

HR MAGAZINE

# OPINION

인적성 검사의  
한계점과 대안

많은 인사담당자들에게 인성검사는 매우 매력적인  
선발도구이다. 그러나 학습효과나 검사 비용 등, 무시할 수  
없는 한계점이 존재한다. 이 한계점을 극복하고 HR전반의  
새로운 패러다임을 만들 수 있는 대안을 소개하고자 한다.

# 인적성 검사의 한계점과 대안

이현주 대리

마이다스아이티 심리솔루션 기획파트

## intro

우리나라의 기업들이 인적성 검사를 적극적으로 도입하여 실시한 것은 2000년대 이후로 볼 수 있다(이진구, 이효중, 박상훈, 2016). 그리고 현재까지도 인적성 검사는 매우 중요한 채용 절차 중에 한 가지로 다루어지고 있다. 실제로 2015년 사람인에서 기업 인사담당자 463명을 대상으로 실시한 설문조사를 보면 69.6%가 인적성 검사의 필요성을 느끼는 것으로 응답하였다. 그러나 이와 같은 중요성이나 필요성에 대한 인사담당자들의 인식과 다르게 실제로 인적성 검사를 시행하는 곳은 약 16.4%에 불과하였다. 물론 인적성 검사를 실시하지 않는 기업 387개의 담당자 중에서 35.9%는 앞으로 인적성 검사를 실시할 의향이 있다고 응답하였다.

또한 우리나라에서 인적성 검사는 주로 대기업을 중심으로 이루어지고 있다. 대기업들은 “서류전형 - 필기전형(인적성 검사, 직무능력검사) - 면접전형(1차, 2차) - 신체검사”의 채용 단계를 운영하고 있는 것이 일반적이다. 이에 비해 중견/중소기업은 상대적으로 필기전형이나 심화된 면접전형 없이 대기업에 비해 상대적으로 간소한 채용 단계를 운영하고 있다(대한상공회의소, 2013).

위의 설문조사와 대기업이나 중견/중소기업의 채용 실태를 보면 채용이 “비용과 지원자 규모”의 영향을 많이 받는다는 것을 간접적으로 알 수 있게 한다. 인적성 검사를 실시하는 기업은 우리나라 전체 기업을 놓고 보면 큰 비중을 차지하지 않는다. 그럼에도 불구하고 우리나라 구직자들의 2명 중에 1명은 인적성 검사를 준비하고 있다(송은선, 김시영, 2016). 우리나라는 대기업이 채용 도구와 방법을 선도하고, 지원자들은 대기업을 선호하는 것이 일반적이기 때문이다. 종합적으로 보면 많은 인사담당자들이 인적성 검사에 대해 필요성을 느끼지만 지원자 규모나 전문 인력의 부재, 비용 문제 등으로 인하여 실제 도입은 많은 기업에 광범위하게 이루어지는 것은 아니라는 것을 유추해볼 수 있다. 우수한 인재를 선발하려는 목적은 매우 중요하지만 현실적인 이슈들을 고려하지 않을 수 없는 것이다. 그렇다면 과연 인적성 검사는 많은 사람들이 기대하는 것처럼 우수 인재를 선발하는데 많은 기여를 하고 있을까?

이번 레포트는 인적성 검사의 실효성에 대해 현실적인 관점에서 고민해보고자 한다. 그래서 많은 인사담당자들이 인적성 검사의 장단점에 대해 분명히 파악하고, 우수한 인재를 선발하기 위한 의사결정을 내릴 수 있는 귀중한 자료로 활용될 수 있기를 바란다.

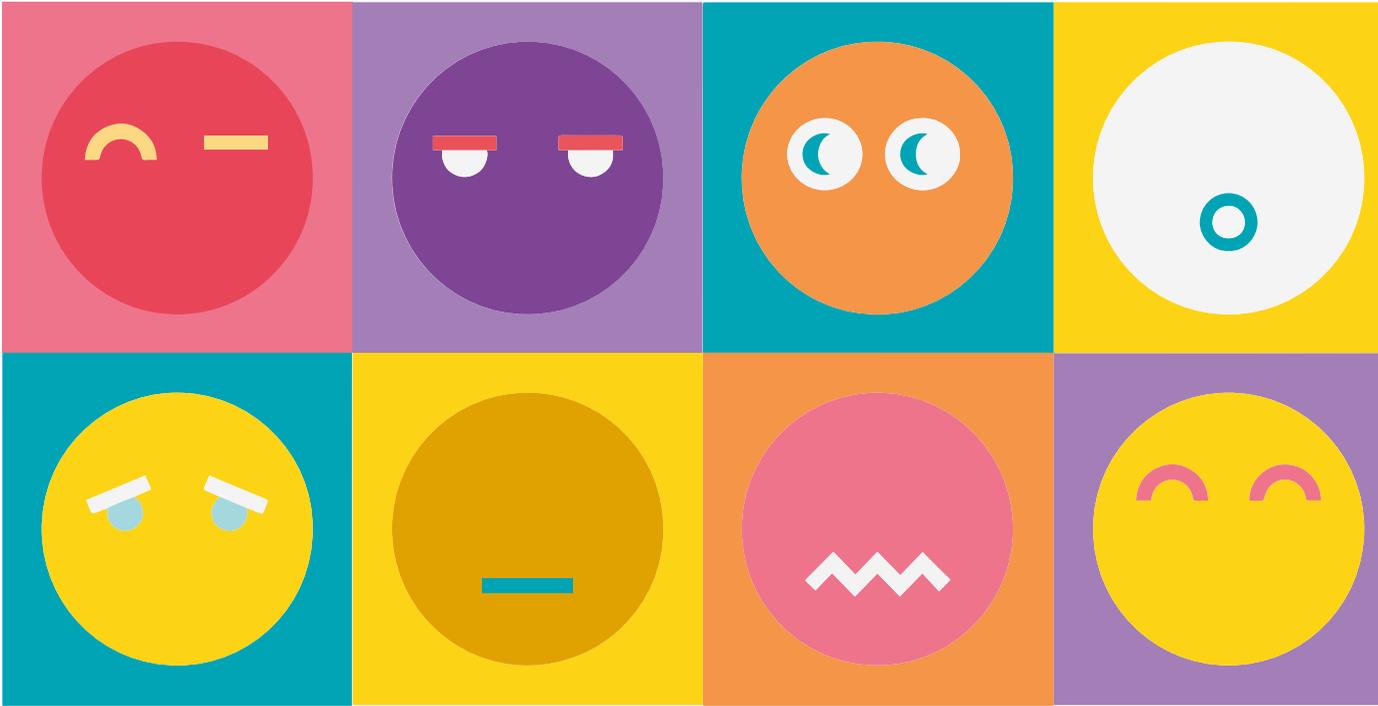
# 1. 인적성 검사란 무엇인가?

국내에서는 인적성 검사라는 용어가 일반적으로 사용되고 있다. 그러나 인적성 검사라는 말은 인적성 검사를 정확하게 설명하기에는 다소 불충분한 용어이다. '인성'이라는 단어를 읽고 많은 사람들이 "성품이 좋거나 성격이 좋은 사람"을 떠올리기 십상이다. 우리가 흔히 인성이 좋다는 표현을 자주 쓰기 때문이다. 상대적으로 '적성'이라는 단어에는 적합한 직업이나 직무를 찾을 수 있다는 의미를 내포하고 있기 때문에 인성에 비해서는 적절한 표현이라고 볼 수 있기는 하다.

최근 기업에서 실시하는 인성검사는 성격 외에도 지원자의 흥미, 태도, 신념 등을 측정하고 있다. 그러나 이 중에서도 선발을 위한 의사결정을 위해서 신뢰할만한 근거를 가지고 있는 것은 성격검사라고 볼 수 있다. 성격검사(personality test)는 일반적으로는 Big5라고 부르는 성격이론을 기반으로 만들어진다. 인간의 성격을 크게 5가지로 구분하고, 각 요인의 정도를 측정할 수 있다고 본다.

적성검사는 지능검사를 선발의 맥락에 맞게 사용하는 표현이다. 지능(Intelligence)은 인지능력(Cognitive Ability)이나 일반정신능력(General Mental Ability)등으로도 불리기도 한다. 또한 지능이라는 개념을 측정하기 위한 도구에 따라라도 조금씩 용어가 다르기는 하지만 인간의 지적인 능력을 개념화한 것이라는 점에서는 차이가 없다. 현재 기업에서 실시하고 있는 적성검사의 시초는 미국의 고용부에서 만든 일반직업적성검사(GATB : General Aptitude Test Battery)라고 볼 수 있다. 지능검사와 측정요인이나 방법, 개념적인 차이가 거의 없음에도 적성검사라는 별도의 용어로 부르는 이유는 검사를 사용하는 목적의 차이 때문이다. 일반적인 지능검사와 적성검사는 검사를 타당화할 때 근본적인 차이를 가지고 있다. 그것은 적성검사를 타당화할 때의 기준을 직업에서의 성공 가능성에 두고 있기 때문이다.





## 2. 인성검사의 현실적인 실효성

많은 인사담당자들에게 인성검사는 매우 매력적인 선발도구이다. 시쳇말로 가성비 좋은 도구이기 때문이다. 모든 기업에 적용할 수 있는 말은 아니겠지만, 많은 인사담당자들은 지원자들 중에서 면접대상자를 선정하는 것이 매우 큰 업무 부담이다. 입사지원서에 기록된 정보만으로 지원자에 대해 알 수 있는 정보는 제한적이고, 이 정보마저도 대부분은 “A학교 출신들이 상사의 지시를 잘 따른다”와 같이 왜곡이 심한 것이 대부분이다. 또한 인사담당자의 내부 고객인 경영진이라 면접관들에게 면접대상자들에 대한 합리적인 선발 기준과 근거를 제시하는 것도 여간 어려운 일이 아니다. 이와 같은 현실적인 고민을 비교적 명쾌하게 해결해줄 수 있는 것이 바로 인성검사이다. 일부 성격검사의 타당도와 관련된 근거가 많고, 짧은 응시시간에 비해 다양한 특성에 대한 결과를 받아볼 수 있으며, 많은 기업들이 사용하고 있기 때문에 심리적인 안도감을 가질 수 있기 때문이다. 이와 같은 이유로 많은 인사담당자들이 온라인으로 쉽게 인성검사를 구매하거나 검사개발 업체나 검사 내용에 대한 별다른 검토 없이 채용의 단계로 사용한다.

그러나 인성검사는 도입과 적용에 신중할 필요가 있다. 인성검사가 분명한 한계점을 지니고 있기 때문이다. 많은 인사담당자들이 한계점을 알고 있는 경우가 많다. 그럼에도 지원자를 탈락시키기 위한 절차로 사용하기 때문에 괜찮다는 인식을 많이 가지고 있다. 어차피 선발을 위한 기준이 아니라 탈락을 위한 최소한의 기준으로 적용할 것이기 때문에 큰 고민을 하지 않아도 된다는 우를 범하고 있는 것이다. 물론 인성검사의 장점이 없는 것은 아니다. 중요한 것은 인성검사의 장단점을 정확하게 파악해야 한다는 점이다.

그럼 인성검사의 한계점을 장점과 대조해보면서 살펴보도록 하겠다.

## 문제집에서도 직접적으로 답안을 제시, 학습을 권유하는 인성검사

### D사 그룹의 인·적성 검사인

‘D사 종합적성검사’(DCAT)에 대해 한 참고서는 아예 직접적으로 정답을 소개한다. “어느 고객이 무조건 적대적으로 대하며 따지고 화를 낼 때 어떻게 할 것인가?”라는 질문에 대해 ‘가장 바람직한 답안’(M)과 ‘가장 바람직하지 않은 답안’(L)을 선택하는 문제로 4개의 선택지가 제시됐다.

- ①고객의 입장에서 생각해본다
- ②까다로운 고객이라고 생각한다
- ③음료수를 주며 차근차근 물어본다
- ④자리를 피한다.

이에 대해 서적은 “자칫 ①번이 M이라고 생각하기 쉽지만 ‘실천력’과 ‘행동’이라는 D사 그룹의 정서를 고려했을 때는 ③번이 답이 된다”며 “반면 L은 ④번이 되겠다”고 적시했다.

- 머니투데이 이상배, 류지민 기자(2012.03)

### 첫 번째, 지원자의 faking이 가능한 검사이다.

인성검사는 자기보고식(self-reported) 검사이기 때문에 지원자들이 스스로에 대해 왜곡된 응답을 할 수 있고, 실제로 왜곡할 가능성이 매우 높다. 물론 자기보고식 검사는 매우 효과적이고 효율적인 측정 방법 중에 하나이다. 실제로 본인의 성격이나 행동 특성은 자신이 가장 정확하게 알고 있을 가능성이 크다. 우리가 병원에서 의사선생님이 진료하기 전에 증상에 대해 물어보고 그 대답을 기초로 진단을 시작하는 것처럼 자기 자신에 대한 성격이나 행동에 대한 평가는 매우 중요하다. 그러나 채용이라는 특수성으로 인해 거의 모든 지원자는 사회적으로 바람직하게 보이고자 하는 압력 상황에 놓이고, 동기가 발생한다. 따라서 실제 성격적 특성을 파악하기가 어려워진다 (Morgeson, Campion, Dipboye, Hollenbeck, Murphy, & Schmitt, 2007). 특히, 이와 같은 왜곡된 응답은 우리나라와 같은 아시아 국가들에서 두드러지기 때문에 단순히 미국이나 유럽의 선발 타당도를 근거로 인성검사 사용의 당위성을 주장하는 것은 무리가 있다. 우리나라는 최근 고용시장이 어렵고, 기업 간의 부익부 빈익빈이 심하기 때문에 왜곡에 대한 동기는 더욱 크다고 추측할 수 있다. 따라서 지원자의 faking이 가능하다는 점은 심각한 문제이다.

### 두 번째, 성과에 대한 예측력이 낮다.

성격검사의 성과 예측력에 대한 연구는 매우 광범위하게 이루어져 있다. 신뢰할만한 연구 결과들을 살펴보면, 두 가지 결론을 내릴 수 있다. 먼저 성격특성이 성과를 예측할 수 있지만 다른 선발도구들에 비해서 낮은 수준의 타당도를 가진다는 것이다. 다음은 성격 5요인 중에서 성실성과 외향성과 같은 일부 요인에서만 성과를 예측할 수 있다는 점이다. 물론 이것도 직무의 종류에 따라서 달라지기도 한다. 또한 최근의 연구 결과에 따르면 성실성이나 외향성 모두 성과와 역U(Invert U) 모양의 관련성을 가지고 있다. 따라서 응답 왜곡이 없는 성격검사라고 할지라도 자칫 잘못된 선발이 이루어질 가능성이 있다. 이와 같은 사실은 매우 안정적인 결과임에도 불구하고 인성검사는 다른 장점을 가지고 있기도 하다. 그것은 바로 다른 선발도구와 함께 사용하면 효과가 있다는 점이다.



### 3. 적성검사의 현실적인 실효성

적성검사는 인성검사와 달리 인사담당자들에게 가성비가 좋은 도구가 아니다. 왜냐하면 정답이 있기 때문에 온라인으로 실시할 수 없고, 오프라인으로 응시해야 하는데 이 과정에서 발생하는 비용이 매우 크기 때문이다. 이와 같은 인사담당자들의 반응의 이면에선 “적성검사는 정확하고 신뢰할 수 있다”라는 믿음이 존재한다. 인사담당자들의 이런 믿음은 무조건적이거나 막연한 것이 아니다. 실제로 선발도구의 타당도를 연구한 많은 논문들에서 일관적으로 적성검사의 효과성을 입증하고 있다. 또한 적성검사는 국내 뿐만 아니라 미국이나 호주, 유럽의 여러 국가에서도 광범위하게 실시되고 있다(Dany & Torchy, 1994, Gowing & Slivinski, 1994, Di Milia, Smith, & Brwon, 1994). 그만큼 신뢰할만한 근거가 많이 있고, 실제로 기업에서도 효과를 경험했을 가능성이 높다. 그러나 이것은 비교적 적성검사가 시행되었던 초기에 해당하는 것이다. 우리나라에서 본격적으로 도입되어 실시된 지 거의 20년이 된 적성검사는 더 이상 처음에 누렸던 기대효과를 지니기 어렵다.

“교재를 통해 유형을 파악하는 것은 필기시험 때의 시간절약이 되므로 도움이 된다고 생각합니다. 그러나 시중교재의 문제는 인·적성 문제에서 제외되므로 그대로 나오지 않습니다. 더불어 회사직원들을 상대로 파일럿테스트를 했을 때 학습효과는 없던 것으로 나오기도 했습니다. 즉, 반복하여 풀어도 점수가 유의미하게 높아지지 않았고 합격의 당락을 결정할 정도는 아니라고 판단됩니다.”

- 기업 채용 인·적성 검사 실태 및 인식조사 (2016, 대통령직속 청년위원회, 인사담당자 심층인터뷰)

그럼 적성검사의 한계점을 장점과 대조해보면서 살펴보도록 하겠다.

**첫 번째, 학습효과가 존재한다**(Hausknecht, Halpert, Di Paolo, & Moriarty Gerrard, 2007). 우리나라는 적성검사의 영향력이 매우 크다. 적성검사를 통과해야 면접의 기회를 얻을 수 있기 때문이다. 특히 대기업의 경우 면접에 응시 할 수 있는 인원이 제한적이고, 반드시 적성검사를 통과해야 기회가 주어지기 때문에 많은 지원자들이 준비하는데 많은 노력을 기울인다. 그리고 이 노력은 분명한 효과를 가지고 있다. 여기서 중요한 것은 적성검사의 점수가 높아진다는 것을 지능이나 정신능력이 높아지는 것으로 볼 수 있는지 여부이다. 결론적으로 그렇게 볼 수 없다. 지능이나 정신능력은 문제풀이 연습으로 단기간에 높아지지 않는다. 따라서 적성검사의 학습효과는 원래 검사가 의도한 능력의 추정을 어렵게 하는 요소가 된다. 이것이 적성검사가 높은 타당도를 가지고 있음에도 불구하고, 한계점을 가지는 이유이다. 특히 우리나라와 같이 적성검사를 학원에서 가르치고, 많은 시간을 준비하는 경우에는 더욱 우수 인재 선발의 목표를 달성하는 것이 어렵다.

**두 번째, 비효율적이다.** 적성검사의 비효율성은 앞에서 언급한 것처럼 오프라인 응시로 인한 비용적인 측면에만 해당하는 것은 아니다. 적성검사는 검사 개발의 비효율성과 도구를 사용하는데 있어서의 비효율성으로 구분할 수 있다. 먼저 적성검사는 학습효과가 존재하기 때문에 많은 기업들이 매년 새로운 문제나 유형을 개발하고 있다. 그렇기 때문에 점점 난이도가 높아지거나 수능과 같이 학업성취의 수준과 지능을 혼재해서 측정하는 경향이 있다. 또한 새로운 문제를 만들어내는 것이 쉽지 않기 때문에 검사를 타당화하는데 많은 시간을 할애하지 못하는 경우가 허다하다. 이러한 현실적인 문제들이 적성검사가 가진 원래의 효과성을 충분히 발휘하기 어렵게 만든다. 다음의 비효율성은 이와 같은 문제와 동일선상에서 발생한다. 현재의 적성검사는 수능성취나 학점과 상관이 높은 결과를 보인다. 또한 모든 직군에서의 성과 예측력을 가지고 있다고 보기 어렵다. 가령 연구개발과 같이 높은 학업성취의 수준을 요구하거나 학습능력이 매우 중요한 분야에서는 효과적이지만, 다른 직군에서는 일관된 예측력을 보이지 못하고 있다. 그럼에도 불구하고 모든 직군에 동일하게 적용되고 있기 때문에 매우 비효율적으로 운영되고 있다.

## 4. 인적성 검사의 대안

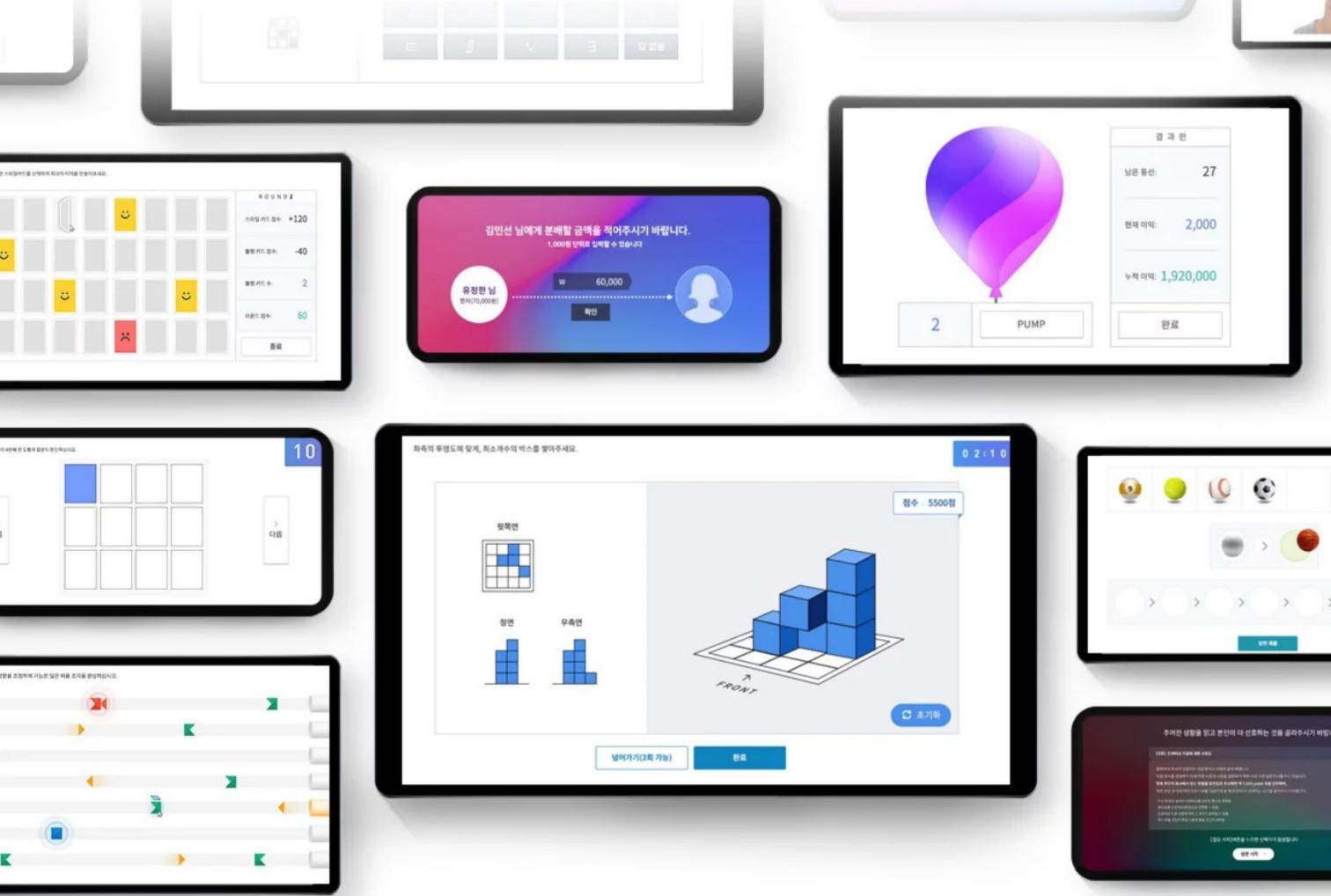
인적성 검사에 대한 한계점에 대한 언급은 많은 인사담당자들을 불편하게 만들 수 있다. 왜냐하면 인적성 검사가 가진 분명한 장점이 있을 뿐만 아니라 단점을 알고 있지만 이를 완전히 대체할 수 있는 혁신적인 대안도 마땅하지 않기 때문이다. 따라서 인적성 검사에 대한 문제제기는 대안이 함께 논의 될 때에만 실용적인 의미가 있다. 이를 위해 최근 들어 채용과 선발과 관련하여 나타나고 있는 변화들에 대해 소개하고자 한다. 지금부터 언급하게 될 변화들은 단순히 인적성 검사의 대체재가 아니라 채용의 효과성 자체를 새롭게 정의 내릴 수 있을만한 것들이다.



### 첫 번째 중요한 변화는 “Gamification”이다.

Gamification이라는 용어는 광고나 마케팅에서 많이 언급이 되고 있다. HR에서는 교육 분야에서 자주 언급되는 것을 찾아볼 수 있다. 다양한 분야에서 언급되는 이유는 특별한 장점이 있기 때문이다. 게임의 가장 큰 장점은 “Motivation”이다. 이것은 게임의 시나리오나 그것이 운영되고 유지되는 메커니즘을 이해하면 쉽게 파악할 수 있다. 기본적으로 게임은 단순하거나 복잡한 정도와 상관없이 항상 분명한 목표가 있고, 동시에 피드백이 존재한다. 게임의 참여자가 장기적인 목표를 달성하는데 어려움이 없도록 단기적인 목표와 보상이 주어진다. 이 과정에서 사람들은 서로 구분되는 성과와 반응의 특성을 보인다. 물론 결과적으로 게임의 목표를 달성하는 수준에도 차이가 나타난다. 광고나 마케팅, 또는 교육 분야에서도 바로 이와 같은 게임의 특징에 주목하고 있다. 자연스럽게 사람들의 관심과 몰입을 유도하여 참여와 체험으로 긍정적인 반응을 이끌어내고자 한다. 채용이나 선발에서도 동일한 관점에서 게임에 주목하지만 그것을 활용하는 방식에는 다소 차이가 있다. 그것은 바로 게임에 참여하는 개인들의 반응 차이에 관심이 있다는 점이다.

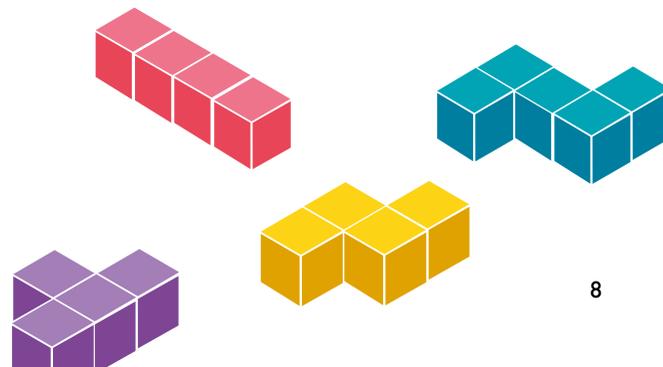
쉬운 설명을 위해 테트리스를 예로 들어보자. 테트리스를 하는 사람들을 관찰해보면 게임에 참여하는 사람들 간의 차이를 발견할 수 있다. 어떤 사람은 실수를 많이 하고, 어떤 사람은 신중하다. 또 어떤 사람은 블록을 한 번에 여러 개를 없애는 것을 선호하기도 하고, 하나씩 즉각적으로 없애는 것을 선호하기도 한다. 그리고 어떤 사람은 난이도가 낮은 것을 완료해도 기뻐하지만, 어려운 것을 완료해도 별로 기뻐하지 않는 사람도 있다. 마지막으로 테트리스의 점수도 사람들마다 차이가 크다. 앞에서 언급한 것을 선발의 관점에서 다시 해석해보자면 테트리스를 하는 과정을 관찰하여 업무를 진행하는 스타일과 선호하는 업무의 종류, 피드백에 대한 반응, 능력의 차이 등을 알 수 있는 것이다. 그리고 여기에는 옳고 그름이 없다. 기업이나 직무의 종류에 따라서 선호하는 것이 다를 수 있다. 따라서 인위적으로 테트리스를 하는 방식을 조작할 필요가 없다. 또한 테트리스를 하는 과정에서 의사결정과 실제 행동을 관찰할 수 있다. 특히 중요한 것은 게임은 “interaction”이 존재한다는 점이다.



인지성 검사와 비교하여 보면 우선 발생하는 데이터에 큰 차이점이 있다. 게임화된 정보에서는 참여하는 사람이 어떤 의사결정을 내렸는지(선택한 것의 종류), 반응속도는 어땠는지(아주 미세한 차이까지), 어떤 정보에 오래 머물렀는지(선택에 따른 반응차이), 사고와 판단이 실제 행동과 어떻게 협응하는지, 피드백에 대한 반응은 어떻게 나타나는지 등에 대한 데이터가 발생할 수 있다. 또한 중요한 것은 이와 같은 데이터들이 모두 연속적인 것으로 발생한다는 점이다. 앞의 사건은 뒤의 사건에 영향을 주고, 이것은 개인의 일관된 특성을 좀 더 정확하게 파악할 가능성을 열어준다. 이에 비해 인지성 검사에서 발생하는 데이터는 정답유무 또는 어떤 보기를 선택했는지 정도이다. 이 정보에는 과정이 지나치게 많이 생략되어 있다. 예를 들어 우리는 정답 유무만을 보고서는 알고 있는데 실수로 틀렸는지, 몰라서 틀렸는지를 분별할 수 없다.

직군별로 제시되는 게임을 수행하는 과정에서 지원자의 무의식적 행동 및 수행결과를 분석하여 전전두엽(Prefrontal Cortex) 6개 영역에서 관련된 역량(정서, 추론, 계획, 작업기억, 멀티태스킹, 조절, 의사결정 등)을 측정하고 직무수행에 필요한 인성 및 인지능력 보유여부를 판단합니다.

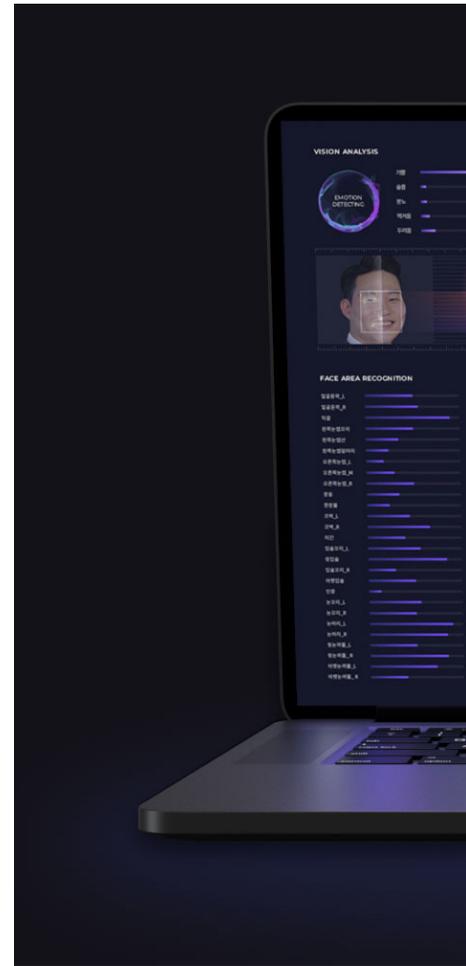
채용과 선발에서의 Gamification은 기존의 인지성 검사와 비교하여 정말 많은 차이점이 있다. 그 핵심적인 것은 발생하는 데이터의 질적, 양적인 차이가 현저하다는 것이다. 데이터의 차이는 우리가 관찰할 수 있고, 추론할 수 있는 정보의 질적, 양적 차이를 의미한다고 볼 수 있다. 그리고 이런 차이를 실제 효과성의 차이로 이어질 수 있도록 하는 것은 바로 다음에 언급할 기술의 발전이 있기 때문에 가능해졌다.



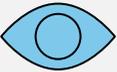
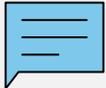
두 번째는 “Artificial Intelligence”이다.

채용이나 선발에서 뿐만 아니라 HR 전반에 걸쳐 “빅데이터”나 “인공지능”이 화두이다. 기술적으로 보면 빅데이터 자체는 아무런 의미가 없다. 빅데이터는 결국 정보에 대한 사람들의 신뢰의 수준에 영향을 주는 것이다. 예를 들어 강릉에 사는 사람들이 회를 좋아한다고 해서 대한민국에 사는 사람들이 회를 좋아한다고 일반화할 수는 없다. 빅데이터의 중요성은 바로 이 점에 있다. 정확한 추론은 실증적인 증거가 많이 필요하고, 어느 상황이나 적용될 수 있도록 일반화 가능성을 가지고 있어야 한다. 따라서 양질의 빅데이터는 인공지능이 제대로 기능하기 위해 반드시 필요하다. 그러나 아래에서는 빅데이터가 존재한다는 전제를 하도록 하자. 물론 데이터의 확보와 이것을 활용 가능한 형태로 가공하는 지식과 기술, 경험의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않다. 이외에도 인공지능의 발전은 하드웨어적인 부분과 데이터를 처리하는 방법론을 빼놓고 이야기할 수는 없다. 그러나 논의의 초점에서 벗어나지 않기 위해 인공지능의 응용과 활용적 측면에 대한 것으로 한정하여 이야기하도록 하겠다.

HR에서 인공지능에 대해 관심을 갖는 것은 두 가지 이유가 있다. 먼저 데이터가 발생하고, 기록되는 것이 충분하도록 기술적인 발전이 있게 되었다. 그래서 사람과 관련된 데이터가 많아졌다. 두 번째는 데이터를 분석할 수 있는 방법론이 강화되어 예측력이 상당히 높아졌다. 특히 “데이터를 학습”한다는 개념이 대두되었다. 데이터를 학습한다는 것은 지속적으로 변화할 수 있다는 것을 의미하며, 실증적인 증거들이 발견될수록 정확한 결과물을 얻을 수 있다는 것이다. 채용과 선발에서 Gamification이 가능한 이유는 인공지능의 기술 때문이다. 게임에서 발생하는 수 많은 데이터에서 어떤 의미와 패턴들을 발견할 수 있게 되었고, 이것이 실제 행동이나 성과와 관련이 있다는 증거를 수집할 수 있게 되었다. 이를 통해 기존에는 상상하지 못했던 것들이 가능해지고 있다. 물론 인공지능을 맹신해서는 안 된다. 잘못된 데이터를 통해 인과관계를 잘못 추론한다거나 우연에 의한 발견을 일반화 시키는 등의 오용과 남용의 가능성을 아직은 완전히 없앨 수 없다. 그럼에도 새로운 대안이 될 수 있을 정도의 효과성은 충분히 가지고 있고, 앞으로는 인공지능 기술에 대한 이해 없이 채용이나 선발을 할 수 없게 될 것이라고 조심스럽게 예상해볼 수 있다.



V4 ANALYSIS

 <p><b>VISION</b> 지원자의 안면에서 메인 68개 포인트를 추출하여 표정 및 움직임을 실시간 분석</p>	 <p><b>VOICE</b> 지원자의 음성을 밀리세컨드까지 추출하여 음색, 음높이, 휴지, 음크기, 속도 등을 분석</p>	 <p><b>VERBAL</b> STT 기술로 실제 지원자의 음성을 텍스트로 변환하고 어휘를 분석</p>	 <p><b>VITAL</b> 영상데이터로 부터 심장박동에 따른 안면색상 변화를 감지하고, 맥박변화를 분석</p>
---	--	---	--

V4 VISION

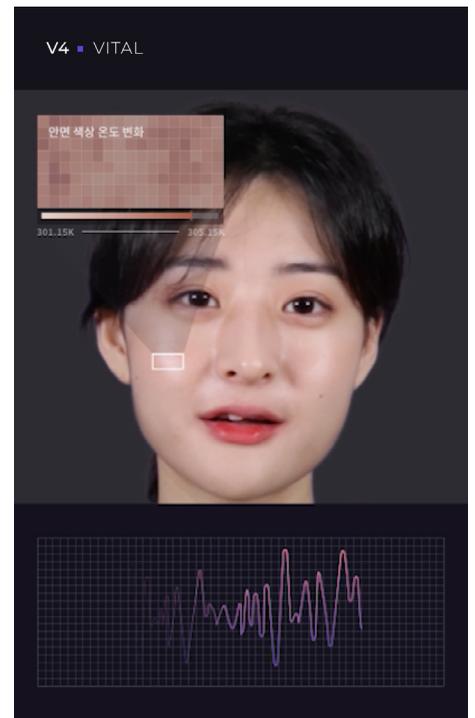


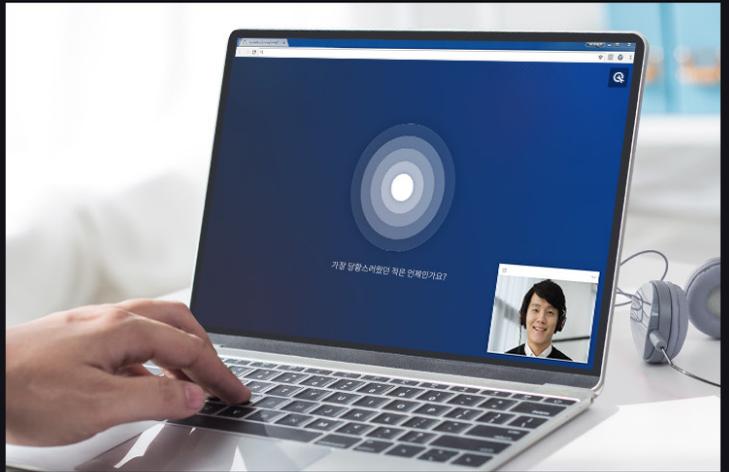
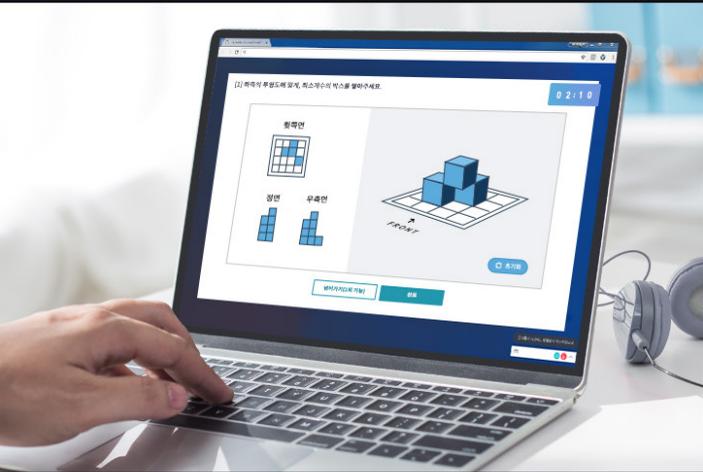
기쁨	<div style="width: 85%;"></div>	0.74475616
슬픔	<div style="width: 15%;"></div>	0.14755688
분노	<div style="width: 10%;"></div>	0.10644039
억겨움	<div style="width: 5%;"></div>	0.05578351
두려움	<div style="width: 12%;"></div>	0.14547355
긴장감	<div style="width: 18%;"></div>	0.28016970



### 인공지능기반 채용토탈솔루션 에이치닷 채용

국내 면접 전문가의 촉과 감, 노하우를 학습한 시가 질문 및 판단 직군 별 다양한 게임을 수행하는 과정에서 발생하는 지원자의 무의식적 행동 및 수행결과를 분석하여 개인에 맞는 다양한 질문을 제시하고, 국내 최고 면접관의 평가 데이터를 학습한 시가 호감도, 매력도, 감정전달 능력, 의사표현 능력을 분석합니다.





인공지능 기반 채용 토탈 솔루션 에이치닷 채용

## outro

지금까지 인적성 검사의 대안으로 Gamification과 인공지능을 이야기 하였다. 사실 이 두 가지의 주제는 단순히 인적성 검사의 대안이라고 보다는 HR 전반에 걸쳐 기존의 패러다임을 변화시킬만한 것이다. 따라서 많은 HR 담당자는 앞으로도 계속해서 두 가지 주제를 접하게 될 것이다. 그리고 이 두 가지를 채용이나 선발에 활용하는 것이 대한 진지한 고민이 필요한 시기이다. 다음에는 이 방대한 주제와 내용에 대해 좀 더 자세하게 언급할 수 있는 기회가 있기를 바란다.



© 2024. JAINWON Inc. All rights reserved.

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