

# 채용 요건에서 학위를 제거하고 있는 미국 기업들

전재권

미국 기업들이 채용 공고에서 학위 요건을 제외하고 스킬, 역량 등 직무 수행 요건을 강조하고 있습니다. 이를 통해 인재 풀(Pool)을 확대하고 불필요한 고스펙 인재 채용에 따른 부작용을 줄여가고 있습니다. 학교/학위 등 스펙 중심의 채용을 해온 한국 기업에 주는 시사점을 살펴보았습니다.

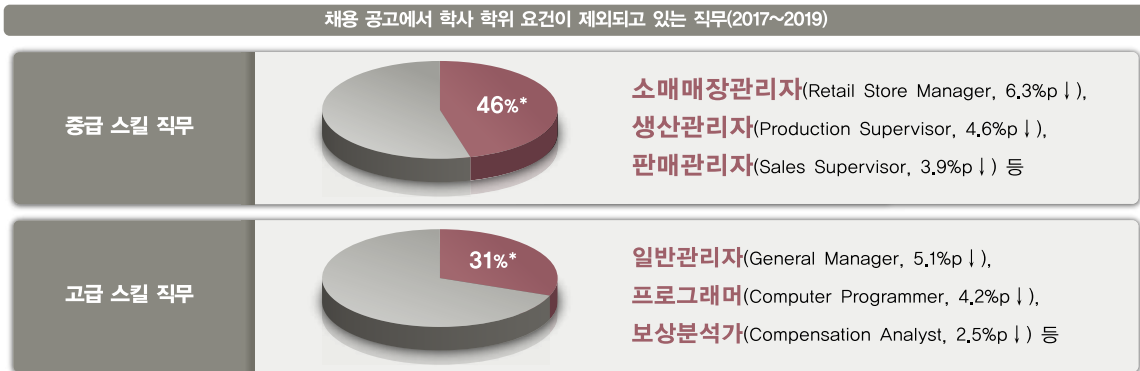
# 01. 미국 기업 현황

## 최근 미국 기업들은 채용 공고에서 학위 요건을 제거하는 경향

- 이제까지 업무 필요성이 낮아도, 학사 이상의 학위를 요구하는 학위 인플레이션(Degree Inflation) 현상이 지속 강화되어 옴... 그러나 최근 IT 분야를 비롯하여 구인난이 심화되면서 변화 추세
- 학위 요건 제외 시, 인재 풀(Pool)이 확대될 뿐만 아니라 불필요하게 높은 스펙을 가진 인재 채용에 따른 인건비 부담 및 입사 후의 업무 부적응으로 인한 조기 퇴사율을 낮추는 효과

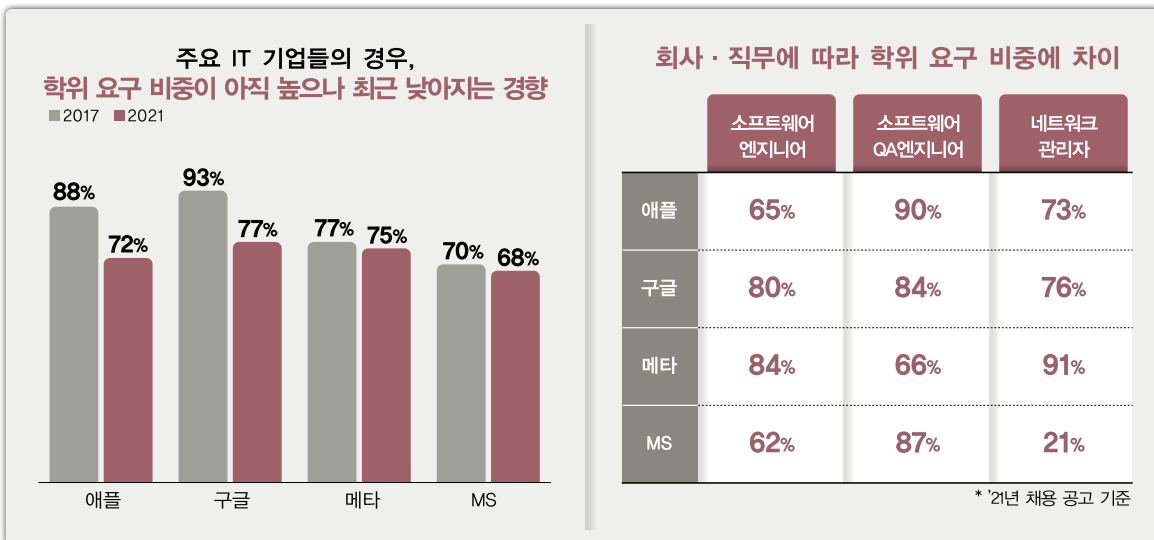
주요 기업 사례

 미국 내 50%의 직무에서 학사 학위를 요구하지 않고 있으며, 전세계 거점으로 확대 중	 2016~2021년간 인턴십 프로그램을 통해 1,200명을 신규 고용했으며, 그 중 80%가 학사 학위 미보유자	 신입 채용 시, 학위 요건을 2년제 준학사까지 확대	 미국 4대은행 중 하나로 90%이상의 직무에서 학사 학위 요건을 미요구
---	---	--	--



\* 학사 이상 학위를 요구하는 채용 공고가 5%p 이상 감소한 직무 비중

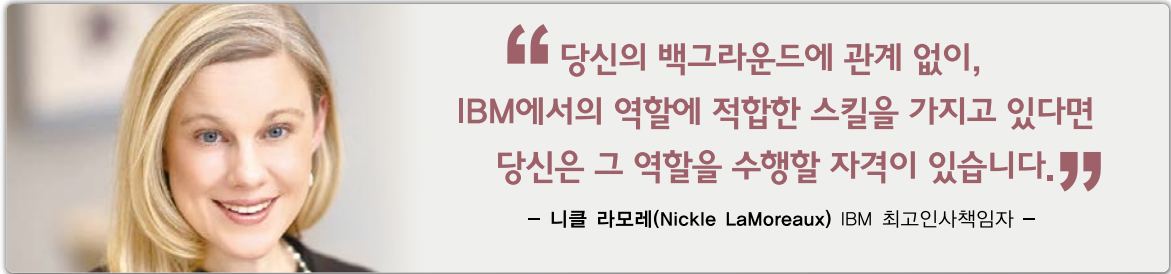
## 기업 및 직무에 따라 학위를 요구하는 비중에 큰 차이



1 참고: The Emerging Degree Reset, 2022, Harvard Business School & The Burning Glass Institute

## 02. 직무 스킬 기반 채용으로의 전환 – IBM 사례

IBM은 학위 요건을 제거하기 위해, 직무 수행에 필요한 스킬 요건을 우선 명확히 정의하고 이를 검증할 수 있는 채용 도구 및 교육 등 인프라를 사전 정비



**1 [직무 기술서] 직무 요건 재검토**

**하드 스킬(Hard Skill)**  
예) 코딩, 회계, 외국어, 인증·자격 등

**소프트 스킬(Soft Skill)**  
예) 커뮤니케이션, 팀워크, 문제해결 등

- ✓ 직무 수행에 필요한 요건을 재검토하고, 직무 기술서 및 채용 공고에 반영
- ✓ 예) 소프트웨어 개발·디자인·보안 등 직무를 분석하여 학사 학위가 필요한지, 기술 역량이 필요한지 확인

**2 [채용 프로세스] 지원자 검증 역량 강화**

### LICENSE TO INTERVIEW

**Preparing for the Interview**

200 Point 20 Minutes

**Conducting the Interview**

270 Point 27 Minutes

- ✓ 채용 공고를 게시하거나 채용 면접을 진행하려면, 관리자는 채용 시스템 'Select for IBM'에서 교육 인증을 받아야 함.
- ✓ 스킬 검증 방법(예: 직무별 적합한 면접 질문, 스킬 테스트 등), 선발 과정에서 편향을 피하는 방법, 우수 사례 등 교육

**3 [인재 풀(Pool)] 지원자 파이프라인 확대**

- ✓ P-TECH라는 교육 기관을 운영하여, 학생들에게 미래 유망 기술 분야 교육 및 IBM 등 기업에서의 인턴십 기회 제공
- ✓ 학생들은 4년 간 고등학교 졸업장과 STEM 분야의 2년제 준학사 학위 취득
- ✓ 정부·타 기업과 협력하여 28개국, 242개 학교 운영

**4 [교육] 지속적인 학습 기회·인프라 제공**

- ✓ 입사 후 지속적인 학습·스킬 향상을 위한 개인 맞춤형 학습 기회, 성장 로드맵 제공
- ✓ 인공지능 기반의 온라인 학습 플랫폼 'Your Learning' 활용
- ✓ 팀원들의 학습 활동은 관리자 평가에 반영

### 03. 직무 스킬 기반 채용을 위한 고려 사항

#### 한국 기업들도 직무 중심의 채용으로 전환할 필요... 직무 요건 명확화부터 시작

■ 한국 기업들 역시, 이제까지 직무보다 사람 중심 HR 제도를 운영해 왔고, 학교·학위 등 스펙 중심 채용에 의존해온 상황... 인건비 부담, 조직 부적응 등 스펙 중심 채용에 따른 부작용을 해소할 필요

[현재] 채용 계획 및 절차 중심의 공고				[향후] 직무 요건 중심의 채용 공고			
<b>[모집 부문]</b>				<b>[직무] 데이터 엔지니어(Data Engineer)</b>			
<b>직무</b>	<b>전공</b>	<b>근무지</b>	<b>모집 인원</b>	<b>[역할 및 책임]</b>			
경영 지원	상경 계열	서울	0명	<ul style="list-style-type: none"> <li>고급 분석·데이터 처리를 위한 빅데이터 플랫폼 개발 및 배포에 핵심적인 역할 수행</li> <li>오픈소스 자연어 처리, 통계·빅데이터 컴퓨팅 라이브러리에 대한 지식과 전통적 응용 프로그램 개발 경험 필요</li> </ul>			
안전	산업안전 관련 계열	대전	0명	<b>[필요 스킬 및 전문 지식]</b>			
<b>[지원 자격]</b> 해외 여행에 결격 사유가 없는 자				<ul style="list-style-type: none"> <li>객체 지향 프로그래밍 언어 2년 이상의 경험</li> <li>데이터 구조, 알고리즘, 최적화 관련 경험·이해 (+ 지원 자격, 우대 사항, 채용 절차 등)</li> </ul>			
<b>[우대 사항]</b> 관련 분야 자격 보유자							
<b>[채용 절차]</b> 서류전형 → 인적성검사 → 면접 → 입사							

#### 업무 수행에 필요한 스킬 및 역량 검증에 적합한 선발 도구 활용

평가 요소 검증에 적합한 선발 도구 매칭(예시)	특히, 지원자 심층 검증을 위한 면접관 교육 필수
<p><b>직무A</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>하드 스킬</li> <li>소프트 스킬</li> <li>전문 지식</li> </ul>	<p><b>업무와 무관한 질문을 지양하고, 구조화된 질문으로 지원자 역량을 검증할 필요</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>MBTI 유형이 뭔가요? ❌</li> <li>이성친구가 있나요? ❌</li> <li>주량은 어느 정도인가요? ❌</li> </ul>
<p><b>선발 도구</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>인적성검사</li> <li>직무 능력 테스트</li> <li>면접</li> </ul>	<p><b>[도입 질문(Leading Question)]</b> 1) 고객과의 관계 형성을 위해 어떤 방법을 사용하는 것이 좋다고 생각하십니까?</p> <p><b>[탐침 질문(Probing Question)]</b> 1-1) 그렇게 생각한 이유는 무엇입니까? 1-2) 예상되는 결과는 무엇입니까? 1-3) 실제 활용 사례가 있습니까?</p>

### 04. 시사점

- 스펙 중심의 채용은 대규모 인력 채용에는 효율적이거나, 소규모 수시 채용에는 부적합  
특히, 고스펙 인재 채용에 따른 인건비 부담, 업무 부적응으로 인한 조기 퇴직 등 부작용 유발... 학교·학위를 기준으로 선발하는 채용 관행에서 벗어나 직무 요건에 적합한 인재를 선발할 수 있도록 직무 중심 채용으로 전환해 나갈 필요
- 직무별 업무 수행 요건을 파악하고 이를 제대로 검증할 수 있는 선발 도구·방식 마련



본 보고서에 게재된 내용이 LG경영연구원의 공식 견해는 아닙니다. 본 보고서의 내용을 인용할 경우 출처를 명시하시기 바랍니다.