분석사와 같은 자격증이나 데이터를 잘 세팅하고 분석할 수 있는 스킬이 있으면 좋다는 것을 확인할 수 있었다.

실제 현직자와의 인터뷰를 통해서 앞으로의 채용 전망도 살펴보았다. 현재 인사 채용 전망은 수시 채용을 늘려가는 추세임을 확인하였고, 지속적으로 KT 채용 홈페이지에 방문하여 자신에게 맞는 계열사의 채용 일정과 채용방식을 확인하는 것 또한 중요하다는 것을 알게 되었다.

**2. 참여 소감**

**권예림(경영학부 경영학과):** 막연했던 진로 계획에 대해서 구체성을 조금씩 갖추기 시작하였고, 멘토링 피드백을 통해 더욱 다듬어진 본인의 커리어 플래너를 볼 때마다 뿌듯하였습니다. 이전까진 취업을 위해 자료를 검색하는 방법과 앞으로 어떤 가치관을 가지고 나의 비전을 그려 나아가야 할 방향에 대해서 생각해볼 시간도 없었고, 어떻게 해야 할지도 몰랐던 것을 비교해보면 많이 성장한 나를 발견할 수 있었습니다. 또한 인사 직무를 선정하여 보고서를 작성할 때도 막상 직무, 산업, 기업에 대한 이해도가 무지했고 본인이 이 직무에 대한 애정을 갖고 신뢰성 있는 보고서를 작성할 수 있을지에 대한 걱정이 많았습니다. 그러나 팀원, 멘토님과 함께 다양한 자료조사 방법 덕에 자신 있게 보고서를 완성할 수 있게 되어 좋았습니다.

**김민수(한국역사학과**): 무엇을 해야 할지도 모르고 그런 고민들 때문에 막막하던 찰나에 주니어 코렙을 신청했습니다. 주니어 코렙 활동을 통해서 팀원들과 직무 로드맵을 만들고 개인 활동을 통해서 어떤 직무가 있고 나에게 맞는 직무를 알게 되었습니다. 또한 개인 커리어 플래너를 작성하면서 내가 원하는 직무로 진로를 설정하기 위해서 필요한 것을 배울 수 있었습니다. 6주간의 짧지 않은 시간 동안 정말 많은 것을 배울 수 있었습니다.

**박민수(사회학과):** 주니어코렙 활동을 하기전에 내가 기업에서 수월하게 일할 있을 지에 대한 회의가 들었습니다. 하지만 이번에 주니어 코렙 활동을 진행하면서 인사직무에 대해 조사하고 팀원들과 여러 문제를 해결해가면서 나의 커뮤니케이션 능력을 기업문화 안에 종속되지 않고 기업 구성원들과 어울릴 수 있는 수준으로 끌어올릴 수 있었습니다. 추가적으로 하모니데이 직무박람회에서 국민대학교 선배님들이 어떻게 직장생활을 하는지 들으면서 한국 기업 근로자의 마음가짐을 배울 수 있었습니다. 이 두 활동 덕에 나는 자기 자신에 대한 회의에서 벗어날 수 있었습니다.

**정의현(한국역사학과):** 미래에, 사회에서 취직해야 하는 입장으로서 기업을 조사, 분석하고 로드맵을 작성한다는 경험은 아무것도 모르는 취준생으로서는 소중했습니다. 또한 직무에 대해서도 예절에 대해서도 몰랐지만, 주니어 코렙을 하면서 하나하나 알아가는 것이 즐거웠고 다들 열심히 하는 팀원들과 함께 활동할 수 있어서 배가 되었습니다. 놀면서 한가하게 보낼 수 있던 겨울방학에 앞으로의 대한 비전과 목표를 설정할 수 있어서 좋았습니다.

**주소정(경영정보학과):** 저학년 때는 뭘 해야 할지 감이 안 왔는데 주니어 코랩을 통해 어떤걸 해야 할지 감이 왔습니다. 주니어 코랩 활동을 하기 전에는 제가 흥미 있게 하고 싶은 분야만 고민했었는데, 주니어 코랩 활동 이후에는 산업분야를 고려할 때도 앞으로 성장할 수 있는 성장 가능성을 고려해야 한다는 사실을 알게 되었고, 특히 산업 분야만 고려하는 것이 아니라 직무를 고려하는 것이 중요하다는 점을 깨닫게 되었습니다. 커리어 플래너를 작성하면서 4년 동안의 일정을 고민하게 되었습니다. 1학년부터 4학년까지 큰 그림을 그린다는 생각으로 진행하면서 큰 도움을 얻었습니다. 또한 팀원들과 함께하는 작업을 통해 협력하는 경험을 할 수 있었고, 다양한 보고서와 PPT, 팀 활동 영상을 만들며 개인 역량도 기를 수 있었습니다.

**주혜민(교육학과):** 불안한 시기에 주니어 코랩으로 안정적인 길을 닦은 것 같아 뿌듯합니다. 하고 싶은 게 너무 많았던 저는 어디로 가야 할지 고민이 많았고, 전부 한다면 하나에 집중하는 것만큼의 효율을 발휘하지 못할까 걱정이 많았습니다. 그렇기에 한 가지 길로 집중해서 알아볼 수 있는 프로젝트를 원했고, 주니어 코랩이 거기에 딱 맞았던 프로그램 같습니다. 6주 동안 재미있었고, 좋은 사람들도 많이 얻었다. 특히 겨울방학을 진로에 대해 고민하면서 알차게 보낸 것 같아 기분이 좋습니다.

**Ⅴ.  별첨**

**1. 참고자료**

1-1. KT 민영화 이후 파업사례[[20]](#footnote-20)

KT 이전 한국통신일 시절에는 파업한 적이 있으나 민영화가 된 이후 본사에 노조 관리 위원회가 생기고,쟁위 행위를 한 적이 없다. 그러나 이전 파업 때는 강도가 아주 심했는데, 명동 성당을 점거하여 시위할 정도였다고 한다.

당시 한국통신의 요구 사항 (1994년 5월)

1. 공기업 임금 가이드라인(3%+성과금 20%)의 철폐를 주장

2. 기본급 8만원과 상여금 인상 등을 요구

3. 통신시장 개방 반대

4. 대기업 위주의 통신산업 민영화 중지

이는 단위사업장 정도에서 시작해 결국 정부vs공기업으로 번지게 되었는데, 결국 1995년 4월 26일, 회사 측은 유덕상 노조위원장 등 간부 64명을 고소/고발하고 5월 16일에 이들에 대한 중징계 방침을 결정했다. 이에 이틀 후 노조는 정부/사측의 강경 방침에 맞서 파업도 불사하겠다고 했다.

김영삼 대통령의 정부는 이는 엄연한 불법 행위라며 탄압적인 정책을 시도했고, 6월 6일 조계사와 명동성당에 경찰 병력을 투입해 간부들을 모두 연행/구속했다. 그리고 같은 날 하이텔도 한국통신 노조 CUG를 전기통신사업법 53조 및 시행령 16조에 따라 강제 폐쇄시켰다. 사건은 이렇게 일단락되었다.

그러나 민영화가 되고 난 이후 KT에서 파업 행위는 등장한 적 없다.

1-2. KT 케이티/ SK텔레콤/ LG유플러스 조직도



위와 같이 KT인사부분은 크게 인사기획담당과 인사담당으로 나뉘어지는데, 인사기획담당은 HR전략, 인사제도 등 장기적인 기획 성격이 강하고, 인사담당은 채용(인턴, 신입, 경력 등), 인사배치, 퇴직지원 등 실질적인 운영 업무를 담당한다.



위와 같이 SK텔레콤 인사부문은 ‘기업문화센터’이며 기업문화센터 내에 HR, ER, 역량·문화그룹 등 3 개의 조직이 있다. 첫 번째는 일 하는 방식의 디지털화(클라우드·모바일 기반), 두 번째는 구성원 조직·업무 몰입을 위한 Resilience 제고(Mindfulness), 세 번째는 전사 조직문화 조사 및 분석(Culture Survey), 네 번째는 구성원 경험(Employee Experience) 제고 및 관련 과제의 발굴·실행 등 이 있다.



위와 같이 LG 유플러스 인사부분은 크게 CHO (chief human resources officer)로 기업의 인재를 발굴, 육성, 배치 및 지속적인 관리를 총괄하는 부서로 되어 있고, 인사관련 부서는 한 개의 조직으로 구성되어 있다.

1-3. 복리후생/기업문화/조직문화

|  |  |
| --- | --- |
| 복리후생 | 기업문화[[21]](#footnote-21) |
| 1. 급여체계🡪 연봉제, 기준연봉과 성과급, 제수당2. 레저/ 문화/ 생활 지원🡪 전국 6개소, 사내 휴양시설 보유 및 하계 휴양소 운영, 복지포인트 부여3. 생활안정🡪기숙사 및 사택 등 지원, 주택자금4. 경조/ 재해 지원🡪경조금 및 단체 재해보장보험 지원5. 자녀교육🡪사내 영유아 보육시설 운영6. 통신비 지원🡪유, 무선 통신비 지원7. 의료비 지원🡪사원, 배우자 및 자녀의 의료비 지원 | 1. 캐주얼 복장으로 출근2. 자기개발비 지원3. 육아휴직 자유롭게 사용4. 회사의 평균 연령대: 40대 이상5. 회식: 술과 함께 진행, 주로 필요할 때 진행6. 회의: 필요할 때만 진행7. 현직자 평: 그나마 다른 대기업에 비해 워라밸이 좋은 편8. 연차는 자유롭게 사용하는 편 |

1-4. KT의 신입/ 경력 채용 루트

**신입**: 입사지원🡪 서류전형🡪 인성검사🡪 임원면접🡪 건강검진🡪 최종합격

**인턴**: 입사지원🡪 서류전형🡪 인성검사🡪 건강검진🡪 인턴십🡪 임원면접🡪 최종합격

**경력**: 입사지원🡪 서류전형🡪 인성검사🡪 실무면접🡪 임원면접🡪 건강검진🡪 최종합격

(서류전형: 지원자격 보유여부 확인 및 자기소개서를 통한 잠재역량 평가/ 인턴십: 지원한 직무를 수행하는 부서에 배치되어 업무 및 관련 과제 수행/ 인성검사: 지원자의 인성이 KT 그룹의 조직과 인재상에 부합 하는지 종합적으로 평가/ 임원면접: 지원자의 자질, 인성 및 태도 등 종합적으로 평가/ 실무면접: PT 면접, 토론면접, 상황면접 등의 방식을 활용하여 해당 직무에 맞는 인재를 찾기 위한 평가)

1-5. 인사직무의 평균연봉[[22]](#footnote-22)



 1-6. KT 성과급[[23]](#footnote-23)



**2. 자료조사 출처**

1) 다트(금융감독원 전자공시시스템)-사업 내용

<https://dart.fss.or.kr/main.do>

2) KT 기업홈페이지-직무소개

<https://recruit.kt.com/meet/jobintro>

3) 사람인(취업, 채용, 커리어 매칭 플랫폼)-KT 기업문화

<https://www.saramin.co.kr/zf_user/company-review/view?csn=c1J5cnFra1h4OFJWMmgrN1Ywc2dpUT09>

4) KT 고객응대 매니저 홈페이지-주요 고객

<http://ktapp.kr/sub/sub04_01.php>

5) KT 기업 홈페이지 채용공고

<https://recruit.kt.com/apply/notifyList>

6) 유투브- AND ‘인사팀은 이렇게 취준생을 뽑습니다’/ ‘상반기 채용 다 잡고 싶다면 이것부터 시작하세요I 대기업 인사담당자가 말하는 2023 상반기 채용 완벽 대비 방법

<https://www.youtube.com/watch?v=rHvr8AypiwU&t=274s>

<https://www.youtube.com/watch?v=ebJpEkThgAc&t=367s>

7) 경력개발지원단-채용정보(각종활동)

<https://career.kookmin.ac.kr/ko/recruitment/activity/part_time>

8) 국제교류팀-프로그램 개요(Global Peers/교환학생)

<https://iat.kookmin.ac.kr/international/program/type>

9) 알바몬/알바천국(알바 취업포털)-인사 관련 채용정보

<https://www.albamon.com/search?Keyword=%EC%9D%B8%EC%82%AC%20%EC%82%AC%EB%AC%B4%EB%B3%B4%EC%A1%B0>

<https://www.alba.co.kr/search/Search.asp?section=ALL&srchType=ALL&clsType=search&EasySearch=mainSearch&wsSrchWord=%EC%9D%B8%EC%82%AC%ED%8C%80>

10) 요즘것들(대학생 대외활동 공모전 사이트)-인사 관련 대외활동

<https://allforyoung.com/search?q=%EC%9D%B8%EC%82%AC>

11) 잇다(실제 현직자의 직무경험, 교육용 컨텐츠 공유)-김덕중 INF 컨설팅 상무/ 김민욱 멘토 POSCO 그룹 인재창조원(그룹 연수원)/ 이동형 멘토 국내 대기업 통신사/ 나선경 멘토 스마일게이트홈딩스

<https://www.itdaa.net/>

12) 캐치(각종 기업의 채용정보부터 연봉정보, 합격정보 등의 제공 사이트)- KT 분석리포트

<https://www.catch.co.kr/Comp/AnalysisCompView?ID=1656>

<http://u.educe.co.kr/module/paperContents/index_new.php?content_type=3&product_no=2302&m_idx=8>

13) 에듀스(각종 기업 채용정보, 자기소개서, 직무적성검사 등의 제공 사이트)-KT 기업분석 ver.8(SWOT분석)

<http://u.educe.co.kr/module/paperContents/index_new.php?content_type=3&product_no=2303&m_idx=8>

14) 에듀스(각종 기업 채용정보, 자기소개서, 직무적성검사 등의 제공 사이트)-KT 기업분석 ver.8(3C분석)

<http://u.educe.co.kr/module/paperContents/index_new.php?content_type=3&product_no=2301&m_idx=8>

15) 에듀스(각종 기업 채용정보, 자기소개서, 직무적성검사 등의 제공 사이트)-KT 기업분석 ver.8(직무정보)

<http://u.educe.co.kr/module/paperContents/index_new.php?content_type=3&product_no=2300&m_idx=8>

16) 에듀스(각종 기업 채용정보, 자기소개서, 직무적성검사 등의 제공 사이트)- KT 기업분석 ver.8(기업이슈)

<http://u.educe.co.kr/module/paperContents/index_new.php?content_type=3&product_no=2299&m_idx=8>

17) 네이버 지식백과- ICT

<https://terms.naver.com/entry.naver?docId=2275655&cid=42219&categoryId=51195>

18) 네이버 지식백과-B2B

<https://terms.naver.com/entry.naver?docId=1201414&cid=40942&categoryId=31821>

19) 네이버 지식백과-B2C

<https://terms.naver.com/entry.naver?docId=932639&cid=43667&categoryId=43667>

20) KTrecruit, 채용프로세스

<https://recruit.kt.com/apply/process>

21) 잡코리아 (주)KT

<https://www.jobkorea.co.kr/company/1677206/salary>.

22) 신윤지 · 손다빈, 2014년 1월 13일, 「신뢰와 사랑을 받는 기업이 되기 위해 노력하는 KT의 선배를 만나다」,

<https://www.saramin.co.kr/zf_user/career-information/senior-view?doc_idx=12896&page=1&keyword=KT>

23) 나광철 외 5인, 『Job Times 인사(HR)편』, JOBKOREA 좋은일 연구소, 2013.

24) 선한결, 2022년 11월 23일, 「’통신 삼국지’에 균열 낸 알뜰폰...SKT 점유율 40%선 무너지나」<https://www.hankyung.com/it/article/2022112399341>

25) MBC 뉴스(한국통신파업)-검찰총장, 한국통신 사태 강경대응 입장 밝혀

<https://imnews.imbc.com/replay/1995/nwdesk/article/1953576_30705.html>

26) SK 텔레콤 인사조직도 관련 설명

<http://www.insabank.com/sampleupload/uploads/HR%ED%8C%80.pdf>

27) 이데일리 ‘SKT 실험 유영상-최진환 대표도 ‘사업부서’ 맡는다.’-SKT/ LT/ KT 조직도 관련 뉴스

<https://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=03112726629241784&mediaCodeNo=257>

28) 송진식, 2014년 2월 16일, 「이통3사 ‘50:30:20’ 점유율 고착... 요금경쟁 않고 보조금 출혈만」,

<https://www.khan.co.kr/economy/economy-general/article/201402162129325>

**3. 사전설문지 수집**

20대 대학생을 대상으로, 2023년 1월 9일부터 1월 16일까지, 총 7일 간 인사 직무에 대한 이해도를 조사한 결과이다.

\*참여 인원: 104명

****

**1. 인사직무가 무엇인지 아시나요?**

****

1. **인사직무에 대해 예상해보자면 어떤 업무인가요?**

****

**3. 인사직무를 희망하신 적이 있나요?**

****

**4. 인사직무에 대한 관심도는 어떻게 되나요?**

****

**5. 인사직무 희망한다면 취업하고 싶은 산업 분야가 어떻게 되나요?**

****

**6. 귀하는 인사직무로의 취업을 위해 어떤 노력을 하고 계신가요?**

**\*4번 질문에서 51이상으로 응답한 사람 한정**

-조직에서 리더를 맡는다

-학점 관리

-인사 직무를 도전하고 싶지만 어려울 것이라고 생각

-교내 학생회나 학회의 총책임자 역할 수행

-실무자와 컨택 할 방법 노력

-관심 기업 조사

-엑셀 관련 컴퓨터 자격증

-현재 창의인재개발학과 재학생

**7. 인사직무에 대해 궁금한 점이 있으신가요?**

**-**신입사원을 잘 뽑지 않는 이유

-인사 직무 취업 준비

-인사 직무 필요역량

-주로 학벌 위주인지

-가면 어떤 일 하는지

**4. 현직자의 인터뷰**

**<KT 인사채용팀 과장>**

**1. KT인사 조직도 및 각 팀의 담당 업무는 무엇인가요?**

A: 인재실 예하 팀별 업무미션(팀명은 임의명칭으로 대체)

인재 경영팀: 경영계획/HR제도 기획 및 전문가 제도 운영

인재 채용팀: 채용 전략 수립/운영

인재 가치팀: 직원Care제도 기획/운영

인사 혁신팀: 중장기 HR전략 수립

인사 운영팀: 인력운영(배치/평가/승진 등)

임원 인사팀: 임원 제도 기획/운영

**1-1. KT 인재실이 인사기획과 인사로 나뉘는데 그 기준은 무엇인가요?**

A: 인사기획담당은 HR전략, 인사제도 등 장기적인 기획 성격이 강하고,

인사담당은 채용(인턴, 신입, 경력 등), 인사 배치, 퇴직지원 등 실질적인 운영업무를 한다고 보면 됩니다.

**2. KT의 인사직무 목적/목표는 무엇인가요?**

A: 인재실은 HR제도, 인재확보, 적재적소 배치, 동기부여 제공 등의 인력운영 효율성을 극대화하고, 조직의 목표 달성을 위해 지원하는 것이 목표이며, 채용직무는 인재시장에 있는 수많은 인재 중에 KT의 기업문화와 채용직무에 적합한 인재를 선발하는 것이 가장 본질적인 목표입니다.

**3. KT 인사직무 발전 과정은 어떠한가요?**

A: 인사직무는 사회변화(저성장시대 등), 사업환경 변화, 기업의 전략 사업분야 변화 및 세대변화에 따라 HR데이터 분석이 강화되고, HR트렌드 및 HR전략도 내/외부 환경변화에 선제적으로 대응/변화하고 있습니다.

**4. 채용이 진행될 때 채용팀 하는 일은 무엇인가요?**

A: 전형 전에는 사업계획과 인력계획을 바탕으로 채용프로세스를 수립합니다. 그리고 전형 별 역량 검증을 위한 툴과 인적성 문제, 면접 질문등의 문제를 개발합니다. 채용 중에는 채용 프로세스를 운영합니다. 또한 면접위원들을 선발하고 교육하며 전형 별 면접조를 편성하며 추후에 결과 발표에 대한 알림을 진행하며 추후 입사를 위한 안내를 제공합니다. 마지막으로 채용이 종료된 이후에는 신입사원의 입사 후 성과/결과 데이터를 기반으로 전형단계의 성과를 분석하고, 분석결과를 역량검증 문제개발 개선에 활용합니다.

**5. KT 인사 채용직무 중 신입채용과 경력직 채용은 언제 진행되나요?**

A: 신입채용의 경우에는 대학생의 졸업과 맞물려 대규모 채용을 목표로 하는 공개모집이 오픈되는데 이를 준비하기 위한 2~3월, 8~9월이 가장 많이 바쁘고 실무면접 역시 대규모인원을 대상으로 진행하기 때문에 실무면접시기 전후로 매우 많이 바쁩니다.

A: 경력직 채용은 연중수시로 진행이 되기 때문에 늘 일정수준이상의 업무로드가 있지만 연초 한 해의 채용계획이 수립된 직후가 가장 바쁜 시기인 것 같습니다.

**6. KT 인사직무만의 장점 및 단점이 있나요?**

 A(장점): 채용한 인재와 함께 일하는 동료들에게서 좋은 평판이 들려오거나 좋은 평가를 받으며 성장하는 모습을 볼 때 “아 채용 잘 했구나”하고 뿌듯한 감정이 듭니다. 또한 신사업의 경우에는 한 명, 한 명의 맨파워가 굉장히 중요한데 새로운 인재가 필요할 때 필요한 인재를 적시에 채용에서 배치하고 나중에 덕분에 사업이 추진력을 잃지 않고 잘 성장하고 있다는 감사 인사를 들었을 때도 채용담당자로 굉장히 뿌듯한 순간인 것 같습니다.

A(단점): 다행히 아직 퇴사 충동을 느낀 적은 없습니다만, 아무래도 인사가 만사 라는 말이 있을 정도로 회사에도 매우 중요한 업무이고 지원자 한 명, 한 명의 삶에도 영향을 줄 수 있기 때문에 굉장히 업무량이 많아 체력적이나 정신적으로 지칠 때도 있습니다.

**7. 인사직무 수행 시 핸들링하기 어려웠던 이슈, 제일 고민스러운 지점은 무엇이었고, 사후 처리는 어떻게 하셨나요?**

A: 사람 대 사람으로 심정은 충분히 이해하지만 구성원 한 명, 한 명의 입장보다는 회사의 입장 또는 거시적이고 전체적인 View에서 이슈의 본질을 봐야 하기 때문에 공통의 기준과 룰에 의해 엄격히 평가를 하거나 제도를 운영해야 할 때가 심적으로 어려운 순간입니다. 마음이 무겁기는 하지만 어쩔 수 없는 HR직무의 무게이기 때문에 원칙을 지키며 진행합니다. 물론 추후에 제도를 보완할 수 있는 시점이 오면 그간의 이슈들을 반영하여 더 합리적이고 효율적으로 제도를 개선하고 있습니다.

**8. 코로나 펜데믹의 영향으로 시스템이 어떻게 바뀌었나요? (트렌드 변화, 펜데믹이후 신입 채용 기준 변화)**

A: 코로나로 인해 대면으로 진행하던 채용프로세스에 비대면 온라인 요소가 추가된 것이 가장 큰 변화입니다. 현재 기준으로는 모든 프로세스를 화상면접이나 원격응시 등으로 진행하지는 않지만 오프라인 운영과 함께 병행하고 있습니다. 그리고 펜데믹 이후나 이전이나 KT가 필요로 하는 인재의 역량이나 기준은 변함이 없기 때문에 신입 채용 기준이 변화하지는 않았습니다.

**9. KT인재실에 취업하려면 가지고 있어야 할 직무 핵심 역량, 필요 경험(대외활동 등), 자격증, 태도가 있나요?**

A: 책임감과 소통역량이 제일 중요한 것 같습니다. 앞서 말씀드린 부분과 같이 업무량 자체가 많기도 하고 회사가 최선의 퍼포먼스를 내기 위해 최적화된 인적구성을 만들어 내야 하기 때문에 늘 고민하고 학습해야 합니다. 본인이 담당하고 일의 본질을 이해하고 책임감을 가지고 있어야 수행할 수 있는 업무입니다. 회사의 HR방향과 설명하고 각 세부적인 내용에 대해 구성원과 소통을 해야 하거나 조직 내 각 부서 혹은 구성원의 Needs를 잘 파악해야 하기 때문에 불필요한 감정적인 소모없이 본질을 잘 전달하고 또 본질을 잘 파악할 수 있는 소통 역량이 중요합니다. 이를 잘 수행하기 위해서는 제도와 법률에 대한 이해가 필요하기 때문에 노무사와 같은 자격증이나 데이터를 잘 분석할 수 있는 스킬이 있으면 좋습니다.

**10. 입사를 희망하는 후배들에게 하고 싶은 말이 있나요?**

A: 내가 왜 HR업무가 하고 싶은 지 그리고 HR를 잘하기 위해서는 무엇이 필요하고 이를 위해 어떻게 준비해 왔으며 그래서 남들보다 얼마나 더 잘 할 수 있는 지부터 진지하게 생각해보시기 바랍니다. 혹시라도 인사팀은 힘이 있을 것 같아서 혹은 멋있어서라고 생각을 하신다면 빨리 다른 직무를 찾아보시는 것이 좋습니다. 직무를 이해하기 위해서는 대학생 때 HR관련 커뮤니티를 찾아 가입하셔서 서치를 하시거나 노무사 공부를 해보시며 실질적인 필드 상황을 파악해 보시길 추천 드리고 모든 직무가 그렇지만 HR업무는 특히나 책임감과 성실성이 중요하기 때문에 전공공부도 열심히 하시길 추천드립니다.

**11. 채용과 관련하여 회사 측에서 제공하는 매뉴얼, 규정 등이 존재하는지, 존재한다면 그 내용은 어떻게 구성되어 있나요?**

A: 규정 및 기준은 대외비이기 때문에 오픈 할 수 없습니다.

**12. 인사팀 신입채용이 얼마나 빈번히 일어나나요?**

A: KT는 모든 채용프로세스 별 평가항목에 핵심가치 관련 사항이 상당히 많이 포함되어 있을 만큼 중요하게 생각하고 있습니다. 직무역량이 아무리 뛰어나더라도 KT핵심가치에 부합하지 않는다면 채용되기 어렵습니다. 개인적으로 가장 기억에 남는 인재는 영입 당시에도 전 직장에서 인정을 받던 인재라 인재와 수요 부서를 모두 설득하는 게 쉽지 않았는데 설득과정을 통해 영입이 되었고 지금은 KT 내 실력 있는 리더로 성장한 분이 가장 기억에 남습니다.

**13. 인사 직무에서 데이터 역량의 중요성이 커져가고 있는데 얼마만큼 활용하고 있나요?**

A: HR 직무에서 데이터 관련 역량은 과거부터 매우 중요했습니다. 어떠한 현상이나 결과를 분석하거나 혹은 새로운 제도를 기획할 때 데이터를 분석하고 그 안에서 유의미한 인사이트를 찾아내는 역량은 현재도 매우 중요합니다. 현재도 모든 HR담당자가 이 역량을 더 성장시키기 위해 노력하고 있으며 매우 전문적인 스킬이 필요할 때에는 사내 DB 및 통계 관련 전문가 그룹과 협업하기도 합니다.

**<전 KT그룹인재실>**

**1. KT의 매력은 무엇이라고 생각하나요?**

A: MZ 세대랑은 매력도가 떨어질지도 모릅니다. KT는 하고 싶은 걸 하기 보다는 안정적인 것을 추구하는 경향이 있습니다. 공기업 특유의 문화나 분위기가 많이 남아 있습니다. 통신 기업이지만 탈 통신 사업도 많아 지원할 수 있는 분야가 많습니다. 나라에서 추진하는 사업이 있으면 선재적으로 대응 가능합니다. 공무원보다 자리가 더 많다고 볼 수 있습니다. KT에서 코딩 하는 것을 예를 들면 SI 훈련, 채용 연계, 그룹사에서 선발하고, 다른 곳 입사 지원도 가능합니다. 이러한 혜택으로 취업률 80%로 볼만큼 폭 넓게 선택 가능합니다. 급여 수준이 신입사원 위주로 높게 처우하여 개선하고 있습니다.

**2. 제도적으로 직원들의 목소리를 많이 들어주는 편인가요?**

A: 전국적 네트워크도 있고, 회사가 자율성을 보장하려고 노력은 많이 합니다. 그러나 실질적으로 반영되는 것은 잘 모르겠고, 열린 문화는 상대적으로 덜하다고 생각합니다.

**3. 주로 어떻게 필요한 인력을 구하나요?**

A: 시험 안 보고 주변 인재 추천을 많이 받았습니다. 인턴십 이외 정기적인 대규모 공채는 안 하고 있습니다. 채용형 인턴으로 분야별로 채용을 하고 있고 경력직은 수시로 뽑고 있습니다.

**4. 현직에 있었을 때 경력직을 많이 뽑았나요?**

A: 사업 부서별로 다릅니다. 관련 직종에 근무해봤던 사람들을 위주로 뽑았습니다. 사업 부서 별로 개별로 진행하기 때문에 넘겨준 자료를 바탕으로 수시로 발생합니다.

**5. 인사직무는 자료를 통해 뽑아다가 배치시키는 역할인가요?**

A: 인사 부서에서 모든 부서별 상황을 모르니까, 중앙에서 관리하고 뽑는 것이 있습니다. 그래서 부서별로 뽑기도 합니다. 경력직은 주로 사업부서 요구 별로 진행이 됩니다.

**6. 민영화 이후 회사에서 관리를 해서 파업 관련 사례가 적은 건가요?**

A: 사측에서는 노조는 없으면 좋은 거니까, 관리하고 있습니다. 노조 관리는 노무 부서 쪽에서 하고 있습니다. 규모가 되면 노무 부서는 따로 있는 경우가 많습니다.

**7. 인사 구조가 혁신적/구식적인가요?**

A: 혁신하기에는 규모가 큽니다. 스타트업처럼 파격적으로 바꾸기 어렵습니다. 본사 20000명 합쳐 60000명 정도 되기 때문에 안정적으로 가는 경우가 많습니다.

**8. 채용 팀이 타 부서에 신입을 많이 배치하나요?**

A: KT 공채 90년대에는 300~500~900명 뽑았는데 요즘에는 200명 뽑습니다. 그래서 인력 나이로 보면 역삼각형 모양입니다. 정년퇴직이 1000명씩 나가고 있습니다. (최근 2~3년 동안)

**9. 그럼 채용을 1000명씩 더 하게 되는 건가요?**

A: 통신업 특성상 그 일을 하던 사람이 빠졌다고 사람을 더 뽑지는 않습니다. 발전에 따라 인원을 더 줄일 수도 있습니다. 예를 들어, 신사업을 한다거나, AI, 빅데이터 등 채용 분야가 달라지는 거지 인원을 예측할 수는 없습니다. 인사는 인재실 본사가 따로 있고, 본사에서 전국을 다 커버를 못하니까 서부 본부, 강남 본부, 강북 본부, 지방은 도 단위로 지역 본부를 만들어서 인사 담당 팀이 일하고 있습니다.

**10. 인사직무 일을 하며 어려운 점이 있었나요?**

A: 전반적인 이해도가 필요하기 때문에 각 부서의 업무와, 이 부서에는 맞는 사람을 알고 있어야 합니다. 근데 전화 통화 정도로 알아야 하기 때문에 힘듭니다. 현장 경험이 많은 사람이 좋긴 한데, 경력, 연차가 많으신 분이 인사 업무를 보는 경우는 얼마 없어서 힘듭니다. 보통 경력 2~3년 쌓고 인사 부서로 들어가는 경우가 많습니다. ‘인사 채용’ 업무를 보려면 본사만 보는 게 나을 것 같다. 하위 부서는 신규 채용 업무는 전혀 안 합니다.

**11. 인사 취업 TIP이 있을까요?**

A: 이영진 인재실장이 인터뷰한 거에 정재 돼서 있으니까 참고하면 좋을 것 같습니다.

**12. 워낙 규모가 큰 회사다 보니 위의 지시대로 따르는 경우가 있나요?**

A: 사이즈가 크다 보니 관료제처럼 할 수밖에 없습니다. 카카오나 네이버 같은 몇 천 명이서 돌아가는 회사와 분위기가 다를 수밖에 없습니다.

**13. LG랑 SKT랑 비교했을 때 KT만이 우위적인 것이 있을까요?**

A: 연봉은 SKT가 제일 낮습니다. 인원도 KT가 제일 많습니다. SKT는 이동통신이 주사업이고 KT는 이동통신이 2번째 사업이기에 그만큼 안정성이 있습니다.

A: 워라밸이 좋습니다. 상대적으로 페이는 적어도 자기 발전할 수 있는 시간이 많습니다. 대부분이 정년까지 갈 수 있습니다.

A: KT는 휴직제도라든가, 총량자율근무제도 등 휴가가 아니고 근무 시간만 맞추면 퇴근할 수 있으니까. (4주 단위로 160시간) 4주치를 3주만에 해내면 급여 안 깎이고 1주를 쉴 수 있습니다. 금전적 지원 휴가도 많고, 휴직 제도가 정말 괜찮습니다.

A: 10년 단위 근속을 하면 1년 단위로 줄 수 있습니다. (기본 급여 80%와 함께)

A: 20년 이상 다니면 1년 반 급여 100%, 1년 급여 X로 휴직 가능합니다. (창업 지원 제도임)

A: 저는 이렇게 일하겠습니다~ 라고 합의만 되면 마음대로 일할 수 있습니다.

A: 연차 2년에 1개씩 늘어나서 이를 총량에서 늘리고 연차 섞어 쓰면 주4일제도 가능합니다.

A: KT는 전국에 있으니까 자기가 원하는 지역에서 원하는 취업지를 선택할 수 있습니다. (영업직으로 들어왔지만 기술직으로 넘어가는 것은 불가)

**14. KT 외에도 KT 텔레캅 등이 있는데 예를 들어 텔레캅에서 KT로 옮길 수 있나요?**

A:거의 불가능합니다. 예를 들어 삼성 생명에서 삼성전자로 옮길 수가 있나? 하는 느낌과 같습니다. 원래 10년 전까지는 집에 설치해주는 것까지 KT에서 해줬는데, 비용 절감, 원전 사고 책임 회피 등을 위해 협력사에 맡기고 있습니다. 본체 인원은 아마 점점 줄어들 것입니다. 통폐합 등을 통해서 발전함에 따라 버리는 산업이 등장하고 있기도 합니다.

**15. 만약 내가 서부의 부서에 있고, 광화문 본사 인사팀에 가고 싶다면 어떻게 갈 수 있나요?**

A: 본인이 먼저 들이밀어야 합니다. 오픈 안 하고 암암리로 뽑는 경우도 있고 여러 경우가 있습니다. 공모가 없어도 연결이 될 수 있으니 성과와 의지를 보여야 합니다. 제도상 정해진 것은 없고 본사에서 직접 뽑아 결정된 친구들은 바로 가고, 인턴쉽을 통해 들어온 친구들은 현장에 2~3년 정도 하고 들어갈 수 있습니다. 혹은 공모를 통해서 알아볼 수 있습니다.

**<LG HRD부서 팀장>**

**1. HR이 되기 위해 중요하다고 생각하는 역량은 무엇인가요?**

A: 물론 사람 관계를 기반으로 하기 때문에 커뮤니케이션 능력, 실무를 파악하는 감각도 중요하겠지만, 제일 중요한 역량은 책임감이라고 생각합니다. HRD뿐만 아니라 모든 직종에서 제일 중요한 역량도 책임감이라고 생각합니다. 실무를 예로 들 경우, 개인 역량 자료에 잘못된 내용이 공시되면 다수의 이해관계자가 피해를 볼 수 있기 때문에, 그 어떤 직무보다 주인의식을 가지고 책임감 있게 업무를 수행해야 할 것입니다. 또한 도전정신 또한 중요하다고 생각됩니다. 변화하는 제도 및 환경 속에서 전문성을 유지하기 위해 끊임없이 공부하고 새로운 사람을 지속적으로 상대해야 하기 때문입니다. 이러한 책임감 있는 업무처리를 바탕으로 다양한 업무경험을 통해 전문성을 높이게 된다면, 훌륭한 HRD가 될 것이라고 생각합니다.

**2. HRD로서 힘들 때는 언제신가요?**

A: HRD라고 힘든 점이 크게 다르지는 않습니다. 다만 사람을 상대하게 될 때 도움이 될 수 있도록 메일 수발신, 컨퍼런스콜 등 기초적인 커뮤니케이션을 수행할 수 있는 능력을 갖추시면 더욱 도움이 될 것 같습니다. 기본적으로 사람을 좋아해야 오래 할 수 있는 일입니다.

**<유나이티드제약 인사총무>**

**1. 인사 채용 취업 TIP이 있을까요?**

A:후보자 발굴, 경력분석 또는 신입의 업무지식 수준에 맞추어 급여체계를 정하므로 자기개발 및 직무관련업무 경험이 중요합니다. 기존 사원들의 이직률이 적어, 정기채용보다는 필요 시 인원 충원을 하므로 채용공고 사이트 수시 확인이 필요합니다. 이력서에 잦은 이직경력이 있는 자는 면접을 더욱 세심히 진행하므로 철저한 사전 준비가 필요합니다.

**2. 직무수행 시 극복해야 할 어려운 점이 있을까요?**

A: 분기별 업무평가제도가 있어 평소 업무에 적극적이면 열성적으로 임해야 하며, 업무평가 시 스트레스가 있습니다. 직원간 업무진행 스타일이 달라 업무보다 인간관계로 인한 스트레스가 받는 경우가 있습니다.

**3. 직무수행 시 뿌듯함이 생기는 경우가 있을까요?**

A**:** 분기별 업무 평가 시 놓은 고가를 받았을 때와 부서직원의 공백에도 업무에 지장이 생기지 않고 업무를 훌륭히 잘 마무리하여 주위 선배로부터 인정을 받은 경우가 있습니다.

**4. 신입을 잘 채용하지 않는 이유가 있을까요?**

A: 현재 직원들의 업무 만족도가 높아 (작업환경, 직원복지 및 급여 수준 외) 직원들 이직률이 낮습니다. 또한 작업이 전산화되어 업무편의성이 좋은 것도 이유입니다.

**5. 인사 직무 스터디**

**도서명: 『조직문화 통찰 - 우리 조직의 운영체제는 무엇인가』 (지은이: 김성준)**

**1부 문화가 지배한다**

정의현: **왜 문화를 고민할까/ 조직문화는 무엇인가/ 조직문화는 어떻게 형성되는가**

조직문화는 기업의 일하는 방식을 지배하는 큰 요인이다. 성과나 직무가 같으면 조직문화가 유사할 것이라 오해하는데 이는 틀렸다. 저자는 3개의 대기업 상대로 9000건의 설문조사를 하였다. 각자가 시작한 산업, 오너의 신념, 성장해온 역사들이 섞여 지금의 조직문화를 만들었다. 또한 기업이 속한 산업들의 특징들을 알아낼 수 있었다. 조직문화는 기업의 전략에 기여하고 조직에서 유발된 문제를 생각할 힘을 주며 문화현상을 보는 눈을 세련되게 한다. 문화는 집단주의와 개인주의로 나누어지고 다시 집단주의는 수평적 집단주의와 수직적 집단주의로 나누어진다. 한국은 수직적 집단주의로 불공평을 납득하는 문화를 가지고 있다. 지금까지의 이야기가 모든 것은 환경에 의해서 결정된다는 환경결정론이냐고 반문할 수 있지만 벤자민 슈나이더에 의하면 아닌 것을 알 수 있다. 슈나이더는 ‘유인-선택-배제’ 모델을 제시했는데, 기업의 비전과 비슷한 성향을 가진 이들을 유인하고 선택하며 그렇지 않은 이들을 배척한다는 것이다. 그리하여 자가복제하는 것처럼 유사한 성질을 가진 사람들이 기업을 계속 운용해나갔다. 물론 반문화라고 하여 원래의 문화에 반대하는 이들이 주류문화를 밀어내고 새로운 문화로 들어서기도 하였다.

주혜민**: 우리나라 조직에서 발견할 수 있는 독특한 문화들/ 수형적 문화는 수평적이지 않다**

엘렌 무어와 마이클 코켄이 관찰한 한국의 회식 문화는 강요와 주도가 주를 이루었다. 그러나 이는 밥을 나누는 문화이기 때문에 회식의 중요성이 강조되어 나타난 결과이고, 무조건 나쁘게 생각하는 것은 문화 사대주의이다. 회식으로 공감대를 형성할 수도 있고, 정보를 습득하며 업무 고충을 털어놓을 수도 있기 때문이다. 그러나 위계적 문화로 인한 결과인 것도 확실한데, 이를 수평적 문화로 바꾸어야 한다. 조직제도와 구조를 축소하고 의사결정을 분권화하는 것 등으로 말이다. 이를 위해 펀경영(=유머경영)이 조직에 적합하다면 고려하는 것도 나쁘지 않다.

권예림**: 스타트업과 대기업의 문화는 어떻게 다를까**

근래 강한 문화를 추구하는 기업들이 많아지고 있는데, 이때 강한 문화는 ‘사장님 말 한마디에 일사불란하게 움직이는 조직’이나 ‘어려운 경영환경을 정면으로 돌파해 진정한 성장을 이루는 동력’ 이 두 가지만을 의미하는 것이 아니다. 이 강한 문화에 대해서 단지 현상 그 자체보다 그 표현을 남발하여 추구하는 기업은 잘못된 출발점에 서있는 것이다. 따라서 우리 조직에서 강한 문화가 무엇인지부터 정확히 정의하는 것이 더 중요하다. 예를 들어 ‘외부환경 변화에 유연하게 적응하는 강한 문화’와 같이 말이다. 두 번째는 충성심과 주인의식에 대한 기업문화에 대해서도 살펴보았다. 이 단어에 대한 정의도 제각각 이다. 하지만 결국에는 외부환경, 조직운영 등의 상태에 따라 세가지 개념을 다 충족시키기에는 한계가 있기 때문에 기업이 어떤 것을 강조할지 정하는 것이 나름의 해결방안이다. 마지막으로, 스타트업과 대기업의 문하에 대해 어떻게 서로를 닮아가야 하는지에 대해 배웠다. 그들의 조직문화, 세계관, 사고관을 분석해보았을 때 차이점이 발생하는 이유는 층층시하로 의사결정을 받는 구조의 대기업과 사원 수가 훨씬 적은 스타트업의 의사결정 구조는 확연히 다르다는 것, 리더에게 설득하기 위해서 많은 시간과 근거가 필요한 대기업과 달리 스타트업은 소수의 의사결정권자와 본능적인 직관을 신뢰한다는 것이다. 이외에도 여러 차이점이 존재한다. 결론적으로 대기업은 스타트업의 장점을 벤치마킹한다면 직급 구조를 축소하고, 신사업과 기존사업을 별도로 관리하며 마지막으로 대기업의 거대자본을 스타트업 생태계를 키우고 인수하는데 주력해야 한다.

**2부 어떻게 조직문화 보는 눈을 키울 수 있을까**

김민수: **우리 조직에는 어떤 현상들이 관찰되나/ 구성원들은 어떻게 생각할까**

조직문화를 이해하기 위한 방법 중에서는 인공물을 이용하는 것이 있다. 인공물을 통해서 조직문화가 상징하는 것을 찾아내고 그 심증에 있는 기본가정을 추론할 수 있기 때문이다. 하지만 인공물을 통해 조직문화를 이해하기 위해서는 그 문화의 익숙해야 한다. 문화에 익숙하지 않은 사람은 인공물에만 의지해서 조직을 해석하려고 하기 때문이다. 하지만 그 문화에 익숙한 사람이라면 인공물의 징후 와 산물을 통해서 이해할 수 있다. 예를 들어서 주차장에 임원들의 자리를 임의로 배정하거나 임원들과 일반 직원들의 의자의 차이 나는 회사는 임원이 된다면 더 큰 혜택을 누리는 조직문화를 가지고 있다고 볼 수 있다. 구성원들이 조직을 어떻게 생각하는지에 대해서 듣기 가장 쉬운 곳은 흡연장이다. 스트레스를 푸는 장소이기 때문에 사람들의 본연의 모습이 드러나기 때문이다. 그리고 어떤 표정인지와 어떤 톤으로 말하는지를 관찰한다면 파편적이지만 여러 시사점을 얻을 수 있다. 조직문화를 조사할 때 구성원들마다 서로 이직적인 정보를 제공할 가능성이 크다. 그래서 다수의 구성원에게서 조사를 하여 그들이 말하는 공통적인 특성과 내재되어있는 가치를 찾아내야 한다.

주소정: **설문조사를 해야 할까/ 근본원인을 분석해보자**

 조직문화가 어떤 부분에서 영향을 받는지에 대해 소개하고 있다. 창업자의 기질, 성격, 가치관, 전설과 같은 요인들이 조직문화에 영향을 준다. 또한 CEO와 임원들의 살아온 환경, 사회 초년생 경험, 롤모델, 크게 성장시킨 경험들도 조직문화에 영향을 끼친다. 조직에서 향해지는 의례에 대해서도 설명하고 있는데, 사회에 존재하는 통과의례, 갱신의례, 향상의례, 강등의례가 기업 조직에도 존재한다는 것을 알 수 있었다.

**3부 어떻게 문화를 바꾸어나갈 수 있을까**

박민수: **설문조사를 해야 할까/ 어떻게 문화를 바꾸어 나아갈 수 있을까**

한국에서 조직문화를 진단할 때 주로 과학적인 도구를 이용해 수집한 객관적인 데이터를 활용한다. 이 방법은 경영진이 이해하기 수월하다는 장점을 지니고 있다. 하지만 이러한 방식은 각 문화에 관련한 심층적인 이야기를 알지 못하고 그 겉모습만 다루어 잘못된 해결책을 낳을 수 있다. 이를 극복하기 위해선 심리학 기반의 미국식 분석 방법과 인류학 기반의 유럽식 분석 방법을 모두 고려할 필요가 있다. 먼저, 미국식 분석 방법에서 각종 진단 모델을 이용한 조직문화 파악, 유럽식 분석 방법에서 일화, 상징 채집 통한 조직문화 해석을 가져와서 지금 우리 조직의 문화가 어떠한 지 알아야 한다. 그 다음, 적합한 때에 적절한 수단을 사용하여 조직문화를 원하는 방향으로 바꾸어야 한다. 이리한다면 조직 그 자체와 그 조직의 구성원들 모두에게 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다.

1. MZ세대 이직률 45.5% 이유 있는 '조용한 사직'

[https://news.jtbc.co.kr/article/article.aspx?news\_id =NB12107580](https://news.jtbc.co.kr/article/article.aspx?news_id%20=NB12107580) [↑](#footnote-ref-1)
2. Human Resource Management의 약자 [↑](#footnote-ref-2)
3. 기업 대 소비자(Business to Customer) 영업을 총칭하는 말 [↑](#footnote-ref-3)
4. 기업 대 기업(Business to Business)의 약자로 기업 간의 거래를 위한 영업 방식 [↑](#footnote-ref-4)
5. 디바이스와 클라우드 및 디바이스 간 통신을 용이하게 하는 기술 [↑](#footnote-ref-5)
6. 별첨 1-1번 참고 [↑](#footnote-ref-6)
7. 별첨 1-2번 참고 [↑](#footnote-ref-7)
8. 별첨 1-3번 참고 [↑](#footnote-ref-8)
9. Information and Communications Technology의 약자로 정보통신기술을 의미 [↑](#footnote-ref-9)
10. OTT(Over the Top)는 "셋톱박스(Top)를 넘어"라는 뜻으로 하나의 플랫폼에만 종속되지 않고 PC, 스마트폰, 태블릿 컴퓨터, 콘솔 게임기 등 다양한 플랫폼에서 사용자가 원할 때 방송을 보여주는 방식 [↑](#footnote-ref-10)
11. 별첨 1-3번 참고 [↑](#footnote-ref-11)
12. 기업의 주식 및 경영내용의 공개 [↑](#footnote-ref-12)
13. 별첨 1-4번 참조 [↑](#footnote-ref-13)
14. 별첨 1-5번 참고 [↑](#footnote-ref-14)
15. 별첨 1-6번 참고 [↑](#footnote-ref-15)
16. 저학년 진로의 길잡이로, 국민대학교 대학일자리센터에서 학생들이 조기에 진로를 탐색하고 구체적인 진로 목표 설정을 위한 프로그램이다. [↑](#footnote-ref-16)
17. 현대자동차그룹이 주최하는 대학생 교육봉사단으로 우수 대학생을 장학생으로 선발하여 교육봉사와 임직원 멘토링 등을 통해 인재를 양성하는 프로그램/ 현대 기업에서 진행하는 교육 봉사 프로젝트로 취약 중고생을 대상으로 과목을 선택해서 가르칠 뿐만 아니라 취업을 위한 정보 지원도 제공받는다. [↑](#footnote-ref-17)
18. 현직자의 경험과 지식으로 구직자의 취업고민 해결을 돕는 소셜 미디어로, 현직자의 수강을 듣고 회사에 임하는 마음가짐, 보고서 활동을 하며 회사직무를 체험하는 등 경험을 쌓는 프로그램이다. [↑](#footnote-ref-18)
19. 출처: <https://career.kookmin.ac.kr/ko/mypage/roadmap?inst=20340&depart=20341&major=20344> [↑](#footnote-ref-19)
20. 출처: <https://imnews.imbc.com/replay/1995/nwdesk/article/1953576_30705.html> [↑](#footnote-ref-20)
21. 출처: <https://www.saramin.co.kr/zf_user/companyreview/view?csn=c1J5cnFra1h4OFJWMmgrN1Ywc2dpUT09> [↑](#footnote-ref-21)
22. 출처: <https://www.jobkorea.co.kr/company/1677206/salary> [↑](#footnote-ref-22)
23. 출처: <https://www.ajunews.com/view/20220308152700137> [↑](#footnote-ref-23)