

# 편견없는 채용 (블라인드 채용) 의의와 도입방안



## Contents

### Part 1

현장의 목소리

### Part 2

블라인드 채용의 의의

### Part 3

블라인드 채용의 도입 방법

### Part 4

블라인드 채용의 도입 사례

### Part 5

FAQ 및 질의응답

Part 1

# 현장의 목소리

## 1 취준생의 목소리

### "부모님의 배경 및 학력"

- 불공정한 채용 평가항목, 1위 -

('17.5.22, 사람인, 구직자 373명 설문조사)

### 불공정한 채용 평가항목 순위

부모의 배경 및 학력

23.3%

연령

20.6%

인맥(추천인, 회사내 지인) 16.1%

재산 8.6%

출신학교 6.4%

사람인  
saramin



## 2 기업의 목소리

### "실력과 인성으로만 채용할 수 있을 것으로 기대"

- 블라인드 채용에 찬성하는 이유, 1위 -

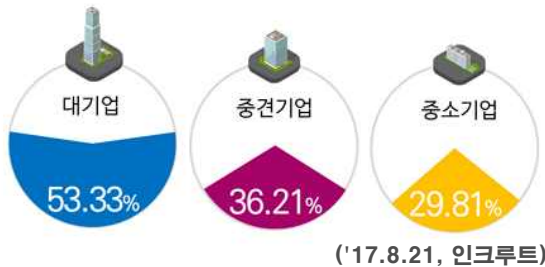
( '17.8.21, 인크루트, 566개 상장사 대상)

#### 블라인드에 찬성!

- 블라인드 채용 취지에 공감, 82.5%

( '17.7.6, 잡코리아)

- 기업규모별 찬성 비율



#### 찬성하는 이유 (2위)

( '17.8.21, 인크루트)

##### 대 기업

- 고스펙-현업에서 능력 간 격차(12.5%)

##### 중견기업

- 다양한 인재들간 시너지 기대(16.7%)

##### 중소기업

- 전사적인 공감대가 형성(22.6%)

"어떤 방식으로 도입해야 할지에 대해서는  
망설이는 분위기"

5

## 3 채용관행의 변화 필요성

채용의 공정성에 대한 불신

채용의 효율성에 대한 불만

관행화된 스펙쌓기로 길어진 구직기간 등...

### "블라인드 채용 도입 필요성"

현장의 목소리

"1년 내내 준비해서  
스펙 5종을 쌓았지만  
취업의 바늘구멍을 뚫기 힘들어요."



"학벌, 성별로, 서류에서  
필터링 되는 것은 아닐까?"



"학벌, 영어점수보다는  
일을 잘하는 인재가 필요한데..."



## Part 2

# 블라인드 채용의 의의

## 1 블라인드 채용의 개념

채용과정에서 편견이 개입되어,  
차별을 야기하는 항목은 걷어내고,  
실력(직무능력)을 평가하여 인재를 채용하는 방식

블라인드 채용 =  
차별적인 요소 제외 + 직무능력중심 평가

## 2 블라인드 채용의 확산 경과

### 1980's

- 직무와 무관한 기업 단위의 모집

### 1990's

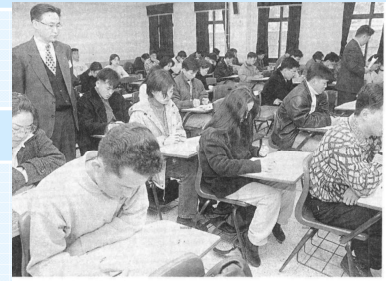
- 대기업을 중심으로 역량기반 채용 도입
- 삼성 SSAT('95년) 등 인적성 검사 도입

### 2000's

- 역량기반 채용 확산 및 블라인드 채용의 필요성 대두
- 공무원 시험, 서류전형 폐지 및 블라인드 면접 도입('05년)

### 2010's

- 직무능력(NCS,역량기반)중심, 블라인드 채용 확산
- 공공기관 NCS 중심의 채용 확산('15년)



필기시험이 사라진 뒤 유일하게 필답고사 형식으로 치러지는 직무적성검사가 대다수 그룹에서 활용되고 있다. 96년 12월 삼성그룹 공채 응시자들이 SSAT를 치르는 모습.

### 2017

- 블라인드 채용
- 공공부문 전면 도입
- 민간부문 확산

## 2 블라인드 채용의 확산 경과

### 1980's

- 직무와 무

### 1990's

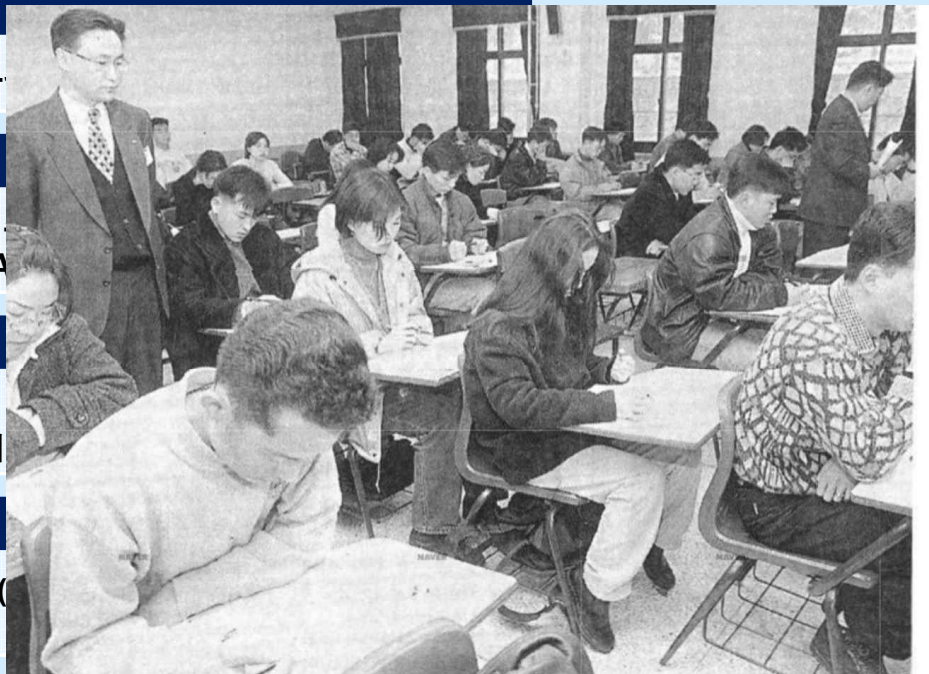
- 대기업을
- 삼성 SSA

### 2000's

- 역량기반
- 공무원 시

### 2010's

- 직무능력(
- 공공기관



필기시험이 사라진 뒤 유일하게 필답고사 형식으로 치러지는 직무적성검사가 대다수 그룹에서 활용되고 있다. 96년 12월 삼성그룹 공채 응시자들이 SSAT를 치르는 모습.

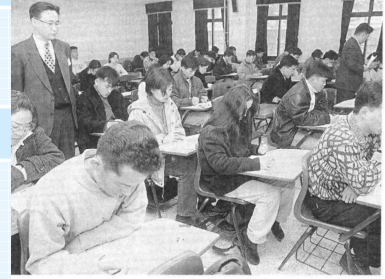
## 2 블라인드 채용의 확산 경과

### 1980's

- 직무와 무관한 기업 단위의 모집

### 1990's

- 대기업을 중심으로 역량기반 채용 도입
- 삼성 SSAT('95년) 등 인적성 검사 도입



블라인드 채용이 사회전 부에 유입하게 된 대학교시 형식으로 시작되는 직무적성검사가 대다수 그룹에서 활용되고 있다. 매년 12월 삼성그룹 공채 공시자료를 SSAT를 지르는 모습.

### 2000's

- 역량기반 채용 확산 및 블라인드 채용의 필요성 대두
- 공무원 시험, 서류전형 폐지 및 블라인드 면접 도입('05년)

### 2010's

- 직무능력(NCS,역량기반)중심, 블라인드 채용 확산
- 공공기관 NCS 중심의 채용 확산('15년)

### 2017

- 블라인드 채용
- 공공부문 전면 도입
- 민간부문 확산

9

## 3 블라인드 채용의 기대효과

### 평등한 기회, 공정한 과정

#### 취준생

##### 균등한 고용기회

- 사회적 편견 및 직무와 무관한 요소로 인한 차별 감소
- 관행적 스펙준비가 아닌 직무능력 향상 중심의 구직준비에 전념

#### 기업

##### 우수한 인재 확보

- 외적 요건에 따른 편견 없이 실제 기업 인재상에 부합한 인재 선발
- 실제 우수한 성과를 낼 수 있는 인재 선발

#### 사회

##### 공정한 사회 구현

- 불필요한 학력이나 스펙쌓기 감소로 사회적 비용 감소
- 실력에 따라 공정하게 고용의 기회 부여

10

## Part 3

# 블라인드 채용의 도입방법

## 1 차별적 요소의 판단

법에서 정하는 채용상의 차별금지 항목을 기준으로,

: 고용정책기본법 등 5개 법률

### 차별금지 항목 O

- 직무상 필요한 경우에 한해 응시원서 등에 기재 요구하며,
- 그 이유를 채용 공고문에서 설명

[사례] 고용정책기본법 제7조

성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인여부, 임신/병력 등

### 차별금지 항목 X

- 직무상 필요하지 않다면 응시원서에서 제외하여,
- 응시자들의 스펙준비 부담 저감

[사례]

자격증, 어학연수(해외거주경험), 외국어점수, 수상내역 등

## 2 채용 단계별 블라인드

### 채용설계 / 공고

- 채용대상 직무에 대한 직무분석을 실시(채용설계)
- 응시자에게 요구되는 지식, 기술 등을 설명(공고)

### 서류 전형

- 출신(거주)지, 가족관계, 학력, 외모 등 차별요소와 관행적으로 요구하는 스펙 등은 배제
- 선발기준으로 삼지 않는 경우 입사지원서에서 삭제

### 필기 전형

- 직무관련성을 전제로 필기시험을 구성

### 면접 전형

- 구조화면접을 통해, 직무 중심의 공정한 평가 수행 (평가 질문, 절차, 기준을 사전에 정하는 방식)
- 응시자의 인적사항(혈연,지연 등)에 대한 질문은 지양

13

## 3 확산 지원 제도

정부가 기업의 블라인드 채용을 도와드립니다.

### 가이드북

#### 블라인드 채용 가이드

- 기업에서 활용 가능한 채용방법, 사례 등 제공 (인사담당자 참고용)
- 인력공단, 대한상의, 고용노동부 공동 집필
- 11월 중 배포 예정

### 공유

#### 도입 우수사례 확산

- 공공/민간 부문별 우수 사례 공모전 개최(11월)
- 사례집 제작 배포 예정
- 동종 산업내 벤치마킹을 통한 확산 지원(ISC 등)

### 지원

#### 기업 컨설팅 지원

- 불필요한 스펙은 가리고, 더 적합한 인재를 선발 할수 있도록,
- 블라인드 채용시스템 설계 컨설팅 지원('18년)
- 인사담당자 교육('18년)

14

## Part 4

# 블라인드 채용의 도입사례

## 1 도입 유형

기업마다 적용방식은 다양... 3가지 유형화 가능

### 입사지원서 간소화

- 입사지원서에서 출신지역, 가족관계, 사진 등을 삭제



### 별도전형 신설

(오디션으로 서류면제)

- 블라인드 오디션, 실기평가 등을 통해 서류심사를 대체하는 별도 전형 신설



### 블라인드 면접

- 최종 면접단계에서 면접관에게 신상정보 등을 제한, 구조화 면접 실시



\* 기업의 도입사례는, 채용전형 및 시기에 따라 위에 제시된 바와 다를 수 있음

## 2 도입 사례 : 롯데 SPEC태클 오디션 **LOTTE**

- SPEC태클은 '화려한 볼거리(Spectacle)'와 무분별한 스펙에 태클을 건다 (Spec-tackle)'는 뜻을 합한 말로,
- 일반채용 전형과 별도로, 'SPEC태클 오디션'이라는 현장 오디션을 진행

### [평가절차]

- 지원자 등록 후, 직무 관련 과제물을 받아 2주 후 제출
- 과제물은 현업부서에서 평가
- 합격자는 서류 및 인적성검사 일부 면제

### [인사담당자 인터뷰]

- 스펙태클 합격자 초기 직무 적응도 우수
- 뽑고자 하는 인재를 미리 정의, 블라인드 채용을 설계 후 진행 권장
- 쉬운 전형부터 차근차근 도입하면, 시행착오를 줄일 수 있음



스펙태클 오디션 지원자가 미리 준비한 PT 발표를 하고 있는 장면

## Part 5

# FAQ / 질의 응답

## FAQ

기업도 블라인드 채용이 강제 되는지?

- 아닙니다.
- 공공부문은 올해부터 전면적으로 도입되나, 민간부문은 **자율적인 확산**을 지원할 예정입니다.

채용비용의 증가가 예상되는데?

- 네, 채용비용은 일부 증가할 수 있습니다.
- 하지만, **정부의 컨설팅 지원**으로 부담을 줄일수 있고,
- 더 적합한 인재를 선발, 이직률을 줄여 궁극적으로는 오히려 **기업의 비용도 줄어들** 것입니다.

서류심사는 어떤 기준으로 평가하는지?

- 직무수행에 필요한 능력을 평가합니다.
- 이를 위해, 인사담당자는 직무능력과 관련된 **어떤 정보**를 요구하고, **어떻게 평가**할 것인지 **계획을 수립**해야 합니다.

당장 적용할 수 있는 것이 있다면?

- 기존에 활용하던 응시원서에서 **한개 항목**만 제외해봅니다.
- 가장 쉬운 가족관계, 본적, 군필여부 등 부터 시작할 수 있습니다.

# 질의 응답

## 기업 34% "정규직 채용 시 면접비 지급"

※ 285개 기업 설문조사 결과. 재 면접비 주라면서... 공기관도 부익부빈익빈?

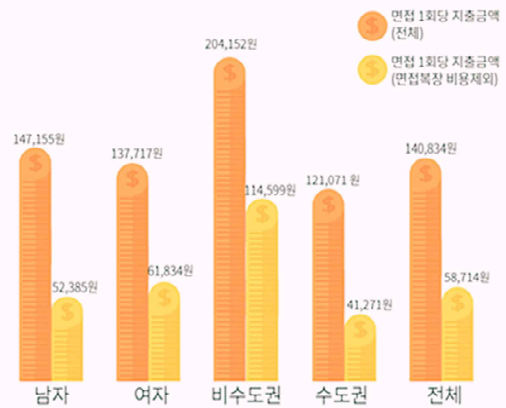
공기업-준정부기관, 4곳 중 1곳 청년 면접비 미지급



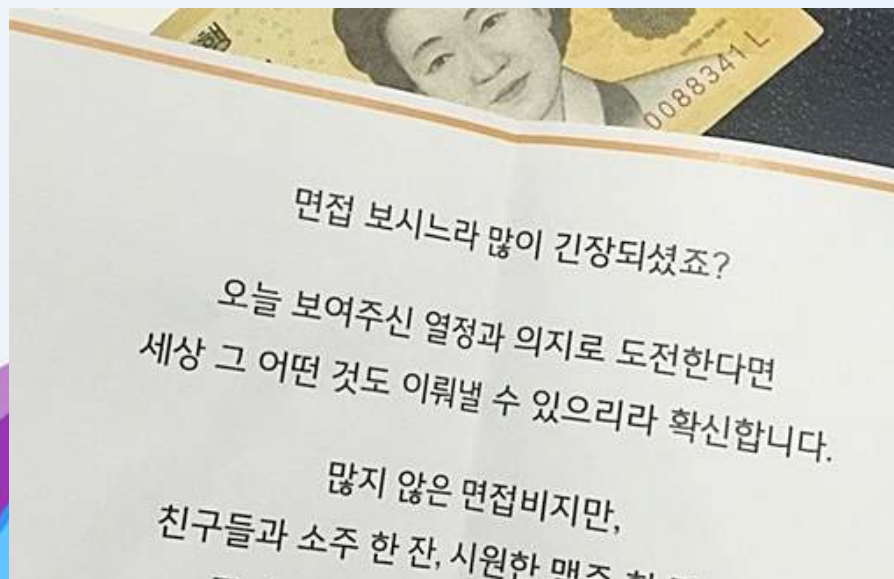
JOBKOREA

## 취준생, 상반기 면접 한번에 평균 14만원 지출

※ 상반기 면접에 참여한 취준생 639명 설문결과, 자료제공: 잡코리아



JOBKOREA



**감사합니다.**

