

# 한국 대기업 채용 방식 실태조사\*

노 세 리\*\*

공개채용 방식이 감소하는 가운데, 수시채용과 상시채용 방식의 비중이 높아지고 있다. 기업들은 수시채용을 통해 필요한 시기에 인력을 채용할 수 있고, 인력을 현업에서 바로 활용할 수 있다는 것을 강점으로 인식하고 있다. 그리고 신입직 근로자보다 경력직 근로자의 채용을 선호하는 경향이 높아지고 있으며, 특히, 조직 경험을 몇 년 정도 가진 경력 신입(이른바 ‘중고 신입’) 근로자를 선호하는 경향이 두드러지게 나타난다. 기업이 인력을 어떻게 바라보는지에 대한 관점은 기업의 채용 방식 및 채용 규모와 관련이 있는데, 한국 대기업들의 경우 채용 방식과 인재상이 변화하는 상황에서 인력개발에 대한 투자를 크게 늘리지 않을 가능성이 높아지고 있다고 볼 수 있다. 또한 채용 방식의 변화는 채용 공정성 측면에 대한 의문을 가지게 한다.

## 1. 서론

최근 몇 해 전부터 대기업을 중심으로 공개채용을 폐지하고 수시와 경력직 채용을 확대하겠다는 발표가 이어지고 있다.<sup>1)</sup> 공개채용이 가진 한계로 인해 채용 방식이 전면적으로 변화하기 시작한다는 평가도 있으며, 한편으로 이러한 변화는 일부 기업에서 일어나는 움직임이므로 한국에서 공개채용 문화는 사라지지 않을 것이라는 예측도 나오고 있다.

한국 기업의 공개채용 방식은 수시채용 방식으로 대체되고 있는가? 본 연구는 이에 대해 알아보기 위하여 최근 5년간 국내 대기업들에서 채용 방식이 어떻게 변화하고 있으며, 이로 인한

\* 이 글은 한국노동연구원에서 발간한 『공채의 종말과 노동시장의 변화』(이상준 외, 2023) 보고서 중 제2장(한국 대기업 채용 방식 실태조사) 관련 내용을 요약·정리한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 연구위원(sm@kli.re.kr).

1) Greeting(2023), 「기업의 공채폐지선언과 수시전환 트렌드」, <https://blog.greetinghr.com/company-occasional-recruit-trend/>

일자리 규모, 인재상, 인력개발 방식 등에 어떠한 변화가 나타나는지에 관하여 실태조사를 하였다.

실태조사 개요를 간략히 소개하면 다음과 같다. 조사 대상 업종은 농림업과 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업을 제외한 전 산업이고, 기업 규모는 500인 이상, 매출 1조 원 이상 규모의 대형 기업이다. 우리가 흔히 부르는 대기업과 중견기업을 포함하고 있지만, 최근 5년간 1조 원 이상 매출이 발생하고 있는 기업만을 대상으로 하여 한국 대기업의 대표성을 확보하고자 하였다. 조사 시기는 2023년 8월 11일부터 8월 30일, 각 기업의 인사담당자에게 온라인으로 응답을 얻었다. 모집단은 2,009개 사업체이고, 이 중 100개의 기업표본이 수집되었다. 그리고 조사는 코로나19 이전인 2019년과 최근인 2022년, 2023년을 대상으로 이루어졌다. 채용 방식의 변화에 대한 코로나19의 영향력을 확인하기 위해 코로나19 발생 이전 시기인 2019년을 포함하였으며, 최근 2년을 조사함으로써 변화를 추적하고자 하였다.

수집된 100개 표본의 특징은 다음과 같다. 표본 사업체의 평균 기업 업력은 41년이고, 업종 구성을 보면, 제조업이 53%이고 비제조업이 47%를 차지하고 있다. 재무성과는 매출액은 평균 약 600억 원이며, 영업이익은 약 25억 원으로 나타났다. 평균 외국인 지분율은 17.6%이며, 노동조합 조직 현황을 보면, 노동조합을 가진 사업체는 76%이고 노동조합이 없는 사업체는 24%이다.

〈표 1〉 표본 특성

항목		평균(표준편차)	빈도(비율)
기업 업력		41년(20.7)	
외국인 지분율		17.6%(29.2)	
매출액		60,909백만 원(135,180.1)	
영업이익		2,524백만 원(4,755.8)	
업종	제조업		53(53.0%)
	비제조업		47(47.0%)
노조 현황	노조 유		76(76.0%)
	노조 무		24(24.0%)

자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』를 바탕으로 저자 작성.

## II. 조사 결과

### 1. 공개채용은 사라질 것인가?

한 기업에서 공개채용 방식의 활용 정도는 감소하는 가운데, 수시채용과 상시채용 방식 활용 비중이 높아지는 것으로 나타났다. 세부적으로 보면, 이는 비(非)제조업에서 두드러지게 포착되었다. 주목할 것은 노동조합이 있는 기업에서는 전체와 마찬가지로 공개채용이 감소하지만, 차지하는 비중은 여전히 높으며, 감소 경향 또한 낮은 것으로 나타나 채용 방식과 업종, 그리고 노동조합 조직화가 관계가 있다는 점을 알 수 있다.

공개채용을 진행하는 빈도는 ‘변화 없다’는 기업이 절반 정도 되지만, 나머지 절반 중 3분의 2 이상은 공개채용의 빈도를 감소시키고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이와 반대로 수시채용의 빈도는 늘리고 있는 것으로 나타났다. 그리고 수시채용이 시행되는 부서를 보면, 특정 부서 및 직무와 관계없이 인력 채용이 이루어진다고 볼 수 있어 수시채용은 특정 직무에 국한된 것이

〈표 2〉 연도별 채용 방식 분포

(단위: 개, %)

		사례 수	평균	표준편차
2019	공개채용	100	39.9	37.0
	수시채용	100	45.6	34.6
	상시채용	100	14.6	23.2
2022	공개채용	100	37.9	35.1
	수시채용	100	46.4	33.7
	상시채용	100	15.7	23.8
2023	공개채용	100	35.8	34.9
	수시채용	100	48.3	34.2
	상시채용	100	15.9	23.5

주: 공개채용 + 수시채용 + 상시채용 = 100%.

공개채용: 일정 자격이 있는 모든 사람에게 지원할 수 있도록 기회를 제공하고, 공개경쟁시험을 통해 인력을 채용하는 방식.

수시채용: 특별한 기간을 정하지 않고 기업이 인력수요가 생겼을 때 즉시 공고를 내어 모집하고 해당하는 인력을 채용하는 방식 (별도의 마감 일정, 전형일정, 세부지원자격 등 있음).

상시채용: 채용 홈페이지에 지원 창구를 열어놓고 상시 지원을 받아 인력수요가 생기면 지원자 가운데 면접을 통해 채용하는 방식 (별도의 마감 일정, 전형일정, 세부지원자격 등 없음).

자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

〈표 3〉 업종별 채용 방식 구성

(단위: 개, %)

		사례 수	2019	2022	2023
제조	공개채용	53	45.9	42.2	40.0
	수시채용	53	41.2	44.5	45.4
	상시채용	53	12.8	13.4	14.6
비제조	공개채용	47	33.0	33.2	31.1
	수시채용	47	50.5	48.6	51.6
	상시채용	47	16.5	18.2	17.3

주: 공개채용 + 수시채용 + 상시채용 = 100%.  
 자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

〈표 4〉 노동조합 유무별 채용 방식 분포

(단위: 개, %)

		사례 수	2019	2022	2023
노조	공개채용	53	44.4	42.2	39.5
	수시채용	53	42.1	44.5	44.5
	상시채용	53	13.5	13.4	15.9
비노조	공개채용	47	25.6	33.2	24.0
	수시채용	47	56.5	48.6	60.2
	상시채용	47	17.9	18.2	15.8

주: 공개채용 + 수시채용 + 상시채용 = 100%.  
 자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

〈표 5〉 최근 3년간 정기 공개채용 빈도 변화

(단위: 개, %)

	사례 수	비율
빈도 감소	26	30.2
변화 없음	45	52.3
빈도 증가	15	17.4
전 체	86	100.0

자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

아니라 일반적인 채용 방식이라고 볼 수 있다. 그러나 향후 공개채용을 유지할 계획을 보면, 폐지계획이 없다는 사업체가 2/3 이상을 차지하는 것으로 나타났다.

종합적으로 보면, 기업의 채용 방식 중 공개채용의 비중은 상당히 줄어들 수 있지만, 향후

5년간은 기업에서 공개채용 제도를 없애지는 않을 것이라고 볼 수 있다. 이유는 기업들이 변화에 빨리 적응해야 하는 것도 사실이지만, 공개채용과 비교하여 수시채용을 통해 채용한 근로

〈표 6〉 최근 3년간 수시채용 빈도 변화

(단위: 개, %)

	사례 수	비율
감소	10	11.6
변화 없음	27	31.4
증가	49	57.0
전 체	86	100.0

자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

〈표 7〉 수시채용 진행 주요 부서

(단위: 개, %)

	사례 수	비율
구매	2	4.5
생산	8	18.2
연구개발	14	31.8
설계	4	9.1
영업	11	25.0
IT	4	9.1
인사	1	2.3
전 체	44	100.0

자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

〈표 8〉 정기 공개채용 유지계획

(단위: 개, %)

	사례 수	비율
2024년	17	19.8
2025년	1	1.2
2028년 이상	6	7.0
폐지계획 없음	62	72.1
전 체	86	100.0

자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

자들의 조직몰입이 낮고 조직적응도 어려우며, 조기퇴사율과 이직률이 높다는 점에서 수시채용을 통해 확보한 근로자들의 태도를 긍정적으로만 평가하는 것은 아니기 때문이다. 그러나 앞으로 기업에서 공개채용보다 수시채용과 상시채용으로 근로자를 채용하는 비중은 계속해서 높아갈 것이라고 볼 수 있다.

수시채용이 대두되는 이유는 채용 방식의 특성을 통해 이해할 수 있다. 사업체들은 수시채용을 통해 필요한 시기에 맞추어 인력을 채용할 수 있고, 이러한 인력을 현업에서 바로 활용할 수 있다는 것을 강점으로 인식하고 있다. 그리고 이들이 공개채용으로 채용한 근로자들과 비교

〈표 9〉 공개채용 방식과 비교한 수시채용의 평가의 효과

(단위: 개, %)

	평균	표준편차	매우 낮음		낮음		유사		높음		매우 높음	
			사례 수	비율	사례 수	비율	사례 수	비율	사례 수	비율	사례 수	비율
직무역량	3.2	0.8	3	3.0	12	12.0	46	46.0	36	36.0	3	3.0
조직몰입	2.8	0.8	3	3.0	33	33.0	48	48.0	13	13.0	2	2.0
조직적응	2.7	0.8	4	4.0	39	39.0	43	43.0	14	14.0	1	1.0
동료 간 갈등	2.9	0.8	3	3.0	20	20.0	56	56.0	19	19.0	1	1.0
조기 퇴사율	3.1	0.9	4	4.0	21	21.0	38	38.0	33	33.0	3	3.0
이직률	3.4	0.8	5	5.0	8	8.0	46	46.0	40	40.0	4	4.0

주: N=100.

자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

〈표 10〉 채용 방식별 특성 차이

특성	특성별 이점을 가진 채용 방식	평균	표준편차
필요한 시기 인력 채용 가능	수시채용	4.14	1.128
직무역량 모르고 채용	공개채용	2.73	1.100
즉시 현업 활용 가능	수시채용	4.19	0.861
채용 규모 변동 발생	수시채용	3.42	1.182
명확한 채용 계획 수립	공개채용	2.33	1.240
채용 규모 줄어들 가능성	공개채용	2.69	1.220
인사부서의 채용업무 증가	수시채용	3.38	1.285
채용 프로세스 단축	수시채용	3.28	1.232

주: 1) 공개채용 1~5 수시채용에 가까운 값을 응답함, 2) N=100.

자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

하여 직무역량이 뛰어나다고 인식한다. 최근 산업환경이 급변하고 이러한 변화에 바로 대응하기 위해, 필요한 인력 공급이 빠르게 이루어져야 하므로 기업들은 수시 채용하고자 한다고 볼 수 있다.

## 2. 채용 방식의 변화는 일자리 규모에 영향을 줄 것인가?

채용 방식과 채용 규모 간의 관계를 보기에 앞서 채용 규모 자체의 변화를 보면, 이는 증가하는 경향을 가지는 것을 알 수 있다. 업종별로 차이를 보이는데, 제조업의 채용 규모는 증가하지만 이와 반대로 비(非)제조업에서 채용 규모는 감소하는 것으로 나타났다. 노동조합 유무별로 보면, 노동조합이 있는 기업의 채용 규모는 증가하였지만, 노동조합이 없는 기업에서 채용 규모의 증가는 확인되지 않았다.

〈표 11〉 업종별, 그리고 노동조합 유무별 정규직 채용 규모의 변화

(단위: 명)

	전체			업종						노동조합 유무					
				제조			비제조			예			아니오		
	N	평균	표준 편차	N	평균	표준 편차	N	평균	표준 편차	N	평균	표준 편차	N	평균	표준 편차
2019	100	230.1	390.8	53	211.1	328.6	47	251.4	453.5	76	230.2	420.5	24	229.7	284.2
2022	100	248.5	377.3	53	247.4	269.5	47	249.7	473.6	76	261.4	414.6	24	207.3	223.7
2023	100	251.0	472.5	53	275.9	469.1	47	222.8	479.7	76	258.8	522.2	24	226.2	265.8

자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

〈표 12〉 인사관리 방향과 채용 방식, 채용 규모의 상관관계

항목	공개 채용	수시 채용	상시 채용	신입직 채용	중고 신입직 채용	경력직 채용
수시채용	-.896 **					
상시채용	0.133	-0.130				
신입직 채용	.404 **	-.342 **	0.012			
중고 신입직 채용	-0.156	0.078	-0.045	-.343 **		
경력직 채용	-.332 **	.312 **	0.013	-.848 **	-.207 *	
채용 규모	-0.006	0.009	-0.057	0.069	-0.015	-0.063

주: 1) 측정 - 각 항목은 2019~2023년 변화를 계산하였음, 2) \*\* p<.05, \* p<.01.

자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

그리고 채용 방식과 채용 규모 간에는 통계적으로 유의미한 수준에서 관계성은 확인되지 않아서 채용 방식과 일자리 규모 간의 관계는 없다고 볼 수 있다.

### 3. 채용 방식과 기업이 선호하는 인재상은 어떠한 관계가 있는가?

기업에서 신입직 근로자보다 경력직 근로자의 채용을 선호하는 경향이 높아지는 것으로 나타났다. 이와 동시에 조직 경험을 몇 년 정도 가진 경력 신입(이른바 ‘중고 신입’) 근로자 또한 선호하는 경향이 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 경력직 채용이 이루어지는 부서를 보면, 특정한 부서에서 경력직 채용이 이루어지는 것이 아닌 조직 전반적으로 모든 기능과 부서에서 경력직 채용이 이루어지는 것을 알 수 있다. 기업 입장에서 신입직 근로자에 대한 선호는 낮아지고 경력을 가진 근로자에 대한 선호가 계속해서 높아지는 것이다.

그리고 <표 12>를 보면, 경력직 채용은 수시채용 방식과 통계적으로 유의미한 수준에서 긍정

<표 13> 신입직/경력직 구성의 변화

(단위: %)

	2019	2022	2023
신입직	47.0	42.5	40.3
경력신입직	11.6	12.7	13.6
경력직	41.4	44.8	46.1

주: 신입직+경력신입직+경력직=100%.

자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

<표 14> 경력직 채용 부서

(단위: 개, %)

	사례 수	비율
구매	2	4.4
생산	9	20.0
연구개발	12	26.7
설계	3	6.7
영업	11	24.4
IT	5	11.1
인사	3	6.7
전 체	45	100.0

자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.



적인 관계를 가지는 것으로 나타났으며, 공개채용 방식과는 부정적인 관계를 가지는 것으로 나타났다. 종합하여 볼 때, 회사에서 경력직 근로자의 채용은 주로 수시채용을 통해 시행할 가능성이 크다고 볼 수 있으며, 경력직 근로자의 채용 비중이 증가할수록 공개채용이 시행될 가능성은 작아진다고 볼 수 있다.

#### 4. 채용 방식, 인재상 변화는 기업 인사관리에 영향을 주는가?

공개채용을 진행하는 경우 집체식 교육훈련을 진행하는 기업이 많은 것으로 나타났으며, 이에 반해 수시채용을 진행하는 경우 주로 비공식적인 교육훈련이 진행되는 것으로 나타났다. 그리고 공개채용에서 수시채용으로 채용 방식이 변화하면서 기업들은 다른 인사제도와 달리 교육훈련 제도의 변화를 모색 중인 것으로 보인다.

〈표 15〉 선호하는 교육훈련 방식

(단위: 개, %)

	공개채용		수시채용	
	사례 수	비율	사례 수	비율
집체	57	66.3	28	32.6
온라인	3	3.5	6	7.0
OJT	25	29.1	48	55.8
없음	1	1.2	4	4.7
전 체	86	100.0	86	100.0

자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

〈표 16〉 수시채용으로 인한 인사제도 변화

(단위: 개, %)

제도	사례 수	비율
없음	40	35.4
평가	8	7.1
임금 수준	12	10.6
임금 체계	12	10.6
교육훈련	25	22.1
경력개발	16	14.2

주: 복수응답.

자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

경력직 채용도 유사한데, 경력직 채용의 경우 임금 수준과 체계가 가장 큰 영향을 받지만, 교육훈련 제도도 변화하는 것으로 나타났다. 비공식적인 교육훈련은 OJT(on-the-job training)를 통해 이루어지는데, 이는 회사가 교육훈련을 계획하고 시행하기보다는 근로자가 스스로 일하면서 배우기를 기대하는 것이다. 수시채용으로 채용한 인력은 OJT를 통해 교육훈련이 이루어지는 것을 알 수 있으며, 이는 경력직 근로자에게도 적용될 것으로 볼 수 있다.

그리고 기업의 인사관리 관점은 채용 방식 및 인재상과 관계가 있는 것으로 나타났다. 인력관리를 비용으로 보고 이를 절감하는 것을 강조하면서 근로자들을 단기적으로 운영하는 것을 목적으로 하는 기업에서는 채용 규모도 작고, 수시채용을 선호하는 것으로 나타났다. 반면, 인력관리를 투자의 개념으로 보고 근로자들을 장기적으로 육성하는 것을 목적으로 하는 기업은 채용 규모도 증가하고, 수시채용을 진행하기는 하지만 이를 통해 채용을 진행하는 정도를 급하게 높이지는 않는 것으로 나타났다.

〈표 17〉 경력직 채용으로 인한 인사제도 변화

(단위: 개, %)

제도	사례 수	비율
없음	31	22.0
평가	15	10.6
임금 수준	33	23.4
임금 체계	28	19.9
교육훈련	21	14.9
경력개발	13	9.2

자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

기업이 인력을 어떻게 바라보는지에 대한 시각은 기업의 채용 방식과 채용 규모에 영향을 주는 것을 알 수 있다. 표본 사업체에서 단기적 인사관리 관점을 가진 기업이 45%이고, 장기적 인사관리 관점을 가진 기업은 55%로 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 이러한 점을 고려하면, 한국 대기업들의 경우 채용 방식과 인재상이 변화하는 상황에서 인력개발에 대한 투자를 크게 늘리지 않을 가능성이 높다고 볼 수 있다.

〈표 18〉 인사관리 방향과 채용 방식의 변화

(단위: 개, %)

방식	연도	기업의 인사관리 방향						전체		
		단기적 인사관리			장기적 인사관리					
		N	평균	표준편차	N	평균	표준편차	N	평균	표준편차
공개 채용	2019	45	37.8	36.5	55	41.5	37.6	100	39.9	37.0
	2022	45	32.3	34.4	55	42.5	35.2	100	37.9	35.1
	2023	45	29.2	33.4	55	41.2	35.5	100	35.8	34.9
수시 채용	2019	45	42.6	33.8	55	48.0	35.4	100	45.6	34.6
	2022	45	47.9	34.1	55	45.2	33.7	100	46.4	33.7
	2023	45	48.9	33.5	55	47.8	35.0	100	48.3	34.2
상시 채용	2019	45	19.6	27.2	55	10.5	18.7	100	14.6	23.2
	2022	45	19.8	26.2	55	12.3	21.3	100	15.7	23.8
	2023	45	21.9	25.8	55	11.0	20.5	100	15.9	23.5

주: 1) 인사관리 방향 - 인사관리 목표, 인사관리 방향, 고용 형태 등이 단기간, 비용 절감을 강조하면 '단기적 인사관리', 이와 달리 장기간, 장기 육성과 개발을 강조하면 '장기적 인사관리'로 측정함.

2) 공개채용 + 수시채용 + 상시채용 = 100%.

자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

〈표 19〉 인사관리 방향과 채용 규모의 변화

(단위: 명)

	기업의 인사관리 방향						전체		
	단기적 인사관리			장기적 인사관리					
	N	평균	표준편차	N	평균	표준편차	N	평균	표준편차
2019	45	274.4	456.5	55	193.7	327.3	100	230.1	390.8
2022	45	305.3	489.9	55	201.9	246.1	100	248.5	377.3
2023	45	271.1	494.6	55	234.5	457.5	100	251.0	472.5

주: 인사관리 방향 - 인사관리 목표, 인사관리 방향, 고용 형태 등이 단기간, 비용 절감을 강조하면 '단기적 인사관리', 이와 달리 장기간, 장기 육성과 개발을 강조하면 '장기적 인사관리'로 측정함.

자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

## 5. 채용 방식과 인재상의 변화는 조직 다양성과 공정성을 담보할 수 있는가?

공개채용과 비교하여 수시채용을 진행하는 경우의 조직 구성을 보면, 나이를 제외하고 합격자의 지역, 학교, 성별 등의 다양성은 떨어지는 것으로 나타났다. 공개채용이 가진 장점 중 한

가지는 누구에게나 일자리 기회가 공개된다는 것으로, 이는 절차적 공정성을 의미하였다. 그리고 이를 통해 기업에 다양한 배경을 가진 인력들이 공급되었다. 그러나 수시채용을 진행하는 경우 합격자의 지역, 학교, 성별 다양성이 공채에 비해 낮다는 점에서 노동시장의 채용 다양성, 더 나아가 채용 공정성에 대한 의문이 제기될 수 있다.

〈표 20〉 공개채용과 비교한 수시채용으로 인한 조직 구성 변화

	평균	표준편차
지역	2.96	0.920
학교	2.91	0.944
나이	3.20	0.816
성별	2.99	0.732

주: 1) 측정 - 1: 다양성 매우 낮음, 5: 다양성 매우 높음, 2) N=100.  
 자료: 이상준 외(2023), 『공채의 종말과 노동시장의 변화』.

### III. 결 론

공개채용 제도는 포화된 채용시장에서 고스펙 구직자를 양산한다는 비판을 받아왔다. 매년 신규 대졸 구직자 수가 40만 명 이상을 기록하는데, 기업이 공개채용 제도를 통해 수용할 수 있는 인원은 한계가 있으므로 신입사원을 선발하기 위하여 요구하는 기준을 높여왔던 것이다. 이러한 상황에서 구직자들은 대기업 신입사원이 되기 위해 취업 준비에만 1~2년 정도의 시간을 투자하게 되었고, 이는 사회적 문제가 되기도 하였다.<sup>2)</sup> 그러나 공개채용의 장점은 매년 일정한 일자리 규모와 채용 시기의 예측 가능성이 높다는 것이다.

최근 수시채용 방식이 부각되면서 취업 준비생들은 공개채용 제도의 폐지로 인해 기업의 채용 규모가 축소되지 않을까에 대해 우려하고 있다. 그리고 정기적으로 채용 시기와 규모를 예측할 수 있었던 공개채용 제도와 다르게, 수시채용은 언제 채용공고가 나올지 모르고 어느 정도 채용을 진행할지에 대한 정보가 명확하지 않기 때문에 구직자들은 채용공고를 수시로 확인해야 하고, 해당 공고에 맞추어 각각 다른 취업 준비를 해야 한다는 부담감도 가지게 되었다. 또한 조사 결과, 기업은 채용 방식의 변화와 함께 신입직보다는 경력직 채용을 선호하는 것으로 나타났다. 기업이 경력직 근로자를 채용하고 싶어 하는 이유를 보면, 인력개발에 투자하기보다는

2) 서미영(2013. 10. 17.), 「기업 '공채 시스템' 이대로 괜찮은가」, 『경향신문』. <https://m.khan.co.kr/opinion/column/article/201310172116505#c2b>; 이진구 외(2016).

이들이 현재 가진 역량을 자원 투자 없이 바로 활용하고 싶기 때문이다.

이러한 채용 추세에서 우려되는 점은 채용 방식의 변화가 구직자 '개인'의 부담을 증가시킬 수 있다는 것이다. 기업은 이미 역량을 갖춘 생산성이 높은 인력을 찾고 있으므로 구직자와 근로자 개인이 스스로 역량을 습득해야 하는 과제가 주어지고 있다. 또한 수시채용과 경력직 근로자에 대한 선호는 내부노동시장의 다양성을 낮추는 것으로 나타났다. 다양성은 혁신에 필요한 창의성과 같은 조직역량과 직접적인 관계가 있다. 따라서 조직은 다양성이 낮아지는 상황을 경계할 필요가 있다. 그리고 더 나아가 채용 방식 변화로 인한 조직 구성의 다양성 저하는 결국 채용 공정성에 관한 의문으로 이어질 수 있다는 점에 대해서도 생각해 볼 필요가 있다. **KLI**