

공무원 채용 방식, 60여년 만에 대수술

- 5급 민간전문가 채용 확대 등 「공무원 채용제도 선진화 방안」 마련 · 시행

1. 앞으로는 행정고시를 통하지 않더라도 사회의 다양한 분야에서 전문성을 쌓은 사람은 공직에 진출하여 고위공무원이 될 수 있는 길이 활짝 열리게 될 전망이다.
 2. 행정안전부는 현재와 같은 대규모 공채(공개경쟁채용시험) 위주의 공무원 채용 방식으로는 21세기 국가행정을 이끌어갈 “핵심인재”를 효율적으로 발굴하고 양성하기 어렵다는 진단 아래, 60여년 간 지속되어온 현재의 채용방식을 대폭 개선한다.
 - 우선, 현재 공채 중심의 채용경로를 보다 다양화하고 특히 중간관리층에 민간 전문가의 안정적인 충원채널을 마련해 개방과 경쟁 중심의 공직 충원시스템을 구축한다.
 - 또한 채용단계에서 공무원으로서의 적성과 자질 검정을 강화하고, 국가의 시험관리 역량을 강화할 예정이다.
 3. 공채 중심의 채용방식은 누구에게나 응시기회가 보장되는 공정하고 객관적인 선발시험으로 정부 수립 이후 국가 발전기에 공직에 젊고 유능한 인재를 안정적으로 유치하는데 기여했다는 점에서는 긍정적인 평가를 받고 있다.
- 하지만 공직 내부의 상위직급이 고시 출신 위주로 구성되어, 경쟁이 부족하고, 다양한 시각과 경험을 배경으로 사회 문제를 인식하고 해결할 수 있는 능력이 미흡하다는 비판이 지속적으로 제기되어 왔다.
- * '09년 기준 고시출신이 고공단 중 70.6%, 3급 과장급 중 57.9% 차지
- 또한, 필기 위주의 평가방식으로 채용단계에서 공무원의 적성과 자질을 충분히 검증하기 어렵고, 일반 공무원 중심으로 시험관리가 이루어짐에 따라 전문성을 확보하는데 한계가 있었다.
4. 이러한 문제 인식하에, 지난 1월 대통령께서는 현재의 행정고시를 포함한 채용

제도 전반에 대하여 좀 더 개방과 경쟁을 촉진할 수 있는 체제로 개편하는 방안을 검토하도록 지시한 바 있다.

- 이에 따라 행안부는 그간 민간과 해외의 다양한 사례를 조사·연구하고, 전문가의 의견을 수렴하여 아래와 같이 「공무원 채용제도 선진화 방안」을 마련하여 추진하기로 했다.

고시 중심의 채용방식을 탈피하여 채용경로를 다양화

1. 현행 5급 공채와 병행·경쟁할 수 있는 「5급 전문가 채용시험」을 도입하여, 각종 자격증·학위를 취득하거나 연구·근무 경력을 쌓은 민간전문가를 채용하되, 각종 자원봉사 활동, 연구·저술 실적, 특허 출원 실적 등 다양한 배경과 경험을 가진 자를 우대하여 선발할 계획이다.

○ 선발 방식은 시험 준비에 따르는 부담을 최소화하고 공직 지원을 적극 유도하기 위해

- 필기시험 없이 서류 전형과 면접을 통해 해당분야의 '전문성'과 '공직자로서의 적합성'을 검증하여 선발하도록 하고,
- 합격자는 5급 공채 합격자와 2~3개월간 공동교육을 실시하여, 상호 경쟁을 통한 역량 개발의 기회로 삼을 계획이다.

○ 선발규모는 '11년에는 5급 신규채용의 30%를 전문가로 채용하고, 이후 정부 인력구조와 채용환경을 고려하여 단계적으로 5급 신규채용의 50%까지 전문가 채용비율을 확대할 계획이다.

* '09년 기준 5급 신규채용의 72.4%를 공채로 충원

○ 또한, 그간 7·9급과는 달리 5급 선발시험에만 별도로 사용되어 공직내 특정 집단을 배출하는 시험이라는 권위적 의미로 인식되어 온 "고시"라는 명칭을 폐지하고, 7·9급 공채 선발시험과 동일하게 "5급 공채"라는 용어로 통일하여 사용하기로 하였다.

2. 한편, '12년부터 새롭게 시행 예정인 '외교관 선발시험'의 경우, 아랍어를 포함한 제2외국어(현지어) 능통자 및 기능·지역별 전문가 등 다양한 경력의 소지자를 적극 채용하는 방안을 마련해 나갈 예정이다.

- 특히, 특수외국어 사용 지역에서는 현지 전문분야 학위 소지자나 현지어 능통자 등 전문가를 제외공관에 채용하는 방안을 마련할 계획이다.

3. 아울러, 개방형직위를 과장급까지 확대하고 우수한 개방형 직위 민간임용자를 경력직으로 전환하여, 공직 중간관리자층에 민간전문가의 진입을 보다 확대할 계획이다.
 - * 과장급 직위에 대해서는 부처 자율적으로 31개 직위(본부 1,483개중 2.1%)를 개방형으로 운영 중
 - 이를 위해, 현재 각 부처 본부의 1,483개 과장급 직위를 대상으로 '11년에는 각 부처가 의무적으로 5%까지 개방형 직위로 지정하고,
 - '12년에는 본부 뿐만 아니라 각 부처 소속기관의 과장급 직위까지 지정 대상을 확대하며, '13년에는 본부와 소속기관 과장급 직위의 10%까지 지정범위를 확대해 나갈 계획이다.
 - * 중앙행정기관 과장급 직위 수 : 3,430개(본부 1,483개 + 소속기관 1,947개)
 - 이와 함께 국·과장급 개방형 민간임용자의 근무실적 등이 우수한 경우에는 일정 근무기간 경과 후 경력직으로 전환할 수 있도록 하여, 신분상 불안 때문에 공직에 지원하기를 꺼리는 장애물을 제거할 예정이다.
4. 또한, 현재 각 대학의 추천과 견습 근무를 거쳐 7급으로 특별채용하는 「지역인재추천채용」 인원을 단계적으로 확대하여 7급 공채 출신과 병행·경쟁할 수 있도록 한다.

공무원으로서의 적성과 자질 검정 강화

1. 현재 5·7·9급 공채시험에서 실시되는 면접시험의 타당도를 제고하고 국가관, 봉사정신, 공직관 등에 대한 검정을 강화하기 위해,
 - 다양하고 체계화된 면접질문을 개발하고, 면접관 풀(Pool) 확대와 철저한 사전교육을 통해 전문성을 가진 면접관을 양성할 계획이다.
 - 면접 강화에 따른 수험생의 부담을 덜어주기 위하여, 5급 공채 3차 면접시험 탈락자에게 1회에 한하여 차년도 1·2차 시험을 면제하여 면접에 재응시할 기회를 부여하는 방안을 검토할 예정이다.
2. 또한, 공직 임용 초기에 공직자로서의 자질을 검증하기 위하여 도입되었으나 현재 형식적으로 운영되고 있는 「시보임용 제도」를 보다 실질적으로 운영할 예정이다.
 - 이에 따라 시보임용자의 교육·근무 성적 불량시 면직할 수 있는 절차를 보다 구체적으로 법제화할 계획이며,

- * 「공직임용적격심사위원회」에서 임용 적격여부를 심사하여 면직여부를 결정
- 헌법, 한국사 등 국가관을 정립하기 위해 필요한 교육을 강화할 예정이다.
- * 헌법 PASS제 도입, 한국사는 '12년부터 5급 공채 과목 포함

시험 관리의 전문성과 효율성 제고

1. 현재 채용시험이 일반직 공무원 중심으로 관리되고, 종이시험 방식으로 이루어짐에 따라 시험 관리의 전문성이 부족하고, 시험 집행이 비효율적으로 이루어지는 문제를 해결해 나갈 계획이다.
 - 이를 위해 우선, 민간 전문가가 공무원 시험위원으로 적극 참여할 수 있도록 출제 여건을 개선하고, 「국가시험관리 전문기관」을 설립하여 공무원 시험 관리의 전문 역량을 강화시켜 나갈 것이며,
 - 컴퓨터기반시험(CBT) 체계를 구축하기 위하여, 단기적으로는 소규모 시험에 시범 도입하고, 연구용역을 통해 타당성 등의 검토를 거쳐 장기적으로 확대해 나갈 계획이다.
2. 또한, 현재 공채 선발직렬이 지나치게 세분화되어 시험 관리상 비효율이 발생함에 따라,
 - 소수인원을 선발하거나 특정부처 근무가 예정되어 있는 직렬의 경우 일정 유예기간을 둔 후 5급 전문가 채용시험이나 지역인재추천채용시험으로 전환하여 선발직렬을 축소하고,
 - 수험생이 거의 선택하지 않거나 해당 직류와의 연관성이 낮은 과목은 단계적으로 폐지해 나갈 계획이다.
3. 행정안전부는 공무원 채용제도 선진화 과제가 차질 없이 추진될 수 있도록, 앞으로 공청회 등을 통해 각계 의견을 폭넓게 수렴한 후에 세부 추진일정 등 실행계획을 마련하고, 올해 연말까지 관련 법령 개정 작업을 완료할 예정이다.
4. 맹형규 행정안전부 장관은 “채용경로가 다양화되면 상호 경쟁이 활성화되어 공직사회의 경직된 체질이 유연하게 바뀌고, 국가 전체적으로 民·官의 인재를 체계적으로 운용하는 기틀을 마련하는 계기가 될 것으로 기대된다”고 밝혔다.

참고 1

공무원 채용제도 선진화 방안

I. 검토 배경

○ 사회의 인적구성이 다양화되고, 공무원의 역할도 단순 법집행자에서 “적극적인 서비스 제공자이자 변화 선도자”로 변화함에 따라,

⇒ 다양한 인적자원을 공직에 유치하기 위하여, 지난 60여년간 유지된 공무원 선발방식의 틀을 최근 채용 트렌드에 맞게 개편 검토

II. 현황 진단 및 개선방향

《공무원 채용 현황 진단》

공무원의 경우 (As-is)	구분	채용 트렌드 (To-be)
행안부 주관, 대규모 일괄채용 ▶ 다양한 전문가 선발에 한계	채용 방식	계열사 분산, 소규모 수시채용 ▶ 조직에서 필요한 인재 적기 충원
암기 위주 지식 검정 ▶ 역량·가치관 검증 한계, 학교교육과 괴리	평가 방식	역량과 가치관 검정 ▶ 역량과 가치관을 심층 평가하여 선발
일반공무원 순환보직 ▶ 전문성에 한계, 외부 인력에 의존	채용 담당자	전문가·전략가 역할 ▶ 채용담당자·기관의 전문적 역할 증시
직류별 세분화 ▶ 시험관리 비효율, 융합형 인재 채용 한계	선발 단위	통합 추세 ▶ 다양한 소양과 잠재력 갖춘 인재

《개선 방향》

- ❖ 채용 방식 ⇒ “부처별 맞춤형 인재를 다양한 경로를 통해 선발”
- ❖ 평가 방식 ⇒ “필기시험 대신 적성과 자질을 검정”
- ❖ 채용 관리 ⇒ “시험 관리 역량 제고”
- ❖ 선발 단위 ⇒ “지나치게 세분화된 선발단위를 통합”

III. 주요 과제별 개선방안

1. 고시 중심의 채용방식 탈피, 다양한 채용경로 확대

《현황 및 문제점》

- 승진과 공채 중심으로 신규임용이 이루어짐에 따라, 승진·공채·특채간 비율이 균형을 이루지 못하고,
 - * 5급 신규임용 구성('09년) : 승진 74.4%, 신규채용 25.6% (공채 18.5%, 특채 7.1%)
 - 부처에 필요한 다양한 전문가를 적극적으로 채용하지 못하여, 상위직이 5급공채 출신 위주로 구성
 - * 일반직 고공단 출신('09년) : 행시 70.6%, 7급 공채 8.7%, 9급 공채 3.5%, 기타 17.2%
- 과장급의 경우 전문성, 민·관간 직업이동성 등 개방형 직위에 비교적 적합하나, 부처 자율 운영으로 실적이 저조
 - * 개방형직위 총수 : 고공단 171개, 과장급 31개

《단기 개선방안》

- 「5급 전문가 채용시험」 도입
- 고시 출신과 경쟁할 수 있는 다양한 외부전문가의 특별채용을 확대하기 위하여,
 - 매년 각 부처로부터 5급 전문가 채용수요를 제출받아 행안부에서 일괄 채용하여 각 부처에 배치
 - 5급 신규채용의 50%를 외부전문가로 특별채용할 수 있도록, 전문가 채용규모를 단계적으로 확대
 - * '09년 기준 5급 채용의 27.6%인 특채 비율과 민간전문가 인재풀을 고려하여 '11년은 우선 30%를 채용하고, 단계적으로는 50% 수준까지 확대
 - 복수의 특채요건이나 그 외의 다양한 경력·경험을 우대하여 채용
 - * (예) 자격증/학위/민간 경력 + 봉사활동 or 수상 경력 or 연구실적 등
 - 필기시험 대신 서류전형과 면접을 통해 전문성과 공직적합성을 검증
- 개방형 직위 제도의 확대
- 과장급 중간관리자층에 다양한 민간전문가 충원을 활성화하기 위하여 개방형 직위 지정을 과장급까지 의무화하고,
 - 지정 비율을 단계적으로 확대(5%→10%, 본부→소속기관)

* 부처별 직위 지정후 결원발생→개방형 충원에 1~2년 정도 소요 예상

<과장급 개방형 직위수 확대방안>

연도	'10년(현행)	'11년	'12년	'13년
대상 및 비율	본부, 2.1%	본부, 5%	본부+소속기관, 5%	본부+소속기관, 10%

* 중앙행정기관 과장급 직위 수 : 3,430개(본부 1,483개 + 소속기관 1,947개)

- 우수한 민간 전문 인력을 유치하기 위하여 국·과장급 개방형 민간임용자의 근무실적 등이 우수한 경우에는 경력직으로 특채

< 민간임용자 특별채용(예시) >

- 임용기간 동안 성과평가 최고 등급 이상 유지
- 해당 분야의 탁월한 전문성과 능력을 보유하여 대체할 인물을 찾기 어려운 경우
- 부처의 장기 정책과제 추진으로 인해 해당 임용자를 장기간 근무시켜야할 필요가 있는 경우 등

- 지역인재추천채용제도를 단계적으로 확대
- 학교 성적과 행정기관 근무를 통해 공무원으로서의 역량과 자질을 검증하여 채용하는 지역인재추천채용제도를 보다 확대
- 필기시험 위주의 선발방식인 7급 공채규모는 단계적으로 축소하고 지역인재추천채용 인원을 확대
- * 지역인재추천채용 선발현황 : '05년~'09년 50명씩 선발, '10년 60명 선발
- * 정부 전체적으로 7급공채와 지역인재추천채용의 균형을 고려하여 선발인원 결정

《 장기 개선방안 》

- 대규모 공채를 부처 자율채용으로 전환
- 선발시험에 필요한 면접, 역량평가 기법 등을 부처에서 개별적으로 개발하는데 한계가 있고, 국가 전체적으로도 비효율적이므로,
- 시험관리 전문기관을 설립하여, 전문적인 평가기법을 개발하고 각 부처의 시험실시를 지원하거나 위탁 실시토록 함
- * 행안부는 장기적으로 중앙인사행정 전담부처로서 총괄조정 및 기획업무 수행
- 시험관리 전문기관 설립을 통해 부처 자율채용을 지원할 여건이 조성되면, 현행 대규모 일괄공채를 부처별 수시채용 체제로 전환

- 과목별 필기시험 대신 소규모 선발에 적합한 심층 역량면접 등을 통해 부처 '맞춤형' 인재를 필요한 시기에 맞춰 수시로 채용

2. 공직자로서의 적성과 자질의 검정을 강화

《현황 및 문제점》

- 대규모 공채 응시로 1인당 면접시간이 짧고, 면접위원의 전문성을 확보하기 곤란하여 면접의 타당성이 부족하다는 지적
 - * '09년 : 5급(응시 421, 면접관 210), 7급(응시 709, 면접관 246), 9급(응시 2,555, 면접관 456)
- '05년부터 PSAT를 도입하면서 2차 또는 3차 불합격자의 차년도 1차시험 면제제도를 폐지하고,
 - * 면제제도 폐지 대신 보다 많은 응시생에게 기회를 부여하기 위해 1차에서 10배 수 선발
 - 역량면접에서 15~20% 정도를 탈락시키고 있으나, 탈락자의 차년도 1·2차 시험 면제제도가 없어서 수험생의 심적 부담이 과하다는 지적
- 시보기간 동안 근무성적이나 교육훈련 성적이 나쁜 경우 면직하도록 되어 있으나, 실제 시보과정에서 면직되는 경우가 거의 없고,
 - 공무원으로서 품위유지 의무 위반 등으로 징계처분을 받는 경우에도 별도 면직 규정이 없어서 공직 부적격자의 조기 배제 곤란
 - * 시보 기간 중 근무성적이나 교육훈련 성적이 나쁜 경우 면직 가능 (국공법 제29조)
 - * 최근 10년간 시보기간 중 직권면직 사례 : 1명 ('06년, 교육 무단 불참)

《단기 개선방안》

- 역량기반 면접시험의 타당도 제고
- 5·7·9급별 역량의 세부 측정요소와 공직관 등을 검증하기에 적합한 면접질문과 과제를 지속 개발
 - 다양한 면접질문을 개발하여 문제풀(Pool)을 구축하고, 모의면접 등을 실시하여 문제의 타당도를 제고
 - 퇴직공무원이나 역량평가위원 등을 활용하여 면접위원 풀(Pool)을 확대하고 다양화
 - 면접위원에 대한 사전교육 등을 강화하여 면접위원의 역량과 전문성을 제고
 - * 재직자 면접역량 강화를 위하여 "면접관 교육과정"을 개설

- 역량기반 면접 실시에 따른 수험생의 부담을 덜어주기 위하여,
 - 3차 시험 탈락자에게 1회에 한하여 차년도 1·2차 시험을 면제하고 3차시험에 재응시할 기회를 부여
 - 차년도 1·2차 시험이 면제되는 수험생 규모를 고려하여, 당해 연도 2차시험 합격자 규모를 결정함으로써 3차 응시자 규모를 일정수준으로 유지 가능
- 엄격한 시보임용 제도 도입
- 형식적으로 운영되고 있는 시보임용 제도를 실질화하여, 교육성적 불량 등 공무원으로서의 자질이 부족한 경우 면직
 - 5급 공채의 경우, 중앙공무원교육원 등의 교육·근무성적 등이 불량한 경우 면직시킬 수 있도록 하고,
 - 특채자의 경우, 각 소속 장관 책임하에 엄격한 검정기간을 운영하여 근무성적 등이 불량한 경우 면직
- * (면직사유 예시) 공무원으로서의 품위유지 의무 위반 등으로 징계를 받은 경우
- 징계의결이 요구되거나 징계처분을 받은 경우 등도 공무원의 자질 부족 등으로 판단하여 면직할 수 있도록 하되,
 - (가칭)‘임용적격심사위원회’를 설치하여 면직 여부를 심사

《장기 개선방안》

- 다단계 심층면접 방식 도입
- 현행 발표·개별면접·집단토론과 함께 합숙면접 등 다양한 면접방식을 통해 응시자의 역량과 자질을 다단계로 심층 검정
 - 다양한 면접방식을 통해 부처별 직무특성과 문화에 부합하는 역량을 상황과 방법을 달리하여 정확하게 측정하고,
 - 단계별 면접에 다수의 면접관이 참여하여, 객관화된 평가메뉴얼에 따라 평가함으로써, 면접시험의 공정성과 타당성을 확보
- * 장기적으로 부처별 소규모 채용으로 전환하여 심층면접 여건을 마련하고, 시험 관리 전문기관에서 면접기법을 전문적으로 개발할 필요

3. 공무원 시험관리의 역량 제고

《현황 및 문제점》

- 새로운 평가방식 연구 등에 전문성이 요구되지만, 국가시험담당 전문인력은 거

- 의 없으며, 내부에서 순환보직을 통해 충원
- * 국가공무원 공채시험은 행안부에서 37명(2개 과)이 담당하고, 이중 평가기법 연구 등을 전담하는 전문인력은 3명(PSAT 전문관)에 불과
 - 문제 출제·선정·채점 등 전 과정을 외부위원에게 의존하는 체제에 따른 한계가 포화상태에 다다름
 - * '09년 공채·견습·지방 수탁 등에 총 5,109명 참여(출제 3,292명, 선정 1,817명)
 - 출제시 장기간 합숙에 따르는 부담, 채점시 1인당 채점 분량 과다 등으로 시험 위원들이 점점 참여를 기피
- 종이시험 방식 평가로 수험생들이 답안지 작성에 불편을 호소하며,
- 시험지 인쇄·이송·채점 등에 투입되는 비용이 과다하고, 전체 시험 일정이 장기화됨
- * 고시 1차 객관식 시험은 OMR 판독과 오류 확인 등(30일)에 합격자 결정 기간(45일)의 2/3 소요, 주관식 시험은 답안지 검수 및 이송 등(57일)에 합격자 결정 기간(124일)의 1/2 소요

《단기 개선방안》

- 시험위원 참여 기피요인을 개선하고 내부전문성 강화
 - 선정위원 참여 기피현상을 해소하기 위해 문제선정 합숙여건을 개선하고, 시험위원 활동이 교수업적 평가에 반영되도록 교과부와 협의
 - * 합숙 동안 일정 보안장치 하에 인터넷 사용이나 이메일 확인이 가능토록 함
 - 외부위원 의존체제를 완화하기 위해 정부출연연구기관이나 공직 내부의 박사 학위 소지자를 문제선정에 참여시킴으로써,
 - 시험위원 부족 문제를 해소하고, 문제의 사회적 적실성 확보
- 컴퓨터기반시험(CBT) 시범 실시
 - 장기적으로 소규모 수시채용의 기반을 마련하고, 효율적 시험관리를 위해 필요한 컴퓨터기반시험관리시스템(CBT) 구축 준비
 - * 국내·외에서는 컴퓨터를 활용한 시험방식 도입이 빠르게 증가 : (국내) 한국산업인력공단 자격시험, 국가영어능력평가시험(도입예정) 등 (외국) 영국의 속진인용제, IBT 토폴 등
 - '11년에는 우선 소규모 선발 시험에 CBT 방식을 시범 적용하여 보안 및 집행상 문제점 등 사전 파악

* 시험 출제부터 집행, 채점 및 결과분석에 이르는 모든 과정을 CBT 방식으로 진행하기 위해서는 최소 2년 이상의 준비 기간이 필요

《증장기 개선방안》

- 시험관리 전문기관을 설립하여 시험관리 역량을 강화
- 일반공무원 중심의 시험관리에 따른 전문성 부족 문제를 해소하고 국가 시험관리의 전문 역량을 강화하기 위하여,
 - 국가고시센터와 역량평가센터를 통합하여 시험관리 전문기관 설립
 - 전문기관에서 적성검사, 역량면접 등 선진 평가기법을 연구·개발하여 각 기관에 전파하는 등 상호 유기적 협력체계를 구축
 - * 「정부출연연구기관등의설립운영및육성에관한법률」 개정 등 설립준비에 2년 소요 예상
 - * 행안부가 채용제도와 정책을 담당하고, 출제·채점 등 나머지는 시험관리 전문기관이 담당하되 행안부가 감독

4. 세분화된 공무원 선발단위를 개편

《현황 및 문제점》

- 일반행정가(Generalist) 중심 충원의 한계를 극복하고, 복잡화되는 행정 분야에 다양한 전문가를 확보하고자 선발단위를 세분화
 - 시험과목 과다로 인한 시험관리상 비효율을 초래하고, 다양한 분야에 전문성을 가진 융합형 인재 채용에 한계
 - * 출제과목('09년) 5급 : 총 21개 선발단위 121개 과목, 7급 : 총 18개 선발단위 56과목
9급 : 총 18개 선발단위 33개 과목

《단기 개선방안》

- 공무원 선발단위 및 시험과목 조정
- 소수 인원을 선발하거나, 특정 부처 근무가 예정되어 있어 공채선발의 실효성이 떨어지는 선발단위는 일정 유예기간 후 전문가 채용시험 및 지역인재추천 채용으로 전환
- 고등고시 2차과목 중 수험생들이 거의 선택하지 않고, 해당 직류와 연관성이 낮은 과목은 일정 유예기간을 둔 후 폐지

《장기 개선방안》

- 직렬·직류 체계를 개편하여, 선발단위를 통합·재조정

- 다양한 분야의 기본소양을 균형 있게 갖추고 급변하는 행정환경에 적절히 대응할 수 있는 인재를 채용하기 위하여,
- 실제 인사운영과 수행 업무를 기준으로 현재의 세분화된 공무원 직렬·직류체계를 통합 재조정할 필요가 있으며,
- 직렬·직류체계가 개편되면, 현행 공무원 선발단위도 새롭게 재조정될 필요가 있음

IV. 향후 계획

《단기 개선과제》

- 「5급 전문가 채용시험」과 「개방형 직위 확대」를 위하여,
- 8월말 공청회 등을 통해 각계 의견을 수렴하고, 부처 의견을 수렴한 후에 '10년 하반기까지 법령 개정을 완료하여, '11년부터 시행
- 「시험관리 전문기관 설립」은 비용편익 분석과 세부 타당성 검토를 위하여 연구용역 등의 조사·연구 절차를 거쳐 '11년까지 세부 추진방안 확정
- 공채 선발단위 및 시험과목 개편은 수험생의 기대이익을 고려하여 방침 결정 후 최소 2년간의 유예기간 설정 필요

- ✓ 5급 전문가 채용시험 도입 ✓ 개방형직위 제도 확대
- ✓ 면접시험의 타당도 제고 ✓ 지역인재추천채용제도 확대
- ✓ 시보임용제도 엄격 운영 ✓ 내부전문성 강화
- ✓ 시험관리 전문기관 설립(중기 개선과제)
- ✓ 컴퓨터기반시험(CBT) 시범실시
- ✓ 공채를 특채로 전환, 시험과목 축소

《장기 개선과제》

- 우선 단기과제의 도입 성과 등을 분석하고, 채용환경 변화에 따른 적합한 개선안을 지속 연구·검토하여 단계적으로 도입 추진

- ✓ 부처 자율채용으로 전환 ✓ 다단계 심층면접 도입
- ✓ 컴퓨터기반시험(CBT) 본격 도입 ✓ 직렬·직류 체계 개편