

문제 1.

제시문 (가)와 제시문 (나)는 낭비에 대하여 대비되는 관점을 보이고 있다. 제시문 (가)에서는 낭비가 삶에서 필요한 요소라는 입장이고, 제시문 (나)에서는 불필요하고 없애야 할 존재로 보고 있다.

우선 제시문 (가)에 따르면 인간의 삶에서 낭비가 도락의 형태로 나타난다. 도락이란 의도적으로 자신의 활력을 소모하고픈 욕구를 뜻한다. 인간의 이 행위는 자아본위에 입각한 것이며, 따라서 낭비란 어쩔 수 없이 생겨난다고 보는 입장이다.

반면에 제시문 (나)에서는 낭비를 최소화하여 효율성을 극대화하고자 한 길브레스의 과학적 관리법이 제시되고 있다. 낭비는 일의 효율을 떨어뜨리는 요소가 되므로 최대한 낭비를 줄일 수 있는 방안을 찾으려 했다고 볼 수 있다.

제시문 (다)에 따르면 인간은 효과적인 기억을 위해 의도적 망각과정 즉, 원근 단축의 과정을 거친다. 수많은 정보 중 극히 일부를 기억하여 사고 처리 시간을 줄이려는 시도로 판단할 수 있다.

제시문 (다)의 원근 단축 과정은 제시문 (가)의 관점으로 비판할 수 있다. 원근 단축 과정은 낭비 요소를 제거하는 과정이다. 그러나 제시문 (가)에서 낭비는 인간의 사고 과정에서 자연스럽게 발현되는 과정이며, 이 행위는 자아 본위의 과정을 따르는 당연한 행위이기 때문이다.

반면에 제시문 (나)의 입장과는 완벽하지는 않지만 일부 부합하고 있다. 정보의 선별적 수용은 낭비를 최대한 없애 효율성을 높인다. 그러므로 원근 단축의 알고리즘이 길브레스의 과학적 관리법과 그 맥을 함께 한다고 볼 수 있다. 그러나 완전히 낭비되는 요소를 제거하지 못한다는 점에서 차이를 보인다. 원근 단축에 의해 망각된 기억이 무작위로 이따금씩 기억이 난다는 점에서 기억의 완전한 제거가 이루어지지 않았음을 확인할 수 있다. 따라서 인간의 원근 단축 작용은 제시문 (가)의 입장에서는 낭비의 제거 시도를 근거로 비판할 수 있고, 제시문 (나)의 입장과는 부합하지는 않지만 한계가 있다고 판단할 수 있다.

문제 2.

업무 능력이 우수한 지원자의 선발을 위해서는 충분한 시간을 갖고 지원자의 면면을 보는 게 좋다. 그러나 그 과정은 지원자 경쟁률이 높은 회사의 사원 채용 면접에서 적용하기에는 바람직하지 않다. 제시문 (나)에서는 효율적 생산을 위해 여러 조작을 가하여 최상의 생산 시스템을 만드는 과학적 접근법이 나와 있다. 회사에서도 효율적으로 우수한 사원 선발을 위하여 단계적으로 지원자를 선별하는 과정이 필요하다.

우선 1단계에서는 부적격자를 거르는 서류 심사를 하는 것이 유리하다. 우선 서류 심사는 소요되는 시간이 심층 면접에 비해 짧다. 제시문 (라)의 실험 결과를 보면 초당 정확도의 비율이 13초일 때 가장 높음을 알 수 있다. 35초는 13초의 약 3배에 해당하는 시간이지만 13초에 비해 3배의 정확도를 보이지는 않는다. 따라서 짧은 시간에 지원자의 면면을 확인 할 수 있는 정량화된 기록이나 점수, 자격증 등을 확인하는 방안이 효율적이다. 물론 이런 정량적 기록이 지원자의 우수성을 입증하는 것이 아니다. 따라서 2차 심층 면접 심사에서는 업무 능력을 평가할 수 있는 심사가 필요하다.

2차 심층 면접 심사에서는 충분한 시간을 갖고 진행하는 것이 바람직하다. 제시문 (다)의 실험 결과를 보면 초당 정확도는 13초일 때 가장 효율적이기는 했지만 객관적으로 35초, 122초의 정확도에는 한참 못 미치는 결과가 나왔다. 물론 35초와 122초의 결과는 큰 차이가 없었다. 이를 통해 시간을 적당히 길게, 그리고 모든 지원자의 면접시간은 공평하게 같은 시간을 배분하는 것이 중요하다. 제시문 (다)에 따르면 최초에 사진을 공개했을 때 희미한 정도가 하였던 집단에서 인지도가 가장 낮은 집단에서 인지도가 가장 높았던 결과를 반영하면 지원자의 1차 서류 평가 결과를 반영하는 것이 좋다. 그러나 이는 심사위원에 선입관을 심을 우려가 있다. 따라서 면접은 1대 다수의 심사위원 식으로 진행하며, 일부는 서류에 대한 정보를 갖고, 일부는 순수 면접만을 통한 평가로 진행하면 업무 능력이 뛰어난 지원자를 채용할 수 있을 것이라 기대된다. 또한 회사의 시간과 비용을 최대한 절약할 것이라 기대되므로 길브레스의 과학적 접근법에 의거한 효율적 직원 채용방식으로 평가 될 것이다.