

지방정부 인재풀의 운용이 지역주민의 삶의 질에 미치는 영향 요인분석*

김 정 현

국문요약

본 연구는 지방 정부의 인재풀 구성 및 활용이 지역 주민의 삶의 질에 미치는 영향 관계를 분석하고자 하였다. 이를 위해 대구광역시 인재풀의 현황에 대한 설문조사 및 면접조사를 실시하였다.

연구 분석결과 첫째, 인재풀의 구성에 대한 인지도는 매우 낮은 것으로 나타났지만 인재풀의 구성 및 활용의 필요성에 있어서는 인재풀 공무원과 참여자 모두 공식적인 필요성을 높게 인식하는 것으로 나타났다.

둘째, 인재풀 구성 필요성 이유에 있어, 공무원과 인재풀 참여자 모두 전문성 확보를 그 이유로 들었고, 그 다음 이유로, 공무원은 행정 투명성 확보를 인재풀 참여자는 주민참여 확대를 선택한 것으로 나타났다.

셋째, 인재풀의 구성과 활용 등 그 운영에 필요한 주요 요인으로 인재풀 공무원과 참여자 모두 공무원과 참여자 간의 상호협력 및 파트너십을 가장 주요한 요소로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 인재풀 구성요인이 지역주민의 삶의 질 제고요인에 미치는 구성 요소들에는 상당한 차이를 보이는 것으로 확인되었다.

여기에, 이러한 분석결과를 토대로 정책적 함의를 도출하면

첫째, 일차적인 과제는 지방정부의 공식적인 인재풀의 구축 및 다양한 커뮤니케이션 채널을 활용한 전향적 PR(pro-active PR) 노력이 이루어져야 한다는 것이다.

둘째, 공식적인 인재풀의 구성을 위한 지방의회 조례를 통한 법적 타당성 확보와 함께 인재풀 참여자들의 참여방법도 과거의 인위적 참여와 함께 오늘의 자발적 참여를 혼용하는 등의 관리 과제도 마련되어야 한다는 점이다.

셋째, 지방정부의 주요문제 해결을 위한 공무원과 참여자간의 상호협력과 동반자의식(파트너십)의 확보 전략과 실천이 또한 필요한 것으로 보여, 지방정부 책임자가 관심, 에너지, 시간 등을 쏟겠다는 의지(will)를 보이는 것이 무엇보다 중요한 것으로 판단된다.

주제어: 지역인재풀, 삶의 질, 상호협력, 파트너십, 자원봉사, 시민참여

I. 머리말(introduction)

지방정부의 혁신을 위한 각종 논의 및 과학·기술·통신 등의 급속한 발전으로 지방행정 수요의 다양성과 복잡성이 증대하였고, 지방정부의 성과관리와 양질의 행정 서비스 공급에 대한 시민들

* 본 논문은 2016년도 대구대학교 교내 학술 연구비의 지원을 받아 수행 한 연구임

의 관심이 확대되고 있는 실정이다. 여기에 지방정부의 정책이나 사업을 지방정부소속 공무원이 단독으로 처리하지 않고, 지역의 여러 인재들과 함께 논의하면서 결정·집행하는 경향이 강해지면서 지방정부의 인적자원에 대한 관심 또한 커지고 있다. 하지만 그동안, 지방정부는 민간 전문가, NGO, 자원봉사자 등 다양한 인재들이 있었음에도 불구하고 지방정부와의 관계성 정립이 모호하였을 뿐만 아니라 지역 전문 인재 활용의 시각 부재와 단편적 활용으로 지역인재 활용의 한계를 보여 왔다. 즉 다양한 지역의 전문 인재들을 인재풀(pool) 형식으로 총괄 관리하지 못하고 필요한 사안에 대해서만 단편적, 지엽적으로 활용하였기 때문에 지역 전문 인재들의 제 역량을 발휘하지 못하게 하였다는 문제인식에서 본 연구가 이루어지게 되었다.

지방정부가 바람직한 정책 결정과 효율적인 업무수행으로 지역주민들의 삶의 질(QOL)을 제고하기 위해서는 다양한 전문 인재들은 풀(pool)의 형식으로 제도화하여 지속적이고도 합리적·종합적으로 활용하는 전략이 필요하다. 왜냐하면, 이는 지역의 전문인재가 가지고 있는 지식·능력·시간·자원·기술·자본 등을 공공부문(public sector)에 투입하여 전문성과 함께 민주성 또한 확보하는 계기가 되기 때문이다. 이렇게 된다면 지방정부 입장에서는 성과 향상과 함께 시민들의 삶의 질 제고에 도움이 되고 외부 전문 인재풀의 입장에서는 공공부문에 참여하여 사회적 역할을 수행할 수 있어 서로의 윈윈전략을 도출할 수 있을 것이다. (김필두외, 2012:149)

여기에 본 논문은 대구광역시를 중심으로 인재풀의 운영 및 관리 실태를 경험적 분석에 의해 먼저 검증해보고자 한다. 이러한 검증 결과에 따라 인재풀의 구성·활용 방안을 모색하여 지방정부의 효율성 확보와 지역주민들의 삶의 질의 제고에 도움이 되고자 함이 본 연구의 목적이다.

본 연구의 주요 공간적 범위는 대구지역이며 분석단위는 대구광역시 본청 및 구청의 공무원과 인재풀 구성원인 참여자들이다. 본 논문에서 대구광역시를 조사·연구대상으로 한 것은 연구자가 거주하고 있는 지방정부의 전문 인재 활용 실태 및 문제점이 무엇인지를 파악하고 싶다는 관심과 자료획득 및 분석의 편의성 등 때문이다.

이러한 연구목적 달성을 위해 첫째, 인재풀(pool)과 관련된 국내 외 학술지논문, 정책연구보고서, 관련법규 등의 내용을 토대로 인재풀의 개념, 특성, 유형 등의 이론적 배경을 체계적으로 정리하는 데는 주로 문헌내용분석방법에 의존하였다.

둘째, 대구시의 지역인재 활용 실태를 분석하기위해 대구 광역 자치단체와 각 구청 기초자치단체의 인재풀 관련 인적자원 담당 공무원과 인재풀의 참여자들을 대상으로 검증하는 경험적 연구방법과 함께 담당 공무원들의 인식과 태도를 파악하기위해 필요한 부분에 대해서는 면담조사 방법¹⁾도 병행 활용하였다.

이를 위해 자료획득 방법으로 임의 추출법에 의한 질문지조사 방법으로 자료를 수집하였다. 총 500부의 설문지를 배부하여 405부를 회수(회수율 총계 81%) 그 중 무응답 및 불성실한 응답을 제외한 총 387부의 수집 된 자료를 SPSS통계 분석기법을 이용, 빈도분석, 교차분석, 신뢰도 및 타당

1) 면담 조사는 대구 광역시 및 각 구청의 각종 위원회 담당 공무원과의 인재풀 구성 여부 및 실태 운영과 법적 조례 규정 등에 대해 면담을 2회 실시한 결과를 참조, 질문지조사 내용항목을 구성하는데 크게 도움을 받았다.

도 분석, 회귀분석 등을 실시하였다.

II. 인재풀(Pool) 구성의 이론적 배경

1. 인재풀 구성의 의의 및 필요성

1) 인재풀의 개념

인재풀(human resource pool)에 대한 개념을 정의하려면, 먼저 인적 자원(human resource)과 인재(talent)등을 고려하여 도출된 인재풀(human resource pool) 경계를 확정함으로써 가능해진다고 생각된다. (김필두외, 2012 : 5) 일반적으로 인적자원이라 함은 국가 경쟁력 및 발전가치를 창출하기 위한 여러 자원들 중 노동력(manpower)을 의미하는 것으로 질(quality)보다는 양(quantitative)적인 부분을 강조하였으나 오늘날의 세계화, 지식정보화 상황에서의 인적자원은 질(質)적 측면이 강조되고 있다. (장노순, 2003)

한편 OECD에서는 인적자원과 유사한 용어로서의 인적자본(human capital)을 개인에게 소속되어 개인적, 사회적, 경제적 복지 창출을 촉진하는 지식, 기술, 능력 등의 제(諸)속성으로 파악하고 있다 (OECD, 2001, 류영아외, 2012:15). 그리고 인적자원 개발기본법 제 2조에 따르면 인적자원을 ‘국민 개개인, 사회 및 국가의 발전에 필요한 지식, 기술, 태도 등 인간이 지니는 능력과 품성’ 이라고 정의하고 있다. 또한 드럭크(P. Drucker)는 ‘가치를 창출하는데 가장 기본적인 경제적 자원은 더 이상 자본이나 토지, 노동이 아니라 인적자원에 의해 창출되는 지식’이라고 하였으며(Drucker, 2007) 피터스 역시 신경제 질서 하에서의 새로운 부가가치의 핵심은 창조력, 창의력 등 지적자본에 두어져있으며 여기에 인재(talent)가 가장 중요하다고 주장하였다. (Peters, 2005)

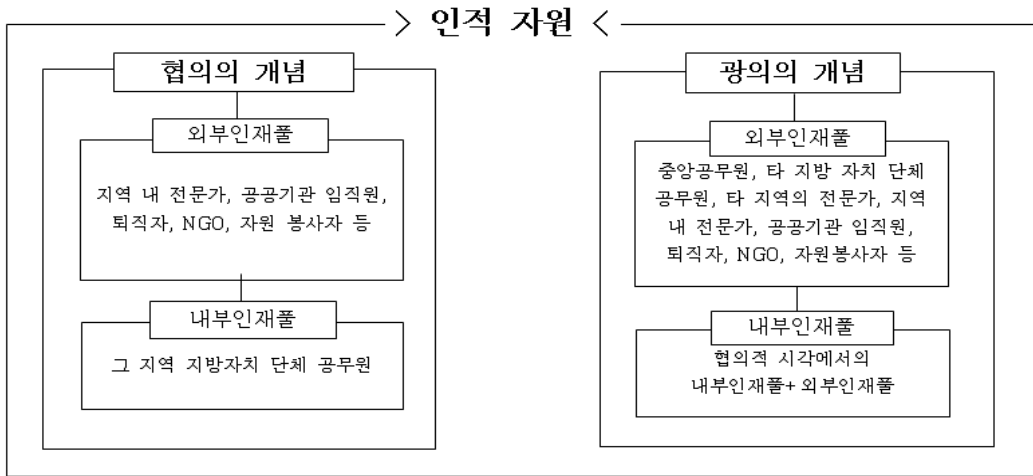
이렇게 볼 때 결국 인적자원을 지식과 정보, 기술과 능력, 경험과 지혜, 품성 등을 소유하고 있는 무형의 자원으로서의 우수한 인재를 의미한다고 볼 수 있다. 이러한 우수한 인재가 국가 및 사회 발전에 이바지 할 때, 인적자원으로서의 가치가 발현되는 것으로 볼 수 있다. (김필두외, 2012 : 6) 이러한 인적자원과 인재의 개념을 토대로 지역인재의 개념을 살펴보면 지역인재란 지역의 미래 발전에 대한 목표의식을 갖고 성과 창출을 주도하는 혁신동력으로써 이웃 및 지역사랑과 지역 발전을 위해 노력하는 창의성과 전문성 그리고 관리능력을 가진 자라고 정의할 수 있다. (장노순, 2003 ; 윤준상·송두범, 2008)

지역인재를 구성하는 데는 크게 두 가지 시각의 방법이 존재할 수 있다. 하나는 특정지역 내에 거주하고 있는 지역 주민이 중심이 되는 협의적 시각이다. 즉 협의적 지역인재는 해당 지역에 거주하고 있는 전문가, 자원봉사자, 지방자치단체 공무원, 공공기관 구성원 등이다. 다른 하나는 특정 지역을 둘러싸고 있는 외부지역까지를 포괄하는 광의적 시각이 그것이다. 즉 광의적 지역 인재는 협의의 지역인재 외에 해당지역에서 출생 또는 학업을 수행하였으나 외부지역으로 이동하여

거주하는 인재들 까지도 포함된다. 이러한 전문성과 기술, 기능, 도덕적 품성 등을 소유한 지역인재 개개인들의 묶음 또는 집합체를 간단히 인재풀(human resource pool)이라 할 수 있다.

위의 논의를 토대로 본 논문에서는 인재풀에서 내부 인재풀을 협의의 개념인 지방자치단체 공무원으로 한정하고 외부인재풀은 협의의 개념을 포함한 광의의 개념으로 보고 중앙정부 공무원, 타 지방자치단체 공무원, 타지역의 전문가 지역내 전문가, 공공기관임직원, 퇴직자, NGO, 자원봉사자 등을 포함하는 집합체(pool)로 보았다.²⁾ 본 논문은 인재풀구성 운용사례의 일천성등 현실태와 상황을 고려, 협의적 지역인재 개념에 기초하고자 한다. 이를 표시한 것이 아래 <그림 1>이다.

<그림 1> 지방정부 인재풀의 개념 및 범위



자료 : 류영아의, 2012:19 수정작성

2) 인재풀 구성의 필요성

지식정보화 사회의 출현은 인적자원에 대한 국내외의 관심을 크게 증가 시키고 있다. 그러나 인적자원의 개발은 국가 차원에서는 어느 정도 실효성을 띄고 있으나 지방 정부 차원에서의 성과는 미미한 실정이고 더더욱 가능한 인재에 대한 활용 부분에 있어서는 더욱 미흡한 실정에 있다. 여기에 지방자치제도의 성숙과 지방정부의 발전을 위한 지방정부 외부 인재들을 풀(pool)의 형태로 공식적으로 제도화하여 구성하고 활용해야 할 필요성은 아래와 같은 연유에서 제기된다.

첫째, 지방정부의 행정 효율성을 높이기 위해서는 다양한 전문 인재의 지역할당제와 더불어 인재풀(pool)제도를 공식화하여 지속적 관리와 신축성(flexibility) 있는 활용 전략의 필요성 증대 때문이다.

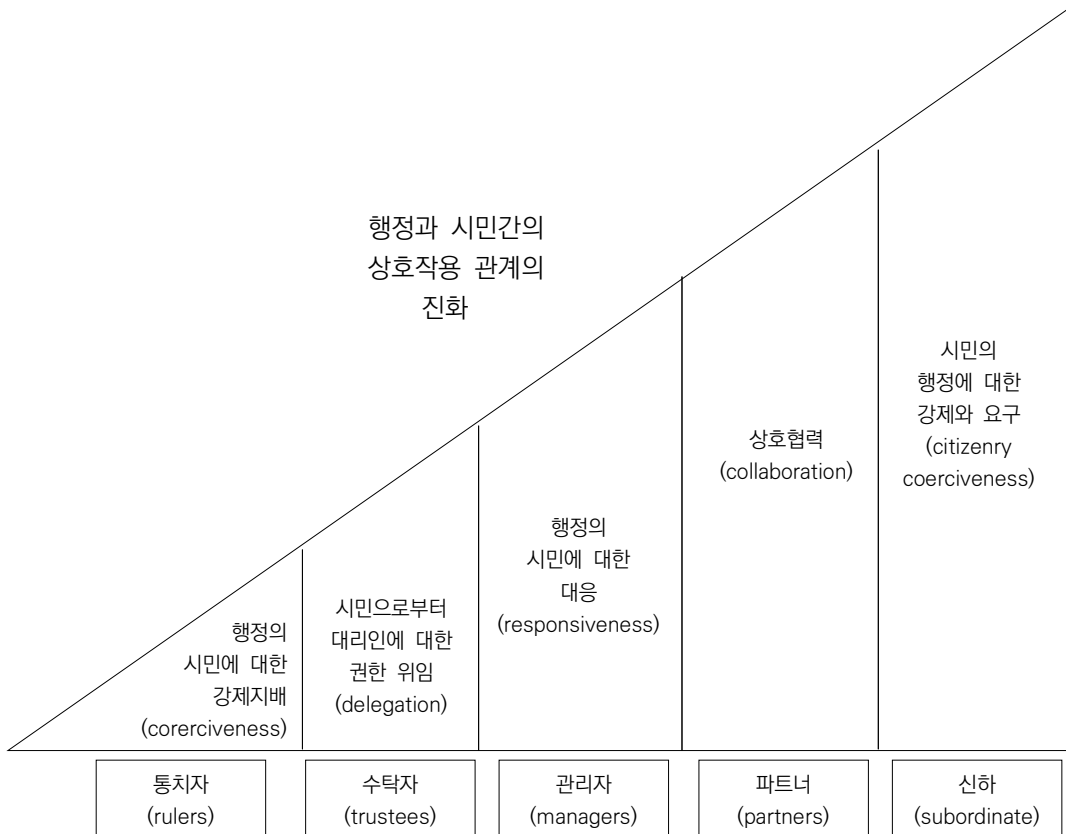
2) 외부인재풀은 민간 전문가로 구성된 각종위원회, NGO 등 지역 주민이 자발적으로 참여하는 각종 주민참여제도, 자원봉사자들로 구성된 자원봉사단체 등에 포함될 수 있는 지역 인재들을 공식적으로 모아놓은 집합체라는 광의의 개념이라면 지방정부의 각종위원회는 주로 교수, 박사, 전문직종사자 등 전문가들이 자문의 등의 역할을 주로 담당하는 협의의 개념으로 볼 수 있다.

둘째, 인적 자원 관리는 지방정부 입장에서는 인재풀을 통한 행정 효율성과 서비스 역할(전문성, 능력, 시간, 기술 등 재능기부)을 수행, 지역주민들의 삶의 질(QOL)을 제고하는 윈윈(win-win) 전략; 도출 가능성 등에서 그 필요성 또한 요구된다.

셋째, 지방정부의 인재풀은 지역 현안 및 정책과정에서의 시민참여를 확대 시킬 수 있고 그 결과 민주주의의 근본인 주민자치를 활성화 시킬 수 있다는 점에서의 필요성이다.

넷째, 행정환경의 변화에 따른 지방정부의 정책결정 및 집행의 필요성 등이다. 행정환경의 변화에 따른 정부와 시민간의 관계 및 역할 변화가 즉, 지난날의 행정이 통치자, 수탁자, 관리자로서 존재했다면, 오늘날의 행정은 시민에 대해 파트너(partners)내지는 신하(subordinate)로서의 상호작용 관계를 강조하고 있다. <그림 2 참조>

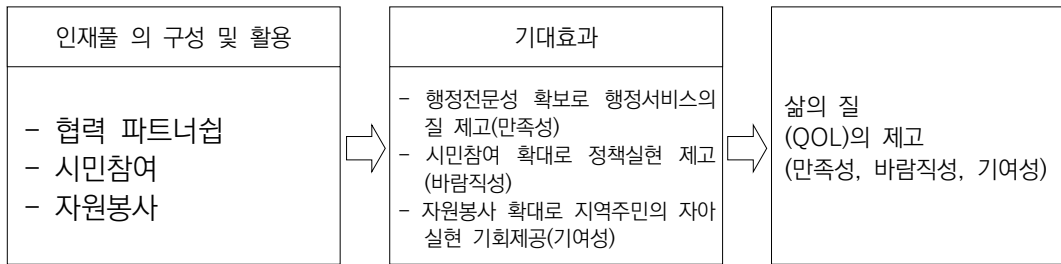
〈그림 2〉 정부와 시민간의 관계 및 역할의 진화과정



자료 : 교육부 (2002:6) 재인용

이러한 인재풀의 구성 필요성에 따른 지방정부 인재풀이 구성·활용의 기대효과를 제시한 것이 <그림 3>이다.

〈그림 3〉 지방정부 인재풀의 기대효과



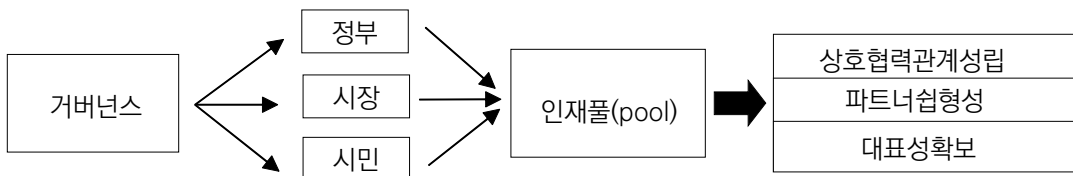
자료: 김필두외, 2012:13, 수정작성

2. 인재풀의 관련이론 검토

1) 협력적 거버넌스(governance) 이론

행정에 대한 참여와 소통이 중요해지면서 더 이상 행정에서의 결정은 정부 혼자 하는 것이 아닌 다양한 조직 참여자들의 상호협력 속에서 이루어진다. 이와 같이 다양한 조직 참여자들 간의 수평적 협력을 통해 사회문제를 해결하는 방식을 협력적 거버넌스(collaborative governance)라고 할 수 있다. (이명석외, 2008:147) 즉 기존의 거버넌스의 중심축이던 정부-시장-시민이 수평적으로 구조화되어, 상호협력관계 성립, 파트너십 형성, 대표성 확보 등의 공공가치를 창조해 나가는 것을 협력적 거버넌스로 이해 할 때, (하미승·전영상, 2007:3) 인재풀과의 관계는 아래 〈그림 4〉와 같이 제기될 수 있다고 이해하는 입장이다.

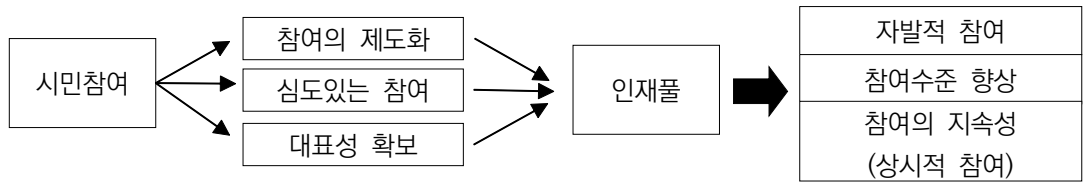
〈그림 4〉 협력적 거버넌스와 인재풀과의 관계



2) 시민참여이론(citizen participation theory)

시민참여이론은 간단히 말해, 시민은 지방자치의 주체로서 시민의 참여가 이루어지지 않는 지방자치는 형식적 지방자치로서 그 의미가 없으므로 시민이 직접 지방정보의 정책결정 및 집행과정에 자발적으로 참여하며 영향을 미치는 것; 혹은 정책결정권을 공유(share)하는 것을 의미한다. (D. Smith & U. Ross, 1973:2-3) 그러므로, 인재풀은 이러한 시민참여에 있어서 전문성 제고와 상시적 자발적 참여에 의해 큰 역할 수행이 가능하게 된다는 아래 〈그림 5〉와 같은 관계 설정의 이론이다.

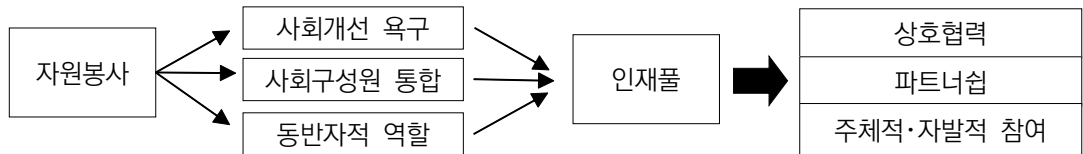
〈그림 5〉 시민참여와 인재풀과의 관계



3) 자원봉사이론(volunteering theory)

자원봉사는 개인 또는 단체가 지역사회, 국가 및 인류를 위해 대가없이 자발적으로 사회개선, 사회구성원 통합이라는 가치 추구하고 동반자적 역할을 위해 시간과 노력을 제공하는 행위라 할 수 있다. 즉 이렇게 볼 때 자원봉사는 자발성, 무보수성, 공익성, 지속성, 조직성 등의 성질을 띠는 활동으로 이해된다. (자원봉사활동기본법 제 3조 1호, 2005) 이러한 공동생산(co-production)으로서의 자원봉사는 오늘날 공공서비스의 공급에 정부와의 협력을 통한 즉 시민들의 직접 참여에 의해 이루어지는 새로운 형태의 공공서비스 생산 활동과 관련된 상호 보완적 이론이다. (clary, 1955) 이와 같은 자원봉사와 인재풀(pool)의 관계는 아래 〈그림 6〉과 같다.

〈그림 6〉 자원봉사와 인재풀과의 관계



3. 인재풀(pool)의 선행연구

위에서 살펴본 협력적 거버넌스이론, 시민 참여이론, 자원봉사이론 등의 관련 이론에 대한 연구 검토가 인재풀 연구에 어떠한 시사점을 주는지를 분석 정리한 것이 아래 〈표 1〉이다.

〈표 1〉 선행연구검토와 인재풀 연구에의 시사점

선행 연구	인재pool 연구에의 시사점
협력적 거버넌스	1. 거버넌스 행위자의 전문성 강조(인재풀의 전문성 강조) 2. 거버넌스를 설계하고 관리하는 정부의 역할 필요(인재풀을 관리하는 지방자치단체의 역할 필요) 3. 지방자치단체 인재풀이 지방자치의 문제 해결을 위한 새로운 유형의 전문 집합체(pool) 역할을 수행
주민참여	1. 주민참여에 대한 지역주민들의 인지도가 낮음(인재풀에 대한 지역주민들의 인지도 낮음) 2. 제도개선을 통해 지역주민들이 참여 할 수 있는 참여의 수준을 높여야 함(인재풀에 대한 제도 연구를 통해 지역주민들이 인재풀로 활용될 수 있는 방안 마련 필요) 3. 인재풀이 정책과정에 참여 할 수 있는 기반이 마련되어야 함
자원봉사	1. 자원봉사자가 지역사회에 미치는 긍정적인 영향 측정(인재풀이 지역 사회에 미치는 긍정적인 영향을 고려해야 할 것임) 2. 자원봉사를 통해 자원봉사자 개인은 심리적 안정감을 높이고 지방자치단체는 사회적 자본을 확보할 수 있음(인재풀 활용을 통해 외부 인재개인을 지역내의 소속감을 높이고 지방자치단체는 필요한 인적 자원 확보 가능)

자료: 류영아외, 2012:50. 수정작성

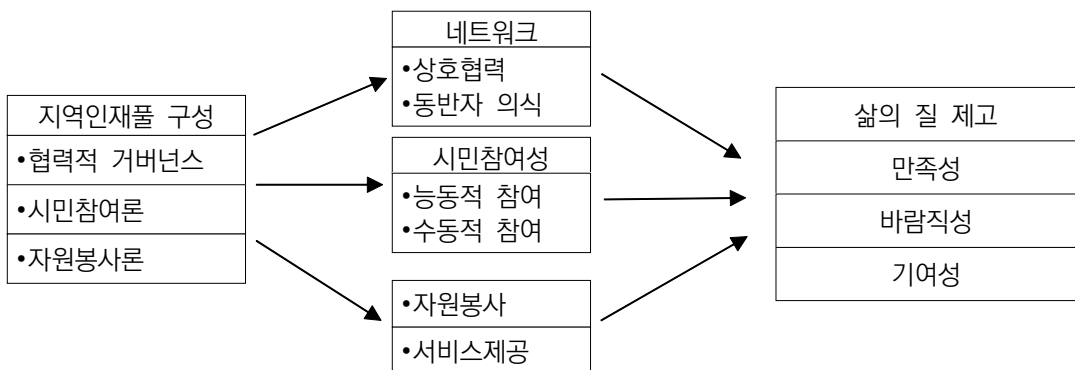
즉 선행연구들은, 거버넌스 주체들이 문제해결의 전문성과 참여, 봉사서비스 정신이 함양되어야만 거버넌스의 문제해결 역량이 향상됨을 지적하고 있다. 여기에 지방정부의 인재풀이 지방정부 문제 해결에 대한 새로운 유형의 전문성과 참여, 봉사 서비스 정신을 지닌 한 축으로 작용할 수 있도록 하는 설계와 관리방안의 모색이 요구된다.

III. 연구 설계

1. 분석틀

지방정부 지역인재풀에 대한 관련이론과 선행연구 검토를 종합, 인재풀의 실태 분석을 위한 분석틀을 아래 〈그림 7〉과 같이 구성하였다.

〈그림 7〉 분석의 틀



2. 분석기준 및 지표구성

대구시와 각 구청을 대상으로 독립변수로서의 지역 인재풀의 구성 및 활용을 조사하기 위하여, 체크리스트의 작성과 함께 질문지 조사의 주요 변수로 네트워크와 시민참여성, 자원봉사 항목으로 구성하였다. 그리고 네트워크의 하위 변수로 상호협력과 동반자 의식(파트너십), 시민참여의 하위변수로 자발적(능동적)참여와 인위적(수동적)참여 및 봉사서비스를 구성 파악하였다. 한편 종속변수인 삶의 질 제고의 하위 구성변수는 첫째, 인재풀의 활용이 행정전문성의 확보로 행정서비스의 질 제고에 만족성을 부여한다는 점, 그리고 인재풀의 활용은 둘째, 지방정부의 주요 정책이나 사업 우선순위 결정에 주민참여의 확대로 정책실현제고에 바람직한 측면을 가져와 행정서비스의 질 내지 지역주민의 삶의 질 제고에 일조한다는 점, 셋째 더 더욱 인재풀의 활용을 통한 자원봉사서비스 확대는 지역주민의 자아실현 및 삶의질 제고에 기여할수 있다는 점 등에서 만족성(satisfaction), 바람직성(desirability), 기여성(contribution) 등의, 삶의 질 제고의 실현가능성(feasibility)으로 구성, 조사 분석하였다.

3. 설문조사

지방정부 (대구광역시 각 구청)의 인재풀(pool) 구성 및 활용을 분석하기 위하여 공무원(250명)과 대구시 및 각 구청 소속 인재풀 참여자(250명) 총 500명을 대상으로 2016.1.1.부터 1.31 까지 분석요소와 지표를 중심으로 리커트 5점 척도로 설문지를 구성, 배포 하였다.

설문은 빈도분석을 위한 인재풀 구성과 관련 된 일반적인 의견, 분석의 틀을 토대로 작성한 질문, 인재풀의 향후 활용 방안과 관련한 질문 등으로 구성되었다. 최종 회수된 설문지는 총 405부(공무원 230부, 외부인재풀 구성원 175부)로 전체 81%의 회수율을 보였다. 그 중에서 미완성 설문지 등을 제외한 총 387부(공무원 215부, 외부인재풀 구성원 172부)만 분석에 사용하였다.

IV. 인재풀의 실태분석

1. 자료 분석

1) 인구통계학적 분석

2016년 현재 지방정부에서 인재풀을 구성하여 활용하고 있는 지역이 많지 않기 때문에 대구시와 각 구청 역시 현 상황을 파악하는 것이 먼저 필요하다. 즉 설문조사를 통해 대구 시 인재풀 활용에 대한 실태를 파악, 문제점을 적출하고 향 후 대구 시 인재풀의 활용방안을 모색하고자 하였다. 먼저 설문 응답자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면 아래 <표 2>와 같이 공무원 응답자가 인

재플 응답자보다 학력이 낮은 편이며 연령이 젊은 것으로 나타났다. 공무원 응답자의 경우 근무년 수가 16년 이상 20년 미만이 가장 많았고 인재플 응답자의 경우 인재플로 활동한 년 수가 5년 미만이 가장 많았다. 그리고 인재플 구성원의 절반 이상이 교수내지는 민간전문가로 나타났다.

〈표 2〉 응답자의 인구통계학적 특성

구분 내용	공무원(본청·각 구청)			인재플 구성원			
	특성	빈도(명)	비율(%)	변수	특성	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	128	60	성별	남성	147	85
	여성	87	40		여성	25	15
	합계	215	100.0		합계	172	100.0
소속	대구시청	103	48.4	소속	대구시청	62	36
	각 구청	112	51.6		각 구청	110	64
	합계	215	100.0		합계	172	100.0
학력	고졸이하	28	13	학력	고졸이하	0	0.0
	대졸	167	78		대졸	30	17.0
	대학원졸	20	9		대학원졸	142	83.0
	합계	215	100.0		합계	172	100.0
연령	20대	24	11	연령	20대	0	0.0
	30대	65	30.8		30대	10	5.9
	40대	101	47.2		40대	71	42
	50대	37	17.0		50대	81	48
	60대 이상	0	0.0		60대 이상	7	4.1
	합계	215	100.0		합계	172	100.0
근무년수	0~5년	32	15.0	근무년수	0~5년	77	45.0
	6~10년	42	20		6~10년	43	25.0
	11~15년	29	13		11~15년	17	10.0
	16년~20년	57	27		16~20년	20	12.0
	21년 이상	55	26		21년 이상	15	8.0
	합계	215	100.0		합계	172	100.0
직업	0~5년	32	15.0	직업	공공기관직원	33	19.1
	6~10년	42	20		교수(민간전문가)	119	69.1
	11~15년	29	13		NGO 등	11	6.4
	16년~20년	57	27		자원봉사자	9	5.4
	21년 이상	55	26		합계	172	100.0
	합계	215	100.0		합계	172	100.0

2) 빈도 분석

① 대구시·인재플의 필요성 및 그 이유에 대한 인식조사 결과는 다음 〈표 3〉, 〈표 4〉과 같다. 먼저 대구시의 공식적인 인재플이 필요하다고 생각하는가? 라는 질문에 대한 응답 결과이다.

〈표 3〉 인재풀의 필요성

구분 \ 내용	공무원		인재풀 참여자	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
① 필요하다	167	78.0	156	91.2
② 필요 없다	48	22.0	16	8.8
합계	215	100.0	172	100.0

대구시 공무원의 경우 전체 응답자 215명 중 78.0%가 공식적인 인재풀이 필요하다고 인식하고 있고 그리고 인재풀의 구성원의 경우에는 전체 응답자 172명 중 91.2%인 156명이 인재풀의 구성과 활용이 필요하다고 인식하는 것으로 나타났다.

② 그리고 대구시의 공식적인 인재풀이 필요하다면 그 이유는 무엇인가? 라는 질문에 대한 결과이다.

〈표 4〉 인재풀이 필요한 이유

구분 \ 내용	공무원		인재풀 참여자	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
① 행정책임의 분산	4	2	0	0.0
② 권력 남용 방지	14	7.0	3	1.5
③ 전문성 확보	120	56.0	144	84.0
④ 행정투명성 확보	34	15.7	7	4.5
⑤ 행정비용절감	16	7.1	1	0.5
⑥ 주민참여확대	27	12.2	17	10.5
합계	215	100.0	172	100

즉 인재풀의 구성이유에 대해 공무원과 인재풀 참여자 모두 전문성 확보 요인을 인재풀 구성이유의 첫째로 보고 있다. 그 다음 순서의 이유로는 공무원은 행정투명성 확보를 인재풀 참여자는 주민참여확대 이유를 선택하였다.

③ 인재풀이 효율적으로 구성되고 운영되는데 필요한 요소는 무엇인가? 라는 질문에 대한 결과는 아래와 같다.

〈표 5〉 인재풀의 구성 및 운영에 필요한 요소

내용	구분	공무원		인재풀 참여자		합계
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	
①인재풀 공무원과 참여자간의 협력		127	59	121	69.5	248 (64)
②인재풀 공무원과 참여자간의 파트너십		66	31	39	23	105 (27)
③인재풀 공무원의 자발적·주체적 참여		12	15.5	8	5	20 (5)
④공무원이 인재풀로 활용되어 인위적참여		10	4.5	4	2.5	14 (4)
합계		215	100	172	100	387 (100)

인재풀 담당 공무원과 참여자 간의 협력이 무엇보다 중요한 요소라는 응답이 전체 387명 중 64.2%인 248명이었다. 그 다음으로 인재풀 담당 공무원과 구성원간의 파트너십이 27.1%인 105명이 응답하였다. 응답자의 절반 이상이 인재풀의 성공적 운명을 위해서는 공무원과 인재풀 참여자 간의 상호협력과 파트너십을 중요한 요소로 인식하고 있는 것으로 보여진다.

④ 소속 지방자치단체(대구 시)와 인근 지방자치단체에 인재풀이 구성되어 운영되고 있음을 알고 있습니까? 라는 질문에 대한 결과는 아래 〈표 6〉과 같다.

〈표 6〉 외부 인재풀 구성 운영 인지도

내용	구분	공무원 (대구 시)		공무원 (기초자치단체)		인재풀 참여자 (대구 시)		인재풀 참여자 (기초자치단체)		합계
		빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	빈도 (명)	비율 (%)	
① 알고 있다		41	40	26	23	10	23	12	11	89 (23)
② 모르고 있다		62	60	86	77	52	77	98	89	298 (77)
합계		103	100	112	100	62 ³⁾	100	110	100	387 (100)

전체 응답자 387명 중 298명인 77%가 모르고 있다고 응답하여 인재풀에 대하여 필요성을 인정하면서도 관심이 적은 것으로 판단된다. 특히 인재풀 담당 공무원보다 인재풀 참여자의 인지 정도가 보다 낮은 것으로 나타났다.

⑤ 외부인재풀의 구성원으로 참여해달라고 요청하면 참여 하시겠습니까? 라는 질문에 대하여

3) 인재풀(대구시) 참여자 수가 상대적으로 많은 것은 대구시의 시민 모니터단 구성조례 규정에 전문성을 고려 임명하도록 되어 있어 이들을 포함시켰기 때문이다.

총 387명 중 77%가 '참여 하겠다.' 라는 의견을 선택하였다. 의미 있는 것은 공무원의 경우에는 '보통이다.'를 가장 많이 선택한 반면 인재풀 참여자의 경우에는 '참여 하겠다'(48%), '적극적으로 참여 하겠다'(35%)를 많이 선택하여 응답의 차이를 보였다.

〈표 7〉 인재풀 참여요청에 대한 응답

내용	구분	공무원		인재풀 참여자		합계
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	
① 전혀 관심 없다		11	5	8	5	19 (5)
② 별 관심 없다		49	23	7	4	56 (14)
③ 보통이다		80	37	14	8	94 (24)
④ 참여 하겠다		63	29	82	48	145 (37)
⑤ 적극적으로 참여 하겠다		12	6	61	35	73 (120)
합계		215	100	172	100	387 (100)

즉 공무원 보다는 인재풀 참여자가 지방정부 인재풀 활동에 더욱 적극적이라고 해석 된다.⁴⁾

3) 요인분석 및 신뢰도 분석

(1) 신뢰성 검증

공무원 및 인재풀 참여자 인식 조사를 이용한 본 연구의 방법론적 특성상 독립변수와 종속변수로 선정된 변수들이 얼마나 신뢰성 있게 측정되었는지를 확인함으로써 연구의 신뢰성을 검증할 필요가 있다. 이를 위해 하나의 변수에 대해 복수의 문항으로 측정할 경우에는 일반적으로 크론바하 알파계수(cronbach α)를 이용하여 내적 일관성 여부를 검증한다. 본 연구에서 사용된 독립변수인 인재풀 구성과 종속변수인 삶의 질 제고 하위변수들에 대한 신뢰성 분석 결과는 〈표 8〉과 같다. 모든 측정변수들의 크론바하 알파계수가 0.8이상으로 나타나 각 변수들의 구성항목들 간 내적 일관성이 높음을 확인할 수 있었다.

4) 이는 인재풀 참여자가 전문성을 가진 학자, 교수, 전문가, 실무자들이어서 재능기부의 봉사 기회가 될 뿐만 아니라 교수들은 평가에서 봉사점수, 수당 등의 사회적,경제적인 유인 조건이 있기 때문으로 판단된다.

〈표 8〉 변수의 신뢰성 분석

변수 명		문항 수	크론바하 알파계수 (cronbach α)계수
인재풀 구성	상호협력	4	.881
	파트너쉽	4	.876
	자발적 참여	4	.928
	인위적 참여	6	.930
	봉사 서비스	3	.891
삶의 질 제고	만족성	3	.814
	바람직성	3	.859
	기여성	3	.868

2) 타당성 검증

본 연구에 사용된 변수들의 신뢰성이 검증된 측정항목들을 대상으로 단일차원임을 검토하기 위해 각 구성 개념별로 요인분석을 실시하였다. 요인 추출을 위한 주성분분석과 직각회전방식(varimax)의 요인회전을 선택하여 타당성을 검증하였다. 먼저 독립변수인 인재풀 구성에 대한 타당성 분석을 위해 5개요인의 21개 문항에 대한 요인분석을 실시한 결과 〈표 9〉와 같이 각 항목별 요인 적재량이 대부분 0.8~0.9 이상이며, 가장 낮은 문항인 파트너쉽 요인의 V-6 문항도 0.779로 나타나 모든 문항들의 타당성이 확보되었음을 시사하고 있다. 요인의 설명량에 있어서도 가장 낮은 봉사 서비스 요인이 72.4%에서 가장 높은 자발적 참여 요인이 81.7%로 나타나 5개요인 모두 70%이상으로 높음을 알 수 있다.

〈표 9〉 인재풀에 대한 타당성 분석

설문문항	외부인재풀 구성				
	상호협력	파트너쉽	자발적 참여	인위적 참여	봉사서비스
V-1	.848				
V-2	.876				
V-3	.878				
V-4	.845				
V-5		.844			
V-6		.779			
V-7		.917			
V-8		.881			
V-9			.891		
V-10			.920		
V-11			.914		
V-12			.911		
V-13				.865	

V-14				.910	
V-15				.901	
V-16				.861	
V-17				.859	
V-18				.860	
V-19					.823
V-20					.812
V-21					.794
고유 값	2.977	2.931	3.311	3.885	2.867
요인 설명량(%)	73.015	73.311	81.788	77.001	72.489

한편 종속변수인 지방정부의 삶의 질의 제고 3개 하위개념을 대상으로 각 요인들을 측정하기 위한 9개 항목들이 단일차원인지 여부를 확인하였다. 요인분석결과는 <표 10>과 같다. 각 항목별 요인적재량은 최소 .772 ~ 최대 .899의 범위에 있어 모든 문항의 타당성이 확보되었으며 요인 설명량도 모두 70%이상인 것으로 나타났다.

〈표 10〉 삶의 질 제고에 대한 타당성 분석

설문문항	삶의 질 제고		
	만족성	바람직성	기여성
V-1	.854		
V-2	.877		
V-3	.861		
V-4		.873	
V-5		.826	
V-6		.772	
V-7			.853
V-8			.852
V-9			.899
고유 값	3.021	2.181	3.819
요인 설명량(%)	77.579	70.068	78.307

4) 회귀분석

인재풀의 구성 및 활용이 지방정부 삶의 질 제고에 미치는 영향을 분석, 검증하기 위하여 3개의 회귀모형을 구성하였다. 이들 3개모형의 통계적 유의성을 검증한 결과 모든 회귀식의 F값은 15.078에서 21.046으로 나타났고, 유의수준 $P < 0.001$ 에서 통계적으로 모두 유의한 것으로 밝혀졌다. 그리고 각 회귀식의 수정된 R^2 값은 0.293에서 0.386까지 분포되어 각 회귀모형에 포함된 인재풀 구성요인을 비롯한 모든 설명변수들은 지방정부 삶의 질 제고 하위요인 각각의 변량을

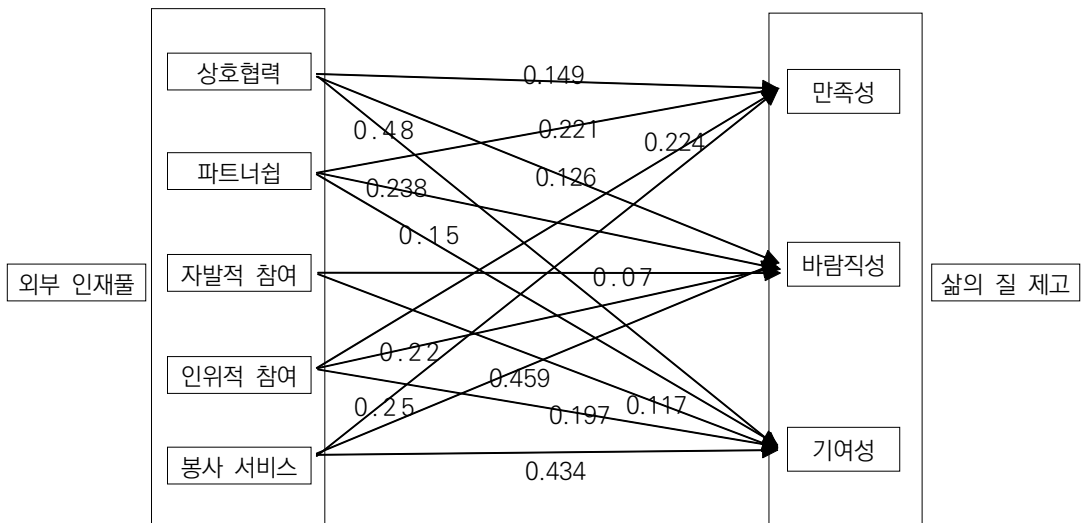
29.3%에서 38.6%까지 설명할 수 있는 것으로 나타났다. 여기에 인재풀의 구성 이외에도 지방정부의 삶의 질 제고에 영향을 미치는 독립변수로 지방정부 행정역량으로서의 시민요구에 대한 대응성, 책임성 및 공무원의 행태, 공정성(fairness)등도 고려되어야 할 것으로 보여 진다. 이와 같은 인재풀의 구성과 지역주민의 삶의 질 제고에 관한 3개 다중 회귀식을 이용하여 분석한 결과들을 종합적으로 정리하면 <표 11>과 같다.

<표 11> 인재풀 구성이 삶의 질 제고에 미치는 영향

삶의 질 제고	인재풀 구성·활용					F	수정된 R ²	
	상호협력	파트너십	자발적 참여	인위적 참여	봉사 서비스			
만족성	β	0.149	0.221	-0.019	0.224	0.259	19.018***	0.349
	τ	2.441*	3.545***	-0.256	1.148	3.540***		
바람직성	β	0.126	0.238	0.071	0.222	0.459	15.078***	0.293
	τ	0.198	0.211	1.228	1.298	2.558		
기여성	β	0.481	0.159	0.117	0.197	0.434	21.046***	0.386
	τ	3.169***	2.899*	3.540***	3.549***	4.112***		

이와 같은 인재풀의 구성 및 활용이 지방정부 삶의 질 제고에 미치는 영향을 통계적으로 유의한 변수들을 중심으로 정리하면 다음 <그림 8>과 같이 도식화할 수 있다

<그림 8> 인재풀 구성 활용이 삶의 질 제고에 미치는 영향



2. 분석결과

본 연구의 분석결과 첫째, 인재풀의 구성에 대한 인지도는 매우 낮은 것으로 나타났지만 인재풀

의 구성 및 활용의 필요성에 있어서는 인재풀 공무원과 참여자 모두 공식적인 필요성을 높게 인식하는 것으로 나타났다.

둘째, 인재풀 구성 필요성 이유에 있어, 공무원과 인재풀 참여자 모두 전문성 확보를 그 이유로 들었고, 그 다음 이유로, 공무원은 행정 투명성 확보를 인재풀 참여자는 주민참여 확대를 선택한 것으로 나타났다.

셋째, 인재풀의 구성과 활용 등 그 운영에 필요한 주요 요인으로 인재풀 공무원과 참여자 모두 공무원과 참여자간의 상호협력 및 파트너십을 가장 주요한 요소로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 인재풀 구성요인이 지역주민의 삶의 질 제고요인에 미치는 구성 요소들에는 상당한 차이를 보이는 것으로 확인되었다.

넷째, 삶의 질 제고 만족성 요인에 대해서는 인재풀 구성의 봉사 서비스, 인위적 참여⁵⁾, 파트너십, 상호협력 순으로 강한 영향력 관계를 나타내었다.

다섯째, 바람직성 요인에 대해서는 인재풀 구성 요인의 봉사서비스 요인이 가장 강력한 설명 변수가 되며 다음으로 파트너십, 인위적 참여, 상호협력, 자발적 참여요인 순서로 중요한 독립변수가 되는 것으로 판명되었다.

여섯째, 기여성 요인에 대한 인재풀 구성요인들의 통계적 유의성 분석결과는 상호협력과 봉사 서비스, 인위적 참여, 파트너십, 자발적 참여 요인 모두가 유의미한 정의 관계를 가지는 것으로 확인되었다.

이러한 통계적 분석 결과의 종합적인 함의는 아래와 같다.

첫째, 지역주민의 삶의 질 제고의 각 요인들의 상대적 중요도를 기준으로 할 때, 기여성 요인을 제외한 나머지 요인의 인재풀 구성요인들에 대해 모두 봉사서비스 요인이 가장 높게 나타남으로써 지방정부 삶의 질 제고에 대한 시민들의 인식에는 인재풀의 봉사서비스가 가장 중요한 설명변수라는 점을 알 수 있었다.

여기에 지방정부는 인재풀의 활용에 있어서도 무엇보다 지역주민들을 위한 봉사서비스정신의 강조와 함께 서비스의 통합성,편의성,접근용이성 등 서비스전달체계의 개선에도 더욱 신경써야할 것으로 보여진다.

둘째, 인재풀의 봉사서비스 요인과 더불어 상호협력과 파트너십 요인도 지방정부 삶의 질 제고 인식에 중요한 예측변수가 될 수 있음도 확인하였다. 그러므로, 지방정부는 공무원과 지역인재들의 협력과 의사소통을 위한 제도적인 장(field)의 마련에 보다 많은 예산과 시간의 투입이 강조된다.

셋째, 인재풀의 구성이 지방정부의 제도 및 자산으로서 삶의 질 제고효과를 가지려면 공식적인 전문 인재풀제도의 구축(조례규정화) 및 체계적 관리 및 활용이 중요한 과제라는 점이 무엇보다 제기된다.

5) 참여자의 전문성 등 재능 기부가 지금까지는, 공무원들의 요청과 위촉, 임명에 의한 인위적 참여가 대다수였지만 최근 각종 위원회 및 제안서 평가 위원들은 공식적인 신청에 의해 임명하는 자발적인 쪽으로 강조하고 있는 것으로 보여진다.

V. 맺는말(정책적 함의)

인재풀의 구성·활용이 지방정부의 행정효율성을 극대화하고 지방정부의 삶의 질 제고를 위해서는 인재풀의 공무원과 참여자들 사이에는 여러 요인의 관계 유형이 있음을 인식하여 그에 따른 공식적인 제도의 구축화, 정책적 관리 전략의 개발 및 적용이 필요하다고 주장한다. (Burning & Ledingham, 1999:157-170)

본 연구의 분석결과에서도 전문 인재풀의 구성 요인들이 지방정부 삶의 질 제고에 미치는 영향력에는 상당한 차이가 있음을 보여주었다. 인재풀 구성의 각 요인별로 삶의 질 요인들의 상대적 중요도를 기준으로 할 때 기여성 요인을 제외한 나머지 요인들에 대해 모두 봉사서비스 요인이 가장 높게 나타남으로써, 시민들의 인식에는 인재풀의 봉사서비스 요인이 가장 중요한 설명변수라는 점을 알 수 있었다.

인재풀의 상호협력과 파트너십 요인도 지방정부 삶의 질 제고를 위한 인식에 중요한 예측 변수가 될 수 있음도 확인하였다. 이와 같은, 인재풀의 구성과 활용이 지방정부 삶의 질 제고에 중요한 영향력을 미치고 있다는 연구결과를 바탕으로 향후 인재풀의 구성과 활용을 위한 정책적 함의 및 정책적 제언을 몇가지 도출하면 아래와 같다.

첫째, 인재풀의 구성 및 활용과 지역주민의 삶의 질 제고 차원에서 우선적으로 고려해야 할 점은 기술통계 분석결과에서 확인된 바와 같이 공식적인 인재풀 구성에 대한 시민들의 인지도가 매우 낮다는 사실이다. 하지만 인재풀 구성 필요성은 매우 높게 나타났다는 점이다 여기에 일차적인 과제는 지방정부의 공식적인 인재풀의 구축 및 다양한 커뮤니케이션 채널을 활용한 전향적 PR(홍보:publicity)⁶⁾ 노력이 이루어져야 한다는 것이다. 즉, 무엇보다도 먼저 인재풀 구성 및 활용에 대한 구체적인 전략 수립이 필요하다는 것이다.

둘째, SNS의 활용 및 정기적인 회의 소집 방식으로 인재풀의 운영 및 관리가 필요함을 강조하고자 한다. 즉 보다 구체적으로 단기과제인 경우 E-mail, 전화통화, 화상회의 등을 활용 즉각적인 의견을 확보하고, 중장기적 과제인 경우 정책과정(의제 설정, 결정, 집행, 평가 과정)에 따라 체계적 접근을 할 것을 제언하고자 한다.

셋째, 공식적인 인재풀의 구성을 위한 지방의회 조례를 통한 법적 타당성 확보와 함께 인재풀 참여자들의 참여방법도 과거의 인위적 참여와 함께 오늘의 자발적 참여를 혼용하는 등의 관리 과제 마련되어야 한다는 점이다. 뿐만 아니라 공무원과 인재풀의 구성원간의 정기적인 협의 자리 마련, 그리고 세미나, 토론회 등에 타 지방자치단체의 담당 공무원 및 인재풀 참여자들을 초청할 것을 제안하고자 한다.

네째, 지방정부의 주요문제 해결을 위한 공무원과 참여자간의 상호협력과 동반자의식(파트너

6) 지방정부 지난날의 일방적·사후적(one-way, post-active) 홍보(publicity)위주가 아닌 새로운 차원의 사전 예방적 PR(pro-active PR), 마케팅 PR(MPR) 등으로 전개 되어야 하고 이를 위해 지방정부의 진정한 공식적인 인재풀 구성 및 PR부서의 설립을 위한 법적 타당성 확보와 함께 시스템 구축이 또한 중요한 관리과제가 될 것이다.

쉽)의 확보전략과 실천이 또한 필요한 것으로 보여진다. 이를 위해 지방정부의 장은 이들간의 상호이해에 책임자의 관심, 에너지, 시간을 쏟겠다는 의지(will)를 보이는 것이 중요하다고 판단된다.

다섯째, 인재풀의 구성 및 활용의 필요성에 대해서는 연구분석 결과가 높게 나타났으므로 광역자치단체 뿐만 아니라 중소도시 등 기초자치단체에 대한 지속적인 후속 연구를 과제로 제시하고자 한다. 이러한 연구를 위해 중앙정부 차원에서는 인재풀 매뉴얼을 작성, 지방자치단체에 배포하거나, 성공 사례를 자료집으로 작성 배포할 것을 제안한다. 아울러 기초자치단체의 전문가 확보를 위한 협력 방안이 모색되어야 함을 또한 강조하고자 한다.

참고문헌

- 강화선·최은영(2010). 공공부문 자원봉사활동의 성과 측정에 관한 연구. 『한국사회와 행정연구』 21(1):173-198
- 곽현근(2008). 주민자치의 비전과 주민참여제고방안 『사회과학연구』 32(1):21-53
- 권영숙·이영민(2011). 지역사회 자원봉사활동 특성유형과 사회적 자본형성의 과제분석, 『지방행정연구』 25(1):137-156
- 교육인적자원부(2002). 국가인적자원정책의 추진현황과 방향, 서울:교육인적자원부
- 김광웅(2000). 협력체제(partnership)와 효과적 국정운영. 박재창편 『정부와 NGO』. 법문사.
- 김귀영(2009). 지방정부 위원회제도 개선방안. 『지방행정연구』 23(2):195-222
- 김병국(2009). 지방자치단체 인사위원회제도 개선방안. 『지방행정연구』 21(4):29-58
- 김종해(1995). 도시지역 지역사회 행동의 주민참여요인에 대한 연구: 부천시 조례제정운동을 중심으로. 서울대학교 박사 학위논문.
- 김필두·류영아·전성훈(2012). 지방자치단체 외부인재풀의 구성과 활용 방안. 『한국지방행정 연구원』
- 라미경(2009). 거버넌스 연구의 현재적 쟁점. 『한국거버넌스학회보』 16(3).
- 민현정(2008). 지방자치에의 주민참여 활성화에 관한 연구. 『한국거버넌스학회보』. 15(1):255-288
- 배병률(2000). 한국 공무원 인적자원 관리의 개선방안. 『사회과학연구』. 20(1):47-71
- 윤준상·송두범(2008). 지자체의 효율적인 인재육성방안. 『충남발전연구원』
- 이명석 외(2008). 협력적 거버넌스와 정부의 역할:사회적 기업사례를 중심으로. 『한국정책학회보』. 18(4):145-171.
- 이석희·김상지(2008). 지역인적자원개발 통합거버넌스체계 구축방안: 네트워크 구축 관점에서. 한국정부학회 하계학술대회:399-417
- 장노순(2003). 강원도 지역인재의 발굴과 활용방안. 『강원대학교 지역개발연구』.
- 장지호·홍정화(2010). 국내거버넌스 연구의 동향. 『한국사회와 행정연구』 21(3)
- 최종현·김재근(2009). 공공갈등에서 협력적 거버넌스의 구성과 효과에 관한 연구: 경기도 이천시 환경시설입지 갈등사례. 『지방행정연구』 23(4):107-136

- 피터 F. 드러커저/이재규 역(2007). 자본주의 이후의 사회. 한국경제신문사.
- 하미승·전영상(2007). 협력적 거버넌스에 대한 공무원 태도의 결정요인분석. 「한국행정연구」, 16(1):1-38
- 황성원·김형성(2010). 정부의 효율적인 인적자원 관리를 위한 전환배치운동에 관한 연구: 한국과 일본을 중심으로 「한국인사행정학회보」, 9(3):1-27
- Brudney, J, L & England, E.(1983). Toward a Definition of the Coproduction Concept, Public Administration Review. 43(1)
- Darvill, G., & Munday, B.(1994). Volunteers in the Personal Social Service. London & New York: Tavistok
- Levine, C, h.(1984). Citizenship and Service Delivery: The Promise of Coproduction. Public Administration Review 44(2).
- Bruning, S. d., & Ledingham, T. A(2002). Relationship Building as a Retention strategy: Linleing Relationship Attitudes & Satisfaction Evaluations to Behavioral Outcomes. Public Relations Review,28,39-48.
- Newman, J.(2001). Modernising Governance: New Labour, Policy and Society.
- OECD.(2001).The well-being of nations, the role of human capital and soial cipital. Center for Educational Research and Innovation. Paris:OECD London: Sage.
- Peters, T.(2005). Tom Peters Essentials: Talent. London: Darling Kindersley Ltd. Wright,P,M & McMahan,G.C.(1992). Theoretical perspective for strategic human resource management. journal of management.18:295-320.
- Warren, R. et al.(1994). Coproduction Equity and Distribution of Safety. Urban Affairs Quarterly.19(4).

김정헌(金正憲): 경북대학교에서 행정학 박사 학위를 취득(논문 : 현대행정국가의 복지정책결정구조)하고 현재 대구대학교 행정학과 교수로 재직 중이다. 세부전공은 정책학, 복지정책론, 복지국가론, 복지행정론, 행정PR론 등이다. 대구광역시 공익사업선정위원회 위원장, 정보공개심의위원, 울산광역시 정책 자문위원 등으로 활동하였으며 한국정부학회 부회장, 한국복지행정학회 회장 및 편집위원장 등을 역임하였다. 주요 저서와 논문으로는 현대사회의 행정학(2002), 복지행정론(2003), 복지정책론(2004), 현대행정PR론(2006), 정책학원론(2007), 지역이미지 제고를 위한 CI구축 및 PR전략(2004), 지방정부와 시민간의 관계성 측정과 자치행정PR전략(2005), 지방정부의 복지서비스 성과 평가(2007), 지방정부의 위기관리를 위한 행정PR적 대응분석(2009) 등이 있다(jhkim@daegu.ac.kr).

Abstract

A Study on the Factor of Effect of the Human Resource Pool for the Enhance of QOL in Local Governance

Kim, Jeong Heon

The goal of this study is to propose the key factors and activation strategies which desirable human resource pool of local (Daegu City) governance.

To enhance of QOL and result of local governance, It's necessary to use the human resource pool, namely public officials and the human resource pool (local residents, private experts, NGO, volunteers).

We design network and participation and service for variables, and also select cooperation and partnership for network indicators, and autonomous and object participation and service indicators

We use surveys, interviews and study methods for analysis of the real and present conditions about Human Resource pool in Daegu Metropolitan City.

The result of the analysis this study confirmed that the factors of effect of human resource pool of local governance (Daegu City) and enhance of QOL (Quality Of Life) showed considerable difference.

First, as for the satisfaction factor of QOL, Service, mutual cooperation, partnership, object and autonomous participation factors had a strong influence in order.

Second, as for the desirability factor, the mutual cooperation factor was the most powerful explanatory variables, and the partnership and object participation were important independent variables.

Third, as for the contribution factor, mutual cooperation, service, object and autonomous participation, participation factors have the positive correlation in order.

Conclusionally, we propose desirable composition strategies and application strategies of HRP (Human Resource Pool), and that Daegu City governance construct hardwares of HRP (institution, human resources, and budget), and construct softwares of HRP (plan to recruit the human resource, pro-active PR, institutional activation etc.).

Key Words: human resource pool, quality of life, mutual cooperation, partnership, participation, service