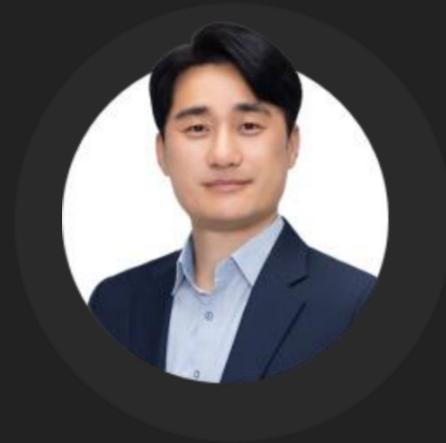


실무리더가 말하는

# The Best AI Practice for HR



| 제네시스랩 HR사업총괄 육근식 이사 |

前) LG전자 인사, LG유플러스 인재확보팀장

genesis lab

# CONTENTS

**01.**

**제네시스랩 소개**

**02.**

**ESG 채용의 시대**

**03.**

**AI를 통한 채용 고도화 사례 및 성과**

**04.**

**뷰인터HR 솔루션 소개**

01.

# 제네시스랩 소개

01.

**제네시스랩 비전**

02.

**Interactive AI와 학습 원리**

03.

**기술 Overview 및 우수성 평가**

04.

**고객사 레퍼런스**

# 01. 제네시스 비전

INVERACTIVE AI 기술의 힘을 이용해 인류의 삶의 질을 개선합니다.



## Human Resource

- AI 영상면접 (채용 & 승진 & 교육)
- 면접관 가이드
- 프리인터뷰



## MENTAL HEALTH

- 서울대학교 정신건강의학과와 공동 연구한 멘탈헬스케어 앱 닥터리슨
- 임직원 정신건강 상담



## LEISURE & ENTERTAINMENT

- INTERACTIVE AI 영상 콘텐츠 앱 ZUICY
- 콘텐츠 영상분석



## EDUCATION

- 영어 스피킹 영상분석
- 교육용 AI 영상 질의응답

genesis lab  
X  
INTERACTIVE AI

# 01. INTERACTIVE AI

사람과 유사하게 답변 내용을 분석하고 연관된 다음 질문을 생성하고 질의하는 기술



생성 기술



AI Human을 통한 질의

비대면 환경에서 답변

생성 기술
Speech to Face 생성 입모양 / 표정 / 음성
내용기반 질문생성

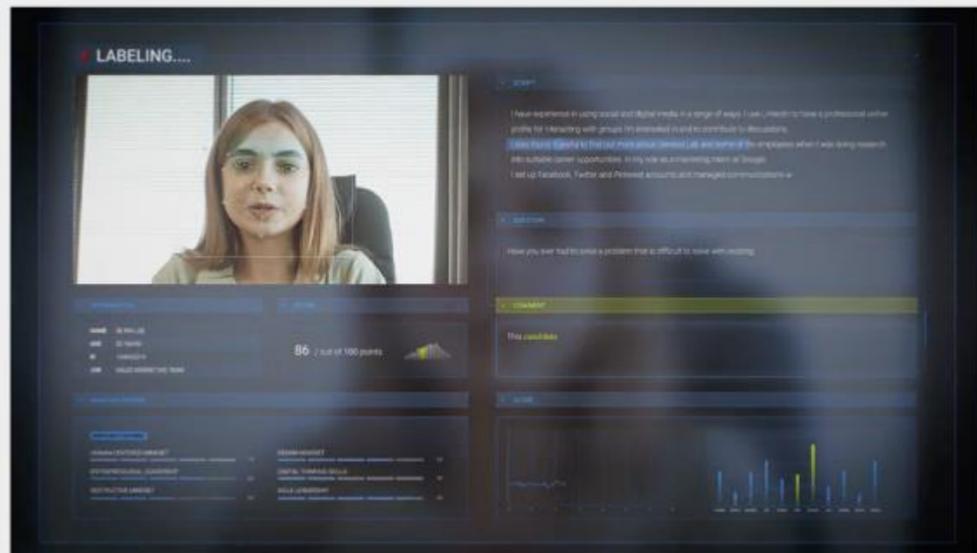
영상분석 기술
비언어적 행동 분석 Visual, Audio 분석
내용 분석 음성 인식, 자연어 처리
기타 정보 분석



영상분석 기술

제네시스랩 INTERACTIVE AI

# 01. 전문가의 인사이트를 학습한 AI



## 전문가의 인사이트를 학습한 제네시스랩만의 딥러닝 AI

제네시스랩의 Insight Engine 을 통해 채용, 정신건강, 교육 등 해당 영역의 답변 영상을 보고 전문가가 평가한 후, 이를 AI가 학습하고 배워 전문가처럼 평가할 수 있는 AI 모델을 생성하는 제네시스랩만의 기술

# 01. 기술 OVERVIEW



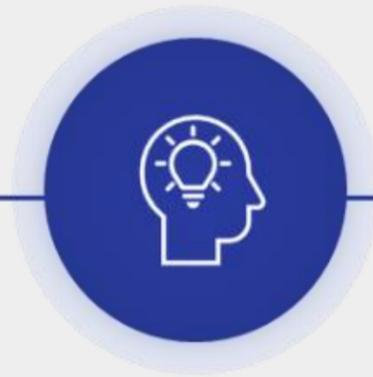
## 검출기술

얼굴검출  
랜드마크 검출 (98개)  
나이/성별 예측  
머리 움직임, 시선처리  
표정인식 (7개)  
음성인식



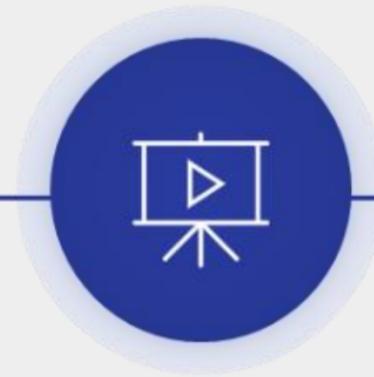
## 분석기술

채용추천 및  
소프트스킬 분석  
답변 내용분석  
(BEI 역량평가)



## 선행기술

입모양 생성  
AI Human  
질문 생성



## 보유 데이터

300만개 +  
면접영상 보유



## 보유 특허

28개 국내 특허  
12개 해외 특허  
(출원 40개, 등록 17개)

# 01. AI 전문가의 기술 우수성 평가



## 임성빈 교수

Assistant Professor, Artificial Intelligence Graduate School & Department of Industrial Engineering @UNIST  
Ph.D., Mathematics, Korea University

Genesis Lab의 기술력은 인공지능 **기반 면접 평가 기법의 미래 지향점으로 확실하게 성장하고 있다고 생각합니다.** 최신의 딥러닝 기술 활용과 과학적이고 해석 가능한 행동 분석을 통해서 분석의 예측력과 신뢰도를 동시에 확보할 수 있기 때문입니다.



## 최성철 교수

Associate Professor, Department of Industrial Engineering @ Gachon Univ.  
Ph.D., Industrial Management Engineering, POSTECH

제네시스랩의 가장 큰 장점은 데이터라고 생각합니다. 우리나라에서 가장 초기부터 AI기반 면접 분야를 도전해왔고 그 동안 쌓은 많은 레퍼런스를 통해서 새로운 도전들을 할 수 있는 준비가 되었습니다. **특히 면접 전문가 등에 의해 직접 태깅된 데이터는 세상 어디에서도 쉽게 확보할 수 없는 데이터로 경쟁사들과의 격차를 벌리고 있습니다.** AI 모델적인 측면에서 멀티모달의 기술들을 도입하면서 더욱 정확도를 올려 갈 것으로 기대됩니다.



## 민현석 박사

AI Team Leader @Tomocube  
Samsung Electronics AI Lab  
Ph.D., Image Processing @KAIST

AI 분야에서 가장 민감한 의료시도 임상현장에서 의사들의 경험 데이터로부터 출발하고, 그 경험이 얼마나 잘 구성되고 쌓이느냐가 성능을 좌우합니다. 의료분야를 몇개의 설명하기 쉬운 모델로만 표현할 수 없기에 그 경험 데이터를 모델에 제대로 학습시켜 설명 가능성 안정성을 높여 가는 것이 기술력이자 기술장벽입니다. 제네시스랩의 AI면접 분야도 의료 만큼이나 오랜 역사를 가진 분야로, 한 두개의 심리학적 모델로는 설명할 수 없는 분야입니다. 때문에 전문가의 인사이트가 담긴 데이터, 다양한 기술을 기반으로 한 모델, 그리고 여러 환경에서 실시된 검증과 설명으로 이어지는 이 파이프라인을 갖춘 **제네시스랩이 이 분야에서 다른 팀이 따라올 수 없는 기술력을 가지고 있으며 계속 성장할 수 있을 것입니다.**

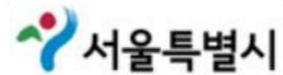


## 주재걸 교수

Associate Professor, Graduate school of Artificial Intelligence @KAIST  
Ph.D., Computational Science and Engineering, Georgia Tech

Genesis Lab이 가지고 있는 멀티모달 분석 기술은 **비대면 환경이 점차 전 영역으로 확산됨에 따라 반드시 필요한 기술로 자리잡을 것입니다.** 제네시스랩이 풀고 있는 시장, 그리고 거기서 얻는 데이터로 강화되는 AI 기술은 무궁무진 하다고 생각합니다.

# 01. 고객사 레퍼런스 | 국내 AI 기술회사 중 가장 많은 Enterprise 급 고객사를 보유하고 있습니다.



+ 외 다수

POC 및 1회성 프로젝트가 아닌 실제 제네시스랩 기술 및 솔루션 도입 활용 중 고객

02.

# ESG 채용의 시대

01.

**채용의 다양한 이슈들**

02.

**채용과 ESG**

# 02. 채용의 다양한 이슈들

### 지원자 입장

- ✓ 자신의 역량을 증명할 수 있는 **전형과 기회가 제한적**
  - 서류전형에서 탈락하여 면접 등 다른 기회가 부족함
- ✓ 짧은 면접 시간동안 형식적인 면접 진행으로 **결과의 타당성 의문**
  - 多 vs 多 면접, 공통질문 위주의 면접 등
- ✓ 채용 전형 진행 과정에서 **시간적, 공간적 부담과 비용 발생**
  - 대면 면접을 위한 이동, 준비, 비용 발생

### 회사 · 기관 · 채용담당자 입장

- ✓ 데이터 기반의 채용 고도화를 통해 채용 결과의 타당성 확대 필요성 대두
- ✓ 비대면 전형 Tool을 활용한 채용 운영의 효율성 확보 필요성
  - 수시채용 확산으로 면접관을 비롯한 채용의 다양한 이해관계자 간 일정 및 공간 조율의 어려움
- ✓ 수시채용 확대에 따라 개별 지원자에 대한 절대평가 적용 방안 필요
  - 개별 직무 중심의 빠른 채용 진행으로 지원자 수 공채대비 감소
- ✓ 채용 비리 근절 및 채용 공정성 확보를 통한 기업의 건전한 경영구조(Governance) 확보 기여 필요

### 면접관 입장

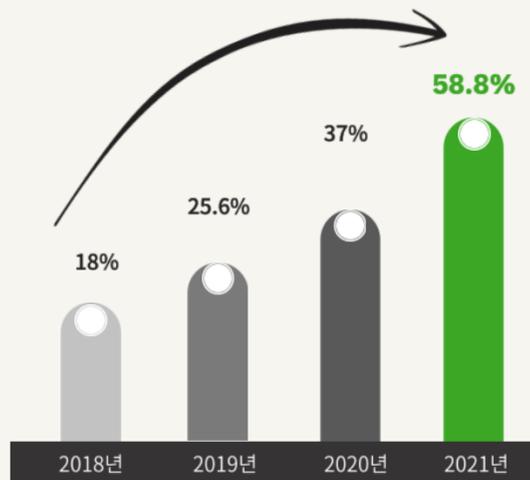
- ✓ 대면 면접에서 지원자 역량 검증에 제공되는 **시간이 매우 부족**
  - 검증해야 할 역량은 점차 세분화 · 구체화되는 추세이나, 운영상의 여러 제약으로 면접시간을 충분히 제공하기 곤란
  - 지원자 인상, 태도, 커뮤니케이션 역량 등 사전 정보 제공 미흡
- ✓ 기본 역량 수준에 미달되는 지원자가 면접에 응시하는 경우 빈번
  - 면접 과정 자체에 대한 효과성에 대한 의문과 면접관의 불만 누적
- ✓ 면접관 간 상이한 눈높이와 면접 질문&평가에 대한 부담감

### 사회적 변화

- ✓ 채용의 공정성과 타당성에 대한 사회적 요구 강화 추세
  - 채용비리 근절, 공정한 기회 부여 등
- ✓ 개별 직무에 초점을 맞춘 **수시채용**으로 전환 추세
  - 개별 직무 중심으로 현업이 주도하는 채용의 권한 이동
- ✓ **비대면 전형 확산** 추세
  - 포스트 코로나 시대에도 하나의 큰 축으로 자리를 잡게 될 전망
  - 언제든지 빠르게 채용을 진행할 수 있는 큰 장점
- ✓ 불필요한 종이 서류 출력 및 구직 활동을 위한 교통수단 이용을 줄여, 탄소 배출 저감 기여

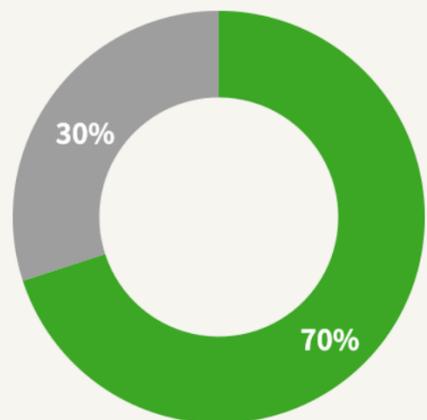
# 02. 채용과 ESG

## ✓ 대졸 수시공채 비율 4년간 40.8%p



\*인크루트 '2021년 신입사원 채용 결산' 자료

## ✓ 비대면 면접 도입률 전체 70% 도입 중



■ 비대면 면접 도입 ■ 미도입

\*2022 제네시스랩 인사담당자 204명 대상 자체 설문조사 결과



Environmental

### Environmental

- ✓ 채용 전형 과정에서의 시간적 · 공간적 부담, 비용 이슈로 인한 비대면 전형 확산
- ✓ 불필요한 종이 서류 출력 및 구직 활동을 위한 교통수단 이용을 줄여, 탄소 배출 저감 기여
- ✓ 비대면 전형 Tool을 활용한 채용 운영의 효율성 확보 요구의 확산



Social

### Social

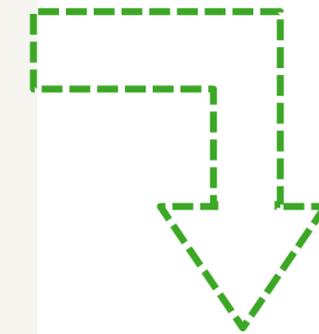
- ✓ 회사의 FIT에 맞는 근속 가능한 적합 인재 채용을 통해, 인재 확보를 위해 소모되는 사회적 비용 감소
- ✓ 짧은 시간의 형식적인 면접만으로는 지원자 역량을 증명할 수 있는 전형과 기회가 제한되어 결과의 타당성 의문
- ✓ 데이터 기반의 채용 고도화를 통해 채용 결과의 타당성 확대 필요



Governance

### Governance

- ✓ 채용 비리 근절 및 채용 공정성 확보를 통한 기업의 건전한 경영구조(Governance) 확보 기여
- ✓ 기업은 모든 지원자를 공정하고 객관적으로 평가해야할 의무가 있음
- ✓ 면접관 간 상이한 눈높이와 면접 질문&평가에 대한 부담감



# ESG 채용,

## 지속 가능한 기업의

# 선택이 아닌 필수 조건

03.

**AI를 통한  
채용 고도화  
사례 및 성과**

- 01. AI x HR, 어디쯤 와있나**
- 02. 민간기업 사례**
- 03. 공공기관 사례**

# 03. AI x HR, 어디쯤 와있나 | 국내 HR담당자 204명 대상 제네시스랩 자체 설문조사 2022/08/03 ~ 2022/08/31 실시

## 채용 현황 분석

### 채용시기 (복수응답)



수·상시 채용 91%

- 1~3월 5%
- 4~6월 8%
- 7~9월 5%
- 10~12월 5%

### 채용대상



경력직 채용 88%

- 신입 채용 67%
- 신입·경력 55%

### 비대면 면접 도입률 (복수응답)

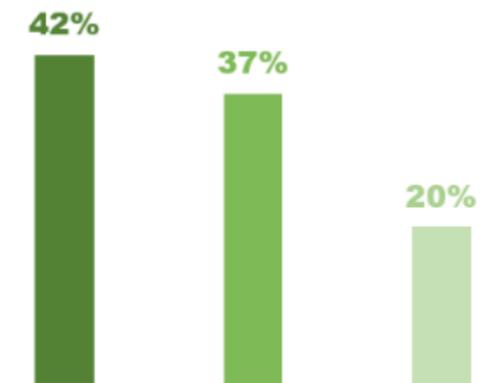


비대면 면접 전형 도입률 70%

(AI면접, 화상면접, 전화면접 등)

### 채용 업무 고충 (복수응답)

면접관 일정 조율 어려움  
**42%**



면접관 일정 조율의 어려움 42%

- 상이한 면접관 면접 역량 37%
- 지원서 검토 시간 부족 20%

# 03. AI x HR, 어디쯤 와있나

국내 HR담당자 204명 대상 제네시스랩 자체 설문조사  
2022/08/03 ~ 2022/08/31 실시

## 활용 방법 및 공정성 인식

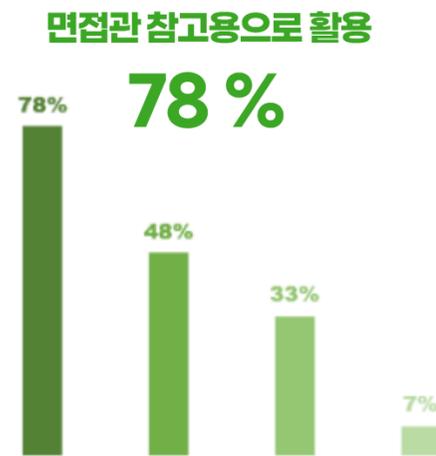
### AI 채용솔루션 도입 현황



AI 채용솔루션 사용/도입고려 37%  
과거 사용했으나 현재 사용하지 않음 9%  
사용 경험 없음 54%

### AI 채용솔루션 활용 방법

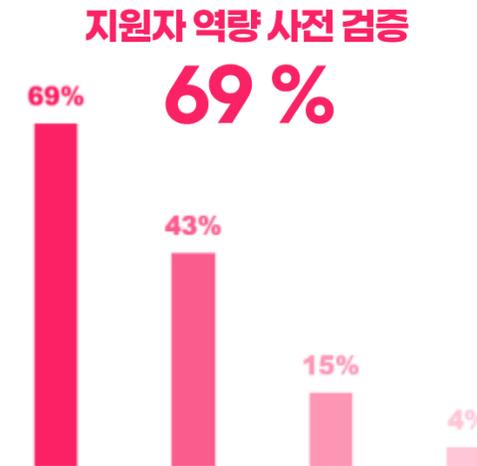
(사용경험자 대상, 복수응답)



면접관 참고용으로 활용 78%  
인사담당자 참고용으로 활용 48%  
다음 전형 합격/불합격에 반영 33%  
해당 부서장 참고용으로 활용 7%

### AI 채용솔루션 장점

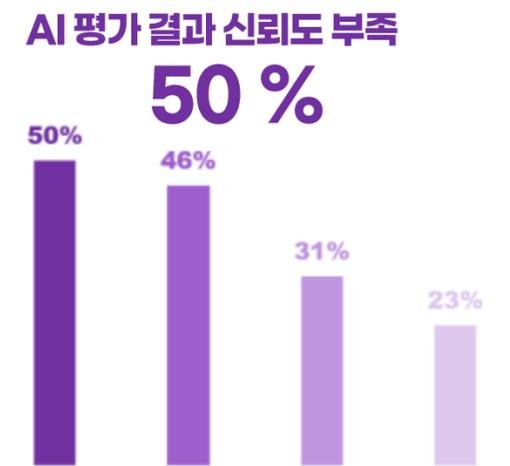
(현재 사용자 대상, 복수응답)



지원자 역량 사전 검증 69%  
업무 시간 단축 및 효율성 증진 43%  
지원자에 대한 정확한 평가 15%  
비용 절감 4%

### AI 채용솔루션 단점

(과거 사용경험자 대상, 복수응답)



AI 평가 결과 신뢰도 부족 50%  
비용 증가 46%  
소요 시간 증가 및 운영 프로세스 불편함 31%  
지원자들의 부정적 반응 23%

# 03. AI x HR, 어디쯤 와있나

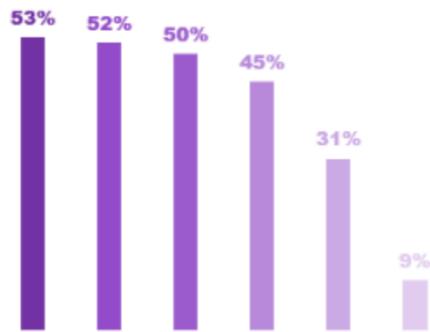
국내 HR담당자 204명 대상 제네시스랩 자체 설문조사  
2022/08/03 ~ 2022/08/31 실시

## AI 채용솔루션 미도입 사유와 공정성 인식

### AI 채용솔루션 도입시 기대효과

(미사용자대상, 복수응답)

객관적이고 정확한 평가  
**53%**



객관적이고 정확한 평가 53%

시간적 효율화 52%

평가자가 판단하기 어려운 요소의 평가 50%

부적합인원 스크리닝 45%

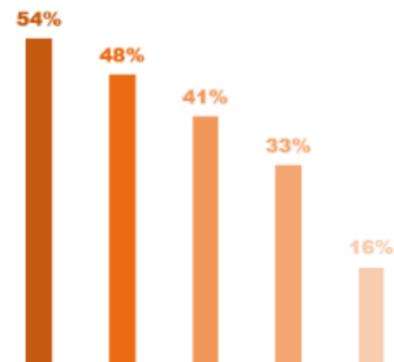
면접 전 지원자정보 습득 31%

비용적 효율화 9%

### AI 채용솔루션 미도입 사유

(미사용자대상, 복수응답)

AI 평가 신뢰도 부족  
**54%**



AI 평가에 대한 신뢰도 부족 54%

비용문제 48%

AI 채용 솔루션에 대한 정보부족 41%

채용 인원이 많지 않음 33%

채용 업무의 복잡/가중 16%

### AI 채용솔루션 공정성 지각



보통이다 45%

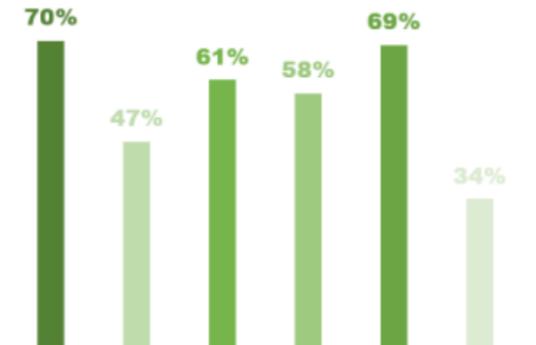
공정하다 38%

공정하지 않다 17%

### 공정한 AI 채용솔루션의 필요조건

(복수응답)

AI 모델의 학습과정/알고리즘 공개  
**70%**



AI 모델의 학습과정/알고리즘 공개 70%

AI 기반 채용 타당성 분석 결과 공개 69%

AI 기반 채용의 결과(특히 탈락 사유)에 대한 설명 61%

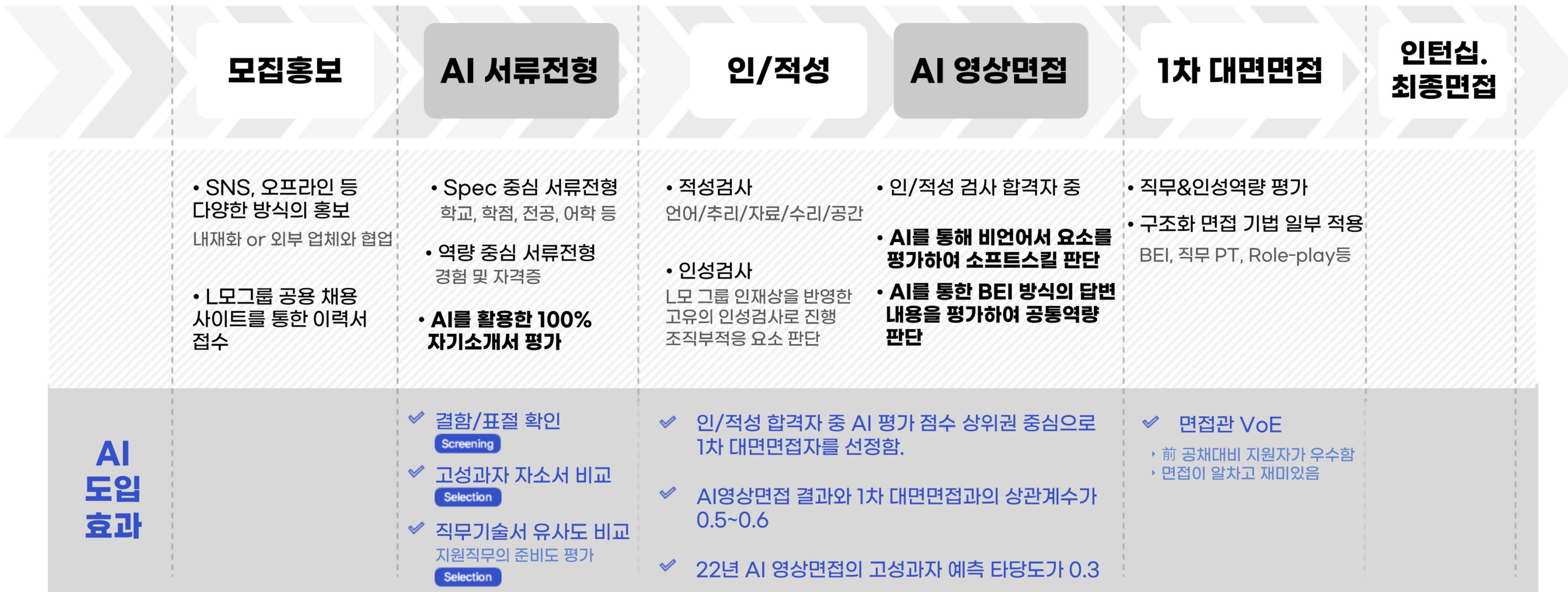
AI와 사람의 평가 결과의 유사도 공개 58%

오류가 발생할 수 있는 경우의 설명 47%

AI 기반 채용 결과의 채용 의사결정 반영 방법 공개 34%

# 03. 민간기업 사례

## 19년 하반기 이후 L모 계열사의 신입채용에 AI 활용



# 03. 공공기업 사례 (군 장교 / 부사관)

## 21년 이전의 군 장교/부사관 채용

### 기존 면접 방식 및 문제점

1 군은 우수자 식별을 위해 3단계로 구조화된 대면면접평가를 진행 중

구분		1면접장	2면접장 (집단토론)	3면접장
초임 선발	측정요소	품성등	국가관등	인성검사 확인
	면접관	2명	2명	2명
	소요시간	00분	00분	00분
장기 복무	측정요소	리더십등	국가관등	인성등
	면접관	3명	3명	2명
	소요시간	00분	00분	00분

\*공통 : 표현력 등 4가지

2 제한된 시간(면접단계별 10~15분 정도)에 지원자 특성을 정확 파악하기 위해서는 면접관의 판단을 보조할 수 있는 과학적인 측정방법이 필요

3 특히, 장기복무 선발은 지원자가 많아\* 상당부분 예비부대에 위임하여 면접평가를 진행하되 그 기준에 대한 교육을 실시하고 있으나 부대별 면접위원 수준이 다르고 단기간 교육으로 전문면접위원 육성에 한계가 있어 위임평가 부대는 매년 실시되는 면접평가 준비와 진행에 대한 부담감을 호소

## AI 면접체계 도입을 통한 개선방향 및 성과

- ✓ 병과 및 특기별 우수근무자의 특성(패턴)을 분석하여 군에서 요구하는 인재유형을 정립 및 역량모델링을 하고, data 수집 및 라벨링 및 AI딥러닝 구축 후 지원자 중 군에 적합한 우수인재 선발이 가능
- ✓ AI 및 온라인 면접을 통해 지원자에게 공정한 면접기회를 제공함으로써 군의 선발 프로세스에 대한 신뢰감 상승
- ✓ AI 기술을 활용하여 평가가 진행되는 동안에 부정행위자를 식별하고 결과를 제공함으로써 온라인 평가의 취약점 극복
- ✓ 기존 3단계 면접을 2단계로 축소하되 면접관들이 한눈에 알아볼 수 있게 정리된 인공지능 면접결과를 활용하여 지원자의 특성을 확인하고 사람이 최종 판정을 함으로써 기계가 사람을 평가한다는 윤리적 문제점 극복

(동일한 지원자 영상/답변에 대한 AI와 사람 면접관이 각각 평가한 결과 유의성이 0.5~0.7 발견되어 면접 단계를 축소 및 AI로 대체함)

구분		1단계 AI 면접	2단계 대면면접
초임 선발	측정 요소	대인관계, 조직 적합도 등	국가관 등
	면접관	인공지능	2명
	면접 시간	00분	00분

\* 공통 : 표현력 등

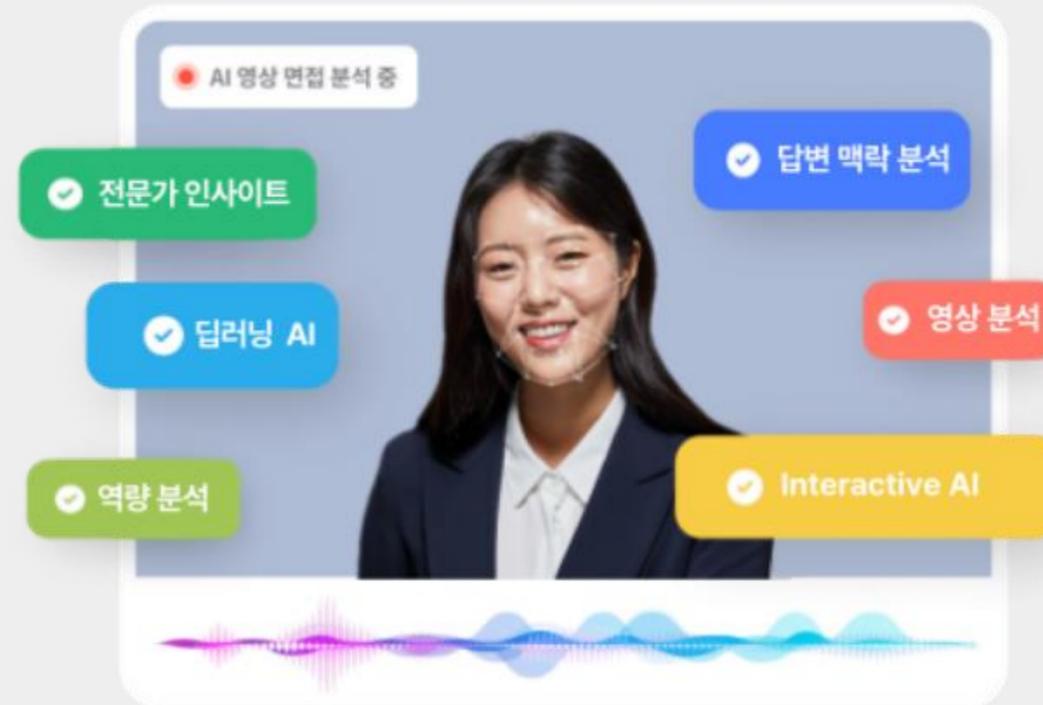
편한 시간과 장소에서 평가

인공지능 면접결과와 비교

04.

# 뷰인터HR 솔루션 소개

## viewinterHR



## TEXT가 아닌 **CONTEXT**로 분석하다

면접관의 인사이트를 학습한 가장 공정한 AI 면접관

# 04. 뷰인터HR 솔루션 개요

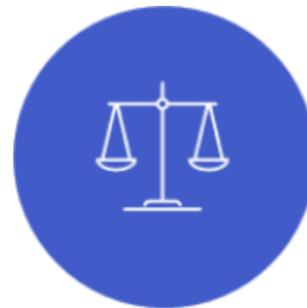
채용과정에서 지원자들의 행동, 지식, 기술 및 태도를 빠짐없이 검증할 수 있도록 채용에 AI를 더한 새로운 솔루션 제공

## 비대면 환경 제공

제공 방식	온라인 서류 지원과 영상면접 진행(녹화) 후 AI 분석
지원자 지원 환경	비대면 환경 제공 비대면 환경 제공
인사팀 지원 환경	비대면 환경 제공 비대면 환경 제공

## 데이터 기반 AI 분석

자소서 분석	문법 오류 검증, 표절 검사, 역량검사
소프트스킬 AI 평가	지원자의 비언어적 행동 분석 커뮤니케이션 스킬 & 태도 평가
BEI AI 역량 평가	지원자의 답변 내용 분석 과거 경험 기반 회사 인재상 역량 추출
면접관 가이드	면접관의 평가 스킬 진단 및 동영상 교육
프리인터뷰	면접관이 원하는 질문을 생성하고 직접 평가



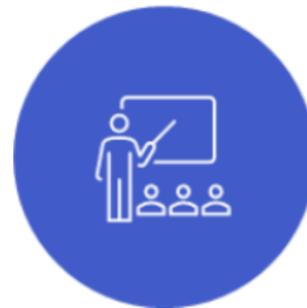
### AI 공정성과 객관성을 고려한 개발

뷰인터HR은 AI 설계과정, 데이터 수집/학습하는 과정이 타당하게 설계되었는지 투명하게 공개하고 있으며, 결과에 대해서도 증거를 바탕으로 AI 결과를 사람의 (전문가 혹은 3자 업체) 결과와 비교하며 상관계수를 통해 객관성을 입증할 수 있음



### 고객사 별 맞춤형 AI 엔진 개발

역량 모델링/라벨링 하여 고객사의 인재상/핵심가치에 맞는 맞춤형 AI 엔진 개발  
기본 엔진 위에 고객사의 인재상 커스텀 가능



### 지속적 AI 엔진 고도화

역량모델링부터 수많은 데이터를 바탕으로 AI 엔진을 개발하고 지속적인 업그레이드를 통해 고도화 작업 진행



# 04. **뷰인터HR 솔루션** | (2-1) 프리인터뷰 (영상면접)

응시자별 **사전에 검증하고 싶은 역량**을 **맞춤형 질문**을 통해 **확인할 수 있는 영상면접 솔루션** (AI가 제외된 영상면접)



모든 역량을 검증하기에 시간이 부족할 때  
단시간 내 많은 지원자를 면접해야 할 때



직군별/직무별 요구되는 기본 역량을 확인하고 싶을 때  
응시자 개인별 확인하고 싶은 역량이 다를 때



관련 역량을 확인할 면접관 참석이 불가능 할 때  
ex. 영어 능력을 검증할 면접관이 없을 때



**프리인터뷰**를 통해 구성원에게 요구되는 핵심 기본  
역량들을 **사전에 확인**하고 면접에서는 **심층 역량**을 검증

## ✓ 프리인터뷰 프로세스

직군별/직무별/개인별 문항 세팅



응시자 면접 응시



면접 영상 및 답변 스크립트 생성



면접관 및 인사담당자 응시자 영상 확인



시스템에서 면접관이 직접 평가



종합점수 산출

면접관 평가  
솔루션

# 04. **뷰인터HR 솔루션** | (2-2) 면접관 평점

우리 조직에 **FIT한 인재**를 선발하기 위해 조직 내 **면접관이 직접 응시자 면접 영상을 평가**할 수 있는 솔루션



# 04. **뷰인터HR 솔루션** | (3) **소프트스킬 AI 분석**

## AI를 통한 비언어적 요소 (소프트스킬) 측정

### ✓ **소프트스킬 (Soft Skill)**

- 피플스킬” 또는 “대인관계 기술”이라고 불리며 다른 사람과의 관계 및 상호작용방식과 관련 있음
- 2018년도 매출 100대 기업 인재상이 도전정신에서 소통과 협력으로 바뀜
- 소프트스킬을 이용한 비디오 면접 영상 자동 분석 및 채용 추천 예측모델 연구분야가 전세계적으로 활성화 되고 있으며, 특히 비디오 면접 영상에 필요로 한 항목을 연구기반으로 추림

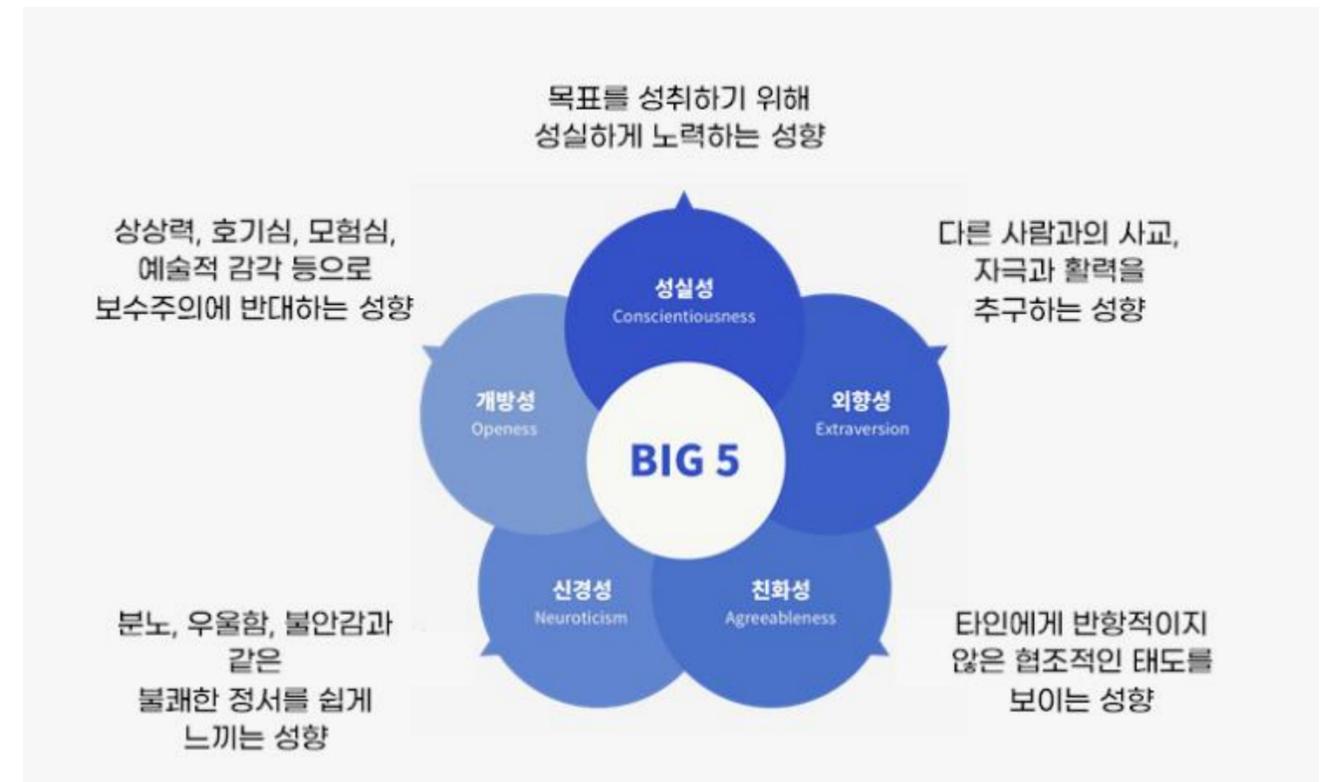
[참고문헌] Automated Analysis and Prediction of Job Interview Performance 2015

### ▶ **소프트스킬을 고려한 채용추천 점수**

지표	내용
<b>채용 추천</b>	<b>(내용을 포함해) 채용을 위해 추천할만한가?</b>
호감도	전반적으로 호감/매력 있어 보이는가?
신뢰감	진정성이 있으며, 신뢰할/믿을 만한가?
자연스러움	자연스럽게 말하는 것처럼 보이는가? (외우지 않는)
침착성	꼼꼼하고 치밀해 보이는가?
자신감	자신감 있어 보이는가?
활기참	활기차/적극성있어 보이는가?
밝은 표정 (긍정적)	밝은 표정(긍정적)으로 말하는 것처럼 보이는가?
눈 마주침	말을 할 때 적절하게 눈을 마주치는가?
논리성	논리적으로 말하는가? (내용 분석)

### ✓ **BIG5 성격특성 분석**

- 5가지 성격특성요소는 심리학에서 경험적인 조사와 연구를 통하여 정립한 성격특성의 다섯가지 주요한 요소 혹은 차원. (간단한 자기 검사 방식)



# 04. **뷰인터HR 솔루션** | (4) DX BEI AI 역량평가

## 사전 설계된 질문을 통해 후보자의 공통 역량 평가

### ✓ BEI (Behavior Event Interview) : 행동사건면접

- 역량과 관련된 행동을 관찰하거나 측정하여 역량 수준을 판단하며 측정하고자 하는 역량과 관련된 행동들을 일관성 있게 파악할 수 있도록 과거 행동에 대한 질문지를 구성하는 면접 방식으로 역량을 측정하는 도구 중 하나.
- 면접영상 답변내용 STT 활용하여 스크립트를 추출, 자연어처리 수행
- 역량별 점수와 행동지표 발견 확률을 AI가 점수로 제공

### ▶ 역량명 및 역량 정의 예시

KMA 한국능률협회 DX역량 6개 채택, AI 모델 보유

DX 역량명	역량 정의
기업가형리더십	성장 기회의 감지 및 분석을 통해 도전적 목표를 추구하고, 한계를 극복하며 주도적으로 추진하는 역량
애자일 대응	새로운 기술과 트렌드를 학습하고 변화하는 상황에 따라 업무,역할을 신속히 전환하여 변화에 대응하는 역량
파괴적 혁신	기존의 프레임을 탈피하고, 익숙한 방법을 파괴하여 새로운 방식을 자신감있게 추진하는 역량
디자인 마인드	발견하고 정의한 문제를 해결하기위해 새로운 프로세스를 지속적으로 개발하고 개선해나가는 역량
디지털 사고능력	디지털 환경에서 생성된 지식, 정보를 기반으로 혁신적인 방향으로 사고할 수 있는 역량
휴먼마인드	인간의 본질과 가치에 기반하여, 주체적 존재로서의 자신과 사회 구성원들을 이해하고 존중하며 업무를 수행하는 역량

### ▶ 기존 면접과 역량기반 면접의 차이

요인	기존 면접	역량기반 면접
질문	추상적인 질문	과거의 행동 사례 수집
대답	지원자의 생각이나 의견	경험, 체험한 행동 사례
평가	인상 또는 면접관의 주관에 반영	명확한 행동 사례에 대한 객관적 파악에 집중
특징	우수함=머리 좋은 인재라는 관점 검증이 결여된 표면적인 인상, 선입견의 주관이 관여	재현성 있는 성과를 과거에 창출 했던 경험을 관찰하여 미래에 낼 성과의 가능성을 평가

### ▶ 역량평가 질문의 구성 : STAR기법



# 04. 뷰인터HR 솔루션 | (5) GUIDER

## 사전에 면접관의 면접 성향을 파악하여 대면 면접의 공정성과 객관성을 높일 수 있는 솔루션



5~10분 분량의 샘플 면접영상 평가

면접관 평가 결과와 AI 평가 결과 비교 분석

### 면접관 자신의 면접 성향 진단 및 평가 기준 조정

- ✓ 면접 전 자신의 면접 성향을 파악할 수 있습니다.
- ✓ AI 평가 결과와 자신의 평가결과를 비교하여 면접의 기준을 재설정함으로써 보다 공정하고 객관적으로 평가할 수 있습니다.

### 면접관 성향 파악 및 배치

- ✓ AI결과 및 면접관 간의 편차를 분석하여 면접관의 역량 및 성향 편차를 파악할 수 있습니다.
- ✓ 면접관들 간의 성향을 사전에 파악하여 면접관 배치에 활용할 수 있습니다.

### 면접관 역량 개발 및 관리

- ✓ AI평가와 비교분석한 결과표 및 해설을 활용하여 면접관의 역량을 개발하는데 활용할 수 있습니다.
- ✓ 주기적 평가를 통해 편향된 면접관은 제외하는 등 면접관의 관리에도 활용할 수 있습니다.

### 면접관 성향 분석



### 면접관 관리 시스템

면접관 ID	이름	성별	직책	평가 점수	비고
001	김민준	남	인사팀	85	우수
002	이서연	여	인사팀	78	보통
003	박준호	남	인사팀	92	우수
004	정민서	여	인사팀	65	개선 필요
005	최현우	남	인사팀	88	우수
006	한지민	여	인사팀	72	보통
007	김태원	남	인사팀	80	보통
008	이유진	여	인사팀	75	보통
009	박성민	남	인사팀	82	보통
010	정수민	여	인사팀	70	보통
011	최민준	남	인사팀	87	우수
012	한지현	여	인사팀	73	보통
013	김민서	여	인사팀	83	보통
014	이준호	남	인사팀	77	보통
015	박서연	여	인사팀	81	보통
016	정민준	남	인사팀	74	보통
017	최현우	남	인사팀	86	우수
018	한지민	여	인사팀	71	보통
019	김태원	남	인사팀	84	보통
020	이유진	여	인사팀	76	보통

# 04. **뷰인터HR 솔루션 실제 활용 사례 및 성과**

## 인적성 검사 대체 또는 병행

- ✓ **H백화점 그룹 : 마이다\* 인성검사와 AI 역량검사 대체재로 활용**  
• 소프트스킬 AI 평가와 빅5 반영하고, DX BEI AI 평가를 인재상에 맞게 커스텀 활용
- ✓ **L모 계열사 일부 : L모 인/적성 검사와 병행하여 AI영상면접 실시**  
• 인적성과, AI 영상면접 결과를 합산하여 합/불 반영
- ✓ **S병원 : 인적성 검사 없이 AI 영상면접 후 대면 면접 진행함**
- ✓ **H자동차 : 경력 채용시 인성검사와 AI 영상면접 병행 후 합/불 반영함**

## 면접관 참고용

- ✓ **K 은행 : 정규직 채용시 대면 면접관 참고용으로 활용**
- ✓ **L모 계열사 일부 : 정규직 채용시 대면 면접관 참고용으로 활용**

## 면접 대체(N차수 면접 → N-1차수)

- ✓ **\*군 장교/부서관 선발 : 3번의 면접 중 AI가 평가 가능한 역량을 모아 2번은 사람면접관이, 1번은 AI가 평가함(22년 6월~)**
- ✓ **LO 화학 : 23년 부터는 2번의 면접 중 1번은 AI로 대체함을 목표로 설정함**
- ✓ **\*군 : AI 평가 결과와 사람 면접관의 평가 결과 유의성이 0.5~0.7 발견**  
• 23년 부터 N차수 면접 중 AI가 한번을 대체할 계획임

## 모든 대면면접 대체(인턴, 비정규직)

- ✓ **모 카지노 그룹 : 계약직 인원 선발시 AI 영상면접으로만 선발함**  
• 계약직 인터뷰시 면접관을 섭외하는 것도 어렵고 섭외된 면접관이 면접을 잘 본다는 확신도 없었음  
• AI 평가 결과와 사람 면접관의 평가 결과 유의성이 0.8이상 발견되어 전면 대체함
- ✓ **K 은행 : 청년 인턴 채용시 AI영상면접으로만 선발함.**  
• 인턴의 경우 일자리 창출 개념이고 면접관 섭외가 어려움

감사합니다

■ 육근식 이사

✉ gs.yuk@genesislab.ai

☎ 010-8080-4724

■ The Best AI Practice for HR

■ Genesislab 뷰인터HR