

항목 분석에 기초한 취업용 자기소개서 작성 지도 방안

김경혜

인하대학교 시간강사, hoellove@inha.ac.kr

초록

본 연구는 대학 4학년생을 위한 기업 자기소개서의 실질적인 작성 지도 방안을 모색하고자 기업 자기소개서의 공통 항목을 중심으로 항목에 담긴 출제자의 의도를 분석하고, 학생들의 오류 사례를 제시하여 자기소개서 작성을 위한 지도 방안을 마련하는 데 목적이 있다.

본 연구에서는 기업 자기소개서에 출제된 항목의 의도를 분석하기 위해 인천에 소재한 1대학 4학년 학생들이 지원한 총 43개 기업의 자기소개서를 대상으로 공통적으로 많이 출제된 항목을 선별하였다. 공통 항목을 선별하고 난 뒤에는 항목에 담긴 출제자의 의도를 분석하고, 항목 의도에 맞게 자기소개서 항목을 유형화하여 유형별로 자기소개서 항목에 담긴 출제자의 의도를 밝혔다.

또한 항목 의도를 잘못 파악해 오류를 범한 학생들의 사례를 제시하여 대학 교육 현장에서 기업 자기소개서의 실질적인 지도가 이루어질 수 있도록 항목별로 자기소개서 작성 지도 방안을 마련하였다.

주제어: 기업 자기소개서, 항목 분석, 항목 의도, 오류 사례, 작성 지도 방안

교양 교육 연구

Korean Journal of
General Education

이 논문은 2022년 9월 20일에 투고 완료되어
2022년 10월 04일 편집위원회에서 심사위원을 선정한 뒤
2022년 10월 11일까지 심사를 완료하여
2022년 10월 18일 편집위원회에서 게재가 결정된 논문임.

1. 들어가는 말
2. 가치관 확인 유형 사례 및
작성 지도 방안
3. 개인 역량 확인 유형 사례
및 작성 지도 방안
4. 협업 역량 확인 유형 사례
및 작성 지도 방안
5. 맺음말

1. 들어가는 말

이 글은 대학에서의 글쓰기 교육 중 하나인 ‘자기소개서’와 관련하여 ‘취업용 자기소개서’의 실질적 작성 방안을 마련하기 위해 작성된 것이다. 이에 본 연구에서는 자기소개서 항목에 담긴 출제자의 의도를 파악하여 취업을 앞둔 4학년 학생들이 출제자의 의도에 맞는 자기소개서를 작성할 수 있도록 항목별로 글쓰기 지도 방안을 마련하고자 한다.

취업을 앞둔 4학년 학생들에게 가장 실질적으로 요구되는 글쓰기 중의 하나는 바로 취업을 위한 자기소개서이다. 그런데 대다수의 대학들에서는 자기소개서 작성과 관련한 글쓰기 교육을 1학년 필수 교양 교과목으로 개설된 ‘글쓰기’ 관련 교과목의 한 챕터로 다루는 경우가 많다. 즉 대학에서 이루어지는 글쓰기 교육은 학술적 글쓰기 교육에 집중되어 있다고 해도 과언이 아니다. 따라서 취업을 앞둔 4학년 학생들 중에는 기업의 자기소개서 작성을 위한 실질적인 도움을 받기 위해 취업을 위한 글쓰기 특강에 참여하거나 사설 기관의 도움을 받기도 한다. 취업에 있어 자기소개서 작성은 필수이고, 자기소개서의 내용이 면접 질문에도 활용되기 때문에 학생들은 합격에 이를 수 있는 자기소개서를 작성하기 위해 고군분투하는 것이다.

이와 같은 사정을 반영하듯 대학에서의 자기소개서 작성과 관련한 기존 연구의 대부분은 저학년을 대상으로 이루어졌다(김혜정 2016, 김미자 2018, 유세진 2018, 김록희 2019). 즉 김혜정(2014)과 신정숙(2015), 이현정(2022) 등 몇 연구에서만 실용적 활용에 기반을 둔 자기소개서 지도 방안을 모색한 바 있는데, 특히 최근의 이현정(2022)의 논의는 1학년에서부터 4학년을 모두 아우를 수 있는 취업용 자기소개서 지도 방안을 논의하고 있어 주목 된다.

하지만 이현정(2022)의 논의는 대학 내에서 당장 취업을 앞둔 4학년 학생들에게 항목 의도에 맞는 실질적인 취업용 자기소개서 작성 방법을 제시하지는 못했다는 점에서 아쉬움이 남는다. 기업의 자기소개서는 자기 성장적

자기소개서와는 달리 출제자의 의도를 잘 파악하여 그에 맞게 정해진 글자 수에 맞추어 글을 작성해야 하는 한정적 글쓰기의 성격을 가지고 있다. 그렇기 때문에 지원자는 항목에 담긴 출제자의 의도를 잘 파악하여 정해진 글자 수 안에서 인사담당자를 설득할 수 있는 글쓰기를 작성해야 한다. 그리고 이때 설득을 위한 근거로 자신의 경험을 주제에 맞게 잘 매칭(matching) 해야 한다.

또한 기업의 자기소개서는 기업에서 원하는 인재를 선발하기 위한 것에 그 목적이 있다. 그렇기 때문에 기업마다 공통적으로 출제하는 필수 항목들이 있다. 그리고 공통적으로 출제되는 필수 항목 중에는 지원 동기, 성장 배경 등과 같이 지원자의 가치관을 확인하기 위한 항목과 직무 역량 등과 같이 지원자의 역량을 중점적으로 확인하기 위한 중점 항목들이 있다.¹⁾

그런데 기업의 자기소개서 항목 가운데에는, 출제자의 의도를 명확하게 파악할 수 있는 항목이 있는 반면 출제자의 의도가 명확히 드러나 있지 않아 그 의도를 정확하게 파악하기 어려운 항목도 있다. 즉 “지원 동기 및 입사 후 계획에 대해 서술해 주세요.”와 같은 항목은 출제자의 의도가 명확히 제시되어 있어 출제자의 의도를 파악하기가 용이하다. 하지만 “최근 3년 내 가장 어려운 도전은 무엇이었으며, 그 경험을 통해 무엇을 배웠는지 기술해 주십시오, <인천항만공사>”와 같이 출제자의 의도가 직관적으로 파악되지 않는 항목은 항목에 내포된 출제자의 의도를 파악하기가 쉽지 않다. 그래서 4학년 학생들이 기업에 지원한 자기소개서를 확인해 보면, 출제자의 의도를 간과하거나 잘못 파악하여 항목 의도에 맞지 않는 글을 작성하는 경우가 많다.

따라서 본고에서는 인천에 소재한 1대학의 4학년 학생들이 지원한 총 43개 기업의 자기소개서를 대상²⁾으로 기업 자기소개서의 항목에 담긴 의도를 파악하여 유형별로 분류하고³⁾, 공통적으로 출제된 항목을 중심으로 2장에서부터 4장까지 공통 항목에 담긴 출제자의 의도 및 항목 분석 오류를 소개하여 항목별 작성 지도 방안을 마련해

1) 지원 동기와 성장 배경을 묻는 항목이 지원자의 가치관을 확인하기 위한 유형으로 분류되는 이유에 대해서는 2장에서 밝히도록 하겠다.

2) 자기소개서 항목 분석 대상 기업을 소개하면 다음과 같다.

가. 공기업: LX 한국국토정보공사, 농수산유통공사, 인천항만공사, 한국가스공사, 한국농어촌공사, 한국콘텐츠진흥원

나. 사기업: 삼성엔지니어링, LS-Likko동, 셀트리온, 삼성전자, 라인, KT, CJ E&M, CJ제일제당, EBS, LS ELECTRIC, SK이노베이션, SK하이닉스, 제일건설, 금호석유화학그룹, 기아자동차, 기업은행, 신한은행, 다우케미칼, CJ 대한통운, 동서발전, 라인, 만도, 삼성생명, 삼성웰스토리, LG화학, 삼성전자로지텍, 한국 타이어, 주성 엔지니어링, 푸르니 보육지원재단, 펠어비스, 하이트 진로, 한솔섬유, 한화갤러리아, 현대 엔지니어링, 현대 오토에버, 현대 자동차, 현대해상

3) 유형별 분류 작업은 자기소개서 항목에 기재된 키워드를 중심으로 시행하였다. 예컨대 ‘지원동기’ 또는 ‘지원’, ‘입사’라는 키워드가 사용된 항목은 가치관 확인 유형 중 ‘지원동기’ 항목으로, ‘성장 배경’, ‘성장하면서’ 등과 같이 ‘성장’이라는 키워드가 사용된 항목은 ‘성장 배경(과정)’ 항목으로, ‘직무 업무’, ‘직무 수행’ 등과 같이 ‘직무’ 키워드가 사용된 항목은 개인 역량 확인 유형의 ‘직무 역량’ 항목으로, ‘문제 해결’, ‘어려운 도전’, ‘계획 수립’ 등과 관련한 키워드가

보도록 하겠다.⁴⁾

2. 가치관 확인 유형 사례 및 작성 지도 방안

자기소개서 항목 중 지원자의 가치관과 기업 가치관의 유사성을 판단하기 위한 항목으로는 ‘지원 동기’와 ‘성장 배경(과정)’을 묻는 항목이 대표적이라고 할 수 있다.

2.1. 지원 동기

먼저 지원 동기 항목이 왜 지원자의 가치관과 기업의 가치관의 유사성을 판단하기 위한 항목인지를 다음의 예를 통해 확인해 보도록 하자.

(1)

- 가. CJ제일제당에 지원하게 된 동기와 여러 지원자들 중 본인이 ‘ONLYONE’ 이라고 생각하는 부분은 무엇인지 작성해 주십시오. [CJ제일제당]
- 나. 본인이 회사를 선택할 때의 기준은 무엇이며, 왜 현대엔지니어링이 그 기준에 적합한지를 기술해 주십시오. [현대엔지니어링]

(1)은 기업 지원 동기를 작성해야 하는 항목으로, 지원 동기 항목이 지원자의 가치관과 기업 가치관의 유사성 여부를 확인하기 위한 항목임을 잘 보여주는 예라고 할 수 있다. 즉 (1가)의 CJ의 ‘ONLYONE’은 ‘최초·최고·차별화’를 추구하여 핵심 역량을 갖춘 일등 기업이 되겠다는 CJ 기업의 핵심 가치 중 하나이다. 그렇기 때문에 (1가)의 항목에는 기업의 가치관과 지원자의 가치관이 일치하는 인재를 선발하겠다는 출제자의 의도가 담겨 있다고 볼 수 있다. 그리고 (1나)의 ‘회사를 선택할 때의 지원자의 기준’과 ‘현대엔지니어링이 그 기준에 적합한 이유’를 설명하라는 것 역시 지원자가 기업을 선택할 때 어디에 가치를 두고 있고, 그 가치에 현대엔지니어링이 부합하는지의 여부를 확인하기 위함이다. 요컨대 (1나)에

서 “회사를 선택할 때의 기준”을 묻는 것은 곧 지원자가 지원 기업을 선택할 때 기업에 대한 지원자의 가치관은 무엇이고, 해당 기업의 가치관과 지원자의 가치관이 서로 통하는지를 확인하기 위함인 것이다. 그렇기 때문에 지원자는 ‘기업 지원동기’를 묻는 항목을 작성할 때 기업의 가치관과 지원자의 가치관이 일맥상통하는 부분을 찾아 자신의 가치관이 기업의 가치관에 부합하여 해당 기업에 지원하게 되었음을 밝혀 주어야 한다.

뿐만 아니라 지원 동기 항목 중에는 다음과 같이 기업 지원 동기와 직무 지원 동기를 함께 작성 하거나 기업 지원 동기보다 직무 지원 동기에 더욱 비중을 두어 작성해야 하는 항목도 있다.

(2)

- 가. 본인의 진로를 몰류업(또는 지원직무분야)으로 선택한 이유와 그 중 특히 CJ대한통운에 지원한 동기에 대해 구체적으로 작성해 주세요. [CJ대한통운]
- 나. 지원 직무를 희망하는 이유와 해당 직무에 대해 본인이 이해하고 있는 내용을 상세하게 기술 바랍니다. [현대오토에버]

(2가)는 지원자가 왜 많은 기업들 중 CJ대한통운에 입사하여 해당 직무를 수행하기 원하는지 그 이유를 확인하기 위한 항목이고 (2나)는 지원자가 지원 직무를 선택한 이유와 해당 직무에서 수행하는 업무를 얼마나 잘 이해하고 있는지 확인하기 위한 항목이다. 따라서 (2가)의 기업에 지원한 지원자는 직무 분석과 기업 분석을 수행하여 직무 지원 동기와 기업 지원 동기를 구체적으로 작성해야 하고, (2나)의 기업에 지원한 지원자는 직무 분석을 철저히 하여 해당 직무에서 수행하는 업무를 밝히고 해당 직무에 지원하게 된 동기를 상세하게 작성해야 한다.

그런데 지원자들 가운데에는 이와 같은 지원 동기 항목에 담긴 의도를 제대로 파악하지 못해 출제자의 의도에 맞지 않는 지원 동기를 작성하는 경우가 생각보다 많이 있다. 즉 지원자들 중에는 출제 의도를 잘못 파악하여 기업 지원 동기를 묻고 있는 항목에서 기업 지원 동기를

사용된 항목은 ‘문제해결 역량’ 항목으로, ‘팀 내에서’, ‘조직 내에서’, ‘팀을 이루어’ 등과 같이 ‘조직, 팀’ 등의 키워드가 사용된 항목은 ‘협업 역량 확인 유형’으로 분류하는 작업을 시행하였다.

4) 본 연구는 학생들의 자기소개서 사례를 인용함에 있어 인천에 소재한 ‘I’대학의 ‘취업을 위한 글쓰기’ 교과를 수강한 수강생들에게 기업에 제출하기 위해 작성된 자기소개서가 연구의 자료로 활용될 수 있음을 미리 고지하고 동의를 구한 후 진행된 것이다.

작성하지 않고 직무 지원 동기 위주로 작성하는 경우도 있고, 기업에 대한 정보를 단순 나열하거나 기업을 지나치게 예찬하는 경우 역시 있다. 아래 제시된 사례는 지원자가 출제자의 의도를 잘못 파악하여 기업 지원 동기를 작성하지 않고 직무에 관심을 가지게 된 계기와 습득하게 된 지식, 그와 관련된 경험만을 나열한 것이다.

(3) 지원 동기 항목 오류 사례

Q. 삼성전자를 지원한 이유와 입사 후 회사에서 이루고 싶은 꿈을 기술하십시오. [삼성전자]

저는 여러 가지 프로젝트를 진행해보며 시스템 소프트웨어 설계에 대한 관심을 가져왔었습니다. …(중략)… 처음 접해본 기기는 아두이노였습니다. …(중략)… 공부한 LCD패널을 이용하여 팀원들과 OOOO 프로그램을 진행하였습니다. 많은 기기에 대해서 알게 되자 파이썬 코딩프로그램에 대해서도 궁금증이 있었습니다. …(중략)… 삼성전자를 지원하게 된 이유도 코딩에 대한 다양한 확장성을 가진 기업으로 엄청난 규모의 센서를 통해서 만들 수 있는 시스템 코딩에 대해 관심이 있습니다. 삼성전자에 입사하게 된다면 대규모 모듈들의 IoT기술을 접목시킨 시스템을 개발하고 싶습니다.

(3)에서는 기업 지원 동기와 입사 후 포부를 묻고 있다. 그렇기 때문에 (3)의 지원자는 기업의 가치관과 자신의 가치관을 매칭하여 기업 지원 동기를 작성하고, 해당 직무에 지원한 이유를 밝히면서 입사 후 해당 직무 분야에서 이루고 싶은 비전에 대해 작성을 했어야 한다. 하지만 (3)의 지원자는 기업 지원 동기는 작성하지 않은 채 지원 직무에 관심을 갖게 된 계기와 직무 역량을 갖추게 된 과정과 이를 입증할 수 있는 사례를 나열하였다. 즉 (3)의 지원자는 항목에 담긴 의도를 제대로 파악하지 못해 의도에 맞지 않은 글을 작성하게 된 것이다.

그렇다면 (3)의 지원자는 ‘삼성전자를 지원한 이유’와 ‘입사 후 회사에서 이루고 싶은 꿈’을 어떻게 작성했어야 했을까? 즉 출제자의 항목 의도에 맞는 지원 동기를 작성하기 위해서 (3)의 지원자는 어떠한 과정을 거쳐 글을 작성

했어야 하는 것일까? 위의 사례를 토대로 하여 지원 동기 항목과 관련된 글쓰기 지도 방안을 마련하면 다음과 같다.

(4) 출제자의 의도에 맞는 지원 동기 작성을 위한 지도 방안

[1단계] 사전 조사

: 지원하고자 하는 기업인 삼성전자에 대한 기업 분석을 시행하여 삼성전자의 기업 윤리와 기업의 핵심 가치를 조사한다.

[2단계] 기업의 가치관과 통하는 지원자의 가치관 및 근거 사례 선정

: 삼성전자의 기업 윤리 또는 가치관을 파악하였다면, 자기 분석을 시행해 삼성전자의 가치관과 매칭할 수 있는 지원자의 가치관을 선정하고, 이를 입증할 수 있는 근거 사례를 선정한다.

[3단계] 직무 지원 동기 작성을 위한 근거 사례 선정

: 기업 지원동기를 작성하기 위한 준비를 마쳤다면, 직무 분석을 시행하여 직무 수행에 필요한 역량을 조사한다. 그리고 해당 직무에 지원하게 된 계기와 지원자 자신이 해당 직무 수행에 필요한 역량을 갖추고 있음을 입증할 수 있는 근거 사례를 선정한다.

[4단계] 지원 직무 분야에서 어떤 비전을 이룰 수 있는지 예상 가능한 비전을 선정

1단계에서 4단계의 준비 과정을 마쳤다면, 다음을 참조하여 기업 지원 동기 및 입사 후 비전을 작성한다.⁵⁾

문단 1: 기업에 지원한 이유를 명확히 제시

⇒ 지원자가 삼성전자에 지원하게 된 이유로 기업의 가치관 또는 기업의 가치관 중 어느 것이 자신의 가치관과 일맥상통하는지를 주장하고, 이를 입증할 수 있는 사례를 들어 삼성전자에 지원하게 된 동기를 작성한다.

5) 김명임 외 (2014:83-84)에 제시된 지원 동기 작성 방법을 참고하여 작성 방안을 마련하였다.



문단 2: 지원 업무를 선택하게 된 이유를 명확히 제시

⇒ 해당 직무에 지원을 하게 된 동기와 지원자 자신이 해당 직무 영역에 필요한 역량을 갖춘 인재임을 근거 사례를 들어 입증한다.



문단 3: 지원한 업무 분야에서 비전을 제시

⇒ 향후 지원자가 지원 업무 분야에서 성취할 수 있을 것으로 예상되는 비전을 제시하며 글을 마무리한다.

2.2. 성장 과정(배경)

다음으로 성장 과정(배경)에 대한 항목을 살펴보도록 하자.

(5)

가. 본인의 성장과정을 간략히 기술하되 현재의 자신에게 가장 큰 영향을 끼친 사건, 인물 등을 포함하여 기술하시기 바랍니다. (※작품 속 가상인물도 가능) [삼성생명]

나. 살아오는 동안 자신에게 생긴 변화 중 인생의 전환점이나, 가치관의 변화가 생긴 경험이 있다면 서술하십시오. [금호석유화학그룹]

(5)는 지원자의 성장 과정을 묻는 전형적인 항목이라고 할 수 있다. 그런데 이때 지원자는 (5)의 항목들이 지원자의 인생 이력을 작성하라는 것이 아님을 주의해야 한다. 즉 지원자는 (5가)의 “간략히”와 “현재 자신에게 가장 큰 영향을 끼친 사건 등을 포함하여”와 (5나)의 “인생의 전환점이나 가치관의 변화가 생긴 경험”을 밝히라고 기술한 부분에 주목해야 한다. 이는 결국 과거의 성장 과정 중에 형성된 가치관이 현재의 삶에 어떠한 영향을 주고 있고 해당 가치관이 미래에 어떠한 영향을 미칠지를 묻고자 출제된 문항이기 때문이다. 즉 (5)의 항목은 지원자의 가치관이 어떤 계기를 통해 형성되게 되었고, 현재에 해당 가치관을 적용하여 어떤 성과를 내고 있는지 그리고 입사 후 지원자의 가치관이 지원 직무 분야에서 어떠한 성과로 이어지게 될 지를 작성하라는 것이다. 그렇기 때문에 (5)

와 같이 지원자의 성장 과정과 가치관의 형성 과정을 묻는 항목은 ‘지원자의 가치관 확인 유형’으로 분류할 수 있다.

그런데 취업을 준비하고 있는 학생들 가운데에는 (5)와 같은 항목에 담긴 의도를 잘못 파악하는 경우가 많이 있다. 그래서 과거의 개인 이력만을 나열하여 서술하거나 부모님 이야기, 과거에 어떻게 가치관을 형성하게 되었는지에 대한 과정만 구체적으로 서술하고 해당 가치관이 현재의 삶에 어떠한 성과를 내고 있는지에 대해서는 간략히 서술하거나 서술하지 않는 경우, 성인 이후의 경험을 작성하는 사례 등이 많이 있다. 다음은 성장 과정과 관련해 항목에 담긴 의도를 잘못 파악하여 오류를 범한 사례이다

(6) 성장 과정 항목 오류 사례

Q. 본인의 성장과정을 간단히 소개하고, 가치관 및 성격형성에 중요한 영향을 준 사람(사건)에 대해 기술하여 주시기 바랍니다. [현대해상]

[자유는 책임과 함께 자란다]

어렸을 적부터 아버지께 자주 들었던 말입니다. …(중략)… 저는 또래 친구들에 비해 일찍 휴대전화로 화를 가지게 되었습니다. 통화와 문자 용도로 사주셨지만, 인터넷 게임에 필요한 아이템을 가지고 싶은 마음에 부모님 몰래 소액 결제를 한 적이 있습니다. 그러나 금방 들통이 났고 아버지께서는 저를 불러 이 상황에 대해서 설명하게 하셨습니다. …(중략)… 아버지께서는 자유가 주어졌을 때에는 작은 일이라도 스스로 책임을 질 줄 알아야 한다고 하셨습니다. …(중략)… 이 사건으로 인해 주어진 자유에 따르는 책임의 무게를 알아야 하고, 올바르게 반응할 수 있어야 한다는 것을 몸소 배웠습니다. 이후, 저의 진학, 진로 등에 대한 결정을 스스로 하곤 하였고, 성인이 되어서도 늘어난 자유에 대해 그만큼 책임감을 느끼며 행동할 수 있었습니다. …(이하 생략)…

위의 (6)은 과거에 가치관이 형성되게 된 계기와 인물에 대한 이야기에만 서술이 집중된 사례이다. 즉 (6)의 항목을 작성한 학생은 과거의 가치관 형성 과정에만 이야기를 집중하였을 뿐 가치관 형성 이후에 가치관을 적용하여 어떠한 성과를 이루게 되었고, 해당 가치관이 입사 후 지원 직무 분야에서 어떠한 성과를 내게 될 지에 대해서는

작성하지 않았다. 요컨대 (6)의 학생은 해당 항목을 출제 한 출제자의 의도를 정확히 파악하지 못해 의도에 맞지 않은 자기소개서를 작성한 것이다.

그렇다면 어떻게 작성을 해야 출제자의 의도에 맞게 ‘성장 과정’ 항목을 작성할 수 있을까? ‘성장 과정’과 관련한 항목의 지도 방안을 마련해 보면 다음과 같다.

(7) 출제자의 의도에 맞는 ‘성장 과정’ 작성을 위한 지도 방안

[1단계] 사전 조사 1

: 직무 분석, 즉 지원하고자 하는 직무의 수행 업무를 조사하여 필요 역량을 정리한다.

[2단계] 사전 조사 2

: 자기 분석을 통하여 지원자의 성장 과정 중 가치관이나 성격 형성에 중요한 영향을 끼친 사건 또는 사람, 그와 관련된 사건 및 깨달음을 정리한다.

[3단계] 지원 직무의 필요 역량과 사건(사람)을 통해 형성된 가치관 매칭 작업

: 직무 분석을 통해 지원 직무의 필요 역량을 조사하였다면, 지원자의 성장 과정 중 획득한 가치관(깨달음)과 관련된 직무 역량을 찾는다. (예: 도전의 중요성)

[4단계] 사전 조사 3

: 직무 역량과 관련된 가치관을 매칭하였다면, 가치관 형성 이후 가치관을 적용하여 문제를 극복한 사례나 목표를 달성한 사례 등 성공 사례를 찾는다. (예: 공모전, 대회 참가에서 입상한 사례)

1단계에서 4단계의 준비 과정을 마쳤다면, 다음을 참조하여 성장 과정과 관련한 항목을 작성한다.

문단 1: 성장 과정 중 직무 역량과 관련된 가치관 형성 과정 및 깨달음 작성

⇒ 성장 과정 중 직무 역량과 관련된 가치관을 어떻게 형성하게 되었는지 간략히 가치관 형성 과정(경험)을 작성하고 이를 통한 가치관(깨달음)을 명확히 제시한다.



문단 2: 성장 과정 중 형성된 가치관의 적용으로 성공한 사례 작성

⇒ 성장 이후 가치관의 적용으로 문제를 극복하거나 목표를 달성한 사례 등의 성공사례를 작성한다.



문단 3: 입사 후 지원한 업무 분야에 가치관 적용

⇒ 향후 지원자가 지원 업무 분야에서 가치관의 적용으로 말미암아 어떤 성취를 이루어 낼 수 있을지 예상되는 결과, 또는 다짐을 작성하며 글을 마무리한다.

3. 개인 역량 확인 유형 사례 및 작성 지도 방안

최근 기업의 자기소개서 항목을 분석해 보면, 지원자들의 개인 역량을 확인하기 위한 문항이 적지 않음을 알 수 있다. 이는 곧 지원 직무에 대한 이해도가 높은 지원자, 직무와 관련된 역량을 가진 지원자, 현장에 바로 투입 가능한 지원자를 선발하고자 하는 기업의 의도가 반영된 것으로 해석된다. 그렇기 때문에 지원자들은 개인 역량을 묻는 항목에서 직무에 대한 이해도 및 직무와 관련된 개인의 역량을 최대한 구체적으로 드러내야 한다.

그렇다면 자기 소개서 항목 중 개인 역량을 확인하기 위한 유형으로는 어떤 것들이 있을까?

개인 역량을 확인하기 위한 항목으로는 직무 역량과 문제 해결 능력을 확인하는 항목이 대표적이라고 할 수 있다. 즉 기업에서는 지원자가 지원 직무 분야의 역량(전공과 관련한 직무 역량, 대외 경험과 관련한 직무 역량)을 가지고 있는지의 여부와 문제가 발생했을 때 지원자가 문제를 해결할 수 있는 역량을 가지고 있는지의 여부를 확인하기 원한다. 먼저 지원자의 직무 역량을 확인하기 위한 항목의 출제자의 의도에 대해 살펴보도록 하겠다.

3.1. 직무 역량

지원자의 직무 역량을 묻는 항목은 대체적으로 지원자가 지원 직무 분야와 관련해 역량을 갖추고 있는지의 여부를 확인하기 위한 것으로, 기업의 자기소개서에서 지원자

들이 가장 많이 주의를 기울여 구체적으로 작성을 해야 하는 항목이라고 할 수 있다. 이때 직무 역량을 묻는 항목 가운데에는 영역의 제한 없이 지원자의 역량을 모두 작성할 수 있는 항목과 제한된 영역 안에서 어떠한 직무 역량을 쌓았는지 구체적으로 작성해야 하는 항목이 있다.

(8)

- 가. 지원한 직무를 수행하기 위해 필요한 역량은 무엇이라고 생각하며, 그 이유에 대해 설명해 주십시오 또한 해당 역량을 갖추기 위해 노력한 본인의 경험에 대해 기술해 주십시오. [KT]
- 나. 지원 분야와 관련하여 특정 영역의 전문성을 키우기 위해 꾸준히 노력한 경험에 대해 서술해 주십시오. [SK이노베이션]
(전문성의 구체적 영역(예. 통계 분석) 전문성을 높이기 위한 학습 과정/ 전문성 획득을 위해 투입한 시간 및 방법/ 습득한 지식 및 기술을 실전적으로 적용해 본 사례/ 전문성을 객관적으로 확인한 경험/ 전문성 향상을 위해 교류하고 있는 네트워크/ 경험의 진실성을 증명할 수 있는 근거가 잘 드러나도록 기술)
- 다. 지원 직무에 대해 본인이 이해한 내용을 서술하고, 본인이 해당 직무에 적합한 사유를 전공능력 측면에서 구체적으로 서술해 주시기 바랍니다. [삼성전자]
- 라. 지원한 분야에 대한 직무수행능력을 키우기 위해 교과과정 외에 노력했던 경험에 대해 서술하고, 그로 인해 습득한 직무능력 강점에 대해 구체적으로 기술해 주십시오. [한국농수산식품유통공사]

(8가)는 지원자의 지원 직무에 대한 이해도와 직무 수행 역량의 유무를 판단하기 위한 전형적인 항목이라고 할 수 있다. 즉 (8가)를 작성하기 위해서 지원자는 지원한 직무의 수행 업무에 대한 지식과 업무 수행을 위한 필요 역량, 필요 역량을 갖추기 위한 지원자의 경험이 있어야 하기 때문이다. 따라서 출제자는 (8가)의 항목을 출제함으로써 지원자가 직무 수행 시 필요한 역량과 해당 역량을 갖추기 위한 구체적 경험이 있는지의 여부를 판단할 수 있다. 또한 (8나)는 (8가)보다 지원 직무와 관련한 필요 역량에 대해

조금 더 구체적으로 작성할 것을 요구하고 있다. (8나)를 통해 출제자는 직무 수행을 위한 필요 역량 중 '전문성의 구체적 영역'으로 그 범위를 한정하고 세부 기재 사항을 두어 지원자가 지원 직무에 필요한 전문성과 이를 활용한 실질적인 경험을 갖추고 있는지의 여부를 판단하고자 한다. 따라서 (8나)의 항목을 작성할 때 지원자는 지원 직무를 수행할 때 필요한 전문성의 구체적 영역을 선정하여 제시된 세부 사항을 빠짐없이 모두 기재해야만 한다.

이밖에 직무 역량을 판단하고자 하는 항목 중에는 (8다), (8라)와 같이 지원 직무 수행 역량의 범위를 더욱 더 한정하여 제한된 영역 안에서의 직무 역량을 판단하는 항목도 있다. 즉 (8다)는 '전공 능력' 측면에서의 직무 수행 역량을, (8라)는 '교과 과정 외'에서 습득한 직무 수행 역량을 평가하고자 출제한 항목이다. 따라서 (8다)의 항목을 작성할 때 지원자는 '전공 분야'에서 지원 직무와 관련해 어떤 지식을 습득했고, 전공 과정을 통해 습득한 지식이 지원 직무에서 어떻게 활용 가능한지에 초점을 두어 작성해야만 한다. 그리고 (8라)의 항목을 작성할 때에는 전공 이외의 경험을 통해 어떠한 역량을 습득하게 되었는지 직무 수행과 관련된 역량을 서술하고, 습득한 역량이 지원 직무 분야에서 어떠한 강점으로 작용하게 될지 작성해야만 한다. 그런데 지원자들 가운데에는 이와 같은 항목 의도를 잘못 파악하여 다음과 같이 항목의 의도에 맞지 않는 글을 작성 하는 경우가 적지 않다.

(9) 직무 역량 항목 오류 사례

Q. 지원 직무에 대해 본인이 이해한 내용을 서술하고, 본인이 해당 직무에 적합한 사유를 전공능력 측면에서 구체적으로 서술해 주시기 바랍니다. [삼성전자]

삼성전자 무선사업부 인공지능 SW분야는 딥러닝과 관련한 여러 가지 정보와 빅데이터를 분석하는 등 다양한 분야에 있어서 소프트웨어적인 기술을 도모한다고 생각합니다.

교내에서 진행했던 기업수요 0000의 팀 프로젝트를 진행하면서 알게 되었던 SoC시스템에 대해서도 많은 연구를 할 수 있을 것이라고 생각합니다. 또한 팀 프로젝트로 진행했던 0000 종합설계에서 진행했던 서버구축과 서버에 연동한 딥러닝을 구축하는 부분에 대해서 많은 공부를 한 만큼

이러한 직무가 저에게 의미 있게 다가왔습니다. 제가 진행했던 두 가지 프로젝트를 경험을 바탕으로 삼성전자 무선사업부 인공지능 SW분야를 가게 된다면 SoC시스템 설계와 디버깅에 필요한 시스템을 연구하고 싶습니다.

위의 (9)는 전공 지식의 역량을 평가하기 위한 의도를 가진 항목에 지원자가 전공 지식 이외의 사례를 작성한 경우이다. 즉 (9)를 작성하기 위해서 지원자는 지원 직무 분야에서 수행하는 업무와 해당 직무를 수행하는 데 필수적으로 필요한 직무 역량을 먼저 소개한 뒤, 학과에서 배운 교과목 중 지원 직무와 가장 많이 관련이 있는 교과를 중심으로 하여 해당 교과를 통해 어떤 지식을 습득하였고, 습득한 지식이 지원 직무 분야에서 어떻게 활용 가능한지 구체적인 사례를 통해 서술했어야만 한다. 하지만 (9)의 지원자는 해당 항목에 내포된 의도를 잘못 이해하여 직무와 연관된 전공 지식 습득 과정과 이를 활용한 사례를 작성하지 않고, 교내에서 참여했던 프로젝트와 팀 프로젝트의 사례를 들어 서술하는 오류를 범하였다.

이에 위의 (9)와 같은 오류를 범하지 않도록 하기 위해 ‘직무 역량’ 항목에 대한 지도 방안을 마련하면 다음과 같다.

(10) 출제자의 의도에 맞는 ‘직무 역량’ 작성을 위한 지도 방안

[1단계] 사전 조사 1

: 직무 분석을 시행하여 지원하고자 하는 직무의 업무 내용과 직무 시 필요한 역량을 조사한다.

[2단계] 사전 조사 2

: 교과 과정 중 지원 직무 업무를 수행하는 데 필요한 지식과 최대한 관련이 있는 전공 과목을 선정하여 정리한다.

[3단계] 사전 조사 3

: 지원자가 직무 분야에 있어 차별화된 지식 역량을 가지고 있는 인재임을 입증하기 위해 교내·외 활동 중 지원자가 습득한 전공 지식을 활용하여 좋은 성과를 낸 경험을 선정하여 정리한다.

[4단계] 지원자의 역량 구체화 작업을 시행

: [1-3단계]의 작업을 완료하였다면 해당 지식 및 경험을 통해 획득한 직무 관련 역량을 구체화하는 작업을 한다.

1단계에서 4단계의 준비 과정을 마쳤다면, 다음을 참조하여 직무 역량과 관련한 항목을 작성한다.

문단 1: 지원 직무 분야의 업무 내용과 이를 수행하기 위한 필요 역량 제시

⇒ 직무 분석을 통해 획득한 정보를 활용하여 지원 직무 분야가 어떤 업무를 수행하는지 그 내용을 명확히 제시하고 해당 업무를 수행하는 데 필요한 역량을 제시한다.



문단 2: 지원 직무 수행 시 필요한 업무 지식 역량 제시

⇒ 교과 과정 중 지원 직무 분야와 가장 연관된 전공 교과를 선택하여 교과를 이수하여 획득한 지식을 제시하고, 지원자가 지원 직무 수행에 필요한 지식 역량을 갖춘 인재임을 주장한다.



문단 3: 지식 역량을 활용하여 좋은 성과를 낸 사례를 구체적으로 제시

⇒ 전공 교과를 통해 획득한 지식을 교내·외에서 활용하여 실질적인 성과를 낸 경험을 작성하여 지식을 활용한 경험이 있는 인재임을 주장한다.



문단 4: 지원자가 획득한 지식 및 경험을 지원 직무 분야에서의 활용 가능성 제시

⇒ 지원자가 습득한 지식과 경험을 지원 직무 분야에서 어떻게 활용할 수 있을지 그 가능성을 제시하여 지원 직무 분야에 강점을 가진 차별화된 인재임을 작성하는 것으로 글을 마무리 한다.

3.2. 문제 해결 역량

지원자의 역량을 확인하기 위한 두 번째로 지원자의 문제 해결 역량을 확인하기 위한 항목을 살펴보도록 하겠다.

가. 새로운 것을 접목하거나 남다른 아이디어를 통해 문제를 개선했던 경험에 대해 서술해 주십시오. [SK하이닉스]

(기존 방식과 본인이 시도한 방식의 차이/ 새로운 시도를 하게 된 계기/ 새로운 시도를 했을 때의 주변 반응/ 새로운 시도를 위해 감수해야 했던 점/ 구체적인 실행 과정 및 결과/ 경험의 진실성을 증명할 수 있는 근거가 잘 드러나도록 기술)

나. 지식과 역량의 지속적 습득을 통해 업무 관련 변화를 예측하고 최적의 솔루션을 제시한 경험을 구체적으로 기술하여 주십시오. [LS Nikko동]

(11)은 지원자가 입사 후 발생 가능한 문제 또는 변화들을 해결할 수 있는 인재인지의 여부를 파악하고자 출제한 항목이다. 즉 (11가)의 항목에서 “새로운 것을 접목하거나 남다른 아이디어”와 “문제를 개선”, “새로운 시도를 하게 된 계기”라고 제시된 부분을 통해 우리는 출제자가 지원자의 ‘창의 능력’과 ‘분석 능력’, ‘문제 해결 역량’을 파악하고자 (11가)를 출제하였음을 알 수 있다. (11나)의 항목의 경우에는 “업무 관련 변화를 예측”과 “최적의 솔루션”이라는 기술을 통해 출제자가 ‘직무 분야에서의 지원자의 미래 예측 능력’과 ‘문제 해결 역량’을 파악하고자 (11나)를 출제한 것이다. 따라서 이와 같은 출제자의 항목 의도에 맞게 (11가)와 (11나)를 작성하려면 (11가)의 지원자는 세부적으로 제시된 내용에 담긴 항목의 의도까지 파악하여 지원자 자신이 기존 방식의 문제점을 파악할 수 있는 분석 능력과 새로운 것(아이디어)를 통해 문제를 해결할 수 있는 능력을 가진 인재임을 근거 사례를 들어 주장해야 한다. 그리고 (11나)의 지원자는 과거에 지식과 역량의 지속적 습득을 통해 그와 관련된 분야의 변화를 예측하여 예상되는 문제를 해결한 사례를 들어 지원자 자신이 미래 예측 변화 가능성과 문제 해결 역량을 가진 인재임을 주장해야 한다.

하지만 (11)의 항목들은 출제자의 의도가 직관적으로 드러나 있는 항목들이 아니기 때문에 지원자가 항목에 담겨진 출제자의 의도를 정확하게 파악하기 쉽지 않다. 특히 (11가)의 경우에는 세부적으로 제시된 항목의 의도까지 파악하여 글을 작성해야 하기 때문에 (11가)를 작성하는 지원자는 출제자의 의도를 다각적으로 분석하여야 한다.

다음은 (11가)에 함의된 출제자의 의도를 잘못 파악하여 오류를 범한 사례이다.

(12) 문제 해결 역량 오류 사례

Q. 새로운 것을 접목하거나 남다른 아이디어를 통해 문제를 개선했던 경험에 대해 서술해 주십시오. (기존 방식과 본인이 시도한 방식의 차이/ 새로운 시도를 하게 된 계기/ 새로운 시도를 했을 때의 주변반응/ 새로운 시도를 위해 감수해야 했던 점/ 구체적인 실행 과정 및 결과/ 경험의 진실성을 증명할 수 있는 근거가 잘 드러나도록 기술) [SK하이닉스]

저는 대학교 중앙 밴드 동아리 0000의 홍보부장이었습니다. 2020년 코로나 사태로 인해 공연 업계는 저물었고, …(중략)… 모든 분야가 비대면화 됨에 따라 우리도 변화하지 않으면 살아남을 수 없겠다고 생각했습니다. 따라서, 동아리 구성원에게 유튜브를 이용한 동아리 활동의 비대면화를 제안하게 됩니다.

제 새로운 시도에 긍정적인 반응도 있었지만, 부정적인 반응도 많았습니다. …(중략)… 여태까지 동아리 유튜브 채널이 제대로 운영된 적이 없었기 때문이었습니다. …(중략)… 새로운 시도를 위해 제 시간과 재화들을 많이 투자했습니다. …(중략)… 저는 이런 경험을 통해서 새로운 것을 빠르게 습득하는 요령을 배웠고, 학업에 집중하면서도 다른 분야를 공부하는 다방면적인 경험을 쌓을 수 있었습니다. …(이하 생략)…

먼저 (12)의 지원자는 “새로운 것을 접목하거나 남다른 아이디어를 통해 문제를 개선”이라는 항목의 의도를 잘못 파악한 것으로 보인다. 즉 (12)의 지원자가 ‘새로운 시도’로 제시한 것은 “유튜브를 이용한 동아리 활동의 비대면화”이다. 그런데 위의 사례에 기술되어 있는 것처럼 해당 동아리는 이미 유튜브 채널을 운영하고 있었다. 따라서 지원자는 새로운 시도나 아이디어를 제시하여 문제를 해결한 것이 아니라 기존에 존재하던 것을 적극적으로 활용하여 문제를 해결한 사례를 든 것이다. 즉 (12)의 지원자는 새로운 시도를 통해 문제를 해결한 것이 아닌 사례를 작성하는 오류를 범하였다. 또한 (12)의 지원자는 새로운 시도를 하게 된 계기(코로나로 인한 비대면화)만을 언급하였

을 뿐 기존 방식과 본인 방식에 어떠한 차이가 있는지 분석하지 않았다. 뿐만 아니라 (12)의 지원자는 자신과 의견을 달리하는 구성원들을 어떻게 설득하여 문제를 해결하였는지에 대해서도 서술하지 않았다. 결과적으로 (12)의 지원자는 ‘창의 능력’과 ‘문제 해결 능력’, ‘분석 능력’을 판단하고자 한 출제자의 의도와는 거리가 있는 글을 작성하게 된 것이다.

따라서 이와 같은 오류를 범하지 않도록 지원자의 ‘문제 해결 역량’을 판단하기 위한 항목의 작성 지도 방안을 마련해 보면 다음과 같다.

(13) 출제자의 의도에 맞는 ‘문제 해결 역량’ 작성을 위한 지도 방안

[1단계] 항목에 담긴 출제자의 의도 파악

: 문제 해결 역량 항목의 경우에는 출제자의 의도가 직관적으로 드러나지 않은 경우가 많고 문제 해결 역량 이외의 지원자의 역량을 복합적으로 파악하고자 하는 경우가 많다. 따라서 항목에 담긴 출제자의 의도를 정확히 파악하여 정리하여야만 한다.

[2단계] 사전 조사 1

: 직무 분석을 통해 지원 직무의 수행 업무와 필요 역량을 조사한다.

[3단계] 사전 조사 2

: 자기 분석을 통해 지원자의 경험 중 문제를 해결한 사례들을 조사한다.

[4단계] 지원 직무의 필요 역량과 문제 해결 사례 매칭 작업

: 직무 분석을 통해 지원 직무의 필요 역량을 조사하였다면, 지원자의 인생 이력 중 직무의 필요 역량으로 문제를 해결한 사례를 찾는다.

(예: 지원 직무의 필요 역량이 ‘협력’이라고 한다면, 지원자 경험 중 구성원들과의 ‘협력’을 통해 문제를 해결한 사례를 찾는다.)

1단계에서 4단계의 준비 과정을 마쳤다면, 다음을 참조하여 문제 해결 역량과 관련한 항목을 작성한다.

문단 1: 문제가 발생하게 된 계기 및 상황 서술

⇒ 해당 문제가 발생하게 된 이유와 기존의 방법으로는 해당 문제를 해결할 수 없는지의 여부를 서술한다. 그리고 기존의 방법으로 해당 문제를 해결할 수 없다면, 해결할 수 없는 이유를 명확히 제시하고 새로운 문제 해결 방식을 제시한다.



문단 2: 문제 해결을 위한 실행 과정 및 결과를 구체적으로 서술

⇒ 해당 문제를 해결하기 위해 어떤 방법을 모색하였고, 이 과정에서 어떤 어려움을 겪게 되었는지, 그리고 지원자는 해당 어려움을 어떻게 극복하였는지 등의 문제 해결을 위한 실행 과정을 구체적으로 서술하고, 이에 대한 결과를 서술한다.



문단 3: 입사 후 지원 직무 분야의 예상되는 문제 언급 및 해결 방안 간략히 제시

⇒ 입사 후 지원 직무 분야에서 예상되는 문제를 언급하고, 앞서 상술한 문제 해결 방식과 깨달음을 적용하여 해당 문제를 해결하겠다고 간략히 언급하며 글을 마무리 한다.

4. 협업 역량 확인 유형 사례 및 작성 지도 방안

기업에서는 팀을 이루어 직무를 수행해야 하기 때문에 개인의 직무 역량만큼이나 협업 역량을 중요하게 생각한다. 따라서 기업의 자기소개서에는 지원자가 조직 구성원들과 협업할 수 있는 역량을 갖춘 인재인지의 여부를 판단하기 위한 항목이 포함된다. 대표적으로 지원자의 협업 역량을 확인하기 위한 항목을 꼽으라고 한다면, 지원자들의 ‘의사소통 역량’을 확인하기 위한 것과 ‘리더십(Leadership)’ 역량을 확인하기 위한 것을 언급할 수 있다.

4.1. 의사소통 역량

의사소통 역량을 확인하기 위한 항목으로는 ‘의사소통’이라는 수단을 사용하여 문제를 해결하거나 극복한 사례, 팀원들을 중재하여 공동의 목표를 이루어낸 경험 등을 서술해야 하는 것이 해당된다.

(14)

가. 성격이 다른 조직구성원들과 소통과 협력을 통해서 공동의 목표를 달성한 경험에 대해 기술하여 주시기 바랍니다. [현대해상]

나. 여러분의 대학생활 중 직접 참여하여 성공적으로 마무리했던 그룹 프로젝트에 대해 ①프로젝트를 기획하게 된 배경과 실행 및 결과에 이르기까지의 과정, ②커뮤니케이션 스킬을 요했던 주요 상황 및 본인의 역할과 행동, 결과를 포함하여 구체적으로 작성해주세요.

[CJ E&M]

(14)는 지원자의 의사소통 역량을 확인하기 위한 대표적인 유형이라고 할 수 있다. 즉 (14가)의 “성격이 다른 조직구성원들과 소통과 협력을 통하여”라는 기술과 (14나)의 “커뮤니케이션 스킬을 요했던 주요 상황 및 본인의 역할과 행동”이라는 기술을 통해 우리는 (14)의 항목들이 지원자의 의사소통 역량의 유무를 확인하기 위한 것임을 알 수 있다. 따라서 (14가)를 작성하기 위해서는 공동의 목표를 이루어낸 경험 사례 중 팀 안에서 성격이 다른 구성원들과 의사소통과 협력을 통해 문제를 해결하고 목표를 이룬 사례를 찾아야 한다. 그리고 (14나)의 경우에는 그룹 프로젝트 중 의사소통을 통해 문제를 해결하여 좋은 성과를 거두게 된 사례를 찾아야 한다. 항목 의도를 보여줄 수 있는 사례를 선별하였다면, (14)의 지원자는 공동의 목표를 이루게 된 배경과 실행 과정, 문제가 발생하게 된 계기, 당시 지원자가 의사소통 역량을 발휘하여 어떻게 문제를 해결하였는지 그 과정과 결과를 구체적으로 작성해야 한다.

하지만 (14가)의 지원자는 다음과 같이 항목의 의도를 잘못 해석하여 의도에 맞지 않은 사례를 드는 오류를 범하였다. 뿐만 아니라 의사소통 역량을 활용하여 어떻게 문제를 해결하게 되었는지 과정을 서술하지 않았다.

(15) 의사소통 역량 오류 사례

Q. 성격이 다른 조직구성원들과 소통과 협력을 통해서 공동의 목표를 달성한 경험에 대해 기술하여 주시기 바랍니다. [현대해상]

[목표달성의 열쇠, 소통과 협력]

학과 학회논문을 위해서, 세 명으로 팀을 구성하

여 보험료수입에 영향을 미치는 경제변수들에 대해서 연구를 진행한 경험이 있습니다. …(중략)… 연구 주제 변경에 대한 토론을 하던 과정에서 한 팀원이 중도하차를 선언하였습니다. 당황스러웠지만, 연구를 끝까지 함께하고 싶은 마음에 팀원을 찾아가 설득하기로 하였습니다. …(중략)…팀원의 입장에 공감하며 그동안 팀원 간의 소통이 부족했다는 것을 느꼈습니다.

이를 개선하고자 이후 모든 과정을 세 명이 함께 모여 진행하는 것을 제안하였습니다. …(중략)… 서로 힘을 합친 결과, 학회논문 공모에서 1등을 수상할 수 있었습니다. …(이하 생략)…

(15)에서는 성격이 다른 조직 구성원들과의 작업에 있어서 의사소통을 통해 협력해 공동의 목표를 달성한 사례를 작성할 것을 요구하고 있다. 하지만 (15)의 지원자는 팀에 적응하지 못하는 팀원을 설득하고, 구성원들이 모두 모여 함께 일을 진행해 공동의 목표를 달성한 사례를 서술하였다. 즉 (15)의 지원자는 성격이 달라 의견의 충돌을 빚어 작업이 진행되지 않는 사례를 선택하고 지원자의 의사소통 역량으로 말미암아 소통의 문제를 해결해 서로 협력하여 공동의 목표를 달성할 수 있었음을 서술했어야만 하는데 그렇지 않은 사례를 작성한 것이다.

그렇다면 이와 같은 오류를 범하지 않기 위해 지원자들은 어떻게 의사소통 역량 항목을 작성해야 하는 것일까? 이에 대한 지도 방안을 마련해 보면 다음과 같다.

(16) 출제자의 의도에 맞는 ‘의사소통 역량’ 작성을 위한 지도 방안

[1단계] 항목에 담긴 출제자의 의도 파악

: 의사소통 역량 확인 항목 역시 출제자의 의도가 직관적으로 드러나지 않는 경우가 많다. 따라서 항목에 담긴 출제자의 의도를 정확히 파악하여 분석해야만 한다.

[2단계] 사전 조사

: 자기 분석을 통해 지원자의 경험 중 의사소통을 통해 공동의 문제를 해결한 사례를 조사한다.

항목의 의도 파악과 사전 조사 과정을 마쳤다면,

다음은 참조하여 의사소통 역량과 관련한 항목을 작성한다.

문단 1: 프로젝트를 기획하게 된 배경 및 진행 과정 서술

⇒ 경험의 진실성과 상황 배경 서술을 위해 프로젝트를 기획하게 된 배경과 진행 과정, 진행 과정 중 팀원 간의 문제가 발생한 상황을 작성한다.



문단 2: 문제 해결을 위한 실행 과정 및 결과를 구체적으로 서술

⇒ 문제를 해결하기 위해 지원자가 어떻게 의사소통 역량을 발휘하였고, 팀원 간의 문제 및 갈등을 해결하여 공동의 목표를 달성하게 되었는지 과정 및 결과를 구체적으로 서술한다.



문단 3: 입사 후 지원 직무 고객·팀원과 예상되는 어려움 및 해결 방안 간략히 서술

⇒ 입사 후 지원 직무 고객·팀원과 예상되는 문제를 언급하며, 지원자의 의사소통 역량을 활용하여 어려움을 극복하고 좋은 성과를 내겠다고 간략히 언급하며 글을 마무리한다.

4.2. 리더십(Leadership) 역량

다음은 지원자의 '리더십 역량' 유무를 확인하기 위한 항목을 제시한 것이다.

(17) 팀을 이루어 남다른 성과를 도출했던 경험과 그 결과를 본인의 성과로 인정할 수 있는 이유를 기술해주세요. (1,000자) [EBS]

(17)은 지원자가 리더로서 팀을 이루어 성과를 이룬 경험이 있는지의 여부를 묻기 위한 항목이다. 즉 지원자의 리더십의 유무를 확인하기 위한 항목인 것이다. 따라서 (17)의 지원자는 팀을 이룰 수밖에 없었던 상황과 팀의 리더로서 팀을 어떻게 이끌었는지, 팀에서 리더로서 어떤 역할들을 수행하였고 예기치 않은 문제가 발생했을 때 리더로서 해당 문제를 어떻게 극복하여 좋은 성과를 낼 수 있었는지에 대해 구체적으로 서술해 주어야 한다.

다음은 이와 같은 항목의 의도를 제대로 파악하지 못해 적절하지 않은 사례를 들어 상황을 설명하고, 리더로서의 지원자의 역량을 잘 드러내지 못한 사례이다.

(18) 리더십 역량 오류 사례

Q. 팀을 이루어 남다른 성과를 도출했던 경험과 그 결과를 본인의 성과로 인정할 수 있는 이유를 기술해주세요. (1,000자) -1,160자 [EBS]

[독선적인 리더와 쫓대 없는 리더, 그 사이 어딘가에서]

본인의 성과 중 팀을 이루어 남다른 성과를 도출했던 경험은 2018년 0000의 16번째 영상학회제, '0000에서 상영했던 영화, '0000'의 작가를 담당했던 것입니다. …(중략)… 저는 시나리오 작가로서 영화의 모든 제작팀에 참여하며 프로젝트를 주도적으로 이끌었기 때문입니다. …(중략)… 그러나 두, 세 달 가량의 장기 프로젝트를 주도적으로 이끄는 과정이 마냥 순조롭지는 않았고, '독선적인 리더'와 '쫓대 없는 리더'의 경계에서 많은 갈등을 겪기도 했습니다. …(중략)… 팀원들의 의견 중 기획 의도에 부합하는 피드백만 '선택적으로 수용'하고 그 이유에 대해 납득시켰습니다. 팀원들도 이런 저의 생각에 잘 협조해 주었고, 이러한 방식으로 몇 번이고 반복한 끝에서야 원래의 기획 의도대로 최종 시나리오를 완성하고 무사히 상영까지 마칠 수 있었습니다. …(이하 생략)…

(18)은 앞서 언급한 것처럼 지원자의 리더십 유무를 확인하기 위한 것이기 때문에 지원자 자신이 리더십 역량을 가지고 있음을 드러내야 하는 항목이다. 그런데 위의 지원자는 지원자의 리더십 역량을 의심하게 하는 소재목을 작성하였다. 그리고 위의 글은 결과적으로는 최종 목표를 달성할 수는 있었지만 진행 과정 중 문제의 발생 원인이 지원자 자신에게 있음을 언급하여 지원자의 리더십 역량을 의심하게 한다. 결국 (18)의 지원자는 '리더십 역량'을 가진 리더로서의 자신이 아닌 많은 시행착오를 겪으며 무사히 성과를 이루어낸 사례를 작성한 것이다. 그렇다면 출제자의 의도에 맞게 리더십 역량 항목을 작성하기 위해서는 어떻게 해야 할까? 이에 대한 작성 지도 방안을 마련하면 다음과 같다.

(19) 출제자의 의도에 맞는 ‘리더십 역량’ 작성을 위한 지도 방안

[1단계] 항목에 담긴 출제자의 의도 파악

: 리더십 역량 확인 항목 역시 출제자의 의도를 직관적으로 파악하기 어려운 경우가 많다. 따라서 ‘팀을 이루어’, ‘리더로서’, ‘결과를 본인의 성과로 인정할 수 있는 사례’ 등의 표현이 항목에 있으면 ‘리더십 역량’ 확인을 위한 것임을 인지해야 한다.

[2단계] 사전 조사

: 자기 분석을 통해 지원자의 경험 중 팀의 리더로서 리더십을 발휘하여 좋은 성과를 낸 사례를 조사한다.

항목의 의도 파악과 사전 조사 과정을 마쳤다면, 다음을 참조하여 리더십 역량과 관련한 항목을 작성한다.

문단 1: 팀을 이루어 일을 진행하게 된 배경 및 리더로서의 진행 과정 서술

⇒ 팀을 이루어 일을 진행하게 된 배경과 리더로서 어떻게 일을 진행하였는지 간략히 서술한다.



문단 2: 리더십을 발휘하여 문제를 해결하게 된 과정 및 결과를 구체적으로 서술

⇒ 예기치 못한 문제가 발생했을 때 리더로서 어떻게 해당 문제를 해결하였는지 그 과정을 구체적으로 서술하고, 지원자 자신의 리더십 역량으로 좋은 성과를 낼 수 있게 되었음을 드러낸다.



문단 3: 입사 후 필요한 영역에서 리더십을 발휘하여 좋은 성과를 내겠다고 간략히 서술하고 글을 마무리

자기소개서에서 공통적으로 출제되는 필수 항목들을 중심으로 항목에 담긴 출제자의 의도를 분석하고, 학생들의 오류 사례를 제시하여 항목별 지도 방안을 모색하고자 하였다. 지금까지 논의된 내용을 요약하고 본고의 한계점을 제시하는 것으로 결론을 대신하도록 하겠다.

기업들의 자기소개서 항목을 분석해 보면, 공통적으로 출제되는 필수 항목들이 있다. 그리고 이들 항목들은 항목에 담긴 출제자의 의도를 중심으로 분류가 가능하였다. 즉 지원 동기와 성장 과정(배경)에 대한 항목은 지원자의 가치관을 확인하는 유형으로 분류가 가능하였고, 직무 역량과 문제 해결 역량을 확인하기 위한 항목은 개인 역량을 확인하기 위한 유형으로, 의사소통 역량과 리더십 역량을 확인하기 위한 항목은 집단 내에서의 협업 역량을 확인하기 위한 유형으로 분류가 가능하였다.

또한 본고에서는 기업 자기소개서 항목 중 공통적으로 많이 출제되는 항목들을 중심으로 각 항목을 분석하고 항목에 담긴 출제자의 의도를 파악하고자 하였다. 그리고 항목 의도를 잘못 파악하여 오류를 범한 사례를 중심으로 출제자의 의도에 맞는 글을 작성하기 위한 지도 방안을 항목별로 마련하였다. 따라서 본고에서 제시한 자기소개서 작성 지도 방안을 대학 글쓰기 수업에서 활용한다면 실질적인 기업 자기소개서를 작성하도록 지도하는 것에 적지 않은 도움이 될 것이라 생각한다.

하지만 앞서 언급하였듯이 본고에서는 기업 자기소개서 항목 중 공통적으로 많이 출제되는 항목들만을 대상으로 하여 유형화 작업을 시도하고 항목에 담긴 출제자의 의도를 분석하여 작성을 위한 지도 방안을 마련하였다. 이는 본고의 한계점이라고 할 수 있다. 이에 차후 연구에서는 본고에서 대상으로 하지 않은 항목들을 중심으로 하여 유형화 작업을 시도하고 항목에 담긴 출제자의 의도를 분석하여 작성 지도 방안을 마련하도록 하겠다.

참고문헌

- 김록희(2019). “대학 저학년 대상 자기소개서 쓰기 교육을 위한 제언: 취업 목적 장르를 중심으로”, *인문과학연구논총* 40(2), 명지대학교(서울캠퍼스) 인문과학 연구소, 65-91.
- 김명임, 한성우, 류수연(2014). *취업 패스워드*, 태학사.
- 김미자(2018). “취업을 위한 자기소개서 쓰기 수업 설계”, *인문사회* 21 9(4), 아시아문화학술원, 63-76.

5. 맺음말

본고는 취업을 앞둔 대학 4학년생들이 실질적으로 기업의 자기소개서를 작성할 수 있도록 지도 방안을 모색하는 것에 그 목적이 있다. 이를 위해 본 연구에서는 기업

- 김혜경(2014). “취업 목적의 자기소개서 쓰기 지도 연구”, *批評文學* 51, 한국비평문학회, 7-34.
- 김혜정(2016). “대학 1학년생을 위한 취업용 자기소개서 고쳐쓰기 지도 방안 연구-성격항목 작성을 중심으로”, *교양교육연구* 10(3), 한국교양교육학회, 577-604.
- 신정숙(2015). “취업용 자기소개서 지도방안 연구”, *동남어문논집* 40(1), 동남어문학회, 83-113.
- 유세진(2018). “대학 글쓰기 저학년 학습자를 위한 ‘취업 목적 자기소개서’ 수업 사례 연구”, *학습자중심교과교육연구* 18(13), 학습자중심교과교육학회, 543-565.
- 윤호상(2012). *대기업 공기업 취업 자기소개서 면접 비법*, 을하우.
- 이현정(2022). “가상 스펙을 활용한 자기소개서 쓰기 지도 연구-인천대학교 <자기표현과 의사소통> 수업 사례를 중심으로”, *교양교육과 시민* 6, 숙명여자대학교 교양교육연구소, 7-43.
- 최현식, 최윤지, 한성우, 정종현, 김동식, 강동호, 장성민, 장윤희, 류수연, 도윤정(2021). *문제해결을 위한 글쓰기*, 인하대학교 출판부.
- 함정현(2020). *사고와 글쓰기*, 한서대학교 출판부.

A Study on the Teaching Method of Self-introduction for Employment Based on the Analysis of Self-introduction Items

Kim, Kyoung-hue

Part-time Instructor, In-Ha University

Abstract

This study aims to propose a teaching method of the “self-introduction” by presenting student error cases in order to find practical guidance measures for the corporate self-introduction for fourth year university students. The intention of the questioner in the items is analyzed, focusing on the common items in the corporate self-introduction.

In this study, in order to analyze the intention of the items presented in the corporate self-introduction, the items commonly presented were selected for the self-introductions of a total of 40 corporate cases as experienced by fourth year university students. After selecting the common items, the intentions of the person who presented the question contained therein were analyzed, and the items of the self-introductions were classified and categorized accordingly. Furthermore, the intentions of the person who presented the question contained in the self-introduction items were revealed by type.

In addition, the teaching method of the self-introduction was prepared for each item so that practical teaching of the corporate self-introduction could be provided to university students by presenting examples of students who made errors by misunderstanding the item intention.

Key Words: corporate self-introduction, item analysis, intention of the items, error example, teaching method