Crisisonomy Vol.15 No.9, 79-94
ISSN 2466-1198 (Print) ISSN 2466-1201 (Online) https://doi.org/10.14251/crisisonomy.2019.15.9.79
© 2019 Crisis and Emergency Management : Theory and Praxis. All rights reserved.

Crisisonomy

Employment Suggestions for Executives in Special Warfare Units Based on Job Competency

Heui Jong Yun[1#], Hyo Sun Park[2+]

[1] 13Special Mission Brigade, 103 Duksang-ro, JeungPyeong, ChungCheoungBuk-Do, Korea
[2] Department of Military Studies, Cheongju University, 298 Daesung-ro, Cheongwon-gu, Cheongju, Korea

Abstract

This research aims to analyze the job competency of executives in special warfare units and then suggest the appropriate job categories for them based on their specific capabilities. The results of this study are as follows. First, it is found that the highest level of their job competency was physical possessive ability, followed by behavior coordination ability, spatial perception ability, and service orientation ability. Second, compared to the general incumbents, the executives in special warfare units had a relative strength in job competency on 21 items including logical analysis, creativity, behavioral coordination, monitoring, teaching, persuasion, and so on. Third, based on their job competency, a total of 822 job categories were suggested as suitable occupations for executives in special warfare units. However, the findings cannot be generalized to all veterans, and there is a need of further studies to expand the scope to comparative evaluation across the units performing special missions so that they can be used as guidance in developing a policy supporting job transfer.

Key words: special forces, retire-soldier's, support for job search, job competency.

Ⅰ. 연구의 필요성 및 목적

정부는 2018년 3월 15일 대통령 주재 청년 일자리 대책 보고대회 겸 5차 일자리위원회를 개최하여 관계부처 합동으로 청년 일자리 대책을 확정・발표하였다(Ministry of strategy and finance, 2018). 청년 일자리 대책은 1990년대 이후 청년고용 부진이 심화 및 고착되고 있으며, 청년들이 체감하는 실업률도 2015년 통계작성 이후 지속적으로 20% 이상 기록 되고 있다. 이러한 시점에서 청년실업을 방치하게 된다면 나아가 국가의 성장능력이 저하될 것을 방지하기 위한 것으로 평가된다. 즉 청년고용의 수준이 '재난 수준'임을 확인하고 이를 극복하기 위해 범정부 차원에서 특단의 대책인 내린 것이다.

한국 사회에서 청년고용 실태는 상승하고 있는 실업률과 높은 비경제활동인구 비율, 그리고 일을 하는 청년들의 낮은 만족도에 따른 잦은 이직으로 요약 할 수 있다. 청년 실업률은 2013년 8.8%이었으나 2018년

The 1st author: Heui Jong Yun, Tel. +82-43-234-1382, Fax. +82-43-820-6640, e-mail. yhj-0106@hanmail.net
+ Corresponding author: Hyo Sun Park, Tel. +82-43-229-7952, e-mail. phs6166@cju.ac.kr

www.kci.go.kr

에는 9.8%(43만 명)로 외환위기 이후 최대 수준에 달했으며, 취업애로계층도 112만 명(22.7%)에 이르렀다. 비경제활동인구는 495만 명으로 50.1%에 달하고 있으며, 노동시장 여건이 악화됨에 따라 취업준비자는 2014년 40만2천 명에서 2017년에는 48만9천 명으로 증가되었다. 구직단념자도 2014년 14만 1천 명 이었으나, 2017년에는 20만 3천 명으로 늘어났다. 또한 보수・근로시간 등 일자리 만족도가 낮아 잦은 이직이 발생하고 있는바, 근로여건 불만족으로 인해 60% 이상 이직 경험이 있는 것으로 확인되고 있다(The Joint Commission, a job relationship ministries, 2018).

한편, 국방부도 정부의 일자리 대책 발표와 때를 같이 하여 관계부처 합동으로 청년장병 취・창업 활성화 대책(청년장병 SOS 프로젝트)을 수립하여 발표하였다(Ministry of National Defence, 2015, 2018). 국방부는 최근 침체기로 접어든 고용시장으로 인해 청년실업이 악화되고 있는 시점에서, 전역 후 취업을 고민하고 있는 6만 9천 명의 장병들이 신속한 취업을 할 수 있도록 이 대책을 마련했음을 밝히고 있다. 국방부의 청년장병 취・창업 활성화 대한 방안은 군 전투력 유지에 지장이 없는 범위 안에서 청년장병이 전역 후 원활한 사회의 진출을 지원할 수 있도록 입대 이후 복무와 전역 후까지 군복무 전 주기에 대하여 단계별 지원 프로그램을 제공하는데 중점을 두고 있다.

매년 전역하는 34세 이하의 청년장병 27만 1천 명 중 학업 및 직장 등으로 복귀가 결정되지 않은 장병은 의무복무 병사 25만 7천 명 중 5만 9천 명, 부사관 7천 6백 명 중 3천 8백 명, 장교 6천 4백 명 중 5천 3백 명 수준이다(The Joint Commission, a Job Relationship Ministries, 2018). 그러나 이들은 군복무 중 국방부에서 시행하는 취업의 지원대상이 되지 못하였으며, 전역 후에도 제대군인에 대한 지원과 그에 관한 법률에 따라 중장기 복무자 위주로만 운영되는 취업지원 프로그램의 대상이 되지 못하고 있다. 제대군인이 사회에서 안정적인 직업을 찾고 원활하게 정착하는 것을 지원하기 위한 현행 제대군인 지원정책은 5년 이상 군복무를 하고 전역한 중장기복무 제대군인만을 대상으로 하고 있으며 의무복무 장병과 5년 미만의 단기복무 간부(장교・부사관)는 지원 대상에 포함되어 있지 않다.

34세 이하 현역병과 5년 미만 단기복무 간부로 구성되는 청년장병은 법령의 사각지대에 방치되어 실효성 있는 지원정책의 수혜자가 되지 못하고 군복무로 인한 기회상실에 따른 상대적 박탈감이 증폭되고 있으며, 이는 다시 커다란 사회적 압력으로 대두되고 있다. 이러한 상황에서 범정부 차원에서 추진하는 청년일자리 사업과 연계하여 청년장병의 군복무에 대한 지원 및 보상 차원에서 입대전－복무중－전역에 이르는 기간 동안 쌓은 경력을 취업과 연계할 수 있는 방안에 대한 종합적인 연구는 매우 시의적절하고 현실적합적인 것으로 볼 수 있다.

본 연구는 특수전부대에 복무 후 전직 지원을 위해 특수전 부대 간부들이 보유한 역량을 파악하고, 향후 특수전부대 제대군인의 교육훈련 계획 수립을 위한 기초 조사의 성격을 띠고 있다. 이를 위해 이미 전직하거나 제대 예정이 아닌 현직 특수전부대 간부를 대상으로 그들이 보유한 취업역량을 전반적으로 탐색하고 향후 제대예정 군인의 효율적인 전직지원을 위한 교육훈련 수요(교육요구도)를 도출하였다.

구체적인 연구문제는 특수전부대 군인이 보유한 공통적이고 보편적인 업무수행능력과 지식수준을 분석하고 이들이 상대적 우위를 가지는 취업역량을 분석하였다. 또한 이를 토대로 특수전부대 간부들이 우위를 가지는 역량이 활용될 수 있는 직업(군)을 파악하고 해당 직업에서 요구되는 역량의 수준과 중요도 분석을 통해 해당직업(군)으로의 전직을 위해 특수전부대 제대군인이 개발해야 할 취업역량의 우선순위(군)를 제시하였다.

II. 이론적 배경

1. 제대군인 전직제도와 특수전부대 실태

현재 「제대군인 지원에 관한 법률」은 「국가유공자

www.kci.go.kr

Table 1. Number of discharge in SOF during recent 5 years (Unit: 1 person)

	2014	2015	2016	2017	2018
Executives	687	612	604	533	530
Male	684	608	601	529	526
Female	3	4	3	4	4
Female Ratio(%)	0.44	0.65	0.50	0.75	0.75

※Source: Special Warfare command, internal data(2018).

등 예우에 관한 벌률」을 모체로 보완 발전시켜 별도의 독립된 법률로 1997년에 재정되어 국토방위를 위하여 직업군인으로서 군복무를 성실히 수행하고 전역한 장기복무 제대군인에 대한 취업, 교육, 의료, 대부지원 등의 확충을 통해 원활한 사회복귀가 이루어지도록 하였다.

또한 국방부 및 보훈처에서 시행하고 있는 전직지원 정책의 방향은 다음과 같다. 첫째, 10년 이상의 장기복무자에 대해서는 군내, 공공 및 민간 취업직위를 개발함으로써 취업을 용이하도록 하였고, 기업에서 요하는 수요자 중심의 맞춤식 전직지원 교육을 실시하여 취업에 대한 경쟁력을 높이는 것이다. 둘째, 10년 미만의 중기복무자에게는 취업기본교육과 취업정보를 제공하는 것이다. 대체로 제대군인의 경우 5년 미만의 단기복무자, 5년 이상~10년 미만의 중기복무자, 10년 이상의 장기복무자 등으로 구분 할 수 있다. 장기복무 중 제대를 하는 군인 중 근무환경의 특수성과 계급 정년을 고려할 때 재취업이 성공률이 쉽지 않을 뿐만 아니라, 주택구입비, 자녀교육비 등 지출이 많은 시기임을 고려하여 교육, 의료, 취업, 주택분양, 대부지원, 군인연금(20년 이상 복무자) 등이 지원되고 있다. 셋째, 의무복무 제대군인은 군 복무에 대한 가치를 높이고 동기유발과 전투력 향상을 도모하기 위한 각종 프로그램을 시행하고 있다. 주요 내용은 단기복무 제대군인에게는 채용시험 상한연령 연장과 군 경력 인정 및 국비진료 등의 사회정착 지원 방안을 제공하는 반면, 중기복무 제대군인은 직업훈련과 취업 알선 등의 지원을 받는다(Lee, *et. al.*, 2013).

최근 사회는 저출산 및 고령화의 현상에 따라 병역부담의 최소화 필요성과 청년 실업난에 따른 조기 사회진출을 희망하는 현상에 따라 병 복무기간의 단축요구가 점점 증가하고 있다. 따라서 군에서는 입대 장병의 병역의무 이행시 병역에 대한 보람을 느끼고 성공적인 사회진출을 할 수 있도록 입대 전부터 전역 이후까지 체계적인 프로세스를 제공하고 군 복무에 대한 가치를 높이고 자발적인 동기유발과 전투력의 향상을 도모하기 위해 각 군은 자체적인 연구를 통해서 특성에 맞는 제도를 창안하고 표준화된 프로그램을 개발하였다.

특수전부대는 특수한 임무를 위해 그에 맞는 훈련을 수행하며 직무를 겸하는 조직으로 부사관들을 위주로 하여 간부로 이루어진 부대이다. 특수전부대의 구조는 소규모로 전문화・특성화된 특수전부대를 확대하고 있고, 대테러, 특수타격, PKO, 재난 초기대응 등 다양한 안보환경에 대처할 수 있는 특수전부대 역할의 중요성이 부각되고 있다(Jin, 2010: 12). 지난 5년간 특수전부대 전역자 현황은<Table 1>과 같다.

그러나 이들의 취업 현황을 보면 2018년 기준 530명 전역자 중 취업인원은 213명으로 40.1%로서 최근 5년간 중・장기복무자 취업률 54.3%보다 현저히 낮은 수

Table 2. 2018 Year soldier employed(profession) (Unit: 1 person)

	White collar	Technology	Blue collar	Secret service guard	Labor looms	Sales	Services	Other	Total
Employed	44	81	6	26	34	9	5	6	213
(%)	(20.8)	(38.0)	(2.8)	(12.2)	(16.0)	(4.2)	(2.3)	(2.8)	(100)

※Source: Special Warfare command, internal data(2018).

www.kci.go.kr

Table 3. Past records of employment support by ROKSWC

Field	2017	2018
MoEL establishes Employment Welfare Center for easier access	Professional counselors dispatched to northern Incheon Employment&Welfare Center	6 professional counselor
		employment/education counseling(953 cases)
		providing employment information(459 post)
Job Discovery	6,793 jobs discovered(108.1% achievement in comparison to the original goal of 6,282)	research on job circulation for discharged soldiers(17.06~17.11)
		'1firm for 1 soldier' employment leads to improvement in job quility
		agreement for generating jobs for discharged soldiers(2017.10, POSCO, Home plus, LG U+)
Educational Support	Employment Discussion with blue-chip minor Enterprise(incl. Samsung S1)	univ. scholarship:106 students, 3 courses entrusted education: 830 students, 52 courses
		employment education support: 4,019 participants
Social Consensus	Discharged Soldiers' Week(17.10.23~10.27) held as a nationwide event	employee meeting day(1,142 firms)/23 firms qualified for high soldier employments
Collaboration with Gov.	Joint debate session held by MoEL and the National Assembly	

※Source: Special Warfare command internal data(2018).

준이다. 또한 이들의 직종별 제대군인 취업자들의 직종을 분석해 보면, <Table 2>와 같이 사무직이 20.8%로 높지 않은 수준이며, 기술직이 전체의 38%를 차지하고 있고, 노무직 16%, 경비직12% 등이 다수를 차지하고 있어 재취업 일자리가 노력을 필요로 하는 직종으로 열악한 수준이다.

특전사에서는 제대군인의 안정적이고 성공적인 사회정착을 위해 <Table 3>과 같이 전직지원 컨설팅, 취・창업 지원, 특전사 제대군인 구직활동 지원, 맞춤형 전직지원, 위탁교육 및 직업교육훈련 등 전직 지원서비스를 지원하고 있다. 더불어 제대군인・경찰・소방관에 대한 지원 강화 외에 고용노동부 고용복지와센터의 협업체계를 구축하여 제대군인 접근 용이성을 높임과 동시에 취업역량 제고를 위한 교육 지원 등 행사 및 정책토론회를 실시하고 6,793개의 일자리 발굴 하였다.

제대군인을 위한 사회복귀교육은 크게 전직기본교육과 직업교육훈련으로 구분한다. 전직기본교육이란 사회와 장기간 격리된 생활을 해온 제대군인에게 사회 복귀시 필요한 지식과 정보를 제공하며 원활한 정착을 지원하기 위한 교육이다. 직업교육훈련은 제대군인의 특기와 적성을 고려하여 기업과 사회가 요구하는 직업역량을 강화하고 취업 및 창업에 성공할 수 있게 지원하는 교육으로서, 대학위탁교육, 사이버 교육, 취・창업교육, 직업교육훈련 바우처 등이 있다. 2013년부터 사이버교육 실적을 포함하고 있다. 또한 제대군인의 전직지원을 위하여 적성검사, 진로상담, 생애설계, 취업정보제공, 취업 및 창업 상담, 기업의 협력을 통한 취업지원, 사이버교육, 워크숍, 등 전직시 다양한 서비스에 대한 지원을 하고 있으며, 제대군인 지원센터에서는 상담을 통하여 경력설계 및 진로삼담, 행정상담, 취업 및 창업상담 등 전직에 대한 지원과 관련된 상담 등을 실시하고 있다.

그동안 특수전부대 전역예정 간부들을 대상으로 취업지원 전직지원 순회교육을 지속적으로 실시하고 공공기관 및 우수기업 취업정보 제공과, 취업지원 사이트, 특수전부대 홈페이지 취업광장 취업자료 홍보, 등을 통해 지속적 홍보를 하였다. 또한 중・장기 복무자 전직교육소개와 신 직업군 및 진로 취업 상담 전문강사를 통한 교육도 병행하여 실시하였다. 그러나 특수전부대 자체 반기단위 취업박람회가 필요하고 부대의 훈련일정을 고려하여 각 기관단체 채용박람회를 적극홍보 하고 참여 여건을 보장해주어야 한다. 또한 취업알선 컨설팅을 통한 취업지원과 취업 전문역량 교육 및 고용노동부 취업지원 프로그램을 활 취업방향 결정 지원 등이 더욱 강화할 필요가 있다.

www.kci.go.kr

2. 취업역량과 전직과의 관계

최근에는 역량의 개념이 더욱 넓게 논의되고 있는데, <Table 4>와 같이 미국을 중심으로 하는 직업교육이나 훈련 측면에서는 고성과자가 보이는 특성을 중심으로 역량이 논의되는 반면 유럽에서는 전체적인 관점에서 역량을 구체적 성취를 위한 개인 혹은 집단의 수행능력으로 활용하고 있다.

특히 미국을 중심으로 확산되기 시작한 직업이나 교육 훈련 측면에서 사용되는 역량의 개념은 교육이나 훈련에서 벗어나 선발, 직무평가, 보상 등 기업 인사 전 분야에 거쳐 발생하는 실제적인 활동과 직간접적으로 연관되어 있다. 이러한 관점에서 역량은 현재 가장 보편적으로 통용되는 개념으로 요구되는 것을 할 수 있는 능력으로, 특정 상황이나 직무에 있어 준거에 따른 효과적이며 우수한 수행의 원인이 되는 개인의 내적 특성으로 정의할 수 있다(McClelland, 1973).

역량을 구성하는 요소 중 지식과 기술은 학습적 영역으로 교육이나 훈련을 통한 변화 가능성이 큰 반면 생득적 영역에 해당되는 동기나 특질, 자기개념 등은 교육이나 훈련을 통한 변화 가능성이 상대적으로 낮은 특징을 가진다. 이상의 내용을 종합하면 역량은 단순히 아는 것에서 벗어나 실제적으로 주어진 상황에서 요구되는 것을 행할 수 있는 능력으로 지식과 기술뿐 아니라 자아개념, 특질, 동기 등을 모두 포함하는 개념이다.

한편 역량이 실제 행할 수 있는 능력으로 직무수행에 있어 성과창출과 직접적으로 연관됨에 따라 실무현장이나 교육훈련 현장에서도 지속적으로 강조되어 오고 있다. 국내에서도 국가 차원에서 역량중심의 국가직무능력표준(NCS)을 개발하여 기업의 인사제도나 직업훈련의 기준으로 활용하도록 장려하고 있으며, 최근에는 교육훈련과정 또한 이를 중심으로 개편하도록 유도하고 있다.

이처럼 역량개발 및 강화가 개인이나 조직의 목표를 달성하고 성과를 내는데 중요한 요소로 작용하게 되며, 취업에 있어서도 취업역량이 강조되고 있다. 취업역량은 직무 현장에서 효과적이고 우수한 성과를 산출하는 개인의 잠재적 특성으로 이때 특성은 일반적인 역량의 특성과 마찬가지로 지식, 기술, 태도, 가치, 동기 등을 모두 포함하고 있다(Lucia & Lepsinger, 1999). 즉 취업역량은 입직단계에서 요구되는 실제적인 지식, 기술뿐 아니라 태도와 가치, 동기를 모두 포함하고 있는데, 대표적으로 한국고용정보원의 직업정보시스템(KNOW)에서는 취업역량 수준을 파악할 수 있는 문항에 업무수행능력, 지식, 성격, 흥미, 가치관 등을 포함하여 제시하고 있다.

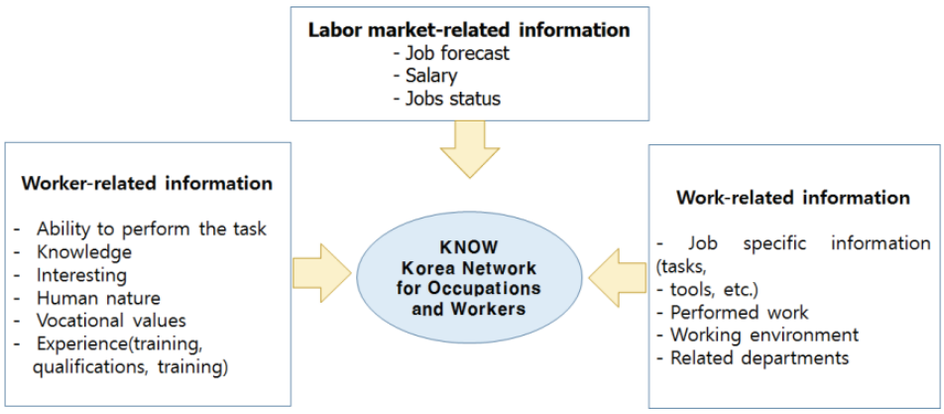
특히 한국고용정보원의 직업정보시스템(KNOW)은 청소년과 성인들의 직업선택과 경력개발을 도울 뿐만 아니라 인사담당자의 임금책정과 재직자 직업능력개발 등의 인사노무에도 활용될 수 있는 시스템으로써

Table 4. The notion of faculty

Perspective	Item	Key Features
Geographical area	USA	· Behavioral features of personality, shown by extraordinary individuals
	UK	· Ability to perform specific standards
	Germany	· Comprehensive ability required for a certain task
Teaching theory	Constructivism	· Importance of conviction, motivation, ambition, and student participation
	Cognitive teaching theory	· Highlights the teachable aspect of education · Top-down approach recommended
Practice	Acquisition and selection	· Faculty is a combination of unchangeable potential and changeable individual personality · Faculty should be considered when setting the range of job
	Teaching and training	· Faculty can be learned and developed
	Job evaluation	· Faculty is a specific behavior for certain task
	Performance pay	· Faculty is a desired output for a certain task, and functions as a predictor of performance

※Source: Marcel van der Klink, Jo Boon, Kathleen Schlusmans(2008)

www.kci.go.kr



※Source: Ko, *et. al.*(2009: 95)

Figure 1. The concept of competency required for re-employment

직업의 특성뿐만 아니라 직업의 입직요건, 직무내용, 업무수행능력・지식・가치관, 흥미・성격・환경, 관련 학과정보, 임금, 직업전망 등 노동시장정보, 더 나아가 직업상담 등을 제공하고 있다(Park, *et. al.*, 2010).

Ko, *et. al.*(2009) 또한 구직역량의 하위 역량군으로 기술역량군, 지식역량군, 유지 및 발전역량군, 태도 및 가치 역량군으로 제시하고 역량군별 지표를 제시하였는데, 지식역량군은 전공지식, 자기이해, 외국어능력, 구직희망 분야 이해, 구직 일반상식의 5개 하위역량으로, 기술역량군은 구직정보탐색능력, 구직의사결정능력, 인적 네트워크 활용능력, 구직의사소통능력, 구직서류 작성능력의 5개 하위역량으로, 태도역량군은 도전정신, 직업윤리, 긍정적 가치관, 글로벌 마인드의 4개 하위역량으로, 유지발전군은 현장직무수행능력, 직무 및 조직몰입, 대인관계능력, 자원활용능력, 문제해결능력, 개발능력 및 자기관리의 6개 하위역량으로 구성된다.

취업역량은 취업을 위해 요구되는 역량으로 앞서도 언급하였듯이 구직이라는 상황에서 발생하는 요구에 성공적으로 대응하여 실제적으로 구직을 할 수 있는 총체적 능력을 뜻한다. 전직 또한 구직의 범위 안에 속한다는 측면에서 취업역량이 요구됨은 당연한 이치로, 그간 제대군인의 전직 지원을 위해 취업역량을 높이기 위한 현장의 노력과 함께 취업역량과 연관된 다양한 연구들이 이루어져 왔다.

초기의 연구들에서는 제대군인이 다른 집단에 비해 높은 수준을 보유한 취업역량으로 책임감, 리더십, 체계적인 조직관리 능력, 원칙준수와 정직함 등이 지적되기도 하였는데 이러한 과거의 연구들은 군 조직의 특성상 획득할 수 있는 직무역량을 인식조사를 통한 간접적 추론에 의지하여 제시한다는 특징을 보인다(Park, *et. al.*, 2015: 95).

이후의 연구에서는 군인의 전직지원과 취업역량을 연계하여 구체적이고 실증적으로 군이 보유한 취업역량을 측정하고 이를 토대로 시사점을 도출하고자 하였는데, Lee(2006)는 제대군인이 군 복무를 통해 습득한 업무수행능력과 지식을 통해 제대군인의 취업역량 수준을 분석하고, 이러한 취업역량을 발휘할 수 있는 유관 직종이 무엇인가를 탐색하는 연구를 통해 제대군인이 타 직업군에 비해 높은 수준을 보이는 업무수행능력과 지식능력을 도출하고 이를 토대로 KNOW시스템을 활용해 제대군인의 적합 직종을 도출하는 연구를 수행하였다.

Park(2015)은 이상의 연구와 동일한 방법으로 취업역량 수준을 분석하고 KNOW시스템을 활용하여 병과구분, 복무구분, 복무기간 등 취업의 직종 선정에 영향을 미치는 개인별 특성에 따른 보유 역량 간 차이 분석을 통해 나타난 실질적으로 취업지원 필요 정보를 도출하고자 하였다. 이후 Park(2019)은 여군을 대상으로 한정하여 여군들이 보유한 업무수행능력과 지식능력 측정을 통해 여군의 취업역량을 확인하고 적합 직종을 도출하였으며, 추가적으로 여군의 병과구분,

www.kci.go.kr

복무구분, 복무기간 등 취업에 결정적으로 영향을 미치는 개인의 특성에 따른 보유역량 차이 분석을 통해서 취업지원에 필요한 교육정보를 도출하였다.

한편 이상의 연구들이 일반적으로 제시되는 취업역량을 군이라는 집단에 적용하여 군이 보유한 취업역량 수준을 측정하고 이에 따른 적합 직종을 도출하는 데 주력하였다면, 제대군인의 전직을 위한 핵심역량은 Kim, *et. al.*(2017)의 논문에서 찾을 수 있다. 그는 제대군인들이 전직에 필요한 핵심역량을 전직태도, 전직기술군, 전직지식군, 직무적응군 등으로 구분하여 하위역량과 하위역량의 행동지표를 도출하고 역량별 교육훈련 요구도를 도출하였다.

이러한 연구들은 군의 전직지원을 위해 취업역량을 도출하거나 기존의 취업역량 측정도구를 활용하여 시사점을 도출하고 있는 반면, 군의 특성 상 부대별 구성원이나 수행직무 상 특성을 반영하지 못한다는 한계를 가진다. 이에 본 연구에서는 특수전부대 간부로 대상을 한정하여 보다 구체적인 시사점을 도출하고자 하였다.

Ⅲ. 특수전부대 간부의 취업역량 분석 및 적합 직업군 도출

1. 제대군인 재취업 취약계층 취업역량 조사절차 및 방법

그간 일부 연구에서는 제대군인을 대상으로 한 설문조사에 의거하여 제대군인이 다른 집단에 비해 취업에 있어서 가질 수 있는 장점으로서 책임감, 리더십, 체계적인 조직관리 능력, 원칙 준수와 정직함 등이 지적되기도 하였다(Lee, *et. al.*, 2007). 그러나 군 조직이 가지는 특성에 따라 획득할 수 있는 직무의 역량을 인식조사를 통한 간접적인 추론에 의하여 제시하였을 뿐 개인의 실질적인 취업역량이 실증적으로 조사된 경우는 없었다. 특히 특수전부대를 대상으로 한 연구는 전무한 상태이다. 이에 본 연구에서는 특수전부대 간부가 보유한 역량을 파악하고 향후 특수전부대 제대군인의 전직 지원에 필요한 교육훈련의 계획을 수립하기 위한 토대를 마련하고자 한다.

1) 연구 대상자 선정

조사는 현직 특수전부대 간부 188명을 대상으로 2018년 7월 3일부터 8월 20일 까지 이루어 졌다. 조사를 위해서는 연구자가 부대에 직접 방문하여 설문지를 배부 및 회수하였으며, 방문이 제한되는 경우 부대 내 담당자를 통해 설문지 작성법을 상세히 안내하고 설문을 실시 하였다. 또한 조사지에는 연구윤리 준수를 위해 본 조사가 연구목적으로만 활용됨을 기재하여 응답자의 동의를 획득하였다.

2) 조사도구

조사도구는 한국고용정보원 직업정보시스템(KNOW)의 업무수행능력, 지식 설문문항을 활용하였다. 직업정보시스템에서는 성격, 흥미, 지식, 업무수행능력 등 4종을 고려하고 취업역량 대한 수준을 파악할 수 있는 설문문항을 제시하고 있는데, 해당 문항마다 수준별 행동진술문(BARS: Behaviorally Anchored Rating Scale)을 제시하여 응답자의 주관적 성향에 따라 발생되는 문제점을 방지할 수 있도록 제시하고 있다.

한편 본 연구가 특수전부대 간부의 전직 지원을 위한 직업(군) 도출 및 교육훈련수요 파악을 목적으로 판단할 때 개인의 특성에 초점을 둔 흥미나 성격을 제외하고 특수전부대 간부가 집단적인 특성이 나타날 수 있는 취업역량을 파악하는 데 실질적 도움이 되는 지식과 업무수행능력을 측정하고자 하였다. 업무수행능력은 총 44개의 항목으로 구성하였으며, 글쓰기, 읽고 이해하기, 듣고 이해하기, 말하기, 창의력, 수리력, 논리적 분석, 기억력, 범주화, 공간지각력, 학습전략, 추리력, 선택적 집중력, 설득, 모니터링, 사람파악, 행동조정, 가르치기, 협상, 문제해결, 서비스 지향, 판단과 의사결정, 재정관리, 시간관리, 인적자원관리, 물적자원관리, 장비선정, 작동분석, 기술설계, 설치, 조작 및 통제, 프로그래밍, 품질관리분석, 고장의 발견・수리, 장비의 유지, 작동점검, 정교한 조작, 조직체계의

www.kci.go.kr

분석 및 평가, 반응시간과 속도, 움직임 통제, 신체적 강인성, 시력, 청력, 균형 및 유형성 등을 포함하였다.

지식은 33개의 항목으로 구성되었으며 고객서비스, 경영 및 회계, 인사, 사무, 경제와 회계, 영업과 마케팅, 디자인, 식품생산, 상품제조 및 공정, 컴퓨터와 전자공학, 공학과 기술, 기계, 건설 및 건축, 산수와 수학, 화학, 생물, 물리, 심리, 사회와 인류, 지리, 국어, 역사, 예술, 의료 상담, 교육 및 훈련, 외국어, 신학과 철학, 통신, 안전과 보건, 의사소통과 미디어, 운송, 법 등을 포함하였다.

3) 분석방법

본 연구의 분석 방법을 절차별로 제시하면 다음 <Figure 2>와 같다. 먼저 분석대상 설문지 171부를 대상으로 특수전부대 간부가 가지는 지식의 수행수준과 업무수행능력군내 업무를 시행함에 있어 중요도를 파악하고자 하였다. 둘째, 특수전부대 간부가 상대적 우위를 갖고있는 역량을 도출하여, 특수전부대 간부가 상대적 우위를 갖는 역량을 통해서 특수전부대 간부에 적합한 직업(군)을 도출하였다. 마지막 단계에서는 특수전부대 간부가 상대적으로 우위를 갖는 역량 중 이러한 역량이 우위를 가지는 직업(군)으로의 전환을 위해서 요구되는 역량의 우선순위를 분석하고자 하였다.

(1) 특수전부대 간부의 취업역량 분석

특수전부대 간부의 취업역량 분석 단계에는 지식능력 33개항목과 업무수행능력 44개 항목에 대한 기초분석과 함께 특수전부대 간부 특성에 따른 보유 역량 차이를 검증하고자 하였다. 분석은 SPSS 18.0을 활용하였으며 응답자 특성 파악을 위한 빈도분석, 특수전부대 간부의 취업 역량(업무수행능력 및 지식능력) 수준 파악을 위한 기초분석, 특수전부대 간부 특성에 따른 보유 역량 차이 분석을 위해서는 복무연한, 계급구분, 장기복무 희망여부를 각각 독립변수로 설정하고, 지식능력 33개 항목 및 업무수행능력 44개 항목을 종속변수로 설정하여 T-test 및 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

(2) 특수전부대 간부가 상대적 우위 역량 및 적합 직업(군) 도출

특수전부대 간부가 상대적 우위를 가지는 역량 도출을 위해서는 일반인을 대상으로 한 조사결과와의 비교 분석이 필요함에 따라, 일반인 대상 역량수준은 KNOW 시스템에서 제공하는 재직자 정보를 활용하였다. KNOW 재직자 조사는 빠르게 변화하는 직업세계 반영을 위해 2006년 이후부터는 업무수행능력・가치관(A타입), 지식・성격(B타입), 업무환경・흥미(C타입) 3가지 유형으로 정형화하여 3년 주기로 각 유형별 조사를 실시하고 있다(Korea Employment Information Service, 2015). 이에 가장 최신 자료인 2013년 재직자조사 기초분석보고서(Kim, 2013)의 내용을 활용하였다.

또한 특수전부대 간부가 상대적 우위를 가지는 역량을 통한 적합직업(군) 도출을 위해서는 한국직업정보시스템(www.work.go.kr)을 활용하였다. 한국직업정보(KNOW) 시스템에서는 보유한 역량과 지식 항목 중 각 7개와 5개 이상 혹은 통합하여 10개 이상을 선택하는 경우 해당역량이 필요한 직업(군)을 제시하고 있다. 이에 특수전부대 간부의 지식 능력 조사 및 업무수행능력 분석 결과 중요도와 수행수준 측면에서 모두 일반인보다 우위에 있는 역량을 기준으로 적합 직업(군)을 도출하였다.

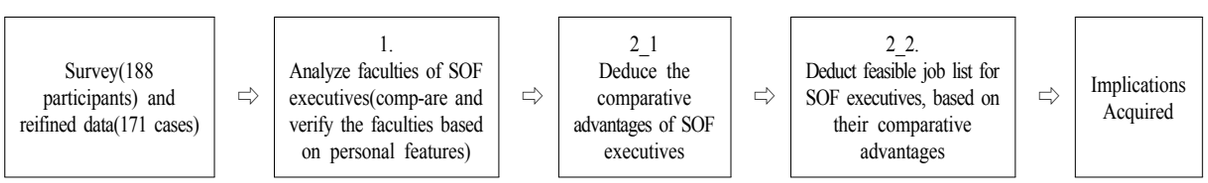


Figure 2. Procedure for analyzing employment faculties

www.kci.go.kr

2. 특수전부대 간부의 취업역량 분석 결과

특수전부대 간부의 취업역량 분석결과는 다음과 같다. 먼저 업무수행능력 44개에 관한 보유 수준은 <Table 5>와 같다.

특수전부대 간부의 업무수행능력 분석 결과 신체적 강인성 능력이 5.40으로 가장 높게 나타났으며, 다음은 행동조정 능력 4.90, 공간지각력 능력 4.77, 서비스 지향 능력 4.70, 학습전략 능력 4.69, 논리적 분석능력 4.66, 사람파악 능력 4.58, 인적자원관리능력 4.56, 창의력 4.54, 유연성 및 균형 능력 4.50, 설득능력 및 반응시간과 속도능력 각 4.47, 선택적 집중력 능력 4.45, 추리력 및 읽고 이해하기 능력 각 4.42, 말하기 및 글쓰기 각 4.38, 모니터링 및 문제해결능력 각 4.35, 듣고 이해하기 능력 4.32, 기술설계 능력 4.31, 협상능력 4.19, 가르치기 능력 4.15, 판단과 의사결정 능력 4.14, 수리력 및 장비선정능력 각 4.13, 시력 능력 4.10, 기술분석 능력 4.05, 범주화 능력 4.00, 기억력 능력 3.98, 조직체계의 분석 및 평가능력 3.97, 설치 능력 3.95, 청력 능력 3.94, 품질관리분석 및 장비의 유지 능력 각 3.93, 움직임 통제 능력 3.91, 재정관리 능력 3.89, 시간관리 능력 3.77, 물적자원관리 능력 3.64, 작동점검 능력 3.58, 전산 능력 3.50, 정교한 동작 능력 3.49 등의 순으로 나타났으며 조작 및 통제능력과 고장의 발견/수리 능력이 각 3.44로 가장 낮게 나타났다. 지식 33개에 관한 보유 수준은 <Table 6>과 같다.

특수전부대 간부의 지식 분석 결과 통신 관련지식이 4.46으로 보유수준이 가장 높게 나타났으며, 다음은 상담 4.29, 고객서비스 4.25, 교육 및 훈련 4.16, 공학과 기술 4.13, 의사소통과 미디어 4.07, 심리 4.04, 산수와 수학 3.95, 영업과 마케팅 3.91, 인사 3.82, 지리 3.81, 컴퓨터와 전자공학 3.73, 국어 3.70, 경영 및 행정 3.66, 역사 및 의료 각 3.62, 디자인 3.54, 사무 3.53, 경제와 회계 3.51, 안전과 보안 3.50, 사회와 인류 3.43, 영어 3.40, 물리 및 상품제조 및 공정 각 3.36, 생물 3.34, 법 3.32, 건설 및 건축 3.28, 화학 3.24, 기계 및 식품생산 각 3.23, 철학과 신학 3.17 등의 순으로 나타났으며, 예술

Table 5. Analysis on SOF executives task execution abilities

Ability	Average	Standard Deviation
1. Reading and comprehension	4.42	1.085
2. Listening and comprehension	4.32	1.104
3. Writing	4.38	1.075
4. Speaking	4.38	.998
5. Mathematical thinking	4.13	.978
6. Logical thinking	4.66	.817
7. Creativity	4.54	1.044
8. Categorization	4.00	1.160
9. Memorization	3.98	1.016
10. Spacial cognition	4.77	.974
11. Deductive thinking	4.42	1.074
12. Learning strategies	4.69	1.138
13. Selective focus	4.45	1.069
14. Monitoring	4.35	.873
15. Understanding human nature	4.58	.948
16. Behavior adjustment	4.90	1.100
17. Persuasion	4.47	1.063
18. Negotiation	4.19	1.029
19. Teaching	4.15	1.022
20. Service attitude	4.70	1.130
21. Problem solving	4.35	.918
22. Making decisions	4.14	1.108
23. Time management	3.77	1.150
24. Monetary management	3.89	1.062
25. Commodities management	3.64	1.151
26. Human resources management	4.56	1.099
27. Function analysis	4.05	.955
28. Tech design	4.31	1.008
29. Equipment selection	4.13	1.079
30. Installment	3.95	1.051
31. Programming	3.50	1.082
32. Quality management and analysis	3.93	.924
33. Manipulation and control	3.44	1.093
34. Equipment maintenance	3.93	1.071
35. Managing machine malfunction	3.44	1.081
36. Device diagnosis	3.58	.962
37. Organization assessment	3.97	1.032
38. Sophisticated movement	3.49	1.113
39. Movement control	3.91	1.160
40. Response time and speed	4.47	1.070
41. Physical strength	5.40	1.406
42. Flexibility and balance	4.50	1.107
43. Eyesight	4.10	1.063
44. Auditory capacity	3.94	1.139

cf) 7 max, Likert scale

www.kci.go.kr

Table 6. Analysis on SOF executives task execution knowledge

Items	Average	Standanrd Deviation
1. Business and administration	3.66	1.064
2. Paperwork	3.53	1.051
3. Economy and accounting	3.51	.901
4. Marketing and sales	3.91	1.202
5. Customer service	4.25	1.608
6. Human resources	3.82	1.114
7. Commodity production	3.36	1.023
8. Food production	3.23	1.230
9. Computer science	3.73	1.200
10. Engineering and technology	4.13	.982
11. Design	3.54	1.038
12. Construction and building	3.28	.955
13. Machine	3.23	1.235
14. Mathematics	3.95	.982
15. Physics	3.36	.983
16. Chemistry	3.24	.950
17. Biology	3.34	1.096
18. Psychology	4.04	1.058
19. Anthropology and social studies	3.43	1.068
20. Geography	3.81	1.067
21. Medical knowledge	3.62	1.154
22. Counseling	4.29	1.294
23. Education and training	4.16	1.184
24. Korean	3.70	.856
25. Foreign languages	3.40	1.223
26. Art	3.11	1.173
27. History	3.62	1.100
28. Philosophy and theology	3.17	.996
29. Safety and public health	3.50	.930
30. Law	3.32	.928
31. Communications	4.46	.915
32. Media	4.07	.873
33. Transportation	3.11	1.008

cf) 7 max, Likert scale

과 운송은 각 3.11로 가장 낮은 것으로 나타났다.

3. 특수전부대 간부의 상대적 우위 역량과 적합 직업(군) 도출

1) 특수전부대 간부의 상대적 우위 역량

특수전부대 간부가 상대적 우위를 가지는 역량 도출을 위해서는 일반인을 대상으로 한 조사결과와의 비교 분석이 요구됨에 따라, 일반인 대상 역량수준은 KNOW 시스템에서 제공하는 재직자 정보를 활용하였다.

특수전부대 간부와 일반 재직자를 대상으로 업무수행능력 수준 비교분석 결과 특수전부대 간부가 우위를 가지는 업무수행능력은 <Table 7>과 같이 총 29개로 논리적 분석, 창의력, 추리력, 공간지각력, 선택적 집중력, 학습전략, 모니터링, 행동조정, 사람파악, 협상, 설득, 가르치기, 문제해결, 서비스 지향, 판단과 의사결정, 인적자원관리, 작동분석, 기술설계, 장비선정, 설치, 품질관리분석, 장비의 유지, 조직체계의 분석 및 평가, 반응시간과 속도, 움직임 통제, 신체적 강인성, 시력, 유연성 및 균형, 청력 등으로 나타났다.

또한 지식수준 비교분석 결과는 <Table 8>과 같다. 특수전부대 간부와 일반 재직자를 대상으로 지식수준 비교분석 결과 특수전부대 간부가 우위를 가지는 지식 항목은 총 21개로 경영 및 행정, 경제와 회계, 고객서비스, 영업과 마케팅, 인사, 디자인, 상품제조 및 공정, 컴퓨터와 전자공학, 공학과 기술, 건설 및 건축, 산수와 수학, 심리, 사회와 인류, 의료, 지리, 국어, 상담, 교육 및 훈련, 역사, 통신, 의사소통과 미디어 등으로 나타났다.

www.kci.go.kr

Table 7. Comparison and analysis on task execution abilities

Items	SOF Executives		Civilian	
	Average	Standand Deviation	Average	Standard Deviation
1. Reading and comprehension	4.42	1.085	4.55	1.22
2. Listening and comprehension	4.32	1.104	4.52	1.20
3. Writing	4.38	1.075	4.50	1.20
4. Speaking	4.38	.998	4.38	1.15
5. Mathematical thinking	4.13	.978	4.38	1.22
6. Logical thinking	4.66	.817	4.38	1.18
7. Creativity	4.54	1.044	4.34	1.26
8. Categorization	4.00	1.160	4.32	1.22
9. Memorization	3.98	1.016	4.31	1.07
10. Spacial cognition	4.77	.974	4.31	1.13
11. Deductive thinking	4.42	1.074	4.28	1.16
12. Learning strategies	4.69	1.138	4.26	1.27
13. Selective focus	4.45	1.069	4.24	1.08
14. Monitoring	4.35	.873	4.17	1.20
15. Understanding human nature	4.58	.948	4.17	1.21
16. Behavior adjustment	4.90	1.100	4.17	1.19
17. Persuasion	4.47	1.063	4.14	1.13
18. Negotiation	4.19	1.029	4.14	1.18
19. Teaching	4.15	1.022	4.09	1.22
20. Service attitude	4.70	1.130	3.99	1.19
21. Problem sSolving	4.35	.918	3.98	1.13
22. Making decisions	4.14	1.108	3.97	1.07
23. Time management	3.77	1.150	3.97	1.11
24. Monetary management	3.89	1.062	3.92	1.22
25. Commodities management	3.64	1.151	3.87	1.23
26. Human Resources management	4.56	1.099	3.87	1.27
27. Function analysis	4.05	.955	3.85	1.23
28. Tech design	4.31	1.008	3.81	1.34
29. Equipment selection	4.13	1.079	3.81	1.19
30. Installment	3.95	1.051	3.77	1.21
31. Programming	3.50	1.082	3.77	1.27
32. Quality management and analysis	3.93	.924	3.74	1.28
33. Manipulation and control	3.44	1.093	3.72	1.16
34. Equipment maintenance	3.93	1.071	3.72	1.19
35. Managing machine malfunction	3.44	1.081	3.71	1.27
36. Device Diagnosis	3.58	.962	3.70	1.10
37. Organization Assessment	3.97	1.032	3.61	1.22
38. Sophisticated Movement	3.49	1.113	3.60	1.32
39. Movement Control	3.91	1.160	3.51	1.34
40. Response time and speed	4.47	1.070	3.51	1.28
41. Physical Strength	5.40	1.406	3.49	1.24
42. Flexibility and Balance	4.50	1.107	3.46	1.25
43. Eyesight	4.10	1.063	3.45	1.10
44. Auditory Capacity	3.94	1.139	3.30	1.09

cf 1) 7 max, Likert scale
2) Civilian survey results are from 2013 Korea Employment Information Service Workers Report (Kim Kyun, 2013)
3) Faculties that SOF executives have comparative advantages to civilians
4) When the civilian survey was conducted, 'Function Analysis' referred to the ability to learn newly required tools and technologies for the firm

www.kci.go.kr

Table 8. Knowledge level comparison

Items	SOF Executives		Civilian	
	Average	Standard Deviation	Average	Standard Deviation
1. Business and Administration	3.66	1.064	3.39	1.22
2. Paperwork	3.53	1.051	3.56	1.21
3. Economy and Accounting	3.51	.901	3.44	1.18
4. Marketing and Sales	3.91	1.202	3.51	1.41
5. Customer Service	4.25	1.608	3.86	1.35
6. Human Resources	3.82	1.114	3.26	1.34
7. Commodity Production	3.36	1.023	3.25	1.31
8. Food Production	3.23	1.230	2.98	1.34
9. Computer Science	3.73	1.200	3.42	1.30
10. Engineering and Technology	4.13	.982	3.51	1.36
11. Design	3.54	1.038	3.30	1.39
12. Construction and Building	3.28	.955	3.26	1.25
13. Machine	3.23	1.235	3.29	1.32
14. Mathematics	3.95	.982	3.79	1.25
15. Physics	3.36	.983	3.49	1.23
16. Chemistry	3.24	.950	3.42	1.23
17. Biology	3.34	1.096	3.34	1.30
18. Psychology	4.04	1.058	3.67	1.26
19. Anthropology and Social Studies	3.43	1.068	3.40	1.22
20. Geography	3.81	1.067	3.47	1.26
21. Medical Knowledge	3.62	1.154	3.37	1.33
22. Counseling	4.29	1.294	3.80	1.33
23. Education and Training	4.16	1.184	3.79	1.29
24. Korean	3.70	.856	3.59	1.19
25. Foreign Languages	3.40	1.223	3.56	1.31
26. Art	3.11	1.173	3.31	1.33
27. History	3.62	1.100	3.26	1.23
28. Philosophy and Theology	3.17	.996	3.17	1.22
29. Safety and Public Health	3.50	.930	3.56	1.29
30. Law	3.32	.928	3.37	1.19
31. Communications	4.46	.915	3.66	1.23
32. Media	4.07	.873	3.64	1.19
33. Transportation	3.11	1.008	3.23	1.18

cf 1) 7 max, Likert Scale
2) Civilian survey results are from 2013 Korea Employment Information Service Workers Report (Kim Kyun, 2013)
3) Faculties that SOF executives have comparative advantages to civilians

2) 특수전부대 간부의 적합직업(군) 도출

이상에서 도출된 특수전부대 간부가 우위를 가지는 역량을 기준으로 적합직업(군)을 도출한 결과 총 822개의 적합직업이 도출되었는데, 직업군을 기준으로 살펴보면 다음과 같다.

특수전부대 간부가 우위를 가지는 역량을 기준으로 특수전부대 간부 적합직업(군)을 도출한 결과 대분류를 기준으로는 교육・연구・법률・보건 분야에서 155개의 직업이 도출되었으며, 다음은 건설・기계・재료・화학・섬유에서 139개, 관리・경영・금융・보험 130개, 사회복지・문화・예술・방송 122개 등의 순으로 나타났다. 중분류를 기준으로 보면 문화・예

www.kci.go.kr

술・디자인・방송 관련직에서 109개 직업이 도출되었으며, 교육 및 자연과학・사회과학 연구직에서 75개, 경영・회계・사무 관련 관리직 67개, 보건・의료 관리직 65개 등의 순으로 나타났다. 한편 대분류와 중분류를 모두 고려한 결과에 따르면 사회복지・문화・예술・방송 분야의 문화・예술・디자인・방송 관련직이 103개로 가장 많았으며, 다음은 관리・경영・금융・보험 분야의 경영・회계・사무 관련 관리직 66개. 교육・연구・법률・보건 분야의 보건・의료 관련직이 65개 순으로 높게 나타났다.

한편, 보유역량의 일치 항목 수는 군이 우위를 가지는 50개 역량 중 해당 직업에서 요구하는 역량과 일치하는 항목 수가 많을수록 해당 직업에서 요구하는 역량을 많이 보유하고 있음을 의미한다. 이에 특수전부대 간부의 적합직업 도출결과는 <Table 9>와 같다.

특수전부대 간부의 적합직업 도출 결과 중고등학교 교사 및 학교지킴이가 일치항목 수 38개로 가장 많은 것으로 나타났으며, 다음은 보험설계사 36개, 실업교사 35개, 초등학교 교감 및 학교보안관이 34개, 경찰관과 군무원(5급 이상) 32개, 변리사, 스포츠에이전트 31개, 심리상담사, 작업치료사 30개, 보건의료 관련 관리자, 소방관, 애널리스트, 선물거래중개인, 아트컨설턴트 등으로 일치항목이 높은 적합 직업(군)으로 도출되었다.

Table 9. Feasible job list for SOF executives

number of corresponding items	Broad classification	Medium classification	Specific job
38	Management・business・finance・insurance	Manager	Middle/high school vice principal, school guard
36	Management・business・finance・insurance	Profession related to finance・insurance	Insurance advisor
35	Education・research・law・public healthcare	Profession related to education・natural science・social science	Industrial teacher
32	Management・business・finance・insurance	Manager	Policeman
32	Food・environment・agriculture・military service	Soldier	Gov. employee working for troops
31	Education・research・law・public healthcare	Profession related to law・police・fire fighting・prison surveillance	Patent lawyer
31	Beauty care・lodging・tourism・sports・food	Profession related to beauty care・lodging・tourism・sports	Sports agent
30	Management・business・finance・insurance	Profession related to finance・insurance	Risk management
30	Education・research・law・public healthcare	Profession related to education・natural science・social science	Professor for military studies
30	Education・research・law・public healthcare	Profession related to healthcare and medical service	Therapist
29	Management・business・finance・insurance	Manager	Public healthcare manager
29	Management・business・finance・insurance	Profession related to finance・insurance	Financial anaysist
29	Management・business・finance・insurance	Profession related to finance・insurance	Wholesale trader
29	Social welfare・culture・art・broadcasting	Profession related to culture・art・design・broadcasting	Art consultant
29	Social welfare・culture・art・broadcasting	Profession related to culture・art・design・broadcasting	Stage director
28	Management・business・finance・insurance	Manager	School guard
28	Education・research・law・public healthcare	Profession related to law・police・fire fighting・prison surveillance	Fireman
28	Food・environment・agriculture・military service	Soldier	Gov. employee

cf) Due to the lack of pages jobs with more than 28 corresponding items are shown above.
The full table is on appendix 2.

www.kci.go.kr

Ⅳ. 결론 및 제언

본 연구는 특수전부대 간부의 효과적인 전직지원을 위해 그들이 가진 취업 역량 수준을 진단하고 이를 토대로 특수전부대 간부의 전직지원을 위한 교육훈련 지원 방안을 도출하고자 수행되었다. 이에 특수전부대 간부를 대상으로 그들이 보유한 취업역량 수준을 진단하고 우위를 가지는 역량과 적합한 직업(군)을 도출하였다. 연구결과 주요 내용과 정책제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 특수전부대 간부 집단의 업무수행능력 향상을 위해서는 의사소통능력, 자원관리능력(시간, 재정, 물적관리 능력), 프로그래밍, 조작 및 통제, 고장의 발견・수리, 작동점검 등에 초점을 둘 필요가 있다.

둘째, 특수전부대 간부의 지식수준 향상을 위해서는 전공이나 직무에 맞춘 개별적 교육훈련 지원이 요구된다. 취업역량 보유 수준 분석 결과 업무수행능력 보유수준이 상대적으로 지식 보유수준 보다 높게 나타났는데, 이는 지식수준 향상을 위한 노력이 더욱 요구됨을 뜻한다.

셋째, 교육훈련 지원과 함께 다양한 지원제도를 연계하여 활용할 수 있도록 할 필요가 있다. 특수전부대 간부와 일반인(재직자)의 취업역량 수준 비교 분석 결과 전체 항목 중 64.9%인 50개 항목에서 특수전부대 간부가 높게 나왔는데, 이는 개인 차원의 취업역량 수준이 아닌 취업과 관련한 다른 애로사항이 존재함을 의미한다. 따라서 상담이나 취업연계 프로그램 등 다양한 제도적 지원을 연계하여 운영함으로써 전직 가능성을 보다 높일 수 있을 것이다.

넷째, 특수전부대 맞춤형 제대군인 지원 로드맵을 구축해야 한다. 특수전부대의 특성을 최대한 고려한 전직준비 여건을 마련하여 단발성 지원이 아닌 연속적이고 지속적인 전직에 대한 구체적인 상담이 이루어져야 한다.

다섯째, 특수임무를 수행하는 다른 부처와의 긴밀한 협조와 예산의 확보가 필수적이다. 예산 확보 및 효율적 운영의 방법 면에서 특수임무의 성격을 가진 소방, 경찰특공대, 대통령경호처 등의 기관과 적극적인 협업이 필수적이다. 타 기관에서 현재 운영하고 있는 교육정책, 청년 및 실업자 지원정책 등에 제대군인이 참여할 수 있는 제도를 만들고, 예산확보 등에도 공감대를 형성해 나가야 할 것이다.

여섯째, 취업 분야나 취업처 발굴에 있어 특정 분야가 아닌 다양한 분야를 고려할 필요가 있다. 연구결과 특수전부대 간부의 적합직업(군)에 단순 노무나 제조 관련 직종이 아닌 전문성을 보유한 분야 혹은 일정 경력이 요구되는 관리직, 연구나 교육 분야 직업군이 특수전부대 적합직업(군)으로 도출된 점을 고려할 때 다양한 분야로의 취업이 가능할 수 있다. 따라서 다양한 취업처와 취업분야를 발굴함과 동시에 상담, 취업역량 진단, 교육훈련지원, 취업연계 등 다양한 지원제도가 개인의 취업역량을 고려한 진로설계에 기반하여 통합적으로 이루어지도록 함으로써 다양한 분야에의 실질적인 취업이 가능할 수 있을 것이다.

본 연구는 연구범위와 방법 면에서 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 연구범위를 특수전부대에 한정하였으며 연구대상도 현재 복무중인 간부를 위주로 하여 연구결과를 일반화하는데 한계가 있다. 따라서 특수임무를 수행하는 해병대, UDT, 강습부대 등 보다 다양한 부대를 대상으로 연구하여 공통점이나 협력하여 추진할 수 있는 교육 및 지원모델을 만들어 가는 노력이 필요하다. 둘째, 연구방법도 한국고용정보원 직업정보시스템(KNOW)를 활용하였으나, 보다 정밀하고 현실적인 방법을 구안하여 실제 적용 가능한 역량도출과 대안 마련이 요구된다.

감사의 글

본 논문은 저자(윤희종)의 2019년 청주대학교 석사 학위논문을 수정 보완하였음.

www.kci.go.kr

References

Jin, Jong Rok. 2010. A Study on the Special Forces Development Plan “FocusedonPreparing the Change in Future Security Environment” Graduate School of Defense And Strategy. Master’s thesis. Hannam University.

Kim, Jeom Seok and Park Hyo Sun. 2017. A Study on the Needs of Out-Placement Competences for Discharged Soldiers. *Crisisonomy*. 12(11): 94-114.

Kim, Jeom Seok. 2015. A Study on the Education and Training Needs of Out-Placement Competences for Discharged Soldiers: With Specific Reference to Vulnerable Groups in Out-Placement. Ph. D. Mok-Won University.

Ko, Jae Sung, Gun Nam Lee, Sung Nam Kim, and Jeong Hun Byun. 2009. *Young Job Competency Survey Research Report.* Seoul: Korea Employment Information Service.

Lee, Jung Poe. 2006. Suitable for Veterans Employment Competence and Job Search Research. *The Quarterly Journal of Defence Policy Studies*. Seoul: KADA. 73: 71-91.

Lee, Nam Chul, San Dong Lee, Dong Yeol Park, Hyo Sun Park, and Mi Young Lee. 2013. A Policy Research for Supporting the Discharged Soldiers from the Mandatory Military Service. Humanities and Social Economy Research Association. *Commissioned Research*.

Lee, Sung Hee and Sung Hyun Jeon. 2007. *Study on Long-service Veterans' Employment*. Seoul: KADA.

Lucia, A. D and R. Lepsinger. 1999. *The Art and Science of Competency Models: Pinpointing Critical Success Factors in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer.

McClelland, D. C. 1973. Testing for Competence Rather than For Intelligence. *American Psychologist*. 2(1): 1-14.

Park, Hyo Sun and Young Ah Hwang. 2015. An Exploration for Proper Occupations by Analyzing Military Veterans' Capabilities. *The Journal of Vocational Education Research*. 34(3): 91-108.

Park, Hyo Sun. 2019. A Study on Women Soldiers Vulnerable to Job Competencies and Re-Employment Training Needs Analysis. *Crisisonomy*. 15(3): 83-101.

Spencer, Lyle M. and Signe. M. Spencer. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Wiley.

Van der Klink, Marcel. Jo Boon, and Kathleen Schlusmans. 2008. Competences and Vocational Higher Education: Now and in Future. *European Journal of Vocational Training*. 40(1): 67-82.

White, R. 1959. Motivation Reconsidered: The Concept of Competence. *Psychological Review*. 66: 279-333.

Korean References Translated from the English

국가보훈처. https://www.mpva.go.kr/mpva/main.do

국가직무능력표준. www.ncs.go.kr

김균. 2013. 2013 한국직업정보 재직자조사 기초분석보고서. 고용정보원

박진희, 권윤섭. 2010. 한국의 직업정보. 한국고용정보원.

한국고용정보원. 2015. 2014 한국직업정보시스템 재직자조사 기초분석보고서.

한국직업정보시스템. www.know.go.kr

홍선이, 박동열, 이정표. 2007. 제대군인 취・창업 Best요인 분석. 한국직업능력개발원.

Received: Jul. 31, 2019 / Revised: Aug. 19, 2019 / Accepted: Aug. 27, 2019

www.kci.go.kr

특수전부대 간부의 취업역량 및 적합 직업(군) 분석 연구

국문초록 본 연구의 목적은 특수전부대 간부의 취업역량 분석을 통해 그들이 지니고 있는 우수한 역량과 이에 적합한 직업(군)을 도출하고자 하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 특수전부대 간부의 취업역량 분석결과 업무수행능력 보유수준은 신체적 강인성 능력이 가장 높게 나타났으며 행동조정능력, 공간지각능력, 서비스 지향능력 등으로 나타났고 조작 및 통제능력과 고장의 발견・수리능력이 가장 낮게 나타났다. 둘째, 특수전부대 간부가 일반인 재직자에 비해 상대적 우위를 가지는 역량으로 업무능력은 논리적 분석, 창의력, 추리력, 선택적 집중력, 공간지각력, 학습전략, 선택적 집중력, 사람파악, 행동조정, 모니터링, 가르치기, 설득, 협상, 서비스지향, 파단과 의사결정, 문제해결, 인적자원관리, 작동분석 등 21개 항목으로 나타났다. 셋째, 특수전부대 간부가 상대적 우위를 가지는 역량을 통한 적합직업(군) 도출 결과 총822개의 적합 직업이 도출되었으며, 적합 직업(군)별로는 사회복지, 문화, 예술, 방송 분야의 문화예술 디자인 방송 관련 직업과 관리, 경영, 보험 등의 순으로 나타났다. 연구의 한계는 특수전부대로 한정하여 그들의 보유역량과 직업(군)을 도출 하였으므로 제대군인 전반으로 일반화하기에는 한계가 있다. 따라서 향후 연구로는 특수임무를 수행하고 있는 부대들을 대상으로 범위를 확대하여 상호 비교와 평가를 통해 보다 구체화된 전직지원 정책이 발전이 필요하다.

주제어 : 특수전부대, 제대군인, 취업역량, 전직지원, 일자리 탐색

Profiles **Heui Jong Yun :** He received M.D. from Cheongju University. Currently he is a sergeant serving in the 13Special Mission Brigade. His main interests include operation of special forces operations, war research, employment support, acquisition of sergeants, and the welfare of sergeants(yhj-0106@hanmail.net).

Hyo Sun Park : He received Ph. D. from Chung-Ang University. Currently He is a Professor of military study in Cheongju University. His major writings and papers include “The Army Life-long Education”, “Army Human Resources Development”, “A Study on the Military Human Resource Development Decision-making Process”, “Review of the Experience of Military Service Recognized Measures for Them”, “Strengthening the Military and Related School Security Education” etc. His interests include military human resources development, lifelong learning, such as national security and crisis management, is an ex-support education(phs6166@cju.ac.kr).

www.kci.go.kr