

韓國企業逐漸改採以職務能力來進用人才

駐韓國代表處教育組

最近韓國大企業錄用新人時，已不像已往重視英語檢定考試的成績及志工服務時數等條件，擺脫過去僅注重履歷表上之書面指標，而改以職務能力為中心的錄用方式。

韓國 SK 集團本月起錄用新人時，在就業履歷表上刪除外文成績、IT 使用能力、國外以及業務經驗、得獎經歷、大頭貼等欄位。但按申請工作領域別作填寫學歷、主修以及學分等關鍵資料。

對上述錄用新人方式的變化，SK 集團人才培育委員會企業文化組業務主管表示，「由於企業經營環境與事業內容的複雜，各成員在職務上解決問題的能力，決定事業的成功與否」，「減少大學生為了獲得履歷表上的成績以及指標，所付出的經濟、成本，且必需培育出具有問題解決力量及挑戰精神的人才，此為最高經營階層的目標」。

另 LG 集團也全面擴大排除以書面指標錄用的方式，去年下半年起錄用之人員，已在履歷表上刪除得獎經歷、實習經驗、國外語言進修等的欄位。且不要求提供身分證號碼、大頭貼、住址等的個人資料。但這僅限於部分領域上，要求外文成績及其他證照，而個人介紹欄上必須填寫的內容予簡化。

去年 LG 集團錄用新人時，就以上述新方式辦理，計約 12 萬申請人投遞履歷表。11 個分公司選拔人才約 1,200 名，其競爭率達到 100 比 1。該企業之 LG 電子公司約 3 萬人，另 LG U PLUS 約 2 萬人應徵。

在比之前，現代汽車 2013 年上半年起，亦不再要求大頭貼、外文能力、研究所學歷、雙重國籍等資料，並自今年上半年，在履歷表上學校社團活動欄也刪除。大韓航空公司也自去年下半年起，在申請表上刪除身高、學歷、留學經驗、兵役事項等欄。

應徵三星集團的申請人，則必提出包含錄取後的詳細學習計畫、開發自己能力的準備過程、其成果報告以及個人價值觀等的自傳。之後，須考邏輯能力、思考能力的 SSAT 等評估考試。而三星集團特別表示，在錄用理工領域人員時，「職務相關的社團經驗比國外語言進修等表面上的指標更為重要」。

減少書面指標錄用新人的風氣，金融業也受到其影響。自從去年下半年，韓國產業銀行、信用保證基金、技術保證基金、WOORI 銀行、國民銀行等也在履歷表上刪除填寫金融相關證照、外文成績等欄。

2013 年三星電子公司及現代汽車與韓國勞動部、大韓商工會議所等 17 所機關，簽約「超越履歷表指標，擴大務實僅用人才文化」的業務協定。

對於韓國大企業減少書面指標錄用人才的風氣，相關企業人事部門表示，「以往實行書面指標為主錄用方式，因得不到滿意的結果，故開始擺脫書面指標錄用人才的方式」，而「減少就業人為獲得證照付出的不必要費用以及時間，在此角度來講，對社會上也有貢獻，亦具有積極的意義」。

資料來源：

綜合譯述 2015 年 3 月 5 日首爾經濟新聞電子版、2015 年 3 月 6 日 Money Today 新聞電子版

