

한국군 부사관 획득제도 변천과정 분석으로 본 미래 발전방안 연구

손 승 호*

1. 서 론
2. 부사관 획득제도 분석의 틀
3. 시대별 부사관 획득제도 변천과정
4. 변천과정 종합분석 및 미래 국방환경
5. 부사관 획득제도 발전방안
6. 결 론

1. 서 론

인력 획득은 조직의 목적 활동을 수행하는데 적합한 사람을 외부로부터 선발하여 적시·적소에 배치하는 일련의 과정 또는 활동을 의미한다.¹⁾ 이러한 국방인력은 사회와는 다르게 소요, 인가, 획득, 분배, 활용 등의

* 현재 국방대학원 안보과정 재학, 前 육군인사사령부 부사관/병획득과장(2011.1.3.~2013.1.6), 건양대학교 행정학과 박사과정 수료

1) 유민봉 외, 『인사행정론』, 박영사, 2003, 215쪽; 민지 외, 『국방행정』, 대명출판사, 2005, 311쪽.

기능으로 구분하여 인력관리를 하고 있으며, 모집과 선발이라는 두 가지 제도를 통해 우수한 인원을 획득하고 있다.

모집은 공무원을 채용할 때 지원자를 확보하는 활동이다. 즉, 선발시험에 응할 잠재적 인적자원을 찾아내서 지원하도록 유도하는 행위이다. 선발은 모집 인원을 대상으로 조직 내에 존재하는 다양한 직무를 수행할 사람을 확보하는 과정이다.²⁾

국방인력의 획득 중 가장 중요한 분야는 간부를 획득하는 것이다. 간부는 병사를 지도하고 통제하며 군사조직과 장비 등 무력을 운영해야 하므로 간부의 역할은 매우 중요하다. 따라서 병사들보다 능력과 자질이 우수한 인원을 획득하여야 한다. 간부인 장교와 부사관 중 전투전문가로서 해야 할 역할 증대로 최근 우수인력 획득에 많은 관심을 두고 있는 신분은 바로 부사관이다.

이와같은 부사관의 획득제도는 시대별로 많은 발전을 거듭했다.

건군 및 전쟁 전·후 정비는 한마디로 전쟁준비가 전혀 안된 무방비 상태로 6·25전쟁을 맞이하여 부사관 획득제도가 매우 미흡한 상태였으나, 국방체제 정립기에 들어와서 소요인원이 증가하자 현역병 일병과 상병 중에서 선발하고, 부족한 인원은 민간자원에서 직접 획득하기 시작하면서 부사관의 획득제도가 시작되었다. 이후 자주국방기에는 기술 인력의 필요성 증대와 전투부사관 확보를 위하여 장학생제도를 확대 시행하면서 제도적으로 발전하였으나 매우 미흡한 상황이었다. 국방태세 발전기에 들어와서 비로소 질적 우수자원 선발을 위한 객관적인 선발 평가도구의 도입과 획득자원을 다양하게 확대하는 등 제도적 체계를 정립하였으나, 미래 국방운영 방향과 현행 부사관 획득제도의 특성을 볼 때 많은 제도적 발전이 요구되고 있다.

특히, 군은 국방개혁의 일환으로 2020년까지 기술집약형 군 구조 개편과 연계하여 상비 병력은 감축하되 간부 위주로 정예화하기 위하여 간부

2) 민지 외, 『국방행정』, 대명출판사, 2005, 313쪽.

비율을 40% 이상으로 상향 조정할 계획이다.³⁾ 간부 증원의 핵심은 부사관이며, 육군의 경우 2012년 약 7만여 명에서 2025년까지 약 10만여 명으로 확대할 예정이다.⁴⁾ 여기에 출산을 감소에 따른 병역자원의 감소와 신정부에서는 장기과제로 병 복무기간을 18개월로 단축하되 병 감축에 대한 대안으로 부사관을 확대하는 방안을 제시하고 있다.⁵⁾ 따라서 군 병력운영의 증대한 변화 상황에서 부사관 능력의 증대, 무기체계의 변화, 신세대 의식의 변화 등을 고려하여 안정적으로 우수 부사관을 확보하는 것은 대단히 중요한 요소 중의 하나이다.

그러나 현재의 부사관 획득체계로는 우수인력을 안정적으로 획득하기에 매우 부족한 실정이다. 특히, 현재의 부사관 획득제도는 병사와 비교할 때 나이, 학력, 군 경험 등이 부족하여 병사를 지휘 통솔하는데 매우 열악한 시스템이다. 또한, 전·평시 소요인원을 적시에 안정적으로 충원하기 위한 획득체계 및 관련 법규의 보완도 시급한 실정이다.

전쟁에 대비하는 현명한 방법은 장차전의 양상을 정확하게 진단하고 과거의 교훈을 활용하여 준비하고 발전시키는 것이다. 부사관 획득제도 역시 마찬가지이다. 그러나 현재까지 부사관 획득제도 변천과정에 관한 연구는 매우 일천한 수준이다. 특히 전시 부사관 획득제도의 발전방향에 대하여 별도로 연구한 자료는 전혀 없는 수준이다.

따라서 육군부사관 획득제도의 변천과정에 관한 분석을 통해 육군 부사관 획득제도에 관한 군사를 최초로 정리하여 중요한 역사자료로 보존하고, 향후 전·평시 우수 부사관 획득을 위한 발전방향을 제시하는데 본 연구의 목적이 있다.

이를 위한 연구방법은 문헌고찰과 각종 사료 및 통계치 수집·분석 등을 활용하였다. 역사자료는 주로 전사, 국방부와 육군의 역사일지 등을 활용하였으며, 획득제도는 세부 정책추진 배경과 내용을 분석하기 위해서

3) 법률 제10217호, 『국방개혁에 관한 법률 제26조, 적정 간부비율의 유지』, 2010.

4) 국방부, 『국방개혁기본계획 1230』, 2012, 43쪽.

5) 국정과제 액션플랜 121-6번, 『병 복무 단축』, 2013.

육군의 각종 정책보고서 및 획득계획 문서 등을 분석하였다.

또한, 본 연구는 육군부사관 획득제도에 중점을 두었으며, 내용적 범위는 시대별 부사관 획득과정, 신규 획득제도 및 배경 등을 포함하되 시대별 특징적인 사례 위주로 분석하여 특성과 유형을 고찰하였다. 시대적 범위는 건군기부터 2013년까지이며, 시대는 국방군사연구소에서 구분하고 있는 ①건군기(1945~1950), ②전쟁 및 전·후 정비기(1950~1960), ③국방체제 정립기(1961~1971), ④자주국방기(1972~1989), ⑤국방태세 발전기(1990~현재)로 나누었다. 다만 건군기와 전쟁 및 전·후 정비기는 당시 부사관 획득제도의 태동기를 고려하여 통합하였다.

2. 부사관 획득제도 분석의 틀

1) 선행연구의 고찰

그동안 부사관 획득제도의 변천 과정을 별도로 연구한 자료는 없었으며, 군 역사를 정리하면서 인사분야의 대표적인 제도를 요약하는 수준이었다. 특히, 건군 이후부터 2013년 현재까지 각종 제도의 변천과정에 대한 체계적인 분석이나 향후 발전방향을 구체적으로 제시한 연구는 거의 없었다고 할 수 있다.

부사관 획득제도를 최초로 연구한 자료는 1985년 육군본부에서 발간한 인사운영사 제1집이다. 인사운영사는 창군부터 1984년도까지 연도별 대표적인 획득제도를 정리했다는데 큰 의의가 있으나, 획득제도의 배경이나 평가는 물론 향후 발전방향에 대한 제시가 전혀 없었다. 1987년도에 제2집을 발간하였으나, 부사관 획득분야와 분석 수준은 제1집과 대동소이하고 작성기간 만 1년 연장된 1985년도까지를 다루는데 그쳤다. 이후 1998년에 국방군사연구소에서 발행한 건군 50년사는 건군기로부터

1998년까지 안보정세, 조직개편 등을 정리하였으나, 인사분야는 관련 법령과 주요 인사제도 위주로 언급하였다. 특히, 획득분야는 장교 획득 제도의 대표적인 사례만 소개하는 수준이었으며, 부사관 획득제도에 대한 구체적인 제시는 없었다.

2001년 육군 부관 50년사를 발간하면서 부사관 획득분야를 일부 언급하였으나, 인사관리제도 위주로 언급하였다. 이후 2008년 육군 60년 발전사를 발간하였으나, 건군 50년사와 유사한 수준이며 인사분야 제도는 건군 50년사보다 오히려 적게 다루었다.

부사관 획득과 관련한 체계적인 연구는 한국국방연구원에서 발행한 정길호 등이 연구한 보고서이다.⁶⁾ 본 연구는 창군 이후 부사관 획득제도를 비교적 체계적으로 정리하고 발전방안을 제시하였다. 그러나 2006년 부사관 획득제도를 기준으로 분석하여 2007년 이후 급격한 변화 상황을 반영하지 못하였다. 또한, 시대별 안보상황과 연계한 체계적인 연구이기 보다는 단순분석형 보고서의 수준이었으며, 전시 획득제도의 발전방향에 대해서는 전혀 언급하지 않은 한계점을 갖고 있다.

한편, 전시분야는 1994년도에 육군본부 군사연구실에서 “한국전쟁과 전투근무지원”을 발간하여 6·25전쟁 당시 병력보충 실태를 비교적 상세히 언급하였으나, 병 충원 실태 위주로 당시 상황을 정리하는 수준이었으며, 부사관 획득에 대해서는 언급하지 않았다. 또한, 전시 획득제도의 발전방향에 대해서도 별도로 제시하지 않은 한계점이 있다.

2) 변천과정 평가 분석의 틀

부사관 획득제도의 변천 과정에 대한 특징을 고찰하기 위해 평가의 모델을 설정하고자 한다. 평가모형은 평가의 목적과 내용에 따라 매우 다양하며 절차도 각기 다르나 일반적으로 변천과정을 평가할 때 많이 적용

6) 정길호 외, 『군구조의 개편과 연계한 미래 육군 인력획득체계 개선 연구』, 한국국방연구원, 2007, 78~87쪽.

하는 의사결정 모형을 적용하고자 한다.

의사결정 모형은 평가를 통하여 의사결정자에게 필요한 정보를 제공하여 의사결정을 돕는 과정모형이다. 즉, 평가의 목적이나 결과가 제도의 개선과 발전에 활용되어야 하고, 평가결과를 활용한다는 것은 합리적인 의사결정을 조력하기 위해 사용해야 한다는 관점에서 출발한다. 대표적인 의사결정 모형으로는 Stufflebeam의 CIPP 모형, Cronbach의 연구적 접근, Alkin의 CSE 모형 등이 있는데, 본 연구의 목적과 가장 적합한 모형은 Stufflebeam의 CIPP 모형으로 판단된다.

CIPP 프로그램 평가모형은 흔히 ‘CIPP 모형’이라 하며, 이는 4가지 평가유형을 의미한다. C는 상황평가(context evaluation), I는 투입평가(input evaluation), P는 과정평가(process evaluation), P는 산출평가(product evaluation)이며, CIPP 모형의 평가절차는 <표 2-1>과 같다.

<표 2-1> Stufflebeam의 CIPP 모형 평가절차

평가절차	평가내용
상황평가	계획단계의 의사결정에 도움이 되는 정보를 제공하기 위해 구체적인 상황이나 환경적 여건을 파악한다.
투입평가	구조화 단계로 어떠한 산물이 투입되고 있고, 앞으로는 어떠한 산물이 투입되어야 하는가를 파악한다.
과정평가	구조화 단계에서 수립한 전략이 실행되는 과정에서 고려해야 할 점, 발생 가능한 사건 등을 파악한다.
산출평가	결과단계 활용을 위해 전체 과정을 통해 산출된 결과의 가치를 판단하는데 도움이 되는 정보를 수집한다.

자료: Stufflebeam, D. L.(1971), “The Relevance of The CIPP Evaluation Model for Educational Accountability”, *Journal of Research and Development in education*(Fall 1971): pp.19~25.

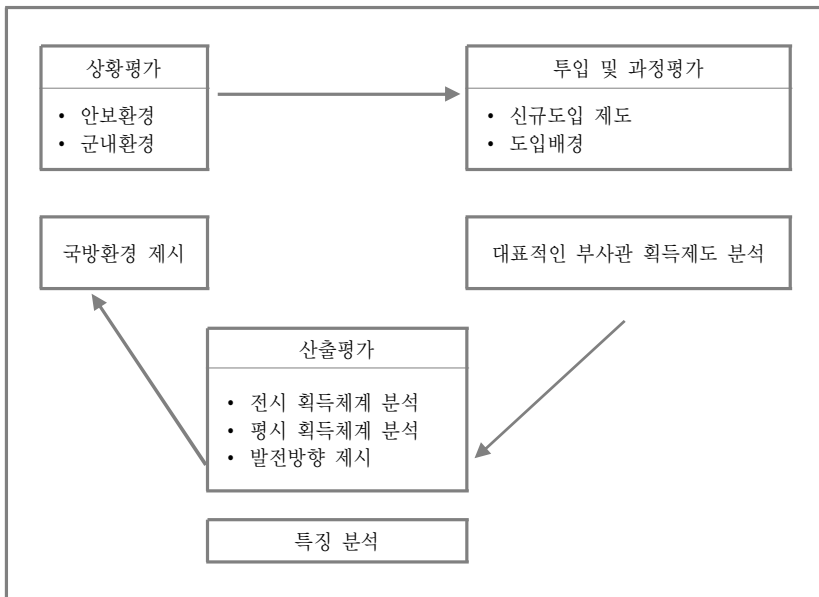
CIPP 모형의 평가절차에 따라 각 평가단계의 준거들은 다음과 같다.

첫째, 상황평가로서 시대별로 부사관 획득제도가 만들어지게 된 직접적인 원인을 파악한다. 이를 위한 준거는 국방환경이다. 국방환경은 당시 상황에 대처하기 위해 어떠한 획득제도를 도입하였는지 파악한다.

둘째, 투입 및 과정평가로서 실제 어떠한 획득제도를 도입하였는지를 파악한다. 이를 위한 준거는 시대별 도입제도와 배경, 특징 등이다.

셋째, 산출평가로서 육군부사관 획득제도의 수준이 어느 정도인지를 파악하는 것이다. 이를 위해 전·평시 적시적이고 안정적으로 우수자원을 획득할 수 있는 체계인지를 분석하고자 한다.

이상의 3가지 평가단계와 준거들을 토대로 육군 부사관 획득제도 평가모형을 제시하면 <그림 2-1>과 같다.



<그림 2-1> 육군부사관 획득제도 평가모형

3. 시대별 부사관 획득제도 변천과정

본 연구는 CIPP 모형을 기본 골격으로 하여 주요 부사관 획득제도의 변천과정을 분석하고자 3가지 평가단계로 구분하였다. 1단계(상황평가)는 부사관 획득제도를 가져온 국방환경, 2단계(투입 및 과정평가)는 대표적인 부사관 획득제도, 3단계(산출평가)는 시대별 부사관 획득제도의 특징 및 앞으로 지향해야 할 방향을 분석하는 단계로 구분하였다.

1) 건군 및 전쟁 전·후 정비기(해방이후~1960년)

(1) 국방환경

이 시기에는 미군에 전적으로 의존하는 의존적 자주국방정책을 표명하였다. 하지만 워낙 자주적 안보역량을 갖추지 못한 상황 때문에 미국의 정치, 경제, 군사적 지원 없이는 존립조차 어려웠다. 따라서 주요 국방정책은 우선적으로 국방조직 및 국방행정체제를 정립하고, 군사력건설과 교육훈련 제도화, 한국전쟁 수행과 전후 복구 등이었다.

한편, 건군과 더불어 주한미군이 철수하게 되자 국방부는 1949년 호국군을 창설하였으나⁷⁾, 정치적인 문제로 1949년 8월 6일 병역법이 공포되면서 해체되고 청년방위대가 창설되었다. 그러나 1950년 6월에 이르러 20여만 명 규모의 청년방위대가 본격적인 훈련에 착수할 무렵 전쟁이 발발하여 훈련 한번 제대로 받지 못한 채 해산하고 말았다.⁸⁾ 이러한 정책적 실수로 국가총력전 체제를 갖추는데 많은 시일이 소요되었다. 이는 전시 소요인력의 안정적 충원체계와 동원자원 확보의 중요성 측면에서 큰 교훈을 주었다.

7) 주한미군의 철수문제가 본격적으로 거론되자 자주적 국방을 위한 병력 확충 방안을 모색 하였으나 미국의 강력한 통제로 정규군의 증편이 불가능하게 되어 예비군 제도인 호국군을 편성하게 되었다.(호국군사, 2001, 22쪽)

8) 국방부, 『건군 50년사』, 국방군사연구소, 1998, 144쪽.

(2) 육군 부사관 획득제도

이 시기에 부사관의 획득은 주로 현역병 중에서 진급으로 선발하는 획득 제도를 시행하였다.⁹⁾ 따라서 부사관 획득제도를 이해하기 위해서는 당시 병 충원 체계를 살펴보아야 한다.

창군 초 병은 지원자로 충원하였으나 병역법이 1949년 공포됨에 따라 병역의무가 부과됨으로써 의무병제도로 변혁되었다.¹⁰⁾ 그러나 정상적인 징집업무를 집행하지 못할 단계였으며, 예산제한으로 육군본부 병무국과 병사구사령부는 다음 해인 1950년 3월 14일부로 해체하였다.

6·25전쟁이 발발하자 병력동원이 가장 긴급한 문제였으나 개전초 혼란한 치안상태와 행정기관의 부재로 정상적인 징집 및 병력동원이 어려운 가운데 낙동강 방어선까지 밀리게 되었다. 다행히 인천상륙작전의 성공으로 서울이 수복되어 다시 병사구사령부를 설치하게 되는데, 각 도의 행정 여건상 전국에 동시에 설치하지 못하고 1950년 9월부터 1951년 4월 사이에 10개의 병사구사령부를 창설하여 징·소집 및 동원업무, 학생 군사훈련, 노무자와 군인가족에 대한 원호업무를 담당하였다.

한편, 긴급히 소요되는 병력보충을 위하여 1차 징집대상자를 30세 미만자로 하여 신체검사를 실시할 계획이었으나 긴박한 작전상황과 신체검사 기구마저 미비하여 예비 신체검사도 생략하고 소집하기 시작하였다. 또한, 개전초 1950년도 9월까지의 경상도 자원을 주로 거리모집과 집단모집을 통해 입영시켰으며, 1950년 하반기에는 교통수단과 수용문제 등으로 전국자원을 소집하지 못하고 경인지역 자원으로 보충하였다. 이후 1950년 11월 중공군이 개입함에 따라 2차로 서울을 철수하게 되어 전국 자원의 정상적인 징·소집 업무는 마비되고, 각 도의 병사구사령부도 제 기능을 수행할 수가 없었다. 그 후 1951년 남한지역을 재탈환하면서 동년 8월 국방부에 병무국을 설치하고 10개 지구 병사구사령부를 국방부로 배속

9) 1959~1971년에는 소년병 중에서 일부 선발하였고(육군 인사 50년 발전사, 1987, 81쪽), 호국병역으로서 전역한 자 등에서도 선발하였다.(국방사 제1집, 국방부, 1984, 283쪽)

10) 육군본부, 『육군 인사 50년 발전사』, 1987, 82쪽.

시킴으로써 징·소집업무가 정상기능을 유지하게 되었다.¹¹⁾

신병 양성기관도 6·25전쟁중인 1950년 8월 경북 대구에서 제1훈련소를 창설하여 제주도로 옮겼으며, 1951년 11월 제2훈련소가 논산에서 창설되어 제1훈련소는 보병 요원을 제2훈련소는 기행병 요원을 양성하였다.¹²⁾ 또한, 부사관 양성기관도 유엔군의 재반격 시기인 1951년 3월 부산에서 ‘육군제2훈련소’를 ‘육군하사관학교’로 개칭하여 창설되었다.¹³⁾

한편, 여군은 6·25전쟁이 발발하자 ‘여자 학도의용군’으로 이어져 행정정보조, 선전·선무, 간호, 정보연락·수집 등의 활동을 하였다. 이러한 여성대원들의 활약에 힘입어 1950년 9월 1일 ‘여자 의용군교육대’가 창설되어 제1기가 수료하여 장교로 임관하거나 부사관 또는 병으로 복무하였다.¹⁴⁾ 즉, 이때부터 정상적인 군사교육을 받은 여군 부사관이 처음 보직된 것이다. 이후, 전쟁의 소강상태로 여자 의용군의 대량 귀가와 획득 중지로 교육기관이었던 여자 의용군교육대가 1951년 11월 해체되고, 육군본부 고급부관실 내에 새롭게 ‘여군과’를 설치하여 여자 의용군에 대한 인사행정 업무를 담당하게 하였다.¹⁵⁾ 여군과 신설로 1951년 11월 15일부로 ‘여자 의용군’이란 용어가 ‘여군’이라는 공식적인 이름으로 개칭되었으며, 여군병과 휘장이 제정되었다.¹⁶⁾

여군이 행정기술업무분야를 담당함으로써 더 많은 남자군인을 전투분야에 활용할 수 있다는 판단에 따라 1952년 10월 1일 여군 기술하사관 획득 안을 시행함으로써 비로소 여군 사병의 장기 활용이 가능하게 되었다. 즉, 이때부터 여군 병은 복무기간 2년 만료 후 본인이 복무연장을 원하면 심사를 거쳐 부사관으로 계속 복무하게 하였다.

11) 육군본부 군사연구소, 『한국전쟁과 전투근무지원』, 1994. 85~86쪽.

12) 육군본부 군사연구소, 『육군 인사 50년 발전사』, 2004, 83쪽.

13) 국방부 일반명령 제43호에 의거 1951.3.1 창설되었으나 동년 7월 해체되었다가 1953.1월 육군 직할부대로 태릉에서 재창설되었으며, 이후 1953.8월 2훈련소내에 하사관교육대를 창설하였다.

14) 국방부 국방여성정책과, 『여군 60년사』, 2011, 3쪽.

15) 위의 책, 7쪽.

16) 여군병과는 여군발전계획에 의거 병과별로 전문화시키기 위해 1990년 1월 1일 폐지하였다.

(3) 특징 분석

건군 및 전쟁 전·후 정비기는 창군 직후 제도적 정비가 미흡한 상태에서 주로 현역병 중에서 긴급으로 획득하는 체계였다. 또한, 전시 긴급하게 소요되는 부서관을 양성하기 위해 부서관학교를 창설하였고, 남군을 전투원으로 활용하기 위해 각종 의료 및 행정지원 인력으로 여자 의용군 획득제도를 긴급하게 시행하였다. 한편, 부서관의 획득원인 병충원 역시 의무병제도가 시행되었으나 정상적인 징집업무의 제한으로 적시적인 병력충원에 많은 어려움을 겪었다. 한마디로 전쟁준비가 전혀 안된 무방비 상태로 6·25전쟁을 맞이하여 많은 혼란을 겪었다.

이는 미래 전시업무의 개념 정립을 위해 중요한 시사점을 주고 있다. 즉, 전시 소요인력을 적시에 획득하기 위한 동원자원의 확보, 추가 소요인원의 안정적 획득을 위한 다양한 획득원 확보, 전시 긴급한 상황에서 현실성 있는 지원자의 확보 및 선발평가 등을 평시부터 잘 발전시켜야 한다는 것이다.

2) 국방체제 정립기(1961~1971년)

(1) 국방환경

이 시기에는 1961년 5·16군사혁명 이후 조국 근대화의 기치를 내걸고 경제성장과 사회안정을 위하여 전력을 기울였다. 특히, 5·16군사혁명을 비롯하여 한일회담, 국군파월, 3선개헌 등의 대사건들이 발생함에 따라 정치적 갈등과 사회적 진통을 겪기도 하였으나, 2차에 걸친 5개년 경제개발계획의 성공적 추진으로 국내 질서는 안정을 되찾은 기간이었다. 또한, 국방정책은 국토방위를 위한 전투태세를 강화하고 자유우방과의 유대를 강화하는 한편, 간첩침략을 분쇄한다는 명분으로 국가안보를 최우선시 하는 정책을 추진하였다.

(2) 육군 부사관 획득제도

지금까지 주로 현역병 중에서 선발하던 부사관 획득체계는 많은 변화를 가져왔다.

먼저, 현역병 중 진급으로 획득하던 부사관은 1962년 10월부터 현역 일병과 상병 중에서 선발하도록 개선하였으며, 1959년부터 시행하던 소년병에서의 부사관 획득은 지원자가 없어서 1971년도에 폐지하였다.¹⁷⁾ 둘째, 전문 기술부사관의 역할 및 전문성, 즉각 활용성을 고려하여 사회에서 양성된 전문인력을 확보하기 위해 1964년 기술장학생제도를 도입하였다. 기술장학생제도는 고교 1학년 신입생을 모집하여 고교 3년간 장학금을 지급하고 기술병과로 임관하여 5년간 의무복무를 하도록 하였으며, 1993년까지 29년간 시행하였다. 셋째, 현역병과 기술장학생 지원자 부족으로 획득인원이 미달하자 1964년부터 민간자원 획득을 도입하였다.¹⁸⁾ 이처럼 민간자원 획득의 확대에 따라 민간자원 74%, 현역병 22%, 기술고등학교 4% 수준으로 획득하였다.

한편, 부사관학교도 많은 변화를 가져왔다. 6·25전쟁 이후 국가 재건과 육군의 재편성 및 현대화 과정에서 부사관의 정원 증가와 역할 증대로 교육소요가 급증함에 따라 각 사단의 부사관 교육대를 통합하여 제1하사관학교(1961년 창설, 원주), 제2하사관학교(1966년 창설, 여산), 제3하사관학교(1973년 창설, 가평)를 창설하여 부사관을 양성하였다.¹⁹⁾

(3) 특징 분석

이 시기는 국가안보를 최우선시하여 국토방위를 위한 전투태세를 강화하는데 역점을 두고 육군의 재편성 및 현대화를 추진하였다. 이 때문에 부사관의 역할과 소요인원이 증대하여 기존의 미흡했던 부사관 획득제도를

17) 육군본부 군사연구소, 『육군 인사 50년 발전사』, 2004, 81쪽.

18) 위의 책, 81쪽.

19) 육군본부 군사연구소, 『육군 인사 50년 발전사』, 2004, 81쪽; 정길호 외, 『군구조의 개편과 연계한 미래 육군 인력획득체계 개선 연구』, 한국국방연구원, 2007, 78쪽.

정비하고, 현역병 중 진급에 의한 획득체계로는 소요인원의 충족이 제한되자 일·상병 중에서 선발하도록 확대하였으며, 특히 최초로 민간자원을 직접 획득하기 시작하였다. 또한, 군 전투장비를 운용하는 기술 인력의 필요성이 증대됨에 따라 사회에서 양성된 기술 인력을 획득하기 위해 기술 장학생제도를 최초로 도입하였다. 한편, 양성인원의 증가로 각 사단의 부사관 교육대를 통합하여 1·2·3하사관학교를 창설하였다. 창군기와 6·25전쟁기에 비하여는 많은 제도적 정비를 하였으나, 여전히 늘어나는 소요인력의 충족과 특히 기술 인력의 소요를 충족하는 데는 많은 어려움이 있었다.

이 시기의 시사점은 부사관의 정원증가로 소요인력을 충족하기 위해서는 다양한 획득원이 필요하며, 특히 부사관의 특성상 전투장비를 직접 운용할 기술 인력을 확보하는 것이 중요한 과제임을 알 수 있다.

3) 자주국방기(1972~1989년)

(1) 국방환경

이 시기는 정치적으로 장기집권과 유신체제 강화로 민주화 운동의 열기가 뜨거웠던 암울한 시기이기도 하였지만, 경제성장에 따라 노동력의 공급 부족현상이 두드러지게 되어 고급인력과 수준 높은 기능공을 양성해야 할 책임을 지게 되었다.

또한, 1970년대 접어들면서 주한미군의 감축으로 자주국방의 필요성이 더욱 증대되면서, 독자적인 전쟁대비계획 수립의 필요성이 제기되었다. 이에 따라 국방부는 굳건한 한·미 안보협력을 바탕으로 자주국방의 기반조성을 위한 국방목표를 처음으로 제정하여 방위산업의 육성 등 자주국방과 독자적 전력증강을 추진하였다. 이러한 노력은 오늘의 국방선진화를 이루는 데 큰 시발점이 되었다.

(2) 육군 부사관 획득제도

이 시기에 부사관 획득제도는 좀 더 다양하게 발전하였다.

먼저, 1970년대를 살펴보고자 한다. 지원자가 부족한 소년병 획득을 1971년부터 중지하였으며, 1976년도에는 기술 인력 확보를 목적으로 금오공고 부사관후보생(RNTC) 제도를 시행하여²⁰⁾ 정예기술 부사관과 중견 기술 인력을 최초로 확보하였다.²¹⁾

한편, 여군 부사관 획득제도에 커다란 변화를 가져왔다. 1967년 11월 여군 하사관단이 창단된 이후 1971년부터 하사관후보생과정이 여군훈련소에 신설됨에 따라 여군 병 중에서 선발하여 10주간의 훈련을 마치고 하사로 임용시켰다. 1974년부터는 ‘여군 하사관 정예화계획’에 의거 여군의 초임계급이 이등병에서 하사로 변경되었다.

1976년부터 1981년까지는 기술 인력 획득을 확대함에 따라 획득자원도 민간자원 44%, 현역병 43%, 기술고등학교 9%, 금오공고 4% 수준으로 기술부사관이 13% 수준으로 대폭 확대되었다.

1980년대를 살펴보면, 1980년 11월부터 보병분대장 직위에 일반하사²²⁾를 운영하였으며, 1982년부터는 소요에 미달하는 전투병과 부사관을 확보하고자 고교장학생제도를 인문계고등학교까지 확대하고, 전투병과 부사관의 임용 나이를 19세로 하향 조정하였다. 그러나 병사들의 학력수준이 높아지고 나이도 초임하사보다 많아 부사관으로 해야 할 역할 수행이 미흡하여 군 경험이 풍부한 예비역 중 지원자를 선발하는 제도를 1986년부터 도입하였다. 또한, 이 기간 중에는 사회경기 호전으로 부사관 지원율이 저조하여 민간자원보다는 현역병 중에서 다수인원을 획득하였다. 이 때문에 획득자원도 현역병 51%, 민간 21%, 전투장학생 15%,

20) 정길호 외, 『군구조의 개편과 연계한 미래 육군 인력획득체계 개선 연구』, 한국국방연구원, 2007, 78쪽.

21) 금오공고 부사관후보생제도는 1학년 신입생을 대상으로 모집하여 학비, 기숙사 등 전액을 국비로 지원하고, 25주간의 교육후 임관하여 5년간 복무하도록 한 제도이다.

22) 일반하사란 본인의 바람에 의하지 아니하고 임용된 하사로 병사와 복무기간이 동일함(병영관리 용어해설, 병무청, 2010.11)

기술고 10%, 금오공고 3% 수준이었다.

한편, 군별로 운영하던 ‘제1·2·3하사관학교’를 해체하고, 1981년 제2하사관학교를 모체로 하여 ‘육군하사관학교’로 통합하였다.²³⁾

(3) 특징 분석

이 시기는 주한미군의 감축으로 자주국방의 필요성이 더욱 증대되면서 독자적인 전쟁 대비계획 수립의 필요성이 제기되어 방위산업의 육성 등 자주국방과 독자적 전력증강을 추진하였으며, 이러한 국방력 강화를 위한 군 장비의 현대화에 따라 기술 인력의 필요성이 증대되었다. 한편, 경제 성장에 따라 노동력의 공급 부족현상이 두드러지게 되어 민간부문의 고급 인력과 수준 높은 기능공을 양성해야 할 책임도 동시에 지게 되었다.

이처럼 기술 인력의 필요성이 증대됨에 따라 기존 기술고등학교 이외에 금오공고 장학생제도를 도입하였다. 또한, 1980년대에 들어오면서 사회 경기의 호전으로 부사관 지원율이 저조하게 되자, 전투부사관 확보를 위하여 보병분대장 직위에 일반하사를 운영하였으며, 나아가 인문계고등학교까지 장학생제도를 확대 시행하게 되었다.

이 시기의 시사점은 군 장비의 현대화에 따라 기술 인력의 필요성이 더욱 증대하였고, 사회의 경기가 호전되면 부사관의 지원율에 큰 영향을 주는데 육체적으로 어려운 전투특기는 더욱 지원율이 저조하였다는 것이다. 또한, 병사들의 학력수준이 높아지고 나이도 초임하사보다 많아서 부사관으로 해야 할 역할 수행이 미흡하여 새로운 문제점으로 대두하였다. 이는 미래 획득제도 발전을 위한 중요한 고려요소이다.

4) 국방태세 발전기(1990년~현재)

(1) 국방환경

1980년대 후반에는 민주화 요구 등 사회적 혼란이 극심하였으나, 86

23) 육군본부, 『일반명령 제44호』, 1981.

아시안게임과 88올림픽의 개최로 한민족의 저력을 온 세계에 과시한 민족 최대의 국운 상승의 호기를 맞이하였다. 국방정책도 한국적 국방체제를 정립하고 한국군의 현대화로 독자적인 자주국방 정책을 추진하였다. 특히, 평시 작전통제권이 1950년 7월 14일 연합사령관에게 이양된 지 44년 만인 1994년 12월 1일 환원됨으로써 한반도 국방은 국군이 주도적 역할을 수행하게 되는 새로운 전기를 맞이하게 되었다.

또한, 2000년대에는 한반도 평화와 번영을 보장하는 ‘자주적 선진국방’ 구현을 위한 장기 국방비전인 『국방개혁 2030』을 추진하고 있으며, 2015년 12월 1일부로 전시 작전권을 한국군으로 환원하도록 결정됨에 따라 더욱 국방개혁에 박차를 가하고 있다.

(2) 육군 부사관 획득제도

국방태세 발전기와 더불어 부사관 획득제도는 비로소 우수 인재를 유인하기 위한 제도적 체계를 갖추게 되었다.

먼저 1990년대를 살펴보면, 하사와 선임병과의 갈등을 없애고자 현역 병에게 부사관 지원 장려금을 지급하여²⁴⁾ 군복무 유경험자가 부사관을 지원하도록 유인하였으며, 현역 일·이병에서 획득하던 것을 폐지하고 현역 상·병장 획득제도를 도입하였다. 또한, 일반하사제도를 1993년도에 폐지하고 병 분대장으로 운용하도록 개정하였다.

한편, 부사관의 자질을 향상하기 위해 1994년에는 금오공고 모집을 중지하고, 1995년에는 고교 장학생제도를 폐지하였다. 반면에 군의 현대화 및 정보화로 기술 인력의 수요가 증대됨에 따라 기술부사관의 안정적 확보를 위해 전국 104개 전문대학과 학군제휴를 체결하여 1996년부터 ‘전문대 군장학생제도’를 시행하였다.²⁵⁾ 이 때문에 1990년대의 획득과정별 비율은 민간자원이 51%로 확대되고, 현역병 47%, 전문대 장학생 2%

24) 대통령령 제13210호, 『단기복무부사관 장려수당지급규정』, 1990.

25) 정길호 외, 『군구조의 개편과 연계한 미래 육군 인력획득체계 개선 연구』, 한국국방연구원, 2007, 79쪽.; 대통령령 제17158호, 『군장학생 규정』, 2001.

수준으로 획득하였다.²⁶⁾

이후, 2000년대 들어와서 부사관 획득제도는 획기적인 발전을 가져왔다. 획득과정도 현역부사관, 민간부사관, 전문대 군장학생, 유급지원병 등으로 다양하게 발전하였다.²⁷⁾ 또한, 부사관의 위상을 높이기 위하여 ‘하사관’으로 명명하던 신분명칭을 2001년 3월 27일부터 ‘부사관’으로 개정하였으며, 1998년까지 상·병장에서 선발하던 현역 부사관의 획득을 일병 이상으로 지원 자격을 변경하였다. 또한, 여군은 국방개혁의 하나로 2009년 이전 대비 3배의 수준으로 대폭 확대하였으며, 앞으로 2017년까지 부사관 정원의 5%까지 확대할 목표로 추진 중이다.²⁸⁾

이외에도 2000년대에는 우수인력을 안정적으로 획득하기 위하여 많은 제도적 발전을 가져왔다. 즉, 안정적인 부사관 획득을 위하여 전문대학과 학군협약을 체결하고, 간부 인성검사 도구를 도입하였다. 2006년에는 제대군인지원에 관한 법률 시행령 제정으로 군복무기간만큼 채용시험 응시연령 상한을 연장하였으며²⁹⁾, 예비역 대위가 부사관에 임용되면 초임계급을 중사로 임관하는 제도를 도입하였다.³⁰⁾ 2009년에는 새로운 필기평가 도구인 직무적성검사를 도입하였고, 장학생 사전선발제도를 시행하였다. 이 중 획기적인 변화를 가져온 직무적성 검사, 인성검사, 전문대학 학군협약 체결, 전문대 군장학생 선발제도, 현역부사관 장려수당지급제도, 유급지원병제도 등에 대하여 구체적으로 살펴보고자 한다.

먼저, 직무적성 검사의 도입이다.

부사관 선발 평가요소 중³¹⁾ 필기평가는 12개 모집권 부대별로 영어, 수학, 국사, 상식 등 교과 중심의 소양평가를 시행하였으나, 2007년도에

26) 군사연구실, 『부사관 주요제도 변천사 요약』

27) 육군인사사령부, 『2013년 단기복무부사관 모집선발 계획 공고』, 2012.

28) 법률 제10217호, 『국방개혁에 관한 법률 제16조, 여군 인력의 활용 확대』, 2010; 국방부 인력관리과-2621, 『여군인력 활용확대 추진계획』, 2009.

29) 대통령령 제17102호(2001.1.4), 제23735호(2012.4.17)에 의거, 1년 미만의 복무기간을 마치고 전역한 제대군인은 1세, 1년 이상 2년 미만은 2세, 2년 이상은 3세 연장

30) 군인사법 시행규칙 국방부령 제618호, 『부사관의 초임계급』, 2007.

31) 평가요소는 1차 필기평가와 인성검사이며, 2차는 체력, 면접, 신원조회, 신체검사이다.

직무적성검사 도구를 도입하여 육군본부 주관으로 평가하고 있다. 직무적성검사는 KIDA에서 개발한 간부 선발도구로서 인지능력검사와 상황판단검사, 직무성격검사로 구분되어 있다. 인지능력 검사는 언어능력, 자료해석, 공간지각, 지각속도 등 93문항이며, 상황판단검사는 15문항, 직무성격검사는 225문항으로 각각 구성되어 있다. 직무적성평가 도구의 도입으로 간부 임무수행에 필요한 지식 및 능력, 직무성격 등의 역량을 과학적·체계적으로 평가할 수 있는 국가고시의 형태를 갖추게 되었다.

둘째, 인성검사제도의 도입이다.

간부가 지녀야 할 기본자질을 선별하기 위하여 2003년에 인성검사(KMPI)³²⁾제도를 도입하였다. 그러나 KMPI는 병사용으로 개발되어 간부선발에 부적합하다고 판단되어 2004년 다면적 인성검사(MMPI-I)³³⁾를 도입하였다. MMPI는 인간의 심리상태를 측정하여 심리적으로 문제가 있는 사람의 정신과적 진단을 위한 자료로 활용하고 있다. 이후 2009년 한국 임상심리학회에서 MMPI-II를 새롭게 출간하여 현재까지 활용하고 있다. 검사도구별 활용기간 및 측정내용은 아래 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 부사관 선발용 인성검사 도구

구 분	KMPI	다면적 인성검사	
		MMPI-I	MMPI-II
활용기간	'03년~'04년	'05년~'08년	'09년~현재
문 항 수	383문항	566문항	567문항
척 도 측정내용	타당도(3개) 임상(10개)	타당도(3개) 임상(10개)	타당도(9개), 임상(10개), 내용(15개), 보충(15개), 성격병리(5개), 재구성임상(9개)

출처: 마음사랑(주), 2008, 『인사선발 및 인력관리를 위한 다면적 인성검사의 활용』, 16쪽.

32) KMPI는 한국형 육군인성검사로 Korea Military Personality Inventory의 약어

33) MMPI는 Minesota Mutiphastic Personality Inventory의 약어

셋째, 전문대학 부사관학과와 학군협약 추진이다.

전문대학에서 맞춤형 교육을 받은 우수 부사관을 안정적으로 확보하기 위하여 전문대 부사관학과와 학군협약을 추진하였다. 학군협약제도는 2000년도에 최초로 군 정비기술 부사관 부족인력과 종합정비창 등 군무원 이직률이 다수 발생함에 따라 정비 기술 인력을 안정적으로 확보하기 위해³⁴⁾ <표 3-2>와 같이 총 8개대학과 협약을 체결하여 1,090명의 정원을 유지하고 있다.

<표 3-2> 특수부사관과 협약대학

구 분	협약대학	학과(정원)	임관후 진출 분야
2000년	창원문성대학	특수장비(80) 국방물자(40)	전차/장갑차/자주포 정비, 물자/장비수리부속보급
	창신대학	헬기정비(100)	항공운항, 헬기수리/정비
2001년	전남과학대학	특수장비(130) 특수통신(70),	전차/장갑차/자주포정비, 유·무선 정비
2003년	대덕대학	총포광학(60), 유도 탄약(60), 특수무기 (60), 국방물자(60)	총포/사격기재 수리, 탄약관리, 대공/유도무기수리, 물자/장비수리부속보급
	상지영서대학	국방통신(120)	유/무선 정비
	경기공업대학	특수자동차정비(150)	일반차량 수리, 차량운용
2004년	구미대학	특수건설장비(120)	공병운용, 공병/일반장비수리
2011년	우송정보대	조리(40)	식품 영양, 조리

출처: 육군본부 군수참모부, 『학군제휴 군외 정비기술 인력 확보 방안(2000)』 및 『육군인사사령부 자료수집 결과(2013.3월)』 재정리

한편, 2006년부터는 전투부사관 지원율의 저하에 따른 우수자원의 안정적인 모집을 위하여 일반부사관학과로 협약을 확대시켜³⁵⁾ <표 3-3>과

34) 육군본부 군수참모부, 『학군제휴 군외 정비기술 인력 확보방안 검토』, 2000.

35) 육군본부, 『민간대학 전문인력 획득방안 검토』, 2005.

같이 2012년 기준으로 44개 대학 2,500여 명의 정원을 유지하고 있다.
향후 2015년까지 6개 대학을 추가로 협약하기 위해 추진 중에 있다.

〈표 3-3〉 일반부사관과 협약대학

구 분	대학수	협 약 대 학 (정원)
2006년	12개	연성(80), 강릉영동(80), 동우(120), 전주기전(40), 서영(80), 영남이공(70), 경북전문(70), 대경(70), 혜전(90), 마산(110), 포항(50), 가톨릭상지(40)
2008년	10개	경남정보(40), 경북도립(25), 대구과학(60), 동부산(100), 대구산업정보(50), 청암(35), 신성(40), 충청(40), 영진전문(90), 안동과학(30)
2009년	5개	경북과학(40), 계명문화(40), 주성(120), 대구미래(60), 선린(120)
2010년	2개	전남과학(40), 구미(80)
2011년	6개	대구공업(40), 동강(40), 두원공과(40), 전주비전(40), 조선이공(40), 혜전(30)
2012년	9개	경민(40), 동원(40), 장안(40), 한국관광(40), 여주(40), 대전보건(40), 원광보건(40), 전남과학(40), 영진전문(40)

출처: 육군본부 분석평가단, 『민간대학 부사관학과 운영성과분석 결과』, 2011, 3쪽.

넷째, 전문대 군장학생제도의 도입이다.

1996년도부터 시행하여 온 전문대 군장학생제도는 2000년대에 들어 와서 많은 변화를 가져왔다. 그동안 기술특기 위주의 선발에서 비선호 분야인 전투특기 모집인원을 확대하고, 1~2년간 지급하던 장학금 지급 기간을 가산복무가 가능한 1년으로 단축하는 대신 획득인원을 2009년 470여 명에서 2010년에는 750여 명으로 증원하였다. 또한, 지금까지 전문대 1~2학년층을 대상으로 확정 선발하던 제도에서 2009년부터 사전 선발제도를 도입하였다.³⁶⁾ 세부 변천과정은 다음의 〈표 3-4〉와 같다.

36) 사전 선발제도는 2009년 육군 부사관 사전 선발제도 시행계획에 의거 부사관 장기복무율의 감소와 대학생 조기 입영 등으로 부사관 지원율이 급격히 감소하여 전문대 1학년층을 대상으로 부사관 예비자를 미리 선발하기 위해 시행한 제도이다.

〈표 3-4〉 부사관 장학생제도 변천과정

구 분	기술장학생	금오공고	전 문 대
시행기간	1964~1993(29년)	1976~1994(18년)	1996~현재
지원자격	고교 1학년	금오공고 1학년	전문대학 1학년
장 학 금	고교 3년간 장학금 지급	학비, 기숙사 등 전액 국비지원	1~2년간 장학금 지급 ('09년 이후 1년 지급)
의무복무	5년	5년	4년(~2006년), 5년(2007년~)

출처: 육군 인사참모부, 『13년 전문대 군장학생 및 예비부사관 선발계획』, 2013, 1쪽.

다섯째, 현역부사관 장려수당 차등지급제도의 도입이다.

지금까지 계급별로 일괄적으로 지급하던 장려수당 지급액을 2004년부터 숙련도를 고려하여 복무 월수별로 차등 지급하도록 개선하였으며, 현재까지 〈표 3-5〉에서와 같이 변화됐다.

〈표 3-5〉 현역부사관 장려수당 지급제도 변천과정

구 분	대 상	주요 변경내용
1982년	병 장	1인당 100만 원 지급 시작
1991~2003년	병 장	1인당 728.5만 원
1993년	병 장 상 병	지급대상 확대(상병 추가)
2004년		복무월수별 차등 지급(1인평균 500만 원)
2005년	병 장 ~ 일 병	지급대상 확대(일병 추가)
2007년		지급액 삭감(1인평균 382만 원 지급)
2008년~현재		지급액 삭감(1인평균 250만 원 지급)

출처: 육군본부, 『단기복무부사관 장려수당 지급 및 활용방침』, 2007, 3쪽.

여섯째, 유급지원병제도의 도입이다.

2004년에 병 복무기간을 26개월에서 24개월로 단축하고, 다시 2015년까지 18개월로 단축안을 발표함에 따라 숙련도 저하와 첨단장비 운용능력 향상을 위해 2008년 유급지원병제를 도입하였다.³⁷⁾ 유급지원병제는

37) 법률 제10814호, 『병역법 제20조의2, 유급지원병제의 운영』, 2011; 대통령령 제20336호,

병 복무 만료 후 전투 및 기술숙련분야, 첨단장비 운영분야에 6~18개월 간 봉급 및 수당을 받으며 복무하는 제도로 2가지 유형이 있다.

유형 I은 전문하사로 병 전역 2~6개월 전에 사·여단장 책임하에 선발하여 병 의무복무 만료 후에 6~18개월간 연장 복무하며, 주로 전투 및 기술숙련직위에 활용하는 제도이다. 유형 II는 전문병으로 입대 전 병무청 주관으로 선발하여 병 의무복무기간인 21개월 복무 후 15개월간 하사로 복무하며, 주로 첨단장비 운영직위에 활용하는 제도이다. 유형 II의 안정적 확보를 위하여 특성화고교 10개 학교와 협약을 체결하여³⁸⁾ 장학금을 지원하고 졸업 후 전문병으로 획득하고 있다. 유급지원병제도의 도입으로 전문하사 임관자가 증가하여 하사 부족직위의 충원은 물론, 병 복무를 통한 숙련도를 바탕으로 전투력 발휘에 크게 기여하고 있다.

(3) 특징 분석

이 시기에는 『국방개혁 2030』의 추진과 2015년 전시작전권 환원으로 더욱 국방개혁에 박차를 가하게 되었으며, 이러한 시대적 상황과 더불어 부사관 획득제도도 양적, 질적으로 큰 변화를 가져왔다.

1990년대에는 병과의 마찰을 없애고 학력, 나이, 군 경험면에서 우수한 인력을 획득하기 위하여 고교장학생과 일반하사제도를 폐지하고 전문대 장학생과 현역부사관 장려수당 지급제도를 도입하였다.

2000년대에 와서는 양적 충족은 물론 우수 자원을 안정적으로 획득하기 위하여 직무적성검사 및 인성검사 등 객관적 평가도구를 도입하고, 사회에서 양성된 맞춤형 인력을 획득하기 위하여 전문대 군장학생제도 및 학군협약제도를 도입하였다. 또한, 병 복무기간 단축에 따른 전투숙련 및 첨단장비 운용인력을 확보하기 위해 유급지원병제도를 도입하였으며, 여성인력을 대폭 확대하는 등 많은 제도적 발전을 가져왔다.

『유급지원병 운영규정 제2조, 복무기간』, 2007.

38) 군 특성화교 10개학교는 성동공고, 송파공고, 수원공고, 도화기계공고, 대전동아미이스터고, 충남운산공고, 부산전자공고, 광주금파공고, 경북항공고, 전북강호항공고 등이다.

그러나 향후 출산을 저하에 따른 병역자원의 감소와 부사관 정원의 대폭 확대로 인력충원에 많은 어려움을 겪게 될 것이다. 따라서 우수인력을 안정적으로 획득하기 위한 맞춤형 인력획득과 여성인력의 확대 정책이 필요하고, 유급지원병제도를 보다 현실적으로 발전시키는 등 대비책을 마련하여야 한다. 이는 미래 부사관 획득제도를 안정적으로 발전시키기 위한 핵심과제로서 우리에게 시사하는 바가 크다.

4. 변천과정 종합분석 및 미래 국방환경

시대별 육군 부사관의 획득제도는 <표 4-1>과 같이 변화되어 왔다.

<표 4-1> 시대별 주요 부사관 획득제도

구 분	주요 획득제도
건군기 및 전쟁 전·후 정비기	<ul style="list-style-type: none"> · 현역병 중에서 진급으로 획득 · 여자의용군 획득제도 시행 · 부사관학교 창설
국방체제 정립기	<ul style="list-style-type: none"> · 현역병 일·상병 중에서 획득하도록 확대 · 민간부사관 최초 획득 · 기술장학생제도 도입
자주국방기	<ul style="list-style-type: none"> · 금오공고 부사관후보생 제도 시행 · 여군의 초임계급 하사로 변경 · 고교 장학생제도를 인문계고교 까지 확대 · 예비역 중 획득제도 도입
국방태세 발전기	<ul style="list-style-type: none"> · 전문대 군장학생제도 도입 · 현역 부사관 장려수당 지급제도 도입 · 객관적인 평가도구 도입 (인성검사, 직무적성검사) · 전문대와 학·군협약 체결 시행 · 유급지원병제도 도입 · 국방개혁에 의거 여군인력 대폭 확대 추진

이를 종합적인 측면에서 분석하면 다음과 같다.

첫째, 건군기 및 전쟁 전·후 정비기에는 군 인사제도가 정착되기도 전에 긴박하게 소요되는 부사관을 획득하다보니 주로 현역병 중에서 진급으로 획득하는 체계였다. 부사관 획득을 위한 별도의 제도는 거의 없는 상태라고 볼 수 있다. 이 시기의 시사점은 6·25전쟁 시와 같은 잘못을 겪지 않도록 전시 긴박한 상황에서 안정적으로 부사관을 획득할 수 있는 체계를 평시부터 확립하여야 한다는 것이다. 또한, 남군을 전투원으로 활용하기 위해 각종 의료 및 행정지원 인력으로 여자의용군을 획득하였는데, 이는 출산율의 저하에 따른 여군인력의 활용 확대와 관련하여 발전시켜야 할 분야이다.

둘째, 국방체제 정립기에는 소요인원의 충원을 위해 현역병 중 진급에 의한 획득에서 일·상병에서 선발하는 체계로 개선하였으며, 민간자원에서 최초로 부사관을 획득하기 시작하였다. 또한, 군의 전투장비를 운용할 기술 인력의 필요성에 따라 기술장학생제도를 최초로 도입하였다. 이 시기의 시사점은 부사관 신분의 특성상 기술 인력 등 소요를 충족하기 위해서는 다양한 획득원이 필요하다는 것이다. 특히, 첨단장비 운용을 위한 기술집약형 병력구조로 변화되어 가는 현시점에서 기술 인력의 안정적 확보 대책은 매우 절실한 과제라 하겠다.

셋째, 자주국방기에는 기술 인력을 획득하기 위해 장학생제도를 확대하였으며, 1980년대에 들어오면서 사회 경기의 호전으로 부사관 지원율이 저조하자 전투부사관을 확보하기 위해 일반하사 운영제도의 개선과 장학생제도를 확대 시행하였다. 이 시기의 시사점은 군 장비의 현대화에 따라 기술 인력의 소요가 더욱 증가하게 되었으며, 사회의 경기가 부사관 지원율에 크게 영향을 미친다는 것이다. 따라서 우수인력을 유인하기 위해서는 장학생제도 등 각종 혜택의 확대가 필요하고, 병사들의 학력수준이 높아지고 나이도 초임하사보다 많아서 초급부사관의 지휘통솔 여건을 조성하기 위한 대책이 필요하다는 것이다. 이는 미래 획득제도 발전을 위한 중요한 고려요소이다.

넷째, 국방태세 발전기에는 질적 우수자원 선발에 중점을 두고 전문대

군장학생과 현역 부사관 장려수당 지급제도의 도입, 객관적인 평가도구 도입, 사회에서 양성된 맞춤형 인력획득체계 구축, 유급지원병제도의 도입 등 많은 제도적 발전을 가져왔다. 그러나 향후 부사관 정원의 증가와 출산을 감소로 병역자원이 부족할 전망이므로 우수인력을 안정적으로 획득하기 위해서는 맞춤형 인력획득과 여성인력의 활용 확대, 유급지원병제도의 현실화, 평가 및 선발체계 개선, 각종 혜택의 확대 등 보다 발전적인 대책을 마련하여야 한다. 이는 미래 부사관 획득제도를 안정적으로 발전시키기 위한 핵심과제로 판단된다.

이상과 같은 시대별 분석을 통한 발전과제를 현실적으로 발전시키기 위해서는 미래 국방환경의 변화를 함께 고려하여야 한다.

미래 국방환경은 첫째, 지식정보 사회의 도래로 사회적으로 전문기술직, 행정관리직, 서비스 관련직의 수요가 큰 폭으로 증가하는 반면, 단순 노동직의 비중은 정보기술의 발전 및 생산성 향상, 자동화 등의 영향으로 계속 감소하고 있는 것과 같이 전쟁양상의 변화에 따라 국방분야에도 전문인력의 수요가 증가할 것이다. 그런데 이러한 고지식을 보유한 인력을 육성하기 위해서는 많은 예산과 시간이 투자되어야 하기 때문에 효율적으로 이들을 획득 및 양성할 수 있는 장기적인 인력수급계획을 수립하여야 한다.

둘째, 북한의 위협은 더욱 고조될 것이다. 북한 체제의 안정과 대외 관심도 증폭을 위해 비대칭 전력인 핵 및 미사일 개발을 더욱 고조시킬 것이며, 아울러 방사포 등 재래식 무기도 지속적으로 확충하는 등 군사력을 증가시켜 나갈 것이다. 따라서 적정수준의 병력은 변함없이 유지하여야 할 것이다.

셋째, 과학기술의 발전과 무기체계의 변화이다. 미래 전쟁양상의 변화와 주변국들의 군사력 변화, 우리군의 군사력 건설 방향에 대응하기 위해서는 현재와 같은 대규모 병력을 보유하는 양 위주 군사력을 질 위주로 전환시켜 첨단무기체계를 개발·운용하고, 정보화군을 선도할 고기능·고기술·고지식 인력을 육성할 수 있는 국방인력 정책의 수립이 요구되고

있다.

넷째, 사회적 가치관의 변화이다. 소위 신세대의 탈권위주의적, 개인주의적, 자유주의적 가치관과 자율성, 자아실현 욕구 체계를 갖고 있는 젊은이들이 군내에 유입됨으로써 지휘통솔 방법의 변화와 안정된 직업성의 보장 없이는 우수인재를 유인할 수 없을 것이다.

다섯째, 저출산 고령화사회의 도래이다. 우리나라는 2000년에 이미 고령화사회를 넘어서 2018년에는 고령사회, 2026년 초고령사회에 진입하게 된다. 고령화 현상과 더불어 출산율의 심각한 저하는 이미 2006년 합계 출산율이 1.13명 수준에 불과한 것으로 지적되어 왔다. 통계청의 추정에 의하면 병역이행의 대상인 20세 남자 인구는 2000년까지는 40만 명을 넘었으나 2015년 이후부터 줄어들기 시작하여 2020년 이후에는 급격히 줄어들어 연간 4~6만 명의 병력자원 부족 현상이 예상된다.³⁹⁾ 따라서 과거의 대량 모집을 통해 활용하고 대량 유출시키는 인적자원의 소모적 활용 방법은 향후 인구구조의 변화를 고려할 때 바람직하지 않다. 고령사회에 걸맞는 인력활용 방식이 도입되어야 한다. 즉 소규모로 인력을 모집하되 장기간 활용하는 개념으로 전환할 필요가 있다.

5. 부사관 획득제도 발전방안

지금까지 살펴본 바와 같이 부사관 획득제도는 약 60여 년의 역사를 통하여 많은 제도적 발전을 가져왔으나, 미래 안보 및 사회 환경과 군 인력운영 상황, 부사관의 역할 등을 고려할 때 많은 제도적 발전이 필요하다.

첫째, 안보 환경은 북한의 핵 및 미사일 개발 등으로 더욱 위협이 증가할 것이므로 전시 획득체계부터 완벽하게 정비하여야 한다. 둘째, 사회

39) 조관호 외, 「국방개혁에 부응한 인력정책 발전방안」, 한국국방연구원, 2009; 한국병영정책연구소, 「병역자원 부족과 21세기 병영정책 방향」, 2002, 94~97쪽.

환경은 사회경기의 변화와 고용인력 정책의 안정 여부, 청소년의 직업관 등은 부서관 지원율에 직접적인 영향을 줄 것이다. 셋째, 군 인력운영 면에서는 출산을 감소에 따른 병역자원의 감소와 부서관 정원의 확대에 따른 대책이 요구되고 있다. 넷째, 부서관의 역할 면에서는 전투전문가가 지녀야 할 자질을 갖추도록 더욱 우수한 자원이 요구되고 있다.

이러한 차원에서 전시 부서관 획득제도의 개념을 우선 정립하고, 평시 부서관 획득제도의 발전방향을 제시하고자 한다.

1) 전시 부서관 획득제도의 발전방안

우선, 전시 상황을 고려한 하사 획득개념을 정립하여야 한다.

전시 상황에 적합한 부서관을 획득하기 위해서는 무엇보다도 분대장으로서 임무수행이 가능한 자원을 획득하여야 한다. 특히, 민간자원의 70% 이상이 전투병과임을 고려할 때 더욱 지휘경험 및 전투경험자를 하사로 획득하여야 전투력을 발휘할 수 있을 것이다.

이러한 관점에서 볼 때 전시 초임하사 획득의 우선순위는 ① 하사 동원자원, ② 병장 동원자원 중 우수자 현지임관, ③ 현역병 중 현지임관, ④ 전투유공자 진급 순으로 우선 획득하고, 추가로 부족할 때에만 ④ 민간자원에서 신규 획득하도록 개념을 설정하여야 한다.

먼저, 하사 동원자원은 일반하사 제도의 폐지와 하사 전역자 감소로 인하여 동원자원이 매우 부족하였으나, 전문하사제도의 시행으로 하사 동원자원이 점차 증가하고 있어 중요한 획득원으로 활용할 수 있게 되었다. 둘째, 병장 동원자원 중 우수자원을 현지 임관시키는 방안이다. 예비역 병장은 동원훈련을 지속해서 이수한 자원이므로 이들 중 지휘능력이 있는 자를 현지임관⁴⁰⁾시키면 임무수행능력이 우수할 것으로 판단된다.

40) 육군규정 107 인력획득 및 임관규정('12.12.6 부분개정) 제14조에 의거, 현지임관이란 초급 지휘자의 적시적인 보충으로 지속적인 전투력 발휘보장을 위해 현역 및 예비역 병장에서 하사로 임관시키는 제도를 의미한다.

셋째, 현역 병장 중 우수자를 평시부터 선발하여 관리하다 전시에 현 지입관시켜 활용하는 방안과 전투유공자를 진급시켜 활용하는 방안이다. 이 방안은 현재까지 잘 발전시켜 온 제도이다. 넷째, 지금까지 언급한 자원으로 소요인력 충원이 제한될 경우를 대비하여 민간부서관 획득방안을 마련하여야 한다. 전시에 가장 적합한 민간자원은 전문대 군장학생 및 협약대학 재학생이다. 이들은 평시부터 맞춤형 교육을 시행하고 있으므로 적시에 활용 가능한 우수자원이라고 판단된다.

또한, 전시 민간부서관 모집 및 선발 체계를 정립하여야 한다.

전시 긴박한 상황에서 공개로 모집할 때 지원자의 적시적인 확보에 많은 제한을 받게 될 것이다. 즉, 평시 획득체제로 선발할 때 약 2.5개월의 장기간이 소요되어 적시성이 떨어지고 지원자 접수 및 선발평가, 신체검사, 신원조사 등 많은 제한사항이 발생할 것이다. 이를 극복하기 위해서는 우선 민간부서관 획득방법을 공개모집에서 동원자원 및 징집병 중에서 획득하도록 체계를 정립하여야 한다. 보충단에 입소된 동원자원 및 징집병이나 병과학교에 징집된 자원 중에서 획득하면 홍보 및 지원서 접수 등 불필요한 행정 소요를 감소하고 적시적인 획득이 가능할 것이다.

그리고 전시 상황을 고려한 실효성 있는 선발체계를 정립하여야 한다. 즉 모집기간을 평시 2.5개월에서 최소 3주 이내로 단축하여야 한다. 이를 위해서는 필기평가를 자격증 등 직무수행능력평가로 대체하고, 인성 검사는 면접으로 대체하고, 체력 및 면접평가 장소를 육본지역 통합평가에서 권역별 순회평가로 조정하고, 간이 신체검사, 신원조사 기간 단축, 각종 구비서류 간소화 등 선발체계를 대폭 간소화하여야 한다.

2) 평시 부서관 획득제도의 발전방안

첫째, 현역 부서관 선발 자격기준 및 선발권한을 개선하여야 한다.

일병 이상을 대상으로 획득하는 현역부서관은 현역병과 비교할 때 적은 군 경험과 나이 등으로 병사들을 지휘하는데 많은 어려움을 겪고 있다.

특히 대대와 연대본부에만 있는 소수 특기는 해당 특기 선임자가 없어서 최초 보직할 때 임무수행이 제한되고, 직무 스트레스로 군생활에 매력을 느끼지 못하는 경우가 있다. 따라서 병장 또는 전문하사 중에서 획득하도록 자격기준을 상향 조정하여 숙련도와 전문성의 구비는 물론, 현역병 대비 군 경험과 나이 등을 극복하도록 발전시켜야 한다.

또한, 독립채산제 개념에 의거 사·여단장급 지휘관에게 위임하고 있는 부사관 선발권한을 육본 또는 군단급 이상 부대로 획기적으로 조정하여야 한다. 현재는 사·여단별로 특기별 획득인원을 할당하고 있어서 해당 특기 할당이 없는 부대는 우수자원이 있어도 선발할 수 없고, 할당이 있는 부대는 다소 능력이 부족해도 선발되는 문제점을 안고 있다. 이제 육군 전체적으로 우수자원을 선발할 수 있는 체계로 개선하여야 한다.

둘째, 민간 부사관 획득체계 및 선발방법을 개선하여야 한다.

민간 부사관은 자질 검증이 매우 제한되어 우수자 선별에 어려움이 많다. 이를 극복하기 위해서는 전문대와 협약체결 확대, 심층면접 도입, 전문 직위 특별전형 선발 등을 시행하여야 한다.

전문대 협약대학은 육군의 요구수준에 맞게 맞춤형으로 양성된 인원이며, 특히 예비역 간부들이 교수로 편성되어 평상시 관찰 및 교육을 통하여 1차로 검증한 자원이다. 현재 49개 협약대학이 있고, 앞으로 6여개 학교를 추가로 확대할 예정인데 병과별 획득 소요를 고려한 협약이 이루어져야 한다. 특히, 비선호분야인 보병(특전), 포병, 기갑, 의무분야의 협약을 확대하도록 발전시켜야 한다.

또한, 심층면접 방법을 도입하여야 한다. 현재 사전에 분석한 인성검사와 자기소개서, 성장환경, 학교생활 등을 활용하여 심도있는 면접을 시행하고 있으나 다소 시간이 부족하다. 따라서 면접시간의 확대와 집단토론 평가를 도입하여 입체적으로 평가하도록 발전시켜야 한다.

그리고 사이버전 등 전문요원은 현행 일반적인 선발체계인 필기평가 및 체력평가, 면접평가 등의 방법을 개선하여 특별전형에 의한 선발체계를 도입하여 해당 분야 전문인력을 확보하는 방안도 도입하여야 한다.

셋째, 여군의 장학생제도 도입과 장기 복무율을 확대시켜야 한다.

여군 부사관은 지원율이 양호하여 전체적으로는 제한사항이 없지만, 남군으로 획득이 제한되는 의무특기분야는 여군 장학생제도의 도입이 시급하다. 의무특기인 방사선과, 임상병리과, 치위생과 등은 근본적으로 여학생 위주로 재학하고 있으며, 민간시장의 막대한 기대 등으로 면허소지자 지원율이 저조하여 전문의료인력 유인에 어려움을 겪고 있다. 남학생으로 획득이 제한되면 여학생에게 과감히 개방하여야 한다. 특히, 이 특기는 여성인력을 활용하면 더욱 능력을 발휘할 수 있는 분야이므로 최초로 여군 장학생제도를 도입할 필요성이 크다.

또한, 더욱 우수한 여군인력을 안정적으로 유인하기 위해서는 장기복무 선발률을 확대하여야 한다. 남군은 그동안 열악했던 장기 복무율을 획기적으로 확대하여 안정화 단계에 있다. 앞으로 2025년도에는 희망자의 70% 수준을 목표로 추진하고 있으나⁴¹⁾, 여군은 여전히 낮은 수준이다.⁴²⁾ 남군과 유사한 수준으로 장기복무율을 향상시켜 초임획득 소요를 감소하고 여군의 전문성과 직업으로서의 안정성을 보장하여야 한다.

넷째, 전문대 장학생의 관련 법령 개정 및 혜택을 확대하여야 한다.

군장학생 선발제도의 발전을 위해서 가장 시급한 것은 교육과학기술부 장학금과 별개로 군장학금을 받을 수 있도록 관련 법령을 개정하여야 한다. 현행 규정은 같은 장학금이라는 이유로 동시에 지급할 수 없도록 규정하고 있다.⁴³⁾ 그러나 군에서 지급하는 전문대 군장학금은 명칭만 장학금이 지 1년간 가산 복무하는 것을 전제로 지급하는 장려금의 성격인데 일반 교육과학기술부 장학금과 같이 판단하는 것은 매우 잘못된 해석이라고 판단된다.

또한, 장학생으로 선발된 인원은 장학금 이외에 혜택을 추가로 부여하여야 한다. 방학기간을 이용하여 기초군사훈련 및 병영체험 훈련 등을

41) 육군본부, 『부사관 장기복무제도 개선 시행』, 2011, 4쪽.

42) 2013년도 육군 장기복무 선발결과 남군은 지원자의 47.2%, 여군은 36.2%가 선발되었음.

43) 대통령령 제23035호, 『군장학생 관리규정 제7조, 장학금 지급』, 2011; 법률 제11560호, 『군인사법 제7조, 의무복무기간』, 2012.

통하여 임무수행 능력을 향상하고, 부서관으로 입영할 때 육군훈련소 기초군사훈련기간을 단축하여 조기에 임관시키는 방안 등을 도입할 필요가 있다.

다섯째, 전문하사 수당 확대 및 복무기간을 탄력적으로 적용하여야 한다.

단기하사는 복무경험이 부족하더라도 자대 배치와 동시에 시간 외 수당을 지급하는데, 상대적으로 숙련도가 높은 전문하사는 초과근무를 하여도 시간외 수당을 미지급하고 있어 불만요인으로 작용하고 있다.⁴⁴⁾

또한, 상대적으로 획득률이 저조한 전문병(전문하사 II형)은 입대할 때부터 획득함에 따라 자질 저조자 및 부적응으로 다수인원이 해임되는 사례가 발생하고 있다. 따라서 전문하사 I형과 같이 6~15개월 신축적으로 적용하도록 개선할 필요가 있다.

또한, 매년 단계별로 확대되는 정원을 충족하기 위해서는 현역단기복무부서관 선발 때 전문하사에서 선발하는 인원을 대폭 확대하여야 한다.

여섯째, 모집홍보관의 전문화 및 인력획득센터를 건립하여야 한다.

현재의 모집홍보관은 상사와 원사로 운영하고 있으나, 앞으로는 계약직 군무원을 활용하는 방안을 도입할 필요가 있다. 예비역 중 연고지 지역 출신자를 계약직으로 채용하여 해당 지역의 특성과 유대관계를 통한 획득활동의 활성화 및 전문성을 향상하는 것이다.

또한, 인력획득센터의 조기 신축이 필요하다. 현재는 전국 14개 지역 민간대학교 시설을 대여하여 활용하고 있다. 육군이라는 대조직이 간부선발을 위한 시설이 열악하기 그지없다. 대국민 위상 제고를 위해서도 조기에 획득센터를 건립하여야 한다.

44) 대통령령 제24300호, 『공무원 수당에 관한 규정』, 2013; 국방부훈령 제1417호, 『군인 등의 장려수당 및 유급지원병 보수지급 훈령』, 2012.

6. 결 론

본 연구는 창군 이후 육군 부사관 획득제도의 역사를 체계적으로 분석하여 중요한 역사자료로 보존하고, 나아가 향후 전·평시 우수 부사관 획득을 위한 발전방향을 제시하는데 본 연구의 목적이 있다. 연구의 목적을 달성하기 위하여 CIPP 모형을 분석의 틀로 설정하여 시대별 변천 과정을 분석·평가하고, 이를 토대로 미래 획득제도의 발전방안을 제시하였다.

6·25전쟁에서 보았듯이 획득체계도 제대로 갖추지 못한 상태에서 전쟁이 발발하여 소요인력을 적시에 충족하는데 많은 애로를 겪었다. 60여년이 지난 지금 많은 제도적 발전을 가져왔으나, 보다 안정적으로 우수인력을 유인하기 위한 전·평시 획득체계의 재정립이 필요한 시점이다. 특히, 국방개혁에 의거 앞으로 3만여 명을 증원하고, 부사관의 역할도 부대관리 등 소극적 역할이 아니라 전투전문가로 일대 혁신을 기하고 있는 가운데, 부사관 직업에 대한 선호도가 높아지고 있어, 미래 변화된 환경을 잘 반영하여 전·평시 획득개념을 발전시켜 나아가야 한다.

이러한 관점에서 전시 하사 소요인력을 적시에 획득하기 위해서는 하사 동원자원, 병장 동원자원 중 현지입관, 현역병 중 진급으로 획득하는 보충 개념을 명확히 정립하고, 추가로 소요되는 인력은 전문대 군장학생이나 전문대 협약대학 학생으로 획득할 수 있는 법령의 정비가 필요하다. 또한, 혼란스런 전장상황에서 소요인력을 적시에 획득하기 위한 구체적인 모집 및 선발방법을 발전시켜야 한다.

평시에는 보다 우수인력을 획득하기 위해서 현역 부사관은 병장 또는 전문하사에서 획득하도록 개정하고, 획득 권한도 군단장급 이상 또는 육군본부에서 선발하도록 개선하여야 한다. 민간 부사관은 협약대학 위주로 선발하되 우수자 선발을 위해 집단토론 등 심층면접 체계를 도입하여야 한다. 여군은 초임획득 소요의 감소와 장기복무를 확대, 전문 의료인력

장학생제도 등을 도입하여야 한다. 전문하사는 일반부사관과 같은 각종 수당체계를 반영하여야 한다. 또한, 획득체계를 한 차원 격상시키기 위해서 계약직 모집홍보관 운영 및 인력획득센터의 조기 건립 등이 필요하다고 본다.

육군은 '전투 위주 부사관의 역할을 강화'하고자 교육훈련 개혁, 인사제도 개선, 사기 및 복지 증진 등 많은 노력을 기울이고 있다. 이는 미래전 양상을 고려할 때 다기능·고효율을 발휘하는 전사가 전투를 수행하게 되고 기술집약형 구조로 무기·장비 운용의 숙련성이 요구되기 때문일 것이다. 그 전투형 강군 육성의 중심에 부사관이 서 있다. 이와 같은 부사관의 역할을 보장하기 위해 가장 중요한 것은 우수 부사관을 군으로 유인하는 것이며, 그 유인의 첫 단추가 획득제도의 발전이다.

이러한 관점에서 본 연구를 통하여 창군이후 부사관 획득제도의 변천과정을 분석하고, 향후 전·평시 부사관 획득제도의 발전방안을 제시한 것은 중요한 의의가 있다고 본다. 특히, 그동안 소외되었던 부사관이 군간부 인력의 중추적인 역할을 담당하도록 변화되는 상황에서 최초로 부사관 획득과정만 별도로 고찰한 것은 매우 큰 의의가 있다고 하겠다.

그러나, 본 연구는 육군부사관 획득제도의 변천과정을 국방환경과 주요 신규 도입제도를 토대로 그 시사점을 도출하는 한계점을 지녔다. 따라서 추후 연구에서는 해·공군의 제도를 포괄적으로 다루거나 부사관의 복지제도 등 다른 변수간의 관계를 역동적으로 분석할 필요가 있다.

(원고투고일 : 2013. 7. 1, 심사수정일 : 2013. 8. 9, 게재확정일 : 2013. 8. 22)

주제어 : 부사관, 획득제도, 변천과정, 획득방법, 우수인력, 선발평가, 획득 자원, 기술 인력, 전투력, 발전방향

<ABSTRACT>

A Study on the future development plan through the analysis of transition process of the ROK NCOs Recruiting systems

Son, Seung-ho

The ROK Army extensively upgraded the status of its NCOs, by recognizing the importance of the NCO and redefining the role of NCOs to be more battle-oriented. The number of NCOs as part of the Defense Reform 2020, will be expanded to approximately 100,000 and the recent plan from new government presents that it will make the numbers even higher while curtailing the service period of enlisted soldiers to 18 months. In this critical moment of changes in military personnel management, stable NCO recruiting with understanding of the improved NCO capability and the changes in weapons system and younger generations consciousness has now become the most important factor, as it stands at the center of the spearhead of the combat power.

Diagnosing the aspects of the future war accurately and making use of lessons learned from the past would be the wise way to prepare for the war. Therefore, it becomes important to set recruiting system appropriate for future war by analyzing and assessing NCO recruiting systems by now and to ensure high-level combat strength at all times by guaranteeing the stable supply of high-quality personnel.

Researches on NCO recruiting until now, however, stay at the level of merely summarizing representative cases of each decade and deal only with the data till 2006, as the field has attracted relatively less attention as a research topic. Moreover, there has been almost no previous research on improving the wartime recruiting system.

Taking into account all the factors stated above, this research looks into the courses of the changes in ROK Army's NCO recruiting from the time Armed Forces were activated to 2013 as it aims to draw a blueprint for recruiting NCOs in the future, and systematically analyze the history of NCO recruiting and keep it as historical data for future researches.

Key Words : NCO(non-commissioned officer), recruiting systems, transition process, recruitment method, high-quality human resource, election evaluation, recruiting resource, skilled technical manpower, combat power, direction of development

