

정부의 중장기계획수립 의무에
관한 현황 조사 의뢰

국회입법조사처
NATIONAL ASSEMBLY RESEARCH SERVICE

정치행정조사실 안전행정팀

입법조사관 박영원

Tel. 788-4561/Fax. 788-4569

E-mail: paskku@nars.go.kr



요 약

질의 요지

조직 및 인사행정의 중장기계획 수립과 관련된 법적 근거 및 현황, 실효성 제고방안 등을 조사 의뢰

(회답일 2016. 11. 17.)

■ 조사·분석 방향

- 중장기계획에 해당하는 인사혁신처의 중기인력계획을 정리하여 제시하였음

■ 주 요 내 용

- 정부는 각 기관이 필요로 하는 인력을 효율적으로 확보하고 육성할 수 있는 자율적 인력관리체제를 갖추기 위해서는 중장기 인력관리계획이 필요하다고 판단하여, 2005년말에 「공무원임용령」 제8조, 제34조와 「공무원임용시행령」 제3조, 제42조에 인력관리계획 근거조항을 마련하여 추진하고 있음
- 인력관리계획(Workforce Plan)은 조직이 목표를 달성하는 데 필요한 인력을 적시에 확보하여 활용하기 위한 중장기 계획임
 - 현재 보유인력을 분석하고 향후 필요인력을 예측하여, 차이를 해소하기 위하여 중장기적으로 지향하는 목표와 단기적으로 실행할 계획을 세우는 것이 주요내용임
- 각 기관이 기관의 미션과 주요사업을 확인하고 인력관리의 목표를 설정할 때에는 향후 5년 정도를 내다보면서 하고, 구체적인 실천계획을 수립할 때에는 예측가능성 등을 고려하여 향후 2년 정도로 설정하여 계획서를 작성함
- 중기인력계획의 실효성 제고를 위해서는 계획과 조직 직제와의 연관성, 인력계획에 증원과 소요예산의 연계성을 반영하는 방안, 계획추진에 따른 평가체계 마련 등을 검토할 필요가 있음

목 차

1. 개요	1
2. 중기인력계획의 주요 내용	1
3. 검토의견	3

<참고문헌>



국회입법조사처
NATIONAL ASSEMBLY RESEARCH SERVICE

본 조사회답서는 국회의원님의 의정활동 지원을 위해 작성된 것입니다.
오직 의정활동을 위해서만 활용하여 주시기 바랍니다.

1. 개요

- 중장기계획에 해당하는 인사혁신처의 중기인력계획을 정리하여 제시하였음

2. 중기인력계획의 주요 내용

- 급변하는 환경속에서 조직이 비전과 목표를 달성하기 위해서는 조직내외에서 우수한 인재를 적시에 안정적으로 확보하여 활용할 수 있어야 함
 - 우수인재를 충원하거나 육성하는 데에는 상당한 시간이 소요되므로 목표를 세워 중장기 계획에 따라 추진하는 것이 필요함
- 정부는 각 기관이 필요로 하는 인력을 효율적으로 확보하고 육성할 수 있는 자율적 인력관리체제를 갖추기 위해서는 중장기 인력관리계획이 필요하다고 판단하여, 2005년말에 「공무원임용령」 제8조, 제34조와 「공무원임용시험령」 제3조, 제42조에 인력관리계획 근거조항을 마련하였음

공무원임용령	
제8조(소속 공무원 인력관리계획의 수립 등) ①	소속 장관은 조직목표의 달성에 필요한 효율적인 인적자원 관리를 위하여 소속 공무원의 채용·승진·배치 및 경력개발 등이 포함된 인력관리계획을 수립하여야 한다.
②	인사혁신처장은 각 기관의 균형적인 인사 운영과 효율적인 인력 활용을 위하여 필요한 때에는 제1항에 따른 인력관리계획의 일부 또는 전부를 제출받아 이를 지원·조정 및 평가할 수 있다.
③	제1항 및 제2항에서 규정한 사항 외에 인력관리계획의 수립절차·방법 및 내용과 그 밖에 인력관리계획의 운영 등에 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.
제34조(5급 공무원으로의 승진임용) ④	소속 장관은 제3항에 따른 총결원(제35조의2제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 특별승진임용 인원을 포함한다)은 제8조에 따른 인력관리계획에 따라 정하되, 해당 기관의 5급 이상 일반직공무원의 공개경쟁 채용예정 인원 및 경력경쟁채용등 예정 인원 등과 적정한 균형을 유지하도록 하여야 한다.

공무원임용시험령	
제3조(시험실시기관 등) ①	다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 시험은 인사혁신처장이 실시하고, 그 밖의 시험은 「공무원임용령」 제2조제3호에 따른 소

속 장관(이하 "소속 장관"이라 한다)이 「공무원임용령」 제8조에 따라 수립한 인력관리계획에 따라 실시한다. 다만, 소속 장관이 「국가공무원법」(이하 "법"이라 한다) 제28조제2항 각 호 외의 부분 본문 및 단서에 따른 채용시험(이하 "경력경쟁채용시험등"이라 한다)을 실시하는 경우에는 그 필요성, 시험방법 등에 관하여 인사혁신처장이 정하는 바에 따라 법 제6조제1항에 따른 중앙인사관장기관의 장과 협의를 거쳐야 한다.

제42조(5급 일반승진시험의 요구) ② 제1항에 따른 총결원은 「공무원임용령」 제8조에 따라 수립한 기관별 인력관리계획에 따라 소속 장관이 정하되, 해당 기관의 5급 이상 일반직공무원의 공개경쟁채용예정 인원 및 경력경쟁채용등 예정 인원 등과 적정한 균형을 유지하도록 하여야 한다.

- 각 기관은 소속공무원의 채용·승진·배치 등이 포함된 인력관리계획을 수립하여야 하고, 5급공무원 승진임용시에 이 계획에 따라 총결원을 정하고 각종 임용시험(일부 제외)도 이 계획에 따라 실시할 수 있게 되었음
- 인사혁신처는 필요할 때 각 기관의 인력관리계획을 제출받아 지원·조정·평가할 수 있음
- 인력관리계획을 수립하여야 하는 기관은 「국가공무원법」 제16조 제2항의 "소속장관"에 해당하는 기관으로 「공무원임용령」 제2조 제3호에 명시된 중앙행정기관을 지칭함
- 인력관리계획(Workforce Plan)은 조직이 목표를 달성하는 데 필요한 인력을 적시에 확보하여 활용하기 위한 중장기 계획임
 - 현재 보유인력을 분석하고 향후 필요인력을 예측하여, 차이를 해소하기 위하여 중장기적으로 지향하는 목표와 단기적으로 실행할 계획을 세우는 것이 주요내용임

I. 개요	
II. 중장비 비전과 목표	1. 환경분석 및 예측
	2. 중장기 비전과 미션
	3. 주요 목표와 추진전략
III. 인력현황 분석	1. 인력규모와 구조(직위, 직종, 연령, 성별 등)
	2. 인력운영(채용, 승진, 전보, 이직 등)
	3. 필요역량과 보유역량
IV. 인력관리 5개년 계획의 목표	
V. 실천계획 2016-2017	1. 충원 / 2. 육성 / 3. 배치

- 각 기관이 기관의 미션과 주요사업을 확인하고 인력관리의 목표를 설정할 때에는 향후 5년 정도를 내다보면서 하고, 구체적인 실천계획을 수립할 때에는 예측가능성 등을 고려하여 향후 2년 정도로 설정하여 계획서를 작성함
- 다만, 계획기간이 종료되기 전에 중장기 업무계획이 크게 변경되었거나 조직이 대규모로 개편되는 등의 사유가 발생하여 부분적인 보완을 넘어 전면적인 수정이 불가피하다고 판단될 경우에는 인력관리계획을 재수립하도록 함
- 인력관리계획 중 다음해 충원계획은 지정된 서식에 따라 매년 12월에 최종본을 제출하기 전에 9월말까지 초안을 작성하여 인사혁신처에 제출함
 - 이는 다음해 공무원 공채선발 인원을 확정하기 위한 것으로서, 안전행정부는 각 기관이 요구한 인원대로 선발하여 배정할 계획이며, 각 기관에서는 배정요구인원을 신중하게 산정하도록 함
 - 지방공무원의 경우 각 시·도 광역자치단체가 행정자치부장관에 인력관리계획을 제출하고, 이를 최종적으로 인사혁신처에 제출하도록 되어 있음

3. 검토의견

- 정부의 중기인력계획과 관련된 기존 연구는 찾기 어려움
 - 정부의 인력계획과 관련된 자료 등을 수집하기 쉽지 않을 뿐만 아니라 인력계획에 대한 연구자의 관심도 매우 낮은 수준임
- 공무원 인력계획의 해외사례 역시 찾기 어려움
 - 각 국가별로 공무원 인사제도가 상이하여 충원·모집 방법이 다를 뿐만 아니라 관련 자료의 보안 등의 이유로 접근하기 쉽지 않음¹⁾
- 중기인력계획의 실효성 제고를 위해서는 다음의 사항을 검토할 필요가 있음
 - 계획과 조직 직제와의 연관성을 검토할 필요가 있음

1) 공무원 인력계획은 정부의 규모 및 정부의 기능·역할과 관련되어 있어 대부분의 국가들은 인사총괄기구를 통해 중장기인력계획을 수립하여 시행하고 있음

- 인력의 증원 또는 축소의 경우 최종적으로 직제에 반영되어야 하는 사항으로 계획과 직제가 유기적으로 연결되어야 함
- 인력계획에 증원과 소요예산의 연계성을 반영하도록 하는 것이 중요함
 - 현행 중기인력계획은 인력규모와 구조, 운영, 필요 및 보유 역량 등을 포함하고 있을 뿐 인력 관련 소요예산은 반영되어 있지 않음
- 계획추진에 따른 평가체계도 확립할 필요가 있음
 - 현행 인력계획은 계획과 추진실적을 비교하기 어려움
 - 원래 목표했던 계획이 이행되었는지(계획의 적정성, 효과성 등), 이행되지 않은 부분은 무엇이며, 향후 인력계획에 반영해야 할 사항은 무엇인지 평가하는 과정이 필요함



국회입법조사처
NATIONAL ASSEMBLY RESEARCH SERVICE

<참고문헌>

「공무원임용령」

「공무원임용시험령」

인사혁신처 홈페이지(<http://www.mpm.go.kr/>)



국회입법조사처
NATIONAL ASSEMBLY RESEARCH SERVICE