

취업·창업

가이드북

Career Guide Book



백제예술대학교
PAEKCHE INSTITUTE OF THE ARTS

Contents

004 취 · 창업지원실 소개

Part 1

오디션 준비하기

- 010 [Chapter 01](#) 기획사 선택요령
- 023 [Chapter 02](#) 오디션 채용 정보 얻기
- 031 [Chapter 03](#) 주요 기획사 소개 및 오디션 일정

Part 2

취업 프로세스

- 048 [Chapter 01](#) 서류전형
- 072 [Chapter 02](#) 취업준비
- 086 [Chapter 03](#) 면접

Part 3

창업

새로운 취업돌파구 '창업' [Chapter 01](#)

118

Part 4

NCS 능력중심채용

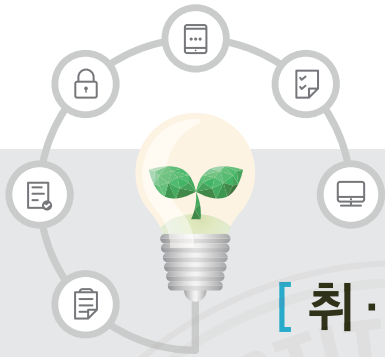
- NCS 능력중심채용이란? [Chapter 01](#) 136
- NCS 능력중심채용 입사지원서 [Chapter 02](#) 144
- NCS 능력중심채용 자기소개서 [Chapter 03](#) 148
- NCS 능력중심채용 필기평가 [Chapter 04](#) 153
- NCS 능력중심채용 면접평가 [Chapter 05](#) 161

Part 5

예술인을 위한 사이트

지원부터 상담까지 예술인을 위한 사이트 [Chapter 01](#)

170

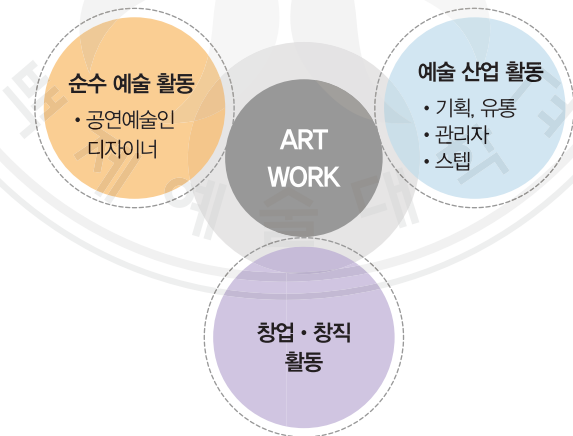


[취 · 창업지원실 소개]

백제예술대학교 취 · 창업지원실에서는 학생들의 활발한 Art Work 및 취 · 창업활성화를 위하여 필요한 각종 프로그램 운영과 지원 그리고 이에 대한 제반 업무를 담당하고 있습니다.

Art-Work란?

Art-Work는 순수 예술 활동뿐만 아니라 문화 · 예술 산업에 관련된 모든 활동을 뜻합니다.



우리 학생들이 졸업 후 하게 될 예술 활동은 본인 및 사회에 새로운 유, 무형적 가치를 발생 시킵니다. 취 · 창업지원실에서는 문화 · 예술 산업계에서 여러분 각자가 맡은 예술인으로서의 역량을 충분히 갖추고 발휘할 수 있도록 각종 지원 사업을 실시하고 있습니다. 학생 여러분들 많은 관심과 참여 바랍니다.

▶▶ 주요업무 소개

▶ 취업정보 제공 및 인재 추천

기업체의 취업 정보를 수집하여, 양질의 취업 정보를 학과를 통해 제공하고 인재 추천을 의뢰 합니다.

▶ 적성 검사 및 진로지도

각종 인 · 적성 검사 및 진로지도를 위한 상담을 상담실 및 학과와 연계하여 실시 하고 있습니다.

▶ Art Work 및 취업 역량 강화를 위한 각종 프로그램 운영



● 취업 특강 실시

전공분야 전문가 및 졸업생을 초청하여 직무역량 강화 및 멘토링 특강 실시

● 자격증 취득 지원

전공 관련 자격증 취득을 위한 자격증 취득 지원반 운영

● 오디션 캠프

전공 분야별 최근 트렌드를 반영한 오디션 대비 집중교육 프로그램

● 외부오디션 유치

슈퍼스타K, K-POP과 같은 외부 오디션 대회 및 FNC, DSP, 나무엑터스와 같은 대형기획사 오디션 교내 유치

● 스타 인큐베이팅

예술계의 스타로 발돋움 할 수 있도록 음반 제작, 프로필촬영 등을 지원

● 예술창작활동지원

학생들의 자발적 예술창작활동을 지원하는 프로그램

● 취업동아리 지원

취업을 위해 활동하는 동아리에 대한 지원 실시

● 교내 공모전 개최

교내 재학생을 대상으로 자작곡 경연대회, 시나리오 공모전과 같은 대회 교내 공모전 개최를 통하여 참여 학생들의 커리어 생성 기회 제공

● 디자인 공모전 참가 지원

취업경쟁력 강화를 위해 외부 디자인 공모전 참가 지원

▶ 창업 역량 강화 및 교내 창업 분위기 확산을 위한
각종 프로그램 운영



● 창업 특강 실시

창업관련 전문가를 초청하여, 전공 관련 시장 소개 및 창업 일반에 대한 특강 실시

● 창업 동아리 지원

예비 창업자들이 결성한 창업동아리에 대한 지원 실시

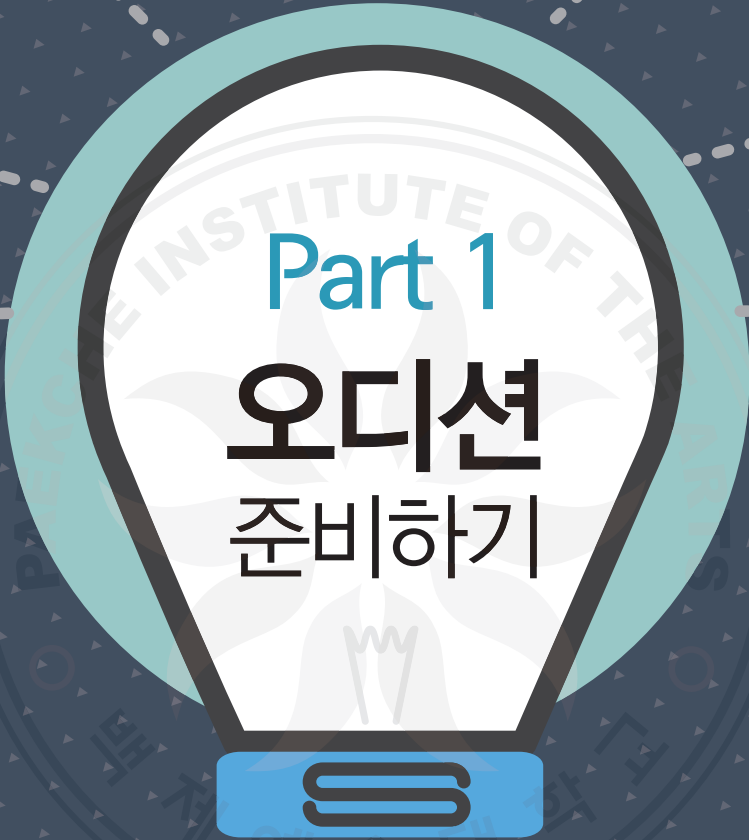
● 창업경진대회

우리 대학 학생들의 창업에 대한 참신한 아이디어를 겨루는 경진대회 실시

● 창업인큐베이팅

창업을 준비하는 학생에게 전문가의 컨설팅 및 운영자금 등을 지원

취업 및 창업에 대한
지원 및 각종 프로그램에 대한 문의는
취 · 창업지원실 063-260-9163으로
전화 주시기 바랍니다.



Part 1

오디션 준비하기

- Chapter 01 기획사 선택요령
- Chapter 02 오디션 채용 정보 얻기
- Chapter 03 주요 기획사 소개 및 오디션 일정

Chapter 01

기획사 선택요령



연예인을 꿈꾸는 사람들에게 가장 중요한 것은, 바로 좋은 기획사를 선택하는 것이다. 나의 끼와 열정이 뛰어나다 할지라도 이를 뒷받침 해주는 훌륭한 매니지먼트를 만나는 것이 중요하다. 또한 연예인 지망자의 열정과 꿈을 악용해 사기를 치는 사기꾼도 있으니 안전한 기획사인지 확인하는 절차도 반드시 필요하다.

믿을 수 있는 기획사 찾기
나에게 맞는 기획사 찾기
기획사선택 Q&A

■ 믿을 수 있는 기획사 찾기

길거리 캐스팅을 받았거나, 오디션을 준비하는 기획사가 안전하고 믿을 만한 곳인지 어떻게 확인할까?

★ 대중문화예술기획업 등록업체인지 확인하자.

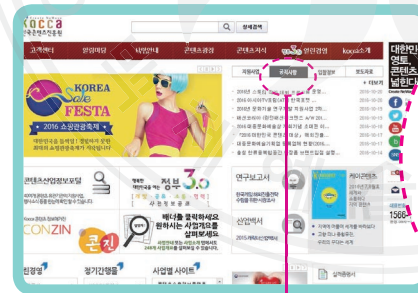
안전한 기획사를 알아보기 위해 가장 첫 번째로 할 일은 바로 대중문화예술기획업 등록업체인지를 확인하는 것이다.



대중문화예술기획업
등록업체 기준

대중문화예술기획업에서 4년 이상 종사한
경력이 있는 자

현재 대중문화예술기획업에 등록이 되려면 대중문화예술기획업에서 4년 이상 종사한 경력이 있어야만 가능하다. 업체리스트는 한국콘텐츠진흥원(www.kocca.kr)에서 확인 가능하다.



공지사항 클릭!
대중문화예술기획업 등록업체 현황
최신 pdf 파일을 열람.



★ 업계에서 인정한 기획사를 선택하라

기획사가 안전하고 탄탄한지 확인하는데 정확한 방법 중 하나가 CEO의 능력과 소속 연예인들을 살펴보는 것이다. 활동하고 있는 소속 연예인이 없거나 적을 경우 기획사의 매니지먼트 능력이 부족할 수도 있으니 반드시 살펴보는 것이 좋다.

★ 건전한 기획사인지 확인하라

일반적인 기획사는 절대로 돈을 요구하지 않는다. 트레이닝, 프로필 촬영 등의 명목으로 돈을 요구하는 곳이라면 해당비용을 왜 청구하는지 세부내용을 정확히 확인해야 한다. 또한 심야 시간에는 약속을 안 잡는 것이 좋다.

II 나에게 맞는 기획사 찾기

하늘에 별따기보다 어렵다는 기획사 오디션 합격, 하지만 그렇다고 막무가내로 모든 기획사에 지원하는 것은 비효율적이다. 나에게 맞는 기획사를 선택해야 합격 확률도 높고, 본인이 원하는 분야에서 활동할 수 있다.

★ 어느 분야에 특화되었는지를 파악하라

기획사 마다 모두 특성이 다르기 마련이다. 기획사 오디션에 합격률을 높이려면 기획사의 특성을 고려하여 지원을 해야 한다. 예를 들어 발라드가수를 집중적으로 육성하는 기획사가 있고, 댄스나 랙가수를 육성하는 곳이 있다. 또한 배우만 하거나 배우, 가수 두 분야를 육성하는 기획사도 있다. 이러한 특성을 파악한 후 오디션에 지원을 해야 한다. 본인이 자신있고, 원하는 분야에 지원을 하면 상대적으로 합격할 가능성도 높고, 데뷔해서도 본인이 원하는 분야에서 활동할 수 있는 기회가 더 많이 주어질 것이다.

★ 배출 연예인을 살펴보자

배출 연예인을 살펴보는 것이 가장 좋은 방법이다. 연예인들의 활동 범위나 분야 등을 살펴보면 그 기획사의 특성을 알 수 있다. 자신이 원하는 분야에서 왕성하게 활동하고 있는 연예인들의 기획사를 조사해보자.

기획사 선택 Q&A

Q 대형 기획사의 아이돌 가수가 되고 싶습니다. 어떤 절차를 거쳐야 할까요?

A 가수지망생은 가수가 되기 위해서 일반적으로 엔터테인먼트 관련 교육기관에서 교육을 받으며, 실력을 연마한 후 연예기획사의 오디션이나 캐스팅을 통해 연예기획사와 연습생 계약을 맺고 가수가 되기 위한 교육·훈련을 받습니다.
일정기간 동안 연예기획사의 교육·훈련을 받은 가수지망생은 음반(음원) 제작 전에 연예기획사와 전속계약을 체결하게 됩니다.

* 연예기획사의 오디션·캐스팅

- ▶ 오디션과 캐스팅은 연예인 지망생의 입문 단계입니다.
- ▶ 연예기획사(음반기획사, 매니지먼트회사, 엔터테인먼트회사)는 자체적으로 정기적인 신인 발굴 오디션을 실시합니다.
- ▶ “길거리 캐스팅”이라 불리는 연예기획사의 개별적 캐스팅 역시 활발한 편인데, 특히 젊은이들이 많이 모이는 축제나 대형 행사에서 새로운 얼굴을 찾는 방식은 아직도 빈번하게 사용되고 있습니다.

* 연습생 계약 및 훈련

- ▶ 오디션, 캐스팅을 통해 연예기획사 소속 연습생으로 발탁된 가수지망생은 연예기획사와 연습생 계약을 맺고 외국어, 연기, 보컬, 댄스 등의 교육·육성 프로그램을 지원받으며, 가수 데뷔를 위한 기회를 기다립니다.
- ▶ 가수지망생 중에는 연습생 계약 없이 바로 전속계약을 체결하고 가수로 데뷔하는 경우도 있습니다.

* 전속계약체결, 음반 제작

- ▶ 일정기간 동안 연예기획사의 교육·훈련을 받은 가수지망생은 음반 제작 전에 연예기획사와 전속계약을 체결하게 됩니다.
- ▶ 전속계약은 계약기간이 비교적 장기간이고, 전속기간 동안 전속계약을 위반하는 경우 많은 액수의 손해배상을 해야 하는 경우가 생길 수 있으므로 전속계약을 체결할 때 전속계약서 내용을 매우 주의 깊게 읽어야 합니다.

Q 연예기획사와 전속계약을 체결하면서 같은 연예기획사에서 운영하는 엔터테인먼트 학원에 등록하였는데, 전속계약에 “어떠한 경우에도 연예기획사의 동의 없이 전속계약을 해지할 수 없으며, 수강료도 돌려받을 수 없다”고 정하고 있습니다. 이런 전속계약도 유효한가요?

A 사례에서 해당 연예기획사는 엔터테인먼트학원에도 해당하므로 연예기획사는 가수지망생이 학원 수강을 포기한 경우 수강료를 반환할 의무가 있으며, 연예기획사는 계약의 해지를 제한하는 등 가수지망생에게 일방적으로 불리한 불공정한 약관을 전속계약의 내용으로 할 수 없습니다.

또한 어떠한 경우에도 전속계약을 해지하지 못하게 하고, 학원 수강료를 돌려받을 수 없게 정하는 전속계약 조항은 가수지망생의 해지권을 배제하거나 그 행사를 제한하고 고객의 원상회복의무를 상당한 이유 없이 과중하게 부담하게 하는 것이므로 불공정약관에 해당하여 무효가 됩니다.

* 학원설립·운영자의 수강료 반환 의무

- ▶ 학습자가 본인의 의사로 수강을 포기한 경우 교습개시 이전에는 이미 납부한 수강료 등의 전액, 교습개시 이후에는 반환사유가 발생한 날이 속하는 달까지의 수강료 등을 공제한 나머지 금액을 환불해주어야 합니다.

* 계약의 해지·해제에 관한 약관조항의 무효

- ▶ 계약의 해지·해지에 관하여 정하고 있는 약관의 내용 중 다음의 어느 하나에 해당되는 내용을 정하고 있는 조항은 무효가 됩니다.
 - ① 법률에 따른 가수의 해제권 또는 해지권을 배제하거나 그 행사를 제한하는 조항
 - ② 연예기획사에게 법률에서 규정하고 있지 않은 해제권·해지권을 부여하여 가수에게 부당하게 불이익을 줄 우려가 있는 조항
 - ③ 법률에 따른 연예기획사의 해제권 또는 해지권의 행사 요건을 완화하여 가수에게 부당하게 불이익을 줄 우려가 있는 조항
 - ④ 계약의 해제 또는 해지로 인한 가수의 원상회복의무를 상당한 이유 없이 가수에게 과중하게 부담시키거나 원상회복청구권을 부당하게 포기하도록 하는 조항
 - ⑤ 계약의 해제 또는 해지로 인한 연예기획사의 원상회복의무나 손해배상의무를 부당하게 경감하는 조항
 - ⑥ 전속계약에서 그 존속기간을 부당하게 단기 또는 장기로 하거나 묵시적인 기간의 연장 또는 갱신이 가능하도록 정하여 가수에게 부당하게 불이익을 줄 우려가 있는 조항

Q 가수가 전속계약을 체결할 때 주의해야 하는 점은 무엇인가요?

A 가수가 전속계약을 체결할 때에는

- ① 계약서를 세심히 읽어 그 내용을 충분히 파악해야 하고,
- ② 당사자를 정확히 표시해야 하며,
- ③ 계약체결일을 기재해야 하고,
- ④ 기명날인(이름 쓰고 도장 찍기)을 해야 합니다.

* 계약서 내용 확인

- ▶ 전속계약을 체결할 때에는 계약서를 세심히 잘 읽고 그 내용을 충분히 파악해야 합니다.
- ▶ 계약을 하러 갈 때에는 변호사 또는 가족이나 친구와 함께 가는 편이 안전하며, 계약서의 내용을 자세히 읽고 가까운 법률사무소에 계약서 내용의 분석을 의뢰하는 편이 안전합니다.
- ▶ 신인인 경우에는 연예기획사에 계약서에서 구두로 약속한 지원 내용을 전속계약서에 기재해 달라고 하기 어려운 경우가 많습니다. 이 경우에는 감사편지 등을 이용하여 연예기획사측에서 구두 약속한 지원내용을 보내줍니다. 감사편지가 계약의 효력은 없지만 나중에 전속계약 관련 법적 분쟁이 발생하였을 때 중요한 증거자료로 사용될 수 있습니다.

* 계약 당사자 표시

- ▶ 전속계약을 체결할 때에는 당사자를 정확히 표시해야 합니다.
- ▶ 전속계약서의 첫 부분과 마지막 부분에 계약당사자가 누구인지 나옵니다. 이 부분은 누가 계약상의 권리를 가지게 되고 누가 계약상의 의무를 지게 되는지 확정하는 중요한 부분입니다.
- ▶ 연예기획사가 주식회사인 경우 계약당사자는 대표이사가 아니고 법인인 주식회사입니다. 따라서 가수(가수지망생)가 주식회사인 연예기획사와 전속계약을 체결할 때에는 “00엔터테인먼트 대표이사 아무개”와 같이 계약당사자인 회사명칭과 회사를 대표하여 계약을 체결하는 대표이사의 성명이 반드시 기재되어야 합니다.
- ▶ 계약서에 회사명칭과 대표이사의 성명이 표시되지 않은 경우 계약서상의 회사와 계약이 체결되지 않은 것으로 해석될 수도 있습니다.
- ▶ 계약 당사자가 미성년자인 경우 법정대리인(부모, 후견인)의 동의를 받아야 합니다.

* 계약체결일 기재

- ▶ 계약체결일을 꼭 기재해야 합니다.
- 전속계약서 중에 계약한 달만 기재하고 계약 체결일시를 기재하지 않는 경우가 있습니다.
- 예를 들면, 전속계약기간을 3년으로 약정하면서 계약 일을 2010년 3월로 기재한 경우 “기간을 일, 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 기간말일의 종료로 기간이 만료한다.”라는 「민법」 제159조에 따라 2013년 3월 31일에 전속계약이 끝나게 됩니다.

* 기명날인

▶ 전속계약을 체결할 때에는 기명날인(이름 쓰고 도장 찍기)을 꼭 해야 합니다.

인감도장이 아닌 다른 일반도장이나 서명을 한 경우에도 계약서로서의 법적효력에는 차이가 없습니다. 다만, 인감도장은 위조하기 어렵기 때문에 인감도장을 주로 사용합니다. 계약서 내용의 위조·변조를 방지하기 위해 계약서 중간에 간인을 하기도 하는데 간인이 없더라도 계약서는 유효합니다.

[출처 : 찾기쉬운 생활법령정보 <http://onedick.law.go.kr/>]

Q 연예기획사 매니저가 가수가 되고 싶으면 연락하라며 명함을 주었습니다. 진짜 매니저가 맞는지 알 수 없나요?

A 오디션과 캐스팅은 연예인 지망생의 입문 단계입니다. 연예기획사는 자체적으로 정기적인 신인 발굴 오디션을 실시하며, 소위 “길거리 캐스팅”이라 불리는 연예기획사의 개별적 캐스팅 역시 활발한 편입니다. “길거리 캐스팅”의 방법으로 가수 활동 제의를 받은 가수지망생은 가짜 매니저로부터 음반제작비 명목으로 금품제공을 요구받거나, 원치 않는 엔터테인먼트학원 강의를 억지로 등록하게 강요받는 등의 피해를 입을 수 있으므로 주의해야 합니다.

* 가짜 매니저 구별 방법

다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 가짜 매니저일 가능성이 많으므로 주의하기 바랍니다.

- ① 캐스팅을 위한 성형수술, 교육 등과 관련한 사례비나 섭외비 명목으로 돈을 요구하는 경우
- ② 한밤중에 방송 출연이 있다거나 연예기획사와 계약한다며 부모를 동반하지 말고 혼자 나오라고 하는 경우
- ③ 유명작가, 연예인, 감독, PD를 거명하며 함께 일한다고 과장되게 말하고 알지 못하는 사람을 데리고 나와 제작자라고 소개하는 경우
- ④ 방송사나 제작사 이외의 장소에서 방송출연을 위한 오디션을 본다고 나오라는 경우

Q 공정거래위원회에서 공시한 「대중문화예술인(가수 중심) 표준전속계약서」로 전속계약을 체결하면 어떤 법적 효과가 생기나요?

A 「대중문화예술인(가수 중심) 표준전속계약서」를 사용하여 전속계약을 체결하는 경우 가수와 연예기획사의 권리·의무가 「대중문화예술인(가수 중심) 표준전속계약서」에 따라 정해지므로 다음과 같이 공정한 전속계약을 체결할 수 있습니다.

* 매니지먼트 권한 부여

가수는 연예기획사에 연예활동에 대한 독점적인 매니지먼트 권한을 위임하고, 연예기획사는 이러한 매니지먼트 권한을 위임 받아 행사합니다.

* 전속계약기간

▶ 연예기획사와 가수의 전속계약기간은 연예기획사와 가수가 자유롭게 정할 수 있음

니다.

- ▶ 다만, 전속계약기간이 7년을 초과하여 정해진 경우 가수는 7년이 경과하면 언제든지 전속계약 해지를 연예기획사에 통보할 수 있고, 이에 따라, 연예기획사가 그 전속계약 해지 통보를 받은 날부터 6개월이 경과하면 전속계약은 종료됩니다.

* 연예기획사의 권리와 의무

- ▶ 연예기획사는 가수에 대해
 - ① 필요한 능력의 습득 및 향상을 위한 모든 교육 실시 또는 위탁
 - ② 연예활동을 위한 계약의 교섭 및 체결
 - ③ 연예활동 매체에 대한 출연 교섭
 - ④ 가수의 연예활동에 대한 홍보 및 광고 등의 매니지먼트 권한 및 의무를 가집니다.

* 가수의 권리와 의무

- ▶ 가수는 연예기획사의 매니지먼트 활동에 대해 언제든지 자신의 의견을 제시할 수 있고, 필요한 경우 가수의 연예활동과 관련된 자료나 서류 등을 열람 또는 복사해 줄 것을 연예기획사에게 요청할 수 있습니다.
- ▶ 가수는 계약기간 중 연예기획사의 사전 동의를 받지 않으면 제3자와 전속 계약과 동일하거나 유사한 계약을 체결하는 등 전속계약을 부당하게 파기 또는 침해하는 행위를 해서는 안 됩니다.

* 수익분배

- ▶ 전속계약을 통해 가수가 연예활동으로 벌어들인 모든 수입은 일단 연예기획사가 수령하며, 합의된 분배비율에 따라 나눕니다.
- ▶ 다만, 가수가 그룹의 일원으로 활동할 경우 연예활동으로 벌어들인 수입은 해당 그룹의 인원수로 나눕니다.

* 상표권 등

- ▶ 연예기획사는 계약기간 중 본명, 예명, 애칭을 포함하여 가수의 모든 성명, 사진, 초상, 필적, 그 밖에 가수의 동일성(identity)을 나타내는 일체의 것을 사용하여 상표나 디자인 등의 지적재산권을 개발하고, 연예기획사의 이름으로 이를 등록하거나 가수의 연예활동 또는 연예기획사의 업무와 관련하여 이용(제3자에 대한 라이선스 포함)할 수 있는 권리를 갖습니다.

- ▶ 다만, 계약기간이 종료된 이후에는 모든 권리를 가수에게 이전해야 합니다. 이 때 연예기획사가 지적재산권 개발에 상당한 비용을 투자하는 등 특별한 기여를 한 경우에는 가수에게 정당한 대가를 요구할 수 있습니다.

* 퍼블리시티권

- ▶ 연예기획사는 계약기간에 한하여 본명, 예명, 애칭을 포함하여 가수의 모든 성명, 사진, 초상, 필적, 음성, 그 밖에 가수의 동일성(identity)을 나타내는 일체의 것을 가수의 연예활동 또는 연예기획사의 업무와 관련하여 이용할 수 있는 권한을 가지며, 계약기간이 종료되면 그 이용권한은 즉시 소멸됩니다.

* 전속계약의 변경

- ▶ 전속계약내용 중 일부를 변경할 필요가 있는 경우에는 연예기획사와 가수의 서면합의에 의하여 변경할 수 있으며, 그 서면합의에서 달리 정함이 없는 한 변경된 사항은 그 다음 날부터 효력을 가집니다.

* 전속계약의 해제·해지 및 손해배상 청구

- ▶ 연예기획사 또는 가수가 전속계약 내용을 위반하는 경우 그 상대방은 위반자에 대해 14일간의 유예기간을 정해서 위반사항을 시정할 것을 먼저 요구하고, 그 기간 내에 위반사항이 시정되지 않으면 상대방은 계약을 해제 또는 해지하고 손해배상도 청구할 수 있습니다.



기획사 전속계약 주의사항

기획사와 연예인 간의 수익배분, 계약만료 등의 문제는 항상 대두되어 왔다. 연예인 지망생들은 꿈을 이루는 간절함 때문에 기획사의 무리한 요구에도 거절하지 못하는 경우가 있다. 하지만 이는 추후에 금전적, 육체적, 정신적으로 손해를 입을 수 있기 때문에, 계약서의 내용을 제대로 숙지하고 계약하는 것이 좋다.

자신이 부당한 계약을 하는지 여부가 명확하지 않다면 표준전속계약서를 토대로 작성되었는지 확인하면 된다. 표준전속계약서는 공정거래위원회 대중문화예술인 표준전속계약서 개정을 살펴보면 된다. 또한 문화체육관광부 산하 한국콘텐츠진흥원의 대중문화예술인지원센터에서 법률자문을 무료로 지원하고 있으니 의뢰해보는 것이 좋다.

표준전속계약서란?

2014년 공정거래위원회에서는 연예인의 권익을 보호하기 위해 대중문화예술분야 표준전속계약서를 제정하여 발표하였다. 표준전속계약서는 기획사와 연예인의 전속계약 시 계약 당사자의 각종 권한과 계약 기간, 수익배분 등에 대한 공정한 기준을 제시하고 있어 이를 토대로 실제 계약 내용을 확인해야 한다. 표준계약서는 공정거래위원회(www.ftc.go.kr)에서 확인 가능하다.

[출처 : 공정거래위원회 www.ftc.go.kr]

Chapter 02

오디션 채용정보 얻기



배우, 가수 등 연예인으로 활동하기 위하여 보통 오디션을 거치게 된다. 그렇다면 오디션에 관한 정보는 어떻게 얻을 수 있을까? 먼저 공고를 통해 정보를 얻는 방법을 알아보자. 작은 역할이라도 쌓으면 나만의 포트폴리오가 되는 법이다. 공고를 주기적으로 확인하여 작은 오디션이라도 기회를 놓치지 않도록 하자.

배우 오디션

예술분야 전문 사이트 이용

캐스팅 전문 사이트 이용

오디션 카페 이용

배우 오디션 _ 영화진흥위원회 구인정보 이용

배우 오디션은 영화진흥위원회 구인정보를 확인하도록 하자.

<http://www.kofic.or.kr/>



클릭!
영화계
구인정보
확인

오디션 공고 예시

< 영진위지원작 '이반(가제)' 출연자/배우 모집 >

가족폭력에 관한 장편독립영화입니다.

· **대상** : 20, 30대 남녀, 경력 무관

· **오디션 및 인터뷰**

1. 지정 : 오디션 직전에 안내됩니다.
2. 자유
3. 인터뷰

· **지원기간** : ~2016년 5월 8일 (일) 자정

· **오디션 기간** : 2016년 5월 둘째주

*정확한 일시 및 장소는 서류 통과하신 분께 개별 연락드립니다.

· **오디션 결과** : 오디션 후 일주일 내에 선정되신 분께 개별 연락드립니다.

· **출연료** : 경력에 따라 협의됩니다.

· **본 촬영** : 장소 - 서울일대

시기 - 2016년 6월 (총 10일 정도)

· **지원방법**

아래 사항들을 포함하셔서 이메일 onfilm1996@gmail.com으로 보내주시기 바랍니다. 예) 메일 제목 : [영화 '이반'-출연자/배우 지원합니다]

- 필수 : 본인의 자세한 프로필

* 본인의 이메일과 핸드폰 연락처 꼭 기입해주시기 바랍니다.

- 가산점

1) 기존에 연기한 영상 포트폴리오 영상 파일이 있다면 인터넷 링크 함께 기입해주시기 바랍니다.

2) 자기소개, 연기를 하게 된 동기 등을 함께 작성해주시기 바랍니다.



■ 예술분야 전문 사이트 이용

공연인력마켓

공연인력마켓 드림스테이지는 대구문화재단에서 운영하는 사이트로, 예술분야의 구인구직 공고뿐만 아니라 멘토시스템, 컨설팅까지도 받을 수 있다.

<http://www.dreamstage.or.kr/>



한국예술인복지재단

예술인들의 복지 및 창작, 재능을 발휘할 수 있도록 지원하고 있는 한국예술인복지재단에서 채용정보를 확인할 수 있다.

<http://www.kawf.kr/>



한국문화예술위원회

예술인들을 위한 다양한 지원 프로그램을 진행하고 있는 한국문화예술위원회에서 채용정보를 확인할 수 있다.

<http://www.arko.or.kr>



연영넷

연영넷은 기획사 오디션, 배우, 연출, 가수, 모델, 작사 등 오디션 정보를 얻을 수 있다. 주요 기획사의 오디션 정보는 모두 업데이트 되니 주기적으로 확인하는 것이 좋다.

<http://www.youngyoung.net/>



❶ 캐스팅 전문 사이트 이용

캐스팅 전문 사이트에도 오디션 일정이 주기적으로 올라온다. 캐스팅 사이트는 공고를 확인하고 지원하는 것 외에도 캐스팅 카테고리에 자신의 프로필 사진 및 이력을 올릴 수도 있다.

<http://cazzang.com>



❷ 오디션 카페 이용

★ 스타오디션

<http://cafe.naver.com/smtowncafe>



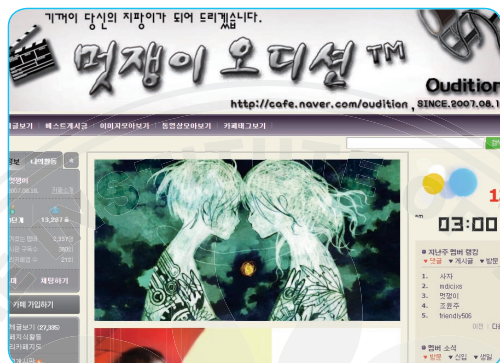
★ 모든 가수지망생

<http://cafe.naver.com/only777>



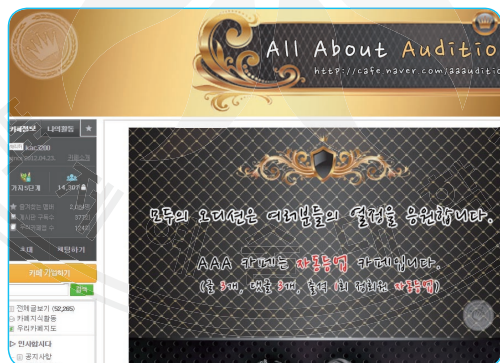
★ **멋쟁이 오디션**

<http://cafe.naver.com/oudition>



 All About Audition

<http://cafe.naver.com/aaaaudition>



Chapter 03

주요 기획사

소개 및 오디션 일정



대형기획사에서는 짧게는 일주일에 한 번, 또는 이주일에 한 번씩 정기적으로 홈페이지 및 이메일, 우편접수, 현장심사 등의 방법으로 오디션을 진행하고 있다. 이밖에도 주기적으로(해외포함) 공개 오디션을 실시하기도 하므로, 관심있는 기획사는 주기적으로 홈페이지의 공지사항을 체크해야 한다. 이제 주요 기획사의 오디션 접수 및 진행 방법에 대하여 알아보도록 하자.

SM엔터테인먼트 | JYP엔터테인먼트 | YG엔터테인먼트 | FNC엔터테인먼트
 로엔엔터테인먼트 | 큐브엔터테인먼트 | 스타쉽엔터테인먼트 | 미스트89
 웰메이드 예당 | WM엔터테인먼트 | 올림엔터테인먼트

SM엔터테인먼트 <http://www.smtown.com/>

🔊 토요공개오디션

- **오디션 일시** : 매주 토요일 오후 12시 / 11시 30분부터 현장접수
- **대상** : 누구나 지원가능
- **장소** : SMTOWN@COEXARTIUM 6층
- **준비사항**

가수부문	무반주, 악기&마이크 없이, 기존곡, 창작곡 모두 가능
댄스부문	즉흥댄스(지정 곡) 심사
연기부문	즉흥연기, 기존 작품 및 창작 작품 가능
개그/MC/VJ부문	자유발언, 마임, 각종 개그스토리 등 형식 자유
모델(CF/패션)부문	패션 워킹 및 자유포즈 준비 CF 자유포즈 및 표정 연기 준비
작사/작곡부문	작사 서류 및 작곡 데모 파일 제출

🔊 GLOBAL 오디션

- **지원부문** : 노래, 댄스, 연기, 모델(패션, CF), 작곡(작사)
- **참가대상** : 국적, 성별, 나이제한 없이 누구나 참여가능
- **참가비용** : 없음
- **오디션 일정 및 지역** : 2016년 일정 마감, 2017년 일정 미정(홈페이지 확인)
- **오디션 접수 방법**
 - SMTOWN 온라인 접수 : 홈페이지에서 직접 지원
 - 이메일 접수 : 2016korea@smtown.com(이름/도시/날짜 기입)
 - 에브리싱 앱 접수

• 준비사항

노래부문	무반주, 악기&마이크 없이, 기존곡 창작곡 모두 가능(2분 내외)
댄스부문	주최 측에서 준비한 음악에 프리 스타일 댄스(2분 내외)
연기부문	즉흥 연기, 연기 대본 개인 준비(2분 내외)
모델부문	패션 워킹 및 자유포즈 준비, CF 자유포즈 및 표정 연기 준비
작사/작곡부문	작사 서류 및 작곡 데모 파일 제출

JYP엔터테인먼트 www.jype.com, <http://audition.jype.com/>

🔊 JYP센터 공개오디션

- **일시** : 매월 첫째, 셋째 일요일 오후 1시
- **오디션 접수 시간** : 오후 12시 30분~4시

🔊 온라인 오디션

- **지원기간** : 상시
- **지원요강**

지원 분야	보컬, 댄스, 연기, 모델, MC/VJ
지원 자격	연령, 성별, 국적 제한 없음
진행 방식	1차 합격자에 한해 JYP센터에서 비공개 오디션 실시

• 지원방법





· 지원분야별 준비사항

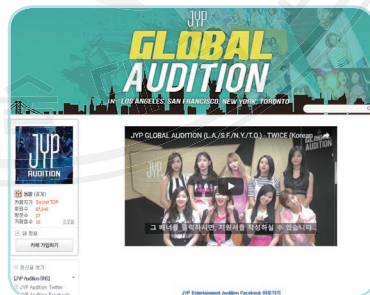
보컬	가요, 팝, 랩 등의 장르 및 선곡 제한 없음
댄스	창작, 기존 안무 및 힙합, 비보이, 팝핀, 락킹 등의 장르 제한 없음
연기	방송, 연극, 영화 등의 장르 제한 없음
모델	워킹 및 포즈
MC/VJ	직접 선정한 주제에 맞는 대본

· 오디션 심사 기준

보컬	호흡, 음정, 박자, 발음을 기본기로 한 가창력 및 테크닉
댄스	유연성, 리듬감과 안무의 정확성 및 자신감 있는 무대 매너
연기	발성, 호흡 감정과 대사 전달력 및 무대 매너
모델	자신감 있는 스타일 연출과 개성 있는 포즈
MC/VJ	정확한 의사소통, 개성 있는 표현력

cafe.daum.net/JYPManager

JYP엔터테인먼트는 오디션 카페를 별도로 운영하고 있다. 오디션 소식 등이 공지되는 것은 물론, 본인의 사진, 노래 등을 올릴 수도 있으니 반드시 가입을 하자.



JYP 오디션 tip

1. 첨부파일을 업로드하기 전 용량체크는 필수

- 사진파일 : 2MB 이하, 3장까지 업로드 가능
- 동영상, 음원 파일 : 50MB, 10분 이하의 파일 1개 가능
- *제한 용량 초과 시 업로드 되지 않음

2. 사진, 동영상, 음원 파일 만들기

프로필 사진

- 얼굴이 잘 보이도록 찍기
- 얼굴을 가리는 포토샵 처리는 금물
- 얼굴 클로즈업, 상반신, 전신 등의 사진을 골고루 올리기

동영상 파일

- 지원분야와 관련된 내용으로 자유로운 형식으로 촬영
- 밝은 곳에서 찍어 얼굴이 잘보이도록 하기
- 노래방 제공 영상은 심사가 어려움

음원 파일

- 무반주 및 MR(반주)을 사용한 녹음 모두 가능
- 단, 반주가 목소리보다 크거나, 마이크를 사용하여 예코가 심하게 녹음된 파일은 삼가기
- AR(가수가 부른 노래)은 반주로 사용할 수 없음

YG AUDITION www.ygfamily.com

DAILY 오디션

Smule Sing! 가라오케 어플리케이션을 다운 받아 계정 생성 후 YG AUDITION 팔로우

지원 부문	가수
지원 자격	무관
지원 방법	가요 또는 팝을 부른 영상을 Sing! 가라오케 어플리케이션을 통해 업로드(업로드 횟수는 무제한)

- 오디션 영상은 담당자가 실시간으로 확인한 후, 댓글을 통해 심사평을 남김
- 노래할 때 얼굴 표정, 제스처 등 전반적인 모습이 반드시 확인되어야 함
- 본인이 직접 노래를 부르는 모습이 확인되지 않는 영상은 심사에서 제외됨

WEEKLY 오디션

YG AUDITION TRUCK이 오는 날짜 및 장소, 시간을 미리 확인 후 해당 장소를 방문하여 지원서 작성 후 오디션 참가

지원 부문	노래, 랩(댄스 불가)
지원 자격	10~25세/성별 무관/국적무관
지원 방법	날짜 및 장소, 시간을 미리 확인 후 해당 장소를 방문하여 지원서 작성 후 오디션 참가

MONTHLY 오디션

매월 셋째주 토요일마다 YG트레이닝센터에서 100명 한정으로 진행되는 오디션

지원 부문	노래, 랩, 댄스
지원 자격	11~21세
지원 방법	지원서와 함께 사진을 첨부하여 메일 발송 * 지원서는 홈페이지에서 다운로드 가능
메일주소	ygmonthly@gmail.net

YG GLOBAL 오디션

한국을 넘어 전세계로 진행되는 오디션

※ 2016년 한국은 10월 3일~10월 23일 진행

지원 자격	11~21세
지원 방법	지원서 작성 후 메일 접수 * 지원서는 홈페이지에서 다운로드 가능
메일주소	ygglobal@gmail.net

SPECIAL 오디션

단체로 참석할 수 있는 오디션

※ 2016년에는 8월에 진행되었고 2017년 1월 중 진행 예정임

지원 부문	보컬, 랩, 댄스 동아리(밴드동아리 지원 불가)
지원 시기	2017년 1월 예정
지원 방법	최소 5명 지원 가능 동아리명과 연락처를 기재하여 메일로 접수 문의
메일주소	ygaudition@gmail.net



공개 오디션 안내

- **오디션 일정** : 매월 마지막 주 일요일 3시
- **지원 자격** : 국적, 성별, 학력, 나이제한 없음
- **접수기간 및 방법** : 오디션 당일 현장접수만 가능(오후 2시부터)
- **장소** : FNC아카데미 본사(서울시 강남구 청담동 111번지)

보컬	무반주로 1분 가량 가요로 준비
연주	개인 : 기타, 드럼, 베이스, 피아노 등 자유 곡과 창작곡 모두 가능 단체 : 2인 이상, 자유 곡과 창작곡 모두 가능 (접수처에서 현장스텝에게 단체라고 미리 전달해야 함)
연기, 개그	자유연기 1개 이상 준비(1분 30초 이내), 지정 대본 없음
모델, MC	단체 가능, 자유 곡으로 음악 개별 준비
댄스, 랩	단체 가능, 자유 곡으로 음악 개별 준비

- **진행방법** : 현장 스텝의 안내에 따라 오디션 장에 5명 씩 입장, 개별 오디션 진행
- **합격자 발표** : 합격자에 한하여 개인 이메일 및 연락처로 개별 통보



LOEN 오디션

· 지원 절차



※ 1차 서류 심사합격자에 한해 개별 연락을 드리며 불합격자에게는 별도로 통보해드리지 않음

- **지원 자격** : 성별, 국적 관계없이 누구나 지원 가능
- **지원 부문** : 보컬, 랩, 댄스, 연기, 작사/작곡
- **접수 기간** : 언제든지 지원 가능
- **접수 방법** : 홈페이지에서 오디션 지원서 양식을 다운 받아 작성해
audition@iloen.com 이메일 접수

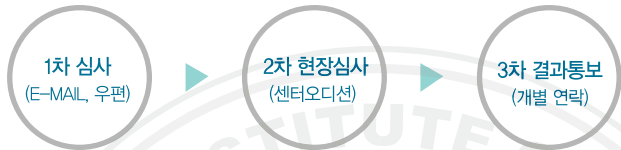
· 지원서류

보컬	데모 음원 또는 영상(가요 1곡, 팝송 1곡), 사진 3장(정면, 상반신, 전신)
랩	데모 음원 또는 영상(랩 1곡), 사진 3장(정면, 상반신, 전신)
댄스	댄스 영상, 사진 3장(정면, 상반신, 전신)
연기	연기 영상, 사진 3장(정면, 상반신, 전신)
작사/작곡	작사 서류 및 작곡 데모 CD 제출

큐브 엔터테인먼트 www.cubeent.co.kr



🔊 CUBE 센터오디션(매월 1회 진행)



· **지원방법** : E-MAIL : auditionkor@cubeent.co.kr

우편 : 서울시 강남구 청담동 125-4번지 3층 오디션담당자 앞

· **모집분야** : 보컬 · 랩 · 댄스 · 연기 · 모델 · MC(개그)

· **첨부사항** : 사진3장(얼굴 클로즈업, 상반신, 전신), 음원(MP3), 영상(연기, 노래
댄스 영상 등)

🔊 CUBE 공개오디션



· **모집분야** : 보컬 · 랩 · 댄스 · 연기 · 모델 · MC(개그)

· 준비사항

보컬	노래의 하이라이트 부분 무반주로 30초 분량
랩	랩의 하이라이트 부분 무반주로 30초 분량
댄스	임의로 틀어주는 곡에 맞춰 즉흥댄스
연기	30초 분량의 자유연기
모델	표정연기 및 포즈 각각 2가지
MC(개그)	형식 자유

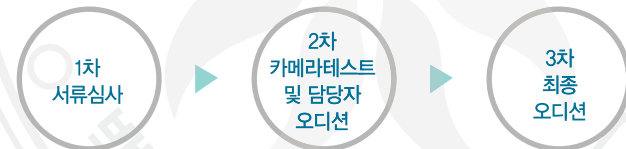
스타쉽엔터테인먼트 www.starship-ent.com



🔊 스타쉽 오디션

· 진행절차

— 가수, 연기자부분



— 작곡부문 : 서류 및 데모 임원심사(담당자 개별 평가)

· 모집절차

— 온라인 지원 : E-MAIL 접수 AUDITION.STARSHIP@GMAIL.COM

— 우편접수 : 서울시 서초구 반포4동 577-92번지 선호빌딩 2층

STARSHIP ENTERTAINMENT 오디션 담당자 앞

※ 팀이나 듀엣으로는 지원을 받지 않음

미스틱 오디션

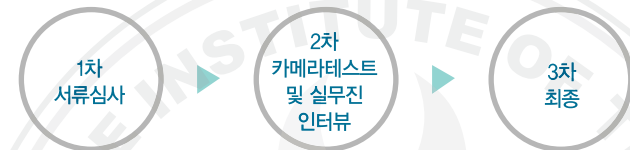
- 접수기간 : 상시 접수, 홈페이지 오디션 카테고리에서 지원
- 지원양식

오디션 순서



웰메이드 예당 오디션

- 모집분야 : 연기자, 가수
- 진행절차



- 합격통보 : 1차 합격자에 한해 개별 연락
- 주의사항
 - 자기소개는 경력(작품, 수상) 위주로 기재.
 - 전신, 상반신, 클로즈업을 포함한 사진 3~5장, 2분 내외의 동영상 첨부 (동영상 필수 아님)
 - 핸드폰으로 촬영한 저화질 사진이나 과한 보정 사진은 심사에서 제외 됨
 - 접수된 자료(사진, 동영상 등)는 반환되지 않음
- 지원방법
 - 온라인 지원 : wellmade_yedang@naver.com
 - 우편접수 : 서울특별시 성동구 아차산로 67-16, 6층(성수동2가, 예당빌딩)
웰메이드예당 오디션 담당자 앞



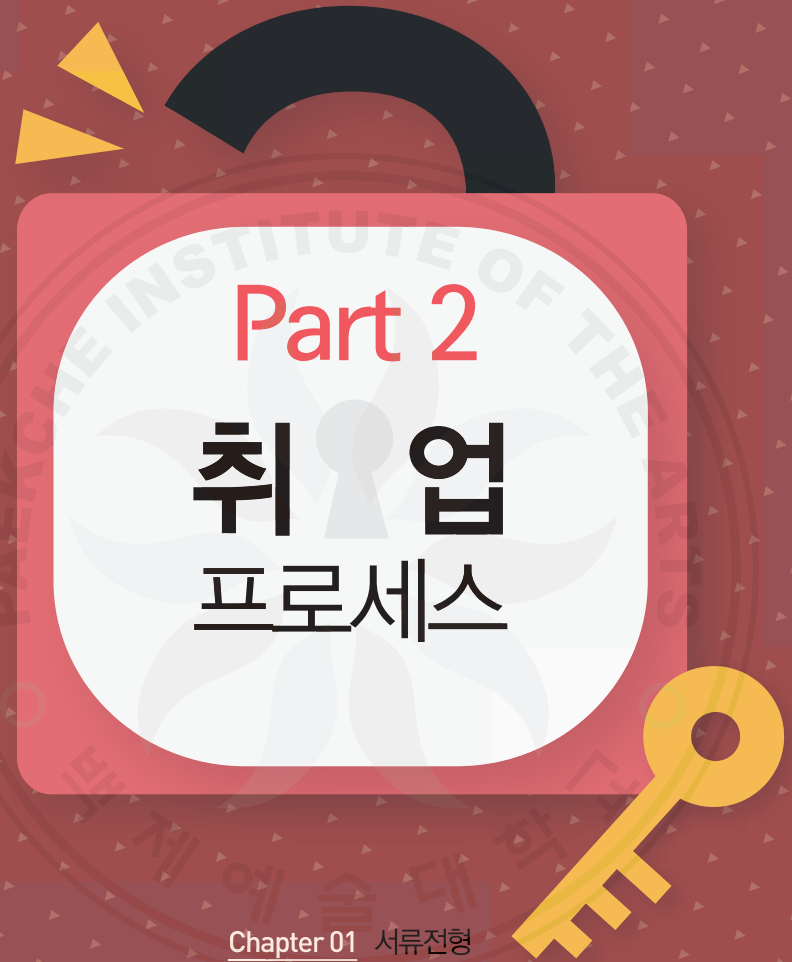
WM 오디션

- **모집분야** : 가수, 연기자, 모델
- **지원방법**
 - 홈페이지에서 지원서 다운로드 후 작성하여 이메일(wm_audition@naver.com)로 접수
 - 지원서와 함께 사진, 음성, 영상 파일을 첨부할 것
 - 사진은 필수 항목으로 반드시 첨부해야 하며 음성, 영상 파일 중 한가지(또는 둘 다)를 함께 첨부할 것
 - 사진은 얼굴 정면, 측면과 전신 사진을 모두 포함하여야 하며, 포토샵으로 보정된 사진이나 얼굴의 일부가 가려진 사진, 흐릿한 사진으로는 지원이 불가능
 - 노래는 가요나 팝송 어느 것이라도 무방하며, 가창 분량은 완곡, 1절, 후렴구 중 본인 선택
- **접수기간** : 매월 20일부터 말일까지만 가능하며, 그 외의 기간(1일~19일)에 접수한 자료는 심사에 반영되지 않음
- **오디션 절차**



울림엔터테인먼트 오디션

- **신청자격** : 1997년생 ~ 2003년 출생 남녀 누구나 지원가능
- **접수방법**
 - 울림 오디션은 가수, 밴드 및 배우 부문으로 접수를 진행하며, 우편 및 E-mail 접수가 가능
 - 우편 : 서울시 마포구 성산동 58-9 울림ent신인개발팀
 - E-mail : wl_audition@hanmail.net
 - 우편/E-mail 접수가 1차 과정이며, 1차 합격자에 한해 울림 트레이닝 센터에서 2차 비공개 오디션을 진행
 - 직접 방문 접수는 받지 않음
- **오디션 접수 자료**
 - 본인 사진(정면, 전신, 이미지 사진) 첨부
 - 가수 국내 가요나 팝송 1절 미만으로 부른 영상(필수)/ 춤, 비트박스, 연주 등 특기(선택)
 - 밴드 합주, 악기 개인 또는 팀으로 가능
 - 배우 방송, 연극, 영화 등의 장르 제한 없음
 - E-mail 접수 시 메일 제목을 반드시 [울림 오디션] 지원자 이름(거주지역, 나이)로 기재해야 접수 가능
- **데모 자료 준비**
 - 가수 부문의 경우 얼굴 표정과 제스처 등의 전반적인 모습이 확인되어야 함 (가사를 들거나 손으로 얼굴을 가리며 촬영하는 등의 태도는 지양)
 - 노래 영상 촬영 시 MR 사용을 권장하나, 사용이 어려운 경우 무반주도 가능



Chapter 01 서류전형

Chapter 02 취업준비

Chapter 03 면접

Chapter 01

서류전형



이력서, 자기소개서는 나의 경력, 이력, 장점 등을 한 눈에 알기 쉽게 정리해놓은 나의 광고지라고 생각하면 된다. 인사담당자들이 선호하는 이력서, 자기소개서를 작성하는 방법에 대해 알아보도록 하자.

이력서

인사담당자 평가 항목
합격하는 이력서 작성하기
나만의 이력서 양식 구성 방법
이력서 항목별 작성법
플러스 이력서
마이너스 이력서

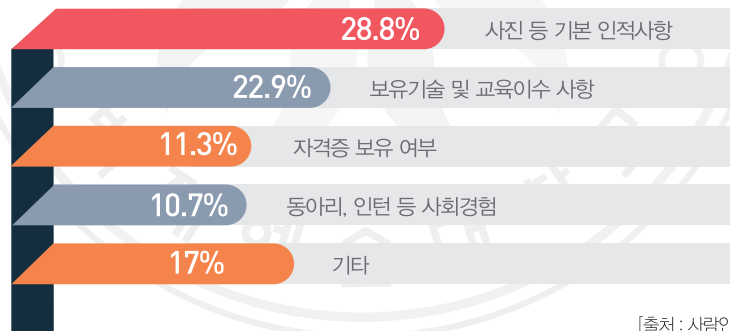
자기소개서

인사담당자가 보는 자기소개서
자기소개서 평가요소
면접에서 질문받는 자기소개서 작성법
인사담당자를 집중하게 하는 자기소개서 작성법
자기소개서 필수 체크사항
에세이형 자기소개서

이력서

인사담당자 평가 항목

인사담당자들은 '사진 등 기본 인적 사항이 가장 중요하다'고 답변했다. 이어 '보유기술 및 교육이수 사항(22.9%)', '자격증 보유 여부(11.3%)', '동아리, 인턴 등 사회경험(10.7%)' 등의 순서로 답변하였다.



[출처: 사람인]

합격하는 이력서 작성하기

취업준비생들 중 자기소개서는 어렵게 생각하는 반면, 이력서는 자기가 가지고 있는 스펙을 나열만 하면 된다고 쉽게 생각하는 경우도 있다.
하지만 이력서도 내 장점과 능력을 전략적으로 구성해야 한다.

입력만 해서
되는 이력서?



성과
중심으로
작성

이력서 작성 핵심 포인트는 다른 사람과 똑같은 경력을 어떻게 작성하느냐에 달려 있다.
같은 경력이라도 인사담당자가 주목하는 작성법은 따로 있다. 단순히 경력사항만 작성하는 것이 아니라 그 업무 내의 나의 성과를 함께 작성하는 것이 좋다.

직무
관련경험
부각

직무관련 경험을 부각시켜서 작성하자. 경력사항이 많은 것이 중요한 것이 아니다. 내가 지원하고자 하는 직무와 관련된 경험, 경력이 있느냐가 핵심인 것이다. 관련 없는 열 개의 경력보다, 관련 있는 한 개의 경력이 훨씬 더 높은 점수를 받을 수 있다.

나만의 이력서 양식 구성 방법

이력서 작성 순서

1STEP

내 스펙 점검하기

경력사항, 자격증, 수상능력, 봉사활동, 어학실력, 컴퓨터실력 등 내가 지닌 능력과 장점들을 나열해본다.

2STEP

항목구성하기

나열한 능력과 장점들을 일목요연하게 작성할 수 있도록 항목을 구성한다. 비슷한 항목끼리는 묶어서 작성하도록 한다. 최대한 빈칸이 없도록 항목을 구성해야 한다. 예를 들어 봉사활동 경험이 없는데, 봉사활동 항목을 만들어서 빈칸으로 놔두는 경우는 없어야 한다.

3STEP

내용작성하기

항목을 구성하였다면 내용을 작성하도록 한다. 이력서는 간단하게! 중요한 사항만 작성하도록 한다.

4STEP

검토하기

내용을 작성한 후 검토와 퇴고는 반드시 거쳐야 한다. 항목에 맞게 잘 작성하였는지, 오타자는 없는지 반드시 체크하자.

이력서 항목별 작성법

인적사항과 연락처

인적사항은 입력 후 반드시 확인을 해야 한다. 상대적으로 사소한 항목이라 실수를 할 수도 있다. 하지만 이러한 사소한 부분에서 실수를 한다면 인사담당자는 성의 없다고 생각할 것이다. 또한 합격 후 통지가 가는 연락처, 메일 주소는 반드시 제대로 작성하도록 하자.

정장을 입고 찍은 단정한 사진을 부착한다. 최근에는 대기업을 시작으로 사진 항목을 삭제하는 추세이다. 하지만 14년 사람인이 인사담당자 539명을 대상으로 설문조사를 한 결과 75.7%가 이력서 사진을 평가에 반영한다고 답했다. 불과 2년 전만해도 75%가 확인한다고 하니 완전히 항목에서 사라지기에는 시간이 조금 걸릴 것이다.

사진

지원분야와 희망연봉

지원분야와 희망연봉은 중요한 항목이다. 특히 지원분야는 대부분의 기업에서 필수항목으로 지정해놓고 있다. 희망연봉의 경우 신입일 경우 '회사내규에 따름'이라고 작성해도 무관하다.

학력사항

졸업학교, 학과명을 기재하고, 아직 졸업 전이라면 '졸업예정'이라고 표기한다.

경력사항은 기업명, 업무수행기간을 정확하게 제시하고 본인의 성과 등을 간략하고 정확하게 제시하는 것이 좋다.

경력사항

자격증, 어학, 수상

자격증, 어학, 수상 항목을 작성할 때는 신뢰를 주기 위해 발행처, 취득일을 정확하게 제시한다. 자격증, 어학점수는 만료일이 있을 수도 있으니 확인하고 작성한다.

마무리양식

제출일, 사실확인, 서명 등을 작성한다. 마지막까지 신경 쓴 이력서를 통해 성실함과 꼼꼼함을 보여주도록 하자.

플러스 이력서



정직함은 기본

이력서의 가장 중요한 점은 정직하게 작성하는 것이다. 스펙이 조금 부족한 것 같아서, 경력을 부풀리고, 성적을 높이거나, 취득하지도 않은 자격증을 작성해서는 안 된다. 서류전형에서는 넘어갈지도 모르지만, 면접이나 입사 후 증빙서류를 제출해야 하기 때문에 반드시 들통날 거짓말이다. 또한 이러한 일이 적발될 경우 당연히 입사가 취소되기 때문에 이력서는 반드시 정직하게 작성해야 한다.

✓ 자원분야와 연관된 스펙, 경력만 눈에 띄게 작성

사람인이 기업 인사담당자 211명을 대상으로 설문조사를 한 결과 91%가 잉여 스펙의 지원자를 감점을 주고 탈락시킨 사례가 있다고 답했다. 이유로는 ‘이력서 채우기에 급급하고, 목표가 명확하지 않은 것 같다’ 등이 있었다. 내가 지원한 분야와 연관되지 않은 항목을 줄줄이 작성하는 것은 오히려 마이너스가 될 수도 있다는 것을 명심하자.

✓ 기업에서 요구하는 것은 지키자

기업 지정양식이 있다면 반드시 그 양식을 사용하고, 자유양식이어도 반드시 작성해야 하는 항목이 있다면 작성해야 한다.

✓ 빈칸없는 나만을 위한 레이아웃

자유양식 이력서의 경우 인터넷에 돌아다니는 양식을 그대로 활용할 것이 아니라 나에게 맞추어 수정해서 활용해야 한다. 빈칸이 없도록 내 능력과 경력에 맞는 항목을 구성하자.

✓ 이력서에도 성과를 제시하자.

경력사항 작성 시 단순히 어느 기간 동안 어떠한 업무를 수행했지만 제시하지 말고, 성과도 함께 작성해야 한다. 특히 성과를 수치화하여 제시하면 더욱 좋다.

■ 마이너스 이력서



이력서 무작정 배포형

이메일 등 온라인으로 입사지원을 하는 시스템이 일반화되면서 종종 ‘그냥 한번 넣어볼까?’하는 지원자가 많아지고 있다. 한꺼번에 여러 군데를 지원하면서 다른 기업의 이름이 기재되어 있거나 작성일, 지원분야 등이 잘못된 채로 접수하는 경우가 있다. 이러한 이력서를 본 인사담당자는 두말할 것 없이 바로 탈락시킨다.

이모티콘, 줄임말 남발형

채팅을 하는 건지, 이력서를 쓴 건지 구분이 안 되는 이모티콘이나 줄임말을 남발한 이력서는 대부분의 인사담당자들이 ‘철없다’라고 느낄 것이다. 예를 들어 가장 실수를 많이 하는 단어가 ‘알바’이다. 이력서는 친구에게 보내는 편지가 아니라 어른에게 보내는 나의 광고지라고 생각하고 예의를 갖추어서 작성하자.

사진조작형

지원자의 이미지를 가장 먼저 접하는 것이 이력서에 붙인 사진이다. 단정하지 못한 모습의 사진은 부정적인 인상을 줄 것이다.

프리스타일형

대부분의 채용 공고에는 ‘지원분야를 명시하십시오’라는 안내문이 나온다. 하지만 인사담당자들에 따르면 50% 정도가 이러한 기본 사항조차 지키지 않는다고 한다. 구인공고가 뜰 때 기업에서 제시한 이력서 양식이나 사항들을 자세히 읽고 반드시 지켜야 한다. 또한 기업 지정양식이 있다면 반드시 지켜야 한다.

동문서답형

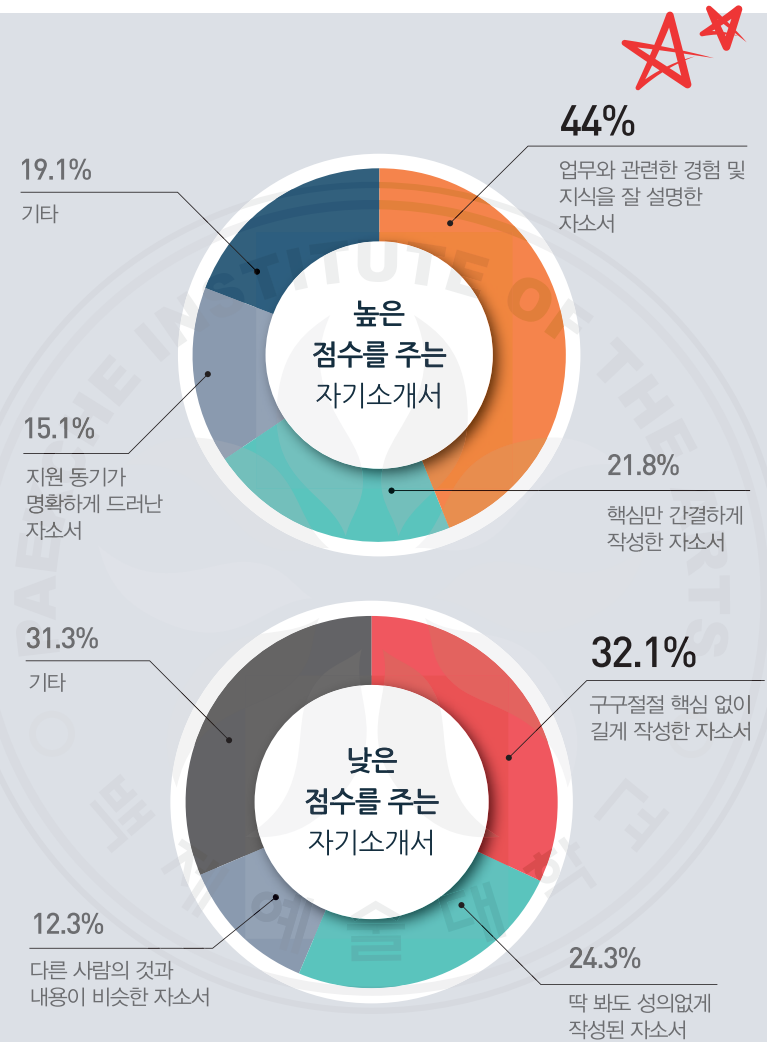
항목에 맞지 않는 내용, 지원분야와 전혀 연관 없는 내용들만 작성되어 있는 이력서, 항목들을 성의 없이 작성한 이력서는 탈락 1순위이다.

자기소개서

자기소개서는 지원자의 입사 열정, 의지, 역량을 파악하는 서류이다. 최근에는 실제 지원업무를 수행하기 위해 얼마나 노력을 해왔는지를 보는 직무역량 평가 비중이 커지고 있다. 최근의 취업지원자들은 고스펙에 다양한 경험을 한다. 그 경험을 통해 어떠한 새로운 시도를 했고 결과를 위해 얼마나 노력을 했는지, 그리고 그 결과 무엇을 배웠는지를 작성해야 지 인사담당자에게 좋은 점수를 받을 수 있다.

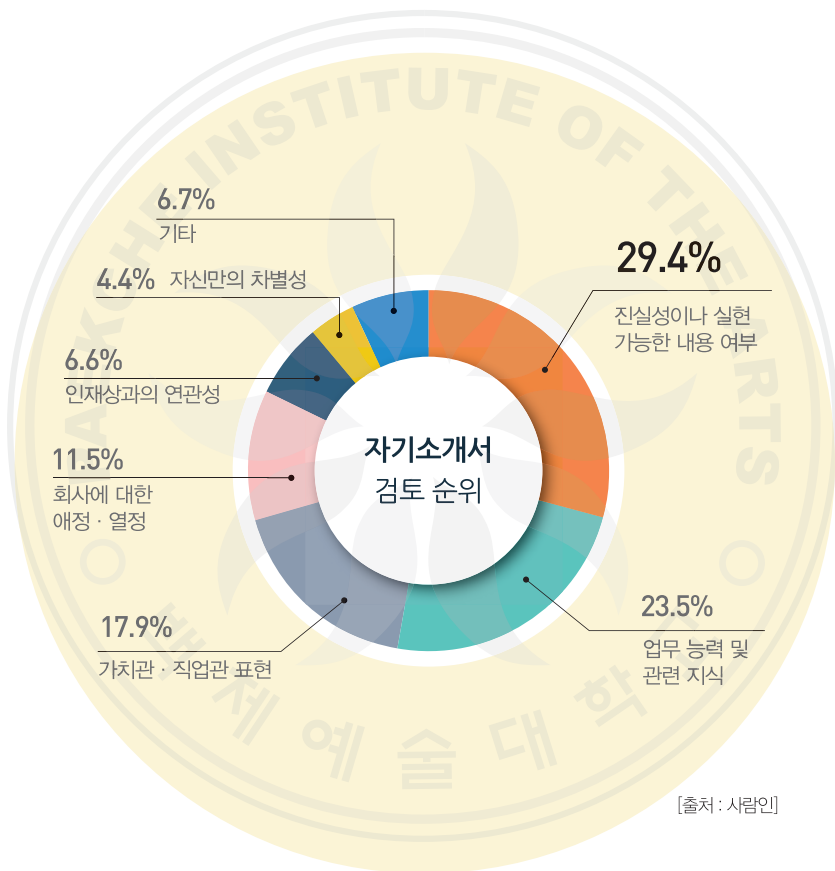
인사담당자가 보는 자기소개서

잡코리아에서 인사담당자 358명을 대상으로 조사한 '자소서만족도'에 따르면 취업준비생들의 자기소개서 평균 점수는 67점이라고 한다. 높은 점수를 주는 자기소개서는 지원하고자 하는 직무와 관련한 경험 및 지식을 잘 설명한 자기소개서가 1위로 꼽혔다.



[출처: 잡코리아]

그렇다면 내가 작성한 자기소개서 내용을 인사담당자가 모두 확인할까?
사람인에서 인사담당자 497명에게 설문조사를 한 결과 34.2%가 모든 항목을 꼼꼼하게 검토한다고 한다. 평가순서로는 진실성이나 실현 가능한 내용 여부 내용 여부를 중점적으로 체크했다.

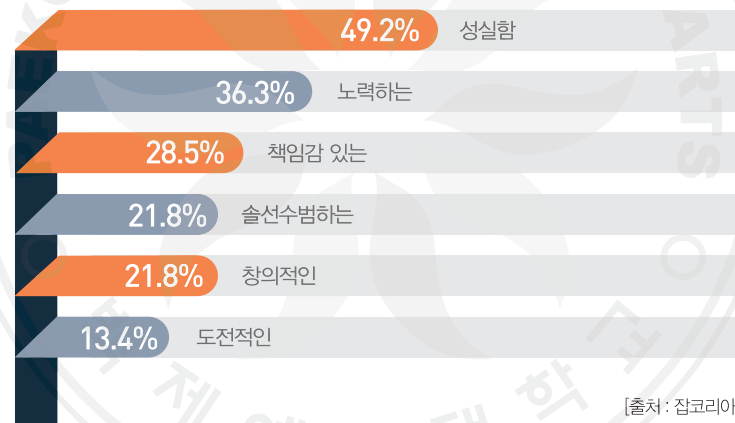


인사담당자가 진부하게 느끼는 단어

잡코리아에서 인사담당자 358명을 대상으로 조사한 결과 자기소개서에 너무 자주 언급되어 진부하게 느껴지는 단어 1위는 49.2%로 '성실함'을 꼽았다.

성실함, 노력, 책임감 등은 기본소양이기 때문에 자기소개서에 작성할 경우 뛰어난 인재라는 평가를 받을 수 없다. 상투적이고 진부한 표현보다는 직무에 관한 나의 강점, 역량을 구체적으로 작성하는 것이 좋다.

: 자기소개서에서 진부하게 느껴지는 단어(복수응답)



❑ 자기소개서 평가요소



입사열정과 장래성

앞서 살펴봤듯이 가장 중요한 평가 요소는 바로 지원자의 입사열정과 의지이다. 회사와 지원분야에 대한 열정이 없다면 입사 후에도 업무실적 및 애사심 등이 부족할 것이라 평가된다. 그렇기 때문에 지원동기가 확실하고, 일을 하려는 마음가짐이 되어 있는지를 가장 중요하게 평가한다.



가치관

인사담당자는 정형화된 양식에서도 지원자만의 개성과 가치관을 파악하려고 노력한다. 올바르게 긍정적인 사고방식을 가진 지원자가 입사 후 업무를 대하는 태도나 팀원들과의 관계도 좋다고 평가한다.



직무역량

업무에 적합한 사람인가를 파악한다. 단순히 '경력이 많은가?'가 아니라 '경험을 통해 지원자가 얻은 점이 무엇이고 이것을 입사 후에 어떻게 활용할 것인가?'이다. 그렇기 때문에 경력만 나열할 것이 아니라 자신의 역량이 발휘되었던 경험을 중심으로 작성해야 한다.



인성

최근 채용시장의 가장 핵심 키워드는 '인성'이다. 지원자가 입사 후 팀원들과 마찰 없이 잘 어울릴 수 있는지도 중요한 평가요소이다. 인사담당자의 대부분은 업무는 가르칠 수 있지만 인성은 변하지 않기 때문에 아무리 좋은 경력이라도 인성 부분 평가 점수가 낮으면 불합격이라고 한다.

■ 면접에서 질문받는 자기소개서 작성법

경험을 작성하는 것이 중요

경험을 통해 인사담당자의 궁금증을 유발해야 한다. 인턴의 경험을 제시했을 경우 '가장 기억에 남는 일은?', '기억에 남는 상사는?', '입사 후에 어떻게 적용할 것인가?' 등의 질문으로 이어질 수 있도록 해야 한다. 이러한 질문을 유도하기 위해서는 경험 중에 역량이 발휘되었던 상황을 구체적으로 작성하는 것이 좋다.

지원회사에 대한 열정 피력

지원회사에 대한 관심을 표하면, 관심의 정도, 회사에 대한 견해 등에 관한 질문이 나올 수 있다. 예를 들면 '회사에 지원한 동기, 회사 어느 제품에 대한 본인의 생각' 등의 질문을 할 것이다.

궁금증을 유발하기 위해서는 적합한 역량이 필수

경력을 통해 인사담당자에게 궁금증을 유발하기 위해서는 자신의 역량을 반드시 제시해야 한다. 자신의 경험을 작성하고 훗날 업무 수행 시 어떠한 도움이 될지를 제시하면, 업무에 관하여 심층적인 질문을 하게 될 것이다.

■ 인사담당자를 집중하게 하는 자기소개서 작성법

지원분야에 맞춰서 작성

자기소개서를 작성하는 가장 큰 이유는 무엇일까? 바로 내가 지원분야에 적합한 인재이기 때문에 채용하라는 메시지가 제일 강력하게 전달되어야 한다. 그렇다면 그 메시지는 어떻게 전달할 것인가? “뽀아만 주신다면 최선을 다하겠습니다.”라고 감정적으로 작성하면 탈락하게 된다. 왜 내가 지원분야에 적합한 인재인지를 구체적으로 밝혀야 한다. 성장과정을 작성하더라도 지원분야가 원하는 인재에 맞게 내용을 구성해야 한다.

과거보다는 현재 모습으로 작성

인사담당자가 중요하게 생각하는 모습은 바로 지원자의 현재 모습이다. 과거는 성장과정에 작성하는 것으로 충분하다. 성격을 나타내는 내용이나 경력 사항 등을 작성할 때는 최근의 경험을 작성하는 것이 좋다. 대학생 때 진행한 프로젝트, 아르바이트 등의 경험을 토대로 작성해보자.

솔직하게 작성

자기소개서는 솔직하게 작성해야 한다. 경력이나 경험을 지어내서는 안된다. 서류 전형에서는 통과가 될지 모르겠지만, 자기소개서를 토대로 질문을 하는 면접에서 발각이 될 것이다. 면접은 자기소개서의 경험을 통해 지원자의 역량을 파악하기 위해서 심도 있는 질문을 하게 된다. 그렇기 때문에 면접에서 확실하게 대답할 수 있기 위해서라도 자신이 직접 경험한 에피소드만을 작성해야 한다.

기업 인재상을 파악

기업마다 원하는 인재상이 다르다. 내가 지원하는 인재상에 부합하는 나의 역량을 중점적으로 PR해보자. 자기소개서에 작성해 놓으면 면접 때도 기업의 인재상에 부합하는 인재라는 것을 알리기에 더 수월하다.

■ 자기소개서 필수 체크사항

★ 지원동기는 구체적으로

앞에서 확인했듯이 지원동기는 인사담당자가 가장 중요하게 생각하는 항목이다. 지원동기가 불분명하면 입사 의욕이 없어 보이고, 성취의욕도 적어보이기 때문에 좋은 결과를 기대할 수 없다. 지원동기는 일반론을 펴는 것보다 해당 기업과 직접 연관 있는 내용을 함께 언급하는 것이 좋다. 해당기업의 업종이나 특성 등과 자기의 전공 또는 희망 등을 연관시켜 입사지원동기를 쓰도록 한다. 이를 위해 희망 기업 홈페이지에 들어가서 연혁, 기업소개, 경영이념 등을 꼼꼼히 읽고 기업연구를 하는 것은 필수이다.

★ 내가 아닌 지원회사와 직무가 중심

타깃이 불분명한 자기소개서는 경쟁력이 떨어진다. 지원하는 기업, 직종과 관련 없는 개인사의 나열은 호소력이 없다. 전공, 경험, 경력 등을 지원회사와 직무와 연관지어서 작성해야 한다.

★ 문장은 간결하게

자기소개서를 작성할 때 문장은 간결하게 작성해야 한다. 간혹 자기소개서를 보면 한 문장이 3~4줄씩 되는 경우가 있다. 이러면 문장의 오류도 많아지고, 내용 전달도 애매해진다. 간략하게 작성하여 인사담당자가 내용을 한번에 이해할 수 있도록 작성해야 한다.

★ 데이터와 수치 제시

경력에 신뢰성을 더하려면 데이터나 수치를 제시해주면 좋다. 예를 들어 ‘아르바이트 때 어떠한 역량을 발휘하여 매출이 5% 상승하였다.’ 라는 식으로 수치를 제시해주면 좀더 본인의 강점을 설득력 있게 피력할 수 있다.



■ 에세이형 자기소개서

새로운 자기소개서 양식, 에세이형

에세이형 자기소개서란?

최근 대기업에서는 자기소개서를 에세이 형식으로 제출하는 경우가 있다. 기존의 자기소개서 질문이 성격, 학창생활 등을 그 사람의 전반적인 것을 묻는 질문이 많은 반면 에세이 자기소개서는 그 직무를 수행하기 위한 노력, 결과 등 '직무 중심'의 질문이 많다는 큰 차이가 있다.

추상적인 자기소개서 질문으로는 지원자의 직무 능력, 열정 등을 파악하기 어려워 기업의 인재상, 특성에 맞는 핵심 주제를 주어 평가에 용이하도록 한 것이다.

간혹 주제를 주지 않는 경우도 있는데, 이때는 지원한 직무와 연관되어 본인이 노력한 점과 그 성과, 역량 등을 풀어내면 된다.



그렇다면, 에세이 형 자기소개서를 잘 쓰는 비법은 무엇일까?

01 기업의 인재상, 비전 등을 파악하라

기업의 인재상, 비전 등을 알아왔다면 질문에 어떠한 답변을 해야 할 것인지를 파악할 수 있다. 예를 들어 동물 실험을 하지 않는, 환경을 강조하는 화장품 회사에서 '진정한 아름다움은 무엇인가?'라는 추상적인 질문을 했다. 그렇다면 아름다움을 단순히 여성의 아름다움으로만 얘기할 것이 아니라, 기업이념인 동물실험, 환경 등을 적용하여 작성해야 한다.

02 질문 분석을 하라

한 질문 안에도 여러 가지 포인트가 있을 수 있다. 시간에 쫓겨 급하게 작성하지 말고, 문제에서 원하는 답변이 무엇인지를 되새기며 작성해야 한다.

03 전체 그림을 그려라

질문을 보고 무작정 써 내려 가지 말아야 한다. 전체적인 흐름을 정리하며, 서론 본문 결론 등을 미리 파악하여 작성해야 한다.

04 직무중심적으로 작성하라

에세이는 대부분 직무 에세이를 요구하고 있다. 그 직무에 대해 자신이 노력한 점, 그러한 노력을 통해 내가 얼마나 이 업무를 잘 수행할 수 있는지를 설득력 있게 피력하면 된다.

Chapter 02

취업준비



예술계통에 취업을 희망한다면 포트폴리오, 공모전을 미리 준비해 놓는 것을 추천한다. 포트폴리오는 나의 경력이나 장점을 파악하기 쉽게, 시각적으로 잘 정리하는 것이 좋다. 공모전은 수상을 하면 더할나위 없이 좋겠지만, 그렇지 않더라도 경험을 잘 풀어내면 좋은 점수를 기대해볼 수 있다.

포트폴리오

포트폴리오란

포트폴리오 구성하기

명함

작품의 레이아웃 구성과 유형

공모전

공모 하기

분야별 공모전 공략법

공모전 이것만은 지키자

공모전 정보사이트

포트폴리오

■ 포트폴리오란

★ 왜 포트폴리오를 볼까?

예능계열 업무의 경우 기본적인 감각에 의해 많은 것이 좌우된다. 노력은 기본이고 타고난 감각이 중요하다는 것이다. 하나의 모티브를 가지고 작업을 한다고 해도 개인의 감성에 따라 전혀 다른 작품이 나오게 되는 것이다. 때문에 기업들은 그 사람의 능력을 미리 평가하며 그 능력과 감성이 자신의 회사에 필요한 능력인지, 적합한 감성인지를 평가하기를 원한다. 특히 디자인 직종의 경우 90% 이상이 포트폴리오를 보고 채용을 결정한다고 해도 과언은 아닐 것이다. 그렇다면 어떤 포트폴리오가 좋은 포트폴리오일까?

★ 포트폴리오 만들기

자신의 재능을 피력하거나 적어도 가능성을 보여주기 위해서는 단순한 자료모음집이어서는 안 된다. 포트폴리오도 입사서류처럼 자신의 얼굴이라고 생각하면 된다. 스스로 주제를 정해서 하나의 흐름에 맞춰 독창적으

로 작성해보는 것도 좋다. 안된다면 시기별로 정리해서 자신의 능력의 변화를 보여주며 발전가능성을 어필해보는 것도 좋다. 이때 바인더, 클리어 화일, 스크랩북 이외의 도구를 이용해 포트폴리오를 만들어 보는 것도 좋다. 중요한 것은 지원자의 포트폴리오는 타 지원자의 것들과 비교된다는 것이다.

II 포트폴리오 구성하기

포트폴리오는 작품을 선정하여 효율적인 프레젠테이션과 홍보가 가능하도록 구성하는 과정을 거친다. 디자이너마다 독특한 포트폴리오 제작 방법이 있겠지만, 포트폴리오 구성에 있어서 다음과 같은 공통 요소가 있다.

★ 카테고리 작품 선정

구비하고 있는 작품의 카테고리가 다양하더라도, 취업이나 목표하는 진로에 따라 준비하는 작품 분야의 구성과 순서를 조금씩 달리하면 좋다. 목적에 맞는 카테고리 구성과 작품들을 선정하라.

★ 프로필과 디자이너다운 이력서

관료적인 대기업에서는 그리 요구하지 않겠지만, 디자인 업체에서는 디자이너다운 프로필과 이력서를 요구한다. 이력서 하나에도 해당 디자이너의 감성과 가능성이 반영되기 때문이다. 무조건 예쁘고 특이하게 만드는 것이 중요한 것은 아니지만, 말 그대로 ‘디자이너다운 차별화 된 이력

서’는 꼭 만드는 것이 좋다.

★ 자기소개서 또는 자기소개란

관료적인 대기업이나 중견 기업 조직에서는 자기소개서를 요구한다. 가장 정답이 없는 서식이긴 하지만, 인성과 진실성을 보기 위한 자료로 쓰인다. 디자인 업체에서는 거의 요구하지 않는다. 자기가 좋아하는 것, 자신의 디자인 가치관, 스타일에 영향을 준 작가, 문화와 트렌드에 대한 사고를 반영하는 것이 좋다.

II 명함

디자이너로서 자신의 아이덴티티를 쉽고 간단하게 보여줄 수 있는 명함, 특히 취업을 앞둔 졸업 예비생, 사회 초년생이면 미리 자신의 정보와 이미지를 어필할 수 있는 디자이너다운 명함을 구비하라.

II 작품의 레이아웃 구성과 유형

포트폴리오는 구성이 중요하다. 작품들을 선정하고 순서를 정했다면, 본격적으로 레이아웃을 정해야 한다. 작품을 구성할 때 가장 중요한 것은 ‘통일성’과 ‘다양성’이다. 구성은 전체적인 아이덴티티를 유지하되, 보는 이로 하여금 재미와 흥미를 느낄 수 있게 하는 시도가 필요하다.

★ 단품 하드보드 구성

프린트 작품을 하드보드에 붙여서 박스나 전용백에 넣어 구성하는 전통적인 구성 방식이다. 낱장 만을 따로 뽑아 개별적으로 보여줄 수 있는 장점이 있다. 대개 이런 구성은 작품크기가 커서 무겁고 불편하다. 예전과는 달리 요즘은 A4크기 이내의 작품 단품 구성이 좀 더 선호된다. 휴대성과 프레젠테이션이 편리하기 때문이다.

★ 프로젝트 가이드 구성

프로젝트에 대한 포트폴리오 구성이다. CI, BI같은 경우 제작 프로세스를 보여주는 구성이 좋다. 초기 기획, 스케치, 시안, 필터링, 결정, 애플리케이션 구성을 보여주면 보다 전문적인 능력을 어필할 수 있다.

★ 스토리보드 구성

영상물이나 CD롬, DVD 그리고 웹은 재생 미디어이므로 오프라인이나 재생이 가능하지 않은 환경을 대비해야 한다. 스토리보드로 해서 작품을 보여주고 설명할 수 있어야 한다. 첨단 영상이든 최신 기술의 웹이든 실제 프리젠테이션에서는 아날로그 미디어에 의한 커뮤니케이션이 지금도 더 선호되며 효과적이다. 스토리보드 구성은 작품의 기승전결이나 줄거리 흐름에 맞춰 배열하는 게 좋다.

★ 컨셉 매거진 구성

하나의 잡지처럼 만든다. 테마 컨셉을 세우고, 작품을 전개하고 작품에 대한 스토리를 써서 구성한다. 낙서를 집어 넣을 수도 있고 다양한 실험이 가능하다. 최근 선호되는 방식으로 컨셉 제책 구성 면에서도 메시지

와 의미전달 면에서 가장 자유로운 형태이다.

★ 브로셔 구성

인쇄 출력하는 홍보용 브로셔로 만든다. 다른 구성 방식과 비교하면 게재 내용 분량이 적은 경우가 대부분이지만 배포 면에서 유리하다.

★ 작품 설명

기본적으로 작품에 대한 간단한 설명을 함께 싣는다. 포트폴리오의 작품 공간 하단부 등에 중요한 내용을 추려 간단하게 적어준다. 만약에 기획서가 있다면 따로 작성해서 첨부하는 게 좋다.

- ▲ 작품명 ▲ 제작기간 ▲ 제작 컨셉
- ▲ 기타 : 팀작업 완성물인 경우, 자신이 한 파트를 명시하는 것이 좋다.

자료도움 : 디자이너를 완성하는 포트폴리오「영진닷컴」

공모전

공모 하기

첫 번째 단계 | 좋은 공모전을 선택하고 좋은 파트너를 구하라

최근에는 공모전을 주최하는 기업도 많아지고 주제도 다양해지고 있다. 너무나도 다양한 공모전 중에 어떠한 것을 선택해야 할지 모르겠을 때에는 나의 관심분야나 전공에 부합하는 공모전을 선택하도록 하자. 공모전은 혼자하는 것보다 팀으로 진행되는 경우가 많다. 좋은 파트너와 함께한다면 혼자서 준비하는 것보다 준비과정이 훨씬 수월하고 좋은 결과도 기대할 수 있다. 또한 팀을 구성하면 서로 부족한 점을 보완해주고 내가 생각하지 못한 아이디어를 나눌 수 있기 때문에 좋은 성과를 얻을 수 있다.

두 번째 단계 | 공모전을 분석하라

공모전 준비의 가장 중요한 것은? 공모전 요강을 철저히 분석하는 것부터이다. 제대로 된 아이디어를 내기 위해선 공모전 분석이 먼저 선행되어야 한다. 그럼 가장 중요하게 분석해야 할 점은 무엇일까? 바로 '주최사에서 이 공모전을 주최한 이유는 무엇일까?'이다. 공모전은 모두 어떠한 목적에 의해서 주최되기 마련이다. 이 목적을 파악해야지 빛나는 성과물을 제출할 수 있는 것이다.

세 번째 단계 | 자료를 수집하라

공모전 분석이 끝나면 준비에 필요한 자료를 수집하자. 공모전이 무조건 특특 튀는 독창적인 창의력만 있으면 수상하는 것이 아니다. 주최사의 목적을 그대로 실현할 수 있느냐 없느냐도 중요한 평가 기준이다. 참신한 아이디어와 동시에 많은 사람들에게 공감을 얻을 수 있어야 하고 실현 가능, 활용가능한 결과물을 만들기 위해 자료를 제대로 수집해야 할 것이다.



네 번째 단계 | 성과물을 내라

역할분담을 팀원들과 충분히 상의한 후 나누도록 하고 맡은바 임무에 충실하도록 하자. 이 단계에서 팀원의 역량이 발휘되는 부분이다. 그리고 이때 주의해야 할 것이 한번 더 공모전 공고에서 제품 제출 형식을 확인해보도록 하자. 힘겹게 일궈낸 땀방울이 제출형식에 맞지 않아 제출조차 못하는 불상사가 없도록 한번 더 확인하는 신중함을 보이자.

다섯 번째 단계 | 점수를 받아라

팀원들과 작품을 평가하기엔 객관성이 떨어질 것이다. 공모전 주제를 전공하고 있는 선배, 친구나 교수님에게 객관적인 평가를 받아보도록 하자.



분야별 공모전 공략법



공모전에서 아이디어 전쟁의 메카라 할 수 있는 광고 공모전은 과거 전공자들만 참여하던 시대와 달리 일반인들의 참여도가 늘어나면서 수준이나 창의성도 높아지고 있다.

광고 공모전에서 가장 명심해야 할 것은 얼마나 참신한 아이디어로 발상의 전환을 했고, 그 아이디어를 깔끔하고 심플하게 시각적으로 표현했는지 하는 것이다. 바로 단순성, 흥미성, 신기성을 갖추고 있느냐가 가장 중요하다. 하지만 아무리 창의적이라 하더라도 연관성이 없는 광고는 쓸모가 없다. 광고할 대상의 특징, 대상의 대표적인 이미지, 전달하고자 하는 메시지, 대중에게 새로 인식시키고자 하는 이미지 등을 명확하게 세우고 그 후에 어떻게 창조해낼 것인지를 창의적으로 사고해야 한다.



기획, 마케팅 공모전에서 가장 중요한 것은 일단 주어진 주제를 철저히 파악하고 치밀한 자료조사를 하는 것이다.

다음 그 분야에 대한 연구를 거쳐서 새로운 사업 아이디어, 마케팅 전략, 서비스 방안을 찾아내야 한다. 기획, 마케팅 공모전을 주최하는 이유는 실용적인 아이디어나 전략을 얻기 위함이다. 기업의 신 상품을 제안하거나, 홍보 전략, 네이밍 등의 주제를 주어 아이디어를 얻기 위한 공모전인 것이다. 그렇기 때문에 실질적으로 이행가능한 아이디어를 제시해야 한다.



디자인 공모전에서 좋은 성적을 얻기 위해서는 다른 공모전보다 기업이나 제품에 대한 이해도가 높아야 한다. 디자인하고자 하는 제품에 대한 이해도가 전혀 없다면 디자인 공모전에서 가장 중요한 평가요소인 실용성에서 좋은 점수를 받을 수 없기 때문이다. 실용성, 독창성, 예술성. 이 3가지가 디자인 공모전에서 가장 필요한 항목이라 할 수 있다. 디자인 분야에서 당선되고자 한다면 미적 감각과 함께 실현 가능성이 충분한 실용성이 있는 결과물이어야 한다.



영상, UCC 공모전은 대부분은 온라인 투표도 함께 진행된다. 네티즌들의 관심을 받아 기업을 홍보하는 것이 공모전의 가장 큰 목적이라 할 수 있다. 때문에 영상, UCC 공모전은 다른 공모전보다 창의성과 대중성 동시에 재미를 줄 수 있어야 한다. 하지만 단순히 네티즌들의 클릭수로 당선을 맛 볼 수 있는 것은 아니다. 많은 클릭수를 받은 후보 중에서 주최사의 의도를 잘 파악한 작품, 창의성, 의사 전달 등 공모전의 본래 목적에 맞게 제작되었는지에 따라서 당선이 좌우되므로, 재미와 함께 주최사가 전달하고자 하는 메시지를 정확하게 파악하여 표현해야 한다.



최근 부쩍 늘어난 사진 공모전은 온라인 커뮤니티를 이용하는 것이 가장 좋다. 실제로 커뮤니티를 통해 공모전의 정보를 서로 나눠서 당선되는 경우가 비일비재하고, 주최사의 이전 당선작 정보까지 쉽게 찾을 수 있으니 많은 정보와 동시에 공모전의 방향을 잡는 데에도 큰 도움을 얻을 수 있다. 주제에 맞는 사진

을 찍고, 기법이 많이 들어간 사진보다는 기본에 충실한 사진이 좋은 점수를 받을 수 있다. 또한 공모전 요강을 꼼꼼히 읽어서 사진 사이즈나 용량, 픽셀 등 작품 기준을 무시해서 탈락하는 불상사는 없도록 유의하자.

글쓰기

쉬운 듯 하지만 가장 어려운 공모전이 바로 글쓰기 공모전이다. 보통 글쓰기 공모전이라 하면 글만 잘 쓰면 된다고 생각하기 쉽다. 분명 글을 잘 쓰고, 바른 글, 좋은 표현의 글들이 공모전에 당선될 확률이 높은 것은 사실이지만, 글만 잘 쓰고 무조건 성과를 얻을 수 있는 것은 아니다. 각종 글쓰기 공모에 도전하는 많은 이들이 주최사가 어떤 이야기를 하고 싶어 하고, 들려주고 싶어 하는지를 모르고 있다. 순수한 문학 공모가 아니라면 대부분의 글쓰기 공모전은 주최사의 의도가 있다. 캠페인으로 활용되거나, 수기를 통해 사업이나 상품을 홍보한다거나, 아이디어를 스토리텔링하여 표현한다거나, 감상문이나 리뷰를 하는 것 모두 주최사의 의도가 포함되어 있다. 스토리텔링을 하는 글이라면 기발한 에피소드가 필요하고, 제품이나 기업을 홍보하는 글 공모라면 해당 제품에 긍정적인 부분을 강조한 글을 써야 한다. 글쓰기 공모전을 준비하기 전에는 반드시 공모전의 의도와 주최사의 요구를 파악해야 한다.

II 공모전 이것만은 지키자

☑ 타인의 아이템 도용하지 않기

최근 표절로 인하여 수상이 취소되었다는 뉴스가 자주 보도된다. 타인의 아이템을 도용하는 것은 절대 일어나서는 안 되는 일이다. 수상 취소는 물론이고, 커리어를 쌓기 위해 지원한 공모전이 오히려 걸림돌이 될 수도 있다.

☑ 규격이 맞는가?

공모전 공고를 살펴보면 제출, 제작 규격이 정해져 있다. 기본적인 것은 체크하고 지켜야 한다.

☑ 현장에 답이 있다.

정보 조사를 책상에 앉아서만 하는 것은 폭이 좁고 전문적이지 못하다. 공모전에 고급 정보를 얻는 것은 수상에 영향을 미칠 정도로 중요하다. 발로 뛰어 현장에서 전문가들에게 직접 조사하는 노력이 필요하다.

☑ 팀워크가 중요하다.

공모전은 팀 단위 도전이 많다. 각자의 역량을 살려 역할을 분담하고 협업하는 능력이 필요하다. 나혼자 편하자는 마음을 버리고 각자 노력하고 협업하여 팀워크를 발휘할 때 좋은 성과도 낼 수 있는 것이다.

공모전 정보사이트



Chapter 03

면접



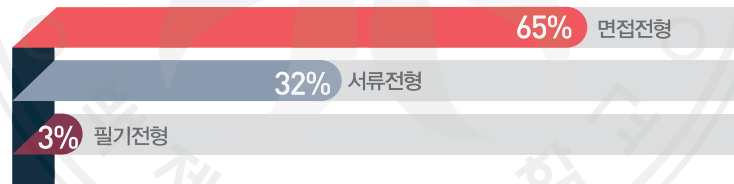
면접은 최종적으로 합격의 당락이 결정되기 때문에 중요하다. 트렌드부터 화법, 예절 등 다양한 방면으로 준비를 해야 한다. 이제부터 면접에 자신감을 얻기 위해 다양한 정보와 준비방법에 대해 알아보도록 하자.

인사담당자가 말하는 면접
면접의 변화
합격하는 면접화법
자기소개와 최종발언
합격하는 면접 전략법
면접예절

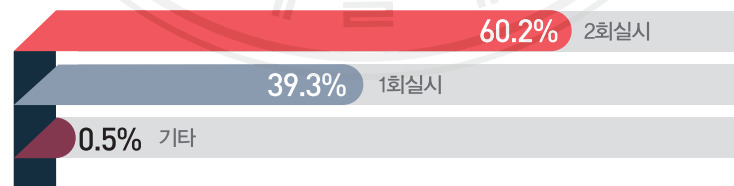
인사담당자가 말하는 면접

면접은 채용과정에서 가장 중요한 단계라고 할 수 있다. 합격으로 가는 최종단계인 만큼 기업에서는 비용과 시간을 투자해서라도 좋은 인재를 선발하려고 노력한다. 한국경영자총협회가 377개 기업을 대상으로 채용과정 중 가장 중요시하는 단계에 대해 질문한 결과 65%가 면접전형이라고 답했다.

: 채용과정 중 가장 중요시하는 단계는?

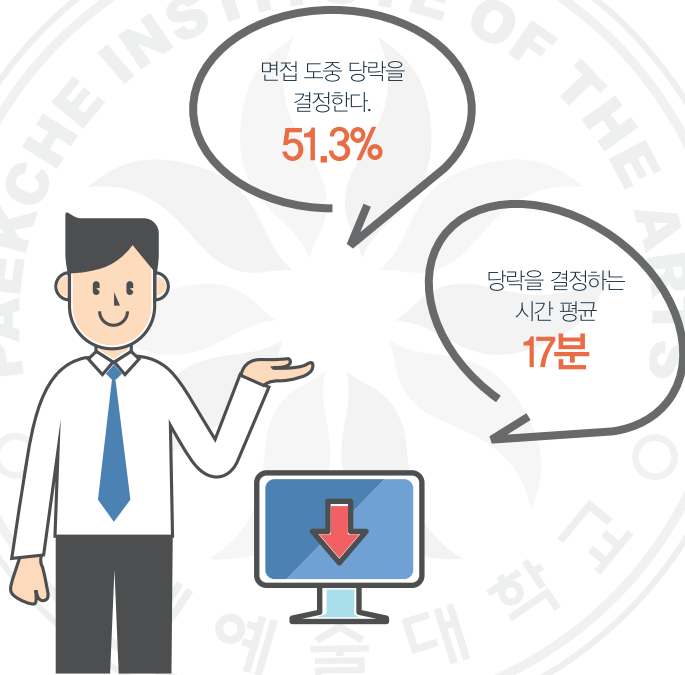


: 면접 실시 횟수는?



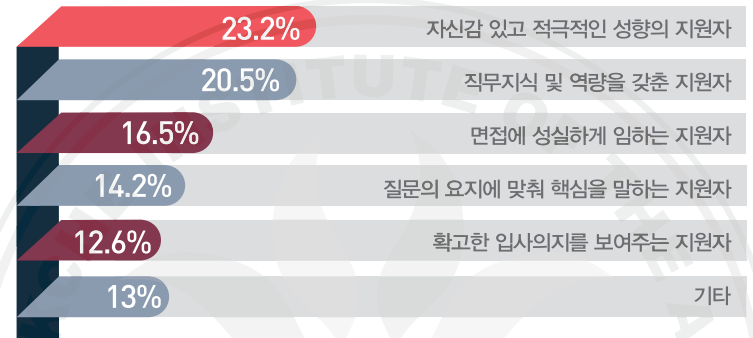
[출처 : 한국경영자총협회]

사람인에서 인사담당자 497명을 대상으로 면접에 관해 설문조사를 했다. ‘면접 도중에 당락을 결정한다’에 51.3%가 그렇다고 대답했고, ‘당락을 결정하는 데 걸리는 시간’은 평균 17분이다. 면접 시 답변의 내용이나 태도 등을 평가하여 점수를 매기는 방식으로 많이 진행된다.



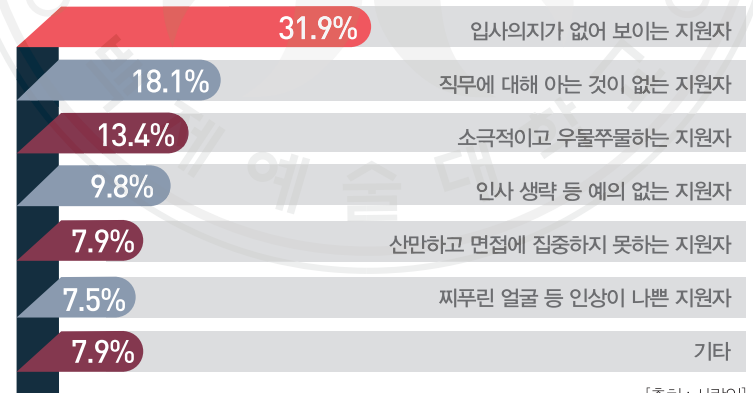
합격으로 결정될 가능성이 높은 지원자 유형으로는 ‘자신감 있고 적극적인 성향의 지원자(23.2%)’가 1위를 차지했다.

: 합격으로 결정될 가능성이 높은 지원자 유형



반면에 탈락가능성이 높은 지원자 유형으로는 ‘입사 의지가 없어 보이는 지원자(31.9%)’로 꼽혔다.

: 탈락가능성이 높은 지원자 유형

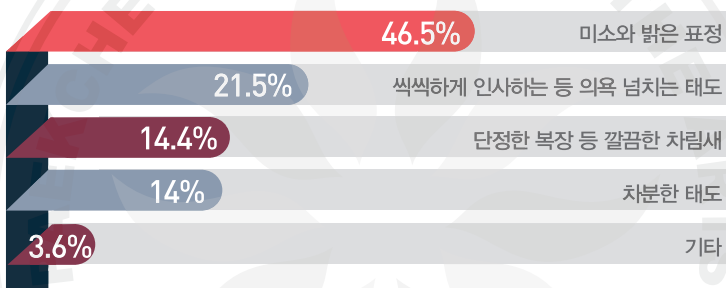


[출처: 사람인]

열정과 의지를 가지고 질문에 대해 답변을 잘 하는 것도 중요하지만, 면접장에서의 태도도 중요하다. 아무리 역량이 뛰어나고, 답변을 잘했어도 불성실한 태도로 면접에 임하면 불합격될 것이다.

사람인에서 기업 인사담당자 299명을 대상으로 '신입 채용 면접 시 행동 및 답변 평가'를 주제로 설문조사를 진행했다. 미소와 밝은 표정에 가장 많이 호감을 느낀다고 조사되었다.

: 호감을 사는 행동



반면, 가장 부정적인 첫인상을 남기는 지원자는 지각이 압도적으로 많았다.

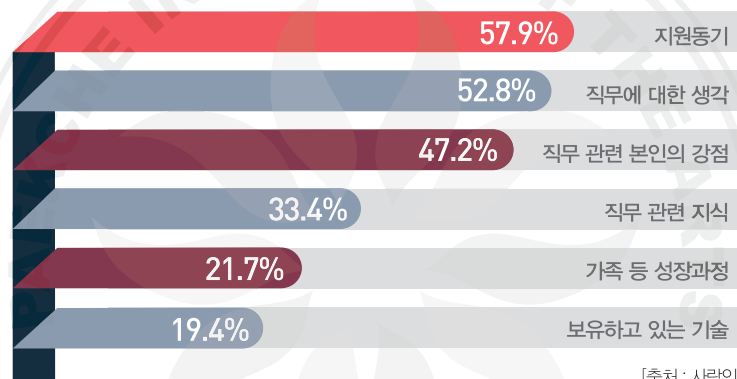
: 부정적인 첫인상을 남기는 지원자



[출처 : 사람인]

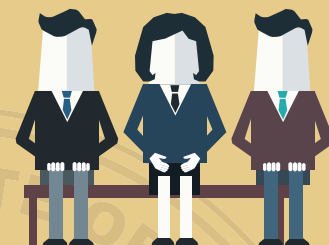
반드시 물어보는 질문에서는 지원동기(57.9%)가 가장 많았고 이어 직무에 대한 생각(52.8%), '직무 관련 본인의 강점(47.2%)', '직무 관련 지식(33.4%)' 등 직무에 관한 질문을 가장 많이 하였다. 면접 전에 직무에 대한 조사는 필수로 해야 한다. 또한 직무를 잘 수행할 수 있는 본인의 강점, 역량 등을 잘 어필할 수 있는 방안에 대해 고민해야 한다.

: 반드시 물어보는 질문(복수응답)



[출처 : 사람인]

면접의 변화



‘오디션형 면접’

최근 기업에서는 일반적인 면접을 탈피한, 새로운 방식이 도입되고 있다. SK는 오디션 · 합숙을 통한 ‘바이킹 챌린지’, KT는 자기PR 형식의 ‘올레 스타 오디션’, 기아자동차는 ‘커리어 투어’ 방식을 도입하고 있다. 틀에 박힌 전형보다 조금 더 자유로운 분위기를 연출해 지원자의 인성과 역량을 파악하기 위해서다. 서류전형도 틀에 박힌 이력서나 자기소개서가 아닌 포트폴리오, 에세이 등으로 대체해서 진행하고 있다. 하지만 형식이 자유롭다고 해서 너무 자유로운 모습만 보이면 안 된다. 이러한 자유로운 분위기 속에서도 지원자들을 체크하는 날카로운 채점이 있다는 것을 반드시 명심해야 한다.



‘진심을 보는 면접’

최근 취업 정보가 넘쳐나면서 지원자도 자신의 경력과 장점을 어떻게 포장해야지 좋은 점수를 받을 수 있는지 알고 있다. 인사담당자는 이 포장지 안에 감춰진 지원자의 진심을 보고 싶어 한다. 경력 속에 감춰진 지원자의 역량, 지원동기 안에 감춰진 지원자의 열정과 의지를 보려고 한다. 이러한 인사담당자의 평가기준에 맞춰 결과보다는 과정을, 열정을 보여주는 것이 좋다.

■ 면접 주요 키워드

‘직무능력 중점적’

기업에서는 직무에 대한 능력 평가를 늘리고 있다. 사람인에서 인사담당자 335명을 조사한 결과 면접에서 가장 큰 영향을 미치는 평가요소도 직무수행 적합여부가 27.7%로 가장 높았다.

취업을 목표로 두고 묻지마 지원을 하고, 합격한 후에도 적성에 맞지 않아 고민하는 신입사원이 많아지면서 기업에서는 직무수행 적합도의 평가 비중을 늘리게 된 것이다. 이는 지원자의 경험, 경력이 중요하게 반영이 된다. 단순히 경험이 있다는 것에 점수를 주는 것이 아니라 그 경험을 통해 무엇을 느꼈는지의 과정이 중요한 것이다.

‘인성의 중요성’

최근 기업에서는 신입사원의 인성을 파악할 수 있는 면접을 중요시하고 있다. 지원자들의 성향이 개인주의가 강해지고 있기 때문에 조직생활을 하는데 적합한 인재인지를 파악하는 데 중점을 두고 있다. 인성적인 면은 다양한 면접에서 평가된다. 역량면접에서도 지원자의 업무 전문성을 파악하는 동시에 조직생활이 가능한지까지 파악하는 것이다. 실제로 인크루트가 인사담당자 109명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과 63.3%가 과거와 비교했을 때 면접 질문에 변화가 있다고 응답했다. 가장 바뀐 면접 항목으로는 ‘인성을 파악하기 위한 질문이 늘어남’이 40.6%로 1위를 차지했다.

‘스펙보다는 역량’

최근 가장 큰 변화를 보인 것이 바로 스펙이 아닌 역량을 파악한다는 것이다. 불과 몇 년 전만 해도 지원자의 토익 점수가 얼마인지, 어떠한 자격증을 보유하고 있는지가 중요한 평가요소가 되었다. 하지만 최근에는 이러한 스펙보다는 지원자의 역량을 파악할 수 있는 다양한 면접이 진행되고 있다. 예를 들어 업무에서 주어질 수 있는 상황을 제시한 후 문제 해결 능력을 평가하거나, 주제를 정해주고 PT를 통해 설득력과 커뮤니케이션, 발표 능력 등을 평가하기도 한다.

이러한 역량은 자기소개서에서도 경험을 통해서 많이 파악하게 된다. 그렇기 때문에 자신의 아르바이트 경험을 작성하더라도 그냥 ‘어느 업체에서 몇 개월간 아르바이트를 했다’라고 작성하면 안된다. 자신의 역량이 발휘되었던 에피소드를 반드시 제시하고, 인사담당자가 그 역량에 대해 궁금증이 생겨 면접으로 이어지게끔 작성해야 한다.

‘블라인드 면접’

기업에서는 스펙으로는 지원자를 평가할 수 없다는 것을 알고 스펙 위주의 채용을 지양하고 역량이 풍부한 인재를 채용하기 위해 블라인드 면접을 지향하고 있다. 인사담당자는 면접질문을 위한 자기소개서만 가지고 면접을 진행하기도 한다. 질문을 위한 최소자료로 정보만 가지고 스펙은 평가 기준에서 배제된다.

합격하는 면접화법

첫 번째,



“저는 3개월 간 ○○업체에서
인턴을 했습니다.
그때 사회생활을 간접적으로 느끼는
좋은 경험이 되었습니다.”

여기서 인사담당자가 파악할 수 있는 사실은 무엇일까? 바로 3개월 간 ○○업체에서 인턴을 했다는 점뿐이다. 이점을 인사담당자가 궁금해할 것인가? 인턴 활동에 대한 경력은 이미 이력서에서 파악이 되었을 것이다. 면접은 바로 이 이력을 통해 본인이 어떠한 역량을 길렀는지를 대답해야 한다. 이 점을 알기 위해 기업에서도 시간과 비용을 투자해서 면접을 진행하는 것이다.

두 번째,



“3개월 간 ○○업체에서 인턴활동으로
○○제품의 홈페이지지 홍보 업무를 수행하였습니다.
상품의 특징을 파악하여 그 특징을 문장으로 표현하고
이미지와 시키는 과정에서 어려움이 많았지만 팀원들과 의견을
조율하며 협업을 통해 무사히 업무를 수행할 수 있었습니다.
이 과정에서 마케팅의 기본개념을 배우는 것은 물론 협업심까지
배우게 되었고, 고생한 결과가 홈페이지에 게재된 것을 보고
성취감도 느끼게 되었습니다.”

두 번째 대답에서는 인사담당자가 무엇을 파악할 수 있을까?
짧은 답변 속에서 지원자가 맡았던 업무, 배운 점, 마케팅에 대한 흥미 등을 파악할 수 있을 것이다. 또한 이 대답을 듣고 “가장 어려웠던 점이 무엇인가요?”라는 추가 질문으로 이어질 수도 있다.

면접의 '스토리텔링' 전략

인사담당자(청자)가 지원자(화자)에게 궁금해 할 점이 무엇인지를 먼저 생각해보자.

지원자의 스펙보다 역량을 궁금해 한다.

어떠한 경험이 있고, 거기서 어떠한 역량이 발휘되었는지를 알려야 한다. 예를 들어 인턴 경험을 말할 때, 경험 사실만을 말하면 안 된다. 거기서 발휘되었던 역량을 함께 말해야 한다. 밑에 두 가지 답변을 비교해보자.

면접에서 답변은 이력서와 자기소개서에 기재된 내용을 좀 더 자세히 설명한다고 생각하면 쉽다. 실제 면접관들도 자기소개서를 토대로 질문을 하게 된다. 이력서, 자기소개서에서 파악할 수 없는 내용을 전달하도록 해보자.

구체적인 행동으로 답변하라

자신의 역량을 행동으로 답변하라. 단순히 “대인관계가 좋습니다. 성실히 일합니다.”라는 대답에는 신뢰성이 없다. 자신이 왜 대인관계가 좋은지, 성실히 일할 수 있는지를 답변해줘야 한다.

“성실히 일했다” ➔ “대학 4학년 때 동아리 회장 역임 시 신입회원의 충원을 위해 서 아침 7시에 등교하여 한달 동안 동아리 홍보용 전단지들을 들고 강의실을 찾아다니며 홍보를 하였습니다. 그 결과 평균적으로 10명 정도였던 신입회원을 역대 최대 인원인 30명을 모집할 수 있었습니다.”

위와 같이 구체적인 행동으로 답변해야지 성실함을 증명할 수 있는 것이다.

포인트를 파악할 수 있도록 말하라

+ 결론을 제시하라

확실하게 결론을 파악할 수 있도록 명쾌하게 답변하라. 핵심 키워드는 확실하게 전달을 해주는 게 좋다. ‘성실함’을 표현하고 싶으면 성실하다는 단어를 제시해줘야 한다. 만약에 “제가 아르바이트를 할 때 단 한 번도 지각을 하지 않았으며, 맡은 업무를 최대한으로 수행할 수 있도록 항상 노력했습니다. 그렇기 때문에 매니저들의 평가도 좋아서 정규직 전환을 제안 받았었습니다.”라고 답변을 한다면 한 번에 포인트를 찾기 어려울 것이다. 자신이 알리려고 하는 장점에 대해서는 명확하게 답변을 해주어야 한다.



+ ‘HOW’를 잊지 말자

인사담당자에게 자신의 ‘무엇’이 월등하다는 것을 알리는 것도 중요하지만, ‘어떻게’ 월등하게 만들었는지도 중요하다. 인사담당자는 ‘무엇’은 이력서에서 모두 확인할 수 있다. 면접에서는 이 ‘어떻게’를 주력하여 말해보도록 하자.

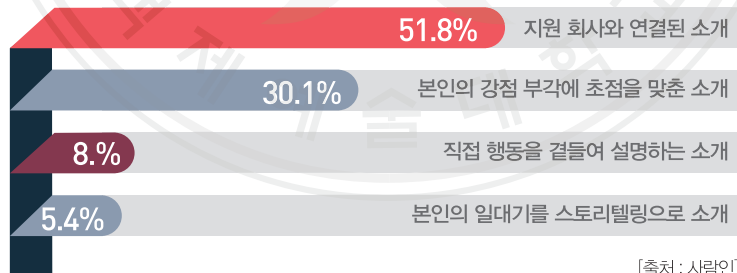
자기소개와 최종발언

첫인사가 될 자기소개

사람인에서 기업 인사담당자 299명을 대상으로 '신입 채용 면접 시 행동 및 답변 평가'를 주제로 설문조사를 진행한 결과 면접 첫질문으로 가장 많이 활용되는 것은 자기소개로 조사되었다.

그렇다면 인사담당자는 어떠한 자기소개에 호감을 얻을까? 설문조사 결과 절반 이상이 지원회사와 연결된 소개를 선택했다.

호감을 얻는 자기소개



[출처 : 사람인]

[면접의 필수 자기소개]

나열형 자기소개 대신 원 포인트 중심 자기소개를 하라

'저는 고등학교 때 음악부, 육상부 활동을 했고, 대학에 들어와서는 봉사동아리, 여학연수, 테니스, 등산과 여행 등 다양한 경험을 했습니다.' 식의 나열식 자기소개는 팍팍미미이 아니라 제대로 한 가지도 안 한 사람처럼 들린다. 면접관은 이런 자기소개는 5분도 안 되어 잊어버린다. 한 가지를 주제로 하여 어필하는 것이 훨씬 효과적이다.

밝고 생기 있는 인사로 면접을 시작하라

면접 시 긴장하기 때문에 첫 질문에 대해 대답할 때 무겁고 잠긴 목소리로 시작하기 쉽다. 면접관이 "자기소개 한번 해보세요." 라고 첫 질문을 할 때 최대한 경쾌한 목소리로 대답할 수 있도록 노력해보자. 밝고 생기 있는 인사로 인사담당자의 마음을 열어놔야 다음 면접이 수월해질 것이다.

면접관에게 이름을 기억시켜라

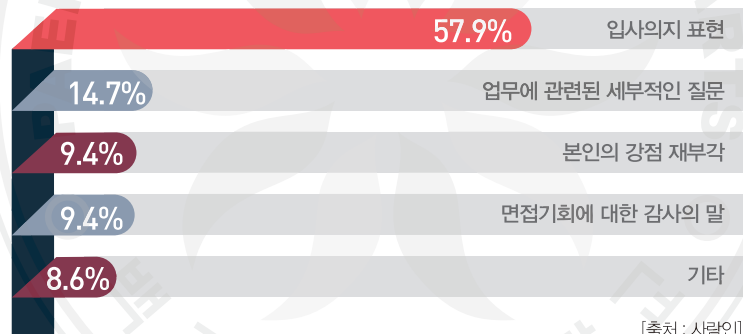
대부분의 면접자들의 이름 소개 방법은 "안녕하십니까? OO에 지원한 OO번 누구입니다." 이다. 그러나 이런 소개는 쉽게 기억나지 않는다. 이름에 대한 해설을 간단히 덧붙여 주는 것이 좋다. "안녕하십니까? 친절한 금자씨보다 더 친절한 OO입니다."

마지막 어필이 될 최종발언

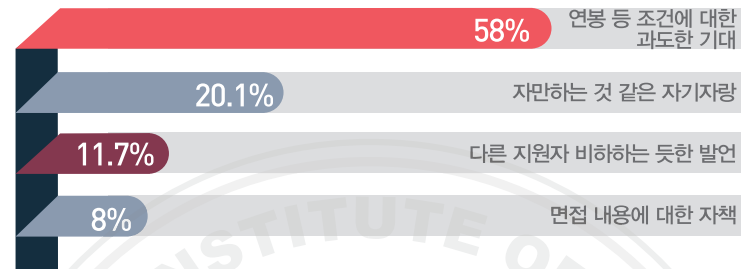
면접에서 시작하기 전 ‘자기소개’만큼 많이 등장하는 질문이 끝날 때 ‘마지막으로 하고 싶은 말’일 것이다. 실제로 구직자들의 78%가 “마지막으로 하고 싶은 말이 있으면 하세요.”라는 질문을 받았다고 했다.

최종발언은 마지막으로 나를 어필할 수 있는 기회가 된다. 그렇다면 인사담당자는 이 답변에서 어떠한 답변을 기대하고 있을까? 설문조사 결과 ‘입사의지 표현’이 57.9%로 가장 높았다.

긍정적인 평가를 받는 최종발언



부정적인 평가를 받는 최종발언



최종발언 TIP!

회사에 대한 관심을 보이자

회사에 대한 질문을 해보자. 연봉이나 복리후생보다는 회사의 분위기, 업무 방법 등 실무에 관한 질문을 하는 것이 더 좋다.

자기PR은 넘치지 않게

면접이 진행되는 동안 나에 대한 강점을 계속 어필했을 것이다. 마지막 발언 때는 핵심적인 부분만 간략하게 말하는 것이 좋다. 앞서 얘기한 내용들을 반복적으로 길고 장황하게 얘기한다면 듣는 인사담당자들도 지칠 것이다.

합격하는 면접 전략법

성공 면접 key point

☞ 긍정적인 마인드와 자신감을 가져라

충분히 준비되어 있는 사람은 자신감 때문에 눈에 빛이 난다. 매일 신입지원자들을 보는 면접관들의 눈에는 그 자신감을 쉽게 알아차릴 수 있다. 또한 표정, 말투, 행동 전체적인 부분에서 긍정적, 적극적인 마인드가 보이는 지원자가 합격의 기쁨을 맞볼 수 있다.

☞ 성실한 인상

수년간 면접심사 경험이 있는 면접관들은 지원자의 웬만한 거짓말은 간파할 수 있다. 모르는 것은 죄가 아니다. 하지만 어설픈 아는 체는 낙방을 자초하는 지름길이다. 자신의 장점은 강조하되 약점에 대해서는 사실을 인정하고 이를 극복하기 위한 방법을 답할 수 있어야 한다. 우스갯소리로 내뱉은 질문 하나에도 끝까지 성실하게 답한다면 최종 합격에 성공할 것이다.

☞ 최대한 많은 것을 보여줘라

면접은 짧은 시간에 이루어진다. 이때 본인의 열의를 최대한으로 보여주는 것이 좋다. 면접관들의 질문에 대해 지나치게 간단하게 대답하는 것은 감점의 요인이 된다. 간결하되 자신의 생각을 구체적인 예를 들어 설명해야 한다.

☞ 답변은 직무중심으로

답변을 할 때 중요한 것은 바로 직무 중심으로 얘기를 해야 한다는 것이다. 면접은 업무를 잘 수행할 수 있는 사람을 선발하는 자리이다. 업무 수행할 때 필요한 역량에 대해 말해야 높은 점수를 받는 것은 당연한 말이다. 답변을 할 때 직무와 연관되어 있는 나의 역량, 강점을 위주로 어필해야 한다.



반드시 알아야 할 기업정보

면접 보기 전 지원자가 반드시 조사해야 하는 것 중 하나가 바로 기업 정보이다. 커리어에서 면접 시 지원자들에게 기업정보를 물어보느냐에 대한 조사에서, 꼭 질문한다는 대답이 72.5%나 되었다. 이 중에 회사에 대한 정보를 모르는 지원자를 탈락시켰다는 대답이 63.7%나 되었다.

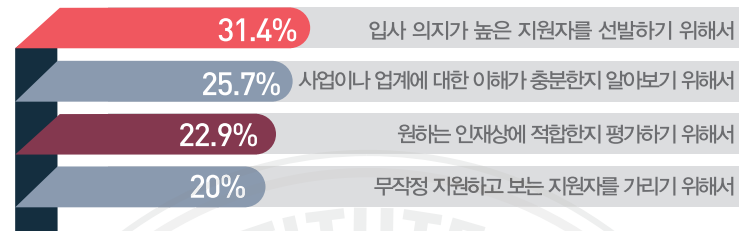
이같이 회사 정보에 대한 질문을 하는 이유는 '입사 의지가 높은 지원자를 선발하기 위해서(31.4%)'를 가장 많이 답변하였다.



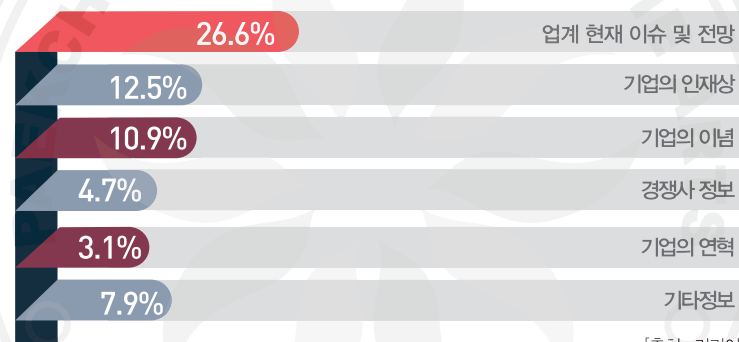
신입지원자의
면접,
이것만은
알고 가자

- | | |
|------------------|-----------------------|
| - 회사의 연혁 | - 업종별 계열 회사의 수 |
| - 회장 또는 사장의 이름 | - 해외 지사의 유무와 그 위치 |
| - 신입사원의 인재상 | - 신개발품에 대한 기획여부 |
| - 회사의 사훈, 사시, | - 그 회사를 평가할 수 있는 장·단점 |
| 경영이념, 창업정신 | - 회사의 잠재적 능력 개발에 |
| - 회사의 대표적 상품, 특색 | 대한 조언 |

면접 시 회사 정보에 관한 질문을 하는 이유



지원자가 사전에 꼭 알아둬야 할 기업정보(복수응답)



[출처: 커리어]

그렇다면 사전에 꼭 알아둬야 할 기업정보는 무엇일까? '업계 현재 이슈 및 전망(26.6%)', '기업의 인재상(12.5%)', '기업의 이념(10.9%)', '경쟁사 정보(4.7%)', '기업의 연혁(3.1%)', '기타정보(7.9%)' 순으로 조사되었다.



기업에 관한 내용은 면접에서 필수로 기출되는 문제이기 때문에 반드시 준비해야 한다. 사전에 기업에 대해 조사하고 기업에 대한 나의 생각, 강단점, 경쟁사와의 비교 등 주요한 내용을 정리해 보아야 한다.

이슈화 되고 있는 사회문제 파악하기

면접에서 시사·상식 관련 질문이 빈번하게 주어지기 때문에 면접일과 근접한 시기에 이슈로 떠오르고 있는 사회문제 정도는 파악하고 있어야 한다.

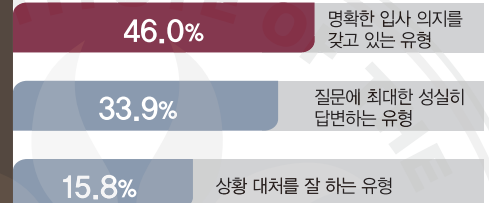
그리고 그 문제들에 관해서 개인적인 견해가 어떠한지를 분명하게 제시할 수 있도록 준비해야 한다. 이때 주의할 점은 개인적인 견해를 말하는 것이지만 편향된 노선을 보이지 말아야 한다는 것이다. 절충하고 보완하는 쪽으로 의견을 맞추어 가는 융통성이 필요하다.

그리고 사회문제들과 더불어 경제적인 흐름에 대해서도 알아둘 필요가 있다. 사회문제와 경제문제를 파악하는 데에는 꾸준한 신문정독과 매일 뉴스를 챙겨보는 습관이 중요하다. 특별한 공부를 하지 않아도 그 두 가지만으로 충분한 정보를 얻을 수 있다. 그리고 공중파 3사에서 방영하는 시사 프로그램을 시청한다거나 인터넷 정보, 관련 분야 도서를 활용하는 방법도 있으니깐 참고하자.



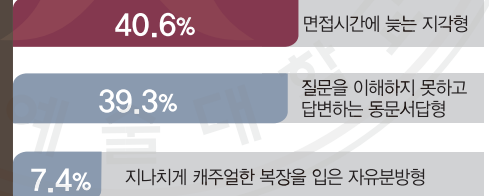
인사담당자가 뽑은 '면접전형에서 좋은 평가를 받은 지원자의 유형'

Q



인사담당자가 뽑은 '감점을 받은 지원자'

Q

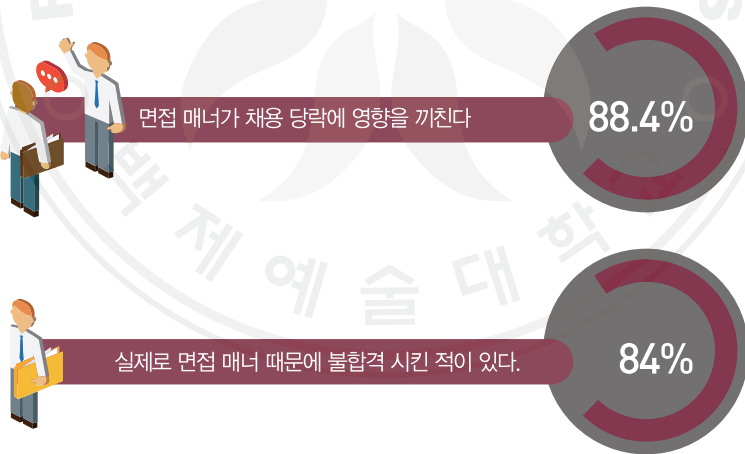


[출처 : 인크루트
대상자 : 238개 기업 인사담당자]

면접예절

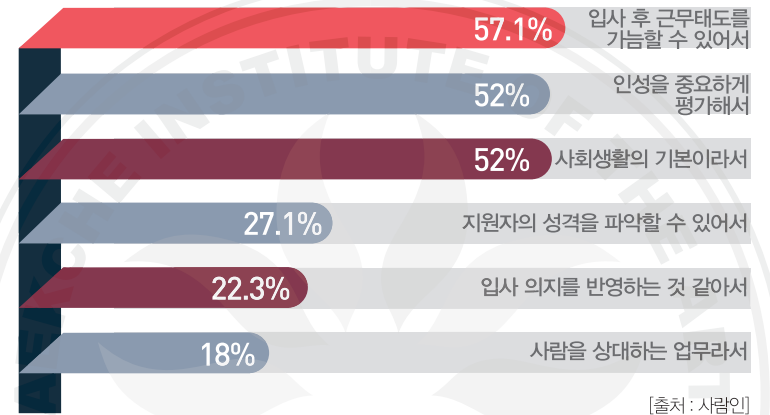
인사담당자가 생각하는 면접예절

사람인이 기업 인사담당자 396명을 대상으로 '지원자의 면접 매너가 채용 당락에 영향을 미치는지 여부'를 조사한 결과, 88.4%가 '당락을 좌우한다'고 답했다. 예의있는 모습으로 면접에 임하는 것은 기본이다.



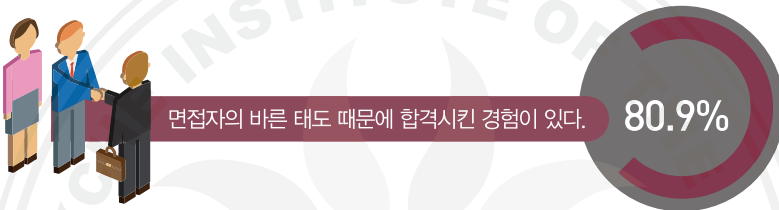
면접 매너가 당락에 영향을 미치는 이유로는 '입사 후 근무태도를 가늠할 수 있어서'라는 응답이 가장 많았다.

: 면접 매너가 당락에 영향을 미치는 이유

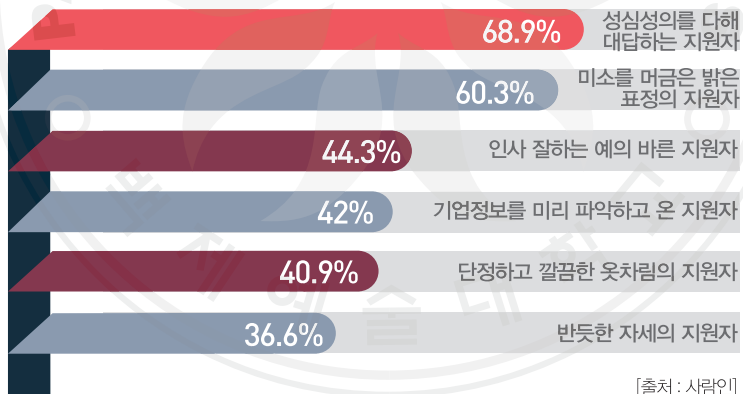


■ 좋은 점수를 받는 면접 자세

인사담당자에게 면접에서 좋은 점수를 주는 지원자의 유형을 설문조사한 결과 '성심성의를 다해 대답하는 지원자'(68.9%)를 가장 많이 답변하였다.



○ 면접에서 좋은 점수를 주는 지원자의 유형(복수응답)



면접 시 플러스가 되는 행동

▶ 선 자세

- 발꿈치를 붙이고 발의 앞부분을 약 30도 정도 벌려준다.
- 뒤꿈치를 붙이면서 무릎도 붙이려고 의식하면서 서도록 한다.
- 손의 모양은 오른손이 위로 오도록 모은다.
- 중심이 가슴에 있다는 생각을 하며 편안하게 서 있다.

▶ 앉은 자세

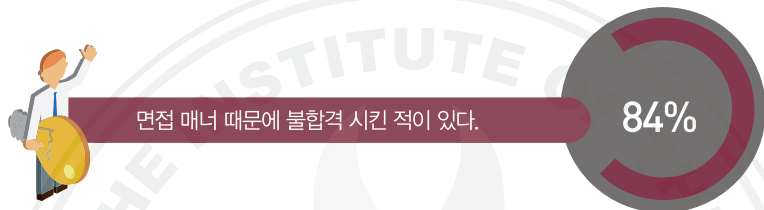
- 여성의 경우 주로 스커트를 입고 면접에 임하는 경우가 많으므로 다리 모양이나 정돈에 신경을 써야 한다.
- 공수한 손을 자연스럽게 허벅지 위에 올려준다. 이때 앉으면서 치마나 바지가 정돈되지 않는 경우가 많기 때문에 한번 정리해 주는 것이 좋다.
- 가슴에 중심을 세워준다.

▶ 표정

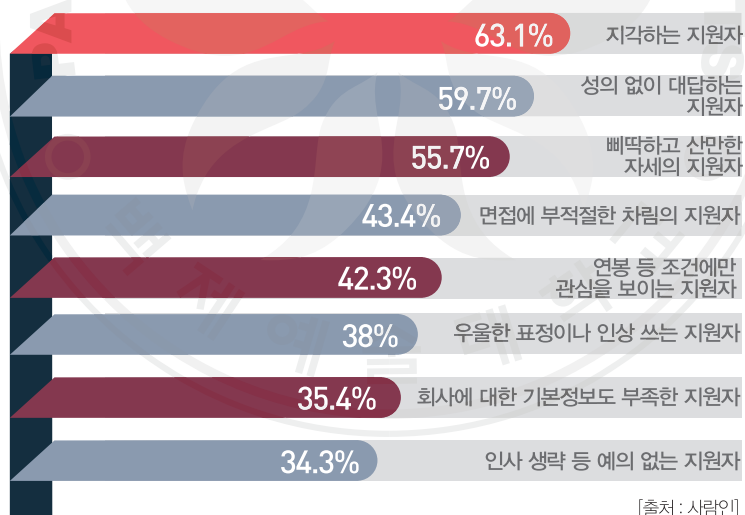
무표정하거나 피곤한 표정은 면접관에 부정적인 이미지를 줄 수 있다. 얼굴에 활력이 넘치는 모습이 좋다. 그러기 위해서는 아침에 일어나 얼굴이 상기되도록 운동을 가볍게 하는 것이 좋다. 또한 찡그리는 얼굴보다는 웃는 얼굴을 해야 한다. 거울은 보면서 소리 내어 인사하는 것을 반복하고 가는 것이 좋다.

나쁜 점수를 받는 면접 자세

인사담당자에게 면접에서 나쁜 점수를 주게 되는 지원자의 유형으로는 ‘지각하는 지원자’가 63.1%로 1위를 차지했다.

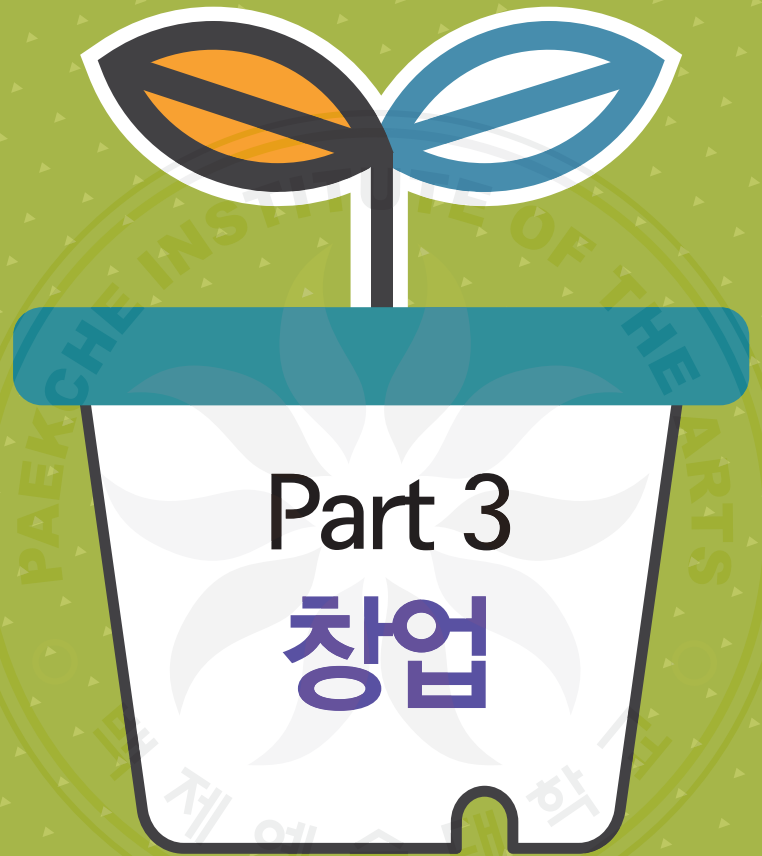


: 면접에서 나쁜 점수를 주는 지원자의 유형(복수응답)



면접 시 마이너스가 되는 행동

- 한 질문에 30분 이상 대답하는 경우
- “~~했는데...” 말을 확실하게 끝내지 못하는 경우
- 질문파악을 제대로 못하고, 반론을 하는 경우
- 절대 지각은 금물
- 진동이나 벨소리가 울린다면 마이너스 100점! 면접실에 입실하기 전 핸드폰 전원을 껐는지 반드시 체크하자.
- 너무 긴장된 모습을 보이는 것은 대인관계 미숙으로 마이너스를 받을 수 있다. 미연에 방지하기 위해서는 미리 마인드 컨트롤하는 나만의 방법을 알아두도록 하자.
- ‘과유불급’이라는 말을 기억하자. 자신감이 도가 넘치면 자만심이 될 수 있다. 경력 등 입증할 만한 능력이 없는 상황에서 허세 가득 자신의 칭찬을 늘어놓는다면 신뢰성이 떨어지는 사람으로 평가될 것이다.
- 단정하지 못한 품행은 절대 안된다.
- 눈치를 너무 살피거나 소심한 행동을 보이는 것도 감점 받을 수 있다.
- 적절한 자기주장은 필수이다. 너무 지원회사의 눈치를 보며 협상을 하지 않고 모두 수긍한다면 쫓대 없는 모습으로 비쳐질 수도 있다.
- 지원회사가 기대에 못 미친다고, 실망하는 모습, 무성익한 모습을 보이는 것은 상당한 결례가 된다.



Chapter 01 새로운 취업돌파구 '창업'

Chapter 01

새로운 취업돌파구

‘창업’



구직난에 시달리는 대다수의 취업준비생과는 달리 독특한 아이디어로 청년 CEO를 꿈꾸는 청년들이 있다. 하지만 창업 자금 마련부터 각종 법적 절차까지 패기와 열정만 가지고는 넘기 어려운 장애가 많은 것이 현실, 제2의 스티브 잡스를 꿈꾸는 청년들을 위한 창업 성공법에 대해서 알아보자.

창업의 원칙

청년창업 성공의 키포인트 10

창업을 위해서

창업자의 기질과 검토항목

창업적성검사

창업준비 10단계

계획단계에서 체크해야 할 사항

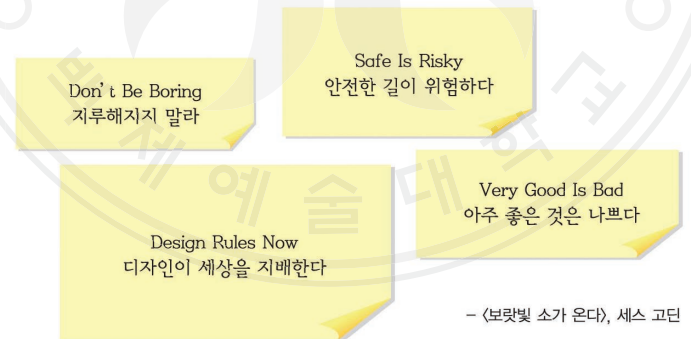
정부관할 창업 관련 사이트

■ 창업의 원칙

대학생 창업은 규모가 큰 것도, 많은 자본이 투자되는 것도 아니며 성공에 대한 위험부담이 큰 것도 사실이다. 그러나 그 중에서도 성공하는 사람들은 분명히 있다. 1인 기업도 규모는 작지만 현재 존재하는 기업과 큰 틀은 다르지 않다. 자신이 스스로 매출에 대한 창출 능력을 가지고 있다는 것만이 다르다.

최초의 1인 기업으로 독립을 선언한 공병호 소장이나, 보아를 예로 들어보자. 그들은 분야도 다르고 방법도 다르지만 자신이 프로페셔널한 기업의 주체가 되어 성공적인 수익 모델을 만들어냈다. 그들의 공통점은 철저한 시장조사에 의한 사전조사와 체계적인 훈련, 그리고 노력이 뒷받침되었다는 것이다.

창업도 같은 맥락에 있다. 가벼운 호기심과 경제적인 욕심이 아니라 확실한 목표와 정확한 정보를 가지고 시작한다면 성공은 당신의 것이다.



■ 청년창업 성공의 키포인트 10

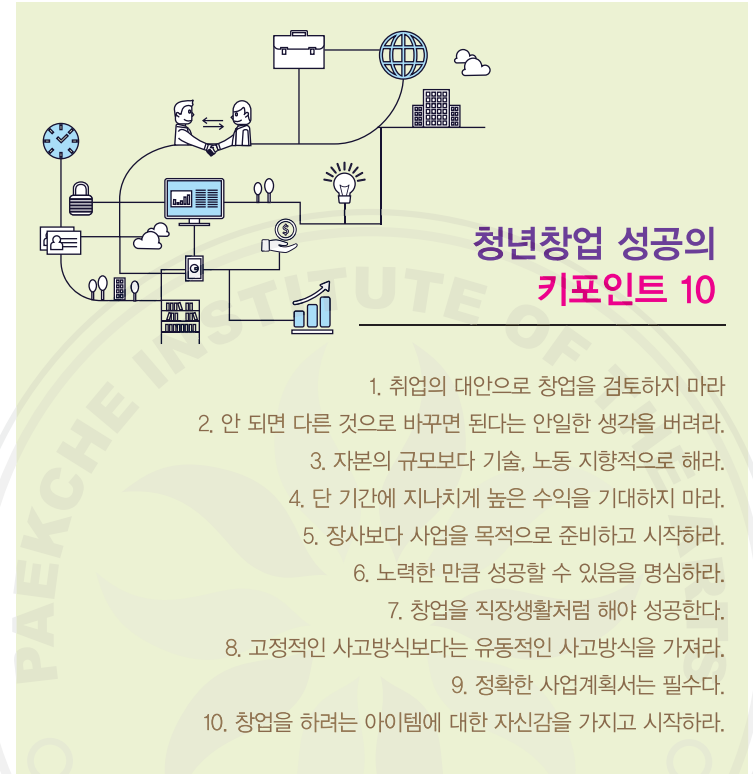
열정과 아이디어만 있다면 청년실업 대란 속에서도 청년 사업가로 우뚝 설 수 있다. 철저한 계획과 그에 따른 실천력이 뒷받침될 때 가능하다는 이야기다. 성공적인 창업을 위해 꼭 알아둬야 할 점에 대해 살펴본다.

최근 들어 젊은이들의 고용문제가 사회적으로 이슈화되면서 20, 30대의 ‘청년창업’이 늘어나고 있는 추세다. 청년창업의 경우 아이디어가 참신하고 획기적이라는 장점이 있지만 창업자금 마련에 어려움이 따르고 창업에 필요한 지식이나 정보 등이 미흡해 실패로 이어지기 쉽다.

이런 애로사항을 해결하기 위해 정부 또는 관련기관에서 적극적으로 다양한 지원책들을 내놓고 있다. 대학이나 청년창업 관련 교육전문기관들이 다양한 창업 관련 강좌를 진행하고 있고, 전국 각 지자체들도 청년들의 창업을 적극적으로 지원하고 있다. 소상공인지원센터에서는 창업에 필요한 각종 교육 및 창업자금을 지원받을 수 있다.

하지만 아무리 정부나 기타 기관에서 지원을 한다 하더라도 개인이 혼자 창업을 하기란 만만치 않은 것이 현실이다. 현재 창업 시도자 10명 중 2명 정도만 성공하고 있을 정도다. 창업에서 성공할 수 있는 확률이 20퍼센트 미만인 것이다.

창업에 성공하기 위한 조건은 무엇일까. 바로 철저한 창업 계획과 창업을 하고자 하는 적극적인 실천력이다. 창업은 넉넉한 자본금만 있으면 무조건 성공할 수 있는 게 아니다. 돈보다는 창업자의 꾸준한 노력과 지식 습득이 성공을 좌우한다.



청년창업 성공의 키포인트 10

1. 취업의 대안으로 창업을 검토하지 마라
2. 안 되면 다른 것으로 바꾸면 된다는 안일한 생각을 버려라.
3. 자본의 규모보다 기술, 노동 지향적으로 해라.
4. 단 기간에 지나치게 높은 수익을 기대하지 마라.
5. 장사보다 사업을 목적으로 준비하고 시작하라.
6. 노력한 만큼 성공할 수 있음을 명심하라.
7. 창업을 직장생활처럼 해야 성공한다.
8. 고정적인 사고방식보다는 유동적인 사고방식을 가져라.
9. 정확한 사업계획서는 필수다.
10. 창업을 하려는 아이টে에 대한 자신감을 가지고 시작하라.

또 한 가지 창업을 준비할 때 가장 중요한 것은 창업시장에서 유행하고 있는 트렌드가 무엇인지 정확히 판단해야 한다는 것이다. 혼자만의 기술이나 경험을 토대로 창업하는 1인 창업의 경우 창업을 하기 전 다양한 창업교육을 통해 창업에 필요한 필수 점검사항 및 지식에 대해 반드시 숙지하고 시작해야 실패를 최소화할 수 있다. 또 시간이 날 때마다 급변하는 창업시장의 새로운 정책들에 대해서도 귀를 기울여야 한다.

■ 창업을 위해서

IMF 이후 생계형 창업이 붐을 일으키면서 성공적인 몇몇 대학생 창업자들이 주목을 받기 시작했다. 그러나 15여년이 지난 지금, 그것의 양적인 발전보다는 질적인 성장이 많았다는 것이 전문가들의 의견이다. 무엇이 실패의 원인이고 성공의 밑거름인지 그 옥석을 가려야 할 때다.

전략 01 | 뚜렷한 목표를 정하라



“당신은 왜 창업을 하려고 하는가?”에 1분 안에 답할 수 없다면 아직은 시기상조이다. 잘나가는 창업을 한 사람들에게는 모두 ‘명분’이라는 것이 있다. 만약 ‘우리 나라에서 가장 맛있는 분식집’을 명분으로 정했다면, 그에 따른 시장조사와 분석이 따르게 될 것이고, 만약 사정이 여의치 않다면 그 명분은 ‘우리나라에서 가장 작지만 특이한 분식집’ 또는 ‘가장 편하게 떡볶이를 먹을 수 있는 분식집’ 등으로 구체화 될 수도 있다. 다만 그 창업의 명분은 스스로 만들어야 하며, 그 목표를 향해 조금씩 가까워지도록 노력하는 것이 성공의 첫걸음이다.

전략 02 | 창업을 위한 인맥만들기



똑똑한 사람들을 많이 만나라. 창업을 하면 누군가를 찾아가서 악을 쓰고 싸워야 할 일도 생기고 내 권리를 요구해야 할 일도 수시로 발생한다. 그 순간에 필요한 사람들은 함께 술을 마셔주던 친구가 아니라 그 분야에 대해서 많이 알고 전문적인 도움을 줄 사람이다. 그밖에 함께 일하는 사람, 신뢰로 대할 수 있는 협력업체, 믿을만한 종업원, 비평가(모니터 그룹) 등이 모두 중요한 인맥 요소이다.

전략 03 | 업종발상보다 상품발상



중요한 것은 업종이 아니라 상품이다. 사실 충분하지 않은 자본과 경력으로 시작하는 대학생 창업의 업종은 그리 다양하지 못하다. 그래서 더욱 상품의 기발함과 톡톡 튀는 아이디어가 필요하다. 만약 그것이 너무나 벅찬 일이라면, 주변에 리마케이블한 제품을 잘 살펴보고 그것의 특징을 카피하는 것도 한 가지 방법이다. 물론, 자신의 분야에서가 아니라 다른 분야에서 응용·발전시키면 더욱 창의적이고 업그레이드 될 수 있다.

전략 04 | 자신이 하고자 하는 일과 일직선상에 있이라



창업은 단순한 돈벌이의 수단이 아니다. 최근 취업난이 심각해지면서 일부 대학생들은 구직의 탈출구 정도로 생각하고 무작정 덩벼드는 성향을 보이기도 한다. 그러나 사업이라는 것은 자본의 투자일 뿐 아니라 젊은 열정과 노력의 산물이기도 하다. 그러기에 더욱 신중한 판단이 요구되며, 당장 눈앞의 이익보다는 장기적인 계획으로 목표를 뚜렷하게 정해야 한다.

■ 창업자의 기질과 검토항목

창업은 나 자신은 물론, 가족의 미래가 달려 있음을 명심하고 창업자가 세운 어떠한 목표달성을 위해서라도 매 순간을 소중하게 검토 항목을 철저히 살피고 창업을 준비하는데 최선을 다하여 성공창업이 되도록 한다.



1. 부지런한가?

창업을 해서 성공하는 이들을 보면 아침에 일찍 일어나 남보다 한 발 먼저 활동을 시작하고 부지런함으로 술선수범하며 자신감으로 이어지는 삶 자체를 긍정적인 힘으로 이끌어 가는 공통점이 있다.



2. 고객의 마음을 잘 읽는가?

나를 제외한 모든 사람이 고객이기 때문에 고객의 욕구파악을 잘 하고 자기 이익보다는 고객과 함께 공유하는 이익실현으로 고객의 마음을 잘 헤아리는 인간적인 따뜻함과 공감에 담겨있는 친절함 마음을 가져야 한다.



3. 일을 스스로 찾아서 하는가?

대부분 월급쟁이는 시키는 일을 한다. 그러나 창업자는 혼자서 기획하고 행동하고 결정해야 하기 때문에, 모든 일에 긍정적이고 능동적으로 대처하는 능력을 키워야 한다.



4. 돈 씹셈이가 헤트지 않은가?

실천 가능한 확실한 목표를 가지고 당연히 쓸 곳에는 쓸 줄 알아야겠지만 술집출입이 빈번하든가 비즈니스와 관계없이 일과 중 골프를 즐긴다든가 계획

없이 돈이 있으면 우선 쓰고 보는 사람은 단기적으로 성공한다 해도 결국은 오래가지 못하고 실패한다.



5. 신용을 잘 지키는가?

신용은 돈만이 아니다. 신용약속, 특히 자기가 한 말과 행동에 대하여 책임을 질 줄 알아야 한다. 허튼 말과 행동은 지금까지 쌓은 부와 명예를 순식간에 날려버린다.



6. 건강관리를 하는가?

창업은 건강과 가장 직결되어 있기 때문에 도전과 경쟁노리 속에서 생존하기 위해서는 건강관리가 중요하다. 현명한 식사와 일관되고 균형 잡힌 운동, 적절한 휴식과 예방적 사고가 신체적 기능과 적절한 체중을 유지시켜 일상생활에 활력을 준다.



7. 복이 오는 웃는 얼굴과 강인한 체력을 갖고 있는가?

대박집과 쪽박집의 차이는 바로 고객을 맞이하는 웃음에서 큰 차이를 보인다. 본인은 물론 종업원과 함께 웃음을 찾는 연습이 필요하며 고객이 편안함을 갖도록 철저하게 자신을 낮추는 사고, 어떠한 어려움이 닥치더라도 일찍 포기하지 않는 정신력, 그리고 체력은 이를 받쳐줄 필수요건이다.



8. 자신의 적성을 알고 있는가?

생각의 방향을 플러스적 사고로 잡고 초보 창업자일수록 유행을 따르기 보다는 자신이 현재 어디에 위치해 있는지를 자세히 살피고 자신이 원하는 것을 정확히 판단하여 자신의 적성과 취미 그리고 전문지식을 살리는 업종을 선택하

는 것이 유리하다.



9. 업종 발전단계 파악과 아이템은 결정하였는가?

업종수명이 짧아지고 있는 추세임으로 성숙기 업종이나 수요에 대한 반복성과 지속성이 없어서 일시적 유행으로 끝나는 유행 업종보다는 도입기나 성장기 업종(유망업종)이 유리하며 제조업, 도소매업, 서비스업, 외식업, 전자상거래업 등 업종 군을 먼저 선택한 후, 구체적인 사업아이템을 결정하는 것이 바람직하다.



10. 아이템에 맞는 점포 입지를 선택하였는가?

사업을 언제 어디에서 시작할 것인가. 점포입지는 아이템과 고객의 궁합이 맞아 하므로 내가 선택한 품목이 일반적으로 어떤 지역 어떤 조건에서 잘 되는지를 파악하고 그 조건에 맞는 사업장 입지를 물색하되 고객이 누구인가를 정확히 알고 급급적 목이 좋은 곳을 선택하여야 한다.



11. 최소 규모로 시작

투자비가 커지면 회수기간이 길어지고 시행착오로 거치는 과정에서 순발력 있는 대응이 어렵다. 창업에 필요한 자금의 용도와 조달대책은 항목별로 세부적으로 작성하고 부채비율은 최대한 낮추는 것이 좋다. 창업자금은 전체 조달 가능자금의 70% 수준에서 사업규모를 결정하는 것이 바람직하다.



12. 가족의 동의는 필수

가족의 동의와 지원은 천군만마를 얻는 것과 같아 부부가 함께 창업하거나 가족의 협력을 받아 창업하면 인건비를 절약해야 하는 자영업의 특성상 성공

률이 상대적으로 높으며 사업이 어려움에 처했을 때도 가족의 도움을 받기가 쉽다.



13. 이 세상에 공짜는 없다.

노력하지 않고 창업에 성공할 수는 없다. 창업에 성공한 동종업계 1등 업체의 사례와 노하우를 습득하여 자신에게 적용하고, 경쟁업체의 장단점을 철저히 파악하고 분석하여 동 업계 최고가 될 수 있는 전략을 수립하여야 한다. 성공 창업자는 노력하는 사람만이 누릴 수 있도록 후천적으로 만들어진다.



14. 현장 확인은 필수

가맹점 창업일 경우 아무리 평판이 좋고 입소문이 많이 난 가맹본부라도 가맹점에 직접 방문하여 손님이 많은지 가격은 적당한지 평판은 좋은지 등 현장 확인은 필수이며 고객을 맞이하는 주인의 마음과 친화적인 서비스에 이르기까지 고객에게 헌신하고 감동을 주는 경영을 창조할 마음가짐이 필요하다.



15. 사업계획서는 창업성공의 지름길

사업의 방향, 매출액, 매출원가 구조, 자금수지 예상표, 손익분기점 등 객관적인 자료에 의한 계수화된 사업계획서는 예비창업자가 창업 전에 꼭 작성해보아야 할 필수적인 요건이다.

[출처 : 중소기업청, 소상공인진흥공단 「창업다이어리 Guide Book for Starting Business」]

■ 창업적성검사

설문내용을 읽고 예(○), 아니오(X) 중 하나를 선택하여 점수를 매긴 후 자신의 적성을 알아보는 내용입니다.

1. () 나의 생활방식을 다른 사람에게 구체적으로 설명할 수 있다.
2. () 일을 계획적으로 하는 편이다.
3. () 일을 맡으면 적극적으로 하고 싶은 생각이 든다.
4. () 실패해도 실망하지 않고 다시 도전하는 편이다.
5. () 약속을 지키는 편이다.
6. () 창업을 위해 정보를 수집하고 있다.
7. () 친구가 많은 편이다.
8. () 다른 사람이 나와 다른 의견을 내도 귀를 기울이는 편이다.
9. () 어려울 때 함께 고민해 줄 친구, 친지가 세 명 이상 된다.
10. () 도전 정신이 왕성한 편이다.
11. () 자신의 의사가 확고한 편이다.
(또는 그 의사를 타인에게 전달할 수 있다.)
12. () 건강에 자신이 있다.
13. () 기초적인 재무지식이 있어 재무제표 정도는 이해할 수 있다.
14. () 좋아하는 일이라면 먹고 자는 일도 잊어버린다.
15. () 창업을 하는데 있어 가족들을 설득할 자신이 있다.
16. () 잘 될 줄 알았던 일이 생각처럼 안되어도 실망하지 않는다.
17. () 즐겁지 않은 모임에 가서도 참고 즐길 수 있다.
18. () 누군가에게 맞으면 반드시 반격을 한다.
19. () 외부사람이 말을 걸어오면 일단은 들어준다.
20. () 친한친구의 출세가 마음에 걸린다.

■ 평가방법

각 항목에 대해 (예)라고 답한 경우 5점 (아니오)라고 답한 경우 0점을 주어 20개 문항에 대한 점수를 합산하여 적성을 알아보는 내용이다.

■ 채점결과

▶ 60점 이상

창업할 수 있는 환경이 성숙되어 있고 창업자로서의 자질도 충분하다. 자신이 추구할 업종을 검토하고 그 업종과 관련된 전문정보를 수집했다면 언제든지 개업해도 좋다.

▶ 31~59점

그럭저럭 창업할 만한 환경이 성숙되어 있다. 그러므로 자신이 운영할 업종을 눈여겨보고 폭 넓게 가맹점 정보를 수집한 후에 신중하게 창업을 고려해본다.

▶ 30점 이하

창업을 해야 할 동기가 명확하지 않다. 이런 사람은 ㅇㅇ가맹점, 월수입 1,000만원 식의 숫자에 현혹될 위험성이 높다. 그러므로 다시 한 번 자신에게 맞는 업종이 무엇인지를 진지하게 생각해보기 바란다. 또한 창업관련 박람회와 세미나도 참가하고, 프랜차이즈 가맹정보를 수집하고 현장체험 등을 경험하여 처음부터 다시 차분하게 창업을 준비한다.

[출처 : 중소기업청, 소상공인진흥공단 「창업다이어리 Guide Book for Starting Business」]

❶ 창업준비 10단계

1. 창업환경 검토	창업현황과 전망, 창업자 적성검사(창업자의 능력, 자질, 경험), 가정환경, 창업의지, 창업 경영이론 학습, 가족협력 등의 여부
2. 아이템 선택	창업트렌드 분석, 자신에 맞는 아이템여부, 성장성, 안정성 있는 후보 아이템(3~5개)을 선정하고 꾸준히 시장조사 후 최종 아이템 선택
3. 사업타당성 검토	사업의 성공 가능성에 대한 정보를 파악하기 위하여 선택 아이템에 대한 상품성, 시장성, 수익성, 안정성(위험요소) 등을 자세하게 검토
4. 시장조사 분석	시장규모, 경쟁사 제품의 경쟁력과 유사제품 분석, 목표 고객 및 수요층의 니즈분석, 소비자 구성분포와 변화 추세 조사, 수요예측 등
5. 상권, 입지선정	입지선정 이유와 경쟁점포 극복방안, 상권 내의 가시성, 경제성, 편의성 분석, 유동인구와 배후상권, 도로구조 분석
6. 자금계획 수립	창업자금의 용도를 시설자금과 운전자금으로 구분, 자세하게 조사하여 자금의 용도와 조달 가능한 자금규모 결정, 창업을 추진하기 위해서 세부적인 자금의 용도와 조달 가능한 자금 규모 설정
7. 사업계획서 작성	사업의 개요와 내용, 시장조사분석, 마케팅계획, 자금수지계획, 사업추진일정 등을 나타내는 자료로 구체적인 내용으로 작성, 예상매출액, 매출원가, 영업이익, 당기순이익, 손익분기점 등을 산출
8. 인테리어공사, 종업원 채용	고객 편의와 상품을 돋보이게 할 수 있는 디스플레이 전략, 고객의 접근성에 유의한 매장의 익스테리어, 고객 친화력이 높은 채용관리 시스템 가동, 고객 서비스 경쟁력 강화를 위한 반복 교육
9. 행정절차	사업자등록, 별도의 영업신고, 소방설비 신고, 인허가사항(법인사업자, 개인사업자)등에 대하여 자세하게 검토
10. 창업 및 경영	디스플레이, 간판, 집기설치, 개업식, 창업홍보, 업무활동, 영업활동, 인력관리, 경영계수관리, 주기적 점검 및 보완

[출처 : 중소기업청, 소상공인진흥공단 「창업다이어리 Guide Book for Starting Business」]

❷ 계획단계에서 체크해야 할 사항

업무구분	체크해야 할 사항
경쟁관계	· 비교되는 제품이나 서비스를 제공하는 경쟁업체의 강점에 대한 현실적인 평가는 되어 있는가? · 자사 제품과 서비스를 선택할 수 있도록 차별화되어 있는가?
입지 · 판매방법	· 품목은 무엇이며, 주고객은 누구인가? · 어떤 방법으로 어떤 가격과 조건으로 팔 것인가? · 시장조사결과를 반영해 적합한 상권과 입지를 결정하였는가?
상품 · 재료매입	· 무엇을 어디에서 매입할 것인가? · 어떤 조건으로 매입할 것인가?
설비구입 · 제조방법	· 무엇을 제조하고 무엇을 외주로 줄 것인가? · 기계는 어디에서 구입하고 어떤 설비로 제조할 것인가?
지식 · 기술 · 자격	· 기술자나 자격자, 책임자는 누구로 할 것인가? · 해당분야의 지식이나 경력이 풍부한가?
종업원 확보	· 가족만으로 운영이 가능하겠는가? · 종업원은 어떻게 채용할 것인가?
사업의 형태	· 개인 기업으로 할 것인가? 법인으로 할 것인가? · 프랜차이즈창업과 독립창업 중 어떤 형태로 할 것인가?
사업계획서	· 사업계획서를 작성해보았는가? · 시설자금 및 운영자금은 얼마나 들어갈 것인가?
손익예상	· 매출은 얼마나 될 것인가? · 원가, 판매비, 당기순이익 규모는 산출하였는가?
자금조달	· 즉시 준비할 수 있는 자금은 얼마나 되는가? · 필요한 운용자금은 적기에 조달이 가능한가?
세금문제	· 사업자등록은 언제 할 것인가? · 직접 기장할 것인가? 세무사에게 맡길 것인가?
개업예정일	· 상호는 정하고 사업자등록은 하였는가? · 개업일은 언제가 제일 좋을 것인가?

[출처 : 중소기업청, 소상공인진흥공단 「창업다이어리 Guide Book for Starting Business」]

정부관할 창업 관련 사이트

1. 중소기업청 K-스타트업(창업넷)

예비 창업자들을 위해 다양한 지원 프로그램을 살펴볼 수 있다. 중기청은 청년사관학교 및 창업맞춤형사업화 지원 사업을 통해 우수한 창업아이템을 가진 청년창업자를 위해 기업당 최대 1억원까지 지원하고 있다. 그 외에도 아카데미, 마케팅 지원 등 다양한 지원 정책을 통해 청년 창업자들을 응원하고 있다. 특히 1인 기업을 위하여 '비즈니스 센터'를 운영하고 있다.

www.k-startup.go.kr



2. 소상공인시장진흥공단

창업에 관한 다양한 교육 및 지원을 하고 있다. 창업준비단계부터 창업 전 과정에 걸쳐 체계적인 지원을 한다. 점포 체험 시부터 5개월까지 전문가 멘토링을 통해 창업을 지원한다.

http://www.semas.or.kr

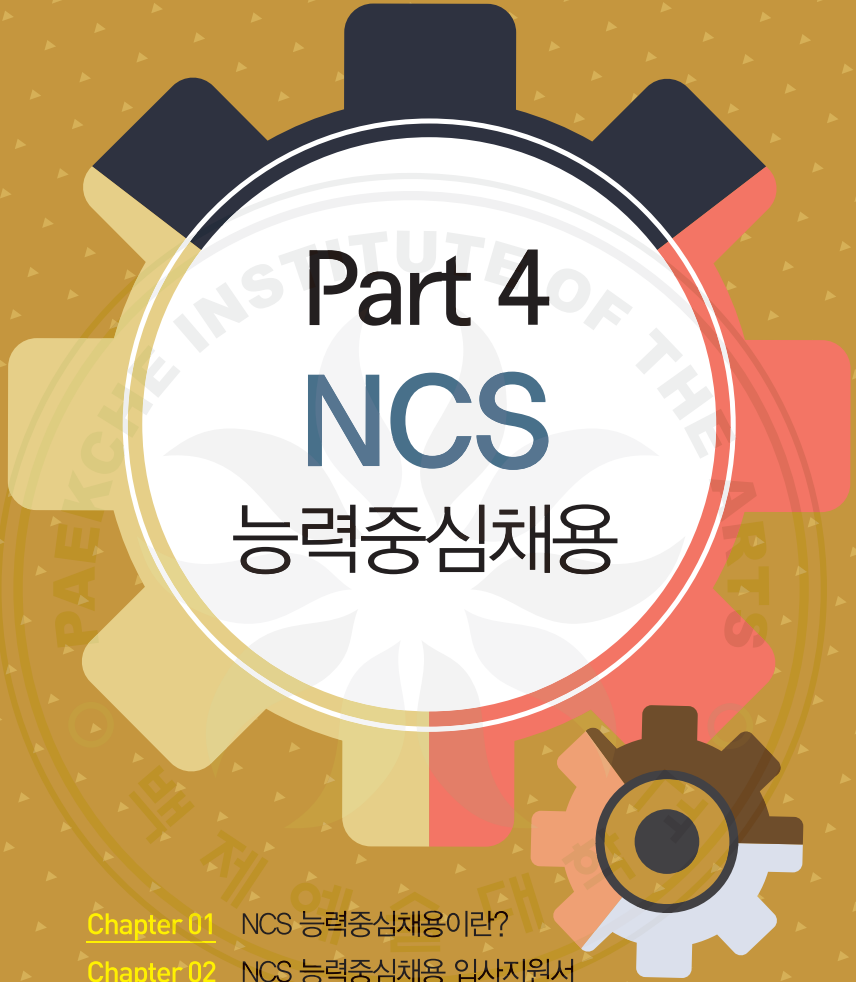


3. 중소기업진흥공단 청년창업사관학교

청년창업사관학교는 중소기업진흥공단에서 운영하며, 창업계획 수립부터 사업화까지 창업의 전과정을 일괄지원해주고 있다. 고용 및 부가가치 창출이 높은 제조업 또는 지식서비스업 분야를 총 사업비의 70%, 연간 최대 1억원 이내에서 사업비를 지원해준다. 선정된 청년창업자는 사관학교의 창업공간에 입소하고, 필수교육을 이수하여야 한다.

http://start.sbc.or.kr





Part 4

NCS

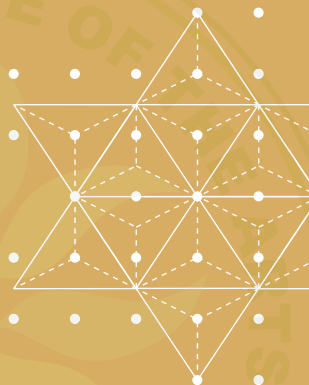
능력중심채용

- 
- Chapter 01 NCS 능력중심채용이란?
 - Chapter 02 NCS 능력중심채용 입사지원서
 - Chapter 03 NCS 능력중심채용 자기소개서
 - Chapter 04 NCS 능력중심채용 필기평가
 - Chapter 05 NCS 능력중심채용 면접평가

Chapter 01

NCS

능력중심채용이란?



NCS채용은 해당분야에 불필요한 스펙이 아닌 꼭 필요한 직무능력으로만 평가하는 것이며, 그때 직무에 대해 참고할 수 있는 자료가 NCS이다. NCS에 대한 소개부터 활용 방법까지 알아보도록 하자.

- NCS (National Competency Standards)란?
- NCS 홈페이지
- NCS 채용공고문

1 NCS (National Competency Standards)란?

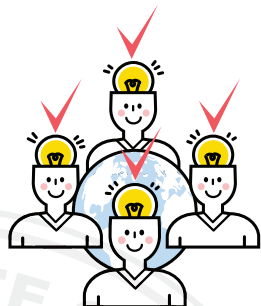
개념

국가직무능력표준(NCS, National Competency Standards)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업 부문별·수준별로 체계화한 것으로, 산업현장의 직무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 능력(지식, 기술, 태도)을 국가적 차원에서 표준화한 것을 의미한다.

사업현장에서 개인의 성공적인 업무수행을 위해 필요한 직무능력을 표준화한 것

표준화된 직무능력을 채용, 승진, 직업훈련, 자격제도 등에 활용

[출처 : 한국산업인력공단]



불필요한 스펙이 아니라

- ① 해당 직무에 맞는 스펙(On-Spec)을 갖춘 인재를
- ② NCS 기반의 평가도구를 활용하여 선발하는 채용방식

한마디로 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식, 기술, 태도 등을 국가가 체계화한 것이다.



기업은 인재를 선출할 때 NCS에서 제시하는 가이드 라인을 가지고 기업의 채용방식 대로 선출한다.



구직자는 스스로 분석해볼 수 있는 평가시트를 통해 자신이 보완해야 할 점, 가꿔야 할 점을 분석해서 비용, 시간낭비 없이 전문적인 인재로 성장할 수 있게끔 도와 주는 것이다.

■ NCS 능력중심 채용의 포인트

기관

> 적합한 인재(Right Person) 선발

기업·공공기관이 원하는 인재가 갖춰야 할 직무능력의 체계적 평가로 능력중심 채용 및 인사관리 등 능력중심사회 선도 역할을 담당

입사 지원자

> 불필요한 스펙이 아닌 적합한 능력 개발

정확한 진로목표 설정 후 준비가능하며, 지속적 자기계발로 개인 및 조직 경쟁력을 제고

사회

> '스펙초월 능력중심사회 구현' 및 주요 경쟁력 강화

직무적합형 인재선발 → 직무만족도 향상 → 조직 몰입도 향상 및 성과창출 → 개인 및 조직역량 강화 → 국가경쟁력 강화의 선순환 고리를 마련

[출처 : 능력중심사회 홈페이지]

능력중심 채용은 말 그대로 직무와 능력 중심 사회를 구현하는 것에 목표를 두고 있다. 정부는 능력중심사회를 만들기 위해 고등학교의 경우 직업학교를 확대하고 대학은 취업보장학과와 현장실습 병행, 훈련기관과 일·학습병행제 참여를 통해 현장중심 교육 훈련을 확산시킬 예정이다.

NCS기반 채용이란 한마디로 개인의 직무역량을 객관적으로 평가할 수 있는 기준을 제시하여 구직을 하는 사람, 구인을 하는 기업, 둘 모두의 시간과 비용 절감은 물론이고 객관화된 채용 기준을 활용하기 때문에 신뢰할 수 있는 채용시스템이다.

■ NCS기반 채용 평가 기준

직업
기초능력

〉 공통역량(10가지)

모든 직업인이 공통적으로 갖춰야 할 능력으로 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 정보능력, 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리능력 10가지 역량과 34개의 하위 역량으로 이루어져 있다.

직무
수행능력

〉 직무별 역량(능력단위별로 제시)

NCS에서 체계화한 산업부문별 · 수준별 직무 수행능력을 토대로 평가한다. 기업의 업무와 맞지 않을 때는 고유 평가기준과 병행하여 평가할 수 있다.

이 두 가지 능력의 평가요소를 어떤 도구와 절차를 통해 검증할 것인지, 직무별 평가방법을 마련

■ NCS 홈페이지

NCS 홈페이지에는 NCS에 대한 설명은 물론 현재까지 개발된 887개 (2016. 01 기준)의 학습모듈이 탑재되어 있다. 취업준비생, 근로자, 기업 모두 NCS에 대한 이해와 직무에 대한 정보를 제공받을 수 있다.

www.ncs.go.kr



NCS · 학습모듈검색 카테고리를 클릭하면 능력단위 별 자료 검색과 직업기초능력을 확인할 수 있다.

NCS · 학습모듈검색



NCS 채용공고문

먼저, 기관 내 인사담당자 - 직무전문가 - 채용전문가의 협업을 통해 NCS를 기반으로 한 직무분석을 실시한다. 직무분석의 결과를 기반으로 채용 공고를 비롯한 채용 전형을 진행한다.

NCS 기반 채용공고에는 지원자가 입사 후 수행하게 될 업무에 대한 자세한 정보를 공지하도록 하였다. 기존 채용공고에서의 내용에 더해 첨부된 '직무 설명자료'에서 직무 수행 내용, 직무 수행에 필요한 능력(지식·기술·태도 등), 관련 자격, 직업기초능력 등을 제시하여 취업 준비생들이 해당 직무에 필요한 스펙(on-spec)만을 준비할 수 있도록 안내하고 있다.

[예시]

[NCS기반 채용 직무 설명자료 : 솔로보컬(예시)]

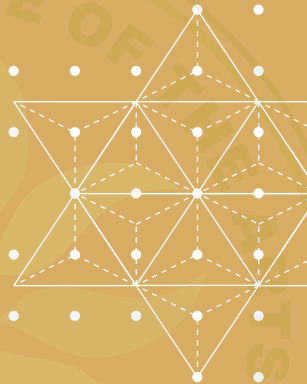
직 무	실용음악	능력단위분류번호	0801020117_16v2
		능 력 단 위	솔로 보컬
직무 목적	실용음악의 노래 곡을 다양한 장르와 스타일에 맞게 보컬테크닉을 응용하여 가창할 수 있다.		
개발 날짜	2016년 6월 30일	개 발 기 관	한국산업인력공단
주요 업무	책임 및 역할		
가창 표현 분석하기	- 자신의 수준과 선호 장르에 맞는 기성 가수의 노래곡을 선곡할 수 있다. - 선곡된 노래곡 가창에서의 호흡 시점, 목소리 톤, 발성 방법을 분석할 수 있다. - 선곡된 노래곡 가창 표현의 다양한 보컬테크닉 요소를 분석할 수 있다.		
멜로디 가창하기	- 곡 스타일에 어울리는 호흡과 발성을 멜로디에 적용할 수 있다. - 곡 스타일과 어울리는 방식으로 자신의 음색을 조절할 수 있다. - 자신의 음역을 활용하여 곡 멜로디의 도입부터 마무리까지 완창 할 수 있다.		
멜로디 장식하기	- 곡 스타일에 어울리는 비브라토(vibrato)를 가창에 적용할 수 있다. - 곡 스타일에 어울리는 방식으로 멜로디의 프레이징을 표현할 수 있다. - 멜로디가 없는 빈 공간에 꾸밈음(melisma) 또는 애드립(adlib)을 수행할 수 있다.		
리듬 표현하기	8분음, 16분음, 3연음 등을 구분하고 가창으로 표현할 수 있다. - 다양한 리듬이 조합된 대중가요 곡들의 멜로디의 리듬을 표현할 수 있다. - 싱크페이션(syncopation)된 음들을 정확하고 안정적인 리듬으로 가창할 수 있다.		
발음 표현하기	- 모음이 부드럽게 연결되도록 가창할 수 있다. - 자음이 선명하고 정확하게 표현되도록 가창할 수 있다. - 한국 대중가요와 영어 팝송을 좋은 발음으로 가창할 수 있다.		
구 분	상 세 내 용		
자 격 증	해당사항 없음		
지식·기술	- 다양한 장르의 기성곡에 대한 지식 - 노래곡의 가창 기본기에 대한 지식 - 노래곡의 다양한 보컬테크닉에 대한 지식 - 다양한 장르와 스타일에 어울리는 호흡과 발성 종류에 대한 이해 - 자신이 가창할 곡의 가사와 멜로디에 대한 이해 - 각각의 스타일에 맞는 비브라토에 대한 이해 - 각각의 스타일에 맞는 멜로디 프레이징에 대한 다양한 사례에 대한 지식 - 꾸밈음(melisma) 또는 애드립(adlib)의 다양한 사례에 대한 지식 8분음, 16분음, 3연음 등 곡의 양식에 대한 지식 - 다양한 대중가요 곡의 리듬에 대한 이해 - 싱크페이션(syncopation)에 대한 정확한 이해와 적용사례에 대한 이해 - 노래곡의 가창 기본기를 분석하는 능력 - 노래곡의 다양한 보컬테크닉을 분석하는 능력 - 다양한 장르와 스타일에 어울리는 호흡과 발성 방법 - 곡 스타일에 어울리도록 자신의 톤을 자연스럽게 조절하는 능력 - 다양한 비브라토를 가창에 적용할 수 있는 능력 - 다양한 방식으로 멜로디의 프레이징을 표현할 수 있는 능력 - 다양한 꾸밈음(melisma) 또는 애드립(adlib)을 구사할 수 있는 능력 8분음, 16분음, 3연음 등을 구분하여 가창에 적용할 수 있는 능력 - 가창에 의한 정확한 싱크페이션(syncopation) 표현 능력		
사전직무경험	(기초)솔로 보컬, (기초)코러스 보컬, (기초)녹음, (기초)공연		

Chapter 02

NCS

능력중심채용

입사지원서

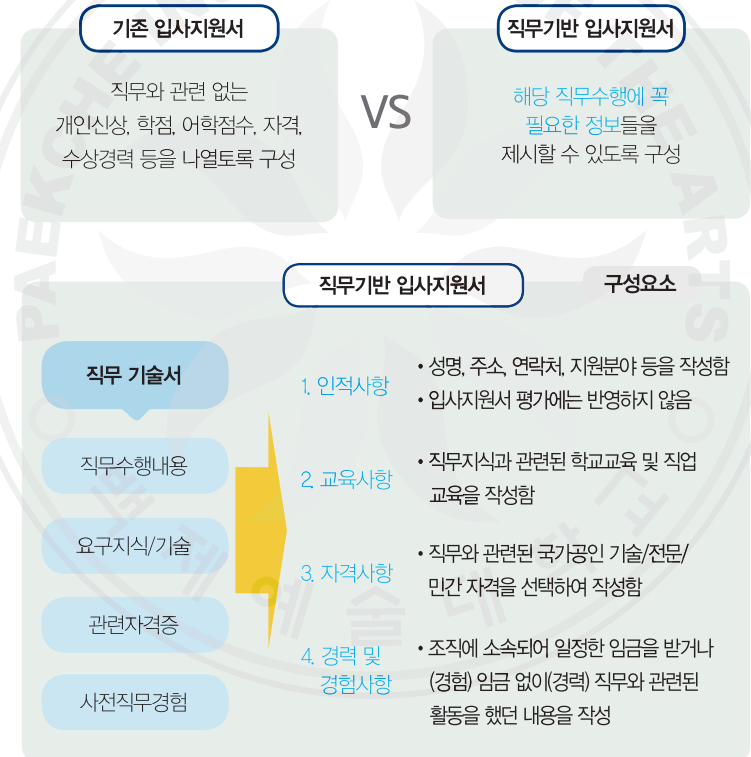


NCS능력중심채용 입사지원서는 불필요한 항목을 삭제하고 직무에 필요한 정보들만 제시하는 것으로 바꾸었다. 바뀐 이력서에서는 어떠한 항목 위주로 작성하게 되는지 살펴보도록 하자.

NCS 능력중심채용 입사지원서

■ NCS 능력중심채용 입사지원서

NCS능력중심채용 입사지원서의 포인트는 바로 직무중심이라는 것이다. 불필요한 스펙 표기를 배제하고 직무에 필요한 스펙(on spec)만을 표기할 수 있게 제시하여, 해당 직무를 성공적으로 수행할 수 있는 가능성이 높은 지원자를 선별할 수 있도록 한다.



[출처 : 취업준비생을 위한 NCS 기반 능력중심채용 가이드북 14p]

1. 인적사항

기관의 특성에 따라 필기전형, 면접전형 혹은 입사 시 지원자를 구별하기 위한 필요한 최소한의 정보만을 요구한다.

2. 교육사항

직무와 관련된 학교 교육이나 직업교육 혹은 기타교육 등 직무에 대한 지원자의 관심 등을 평가하기 위한 항목이다.

– 지원하고자 하는 분야의 학교 전공 교육 이외에 직업교육, 기타교육 등을 기입할 수 있기 때문에 전공의 제한없이 직업교육과 기타교육을 이수하여 지원이 가능하도록 기회를 제공하고 있다. (예 : 교양, 전공, 사이버교육, 기타 직업훈련 등)

3. 자격사항

채용공고문 및 '직무 설명자료'에 제시되어 있는 자격 현황을 토대로 지원자가 해당직무를 수행하는데 필요한 능력을 가지고 있는지를 판단하기 위한 항목이다.

4. 경력 혹은 경험사항

자기소개서 혹은 경험 기술서를 통해서 직무와 관련된 경력이나 경험 여부를 표현하도록 하여 직무와 관련한 능력을 갖추었는지를 평가하는 부분이다.

– NCS 기반 입사지원서는 해당기관에서 직무를 수행함에 있어 필요한 사항 만을 기록하게 되어 있기 때문에 취업준비생들이 직무와 무관한 스펙을 갖추지 않아도 된다.

– 경력은 금전적 보수를 받고 일정기간 동안 일했던 경우를 의미하고, 경험은 금전적 보수를 받지 않고 수행한 활동을 의미한다. 이와 관련한 해당 내용을 기입하면 된다.

[출처 : 취업준비생을 위한 NCS 기반 능력중심채용 가이드북 14~15p]

■ NCS 기반 직무능력소개서

NCS 기반 입사지원서에서 적시하도록 되어 있는 경력 혹은 경험사항에 대한 보다 구체적이고 자세한 설명을 통해 직무와 관련된 능력을 표현하도록 하였다.

[예시]

경력 및 경험기술서

- 입사지원서에 기술할 경력 및 경험(직무관련 기타 활동)에 대해 상세히 기술해 주시기 바랍니다.
- 경력을 기술할 경우 구체적으로 직무영역, 활동/경험/수행 내용, 본인의 역할 및 구체적인 행동, 주요 성과에 대해 작성해주시고, 경험을 기술할 경우 구체적으로 본인의 학습경험 혹은 과제 수행한 활동 내용, 소속 조직이나 활동에서의 역할, 활동 결과에 대해 작성해주시기 바랍니다.

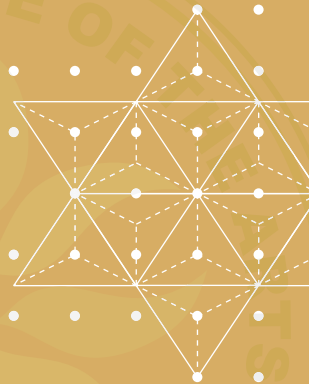
(글자 수는 해당기관의 사정에 따라 자유롭게 제한 가능)

Chapter 03

NCS

능력중심채용

자기소개서



NCS능력중심채용 자기소개서는 직무와 연관 없는 일대기를 작성했던 기존의 양식에서 탈피하여 직무에 필요한 경험과 역량만을 작성할 수 있도록 구성하고 있다. 바뀐 자기소개서의 항목, 작성법에 대해 살펴보자.

NCS 능력중심채용 자기소개서

■ NCS 능력중심채용 자기소개서

NCS 능력중심채용 자기소개서는 지원자의 일대기를 작성하는 것을 지양하고 지원동기 및 조직적합성, 직업기초능력을 평가할 수 있는 항목으로 작성하는 것을 지향한다.

기존 자기소개서

성격, 성장과정, 학교생활 등
직무와 연관이 없는 일대기를
작성하는 문항으로 구성

직무기반 자기소개서

해당 직무 수행에 필요한
경험, 역량(on-spec)만을
작성할 수 있도록 구성

★ 정확한 평가기준 개발

- 평가의 타당성을 향상시키기 위해 질문별로 평가지표를 개발한다.
- 평가의 일관성을 향상시키기 위해 평가 기준을 개발한다.
- 평가의 타당성, 일관성을 위해 평가가 가능한 질문을 개발한다.

★ 자기소개서 활용

- 기관, 기업에서 개발한 평가지표에 따라 평가
- 면접 시 활용자료로 이용

자기소개서

[자기개발능력]

최근 5년 동안에 귀하가 성취한 일 중에서 가장 자랑할 만한 것은 무엇입니까?
그것을 성취하기 위해 귀하는 어떤 일을 했습니까?

[문제해결능력]

예상치 못했던 문제로 인해 계획대로 일이 진행되지 않았을 때, 책임감을 가지고 적극적으로 끝까지 업무를 수행해내어 성공적으로 마무리했던 경험이 있으면 서술해 주십시오.

[자기개발능력]

현재 자신의 위치에 오기 위해 수행해온 노력과 지원한 직무분야에서 성공을 위한 노력 및 계획을 기술해 주십시오.

[대인관계능력]

약속과 원칙을 지켜 신뢰를 형성/유지했던 경험에 대해 기술해 주세요.

[조직이해능력]

우리 공단에 입사 지원한 동기 및 입사 후 실천하고자 하는 목표를 다른 사람과 차별화된 본인의 역량과 결부시켜 작성해 주십시오.

[조직이해능력]

지금까지 학교생활 및 여러 조직에서 생활해 오면서 조직의 중요성 및 경험을 설명하여 주시고, 또한 우리 공단 조직의 역할이 무엇인지 설명하십시오.

[문제해결능력]

만약 당신의 업무가 회계 담당자 일 때, 계산착오로 비용처리에 문제가 발생하였다면 어떻게 문제를 해결할 것인지 그 방법과 이유를 설명하십시오.

[의사소통능력]

"K라는 직원이 업무관련으로 고객과 대화를 나누고 있다, 그런데 고객은 이해가 되지 않는다고 반문을 했다." 대화 중 무엇이 문제이고 어떻게 하면 해결할 수 있는지 설명하십시오.

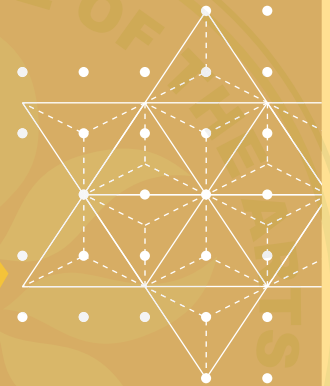
[직업윤리]

직장인으로서의 직업윤리가 왜 중요한지 본인의 가치관을 중심으로 설명하십시오.

[출처 : NCS 능력중심채용 홈페이지]

Chapter 04

NCS 능력중심채용 필기평가



NCS능력중심채용 필기평가는 직업인이라면 갖춰야 할 10가지 직업기초능력과 직무능력을 평가한다. 이와 관련된 내용은 모두 홈페이지에서 확인이 가능하다.

NCS 능력중심채용 필기평가

■ 직업기초능력평가

직무수행을 최대한 성공적으로 수행할 수 있는지 평가하는 10가지 기초 능력을 객관적으로 평가하는 필기시험. 그동안 지식 위주의 평가였다면, 직무를 수행할 때 필요한 기초능력을 평가하는 방향으로 전환

- 기관, 기업에서 직무를 수행하기 위해 필요한 능력으로 문제를 개발 및 활용 할 수 있음
- 문제의 유형은 10개의 직업기초능력을 각 영역별로 출제할 수도 있고 하나의 문제에 2~3가지 영역을 복합적으로 평가할 수도 있음

[문제 개발]

“직업상황”, “기초직업능력”, “행동중심” 세가지 기준으로 문제 개발

첫째, 직업상황

현장에서 실제로 일어날 수 있는 상황을 문제에 반영

둘째, 기초직업능력

지적능력보다는 실제 직무를 수행할 때 필요한 기초능력 중점으로 평가

셋째, 행동중심

실제 직업인을 대상으로 관찰가능한 행동중심의 평가

■ 주요 필기전형 예시

★ 직업기초능력평가

직업기초능력은 총 10개의 영역의 34개 하위영역으로 구성되어 있으며, 해당 공공기관의 인재상과 해당직무의 특성을 반영하여 중요도에 따라 채용에 필요한 핵심 영역만 도출하여 평가를 실시한다.

[직업기초능력 평가 10개 영역]

1 의사소통 능력

상호간의 말하기, 쓰기, 듣기 능력을 통해서 의도한 바를 파악하고 전달하는 능력을 말하며, 직업인으로서 필요한 문서를 작성하고 파악하는 능력, 상호간 의사소통을 필요로 하는 능력, 기초 외국어 능력 등 교양 및 기초 교육과정을 통해 의사소통능력을 습득할 수 있다.

①	문서이해 능력	• 다른 사람이 작성한 글을 읽고 그 내용을 이해하는 능력
②	문서작성 능력	• 자기가 뜻한 바를 글로 나타내는 능력
③	경청능력	• 다른 사람의 말을 듣고 그 내용을 이해하는 능력
④	의사표현 능력	• 자기가 뜻한 바를 말로 나타내는 능력
⑤	기초 외국어 능력	• 외국어로 의사소통 할 수 있는 능력

의사소통능력 문항예시

귀하는 모 전자 회사의 인사 지원 부서에 근무한다. 최근 전자적으로 탐강 리더십에 대한 360° 진단이 있었는데, 아무래도 귀하의 탐강은 그다지 좋은 평가를 받지 못한 것 같다. 탐강이 앞으로 탐 문명에서 기본을 중시하겠다고, 아래와 같이 강조한다. 다음 중 탐강이 얘기하는 취지에 가장 부합하는 것은 무엇인가? (※ 360° 진단은 대상자의 상사, 동료, 부하 직원이 그 사람에 평소 모습을 근거로 진단 항목에 응답하는 방식)

(자료)

“말하지 않아도 통하는 것이 ‘최고의 관계’이지만, 비즈니스 현장에서 필요한 것은 마음으로 아는 눈치의 미덕보다는 정확한 업무 처리임을 명심해야 합니다.”

- ① “비즈니스 현장에서는 눈치를 봐서라도 정확한 업무처리를 해야 한다.”
- ② “말하지 않아도 통하는 관계는 비즈니스 현장에서 최고의 관계이다.”
- ③ “비즈니스 현장에서는 눈치 없다는 지적을 받더라도 정확히 물어야 한다.”
- ④ “비즈니스 현장에서 정말 중요한 것은 마음으로 아는 눈치의 미덕이다.”



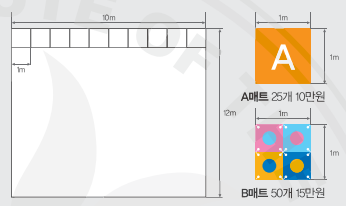
2 수리능력

기업분석, 과학기술, 전략 및 의사결정 등 직장 내 다양한 분야에서 사용되는 사칙연산, 통계, 확률 등 업무에 필요한 기초적인 수리능력을 말하며, 수치적 특징이나 규칙을 갖는 표, 그래프 등 자료를 기반으로 자료의 이해, 적용, 분석, 종합적인 평가 등 자료를 해석할 수 있는 능력을 기초 학문을 통해 습득할 수 있다.

① 기초연산 능력	• 기초적인 사칙연산과 계산을 하는 능력
② 기초통계 능력	• 필요한 기초 수준의 백분율, 평균, 확률과 같은 통계 능력
③ 도표분석 능력	• 도표(그림, 표, 그래프 등)가 갖는 의미를 해석하는 능력
④ 도표작성 능력	• 필요한 도표(그림, 표, 그래프 등)를 작성하는 능력

수리능력 문항예시

○○유치원 교사 K씨는 아래의 유치원 바닥에 다음과 같이 놀이매트를 설치하기 위해 인터넷 판매 사이트에서 놀이매트를 살펴보고 있다. K씨가 가장 저렴한 비용으로 매트세트를 구매하고자 한다면 어느 것을 선택하는 것이 가장 적절한가? (아래의 A, B매트 중 하나를 클릭하시오.)



3 문제해결 능력

직무를 수행하면서 실제적인 상황, 구체적인 이슈, 기업 전략 등 문제 상황이 발생하였을 경우, 창조적이고 논리적인 사고를 통하여 이를 올바르게 인식하고 적절히 해결하는 능력으로 교양지식, 시사상식, 다양한 경험 습득을 통해서 얻을 수 있다.

① 사고력	• 업무와 관련된 문제를 인식하고 해결함에 있어 창조적, 논리적, 비판적으로 생각하는 능력
② 문제처리 능력	• 업무와 관련된 문제의 특성을 파악하고, 대안을 제시, 적용하고 그 결과를 평가하여 피드백하는 능력

문제해결능력 문항예시

J씨는 OO 출판사의 편집직 인턴사원으로 입사하였다. J씨는 선임 직원으로부터 다음과 같은 사내 연락망을 전달받았다.

(사내 연락망)			
연구개발팀 (대표 번호: 5600)		편집팀(대표 번호: 6600)	
이름	직책	이름	직책
홍길동, 김철	5600	홍길동, 김철	6600
고인성	5621	이영희 대표	6611
김영희	5601	김영준	6612
회계팀 (대표 번호: 7600)		J씨	
이름	직책		
한기호, 김철	7600		
김지현	7621		
김도희	7601		

J씨는 사내 연락망을 살펴보는 과정에서 직종 번호에 일정 규칙이 있다는 것을 발견하였다. J씨가 이 규칙을 메모해 두고 좀 더 쉽게 번호를 알기하기로 하였다고 할 때, 다음 중 메모한 내용으로 적절할 것은?

070-123-□□□□	① 직종 번호의 숫자	규칙
첫 번째 자리 숫자	② 첫 번째 자리 숫자	부서 코드
두 번째 자리 숫자	③ 두 번째 자리 숫자	관리/사무 코드
세 번째 자리 숫자	④ 세 번째 자리 숫자	회사 코드
네 번째 자리 숫자	⑤ 네 번째 자리 숫자	직위 코드

4 자기개발 능력

업무를 추진하는데 스스로를 관리하고 개발하는 능력입니다. 직인으로서 기초지식을 습득하여 폭넓은 업무 이해 능력 갖추는 것으로 지원자가 자원하고자 하는 업무에 대하여 학교 기본교육을 통해 자기능력을 개발할 수 있다.

① 자기인식 능력	• 자신의 흥미, 적성, 특성 등을 이해하고, 이를 바탕으로 자신에게 필요한 것을 이해하는 능력
② 자기관리 능력	• 업무에 필요한 자질을 지닐 수 있도록 스스로를 관리하는 능력
③ 경력개발 능력	• 끊임없는 자기 개발을 위해서 동기를 갖고 학습하는 능력

5 자원관리 능력

시간, 자본, 재료 및 시설, 인적자원 등의 자원 가운데 무엇이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 계획대로 업무 수행에 이를 할당하는 능력으로 업무 상 필수적인 자료의 분석 및 관리 기술 등의 기초 지식을 평가한다.

① 시간자원 관리능력	• 시간자원이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 시간자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 할당하는 능력
② 예산자원 관리능력	• 자본자원이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 자본자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 할당하는 능력
③ 물적자원 관리능력	• 재료 및 시설자원이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 재료 및 시설 자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고 할당하는 능력
④ 인적자원 관리능력	• 인적자원이 얼마나 필요한지를 확인하고, 이용 가능한 인적자원을 최대한 수집하여 실제 업무에 어떻게 활용할 것인지를 계획하고, 할당하는 능력

자원관리능력 문항예시

귀하는 중소기업의 교육훈련 담당자이다. 팀장은 "조직의 효율성을 높이기 위해 전사적으로 시간관리에 대한 교육을 철저히 실시하라"고 하시지만, 현실적으로 직원들을 집합교육에 동원 할 수 있는 시간은 제한적이다. 시간관리 중에서도 원가에 중점을 뒀고 교육을 실시하고자 하는데, 다음 중 귀하가 최우선의 교육 대상으로 삼아야 하는 것은 어느 부분인가?

(자료)

(표) 시간관리 매트릭스

	긴급할 일	긴급하지 않은 일
중요한 일	제1사분면	제2사분면
중요하지 않은 일	제3사분면	제4사분면

- 제1사분면은 중요하고 긴급한 업무를 처리하는 것을 의미하는 것으로, 다양한 문제, 마감에 쫓기는 프로젝트, 회의준비 등을 포함한다.
- 제2사분면은 긴급하지 않지만 중요한 업무를 처리하는 것을 의미하며, 계획, 인간관계구축, 장기계획수립, 예방적 정비 등을 포함한다.
- 제3사분면은 중요하지 않지만 긴급한 업무를 처리하는 것에 해당하며, 고객이나 자원의 불시방문이나 전화, 당장 처리해야 할 잡일 등을 포함한다.
- 제4사분면은 중요하지 않고 긴급하지 않은 업무를 처리하는 것을 의미하며, 하찮은 일, 시간낭비거리, 자나친 TV시청 등을 포함한다.

6 대인관계 능력

업무를 수행함에 있어 접촉하게 되는 사람들과 문제를 일으키지 않고 원만하게 지내는 능력으로 학교 내 기초교육 과제 및 팀 프로젝트 등을 통해서 습득할 수 있다.

① 팀워크 능력	• 다양한 배경을 가진 사람들과 함께 업무를 수행하는 능력
② 리더십 능력	• 업무를 수행함에 있어 다른 사람을 이끄는 능력
③ 갈등관리 능력	• 사람들 사이에 갈등이 발생하였을 경우 이를 원만히 조절하는 능력
④ 협상능력	• 업무를 수행함에 있어 다른 사람과 협상하는 능력
⑤ 고객 서비스 능력	• 고객의 요구를 만족시키는 자세로 업무를 수행하는 능력

대인관계능력 문항예시

귀하는 사업 기획에 반영시키려는 지사와 함께 협상으로부터 아래와 같은 3C 분석 결과를 전달받았다. 다음 중 귀하가 향후 해결해야 할 회사의 전략 과제로 선택하기 [X]에 적절하지 않은 것은 무엇인가? (자료)

3C	상황 분석
고객/시장(Customer)	• 아시아를 중심으로 연 8% 성장 시장 • IT 관련 사업 연 20% 성장 • 고객 니즈에 맞는 맞춤형 프로젝트의 증가 • 시스템화 지향
경쟁회사(Competitor)	• 1위 (미국 A기업), 2위 (유럽 E기업) • 압도적인 시스템화 능력 보유 • 전문 메이커와 치열한 가격 경쟁
자사(Company)	• 국내 시장 점유율 1위, 세계 3위 • 강력한 국내 판매 대리점 망 보유 • 높은 기술개발력 • 해외 판매망 확대 • 높은 생산 원가(특히 간접비) 구조

- ① 시스템화 능력의 강화.
② 높은 제품 기술력을 바탕으로 한 제품 구색의 강화.
③ 해외 시장의 판매망 구축.
④ 간접비 삭감을 바탕으로 가격 경쟁력 강화.

7 정보능력

업무와 관련된 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미 있는 정보를 찾아내며, 의미있는 정보를 업무 수행에 적절하도록 조직하고, 조직된 정보를 관리하며, 업무수행 시 필요한 정보를 활용하여 컴퓨터를 사용하여 활용하는 능력이다.

① 컴퓨터 활용 능력	• 정보를 수집, 분석, 조직, 관리, 활용하는데 있어 컴퓨터를 사용하는 능력
② 정보처리 능력	• 정보를 수집하고, 이를 분석하여 의미 있는 정보를 찾아내며, 의미 있는 정보를 업무수행에 적절하도록 조직하고, 조직된 정보를 관리하며, 업무 수행에 이러한 정보를 활용하는 능력

자원관리능력 문항예시

귀하는 인사팀에 근무한다. 회사가 성장함에 따라 직원 수가 급증하기 시작하면서 직원들의 정보관리 방법을 모색할 상황이다. 아래 [자료]는 글로벌 코리아에서 하고 있는 직원들의 정보관리 방법이다. 귀하는 글로벌 코리아가 하고 있는 이 방법을 도입하고자 한다. 어떤 방법일까?

글로벌 코리아의 인사부에서 근무하는 A씨는 직원들의 개인정보를 관리하는 업무를 담당하고 있다. 글로벌 코리아에 근무하는 직원은 수천 명에 달하기 때문에 A씨는 주요 키워드나 주제를 가지고 직원들을 구분하여 활용함으로써 정보를 관리하고 있다. 직원은 수천 명이지만 검색어에 따라 직원들의 정보를 구분하여 관리하다 보니 찾을 때도 쉽고 내용을 수정할 때도 보다 간편하게 되었다.

- ① 목록을 활용한 정보관리
② 색인을 활용한 정보관리
③ 분류를 활용한 정보관리
④ TI 매칭을 활용한 정보관리

8 기술능력

업무를 수행함에 있어 도구, 장치 등을 포함하여 필요한 기술에는 어떠한 것들이 있는지 이해하고, 실제로 업무를 수행함에 있어 적절한 기술을 선택하여 적용하는 능력을 말한다.

① 기술이해 능력	• 기술적 원리를 올바르게 이해하는 능력
② 기술선택 능력	• 도구, 장치를 포함하여 업무 수행에 필요한 기술을 선택하는 능력
③ 기술적용 능력	• 기술을 업무 수행에 실제로 적용하는 능력

기술능력 문항예시

엘론 머스크는 현재 가장 혁신적인 회사 중 하나인 스페이스X를 운영하고 있다. 다음의 글은 인재채용 담당자가 전한 내용이다. 다음의 글로 보았을 때 기술경영자의 어떤 부분을 이야기하고 있는가?

그 일을 완료하는데 1년 정도의 시간이 필요할 것처럼 보이는 일이 있다면, 엘론은 그것을 일주일 안으로 끝내길 원한다. 엘론에게 강한 일여부임을 경험한 사람들은 엘론에 대해 비판적인 입장을 취하곤 한다. 직원 중 일부는 그 무게를 이겨내지 못하고, 그 외 다른 직원들은 그것을 스스로 더욱 더 열심히 일할 수 있는 연료로 사용한다고 말했다.

- ① 기술 전문 인력을 운용할 수 있는 능력
② 기술을 효과적으로 평가할 수 있는 능력
③ 기술을 기업의 전반적인 전략 목표로 통합시키는 능력
④ 조직 내의 기술 이용을 수행할 수 있는 능력
⑤ 크고 복잡하고 서로 다른 분야에 걸쳐 있는 프로젝트를 수행할 수 있는 능력

9 조직이해 능력

국제적인 추세를 포함하여 조직의 체제와 경영에 대해 이해하는 능력으로, 시사 교양 및 경영전반에 걸쳐 조직 간의 관계를 이해하는 능력을 기초 교육을 통해 습득할 수 있다.

① 국제감각	• 국제적인 추세를 이해하는 능력
② 조직체제 이해능력	• 조직의 체제를 올바르게 이해하는 능력
③ 경영이해 능력	• 사업이나 조직의 경영에 대해 이해하는 능력
④ 업무이해 능력	• 조직의 업무를 이해하는 능력

조직이해능력 문항예시

갑, 을, 병, 정 중에서 아래 조직도를 올바르게 이해한 사람을 모두 고르면?



갑 조직도를 보면 4개 분부, 3개 차 감사실을 포함해 총 7개 실로 구성되어 있다. 을: 그런데 감사실은 사장 직속이 아니라 감사위원회 산하에 별도로 소속돼 있어. 병: 사장 직속으로는 4개의 분부가 있는데 그 중 한 분부는 해외사업을 맡고 있고. 정: 자산관리실과 영업관리실 모두 관리 기능을 하나씩 둘 다 관리분부 소속인 것은 당연하지.

- ① 갑, 을 ② 갑, 병 ③ 을, 병 ④ 을, 정 ⑤ 병, 정

10 직업윤리

원만한 직업생활을 위해 필요한 태도, 매너, 올바른 직업관으로 각자 자기가 직업윤리 맡은 일에 투철한 사명감과 책임감을 가지고 일을 충실히 수행하는 능력이다

직업윤리 문항예시

귀하는 100억대 규모 프로젝트의 팀원으로 업무를 수행하고 있던 중 우연한 기회에 본 프로젝트 책임자인 상사가 하청업체로부터 외대의 뇌물을 받는 등 회사 윤리규정에 반하는 일을 하고 있다는 정보를 입수하게 되었다. 상사는 평소 직원들로부터 신뢰와 존경을 받아왔으며 귀하는 그 상사와 인사 때부터 각별한 친분을 쌓아왔고 겉으로 생각해보면 터라 도저히 믿어지지 않았고 충격도 크다.

아래 5개 행동은 위 상황에서 귀하가 취할 수 있는 행동들이다. 귀하가 가장 하지 않을 것 같은 행동에 체크하시오.

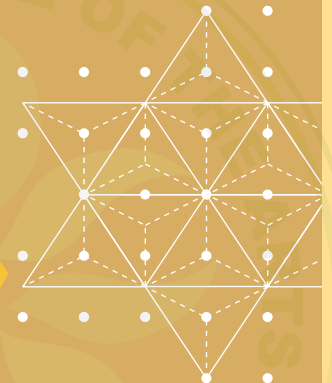
	귀하가 취할 수 있는 행동들	가장 하지 않을 것 같은 행동
1	인간은 누구나 실수를 할 수 있고 또 처음 있는 일이니 그 동안 쌓인 정을 봐서 이번 한번은 모른 채 넘어간다.	
2	상사가 잘못을 인정하면서 한번만 봐달라고 사정하면, "다시는 그러지 말라"고 하고 덮어둔다.	
3	상사에게 귀하가 상사의 부정 사실을 알고 있다고 말하고 돈을 하청업체에 돌려주라고 말한다.	
4	회사에 알린다.	
5	평소 신뢰하고 존경하던 본인에 대해 그럴 리가 없다. 그 정보가 아마 잘못된 정보일 것이므로 그냥 지나간다.	

[출처 : 취업준비생을 위한 NCS 기반 능력중심채용 가이드북 21~27p]



Chapter 05

NCS 능력중심채용 면접평가



NCS능력중심채용 면접은 기존의 인사담당자의 주관적인 판단에 의존한 것을 지양하고 일관성 있는 평가를 할 수 있도록 NCS에서 제시하는 직업기초능력, 직무수행능력 평가 요소를 다양한 면접기법으로 평가한다. NCS에서 제시하는 면접도구와 평가방법, 특징에 대해 알아보도록 하자.

NCS 능력중심채용 면접평가

면접전형의 변화

★ 기존의 면접전형

기존 면접전형에서는 일상적이고 단편적인 대화나 입사지원자의 첫인상, 면접관의 주관적인 판단에 의해서 입사 결정 여부를 판단하는 경우가 많다. 이로 인해, 면접내용의 일관성이 결여되거나 직무관련 타당성이 부족하여 면접에 대한 신뢰도가 저하되었다.

기존 면접

전통적 면접

- 일상적이고 단편적인 대화
- 인상, 외모 등 다른 외부 요소의 영향
- 주관적인 판단에 의존한 총점 부여



- 면접 내용의 일관성 결여
- 직무 관련 타당성 부족
- 주관적인 채점으로 신뢰도 저하

"인재를 선별해야 하는
면접관으로서 면접을
진행하는 과정이 어려울
때가 있다" - 94.1%

(JOB KOREA : 면접관 경험 직장인 253명 대상)

VS

NCS 기반 면접

구조화 면접

일관성

- 직무관련 역량에 초점을 둔 구체적인 질문 목록
- 지원자 별 동일 질문 적용

구조화

- 면접 진행 및 평가 절차를 일정한 체계에 의해 구성

표준화

- 평가 타당도 제고를 위한 평가 Matrix 구성
- 척도에 따라 항목별 채점, 개인 간 비교

신뢰성

- 면접 진행 매뉴얼에 따라 면접위원 교육 및 실습
- 면접위원 간 신뢰도 확보

★ NCS 기반 면접전형

NCS 기반 면접전형은 채용공고 단계의 '직무 설명자료'에서 제시되는 직업기초능력과 직무수행 능력을 지원자가 갖추었는지를 다양한 면접방법으로 평가한다. 주요 유형으로는 경험면접 · 상황면접 · PT 면접 · 토론 면접 등이 있다.

[직무능력을 평가하기 위한 주요 면접도구의 종류와 특징]

▶ 첫째, 경험면접

- 목적 : 선발하고자 하는 직무 능력이 필요한 과거의 경험을 질문함
- 평가요소 : 직업기초능력과 인성 및 태도적 요소를 평가

▶ 둘째, 상황면접

- 목적 : 특정 상황을 제시하고, 지원자의 행동을 관찰하고 평가함으로써 실제 상황의 행동을 예상함
- 평가요소 : 직업기초능력과 인성 및 태도적 요소를 평가

▶ 셋째, 발표면접

- 목적 : 특정 주제와 관련된 지원자의 발표와 질의/응답을 통해 지원자의 역량을 평가함
- 평가요소 : 직업기초능력과 인지적 능력을 평가

▶ 넷째, 토론면접

- 목적 : 제시한 토의과제에 대한 의견수렴 과정에서 지원자의 역량은 물론 상호작용 능력을 평가함
- 평가요소 : 직업기초능력과 인지적 능력을 평가

[출처 : 취업준비생을 위한 NCS 기반 능력중심채용 가이드북 30~31p]

■ 직업기초능력평가 면접

해당 직무의 수행 시 요구하는 기초 소양인 직업기초능력을 평가한다.

- 직업기초능력과 기업의 인재상, 비전 등을 접목하여 출제
- 10개 능력을 개별 또는 혼합하여 출제

[예시]

아래의 예시는 NCS 직업기초능력 중 **직업윤리** 영역을 평가하기 위해 출제된 질문이며, 경험면접의 형태로 출제된 문항입니다.

직업윤리

근로윤리,
공동체 윤리

정의 : 일에 대한 존중을 바탕으로 근면성실하고 정직하게 업무에 임하는 자세인 근로윤리, 인간 존중을 바탕으로 봉사하며, 책임 있고, 규칙을 준수하고, 예의 바른 태도로 업무에 임하는 자세인 **공동체 윤리**가 있는지 점검한다.

심사기준 : 자기관리 / 규범준수 / 근면



시작질문 | Opening Question

- Q1 _ 남들이 신경 쓰지 않는 부분까지 고려하여 절차대로 업무(연구)를 수행하여 성과를 내신 경험에 대해 구체적으로 말씀해 주십시오.
- Q2 _ 조직의 원칙과 절차를 철저히 준수하여 업무(연구)를 수행하여 성과를 향상시킨 경험에 대해 구체적으로 말씀해 주십시오.
- Q3 _ 세부적인 절차와 규칙에 주의를 기울여 실수 없이 업무(연구)를 마무리한 경험에 대해 구체적으로 말씀해 주십시오.
- Q4 _ 조직의 규칙이나 원칙을 신경 쓰면서 성실하게 일하셨던 경험에 대해 구체적으로 말씀해 주십시오.
- Q5 _ 다른 사람의 실수를 바로잡고 원칙과 절차대로 집행하여 성공적으로 업무를 마무리하신 경험에 대해 구체적으로 말씀해 주십시오.

후속질문 | Follow-up Question

C 핵심질문 **S** 구체질문 **P** 압박질문

1.상황 (Situation)	상황	구체적으로 언제, 어디서 경험한 일입니까? 어떤 상황이었습니까?
	조직	어떤 조직에 속해있을 때 경험이었습니까? 그 조직의 특성은 무엇이었습니까? 몇 명으로 구성된 조직이었습니까?
	기간	해당 조직에는 얼마나 일하셨습니까? 해당 업무는 몇 개월 동안 지속되었습니까?
	조직규칙	조직의 원칙이나 규칙은 무엇이었습니까?
	과제	과제의 목표는 무엇이었습니까? C 과제에 적용되는 조직의 원칙은 무엇이었습니까? S 그 규칙을 지켜야 하는 이유는 무엇이었습니까?
2.임무 (Task)	역할	C 당신이 조직에서 맡은 역할은 무엇이었습니까? S 과제에서 맡은 역할은 무엇이었습니까?

2.임무 (Task)	문제의식	규칙을 지키지 않을 경우 생기는 문제점/불편함은 무엇입니까?
		C 해당 규칙은 왜 중요하다고 생각하십니까?
		해당 규칙으로 인한 불편함이 있었습니까?
		↳, 팀원들은 어떻게 생각하고 있었습니까?
3.역할 및 노력 (Action)	행동	C 업무과정의 어떤 장면에서 규칙을 철저히 준수하십니까?
		C 어떻게 규정을 적용시켜 업무를 수행하십니까?
		S 규정을 준수하는데 어려움은 없었습니까?
	노력	C 그 규칙을 지키기 위해 스스로 어떤 노력을 기울이셨습니까?
		S 본인의 생각이나 태도에 어떤 변화가 있었습니까?
		S 다른 사람들은 어떤 노력을 기울였습니까?
	동료관계	동료들은 규칙을 철저히 준수하고 있었습니까?
		C 팀원들은 해당 규칙에 대해 어떻게 반응하였습니까?
		S 팀원들의 규칙에 대한 태도를 개선하기 위해 어떤 노력을 하셨습니까?
	업무추진	S 팀원들의 태도는 당신에게 어떤 자극을 주었습니까?
		자신에게 주어진 업무를 추진하는데 규칙이 방해되지 않았습니까?
		S 그럼에도 규칙을 준수한 이유는 무엇입니까?
4.결과 (Result)	평가	업무수행 과정에서 규정을 어떻게 적용하십니까?
		C 업무과정에서 규정을 준수해야 한다고 생각한 이유는 무엇입니까?
		규칙을 어느 정도나 준수하셨다고 생각하십니까?
		S 그렇게 준수하실 수 있었던 이유는 무엇입니까?
	피드백	C 업무의 성과는 어느 정도였습니까?
		S 성과에 만족하십니까?
		P 비슷한 상황이 온다면 어떻게 하시겠습니까?
		C 주변 사람으로부터 어떤 평가를 받으셨습니까?
	배운점	S 그러한 평에 대해 만족하십니까?
		S 다른 사람들에게 본인의 행동이 영향을 주었다고 생각하십니까?
		C 업무수행 과정에서 중요한 점은 무엇이라고 생각하십니까?
		C 아 경험을 통해 배운 점이 있습니까?

[출처 : NCS 능력중심채용 홈페이지]

II 직무수행능력평가 면접

NCS 능력단위, 기업의 실제 직무수행을 위해 필요한 역량을 평가하는 면접

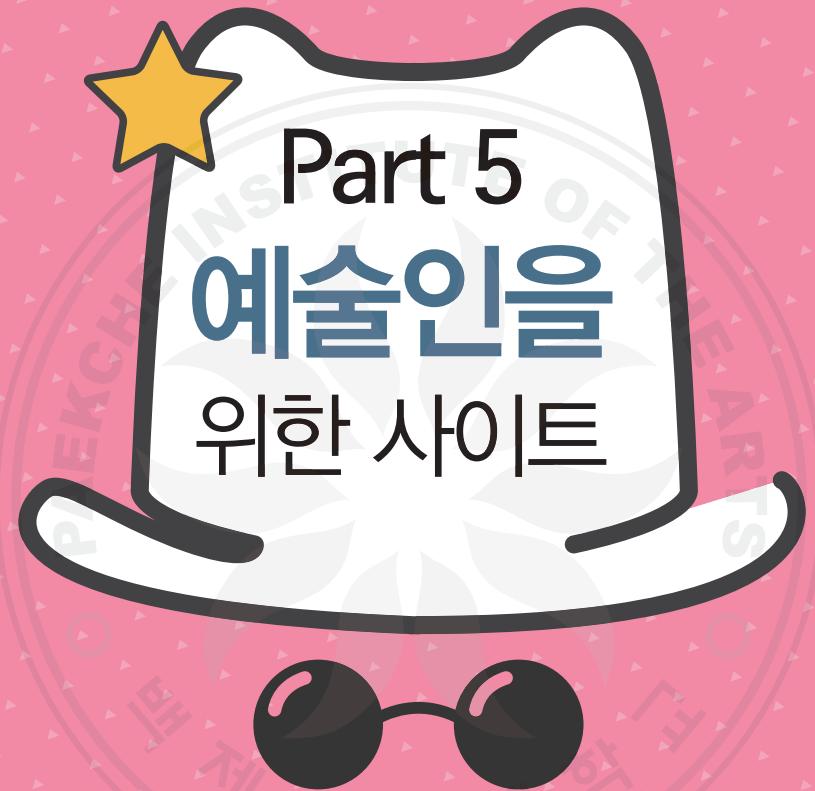
— NCS를 기반으로 평가의 객관성을 유지하며 기업의 특수성을 반영하여 문제 출제

[예시]

아래의 예시는 직무수행능력을 평가하기 위해 실제 현업에서 발생할 수 있는 상황을 기반으로 출제된 문항이다. **상황면접 과제의 구성**은 크게 2가지로 구분할 수 있으며, **상황 제시 (Description)**와 **문제 제시 (Question or Problem)**로 구분된다.



[출처 : NCS 능력중심채용 홈페이지]



Part 5
예술인을
위한 사이트

Chapter 01 지원부터 상담까지 예술인을 위한 사이트

Chapter 01

지원부터 상담까지
예술인을 위한
사이트

예술 분야는 저임금, 복지문제, 4대보험가입 등 일을 하며 닥치는 어려운 문제들이 다른 분야에 비해 상대적으로 많이 있다. 이러한 문제들은 혼자 힘으로는 해결할 수 없는 경우가 대부분이다. 창업이나 근로 등 예술 분야에 종사하는 사람, 혹은 종사하길 원하는 사람들을 위하여 다양한 지원과 교육, 상담 등을 제공해주는 사이트들이 있다. 나에게 도움이 되는 프로그램은 적극적으로 참여하도록 하자.

한국예술인복지재단
예술경영지원센터
한국문화예술위원회
서울문화재단

한국예술인복지재단

www.kawf.kr

한국예술인복지재단은 예술인들의 복지 및 창작, 예술적 재능을 발휘할 수 있도록 지원하는 다양한 사업을 하고 있다. 계약서, 4대보험 등 법률적인 문제 등도 상담하고 있으니 알아두면 유용하다.



아이콘 클릭!
아이콘을 클릭하면
사업에 대한 자세한
내용을 확인할 수
있습니다.

주요사업 안내

★ 창작준비금 지원

예술인들이 예술 외적 요인으로 인해 예술창작활동을 중단하는 상황에 이르지 않도록 지원함으로써 예술인의 창작활동에 대한 동기 고취와 창작안전망구축을 구현한다.

▶ 지원대상 및 신청자격

- 예술활동 증명이 완료된 자
- 2015년 또는 2016년 신청일자 이전 예술 활동 실적 증빙이 가능한 자

▶ 지원규모 : 300만원

★ 예술인 패스

예술인을 위한 카드로 국공립 문화예술기관에서 관람료 할인 및 무료 관람 혜택을 받을 수 있는 카드

▶ 사업목적

문학, 시각예술, 연극, 무용, 음악, 영화, 방송, 전통 등의 분야에서 활동하는 예술인들의 자긍심 고취 및 문화향유 기회 확대

▶ 지원신청자격

- 예술인 복지법에 의한 예술활동증명 받은 예술인
- 학예사, 문화예술교육사 자격증 취득자
- 미술관 · 박물관의 관장 또는 설립자

★ 사회보험료 지원

예술인의 노후와 안정적인 직업활동을 위해 국민연금 보험료와 고용보험료 50%를 환급 · 지원하는 사업

▶ 지원금

- 근로계약을 체결한 예술인 & 예술인을 고용한 회사 · 단체 : 고용보험, 국민연금 보험료 각 50% 지원
- 프리랜서 예술인 : 국민연금 보험료 50%

▶ 채용정보 확인

알림/소식에
문화소식/
채용정보를 클릭

한국예술인복지재단

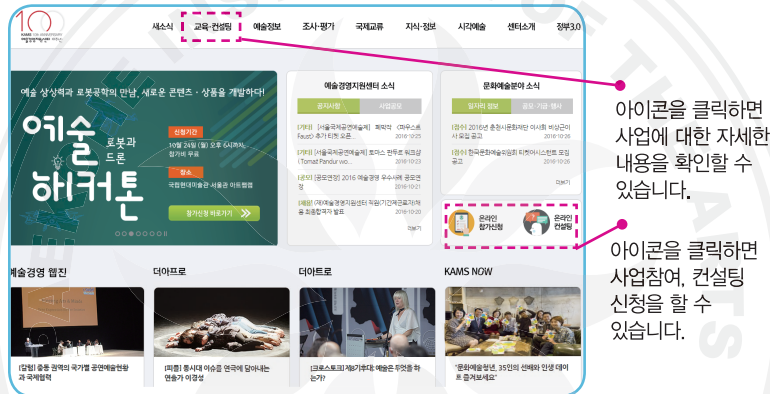
서울특별시 종로구 이화장길 70-15 (동숭동) 소호빌딩 1,2층

TEL 02-3668-0200

E-MAIL kawf@kawf.kr

예술경영지원센터 www.gokams.or.kr

예술경영지원센터는 창업이 많은 예술인들을 위해 사업체를 운영하며 닥치는 어려운 문제들에 대한 컨설팅을 지원하는 공공기관이다.



주요사업 안내

★ 예술경영컨설팅

문화예술단체 운영 시 발생하는 제반 문제들에 대하여 손쉽게 문의하고 신속한 답변을 제공하는 상시적인 컨설팅이 진행된다.

▶ 컨설팅 분야

단체(법인)설립, 회계·세무, 인사·4대보험, 기부금 운용, 계약·저작권, 국제

교류, 협동조합 설립 및 운영, 전문예술법인·단체 지정제도, 문화예술정책·제도 등

▶ 수시컨설팅

- 온라인 컨설팅 : 온라인 컨설팅 게시판에 상담을 신청하면 질문 분야 별 전문 컨설턴트에게 전달되어 2~3일 이내에 답변이 완료됨
※ 법률적 검토가 필요한 상담내용의 경우, 답변 완료까지 최대 7일 소요
- 기관연계형 법률지원 컨설팅 : 법무법인(유)로고스, 인하대학교 법학전문대학원 LCC(Legal Clinic Center)와 기관연계형 - 법률 지원 컨설팅을 진행

▶ 전략컨설팅

- 재원조성 컨설팅 : 단체별 조직진단을 통한 모금가능성 분석 및 방향설정을 하고, 구체적인 모금실행 계획수립 및 모금프로그램 기획, 직접적인 모금 실행을 위한 맞춤형 컨설팅으로 구성
- 홍보마케팅 컨설팅 : 전문 컨설턴트와 단체가 1:1로 매칭되어 단체의 프로젝트를 홍보·마케팅 관점에서 수행하는 1:1 컨설팅으로 구성됨. 문화예술분야에 적용 가능한 전문가의 노하우를 공유하고 이를 참여단체의 프로젝트에 접목하여 지속가능한 전략을 개발하도록 지원
- 재무회계 컨설팅 : 재무, 경영 등 관련 분야 컨설턴트와 선정단체를 매칭하여 컨설팅을 진행, 문화예술단체의 연차보고서 제작과 다양한 활용방안을 모색할 수 있는 기회를 제공
- 조직경영 컨설팅 : 전문예술법인의 지속경영진단을 통해 이슈를 도출하여 이에 대한 해결방안을 제공

★ 예술경영아카데미

예술경영아카데미는 문화예술분야 현장(예비) 종사자의 직무, 취업, 창업 역량

강화를 위한 교육 프로그램을 운영한다. 강의, 워크숍, 사례 공유 등 다양한 방식의 교육을 통해 현장(예비) 종사자에게 필요한 실무 지식과 경력개발, 네트워킹의 기회를 제공한다.

- 직무역량강화 : 재원조성, 홍보마케팅, 조직경영, 기획유통 분야별 장기교육 및 문화예술 현장의 이슈와 트렌드를 반영한 주제 특강
- 취업역량강화 : 예술경영 예비인력을 위한 일자리 정보 제공 및 취업 컨설팅
- 창업역량강화 : 기초 예술과 이종직군 간 협업을 통한 창업 아이템 개발 프로그램

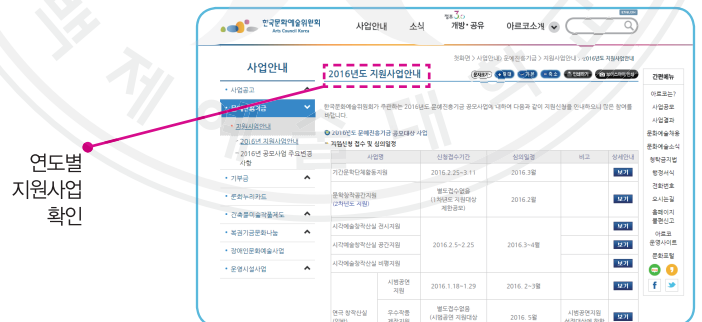
예술경영지원센터

서울시 종로구 대학로 57 (연건동) 홍익대학교 대학로 캠퍼스 교육동 3층, 12층
TEL 02-708-2244

한국문화예술위원회

www.arko.or.kr

한국문화예술위원회는 예술인들을 위한 다양한 제도 및 프로그램을 진행하고 있다. 홈페이지를 통해 예술인들을 위한 지원 및 채용 정보 등을 확인할 수 있다. 사업안내를 확인하면 연도마다 지원받을 수 있는 사업을 확인할 수 있다.



★ 지원신청 자격

▶ 지원신청 적격자(단체)

- 문화예술 단체 및 예술인(단, 일부사업의 경우 개인신청 제한)
- 세부사항은 지원신청자격-지원대상사업 상세내용(공통) 및 각 사업별 내용 참조
- 문화예술진흥법에 의한 전문예술 법인 및 단체
- 기타 해당 사업별 특성에 적합한 단체 및 예술인(사업별 세부내용을 참조해 주세요)

▶ 지원조건

- 보조사업 총 사업비의 일부는 보조사업자가 부담하여야 하며, 지원금의 보조비율은 당해 사업 총 사업비의 90%를 초과하지 않음. 단, 다음 사업에 대해서는 자부담 의무부담을 면제함
- 원금을 포함한 전체 사업비가 3억원 이상인 보조사업의 정산보고서에는 문화체육관광부가 지정하는 회계법인의 회계검사를 받고 그 회계검사서를 첨부하여야 함
- 지원결정액이 5천만원 이상인 사업은 지원금을 최소 2차례 이상으로 나누어 교부하되, 최종 교부 시에는 그 때까지 교부된 보조금이 당초 목적대로 사용되고 있는지 및 자부담 의무가 계획대로 이행되고 있는지 여부를 점검한 후 교부함
- 보조금 집행정보 자료 작성 및 관리 의무를 이행해야 함
- 보조사업 중에서 위원회가 문화예술사적으로나 문화예술지원 정책 차원에서 보존가치가 높다고 지정하는 사업의 대하여 보조사업자는 보조사업 결과보고서와는 별도로 예술활동 결과물 자료 각 2부를 예술자료원에 제출하여야 함

- 공연예술 분야 사업의 경우, 사업 수행 시 반드시 문화체육관광부가 보급하는 표준계약서를 활용하여 불공정한 계약이 발생하지 않도록 예방하도록 함
- 공연예술 분야 사업의 경우, 공연예술통합전산망(KOPS)에 전산화된 예매정보(최종 관객수 및 티켓판매금액)를 제공할 것을 권고함

▶ 지원신청서 제출 방법

- 한국문화예술위원회 국가문화예술지원시스템(<http://www.ncas.or.kr>)을 통한 인터넷 신청 접수(서면접수는 받지 않음)

★ 채용 공고 확인하기

한국문화예술위원회
Arts Council Korea

사업안내 | **소식** | 개발·공유 | 아르코소스

문화예술채용

채용 정보 목록 > 한국문화예술위원회 승인 > 채용 정보 게시

승인문의 : 02-760-4889(세무관리팀)

현재게시물 4237개, 페이지 1 / 424

번호	제목	장부	작성일	기관명	연락처
4237	(재)수성문화재단 제작지원 채용(5개 분야) 인사기록...	인사	2016/11/04	재단법인 수성문화재단	대구
4236	(재)수성문화재단 상임이사 공개채용	인사	2016/10/28	재단법인 수성문화재단	대구
4235	(재)전주국제영화제 홍보미디어팀장 모집	인사	2016/11/08	(재)전주국제영화제 기획조직위원회	전주
4234	(주)코치아카데미인재관리팀 채용 공고	인사	2016/11/04	(주)코치아카데미인재관리팀	서울 서초구
4233	(재)전주국제영화제조직위원회 1차 스티크 모집	인사	2016/11/03	전주국제영화제	서울/전주
4231	수원시어린이도서관 세제조정사업	인사	2016/11/06	(주)세제이앤에스	서울시 강남구
4230	(재)부산문화재단 제2차 직원채용	인사	2016/11/03	(재)부산문화재단	부산

한국문화예술위원회

전라남도 나주시 빛가람로 640 (빛가람동 352) 한국문화예술위원회
TEL 061-900-2100, 2200

서울문화재단

<http://www.sfac.or.kr/>



예술지원
클릭

예술지원

부문별
지원사업
안내에서
확인

부문별 지원사업 안내
2016년도 지원사업 상세안내

지원사업	사업명	신청기간	신청처	지원내용
예술지원	예술지원사업 공모	2016. 12.28 (월) ~ 2016. 01. 21 (목) 18시	서울문화재단	예술지원사업 공모
	예술지원사업 공모	2016. 12.28 (월) ~ 2016. 01. 21 (목) 18시	서울문화재단	예술지원사업 공모
	예술지원사업 공모	2016. 12.28 (월) ~ 2016. 01. 21 (목) 18시	서울문화재단	예술지원사업 공모
	예술지원사업 공모	2016. 12.28 (월) ~ 2016. 01. 21 (목) 18시	서울문화재단	예술지원사업 공모
예술교육	예술교육지원사업 공모	2016. 12.28 (월) ~ 2016. 01. 21 (목) 18시	서울문화재단	예술교육지원사업 공모
	예술교육지원사업 공모	2016. 12.28 (월) ~ 2016. 01. 21 (목) 18시	서울문화재단	예술교육지원사업 공모
	예술교육지원사업 공모	2016. 12.28 (월) ~ 2016. 01. 21 (목) 18시	서울문화재단	예술교육지원사업 공모
	예술교육지원사업 공모	2016. 12.28 (월) ~ 2016. 01. 21 (목) 18시	서울문화재단	예술교육지원사업 공모
문화예술공간	문화예술공간지원사업 공모	2016. 12.28 (월) ~ 2016. 01. 21 (목) 18시	서울문화재단	문화예술공간지원사업 공모
	문화예술공간지원사업 공모	2016. 12.28 (월) ~ 2016. 01. 21 (목) 18시	서울문화재단	문화예술공간지원사업 공모
	문화예술공간지원사업 공모	2016. 12.28 (월) ~ 2016. 01. 21 (목) 18시	서울문화재단	문화예술공간지원사업 공모
	문화예술공간지원사업 공모	2016. 12.28 (월) ~ 2016. 01. 21 (목) 18시	서울문화재단	문화예술공간지원사업 공모

★ 예술지원 사업

- 정기공모 중복신청 불가
- 예술작품지원, 유망예술지원, 예술가지원 중복신청 불가
 - ※ 단, 공연장상주단체육성지원 제외
- 지원신청자격, 지원규모는 부문별로 상이하므로 홈페이지를 통해 확인

서울문화재단

서울특별시 동대문구 정계천로 517

TEL 02-3290-7000

