



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

지방공무원 임용시험제도 실태 및 개선방안

-중국 강서성을 중심으로-

제주대학교 대학원

행정학과

이치

2020년 6월

The Status and Improvement of the
Examination System for Appointment of
Local Public Officials
- Focused on Jiangxi Province of China -

LI CHI

(Supervised by Professor Sungjun Kim)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement
for the degree of Master of Social Science

JUNE, 2020

This thesis has been examined and approved

Department of Public Administration
GRADUATE SCHOOL
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

지방공무원 임용시험제도 실태 및 개선방안

-중국 강서성을 중심으로-

지도교수 김성준

이치

이 논문을 행정학과 석사 학위논문으로 제출함

2020년 6월

이치의 석사학위 논문으로 인준함

심사위원장

민 기

위 장

강 의준

위 원

(인)

제주대학교 대학원

2020년 6월



제주대학교 중앙도서관

JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 배경 및 목적	1
1) 연구의 배경	1
2) 연구의 목적	3
2. 연구의 범위 및 방법	4
1) 연구의 범위	4
2) 연구의 방법	5
II. 지방공무원 임용제도에 관한 이론적 고찰	7
1. 공무원의 개념	7
2. 공무원 시험임용제도	8
1) 공무원시험 임용제도의 이론적 기초	8
2) 공무원 시험임용제도의 발전 과정	12
3) 공무원 시험임용제도의 내용	14
3. 선행연구의 검토	21
4. 연구 분석의 틀	25
III. 연구의 설계	29
1. 연구대상 및 변수의 선정	29
1) 연구대상	29
2) 변수의 선정	31
2. 자료수집 및 분석방법	33
1) 자료수집	33
2) 자료의 분석방법	34
IV. 지방공무원 시험임용제도의 문제점 분석 및 개선방안	35

1. 모집 단계	35
1) 문제점의 내용	35
2) 문제점 인식에 관한 설문조사 분석 결과	36
3) 개선방안	38
2. 시험 단계	40
1) 문제점의 내용	40
2) 문제점 인식에 관한 설문조사 분석 결과	42
3) 개선방안	43
3. 임용 단계	46
1) 문제점의 내용	46
2) 문제점 인식에 관한 설문조사 분석 결과	47
3) 개선방안	49
4. 소결	51
V. 결론	54
1. 연구의 요약	54
2. 정책적 시사점	55
3. 한계 및 과제	56
참고문헌	58
ABSTRACT	61
中文摘要	63
부록 1 설문지(한국어)	64
부록 2 설문지(중국어)	70
감사의 글	75

표 목 차

<표 1-1> 연구의 흐름도	5
<표 2-1> 시험의 요약	19
<표 2-2> 공무원 시험 임용 내용의 요약	20
<표 2-3> 선행연구 검토의 요약	24
<표 2-4> 연구 분석의 틀	28
<표 3-1> 강서성의 인구	30
<표 3-2> 강서성의 행정구역	31
<표 3-3> 측정변수와 척도	32
<표 3-4> 설문 응답자 특성	34
<표 4-1> 모집단계 문제점 인식 설문자료 분석결과	37
<표 4-2> 모집단계 개선방안에 대한 자료의 분석	39
<표 4-3> 시험단계 문제점 인식 설문자료 분석결과	43
<표 4-4> 시험단계 개선방안에 대한 자료의 분석	44
<표 4-5> 임용단계 문제점 인식 설문자료 분석결과	48
<표 4-6> 임용단계 개선방안에 대한 자료의 분석	50
<표 4-7> 지방 공무원시험제도 개선방안	52

국문 초록

사회와 경제가 발전하면서 인재에 대한 수요도 커지고 있다. 정치적인 측면에서 정부의 인원 선발은 주로 공무원 시험에 합격한다. 공무원 시험은 정부가 인재를 선발하는 중요한 수단이다. 따라서, 완벽하고 합리적이며 공정한 공무원 시험 제도가 정부를 위해 우수한 인재를 선발할 수 있다. 정부의 이미지를 높일 수 있다. 정부의 행정력을 개선할 수 있다.

본 연구에서는 강서성 공무원 시험제도를 연구 대상으로 한다. 강서성 시험제도의 문제점을 설문조사 방식으로 알아본다. 강서성 공무원 시험 제도에 나타난 문제점에 대한 연구를 출발점으로 문제점에 대한 해결 방안을 제기하는 것이 본 연구의 목적이 있다.

본 연구의 구성은 다음과 같이 크게 5개의 장으로 되어있다. 첫째, 서론 부분으로 연구 배경과 그에 따른 연구목적, 연구범위와 연구의 방법과 연구의 의미 구성에 대해 기술하였다. 둘째, 본 연구에 대한 이론적 검토 부분으로 공무원제도에 대한 개념 및 원칙, 공무원 시험임용제도의 방전과정, 공무원 시험임용제도의 내용 및 관련된 선행연구 검토를 정리하였다. 셋째, 연구대상 및 변수의 선정, 자료수집 및 분석방법에 대한 기술하였다. 넷째, 공무원시험임용제도의 문제점 및 개선방안에 대한 기술하였다. 마지막으로, 결론 부분이다.

개선방안에 대해서 정리하면 다음과 같다.

첫째, 모집단계에서 거주지 제한, 학력 제한, 연령 제한을 완화할 필요가 있다.

둘째, 시험단계에서 시험 내용 설정 과학화, 지원 분야에 따라 시험 제도를 실시하고 면접관의 교육 훈련을 강화시킬 필요가 있다.

셋째, 임용단계에서 채용 절차의 시간 단축하고 신체검사 요구 완화하여 정치검열의 요구를 완화할 필요가 있다.

주제어: 공무원시험임용제도, 모집단계, 시험단계, 임용단계, 개선방안.

I. 서론

1. 연구의 배경 및 목적

1) 연구의 배경

국가 기제가 제대로 작동하는지는 한 나라가 어떤 사람을 뽑아 국가 관리에 종사하느냐에 달려 있다. 최근 몇 년 동안 중국 경제는 비약적으로 발전하여 인재 선발의 중요성이 날로 두드러지고 있다. 공무원 시험 채용을 추진하는 목적은 좋은 공무원 팀을 "등용"하여 인사 업무를 보다 공평하고 정의롭게 하기 위함이다. 인적 자원 이론을 근거로 볼 때 기업 관리 과정에서 선발 체계의 부분을 가장 중시해야 한다는 것이 그 중요성을 말해준다. 공공부문도 선발 시스템이 중요하다. 선발체계의 효율적 운용은 공공부문에 양질의 높은 소양을 갖춘 인력을 선발해 정부 관리의 효율적 청렴성을 보장하기 위함이다. 공무원 채용 상황은 사회 전반의 발전과 긴밀한 연관을 갖고 있으며 선발의 우열은 사회 전체의 진로에 영향을 줄 수 있다. 따라서 공무원 선발 임용제도가 중요하다.

중국은 2006년 1월 1일부터 <중화인민공화국 공무원법>이 시행되었다. 그리고 <중화인민공화국 공무원법> 제4장 제21조에는 주임과 직원 이하의 직무를 담당하는 비지도직 공무원을 채용하고 공개시험, 엄격한 고찰, 평등경쟁 방법을 채택하도록 규정하고 있다. 이후 공무원시험임용제도가 정식으로 형성되어 전국 각 지역에서 공무원 시험 채용을 전면적으로 전개하게 되었다.

2018년 강서성 도시신문은 2018년 강서성 공무원 시험 과정에서 시험 내용 설정의 타당성이 떨어진다고 지적한 바 있다. 예를 들어 시험 제목 수가 많다. 면접의 자질이 일치하지 않는다고 지적하였다. 면접관 자질의 불일치가 수험생의 성적에 영향을 줄 수 있다고 생각한다.

2019년 강서성은 공무원은 4148명을 채용할 예정인데, 지원 마감일에 실제

지원자는 5만2051명에 이르렀다. 이처럼 경쟁 상황은 치열하다. 중국의 공무원 시험은 시간이 지날수록 지원자의 증가를 포함하여 여러 가지 문제가 대두되고 있다.

연구의 의미는 두 가지가 있다. 이론적 의미와 실천적 의미는 다음과 같다.

(1) 이론적 의미

공무원 임용 시험의 각 부분을 분석하는데 유리하다. 관련 문헌을 찾아보면 국가행정기관의 공무원시험에 대한 연구는 많지만 지방공무원 시험, 즉 "성 시험"에 대한 연구는 극히 적으며 각 성의 중요 시험으로서 지방공무원 임용은 그 특수성과 일반성을 가지고 있음을 발견할 수 있다. 공무원시험 채용제도에 대한 연구를 통해 '통일국가 공무원 시험' 과 '특색성(지방공무원) 시험'에서 이 관점을 찾을 수 있다.

둘째, 공무원시험제도에 관한 국내외 선진 이론을 학습하는데 유리하다. 국내외 공무원시험제도에 대한 연구는 많은데 특히 서방국가들이 중국 보다 먼저 선발시험제도를 실시하여 발전이 상대적으로 성숙되었다. 이는 중국 공무원시험제도의 개진과 완성에 일정한 참고적 의미가 있다.

셋째, 지방공무원 시험제도 법규 조례의 정비에 유리하다. 지방공무원 시험채용 제도에 대한 검토는 시험 선발용인 매커니즘 구축을 위한 이론적인 지원을 제공할 수 있으며 지방공무원 시험의 표준설정, 지원조건설치, 제목관리 등의 방면에 사실적 의제를 제공할 수 있다.

(2) 실천적 의미

첫째, 공무원 시험 각 단계에서 나타나는 문제를 분석하여 기록하는데 유리하다. 공무원 채용 시험은 중국 정부 기관이 우수한 인재를 선발하여 효율적인 정부를 수립하는 데 의의가 있다. 그러나 제도의 실시과정에 아직도 많은 문제가 존재하는데 진지한 총화와 반성을 통해 문제 해결의 방법을 찾는 데 유리하다.

둘째, 지방공무원채용 시험제도의 구축과 보완에 유리하다. 공무원 선발 이론

과 관리 제도의 수립은 투명한 고찰제도를 건립하고 당의 집권능력과 국가의 관리 수준을 높이는데 유리하다.

셋째, 국가 관리 현대화를 실현하는데 유리하다. 공무원은 당과 국가 간부 대열의 중요한 구성 부분이다. 하위직 직원들은 집단이 방대하고 대중과의 접촉이 밀접하게 연결되어 있다. 지방공무원의 모집 직위는 주로 현, 향 두 층에 집중되어 있다. 지방공무원채용 시험을 잘 하는 것은 국가 통치의 현대화를 가속화하는데 도움이 된다.

2) 연구의 목적

본 연구의 목적은 중국 강서성 시민을 대상으로 의견 조사하여 강서성 지방공무원 임용시험제도의 개선방안을 제시하는 것에 있다.

한 나라의 경제 번영, 정치의 안정은 정부 기능의 뒷받침 없이는 불가능하다. 정부 부처는 각자의 역할을 잘하기 위해서는 그곳에서 일하는 사람이 중요하다. 정부 부처는 대부분 공무원 시험을 통해 선발된다. 따라서 공무원 시험제도를 연구하는 것은 의미가 있다.

중국의 공무원임용제도는 시간이 흐름에 따라 여러 문제점이 대두되고 있다. 공무원 임용제도 모집단계에서는 연령, 거주지, 학력제한이, 시험단계와 임용단계에서는 시험 내용의 효용성, 면접관의 자질, 신체검사 등의 문제가 그것이다. 이런 문제점을 분석하고 강서성 공무원임용제도의 개선방안을 모색한다.

본 연구의 목적을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 강서성 공무원 임용시험제도 실태를 조사하여 개선 방안을 제시하고자 하였다.

둘째, 강서성의 공무원 임용시험제도를 효과적으로 개선하고자 하였다.

셋째, 강서성의 시민들이 공무원 임용제도 개선의 의견을 듣고 정리하고자 하였다.

2. 연구의 범위 및 방법

1) 연구의 범위

본 연구는 지방공무원임용제도의 임용과정 중 시험임용을 중심으로 이론과 실제에 대해 살펴볼 것이다. 주로 강서성 공무원의 일반직 임용시험을 중심으로 고찰하고, 효율적인 공무원임용제도의 개선방안을 모색하고자 하였다. 이 논문의 목적을 수행하기 위한 공간적, 시간적, 내용적 범위는 아래와 같다.

공간적 범위로는 강서성 남창시(南昌市) 공무원 임용 과정을 분석하고, 그 결과를 통해 강서성 공무원시험임용제도의 개선방안을 제시한다.

시간적 범위로는 2005년 중화인민공화국법이 공표된 이후부터 현재까지이다.

내용적 범위로는 임용과정에서의 공무원시험 임용제도를 분석하고자 한다. 강서성에서는 대학생 50명, 공무원 50명과 일반 시민 50명 총 150을 대상으로 설문조사를 실시한다. 2020년 3월 25일부터 2020년 4월까지 설문 조사 실시한다.

본 연구의 구성은 다음과 같이 크게 5개의 장으로 되어있다.

첫째, 서론 부분으로 연구 배경과 그에 따른 연구목적, 연구범위와 연구의 방법과 연구의 의미 구성에 대해 기술하였다.

둘째, 본 연구에 대한 이론적 검토 부분으로 공무원제도에 대한 개념 및 원칙, 공무원시험 임용제도의 발전과정, 공무원시험 임용제도의 내용 및 관련된 선행연구 검토를 정리하였다.

셋째, 연구대상 및 변수의 선정, 자료수집 및 분석방법에 대한 기술하였다.

넷째, 강서성 공무원시험임용제도의 문제점 및 개선방안에 대한 기술하였다.

마지막으로, 결론 부분이다.

본 연구의 전체 흐름을 다음의 <표 1-1>과 같이 도식화 하였다.

<표 1-1> 연구의 전체흐름도

제1장 서론
<ul style="list-style-type: none"> 1. 연구의 배경 및 목적 2. 연구의 범위 및 방법
↓
제2장 공무원 임용제도 일반 이론
<ul style="list-style-type: none"> 1. 공무원임용제도의 개념 2. 공무원임용제도 3. 선행연구의 검토 4. 연구 분석의 틀
↓
제3장 연구의 설계
<ul style="list-style-type: none"> 1. 연구대상 및 변수의 선정 2. 자료수집 및 분석방법
↓
제4장 강서성 공무원시험임용제도의 문제점분석 및 개선방안
<ul style="list-style-type: none"> 1. 모집단계 2. 시험단계 3. 임용단계
↓
제5장 결론

2) 연구의 방법

(1) 문헌 연구법

한 연구의 시작은 이론적인 뒷받침이 특히 중요하다. 본 연구도 마찬가지이다. 본 연구는 국내외 관련 문헌을 참고하여 중국의 실정에 따를 수 있도록 보장하도록 하기 위함이며 단순히 해외에서 얻은 성공 경험을 벤치마킹하는 것이

아니다. 강서성이 마련한 인사제도 개혁 정책 등도 연구와 학습의 중요 내용으로서 본 연구의 현실적 근거를 보장하고자 한다.

(2) 설문지 조사

본 설문지는 강서성 공무원 시험 제도에 나타난 문제점으로 출발점으로 이에 대한 해결 방안을 제기하는 것이 본 설문조사의 목적이 있다. 본 설문은 대학생, 공무원 및 일반 시민 각각 50명, 총 150명을 대상으로 설문조사를 실시한다.

(3) 분석 방법

SPSS Version18.0 프로그램을 이용한 빈도 분석을 통해서 강서성 공무원임용 제도의 문제점을 분석하고 개선방안을 모색한다.

II. 지방공무원 시험임용제도의 이론적 고찰

1. 공무원의 개념

「공무원법」에서는 공무원이라고 하는 것은 법에 따라 공직을 수행하고 국가행정 편제에 포함시켜 임금의 복리후생을 국가재정에서 부담하는 실무자를 말한다고 규정하고 있다.¹⁾ 위의 규정에 따라 공무원에 해당하는지의 여부는 반드시 세 가지 요건을 충족해야 한다.

첫째, 법에 따라 공직을 수행하는 것이다. 법에 따라 공무에 종사한다. 자신을 위해 일하거나 개인 기업이나 조직을 위해 일하거나 봉사하는 것이 아니다. 여기에서의 법은, 헌법, 행정법규, 지방성법규 등을 포함한다. 헌법은 당과 국가의 정치생활과 사회생활에서의 지도적 지위, 중국 공산당을 확정했다. 중국 공산당은 여당, 각 민주당파는 야당이다. 그러므로 정당 기관과 그 국가 정치경제사회 업무에 대한 의사결정과 실시 활동에 실무자가 다른 방식으로 참여하는 것도 공직 수행이다.

둘째, 국가 행정 편제에 포함시키는 것이다. 공직 수행만을 기준으로 해서는 명확한 판단이 서지 않는다. 국가가 운영하는 사업장에서 일하는 사람들 중에서 공무를 수행하지만 국가의 행정편성 서열에 포함되지 않아 공무원으로 인정되지 않는 사람들이 있다. 국가행정편성서열에 포함시켜 공직을 수행하는 인원이어야 한다. 여기서 "편성"은 국가편성관리기관의 관리에 포함되는 각종 기구의 서열 및 인원을 말한다.

셋째, 국가 재정에서 임금 복지를 부담하는 것이다. 임금과 퇴직, 복지 등을 국가가 보장하는 것이다. 공무원은 국가 재정 부담으로 관리된다. 그러나 국가 재정으로 부담하는 자가 모두 공무원인 것은 아니다. 공립학교 교사, 과학연구원 연구자 등 대부분 국가가 급여 혜택을 부담하지만 공무원은 아니다. 그들은 다른

1) 「중국 공무원법」. 제1장 제2조.

두 가지 조건, 즉 법에 따라 공직을 수행하는 것과 국가 행정 편제에 포함시키는 것을 갖추지 못했기 때문이다.

2. 공무원 임용제도

1) 공무원시험 임용제도의 이론적 기초

중국 공무원 임용제도의 이론적 기초 형성되는 이론 중에서 다섯까지 중심으로 살펴보고자 한다. 다섯까지는 마르크스 엥겔스, 레닌, 마오쩌둥, 덩샤오핑과 후진타오 순서로 살펴보고자 한다.

(1) 마르크스 엥겔스 간부선발 임용에 관한 이론

마르크스와 엥겔스는 인재 인사 문제를 매우 중시하였다. 마르크스와 엥겔스는 인재 자원이 한 나라의 가장 귀중한 자산이라고 생각하였다. 인재자원은 프롤레타리아 정당의 선진성을 담보하는 근본 요소이며, 행정 인사 관리를 국가 관리의 핵으로 보았다.

마르크스는 정권을 유지하는 열쇠는 인사행정이라고 생각했다. 정권을 탈취하든 정권을 유지하든 행정 인사와 인재 건설은 모두 매우 중요한 역할을 한다. 행정인사는 경제사회 발전의 동력으로 "생산력의 발전은 노동의 사회적 성격에서 비롯됐고 사회 내부 분업에서 비롯됐으며 지적노동 특히 자연과학의 발전에서 비롯됐다"고 지적한 바 있다.²⁾ 인사행정과 인재양성이 경제사회 발전에 중요한 역할을 한다는 것을 보여주는 말이다. 마르크스의 행정 인사에 관한 관점은 현재 중국의 공무원 시험 채용 제도의 관리에 대하여 이론적인 의의가 있다. 공무원채용 시험제도는 인사행정 관리의 '입구' 단계로 다른 인사 행정 관리의 조건이다. 그래서 우리는 더욱 중시하고 끊임없이 보완해야 할 필요가 있다.

엥겔스는 인재를 어떻게 뽑느냐에 더 관심이 있었다. 그는 "우리 당내에서 모

2) 마르크스·엥겔스(1995) 「막스 엥겔스 전집」. 인민출판사. p. 97.

든 사람은 반드시 군대에서 시작해야 한다. 당내에 자리를 잡고 있다면 글 쓰는 재주와 이론 지식만으로도 부족하다. 직책을 맡으려면 현재의 투쟁 여건을 익히고 충성심과 강인한 성격도 갖춰야 한다. 마지막에는 스스로 전사 대열에 합류해야 한다."고 지적했다.³⁾ 엥겔스의 관점에서 인재 선발은 반드시 실천적인 단련과 이론적인 학습을 중시해야 한다. 반드시 말단에서 시작해야 한다. 그는 특히 인재육성에서 사회적 실천의 역할을 강조했다. 과거에는 공무원 시험을 보는 많은 사람들이 곧 학교를 졸업하는 졸업생들이었다. 그들은 말단 단련 경력이 부족하고 국정에 대한 이해가 부족하다. 이들이 공무원 대열에 많이 들어간다면 이는 엥겔스의 인재 선발 논리에 어긋나는 것이며 공무원 대열 발전에도 도움이 되지 않는다. 이를 감안하여 국가는 다음과 같은 정책을 내놓았다. 국가급이나 성급 공무원직(특수직 제외)에 지원하려면 2년 이상의 말단 근무 경력이 있어야 한다는 것으로 이는 공무원 시험제도에 대한 유익한 탐색이라 할 수 있다.

(2) 레닌의 인재 선발 문제에서 인민성을 강조

레닌은 인민 대중 속에 무수한 인재가 존재한다는 것을 강조했다. 고로 대중 속의 인재를 단계적으로 육성하여 선발하고 사용해야 한다고 주장한다. 또한 레닌은 충성도와 국민의 사업과 이익에 봉사하느냐를 사회주의 인재 양성과 선발의 중요한 기준으로 삼았다. 레닌은 특히, 선발된 인재들이 조직적인 일을 잘 하기 위해서는 집권당인 러시아 공산당이 반드시 인민 대중의 이익을 대표하여 인민 대중이 생각하는 바를 생각해야 한다고 지적하였다. "인민 대중 속에서 우리는 결국 일부분이다. 우리가 국민의 생각을 정확하게 표현해야만 우리는 관리할 수 있다" 고 지적하고 있다.⁴⁾ 레닌의 인재관은 인민의 이익을 매우 중시하고 인재가 선발되는 과정에서 국민의 이익에 충성하느냐를 중요한 기준으로 삼는다. 그러므로 중국의 공무원 시험 채용 제도는 채용 인원의 정치적 입장과 가치 지향을 강조해야 하며 공무원의 신규 채용이 인민 대중의 이익을 최우선 순위에 둘 것을 보장해야 할 필요가 있다.

3) 마르크스·엥겔스(1995) 「막스 엥겔스 전집」. 인민출판사. p. 472.

4) 레닌(1960). 「레닌 전집」. 인민출판사. p. 89.

(3) 마오쩌둥 간부선발 임용의 이론

인재 양성과 선발 과정에서 마오쩌둥은 간부선발과정을 중시했다. 그는 "수양자가 도덕적, 지적, 스포츠적으로 발전해 사회주의적 문화적 노동자가 돼야 한다."고 하고 있다.⁵⁾ 이런 인재 선발에 관한 관점은 우리가 공무원 시험 선발 제도를 통해 덕과 재능을 겸비한 진정한 인재를 선발한다는 데 여전히 중대한 지도적 의의를 가지고 있다.

(4) 덩샤오핑은 간부 선발 임용제도의 개혁을 더욱 중시

1979년 당의 제11기 3중 전회 이후 중국은 계획경제에서 시장경제로 이행했다. 이로써 계획경제에 맞춰진 간부인사를 지속하기는 어려워 시장경제의 요구에 맞는 간부 인사관리 체제를 갖출 필요가 있었다. 덩샤오핑은 이 문제의 심각성을 깨닫고 그의 역사적 경험과 교훈을 바탕으로 간부선발 임용제도 개혁에 관한 일련의 중요한 이론을 요약해 발표하였다.

첫째, 인재 문제이다. 그는 "간부, 인재를 잘 뽑으면 중국의 발전이 매우 희망적이다. 올바른 정치노선과 네 가지 현대화를 이루기 위한 목표를 정하는 것으로는 부족하다. 일을 할 사람이 더 필요하다. 사무실에 앉아 일하는 사람만 있으면 안 되고, 말단에서 실제로 일하는 사람도 필요하다."⁶⁾라고 하고 있다.

둘째, 지식을 존중하고 인재를 존중한다. 인재는 국가의 발전에서 중요한 역할을 한다고 여긴 덩샤오핑은 1977년 "반드시 공산당 내에서 지식을 존중하고 인재를 존중해야 한다. 지식인을 존중하지 않는다는 그릇된 생각에 반대해야 한다. 공산당과 사회 전체가 진정으로 지식을 존중해야 지식인의 역할을 충분히 할 수 있다."고 강조했다.⁷⁾

셋째, 연공서열에 따른 인재 선발을 지양하고 있다. 덩샤오핑은 "우리는 자본주의 사회가 나쁘다고 말하지만 인재를 사용하는데 매우 대담하다. 그것은 연공

5) 장중상(2008). 「마르크시즘 행정인사관과 그 당대 가치」. 「경제와 사회발전」 제4기.

6) 덩샤오핑(1994). 「덩샤오핑 문선」. 인민출판사. p. 222.

7) 덩샤오핑(1994). 「덩샤오핑 문선」. 인민출판사. p. 222.

서열에 관계없이 적격자라면 누구나 사용하는 특징이 있다. 연공서열이란 연공서열에 따라 직급, 대우의 고저가 결정된다. 자본주의 사회에서는 인재라면 선발할 수 있다. 그런 면에서 우리가 간부를 뽑는 제도는 후진적이다. 연공서열을 따지는 것은 매우 낙후된 행위이다."고 말했다.⁸⁾

덩샤오핑은 인재 문제를 네 가지 현대화(공업 현대화, 농업 현대화, 국방 현대화, 과학기술 현대화)를 위한 보증수표로 간주했을 뿐만 아니라 사회주의의 길을 견지하고 개혁개방을 견지하는 강력한 동력으로 보았다. 그는 중국의 간부선발 임용제도의 폐해를 지적하며 간부선발임용제도 개혁에 대한 시급성을 제기했다. "사람을 뽑는 일에 민주성을 적극 추진하고 사람을 알아보는 시야를 넓혀야 한다. 국가의 발전과 함께 업종별 인재 선발 임용 방법도 마련해야 한다. 앞으로 많은 자리가 시험에 합격하면 채용해야 한다."⁹⁾고 강조하였다. 이처럼 덩샤오핑의 지도 아래 중국의 간부 인사제도는 짧은 기간에 큰 발전을 이룰 수 있었다.

(5) 후진타오 간부선발 임용제도의 새로운 발전

후진타오 주석은 간부선발 임용제도에 기초해 간부선발 임용 논리를 총괄해 실천에 옮겼다. 후진타오 주석은 중국 공산당 제17차 전국대표대회에서 '중국 특색의 사회주의의 위대한 기치를 내걸고 전면적인 샤오강 사회 건설의 새로운 승리를 쟁취하기 위해 분투한다'는 제목의 보고서를 발표하였다. 후진타오 주석은 이 보고서에서 "간부 인사제도 개혁을 지속적으로 심화시켜 질 높은 간부와 인재를 육성하겠다. 민주적, 공개적, 경쟁적, 선별적 우위를 견지하여 간부선발 임용 과학 체계를 형성하고자 한다."고 하였다.¹⁰⁾

당 지도부의 간부 임용 수준을 높이는 것은 인재 선발 문제를 해결하는 것이다. 새로운 시기의 간부 선발은 첫째, 간부의 정치적 자질을 중시해야 하고 둘째, 간부의 덕목을 중시해야 하며 셋째, 간부의 치적을 보는 것이며 넷째는 간부의 인민 대중에 대한 이해를 중시하는 것이다. 후진타오 주석은 간부선발 임용이론

8) 덩샤오핑(1994). 「덩샤오핑 문선」. 인민출판사. p. 222.

9) 덩샤오핑(1994). 「덩샤오핑 문선」. 인민출판사. p. 222.

10) 2002년 7월 22일 후진타오는 당정 지도간부선발임용공작조례 TV전화회의에서 연설하는 것을 공부했다.

의 새로운 발전과 관련해 간부인사제도의 개혁을 촉진하고, 나아가 중국의 간부 인사제도 개혁을 심화시키기 위한 방향을 제시하였다.

2) 공무원임용 시험제도의 발전 과정

공무원채용 시험제도의 발전은 우여곡절의 과정이었다. 중국은 봉건사회에서 발전한 나라로 봉건사회제도의 영향을 크게 받았다. 이 점은 과거 제도에서 특히 두드러진다.

(1) 중국의 과거제도

지배계급은 국가를 관리하기 위해 각 부문에 걸친 관리시스템을 필요로 한다. 관료 선발제도가 이런 상황에서 생긴 것이다. 중국은 세계 최초로 시험 방식으로 관원을 뽑는 나라다. 수나라 황제가 진사과를 설치한 것은 중국 과거제도가 정식으로 탄생했음을 보여준다. 이후 각 왕조의 각 세대에서 과거제는 지배계급이 인재를 선발하고 계급통치를 지키는 효과적인 수단이 되었다. 과거제는 수나라 원년(605년)부터 시작해 청나라 광서(光緒) 31년(1905년) 마지막 과진사 시험까지 1천3백여 년이 걸렸다. 그리고 중국 고대, 서양의 문관제도, 중국 현대의 공무원채용 시험제도에 큰 영향을 미쳤다. 손중산(1995)은 "각국의 시험제도는 영국을 배우는 경우가 많다. 하지만 영국의 시험제도는 중국에서 배워왔다. 그러므로 중국의 시험제도는 세계에서 가장 훌륭한 제도이다."¹¹⁾라고 하고 있다. '세계에서 가장 좋은 제도'라는 손중산 선생의 견해처럼 중국 고시제도가 서구와 중국 근대에 끼친 영향을 찾아 볼 수 있다.

과거제도는 중국 군주제 시기 공개적인 통일시험을 통해 관원을 선발, 임용하는 제도로서 현대공무원시험의 전신인 셈이다. 과거제도는 통일적인 시험내용, 시험방법, 시험임용절차를 규정했을 뿐만 아니라 가장 중요한 것은 일정한 정도에서 공개, 공평, 공정의 특징을 구현하였다. 이러한 특징은 현대 서방의 문관제도 및 중국 현대 공무원 시험임용제도에서 여전히 추구하는 부분이다. "그러나

11) 손중산(1995). 「손중산 선집」. 인민출판사. p. 585.

다른 한편으로 과거제는 지식인의 창의력을 저해하고 사회사상의 진보를 저해한다. 마지막으로 과거제는 중국 사회에 뿌리 깊은 관본위 주의를 가져왔다."12)는 평가도 있다. 청나라 광서(光緒) 31년(1905년)에 청 왕조는 1300여 년이나 이어져 온 과거제를 폐지했다.

(2) 개혁개방전의 간부인사제도

1949년 신중국이 수립된 이후 간부 임용은 중국 공산당 중앙 및 각급 당위원회 조직부에서 통일적으로 관리되었다. 국가발전에 따라 간부인사제도는 소련의 경험을 바탕으로 중국 실정을 접목해 공산당 중앙과 각급 당 조직부를 통합 관리하는 간부제도를 만들었다.

1954년 제1회 전국인민대표대회는 신중국 제1부 헌법을 채택했다. 국가주석, 부주석, 국무원 총리 등 최고지도자의 탄생 방식을 규정한 것이다. 그러나 각급 국가행정기관 간부의 채용선발 임명제는 법으로 명시되지 않았다. 이에 따라 신중국이 성립된 이후 각급 국가행정기관에서 채용하는 인력은 주로 두 가지로 나타났다. 하나는 일괄 분배이다. 졸업생에게 일을 할당한다. 다른 하나는 선발하여 채용하는 것이다. 우수한 노동자와 농민 중에서 정부 인원을 뽑는 것을 말한다. 이런 간부 선발 채용 제도는 특정 사회의 발전 단계에 적응한 것이다. 그것은 꽤 오랫동안 긍정적인 효과가 있었다. 그러나 사회가 끊임없이 진보하면서 이 제도의 폐해도 조금씩 드러났다. 예를 들어 인재 선발 기준은 통일되지 않고 절차가 규범적이지 않으며 주관성이 크다는 것이 그것이다.

(3) 개혁개방 이후 공무원고시임용제도의 새로운 발전

개혁개방 이후 경제 및 사회 발전에 적응하기 위해 중국은 정치체제 개혁을 시작했다. 이 중에 중국 실정에 맞는 공무원채용 시험제도를 구축하고 추진하는 것이 정치체제 개혁의 중요한 부분이었다.

중국의 공무원채용 시험제도는 과거제도와 현대 서양 문관 채용제도 중 합리

12) 채방과(2009). 「중국행정제도사」. 우한대출판사. p. 213.

적인 부분을 흡수하는 것을 바탕으로 만들어졌다. 하지만 중국의 공무원채용 시험제도는 상대적으로 늦게 만들어졌다. 신중국은 1949년에 설립되었지만 중국의 공무원채용 시험제도는 1980년 이후에 제시되었다. 이후 중국은 일련의 법과 법규, 정책을 쏟아내며 공무원채용 시험제도를 보완했다.

1987년에는 당의 13대 회의가 국가공무원제도의 수립을 간부인사제도 개혁의 중심으로 확정하였다. "공무원 대열에 들어갈 때는 법으로 정해진 시험을 통해 경쟁을 공개해야 한다"고 강조했다.¹³⁾

1989년 인사부는 공무원채용을 위한 시험실시 조직을 구성했다. 또 <국가행정기관 근무자의 시험방법 시행에 관한 통지>를 발표했다. 중앙과 성급 인민 정부의 간부 채용 업무에서 시험 방법을 실시하게 된다. 국가 행정기관에 들어가는 유일한 방법은 공무원 시험을 통과하는 것임을 강조했다. 중국의 공무원채용 시험제도의 초보적인 확립을 표시하고 있다.

1993년 4월 국무원은 <국가공무원 임시통행 조례>를 공포하고 그해 10월부터 시행했다. <국가공무원 임시통행 조례> 제4장 13조는 주임과원 이하 비지도직 공무원을 국가기관에 임용할 경우 공개 시험과 엄격한 심사를 거쳐 덕과 재능을 겸비한 기준에 따라 채용하도록 규정하고 있다. 공무원채용 시험제도가 전국적으로 실시되었다.

1994년 국가인사부는 '국가공무원 채용 잠정 규정'을 발표했다. 이때부터 공무원채용 시험이 규범화되기 시작한 것이다.

2005년 4월 27일 제10차 전국인민대표대회 상무위원회 제15차 회의가 채택한 <중화인민공화국 공무원법>이 2006년 1월 1일부터 시행되었다. <중화인민공화국 공무원법> 제4장 제21조에는 주임과 직원 이하의 직무를 담당하는 비지도직 공무원을 채용하고 공개시험, 엄격한 고찰, 평등경쟁 방법을 채택하도록 규정하고 있다. 이후 전국 각 지역에서 공무원채용 시험을 전면적으로 전개하게 되었고 공무원임용시험제도가 정식으로 형성되었다.¹⁴⁾

3) 공무원 임용시험제도의 내용

13) 서방·왕커량(2010). 「공무원제도교정」. 중국 인민대학출판사. p. 212.

14) 「중화인민공화국 공무원법」. 제4장 제21조

중국 공무원들은 통일적으로 국가 공무원이라고 부른다. 중앙이든 지방이든 국가공무원이든 구체적으로는 중앙 국가기관 공무원과 지방 국가공무원으로 나뉜다. 국가공무원시험은 중앙, 국가기관, 중앙국가행정기관의 주재기관, 수직관리 시스템 소속 기관에서 기관원과 국가공무원을 채용하는 시험을 말한다. 지방공무원시험은 지방 각급 당정기관, 동아리 등이 기관원과 국가공무원을 모집하기 위해 조직한 지방별 시험을 말한다. 중앙과 지방고시는 따로 진행되며 종속관계는 없으며 수험생 자신이 지원할 정부기관 부서에 따라 응시할 시험을 선택할 수 있으며, 동시에 응시할 수 있어 서로 영향을 받지 않는다. 1993년 4월 국무원은 '국가공무원임시통행조례'를 채택하여 공포하여 같은 해 10월부터 시행됐다. 국가공무원채용조례 제4장 21조에는 주임과원 이하 비지도직 공무원을 국가기관에 임용할 경우 공개고시와 엄격한 심사를 거쳐 덕과 재능을 겸비한 기준에 따라 채용하도록 규정하고 있다.¹⁵⁾

(1) 모집 단계

모집 단계는 주로 시험공고 개시와 지원자격으로 구성된다. 자세한 내용은 다음과 같다.

가. 시험공고 개시

모집 공고의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 모집기관, 모집 시험직, 정원 및 응시 자격 요건을 발표한다.

둘째, 지원방식, 지원방법, 시험의 시간과 장소를 알려준다.

셋째, 응시하기 위해 제출해야 자료를 알려준다.

넷째, 시험과목을 알려준다.

다섯째, 기타 수지사항이다.

나. 지원 자격

15) 「중화인민공화국 공무원법」. 제4장 제21조.

지원자는 반드시 약간의 자격 요건을 갖추어야 한다. 즉 국가가 정한 공무원이 되기 위해 반드시 갖추어야 할 조항이다. 중국 <공무원법> 제11조에 의하면 공무원 시험을 신청하기 위해서는 아래의 채용 시험 자격을 갖추어야 한다.

첫째, 중화 인민 공화국의 국적을 갖는다.

둘째, 나이는 만 18세 이상 및 35세 이하여야 한다.

셋째, 중화인민공화국 헌법에 꼭 옹호한다.

넷째, 양호한 품행을 갖는다.

다섯째, 직책을 제대로 수행할 수 있는 신체 조건을 꼭 갖는다.

여섯째, 직위의 요구에 맞은 근무 능력을 꼭 갖는다.

일곱째, 성급 이상의 주관 부문에 규정된 직위에 맞은 요구의 자격 조건을 기초한다. 단과(전문) 대학에 이상의 학력을 꼭 갖는다.

여덟째, 법률과 법규에 규정한 기타 조건을 꼭 준수한다.

(2) 시험 단계

시험 단계에서는 필기시험과 면접시험의 두 부분을 주로 소개다. 자세한 내용은 다음과 같다.

가. 필기 시험

공무원 임용을 위한 필기시험은 행정직업능력검사와 논술 두 과목으로 구성된다. 주로 공무원의 업무에 종사할 때 갖추어야 할 기본 능력과 기본 자질을 평가한다.

행정직업능력시험은 상식 판단, 언어 이해와 표현, 양적 관계, 판단 이해와 자료 분석 등의 다섯 부분으로 구성된다.

상식 판단은 주로 지원자의 기본지식과 운용지식, 분석판단의 기본능력을 점검한다. 국정사정에 대한 이해 정도와 종합 관리 기본 자질이 이 부분 내용의 중점이다. 주로 정치, 경제, 법률, 역사, 문화, 지리, 환경, 자연, 과학 기술 등의 지식 측면을 포함한다.

언어 이해와 표현은 지원자가 언어 문자를 사용하여 생각하고 커뮤니케이션 하는 능력과 문자 자료의 내포된 내용을 신속하고 정확하게 이해하고 파악하는 능력을 평가한다. 자료에 따라 주요 정보 및 중요 세부 사항을 찾는 것, 읽기 자료에 지정된 단어의 의미를 정확히 이해하는 것을 포함한다. 새로 구성된 어구와 읽기 자료의 원래 의미가 일치하는지 판단하는 것, 전후 문장의 내용에 따라 합리적으로 추정하여 읽을 수 있는 자료 중의 숨겨진 정보 찾기, 저자에 대한 태도, 의도, 경향, 목적에 대한 판단을 포함한다. 흔히 볼 수 있는 문제형으로는 독해, 논리 채우기, 언어 표현 등이 있다.

양적 관계는 지원자의 사물 간 양적 관계와 양적 관계의 문제 해결에 대한 이해력을 평가한다. 주로 데이터 관계의 분석, 추리, 판단, 연산을 다룬다. 흔히 볼 수 있는 문제형으로는 숫자 추리, 수학 연산이 있다.

판단이해는 각종 사물의 관계를 분석하여 추리하는 능력을 검사한다. 도형, 어사 개념, 사물 관계와 문자 자료에 대한 이해, 비교, 조합, 연역과 귀납 등을 다루고 있다. 흔히 볼 수 있는 문제형은 그래픽 추리, 정의 판단, 유비추리, 논리 판단이 있다.

자료 분석은 지원자의 다양한 형태의 문자와 그래프 자료를 종합적으로 이해하고 분석하는 능력을 평가한다. 이 부분의 내용은 일반적으로 통계적인 그래프 숫자 및 문자 자료로 구성된다.

모두 객관식으로 총 135~140문제를 120분 동안 진행되는 시험이다. 시간에 비해 문항 양이 많은 만큼 빠른 시간에 정확하게 문제를 풀어야 하며 더 중요한 것은 좋은 심리적 자질을 갖추는 일이다.

논술시험은 주로 지원자의 열독 이해 능력, 종합적인 분석 능력, 문제 제기 및 해결 능력, 문자 표현 능력을 측정한다.

열독 이해 능력은 주어진 자료의 내용을 포괄적으로 파악하고, 주어진 자료의 의미를 정확히 이해하고, 사실에 포함된 관점을 정확하게 추출하며, 반영되는 본질적인 문제를 밝힐 것을 요구한다.

종합적인 분석 능력은 주어진 자료의 내용, 관점 또는 문제에 대한 분석과 귀납, 자료의 내용을 다각도로 생각하고 합리적으로 추정하거나 평가할 것을 요구

한다.

문제 제기 및 해결 능력은 수험생의 실천 경험이나 생활 체험을 바탕으로 주어진 자료에 대해 이해하고 분석하여 문제점을 발견하여 평가하거나 저울질하여 문제 해결 방안을 제시할 것을 요구한다.

문자 표현 능력은 지정된 방식을 능숙하게 사용하고, 설명·진술·논의를 구사하여 사상의 관점을 정확하고 간결하게 기술할 것을 요구한다.

나. 면접 시험

면접시험의 형식은 다음과 같다.

첫째, 구조화 면접이란 미리 정한 면접 요강상의 문제를 일일이 질문하고 그에 대한 답변과 그에 대한 평가를 표준 양식에 따라 적는 일종의 면접 방식을 말한다. 둘째, 무지도팀 토론은 수험생을 대상으로 단체 면접을 실시하고 한 조의 수험생(일반적으로 5~7명)에게 업무와 관련된 문제를 주고 일정 시간(일반적으로 1시간 정도)의 토론을 형식으로 수험생의 능력 및 능력을 점검한다.

그리고 면접시험의 주요내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 면접실 내에는 11명이 있는데 그 중에 7명은 시험관으로 가운데 한 명이 주요 시험관이다.(시험유형에 따라 시험관 수에 변동이 있고 보통 5명, 7명, 9명이다.) 또 시험성정 기록원 1명, 계시원 1명, 그리고 감독관 2명이 전 코스를 감독한다. 지원자는 일반적으로 주요 시험관의 맞은편에 앉아 양쪽 눈을 마주치도록 보장한다. 자리에 앉아 있는 지원자에게는 시험지 한 장, 펜 한 대, 백지 한 장이 주어진다. 어떤 곳에는 시험지가 없으며 면접 시험문제는 시험관이 물어본다. 면접시간은 보통 20분이다. 면접 때 수험생의 이름, 직장 등에 대한 정보를 시험관에게 소개하지 못하도록 요구하는 기관도 있다. 면접을 공정하게 하기 위해 개인 사정에 관련된 어떠한 정보도 누설해서는 안 되며 그렇지 않으면 면접 자격을 취소한다. 시험의 요약은 다음 표<2-1>과 같다.

<표 2-1> 시험의 요약

시험	시험 종류	주요내용	
	필기시험	행정직업능력 검사	상식 판단 언어이해와 표현 양적 관계 판단이해 자료 분석
논술		열독 이해 능력 종합적인 분석능력 문제 제기 및 해결 능력 문자 표현 능력	
면접시험	수험생의 능력과 자질		

(3) 임용 단계

임용 단계는 필기시험에 지원자가 모두 합격한 후의 단계를 말한다. 주로 합격한 지원자에 대한 신체검사와 정치검사가 이뤄진다. 그리고 이 두 가지의 검사 결과에 따라 최종 합격자를 발표한다.

첫째, 정치 검열이다. 모집기관은 성급 이상 공무원 주무부처의 규정에 따라 지원자의 시험성적에 따라 높은 순위에서 낮은 순서로 실사 대상자를 확정해 응시 자격을 재심사한다. 지원 자격 재심은 주로 지원자가 정해진 지원 자격 요건을 충족하는지 확인하고, 지원 시 제출한 정보와 자료가 진실되고 정확한지 확인한다. 주로 지원자의 정치사상, 도덕성, 능력소질, 학습과 근무표현, 준법, 청렴자율 등이 포함된다. 실사팀은 2명 이상으로 구성되어 있으며, 전면적이고 객관적이며 공정하게 의견을 수렴하고 실사 자료를 사실대로 작성한다.

둘째, 신체검사이다. 검진은 구가 설치된 시급 이상 공무원 주무부처가 조직, 모집기관에서 실시한다. 신체검사의 항목과 기준은 국가 통일 규정에 따라 집행한다. 검진은 구가 설치된 시급 이상 공무원 주무부처가 지정하는 의료기관에서

해야 한다. 검진이 완료되면 주검의사는 검진 결과를 검토하여 서명하고 의료기관에서 공인을 받아야 한다. 모집기관이나 지원자는 신체검사 결과에 의문이 있는 경우 규정에 따라 재검사를 제출할 수 있다. 필요시 구역을 설치한 시급 이상 공무원 주무부서는 신체검사 대상자에게 재검사를 요청할 수 있다.

셋째, 공시이다. 모집기관은 지원자의 시험 성적과 실사, 신체검사 결과에 따라 채용 예정 인원 명단을 선별 제출해 사회에 공시한다. 공시 기간은 7일이다. 공시 내용은 기관명 모집, 채용 예정자 이름, 성별, 수험번호, 출신 대학 또는 직장, 감독 전화, 성급 이상 공무원 주무부처가 정하는 기타 사항 등이다. 공시가 완료되어 문제가 없거나 문제를 반영하여 채용에 지장이 없는 경우는 정해진 절차에 따라 심사를 하거나 서류를 구비하는 절차를 밟는다. 심각한 문제의 증거를 가진 자는 채용하지 않는다. 심각한 문제가 있지만 일시적으로 조사하기 어려운 경우는 잠시 채용을 유예하고 실사를 거쳐 결론을 내린 후에 채용 여부를 결정한다. 다음의 <표 2-2>은 공무원 시험 임용 내용을 요약 정리한 것이다.

<표 2-2> 공무원 시험 임용 내용의 요약

단계		주요 내용
모집 단계	시험공고 발표	<ul style="list-style-type: none"> - 모집기관, 모집시험직, 정원 및 응시 자격 요건 - 지원방식, 지원방법, 시험의 시간과 장소 - 응시하기 위한 제출 자료 - 시험과목 - 기타 수지사항
	지원 자격	<ul style="list-style-type: none"> - 중화 인민 공화국의 국적을 갖는다. - 나이는 만 18세 이상 및 35세 이하여야 한다. - 양호한 품행을 갖는다. - 직책을 제대로 수행할 수 있는 신체 조건을 꼭 갖는다. - 직위의 요구에 맞는 근무 능력을 꼭 갖는다. - 단과(전문) 대학에 이상의 학력을 꼭 갖는다. - 성급에 이상이 주관 부문에 규정된 직위에 맞는 요구의 자격 조건을 기초한다. - 중화인민공화국 헌법에 꼭 옹호한다. - 법률과 법규에 규정한 기타 조건을 꼭 준수한다.

시험 단계	- 필기 시험 - 면접 시험
임용 단계	- 정치검사 - 신체검사 - 공시

자료: 「중화인민공화국 공무원법」. 제4장 제21조. 연구자가 발췌한 것임.

3. 선행연구의 검토

변문경(2011)은 중국 공무원시험임용제도와 관련된 정의와 공무원시험제도의 이론 기초 및 공무원시험임용제도가 취득한 성과를 기술하였다. 취득한 성과는 중국 공무원시험임용제도는 이미 전국적 범위에서 법제화, 규범화, 과학화의 요구를 기본적으로 실현하였다. 그는 단계적인 성과를 거두어 장차 있을 공무원시험 임용제도에 많은 소중한 경험을 쌓았다. 해외 공무원 시험임용 제도를 연구하여 중국 공무원시험임용제도에 학습과 개선의 기반을 제공하였다. 또한 공무원시험의 원서비가 높고 필기시험 성적은 한 번만 사용할 수 있다는 점을 문제점으로 하여 지적하였다. 비용이 높은 것에 대해서는 2011년 중앙과 국가기관이 모집하는 공무원 온라인의 응시료는 수험생 1인당 100위안, 자격심사를 통과한 수험생은 141만 명으로, 여기에 드는 총 1억4000만 위안이었다. 게다가 구입한 참고서와 학원비용까지 합치면 큰 지출이다. 중앙부처공무원시험과 지방공무원시험을 볼 때 통일되지 않아, 수험생이 공무원 성적을 내는 것은 한 번만 유효할 뿐이다. 최종 수험생이 합격하지 않았다면 이 수험생이 그동안 해온 모든 노력은 무의미하다. 공무원 대열에 들어가려면 재시험을 해야 한다. (边文敬, 2011: 硕士论文)

정커(2017)은 주로 지방공무원시험 임용문제를 연구하였다. 먼저 공무원시험의 개념과 공무원시험의 구분을 소개하였다. 공무원시험은 좁은 의미와 넓은 의미로 나뉜다. 좁은 의미에서의 공무원시험은 중앙공무원시험과 지방공무원시험으로 나뉘며 넓은 의미의 공무원시험은 경찰시험, 정법간부경찰시험¹⁶⁾, 삼지일부시

험¹⁷⁾과 선택 비치생¹⁸⁾으로 나뉜다. 아울러 지방공무원시험임용제도의 특징을 연구하고, 지방공무원시험을 모집 직위 범위 안에서 보면 성 단위 기관뿐만 아니라 시, 현(구), 향(진), 세 단계까지 포함하며, 지방공무원시험은 네 단계 연합고사의 형식이 있음을 설명하였다. 또 지방공무원시험 내용의 효용성을 낮고, 시험 직위 별 구분이 없으며 시험 주관으로 시험지를 평가 상의 오차가 발생하는 문제를 제기하였다. (鄭科, 2017: 138~139)

서호(2011)는 장사시 공무원임용시험제도를 중심으로 공무원시험제도의 관련 개념을 소개하고, 막스 베버의 관료제 이론, 공공 부문의 인력자원 관리 이론을 소개하였다. 본문에서는 공무원시험제도의 관련 법률, 법규를 소개하고 지방성법규와 그 정책을 소개하였다. 장사시의 공무원임용시험제도 상황과 그 시험 임용 업무가 전면적으로 전개된 상황에 대해 연구한 결과, 장사시의 임용시험제도에 존재하는 문제점을 발견하였다. 채용까지 걸리는 시간이 길고, 시험 내용의 효용성을 낮다는 문제를 제기하고 국내외의 공무원시험제도를 비교, 분석하여 시사점과 건의를 제출하였다. (舒浩, 2011: 硕士论文)

마건(2018)은 공무원임용고시제도의 전개와 개혁을 연구하였다. 공무원임용 시험제도의 준비단계, 실행단계, 시험조정 단계 등의 세 단계로 나누어 공무원임용시험제도의 역사적 발전과정을 서술하였다. 공무원시험제도가 운용되는 과정에서의 실제 상황과의 모순에 대해서도 설명하였다. 이런 운행편차가 나타난 일부 문제를 설명하였다. 그것은 불만 신고 시스템을 감독하는 제도의 미비와 시험 내용의 효용성과 면접관의 자질 부족을 말한다. (马建, 2018: 4-5)

주양(2012)은 중국 공무원임용제도에 대한 개선방안을 제시하였다. 공무원제도의 개념을 개괄하고 공무원임용제도를 검토하였다. 이 연구에서는 공무원 임용제도의 모집제도, 시험제도, 임용제도의 세 측면에서 각각 공무원 임용제도의 특징과 시험 임용의 요구내용을 기술하였다. 한국, 미국, 프랑스의 공무원임용제도를 연구하면서 시사점을 얻었다. 이어 공무원시험 지원 추세를 소개하며 모집제

16) 정법간경은 중국 공무원의 한 종류로 법원 검찰 간부와 법경 경찰, 민경 사법소 간부 및 교도관이 주요 보직이다.

17) 삼지일부란 대학생이 졸업 후 농촌 말단으로 나가 농업과 교육, 의료와 빈곤 돕기에 종사하는 것을 말한다.

18) 선택 비치생은, 각 성 당 위원회 조직의 부서가 계획적으로, 고등 대학으로부터 조달품학을 겸한 졸업 예정 대학 학부 및 그 이상의 졸업생으로부터 말단 근무를 실시하는 것이다.

도, 시험제도, 임용제도 내의 문제점을 제시하였다. 이 중 시험제도의 문제점은 학력의 제한이 있고, 시험 내용의 효용성을 낮아 문제를 지적하고 있다. (周阳, 2012: 硕士论文)

구전(2017)은 공무원시험제도의 기본 상황을 연구하였다. 귀주성이 2010년부터 매년 지원자 수가 상승하고 있으며, 그 중에서도 대학생이 가장 많은 비율을 차지하고 있다고 소개했다. 다른 한편으로 귀주성은 소수민족이 많고 연해지역에 비해 경제발전이 상대적으로 뒤떨어져 기층공무원 조건과 대우가 좋지 않으며 임무가 복잡하기 때문에 이 지역은 지원하는 사람이 많이 없었다. 다음으로 귀주성의 공무원시험임용제도의 문제점인 시험 방면에 지출이 많고 시험문항의 수가 많고 시간이 적은 것을 문제로 하여 연구하였다. (顾泉, 2017: 14~15)

양이팅(2019)은 공무원법에 따라 공무원 채용 방식을 시험 임용제도(시험을 통해 공무원을 선발), 계약 임용제도(국가기관이 업무의 필요에 따라 성급 이상 공무원 주무부처의 승인을 거쳐 국가 비밀을 다루지 않는 전문성이 높은 직위와 보조적 직위에 대해 평등 자율, 합의의 원칙에 따라 계약적으로 임용하는 제도), 선거 임용제도(선임제는 법정선거인이 투표해 다수결로 직무를 결정), 위임제 공무원제도(위임제 공무원이란 임면기관이 그 임면권한의 범위 내에서 누군가를 직접 확정하여 일정한 직무에 임명하여 파견하는 것으로 인해 생기는 공무원) 등 네 가지로 분류했다. 저자가 주로 연구한 제도는 시험 임용제도로 공무원 시험 임용제도의 절차화가 중요한 의미가 있다고 주장하였다. 반드시 절차화하면 임용 절차의 합리성과 고효율성이 보장된다고 보고 있다. 이를 위해서는 먼저 공무원 시험임용에 존재하는 문제(시험에 직위등급별과 직위종류별 구분이 없이 수험생이 지원할 때 선택하는 일자리가 다름에도 불구하고 모두 같은 시험을 보는 것이다)를 인식하여 이를 분석하고 연구해야만 공무원시험 임용제도의 정착을 도와 줄 수 있다고 하고 있다. (阳亦婷, 2019: 113~115)

단명철(2014)은 중국 공무원채용 시험제도는 제도 설계 측면에서나 구체적인 운용 측면에서 문제가 있다고 지적하였다. 중국 공무원 채용 제도의 현황을 분석하고, 중국 공무원 시험 채용 제도의 문제점에 대한 심층적인 분석과 연구를 중점적으로 진행하였다. 중국 공무원 시험 채용 제도가 연령 제한, 거주지 제한, 시험 내용의 타당성, 채용 기간이 길다는 문제점이 있음을 발견하였다. 이러한

문제점에 대해 공무원채용 시험제도를 보완할 수 있는 대책과 조언을 제시하였다. (单明哲, 2014: 硕士论文)

장교(2014)은 공무원시험 임용제도의 건립을 논하고 있는데 중국 고대의 관원선발제도의 영향을 받았을 뿐만 아니라 서방 국가의 문관제도의 영향도 받았다고 하고 있다. 이와 동시에 현 단계에 존재하는 공무원임용시험제도의 문제에 대해 분석하고 중국 공무원임용시험제도를 보완하기 위한 대책설계와 개혁구상을 제안하였다. 시험 중 필기시험에서 제목 품질이 높지 않고 문항 수가 많고 시험 기간이 짧으며 지원 자격 요건(거주지 제한, 연령 제한, 근무 경험 요구사항이 있다. 근무 경험은 국가급과 성급 공무원직에 지원하려면 2년 이상의 말단 근무 경력이 꼭 갖춰야 한다.) 측면의 문제를 제기하였다. 이에 문제점의 원인을 분석하고 개선안을 제시하였다. (张桥, 2014: 281-282)

군크(2016)는 중국 공무원채용 시험제도를 연구 대상으로 하여 과학·시스템·공정한 공무원시험제도 체계의 구축을 연구 목적으로 하였다. 또한 연구배경의 의미를 소개하고 공무원 시험제도가 성취한 성과와 현재의 상황을 설명하여 분석하고 문제를 제기한다. 공무원시험제도는 지원 절차와 전형에서 문제가 있다고 하고 있다. 예를 들어 면접시험관의 자질이 일치하지 않으며 전형에서는 신체조건 검사와 정치 검사 문제가 너무 까다롭다고 지적하고 있다. (钩珂, 2016: 硕士论文)

이상에서 살펴본 선행 연구를 <표 2-3>과 같이 정리할 수 있다.

<표2-3> 선행연구 검토의 요약

연구자	연구주제	문제점	연구 방법
변문경 (2011)	공무원 시험 제도의 이론	- 원서비가 높다 - 응시횟수의 제한이 있다 - 대표관료제가 없다	문헌연구
소호 (2011)	공무원의 개념과 규정을 소개	- 채용 시간이 길다 - 시험 내용의 효용성이 낮다	사례연구

주양 (2012)	선진국의 공무원제도를 연구	- 학력 제한이 있다 - 시험 내용의 효용성이 낮다	사례연구
단명철 (2014))	공무원 제도의 현황과 문제점에 관한 연구	- 연령 제한이 있다 - 거주지 제한이 있다 - 시험 내용의 타당성이 낮다 - 채용 기간이 길다	문헌연구
장교 (2014)	공무원시험제도 문 제점에 관한 연구	- 거주지 제한이 있다 - 연령 제한이 있다 - 근무 경험의 요구가 있다	문헌연구 및 설문조사
군크 (2016)	공무원시험제도연 구의 중요성	- 면접관의 자질이 낮다 - 신체검사가 엄격하다 - 정치검사가 까다롭다	문헌연구
정커 (2017))	시험임용 문제에 대한 연구	- 시험 내용의 효용성이 낮다 - 시험 직위별 구분의 부재 - 주관식 시험으로 인한 평가상 오차발생	문헌연구
구전 (2017)	공무원제도 운영실태에 대한 연구	- 시험 준비에 드는 비용이 과다하다 - 시험 문항수가 많다 - 시험 시간의 부족	문헌연구
마건 (2018)	공무원시험제도의 발전변천 과정	- 불만 신고 시스템 장치의 미비 - 시험 내용의 효용성이 낮다 - 면접관의 자질의 들쭉날쭉하다	사례연구
양이팅 (2019)	공무원시험임용제 도중 절차화의 중요성	- 직위별 시험 구분의 미실시 - 등급별 시험 구분의 부재	문헌연구

자료: 필자가 구성한 것임.

4. 연구 분석의 틀

본 연구는 공무원시험제도의 개념, 발전 과정, 주요 내용을 포함하여 공무원 시험제도의 기본 이론을 소개하였다. 이를 통해 공무원시험제도에 대해 기본적인 이해를 하게 되었다. 강서성 공무원시험제도의 문제점을 개선하기 위해 본 연구

는 관련 법률, 법규, 문헌연구를 근거로 설문조사를 설계한다. 선행 연구에서 문제점을 수집한 결과, 모집, 시험, 임용의 세 부분에서 문제점이 있는 것으로 파악되었다. 모집 단계에서는 연령, 거주지, 학력 제한의 세 부분 문제점으로 꼽았다. 시험 단계에서는 필기시험 내용의 효용성, 시험 직위별 구분이 없음, 면접관의 자질의 세 부분을 주요 문제점으로 꼽았다. 임용 단계에서는 신체검사, 정치검사, 채용까지의 걸리는 시간 세 부분을 주요 문제점으로 꼽았다. 선행연구를 통해서 도출한 9가지 문제점을 강서성 공무원시험제도 분석에 도입하여 연구를 진행하고자 한다.

모집 단계에서는 주로 연령, 거주지, 학력 제한의 세 가지 문제로 구성된다. 자격요건 제한은 공무원 선발의 기본 요소이며 호적제한은 지방공무원 시험제도에서 특유의 요소이므로 이들을 선정했다.

연령 제한은 지원자가 만 18세 이상 35세 미만이어야 하고, 비재직 석사 박사의 연령이 40세 미만으로 완화되는 것을 말한다. 거주지 제한은 지원자가 강서호적 또는 강서생원(대학원생 또는 985고교¹⁹⁾ 졸업자 제한 없음)이어야 한다. 강서호적은 공고일 기준 강서호적이거나 이전에 강서호적이었던 것을 말한다. 강서생원은 강서에서 수능을 치르는 수험생이나 강서성 내 전일제 일반계 고교에서 2019년 졸업생을 일괄 모집하는 것이다. 일부 현 향기층 직위는 본현 호적 또는 본현 생원 인원만을 대상으로 모집한다(본현 호적은 공고일에 해당 현 호적 또는 이전에 해당 현 호적이 있었던 경우, 본현 생원은 해당 현에서 응시한 수험생을 말한다). 학력 요구란 공무원을 지원할 때 어느 정도의 학력 요구가 있는 것을 말한다.

시험 단계에서는 주로 필기시험 내용의 효용성, 직위별 구분 없음, 면접관의 자질의 세 가지 문제로 구성된다. 시험 단계는 수험생들에게 가장 중요한 부분이다. 필기시험 내용의 설정은 합리적이어야 하며, 면접시험은 면접관의 자질이 높은 것이 지원자들에게 중요한 요소이므로 이 항목들을 선정했다.

시험내용의 효용성이 높은 임용시험은 목적하는 바를 효율적으로 성취할 수

19) 1998년 5월 4일 장쩌민 국가주석은 베이징대학 개교 100주년을 경축하는 대회에서 중국 공산당과 중화인민공화국 중앙인민정부를 대표해 현대화를 이루기 위해서는 우리나라에 세계적 수준의 일류대학이 있어야 한다고 사회 전반에 선언했다. 1999년 국무원이 교육부의 21세기 교육진흥행동계획을 승인하면서 985사업이 시작됐다.

있는 시험이다. 효용성의 기준 또는 요건으로는 여러 가지가 열거되고 있다. 즉, 타당성·신뢰성·객관성과 적절한 난이도, 실용적 편의 등을 효용성의 요건으로 들고 있다. 시험에 직위별 구분이 없다는 것은 수험생이 지원할 때 선택하는 일자리가 다름에도 불구하고 모두 같은 시험을 보는 것을 말한다. 2019년 강서공무원 필기시험 대강이 공표되어 강서분급 분류의 효시가 처음으로 시작되었다. 필기시험 공과는 여전히 행정직업능력검사와 논술 두 과목이지만 시험문제는 현급 이상 직위와 향진기관 직위로 나뉘어져 있어 강서성 공무원의 지원자들은 분급분류에 들어간다는 의미다. 2019년부터 분급시험이 시행되고 있지만 시험에 직위별 구분은 여전히 시도하지 않고 있다. 면접관의 자질은 면접관이 면접 전에 임시로 교육을 받지만 면접관마다 개인 소양, 전공 능력이 달라 면접의 공정성에 지장을 준다는 것이다.

임용 단계에서는 신체검사, 정치검사, 채용까지의 걸리는 시간 세 가지로 구성된다. 신체검사와 정치검사는 채용의 마지막 단계로 지원자들이 필기시험에 합격하고 나서야 도착하는 단계다. 그러나 지나치게 엄격한 검사로 지원자들이 이 단계에 머물러 아쉽다. 그러므로 이 항목을 선정했다.

신체검사란 시험에 통과한 수험생에 대한 일련의 신체검사를 말하며 검사 항목은 류마티스성 심장병, 심근병, 관심병, 선천성 심장질환 등으로 기질성 심장병, 혈액계 질환, 단순성 철부전성 빈혈증 등 이상의 질병을 앓고 있는 사람은 모두 불합격이 된다. 정치검사는 수험생의 사상과 덕목이 좋고, 매너가 바르며, 조직의 기강과 법치가 강한지 등을 알아보는 것이다. 일반적으로 다음과 같은 경우 중 하나가, 정심에 속하여 불합격한다. 깡패, 도둑질 등 나쁜 행동이 있고 도덕적인 질이 나쁜 자, 범죄 혐의가 아직 밝혀지지 않은 것이 있는 자, 직계혈족 또는 본인에게 큰 영향을 미치는 방계혈족은 국외에서 중국의 국가 안보를 해치는 활동을 하고 있는 자가 그것이다. 채용까지의 걸리는 시간은 채용절차 기간(공고발고에서 필기시험 면접 후 합격자 발표까지)을 말한다.

이상에서 살펴본 연구 분석의 틀을 <표 2-4>과 같이 정리할 수 있다.

<표 2-4> 연구 분석의 틀

연구 요소	하위 요소
모집단계	<ul style="list-style-type: none"> - 학력 제한 - 연령 제한 - 거주지 제한
시험단계	<ul style="list-style-type: none"> - 시험 내용의 효용성 - 시험 직위별 제도의 유무 - 면접관의 자질 정도
임용단계	<ul style="list-style-type: none"> - 채용전 과정의 소요되는 시간 - 신체검사 정도 - 정치검사 정도

Ⅲ. 연구의 설계

1. 연구대상 및 변수의 선정

1) 연구대상

본 연구는 강서성 공무원 시험제도에 나타난 문제점에 대한 연구를 출발점으로 하고 문제점에 대한 해결 방안을 제기하는 것이 본 연구의 목적이 있다. 이를 위해 본 연구는 중국의 강서성을 중심으로 장소적 범위를 한정하였다. 그리고 강서성의 공무원시험제도를 학생, 공무원, 일반 시민을 대상으로 설문조사를 한다.

실증적인 분석에 앞서 중국 강서성의 지리적 위치, 인구, 행정구역에 대해 논하고자 한다.

(1) 강서성의 위치

강서성은 중국의 성급 행정구이며 간칭은 간(贛)이다. 강서성 지역은 북위 24°29'14'~30°04'41', 동경 113°34'36'~118°28'58' 사이이다. 동쪽에는 저장성(浙江省), 푸젠성(福建省)이 있으며 남쪽에는 광둥성(广东省)이 연결되어 있다. 서쪽은 후난성(湖南省)에 가깝다. 북쪽은 호북성(湖北省), 안후이성(安徽省)이 있다. 강서성은 면적 16.69만km²이며 11개 지급시, 100개 현(시, 구)을 관할한다. 성도는 남창이고 주요 도시는 구강(九江), 간저우(贛州), 신우(新余) 등이다. 지리적으로 북부가 비교적 평탄한 것을 제외하고는 동서남부의 삼면이 산으로 둘러싸여 있고 중부의 구릉이 기복하고 있다. 강서지역 전체에 크고 작은 하천이 2400여 개 있는데 대표적으로 간강(贛江), 무하(抚河), 신강(信江), 수하(修河)와 여하(饶河) 5대 하천이 있다.

(2) 강서성의 인구

강서성의 인구는 총 4456.7475만명이다. 이 중에 남창시는 504만 2565명이 있다. 그리고 간저우 시는 836만8440명이 있고 가장 많다. 응단시는 112만 4906명이고 인구수가 가장 적다. 기타 각 시의 인구수는 아래 표<3-1>과 같다.

<표 3-1> 강서성의 인구

시명	인구(명)
南 昌 市	5042565
景 德 镇 市	1587477
萍 乡 市	1854510
九 江 市	4728763
新 余 市	1138873
鹰 潭 市	1124906
赣 州 市	8368440
吉 安 市	4810340
宜 春 市	5419575
抚 州 市	3912312
上 饶 市	6579714

※출처: 강서성 2010년 제6차 전국 인구조사 주요 데이터 공보, 국가통계국

(3) 강서성의 행정구역

강서에는 남창시, 경덕진시, 평향시, 구강시, 신여시, 응답시, 영주시, 길안시, 길안시, 이춘시 등 10개 시가 있다. 다음의 <표 3-2>과 같다.

<표 3-2> 강서성의 행정구역

지급시	행정구역
南昌	东湖区、西湖区、青云谱区、青山湖区、新建区、红谷滩区、南昌县、安义县、进贤县
九江	浔阳区、濂溪区、柴桑区、永修县、德安县、都昌县、湖口县、彭泽县、武宁县、修水县、瑞昌市、共青城市、庐山市
上饶	信州区、广丰区、广信区 [19]、玉山县、铅山县、横峰县、弋阳县、余干县、鄱阳县、万年县、婺源县、德兴市
抚州	临川区、东乡区、南城县、黎川县、南丰县、崇仁县、乐安县、宜黄县、金溪县、资溪县、广昌县
宜春	袁州区、高安市、丰城市、樟树市、奉新县、万载县、上高县、宜丰县、靖安县、铜鼓县
吉安	吉州区、青原区、吉安县、井冈山市、吉水县、新干县、永丰县、泰和县、遂川县、万安县、安福县、永新县、峡江县
赣州	章贡区、南康区、赣县区、信丰县、大余县、龙南县、定南县、全南县、寻乌县、安远县、瑞金市、宁都县、于都县、会昌县、石城县、上犹县、兴国县、崇义县
景德镇	珠山区、昌江区、浮梁县、乐平市
萍乡	安源区、湘东区、莲花县、上栗县、芦溪县
新余	渝水区、分宜县

※출처: 江西省, baidu <https://www.baidu.com>

2) 변수의 선정

선행연구를 토대로 도출한 모집단계, 시험단계, 임용단계에서 9개 항목의 문제점을 바탕으로 측정 변수 및 설문지를 구성하였다. 측정척도는 리커트 5점척도로 구성하였다. 자세한 내용은 <표 3-3>과 같다.

<표 3-3> 측정변수와 척도

구 분	측정변수	설문내용	측정척도
모집 단계	거주지 제한	귀하는 지원자격 조건 중 거주지 제한에 대해 어떻게 생각하십니까?	1점(매우 합리적이다) ~ 5점(전혀 합리적이지 않다)
	학력 제한	귀하는 지원자격 조건 중 학력요 구사항에 대해 어떻게 생각하십니까?	
	연령 제한	귀하는 지원자격 조건 중 연령 (18~35) 제한에 대해 어떻게 생각하십니까?	
시험 단계	시험내용의 효용성	귀하는 시험 내용의 효용성에 대해 어떻게 생각하십니까?	1점(매우 타당하다) ~ 5점(전혀 타당하지 않다)
	지원 분야에 따라 시험	귀하는 지원 분야에 따라 시험문제 내용을 달리하는 것이 대해 어떻게 생각하십니까?	1점(매우 동의한다) ~ 5점(전혀 동의하지 않는다)
	면접관의 자질	귀하는 면접관의 자질에 대해 어떻게 생각하십니까?	1점(매우 높다) ~ 5점(전혀 높지 않다)
임용 단계	채용 기간	귀하는 지방 공무원 채용 기간(공고-시험-합격자 발표)에 대해 어떻게 생각하십니까?	1점(매우 길다) ~ 5점(아주 길지 않다)
	신체검사	귀하는 지방 공무원 채용 과정 중 신체검사에 대해 어떻게 생각하십니까?	1점(매우 타당하다) ~ 5점(전혀 타당하지 않다)
	정치검사	귀하는 지방 공무원 채용 과정 중 정치 검열에 대해 어떻게 생각하십니까?	

2. 자료수집 및 분석

1) 자료수집

본 연구에서는 강서성의 학생 50명, 공무원 50명, 일반시민 50명, 총 150명을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 설문 조사는 2020년 3월 29일부터 2020년 4월 26일까지 진행되었다. 설문조사는 중국의 소셜 소프트웨어 위챗을 통해 배포 및 수집되었다.

학생에서 60부, 공무원에서 55부와 일반시민에서 53부의 설문이 회수 되었다. 회수된 설문지 중 무응답을 포함한 불성실한 응답자를 제외하고 총 150명의 응답을 분석대상으로 하였다. 응답자의 특성으로는 성별, 연령, 학력, 직급에 대해 조사하였다.

성별로는 학생은 남성 23명(46%)이고 여성은 27명(54%), 공무원의 경우는 남성이 28명(56%), 여성은 22명(44%)으로 조사되었다. 일반시민의 경우 남성은 24명(48%), 여성은 26명(52%)으로 나타났다.

연령별로는 학생은 20대가 30명으로 60%의 비율이었으며 18~19세는 20명(40%)으로 나타났다. 공무원의 경우는 20대가 24명(48%)으로 가장 많았으며 30대가 18명(36%), 40대 7명(14%), 50대 이상 1명(2%) 순으로 나타났다. 일반시민은 20대가 30명(60%)으로 가장 많았으며, 다음으로 30대 10명(20%), 40대 5명(10%), 18~19세 4명(8%), 50대 이상 1명(2%)순으로 나타났다.

학력별로는 학생은 대학생이 20명(40.0%)으로 가장 많았다. 전문대는 16명(32%), 고등학교는 9명(18%), 대학원생은 5명(10%) 순이다. 공무원의 경우는 대학교 졸업이 35명(70%)으로 가장 많았다. 전문대는 11명(22%), 대학원 4명(8%) 순이다. 일반시민의 경우는 대학이 32명(64%)으로 가장 많았다. 전문대는 10명(20%), 대학원은 5명(10%), 고등학교는 3명(6%)으로 나타났다.

공무원의 경우에만 조사한 직급별 조사는 19~27급 공무원이 23명(46%)으로 가장 많았다. 18~26급 공무원은 14명(28%), 17~24급 공무원은 8명(16%), 16~22급 공무원은 5명(10%)으로 조사되었다.

<표 3-4> 설문 응답자 특성

구분		학생 (n=50)		공무원 (n=50)		일반시민 (n=50)	
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)
성별	남성	23	46.0	28	56.0	24	48.0
	여성	27	54.0	22	44.0	26	52.0
연령	18-19세	20	40.0	0	0.0	4	8.0
	20대	30	60.0	24	48.0	30	60.0
	30대	0	0.0	18	36.0	10	20.0
	40대	0	0.0	7	14.0	5	10.0
	50대 이상	0	0.0	1	2.0	1	2.0
학력	고등학교	9	18.0	0	0.0	3	6.0
	전문대	16	32.0	11	22.0	10	20.0
	대학	20	40.0	35	70.0	32	64.0
	대학원	5	10.0	4	8.0	5	10.0
직급	19~27급	0	0.0	23	46.0	0	0.0
	18~26급	0	0.0	14	28.0	0	0.0
	17~24급	0	0.0	8	16.0	0	0.0
	16~22급	0	0.0	5	10.0	0	0.0

2) 자료의 분석 방법

강서성의 학생, 공무원, 일반 시민의 응답 결과를 바탕으로 자료의 분포를 분석하고 그 특성을 살펴볼 것이다. 모집 단계, 시험 단계, 임용 단계의 문제점에 대한 학생, 공무원, 일반 시민의 응답 빈도를 분석한다. 빈도 분석을 통해 공무원 시험제도에 대한 학생, 공무원, 일반시민의 인식을 파악한다. 그 속에서 해결 방법을 모색한다.

IV. 지방공무원 시험임용제도의 문제점분석 및 개선방안

1. 모집단계

1) 문제점의 내용

(1) 거주지 제한

거주지 제한은 지원자가 강서 호적(강서성에서 태어난 사람) 또는 강서생원(대학원생 또는 985고교 졸업자 제한 없음)이어야 한다. 강서호적은 공고일이 강서호적이거나 이전에 강서호적이었던 것을 말한다. 강서생원은 강서에서 수능을 치르는 수험생이나 강서성 내 전일제 일반계 고교에서 2019년 졸업생을 일괄 모집하는 것이다. 일부 현 향기층 직위는 본현 호적 또는 본현 생원 인원만을 대상으로 모집한다. (본현 호적은 공고일에 해당 현 호적 또는 이전에 해당 현 호적이 있었던 경우, 본현 생원은 해당 현에서 응시한 수험생을 말한다).

(2) 학력 요구

학력 요구란 공무원을 지원할 때 어느 정도 학력 요구가 있는 것을 말한다. 학력이 요구에 도달하지 못하면 공무원에 지원할 수 없다. 본 연구에서는 주로 일반 고학력 교육에 대한 기타 국민 교육 형식의 졸업생을 대상으로 지원 불가 문제를 다루었다. 일반 고학력 교육의 다른 국민교육 형태는 주로 자학교사, 성인교육, 인터넷교육, 야간대학과 전기대학 등으로 학력을 취득한 졸업생을 뜻한다.

(3) 연령제한

연령 제한은 지원자가 만 18세 이상 35세 미만이어야 하고, 대학원 박사과정

(비재직) 연령이 40세 미만으로 완화되는 것을 말한다. 이러한 연령 제한 하에서, 나이가 지원 범위 내에 있지 않은 사람은 제외되었다. 공무원이 되고 싶은 사람을 이 단계에 머무르게 했다. 한편 석박사에 대해서는 40세까지 연령이 완화됐지만 공무원 시험에 응시할 수 있게 됐다. 하지만 모두 너무 단편적이다. 35세 이상인데 석박사 학위가 없는 사람은 공무원에 지원할 수 없다는 뜻이다. 이것은 공무원 업계에 가입하고 싶은 것과 시민을 위해 봉사하고 싶은 사람들을 매우 한심하게 만들 것이다.

2) 문제점 인식에 관한 설문조사 분석 결과

강서성의 학생, 공무원과 일반시민에게 현재 공무원 시험제도의 거주지 제한에 대한 합리성을 측정하였다. 분석 결과 '매우 합리적이다'와 '상당히 합리적이다'를 응답한 수는 학생 6명(12%), 공무원 6명(12%), 일반시민 6명(12%)으로 나타났다. '매우 합리적이다'와 '상당히 합리적이다'를 응답한 합계 수는 18명(12%)으로 나타났다. 또한 '덜 합리적이다'와 '전혀 합리적이지 않다'라고 응답한 수는 학생 37명(74%), 공무원 38명(76%), 일반시민 37명(74%)으로 나타났다. '덜 합리적이다'와 '전혀 합리적이지 않다'라고 응답한 합계 수는 112명(74.7%)으로 나타났다.

학력요구의 합리성에 대한 문항에 대해 '매우 합리적이다'와 '상당히 합리적이다'에 응답한 수는 학생 4명(8%), 공무원 19명(38%), 일반시민 18명(36%)으로 나타났다. '매우 합리적이다'와 '상당히 합리적이다'에 응답한 합계 수는 41명(27.3%)으로 나타났다. 학력요구가 '덜 합리적이다'와 '전혀 합리적이지 않다'에 응답한 수는 학생이 27명(54%), 공무원은 13명(26%), 일반시민은 17명(27.3%)으로 나타났다. 학력요구가 '덜 합리적이다'와 '전혀 합리적이지 않다'에 응답한 합계 수는 57명(38%)으로 나타났다.

연령 제한의 합리성에 대한 응답으로 '매우 합리적이다'와 '상당히 합리적이다'에 응답한 수는 학생 8명(16%), 공무원 11명(22%), 일반시민 13명(26%)으로 나타났다. '매우 합리적이다'와 '상당히 합리적이다'에 응답한 합계 수는 32명(21.3%)으로 나타났다. 또한 연령 제한이 '덜 합리적이다'와 '전혀 합리적이지 않

다'에 응답한 학생은 35명(70%), 공무원은 26명(52%), 일반시민은 27명(54%)으로 나타났다. '덜 합리적이다'와 '전혀 합리적이지 않다'에 응답한 합계 수는 88명(58.7%)으로 나타났다.

이는 학생은 거주지 제한, 학력요구, 연령제한에 대해서 모두 합리적이지 않은 것으로 여기고 있음을 알 수 있으며, 공무원과 일반시민의 경우는 거주지 제한에 대해서는 합리적이지 않다고 여기고 있으나, 학력요구와 연령제한에 대해서는 일정부분 필요한 요소라고 생각하고 있음을 알 수 있다.

<표 4-1> 모집단계 문제점 인식 설문자료 분석결과

측점 변수	척도	학생 (n=50)		공무원 (n=50)		일반시민 (n=50)		합계 (n=150)	
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)
거주 지 제한	매우 합리적이다	2	4.0	1	2.0	0	0.0	3	2.0
	상당히 합리적이다	4	8.0	5	10.0	6	12.0	15	10.0
	보통이다	7	14.0	6	12.0	7	14.0	20	13.3
	덜 합리적이다	25	50.0	21	42.0	14	28.0	60	40.0
	전혀 합리적이지 않다	12	24.0	17	34.0	23	46.0	52	34.7
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0
학력 요구	매우 합리적이다	1	2.0	7	14.0	8	16.0	16	10.7
	상당히 합리적이다	3	6.0	12	24.0	10	20.0	25	16.6
	보통이다	19	38.0	18	36.0	15	30.0	52	34.7
	덜 합리적이다	15	30.0	7	14.0	15	30.0	37	24.7
	전혀 합리적이지 않다	12	24.0	6	12.0	2	4.0	20	13.3
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0
연령 제한	매우 합리적이다	1	2.0	2	4.0	7	14.0	9	6.0
	상당히 합리적이다	7	14.0	9	18.0	18	36.0	23	15.3
	보통이다	7	14.0	13	26.0	16	32.0	30	20.0
	덜 합리적이다	20	40.0	17	34.0	8	16.0	53	35.3
	전혀 합리적이지 않다	15	30.0	9	18.0	11	22.0	35	23.4
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0

3) 개선방안

(1) 개선방안에 관한 설문조사 분석 결과

거주지 제한에 대하여 “거주지 제한에 대해 어떻게 하면 좋다고 생각하십니까?”라는 질문에 대해 '현행대로 거주지 제한을 두어야 한다'에 응답한 학생은 16명(32%), 공무원은 15명(30%), 일반시민은 15명(30%)으로 나타났다. '현행대로 거주지 제한을 두어야 한다'에 응답한 합계 수는 46명(30.7%)으로 나타났다. '거주지 제한을 없애야 한다'에 응답한 학생은 29명(58%), 공무원 27명(54%), 일반시민은 26명(52%)으로 나타났다. '거주지 제한을 없애야 한다'에 응답한 합계 수는 82명(54.6%)으로 나타났다.

학력요구에 대하여 “학력 요구에 대해 어떻게 하면 좋다고 생각하십니까?”라는 질문에 '현행대로 학력요구를 두어야 한다'에 응답한 학생은 18명(36%), 공무원은 23명(46%), 일반시민은 19명(38%)으로 나타났다. '현행대로 학력요구를 두어야 한다'에 응답한 합계 수는 60명(40%)으로 나타났다. '학력요구를 없애야 한다'에 응답한 학생은 27명(54%), 공무원은 16명(32%), 일반시민은 18명(36%)으로 나타났다. '학력요구를 없애야 한다'에 응답한 합계 수는 61명(40.6%)으로 나타났다.

연령 제한에 대하여 “연령(18~35세) 제한에 대해 어떻게 하면 좋다고 생각하십니까?”라는 질문에 대한 결과로 '현행대로 연령 제한을 두어야 한다'에 응답한 학생은 13명(26%), 공무원은 20명(40%), 일반시민은 18명(36%)으로 나타났다. '현행대로 연령 제한을 두어야 한다'에 응답한 합계 수는 51명(34%)으로 나타났다. 또한 '연령 제한을 없애야 한다'에 응답한 학생은 30명(60%), 공무원은 22명(44%), 일반반시민은 28명(56%)으로 나타났다. '연령 제한을 없애야 한다'에 응답한 합계 수는 80명(53.4%)으로 나타났다.

<표 4-2> 모집단계 개선방안에 대한 자료의 분석

측점 변수	척도	학생 (n=50)		공무원 (n=50)		일반시민 (n=50)		합계 (n=150)	
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)
거주 지 제한	현행대로 한다	16	32	15	30	15	30	46	30.7
	거주지 제한을 없애야 한다	29	58	27	54	26	52	82	54.6
	모르겠다	5	10	8	16	9	18	22	14.7
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0
학력 요구	현행대로 한다	18	36	23	46	19	38	60	40.0
	학력요구를 없애야 한다	27	54	16	32	18	36	61	40.6
	모르겠다	5	10	11	22	13	26	29	19.4
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0
연령 제한	현행대로 한다	13	26	20	40	18	36	51	34.0
	연령 제한을 없애야 한다	30	60	22	44	28	56	80	53.4
	모르겠다	7	14	8	16	4	8	19	12.6
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0

(2) 모집단계의 개선방안 제안

가. 거주지 제한을 없애야 한다.

설문 결과에 따르면 대부분의 사람들이 호적제한을 없애는 것에 공감했다. 강서성 공무원은 강서성 출신자나 강서성에서 수능을 치른 사람만이 지원가능하다. 거주지 제한을 두는 것은 인재를 다른 지역으로 빠져나갈 가능성이 있다. 예로부터 인재에 대해서 영웅은 출처를 묻지 않는다. 지원자가 어디에서 왔든 상관없이, 능력이 있는 사람이라면 공무원 시험을 볼 수 있어야 한다. 그것이 공무원 시험제도의 형평성을 보여주는 원칙이다. 최근 몇 년간 국가공무원시험에서 호적 제한이라는 요구가 점차 사라지고 있다. 지방공무원시험에도 국가공무원시험 제도를 따를 필요가 있어 거주지 제한이라는 지원요건은 없애야 할 필요가 있다.

나. 학력 요구를 없애야 한다.

강서성 공무원의 응시 요건 중 학력에 대한 요구는 설문 결과에 따라 학력 제한 없애를 지지하는 의견이 여전히 많았다. 강서성 공무원시험은 대부분 학부 이상의 학력을 요구해야 지원할 수 있다. 반면 비전일제 대학을 졸업한 사람(자학시험 성인교육 인터넷교육 야간대학 전기대학)에게는 지원할 자격이 없다. 이런 제한은 비전일제 대학을 졸업한 사람들이 공무원 대열에 가입하지 못하게 한다. 사실 그들은 전일제 대학을 졸업한 사람들보다 사회적 경험을 더 많이 가지고 있다. 사회라는 대학에서도 제대로 일반 대학에서는 배울 수 없는 많은 것을 배웠다. 학력 제한 없애하면 그들에게 옳은 일이다.

다. 연령 제한을 없애야 한다.

연령 제한에 대해서는 설문 결과 학생, 공무원, 시민 대부분이 연령 제한을 없앨 수 있다고 생각하는 것으로 나타났다. 연령 제한을 없애면 우수한 인재가 공무원 대열에 들어갈 수 있다. 연령에 따라 35세 이상, 사회경험은 각 방면에서 일정한 경험을 갖추고 있다. 이들이 공무원 대열에 진입하는 것은 공무원 대열을 키우는 데 도움이 된다. 그들은 대학생들보다 사회적 경험을 더 잘 갖추고 사회를 더 잘 이해한다. 이 사회에서 겪은 고생은 모두 국민에게 더 잘 봉사할 수 있다. 응시 요건 중 연령 제한은 정부가 좀 더 경험을 갖춘 인재들을 잃게 할 수도 있다. 따라서 연령 제한을 없애는 것이 강서성 공무원단 건설에 유리하다.

2. 시험단계

1) 문제점의 내용

(1) 시험 내용의 타당성

시험 내용은 시험항목의 수가 많은 반면 시험 시간은 짧다. 예를 들어 행정 직업 능력 테스트에서는 120분 동안에 135개의 항목에 응답을 해야 한다. 다른 한편으로 시험문제의 목적설정에도 문제가 존재한다. 시험 항목은 주로 지식에 대한 이해, 기억 측면에 중점을 두고 있다. 어떤 시험 제목은 난이도가 높고 매우 현실성이 떨어져 실용성이 높지 않다.

(2) 지원 분야에 따른 시험문제 출제

시험은 직위별로 나뉘지 않는다. 공무원 직무는 종합관리, 전문기술, 행정법 집행 세 가지로 분류된다. 하지만 시험 때는 직급을 가리지 않고 시험을 본다. 수험생이 어떤 부류에 지원하든 같은 시험을 본다. 2019년 강서공무원시험 필기 시험 공고가 발표되어 강서분급의 효시가 처음으로 시작되었으나 필기시험 공과는 여전히 행정직업능력검사와 신론 두 과목이다. 그러나 시험 문제는 현급 이상 직위와 향진 기관 직위 두 가지로 나뉜다. 이것은 강서성 공무원 모집이 전면적으로 분급 분류에 들어갔다는 것을 의미할 것이다. 등급별 시험은 두 세트 시험의 시험내용 면에서 치중이 각각 중점이 다르고 난이도가 다를 수도 있다는 의미이기도 하다. 2019년부터 분급시험이 시행되고 있지만 직위별 시험은 여전히 시도되지 않고 있다.

(3) 면접관의 자질

면접관은 면접 전에 임시 교육을 실시한다. 그러나 면접관마다 개인 소양, 전공 능력이 달라 면접의 공정성에 영향을 미칠 가능성이 있다. 공무원 면접 시험관은 인사 부서에서 일괄하여 선발한다. 일반적으로 인사 부서, 전형 인원의 근무 단위, 기타 시스템 인원으로 구성된다. 면접시험관은 보통 7-9명으로 구성되며 좌석 정중앙에 그것이 주 시험 면접관이고, 면접장에는 시험관 외에 계시원 한 명, 기점원 한 명, 감독관 두 명이 배치된다. 면접시험관의 전문화는 면접에서 지원자의 공무원 적격성 판단에 중요한 역할을 한다.

2) 문제점 인식에 관한 설문조사 분석 결과

강서성 공무원 시험임용제도에 대한 시험단계를 '시험 내용의 타당성', '지원 분야에 따른 시험문제 출제', '면접관의 자질'을 변수로 하여 다음과 같이 분석하였다.

시험 내용의 타당성에 대해서 '매우 합리적이다'와 '상당히 합리적이다'에 응답한 학생은 5명(10%), 공무원 5명(10%), 일반시민 11명(22%)으로 나타났다. '매우 합리적이다'와 '상당히 합리적이다'에 응답한 합계 수는 21명(14%)으로 나타났다. '덜 합리적이다'와 '전혀 합리적이지 않다'에 대한 응답은 학생은 39명(78%), 공무원은 36명(72%), 일반시민은 31명(62%)으로 나타났다. '덜 합리적이다'와 '전혀 합리적이지 않다'에 응답한 합계 수는 106명(69.7%)으로 나타났다.

지원 분야에 따른 다른 시험문제 출제에 대한 질문에 대해서 '매우 동의한다'와 '약간 동의한다'에 응답한 학생은 31명(62%), 공무원은 27명(54%), 일반시민은 30명(60%)으로 나타났다. '매우 동의한다'와 '약간 동의한다'에 응답한 합계 수는 70명(46.6%)으로 나타났다. 반면 '별로 동의하지 않는다'와 '전혀 동의하지 않는다'에 응답한 학생은 6명(12%), 공무원 9명(18%), 일반시민은 8명(16%)으로 나타났다. '별로 동의하지 않는다'와 '전혀 동의하지 않는다'에 응답한 합계 수는 23명(15.4%)으로 나타났다.

면접관의 자질 변수에 대해서 면접관의 자질이 '매우 높다 또는 상당히 높다'고 생각하는 학생은 6명(12%), 공무원은 9명(18%), 일반시민은 12명(24%)으로 나타났다. '매우 높다 또는 상당히 높다' 응답한 합계 수는 27명(18%)으로 나타났다. 또한 '별로 높지 않다'와 '전혀 높지 않다'고 응답한 학생은 25명(50%), 공무원은 23명(46%), 일반시민은 15명(30%)으로 나타났다. '별로 높지 않다'와 '전혀 높지 않다'고 응답한 합계 수는 63명(42%)으로 나타났다.

<표 4-3 > 시험단계 문제점 인식 설문자료 분석결과

측점 변수	척도	학생 (n=50)		공무원 (n=50)		일반시민 (n=50)		합계 (n=150)	
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)
시험 내용 의 타당 성	매우 합리적이다	4	8.0	2	4.0	9	18.0	15	10.0
	상당히 합리적이다	1	2.0	3	6.0	2	4.0	6	4.0
	보통이다	6	12.0	9	18.0	8	16.0	23	15.3
	덜 합리적이다	16	32.0	21	42.0	11	22.0	48	31.0
	전혀 합리적이지 않다	23	46.0	15	30.0	20	40.0	58	38.7
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0
지원 분야 에 따른 시험 문제 출제	매우 동의한다	13	26.0	6	12.0	12	24.0	31	20.6
	약간 동의한다	18	36.0	21	42.0	18	36.0	39	26.0
	보통이다	13	26.0	14	28.0	12	24.0	39	26.0
	별로 동의하지 않는다	5	10.0	8	16.0	4	8.0	17	11.4
	전혀 동의하지 않는다	1	2	1	2.0	4	8	6	4.0
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0
면접 관의 자질	매우 높다	1	2.0	3	6.0	3	6.0	7	4.7
	상당히 높다	5	10.0	6	12.0	9	18.0	20	13.3
	보통이다	19	38.0	18	36.0	23	46.0	60	40.0
	별로 높지 않다	18	36.0	13	26.0	8	16.0	39	26.0
	전혀 높지 않다	7	14.0	10	20.0	7	14.0	24	16.0
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0

3) 개선방안

(1) 개선방안에 관한 설문조사 분석 결과

시험 내용의 타당성에 대한 항목으로 “귀하는 시험 내용의 효용성에 대해 어떻게 생각하십니까?” 의 질문에 대해 학생은 '난이도와 실용성' 에 각각 14명 (28%)으로 가장 높게 나타났다. 공무원은 '실용성'에 대한 응답 수가 15명(30%)로 가장 많은 것으로 나타났다. 일반시민 역시 '실용성'에 대한 응답이 20명

(40%)로 가장 많은 것으로 나타났다. '실용성'에 대한 응답한 합계 수는 49명(32.7%)으로 나타났다.

지원 분야에 따른 시험문제를 달리 출제하는 것에 대하여 '현행대로 적용해야 한다'에 응답한 학생은 13명(26%), 공무원 18명(36%), 일반시민은 23명(46%)으로 나타났다. '현행대로 적용해야 한다'에 응답한 합계 수는 54명(36%)으로 나타났다. 또한 '동일 직급 내에서도 지원 분야에 따라 다르게 적용해야 한다'에 응답한 학생은 33명(66%), 공무원은 27명(54%), 일반시민은 25명(50%)으로 나타났다. '동일 직급 내에서도 지원 분야에 따라 다르게 적용해야 한다'에 응답한 합계 수는 85명(56.7%)으로 나타났다.

면접관의 자질에 관한 질문에 '역량 있는 면접관의 선발'이 필요하다고 여기는 응답자는 학생 14명(28%), 공무원 16명(32%), 일반시민은 20명(40%)으로 나타났다. '역량 있는 면접관의 선발'이 필요하다고 여기는 응답한 합계 수는 50명(33.3%)으로 나타났다. '현행대로 면접관의 교육훈련 강화하다'고 응답한 학생은 30명(60%), 공무원은 25명(50%), 일반시민은 23명(46%)으로 나타났다. '현행대로 면접관의 교육훈련 강화하다'고 응답한 합계 수는 78명(52%)으로 나타났다.

<표 4-4 > 시험단계 개선방안에 대한 자료의 분석

측점수 변수	척도	학생 (n=50)		공무원 (n=50)		일반시민 (n=50)		합계 (n=150)	
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)
시험 내용 의 타 당 성	타당도	9	18.0	9	18.0	6	12.0	24	16.0
	신뢰도	5	10.0	6	12.0	26	32.0	17	11.3
	난이도	14	28.0	8	16.0	7	14.0	29	19.3
	객관성	8	16.0	12	24.0	11	22.0	31	20.7
	실용성	14	28.0	15	30.0	20	40.0	49	32.7
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0

지원 분야에 따른 시험 문제 출제	현행대로 한다	13	26.0	18	36.0	23	46.0	54	36.0
	지원분야에 따라 적용	33	66.0	27	54.0	25	50.0	85	56.7
	기타	4	8.0	5	10.0	2	4.0	11	7.3
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0
면접관의 자질	역량 있는 면접관의 선발	14	28.0	16	32.0	20	40.0	50	33.3
	면접관의 교육훈련 강화	30	60.0	25	50.0	23	46.0	78	52.0
	기타	6	12.0	9	18.0	7	14.0	22	14.7
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0

(2) 시험단계의 개선방안 제안

가. 시험 내용 설정 과학화

시험의 제목 수, 시험의 시간, 시험 내용의 난이도, 시험의 객관성, 시험의 실용적 측면을 과학적으로 설정해야 한다. 시험 항목 수는 시험 시간에 맞춰야 한다. 수험생에게 과부하를 시키는 것만이 능사가 아니다. 시험내용의 난이도는 그에 상응하는 객관성이 있어야 하며 어렵게 하기 위해 모든 어려운 항목을 설정해서는 안 된다. 시험 내용은 실용적인 측면을 강조하여 단순히 암기위주의 시험이 아닌 업무에 적용 가능한 실용성있는 문항으로 이루어질 필요가 있다.

나. 지원 분야에 따라 시험 제도를 실시

직위별에 따라 시험을 달리 치를 필요성이 있다. 공무원 직무는 종합관리, 전문기술, 행정법 집행 등 세 가지로 분류된다. 그래서 이 세 가지를 나누어 시험을 치를 수 있다. 이렇게 하는 것은 시험을 위한 구분이다. 어떤 시험에 지원하든 같은 시험지에서 시험을 보는 일은 없을 것이다. 시험 채용제도는 분류적인

시험 방식을 채택한다. 유형별 공무원을 시험 내용과 방식별로 구분한다. 이는 공무원채용 시험의 공평성을 보장할 것으로 판단된다.

다. 면접관의 교육 훈련 강화

면접시험관 소양에 따라 기존 면접관에 대한 교육훈련을 강화할 필요성이 있다. 이는 설문 결과에서 확인하였듯 가장 높은 비율의 응답이기도 하다. 기존의 면접관 중에서 교육을 받아 전문적으로 될 수 있도록 해야 한다. 다음으로 재능 있는 면접관을 뽑는 방안도 고려할 필요가 있으나 교육 훈련을 통한 면접관 자질 강화는 가장 실행 가능한 방법이라 할 수 있다.

3. 임용 단계

1) 문제점의 내용

(1) 채용까지 걸리는 기간

임용 기간이 길다는 것은 임용 절차 기간이 길다는 것이다. 구체적으로는 고시 발표, 인터넷 지원, 필기시험, 면접시험, 신체검사, 정치검사, 합격자 발표에 걸리는 시간이 길다. 2019년 강서성 공무원시험의 경우 2019년 3월 고시가 발표됐고, 9월에야 합격자가 발표되었다. 공고부터 합격자 발표까지 약 반년이 걸린 것이다.

(2) 신체검사

신체검사는 시험에 합격한 수험생에게 일련의 신체검사를 진행하는 것을 말한다. 검사항목에는 주로 풍습성심장병, 심근병, 관상동맥경화증, 선천성심장병 등 기질성심장병이 있다. 혈액계통의 질병, 결핵병, 당뇨, 요실증, 말단 비대증

등 내분비계 질환. 각종 급성 만성 간염. 이상의 질병을 앓고 있는 사람은 모두 불합격이다.

(3) 정치심사

정치심사는 수험생의 사상과 덕목이 좋고, 매너가 바르며, 조직의 기강과 법치가 강한지 등을 알아보는 것이다. 일반적으로 다음과 같은 경우에는 정치심사에서 불합격된다. 불량배, 절도 등 불량행위가 있고 도덕품성이 불량한 경우, 범죄혐의가 아직 조사 확인되지 않은 경우, 직계혈족 또는 본인에게 비교적 큰 영향을 미치는 방계혈족이 경외나 외국에서 우리나라 국가안보를 해치는 활동에 종사하여 본인과 계선을 분명히 구분하지 못하는 경우, 직계혈족 중 또는 본인에게 비교적 큰 영향을 미치는 방계 혈족 중 사형을 선고받았거나 복역 중에 있는 자가 해당된다.

2) 문제점 인식에 관한 설문조사 분석 결과

강서성의 학생, 공무원과 일반시민에게 채용 기간(공고-시험-합격자 발표)에 대해 조사한 결과 '매우 길다'와 '약간 길다'에 응답한 학생은 31명(62%), 공무원 30명(60%), 일반시민은 32명(64%)으로 나타났다. '매우 길다'와 '약간 길다'에 응답한 합계 수는 97명(65.3%)으로 나타났다. 채용기간이 '길지 않다'와 '아주 길지 않다'에 응답한 학생은 5명(10%), 공무원은 8명(16%), 일반시민은 5명(10%)으로 나타났다. 채용기간이 '길지 않다'와 '아주 길지 않다'에 응답한 합계 수는 18명(12%)으로 나타났다.

신체검사의 타당성에 대한 질문에 '매우 타당하다'와 '상당히 타당하다'에 응답한 학생은 16명(32%), 공무원은 18명(36%), 일반시민은 14명(28%)으로 나타났다. 신체검사의 타당성에 대한 질문에 '매우 타당하다'와 '상당히 타당하다'에 응답한 합계 수는 48명(32%)으로 나타났다. '약간 타당하다'와 '전혀 타당하지 않다'에 응답한 학생은 24명(48%), 공무원은 22명(44%), 일반시민은 18명(36%)으로 나타났다. '약간 타당하다'와 '전혀 타당하지 않다'에 응답한 합계 수는 64명

(42.7%)으로 나타났다.

지방공무원 채용과정 중 정치검사의 타당성에 대한 질문에 대한 결과로 '매우 타당하다'와 '상당히 타당하다'에 응답한 학생은 9명(18%), 공무원은 17명(34%), 일반시민은 12명(24%)으로 나타났다. '매우 타당하다'와 '상당히 타당하다'에 응답한 합계 수는 38명(25.3%)으로 나타났다. '약간 타당하다'와 '전혀 타당하지 않다'에 응답한 학생은 22명(44%), 공무원은 17명(34%), 일반시민은 17명(34%)으로 나타났다. '약간 타당하다'와 '전혀 타당하지 않다'에 응답한 합계 수는 56명(37.4%)으로 나타났다.

< 표 4-5 > 임용단계 문제점 인식 설문자료 분석결과

측점 변수	척도	학생 (n=50)		공무원 (n=50)		일반시민 (n=50)		합계 (n=150)	
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)
채용 의 결리 는 기간	매우 길다	10	20.0	7	14.0	14	28.0	31	20.7
	약간 길다	21	42.0	28	56.0	18	36.0	67	44.6
	보통이다	14	28.0	7	14.0	13	26.0	34	22.7
	길지 않다	4	8.0	6	12.0	4	8.0	14	9.3
	아주 길지 않다	1	2.0	2	4.0	1	2.0	4	2.7
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0
신체 검사	매우 타당하다	7	14.0	6	12.0	6	12.0	19	12.7
	상당히 타당하다	9	18.0	12	24.0	8	16.0	29	19.3
	보통이다	10	20.0	10	20.0	18	36.0	38	25.3
	약간 타당하다	15	30.0	16	32.0	11	22.0	42	28.0
	전혀 타당하지 않다	9	18.0	6	12.0	7	14.0	22	14.7
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0
정치 검사	매우 타당하다	3	6.0	5	10.0	6	12.0	14	9.3
	상당히 타당하다	6	12.0	12	24.0	6	12.0	24	16.0
	보통이다	19	38.0	16	32.0	21	42.0	56	37.3
	약간 타당하다	13	26.0	14	28.0	11	22.0	38	25.4
	전혀 타당하지 않다	9	18.0	3	6.0	6	12.0	18	12.0
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0

3) 개선방안

(1) 개선방안에 관한 설문조사 분석 결과

지방공무원 채용기간에 대한 질문에 대해 '절차 걸리는 시간을 단축해야한다'에 응답한 학생은 22명(44%), 공무원 24명(48%), 일반시민은 19명(38%)으로 나타났다. '절차 걸리는 시간을 단축해야한다'에 응답한 합계 수는 65명(43.3%)으로 나타났다. 또한 '현행대로 해야 한다'에 응답한 학생은 19명(38%), 공무원은 16명(32%), 일반시민은 17명(34%)으로 나타났다. '현행대로 해야 한다'에 응답한 합계 수는 52명(34.7%)으로 나타났다.

신체검사 개선에 대한 질문에 '현행대로 신체검사를 해야 한다'에 응답한 학생은 20명(40%), 공무원 20명(40%), 일반시민은 21명(42%)으로 나타났다. '현행대로 신체검사를 해야 한다'에 응답한 합계 수는 61명(40.7%)으로 나타났다. 또한 '신체 검사요구를 적당히 완화한다'에 응답한 학생은 26명(52%), 공무원은 25명(50%), 일반시민은 24명(48%)으로 나타났다. '신체 검사요구를 적당히 완화한다'에 응답한 합계 수는 75명(50%)으로 나타났다.

정치검사에 관한 질문에는 '현행대로 정치 검사를 해야 한다'에 응답한 학생은 17명(34%), 공무원은 22명(44%), 일반시민은 18명(36%)으로 나타났다. '현행대로 정치 검열을 해야 한다'에 응답한 합계 수는 57명(38%)으로 나타났다. 또한 '정치 검열요구를 적당히 완화 한다'에 응답한 학생은 22명(44%), 공무원은 26명(52%), 일반시민은 18명(36%)으로 나타났다. '정치 검열요구를 적당히 완화 한다'에 응답한 합계 수는 66명(44%)으로 나타났다.

< 표 4-6 > 임용단계 개선방안에 대한 자료의 분석

측점 변수	척도	학생 (n=50)		공무원 (n=50)		일반시민 (n=50)		합계 (n=150)	
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)
채용의 걸리는 기간	절차 시간을 단축하다	22	44.0	24	48.0	19	38.0	65	43.3
	현행대로 해야 한다	19	38.0	10	20.0	14	28.0	43	28.7
	모르겠다	9	18.0	16	32.0	17	34.0	42	28.0
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0
신체검사	현행대로 한다	20	40.0	20	40.0	21	42.0	61	40.7
	신체검사 요구를 완화	26	52.0	25	50.0	24	48.0	75	50.0
	모르겠다	4	8.0	5	10.0	5	10.0	14	9.3
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0
정치검사	현행대로 한다	17	34.0	22	44.0	18	36.0	57	38.0
	정치검열 요구를 완화	22	44.0	26	52.0	18	36.0	66	44.0
	모르겠다	11	22.0	2	4.0	14	28.0	27	18.0
	합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0

(2) 임용단계의 개선방안 제안

가. 채용 절차의 시간 단축

공무원 수험생 채용 절차 기간에 대한 절차 시간을 단축할 필요가 있다. 지원자에게 공무원 채용의 전체 과정은 약 반년의 시간이 걸린다. 만약이 반년 동안 열심히 준비하고도 합격하지 못한다면 시간을 낭비하게 되는 것이다. 수험생의 심리적 스트레스도 매우 클 것이다. 게다가 시험공고 발표 전 준비기간까지 고려하면 전 과정은 매우 긴 셈이다. 그러므로 시험의 각 부분의 시간을 단축하는 것은 아주 필요하다.

나. 신체검사 요구의 완화

신체검사에 대한 문제점은 설문조사 결과에 따르면 신체검사 요구 완화에 찬성하는 의견이 많았다. 지원자들이 필기시험과 면접시험의 합격을 경험하는 것은 쉽지 않은 일이다. 마지막 신체검사가 너무 엄격해 공무원 대열에 합류할 수 없는 경우가 종종 있다. 이것은 매우 안타까운 일이다. 정부 측 입장에서도 인재를 잃은 것일 수 있다.

다. 정치 검사 요구의 완화

정치 검사에서는 건달, 절도 등 불량행위가 있고 도덕성이 나쁘며 범죄 혐의가 밝혀지지 않은 지원자는 공무원에 채용되지 않는다. 이것은 이해할 수 있는 수준의 기준이다. 그러나 직계혈족 중이나 본인에게 큰 영향을 미치는 방계혈족 중 사형을 선고받거나 복역 중인 경우도 심사결과 불합격으로 간주해 채용하지 않는다. 이것은 수험생에게 불공평하다고 할 수 있다. 잘못을 저지른 사람은 자신이 아니며 친척 중에 범죄기록이 있다고 하여 불합격 판정을 받는다. 따라서 지나치게 엄격한 요구들을 적절히 완화할 필요가 있으며 정치 검열의 합리성을 강화해야 할 것이다.

4. 소결

지방 공무원시험제도를 개선하기 위해 가장 시급히 해결해야 할 부분은 무엇인지 가장 중요한 3개의 다중선택항으로 측정한 결과 학생의 경우는 ‘지원분야에 따른 시험문제 출제’가 12명(24%), ‘면접관의 자질’이 9명(18%), ‘연령제한’이 8명(16%)로 가장 시급히 해결하라고 다수가 응답하였다.

공무원의 경우는 ‘거주지 제한’이 10명(20%), ‘지원분야에 따른 시험문제 출제’가 9명(18%), ‘정치 검열’이 8명(16%)로 가장 시급히 해결하라고 다수가 응

답하였다.

일반시민의 경우는 ‘연령제한’ 이 12명(24%), ‘거주지 제한’ 이 9명(18%), ‘시험 내용의 타당성’이 8명(16%)로 가장 시급히 해결하다고 다수가 응답하였다.

세 집단 중 일반 시민의 경우 1순위가 ‘연령제한’ 으로 13명이 26%를 차지했다. 학생의 경우 1순위가 ‘지원분야에 따른 문제 출제’ 로 12명이 24%를 차지했다. 공무원의 경우 1순위가 ‘거주지 제한’ 으로 10명이 20%를 나타냈다.

이상의 문제점의 우선순위에 대한 결과를 다음<표 4-7>과 같이 정리 할 수 있다.

<표 4-7> 지방 공무원시험제도 개선방안

구분	학생 (n=50)		공무원 (n=50)		일반시민 (n=50)		합계 (n=150)	
	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)
거주지 제한	2	4.0	10	20.0	8	16.0	20	13.3
학력 제한	3	6.0	4	8.0	2	4.0	9	6.0
연령 제한	8	16.0	5	10.0	13	26.0	26	17.3
시험 내용의 타당성	6	12.0	6	12.0	9	18.0	21	14.0
지원분야에 따른 문제 출제	12	24.0	9	18.0	6	12.0	27	18.0
면접관의 자질	9	18.0	3	6.0	4	8.0	16	10.7
채용에 걸리는 기간	4	8.0	2	4.0	3	6.0	9	6.0
신체 검사	3	6.0	3	6.0	3	6.0	9	6.0
정치 검사	3	6.0	8	16.0	2	4.0	13	8.7
합계	50	100.0	50	100.0	50	100.0	150	100.0

주거지 제한의 경우는 공무원이 10명, 20%로 가장 많았다. 반면 학생의 경우는 2명이 4%에 불과했다. 연령 제한의 경우 일반시민이 10명, 20%로 가장 많았다. 반면 공무원의 경우는 5명이 10%를 나타냈다. 지원분야에 따른 문제 출제의 경우는 학생에 가장 문제가 있는 것을 나타냈다. 면접관의 자질에

경우는 학생측면 설문지에 나타난 비율이 18%로 가장 많았다. 공무원의 경우는 6%에 불과했다. 정치검사에 경우는 공무원의 설문 결과가 16%로 가장 많았다. 일반 시민들은 4%로 가장 적었다.

V. 결 론

1. 연구의 요약

2019년 강서성은 공무원은 4148명을 채용할 예정인데, 지원 마감일에 실제 지원자는 5만2051명에 이르렀다. 이처럼 경쟁 상황은 치열하다. 중국의 공무원 시험은 시간이 지날수록 지원자의 증가를 포함하여 여러 가지 문제가 대두되고 있다.

본 연구의 목적은 중국 강서성 대학생, 공무원 및 일반 시민을 대상으로 의견 조사하여 강서성 지방공무원 임용시험제도의 개선방안을 제시하는 것에 있다. 그리고 본 연구 방법은 문헌 연구법, 설문지 조사법과 SPSS Version18.0프로그램을 이용한 빈도 분석 세 가지로 구성된다.

본 연구주제를 다루기 위하여 설문조사를 실시하였다. 설문은 대학생, 공무원 및 일반 시민 각각 50명, 총 150명을 대상으로 표본조사를 하였다. 강서성 공무원임용제도의 문제점에 대한 모집단계, 시험단계, 임용단계를 중심으로 문제점을 분석하고 강서성 공무원임용제도의 개선방안을 모색한다.

모집 단계에서 거주지 제한, 학력 제한, 연령 제한을 변수로 삼아 이 세 가지 규제의 합리성에 대한 학생 공무원 일반 시민의 견해를 검증한다. 설문 결과를 보면 세 가지 모두 규제 완화가 필요하다.

시험 단계에서 시험의 효용성, 직위 영역 시험, 면접관의 자질이라는 세 가지 변수를 주파수 분석을 통해 이 세 가지를 변경해야 하는지 여부를 판단한다.

임용 단계에서 임용된 경력의 시간, 신체검사, 정치검사의 세 가지 변수를 빈도수 분석을 통해 학생 공무원의 일반 시민의 시각을 알 수 있다.

지방 공무원시험제도를 개선하기 위해 가장 시급히 해결해야 할 부분은 무엇인지 가장 중요한3개의 다중선택항을 측정한 결과 제주의 학생은 1순위로는 ‘지원분야에 따른 시험문제 출제’, 2순 위로는 ‘면접관의 자질’, 그 다음에 ‘연령제

한'을 가장 시급히 해결하다고 다수가 응답하였다. 공무원의 경우는 1순위로는 '거주지 제한', 2 순 위로는 '지원분야에 따른 시험문제 출제', 그 다음에 '정치 검열' 순 으로 차지하였다. 일반시민의 경우는 1순위로는 '연령제한', 2 순 위로는 '거주지 제한', 그 다음에 '시험 내용의 타당성' 순 으로 차지하였다.

2. 정책적 시사점

첫째, 모집단계에서 거주지 제한, 학력 제한, 그리고 연령 제한을 완화할 필요가 있다. 강서성 공무원은 강서성 출신자나 강서성이 수능을 치른 사람만이 가능하다. 이런 식으로는 인재를 충원하는데 어려운 것이다. 최근 몇 년간 국가공무원시험에서 호적제한이라는 요구가 점차 사라지고 있다. 성급 공무원 시험에도 국가공무원 시험을 따라서 거주지 제한이라는 지원요건은 완화할 필요가 있다. 학력 요구에 대해 강서성 공무원시험은 대부분 학부 이상의 학력을 요구해야 지원할 수 있다. 반면 정규 대학을 졸업한 사람(성인교육, 인터넷교육, 야간대학, 전기대학)에게는 지원할 자격이 없다. 이런 제한은 비전일제 대학을 졸업한 사람들이 공무원 대열에 가입하지 못하게 한다. 연령 제한 경우는 연령에 따라 35세 이상, 사회경험은 각 방면에서 일정한 경험을 갖추고 있다. 이들이 공무원 대열에 진입하는 것은 공무원 대열을 키우는 데 도움이 된다. 그들은 대학생들보다 사회적 경험을 더 잘 갖추고 사회를 더 잘 이해한다. 이 사회에서 겪은 경험과 지혜는 모두 국민에게 더 잘 봉사할 수 있다. 그래서 모집단계에서 거주지 제한, 학력 제한, 그리고 연령 제한을 완화할 필요가 있다.

둘째, 시험단계에서 시험 내용 설정 과학화, 지원 분야에 따라 시험 제도를 실시하고 면접관의 교육 훈련을 강화시킬 필요가 있다. 시험의 제목 수, 시험의 시간, 시험 내용의 난이도, 시험의 객관성, 시험의 실용적 측면을 과학적으로 설정할 필요가 있다. 시험 채용제도는 분류적인 시험 방식을 채택한다. 유형별 공무원을 시험 내용과 방식별로 구분한다. 이는 공무원시험 채용의 공정성을 보장해준다. 면접시험관 소양에 따라 기존 면접관에 대한 교육훈련이 강화된다. 그래서 시험단계에서 시험 내용 설정 과학화, 지원 분야에 따라 시험 제도를 실시하

고 면접관의 교육 훈련을 강화시킬 필요가 있다.

셋째, 임용단계에서 채용 절차의 시간 단축하고 신체검사 요구 완화하여 정치 검사의 요구를 완화할 필요가 있다. 공무원 수험생 채용 절차 기간에 대한 절차 기간을 단축할 필요가 있다. 채용전 과정 소요되는 시간에 대해 수험생에게 시험의 전체 과정은 거의 반년의 시간이 걸린다. 게다가 시험공고 발표 전 준비기간 까지 고려하면 전 과정은 매우 긴 셈이다. 그러므로 시험의 각 부분의 시간을 단축하는 것은 아주 필요한 것이다. 신체검사에 대해서 시험을 당했을 때 필기시험의 합격, 면접시험의 합격을 경험하는 것은, 쉽지 않은 일이다. 마지막까지 신체검사가 너무 엄격해 공무원 대열에 합류할 수 없었다. 이것은 매우 안타까운 일이다. 정부 측 입장에서도 인재를 잃었다. 정치검사에 대해서 지나치게 엄격한 요구들을 적절히 완화해야 한다. 정치 검열의 합리성을 강화해야 한다. 그래서 임용단계에서 채용 절차의 시간 단축하고 신체검사 요구 완화하여 정치 검사의 요구를 완화할 필요가 있다.

3. 한계 및 과제

본 연구는 자료 찾기를 연구하는 과정에서 설문지 형식으로 분석하는 것이 드물었다는 것을 발견했다. 대부분의 연구는 방대한 양의 문헌 연구를 통해 쓰여진다. 이것은 본 연구가 다른 연구와 다른 점이다. 이 또한 본 연구의 수행 과정에서의 어려운 점이다. 그리고 본 연구에는 다음과 같은 한계가 있다.

첫째, 학생, 공무원, 일반 시민에게 설문조사를 하지만 높은 직위의 공무원에 대한 설문 조사를 실시해야 한다. 그러나 고위직 공무원들의 접근은 쉽지 않다. 따라서 향후 이러한 한계점을 보완한 연구가 이루어져야 할 것으로 보인다.

둘째, 설문 조사 인원의 기수는 작았다. 설문은 대학생, 공무원 및 일반 시민 각각 50명, 총 150명을 대상으로 편의 표본 추출 방법으로 연구 대상을 선정하였다. 표본의 대표성의 문제를 한계로 지적할 수 있다. 따라서 인식조사의 경우 대상자수를 더 확대하거나, 성별, 연령, 직급 등으로 표본을 설계하여 조사한다면 더 정확하고 현실적인 결과가 나타날 수 있다.

셋째, 강서성에는 현재 공무원 시험임용제도의 관련된 연구들이 많이 활성화되어 있지 않고, 온라인 데이터베이스 구축이 잘 되지 않아, 오프라인의 자료가 매우 한정적이라는 한계가 있다.

참고 문헌

1. 문헌

- 고진정(2010). 「중국공무원시험채용제도에 존재하는 문제점과 대책연구」. 산둥사범대학교 대학원 박사논문.
- 高进正(2010). 「研究中国公务员考试录用制度中存在的问题和对策」. 山东师范大学研究生院博士论文.
- 고천(2015). 「귀주성 공무원시험제도에 존재하는 문제와 대책연구」. 적자(상중순). (15): 157~158.
- 古田(2015). 「贵州省公务员考试制度中存在的问题和对策研究」. 赤子(上中旬). (15): 157~158.
- 구전(2017). 「공무원제도 운영실태에 대한 연구」. 과학자문(과학기술·관리). (08): 14~15.
- 顾泉(2017). 「关于公务员制度运行情况的研究」. 科学杂文(科技·管理). (08): 14~15.
- 구화(2019). 「중국공무원채용제도의발전과정과변혁추세」. 행정관리개혁. (09): 56~64.
- 句华(2019). 「中国公务员录用制度的发展历程与变革趋势」. 行政管理改革. (09): 56~64.
- 군크(2016). 「공무원시험제도연구의 중요성」. 남창대학교 대학원 석사논문.
- 钩珂(2016). 「公务员考试制度研究的重要性」. 南昌大学硕士论文.
- 단명철(2014). 「공무원 제도의 현황과 문제점에 관한 연구」. 서남석유대학교 대학원 석사논문.
- 单明哲(2014). 「公务员制度的现状及问题点研究」. 西南石油大学研究生硕士论文.
- 덩샤오핑(1994). 「덩샤오핑 문선」. 인민출판사. p. 222.
- 邓小平(1994). 「邓小平文集」. 人民出版社. p. 222.
- 량염(2019). 「중국 현대공무원에 대한 고대과거제도의 시사점」. 농가참모 (17): 168.
- 梁炎(2019). 「古代科举制度对中国现代公务员的启示」. 农户参谋 (17): 168.
- 레닌(1960). 「레닌 전집」. 인민출판사. p. 89.
- 列宁(1960). 「列宁全集」. 人民出版社. p. 89.
- 류보(2017). 「중국공무원시험채용제도에 존재하는 문제점과 대안 건의」. 대외경제무역대학교 대학원 석사논문.

- 刘波(2017). 「中国公务员考试录用制度中存在的问题和对策建议」. 对外经济事务历代学校研究生院硕士论文.
- 마건(2018). 「지방공무원시험제도에 존재하는 문제와 대책」. 결책. (06): 4-5
- 马建(2018). 「地方公务员考录制度存在的问题与对策」. 决策. (06): 4-5
- 마르크스·엔겔스(1995). 「막스 엔겔스 전집」. 인민출판사. p. 97.
- 马克思·恩格斯(1995). 「马克思·恩格斯全集」. 人民出版社. p. 97.
- 변문경(2011). 「공무원 시험 제도의 이론」. 지린대학석사학위 논문.
- 边文敬(2011). 「公务员考试制度的理论」. 吉林大学硕士论文.
- 서방·왕커량(2010). 「공무원제도교정」. 중국 인민대학출판사. p. 212.
- 徐芳·王可亮(2010). 「公务员制度教化」. 中国人民大学出版社. p. 212.
- 서호 (2011). 「장사시 공무원시험채용제도에 관한 연구」. 호남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 舒浩 (2011). 「长沙市公务员考试录用制度研究」. 湖南大学硕士论文.
- 성샤오위(2016). 「복건성 공무원시험채용제도에 관한 개혁연구」. 화교대학교 대학원 석사논문.
- 程晓宇(2016). 「关于福建省公务员考试录用制度的改革研究」. 华侨大学研究生院硕士论文.
- 손영(2016). 「운남성 공무원시험채용제도에 관한 연구」. 운남재경대학교 대학원 석사논문.
- 孙英(2016). 「关于云南省公务员考试录用制度的研究」. 云南财经大学研究生院硕士论文.
- 손중산(1995). 「손중산 전집」. 인민출판사. p. 585.
- 孙中山(1995). 「孙中山全集」. 人民出版社. p. 585.
- 안명화(2016). 「공무원시험채용문제에 대한 추적연구-계서시를 레로 들면」. (26): 48.
- 安明华(2016). 「对公务员考试录用问题进行跟踪研究——以鸡西市为例」. (26): 48.
- 양이팅(2019). 「중국 공무원시험채용제도의 절차화」. 흑하학간. (01): 113~115.
- 阳亦婷(2019). 「论我国公务员考试录用制度的程序化」. 黑河学刊. (01): 113~115.
- 왕서하(2010). 「하남성 공무원 채용업무의 최적화문제에 대한 연구」. 정주대학교 대학원 석사논문.
- 王书霞(2010). 「关于河南省公务员录用工作的优化问题的研究」. 郑州大学研究生院硕士论文.

- 장교(2014). 「공무원시험제도 문제점에 관한 연구」. 법제박람. (01): 281-282.
- 张桥(2014). 「公务员制度的相关研究」. 法制博览. (01): 281-282.
- 장중상(2008). 「마르크시즘 행정인사과 그 당대 가치」. 「경제와 사회발전」 제4기.
- 张中祥(2008). 「马克思主义行政人事及其当代价值」. 「经济和社会发展」 第四期.
- 정커 (2017). 「시험임용 문제에 대한 연구」. 하북성기업, (07): 138~139.
- 郑科 (2017). 「关于考试任用问题的研究」. 河北省企业. (07): 138~139.
- 주양(2012). 「선진국의 공무원제도를 연구」. 장시재경대학석사학위 논문.
- 周阳(2012). 「先进国家的公务员制度研究」. 江西财经大学硕士论文.
- 채방과(2009). 「중국행정제도사」. 우한대출판사. p. 213.
- 蔡方波(2009). 「中国行政制度史」. 武汉大学出版社. p. 213.

2. 기타 자료

- 강서성 공무원시험넷 <http://www.chinagwyw.org/jiangxi/>
- 강서성 인사시험넷 <http://www.jxpta.com/index.html>
- 중국공무원 <http://www.gongwuyuan.eol.cn>
- baidu <https://www.baidu.com>

ABSTRACT

As society and the economy develop, demand for talent is also growing. In terms of politics, the government's personnel selection mostly passes the civil service examination. The civil service examination is an important means for the government to select talent. Thus, a perfect, reasonable and fair civil service examination system can select excellent talent for the government. It can enhance the image of the government. It can improve the administrative power of the government.

In this study, the Jiangxi civil service examination system is studied. Examine the problems of the Jiangxi test system by survey method. The purpose of this study is to raise a solution to the problem as a starting point for the study of the problems shown in the Jiangxi civil service examination system.

The composition of this study consists of five chapters. First, the introduction section described the background of the research and its purposes, the scope of the research, the method of research and the composition of the meaning of the research. Second, as part of the theoretical review of this research, the concepts and principles of the civil service system, the discharge process of the civil service examination appointment system, the contents of the civil service examination appointment system, and the related prior research review were arranged. Third, the research subjects and variables were selected, data collection and analysis methods were described. Fourth, it described the problems and improvement plans of the civil service examination appointment system. Finally, the concluding part.

The following is the summary of improvement measures.

First, the restriction on residence, educational background, and age should be eliminated in the recruitment phase.

Second, in the test stage, the contents of the test should be scientificized and classified and the interviewer should be strengthened in education and training.

Third, the demand for political censorship should be eased by shortening the time of the hiring process and easing the demand for physical examinations in the appointment stage.

key words: Civil Service Examination Appointment System, Recruitment Stage, Test Stage, Appointment Stage, Improvement Plan.

中文 摘要

随着社会和经济的发展,对人才的需求也在增长。在政治方面,政府的人员选拔大多通过公务员考试。公务员考试是政府选拔人才的重要手段。因此,一个完善、合理、公平的公务员考试制度可以为政府选拔优秀人才。它可以增强政府的图像。提高了政府的管理能力。

本文以江西省公务员考试制度为研究对象。采用调查法对江西省考试系统存在的问题进行了调查。本研究的目的在于提出解决这一问题的方法,并以此为出发点,对岗索古公务员考试制度中出现的问题进行研究。

本研究共分为五章。首先,绪论部分介绍了本文的研究背景和目的、研究范围、研究方法和研究意义的构成。其次,作为本研究理论综述的一部分,对公务员制度的概念和原则、公务员考试聘任制度的退出流程、公务员考试聘任制度的内容以及相关的前期研究综述进行了梳理。第三,选择研究对象和变量,描述数据收集和分析方法。第四,阐述了公务员考试任用制度存在的问题及改进方案。最后是结语部分。

以下是改进措施的总结。

第一,在募集阶段应该取消对居住地、教育背景和年龄的限制。

第二,在考试阶段,要对测试内容进行科学化、分类,并在教育、培训等方面加强对采访者的培训。

第三,在任用阶段应减少政治审查的要求,缩短雇用程序的时间,并在任用阶段减少体检的要求。

关键词: 公务员考试任用制度、募集阶段、考试阶段、任用阶段、改善计划

지방 공무원임용시험제도 실태 및 개선방안:

-중국 강서성을 중심으로

안녕하십니까?

저는 제주대학교 대학원 행정학과 석사과정에 재학 중인 중국인 학생 이치입니다.

본 설문지는 강서성 공무원 시험 제도에 나타난 문제점에 대한 연구를 출발점으로하고 문제점에 대한 해결 방안을 제기하는 것이 본 설문조사의 목적이 있습니다.

본 설문조사 결과는 저의 연구에 필요한 기초자료로만 사용될 것입니다. 설문응답에는 정답이 없으니, 귀하께서 평소에 생각하고 계시는 바를 답하여 주시기 바랍니다. 응답내용은 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의거 비밀이 보장되며 통계목적 이외에는 사용되지 않습니다.

바쁘시더라도 여러분의 소중한 의견을 제시해 주시면 감사하겠습니다. 귀하와 귀하의 가정에 늘 행운이 가득하시를 기원 드립니다.

2020년 3월

제주대학교 대학원 행정학과

연구자: 이치
지도교수: 김성준

※ 본 설문조사에 대한 문의사항은 연구자 이치의 아래 연락처로 연락주시면 감사하겠습니다.

휴대전화: 010-8688-6639

E-mail: 0819lichi@gmail.com

※ 귀하께서 해당하는 번호 또는 괄호에 √ 표시 바랍니다.

I. 기초 사항

1. 귀하의 성별은?

- ① 여성 ② 남성

2. 귀하의 연령은?

- ① 18~19세 ② 20대 ③ 30대
④ 40대 ⑤ 50대 이상

3. 귀하의 학력은?

- ① 고등학교 ② 전문대 ③ 대학 ④ 대학원

4. 귀하의 직업은?

- ① 학생 ② 공무원 ③ 일반 시민

5. 귀하는 직급은?

- ① 19~27급 ② 18~26급 ③ 17~24급 ④ 16~22급

II. 모집 단계

6. 귀하는 지방 공무원시험임용제도에 대해 알고 있습니까?

- ① 매우 잘 알고 있다 ② 상당히 알고 있다 ③ 보통이다
④ 약간 알고 있다 ⑤ 잘 모른다

7. 귀하는 지원자격 조건 중 거주지 제한에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 합리적이다 ② 상당히 합리적이다 ③ 보통이다
④ 덜 합리적이다 ⑤ 전혀 합리적이지 않다

8. 귀하는 지원자격 조건 중 학력요구사항에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 합리적이다 ② 상당히 합리적이다 ③ 보통이다

- ④ 덜 합리적이다 ⑤ 전혀 합리적이지 않다

9. 귀하는 지원자격 조건 중 연령(18~35) 제한에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 합리적이다 ② 상당히 합리적이다 ③ 보통이다
④ 덜 합리적이다 ⑤ 전혀 합리적이지 않다

Ⅲ. 시험 단계

10. 귀하는 시험 내용의 효용성에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 타당하다 ② 상당히 타당하다 ③ 보통이다
④ 약간 타당하다 ⑤ 전혀 타당하지 않다

11. 귀하는 지원 분야에 따라 시험 문제 내용을 달리하는 것이 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 동의한다 ② 약간 동의한다 ③ 보통이다
④ 별로 동의하지 않는다 ⑤ 전혀 동의하지 않는다

12. 귀하는 면접관의 자질에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 높다 ② 상당히 높다 ③ 보통이다
④ 별로 높지 않다 ⑤ 전혀 높지 않다

Ⅳ. 임용 단계

13. 귀하는 지방 공무원 채용 기간(공고-시험-합격자 발표)에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 길다 ② 약간 길다 ③ 보통이다
④ 길지 않다 ⑤ 아주 길지 않다

14. 귀하는 지방 공무원 채용 과정 중 신체검사에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 타당하다 ② 상당히 타당하다 ③ 보통이다

- ④ 약간 타당하다 ⑤ 전혀 타당하지 않다

15. 귀하는 지방 공무원 채용 과정 중 정치 검열에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 타당하다 ② 상당히 타당하다 ③ 보통이다
- ④ 약간 타당하다 ⑤ 전혀 타당하지 않다

V. 시험 제도의 개선 방안

16. 귀하는 지방 공무원시험제도를 개선하기 위해 가장 시급히 해결해야 할 부분은 무엇이라고 생각하십니까? 가장 중요한 것 3개를 표시해 주십시오.

- ① 거주지 제한
- ② 학력 요구
- ③ 연령제한
- ④ 시험 내용의 타당성
- ⑤ 지원분야에 따른 시험문제 출제
- ⑥ 면접관의 자질
- ⑦ 지방공무원 채용의 걸리는 기간
- ⑧ 신체 검사
- ⑨ 정치 검사

17. 귀하는 거주지 제한에 대해 어떻게 하면 좋다고 생각하십니까?

- ① 현행대로 거주지 제한을 두어야 한다
- ② 거주지 제한을 없애야 한다
- ③ 모르겠다

18. 귀하는 학력 요구에 대해 어떻게 하면 좋다고 생각하십니까?

- ① 현행대로 학력요구를 두어야 한다

② 학력요구를 없애야 한다

③ 모르겠다

19. 귀하는 연령(18~35) 제한에 대해 어떻게 하면 좋다고 생각하십니까?

① 현행대로 연령 제한을 두어야 한다

② 연령 제한을 없애야 한다

③ 모르겠다

20. 귀하는 효용성이 있는 시험이 되기 위해서는 어떤 것을 우선적으로 갖추어야 한다고 생각하십니까?

① 타당도 ② 신뢰도 ③ 난이도

④ 객관성 ⑤ 실용성

21. 귀하는 지원 분야에 따라 시험 문제 내용을 달리하는 것에 동의한다면 어떤 방안이 있다고 생각하십니까?

① 등급(직급)에 따라 다르게 적용해야 한다

② 동일 직급 내에서도 지원분야에 따라 다르게 적용해야 한다

③ 기타()

22. 귀하는 면접관의 자질을 높이는 데 무엇이 필요합니까?

① 역량 있는 면접관의 선발

② 현행대로 면접관의 교육훈련 강화

③ 기타()

23. 귀하는 지방 공무원의 채용 기간(공고-시험-합격자 발표)에 대해 어떻게 하면 좋다고 생각하십니까?

① 절차 걸리는 시간을 단축하다

② 현행대로 해야 한다

③ 모르겠다

24. 귀하는 지방 공무원 채용 과정 중 신체검사에 대해 어떻게 하면 좋다고 생각하십니까?

- ① 현행대로 신체검사를 해야 한다
- ② 신체 검사요구를 적당히 완화
- ③ 모르겠다

25. 귀하는 지방 공무원 채용 과정 중 정치 검사에 대해 어떻게 하면 좋다고 생각하십니까?

- ① 현행대로 정치 검열을 해야 한다
- ② 정치 검열요구를 적당히 완화
- ③ 모르겠다

대단히 감사합니다. 항상 행복하고 좋은 하루 보내십시오.

问卷调查 (中文)

关于地方公务员考试任用制度实态及改善方案：
以江西省为中心

您好：

我是济州大学行政系的大学院在读中国留学生李驰。

这份调查问卷以研究江西省公务员考试制度出现的问题点为出发点，从问题点中提出解决方案是本调查问卷的目的。

问卷调查结果将只作为本人研究的基础资料使用。问卷没有正确答案，请各位见谅。回答的内容，依照统计法第三十三条(保密)保密，除统计目的外不再使用。

在百忙之中抽出时间来填写这份问卷，非常感谢。祝您度过愉快的一天。

2020年3月
济州大学 研究院 行政系
研究人：李驰
指导教授：金性俊

※ 关于本调查问卷如果有疑问的地方请和我联系

电话号码: 010-8688-6639

邮箱: 0819lichi@gmail.com

I.基本情况

1. 您的性别是？

1. 男 2. 女

2. 您的年龄？

1. 18-19岁 2. 20代 3. 30代 4. 40代 5. 50岁以上

1. 您的学历是？

1. 高中 2. 大专 3. 本科 4. 研究生

4. 您的职业是？

1. 学生 2. 公务员 3. 普通市民

5. 您的职位级别是？

1. 19~27级 2. 18~26级 3. 17~24级 4. 16~22级

II. 募集阶段

6. 您对公务员考试任用制度了解吗？

1. 非常了解 2. 比较了解 3. 一般
4. 不太了解 5. 一点也不了解

7. 报名考试有户籍要求，您认为？

1. 非常合理 2. 合理 3. 一般
4. 有些不合理 5. 非常不合理

8. 报名考试中的学历限制，您认为？

1. 非常合理 2. 合理 3. 一般
4. 有些不合理 5. 非常不合理

9. 报名考试年龄的限制在18-35岁，您认为？

1. 非常合理 2. 合理 3. 一般
4. 有些不合理 5. 非常不合理

III. 考试阶段

10. 对于考试内容的效用性，您认为？

1. 非常合适 2. 合适 3. 一般

- 4. 有些不合适
- 5. 非常不合适

11. 根据报考领域不同，试题内容也不同。您认为？

- 1. 非常同意
- 2. 同意
- 3. 一般
- 4. 不怎么同意
- 5. 非常不同意

12. 对于面试考官的素质，您认为？

- 1. 非常高
- 2. 高
- 3. 一般
- 4. 不怎么高
- 5. 非常不高

IV. 任用阶段

13. 对于公务员任用期间（公告发布-考试-合格者公布），您认为？

- 1. 非常长
- 2. 长
- 3. 一般
- 4. 不长
- 5. 非常不长

14. 对于公务员任用中的体检，您认为？

- 1. 非常合适
- 2. 合适
- 3. 一般
- 4. 有些不合适
- 5. 非常不合适

15. 对于公务员任用中的政审，您认为？

- 1. 非常合适
- 2. 合适
- 3. 一般
- 4. 有些不合适
- 5. 非常不合适

V. 考试制度的改善方案

16. 为改善公务员考试制度您认为最需要解决的部分是什么，请选3个最重要出来？

- 1. 户籍限制
- 2. 学历限制
- 3. 年龄限制
- 4. 考试内容的效用性
- 5. 分职位类别考试
- 6. 面试官的素质
- 7. 公务员选拔整体的期间
- 8. 体检
- 9. 政审

17. 对于户籍限制怎样做会更好，您认为？
1. 要有户籍限制
 2. 没有户籍限制
 3. 不知道
18. 对于学历限制怎样做会更好，您认为？
1. 现行的制度去实行
 2. 取消学历限制
 3. 不知道
19. 对于年龄限制怎样做会更好，您认为？
1. 要有年龄限制
 2. 没有年龄限制
 3. 不知道
20. 为了使考试更具有效用性，您认为首先要具备的是？
1. 妥当度 2. 信赖度 3. 难易度
 4. 客观性 5. 实用性
21. 如果您同意根据报考职位领域不同,试题内容也不同,您有什么方案？
1. 根据职位的不同来考试
 2. 根据相同职位级别，不同职位领域来考试
 3. 其他 ()
22. 您认为面试官在提高素质方面需要什么？
1. 选拔有才能的面试官
 2. 对现有的面试官加强培训
 3. 其他 ()
23. 对于公务员录用期间（公告发布-考试-合格者公布），您认为怎样做会更好？
1. 减少录用期间的时间
 2. 按现在的实施
 3. 其他
24. 对于公务员录用中的体检，您认为怎样做会更好？
1. 现行的体检去实行

2. 体检不要太严苛

3. 其他

25. 对于公务员考试选拔中的政治审查，您认为怎样做会更好？

1. 现行的政治审查去实行

2. 政治审查不要太严苛

3. 其他

非常感谢。祝您度过愉快的一天

감사의 글

제주대학교 행정학과에서 대학원 생활이 마무리됩니다. 아름다운 학교에 들어서 그리움과 서운함이 가득했습니다.

우선, 논문의 완성은 지도교수인 김성준 교수님이 학습생활에서 저에게 준 지도와 배려에서 벗어날 수 없습니다. 논문을 지도할 때는 항상 인내심이 있고 세심합니다. 저는 미망에 빠졌을 때 항상 격려해 주었습니다. 교수님은 진정한 학자입니다. 명절과 휴일을 가리지 않고 항상 학술 문제를 연구하고 있습니다. 교수님의 학문에 진지한 모습은 모두 제가 존경하는 것입니다. 평생 동안 배울만한 좋은 모범입니다. 교수님의 건강과 평안을 진심으로 기원합니다.

그리고 논문위원회의 민기 교수님과 강영훈 교수님에게도 진심으로 감사합니다. 두 분이 아낌없는 조언을 해주시고 부족한 저를 제자로 받아주시고 실수가 있어도 넓은 마음으로 용인해줍니다. 두 분도 건강과 평안을 진심으로 기원합니다.

다음에는, 황경수 교수님과 고혜영 선배님의 지도와 도움에 감사합니다. 특히 고혜영 선배님께 감사합니다. 선배님 자신도 박사논문 발표를 준비를 하고 있는데 그 시간에도 촉박합니다. 논문 수정을 돕기 위해 많은 시간과 정력을 들였습니다. 진심으로 그들에게 감사합니다. 그들의 도움은 제가 논문을 순조롭게 완성하는 데 중요한 보장입니다.

마지막으로, 제 가족과 친구들에게 감사합니다. 저 부모님께 감사하는 것은 그들이 저에게 끊임없이 격려하고 응원하는 것입니다. 그들이 저를 위해 베풀어 준 모든 것에 감사합니다. 제 친구 황자호와 왕열심에게도 감사합니다. 너희들의 도움이 있어야 논문이 순조롭게 완성될 것입니다.

학생의 생애는 곧 지나갑니다. 새로운 생활이 곧 시작될 것입니다. 제주대학교에서 공부하는 동안 저 삶에서 가장 소중한 자산이 되었습니다. 앞으로의 날들에는 삶과 일에서의 다양한 도전에 맞서는 더 많은 용기와 힘을 줍니다.