

해커스 ‘피티윤’ 면접강사 평가 중상 수준의 평점을 받았습니다.  
‘우수를 받기 위한 면접 복기가 아닌 무난하게 ’보통‘을 받아 성적  
순대로 합격한 사례라고 생각하시면 됩니다.

## 1. 5분 발표.

(사전 준비 시간에 문제지에 나오는 사례를 읽고 사례에 적용 가능한 공직 가치를 5분간 발표  
하는 면접 유형입니다.)

면접자의 이야기를 듣고 난 후...

- Q 국민참여는 왜 필요하다 생각하나요?

A 시대가 변했습니다. 이제는 과거처럼 그냥 정책을 시행한다고 해서 뭐 물론 어느 정도 효과가 있긴 하겠지만 그 이상으로 반발도 심하고 지지도 떨어집니다. 이럴 바에는 차라리 국민참여로 호응도 얻고 지지도 받고 정책 순응도도 올리는 것이 좋다고 생각합니다.

- Q 그럼 국민 참여가 이루어질 때 발생할 수 있는 문제점은 무엇이 있을까요? - 이견 예상했음

A 기본적으로 국민들께서는 법규에 대해 잘 모르시는 경우가 많습니다. 그래서 정부? 관청?의 법적 입장은 고려하지 않고 무차별적으로 듣기 좋은 의견 위주로 의견을 제시할 것입니다. 예를 들어 ‘생태공원이 조성되었는데 그 안에서 장사를 할 수 있게 음식점 허가를 내어달라’ 뭐 이런 것처럼 관청? 정부? 입장에서 시간이 많이 걸리거나 처리하기 곤란한 내용들이 많이 들어올 수 있다고 생각합니다.(뭔가 필기)

- Q 그럼 상급자가 국민참여 반대하면 어떻게 할래요?

A 일단 상급자의 의견을 검토해보겠습니다. 그런 다음에 제 의견을 말씀드리겠습니다. 그럼에도 지시하신다면 지시가 부당하거나 법에 정면으로 위배되어 해석의 여지가 없는 상황이 아니라면 상급자의 연륜과 경험을 믿고 지시사항 이행하겠습니다.

- Q 반대로 국민참여 찬성하면 어떻게 할래요?

(정신 놓음, 기억안남, 아무말 대잔치) 흐지부지됨 - 면접관 안쓰러운 표정 - 위의 질문과 동일한 질문이라고 생각하니까 머리가 백지가 되어버렸습니다.

- Q 일처리와 국민참여 민주성이 대립하면 뭘 선택할래요?

일 추진을 우선하겠습니다. 일단 추진해놓는다면 이후라도 국민이 참여하실 기회가 있을 것이라고 생각합니다.

생각 시간을 요청했으나 도저히 이 상황에 뭐라고 답변할지 모르겠어서 침묵시간이 조금 있었고 대답도 자신감 있게 하지 못했습니다. 답변이 기어들어가는 목소리였으나 면접관께서 정리해서 떠먹여주셨습니다. A 에 맞습니다 감사합니다.

## 2. 경험형

(경험형 기술서를 따로 작성하는 시간이 있습니다. 평소 준비한대로 서술하는 면접 유형입니다.)

- Q 자~ 이제 경험형 질문을 하겠습니다. 기술서에 관심부처로 고용복지+센터 취업지원팀이라고 써놨네요? 왜 고용노동부 지원했어???

A 저도 다른 수험생들과 마찬가지로 처음에는 그냥 공무원을 준비했습니다. 그런데 친구가 판매사원을 하다가 국민내일배움카드 인공지능 코딩 학습을 받고 개발자로 점프업(노동부 면접관 눈커짐) 하는 걸 보게 되었습니다. 게다가 10년 지기 동네슈퍼 아저씨도 고용노동부의 도움을 받아 짧은 시절 하던 조선소 용접공으로 (저희 지역에 조선 산업이 다시 일어서고 있습니다) 재취업하였습니다. 따라서 뒤에서 행정 일만 하기보다는 일선에서 사람과 부딪히며 실질적인 도움을 주면서 자아실현하고 싶었습니다.

- Q 기술서에 고용센터 방문했다고 해놨네요? 방문한 계기가 무엇인가요?

A 제가 특별히 고용노동부의 도움이 필요한 상황은 아니었고, 솔직하게 말씀드리자면 면접 준비를 하는 기간 동안 한 번 가봐야겠다는 생각을 했었고 미래에 제 직장이 될 수 있는 장소라 한 번 가보았습니다.

- Q 그래서 직접 방문해보니 어땠어요?

A 역시나 청년은 많이 없고(복기하며 생각해보니 이 말이 포인트였던 듯) 중장년 그리고 경력 단절 여성들이 많았습니다. 코로나로 엘리베이터 이용이 불가—하여 8층 건물을 계단으로 오르며 우연히 각종 문구를 보았습니다. 계단에 세계 유명 석학들이 한 말 중에 민원들에게 바라는 점이나 고용노동부의 각오를 써놓은 것을 봤습니다. 예를 들면 ‘용기 있는 자가 직업을 얻는다,’ ‘용기 없는 자는 소리를 지른다’ 등 입니다. 저는 개인적으로 주변에 공무원들이 많아서 공공기관 방문 경험이 많은데 이런 적은 처음. 역시 고용노동부는 일 잘하고 디테일 하구나 라고 느꼈습니다.

- Q 그럼 말씀해주신 고용노동부 청년 이용률을 어떻게 올릴 수 있을까요? - 이 질문을 청년 취업과 연관지어서 받아먹었습니다.

A 우리나라는 고3의 80? 90퍼센트가 대학을 갑니다(두 분 면접관 미소). 2년제 대학은 더 심하고 왜냐하면 자신들의 기술을 사용해서 취업을 시키니까, 대학에 속한 저의 경험 상 4년제 대학에서도 고용노동부 정책을 홍보를 안 합니다. 대학은 학교차원에서 제공할 수 있는 고등 기술을 이용해서 취업을 시키고 싶어 합니다. 따라서 직종이 제한되고 화이트칼라(사무직)이 대다수고 그레이칼라도 거의 없고 블루칼라는 아예 없다고 생각합니다. 역설적으로 대다수가 대학에 감으로써 대학이라는 울타리(온 몸으로 울타리 표현)안에서 고용노동부의 정책에 노출될 확률이 적어지는 것입니다. 따라서 고1? 너무 빠르면 고2? 늦어도 고3쯤 되면 교육부와 연계하여 고용노동부 정책?을 수업화 시켜버리는 것도 좋은 방법이라고 생각합니다. 너희가 사회에 나가서 힘들 때 고용노동부가 이러한 일을 해줄 수 있어^^ 이런 식으로 말입니다. 물론 이 방법은 지금 당장은 큰 효과가 없을 수 있습니다. 하지만 10년 20년 뒤에 그들이 사회에 나왔을 때는 취업률뿐만 아니라 취업만족도도 올라갈 것이라고 생각합니다.(고용노동부 면접관 뭔가 필기)

이 내용에 대해 현 중등교육 상의 진로수업의 한계를 면접관이 직접 말하며 공감해주셨습니다.

고용노동부 면접관: 맞아요. 중학교에서도 진로수업을 하는데 아무래도 선생님의 전문성이 떨어지다보니 그냥 수업시간에 책하나 던져주고 읽으라고 하고, 자습하라고 하고, 영화 보여주고 이런다고 하더라고요. 제시해준 방식이 실제로 도움이 되는 방법일 것 같네요 알겠습니다.

### 3. 상황형

(특정 상황이 제시되는 면접유형입니다. 면접자가 현직 담당자가 되었다고 가정하고 제시된 상황에 어떻게 대응할 것인가를 서술하는 문제입니다.)

상황설명(요약): XX기관 산하에 기관들은 보조금 부정수급 적발 건수로 내년도 기관 보조금 지원 규모를 결정 받는다. XX기관 산하에는 보조금 지급 건수가 많은 대규모 기관도 있으며 건수가 적은 소규모 기관도 있다. 소규모 기관들은 보조금 부정수급 건수로 내년도 보조금 지원 규모를 설정하는 것이 형평성에 반한다고 주장한다. 담당자는 어떻게 대처할 것인가?

- Q 해당 제시문의 내용은 어떤 상황인가요?

A 부정수급 적발실적이 금전적 지원으로 돌아오는 상황입니다. 이에 대해 소규모 산하기관은

형평성을 문제삼고 있으며 대규모 산하기관은 정책의 일관성을 들어 반발중입니다. 제 개인적으로, 일관성은 말이 정책의 일관성이지 실질적으로 기득권이라 해석했습니다.

- Q 그럼 이런 상황에 어떻게 대처할래요?

A 일은 관장하는 주무관으로서 어느 한쪽의 의견만을 들어줄 수는 없습니다. 따라서 단계적으로 기득권을 내려놓게 하겠습니다. 객관적인 지표라고 할 수 있는 적발실적을 줄이고 상대적으로 주관적인 지표라고 할 수 있는 정성평가 점수를 올리면서 동시에 기존 강점이 사라지면서 오는 충격은 대비 기간을 늘리면서 극복가능하다고 생각합니다.

(상황형 기술서에 사후대처로 해당 내용을 상세히 적어놨는데 왜 대비기간을 늘리면서 대비할 수 있다고 통치고 넘어갔을까요? 좀 아쉽습니다. 이견)

- Q 그럼 그 충격에는 어떻게 대비할 수 있을까요?

A 코로나 시대이고 비대면 시대입니다. 카톡이나 다른 sns sms(둘을 구분해서 말씀을 드리긴 했는데 n과 m을 다르게 들으셨을지는 의문)를 이용해서 정성평가 점수를 채울 수 있을 것이라고 생각합니다.

- Q 왜 일관성, 본인이 말한 기득권을 왜 지켜주려고 하는건가요?(인사혁신처 면접관 질문)

A 한 번에 규정이 변하면 입게 되는 재정적인 측면을 떠나서 1등 기관에서 근무하다가 갑자기 지위를 잃는 등 소속 직원들의 심리적인 측면도 고려했습니다~~~~ 어쨌든 소규모 기관 입장에서 시간이 갈수록 형평성은 보장되는 것이기 때문에 어쨌든 저쩌구~~~

면접관: 심리적인 측면도 고려했다? 네 알겠습니다. (답변이 뭔가 신선했다는 뉘앙스였습니다. - 면접관 필기)

- Q 그럼 말씀해 주신대로 평가방법이 바뀌게 되면 규정도 바꾸어야 하는데, 그것에는 어떤 절차가 필요할까요?

A 일단은 관련 자료조사를 열심히.. (하자마자 바로 그 이외는? 연계질문 - 고용노동 면접관) (정신차림) 유사사례 관계기관에 전화도 돌려보고 상급자와 주변 동료의 의견도 듣겠습니다(고용노동 면접관 끄덕 후 필기).

- Q 자 질문은 끝났고요 마지막으로 하나 물어볼게요(인사혁신처 면접관) 고용노동부의 근로감독관 아시죠? 근로감독관은 어떤 일을 하는 분들 일까요?

A 네 근로감독관은 근로자와 사용자 간의 분쟁을 해결하고 산업재해 예방을 위해 현장을 감독하는 일을 하는 사람입니다.

- Q 그럼 근로감독관은 직무를 수행함에 있어서 어떤 자세가 필요할 것 같나요?

A 저는 지청 옆에 10년간 살았습니다. 제가 직접 지청에 들어가서 본 것은 아니지만 옆에서 보니까 수요일 빼고는 주말에도 풀 야근을 하시더라고요. 그것을 보고 전문성은 제쳐두고 적극성과 책임감 “뭐.. 내가 아니면 누가 저들을 지켜줘?” 하는 책임감이 없으면 하기 힘들지 않겠나 생각합니다.

- 끝났어요 고생했어요

입구에서도 감사합니다~ 꾸벅(두 분 다 끝까지 쳐다보고 계셨습니다. 마지막에 인사하는 것까지 보는 게 메뉴얼인가? 싶은 생각도 듭니다.)