

경찰채용제도의 효율성제고에 관한 고찰

Consideration for Effective Police Recruitment System

이 효 민
영산대학교

Lee hyo-min
Younsan Univ.

요약

우리나라의 치안상황은 매우 안정적이라는 평가를 받는다. 특히 자정 이후에도 도심의 길거리를 활보하더라도 범죄에 대한 두려움의 수준은 낮다고 할 수 있다. 이는 대한민국 경찰공무원의 노력의 결실로 생각할 수 있으며, 경찰조직내에 우수한 인적자원이 많이 유입될 수록 효과는 더욱 극대화 될 것이다. 2014년 한국직업능력개발원이 고등학생 약 5만여명을 대상으로 희망직업을 조사하였더니 경찰관이 4위를 차지하였다. 이는 경찰조직의 입장에서 매우 고무적인 현상이나, 이를 뒷받침 하는 결과들은 보다 강화된 선발과정이 필요하다는 것을 반증하기도 한다. 과거 10년전과 비교하여 4위를 차지했던 CEO, 사업가 등은 8위로 밀리는 등 경제불황이 학생들의 직업선택에도 영향을 미치게 된다고 밝혔다. 한 언론매체의 인터뷰 내용에서 고등학교 3학년생이 밝힌 내용은 “공무원이 되고 싶은데... 공무원은 일이 편하고 미래가 보장되고 덜 잘리니까...하고 싶어요”라는 내용은 우리에게 시사하는 바가 크다고 할 것이다. 이러한 입직지원자들의 변화는, 고도의 전문성과 사명감을 갖추고 공직임무를 수행해야하는 경찰관에게 필요한 지식의 축정은 어떻게 이루어져야 할지 신중한 검토가 필요할 것이다.

I. 서론

대한민국 경찰은 국민의 생명, 신체, 재산을 보호하는 대표적인 기관으로, 국가경찰제도를 시행하고 있다. 전국적으로 경찰청을 중심으로 지방경찰청 16개, 보속기관 5개, 경찰서 250개를 운영하며, 이에 종사하는 경찰인력은 2014년 7월 기준으로 105,357명이다. 최근 치안환경의 급격한 변화로 새로운 치안영역이 지속적인 확대 추세에 있으며, 국민행복 실현의 필수조건으로 ‘국민안전’의 중요성을 강조하고 ‘경찰인력 증원’을 국정과제로 선정하여, 성폭력, 학교폭력 등 사회악 척결 및 범죄예방, 수사역량 강화등 민생치안 위주로 경찰인력 증원을 추진중에 있다. 이는 박근혜 정부가 출범하면서 5년간 20,000명 증원을 목표로 채용규모를 늘리고 있다는 것으로 증명될 수 있다.

어거스트 볼머는 일찍이 경찰공무원의 자격에 대하여 “솔로몬의 지혜, 다윗의 용기, 삼손의 체력, 욥의 인내, 모세의 리더십, 착한 사마리아인의 친절, 알렉산더의 전략, 다니엘의 신념, 링컨의 외교, 나자레 목수의 관용, 그리고 끝으로 자연과학, 생물학 및 사회과학 등 모든 분야에 깊은 지식을 가져야 된다”고 지적하였다.[1] 이는 경찰조직에서 가장 중요한 것 중의 하나는 조직구성원인 경찰관이며, 경찰조직에서 업무수행의 질은 경찰관의 능력에 따라 좌우되기 때문에 운영의 성과를 좌우하는 것은 얼마나 유능한 경찰관을 확보하여 관리하느냐에 관한 문제이다.

유능한 인적자원을 조직에 유인하기 위해서는 다양한 정책의 수립과 노력이 필요하지만, 가장 우선적인 선행과제는 채용과정을 보다 면밀히 검토할 필요가 있다고

판단된다. 본 연구는 이러한 경찰공무원의 채용중에서 첫 번째 과정으로 진행되는 필기시험을 중심으로 논해 보고자 한다.

II. 현행 경찰공무원 채용과정에 관한 검토

1. 경찰공무원 채용시험 응시자격

경찰공무원 채용시험은 채용분예에 따라 일반공채와 특별채용으로 구분되며, 이에 따라 선발과정도 약간씩 차이가 난다. 이는 특별채용의 경우 업무에 대한 전문성을 평가하는 부분이 다르기 때문에 나타난다고 볼 수 있다. 본 연구에서는 가장 보편적으로 입직이 가능한 일반공채(순경)와 경찰행정학과 특채를 중심으로 살펴보도록 한다.

일반공채의 응시자격 요건은 연령, 학력, 병역, 신체조건, 운전면허 보유여부 등으로 요건을 제한한다. 이 밖에도 경찰공무원법 제7조 제2항 각호의 임용결격사유에 해당하거나 공무원임용령 등 관계법령에 의해 응시자격이 정지된 자 또한 응시할 수 없도록 제한하고 있다.

2. 경찰공무원 채용시험 방법

경찰공무원 채용시험은 총6단계로 이루어지며, 이를 통해 우수한 인적자원을 선발하도록 하고 있다.

필기시험의 경우 매과목 40% 이상의 득점자 중에서 선발예정인원을 고려하여 고득점자순으로 합격자를 결정한다.

표 1. 경찰공무원 채용시험 응시자격

구분	응시자격요건	
연령	일반공채 : 18세 이상~40세 이하 경찰행정학과특채 : 20세 이상~40세 이하 ※ 제대군인은 군복무기간 1년 미만은 1세, 1년 이상 2년 미만은 2세, 2년 이상은 3세씩 상한 응시연령 연장	
학력	일반공채 : 학력제한 없음 경찰행정학과특채 : 2년제 이상 대학의 경찰행정 관련 학과 졸업자 또는 4년제 대학의 경찰행정관련 학과 재학중이거나 재학했던 사람으로서, 경찰행정학전공 이수로 인정될 수 있는 과목을 45학점 이상 이수한자	
병역	남자는 병역을 필하였거나 면제된 자 ※ 만기전역자 외에 가사사정으로 인한 전역, 직권면직자 중 공상으로 전역한 자 에게도 응시자격 인정	
신체조건	체격	국 공립병원 또는 종합병원에서 실시한 경찰공무원채용신체검사 및약물(TBPE)검사 결과 건강상태가 양호하고 사지가 완전하며 가슴배·입구강·내장의 질환이 없어야 함
	시력	· 좌·우 각각 0.8 이상(교정시력 포함)
	색신	색신 이상이 아니어야 함. 단, 국.공립병원 또는 종합병원에서 실시한 검사결과 약도 색신으로 판정된 경우 응시자격 인정
	청력	청력이 정상(40dB이하)이어야 함
운전면허	혈압	고혈압·저혈압이 아니어야 함 (확장기 : 90-60mmHg, 수축기 : 145-90mmHg)
	운전면허	운전면허 1종 보통이상을 소지하여야 함

표 2. 경찰공무원 채용시험 방법

필기시험	일반공채 : 필수2과목(한국사, 영어) 선택3과목(형법, 형사소송법, 경찰학개론, 국어, 수학, 사회, 과학) 경찰행정학과특채 : 경찰학개론, 수사, 행정법, 형법, 형사소송법
서류전형	필기시험 합격자에 한함
신체검사	직무수행에 필요한 신체조건 및 건강상태 등
체력검사	100m달리기, 1000m달리기, 팔굽혀펴기, 윗몸일으키기, 좌우 악력(5개 종목)
적성검사	직무수행에 필요한 적성과 자질 등 종합검정
면접시험	직무수행에 필요한 능력, 발전성 및 적격성 등

특히 필기시험의 경우 일반공채의 경우 선택과목제도를 채택하여 운영하고 있다. 순경공채의 경우 2014년부터 한국사와 영어를 필수로 지정하고, 경찰학개론, 형법, 형사소송법, 사회, 과학, 수학, 국어 중 3과목을 선택해서 응시할 수 있도록 하였다.(경찰공무원 임용령 제41조). 이처럼 다양한 선택과목을 통한 문제를 해결하기 위해 조정점수제도를 실시하고 있다.

$$\text{조정점수} = \left(\frac{\text{응시자의 점수} - \text{응시자가 선택한 과목의 평균점}}{\text{응시자가 선택한 과목 점수의 표준편차}} \right) \times 10 + 50$$

1. 응시자가 선택한 과목 점수의 표준편차는 다음의 계산식에 따라 산출한다.

$$\sqrt{\frac{(\text{응시자가 선택한 과목의 점수} - \text{응시자가 선택한 과목의 평균점})^2 \text{의 총합}}{\text{응시자가 선택한 과목의 응시인원수} - 1}}$$

2. 조정점수의 산출 결과 0점 미만의 점수는 0점으로 처리한다.

▶▶ 그림1. 필기시험 조정점수 산출방법

III. 경찰채용시험제도 문제점과 정책적제언

1. 전문성 확보를 위한 문제

2014년부터 채용과목이 선택과목제 변경된 이유에 관해서는, 박근혜정부의 고졸출신 취업장려정책이 저변에 깔려있다. 물론 공직의 임용에 차별을 두지 않기 위함이라는 것은 바람직하다. 대학 진학률이 2008년 84%를 기록한 이후, 2015년 71%까지 떨어진 것은 이를 반영하는 결과로 볼 수도 있을 것이다. 그러나 경찰조직의 편성원리에는 전문성의 원리가 존재하며, 이를 실현하기 위해 경찰은 경과와 특기제도를 운영하고 있다.[2] 특히 범죄투사(Crime Fighter)적 성격을 가지고 있는 경찰공무원에게 경찰업무수행 및 형사법적인 지식은 반드시 필요할 것으로 보인다. 따라서 경찰학개론, 형법, 형사소송법 등의 필수과목으로의 재지정이 필요한 대목이다.

2. 채용시험 효용성에 관한 문제

우수한 인재를 선발하고 최고의 효과를 얻기 위해서 경찰채용시험의 효용성 문제는 매우 중요하다고 할 수 있다. 일반적으로 경찰공무원 채용시험이 효용성을 갖추기 위해서는 타당성, 신뢰성, 난이도, 객관성, 실용성을 지녀야 한다.

현행 출제과목과 출제패턴을 살펴보았을 때, 특히 타당성에 관하여 시험성적이 채용후 근무실적 기준과 얼마나 부합하는가를 나타내는 기준타당성에서 문제가 될 수 있으며, 시험을 통해 측정하는 내용이 직무수행의 중요한 국면을 대표할 수 있는나에 대한 내용타당성도 결여된다고 보여지므로, 이에 대한 조정이 필요할 것으로 판단된다.

난이도는 시험의 어려운 정도를 말하는 것으로, 시험의 난이도가 적절해야 할 것이고 변별력이 있어야 한다.[3] 따라서 난이도가 적절하다고 볼 수 있는 경우는 면접자가 많으면 안된다는 것을 의미하기도 한다.

경찰학개론의 출제의 경향을 살펴보면, 과거의 법률에 기초한 문제가 다수 출제되었다면, 최근에 출제되는 문제들은 난이도를 높이기 위해 시행령 및 시행규칙 등의 출제빈도를 넓혀가고 있는 실정으로, 직무수행 능력을 검증할 수 있는 출제영역 범위의 한정 및 도입이 절실할 것으로 보여진다.

■ 참고 문헌 ■

- [1] V. A. Leonard and Harry W. More, Police Organizatyion and Management, 5th ed.(Mineola, New York: The Foundation Press, Inc., 1978), p. 276.
- [2] 이황우, 경찰행정학, pp.110-111, 2013.
- [3] 강성철 외, 새인사행정론, pp.282-283, 2007.