

직무전문성 향상과 인적 자원의 효율적 활용을 위한 국방자격제도 발전에 관한 연구

(A study on the development of military qualification system)

김 오 현(Oh-Hyun Kim)*, 노 명 화(Myoung Hwa Roh)**, 이 강 성(Lee Gang Sung)***

초 록

본 연구는 지식 정보기반 사회에서 국방분야의 직무전문성을 향상하고 군 인적자원을 효율적으로 활용하기 위한 수단으로서 국방자격제도 개선을 제안하고 있다. 국방자격제도는 기존 군 내부 제한된 영역에서 운영되는 틀에서 벗어나 민간과 상호 교류를 위해 선진국처럼 범 국가적 차원으로 확대 승격시키기 위해 국방자격법을 제정하고 관련조직을 운영할 필요가 있다. 이렇게 함으로써 국방자격제도는 군 전문분야 및 기술수준을 체계적으로 관리할 수 있으며, 기존의 장병자격취득 지원제도를 혁신적으로 발전시킬 수 있을 것으로 기대된다. 또한 군이 필요로 하는 전문기술인력을 안정적으로 확보하고 군 경력의 사회적 인정을 통한 전역 후 취업지원을 보장할 수 있을 것이다.

Abstract

In this study, we proposed that Military Qualification System(MQS) should be reshaped for enhancement of the professional and efficient management of human resource in the military sector. It should be also prepared that Military Qualification Law and Organization to operate the MQS. By doing that, we can expect several benefits. Firstly, military professionalism is systemically managed and enhanced, secondly military qualification for military personnel will be innovatively developed, thirdly supplement of skilled personnel are secured with stabilities in the military sectors, and finally outplacement of retired personnel are also qualified with military career and training.

* 국방대학교 관리대학원 리더십 전공

** 국방대학교 관리대학원 리더십 전공

*** 삼육대학교 경영학과

본 연구는 국방부 2007년도 인사기획관실의 지원으로 수행된 정책연구과제의 내용을 정리하여 수록하였습니다.

1. 서론

미래학자 토플러는 최근 그의 저서 '부의 미래'에서 현재는 이미 지식사회로 진입되었음을 천명하였다. 정보화를 기반으로 한 네트워크의 확산은 지식의 양적 확대와 질적 깊이를 더욱 심화시키고 있으며, 지식이 가지는 힘과 그 영향력은 가늠할 수 없을 정도로 커졌음을 소개하고 있다[1].

지식사회에서는 지식과 정보의 보유와 적절한 활용이 곧 경쟁력이다. 산업사회는 단순히 자본노동 지식이 결합하여 형성된 상품에 의해 조직의 역량을 판단할 수 있었으나 지식사회에서는 지식과 원천기술 그 자체만으로도 경쟁우위가 가능한 시대가 되었다. 미국의 켈컴은 휴대폰 생산라인 없이도 CDMA 원천기술에 대한 로열티만으로도 운영되고 있다.

그렇다고 지식사회는 고학력자만이 지식노동자는 아니다. 제조업 종사자들 상당수 노동자들도 지식노동자라는 점을 주목해야 한다. 고도의 교육을 받은 지식노동자들은 새로운 지식을 창출하는 역할을 담당하며, 산업현장에서는 노동자들이 제품과 서비스와 관련된 지식과 기술을 습득하고 활용하고 있기 때문이다. 유한킴벌리나 현대자동차 생산라인에 근무하는 근로자의 대부분의 작업시간을 보면 단순육체노동에서 벗어나 학습을 위한 시간으로 채워져 있음을 우리는 확인할 수 있다. 이는 지식사회에는 조직구성원 누구나 지식노동자가 되어야 한다는 것을 보여주고 있다.

지식사회의 또 다른 특징은 지식의 융합이다. 컴퓨터 통신, 가전, 인터넷 등 다양한 기술이 서로 융합되어 휴대폰 제품에 집적되고 있으며, 서비스의 경우도 VOD, 게임, 금융결제, 음악, TV 등 다양한 형태로 융합이 진전되고 있다. 기술은 고유의 영역을 불문하고 타 영역의 지식까지 용이하게 활용하고 있으며, 그 과정에서 새로운 가치가 창출되고 있다. 따라서 기존의 전통적인 영역 뿐

아니라 타 분야 지식에 대한 관심, 탐색, 활용을 통한 창조가 지식사회의 대세가 되고 있다.

이러한 지식사회로의 이행은 민간 분야 뿐 아니라 군사부문에 그 영향을 강하게 받고 있다. 최근 미국에 의해서 수행된 몇 차례 전쟁은 첨단 기술과 컴퓨터 네트워크를 기반으로 한 '지식정보 중심의 전쟁'이었다. 최첨단 무기체계, 그리고 이를 능숙하게 다루는 전투원, 전장의 일선소대장에서부터 전쟁지휘부까지를 연결하여 전장정보를 공유하는 체계를 통해 미국은 확실히고도 지속적으로 전장을 지배할 수 있는 역량을 갖추어 나가고 있다[2].

그리고 이 모든 것의 바탕에는 전쟁을 수행하는 '전투원들의 지식과 기술역량'이 있다. 비단 첨단 전쟁 뿐 아니라 재래식 전쟁에서도 전투원들의 지식역량은 중요했다. 미국은 베트남전을 분석하면서 전투원들의 전문적인 군사지식과 경험이 그들과 부대의 생존성과 전투효과에 지대한 영향을 미치는 것을 이미 확인한 바 있다[3].

'전투원들의 지식역량이 전쟁수행의 절대적 요소'라면 이들의 역량을 어떻게 적정수준으로 유지할 것인가? 지속적으로 첨단화되는 기술, 복잡하게 융합되는 지식과 기술, 경영기법 등의 홍수 속에서 우리는 어떻게 장병들을 준비시켜야 하는가?

이를 위해서는 해당분야와 관련된 최고의 지식을 가르쳐야 하고, 지속적인 전투수행 역량의 습득과 유지를 위한 관리시스템이 구축되어야 한다. 그리고 국방자격제도는 이를 구현하는 적절한 도구라 여겨진다.

가속화되는 전장환경의 디지털화, 첨단기술 분야에서의 민간과 군의 상호겸용기술의 확산은 국방분야도 이제는 전문인력의 적절한 획득과 활용이 전투력과 직결된다는 점을 인식할 필요가 있으며 이를 위해 자격제도에 보다 적극적인 관심을 기울여야만 한다.

따라서 본고는 군의 직무전문성을 향상하고 군 인적자원의 효율적 활용을 위한 국방자격제도가

선에 초점을 두어 논지를 전개하고자 한다. 먼저, 자격제도에 대한 이론고찰을 통해 국방자격이 왜 필요하며 어떻게 기능해야 하는가를 살펴보고, 외국의 국방자격제도가 주는 시사점을 찾아볼 것이다. 이론고찰과 외국사례를 바탕으로 현 국방자격제도의 실태를 분석해보고 향후 국방자격제도가 나아가야 할 방향을 제시할 것이다.

2. 국가자격제도에 대한 고찰

2.1 국가자격제도 개관

자격이란 ‘어떤 직무에서 현재 또는 미래의 근로자가 특정한 수준의 숙련이나 자질을 갖추었음을 공식적으로 인정하는 것’으로, 지식중심 사회에서 능력인정의 판단근거로 작용한다. 자격은 다양한 교육과 학습을 통하여 지식, 기술, 능력을 개발한 개인의 취업과 승진의 신호역할을 하며 국가인적자원개발의 핵심적 인프라 역할을 수행한다[4].

자격은 크게 다음 3가지 방법을 통하여 인정된다[5]. 먼저, 검정을 통한 인정이다. 민간이나 공공기관 등이 주최하는 자격시험에 합격함으로써 부여된다. 다음으로 교육훈련을 통하여 인정되는 것이다. 우수한 교육과정의 경우 졸업장만으로도 자격을 인정받는 경우가 이에 해당된다. 셋째로, 경력을 통한 인정이다. 경력이나 현장 경험을 통해 직무능력이 인정된다면 자격을 부여하는 것으로 최근에 부각되는 방법이다.

또한 자격은 업무의 수행여부에 따라 업무독점형과 능력인정형의 형태가 있다. ‘업무독점형’은 해당자격이 없으면 그 업무에 종사할 수 없는 자격으로 예를 들면 의사, 변호사, 영양사, 가스안전기사 등이 해당된다. ‘능력인정형’은 해당분야의 일정한 기능과 지식의 수준을 나타내는 자격으로 자격에 대한 수준을 나타낸다. 또한 자격은 관리주체에 따라 국가자격과 민간자격으로 구분된다. 국가는 자격기본법을 통하여 자격제도를 직업교육과 훈련과정의 연계, 산업계 수요에 부응하고 직업교육훈련과정의 다양성과 창의성 제고, 평생학습·능력중심 사회로의 정착에 기여하기 위해 또한 자격간의 호환성과 국제적 통용성을 위해 자격제도를 관리하고 있다.

자격은 자격의 인정 및 시행주체, 직무능력 범위, 기능에 따라 다양하게 구분할 수 있다. 시행주체를 기준으로 볼 때 국가자격과 민간자격으로 구분된다. 국가자격은 국가가 법률에 따라 부여하는 자격으로 국가기술자격법에 의한 ‘국가기술자격’과 개별법령에 의한 ‘국가자격’이 있다. 민간자격은 자격기본법에 근거한 ‘국가공인민간자격’과 ‘민간자격’이 있다. 민간자격은 사업주가 근로자를 대상으로 검정하는 직장 내 자격도 포함하는데, 이에는 노동부가 우수한 사업 내 자격을 일정한 절차를 거쳐서 인정하는 ‘노동부 인정 사내 자격’이 있다. 현재까지 우리나라 국가자격과 민간자격의 현황은 다음 <표 1>과 같다.

국가자격은 소관부처의 다양한 요구에 의하여 각 주무장관이 자격을 관리 운영하고 있다. 이들

<표 1> 우리나라 자격제도 현황 (2008. 1월 현재)

구분	종목수	직우분야	관련법
국가자격	국가기술자격	13개 부처	국가기술자격법
	국가자격	14개 부처	개별법령
민간자격	국가공인민간자격	11개 부처	자격기본법
	민간자격 노동부 인정 사내자격	(29개 업체)	자격기본법 고용보험법

자료원 : 노동부(2006), 국가기술발전 기본계획('07~'09), 산업인력공단 홈페이지 자격현황

주무부처장관이 기술자격검정을 시행하고자 할 때에는 다음의 사항에 대하여 노동부장관과 협의하여야 한다. ① 검정을 시행하고자 하는 기술자격의 종목 및 등급, ② 검정의 시행시기 및 시행지역을 협의하여야 하며, 이 경우 기술사와 관련된 사항은 과학기술부장관의 의견을 들어 시행하면 된다. 굳은 직무특성상 다양한 분야에서 전문화된 인력이 요구됨에도 불구하고 국가자격으로는 단지 3개 자격만을 관리하고 있는 형편이다. 국방부는 이제부터라도 국방의 전문분야에 대한 자격을 체계적으로 관리할 필요가 있다.

한편, 민간자격 역시 각 부처에서 국가공인을 부여하고 있는데 11개 소관부처별로 70여개의 자격에 대해 국가에서 공인을 해주는 상황이다. 2008년 1월 현재 현황을 보면, 정보통신부는 인터넷정보검색사, PC정비사 등 13개, 재정부는 신용분석사, 자산관리사 등 7개, 교육부는 TEPS, 실용한자 등 15개, 행자부는 행정관리사 등 2개, 산자부는 산업기계정비사, 샵마스터 등 7개, 보건복지부는 병원행정사 등 3개, 노동부는 CNC기계절삭가공사, 자동화설비제어사, 문서실무사 등 13개, 산림청은 분재관리사 등 2개, 문광부 4개, 경찰청 2개, 금융감독위원회 2개 등이 있다. 그런데, 국방부는 단 하나의 국가공인 민간자격도 없다.

2.2 국가자격제도의 문제점

자격제도의 핵심은 자격의 현장성, 활용성, 호환성을 유지시키는 것이다. 그러나 우리나라의 자격제도는 취업으로서의 신호기제, 직업능력개발을 유도하기 위해서는 자격제도의 핵심과제를 충족시키지 못하고 있다[6]. 이를 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 우리나라의 자격은 공급자 중심의 검정시스템으로 구성되어 있다. 즉, 양성교육훈련기관에서 획득한 내용을 중심으로 검정이 이루어지므로 교육내용이 산업의 요구와 일치하지 못하고 검정

내용도 현장성이 떨어진다. 또한 산업현장의 기술 수요 및 훈련소요가 자격검정 및 교육훈련에 유연하게 반영되지 못하고 있는 것도 또 하나의 이유이다.

둘째로 자격의 활용성에 대한 문제이다. 우리나라의 자격은 대부분 입직을 위해 자격을 취득하고 있다. 즉, 취업을 위해서 필요한 신호기제로서의 역할을 하지만 취업 후 기업 내에서 계속적으로 인센티브를 제시하는데 한계가 있다. 이는 취득한 자격에 현장에서 제대로 활용되지 않고 있으며, 인적자원관리가 개인의 직업능력을 측정할 결과로 자격 검정의 결과를 반영한 체계여야 하나 그렇지 못하고 있음을 보여주고 있는 것이라 하겠다. 또한 기업 내부의 인적자원관리가 능력중심보다는 아직도 현장의 연공서열에 치중하고 있어 산업현장에서 자격의 활용도가 낮다고 볼 수 있다[7].

셋째로 자격간의 호환, 통합성이 저하되어 있다. 국가자격체계란 다양한 자격을 수준별로 구분하여 제시할 수 있는 틀로서 학력, 직업자격 등을 포괄하며 각 자격간의 수직적, 수평적 관계를 보여줄 수 있어야 한다. 그리고 이러한 체계를 통하여 개인의 능력을 표시하는 다양한 자격 간 호환이 가능해야 한다. 또한 평생학습이 실현되기 위해서는 비형식, 무형식 학습결과를 인정하는 기제가 필요하다. 교육자격과 직업자격 등이 상호 연계되고 인정되어야 하나 현재는 일반 검정만으로도 되어 있어 한계가 있다.

특히 국가기술자격의 경우는 자격의 신설절차가 까다롭고, 학력위주로 검정자격이 주어지고 있으며, 기술자격에 대한 검정을 독점하는 체제로 전문성과 현장성이 떨어질 수밖에 없다[8]. 또한 국가기술자격은 자격을 취득한 자원의 사후관리를 위한 보수교육에 대한 제도적 장치가 미흡하다.

또한 국가기술자격법에서는 미국, 일본 등에서 취득한 자격을 국내의 동일분야 수준의 자격으로

인정하여 왔으나 이에 더하여 APEC의 Engineer 제도를 도입하여 기술사를 취득한 국내의 자격취득자가 국제적 통용성을 갖는 자격을 취득하도록 하였으나 국내 기술자격이 국제적인 자격 또는 선진외국의 자격과 실질적인 동등성을 받을 수 있는 질적 수준을 갖추고 있다고 보기 어려운 점이 많다. 따라서 한국 내 자격의 한계를 극복하기 위해서는 국가가 기술자격의 체계를 국제화하고 그 내용과 수준을 국제화 하는 방안을 강구할 필요가 절실하다.

3. 국방분야의 자격제도 분석

3.1 국가자격과 국방자격을 관계

국방분야에서의 자격관리는 크게 국가기술자격 취득을 지원하기 위한 분야와 군내 전투력 유지

를 위한 병과별, 부대별 자격관리체제로 이원화 되어 있다.

먼저, 국방분야에서의 국가자격과 관련된 것으로는 "군수조달에 관한 특별조치법"이 있었다. 이 법은 군수업을 합리적으로 지도 육성하고 조정함으로써 효율적인 군수물자의 조달에 기여함을 목적으로 제정(1973년2월17일, 법률 제2504호)되었다. 동법에 따라 군수업체 또는 연구기관은 군수물자의 시제생산 또는 공급 등의 역할을 기하기 위해 기술자 및 기능사를 확보하여 장려금을 지급하도록 하는 규정을 두었는데 이는 법령에 따라 상공부 장관이 인정하는 정밀가공사 및 정밀측정사로서 국방부장관이 군수업체 및 연구기관의 필수요원이라고 인정하는 자로 하였다. 이중 상공부 장관이 인정하는 정밀가공사와 정밀측정사는 1972년 3월 22일 제정된 상공부의 정밀화촉진사업업무지침에 따라 실시되는 자격시험에 합

<표 2> 검정권한의 위임

국가기술자격법23조 (권한의 위임위탁)	시행령29조 (권한의 위임위탁)	시행규칙37조 (국방부장관이 시행하는 검정의 국가기술자격의 종목)
①주무부장관은 대통령이 정하는 바에 따라 이법에 의한 권한의 일부를 소속 기관의 장·특별시장·광역시장 또는 도지사에 위임하거나 다른 행정기관의 장에게 위탁할 수 있다.	①법 제23조제1항의 규정에 따라 현역 군인 및 군무원에 대한 검정시행에 관한 주무부장관의 권한은 이를 국방부장관에게 위탁한다.	'영제29조제1항의 규정에 의하여 국방부장관이 주무부장관으로부터 위탁을 받아 현역군인 및 군무원에 대하여 검정을 시행하는 국가기술자격종목은 92종목임

<표 3> 국가기술자격 검정과목의 면제

국가기술자격법12조 (국가기술자격 검정과목의 면제)	시행령16조 (국가기술자격 검정 면제기준)	시행규칙18조 (기능사검정의 필기시험 면제)
①-----대통령령이 정하는 바에 따라 검정과목의 전부 또는 일부를 면제할 수 있다. 1~2. <생략> 3. 검정받고자 하는 국가기술자격과 관련되는 다른 법령의 규정에 의한 자격을 취득한자 4~5. <생략> 6. 국가기술자격과 동등한 정도 이상의 수준을 갖추었다고 인정되는 자로서 대통령령이 정하는자	①법 제12조제1항제3호의 규정에 의한 면제기준 1-3 <생략> 4. ----- 주무부장관이 검정기준 등을 고려하여 동일하거나 유사하다고 인정하는 국가기술자격의 종목에 대하여 노동부령이 정하는 바에 따라 전부 또는 일부를 면제 ②법 제12조제1항6호의 규정에 의한 면제기준 1. <생략> 2. 노동부령이 정하는 기술훈련과정을 이수한자	1. 다음 각목에 해당하는 기술훈련과정의 10분의 7이상을 이수한 자. 가. 직업과정 운영학교 1년이상 직업과정 나. 직업능력개발훈련과정으로 훈련시간이 1천400시간 이상인 훈련과정다-라. <생략> 2. 군 기술교육기관의 기술훈련과정을 수료하고 1년 이상의 동일한 직무분야에서 군 복무한 자

<표 4> 장병자격취득 현황

연도 구분	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	계
계	10,416	9,563	8,991	8,927	8,556	8,469	8,632	7,849	7,674	7,808	8,472	95,357
산업 기사	1,506	1,388	1,265	912	1,172	1,098	1,419	1,420	1,241	1,678	2,155	15,254
기능사	8,910	8,175	7,726	8,015	7,384	7,371	7,213	6,429	6,433	6,130	6,317	80,103

<표 5> 장병 자격취득 지원 예산

(단위: 억원)

구분	'01년	'02년	'03년	'04년	'05년	'06년	비고
계	16.56	15.89	15.93	14.47	13.73	13.73	
교육예산 (각 군)	12.35	11.26	11.19	9.29	8.55	8.07	강사료, 교재구입 장비유지, 실습재료비
시험예산 (국방부 본부)	4.21	4.63	4.74	5.18	5.18	5.66	교실임차료, 감독비, 문제인쇄 실기재료비

<자료원> 국방부 국회보고자료 (07)

격한 자로 하었는데 자격의 등급을 특급, 1급 및 2급 정밀가공사와 1,2급 정밀측정사로 구분하여 각각의 실기와 필기시험으로 그 합격자를 결정하였다[9]. 이후 군 장병의 국가자격취득 지원을 통한 국가 산업인력 양성을 위해 1975년부터 국가 기술자격시행에 관한 업무를 국방부에서 위임받아 시행하고 있다. 2006년 말 기준으로 국방부에서는 국가기술자격 92개 종목에 대하여 검정을 대행하고 있다. 국가기술자격을 통해 면제되는 내용과 자격검정에 관한 권한의 위임에 관한 내용은 다음 <표 2>과 같다.

또한 군 직무와 유사하거나 군 경력을 인정받아 일부 자격에 대해서는 필기시험을 면제해 주는 제도도 운영하고 있다.

이러한 제도적 뒷받침으로 국방부는 노동부와 협력하여 장병들의 국가기술자격취득을 지원해주고 있다. 이를 통해 산업기사 및 기능사 자격을 취득한 장병은 최근 10년간 약 10만 여명으로 국가 산업의 기술인력 양성에 크게 기여하였다.

그럼에도 불구하고 국방부 및 각군 차원의 자격지원기능은 상당히 미흡한 편이다. 국방부에서

는 장병들의 능력개발 지원을 위해 국가기술자격 취득을 위해 예산과 인력을 지원하고 있지만 매우 부족한 형편이다. 또한 민간자격 취득에 대한 예산 지원은 없다.

이렇듯 장병자격취득을 위한 지원예산은 지속적으로 감소하고 있는 형편으로 장병들의 욕구, 사회적 국가적 욕구를 정책적으로 지원하지 못하고 있는 상황이다.

예산이 매년 줄어드는 상황에서도 자격시험에 응시하는 장병들은 매년 증가하였고, '06년의 경우 27,084명이 지원하여 8,472명이 자격을 취득하여 지원자의 31.3%가 합격하였다.

3.2 군내 자격운영 현황

그러나 군은 방대하고 전문적인 국방임무를 수행하기 위해서는 체계적인 교육과 검정을 통하여 적정능력을 보유토록 하기 위해 각 병과별, 군별로 자격을 체계적으로 운영하고 있다. 즉, 육군은 15개 종목, 해군 10개 종목, 공군 17개 종목에 대

<표 6> 군 내부자격 검정운영 현황

구분	육군	해군	공군
자격종목	도자, 로더, 그레이더, 굴삭기, 장갑전투도자, 중견인차량운전, 경차량운전, 중차량운전, 지게차운전, 양화(원치)운전, 선박조타, 탄약기능장, 화력기능장, 특수우기기능장, 차량중기기능장	건설장비운전면허증, 굴삭기, 거중기, 지게차, 로더, 불도저, 모터그레이더 스쿠버잠수사, 표면공급공기잠수사, 표면공급혼합기체잠수사, 포화잠수사	항공기조종사, 항공기기장정비사, 방공무기통제사, 방공무기통제기사, 건설중기운전(굴삭기, 그레이더, 도저, 로우더, 덤프), 건설기계정비, 낙하산강하자격, 항공기비파괴검사, 운반기중장비운전, 보일러취급, 환경, 전기공사, 군견훈련사
종목수	15개 종목	10개 종목	17개 종목
자격인정 기관	각 병과학교장	해군교육사령관, 해난구조대장	공군참모총장, 해당부대장

하여 자격을 운영하고 있으며, 국방대학교의 경우 국방사업관리사 자격을 별도로 운영하고 있다.

한편 병과학교에서는 기본군사훈련을 수료한 자원이 해당 직무를 원활히 수행할 수 있도록 병과학교에서 도달수준을 정하여 체계적인 교육과 평가를 시행하고 있으며, 특히 간부의 경우는 직무능력 향상을 위해 병과학교에서 중·고급 과정을 병과별로 세분화 하여 운영하고 평가를 통해 적정수준을 유지하고 있다.

또한 야전에서의 기술수준을 관리하기 위해서 군 직무는 기술력이 곧 전투력이므로 각종 전투력 평가(각종 제병협동작전, 전투준비태세 검열, 표준화 평가 등)시 요구수준을 정해 지식과 운영능력을 평가하고 있으며, 특히 공군에서는 부사관진급 시 기술능력을 반드시 포함하고 있으며, 병

과별/부대별로 1급-4급까지 체계적이고도 엄격한 교육과 평가를 통해 기술수준을 관리하고 있다. (예 : 항공정비사 및 관제사)

이처럼 체계적인 군 기술 및 자격관리와 더불어 군의 상당수 분야에서는 민간과 유사성을 갖는다. 이는 군의 직무가 상당히 넓고 방대하며 민간기술과 지식을 활용하기 때문이다.

3.3 국가자격시험면제 및 국가자격화 가능분야

군의 다양한 병과, 특기, 직무 등은 사회와 연계성이 높으며 이러한 직무들에 한하여 사회의 자격체계와 연계성을 가지려는 노력은 일찍부터 시작되었다. 일부 국가자격에 한하여서는 이미 필기

<표 7> 국가자격 가능종목 현황

구분	육군	해군	공군
자격명칭	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 헬기정비사 ▪ 전자광학장비관리기능사 ▪ 거짓말탐지사 ▪ 레이더영상기능사 ▪ 총기관리기능사 ▪ 폭발물관리사 ▪ 병무(영)상당사 ▪ 군납물류 검사사 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 레이더정비사 ▪ 해상재난전문관리사 ▪ 위성통신장비정비사 ▪ 자동제어설비사 ▪ 극기훈련지도사 ▪ 수중폭파기능사 ▪ 심해잠수사 ▪ 안보정책전략기획사 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 정밀측정장비정비사 ▪ 항공기시험장비운용사 ▪ 항공장구관리사 ▪ 공정통제사 ▪ 낙하산 훈련지도사 ▪ 카고로더운전기능사 ▪ 개발시험비행조종사 ▪ 방공무기통제사 ▪ 군공항관제사 ▪ 군항공기기장정비사
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 특수체육지도사, ▪ 군법무행정사, ▪ 국방행정사군수물자구매사 ▪ 국방사업관리사, ▪ 국방M&S위계임기사, ▪ 정보체계사업관리사 		

<자료원> 국방부 자료 (07)

시험이 면제되고 있으나 이러한 제도가 더욱 확대될 필요가 있다.

예를 들면 각종 국가재난에 처했을 때 가장 위험한 상황에서 최일선에서 사고복구 작업을 하는 사람들은 군인이며 중장비 운전병들이다. 이들은 군 병과학교에서 기술을 익혀 야전에서 실무지식을 쌓은 고도로 숙련된 인력들이다. 그럼에도 불구하고 이 자원들에 대한 자격인정은 고사하고 필기시험 면제도 인정받기 어려운 것이 현실이다.

외국의 경우 첨단기술은 군에 있으며, 군 기술을 민간산업에 적용함으로써 국가경쟁력을 높이는 경우가 허다하다. 김치냉장고는 러시아의 항공 우주기술에서 나왔으며, GPS는 자동차, 레저 등의 산업으로 급속히 확산되고 있다. 이렇듯 군사 기술은 적극적인 활용은 국가산업에 미치는 영향이 매우 크다. 따라서 국가는 이러한 군의 기술과 직무를 개발하여 민간으로 확산시키려는 노력을 체계적으로 기울여야 한다. 이는 제대한 군의 전문인력을 효율적으로 활용함으로써 가능하다.

즉 군의 첨단기술과 전문인력을 효율적으로 활용하여 국가의 경쟁력을 높이기 위해서는 군과 민이 상호 연계되는 직종들을 탐색하여 상호 인정해야 하며, 새로운 첨단 전문기술을 발굴 민간 산업으로 확산해야 하며 이를 위해서는 우선적으로 불필요하고 중복되는 자격인증 체계를 개선해야 할 것이다.

이에 따라 최근 국방부는 민간의 국가기술자격 종목 중 필기시험면제가 가능한 종목으로 육군 28개 과정 30종목, 해군 17과정 17종목, 공군 6개 과정 7종목을 노동부(산업인력공단)에 신청하여 육군 13개 과정 14종목, 해군 8개과정 6종목, 공군 4개과정 3 종목에 대하여 면제를 확정하였다. 이는 군 교육훈련이 매우 체계적으로 운영된다는 명확한 증거이다.

한편 군이 민간에 비해 전문적이고 체계적으로 다루는 기술분야도 상당하다 이에 따라 군에서 제기한 국가자격 가능종목은 총 27개 종목으로 1

차 조사되었고 2차에 걸쳐 총 33종목이 제시되었는데 이들 종목에 대해서는 노동부에서 국가자격 신설을 유보하였다. 전문성에서의 문제보다는 민간으로의 통용성 문제가 대표적으로 지적되었다.

3.4 군 자격제도 운영상의 문제점

이렇듯 민간과 유사성을 갖는 분야도 상당한 반면 군의 직무 경험이 사회적으로 인정받은 종목은 극히 제한되어 있다. 실제로 노동부와 산업인력공단은 해당 군 직무특기와 연계하여 자격을 취득할 수 있는 범위를 70% 정도로 제한하여 타 특기분야에서는 자격취득도 제한하고 있는 상황이다[10].

또한 군 경력을 인정받아 필기시험이 면제되는 종목도 국가기술자격에서는 13개 종목에 불과하다. 이를 열거하면 다음과 같다. 즉, 건축목공, 건축도장, 조적, 미장, 타일, 항공사진, 철근 기능사, 환경, 자동차정비, 전기공사, 잠수, 한식조리, 보일러 기능사 등이며, 경비지도사(경비업법 : 경찰청), 공인회계사(공인회계사법 : 재정부), 세무사(세무사법 : 재정부), 건축사(건축사법 : 건교부), 전기공사기술자(전기공사법 : 산자부) 등이 추가적으로 필기시험을 면제하고 있는 형편이다.

이러한 원인은 군의 자격운영에 대한 관심이 일부 전투력 운영을 위한 기술수준의 관리에 국한되어 있기 때문이다. 따라서 군별로 전투력 운영에 대한 관심의 차이는 각군별/병과별 자격관리의 편차의 불균형을 초래하였고, 나아가 국가자

<표 8> 군 특기직무와 민간직무와 연계 정도 (69.1%)

구분	계	인정특기	미 인정 특기
합계	318(100)	220(69.1)	98(30.9)
육군	234(100)	166(70.9)	68(29.1)
해군	21(100)	9(42.8)	12(57.2)
공군	63(100)	45(71.4)	18(28.6)

자료원 : 국방부, 군 인적자원개발정책종합계획 (2005. 7)

격과 연계하려는 노력도 매우 부족하였을 것이다. 따라서 군은 우수한 기술수준을 보유하고 있음에도 불구하고 사회적으로 인정받지 못하고 있는 상황에 처하게 되었다.

두 번째 측면은 병역자원의 비효율적 관리이다. 군은 전통적으로 입영자원을 획득한 후 소질과 적성 등을 고려하여 군 직무에 배치하고 있으나 병무청과 군 간의 특기의 상호 연계가 원활치 않은 편이다. 즉, 병무청의 경우 입영대상자를 지역 단위로 통제 입영시킴으로써 입영자원의 시도별 편차가 심하여 군 소요를 충족하기 어려운 상황이며, 병무청의 특기분류 체계와 육군의 특기분류 체계가 불일치하고 있다. 병무청은 12개의 적성분류체계를 갖는 반면 육군은 234개의 주특기로 분류체계를 세분화 하고 있다. 따라서 적성분류자에 대한 주특기를 재분류하고 이들에 대한 특기 교육을 처음부터 다시 시작하는 것이 불가피한 실정이다.

이러한 상황은 군 전문분야의 직무에 적합한 자원을 획득하여 그들의 지식과 기술을 활용하여 전투력을 극대화시켜려는 의도와는 사뭇 다른 모습이다. 더욱이 최근 복무기간의 단축으로 인하여 군에서 필요한 인력을 교육훈련을 통해 직무지식을 습득케 하여 활용하는 시스템이 한계에 도달하였음이 노출되고 있다. 따라서 이를 개선하기 위해서는 민간 직업교육과 군 직업교육과의 통합성을 유지하거나, 군 에서 필요한 전문(기술) 인력에 한하여 입대 전에 민간에서 교육받도록 하는 혁신적 교육체계의 검토가 절실한 상황이다.

이는 전역하는 자원에 대한 부분에서도 마찬가지이다. 군에서 고도의 지식과 기술을 익힌 자원이 사회로 진출할 경우 군 경력에 대한 사회적 인정은 매우 엄격함을 넘어 차별적이다. 장기복무자는 연간 약 3,700명이 전역하고 있는 가운데 '00년~'04년의 전역자 취업률은 약 29.3%이며, 이들에 대한 사회일자리 창출 및 지원도 매우 부족한 상황이다[11]. 그나마 취직이 되는 직종도 행정관서

및 일반업체보다는 군 관련 조직에서 더욱 높은 취업률을 보이고 있는데, 특히, 군 복지시설, 예비군 지휘관, 군 관련 산하기관 등의 취업비율이 높은 것으로 나타나고 있다. 또한 중기복무 자들의 경우 더욱 심각한 상황인데 10년 이상, 20년 미만 제대군인은 23.0%, 5년~10년 미만은 55.1%를 차지하는 반면(국가보훈처 자료, 2005) 이들의 재취업에 대한 사항은 정확한 통계조차 확보하지 못하고 있는 실정이다.

우수한 기술과 경험 등의 역량을 갖춘 자원들을 제대로 활용하기 위해 국가와 군은 이들의 원활한 사회로의 전환을 위해 군 직무와 특기 경험 등을 사회와 연계시키는 노력을 지속적으로 기울여야 할 것이다. 이를 위해서는 군 직무와 특기에 대한 체계적인 관리를 위해 자격제도를 운영하고 이를 사회의 자격과 연계시키는 방법이 가장 효과적인 것으로 볼 수 있다.

세 번째는 자격관리 기능 및 조직적 차원의 지원도 미흡한데서 찾을 수 있다. 특히 국방부 및 각군의 경우 자격지원 기능은 국방부 인사기획관실 인적자원개발팀 담당 1인과, 육·해·공군의 인적자원개발담당 부서의 1인이 국가기술자격 지원만을 담당하고 있으며, 필요에 따라 각 부대의 인사(교육)담당 장교들이 지원하고 있는 상황으로 자격관리체계가 구조적으로 한계에 노출되어 있다.

이처럼 현재 군에서 운영되는 자격제도는 각군의 병과와 부대에서 제한적으로 운영하고 있는 형편이다. 최근 드러난 군내 정비문제는 이를 단적으로 보여주는 사례라 하겠다. 또한 각종 진급과 보직에 있어서도 순환보직을 중심으로 한 인사관리로 인하여 정작 필요한 첨단 전문분야에 대한 지식과 기술이 부족함을 지적하고 이를 해결하려는 보고서들이 제시되고 있는 실정이다. 따라서 군내 기술수준을 체계적으로 정비함으로써 군의 전투력을 향상시키며, 기술적 역량을 지닌 자원이 인사상 진급과 급여에서 우대받는 풍토가 시급히 정착되어야 할 것이다.

또한 군의 우수한 기술과 지식이 민간으로 확산되어 국가 경쟁력을 높이기 위해서는 군 자격과 민간의 자격간의 상호 연계체제를 구축하고 군과 민간의 자격을 갖춘 우수인력이 상호 교류를 확대하는 노력이 절실하다. 예를 들면 민간보다 우위에 있는 분야인 총포 및 폭발물 관리, 각종 첨단 무기체제와 관련된 소프트웨어, 전략전술 시뮬레이션 등은 상당한 기술을 축적하고 있다. 또한 민간에서 활성화 되고 있는 레저와 관련된 산업 즉, 패러글라이딩, 번지점프 등은 민간의 경우 아직까지는 위험관리가 체계적으로 정착되지 못하고 있는 반면, 군은 민간에 비해 체계적으로 관리되고 있으며 따라서 이러한 능력이 민간에 시급히 확산되어야 할 필요가 있다.

국가적으로 볼 때 젊은 인력의 사회진출 및 입직연령이 OECD 평균보다 늦은 상황에서 이를 단축시키고자 하는 노력의 일환으로 2+5(2년 더 빨리 5년 더 일하는 사회만들기) 전략이 추진되면서 군 복무기간이 축소되고 있다. 현역복무기간의 단축은 기존의 국방교육훈련체계의 근본적인 변화를 요구하고 있다.

이는 병역 자원을 일괄적으로 획득하여 기본군 사훈련을 마친 후 병과/특기를 부여하고 이들에게 해당분야의 교육을 시켜 활용하던 기존의 체제에서, 적합한 인력을 획득하여 병과/특기교육을 최소화하고 현장에서 바로 활용하는 시스템으로 전환을 강요하고 있다. 이렇게 하기 위해서는 국방부와 각 군은 전문/기술 인력을 획득하는 신호 및 평가체제로서 자격제도를 적극 활용해야 한다.

다행히 2005년 7월에 발표된 군 인적자원개발 종합계획과 제2차 국가인적자원개발 정책에 국가인적자원개발 기본계획에 장병의 자격취득기회를 확대하고 군 전문분야에 대한 국가자격화 및 국가기술자격 면제를 확대로 하는 정책은 이러한 맥락의 연장선이라고 할 수 있겠다[12]. 또한 2004년 3월에 제정된 청년실업해소 특별법은 군 복무 중인 자에 대한 취업기회를 부여하기 위하여 정

부가 제대 후 취업·복직 등을 위하여 필요한 행정, 훈련, 예산 지원체계 등 인프라를 구축할 것을 선언적으로 명시한 것은 상징적 의미가 있다고 하겠다.

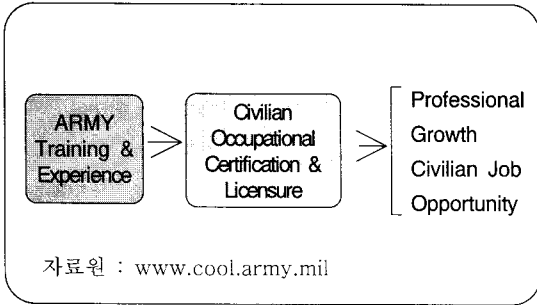
따라서 국방자격제도의 체계적 확립은 군 복무와 연계된 자격취득을 통하여 전투력 향상을 도모하고 장병 개개인의 자기개발 및 전역 후 취업과도 연계할 수 있도록 민간과 연계된 국가기술자격 필기시험 면제를 확대하고 국방업무 중 전문분야를 국가자격화로 추진하는 것은 매우 시의 적절한 일이라고 본다.

4. 선진국 국방자격제도와 시사점

4.1 군 자격, 교육훈련의 민간연계 활성화

미국은 군인의 전역 후 취업지원을 위해 군 복무 중 자기개발을 위한 다양한 교육훈련 지원뿐만 아니라 군 복무 중 습득한 경력 및 교육훈련성과를 사회 취업과 연계하기 위한 다양한 지원을 하고 있다. 이와 함께 사회취업의 효율적 지원을 위하여 국방부, 보훈처 간의 유기적 연대는 물론 교육부, 노동부 등 정부 및 다양한 조직간 협력체제를 잘 구축하고 있다. 미국 군이 수행하고 있는 군 복무자의 자기개발 및 사업취업 지원정책은 세계적인 군 지원프로그램의 모델이다. 특히 미국방부 교육지원단(DANTES: Defense Activity for Non-Traditional Education Support)은 매년 약 30만개의 시험을 지원하고 있는데 이러한 시험을 통해 군 인력이 정규교육을 이수하거나 학점 및 자격을 취득할 수 있는 기회를 제공한다. 또한 정규 고등학교 교육을 끝마치지 못한 성인을 위한 계속교육 프로그램과 함께 진로지도등을 통해 다양한 자격(국가자격 및 민간자격)에 대한 응시기회를 부여하고 있다.

미 육군이 운영하는 COOL 시스템은 장병들의 계속교육과 자격취득 및 경력관리지원을 목적으로



<그림 1> 미 육군 교육훈련과 민간 자격의 연계

로 군 직무 및 특기와 관련된 사회의 자격증을 찾고, 자격증 취득에 필요한 정보를 제공하며, 자격 취득비용을 지불하는데 도움을 받을 수 있는 있도록 구축되었다[13].

또한 자격등급이 별도로 설정되어 있어서 군 복무 중 자격취득가능 정도에 대한 정보를 제공해 준다. 4단계 등급은 ① 군복 중에 취득가능한 자격, ② 군 복무 중에 취득할 수 있지만 자격인정기관, 추가 코스, 관련학위에 의해 경험인정을 요구하는 것, ③ 군 복무 중 수행할 수 없는 교육, 훈련, 경험을 요구하기 때문에 군 복무 중에 취득하기 어려운 것 같은 자격, ④ 군 복무 중에 수행할 수 없는 교육, 훈련, 경험을 요구하기 때문에 복무 중에 취득하기 어려운 자격 등으로 구분된다.

미군의 경우 군에서 수행하는 직무특기와 밀접하게 관련된 국가 및 민간 자격의 취득을 지원해 주고 있다. 앞서 언급했듯이 ① 군 복무 중에 취득 가능한 종목과, ② 군 복무 중에 취득할 수 있지만 자격인정기관에 의해, 추가적인 교육훈련과 관련학위, 경험을 요구하는 자격종목 등이 있는데 이 중 일부 자격은 군에서 축적한 교육과 경력을 인정하고, 면접을 통해 관련자격을 즉시 부여해 주기도 한다. 또한 대부분의 국가 및 민간자격이 군 교육훈련 및 경력을 인정하여 일부과목을 면제해 주는 체계를 갖추고 있다.

예를 들어 CPP자격 요건을 COOL의 웹사이트를 통해 보면 군에서의 교육과 훈련 경력을 자격인증위원회의 확인이 필요하며 시험이 필요한 자

격이지만 군에서 교육훈련과 직무경험을 일부 인정하여 제한적으로 검정을 실시하여 자격을 부여하는 체계를 갖추고 있음을 확인할 수 있다.

4.2 군내 자격의 체계적 관리

미군은 군의 기술수준이 곧 전투력임을 강조하고 이를 위해 군내 각 직무별로 자격을 체계적으로 관리하고 있다. 이에 따라 모든 군인은 자신의 병과 및 특기를 특정부호로 표기하여 직무 및 기술수준을 기록하도록 되어 있고, 기술 능력에 따라 진급 및 급여에 차등을 두고 있다.

예를 들어 미 공군의 부사관 특기부호를 해석하면 다음과 같다. 부사관의 특기 부호는 알파벳과 아라비아숫자를 혼합하여 총9개 문자로 표기한다. 미공군의 특기 코드 AFSCIN371는 AFSC는 일반명칭이고 그 뒤 3글자인 1N3은 병과 및 특기분류를 나타내며 그 뒤 숫자 7이 숙련수준을 나타내며, 나머지 1은 기타 특수능력을 나타낸다.

숙련수준을 나타내는 숫자는 1부터 0까지로 홀수숫자로 표기되며 1은 병과/특기학교 학생으로 이제 막 군 병과교육에 입과한 자원을 말하며, 3은 병과/특기교육 졸업생, 숫자 5는 일선 작업라인에서 임무수행이 가능한 자를 나타낸다. 숫자 7은 감독자 교육훈련을 시킬 수 있는 직무경험자를 말하며, 숫자 9는 감독총괄책임자에 대한 표기이다. 마지막으로 숫자 0은 각 부대 및 군의 최고 주임원사를 말한다.

<표 9> 미공군의 특기부호 (AFI36-2101)

부사관의 경우 : AFSC 1N3⑦1 (1N3=병과/특기분류, 7=skill level, 1=기타 특수능력)
1-Helper(병과/특기학교 학생),
3-Apprentice(병과/특기학교 졸업생)
5-Journeyman (일선 작업 라인에서 임무 수행이 가능한 자)
7-Craftman (감독자 또는 교육훈련 책임자 : 수년간의 직무경험자)
9-Superintendent (감독 총괄 책임자 : 상사 및 원사급)
0-Chief Enlisted Manager (부대 및 각 군의 최고 주임원사)

이러한 기술수준의 분류는 직무경험과, 기술수준, 계급 등을 고려하여 부여하며 개인의 능력을 판단하는 척도로 활용되고 있다. 이러한 기술수준의 관리는 미 공군 뿐 아니라 해안경비대에서도 적용된다.

4.3 군 특수직무의 국가자격화 및 군 교육훈련을 통한 국가자격 인정

군 직무의 특수성이 민간에서 그 빛을 발휘한 경우가 바로 영국의 자격시스템에서 탄생되었다. 영국의 경우 미국의 911테러 이후 계속된 테러와의 전쟁을 미국과 함께 수행함에 따라 테러의 위협에 노출된 상태에서, 항만, 공항 등에서의 검색과 무장해체를 전담할 특수 요원 필요성 증대되었다.

이에 따라 오랫동안 영국 육군 병기학교에서 운영된 교육과정을 수료한 자원들을 중심으로 전문요원을 항만, 공항 등에 고용 배치하여오다가 이후 2003년 국가자격위원회에서 이들 분야에 대한 특수자격을 인정하였고 현재까지 6개의 관련 자격이 구성되어 있으며, 향후 7개 종목으로 확대될 예정이다.

바로 이 자격이 “위험물 검색 및 무장해체 (MCSO : Munition Clearance and Search Occupation)”에 관한 자격으로 주요시설에 설치된 폭발물, 테러요원으로 의심되는 자가 소지한 총기, 마약 등의 위험물을 탐지 및 검색하는 임무를 전담으로 하는 자격이다.

이 자격은 국가자격위원회(NOS: National Occupational Standard)에서 인정하며, 영국 및 해외에서도 인정되는 자격으로 자격취득을 위한 교육기관은 국방 폭발물 제거학교, 육군 병기학교, 경찰 특수임무학교에서 교육이 진행되며, 군 전역자와 민간의 NGO 단체를 중심으로 교육과정이 운영되고 있다.

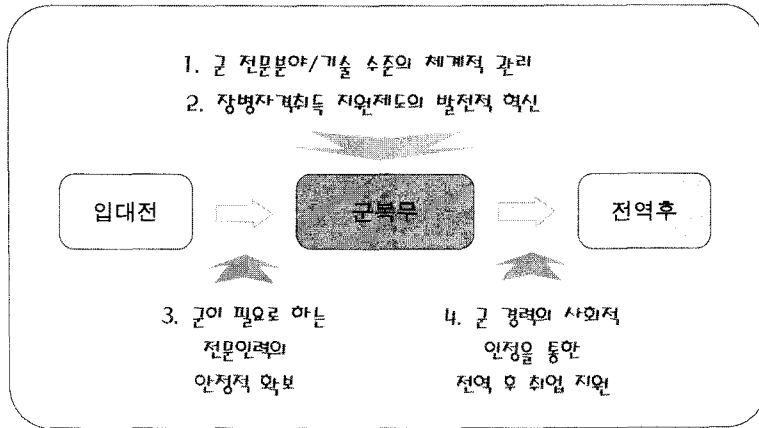
4.4 군 특수직무의 국가자격화 및 자격관리

일본의 방위청은 군인 일명 자위관을 위한 지원에 최선의 노력을 경주하고 있다. 일본의 자위관은 정년제(대부분 54~56세)와 임기제(대부분 20대 전반에 퇴직)로 구성되어 있다.

대부분의 자위관은 뛰어난 자질과 능력을 가지고 그 기술적 역량이 극대화되는 시기에 퇴직을 한다고 생각하여, 퇴역 후 긴 인생의 생계를 유지하기 위해서 재취업은 불가피하므로 방위청과 자위대는 퇴직예정 자위관에 대해 재취업에 필요한 기능을 익히기 위한 교육훈련을 시키는 등 다양한 지원책을 강구하고 있다.

군 복무에 필요한 기본적인 교육훈련은 군복무 중 각 계급별(幹部, 准尉·曹, 士)로 기본교육, 특기교육, 상급교육을 받는다. 그리고, 재취업을 위한 별도의 교육을 실시한다. 그리하여 幹部는 리더쉽을 갖춘 관리자를 목표로 리더쉽, 과학적 관리기법, 종합 판단력과 기획력을 육성한다. 准尉·曹은 실행력이 있는 현장감독자를 목표로 부하의 교육지도능력, 강한 책임감과 불굴의 정신력, 기술의 전문가로 육성한다. 그리고, 士는 규율에 잘 따르는 실행자를 목표로 준법정신과 강인한 책임감, 인내력, 실행력과 협력심, 강인한 체력과 기술의 소양을 길러준다[14].

기능훈련으로는 대형특수자동차, 크레인, 보일러기능사, 위험물취급자, 자동차정비사, 용접, 전기공사, 특수무선기가, 측량사, 조리사, 위생관리자, 화학류취급보안책임자, 방화관리자, 정보처리기술자, 공해방지관리자, 건설기계기능사, 냉동보안책임자, 일반독극물취급자, 제2종자동차운전면허, 맨션관리자, 흡혈퍼 등이다. 통신교육으로는 무기검정(2, 3급), 행정서사, 사회보협노무사, 위생관리자, 택지건물취급주임자, 여행업무취급주임자 등을 실시하고 있다. 업무관리교육은 경영관리, 인사노무관리, 사무관리, 생산관리, 판매관리, 재무관리, 고용정보, 카운슬링 등이 있고, 취업보도교육으로 재취업을 위한 지식과 정보를 제공하고 있다.



<그림 2> 국방자격제도 개선 방향(개념도)

또한 전역을 앞둔 자위관을 위해 재취업을 위한 다양한 교육훈련을 지원하고 이후 자격취득까지 지원하고 있다.

이를 위해 일본의 방위청은 다른 일본 정부부처와 마찬가지로 26개의 국가자격을 운영하고 있다. 예를 들면 방공무기통제사 자격 등 군 임무수행과 직접적으로 관련된 직무를 국가자격화하여 그 전투기술수준을 체계적으로 관리하고 있다. 물론 이후 지속적인 자격통합 노력이 진행되어 다소 축소되기도 하였지만, 방위청의 자격은 노동성, 후생성, 통산산업성 다음으로 4번째로 많은 자격을 관리하고 있는 것이 특징이다.

이상의 외국군의 사례조사를 종합하면 선진국은 군 직무 경험과 민간 직무간의 연계를 지속적으로 발전시키고 있으며, 군 경험을 인정하여 자격취득 시 일부과목을 면제하거나 대체하고 있으며, 군 전투력을 유지 및 발전을 위해 군내 기술수준의 체계적 관리하고 있다.

또한 주요 선진국들은 장병들의 자격취득을 군 인사관리에 주요한 요소로 반영하고 있으며, 자격취득시 진급 및 각종 인센티브를 부여하고 있다.

또한 군내 전문화된 분야 중 사회와 밀접한 관련이 있는 분야는 적극적으로 자격화하여 국가안보와 기술발전에 기여하고 있다. 이와 함께 군 복

무자의 안정적 사회진출을 위한 지원을 아끼지 않고 있다.

5. 국방자격제도 개선 방향

5.1 기본방향

이상의 국가자격제도의 고찰과 현 국방자격제도의 분석과 함께 선진국의 자격제도의 시사점을 토대로 국방자격제도의 개선방안을 제시하고자 한다. 현재 군에서 실시하고 있는 국가기술자격검정고시(국기검)라는 명목으로 시행되고 있는 제도는 장병 개인의 능력개발과 평생학습 차원의 지원에 목적을 두고 관리함으로써 군에서의 활용 목적 보다는 전역 후 장병들의 사회진출을 위한 지원이다. 따라서 군 지휘관들 입장에서는 본연의 전투 임무외의 부가적 임무라 여길 수 있는 여지가 크다.

또 하나의 문제는 군에서 운영하는 각종 자격제도는 군내 직무와 연계될지언정 사회적으로 그 가치를 제대로 인정받지 못하고 있는 실정이다. 따라서 군의 전투력을 향상하고 국가인적자원개발을 지원하기 위해서는 현행 군 자격지원 제도를 다음과 같이 국방자격제도로 개선할 것이 요구되고 있다.

첫째, 국방자격은 현재 군의 일부에서 운영되고 있는 자격체계를 전면적으로 수정 보완하여 전투 수행능력과 기술수준의 향상을 높일 수 있도록 운영될 필요가 있다. 이를 위해 국방부 차원의 통합된 체계 하에서 군별/병과별로 자격체계를 갖추어 나가야 할 것이며, 특히 군 전문분야 및 기술의 질적 수준에 대한 관리체계를 시급히 정비하여야 할 것이다.

둘째, 현행 국가기술자격 중심의 자격지원체제에서 군 직무와 관련된 국가자격과 민간자격 취득을 동시에 지원하는 체제를 갖추어야 한다. 군이란 방대한 국가조직으로서 기술분야 뿐만 아니라 다양한 영역에서 전문적인 지식과 기술이 요구됨에 따라 이에 대한 다양한 자격취득 경로를 제시할 필요가 있다.

셋째, 군 복무 기간의 단축은 군 인력의 활용기간을 확보하기 위해 불가피하게 교육시간의 단축으로 연결될 수밖에 없게 된다. 특히 관련분야의 전문지식 획득을 위해 많은 교육이 필요한 특수한 분야의 직무는 군 복무를 위해 요구되는 능력을 군 입대 전에 갖추게 하여 입대 후 바로 활용할 체계를 갖추도록 하여야 할 것이다.

따라서 군이 필요로 하는 인력의 안정적 확보를 위해서도 군 관련 전문분야의 자격신설이 반드시 필요하게 된다.

넷째, 우수한 기술의 사회 확산 및 능력 있는 전역자들의 재활용을 위해서도 이들의 안정적 사회진출을 보장할 제도의 마련이 필요하게 된다.

5.2 국방자격 분류기준과 자격화 추진 전략

이는 국방업무의 분류 기준과 같은 것으로 향후 국방부에서 제기되는 자격을 어떻게 체계적으로 관리할 것인가에 대한 원칙과 같은 것으로서 국방관련 자격의 분류를 위해서는 다음과 같은 3가지 기준이 필요하다.

첫째, 제시된 자격 종목이 먼저 기술분야인가 비기술분야인가를 선별할 필요가 있는데, 이러한 기준은 국가기술자격체제로 갈 것인가 아니면 개별 국가자격체제로 갈 것인가의 판단기준을 제시하는 전제 조건이 되게 된다.

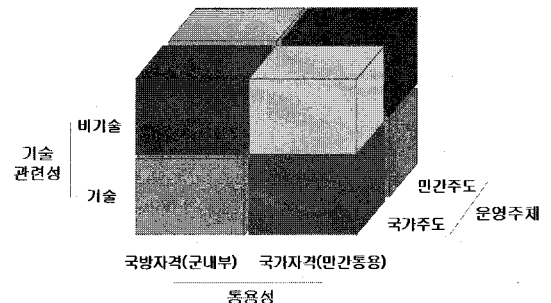
둘째, 제시하는 국방자격의 사회적 통용성 여부를 판단하여야 한다. 만일 사회적 통용성이 있는 자격이라면 국가 자격화 및 민간자격화로 관리하여야 하나, 군사 분야에만 한정되어 사회적 통용성에 제한된 기술이라면 아무리 우수한 기술이라 하더라도 군내 자격으로 관리할 수밖에 없게 된다. 특히 관련 자격의 사회적 통용성 외에 군사기술이 유출되었을 때의 안보적 문제도 중요하게 고려해야 하는 요소가 된다.

셋째, 자격을 관리하는 주체에 대한 고려도 중요한 요소이다. 자격을 민간이 관리하는 것이 바람직할 수도 있고, 국가가 관리하는 것이 바람직할 수도 있으므로 이에 대한 판단이 반드시 필요하게 된다.

이상의 기준을 바탕으로 본 연구에서는 국방관련 자격을 분류하는 모형을 <그림 3>과 같이 제시하고자 한다.

<그림 3>의 기준에 따라 전 장에서 제시한 국방자격화 가능종목의 자격추진 방향을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 기술분야이면서 국방에 특화된 종목이며 국가자격으로 관리해야 하는 분야로서 이러한 분야에 해당되는 자격종은 방공무기통제사/기사, 레



<그림 3> 국방자격의 분류 기준

이다 정비, 폭발물 관리자, 수중폭파전문가, 위계 임전문기사, 지뢰취급 등과 같은 종목이다. 특히 이들 종목은 그 특수성으로 인해 국방자격(군내 분야)으로 관리해야 함이 바람직하다.

특히, 방공무기 통제사/기사의 경우 군 특수성으로 인해 군내 자격화를 우선 추진하여 전투력 수준을 향상하고, 이를 민간의 관제사 자격과 연계하여 감정을 면제하는 방안을 추진토록 하는 것이 바람직할 것이다. 또한 위계임전문가는 군내 위계임장비, 소프트웨어 관리전문가를 획득하기 위한 자격이며, 지뢰취급은 안전과 직결되는 국방 분야에 특화된 기술로서 기술의 적용특수성을 고려하여 국방부(군)에서 자격을 관리하여 채용에 인센티브를 주는 것이 바람직하다.

둘째, 기술분야이면서 민간과 통용가능성이 높고 국가자격으로 관리해야 하는 분야로서 이러한 분야에 해당되는 자격증은 광학기, 총기정비, 항공장구관리, 항공기 기장정비, 레이다 정비, 헬기정비, 위성통신장비관리사, 가설교량, 항공기조종사, 폭발물관리사, 수중폭파전문가, 항공기 비파괴 검사 등이다. 특히 이들 종목은 국가기술자격 종목으로 추진하여 군의 전문기술을 속히 산업화해야 할 종목들이다.

이들 종목 중 항공기기장정비와 항공기조종사의 경우 건교부의 자격과 연계하여 경력을 인정하는 체제가 구축되어야 하고, 항공기 비파괴의 경우는 시급히 자격체계를 갖추어 국제표준인정을 추진하는 것이 필요하다.

폭발물관리, 수중폭파전문가, 폭파전문가의 경우 민간의 산업현장에서 활용되는 분야이나, 민간이 자격관리하는 데에 위험성이 있으므로 국방부(군)에서 국방자격의 형태로 관리하는 것이 바람직할 것이다. 즉 군에서 교육훈련과 경력을 통해 국가자격을 부여하는 형태로 추진하는 방안을 검토해야 한다.

거짓말 탐지사의 경우 민간과 통용성이 있음에도 불구하고 인권 등 여타사항을 고려할 때 민간

자격보다는 국가자격으로 관리해야 하며, 법무부, 경찰청 등과 협의하는 것이 바람직하다.

교량가설 단정운전은 단순한 단정조정이 아닌 교량건설을 위한 장비를 다루는 것이므로 해양경찰청의 선박운전 면허로 추진하는 것보다는 국가기술자격으로 추진하는 것이 바람직하다.

셋째, 비기술분야이면서 민간과 통용가능성이 높고 국가자격으로 관리해야 하는 종목은 국방사업관리사이다. 이 종목은 국방관련 사업을 추진하는 주체들을 관리해야 하므로 방위사업청에서 국가(국방)자격으로 추진하는 것이 바람직하나 민간의 교육여건이 형성되지 않았으므로 민간자격을 추진하면서 향후 민간의 여건이 성숙된 후 국가자격화를 추진하는 과정을 거치는 것이 바람직하다.

넷째, 비기술분야이면서 민간과 통용가능성이 높고 민간자격으로 관리해야 하는 종목은 수상인명구조사, 심해잠수사, 스쿠바, 잠수사, 포화잠수사, 생활교육지도사, 낙하산강하사, 견 훈련사 등과 같은 종목이다.

특히 잠수종목, 생활교육, 낙하산 강하사 등은 민간의 레저/스포츠 분야의 활성화를 위해 현재 동호회 중심으로 운영되는 것을 국가(국방부/군)이 인정하는 형태로 운영하는 것이 바람직하고, 견 훈련사의 경우 민간의 애견관리사 등과 상호 연계하여 운영하고 민간의 자격운영을 지원하는 형태가 적절할 것이다.

또한 이들 종목의 경우 군이 민간을 선도하는 기술종목으로 군의 기술자격을 보유한 경우 민간에서 바로 자격증을 발급하는 미국제도의 형태로 진행되는 것이 바람직하다.

5.3 국방자격관련 법령제정 방안

국방자격을 관리하는 법령은 현재 존재하지 않는다. 국방부에서 매년 각군으로 하달하는 자격관리 지침과 공문서에 의존하며, 각군은 내부 규정과 지침에 의해 자격관리를 하고 있는 형편이다.

<표 10> 국방자격법 추진 방안

구분	입법내용	장단점
제1안	가칭 「국방자격법」을 제정해 기술자격과 비기술자격을 일괄적으로 관리	- 자격신설시마다 개별법을 제정해야 하는 문제를 해소할 수 있고, 운영관리 및 관리조직의 법률적 근거를 마련할 수 있음. - 그러나, 자격법 체계 전반을 심층적이고도 체계적으로 재구성해야 하는 노력이 필요.
제2안	기술자격은 현행 「국가기술자격법」으로 관리하고, 비기술자격은 가칭 「국방자격법」을 제정해 관리	- 기존의 자격법 체계의 근간을 유지하고, 비기술자격의 신설근관(자격신설시마다 법률제정) 극복과 자격관리 및 운영조직의 근거를 마련해 줌. - 국방부 소관 기술자격 운영조직 등의 근거를 관련법과 협의 필요.
제3안	현행 「국가기술자격법」틀 내에서 국방관련 기술자격과 비기술자격을 관리	- 법률제정의 논란과 비용지불을 하지 않아도 됨. - 다만, 비기술부문은 노동부가 주관하는 사무분야처럼 국가기술에 포함될 수 있는지를 검토하고, 그것이 가능하더라도 국방부 운영 조직의 근거를 다른 법률에 두어야 함.

다만 노동부가 관리하는 국가기술자격법에 서 제시하는 기술자격을 국방장관에게 위임하여 관리토록 하는 규정만이 존재할 뿐이다. 따라서 국방부에서는 국가기술자격을 관리하는 하위시행령과 또는 이와 관련하여 국방부 내 각 군의 기술체계와 자격 등을 관리하는 법체계를 시급히 정비해야 한다. 이를 위해 가칭 국방자격법을 제정할 것을 제안한다.

국방자격을 입법화하는 방안은 국방자격법을 제정해 기술자격과 비기술자격을 일괄적으로 관리하는 방안과 기술자격은 현행 국가기술자격법으로 관리하고 비기술자격은 가칭 「국방자격법」을 제정해 관리하는 방안 그리고 현행 국가기술자격법을 개정해 기술자격과 비기술자격을 관리하는 방안 등의 3가지 방안을 고려할 수 있을 것이다[15]. 각 방안별 장단점을 비교해 보면 <표 10>과 같이 분석할 수 있다. 표에서 보면 기술자격과 비기술자격을 구분하여 관리하는 제 2안이 기존의 자격법 체계의 근간을 유지하면서도 비기술자격의 신설상의 어려운 점을 극복할 수가 있어 현실성이 높은 것으로 판단된다.

그러나 기술자격임에도 안전과 안보에 영향을 미치는 자격은 국방자격으로 관리하는 것이 타당할 것이다.

특히 향후에 국방자격법을 제정하고자 할 시에는 다음과 같은 사항이 포함됨으로써 국방자격

관련 제도가 합리적으로 운영될 수 있는 기틀이 마련될 수 있도록 하여야 할 것이다.

5.3.1 국방자격제도의 기능과 역할 포함

국방자격제도의 기능과 역할은 국방부에서 자격을 관리할 필요와 당위성을 중심으로 그 기능과 역할을 명시해야 할 것이다. 그러기 위해서는 다음 세 가지 관점에서 접근해야 한다.

첫째, 군 복무의 특성상 경계와 방어위주의 임무 특성 상 다수의 병력이 주둔지를 이탈하기 어려운 여건 상 국가기술자격의 관리를 국방부장관에게 일임하여 관리토록 하는 현 체제가 구축되었다. 따라서 국방부는 국방부 내에서 국가기술자격을 어떻게 관리할 것인가에 대한 명확한 업무절차에 대한 규정이 필요하다. 이는 현재의 업무규정과 지침을 확대 적용하여 법령화하면 가능할 것이다.

둘째, 국가자격 외에 국방부 및 각 군은 전투력 유지에 필요한 각종 첨단장비의 운영 및 정비를 위한 자격관리하고 있는바, 이를 법령화하는 문제이다. 이 역시 각 군의 자격관리 기능에 대한 규정을 확대 적용함으로써 가능하다. 다만 현재 각 군 학교장(부대장)이 각종 자격을 관리하고 있는 체제에서 벗어나 국방부나 각군본부 차원에서 관리하는 체제를 구축해야 한다.

셋째, 국가자격(국가기술자격 및 기타 국가자격)을 군내부에서 관리하는 것에 대한 필요성과 당위성, 국방관련자격(국가자격, 군내자격, 국방관련민간자격 등)을 국가가 관리에 대한 정당성, 아울러 국가자격과 관계를 어떻게 할 것인가가 명시되어야 할 것이다.

즉 국방자격은 국방관련 기술과 전문분야를 체계적으로 관리하고(여기에는 국방관련 국가자격, 기술자격, 군내자격, 민간자격 등이 포함됨), 국방부에서 시행되는 각종 국가자격을 관리와 시행에 관하여 타 법령과의 관계를 규정함을 목적으로 한다는 점을 규정해야 한다.

5.3.2 국방자격과 국가자격을의 종류 및 구분

국방자격은 앞서 언급했듯이 국방관련 전문자격, 기술자격, 군내자격, 국방관련 민간자격 등으로 그 위계를 구분해야 한다. 이에 대한 정의를 법령에 명시할 필요가 있다.

즉 국방관련 전문자격은 국방관련분야 기술자격을 제외한 전문분야로 구분하고, 국방기술자격은 기술분야에 한정하여 국가자격으로 분류하고 국방부장관이 관리한다. 군내자격은 각군에서 필요한 자격으로 각군총장이 관리한다. 민간은 군관련자격을 자유로이 관리 운영할 수 있으나, 국가공인을 획득하기 위해서는 국방장관의 승인을 득해야 한다.

세부적인 국방자격 종목에 대해서는 시행령에 위임하는 것이 바람직 할 것이다.

5.3.3 교육 및 훈련절차(자격취득 기준 및 요건)

국방관련 자격을 취득하기 위해서는 선행교육기관, 교육정도 등을 통해 자격취득 요건을 갖추어야 한다. 물론 민간에서 위생병, 전산병 등 특수주특기 분야는 사회에서 양성체제를 갖추고 있고, 일부 대학의 경우 군 관련 특수학과를 운영하고

있다. 그러나 군이 원하는 적정자원을 획득하기 위해서는 각 군 교육기관의 교육내용 및 훈련절차, 장비 및 시설기준 등을 규정해야만 한다.

다음으로 군내자격보유자가 국가자격을 취득하기 위한 요건들도 명시되어야 할 것이며, 여기에는 군내 교육의 이수정도(야전기술평가, 군사학교 학업성적 등)가 포함되어야 할 것이다.

아울러 민간자격과 국방관련국가자격과의 상호인증절차도 명시되어야 할 것이다. 이를 위해서는 국방부와 각 군에서 교육시간, 훈련강도, 교육효과(성과) 등을 종합적으로 고려하여 상호인증에 대한 기준과 요건을 마련하기 위하여 체계적인 연구를 진행하여야 할 것이다.

5.3.4 국방관련 민간자격의 국가공인 절차

국방관련 자격은 민간의 타 자격과 달리 국가안보와 국민의 안전과 직결되는 부분이 많으므로 국방전문가에 의해 관리되어야 한다. 따라서 국방부는 국방관련 민간자격을 관리하려는 주체들에 대한 자격기준, 시설기준, 검정 및 교육체계 등을 제시하고 이에 적합한 단체에게 자격관리에 적합한 기관임을 인정하는 절차를 국방자격법안에 규정해야 한다. 그 절차와 규정에 대한 개념도는 다음 <그림 4>와 같다.

특히 이를 위해 국방부는 직업능력개발원을 활용하거나 이와 유사한 자격인증기관을 설치할 것을 검토해야 하며, 가칭 국방교육훈련정책심의회를 구성하여야 할 것이다.

5.3.5 자격취득지원

군 복무는 인생의 단절기 정체기가 아니라 개인 자기개발을 위한 평생교육의 연장선으로 이를 위해 청년실업해소특별법에서 제시된 바와 같이 군 복무중의 자격취득을 정부는 적극 지원해야 한다. 국방자격법에서는 이를 위한 지원조항이 반

드시 포함되어야 할 것이다. 아울러 국방자격법은 군복 중 각 군에서 취득한 군내자격을 국방자격과 어떻게 연계시키며, 이 자격과 국가자격과 관계, 민간자격과의 상호인증 등에 대한 기준을 제시해야 한다. 또한 검정면제와 대체자격발급 등의 절차와 기준도 명시해야만 할 것이다.

5.3.6 국방자격 검정체계와 조직운영의 기준 및 절차

국방자격법은 국방자격, 군내자격, 민간자격 등의 자격관리를 위한 검정체계를 구축해야 한다. 국방자격은 국가자격수준에서 관리되어야 하므로 국방부에서 관리하고, 군내자격은 군 전투/기술소요에 의하여 각 군에서 관리하며, 민간의 자격의 국방부의 공인절차를 거쳐 승인되도록 하는 체계를 구축해야 한다.

이를 효과적으로 관리가 위해서는 별도의 자격 운영 조직이 반드시 필요하다.

5.4 국방자격운영 전담조직 설치방안

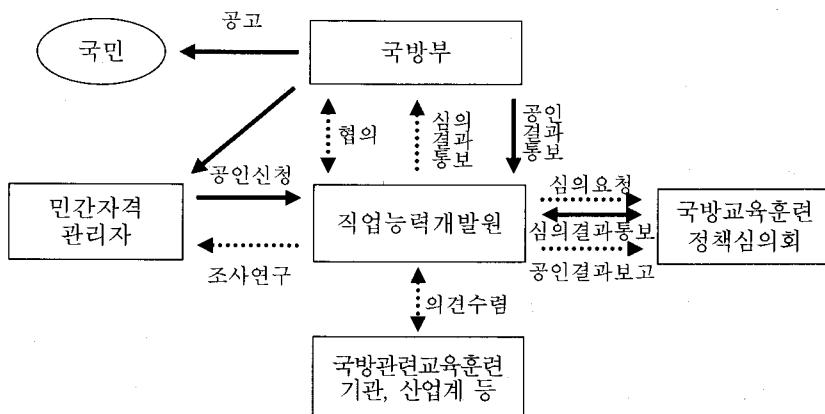
국방자격을 효율적 운영을 위해서는 교육훈련 업무를 주 업무로 하고 부수적 업무로 국방자격 업무를 수행하는 현재와 같은 조직으로는 부적절

하고 전담조직의 신설을 통해 전문적으로 관리하는 것이 무엇보다 필요한 실정이다.

전담조직설치를 위한 방안으로서 첫 번째는 국방부 산하에 국방자격지원센터를 설치하고 모든 자격관리를 전담토록 하는 방안이 있다. 이 방안은 군 입장에서 국방자격을 종합관리 함으로써 주체적으로 전투력증진과 군 인적자원개발을 추진할 수 있다는 장점이 있으나 초기 자격관리를 위해 연간 6억 정도의 비용이 발생하고, 향후 지역별, 군별 관리체제를 유지할 경우 향후 5년간 20억 정도의 추가적인 비용부담이 예상된다라는 문제점이 제기된다. 이 방안은 민간과의 통용성을 주기적으로 검토해야 하므로 관리요원은 전역장병 및 민간인력의 활용이 필요할 것이다.

두 번째는 노동부 산하의 산업인력공단이나 상공회의소 활용하는 방안으로서 추가적인 비용부담이 없으며, 자격관리의 전문성을 확보할 수 있고, 민간과 통용되는 자격의 관리로 자격운영의 활용성을 제고할 수 있다는 장점이 있으나 군사분야에 대한 전문성이 부족하고 민간 통용성만을 고려할 경우 국방과 관련된 군내 자격관리는 제한된다는 문제점이 있을 수 있다.

세 번째는 국방자격은 국방자격지원센터에서 운영하고 민간과 통용성이 높은 자격은 민간에게 위탁하여 운영하는 방안으로서 노동부와 국방부



<그림 4> 국방관련 민간자격의 국가공인절차

의 역할 분담으로 자격관리의 부담을 완화할 수 있고 민간과 통용되는 자격은 노동부에서 관리함으로써 자격의 활용성을 증대할 수 있을 것이다. 또한 국방전문 자격의 경우 군 전투력 유지 및 민간과의 연계 및 상호자격인증의 협력체제의 구축이 가능하면서도 연간 6억 정도의 적은 예산으로 운영이 가능하다는 등의 장점이 많아 현실성이 가장 높은 대안으로 고려될 수 있다.

6. 결론 및 시사점

국방자격제도 개선은 국가인적자원개발과 활용이라는 거시적 틀 뿐만 아니라 국방인력의 효율적 활용이라는 목표로 추진되어야 한다. 군은 우수한 역량을 보유하고 있음에도 불구하고 오랜 관행으로 인해 그 스스로의 가치를 정당하게 평가받지 못하였으며, 아울러 군의 우수한 역량을 사회로 전파하는 데에도 소홀하였다. 또한 우수 인력의 획득을 위한 노력보다는 주어진 자원에 대하여 교육훈련을 통하여 전력화하는 데만 관심을 두었다.

그러나 이제 상황은 변했다. 현역 복무기간의 단축으로 군은 유입된 자원만을 대상으로 훈련시키는 방법에서 벗어나, 보다 적극적으로 군에서 필요한 지식과 기술을 군에 유입되기 전 단계에서부터 교육시켜 활용하는 시스템으로 전환되어야 한다. 자격은 적합한 인력을 획득하여 활용하는 체제로 변환하는 과정에서 전문/기술 인력을 획득하는 신호 및 평가체제로서 적극 활용될 수 있다. 아울러 군내 기술수준의 체계적 관리가 곧 전투력과 직결되므로 이들을 체계적으로 관리할 필요성이 시급하다.

또한 군에서 경쟁력이 있는 기술과 직무를 개발하여 민간부문으로 확산시키는 노력은 전역자들의 우수능력을 재활용하고 안정적 사회진출을 보장하는 동시에 국가 경쟁력 향상에 반드시 필요한 것이다. 따라서 국방부는 국방자격법을 제

정, 국방관련 자격을 체계적으로 관리하는 법령을 구축하고, 국방 분야 자격을 관리할 별도의 조직을 운영하는 것이 반드시 필요하다.

이렇듯 국방자격제도는 국방분야의 전문성을 제고하고 군인적자원의 효율적 활용을 통한 군과 사회가 함께 발전할 수 있는 최적의 제도이므로 이 제도가 조속히 정착시키길 기대한다.

참고문헌

- [1] 토플러 저, 김종웅 옮김 『부의미래』 청람출판 (2006)
- [2] Edward A. Smith, *Effect-Based Operation*, US Defence University 2002.
- [3] Scale Jr., "Learning revolution on history of war," *Rethinking The Principles of War*, McIvor A. D et al., Naval Institute Press 2005
- [4] Ehrenber, R. G. and Smith, R. S. *Modern Labor Economics*, 5th ed., Harper Collins, 1997
- [5] 강순희 외 『자격제도의 비전과 발전방안』, 한국노동연구원, 2003.
- [6] 이동임, 『자격제도의 현황과 과제(working paper)』, 한국직업능력개발원, 2004.
- [7] 김덕기 "국가기술자격의 현황과 개선방안," 한국직업능력개발원(2004)
- [8] 신명훈, 『자격제도 국제비교 연구』, 한국직업능력개발원 2001
- [9] 김택득, 조정윤 『21세기 자격제도』 미래인력 연구센터/생각의 나무, 2000.
- [10] 국방부·교육부, 『군 인적자원개발추진 종합계획』, 2005. 7.
- [11] 국방부, 『2005년도 제대군인 취업지원 추진 평가』, 2006. 1. 26.
- [12] 교육부 외 『제2차 인적자원개발 기본계획』, 직업능력개발원 2005. 12.
- [13] <http://cool.www.army>
- [14] 日本 防衛廳, 『民間企業と國との人事交流』, 2004.
- [15] 이강성, 『국방업무와 연계된 국가자격 신설 및 자격취득지원 개선방안에 관한 연구』, 한국근로기준협회, 2006.

|| 저자소개 ||

김 오 현 (E-mail : ohhyeunkim@hanmail.net)

- 1982 공군사관학교 (공학사)
1991 서강대학교 경영학과 졸업 (석사)
1997 서강대학교 경영학과 졸업 (박사)
현재 국방대학교 국방관리학부 조교수
관심분야 리더십프로그램 개발, 성격과 리더십, 국방인적자원관리, 조직행동 및 상담

〈주요저서 / 논문〉

- 서비스 기업구성원의 직무특성과 개인적 정서특성이 감정노동에 미치는 영향(대한경영학회지), 2006
- 리더십 학문체계 정립에 관한 탐색적 연구(숙명리더십연구지), 2006
- 글로벌 시대 해외파견 귀임자의 조직정응력 제고에 관한 연구(대한경영학회지), 2005
- M&A 기업에 있어서 종업원의 직무불안정에 대한 반응(기업경영연구지), 2003의 다수

노 명 화 (E-mail : myoung@kndu.ac.kr)

- 1987 공군사관학교 경제경영학과 (문학사)
1996 한국과학기술원 경영정책학과 졸업 (공학석사)
2002 고려대학교 경영학과 졸업 (경영학박사)
현재 국방대학교 국방관리학부 순환직교수
관심분야 교육프로그램 평가, 지식경영, HRD, 조직이론, 전략적 리더십

〈주요저서 / 논문〉

- 경기영어마을 중장기 전략에 관한 연구 (경기도의회), 2007
- Educational Dilemma : school or work? (국방연구원), 2006
- 군인적자원개발 정책과제 연구(교육개발원), 2005

이 강 성 (E-mail : kslee@syu.ac.kr)

- 1983 부산대학교 상과대학 경영학과 졸업(경영학사)
1987 서울대학교 대학원 경영학과 졸업 (경영학석사)
1995 서울대학교 대학원 경영학과 졸업 (경영학박사)
현재 삼육대학교 디지털경영학부 부교수
관심분야 노사협상, 고령자고용과 임금피크제, 인적자원관리

〈주요저서 / 논문〉

- 일본기업의 중고령자 인적자원관리 사례연구(뉴패러다임센터), 2008
- 고령자 전용기업 설립모형과 정책 지원과제에 관한 연구(삼육대논문집), 2007.
- Employee Participation and Involvement in Korea: Evidence from a New Survey and Field Research(International Economic Journal), 2005.
- 협상 이론과 전략(삼육대 출판부), 2005.