



공공기관 채용 현황과 개선방향 연구

2013. 10.

공공기관연구센터

 한국조세재정연구원

공공기관연구 13-01

공공기관 채용 현황과 개선방향 연구

2013. 10.

Kipf 한국조세재정연구원
공공기관연구센터

연구진

연구책임자

박한준 공공정책연구팀장

참여연구원

하태욱 연구원

김윤승 연구원

유승현 연구원

목 차

I. 서론	9
1. 배경	9
2. 연구목적	13
II. 공공기관 인력관리의 제도적 기반	14
1. 공공기관 정원제도와 총인건비제도	14
2. 중앙정부 정원제도와 총액인건비제도	18
3. 공공기관 채용 규정	20
III. 공공기관 인력과 채용: 현황과 쟁점	23
1. 인력특성별 현황	24
2. 공공기관 해외사업 인력 현황	31
IV. 주요 공공기관 채용방식과 구조	37
1. 공공기관 채용방식 현황	37
2. 입사지원서 분석	59
3. 공공기관 채용방식: 사례 중심	79

V. 채용 여력 확대 및 채용방식 개선 방향.....	87
1. 채용 여력 확대 방안.....	87
2. 스펙 초월 채용방식 도입 방안.....	89
3. 요약.....	97
참고문헌.....	106
참고.....	109
참고 1. 중앙행정기관 정원 규정.....	109
참고 2. 중앙행정기관 총액인건비 규정.....	114
참고 3. 산업유형별 공공기관.....	116
참고 4. 공공기관 입사지원서 작성 항목.....	119

표 목 차

〈표 I-1〉 연도별 학사학위 취득자 규모.....	11
〈표 II-1〉 공공기관과 정부의 정원관리와 인건비관리 정책 비교.....	19
〈표 III-1〉 2012년 공공기관 유형별 신규 채용 현황.....	23
〈표 III-2〉 공공기관 정규직 인력 현황.....	24
〈표 III-3〉 공공기관 휴직 및 파견 현황.....	25
〈표 III-4〉 육아휴직제 변경에 따른 신규채용 증가.....	26
〈표 III-5〉 자녀당 육아휴직 기간별 기관 현황.....	26
〈표 III-6〉 2013년 3월 31일 기준 육아휴직사용 현황.....	27
〈표 III-7〉 육아휴직제 운영상 애로사항.....	27
〈표 III-8〉 육아휴직자 결원 인건비 사용.....	28
〈표 III-9〉 육아기 단시간 근로 현황.....	29
〈표 III-10〉 공공기관 비정규직 인력 현황.....	29
〈표 III-11〉 비정규직 채용 사유.....	30
〈표 III-12〉 공공기관 청년인턴 현황.....	31
〈표 III-13〉 공공기관 해외사업 현황.....	32
〈표 III-14〉 UAE 원전인력 수요 전망.....	34
〈표 IV-1〉 정규직 채용방식별 채용 인원.....	37
〈표 IV-2〉 2012년 정규직 공개경쟁 채용 연령별 합격 현황.....	38
〈표 IV-3〉 2012년 정규직 공개경쟁 채용 직무별 채용 현황.....	39
〈표 IV-4〉 2012년 공공기관 유형별 정규직 신규 1인 채용시 평균 경쟁률.....	41

〈표 IV-5〉 2012년 공공기관 기능별 정규직 신규채용	42
〈표 IV-6〉 2012년 공공기관 기능과 직무별 정규직 신규채용	42
〈표 IV-7〉 정규직 공개채용 전형 방식 현황	44
〈표 IV-8〉 정규직 공개채용시 고려사항	45
〈표 IV-9〉 정규직 공개경쟁 채용시 사회형평적 고려사항	46
〈표 IV-10〉 정규직 공개경쟁 채용 전형별 최종합격 가중치	47
〈표 IV-11〉 정규직 공채 외부위탁 여부와 위탁비용	49
〈표 IV-12〉 신규입사자의 인적 특성과 업무성과와의 관계	49
〈표 IV-13〉 채용방식별 비정규직 채용 현황	50
〈표 IV-14〉 2012년 비정규직 공개채용 연령별 합격 현황	50
〈표 IV-15〉 2012년 비정규직 직무별 합격 인원	51
〈표 IV-16〉 비정규직 공개경쟁 채용 전형 방식	51
〈표 IV-17〉 비정규직 공개경쟁 채용시 고려사항	52
〈표 IV-18〉 비정규직 공채시 사회형평적 고려사항	53
〈표 IV-19〉 청년인턴 채용방식별 채용 현황	54
〈표 IV-20〉 2012년 일반 청년인턴 채용 직무별 합격 현황	54
〈표 IV-21〉 2012년 고졸 청년인턴 채용 직무별 합격 현황	55
〈표 IV-22〉 청년인턴 공개채용 전형 방식	56
〈표 IV-23〉 청년인턴 공채시 고려사항	56
〈표 IV-24〉 청년인턴 공채시 사회형평적 고려사항	57
〈표 IV-25〉 정규직 공채시 청년인턴 경험자 우대조건	58
〈표 IV-26〉 인턴 경험과 직무 능력	58
〈표 IV-27〉 청년인턴 교육제도	59
〈표 IV-28〉 공공기관 입사지원서 세부항목	60
〈표 IV-29〉 공공기관 입사지원서 스펙정보 항목 현황(어학, 학력)	61
〈표 IV-30〉 공공기관 입사지원서 스펙정보 항목 현황(자격)	62
〈표 IV-31〉 공공기관 입사지원서 스펙정보 항목 현황	63
〈표 IV-32〉 공공기관 입사지원서 경력정보 항목 현황	65

〈표 IV-33〉 공공기관 입사지원서 개인정보 항목 현황(일반).....	66
〈표 IV-34〉 공공기관 입사지원서 개인정보 항목 현황(용모).....	68
〈표 IV-35〉 공공기관 입사지원서 개인정보 항목 현황(가족사항).....	69
〈표 IV-36〉 공공기관 입사지원서 개인정보 항목 현황(기타).....	70
〈표 IV-37〉 준정부기관 E 2013년 공개채용방식 변경내용.....	83
〈표 IV-38〉 대표적 무서류전형 채용방식 사례 비교분석.....	86
〈표 V-1〉 공기업·준정부기관 경영혁신지침 검토방향.....	89
〈표 V-2〉 인력선발도구 비교.....	90
〈표 참고-1〉 산업유형별 공공기관.....	116
〈표 참고-2〉 공공기관 입사지원서 작성 항목.....	119

그림목차

[그림 I -1] 2010년 연령별 인구구조.....	10
[그림 I -2] 공공기관과 민간기업 정규직 근로자 연령별 비중.....	12
[그림 III-1] UAE 원전 채용과 교육 계획.....	35
[그림 IV-1] 공공기관 분야별 직무 분포.....	43
[그림 IV-2] 정규직 필기시험 출제 유형.....	48
[그림 IV-3] 정규직 필기시험 출제 주체.....	48
[그림 IV-4] 공공기관 입사지원서 스펙정보 항목 현황(어학, 학력).....	62
[그림 IV-5] 공공기관 입사지원서 스펙정보 항목 현황(자격).....	63
[그림 IV-6] 공공기관 입사지원서 스펙정보 항목 현황.....	64
[그림 IV-7] 공공기관 입사지원서 경력정보 항목 현황.....	65
[그림 IV-8] 공공기관 입사지원서 개인정보 항목 현황(일반).....	67
[그림 IV-9] 공공기관 입사지원서 개인정보 항목 현황(용모).....	68
[그림 IV-10] 공공기관 입사지원서 개인정보 항목 현황(가족사항).....	69
[그림 IV-11] 공공기관 산업유형별 지원자 전공 입사지원서 기재항목 비율.....	71
[그림 IV-12] 공공기관 산업유형별 지원자 입사지원서 학점 기재 기관 비율.....	72
[그림 IV-13] 공공기관 산업유형별 입사지원서 외국어점수 기재 기관 비율.....	73
[그림 IV-14] 공공기관 산업유형별 입사지원서 어학연수 기재 기관 비율.....	74
[그림 IV-15] 공공기관 유형별 입사지원서 자격증관련 사항 기재 기관 비율.....	75
[그림 IV-16] 공공기관 산업유형별 입사지원서 사회활동 항목 기재 기관 비율.....	76
[그림 IV-17] 공공기관 산업유형별 입사지원서 수상경력 기재 기관 비율.....	77
[그림 IV-18] 공공기관 산업유형별 입사지원서 경력사항 기재 기관 비율.....	78

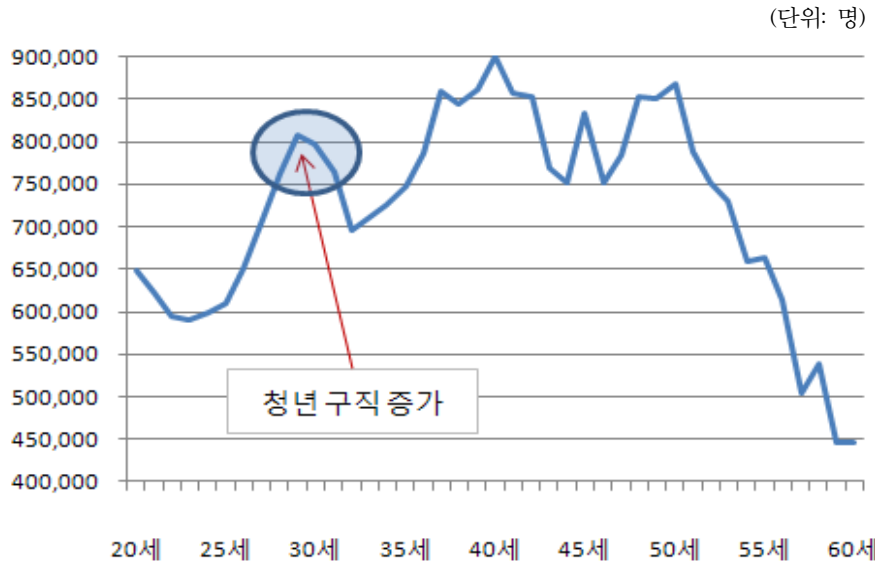
I. 서론

1. 배경

- 청년고용 경색이 심화되는 가운데 공공기관의 취업선호도는 계속 상승하면서, 공공기관 채용과정 및 채용의 합리성, 공정성, 투명성에 대한 문제 지속적 제기
 - 채용의 객관성 확보를 위해 언어능력 등 스펙 사항을 중심으로 인력을 선발하면서, 직무와 역량을 연계한 채용목표와 선발 결과 사이에 괴리 발생
 - 직무수행에 필요한 역량보다 스펙이 높은 인력의 경우, 성과나 직무수행에 대한 만족도가 낮은 것이 일반적

- 지난 10여 년간 고용률은 정체되어 있는 가운데 청년층 고용률은 하향세를 나타내며 고용경색이 심화되면서, 채용기준이 스펙과 서류전형에 편중되는 현상 심화
 - 2012년도 청년실업률은 7.6%로 전체실업률 3.2%의 2배를 넘었으며, 신규 대졸자의 비경제활동률이 42.9%에 이름
 - 동 기간 동안, 세계 최고수준의 대학진학률을 유지하면서 고학력화가 급속하게 진행되어 고급인력이 노동시장 진입을 시도하고 있으나, 상대적으로 청년들의 취업 상황은 개선되지 않고 있음

[그림 I-1] 2010년 연령별 인구구조



자료: 통계청(2010), “인구총조사”

- 현재 20대 후반부터 30대 초반 연령구간 인구규모가 상대적으로 크기 때문에 청년실업 적체·악화
 - 1980년대 경제성장기를 지나고 1998년 IMF 경제위기를 경험한 기업들은 고정비용 감축경영 강화
- 1996년 대학설립 자율화 이후 대학진학률이 급속도로 증가하면서 이들을 흡수할 수 있는 ‘양질의 일자리(decent job)’가 충분히 확보되지 않았음
 - 2003년부터 2012년까지 최근 10년간 학사학위 취득자는 매년 60만명 이상 배출되고 있음
 - 고용노동부(2012)가 발표한 중장기 인력수급전망(2011-2020) 결과에 따르면, 2020년까지 고졸인력은 32만명 부족한 데 반해, 전문대졸 이상은 50만명의 초과 공급 예측¹⁾
 - 학력 수준별 인력공급과 수요 간 불균형 심화

1) 고용노동부 보도자료(2012), 「중장기 인력수급전망과 정책과제」

〈표 I-1〉 연도별 학사학위 취득자 규모

(단위: 명)

연도	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
규모	633,730	627,270	634,523	638,259	642,987	646,092	636,628	628,689	653,118	665,057

주: 학사학위 취득자는 전문대학, 교육대학, 방송통신대학 학위 취득자 등을 모두 합한 수치
 자료: 교육통계서비스(<http://cesi.kedi.re.kr/>)

- 취업준비로 졸업을 미루고 학원 수강 및 어학연수에 비용이 지출되고 있어 사회적 비용이 과도한 상황²⁾
 - 취업 때문에 대학생 10명 중 6명이 졸업을 미루고 있음
 - 대학 졸업에 절반 이상이 5년 이상 소요, 10명 중 2명은 6년 이상 소요
 - 취업 준비에 필요한 스펙은 영어점수, 자격증, 학점, 인턴 등으로 조사됨
 - 목표 TOEIC 점수 990점 만점에 800점 이상 70.5%, 900점 이상 24.0%이었으며 월 평균 29만 7천원을 지출
 - 취업을 위한 해외어학연수 경험 여부에 대해 응답자의 26.1%가 경험이 있다고 조사되었고 어학연수 총비용은 평균 1,423만원이 소요

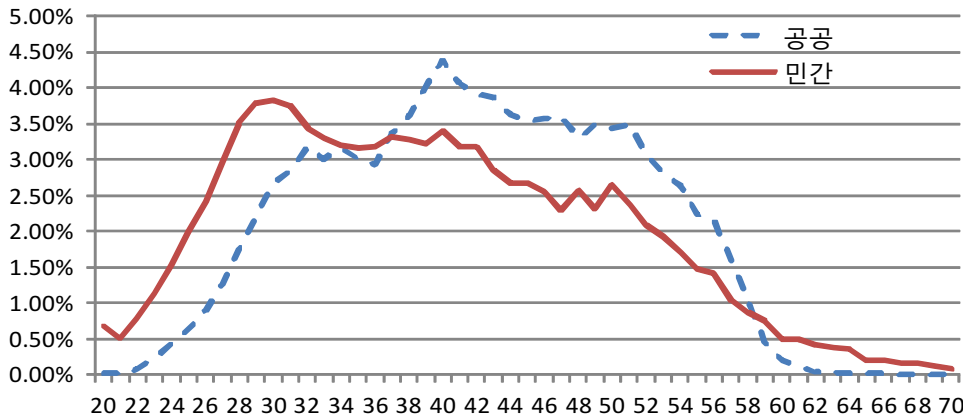
- 민간기업과 공공기관에 종사하는 정규직 근로자의 연령대별 비중을 비교하면, 공공기관의 청년고용 수준이 민간기업보다 낮음
 - 고용안정성이 강한 공공기관보다 민간부문의 노동시장 유동성이 높으며, 공공기관은 자율적인 채용규모 조정이 제한되어 있기 때문임
 - 공공기관 선진화 정책에 따른 신규채용 감소로 인력구조의 상대적 고령화 진행

- 고용안정성이 높은 공공기관 취업에 대한 구직자 선호 강화에 따른 문제점 심화
 - 구직자 대비 소규모 신규채용으로 인해 경쟁과열 현상이 발생, 공공기관 입사를 위한 구직자들의 스펙 구축 노력에 따른 사회적 비용 과다 발생
 - 구직자는 스펙을 쌓기 위한 불필요한 비용을 지불하고 공공기관은 재교육에 비용을 지불하는 상황

2) 전국경제인연합회(2013), 「취업 때문에 대학생 10명 중 6명 졸업 미뤄」

- 청년고용을 위한 공공기관의 역할 강화와 고용구조 및 환경 개선방안 모색 필요
 - 청년고용을 확대할 수 있는 채용여력 확보방안 모색
 - 채용과정에서 스펙의 영향력이 증대되면서 발생하는 초과역량(overqualified) 인재의 집중 현상, 스펙과 직무역량의 불일치 문제 해소방안 모색

[그림 I-2] 공공기관과 민간기업 정규직 근로자 연령별 비중



자료: 라영재(2012), 『고령화에 대응한 공공기관 고용구조 설계』, 공공기관연구 12-05, 한국조세연구원

- 다만, 현재의 기관 및 인력규모가 큰 변화 없이 그대로 유지된다면, 연령대별 인구구조의 차이로 인한 중장기적 채용여력은 자연 증가할 개연성이 높음
 - 공공기관 인력의 연령구조상 현재 단기적인 정년퇴직 규모는 크지 않으나, 5년 이후 중장기적으로 매년 다수의 정년퇴직자가 발생하는 반면, 노동시장 신규진입 연령 인구규모가 감소하고 있음
 - 공공기관 총인건비가 증가하는 인력증원 방식은 국민 부담을 높일 수 있으므로 총인건비는 고정시킨 상태에서 채용을 늘릴 수 있는 방안이 필요
- 공공기관 채용여력에 대한 논의가 진행되고 있으나, 공공기관 관리체계상 제도적으로 인력증원의 한계가 있으며, 급격한 인력증원은 경영효율화와 서로 상충적이며 방만한 경영이라는 논란을 발생시킬 수 있음

- 청년고용이 적체된 상태에서 구직자들의 취업 선호대상인 공공기관의 신규인력 채용 경쟁률이 심화되고 있다는 점을 고려한다면, 직무적합 인력선발과 채용의 합리성, 공정성, 투명성이 더욱 강화되어야 함

2. 연구목적

- 공공기관 인력관리제도와 기관의 인력현황을 조사·분석하여, 신규채용 관련 정책자료 제공
- 역량 중심으로 지원자를 평가하여 스펙 초월 채용을 위한 인력선발방식 모색
 - 공공기관 채용규모 및 채용방식 조사
 - 채용의 공정성을 높일 수 있는 제도 보완 및 개선방향 제시
 - 스펙과 역량 불일치에 따른 채용실패 위험을 완화할 수 있는 직무능력평가제와 같은 역량 중심의 평가시스템 발굴
- 노동시장 고용 경색으로 인한 취업의 어려움뿐만 아니라, 양질의 일자리인 공공기관 채용과정의 부조리는 청년구직자들의 상대적 피해의식과 불만 심화 우려
 - 채용과정의 투명성, 공정성, 형평성 확보를 통한 국민신뢰 기반 강화를 위해서는 정실적인 채용을 근절할 수 있는 제도 및 방안 필요

Ⅱ. 공공기관 인력관리의 제도적 기반

1. 공공기관 정원제도와 총인건비제도

□ (인력 통제) 정부는 공공기관의 효율적 인력 운영을 위해 정규직 인원(정원)을 통제하고 있음

- 정규직 인원(정원) 통제는 공공기관의 운영에 관한 법률 제15조(공공기관의 혁신)와 공기업·준정부기관 경영 및 혁신에 관한 지침 제16조(조직·인력운영의 기본원칙), 기타 공공기관 혁신에 관한 지침 제16조(조직·인력운영의 기본원칙)에 근거함
- 기획재정부로 증원 심의를 통해 공공기관은 정원을 관리하고 있음

〈공공기관의 운영에 관한 법률〉

제15조(공공기관의 혁신) ① 공공기관은 경영효율성 제고 및 공공서비스 품질 개선을 위하여 지속적인 경영혁신을 추진하여야 한다.

② 기획재정부장관은 제1항의 규정에 따른 경영혁신을 지원하기 위하여 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 관련 지침의 제정, 혁신수준의 진단 등 필요한 조치를 할 수 있다.

〈공기업·준정부기관 경영 및 혁신에 관한 지침〉

제16조(조직·인력운영의 기본원칙) 공기업·준정부기관은 조직·인력 운영에 있어서 다음 각 호의 원칙을 준수하여야 한다.

1. 경영합리화를 위해 조직과 인력을 필요한 최소한도로 운영
2. 조직과 인력은 그 업무의 성질과 업무량을 정확히 분석하여 적정규모를 유지하고 원칙적으로 정원과 현원은 일치시켜 운영
3. 당해 기관의 인적자원이 대국민 서비스 및 핵심 사업 분야에 중점 배분되도록 내부 경영 지원 기능을 최대한 효율적으로 운영(예, 자문·고문 인력은 법률·세무 등 전문적 지식이나 경험이 필요한 경우에 한하여 최소한도로 운영)
4. 업무폐지, 자산매각 등의 경우에는 관련 인력을 감축하고, 업무량 변동에 따른 기구신설이나 확대, 인력증원 수요가 발생하는 경우 원칙적으로 일하는 방식 개선, 업무 프로세스 개선, 정보화, 업무효율화 등을 통한 자체 기능조정 또는 인력의 재배치로 해소
5. 기구 확대와 인력증원은 불가피한 경우를 제외하고는 그 소요를 미리 예측하여 다음연

도 예산에 먼저 반영한 후 예산의 범위 내에서 추진

6. 임금인상 등 처우개선이나 상위직 증원을 목적으로 하는 새로운 직급의 신설이나 유사 직급의 운영은 원칙적으로 금지하고, 조직·인력을 확대하고자 하는 경우에는 반드시 이 사회의 의결을 거친 후 시행

7. 군입대 휴직자 및 6개월 이상 육아휴직자에 대해서는 현원 계상시 제외하고 결원 보충이 가능하며, 산전후휴가에 이어 3개월 이상의 육아휴직시에도 결원보충이 가능(산전후휴가와 육아휴직을 연속하여 사용하는 경우에는 산전후휴가일부터 후임자 보충 가능)

제17조(인력증원 협의 등) ① 공기업은 조직 확대나 인력증원을 하고자 하는 경우(공공기관인 자회사의 조직 확대나 인력증원을 포함한다.) 주무기관의 장을 거쳐 기획재정부장관과 사전협의를 하여야 한다. 다만, 시장형 공기업이 당해연도 기관의 예산에 반영된 총인건비 내에서 추진하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 준정부기관은 조직 확대나 인력증원을 하고자 하는 경우(공공기관인 자회사의 조직 확대나 인력증원을 포함한다.) 주무기관의 장과 사전협의를 하여야 한다. 다만, 정부가 재정을 지원하는 기관으로서 당해연도 기관의 예산에 반영되지 않은 조직 확대나 인력증원의 경우에는 주무기관의 장을 거쳐 기획재정부장관과 사전에 협의하여야 한다. <개정 2008.6.12>

③ 공기업·준정부기관은 조직이나 인력의 변동이 있는 경우 지체 없이 그 변동내역을 별표 서식에 따라 기획재정부에 통보하여야 한다.

제19조(중기인력운영계획의 수립) 공기업·준정부기관은 법 제46조의 규정에 따른 중장기 경영목표, 업무소요의 변화, 대국민서비스 증진 등을 고려하여 매년 3개년 단위의 중기인력운영계획을 수립하여야 한다.

제20조(조직 및 경영진단) ① 공기업·준정부기관은 당해 기관의 조직구조·기능·인력에 대해 과학적이고 전문적인 경영진단을 실시하는 등 조직과 기능의 합리적 운영을 위해 노력하여야 한다.

② 공기업·준정부기관은 경영진단 결과에 따라 기능개편, 업무프로세스 개선 등을 위해 적극적으로 노력하여야 하며, 불필요한 인력을 감축하는 등 조직·인력 운영을 효율화하여야 한다.

③ 기획재정부장관은 공공기관에 적합한 경영진단 기법을 개발하여 각 기관에 보급하고, 전문인력을 지원할 수 있다.

④ 기획재정부장관은 법 제14조의 규정에 따른 공공기관의 기능조정 등을 위해 주무기관의 장과 협의한 후 공공기관운영위원회의 심의·의결을 거쳐 공공기관에 대한 기능 적정성 점검 및 조직계획을 수립하고 시행한다.

- 정부에서는 예산절감과 공공요금 안정화를 위해 공공기관 근로자의 인건비를 통제하고 있음
- 정규직 인건비(총인건비) 통제는 공공기관의운영에관한법률 제50조(경영지침)와 공기업·준정부기관 경영 및 혁신에 관한 지침 제28조(예산 세부지침), 공기업·준정부기관 예산편성 지침의 총인건비 통제에 의해 이루어지고 있음
 - 예산편성 지침보다 인건비를 인상하는 것은 금지되어 있음

〈공공기관의 운영에 관한 법률〉

제50조(경영지침) ① 기획재정부장관은 공기업·준정부기관의 운영에 관한 일상적 사항과 관련하여 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 다음 각 호의 사항에 관한 지침(이하 "경영지침"이라 한다)을 정하고, 이를 공기업·준정부기관 및 주무기관의 장에게 통보하여야 한다.

1. 조직 운영과 정원·인사 관리에 관한 사항
 2. 예산과 자금 운영에 관한 사항
 3. 그 밖에 공기업·준정부기관의 재무건전성 확보를 위하여 기획재정부장관이 필요하다고 인정하는 사항
- ② 공기업·준정부기관의 투명하고 공정한 인사운영과 윤리경영 등을 위하여 필요한 경우 소관 정책을 관장하는 관계 행정기관의 장은 제1항의 규정에 따른 경영지침에 관한 의견을 기획재정부장관에게 제시할 수 있다.

공기업·준정부기관 경영 및 혁신에 관한 지침

제28조(예산 세부지침) 기획재정부장관은 공공기관운영위원회의 심의·의결을 거쳐 공기업·준정부기관의 각 연도 예산의 편성 및 집행, 자금 운영, 재무건전성에 관한 세부지침을 수립하여 시행할 수 있다.

〈공기업·준정부기관 예산편성 지침〉

□ 총인건비의 편성

- 2013년도 총인건비 예산은 2012년도 총인건비 예산의 2.8% 이내에서 증액하여 편성한다. 다만, 2012년도 1인당 평균임금이 47백만원 이하인 기관은 3.8% 이내, 42백만원 이하인 기관은 4.3% 이내에서 증액하여 편성한다.
 - 총인건비 예산은 원칙적으로 2012년말 정원을 기준으로 편성한다.
 - '1인당 평균임금'이란 정규직의 총인건비 집행액을 연간 근무 인원(무급 휴직자 등을 제외하고 일할 계산한 인원)으로 나누어 구한 금액을 말한다.
 - 총인건비 인상을 적용시 호봉별 인원변동에 따른 자연증가액은 총인건비에서 제외하여 산정하고 자연감소액은 총인건비에 포함하여 산정한다.
- 공공기관 선진화계획에 의해 기관이 통합되었으나, 통합된 기관간의 현격한 임금 격차로 통합 이후에도 보수체계를 구분하여 운영하고 있는 경우, 2012년도 1인당 평균임금이 47백만원 이하인 조직*에 대하여는 위 규정의 단서 조항을 적용할 수 있다.
 - * 통합 전 기관에 해당하는 조직이 별도로 구분되는 경우에 한함
- 경영실적 평가시, 총인건비 인상을 위반한 기관은 인건비 예산 편성시 인상을 위반 금액만큼 감액하여 편성한다.
- 관계기관과 협의된 2013년도 정원 증원에 해당하는 소요 인건비는 예비비에 계상한다.
- 정·현원 차이에 해당하는 인건비는 예비비에 계상한다.

□ 정부에서 정규직 인원과 정규직 인건비를 통제하는 가장 큰 이유는 예산 절감임

- 정규직 인원과 정규직 인건비를 통제하지 않는다면 공공기관에서는 조직을 확장시키고 인건비를 올려 국가재정에 부담을 줄 수 있음

- 비정규직 인원과 비정규직 인건비는 정규직에 비해 느슨한 통제를 하고 있는데, 비정규직의 경우 공공기관의 사업 축소시 유연하게 대응할 수 있으므로 부담이 상대적으로 적기 때문임
 - 예산 지원을 받는 기관의 경우 인건비 예산을 증가시키기 위해서는 국회 승인이 필요한데, 비정규직 인건비 재원인 사업비 예산 증가에 비해 난이도가 높은 일임
- 정원을 넘어서는 정규직 근로자가 있을 때(초과 현원 상태), 인력증원이 없다면 정규직 신규 채용은 불가능
- 퇴직자가 나와 초과 현원이 해소될 때까지 신규 채용을 중단해야 됨
 - 근로기준법상 사업 축소로 정리해고 등의 방법을 사용하여 퇴직자를 다수 발생시키는 것은 가능해도 퇴직자만큼을 신규 채용하는 것은 불가능
 - 저성과자 퇴출프로그램을 활성화하는 것이 대안일 수 있으나 근로기준법상 성과 측정에 대해 노사가 합의를 해야 가능하며 신규채용을 늘리기 위해 저성과자 퇴출 프로그램을 운영하는 것은 위법 소지가 있음
- 현행 정원관리제도와 총인건비제도에서 1인당 평균임금을 낮추는 방법은 단시간 근로가 유일하지만 현행 단시간 근로제도를 통한 일자리 나누기 정책은 제한적임
- 2010년 국가고용전략회의에서 유연근무제 확산방안을 발표하였고 이에 따라 정규직 단시간 근로자는 근로시간에 비례하여 현원을 계산하고 있기에 정규직 근로자를 추가적으로 늘릴 수 있음³⁾
 - 단시간 근로자가 늘어나면 총인건비는 고정된 상태에서 평균인원이 증가되므로 1인당 평균인건비가 감소됨
 - 정부에서는 기존 직원들이 단시간 근로를 선택하여 신규 채용이 증가되기를 희망했으나 2012년 상반기에 전환된 실적은 총직원(정규직+비정규직)의 0.1%로 미약한 상황⁴⁾
 - 노동조합에서는 단시간 근로로 인해 근로자의 임금이 삭감되는 것에 대해 부정적

3) 기획재정부(2010), 「공공기관 유연근무제 확산 추진」, 2010.04.20 보도자료

4) 기획재정부(2012), 「공공기관 유연근무제 추진실적」, 2012.08.24 보도자료

인 입장이기에 일자리 나누기 효과가 크지 못한 상황

- 단시간 근로로 인한 현원 감소 효과는 공기업·준정부기관 경영 및 혁신에 관한 지침과 기타공공기관 혁신 지침에 명시적으로 규정하고 있는 것이 아니므로 단시간 근로 정책이 계속 지속된다는 보장이 없기에 공공기관 입장에서도 정규직 근로자를 단시간 근로로 유인할 수 없음

2. 중앙정부 정원제도와 총액인건비제도

□ 중앙정부는 공무원 조직의 비대화를 막기 위해 정원을 통제하고 있음

- 정원 통제는 행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙 제3조와 제5조, 제8조, 제23조, 제23조의2, 제24조, 제24조의2, 제24조의3, 제25조, 제26조, 제26조의2, 제27조, 제28조, 제29조의2, 제30조 등에 의해 통제되고 있음
- 부처별 정원 통제 주체는 안전행정부임

□ 중앙정부는 조직의 자율성과 성과향상을 위해 총액인건비제로 채택하고 있음

- 중앙정부의 총액인건비는 행정기관의 조직과정원에 관한 통칙 제29조와 책임운영기관의 설치운영에 관한 법률 시행령 제30조, 공무원보수규정 제74조, 공무원수당등에 관한 규정 제23조, 공무원후생복지에 관한 규정 제9조에 근거한 제도로 자율성과 성과향상을 추구하고 있음
- 총액인건비제도는 안전행정부가 주도하고 있지만 기획재정부와 협의해야 하는 사항임

〈표 II-1〉 공공기관과 정부의 정원과 인건비관리 정책 비교

구분	공공기관		정부
	자체수입기관	예산지원기관	
종사자의 신분	근로자	근로자	공무원
정원 통제 규정	공기업·준정부기관 경영혁신 지침	기획재정부	행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙
정원 통제 주체	기획재정부	기획재정부	안전행정부
정원 자율성	기획재정부 심의를 통해 변동 가능	기획재정부	총액인건비 내에서 3% 자율성 부여 (계약직으로 충원)
군 입대·장기육아 휴직 현원 제외	군 입대·장기육아 휴직 현원 제외 가능	군 입대·장기육아 휴직 현원 제외 가능	군 입대·장기육아 휴직 현원 제외 가능
기타 휴직자와 파견자 현원 제외	현원에서 제외할 수 있는 규정이 특별히 없음	현원에서 제외할 수 있는 규정이 특별히 없음	고용휴직·파견·안행부 사전승인한 경우 질병휴직 등 6개월 이상인 경우
인건비 통제명	총인건비	총인건비	총액인건비
인건비 통제 주체	기획재정부	기획재정부	기획재정부 + 안전행정부
인건비 통제 대상	정규직	정규직	공무원+무기계약직
인건비 통제 규정	공기업·준정부기관 예산편성 지침, 예산집행 지침	예산집행 지침	총액인건비제 세부 운영지침 허용
절감인건비로 기존직원 임금상승	미 허용	미 허용	(정원감축, 직급하향조정 등 의도적 절감노력에 의한 잉여재원은 운영경비(복리후생비 등) 전용 가능)
정규직 인건비 재원	자체수입	인건비 예산	
정규직 인건비의 국회 사전통제	미 통제	통제	
정규직 인건비 국회승인 난이도	해당 없음	어려움	
비정규직 지원인력 인건비 재원	자체수입	경비	
비정규직 지원인력 인건비 국회 사전 통제	미 통제	통제	
비정규직 지원인력 인건비 국회 승인 난이도	해당 없음	인건비에 비해서는 쉬우나 사업비에 비해서는 어려움	
비정규직 사업인력 인건비 재원	자체수입	사업비	
비정규직 사업인력 인건비의 국회 사전 통제	미 통제	통제	
비정규직 사업인력 인건비의 국회 승인 난이도	해당 없음	인건비와 경비에 비해 상대적으로 수월	

주: 2013년 11월 기준

- 공무원 인원과 인건비를 공공기관과 유사하게 통제하는 가장 큰 이유도 역시 예산 절감임
 - 공무원 인원과 인건비를 통제하지 않는다면 공무원 조직을 확장시키고 인건비를 올려 국가재정에 부담을 줄 수 있음
 - 국회로부터 예산 승인을 받아야 하는 정부의 특성상 인건비 통제가 심함

- 공무원 정원 통제는 공공기관 정원 통제에 비해 제도상으로는 자율성이 높으나, 실제 운영시에는 총괄부처(안행부)의 엄격한 통제를 받고 있음
 - 공공기관과 달리 정부는 총액인건비 내에서 3% 정원 자율성이 있음(증원인력은 계약직으로 충원)
 - 공공기관에서 결원 인건비는 기존 직원들이 사용할 수 없고 이월해야 하나, 공무원의 경우, 정원감축, 직급하향조정 등 의도적 절감노력에 의한 잉여재원은 운영경비(복리후생비 등)로 전용 가능
 - 휴직자와 파견자에 대한 현원 제외 인정은 공무원임용령 등 법령상 엄격한 요건 및 절차에 따라 승인을 얻어야 함
 - * 휴직기간 6개월 이상인 경우 등, 안행부(인사권) 사전 협의

3. 공공기관 채용 규정

- 공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침 제5조와 제6조는 공공기관 채용의 기본 방향 제시
 - 공개경쟁시험을 실시하는 것이 원칙이며 사회적 약자인 여성과 비수도권, 이공계, 장애인, 국가유공자, 고졸 등에 대한 배려는 가능
 - 한국사 능력을 전형요소에 반영하도록 권고하고 있음

〈공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침〉

제5조(사회형평적 인력활용) ① 공기업·준정부기관의 장은 국가유공자·장애인·여성·비수도권 지역인재·이공계 전공자·고졸자 등에 대한 채용기회를 확대하여 사회형평적 인력활용이 활성화되도록 인력활용계획을 수립하고 이를 이행하도록 노력하여야 한다.

② 제1항의 규정에 따른 인력활용 계획에는 다음 각호의 사항이 포함된다.

1. 공개경쟁 채용시 양성평등·이공계·비수도권 지역인재 채용목표제 등의 도입
2. 장애인·국가유공자 의무 고용 및 여성관리직 임용목표제 추진 등에 관한 사항 <개정 2007.9.11>
3. 직무능력평가 도입 등 고졸 적합 직무에 고졸자가 채용될 수 있도록 지원하기 위한 조치
4. 기타 균형 있는 인력 활용을 위한 조치

제6조(직원채용 원칙 등) ① 공기업·준정부기관의 장은 소속직원을 채용하는 경우 공개경쟁 시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위해 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다.

② 공기업·준정부기관의 장은 제1항의 규정에도 불구하고 특수분야 전문직종 등의 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁시험방식을 통해 채용할 수 있다. 이 경우 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하여야 한다.

③ 공기업·준정부기관의 장은 제1항의 규정에도 불구하고 소속 직원을 채용하는 경우 직무능력 중심의 채용관행이 확산될 수 있도록 일정기간 이상 중소기업경력자 등에 대한 채용 우대조치를 시행할 수 있다.

④ 공기업·준정부기관의 장은 채용을 위한 면접시험시 외부의 관련전문가를 위원으로 참여시켜 시험과정의 공정성이 확보될 수 있도록 하여야 하며, 서류전형의 경우에는 채용규모, 심사기준의 구체성 등을 감안하여 외부전문가를 참여시킬 수 있다.

⑤ 공기업·준정부기관의 장은 서류심사 기준 다양화, 직무능력을 포괄적으로 측정할 수 있는 필기·면접시험의 도입 등을 통하여 해당 직위·직무에 적합한 인재가 채용될 수 있도록 노력하여야 한다.

⑥ 공기업·준정부기관의 장은 인사운영의 예측가능성이 제고될 수 있도록 당해연도의 채용 시기, 채용규모, 시험방법 등 채용내용에 대한 사항을 사전공개하여야 하며, 기획재정부장관은 그 관련내용을 종합하여 이를 공표할 수 있다.

⑦ 공기업·준정부기관의 장은 소속 직원을 채용하는 경우 한국사 능력을 전형요소에 반영하여 역사인식을 제고하도록 노력하여야 한다.

□ 공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침은 공개경쟁시험, 차별금지, 사회형평적 채용을 주요 내용으로 하고 있음

- 성별, 학력, 연령, 용모에 따른 차별을 금지하고 있으나, 신규인력 채용과정 1단계에서 이에 대한 정보가 서류전형을 통해 평가기준으로 활용될 우려 있음
- 1999년 군가산점, 2006년 학력제한 등은 헌법재판소에서 위헌판결을 받았으며, 이후 공공기관 채용과정에서 학력차별 해소방안으로 학력구분채용 폐지 확산

- 하지만 현재 서류전형에서 학력을 기입하는 것이 일반적이며, 이는 지역인재 및 고졸자 채용 권장정책에 따라 확인수단으로 활용
- 법률·제도적으로는 직무 중심의 신규인력 채용을 강조하고 있으나, 스펙 중심의 서류전형 관행이 공공기관 신규인력 선발과정 및 환경을 왜곡하고 있음

Ⅲ. 공공기관 인력과 채용: 현황과 쟁점

- 공공기관 채용현황 조사(2013년 5월21일 - 6월18일) 및 육아휴직 조사(2013년 6월10일 - 6월14일)를 실시
 - 295개 공공기관을 대상으로 조사를 실시하였으며, 채용현황 조사에는 281개 기관이 응답(응답률: 95.3%)
 - 육아휴직조사에는 272개 기관이 응답하였음(응답률: 92.2%)

- 2012년 채용실적에 따르면, 기타공공기관의 신규채용이 상대적으로 활발하게 이루어지고 있음
 - 기타공공기관의 채용은 대학병원 중심으로 활성화되고 있는 것으로 나타남

〈표 Ⅲ-1〉 2012년 공공기관 유형별 신규 채용 현황

(단위: 명)

기관 유형	신규채용 실적	기준 정원	정원 대비 3% 인원규모
공 기 업	4,215	96,612	2,898
준 정 부 기 관	3,953	73,298	2,199
기 타 공공기관	7,206	83,150	2,495
전 체	15,374	253,060	7,592

1. 인력특성별 현황

가. 정규직

1) 개요

- 2010년부터 2012년까지 공공기관의 정규직 채용은 지속적으로 증가하였음
 - 채용규모는 2010년 8천명 수준에서 2012년 1만 3천명으로 증가
 - 신규채용이 가장 많았던 기관은 한국수력원자력(697명), 한국전력공사(683명), 한국토지주택공사(485명), 한국철도공사(410명), 근로복지공단(406명)
 - 2007년에는 명예퇴직자가 537명⁵⁾이었으나 공공기관 선진화 정책으로 인해 2010년 명예퇴직자가 1,300명까지 증가한 후에 2011년과 2012년에는 감소

〈표 Ⅲ-2〉 공공기관 정규직 인력 현황

(단위: 명)

	2010년	2011년	2012년
연초 인원	222,866	225,832	230,249
채용	8,069	11,470	13,020
정년퇴직 ¹⁾	2,358	2,355	3,079
비위자 해고 ²⁾	217	134	177
저성과자 해고 ³⁾	1	2	3
정리해고 ⁴⁾	4	313	2
명예퇴직 ⁵⁾	1,301	936	1,066
기타 퇴사 ⁶⁾	3,851	4,275	4,337

주: 1. 기관 신설로 인해 2011년에 2,629명이 증가하고 2012년에 962명이 증가, 비정규직에서 정규직으로 전환된 것도 채용에 포함

1) 정년이 되어 퇴직된 경우

2) 근로자의 비리로 해고된 경우

3) 근로자의 성과가 현저히 낮아 인사규정에 의해 해고된 경우

4) 사업의 축소, 공공기관 통폐합, 정원 감축 등에 의해 명예퇴직이 아닌 방법으로 해고된 경우

5) 명예퇴직 위로금을 받고 정년 전에 퇴직하면 명예퇴직

6) 정년퇴직과 비위자 해고, 저성과자 해고, 명예퇴직 등을 제외한 자발적으로 근로자가 퇴사를 결정한 경우와 사망 등이 포함

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규 채용 조사」

2) 육아휴직자 현황

- 공공기관 휴직 및 파견인력 규모는 육아휴직자 증가로 인해 커지고 있음
 - 2010년 육아휴직은 2천명 수준이었으나 2012년에는 3,443명까지 약 56.4%p 증가하였음
 - 2011년 공공기관 육아휴직제도 개편으로 인해 육아휴직이 증가하고 있는 것으로 추정됨
 - 혁신지침 제16조를 변경하여 육아휴직자에 대해서는 현원에서 제외하고 결원 보충이 가능하도록 제도가 변경됨

〈표 III-3〉 공공기관 휴직 및 파견 현황

(단위: 명)

	2010년말	2011년말	2012년말
육아휴직	2,201	3,024	3,443
군입대휴직	35	34	83
기타휴직 ¹⁾	1,019	1,230	1,296
파견 ²⁾	1,711	1,805	2,036
계	4,966	6,093	6,858

주: 1) 진학 휴직, 질병 휴직 등을 의미

2) 직무 교육 파견 등을 포함

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- (육아휴직제 활용에 따른 신규채용 증가 규모) 육아휴직제도 변경으로 인한 2012년 신규채용 증가는 396명
 - 2011년 육아휴직제 변경으로 인해 육아휴직자에 대해서는 현원 제외가 가능하여 정규직 신규채용이 가능하도록 변경됨
 - 육아휴직제 개편 이전에는 비정규직 채용만 가능했음
 - 육아휴직제 변경으로 인해 신규채용이 많았던 곳은 국민연금공단(69명), 충남대학교병원(47명), 코레일관광개발(50명), 한국수자원공사(27명), 한국수출입은행(22명) 등

〈표 Ⅲ-4〉 육아휴직제 변경에 따른 신규채용 증가

(단위: 명)

기관 유형	채용 증가
시 장 형 공 기 업	40
준 시 장 형 공 기 업	28
기금관리형 준정부기관	85
위탁집행형 준정부기관	81
기 타 공 공 기 관	162
계	396

주: 국민연금공단 69명, 충남대학교병원 47명, 코레일관광개발 50명, 한국수자원공사 27명, 한국수출입은행 22명

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 육아휴직제 조사」

- (육아휴직기간) 대부분 공공기관에서는 육아휴직 사용기간을 1년으로 정하고 있음 (222개, 79.2%)
- 남성 근로자의 활용기간을 여성 근로자의 육아휴직 기간 대비 차등을 두고 있는 경우도 관찰되었음(4%)
 - 남성근로자의 활용기간이 여성근로자보다 1-2년 짧음

〈표 Ⅲ-5〉 자녀당 육아휴직 기간별 기관 현황

(단위: 개)

구 분	남녀동일				남녀차등	
	1년	1.5년	2년	3년	남자1년 여자2년	남자1년 여자3년
기관 수	222	2	16	29	2	10

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」(응답기관 수: 281개)

- 남성보다는 여성의 육아휴직 사용률이 더 높음
- 만6세 미만 자녀가 있는 경우보다 만6세 이상 자녀가 있는 경우 육아휴직 사용 경험이 적은 것으로 나타남
 - 육아휴직 대상 자녀연령구간을 만6세에서 만10세로 확대하여 육아휴직 활용 대상 근로자그룹 확대를 통한 활성화기반 강화 방안 고려할 수 있음

〈표 III-6〉 2013년 3월 31일 기준 육아휴직사용 현황

(단위: 명)

성 별	자녀연령대	육아휴직 미사용	육아휴직 중	육아휴직 기사용
여 성	만6세 미만	4,173	2,705	6,291
	만6세 이상 ~ 만10세 미만	3,955	129	1,402
남 성	만6세 미만	35,025	143	464
	만6세 이상 ~ 만10세 미만	25,441	13	163

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 육아휴직제 조사」(응답기관 수: 245개)

□ 공공기관 육아휴직제 운영상의 문제점으로는 대체인력 채용에 부담을 가지고 있는 것으로 나타남

- 비정규직 대체근무자를 채용하는 데 따른 인건비 부담보다는 정규직 대체 충원시 정원관리에 어려움이 많다는 의견이 많음
- 기타 의견으로는 소규모 기관의 경우 육아휴직자 발생시 정규직 대체 충원은 정부의 정원관리로 인해 어려움이 있고 비정규직으로 채용하기에는 업무 숙련도에 문제가 있다는 의견이 있음
- 정부가 육아휴직자에 대해 초과현원에 대한 인정을 좀 더 여유 있게 설정한다면 신규채용 증가가 가능할 것이라는 기타 의견도 있음
 - 현재 3개월 초과현원이 인정 가능한데 총인건비 내에서 초과현원 인정기간을 확대한다면 안정적인 정규직 채용이 늘어날 수 있음
- 정부에서 관련 제도를 적극적으로 교육해 주기를 원한다는 기타 의견도 존재

〈표 III-7〉 육아휴직제 운영상 애로사항

(단위: 회)

육아휴직제 운영상의 애로사항	응답빈도
육아휴직자 대체 비정규직 근무자를 채용하는 데 따른 인건비 부담	93
정규직 대체 충원시 정원 관리에 어려움	194
육아휴직 복귀자에 대한 업무 부여	54
기타	74

주: 복수응답 가능

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 육아휴직제 조사」

- 육아휴직자로 발생하는 결원 인건비를 정규직 채용보다 비정규직 채용에 활용하는 경향이 일반적임
- 육아휴직자 대체 근무자 채용을 비정규직으로 선발하고 있어 정규직 신규채용으로 연결되지 않는 상황임
 - 비정규직 채용보다는 내부유보를 더 선호한다는 의견도 55개 기관
 - 육아휴직으로 발생한 인력수요의 변화를 예측하기 어렵기 때문에 내부유보를 선호하는 것으로 판단됨
 - 육아휴직자의 복귀시점에 대한 예측이 힘들기 때문에 신규 인력을 비정규직으로 채용하는 것에도 미온적임

〈표 Ⅲ-8〉 육아휴직자 결원 인건비 사용

(단위: 회)

육아휴직자 결원 인건비 사용	응답빈도
정규직 채용에 활용	59
비정규직 대체 근무자 채용에 활용	139
내부 유보	55
기타	15

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 육아휴직제 조사」

- 육아기 근로자의 단시간 근로제 활용은 2012년에 이르러 증가하였음
- 여성 육아기 단시간 근로가 많은 곳은 한국철도공사(68명), 국민연금공단(33명), 한국전력공사(20명) 등
 - 남성 육아기 단시간 근로가 많은 곳은 한국도로공사(8명), 한국철도공사(4명), 한국전력공사(4명) 등
 - 교대근무 등 단시간 근로 활용 가능성이 높은 대학병원에서의 육아기 단시간 근로 실적은 상대적으로 낮음

〈표 Ⅲ-9〉 육아기 단시간 근로 현황

(단위: 명)

구 분	2010년	2011년	2012년
남성근로자	13	16	36
여성근로자	23	65	268
계	36	81	304

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

나. 비정규직

- 공공기관 비정규직의 규모는 점증하고 있으며, 유동성도 상대적으로 높음
 - 채용도 활발히 이루어지고 있지만, 계약종료와 자발적 퇴사도 상당한 규모로 발생하고 있어, 비정규직의 50% 수준이 매년 채용되고 퇴사하고 있음
 - 정규직에 비해 비정규직의 고용 유동성이 큰 상황

〈표 Ⅲ-10〉 공공기관 비정규직 인력 현황

(단위: 명)

구분	2010년	2011년	2012년
연초 인원	33,383	36,476	39,212
비정규직 채용	22,716	24,511	25,597
계약종료	8,112	8,510	8,803
사업종료에 따른 해지	1,576	1,636	2,373
계약종료 전 자발적 퇴사	10,026	10,371	10,432
저성과자 계약종료 전 해고	3	4	0
비위자 계약종료 전 해고	3	4	5
정규직 전환	813	743	947
무기계약직 전환	2,186	587	1,160

주: 신설기관 설립으로 인해 2011년에는 3,096명이 늘었고 2012년에는 80명이 증가
 자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 공공기관의 비정규직 채용 사유로는 정원 부족과 일시적 업무 증가라는 의견이 다수
 - 육아휴직자 대체 근무라는 응답도 115개로 다수
 - 해고의 용이성과 인건비 절감, 정규직 업무 경감 등이 비정규직 채용의 이유라는 의견은 소수

〈표 Ⅲ-11〉 비정규직 채용 사유

(단위: 회)

비정규직 채용 사유	응답빈도
인건비 절감	20
정원 부족(증원의 어려움)	182
일시적 업무 증감 등 업무의 특성	182
고용조정(해고)의 용이성	5
실업대책·일자리창출에 의한 고용	41
정규직 업무 경감	25
육아휴직자 대체 근무	115
기타	26

주: 복수응답 가능

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

다. 청년인턴

- 공공기관 청년인턴 채용은 지속적으로 증가하는 추세
 - 청년인턴이 2010년 465명이 정규직으로 전환된 이후, 2011년부터 증가되고 있으며 2012년에는 2,400명까지 증가(5.2배 증가)
 - 계약 종료 전 자발적 퇴사는 2010년 3,600명에서 2012년 2,800명으로 감소
 - 정규직 전환의 증가로 인해 자발적 퇴사가 감소되었을 것으로 추정됨

〈표 III-12〉 공공기관 청년인턴 현황

(단위: 명)

구 분	2010년	2011년	2012년
연 초 인 원	2,417	3,014	3,148
청년인턴 채용	10,167	10,181	12,255
비정규직 전환	414	354	457
정규직 전환	465	1,388	2,422
계약종료 전 퇴사	3,614	3,158	2,860
계약종료 후 퇴사	5,479	5,315	5,985

주: 기관 신설로 인해 2011년 402명과 2012년에 168명 증가
 자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

2. 공공기관 해외사업 인력 현황

가. 개요

- 공공기관 출자회사 현황(2012)에 따르면 총 573개의 자회사가 운영되는 것으로 파악되었으며 이 중에서 해외사업과 관련 운영되는 자회사는 160여개로 파악
 - 공공기관의 출자회사들은 다양한 정책목적과 관계법에 근거하여 설립되어 왔는데, 2008년 이후 해외투자 및 자원외교를 강조함에 따라 다양한 분야에서 해외사업 수행 및 자원 확보를 위한 투자가 이루어졌음
 - 2009년 이후 주로 발전자회사와 에너지 관련 공기업이 해외사업을 위한 투자 및 출자를 확대함에 따라 자회사가 증가
 - 하지만 해외투자 및 출자는 일반적으로 지분확보 차원에서 진행되었기 때문에, 해외사업 확대를 통한 채용인력 증대 효과 여부는 추가적인 확인이 필요
- 해외사업 운영·관리 인력을 파견하는 방식으로 19개 공공기관이 115개의 해외 자회사를 운영
 - 해외 자회사 116개의 경우, 주로 투자·관리를 위한 인력을 일부 파견하는 방식이

며, 직접사업을 운영하더라도 대부분 현지 인력을 고용하는 것이 일반적

- 에너지 및 자원관련 공기업들은 주로 아시아와 미주 그리고 중동에서 해외사업을 수행하고 있었으며, 이 밖의 공기업들은 유럽과 아프리카 등지에서도 해외사업을 확대

〈표 Ⅲ-13〉 공공기관 해외사업 현황

(단위: 개)

모 회사	사업	해 외 사 업 지 역						
		아시아	미주	유럽	러시아	호주	아프리카	중동
한국 석유공사	29	15	5	4			3	2
한국 가스공사	14	2	3	1		1		7
한국 가스기술공사	1				1			
한국 광물자원공사	13	6	4			1	2	
한국 거래소	2	2						
한국 전력공사	23	11	3				5	4
한국 중부발전	7	7						
한국 남동발전	5	1	2	2				
한국 동서발전	5	2	2				1	
한국 서부발전	3	2						1
한국 수력 원자력	2			1				1
한국 수자원공사	2	2						
한국 도로공사	1		1					
한국 토지주택공사	1	1						
한국 특허정보원	1		1					
한국 수출입은행	4	3		1				
한국 원자력 원료	1		1					
농수산식품유통공사	1		1					
한국 조폐공사	1	1						
	116	55	23	9	1	2	11	15

- 최근 개발도상국 및 후진국에 기술이전 및 시설운동을 통해 해외사업 인력채용이 증가하고 있으나, 아직은 현지 인력채용에 주로 의존하고 있음⁶⁾
 - 가스공사의 경우 이라크 유전개발을 위해 주바이르, 만수리야, 아카스 지역에 유전 개발 및 생산사업 자회사를 설립하였는데, 이를 위해 모기업에 36명의 이라크 사업 팀을 구성하였고 실질적인 인력파견을 추진 중에 있음
 - 한국수력원자력은 2009년 UAE로부터 원전수주 및 원전운영권을 요청받아, 한국전력, 한국전력기술 등의 공공기관을 포함한 두산중공업과 같은 민간기업이 참여하는 원전건설에 신규인력을 채용하여 파견하고 있음

나. 해외진출 사례

1) 한국수력원자력

- 한국수력원자력(주)을 비롯한 한국전력, 한전전력기술, 한전KPS, 한전원자력연료, 두산중공업으로 이루어진 컨소시엄이 2009년 12월 아랍에미리트(UAE)로부터 원자력발전소 4기(5600MW)에 대한 수주에 성공함에 따라 2011년부터 건설을 위한 인력채용이 필요하게 되었음
 - UAE 원전건설 프로젝트 수주는 국내 공기업 및 민간기업의 협력에 의한 해외사업 추진(확장) 사례
 - 필요한 연간 소요인력은 2011년부터 2020년까지 약 1,000~4,000명이며 17년 동안 최고 4,307명으로 예상
 - UAE 측은 자국민 운전인력 확보가 사실상 어렵다는 이유로 한국정부에 UAE 원전 운영을 전담해 줄 것을 요구하여 기존 전망수치를 상회 기대

6) 석유공사의 경우 석유자원의 확보를 위해 캐나다에서 활동 중인 Harvest사를 M&A를 통해 인수하였으며, 해외기업 인수의 특성상 대부분의 고용인력이 현지인이고 이를 관리하기 위한 공사 직원 30여명을 파견하고 있음

〈표 Ⅲ-14〉 UAE 원전인력 수요 전망

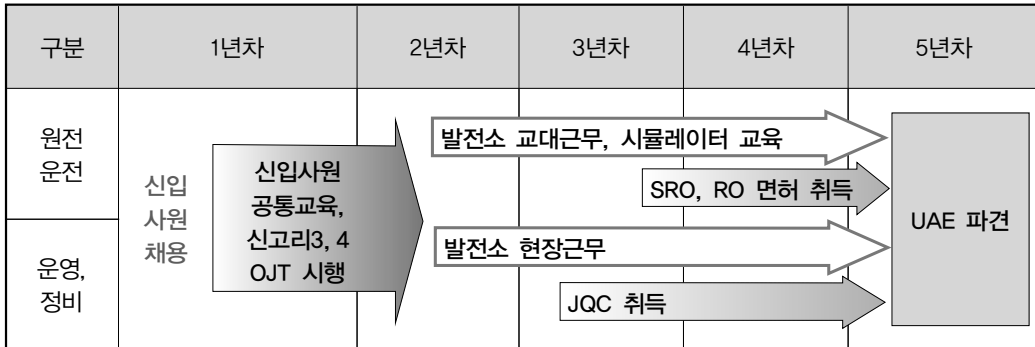
(단위: 명)

건설일정	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	부지 정지	최초 콘크리트 타설	1호기 구조물 공사	1호기 원자로 설치	1호기 기전 공사	1호기 연료 장전	1호기 준공	2호기 준공	3호기 준공	4호기 준공
UAE	480	1,016	1,377	2,022	3,031	3,457	3,756	3,398	2,448	1,849
국내지원	446	663	688	646	620	594	551	538	410	386
합계	926	1,679	2,065	2,668	3,651	4,051	4,307	3,936	2,858	2,235

자료: 지식경제부 보도자료(2012.2.24) 「올해 원전 분야 주요 기업 총 5,036명 신규채용」

- 향후 베트남과 터키 등에 추가로 해외원전을 수주할 경우 건설·운영에 필요한 추가 인력소요도 전망
- 이러한 해외 원전 전문인력 확보 및 양성을 위해 해외 원전인력 공급기반을 확충하고 원전 공기업 채용 확대(UAE 파견 전문인력 조기 채용)를 추진하고 있음
 - 원전마이스터고(울진 평해공고 원전마이스터고 지정), 원전특성화 대학(부경대, 경희대 등 지정), 국제원자력 대학원 등을 통해 인력수요에 따른 수준별 인력양성 추진 중
 - 한수원은 2016년부터 투입예정인 UAE 사업의 핵심인력의 경우 4년 앞당겨 2012년부터 채용하고 있음

[그림 Ⅲ-1] UAE 원전 채용과 교육 계획



* 원전 운영인력이 투입되는 '16년부터 UAE 원전에 신고리 3,4호기 경험인력을 파견하기 위해 운전·설계·정비분야 등을 중심으로 교육기간 등을 고려해 4년 앞당겨 선발

* SRO(Senior Reactor Operator, 원자로조종감독자면허), RO(Reactor Operator, 원자로조종사면허) JQC(Job Qualification Card, 직무수행능력인증제)

〈신규채용 계획 세부내용〉

◇ 사업주체인 한수원(주)를 비롯한 주요 산업체(한전기술, 한전원자력연료, 한전 KPS, 두산중공업)들은 1,818명을 채용하여 원전건설 및 운영부문에 투입할 예정

- 한수원(주)는 원전 건설관리 및 운영부문에 1,090명
- 한전기술(주)는 원전 설계용역 등에 240명
- 한전원자력연료(주)는 원전연료 설계 및 제조분야에 139명
- 한전 KPS는 발전소 정비부문에 172명
- 두산중공업은 원전 설비 및 기기제작 부문에 177명

※ 원전정비, 청소용역 등을 담당하는 중소기업체의 채용인력은 제외

◇ 국내 건설회사(현대, 삼성, 대림, GS 등)들도 원전공사를 수주하면서, 금년도에 3,218명을 채용할 예정

- 이 중 현대건설이 2,630명의 대규모 채용을 계획하고 있으며, GS건설 434명, 이외 4개 업체(대우건설, 삼성건설, SK건설, 대림건설)는 154명을 신규채용할 계획

자료: 지식경제부 보도자료(2012.2.24), 「올해 원전분야 주요 기업, 총 5,036명 신규채용」

- 또한 한전과 한수원 간에 공동사업관리 역량 극대화를 위해 2012년에 유경험 우수 인력을 현지에 파견(51명, 누계94명, 한전 83명)하여 사업관리를 지원하고 있음
- 설계, 기기공급, 시공 등 UAE 원전사업 전반에 대한 공정관리 및 감독 수행

- (공공기관 글로벌 역량강화⁷⁾) 공공기관의 핵심역량을 기반으로 해외사업과 진출을 확대하여 글로벌역량을 강화하는 동시에 청년취업기회 제공 확대
- 해외사업을 확장하고 적극적으로 진출하는 공공기관의 인력수요를 파악하여, 글로벌 사업을 성공적으로 추진지원
 - 해외사업 추진 및 확장에 따라 충원이 필요한 인력에 대하여 한정적으로 정원관리 유연성 제고방안 고려(예시: 해외자회사 고용휴직 또는 파견인력에 대한 별도 정원 인정)
 - 주요 공기업의 해외개발사업과 투자, 자회사 및 출자회사를 통한 청년취업기회를 모색할 필요 있음

7) 공공기관의 직접적인 해외사업 확대와는 상이하나, K-move를 지원하는 공공기관의 프로그램을 활성화하고, 유사한 지원기능을 수행하는 기관 간의 협업과 역할분담을 통해 효율화하는 것도 청년취업 지원 사업으로 중요(기관별로 분절적으로 수행하고 있는 청년인력의 창업이나 해외진출을 지원하는 사업의 협업체계를 마련함으로써, 정보와 전문성을 공유케 하여 효율적 지원, 공공기관이 가지고 있는 해외네트워크와 자원을 기반으로 청년들의 취업뿐만 아니라 창업활동 지원)

IV. 주요 공공기관 채용방식과 구조

1. 공공기관 채용방식 현황

가. 정규직

- (일반적 채용방식) 공공기관 정규직 채용방식으로 공개경쟁 선발이 일반적으로 활용되고 있음
- 공개경쟁은 다수의 지원자를 대상으로 짧은 시간 내에 채용대상을 선발하는 효율적인 선발방식임

〈표 IV-1〉 정규직 채용방식별 채용 인원

(단위: 명, %)

방 식	2010년		2011년		2012년	
	인원	비중	인원	비중	인원	비중
공개경쟁채용 ¹⁾	6,961	85.1	8,600	73.8	9,249	69.4
사 내 추 천 ²⁾	7	0.1	40	0.3	128	1.0
외 부 추 천 ³⁾	32	0.4	51	0.4	45	0.3
비정규직에서 전환 ⁴⁾	611	7.5	772	6.6	984	7.4
청년인턴에서 전환 ⁵⁾	374	4.6	1361	11.7	2483	18.6
기 타	190	2.3	831	7.1	447	3.4

주: 1) 공개 채용으로 홈페이지나 구인사이트, 공고 등을 통해 불특정 다수를 대상으로 채용을 하는 방식

2) 공채가 아닌 사내 직원의 추천으로 채용하는 방식

3) 공채가 아닌 외부 학교 또는 단체의 추천으로 채용하는 방식(외부 교수님 추천을 필수적으로 요구했다라도 공고나 홈페이지 등을 통해 채용 사실을 외부에 알렸다면 공채에 해당)

4) 비정규직이 공채에 지원하여 합격한 경우는 제외

5) 청년 인턴이 공채에 지원하여 합격한 경우는 제외

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 고용안정성이 상대적으로 높은 공공기관의 경우, 구인활동을 적극적으로 하지 않아도 고학력, 우수스펙 인력들의 지원·경쟁 치열
- 경쟁이 치열할 경우, 선발비용을 최소화하면서, 채용의 공정성을 높이기 위해 서류전형을 통해 지원자를 필터링하는 것이 일반적임

- (서류전형 비중 감소) 공개경쟁으로 선발한 채용인원 규모는 증가하고 있으나, 전체 채용비중에서 공개경쟁(서류전형)을 통해 선발된 인력비중은 감소하고 있음
- 2010년 85%를 서류전형을 포함하는 공개경쟁으로 선발하였으나, 2012년에는 그 비중이 70% 미만(69.1%)으로 감소하고 있음
 - 공개채용을 대체하는 선발방식으로 청년인턴방식의 활용이 증가하였으며, 비정규직을 전환하는 사례도 증가하고 있음

〈표 IV-2〉 2012년 정규직 공개경쟁 채용 연령별 합격 현황

(단위: 명, %)

	만 30세 미만		30대		40대		50세 이상	
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
신규	6,487	70.8	2,370	25.9	244	2.7	62	0.7
경력직	405	26.3	825	53.6	194	12.6	114	7.4

주: 2012년 합격인원은 채용공고 시점을 기준

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- (신규채용 연령분포) 2012년 정규직 신규채용은 20대가 70.6%로 대다수이고 30대도 26.0% 수준으로 1/4 이상을 차지하고 있음
- 반면, 경력직 채용은 20대보다는 30대(53.5%) 중심으로 선발되고 있음
- (채용분야별 경쟁률) 정규직 신규채용의 경우에는 사무관리직 경쟁률이 57:1로 가장 높음
- 이에 비해 전문직과 의료직, 기술직의 경쟁률은 상대적으로 낮은 것으로 관찰
 - 반면, 경력직의 경우에는 사무관리직, 행정직뿐만 아니라 전문직과 기술직의 경우에도 20:1이 넘는 높은 경쟁률을 보임

〈표 IV-3〉 2012년 정규직 공개경쟁 채용 직무별 채용 현황

(단위: 명)

채용분야	신규			경력직		
	지원자	합격자	경쟁률	지원자	합격자	경쟁률
전문직 ¹⁾	3,990	262	15.2	2,694	117	23.0
의료직 ²⁾	17,583	1,516	11.5	3,790	411	9.2
기술직 ³⁾	63,630	2,592	24.5	4,663	231	20.2
연구직 ⁴⁾	12,083	777	15.6	3,677	249	14.8
사무관리직 ⁵⁾	192,499	3,375	57.0	6,794	233	29.1
행정직 ⁶⁾	71,407	2526	28.3	3,858	144	26.8
노무직 ⁷⁾	529	35	15.1	0	0	
기타	18,286	603	30.3	399	86	4.6
계	380,007	11,686	32.5	25,875	1,471	17.6

주: 1) 변호사, 회계사, 법무사, 변리사 등 전문자격증을 필요로 하는 직무를 의미(의료직 제외)

2) 의사와 약사, 간호사 등 의료관련 자격증을 필요로 하는 직무를 의미

3) 사업부서에서 이공계 기술이나 지식을 필요로 하는 직무(연구직은 제외)

4) 사업부서에서 연구업무를 담당하는 직무로 석사학위 이상을 요구한 경우

5) 사업부서에서 기술직과 연구직, 전문직을 제외한 직무

6) 비사업부서에서 행정업무를 담당하는 직무(총무, 재무, 회계, 노무 등)

7) 비사업부서에 속하며 청소와 경비, 시설관리 등을 담당하는 직무

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

□ (2012년 공공기관 유형별 경쟁률) 공공기관은 정원관리를 통해 인력규모가 통제되고 있어, 신규 기관별 신규채용의 규모가 크지 않기 때문에 경쟁률이 높게 나타나고 있는 것이 일반적임

- 기금형 준정부기관들의 정규직 신규채용 평균 경쟁률이 83.6:1로 다른 유형에 비해 높게 나타남
- 기타공공기관과 위탁집행형 준정부기관은 경쟁률이 21.9와 28.1로 다른 유형에 비해 낮게 나타남
- 입사경쟁이 극심한 일부 공기업, 금융·기금형 기관, 그리고 인기 문화·체육분야 기관의 경우에는 400:1 수준 이상의 경쟁이 집중되고 있는 반면, 업무피로도가 높은 의료기관을 포함하여 경쟁률이 낮은 기관의 경우에는 2:1 수준 미만에 머물고 있음

- 시장형 공기업 가운데 경쟁률이 가장 높은 경우는 186:1이었으며, 낮은 기관은 13:1 수준이었음
 - 준시장형 공기업 유형에서는 최고경쟁률을 보인 기관은 427:1, 최저기관은 2.8:1의 경쟁률을 보임
 - 기금관리형 준정부기관 중에서는, 최고경쟁률은 411:1이었으며, 최저경쟁률은 115:1이었음
 - 위탁집행형 준정부기관 중에서도 경쟁률이 가장 높은 기관은 278:1을 기록하였으며, 낮은 경우에는 3:1 수준으로 격차가 크게 나타남
 - 기타공공기관도 역시 경쟁이 심한 경우에는 647:1 수준으로 지원자들이 집중된 기관부터 경쟁률이 낮은 기관은 1.02:1 수준에 머물러 인력수급에 어려움이 있는 기관까지 다양하게 분포되어 있음
- 공공기관의 특성에 따라 구직자들의 선호도의 차이가 매우 큰 것으로 관찰되고 있지만, 이는 기관별 선발방식의 공정성과 채용과정의 투명성 확보의 중요성 차이를 의미하는 것은 아님
- 구직자의 관심이 집중되어 있어 경쟁률이 높은 기관뿐만 아니라, 사업의 특수성 때문에 일반 구직자들의 관심에서 벗어나 있어 경쟁률이 낮은 기관들이 경쟁률에는 큰 차이가 나타나고 있지만, 모두 공공기관이라는 점에서 투명한 과정을 통해 공정한 선발이 이루어지지 않을 때 발생하는 사회적 비판수준은 동일함
 - 입사경쟁률이 높은 기관에서 채용부조리가 발생할 경우에는 피해자가 대다수 발생하며, 취업경쟁이 심하지 않은 기관도 관리 소홀에 따른 부조리가 고착화될 우려가 크기 때문임

〈표 IV-4〉 2012년 공공기관 유형별 정규직 신규 1인 채용시 평균 경쟁률

	시장형 공기업	준시장형 공기업	기금관리형 준정부기관	위탁집행형 준정부기관	기타 공공기관
전문직	33.2	4.0	24.4	47.7	4.5
의료직			5.9	40.0	4.7
기술직	23.8	17.5	76.1	25.7	29.9
연구직		3.2	3.6	29.8	13.8
사무관리직	72.3	91.7	105.4	67.8	27.8
행정직	197.9	52.0	292.1	16.6	65.6
노무직		2.9		38.0	22.6
기타		26.5	17.7	61.4	31.8
계	39.9	37.8	83.6	28.1	21.9

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 고용·보건·복지 분야 공공기관 정규직 신규채용 인원은 3,656명으로 가장 많음
- 대학병원의 간호사 채용이 많았기 때문에 고용·보건·복지 분야 공공기관 신규채용 규모가 타 분야에 비해 큼
 - 금융 및 산업진흥분야 공공기관 채용 규모는 500명 미만으로 소규모이나 상대적으로 경쟁률은 높았음
 - 반면, 고용·보건·복지 분야 지원자는 76천명이 넘었으나 선발규모는 3.6천명으로 경쟁률은 낮음

〈표 IV-5〉 2012년 공공기관 기능별 정규직 신규채용

(단위: 명)

	지원자 수	합격자 수	경쟁률
SOC	81,654	1,811	45.1
고용·보건·복지	77,499	3,764	20.6
금융	47,572	485	98.1
농림·수산	17,349	276	62.9
문화·국민생활	27,879	1,916	14.6
산업진흥·정보화	35,148	389	90.4
에너지	51,599	1,704	30.3
연구·교육	26,327	893	29.5
외교·법무	5,393	209	25.8
환경	9,587	239	40.1

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

□ 공공기관 기능별로 채용 직무가 다양화되어 있음

- SOC와 에너지, 환경, 농림수산 분야는 기술직 채용이 많음
- 고용·보건·복지와 금융, 문화국민생활은 사무관리직과 행정직 채용이 다수

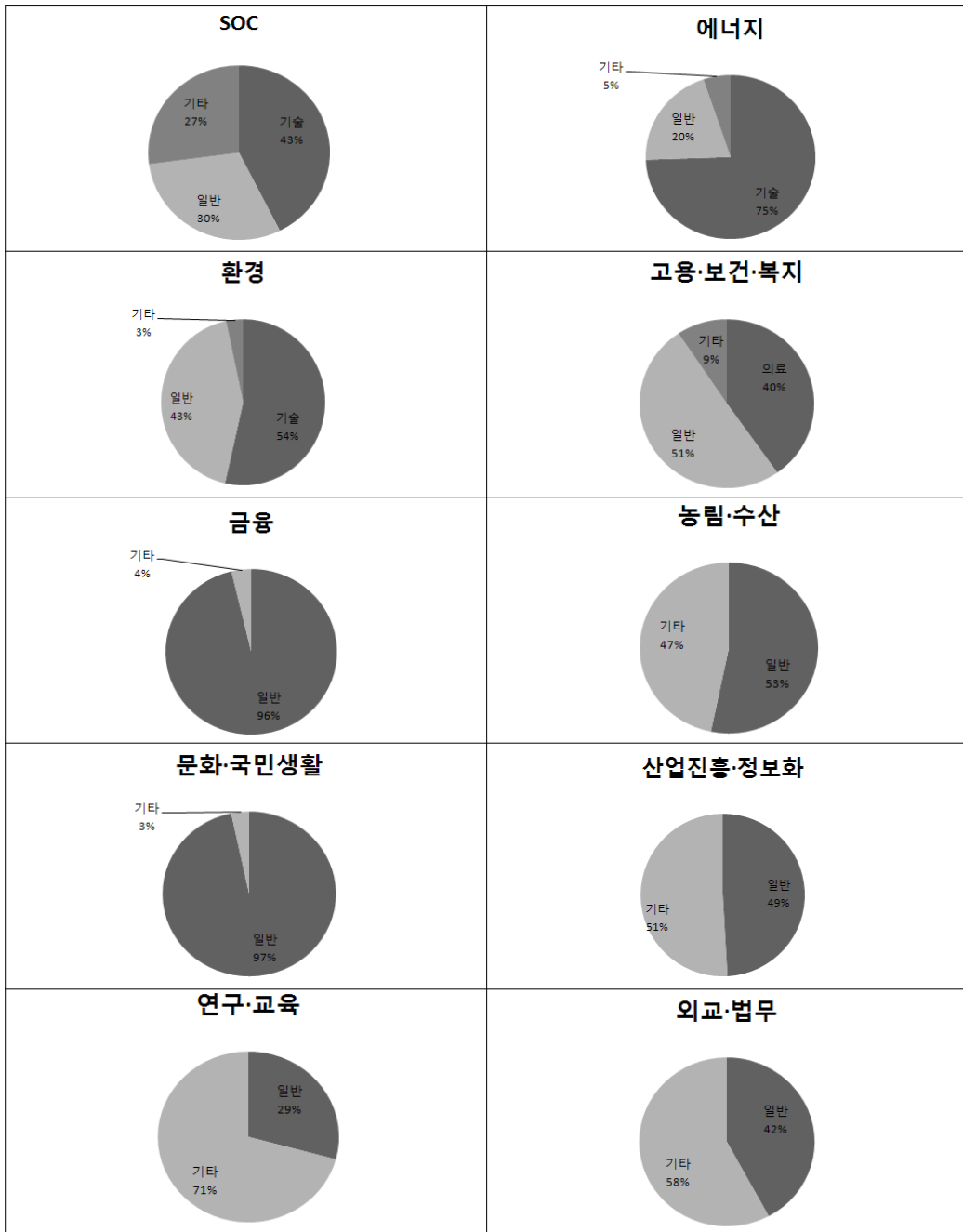
〈표 IV-6〉 2012년 공공기관 기능과 직무별 정규직 신규채용

(단위: 명)

	전문직	의료직	기술직	연구직	사무 관리직	행정직	노무직	기타
SOC	1	0	772	29	256	292	0	461
고용·보건·복지	167	1,514	100	31	1,728	170	20	34
금융	0	0	12	6	428	39	0	0
농림·수산	25	0	95	5	84	63	0	4
문화·국민생활	0	2	12	1	120	1,732	0	49
산업진흥·정보화	10	0	139	16	153	38	0	33
에너지	5	0	1,269	66	346	0	14	4
연구·교육	37	0	60	532	73	188	0	3
외교·법무	17	0	5	91	84	4	1	7
환경	0	0	128	0	103	0	0	8

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

[그림 IV-1] 공공기관 분야별 직무 분포



주: 일반사무는 일반사무 관리 및 행정을 의미한다. 기술은 이공계 기술이나 지식을 필요로 하는 직무를 말한다.

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 정규직 신규채용 규모를 직무 특성에 따라 구분하여 비교하면, 공공기관의 산업유형에 따라 인력수요 분야가 다양하며, 직무 성격에 따른 채용방식의 다양화의 필요성을 암시

〈표 IV-7〉 정규직 공개채용 전형 방식 현황

(단위: 응답 수)

	신규채용 일반	신규채용 고졸	경력직 채용
응답기관 수	274	162	196
서류전형	268	159	195
인적성 검사	155	91	77
논술 전공	67	12	25
객관식 전공	64	27	17
직무평가 시험	83	43	39
실무진 면접	224	134	152
임원 면접	210	116	149
기타	23	8	16

주: 복수응답 가능

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 공공기관 정규직 신규채용 프로세스는 서류전형과 인·적성 검사, 면접이 주요 단계로 포함되어 있음
- 정규직 신규채용에서 논술 전공과 객관식 전공, 직무능력평가 시험은 비중 낮음
 - 경력직 채용은 서류전형과 면접을 중심으로 진행
- 대부분 공공기관들이 신규채용, 고졸인력 채용, 경력직 채용시 서류전형을 실시하여, 1차적인 필터링을 하거나, 최종 선발 여부 결정시 서류전형 내용을 고려하고 있는 것으로 파악
- 상기 살펴본 공공기관 인사지침에서는 채용과정의 투명성과 형평성 제고를 위해 공개경쟁시험, 학력, 성별, 연령, 용모에 따른 차별을 금지하고 있으나, 채용의 1단계에서 서류전형을 실시함으로써 이를 왜곡시킬 수 있는 우려 있음
 - 경력직 채용과정에서는 일반적으로 시험보다는 서류전형과 면접을 중심으로 진행

하고 있는데, 이는 해당분야의 전문성을 검증하는 수단으로 서류전형을 활용할 수 있을 것으로 판단됨

- 공공기관이 일반 정규직 신규채용에서 평가기준으로 중요하게 고려하고 있는 것은 자격증(228개 기관)과 외국어(220개 기관), 전공(198개 기관)임
 - 이에 비해 중소기업 근무 경력과 한국어 능력 반영이 낮음
 - 어학연수 경험도 외국어 성적에 비해 고려하는 기관 비중이 낮은 것으로 나타남
 - 반면, 고졸인력 채용시에는 외국어 비중이 낮고 학점과 자격증이 중요

〈표 IV-8〉 정규직 공개채용시 고려사항

(단위: 응답 수)

	신규채용 일반	신규채용 고졸
응답기관 수	274	162
학점(내신)	174	120
외국어	221	55
전공	199	93
청년인턴 경험	176	91
전문 자격증	230	128
중소기업 근무 경력	59	28
한국사능력	73	42
어학연수	24	9
수상 경력	82	47
봉사활동	78	53
기타	44	24

주: 복수응답 가능

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 일반 정규직 채용시 사회형평적 고려사항 중에는 국가유공자와 장애인, 비수도권 학교 출신 순
 - 여성과 이공계출신 채용을 사회형평적 채용기준으로 고려하는 기관규모는 상대적으로 적음

〈표 IV-9〉 정규직 공개경쟁 채용시 사회형평적 고려사항

(단위: 응답 수)

	신규채용 일반	신규채용 고졸
응답기관 수	274	162
여성	134	81
이공계	103	60
장애인	245	149
국가유공자	265	158
비수도권 학교 출신	169	103
고졸	91	
기타	18	17

주: 복수응답 가능

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 학점을 고려한다는 기관이 178개 기관이 있었으나, 공공기관 신규입사자들의 학업성적이 다양하게 분포되어 있으며, 고학점자에 편중되지는 않음
- 반영비율이 높지 않음을 암시
 - 최종합격자의 최저학점이 3.5 이상 4.0 미만 공공기관에는 연구·교육 분야 공공기관과 고용·보건·복지분야 공공기관이 다수
 - 고용·보건·복지(9), 금융(1), 농림수산(1), 문화국민생활(7), 산업진흥·정보화(3), 에너지(1), 연구·교육(17), 외교·법무(1), SOC(4)
 - 최종합격자의 최저학점이 4.0 이상인 공공기관은 연구·교육(2), 농림수산(1), 금융(1), SOC(1) 등
- 토익의 경우도 전체 공공기관 입사자분포로 보면, 700점 미만 점수자가 50%를 넘고 있는 것으로 관찰됨
- 신규입사자들의 외국어 점수(토익)의 경우 기관에 따라 편차가 큰 것으로 보임
 - 최종합격자의 최저 토익이 800점 이상 900점 미만인 공공기관은 고용·보건·복지(2), 금융(4), 농림·수산(2), 문화국민생활(4), 산업진흥·정보화(7), 에너지(2), 연구·교육(16), 외교·법무(3), SOC(3) 등

- 최종합격자의 최저 토익이 900점 이상인 공공기관은 금융(1), 문화국민생활(2), 연구·교육(3), SOC(1) 등
- 정규직 최종합격자 판단에 가장 큰 영향을 주는 것은 면접인 것으로 나타남
 - 최종단계인 면접의 평가점수의 가중치 비중을 가장 높게 설정하고 있는 기관들이 상당수 있었음
 - 면접이 핵심 선발기준이나 모든 기관이 면접을 최종단계에서 실시하고 있어, 실질적으로는 면접대상자를 필터링하는 사전단계도 결정적 기능
 - 최종 면접까지 마친 선발대상자들의 평가점수 산정시, 서류전형 점수를 50% 이상 반영하는 기관은 9개 기관에 불과하고, 대부분 서류전형 점수를 포함시키지 않고 있으나, 필터링으로써의 영향력이 상당함
 - 즉, 서류전형이 스펙 중심으로 필터링된다면 최종 평가점수에는 포함되지 않더라도 직무역량 및 적성 중심의 인력선발을 제한할 우려가 있음

〈표 IV-10〉 정규직 공개경쟁 채용 전형별 최종합격 가중치

(단위: 응답 수)

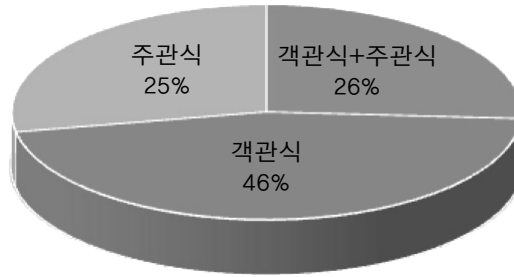
	20% 미만	20~50%	50% 이상
서류전형	6	13	9
인적성 검사	7	8	0
전공시험	4	18	8
직무평가 시험	6	9	3
실무진 면접	10	52	27
임원 면접	10	34	47
기타	4	5	1

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 정규직 선발시 필기시험⁸⁾을 실시하는 기관의 출제형식은 객관식으로 출제하는 기관이 46%, 주관식으로 출제하는 기관이 28%, 혼합형이 26%인 것으로 관찰
 - 유효응답 기관 150개 기관 기준

8) 전공시험과 인적성 검사, 직무능력평가 등을 의미

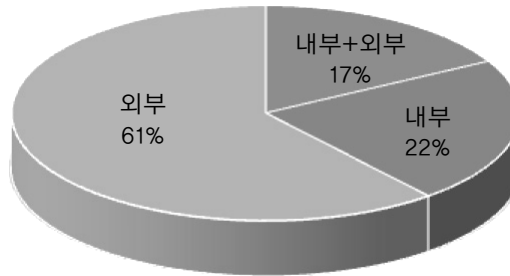
[그림 IV-2] 정규직 필기시험 출제 유형



자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 정규직 필기시험 출제는 외부 위탁이 61%로 다수, 출제위원회를 내부 출제위원과 외부 전문가로 구성하는 형태가 17%이었으며, 내부에서 단독으로 출제하는 경우도 22%에 이릅니다

[그림 IV-3] 정규직 필기시험 출제 주체



자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 정규직 공채시 서류합격자 선별을 외부에 위탁하는 기관이 87개로 가장 많음
- 단순 서류 접수는 77개 기관이고 시험개발은 54개
 - 채용관련 외부 위탁비용은 86억원 수준

〈표 IV-11〉 정규직 공채 외부위탁 여부와 위탁비용

(단위: 응답 수, 백만원)

구 분	외부위탁 여부			
	서류 접수	서류 합격자 선별	시험개발	시험 시행
기 관 수	77	38	85	91
위탁비용	8,966			

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 공공기관 인사담당자들은 서류전형요소(스펙) 중 업무성과와 가장 상관관계가 높은 것은 자격증이라고 응답
- 스펙은 아니나 친화적 인성을 가진 직원일수록 업무성과가 높다는 의견이 172개로 가장 많음
 - 학점 및 토익점수와 같은 전형요인이 우수하다고 입사 이후 업무성과가 높다고 판단하지 않음
 - 저연령과 남자, 수도권 대학 출신 여부는 업무성과와 상관관계가 낮은 것으로 응답함

〈표 IV-12〉 신규입사자의 인적 특성과 업무성과와의 관계

(단위: 응답 수)

	고성과	저성과	상관없음	판단불가
고학점	41	6	111	108
높은 토익	42	10	113	104
관련 자격증 소지	164	6	34	65
저연령	14	17	135	101
친화적 인성	174	6	30	58
남자	18	3	158	88
수도권 대학 출신	14	8	137	108

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 일반적으로 자격증도 스펙의 하나로 인식하고 있으나, 채용 이후 성과를 예측할 수 있는 지표(indicator)적 성격이 강하다는 점에 유의하여야 함

나. 비정규직

- 공공기관 비정규직 채용도 정규직과 동일하게 공개경쟁 중심으로 시행
 - 정규직 채용 방식에 비해 사내추천 또는 외부 추천의 비중이 높음

〈표 IV-13〉 채용방식별 비정규직 채용 현황

(단위: 명, %)

	2010년	2011년	2012년
공채	18,268 (82.1)	19,156 (81.4)	20,036 (81.3)
사내추천	1,673 (7.5)	1,821 (7.7)	1,756 (7.1)
외부추천	515 (2.3)	370 (1.6)	356 (1.4)
기타	1,791 (8.1)	2,197 (9.3)	2,505 (10.2)

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 비정규직 채용 연령은 만30세 미만이 가장 많음
 - 정규직 채용에 비해 비정규직 채용은 40대 이상 입사자의 비중이 상대적으로 높음

〈표 IV-14〉 2012년 비정규직 공개채용 연령별 합격 현황

(단위: 명)

	만30세 미만	30대	40대	50세 이상
신규채용	10,139 (57.5)	3,942 (22.4)	2,130 (12.1)	1,416 (8.0)
경력직 채용	662 (21.6)	1,325 (43.3)	442 (14.4)	634 (20.7)

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 비정규직 채용 경쟁률은 정규직에 비해 낮은 수준이며, 신규채용 전문직(13.5:1), 경력직 채용 행정직(10.3:1)의 경쟁률이 높으며, 신규채용과 경력직 채용의 기술직인 경우 경쟁률이 낮은 것으로 관찰
 - 전문직의 경우 경쟁률이 높은 편이나 사무관리직과 의료직, 기술직, 연구직, 행정직 등에서 경쟁률이 낮음

〈표 IV-15〉 2012년 비정규직 직무별 합격 인원

(단위: 명)

직무	신규채용			경력직 채용		
	지원자 수	합격자 수	경쟁률	지원자 수	합격자 수	경쟁률
전문직	1,822	135	13.5	834	88	9.5
사무관리직	20,144	3,523	5.7	2,384	303	7.9
의료직	4,422	1,285	3.4	918	301	3.0
기술직	4,278	1,759	2.4	1,821	809	2.3
연구직	16,327	3,257	5.0	3,358	545	6.2
행정직	9,426	1,358	6.9	2,152	210	10.2
노무직	1,342	231	5.8	334	120	2.8
기타	13,327	6,234	2.1	1,524	302	5.0
계	71,088	17,782	4.0	13,325	2,678	5.0

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

□ 비정규직 공개채용방식은 서류전형과 면접을 활용하는 것이 일반적

- 정규직 채용 전형에 비해 인·적성 검사 또는 필기시험이 없는 경우가 다수이며, 정규직보다 채용절차가 단순화되어 있음을 시사

〈표 IV-16〉 비정규직 공개경쟁 채용 전형 방식

(단위: 응답 수)

	신규채용	경력직 채용
응답기관 수	226	169
서류전형	220	156
인적성 검사	35	23
논술 전공	14	7
객관식 전공	3	2
직무평가 시험	20	15
실무진 면접	184	135
임원 면접	83	68
기타	21	106

주: 복수응답 가능

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 비정규직 채용시 주로 고려하는 사항은 전문자격증과 전공분야이며, 학점과 외국어 점수를 고려하는 경우도 다수
- 정규직 공개채용시 고려하는 중요 전형요소와 유사한 것으로 관찰

〈표 IV-17〉 비정규직 공개경쟁 채용시 고려사항

(단위: 응답 수)

	신규채용	경력직 채용
응답기관 수	226	169
학점	102	62
외국어	99	60
전공	165	113
청년인턴 경험	88	45
전문 자격증	165	122
중소기업경력	47	50
한국사 능력	15	8
어학연수	16	10
수상	44	29
봉사활동	43	27
기타	64	51

주: 복수응답 가능

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 비정규직 공개경쟁채용시 사회형평적 채용으로 국가유공자와 장애인에 대한 고려가 가장 많음
- 여성과 이공계, 고졸, 비수도권 출신 등을 반영하는 기관은 상대적으로 적음

〈표 IV-18〉 비정규직 공채시 사회형평적 고려사항

(단위: 응답 수)

	신규채용	경력직 채용
응답기관 수	226	169
여성	69	48
이공계	65	43
장애인	187	125
국가유공자	193	130
고졸	68	41
비수도권 학교 출신	96	60
기타	86	78

주: 복수응답 가능

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 비정규직 공개경쟁 합격자의 학점분포는 3.5 미만, 3.0 미만 구간에 집중되어 있어, 각 구간에 다양하게 분포되어 있는 정규직과 다소 차이를 보임
 - 최종합격자의 최저학점이 3.5 이상 4.0 미만 공공기관은 고용·보건·복지(7), 농림수산(1), 문화국민생활(2), 산업진흥·정보화(3), 에너지(1), 연구·교육(8), SOC(2) 등
 - 최종합격자의 최저학점이 4.0 이상인 공공기관은 문화국민생활(1)

- 비정규직 공개경쟁 합격자의 외국어점수(토익)분포도 역시 700점 미만 구간에 집중되어 있어, 정규직 합격자와 다소 상이하게 분포되어 있음
 - 비정규직의 고용특성상 정규직에 비해 경쟁률도 낮을 뿐만 아니라, 전형항목(스펙)도 다소 하향 분포되어 있음을 시사
 - 최종합격자의 최저 토익이 800점 이상 900점 미만인 공공기관은 고용·보건·복지(1), 문화국민생활(1), 에너지(1), 연구·교육(2), SOC(1) 등
 - 최종합격자의 최저 토익이 900점 이상인 공공기관은 산업진흥·정보화(1)

다. 청년인턴

- 최근 활성화되고 있는 청년인턴 채용은 대부분 공채형식으로 선발하고 있음

- 청년인턴 중 사내 추천이나 외부 추천으로 채용되는 인원은 비정규직보다도 비중이 적으며, 극히 일부인 것으로 나타남

〈표 IV-19〉 청년인턴 채용방식별 채용 현황

(단위: 명)

	2010년	2011년	2012년
공채	9,927 (96.9)	9,890 (97.7)	11,688 (97.4)
사내 추천	40 (0.4)	64 (0.6)	82 (0.7)
외부 추천	211 (2.1)	72 (0.7)	119 (1.0)
기타	70 (0.7)	93 (0.9)	113 (0.9)

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 정규직 채용 채널로 활용되고 있어, 비전환형 인턴에 비해 전환형 인턴 경쟁률이 높은 것으로 관찰됨
 - 비전환형 인턴은 평균 4.5 : 1의 경쟁률이나 전환형 인턴은 39.1 : 1의 경쟁률로 정규직 공개채용 수준의 경쟁률을 보임

〈표 IV-20〉 2012년 일반 청년인턴 채용 직무별 합격 현황

(단위: 명)

	일반 비전환형			일반 전환형		
	지원자 수	합격자 수	경쟁률	지원자 수	합격자 수	경쟁률
전문직	268	82	3.3	79	26	3.0
사무관리직	26,492	5,739	4.6	33,913	430	78.9
의료직	1,131	125	9.0	56	8	7.0
기술직	5,716	2,103	2.7	27,120	1,307	20.7
연구직	1,969	699	2.8	86	22	3.9
행정직	11,753	1,324	8.9	18,942	256	74.0
노무직	9	4	2.3	-	-	-
기타	548	460	1.2	11,058	285	38.8
계	47,886	10,536	4.5	91,254	2,334	39.1

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 고졸인턴의 경우도 전환형 인턴의 경쟁률이 높은 것으로 확인되었으며, 그 중에서 사무관리직 경쟁률이 가장 높음
 - 전환형 고졸인턴 중 기술직 경쟁률은 상대적으로 높지 않은 것으로 나타남
 - 기술직 고졸인턴의 경우 기관의 수요규모가 가장 크며, 졸업 이후 진출경로도 사무직에 비해 경쟁력이 크기 때문인 것으로 판단됨

〈표 IV-21〉 2012년 고졸 청년인턴 채용 직무별 합격 현황

(단위: 명)

	고졸 비전환형			고졸 전환형		
	지원자 수	합격자 수	경쟁률	지원자 수	합격자 수	경쟁률
전문직	35	8	4.4	2	2	1.0
사무관리직	1,102	933	1.2	5,187	113	45.9
의료직	-	-	-	-	-	-
기술직	146	33	4.4	9,809	801	12.2
연구직	11	7	1.6	4	1	4.0
행정직	1,184	200	5.9	2,574	126	20.8
노무직	-	-	-	-	-	-
기타	19	6	3.2	1,832	129	14.2
계	2,497	1,187	2.1	19,408	1,172	16.5

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 전환형 인턴은 정규직 채용 방식과 유사하게 채용이 이루어지고 있음
 - 비전환형 인턴은 인·적성 검사 비율이 낮은 반면에 전환형 인턴은 인·적성검사가 포함되어 있음

〈표 IV-22〉 청년인턴 공개채용 전형 방식

(단위: 응답 수)

	일반		고졸	
	비전환형 인턴	전환형 인턴	비전환형 인턴	전환형 인턴
응답기관 수	227	66	105	67
서류전형	222	64	104	63
인적성 검사	16	39	7	45
논술 전공	1	11	0	3
객관식 전공	3	17	2	15
직무평가 시험	3	12	3	15
실무진 면접	199	57	86	61
임원 면접	58	45	30	42
기타	16	16	1	14

주: 복수응답 가능, 무서류전형: 비전환형 인턴(심평원, KOTRA, 충남대병원, ETRI, 직능원), 전환형 인턴(도로공사, 한수원), 고졸 비전환형 인턴(심평원), 고졸전환형 인턴(도로공사, 한수원, 수자원공사, 한전KPS)

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 청년인턴 채용시 고려사항은 주로 전공과 자격증, 학점, 외국어 순임
- 어학연수와 중소기업경력, 한국사 능력의 반영률은 낮음

〈표 IV-23〉 청년인턴 공채시 고려사항

(단위: 응답 수)

	일반인턴		고졸인턴	
	비전환형	전환형	비전환형	전환형
응답기관 수	227	66	105	67
학점	131	38	56	51
외국어	128	47	34	14
전공	168	31	62	34
전문 자격증	146	52	68	48
중소기업경력	21	6	10	4
한국사 능력	30	22	12	13

	일반인턴		고졸인턴	
	비전환형	전환형	비전환형	전환형
어학연수	14	3	5	2
수상	49	8	24	12
봉사활동	52	9	24	13
기타	64	18	38	20

주: 복수응답 가능
 자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 청년인턴 채용시 국가유공자와 장애인에 대한 고려가 많음
 - 여성과 이공계, 고졸 비수도권 학교 출신 등은 낮음

〈표 IV-24〉 청년인턴 공채시 사회형평적 고려사항

(단위: 응답 수)

	일반 비전환형	일반 전환형	고졸 비전환형	고졸 전환형
응답기관 수	227	66	105	76
여성	90	30	51	30
이공계	84	24	43	20
장애인	194	58	91	60
국가유공자	205	62	91	63
고졸	92	23	-	-
비수도권 학교 출신	118	39	61	39
기타	27	12	20	17

주: 복수응답 가능
 자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 정규직 공채시 청년인턴 경험에 대한 우대로는 서류전형 가점이 가장 많음
 - 서류전형 면제와 필기시험 가점, 면접 가점 등도 다수
 - 기타 정규직 공채시 청년인턴에 일정 비율을 할당하고 있다는 기관이 다수

〈표 IV-25〉 정규직 공채시 청년인턴 경험자 우대조건

(단위: 응답 수)

우대 조건	응답 수
서류전형 가점	85
서류전형 면제	56
필기시험 가점	31
필기시험 면제	1
면접 가점	31
기타	30

주: 복수응답 가능

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

□ 인사담당자들은 청년 인턴경험과 채용 이후 직무능력과의 상관성에 대해 다양하게 평가하고 있음

- 청년인턴 경험자에 대해 긍정적으로 판단하는 응답도 상당수 있으나, 인턴경험과 직무능력 간의 상관관계에 대해 다소 회의적임
- 청년인턴 경험과 직무능력 사이에 관계가 없다는 응답이 제일 높게 나타났다는 점에서 청년인턴제도가 직무능력 향상에 도움이 될 수 있도록 점검과 개선작업이 지속적으로 이루어질 필요 있음

〈표 IV-26〉 인턴 경험과 직무 능력

(단위: 응답 수)

직무 능력 높은 경우	응답 수
청년인턴 경험자	63
청년인턴 미경험자	3
상관없음	95
판단 불가	72

주: 복수응답 가능

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 청년인턴에 대한 교육훈련제도는 대부분 부서 중심의 OJT가 일반적으로 제공되고 있으며, 사내 전문교육 및 외부시스템을 활용하는 경우도 관찰됨
 - 사내 전문 교육이나 온라인 교육은 부서 내 교육에 비해 부족한 것으로 확인
 - 임시적이거나 일회적인 교육훈련보다는 청년인턴에 대한 체계적인 교육시스템을 구축할 필요성 있음

〈표 IV-27〉 청년인턴 교육제도

(단위: 응답 수)

청년인턴 교육	응답 수
부서에서 교육(OJT)	226
사내 전문교육(OJT 제외)	104
외부 온라인 교육	115
외부 교육(온라인 제외)	77
교육 제도 없음	10
기타	20

주: 복수응답 가능

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

2. 입사지원서 분석

가. 공공기관 입사지원서 구성항목 기초분석

- 기관 수요에 적합한 지원자를 선발하기 위한 평가자료로 서류전형 활용
 - 일반기업뿐만 아니라 공공기관에서는 채용을 위해 지원자에 대한 정보를 파악할 수 있는 입사지원서를 작성
 - 이를 통해 다음 단계의 채용전형 대상자를 선별하고 면접시 참고자료로 활용

〈표 IV-28〉 공공기관 입사지원서 세부항목

구분		세부항목
스펙관련 항목	어학	외국어성적, 어학연수
	학력	고등학교, 대학교, 대학원, 졸업유무, 전공, 학점
	자격증	공학인증 여부, 자격증
	수상경력	수상경력, 장학금수령
	사회활동	동아리활동, 봉사활동
경력정보	인턴경험	청년인턴, 민간인턴
	기타	연구경력(논문·보고서·프로젝트 참여)
개인정보	인적사항	성명, 주민번호, 나이, 성, 주소, 출생지역, 증명사진, 휴대전화, 집전화, 이메일, SNS주소, 주거형태, 국가유공자
	신체사항	키, 몸무게, 혈액형, 장애(여부)인, 병력
	가족사항	가족관계, 가족동거 여부, 부양의무 여부, 가족직업, 가족재산
	병역사항	군필여부
	개인선호	희망근무지, 지방근무 가능 여부, 희망연봉, 희망직무
	기타	추천인, 회사내 지인여부, 친한 친구, 종교, 취미, 특기, 음주, 흡연

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 지원자에 대한 다양한 정보를 수집하며, 구성항목에는 인적, 가족, 신체, 병역, 학력, 경력, 자격사항 등이 포함되는 것이 일반적임
- 서류전형의 방식이 공공기관마다 차이가 있으며 입사지원서에 작성토록 하는 구성항목에도 조금씩 차이가 있으나 입사지원서의 정보를 활용하는 방법은 유사한 점이 많은 것으로 판단됨
- 입사지원서의 구성항목은 개인정보에 해당사항과 스펙관련 항목으로 구분

1) 스펙항목

- 공공기관 서류전형에 포함되는 스펙항목으로는 어학과 학력, 자격증, 수상경력, 사회활동 등이 있음

- 외국어점수의 경우 기관에 따라서는 입사지원서에서 확인하지 않는 기관이 있지만 상당수 기관들이 어학 항목을 입사지원서에 기재하도록 하여 채용에 참고하고 있음
 - 어학성적(외국어 성적)의 경우 233개 기관(84.4%)이 입사지원서에 반영
 - 어학연수 경험은 기재하도록 하는 기관이 63개 기관(22.5%)으로 상대적으로 적음

〈표 IV-29〉 공공기관 입사지원서 스펙정보 항목 현황(어학, 학력)

(단위: 응답기관 수)

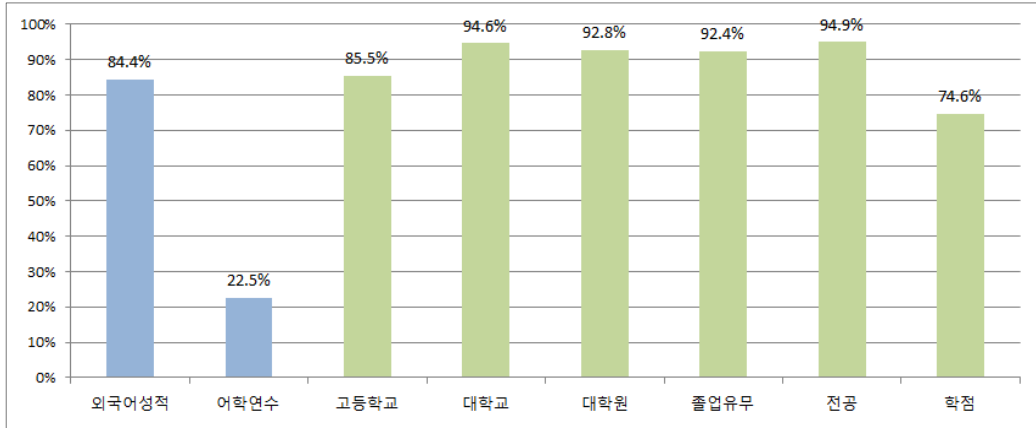
기관유형	응답 기관수	어 학		학 력					
		외국어 성적	어학 연수	고등 학교	대학교	대학원	졸업 유무	전공	학점
시장형 공기업	12	11	3	8	9	8	9	9	5
준시장형 공기업	15	13	3	15	15	15	15	15	11
기타공공기관	158	128	33	134	153	152	147	153	120
준정부기관 (기금)	15	14	3	13	15	13	14	14	11
준정부기관 (위탁)	68	60	19	58	61	61	62	63	52
부설기관	8	7	2	8	8	7	8	8	7
	276	233	62	236	261	256	255	262	206

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 학력의 경우 역시 상당수 기관이 입사지원서에 기재하도록 하고 있는데, 학력관련 항목 중에 학점은 참고하지 않는 기관이 상대적으로 많았음
 - 지원자의 출신학교와 학력(졸업 여부)의 경우 90% 가까운 기관들이 참고사항으로 입사지원서에 기재하도록 하고 있음
 - 학력에 따른 차별철폐로 2007년 인사운영지침이 개정되기도 하였으며, 참고자료로만 활용한다고 하나, 학력 및 출신교를 여전히 기재토록 하고 있음
 - 일부 기관은 전공에 따라 지원을 제한하는 경우도 있음
 - 학점은 206개 기관(74.6%)이 입사지원서에 기재하도록 하고 있는데, 다른 학력관련 항목(고등학교, 대학교, 대학원, 졸업 유무)에 비해 입사지원서에 기재하도록 하는 기관의 비율이 낮음

[그림 IV-4] 공공기관 입사지원서 스펙정보 항목 현황(어학, 학력)

(단위: %)



자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 전문 자격증의 경우 236개 공공기관(85.5%)이 채용과정에서 선발 고려사항으로 반영하고 있음

〈표 IV-30〉 공공기관 입사지원서 스펙정보 항목 현황(자격)

(단위: 응답기관 수)

기관유형	응답기관 수	자격사항	
		자격증 소지 여부	공학인증 여부
시장형 공기업	12	12	0
준시장형 공기업	15	14	2
기타공공기관	158	129	9
준정부기관(기금)	15	13	0
준정부기관(위탁)	68	61	5
부설기관	8	7	1
	276	236	17

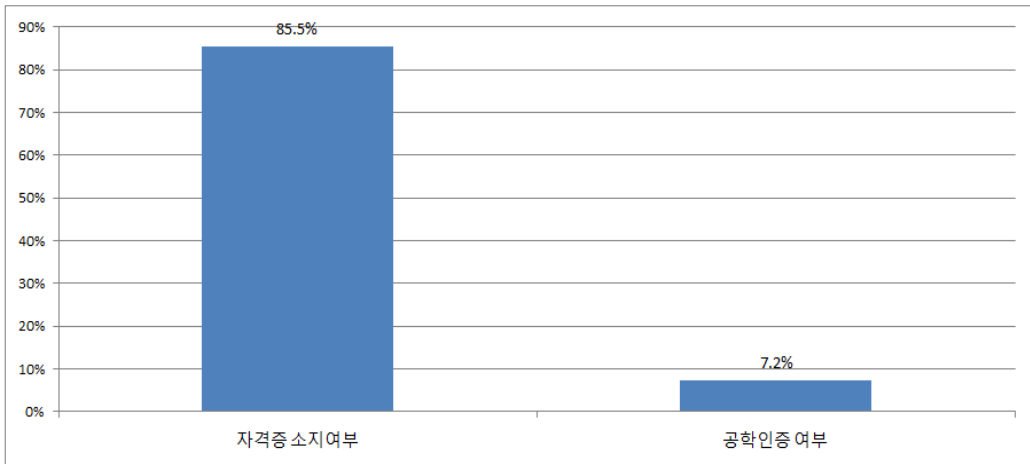
자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 대다수의 시장형 및 준시장형 공기업의 경우 특정 기술 인력을 필요로 하기 때문에 자격증 소지 여부에 대해 확인하는 경우가 대부분이었음

- 또한 기금관리형 준정부기관의 경우에도 금융관련 자격증을 필요로 하는 기관들이 있어 자격증 소지를 묻는 경우가 상당수였음
- 다만 공학인증의 경우 일부 기관(17개 기관, 6.1%)만이 이를 확인하고 있는 추세임

[그림 IV-5] 공공기관 입사지원서 스펙정보 항목 현황(자격)

(단위: %)



□ 이 밖에도 일부 기관의 경우 사회활동(봉사, 동아리활동) 및 수상경력(외부 수상, 장학금)을 채용에 참고하고 있음

<표 IV-31> 공공기관 입사지원서 스펙정보 항목 현황

(단위: 응답기관 수)

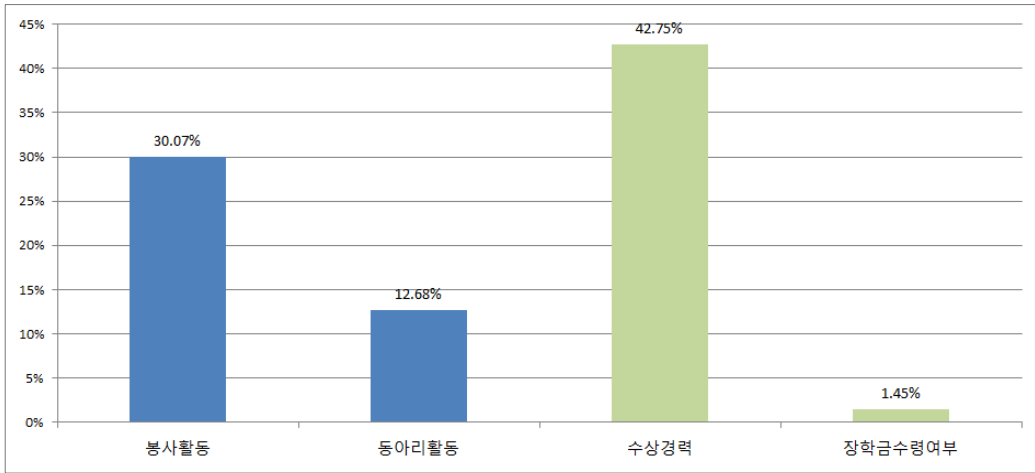
기관유형	응답기관 수	사회활동		수상경력	
		봉사활동	동아리활동	외부수상	장학생
시장형 공기업	12	2	1	5	0
준시장형 공기업	15	5	2	5	0
기타공공기관	158	43	19	67	3
준정부기관(기금)	15	3	1	8	0
준정부기관(위탁)	68	29	11	29	0
부설기관	8	1	1	4	1
	276	83	35	118	4

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 봉사활동과 수상경력도 일부 선발요인으로 고려되고 있음을 확인함

[그림 IV-6] 공공기관 입사지원서 스펙정보 항목 현황

(단위: %)



자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

2) 경력사항

- 최근 인턴제도가 활성화되고 있는 가운데, 정부 청년인턴 경험이 채용과정에 긍정적으로 반영되고 있음
 - 정부 청년인턴제도를 통해 해당기관이나 다른 공공기관 인턴 경험을 입사지원서에 기재토록 하는 기관(132개 기관, 47.8%)이 전체 공공기관의 절반에 가까운 비중을 차지함
 - 공공기관 중에는 민간기업 인턴 경험을 참고하려는 기관도 일부 존재(74개 기관, 26.8%)함
 - 이 밖에도 일부 연구관련 공공기관의 경우 논문·보고서 작성 참여 경력을 지원서에 기입하도록 하고 있음

〈표 IV-32〉 공공기관 입사지원서 경력정보 항목 현황

(단위: 응답기관 수)

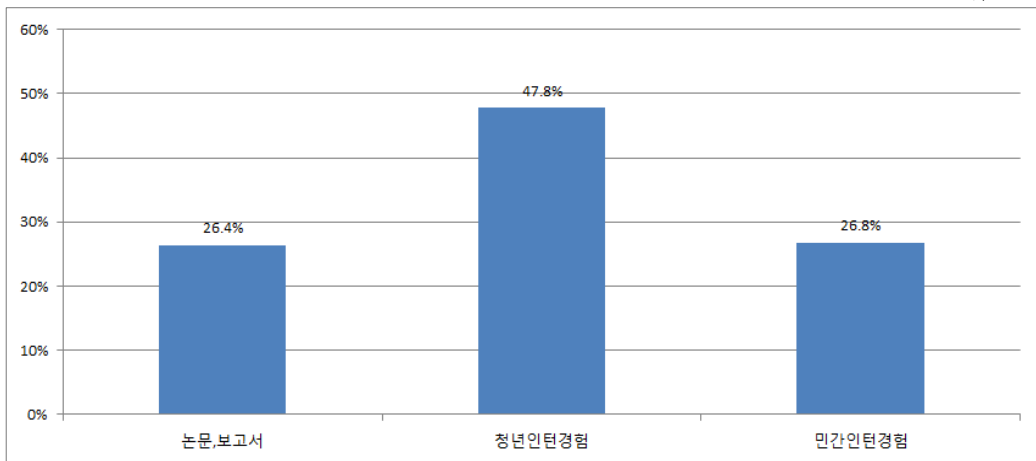
기관유형	응답기관 수	경력사항		
		논문, 보고서	청년인턴 경험	민간인턴 경험
시장형 공기업	12	0	6	3
준시장형 공기업	15	1	7	3
기타공공기관	158	58	62	44
준정부기관(기금)	15	3	11	5
준정부기관(위탁)	68	8	45	18
부설기관	8	3	1	1
	276	73	132	74

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 공기업과 준정부 기관에서는 주로 청년인턴과 민간인턴 경험을 고려하고 있으며, 대부분 연구기관이 포함되어 있는 기타공공기관에서는 연구경력을 확인할 수 있는 논문, 보고서 관련 사항을 채용과정에서 확인하고 있음

[그림 IV-7] 공공기관 입사지원서 경력정보 항목 현황

(단위: %)



자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 기관의 특성에 따라 고려되는 경력정보가 다양하며, 연구기관의 경우 일반 기관의 채용과 차별화되고 있음

3) 개인정보

□ 개인정보⁹⁾에 해당하는 항목의 경우 필수 입력사항(성명, 연락처)을 제외하고는 기관 별로 기입 여부에 차이가 존재함

- 인적사항에 해당하는 성명, 주소, 연락처의 경우 채용절차 진행을 위해 대부분의 기관이 입력하도록 되어 있으나 차별의 요소가 존재할 수 있는 나이, 성별의 경우 응답기관 중 70% 정도만이 기재하도록 하고 있음
- 나이의 경우 응답한 276개 기관 중 195개 기관(70.7%)이 입사지원서 기재
- 성별의 경우 응답한 276개 기관 중 183개 기관(66.3%)이 입사지원서 기재
- 경우에 따라서 소수 기관이 출생지역과 주거형태, SNS주소를 기재토록 하고 있음

〈표 IV-33〉 공공기관 입사지원서 개인정보 항목 현황(일반)

(단위: 응답기관 수)

기관 유형	응답 기관 수	성명	주민 번호	나이	성별	주소	출생 지역	주거 형태	SNS 주소	휴대 전화	집 전화	이 메 일	증명 사진	국가 유공 자
시장형 공기업	12	12	11	7	6	12	2	0	0	12	12	12	10	12
준시장형 공기업	15	15	12	8	8	15	1	0	0	15	15	15	13	13
기타 공공기관	158	158	119	119	108	156	33	6	4	155	146	152	142	130
준정부기관 (기금관리)	15	15	12	8	7	15	0	0	2	14	13	14	14	15
준정부기관 (위탁집행)	68	68	53	47	46	67	11	1	2	67	61	67	66	66
부설기관	8	8	7	6	8	8	3	0	0	8	7	8	8	5
합계	276	276	214	195	183	273	50	7	8	271	254	268	253	241

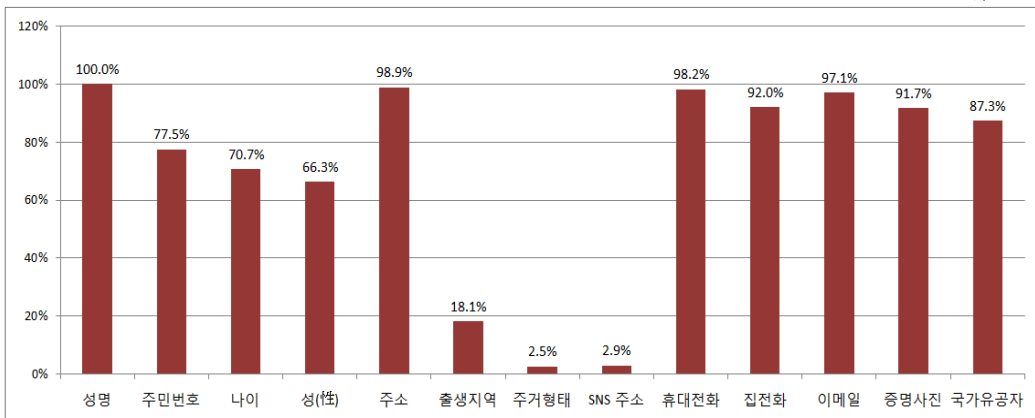
자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

9) 증명사진 제출의 경우 외모에 의한 차별이라는 논란이 있으나 대부분의 기관(91%)이 개인 일치 여부 확인을 위해 반영하고 있음

- 용모사항(키, 몸무게, 혈액형, 병력(病歷))과 가족사항(가족관계, 동거 여부, 부양의무, 가족직업 및 재산)의 경우 일부기관이 기재하도록 하고 있었으나 장애 여부 항목에 관해서는 상당수의 기관이 입사지원서에 반영하고 있음
 - 용모사항 중 키, 몸무게, 혈액형, 병력 항목의 경우 전체기관 중 20% 미만의 기관이 기재하도록 하고 있음
 - 용모사항 중 정부정책과 관련이 있는 장애 여부 항목의 경우 상당수의 기관(228개 기관, 82.6%)이 입사지원서를 통해 확인하고 있음
 - 가족사항 중 가장 기본에 해당하는 가족관계(115개 기관, 41.9%)의 경우를 제외하고, 기타관련 사항(동거 여부, 부양 여부, 가족직업 및 재산)에 대해 일부기관이 기재하도록 하고 있음

[그림 IV-8] 공공기관 입사지원서 개인정보 항목 현황(일반)

(단위: %)



자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 기관 유형에 상관없이 용모에 대한 정보를 요구하는 기관은 많지 않은 것으로 확인되었으나, 장애 여부는 대부분 기관에서 포함시키고 있음

〈표 IV-34〉 공공기관 입사지원서 개인정보 항목 현황(용모)

(단위: 응답기관 수)

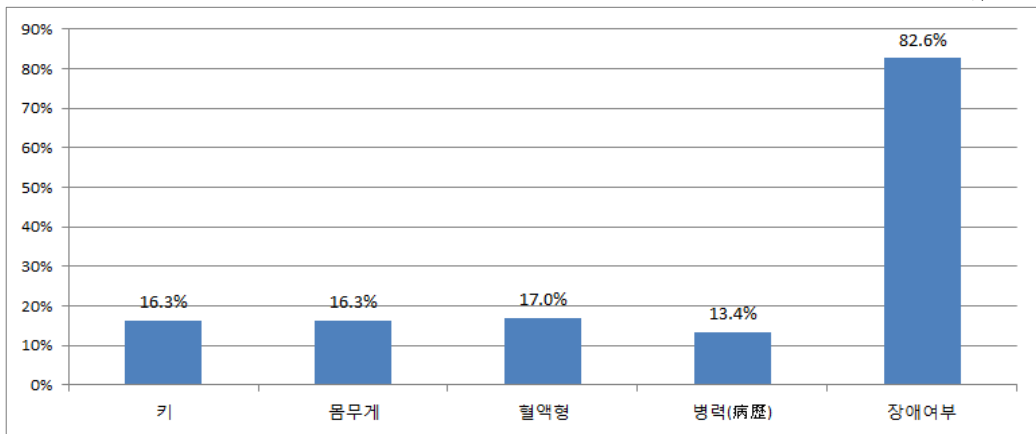
기관유형	응답기관 수	키	몸무게	혈액형	병력(病歷)	장애여부
시장형 공기업	12	0	0	0	1	11
준시장형 공기업	15	1	1	1	1	13
기타공공기관	158	31	32	31	24	118
준정부기관 (기금관리)	15	1	0	2	2	15
준정부기관 (위탁집행)	68	12	12	13	7	65
부설기관	8	0	0	0	2	6
	276	45	45	47	37	228

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 과거 관행적으로 입사지원서에 포함시켰던 일반적 용모 항목은 일부 직무를 제외하고는 업무수행 역량을 예상하는 데 적합한 평가항목이라고 보기 어려움

〈그림 IV-9〉 공공기관 입사지원서 개인정보 항목 현황(용모)

(단위: %)



자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 다른 항목 군에 비해 지원서에 포함되는 경우는 크지 않은 것으로 나타나고 있으나 가족사항에 대한 항목들도 여전히 존재하고 있음

〈표 IV-35〉 공공기관 입사지원서 개인정보 항목 현황(가족사항)

(단위: 응답기관 수)

기관유형	응답기관 수	가족 관계	가족과 동거여부	부양의무 여부	가족 직업	가족 재산
시장형 공기업	12	2	2	0	2	0
준시장형 공기업	15	5	4	0	3	0
기타공공기관	158	73	35	1 ¹⁾	48	3 ²⁾
준정부기관 (기금관리)	15	4	4	0	4	0
준정부기관 (위탁집행)	68	27	15	0	20	0
부설기관	8	5	2	0	2	0
	276	116	62	1	79	3

주: 1) 코레일관광개발(주)

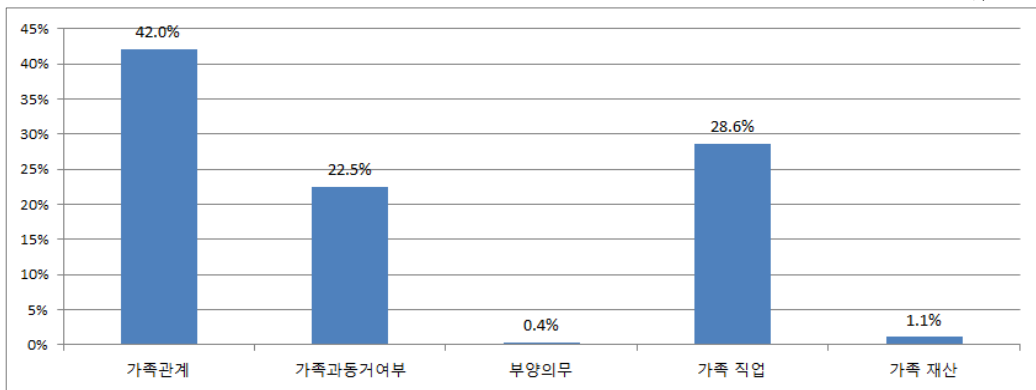
2) 경북대학교병원, 정보통신정책연구원, 한국과학기술정보연구원

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

□ 이 밖에 병역사항, 개인선호 및 기타사항의 경우 군복무 여부를 제외하고는 일부기관만이 기재토록 하고 있음

[그림 IV-10] 공공기관 입사지원서 개인정보 항목 현황(가족사항)

(단위: %)



자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 서류전형 기타항목에도 직무수행역량 평가요소라고 보기 어려운 항목들이 여전히 포함되어 있음

〈표 IV-36〉 공공기관 입사지원서 개인정보 항목 현황(기타)

(단위 : 응답기관 수)

기관유형	응답기관	병역		개인 선호				기 타							
		군필 여부	희망 연봉	희망 직무	희망 근무지	지방 근무 가능 여부	종교	혈액형	취미	특기	음주	흡연	추천인	회사 내부 지인	친한 친구
시장형 공기업	12	11	0	1	3	0	2	0	2	2	0	0	0	0	0
준시장형 공기업	15	15	0	0	3	0	0	1	4	4	0	0	0	0	0
기타공공기관	158	143	15	26	16	3	31	31	59	59	2	2	4	1	3
준정부기관 (기금관리)	15	12	0	1	4	0	2	2	6	6	0	0	1	1	0
준정부기관 (위탁집행)	68	62	3	6	15	0	10	13	24	24	1	1	2	0	0
부설기관	8	7	1	1	1	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0
	276	250	19	35	42	3	45	47	97	97	3	3	7	2	3

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

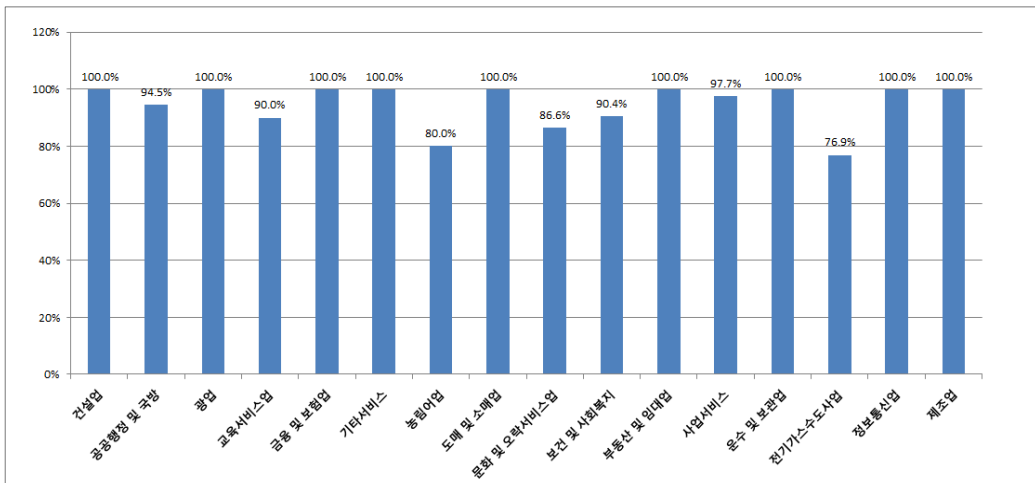
나. 산업유형별 분석

- (전공 및 학점) 학력 및 전공의 경우 대다수 기관이 지원서에 기재하도록 하고 있으나, 학점의 경우에는 산업분야별로 차이가 존재하며 기재비율이 상대적으로 낮은 편이었음
- 전공의 경우 공공기관에서 수요 분야가 있음
 - 직군과 관련이 있어, 전공에 대한 정보를 기재토록 하는 경우가 많았음
 - 건설업, 광업, 금융 및 보험업, 기타서비스업, 도매 및 소매업, 부동산 및 임대업, 운수 및 보관업, 정보통신업, 제조업에 속하는 공공기관들은 입사지원서에 전공 정보를 기재하도록 하고 있었음

- 전기·가스·수도 사업군의 경우 가장 낮은 기재비율(76.9%)을 보이고 있는데 동서발전(주)¹⁰⁾, 한국전력공사, 지역난방공사¹¹⁾가 입사지원서에 지원자의 전공을 기재하지 않도록 하고 있음
- 이 밖에도 공공행정 및 국방(한국방송통신전파진흥원, 한국청소년활동진흥원 미기재), 교육서비스업(한국청소년상담복지개발원 미기재), 농림어업(한국수산자원관리공단 미기재), 문화 및 오락서비스업(독립기념관, 전쟁기념사업회 미기재), 보건 및 사회복지분야(건설근로자공제회, 대한법률구조공단, 부산대학교 병원, 서울대학교 병원 등 미기재)의 경우에도 전공을 기재하지 않는 기관이 존재함

[그림 IV-11] 공공기관 산업유형별 지원자 전공 입사지원서 기재항목 비율

(단위: %)



자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- 학점의 경우 전공에 비해 지원서에 기재하도록 하는 빈도가 상대적으로 낮았으며 유형간 격차가 존재함
 - 도매 및 소매업(100%), 금융 및 보험업(90%, 국민연금공단, 사립학교교직원연금관리공단의 경우 미기재)분야 기관의 경우 입사지원서에 학점을 기재하도록 하고 있음

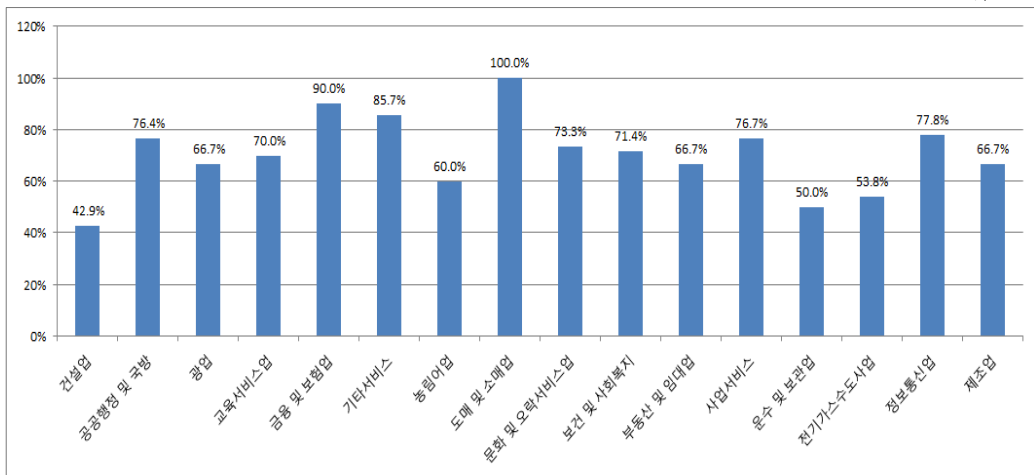
10) 동서발전의 경우 2013년 인턴 선발시 학력과 전공을 입사지원서에 기재하지 않도록 하였으며 일반채용의 경우 2013년 채용계획이 없었음

11) 한국전력공사와 지역난방공사의 경우 학벌중 심 채용문화를 지양하고 능력 중심 채용을 도입하기 위해 학벌관련 항목(출신교, 학점)을 입사지원서에서 제외함

- 반면 건설업(한국가스기술공사, 코레일테크, 한국수자원공사, 한국토지주택공사 미기재), 운수 및 보관업(코레일 관광개발, 한국공항공사 미기재), 전기가스수도사업(한국가스공사, 한국남부발전, 동서발전, 한국전력공사, 한국수력원자력 등 미기재), 광업(광물자원공사 미기재), 교육서비스업(한국기술교육대학교, 한국산업인력공단, 한국양성평등교육진흥원 미기재)분야 기관 중 상당수는 입사지원서에 학점을 기재하지 않음

[그림 IV-12] 공공기관 산업유형별 지원자 입사지원서 학점 기재 기관 비율

(단위: %)



자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

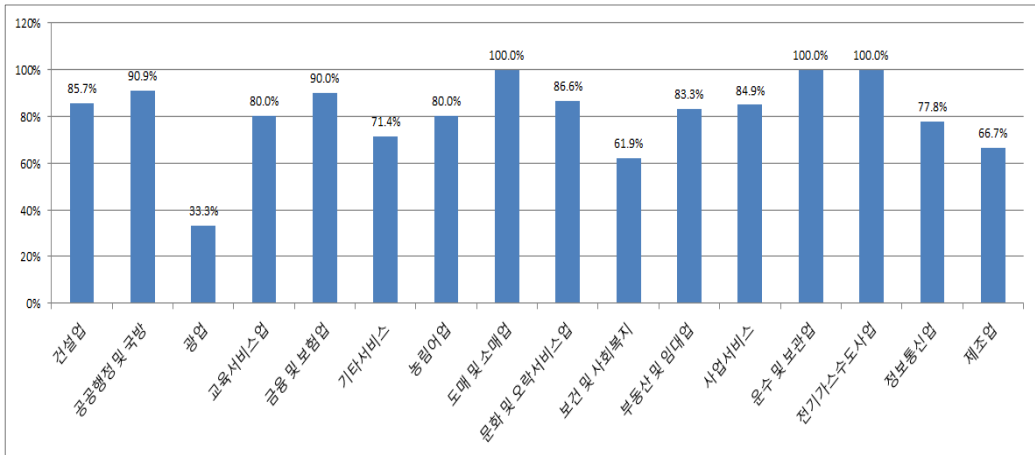
- **(외국어 항목)** 외국어 성적의 경우 입사지원서에 반영하는 비중이 전반적으로 높은 편이었으나, 일부 유형의 경우에는 크게 고려하지 않는 기관도 존재하였고, 어학연수의 경우 대부분 유형에서 큰 비중을 두지 않고 있음
- **(외국어 성적)** 도매 및 소매업, 운수 및 보관업, 전기가스수도사업 유형의 경우 대부분 기관들이 채용평가 과정에서 외국어 성적을 참고하고 있으나, 광업, 보건 및 사회복지, 제조업 분야에서 참고하는 기관의 비중은 상대적으로 낮았음
 - 도매 및 소매업(코레일유통, 중소기업유통센터, 한국우편사업진흥원 등), 운수 및 보관업(코레일관광개발, 한국공항공사, 한국철도공사, 한국도로공사), 전기가스수도사업(한국지역난방공사, 한국가스공사, 한국수력원자력, 한국전력거래소 등) 유

형의 경우 조사응답기관 전부가 외국어 성적을 기재토록 하고 있음

- 이 밖에 공공행정 및 국방(한국교육학술정보원, 국가평생교육진흥원, 시장경영진흥원 등 미기재), 금융 및 보험업(근로복지공단,우체국연금관리공단 미기재), 건설업(코레일테크 미기재), 문화 및 오락서비스업(독립기념관, 한국문화진흥 미기재), 사업서비스업(대한지적공사, 정부법무공단, 부산·인천항 보안공사 등 미기재), 부동산 및 임대업(여수광양항만공사 미기재), 교육서비스업(한국산업인력공단, 한국양성평등교육진흥원 미기재), 농림어업(농업정책자금관리단 미기재), 정보통신업(국제방송교류재단, 우체국물류지원단 미기재), 기타서비스업의 경우 일부기관을 제외(한국지식재산보호협회, 한국표준협회 미기재)하고 대부분의 기관이 외국어 점수를 지원서에 기재하도록 하고 있음
- 반면 광업, 보건 및 사회복지업(강원대학교, 경상대학교 병원, 한국건강증진재단 등 미기재), 제조업(항로표지기술협회 미기재)의 경우 어학성적 반영기관 비율이 다른 산업에 비해 상대적으로 낮음

[그림 IV-13] 공공기관 산업유형별 입사지원서 외국어점수 기재 기관 비율

(단위: %)



자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

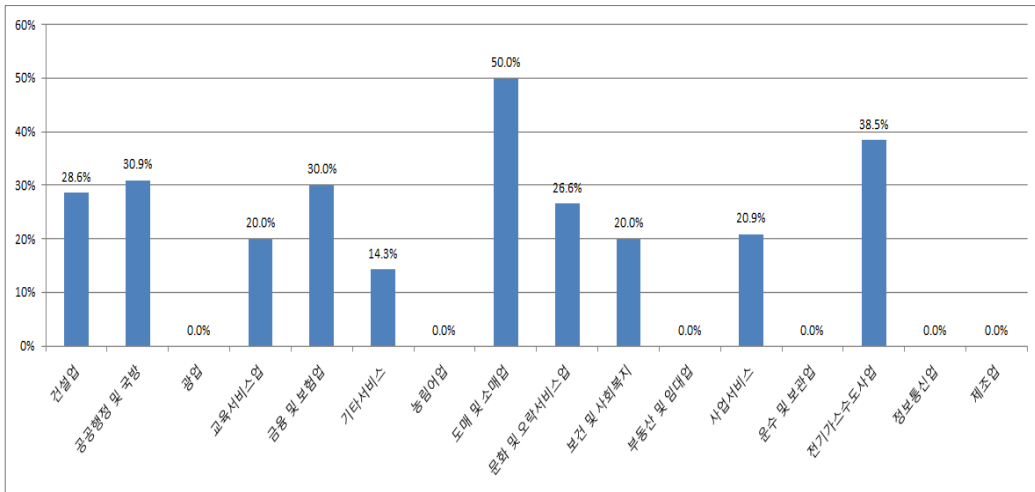
□ (어학연수) 해외 어학연수 경험을 고려하는 공공기관의 비율은 상당히 낮음

- 광업, 농림어업, 부동산 및 임대업, 운수 및 보관업, 정보통신산업, 제조업에 속하는 기관들은 입사지원서에 어학연수 경험을 기재하지 않음

- 도매 및 소매업(한국우편사업진흥원, 코레일유통)과 전기가스수도업(인천종합에너지, 가스공사, 중부발전 등)의 경우 다른 산업유형에 비해 상대적으로 어학연수 기재 기관 비율이 높은 편임

[그림 IV-14] 공공기관 산업유형별 입사지원서 어학연수 기재 기관 비율

(단위: %)



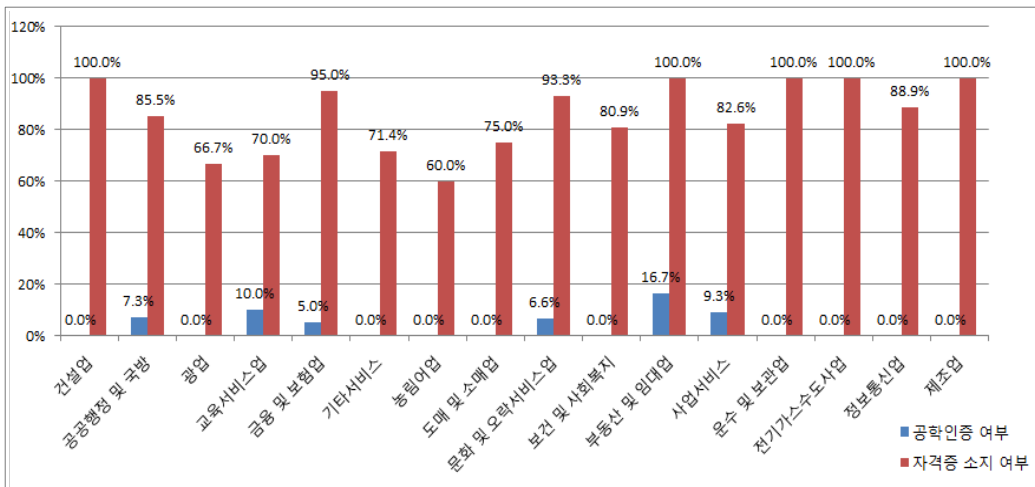
자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- (자격관련 항목) 기술 직렬의 비중이 크거나 전문직을 필요로 하는 유형에 속한 공공기관의 경우 자격증 소지 여부를 입사지원서에서 확인하는 경우가 많았으며 공학인증의 경우 대부분의 유형에서 낮은 빈도를 보이고 있음
- (자격증 소지여부) 자격증 소지 여부를 확인하는 기관 비율이 전반적으로 높은 편이었으며 비율이 낮은 산업유형의 경우에도 60% 이상의 기관이 자격증 소지 여부를 확인하고 있음
 - 건설업, 부동산 및 임대업, 운수 및 보관업, 전기가스수도사업, 제조업에 속한 모든 공공기관이 자격증 소지 여부를 입사지원서에 기재토록 하고 있음
 - 농림어업(녹색사업단, 농업기술실용화재단 미기재), 광업(한국광물자원공사 미기재), 교육서비스업(세종학당재단, 한국교육과정평가원, 한국산업인력공단 미기재)의 경우 다른 산업에 비해 자격증 소지 여부를 기재하도록 하는 기관의 비율이 상대적으로 낮음

- **(공학인증)** 공학인증 여부에 대해서는 공공행정 및 국방(산업기술연구회, 한국산업기술진흥원, 한국승강기안전관리원, 한국노인인력개발원) 교육서비스업(한국양성평등진흥원), 금융 및 보험업(신용보증재단중앙회), 문화 및 오락서비스업(한국체육산업개발), 부동산 및 임대업(여수광양항만공사), 사업서비스업(연구개발특구진흥재단, 한국농어촌공사, 한국방송광고진흥공사 등)에 속하는 일부기관만이 지원서에 기재하도록 하고 있음

[그림 IV-15] 공공기관 유형별 입사지원서 자격증관련 사항 기재 기관 비율

(단위: %)



자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- **(사회활동 항목)** 봉사활동 및 동아리활동 등 사회활동 여부와 관련된 항목에 대해서는 일부유형의 경우 채용시 검토 비율이 높은 편이지만 전반적으로 입사지원서에서 사회활동 항목을 확인하는 기관의 빈도는 낮음

- **(봉사활동 여부)** 입사서류에서 봉사활동 여부를 확인하는 기관 비율은 산업유형별로 소수 유형을 제외하고는 높지 않음

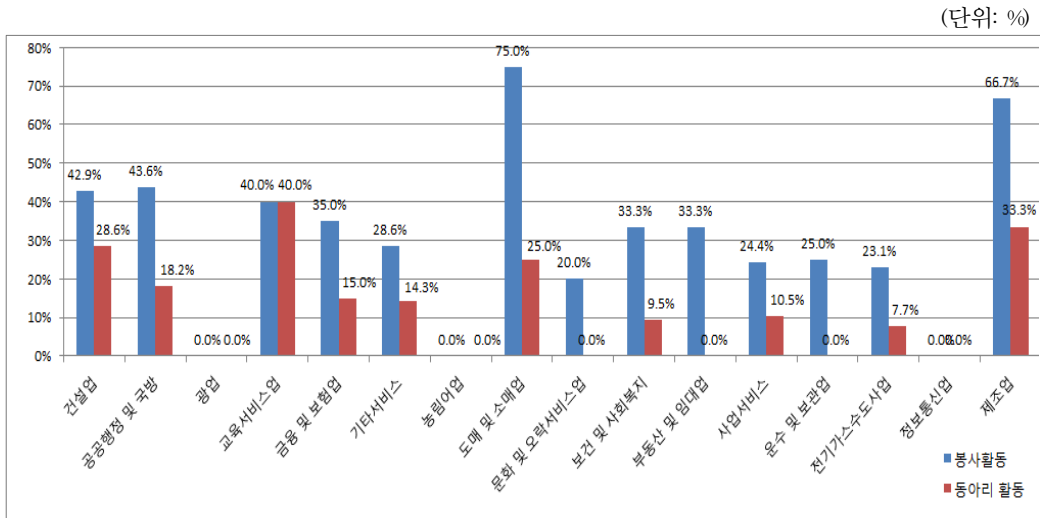
- 도매 및 소매업(한국우편사업진흥원, 코레일유통, 한국희곡의약품센터)와 제조업(한국조폐공사, 향로표지기술협회)의 경우 봉사활동에 관한 항목을 포함하는 기관 비율이 70% 내외로 높음

- 반면 광업과 농림어업, 정보통신업에 속한 공공기관들의 경우 봉사활동 여부를 확인하지 않고 있음

□ (동아리활동 여부) 동아리활동의 경우에는 앞서 살펴본 봉사활동 여부보다 입사지원서에서 참고하는 비율이 떨어짐

- 교육서비스업(한국해양수산개발원, 한국기술교육대학교 등), 제조업(한국조폐공사), 건설업(국제자유도시개발센터, 한전KPS)에서 다른 유형에 비해 높은 비율을 보이거나 검토하는 기관이 많지는 않은 편임

[그림 IV-16] 공공기관 산업유형별 입사지원서 사회활동 항목 기재 기관 비율



자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

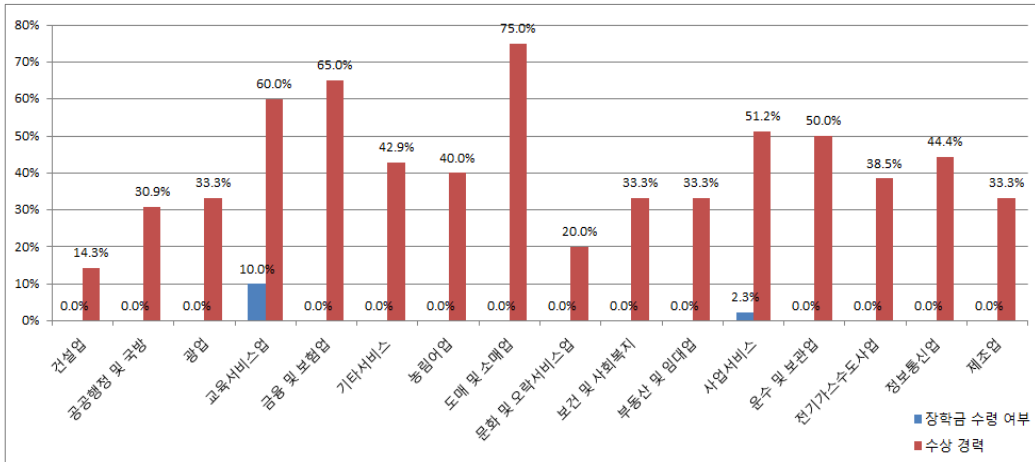
□ (수상경력 항목) 대외적인 수상경력의 경우 대부분의 유형에서 입사지원서에 기재토록 하는 기관이 존재하였으나 비율의 차이가 존재하고 있으며 장학금 관련 사항에 대해서는 대부분의 공공기관이 검토하고 있지 않음(괄호 안은 기재기관)

- (수상경력) 도매 및 소매업(농업기술실용화재단, 한국임업진흥원), 금융 및 보험업(우체국금융개발원, 국민연금공단, 기술신용보증기금, 대한주택보증 등), 교육서비스업(광주과학기술원, 대구경북과학기술원, 한국산업인력공단, 한국해양수산개발원 등)에 속하는 기관들의 기재비율이 높았음(해당 산업에 속하는 60% 이상의 기관이 기재)

- 반면 건설업(한국토지주택공사), 문화 및 오락서비스업(한국공연예술센터, 예술의전당, (재)명동·정동극장), 공공행정 및 국방(체육인재육성재단, 노사발전재단, 전략물자관리원, 정보통신산업진흥원 등), 광업(대한석탄공사), 부동산 및 임대업(여수광양항만공사, 인천항만공사), 제조업(항로표지기술협회)에 속하는 기관들의 경우 수상경력을 입사지원서에 반영하는 기관의 비율이 낮은 편임
- (장학금) 장학금 수령 여부에 대해서는 교육서비스업(대구경북과학기술원)과 사업서비스업(한국건설기술연구원, 한국원자력문화재단)을 제외하고 입사지원서에 기재하도록 하는 기관이 존재하지 않음

[그림 IV-17] 공공기관 산업유형별 입사지원서 수상경력 기재 기관 비율

(단위: %)



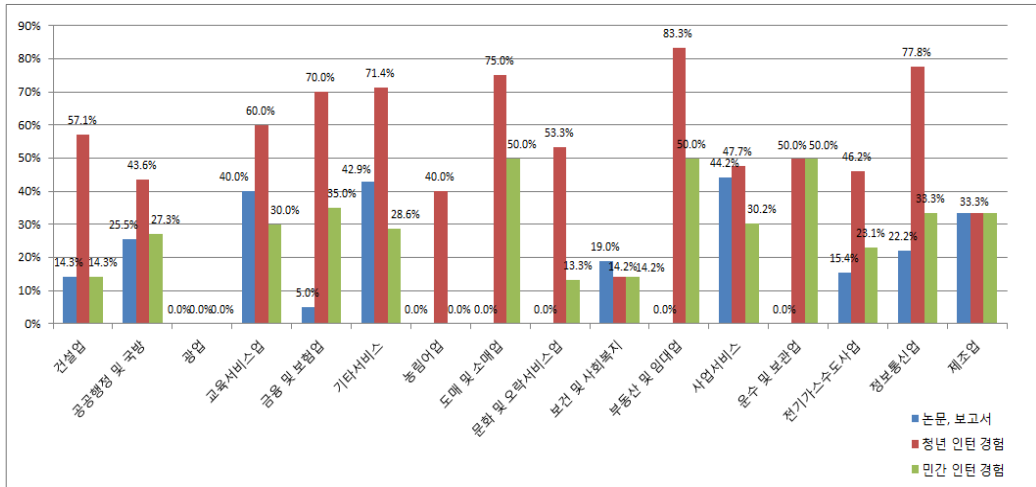
자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

- (경력 항목) 다수 유형에서 정부 청년인턴 경험을 입사지원서를 통해 확인하려는 기관 비율이 높은 편이었으나 민간인턴 경험과 논문·보고서 작성 여부를 입사지원서에 기재토록 한 기관비율은 낮음
 - (청년인턴 경험) 일부 산업유형의 경우 70~80% 정도로 상대적으로 높은 비율을 보이고 있으나 주로 30~50% 사이의 비율을 보이고 있음
 - 부동산 및 임대업(주택관리공단, 한국감정원 등), 정보통신업(우체국물류지원단, 인터넷진흥원 등), 도매 및 소매업(중소기업유통센터, 코레일유통 등), 기타서비스, 금융 및 보험업 유형 기관의 경우 청년인턴 경험을 채용시 검토하려는 기관 비중이 높은 편이었음

- 반면 광업에 속하는 기관들의 경우 입사지원서에 인턴 경력을 반영하지 않음
- 민간 인턴 경험의 경우 반영하고 있는 기관의 비율이 대부분의 산업유형에서 낮은 편이었으며 도매 및 소매업(한국우편사업진흥원, 중소기업유통센터), 부동산 및 임대업(여수광양, 울산항만공사, 한국산업단지공단), 운수 및 보관업(한국공항공사, 한국철도공사)에 속하는 기관들의 비율이 상대적으로 높음
- 논문 및 보고서의 경우 입사지원서에 반영하고 있는 공공기관 비율은 낮은 편이었으며 주로 연구기관에서 기재하도록 하고 있음

[그림 IV-18] 공공기관 산업유형별 입사지원서 경력사항 기재 기관 비율

(단위: %)



자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

□ (서류전형 미실시기관) 조사 결과 한국수자원공사를 비롯한 4개 기관에서 신규 채용 시 무서류전형을 실시하고 있는 것으로 조사되었음

- 2013년 6월 현재 서류전형을 미실시하는 기관은 준시장형 공기업 1개 기관(한국수자원공사), 위탁집행형 준정부기관 3개 기관(건강보험심사평가원, 한국산업인력공단, 대한지적공사), 기타공공기관 1개 기관(충남대학교 병원)인 것으로 나타났음
- 이 중 한국수자원공사와 한국산업인력공단은 1차 서류전형 대신에 직무능력평가를 실시하고 있으며 건강보험심사평가원과 대한지적공사는 해당 분야에 근무가능 여부를 판단하기 위해 자격심사(면허 또는 기술자격 보유여부) 후 인적성 검사 등을 실시함

3. 공공기관 채용방식: 사례 중심

가. 에너지관련 공기업 A : 역량기반지원서 + 직무역량평가

- (역량기반지원서) 공기업 A는 전통적인 서류전형방식 폐지를 위해, 기존 입사지원서 대신에 역량기반지원서를 도입하여 시행
 - 서류전형 폐지를 검토하고 있지만 매년 공채시 많은 인원(2012년에도 공채시, 1만여명)이 지원하고 있어, 서류전형 과정 없이 필기시험을 시행할 경우 시험장소 확보, 비용 등의 문제로 당장 전면적인 서류 폐지는 어려운 실정이라고 함
 - 서류전형을 통해 걸러내는 인원은 매년 차이가 존재하나 올해 채용 예정인원의 20배수를 선발하였음
 - 역량기반지원서는 기존 천편일률적 서류전형에서 탈피하고자 도입
- (직무능력평가 도입) 공기업 A는 기관 자체적으로 역량평가를 도입하였음
 - 과거 전공 관련 논술을 시행하였으나, 2013년 상반기 채용부터 정부정책에 부응하여 회사 자체적으로 컨설팅을 실시하였으며, 공통 및 직군 역량평가를 도입
 - 역량평가는 공통역량 160문항, 직군별 역량 40문항으로 객관식으로 구성
 - 고졸과 대졸의 경우 수준 차이를 고려하여 문항을 차별화함
 - 문항개발 및 시행, 결과 도출은 민간업체에 위탁하여 진행
 - 공사 내부적으로는 기존 채용방식과 비교하여 역량평가를 통해 선발한 인원에 대한 평가(집중력 등)가 좋은 편임
- (직무능력평가 요소) 공기업 A의 경우 업무특성상 창의력뿐만 아니라 반복·일상적 업무를 성실하게 수행하는 능력이 종합적으로 요구됨
 - 공기업 A 업무의 경우 창의력이 필요한 업무도 존재하지만 루틴화된 업무도 다수 존재함
 - 공사는 채용에 있어서 인재상에 제시된 전문지식, 추진력, 인간미, 창의성을 종합적으로 요구하고 있음
 - 사무직의 경우 회계, 경영, 법학, 행정 등 다양한 영역이 존재하여 직무능력 요소에

대한 focus를 맞추기가 쉽지 않은 반면, 기술직의 경우 기술부문별로 일정한 직무 역량이 존재하며 관련된 자격증으로 파악이 가능하여 도출이 용이함

- (직무능력평가의 한계) 직무능력평가의 공공기관 도입은 단순 암기를 지양하고 스펙보다는 능력에 의한 채용을 위한 시도라는 점에서 의미가 있으나, 부작용도 우려
 - 직무능력평가가 또 하나의 스펙이 되어 이를 쌓기 위해 각종 서적이나 학원 등 시장이 형성될 우려
 - 기존의 필기시험과 다른 점이 무엇인지 명확히 규정되어야 함

나. 기금관리형 준정부기관 B : 서류전형 + 필기시험 + 인·적성검사

- 전형절차는 총 4단계로 서류 - 필기시험 - 직무적성검사 - 면접전형 순으로 진행되며, 서류전형에서 어학 40%, 학점 30%, 자격증 30%의 비중으로 평가·선발
 - 지원자가 상당히 많기 때문에 스펙을 통해 서류전형에서 합격자 필터링
 - 하지만, 스펙과 입사 후 업무성과와의 상관관계는 크지 않다고 보고 있음
 - 필기시험에서는 일반상식과 전문지식 등 종합직무역량을 통해 평가
 - 전문지식은 법(기본 3법), 행정, 경영, 금융, 경제학 관련 주요 과목 포함
 - 일반상식은 국어, 정치, 사회보장론, 전산기초, 사회문화, 한국사 등으로 구성되어 있으며, 7급 공무원 시험수준으로 출제
 - 직무적성검사는 공공기관의 직원으로서 일반적으로 요구되는 능력을 평가하기 위한 시험으로 인성과 적성검사 총 298문항으로 구성하나, 합격·불합격을 좌우하지는 않으며, 면접점수에 반영
 - 면접은 1차 실무진면접(집단면접과 토론면접)과 2차 임원면접으로 집단면접에서 35%, 토론면접이 15%, 임원면접에서 50% 비중을 두고 평가하여 종합점수에서 고득점자 순으로 최종합격자 결정
- 자격증의 경우 회계사, 변호사, 감정평가사, 공인중개사 등의 전문자격증을 보유한 인원을 별도로 채용하고 있으며, 이들은 전문직으로 분류하고 있음

다. 운송관련 준시장형 공기업 C : 전환형 인턴채용

- 전환형 청년인턴제도로 채용한 직원에 대해 현장 관리자의 만족도는 높은 상황
 - 신규채용이 되어 입사를 하면 교육에 시간이 걸렸으나 청년인턴 기간 동안 교육이 이루어지므로 신입사원으로 입사했을 때 즉시 업무에 투입이 가능
 - 청년인턴제도 도입 초기에는 노조의 반발이 심했으나 청년인턴 출신 직원들을 현 wkd에 투입한 이후 업무능력이 뛰어난 것을 체험하면서 반발이 사라진 상황
 - 2010년 전환율이 20%였고 2011년이 33%, 2012년이 50% 전환율이었는데 2013년 전환율은 50%를 계획하고 있음
 - 청년인턴제도 시행 이전에는 입사 후 이직률이 15%여서 회사손실이 있었으나 청년인턴제도 도입 이후에는 이직률이 1% 이하로 감소
 - 공사인턴에서 전환이 되지 않은 우수인턴에 대해서는 자회사 채용도 지원
 - 청년인턴에 대한 교육은 본사와 지사, 현장에서 이루어지며 청년인턴 근무기간 동안 현장에서 보조업무를 수행
- 본사에서는 집체교육 후 시험으로 평가를 하고 지역본부에서는 과제 PPT 발표를 하며, 현장에서는 소속부서장이 근태평가를 실시
- 청년인턴제도를 통해 신입사원을 채용하는 방식은 스펙을 보고 채용하는 방식에 비해 회사 입장에서 적합한 인재를 찾는 데 도움이 됨
 - 청년인턴기간 5개월보다는 인턴기간을 단축하여 2~3개월간 시행되기를 희망
 - 2~3개월 인턴기간이면 충분히 직무역량을 평가하는 데 어려움이 없음
- 평가의 핵심방식은 청년인턴제를 활용하고 있으나, 청년인턴 선발과정이 전통적인 방식을 취하고 있는 한계 있음
 - 서류전형 - 인적성검사 - 직무능력평가 - 청년인턴 - 면접 과정을 거치고 있음
 - 현재 서류전형에서 5배수로 선발하고 있으며, 이는 인·적성검사에 따른 물리적인 공간과 비용문제에서 기인
 - 스펙의 하나인 학점은 신뢰하고 있지 않는 상황으로 반영비율 미미

- 현재 공사에서는 6개 분야에 대한 직무능력평가를 실시하고 있음

라. 건설관련 준시장형 공기업 D : 무(無)서류전형 + 직무능력평가

- 2007년부터 직무능력 및 역량검사를 도입하여 필기시험을 대체하였으며 이를 통해 10배수를 선발하고 2차로 전공시험(2배수선발) 3차로 면접을 통해 최종선발
 - 1년간의 연구 및 외부기관과의 연계를 통해 문항을 개발하였으며 직무능력검사(수리, 추리, 언어능력 각 60문항), 직무역량검사(공사에 필요한 자질 및 태도 / 적합·부적합 판정)로 나누어 시행
 - 행정직렬과 기술직렬을 나누어서 시행하고 있으며 문항에 차이가 있음
 - 행정직렬과 기술직렬 시험결과를 비교하면 행정직렬은 언어부분에 기술직렬은 공학관련 부분에 강점 확인
 - 1차 직무능력검사와 2차 전공시험, 3차 면접을 1:1:1의 배점으로하여 2013년 신입 공채를 시행하였는데, 향후 2차 전공시험의 비중을 줄이고 1차 직무능력평가의 비중을 높일 계획
 - 공기업 D는 채용 지원자 전원에 대해 직무능력 및 역량 평가에 응시할 기회를 주고 있음
 - 공기업 D 신규채용과정에서 지난 5년간 30만명 정도가 지원한 것으로 추정됨
 - 공기업 D는 1인당 채용심사 비용으로 5만원 수준 소요되는 것으로 보고 있음
- 직무능력 및 역량 평가를 실시한 5개년의 평가를 종합하여 2007년 이전의 기존 필기 시험 방식 선발자와 직무능력 평가를 통해 선발한 인원과의 성과비교를 실시한 결과 직무능력평가 선발인력의 성과가 10% 정도 높은 것으로 파악됨
 - 다만 이러한 두 그룹 사이의 스펙을 사후에 비교해 본 결과 스펙에는 큰 차이가 없는 것으로 파악됨

마. 준정부기관 E

- 교육 및 고용관련 준정부기관 E는 2013년 학력과 스펙을 초월한 능력 중심의 인재 채용을 위해 직원채용시 기존의 학력, 전공, 연령, 어학 성적을 제외한 직무능력기반 채

용시스템을 도입하기로 결정

- 직무능력기반 채용의 핵심 개선사항 중 하나로 서류전형을 폐지하였음
- 스펙에 의존하여 창의적이고 다양한 능력을 가진 인재의 입사 기회를 제한할 수 있는 서류전형을 폐지하고 입사지원서를 직무능력기반 지원서로 개선하여 획일적인 내용은 물론 직무연관성이 떨어지는 항목도 전면 삭제(가족사항 등)
- 직무능력기반 지원서는 지원동기, 성장과정 등 기존의 일률적 자기소개서가 아닌 인턴근무경험 등 직무수행과 관련된 활동을 기술토록 함
 - 성장과정과 같은 형식적 질문은 업무에 필요한 성향(조직이해·문제해결능력 등)을 확인하는 질문으로 바뀌 500자 이내로 줄임
 - 지원자 전원이 직무능력평가(직무적성검사·한국사·영어)를 볼수 있도록 함

〈표 IV-37〉 준정부기관 E 2013년 공개채용방식 변경내용

구분		기존	변경방식
지원서	세부항목	학력, 외국어, 자격증, 가족사항	폐지
	외국어 능력	토익점수 750점 제한	
필기		3과목(공통과목 2과목 + 전공과목 1과목 선택)	1과목(직무능력평가)으로 통합
면접		집단토론 중심	개별적 역량(인성+직무능력)집중

바. 에너지관련 공기업 F - 소셜리쿠르팅

- (현황) 에너지관련 공기업 A는 2013년 고졸공채에 소셜리쿠르팅을 시범 도입
 - 공기업 A의 일반 공개채용 과정은 관행적인 서류-필기-면접방식으로 시행
 - 시범적으로 서류전형을 대체하는 온라인 활용 소셜리쿠르팅을 도입
 - 고졸공채에 도입하여, 57명 선발인원 중 35명을 소셜리쿠르팅을 통해 선발(나머지 22명은 MOU체결한 마에스터고, 학교장추천으로 선발)
 - 소셜리쿠르팅은 별도의 서류 작성 없이 Online 신청으로 이루어지며 온라인상에서 4주간 미션을 수행, 매주 평가한 후, 종합결과로 선발
 - 올해의 경우 더 이상 소셜리쿠르팅을 통한 채용계획은 없으며 정원문제 등을 고려하여 채용계획 수립 이후 내년 공채부터 도입을 논의 중

- 시범적으로 운영된 소셜리크루팅에 의한 채용결과를 검토하여 문제점을 보완하고 효과가 검증될 시에 확대 계획임

□ **(운영방식)** 온라인 소셜네트워크상에서 미션(스토리텔링+오디션)을 수행하고 일부 인원은 잠콘서트 현장에서 '자기PR' 오디션을 수행하여 20가지 비인지적 역량에 대해 평가함

- 미션 수행과정을 통해 인성(비인지적 역량) 20개 항목(창의력, 적극성, 문제해결능력 등)을 평가하며 기업이 필요로 하는 능력(인재상에 맞는 항목)에 가중치를 부여하여 점수 합산
- 4주간 4라운드에 걸친 미션 수행(1주마다 평가)하고 현장오디션(신청자, 가점부여) 실시
- 미션이 수행되는 중간에(2~3라운드 사이) 공개오디션을 일산 Kintex에서 개최하여 신청자의 '현장 자기 PR' 오디션(24명)을 실시하였음
- 총 1,080명이 지원하였고 소셜리크루팅(1차전형)을 통해 103명을 선발(경쟁률 10:1 정도)하여 인적성 검사(2차)를 거쳐 최종적으로 35명 선발
- 평가는 외부전문가 20명, 내부전문가 50명(간부급)으로 구성되어 매주 할당량을 평가하는 방식으로 이루어짐
- 지원자를 전문가에게 무작위 배정 및 할당하여 평가하는 방식으로 진행되었으며 지원자 간 자체평가(다른 전공분야 지원자 간 Cross Check)도 실시

□ **(비용과 시간)** 아직은 시범운영단계이기 때문에, 소셜리크루팅에 소요되는 시간 및 비용 산정이 어렵지만, 온라인을 이용한다는 점에서 비용이 크지 않을 것으로 예상되나 평가위원 확보를 위한 노력이 필요함¹²⁾

- 소셜리크루팅에 필요한 정확한 비용의 산정은 어려운 실정인데 온라인을 통한 평가라는 점에서 시간과 비용이 절약되는 측면이 있음
- 채점은 지원자를 무작위로 배정하여 평가위원이 담당하고, 1~2시간/1주 정도 투

12) 금년 시행되었던 소셜리크루팅의 경우 시범사업으로서 민간업체에서 진행비용을 부담하였기 때문에 공기업 A에는 서류전형 관련 비용지출이 없었음

입하여 편리한 시간에 채점하므로 시간적인 측면에서 큰 부담 없음

- 다만 다수의 평가위원 확보에 대한 비용지출 부담은 예상됨

- 대부분 취업자들이 대기업 중심으로 활성화되고 있는 직무능력시험 준비를 하고 있는 가운데, 공기업 취업만을 위한 새로운 채용시스템의 도입은 오히려 취업준비생들의 부담과 비용으로 전가될 우려 있음

□ (향후 발전 방향) 효과적인 인재선발 방식으로 활용되기 위해 시범단계를 거쳐 제도 보완 및 개선을 통해 도입·확대할 필요 있음

- 1단계 동영상 면접에는 실무자를 포함한 다수의 면접위원들이 스크린하는 시스템으로 구성되어 있음
 - 1차 단계에서 용모로 인한 차별이나 편견을 배제하기 위해 표준이력서에 사진을 부착하는 것을 금지하고 있는 점을 고려할 때, 동영상면접은 용모라는 스펙 하나로 편견을 형성할 수 있는 우려 있음
 - 또한 다수의 면접자들이 참여함으로써 선발과정의 공정성을 해칠 우려 있음
- 이러한 잠재적 문제점을 보완하기 위해서는 다른 채용방식과 혼합하여 채용과정을 설계하는 방안을 고려할 수 있음

사. 기타

□ 스펙 위주의 채용을 지양하고 능력 중심의 채용방식으로 개선하기 위한 노력은 과거에도 지속되어 왔지만 주로 전형기준의 완화 및 사회형평 채용확대 방향으로 이루어졌음

- 능력 채용을 위한 채용방식 개선의 노력이 이루어지고 있으나 영어성적 등 기존의 스펙요소들에 대한 전반적·실질적 폐지는 이루어지지 않았음
 - 공기업 C의 경우 2007년 채용에서 토익점수 제출을 폐지(별도 영어시험 실시)하였으나 2010년부터 영어시험을 실시하지 않게 됨에 따라 서류전형시 필수는 아니지만 제출서류에 대해서는 일부 반영하는 방식을 취하고 있음(인사담당자 문의 결과 미제출자와는 격차조정을 실시)
 - 이 밖에도 다수 공공기관이 학력과 나이 반영을 폐지하고 있음

〈표 IV-38〉 대표적 무서류전형 채용방식 사례 비교분석

유형		직무능력평가 + 청년인턴	무서류전형 + 직무능력평가	SNS 채용
배경	도입연도	2010년	2007년	2013년
	도입취지	실제 업무수행을 통한 역량적합 수준 확인	직무능력평가를 통한 업무성과 향상 기대	인성과 역량 기준의 인재채용 및 비인지적 요소를 검증할 수 있는 선발제도 도입
절차	핵심단계	인턴	면접	온라인미션 수행
	서류전형	인·적성검사를 수월하게 보기 위한(서류전형 없이 직무능력평가를 시행하기에는 비용부담이 큼, 서류전형에서 5배수로 축소)	서류전형은 면접시 참고자료로 활용하며 서류를 제출한 경우, 지원자 전원에게 직무능력평가를 응시할 기회를 주고 있음	스펙 초월 소셜리크루팅으로 대체
	외부업체 활용 여부	시험문제 외부 위탁	시험문제 외부 위탁	전형절차 외부업체 위탁(단 미션 제출시, 공사와 협의를 거치며, 미션 채점시의 경우 공사내부위원과 외부위원이 동시심사)
SWOT 분석	강점	실제 업무현장에서 업무 적합성을 확인 가능	기존 필기시험에 비해 선발인원의 업무성과 10% 향상	비인지적 역량의 검증, 기존의 스펙 위주의 채용 탈피, 기업인재상과 구직자 사이의 합리적 연결
	약점	인턴제도 운영에 대한 비용 부담	지원자 전원 응시비용에 대한 부담이 큼(1인당 비용: 5만원)	시간 및 비용문제, 평가위원의 선정문제, 평가의 주관성
	기회	신입사원 이직률을 15%에서 1%로 낮춤에 따라 채용과 재교육에 들어가는 비용 감소	신입사원 이직률 감소로 인해 채용 및 교육비용 절감	정책결정자의 의지, SNS의 활성화, 공개오디션의 활성화
	위기	채용시 근무복을 제공하기 위해 키나 몸무게를 물어보고 있어 향후 문제가 될 소지가 있음	직무능력평가시험이 점수화될 경우, 또 다른 스펙으로 작용할 가능성이 존재 Pass /Fail시스템을 통해 응시자격 부여시, 평가의 의미가 희석될 가능성이 존재	급진적인 방식에 대한 거부감, 일시적인 유행의 가능성, 평가과정에서 부정적 요소의 개입

V. 채용 여력 확대 및 채용방식 개선 방향

1. 채용 여력 확대 방안

- 공공기관 휴직 및 파견제도를 변경하여 휴직 및 파견자에 대해서는 현원에서 제외하는 방안 검토 고려(관련 규정: 혁신지침 제16조)
 - 현재 육아휴직 및 군입대 휴직자는 현원에서 제외하고 있으며 2011년 육아휴직제 변경에 따라 2012년 396명의 신규 채용이 증가
 - 공무원의 경우 6개월 이상 장기 휴직 및 파견자에 대해서는 안행부 사전협의를 거쳐 현원에서 제외하여 부족한 인력을 보충할 수 있음

- 육아휴직제의 활성화를 위해 대상 자녀의 연령을 상향조정하면 대상자 범위가 확대되어 활용도 제고 가능
 - 현재 만6세까지 육아휴직을 사용할 수 있으나 만10세까지 확대할 경우 육아휴직자가 증가 기대
 - 육아휴직자가 증가될 경우 공공기관에서는 휴직자만큼 신규 채용을 증가시킬 수 있어 채용 여력 확대 가능

- 육아휴직 기간 최초 1년에 대해서는 경력을 인정하고, 동시에 육아기간 동안의 단시간 근로 확산을 위해 저연령 자녀를 둔 육아기인 근로자의 단시간 근로에 대해서는 유연하게 활용기간과 경력을 인정하는 방안 고려 필요
 - 휴직자는 고용률에 포함되지 않고 있기 때문에, 고용률에 포함되는 육아기 단시간 근로 확대 및 활성화도 모색 필요
 - 육아중인 근로자의 단시간 근로 경력을 1년 이상 최대 5년 정도까지 인정한다면 단시간 근로수요 유발이 가능할 것으로 기대
 - 현재 육아휴직 후 육아기 단시간 근로에 대해 추가적인 경력을 인정하는 곳이 많

지 않아 단시간 근로 확산에 제약이 있음

- 근로자로 하여금 육아휴직보다 단시간 근로를 선택하게 할 경우 공공기관 입장에서는 휴직으로 인한 경력단절자에 대한 재교육 비용을 절감할 수 있으며 국가적으로는 보육재정 지원을 감소시킬 수 있음

□ 총인건비 내에서 육아기 단시간 근로자만큼 정원을 증가시키는 것을 검토

- 육아기 단시간 근로는 확산 추세이나 채용으로 이어지기에는 어려움이 있음
- 육아기 단시간 근로자가 향후 얼마나 증가할지 추정하기에 어려움이 있고 육아기 단시간 근로자가 중도에 종일제로 전환했을 때 인력관리에 어려움이 있음
- 중앙행정조직은 총액인건비 내에서 정원 자율성이 인정되어 안전행정부와의 협의를 통해 육아기 단시간 근로자가 정상근무로 전환될 때 다른 직원들의 업무부담을 감소시키고 야근수당이나 기타 수당 등을 축소시켜 안정적인 인력운영을 할 수 있으나 공공기관에서는 상대적으로 어려움이 있음
- 정원을 늘리더라도 총인건비 내에서 증가시키는 것이므로 추가적인 재정부담 없이 신규 채용 증가 가능
- 공기업·준정부기관 경영혁신 지침 제17조 개정이 필요

□ 휴직 및 파견제도 개선과 육아기 단시간 근로가 확산된다면 향후 정규직 신규채용 규모 확대 가능

- 휴직 및 파견 인원에 대한 현원 제외가 이루어진다면 6,414명 증가 가능
- (2012년 말 기준 휴직 및 파견자 6,810명 - 2012년 육아휴직제 변경으로 인한 신규 채용 증가 396명)
- 2012년 말 육아휴직자 3,410명이 휴직기간 종료 이후, 육아기 단시간 근로를 선택하여 복귀한다면 지속적으로 상당한 규모의 채용여력 확보 가능

〈표 V-1〉 공기업·준정부기관 경영혁신지침 검토방향

현행	검토방향
<p>제16조(조직·인력운영의 기본원칙) 1~6 (생략) 7. 군입대 휴직자 및 6개월 이상 육아휴직자에 대해서는 현원 계상시 제외하고 결원보충이 가능하며, 산전후휴가에 이어 3개월 이상의 육아휴직시에도 결원보충이 가능(산전후휴가와 육아휴직을 연속하여 사용하는 경우에는 산전후휴가일부터 후임자 보충 가능)</p>	<p>제16조(조직·인력운영의 기본원칙) 1~6 (기존) 7. 6개월 이상의 장기 휴직자 및 파견자에 대해서는 기획재정부 및 주무부처의 사전협의를 거쳐 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원 보충가능. 다만, 군입대 휴직자, 6개월 이상 육아휴직자, 산전후휴가에 이어 3개월 이상의 육아휴직자에 대해서는 사전협의를 거치지 않고 결원을 보충 가능</p>
<p>제17조(인력 증원 협의 등)</p>	<p>제17조(인력 증원 협의 등) ② 공기업·준정부기관이 육아기 단시간 근로 및 임금피크제, 임금체계개편 등을 통해 인건비를 절감하여 신규채용에 사용할 경우 기획재정부와의 사전협의를 통해 증원할 수 있다.</p>

2. 스펙 초월 채용방식 도입 방안

가. 서류 중심의 1단계 필터링 지양

- 스펙이 직무역량에 영향이 없다는 것이 일반적인 인사담당자들의 의견이며, 스펙 중심의 서류전형 방식은 공공기관 취업에 집중되는 대규모 지원자들을 관리하는데 물리적·비용적 한계가 있다는 점에 의미를 가짐
 - 스펙과 직무역량 사이의 상관성은 크지 않으나, 스펙구축에 투자한 시간과 노력은 구직자들의 성실성을 측정할 수 있는 효과적인 비용절감 대안으로 여전히 매력적임
 - 하지만, 스펙 중심 선발은 평가를 왜곡시켜 역량을 갖춘 구직자의 진입을 차단할 우려 있음

〈표 V-2〉 인력선발도구 비교

구 분	간접측정		직접측정		
	지원자 자질	업무수행역량	지원자 자질	업무수행역량	
측정방식	이력서 입사지원서 추천서 참고인 조회	자격증	선 발 시 험 (인·적성검사 직무능력검사) 선 발 면 접	인턴사원제	
비 교	실 행 비 용	낮 음	낮 음	중 간	높 음
	타 당 도	낮 음	높 음	중 간	높 음
	공정성/수용도	낮 음	높 음	중 간	높 음

자료: 이학중 외(2012), 『전략적 인적자원관리』, p. 228 인용하여 재작성

- 인사담당자들의 다수가 자격증 소유 여부는 입사 이후 직무성과와의 높은 연관성을 가지고 있는 주요 항목으로 제시하고 있음
 - 자격증 취득도 포괄적으로 스펙의 하나로 지적하는 사례 있음
 - 자격증 취득의 응시요건을 학력으로 제한하는 경우가 많기 때문임
- 공공기관 채용에 있어서 스펙에 따른 편견을 배제하기 위해서는 1차 단계에서 시행되고 있는 서류전형 중심의 전통적 방식에 변화 도입 필요
 - 조사 결과 상당수 공공기관에서 업무 성과와 상관없는 스펙을 입사지원서에 기재토록 하여 서류전형자료로 활용하고 있음
 - 구직자 입장에서는 서류전형이 통과되어야만 다음 전형에 응시할 수 있어 불필요한 스펙을 쌓기 위한 소모적 비용지출 부담
 - 민간 기업에서도 서류전형을 폐지하는 추세¹³⁾
- 특정 전문분야 채용을 위해 직무연관성이 높은 자격증을 입사 지원 자격으로 제한하는 것은 가능
 - 자격증도 스펙의 일종이나, 다른 스펙과 달리 직무연관성이 높으며, 기관의 인사담당자들도 입사 후 성과를 미리 가늠할 수 있는 적실성 있는 선발요소로 판단하고 있음

13) 매일경제, 「스펙보다 능력·순발력 30개기업 채용 파괴」, 2013.09.11

- 입사 이후에도 특정직군에 속하여, 일반적 업무분야를 순환하여 근무하는 것이 아니라 해당 직무분야의 전문성을 강화하는 경우에 한정
 - 자격증으로 제한하는 경우, 입사 이후 수행할 업무와 직접적인 연관성이 높지 않은 자격증은 미포함
 - 입사 이후 제(諸)부서에서 정기적으로 순환 근무할 대상 인력을 선발할 때는 자격증으로 제한하지 못하도록 유도
 - 업무성격상 어학능력이 필요한 경우 입사지원 때 필요한 어학능력을 제출하도록 하는 것은 가능
- 경력직과 전문(기술)직, 그리고 연구직은 서류전형 예외적 인정 고려
- 경력직의 경우 해당직무에 대한 검증된 경력을 통해 서류전형이 진행되고 있으므로 신입 사원 채용과 달리 서류전형 가능
 - 전문(기술)직과 연구직의 경우 전문자격증 또는 전공분야 석사학위 이상 소지자를 제한요건으로 하고 있는데 업무에 필수적인 요소를 보고 있는 것이므로 서류전형을 통해 선별하는 것이 효율적임
 - 단, 불필요한 스펙사항의 기재를 제한하고, 업무와 직접적으로 관련된 항목만을 최소한으로 기재토록 권고

나. 스펙 초월 직무능력평가제 도입

- 공공기관별 특성에 맞는 직무능력평가를 개발하여 실시
- 직무능력평가제를 도입한 기관들은 과거 전통적인 서류전형과 필기시험을 통해 선발한 인력과 비교하여도 성과가 10% 수준 이상 우수하다는 사례가 관찰되고 있음
 - 개별 특성에 맞는 직무능력평가를 개발하여 신입사원을 채용할 경우 공공기관의 사업성과에 더 도움이 될 수 있음
 - 정규직 신입공채 경쟁률이 300대 1 수준인 상황에서 1단계에서 전원 면접을 보는 것은 불가능
 - 구직자 입장에서 서류전형을 위해 업무연관성이 낮은 스펙 쌓기보다는 업무에 필

요한 직무능력 배양에 집중할 수 있기 때문에 사회적인 비용을 절감할 수 있음

- 주관적인 요소가 개입될 수 있는 서류전형과 달리 객관적인 점수로 계량화가 수월하므로 공정성 확보에도 도움이 됨

□ (구성 및 평가항목) 개발된 국가직무능력표준을 반영하면서 해당 공공기관의 업무와 연관성이 높은 역량평가가 가능하도록 직무능력평가지험 개발

- 기술직무 중심으로 해당분야 국가직무능력표준(NCS)이 개발되어 있다면, 이를 반영하여 직무능력평가지험을 개발
- 개별 공공기관의 업무수행을 위해 필요한 직무능력평가가 가능하도록 개발
 - 공공기관 주요 사업 및 업무역량을 미리 측정하는 도구로서 타당성 제고할 수 있도록 개발

□ (중장기적 관점) 직무능력평가제를 도입한다면, 중장기적으로 공공기관 사업유형별 공통직무능력평가제를 공동개발하고 활용하는 방안도 고려 가능

- 구직자의 응시기회 보장과 공공기관의 직무능력평가제 도입에 따른 비용 증가를 최소화하기 위해 유형별 공통직무능력평가제 도입이 필요
- (유형별 평가) 구직자의 비용뿐만 아니라 유관 공공기관이 공동으로 개발하여 시행한다면 구직자와 구인기관 모두 비용을 절감할 수 있음
 - 예를 들어 발전회사와 금융공기업, 4대보험 사업자, SOC 공기업 등에서 유형별로 공통직무능력평가 시험을 도입하게 되면 구직자 입장에서는 유사한 시험을 반복해서 보지 않아도 되며, 공공기관에서도 시험을 관리하는 데 들어가는 비용 절감 가능
- 소규모 공공기관의 경우 채용인원은 많지 않아 개별적으로 직무능력평가 개발에 들어가는 비용이 부담될 수 있기에 유형별로 직무능력평가를 개발하여 시행하면 비용부담을 최소화할 수 있으며, 시험관리의 투명성 제고 가능

□ (소규모기관 투명성 제고) 대다수 소규모 공공기관의 경우에는 한정된 인력과 예산으로 인해 개별적으로 직무능력평가를 개발·시행하기에는 어려움이 예상되기 때문에 이들을 위한 지원조직 설치 고려

- 예를 들면, 안전행정부 국가고시센터(39명)에서 국가고시 시행 및 관리업무를 주관하는 것처럼 소규모 공공기관 채용을 지원할 조직을 구성하여 운영한다면, 구직자와 공공기관 모두 사회적 비용과 행정비용 절감이 가능
- 공공기관 관리시스템의 중심에서 다소 벗어나 있는 소형 기관에서 발생할 수 있는 채용과정상 부조리를 미리 예방·차단하여 공공기관 선발과 채용의 투명성 제고에 기여할 수 있음

▶ 직무능력평가 사례 – SSAT(삼성직무능력검사), PSAT(공직적성검사), TOCT(비판적 사고력평가)

- **(SSAT)** 삼성직무적성검사(SSAT : SAMSUNG Aptitude Test)는 1995년 삼성이 질(質)을 중시하는 신경영을 발표하면서 우수한 인재를 선발하기 위한 ‘열린채용’제도의 일환으로 도입되어 채용전형에 활용되고 있음
 - SSAT는 기초능력(Academic Intelligence)검사와 직무능력(Practical Intelligence)검사, 인성검사로 구성되어 있으며 기초능력검사는 언어, 수리, 추리 영역으로, 직무능력검사는 직무상식, 상황판단 영역으로 구성되어 있음
 - 계열사별로 문제를 개발하여 시행하고 있으며 학력 기준으로 수준별 직무적성검사(대졸수준(3급), 초대졸수준(4급), 고졸수준(5급), 인턴) 계열별로 인문·상경계, 이공계로 나누어 검사를 시행하고 있음
 - 직종별로 검사구성 척도별 가중치를 달리하여 업무내용 및 특성에 따라 기준점수가 다른 형태의 pass제로 운영중이며 지원자 선발뿐만 아니라 면접시험 보조자료 및 입사 후 배치전환, 교육훈련을 위한 자료로 활용하고 있음
- **(PSAT)** 공직적격성검사(PSAT : Public Service Aptitude Test)는 사회 및 제도 변화에 능동적 대처 및 문제 해결력을 갖춘 공직자 선발을 위해 공무수행에 필요한 기본적 지식과 소양, 자질 등을 갖추고 있는지 종합적으로 평가하는 시험
 - 2004년 외무고시 1차시험에 최초로 도입되었으며 이후 행정·기술고시(5급공채시험)으로 확대 시행되고 있음
 - 공직적성검사(PSAT)는 언어논리, 자료해석, 상황판단 능력의 3가지 영역으로 구성되어 있음
 - 언어논리 영역을 통해서 이해력, 표현력, 논리적 사고력, 추론력을 측정하고 있음
 - 자료해석의 경우 수치자료 처리 및 분석능력, 기초통계처리 및 해석능력을 측정
 - 상황판단의 경우 기획, 분석, 추론, 판단 및 의사결정능력, 문제해결 능력 등을 점검
- **(TOCT)** 비판적사고력평가(TOCT :Test of Critical & Creative Thinking)는 Uway중앙교육이 개발하여 보급하고 있는 시험으로 지식검증이 아닌 고차적 사고능력을 가진 인재를 선발하기 위한 검사도구임
 - 2011년 교육과학기술부로부터 민간자격을 취득하여 실시 중에 있음
 - TOCT의 평가 영역은 Critical Thinking(논리적 사고(분석적, 추론적, 종합적 사고), 창의

적 사고(대안적 사고)과 관련된 부분으로 60문항 정도로 구성되어 있으며 검사결과를 1~9레벨로 판정함(4레벨 이상이면 업무수행 가능)

- 최근 중앙일보, JTBC 및 S-OIL 등의 기관에서 도입하여 활용하였음

직무능력검사(SSAT, PSAT, TOCT) 비교

	SSAT 삼성직무적성검사	PSAT 공직적격성검사	TOCT 비판적사고력검사
도입시기	1995년	2004년	2011년
목적	인재상에 적합한 우수인재 선발	능동적, 창의적, 문제해결력 갖춘 공직자선발	비판적 사고력 발달정도 측정
평가대상	삼성그룹·계열사 입사(인턴)지원자	공직지원자 (5급공채, 6급인턴)	고등학생, 성인 초등3~중등3학년
평가구분	대졸(3급), 초대졸수준(4급) 고졸수준(5급) / 이공계, 인문·상경계	5급공채, 외무고시 지원자	TOCT(성인대상), TOCT Junior
평가영역	- 기초능력(언어, 수리, 추리영역) - 직무능력(직무상식, 상황판단) - 인성검사	- 언어논리 - 자료해석 - 상황판단	- 포괄적 이해능력 - 창조적 구성능력 - 합리적 평가능력 - 전략적 사고능력

- (활용단계) 전통적으로 채용과정의 경제성을 제고하기 위해 1차 관문에서 서류 중심의 평가를 통해 채용규모의 10배수 내외로 필터링하고 있으나, 직무능력평가제로 1단계를 대치할 경우 비용과 공간적 제약 발생

- 전체 응시자를 대상으로 직무능력평가를 실시할 경우에 응시자 규모에 비례하여 시험비용이 증가
- 전국적으로 분포되어 있는 응시자들의 수험장소 확보 문제 발생

다. 역량 및 인성 중심 면접 강화

- 면접에서 직무와 상관없는 스펙을 묻는 것을 지양하고 필요한 직무능력 중심으로 면접을 실시

- 입사서류에 기입하지 않는 출신 학교와 학점, 어학성적 관련 내용중심 면접 지양
- 직무능력과 문제해결 능력, 경험 및 인성을 검증하는 과정으로 면접 활용

▶ 참고. Walkers¹⁾의 인생마일리지를 통한 면접

- Walkers는 창조산업 분야에 필요한 인재선발을 위해 연령성별 제한을 없애고 스펙보다는 인성과 창의적 가능성을 중시하는 선발전형을 개발·실시 중
- Walkers의 채용 전형은 아래와 같으며 1차 전형에서 인생마일리지를 도입하고 있으며 4차 전형(면접)에서 이를 활용함



- 1차전형으로 실시되는 인생마일리지는 개인 스토리텔링의 일종으로 스펙 대신에 지원자가 살아오면서 경험한 도전, 실패, 좌절, 극복사례 등의 스토리를 통해 지원자의 인성을 파악하려는 의도를 가지고 있음
- 4차전형인 심층인터뷰에서는 5인 이상의 각계 각층의 전문가로 구성된 면접관의 크로스 체크를 통해 지원자의 인성을 파악함

주: 1) 사회적 협동조합으로 청년 취업 지원을 위한 채용시스템 개발 및 취업과 창업 지원을 위한 학교(2012년부터 시작)를 운영 중에 있음

- 면접을 1단계에서 실시할 경우, 서류전형 방식으로 1차적 필터링을 하는 방식에 비해 시간과 선발비용 증가
 - 면접을 위한 자료 작성시 스펙이 반영되어 작성될 수 있어, 1차 서류전형을 배제한 의미가 퇴색할 우려
 - 하지만, 간접적으로 지원자의 자질을 측정하는 서류전형 방식보다는 지원자의 자질을 직접적으로 관찰하여 판단할 수 있기 때문에 서류전형보다는 선발도구로서의 평가타당도가 상대적으로 높다고 할 수 있음
- 지원서류에 기재된 정보를 중심으로 진행되는 형식적인 면접보다는 변별력 있는 면접평가가 되도록 다양한 면접기법 활용
 - 예를 들어 면접이 지원자의 지원서류를 중심으로 이루어지지 않고 복수 평가자들이 지원자들을 소집단으로 편성하여 특정 주제에 대해 토의하는 방식으로 진행하는 무자료 면접에서도 지원자의 창의력, 분석력, 문제접근능력 등을 평가할 수 있음

- 또한, 임원으로만 면접팀을 구성하지 않고 사원수준까지 개방하여 각 계층 구성원들이 면접관으로 선발과정에 참여하는 방안 고려 가능

□ 블라인드면접, 합숙면접, 집단면접, 실무자면접 등 활용 고려

라. 청년인턴은 채용과 연계

- 현재 한시적 실업상태 해소를 위해 청년인턴을 활용하는 측면이 있으나, 신규채용제도로써 활용 확대
 - 청년인턴의 경우, 초기에는 노조를 중심으로 반발이 심하였으나, 이를 통해 선발된 인력의 적극적 업무수행태도와 역량에 만족도 제고
 - 상호 탐색기간을 통해 직무역량을 확인하고, 구직자들은 적성을 확인할 수 있어, 채용실패의 가능성을 낮출 수 있음
- 채용형은 정규직 채용을 전제로 한 청년인턴으로 직무능력평가와 면접을 통해 청년인턴을 채용하여 일정기간(2~3개월) 근무 후 평가를 통해 정규직으로 채용하는 형태를 의미함
 - 탐색기 기간 동안 인턴사원의 능력 검증과 조직체와의 자기적합성을 사전에 평가할 수 있는 기회부여
 - 채용형 청년인턴에 대해서는 정규직과 유사한 업무성과 평가를 실시하고 피드백을 제공 권고
- 체험형은 대학교 재학생을 대상으로 방학기간(6주 미만) 동안 인턴 경험을 제공하는 것을 의미
 - 체험형 인턴 우수자에 대해서는 해당 공공기관 입사 지원시 직무능력평가 일정 비율 가산점을 주는 것도 가능(기관 자율)
 - 체험형 인턴은 직무능력평가가 아닌 재학중인 학교 추천을 통해 면접 대상자를 선발

바. 채용지침 변경

- 공공기관 채용과정에서 서류전형에 관한 공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침 제6조(직원채용 원칙 등) 수정이나 변경 검토하여 직무능력평가 중심의 채용방향 강조
- 선발방식의 공정성과 채용과정의 투명성을 제고할 수 있는 가이드라인 개발 및 반영 고려

3. 요약

가. 능력 중심 채용절차 설계

- **(직무능력평가 도입)** 신규채용시 서류전형 대신 직무능력평가를 통한 선발방식을 도입하여 지원자의 역량평가 활성화
 - 직무능력평가를 채용 첫 평가단계로 활용할 경우, 지원자는 모두 직무능력평가를 받을 수 있도록 권고
 - 유사분야 공공기관의 통합시행 등을 통해 비용 간소화 방안 모색
- **(채용방식의 다양화)** 스펙 초월 채용방식으로 직무능력평가를 실시하는 기관들이 늘어나고 있으며, 이 외에도 청년인턴제도, 소셜리쿠르팅이 신규채용방식으로 활용되고 있음
 - 직무능력평가, 청년인턴, 소셜리쿠르팅 등 채용방식의 다원화는 과거 획일적 채용 구조에서 피해를 볼 수밖에 없었던 구직자들에게 다양한 접근경로를 제공함으로써 기회의 형평성을 제공하고, 고용주는 필요한 인재채용 가능성 제고
 - 다만, SNS소셜리쿠르팅과 같이 시범적으로 실시하는 채용방식은 시범적 운영 - 보완적 채용방식으로 활용방안 모색
- **(면접기능의 강화)** 스펙을 초월하여 개인별 역량과 인성을 검증할 수 있도록 다양한

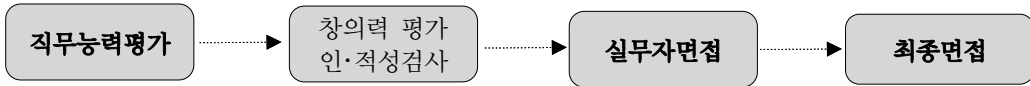
면접기법을 활용하고, 면접관 풀(POOL)을 확대

- 실질적 역량 및 인성평가가 가능하도록 면접방식 선정 및 면접위원단 구성
- 공공기관의 분야에 따른 채용방식은 산업유형보다는 선발직무 특성에 더 영향을 받고 있음
 - 공공기관의 채용분야를 크게 사무관리 및 행정직 부문과 전문자격이 필요한 전문 분야, 그리고 연구인력으로 구분할 수 있음
 - 금융 및 문화·국민생활분야 공공기관의 경우 행정직 및 사무관리직 인력 수요가 가장 많았으며, 에너지 및 SOC유형 공공기관은 기술직 인력수요가 많았음
 - 고용·보건·복지 분야는 의료직 및 사무관리직 신규채용 규모가 기술직이나 연구직보다 컸음
- 따라서 채용절차는 직무능력평가, 인턴실습, 면접을 중심으로 아래와 같이 설계할 수 있음
- (적용원칙 및 고려사항) 채용방식의 다원화를 통해 구직자들의 취업경로를 다양하게 제공하여 직무역량을 검증받을 수 있는 기회를 확대한다는 취지에서 단일 방식으로 채용하는 것을 지양하여야 함
 - 특정 방식을 통해 신규채용 인력의 절대 규모를 선발하는 것은 채용방식의 다원화의 본래 의도를 왜곡시킴
 - 특히, 일반직의 경우에는 단일 채용방식으로 선발할 수 있는 인력 비중이 70%를 넘지 않도록 상한을 설정하는 방안 검토 고려
 - SNS 소셜리쿠르팅과 같은 새로운 채용방식을 도입하는 경우, 이에 대한 시범적 시행기간을 두어 그 효과성을 먼저 검증하는 과정이 필요
 - 시범 기관을 정하여 효과성을 분석하고, 시범적으로 시행할 경우 주요 채용채널로 제도화하기보다는 보완적인 채용방식으로 활용하는 것이 바람직
 - 직무역량평가의 경우, 유사 산업분야에서 활동하는 공공기관 합동으로 시행하는 방안도 고려할 수 있음
 - 이는 구직자와 기관 상호간 비용과 부담절감 효과를 기대할 수 있음

일 반 직

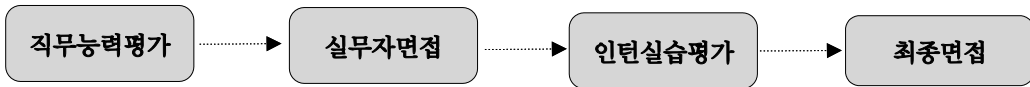
□ (일반직 선발절차) 사무관리 및 일반 행정 분야 채용은 직무능력평가와 청년인턴제 등을 활용하여 선발하는 방안 고려

① 직무능력평가 + 면접 강화형



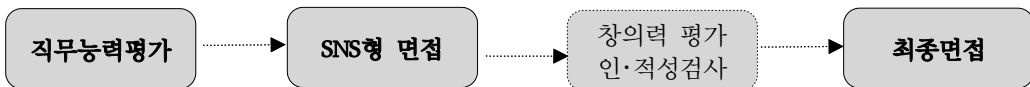
- 지원자들 모두에게 직무능력평가를 볼 수 있는 기회를 제공함으로써 선발과정 1단계에서 직무역량을 평가
- 현재 한국수자원공사에서 지원자 모두에게 직무능력평가를 볼 수 있는 기회를 제공하고 있음
- 최초단계에서 직무역량을 측정함으로써 과도한 스펙경쟁을 배제할 수 있음

② 직무능력평가 + 인턴형



- 직무능력평가를 통해 인턴대상자를 선발하고, 인턴실습기간을 통한 상호 탐색기간을 거쳐 직무적합성을 이중으로 점검가능

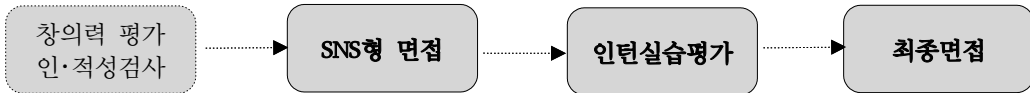
③ SNS면접 + 직무능력평가형



- 직무능력 평가 이후 SNS형 면접을 도입하는 방안을 고려할 수 있음
 - 1단계 직무능력평가를 통과한 지원자들을 대상으로 SNS형 면접을 실시
- 직무능력평가를 통해 역량부적합 지원자를 선별함으로써 선발과정의 부조리 개입 여지를 1차적으로 차단
- SNS 면접과정의 공정성과 투명성 확보를 위한 면접위원단 구성

- 면접의 객관성, 공정성 확보가 우선되어야 하며, 전문성과 공신력을 갖춘 면접위원단을 구성하여 진행하는 것이 바람직하며, 기관의 직원들이 참여하는 것이 공정성 훼손우려 있음

④ SNS 면접 + 인턴형



- 서류전형을 SNS면접으로 대체하고, 인턴실습평가를 통해 기관 적합인력 선발
- SNS형 면접을 통해 적성 및 창의적 잠재력을 평가하고 인턴실습 대상자를 선발한 후, 인턴실습과정을 통해 직무수행 자질 및 상호적합성 판단
- SNS형 면접과정의 공정성과 투명성 확보를 위한 면접위원단 구성
 - SNS형 면접의 객관성, 공정성 확보가 우선되어야 하며, 전문성과 공신력을 갖춘 면접단 구성이 어렵거나 대규모 지원자를 관리할 수 있는 면접역량이 부족한 경우에는 1단계에서 창의력 평가 및 인·적성 검사(혹은 상기 유형의 직무능력평가)를 선행 실시하는 방안도 고려 가능
- SNS면접은 객관적 기준에 따라, 일관성을 유지할 수 있도록 공정하고 투명하게 진행
 - 주관적 판단 가능성이 높은 개인적 선호도나 인상의 개입여지를 차단하고, 업무수행의 잠재력을 평가할 수 있도록 설계되어야 함

⑤ 새로운 채용방식의 시범적 활용

예시: 스토리텔링 방식 등을 활용한 SNS 소셜리쿠르팅 등은 시범적·보완적 운영

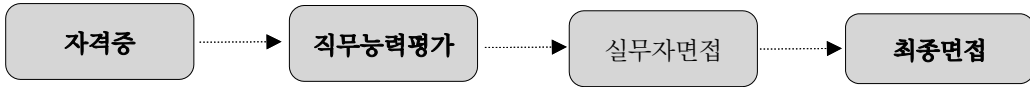
- 최근 시범적으로 진행되고 있는 SNS 소셜리쿠르팅과 같은 새로운 채용방식은 시범기관을 대상으로 실시하여 일반 공채경로로 입사한 인력과 새로운 채용채널을 통해 입사한 인력의 직무능력을 비교하여 실효성 검토작업 선행 필요
- 새로운 채용방식이 객관적 평가보다는 주관적 평가요인이 지배적일 경우, 공정성과 투명성 확보를 위한 메커니즘이 반영되어 설계되어야 함

- 공공기관 취업에 대한 선호도가 매우 높기 때문에, 향후 변질될 소지가 잠재되어 있는 경우에는 신중하게 접근할 필요 있음
- 현 시점에서는 SNS 소셜리쿠르팅을 통한 채용을 전면적으로 실시하기보다는 부분적 장점을 활용하여 복합적 채용방식을 개발하는 것이 채용부조리를 예방 강화할 수 있음
 - SNS 소셜리쿠르팅의 경우 스펙을 초월하는 채용방식으로 최초 단계에서 면접 평가를 실시하여 보다 많은 지원자들에게 자신의 역량을 알릴 수 있는 기회를 제공한다는 장점이 있으나, 최근 발생하고 있는 대부분의 채용부조리가 면접점수 조작으로 발생하는 점을 고려한다면 보완의 필요성 있음
 - 전통적인 채용 1단계인 서류전형을 배제하고 모든 지원자들에게 면접기회를 제공한다는 점에서 의미가 있으나, 이를 위해서는 다수의 평가자 참여가 불가피함
 - 평가자가 늘어날수록 평가자마다 지원자 역량평가 결과의 측정오차가 발생할 수 있으며, 주관적 평가 및 불합리한 평가 개입 가능성 증가
 - 비효율적인 스펙의 영향력을 차단할 수 있으나, 지원자의 외모(용모)나 인상에 따라 면접결과에 주관적 평가가 지나치게 반영될 우려 있음
 - 만약 SNS형 면접을 활용한다면, 선발과정에서 직무능력평가와 같은 공통적이며 객관적인 평가가 SNS형 평가 이전에 설계되어야 함

전문 분야

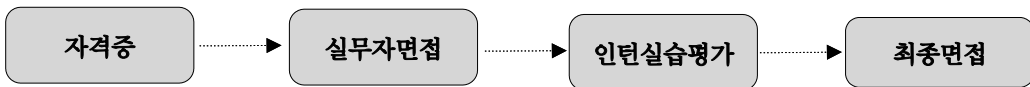
- (전문분야 선발절차) 기술직이나 의료직 같은 전문분야의 인력은 일반직 채용방식을 고려하여 유사한 절차로도 선발 가능하나, 국가검증 자격시스템이 존재하는 분야의 경우, 자격증 소지자를 대상으로 채용을 진행하는 방안을 고려할 수 있음
 - 공기업·준정부기관 인사운영에 관한 지침 6조 2항에 따르면, 전문직종의 경우 제한된 경쟁선발이 가능하며, 자격증소지를 자격요건으로 고려할 수 있음
 - 통념상 자격증이 스펙의 하나라는 것이 일반적인 인식이나, 공공기관 인사담당자 설문에서 나타난 것과 같이 자격증 소지 여부에 따라 채용 이후 성과를 예측할 수 있다는 점에 유의

① 자격증 소지자 우대 직무능력평가 + 면접 강화형



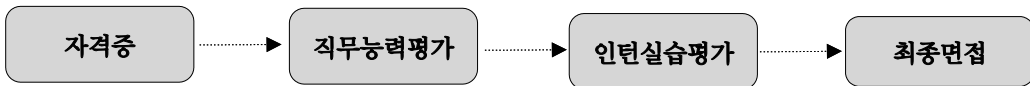
- 자격증 소지자들을 우대하여 직무능력평가를 실시하고 강화된 면접을 통해 선발하는 것은 직무와 직접적인 연관이 있는 요소를 중심으로 신규 인력을 채용한다는 점에서 의미 있음
- 이 때, 자격증은 업무와 직접적인 직무관련성이 높은 영역을 보수적으로 선정하여 적용하는 것이 바람직

② 자격증 소지자 우대 인턴형



- 자격증 소지자 가운데 일정기간 동안 인턴실습평가를 통해 지원자의 직무역량을 직접적으로 관찰·평가하여 선발

③ 자격증 소지자 우대 직무능력평가 + 인턴형

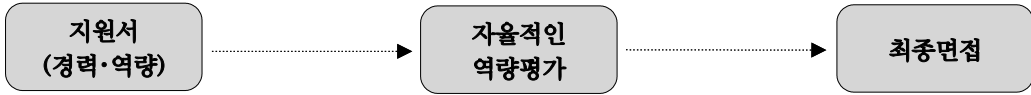


- 자격증, 직무능력평가, 인턴실습평가, 3단계 모두 직무역량을 직간접적으로 확인 또는 관찰할 수 있음
- 단계가 진행될수록 취업준비자의 직무역량을 정확하게 파악할 수 있을 것으로 판단됨

연구 분야

- 공공기관의 연구인력의 경우에는 연구경력이 연구역량에 대한 간접적인 평가기준이라고 할 수 있음

- 발표 논문과 연구과제 수행경력을 확인하기 위해서는 지원서를 제출토록 하는 서류전형 형식을 배제하기 어려움
- 1차 단계에서는 서류전형 방식을 활용하나 이후 단계에서 실질적인 우수성을 판단할 수 있는 평가기법 활용 권고



- 1단계에서는 경력과 역량기반의 지원서 작성을 통해 일반적인 스펙이 아닌 연구능력을 간접적으로 측정하나, 논문발표나 세미나 형식의 자율적인 역량평가를 통해 선발

나. 채용의 공정성과 투명성 강화

- 서류전형을 배제한 채용에서는 면접의 영향력이 확대될 수 있으며, 선발과정에서 인사부조리 발생 가능성이 높음
 - 계량적으로 측정할 수 있는 기준보다 평가자의 전문성에 근거한 직관적 판단의 중요성이 부각되기 때문에, 선발과정이 외압 등으로 왜곡될 경우 채용의 공정성 상실 우려
- 신규채용 과정에서 평가 및 면접기능과 채용기능을 분리하여 운영하면, 청탁 및 부조리 방지효과 기대
 - 채용조직을 독립적으로 운용하거나 외부 전문가를 포함하여 구성함으로써 채용의 투명성 확보
- 중소형 공공기관의 경우 인사 및 채용관리 역량이 제한적이기 때문에 공정성과 투명성을 제고할 수 있는 채용방식보다는 비용 및 자원투입 대비 효과적으로 운영할 수 있는 서류전형이나 스펙 중심의 선발에 대한 선호가 강함
 - 유사분야 공공기관이 통합 직무능력평가를 공동으로 시행하는 방안
 - 직무능력평가 시행과 채점과정은 전문 업체에 아웃소싱하고, 최종면접 및 선발은 개별 기관 중심으로 하는 방안

- 소형 공공기관의 채용과정을 지원하고 투명성, 공정성 제고를 위해서 공공기관 직무능력평가를 주관하는 별도의 기구를 설치하는 방안 검토
 - 직무능력평가 시행과 채점과정은 전문 업체에 아웃소싱하고, 최종면접 및 선발은 개별 기관 중심으로 하는 방안
 - 현재 국가고시 출제 및 관리를 담당하고 있는 국가고시센터와 같은 조직이나 위원회를 구성하여 소형 공공기관의 채용을 지원하는 방안 고려 가능
 - 혹은 유사분야 공공기관이 통합 직무능력평가를 공동으로 시행하는 방안
 - 소형기관의 채용을 지원하면서 전체 공공기관 채용과정에 대한 감시기능을 수행토록 하는 방안도 고려할 수 있으며, 이와 함께 채용과정을 포함한 인력관리 과정의 부조리 및 부정사례 신고 및 처벌기능을 통해 채용공정성과 투명성을 제고하는 것도 대안으로 고려 가능

- 채용의 투명성을 제고하기 위해서는 채용과정 단계별로 적격자를 판정하는 복수단계(multi-hurdle) 평가방식으로 구성하여야 하며, 초기단계에 객관적 평가결과 계량화가 가능한 선발기법을 적용하여 채용부조리의 진입을 차단하는 방안 강구
 - 단계별 적합자와 탈락자를 선별하는 과정에서 피해자가 발생하지 않도록 하기 위해서는 정확한 평가가 이루어질 수 있도록, 선발절차 전반부에서 객관적 기준에 의한 평가방식을 활용하고, 전문성 기반의 직관적 기준에 따른 평가가 강조되는 면접은 후반부나 최종단계에서 활용하는 것이 바람직
 - 단계별 적합 여부를 판단하는 복수단계(multi-hurdle) 평가방식으로 기관에 적합한 인력을 선별하고 부적합 인력을 탈락

- 최종면접단계에서 신규채용 대상자를 결정하는 방식은 두 가지 관점에서 접근 가능
 - 최종면접단계 이전의 평가점수를 신규채용 대상자 결정에 고려하는지 여부에 따라 결정방식이 달라짐
 - 하나는 최종면접 대상자가 되면, 이전단계에서의 평가성적은 고려하지 않고(zero-based), 최종면접 결과만을 가지고 선발하는 방안
 - 전통적으로 인사담당자들은 입사 이후 직무능력을 예상할 수 있는 의미 있는 평

가기준으로서 면접의 중요성을 강조하고 있음

- 하지만, 최종단계의 면접결과 조정만으로도 채용결정이 심각하게 왜곡될 우려 있음
 - 단계별 평가의 공정성에 문제가 없고, 최종면접 과정에서 인사부조리 개입 가능성을 차단할 수만 있다면, 최종면접 결과를 중심으로 채용 여부 판단 가능
 - 다른 하나는 최종면접 대상자들의 이전 단계 평가성적을 최종성적에 반영하여 선발하는 방안
 - 최종면접 결과뿐만 아니라, 이전 단계의 평가결과도 단계별 배점을 통한 종합적 평가결과에 따라 신규채용 대상자를 선발하는 방안은 반영 비율이 특정 단계에 편중될 경우 총점이 왜곡될 가능성 있음
 - 지원자의 역량을 다양하게 검증한 평가결과를 모두 고려하여 선발한다는 점에서 의미가 있으나, 단계별 반영비율의 적정수준에 대한 검토 선행 필요
- 채용의 투명성이 전제되지 않은 상황에서 선발의 공정성을 실현하는 것은 실질적으로 불가능함
- 채용제도와 방식은 투명성과 공정성 확보를 위한 수단적 도구일 뿐, 운영하는 기관과 기관장의 의지가 가장 핵심적인 성공요인이라고 할 수 있음

참고문헌

- 고용노동부, 『중장기 인력수급전망과 정책과제』, 2012.
- 고용노동부, 『핵심직무역량평가모델 브로셔』, 2013.
- 고재성 외, 『직업심리검사 효과성 연구』, 한국고용정보원, 2007.
- 기획재정부, 『출자회사 현황』, 2012.
- 김동원 외, 『기업체 신입사원 선발 시 학력제한철폐의 효과 연구』, 한국직업능력개발원, 2009.
- 김세움·김진영·조영준, 『학력별 노동시장 미스매치분석과 교육제도 개선 과제』, 한국노동연구원, 2010.
- 김유선 외, 『고졸 청년층 노동시장 분석』, 한국고용정보원, 2009.
- 김정은·김익한, 「기록관리분야 직무능력표준 개발방안연구」, 『한국기록학연구』, 제31호, 2012.
- 나승일·김주섭 외, 『국가직업능력표준 실용화를 위한 제도화 방향』, 한국농업교육학회 논집, 제39권 제1호, 2007.
- 대한상공회의소, 『기업의 고졸인력 활용 현황 및 채용수요 조사』, 2011.
- 대한상공회의소, 『청년층의 중소기업 취업의사 및 미스매치 실태조사』, 2012..
- 라영재, 『고령화에 대응한 공공기관 고용구조 설계』, 공공기관연구 12-05, 한국조세재정연구원, 2012.
- 류동희·이종구·김홍유, 「한국 대기업의 채용패턴 변천과정과 시대별 특성 비교분석에 관한 연구 - 1980년대 이후 삼성·현대·LG·SK 중심으로-」, 『경영사학』, 제27권 제4호, 2012.
- 박준하, 『공무원 시험 과목의 변천과 행정학 교육의 발전방향』, 2010 서울행정학회 동계 학술대회 및 정기총회 발표논문집, 2010.
- 삼성경제연구소, 『대학에 가지 않아도 성공하는 세상』, 2012.

- 삼양사, 『삼양사 직무급 인사체계』, 2002.
- 양훈모외, 『전략적 인사관리론』, 대경출판사, 2006.
- 에듀스, 『SSAT 삼성직무적성검사』, 2011.
- 윤형한 외, 『고졸취업문화 정착을 위한 정책 방안: 취업실태결과를 중심으로』, 교육정책네트워크 교육현장 순회토론회(울산광역시교육청), 2012.
- 이종구·김홍유, 「삼성 공채의 사적 전개과정과 한국 취업문화 기여도 분석에 관한 탐색적 연구 - 취업문화(공채문화·진로문화·직업문화)를 중심으로-」, 『기업경영연구』, 제26권 제3호, 2009.
- 주인중·조정윤·임경범, 『국가직무능력표준(NCS) 사업의 현안 및 정책방안』, 한국직업능력개발원, 2009.
- 한국인사관리협회, 『인사관리』 Vol. 272, 2012.4.
- 한국경영자총협회, 『고용 형태 다양화 시대의 인력관리』, 1995.
- 기획재정부, 「공공기관 유연근무제 확산 추진」, 2010.04.20 보도자료.
- 기획재정부, 「공공기관 유연근무제 추진실적」, 2012.08.24 보도자료.
- 전국경제인연합회, 「취업 때문에 대학생 10명 중 6명 졸업 미뤄」, 2013.05.08 보도자료.
- 지식경제부, 「올해 원전 분야 주요기업 총 5,036명 신규채용」, 2012.02.24 보도자료.
- 매일경제, 「스펙보다 능력·순발력 30개기업 채용 파괴」, 2013.09.11.
- 국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/main.html>
- 통계청 국가통계포털 <http://kosis.kr>
- 한국은행 경제통계시스템 <http://ecos.bok.or.kr>
- 교육통계연보 <http://cesi.kedi.re.kr/index.jsp>
- OECD 통계 <https://www.oecd.org>

자료

한국조세재정연구원, 「공공기관 신규채용 조사」, 2013.

한국조세재정연구원, 「공공기관 육아휴직제 조사」, 2013.

참고 1. 중앙행정기관 정원 규정

〈행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙〉

제3조(조직과 정원의 관리목표) ① 행정기관의 조직과 정원은 그 업무의 성질과 양에 따라 업무수행을 위한 적정규모가 유지되도록 하여야 한다.

② 행정기관의 조직은 다른 행정기관의 조직과 기능상의 중복이 없어야 하며, 종합적이고 체계적으로 편성되어야 한다.

③ 행정기관의 기능과 업무량이 변경될 경우에는 그에 따라 행정기관의 조직과 정원도 조정되어야 한다.

제5조(기능의 배분과 정원의 배정) ① 행정기관의 업무중 기획·조정 또는 통제기능에 속하는 업무와 전국적으로 통일을 요하는 집행업무는 중앙행정기관에, 기타의 집행업무는 지방행정기관에 배분한다.

② 행정기관에는 그 업무의 성질과 양에 따라 적정한 종류와 규모의 공무원의 정원을 배정하되, 담당업무의 성질상 특별한 경우를 제외하고는 중앙행정기관에는 5급 이상 또는 고위공무원단에 속하는 공무원과 이를 보조하는 최소한의 6·7급 공무원을, 지방행정기관에는 최소한의 5급 이상 또는 고위공무원단에 속하는 공무원과 사무를 직접 담당하는 6급이하의 공무원을 배정한다.

③ 중앙행정기관의 장은 새로운 업무의 발생, 업무량의 증감 등에 효율적으로 대처하기 위하여 일시적으로 각 차관 및 실장·국장이 담당하는 사무의 일부를 조정하여 수행하게 할 수 있다.

제8조(조직관리지침의 통보와 직제등의 제정 또는 개정) ① 안전행정부장관은 매년 3월말일까지 당해 연도의 정부행정조직의 관리·운영방침과 다음 연도의 기구개편안 및 소요정원안의 작성에 필요한 기준을 정한 정부조직관리지침을 수립하여 국무총리의 승인을 얻어 중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다.

② 중앙행정기관의 장은 당해 기관과 그 소속기관의 기구와 정원을 조정할 필요가 있다고 인정할 때에는 제1항의 지침에 따라 다음 연도의 기구 개편안과 소요정원안을 작성하여 당해연도 4월말일까지 안전행정부장관에게 제출하여야 하며, 안전행정부장관은 이를 검토하여 다음 연도의 기관별 소요기구와 정원을 책정하여야 한다.

③ 제2항의 규정에 의하여 책정된 소요기구와 정원에 관한 직제 등의 제정 또는 개정에 필요한 조치는 다음 연도중에 그 소요시기에 따라 행한다. 다만, 다음연도 1월중에 시행하여야 할 기구와 정원의 경우에는 당해연도에 이를 행할 수 있다.

④ 중앙행정기관의 장은 당해연도중에 긴급히 기구와 정원을 조정할 필요가 있다고 인정할 때에는 제1항의 정부조직관리지침에서 정한 바에 따라 기구개편안과 소요정원안을 안전행정부장관에게 제출할 수 있다.

⑤ 직제등을 제정하거나 개정되는 직제등이 다수 중앙행정기관과 관련되는 등 소관 중앙행정기관이 분명하지 아니한 경우에는 안전행정부장관은 제2항 및 제4항의 규정에 의한 중앙행정기관의 장의 기구개편안과 소요정원안의 제출절차 없이 직제등의 제정 또는 개정에 필요한 조치를 할 수 있다.

⑥ 직제 등은 특별한 사유가 없는 한 연1회를 초과하여 개정할 수 없다.

제23조(정원의 배정) ① 공무원의 정원은 계급별·직급별 또는 고위공무원단에 속하는 공무원의 경우에는 공무원의 종류별로 배정하되, 다음 각호의 기준에 의하여야 한다.

1. 정원의 배정에 있어, 정원은 행정기관의 업무의 양 및 성질에 따라 정하고, 직급 또는 고위공무원단에 속하는 공무원으로 보하는 직위에 해당하는지의 여부는 업무의 성질·난이도·책임도 및 다른 행정기관과의 균형 등을 고려하여 정한다.
 2. 1개의 직위에는 1개의 직급 또는 직무등급을 부여한다. 다만, 업무의 성격이 특수하거나 1개의 직위에 2개이상의 이질적인 업무가 복합되어 있는 경우에 한하여 복수직급으로 할 수 있다.
 3. 1개의 직위에 대하여는 일반직과 별정직(「별정직공무원 인사규정」의 적용을 받는 별정직에 한한다)의 복수직을 부여할 수 없다. 다만, 실장·국장의 직위 또는 시험·연구·조사·교육·전산·통계·종무·홍보 및 비서에 관한 직위에는 그러하지 아니하다.
- ② 제1항의 규정에 의하여 직급별 정원을 배정하는 경우에는 행정의 전문성을 제고하기 위하여 동일계급내 행정직렬의 비율이 하향조정되도록 노력하여야 한다.

제23조의2(보조기관 또는 보좌기관 밑에 두는 복수직급 공무원) ① 중앙행정기관의 정책수립 기능을 강화하고 효율적인 인력 운영을 도모하기 위하여 중앙행정기관(합의제행정기관을 포함한다)의 보조기관 또는 보좌기관 밑에 다음 각 호의 구분에 따른 복수직급 공무원을 둘 수 있다.

1. 법 제2조제3항에 따른 실장·국장 또는 이에 상당하는 보좌기관 밑에 두는 4급공무원을 대체하는 3급공무원. 이 경우 해당 3급공무원 밑에는 4급공무원으로 보하는 보조기관 또는 보좌기관을 둘 수 없다.
 2. 법 제2조제3항에 따른 과장 또는 이에 상당하는 보좌기관 밑에 두는 5급공무원을 대체하는 4급공무원. 이 경우 해당 4급공무원 밑에는 5급공무원으로 보하는 보조기관 또는 보좌기관을 둘 수 없다.
- ② 제18조 및 제19조에 따른 특별행정기관 및 부속기관의 하부조직에 두는 복수직급 공무원의 정원관리에 관하여는 제1항제1호 및 제2호를 준용한다.

제24조(기관별 정원의 관리) ① 공무원의 정원은 행정기관별·계급별·직급별 또는 고위공무원단에 속하는 공무원의 경우에는 공무원의 종류별로 배정한다.

② 행정기관의 장은 제1항의 정원을 초과하여 공무원을 임용하거나 임용제청할 수 없다. 다만, 상위직급에 결원이 있을 때에는 그 결원의 범위에서 같은 직렬의 바로 아래 하위직급(상위직과 하위직의 복수직급인 경우에는 그 중 하위직급의 바로 아래 하위직급을 말한다)의 공무원을 임용하거나 임용제청할 수 있다.

③ 행정기관의 장은 공무원 정원중 일부를 인사관계법령이 정하는 바에 따라 「국가공무원법」 제26조의2의 규정에 의한 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원(이하 이 항에서 "시간제공무원"이라 한다)으로 대체할 수 있다. 이 경우 시간제공무원의 주당 총근무시간은 시간제공무원으로 대체되는 당초 공무원 정원의 주당 총근무시간(정원 1인의 주당 근무시간은 40시간으로 하여 산정한다)을 초과할 수 없다.

- ④ 「국가공무원법」의 규정에 의한 검임의 경우에는 제1항의 규정을 적용하지 아니한다.
- ⑤ 중앙행정기관의 장은 소관 업무의 성질상 전문성이 특히 필요하다고 인정되는 경우 계급별 또는 직무등급(고위공무원단 직위의 직무등급은 제외한다)별로 100분의 20의 범위에서 총리령·부령으로 정하는 정원을 계약직 공무원으로 대체할 수 있다.

제24조의2(파견 등으로 인한 별도정원의 관리) ① 중앙행정기관(합의제 행정기관을 포함한다)의 장은 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 발생하여 별도정원(파견자의 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있는 정원을 말한다. 이하 같다)을 운용할 필요가 있다고 인정되는 경우에는 기관별·계급별 또는 고위공무원단에 속하는 공무원의 경우에는 공무원의 종류별 별도정원에 관하여 미리 안전행정부장관과 협의하여야 한다.

1. 「국가공무원법」 제32조의4 및 제43조제2항의 규정에 의한 1년 이상의 파견근무 : 「공무원임용령」 제41조제3항 본문에 따라 안전행정부장관과 파견의 협의 시
 2. 「공무원교육훈련법」 제13조제1항 및 「공무원교육훈련법 시행령」 제31조제1항 및 제37조제1항 규정에 의한 6월 이상의 교육훈련 : 위탁교육훈련계획의 협의 시
 3. 「공무원교육훈련법」 제13조제2항의 규정에 의하여 수립되는 위탁교육훈련계획에 의한 6월 이상의 교육훈련 : 위탁교육훈련계획의 수립 시
- ② 안전행정부장관은 제1항제1호의 사유로 인한 별도정원이 장기적·지속적으로 필요하다고 인정되는 경우에는 이를 당해 중앙행정기관의 직제상 정원에 포함하여 운용할 수 있다.

제24조의3(육아휴직 결원보충 활성화를 위한 별도정원의 관리) ① 중앙행정기관의 장은 「국가공무원법」 제43조제1항 및 제71조제2항제4호에 따른 육아휴직과 이에 따른 결원보충이 원활하게 이루어질 수 있도록 하기 위하여 필요한 경우 안전행정부장관과 미리 협의하여 매년 해당 기관의 통상적인 육아휴직자 수의 범위에서 별도정원을 운용할 수 있다.

- ② 중앙행정기관의 장이 제1항에 따른 별도정원을 운용하는 경우에는 해당 별도정원의 공무원의 종류별·계급별 정원을 직제시행규칙에 명시하여야 한다. 다만, 직제시행규칙을 두지 아니하는 기관의 경우에는 이를 훈령·예규 그 밖의 방법으로 표시하여야 한다.
- ③ 제1항에 따른 별도정원은 육아휴직(출산휴가와 육아휴직을 연속하여 사용하는 경우 출산휴가일부터 후임자를 보충하는 경우를 포함한다)에 따른 결원보충을 위해서만 운용되어야 하며, 임시조직 운영 등 다른 목적으로 운용되어서는 아니 된다.
- ④ 제1항에 따른 별도정원의 배정 기준 및 운영에 관하여 필요한 사항은 안전행정부장관이 정한다.

제25조(한시정원) ① 중앙행정기관의 장은 제17조의3에 따라 한시조직을 설치하는 경우 그에 필요한 정원을 두거나 한시적으로 발생하는 행정수요에 대처하기 위하여 제17조의3에 따른 한시조직을 설치하지 아니하고 한시적으로 운영하는 정원을 둘 수 있다.

- ② 제1항에 따른 정원(이하 "한시정원"이라 한다)의 존속기간, 존속기간의 연장 및 한시정원에 관한 관련 서류의 제출 등에 관하여는 제17조의3제2항부터 제4항까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제17조의3제2항부터 제4항까지의 규정 중 "한시조직"은 "한시정원"으로 본다.

제26조(정원의 통합관리) ① 제24조의 규정에 불구하고 동일 중앙행정기관의 소속기관이 2개 이상인 경우에는 특별한 사정이 있는 경우를 제외하고는 직제등에서 그 중앙행정기관의 각 소속기관 정원을 통합하여 정하며, 다음 각호에 해당하는 경우에는 중앙행정기관의 정원과 소속기관의 정원을 통합하여 정할 수 있다. <개정 1996·6·29, 1998·2·28>

1. 행정기관의 업무량이 계절적·주기적으로 일정한 성향을 가지고 변동하는 경우

2. 행정기관의 직무의 성질이 서로 유사한 경우
3. 행정기관의 직렬·직종 및 직급등이 서로 유사한 경우
- ② 행정기관의 장은 직무의 종류·곤란성 및 책임도를 고려하여 업무수행상 문제가 없다고 판단되는 경우에는 인사관계규정이 정하는 바에 따라 다음 각호의 1에 해당되는 공무원 정원을 각각 통합하여 운영할 수 있다. <신설 1990.12.31, 1994.1.17, 1996.6.29, 1998.2.28, 2006.6.15, 2007.1.5, 2008.12.31, 2011.3.7, 2011.7.4, 2011.12.21, 2013.3.23>

1. 일반직공무원의 6급·7급·8급·9급
2. 기능직공무원의 기능6급·기능7급·기능8급·기능9급
3. 경찰공무원의 경감·경위·경사·경장·순경
4. 소방공무원의 소방경·소방위·소방장·소방교·소방사
5. 기타 1호 내지 4호에 준하는 공무원의 정원중 안전행정부장관이 특별히 필요하다고 인정하는 공무원
- ③ 제2항에 따라 정원을 통합하여 운영하는 경우에 공무원을 승진임용하는 때에는 그 승진된 자가 당해 직급 또는 계급에 재직하는 기간 동안에는 그에 해당하는 직급 또는 계급의 정원이 따로 있는 것으로 보고, 종전 직급 또는 계급의 정원은 감축된 것으로 본다.

제26조의2(기구개편 및 정원조정에 따른 초과현원의 재배치) 안전행정부장관은 기구개편 및 정원조정에 따라 초과현원이 발생하는 경우에는 관계기관의 장과의 협의를 거쳐 인사관계 법령이 정하는 바에 따라 당해 초과현원을 다른 중앙행정기관에 재배치할 수 있다.

제27조(정원의 운영과 통보) ① 중앙행정기관의 장은 소속기관 및 실·국별로 정원을 배정하되, 효율적인 정원운영을 위하여 필요한 경우 중앙행정기관의 공무원정원을 소속기관에 배정하여 운영할 수 있다. 다만, 직제상 직위를 부여하고 있는 정원에 해당하는 인원은 그러하지 아니하다.

② 제1항단서의 규정에 불구하고 중앙행정기관의 장은 중앙행정기관의 일반직 3급 또는 4급의 복수직급정원과 소속기관의 일반직 4급정원, 중앙행정기관의 일반직 4급 또는 5급의 복수직급정원과 소속기관의 일반직 5급정원을 각각 상호이체하여 배정·운영할 수 있다. 다만, 중앙행정기관과 소속기관간에 상호이체하여 배정하는 정원은 중앙행정기관의 당해 직급 정원의 2분의 1을 초과할 수 없다.

③ 중앙행정기관의 장은 제23조의2 및 제2항에도 불구하고 제2항에 따른 중앙행정기관의 복수직급 정원과 소속기관의 장의 정원을 안전행정부장관이 정하는 바에 따라 상호이체하여 배정·운영할 수 있다.

④ 중앙행정기관의 장은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 정원을 배정한 때에는 배정 전후의 정원배정표를 작성하여 지체없이 이를 안전행정부장관에게 통보하여야 한다.

제27조의2(조직진단) ① 안전행정부장관은 정부행정조직을 효율적으로 관리·운영하기 위하여 각급 행정기관의 행정수요 및 업무량 판단, 기구 및 정원의 운영실태, 기능배분의 적정성, 다수 중앙행정기관과 관련되는 기능의 수행체계 등을 분석·평가할 수 있다. 이 경우 안전행정부장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 업무 성격상 상호관련성이 있는 행정기관을 분야별로 구분하여 분석·평가할 수 있다. <개정 1998.2.28, 2008.2.29, 2011.7.4, 2013.3.23>

② 안전행정부장관은 제1항의 규정에 의한 조직진단결과 시정 또는 보완이 필요하다고 판단되는 사항에 관하여는 관계중앙행정기관의 장의 의견을 들은 후 이에 대한 시정 또는 보완을 요청할 수 있으며, 시정 또는 보완요청을 받은 중앙행정기관의 장은 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고는 필요한 조치를 하고 그 결과를 안전행정부장관에게 통보하여야 한다.

다. <개정 1998.2.28, 2008.2.29, 2013.3.23>

③ 중앙행정기관의 장은 효율적인 조직관리 및 운영을 위하여 해당 기관에 대한 조직진단을 실시할 수 있다. 이 경우 조직진단을 실시하려는 중앙행정기관의 장은 안전행정부장관에게 필요한 지원을 요청할 수 있다.

제28조(정원감사) 안전행정부장관은 조직관리상 필요하다고 인정하는 때에는 행정기관에 대하여 정원감사를 실시하고, 그 결과를 해당 기관에 통보하여야 한다.

제29조의2(유동정원 운영에 관한 특례) ① 중앙행정기관의 장은 정원 운영의 효율성을 제고하기 위하여 제27조제1항 본문에 따라 소속기관 및 실·국별로 배정한 정원 중 일부를 새로운 행정수요 등에 재배정하여 운영할 수 있다. 이 경우 중앙행정기관의 장은 새로운 행정수요 등에 대처할 필요가 있다고 인정되는 경우에는 전단에 따라 재배정하여 운영할 수 있는 정원(이하 "유동정원"이라 한다) 중 중앙행정기관의 유동정원을 소속기관에 배정하여 운영하거나, 소속기관의 유동정원을 중앙행정기관에 배정하여 운영할 수 있다.

② 제1항에 따른 유동정원의 지정계급 및 지정비율 등 유동정원의 운영에 필요한 사항은 안전행정부장관이 정한다.

제30조(중기인력운영계획의 수립) ① 중앙행정기관의 장은 그 기관의 업무량 증감과 그에 따른 인력수요의 변화 등을 감안하여 부처별 중기인력운영계획을 수립하여 매년 4월 말까지 안전행정부장관에게 제출하여야 한다.

② 안전행정부장관은 제1항에 따라 제출받은 부처별 중기인력운영계획을 종합하여 매년 9월 말까지 각 중앙행정기관별 또는 주요 기능별로 정부 중기인력운영계획을 수립하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 중기인력운영계획의 수립에 관하여 필요한 세부사항은 안전행정부장관이 정한다.

참고 2. 중앙행정기관 총액인건비 규정

〈행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙〉

제29조(총액인건비제의 운영에 관한 특례) ① 중앙행정기관의 조직 및 정원 운영의 자율성을 보장하고 합리화를 도모하기 위하여 안전행정부장관이 지정하는 중앙행정기관(「고등교육법」 제2조 및 제3조에 따른 국립대학을 포함한다)의 경우 중앙행정기관별 인건비 총액의 범위안에서 조직 또는 정원을 운영하는 총액인건비제를 운영할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 총액인건비제를 운영하는 중앙행정기관의 정원의 규정방식 및 배정기준에 대하여는 제4조제2항제5호, 제8조의2제1항, 제23조제1항, 제24조제1항, 제25조 및 제26조의 규정에 불구하고 안전행정부장관이 따로 정하는 바에 의한다.

③ 제17조의3에도 불구하고 총액인건비제를 운영하는 중앙행정기관에는 총리령 또는 부령으로 정하는 바에 따라 한시적 보조기관 및 보좌기관을 둘 수 있다. 이 경우 한시적 보조기관 및 보좌기관의 장은 4급 또는 5급공무원으로 보할 수 있다.

④ 안전행정부장관은 제1항에 따라 총액인건비제를 운영하는 중앙행정기관의 조직 및 정원의 운영실태를 점검하여 그 적정성 및 타당성 등에 대한 평가를 실시하고, 그 결과를 기획재정부장관과 협의하여 해당 기관의 다음 연도 총액인건비에 반영되도록 하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

〈책임운영기관의 설치 운영에 관한 법률〉

제30조(총액인건비제의 운영에 관한 특례) ① 책임운영기관의 조직·정원 및 보수 운영의 자율성을 보장하고 합리화를 도모하기 위하여 안전행정부장관이 지정하는 책임운영기관의 경우 책임운영기관별 인건비 총액의 범위에서 조직·정원 및 보수의 결정에 자율성을 부여하는 총액인건비제를 운영할 수 있다.

② 제1항에 따라 총액인건비제를 운영하는 책임운영기관 중 소속책임운영기관의 정원에 관하여는 제16조제4항에도 불구하고 총리령 또는 부령으로 정하는 바에 따라 별표 1의2에 따른 각 책임운영기관의 총정원의 한도를 기준으로 3퍼센트 범위에서 증원하여 운영할 수 있다. 이 경우 정원의 규정 방식 및 배정 기준에 관하여는 안전행정부장관이 따로 정한다.

③ 제1항에 따라 총액인건비제를 운영하는 책임운영기관의 조직과 정원에 관하여 이 영역에서 정하지 아니한 사항에 대해서는 「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제29조를 준용한다.

〈공무원보수규정〉

제74조(총액인건비제의 운영에 관한 특례) ① 중앙행정기관 및 책임운영기관의 업무특성과 인력운영 상황에 적합한 보수제도를 운영하기 위하여 「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제29조제1항에 따라 지정된 중앙행정기관 및 「책임운영기관의 설치·운영에 관한 법률 시행령」 제30조제1항에 따라 지정된 책임운영기관의 경우 인건비 총액의 범위에서 보수 결정에 자율성을 부여하는 총액인건비제를 운영할 수 있다.

- ② 제1항에 따른 총액인건비제를 운영하는 중앙행정기관 및 책임운영기관의 장은 제21조제1항·제2항, 제39조 및 「책임운영기관의 설치·운영에 관한 법률 시행령」 제22조에도 불구하고 안전행정부장관이 정하는 범위에서 보수지급기관 및 성과연봉의 지급률 등을 달리 정할 수 있다.
- ③ 안전행정부장관은 제1항에 따른 총액인건비제를 운영하는 중앙행정기관 및 책임운영기관의 보수제도 운영상황을 평가하고, 그 결과를 기획재정부장관과 협의하여 해당 기관의 다음 연도 총액인건비에 반영되도록 하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ④ 제1항에 따른 총액인건비제를 운영하는 중앙행정기관 및 책임운영기관에 그 기관의 보수제도 운영에 관한 사항을 심의하기 위하여 10명 이내의 소속 공무원으로 구성된 보수조정심의위원회를 둔다.
- ⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 제1항에 따른 총액인건비제의 운영에 필요한 사항은 안전행정부장관이 정한다.

〈공무원수당등에관한규정〉

- 제23조(총액인건비제의 운영에 관한 특례) ① 「공무원보수규정」 제74조제1항에 따른 총액인건비제를 운영하는 중앙행정기관 및 책임운영기관의 장은 제7조의2, 제12조부터 제17조까지, 제17조의2, 제18조, 제18조의5 및 「책임운영기관의 설치·운영에 관한 법률 시행령」 제22조에도 불구하고 안전행정부장관이 정하는 범위에서 소속 공무원에 대한 수당지급액·지급범위 또는 지급방법을 달리 정하거나, 필요한 경우에는 수당을 신설·통합 또는 폐지할 수 있다. 이 경우 「공무원보수규정」 제74조제4항의 보수조정심의위원회의 사전심의를 거쳐야 한다.
- ② 소속 장관은 제1항에 따라 수당지급액·지급범위 또는 지급방법을 달리 정하거나, 수당을 신설·통합 또는 폐지한 경우에는 안전행정부장관 및 기획재정부장관에게 그 사실을 통보하여야 한다.

참고 3. 산업유형별 공공기관

〈표 참고-1〉 산업유형별 공공기관

산업유형	기관수	해당기관
건설업	7	(주)한국가스기술공사, 제주국제자유도시개발센터, 코레일테크(주), 한국수자원공사, 한국철도시설공단, 한국토지주택공사 , 한전KPS(주)
공공행정, 국방 및 사회보장행정	55	(재)예술경영지원센터, (재)체육인재육성재단, (재)한국장애인개발원, 건강보험심사평가원 , 게임물등급위원회, 국가평생교육진흥원, 국립공원관리공단 , 국민생활체육회 , 노사발전재단, 대한무역투자진흥공사 , 대한장애인체육회 , 도로교통공단, 민주화운동기념사업회, 산업기술연구회, 시장경영진흥원 , 영상물등급위원회, 전략물자관리원, 중소기업기술정보진흥원 , 중소기업진흥공단 , 창업진흥원, 태권도진흥재단, 통일연구원 , 한국고용정보원 , 한국관광공사, 한국교육학술정보원, 한국국제교류재단 , 한국국제협력단, 한국노인인력개발원, 한국농수산식품유통공사 , 한국로봇산업진흥원, 한국문화번역원 , 한국문화재보호재단 , 한국발명진흥회, 한국방송통신전파진흥원, 한국법무보호복지공단 , 한국보건복지정보개발원, 한국보건의료인국가시험원 , 한국사회적기업진흥원, 한국산업기술진흥원, 한국산업기술평가관리원, 한국소비자원, 한국승강기안전관리원 , 한국언론진흥재단 , 한국에너지기술평가원, 한국의료분쟁조정중재원, 한국장애인고용공단 , 한국저작권위원회, 한국청소년활동진흥원, 한국콘텐츠진흥원 , 한국특허정보원, 한국해양과학기술원, 정보통신산업진흥원 , 한국보건산업진흥원, 한국전기안전공사, 소상공인진흥원 , 한국로봇산업진흥원, 한국사회적기업진흥원
광업	3	대한석탄공사, 한국광물자원공사, 한국석유공사
교육서비스업	11	광주과학기술원, 대구경북과학기술원, 세종학당재단, 학교법인 한국폴리텍 , 한국교육과정평가원, 한국기술교육대학교, 한국보건복지인력개발원 , 한국산업인력공단 , 한국양성평등교육진흥원, 한국해양수산연수원, <i>한국청소년상담복지개발원</i>
금융 및 보험업	23	(재)우체국금융개발원, 공무원연금공단, 국민건강보험공단 , 국민연금공단 , 근로복지공단 , 기술신용보증기금, 별정우체국연금관리단 , 사립학교교직원연금관리공단, 신용보증재단중앙회 , 예금보험공사, 한국거래소 , 한국벤처투자, 한국수출입은행, 한국예탁결제원, 한국자산관리공사 , 한국장학재단 , 한국주택금융공사, 대한주택보증(주), 한국주택금융공사, 한국사학진흥재단, 한국무역보험공사 , 한국투자공사 , 신용보증기금

산업유형	기관수	해당기관
기타서비스	8	(사)한국문화예술회관연합회, 남북교류협력지원협회, 북한이탈주민지원재단 , 한국공예디자인문화진흥원, 한국지식재산보호협회, 한국표준협회, 한일산업기술협력재단, (재)한국지식재산연구원
농림어업	5	녹색사업단 , 농업기술실용화재단 , 농업정책자금관리단, 한국수산자원관리공단, 한국임업진흥원
도매 및 소매업	4	(재)한국우편사업진흥원, 중소기업유통센터, 코레일유통(주) , 한국희귀의약품센터
문화 및 오락서비스업	16	(재)한국공연예술센터, 88관광개발(주), 국립박물관문화재단, 국민체육진흥공단, 그랜드코리아레저(주) , 대한체육회, 독립기념관, 예술의전당, 전쟁기념사업회, 한국마사회 , 한국문화진흥주식회사, 한국영상자료원 , 한국체육산업개발(주) , 한국출판문화산업진흥원 , (재)명동·정동극장, (주)강원랜드
보건 및 사회복지	26	(재)한국보육진흥원, 강원대학교병원, 건설근로자공제회, 경북대학교병원, 경상대학교병원, 국립중앙의료원, 대한법률구조공단 , 대한적십자사, 부산대학교치과병원, 서울대학교치과병원 , 전북대학교병원, 제주대학교병원, 충북대학교병원, 한국건강증진재단, 한국국제보건의료재단, 한국보건의료연구원, 한국보훈복지의료공단, 한국사회복지협의회, 한국의약품안전관리원, 한국잡월드, 국립암센터, 강릉대학교치과병원 , 부산대학교병원 , 서울대학교병원 , 전남대학교병원 , 충남대학교병원
부동산 및 임대업	7	부산항만공사, 여수광양항만공사, 울산항만공사, 인천항만공사 , 주택관리공단(주), 한국산업단지공단 , 한국감정원
전문, 과학 및 기술서비스업	98	경제인문사회연구회, 과학기술정책연구원, 교통안전공단, 국방과학연구소, 국방기술품질원, 국토교통과학기술진흥원, 국토연구원, 기초과학연구원, 기초기술연구회 , 농림수산식품기술기획평가원, 대외경제정책연구원, 대한지적공사, 동북아역사재단, 산업연구원 , 선박안전기술공단 , 에너지경제연구원, 에너지관리공단, 연구개발특구진흥재단, 재외동포재단 , 정보통신정책연구원, 정부법무공단, (주)부산항보안공사, (주)인천항보안공사, 축산물위해요소중점관리기준원 , 축산물품질평가원, 한국가스안전공사 , 한국건설기술연구원(국토교통과학기술진흥원), 한국고전번역원, 한국과학기술기획평가원, 한국과학기술연구원, 한국과학기술원, 한국과학기술정보연구원, 한국과학창의재단, 한국교육개발원, 한국교통연구원, 한국기계연구원 , 한국기상산업진흥원, 한국기초과학지원연구원, 한국노동연구원 , 한국농어촌공사, 한국농촌경제연구원, 한국디자인진흥원, 한국문화관광연구원, 한국문화예술교육진흥원, 한국문화예술위원회, 한국방송광고진흥공사, 한국법제연구원 , 한국보건사회연구원, 한국산업기술시험원, 한국산업안전보건공단 , 한국생명공학연구원, 한국생산기술연구원 , 한국석유관리원, 한국세라믹기술원, 한국소방산업기술원, 한국승강기안전기술원 , 한국시설안전공단, 한국식품연구원, 한국어촌어항협회, 한국에너지기술연구원 , 한국여성정

산업유형	기관수	해당기관
		책연구원, 한국연구재단, 한국원자력문화재단 , 한국원자력안전기술원, 한국원자력연구원, 한국원자력의학원, 한국원자력통제기술원 , 한국전기연구원, 한국전력기술주식회사, 한국전자통신연구원, 한국지질자원연구원, 한국직업능력개발원, 한국천문연구원 , 한국철도기술연구원, 한국청소년정책연구원 , 한국학중앙연구원, 한국한의학연구원, 한국항공우주연구원, 한국해양과학기술진흥원, 한국해양수산연수원, 한국행정연구원, 한국형사정책연구원, 한국화학연구원, 한국환경공단, 한국환경산업기술원 , 한국환경정책평가연구원, 해양환경관리공단, (주)한국건설관리공사, 기초전력연구원, (재)우체국시설관리단, 가축위생방역지원본부, 국제식물검역인증원, 농림수산물교육문화정보원, 코레일네트웍스(주), 한국개발연구원, 한국국방연구원, 한국조세재정연구원, 한국표준과학연구원
운수 및 보관업	6	코레일관광개발(주), 한국공항공사 , 한국도로공사, 한국철도공사 , 코레일로지스(주) , 인천국제공항공사
전기가스 수도사업 (에너지관련사업)	14	인천종합에너지(주), 한국가스공사, 한국남동발전(주), 한국남부발전(주), 한국동서발전(주), 한국수력원자력(주), 한국전력거래소 , 한국전력공사, 한국중부발전(주) , 한국지역난방공사 , 수도권매립지관리공사, 한국광해관리공단, 한국방사성폐기물관리공단, 한국서부발전(주)
출판, 영상 및 정보통신업(9)	9	(재)우체국물류지원단, (재)한국문화정보센터, 국제방송교류재단 , 영화진흥위원회, (재)국악방송 , 코스콤 , 한국인터넷진흥원, 한국정보화진흥원, 한전KDN
제조업(3)	3	한국조폐공사 , 한국원자력연료주식회사, 향로표지기술협회

주: 1. 볼드체의 경우 직무능력평가를 실시하는 기관을 의미함

2. 기울임체의 경우 조사에 응답하지 않거나 자료 부족으로 분석이 불가능한 기관을 의미함

자료: 한국조세재정연구원(2013), 「공공기관 신규채용 조사」

참고 4. 공공기관 입사지원서 작성 항목

〈표 참고-2〉 공공기관 입사지원서 작성 항목

신입 유형	공공기관 유형	어학		학력				자격증		대외활동		수상경력		경력사항				
		외국어 성적	어학 연수	고등학교	대학교	대학원	졸업 유무	전공	학점	자격증 소지 여부	공학 인증 여부	봉사 활동	동아리 활동	장학금 수령 여부	수상 경력	논문, 보고서	청년 인턴 경험	민간 인턴 경험
건설업	준시장형 공기업1	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○					○	
	준시장형 공기업2	○		○	○	○	○	○	○						○			
	준시장형 공기업3	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○			○		○	
	기타공공기관1	○		○	○	○	○	○	○	○							○	
	기타공공기관2									○								
	기타공공기관3	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○					
	위탁집행형 준정부기관1	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○				○	○
공공행정 및 국방	준시장형 공기업4	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○					○	○
	기타공공기관4	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○				○		
	기타공공기관5	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			○		○	○
	기타공공기관6	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○						
	기타공공기관7	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○						

신업 유형	공공기관 유형	어학		학력				자격증		대외활동		수상경력		경력사항				
		외국어 성적	어학 연수	고등학교	대학교	대학원	졸업 유무	전공	학점	자격증 소지 여부	공학 인증 여부	봉사 활동	동아리 활동	장학금 수령 여부	수상 경력	논문, 보고서	청년 인턴 경험	민간 인턴 경험
	기타공공기관8			○	○	○	○	○										
	기타공공기관9	○	○	○	○	○	○	○	○									
	기타공공기관10	○		○	○	○	○	○	○		○				○		○	○
	기타공공기관11	○		○	○	○												
	기타공공기관12	○		○	○	○	○	○	○		○				○		○	○
	기타공공기관13	○	○	○	○	○	○	○	○		○				○		○	○
	기타공공기관14								○	○					○			
	기타공공기관15	○		○	○	○	○	○	○								○	○
	기타공공기관16	○	○	○	○	○	○	○	○		○				○			
	기타공공기관17	○		○	○	○	○	○	○		○				○		○	○
	기타공공기관18			○	○	○	○	○	○									
	기타공공기관19	○	○	○	○	○	○	○	○		○				○		○	○
	기타공공기관20	○		○	○	○	○	○	○									
	기타공공기관21	○	○	○	○	○	○	○	○		○				○		○	○
	기타공공기관22	○		○	○	○	○	○	○						○			
	기타공공기관23	○		○	○	○	○	○	○									
	기타공공기관24	○		○	○	○	○	○	○									
	기타공공기관25	○	○	○	○	○	○	○	○		○				○		○	○
	기타공공기관26			○	○	○	○	○	○		○				○		○	○

신업 유형	공공기관 유형	어학		학력				자격증		대외활동		수상경력		경력사항			
		외국어 성적	어학 연수	고등학교	대학교	대학원	졸업 유무	전공	자격증 소지 여부	공학 인증 여부	봉사 활동	동아리 활동	장학금 수령 여부	수상 경력	논문, 보고서	청년 인턴 경험	민간 인턴 경험
	위탁집행형 준정부기관12	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	위탁집행형 준정부기관13	○		○	○	○	○	○	○	○	○			○			
	위탁집행형 준정부기관14	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○					○	
	위탁집행형 준정부기관15	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			○			
	위탁집행형 준정부기관16	○		○	○	○	○	○	○	○	○			○			
	위탁집행형 준정부기관17	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			○			
	위탁집행형 준정부기관18	○		○	○	○	○	○	○	○	○						
	위탁집행형 준정부기관19	○		○	○	○	○	○	○	○	○						○
	위탁집행형 준정부기관20	○		○	○	○	○	○	○	○	○						
	위탁집행형 준정부기관21	○		○	○	○	○	○	○	○	○						
	위탁집행형 준정부기관22	○	○														
	위탁집행형 준정부기관23	○		○	○	○	○	○	○	○	○			○			
광업	시장형 공기업1			○	○	○	○	○	○	○	○						
	준시장형 공기업5			○	○	○	○	○	○	○	○			○			
	준시장형 공기업6	○		○	○	○	○	○	○	○	○						
교육 서비스업	기타공공기관33	○		○	○	○	○	○	○	○	○						○
	기타공공기관34	○	○		○	○	○	○	○	○	○						○
	기타공공기관35	○		○	○	○	○	○	○	○	○						○
	기타공공기관36	○		○	○	○	○	○	○	○	○						○

신업 유형	공공기관 유형	어학		학력				취점	자격증		대외활동		수상경력		경력사항		
		외국어 성적	어학 연수	고등학교	대학교	대학원	졸업 유무		전공	자격증 소지 여부	공학 인증 여부	봉사 활동	동아리 활동	장학금 수령 여부	수상 경력	논문, 보고서	청년 인턴 경험
	기타공공기관70	○		○	○	○	○	○	○	○					○	○	
	기타공공기관71	○		○	○	○	○	○	○								
	기금관리형 준정부기관14	○		○	○	○	○	○	○						○		
	위탁집행형 준정부기관36									○						○	
	기타공공기관72	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○				○	○	
	기타공공기관73	미제출															
	기타공공기관74	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
	기타공공기관75			○	○	○	○	○	○								
	기타공공기관76	○	○	○	○	○	○	○	○	○							
	기타공공기관77	○		○	○	○	○	○	○	○	○				○	○	
	기타공공기관78				○	○	○	○	○	○							
	기타공공기관79	○		○	○	○	○	○	○	○							
	기타공공기관80				○	○	○	○	○								
	기타공공기관81	○		○	○	○	○	○	○	○							
	기타공공기관82	○		○	○	○	○	○	○	○	○				○	○	
	기타공공기관83	○		○	○	○	○	○	○	○							
	기타공공기관84	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
	기타공공기관85																
	기타공공기관86			○	○		○	○	○	○							

보건
및
사회복지

신업 유형	공공기관 유형	어학		학력				자격증		대외활동		수상경력		경력사항			
		외국어 성적	어학 연수	대학교	대학원	졸업 유무	전공	학점	자격증 소지 여부	공학 인증 여부	봉사 활동	동아리 활동	장학금 수령 여부	수상 경력	논문, 보고서	청년 인턴 경험	민간 인턴 경험
	기타공공기관87			○	○	○	○	○				○		○			
	기타공공기관88	○		○	○	○	○	○									
	기타공공기관89			○	○	○	○	○						○			
	기타공공기관90	○	○	○	○	○	○	○		○	○			○			
	기타공공기관91			○	○	○	○	○									
	기타공공기관92	○		○	○	○	○	○		○	○			○			
	위탁집행형 준정부기관37	○		○	○	○	○	○		○	○			○			○
	기타공공기관93	○		○	○	○	○	○		○	○			○			
	기타공공기관94	미제출															
	기타공공기관95	미제출															
	기타공공기관96	미제출															
	기타공공기관97	미제출															
	기타공공기관98	미제출															
	시장형 공기업2	○		○	○	○	○	○		○	○						○
	시장형 공기업3	○		○	○	○	○	○		○	○			○			
부동산 및 임대업	준시장형 공기업9			○	○	○	○	○		○	○			○			○
	준시장형 공기업10	○		○	○	○	○	○		○	○						○
	기타공공기관99	○		○	○	○	○	○		○	○						○
	위탁집행형 준정부기관38	○		○	○	○	○	○		○	○						○

신입 유형	공공기관 유형	어학		학력				자격증		대외활동		수상경력		경력사항				
		외국어 성적	어학 연수	고등학교	대학교	대학원	졸업 유무	전공	취점	자격증 소지 여부	공학 인증 여부	봉사 활동	동아리 활동	장학금 수령 여부	수상 경력	논문, 보고서	청년 인턴 경험	민간 인턴 경험
	준시장형 공기업11	미제출																
	준시장형 공기업12	○		○	○	○	○	○	○	○								
	준시장형 공기업13	○		○	○	○	○	○	○							○		
	기타공공기관100			○	○	○												
	기타공공기관101	○		○	○	○	○	○	○						○	○	○	○
	기타공공기관102	○		○	○	○	○	○	○		○				○	○	○	○
	기타공공기관103	○		○	○	○	○	○	○									
	기타공공기관104	○		○	○	○	○	○	○							○		
	기타공공기관105	○			○	○	○	○	○									
	기타공공기관106			○	○	○	○	○	○									
	기타공공기관107	○		○	○	○	○	○	○						○	○		
	기타공공기관108	○			○	○	○	○	○							○		
	기타공공기관109	○		○	○	○	○	○	○		○	○			○	○	○	○
	기타공공기관110	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○			○	○	○	○
	기타공공기관111	○		○	○	○	○	○	○									
	기타공공기관112	○			○	○	○	○	○									
	기타공공기관113			○	○	○	○	○	○									○
	기타공공기관114			○	○	○	○	○	○							○	○	○
	기타공공기관115	○		○	○	○	○	○	○									○

사업 서비스

신업 유형	공공기관 유형	어학		학력				자격증		대외활동		수상경력		경력사항		
		외국어 성적	어학 연수	대학교	대학원	졸업 유무	전공	자격증 소지 여부	공학 인증 여부	봉사 활동	동아리 활동	장학금 수령 여부	수상 경력	논문, 보고서	청년 인턴 경험	민간 인턴 경험
	기타공공기관135	○		○	○	○	○	○				○				
	기타공공기관136	○	○	○	○	○	○	○		○		○				
	기타공공기관137	○		○	○	○	○	○						○		
	기타공공기관138	○		○	○	○	○	○								
	기타공공기관139	○		○	○	○	○	○							○	○
	기타공공기관140	○	○	○	○	○	○	○		○				○	○	○
	기타공공기관141	○	○	○	○	○	○	○		○						
	기타공공기관142	○	○	○	○	○	○	○		○				○	○	○
	기타공공기관143	○		○	○	○	○	○		○				○	○	○
	기타공공기관144	○		○	○	○	○	○		○				○	○	○
	기타공공기관145	○		○	○	○	○	○		○				○	○	○
	기타공공기관146	○		○	○	○	○	○		○						
	기타공공기관147	○		○	○	○	○	○		○			○			
	기타공공기관148	○	○	○	○	○	○	○		○						
	기타공공기관149	○		○	○	○	○	○		○				○		
	기타공공기관150	○		○	○	○	○	○						○		
	기타공공기관151	○		○	○	○	○	○						○		
	기타공공기관152			○	○	○	○	○								
	기타공공기관153	○	○	○	○	○	○	○		○				○	○	○

신업 유형	공공기관 유형	어학		학력				자격증		대외활동		수상경력		경력사항			
		외국어 성적	어학 연수	대학교	대학원	졸업 유무	전공	확점	자격증 소지 여부	공학 인증 여부	봉사 활동	동아리 활동	장학금 수령 여부	수상 경력	논문, 보고서	청년 인턴 경험	민간 인턴 경험
	기타공공기관154	○		○	○	○	○	○					○	○			
	기타공공기관155	○		○	○	○	○	○							○		
	기금관리형 준정부기관15	○	○	○	○	○	○	○						○			○
	위탁집행형 준정부기관39	○			○	○	○	○									○
	위탁집행형 준정부기관40	○		○	○	○	○	○							○		
	위탁집행형 준정부기관41	○		○	○	○	○	○								○	
	위탁집행형 준정부기관42			○	○	○	○	○									
	위탁집행형 준정부기관43	○		○	○	○	○	○						○			
	위탁집행형 준정부기관44	○						○			○						
	위탁집행형 준정부기관45	○	○	○	○	○	○	○									
	위탁집행형 준정부기관46	○		○	○	○	○	○									
	위탁집행형 준정부기관47	○	○	○	○	○	○	○								○	○
	위탁집행형 준정부기관48		○	○	○	○	○	○						○			
	위탁집행형 준정부기관49	○	○	○	○	○	○	○								○	○
	위탁집행형 준정부기관50	○		○	○	○	○	○						○			○
	위탁집행형 준정부기관51	○		○	○	○	○	○						○			○
	위탁집행형 준정부기관52	○		○	○	○	○	○									
	위탁집행형 준정부기관53																○
	위탁집행형 준정부기관54	○	○	○	○	○	○	○						○			○

공공기관 채용현황과 개선방향 연구

2013년 10월 25일 인쇄

2013년 10월 31일 발행

저 자 박 한 준 외

발행인 옥 동 석

발행처 한국조세재정연구원

138-774 서울특별시 송파구 송파대로 28길 28

TEL: 2186-2114(대) www.kipf.re.kr

등록 1993년 7월 15일 제21-466호

조판및
인쇄 경성문화사

© 한국조세재정연구원 2013

ISBN 978-89-8191-667-1

* 잘못 만들어진 책은 바꾸어 드립니다.

공공기관 채용 현황과
개선방향 연구



공공기관연구센터

 한국조세재정연구원

138-774 서울시 송파구 송파대로 28길 28
TEL : 02-2186-2114, FAX : 02-2186-2179
www.kipf.re.kr

