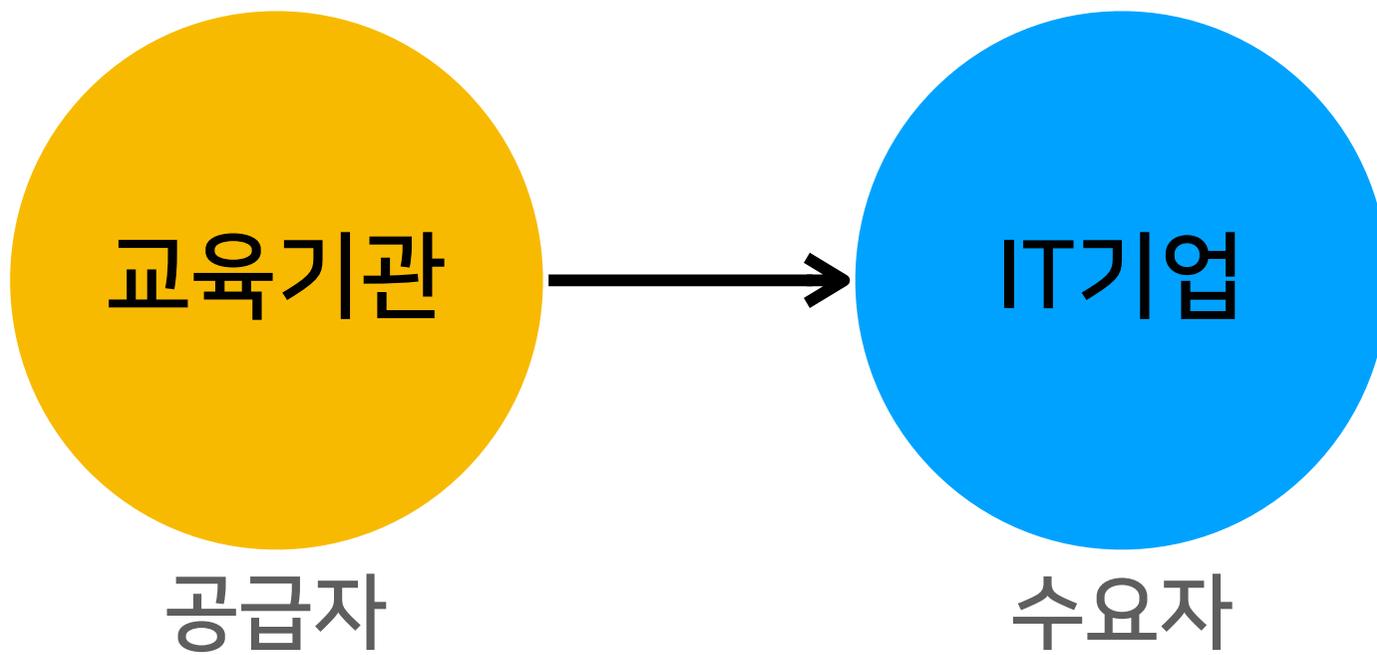


# IT기업 SW교육 사례와 시사점

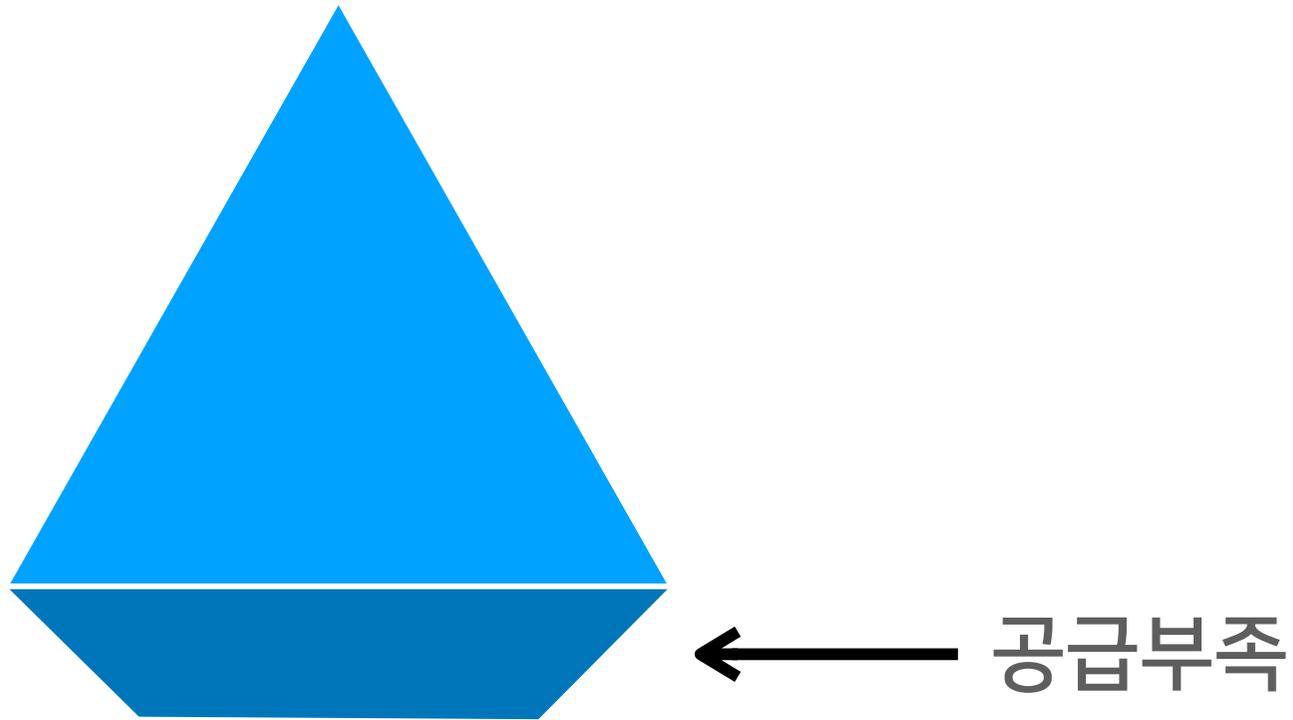
수요자 입장에서 SW교육 변화

⟨CODE/SQUAD⟩

대표이사 김정



# IT 기업의 인력 구성



# I. 채용 과정의 변화

- ▶ 전공대졸자 역량 기대이하 → 블라인드 테스트
- ▶ 대규모 공채보다 소규모 인턴+멘토링 선호
- ▶ 코딩 테스트 (알고리즘, 문제해결)
- ▶ 해커톤, 개발자 캠프, 테크토크
- ▶ 파격적인 연봉 제시
  - ▶ 신입 5K+, 경력 150%

# 사례#1 - 네\*\*

- ▶ 3-4천명씩 지원하던 대규모 공채 사라짐
- ▶ 조직단위 세부 분야별 인턴 채용 후 정직원 전환
- ▶ 핵데이 출신 우대 (Y2017 이후)
  - ▶ 연수원에서 1박2일 해커톤 + 멘토링
- ▶ 커넥트 재단을 통해 교육 프로그램 제공
  - ▶ 부스트코스 + 부스트캠프
- ▶ DevFest, 캠퍼스 세미나 등

# 사례#2 - 우\*\*형제들

- ▶ 신입 공채 대신 테크캠프
- ▶ 인턴형 집중 교육 프로그램 (Y2017 이후)
  - ▶ 전문 기술 교육 + 팀프로젝트 (총8주)
  - ▶ 기업문화 전달
  - ▶ 채용 연계
- ▶ 교육 사업 확대 예정

# 사례#3 - 기타 스타트업들

- ▶ 여러 회사들 여름 인턴 매칭 프로그램
- ▶ 개발문화 소개를 위한 테크토크, 워크숍
- ▶ 알고리즘 테스트 대신 문제해결 과제 제출
- ▶ 개발자 커뮤니티 지원
  - ▶ 컨퍼런스, 밋업 공간, 사내 공유, 기술 블로그

## II. 신입사원 교육 프로그램

- ▶ 공통 인사팀 → Tech-HR팀
- ▶ 프로젝트 중심 교육 강화
- ▶ 개발조직 형태를 따라가는 역량 교육
  - ▶ 신입사원이 어느 팀에서 어떤 역할을 할까
  - ▶ 데이터 분석 역량 ↑

# 사례#4 - 라\*\*러스

- ▶ 상+하반기 계열사 통합 공채
- ▶ 전사 교육 + 개발자 직무 교육
  - ▶ 데이터 분석 + 백엔드 기술 + 프론트엔드 기술 교육
  - ▶ 팀 프로젝트
- ▶ 전문 강사 + 현업 멘토

# III. 재직자 교육 프로그램

- ▶ 개발자 교육도 복지 (키우면 나간다)
- ▶ MOOC 시스템 권장 (사실은 방목)
- ▶ 사내 전문 강사 부족
  - ▶ 개발을 잘 한다고 교육을 잘 하는 건 아님
  - ▶ 교육 시간은 업무로 인정하지 않기도 함
- ▶ 외부 교육 기관 위탁

# 사례#5 - SK\*\*닛

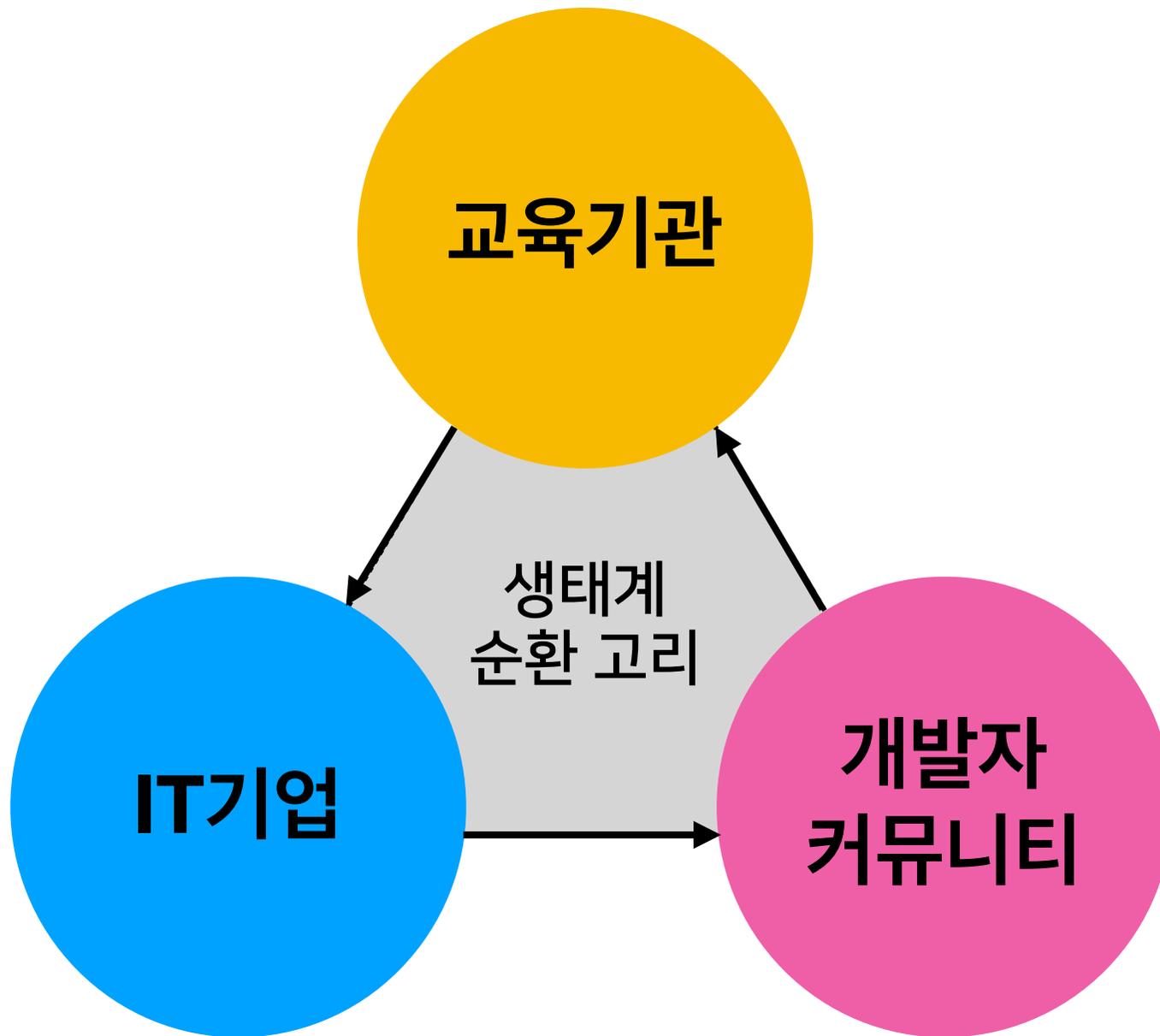
- ▶ 인사팀 교육 프로그램 + Tech-HR 교육 프로그램
- ▶ 분기별 교육 수요 조사
- ▶ 교육 콘텐츠 확보
- ▶ 직무 전환 교육
- ▶ 팀교육비 예산으로 전문 강사 섭외도 가능

## IV. 시사점 - 채용 관점

- ▶ 대학 교육과 현장 간극은 더 벌어짐 → 맞춤형 사교육
- ▶ 블라인드 테스트로 서류 심사 ↓
- ▶ 알고리즘 테스트 → 상향평준화, 변별력 없음
- ▶ 이론 교육 → 프로젝트 또는 과정 중심 평가 강화
- ▶ 채용 비용이 높을수록 원하는 인재를 뽑을 수 있음

# IV. 시사점 - 교육 관점

- ▶ 개발자를 위한 Tech-HR 조직 필요성
- ▶ 교육의 목적에 따라 결과도 달라짐
  - ▶ 직무, 평가, 성장, 협업
- ▶ 성장을 권장하는 개발 문화가 울타리
- ▶ 개발자 커뮤니티 지원, 연계, 협력



프로그래밍은 아이들에게 “각자의 생각에 대해 생각하는 길”을 열어줄 것이다.  
- 시모어 페퍼트

**감사합니다.**