

채용업무 절차 (1)

한보철강 공업(주) 인적자원팀 **설재훈** 과장

기업체 인사관리는 채용에서 시작된다고 해도 과언이 아니다. 채용은 고전적 의미에서는 생산의 3요소중 '노동'을 확보하는 한 방법이고, 체계적으로는 살을 부비며 직장생활을 같이할 동료를 선택해 내는 과정이다.

우리나라의 노동관계법이 남녀고용평등법으로 종업원 채용 시 성에 의한 차별을 금지하고 있는 것을 제외하고는 채용에 관하여는 거의 제한을 두고 있지 않는 반면 일단 채용된 직원의 비자발적 사직 곧 해고 사유의 정당성에 대해서는 엄격히 제한하고 있다는 점을 감안한다면, '잘한 채용'의 중요성에 대해서는 異論의 여지가 없다.

그런데 근래 채용 TREND를 살펴보면 몇 가지 뚜렷한 특징이 있다. 첫째, 전반적으로 채용 규모는 축소하고 핵심 인력 확보에 채용 역량을 집중하고 있다는 점, 둘째로 정기 채용비중의 축소 및 수시 또는 상시 채용이 일반화되고 있다는 점, 셋째로 경력직원에 대한 채용 비중의 증대, 넷째로는 비정규직 채용이 활성화되고 있다는 점이다.

이는 경기의 불확실성 및 기업경쟁의 심화에 따른 조직과 인력의 슬림화(소수 정예화)와 즉각적이고 효과적인 인적 경쟁력 확보를 위한 기업들의 인사 전략의 변화에 의한 것이다. 이와 함께 이제 국회를 통과한 외국인고용허가제, 정부의

고령자와 장애인인력에 대한 고용의무 비중의 확대 움직임, 청소년직장체험프로그램(인턴제 포함)의 활용, 병역특례자원의 확보등 몇가지 국가 노동정책적 변수들을 더해 보면 사업 경영담당자와 인사담당자의 채용에 있어서의 고려사항은 실로 복잡해진다.

그런데 기업의 채용 실무에 들어가 살펴보면, 이렇게 중대 복잡한 채용업무를 얼마나 과학적이고 실증적인 접근을 통해 진행하고 있는가에 대해서는 의문의 여지가 있다.

기본적으로 고용하려고 하는 직무에 대한 분석과 이에 부합되는 대상의 자격에 대한 명확한 정의와 기준이 세워져 있는지, 어떠한 방식으로 대상자를 모집하고 어떠한 도구를 통해 적정자를 선발할 것인지, 선발자에 대해서는 어떠한 교육 과정을 통하여 조기 전력화시킬지에 대한 체계적인 육성프로그램이 계획되어 있는지, 더 근본적으로는 어떤 사람이 회사 이익에 기여할 것인지 혹은 우리 회사의 동료가 될 사람은 최소한 어떠한 성품과 자질을 가지고 있는지에 대한 인재상이 수립되어 있는지에 대해 먼저 점검할 필요가 있다. 아래 채용 업무절차에 따른 단계별 세부내용에 대해 이후 몇 회에 걸쳐 살펴보고자 한다.

