

우수 인력획득을 위한 육군 부사관 제도 연구

-인력획득과 연계한 전문대학의 부사관학과 활성화 중심으로-

김영중*

요 약

육군은 국방개혁 2020계획과 연계하여 부대의 중추적 역할을 수행하는 부사관의 역할과 책무를 과거 부대전통 계승 및 발전자, 지휘관업무수행 조력자, 부대관리 전문가에서 전투지휘자, 기능분야 전문가 위주로 전환하여 전투력 발휘의 중추적 역할자로 전환하였다. 이는 부사관은 전투력의 핵심이 되는 최 일선의 간부로서 법령과 규칙, 계획 및 시행 등의 범위 내에서 군대 조직의 업무를 구체화적으로 감독하고 지시 및 통제 그리고 교육을 통해 최상의 전투력 유지하는 기능적 요원이라 하겠다. 군대 조직에서 핵심 인력인 부사관 인력 운용의 중요성을 고려하여 부사관 제도의 현안 문제점을 분석하여 극복할 수 있는 방안을 제시하고자 한다. 특히 전문대학의 부사관학과 활성화에 되면서 사회적 인식이 변화에 부흥하기 위한 효과적인 운영을 통해 안정된 인력을 획득하는 시스템을 구축 할 수 있도록 상호 발전 과제를 제시해보았다.

A Study on Army NCO institutions for excellence manpower acquisition

- Department College of NCO in connection with the acquisition workforce Revitalization -

Kim Young Joung*

ABSTRACT

Army NCO roles and responsibilities in conjunction with the Defense Reform 2020 plan to perform a pivotal role in the bag the past tradition inherited bag and development, transition the mission commander helps battle conductor, mainly functional experts, management experts from the bag to show PowerIt has a pivotal role as a transition. It embodies the director and the military organization of work within the scope of the statutes and rules, such as planning and implementation as the core of the Power which is most frontline officers, the NCO instructions and control through education and functional personnel to maintain the best Power will. Propose the measures that can be overcome by considering the importance of key personnel, operating personnel NCO in the military organization and analysis of the issues, the problem of the NCO system. The social awareness to be able to build a system to obtain a stable workforce through effective operations for changes in the revival, especially in the Department College of NCO activated mutual development challenges were present.

Key words : Defense Reform 2020 plan, NCO(noncommissioned officer), Roles and Responsibilities, Department College of NCO

접수일(2013년 5월 9일), 수정일(1차: 2013년 5월 20일),
게재확정일(2013년 5월 22일)

* 동부산대학 부사관과

1. 서 론

최근 들어서 각계각층에서 조직의 성패를 좌우하는 핵심역량을 효율적인 인적자원의 관리에 중심을 두고 외부환경에 조직이 능동적으로 대처 할 수 있도록 다각적인 변화를 시도하고 있다. 이는 조직의 규모가 확대되고 복잡해지면서 그 조직의 분권화를 통해 전문성을 강조하고 전문화된 조직을 통합하여 보다 경쟁우위를 확보하여 보다 많은 성장과 이익을 창출하는데 주력하고자 함이다.

따라서 군 조직도 사회체계의 일부로 개방된 체계를 구축하여 보다 안정적이고 군이 추구하는 특수성의 목표를 달성하려면 더욱 우수한 인력의 확보가 중요한 의미를 갖고 있다. 군이라는 문화 자체가 권위주의적이고 폐쇄적이며 계급구조의 획일화된 명령체계가 이면서 전쟁이라는 상황에서 국가와 국민의 권익을 보호하는 특수한 상황에 대비해야 하는 조직이기 때문이다. 또한 군의 질서를 유지하는 것은 두터운 전우애를 바탕으로 동질성을 회복하여 화합과 단결을 통해 전투력을 극대화하는 명령체통의 위계질서를 중시하는 공동체이기 때문이다.

이러한 군 조직의 집단의 구성은 장교, 부사관, 병 집단으로 구분하고 있다. 이들은 상호 유기적인 의사소통을 통해 단결력을 극대화하고 이는 곧 최상의 전투력을 발휘하는 중요한 요소가 된다는 것은 자명한 사실이다. 이중에서도 군의 하급구조의 핵심관리이자 중간관리자로서 역할을 하는 집단이 부사관이다. 부사관의 역할은 과거부터 전·평시를 막론하고 군 발전에 획기적으로 기여해 왔다는 것은 부인 할 수 없는 사실이다. 그래서 미래전의 전쟁양상에 대비한 국방개혁 2020계획을 추진과제에서 인력구조의 조정 중 가장 핵심 전력으로 대두되고 있는 다는 사실이다. 인력구조 방향은 장교는 9.2%에서 12.1%로 부사관은 13.2%에서 26.6%로 병은 76.9%에서 60%로 감축하는 계획을 단계적으로 추진하고 있다. 여기에서 부사관의 인력구조가 2배로 상향조정하여 인력 구성을 완성한다는 계획이다. 이는 군 조직에서 첨단화되고 정보화되는 장비의 운용과 병의 복무기간이 단축되면서 전투력을 지속적으로 유지 시킬 수 있는 집단이 바로 부사관이라는 점에 주안을 둔 계획임을 감안 할 때

우수한 자원을 획득하여 군이 요구하는 전투전문가로 양성하는 시대적 소명임을 인식해야 한다.

다행인 것은 이러한 군 구조 개혁과 연계하여 사회의 현상도 변화되고 있다는 것이다. 특히 전문대학에서 부사관과라는 학과를 개설하여 과거 3D직업으로 기피했던 군 간부로의 진출여건을 조성하면서 군의 우수한 인력획득에 기여하고 있다. 이러한 사회현상에 부응하기 위해 각 군은 개설된 부사관과와 학군제휴협약을 통해 안정적인 인력획득기관으로 상호WIN-WIN하는 전략을 강구하였지만 보다 효율적이고 체계적인 인력획득 시스템을 구축하기 위해서는 해결해야 할 과제가 산재해 있다.

따라서 본 연구는 현 부사관 제도의 분석을 통해 부사관의 획득체계와 연계한 민간대학 부사관과의 활성화 방안에 대해 제시하고자 한다.

2. 부사관 제도의 이론적 고찰

2.1 부사관 제도의 의의

2.1.1 부사관의 정의

국방백서(12년)에서 부사관의 역할과 책무를 과거 부대전통 계승 및 발전자, 지휘관업무수행 조력자, 부대관리 전문가에서 전투지휘자, 기능분야 전문가 위주로 전환하여 군 전투력 발휘의 중추적 역할자로 전환하였다. 이는 부사관은 전투력의 핵심이 되는 최 일선의 간부로서 법령과 규칙, 계획 및 시행 등의 범위 내에서 군 조직의 업무를 구체화적으로 감독하고 지시 및 통제 그리고 교육을 통해 최상의 전투력 유지하는 기능적 요원이라 하겠다.

“부사관”이라는 명칭은 해방이후 1948년 국군 창설과 함께 하사관(장교의 아래라는 뜻) 명칭을 50여년간 사용하다 1990년 초 부사관의 자긍심을 고취하고 사기를 증진시켜 보다 우수한 부사관을 충원하고 장기복무를 유도하기 위해 정책과제도 발전시켜 2000. 12. 26일 군 인사법을 개정 공포하면서 2001. 3. 27일부 군 인사 개정법을 제6290호에 의거 53년간 사용하던 “하사관”이라는 신분 명칭에서 “부사관”이라는 명칭을 사용하게 되었다.

2.1.2 부사관의 기원

고대 로마 군대(Romanlegion)에서 장수와 병간의 중간 지휘 계통을 구축하기 위한 수단으로 프린서필리스(Principalis)라는 부사관 제도를 도입하여 시행한 것이 시초로 이후 15세기 후반 프랑스에서 하사관(Sergeant)이라는 계층을 사용하였던 것을 영국의 왕실에서 도입하여 영연방 국가에 확산하게 되었고 오늘날의 부사관인 Corporal제도는 19세기 프랑스군에서 완성되었다. 미 육군은 독립전쟁 당시 연합군 이었던 프랑스군의 군사직제와 더불어 부사관 제도를 도입하여 오늘날에 기틀을 마련하였다.

우리나라의 부사관은 갑오경장 이후부터였다. 조선 전기 이전까지는 장수와 병졸로 구성되었으며 조선 후기 1894년 칙령 제 10호(육군 장관직별)에 의해서 부사관은 정교, 부교, 참교로 구성되었다. 이후 일본 제국주의 시대에 상등병·병장·오장·군조·조장 등 5개 계급, 미군정시대의 국방경비대는 대특무정교·특무정교·정교·특무부교·부교·참교 등 6개 계급, 1948년 국군 창설과 함께 하사관 명칭 사용과 동시에 하사·이등중사·일등중사·이등상사·특무상사를 사용하였고, 6.25전쟁이 끝난 1953년부터 하사·중사·이등상사·일등상사·특무상사로 명칭을 변경하다 1957년에 하사·중사·상사로 3개 계급으로 조정하였다. 이후 1989년 하사·중사·이등상사·일등상사로 4개 계급과 명칭을 변경하다 1994년에 하사·중사·상사·원사로 재정비하여 오다 신분 명칭은 군 조직 내에서의 품위와 권위 신장 등을 고려 2000.6월에 국방부 군 인사법 개정/공포 후 2001년 3월부터 하사관에서 부사관으로 신분 명칭을 변경하여 현재에 이르고 있다.

2.2 부사관의 역할과 책임 및 요구되는 능력

2.2.1 부사관의 역할

군 조직의 구성은 “장교, 부사관, 병”으로 3개의 신분으로 구성되어 있으며 장교는 조직의 운영을 위한 기획과 계획 업무를 관장하고 부사관은 장교를 보좌하며 조언하고 전투력 유지를 위한 병 교육과 인력의 관리를 하는 주체로서 역할을 수행한다. 따라서 부사관은 실제 장비를 조작 및 관리하고 운영하면서 병들

을 지휘 또는 지도하면서 제대별 직책별 주어진 담당 업무를 집행하는 중간관리층 내지는 최전단의 관리자로서 확고한 위치를 점유하고 있다. 부사관의 임무는 “부대원의 안전, 부대환경, 병 교육훈련, 부대 전통유지 등과 같은 규범적이고 일상적인 업무와 장비의 가동상태 유지 및 관리와 운용을 하는데 기술적으로 지도·감독·통제 또는 직접 조작하기 때문에 전문적 기술적 기능을 수행하는 주체라고” 정의 할 수 있다.

부사관의 역할은 제대와 직책에 따라 임무가 다양하게 나타나지만 일반적 역할은 다음과 같다.

첫째, 기초전투력의 유지와 발전의 핵심적 역할이다. 부사관은 병 기본 및 주특기 교육과 병 인성교육의 교관, 장비운용의 전문가로서 장차 전투형태가 대부대 전투에서 소부대 전투위주의 동시 다발적인 전투형태로 전개될 것으로 예상된다고 볼 때 부사관이 전투의 핵심적 역할을 수행하게 되는 것이다.

둘째, 부대 전통 계승자로서의 역할이다. 장교와 병과의 한 부대 복무기간을 따져 볼 때 부사관이 장기적으로 근무하고 있음을 알 수 있다. 따라서 장교는 다양한 부대와 직책의 경력을 필요로 하며 병은 단기간의 복무로 국방의 의무를 완수하지만 부사관은 부대의 근간이자 뿌리이며, 부대의 전통과 부사관의 문화를 만들고 계승한다.

셋째, 자기만의 고유 업무를 수행하는 전문가의 역할이다. 부사관은 병 기본 및 주특기훈련, 인성교육 교관, 장비운용과 병사의 보직, 휴가, 신상, 시설, 급양, 물자를 책임지는 부대 및 병원관리 업무에서 각 제대별 직책별 핵심 분야에서 최고의 전문가로 자기 역량을 확대하여 최고의 전투력 유지에 근간이 되는 역할이다.

2.2.2 부사관의 책임과 요구되는 능력

책임은 직책에 따라 수반 된다. 책임은 군 간부로서 반드시 수행해야 하는 의무이다. 보편적으로 부사관은 전투지휘자, 기능분야 전문가로서 책임과 능력을 갖춰야 하며, 이를 구체적으로 명시하면 다음과 같다.

첫째, 소부대 전투 지휘자의 능력이다. 지휘관의 전문관을 공유하여 작전계획을 이해하고 급속한 상황변화에서도 효율적이고 효과적인 부대 지휘할 수 있는 임무형 지휘능력을 갖춰야 한다.

둘째, 미래 전투양상의 변화에 부흥하는 최첨단 장비의 운용 및 유지하는 책임과 직접 운영 할 수 있는 능력과 운용 병을 교육하고 지도할 수 있는 능력이 필요하다.

셋째, 풍부한 경험과 전문성 겸비한 병 교육의 전문교관으로서 병 기본 및 주특기 훈련을 계획하고 준비하며 실시 및 평가하여 피드백을 통한 병사들의 기본 전투임무 수행능력을 향상 시켜야한다.

넷째, 부대의 단결과 화합의 저해하는 요인을 파악하고 조치하며 병과 부사관의 인사관리를 전담하고 부대원들의 기본권 보장과 상벌 시행을 통해 안정적인 부대관리를 유지하여야 하며 전투장비 및 시설, 보급품을 관리하여 전투준비태세에 만전을 기해야 한다.

다섯째, 부대의 공동목표를 달성하기 위해 지휘관(장교)에게 전문능력과 경험을 바탕으로 조연함으로써 지휘관의 건전한 판단과 조치가 될 수 있도록 부대운영에 기여해야 한다.

여섯째, 부대의 역사와 전통을 계승하고 건전한 부사관 문화를 조성하여 부대정신과 소속감을 고취시켜 부대중심의 지휘역량이 발휘 되도록 하여야 한다.

또한 부사관의 계급별 요구되는 능력은 하사는 소부대 지휘능력과 병기본 및 주특기 지도, 병의 내무생활 지도 능력을 요구한다. 중사는 소부대 지휘자와 대대급 참모부 기능적 업무수행과 병 기본 및 주특기(병과기술) 교관 능력, 소대급 행정/보급관리 능력을 요구한다. 상사는 소부대 지휘자와 연대급 이상 참모부 업무수행 능력, 장교 소대장과 대등한 전문지식, 병 교육지도 및 감독능력, 중대급 행정/보급관리 능력을 요구한다. 원사는 행정보급관, 신병교육대 중대장, 사단급 참모부 업무수행 능력, 주임원사 임무수행 능력, 중대장과 대등한 전문지식, 부사관단 관리와 부사관 및 병 관련 정책구현 능력 등 각 계급별 요구되는 능력을 분류해 보았다.

2.3 부사관 획득체계

2.3.1 부사관의 모집체계 변천과정

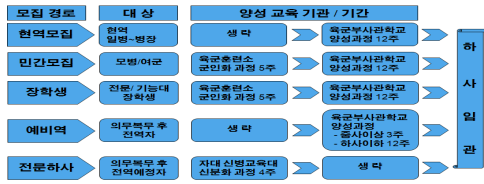
우리 군은 창군기부터 현역병으로 복무하는 병사 중에서 지원자를 선발하여 부사관으로 임용시키는 방법을 현재까지 적용하여 시행해오고 있으며 기술 부

사관(통신분야 위주)확보를 위해 '61년부터 공업고등학교를 대상으로 군 장학생을 모집하는 제도를 도입하여 시행하였고, '64년부터는 민간 모집방법을 병행하여 모집하였다. 이후 '82년부터는 부사관 인력운영에 부족한 분야인 전투병과 부사관을 확보하기 위해 고교 장학생 제도를 인문계로 확대하였으며 군의 정예 기술 부사관 확보와 국가 중견 기술 인력 확보를 위해 '76년부터 금오공고에 학군단 부사관후보생(RN TC)을 모집하는 제도를 도입하였다.

그러나 임무수행에 문제점이 다수 발생되어 군 경험이 풍부하 예비역 중 지원자를 선발하는 방법을 '86년부터 채택하여 왔으며, 이러한 문제점을 극복하기 위해 현역 복무 중인 병들의 지원율을 높이고 사기를 고려한 단기복무 부사관 장려수당 지급 규정(大統령 13210호 '90.12.31)을 제정하여 '91년부터 시행하고 있으며 부사관의 자질향상과 우수 부사관 획득을 위해 기존의 고교 장학생 모집을 '95년에 폐지하고 이를 전국 117개 전문대학 중 희망대학 104개 대학과의 협약을 체결하여 '96년부터 전문대(기능대) 장학생을 모집해 오고 있다. 또한 '06년부터 전문대에서 부사관과를 설치하여 학·군협약을 체결하여 군 맞춤형 소요 인력 획득에 기틀을 마련하기 위해 단계적으로 학·군협약을 확대할 전망이다.

2.3.2 부사관 모집 경로

현재 우리 군의 부사관은 고등학교이상의 학력을 소지한 대상으로 5가지의 모집 경로를 획득하고 있다. ① 현역병에서의 모집, 일병에서 병장으로 복무중인 18세 이상 27세 미만의 대상자가 지원하는 방법과 ② 민간인에서 병역의무를 마치지 않은 만 18세이상 27세미만 대상으로 각 지역별 군 획득부대와 병무청에서 모집하는 방법, ③ 전문대(기능대) 군 장학생으로 지원하는 방법, ④ 현역으로 병, 부사관, 장교로 전역 후 2년이 경과되지 않은 임관 기준 만 30세가 이하자를 대상으로 한 예비역의 지원 방법, ⑤ 전문하사로 지원하는 방법 등이 있다.



(그림 1) 육군부사관 모집경로

2.4 부사관의 운영과 국방정책

2.4.1 부사관 운영 현황

우리 군의 신병적 업무 분류를 보면 장교는 군사력 강화와 전투계획을 수립하고 부사관은 부대관리와 전투 전문 조직체이며 병은 전투의 행동 조직체라고 분류 할 수 있다.

이러한 군 조직은 현재 장교가 9.2%, 부사관이 13.2%, 병이 76.9%로 군 조직의 간부의 60%이상을 차지하고 있는 가장 핵심전력으로 운영되고 있다. 사회인식의 변화에 따라 모집에서부터 역전 현상이 나타나고 있으며, 전투병과(보병, 포병, 기갑 등)의 모집 수준이 타 병과에 비해 저조한 현상을 보이고 있다. 이는 어렵고 힘든 병과보다는 사회로 전환되었을 때 직업의 선택에 있어 유리한 기술병과와 행정병과 중심으로 지원하는 사례가 많아지고 있는 현상이라 볼 수 있다.

2.4.2 부사관 운영의 국방정책 방향

군 내부적으로 부사관의 위상정립과 역할 강화, 복지수혜 혜택 등을 개선하는 다양한 복지정책의 제시와 더불어 국가 경제가 어려운 시기에는 직업적 안정성이라는 장점을 고려하여 손실인원이 감소하였으나 경제성장에 변화와 병 복무기간의 단축에 따라 부사관 지원율이 저조하여 핵심 전력 병과인 전투병과 부사관이 부족한 현상이 도래되고 있는 시점이다. 이러한 현상은 부사관의 전 병과에서 점진적으로 발생 가능하다는 점을 고려할 때 보다 명확한 비전을 제시할 수 있도록 근본적인 부사관 제도 및 복무여건을 개선책이 요구되고 있다.

또한 우리 군의 병과별 운영 현황 대비 모집율을 따라갈 수 없다는 현상이다. 군에서는 전체 부사관 운영율을 99.6%이지만 병과별 운영율은 97.2%에서 10

0%수준으로 병과별 운영하고 있으나 획득은 전체 94.6% 수준이다.

이러한 현상을 극복하기 위해 국방부는 국방개혁과 연계하여 부사관의 역할을 전투형 군대에 부합하도록 재정립하고 전투 직위에 보직된 부사관의 위상을 정립하기 위한 문화를 조성하기 위해 다양한 정책을 추진하고 있다.

첫째, 부사관의 역할 및 책무를 부대관리와 행정/지원 위주에서 전투력 발휘 중추가 되도록 전투지원자, 기능분야 전문가 위주로 정립함으로써 전투형 군대문화가 형성 되도록 하였다.

둘째, 전투병과 중심의 인력획득체계를 정립하여 전투력이 우수한 인재의 획득을 위해 현역에서 우수한 자원을 모집하여 접적부대 부사관 보직율을 향상시키고 근무여건 보장하기 위해 자신의 연고지에서 복무 가능하도록 연고지 복무제도를 확대 적용하고 있다. 또한 학·군협약 대학 및 인원을 지속적으로 확대하여 맞춤형 인력을 안정적으로 확보할 수 있도록 하고, 전문하사도 중·장기복무가 가능하도록 관련제도를 개선하였다.

셋째, 전투 직위에 보직된 부사관이 우대를 받을 수 있도록 진급 및 장기복무 선발제도를 개선하였다. 진급 및 장기복무 선발 시 전투기량과 능력이 우수한 인재가 선발되도록 표준 평가요소 배점을 조정하고, 전투 직위에 장기간 보직된 부사관이 유리하게 평가받도록 하였다. 또한 장기 복무 선발 비율을 높이고 지원 기회도 확대하는 등 장기복무제도를 개선해 나가고 있다.

넷째, 부사관의 자긍심을 고취하고 사기를 증진시키기 위해 2011년 후반기부터 명예진급제도를 도입하여 시행하고 있다. 이에 따라 20년 이상 성실히 복무하고 전역하는 상사 중 근무성적이 우수한 자는 전역일에 원사로 진급할 수 있도록 하였다.

2.5 전문대학 부사관과 운영과 문제점

2.5.1 전문대학 부사관과 운영

사회적으로 청소년의 감소 현상에 효율적인 국방인력 충원과 일자리 창출에 제한된 시기에 소의 되었던

부사관이라는 군의 전문직업이 급부상하면서 전문대학의 학생 층원 정책과 이해를 같이하여 기술부사관과는 '00년부터 현재까지 8개 전문대학이 일반부사관과는 '06년부터 현재까지 42개 전문대학에서 부사관과가 개설되어 운영되고 있다.

〈표 2〉 지역별 전문대학 부사관과 운영현황

구 분	강원/경기관	경상권	전라권	충청권
계 (50)	10개 대학	23개대학	10개대학	7개대학
일반부사관(42)	8	20	9	5
기술부사관(8)	2	3	1	2

전문대학의 일반부사관과의 자원들은 군에서 수용하는 분야가 전투병과 중심으로 확보하며 이중 기술부사관의 자격을 갖추거나 능력을 소지한 자원을 기술 및 행정병과로 추가 확보하는 인력획득 시스템을 구축하였고 기술부사관은 정보화 과학화 군의 초석이 되는 기술인력을 확보하는 차원에서 인력을 획득하므로써 다양한 분야에서 우수한 인재를 발굴하는 기간과 기술적 교육의 기간을 단축하는 인력획득 시스템을 구축하여 연간 3,000여명의 안정적인 인력확보에 기여하고 있다.

국방부의 학·군제휴 방침은 민간 교육기관과 교류를 확대하고 군 교육기관의 교육 수준을 제고하여 민·군이 상호 협력체계를 구축하기 위해 다양한 교류 활동은 추진하며, 육군은 안정적인 인력획득 체계를 구축함과 동시에 인적, 물적, 학술교류 통해 우수한 인력자원 확보와 교육의 질을 향상시키기 위해 추진하고 있다.

2.5.2 전문대학 부사관과 운영의 문제점

국방인력의 감소 상황 하에서 병 복무기간 단축이 불가피한 시점에 군 간부(장교)의 복무 기피 현상이 대두되고 여군 희망자는 증가되는 현상이지만 국방개혁 정책에 따라 인력구조 조정에 따른 부사관의 선호도가 향상되고 있다는 점에서 효율적으로 전문대학 부사관과를 활용한 인력획득 체계를 보완해야 한다는 견해가 각계각층에서 대두되고 있다.

군의 중추적 역할을 하는 핵심 전력의 누수 현상을 차단하고 안정적인 인력확보를 위해서 전문대학 부사관과 운영상의 문제점을 제시해 보면 아래와 같다.

첫째, 학·군 통합홍보 시스템의 부재이다. 군과 대학의 지역별 통합 취업박람회 등이 개최되지 않아 전문대학의 부사관에 대한 홍보여건 보장이 미비한 실정이다.

둘째, 학생들에게 지원하는 예산 항목이 없다. 이는 피복이나 병영훈련 시에는 개인 및 학교에서 지원하는 예산 범위 내에서 이루어지고 있으며, 장학금 수혜 대상자의 수혜 혜택도 제한된다. 즉 군 장학생으로 선발되어 장학금을 받을 때 국가 장학재단에 이루어지는 장학금 수혜자는 이중 수혜로 혜택을 받지 못한다는 것이다.

셋째, 대학 학사운영에 대한 유기적인 협력관계의 부재이다. 임관현황 및 학생 모집 등을 고려한 평가요소 등에 의해 2년 단위 학사 운영평가에 의존하는 협력관계보다는 군 차원에서 인력획득과 교육과정 운영에 대한 발전세미나를 정기적으로 실시함으로써 군이 요구하는 맞춤형의 교육이 될 수 있도록 대학의 관심을 유도해야 한다.

3. 인력획득과 연계한 전문대학 부사관과 활용 방안

3.1 마케팅적 통합홍보 시스템

3.1.1 모집홍보 개요

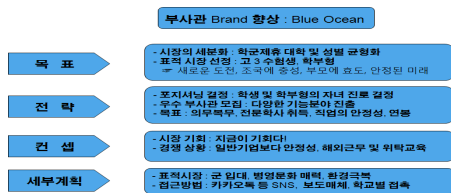
군은 우수한 인력획득을 위한 일환으로 군이 추구하는 과학화 정보화 시대에 부응하기 위해 신세대 및 현대 사회에서 쉽게 다가 설 수 있는 다양한 홍보수단을 개발하여 국방의 의무와 개인의 진로 설정에 필요한 군 관련 정보요구를 충족시키기 위해 년도별 모집 홍보에 대한 분석을 통해 중·장기적인 부사관 중합발전계획을 수립하여 추진중에 있다. 각종 미디어와 군과 연계된 관련 기관과의 유기적인 관계 개선 그리고 선진 병영문화를 홍보하기 위한 열린 병영체험 등을 통해 다양하게 활동을 전개하고 있다.

특히 육군에서는 매년 단기 홍보과제로 모집과정별

동영상과 리플렛을 제작하여 모집부대, 병무청, 학군 제휴 대학에 홍보하고 있으며 찾아가는 홍보, 발로 뛰는 홍보로써 홍보효과를 극대화 하고 있다.

3.1.2 마케팅적 통합 홍보 시스템 구축

안정적이고 우수한 인력획득이라는 수요자로서 마케팅적 통합홍보 시스템 구축은 전제 조건을 부사관이라는 직업과 신분에 대한 브랜드를 향상시켜 공급자(군 인력양성기관 및 학생)의 마음을 파고드는 세분화 전략으로 발전 시켜야 한다.



(그림 2) 마케팅적 통합 홍보 시스템 구축

따라서 마케팅적 통합 홍보 시스템 구축은 먼저 부사관의 신분에 대한 브랜드의 가치를 높여야 한다. 사회적으로나 군 내 에서도 경쟁력이 떨어짐을 감안하여 다양한 분야에서 기능적 역할을 수행하는 전문가로서의 역할을 극대화하고 부사관의 신분적 위상에설 탈피하여 행정직급, 진급년차, 급여수준, 능력개발 지원 등을 단계적으로 개선함과 동시에 부사관이라는 직업을 “Blue Ocean”(글로벌화되는 군 내에서 다양한 기능분야에 종사하며 국가에서 주는 수혜 혜택 즉 다양한 복지시설 이용과 혜택, 제복에 대한 신성함과 자부심 및 명예심 등) 전략에 맞추어 새로운 도전과 조국을 가슴에 품은 명예로움과 더불어 보람있는 인생을 살며 후대에 국가의 영운으로 존재 할 수 있다는 내용을 포함한 홍보매체광고와 사이버매체를 활용한 시대 환경에 맞는 마케팅적 홍보 시스템을 구축하자 는 것이다.

3.1.3 홍보효과를 위한 학·군 상호 발전방향

인적 자원의 획득에서는 군에서는 연간 획득 소요 인력을 충원하기 위해 충원 소요에 따라 획득방침과 계획을 수립하여 전문성을 갖춘 인재를 발굴하여 기초적 배경지식을 학교 기관에서 교육시켜 주길 바라

며 배출 시 본인의 희망과 능력을 고려해 병과별 특기별 충원을 하는 반면 대학은 학과별 정원충원을 위해 학과별 모집 정원을 결정하여 학교에서 교육과학기술부에 건의하여 승인을 받은 후 학생을 수시, 정시 모집 형태로 정원을 유지한다.

교육과정 개발은 육군에서 제시한 교육 과목을 기초로 전공과목으로 50%이상을 반영하여 군에서 요구하는 맞춤형(주문식)교육을 유도하지만 각 대학의 실정에 따라 교과목 편성은 상이하게 나타나기도 한다. 이것은 학교 내의 교수 운영과 연계성을 갖고 있기 때문이며 추가적인 것은 부사관 선발과정에서 필요한 자격증에 대한 교수 운영상에 나타나는 현상이라 볼 수 있다.

이러한 현상 속에서 효율적인 인적자원관리와 획득 체계를 구성하려면 사회 현상에 따라 우후죽순처럼 경쟁적으로 개설되는 부사관이 기업경영의 논리에 입각한 운용이 되면 안 된다는 것이다. 적절한 통제와 지역적 안배를 고려한 학군제휴 대학 부사관과를 운영하는 방법이야 말로 군이 추구하는 우수한 인재 획득과 대학은 안정적인 직업으로 진출시킨 다는 대학의 브랜드가 형성되어야만 상호 발전 할 수 있는 기관으로 관계유지가 될 것이다.

따라서 군에서의 검토하고 보완해야 할 사항으로 우선은 학·군이 연계된 홍보 시스템의 구축이다. 군 모집의 일부로 생각하기 보다는 특성화된 전문인력을 안정적으로 확보한다는 차원에서 학군제휴 협약 대학의 부사관과를 병행 홍보하는 시스템을 강구해야 한다.

둘째, 장학생 제도 개선을 통한 우수인력 확보 방안이다. 현재 2개 학기 등록금을 지원하는 제도를 4개 학기와 2개 학기로 지원하는 제도로 확대하여 학생들이 초기에 손실되는 사례를 최소화하면서 안정적으로 인력을 확보하는 시스템을 구축하자는 것이다.

셋째, 병영훈련에 대한 예산 지원과 군사학과정 이수자(졸업자)에 대한 호봉 산정이다. 이는 병영훈련을 통한 군인화 과정을 단계적으로 시행함으로써 졸업 후 임명하여 훈련소 과정을 생략함에 따라 국방예산을 절감 할 수 있으며 군사학과정의 이수에 대한 메리트 부여함으로써 학교교육의 충실과 의욕을 고취하는데 효과적인 방법이기 때문이다.

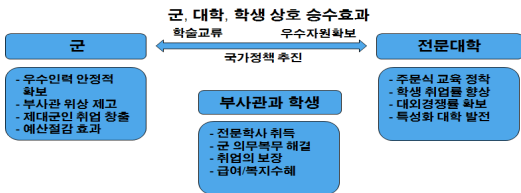
반면 전문대학에서의 조치사항은 군이 요구하는 인

재를 발굴하여 맞춤형의 교육을 통한 우수한 인재를 육성해야 한다. 따라서 군사교육에 필요한 교육환경 구축과 군에서 요구하는 교육과정을 개발하고 군 교수를 적극적으로 활용하여 국가의 운명을 책임지는 인재를 육성하는 기관이라는 자부심으로 갖고 기업의 경영논리에 입각한 학사운영이 되어서는 안 된다. 또한 정원이 부족하더라도 우수한 인재를 육성한다는 목표아래 정원 채우기식의 학생을 모집하는 것을 회피해야 한다.

3.2 군과 연계된 우수인력 획득

3.2.1 군과 대학에 부합된 획득의 개념

군은 미래전의 전쟁 양상에 대비한 임무수행이 가능한 인재의 확보는 직업성과 전문성의 균형과 조화를 이룬 자원이어야 하는데 사회현상과 군 요구의 시점에서 발생된 전문대학교 부사관과를 통한 우수자원 획득이다. 이 제도는 (그림-3)에서 처럼 군과 전문대학의 우수인재 확보라는 자원을 확보 할 수 있으며 학생은 군과 대학을 통해 개인의 시너지 효과를 얻을 수 있기 때문이다.



(그림-3) 전문대학교 부사관학과 설치효과

즉 군은 우수인력을 안정적으로 확보하며 부사관의 위상을 제고하고 제대 군인에 대한 재취업의 일자리 창출효과를 보면서 부사관의 양성에 대한 예산을 절감하는 효과를 얻을 수 있다.

대학은 부사관이라는 브랜드 가치가 향상되면서 학생 모집에 대한 효과를 극대화하고 주문식 교육을 통한 학생 취업률 향상으로 대외 경쟁 및 특성화 대학으로 발전 할 수 있다.

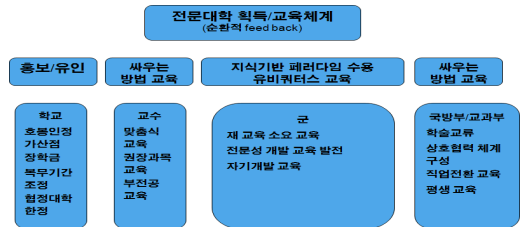
학생은 군 의무복무를 간부로서 해결하고 취업이라는 안정된 직업을 보장 받을 수 있으며 전문 직업인으로서 보수와 복지수혜 혜택을 누릴 수 있으며 전문

학사라는 학위 취득을 할 수 있는 효과를 볼 수 있다.

따라서 현재의 시기는 사회적으로 취업이 가장 관심 사안이라는 시점에 국방개혁과 새 정부의 일자리 창출의 정책과 맞물려 미래 인력구조의 부사관 확대와 전문대학 특성화 전략이 공통 목적에 부합 제도이면서 우수한 인력 확보를 위한 선 순환적 프로그램 정착을 위하여 매우 의미 있는 제도라는 것이 일반적 견해이다. 군 조직의 인력확보라는 측면에서 환류 프로그램을 이 제도에 적용하면 대학은 우수한 학생을 모집하기 위한 홍보수단으로 안정적 직업으로서 정책적 지원과 호봉 인정 등의 제도적 장치를 요구하도록 하고 이 과정을 이수한 졸업생은 부사관으로 유입되는 군 인력획득 인프라를 구축하는 시스템을 구축하게 될 것이다.

3.2.2 군과 대학이 연계된 교육제도

현재 추진하고 있는 육군 교육사령부의 학군제휴 협약대학의 지원계획에 맞추어 학교 교육의 교육과정 개발에 적극 참여할 수 있는 여건을 조성하는 것이다. 또한 각 학과별 특성을 고려하여 학습교재의 지원 폭을 확대하는 것이다. 군사 보안에 위배되지 않는 범주 내에서 전문대학의 교육 체계를 아래 (그림 4)와 같이 구성 되어야 한다.



(그림 4) 전문대학 획득/교육체계

이와 같은 체계를 구축하기 위해서는 몇 가지 선행되어야 할 사하이 있다.

첫째, 호봉인정과 가산점 부여이다. 전문대 부사관을 졸업한 대상자에 한해 부사관 복무 시 호봉을 인정해주는 방법이다. 이는 선 순환적 교육체계를 통한 군이 요구하는 맞춤형 교육과정을 이수한 것과 장학생 선발 시 부사관과 재학 중인 학생에 대한 메리트 즉 가산점부분을 확대 적용해야 한다. 이러한 제도적 장치는 우수인력 획득에 결정적 요소로 홍보효과를

극대화시킬 것이다.

둘째, 부사관과 재학생에 대한 장학금 지급제도 개선이다. 현재 시행하고 있는 장학금 제도를 확대하여 대학 전 학기 지원하는 방법과 2개 학기 지원하는 방법으로 확대하여 복무기간을 조정 한다면 우수한 자원을 단계적으로 확보 관리하는 효과를 동시에 얻을 수 있다.

셋째, 의무복무기간의 조정이다. 장학수혜 혜택을 보지 않고 부사관으로 진출하는 자원에 대한 의무 복무기간을 3년으로 조정하여 부사관의 계급 구조를 원활하게 할 수 있으며 비선호병과에 획득율도 향상시킬 수 있다.

넷째, 협약대학의 지역별 균형 발전이다. 학군협약의 적절한 균형을 유지하고 협약내용의 이행관계를 절절히 통제하여 군이 요구하는 군 예비역 자원의 재취업과 급여의 안정성을 보장 받을 수 있도록 해야 한다.

3.2.3 우수한 인력획득을 위한 교육체계 개선

우수한 인력을 확보하여 배출하기 위해서는 학교 교육체계 및 교육방법을 개선해야 한다.

군이 요구하는 맞춤형의 교육과정을 이수하고 군사 배경지식을 습득하여 육군부사관학교로 입교하여 군 교육기관에서의 빠른 적응이 가능하도록 해야 하며, 군이 권장하는 과목들은 이론교육에 중심의 교육과 실습은 부사관학교에서 완성하는 단계로 발전되도록 교육하여야 한다.

또한 초급간부의 핵심이 되는 정훈교육과 체력강화는 자격인증 제도를 도입하여 졸업 이전에 국가관 및 안보관이 확립 되어야 하며 체력은 2등급 이상 수준을 유지하여 입교 되도록 정비하여야 한다. 그리고 교육방법은 교수의 강의 중심에서 학생 주도형으로 러닝-티칭(Learning & Teaching)형의 교육으로 개선하여 교육생 상호간 발전을 도모해야 하며 토의식 교육을 통해 발표력과 사고력 및 분석능력을 키우는 교육방법으로 개선해야 한다.

2013년 새 정부가 출범하면서 새롭게 제시한 안정된 통일기반 구축이라는 전략과제 중 기존 국방개혁2020계획을 재정비하여 효율적인 국방운영이 되도록 많은 과제를 도출하여 단계별로 추진 중에 있으며 이중 인력구조 조정에 부사관을 인력을 확충하고 우수한 인재를 확보하는 획득 정책도 병행하여 진행되고 있다.

그러나 사회 현상은 국방인력 자원인 청소년들의 감소 현상이 대두되고 있지만 부사관의 안정적인 직업에 대한 선호도가 지속적으로 유지되면서 민간대학의 부사관과가 활성화되고 있다. 이러한 시점에 부사관 제도 개선관련 하여 민간대학과 연계한 부사관 획득 체계를 정립하여 부사관 획득과 운영상의 문제점, 부사관 능력과 역할 및 초임하사들의 낮은 학력에 따른 질적 수준의 차이를 극복하기 위해서 앞에서 언급되었던 사항을 총괄적으로 정리하면 다음과 같다.

첫째, 마케팅의 통합된 홍보전략이다. 부사관에 대한 간접적인 홍보에 대해 알고는 있지만 군에서 어떠한 신분에서 어떠한 분야에서 어떠한 업무와 임무를 수행하는 지와 국가에서 주는 혜택이 무엇인지에 대한 학생들이 요구하는 정보의 충족을 해결 할 수 있도록 대학과 군이 연계된 통합 홍보활동이 이루어져야 한다.

둘째, 안정적인 인력획득 기관의 확보 및 관리 시스템 구축이다. 군과 대학은 우수인재를 획득하고 유치하는데 목적을 두고 있기 때문에 무분별하게 개설되는 부사관과를 통제하여 지역적 균형유지와 학생들에 대한 군에서 장학금의 지원 혜택의 확대와 졸업자에 대한 호봉 및 장기복무 선발 시 메리트를 주는 제도적 장치 명문화 한다면 대학은 우수한 학생을 유치하고 군은 우수한 인재를 획득하면서 국방예산을 효율적으로 절약 할 수 있다.

셋째, 대학기관의 교육체계 개선이다. 미래 지향적이고 정보화 과학화의 선진국 형 군대를 육성하기 위해 군의 핵심 전력인 부사관의 질적 수준이 향상되어야 한다. 따라서 대학에서는 군사 배경지식에 대한 이론 중심의 교육을 완성하면서 교수 중심의 교육이 아닌 학생이 주도하는 학습 활동 방법을 적용하여 토론과 토의를 통해 발표력과 사고력 및 분석능력을 키우며 이들이 육군부사관학교에 입교 시에는 실습중심의

5. 결 론

교육으로 교육하되 추가 보완해야 할 과제만 도출하여 지휘능력을 향상 시킬 수 있는 교육 시스템 구축이 필요하다.

끝으로 21세기의 선진 자주국을 이끌어갈 군의 중추적 역할을 해야 하는 정예 부사관을 육성하기 위하여 학군제휴 협약대학의 부사관과를 적극 활용해서 우수한 부사관을 획득하여 부사관 운영상에 발생된 문제점들을 극복가능 하도록 학·군 양 기관은 면밀하게 협력하여 국방정책 기조에 기여하여야 한다.

[저 자 소개]



김 영 중 (Young-joung Kim)

1990년 2월 학사
2009년 2월 석사

email : kyjkh28@naver.com

참고문헌

- [1] 국가기록원, 군인사법중 개정법률 제 6290호. 2000.
- [2] 국방부, 국방백서. pp169, 국방부. 2012.
- [3] 이경수, 부사관 우수자원 획득방안. pp97, pp120. 2006.
- [4] 유재근, 우수 부사관 획득방안, 육군교육사. pp10-11, pp79. 2006.
- [5] 육군교육사령부, <http://www.tradc.kr>. 학군제휴학교 현황. 2012.
- [6] 육군본부, 육군인적자원개발 기본계획, 육군인쇄창, pp152-153. 2007.
- [7] 육군본부, 육군모집 종합 안내서. pp28-35. 육군본부. 2010.
- [8] 육군부사관학교 홈페이지, <http://nco.ac.kr>, 부사관 역사
- [5] 육군본부, 육군인적자원개발 기본계획, pp152-153. 육군인쇄창. 2007.
- [9] 정명복, 우수부사관 획득 위한 부사관 발전방향, pp13-14. 영남이공대. 2007.