

# 화상을 활용한 온라인면접 웹사이트 구축에 관한 연구

## - Development of the Web-based Interview Site With Video Conference -

염인순\*

Ren Chun Lian

이창호\*

Chang Ho Lee

### Abstract

With the development of computer technologies and the increase of internet users, Internet plays an important role in job-recruitment business. However, almost of the sites which provide job offering and job hunting service, merely have the function such as simple inquiry for information corresponding to job offering and job hunting.

In this research, the online website whose task is supporting whole procedure of recruitment for real enterprises is constructed to apply the interview procedures of the real enterprises through internet. We utilize the video conference to increase the reality for interview. Also it has functions such as presentation of application form and resume and self introduction using the video conference. Through the online recruitment website we can expect time and cost saving for recruitment for both sides of enterprise to hunt the person and people to seek the job.

### 1. 서론

인력과 인재의 개발 및 확보, 원하는 기업의 선정 등이 기업과 구직자 사이에 가장 핵심적인 과제인 현재 기업의 채용제도에 많은 변화가 일어나고 있는데 그 중에서도 면접의 중요성이 날로 높아지고 있다. 채용방법도 인터넷을 사용하는 사이버채용이 이루어지고 있지만 현재 서비스 하고있는 대부분 채용 사이트는 구인·구직 정보의 단순한 조회기능만을 제공하여 실제 상대방과의 연결은 E-mail이나 전화 등 다른 통신도구를 사용하고 있다.[4,5,6]

\* 인하대학교 산업공학과

본 연구에서는 기존의 구인·구직 사이트의 단순한 정보조회기능에서 벗어나 실제 기업의 모든 채용 프로세스를 온라인으로 지원하고 Round형식의 단계적 면접방식을 도입하고 영상자기소개와 화상면접 기능을 제공하여 온라인 면접 효과를 극대화하고 채용에 필요했던 시간과 비용을 최소한으로 줄이는 것을 주된 목적으로 한다.

## 2. 채용과 면접

일반적으로 기업의 채용절차는 아래 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 채용의 일반흐름

최근 들어 대기업들의 신입사원 채용방식이 서류와 필기시험 위주에서 면접시험, 적성검사, 외국어 능력평가 등으로 크게 바뀌고 있다.[1,2] 한국경영자총협회의 조사[2000년8월]에 따르면 입사전형 중 가장 비중을 두는 것으로 조사 대상 기업의 88.6%가 면접을 꼽았다

## 3. 온라인면접 웹사이트 구축

### 3.1 온라인면접의 개념

일반적으로 온라인면접에는 면접서면접과 화상면접이 포함된다.

면접서면접이란 면접관과 응시자가 인터넷 상에서 면접 기능을 지원하는 웹사이트를 통하여 메시지 형식으로 질문을 주고받음으로써 면접관이 응시자에 대하여 여러 가지로 충분히 테스트하는 것을 말한다.

화상면접이란 21세기의 새로운 면접방식으로 기대를 모으고 있는데 이 방식은 원거리에 떨어져 있어 직접 대면할 수 없는 면접관과 응시자가 인터넷을 이용하여 음성과 영상으로 면접을 진행하는 방식을 말한다.

온라인면접이란 면접서면접과 화상면접의 결합으로서 고도로 경쟁적인 노동력을 유인하고, 선발하며 조직의 대표자들과 직무 지원자간의 직무 관련 정보에 대하여 인터넷을 통하여 원거리에서 교환하는 방식이다

온라인면접의 장점은 아래와 같다.

- (1) 시간 제한을 받지 않는다.
- (2) 장소 제한을 받지 않는다.
- (3) 면접비용을 줄일 수 있다.
- (4) 화상면접을 이용하여 면접관이 응시자의 용모, 성격, 태도, 언어구사력, 행동거지, 예절, 직업관, 인생관, 가치관, 표현력, 적성 등 입사응시원서,

면접서와 시험으로는 확인할 수 없는 사항들을 일반면접과 같이 검증 가능하다.

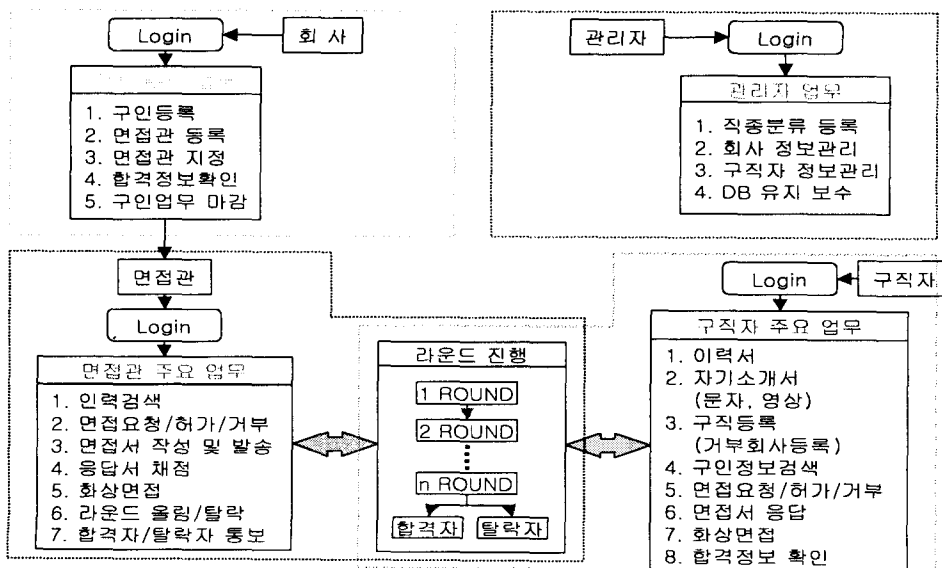
단점으로는 응답서가 조작되거나 다른 사람이 대신 답하는 등 문제가 발생할 수 있다. (면접서에 한해서)

면접서 면접은 위에서와 같은 단점이 존재하므로 면접서작성시 여러명이 논의하여 응답할 수 있는 질문을 줄이고 면접서를 더 간편하고 효율적으로 작성할 수 있게 문제은행 기능을 추가중이다.

### 3.2 웹사이트 설계 및 구축

본 연구에서는 면접서와 화상면접시스템을 통하여 면접을 진행하게 하는데 면접관이 면접서를 작성하여 발송하면 응시자는 면접서를 확인하고 응답한다. 면접관은 구직자의 응답서를 확인하여 구직자에 대한 정보를 얻고 Round 올림여부를 결정한다. 또한 면접관은 필요에 따라 응시자에게 화상면접을 요청할 수 있고 응시자가 화상면접에 응하면 면접관은 원거리에서 응시자에 대하여 면접을 진행 할 수 있다. 이런 형식으로 구직자는 Round를 단계적으로 통과하게 되는데 회사에서 정한 최종 Round를 통과하면 합격자로 된다. <그림 2>는 온라인면접 웹사이트 전체 구성도 이다.

### 3.3 부문별 주요업무



<그림 2> 웹사이트 구성

## (1) 회사 주요업무

회사의 주요업무는 <그림 2>와 같이 구인등록(구인정보의 최종 Round와 마감일 및 마감방법을 결정한다)을 하고 면접관을 등록하며 면접관을 지정하는데 같은 Round에 복수의 면접관을 지정할 수 있어 면접의 공정성을 보장하고 합격정보를 조회하고 메시지기능을 이용하여 면접관과 의사소통을 할 수 있다.

## (2) 면접관 주요업무

면접관은 회사에서 면접권한을 부여받고 면접관으로 로그인하면 <그림 3>과 같이 자동 검색기능이 작동하면서 회사에서 등록한 구인업무와 동일한 직종을 원하는 구직자들이 검색되어 구인기준에 가장 적합한 구직자부터 퍼센트로 적중률이 표시되어 나열된다.

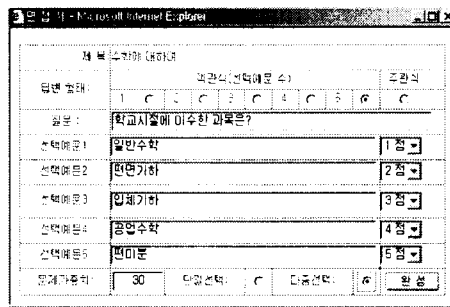
NO	구직자	구직종목	적중률
1	김영준	일반인 스포츠산업	95%
2	김민준	서비스업	90%
3	김영준	경기/체육/관광	85%
4	김민준	수하 관리/자산인출	80%
5	김민준	회사물 관리/배송/관리	75%
6	김민준	수발/관리/인력(가정/외국인)	70%
7	김민준	서비스/고객	65%
8	김민준	인문/인사/행정/사무/대	60%
9	김민준	경영/기획/경영/인사/HR	55%
10	김민준	경영/기획/경영/인사/HR	50%
11	김민준	인문/인사/행정/사무/대	45%
12	김민준	경영/기획/경영/인사/HR	40%
13	김민준	경영/기획/경영/인사/HR	35%
14	김민준	경영/기획/경영/인사/HR	30%
15	김민준	수발/관리/인력(가정/외국인)	25%
16	김민준	서비스/고객	20%

<그림 3> 회사/면접관의 맞춤검색 결과

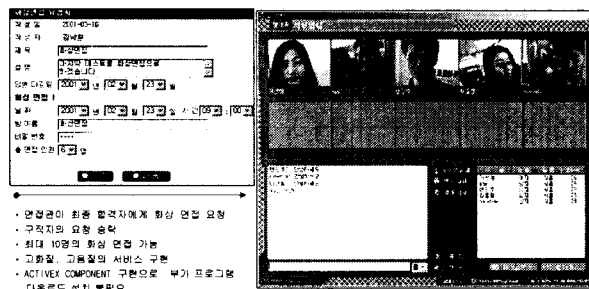
NO	구직자	구직종목	적중률
1	김영준	CIO/경영/인사/HR/경영/인사/HR	95%
2	김민준	서비스/고객	90%
3	김영준	경기/체육/관광	85%

<그림 4> 구직자의 맞춤검색 결과

면접관은 자동검색 정보에 기초하여 면접을 요청하거나 지정된 구인정보의 지정 Round에서 구직자를 검색하여 면접을 요청하고 구직자의 면접요청을 허가 및 거부하며 쌍방이 면접에 합의되면 구직자는 1 Round에 진입하게 되고 상응 Round를 맡은 면접관들은 응시자에게 <그림 5>와 같이 면접서를 작성 및 발송한다.



<그림 5> 면접서 작성화면



<그림 6> 화상면접 요청 및 면접화면

면접서 작성에는 기존 면접서 불러오기와 새 면접서 작성 두 가지를 지원하고 새 면접서 작성에는 주관식과 객관식문제를 포함하며 객관식에는 단항선택과 다중선택이 있고 각각의 선택예문에는 점수를 주고 전체 질의에는 문제가 중치를 정할 수 있어 출제한 질의가 전체 면접서 중에서 점수 비중을 조절할 수 있다.

응답서 채점은 자동과 수동으로 이루어지는데 객관식문제는 응시자가 응답서를 제출하는 시점에서 자동으로 채점되며 주관식 문제가 없으면 면접서의 총점으로 DataBase에 저장된다. 주관식문제가 있을 때에는 면접관이 주관식문제를 채점하여 올리면 객관식 문제의 점수와 결합하여 총점으로 DataBase에 저장되며 면접서가 1부 이상일 때에는 전체 면접서의 총평으로 DataBase에 저장된다.

화상면접은 <그림 6>과 같이 면접관이 면접 가능시간을 정하면 응시자들은 여러개의 시간대에서 자기가 면접에 참가할 수 있는 시간대를 선택하고 그 시간에 면접관과 웹을 통하여 화상면접을 진행하게 된다.

Round 진입에는 Round 올리기, Round 직접통과, Round 탈락 기능이 있고 Round 올리기에는 면접서의 점수에 근거하여 올리기와 응시자를 선택하여 올리기 두가지방법이 있고 현재 Round를 맡고있는 모든 면접관들이 동의하여야만 응시자는 상위라운드로 진입하고 그렇지 않으면 탈락된다. Round 직접통과는 응시자로 하여금 상위 Round를 경과하지 않고 직접 합격자가 되고, Round 탈락은 응시자로 하여금 면접에서 탈락되게 하는 기능이다.

면접관은 메시지 기능을 이용하여 회사와 합격자에게 메시지를 작성 및 전달할 수 있어 업무의 효율성을 높였다.

### (3) 구직자 주요업무

구직자의 주요 업무는 회원으로 로그인하여 구직등록을 하고 이력서 작성 마법사를 이용하여 이력서를 쉽고 편리하게 작성하며 자기소개를 문서와 영상으로 할 수 있어 자기 홍보를 극대화하고 구직등록과 동시에 거부회사를 등록하여 개인정보의 보안을 철저히 할 수 있다. 거부회사 등록은 등록된 회사가 구직자를 검색할 때 개인정보를 노출시키지 않는 기능이다.

구직등록이 완성되면 다음부터 사이트에 로그인하는 동시에 <그림 4>와 같이 상황정보에 자동 맞춤검색 결과가 퍼센트 순으로 나열된다. 구직자는 자동 검색 결과를 확인하고 회사에 면접을 요청하거나 구인pool을 검색하여 면접을 요청하게 되고 회사측의 면접요청에 대하여 허가 및 거부를 할 수 있어 쌍방이 합의가 이루어지면 1 Round에 진입하여 면접을 진행하고 면접관의 화상면접 요청에 응시여부를 결정하고 <그림 6>과 같이 온라인 면접이 끝나면 합격여부를 확인하여 원하는 회사 혹은 원하는 직업을 구하는 것이다.

### (4) 관리자 주요업무

관리자 업무에는 전체 사이트의 회원관리와 구인 또는 구직 등록에 필요한 직종분류에 대한 관리가 포함된다.

## 3.4 온라인면접 웹사이트의 주요 기능과 특징

개발된 화상을 포함하는 온라인면접 웹사이트의 주요한 기능과 특징은 다음과 같다.

- (1) 일반 직업소개 사이트가 가지고 있는 구인 · 구직 정보를 제공한다.
- (2) 이력서작성 마법사를 지원하므로 이력서 작성이 편리하다
- (3) 자기소개를 영상으로 할 수 있어 구직자의 자기 홍보를 극대화 할수있다.
- (4) 응시자에 대하여 면접서 및 화상형식으로 질문을 던질 수 있고, 질문의 개수와 회수를 제한하지 않으므로 응시자에 대하여 충분히 테스트 할 수 있다.
- (5) 면접의 여러 가지 형식을 지원한다.(일대일, 일대다, 다대일, 다대다)
- (6) Round형식의 단계적 면접방식을 통하여 구직자에 대하여 충분히 테스트 할 수 있다.

- (7) 채용의 일반흐름 중에서 예비면접, 입사원서의 접수 및 평가, 면접(면접서와 화상면접)은 웹이라는 공간과 시간제한을 받지 않는 매체를 통하여 이루어 질 수 있다.

#### 4. 결론 및 추후연구과제

본 연구에서는 웹의 시간과 공간의 제한을 받지 않는 장점을 살려서 온라인 면접의 개념을 제시하고 실제 기업의 채용프로세스를 웹을 통하여 온라인으로 지원하게 사이트를 구축하였다. 온라인 면접 웹사이트는 회사와 구직자 사이에 언제 어디에서나 면접이 가능하게 하여 기존의 오프라인에서 진행하던 면접에 필요한 시간과 장소, 비용 상에서 최대한 절감효과를 기대한다. 또한, 화상면접 시스템을 도입함으로써 온라인 상에서 이루어지는 면접과 채용과정에서 소홀해질 수밖에 없는 인격적인 측면을 보완할 수 있으리라 기대된다.

추후연구과제로는 면접프로세스를 기존의 구인·구직 사이트에 접목시킬 수 있게 Module화한 연구가 필요하고, 편리한 사용자 인터페이스를 구현하여 일반 사용자들의 편리를 도모해야 할 것이다.

#### 5. 참고 문헌

- [1] 노순규, *실력주의 인사고과 실무*, 행정경영자료사, 1999.
- [2] 야도미겐시 저, 양병준 역, *능력주의 인사평가 방법*, 크라운출판사, 1998.
- [3] 염인순, 이창호, *구인·구직을 위한 온라인면접 웹사이트 구축에 관한 연구*, 안전경영과학회 2000년 추계학술발표회 논문집, 2000.
- [4] incruit, <http://www.incruit.com>
- [5] 채용포털 잡코리아, <http://www.jobkorea.co.kr>
- [6] 취업을 위한 종합솔루션, <http://www.jobjapan.com>
- [7] 한국노동연구원, *21세기형 인적자원관리-뉴 패러다임과 실천과제*, 명경사, 2000.

#### 저 자 소 개

염인순 : 중국 연변대학 수학과부를 졸업하고, 한국 인하대학교 대학원 산업공학 석사 과정을 마치고 현재 동학과 박사과정 재학 중.

관심분야 : SAP, ERP, CRM, WEB.

이창호 : 인하대학교 산업공학과 졸업, KAIST산업공학 공학사, KAIST 경영과학과 공학 박사 현재 인하대학교 산업공학과 교수

관심분야 : 물류, 전자상거래