

소방 전산인력의 효율적인 보직관리 방안

전재필

서울소방방재본부 전산개발팀

Recommendations for career management of fire-fighter employed on a computer science field

Jaipil Jeon

Seoul Fire & Disaster Management Department

1. 서론

21세기 정보화시대에 기술적인 인프라 못지않게 인적 인프라는 매우 중요하며 정보기술력을 통한 국가경쟁력 강화를 위해 최근 몇 년간 국가에서는 전산 인력을 지속적으로 확대 육성해 왔다. 1996년도부터 서울소방에서도 소방업무에 있어 정보기술을 활용한 과학적이고 신속한 예방 및 대응활동을 위하여 119종합전산정보시스템을 구축하면서 소방공무원의 전산 인력을 특별채용하고 있다.

국가의 전산인력 육성정책과 IT업계의 확산과 발전으로 국내 전산 인력이 증가하고 있고 그에 따라 최근 고급의 전산 인력이 소방의 인력으로 유입되고 있다. 이러한 전산 전문인력이 소방조직 내에서 기술이 사장되지 않고 정보화 조직발전을 위한 전산 인적 인프라로 자리매김을 하고 그 역할을 십분 발휘하기 위해서는 체계적이고 적극적이며 합리적인 경력 및 보직이 이루어져 할 것이다.

따라서 본 연구는 지방자치단체가 새로운 환경 변화에 부응하여 행정의 경쟁력 우위를 위하여 전문 인력을 채용하여 확보한 이후 체계적인 관리와 이를 제도적 장치로 이끌어 낼 수 있도록 현재 서울소방의 전산 인력 보직관리 실태와 문제점을 살펴보고 분석하는 한편, 유사기관의 사례 검토를 통해 바람직한 전산 인력의 보직관리 방안을 제시하고자 한다.

2. 공무원의 전문성 제고

우리나라는 공직사회의 개선을 위해 많은 법적·제도적 장치를 만들고 보완해 왔으나 법과 제도만으로 행정의 변화를 이끌어내는 데에는 한계가 있음을 발견하였다. 따라서 내·외적인 환경요인과 조직변화 추세는 공무원들이 그들의 가치관, 태도, 기술, 지식을 변화시켜 전문가로서의 행정을 할 수 있도록 하는 전략적 조직관리, 인사관리의 필요성을 제기하고 있다.

사회의 여러 비효율적인 요소와 군살빼기는 공무원 사회에도 필연적으로 영향을 줄 수밖에 없다. 공무원이 “철밥통”이라는 과거의 구태의연한 관행 속에서 일반 행정가적인 경력을 갖고 승진만 바라보는 행태만으로는 전문가 지향적인 사회변화에 안주할 수

없게 된 것이다.

그리고 일반 공무원의 역할한계와 시민의 요구수준과의 괴리현상으로 인해 공무원은 전문성과 생산성이 낮다는 비판과, 그들의 구태의연한 관행과 규제가 국가경쟁력의 장애라는 사회적 비판이 고조되자 행정내부에서도 시민의 불평을 해소하고 질 높은 서비스를 제공하기 위해 전문성을 제고하여야 한다는 인식이 공무원들 내부로부터 점차 확산되고 있다.

최근의 환경변화와 지방자치의 본격적인 실현은 공공기관의 학습 지향적, 고객 지향적 조직으로의 변화를 요구하고 있으며 지방공무원에게도 창의적 문제해결능력이 있는 전문화된 행정가로의 시대적 요청을 받고 있다. 이러한 조직변화와 구성원의 변화를 위해서 공무원의 전문성 제고는 인사관리에 매우 중요하게 대두하고 있다.

전문성 제고를 위한 방법의 하나로서 경력개발체계는 매우 밀접한 관련이 있다. 왜냐하면 직무경력개발을 추진하면서 인사교류와 인력이동이 조직 구성원들의 경력지평을 넓혀 주는 주요 수단이기 때문이다. 이는 곧 적절한 교류, 이동으로 긍정적인 경력개발 효과가 발생함을 뜻한다. 하지만 이러한 가능성은 실현에 장애가 많아서 조직 비전, 목표, 개인 역할, 핵심역량 등 인력이동의 요소들을 연계시켜 새로운 직무에 대한 자신감을 심어주고 과정의 공정성을 유지하지 못하면 그저 엄청난 부작용만 남게 된다. 보완책은 개인별 경력, 경험, 능력을 고려한 장기적 측면의 인적자원 재배치와 철저한 재교육이다. 따라서 이러한 보완책을 참고하여 소방공무원과 유사한 형태의 구조를 가지고 있는 기관의 인력관리 및 보직관리 제도를 참고하여 바람직한 방향으로 효율적인 보직관리 체계의 방향을 모색하여야 할 것이다.

3. 유사기관의 전산인력의 인사보직 관리 실태

1) 경찰청

경찰청에서는 전산인력 확보를 위하여 경찰공무원을 1996년부터 처음으로 순경으로 특채하면서 3년간 3회에 걸쳐 26명을 선발하여 2006년 10월 현재 정보통신국의 인력은 총 53명으로 경찰공무원 26명 일반직 27명이 근무하며 한 명의 경찰공무원 총경과 다른 한 명은 부이사관·서기관·기술서기관 또는 총경으로 담당관을 보직하고 있다. 업무개발 관련 분야는 일반직 공무원이 업무전산화 개발 분야를 담당하고 있으며, 일정 계급이후에 타 직능으로 이동이 가능한 경찰직은 전산분야에서의 지속적인 운영관리가 제한되는 관계로 시스템관리자, 전산행정업무 등 관리적인 분야를 담당하고 있는 것이 특징이다.

경찰공무원보직인사제도는 경과제도, 고충처리제도, 인사자기내신제도, 부서장추천제, 보직공모제를 실시하고 있으며 일반적 원칙으로 경과와 특기, 근무경력 등을 고려하여 능력을 적절히 발전시킬 수 있도록 하고 있으며, 초임 경찰관의 경우 특수기술요원은 임용예정 직위에 보직하도록 경찰공무원임용령에 명시되어 있으며 특채된 경찰공무원으로서 채용된 지 5년 이내에 채용조건과 다른 부서로의 이동일 경우에는 동일한 계급 내에서 보직을 변경하는 것을 금지하고 있다.

특히 경찰공무원은 경위로 승진하면 일반 경과 직위로 보직변경이 가능하게 인력을 운영하고 있어 경위 계급이상 승진하면 전산전문가로서의 보직이 조직구조상 제한되어 효율적인 관리가 미흡한 실정이며 경찰 자체에서도 이에 대한 전문성 제고를 위한 발전방향을 연구하고 있다.

2) 육군

육군에서는 업무전산화를 위한 전산장비 도입시기가 민간부문보다 빠른 관계로 일찍부터 전산장교를 별도의 주특기로 신설하여 내부에서 선발하고 있었으며, 1984년 군단급 부대

전산실 창설이후 급속도로 조직이 방대해지면서 전문인력 인사관리방침을 수립하여 효율적인 보직관리를 하고 있으며 조직 및 정보화 환경 변화시 적절한 보완책을 강구하여 대처하고 있다.

보직관리는 전산주특기와 통신병과가 2005년 1월부터 통합되면서 군 특성상 지휘관과 참모직으로 구분하여 다음과 실시하고 있다.

첫째, 전산특기자는 계획인사를 적용하여 지역별로 4~6년의 정채기간을 두어 전·후방·수도권 지역으로 구분하여 강제순환과 한 지역내에서 한 보직에 12~24개월로 제한하여 장기보직을 제한하고 있다.

둘째, 계급에 따른 상응한 직책을 필수 및 선택보직으로 분류하여 계대별·지역별 전산직위에 순환 근무토록해서 전산실장·과장 및 실무자 등의 직위에 근무하여 여러 경험을 골고루 갖도록 유도하며 중령이상은 단계별 보직을 실시하여 체계적인 관리를 하고 있다.

셋째, 전산 특기자는 본인희망과 경력·자질·인력운영을 고려하여 소수이나 중대장·대대장·정보통신단장 지휘관을 제한적으로 할 수 있도록 문호를 개방하고 있다.

넷째, 타병과에서 전산특기로 선발시에는 정보화관련 전공 및 자격여부와 장기적인 수급 및 진급을 고려하여 실시하며 자기병과로 원복하면 향후 전산특기의 재보직은 기존 근무자의 사기 및 진로를 고려하여 배제하고 있다.

마지막으로 전산특기자 적정인원이 상위 계급으로 진출할 수 있도록 피라미드 형태의 보직이 마련되어 있으며 일단 전산특기자로 확정분류가 되면 해당 계급정년까지 전산직위에 보직되어 전산 업무에 종사하도록 되어있다.

4. 소방 전산 인력의 인사 보직관리 현황 및 문제점

최근 공공기관에도 창의적 문제해결능력이 있는 전문화된 공무원을 시대가 요청하고 있으며 주변 환경변화에 따라 전문 인력의 지속적인 인력관리를 위한 보직관리체계는 매우 중요하나 현재 서울소방의 전산인력 인사 보직관리체계는 다음과 같은 여러 가지 문제가 있는 것으로 판단된다.

1) 서울소방의 전산인력의 현황

서울 소방에서는 종합방재센터 설립 준비를 위하여 [표 1]과 같이 1996년에 처음으로 간부, 비간부 5명의 전산 인력을 채용하고 최근 2006년에는 16명을 채용하는 등 2006년 10월 현재 소방전산직 29명을 확보하고 있으며 해마다 학력·경력 면에서 우수한 인력이 선발되어 소방방재본부, 종합방재센터, 소방학교에 근무하고 있으며 그중 16명(55%)이 각 소방서의 전산담당업무를 수행하고 있다.

[표 1] 연도별 전산인력 채용 현황

계	2006년	2005년	2004년	2000년	1996년
29명	16명	3명	4명	1명	5명

2) 인력 관리의 문제점

가. 전산인력 소요 및 수급계획

종합방재센터 설립을 통하여 119종합전산정보시스템, 유·무선시스템, 통합관리시스템 및 소방행정망시스템 등을 기타 시스템을 지속적으로 확장 운영하면서 전산시스템 관리운영을 위한 전산조직을 소방방재본부와 방재종합센터에 이원화하여 구성하였으나 전산인력의 체계적인 수급계획 로드맵 없이 전산특채자를 1~5명을 4회에 걸쳐 선발하다가 서울시 전산마스터 플랜의 일환으로 정보서비스 시민이용 활용화를 위한 소방서 홈페이지 운영 및 PC정비·관리를 위하여 2006년에 22명 모집 공고를 하여 16명을 선

발하여 배치하고 있으나 [표2]를 보면 아직도 주요부서의 전산 인력이 많이 부족한 실정이다.

[표 2] 기관유형별 인원 현황

(정원/전산/비전산)

계	소방방재본부	종합방재센터 (전산운영)	소방서(22)	소방학교
43/ 30/ 12	7 /5 /2	13 / 5/ 8명	22/ 20/ 2	1/ 1/ 0명

나. 보직순환 관리의 부재

1996~2005년까지 선발한 전산 인력은 임용 후 현재까지 대부분 소방방재본부 전산개발팀 및 방재종합센터 전산운영팀에 보직되어 근무하고 있으며 초창기 임용자는 조직개편을 제외하고는 [표 3]과 같이 단일 업무에 5~10년 동안 보직되어 프로그램 개발, 네트워크 관리등 국한된 업무에만 종사하고 있어 전산 조직에서 필요한 중장기 발전계획과 같은 기·계획업무, 정보화 사업관리, 시스템관리, 정보통신보안, 네트워크관리 등 다양한 업무 경험을 갖추지 못하고 있다.

[표 3] 전산특채자 보직기간 현황

(정원/전산/비전산)

계	10년 이상	5-10년 미만	3-5년 미만	1-3년 미만	1년 미만
29명	3명	2명	1명	7명	16명

다. 전보제한 기간의 활용

전문분야에서의 특채자 활용을 위해 5년의 전보제한 기간을 두고 있지만 소방본부에서는 조직 창설 초창기라 전문인력 확보 및 육성을 위해 선발한 전산특채자에 대한 체계적인 인력관리 계획이 없이 추진한 결과 전산조직의 위상이 제대로 확립되지 못한채 아직도 보조직으로 인식하는 현재의 조직 분위기와 개인의 승진·수당·발전 등의 문제로 전보제한 기간이 끝나면 이후 별다른 보직관리 계획이 없어 인원이 개인이 원하거나 또는 원하지 않더라도 다른 직위로 전보되어 조직 활성화와 안정성에 악영향을 미치고 있다.

[표 4] '96~'05전산특채자 보직현황

계	전산직위	비전산직위
13명	7명	6명

라. 전산직위 보직·선발

소방분야의 획기적인 전문시스템인 119전산정보시스템이 도입되면서 초기에는 전산특채자의 부족으로 소방인력중 전산관련학과 전공자를 선별한 결과 아직도 [표 2]와 같이 방재종합센터의 경우 62%가 비전산전공 및 비특채자가 보직되어 있다. 물론 이들의 능력을 문제 삼는 것이 아니라 이들은 현 소방조직의 보직관리 및 급여체계 실태를 본다면 진급과 보수를 위하여 언제든지 경방·구급 등 본래의 업무 영역으로 쉽게 전환할 수 있다는 것이다.

이러한 문제는 전반적으로 인력계획을 수립하는 부서에서는 전체조직에 비해 소규모인 이유로 인력소요시 정보화 자격보유자·전산학과를 졸업한 소방관이면 누구나 보직해도 임무를 수행에 지장이 없으며 아직까지 커다란 문제가 없었다는 인식으로 인력

수급계획이나 내부 운영방침이 별도로 없으며 전산담당 부서에 보직되는 중간 관리자 또한 비전산자로서 전산 고유 업무의 경험·이해부족 및 짧은 보직기간, 향후 개인 진급관리 등의 이유로 당연히 정보화 조직 발전을 위한 미래 지향적인 업무 추진에 개인 역량을 100% 발휘하기를 기대할 수 없는 현 실태가 현재와 같은 상태에 머무르게 한 근본적인 문제이다.

5. 전산인력의 효율적인 인사보직 관리방안

1) 거시적인 전산인력 수급계획·확행으로 조직능력배양

소방방재본부·종합방재센터, 소방서등 각 기관의 소요 인력에 대하여 정원 대비 전산인력 보직 실태와 전직 및 전보제한 실태, 계급별 상위 계급 진출을 고려하여야 하며 특히 현재 전산특채자중에서 실질적으로 소방위 이상의 간부가 없는 실정을 고려하였을 때 부족한 인원을 한꺼번에 선발하기 보다는 연차적으로 적정인원을 특채하는 계획을 수립하여 전산특채자의 상위 계급 진출에 대한 부담을 줄여주어야 전산에서 떠나려고 하는 인력이 최소화 되면서 조직구조가 피라미드 형태를 적절히 유지 되도록 하여야 할 것이다.

특히 부족한 전산인력을 보충하기 위해 전산관련학과 전공자를 선별하여 보직하였던 인원은 본인의 잔류의사 여부를 고려하여 전산 전문인력으로의 합류 또는 자기 발전 및 승진을 위해 자기 직능으로의 복귀문제는 특채자 선발과 병행하여 신중하게 처리해야 한다.

2) 합리적인 보직순환을 통한 인사관리

공무원의 전문성은 해당 직무와 관련된 전공지식을 바탕으로 상당기간에 걸쳐 근무한 경험을 축적, 해당분야의 교육 훈련을 통해 전문지식을 보유하여야 한다고 하였을 때 특정기관에서 또는 단일 직무에서 장기간 보직되어 근무하는 것은 공무원의 전문성에 역행하는 것으로서 바람직하지 못하기 때문에 이러한 전문성을 확보하는 수단으로 전산분야서 기관별, 직무별 다양한 보직을 통하여 경험을 갖출 필요가 있다.

특히 특정인들이 장기 보직할 경우 소방서에 근무하는 특채자들은 PC 및 홈페이지관리등 단순 업무에만 장기간 근무할 경우 전공능력을 발휘치 못하게 되어 매너리즘, 사기 저하 및 타 직능으로의 전환 등 부작용 및 고급인력의 손실이 예상된다. 따라서 단일 직무에서 2~3년간 근무를 하면 순환근무를 하게 될 것이라는 보직 기간제를 통하여 순환 보직토록 하여 전산특채자들 간에 형평성이 이루어야 할 것이다.

아울러 직무기술서 및 개인별 자력 데이터베이스를 구축하여 그 기초 자료에 근거하여 적재적소에 인사배치 및 활용이 되어야 한다.

3) 전보제한 기간의 적절한 통제

전문분야에서의 특채자 활용을 위해 선발하는 전산특채자는 전문성을 고려하여 5년의 전보제한 기간을 두고 있으나 본인이 원하지 않는 경우 전산직무외의 보직으로 전보되는 경우가 없도록 제도적인 장치를 둘 필요가 있다. 또한 특히 본인의 희망 또는 징계등 피치 못할 사유로 전산이 아닌 다른 직위로 전보되었을 경우에 전산직무에 복귀하는 것을 원칙적으로 배제하는 방안을 반드시 고려하여야 할 것이다. 왜냐하면 전산분야의 기술은 끊임없이 짧은 생명주기를 통하여 나날이 진화하기 때문에 전산업무와 직접적인 관련이 거의 없는 경방, 구급, 구조 등의 직무를 수행하며 전문성을 배양한다는 것은 전산분야의 특성상 합리성이 없다는 것이다. 그러나 소방경이상의 계급부터는 현재의 조직 구성상 진출 제한 등이 있으므로 이에 대한 준비를 조직관리 차원에서 해야 한다.

6. 결 론

소방방재업무의 정보화는 인명과 관계되는 매우 중요한 일이라 할 수 있다. 소방업무의 정보화와 그에 따른 적절한 정보의 제공은 소방의 다른 어떤 업무 못지않게 중대하며 향후 정보기술의 빠른 발전과 함께 정보화의 선점은 업무 생산성 및 경쟁력과 직결된다고 할 수 있다. 이러한 필요를 인식하고 서울 소방에서도 전산 인력을 특별 채용하고 있지만 적절한 인력보직관리 체계의 부재로 소기의 목적을 달성하지 못하고 있는 실정이다.

그러므로 본 연구에서는 서울소방의 우수한 전산 인력의 수급 계획뿐 아니라 직무수행을 위한 직무기술서와 전산특채자의 자격데이터베이스 및 합리적인 보직관리체계를 바탕으로 소방전산인력을 적재제소 배치를 통한 정보화 조직능력의 극대화를 달성하여 21세기 정보화 시대에 최고의 과학적인 소방방재시스템의 구축과 운영에 기여할 수 소방전산특채자 보직관리 개선방안을 제안하였다.

참고문헌

1. 서울시소방방재본부, “2006소방방재 통계연보”, 2007.
2. 최병대, “서울시 공무원의 전문성 제고방안 전문보직경로제 도입방안 및 직렬/직류 재설정 방안을 중심으로”, 서울시정개발연구원, 1999.
3. 오창균, “지방공무원 전문성 제고방안”, 대구경북개발연구원, 2003.
4. 금창호·한부영·권호철, “지방공무원의 전문성 제고방안”, 한국지방행정연구원, 2005.12
5. 이용식, “인천시 행정전문성 확보방안”, 인천발전연구원, 2003.12
6. 배일권, “경찰공무원 보직인사관리체계 개선에 관한 연구”, 경희대학원 석사학위논문, 2004
7. 대통령령 제19906호, “경찰공무원임용령”, 2007. 2.20
8. 행정자치부령 제325호, “경찰청과 그 소속기관 직제 시행규칙”, 2006. 3.30
9. 행정자치부령 제276호, “소방공무원 승진임용 규정시행규칙”, 별표5 당해 계급에 관련된 자격증구분표 [제15조의 제2항관련]
10. 육군본부, “장교전문인력인사관리방침”, 2005.
11. 최종섭·박지훈·조성립, “국방부 정보화 조직 재설계와 성과지표 개발연구”, 2005.10
12. 서울시 방재종합센터, “전산통신과 개인별 업무분장”, 2007.