

HR MAGAZINE

OPINION

마이다스아이티가
말하는 '신의 채용'

“마이다스아이티는 어떤 기업입니까?”

누군가 그렇게 묻는다면, 우리는 이렇게 대답할 것입니다.

“마이다스아이티는 명예를 소중히 여기는 사람들이
나와 우리, 그리고 세상의 행복을 위해 열정을 다해 일하는
행복 생산공장입니다.”

이형우 대표이사

MIDAS IT가 말하는 ‘신’의 채용



이상훈 대리

마이다스아이티 행복인재팀 | HRR파트

overview



스펙을 보지 않는 블라인드 면접으로 채용 분야에서 새로운 변화를 이끌고 있는 마이다스아이티, 그래서인지 2017년 ‘지원자가 가장 입사하고 싶은 중소·중견기업 1위’, 신입사원 채용 경쟁률 ‘1000대 1’ 등의 타이틀을 가지고 있는 기업이다. 채용공고만 게시되면 취업준비생에게 주목받는 중소기업 중 하나이다.

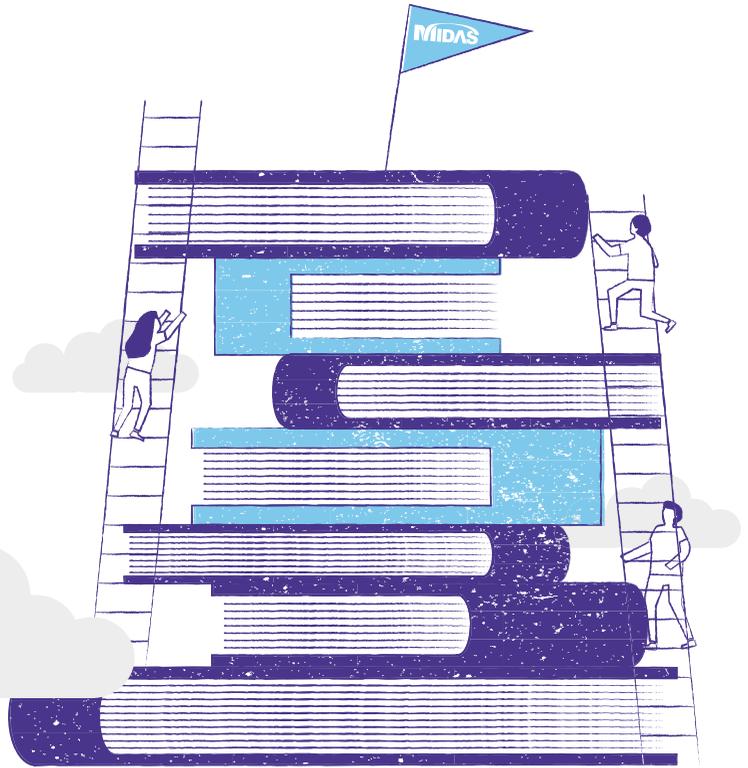
행복인재팀은 마이다스아이티를 ‘그 어느 기업보다 채용을 위해 가장 노력하는 기업’이라고 자평한다. 단순하게는 채용 슬로건 하나를 정하는 것에서부터 채용 포스터까지 기존의 것을 단 한번도 ‘재활용’한 적이 없다. 면접 또한 마찬가지이다. 지원자의 긴장이 풀리고 본모습을 볼 수 있는 시간으로 무조건 40분 이상을 고집하고 있다. 상황에 따라 3시간 이상 면접을 보거나 면접 횟수가 5번을 넘어가는 경우도 있다. 면접 한 번을 위해 수많은 시간을 할애했을 지원자에게, 충분히 자신의 역량을 발휘하지 못한다면 수십번 기회를 주는 것이 마이다스아이티가 생각하는 ‘지원자에 대한 존중’이기 때문이다. 또한 단 한 명의 인재도 놓치지 않겠다는 각오가 포함되어 있다.

채용에는 기업 철학이 고스란히 반영된다. 신뢰 기반으로 고속성장을 일궈온 마이다스아이티는 채용에 어떤 철학을 반영하는지, 인사팀 내에서도 채용을 총괄하고 있는 이상훈 대리를 만났다. 길지 않은 인터뷰였지만 누구보다도 채용을 잘하고 싶은 마음과 확고한 의지를 느낄 수 있었다.

‘그 어느 기업보다
채용을 위해
가장 노력하는 기업’

‘신’의 채용을 꿈꾸다

마이다스아이티가 최우선으로
고려하는 채용원칙은
‘우리 회사에서 성장할 수 있는
인재를 놓치지 말 것’입니다



마이다스아이티하면, 입사하고 싶은 중소기업 1위라고 알고 있습니다.
마이다스아이티만의 채용 원칙이 궁금합니다.

마이다스아이티가 최우선으로 고려하는 채용원칙은 '우리 회사에서 성장할 수 있는 인재를 놓치지 말 것'입니다. 정해진 인원을 고집하다가 훌륭한 인재를 놓치거나 부족한 인재를 선발하는 오류를 범할 수 있기에 채용 인원에 대한 제한을 전혀 두지 않고 있습니다. 지원자를 완벽하게 이해하기 전에는 절대 채용하지 않겠다는 고집으로, 다대일 면접과 40분 이상의 면접 시간을 고수하고 있어요. 긴장하거나 다른 변수로 인해 충분히 역량을 표현하지 못한 경우 몇 번이고 면접을 다시 진행하여 놓치는 인재가 없도록 하고 있습니다. 많은 시간을 할애하여 준비한 지원자에 대해 충분한 기회를 제공하는 배려가 필요하다고 생각하기 때문입니다. 이 때문인지 까다로운 면접에도 이탈하는 지원자가 많지 않아요.

약간은 비현실적인 내용으로 들리는 것 같습니다. 가능한가요?

계속해서 문제점이 제기되고 있어요. 실제로 면접운영에 드는 비용이나 효율을 고민하면 무조건 좋은 전략이라고 말할 수는 없습니다. 실제로 스펙을 기입하지 않는 블라인드채용이 본격적으로 실시되자 지원자가 폭발적으로 증가하면서 현실적인 문제가 수면 위로 떠올랐어요. 절대적인 평가로 선발하다보니 면접 대상자가 지나치게 많아진거죠.

효율과 효과는 동시에 얻기 어렵죠. 어떤 식으로 해결하고 계신가요?

현재 채용원칙을 고집하면서도 효율을 높일 수 있는 방법을 찾고자 많은 노력을 했어요. 국내기업에서부터 해외 사례까지를 스테디하며, 채용의 질과 효율을 동시에 높이는 방식을 찾고자 했습니다. 케이스스터디 결과 해외는 화상 면접이나 적절한 온라인 검사를 통해 객관적이면서도 효율적인 선발 기법을 선보이는 반면, 국내는 아직 채용프로세스가 오프라인을 벗어나지 못했다는 것을 느끼게 되었습니다. 다음 트렌드는 채용에 온라인이 접목되지 않을까라는 생각에 모두가 동의했습니다. 이를 기반으로 구체화시킨 후 내부적인 비전을 만들었고, 현재는 단계적으로 변화를 만들어어나가고 있습니다.

**그 비전이 인터뷰에 앞서 말해주셨던 ‘신’의 채용인가요?
더욱 궁금해집니다.**

온라인 기반으로 채용과 선발을 진행하는 것이죠. 상상이기시나요? 사실 꿈같다는 생각에 내부적으로도 ‘신’의 채용이라 부르고 있습니다. 채용 홍보부터 서류 제출, 선발 단계를 거쳐 입사 전까지 모든 채용이 온라인 상에서 자동으로 진행되어 시간간적 제약과 비용을 최소화하는 것이 저희가 그리는 그림입니다. 물론 그 과정에서 선발 정확도가 낮아지지 않도록 노력하고 있어요. 이미 ‘신’의 채용으로 가기 위한 단계별 변화를 실행에 옮기고 있습니다.

매년 바뀌는 채용 슬로건, 채용브랜드를 위한 노력



연도별 마이다사이티 채용 슬로건

채용홍보부터 살펴보면, 마이다사이티 채용 슬로건은 매년 새로운 것 같아요.

마이다사이티는 한 번도 같은 채용슬로건을 반복적으로 사용하지 않습니다. 이미 대표님의 강연과 매스컴 노출을 통해 '일하기 좋은 기업, 성장할 수 있는 기업'이라는 채용브랜드가 확립되었기 때문에 채용 슬로건이나 포스터의 일관성이나 브랜딩 역할이 타기업보다 작을 수 있습니다. 또한 저희 팀에서는 채용슬로건과 포스터는 지원자의 이목을 집중시키고 공감을 끌어내는 역할을 하는 것으로 정의내렸기 때문에 매년 같은 채용슬로건은 오히려 정체된 기업 이미지를 줄 수 있다는 판단을 했어요.

채용브랜드가 상당히 높은 기업으로 알려져있는데요. 채용 슬로건을 정할 때 중점적으로 고려하는 부분이 있을까요?

'사람중심'이라는 채용브랜드 내에서 트렌드를 반영하고자 노력합니다. 특히 매년 채용시장이나 사회가 요구하는 이상적 기업의 모습이 달라지기 때문에 이러한 니즈를 최대한 반영하는데 중점을 두고 있습니다. 예를 들어 창조경제를 모토로 스타트업 창업이나 중소기업에서 성장한 청년들의 스토리가 많았던 때에는 사람키우기, 성장에 대한 기회 등을 내세웠어요. 이후, 채용비리나 공정한 채용이 사회적 요구 사항으로 대두되면서 '편견 없이 지원자의 본모습을 본다'라는 슬로건을 통해 공정한 기업의 이미지를 강조하도록 변화를 주었습니다.



2018 신입사원 열린채용 포스터

채용홍보 과정은 흠잡을 데 없어보이는데요. 혹시 채용홍보 단계도 '신'의 채용으로 인해 바뀐 부분이 있을까요?

사실 채용슬로건과 포스터 기획, 제작에 들어가는 시간과 비용을 생각하면 매년 새로운 것을 창조하는 것이 효율적인 측면에서 좋은 전략은 아닙니다. 그럼에도 인지도가 확실한 대기업과는 달리 이목을 집중시키는 것 내내 내부적으로 동의하고 있습니다. 결국은 매년 새로운 채용홍보를 진행함에도 효율을 높이는 방식으로 변화해야 하세요. 이를 '신'의 채용이라는 비전 아래 온라인을 통해서 해결하고 있습니다. 이미 오프라인 채용홍보의 비중은 줄이고 온라인 비중을 늘려가는 단계입니다.

매력적인 온라인 채용홍보, 그 효과는?

온라인 채용홍보가 실제로 매력적이었는지 궁금합니다.

사실 과거에는 오프라인으로 지원자를 모아서 약 500~1000명 규모의 대규모 채용설명회를 진행하고 10여곳의 캠퍼스를 직접 나가 채용을 알리기도 했습니다. 홍보 비용도 많이 들었지만 채용업무 외에 채용설명회 운영 업무가 상당히 많았습니다. 이후, 온라인 채용홍보에 적극적으로 관심을 가지며 채용설명회 규모를 서서히 축소시켰고 2018년 들어서 대부분 온라인으로 대체하게 되었습니다. 라이브방송을 통해 실시간으로 질의응답을 진행하고 실무팀에서 현직자가 직무를 소개해주는 방식입니다. 가장 즉각적인 효과는 홍보비용이 크게 감소했다는 거예요. 실제 앞으로 오프라인 홍보 비용을 4분의 1로 감소시킬 계획입니다. 이럴 경우 약 40% 예산이 감소할 것이라 기대하고 있습니다. 동시에 노출이나 원하는 타겟에 대한 홍보 효과는 더욱 높아지리라 예상하고 있습니다. 특히 모집직무와 연관된 키워드 기반 광고효과가 높게 검토되어 홍보의 질 또한 향상을 기대하고 있어요. 광고키워드는 해외영업 직무는 제2외국어 영상을, 개발자 직무는 코딩에 관련된 영상을 많이 찾아본다는데 기반하여 추출하고 있습니다. 이외에도 온라인 콘텐츠를 추후 재활용할 수 있다는 점, 콘텐츠 수정이나 업데이트가 용이하다는 점에서 채용홍보 실무를 담당하는 사원의 만족도가 특히 높습니다.

듣다보니 채용홍보는 온라인이 매력적인 것 같습니다.

다음 목표는 무엇인가요?

하반기에는 온라인 홍보채널을 더욱 다각화하고자 합니다. 특히 취업커뮤니티 외 직무 관련 지식을 공유하는 플랫폼을 적극적으로 활용하여 타겟 정확도를 높이는 것이 목표입니다. 또한 다양한 콘텐츠를 보유하고 있어야 노출 효과가 높기 때문에 상반기 채용 종료 이후, 꾸준하게 채용 관련된 콘텐츠를 제작하고 있습니다. 기존에는 회사 소개 영상을 고객용과 채용의 구분 없이 사용했는데 지원자의 시선에서 새롭게 기획하는 등 콘텐츠의 질을 높여가고 있습니다. 아마 콘텐츠가 더욱 다양해지면 하반기부터는 홍보 효과가 더욱 높아지리라 기대하고 있습니다.

비용 **40% 감소**
지원서제출 **1500명 이상 증가**

BEFORE

온라인	
취업포털	1,350
SNS 광고	20
소계	1,370
오프라인	
포스터 광고	1,500
캠퍼스 리크루팅	240
대규모 채용설명회	1,650
소계	3,390
총 비용 합계	4,760 (단위:만원)
지원서 제출 인원	8,341명

AFTER

온라인	
취업포털	1,450
SNS 광고	450
소계	1,900
오프라인	
포스터 광고	1,050
캠퍼스 리크루팅	0
대규모 채용설명회	0
소계	1,050
총 비용 합계	2,950 (단위:만원)
지원서 제출 인원	10,000명 이상

1회 공개채용 홍보 기준

면접 누적 시간 10000분 이상, 선발 정확도를 위한 노력



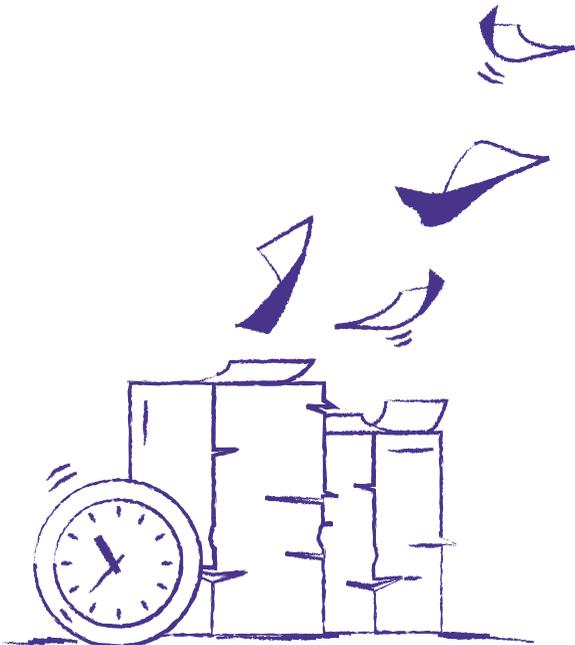
마이다스아이티 사무실 내부

앞서 대대일 면접을 고수하신다고 했습니다. 면접에만 엄청난 리소스가 투입될 것 같아요.

특히 블라인드 채용으로 인해 지원자가 폭발적으로 증가했을 때가 기억에 남습니다. 일정점수 이상의 지원자를 대상으로 모두 면접을 진행하다보니 면접일정조율과 구성이 가장 힘들었습니다. 면접관 교육과 선발역량 강화를 위한 워크숍을 진행한 인재선발위원회 위주로 편성하고 실무면접관들이 함께 구성되었습니다. 면접이 종료된 후, 면접관 분들의 면접누적시간이 약 10000분(약 165시간)이 넘어갔습니다. 사실 면접에 참여하시는 분들의 시간에 대한 기회비용도 무시할 수 없는 요소입니다.

말씀을 듣다보니, 면접 또한 '온라인'으로 진행되면 효율이 크게 높아질 것 같아요.

사실 면접일정을 수립하고 면접관 교육을 진행하는데 가장 많은 리소스가 투입되고 있습니다. 그러나 이 과정이 '산'의 채용의 모습처럼 온라인 상에서 일어난다면 시공간적 제약을 받지 않게 됩니다. 지원자가 온라인으로 면접을 진행한 후 녹화된 영상을 면접관이 편할 때 확인할 수 있으니까요. 면접관의 역량 중 하나였던 지원자의 대답 유도, 긴장해소 등의 역할 부담이 사라져 면접관 교육 또한 줄어든 수 있다는 장점이 있습니다. 그럼에도 면접과 같은 선발전형에 온라인을 결합하는 것이 부담이 되었던 이유는 '혹시나 선발정확도에 영향을 미치지않을까'라는 우려 때문입니다. '우리 회사에서 성장할 수 있는 인재를 놓치지 말 것'이라는 채용원칙은 최우선적으로 지켜져야 하기 때문이죠.



선발도 온라인에서, '신'의 채용으로의 길

선발 전형에서는 어떻게 온라인을 접목하고 있나요?

지난 몇 년간 저희 내부적으로 인공지능(AI)기반의 인재채용 솔루션 '인어어 (inAIR)'을 개발했습니다. 해당 솔루션을 활용하여 현재는 서류 제출을 완료한 모든 지원자를 대상으로 AI면접을 실시하고 있습니다. 이후 일정기준 이상의 지원자를 면접 전형 대상으로 선정하여 1차면접과 2차면접을 진행하고 있습니다. 일반적인 채용과 비교하여 서류전형과 인적성검사 단계를 온라인 채용으로 전환함으로써 지원자들에게 면접의 기회가 한차례 늘어나게 되었습니다. 다음 채용에서는 AI면접 비중을 확대하여, 현재 2차례의 대면 면접을 한 번으로 축소할 계획입니다.

다음 채용에서는 1차면접까지 AI 면접으로 대체하신다는 말씀인가요?

맞습니다. 몇 년간 꾸준히 AI면접을 진행하며 TEST해온 결과 AI면접의 신뢰도가 꽤 높다는 판단이 들었습니다. 오히려, 면접관의 주관적인 편향을 제거한다는 점과 데이터 기반의 채용이라는 점에서 선발의 정확도와 객관성을 확대할 수 있다는 결론을 내렸습니다. 다음 채용부터, 지원자는 AI면접 이후 대면면접 1회만 실시하면 최종 합격 여부를 결정하게 됩니다. 채용 프로세스가 크게 단축될 것으로 예상하고 있습니다. 저희로서는 상당히 혁신적인 결정입니다.

앞서 온라인선발에 대한 정확도 문제를 말씀하셨는데, 해결 전략이 있으신가요?

AI면접 결과를 한 번 더 검증하기 위해 녹화된 영상을 면접관이 다시 분석하는 영상면접 단계를 추가하였습니다. 대면면접에서 측정이 용이한 역량 중심으로 한 번 더 평가를 내린 후, 이 결과와 AI면접 결과를 비교하여 최종 면접 대상자를 선정하려고 합니다. 몇차례의 검증 단계를 내부적으로 거치면서 점차적으로 AI면접에 대한 비중을 확대시킬 것입니다.

온라인 기반의 선발전형, 그 효과가 궁금해집니다. 벌써 측정된 효과가 있나요?

가장 쉽게 측정할 수 있는 효과는 선발 프로세스의 간소화입니다. AI면접이 실시되지 않은 2017년 공채 프로세스 대비 약 48% (83일->43일)의 기간 단축 효과를 볼 수 있었습니다. 대면 면접의 횟수가 감소되면 약 한 달 내로 선발이 가능할 것이라 기대하고 있습니다. 또한 면접관의 시간적 비용과 투입 인력 또한 현저하게 낮아졌습니다. 무엇보다 면접 시간을 조율하거나 면접관의 예절 등 교육 시간도 줄일 수 있었습니다. 데이터가 솔루션 내에서 취합되기 때문에 평가 취합에도 많은 시간을 들이지 않을 수 있다는 것도 큰 효과인 것 같습니다.

같은 비용으로 더욱 많은 지원자 면접이 가능하겠군요?

사실 더 지원자에게 더 많은 기회를 제공한다는 것이 가장 큰 장점이라 생각합니다. 서류 하나로 표현하지 못한 지원자의 역량을 확인할 수 있게 되었어요. 실제로 서류만으로 지원자를 평가하고 탈락시키지 않아도 된다는 점도 평가자에게 높은 만족도를 기록했습니다. 지원자 경험 또한 큰 효과를 볼 것이라 생각합니다. 많은 시간을 준비해서 입사를 준비해온 지원자에게 가장 좋은 경험은 후회 없이 자신의 역량을 발휘할 기회를 주는 것이니까요.



채용 프로세스

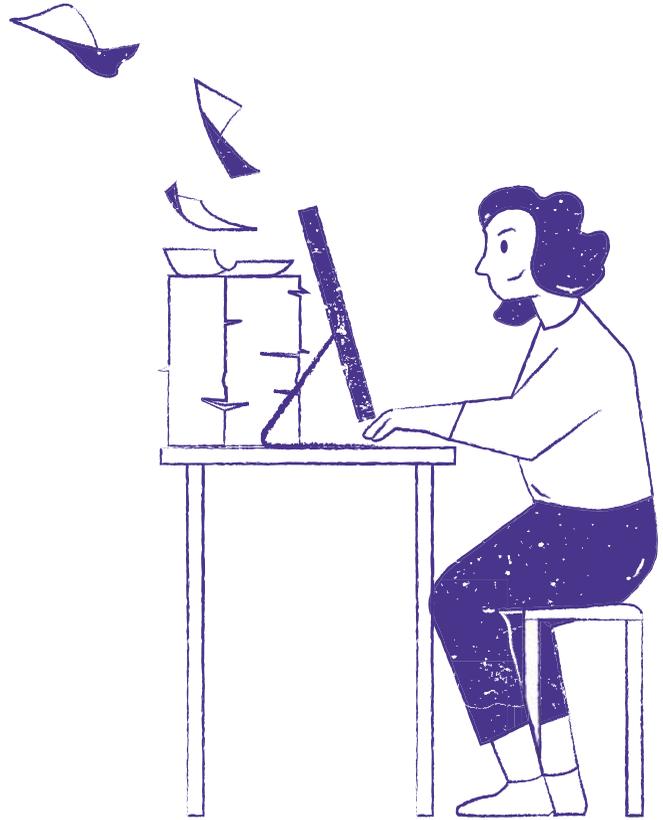
최선을 향한 끊이지 않는 고민

끊임없이 혁신을 만들어나가는 모습이 인상적입니다. 진행 과정에서 어려운 점이 있다면 공유해주실 수 있을까요?

온라인 채용에 대한 지원자의 반응이 가장 우려됩니다. 선발정확도나 운영 상의 미흡한 부분은 저희가 노력해서 지속적으로 컨트롤 할 수 있는 변수라고 생각하지만, 지원자의 반응은 사회적, 또는 문화적 요소가 추가되어 있다고 보기 때문입니다. 온라인으로 역량 검사 실행에는 긍정적이지만 AI에게 평가 받는 것은 현재 긍정과 부정적 의견이 많이 공존하고 있습니다. AI채용 방식을 선택하는 기업이 늘어날수록 지원자 반응 또한 점점 수용적으로 변하리라 생각하고 있습니다.

마지막으로 채용을 담당하며 개인적인 원칙이나 소신이 있다면요?

처음으로 채용을 담당할 때 팀장님께서 해주신 말씀이 있습니다. '이번 첫 채용을 잊지말고 늘 처음처럼 임하라' 그게 무슨 말인지 잘 몰랐는데, 늘 반복적인 업무를 수행하다보니 매너리즘에 빠지기 쉽다는 것을 알았습니다. 이번 기회가 마지막이라고 여기는 지원자도 있을텐데 제가 성의없게 임하는 것은 예의도 아니라고 생각하고요. 그래서 매순간 이 방법이 최선일까를 고민합니다. 그래서 늘 이번에 채용하는 인재가 우리 기업의 핵심인재이자 미래라고 믿으며 선발하고 있습니다.



마이다스아이티 인턴 교육과정



© 2024. JAINWON Inc. All rights reserved.

성남시, 분당구, 판교로, 228번길 17,판교세븐벤처밸리2 마이다스아이티동 10층,13487