

## 육군 간부선발 면접에 관한 고찰

정재극\*

### 요약

육군 간부선발 면접은 면접질문과 시사성 있는 내용들이 방대하여 군 간부 지원자들이 준비하는데 애로사항이 있었다. 필기평가를 통과한 지원자들은 마지막 면접을 통과하면 최종 선발된다. 하지만 병사들 처우개선으로 상대적으로 지원자가 감소하고 있어 장차 첨단장비를 운용할 간부가 부족할 것으로 예상된다. 우수한 지원자들이 최종면접에서 탈락하지 않도록 면접과 관련된 자료를 제공하고 지원자들의 개성 있는 면접방향을 제시하고자 한다.

## A Study on the Selection Interview for Army Officers

JaeKeak Jung\*

### ABSTRACT

The interview for the selection of army officers had a lot of interview questions and topical content, so it was difficult to prepare for military officers applicants. Applicants who pass the written evaluation will be selected after passing the final interview. However, as the number of applicants is relatively decreasing due to the improvement of the treatment of the soldiers, it is expected that there will be a shortage of executives to operate advanced equipment in the future. To ensure that excellent applicants do not drop out of the final interview, we intend to provide interview-related data and suggest a unique interview direction for applicants.

**Key words : Officers. Noncommissioned officer. Interview. AI-interview. army**

접수일(2022년 9월 26일), 게재확정일(2022년 10월 20일)

\* 연성대학교 경찰경호보안과 교수 / 학과장

## 1. 서 론

육군간부선발은 매년 변화되고 있다. 22년 6월부터 개선된 면접평가시행방안에는 AI면접비중을 면접평가 총 배점의 20%를 반영하고 있다. 육군은 2019년부터 시범적으로 AI면접을 시행하고 있으며 올해부터 면접 점수에 일정부분을 반영하기로 하였다. 육군 간부선발의 최종 단계인 면접평가가 면접관의 주관적 판단이 줄어들고 지원자의 인적, 물적 부담 등이 개선될 것으로 보여 진다. 향후 평가의 공정성, 예산의 절약과 지원자의 편익증진에 기여하는 순기능적 요건이 증대될 것이다. 그동안 시범적으로 운영한 AI 면접결과와 근무평정 우수자의 일치도가 98%에 달하는 등 군에서는 스마트 인재관리 시스템이 구축되었다고 판단하고 있다.[1] 향후 군 조직에 적합한 간부 선발 면접 방식은 AI 면접 비중의 증가로 진화될 것이다. 현재는 면접관에 의한 배점비중이 80%에 이르고 최종합격 여부를 결정한 권한이 있기 때문에 AI와 더불어 대면면접도 충분히 준비해야 할 것이다. 육군의 면접은 선발 면접에 활용한 다양한 면접질문과 시사성 있는 내용들이 방대하여 면접을 준비하는 육군 간부 지원자들에게 부담이 되어 왔다. 육군간부 선발은 필기평가를 통과한 지원자에 한해 면접시험에 응시할 기회를 부여하고 면접 점수 고득점 순으로 선발하고 있다.

금년 6월부터 평가배점이 반영되는 AI면접은 대인관계 기술 및 행동역량 평가를 기반으로 개인별 PC 또는 모바일을 활용하여 인터넷 화상면접으로 진행된다. 장소는 개인별 편안한 장소이면 되고 약 40분이 소요되고 있다. 대면면접은 제1면접장과 제2면접장으로 구분하여 운용된다. 제1면접장은 발표와 토론을 중심으로 군인으로서의 가치관과 품성, 자질을 평가한다. 개인별 주제발표와 질의, 응답, 조별 토론에 대한 관찰평가로 진행된다. 제2면접장은 개별면접으로 인성검사 결과를 바탕으로 심층질문을 하게 된다. 지원자 1명을 대상으로 질의와 응답을 거친다. 대면면접의 경우 계룡대 안에 위치한 인재선발센터에서 진행되며 50점 배점에서 AI 10점, 제1면접장 40점, 제2면접장은 합격과 불합격으로 구분한다. 올해부터 배점이 반영되는 AI면접 미 응시자에게는 0점을 부여하기 때문에 최종합격을 장담할 수 없게 된다. 면접과 관련하여 공

지된 바와 같이 준비하여야 하고 마지막 관문에서 집중력 저하로 불이익을 받지 않도록 유의해야 한다. 정확한 인터넷 메일 주소를 입력하고 시간과 장소에 구애 없이 PC 또는 모바일로 접속하여 응시하면 된다. [2] 대면 면접 시에는 자기소개서를 중심으로 면접질의를 하기 때문에 지원서 접수 시 작성한 자기소개서에 대해 명확히 숙지하고 준비하여야 한다. 특히 인성 검사에서 불합격 요소가 발견되면 최종 탈락뿐만 아니라 타군 선발 단계에서도 영향을 미칠 수 있음을 알아야 한다. 고찰의 배경에는 면접환경이 변화되고 있음에도 관련 자료와 연구도 부족하였고 필기평가 통과 후 면접을 대비하고자 하는 미래의 육군간부들에게 면접정보를 제공하는 것도 우수한 간부 선발에 도움이 될 수 있다는 생각으로 고찰을 하게 되었다. 학군협약대학 군사학과에서 학생들을 지도하면서 수집한 다양한 자료를 바탕으로 필기평가를 통과한 육군간부 지원자들에게 선발면접에 대한 방향을 제시하고자 한다.

## 2. AI 면접

AI 면접은 면접자의 수준과 이해도에 따라 달라질 수 있는 만큼 금번 부터 면접 점수에 일부 반영되면 차후 비중이 커질 것으로 예상된다.[3] 4차 산업혁명은 국방혁신 사업으로 추진 중이고 육군간부선발에도 AI가 활용되고 있다. 육군에서는 2019년부터 시범운영 하면서 편한 시간과 장소에서 60분간 면접진행을 해오고 있다. 다만 점수에 반영하지는 않고 데이터를 수집하였다. 22년 6월부터 시행되는 면접부터 AI 면접이 면접배점 50점 중 10점을 반영하였다. AI 면접은 개인 PC와 모바일을 활용하여 인터넷 화상면접으로 진행된다. 개인별 40분 정도 소요되며 개인이 원하는 장소에서 실시할 수 있다. 주로 대인관계 기술과 행동역량을 평가하는 이유는 평가의 공정성과 객관성, 그리고 효율성을 바탕으로 하고 있다. 대상은 민간 또는 현역에서 지원하는 장교, 준사관, 부사관 지원자들이다.

### 2.1 AI 면접체계

최초 AI 시범 시행 시 선발부서에서 온라인 면접 URL과 기한을 설정하면 면접지원자는 면접일정 및 정보를 확인한다. 면접자는 웹캠과 마이크가 설치된 인터넷 PC에서 편안한 시간과 장소에서 응시하면 되는데 먼저 오리엔테이션과 안면등록을 한다. 이후 직군별로 제시되는 게임을 수행하고 심층, 구조화 질문에 대한 답변으로 이어지고 최종 실무능력 질문으로 지원자는 5개 절차 60분의 AI면접이 종료된다. AI가 면접결과를 선발부서에 제공하면 면접이 종료되는 시스템이다. 그동안 시범적으로 운영하면서 빅데이터 된 자료를 바탕으로 20% 배점을 차지하고 있지만 향후 비중이 더 커질 것으로 예상되고 있다.[4] 22년 6월부터 배점이 반영되는 AI면접에는 게임수행이 빠져 면접시간이 단축되었고 표정 및 인성검사에 대한 준비가 상대적으로 중요하게 되었다.

## 2.2 AI 면접대비

육군에서는 평가의 공정성과 객관성 확보를 위해 AI면접을 시행하고 있다. 민간, 예비역, 현역에서 지원하는 장교, 부사관 과정이 대상이고 단계별 면접 평가와 중점은 동일하다. 그러나 면접시간이 시범적으로 시행될 때 보다 줄어들었고 게임부분이 삭제되어 구술과 인성검사가 중요한 핵심이 되고 있다.

### 2.2.1 AI 면접준비

면접자는 노트북 또는 PC의 카메라, 마이크를 조정한다. 중간에 소음이나 방해받을 수 있는 장소는 피하고 조명도 조절하여 면접자의 얼굴이 잘 보일 수 있도록 준비한다. 질문에 대비한 답변 준비를 사전에 하여 하며 표정과 발음, 침착함을 연습하여야 한다. AI 면접의 핵심인 인성검사 대비 체리피커([www.cherrypickers.co.kr](http://www.cherrypickers.co.kr)) 강의를 활용하여 문항별 응답연습을 하여야 한다. 인터넷 게임과 연습과 유튜브 자료를 활용하는 방법으로 준비할 수 있다.[5]

### 2.2.2 구술면접

구술면접에는 자기소개, 지원동기, 장단점 말하기를 각 30초 준비, 90초 답변을 하여야 한다. 구술면접에 앞서 가장 많이 질문 받는 내용에 대해서는 사전에 충분히 거울을 보고 표정관리를 하면서 연습하는 중요하다. 어색할 수 있지만 본인도 모르게 표정관리가 되지 않아 좋지 않은 결과로 이어질 수 있으니 표정에 대한 연습이 필요하다. 이때 표정에 대한 개별적 차이가 있지만 환한 표정, 발음과 발성의 정확성, 그리고 말끝을 흐리지 않는 답변이어야 한다[6].

### 2.2.3 인성검사

인성검사는 단답식으로 진행되고 시간이 촉박하다. 10개의 역량평가 항목이 있으며 역량척도는 성과, 관계, 조직적합으로 구분한다. 성과역량 지수에는 신뢰는 긍정성과 자주성, 가치는 성실성과 정직성, 열정은 열정의 강도와 유지를 측정한다. 관계역량 지수에는 대인인식과 수용성, 조직 적합지수에는 안정성과 부정성을 측정한다. 간부선발 필기 평가 시에 인성검사 문항을 답변해야 하는 것처럼 AI 인성검사와 일치한다고 볼 수 있다. 최종면접관이 필기평가 시 확인된 결과와 AI 에서 확인된 인성 문제가 일치한다면 최종 불합격 될 수 있는 확률이 높아지게 되었다.[7]

## 3. 대면 면접

AI 면접을 마치면 대면 면접을 통과해야 한다. 육군간부의 면접 장소는 3군 본부가 위치한 계룡대 인재선발센터에서 오전과 오후로 구분하여 면접이 진행된다. 계룡대 1.2.3 정문 중에서 2정문 입구 들어가기 전에 별도 출입구가 있으며 명칭은 선재관이라고 한다. 면접이 진행되는 선재관에서는 종합 대기실, 토론주제 부여 및 준비실, 개인 및 토론을 진행하는 1면접장, 개별면접을 진행하는 2면접장으로 구분한다.

### 3.1 개인면접

개인면접장에서는 군인에 대한 열정과 적극성, 긍정

성을 평가하는 품성평가, 신체균형과 발음, 발성과 예절, 태도를 평가하는 외적자세, 합격, 불합격 판단하는 인성검사로 진행된다. 특히 인성검사에서 저평가된 인원에 대해서는 집중 확인과정을 거친다. 품성평가에서는 자기소개서 사실의 확인을 거쳐 의문사항을 확인하고 면접관들이 교대로 질문을 하기도 한다. 면접관에 따라 외적자세를 평가하면서 일부 제식동작도 지시하기도 한다.[8]

### 3.1.1 적극성

육군간부로서 자긍심과 목표의식 확인은 자기소개서를 바탕으로 하며 검토결과 특이사항에 대해 검증형식으로 진행한다. 평가기준은 본인의 생각과 의지, 계획된 목표, 소통과 합리적인 조언 수용력, 적극적이고 성의 있는 답변을 하여야 한다. 주의할 점은 지원동기와 목표가 불분명하고 지원과정과 군에 대한 이해가 부족하지 않아야 한다.[9]

### 3.1.2 긍정성

성장환경과 개별적 특성을 중심으로 자기소개서를 바탕으로 확인한다. 평가는 가정에서 어떻게 성장하였고 학교생활은 어떠했는지와 인생관, 도덕성, 긍정적인 성격을 겸비하였는지를 확인하고 있다. 혹 부족한 부분에 대해 어떻게 채울 수 있을 것인지에 대한 생각을 사전에 하는 것도 긍정적인 답변으로 이어질 수 있을 것이다. 주의할 점은 불우한 학교생활과 가정환경, 부정적인 인생관, 사회생활 부적응과 관련된 답변은 하지 않아야 한다.

### 3.1.3 신체적 구조

균형된 자세와 발성, 발음은 지휘자의 기본으로 장차 군 간부로서 외적균형을 확인하는 과정이다. 평가는 성형이 불가한 흉터 또는 사시, 얼굴 비대칭, 기형적이고 불안정한 자세, 허약한 체질 등은 좋은 평가를 받을 수 없다. 특히 기형적 보행자세와 발음장애는 군 간부로서의 장애가 될 수 있기 때문에 부정적

인 평가를 피할 수 없다.[10]

### 3.1.4 예절과 태도

군대에절은 엄격하기 때문에 기본적인 예의를 갖추고 있는지를 확인한다. 면접관은 관찰을 통하여 면접자를 예의 주시하며 확인한다. 바른 언행, 통제순응, 질서의식을 주도면밀하게 관찰하여 평가하고 있다. 부적절한 언어사용, 단정하지 못한 복장, 염색, 불성실한 답변 등은 좋은 평가를 받을 수 없다

### 3.1.5 인성검사

인성검사는 매우 중요한 부분으로 인성검사에서 통과하지 못하면 불합격으로 이어지기 때문이다. 군에서 올바른 인성을 기반으로 판단력과 결정력을 확인하기 때문에 주의 관찰이 요망되는 스트레스 상황은 군 생활에 부적응적인 요소가 되기 때문이다. 간부로서 효율적 업무처리와 임무수행이 불가하기 때문에 MMPI-II검사를 통하여 확인한다. 인성검사에서 불합격하게 되면 타군으로 응시하더라도 인성에서 다시 불합격할 수 있음을 알고 준비해야 한다.[11]

## 3.2 토론면접

토론면접에서는 개인주제발표 후 집단토론으로 진행한다. 개인 주제발표는 국가관과 안보관, 역사관에 대하여 개인별 발표를 한다. 이어서 리더십 등 5개 분야에 대해 집단토론이 진행되는 형태이다.

### 3.2.1 국가 안보관

국가 안보관에 대하여 면접 30분전 주제를 부여하고 발표 자료를 작성하게 한 후 면접 시 개인발표로 진행된다. 평가의 기준은 국가 안보관이 확고한지가 중요하며 국민을 위해 헌신할 수 있는 자세를 견지하여야 한다. 자신감이 부족하고 부정적인 의견제시와 주제를 벗어난 견해는 자제하여야 한다.

### 3.2.2 리더십

간부가 갖추어야 할 리더십을 평가하는 시간으로 면접관은 관찰을 통하여 통솔력과 배려심이 충만한 인원을 선발한다. 평가의 기준으로 통솔력과 추진력, 동기부여와 타인에 대한 배려심이 있어야 한다. 부정적인 요소로는 주제의 핵심과 상황을 이해하지 못해 황설수설하거나 토론에 적극적으로 참여하지 못하는 것이다.

### 3.2.3 전체적인 관찰

토론 주제에 대한 파악과 논리적인 표현, 주장하고자 하는 표현과 전달하는 능력, 그리고 경청의 자세를 관찰하여 평가한다. 이때 면접관은 질문하지 않고 상호토론 하는 과정에서 개인별 관찰을 통하여 평가하게 된다. 면접관의 평가기준은 문제의 핵심과 내용을 숙지하고 논리적이고 간결하게 전달하고 있는지, 주장에 대한 근거를 가지고 토론에 임하고 있는지, 주장이 다른 의견이라도 존중하여 경청하는지 관찰을 통하여 확인하고 토론 이탈행동을 하는 지원자는 좋은 평가를 받을 수 없다.[12]

## 4. 육군간부면접 방향

AI 면접은 올해부터 일부 배점이 부여되지만 차후 비중이 높아질 것이므로 단순히 암기의 방법이 아닌 진심어린 답변이 요구될 것이다. 자신을 감추려고 해도 표정으로 나타날 수 있기 때문에 정직한 자세로 임해야 할 것이다. 대면 면접 시에는 질문에 대한 답변 결론은 먼저 내고 이어서 보충설명을 해나가는 방식이 무난할 것이다. 서론부터 시작해서 결론은 내는 형식으로 답변하게 되면 최초 의도가 아닌 다른 결론에 도달 할 수 있기 때문이다. 질문에 간결하게 답변하고 이어 설명을 펼쳐 나가야한다.

### 4.1 주요 핵심질문

육군에서 면접질문과 관련된 자료는 많지만 변함없

이 질문하는 것은 크게 4가지로 구분할 수 있다. 여기에 시사성 있고 현재 가장 관심도 높은 이슈를 질문하고 있다. 가끔 답변하기 당황스러운 질문도 하지만 누구에게나 공통적으로 적용되는 것은 자기소개, 지원 동기, 가족소개, 하고 싶은 말 정도로 함축할 수 있다.

#### 4.1.1 자기소개

면접관들이 자기소개를 요구하게 되면 어디서부터 설명해야 할지 난감할 수 있는데 가정환경, 학창시절, 지원동기, 장·단점 등을 설명할 수 있지만 정확한 발음과 올바른 자세, 단정한 옷차림에서 첫인상이 많은 영향을 미친다. 특히 자기소개서에 기술한 내용을 중심으로 질문을 하기 때문에 답변도 일치하여야 하고 짧은 단답형 답변은 자제하여야 한다. 자기소개는 포장되게 만들어 연습한 내용은 대부분 비슷하기 때문에 좋은 평가를 받기 어렵다. 자신만의 특징 있고 개성적인 소개를 하여야 한다.

#### 4.1.2 지원(병과)동기

면접자는 원하는 군 또는 병과에 대해 명확한 동기가 있어야 한다. 안정적인 생활을 하기 위해 지원하였다는 답변은 자제해야 한다. 남들과 다른 지원동기를 답해야 하는데 부사관은 전문성을 갖추어야하므로 이에 대한 지식을 바탕으로 지원동기를 답변하는 것이 무난할 것이다. 지원병과에 대해 질문을 받게 되면 당황스러워할 수 밖에 없다. 통상 지원동기를 질문하는데 대한 답변만 준비하였다가 병과를 지원한 동기를 질문 받으면 병과에 대한 지식이 없어 답변을 제대로 할 수 없게 된다. 따라서 사전에 병과에 대한 정보 습득과 준비과정에 대해 숙지하고 있어야 하며 자격증 취득으로 전문성을 가지고 병과에 지원하였다는 의지를 보여야 한다.[13]

#### 4.1.3 가족소개

가족소개는 개인적으로 민감하기 때문에 말하고 싶지 않은 부분에 대해서는 정확한 답변보다는 우회하

여 답하는 것이 좋을 것이다. 가정형편과 성장환경은 평범하고 무난하였다는 것으로 답변하는 것이 좋다. 성장과정에서 가정이 화목하지 못하고 부모의 이혼과 불화는 군대 조직에서 부합되지 않게 때문에 자기소개서 작성 시 부터 자세하게 기술하지 않는 것이 좋다. 성장하면서 긍정적인 부분만 기술하고 답변하는 것이 좋을 것이다. 학창시절에 리더십 발휘나 자격증 취득 등을 내세우고 성실하게 학교 생활하였다는 것을 부각한다면 좋은 답변이 될 것이다.

#### 4.1.4 하고 싶은 말

면접과 관련하여 자신만의 특성에 맞추어 준비를 해왔는데 전혀 다른 질문을 받아 미처 준비한 자료를 말하지 못한 경우가 있다. 이러한 경우 대부분 면접을 끝내는 경우가 있는데 끝까지 자신이 국가에 필요한 사람이고 국가를 위해 헌신하기 위해 노력해왔던 사실을 면접관에게 말해야 한다. 자신감 있게 내가 준비한 나만의 노력이 면접관에게 끝까지 전달하려는 의지를 보여주는 것은 긍정적인 효과로 보여 질 것이다.

### 5. 결론

초급간부 대상으로 군 생활 만족도 조사에 19년 70%에서 21년 57% 였으며 17년부터 현재까지 부사관 미충원인원이 1만 여명으로 분석되고 있다. 병사의 복무기간은 줄고 급여가 인상되는 현상은 간부의 사기 저하로 이어지고 지원을 감소로 이어지게 되었다. 21년 학군장교 지원을 2.6대1, 부사관 지원을 2.9대1 등 지원을 하락이 보여주는 바와 같이 간부의 처우가 개선되어야만 지원을 향상과 우수자원이 군으로 유입되는 계기가 될 것이다. 저 출산의 여파는 결국 군으로 유입되는 간부의 지원을 감소로 이어질 수 있음에도 군에서는 별다른 지원 대책이 이루어지고 있지 않다. 국방부에서는 건의가 없어서 문제로 인식하지 못했다고 둘러대는 것은 우수자원 확보에 군이 적극적이지 않다는 것을 보여주고 있는 현실이다.[14]

육군간부 필기평가를 통과한 면접대상자들은 현재 처우가 열악하다고 낙담할 필요가 없다. 국방혁신 4.0

계획에 의하면 우리군은 첨단장비를 운용하는 군으로 변화하고 있는데 이를 운영할 간부가 꼭 필요하기 때문에 조만간 간부들에 대한 처우는 분명히 개선될 것이다. 경쟁이 치열하지 않을 때 최종면접을 통과하고 군 간부로 미래를 준비하는 것이 바람직하다는 견해를 내어본다. 22년 6월부터 준비해야 하는 면접대비에 대한 방향은 다음과 같다. 첫째 AI 면접대비는 표정과 발음, 그리고 사전 답변에 대한 준비를 해야 한다. 대면면접과는 다른 빈 공간에서 혼자 얘기해야 하는 당황스러운 환경에 적응이 필요하다. 답변 시 긍정적인 단어를 많이 사용해야 하고 웃는 표정과 정확한 발음, 목소리도 강약을 조절할 수 있어야 한다. 인성 검사 질문에는 예, 아니오 식으로 빠르게 답변해야 하는데 꼬리를 무는 질문으로 2번 이어진다. 예를 들어 작은 규칙을 어길 수 있다는 생각하나 를 예라고 했을 때 어긴 규칙 중 가장 중대한 일은 무엇인가 그리고 규칙을 어김으로써 얻은 손익은 무엇인지를 묻는 형식이다. 따라서 질문을 받게 되면 2-3회 정도의 일관된 답변이 될 수 있도록 준비하는 것이 바람직하다. 둘째 대면면접에서 첫인상의 중요하다. 수많은 지원자를 면접관들은 수초간의 첫인상에서 점수를 결심한다. 외형적 자세에서 군인이 어울리는 지원자에게 질문한 답까지도 완벽하다면 더할 나위가 없을 것이다. 그러나 답변이 부족하더라도 외형적 자세가 군인이 되기에 적합한 체형이고 외모와 목소리가 강한 풍모를 지니고 있다면 좋은 평가를 받을 수 있을 것이다. 셋째 나만의 개성 있는 답변이다. 천편일률적이고 암기해서 답변하는 것은 보통정도 밖에는 인정받지 못한다. 자신만의 스토리텔링을 만들어 어떠한 질문을 받더라도 성장환경, 학창생활, 지원동기들이 틀에 박힌 내용에서 벗어나 나만의 개성 있는 답변으로 이어지게 되면 좋은 평가로 인정받게 될 것이다. 넷째 배려심이다. 집단토론에서 사회자가 좋은 평가를 받는 것은 토론자들에게 고른 기회를 부여하는 배려심이다. 자신의 의견을 자제하고 토론자들에게 다양한 답변을 유도해 내는 능력자이기도 하다. 일반토론자들도 상대방이 의견을 제시할 때 집중해서 참여하는 자세가 필요하고 의견을 존중하는 태도를 보여야 한다. 다섯째 군인다운 자세가 있어야 한다. 군 지원자들은 군인이 되겠다는 아무나 할 수 없는 길을 택했다. 외적인 자

세부터 절도가 있어야 하고 말투 또한 군인다움을 일부 모방하여서라도 우렁차고 자신감이 충만하다는 것을 보여주어야 한다. 부족한 부분은 입대 후 배우면 된다. 면접관들은 군인 될 재목을 선발하는 것이기에 군인 자세를 갖춘 지원자들에게 더 애정이 갈 수 밖에 없다

면접은 군과 사회에서도 마찬가지로 마지막 관문이다. 어떻게 좋은 이미지와 포부를 가지고 조직에 기여할 수 있는지 면접관들은 수많은 경험과 자료를 바탕으로 지원자들은 면밀히 관찰한다. 지원자들이 포장한다고 해서 넘어갈 면접관들이 아니기 때문에 진실성 있게, 나만의 환경에 부합되게 개성 있는 답변을 하면 된다. 육군 간부들의 현재는 처우가 미흡하고 미래는 약속된 바 없다. 그러나 첨단장비를 운영유지하기 위해서는 군 간부의 유입이 지속적으로 발생할 것이고 여기에 따른 처우 또한 병사들보다는 분명 좋아질 것이다. 필기평가를 통과하여 면접을 대비하는 미래의 중추 간부들이 면접을 준비하는데 참고할 수 있도록 연구와 노력이 지속적으로 필요할 것이다.

## 참고문헌

[1] 국방일보, 2022.3.14.일자 “육군간부AI 면접 6월부터 전면도입”.

[2] 육군본부, 2022.3.25. “22년 개선된 면접평가 시행 방안공고”육군모집.

[3] 김윤정외1, “AI 면접을 대비하기 위한 화법 교육 방안”, 한글학회, pp1108-1109, 2021.

[4] 이새벽, “구직자의AI면접시스템 수용의도 및 취업 의도 영향요인에 관한 연구”, 경희대학교 대학원 박사학위논문, pp9-10, 2022.

[5] 정재극, “남녀부사관면접(AI면접포함)”, 진영사, p23, 2020.

[6] 김혜리, “취업지원자의 외적이미지가 면접관의 평가에 미치는 영향”, 국제문화대학원 대학교 석사 논문, pp8-9, 2009.

[7] 이정일, “다면적 인성검사를 활용한 문제장병 사

전선별 및 사고예방 가능성 연구”, 연세대학교 대학원 석사학위논문, pp4-4, 2002.

[8] 임재엽, “육군부사관 획득률 제고와 우수인력 확보방안에 관한 실증연구”, 경희대학교 대학원 석사학위논문 pp 8-10, 2019.

[9] 이귀현외2, “사관학교 선발시험에서의 문제점 분석 및 대안연구’, pp220-226, 2019.

[10] 정재극, “육군3사관학교 생도선발에 관한 고찰”, 한국융합보안학회,, p29, 2019.

[11] 황순택외2, “MMPI MMPI- II 프로파일 비교”, 한국임상심리학회 pp535-537, 2010.

[12] 노진철, “육군장교양성체계 발전방향”, 군사발전 연구, pp165-170. 2017.

[13] 송영진, “한국군 특수작전부대 요원의 선발 및 양성교육체계 발전방향”청주대학교 대학원 석사 학위논문, pp12-13, 2019.

[14] 뉴스1, 22. 8 .9일자 “MZ세대 간부의 군 복무여건 진단과 개선”

## [저자소개]



정 재 극(Jung, JaeKeak)  
 1990년 학사  
 1996년 석사  
 2013년 박사  
 2011년 ~ 20년 수성대학교  
 군사학과 교수  
 입학홍보처장  
 20년~ 연성대학교 경찰경호  
 보안과 교수/학과장