

# 지방대 졸업생 차별을 지양하는 채용 시스템 운영\*

오 영 수

대우그룹 회장비서실 인사팀 차장



## 1

대우그룹은 올해 창업 30주년을 맞이하였다. 기업경영의 한 주기라는 30년을 성공적으로 완수함으로써 대우는 앞으로 더욱더 강하고 노련미를 더해가는 성숙한 기업이 될 것이라고 확신한다. 대우는 창업시부터 계속해서 세계를 무대로 기업활동을 해오고 있으며, 그에 걸맞은 젊고 능력있는 인재의 발굴 및 육성에 온갖 노력을

다하고 있다. 그 결과 대우는 그 동안 국내 기업경영사에서 최초의 기록들을 상당수 보유할 수 있게 되었고, 그 중 채용분야에서도 몇 가지 최초의 기록들을 가지고 있다.

채용분야에서의 기록들을 간단히 살펴보면 대우는 창업 후 6년 만인 1973년에 처음으로 공개채용을 실시하였으며, '79년에 국내 최초로 기혼 여사원 공채를 실시하였다. '85년에는 대졸 여사원 공채를 역시 국내에서 최초로 실시하여 '90년까지 시행하였으며, '91년에는 국내 최초로 인턴사원 공채의 시행과 더불어 필기시험을 과감히

\*노동부에서 발표한 '95년 하반기 50대 그룹 대졸 공채 현황에 따르면, 지방대 출신을 많이 뽑은 그룹은 동아건설(60.4%), 기아(58.1%), 대우(57%), 금호(53.6%), 두산(52.7%) 등의 순서로 나타났다. 여기에서는 지방대 출신을 비교적 많이 뽑은 기업의 채용 절차와 방식 등을 소개하고자 하며, 원고 청탁을 수락한 대우 그룹의 채용 사례를 실는다.

폐지하는 채용시스템의 혁신과 함께, 그동안 시행하던 대졸 여사원 공채는 인턴사원 공채 시스템에 흡수하였다.

'93년에는 우리나라에 채용박람회 시대를 여는 '대우 채용박람회'를 개최하였으며, 다음 해인 '94년에는 지방대학생을 대상으로 하여 전국의 주요도시를 순회하며 전국적인 규모의 채용박람회를 열었다.

최근 기업에서는 자사가 꼭 필요로 하는 우수인력을 선발하기 위해서 적성검사 및 각종 면접기법 등의 새로운 채용 시스템 개발에 많은 관심을 갖고 있다. 대우는 '93년부터 세계화시대와 지방자치시대에 맞는 기업경영의 일환으로, 세계경영 및 회사별 책임경영 체제를 출범하면서 시대에 맞는 채용 시스템의 개선을 시도하였다.

개선의 내용은 이전에 실시하던 공채 시스템을 그룹 공채의 틀은 그대로 유지하면서 전형절차에 계열사를 참여시켜 각 사가 필요로 하는 인력을 자율적으로 선발하게 함으로써 계열사로 하여금 학력 위주의 채용에서 직무 중심의 채용으로 변화할 수 있게 하였다. 또한 각 사업장별 인력 운용 계획에 맞는 적정 인력의 확보와 함께 인력 선발의 노우하우를 획득할 수 있게 하였다. '95년부터는 세계경영 추진의 가속화와 함께 일선 조직에 대규모 인력이 필요하게 되었고, 이에 대비하여 소요 인력의 적시 충원이라는 목표 아래 인터넷, 채용엽서제 등을 통해서 상시채용도 활발히 진행하고 있다.

대우의 대표적인 공채 시스템인 인턴사원 공채는 서류전형과 적성검사, 면접전형을 통해서 인력을 선발하는 시스템으로, 면접에 합격하면 대학의 방학기간을 이용해서 약 3~4주 동안 인턴사원으로서 실습근무

를 하게 된다. 회사는 실습근무 기간중에 서류전형 및 면접과정에서 실시한 평가를 종합적으로 재확인할 수 있으며, 업무수행 능력, 대인관계, 대우 기업문화에의 적응성 등 선발에 필요한 요소를 다양한 방법으로 평가하여 회사가 꼭 필요로 하는 인력을 오차 없이 선발할 수 있다.

선발 후에는 실습 기간중에 파악된 개개인의 적성 및 업무수행능력을 바탕으로 실제 업무 부여시 인사관리의 중요요소 중의 하나인 적재적소 배치를 실현할 수 있으며, 입사후 조직 적응기간의 단축 및 신입사원의 이직률을 최소화시키는 효과도 거두고 있다. 또한 인턴사원 본인도 자신의 적성 파악과 함께 그동안 생각했던 직장생활과 실제로 경험한 직장생활과의 비교를 통해서 스스로의 진로 결정에 많은 도움을 받게 된다.

## 2

대우가 신입사원 채용시 다른 기업들에 비해서 지방대 출신에 대한 차별을 두지 않는 기업이라고 한다. 그러나 대우가 지방대 출신자에 대해서 별도의 가점을 부여한다든가 또는 일정 비율의 고용할당제를 운영하는 것은 아니다. 단지 대우가 원하는, 꼭 필요로 하는 인재가 어떤 사람인지에 대한 분명한 정의를 내린 후 이러한 인력을 찾기 위해서 대우인력관리위원회와 각 계열사가 공동으로 대내·외 기업환경을 분석하고 인력 운용 계획에 반영하여 시기적절한 채용 기법의 개발과 함께 이를 적극적으로 운영하는 것뿐이다.

이러한 채용기법들을 통해서 학력 위주의

채용이 아닌 업무수행 능력 및 직무 중심의 채용이 이루어질 때 회사는 꼭 필요한 인재를 찾을 수 있게 되고, 그런 인재를 채용할 때 회사의 앞날에 청신호를 밝히는 일석이조의 결과가 나타나게 될 것이며, 부가적으로 지방대생의 차별이 없는 기업 등 회사의 이미지도 고양시키는 일석삼조의 효과도 얻을 수 있다.

또한 세계경영의 주력 사업인 자동차, 전자사업 등이 국내·외에서 활발히 추진됨에 따라 국내 인력의 해외파견, 지방 중소도시의 공장 설립 및 확장 등으로 인해서, 각 사업장마다 인력 수요가 예년에 비해 약 2배 정도 증가한 것도 지방대생 인력 선발 비율이 높아진 이유 중의 하나가 될 것이다.

아무래도 지방의 대학생들이 경인 지역의 대학생보다 취업정보를 접하는 기회도 적고 획득한 정보라 할지라도 질적·양적 측면에서 다소 뒤떨어지지 않나 생각한다. 그래서 지방 대학생들은 경인 지역의 학생들보다 더욱더 적극적으로 취업에 관심을 갖고 준비를 해야 할 것이다. 기업은 자사에 관심을 보이고 꼭 입사하고자 하는 의지가 분명한 지원자를 환영하며, 기회는 도전하거나 준비되어 있는 자에게만 온다고 한다.

### 3

여기에서 대우에 입사를 희망하는 취업 준비생들을 위하여 대우가 원하는 인재상과 전형 절차에 대해서 간단히 언급하고자 한다.

대우정신이라 부르는 대우의 경영 이념은 창조, 도전, 희생이다. 대우는 이러한 대우

정신을 실천적으로 구현하고자 하는 의지와 자질을 갖춘 젊은이를 원한다. '창조'란 없는 것을 새롭게 만들어 내는 것을 의미한다. 창조에는 합리적인 판단력, 통찰력, 지속적인 연구 및 자기개발을 위해 노력하는 자세가 포함된다. 대우는 진지하고 적극적인 문제의식을 가지고 자기에게 주어진 여건을 끊임없이 개선하고자 하는 자세를 최고의 덕목으로 평가한다. '도전'은 창조를 이루기 위한 실천적인 노력을 말한다. 대우에서 위기는 곧 기회와 동일한 의미로 쓰인다. 개척정신을 가지고 진취적 행동으로 시대를 앞서가는 젊은이를 대우는 원한다. 대우에서 말하는 '희생'은 다음 세대의 번영을 위해서 스스로 디딤돌이 되려는 자기헌신의 자세를 말한다. 미래지향적인 사고와 숭선수범하는 자세로 조직과 조화를 이룰 수 있는 젊은이를 대우는 필요로 한다. 이와 더불어 대우의 세계경영을 이끌어 나갈 국제적인 감각을 갖추고 있고, 정보화 시대에 뒤지지 않는 정보화 마인드를 갖춘 투철한 직업의식으로 무장된 젊은이를 대우는 환영한다. 아무리 학벌이 좋고 공부를 잘한다 하더라도 조직에 적응하지 못하고 오히려 조직을 와해시키는 행동을 하는 사람은 대우는 절대로 환영하지 않는다.

전형절차를 보면 대우의 입사지원서에는 지망회사 기재란이 3개가 있다. 대우그룹 내에서 자신이 근무하고 싶은 회사 3개사를 순서대로 기재하도록 되어 있다. 이렇게 작성한 입사지원서는 지망회사별, 전공분야별, 희망직종별로 분류되어 서류심사에 들어가게 되는데 1지망회사에서 합격이 되지 않았다 하더라도 2지망회사, 3지망회사로 재분류되어 또다시 서류심사를 하게 된다.

서류심사는 취업희망자들이 제출한 입사

지원서의 기록을 근거로 하여 세 가지 요소를 평가한다. 첫번째 요소는 학교생활의 충실도를 평가하는데, 평가의 핵심요소는 대학 4년 동안의 학점이다. '학생의 본분은 공부이기 때문에 공부를 열심히 한 학생이 학교생활을 충실히 한 사람이다' 라는 평가 기준을 설정해 놓고 학점을 학교생활의 충실도를 측정하는 중요요소로 활용하고 있다. 두번째는 성격이나 행동의 적극성 또는 활동적인 면을 평가하기 위해서 동아리 활동이나 사회봉사활동 등의 학내·외 활동 여부 및 그 정도를 확인한다. 세번째는 앞으로의 직장생활을 위해서 어떠한 마음가짐을 가지고 있고 또 얼마나 준비가 되어 있는지를 평가하기 위해서 어학능력, 기초 직무수행능력, 컴퓨터 활용능력, 대우에 입사하고자 하는 마음자세 등을 확인한다.

서류심사에 합격한 사람은 대우 적성검사를 치르게 된다. 검사의 내용은 언어능력, 수리능력, 상황판단력, 사회일반상식 등의 기초능력과 직무관심도, 성격진단 등의 항목으로 구성되어 있다.

면접은 서류전형 합격자를 대상으로 하여 각 계열사별로 2차에 걸쳐서 실시한다. 1차면접은 임원진이 면접위원이 되어 그동안 살아온 모습과 성격, 대우 기업문화에의 적응 가능성 등을 평가하는 인성면접이다. 2차면접은 분야별 실무 책임자급이 면접위원이 되어 전공분야, 업무수행 능력, 어학능력 등 직장생활을 위한 준비 정도를 평가하는 실무면접인데 회사별로 다양한 형태의 면접 기법을 도입하여 자율적으로 실시하고 있다.

취업은 자신의 삶에서 커다란 전환점이라고 할 수 있다. 이러한 역사적인 시기를 자신의 노력으로 만반의 준비를 하여 적극적인 자세로 맞이하게 된다면 인생의 제2막은 멋진 무대가 될 것이라고 생각한다. ■

---

오영수/전북대학교 통계학과를 졸업하고, 1984년 (주)대우에 입사하였다. 1989년부터 대우그룹 회장 비서실에서 근무하였으며 현재 인사팀 차장으로 재직중이다.