

SYNERGY INSIGHT

NO.149

채용 프로세스 개선의

3가지 방안

소통형 채용 프로세스 구축하기

CONTENTS

- 지원자 친화적인 채용 프로세스 구축하기
- 소통형 채용 프로세스 구축하기
- 일관된 채용 프로세스 구축하기

SYNERGY
INSIGHT

올해 채용 프로세스를 개선하기 위해 대규모 예산의 투자만큼이나 중요한 것은 무엇일까요? 높은 실업률을 기록하고 있는 사회적 현실을 고려해 볼 때, 많은 지원자들을 객관적이고 혁신적인 방법으로 채용할 방법을 최우선적으로 고려해야 보아야 합니다. 아래에서는 2019년 최고의 채용 프로세스 구축을 위해 인사담당자 또는 채용담당자가 고려해야 할 세 가지 영역들입니다.

INSIGHTS NO.149

지원자 친화적인 채용 프로세스 구축하기

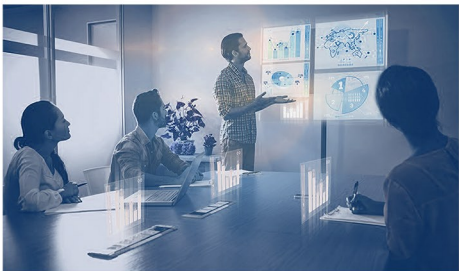
2019년 지원자 친화적 채용 프로세스는 지원자가 조직의 인재상과 비전을 이해하는 과정, 지원자가 자신의 기술과 능력 등 역량을 보여줄 수 있는 과정, 그리고 자신이 어떤 업무를 하게 될지 직무에 대한 인지 과정을 이해하는 과정들이라고 할 수 있습니다. 채용 프로세스가 지나치게 복잡하다면 (예를 들어 응시자가 지원 프로세스에 대해 이해를 하지 못할 경우) 시작단계에서부터 좌절감과 지원포기가 발생할 수 있습니다. 지원자로 하여금 채용 과정에서 본인의 기술과 능력을 최대한 보여줄 수 있는 긍정적인 기회를 제공하고, 궁극적으로 본인이 다른 지원자들과 객관적으로 평가 받고 있다는 것을 보여주는 것이 중요합니다.

또 다른 방법은 과거의 행동에 기반한 질문을 구조화된 면접의 일부로 사용하는 것입니다. 이는 지원자로 하여금 자신의 경험과 특정 상황을 처리하는 방법과 관련된 구체적인 예를 제시할 수 있도록 하는 유용한 방법 중 하나입니다.

마지막으로, 지원자가 회사에 대해 갖고 있는 질문에 가능한 솔직하게 대답할 수 있는 환경을 만들어 주는 것입니다. 지원자가 당사의 조직과 그들이 하게 될 업무에 대해 인지할 수 있게 해야 하며, 현실적으로 직무에 대한 설명을 제공해야 합니다.

채용계획을 수립중인 단계라면, 채용 프로세스에 대한 이 세 가지 사항을 필히 고려해야 합니다. 지원자에게 긍정적이고 상호 작용하는 채용 경험을 제공하고, 동시에 일관성과 공정성을 유지할 수 있다면 최고의 인재 채용 및 신세대 지원자들을 회사에 유치할 수 있는 기회가 증가할 것입니다.





소통형 채용 프로세스 구축하기

1990년~2000년대 초반에 걸쳐 태어난, 흔히 말하는 Z세대의 고용 시장에서의 비중이 높아져 감에 따라, 기업들은 새로운 기술 및 사회적 트렌드에 맞추기 위해 낡고 오래된 채용 프로세스를 최신화하고, 새로운 환경에 적응해야 합니다. 예를 들어, 현재 회사에서 종이와 연필을 사용한 테스트를 사용 중이거나 **온라인 솔루션을 통한 채용 프로세스 서비스를** 제공하지 않는 경우, 젊은 세대의 응시와 모집에 어려움을 겪을 수 있습니다.

요즘 지원자들은 채용 프로세스의 초기 단계(홍보, 서류전형)가 온라인 솔루션 기반으로 완료될 것으로 기대하기 때문입니다. 온라인 기반의 채용 프로세스를 통해 지원자가 가지고 있는 역량에 대해 객관적인 평가를 진행하고, 실시간으로 지원자들의 질의에 대응해주며, 지원자로 하여금 편리한 지원과 빠른 전형결과 안내를 줄 수 있어야 합니다.

물론 채용 전형에서 사람 대 사람으로 직접적으로 마주하는 대면 소통은 지원자 경험에도 도움이 되며, 생략되어서는 안 되는 중요한 전형입니다. 하지만 온라인 기반의 채용 프로세스를 통해 지원자를 알아가는 것은 지원자들로 하여금 높은 지원율과 입사율을 장려하고, 조직에게는 지원자 개개인의 강점과 잠재적 도전 영역을 더 깊이 이해할 수 있는 경험을 제공할 것입니다.

일관된 채용 프로세스 구축하기

채용 과정에서의 일관성은 법적으로도 그리고 대외적으로도 중요한 요소입니다. 모든 회사가 원하지 않는 공통적인 사항은 지원자들이 채용 과정에서 공정하게 대우받지 못했다는 인식을 갖는 것입니다. 예를 들어 지원자A와 B가 같은 직업에 지원한다고 가정 해봅시다. A와 B가 친구라는 것을 회사는 알지 못합니다. **지원자A는 직업을 얻었고 B는 얻지 못했습니다.** 지원자 B는 A가 간단한 유선 면접만 가지고 취업했지만, 본인은 몇 차례 추가적인 면접과 시험을 거친 후 채용과정에서 탈락했다고 말합니다.

이 극단적인 예를 가지고 지원자B는 소셜 미디어를 사용하여 회사에 대한 불만과 채용과정의 부당함을 표현하면서 회사의 평판을 심각하게 손상시킬 수 있습니다. 또한 법적인 문제로 비화하여 회사에 큰 문제를 가져올 수 있습니다. 따라서 채용관리자 또는 인사 담당자가 모든 지원자들에게 동일한 채용 프로세스 수립 및 채용 프로세스 단계를 적용하고 동일한 기준과 조건을 사용하고 있는지 확인해야 합니다.

