

면접전략

- 1 면접의 이해 및 프로세스
- 2 면접 유형별 맞춤 전략
- 3 면접 이미지 메이킹 전략
- 4 면접관의 질문 의도 파악
- 5 역량 파악을 위한 대표 질문들
- 6 프레젠테이션(PT) 면접 전략
- 7 토론 면접 전략
- 8 최근 프레젠테이션, 토론 면접의 주제 및 전망
- 9 기업별 이색 면접 유형

면접의 이해 및 프로세스

기업이 면접을 실시하는 이유

면접은 기업이 지원자와의 적합성을 다방면으로 파악하기 위한 것입니다.

수많은 지원자 중 우리 기업 및 해당 직무에 적합한 인재를 단 시간 안에 파악하는 것은 쉽지 않은 일 중 하나입니다. 이런 어려움을 해소하고자 다양한 면접 방식을 도입(PT, 토론, 상황 등) 하고 면접관들은 평가요소를 최대한 구조화 시키고 평가 기준을 수립하여 지원자들의 적합성을 파악하게 됩니다. 적합성의 요소는 크게 세 가지로 구성됩니다.



가 직무 적합성

직무를 원활히 수행할 수 있는 능력에 대한 검증입니다. 전공의 일치성(관련 지식 습득 여부), 자격증 취득 및 교육 수료 등을 판단하여 직무 수행에 대한 준비성을 판단하여 평가합니다.

나 인성 적합성

업종 및 부서마다 가지는 분위기와 환경은 다를 수밖에 없습니다. 사무 종사자와 영업 종사자는 팀 분위기 및 업무 스타일이 다를 수 있으므로 업무 특성에 어울릴 만한 성향을 가지고 있는지를 종합적으로 평가하게 됩니다.

다 장기근속 적합성

기업은 채용 과정에 많은 투자를 합니다. 신입사원 입사 후 교육 등의 시간까지 포함하면 더욱 늘어 날 수밖에 없습니다.

이렇게 채용부터 교육까지 진행한 신입사원이 퇴사할 경우 회사 입장에서는 또다시 채용, 입사 후 교육 등의 과정을 반복해야 하므로 비효율성이 증대됩니다. 이에 면접 과정에서 직무 수행 중 어려움을 겪는 것에 대한 질문, 각오를 확인하는 질문, 장기 비전을 가지고 있는지에 대한 질문을 통해 오랫동안 기여할 수 있는 지원자임을 가려내고자 합니다.

기본적인 면접 절차

가 사전단계 - 면접의 시작은 첫 연락부터

면접관과의 첫 만남은 면접 일정을 잡으려는 연락부터입니다. 예의에 어긋나지 않게 신경 써야 합니다.

나 면접 당일 - 면접관과 면접자 인사

면접자는 입장하면서 가볍게 목례를 하고 자리에 위치해서 정중례(45°로 허리를 숙여 인사)를 하는 편이 좋습니다.

면접관은 간단하게 본인 소개, 어떤 업무 직원을 뽑는지 설명합니다.

다 면접 당일 - 질의응답

면접관은 이력서 및 자기소개서를 검토한 후 지원자의 역량 파악을 위한 질문을 하게 됩니다. 면접자는 질문의 의도를 파악하고 최대한 자신의 역량이 돋보이도록 구체적인 경험을 예로 들어 답변을 하게 됩니다. 지원자는 다양한 예상 질문을 추려보고 구체적인 답변을 준비해야 합니다.

라 면접 당일 - 종료

마지막 하고 싶은 말 혹은 지원자의 질문에 대한 답변을 하며 면접이 종료됩니다. 면접관은 추후 일정, 결과 통보 시기 등을 이야기해주고 참여에 대한 감사 인사를 전하게 됩니다. 마지막까지 평가 요소가 있을 수 있으니 유의하여 '감사합니다'라는 말과 함께 정중례(45°로 허리를 숙여 인사)를 하고 흐트러짐 없이 면접장에서 나옵니다.

면접 유형별 맞춤 전략

면접 유형

면접 유형에 따라 분위기, 진행 방식이 다릅니다. 면접관이 다수이거나 면접자가 다수인 경우에 따라 면접 전략을 달리해야 하고, 예상할 수 있는 변수에 대해서는 숙지하고 대처하기 위한 방법도 생각해봐야 합니다. 이런 다양한 면접 유형에 대한 이해를 통해 어떤 유형의 면접도 잘 볼 수 있도록 준비하시기 바랍니다.

가 면접자가 1명일 때

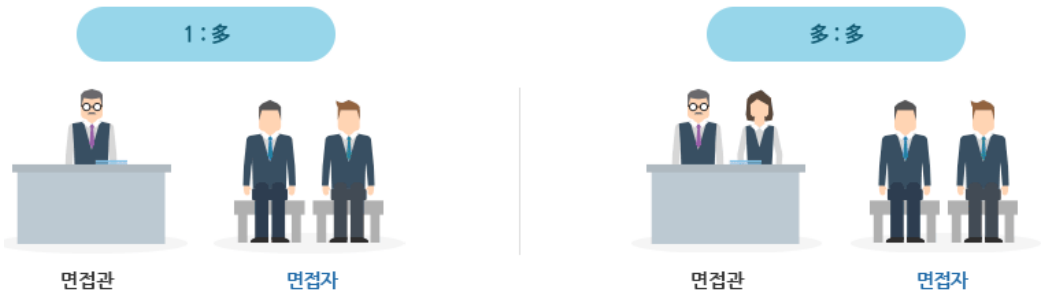
면접자가 1명으로 진행되는 면접은 면접관 입장에서는 많은(다양한) 질문을 통해 지원자를 심도 있게 파악할 수 있는 면접 방식입니다. 지원자는 다방면의 질문을 계속하여 답변을 해야 하기 때문에 지원자 입장에서는 긴장과 압박을 감수해야 하는 면접입니다.



장점	단점
편안한 분위기에서 면접 진행 타인을 의식하거나 답변 시간 압박이 적음 심도 있는 대화도 가능하여 역량을 어필하기에 용이	불필요한 이야기를 하는 경우가 생김 수시 면접에 적합한 방식

나 면접자가 다수일 때

면접자가 다수로 진행되는 면접은 면접관 입장에서는 짧은 시간(적은 질문)에 지원자의 역량을 파악해야 하므로 자연스럽게 비교를 통한 평가도 반영됩니다. 지원자 수가 많은 만큼 간결하고 핵심 위주의 답변 방법을 선호하게 되고 다른 지원자들의 답변에도 주의를 기울여야 하는 면접 유형입니다.



장점	단점
지원자 간의 비교 가능 여러 명의 면접관이 다방면 질문으로 폭 넓게 자신의 모습을 이야기할 수 있음 참신한 답변으로 어필하기 좋음	주어진 대답 시간이 짧음 다른 면접자를 의식하게 됨 자신의 강점을 모두 어필하기에 개개인에게 할애된 시간이 적음

유형별 전략

가 면접자가 1명일 때

- 1 이어지는 질문에 계속적인 답변을 해야 하므로 생각을 빠르게 정리하고 논리적으로 표현하는 연습을 많이 해야 합니다.
- 2 타 지원자의 답변을 듣는 시간이 없는 만큼 구체적으로 답변하는 것에 초점을 둡니다.
(불필요하게 길게 이야기 하는 것은 금물입니다.)
- 3 혼자 이야기하는 것이 편하게 느껴질 수 있어 굳이 안 해도 되는 이야기를 하게 되는 경우에 유의해야 합니다.
(편안한 분위기 속의 실수를 조심해야 합니다.)
- 4 다양한 질문을 받는다는 것은 자신의 강점을 어필할 기회도 많다는 의미가 됩니다. 입사 서류에 작성된 내용을 꼼꼼히 다시 살펴보고 관련 경험과 역량을 체계적으로 답변할 수 있도록 준비합니다.

나 면접자가 다수일 때

- 1 질문 수나 답변 시간이 길지 않으므로 역량을 보여주기 위한 간결한 답변이 필요합니다.
- 2 다른 지원자보다 나은 평가를 위해 과도하게 튀는 행동은 삼가야 합니다.
- 3 다른 지원자의 답변에도 귀 기울여야 합니다.
(단, 타인의 이야기를 경청하는 태도를 보여야 하지만 시선은 면접관을 향해 있어야 합니다.)
- 4 개인의 생각이나 의견을 묻는 질문에 대해 다른 의견이나 생각도 존중하는 태도를 보여야 합니다.
(생각이 다르다고 하여 비하나 공격적인 태도는 금물입니다.)

면접 이미지 메이킹 전략

이미지란?

이미지는 어떤 사람이나 사물로부터 받는 느낌, 감정, 신념, 생각 등으로 정의할 수 있습니다. 면접관은 지원자와의 대면을 통해 과거에 특정 대상에게 느꼈던 이미지를 다시 나타낼 수 있으며, 그 기억에 따라 지원자를 긍정적 또는 부정적인 이미지로 기억할 수 있습니다. 그러므로 지원자는 자신만의 이미지를 구축하여 면접의 시작을 자신에게 유리하게 이끌 수 있도록 만들어야 합니다.

이미지 메이킹이란?

이미지메이킹은 자신이 나타내려는 모습과 태도를 만드는 것을 의미합니다. 면접관이 지원자의 본질을 바로 꿰뚫어 볼 수 있다면 좋겠지만, 첫 대면 시에는 외형적인 요소들에 많은 영향을 받게 됩니다. 같은 물건이라도 어떻게 포장하느냐에 따라 그 상품을 대하는 태도가 달라지듯이 지원자는 자신의 내면적 가치를 돋보이게 하기 위해서 외형적인 이미지도 잘 구축해야 합니다. 자신의 장점과 역량들을 더욱 부각시킬 수 있는 요소들을 확인하고 자신만의 이미지를 구축하여 면접관으로 하여금 긍정적인 관심을 갖도록 해야 합니다.

가 이미지의 3가지 구성요소 = 시각, 청각, 언어

메리비안의 법칙



[Albert Mehrabian, Professor at UCLA]

UCLA의 심리학과 명예교수 알버트 메리비안 박사의 연구결과에 따르면, 말(내용)에 의한 의미 전달 기능은 목소리나 표정 및 태도 같은 비언어적인 요소들보다 결코 효율적이지 못하다고 합니다.

‘메리비안 법칙(7%-30%-55%)’이라 불리는 이 인간의 속성은 비언어적 요소들(93%)이 사람의 첫인상을 결정짓는 데 주요하다는 결론을 나타냅니다.

첫인상은 짧은 시간에 상대방의 기억 속에 오래도록 남기 때문에 처음 형성된 인상이 바뀌기에는 많은 시간이 소요될 수 있습니다. 첫인상을 통해 면접관은 지원자를 평가할 수 있으며, 지원자가 자신의 역량을 제대로 보여주지 못한다면 면접관은 추가적인 관심을 기울이지 않게 될 수 있습니다. 첫인상을 바꿀 기회는 많지 않으므로 호감을 주는 첫 이미지를 구축하는 것이 현명한 방법이라고 할 수 있습니다.

나 긍정적인 이미지를 전달하기 위한 요소들

1 시각

단정한 복장과 헤어스타일

첫 대면 시 면접관의 눈에 가장 먼저 들어오는 것이 바로 지원자의 '복장과' '헤어스타일' 입니다. 즉, 면접관이 지원자의 첫인상을 형성하는 가장 첫 번째 요소이며, 지원자가 면접관에게 좋은 이미지를 심어주기 위해 미리 준비할 수 있는 요소이기도 합니다. 면접관이 봤을 때 지나치게 화려하거나 업무에 어울리지 않는 모습을 한 지원자는 기본적인 준비가 되지 않았다고 느껴지며 신뢰를 주기 어렵습니다. 그러므로 자신의 이미지를 고려하여 깔끔하고 신뢰감 있는 첫인상을 줄 수 있는 복장과 헤어스타일을 선택해야 합니다.

머리: 이마나 귀가 드러나 보이게 하는 것이 단정하고 시원한 인상을 줄 수 있습니다. 정리되지 않은 머리는 깔끔하게 정돈해주어 단정하고 시원한 인상을 주도록 합니다.

얼굴: 자신의 피부 톤에 맞는 자연스러운 색상을 선택하고 피부의 결점을 보완하여 깔끔하고 밝은 인상을 주는 것이 좋습니다.

복장: 너무 헐렁하거나 딱 붙는 복장은 피하고 자신의 몸에 맞는 경장을 착용해야 합니다. 일반적으로 흰색 블라우스 & 셔츠에 단색의 정장이 무난하며, 핏택이나 무늬가 많은 복장이나 화려한 액세서리는 지양하는 것이 좋습니다. 면접관이 보기에 단정하고 예의 바른 이미지를 줄 수 있는 깔끔한 복장을 착용해야 합니다.



미소를 짓는 밝은 표정

면접의 시작은 미소를 머금고 밝고 차분한 첫인사와 함께 시작되어야 합니다. 미소는 면접관의 경계를 풀게 하는 효과가 있습니다. 옷차림과 헤어스타일이 첫 인상을 만든다면, 미소 진 표정은 면접관에게 호감이 가는 이미지를 상승시킬 수 있습니다. 면접이 진행되면 면접관은 서류에 더 집중하여 질문을 이어가기 때문에 자연스럽게 밝은 미소를 보이는 것은 바람직한 면접 진행을 위해 반드시 선행되어야 하는 필수 요소입니다.

당당한 자세와 예의 있는 태도

지원자는 가슴과 허리를 곧게 펴고 당당한 자세로 면접에 임해야 합니다. 면접관은 지원자의 무의식적인 자세나 태도만으로도 많은 메시지를 받습니다. 제스처가 너무 많거나 몸을 계속 움직이는 등의 행동은 산만해 보이고 하는 말에 전달력이 떨어질 수 있습니다. 어떤 경우도 면접관 앞에서 건들거려서는 안 되며 무의식적으로 이뤄지는 좋지 않은 습관이 있다면, 인터뷰 전에 점검받고 훈련을 통해 반드시 개선해야 합니다.

자연스럽게 응시하는 시선 처리

시선처리는 대화에 매우 필요하고 중요한 행위입니다. 면접관은 지원자가 시선을 맞추지 못하거나 눈동자를 굴리는 등의 모습을 통해 자신감, 준비성, 대인관계 능력이 부족해 보인다고 느낄 수 있으며, 지원자가 하는 말에 신뢰를 느끼지 못할 수 있습니다. 따라서 면접관이 시선을 줄 때, 그 시선을 자연스럽게 응시할 수 있도록 하는 훈련이 필요합니다. 매일 1분 정도 거울을 보며 좋은 눈빛과 입모양을 만드는 습관을 가지는 것이 좋으며 평소에도 가족 및 지인들과 눈을 보고 대화하는 연습을 하는 것도 도움이 될 수 있습니다.

2 청각

청각적 요소는 목소리의 음색(목소리의 톤), 발음, 빠르기, 크기, 말투 등 언어의 질을 의미합니다. 듣기 좋은 목소리와 정확한 발음은 면접관에게 전달하고자 하는 내용을 더욱 집중시키는 효과가 있습니다. 면접관은 지원자의 정확하지 않은 전달력이 원활한 의사소통에 방해가 된다고 느낄 수 있고, 입사 후 함께 업무를 진행할 때에도 문제가 될 수 있는 요소라고 생각할 수 있습니다. 그러므로 아래의 4가지 요소를 기준으로 자연스럽게 자신감 있는 답변을 통해 면접관이 내용에 몰입할 수 있도록 해야 합니다.

면접관에게 호감을 주는 청각적 요소

음색

타고난 음색을 다르게 바꾸는 것보다는 평소 바른 발성과 호흡법, 목을 피로하게 하는 습관에 주의하여 편안하고 안정적인 목소리를 낼 수 있도록 관리하는 것이 좋습니다. 이런 습관을 통해 면접관이 듣기에 불편하지 않은 자연스러운 음색을 낼 수 있도록 합니다.

발음

부정확한 발음은 내용을 정확히 알아듣기 어렵고 어눌해 보이는 이미지로 보일 수 있습니다. 발음은 유전적 요인도 있지만 주로 잘못된 생활 습관으로 인해 발생하는 경우가 많기 때문에 문장을 끊어서 말하기, 짧은 문장부터 긴 문장까지 정확한 발음하기 등 연습을 통해 새는 발음을 교정하여 말의 전달력을 높일 수 있도록 해야 합니다.

빠르기과 크기

말의 속도가 너무 빠르거나 느린 경우, 말의 크기가 너무 크거나 작은 경우 내용의 전달력이 떨어질 수 있습니다. 정확한 의사전달을 위해 적당한 속도와 크기로 말하는 연습이 필요합니다. 자신의 목소리를 녹음하고 들어보며 빠르기와 크기를 객관적으로 평가해 보는 것이 좋은 방법이 될 수 있습니다.

말투

급하거나 느린 말투, 더듬거나 센 말투 등의 버릇으로 지원자의 습관이나 성격을 대략 예측할 수 있습니다. 면접은 정중하고 예의 있는 자라린 만큼 그에 맞는 말투를 사용할 수 있도록 해야 합니다. 알아듣기 힘든 사투리, 유행어나 줄임말, 아~음~과 같은 사족 사용 등 좋지 않은 습관은 충분한 연습과 훈련을 통해 교정이 필요하며 평소 올바른 말을 사용할 수 있도록 해야 합니다.

3 언어

자신의 역량을 언어로 표현하는 언어적 요소는 '말의 내용' 그 자체를 의미합니다. 복장이나 태도, 목소리 등 비언어적 요소와 더불어 전달하는 내용의 질이 높아야 신뢰를 높일 수 있습니다. 질문의 의도를 파악하고 그에 적합한 답변이 이루어져야 하며, 전달하려는 내용을 구체적이고 생생하게 스토리텔링 할 수 있다면 면접관에게 자신의 역량을 효과적으로 보여줄 수 있을 것입니다. 충분한 연습을 통해 자신의 생각을 자신만의 언어로 당당하게 표현하여 면접관이 듣고 싶어 하는 내용이 될 수 있도록 합니다.

스토리텔링 스피치

지원자가 원활한 스토리텔링을 한다면 면접관은 지원자가 하고자 하는 말의 의도와 뜻을 분명하게 이해하고 내용에 집중할 수 있을 것이며, 지원자의 역량을 파악하기 용이할 것입니다. 면접관을 빠져들게 할 수 있는 스토리텔링을 위해서는 아래와 같은 방법을 참고하시는 것이 좋습니다.

이야기는 '기승전결'의 방법으로 진행되어야 합니다.

주제는 기승전결의 흐름을 가지고 지원하는 회사나 직무와 관련된 경험으로 작성하는 것이 좋습니다. 다양한 경험을 나열하는 것보다는 어필하려고 하는 가장 중요한 요소 하나를 주제로 삼아 그 부분을 강조하는 것이 효율적입니다.

기	승	전	결
이야기의 시작	이야기의 발전	이야기의 전환 및 역전	갈등구조의 해소 & 결론도달

'인물의 묘사' 즉, 이야기 속 자신의 모습을 인상적으로 묘사해야 합니다.

인물의 주인공인 자신이 회사에 적합한 인재로 보이는 것이 중요하데, 인물의 모습을 표현할 때엔 면접관으로 하여금 그 이미지가 상상되도록 구체적으로 표현하는 것이 좋습니다. 다른 지원자와 같은 주제라 할지라도 자신이 경험했던 상황을 상상할 수 있고 납득할 만한 행동과 결과를 묘사할 수 있다면 면접관의 뇌리에 남을 수 있는 내용이 될 것입니다.

상황묘사	주인공 묘사	사건사고	정점	마무리
어떤 배경과 상황이었나	주인공이 어땠는가	어떤 일이 있었나	그 상황에서 나는 무엇을 했나	그것을 통해 나는 어떤 것을 배웠는가

'이야기 구조의 논리성'이 있어야 합니다.

스토리텔링은 논리적 흐름에 기반을 두어 풀어나가야 하는데 자신의 경험이나 사례를 면접관이 지루하지 않고 쉽게 이해할 수 있도록 말할 수 있어야 합니다. 같은 말이 반복되지 않는지, 이야기가 흐름에 맞게 진행되고 있는지, 결론을 확실히 알 수 있는지 등을 확인하여 흐름을 방해하는 요소를 정리하고 탄탄하게 구성하여 말할 수 있도록 합니다. 이처럼 내용을 논리적이고 짜임새 있게 말할 수 있다면 면접관에게 자신의 역량을 최대한으로 어필할 수 있을 것입니다.

면접 시 비호감을 주지 않기 위한 TIP

인사담당자들이 뽑은 최악의 꼴불견 면접 지원자 유형 BEST 8

- 1 면접에 늦는 게으름형 지원자 (59.9%, 복수응답)
- 2 회사에 대한 정보도 없이 면접에 임하는 성의 부족형 지원자 (32.9%)
- 3 자신감 없는 태도로 일관하는 무기력형 지원자 (30.5%)
- 4 면접에 어울리지 않는 복장과 액세서리를 한 센스 없는 지원자 (29.2%)
- 5 제대로 이해할 수 없는 줄임말과 신조어를 쓰는 외계언어형 지원자 (22.6%)
- 6 이력서에 쓴 것과 다른 모습을 보이는 지킬앤하이드형 지원자 (18.2%)
- 7 면접 도중 핸드폰이 울리는 무매너형 지원자 (17.6%)
- 8 높임말 제대로 사용할 줄 모르는 무식형 지원자 (16.5%)

[출처: 브레이크뉴스 (국내외 기업에 재직 중인 인사담당자 1,264명을 대상)]

위 설문조사를 중 ①, ③, ④, ⑦은 '비언어적 요소', ②, ⑤, ⑥, ⑧은 '언어적 요소'로 볼 수 있습니다.

인사담당자는 지원자가 보여주는 언어적, 비언어적인 요소를 통해 지원자를 호감과 비호감으로 판단할 수 있고, 이러한 판단이 지원자의 취업 성사 여부에 영향을 줄 수 있다는 것을 알 수 있습니다. 따라서 면접관에게 호감을 줄 수 있는 요소들을 파악하고 미리 준비한다면 긍정적인 이미지로 기억될 확률을 높일 수 있을 것입니다.

자신의 역량을 돋보이게 해주는 이미지 메이킹

누군가가 화난 표정을 하고서 '난 정말 행복해'라고 한다면 그 말은 아무도 믿지 않을 것입니다. 면접관에게 표정, 태도, 목소리 등의 비언어적 요소만 사용한다고 해서 지원자가 말하는 내용에 설득력이 높아지는 것이 아니라 내용과 일치되는 비언어적 요소를 적절하게 사용해야 그 효과를 배가시킬 수 있는 것입니다. 자신이 가지고 있는 역량에 언어적, 비언어적 요소들을 추가적으로 보완하는 이미지메이킹을 통해 자신의 단점을 최소화하고 장점을 더욱 돋보일 수 있게 해야 합니다.

면접관의 질문 의도 파악

면접 형태 및 질문의 다양화

최종 합격을 위해 모두가 거쳐야 하는 가장 마지막 단계가 면접입니다. 기업 입장에서는 인력이 경쟁력으로 직결되기 때문에 다양한 방식의 면접과 질문을 통해 지원자의 역량을 다방면으로 검증하기 위해 노력하고 있습니다. 기존의 질의응답 면접을 통한 능력 및 인성을 검증하는 것 외 PT 면접, 토론면접, 오디션 면접, 이색 면접 등을 도입하여 맞춤 인재 채용을 위해 노력하고 있습니다.

지원자는 정해진 시간 내에 자신의 역량을 표현하는 방법을 고안하고 전략을 수립해야 합니다. 이런 관점에서 면접관의 질문을 듣고 빠르게 의도를 파악해야 적절한 답변이 가능해질 뿐만 아니라 자신의 의견이나 생각을 묻는 질문들이 많아 순간적으로 자신의 생각을 논리적으로 정리하는 능력도 중요해지고 있습니다.

면접 질문의 의도를 파악

면접관의 모든 질문에는 의도가 숨겨져 있고 그 의도는 기업 입장에서 '훌륭한 인재'를 뽑기 위한 틀 안에서 존재하는 것입니다.

의미 없는 질문은 없다는 자세로 예상 질문을 생각해보고 어떤 의도를 담고 있는지 전략적인 접근이 필요합니다. 면접 시 보여주어야 하는 역량에 대해 구조화해보고 이에 맞는 준비를 하시기 바랍니다.

가 주요 기업의 공통적 인재상

<p>창의성 Creativity</p> <p>창의적인 사고(생각), 발상의 전환, 남들과의 차별성</p>	<p>전문성 Professionalism</p> <p>전문적인 지식 및 능력, 자기개발(관리), 업무 수행계획</p>	<p>도전정신 Pioneer</p> <p>새로운 일에 대한 적은 거부감, 어려움을 극복</p>	<p>도덕성 Ethically</p> <p>인간미, 신뢰, 규칙 준수, 회사 규율 숙지, 보안</p>	<p>팀워크 Team Work</p> <p>협력, 동료애, 팀워크, 배려, 의사소통</p>
--	---	--	--	--

기업들이 공통적으로 선호하는 인재상을 보면 업무 전문성 뿐 아니라 조직생활에 적합한 성향과 다양한 시각을 가지고 어려움을 잘 극복할 줄 아는 직원을 선호함을 알 수 있습니다.

나 면접 질문 의도 파악을 위한 구조화

면접 질문을 통해 파악해야 하는 점을 '업무능력' 과 '적합한 성향' 크게 두 가지로 구분할 수 있습니다. 업무능력과 적합한 성향 여부를 판단하여 종합적으로 개인의 '업무역량'이 뛰어난지 판단하게 됩니다.

업무
능력

직무 이해도

업무에 대한 지식, 기술

업무비전

업무에 대한 목표 의식,
회사 발전에 기여 할 수 있는지
여부

적합한
성향

업무적합 성향

과거 경험을 통한 증명, 직무수행시
어려움에 대한 자신감

조직적합 성향

팀워크에 능한지, 회사 규정 및 규
율을 잘 따를 수 있는지 여부

업무역량

면접 시 받게 되는 질문이 어떤 의도를 가진 질문인지 미리 예상해보고 적합한 답변을 하는 면접자가 되어야 합니다.

역량 파악을 위한 대표 질문들

대표 질문들의 의도 파악하기

가 업무능력 파악

지원자는 내가 지원한 곳의 직무를 알고 있는지, 왜 하고 싶은지, 잘 하기 위해 어떤 준비를 했는지, 업무에서 어떤 목표를 가지고 노력을 할 것인지, 회사에 대해 관심이 있는지, 어떻게 기여할지 등 업무능력 관련 예상 질문을 생각해보고 이에 대처하기 위한 전략을 세워 보시기 바랍니다.

Q : 지원한 직무가 어떤 일을 하는지 이야기해보세요.

Q : 이 업무를 하고자 하는 이유는 무엇인가요?

지원한 직무에 대한 이해도와 관심을 엿볼 수 있는 질문이자 기본적으로 회사에서 어떤 업무를 담당하게 되는지 알고 있나를 확인하는 질문입니다. 직무에 대한 조사를 통해 자신만의 경의를 내려 보는 것도 좋은 방법이고, 직무를 선택하게 된 계기나 이유를 명확하게 언급한다면 직무에 대한 분석과 특징을 알고 있는 지원자임을 어필할 수 있을 것입니다.

Q : 이 직무를 잘 수행할 수 있다고 생각하는 이유는?

Q : 본인을 채용해야 하는 이유가 무엇인가요?

직무 수행에 얼마나 준비가 되어있는 지원자인지 확인하기 위한 질문입니다. 직무와 관련된 지식수준, 자격증 취득, 경험 등 종합적인 역량을 확인할 수 있습니다. 주장을 뒷받침할 수 있는 구체적인 근거를 명확하게 언급하는데 중점을 두어야 합니다. 자칫하면 두루뭉술하고 차별성 없는 답변이 될 수 있음을 유의해야 합니다.

Q : 우리 회사에 대해서 어떻게 알고 있나요?

Q : 입사 후 어떤 계획과 목표를 가지고 있나요?

지원자가 회사에 대해 얼마나 알고 있는지를 통해 입사 의지를 엿볼 수 있는 대목입니다. 기본적인 회사정보를 다시 한 번 숙지하고 면접에 임하면 어렵지 않게 답변할 수 있을 것입니다. 또한, 지원자의 계획과 목표를 통해 업무에 대한 확신과 어려움을 극복하고자 하는 의지, 장기간 회사에 기여할 의지를 보고자 하는 질문입니다.

나 적합한 성향 파악

지원자는 조직에 합류했을 때 적응을 잘 할 수 있는지, 업무 중 자연스럽게 발생할 수 있는 갈등과 어려움을 어떤 마음으로 받아들이고 현명한 해결책을 제시하는 성향인지를 보여주는 것이 중요합니다.

Q : 여럿이 힘을 합쳐 좋은 결과를 냈던 경험이 있나요?

Q : 실패한 경험이 있는지, 어떻게 극복했나요?

목적을 가지고 행동한 경험 등을 알아보고자 하는 질문입니다. 회사에선 최소 팀 단위로 업무를 수행하여야 하기 때문에 그런 상황을 겪어본 지원자를 선호하게 됩니다. 또한 실패에 대한 원인을 파악하고 추후 어떤 마음가짐을 가지게 되었는지 등의 신념을 확인하고자 하는 질문이기도 합니다.

Q : 주변에서 자신을 어떤 사람으로 생각합니까?

Q : 본인의 단점은 무엇입니까?

Q : 팀원과 갈등이 생길 때 어떻게 대처하겠습니까?

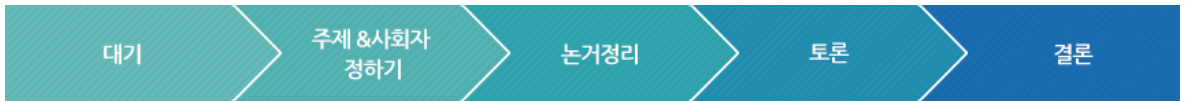
사적인 관계가 아닌 일의 관계에서의 갈등 상황을 어떻게 풀어 가는지 묻는 질문입니다. 서로의 입장을 듣고 대화로 풀었다는 단순한 맥락의 접근보다는 갈등이 생기는 원인 분석, 반복되지 않기 위한 방법 등을 제시해주는 것이 효과적입니다. 또한 주변의 평가가 그 사람의 평상시(고유 모습) 성향으로 보일 수 있기 때문에 면접관들은 이런 점을 파악하여 인성을 평가하기도 합니다.

토론 면접 전략

토론 면접이란?

1:1, 혹은 多 대 多로 지원자들끼리 토론을 하게 함으로써 커뮤니케이션 능력을 평가하는 면접 방식입니다. 업무 시간에 회의가 많고 상대방과의 효과적인 커뮤니케이션이 중요한 기업에서 지원자의 논리력과 전달력을 평가하기 위한 것으로 지원자의 평소 사회적 이슈에 대한 관심과 상식, 윤리 의식 등을 들여다 볼 수 있는 면접이기도 합니다. 지원자들이 회의실에 앉아서 정해진 주제로 각자 의견을 피력해야 하고 주제는 전공, 시사 이슈, 상황 등이 주로 다루어집니다.

일반적인 토론 면접의 순서



1 대기

집단토론을 실시하기 전 대기하면서 자신의 그룹에서 토론할 주제를 부여받게 됩니다.

2 주제 & 사회자 정하기

토론의 주제는 회사 측 진행자로부터 받게 되는데 하나의 지정된 주제를 부여받는 경우도 있고, 다수의 주제 중 해당 조의 토론자들이 원하는 주제를 선택하기도 합니다. 사회자는 회사 측에서 나오는 경우도 있고, 면접장에서 사회를 지원하는 사람이 사회자가 되기도 하고, 회사 측에서 지정하기도 합니다.

3 논거 정리(찬반 구분)

지원자들의 의향에 따라 찬반이 자연스럽게 구분되는 경우도 있지만 회사 측에서 3명은 찬성, 3명은 반대 입장에서 토론하라는 식의 일방적인 지정이 있을 수도 있습니다.

4 토론

본격적으로 토론이 진행됩니다. 의견을 말할 때는 자신이 보유한 정보와 지식을 총동원하여 근거 있는 예를 들어 신빙성 있는 의견을 피력해야 합니다. 상대의 답변을 잘 듣고 메모를 해놓고, 토론 시 예의 사황을 지켜야 합니다.

5 결론

자신이 발표한 내용 중 가장 핵심적인 부분에 대해 다시 한 번 언급하고, 상대방의 의견에 반론을 할 경우 논리 정연하게 해야 합니다. 사회자의 경우 언급된 내용들을 일목요연하게 정리하면서 토론의 끝을 자연스럽게 마무리해야 합니다.

토론 면접의 유형

가 특정 주제에 대한 찬성 vs 반대의 대립 유형

찬반 토론 면접으로 5~8명 정도의 지원자를 두 개 조로 나눠 정해진 주제에 대한 찬반 의견을 교환합니다. 논제에 대한 긍정과 부정, 찬성과 반대를 분명하게 구분하고 양측이 일정한 형식과 절차에 따라 진행하는 방식으로 자신의 논리적 정당성 및 상대방의 논리적 부당성을 동시에 입증하는 토론 유형입니다. 어느 한 쪽의 논리적 승리에 대하여 다른 한쪽이 패배를 인정하고 수긍하는 결과로 의견의 일치가 이루어지는 유형입니다.

나 특정 문제에 대한 해결점을 찾기 위해 지원자들 간에 서로 의견을 나누고 수렴하여 대안을 만들어가는 Brainstorming(브레인스토밍) 유형

토의 면접으로 토론에 비해 형식에 구애를 받지 않고 비교적 자유롭게 의견을 교환하며 합의를 도출해 나갑니다. 패배를 인정함으로써 설득당하는 과정이 아니라 여러 원인 중 어떤 것이 더 핵심적인 원인인지, 어떤 문제를 좀 더 시급히 다루어야 하는지, 해결책 중에서 어떤 것이 더 논리적 타당성이 높은지 등을 우선성의 측면에서 협력하여 판단하고 결론을 이끌어 냄으로써 의견의 일치에 도달하는 유형입니다.

다 토론과 토의를 섞은 유형

최근에는 토론 면접에 대한 변별력이 과거보다 다소 떨어진다는 이유로 토론과 토의를 섞은 형태로 진화하고 있습니다. 토론에 임하는 지원자의 수준이 향상된 점도 있지만 내용에 대한 차별적 지식보다는 다른 관점에서 접근할 수 있는 시각 또한 함께 어울릴 수 있는가를 중점적으로 판단하는 것이 적용된 이유도 있습니다.

토의와 토론의 차이

토의

- 각 개인별로 참여
- 협력적 말하기
- 의견의 일치에 따라 최종 결론
- 자유로운 형식으로 의견 교환
- 사회자의 역할이 아주 중요

토론

- 팀 대 팀으로 참여
- 경쟁적 말하기
- 승자의 결론이 최종 결론
- 양측이 일정한 형식과 절차에 따라 진행
- 사회자의 역할이 거의 없음

[출처] _ [김복순, '토론의 방법', 국학자료원, 2007, 28쪽]

토론 면접 진행을 위한 전략

가 결론부터 말하기

요지를 정확하게 말하는 것이 중요합니다. 장황하게 주제에 대한 의견을 늘어놓는 것은 오히려 상대방을 지치게 만들 수 있기 때문에 토론의 주제가 복잡하다면 토론 면접 주제에서 중요한 사항부터 먼저 언급을 하도록 합니다.

나 현실적으로 가능한 대안 제시하기

문제 상황에 대한 비판만 있고 해결책이 없는 토론은 탁상공론일 뿐입니다. 토론을 하면서 현실적으로 가능한 대안들을 구체적으로 제시하여 토론을 이끌어 가도록 합니다.

다 자기 주장만 고집하지 말기

자신의 발언이 정답이라고 고집하지 않아야 합니다. 토론에는 정답이 없으며, 자신의 주장을 독단적으로 내세워 그룹 안에서 튀기보다는 그룹원들과 융화되어 토론 주제에 대한 명확한 결과를 함께 이끌어갈 수 있는 조직력과 리더십을 보여주는 것이 가장 좋은 효과입니다. 서로의 의견을 이성적으로 주장하고 교환하는 것이 토론 면접의 핵심임을 기억해야 합니다.

라 상대방의 의견 수렴하기

자신의 발언만 하지 말고 상대방의 의견을 들으며 적절히 동조하고 칭찬의 말을 아끼지 말아야 합니다. 지나친 경쟁 심리는 피하되 다른 사람을 배려하고 자신의 주장을 조리 있게 펴는 능력이 중요합니다. 상대방의 의견과 질문에 대한 명확한 이해를 바탕으로 자신의 의견을 발전시켜야 하며 서로의 의견이 시너지를 내 합리적인 결론으로 통합되는 과정이 중요합니다.

마 근거있는 반론 제시하기

부분적으로 상대방의 의견에 반론을 제시하면서 논리적으로 자신의 의견을 보태어주면 좋습니다. 하지만 주장이나 반론에는 반드시 근거가 따라야 한다는 걸 잊지 않아야 합니다.

바 감정적 표현 삼가기

상대방이 자신의 의견에 반론이 들어온다 하더라도 절대로 흥분을 하면 안 되며 감정적인 표현 자체를 삼가야 합니다. 찬반이 대립된 상황에서 자신의 의견을 어필하다 보면 상대의 의견을 비하하거나 감정적으로 공격하는 경우가 생기기 마련입니다. 의견이 다를 수 있다는 것을 인정하고 대화 예절을 지키며 대해야 합니다.

사 토론의 중요한 부분은 기록하며 진행하기

필기를 하면서 토론을 하게 되면 상대의 의견을 자세히 경청한다는 느낌을 받게 할 수 있습니다. 또한 토론이 길어질수록 기억력에만 의존하면 놓치는 부분이 생기기 쉽기 때문에 중요한 부분은 기록하며 진행하는 것이 완성도 높은 토론을 이어갈 수 있을 것입니다.

토론 면접 준비 TIP

1 상대방이 하는 이야기를 듣고 그대로 재연해보는 연습을 합니다.

비교적 짧은 이야기부터 시작하고 상대방에게 자신의 재연이 얼마나 정확했는지 바로 피드백을 받아봅니다.

2 여러 사람과 한 가지 주제로 대화를 하고 이야기의 흐름을 파악하도록 합니다.

여러 사람과 대화를 할 때 누가 무슨 이야기를 어떤 순서로 했는지 이해해야 합니다. 즉 이야기가 진행되는 논리의 흐름을 파악하는 연습을 해야 합니다.

3 빠르게 메모하는 연습을 합니다.

토론 면접 현장은 상대방의 이야기를 기억력에만 의존할 수 없을 정도로 대화의 양이 많고 생소할 수 있습니다. 게다가 기억력은 한계가 있고 조금의 논리 오류로 인해 토론 면접을 망칠 수 있으므로 대화의 주요 내용을 메모하는 연습 또한 필수적입니다.

4 대화 중 근거가 부족하거나 논리의 오류가 있는 내용을 잡아내 봅니다.

상대방 논리의 오류를 잡아낼 수 있는 능력이 필요합니다.

5 주목받는 새로운 이슈나 토론 주제를 찾아봅니다.

뉴스나 칼럼, 경제 상황이나 사건사고 등을 챙겨보되 그 양이 너무 방대하기 때문에 지원하려는 회사와 연관된 주제 위주로 검색해 보는 것이 효과적일 수 있습니다.

6 인터넷으로 유명한 토론 주제들을 검색, 열람 및 토론 관련 TV 프로그램을 시청합니다.

토론 면접에서 제공하는 자료나 여러 지원자들의 의견들은 기존의 유명한 주제일 확률이 높기 때문에 대학토론 배틀이나 밤샘토론, 100분 토론 등과 같은 프로그램을 통해 미리 공부하는 것이 좋은 대비책이 될 수 있습니다.

7 토론 면접 연습 장면을 녹화하거나 녹음하여 함께 피드백합니다.

자신이 토론 면접에 참여하면서 말투나 표정은 어떠한지, 논리적 오류를 범하고 있지는 않은지 확인해보는 과정은 자신의 토론 면접 실력을 높이는데 도움이 될 수 있습니다.

기업별 이색 면접 유형

이색 면접을 실시하는 이유

기업들은 왜 면접을 다양한 형태로 실시하게 되었을까요? 일반적인 면접의 경우 몇 가지 질문만으로 지원자의 성향이나 능력, 가치관, 잠재력 등을 평가하게 되는데 짧은 시간 안에 이러한 질문만으로 지원자를 평가하기가 어렵습니다. 자기소개서의 경우에는 보통 오랜 시간 고민하여 작성하거나 다른 사람의 도움을 받는 등 지원자를 확실히 파악하기 어려워 확실화된 기존의 채용 방식을 탈피하고자 다양한 면접 방식을 도입하게 되었습니다. 지원자가 예측하기 어려운 면접 방식으로 순발력, 창의성, 위기 대처능력 등을 판단하고, 기업의 특색에 맞는 인재를 가려내기 위한 다양한 면접이 실시되고 있습니다.

스펙 중심 채용 방식

고스펙

토익, 어학연수, 대외활동 등 학벌과 스펙 중심

업무역량 중심 채용 방식

탈 스펙 / NCS 적용

공개 오디션, 자기PR, 소셜 리크루팅 등 새로운 채용문화

기업별 이색 면접 방식





가 주요 기업의 이색 면접 사례






SPC의 관능 테스트

SPC그룹은 식품회사답게 미각과 후각을 테스트하는 면접전형을 시행합니다.

유리잔에 담긴 설탕물이나 소금의 농도를 5단계로 구분하기, 제시된 샘플과 똑같은 맛을 고르기, 향을 맡아보고 무엇인지 맞추기 등의 해마다 다른 주제로 문제가 출제됩니다. 관능 평가를 통해 선발된 사원들은 맛과 향에 대한 감각이 뛰어나고 식품에 대한 애정이 높아 자연스럽게 높은 업무성과를 창출할 수 있을 것이라는 취지 아래 진행되고 있습니다.

	<p>팔도의 시식 면접</p> <p>상표가 적혀있지 않은 세 가지 라면을 시식하고 토론 방식으로 맛에 대한 솔직한 평가와 개선점, 아이디어를 제시하면 이를 면접관이 평가하는 면접 방식입니다. 지원자만의 창의적인 생각을 요구하며 단순히 개인적인 기호보다는 대중적이고 시장성에 맞는 아이디어를 내는 것이 중요한 평가요소입니다. 토론을 통해 라면에 대해 그리고 팔도에 대해 어느 정도 관심이 있는지도 함께 파악하기 위한 전형입니다.</p>
	<p>샘표의 요리 면접</p> <p>식품업체 샘표는 신입사원 채용 시 4~5명이 한 팀을 이루어 미션으로 제시받은 재료로 요리를 만들고 그 전반의 과정을 평가하는 면접을 진행하고 있습니다. 요리 콘셉트를 정하고 요리를 만들고 발표하는데 약 2시간 반 정도 소요가 되며 이를 통해 서류 전형만으로는 파악하기 힘든 지원자의 인성이나 창의력, 팀워크, 리더십 등을 파악하여 평가합니다.</p>
	<p>세븐일레븐의 편의점 도시락 제작하기 면접</p> <p>세븐일레븐은 2016년 하반기 롯데 SPEC 태클 오디션 지원자들을 대상으로 편의점 도시락 메뉴 제작 관련 면접 전형을 진행하였습니다. SPEC 태클 오디션은 직무능력과 창의성을 보유한 우수 인재를 확보하기 위한 롯데 고유의 채용전형으로 지원 단계부터 기본적인 인적 사항만을 기재하게 하여 지원자의 직무 수행 능력과 역량만을 평가하고 있다고 합니다.</p>
	<p>코리아리재보험의 야외 체력 테스트</p> <p>코리아리재보험은 새벽 7시에 등산으로 시작하여 축구, 오레달리기, 목욕, 저녁식사 겸 술자리까지 무려 15시간 동안 면접을 치릅니다. 건강한 육체에 건강한 정신이 깃든다는 생각으로 체력 테스트를 통해 지원자의 정신력, 건강 상태, 협동심, 타인에 대한 배려 등을 종합적으로 평가하기 위해 실시되고 있습니다.</p>

나 스타트업 기업의 이색 면접 사례

	<p>금융과 기술이 결합한 서비스를 제공하는 핀테크 기업 데일리금융그룹</p> <p>데일리금융그룹은 해커톤(Hackathon) 형식으로 면접이 이루어집니다. 해커톤(Hackathon)은 해커와 마라톤의 합성어로 아이디어를 끌어내기 위해 장시간 회의하는 일종의 '끝장 토론'입니다. 대회가 열리는 이틀 동안 실력은 물론 인성과 열정을 중요 요소로 평가하며, 진행하면서 자신을 함께 일하고 싶은 사람이라는 생각이 들게 하는 것이 중요하다고 합니다.</p>
	<p>쿠폰·포인트 적립 서비스 스타트업 스포카</p> <p>지원자들이 영업 팀장을 따라 카페·식당·만화방·헬스장·미용실 등 거래처를 방문, 업무를 파악하는 과정을 거칩니다. 면접에서 중점적으로 보는 것은 적극성과 열정이며 질문을 많이 하거나 직접 영업을 해보겠다고 나서는 지원자에 대한 평가가 좋다고 합니다.</p>
	<p>모바일 카메라 앱 '나인 캠'을 서비스하는 팬타그램</p> <p>지원자들이 직접 출사를 나가는 면접으로 사진과 카메라에 대해 얼마나 알고 있는지 확인하는 과정입니다. 개발자라고 해도 사진에 대한 관심과 애정이 필요하다는 취지 아래 면접이 이루어지며, 인스타그램이나 페이스북에 올린 사진들을 본 다음 빛에 대한 이해도를 평가하기도 합니다.</p>
	<p>업무용 메신저 '잔디'를 운용하는 토스랩</p> <p>토스랩은 코딩 평가 사이트 '코딜리티'를 통해 개발 부문 지원자 실력을 검증합니다. 지원자 이메일 주소로 회사가 문제를 전달하면 제한 시간 내에 푸는 방식으로 점수는 자동으로 회사에 통보되고, 일정 수준을 넘으면 다음 단계로 진행됩니다. 코딜리티와 유사한 사이트를 찾아 다양한 문제를 풀어보는 게 도움이 될 수 있다고 합니다.</p>

	<p>영국 핸드메이드 코스메틱 브랜드 러쉬</p> <p>대표와 임원이 청소와 안내를 도와주고 회사의 막내 사원이 직접 면접관으로 나서는 이색 면접 방식으로 진행됩니다. 인성과 열정을 평가 기준으로 삼고 대표와 임원이 모든 평가 과정에 일절 참여하지 않는다는 취지에서 진행됩니다.</p>
	<p>주류회사 하이네켄</p> <p>갑자기 면접관이 쓰러졌을 때 대처하는 모습을 본다든지 건물 옥상에서 누군가 자살을 하려는 상황을 만드는 등의 상황을 만들어 위급상황에서 나오는 지원자의 대응능력과 배려하는 모습, 인성 등을 파악하기 위한 면접이 진행되었습니다.</p>

라 그 외 다양한 이색 면접

1 마라톤형 면접

마라톤형 면접은 4시간 이상의 집중적인 인터뷰를 통해 오랜 시간을 두고 지원자를 관찰하는 면접입니다. 지원자의 인내력과 지구력, 피로를 견뎌내는 내성 등을 알아보고자 실시하는 면접으로 최대한 편안한 마음으로 친구에게 이야기하듯 진솔하게 질문에 답변할 수 있도록 하는 것이 좋습니다. 처음부터 너무 긴장하게 되면 후반부에 가서 치질 수 있으며 이는 지구력이 떨어진다는 인상을 남길 수 있으므로 끝까지 바른 자세로 집중력을 보일 수 있도록 해야 합니다.

2 오디션 면접 (바이킹 챌린지)

지원자들의 스펙을 완전히 배제하고 개인 오디션 형태의 예선을 실시한 뒤 합숙을 통한 미션 수행능력으로 최종 합격자를 선발하는 면접입니다. 1차 서류 심사를 하고 2차로 개인 역량을 소개하는 프레젠테이션(오디션 면접)이 이루어지는데 입사지원서에 스펙은 따로 기재하지 않아도 오디션에서 스토리 심사를 받기 위한 자신의 이야기를 담은 사진, 문서, 동영상 등의 자기 PR 서류를 제출해야 합니다. 오디션 면접을 통해 신입사원의 태도, 도전정신, 조직 적합도, 기본 체력 등을 검증하며, 인솔자와의 대화를 통해 인성을 동시에 평가하게 됩니다.

3 상황 면접

상황 면접은 다양한 상황을 제시하고 지원자의 반응을 보며 대처능력과 인성, 순발력, 평정심 등을 평가하는 면접입니다. 지원자는 특수한 상황을 제시받고 어떻게 대처를 할지 보여주어야 하는데 평소 생각해보지 못했던 문제의 가능성이 높으므로 상황면접을 잘 보기 위해서는 평소 다양한 상황을 미리 생각하고 답안을 준비해두는 것이 좋습니다. 지나치게 솔직한 답변은 지양하는 것이 좋으며 거짓말까지 할 필요는 없지만 적당한 선에서 자신을 착한 사람, 사회성이 있는 사람으로 어필해야 합니다.

4 연극 면접 (= 영업 면접, 판매 면접)

연극 면접은 최근에 각 기업의 영업사원을 뽑을 때 적극적으로 활용되고 있는 면접 방식입니다. 고객 역할을 하는 면접관이 면접장 가운데에 덩그러니 앉아있고 지원자는 주어진 상황에 맞게 연극을 해야 합니다. 그 지원자를 또 다른 면접관들이 뒤에서 지켜보며 평가를 하기 때문에 조용하고 엄숙한 면접장에서 혼자 말하고 행동해야 하는 것이 무척 민망하고 부끄러울 수 있지만 그 부끄러움을 이겨내고 자신만의 친화력과 활달함을 보여주는 것이 효과적이라고 합니다.

이색 면접 대비 방법

이색 면접에서 가장 중요한 것은 면접관이 하는 질문의 목적과 해당 활동의 의도를 재빨리 파악하는 것입니다. 놀이형 면접일 경우 면접관들이 주로 지원자의 리더십, 협동성, 책임감, 패기 등을 위주로 살펴보는 만큼 팀워크를 발휘하고 적극적으로 참여하는 모습을 보여주는 것이 중요합니다. 또한 이색면접은 접해보지 못한 형태이기 때문에 면접 진행시 당황하게 될 가능성이 높아서 지원하는 기업에 대한 사전조사를 통해 기업이 실시하는 이색 면접에 미리 대비하는 자세가 필요합니다. 실생활에서 여러 상황을 적용하여 시간 내에 답변해보는 연습이 효율일 수 있으며, 어떤 환경에서 면접이 진행될지 모르기 때문에 평소 연습하는 공간 외에 다양한 환경에서 연습해보는 것 또한 좋은 대비 방법이 될 수가 있습니다.

이색 면접을 치를 때 꼭 기억해야 할 사항

이색 면접의 경우 일반 면접장과는 달리 다양한 공간에서 면접이 이루어집니다. 실내뿐만 아니라 야외가 될 수도, 편한 환경 또는 극도의 피로감을 줄 수 있는 환경이 될 수도 있다 보니 마음이 풀어지기가 쉽습니다. 평상시의 모습을 보기 위함이라고 하더라도 면접이기 때문에 경직되어 있지는 않아도 적당한 긴장감을 갖추는 것이 필요합니다.