인성·적성까지 공부해서 시험 치는 나라

- 노벨상 수상자인 마이클 스펜스 교수(뉴욕대)는 서로 정보가 다른 상황에서 정보는 그 사람이 표출하는 행동 즉, 신호(Signal)에 따라 추정한다고 보았음
  – 주변에서 자주 볼 수 있는 '원조집', '대박집'이라는 간판도 고객에게 맛있는 음식을 판매한다고 알리는 일종의 신호라고 볼 수 있음
- 지원자들의 학력과 교육 수준을 최대한 객관적으로 평가하는 시스템을 갖추게 될 경우, 기업은 지원자의 정보를 쉽게 알 수 있게 되고, 실업 문제도 자연스럽게 해결할 수 있다고 보고 있음

구직 시장에서의 '신호' 개념

- 경제학적 관점에서 구직자들이 자신의 능력이나 성품에 대해 믿을 만한 정보를 제공하는 일을 시그널링(신호 보내기, Signaling)*이라 하고, 기업이 신호를 검색하는 과정은 스크리닝(신호 검증, Screening)으로 정의

취업 경쟁이 인·적성 검사를 활용하는 구직 시장에 미치는 영향

- **[구직자 측면]** 타고난 인성·적성까지 공부해서 좋은 결과를 얻기 위해 관련 학원을 등록하거나 문제집을 미리 풀어볼 정도로 취업 사교육은 심각한 상황
  ※ 인·적성 준비 서적 판매량 : 27만 5천 권 (2012. 3분기, 전년동기대비 18% ↑)
  취업 사교육에 투자하는 구직 비용 : 27만 원 (2012, 기준 : 1인·1달, 자료 : 인쿠르트)
- **[기업 측면]** 바르지 못한 왜곡된 신호의 증가로 구직자의 역량을 제대로 판단하기 어려워짐
  – 내성적이고 감성적인 지원자가 수학·한자 문제를 모두 외워서 적성 검사를 만점 받을 경우, 인성과 적성 사이에 차이가 생겨 지원자의 능력 검증에 근원적 문제 발생

* 대표적인 방법으로는 졸업장, 성적표, 합격증 등을 기업에 제출하는 것임

작성자 : 경영연구팀 과장 구인혁 ☎02-729-6612

채용 기준의 하나로서의 인·적성 검사

- 기업은 자기소개서, 학력, 면접, 태도 · 자세, 적성, 용모 등 다양한 관점에서 지원자를 판단하고 채용을 결정
- 인·적성 검사는 채용 지원자의 역량을 측정하는 데 있어 하나의 과정일 뿐으로 그 활용도는 상대적으로 낮은 상황
  – 인·적성 검사는 이력서, 추천서 등에 비해 직무 수행 능력을 예측하는 데 어려움이 있음

채용 지원자의 역량 측정 방법 및 효과

	이력·추천 정밀 검토	심층 면접	사례 인터뷰	역할 연기	인성·적성 검사
활용도	중간	높음	낮음	중간	낮음
글로벌 대표 기업	Shell, McKinsey, HP 등	Ford, GE, HP, Dow, Mitsubishi	다수의 다국적 기업에서 적극적으로 활용		극소수 기업
신뢰도	높음	중간	중간	중간	낮음
성과 추정	가능	약간 가능	가능	가능	어려움

자료 : 타워스페린, 동아 비즈니스리뷰(2011)

오류 신호와 경제적 비용

- 구직자들이 왜곡된 신호를 보낼수록 사회·경제적으로 비효율적 상황 증대 예상
  – 구직자들은 더 많은 문제집을 풀고 학원을 등록하는 등 채용 관련 비용이 증가하고, 기업은 구직자들의 잘못된 시그널링을 검증하기 위한 다양한 채용 프로세스 개발 비용이 증대될 가능성

종합 의견

- 구직자들의 올바른 신호 보내기 노력과 함께 인 · 적성 검사 오류 및 과장된 시그널링을 제대로 검증하기 위한 기업들의 노력이 동시에 추진될 필요가 있음