

공무원 채용제도의 발전적 대안에 관한 연구

† 김종인 · 서용석*

† 한국과학기술원 문술미래전략대학원, *한국과학기술원 문술미래전략대학원 교수

A Study on the Developmental Alternatives for Public Official Recruitment System

† Jongin Kim · Yongseok Seo*

† Moon Soul Graduate school of Future Strategy, KAIST, Daejeon, 34141, S. Korea

*Professor, Moon Soul Graduate school of Future Strategy, KAIST, Daejeon, 34141, S. Korea

요 약 : 급격한 행정환경 변화는 공직사회에 변화를 가져오고 있으며, 공직사회도 기존의 인사제도가 변화하는 환경에 대응하기 어려움을 인지하고 있으며, 새로운 인사제도의 변화를 시도하고 있다. 그러나 안정성을 중시하는 공직사회에서는 인사제도 변화가 쉽지 않으며, 현재의 공무원 채용방식에 의해 미래의 공공인재의 충원이 가능한 지에 대해 검토해야 한다. 이에, 본 연구에서는 미래사회에 요구되는 인재상을 문헌을 통하여 제시하며, 현재의 채용방식에 대해 미래의 인재상에 부합되는 인재의 채용 여부에 대하여 고찰하고자 한다. 미래의 인재상은 4가지로, 유연한 개척형인재, 융합 협업형인재, 창조적 정보조합형인재, 감성적 교감형인재를 제시하였으며, 이에 대하여 설문조사를 통하여 채용방식이 각 인재상에 미치는 영향을 고찰하여 향후 채용방식의 발전적 방향을 제시하고자 한다.

핵심용어 : 미래사회, 공무원, 채용제도, 발전적 대안

Abstract : The rapid change in the administrative environment is bringing about changes in the civil service society, and the civil service society is also aware of the difficulty in responding to the changing circumstances of the existing recruiting system, and is attempting to change the new recruiting system. However, in a civil service society that emphasizes stability, it is not easy to change the recruiting system, and it is necessary to examine whether the recruitment of public official in the future is possible by the current recruitment method. Therefore, this study presents the talented people required for the future society through the literature and examines the current recruitment method for recruiting a talented people who meet the future required officials. In this paper, we suggest a four talents in the future : flexible pioneering talents, fused collaborative talents, creative information union talents, and emotional sympathetic talents. And also we will present a direction for the development of the approach.

Key words : Future Society, Public Official, Recruitment System, Developmental Alternatives



1. 서론

연구 배경 및 필요성

- ❖ 급격한 행정환경의 변화
 - 불확실, 다양성, 복잡성, 지역·계층·세대간 갈등의 증가 등
 - 기술의 발전 : AI, 제4차 산업혁명
 - 글로벌화, 저출산, 고령화, 다문화 사회의 도래 등
- ❖ 정부 및 공직 환경의 변동
 - (행정수요) 예측가능, 정형화 → 예측불가, 복잡다기
 - (역할) 국가발전 수단 → 사회발전 지원
 - (조직) 권한 집중, 계층적 조직(군대·관료제) → 권한 분산, 수평적 조직(관료제의 정조직 해체)
 - (공무원의 역할) 지식, 지성, 순응도 → 가치창출, 대응역량, 교감능력, 전문성
 - * 공직자의 초과공급 속에 인재난은 가중, 스마트한 채용 가능
- ❖ 급변하는 행정환경에 맞춘 공직인재 충원 제도 모색 필요
 - 미래사회에 요구되는 공직인재 역량 도출
 - 현 공무원 채용방식으로 미래 공직인재 충원이 가능한지에 대한 점검
 - 미래 행정환경에 맞춘 공직인재 충원을 위한 제도적 개선책 모색
 - * 공무원 선발제도의 특격적 변경이 불가한 만큼 개선안은 장기적 관점에서 접근 필요

3

3. 공직사회의 환경변화



6

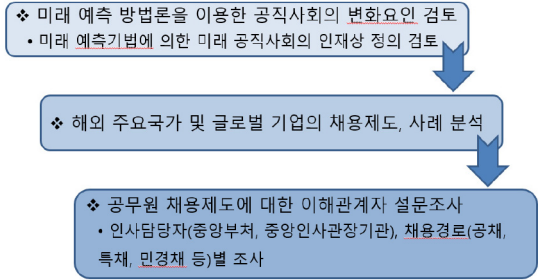
1. 서론

연구 질문

- ❖ 현 국가공무원 제도가 미래행정환경의 변화에 따른 수요의 다양화 및 복잡화에 적합한가?
 - 미래 사회는 어떠한 공무원들을 필요로 할 것인가?
 - 직업공무원을 근간으로 하는 신분보장 등 현재의 인사제도가 그대로 유지 될 것인가?
 - 중앙 집권 식 채용 등 현재의 국가공무원 충원 방식이 미래의 공무원 선에 적정한가?
- ❖ 미래의 공직역량 제고를 위해 현 국가공무원 채용제도를 개선할 필요성이 있다면 그 대안은?
 - 공무원관련 제도의 개선은 어떤 방식으로 추진하는 것이 바람직한가?

4

4. 연구 방법론



7

2. 선행 연구

선행1	인사비전 2045 (한국행정연구원, 2016) - 미래 환경변화와 시사점, 미래 정부의 역할과 기능 - 인사혁신의 비전과 방향, 실행과제별 로드맵
선행2	공무원 채용제도 개선에 관한 소고 (양현모, 황성일, 한국지비연구소 제17권 제1호, 2010) - 부처별 가운데채용제 시행에 한정
선행3	직위분류제 확대와 연계한 공무원 인사관리의 개선방안 (최순영, KIPA 연구보고서 2015-14, 2015) - 개방형직위, 5급 민경채 등 한국형 직위분류제 분석

본 연구의 차별성

- ❖ 미래 예측 방법론을 적용하여 공직사회의 변화요인 도출
- ❖ 미래 사회에 요구되는 공직인재상 및 역량 요소 발굴
- ❖ 미래(장기적 관점) 공직인재 충원을 위한 제도적 대안 모색

5

5. 연구진행 사항

- ❖ 미래 예측 방법론을 적용, 공직사회의 변화요인 검토
- 미래 예측기법 활용한 미래 공직사회 인재상 검토 및 정의
- ❖ 문헌검토에 따른 미래 공무원 인재상 검토 및 정의
- 유연한 개척형 인재/융합 협업형 인재/ 창조적 정보 조향형 인재/감성적 교감형 인재



8