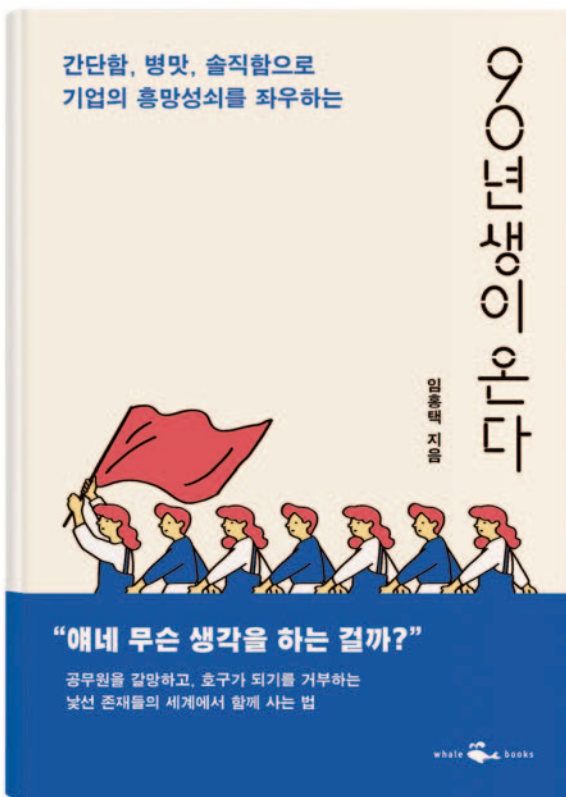


세대보고

‘90년생이 온다’ 1부

글. 이재승 아리랑국제방송 기술센터 부장



우리나라 방송사들은 1980년대에 방송 통폐합, 송신공사의 이관과 해체, 86 아시안게임, 88 서울올림픽 등으로 한꺼번에 많은 신규 인력들이 유입되었고 지금까지는 방송제작 현장에서 중추적인 역할을 감당하고 있었다. 수년 전부터는 정년퇴직이라는 이름으로 자연스러운 세대교체의 시기를 맞고 있다. 이제 우리는 90년생들을 후배 사원으로 받아들이고 있고 이들을 어떻게 이해하고 함께해야 할지 진지한 고민이 필요한 때가 되었다.

90년대생의 출현, 우리는 어떻게 그들을 봐야 하는가?

대한민국 경제의 고속성장기는 끝났다. 게다가 인구 절벽이 닥치고 있다. 그러나 현재 사회와 기업에서 주도권을 쥐고 있는 중장년층은 90년대에 태어난 세대에 대한 이해가 부족하고, 그 결과 ‘요새 젊은 사람들은 노력이 부족하다’는 비판만 앞세운다. 젊은 세대에 대한 이해 없이는 국가도, 기업도 건강한 성장을 할 수 없다.

그들 앞에 펼쳐진 새로운 세상

우리나라는 1960년 이후 세계 평균 경제성장을 훨씬 웃도는 고도성장을 이룩해왔다. 이

“애네 무슨 생각을 하는 걸까?”

공무원을 갈망하고, 호구가 되기를 거부하는
낮선 존재들의 세계에서 함께 사는 법

러한 사회에서 성장한 세대는 기업에 성공적으로 안착할 수 있는 환경이 조성되었다. 그들은 당시 현대, 삼성, 대우, LG와 같은 대기업에 평사원으로 입사해서 처음 직장생활을 시작했다. 나름대로 열심히 일하고 큰 문제가 없이 업무 경력이 쌓이면 조직 내에서 한 단계씩 올라가고 그에 상응하는 권한과 직업의 안정성을 부여받았다. 정년이 되면 퇴직과 함께 기업과 정부에서 제공하는 연금을 받으며 안락한 은퇴 생활을 즐길 수가 있었다. 아울러 기업에는 새로운 입사자가 들어오는 선순환 구조가 작동을 했었다. 하지만 1997년 외환위기를 거치면서 이러한 선순환 구조는 한순간에 무너져 내렸다.

IMF 외환위기 시절에 정리해고를 당하고 취업의 직격탄을 맞는 모습을 본 80년대생들의 선택은 '자기계발'이었다. 사회와 기업이라는 울타리가 사라진 현실 속에서 믿을 수 있는 것은 결국 자기 자신밖에 없었고, 조직 내에서 경쟁력을 높이기 위한 노력이 시작되었다. 토익은 필수이고 취업 5종 세트¹⁾가 등장하였고 자기계발이라는 단어는 사회적인 유행어가 되었다. 80년대생들의 자기계발에는 안정적인 조직생활이 전제가 되어 있었다. 사오정(45세면 정년퇴직)이나 오륙도(56세까지 직장을 다니면 도둑놈)라는 신조어가 등장했지만 그래도 어렵게 취업한 후에 한동안은 안정적인 직장생활이 가능하게 되었다.

하지만 2008년 발생한 세계 금융위기는 이러한 안정성조차도 사라지게 하였다. 이는 IMF 외환위기에서의 구조조정은 기업 내에서 임금 수준이 높은 임원과 중간관리자에 한정되었던 것에 반해, 금융위기 이후 발생한 구조조정은 사원을 포함한 전 직급이 대상이 된 것이다. 이러한 상황에서 자기계발은 무의미한 것이 되어 버렸다.

각 세대별 특징 비교

구분	70년대생	80년대생	90년대생
뜻	1997년 IMF 직격탄을 맞은 세대	2008년 글로벌 금융 위기 영향 세대	9급 공무원을 원하게 된 세대
입사형태	신입 공채 위주	신입 공채+경력	경력 위주
구조조정 형태	일시 구조조정 (중간관리자 이상)	수시 구조조정 (사원급 포함 전 직급 대상)	상시 구조조정 및 정규직의 비정규직화

90년대생들은 이렇게 80년대생들이 수시로 진행되는 구조조정의 공포에 떠는 모습을 보았다. 이러한 모습을 바라보는 90년대생들은 어떠한 선택을 하게 되었는가? 상시 구조조정의 공포에서 벗어날 수 있고, 향후의 불확실성을 최대한 피할 수 있는, 즉 인생의 기회비용을 최소화하는 선택일 것이다. 그것은 연공서열과 정년이 보장되는 공기업이나 공무원에 올인하는 일이었다.

지금 우리가 만나고 있는 노동시장은 기간제 일자리는 물론 노동법의 규율에서 벗어난 각종 특수 고용 형태 일자리가 넘쳐나는 세상이 된 지 오래다. 전체 노동자의 46%가 비정규직인 기형적 고용구조는 일상이 되었다. 지금 산업계를 지배하는 이데올로기는 일은 시키되 고용 책임은 지지 않으려는 '유노동 무책임'이다. 그러니 취업준비생들이 직업을 고를 때 안정성을 가장 큰 가치로 꼽게 되었다. 그래서 이들에게 가장 합리적인 선택은 직업 안정성이 높은 공무원이나 공기업과 같은 국가기관이다. 최근 조사에 따르면, 공무원의 경우는 정년이 보장된 덕에 생애 소득이 높아서, 기존의 인식과는 다르게 오히려 대기업보다 많은 소득을 기대할 수 있는 것으로 나타났다. 무엇보다도 공무원은 구조조정의 공포가 없다. 정부가 수립된 이후로 단 한번도 공무원 구조조정을 진행한 적이 없다. 공무원으로서 특별한 결격사유가 생기지 않은 한 직장을 잃을 걱정은 없는 것이다. 그 공포에서의 해방은 현대사회에서 최소한의 '먹고살 걱정'은 하지 않아도 됨을 의미한다.

나 하나 챙기기 어려운 각자도생의 세상 속에서

1997년 IMF 외환위기를 겪으면서 기업들도 이제는 청년의 성장이나 미래의 이익을 따지기보다, 현재의 이익만을 따지게 되었다. 기업은 청년 세대의 고용보다는 본인들의 단기 이익에 도움이 되는 선택만 할 뿐이다. 기업은 늘 조급하다. 조급이라도 속도가 떨어지면 경

1) 취업준비를 하는 취업준비생들에게 필수인 '어학연수, 공모전 수상, 인턴, 봉사활동, 자격증'을 가리키는 신조어이다.

쟁 기업에 뒤처지거나 추월당할 것이 뻔하기 때문이다. 그래서 기업은 점차 참을성을 잃고, 일종의 자비심도 기대할 수 없게 되었다.

이는 기업이 신입에게 경력을 요구하는 것도 같은 맥락이다. 대학이라는 고등교육을 이수한 청년들은 낙타가 된 상태에서 바늘구멍 같은 취업문을 뚫어야 하게 되었다. 설상가상으로 취업 후에도 낮은 직급에 머물거나, 불완전한 고용 상태에 놓이기도 한다. 동시에 60세가 되기도 전에 퇴직한 세대는 ‘전 세계 최고의 노인 빈곤율’을 몸소 경험하기 전에 고용시장에 재진입하여 노력하고 있다. 회사에 남아 있는 인력에게도 여전히 승진은 어렵고 고용은 불안정하다.

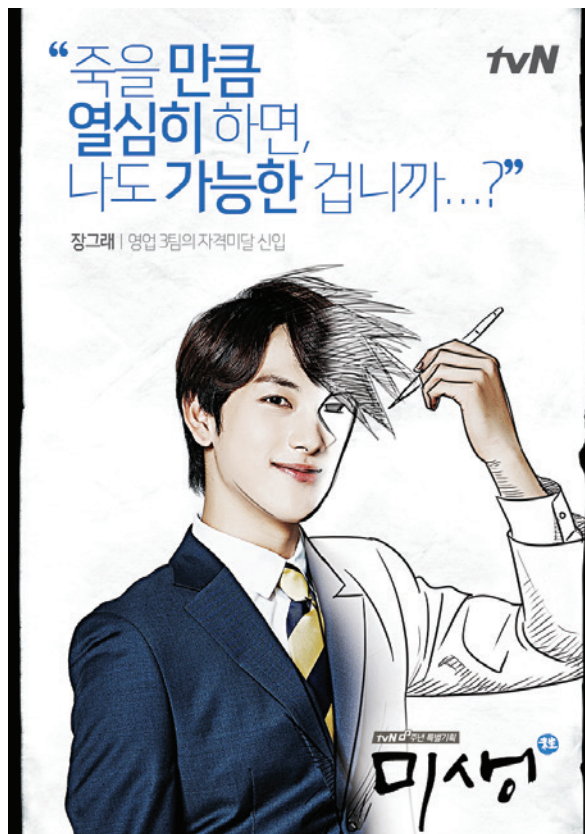
이렇게 기존의 진로 체계가 무너지면서, 이전 세대들이 기업에서 누렸던 직원 육성 과정도 함께 사라졌다. 이제 더이상 회사는 직원들에게 의사소통 기술을 향상시키거나, 기술과 지식을 쌓기 위한 교육 훈련 과정을 제공하기가 어렵게 되었다. 오히려 회사는 이제 막 입사한 신입사원들에게조차 그들이 업무에 투입되자마자 실무에 뛰어들기를 기대하거나, 적어도 몇 주 만에 업무를 파악해서 빠른 일 처리 솜씨를 보여주길 원한다. 그래서 이제 기업은 신입사원을 뽑을 때 아이러니하게도 ‘경력 사항’을 가장 많이 고려하게 되었다.

많은 취업준비생들은 “경력 사항을 볼 거면 경력 사원을 뽑을 것이지, 왜 신입 사원을 뽑는가?”라고 말한다. 이러한 상황은 90년대생들 사이에서 ‘경력의 피비우스의 띠’라는 말이 유행시키기도 하였다. ‘경력이 없으니 취업을 할 수 없고, 취업을 못 하니 경력을 쌓을 수 없는 상황’을 자조하는 것이다. 이렇게 기업들이 신입 사원들에게 경력 사항을 요구함에 따라서 기존 회사에서의 경력을 포기하고 다시 신입사원으로 들어가는 소위 ‘경력의 하향화’도 일어나고 있다. 이는 중소기업이나 중견기업에서 근무하는 직원들의 경력이 이어지지 못하고 대기업 신입사원으로서의 입사에 활용되는 경우가 늘어나고 있다는 것이다. 이는 중소기업에서 근무하다가 업무 경력이 증가하면 대기업으로 이직을 통해 경력을 업그레이드하던, 일종의 ‘경력 사다리’가 어렵게 되었다. 이는 첫 입사부터 대기업에서 시작하려는 분위기가 점차 늘어나는 이유이기도 하다. 이러한 현상은 대기업으로 입사 희망자가 집중되고 실업률이 상승하는 현상을 일으키는 것은 물론, 직장인들이 경력을 정당하게 인정받을 기회마저 박탈하고 있다.

90년대생들은 어떤 세대인가?

📖 첫 번째 특징 : 간단하거나

90년대생들의 공통적인 특징을 파악하기는 쉽지 않다. 하지만 한 가지 일관된 것이 있다. 바로 모든 ‘길고, 복잡한’ 것들을 좋아하지 않는다는 사실이다. 심지어 피해야 할 일종의 악으로 여기기도 한다. 이 세대를 이해할 수 있는 첫 번째 키워드는 바로 ‘간단함’이다. 이런



비정규직과 인턴 등 초보사원을 그린 드라마 / 출처 : tvN

특징을 이해하기 위해서는 그들의 언어 습관을 살펴볼 필요가 있다. 어떤 문화에서 의미를 찾아낼 수 있는 열쇠는 언어에 있기 마련이다. 생각과 느낌을 주고받기 위해 동원하는 수단이 바로 언어이기 때문이다. 그리고 간단함을 추구하는 90년대생들의 언어 습관에서는 축약형 은어인 ‘줄임말’이 자주 나타난다. 줄임말은 그 이전 세대에서도 존재하고 있었다. 먼저 70년대생이 10대 청소년기를 보낸 1980년대에는 TV 속 CM송 같은 광고문구 등을 인용한 처음 줄임말이 생겨났다. 광고 속에서 ‘뽕’이라는 말이 처음 거짓말이라는 의미로 사용되었으며, ‘천재(천하의 재수 없는 놈)’, ‘ET(예쁘지도 않은 게 튕겨)’와 같은 말이 유행하기도 하였다. 80년대생이 10대 청소년이었던 1990년대의 경우는 PC 통신, 호출기, 휴대폰의 등장과 함께 이와 관련된 줄임말이 늘어났다. ‘어쵸요(어서 오세요)’, ‘방가(반가워요)’, ‘자철(지하철)’, ‘125(이리 와)’ 등

이 있다. 그런데 이들이 주로 사용했던 줄임말은 어디까지나 오직 10대들만이 사용하는 은어의 범주에서 벗어나지 않았다.

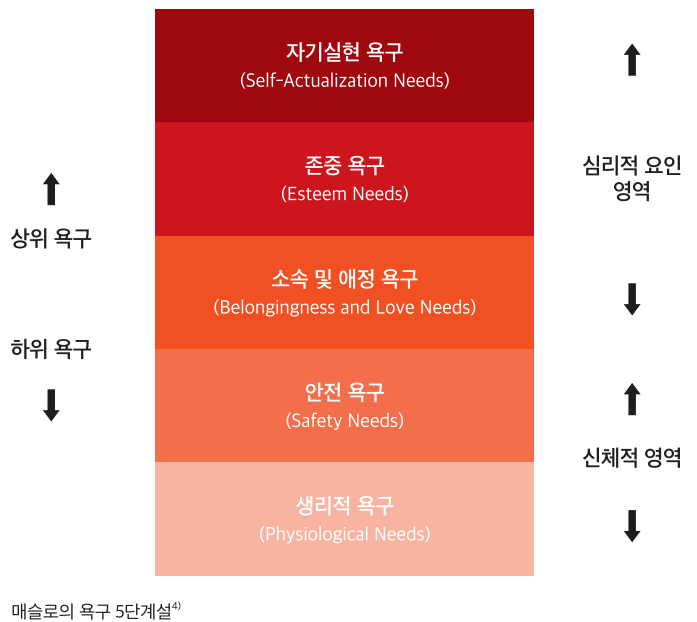
하지만 90년대생들의 줄임말은 기존의 청소년 은어와 PC 통신 문화를 넘어서 전 방위적으로 확산되기에 이른다. 이는 기존의 PC 통신과 채팅 문화가 인터넷과 게임 문화로 확대되었다는 것이다. 특히 온라인 중심의 가상 세계와 오프라인 중심의 현실 세계가 결합한 줄임말들이 생겨나기 시작했다. 한 예로 ‘뉴비’라는 단어는 온라인 게임에서 신규 유저를 지칭했는데, 현실에서는 새로운 영역의 초짜들을 통칭하는 언어가 되었다. 부모님의 갑작스러운 기습은 게임 용어들과 합쳐서 ‘마덜어택’, ‘파덜크리’ 등으로 변형되었고, 구하기 힘든 상품의 경우는 ‘레어템’, 이 상품을 얻을 경우는 ‘득템’, 누군가를 변호해준다고 할 경우는 ‘쉴드친다’고 표현하였다.

90년대생들이 경험하고 활동하는 모든 영역에서 이러한 줄임말 현상은 이어지고 있다. 특정 카테고리를 넘어서 기업의 고유 브랜드까지 모든 것을 이미 모조리 줄여서 불리고 있다고 봐도 무방하다. 파riba게뜨를 ‘빠바’, 미스터피자를 ‘미피’, 문화상품권도 ‘문상’이라고 부른다. 이미 모든 카테고리나 브랜드는 조금이라도 부르기 쉬운 단어로 불리고, 만약 이를 모르고 있다고 해도 몇 번 카톡이 오가는 순간 익숙해지기 마련이다. 중요한 것은 이 세대의 줄임말들은 단순히 그들만이 공유하는 문화를 넘어 전체 언어에 영향을 미치고 있다. 심지어 외국인들도 한국어 줄임말을 배우고 익히는 시대가 되었다.

📖 두 번째 특징 : 재미있거나

90년대생의 특징은 바로 ‘재미’다. 80년대생 이전의 세대들이 소위 ‘삶의 목적’을 추구했다면, 90년대생들은 ‘삶의 유희’를 추구한다. 문화 현상이라고 불릴 정도로 이들이 재미를 중시한다는 것을 보여주는 사례는 많다. 대표적인 사례가 ‘기승전병’이다. 기승전결(起承轉結)에 ‘병맛’이라는 신조어가 경합된 또 다른 신조어다.²⁾ 인터넷상에서 병맛의 개념을 가장 널리 표방하는 방식은 웹툰으로, ‘병맛 만화’로도 불린다.³⁾

병맛이라는 개념이 유행하게 된 이유를 완전무결함만 살아남는 답답함에서 벗어나고자 하는 욕구와 스스로를 패배자라고 인식하는 사람들의 증가라고 보는 시각이 있다. 경기침체로 자기 비하에 빠진 청년층이 스스로를 병맛으로 규정하기 때문이라는 것이다. 획일화된 기성품만 내놓는 교육제도에 대한 반동이나 자신의 취향에 대한 소극적인 표현이라는 분석도 있다. 또한 1980년대까지는 비범한 인물의 성공스토리가 공감을 얻어냈다면, 2000년 이후는 패배의식을 지닌 청년들의 정서를 반영하는 병맛 개념이 공감을 얻어내고 있다는 주장도 있다.



2) 병맛이란 대체로 어떤 대상이 ‘맥락 없고 형편없으며 어이없음’을 뜻하는 신조어다. 주로 대상에 대한 조롱의 의미를 포함한다.

3) 병맛 만화의 특징은 대충 그런 듯한 그림체, 비정상적인 이야기 구성 및 내용이다. 그러니 기승전병을 말 그대로 해석하면 이야기가 시작되고 전개되다가 절정 및 새로운 전환을 보여주고, 병맛스러운 결말을 짓는다는 뜻이다.

4) 미국의 심리학자 에이브러햄 매슬로는 인간의 욕구는 타고난 것으로 보고, 그 욕구를 강도와 중요성에 따라 5단계로 분류한 이론이다. 계층적으로 배열된 욕구 단계에서 하위 단계의 욕구가 충족되어야 상위 단계의 욕구가 발생한다.

90년대생들에게 매슬로의 가장 기본적인 욕구인 생리적 욕구와 안전에 대한 욕구는 너무나도 당연한 것이었다. 90년대생들에게 자아실현의 즐거움은 가장 기본적인 욕구이다. 최근 유행하는 ‘떡방’과 ‘맛집투어’도 같은 맥락이다.⁵⁾ 더는 배고픔을 달래기 위해서 식사를 하지 않는다. 무엇을 먹어서 즐거울지가 중요한 것이다. 그리고 이와 같은 경향은 새로운 세대로 넘어갈수록 더 두드러진다.

기존 세대들은 특히 카메라 앞에서 누가 음식을 먹고 있는 장면을 보고 대리만족을 하는 모습을 이해할 수 없다. 하지만 90년대생들은 이렇게 ‘먹는 행위’를 단순히 배를 채우는 행위를 넘어서 일종의 유희로 보기 때문에 이러한 모습을 보고 대리만족을 느낀다고 이야기한다. 90년대생들의 의식은 기본적인 자아실현의 충족을 위해 힘쓰는 ‘유희 정신’에 기울어져 있다.

세 번째 특징 : 정직하거나

90년대생의 특징은 ‘정직함’이다. 정직함은 예로부터 신세대를 지칭하는 표현 중 하나였다. 하지만 90년대생들에게 정직함이란 기존 세대의 정직함과 그 성격이 다르다. 그들이 이야기하는 정직함이란 성품이 정직하다거나, 어떤 사실에 대해 솔직하거나 순수하다는 ‘Honest’와 다르다. 나누지 않고 완전한 상태, 온전함이라는 뜻의 ‘Integrity’에 가깝다. 그들은 이제 정치, 사회, 경제 모든 분야에서 완전무결한 정직을 요구한다. 당연히 혈연, 지연, 학연은 일종의 적폐다.

우리나라에서 주된 채용방식으로 활용되는 공채(公採)는 전 세계적으로 가장 희귀한 형태이다. 주요 선진국은 물론이고 대규모 공채를 통해 신입 직원을 채용하는 경우는 일본을 제외하고는 없다. 대부분의 나라에서는 인력이 필요한 경우 수시로 채용을 한다. 우리나라와 같이 업무상 필요와 무관하게 지원자 모두를 모아서 지필고사를 실시하는 사례는 찾기가 어렵다.

이러한 상황에서 최근 지속적으로 고개를 들고 있는 우리나라의 심각한 채용 비리는 상대적 박탈감과 더불어 공채 제도 자체에 대한 신

뢰를 잃게 만들었다. 90년대생들이 공무원을 원하는 이유는 많지만, 중요한 요건 중의 하나가 유일하게 남아 있는 공정한 채용 시스템이라는 점이다. 이처럼 90년대생들이 정직함을 요구하는 대상은 특정인에서 그치지 않는다. 그들은 정직함을 담보할 수 있는 시스템을 요구한다. 앞으로 이러한 신뢰의 시스템 요구는 점차 커질 것이고, 그 범위도 진학과 취업을 넘어서 사회 전 방위적으로 확대될 것이다.

네 번째 특징 : 솔직하거나

90년대생의 마지막 특징은 ‘솔직함’이다. 솔직함이란 기존 세대의 솔직함과 그 범위가 다르다. 그들에게 솔직함이란 자신의 솔직함 뿐만 아니라 남들의 솔직함도 포함한다는 것이 특징이다. 예를 들어 본인들을 고용한 기업이라든가 소비재를 파는 기업들에서 솔직함이 보이지 않는다면 인정하지 못한다는 이야기다. 이제는 기업의 광고가 통하지 않는 시기가 왔다. 기존에는 기업의 이미지와 평판을 믿고 기업을 선택한 구직자가 많았지만, 지금부터 구직을 하는 90년대생들은 더 이상 외부적으로 보이는 기업 이미지나 광고 혹은 보도 자료를 믿고 회사를 선택하지 않는다.

미국에 취업 정보 사이트 ‘글래스도어(www.glassdoor.com)’⁶⁾가 있다면 우리나라에는 기업정보 공유 플랫폼인 ‘잡플래닛(www.jobplanet.co.kr)’⁷⁾이 있다. 정보의 홍수 속에서 기업이 제공하는 가공된 정보를 대신 장단

5) 떡방은 ‘먹는 방송’의 줄임말로, 배우 하정우가 영화 <황해>에서 김을 먹음직스럽게 먹는 장면이 그 시초이며, TV의 여러 프로그램에서 맛있는 음식을 맛깔나게 먹는 장면들이 인기를 끌면서 발전을 이뤘다. 지금은 방송뿐만 아니라 ‘떡팔’ 등으로 발전했으며, 먹음직스러운 음식이나 식욕을 자극하는 사진들은 영어로 ‘Food Porn’이라고 불린다.

6) 글래스도어(Glassdoor)는 해당 회사 직원의 익명 리뷰에 기반을 둔 직장 및 상사 평가 사이트이다. 2008년 미국에서 시작된 서비스로 2013년 12월 기준 2,200만 명 회원이 이용 중이며, 30만 개 회사의 데이터를 보유하고 있다. 트래픽의 25%가량이 미국 외에서 일어나고 있다.

7) 잡플래닛(jobplanet)은 해당 기업에 재직 중이거나, 퇴직한 전·현직 직원이 작성한 기업 리뷰와 연봉정보, 면접 정보를 제공하는 소셜미디어 서비스다. 잡플래닛은 재직 경험이 있는 직원의 입장에서 느낀 솔직한 기업문화와 근무환경을 알 수 있다는 것이 특징이다. 솔직한 기업정보가 공유될 수 있도록 익명을 기반으로 하고 있으며, 사용자는 회사를 승진 기회 및 가능성·복지 및 급여·업무와 삶의 균형·사내문화, 경영진 등 다섯 가지 영역에서 기업을 평가할 수 있다. 기업에 대한 장·단점, 경영진에게 바라는 점을 기업 리뷰로 작성할 수 있고, 면접 후기에는 면접 분위기와 난이도, 면접 질문, 면접 답변 등을 남길 수 있다. 익명이기 때문에 발생할 수 있는 리뷰의 신뢰성을 지키기 위해 작성된 모든 리뷰는 자체 알고리즘을 거쳐 승인절차를 거치고, 작성한 리뷰가 승인되면 승인된 날부터 1년 동안 다른 기업의 리뷰를 무료로 열람할 수 있다. 잡플래닛은 기업이 가입 후 기업정보를 절대 삭제할 수 없는 시스템이다. 삭제요청, 전화, 고객센터 문의 등은 일절 받지 않는다.

점이 투명하게 공개되고, 이를 통해 구직자들의 선택을 거치는 단계가 나타난 것이다.

치열한 입사 경쟁에서 평가를 받기만 했던 구직자들이 면접한 회사를 평가하는 경우도 있다. 잡플래닛은 구직자들은 면접관들이 어떤 태도를 보였는지, 기업의 분위기가 어땠는지, 면접 난이도는 어느 정도인지 등에 구직자들이 의견을 공유하고 이를 점수로 매긴 결과를 지속적으로 공개하고 있다. 주목해야 할 점은 회사의 면접 내용이 솔직하게 공개되는 시대가 되었다는 것이다. 구직자에게 부담을 주는 압박 면접 대신 자기소개서 등을 기반으로 한 ‘구조화 면접’이 대세가 되고 있다. 특히 스펙을 가린 채 기본 정보와 자기소개서만으로 평가하는 ‘블라인드 지원’이 많아지면서 이러한 구조화 면접은 효과적인 면접으로 평가받고 있다.

입사 지원자들이 기업체에 갖는 가장 큰 불만 중 하나는 지원회사로부터 제대로 된 피드

[Web발신]
안녕하세요. 금호석유화학 채용담당자입니다. 서류전형 발표 후 다시 연락드리기 최소한 마음도 있지만 귀한 시간내어 금호석유화학그룹에 지원해주신 분들께 감사인사는 드리는 것이 예의일 것 같아 연락드립니다. 불편하시다면 죄송합니다.

’17년 하반기 대졸신입사원 공채 서류전형 결과 보고드립니다. 총 4,611명께서 지원해주셨고, 이중 760명이 인적성검사를 대상으로 선정되었습니다. 지원자님께서 부족하고 모자라서가 아닙니다. 더 많은 분을 모시지 못하는 회사의 잘못입니다. 더욱 노력하여 많은 분을 모실 수 있는 좋은 회사로 성장하겠습니다.

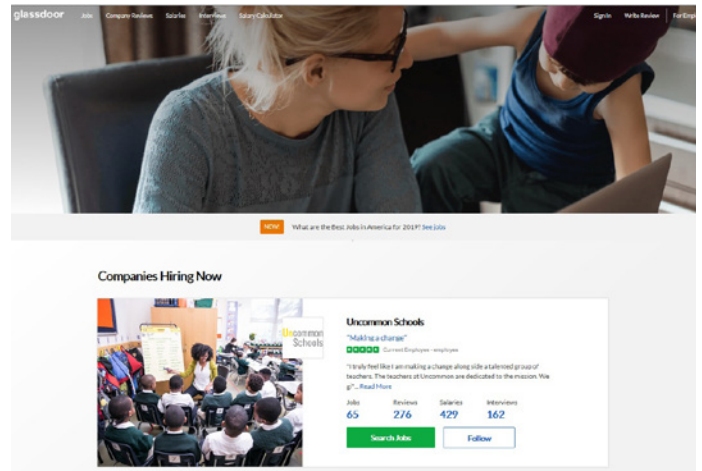
그리고 지원자분 모두가 원하시는 곳에 갈 수 있도록 기도하겠습니다.

다시 한번 소중한 시간을 금호석유화학그룹에 내어 주신 점 진심으로 감사드립니다.

날씨가 많이 춥습니다. 건강관리 유의하시기 바랍니다.

금호석유화학 채용담당자 올림

불합격 통보문자 / 출처 : 온라인 커뮤니티



글래스도어 홈페이지

백이 없다는 것이다. 구직자들은 보통 면접에서 탈락한 이유에 대해 알고 싶어 하지만, 실제 피드백을 받는 경우는 10명 중 1명에 불과한 것으로 나타났다. 하지만 이제 일부 기업들은 구직자들에게 성적표를 투명하게 공개하기 시작했다. 롯데가 가장 대표적이다. 면접 불합격자들을 대상으로 전형별 평가 결과 피드백 프로그램을 진행하고 있다. 역량 면접, PT 면접, 토론 면접, 임원 면접 등 지원자의 면접 결과를 전형별 점수 수준을 도식화해 피드백 이메일을 보내는 것이다. 정량적인 평가 결과에 대한 피드백은 구직자들의 발전을 돕고 아울러 해당 기업의 이미지를 개선하는데 도움을 주고 있다.

이제 우리나라는 개인의 권리 의식과 지식수준이 높아지면서 과거에는 문제인지 몰랐던 것이 문제였다는 것을 알게 되고, 대중이 자유롭게 의견을 풀어 놓을 수 있는 인터넷의 발달로 토론과 비판 활동이 활발해졌다. 이 중심에 90년대생들이 있으며, 이들로 인해 기존에 문제가 되지 않았던 것들이 이제는 새로운 이슈로 부상하기도 한다.

현재 우리나라는 양질의 일자리가 부족한 상태로, 이는 수요자인 기업에 유리한 시기이다. 하지만 90년대생들이 구직활동을 하는 이 시간이 지나 2000년대 출생자들이 본격적으로 입사를 하는 시점에는 일본과 같이 상황이 역전될 수 있다. 일자리보다 취업자가 적어지는 현상이 일어날 수 있다는 것이다. 우리나라의 90년대 출생자는 687만 명, 2000년대 출생자는 496만 명이다. 이제 우리나라의 기업들도 구직자들의 눈치를 봐야 할 시기가 멀지 않았다는 것이다.

본 내용은 임흥택의 『90년생이 온다』에서 내용을 축약하고 보충하였다.