
KBS 신입사원 채용 방식 및 제도

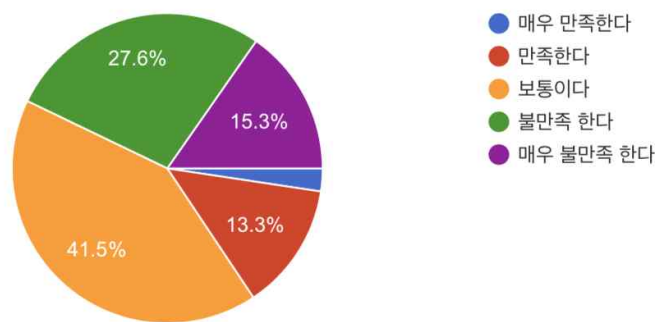
응답 295개



전국언론노동조합
NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS
KBS본부

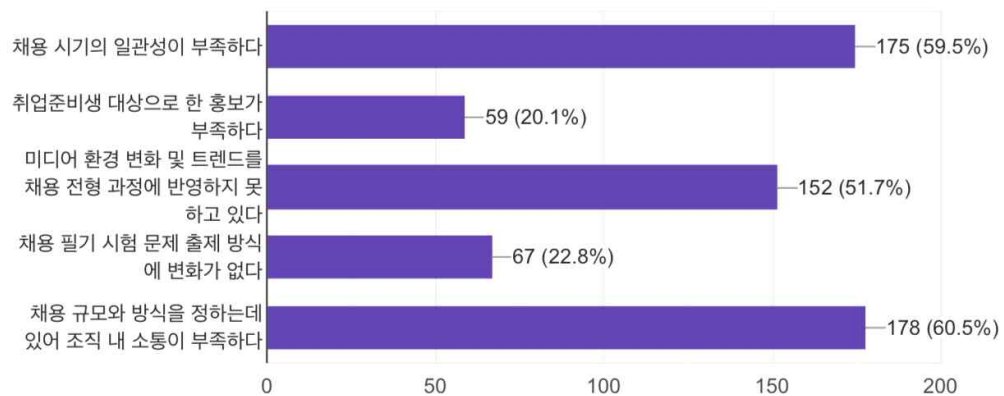
1. KBS 신입사원 채용 방식 및 제도에 대하여 어떻게 평가하고 계십니까?

응답 294개



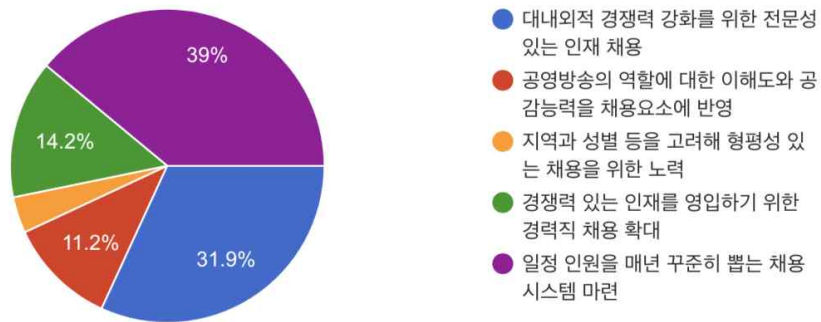
2. 현 KBS 채용 방식의 문제점은 무엇 일까요? (복수 응답 가능)

응답 294개



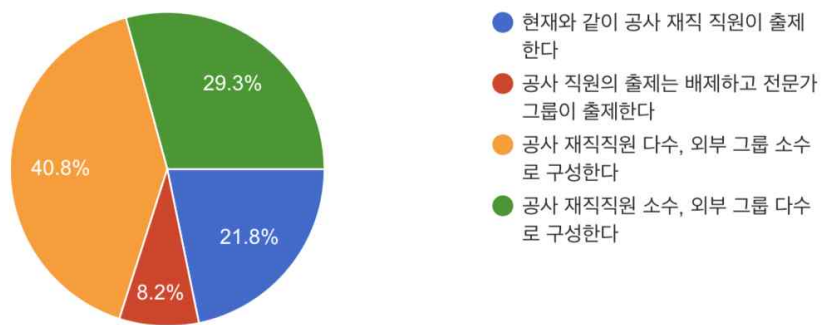
3. 채용에 있어서 우선적으로 고려해야 할 사항은 무엇이라고 보시나요?

응답 295개



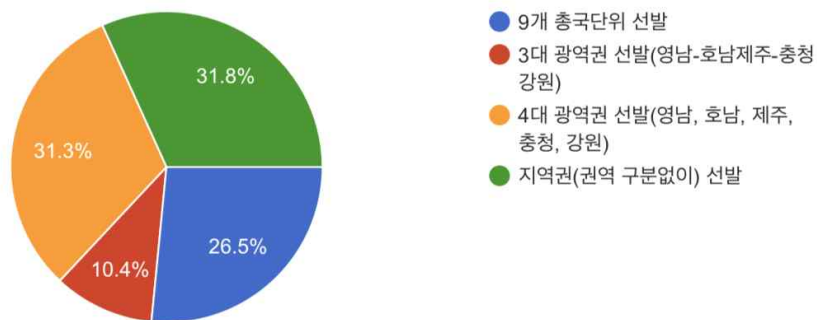
4. 현재 KBS는 신입사원 채용 문제는 현직 직원들이 참여해 출제하고 있습니다. 하지만 MBC처럼 교수, 미디어 전문가 등 외부인이 참여해 출제해야 한다는 의견도 나오고 있습니다. 문제 출제 위원을 어떻게 구성하는 것이 바람직하다고 보십니까?

응답 294개



5. 지역의 경우, 본사와 달리 채용방식이 수시로 바뀌는 등 일관성이 결여돼 있습니다. KBS지역 특성을 고려할 때 어떤 방식이 효율적이고 합리적이라고 생각하십니까? (**현재 지역 근무자만 답변)

응답 211개



6. KBS 채용제도 개선을 위한 의견을 자유롭게 기술해주세요. (주관식)

응답 136개

더 열심히 뽑아주길

직종간 비율 고려하지 말고 정말 꼭 필요한 직무, 필요한 사람만 뽑아야 합니다.

일정하게 인원을 나눠뽑는 것이 중요함 안 뽑다가 한번에 많이 뽑으면 채용의 질도 떨어짐
균질하게 좋은 인원이 들어올 수 있게 정례화하고 채용 기준 등도 정비해야 함

무응답

채용공고 홍보 필요 및 공사로서 정기적으로 채용 필요

KBS를 믿는다

경력직 채용을 확대해 고급인력을 적재적소에 배치

정년이 보장되어 있는 만큼
30년간의 필요성을 고려해보고
인력채용이 이루어졌으면 합니다.

6. KBS 채용제도 개선을 위한 의견을 자유롭게 기술해주세요. (주관식)

응답 136개

더 열심히 뽑아주길

직종간 비율 고려하지 말고 정말 꼭 필요한 직무, 필요한 사람만 뽑아야 합니다.

일정하게 인원을 나눠뽑는 것이 중요함 안 뽑다가 한번에 많이 뽑으면 채용의 질도 떨어짐
균질하게 좋은 인원이 들어올 수 있게 정례화하고 채용 기준 등도 정비해야 함

무응답

채용공고 홍보 필요 및 공사로서 정기적으로 채용 필요

KBS를 믿는다

경력직 채용을 확대해 고급인력을 적재적소에 배치

정년이 보장되어 있는 만큼
30년간의 필요성을 고려해보고
인력채용이 이루어졌으면 합니다.

단기간 인력 공백을 메꾸기 급급한 채용보다는
오랫동안 근무할 직원들을 선발해주었음 !!

조직을 살리는 전략하에 채용이 이뤄져야지, 단순한 노조 푸쉬로 선발은 의미없다

경쟁력과 질이 높은 인재 충원으로 공사의 생존력을 높여야 할 듯함

인원의 많고적음은 차이나더라도 매년 꾸준한 채용 필요

경력 직원 공채를 확대할 필요가 있음

일관성 있는 채용규모와 열린 채용방식

모두를 만족시킬수는 없으나, 그렇다고 개선을 안하는건 어리석은 행동이라고 생각합니다. 아무쪼록 열악한 상황속에 능력있는 인재를 채용할 수 있는 방법을 찾았으면 좋겠습니다.

사람이 필수자원인 회사에서 20여년 같은 방식의 채용시스템을 운영하는 것이 놀랍습니다. 적어도 기업의 사례처럼 적극적 인재확보를 위한 홍보와 출제 시험의 공정성이 필요합니다.

경력직 채용 확대

지역으로 채용해서 서울로 올라오는 문제를 해결했으면 합니다. 결과적으로 지역에 일할 사람이 부족해서 지역으로 채용하고 또 사람이 부족한 악순환이 이어집니다.

면접자의 성별과 직급다양화, 다양한 세대로 구성된 면접자가 시대와 다양성에 맞는 신입사원 채용 할수 있다고 생각함

기존 직종 위주로 채용규모 정하다보니 미디어환경 변화를 못따라잡음. 개발자(특히 AI분야), 데이터분석가, 모션그래픽디자이너 등 새로운 영역의 인재가 시급히 필요한데도 정작 정규직 채용 예산 늘 소외 됨.

소수직종의 경우 퇴직 등 결원 발생시 조속한 채용 필요

필기 시험을 좀더 심층적으로 하면 좋겠습니다.

기자의 경우 검증된 경력기자를 공채방식이 아닌 사실상 스카웃 방식으로 바뀌어야 함. 신입기자 공채의 경우 반드시 합숙면접을 해서 인물을 심층점검하고, 필기과정에서는 쓸데없는 상식필기시험을 폐지, 그 대신 논술문제를 하나 더 늘리는 게 바람직함.

지역 인재 채용과 지역국 인력 해소를 위해 본사와 지역권으로 나눠 채용하고 지역권 입사자는 최소 10년 이상 (또는 일정 직급 이상) 해당 지역권에거 의므 근무토록 함

회사 사정이 어렵고 유휴인력이 넘쳐나는데, 자구책이 충분히 마련되고 나서 채용해주시기를 간청합니다. 신입사원들오오면 그만큼 유휴인력도 늘어나는 악순환부터 해결해야합니다.

미디어 환경 변화가 급격한 이때에 채용하는 방식도 맞춰서 변화해야한다 생각합니다.

일관성 있는 채용

면접비 지원(현재 타사에 비해 터무니없이 적음)

소수라도 정기적인 채용이 필요함. 그리고 적극적인 홍보가 필요

특히 기자와 예능 pd 직군은 신입 선발을 대폭 줄이고, 업계에서 검증된 사람의 경력직 선발 비율을 신규 인력 대비 최소 50% 이상으로 해야 함.

적어도 지금 시점에서는 전문가를 뽑아야 한다고 봅니다.

정기 공채 모집시기와 입사시기를 통일할 필요가 있습니다.

신입사원의 질이 떨어진다고 판단한다면

그것은 시험전형의 문제가 아니라

기울어가는 레거시 미디어 업계와

그 중에서도 보수 등 처우가 열악한 kbs 한국방송 자체의 문제로

KBS 지원자의 모수가 이미 줄어들었고

(조심스런 이야기이지만) 영상업을 희망해도 스스로 경쟁력이 있다고 생각하는 수험생은 KBS로는 오지 않는 것이 문제임

지역권의 경우 2대1도 안되는 경쟁률을 보인지 이미 오래라, 이런 논의(평가 방식 출제 방식 등)가 사실 의미가 있나 싶음

일베 관련 등 과거 활동 검증 노력이 필요합니다.

- 1) 입사후 바로 끈대화 되는 사례 속출
- 2) 퇴출구조 마련
- 3) 경력직, 전문직 채용

4번 문항의 경우 보기엔 없지만

현업 직원들이 문제를 출제하고 전문가의 감수를 통해 부족한 부분을 교정하는 방식이 어떨까 하네요

퇴직을 해도 신규채용이 이루어지지않아 업무에 마비.
지역에도 인원배정필요

ip기반으로 제작 및 송출이 제작되는 시대입니다. it에 대한 이해를 바탕으로한 엔지니어의 적극 채용이 필요합니다

전문성을 중심으로 한 인재채용

사내공모 활성화

시기가 일관성이 있어야 그에 맞춰 인재들이 준비를 할수있을것입니다

채용제도 개선을 위한 설문이 질문항목이 다소 한정적인 것 같습니다. 이미 답을 정해놓고 질문을 하는 느낌이 드네요.

경력직을 확대하면 좋겠습니다

면접관들이 피면접자를 알고있는경우가 있음. 외부 면접관 필수로 필요함

면접시 시대적 상황으로 봤을때 정신과의사와 면접도 필요하다 봅니다.

일관성있고 공정한 방식으로 채용이 이뤄졌으면 좋겠습니다.

뚜렷한 인재상이 있어야 하는데 없으니 적합한 시험형태가 도출되지 못함

직군에 상관없이 적정인원 산정이 선행되고 유지 내지는 확대해야할 부문의 선정이 필요

다른 방법으로 연차에 따른 업무이동(신입은 개발-과차장급은 기획-퇴직을 앞둔 연차는 부서행정)을 고려하여 커리어패스 모델링을 할 필요가 있음

일관성있는 채용 시기 및 방법
출제자에 대한 변화도 필요합니다
외부의 전문가들이 참여하는 것이 필요하다고 생각합니다.
직종별 채용인원에 대한 형평성이 매우 중요합니다
극심한 인력난이 해소되어야 하고
최근 10년간 직종별 채용인원상황을 조합에서 알려주셨으면 좋겠습니다.

MBC, SBS는 기존 시험과 다르게 채용시험이 바뀌고 있습니다 KBS도 기존 시험 방식에서 벗어나 변화하는 시대에 맞게 시험도 바꿀필요도 있어 보입니다

직역별 균등정책이 문제. 정책과 인원의 선호가 있어야 하는데 없음.

전문성 있는 인재 채용을 위해 토익 학점 한국어 시험 등 기술적인 점수 커트라인 폐지해야함

인원수의 증감이 있더라도 매년 선발하는 것이 중요

필요할때만 채용을하다 보면 결국 항아리 구조를 못벗어납니다
장기적인 로드맵을 가지고 매년 일정규모를 뽑아야합니다

지역 인원 충원하지 않았으면 좋겠다. / 교수나 외부 미디어 전문가라는 사람들은 솔직히 실무나 조직운영에 대해서 잘 모른다. 채용에 도움되지 않는다. 그들에 주는 출제비만 아깝다 / 뽑힌 신입사원들에 대해 큰 불만은 없다. 다만 그 친구들이 초반에 좋은 팀, 에이스 선배 밑에서 멘토링을 잘 받아야 하는데, 업무배정 편의에 따라 엉뚱한 팀을 떠돌다 복지부동을 빨리 배우는 경우가 안타깝다. / 괜히 채용시스템을 바꿔서 비용과 혼란을 발생시키는 것보다는 뽑힌 신입들을 회사가 잘 쓰고 있는지가 관건이다.

kbs 한국어능력시험 필수 말고 가산점 주는 게 낫지 않나요. 일 년에 시험도 몇 번 없는 데다 지금처럼 3년 만에 채용 뜨는 와중에 한국어 필수는.. m이랑 s 신입 지원인원부터 차이 나는데 인재 잃는 것 같아요 그리고 지역권 육아휴직 대충(?) 뽑는것 그만.. π π 연시생들 사이에 안좋은 소문 난건 아시는지 모르겠네요..

대규모 채용으로 취업준비생들의 기회를 박탈하지 말고 일정 수준을 꾸준히 채용하여 경쟁력과 공정산 기회를 제공 하였으면합니다

매년 규모는 달라져도 대졸 시즌에 맞는 일정시기에 매해 채용이 이뤄지면 자연히 인력 경쟁구도가 만들어집니다. 반드시 반영해주세요

매년 정해진 시기에 뽑음으로써 예측가능성 높혀서 유능한 인재를 뽑을 수 있도록 해야함.

미디어 환경 변화에 맞게 디지털 역량을 높일 수 있는 채용 인원 배분 필요. 공통 직종으로 채용하는 형태가 아니기에 직종 특성에 맞게 외부출제가 쉽진 않아보임. 근본적으로 내부에 필요한 기술 지식은 내부 직원이 가장 잘 알고 있어 우리가 필요한 인재는 우리 방식으로 채용하는 것이 맞다고 봄. 또한 외부출제니 하는 문제가 본질적 사안은 아님. 가장 경쟁력 있는 채용 방법은 채용시기를 매년 1월 1일 입사기준으로 고정하여 졸업예정자가 적절한 시기에 채용을 준비하고 시험볼 수 있게 하는 것이 중요. 좋은 인력 들 타사 입사 한 뒤 애매한 시기에 뽑는 것이야말로 경쟁력을 떨어뜨리는 요인임. 즉, 뽑는 시기와 정례화야말로 가장 중요한 본질임.

매년 일정한 시기에 비슷한 규모의 정기적인 공채 필요

1) 예상 가능한 결원에 대비한 사전채용이 필요하다고 생각한다. 결원 발생 후 채용방식은 업무속지 등에 너무 시간이 걸린다.

2) 들쭉날쭉한 공채 일정은 취업준비생들에게 혼선을 줄 수 있다. 미디어 시장에서 조금이라도 더 우수한 인재채용을 원한다면, 최소한 취준생들에게 조금이라도 더 친화적인 채용일정을 마련하는 것이 필요하다고 본다.

3) 경력직의 경우, 현행 미디어 시장의 급격한 변화 속에서 얼마나 큰 차별성을 지니는지 잘 체감이 되지 않는다. 좀 더 공영방송의 가치와 방송인의 소명의식을 지닌 사람을 뽑는 것이, 행여 업무속련도에서는 차이가 있을지 몰라도 더 긴 호흡으로 봤을 때에는 긍정적인 결과로 이어질 것이라 생각한다.

공기업으로서 신입채용에 대한 공적책무를 다하되, 인력충원이 시급한 부서에 대하여 경력직 채용을 수시로 가능하도록 했으면 합니다

채용부터 타사와의 경쟁이라고 인식하고 미리 준비할 수 있도록 고지를 강화

특정 직군에 이익이 되는 채용 인원 할당이 아니라 회사 전체에 이익이 되어야 할 것

상시채용과 함께 학력과 스펙위주의 채용이 아닌 능력과 전문성, 성실성 위주의 채용, 나아가 특정업무직과 비정규직도 능력과 성실성에 따라 일반직 직종으로 전환할 수 있는 기회가 주어져야 트렌드에 맞는 인재 등용이 가능할 것입니다.

정기 공채 채용인원을 최소화하고 수시채용을 늘려야 한다.

또한 필기위주의 시험이 아닌 다소 시간과 비용이 증가하더라도 면접을 강화하여 채용하는 방식으로 전환이 필요 함.

채용 분야, 인원, 시기, 자격 등 채용 관련 모든 일에 일관성이 없는것 같고, 또 미래를 대비하는 방향으로 채용이 준비되고 있는지 의심스러움

현재 지역근무중인 피디입니다

5번 질문에 문제제기 합니다.

지역과 본사 구분 없는 하나의 선발이 필요합니다.

지역과 본사 따로 인원 선발을 하니까 항상 인사 갈등이 생기는 겁니다 본사는 지역을 신경쓰지 않고 심지어 발령 받아 가는게 큰 죄를 지은 것 처럼 여겨지고 있습니다

마찬가지로 지역의 인원들은 어떻게든 꿈을 써서라도 본사로 가려고 하는 현실입니다

이를 해결하기 위해서는 지역과 본사의 인사가 순환이 잘돼야 지금의 문제들이 사라 집니다

그러기 위해선 지역 본사 구분없는 선발을 시행하고 본사와 지역의 인사가 자주 순환돼야 이로 인해 생기는 문제들이 사라집니다

지역분권과 재난방송에서 지역의 역할이 더욱 중요해진 앞으로의 방송환경에서 더이상 지역과 본사를 구분짓지 말아야 합니다

5직급 신입 4직급 경력 채용으로 직급체계 전환과 연동된 시스템 전환 검토필요

지역 뉴스7 지속가능성을 담보할 인력 총원 필요

주먹구비식 채용은 이제 그만!!!!

이 회사의 주 타킷이 되는 고위직 고임금 문제 해결을 위해 공채수준을 5직급으로 하향해야함. 5,7직급 공채에 대한 구체적인 인력채용과 운용에 대하여 공론화할 필요있음.

It와 방송기술을 분리하는 것 자체가 시대적으로 뒤처짐을 자초하고 있다 생각한다. 융합해서 신기술을 접목할 수 있도록 해야할 것이다.

지역권 입사자는 지역에서 근무할 사람을 뽑아야 한다. 전국권으로 입사하는 것보다 지역권으로 입사하는 것이 가능성이 높다보니 지역권이라는 일종의 편법을 이용해 입사한 후 본사로 이동하려는 경우가 많아 다수의 폐해가 발생한다.

지역권 입사자를 채용하는 이유는 지역내 인력이 필요하기 때문인데, 그 인력이 본사로 이동하면 결국은 다른 인력이 그 자리를 채워야하고 그 때문에 많은 문제가 발생되어 행정낭비를 초래한다. 어쩔 수 없이 지역근무를 해야 하는 인력은 울며겨자먹기식으로 근무하고, 그 인력을 받는 지역은 올라갈 인력이라 냉대하고 지역을 지탱해야할 인력은 지속적으로 빠져나가 그에 따라 지역은 고사하게 된다.

지역권을 채용하려면 이 문제를 확실히 해결하고 채용하기를 바란다.

제작파트의 경우에는 창작자의 크리에이티브가 중요한데 기존원 영어점수와 한국어능력 스펙만 너무 요구하는것이 다른 나라 미디어 업계보다 좋은 콘텐츠를 생산하는데 방해라고 생각됨

지역 채용시 10년 이상 지력 의무 근무 또는 본사 발령 원칙적 불가 필요, 지역입사후 본사로의 이동 요구가 너무 많아 지역 전문가가 부족함.

계층간 쿼터제 도입 등 다양한 계층을 대변할 수있는 신입사원선발이 공연방송 kbs를 위해 필요하다는
생각입니다

조금씩이라도 매년, 되도록 정기적으로 뽑는 게 중요하다고 생각합니다

방송기술에 코딩, 개발 경력자 좀 뽑아주세요

경력직은 바로 업무에 투입하기에는 좋을 수 있으나
다개 특정 경력을 제한해 뽑기 때문에 인재풀이 적어 신입을 뽑을 때 보다 합격자의 역량이 낮을 수 있습
니다.

지역권 역시 권역을 세분화해 뽑을 수록 인재풀이 적어진다는 단점이 있습니다.
또한 수도권과 지역을 동시에 뽑을 경우 역량있는 지원자가 수도권으로 몰리고 지역권에는 다소 뽑을만
한 사람이 없어지는 문제점도 있습니다.

직무적성 검사(실질적으로는 IQ 테스트)를 병행하는 등 최신 필기시험 트렌드를 따라가는 것이 필요하
다고 생각 됩니다.

(직무적성검사 결과를 1등부터 나열하면 결국 IQ 순이라는 얘기가 있더군요)

어차피 서술형 또는 객관식 문제를 출제하는데 교수나 전문가가 투입된다해서 문제의 질이 높아지고 더
우수한 합격자가 뽑힐지는 의문입니다.

꾸준히 본사를 포함한 지역(총)국 신입사원을 채용하는 시스템 필요

지역 총국별 선발한 인원은 해당 지역에 머무르는 조건 필요.

실무면접에 합숙 전형을 포함하는 등 심층 평가가 필요합니다

지역총국에서 일하는 직원으로서 경력 채용은 폐지해야. 언론인 풀이 서울만큼 많지 않은 상황에서 알음 알음 채용이 만연하고 지역에는 방송사가 없는 만큼 신문사 기자가 오게되면 방송 제작 시스템에 대한 이해도가 전혀 없어서 신입과 마찬가지로 리포트를 만드는데 3개월 이상의 시간이 필요. 경력의 의미 없어.

공사의 지속 가능한 발전을 위해 채용 일정은 꾸준히 지속적으로 이뤄져야 합니다.

경직된 조직 문화 쇄신을 내부로부터 해낼 수 없다면 외부자원 영입을 통한 개선에 가능성을 찾을 수밖에 없다고 봅니다. 신입사원 채용 또한 그러한 관점에서 유연한 인재 선정 기준 마련 및 정기적인 채용 시스템 구축이 필요하다고 생각합니다

경력채용의 경우 경력을 인정한 기수 제도를 반영해 정채된 KBS 내부 분위기를 적극적으로 변화시켰으면 한다. 신입채용과 경력채용의 경계가 없는 것은 장기적으로 봤을 때 회사에 도움이 안 된다고 생각.

지역 총국 아나운서는 늘 인력부족에 시달립니다. 심지어대전 총국은 모든 뉴스를 계약직/프리랜서가 담당합니다. 아나운서부서도 다른 기자 부서와같이 경력직 채용을 확대해야합니다.

인성검사가 필요합니다...

인력채용 개선에 관한 본부노조의 열정에 감사와 박수를 보냅니다. 4번 문항과 관련해 외부전문가와 내부 직원을 다수와 소수 구성이 아니라 반반 정도의 비율로 구성하여 서로 보완해가며 객관성과 현실 적합성을 동시에 추구했으면 좋겠습니다.

그저 방송사의 직원이 아니라 공영방송으로서의 사명과 책임감을 가진 인재의 선발과 그러한 인식을 신입사원때부터 확실하게 정립해야 한다고 봄.

일관성 있게 뽑는게 중요하고 미디어 환경이 바뀌면서 인원이 많이 필요한 부서도 적어지는 부서도 있을 텐데 회사에서 잘 파악해서 증감을 해주셨으면 한다.

지역총국은 지역 총국의 담당자들이 채용에 참여하는 방식을 고민해줬으면 합니다. 그러기 위해서 사전에 9개 권역별로 채용이 필요하다고 봅니다.

일반 을지국과 규모와 기능에 차이가 큰 울산과 강릉은 별도의 인원을 정해 채용해야 함.

공영방송의 가치와 수준에 걸맞는 인재가 채용되길 바랍니다.

채용 문제 출제 시 외부 전문가가 참여하는 부분에 대해 의견 있습니다. 여러 공사, 언론사 채용 시험에 응시해 본 결과, 외부 전문가(교수)가 참여한다고 알려진 곳들의 전공 문제가 지나치게 지엽적이거나 난해한 경우가 많아 고생했던 기억이 납니다. 심지어 KBS의 경우는 전공 문제가 주관식이니 수험자를 멘붕(?)에 빠트릴 문제가 출제될 가능성이 더 높을 것이라 예상됩니다. 취준생 시절, 뭘 공부해야 좋을지도 모르겠을 난해한 문제로 시험에 떨어졌을 때 절망감도 더 크고 뭔가 불공평하다는 느낌을 강하게 받았었습니다. 이렇듯 외부 전문가가 참여하는 것이 반드시 좋은 것만은 아니라고 생각합니다(저는 방송기술 직종이며, 해당 의견은 방송기술분야 전공문제에 한해서입니다. 그 외의 경우는 잘 모릅니다)

꾸준히 뽑아주세요

친인척 관계 채용 좀 하지 마시길

조직의 인력구조가 기형적이며 이를 개선하고 일하는 조직으로 바꾸려면 인력의 적절한 배치 및 정기적인 신규채용이 반드시 필요하다. 정치적으로 눈치보지 말고 간부들은 소신껏 일하라.

지역인력이 턱없이 부족한.상황에서 온갖 이유로 본사로 발령을 요구하며 현업을 등한시하고 근무분위기를 망치는.사례가 빈번하다. 적극적인.대안마련이 필요하다.

지역의 심각한 인력난은 지속적이지 않은 채용시기 및 본사로의 순유출이 원인임. 그리고 4직급 일변도의 공채 방식 또한 문제임

직종 및 업무 경중을 면밀하게 파악해서 7~4직급의 광범위한 선발이 필요함. 또한 지역 장기 근무자 양성을 위해 해당 지역 인재 선발에 좀 더 무게 중심을 뒀서 본사 위주의 인력편중을 해결해야함.

지역에 대한 배려가 매우 부족합니다 지역에서 서울로 가는 첫 차를 타도 입실시간을 맞출 수 없어 숙소비에 차비까지 힘들었던 기억이 납니다 유독 kbs 입실시간이 빨랐으며 모든 게 서울 중심이었습니다 9개 총국이 존재하는 한 필기시험장소의 다양화도 가능하다고 생각합니다 재고부탁드립니다 추가로 mbc의 필기 출제방식에 대해 준비생들 사이에 매우 불만이 많았습니다 다소 전문적이거나 잡다한 대학 지식의 나열이었달까요 주체적인 필기시험출제에 찬성하는 바입니다