

직무적성 에세이 작성 Guide Book

성균관대학교 학부대학

글쓰기클리닉

Contents

01 2016 취업 트렌드

02 직무적성 에세이 파헤치기

03 어떻게 준비할 것인가

04 어떻게 쓸 것인가

06 사례로 확인하는 성공적인 직무적성 에세이

Step 01 2016 취업 트렌드

날로 어려워지는 국내외 경기 상황을 반영하듯 취업을 통한 대학생의 사회진출이 그 어느 때보다 힘든 시기입니다. ‘단군 이래 자기계발에 가장 열심히 몰입한 세대들이 단군 이래 가장 취업하기 힘든 상황에 놓여있다.’는 자조적인 말은 더 이상 농담이 아니라 대한민국 청년의 현실입니다. 특히 기업의 신규 채용 중 상당 부분이 인턴과 비정규직 같은 불안정한 형태로 이루어지면서 이른바 ‘좋은’, ‘안정된’ 일자리를 얻기 위한 취업 준비생의 고민과 경쟁이 심화되고 있습니다. 좋은 일자리를 바라는 것은 욕심이 아닙니다. 많은 비용과 시간 그리고 에너지를 투입하여 대학교육을 받고 취업 준비를 한 사람이 당연히 누려야 할 권리입니다. 그럼에도 좋은 직장에 취업하는 것이 복권 당첨과 같이 힘든 현실은 반드시 바뀌어야 할 것입니다. 현실을 바꾸기 위해서는 우선 현실에 뛰어들어야 합니다. 보다 많은 청년에게 좋은 일자리가 돌아가는 현실을 만들기 위해서는 지금의 어려움을 이겨내고 당당하게 좋은 일자리를 얻어 사회를 변화시키는 구성원이 될 수 있어야 합니다.

취업 고민 해결, 즉 좋은 일자리를 얻기 위한 노력의 결과를 얻는 것은 구체적인 취업 전략을 세우는 것에서 출발합니다. ‘열심히 노력하여 좋은 직장에 취직한다.’는 태도 자체는 나쁘지 않습니다. 그러나 지금과 같이 좋은 일자리 얻기 위한 치열한 경쟁이 벌어지는 상황에서 열심히 노력하는 것은 취업을 위한 필요조건일 뿐 충분조건이 될 수 없습니다. 이 때문에 많은 취업 준비생이 ‘학점’, ‘영어’, ‘인턴’, ‘봉사활동’, ‘공모전’ 등으로 목표를 세분화하고 각 영역에서 자기 역량을 계발하거나 경험을 쌓는데 집중하고 있습니다. 이른바 ‘스펙’ 강화에 기반 한 취업 준비입니다. 이 전략은 단순히 열심히 준비하는 것에 비해 훨씬 좋은 방법임은 분명합니다. 물론 많은 시간과 비용이 들어가는 어려운 과정임도 분명합니다.

그러나 스펙 중심 취업 전략의 결정적 한계는 ‘기업’이 얼마나 이 전략의 가치를 높이 평가할지 알 수 없다는 것입니다. 다시 말해, 각 기업이 원하는 인재상과 취업 준비생이 쌓은 스펙이 일치할 경우 좋은 결과로 이어질 수 있지만 그 반대의 경우 취업 준비생이 들인 노력이 물거품이 될 수도 있는 것입니다. 거의 10여 년 동안 취업 시장의 대세로 통용되던 ‘화려한 스펙’을 가진 인재에 대한 비판적인 평가가 등장하면서 이제 좋은 직장을 얻기 위한 취업 전략은 새로운 패러다임으로 전환되었습니다. 간단히 말해, ‘폭 넓고 다양한 스펙’을 갖춘 인재보다는 개별 기업이 요구하는 ‘업무 역량’을 정확하게 갖춘 인재를 선발하는 것이 2016년 취업 트렌드라 하겠습니다. 이는 취업 지원자가 스스로 계발하고 축적한 역량에 대한 신뢰를 바탕으로 신입사원을 선발했을 때, 기업이 원하는 업무 수행 능력이 오히려 부족한 경우가 종종 발생한다는 기업의 입장이 반영된 결과입니다. 채용 주체인 기업 입장에서 볼 때 최단 기간 교육을 통해 실무에 투입할 수 있는 인재를 확보하는 것이 중요합니다. 따라서 서류전형부터 최종면접에 이르는 채용의 전 과정에서 지원자의 특정 업무 수행 능력을 정확하게 측정하는 것이 입사 시험의 핵심이 되는 것입니다. 이는 2015년 공채에서부터 국내 주요 대기업과 공기업들을 중심으로 확산된 흐름으로, ‘직무 역량 중심 선발’이라 할 수 있습니다.

이 흐름은 2016년 채용 시장에서 더 빠르게 확산될 것입니다. 대표적인 온라인 취업 사이트인 ‘잡코리아’에서는 2016년 채용 트렌드를 다음과 같이 정리했습니다.



JOBKOREA 발표 2016 취업 트렌드

이 그림에서 알 수 있듯이 2016년 채용 시장의 핵심적인 트렌드는 지원자의 스펙 보다는 직무적합성을 기준으로 신입사원을 선발하는 것입니다. ‘인문학적 소양’이나 ‘창의적 문제 해결 능력’등은 기존 신입 사원 선발 과정에서도 강조된 것으로 새로울 것이 없습니다. 특히 이 영역의 역량은 기업에 따라 ‘역사 에세이’, ‘인문학 기반 심층 면접’등을 통해 측정하는 것이기에 일반화 된 채용 트렌드는 아닙니다. 결국 취업 준비생들이 2016년 채용 시장에서 주목해야 하는 것은 ‘직무 수행 능력’의 효과적 입증이라 하겠습니다.

사실 이와 같은 변화는 2015년 공채에서 이미 시작되었습니다. 2015 하반기 대기업, 공기업 취업 트렌드가 스펙보다 ‘실전형 인재’ 선호하는 것으로 전환되었기 때문입니다. 국내 주요 대기업의 2015년 하반기 공채 요강을 보면 이를 명확하게 파악할 수 있습니다.

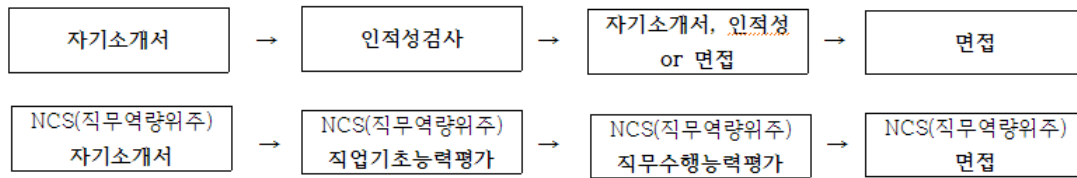
기업	채용 기준 변화 주요 내용
삼성전자	학점 기준 제거. '직무에세이'나 '자기소개서'를 통한 직무 역량 평가 영업·경영지원직 지원자의 경우 별도의 직무에세이 제출 기업이나 사회적 이슈, 지원자의 경험에 기반한 직무 적성 에세이 작성
포스코	직군별 전공 제한 제거 지원 직군 연관 학업, 동아리 활동, 취미에 근거한 직무 적성 에세이 제출
현대자동차	사진, 가족사항, 해외거주 경험 등 직무와 무관한 13개 항목 제거 자기소개서에 '개인의 가치관'과 '회사 지원 동기' 항목을 추가 서류전형 <역사 에세이> 유지.
SK	입사지원서 학력, 전공, 학점만 기재 자기소개서와 면접의 비중 강화 자기소개서는 다양한 경험 보다는 직무연관성 강조가 핵심
공기업 공공기관	NCS(국가직무능력표준)를 본격적으로 활용 NCS는 필기시험, 자기소개서, 면접 등 채용 전 과정에 적용 자기소개서의 핵심은 과거의 경험·경력과 직무 사이의 연관성

2015 하반기 국내 주요 기업 및 공기업 채용 기준 변화

2015년 국내 주요 기업 및 공기업 채용 변화의 핵심은 이른바 '탈(脫)스펙'과 '직무역량' 강조입니다. 이는 앞서 살펴 본 2016 채용 트렌드의 주요 내용이 이미 2015년 하반기 공채에서 활용되었음을 의미합니다. 특히 눈여겨 볼 것이 '직무(적성)에세이'와 'NCS(국가직무능력표준)'입니다. 많은 기업이 서류 전형에서 기존의 자기소개서를 대체하는 직무 적성 에세이 작성을 도입하고 있습니다. 나아가 서류 전형 지원자 모두에게 필기시험 기회를 제공했던 기존 채용 과정을 바꾸어 지원자가 제출한 직무 적성 에세이를 일차 심사 근거로 활용하고 이를 통과한 지원자에게만 필기 및 면접시험 기회를 제공하는 상황에 비추어 볼 때 직무 적성 에세이 작성 이 1차 서류 전형의 핵심이 되었습니다. 전공, 학점, 영어 능력, 학내외 활동 등을 필수 항목에서 제외하거나 단순 참고 사항으로 활용하겠다는 기업의 입장에 따르면 지원자가 자신의 직무 수행 능력이나 개인적 역량을 드러내는 핵심적 방법이 바로 직무 적성 에세이가 된 것입니다.

직무적성 에세이 작성과 더불어 중요하게 받아들여야 하는 것이 바로 NCS입니다. 다음 장에서 상세하게 소개하겠지만, NCS는 국가 차원에서 개발한 직무 능력 표준입니다. 즉 국가가 개별 산업군과 기업에서 필요로 하는 인재의 역량을 표준화시켜 정리한 다음 이를 측정하고 평가하는 방법까지를 제시한 것으로, 130개 공공기관이 2015년 NCS 기반 능력중심 채용을 도입하기로 했습니다. 또 올해는 600여개 모든 공기업 및 공공기관이 NCS 기반으로 채용을 할 예정입니다. NCS가 중요한 이유는 일반 기업에서 지원자에게 요구하는 직무 역량이 결국 NCS에 정리되어 있는 항목 중 일부를 활용한 것이기 때문입니다. 즉 비단 공기업이나 공공기관 취업을 희망하는 사람뿐만 아니라 일반 기업 취업 준비생 또한 NCS에 대한 정확한 이해를 바탕으로 직무적성 에세이를 작성할 수 있어야만 2016년 취업 시장에서 좋은 결과를 얻게 될 것입니다.

공공기관 채용의 프로세스 변화



2016년 공공기관 채용 변화

정리하자면, 2016년 취업 트렌드의 핵심은 ‘직무 역량 중심 선발’이며, 이에 대응하는 취업 전략은 NCS에 대한 이해를 바탕으로 각 기업과 직종에서 요구하는 직무 능력을 효과적으로 입증하는 에세이를 쓰는 것입니다. 필기시험과 면접이 취업에서 소홀히 할 수 없는 과정이기는 하나 이를 위해서는 일차 서류 전형을 통과해야 한다는 것을 감안한다면, 효과적인 ‘직무 적성 에세이 작성’이 성공적인 취업을 위한 1차 전술이라 하겠습니다.

Step 02 직무적성 에세이 파헤치기

2016년 신입 사원 채용 방식이 인적성검사와 인재상을 기반으로 공통 인재를 선발하던 것에서 직무중심으로 평가로 전환 된 것은 기업들이 인사의 패러다임을 전환시킨 결과입니다. 직무중심 선발의 핵심은 사람부터 뽑고 일을 부여하는 사람 중심의 선발에서, 사업 전략을 수행하기 위해 필요한 일을 먼저 만들고 그 일에 가장 적합한 인재를 뽑는 다는 의미입니다.

이와 같은 선발 과정에서 대기업의 직무역량 평가 방식은 ‘직무에세이’와 ‘자기소개서’를 통한 평가가 주를 이루게 되었습니다. 직무적성 에세이의 주제는 지원한 기업의 이슈나, 과거 개인의 경험, 사회적인 이슈를 기반으로 지원자의 직무 수행 능력을 입증하는 것들이 제시됩니다. 이를 통해 기업은 직무 수행에 필요한 개인의 가치관이나 행동 양식, 논리적 사고력과 직관력 등을 평가하는 것입니다. 특히 현대자동차그룹, POSCO그룹 등이 활용하는 역사 에세이 또한 역사적 사실이 배경이고 지원자가 역사 속 등장인물로 이입되는 것이 다를 뿐, 개인의 가치관이나 역량 등을 평가하기 위한 절차라는 점에서 직무 에세이와 큰 차이가 없는 것으로 보입니다.

에세이형 전형에 응시하기 위해 가장 필요한 준비는 취업하고 싶은 직장 과 직무 분야에서 어떤 일을 하는지, 어떤 능력을 필요로 하는지를 미리 알아보는 것입니다. 다시 말해, 지원자의 개인적인 경험과 학업, 학내 외 활동을 정리하기 이전에 취업하고 싶은 기업의 홈페이지나 국가직무능력표준 NCS 사이트를 통해 해당 직무에서 필요로 하는 개인의 역량이 무엇인지에 대한 정확한 정보를 수집하는 것이 핵심이 되는 것입니다. 특히 개별 기업이나 직종에서 요구하는 직무 역량이 모두 다른 상황에서 입사 지원자는 자신에게 적합한 기업과 업무를 선별적으로 파악할 필요가 있습니다. 이는 하나의 입사 서류를 작성한 다음 내용을 부분적으로 수정하며 다수 기업에 원서를 제출했던 기존의 입사 전략이 더 이상 효과적이지 못하다는 것을 의미합니다. ‘선택과 집중’ 전략에 입각하여 입사를 희망하는 회사나 부서에 대한 구체적이고 정확한 정보를 직무 역량을 중심으로 파악한 다음 객관적으로 정리한 자신의 정보를 결합시켜 에

세이를 완성하는 것이 성공적인 취업을 위해 반드시 필요합니다. 이를 위해 우선 국가직무능력표준을 활용할 필요가 있습니다.

NCS(National Competency Standards·국가직무능력표준)이란 산업 현장에서 바로 쓰일 수 있는 지식과 기술을 직무별로 표준화한 것입니다. 산업인력공단에서는 797개 세부 직무별 표준이 마련하였는데, 정부가 공기업, 공공기관 채용 과정에 국가직무능력표준(NCS)을 본격적으로 활용하기 시작한 것을 물론 주요 대기업도 채용 과정에서 NCS를 직간접적으로 활용하기 시작했습니다. 2015년 NCS를 활용하여 채용을 진행한 공기업과 공공기관은 130개로, 한국전력공사, 한국석유공사, LH(한국토지주택공사), 코레일, 한국마사회 등 대형 공기업과 국민연금공단, 한국무역보험공사, 국민체육진흥공단 등 주요 공공기관이 이미 NCS를 도입했습니다.

NCS기반 채용은 필기 시험 유형의 단순 변화가 아닙니다. 채용 과정에서 활용되는 직무적성예제, 자기소개서, 인적성검사, 필기시험, 면접 등 전 과정이 모두 NCS식으로 바뀌는 것입니다. 이는 공기업과 일반 기업을 막론하여 취업을 희망하는 지원자들이 직무와 연관성이 낮은 영어성적이나 다양한 스펙을 준비하는 것 보다는 자신이 일하고자 하는 직종, 직무에 맞는 역량을 집중적으로 키워야 한다는 것을 의미합니다.

NCS방식은 서류전형부터 기존 채용방식과 다릅니다. 실제 기업들은 채용공고문을 낼 때부터 기존처럼 ‘사무직 ○○명 모집’으로 뭉뚱그리지 않고 ‘회계 ○명, 인사 ○명, 비서 ○명’ 식으로 797개 세부 직무별로 모집하게 됩니다. 기존 이력서는 대개 졸업학교와 전공이 명시된 학력, 가족사항, 연수경험 여부 등을 요구했습니다. 또 성장과정, 지원동기, 입사 후 포부 등 판에 박은 듯한 형식의 자기소개서도 내야 했다. 반면 NCS 기반 서류 전형 지원서는 이름과 연락처 생년월일 같은 기본적인 정보만을 요구합니다. 여기에 직무와 관련된 경력을 묻는 란이 추가되며 이를 에세이 형식으로 작성해야 합니다. 예를 들어 인사 직군 응시자라면, 학교에서 인사나 노무관리 과목을 이수한 적이 있는지, 기업 인턴 등으로 인사 관련 업무를 경험한 적이 있는지, 학교에서 관련 동아리 활동을 한 적이 있는지 등을 쓰게 하는 것입니다. 현재 고용노동부 산하 산업인력관리공단이 NCS를 주관하고 있습니다. 취업을 준비하는 지원자들은 우선 국가직무능력표준 사이트(www.ncs.go.kr)를 방문하여 에서 NCS 및 NCS 기반 채용에 대한 자세한 정보를 반드시 파악해야 할 것입니다.



국가직무능력 표준 홈페이지

3. NCS 기반 능력중심 채용 공고문 : 예시 - 한국남동발전(주)

채용 분야	일반	분류 체계	02. 경영·회계·사무					
			대분류	01. 기획·사무		02. 총무·인사		03. 재무·회계
			소분류	01. 경영기획		02. 인사·조직		01. 재무
능력 단위			세분류	01. 경영기획	01. 인사	02. 노무관리	01. 예산	02. 자금
			○ (경영기획) 06. 예산관리, 07. 경영실적분석 ○ (인사) 01. 인사기획, 02. 직무관리, 03. 인력채용, 04. 인력이동관리, 05. 인사평가, 06. 핵심인재관리, 07. 교육훈련, 09. 급여지급, 10. 복리후생 ○ (노무관리) 05. 단체협약이행, 07. 노사협의회 운영, 08. 위원회 운영 ○ (예산) 01. 예산 편성지침수립, 03. 연간종합예산수립, 04. 추정재무제표 작성, 05. 확정예산운영, 06. 예산실적관리 ○ (자금) 01. 자금계획 수립, 03. 자금조달, 04. 자금운용, 07. 성과분석					
			○ (경영기획) 경영목표를 효과적으로 달성하기 위한 전략을 수립하고 최적의 자원을 효율적으로 배분하도록 경영진의 의사결정을 체계적으로 지원 ○ (인사) 조직의 목표 달성을 위해 인적 자원을 효율적으로 활용하고 육성하기 위하여 직무조사 및 직무 분석을 통해 채용, 배치, 육성, 평가, 보상, 승진, 퇴직 등의 제반 사항을 담당하며, 조직의 인사체도를 개선 및 운영하는 업무를 수행 ○ (노무관리) 사용자와 근로자(노동조합)간의 협력적 노사관계구축을 위한 경영활동으로 노사관계 계획, 단체교섭, 노동쟁의 대응, 노사협의회 운영, 근로자 고충처리, 노사관계 개선 등을 수행 ○ (예산) 조직이 목표로 하는 경영성과를 효과적으로 달성하기 위한 미래의 경영활동을 계량화하는 것으로 일정기간 예상되는 수익과 비용을 편성하고 집행하며, 통제 ○ (자금) 예산계획에 따라 기업의 영업, 투자, 재무 활동을 수행할 수 있도록 필요 자금의 계획 수립, 조달, 운용을 하고 발생가능 한 위험 관리 및 성과를 평가					
필요 지식			○ (경영기획) 예산계획 수립, 예산편성 지침, 참가관리개념, 국제회계기준, 재무회계 관련 법 ○ (인사) 전략적 인적자원관리, 직무분석법, 관련법률에 대한 지식(근로기준법, 소득세법, 사회보험법 등), 경력개발방법론, 직무평가법, 교육과정설계방법, 인사제도설계법 ○ (노무관리) 관련 법률에 대한 지식(근로기준법, 노동법 등), 인사제도, 단체협약, 근로자 참여 및 협력증진에 관한 지식 ○ (예산) 예산 운영 및 관리 규정/지침에 대한 이해, 회계관련 지식(회계원리, 회계 시스템, 관리회계, 재무회계 등), 계정과목 분류 및 정의에 대한 지식, 환경분석 방법 ○ (자금) 회계관련 지식(재무제표, 재무분석, 재무활동의 개념, 재무관리, 기업회계 기준 등), 관련 법률에 대한 지식(법인세법, 특별부가법, 회사법, 자금조달 관련 세법 등), 현금흐름의 적정성 평가를 위한 관련 지식, 자금조달법(비용산출법), 분석능력(투자안의 경제성분석, 자금운용 성과분석 등)					

직무 능력 중심 채용 공고 사례

직무 역량 중심 채용의 주요 내용을 종합해보면 직무적성 에세이는 결국 기존의 자기소개서를

대체하는 서류 전형의 핵심 요소임을 알 수 있습니다. 입사 지원자가 자기의 이야기를 진솔하게 서술하는 일반화 된 글쓰기가 아니라 채용 주체가 요구하는 능력을 정확하게 파악하고 자신의 경험 중 적절한 것들을 활용하여 업무 역량을 갖추고 있다는 것을 글을 통해 입증하는 것이 직무적성 에세이인 것입니다.

직무적성 에세이의 도입은 기존 취업 준비생에게는 다소 당황스러운 변화임이 분명합니다. 학점이나 영어성적을 중심으로 폭 넓은 스펙을 쌓는 방식으로 취업을 준비해 온 사람은 특정 기업이나 업무에 특화 된 역량 계발에 많은 시간을 투입하지 못했음이 당연하기 때문이다. 그렇다고 당장의 취업에 전력을 투구해야 하는 상황에서 업무 역량 강화를 위해 추가적으로 수업을 듣거나 학내외 활동을 한다는 것도 쉽지 않을 것입니다. 결국 빠른 시간에 효과적으로 직무 적성 에세이를 작성하여 취업에 성공하기 위해서는 새로운 채용 트렌드와 직무적성 에세이의 특성을 정확하게 파악하고 그 동안 자신의 쌓아온 역량과 경험을 선택적으로 활용하는 방법이 최선입니다. 이를 위해서는 직무적성 에세이를 어떻게 준비하고 쓸 것인가에 대해 구체적으로 고민해야 할 것입니다.

Step 03 어떻게 준비할 것인가

직무적성 에세이의 핵심은 기업이 요구하는 업무 수행 능력과 개인의 역량을 어떻게 일치시키는가 입니다. 따라서 에세이 작성 준비의 첫 단계는 입사를 희망하는 회사와 부서에서 지원자에게 요구하는 업무 역량이 구체적으로 무엇인지를 확인하는 것입니다. 이는 앞서 설명한 NCS와 각 회사 홈페이지 채용 관련 항목을 동시에 활용하는 것으로 해결할 수 있습니다. 삼성전자 사례를 통하여 직무적성 에세이 작성 준비를 연습해 보도록 하겠습니다.

삼성전자에 지원하기 위한 직무적성 에세이 작성 준비를 위해서는 우선 직무 적성 에세이 문항이 무엇인지를 파악해야 합니다. 국내 주요 기업이 직무 적성 에세이 작성에 활용하는 문항은 모두 공개되어 있으니 간단한 검색만으로 확인할 수 있습니다. 중요한 것은 삼성의 경우 2015년 하반기 공채에서는 직무에세이 문항이 계열사와 직무와 관계없이 모두 동일했으나, 상반기에는 계열사와 직무마다 직무에세이 문항이 조금씩 달랐다는 것입니다. 상반기에는 핵심 계열사들이 자사의 주요 사업과 관련된 문항을 추가했는데 취업 준비생들 사이에서 어렵다는 평가가 많았습니다. 이와 같이 각 기업 혹은 계열사에 따라 직무 적성 에세이 문항이 다소 달라질 수 있으나 몇 번의 공채를 통해 누적된 문항 정보만 충분히 입수한다면 질문 자체가 어렵게 느껴지지는 않을 것입니다. 2015년 삼성이 제시한 하반기 직무에세이 문항은 다음 3개 입니다.

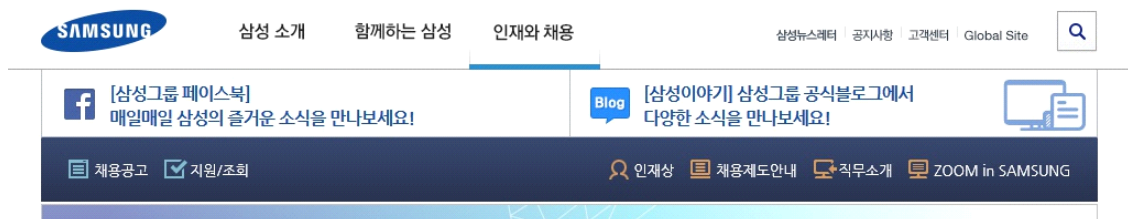
하반기 직무에세이 문항(전 계열사 공통)

- Q 삼성 취업을 선택한 이유와 입사 후 회사에서 이루고 싶은 꿈을 기술하십시오. (700자 이내)
- Q 본인의 성장과정을 간략히 기술하되 현재의 자신에게 가장 큰 영향을 끼친 사건, 인물 등을 포함해 기술하기 바랍니다. 작품속 가상인물도 가능합니다. (1500자 이내)
- Q 최근 사회이슈 중 중요하다고 생각되는 1개를 선택하고 이에 관한 자신의 견해를 기술하기 바랍니다. (1000자 이내)

삼성전자 2015년 하반기 직무 에세이

직무적성 에세이 문항을 살펴보면 기존의 자기소개서 문항과 큰 차이가 없다는 생각을 할 수 있습니다. 그러나 중요한 사실은 작성해야 하는 글이 자기소개서가 아니라 직무에세이라는 것입니다. 즉 기업 입장에서는 지원자 개개인의 업무 수행 능력을 에세이를 통해 확인하려는 것이기 때문에, 자신이 지원한 계열사와 직무를 중심으로 각 항목을 작성해야 하는 것입니다. ‘삼성전자 경영지원직무’에 지원한 사람이라면 에세이 1-3항목을 작성하는 과정에서 회사 및 직무에 연관되는 적절한 소재를 선택하고 자신의 경험이나 학내외 활동 중에서 직무 수행 능력을 입증할 수 있는 내용을 활용하여 에세이 작성을 준비해야 하는 것입니다.

에세이 문항확인 후에는 자신이 지원할 회사와 직무에 관련된 정보를 파악하기 위해 ‘삼성그룹 인재와 채용’ 홈페이지를 방문해야 합니다. 삼성전자에 지원한다 해도 삼성그룹 차원에서 운영하고 있는 채용 사이트를 먼저 방문하여 에세이 작성에 필요한 정보를 일차적으로 수집하는 것이 효과적이기 때문입니다.



삼성 그룹 인재와 채용 홈페이지

홈페이지를 방문하면 삼성그룹이 제시한 ‘인재상’ 및 ‘채용제도 안내’ 등에 대한 정보를 확인할 수 있습니다. 이 또한 직무적성 에세이 작성에 활용할 수 있는 것들이니 반드시 정리해 두는 것이 좋습니다. 다음으로 ‘직무소개’ 사이트를 방문하면 삼성그룹 계열사에서 수행하는 업무와 지원자가 갖추어야 할 역량을 인터뷰 형식으로 제시하고 있습니다.



디자인에 소비자의 마음을 담다!

삼성전자 최민경 수석

삼성전자 제품디자인 생활가전부문 최민경 수석은 "제품 디자이너는 '혼자서' '디자인'만 잘 하는 사..



이제 건축분야는 BIM 시대!

삼성물산 리조트 건설부문 (박일우 책임)

삼성물산은 건설, 상사, 패션, 리조트-건설 등 다양한 부문에서 사업을 진행하고 있는 글로벌 기업이..



제약회사의 꽃! Regulatory Affairs란?

삼성바이오에피스 RA팀

RA(Regulatory Affairs)란 보건당국의 허가·규제 요건을 충족하도록 제품의 전반적인 ..



보험 계약의 최종 판단을 내린다!

삼성화재 (임성호 선임)

삼성화재는 손해보험업과 제3 보험업을 핵심 사업으로 하는 국내 최대 규모의 손해보험사다. 거대한 사..

삼성그룹 직무소개 화면

직무 소개 사이트를 방문하면 삼성전자, 삼성물산, 삼성화재 등 삼성 각 계열사 직원의 인터뷰가 실려 있습니다. 인터뷰의 내용은 각 계열사의 주력 업무가 무엇이며 신입사원이나 입사 희망자가 갖추어야 할 역량과 태도가 무엇인지에 대한 선배의 조언입니다. 따라서 이 사이트를 이용하면 직무적성 에세이 작성에 필요한 기초자료를 효과적으로 수집할 수 있습니다. 특히 삼성전자의 경우 디자인, 메모리 등 개별 직무 담당자가 제공하는 정보를 동시에 확인할 수 있기 때문에 지원자가 자신에게 맞는 업무 영역을 탐색하고 에세이 작성을 준비하는데 도움을 받을 수 있습니다.

이 과정을 거친 다음 삼성전자 홈페이지를 직접 방문하여 에세이 작성에 필요한 정보를 수집해야 합니다. 국내 대기업의 경우 통상적으로 상반기와 하반기에 신입 사원 공개 채용을 실시하기 때문에 채용 기관 외에는 채용 관련 정보에 접근하기 힘든 경우가 있습니다.

삼성전자

2015년 하반기 3급 신입사원 채용

희망찬 미래를 향한 첫걸음,
삼성전자가 함께 하겠습니다.

모집분야	
직군	모집 전공
연구개발/설비엔지니어/기술직	※ 첨부파일 참조
소프트웨어직	※ 첨부파일 참조
생산관리직	산공
영업마케팅직	전공무관
경영지원직(재무)	상경 (부전공자 포함)
디자인직	※ 첨부파일 참조

※ 상세 모집분야는 하단의 첨부파일을 참조해 주시기 바랍니다.

지원자격

- 2016년 2월 이전 졸업 또는 졸업 예정인 분
- 2016년 1월 ~ 2월 입사 가능한 분
- 군복무 중인 경우 2015년 12월 31일까지 전역 예정인 분
- 병역필 또는 면제자로 해외여행에 결격사유가 없는 분

지원방법

- 삼성그룹홈페이지(<http://www.samsung.co.kr>)에 로그인하여 지원서를 작성하시면 됩니다.
- 지원서는 9월 14일(월) 오후 5시까지 제출하셔야 합니다. 마감일은 홈페이지 접속 인원이 급증할 것으로 예상되오니, 마감일 이전에 충분히 여유를 가지고 등록하여 주시기 바랍니다.

전형절차

직무적합성 평가

직무적성심사

면접

건강검진

※ 소프트웨어직 : 소프트웨어 역량테스트
디자인직 : 디자인 포트폴리오 심사

삼성전자 2015년 하반기 신입 사원 채용 공고

이때 활용할 수 있는 것이 취업 관련 서비스를 제공하는 포털사이트입니다. 서비스 제공 업체들은 상시적으로 채용 관련 정보를 제공할 뿐만 아니라 에세이 작성에 필요한 자료를 수시로

업데이트하기 때문에 선제적으로 취업 준비를 하려면 이 서비스를 이용하는 것이 좋습니다. 예를 들어 '잡코리아'에 접속하여 삼성전자 취업 관련 검색을 하면 다음과 같은 정보를 얻을 수 있습니다.



삼성전자(주) 공채핵심자료



☰ 전체보기	자소서항목 핵심키워드	직무분석 가이드	평균 합격스펙	미리보는 입사지원	기업정보
연봉정보	기업/직무 인터뷰	합격자소서 분석	채용설명회	면접후기/기출문제	기업 HOT 이슈
취업 가이드북	합격 예상 자소서				

삼성전자 공채 안내 자료 - 직무분석 가이드

이 화면에서 '직무분석 가이드' 항목을 활용하면 '경영기획직'부터 '기술직'까지의 다양한 직무 분야 및 각 분야에서 요구하는 직무 수행 능력을 확인할 수 있습니다. 즉 에세이 작성을 준비하기 위해서는 그림과 같이 삼성전자 공채 과정을 '직군'을 중심으로 우선 파악한 다음 취업 포털 사이트를 이용하여 각 직군의 '직무'에 대한 정보를 파악하는 것이 효과적입니다. 이를 종합하면 "1.삼성그룹 채용 정보 및 직무 역량 확인 --> 2.삼성전자 채용 정보 확인 --> 3. 삼성전자 직무 역량 확인"으로 정리할 수 있습니다. 이 과정까지가 직무 적성 에세이 작성을 위한 첫 단계의 마무리입니다.

결국 직무적성 에세이 작성 준비는 자기 이야기를 어떻게 전개할 것인지를 먼저 고민하지 말고 입사를 희망하는 회사와 직무를 구체적으로 선택한 다음 직무 역량과 관련되는 정보를 최대한 수집하고 이와 연관된 자신의 이야기를 정리하는 과정을 밟는 것이 좋은 에세이를 작성하는 방법이라는 점을 반드시 기억해야 할 것입니다.

삼성전자의 사례를 통해 직무적성 에세이 작성 준비 단계를 연습해 보았습니다. 이 방법은 비단 삼성전자뿐만 아니라 다른 대기업과 공기업 취업을 위한 에세이 작성에도 반드시 활용해야 하는 전략입니다. 예를 들어 POSCO그룹 경우에도 다음의 과정을 거치면서 직무 적성 에세이 작성을 위한 사전 준비를 수행할 수 있을 것입니다.

포스코 자소서 문항



※ 각 항목당 글자수 공백포함 1,800 Byte 이내 입력

❶ 본인의 지원직무를 위해 필요한 역량은 무엇이며, 이 역량을 갖추기 위한 노력이나 자신만의 특별한 경험을 기술하여 주십시오.

❷ 본인의 성장과정과 학창시절에 대해 자유롭게 기술하여 주십시오.

❸ 포스코에 지원하게 된 동기에 대해 기술하여 주십시오.

POSCO 에세이 문항

직무소개

☞ > POSCO JOBS > 직무소개

포스코 그룹의 다양한 직무를 소개합니다.

철강



따뜻한 철의 이야기를 전합니다.

· 포스코 · 포스코강판
· 포스코P&S · SNNC

E&C



꿈의 가치를 강조합니다.

· 포스코 건설 · 포스코 엔지니어링

무역



미래를 향한 가치를 전파합니다.

· 대우인터내셔널

POSCO 그룹 직무 소개

인터뷰

☞ > POSCO JOBS > 인터뷰

생생한 선배 직원들의 스토리를 만나보세요.

포스코	대우인터내셔널	포스코건설	포스코에너지	포스코ICT	포스코강판
포스코엔텍	SNNC	포스코P&S	포스코엔텍	포스코엔지니어링	

생산기술(제선)-제선부
김영현 매니저



제선부 엔지니어 업무는 현장에서 근무하는 공장엔지니어와 기술개발과에서...

생산기술(제선)-화성부
신현준 매니저



화성 공정은 일관제철소 중 첫번째 공정으로써 코크스를 생산하는 공정입니다.

생산기술(제강)-제강부
박성서 매니저



일상 생활에서 쓰이는 전선이나 케이블, 혹은 자동차의...

POSCO직무관련 인터뷰

☰ 전체보기	상세요강	자소서항목 핵심키워드	직무분석 가이드	평균 합격스펙	미리보는 입사지원
기업정보	연봉정보	기업/직무 인터뷰	합격자소서 분석	채용설명회	면접후기/기출문제
기업 HOT 이슈	합격 예상 자소서				

POSCO 공채 안내 자료-직무분석 가이드

04 어떻게 쓸 것인가

이제 실제 직무적성 에세이 작성을 고민할 단계입니다. 모든 글쓰기가 쉽지 않지만 특히 취업을 위한 에세이 작성은 취업 준비를 열심히 한 지원자에게도 대단히 까다로운 작업입니다. 기본적으로 에세이(Essay)란 '개인의 상념을 자유롭게 표현하거나 한 두 가지 주제를 공식적 혹은 비공식적으로 논하는 비허구적 산문 양식'입니다. 따라서 에세이는 문학 형식 중에서도 가장 유연하고 융통성 있는 글쓰기입니다. 이러한 '에세이' 전형이 미국의 경우 대학 입학에 중요한 비중을 차지하는데 글을 통해 지원자의 글쓰기 실력 뿐만 아니라 가치관, 문제 해결 능력 등을 입체적으로 파악할 수 있다고 생각하기 때문이다. 그러나 이와 같은 에세이의 형식적 자유로움과 심층적인 특성이 글쓰기를 더 어렵게 만드는 것이 분명합니다. 취업을 위해 직무적성 에세이를 작성해야 하는 경우에는 지원하는 조직이나 업무에 대한 정확한 이해를 바탕으로 자신의 스토리 중 절절한 내용을 골라 제한된 글자 수에 맞추어 업무 수행 능력을 입증해야 하기 때문이다.

직무 적성 에세이 작성의 핵심은 한 마디로 지원한 직무와 관련된 자신의 경험과 재능을 간단 명료하게 정리하는 것입니다. 따라서 직무 적성 에세이에 정답은 없으며 형식에 구애 받지 말고 기업과 직종에 지원한 이유, 왜 내가 이 일에 적합한 지를 명확하게 보여주는 것이 관건이 됩니다. 이는 반복적으로 강조한 바와 같이 입사를 희망하는 회사와 부서에 대한 정보 수집이 반드시 필요하며 자신의 다양한 경험과 활동 중 이와 연관되는 것들을 뽑아내어 가공하는 것이 에세이 작성의 핵심임을 의미합니다. 이를 위해서는 여러 활동과 경험 중에서 직무 능력 입증에 도움이 되지 않는 항목은, 많은 노력과 시간을 투입한 것이라 해도, 과감히 버릴 수 있어야 하며, 도움이 되는 것은 최대한 구체화시켜 활용할 수 있어야 할 것입니다.

일반적으로 직무적성 에세이를 작성할 때는 대부분의 직무에서 공통적으로 요구하는 능력이라 할 수 있는 리더십, 소통협업능력, 사교성, 창의성을 강조하되 지원 직무에 대한 관심도와 역량을 구체적이고 객관적으로 나타낼 수 있는 '근거'를 반드시 제시해야 합니다. 여러 면에서 '좋은 사람' 혹은 '뛰어난 사람'으로 스스로를 표현하는 것은 직무 적성 에세이가 아닙니다. 오히려 남들이 보기에 작고 사소한 내용일지라도 몰입했던 일을 선택하여 그것을 직무의 어떤

부분과 연결할 수 있는 지를 고민하는 것이 글쓰기의 핵심입니다. 특히 에세이를 기반으로 면접이 진행된다는 것을 명심하고 에세이에 관련된 어떤 질문에도 대응할 수 있도록 꼼꼼하고 성실하게 작성하는 것이 중요합니다.

직무에세이는 서류시험이 아니다!

• 출신대학, 어학연수, 자격증 같이 직무와 무관한 스펙을 나열하지 말 것.

직무에세이는 자기소개서가 아니다!

• 성장배경, 지원동기 보다는 특정 주제나 직무에 집중하여 작성할 것.

경험과 직무의 연결고리가 핵심이다!

• 참신한 소재에 집착하지 말고 직무와 연관된 소재 발굴에 주력할 것.

회사와 부서에 대한 정보수집이 승부를 가른다!

• 회사의 비전, 독특한 문화, 주력제품, 관련 시장 등에 관심과 이해를 바탕으로 자신이 회사에서 어떤 역할을 할 수 있는지를 강조할 것.

직무적성 에세이 작성 규칙

이 과정에서 직무와 직접적으로 관련 없는 스펙을 강조하는 것을 지양해야 합니다. 직무 적성 에세이 자체가 탈 스펙 채용의 시작이기 때문이다. 따라서 출신대학, 전공, 학점, 어학연수, 자격증 같은 직무와 무관한 스펙을 에세이에서 활용하는 것은 좋지 않습니다. 또한 에세이 자체가 직무와 연관된 글쓰기이기 때문에 성장배경, 지원동기, 목표 등을 소개하는 자기소개서 유형의 글쓰기도 지양해야 할 것입니다. 이 맥락에서 ‘개인적인 활동, 경험과 직무 사이의 연관성’을 밝히는 것이 직무적성 에세이 작성의 핵심임이 확인됩니다. 예를 들어 아프리카 특정 지역에서 힘들게 자원 봉사를 한 경험은 지원자에게는 인생에서 가장 중요한 경험일 수 있으나 직무와 경험의 연결고리를 만들어 낼 수 없다면 직무 역량 중심 선발에 필요한 에세이 소재로 활용하지 않는 것이 합리적인 선택이 될 것입니다. 오히려 대부분의 학생이 많이 수행하는 팀 프로젝트에서 발생한 갈등과 이를 해결한 경험을 기반으로 소통과 갈등 조절 역량을 구체적으로 입증한다면 좋은 평가를 받을 수 있는 것입니다.

기업에서는 한결 같이 회사의 비전, 독특한 문화, 주력제품, 관련 시장 등에 관심과 이해를 바탕으로 자신이 회사에서 어떤 역할을 할 수 있는지를 에세이에서 구체적으로 밝혀 줄 것을 요구하고 있습니다. 따라서 직무적성 에세이 작성은 기업과 직무에서 원하는 수요를 파악하여 그것에 맞춰 글을 작성하되, 자신이 가진 경험, 강점 중에서 직무 역량을 입증할 수 있는 것들을 적극적으로 활용하는 작업이라 하겠습니다.

06 사례로 확인하는 성공적인 직무적성 에세이

이제 효과적인 직무적성 에세이 작성을 사례를 통하여 확인해 보도록 하겠습니다. 다음의 글은 2015년 하반기 공채에서 OO공사에 합격한 지원자의 직무적성 에세이입니다. 이 지원자는 인문학 및 사회과학을 전공하였으며, 직무 역량 기반 채용 방법에 맞추어 취업 준비를 하지는 않았습니다. 그러나 2015년부터 공기업 및 대기업 중심으로 직무 역량 기반 채용과 직무 적성 에세이 작성이 본격적으로 도입된 이후 NCS 및 각 기업의 직무 가이드를 철저하게 분석한 다음 자신이 그 동안 쌓아 온 경험과 스펙 중에서 역량 입증에 도움이 되는 소재를 활용하여 글을 작성하였습니다. 지원자들에게 실질적인 도움을 제공하여 위하여 기업에서 요구한 직무적성 에세이 항목과 글자 수 및 지원자가 작성한 글의 원본을 수정 없이 소개하겠습니다.

1. (기존 항목: 지원동기 & 포부) 한국토지주택공사에 지원하게 된 동기와 포부에 대해서 기술해주시시오.(493/500자)

저는 네덜란드에서 생활하면서 '집'이라는 공간이 삶의 토대이자 개인에게 안정감을 주는 공간이라는 것을 깨달았습니다. 저는 인간의 삶의 질을 높이고 사회적 가치를 창출하는 조직에서 일하고 싶다는 생각을 하고 있었습니다. 이런 생각을 가진 저에게 LH공사는 제 꿈과 비전을 실현할 수 있는 곳입니다. LH공사는 국민의 삶의 근간이자 안정감의 근원인 행복한 주거 환경 조성을 위해 노력하는 기업입니다. 특히 앞으로 LH공사에서 적극적으로 추진하고자 하는 '행복주택' 사업은 제가 집에 대해 가지고 있는 가치와 사회적 가치 창출이라는 부분이 결합한 사업입니다. 저는 행복주택 사업은 새로운 사회에 진입하는 대학생, 사회 초년생들에게 집을 제공함으로써 이들을 응원하고 이들에게 심리적 안정감을 주는 따뜻한 사업이라고 생각합니다. 누군가에게 안정감을 주고 사회 전체에 도움이 되는 가치를 창출하는 LH공사에 입사하여 국민의 행복한 주거 환경 실현에 기여하고 제 미래도 함께 이룩하고 싶습니다.

2. (NCS 경험 및 경력기술서) 지원 분야와 관련된 업무경력 및 실적 등 경력사항이나 다른 경험 및 활동에 대해 상세히 기술해 주시기 바랍니다. 경력사항의 경우, 채용 분야의 직무와 관련된 기업이나 조직에서 실제로 수행한 업무 경험에 대해서 작성해 주십시오. 경험 및 활동의 경우, 산학, 팀 프로젝트, 연구회, 동아리/동호회, 온라인 커뮤니티, 재능기부 등 다양한 조직에서의 활동을 통해 지원 분야와 관련한 경험을 쌓은 내용을 작성해 주십시오.

2-1. 본인이 지원한 직무와 관련하여 경험한 업무 또는 활동은 어떤 내용인지 기술해 주십시오. (198/200자)

저는 사학과 집행부 중 하나인 답사부에서 2012년 3월부터 1년 6개월간 활동했습니다. 답사부는 봄과 가을에 있는 정기학술 고적답사를 준비하는 집행부입니다. 답사부원들은 답사를 준비를 효율적으로 진행하기 위해 각자 여러 역할을 맡아 활동합니다. 저는 답사부 총무로 활동하면서 불필요한 자원 낭비를 막고 조직의 효율을 극대화하기 위한 업무를 수행했습니다.

2-2. 해당 기업이나 조직이나 활동에서 본인이 맡았던 역할에 대해 기술해 주십시오.(389/400 자)

답사는 답사를 준비하기 위한 예비 답사와 정기학술 고적답사로 구분됩니다. 예비 답사는 학교

지원이 없어 항상 경비가 부족했습니다. 정해진 예산이 있어서 예비 답사 경비 문제는 고질적인 문제였습니다. 당시 답사부 총무였던 저는 '히치하이킹'이라는 새로운 방향을 제시했습니다. 시외 이동은 기존처럼 버스를 이용하되 가능하면 시내에서의 이동은 히치하이킹을 이용했습니다. 그 결과, 교통비를 대폭 감소시켜 예비 답사 경비 전제를 절감할 수 있었습니다. 또한, 저는 정기학술 고적답사를 위한 비용도 절감하기 위해 노력했습니다. 학교 앞의 마트와 계약을 해 좀 더 저렴한 가격에 답사 물품들을 구매할 수 있도록 했습니다. 이렇게 절감한 비용은 더 좋은 품질의 답사 안내 책자 제작에 이용할 수 있었습니다.

2-3. 해당 활동 경험이 한국토지주택공사 입사 후 업무 수행에 어떠한 도움을 줄 수 있는지 기술해 주십시오.(352/400자)

저는 총무로서 답사부 살림을 1년 6개월 동안 관리했습니다. 이 과정에서 저는 전체 답사가 원활하게 진행될 수 있도록 뒷받침하는 역할을 했습니다. 답사 예산 편성 과정에서 비효율적인 부분은 없었는지 조금 더 비용을 절감할 수 있는 부분은 없는지 탐색하고 분석하여 적절한 대안을 찾았습니다. 그 결과, 불필요한 부분에 사용되고 있던 비용을 절감하여 조직 효율을 극대화할 수 있었습니다. 소규모 조직이었지만 조직을 효과적으로 지원 및 운영하여 성과를 창출해 본 저의 경험은 LH공사의 경영사무 직무 분야의 총무 업무 그리고 경영 기획 업무 수행에 도움이 될 것입니다. LH공사의 효율적 업무 수행을 지원할 수 있는 직원이 되겠습니다.

3. (NCS 직업기초: 의사소통능력) 업무 수행 중 다른 조직 구성원과 의견이나 생각의 차이로 갈등이 발생한다면 어떻게 해결하시겠습니까? 과거 당신이 경험한 유사한 사례를 바탕으로 상대방을 설득하거나 합의점을 찾아내기 위한 당신만의 의사소통 노하우에 대해서 기술해 주십시오.(496/500자)

인간적으로 상대를 움직여 갈등을 해결하겠습니다. 마케팅관리 수업에서 국민은행의 프로모션 전략을 분석하는 팀 과제를 했습니다. 과제 분량이 많아 팀원이 각자 맡아 할 일이 많았습니다. 그런데 한 팀원이 회의에도 잘 참석하지 않고 공평하게 나눈 분량임에도 본인이 맡은 부분이 너무 많다고 불평을 했습니다. 팀장이었던 저는 공평하게 분량을 배분했다는 설명과 함께 팀 회의는 꼭 참석해 달라고 말을 했습니다. 이후에도 상황은 나아지지 않았습니다. 저는 그 팀원에게 둘이 밥을 먹자고 제안했습니다. 밥을 먹으면서 얘기를 해보니 그 팀원은 교환학생 준비와 다른 대외활동으로 팀 과제를 준비할만한 시간적 여유가 부족했습니다. 이후 저는 새롭게 역할을 분배했습니다. 분량대로 기계적으로 나눈 역할이 아니라 조원의 능력과 시간을 고려한 실질적인 역할을 제시했습니다. 그 결과, 모두가 만족하는 발표를 할 수 있었습니다. LH공사에 입사하더라도 상대를 배려하는 공감적 소통을 통해 갈등을 해결하겠습니다.

4. (NCS 직업기초: 대인관계능력) 조직에서 추구하는 방향이나 궁극적인 목표 등을 공유함으로써 팀원들과 공동의 목표를 가지고 한 방향으로 일을 추진한 경험이 있습니까? 당시 상황 속에서 당신이 취한 행동과 그 결과를 중심으로 기술해 주십시오.(498/500자)

저는 목표를 재확인하고 팀원들을 독려하여 좋은 성과를 낸 경험이 있습니다. 네덜란드 교환학생 당시 저는 국제 경영 수업에서 팀 과제의 팀장을 맡았습니다. 저희 팀은 보고서 제출 직전 교수님께 이론적 근거 부족이라는 피드백을 받았습니다. 다른 과목 시험 준비로 지친 팀원들은 수정 없이 보고서를 제출하자고 했습니다. 그러나 저는 마무리를 잘해야 한 학기 동안 함께 고

생한 우리 모두의 노력이 보상받을 수 있다고 팀원들을 설득했습니다. 또한, 저는 지친 팀원들을 위해 팀원들이 가장 어려워하던 부분을 맡고 상대적으로 쉽게 할 수 있는 부분을 팀원들에게 배분했습니다. 저는 팀원들에게 궁극적인 목표를 다시 확인시키고 출선수범하는 모습을 보임으로써 팀원들에게 다시 한 번 동기를 부여했습니다. 그 결과, 팀원들은 자신의 역량을 최대한 발휘할 수 있었고 팀 과제에서 저희는 최고점을 받았습니다. 조직 공동의 목표를 제시하고 누구보다 먼저 행동하여 조직 전체의 성과 향상에 기여하는 인재가 되겠습니다.

5. (NCS 직업기초: 공동체윤리) 당신에게 주어진 역할이나 일을 보다 책임감 있게 수행하고 더 좋은 결과물을 만들기 위해 노력했던 최근 경험이 있습니까? 당시 상황 속에서 당신이 취한 행동과 그 결과를 중심으로 기술해 주십시오.(459/500자)

저는 롯데시네마 김포공항점에서 근무하면서 다른 드리미들(아르바이트)을 위해 제 연휴를 포기했습니다. 제가 근무할 때 추석 연휴가 있었습니다. 연휴에는 많은 손님이 몰렸지만, 근무인력이 부족했습니다. 많은 드리미들이 출근을 하지 않았기 때문이었습니다. 그래서 저는 추석 연휴 3일을 모두 출근했습니다. 조직이 문제없이 굴러가도록 하는 것이 당연하다는 생각이 들었기 때문이었습니다. 연휴가 끝나고 출근했을 때 매니저님과 함께 일하던 친구들은 모두 고맙다고 해줬습니다. 저는 주인의식을 가지고 제 일을 충실하게 할 때 조직에도 이익이 된다는 것을 경험을 통해 배웠습니다. 저는 제가 속한 조직에 대해 주인의식을 가지고 맡은 일을 성실하게 하는 사람입니다. 이 점이 제가 할 수 있는 조직에 대한 헌신입니다. 입사한다면 작은 업무라도 충실히 수행하여 LH공사에 보탬이 되는 인재가 되겠습니다.

6. 한국토지주택공사의 비전, 가치체계 및 인재상은 아래와 같습니다.

미션 : 국민주거안정의 실현과 국토의 효율적 이용으로 삶의 질 향상과 국민경제 발전을 선도

비전 : 살기 좋은 국토, 행복한 주거 From LH

핵심가치 : 1) 국민감동 2) 창조혁신 3) 상생협력 4) 공감소통

경영방침 : 1) 국민지향 2) 책임경영 3) 소통화합

인재상 : 1) 가치창출인 2) 변화주도인 3) 전문역량인

6-1. 위의 세가지 인재상 중에서 자신과 가장 적합하다고 생각하는 것 하나를 선택하여 그렇게 생각하는 이유를 구체적인 사례(행위에 따른 결과 등 포함)를 포함하여 기술해 주십시오.(676/700자)

조직에 새로운 에너지를 공급해 LH공사의 긍정적 변화에 기여하는 '변화주도인'이 되겠습니다. 저는 롯데홈쇼핑 WEB 파트에 근무할 때, 업무 효율성을 증대시키기 위한 업무 분담 제안을 했습니다. 2013년 8월부터 약 3개월간 저는 효성ITX 롯데홈쇼핑 WEB팀에서 근무했습니다. 저는 롯데아이몰의 상품에 대한 인터넷 민원을 처리하는 팀에서 근무했습니다. 한 명이 하루에 60건의 민원을 처리했지만, 항상 민원이 밀렸습니다. 저는 한 명의 컨설턴트가 너무 많은 업무를 분담하고 있기 때문이라는 생각이 들었습니다. 컨설턴트는 인터넷에 남겨진 민원을 WEB으로 처리하는 것 외에도 고객과의 전화 업무도 수행했습니다. 그중에서도 고객과 전화를 연결하기 위해 대기하는 시간이 크다는 사실을 알 수 있었습니다. 저는 회의시간에 고객과의 전화 연결을 위한 직원을 따로 두자는 제안을 했습니다. 이후 한 명의 컨설턴트는 하루에 평균 100개의 WEB 민원을 처리할 수 있게 되었습니다.

이를 통해 저는 문제가 있는 현실을 인지하는 것도 중요하지만, 변화를 촉발하는 방아쇠 역할을 하는 사람이 필요하다는 사실을 깨달았습니다. 누구나 인지하고 있는 문제였지만 이를 개선

하고자 하는 변화는 없었습니다. 저의 제안은 조직을 긍정적인 방향으로 변화시키는 방안이 되겠습니다. LH 공사의 긍정적인 변화에 기여하겠습니다.

6-2. 공사의 미션 및 비전 달성을 위해 본인의 경험과 능력이 어떤 시너지 효과를 발휘할 수 있는지 핵심가치 및 경영방침을 참고하여 기술해 주십시오.(687/700자)

저는 고객 응대 경험을 활용해 조직 화합에 일조하는 직원이 되겠습니다. 저는 서울환경연합에서 주관하는 대중교통전용지구 서포터즈로 활동했습니다. 저는 '차 없는 날' 부스 홍보에 참여했습니다. 서포터즈들이 맡은 일은 'CO2 다이어트' 사업을 시민들에게 설명하는 것이었습니다. 대부분의 서포터즈들은 처음 보는 사람에게 말을 걸어야 한다는 것에 어려움을 느꼈습니다. 그러나 저는 어떻게 시민들에게 설명해야 할지 구상할 수 있었습니다. 롯데시네마와 롯데홈쇼핑에서 다양한 고객 응대 경험을 쌓았기 때문이었습니다. 이 과정에서 저는 고객과의 소통을 구성하는 능력을 키웠습니다. 고객 응대에서 가장 중요한 것은 고객이 원하는 바를 정확히 이해하고 그에 대해 정확한 대답을 하는 것입니다. 정확한 대답을 구성하기 위해서는 고객이 알고 있는 언어로 설명해야 하며 천천히 반복적으로 설명해야 했습니다. 이 두 가지만 지키면 고객과 큰 어려움 없이 원활한 소통이 가능했습니다.

저는 LH 공사의 경영 방침인 '소통화합'의 중요성을 알고 있습니다. 국민, 정부, 직원과의 관계에서 생기는 문제 대부분은 소통의 부재에서 비롯됩니다. 정확한 소통은 이러한 문제를 해소할 수 있고 조직의 화합을 끌어낼 수 있습니다. 저는 직접 경험한 고객 응대 경험을 토대로 조직 내부 및 외부 구성원과 정확한 소통을 통해 조직 화합에 도움이 되는 인재가 되겠습니다.

위의 사례를 통해 기업들이 요구하는 직무 적성 에세이 항목이 무엇이며 에세이를 통하여 지원자의 역량을 어떻게 확인하려 하는지를 구체적으로 이해할 수 있을 것입니다. 특히 앞서 살펴 본 삼성전자와 POSCO의 직무적성 에세이 항목에 비하여 공구나 공기업의 항목이 더 구체적이고 NCS를 적극적으로 활용하고 있음도 확인됩니다. 이는 일반 기업 취업을 희망하는 지원자에게도 에세이 작성에 도움이 되는 지침입니다. 항목 수가 적고 글자수가 많은 에세이의 경우, 위의 사례에서처럼, 비슷한 혹은 같은 직군에서 채용을 진행하는 다른 조직의 구체적인 에세이 작성 가이드라인을 활용한다면 보다 완성도 있는 에세이를 작성할 수 있을 것이기 때문입니다.