

신입사원 채용시 봉사실적 반영방안 연구

이 성 철*이 은 승**

Abstract

사회의 환경변화에 따라 기업 또한 기업 또한 과거 폐쇄적 수직 체계의 position power에서 개방적 수평체계의 communication power로 역할이 변화하고 있다. 기업의 사회적 책임 이행의 대표적인 활동인 사회공헌활동은 지역사회와의 소통 수단 뿐 아니라 새로운 마케팅전략으로 자리매김 되고 있다. 사회공헌활동의 성공요소 중 가장 중요한 것은 구성원의 봉사적 마인드이다. 봉사적 마인드는 이론 뿐 아니라 실천적 행동철학에 기인 한다. 기업이 바라는 인재상과도 밀접한 관계가 있다. 본 논문에서는 기업이 신입사원 채용시 봉사활동 실적을 반영하는데 있어서 표준적인 가이드라인을 연구 제시하고자 한다.

Keywords : 사회공헌, 봉사학습, 자원봉사활동기본법, 국가기본계획, 봉사활동인증

1. 서론

오늘날 기업의 사회공헌활동은 경영상의 선택사항이라기보다는 필수요소로 자리매김 하고 있다. 기업은 국가, 시민사회와 더불어 현대사회를 구성하는 핵심요소로서, 사회가 필요로 하는 경제적 가치를 공급하는 생산경제 단위체일 뿐 아니라 이익 추구를 목적으로 하는 영리 경제 단위체이다. 따라서 전통적으로 기업의 사회적 책임은 이윤을 추구하는 과정에서 생사, 고용 등의 경제 행위를 통하여 사회에 대한 기본적인 책임을 다 하는 것으로 인식되어왔다. 그러나 오늘날의 기업은 기업을 둘러싸고 있는 경제 사회적 환경의 변화로 인하여 예전에 비해 훨씬 확대된 사회적 책임을 요구받고 있다.

국내의 경우 1997년 말 IMF 이후 실업률이 증가함에 따라 실업과 빈곤이 구조적 사회문제로 대두되었다. 그동안 정부의 다각적인 실업 대책으로 실업률은 감소 추세에 있지만, 양극화, 고령화, 저출산, 가족해체 증가, 인구 다원화, 새로운 소외 계층의 출현, Wopking Poor 급증 등의 급격한 사회환경 변화의 중심에 있다. 이에 따라 이윤과 고용창출이라는 기업의 전통적 역할 또한 윤리경영, 사회공헌, 사회문제 참여 등과 같은 사회적 책임 이행의 역할로 변화하여가고 있다.

* 남서울대학교 교양학부

** 남서울대학교 관광경영학과

기업의 사회공헌 활동은 자선적 동기나 사회적 책임을 이행하는 차원이 아니라 기업 경영의 전략 차원으로 이해되고 있다. 즉 사회공헌활동이 적극적인 사회 마케팅(social marketing), 사회투자(social investment), 전략적 사회공헌(strategic philanthropy) 등의 개념을 가지고 있다. 기업의 사회적 책임의 강조가 기업에게 당장은 일부 부담이 될지 몰라도 장기적으로는 오히려 기업에 도움을 주게 되며, 이러한 도움들은 기업이 사회적 책임활동에 적극적 참여를 유도하게 되는 내부요인으로 작용하게 된다. 또한 지역사회 내에서 기업 이미지를 향상시킴으로써 보다 우수한 신규직원을 유인해 채용할 수 있다.

미국의 경우 이미 오래 전부터 기업들이 전략적 사회공헌활동을 전개하여왔다. IBM과 UCLA가 공동으로 조사한 156개 기업체 조사결과(1989~1992년), 기업의 사회봉사가 활발한 기업에서는 그렇지 않은 기업보다 직원들의 사기가 3배 이상 결과를 보였으며, 구직자들 역시 사회적 평판이 좋은 기업과 책임감이 높은 기업을 선호하는 것으로 나타났다. 따라서 기업의 적극적인 사회공헌 참여는 양질의 기존인력을 지속적으로 확보 가능케 하며, 아울러 매출액 신장 및 주가상승 등 경제적 효과를 수반하게 된다.

<표1> 윤리경영과 주가상승률

(단위 %)

구 분	2001	2002	2003	평균
윤리헌장제정 및 전담부서 설치 기업	65.4	2.3	79.8	49.2
윤리헌장 제정 기업	59.5	22.4	58.4	43.1
윤리헌장 미 제정 기업	46.3	-11.1	70.5	35.2
종합주가 변동률	37.5	-9.5	29.2	19.0

* 전년대비 주가상승률(각 연도 증가기준)

출처 : 윤리경영기업 외국인에 인기. (2004. 5.27). 파이낸셜 뉴스 p2

기업이 보다 효율적인 사회공헌활동을 전개하기 위해서는 기업 내에 설치되어 있는 사회공헌 전담부서의 체계적인 프로그램 관리가 기본이지만 무엇보다도 구성원의 봉사활동 마인드나 경력 등이 중요한 요소로서 작용한다. 따라서 직원 채용단계에서부터 봉사활동에 관한 사항을 점검할 필요가 있다.

본 연구에서는 기업이 신입사원 채용시 봉사활동 업적 반영 방법의 표준적인 가이드라인을 연구 제시하는데 있다.

2. 봉사실적 반영 현황

2.1 국내기업 반영 현황

2.1.1 자원봉사 등 기업 사회공헌활동에 대한 국가사회적 분위기

우리나라에서 자원봉사운동이 비교적 본격적인 모습으로 전개되기 시작된 것은 1990년대 이후이다. 1994년 이래 일부 언론사 및 교육현장에서 이루어진 자원봉사활동 참여와 제도화 노력, 그리고 재해 시 구호 및 복구활동, 사회복지 시설에서의 노력봉사 등으로 나타나기 시작 하였다. 기업의 사회봉사활동도 일반적인 사회공헌활동과 마찬가지로 대기업을 중심으로 시작되었으며, 점차 중견기업으로 확대되기 시작하였다. 2000년 이후 기업의 사회공헌활동은 종래의 기업 출연 공익재단 위주의 활동에서 기업 자체적 활동으로 전이되면서 임직원 자원봉사제도를 도입하였다. 직원들의 사회봉사활동을 지원하기 위한 사내제도의 도입역시 2000년 이후 지속적으로 증가추세이며, 자원봉사자 휴가제도와 자원봉사자 등록제도는 2002년부터 도입률이 현저히 증가하였다.

전경련에서 매출액 상위 500대 기업을 대상으로 실시한 조사에 따르면 임직원 자원봉사활동을 실시하는 기업이 2005년 49%에서 2007년 71%로 증가하였으며, 2007년 한겨레 경제연구소 조사에 따르면 기업의 사회공헌 활동의 현실과 미래를 고려할 때 외부 여러 기관과의 제휴사업을 확대하는 것이 필요하다는 응답이 85%에 달했다. 이는 기업이 사회공헌활동을 수행함에 있어 NGO, NPO 와의 파트너십이 중요하다는 것을 인식하고 있다는 것을 알 수 있다. 대부분의 대기업들은 봉사단 또는 사회공헌팀을 설립하여 임직원들의 봉사활동을 독려하고 민간봉사단체 및 봉사활동프로그램 등을 지원하고 있다. 삼성봉사단의 경우 자원봉사 전문가 그룹인 한국자원봉사포럼과 자원봉사단체의 총연합체인 한국자원봉사협의회를 지원하고 있으며, 한국대학사회봉사협의회를 통하여 대학생들의 봉사활동 동아리 프로그램을 후원하고 있다. 포스코 사회공헌팀은 보다 전문적인 봉사활동에 관심을 갖고 대학생들의 전공연계 봉사학습 프로그램을 지원하고 있으며, KT&G 복지재단 역시 대학생들과 복지기관의 연합활동 프로그램을 지원하고 우수단원들에게는 해외봉사활동의 기회를 제공하고 있다. CJ주식회사는 60여개의 크고 작은 자원봉사 프로그램을 사회복지관, 시민사회단체, 지자체등 여러 기관들과 협력하여 진행하고 있다. KT는 자사의 특성을 살려 전기봉사단을 조직하여 저소득층이나 다문화가정에 전기시설봉사를 하고 있다. GS 칼텍스 역시 여수시와 협약을 체결하고 지역사회봉사활동을 전개하고 있다. 이같은 봉사활동에 대한 열의는 국내를 넘어 해외에도 확장되고 있다. SK는 임직원들로 구성된 해외봉사단을 조직하여 저개발국을 위한 봉사활동을 전개하고 있으며, G마켓, 현대자동차, 자유총연맹 등은 대학생 해외봉사단을 모집하여 파견하고 있다. 물론 이들 기업은 코피온, 굿네이버스, 해외원조단체연합회 등 NGO들과의 파트너십을 통하여 해외봉사활동을 전개하고 있다. 정부역시 자원봉사활동을 진흥하고 행복한 공동체 건설을 위해 자원봉사활동 기본법을 2006년 2월 제정 시행하고 이를 토대로 자원봉사 진흥을 위한 국가기본계획을

수립하여 운영하고 있다. 국가기본계획에는 ‘자원봉사활동 가치증진과 참여촉진, 자원봉사활동 지원 인프라의 효율화 증진, 자원봉사활동 관리 및 핵심인력양성, 자원봉사활동 연구기반 조성, 자원봉사활동 국제교류활성화’ 등 5대 정책영역이 설정되어있다.

2.1.2 신입사원 채용 시 봉사실적 반영 현황

대부분의 기업들은 신입사원 채용시 봉사활동 경력에 가산점을 주거나 면접문항에 삽입하여 평가하는 등 다양한 형태로 반영하고 있다. 삼성생명, SK, KT 등은 신입사원 면접 시 대학에서의 전공연계 봉사학습 이수 현황을 참고하며, 포스코, 대한항공, 효성 등은 자기소개서란에 따로 봉사활동란을 두어 활동시간, 활동내용 등을 평가자료로 활용한다. 채용 면접시 봉사활동에 관한 질문 내용은 다음과 같다.

2.1.2.1 면접 시 봉사활동에 관한 질문 내용

Q. 사회봉사활동 경험이 있는가?

☞ 교보자동차보험, 국민은행, 농협중앙회, 대우건설, 동부그룹, 롯데 삼강, 산업은행, 삼성전자 TN, 신세계백화점, 신한카드, 한국산업단지공단, 한국산업은행한국장애인촉진공단, 한국전력공사기술직, 현대기아자동차, CJ푸드시스템, LG홈쇼핑, NHN, SK텔레텍

Q. 자원봉사활동은 무엇을 하였는가?

☞ 삼성전자 DM

Q. 입사 후 봉사활동을 하여야하는데 할 수 있겠는가?

☞ 삼성전자 디자인경영센터

Q. 국내에서도 봉사할 곳이 많은데 왜 해외에서 봉사활동을 했는가?

☞ 삼성생명(마케팅)

Q. 기업의 사회복지 사업이 기업과 지역에 미치는 영향에 대해 말해보시오.

☞ 삼성석유화학 경영지원직

2.1.2.2 유사질문 사례

Q. 학업이외의 다른 성취 경험에 대해 말하시오.

☞ 두산콘크리트

Q. 본인이 성취감을 느낀 경험이 있는가?

☞ 빙그레

Q. 국제교류활동에서 무엇을 배웠는가?

☞ 삼성전자 DA

Q. 사회발전을 위해 어떠한 활동을 해보았는가?

☞ 삼성전자 DM

Q. 살아오면서 부모 형제를 제외한 타인에게 진심으로 기쁨을 주었던 일들을 차례대로 말해보라.

☞ 기업은행

Q. 살면서 남에게 도움을 준일에 대해 말해보라.

☞ 롯데 백화점

Q. 기업의 사회적책임이란 무엇인가?

☞ 삼성물산, 삼성전자

2.1.2.3 자기소개서 또는 경력소개란에 봉사활동 부분을 기록하게 하여 평가

○포스코 : 2009년부터 대졸 신입사원 채용 시 사회봉사실적을 평가에 반영하기 시작했으며, 입사지원서에 봉사활동 시간을 기재하고 인증서를 제출하도록 했다. 최근 포스코에 입사한 신입사원들의 평균 봉사활동 시간은 누적기준 150시간가량으로 일부 지원자들 중 학점과 토익점수 등은 높지만 봉사활동 시간수가 적어 불합격된 경우가 많은 것으로 전해졌다.

특히 2010년 4월중 실시할 직원승진심사 때부터 대리, 과장, 부장 등 관리직 승진 대상자 전원에게 사회봉사실적을 승진 심사에 반영할 예정이다. 반영 방법은 최근 2년간 취득한 봉사 마일리지 평균시간을 따져 24시간 이상 2점, 16시간 이상은 1점의 가산점을 부여할 예정이다. 참고로 이회사의 승진 평가 총점은 100점 만점이다.

○대한항공 : 대한항공에서는 입사지원서에 대졸신입사원 채용시 봉사실적을 경력 기재란에 자유롭게 기재토록 하고 있으며, 면접시에는 면접관의 재량에 따라 봉사실적 경력을 질문토록 하고 있다. 대한항공이 지향하는 인재상에 맞춘 평가원칙이 있으며, 이에 준하여 봉사활동에 참여했던 지원자의 자세 등을 평가하고 있다.

○효성 : 입사지원서에 봉사활동 기재란이 있고 면접시 봉사활동 경험을 질문한다. 기본적으로 봉사활동 경험이 있는 지원자를 경험이 없는 지원자들보다 높게 평가하고 있다.

2.2 해외 기업 반영 현황

2.2.1 미국

2.2.1.1 자원봉사 등 기업 사회공헌활동에 대한 국가·사회적 분위기

미국에서 기업의 자원봉사 활동은 1970년 들어서 제록스, 벨 텔레폰과 같은 대기업을 중심으로 기업들이 종업원들의 자원봉사활동을 제도적으로 지원하기 시작하면서 활성화되기 시작하여 최근에는 대부분의 기업들이 자체 자원봉사프로그램을 진행하고 있다. Fortune지 선정 50대 기업중 94%가 자사의 홈페이지에 기업 임직원들의 자원봉사활동란을 따로 두고 있을 정도로 자원봉사활동을 기업의 주요활동중의 하나로 받아들이고 있다.¹⁾

Vera Work 회사의 미국 기업활동에 대한 조사에서 Fortune지 선정 500대 기업의 82%가 기업자원봉사프로그램을 지원하고 있는 것으로 조사되었으며, 보스턴대학의 기업시민센터의 지역사회공헌조사에서도 응답자의 85%가 기업이 종업원들의 자원봉사활동을 지원하고 있다고 답하였다.²⁾ 쏫볼재단의 조사에 따르면 자원봉사활동은 기업의 근로자의 생산력 증가(74%), 근로자의 팀워크향상(93%), 기업의 이미지 향상(94%) 등 세가지 측면에서 기업의 경쟁력을 높이는 것으로 조사되었다. 이는 기업 근로자의 자원봉사활동이 근무 집중의 질적 향상과 창조성 등 개인적, 전문적인 성장에 도움이 되는 것을 의미한다.

2.2.1.2 대졸 신입사원 채용 시 봉사실적 반영 현황

마이크로 소프트, 구글 등 IT 관련회사들은 신입사원 면접 시 대학에서의 전공연계 봉사학습 이수 현황을 참고하며, GE, Ford, GM 등은 자기소개서란에 따로 봉사활동란을 두어 활동시간, 활동내역 등을 평가자료로 활용한다.

Bank of America 등 금융관련회사들은 대학시절 봉사활동 중 특히 금융업무 보조, 지역사회 무료 세무상담봉사 등 취업업무분야 관련 봉사활동의 경우 특별히 가산점을 부여하고 있다. 과거 평화봉사단 참여자를 국가 공무원 선발 시 우선선발 한 적도 있다.

대학생 개개인의 봉사활동 실적 관리는 소속대학의 Student Service Center에서 관리하고 있다. 기업에서의 봉사활동 실적 반영은 쏫볼재단의 자원봉사 공식 인정 아이디어에 근거를 두어 반영하고 있다.

1) Observations from the volunteering Front Line, Jun 2004, Vol 1, No 2. Point of Light Foundation.

2) Christopher Cihlar , The state of Knowledge Surrounding Employee Volunteering in the United State, Point of Light Foundation. 2004. p.6

<표 2> 촛불재단(POLF)의 공식적 인정 및 보상 방법

01 연간 기념행사	02 우수봉사자게시	03 사전 교육훈련
04 그룹토론회	05 추가업무제공	06 언론에 특기 제보
07 공식 리셉션	08 타 봉사자 교육담당 요청	09 자문역 활용
10 직원과 파트너활동	11 전문정책활동 제시	12 정책 형성 초청
13 우수업적 공식 축하	14 후원센터 새 대표 축하 행사	15 실질적 교육 훈련
16 모임, 평가회 마련	17 이달의 봉사자 선정	18 활동시간, 시간 공식적 인정
19 특이업적에 특별 시상	20 세심한 오리엔테이션	21 활동 세부지침 제공
22 지역사회차원의 큰 특별행사	23 봉사활동 공공 게시	27 신문홍보
25 뉴스레터에 알림	26 센터에 관한 공식오리엔테이션	

2.2.2 일본

2.2.2.1 자원봉사 등 기업 사회공헌활동에 대한 국가·사회적 분위기

1960년대와 1970년대 일본기업들이 이익을 많이 내면서 통화가 과다해졌고, 빠른 경제성장의 부정적 여파로 환경이 파괴된 것은 물론 토지와 생산원료 가격이 급등했다. 이런 현상의 책임이 기업에 있다고 하여 세밀한 조사가 진행되었다. 이로 인해 기업부문이 사회문제에 대한 새로운 인식을 갖게 되면서 각 기업들의 자원봉사활동도 증가하게 되었다. 1990년대 초부터 기업들은 회사 내의 자원봉사활동을 지원하거나 자원봉사단체들을 위하여 인적, 물적 자원을 지원하기 시작하였다. 아울러 자원봉사 시상제도, 자원봉사활동을 위한 유급휴가제도와 임시휴가제도, 자원봉사자 모집을 위한 포상제도 등 새로운 정책을 도입하였다. 기업은 자원봉사활동에 관심 있는 사원들을 위해 데이터베이스 시스템을 활용하고 있고 자원봉사센터의 협조를 받아 자원봉사활동과 프로그램에 관한 화보도 발행하고 있다. 예컨대 오사카 자원봉사센터는 기업의 시민의식 향상을 위한 센터를 갖고 있고, 기업이 비영리 부문과 쉽게 접촉할 수 있도록 돕는다. 이 센터에서는 자원봉사를 하고자하는 직원들이 소그룹에 가입하여 활동할 수 있도록 도와주며, 격월제로 자선활동 연결포럼(Philanthropy Linkup Forums)을 개최하여 관내의 주요 기업들이 협력하도록 하고 있다³⁾.

후지 제록스사는 1990년 초에 이미 사회봉사프로그램을 실시하였으며, 이 프로그램에 참여하는 직원들에게 2년 동안의 유급휴가를 허용하고 있다. 이 프로그램은 시민들에게 많은 호응을 얻었고, 이어서 많은 회사들이 이를 모방하기 시작하였으며, 자원봉사를 위한 기업들의 개방적 지원 노력에 용기를 얻은 지방정부에서는 소속 공무원들에게도 자원봉사 휴가 제도를 도입하기에 이르렀다.

2.2.2.2 대졸 신입사원 채용 시 봉사실적 반영 현황

도요다, 혼다 등 자동차 제조회사들은 대부분 신입사원채용 시 자원봉사활동 유경험자에 대한 면접상의 가산점을 부여하며, 국영기업체 들은 국가 재난 구호활동 프로그램 참여자를 신입사원 채용 시 우대하고 있다.

3) <http://cw1.zaq.ne.jp/osakavol>

2.2.3 프랑스

2.2.3.1 자원봉사 등 기업 사회공헌활동에 대한 국가사회적 분위기

프랑스 자원봉사의 바탕에는 기업이 기업의 이름으로 후원과 지원이 있었으며 국가는 크레디와 세제감면의 혜택을 주며 정부와 공조관계를 공고히 하고 있다. 특히 항공, 호텔 등 서비스계열 기업과 병원, 복지기관, 언론계, 금융권이 자원봉사활동에 지원을 아끼지 않고 있다. 신입사원을 채용할 때에도 자원봉사자들이나 인턴사원들의 근무평가를 통해 정규 채용을 하는 사례가 많이 있다. 프랑스의 경우는 학교 교육에서부터 봉사나 기부활동을 장려하여 봉사 시 일정부분의 봉사자 지원금도 지불된다.

일반인이 기관이나 협회에서 전문적인 봉사활동(예컨대, 회계업무 등)을 3년 이상 하면 해당분야 대학교수와 전문가(예컨대, 회계업무의 경우 회계학 교수와 현직 공인회계사)들로 구성된 평가위원회에서 확인하여 능력을 검증한다. 능력이 검증되면 국가(관련부처 13개)에서 학위(전문학사학위에 해당)를 준다. 교육부의 경우 BTS(전문기술자격학위)를 준다. 프랑스에는 이와 같은 학위가 10,000 가지나 있다. 이들의 학위를 이용하여 관련기관 또는 기업에 취업할 수 있다.

프랑스의 직장인들은 주중 근무시간에 나가 주로 봉사활동을 하며, 인센티브로 직접적인 보상은 없으나, 봉사활동이 공동체 의식과 인성개발에 도움이 되는 것으로 평가되어 자원봉사활동을 적극적으로 장려하고 있다. 또한 기업에서 승진에 반영하거나 물질적인 보상 등은 이루어지지 않고 있으나, 현재 일부 회사에서 보상을 논의중에 있다.

2.2.3.2 대졸 신입사원 채용시 봉사실적 반영 현황

과거 프랑스에서는 이력서에 자원봉사 기록을 하면 취업하는데 불이익을 받을 수 있었다. 왜냐하면 자원봉사활동에 관심을 쏟다보면 회사일에 신경을 덜 쓸 것이라는 우려 때문이었다. 그러나 2006년 전국자원봉사센터인 프랑스 베네볼라(France Bénévolat)에서 발간한 ‘기업과 자원봉사’⁴⁾에 의하면 이같은 보수적인 생각은 퇴조하였고, 자원봉사 마인드를 가진 사원이 회사일에 더 적극적인 것으로 나타났다. 대부분의 프랑스기업들은 잘 훈련된 자원봉사자와 Mécénat(메세나)로 불리우는 봉사 조직을 통해 자원봉사프로그램 기획 및 지원, 서비스제공, 자원봉사자현장배치, 자원봉사동아리결성, 자원봉사활동의 날 운영 등의 활동을 하고 있다. Macif(퇴직보험회사)와 같은 기업은 직원 채용시 자원봉사 경력을 묻고 이를 입사에 반영하고 있으며, 프랑스 원전수주업체인 Areva는 기업 자원봉사활동을 통해 노조와의 대립을 줄일 수 있었으며, 나아가 봉사활동에 참여한 직원들에게 인센티브 및 신입사원 채용시 자원봉사실적을 반영하려는 연구를 시도하였다. 또한 이동통신회사인 SFR의 경우, 기업 총수가 임직원의 자원봉사를 권장하고 있으며, 실제로 직원이 사전에 자원봉사계획서를 사장에게 제출하면 년 간 10-20일 동안 외부에 나가 자원봉사활동이 가능할 뿐만 아니라, 이는 모두 근무시간으로 인정받게 된다.

4) Bénévolat de compétences, une nouvelle forme de mécénat, Entreprise & bénévolat, volunteer Conseil en Mécénat Participatif, France Bénévolat 2006

3. 봉사실적 반영방안

상기에서 알아본 바로는 대부분의 선진국들의 봉사활동 실적 반영은 단순한 정량적인 방법보다는 대학시절에 봉사학습, study abroad, 인턴십 등과 같은 전공연계관련활동에 보다 치중한 질적 평가방법을 사용하고 있으며, 기업의 대부분은 봉사관련 교과목 수강실적이나 자기소개서에 제시된 봉사활동 관련 내역을 중심으로 인터뷰 때 질의 응답하는 것으로 평가하고 있다. 시간실적 위주의 정량적 반영 방법은 공정성과 신뢰성을 담보하기 어렵고 아울러 봉사정신의 저변에 깔린 섬기는 리더십의 정신을 평가할 수 없다. 봉사학습은 봉사활동에 관한 사전준비, 실행, 실행후 결과 반성에 이르기까지 봉사활동 전과정을 통하여 개인의 기획력, 봉사성, 인간성, 리더십 등 모든 것을 기를수 있기에 이에 대한 질적 평가를 이용한다면 기업이 요구하는 인재상을 선발하는데 있어서 일익을 담당할 것이다.

3.1 기본방향

3.1.1 봉사실적 인정의 개념과 의의

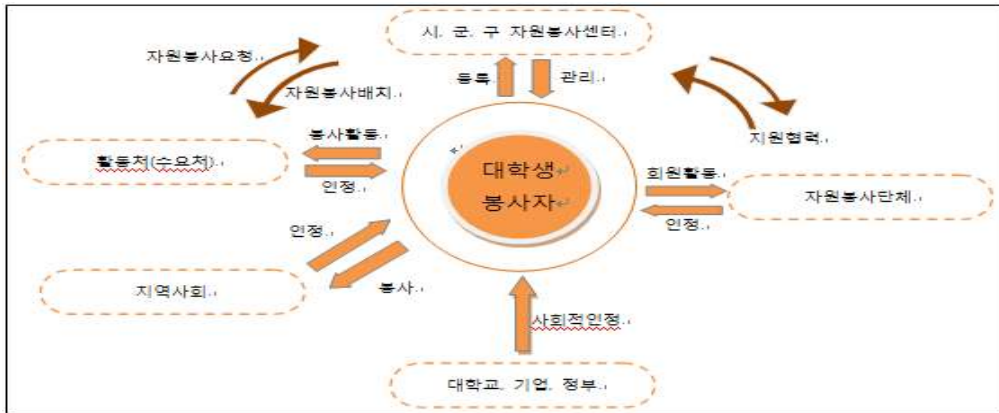
봉사실적 인정이란 자원봉사자들의 활동에 대한 수고로움과 도움에 대해 감사를 표시하는 유무형의 방법으로 자원봉사활동 관리의 중요한 영역 중 하나이다. 자원봉사자에 대한 인정프로그램의 시행은 자원봉사자에게는 자긍심과 봉사활동의 만족도를 높이며 사회적으로는 자원봉사의 가치를 알리고 드높이는 기능을 한다.

3.1.2 신입사원 채용 시 봉사실적 반영 시행의 원칙

- ① 채용 시 봉사실적 반영은 자원봉사 활동에 대한 사후적 인정으로서, 자원봉사의 기본가치인 '무대가성과 자발성의 원칙'이 훼손되는 것은 아닌지 숙고할 필요가 있다.
- ② 반영 방식은 봉사시간 등과 같은 정량적인 평가와 봉사학습적 프로그램 전개 등과 같은 질적 평가가 동시에 이루어져야 한다.
- ③ 봉사활동별로 프로그램의 독특한 특성과 욕구에 맞게 개별적이며 진실한 자세로 평가해야 하며, 이를 위해 반영 방법을 가급적 다양화 한다.
- ④ 타 분야에 비해 과도한 비율의 반영은 피한다.
- ⑤ 봉사실적 반영은 합리적이며 공정해야 하며, 기업별로 자원봉사활동 시간인증에 대한 기본적인 인증기준 및 질적 평가기준을 마련하여야 한다.
- ⑥ 기업의 인사담당자는 봉사활동 인증기관들에 대한 정보를 수집하고 인증방법 등을 DB화 해야 한다.

3.1.3 대학생 자원봉사자의 실적 인정체계

현재 대학생 자원봉사자의 실적 인정 체계는 다음과 같다.



<그림1> 대학생사회봉사실적 인정체계

3.2 내용

3.2.1 봉사실적반영의 범위와 종류

봉사실적 반영은 앞서 시행의 원칙에서 제시한 바와 같이 과도한 반영을 피하되, 봉사활동의 특성에 따른 반영의 방법을 다양화해야 한다는 권고에 따라 그 범위와 종류는 매우 많을 수 있다. 본 가이드라인에서는 기본적으로 준용할 수 있는 범위와 해당하는 종류들은 다음과 같다.

<표 3> 봉사 실적반영의 범위 및 유형분류

봉사실적 내용	유형
<ul style="list-style-type: none"> 지역 자원봉사센터, 청소년 진흥센터, 주민자치센터 등에서의 봉사활동 실적 의료기관 사회복지 시설 등에서의 봉사활동 실적 기타 인정할 만한 지역사회봉사활동 실적 	지역사회봉사활동
<ul style="list-style-type: none"> 봉사활동 교과목 수강실적 봉사활동 동아리 가입 및 활동 실적 하계 농촌봉사활동 실적 기타 교내봉사활동 실적 	대학에서의 봉사활동
<ul style="list-style-type: none"> 국내봉사 프로그램 참여 실적 전공연계봉사학습 프로그램 참여 실적 기업 또는 단체의 봉사활동 프로그램참여 실적 	봉사활동 공모프로그램
<ul style="list-style-type: none"> 정부, 기업 및 단체의 해외봉사단 등 해외봉사활동 프로그램 참여 실적 교과부 시행 해외 인턴십중 봉사활동 관련 실적 외통부 시행 west 프로그램 중 봉사활동 관련 실적 대학 자체 해외봉사활동 및 해외 인턴십 파견중 봉사활동 관련 실적 	해외봉사활동
<ul style="list-style-type: none"> 봉사활동 관련 각종 포상 실적(훈격에 따라 점수를 달리할 수 있음) 	봉사활동관련 포상

3.2.2 봉사활동 시간 반영방법

봉사활동 프로그램의 다양한 유형과 내용에 따라 선정기준은 다양할 수 있다. 단, 가장 기본적인 기준으로 다음과 같이 봉사활동 시간을 적용할 수 있다.

- 가. 1일 최소 자원봉사활동 시간의 적용 기준은 4시간을 준용할 수 있다.
- 나. 누적 시간 적용에 있어 봉사활동의 '지속성'과 '정기성'을 고려하며, 다음과 같은 기준을 참조할 수 있다.
 - - 50시간 : 매월 1회 4시간씩 12개월
 - - 100시간 : 매월 2회 4시간씩 12개월
 - - 200시간 : 매주 1회 4시간씩 12개월
- 다. 해외봉사활동의 경우 1일 8시간을 기본적인 기준으로 적용할 수 있다.

3.2.3 봉사실적 반영 기준 예시

봉사활동 시간 및 기간을 기본적인 기준으로 하며, 이외 헌혈이나 기부 등을 포함한 다양한 자선적 노력을 부가적인 기준으로 포함할 수 있다. 즉, 자원봉사활동 지속기간 및 정기성과 누적 시간, 지역사회 및 봉사처 기여도, 봉사단체 참여도, 창의성과 확산 가능성, 리더십 발휘 정도, 자원봉사활동 이외의 부가적 자선노력(헌혈, 기부 등)등을 고려할 수 있다. 이를 바탕으로 지원자들의 봉사활동 경력을 선발에 반영하는 방식은 다음과 같이 수립 가능하다.

- 가. 지원자들의 봉사 활동 경력을 일정비율로 반영
- 나. 자기소개서에 봉사활동을 선택하여 활동내용을 작성하게 하는 방법
- 다. 면접 시 관련 문항을 직접 질문

3.2.4 면접 시 봉사활동 관련 질문의 질적 향상

- 가. 봉사활동에 대한 다음과 같은 일반적인 질문들은 지양하여야 한다.
 - 현재 어떤 사회봉사 활동을 하고 있는지 말하십시오.
 - 가장 인상 깊었던 사회봉사 활동에 대해 말하십시오.
 - 봉사 활동에서 느낀 점과 자신이 그런 입장에 처한다면 어떤 생각이 들겠는지 말하십시오.
 - 봉사 활동 경험을 말해 보시오. 그것을 통해 무엇을 배웠는가 ?
 다음과 같은 전문화된 질문으로 전환하여야 한다.
- 나. 봉사활동 평가분석형 질문
 - 기업의 사회 봉사 활동에 대해 어떻게 생각하는가.
 - 봉사활동이 형식적으로 진행되고 있는데 이를 개선할 방향이 없는지 말해보시오.
 - 활동 시간 위주의 현행 사회봉사 활동 인정 방법의 장단점을 말하십시오.
 - 봉사 활동이 의무인가 선행인가? 선행이라면 봉사 활동을 의무화하는 이유는? 자신의 경험을 예로 들어 말해 보시오.

- 우리 회사에서 직원의 승진평가 사회봉사실적을 반영하여 평가하고 있다. 사회봉사의 4대 요소 중 무보수성(무대가성)에 배치된다고 생각하나?

다. 봉사활동 체험 응용형 질문

- 자신이 지원한 분야와 관련하여 사회에 봉사할 수 있는 방법에는 어떤 것이 있겠는가?
- 농촌에 하계 봉사 활동을 하러 갔다. 그러나 지역 주민이 자사 제품의 불매운동을 벌이고 있다면 어떻게 대처하겠는가?
- 신체 장애인에 대해 본인이 봉사할 수 있는 내용에 대해 말하십시오.
- 우리는 흔히 주위에서 부유하지 않으면서도 자신들이 가진 것을 모두 털어 장애인이나 불우한 이웃을 돕는 사람들을 보게 된다. 이들의 행동에 대한 자신의 견해를 피력하십시오.
- 지하철에서 노인이 노약자석이 아닌 자리에 앉아 있는 젊은이에게 자리를 자기에게 양보하라고 고함을 지르는 광경을 가끔 목격할 수 있다. 만약에 본인이 그러한 상황에 처한다면 어떻게 행동하겠는가?
- 만일 자신이 불의의 사고로 장애인이 된다면 삶이 어떻게 변모될 것인지 말해 보시오. 또 장애인과 더불어 살기 위한 방법에 무엇이 있는지 말해 보시오.

라. 봉사학습형 질문

- 봉사학습에 관하여 들어본 적이 있는가?
- 봉사학습의 전체과정은 사전준비(Preparation), 봉사실천(Action), 결과반영(Reflection)의 세 가지 요소로 구성되는데 본인은 어느 과정이 가장 중요하다고 생각하나?
- 봉사활동 시 사전에 지역사회내의 문제와 욕구를 파악하여 활동계획을 세워본 적이 있는가? 있다면 구체적으로 말해보시오.
- 봉사활동 후 결과반영을 통해서 자신들이 얻은 지식과 경험, 기술이 자신들의 삶과 지역사회에 어떻게 관계가 되는지를 생각해 본적이 있는가? 있다면 구체적으로 말해보시오.
- 자신의 전공과 업무분야를 고려하여 지역사회봉사활동 프로그램을 기획한다면 어떻게 하겠는가?

3.2.5 봉사업적 관련 제출 서류의 인증주체 및 인증방법

가. 자원봉사활동 확인 주체

- 봉사자 개인
- 봉사활동처 자원봉사담당자 또는 해당 봉사프로그램 담당자
- 공공기관, 사회복지기관시설, 비영리민간단체, 조건부인가시설, 미신고시설, 종교기관 등
- 자원봉사단체 주관의 경우 단체장
- 자원봉사센터

※ 광역시도 지역단위에서 자원봉사활동 공식 확인주체 기관에 대한 인증제 도입

나. 공식적 인증주체

2009년 7월 현재 전국적으로 자원봉사 인증센터 5,698개의 인증센터가 있으며, 인증센터현황은 사회복지협의회 홈페이지에서 확인할 수 있다. 대학생 봉사활동의 대표적인 인증센터는 다음과 같다.

- 지역 자원봉사센터
- 사회복지자원봉사인증센터
- 청소년활동진흥센터
- 한국대학사회봉사협의회
- 소속대학의 사회봉사센터 또는 관련 부서

※ 공식적 자원봉사활동 시간 인증관리(봉사자 개인별 누적관리 인증 업무)는 위 자원봉사활동 확인주체의 인증신청에 의해 성립됨. 현재 지역자원봉사센터 및 사회복지자원봉사인증센터, 전국적 자원봉사단체 조직(대규모)별로 이루어짐

다. 인증방법

- 인증신청자에 의한 자원봉사자 수첩 기록 혹은 봉사처 담당자의 확인자료 제출
- 공식적 인증주체에 의한 인증서 발급
- 자원봉사활동 시간인증 전산프로그램 등록 자료

4. 결 론

기업자원봉사의 기대효과는 자원봉사를 통한 기업의 이미지강화, 이해관계자들에 대한 긍정적 관계 강화, 자원봉사를 통한 임직원들의 바람직한 기업 문화 형성 등을 통한 기업의 경쟁력 강화 이다. 기업의 대내외 경쟁력 제고방법의 첫 번째 단계는 Servant Leadership을 갖춘 신입사원을 선발하는 것이다. 이를 위하여 기업의 인사담당 부서에서는 그동안 다각적인 방법으로 기업인재상에 맞는 신입사원을 선발하기위하여 노력을 경주하여왔다. 봉사활동 업적 반영 또한 선발 평가 요소 중의 하나였다. 그러나 그동안 단순한 시간위주의 실적 반영이나 일상적인 면접 질문으로 변별력을 확보하지 못하였다. 본 논문에서 제안한 업적반영방법과 면접 예시 질문을 활용한다면 자원봉사에 대한 분명한 소명의식을 갖춘 신입사원, 시민사회의 공공성과 친화력을 가진 신입사원, 긍정의 리더십을 가진 신입사원 발굴하는데 있어서 보다 효율적일 것이다.

5. 참 고 문 헌

- [1] 김통원(2005) 전국대학교 사회봉사활동 실태에 관한 조사연구, 사회복지학회지
- [2] 이강현(1997) '미국대학의 사회봉사활동 동향', 대학봉사(창간호), 한국대학사회봉사협의회 이성철(2000) 대학생 자원봉사활동 지원 개선방안, 한국대학사회봉사협의회
- [3] 이성철(2000) 여대생자원봉사활성화 방안 연구, 여성특별위원회 정책연구 2000-9

- [4] 이성철(2002) 여성자원활동센터 활성화방안연구, 여성부 정책연구 2002-11
- [5] 이성철(2003) 대학생 해외봉사활동 실태분석, 한국대학사회봉사협의회 정책연구 제 2003-1-6호
- [6] 이성철(2007) 전공연계봉사학습활성화방안연구, 한국대학사회봉사협의회 정책연구 제007-1
- [7] 이현청외 (2001) 대학의 사회봉사 활동 분석과 관련기관과의 연계모형 개발. 한국 대학사회봉사협의회
- [8] 이현청(2005) 대학의 기능 변화와 서비스 학습, 대학봉사학습론
- [9] 최원규·김통원(2003) 대학사회봉사 실태와 대학생 자원봉사 지원사업의 성과, 한국대학사회봉사협의회
- [10] 코피온(2009) '코피온과 함께하는 기업 사회공헌'
- [11] 한국대학사회봉사협의회(2000) 일본의 교육개혁과 볼런티어 교육의 동향에 관한 연구 시찰 보고서
- [12] 한국대학사회봉사협의회(2007) '대학사회봉사협의회 10년 백서'
- [13] CNCS(2006), College Student Helping America.
- [14] CNCS(2006), National and Community Service Strategic Plan 2006-2010
- [15] France Bénévolat (2006), Bénévolat de compétences, une nouvelle forme de mécénat, Entreprise & bénévolat, volunteer Conseil en Mécénat Participatif,