

선도기업의 채용 결정요소 1위 '직무관련 일경험'

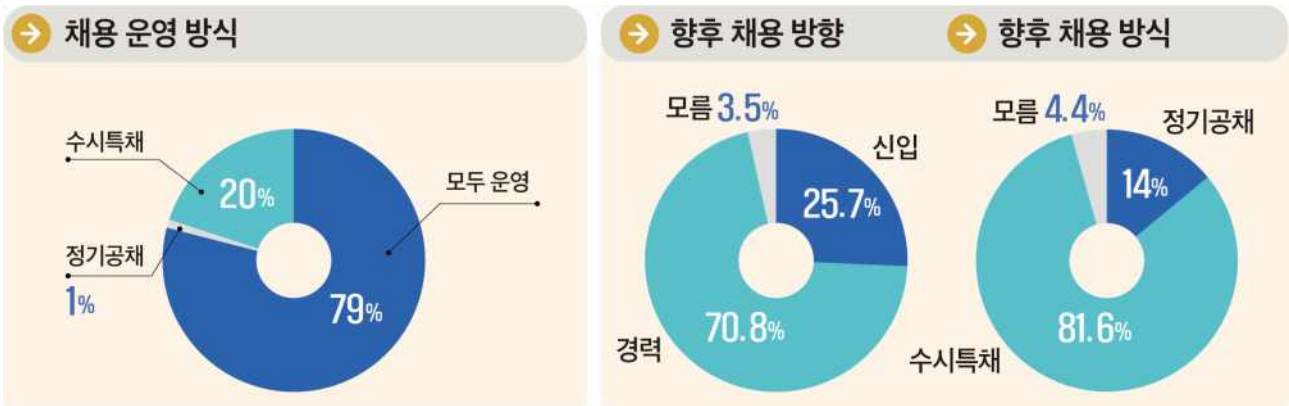
- '23년 하반기 기업 채용동향조사 결과 발표

고용노동부(장관 이정식)와 한국고용정보원(원장 김영중)은 3.24.(일) 「'23년 하반기 기업 채용동향조사」 결과를 발표했다.

이번 조사는 매출액 기준 상위 500대 기업 인사담당자를 대상(315개소 응답, 응답률 63.0%)으로 작년 11.20.~12.22. 중 실시했으며, 기업들의 채용 운영 방식, 청년이 중점을 두어야 할 취업 준비 사항, 채용에서 인공지능(AI)의 영향, 온보딩 프로그램 운영 현황과 효과 등을 중심으로 조사했다.

❖ 기업의 신규채용 결정요소 1위 : '직무관련 일경험'

이번 조사 결과, 기업들의 직무중심 채용 경향이 뚜렷했다. 응답기업 중 79%가 작년 하반기 정기공채와 수시특채를 병행했으며, 기업들 대다수는 향후 수시특채(81.6%), 경력직 채용(70.8%)이 더 확대될 것이라고 예상했다. 평가기준은 학교·전공·학점 등 스펙(36.2%)보다는 직무경험·경력 등 직무능력(96.2%)이 중요하며, 채용전형 중 서류·필기보다는 면접 중심(92.1%)으로 채용한다는 대답이 압도적이었다.



실제로 기업들은 직무중심 선발을 위해, 채용 시 직무 정보를 다양하게 제공하고 있다. B사는 매달 하나의 직무를 선정하여 포지션을 제안하는 '이달의 채용'을 운영하고 있고, H사는 72개 직무별 현직자 인터뷰를 통해 업무 내용·필요 역량·커리어 비전 등을 상세하게 제공하고 있다.

이러한 추세에 따라, 기업들은 신규채용 결정요소로 1위 '직무관련 일경험 (35.6%)', 2위 '일반직무역량(27.3%)'을 꼽았다. 일경험의 중요도를 청년들의 인식*(4위, 12.7%)보다 훨씬 높게 평가한 것이다.

* 「최근 노동시장 변화에 따른 청년의 일자리에 대한 인식조사, '22.12.8. 한양대학교 산학협력단」

기업들은 가장 필요한 취업지원으로 '일 경험 기회 지원(1위, 76.2%)'을 꼽았으며, 취업에 필요한 일경험 방식으로 1위 '장기(3~6개월) 인턴십 (74.0%)', 2위 '기업 프로젝트에 참여·성과 제출(68.9%)'을 꼽았다. 또한, 모든 일경험 내용에 대해 기업보다 청년의 참여 의사가 훨씬 높아, 기업의 일경험 운영을 촉진하는 정책적 지원이 긴요한 것으로 나타났다.



❖ 채용에서 AI의 영향: 기업보다 청년의 체감도가 높음

기업·청년 모두 미래의 채용에서 가장 큰 변화는 '인공지능(AI) 활용 증가 (기업 29.5%, 청년 52.4%)'로 예상했다. 청년*들은 기업보다 인공지능(AI) 활용 채용, 비대면 면접 도입 등에 대한 체감도가 높았고, 기업들은 이보다는 '4차산업혁명 분야 채용 증가(2위, 24.8%)'의 영향이 클 것으로 보았다.

* 「최근 노동시장 변화에 따른 청년의 일자리에 대한 인식조사, '22.12.8. 한양대학교 산학협력단」



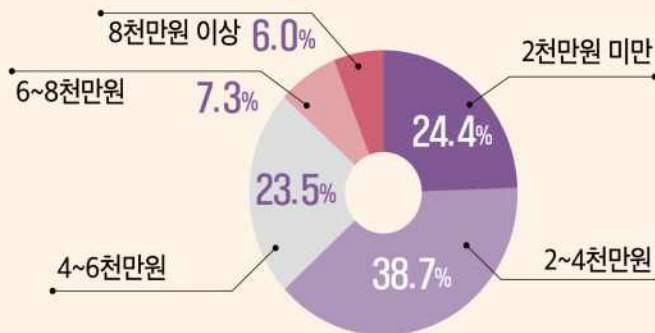
한편, 구직자들이 챗 지피티(Chat-GPT)로 작성한 자기소개서에 대해, 기업들은 ‘독창성·창의성이 없어 부정적이다’라고 평가(64.1%)하며, 확인되면 해당 전형에서 감점(42.2%)·불합격(23.2%) 등 불이익을 주고 있는 것으로 조사되었다. 또한, 대부분(73.0%)의 기업들은 아직 자기소개서가 챗 지피티(Chat-GPT)를 활용해 작성되었는지를 판별하지는 않고 있지만, 향후 자기소개서 선별역량을 강화(51.1%)하거나 다른 전형 비중을 높이게(41.0%) 될 것으로 예상했다.

❖ 신규자 적응지원(온보딩) 시 조직문화 강조, 조기퇴사비용 절감 효과

* 온보딩(on-boarding) 프로그램: 신입사원 적응 지원 프로그램

응답기업들은 연간 신규입사자 중 평균 16.1%가 1년 내 퇴사하며, 퇴사자 중에는 신입이 조금 더 많다고 답했다.(신입 57.2%, 경력직 42.8%) 주된 퇴사 사유는 “더 좋은 근로조건으로 취업(신입 68.6%, 경력 56.2%)”이나, 신입의 41.0%가 ‘업무가 흥미·적성과 달라(1+2순위)’ 이직한다고 답해, 진로탐색·일경험 기회 제공이 중요할 것으로 나타났다. 또한, 기업의 75.6%는 조기 퇴사로 인한 기업의 손실비용(1인당 채용·교육 비용 등)이 2천만원 이상이라고 답해, 경제적 비용이 상당한 것으로 나타났다.

➔ **신입직원 조기퇴사에 따른 비용**



응답기업들은 입사자 적응을 돕는 온보딩 프로그램을 보편적으로 운영하고 있었다.(미운영 3.8%) 온보딩 시 강조사항은 ‘조직문화(의사소통 방법 등) (84.2%)’, ‘회사 비전·목표(67.3%)’ 등 조직문화 적합성에 집중되어 있었다. 온보딩 효과에 대해 79.4%가 ‘조기퇴사 방지에 도움이 된다’고 답했으나, 여타 일반기업에서는 ‘조직·예산 부족(54.6%)’, ‘경영진 관심·의지 부족(50.2%)’ 등으로 온보딩이 활성화되지 못할 수 있다고 응답했다. 이로 미루어 볼 때, 조사 대상인 500대 기업들보다 조직·예산 등이 부족한 중소기업에 대해 온보딩 운영 지원이 필요할 것으로 보인다.

이정식 장관은 “이번 조사 결과를 보면, 일경험 사업, K-디지털 트레이닝, 청년성장 프로젝트(온보딩 지원, ‘24년 신설) 등 최근 집중하고 있는 청년정책들이 직무중심 채용 수요와 청년들의 취업준비 방향에 부합하는 것으로 보인다” 라면서, “기업·대학·자치단체 등과 적극적으로 협업하여 청년정책의 효과를 높이도록 최선을 다하겠다”라고 밝혔다.

담당 부서	청년고용정책관 공정채용기반과	책임자	과 장	구현경 (044-202-7432)
		담당자	사무관 주무관	황현두 (044-202-7439) 김승주 (044-202-7399)
당방 부서	한국고용정보원 생애진로개발팀	담당자	연구위원	이주현 (043-870-8248)



- ❖ 청년의 취업준비를 돕기 위해, 청년들이 취업과정에서 기업에게 궁금한 사항 위주로 주요 기업 대상 「채용동향조사」 실시('21.下~반기별)
- ❖ '23년 하반기 조사('23.11~12월)는 기업의 채용관련 방식, 청년이 중점을 두어야 할 취업준비 사항, 채용에서 AI의 영향, 온보딩 프로그램 운영 현황과 효과 등에 초점을 두고 진행

1. 개요

- (조사 시기/기관) '23.11.20.~12.22. / (주)글로벌알앤씨
- (조사 대상) 매출액 500대 기업 → 315개 기업 응답(응답률 63.0%)
- (조사 방법) 구조화된 설문지를 활용한 복합조사(온라인, 이메일, 팩스 병행)
- (조사 주제) 기업의 채용관련 방식, 청년이 중점을 두어야 할 취업준비 사항, 채용에서 AI의 영향, 온보딩 프로그램 운영 현황과 효과 등

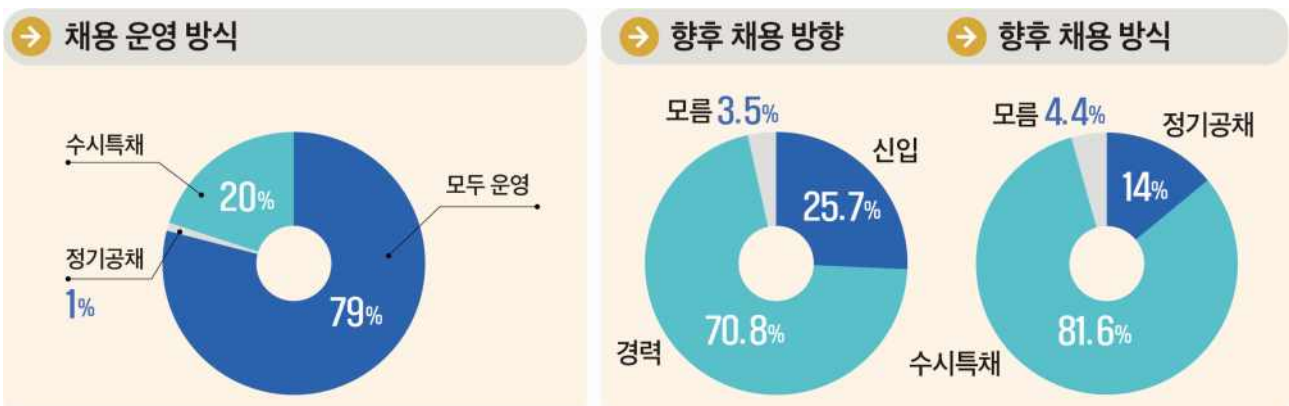
※ 참고 : 매출액 500대기업 대상으로 1회성으로 시험 작성했으며, 국가승인통계가 아님

2. 주요 설문결과

1 채용운영 방식

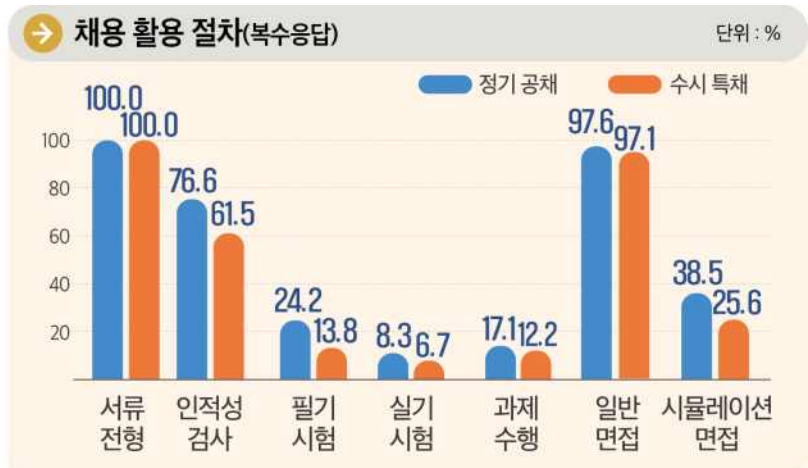
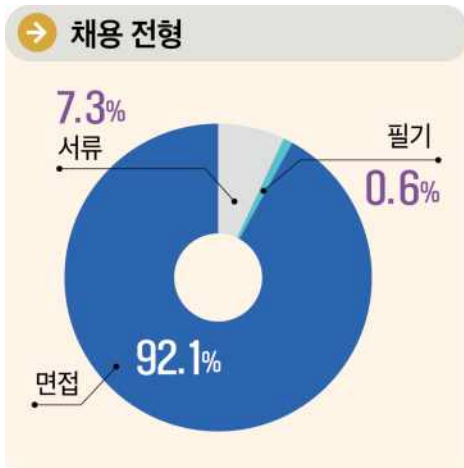
① 채용대상

- (공채 vs 수시) 작년 하반기 대부분의 기업들은 정기공채와 수시특채 모두 운영(79.0%), 공채만 시행한 곳은 단 1%에 불과
- (장기 변화: 수시·경력직 중심) 기업들은 수시특채 방식(81.6%)의 경력직(70.8%) 채용 경향이 강화될 것으로 예상함

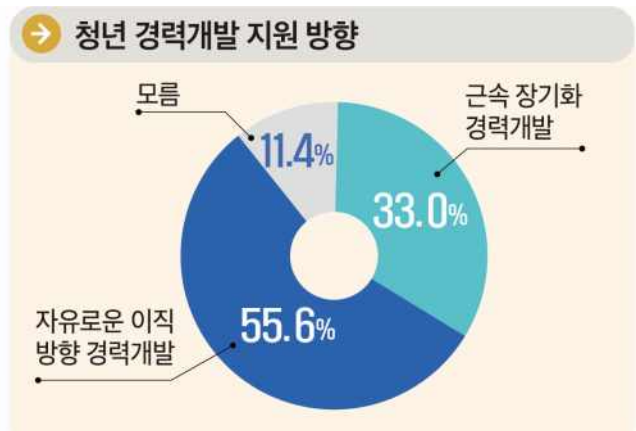
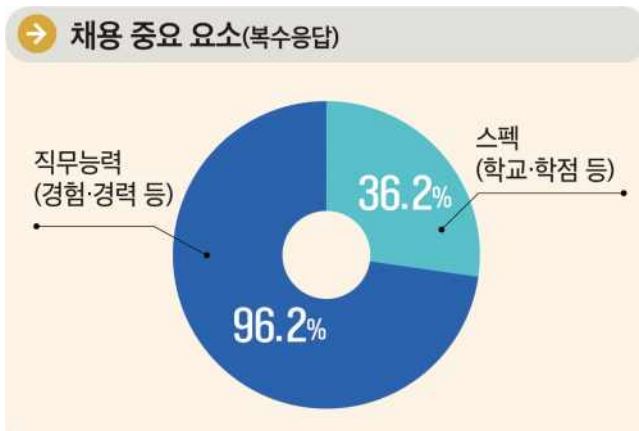


② 채용 전형 및 평가기준

- **(최중요 전형: 면접)** 서류·필기보다는 면접(92.1%) 중심으로 채용
 - 정기 공채, 수시 특채 모두 서류전형·인적성검사·일반면접을 가장 보편적으로 활용하고 있음
 - 다만, 정기공채는 수시특채보다 각종 테스트(인적성검사·필기시험·시뮬레이션 면접)를 활용하는 비중이 각각 약 10%p 이상 높음



- **(스펙 vs 직무능력)** 채용 시 학교·학점 등 스펙(36.2%)보다는 직무 경험·경력 등 직무능력(96.2%)이 중요하다는 대답이 압도적
- **(향후 변화: 면접 중심으로 직무능력 평가 지속)** 대다수의 기업들은 향후 면접 단계(93.0%), 직무능력 평가(91.4%)가 중요할 것으로 응답
- **(경력개발)** 기업들은 향후 청년들에 대해 근속 장기화(33.0%)보다는 자유로운 이직을 인정(55.6%)하는 방향으로 경력개발을 지원



2

청년의 취업준비 - 실제 기업의 요구사항 비교

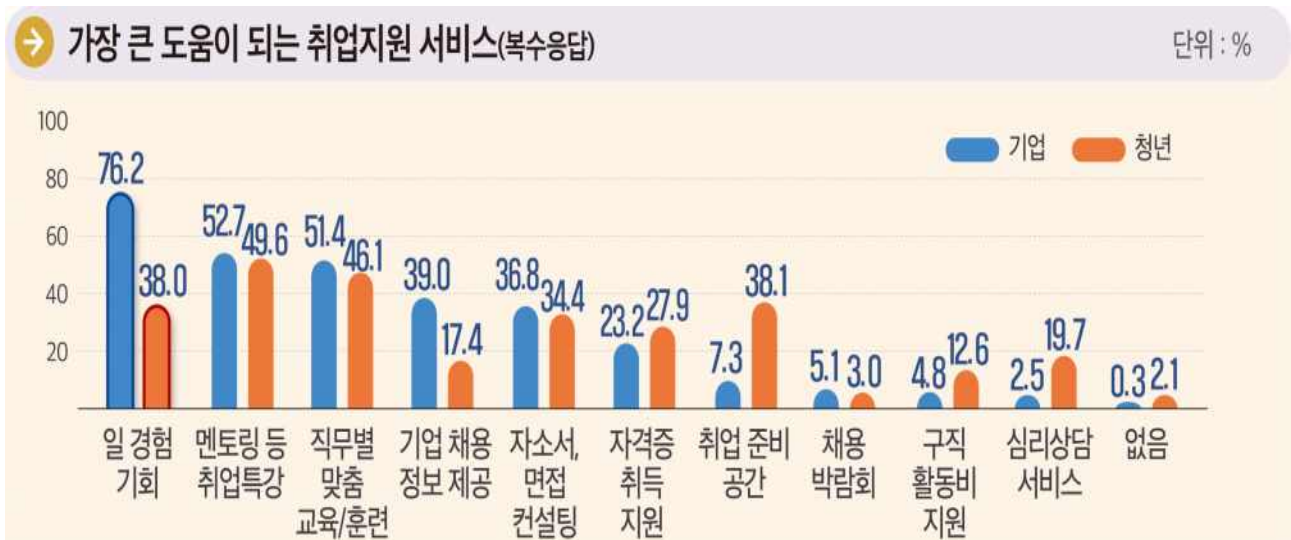
↳ 「최근 노동시장 변화에 따른 청년의 일자리에 대한 인식조사, '22.12.8. 한양대학교 산학협력단」 설문결과와 비교 *조사 대상 수: 청년 700명, 조사기간: '22.10.4.~11.8.

① 신규채용의 Key-point : 직무관련 일경험

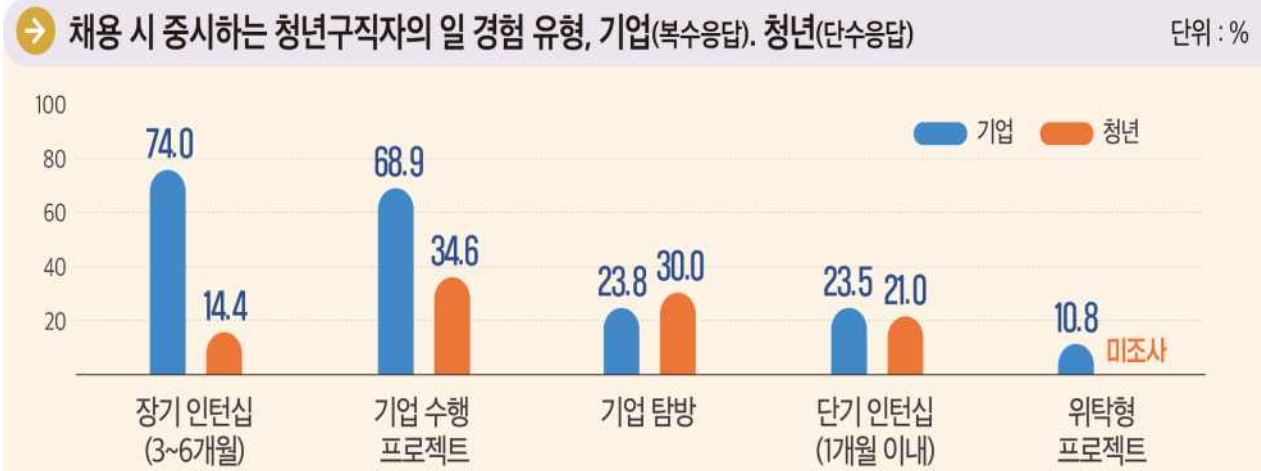
- (신규채용 결정요소) 기업들은 1위 '직무관련 일경험'(35.6%), 2위 '일반직무역량'(27.3%)을 중요하게 평가했으며,
 - 특히 일경험은 청년들의 인식(4위, 12.7%)보다 훨씬 중요하게 평가



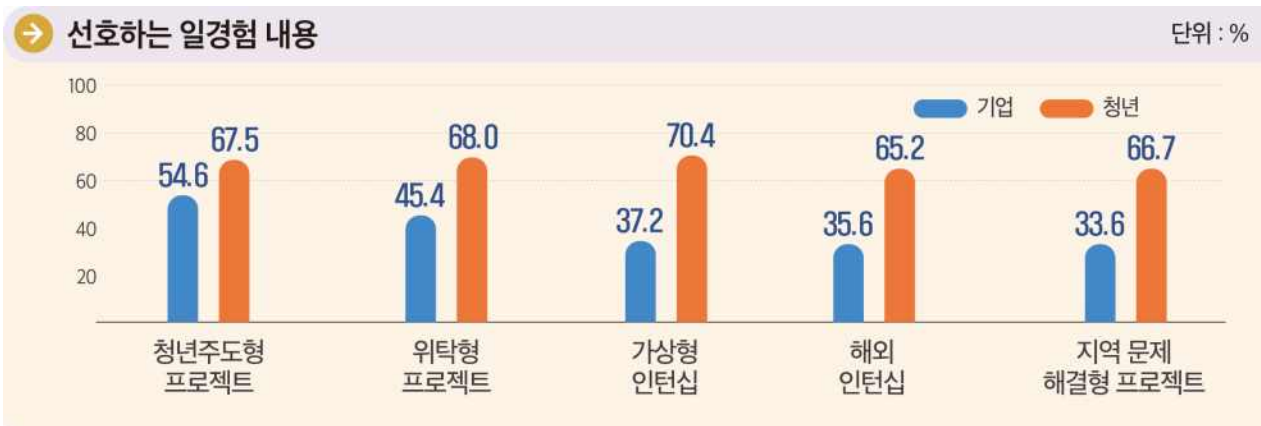
- (취업지원 정책 요구) 기업들은 신규채용 결정요소와 일맥 상통하게 '일 경험 기회 지원'(76.2%, 청년 4위)을 최우선으로 요구
 - 청년은 '현직자 멘토링 등 취업특강'(49.6%, 기업 2위)을 1위로 꼽았고, 기업·청년 모두 직무별 맞춤교육·훈련을 요구(기업 3위/청년 2위)



- (취업을 위해 필요한 일경험 방식) 기업들은 “3~6개월 기간의 장기 인턴십(74.0%)”을 가장 선호하는 등, 실무형 인재를 요구
 - 반면, 청년들은 “기업 프로젝트에 참여 및 성과물 제출(34.6%, 기업 2순위)”을 가장 원하며, 장기보다는 단기(1개월 내) 인턴십을 선호



- (선호하는 일경험 내용) 기업은 “청년이 혁신적 프로젝트를 기획·실행(1위, 54.6%)”, 2위 “기업의 실제 과업을 위탁받아 수행(2위, 45.4%)” 등, 업무 밀착형 프로그램 제공 의향
 - 청년은 모든 프로그램에 대해 골고루 참여 의사가 높음
 - 또한, 기업(33.6~54.6%)보다 청년(65.2~70.4%)의 참여 의사가 높음



- 1) 청년 주도형 프로젝트: 청년이 혁신적 아이디어로 프로젝트를 제안하여 기획·실현화
- 2) 위탁형 프로젝트: 청년들이 팀을 구성, 기업의 실제 과업을 위탁받아 수행 후 성과 제출
- 3) 가상형 인턴십: 온라인·가상공간(메타버스 등)을 활용, 인턴십 또는 프로젝트 수행
- 4) 해외 인턴십: 해외 우수 기업의 특정 직무에서 인턴십 수행
- 5) 지역 문제해결형 프로젝트: NGO 등에 소속되어, 기업·지자체가 위탁한 지역 문제해결 수행

② 채용 애로사항 : 눈높이가 맞는 인력 부족

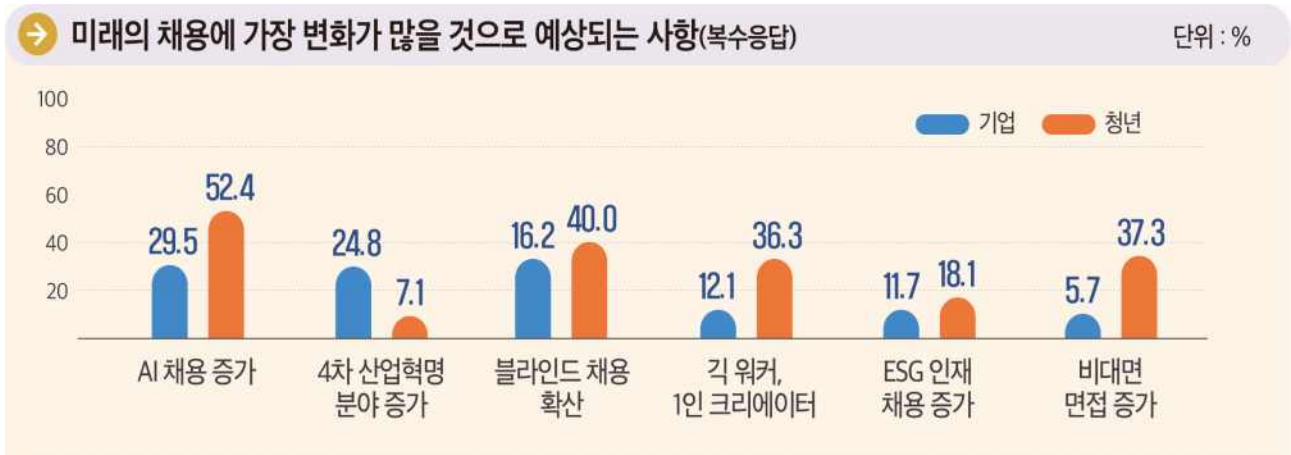
- (기업의 채용 상 어려움) 1위 "보수·근로조건 등 눈높이가 맞는 인력 부족(29.2%)", 2위 "직무역량 부족(21.9%)", 3위 "조직 적응 예측불가"로,
 - 직무역량 외에 현실적으로는 청년과의 눈높이 미스매치, MZ세대의 조직적응·업무태도를 우려하는 것으로 보임



3 채용에서의 AI 활용

① 미래 채용에서 가장 큰 변화는 'AI 활용'

- 청년·기업 모두 "인공지능(AI) 활용 채용 증가" 예상
 - 다만 청년이 기업보다 AI채용, 비대면 면접 도입 등의 체감도가 높은 것으로 보이며,
 - 기업은 이보다는 "4차 산업혁명 관련 인재 채용" 변화에 민감



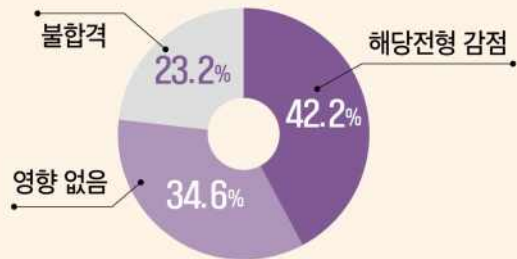
② “Chat-GPT로 작성된 자기소개서” 에 대한 기업의 대응

- (Chat-GPT 자소서 평가) 기업들은 구직자가 Chat-GPT로 작성한 자기소개서가 '독창성과 창의성이 없어 부정적'이라고 인식(64.1%)
 - (채용에 미치는 영향) Chat-GPT 활용이 확인되면, 기업들의 65.4%는 해당 전형에서 감점(42.2%)·불합격(23.2%) 등 불이익을 주겠다고 응답
 - (향후 영향 예측) 기업들은 '자기소개서 선별 역량 강화(51.1%)', '자기소개서가 사라지고 다른 전형이 강화(41.0%)'될 것으로 예상
- (판별 시스템) 대부분의 기업들은 아직 자소서의 Chat-GPT 활용여부를 판별하지 않으며(73.0%), 일부만 외부(18.7%)·자체(8.3%) 판별시스템 활용

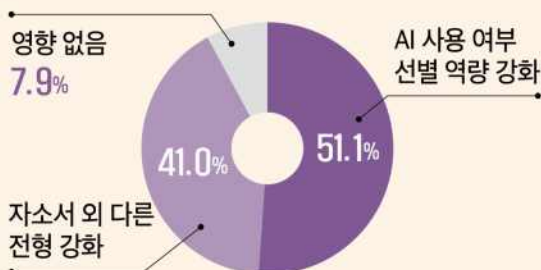
→ Chat-GPT로 작성된 자소서에 대한 기업의 인식



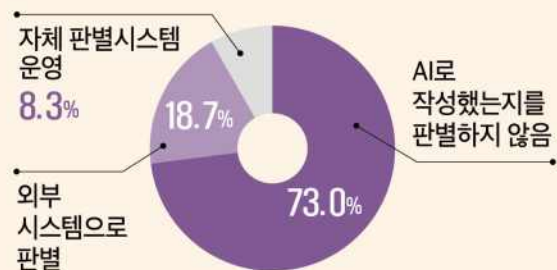
→ Chat-GPT로 작성된 자소서에 대한 평가



→ Chat-GPT 활용에 대한 기업의 대응



→ Chat-GPT 사용 여부에 대한 판별시스템



① “입사 후 1년 내 퇴사” 현황 및 원인

- (조기퇴사 현황) 매년 입사자 중 평균 16.1%가 1년 내 퇴사, 신입·경력직 모두 유사한 추세(퇴사자 중 신입 57.2%, 경력직 42.8%)
 - 주된 퇴사사유는 “더 좋은 근로조건으로 취업(신입 68.6%, 경력 56.2%)”임
 - 다만, 신입은 경력직보다 ‘업무가 흥미·적성과 달라(1+2순위 41.0%)’ 이직하는 경우가 많음

→ 1년내 퇴사자의 주된 이유(복수응답)

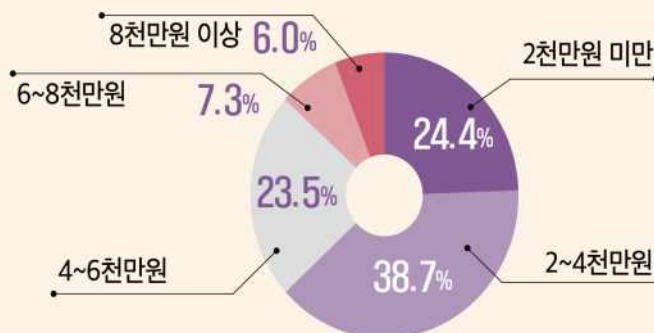
1순위 1+2순위 단위 : %



- (조기퇴사 비용) 신규입사자 조기퇴사 시 기업의 손실비용*(1인당)은 1위 “2천~4천만원(38.7%)” 등, 전체의 75.6%는 2천만원 이상 수준

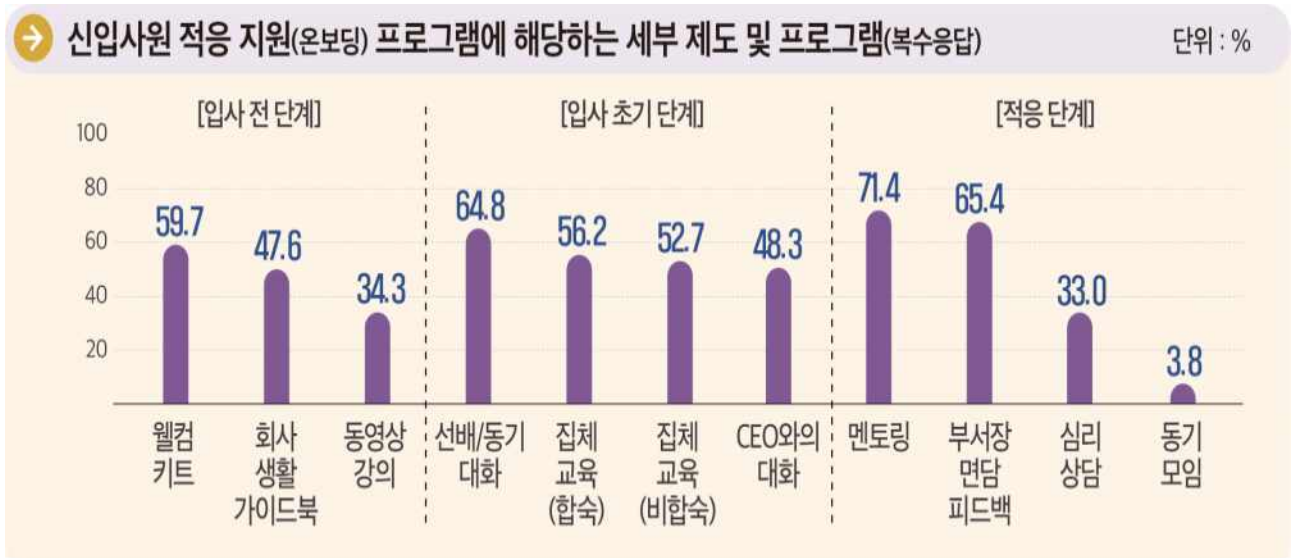
* (예) 채용비용, 교육비용, 업무인수인계 비용 등

→ 신입직원 조기퇴사에 따른 비용



② 온보딩 프로그램(신입직원 적응지원) 운영현황

- (운영 내용) 매출액 500대 기업 대상인 만큼, 온보딩 프로그램은 매우 보편적으로 자리잡고 있음(미운영 3.8%에 불과)
 - 적응 단계에서 “멘토링(71.4%) 및 부서장 면담·피드백(65.4%)”이 가장 활발했고,
 - 입사 초기 “선배·동기와의 대화(64.8%) 및 집체합숙교육(56.2%)”, 입사 전 “웰컴키트 제공(59.7%)”도 상당수가 시행 중



- (온보딩 시 강조사항) “조직문화(의사소통 방법, 내규 등)”를 1위(84.2%)로 꼽았으며, 다음으로 “회사 비전·목표(67.3%), 직무 내용(63.7%)” 順



- (온보딩 효과) 청년 신규입사자의 조기 퇴사 방지에 “도움이 된다(79.4%)”는 응답이 “그렇지 않다(20.6%)”는 응답보다 월등히 높았음

- (한계) 일반기업 은보딩 활성화의 걸림돌은 "조직·예산 부족(54.6%) - 경영진 관심·의지 부족(50.2%) - 프로그램 정보부족(40.6%)" 順



참고 설문 응답기업 통계

단위: 개, %

구분		사례수	비율
전체		(315)	100.0
지역	서울	(178)	56.5
	인천/경기	(77)	24.4
	비수도권	(60)	19.1
업종	제조업	(173)	54.9
	금융 및 보험업	(38)	12.1
	도매 및 소매업	(30)	9.5
	정보통신업	(26)	8.3
	건설업	(21)	6.7
	기타	(27)	8.6
종사자 규모	1,000인 미만	(143)	45.4
	1,000인 이상	(172)	54.6