

사회과학대학



창의인재개발학과

인천대학교 창의인재개발학과는 21세기 지식기반사회에서 부가가치 창출의 핵심자원으로 평가되고 있는 창의적 인재를 양성하는 기업교육 전문가, 즉 HRD(Human Resource Development) 전문가를 배출하기 위한 목적으로 전국 최초로 대학 학부과정에 신설되었다.

우수한 인적자원 확보가 기업은 물론 국가의 혁신과 발전을 위한 핵심요소로 부각되고 있는 현대사회에서 창의적 인재 양성은 기업과 국가의 생존과 직결된 문제라 할 수 있으며, 창의인재개발학과는 이러한 시대적 흐름에 발맞추어 기업 및 조직에서 창의성, 창조적 상상력, 창의적 문제해결력을 갖춘 인재를 선발, 교육, 활용할 수 있는 기업교육, HRD 전문가를 배출하는 것을 궁극적 목적으로 하고 있다. 이같은 HRD 전문가로서의 자질과 소양을 갖추 수 있도록 하기 위해, 창의인재개발학과에서는 창의성에 기초하여 창의적 기업교육론, 인적자원개발론, 교수학습전략 및 교수설계방법론, 리더십, 커뮤니케이션 및 상담, 첨단 테크 놀로지와 HRD, 학습조직과 조직문화 혁신 등 HRD와 관련된 다양한 교육 프로그램을 제공하고 있다.

아울러 기업에서 이루어지고 있는 인적자원개발과 관련된 각종 활동들에 대한 현장실습 및 실무경험을 다양하게 제공함으로써, 이론과 실행능력을 함께 겸비한 전국 최고의 우수한 HRD 전문가 양성을 지향하고 있다.

창의인재개발학과



미래사회 조직과 인재 개발을 주도하는 역량있는 인적자원 전문가 육성



트랙 소개

| 트랙 | 주임교수 | 소개 |
|-----------|-------------------|---|
| 교육훈련 전문가 | 임정훈 고유정 | 교육 요구분석을 통해 적절한 프로그램을 설계 및 개발하여 효과적으로 운영 및 평가하는 전문가 |
| 조직개발 전문가 | 박용호 김태성 | 조직의 문제를 발견하고 이를 조직문화, 시스템, 변화 관리의 관점에서 해결하는 전문가 |
| 심리·코칭 전문가 | 한기순 이지연 이은설 | 경력개발의 관점에서 창의성을 촉진하고, 심리상담을 통해 개인의 정신건강과 문제해결능력의 증진을 돕는 전문가 |
| HR분석 전문가 | 김태성 이민욱 | 다양한 도구를 활용하여 데이터를 분석하고 이를 기반으로 인사 및 인재개발 전략을 도출하는 전문가 |

진로

- **교육훈련전문가**: 기업 HRD팀, 교육 전문 컨설팅 기업, 이러닝/스마트러닝 전문기업, 국가 HRD 연구기관, 평생교육기관, 대학원
- **조직개발전문가**: 기업 인사 및 조직문화팀, 조직개발 및 HR 컨설팅 기업, 비즈니스 코칭 기업, 대학원
- **심리·코칭전문가**: 심리상담, 기업상담, 학교상담, 진로·직업상담, 대학원
- **HR분석전문가**: HR 연구원, 빅데이터 전문가

자격증

- **교육훈련전문가**: 평생교육사, 인적자원개발사, 이러닝지도사
- **조직개발전문가**: 평생교육사, 인적자원개발사, PHR/SPHR
- **심리·코칭전문가**: 청소년상담사, 직업상담사
- **HR분석전문가**: 사회조사분석사, 인적자원개발사



비교과 활동

- **대외 활동**: 기업체 현장실습, 인턴십, 기업탐방, 실무 전문가 특강
- **학과 행사**: 학과 학술제, HRD 캠프, HRD 전문가 과정, 프리젠테이션 경진대회
- **자치 활동**: 학과 내 소모임 활동, 학과 내 연구 참여, 멘토링 프로그램, 교수·학생 전공심화 연구모임, INU카운슬러, 각종 동아리 활동


교육훈련전문가
조직개발전문가
HR분석전문가
심리·코칭전문가
1학년

| | | | |
|----|--|---------------------------|--|
| 공통 | 자기설계세미나 | | |
| 필수 | 인적자원개발론 | 창의성의 이해 | |
| 선택 | 원격교육론, 기업교육론, 미래인재개발론 기업경영과 HRD, 테크놀로지와 HRD | 상담심리학, 성격심리학 창의적인재와 교육 | |

2학년

| | | | |
|----|---|------------------------------------|--|
| 공통 | 현장교육실습 | | |
| 필수 | 교수설계론, 역량모델링과 교육체계수립 | | |
| 선택 | 인적자원개발 및 관리, 이미지향의 HRD 전략적HRD세미나, 통계기반 요구분석 기업교육프로그램개발론, 빅데이터의 이해 | 심리측정 및 평가 기업상담 창의적 문제해결 및 방법 | |

3학년

| | | | |
|----|---|----------------------------|--|
| 공통 | 캡스톤디자인-인적자원개발포드플리우, 진로설계세미나, 현장교육실습 | | |
| 선택 | 조직행동과 HRD, 경력개발과 HRD 데이터기반평가, e-러닝의 이해와 활용 조직개발 및 변화관리, 교육과 리더십 캡스톤디자인-인적자원개발포드플리우 인적자원 자료분석의 실제 웹기반 기업교육의 동향과 이슈, 기업교육과 e-HRD | 집단상담, 이상심리학 창의성의 측정과 판별 | |

4학년

| | | | |
|----|--|-------------------|--|
| 공통 | 현장교육실습 | | |
| 선택 | 직업교육과 HRD, 리더십의 이해와 실천 글로벌 HRD 세미나, 퍼포먼스컨설팅 | 진로상담 기업창의성과 창작 | |

관련전공

| | | | |
|-----|------------------------|-------------|---------------------|
| 전공명 | 경영학 | 교육공학 | 심리학과/교육학과 |
| 과목명 | 조직행위론 경영조직론, 인적자원관리 | 교육방법 및 교육공학 | 긍정심리 가족상담, 상담심리학 |

석사, 박사

| | | | |
|-----|-------|--------|-----------------------------|
| 대학원 | 교육학과 | 교육학과 | 심리학과/교육학과 |
| 전공명 | HRD전공 | 교육공학전공 | 상담심리전공 교육상담전공 산업및조직심리 |

취업기업
동문선배 취업기업

KT&G, SPC, CJ, 포스코O&M, 고려은단, 한미약품, 영림임업, 삼성KPMG, JW홀딩스, NHN, 컬처랜드, 국가철도공단, 교원그룹, 중앙일보M&P, 삼일아카데미, 고려아카데미컨설팅, 서울남부고용센터, 세라젠, 서울시설공단, 휴넷, k-Car, 그린카, 유비온, 삼성바이오 로직스 상담실, 인천대학교 학생생활상담소 등

주요 진출 현황 : 워크넷

워크넷



주요 진출 현황 : 기업 및 직무

GS건설 직무소개



주요진출분야



- 기업체 : 기업체(인사부서, 교육부서, 연수원 등), 컨설팅기업, 출판사, 취업포탈회사(사람인 HR)
- 연구소 : 청소년상담실, 교재개발업체, 교육관련연구소
- 학원 : 사설학원
- 정부 및 공공기관 : 고용노동부, 고용센터, 공무원
- 학교 : 대학교(입학사정관, 교직원, 취업지원관), 고등학교, 중학교

진출직업

- 사무직 : 인사 및 노무사무원(인사부서), 교육 사무원(인적자원개발부서, 연수원), 교육행정공무원, 인적자원전문가, 커리어코치, 진로체험 코디네이터
- 교육/연구 : 교육학연구원, 이러닝교수설계자, 교재 및 교구개발자, 중고등학교 교사, 학습지 및 방문교사, 장학사, 입학사정관, 다문화가정교사, 평생교육사, 교수
- 컨설팅 : 인사컨설턴트, 교육컨설턴트
- 상담 : 청소년 및 성인 심리상담, 기업상담 및 직업상담, 직업상담사, 취업지원관, 전직지원전문가, 생활코치
- 강사 : 기업체 인사교육분야 강사, 학원강사

※ 자료출처 : 고용노동부 워크넷 (www.work.go.kr) → 직업진로 → 학과정보 → 교육학과

주요 진출 기업 및 직무 정보 안내

- GS채용(<https://www.gs.co.kr/ko/career>) → 계열사 → 인재채용 → 직무소개
- CJ채용(<https://recruit.cj.net/>) → 인재채용 → 직무정보

GS건설 직무소개 - 지원(HR)



[업무소개]

GS건설의 HR은 Vision 및 사업전략에 기반하여 HR전략을 수립하고 제도를 운영하는 업무를 수행하고 있습니다. 세부적으로는 HRM에 해당하는 채용, 인력계획, 조직개편, 임원인사 업무 및 성과에 기반한 평가, 승진급, 보상 및 복리후생 제도를 운영하는 업무가 있습니다. 또한 조직개발, 경력개발, 교육훈련의 Total Intervention을 통하여 당사의 성과 창출과 이슈 해결을 주요한 사명으로 하고 있습니다. 세부적으로는 HRD에 해당하는 조직역량/문

주요 진출 현황
: 기업 및 직무



올리브영 직무소개



화 개선, 리더십 진단 및 개발을 통한 차세대 리더 육성, 경영자 및 핵심인재 교육, 사업/설계/구매/공사 등의 전문가 육성을 위한 직무교육, 글로벌 인재 육성을 위한 외국어 교육, 이문화(Cross Culture) 교육 등이 있습니다.

[필요 역량 및 자격조건]

GS건설의 인사담당자는 회사의 Vision 달성과 성과 창출에 기여하며, 구성원들의 신뢰를 받는 인재가 되어야 합니다. 이를 위해서는 다음과 같은 몇 가지의 자질이 필요합니다. 우선 GS건설에서 HR업무를 수행하기 위해서는 무엇보다도 건설/플랜트업 특성에 대한 충분한 이해가 필요합니다. 또한 내·외부 사업환경 변화에 따라 조직 및 인적자원을 효율적으로 운영하기 위해 지속적으로 관리해야 하며, 이를 위해 변화에 대한 능동적인 대처능력과 분석력을 보유하여야 합니다. 뿐만 아니라 임직원들의 다양한 생각과 의견을 수용할 수 있는 열린 사고와 폭넓은 수용성을 갖춰야 합니다. 임직원 개인이 업무의 성과를 창출할 수 있게끔 그에 대한 합리적 성과보상이 이루어질 수 있도록 해야 하며, 궁극적으로 동기부여를 통해 회사의 Vision을 달성할 수 있도록 합리적인 제도를 기획하고 운영할 수 있는 능력을 갖추어야 합니다.

[성장가능성 및 비전]

HR 전문가로서 인사제도를 설계해볼 수 있으며 조직 및 인적자원에 대한 분석능력을 함양할 수 있습니다. 전사 HR 담당자로서의 경험 및 부문/본부의 HR 담당자로서의 경험 등을 통해 여러 관점에서 다양한 시각으로 조직 및 인적자원을 바라볼 수 있는 능력을 키울 수 있습니다. 또한 공정한 평가와 보상 실시, 복리후생 제도 운영 및 기획을 통해 종합적인 인사 담당자로서의 역량을 펼쳐나갈 수 있습니다. 이를 통해 전략적 파트너십, 비즈니스 마인드 등을 기초로 회사의 성과창출에 기여할 수 있습니다.

CJ올리브영 직무소개 - 경영지원(인사)



[역할]

- 전략을 실행하는 Strategic Partner

인사업무는 크게 채용, 인력운영, 인사기획, 조직문화, 평가보상으로 구분할 수 있습니다. 이러한 인사업무를 수행하기 위해서는 인사 전략을 수립하여 조직의 목표를 달성할 수 있도록 견인하는 역할을 수행해야 합니다.

- 구성원의 역량을 향상시키고 조직에의 몰입을 이끄는 Communicator

채용, 인력운영을 통해 적재적소에 인력을 배치하고 지원합니다. 또한 이러한 구성원들에게 공정한 평가를 통한 적절한 보상을 제공함으로써 최상의 업무 성과가 나올 수 있도록 제도를 설계, 운영합니다. 가장 효율적인 조직을 설계하고 그 속에서 임직원의 역량을 극대화 할 수 있도록 하며 올리브영만

의 조직 문화를 발전, 정착시키기 위해 언제나 임직원 가까이에서 커뮤니케이션을 합니다.

[자격요건]

- **사람에 대한 존중과 이해를 기반으로 한 폭넓은 사고력, 의사소통능력**
인사 직무는 누구나 할 수 있지만, 아무나 할 수 없다는 말이 있습니다. 임직원의 감성을 이해하여 좋은 조직문화를 형성하고 구성원의 만족도를 높이는 것은 지식만으로 해결할 수 있는 부분이 아니기 때문입니다. 기본적으로 사람을 좋아하고, 사람에 대한 고민이 많아야 합니다. 동시에 구성원의 다양한 생각, 의견을 수용할 수 있는 열린 마음과 유연함을 갖추며 회사와 구성원들 사이의 가교의 역할로 커뮤니케이션의 내용에 신중하고 치밀한 능력을 갖추어야 합니다.

- **조직의 변화를 앞서 이끌어 갈 수 있는 변화 추진력, 조직 내 이슈를 정확히 분석하고 해결할 수 있는 분석적 사고**

단순 행정업무 처리자가 아닌 전략적 파트너로서의 역할 수행을 위해서는 조직의 전체적인 전략 방향을 이해하고 변화를 앞서 이끌어갈 수 있는 변화 추진력이 필요합니다. 또한 다양한 구성원들의 생각과 조직의 이슈들을 분석하고 이에 대한 해결책을 이끌어낼 수 있는 분석적 사고가 중요합니다. 인사 업무를 수행하기 위한 인사(노동관계법 및 조직이론)지식 뿐 아니라 기본적인 재무, 회계, 전략, 기획 부문에 있어 지속적인 관심과 학습이 필요합니다.

[성장가능성 및 비전]

- **인사관리 전문성 개발을 통해 인사 전문가로 성장**

인사는 모든 회사에 있는 기본적인 직무이기 때문에 다양한 산업부문에 경험할 수 있으며, 직무 내에서도 다양한 인사 업무(인력/조직/성과 관리 등)를 경험할 수 있습니다. 이러한 경험을 바탕으로 전문성을 함양한다면 향후 인사 전문가로 성장할 수 있습니다. 나아가 인사관리의 체험을 통해 이슈를 발굴하고 발전 방향을 구상하며, 이상적인 인사전략을 전개하는 인사부문의 리더로 성장해 나갈 수 있습니다.

- **회사의 전반적 업무에 대한 높은 이해를 바탕으로 한 최고경영자의 길**

인사관리 업무를 통해 조직 전체를 볼 수 있는 거시적인 시각, 회사 전반적 업무에 대한 높은 이해, 다양한 구성원 눈높이에서의 사고능력을 갖출 수 있습니다. 이를 바탕으로 더불어 다른 경영지원 업무능력을 키우고 현업에 대한 끊임없는 정보 습득을 한다면, 회사 최고경영자로 성장하는 길도 개척할 수 있습니다.

주요 진출현황 : NCS

NCS 직무소개



NCS 관련 직무

- 국가직무능력표준(www.ncs.go.kr) → NCS 및 학습모듈 검색 → 분야별 검색
- 04. 교육·자연·사회과학 → 02. 평생교육 → 02. 평생교육운영 → 01. 평생교육프로그램기획·개발·평가
- 04. 교육·자연·사회과학 → 03. 직업교육 → 01. 직업교육 → 02. 기업교육
- 04. 교육·자연·사회과학 → 03. 직업교육 → 02. 이러닝 → 02. 이러닝콘텐츠 개발

NCS 직무명 : 평생교육프로그램기획·개발·평가

[직무정의]

평생교육프로그램 기획·개발·평가는 학습자, 기관, 지역사회의 성장과 발전을 위하여 교육 수요를 조사, 분석한 결과를 바탕으로 평생교육프로그램을 설계하고, 그 운영 결과를 평가하는 일이다.

[능력단위]

- ① 평생교육 상황분석 ② 평생교육 요구분석 ③ 평생교육 자원조사
- ④ 평생교육 프로그램설계 ⑤ 평생교육 교수학습자료개발
- ⑥ 기관 프로그램 통합관리 ⑦ 평생교육 프로그램 평가
- ⑧ 평생학습 결과인정

NCS 직무명 : 기업교육

[직무정의]

기업교육은 기업이 추구하는 목적과 비전에 적합한 인재를 개발하기 위하여, 인재상과 인재개발 전략에 의거하여, 교육 기획·교육과정의 개발과 운영·교육성과의 측정과 평가·교육 사후관리 등을 수행하는 일이다.

[능력단위]

- ① 인재개발전략 수립 ② 교육체계 수립 ③ 교육과정 운영
- ④ 교수활동 수행 ⑤ 교육성과 평가 ⑥ 교육 사후관리
- ⑦ 교육과정 설계 ⑧ 교육과정 개발 ⑨ 교육 운영기획
- ⑩ 교육자원관리 ⑪ 정부지원사업/제도 활용
- ⑫ 교육/훈련과정 환급실행관리 ⑬ 역량모델 개발 ⑭ 학습조직구축

주요 진출 현황
: NCS

NCS 직무명 : 이러닝콘텐츠개발

[직무정의]

이러닝콘텐츠 개발은 콘텐츠에 대한 기획력을 갖고 교수 목적에 맞는 학습을 고려하여 교수방법을 결정하거나, 설계된 내용을 이해하여 멀티미디어 요소를 활용하여 콘텐츠를 구현하거나, 콘텐츠 구현의 전 과정을 지원하는 역할을 수행하는 일이다.

[능력단위]

- ① 콘텐츠 설계전략분석 ② 학습자 시스템 환경분석 ③ 콘텐츠개발 환경분석
- ④ 프로토타입개발 ⑤ 콘텐츠 포팅 ⑥ 콘텐츠 품질관리
- ⑦ 콘텐츠개발 전략수립 ⑧ 콘텐츠개발디자인수립 ⑨ 그래픽요소개발
- ⑩ 동영상요소개발 ⑪ 애니메이션요소개발 ⑫ 프로그래밍 통합개발
- ⑬ 학습지원기능개발 ⑭ 프로토타입 품질관리 ⑮ 이러닝콘텐츠의 파악
- ⑯ 이러닝교수설계 특성 파악 ⑰ 콘텐츠개발통합관리 ⑱ 교수설계요구분석
- ⑲ 학습목표설계 ⑳ 학습평가설계 ㉑ 학습내용설계 ㉒ 미시설계전략
- ㉓ 상호작용설계 ㉔ 스토리보드 설계 ㉕ UI기획 ㉖ 콘텐츠 개발 진행
- ㉗ 콘텐츠개발사업제안 ㉘ 콘텐츠개발 착수관리 ㉙ 콘텐츠개발 완료관리
- ㉚ 프로토타입설계 ㉛ 거시설계전략



취업성공 수기

창의인재개발학과 최○○ - 일반행정 분야



■ 합격정보

- 기업명 : 인천대학교
- 졸업년월 : 2018년 02월
- 입사년월 : 2023년 04월

■ 기본 인적사항

- 평균학점 : 3.9
- 영어회화점수 : TOECI SPEAKING 140
- 자격증 : 상담심리사 2급 외 4개
- 취업시 연령 : 30세
- 인턴십 : 3회
- 수상경험 : 3회
- 해외경험 : 4회
- 봉사활동 : 124시간
- 동아리 : 1회

■ 취업 준비 과정

진로설정을 위하여 관련 직무를 많이 경험해보았습니다. 전공 학과를 졸업한 후, 선배들이 어디에 취업하는지 많이 알아보았습니다. 그래서 해당 직무가 인턴을 채용하는지 수시로 확인했고, 관심있는 곳이 있으면 지원하고 일을 해보았습니다. 또한 이 과정에서 현장실습제도도 이용했습니다. 취업경력개발원에서 운영하는 직무체험 프로그램에서 연계되어 가면 너무 쉽고 좋더라고요. 이 방법도 도움이 많이 되었습니다.

여러 일을 경험하여 직무를 설정하고나서 관련 자격증을 많이 취득했습니다. 저와같은 경우에는 상담심리 쪽으로 가길 원했기에, 청소년상담사, 직업상담사, 평생교육사 등 관련 자격을 많이 취득했습니다.

그리고 전문성 향상을 위하여 대학원을 진학했습니다. 대학원에서 전공에 대한 지식 뿐 아니라 역량도 월등히 강화할 수 있었습니다. 그리고 취업하는데도 경쟁력있는 스펙으로 작용해 도움이 많이 되었습니다.

■ 취업성공 원인 분석

취업 성공을 할 수 있었던 결정적인 원인으로는, 현장에 바로 투입 가능한 인력이었다는 점과, 직무에 대한 이해도가 높다는 점, 그리고 향후 발전 가능성 이렇게 세 가지를 꼽을 수 있을 것 같습니다.

먼저 현장에 바로 투입이 가능했는데, 이는 관련 일을 많이 해보았기 때문에 가능한 부분이었습니다. 인턴십, 직무체험, 계약직원 등 다양한 채용직렬을 통

취업성공 후기



[주요평가요소]

- 직무 적합성 : 수강교과목, 자격증, 직무 관련 교육 및 경험(일경험) 등
- 조직 적합성 : 인성 및 태도, 기업 인재상 및 핵심가치 적합여부, 미래비전 등
- 직무역량이 중요시되는만큼 이를 입증할 수 있는 관련 역량, 그 역량의 근거를 본인의 경험을 바탕으로 구체적으로 작성 필수



[주요평가요소]

- 많은 기업들이 자체 인적성검사를 실시하면서 서류전형 이후 인적성의 비중이 중요해지고 있음
- 사기업 : 수리논리, 추리 등의 영역을 기반으로 단편적인 지식보다는 주어진 상황을 유연하게 대처하고 해결할 수 있는 종합적인 논리력과 사고능력을 평가(GSAT 기준)
- 공기업 : NCS 직업기초능력(10개 영역) 평가 기반으로 시험이 구성되며, 공기업마다 채택하는 영역의 수는 다르지만, 주로 6개 영역(의사소통, 수리능력, 문제해결능력, 자원관리, 조직이해&정보능력)에서 출제되는 경향이 있음

하여 일을 경험해보았기에 바로 업무를 할 수 있었고, 이걸 강점으로 어필할 수 있었습니다.

또한 직무에 대한 이해도가 높았습니다. 대학원 과정과 많은 자격증들을 통하여 전공 지식과 직무에 대하여 잘 알고 있었습니다. 면접 과정에서 이를 많이 이야기하였습니다. 스스로 수련한다 생각하고 알고 닦은 덕분이었습니다.

그리고 이 잠재력있는 역량이 있다는 것을 보였습니다. 문제를 해결한 경험들, 그리고 향후 내가 가진 포부, 조직에 장차 기여하고싶은 점 등을 충분히 설득시켰습니다. 그래서 취업성공을 할 수 있었습니다.

< 관련 자격증 >

| 자격면허명 | 발행기관명 | 취득일자 |
|--------------------------------------|-----------|------------|
| 상담심리사 2급 | 한국상담심리학회 | 2020-11-01 |
| 평생교육사 2급 | 교육부 | 2018-08-31 |
| 청소년상담사 3급 | 여성가족부 | 2018-06-15 |
| 직업상담사 2급 | 한국산업인력공단 | 2013-08-16 |
| Microsoft Office Specialist (Master) | Microsoft | 2010-08-07 |

■ 서류 후기 및 작성 Tip

서류과정에서 관련 자기소개서, 자격증, 경력사항, 학력, 여학생적, 수상내역, 자기소개서를 작성해서 제출하는 거였습니다. 블라인드채용이라 출신 대학이나 지역은 모두 다 가렸구요. 서류과정에서 팁을 드리자면, 자신이 가지고 있는 경력이나 이력은 소소해 보이더라도 다 작성하시는게 좋을 것 같아요. 최대한 많이 적어야 이사람이 열심히 살았구나, 하는 걸 알 수 있는 것 같습니다.

■ 인적성 후기 및 준비 과정

서류 과정에서 인적성 시험을 보았고, K-TEST라는 시험을 보았습니다. K-TEST는 언어이해, 상황판단, 자료점검, 자료해석, 수열추리로 구성되어 있습니다.

언어이해는, 주제찾기, 지문과 일치하는거, 추론, 지문에 반박하는 내용, 순서 찾기, 문단제목 이렇게 나왔습니다. 한 문제당 40~50초 내에 풀어야 하기에 최대한 빠른속도로 풀어야해요.

상황판단은 참가지, 명제, 문장순서, 문장나열, 조건추리 이렇게 나옵니다. 난이도가 엄청 어렵거나 그런건 아닌데, 시간이 촉박해서 시간관리를 잘해야

취업성공 후기



[주요평가요소]

- 보편적으로 기업은 2단계 면접으로 진행
 - 1차 면접 : 직무면접, 실무진 면접
 - 2차 면접 : 인성면접, 임원면접
- 기업/직무에 따라 PT면접, 토론 면접, 롤플레이, 영어면접 등을 진행
- BEI(경험) 면접을 통해 지원자의 경험을 토대로 꼼꼼히 검증하고 보유 역량을 판단하는 면접유형이 확대, 자신의 행동을 중심으로 구체적 과정과 성과를 설명하는 것이 중요

합니다.

자료점검은 인적성에 사무지각 영역을 참고하면 됩니다. 사원들의 이름이나 부서코드 찾기, 오타찾기 이렇게 나옵니다. 이것도 굉장히 빨리 풀어야 해요.

자료해석은 도표, 그래프, 감소, 증가, 옳은거찾기 이렇게 나옵니다. 피셋에서 흔히 보는 유형인데, 난이도는 피셋보다 훨씬 쉽습니다. 계산을 쉽게하되 빨리 해야 해요.

수월추리는 사직천산, 등차수열, 이렇게 나옵니다. 어려운거부터 쉬운것까지 많이 포진되어있어요. 쉬운거는 다 맞춘다 생각하고 빨리 풀어야합니다.

면접 후기 및 준비 과정

면접에는 심사위원 3분과 감사인 1분 이렇게 있었습니다. 먼저 지원동기와, 이전 경력들에 대한 질문을 하였습니다. 상담계열로 하였기에, 직원이나 성인이 상담을 받으러 오면, 나이가 어리는데 어떻게 할 것인가 하는 질문도 있었습니다.

그리고 업무 중에 발생할 수 있는 난해한 상황, 또는 윤리적 판단을 해야하는 상황 등에 대한 질문이 있었어요. 예를 들면 상사나 조직원과의 갈등이 있으면 어떻게 할 것인가? 이런 질문이었습니다.

마지막으로 조직에 기여할 수 있는 점에 대해서도 질문을 하였습니다. 그래서 제가 가진 포부나 강점 등을 활용하여 이야기했던 것 같습니다.

취업경력개발원 및 대학일자리(플러스)센터 이용 사례

취업경력개발원의 현장실습지원센터를 통해 직무체험 프로그램을 참여했습니다. 대학 다닐 때 막연히 직업상담회사에서 일하고 싶다 생각했었는데, 딱 직무체험에 자리가 있길래 신청했습니다! 그래서 4주 동안 그 일을 정말 잘 경험해 볼 수 있었어요. 생각하던 것과 현실에서의 차이, 좋은 점 등을 고루 이해해볼 수 있었습니다.

또한 취업상담도 많이 받았습니다. 내가 준비해야 할 것, 그리고 그 직업의 실제 직장 종류 이런걸 컨설턴트 선생님을 통하여 체계적으로 듣고 이해할 수 있었습니다. 한번 했는데 너무 좋아서 3~4번은 했던 것 같아요. 밖에서 받는 것보다 훨씬 좋습니다.

그리고 면접 특강도 들었는데, 내가 하는 사소한 습관들이 면접장소에서 어떻게 비춰지는지 세세하게 코칭받고 도움받을 수 있었습니다. 이젠 제가 향후 다른 자격증이나 다른 면접에서도 고루 활용되어서 넘 감사했어요!!

마지막으로 추천채용으로 하는 인턴ships을 다녀왔습니다. 면접과정에서도 너무 수월했고, 추천이다보니 해당 직장에서도 저를 알고, 처음에 어느정도 인사를 한 상태에서 일할 수 있었어요. 그리고 추천채용이다보니 저도 잘해야했던 생각에 더 열심히 하려고 동기도 많이 부여되었습니다.

취경원은 진짜 도움 많이 되었어요. 덕분에 취업 잘할 수 있었습니다.

■ 마지막으로 후배들에게 하고 싶은 말

교내에서 다양한 취업 관련 프로그램이 있습니다. 이를 적극!! 활용하시는게 좋을 것 같아요. 정말 좋은 직무체험, 인턴에 대한 것도 많이 올라옵니다. 그리고 상담이나 취업 역량강화를 위한 프로그램들도 많아요. 이런 양질의 시스템을 잘 활용하시면 좋겠습니다. 밖에서 받는 것도 이렇게 체계적으로 좋은 않아요! 여러분의 등록금을 잘 활용하시길 바랄게요! 건승을 기원합니다!



취업성공 수기

창의인재개발학과 홍○○ - 교육 분야



■ 합격정보

- 기업명 : SPC그룹
- 졸업년월 : 2017년 02월
- 입사년월 : 2017년 01월

■ 기본 인적사항

- 영어점수 : 토익 875점
- 평균학점 : 3.7
- 창의인재개발학과
- 영어회화점수 : 토스 130
- 자격증 : 한국사1급, 운전면허증
- 취업시 연령 : 27세
- 인턴십 : 산학연계 1개월 인턴십 (국립공원관리공단)
- 수상경험 : 교내 학술공모전 장려상
- 해외경험 : 미주 교환학생(6개월)
- 봉사활동 : 국제교류재단 (3개월)
- 동아리 : 스트롱브로 (창업동아리)

■ 취업 준비 과정

1학년 시절에는 남들만큼 열심히 놀기 위해 시간을 아낌없이 썼습니다. 저는 군 전역 후인 2학년부턴 본격적인 준비를 시작했습니다. 2학년에게 중요한 것은 '외부활동'이라고 생각합니다. 인천대는 내부적으로 다양한 공모전과 대외 활동이 잘 갖추어진 학교입니다. 하지만, 저는 다른 학교 학생들은 어떻게 대 학생활동을 하는지 궁금했습니다. 그래서 국내 대기업에서 주관하는 공모전 등의 외부활동에 참여했습니다. 뜻이 맞는 친구들과 롯데, 삼성 등의 국내 기업에서 주관하는 대외활동 및 공모전에 참여하며 커뮤니티의 범위를 확장시켜 갔습니다. 그러한 과정을 통해서 폭넓은 네트워크를 형성하고, 스스로 열정적인 다른 대학생들을 보며 성장의 롤모델로 삼았습니다.

3학년에는 '주도적인 활동'을 했습니다. 2학년 때는 다른 사람이 차려놓은 식탁에 숟가락을 얻는 방법으로 보냈다면, 3학년 때는 스스로 교환학생을 준비하기도 하고 동아리를 만들어서 운영해보기도 했습니다. 물론, 처음에는 시행착오를 겪었지만, 좌절을 극복하는 과정에서 책임감도 생겼고, 나름의 노하우도 생겨서 교환학생 및 동아리를 운영했던 시간을 의미 있게 만들 수 있었습니다.

4학년에는 그동안의 학교생활을 토대로 어떻게 사회에 진출할지 '구체적인 계획'을 세웠습니다. '기업교육학'이라는 특수한 전공과 개인적인 노력으로 만들어진 '대외적인 경험'을 잘 접목시키기 위해 시간을 보냈습니다.

취업성공 후기



[주요평가요소]

- 직무 적합성 : 수강교과목, 자격증, 직무 관련 교육 및 경험(일경험) 등
- 조직 적합성 : 인성 및 태도, 기업 인태상 및 핵심가치 적합여부, 미래비전 등
- 직무역량이 중요시되는만큼 이를 입증할 수 있는 관련 역량, 그 역량의 근거를 본인의 경험을 바탕으로 구체적으로 작성 필수



그 결과 저는 기업 경영을 지원하는 것에 흥미와 관심이 있다는 것을 깨닫고, 기업내부에 있는 교육직무에 지원했습니다. 취업문이 좁은 '기업교육' 직무였지만, 그동안의 경험과 앞으로의 목표를 깊이 성찰하고, 이런 생각을 자소서로 잘 녹여냈던 것이 잘 반영되어서 취업에 성공할 수 있었습니다.

■ 서류 후기 및 작성 Tip

'자소서' 단계는 지원자의 소신이 많이 반영되는 단계라고 생각합니다. 문과 출신인 저로서는 지원 직무를 선택하는 것부터 난관이었습니다. 상대적으로 많은 인원을 선발하는 '영업' 직무와 진심으로 들어가고 싶은 '경영지원(교육)' 중에 선택해야 했기 때문입니다. 실제로 많은 문과 취업준비생들의 고민은 이것부터 시작된다고 생각합니다.

저의 경우에는 교육직무로 취업을 했지만, 실제로 자소서 작성 비율은 9(영업):1(교육)로 영업직무에 훨씬 많은 자소서를 지원했습니다. 그런데 서류 단계 통과 비율을 보니, 영업직무는 0%.. 한번도 붙어본 적이 없었고, 경영지원 직무의 서류단계 통과 비중은 100%였습니다. 이러한 수치를 보면서 남의 말만 듣고 영업직무에 지원했었던 것에 스스로 허탈감이 느껴졌습니다. 그 뒤로 저는 경영지원 직무에만 지원서를 작성했고, 더 좋은 지원서를 쓰기 위해 시간을 보냈습니다.

지원서 작성 노하우는 3가지 정도가 있습니다. 첫 번째는 **'다작'**입니다. 취업스터디를 하면서 느낀점은, 엄청 좋은 자소서 콘텐츠가 있더라도 그것을 글로 잘 풀어내지 못하면 빛을 발휘할 수 없다는 것입니다. 글쓰는 것은 장거리 달리기처럼 많이 쓰면 쓸수록 노하우가 생기고, 자연스럽게 써지는 것을 느낄 수 있습니다. 저는 총 약 100개의 지원서를 썼고, 70번째 지원서부터 서류합격률이 높아지기 시작했습니다.

두 번째 노하우는 **'하나의 질문, 하나의 콘텐츠'**입니다. 자소서는 면접을 위한 관문이었습니다. 그러기 위해서는 인사담당자에게 '각인' 시켜주는게 중요하다고 생각합니다. 전략적인 각인을 위해서는 많은 내용을 나열하는 것 보다는 하나의 콘텐츠를 구체적으로 설명하는 것이 효과적이라고 생각합니다. 참고로 저는 spc에 지원할 때, 학창시절 했던 카페 알바 경험 한가지를 교육직무와 연관지어서 썼습니다. 교환학생, 외국인 봉사활동 등의 경험이 화려해 보일지 몰라도, 식음료 프랜차이즈 사업을 하는 spc그룹에게는 '카페 알바생'이라는 키워드가 더 차별화될 수 있다고 확신했기 때문입니다.

마지막 노하우는 **'다독'**입니다. 다른 지원자의 자소서를 많이 읽는 것이 아니라, 본인의 자소서를 많이 읽어보는 것입니다. 그리고 부끄럽더라도 다른 사람들에게 침묵을 부탁하는 것이 중요합니다. 처음 쓴 자소서는 자기 관점에서 쓴 것이기 때문에 흠잡을 곳이 없을 것입니다. 하지만 타인의 관점에서 읽으면 상황이 달라집니다. 저같은 경우에도 처음 취업스터디에서 작성한 자소서가 심할 정도로 비판받은 경험이 있습니다. 그런 비판을 수용하고 받

취업성공 후기



[주요평가요소]

- 많은 기업들이 자체 인적성검사를 실시하면서 서류전형 이후 인적성의 비중이 중요해지고 있음
- 사기업 : 수리논리, 추리 등의 영역을 기반으로 단편적인 지식보다는 주어진 상황을 유연하게 대처하고 해결할 수 있는 종합적인 논리력과 사고능력을 평가(GSAT 기준)
- 공기업 : NCS 직업기초능력(10개 영역) 평가 기반으로 시험이 구성되며, 공기업마다 채택하는 영역의 수는 다르지만, 주로 6개 영역(의사소통, 수리능력, 문제해결능력, 자원관리, 조직이해&정보능력)에서 출제되는 경향이 있음



[주요평가요소]

- 보편적으로 기업은 2단계 면접으로 진행
 - 1차 면접 : 직무면접, 실무진 면접
 - 2차 면접 : 인성면접, 임원면접
- 기업/직무에 따라 PT면접, 토론 면접, 롤플레이, 영어면접 등을 진행
- BEI(경험) 면접을 통해 지원자의 경험을 토대로 꼼꼼히 검증하고 보유 역량을 판단하는 면접유형이 확대, 자신의 행동을 중심으로 구체적 과정과 성과를 설명하는 것이 중요

아들인 결과, '누가 읽어도 잘 읽히는' 자소서를 만들 수 있었습니다. 우리가 쓴 자소서를 읽는 인사담당자는 누가 될지 모르기 때문에 취업 스테디나 컨설팅을 통해서 많이 다듬는 것이 중요하다고 생각합니다.

■ 인적성 후기 및 준비 과정

저는 삼성, sk, spc 이렇게 3개 그룹사의 인적성 검사를 봤습니다. 먼저 **삼성** 인적성, G-SAT은 수능과 비슷했습니다. 많이 맞추는 것이 중요하고, 수능처럼 시중에 문제집도 많이 출판되어있습니다. G-SAT을 처음 봤을 때는 첫 기업인적성이라서 별로 준비할 시간도 없었고, 노하우도 부족했습니다. 하지만 삼성그룹 입사를 준비하신다면 G-SAT을 수능처럼 공부해야 된다고 알고 있습니다. **SK그룹**의 인적성은 삼성의 인적성에 비해 언어, 상식영역은 쉬운 편이었지만, 수리영역이 어려웠습니다. 개인적인 문과출신의 의견이라서 객관적인 평가는 아닌점을 감안해주세요. 하지만 SK인적성을 보고 느낀점은 '한국사'의 필요성이었습니다. 삼성인적성에도 한국사 문제가 기출되었고, SK는 분리된 하나의 영역에서 한국사 상식을 평가하고 있습니다. 그래서 저는 따로 공부하는 김에 자격증이라도 따자는 마음으로 그 다음달에 한국사 자격증을 취득했습니다. 마지막 **SPC그룹**의 인적성은 상대적으로 광장히 평이했습니다. 삼성, SK에 비하면 단순한 문제들이 출제되었고, 인적성에서 디자인 역량 등의 순발력과 센스를 요구하는 문제들이 출제되기 때문에 따로 준비할 필요성을 느끼지 못했습니다. 실제로 삼성과 SK에 비해 SPC는 인적성에 비중이 적어서 인적성 단계에 대한 부담을 덜 느낄 수 있었습니다.

■ 면접 후기 및 준비 과정

SPC그룹은 총 3단계의 면접을 진행합니다. 1차 면접은 실무자 면접이었습니다. 인적성 합격자들을 대상으로 사전에 프로젝트 과제를 부여합니다. 교육직무를 지원한 저는 '파리바게뜨 가맹점 아르바이트 교육기획안'을 과제로 받았습니다. 프로젝트 발표와 더불어 현장에서 실무자들의 질의응답을 수행하는 것이 1차 면접과정이었습니다. 저는 과제를 준비하기 위해 지인을 통해 파리바게뜨 가맹점주를 인터뷰하고, 현재 진행중인 교육사업을 파악하기 위해 노력했습니다. 인터넷 검색도 좋지만, 직접 현장에 나가서 통찰을 얻는 것이 훨씬 효과적이라고 생각합니다. 발표를 마친 뒤에 이어진 질문으로는 이력서 상에 기입되어있는 아르바이트 경험, 공모전 경험에 대해 자세히 물어보셨습니다. 아마 단순회 경험보다는 경험을 통해 어떤 것을 깨닫고, 확인했고, 그러한 개인의 직무가치관을 물어보는 것 같으셨습니다.

2차면접은 임원진 면접이었습니다. 인사실장, 영업지점장 등의 계열사 임원분들이 질문을 하는 자리였습니다. 이때 중요한 것은 애사심을 보여주는 것이라고 생각합니다. 그래서 저는 1차 면접에서 준비했던 가맹점 인터뷰 경험을 자세히 설명하고 앞으로의 SPC그룹의 교육사업 방향성에 대해 호기롭게



말했습니다. 아마 2차 면접정도에서는 경쟁자간의 보이지 않는 경쟁도 있기 때문에 저는 면접장에서의 40분동안 주목받기 위해 전략적으로 말했던 것 같습니다. 제가 받은 질문은 '최근 적극적으로 행동했던 경험', '파리바게트의 서비스 중 교육이 필요하다고 생각하는 것'에 대해 질문을 받았습니다.

3차면접은 대표이사 면접이었습니다. 면접보다는 면담에 가까웠고, 1.1:1의 경쟁률일 만큼 부담이 적은 면접이었습니다. 하지만 마지막 문턱이라는 생각에 가장 긴장되었던 면접이었습니다. 면접장에서는 30초 자기소개와 더불어 '인적자원개발'에 대한 개인적인 견해를 말하는 것을 질문으로 받았습니다.

저는 면접을 준비하기 위해 자소서를 입으로 말하면서 연습했고, 평소 친구들과 대화할 때 논리적으로 말하는 연습을 많이 했습니다. 그래서 어떤 질문이 들어와도 논리적으로 말할 수 있었습니다. 그리고 면접장에서 30~50분되는 시간동안 겸손하면서도 당당한 모습을 잃지 않기 위해 노력했습니다.

■ 취업경력개발원 및 대학일자리(플러스)센터 이용 사례

취업경력개발원에서 준비한 인적성 준비를 했습니다. 안타까운 것은 야간 수업과 겹쳐서 모두 참석하지 못한 것인데, 정말 이용한다면 인적성준비에 많은 도움이 될거라고 생각합니다.

■ 마지막으로 후배들에게 하고 싶은 말

왜 취업을 해야되는지, 어떤 일자리가 나에게 좋은 일자리인지 생각해보는 시간을 갖는 것이 중요하다고 생각합니다. 비록 졸업과 동시에 취업을 하게 되었지만, 3학년 시절 휴학 후 인턴에 참석하고 싶었는데, 무급으로 일할 수 있는 인턴 자리마저 없었습니다. 그래서 대기업 아르바이트라도 하며 경력이 활용하고 싶었는데, 취업시장에서 아르바이트는 경력이 아니라는 소리만 돌아왔습니다.

그런데 호기로운 성격탓인지, 성격이 모난 탓인지, "나를 받아주는 기업이 없으면 내가 기업을 만들어보겠다"는 마음으로 창업동아리를 운영했습니다. 저는 휴학기간을 창업활동을 하는 것에 쏟아 부었습니다. 인천대학교 창업지원단에서 운영하는 프로그램에 참석하며 비즈니스 실무를 배웠고, 그 과정에서 대학에서 배웠던 사회학 이론과 경영학 이론들이 적용되는 현장을 경험할 수 있었습니다. 이런 과정을 통해서 내가 그동안 무엇을 위해서 사회학 이론들을 암기했고, 앞으로는 어떻게 활용해야겠다는 구체적인 개인적인 계획을 만들 수 있었습니다. 실제로 이러한 스타트업(창업) 경험을 하며 다양한 퍼포먼스를 보여준 결과, 중소기업 수준의 스타트업에서 입사권유를 받은 적이 있습니다. 그러면서 저는 점점 자신감을 얻을 수 있었고, 자괴감을 극복할 수 있었습니다. 취업을 고민하는 학년이 점점 내려가는 것이 눈에 보일 정도로 취업시장은 점점 열어붙고 있습니다. 현실적으로 취업을 고민하는 3, 4학년

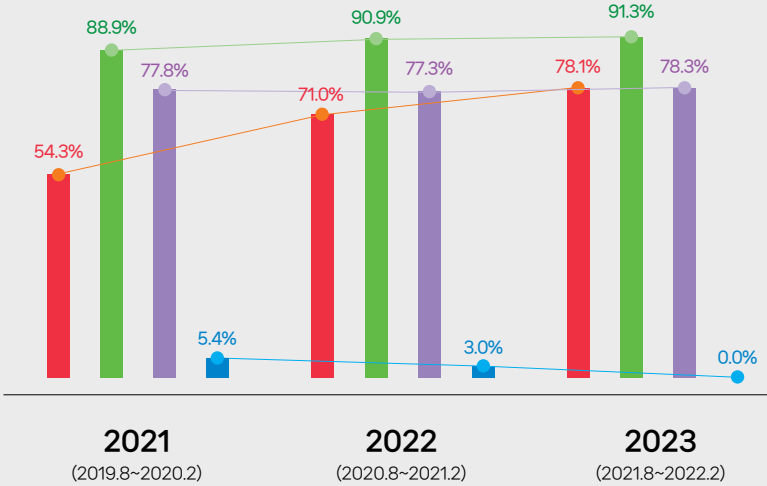
취업성공 후기

후배님들에게 드리고 싶은 말은, 이럴 때일수록 자신감과 자존감을 잃지 않는 것이 중요하다는 것입니다. 취업이 어려운 것은 후배님들이 부족해서가 아닙니다. 그러니 후배님들이 진짜로 원하는 일, 좋아하는 행복한 일을 발굴할 수 있는 것에 많은 시간을 보냈으면 좋겠습니다.



취업 및 진학현황

■ 취업률 ■ 1차 유지취업률 ■ 4차 유지취업률 ■ 진학률



| 연도 | 졸업자 | 취업대상자 | 취업자 | 진학자 | 취업률 | 유지취업률 | | 진학률 |
|------|-----|-------|-----|-----|-------|-------|-------|------|
| | | | | | | 1차 | 4차 | |
| 2021 | 37명 | 35명 | 19명 | 2명 | 54.3% | 88.9% | 77.8% | 5.4% |
| 2022 | 33명 | 31명 | 22명 | 1명 | 71.0% | 90.9% | 77.3% | 3.0% |
| 2023 | 33명 | 32명 | 25명 | 0명 | 78.1% | 91.3% | 78.3% | 0.0% |

- 출처 : 한국교육개발원(KEDI) 12. 31 공시취업률 기준 (대학 알리미 www.academyinfo.go.kr 참조)
- 기준 : 3개년 12월 31일자 공시 취업률 기준 (2021년, 2022년, 2023년)
- 취업률 산출방식 (취업자 / 취업대상자) × 100
- 진학률 산출방식 (진학자 / 졸업자) × 100

