

대학교육과 국가고시



조창현
중앙인사위원회 위원장

며칠 전 도하 신문들에 각종 고시에 합격한 젊은이들에 대한 프로필이 눈에 띈다. 프로필에는 으레 화제의 인물들만 등장하나, 그들이 전부는 아니다. 2004년에 중앙인사위원회가 주관하는 각종 공채시험에 총 156,424명이 응시하여 2,557명이 합격했다. 그 중에 여성 합격자가 무려 1,076명(42.1%)이나 되며 평균경쟁률은 61:1이라는 매우 높은 수준이다. 그리고 지금도 전국의 대학도서관과 이른바 고시촌에서는 2005년도 각종 공개 채용시험에 응하기 위해서 수많은 인재들이 준비하고 있다. 특히 5급으로 채용되는 행정고등고시는 합격 이후에 얻게 되는 여러 가지 장점 때문에 전국의 인재들이 몰려, 높은 경쟁률을 갖는 등용문이기도 하다.

물론 고시가 해방 이후 혼탁한 정치 환경 속에서 공직의 업관화를 방지하고 나름대로 정부의 간부요원을 육성해 온 것에 대해서는 아무도 이의를 제기하지 않을 것이다. 다만 이처럼 높은 경쟁률에도 불구하고 현재의 고시제도가 과연 21세기 한국을 책임질 국가관리의 중추적 인재를 선발하는 적절한 수단인가에 대해서는 많은 이견이 있다.

비록 학력제한은 없으나 실제 응시생의 대부분이 대학 재학생 또는 졸업생이고, 그 시험의 난이도 역시 대학 이수를 염두에 두고 정하는 것이기 때문에 무엇보다도 충실한 대학 또는 그에 준하는 교육의 이수가 매우 중요하다. 그런데 많은 이들이 지적하는 것은 고시를 준비하기 위해서는 정상적인 대학교육—특히 학

과목 수업—을 소홀히 하고 몇 과목 안 되는 시험과목에만 매달린다는 사실이다. 다시 말하면 시험과목 외에는 강의에도 잘 들어가지 않고 읽어야 할 책들도 제대로 읽지 않는다는 얘기다. 또 한 가지는 이미 다 잘 알려진 대로 이른바 고시촌에서 생활하는 많은 젊은이들이 열악한 생활환경으로 인하여 한참 자라나야 할 젊은이들의 정서적, 육체적 성장에 혹시 어떤 장애를 받지 않을까 하는 염려이다.

따라서 중앙인사위원회는 그 첫 개혁으로서 2004년도 외무고시부터 제1차 시험과목을 완전히 바꾼 바 있다. 종전의 특정 학과목 중심의 시험과목들을 폐지하고 이를 폭넓은 대학교육—또는 그에 준하는 교육—을 제대로 받지 않으면 터득하기 어려운, 좀 더 포괄적이고 미래지향적인 언어논리, 자료해석, 상황판단의 세 영역으로 바꿨다. 이것을 2007년까지는 모든 공개채용시험에 시행하려고 한다. 이는 고시가 지금까지의 학업성과시험(achievement test)에서 잠재력과 업무무적합성을 평가하는 적격성시험(aptitude test)으로 전환된다는 것을 뜻한다. 앞으로도 중앙인사위원회는 대학에서 학교공부를 열심히 하는 인재들이 각종 고시에 합격할 수 있는 시험제도를 계속해서 개발해 나갈 것이다.

이러한 시험방법의 개선도 중요하지만, 더 근본적인 질문은 과연 고시 응시생들이 글로벌 스탠다드에 맞는 교육을 받은, 21세기에 우리나라를 이끌고 나갈 인재들이라고 할 수 있는가 하는 점이다. 이 책임은 누구보다도 전국의 대학들이 짊어져야 할 것 같다. 따라서 우리 대학들이 철저한 자기혁신

을 통해서 세계적 경쟁력을 갖는 인재들을 길러내야 한다고 생각한다. 다시 말하면 한국에서 받은 어떤 학위나 학점이 세계 어느 나라, 어느 대학에서도 인정받을 수 있는 그러한 철저한 학사관리가 필요하다는 말이다. 학과목 하나하나마다 글로벌 스탠다드에 걸맞게, 강의계획서에서 요구하는 대로 출석하고 실험실습을 하며 과제물을 제출하

과연 고시 응시생들이 글로벌 스탠다드에 맞는 교육을 받은 21세기에 우리나라를 이끌고 나갈 인재들이라고 할 수 있는가? 이 책임은 누구보다도 전국의 대학들이 짊어져야 할 것 같다. 따라서 우리 대학들이 철저한 자기혁신을 통해서 세계적 경쟁력을 갖는 인재들을 길러내야 한다고 생각한다.

고 꼭 읽어야 할 책들을 읽은 학생만이 학점을 딸 수 있다는 풍토가 정착되어야 하겠다.

대학에서 이처럼 철저하게 학사관리가 이뤄진다면 정부는 채용시험에서 지식 영역은 대학이 이미 검증한 것을 인정하고—정부에서 의료인력을 채용하는 방법이 그러하다—오히려 다른 능력과 역량을 측정하는데 더 많은 시간과 예산을 쓸 수 있을 것이다. 사실 21세기에는 어떤 특정한 시기에 축적된 지식이 과거와 같은 큰 의미를 갖지 않기 때문에 오히려 지식 정보화 사회에 걸맞는 다른 역량을 갖는 인재가 훨씬 유용할 수 있다. 사실 국내에서도 우수 기업에서 대학에서의 성적과 추천을 토대로 한 심층면접을 통해서 인재를 발탁하기 시작한 지 오래이다.

그래서 일본을 제외한 선진국에서는 우리

와 같은 고시제도가 없어진지 오래이다. 일
본의 경우에도 채용시험이 아니라 채용후보
자 시험이라고 함이 정확하다. 왜냐하면 채
용인원의 3배수(최근에는 5배수로 늘리자는
제안을 하고 있다)를 뽑아서 각 부처가 체계
적인 심층 면접시험을 통해서 세 사람 중에

재만 잘 양성이 되어 있다면 그들을 선발하
는 방법은 얼마든지 개선이 가능하기 때문
이다.

인재란 결코 하루아침에 형성되는 것이 아
니다. 인재육성의 원천은 어디까지나 그 나
라의 최고 학부인 대학이며, 대학교육의 경
쟁력은 그 나라의 경쟁력으로 이어짐을 인
식한다면 대학의 책임은 막중하다고 하겠
다. ■

대학에서 철저히 학사관리가 이뤄진다면 정부는
채용시험에서 지식 영역은 대학이 이미 검증한 것을
인정하고 오히려 다른 능력과 역량을 측정하는데 더
많은 시간과 예산을 쓸 수 있을 것이다. 사실 21세기
에는 어떤 특정한 시기에 축적된 지식이 과거와 같은
큰 의미를 갖지 않기 때문에 오히려 지식 정보화 사
회에 걸맞는 다른 역량을 갖는 인재가 훨씬 유용할
수 있다.

서 한 사람만을 골라 채용하기 때문이다. 한
편 영미에서는 인턴 제도를 통해서 아예 2년
내지는 3년 동안 실제로 사람을 써 보고 평
가해 채용하는 경우가 많다. 사실 문제는 시
험방법이 아니라 인재육성 그 자체이다. 인

조창현

연세대학교 정법대학을 졸업하고, 미국 아메리칸대학교에서
행정학 석사, 조지워싱턴대학교에서 행정학 박사학위를 취
득하였다. 미국 펜부룩주립대학교 부교수 및 교수, 한양대학
교 행정학 교수, 한양대학교 부총장, 경실련 공동대표, 바른
언론시민운동 공동대표, 제2의건국범국민추진위원회 중앙
상임위원, 대통령자문 정부혁신추진위원회 위원장을 역임하
였으며, 현재 중앙인사위원회 위원장으로 재직 중이다. 저서
로는 『GOVERNMENT AND POLITICS OF KOREA』, 『KOREA: A DIVIDED NATION』, 『행정학원론』, 『지방자치
의 이론과 실제』, 『지방자치론』 등이 있다.