

# 딱 맞는 인재 꼭 집어 선발 ... 공채 밀어낸 수시채용

## 정기 공개채용 폐지 바람

경영환경 민첩 대응에 한계

대기업·IT업체뿐만 아니라

보수적인 금융권도 확대

직무역량·전문성 중심 선발

미국·유럽에선 보편적 방식

“청년 일자리 감소” 우려도

기업 입장에서 채용은, 기업의 현재와 미래를 좌우하는 매우 중요한 요소다. 기업은 경쟁력 있고, 성장 가능성이 큰 인재를 확보해야 지속적으로 생존할 수 있기 때문이다. 그래서 채용에 적지 않은 시간과 비용을 들이고 있다. 지금까지는 대체로 정기 ‘공개 채용(공채)’ 형태로 인재를 선발해왔다. 공채는 한 번에 대규모 인력을 선발해 각 계열사에 투입할 수 있다는 장점이 있다. 그래서 대기업을 중심으로 정기 공채를 선호해왔다. 기수를 매기고 연차에 맞는 교육을 진행하는 등 인력을 손쉽게 관리할 수 있다는 것도 이점이었다.

#하지만 경영환경이 급변하면서 채용 방식에도 변화가 일고 있다. 공채를 줄이고 사람이 필요할 때마다 채용하는 수시(상시) 채용 방식이 늘어나고 있다. 수시채용은 시나절자에 얽매이지 않고 필요 인력이 생기면 그때그때 공고를 내고 채용하는 방식이다. 지난해 현대차그룹이 정기 공채를 폐지한 데 이어 SK그룹과 KT 등 주요 대기업이 수시채용을 도입하고 있다.

KT는 올해부터 매년 상·하반기 두 차례에 걸쳐 진행했던 정기 공채를 폐지하고, 대신 6주의 인턴 기간을 거쳐 정직원 전환 여부를 결정(수시 인턴 채용제)하는 방식으로 전환했다. SK그룹도 순차적으로 수시 채용 비중을 늘려나간다는 방침이다. 1956년 대졸 정기 공개채용을 도입한 LG(당시 라화학) 그룹도 64년 만에 공채를 폐지한다. LG는 “하반기부터 신입사원 채용 방식을 종전 상·하반기 정기 공채에서 연중 상시 선발 체계로 전환한다”고 밝혔다.

IT 업계는 물론 보수적인 금융권도 수시채용 확대에 나섰다. e커머스(전자상거래) 업체인 티몬은 올해부터 수시채용 중심으로 채용 방식을 바꾸고, 상시 인재 등록 제도인 ‘인재풀(pool)’을 운영키로 했다. 인재풀에 등록해 놓은 구직자를 대상으로 적합한 부문에서 수요가 발생할 때 채용하는 식이다. 배달의민족 운영사인 우아한형제들은 신입 공채 없이 대부분의 채용을 수시채용으로 진행하고 있다. 신한·우리은행도 상반기 공개채용을 미룬 채 수시채용을 늘리고 있다. 하나은행은 올해부터 공채를 단계적으로 축소하고 수시채용으로 전환키로 했다.

이 같은 변화는 기업들이 기존 정기 공채 제도가 한계에 이르렀다고 판단한 때문이다. LG는 9일 공채 폐지를 선언하며 “경영환경과 기술 변화에 민첩하게 대응하기 위해”라고 밝혔다. 필요한

인재를 즉시 뽑아 적재적소에 배치할 수 있는 채용 제도가 필요해졌다는 얘기다. 조대곤 카이스트 경영학과 교수는 “시시때때로 변화하는 경영환경에 대응하려면 실무형 인재 선발·육성이 필요한데, 정기 공채보다 수시채용이 유리하다고 보는 것”이라고 말했다.

수시채용은 공채에서 중요하게 여긴 출신 학교와 영어 성적 등 이른바 ‘스펙’이 아닌 실제 업무에 필요한 직무역량과 전문성을 중심으로 인재를 선발할 수 있다.

한 대기업의 인사팀 관계자는 “인사팀이 채용을 주도하는 공채와 달리 수시채용은 해당 현업 부서가 주도해 채용하기 때문에 업무에 꼭 맞는 전문성 있는 인재를 선발할 수 있다”고 말했다. 직업 매칭 플랫폼인 잡플렉스가 기업 인사 담당자 314명을 대상으로 최근 진행한 설문조사 결과 인재 선발 때 가장 중요하게 생각하는 평가 요소는 ‘직무적합도’였다. 응답자의 50% 이상이 직무적합도가 가장 중요하고, 지원 분야와 관련된 경험과 기업문화 적합도에 대한 부분이 각각 2, 3위로 나타났다. 같은 이유로 수시채용은 미국·유럽 등지의 세계적 기업이 보편적으로 쓰고 있는 방식이다. 이들 기업은 철저히 인력이 필요한 해당 부서에서 필요한 인력의 직무기술(job description)을 기준으로 수시채용을 진행한다.

#일각에선 정부의 ‘압박’이 수시채용 확대에 이어졌다는 불만 소리가 나온다. 문재인 정부는 출범 첫해인 2017년 5월 대통령 집무실에 일자리 상황판을 설치하고 기업인을 만날 때마다 일자리 확대를 강조해왔다. 사람을 뽑을 여력이 없는데 정부가 압박하니 기업들이 정기 공채를 없애고 수시채용으로 전환하고 있다는 얘기다. 그래서 수시채용이 늘어날수록 청년 일자리는 줄어들 것이라는 우려의 목소리가 나온다.

정기 공채는 대학 졸업생이나 예정보다 대학을 갓 졸업한 지원자가 합격하는 것이 일반적이기 때문이다. 이와 달리 수시채용은 전문성을 중시하므로 해당 직무 경험 등이 있는 인재가 유리할 수밖에 없다. 2015년 386만4000개였던 청년(15-29세) 일자리는 올해 1분기 382만8000여 개로, 2분기에는 372만4000개로 감소했다.

이에 대해 기업들은 “수시채용을 확대한다고 해도 채용 규모가 크게 달라지는 않을 것”이라고 선을 긋는다. 지난해 정기 공채에서 수시채용으로 전환한 현대차만 해도 지난해 신규 채용 규모는 4805명으로 2018년 4154명보다 되려 15.7% 늘어났다. 최근 3년 사이 최대 규모로, 우려와 달리 결과적으로 더 많은 일자리를 만든 것이다. 공채 일정에 얽매이지 않고 채용을 하다 보니 오히려 채용 규모가 늘어났다는 분석이다.

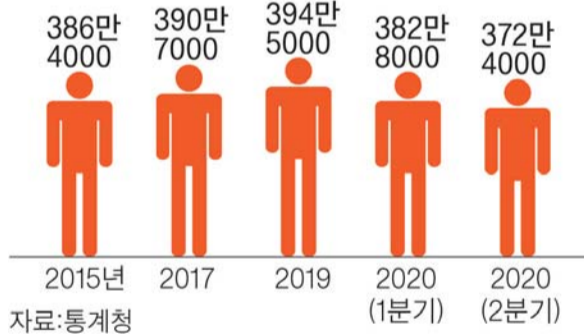
하지만 구인구직 플랫폼인 사람인이 7월 구직자 1497명을 대상으로 ‘수시채용 부담감’을 주제로 조사한 결과 55.8%가 ‘부담감이 증가했다’고 답했다. 부담감이 이전과 ‘비슷하다’는 응답은 39.4%였으며, ‘줄어들었다’는 4.9%에 불과했다. 부담감이 늘어난 이유로는 ‘채용 규모 자체가 줄어들 것 같아서’(74%, 복수응답)라는 답이 가장 많았다. 대규모 공채와 달리 필요 인력만 채용하는 방식이라 전체 규모가 줄어들 것이라는 전망 때문이다.

/황정일 기자 obidius@

〈광주일보와 중앙SUNDAY 제휴 기사입니다〉

## 줄어든 20대 일자리

단위:명

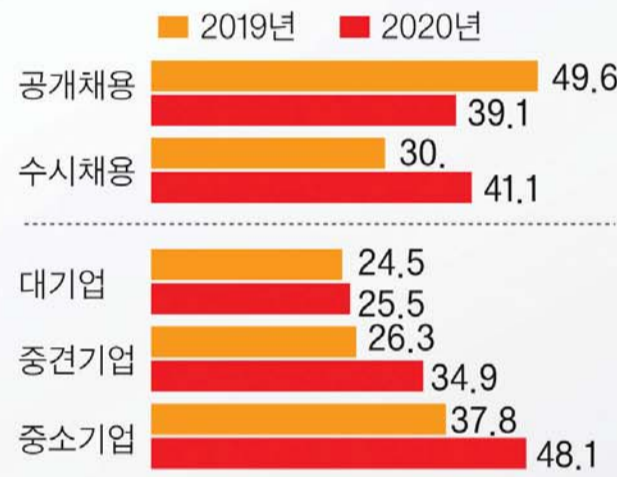


지난해 치러진 삼성직무적성검사에 응시한 취업준비생이 고사장 앞으로 향하고 있다. /뉴스



## 공개채용 줄고 수시채용 늘고

단위:%, 기업 831곳 설문조사



## 주요 기업별 수시채용 현황

- KT그룹**  
올해 공채 폐지, 수시 인턴 채용제 도입
  - 현대차그룹**  
지나해 공채 폐지, 수시채용 시스템 적용
  - LG그룹**  
하반기부터 연중 상시 채용으로 전환. 신입 70% 채용 연계형 인턴 선발
  - 신한은행**  
올해 디지털·ICT·기업금융 수시채용
  - 우리은행**  
올해 디지털·IT·IB·자금 수시채용
- 자료:각 사

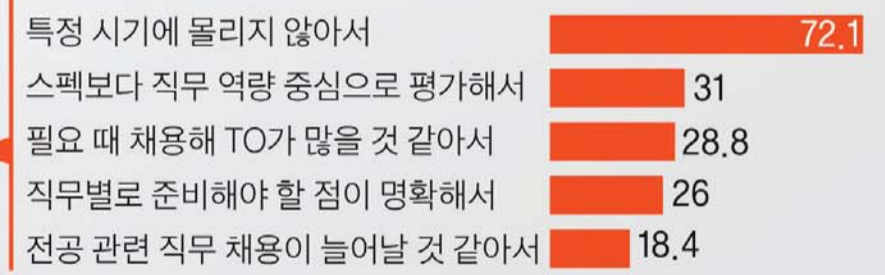
## 신입 구직자도 '수시' 선호

단위:%, 신입 구직자 876명 설문조사

어떤 방식이 더 유리한가



수시채용이 유리할 것 같은 이유는(복수응답)



## 취준생, 직무 맞춤형 스펙 쌓기 중요

## 희망 회사 공고도 수시 체크해야

국내 기업 중 정기 공채를 처음 도입한 곳은 삼성이었다. 삼성 창업자인 이병철 회장은 ‘인재제일’이라는 경영 이념을 실천하고 전국의 우수한 인재를 선발하기 위해 1957년 대기업으로는 처음으로 공채를 실시했다. 이후 공채 제도는 다른 대기업으로 확산했다. 삼성이 채용 기회를 모두에게 개방하고 채용 과정을 그룹 차원에서 관리하기 시작하자 다른 기업도 속속 그 모델을 따르기 시작한 것이다.

이후 대기업의 정기 공채는 단순한 인력 채용뿐 아니라 사회적 기대에 부응하기 위한 수단이기도 했다. 연초가 되면 대기업이 올해 몇 명의 대졸자를 뽑는다는 소식이 주요 뉴스로 다루졌다. 대기업은 매년 실제 필요 인원보다 넉넉하게 채용하거나, 전년 채용 규모를 맞추는 식으로 사회적 기대에 부응했다. 공채를 줄이고 수시채용을 늘리면 청년 일자리가 줄어들 것이라는 우려도 여기에서 시작한다. 수시채용 확산으로 전체 채용 규모가 줄어들 수밖에 없을 것으로 보는 것이다.

취업 준비생, 특히 대학 졸업을 앞뒀거나 막 졸업했다면 수시 채용이 마냥 달갑지만은 않은 상황이다. 공채는 대략적인 전형

시기를 짐작할 수 있어 스펙을 쌓는 등 상황에 맞춰 시간표를 짜 대비할 수 있지만, 수시채용은 이런 대응이 쉽지 않기 때문이다. 채용 공고가 언제 뜰지 알 수 없는 만큼 상시 대응이 가능하도록 스펙 쌓기, 필기·면접 준비 등을 미리 해둬야 하는 부담이 있다.

수시채용에서는 대규모 인원을 뽑는 공채보다 채용 숫자도 상대적으로 적기 때문에 채용 절차 간 간격도 더 짧아질 수 있다. 서류나 필기시험에 붙은 후 면접 준비를 시작하는 공채 방식으로는 대응하기 어려워질 수 있다는 의미다.

전문가들은 채용 확률을 높이기 위해서는 단순 스펙보다는 직무와 연관된 경험을 쌓고 이를 부각하는 전략이 필요하다고 입을 모은다. 직무 관련 전문성이 더욱 강조되는 만큼 ‘막무가내’식 지원보다는 관심 있는 직무를 정확하게 파악해 결정하고 맞춤형 스펙을 쌓아야 한다는 것이다. 대기업의 한 인사 담당자는 “수시 채용은 채용 공고가 언제 뜰지 알 수 없는 만큼 취업정보 사이트나 희망 회사의 채용 사이트를 수시로 체크하는 노력이 필요하다”고 조언했다.

## 연구산업 일자리 박람회 채용정보



지난해 열린 한 일자리 박람회에서 구직자가 채용 정보를 살펴보고 있다. /뉴스