

ORP연구소 Selection Center

# 2022년도 공개교육 과정 & 면접관 교육 소개자료



---

**01**

02

03

04

# About **ORPi**

## Profile

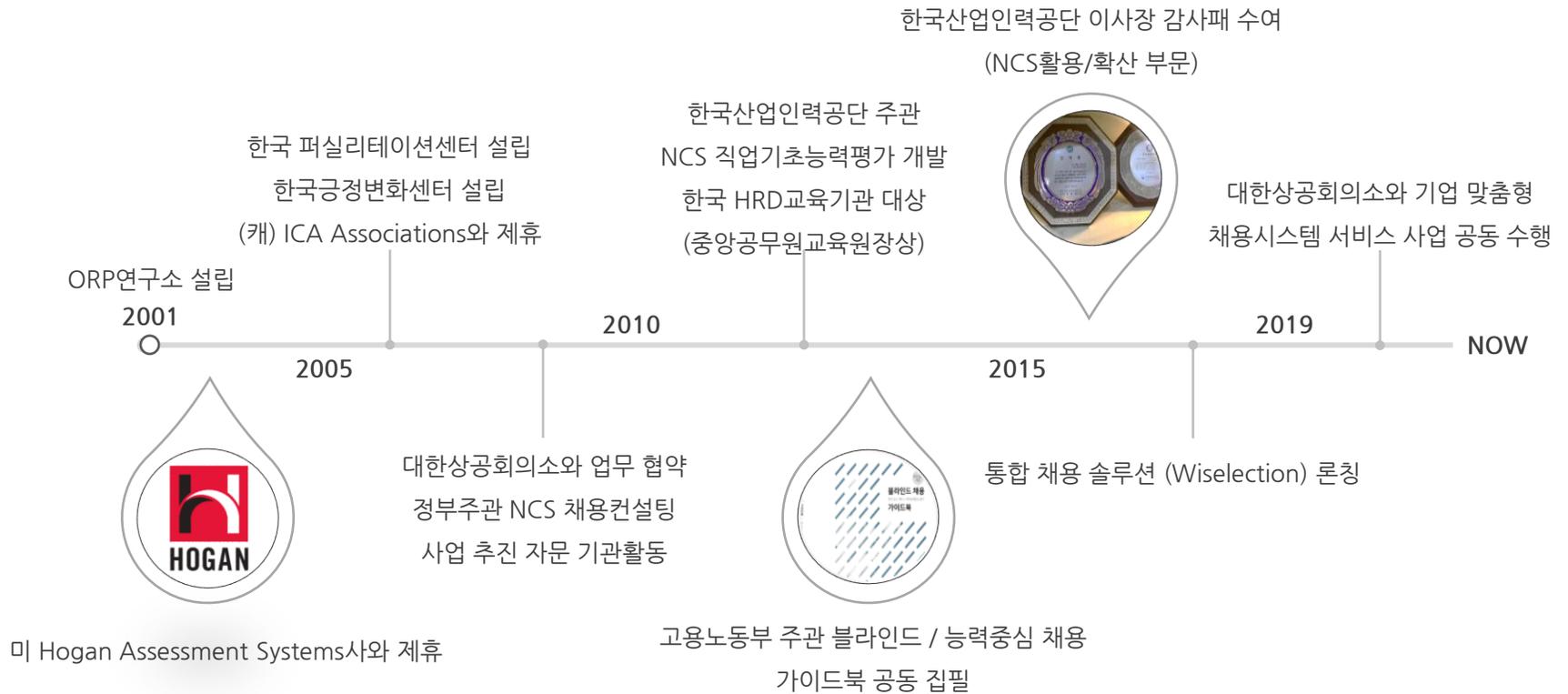
Always Together,  
Innovation World



설립연도	2001년(법인설립 2003년)	사업내용	채용 컨설팅, 역량 평가 및 개발, 조직진단&개발, 집합교육사업, 인적성 검사사업,
종업원수	67명 (2021년 01월 기준)	소재지	서울 서초구 서초대로 67, 3층
전화 / FAX	02-3473-2206 / 02-3473-2209	홈페이지	<a href="http://www.orp.co.kr">www.orp.co.kr</a>

# History

기업이 원하는 인재를 올바른 방법으로 채용할 수 있도록  
 'ORP연구소'의 고민과 노력은 현재진행중입니다.



# Business

ORP연구소는 조직, 사람, 일에 대해 연구하는 컨설팅 전문가 그룹으로 조직의 채용, 평가, 진단, 개발 등의 다양한 사업 영역을 구축하고 있습니다. ORP연구소는 조직의 채용 제도 설계와 선발도구 개발, 채용 및 면접관 교육 등을 통해 조직과 직무에 맞춤형 인재채용을 통해 조직 성과 창출을 지원하고 있습니다.



## Key Performance of selection center

ORP연구소는 연간 평균 약 **100회의** 면접관 교육을 시행하고 있습니다.  
 민간기업, 공공기관, 대학교 등 다양한 니즈가 있는 곳에  
 보다 나은 면접이 될 수 있도록 면접관 교육 서비스를 제공하고 있습니다.



## Key Performance of selection center

2013 ~ 2017

### 능력중심채용모델 개발 및 보급사업

연간 100개 기업 맞춤형 컨설팅 (5년간 500개 기업 컨설팅 실시)

직무분석 및 역량 모델링

채용 설계

맞춤형 도구 (입사지원서, 자기소개서, 인적성검사, 면접도구) 개발

전국 공개 교육, 개별 맞춤 면접관 교육 실시



ORP연구소는 산·학계의 채용과 선발에 대한 인사담당자의 고민을 수렴하고 고용노동부, 한국산업인력공단, 대한상공회의소 등과 함께 이러한 고민을 해결할 수 있는 지원 사업을 개발하고 직접 수행해왔습니다.

2015 ~ 2018

### 공공기관, 지방공기업 대상 NCS 기반

### 블라인드 채용 컨설팅

연간 약 10개 기업의 블라인드 채용 컨설팅

(4개년간 약 40개 기업 컨설팅 실시)

NCS 기반 직무분석

NCS 기반 직무기술서 개발

기관 별 블라인드 채용도구 개발(서류전형, 면접도구)

블라인드 채용에 맞춤형 면접관 교육 실시

# Wiseselection System

인사담당자가 채용 업무를 보다 공정하고 효율적으로 할 수 있도록  
지원하는 컨설팅 기반의 통합채용솔루션  
Wiseselection 시스템을 운영하고 있습니다.



### Wiseselection 세미나 개최

변화하는 채용 트렌드와  
시스템 도입에 따른  
인사담당자 역할에 대한  
세미나 실시



### Wiseselection 시스템 체험

Wiseselection을 실제로  
체험하고 담당 컨설턴트와  
상담해볼 수 있는 부스 운영

대한상공회의소와 함께 Wiseselection 사업을 운영중이며,  
본 사업에 참여한 많은 기업들이 ORP연구소 컨설턴트들의  
채용 컨설팅과 함께 채용 도구 콘텐츠, 교육 등을  
유무상으로 제공받고 있습니다.

---

02

03

04

05

# 공개교육 과정

### 면접 전문가 양성 과정

10:00-18:00(7hrs) 1인 30만원(VAT포함)

본 과정 및 복습과정을 통한 면접 전문가 육성 과정

- 블라인드 면접의 개념 및 특징 학습
- 면접유형 별 평가 스킬 학습 및 실습
- 면접관 역량 및 평가오류성향 진단·개선점 도출
- 교육 후 온라인 교육과정을 통한 복습 가능

### 선발 전문가 양성 과정

10:00-18:00(2day, 14hrs) 1인 60만원(VAT포함)

우리 조직에 꼭 맞는 인재를 선발하는 방법

- 채용시스템 설계 및 역량모델링 방법
- 서류전형 및 인적성검사 활용 방법
- 면접유형의 개념, 면접방식의 설계 및 면접유형 별 질문 스킬 학습

### Certified Assessor 양성 과정

10:00-18:00(2day, 14hrs) 1인 60만원(VAT포함)

전문적인 Assessor로 거듭나기 위한 교육과정

- AC의 개념 및 Assessment Skill 학습
- 현장접근의 시뮬레이션 과제를 활용한 평가실습(In-basket, Role-Play, Group Discussion, Presentation)
- 전문 어썬서역량 진단·개선점 도출

### HR Analytics 과정

10:00-18:00(2day, 14hrs) 1인 60만원(VAT포함)

과학적인 인사관리를 위한 통계분석 방법론

- HR분야에서 통계의 필요성 학습
- 기초통계이론 및 활용 방법 학습
- 데이터를 이용한 통계 분석 실습

## 02 대표 강사 소개



오동근 강사

**학력 및 경력**

성균관대학교 산업 및 조직심리학 박사  
現) ORP연구소 신사업개발부문 부대표  
現) 성균관 대학교 심리학과 겸임교수

**채용/선발 관련 교육 이력**

현대모비스, KT, GS칼텍스, 한솔그룹,  
LG이노텍, 현대 HDS, 한국타이어, E1,  
롯데그룹 등 다수

**기타 프로젝트 참여 이력**

삼성 SSAT, PSAT, 노동부 구직자적성검사,  
LG화학 팀장, GS칼텍스 감독자 과정 등  
역량교육 등 다수



김연재 강사

**학력 및 경력**

핀란드 ALTO대학교 MBA  
現) ORP연구소 선발검사부문 부대표  
前) LS오토모티브, LS네트웍스 상무 등

**채용/선발 관련 교육 이력**

해양경찰청, 한국수자원공사, 한국은행,  
법원행정처 등 다수

**기타 프로젝트 참여 이력**

LS오토모티브 인사제도 개선  
전임원 팀장 Talent Review실행  
LS그룹 임원 및 사원 인사체계 전반 구축



박종원 강사

**학력 및 경력**

아주대학교 산업 및 조직심리학 박사  
現) ORP연구소 수석연구원  
前) 아주대학교 사회조사연구센터  
전임연구원, 아주심리상담센터 상담연구원

**채용/선발 관련 교육 이력**

두산그룹, 현대자동차그룹, 기아자동차,  
한화그룹, 코오롱그룹 등 다수

**기타 프로젝트 참여 이력**

국회사무처, 남부발전, 한국전기안전공사,  
보훈처, 한국수력원자력, 대구광역시교육청  
등 역량평가위원

# 03

## 2022년 공개교육 일정

과정명	진행 시간	금액 (VAT 포함)	2월	3월	5월	6월	8월	9월	10월	11월
선발 전문가 양성 과정	2일, 총 14시간	60만원	온라인 16~17 (수, 목)		18~19 (수, 목)		온라인 17~18 (수, 목)		19~20 (수, 목)	
면접 전문가 양성 과정	1일, 총 7시간	30만원	온라인 24(목)		26(목)		온라인 25(목)		27(목)	
Certified Assessor 양성 과정	2일, 총 14시간	60만원		온라인 16~17 (수, 목)		15~16 (수, 목)		온라인 14~15 (수, 목)		16~17 (수, 목)
HR Analytics 과정	2일, 총 14시간	60만원		온라인 23~24 (수, 목)		22~23 (수, 목)		온라인 21~22 (수, 목)		23~24 (수, 목)

\* 상기 일정 또는 강의 진행 방식(온·오프라인)은 상황에 따라 변동될 수 있으며, 추후 변경되는 사항은 신청하신 연락처로 별도 공지드릴 예정입니다.

\* 5인 이상 단체 신청 시 상기 일정 과 무관하게 희망 일자에 교육을 개설해 드립니다.

# 04

## 과정별 커리큘럼 – 1. 면접전문가 양성 과정

### 학습 목표

- ▶ 평가 결과에 영향을 미치는 개인의 편견과 성향을 진단하고 개선하여 공정한 면접을 진행할 수 있다.
- ▶ 모의면접을 통해 학습한 면접 진행 및 평가 스킬을 통해 전문적이고 원활한 면접을 운영할 수 있다.
- ▶ 평가 기준과 상황에 따라 적절한 질문을 사용하여 객관성이 확보된 평가를 할 수 있다.

구분	모듈	내용	시간
교육 전	<교육 특전1> 면접관 평가 오류 성향 진단 보고서	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 교육 2~3일 전 제공되는 링크를 통해 평가 성향에 대한 자가진단지에 응답을 합니다.</li> <li>✓ 교육 당일 개별 진단보고서를 수령하실 수 있으며, 결과에 대해 피드백을 진행합니다.</li> </ul>	
이론	1. 채용트렌드의 이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 최근 면접 트렌드 및 지원자의 이해</li> <li>- 블라인드 채용, MZ세대, 비대면 면접 등</li> </ul>	1시간
	2. 면접 및 평가요소의 이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 면접유형과 면접기법</li> <li>- 면접기법별 특징 이해</li> <li>▪ 역량에 대한 전반적 이해</li> </ul>	1시간
	3. 면접 질문 및 평가 스킬	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 면접 질문 스킬</li> <li>- 주질문/추가 질문 방법</li> <li>- 부정적 정서 판단 질문 TIP</li> <li>▪ 면접평가스킬</li> <li>- 관찰 및 기록/분류/평정/통합 및 조정</li> </ul>	2시간
	4. 면접 운영 스킬	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 면접관의 역할</li> <li>▪ 면접관 Do&amp;Don't 행동 리스트</li> <li>▪ 면접 프로세스 별 운영 스킬</li> <li>- 면접 시작과 마무리</li> </ul>	1시간

구분	모듈	내용	시간
실습	5. 구술면접 (경험/상황)모의 실습	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 실습 개요 안내</li> <li>▪ 면접 질문지/과제 및 평가표 안내</li> <li>▪ 면접 실습 역할 선정</li> <li>▪ 모의면접 실습</li> <li>▪ 평가 및 조정회의</li> <li>▪ 관찰자 및 전문가 피드백</li> </ul> ※ 동영상 관찰 실습으로 대체될 수 있음	2시간
	6. 발표면접 모의 실습		
이론 후	<교육 특전2> e-learning 면접관 복습 프로그램 수강	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 과정 종료 후 이러닝 면접관 교육(7만원 상당) 개인별 계정을 발급해 드립니다.</li> <li>✓ 총 3시간 30분 과정이며, 3일간 수강 가능합니다.</li> </ul> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div>	
	<교육 특전3> 면접관 역량 진단 보고서	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 모의 면접 실습을 통해 관찰된 모습을 기반으로 면접관으로서의 역량을 진단합니다.</li> <li>✓ 교육 종료 후 7일 이내 &lt;면접관 역량 진단 보고서&gt;를 이메일로 송부해 드립니다.</li> </ul>	

※ 세부 내용은 연구소 내부 사정에 의해 변동될 수 있습니다.

# 04

## 과정별 커리큘럼 - 2. 선발전문가 양성 과정

### 학습 목표

- ▶ 채용 설계의 원칙을 이해하여 조직과 직무에 필요한 인재상을 개발할 수 있다.
- ▶ 서류전형부터 면접전형 설계까지 효과적인 채용 프로세스를 개발할 수 있다.
- ▶ 채용 절차 별로 활용할 수 있는 평가도구를 개발하여 실무에 활용할 수 있다.

구분	모듈	내용	시간
1 일차	1. 전반적 채용과정의 이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>채용의 중요성과 목표</li> <li>채용시스템 프로세스 설계</li> </ul>	2시간
	2. 평가요소 도출	<ul style="list-style-type: none"> <li>역량과 역량모델링</li> <li>NCS기반 채용 평가요소 도출</li> </ul>	2시간
	3. 현실적 직무소개 (RJP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>RJP의 이해</li> <li>RJP의 작성 방법</li> <li>※ RJP : Realistic Job Preview</li> </ul>	1시간
	4. 서류전형	<ul style="list-style-type: none"> <li>지원서 설계 방법</li> <li>지원서 활용 평가 방법</li> <li>자사 지원서 검토 및 개선</li> </ul>	2시간

구분	모듈	내용	시간
2 일차	5. 인적성검사의 이해와 활용	<ul style="list-style-type: none"> <li>인적성검사의 이해 및 활용</li> <li>유형별 검사도구 이해</li> <li>- OCAT-A, C, F, Hogan 검사 등</li> </ul>	2시간
	6. 면접전형	<ul style="list-style-type: none"> <li>면접의 이해 및 활용 방안</li> <li>면접방식의 설계</li> <li>구술면접 활용 방법</li> <li>- 경험면접, 상황면접</li> <li>simulation 면접 활용 방법</li> <li>- PT, GD, RP 등</li> </ul>	3시간
	7. 신뢰도와 타당도 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>신뢰도와 타당도 분석방법</li> <li>신뢰도와 타당도 향상 방안</li> </ul>	2시간

※ 세부 내용은 연구소 내부 사정에 의해 변동될 수 있습니다.

# 04

## 과정별 커리큘럼 - 3. Certified Assessor(CA) 양성 과정

### 학습 목표

- ▶ AC관련 기본 개념과 Assessment Skill에 대한 이론과 개념을 설명할 수 있다.
- ▶ 다양한 시뮬레이션 도구를 활용하여 AC기법 별 역량평가를 진행할 수 있다.
- ▶ 실제 AC평가에서 평가대상자들의 역량 수준을 정확하게 평가할 수 있다.

구분	모듈	내용	시간
1 일차	1. Assessment Center의 이해	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assessment와 Assessment Center에 대한 개념 이해</li> <li>Assessment Center의 유형별 특징</li> <li>Simulation Exercise의 이해</li> <li>역량과 역량모델링</li> <li>행동지표의 의미, 요건, 활용</li> <li>주요 역량의 이해</li> </ul>	3시간
	2. Assessment Skill	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assessor의 역할과 요구역량</li> <li>AC에서의 Assessment Process</li> <li>관찰-기록-분류-평가(ORCS) 스킬</li> </ul>	2시간
	3. In-basket 이해와 평가실습	<ul style="list-style-type: none"> <li>In-basket 기법의 이해 및 평가 스킬 학습</li> <li>In-basket 실습(수행/평가/피드백)</li> </ul>	2시간

구분	모듈	내용	시간
2 일차	4. Role-Play 이해와 평가실습	<ul style="list-style-type: none"> <li>Role-Play 기법의 이해 및 평가 스킬 학습</li> <li>Role-Play 실습(수행/평가/피드백)</li> </ul>	2시간
	5. Presentation 이해와 평가실습	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentation 기법의 이해 및 평가 스킬 학습</li> <li>Presentation 실습 (수행/평가/피드백)</li> </ul>	2시간
	6. Group Discussion 이해와 평가실습	<ul style="list-style-type: none"> <li>Group Discussion 기법의 이해 및 평가 스킬 학습</li> <li>Group Discussion 실습 (수행/평가/피드백)</li> </ul>	3시간
교육 후	<교육 특전> 전문어쎈서 역량 진단	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 평가실습을 통해 관찰된 모습을 기반으로 전문어쎈서로서의 역량을 진단합니다.</li> <li>✓ 교육 종료 후 7일 이내 &lt;전문어쎈서 역량 진단 보고서&gt;를 이메일로 송부해 드립니다.</li> </ul>	

※ 세부 내용은 연구소 내부 사정에 의해 변동될 수 있습니다.

# 04 과정별 커리큘럼 - 4. HR Analytics 과정

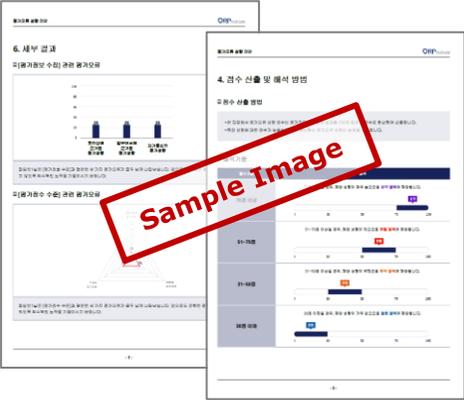
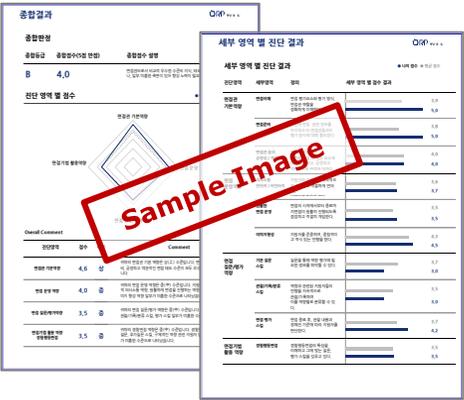
## 학습 목표

- ▶ HR 전반에서 활용할 수 있는 다양한 통계 기법에 대해 설명할 수 있다.
- ▶ 통계 분석 Tool을 활용하여 데이터를 분석하고 Report 작성을 할 수 있다.
- ▶ HR Analytics가 실제로 적용되었던 사례를 학습하여 실무에 적용할 수 있다.

구분	모듈	내용	시간
1 일차	1. HR Analytics의 개념과 필요성	<ul style="list-style-type: none"> <li>HR Analytics란?</li> <li>HR Analytics는 왜 필요한가?</li> <li>HR Analytics의 활용</li> </ul>	2시간
	2. 핵심 통계기초 이론	<ul style="list-style-type: none"> <li>기술통계 개념 이해</li> <li>추리통계 개념 이해</li> </ul>	3시간
	3. HR Analytics 활용사례 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>채용/선발을 위한 통계 활용</li> <li>교육/훈련을 위한 통계 활용</li> <li>배치를 위한 통계 활용</li> </ul>	2시간

구분	모듈	내용	시간
2 일차	4. HR Analytics 활용사례 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>평가/진단을 위한 통계 활용</li> <li>승진/승격을 위한 통계 활용</li> </ul>	2시간
	5. Data 수집 및 관리 방법론 실습	<ul style="list-style-type: none"> <li>자료의 수집과 정리</li> <li>분석을 위한 자료의 개념 이해</li> <li>질적데이터를 양적데이터로 변환하기</li> </ul>	2시간
	6. 통계 분석 실습	<ul style="list-style-type: none"> <li>실제 조직 자료(조직/리더십 진단 등)를 활용한 분석 실습</li> <li>Sample Report 작성 실습</li> <li>기술 통계 분석 실습</li> <li>추리 통계 분석 실습</li> </ul>	3시간

※ 세부 내용은 연구소 내부 사정에 의해 변동될 수 있습니다.

구분	평가 성향 진단	면접관 역량 진단	전문어쎈서 역량 진단
진단 활용	<ul style="list-style-type: none"> <li>면접 평가 시 개입될 수 있는 개인의 편견, 성향에 대해 사전 파악하여 평가 결과에 개입을 최소화하기 위한 목적으로 활용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>면접관으로서의 기본적인 태도와 지식은 물론 면접 운영과 스킬에 대한 역량을 영역별로 진단하기 위해 활용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>선발, 승진 등의 장면에서 전문 어쎈서 역할을 수행하기 위해 요구되는 역량을 진단하여 공정하고 정확한 인사 결정을 위해 활용</li> </ul>
해당 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>면접 전문가 양성 과정</b> ☞ 해당 과정 신청 시 무료 제공</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>면접 전문가 양성 과정</b> ☞ 해당 과정 신청 시 무료 제공</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Certified Assessor 과정</b> ☞ 해당 과정 신청 시 무료 제공</li> </ul>
진단 방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육 2~3일 전 자가 진단지 응답</li> <li>교육 당일 진단보고서 제공 및 피드백 진행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육 당일 수행한 모의면접 실습을 통해 관찰된 모습을 통해 진단</li> <li>교육 후 7일 이내 진단보고서 제공</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육 당일 모의 역량평가 실습을 통해 관찰된 모습을 통해 진단</li> <li>교육 후 7일 이내 진단보고서 제공</li> </ul>
Sample Image			

# 06

## 교육 참여 혜택

### 혜택1 한국어써서협회 CA 자격 인증 연계



Selection Center 공개교육 과정 중 2개 과정 이상 참여 시 (사)한국어써서협회에서 주관하는 CA 자격 인증에 필요한 교육과정 이수 기준을 충족할 수 있습니다.

#### [참고] CA 자격 인증 사전요건

##### 교육과정 이수

협회인증과정 24시간 이상 이수한 자.  
교육 이수 증빙 자료(수료증 등)을 제출함.  
☞ ORP연구소 Selection Center 공개교육 과정 이수 후 발급되는 수료증으로 증빙함.

##### 평가 경험

최근 2년 간 5회 이상 평가(면접) 위원으로 활동한 이력을 제출함.

※ 상세한 인증절차는 (사)한국어써서협회 홈페이지 참고

### 혜택2 오알피연구소 발간 도서 제공



ORP연구소에서 발간한 다양한 도서 중 1권을 제공합니다.  
도서제공은 재고에 따라서 변경될 수 있습니다.

### 혜택3 Wiselection 시스템 무료 체험



수료생 중 희망하는 경우 ORP통합채용솔루션 Wiselection 시스템을 체험할 수 있으며, 기업 방문 상담도 가능합니다.

# 07

## 교육 신청 안내

### 신청 프로세스



#### 전화 / 이메일 신청

☎ 070-7525-4493

✉ solbi.lee@orpinstitute.com

#### 과정 및 일정 확인

교육비 입금 & 신청 완료  
(안내문자 및 메일 발송)

※ 퍼실리테이션샵(facilitationshop.com)을 통해서도 신청가능합니다.

### 교육비 안내

- 면접전문가 양성과정 30만원
- 선발전문가 양성과정 60만원
- Certifeid Assessor 양성과정 60만원
- HR Analytics 과정 60만원

#### <2022년 공개교육 과정 할인 안내>

- 2인 이상 동시 등록 시 20% 할인
- 1인 2개 과정 동시 등록 시 20% 할인
- 교육 2주 전까지 등록 시 20% 할인
- ※ 상기 내용 중 2개 이상 중복 시 최대 30% 할인

### 교육 장소

ORP연구소 Learning center  
(서울시 서초구 방배동 869-9 성령빌딩 3층, 7호선 내방역 부근)

---

03

04

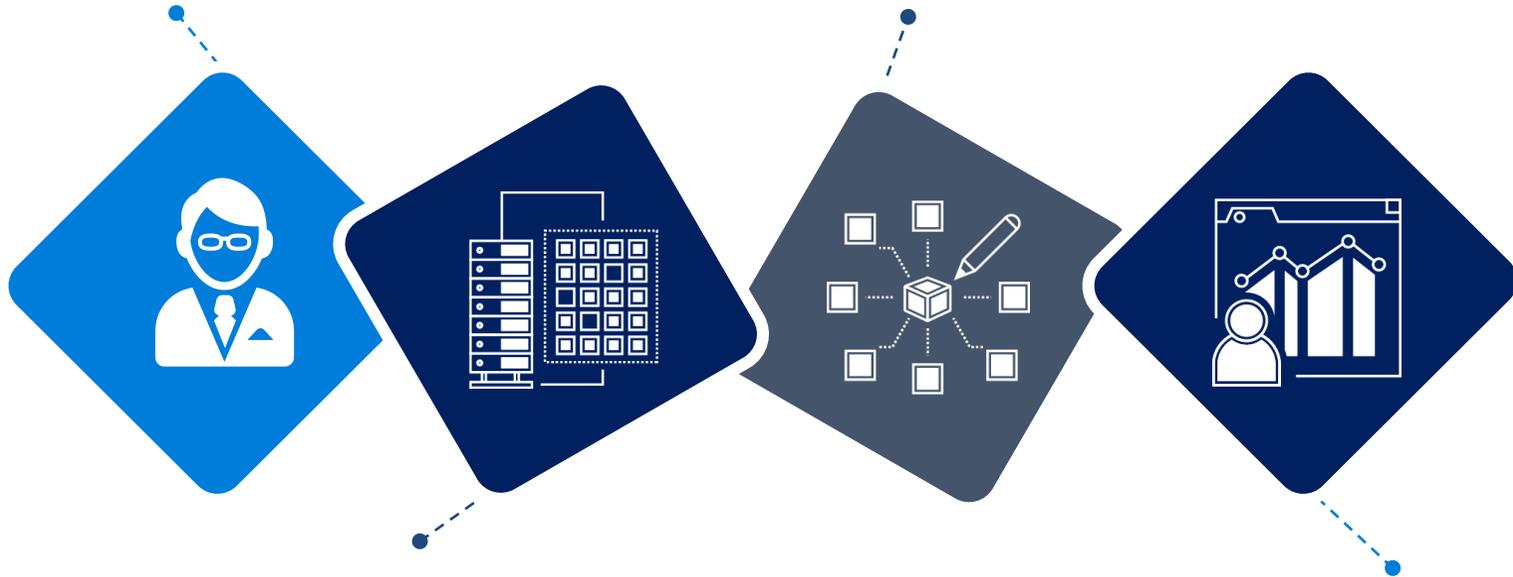
05

# 면접관 교육

# ORP연구소 면접관 교육의 강점

## Point1. 탄탄한 강사 line-up

인사, 평가와 관련된 기본 이론과 실무적 경험을 모두 갖춘 Line-up으로 구성된 강사진



## Point2. 교육 목적과 대상에 맞춤형된 다양한 교육과정

다양한 교육 니즈와 대상자 특성에 맞춤형되어 있는 체계화된 프로그램 구성

## Point 3. 다양한 Activity에 기반한 참여형 교육

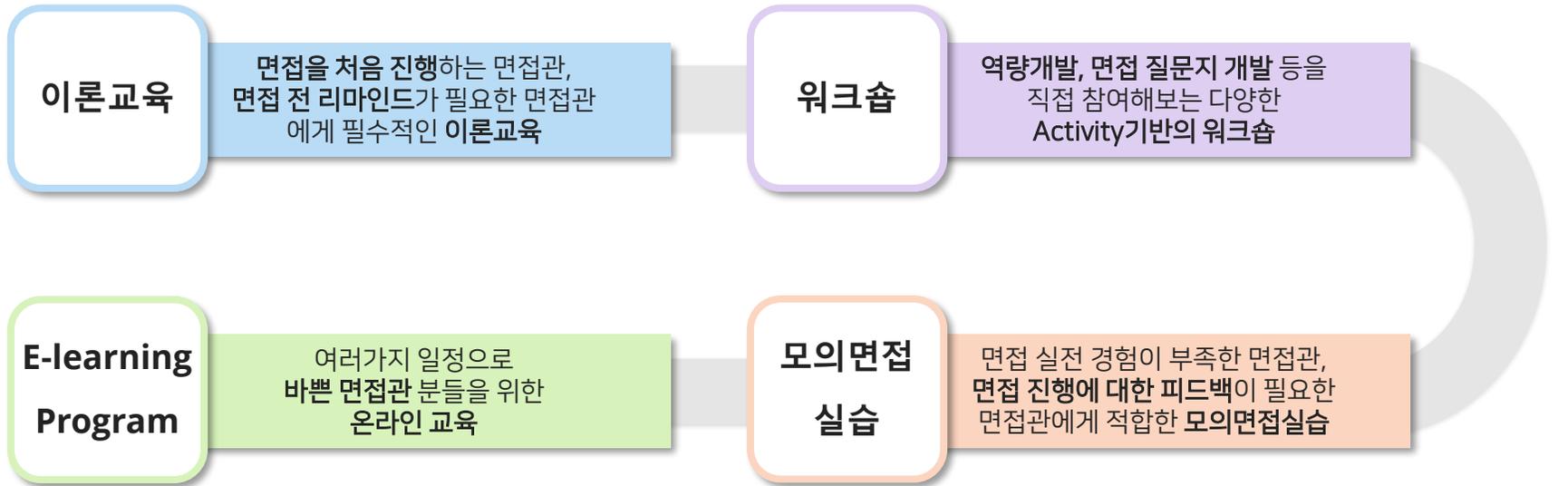
일방적인 전달 교육이 아닌 다양한 개인별 or 조별 Activity에 기반해 면접 스킬을 체화할 수 있는 교육 구성

## Point4. 체계적인 교육생 피드백

면접관 역량의 다양한 측면에 대한 전문가의 구체적이고 실질적인 피드백

## Point 2. 교육 목적 및 대상에 맞춤형 된 다양한 교육 과정

기업의 인사담당자가 목적에 맞춰 적합한 교육을 선택할 수 있도록,  
체계화한 다양한 교육과정을 설계하였습니다.



### Point 3. 다양한 Activity에 기반한 참여형 교육

단순 전달 교육에서 벗어나 다양한 개인 또는 조별 활동을 통해 평가 역량에 대해 이해하고 면접 질문, 평가, 진행 스킬을 체화할 수 있습니다.



## Point 4. 체계적인 교육생 피드백

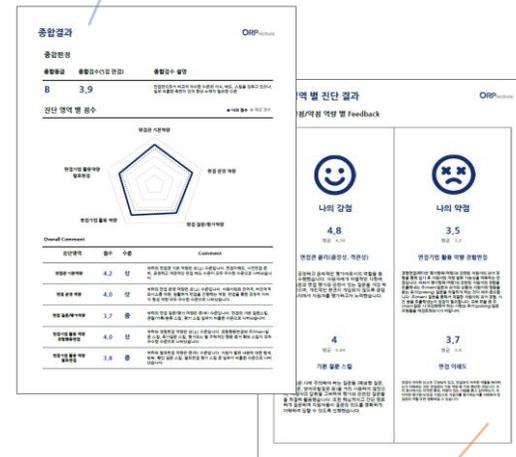
실습 교육 시 구두 피드백에서 그치지 않고 교육생의 모의 면접 실습 과정을 관찰하여 13가지 면접관 역량에 대해 진단하여 구체적인 **피드백 보고서**를 제공합니다. 보고서를 통해 교육생은 본인의 면접관 등급 점수와 강점/약점 역량을 파악할 수 있으며, 인사 담당자는 체계적으로 면접관 Pool을 관리할 수 있습니다.

- 면접관 기본 역량**  
면접이해, 면접준비, 면접관유리
- 면접 운영 역량**  
의사소통, 원활한 운영, 이미지 형성
- 면접 기초 역량**  
기본 질문 스킬, 관찰/기록/분류 스킬, 면접평가스킬
- 면접 심화 역량**  
경험행동면접, 상황면접, 발표면접, 토론면접



### 면접위원 등급에 따른 Pool 관리

면접관 선정, 면접관 Pool을 관리할 수 있는 기준 마련



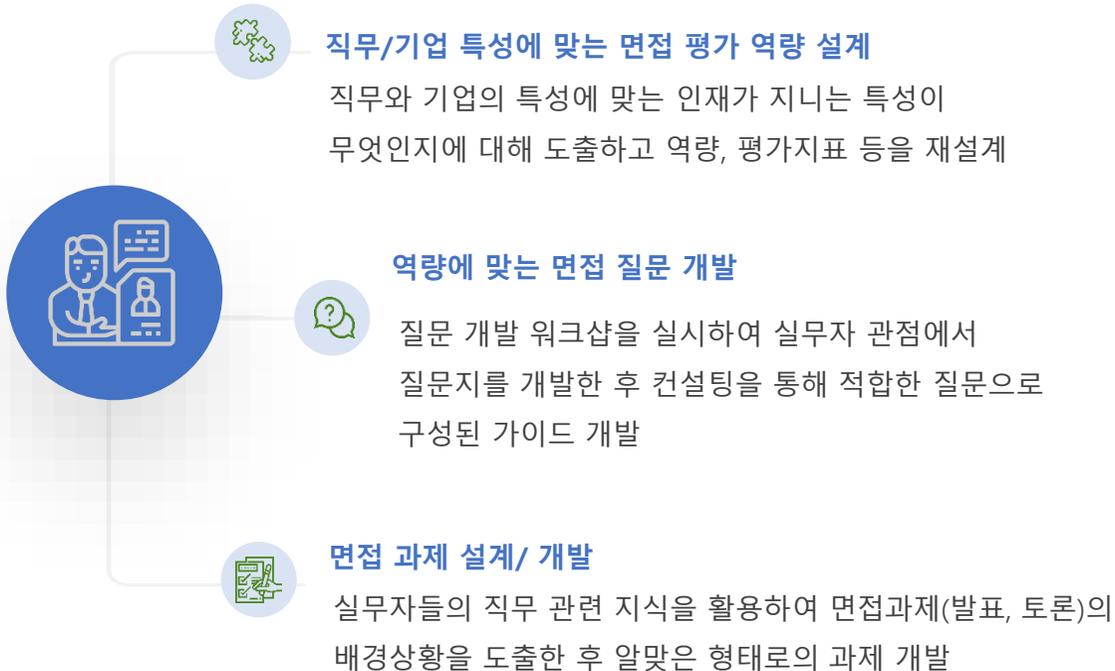
### 강점 & 취약 역량 파악

교육생 개인 별 강점, 약점 역량 파악/ 개선 방향 코칭

## Key References

## 컨설팅 기반의 면접관 교육

ORP연구소의 채용/면접에 대한 노하우를 녹여 교육을 통해 면접전형을 재설계하는 컨설팅 기반의 교육을 실시하고 있습니다. 많은 기업들이 면접평가 역량 설계, 면접 문항 개발, 면접 과제 개발 등의 컨설팅 기반 교육을 실시하여 기업/기관의 면접 방향을 재설계하고 있습니다.



### 컨설팅 기반 교육 실시 고객사



ORP연구소의 면접관교육 프로그램은 우정공무원교육원, 한국전력공사 인재개발원, KT 그룹 인재개발원 등의 **기업 인재개발원 정규 과정으로 등록**되어 매년 정기적으로 운영하고 있습니다. 본 과정을 통해 기업의 면접기법에 맞춤형 스킬을 갖춘 면접위원을 장기적으로 양성·관리하고 있습니다.

### □ 한국전력공사 인재개발원 면접위원 양성과정(연 3회실시)

일정(방식)	교육 내용	진행 방법
Day1 (이론)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 한전 면접 방식과 관련된 기본 지식과 스킬을 학습</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이론강의</li> </ul>
Day2 (직무 구분 조별 워크샵)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 평가역량 별 평가 주안점과 지표를 교육생과의 토론을 통해 도출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CWM</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 역량 별 면접 주질문 및 추가질문 개발</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• World Cafe</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자기소개서 유형 분석 및 자기소개서 기반 추가 질문 개발</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Group Brainstorming</li> </ul>
Day3 (직무 구분 조별 모의 면 접실습)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 모의실습 장면을 촬영하여 면접관 본인의 면접 장면을 시청</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인 Activity</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실제 면접 장면과 유사한 형태의 모의실습을 진행하고 관찰자 및 FT 피드백 실시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Self Monitoring (동영상 실습)</li> <li>• 모의실습</li> </ul>





### 01. 전국 상공회의소 공개과정 운영 (연간 80회, 5개년 동안 교육 실시)

2013~2017년까지 전국의 상공회의소에서 공개교육 형태로 면접관 교육과 인사담당자 교육을 실시하여, 보다 많은 기관/기업들이 올바른 면접을 통해 알맞은 인재를 채용할 수 있도록 지원했습니다.

### 02. 연간 100회 이상의 개별 면접관 교육 실시

연간 기업/공공기관/대학을 대상으로 하는 방문 개별 교육을 약 100회 이상 실시하고 있습니다.



### 03. 대한상공회의소 공개과정 운영

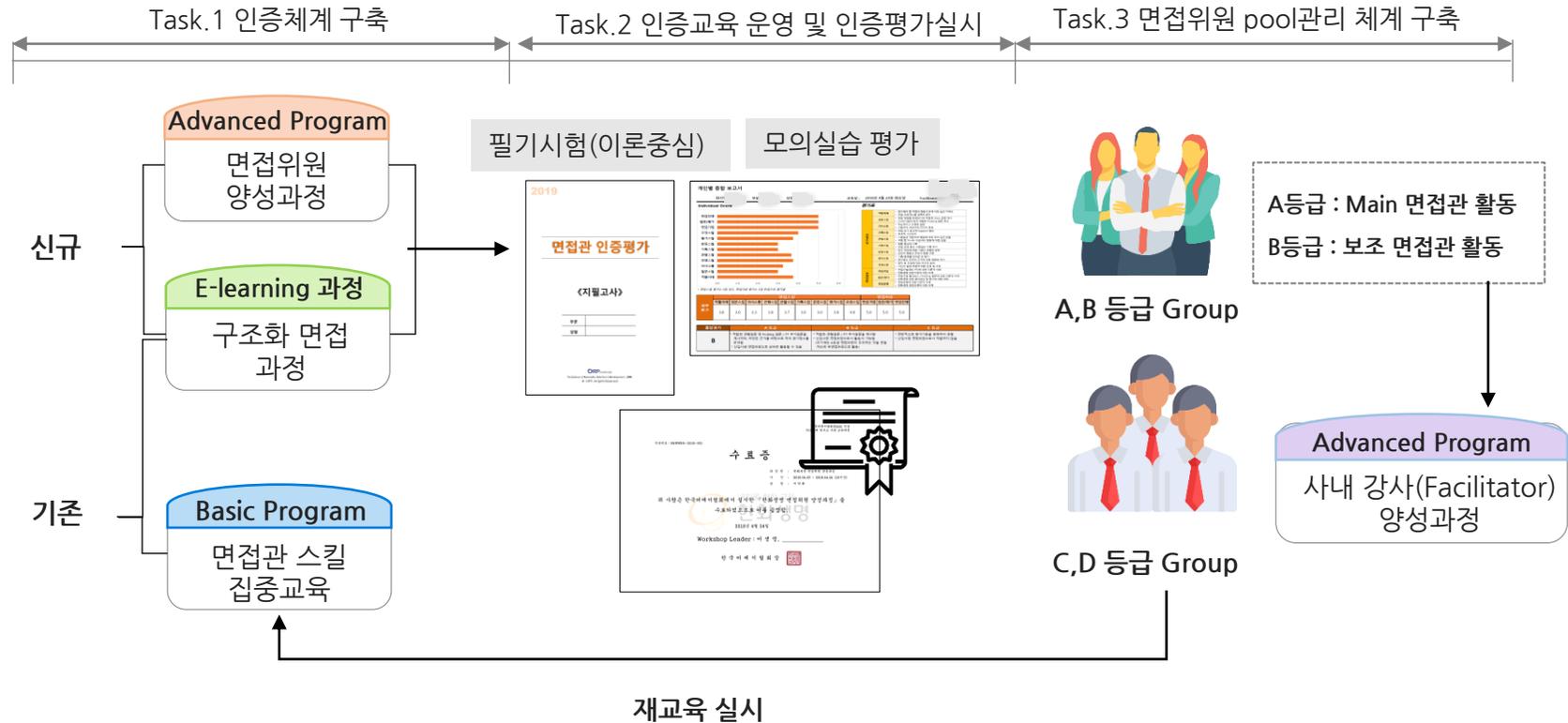
현재 대한상공회의소와 함께 채용담당자와 면접관을 위한 2종의 공개교육을 운영하고 있습니다.



# Key References

## 면접위원인증 체계 구축 및 운영

롯데그룹과 한화생명 등의 기업들은 ORP연구소의 면접위원인증 프로그램을 도입했습니다. 기존·신규 면접관 대상에 따라 교육을 운영하고 인증 평가를 실시해 평가 결과(등급)에 따라 역량있는 면접관을 선임하고 기존 등급에 미치지 못하는 면접관은 재교육을 통해 관리하여, 효율적인 면접위원 Pool 관리 체계를 마련했습니다.



# 교육 프로그램 안내

## 대면/비대면 교육 Program 구성

※컨설턴트와의 논의를 통해 고객사에 맞춤화 된 모듈 선택 가능

 <p><b>역량있는 예비 면접관 양성 면접관 양성 과정</b></p> <p>기본 이론부터 고객사 면접 방식에 맞춤 설계한 실습교육 까지 “기업 필수교육”</p> <p>#사전교육 #단기과정 #대면교육 #비대면교육</p>	<p><b>기초부터 탄탄히!</b></p> <p><b>면접관 이론 교육</b></p> <p>최근 채용트렌드와 면접의 기본 개념, 면접관의 태도 등 기본 소양 함양을 위한 교육</p> <p> <b>이런 분들께 추천합니다</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 자격을 갖춘 면접위원 pool을 확보하고자 하는 기업/기관</li><li>• 면접관 경험은 있지만 정식 교육을 받지 않은 면접관</li><li>• 리마인드 교육이 필요한 면접관</li></ul> <p> <b>평균 4시간</b></p>	<p><b>실질적인 면접 skill up!</b></p> <p><b>워크숍 및 모의면접 실습</b></p> <p>다양한 activity를 기반으로 역량 설계, 면접 질문 개발 등에 직접 참여해보며 모의면접을 통한 개인 별 면접 진행 및 평가 스킬 집중 진단</p> <p> <b>이런 분들께 추천합니다</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 이론교육과 함께 참여형 교육을 희망하는 기업/기관</li><li>• 면접 실전 경험이 부족한 면접관</li><li>• 모의면접실습을 통한 개인 별 진단과 피드백을 받고 싶은 면접관</li></ul> <p> (교육구성 방식 및 실습 횟수에 따라 진행 시간 상이)</p>
---	--	---

# 교육 프로그램 안내

## E-Learning Program 구성

※컨설턴트와의 논의를 통해 고객사에 맞춤화 된 모듈 선택 가능

 <p><b>시간·장소에 구애 받지 않는 온라인 면접관 교육</b></p> <p>집합교육을 실시하기 어렵거나 간단한 보수교육이 필요한 경우 활용할 수 있는 ORP연구소의 <b>‘온라인 플랫폼 E-learning 과정’</b></p> <p>#사전교육 #보수교육 #예복습과정</p>	<p><b>이러닝 기본과정</b></p> <p><b>일반 구술면접 과정</b></p> <p>구술면접에 필요한 질문 원칙, 진행 방법에 대한 교육으로 체계적인 면접 진행을 위한 면접관 기본 과정</p> <p> <b>이런 분들께 추천합니다</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 일반적인 구술면접을 실시하는 기업/기관</li><li>• 오프라인 교육 실시 전후로 온라인 사전/복습 과정 도입을 고민하고 있는 기업/기관</li></ul> <p> 총 3시간</p>	<p><b>이러닝 심화과정</b></p> <p><b>구조화면접 과정</b></p> <p>구술면접(BEI) 뿐만 아니라 시뮬레이션 면접기법 (PT, GD 등)을 활용하고자 하는 기업에게 필수적인 면접관 심화 과정</p> <p> <b>이런 분들께 추천합니다</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 구조화된 면접 기법, 질문에 따라 면접을 실시하는 기업/기관</li><li>• 구조화 면접의 도입을 고민하고 있는 기업/기관</li></ul> <p> 총 3시간 30분</p>
--	---	---

# 교육 프로그램 안내

## E-learning Program\_구조화면접 과정 참고이미지

시작하기 > 오늘의 학습목표

**학습목표**  
GOAL

- ▶ 선발관련 최신 트렌드를 파악한다.
- ▶ 선발 과정을 이해하고 과학적 선발의 필요성을 인식한다.
- ▶ 효과적인 면접의 요건을 이해한다.
- ▶ 면접위원의 역할 및 면접위원으로서 갖추어야 할 자질이 무엇인지 숙지한다.

**학습내용**  
CONTENT

- 1 채용 트렌드
- 2 과학적 선발의 의미
- 3 면접 의미와 면접위원의 역할

2. 과학적 선발의 의미 > Poor Selection의 비용

Peter Ferdinand Drucker

채용에 5분을 들인다면,  
그 직원이 일으킨 사고 수습으로  
5,000 시간을 들여야 한다.

**채용 과정의 중요성**

피터 드러커

2. 과학적 선발의 의미 > 무엇을 기준으로 어떻게 누구를 뽑아야 할까요?

Case Story

**과학적 선발**

평가요소와 평가도구를 체계화하여  
인재를 선발하는 것

14:17 23:33

2. 의사소통 스킬 > 언어적 의사소통

**면접**

면접위원과 지원자의 양방향 의사소통

면접위원의 효과적·배려적 의사소통

언어적 의사소통      비언어적 의사소통

13:57 29:41

# 프로그램 별 커리큘럼 상세

## 대면/비대면 교육\_이론 교육

학습 방법	Module	학습 내용	교육 시간	비고
이론 교육	I. 채용환경 변화	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 채용환경의 변화와 트렌드</li> <li>2. 채용공정성 절차법의 이해</li> <li>3. 지원자의 취업 준비 동향</li> </ol>	4h	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주강사 진행</li> <li>• 교육교재 활용</li> </ul>
	II. 면접의 이해	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 면접의 의미</li> <li>2. 성공적인 면접의 요건</li> <li>3. 역량의 개념과 특성</li> <li>4. 면접 유형의 이해-구술기반/과제기반</li> </ol>		
	III. 면접 질문/평가 스킬	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 면접 기법의 이해</li> <li>2. 면접 질문 스킬                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주질문/추가질문</li> <li>- 바람직한vs바람직하지 않은 질문 유형</li> </ul> </li> <li>3. 면접 평가 스킬                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 관찰/기록/분류 평가</li> </ul> </li> </ol>		
	IV. 면접 진행 스킬	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 면접관의 자세와 역할</li> <li>2. 면접 프로세스 별 주요 활동</li> <li>3. 면접오류 및 극복방안</li> <li>4. 면접관 의사소통 스킬</li> </ol>		

※ 이론과정은 교육 시간 및 면접 기법 등에 따라 커리큘럼이 달라질 수 있습니다.

# 프로그램 별 커리큘럼 상세

## 대면/비대면 교육\_워크숍 및 모의실습

학습 방법	Module	학습 내용	교육 시간	비고
워크숍	I. 면접평가 역량 설계	1. 기업 면접역량 지표 설계 2. 평가역량 정의 및 세부지표 도출	2h	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조별실습 (최대6인1조)</li> <li>• Facilitator 진행</li> <li>• Workbook 활용</li> </ul>
	II. 구술면접 질문 도출	1. 평가역량 정의 세부지표 공유 2. 구술면접 질문지 개발	2h	
	III. 자기소개서 분석 및 질문 개발	1. 자기소개서 분석 2. 자기소개서 기반 추가 질문 개발		
모의면접 실습 (4회 기준)	I. 역량기반 모의실습	1. 모의면접 안내 - 모의면접 실습방식 안내 - 모의면접 유의사항 2. 모의면접 준비 - 면접관 별 역할 배정 - 평가 기준/면접 질문 등 숙지 3. 모의면접 실시 4. 평가 및 조정 5. FT/관찰자 피드백	6h	
	II. 자기소개서 기반 모의실습			
	III. 면접도구 기반 모의면접 실습 (PT/GD 등)			

# 프로그램 별 커리큘럼 상세

## E-learning Program\_일반 구술면접 과정

학습 유형	Module	학습 내용	교육 시간	비고
이러닝	I. 과학적선발과 면접의 구조화	1. 과학적 선발과 면접의 구조화 - 선발 및 면접 트렌드, 과학적 선발의의미, 면접위원의 역할 및 요건 2. 면접기법과 평가요소의 구조화 - 면접의 구조화와 타당도 - 면접 평가요소 유형 및 특징 - 면접기법의 종류와 특징	60m	▪ ORP연구소 임원급 강사진행
	II. 구술면접 기법	1. 일반적인 구술면접 특징 및 방법 - 전통적 면접의 질문 / 바람직한 구술면접 질문방안	60m	
	III. 면접의 평가 및 진행 스킬	1. 면접의 평가스킬 - 면접 평가 원리와 척도 / ORCS 스킬 / 모의평가 / 평가 오류극복 방안 2. 면접의 진행스킬 - 면접 단계별 진행 방안 / 의사소통 스킬 /상황대응 스킬	60m	

# 프로그램 별 커리큘럼 상세

## E-learning Program\_구조화면접 과정

학습 유형	Module	학습 내용	교육 시간	비고
이러닝	I. 과학적선발과 면접의 구조화	1. 과학적 선발과 면접의 구조화 - 선발 및 면접 트렌드, 과학적 선발의 의미, 면접위원의 역할 및 요건 2. 면접기법과 평가요소의 구조화 - 면접의 구조화와 타당도 - 면접 평가요소 유형 및 특징 - 면접기법의 종류와 특징	60m	<ul style="list-style-type: none"> <li>ORP연구소 임원급 강사진행</li> </ul>
	II. 구술면접 기법	1. 일반적인 구술면접 특징 및 방법 - 전통적 면접의 질문 / 바람직한 구술면접 질문방안 2. 경험행동면접기법과 상황면접기법 - 경험행동면접 의미와 특징/질문방법 - 상황면접의 의미와 특징/프로세스 및 질문방법	60m	
	III. 시뮬레이션 면접 기법	1. 발표면접과 토론면접 기법 - 발표면접 유형과 특징/프로세스/추가질문 방법 - 토론면접 유형과 특징/프로세스/추가질문 방법	30m	
	IV. 면접의 평가 및 진행 스킬	1. 면접의 평가스킬 - 면접 평가 원리와 척도/ ORCS 스킬/모의평가/평가 오류극복 방안 2. 면접의 진행스킬 - 면접 단계별 진행 방안/의사소통 스킬/ 상황대응 스킬	60m	

---

**04**

05

06

07

# Acvitiy

# Activity

## #1. 역량 카드 매칭 : 면접에서 평가하고자 하는 역량과 평가지표가 적혀진 카드를 가지고 역량명과 정의, 평가지표를 매칭해보는 실습

Activity 목적	면접에서 평가하고자 하는 역량과 정의, 지표에 대해 학습	유형	<input type="checkbox"/> 개인 <input checked="" type="checkbox"/> 조별
이럴 때 활용하면 좋아요	<ul style="list-style-type: none"><li>• 면접에서 평가하는 역량이 바뀌어 면접관에게 공유해야 하는 경우</li><li>• 평가요소의 정의와 행동지표 등에 대한 이해가 부족한 경우</li></ul>		

### 실습 후기



#### ▷ K그룹 면접관 교육의 교육생 후기

면접전에 평가표를 인사팀에서 전달받긴는 하지만 평가해야 하는 역량에 대한 이해가 부족하다보니 인상이나 말잘하는 지원자에게 점수를 높게 주게 되는데요. 카드 실습을 통해서 조원들이랑 어떤 행동들이 우리가 평가해야 하는 역량과 관계가 있는지 논의하면서 게임처럼 하다보니 재미도 있고 명확하게 우리가 평가해야 하는 것이 무엇인지 이해하게 되었던 것 같습니다.

# Activity

## #2. 모의면접 실습 : 모의 면접을 통해 면접 질문 방법과 진행 스킬에 대해 학습함

Activity 목적	실제 면접 방식과 유사한 형태의 모의면접 실시로 교육생의 면접질문, 진행, 태도 등에 대한 정확한 진단과 피드백 실시	유형	<input type="checkbox"/> 개인 <input checked="" type="checkbox"/> 조별
이럴 때 활용하면 좋아요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실제 면접이 얼마 남지 않아 집중교육이 필요한 경우</li> <li>• 개인별 정확한 진단과 피드백이 필요하거나 면접관 역량 파악이 필요한 경우</li> </ul>		

### 실습 후기



#### ▷ D社 면접관 교육 교육생 후기

실제 면접하고 거의 똑같은 상황에서 진행되었던 것 같아 좋았습니다. 이론교육 후에 실습교육 까지 진행하니깐 실제 이론 시간에 배웠던 스킬들을 활용할 수 있었던 것 같고, 제가 몰랐던 저의 면접 태도를 꼼꼼하게 짚어주셔서 좋았습니다.

#### ▷ H社 면접관 교육 교육생 후기

모의면접이 끝나고 나서 강사님께서 지원자 답변에 따라 추가로 질문하면 좋은 것들과 저의 태도, 행동 등에 대한 피드백을 꼼꼼히 해주셔서 정말 많은 도움이 되었습니다. 여러 유형의 지원자들을 대상으로 여러 번 실습해보면 면접 스킬이 정말 많이 향상될 것 같습니다.

# Activity

## #3. Self-Monitoring 실습 : 본인의 면접영상을 관찰하고 언어적, 비언어적 행동을 체크하여 자기피드백을 실시

Activity 목적	면접을 하는 동안 보이는 부적절한 언어적/비언어적 습관부터 지원자를 대하는 태도까지 자기 피드백을 통해 개선함	유형	<input type="checkbox"/> 개인 <input checked="" type="checkbox"/> 조별
이럴 때 활용하면 좋아요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 면접 경험이 없는 신입면접관을 대상으로 면접관 기본 소양 함양이 필요한 경우</li> <li>• 블라인드 채용, 채용절차법 등의 면접관이 기본적으로 지켜야 하는 원칙에 대한 교육이 필요한 경우</li> </ul>		

### 실습 후기



#### ▷ H공사 면접관 교육 교육생 후기 中

제가 지원자를 대할 때 조금 강압적인 태도를 보이고 언어 사용도 적절하지 못했다는 것을 영상을 통해서 확인할 수 있었습니다. 제가 제 모습을 관찰하고 부적절한 행동을 체크하다보니 제 면접태도를 개선할 필요가 있다는 생각이 정말 많이 들었고 느낀점이 굉장히 많은 교육이었던 것 같습니다.

# Activity

## #4. ORCS Skill up : 모의 실습을 통해 얻은 지원자 답변을 평가요소 별로 분류하여 역량 별 지원자 수준을 정확하게 평가하는 연습을 해보는 실습

Activity 목적	면접 진행 스킬 중 관찰/기록/분류/평가 스킬 함양	유형	<input type="checkbox"/> 개인 <input checked="" type="checkbox"/> 조별
이럴 때 활용하면 좋아요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 면접 평가 스킬, 평가 근거 기록 등에 대한 스킬 향상이 필요한 경우</li> <li>• 동일한 지원자에 대한 면접관 간 평가결과 차이가 심하여 참조틀 형성이 필요한 경우</li> </ul>		

### 실습 후기



#### ▷ 2019년 CA 공개교육 과정 교육생 후기 中

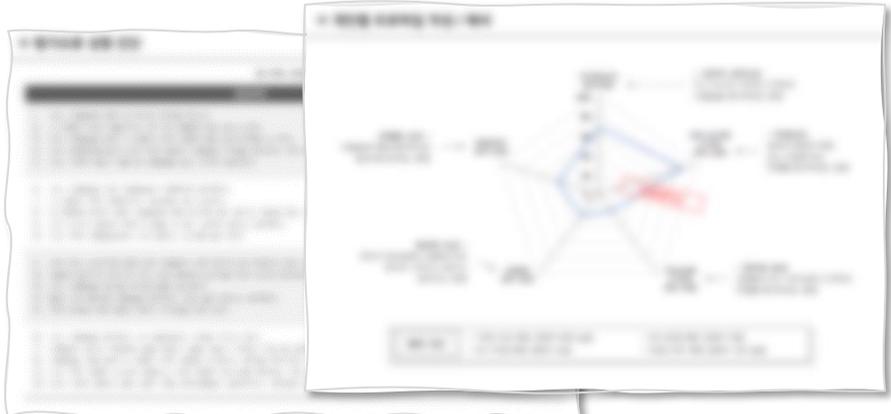
저는 항상 면접을 보면 질문을 하는것까지는 어렵지 않았었는데 지원자 답변을 듣고 나서 이를 어떻게 평가해야 할까? 어떤 점수를 줘야할까가 항상 고민이었습니다. 그런데 스티키월을 활용한 지원자 답변 분류를 해보는 이 실습은 역량과 관련된 지원자 답변을 찾고 다른 면접관들과 답변의 수준에 대해 논의를 해볼 수 있어서 제가 어려웠던 부분에 대해 해결할 수 있는 방법을 찾게 된것 같습니다. 실제 면접시에 이렇게까지 구체적으로 분류해볼 수는 없겠지만 다른 면접관과 논의하며 조정하는 과정이 필수적으로 이뤄져야 할것 같습니다.

# Activity

## #5. 평가 성향 진단 : 평가성향진단지를 통해 타인을 평가할 때 지니는 성향에 대해 파악하고 면접 평가 시 유의할 사항을 교육

Activity 목적	지원자 평가 시 개입될 수 있는 개인의 편견, 성향에 대해 사전 파악하고 평가 결과에 개입을 최소화하기 위한 방법 학습	유형	<input checked="" type="checkbox"/> 개인 <input type="checkbox"/> 조별
이럴 때 활용하면 좋아요	• 면접 평가 결과에 영향을 미치는 면접관의 개인적 성향을 최소화하고 평가요소 별로 정확한 평가 스킬 교육이 필요한 경우		

실습 후기



▷ P社 면접관 교육 교육생 후기 중

면접관도 사람이기 때문에 나름의 판단기준을 가지고 있어서 면접관 별로 평가차이가 많이 나는 것 같습니다. 이렇게 개인별로 가지고 있는 평가성향을 설문지로 진단해보고 평소 내가 타인을 평가할때 이러한 오류를 범할 수 있구나를 깨달을 수 있었습니다. 그리고 이게 어떻게 지원자 평가에 영향을 미칠 수 있는지 다시 강사님이 설명해주시고 어떻게 하면 오류를 범하지 않을지를 짚어주셔서 다음 평가시에는 꼭 이를 유의해야 할 것 같다고 생각했습니다.

# Activity

## #6. 질문 & 과제 개발 실습 : 기업/기관의 면접 평가요소에 맞는 면접 질문지나 면접과제(문항)를 직접 교육생이 개발해보는 실습

Activity 목적	면접 질문, 과제를 직접 개발해보며 면접질문의 원리, 원칙을 체화	유형	<input checked="" type="checkbox"/> 개인 <input checked="" type="checkbox"/> 조별
이럴 때 활용하면 좋아요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 별도의 구조화된 질문지 없이 면접관들의 재량에 따라 면접을 진행하는 경우</li> <li>• 면접관들이 활용할 수 있는 면접 질문 및 과제 pool을 확보하고 싶은 경우</li> </ul>		

실습 후기

**< 교육생 질문 개발 결과물 예시 >**

▷ K그룹 면접관 교육 담당자 후기 중

채용을 준비하고 있는 입장에서 보면 면접관 분들께 가장 많이 듣는 이야기가 질문 리스트를 좀 달라라는 것이었습니다. 인사업무를 하면서 좋은 질문 리스트를 많이 만들어드리기가 어려워 항상 고민이었는데요. 교육생분들이 직접 질문을 만드는데 아이디어를 주시고, ORP의 강사분들께서 피드백을 주셔서 질 좋은 Pool의 질문을 구축할 수 있게 되었던게 너무 좋았던 것 같습니다. 그리고 교육생분들이 직접 만드신거라 그런지 거부감없이 활용하실 수 있을 것 같습니다.

# Activity

## #7. 역량 설계 Workshop : 우리 직무, 회사에 필요한 인재상을 도출하여 면접 평가 요소를 재설계하는 워크샵

Activity 목적	실무자, 면접관을 대상으로 직무 역량과 회사의 인재상 도출하고 평가지표를 설계	유형	<input type="checkbox"/> 개인 <input checked="" type="checkbox"/> 조별
이럴 때 활용하면 좋아요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 회사의 인재상과 직무 별 역량 모델링을 설계하고 싶은 경우</li> <li>• 실무자의 의견을 반영한 역량 체계 재설계가 필요한 경우</li> </ul>		

### 실습 후기



< T社 워크샵 결과물 예시 >

#### ▷ T社 면접관 교육 담당자 후기 中

저희는 회사 공통 역량만 있어서 부서별로 진행되는 팀장급 면접과 임원 면접이 구분이 잘 되지 않아 고민이 있었습니다. 이번에 ORP에서 진행하는 면접관 교육을 워크샵 형태로 진행하게 되면서 실제 실무자들이 원하는 신입 인재상을 구축할 수 있게 되었고 저절로 팀장급 면접 평가시에 평가표도 설계할 수 있었습니다. 많은 실무자들의 의견을 한번에 취합할 수 있다는 점과 인사팀이 아닌 실무자의 의견이 반영된 평가표가 개발될 수 있어서 아주 만족스럽습니다

# Activity

## #8. 질문카드 실습 : 질문카드 · 리액션카드 · 관찰자 체크리스트를 활용하여 조 구성원들과 모의면접을 진행하여 면접질문 스킬 학습

Activity 목적	이론 수업 중 실습을 통해 교육받은 이론을 즉시 적용 및 리마인드 할 수 있음	유형	<input type="checkbox"/> 개인 <input checked="" type="checkbox"/> 조별
이럴 때 활용하면 좋아요	<ul style="list-style-type: none"><li>• 면접이 얼마 남지 않아 이론실습만 가능할 때, 간단한 수준의 실습 및 적용이 필요한 경우</li><li>• 면접관의 면접 진행과 추가질문에 대한 역량이 부족하거나, 면접이 미숙한 경우</li></ul>		

### 실습 후기



#### ▷ K그룹 면접관 교육의 교육생 후기

막상 면접에 들어가면 인사팀에서 개발해준 질문리스트가 있지 않은 이상 뭘 해야 할지 몰라 당황하는 경우가 많았는데, 카드 실습을 통해 정리되어 있는 질문들을 직접 해보니 머릿속에 실제 면접 때 해야 하는 질문들이 잘 정리되는 기분이었습니다.

실습을 하지 않고 실제 면접단계로 직접 들어갔다면 배운 이론들을 적재적소에 활용하기 어려웠을 것 같습니다. 간단하고 정답이 정해져 있어 부담이 없고 수월하게 이해할 수 있었습니다.

# Activity

## #9. 워크북 실습 : [ 질문의 적절성 판단하기 / 모호한 응답에 확인질문 하기 / 추가질문 개발해보기 ]를 워크북 형태로 실습

Activity 목적	학습한 이론 내용을 여러 예시에 적용하고, 질문을 개발하여 면접 스킬을 습득	유형	<input checked="" type="checkbox"/> 개인 <input type="checkbox"/> 조별
이럴 때 활용하면 좋아요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 면접 전 면접관의 이론 내용에 대한 숙지 및 리마인드가 필요한 경우</li> <li>• 세부적인 추가질문 연습이 필요하거나 원활한 면접 운영을 위한 역량이 요구되는 경우</li> </ul>		

### 실습 후기



#### ▷ H그룹 면접관 교육의 교육생 후기

일반적으로 이론만 배우고 나면 내용이 머리에 잘 남지 않고, 실제 면접 시 받은 교재 등을 미리 보거나 하게 되지는 않는 것 같습니다. 하지만 워크북 활동이 있어 이론에서 강조한 내용들을 직접 질문 예시에 적용할 수 있어, 이해하는 데 효과적이었던 것 같습니다.

실제 지원자가 응답할 것 같은 내용의 예시들로 구성되어 있었습니다. 특별히, 지원자의 응답 중에 모호하다고 생각하지 못한 부분을, 어떤 확인 질문으로 역량을 평가할 수 있는지 강사분께서 여러가지 Tip들을 주셔서 좋았습니다.



# CONTACT US

I hope you have a good relationship.

## Company Number

김보경 수석연구원  
070-7525-4929  
010-7645-0414

## Address

서울시 서초구 서초대로 67, 3층

## Site link

[orp.co.kr](http://orp.co.kr)  
[selectioncenter.orp.co.kr](http://selectioncenter.orp.co.kr)  
[wiselection.com](http://wiselection.com)  
[psycytest.orp.co.kr](http://psycytest.orp.co.kr)  
[facilitationshop.com](http://facilitationshop.com)