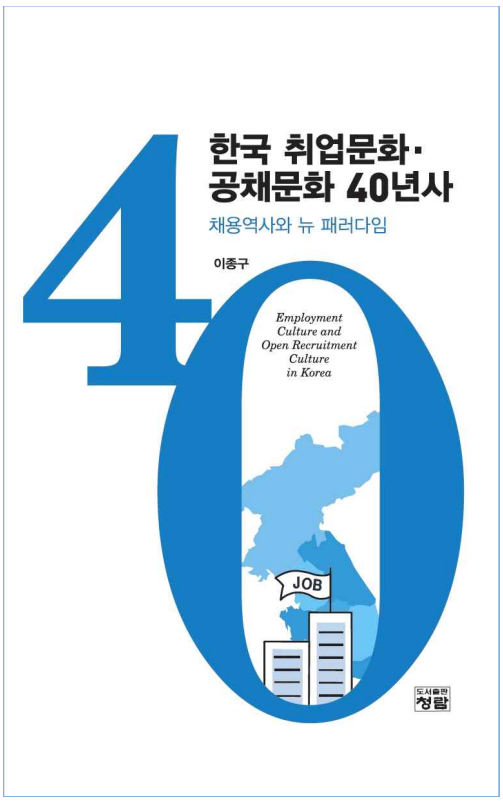


한국 취업문화·공채문화 40년사

채용역사와 뉴 패러다임

저 자 | 이종구
ISBN | 978-89-5972-822-0 93320
발행일 | 2021년 6월 15일 1판 1쇄 발행
판 형 | 172*245mm(2도)
쪽 수 | 426면
발행처 | 도서출판 청람
전 화 02)3272-2601~2
팩 스 02)3272-2603
이메일 crbooks@daum.net
홈페이지 www.crbooks.co.kr

저서 요약 및 필자 소개

본서는 한국의 취업 및 공채 역사를 문화적인 개념으로 접근하여 연구한 저서이다. 1980년대 이후 한국 주요 대기업들의 공채문화를 시대별로 조명하였다. 본서에 수록된 내용은 필자가 학문적으로 정립하고자 했던 취업문화와 그 하위문화인 공채문화(채용제도·필기시험·면접제도·인재상)에 대한 내용을 담았다. 한국 공채문화 40여 년의 역사를 산업 및 기업환경과 연결시켜 체계적으로 연구한 결과물이다.
본서에 수록된 1980년대 이후 채용제도변천사, 면접제도변천사, 인재상변천사, 인턴채용제도변천사 등에 대한 40여 년의 역사와 더불어 해방 이후 직업 80여 년 변천사 그리고 삼성공채 50여 년의 전개과정과 한국 취업문화에 미친 기여도 분석, 삼성 인재경영 80년사 등은 한국 고학력 대졸 취업문화의 과거·현재 역사 및 트렌드를 다양한 각도에서 체계적으로 총망라한 내용들인 만큼 관련 분야의 사적·문화적인 가치 측면에서 큰 의미를 지니고 있다. 본서에서는 이러한 취업문화의 다양한 영역들을 사실적인 탐색 연구를 통해 <표> 83개와 <그림> 26개 등에 걸쳐 사적인 전개과정을 체계적으로 상세히 담고 있다.

필자는 지난 1992년부터 잡지, 신문, 방송사에서 11년 동안 취업전문기자 및 취업분야 방송진행자로 활동해왔다. 출입처는 대기업 인사부와 노동 관련 각종 국가 및 공사기관이었으며 다양한 직업인들을 취재했다. 취업전문기자 생활을 하면서 늘 고민했던 것은 우리 사회가 단순한 정보로만 다루고 있는 취업분야를 어떻게 하면 학문영역으로 끌어올릴 수 있을까 하는 것이었다. 이후 2005년 경희대학교에 취업전담교수(보직: 취업진로지원처 연구실장)로 임용되어 본격적으로 학문영역(취창업스쿨: 13개 과목 운

영)에 취업, 진로, 직업 분야를 가르치고 관련 학회(2011년 5월 2일 고용노동부 고용서비스정책과 허가한 사단법인 한국취업진로학회 출범)를 창립하면서 한국 사회에서 단순하게 취업정보로만 다루어왔던 이 분야를 학문영역으로 끌어올려 대학에서 관련 분야를 본격적으로 강의를 개설하고 연구하는 길을 개척했다.

본서에 수록된 내용은 필자가 학문적으로 정립하고자 했던 취업문화와 그 하위문화 가운데 핵심인 공채문화(채용제도·필기시험·면접제도·인재상)에 대한 사적인 전개과정을 담았다. 한국 공채문화 40여 년의 역사를 실제적인 측면에서 분야별로 30여 년간 연구해온 결과물이라고 볼 수 있다. 여기에 담은 공채사, 채용사, 면접사, 인재상 역사 등의 한국 취업문화 40년사는 우리나라 고학력 대졸 취업시장의 40여 년의 역사를 다양한 각도에서 체계적으로 집대성한 결과물이라고 할 수 있을 것이다.

목차별 주요 내용

제1장 | 한국 취업문화 40년 전개과정과 시대별 특징분석

– 1980년대 이후 대기업 취업문화[공채문화·진로문화·직업문화] 중심으로 –

본 장은 1980년대 이후 급격한 변화과정을 거쳐온 한국 취업문화의 역사를 종합적·체계적으로 분석했다. 한국의 취업문화는 시대별 산업환경의 변화에 따라 전개과정과 특징을 명확히 달리해왔다. 취업문화의 생성기로 볼 수 있는 1980년대는 취업문화의 구성요소(공채문화·진로문화·직업문화)들이 출현하는 양태를 보이고 있다. 1990년대는 급변하는 국내외 산업환경으로 인해 취업문화가 전환기를 맞는 시대이다. 2000년대는 선진국 진입으로 그동안 취업문화를 주도해왔던 공채문화가 약화 되는 대신, 진로문화와 직업문화가 부상하고 있다.

제2장 | 한국 공채문화 40년 전개과정과 시대별 특징분석

– 1980년대 이후 대기업 공채문화[채용제도·필기전형·면접방식·인재상] 중심으로 –

본 장은 1980년대 이후 형성된 한국 취업문화의 하위 구성요소인 공채문화의 사적 전개과정을 종합적으로 분석했다. 한국 공채문화는 시대별 산업환경과 기업환경의 변화에 따라 그 특징이 현격히 다르다. 1980년대는 대규모 정기공채 시대인 만큼 경쟁적인 취업환경이 조성되었으며 채용제도가 공채문화를 주도해왔다. 1990년대는 블루라운드, IMF사태 등 급변하는 국내외환경으로 인해 공채문화의 초점이 기업들의 새로운 '인재상' 정립 쪽으로 모아졌다. 2000년대 공채문화의 핵심은 '면접방식'이다. 글로벌 대기업들이 우수인재확보를 위해 새로운 면접시스템 개발에 전력을 기울이고 있다.

제3장 | 한국 대기업 채용패턴 40년 전개과정과 시대별 특징분석

– 1980년대 이후 삼성·현대·LG·SK 중심으로 –

본 장에서는 1980년대 이후 한국 대기업들의 채용패턴 변천과정을 분석하는 동시에 그 특성을 시대별로 비교했다. 1980년대 이후 한국 공채문화를 주도해온 삼성(삼성전자) · 현대(현대건설) · LG(LG전자) · SK(주) 등을 대상으로 채용패턴의 구성요소인 전형방식 · 필기방식 · 면접방식 · 인재상 등에 관해 40여 년의 전개과정을 체계적으로 분석했다.

제4장 | 한국 대기업 면접전형 40년 전개과정과 시대별 특징분석

– 1980년대 이후 삼성·현대·SK·LG 중심으로 –

본 장에서는 1980년대 이후 지난 40여 년 동안 대졸 취업시장의 핵심인재평가방법으로 자리매김을 해온 면접전형의 시대별 특징을 삼성·현대·SK·LG 중심으로 체계적으로 분석했다. 1980년대 공업화시대의 면접전형은 비구조화된 단일 면접절차로 노무형 인재 선발에 주력하는 가운데 임원진이 참석하는 인성평가중심의 집단면

접으로 집약된다. 1990년대 기술정보화시대의 면접전형은 반구조화된 2단계 면접절차로 실무형 인재 선발에 주력하는 가운데 임원진과 실무진이 참석하는 실무평가에 접근한 집단토론면접으로 집약된다. 2천년대 지식창조화시대의 면접전형은 구조화된 다단계 면접절차로 전략가형 인재 선발에 주력하는 가운데 실무진이 참석하는 직무중심의 역량평가인 프레젠테이션면접으로 집약된다.

제5장 | 한국 대기업 인재상 40년 전개과정과 시대별 특징분석
– 1980년대 이후 삼성·현대·LG·SK 중심으로 –

본 장에서는 1980년대 이후 삼성·현대·LG·SK 등을 중심으로 공채문화의 출현과 더불어 본격적으로 모습을 드러낸 대기업들의 인재상 변천과정과 시대별 특징을 비교, 분석했다. 1980년대 공업화사회의 인재상은 노무형 인재로 집약되며 인재의 특성은 대인관계 및 팀워크에 공조할 수 있는 범인형 인재의 모습으로 구체화된다. 1990년대 기술정보화사회의 인재상은 창조형 인재로 정립되며 인재의 특성은 글로벌 감각으로 정보화사회를 주도하는 창조적 인재의 모습으로 형상화 된다. 2천년대 지식창조화사회의 인재상은 전략가형 인재로 요약되며 인재의 특성은 혁신적 사고와 전문지식으로 글로벌 비즈니스를 역동적으로 수행할 수 있는 기업가정신을 소유한 창의적 인재로 구체화 된다.

제6장 | 한국 대기업 인턴사원제도 40년 전개과정과 시대별 특징분석
– 1980년대 이후 대기업 중심으로–

본 장에서는 1980년대 중반 이후 한국 기업의 공채역사에 한 축으로 자리 잡은 인턴사원제도에 대한 전개과정과 특징을 시대별로 분석했다. 한국의 인턴사원제도는 시대별 산업환경의 변화에 따라 전개과정과 특징을 명확히 달리해왔다. 1980년대는 인턴사원제를 태동시킨 요인에 대해 분석했다. 1990년대는 외환위기 사태로 인해 인턴사원제도가 원래 도입목적에서 탈피, 기업이 주체가 아닌 정부가 운영하는 변형된 모습으로 전개됐다. 2천년대의 운영목적은 공채채널의 다양화에 따른 신규인력확보의 리스크 방지 및 사전 인재평가를 통한 우수인재 유치로 집약된다.

제7장 | 한국 채용제도 40년 전개과정과 시대별 특징분석
–스펙중심채용, NCS기반채용, 블라인드채용을 중심으로–

본 장에서는 한국 채용제도의 전개과정과 시기별 특징을 조명했다. 한국 채용제도의 변화과정과 특징은 크게 3개 시기로 나누어 볼수 있다. 즉, 대규모 기업별 공채가 시작된 1980년대부터 2014년까지는 스펙중심 채용시기, 능력중심사회로 전환을 위해 NCS가 본격 도입된 2015년부터 2017년 상반기까지는 NCS 기반 채용시기, 채용과정에서 차별 및 선입견을 완전 배제하기 위해 시작된 2017년 하반기부터 현재까지는 블라인드 채용시기로 집약할 수 있다.

제8장 | 한국 대학 취업진로기구 40년 전개과정과 시대별 특징분석
– 1980년대 이후 현재까지–

본 장에서는 1980년대 이후 한국 취업진로기구(취업정보실)의 전개과정 및 특징을 시대별로 비교, 분석했다. 1세대(1980년대: 부재기)는 취업문화의 출현으로 하위 문화요소들이 생성되면서 취업진로기구가 잉태하는 시기였다. 2세대(1990년대-IMF이전: 태동기)는 취업진로기구의 형태가 출범한 초기 모습이다. 90년대 초중반은 대기업들의 외형성장에 따른 대규모 정기 공채가 본격화 되면서 대학들이 이러한 취업환경에 탑승하면서 취업진로기구의 출현으로 연결됐다. 3세대(IMF이후-2004.7.20: 출범기)는 IMF 사태 이후 취업공항으로 이어지면서 위기를 느낀 대학들이 기존의 취업진로기구를 대폭 정비하는 과정에서 생성되었다. 4세대(2004.8.1-2015.12: 성장기)는 교육부의 권고안으로 대학들이 발전된 모델을 구축하면서 기구의 입지와 위상이 격상되는 시기였다. 5세대(2016.1-2019.12: 발전기)는 창업이 취업의 연장선에서 기구내로 병합 되는 시대였다. 취업난이 심화되면서 취업의 연장선에서 창업이 부상하면서 취업진로기구와 또 한 축을 형성했다. 6세대(2020.1-)는 코로나 사태에 따른 디지털시대에 탑승한 비대면 취업환경이 새로운 기구 출범을 가져오는 도화선으로 작용하고 있다.

제9장 | 한국 직업변천 80년사 시대별 특징분석

– 해방 이후(1945년)~현재까지–

본 장에서는 해방 이후 급격한 전개과정을 거쳐온 한국 직업변천사를 종합적·체계적으로 고찰, 분석했다. 해방 이후 한국 직업변천사의 특징을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 한국의 직업변천사는 시대별 산업환경과 산업특성을 반영하고 있다. 둘째, 한국의 직업변천사와 산업변천사 간에는 상호 유기적인 관계를 형성하고 있다. 셋째, 한국의 직업변천사는 전환기적 사건과 요인에 따라서 양태와 특징을 달리하고 있다. 넷째, 한국의 직업변천사는 시대별 산업구조와 고용구조를 읽을 수 있는 척도이다. 다섯째, 한국의 직업변천사는 시대별 직업인들의 속성과 직업의 사회적 입지를 나타내고 있다.

제10장 | 삼성 공채 50년 전개과정과 한국 취업문화 기여도 분석

– 취업문화(공채문화·진로문화·직업문화) 중심으로 –

본 장에서는 삼성 공채사 50년에 대한 시대적인 전개과정과 특징 및 한국 취업문화에 공헌한 기여도 분석에 관한 내용이다. 한국 공채사를 주도해온 삼성은 취업문화의 하위요소인 공채문화(기업), 진로문화(대학), 직업문화(대학생) 등에 걸쳐 직접적인 기여를 해온 것으로 분석됐다. 삼성 공채사가 한국 취업문화에 공헌한 기여점과 시사점을 집약하면 다음과 같다. 첫째, 한국 기업사회의 공채문화를 선도하고 주도했다는 점이다. 둘째, 대학사회에 취업진로교육의 중요성 인식에 직접적으로 기여했다. 셋째, 인재제일주의 공채·기업문화로 초일류기업을 실현했다는 점이다. 넷째, 기업사회에 기업이미지 조성환경에 선구자적인 역할을 했다. 다섯째, 대학사회에 대기업 일변도의 취업의식조성에 영향을 미쳤다.

제11장 | 삼성 인재경영 80년 전개과정과 시대별 특징분석

– 호암 이병철의 경영이념 중심으로 –

본 장에서는 삼성의 인재경영 80여 년 역사의 변천과정과 특징을 분석했다. 삼성 인재경영 역사의 시대별 특징을 요약하면 다음과 같다. 제1창업시대(1938-1987)는 ‘사업보국 실현을 위해 인재제일주의정신에 입각한 인본주의 기업관을 정립시키며 이것을 기업의 경영이념으로 승화’시키는 시기였다. 제2창업시대(1988-1992)는 초일류기업으로 도약을 위해 ‘인간존중’과 ‘기술중시’를 기업경영의 핵심가치로 표방한 시기였다. 신경영시대(1993-현재)는 삼성이 글로벌 대기업으로 진입하는 시기인 만큼 ‘인재’와 ‘기술’을 기반으로 하는 창조경영을 통해 ‘초일류기업의 실현과 인류사회공헌’에 주력하고 있다.



저자 소개

▸ **이종구** cg83@naver.com

전공 및 연구분야 경영학(인사조직전공: 취업문화, 진로문화, 직업문화 연구)

학력 경희대학교 경영학 학사·석사 경희대학교 경영학 박사

교내경력 경희대학교 후마니타스칼리지 교수
경희대학교 취업진로지원처 연구실장
경희대학교 미래인재센터 [취·창업스쿨] PD 교수

언론경력
1992~2002 (주)한경 리크루트/월간 리크루트 취업전문기자, 편집장 역임
1998~2007 KBS1, 2라디오(경제가 보인다/라디오동서남북/경제포커스) 취업코너 공동진행
1999.5~1999.10 KBS1TV AM 6시 뉴스광장(생활정보: 취업코너) 공동진행
1999~2000 동아일보 취업 칼럼니스트(칼럼명: 주간동아 JOB가이드)
1999.3~2000.9 EBS 정보광장(취업/직업상담코너) 공동진행
1992.3~1994.2 교통방송(알고 갑시다: 취업정보코너) 공동진행
2000~2001 한겨레신문(경제주간지: 닷21) 취업칼럼니스트(칼럼명: 직업업그레이드)

학회경력
2015~현재 한국취업진로학회 전회장, 현재 편집위원
2001~현재 한국기업경영학회 부회장
2009~현재 국제지역학회 부회장
2009~현재 아시아유럽미래학회 부회장
2005~현재 한국경영사학회 편집위원

공공경력
2020.8~현재 고용노동부 산하 〈한국고용정보원〉 고용서비스품질인증제 평가위원
2007.1~2008.12 교육과학부 〈여대생 특화 진로교육과정〉 대학 평가위원
2010.3~2011.12 고용노동부 산하 〈한국고용정보원〉 대학 취업지원역량 평가지표개발 자문위원
2010.7.22. [청와대 고용복지수석과 청년실업해소를 위한 청년층대화] 포럼 사회자
2011.3~2011.11 교육과학부 산하 〈한국직업능력개발원〉 대학취업지원역량인증제 구축연구 보고서(전문대학) 공동연구
2000~현재 한국 인사전문가모임(HRPA) 자문위원

연구논문(아래 논문 외 다수)

- Korean Labor Market Trend and College Graduates' Employment Strategy in Post-COVID-19 Era (KECA)
- Feature Analysis and Improvement Direction on CDC(Career Development Center) of Competitive Universities in China, Singapore, USA, Japan, Korea: Kyung Hee University Office of Career Services Feature Analysis(KECA)
- Employment Market Trend Analysis and Recruitment Method of Korean College Graduates(KECA)
- 대기업 면접전형의 유형 및 특성에 관한 시대별 비교 분석 연구
- 삼성 공채의 사적 전개과정과 한국 취업문화 기여도 분석에 관한 탐색적 연구
- 진로상담교수제가 재학생들의 학습·취업역량·경력개발에 미치는 영향에 관한 연구
- 취업진로기구 국제 비교를 통한 국내 대학의 선진모형개발에 관한 연구