

지방공무원 역량강화를 위한 정책우선순위 분석

최호택
배재대학교 행정학과 교수

Analysis of policy priorities for strengthening the capacity of local public officials

Ho-Taek, Choi
Professor, Department of Public Administration, Pai Chai University

요 약 이 연구는 지방공무원들의 역량강화 정책을 설명하고, 제한된 자원의 한계 속에서 효율성을 높일 수 있는 정책과제를 도출하는데 있다. 이를 위해 AHP분석 기법을 적용하여, 전문가 평가를 통해 정책과제의 상대적 우선순위를 도출하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 지방공무원 역량강화를 위한 가장 큰 틀에서의 정책과제에서는 지방공무원 직무관리가 가장 중요하게 평가되었다. 다음으로 지방공무원 채용관리, 지방공무원 인사관리의 순으로 평가되었다. 둘째, 세부정책에 대한 평가 결과이다. 지방공무원 직무관리 중에서는 지방공무원 안식기간제 도입이 가장 중요하게 평가되었다. 지방공무원 채용관리에서는 공무원 시험과목 개편이 가장 중요하게 평가되었다. 지방공무원 인사관리에서는 선출직 공무원들에 대한 직무교육훈련이 가장 중요하게 평가되었다. 이러한 연구결과는 지방공무원 역량강화를 위한 정책개발을 현실적 측면에서 설명하는데 도움을 줄 것으로 사료된다. 향후 지방공무원 역량강화를 위해 측정변수들의 분석이 더욱 필요할 것으로 판단된다.

주제어 : 융합, 지방자치, 지방공무원 역량강화, 정책 우선순위

Abstract This study was conducted to explain the capacity building policy of local public officials. Especially, it is to derive the policy task that can increase the efficiency within the limit of limited resources. The results of the study are as follows. First, local government officials' job management was the most important policy task in the largest framework to strengthen the capacity of local public officials. Next, the evaluation was in the order of recruitment management of local public officials and personnel management of local public officials. Second, the results of the evaluation of detailed policies. Among the local government officials' job management, the introduction of the local government officials' rest period was evaluated as the most important. Regarding recruitment management of local public officials, reform of the public official exam courses was evaluated as the most important. In the personnel management of the local public officials, the job training of the elected officials was the most important. The results of this study will help to explain the policy development for strengthening the capacity of local public officials in realistic aspect. In order to strengthen the capacity of local public servants in future, it is necessary to analyze the measurement variables more.

Key Words : Convergence, Local government, Strengthening the capacity of local public officials, Policy priority

1. 서론

지방자치가 고도화되고, 다원주의 사회로의 급격한 변

화는 지방정부가 가지는 역량에 대한 중요성과 행정의 실천하는 지방공무원 개개인의 역량이 중요하게 되었다. 왜냐하면, 공공서비스의 질적 수준을 결정하는 핵심이기

*This work was supported by the research grant of Pai Chai University in 2018.

*Corresponding Author : Ho-Taek, Choi (htchoi@pcu.ac.kr)

Received September 12, 2018

Accepted November 20, 2018

Revised November 1, 2018

Published November 28, 2018

때문이다. 지방공무원들의 역량이 강화되기 위해서는 여러 가지 조건들이 필요하다[1]. 예를 들어 직무에 대한 역량을 향상시키는 것도 매우 중요하고, 지역에 맞는 우수한 인재 자체를 확보하는 것도 중요하다. 다양한 직무관리를 효율화 하여 공무원 개인이 가지고 있는 개인별 잠재역량을 끌어내고 육성하는 것도 중요하다[2]. 그럼에도 불구하고 현실은 지방공무원들의 역량을 이끌어 내기에는 제도적, 행태적, 관념적, 신념적 차원에서 매우 부족한 것이 현실이다.

지방정부도 지방공무원 역량강화의 중요성을 나름대로 매우 중요하게 인식하고 있다. 과거의 직무중심의 관리 수준에서 벗어나 역량중심의 조직구조를 만들기 위해 노력하고 있는 실정이다[3]. 즉, 지방화시대에 맞게 지방공무원들의 핵심역량을 개발하여 직무의 목적을 달성할 수 있도록 하는 역량을 개발시키는 것이다. 또한 집행부와 의회의 균형 관계를 통한 역량강화도 더욱 강화하고 있는 실정이다. 그럼에도 불구하고 지방공무원들에 대한 역량강화는 다양한 정책과제들은 존재하지만 핵심적 실천과제를 중심으로 추진되는 동력이 부족한 실정이다[4]. 즉, 핵심정책과제를 가지고 추진하게 되면, 그 시너지 효과가 다른 정책과제들로 파급되어 전체적인 수준의 증가로 이어져야 하는데, 그렇지 못하다는 것이다[5]. 이 연구는 이러한 문제의식에서 출발하였다. 지방공무원 역량강화를 위해 핵심적 추진 정책과제를 전문가 평가를 통해 선정하여, 지방공무원 역량강화에 대한 방안을 모색해 보고자 한다. 다음으로 연구방법론 측면에서의 논의도 중요해진다. 기존의 연구들이 지방공무원들의 역량을 설명함에 있어 주로 질적수준의 연구가 진행되어져 왔는데, 본 연구에서는 양적인 수준에서의 연구를 진행한다. 또한 전문가 평가를 통한 공무원 역량에 대한 측정이 필요한데, 이러한 목적달성을 가능하게 해주는 것이 AHP분석 방법론이다. 이런 연구목적과 방법론을 통해 얻어진 연구결과는 이론적, 실무적 차원에서 지방공무원 역량에 대한 이론적 기틀을 마련할 수 있으며, 실무적 차원에서는 제한된 합리성 하에서 가장 효율적인 측면에서 지방공무원 역량을 향상시키는데 기여할 수 있을 것이다.

이런 맥락에서 다음의 방식으로 연구를 진행하고자 한다. 첫째, 지방공무원 역량강화에 대한 이론과 선행연구고찰을 실시한다. 둘째, 앞서 진행된 이론, 선행연구고찰을 바탕으로 AHP모형을 작성한다. 셋째, 설문문을 통해 데이터를 수집하여 지방공무원 역량강화를 위한 핵심 정

책과제를 도출한다. 넷째, 통계적 분석을 바탕으로 지방공무원 역량강화 방안에 대한 논의를 시도한다.

2. AHP 평가를 위한 이론적 논의와 선행연구고찰

본 연구는 지방공무원 공무원 역량강화를 위해 변수들의 상대적 우선순위를 AHP모형을 통해 분석하는 것이다. 이런 맥락에서 지방공무원 인사혁신정책에 대한 AHP모형을 구축하기 위해 이론적 논의를 진행하고자 한다. AHP모형은 측정목표, 평가요소, 평가항목으로 구성되며, 다양한 이론적 논의를 거쳐야만 객관성을 인정받는다[6,7]. 이런 맥락에서 전문가 델파이 과정과 선행연구검토를 통해 의사결정모형을 만들고자 한다.

2.1 평가요소에 관한 논의

선행연구에 대한 전반적 내용은 i) 지방공무원 인사채용, ii) 지방공무원 인사관리, iii) 지방공무원 직무관리 등으로 구별된다.

첫째, 지방공무원의 인사채용에 관한 내용이다. 지방공무원 인사채용에 있어 우선적으로 선행되어야 하는 것은 우수한 인력을 선발하는 것이다. 이것은 직업공무원제 완성의 출발점이다. 특히, 중앙부처로 우수한 인력이 쏠리는 것을 방지하고, 다양한 채용방식을 통해 우수한 인재를 확보하는 것이라고 하겠다. 또한 지방의 현실에 적합한 인재를 찾는 것도 중요하다.

둘째, 지방공무원 인사관리이다[8]. 매우 효율적인 인사관리를 통해 조직의 효과성을 높이는 것이 매우 중요하다. 공공부문의 경우, 철저하게 법규 중심의 관료제 시스템이므로 제도를 우선적으로 개선하는 것이 매우 중요하다. 여기서의 제도는 단기적, 중기적, 장기적 차원에서 조직의 미래를 위해 접근하는 것이다. 기존의 인력수급과 현황, 지방공무원의 전문성을 확보하기 위한 것 등이다.

셋째, 지방공무원 직무관리이다. 지방공무원의 직무관리방식을 개선하는 것이다. 개선의 목적은 비효율적인 직무운영을 통해 효과성을 저해하는 다양한 지방정부의 부조리를 제거하는 것이고 할 수 있다[9]. 보다 전문성을 가진 사람이 해당 업무를 맡게 하는 것이 중요하다. 직무 효과성을 높이기 위해 공무원들의 사기를 어떠한 방식으로 높여줄 수 있는가도 고려해야 한다.

2.2 평가항목에 대한 선행연구

세부평가 항목은 3개의 측정영역에서 가장 활발하게 논의될 수 있는 11개의 평가항목으로 구성되었다.

2.2.1 지방공무원 인사채용

지방공무원 인사채용과 관련된 평가항목은 크게 4가지 차원에서 접근이 가능하다.

첫째, 지방공무원 채용과 관련된 시험과목을 개편하는 것이다. 과거 이명박 정부시절 고졸자들에 대한 채용을 확대하기 위해 공무원의 직무와 직접적으로 관련된 행정학 관련 과목들을 모두 선택으로 전환하였다. 이것은 전문가들 사이에서 행정의 전문성을 외면한 조치였다는 비판의 소리가 높았다. 특히, 공직생활과 직접적으로 관련이 없는 수학, 과학 등이 시험과목으로 채택되면서 고등학교에서는 충실한 고교교육 보다는 일찍부터 공무원 시험을 준비하는 사회현상까지 나타나게 되었다. 그러므로 반드시 지방공무원 역량강화를 위해서는 시험과목의 개편이 중요한 정책과제라고 할 수 있다. 즉, 각 지자체의 지역특성을 충분히 고려한 시험과목을 자율적으로 선택하면서도 행정의 전문성을 확보하기 위한 행정학 과목들은 필수로 지정하여 공무원 채용의 본질에 맞는 제도 운영을 통해 공무원들의 역량을 강화하는 방향으로 나아가야 할 것이다.

둘째, 지방공무원 시험의 응시연령에 관한 상한제를 도입하는 것이다. 경제 시스템의 경쟁주의로 전환하면서 민간기업에 취업한 이후 직장생활을 하다가 퇴사한 사람들과 민간기업 취업 준비에 실패한 사람들이 공무원 시험에 상당부분 응시하고 있다. 여기서 중요한 것은 공무원 조직은 직업공무원제를 운영하는 것이 매우 중요한데, 신규채용에 있어 지나치게 높은 연령의 사람들의 유입되는 현상이 높아지고 있다. 그러므로 젊은 인재들이 공무원으로 임용되어 직업공무원을 확립시키는 것도 중요하다. 따라서 응시연령의 상한제도 매우 중요한 정책과제가 된다. 그러나 평등의 원칙에 위배될 소지가 있으므로 연령별로 가점제를 도입하여 응시연령 상한제를 도입하여 운영하는 것이 중요하다.

셋째, 문제해결 중심의 논술시험 도입에 관한 것이다. 기존의 공무원시험은 필기시험으로 결과를 결정하는 방식이다. 공정성을 확보할 수 있을지 모르지만 단순 암기 방식으로 실제 직무활동에서는 정말로 불합리한 방식이라고 할 수 있다. 또한 선택형의 시험으로는 다윈주의 사

회에서 복잡 다양한 행정능력을 평가하는 데는 매우 한계가 있다. 그러므로 특정한 행정사례 중심으로 문제해결능력을 평가할 수 있는 논술시험제도를 도입하고 확대 운영하는 것은 지방공무원들의 역량을 강화하는데 중요하다 하겠다.

넷째, 채용방식을 다양화 하여 분야별로 우수한 인재를 확보하는 것이다. 지금의 지방공무원 채용방식을 일괄 공채방식이다. 운영의 편리성 측면에서는 매우 좋은 것이지만 지식정보화 사회에 대응한 다양한 젊은 인재들을 확보하는 측면에서는 매우 불합리한 제도이다. 그러므로 거주지 제한의 완화, 거주기간별 가점제 적용 등을 통해 채용방식에 대한 다양성을 높일 필요성이 있다.

2.2.2 지방공무원 인사관리

지방공무원 인사관리와 관련된 평가항목은 4가지의 차원에서 설명될 수 있다.

첫째, 퇴직공무원들에 대한 인력풀을 효율적으로 활용하는 것이다. 현재 공직사회는 우수한 공직인력들이 퇴임 이후에 공무원 조직을 위해 기여할 수 있는 제도적 장치가 미흡하다. 평생을 공직수행을 한 경험을 통해 고령사회에서 대응한 공공서비스의 질을 높일 수 있는 방안이 중요하다. 실제, 많은 지자체들이 고령화로 인해 지역의 리더를 확보하기 어려운 실정이다. 그러므로 다양한 공직경험을 가진 퇴직공무원들을 마을기업, 사회적 기업, 지역 현장사업에 파견하여 활용하는 것을 공공서비스의 질을 향상시킨다는 점에서 의미가 있다.

둘째, 인사관리와 교육을 연계할 수 있는 인사시스템을 운영하는 것이다. 현재, 공공부문이 갖고 있는 여러 가지 어려움 중에서 회계, 국제통상, 홍보, 법제업무 등과 같은 특정직위에 적합한 인재를 찾기가 매우 어렵고, 그 인재를 육성하는 것을 더욱 어렵다. 이러한 문제를 해결하는 것은 지방공무원 역량을 위해서 매우 중요한 것이다[10]. 예를 들어 특정보직 발령 전에 교육이수를 의무화한다든지, 교육성과와 업무성과를 통합하여 운영하는 개선이 필요하다.

셋째, 선출직 공무원들의 직무교육훈련에 관한 것이다 [11]. 지방자치치를 실시함에 있어 지방의원들은 중요한 역할을 한다. 특히, 초선 지방의원들의 경우 기본적인 공문서, 지방자치제도 자체에 대한 이해가 부족한 것이 사실이다. 이로 인해 집행부와의 심한 갈등 관계를 겪는 경우가 많다. 그러므로 초선지방의원들을 대상으로 기본적인

행정교육을 실시하는 것은 지방정부의 역량강화의 관점에서 매우 중요한 것이라고 할 수 있다.

넷째, 분야별 전문성을 제고하면서 중앙부처와의 차별화를 시도하는 것이다. 지방자치를 실시함에 있어 건축, 토목, 간호, 수의 등과 같은 특수 직렬에 대한 전문성의 요구가 더욱 높아지고 있으며, 현장에서의 행정업무의 중요성이 매우 높다고 할 수 있다[12]. 또한 중앙부처와의 차별화를 시도하기 위한 것도 매우 중요하다. 이런 관점에서 특수 직렬에 대한 전문수당을 신설한다든지, 지역의 특성에 맞는 보건, 복지업무 등으로 중심으로 차별화를 시도하는 것이 매우 중요하다.

2.2.3 지방공무원 직무관리

지방공무원 직무관리와 관련된 평가항목은 크게 3가지로 설명될 수 있다.

첫째, 순환근무, 장기근무 직무를 구분하여 제도화하는 것이다. 지방공무원들은 전보제한을 하고 있다. 예외 조항으로는 승진, 직무관련 전문성 등으로 매우 포괄적이다. 이로 인해 지방공무원들의 전문성이 제도적으로 묶여 활용되지 못하고 있다는 지적이 많다[13]. 이런 문제를 해결하기 위해서는 전문성에 따른 직위를 부여하고, 역량평가 등을 통해 전문직위를 배치해야 한다는 주장들이 설득력을 얻고 있다.

둘째, 전문분야의 보직관리제를 활성화 시키는 것이다. 지방공무원들의 보직관리에서 관행적으로 문제시 되어 왔던 것은 인사권, 조직통제권, 예산분배권 등의 권력을 가진 부서를 지나치게 선호한다는 점이다. 이러한 부서들에 근무하게 되면 승진 등에서 유리하다고 인식하기 때문이다. 그러므로 공무원 개인특성을 충분히 고려한 전문분야의 보직관리가 활성화 되어야 한다.

셋째, 지방공무원들에 대한 안식기간제를 도입하는 방안이다. 지방공무원들도 자기계발과 함께 지역문제를 해결하기 위한 안목이 필요하다. 즉, 적절한 안식기간이 필요하다는 것이다. 개인의 발전을 위한 자격증 취득, 학위 취득, 전문능력 향상을 위한 일전기간의 안식기간을 도입하는 것도 중요하다.

3. AHP 분석을 위한 의사결정모형

3.1 의사결정모형

평가요소와 평가항목의 관계를 고려한 지방공무원 역량강화에 전문가 평가 모델을 설정하였다. 평가요소에 해당하는 제 2계층은 지방공무원 인사채용, 지방공무원 인사관리, 지방공무원 직무관리 등으로 구성되었다. 평가항목에 해당하는 3계층은 11개 세부 혁신과제(공무원 시험과목개편, 공무원 시험응시 연령 상한제, 문제해결 중심의 논술시험 도입, 채용방식의 다양화, 퇴직공무원 인력활용, 인사관리와 연계된 인사시스템 운영, 선출직 공무원들의 직무교육훈련, 순환·장기근무의 직무전문성 확대, 전문분야 보직관리제 활성화, 지방공무원 안식기간제 도입) 등으로 구성되었다.

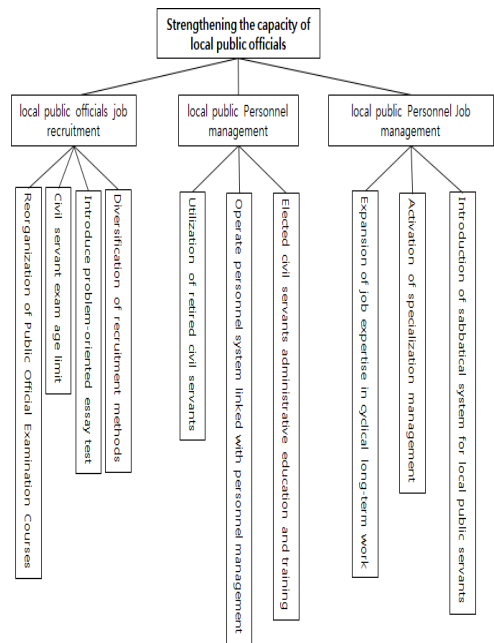


Fig. 1. AHP Model

산식은 다음과 같다.

$$\begin{aligned}
 a_{ij} &= w_i/w_j, (i, j = 1, \dots, n) \\
 \sum_j^n a_{ij} \cdot w_j \cdot \frac{1}{w_j} &= n, (i, j = 1, \dots, n) \\
 \sum_j^n a_{ij} \cdot w_j &= n \cdot w_j, (i, j = 1, \dots, n) \\
 \hat{A} \cdot w &= \lambda_{\max} \cdot w \\
 CI &= (\lambda_{\max} - n) / (n - 1) \\
 CR &= (CI/RI) \times 100\%
 \end{aligned}$$

3.2 자료수집과 전문가조사

기존의 연구모형과 변수들은 사전 델파이 방법을 통해서 이루어 졌다. 첫째, 선행연구검토를 통해 변수들의 추출이 이루어 졌다. 둘째, 2차적으로 전문가 5명으로 구성된 패널들을 중심으로 핵심변수의 추출이 이루어졌다. 마지막으로 종합평가를 통해 핵심변수들을 중심으로 평가모델을 작성하였다.

지방공무원 역량강화를 위한 AHP모델의 상대적 중요도 평가를 위해 공무원 인사관련 전문가들을 모집단으로 설정하고, 30명의 전문가를 표본으로 설정하였다. 전문가 평가의 경우 많은 표본을 요구하지 않기 때문이다. 자료 수집방법은 2018년 7월 15일- 2018년 7월 30일에 거쳐 대면면접방식으로 자료를 수집하였다. 전문가들의 세부적인 내용은 남자는 17명, 여성은 13명, 경력은 5급 이상의 사무관 이상의 공무원 인사관련 담당 경력에 있는 전문가들로 이루어졌다. 분석도구로는 Export Choice2000을 활용하였다.

4. 연구결과

4.1 일관성 분석을 통한 신뢰성 검증

전문가 평가에 있어 전문가 개인의 판단의 오차를 측정하는 것은 AHP 의사결정에서 신뢰성을 설명하는데 있어 중요한 과제가 된다[14][15]. 일반적으로 CR은 20%(0.2)보다 작을 경우 일관성이 있다고 평가된다 [16][17].

Table 1. Consistency index of decision model

division	1 hierarchy	2 hierarchy		
Consistency Index	Strengthening the capacity of local public officials	.16	local public officials job recruitment	0.01
			local public personnel management	0.01
			local public personnel job management	0.00

신뢰성 결과는 전체적으로 0.1 미만으로 나타났다. 각 측정영역의 일관성도 0.1보다 작게 나타나고 있다. 여기서의 CR값은 표본의 평균값으로 작성된 것이다.

4.2 측정영역별 중요도와 우선순위

분석결과를 보면, 제 1순위 지방공무원 직무관리(.378), 2순위 지방공무원 채용관리(.340), 3위 지방공무원 인사관리(.378)의 순으로 나타났다. 이런 결과는 지방공무원들의 역량강화를 위해서는 다양한 정책이 진행되어야 하는데, 직무관리 차원에서의 접근이 가장 우선적으로 다루어져야 한다는 것을 의미한다.

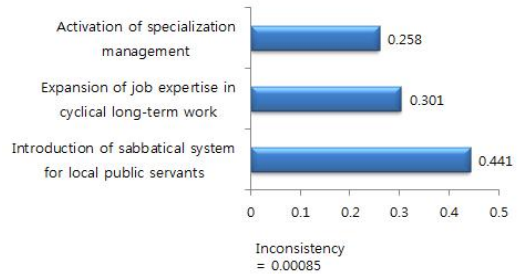


Fig. 2. Local Government Employee Job Management

첫째, 2계층의 평가항목에서 가장 높은 중요도를 보인 것은 지방공무원 직무관리(.378)로 나타났으며, 세부항목인 3계층에서는 지방공무원 안식기간제 도입(.441), 순환·장기근무의 직무전문성 확대(.301), 전문분야 보직관리제 활성화(.258) 등으로 순으로 나타났다. 이러한 결과는 지방공무원의 역량강화를 위해선 안식기간제 도입 등을 통해 공무원들의 자기계발을 위한 기회를 주어야 한다는 것으로 이해될 수 있다.

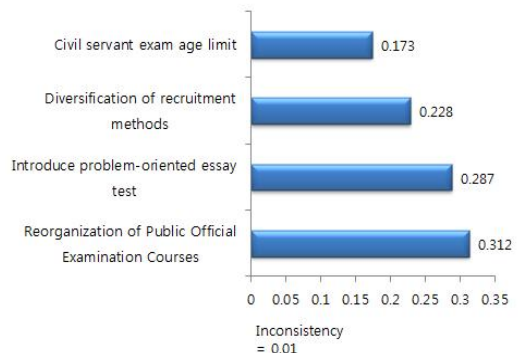


Fig. 3. Local government employment management

둘째, 2계층 평가항목에서 두 번째로 높은 순위를 차지한 채용관리 분야에서는 공무원 시험과목개편(.312), 문제해결 중심의 논술시험 도입(.287), 채용방식의 다양

화(.228), 공무원 시험응시연령 상한제(.173) 등의 순으로 나타났다. 이런 결과는 지방공무원 역량강화를 위해서 채용분야에서는 우선적으로 공무원들의 시험과목 개편이 가장 중요하다는 것이다. 현재, 공무원 시험과목은 고졸취업자를 위한다는 명분으로 행정의 가장 기본과목인 행정학, 행정법 등이 선택과목으로 지정되면서, 전문성이 결여된 채용방식이 많은 비판을 받고 있다. 즉, 우선적으로 시험과목 개편을 통해 역량강화를 시도하는 것이 현실적이라는 점이다.

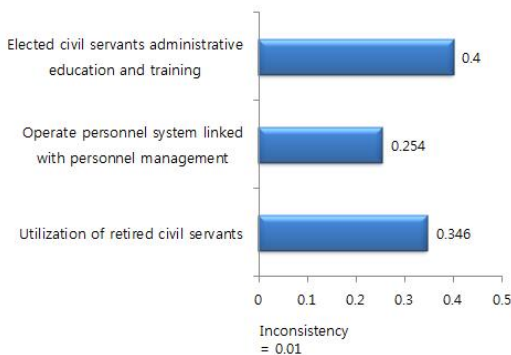


Fig. 4. Personnel management of local public officials

셋째, 2계층 평가항목에서 가장 낮은 점수를 받은 지방공무원 인사관리(.282)에서는 선출직 공무원들의 직무교육훈련(.400)으로 가장 높게 나타났으며, 퇴직공무원 인력활용(.346), 인사관리와 연계된 인사시스템 운영(.254) 등의 순으로 나타났다. 이런 결과는 매우 현실적인 측면에서 접근한 결과로 보여진다. 초선 선출직 공무원들의 경우 정치활동을 하다가 선거를 통해 공무원이 임명되었으므로 행정법, 공문서, 행정처리 절차 등의 분야에서 전문성이 매우 결여되어 있다. 이런 상황이 집행부와의 갈등 유발의 출발점이다. 그러므로 선출직 공무원들에 대한 직무교육훈련은 집행부와의 갈등을 원활히 하고, 선출직 공무원들의 전문성을 향상시켜, 궁극적으로 지방공무원들의 능력이 높아진다고 할 수 있다.

5. 결론

이 연구는 지방자치의 질적 발전을 위한 방안으로 지방공무원 역량강화의 방법을 모색하고자 하는 목적으로 출발하였다. 연구결과를 요약해 보면 다음과 같다.

첫째, 지방공무원 역량강화를 위해 가장 큰 범위에서는 지방공무원 직무관리가 가장 중요한 것으로 나타났으며, 인사관리, 직무관리의 순으로 중요성이 평가되었다. 즉, 지방공무원 역량강화를 위해 가장 효율적으로 접근해야 할 분야가 직무관리라고 할 수 있다. 다양한 직무관리 중에서도 지방공무원의 안식기간제 도입과 순환·장기근무의 직무전문성 확대가 무엇보다 중요한 것으로 나타났다. 이러한 부문에 대한 혁신이 추진될 때 지방공무원들의 역량강화가 우선적으로 이루어질 수 있다고 할 수 있다.

둘째, 현실적으로 접근하여 지방공무원의 역량강화에 초점을 두어야 할 분야들이 분석되었다. 평가에서 1순위를 차지한 부문들은 매우 주의 깊게 살펴보아야 할 필요성이 제기된다. 공무원 시험과목개편, 선출직공무원들의 직무교육훈련, 지방공무원 안식기간제 도입 등이다. 이러한 정책들은 지방공무원들의 역량을 실질적으로 강화할 수 있는 구체적 실천과제라고 이해될 수 있다. 이러한 분야에서의 변화가 있을 때 지방공무원들의 역량강화가 가시적으로 나타날 수 있다고 할 수 있다.

셋째, 학문적 차원의 시사점은 다음과 같다. 기존의 다양한 지방공무원 역량에 대한 질적 접근방식의 변수들을 양적변수들로 계량화함으로써 이론의 설명력을 더욱 향상시킬 수 있었다.

넷째, 실무적 차원의 시사점으로는 제한된 합리성 하에서 가장 최적의 효율적인 지방공무원 역량강화를 높일 수 있는 요인을 찾아 자원의 효율적 운영방안을 제시할 수 있었다.

마지막으로 연구자는 지방공무원 역량강화라는 연구 목적을 가지고, 많은 양의 데이터와 선행연구들을 검토하여 측정변수들을 도출하였으나 여기에는 제한성을 가지고 있다. 그러므로 향후에는 전문가 집단의 확대와 변수들의 개발을 통해 지방공무원 역량강화에 연구가 미시적으로 이루어져야 할 것으로 판단된다. 표본에 있어서도 전문성을 가지고 선별하였으나 외적타당성의 한계를 가지고 있다. 그러므로 제한된 범위 내에서 지방공무원 역량강화를 설명하는 것이 적절하다고 판단된다.

REFERENCES

- [1] Y. H. Lee. (2009). Study on the direction of competency-based education and training for public

- officials by comparing the perception of importance level and execution level on competency required for public officials. *Korean Public Personnel Administration Review*, 9(3), 157-73.
- [2] S. W. Lee. (2012). A Study of Competencies Necessary for Local Government Employees and Action Plans to Make the Employees Have those Competencies. *Korean Public Personnel Administration Review*, 11(3), 1-30.
- [3] M. H. Choi. Y. W. Kim. (2009). A Study on the Reinforcement of Local Public Officials' Competency : Focused on the Competency-Based Curriculum. *The Korean Journal of Local Government Studies*, 13(4), 33-59.
- [4] S. W. Han. K. S. Choi. (2006). Administrative Capacity Building in Local Government. *International Journal of Policy Evaluation & Management*, 16(1), 183-207.
- [5] T. K. Lee. (2018). Analysis of Relative Priority of Local Civil Servant's Personnel Innovation Policy. *Journal of the Korea Contents Association*, 18(3), 550-556.
- [6] T. L. Saaty. (1990). How to make a Decision: The Analytic Hierarchy Process. *European Journal of Operation*, 48
- [7] J. K. Conant. (1996). The Manager's View of Management Education and Training. *Public Personnel Administration*, 16(13), 23-37.
- [8] W. D. Kun. Y. W. Kim. (2018). A Study on the Improvement of Expertise of Local Public Officials. *Korean Public Personnel Administration Review*, 17(2), 115-141.
- [9] K. K. Num. L. C. Ryu. (2004). A study on the Career Management System to Strengthen the Expertise of Public Service. *Korean Public Personnel Administration Review*, 3(2), 93-120
- [10] T. J. Cho. (2016). Management Practices for Improving Professionalism in Public Service. *Korean Public Personnel Administration Review*, 15(4), 169-190.
- [11] J. D. Park. (2012). Analysis of Relative Importance and Priority of Civil Servant's Education Training Policy: Using Analytic Hierarchy Process (AHP) Method. *Journal of the Korea Contents Association*, 12(4), 263-272.
- [12] H. B. Bunk. D. S. Ryu. I. H. Kang. (2016). A Study on the Practicality of Open Competitive Exam for Local Public Servants. *The Korean Journal of Local Government Studies*, 15(3), 145-160.
- [13] S. Y. Lee. (2005). Policy Alternatives for Improving Rank and Pay System of Civil Servants Responsible for Agricultural Education and Extension Service. *Korean Society and Public Administration*, 16(3), 89-110.
- [14] T. L. Saaty. (1994). Highlights and critical points in the theory and application of the analytic hierarchy process. *Journal of operation Research*, 74, 426-447.
- [15] T. L. Saaty. (2016). Decision making with the analytic hierarchy process. *Services Sciences*, 1(1), 83-98.
- [16] K. S. Hwang. C. H. Lee. (2016). A Study of the decision to standardize sale price of supplying apartment houses using Analytic Hierarchy Process. *Journal of Digital Convergence Vol*, 14(1): 121-129.
- [17] S. J. Park. D. M. Kim. (2014). A Study on fairness of broadcasting by AHP. *Journal of Digital Convergence Vol*, 12(11): 171-181.

최 호 택(Ho-Taek Choi)

[정회원]



· 1997년 1월 ~ 2000년 7월 : 영국
Manchester Metropolitan
University 행정학박사
· 2004년 3월 ~ 현재 : 배재대 행정
학과 교수

· 관심분야 : 지방자치, 정부혁신, 행정학
· E-Mail : htchoi@pcu.ac.kr