

# J-Preview 결과보고서

---

Jobmatch PRE-Interview Result Report



대한민국 면접연구소 since 2008

채용전문법인 주식회사 잡매치

# J-Preview 결과보고서

기업명 : 한국언론진흥재단  
면접명 : 경력직 채용 인성면접 연구 전문직 및 IT 정규직  
일 시 : 2021년 8월 21일 09시 30분 ~ 16시 00분  
장 소 : 한국프레스센터 12층 정부광고지원센터  
작성자 : 채용전문법인 (주)잡매치 대표이사 김성욱  
방 법 : 시간 순으로 관찰된 내용을 중심으로 기술

## 1. 실시 목적 및 목표

주관적인 면접에 정량적이고 수치화된 객관성을 부여하여, 최종적으로 면접의 완성도를 높이기 위한 목적으로서, 실제 면접에서 그 개선점을 찾아 한단계 더 좋은 인재를 선발하는데 도움을 주는 것이 J-Preview (Interview Observation) 유형1의 목표입니다.

J-Preview Service 유형 1.잡매치 김성욱대표의 Free-view

채용전문가 잡매치 김성욱 대표의 20년 인재평가 노하우를 가지고 (지원자들에게 영향을 주지 않는, 관찰자로서 보이지 않는 자리에서) 기업의 면접과 지원자를 관찰합니다.

## 2. 면접 직무 및 채용 인원

채용 면접 직무		최종 채용 인원
연구 전문직	IT 정규직	각 1명

## 3. 면접 유형

면접유형		비고
발표면접	인성면접	1차 면접과 2차 면접으로 실시 날자가 구분된 면접이 아닌 하루동안, 먼저 발표면접 20분 후 바로 이어 인성면접 20분 진행 면접종료

#### 4.면접장 시설구비 표준standards

①코로나 방역조치 시행여부

면접관과 지원자 자리 칸막이 설치 확인

②면접관과 지원자 사이 거리 (정상범위 1.5m ~ 2.5m)

160cm로서 거리유지 좋습니다.



\*본 사진은 한국언론진흥재단 경영지원팀의 사전 허가를 받아 촬영된 사진임을 알려드립니다.

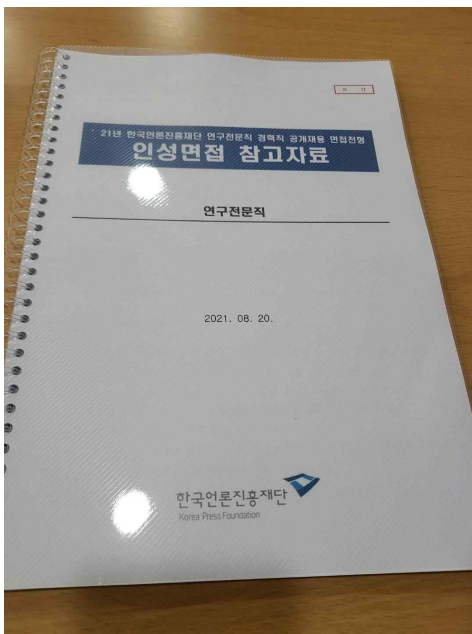
③패찰 착용

참관, 진행, 모니터링으로 각각 구분되는 인원들에게 패찰을 제공하여 왼쪽 가슴에 부착하게 함으로서, 면접관과 지원자의 '저 인원은 왜 여기에 앉아 있는 지로 발생할 수 있는' 불안요소를 제거하였습니다.

④입구 안내

지원 나온 진행요원의 발열 체크와 명부작성, 서약서 작성, 면접장 안내 등은 안정감 있고 친절하게, 그렇다고 가볍게 진행되지는 않은, 무난한 안내였습니다.

#### 5.면접관 제공자료



면접 안내자료 1부로서

각 직무별로 연구 전문직과 IT 정규직으로 구분 및 인성면접과 발표면접으로 구분되어 제공되었습니다.

총 4부 제공

인성 면접장 - 연구 전문직, IT 정규직 각 1부씩

발표 면접장 - 연구 전문직, IT 정규직 각 1부씩

①면접과 면접 안내 목적의 가이드 라인과

②지원자 입사지원서

③인성검사 결과표가 합본되어 두겹지 않으면서,

면접관에게 사전 숙지의 부담을 많이 주지 않는

선에서의 종류와 분량수준으로 간단simple하게

잘 준비되었습니다.

## 6.면접관 도착시간

사전 안내는 9시 30분 도착으로 고지되었으나, 발표 면접장 면접관 1명 외에 나머지 7명 전원 9시 30분 이후에 도착하였습니다.

(인성 면접장 내부 면접관 최초 도착시간 9시 35분, 외부 면접관 9시 48분 도착)

⇒ 이로 인하여 경영지원팀장의 면접 안내가 늦어져 결과적으로 먼저 시작하는 발표면접의 시작 시간이 14분 delay되어, 10시 14분에 시작되는 결과를 초래하였습니다.

### 《결론 - 면접관 도착시간》

①면접관(내부 및 외부) 면접 도착시간 통일 및 준수 필요

②면접안내 시작 시간의 준수 필요(면접안내 시간 30분)

⇒ 금번 면접의 경우 10시 면접 시작인데, 10시에 면접 안내가 시작되었습니다. 이로 인하여 시간에 대한 압박으로 인한 면접 안내가 순서대로 진행되지 못한 결과 초래.

③“면접 도착시간은 20분까지이며, 면접안내(교육)는 10분 뒤인 30분에 시작하여 60분에 종료(30분간 진행)”라는 면접일정 고지 후 면접시작 시간준수 必要

## 7.면접관 소통 communication - JIWM(Jobmatch Interviewer Workout Meeting)

영똥한 지원자가 채용되는 것을 방지하기 위하여 진행하는, 면접관 신뢰 쌓기 JIWM에 대한 확인에서 사전 면접관 사이 명함을 나누는 1단계 모습이 관찰되었으나, 2단계 관계형성 단계인 대화에 있어서 내부 위원들만의 대화로 외부 면접관이 소외되는 분위기가 형성되었습니다.

## 8.면접관 구성

각 발표 및 인성 면접 module 당 총 4명(내부 2명, 외부 2명)으로 구성되었습니다. 인성면접의 면접관 남녀비율은 남성 면접관 3명, 여성 면접관 1명이었으며, 참고로 공정채용 대통령상 수상 공기업의 경우 남녀비율을 동일 비율로 섭외하여 면접을 진행하고 있습니다.

(해당 공기업 관련 국회 산하 위원회 국회의원 의견 적용)

## 9.면접 안내 \*경영지원팀장 진행

①처음이라 긴장된다는 멘트로 시작 - 자신감은 높지 않았으나 내용이나 진행의 원활함에 있어서 좋은 진행이 되었으며, 자신감은 시간이 흐르면 쌓일 것으로 예상됩니다.

②각 면접관 소개는 면접을 많이 해본 공공기관들이 실시하고 있는 방법이어서 계속 유지해도 무방해 보입니다.

③면접시간 준수에 대한 내용은 조금 더 강조해주셔도 됩니다.

④평가 역량별 배점 설명이 있었는데 80점(중간)을 기준으로 위아래로 평가하는 평가 기준 설명은 베테랑 면접관의 모습을 보여주는 것이라 매우 좋았습니다.

⑤면접위원장 선정을 위한 멘트 시도 (면접관들의 미온적 태도를 개선시킬 수 있음) 好

⑥재단의 4가지 인성면접 평가역량 개수는 면접관 인원수 4명과 같아 면접관 질문 평가역량 나누기에 편리한 장점이 있습니다. (의사소통역량은 공통 평가 역량으로 해도 무방)

⑦안내 종료시 '질문 있으시면 말씀해 주십시오.'를 마지막에 물어 봐주십시오.

### 《결론 - 면접안내》

- ① 채용 직무에 대한 소개 필요 (외부 면접관이나 내부 타 부서 면접관의 평가 이해도를 높여줍니다)
- ② 평가 역량에 대한 정확한 정의나 평가 키워드에 대하여 명확하게 지침을 전달합니다.
- ③ 면접 후 수렴과정에 대한 명확한 규정을 수립하여 면접관에게 전달합니다.
- ④ 제척에 대한 규정을 확인 후 제척사유 적용한 대한 기준을 정확하게 고지합니다.

제척사유는 다음의 4가지 관계로 정리할 수 있습니다.

- ④ 특수관계인(친족관계) ⑤ 사제관계인 ⑥ 내부 업무관계인(같이 업무를 한 경험이 있거나 결제 2 단계 이내 관계시 제척사유에 해당) ⑦ 외부 거래관계인(금전상 이해관계가 있는 자)

### 면접안내 프로세스 도식화 필요



## 10. 시간별 면접 모니터링

### 인성면접 연구 전문직 오전 면접 시작

- 면접위원장 역할을 맡은 3번 면접관의 '답변 중 말씀하시기에 호흡이 답답하시면 마스크를 벗으셔도 됩니다.'의 의도는 중립적으로 전달할 필요가 있어 보임
- 인성면접 가이드 3page 평가 키워드 추가는 좋으나, 평가 항목의 설명에 있어서 연결성이 다소 낮아 보임
- 주질문 이후 꼬리질문과 자유질문으로 이어지는 질문의 형태는 좋으나 주질문을 하기 위한 별도의 면접 질문지(평가 역량별 5개 정도의 질문 선택이 가능한)가 필요해 보임.
- Observer 준수사항 ⑤명함교환X ⑥면접장내 대화X ⑦면접에 어떠한 형태로든 개입 금지

### 10:35:00 연구 전문직 인성면접 1번 지원자 입장

- 앞선 발표면접 후 바로 입장보다는 1분정도 term을 두는 것이 좋아 보임
- 1번 면접관(출입문을 등지고 맨 우측 면접관) ①지원자 자기소개시 서류만 계속 봄으로서 관찰 능력이 낮아질 것으로 예상 ②면접관의 사전 서류숙지 시간 필요(면접안내 시간말고) ③타 면접관 질문시에도 계속 서류만 봄 ④의자에 등을 기대어 팔짱을 끼고 지원자를 쳐다보는 모습이 반복되고 지속됨(이러한 모습은 지원자가 면접관의 모습을 고압적으로 느끼게 하여 이를 지원 기업의 이미지로 연결하는 전체적인 인식으로 형상화되어 면접 이후의 행동이나 반응으로 나타날 수 있음)
- 1번 면접관의 적극성 있는 태도는 좋으나 정형화된 (면접의 엄중함과 중요도를 공감하고 인식하는) 예의를 갖춘 면접관 자세가 필요해 보임.
- 면접질문 시간확인 : 면접위원장이자 면접관③ 시작 1분 + 면접관① 5분 30초 + 면접관② 5분 + 면접관④ 4분30초 + 면접관③ 3분 + 면접위원장 종료 1분 = 총 20분, Best
- 면접위원장의 마지막에 면접질문 방식인, 앞선 면접관 질문에 대한 답변중 지원자의 반응에 대한 관찰에서 추출한 면접 질문은, 논리적 연결성 측면에서 매우 좋은 질문 방법임.

·지원자의 답변에 있어서 조직이해 역량평가에 대한 사례가 후배와의 경험이 주를 이루다 보니 면접위원장의 선배들과의 관계는 어떠하였는지를 묻는 좋은(균형잡힌) 질문에 대하여 지원자는 아주 짧게 답변하고(회피하고) 지나가려는 모습이 나타남 \*선배님들은 잘 이해해준다. (조직적합성에 대한 확인이 필요해 보임)

·지원기업에 대한 정보요청 질문에서 '알 수는 없지만' 이라는 단어는 조직적합성이 낮은 지원자에게 나타나는 답변임, 또한 지원기업명을 언론재단이라고 부름.

·경영지원팀장의 '5분 남았는데 추가 질문하셔도 됩니다.'라는 안내는 진행측면에서 재량적으로 실행 가능하고, 시의 적절하여 좋았음. \*경우에 따라 면접관의 역할과 재량이 될 수도 있음.

10:55:55 면접 종료

### 10:57:00 연구 전문직 인성면접 2번 지원자 입장

·면접위원장인 3번 면접관의 '직무 면접 보시느라 수고 많으셨습니다. 다음으로 인성면접을 시작하겠습니다.' 멘트 좋음

·2번 면접관은 지원자가 면접관을 보고 진행하는 자기소개시, 핸드폰을 손에 들고 사용하다가 1번 면접관 질문시(첫번째 질문 면접관)까지 계속 핸드폰을 책상에 놓고 사용함

·지원자의 답변에 있어서 '탁월한 능력을 가지고 있다고 생각합니다.'는 평범하지 않은 지원자 답변임

·지원자는 답변을 면접관 질문에 맞추어 '이어서 한다.'는 느낌이 아니라, '정답을 말한다.'라는 의도에 가깝게 답변하는 '연결성'이 낮은 모습이 나타남. 이는 언어구사력에는 '네, 맞습니다.'로 나타나지만, 인성역량에서 공감 능력은 낮아 보임.

·목표지향적인 태도가 강하게 나타남(선호도의 호불호가 있어보임)

·지원자 자신이 보유하지 않거나(없거나) 부족한 역량에 대한 질문에 있어서 즉흥적인 애드리브 답변과 장황한 답변으로 나타남

·2번 면접관은 타 면접관 질문이나 자기 면접 질문에서도 지원자와 시선을 교환하는 것이 아닌 계속 서류만 봄으로서, 면접 자기 면접질문 제작에 집중하는 태도가 관찰됨

·2번 지원자는 면접 인상으로 볼 때 자존심이 아주 강한, 감정기복이 내재되어 있는 지원자임(눈두덩이 + 귀 끝 높이의 상관관계로 증명할 수 있음), 개인역량이 조직역량보다 기울은 지원자의 단어('나'를 답변에 많이 쓰고 강조하는 모습) 행동과 태도가 나타남. 자기기준이 강하고 지나치게 확고함.

·면접위원장 3번 면접관은 앞선 사례, 지원자가 마스크를 벗기를 원하는 의도의 질문처럼 가끔 질문의 의도가 드러남. (예)말씀하신 혈액형이 과학적인 건가요? 하하하 넘어 가구요.

·바로 이어 지원자의 '혈액형은 과학입니다.'에 웃으며 분위기가 좋아졌으나, 이는 앞서 관찰한 지원자의 내재된 고집이 드러나는 사례임 \*이럴 경우 면접위원장이자 3번 면접관의 2번 지원자의 평가가 감정적일지 아니면 냉정하고 객관적일지 면접관 정확도 검증 측면에서 확인필요

11:18:00 면접 종료

### 11:18:30 연구 전문직 인성면접 3번 지원자 입장

- 1번 면접관의 11년전 2010년 퇴직에 대한 질문은 KBS News PD 경력에 대한 호기심과 궁금함이 발로가 된 질문임 -> 중요하지도 않은데다 시간도 많이 걸림 5분 소요
- 1번 면접관은 자기 질문에만 집중함. 이럴 경우 다른 면접관과의 시너지를 평가에 반영하지 못하게 됨(면접관 4명의 무의식적으로 합의된 결론을 내는데 한명의 시각이 결여되는 결과임)
- 면접관이 지원자에게 묻고 싶은 것이 많으면 짧게 끊어서 질문해야 한다. 질문이 길면, ㉔면접자의 부정확한 답변이 나올 확률이 높아짐으로 주어진 ㉔면접시간을 오버할 가능성 높아진다. 또한 면접자가 질문을 잘못 이해하여, ㉔면접관의 의도와 다른 대답이 나오거나 ㉔전혀 다른 평가가 나올 수 있다.
- 지원자는 답변은 잘하는데 부정적인 단어를 많이 사용함. 이는 자존감이 낮거나 심리적 안정감이 높지 않은 지원자에게 나타나는 행동임. 또한 기업이해도에 있어서 답변이 뭉뚱그려져 있어 형상화하지 못하는 모호함이 나타남(객관적이고 수치화하지 못함)

11:38:50 면접종료

### 11:47:00 연구 전문직 인성면접 4번 지원자 입장

- 지원자가 자기소개 이후 목이 타 (자신이 가져온) 물을 마시는데 시간을 주면 좋을 것 같음
- 참관인 면접장 2분 늦게 입실
- 지원자의 답변에 이전 혹은 재직 중인 기업이 어디인지 노출되거나 예상될 정도로 콘텐츠 산업에 대하여 반복하여 강조함. 그럼으로서 다음과 같은 면접 질문이 가능해 보임  
Q.이렇게 잘 지내고 계시는데 굳이 이직하시려는 이유를 묻고 싶습니다.
- 밝고 여유 있는 면접 분위기는 좋으나 흥미 위주의 지원자 답변 태도와 면접질문이 맞음
- 면접 답변 중 '집요한'이라는 단어를 사용하였는데 이후 답변에서 '저의 단점은 대충 넘어가는 적이 없다는 점입니다.'로 확인이 되었음. 이럴 경우 면접관은 이러한 부정적이고 면접장에서 일반적으로 쓰이지 않는 단어에 대하여 아래와 같은 질문을 할 수 있습니다.  
Q.말씀하신 '집요한'이란 무엇을 말하는 것인지 (예를 들어) 설명해 주십시오.
- 지원 기업에 대한 정보나 이해도가 높지 않은 지원자의 답변으로서 재직중인 지금 기업의 콘텐츠에 관심으로 답변이 기울어져 있으며, 지원 기업에서의 '미디어 산업에 포커싱된 연구를 할 것으로 생각합니다.'라는 답변에 있어서 구체성이 낮게 나타남

12:06:00 면접종료

### 12:10:30 연구 전문직 인성면접 5번 지원자 입장

- '연구재단'이라고 자기소개를 시작하여 '언론재단'으로 마무리함.
- 답변에 콘텐츠진흥원에서 웹툰 사업을 담당하고 있다는 답변과 경력으로 볼 때 캐릭터와 만화와 관련된 경험이 주를 이룸.
- 1번 면접관은 지원자 답변과의 연결성있는 질문을, 자기 질문 내에서 이어가지 못함.
- 지원자의 답변 태도가 다소 적극적이지 않으며 답변에 구체성이 보이지 않음. (주로 책에서 배운듯한 학교 강의에 어울리는 답변을 주로 하고 있음) 수평적 사고를 그냥 동등한 입장에서의 생

각으로 알고 있음.

\*수평적 사고란, 문제의 해결을 문제 밖에서 발견하고 찾아내는 사고를 말합니다. 『Joseph Schumpeter』  
12:29:30 면접종료

#### 인성면접 IT 정규직 오후 면접 시작

- 경영지원팀장 안내 '두번 들어서서 지루하더라도 양해해주시시오.' 자신감 UP 필요
- '정확하게 면접 시간을 부여하여 공정한 기회를 제공하려 합니다.' 멘트 좋음. 면접 시간 준수가 중요한 이유는 공정성 때문입니다.
- 면접 점수 합계는 기업이 해주는 것 같은데, 이는 추후 면접관 동일 필적 확인 감사 측면에서 면접관이 합계까지 직접 하는 것이 좋아 보입니다.**
- 1번 지원자 입장 전 외부 1번 면접관(본부장)이 '이번에 뽑는 인원이 하는 일이 무엇인지' 묻는데, 4번 면접관까지는 들리지 않음.

#### 14:26:00 IT 정규직 인성면접 1번 지원자 입장

- 시간 카운터를 '지원자 입장때부터가 아닌' '질문을 시작할 때부터' 해달라고 면접위원장이자 2번 면접관이 요청함. 이는 경영지원팀 면접안내 시 전달이 필요한 내용입니다.
  - 면접관 나의 질문으로 지원자를 100% 구별해내리라는 생각은 오만한 면접관의 생각이다. 이러한 모습은 ①질문이 길거나 ②타 면접관 질문에 무관심 하거나 ③내 질문에만 집중하는 모습에서 알 수 있는데, 내 질문에 대한 지원자 답변에 집중하지 않는 모습이나 나의 면접 질문을 만들기 위해 다른 면접관 질문과 답변을 신경 쓰지 않는 모습도 포함된다.
- 14:46:00 면접종료

**경청하지 않거나, 관찰이 없는 면접은 굵지 않은 복권을 구매하는 것과 같다.**

#### 14:47:00 IT 정규직 인성면접 2번 지원자 입장

- 지원자의 복장 청결도 확인 필요
    - ④정장 착용 문제없음 ⑥구두가 아닌 운동화 구두도 문제는 아니나 뒷굽이 안쪽으로 매우 달아 있음. 만약 면접에서도 면접 복장 예절을 갖추지 않는 지원자의 경우 채용 후 더 복장이 안 좋아지면 안 좋아졌지 개선되지 않는다는 반복된 학습으로 확인할 수 있다.
  - 의자 착석시 다리를 모아 의자 아래까지 모아 앉음
  - '그들'이라는 단어를 반복적으로 사용함으로써 제3자적 관점이 계속 나타남.
  - 1번 면접관의 '나이'로 오인 받을 수 있는, 블라인드 편견요인 위반 면접질문**  
'조직 내에서 나이나 경력 중 관리에 있어서 중요한 것은 무엇인지 말씀해주세요.'
  - 인성면접 IT 정규직 오후 면접의 면접관은 시작부터 JIWM(잡매치 면접관 워크아웃 미팅) 이 전혀 되어있지 않다보니 경직된 면접 분위기가 나타남 이러한 '**경직된 면접관에게는 면접 질문지가 주효함**'
- 15:06:30 면접종료

**15:09:00 IT 정규직 인성면접 3번 지원자 입장**

- 인성 면접관이라도 채용 직무에 대한 이해가 필요해 보임
- 2번 면접관 1번 면접관 질문때 핸드폰 사용(문자를 보내고 있음) - 업무가 많은/바쁜 사람을 면접관으로 선임할 경우 문제점 노출
- 2번 면접관의 공직(기상청)에서 공공기관으로의 이직 사유에 대한 질문은 적절하였음.
- '만약 내가 멀리 볼 수 있었다면 거인의 어깨 위에 앉았기 때문이다.' 17세기 새로운 우주관을 제시한 뉴턴 Isaac Newton의 이야기를 마지막 말로 언급함

15:26:00 면접종료

IT 정규직 인성면접 4번 및 5번 지원자 결시

**16:00 전체 면접종료**

**전체적인 J-Preview 컨설팅 제안**

<b>결론</b>	인성면접 평가역량에 대한 점수 조정이 필요합니다.
<b>권고안</b>	조직이해능력에 대한 배점을 기존 25점에서 30점으로 변경할 것. *면접관은 청렴을 직업윤리로 인식하기 때문에 직업윤리를 20점으로 조정하면 됨