

미국 경찰관 모집·선발제도의 특징 및 함의

Recruitment and Selection of Police Officials in the United States

-the System and it's Implications-

박동균
대구한의대학교 경찰행정학과

Dong-Kyun Park(police@dhu.ac.kr)

요약

경찰은 시민의 가장 가까운 곳에서 시민의 생명과 재산을 지키는 형사사법기관이다. 따라서, 다른 여타의 공무원들이나 직군에 비해서 높은 윤리성과 봉사성이 필요하다. 우리나라뿐만 아니라 세계 각국에서는 경찰공무원을 임용할 때, 무엇보다도 엄격하고 까다로운 기준과 절차를 통해서 선발한다. 이러한 맥락에서, 본 연구에서는 경찰 선진국인 미국 경찰관들의 모집 및 선발 실태를 분석하였다.

본 연구에서 제시한 미국 신입경찰관 채용 과정은 통상적으로 모집공고 및 활동, 지원서 접수, 필기 및 적성검사, 육체 민첩성 테스트, 심리 테스트, 구술고사, 신원조회, 거짓말 탐지기를 이용한 조사, 그리고 건강검진 등의 절차를 거치게 된다. 미국 경찰공무원 선발제도 중에서 가장 큰 특징은 많은 경찰조직에서 지원자의 정직성 및 도덕성을 검증하기 위하여 거짓말 탐지기를 활용한다는 점이다. 또한 미국은 불법적인 약물 남용이 많기 때문에 지원자들은 반드시 약물 테스트를 위해 소변이나 머리카락을 제출해야 한다.

한국에서도 경찰관 선발시험은 지원자의 실력과 자격을 정확하게 파악할 수 있어야 하고, 아울러 현대사회가 요청하는 경찰공무원을 선발할 수 있도록 적성검사를 새롭게 구성해야 할 것이다. 또한 적성검사의 한계를 극복하는데 미국의 사례와 같이 거짓말탐지기 조사를 적극적으로 검토할 필요성이 제기된다.

■ 주제어 : | 모집 및 선발 | 경찰공무원 | 거짓말 탐지기 | 배경조사 | 약물조회 |

Abstract

Recruitment and selection are separate but mutually reinforcing processes. The goal of recruitment is to attract the largest number of applicants possible to apply to the agency, and selection is the process of weeding out unqualified candidates and identifying qualified candidates. In this context, the recruitment and selection system of police officials is an important issue because it affects their future performance as police officers on the job, especially their policing skills, perception of society, occupational ethics. This study suggested the characteristics of U. S. recruitment and selection system of police officials.

In the U. S., each police agency sets up its own recruitment and selection standards and procedures. However, recruitment and selection process follows a certain sequence : receiving application, psychological examination, background check, polygraph test, drug screening, interview, physical agility, and medical test.

Special characteristic of American police system regarding recruitment and selection is that many law enforcement agencies use a polygraph test to ensure the integrity of the candidates. Another interesting screening process is a drug test because many Americans abuse illegal drugs. A candidate officer must submit urine or a hair sample for screening test. Police human resources specialists should continually identify the most innovative tests and approaches recruit and select police officers. Recruitment and selection strategies should increasingly attract and retain those officers who have the attributes to work in a community-oriented policing environment.

■ keyword : | Recruitment and Selection | Police Officers | Polygraph Test | Background Check | Drug Screening |

I. 서론

최근에 경찰에 의한 음주운전 교통사고, 수사과정에서 알게 된 피의자에 대한 성 접대 요구, 미성년자 성매수, 수사과정에서 피의자에 대한 각종 고문 등 경찰의 비리 및 부조리에 대한 우려의 목소리가 높다. 경찰에 대한 부정적인 시각은 신문이나 방송 등 언론매체를 통하여 지속적으로 노출되어 온 경찰분야의 비리와 교통, 방법, 형사 문제와 관련하여 경찰과 직접적으로 접촉하는 과정에서 느껴온 서비스에 대한 불만으로 표현된 것이라고 할 수 있다[1].

국민의 가장 근접한 거리에서 경찰은 국민들의 생명과 재산을 보호하고, 공공의 안녕과 질서를 유지하기 위해 존재한다. 경찰관은 국가공무원법의 특별법이 우선적으로 적용되는 특정직 공무원에 속하며, 실적과 자격에 의하여 임용되고, 그 신분도 보장되며, 평생토록 공무원으로 근무할 것이 예상되는 경력직 공무원이다[2].

경찰관직무집행법상 경찰의 직무는 범죄의 예방·진압 및 수사, 경비·요인경호 및 대간첩작전수행, 치안정보의 수집·작성 및 배포, 교통의 단속과 위해의 방지, 기타 공공의 안녕과 질서유지의 업무를 수행한다(경찰관직무집행법 제2조). 직무수행 과정에서 경찰관들은 권력적인 작용을 수반하게 되며, 따라서 다른 일반 공무원들과는 차별된 특성이 나타난다. 그 특성으로서 업무의 위험성, 돌발성, 기동성, 권력성, 조직성, 정치성, 고립성 그리고 보수성 등을 들 수 있다[3]. 이런 점에서 경찰은 다른 직군의 공무원들이나 직업에 비해서 높은 윤리성과 봉사정신 등 직업윤리와 업무의 전문성이 강하게 요구되며, 우리나라뿐만 아니라 세계 각국에서는 경찰을 임용할 때 엄격하고 세심한 기준과 절차를 통해서 선발한다. 즉 유능한 경찰의 선발은 모든 나라의 경찰이 직면하고 있는 가장 중요한 이슈 중의 하나이다. 최근 한국 사회가 다원화, 민주화되면서 경찰공무원에 대한 인식과 처우가 예전에 비해 많이 나아지면서 경찰관이 되려고 하는 사람도 많아지고 있다. 특히 전국에 경찰행정학과가 그 대학의 최고 인기학과로 자리매김하고 있고, 성적이 우수한 학생들이 입학하고 있는 실

정이다. 이런 점을 감안하더라도 경찰직 모집 및 선발은 공정하게 이루어져야 할 것이다.

이러한 맥락에서, 본 연구에서는 현재 미국 경찰관들의 채용 및 선발 실태를 살펴보고자 한다. 아울러 미국의 경찰관 선발제도로부터 정책적 함의를 도출하고자 한다. 이를 위하여 본 연구에서는 각종 단행본, 관련 연구 논문 및 인터넷 자료 등 2차 자료를 활용하여 탐색적으로 조사하는 기술적 접근방법(descriptive approach)을 활용하였다.

II. 이론적 배경 및 선행연구의 검토

1. 경찰관 모집 및 선발의 개념 및 의의

우수한 인적 자원을 조직에 확보한다는 것은 인사행정에서 가장 중요한 영역으로서 조직의 미래가 달려있다. 오늘 고용된 경찰은 내일의 지도자이다[4]. 경찰채용은 경찰공무원이 될 수 있는 자격과 능력을 갖춘 사람에게 균등한 기회를 제공하여 동일한 조건하에서 공정한 선발과정을 거쳐 적재적소에 배치하는 것이다. 이러한 채용에는 모집, 선발, 신입교육훈련 등의 순으로 이루어진다. 여기서 모집이란 “조직이 원하는 인력을 확보하기 위한 유인활동이며[5], 일정한 자격과 능력을 갖춘 우수한 인재들이 경찰조직에 매력을 느껴 경쟁적으로 경찰에 지원하도록 유도하는 과정”을 의미한다[6].

모집과정에서 직무수행능력을 갖춘 인적 자원을 유도하는데 실패했다면 GIGO(Gold In, Gold Out)가 의미하듯이 다른 인사활동에 큰 부담으로 작용한다. 당장 최소자격요건을 충족시키지 못해 계획했던 선발인원을 확보하지 못할 수도 있다. 유능한 인재를 유도할 수 있도록 적극적인 모집을 해야 하는 이유가 바로 여기에 있다[7]. 과거의 모집은 임용에 있어 정실을 없애는 것 또는 유능한 자를 채용하는 것 보다 부적격자를 제거하는 것으로 생각해 왔으나 오늘날에는 적극적으로 많은 사람들로 하여금 경찰직에의 응시에 흥미를 끌게 하는 것을 뜻한다[8]. 즉 경찰인사행정의 성패여부가 모집의 효과성과 합리성에 따라서 좌우된다고 할 수 있으며,

처음부터 유능하고 적절한 인적 자원을 공직에 적극적으로 모집한다는 것은 경찰행정 발전에 기본적인 구성요소로서 경찰공무원의 전문화 또는 민주화, 나아가서 더 나은 양질의 치안서비스를 국민에게 제공할 수 있는 기초적인 여건이 마련됨을 의미한다[9].

또한, 모집과정을 통해서 지원자를 확보했으면, 다음 단계에서는 지원자들 중에서 가장 우수한 적격자를 선별해서 골라내는 작업이 필요하다.

선발이란 각종 시험결과를 토대로 경찰공무원 채용기준에 부합하는 적합한 지원자들을 뽑는 것을 의미하는데, 선발은 채용보다는 좁은 개념이라고 할 수 있다[10]. 즉 선발이란 경찰조직이 필요로 하는 능력과 자격을 갖추고 있는 경찰지원자를 선택하고, 부적격자를 배제하기 위한 과정이다. 모집과 선발은 별개의 과정이지만 상호관련성이 매우 높다. 모집과정은 경찰조직에 최대한 많은 사람들이 지원할 수 있도록 흡입력을 높이는 것이 목표이고, 선발은 무자격자를 골라내고, 유능한 지원자를 찾아내는 것이 목표이다[11].

경찰공무원으로서 우수한 자를 선발하기 위해서 선발시험은 다음과 같은 요건을 갖추어야 한다.

첫째, 동일자격이 있는 모든 지원자들에게 동일한 기회를 부여하여야 한다.

둘째, 지원자들의 우열을 판별할 수 있어야 한다.

셋째, 선발시험에 합격한 이후에도 그들의 행동을 파악할 수 있어야 한다.

넷째, 장래의 발전가능성을 예측할 수 있어야 한다.

경찰공무원의 선발기준을 확정하기 위해서는 조직내 각 직위에 부여된 임무를 분명하게 정의하고, 이러한 임무수행에 필요한 지식(Knowledge), 기술(Skill), 능력(Abilities) 즉 KSAs를 특정해주는 직위분류체계를 요구한다[12].

2. 선행연구의 검토

경찰 선발의 중요성만큼이나 학계에서 이 분야에 대한 연구는 다양하게 진행되어 왔다. 특히 경찰 선발은 교육훈련 및 윤리성 확보 등의 주제와 밀접한 만큼 다양한 시각에서, 또한 다양한 주제와 맞물려 논의의 대상이 되어 왔다.

최근에 발표된 경찰관의 채용 및 선발제도와 관련된 주요 선행연구들을 살펴보면, 유영현(2004)은 경찰공무원의 채용 실태를 영국, 미국, 일본, 호주의 네 국가를 소개하면서 경찰공무원 입직경로의 단순화, 면접시험의 내실화를 통한 심리 테스트 실시, 교육기간 연장과 교육수준별 프로그램의 마련, 대학교육과정과 채용제도와의 연계 등이 필요하다고 대안을 제시하였다[13]. 이황우(2003)는 경찰간부후보생 선발제도의 개선방안을 적극적 모집, 응시자격 기준의 개선, 시험위원 선정의 객관성 확보, 가산점 제도 개선, 공직적성 평가제도 도입 등을 제시하였으며[14], 임창호(2002)[15]와 석창호(2010)[16]는 경찰채용 및 선발 시험의 개선방안으로서 필기시험, 체력검사, 신원조회 등의 개선책 등 다양한 정책적인 대안을 제시하였다. 또한, 박재풍(2009)은 신입경찰관들의 입직동기와 교육훈련 만족도에 관한 실증적인 자료를 제시한 박사학위논문을 발표하였다[17].

경찰모집 및 선발에 대한 각국의 비교경찰제도론 연구로는 이황우, 한상암, 최웅렬, 박재풍, 김무형과 박현호, 탁종연의 연구 등이 있다. 각각을 간략하게 살펴보면, 먼저 김무형(2008)은 신입순경의 교육훈련제도에 관한 연구로서 한국, 일본 및 독일의 신입순경 입직과정을 교육훈련과 함께 분석함으로써 한국에게 주는 시사점을 도출하였다[18]. 영국의 경찰 선발에 관한 연구는 박현호의 연구(2007 : 9-43)에 잘 나타나 있는데, 영국 경찰은 국가전략 및 정책적 수준에서의 경찰채용 및 교육 프로그램 개발 및 운영을 하고 있다고 주장하고, 우수한 능력과 자질을 갖춘 경찰관이 채용되어 고속 승진함으로써 경찰조직을 선도한다고 한다[19]. 미국경찰의 선발에 대해서 탁종연(2007 : 44-74)의 연구에서는 미국의 경찰입직 제도는 매우 실무 중심적이어서 경찰관 채용기준, 시험과목, 교육내용 모두 실제로 경찰업무에 필요한 내용을 중심으로 구성되어 있고, 교육시간도 풍부하여 규모면에서 한국의 경찰관서와 유사한 미국 도시의 경찰관서에서는 900여 시간의 학교교육도 현장실습을 600시간 정도를 교육하고 있다고 한다[20]. 탁교수는 이 연구에서 한국경찰이 미국경찰에서 특히 배울 점으로 합리적으로 조정된 채용조건 및 교육내용, 현장훈련과 제도를 통한 현장적응 능력의 발전 등을 제

시하고 있다. 또한, 한상암(2003)은 우수한 경찰관을 양성하기 위해서 경찰과 학교간의 경학연계체제 구축이 중요하다는 인식하에 여러 방안들을 외국의 사례를 중심으로 제시하였으며[21], 김호섭(2004)은 경찰조직의 비리가 경찰에 대한 국민적 신뢰를 저하시키고, 경찰업무 수행에 저해요인이 된다는 인식아래, 비리경찰관들의 출현을 억제하고, 보다 윤리적인 조직분위기를 조성하는데 기여하는 채용 및 윤리교육 방안을 제시하였다[22].

III. 사례연구 : 미국 경찰관 모집 및 선발제도

미국은 독특한 역사적 배경 때문에, 매우 분권화되고, 독립적인 경찰제도와 조직을 갖고 있다. 따라서 각각의 경찰기관도 다양한 규모와 조직구조로서 신규경찰을 모집, 선발하는데 있어서도 자유롭고 다양한 방법을 활용한다.

경찰모집과 선발의 목적은 경찰조직에 봉사할 자격 있는 남성, 여성 경찰관을 찾아 보유하는 것이다[23]. 유능한 경찰관을 선발하는 것은 경찰이 당면한 가장 중요한 과제이다. 따라서 세계 각국은 자국의 실정에 맞게 채용제도를 개발하여 운용하고 있는데, 대개는 다음과 같은 절차를 거쳐서 경찰관을 선발하고 있다[24-26].

- ① 시험공고 및 지원자 모집
- ② 일정한 지식을 측정하기 위한 필기시험
- ③ 신체적 민첩성을 측정하기 위한 신체검사
- ④ 지원자의 자질이나 적합성을 측정하기 위한 배경, 신원조사
- ⑤ 배경에 대한 정보의 정확성을 확인하고, 부적절한 행동을 탐색하기 위한 거짓말 테스트
- ⑥ 감성적 안정성과 성숙도를 측정하기 위한 적성검사(심리 테스트)
- ⑦ 의사전달 기술, 자신감, 대인관계 기술, 의사결정 기술, 품행 등을 측정하기 위한 면접조사

이상과 같이 여러 단계의 절차를 거쳐 경찰관을 선발하는 이유는 계획된 모든 절차가 철저히 진행될 때,

가치중립적인 입장에서 가장 적절한 지원자가 선발가능하다는 가정이 있기 때문이다[27].

미국은 각 지방자치단체 마다 경찰공무원 채용 제도를 상이하게 운영하고 있기 때문에 일률적으로 설명하기가 어려우나 대체적으로 누구나 순경으로 입직하여 개인의 능력에 따라 경위 이상의 간부까지 진급할 수 있다.

미국은 경찰관 모집에 있어서 인종 및 성별에 의한 차별을 금지하는 법이 엄격하게 적용된다. 여기서 미국 경찰의 특징으로 말할 수 있는 점은 미국시민들은 경찰직을 특수한 직업으로 여기지 않으며, 존경할만한 직업으로는 더욱 생각지 않는다는 점이다. 즉 미국경찰은 평범한 시민이 갖는 직종의 하나라는 점이며, 따라서 누구에게나 개방된 균등한 기회가 주어진다는 것이다.

일반적으로, 미국 신입경찰관 채용 과정은 모집공고 및 활동, 지원서 접수, 필기 및 적성검사, 육체적 민첩성 테스트, 심리 테스트, 구술고사, 신원조회, 거짓말 탐지기를 이용한 조사, 그리고 건강검진(medical and drug screening) 등의 절차를 거치게 된다[28].

미국경찰은 지원자 정보를 자세하게 작성하여 자격요건 및 채용절차는 물론 채용시에 관한 사항, 급여별 보수체계까지 알 수 있도록 하며, 경찰관 모집부서에서 이러한 자료들을 가지고 경찰에 지원하고자 하는 지원자들의 상담에 응하고 있다[29].

경찰직에 대한 지원(모집활동)이 모두 마무리되면, 선발과정이 시작된다. 이와 같은 선발과정은 경찰직을 누가 가장 성공적으로 수행할 수 있는지를 골라내는 작업이라고 할 수 있다.

먼저 서류심사 단계에서 심사관은 지원자가 주정부와 경찰서가 정한 일정한 요건을 갖추었는지를 심사하여 부적격자는 탈락 시킨다. 예를 들어 경찰지원자가 많은 교통위반 기록을 가지고 있는 경우에는 이 과정에서 탈락된다. 경찰 지원자는 서류전형 직후에 각종 형태의 필기적성시험(written aptitude test), 예를 들어 경찰관 임용시험(police entrance examination), 공무원 시험(civil service exam), 또는 경찰자격시험(police certification test) 등을 통과해야 한다.

필기시험은 지원서 작성이 끝나고, 최소자격요건 충

족이 확인된 후 실시되는 선발과정의 초기단계이다. 필기시험은 많은 경찰지원자 중에서 우수한 인재를 골라내는 가장 비용-효과적인 선별방법이다. 미국의 경찰임용 시험은 뉴욕 경찰국의 경우, 문장이해, 문장 재구성 외에 경찰관으로서의 소양을 평가할 수 있는 내용들, 예를 들어 주어진 사건상황 암기, 각종 경찰서류 양식 작성 및 이해, 경찰명령/규칙/규정의 적용, 법적 개념, 지도상 위치이동 방법, 몽타주 식별, 경찰보고서 작성, 자료이용 최적의 순찰루트 짜기, 용의자 포스터 암기, 근무시간계산, 용의자 찾기, 적절한 증인 찾기, 기초 산수, 그리고 경찰정책을 이해하고 상황적용하기 등 다양한 내용이 포함되어 있다[30][31].

다음은 육체적 민첩성 테스트(physical agility test)이다. 이 단계는 경찰공무원으로서 매일 근무할 때 기대되는 특정한 육체적 활동능력을 시험하는 것이다. 이 테스트에는 최소한의 지구력, 힘, 민첩성 등을 측정한다. 왜냐 하면 경찰은 범인을 체포하기 위해서 계단을 오르고, 등산을 하며, 달리고 기어오르는 다양한 육체적 능력이 요구되기 때문이다.

다음 절차는 심리 테스트로서 지원자가 건전한 심리상태를 가지고 있는지를 테스트한다. 경찰공무원의 업무는 심리적으로 스트레스를 유발하는 사람들 및 여러 상황에 노출되어 있기 때문에 심리적 장애가 있는 지원자의 경우에는 심리검사(psychological testing)를 통해서 선별해내는 것이 필요하다. 경찰업무에의 노출이 경찰관들의 업무수행능력에 영향을 줄 수 있는 심리적 문제들을 야기하는지의 여부를 확인하는 노력은 계속되어야 한다[32].

이 단계까지 무사히 통과한 지원자는 대면 구술면접(oral test)을 하게 되며, 이 때 면접관으로는 경찰 지휘부와 지역 민간인 등이 참석한다. 구술면접은 후보자의 의사소통 능력을 측정한다. 면접시험 중에는 지원서에 있는 각종 정보를 중심으로 질문을 하는데, 경찰 문제 해결 능력 및 스트레스 상황 등 여러 가지 가설적인 시나리오에 반응하는 답변도 있다[33]. 면접시험은 필기시험이나 배경조사를 통하여 평가할 수 없는 지원자의 직무수행에 필요한 능력, 발전성 및 적격성을 평가하는 것이다. 사실상 면접이 적격자를 선별함에 있어 중요한

고도 유용한 방법이라고 할 수 있다[34].

면접에 합격한 후보자들은 의사에 의해 건강검진(의학적 검사)을 받는다. 건강검진은 응시자가 경찰이라는 직무를 수행하는데 의학적인 측면에서 적합한지를 검사하는 것으로서, 다른 일반 공무원과는 달리 육체적인 능력, 특히 강한 스트레스를 받는 직업으로서도 중요한 의미를 갖는다. 이와 같은 건강검진은 고혈압, 당뇨병 등 고질적인 질병을 갖고 있는 사람들을 채용하는 것을 예방하는 역할을 하기도 한다. 이와 같은 건강검진 과정에서 지원자의 마약복용 여부를 측정하기 위해 소변 검사를 실시하기도 한다. 미국은 불법적인 약물남용이 많기 때문에 지원자들은 반드시 약물테스트를 위해 소변이나 머리카락을 제출해야 한다[35].

이런 절차를 통과한 후보자에 대해서는 보다 정밀한 신원조사를 실시한다. 즉 이전 직장에서 좋은 평가를 받고 있는지의 여부, 전과기록의 여부, 그리고 부채를 많이 가지고 있는지 등을 점검한다. 신원조사를 무사히 통과한 후보에 대해서는 거짓말 탐지기를 이용하여 진에 마약 등 약물을 복용한 사실이 있는지를 조사한다. 미국 경찰공무원 선발제도 중에서 가장 큰 특징은 많은 경찰조직에서 지원자의 정직성 및 도덕성을 검증하기 위하여 거짓말 탐지기를 활용한다는 점이다. 경찰지원자를 선발하는데 있어서 거짓말탐지기를 이용하는 방법은 ① 거짓말탐지기가 그들의 과거 비행을 들춰낼 수 있다고 인식하여 일부 문제있는 지망자들로 하여금 지원을 포기하게 할 수 있으며, ② 지역사회로 하여금 경찰기관이 가장 유능한 경찰관들을 채용하기 위해서 모든 노력을 하고 있다는 인식을 갖게 할 수 있다[36].

마지막 단계로서 모든 과정으로 통과한 지원자는 신입 교육훈련을 이수함으로써 한 명의 경찰관으로 태어난다. 본 연구에서는 그 중 보편적인 사례라고 할 수 있는 LA 경찰의 신입경찰 채용 교육훈련 과정을 살펴보고자 한다[37].

먼저 LA 경찰시험에 합격한 자는 LAPD Police Academy에서 총 8개월에 걸쳐서 강도 높은 교육훈련을 받는다. LA 경찰 아카데미의 구체적인 교과과정 및 시간을 살펴보면 다음과 같다[38].

첫째, 체포 및 기록절차, 사전수사기법, 무전통신, 보

고서 작성, 교통사고 조사, 관련 교통법 및 법집행 등에 관하여 총 230 시간에 걸쳐 교육훈련이 이루어진다.

둘째, 운전교육으로서 여기에는 방어운전방법(defensive driving), 추적 및 안전운행법 등을 포함한 비상시의 차량운행 과정 등의 운전에 대한 교육훈련이 40시간에 걸쳐 이루어진다.

셋째, 무기사용(firearms training)에 관한 교육으로서 무기작동 및 안전취급, 사격술, 권총 및 허리휴대용 총기의 사용법, 화학약품 취급요령 등에 관한 실무 교육훈련이 113시간에 걸쳐서 이루어진다.

넷째, 대인관계(human relations)에 대한 교육과정으로서 문화적 감성훈련, 성희롱 대처, 언론관계, 스트레스 관리, 장애인 문제, 지역사회와의 관계, 효과적인 의사소통, 증오범죄, 행방불명, 가정폭력 등에 관하여 총 100시간에 걸친 교육이 이루어진다.

다섯째, 법률관련 교육과정으로 압수, 수색 및 증거수집에 관한 법률, 체포에 관한 법률, 대인 및 대물범죄 관련 법, 성범죄 및 아동범죄 관련 법 등에 관하여 105시간에 걸친 교육이 이루어진다.

여섯째, 신체훈련(physical training)으로서 균형있는 몸매유지, 긍정적인 사고방식 및 지구력 향상을 위한 체력강화훈련이 총 142시간에 걸쳐 이루어진다. 여기에는 신체적인 제약 및 맨손 호신술이 포함된다. 최근 미국에서는 매년 약 100명 이상의 경찰관이 순직하고, 약 4만 여명의 경찰관이 습격을 받는 등 업무의 위험도가 높기 때문에 특히 체력을 강조하고 있다. 경찰관은 개인적으로 업무를 수행하는 사람이라는 사고방식이 철저하여 집단으로서 활동하는 경우는 별로 없고, 대신 팀워크를 중시한다[39].

일곱 번째, 전술훈련(tactics)으로서 순찰기법 및 절차, 현행법 체포, 건물수색, 차량검문, 치명적인 무력사용 및 총기사격의 한계 등에 관하여 98시간에 걸친 교육훈련이 이루어진다.

여덟 번째, 기타 LAPD 경찰 아카데미가 실시하는 특수한 교육과정(LAPD Specific Training)으로서 고급전략전술, 기동타격전술, 자동차순찰, 순찰차 내에 비치된 컴퓨터사용법 등과 알코올 중독, 복무규정관리 및 문화의 다양성에 관한 교육, K-9 사용법, 항공지원 작전, 폭

탄해체, 지역치안 및 문제점의 해결 등과 같은 교육훈련이 이루어진다[40][41].

이상에서 살펴 본 바와 같이, 미국은 경찰관을 선발하는데 있어 부적격자를 심사하여 골라내는데 초점을 두고 있다. 이는 미국경찰이 높은 이직률과 부패사태, 과도한 무력사용, 부적절한 권한 행사 등으로 진통을 겪어온 과거 역사와 무관하지 않다. 따라서 경찰관의 선발과정은 대개 지원자의 범죄경력이나 생활습관, 약물복용, 스트레스 해소방법 등 잠재적 문제를 보여주는 징표를 찾고자 하는데, 대개는 배경조사를 위한 인력이 부족하고, 전력 정보제공자의 의사전달이 미흡하여 철저한 조사가 이루어지지 못하고 있다[42].

IV. 결론 및 정책적 제언

2008년도 총범죄는 200만건을 넘어 전년대비 12.4% 증가하였고, 살인·강도 등 5대 범죄도 4.3% 증가하였다. 특히, 초고속 인터넷망 등 정보통신 분야의 인프라가 확충되면서 인터넷의 사용이 일반화됨에 따라서 해킹, 인터넷 사기 등 사이버범죄가 급증하고 있고, 이로 인한 정보유출과 해킹에 대한 불안 심리를 이용한 전화 금융사기 등 신종범죄 수법이 등장하고 있다[43]. 이와 같이 범죄가 질적, 양적으로 다양화 되어가는 치안환경 변화에 능동적으로 경찰관들이 대처하고, 양질의 치안 서비스의 제공을 위해서는 우수한 인력을 선발해야 한다. 최근에는 경찰이라는 직업에 대한 매력도 상승하고 있어 신입 경찰관들의 학력이 점점 높아지는 추세에 있다. 그러나 경찰에 의한 음주운전 교통사고, 수사과정에서의 금품수수과 피의자에 대한 각종 고문 등 경찰의 비리 및 부조리에 대한 우려의 목소리가 높다. 이런 점에서 경찰은 다른 직군의 공무원들이나 직업에 비해서 높은 윤리성 등 직업윤리와 업무의 전문성이 강하게 요구된다. 이러한 맥락에서, 본 연구에서는 미국 경찰관들의 채용 및 선발 실태를 분석하였다.

미국경찰은 평범한 시민이 갖는 직종이다. 따라서 누구에게나 개방된 균등한 기회가 주어진다. 앞서 지적한 바와 같이, 미국 신입경찰관 채용 과정은 통상적으로

모집공고 및 활동, 지원서 접수, 필기 및 적성검사, 육체적 민첩성 테스트, 심리 테스트, 구술고사, 신원조회, 거짓말 탐지기를 이용한 조사, 그리고 건강검진 등의 절차를 거치게 된다. 이를 간략하게 요약하면 다음과 같다.

먼저 서류심사 단계에서 심사관은 지원자가 주정부와 경찰서가 정한 일정한 요건을 갖추었는지를 심사하여 부적격자는 탈락시킨다. 또한, 경찰 지원자는 서류전형 직후에 각종 형태의 필기적성시험(written aptitude test), 예컨대 경찰임용시험(police entrance examination), 공무원시험(civil service exam), 또는 경찰자격시험(police certification test) 등을 통과해야 한다. 또한, 필기시험을 통과한 지원자는 육체적 민첩성 테스트(physical agility test)를 받게 되는데, 이 단계는 경찰공무원으로서 매일 근무할 때 기대되는 특정한 육체적 활동능력을 시험하는 것이다. 이 테스트에는 최소한의 지구력, 힘, 민첩성 등을 측정한다.

다음 절차는 심리 테스트로서 지원자가 건전한 심리상태를 가지고 있는지를 테스트한다. 이 단계까지 무사히 통과한 지원자는 대면 구술면접(oral test)을 하게 되며, 경찰 문제해결 능력 및 스트레스 상황 등 여러 가지 가설적인 시나리오에 반응하는 질문도 있다. 면접에 합격한 후보자들은 최종단계로서 의사에 의해 건강 정도를 검사받는다. 이런 절차를 통과한 후보자에 대해서는 보다 정밀한 신원조사를 실시한다. 신원조사를 통과한 후보에 대해서는 거짓말 탐지기를 이용하여 전에 마약 등 약물을 복용한 사실이 있는지를 조사하며, 때에 따라서는 지원자의 마약복용 여부를 측정하기 위해 소변 검사를 실시하기도 한다.

미국은 경찰관을 선발하는데 있어 적격자가 아닌 장차 골칫거리가 될 만한 부적격자를 심사하여 골라내는데 초점을 두고 있다. 이는 미국경찰이 높은 이직률과 부패사태, 과도한 무력사용, 부적절한 권한 행사 등으로 진통을 겪어온 과거 역사와 관련이 있다.

또한, 미국 경찰공무원 모집 및 선발제도의 가장 큰 특징은 많은 경찰조직들에서 지원자의 정직성 및 도덕성을 검증하기 위하여 거짓말 탐지기를 활용한다는 점이다. 또한 미국은 불법적인 약물남용이 많기 때문에 지원자들은 반드시 약물테스트를 위해 소변이나 머리

카락을 제출해야 한다. 아울러 배경조사에는 지문과 범죄전과 조사를 포함하고 있다.

우리나라의 경찰인력은 총 139,579명이며, 경찰관 97,732명(70%), 일반직·기능직 등 4,407명(3.2%), 전의경 3,744명(26.8%)으로 구성되어 있다[44]. 현재 우리나라의 경찰공무원은 경력직 공무원 중 특정직 공무원으로 업무특성을 고려해서 공개채용과 특별채용을 통해서 유능하고 발전 가능한 인재를 채용하고 있다.

신규채용은 임용예정 계급별로 요건을 달리하여 순경에서 총경에 이르기까지 다양하게 채용하고 있는데, 2008년에는 총 3,360명을 선발하여 신입교육과정을 거쳐 신규로 경찰관을 임용하였다[45]. 공개채용은 경찰대학, 경찰간부후보생 및 순경공채(일반 순경, 101경비단, 기동대)가 있으며, 특별채용에는 임용 예정직에 상응한 특수한 전문지식 및 기술보유자를 대상으로 선발하는 것으로서 무도특채(경장), 사이버수사대, 외사요원, 범죄분석요원, 피해자 심리요원, 항공요원, 경찰특공대, 전·의경 전역자 및 전역예정자 특채 그리고 경찰행정학과 특채 등이 있다. 이와 같이 경찰에 입직하는 방법이 너무 다양하여 체계적인 인사관리가 되지 못하고, 아울러 승진에도 악영향을 미쳐 경찰공무원들의 사기저하의 한 요인으로 작용하고 있다. 따라서, 경찰에의 입직경로를 미국의 경우와 같이 비간부로 단순화하고, 입직경로를 단순화하는 방안이 필요하다.

또한, 현재 한국 경찰관의 모집은 과거보다는 상당히 적극적으로 개선되어 가고 있지만 아직도 개선의 여지가 많은 것으로 보인다. 특히 신문이나 잡지, TV, 라디오 등과 같은 언론매체를 활용하거나 스마트폰, 인터넷 등을 통한 사이버 홍보활동은 아직도 미흡한 것으로 보이며, 미국의 사례와 같이 직업박람회 참여하거나 우수한 인재들이 밀집해 있는 대학가와 학원가 등에서의 면접 등은 미흡한 편이다[46].

앞으로 경찰관 선발시험은 지원자의 실력을 정확하게 파악할 수 있어야 한다. 아울러 시대가 요청하는 경찰공무원을 선발할 수 있도록 적성검사를 새롭게 구성해야 할 것이다. 또한 적성검사의 한계를 극복하기 위해 미국의 사례와 같이 거짓말탐지기 조사를 적극 검토할 필요가 있다. 이와 같이 적실성있는 적성검사 및 거

깃말탐지기 조사를 통해서 부적격자를 배제하고, 우수한 경찰관을 채용해야 한다.

끝으로 이와 같이 선발된 신규경찰 후보자는 다양한 교육훈련을 통해 한 사람의 완전한 경찰관으로 태어나야 한다. 이런 측면에서, 경찰인사 관리자는 끊임없이 우수한 경찰관을 양성할 수 있도록 쇄신적인 경찰모집과 선발방법을 찾아내고 개발해야 한다.

참 고 문 헌

- [1] 김호섭, 경찰조직의 윤리성 제고를 위한 인사관리 방안, 한국사회와 행정연구, 제14권, 제2호, p. 362, 2004.
- [2] 최순영, 경찰공무원 인사제도 개혁방안에 관한 실증연구, 한국사회와 행정연구, 제17권, 제2호, p.210, 2006.
- [3] 이황우, 경찰간부후보생 선발제도의 개선방안에 관한 연구, 한국경찰학회보 6호, pp.20-23, 2003.
- [4] M. L. Birzer and C. Roberson, *Policing Today and Tomorrow*, p.210, 2005.
- [5] 한상암, 우수인력 확보를 위한 경학연계체제 구축방안에 관한 연구, 한국경찰학회보 5, p.215, 2003.
- [6] 이황우, 조병인, 최응렬, 「경찰학개론」, 법문사, p.83, 2004.
- [7] 유민봉, 「한국인사행정론」, 박영사, p.174, 2009.
- [8] 유영현, 경찰공무원의 채용과정 및 교육훈련에 관한 연구, 인적자원관리연구 10, p.22, 2004.
- [9] 이영남, 「경찰행정학」, 대영문화사, p.203, 2008.
- [10] 이황우, 조병인, 최응렬, 「경찰학개론」, 법문사, p.131, 2004.
- [11] M. L. Birzer and C. Roberson, *Policing Today and Tomorrow*, p.211, 2005.
- [12] 이황우, 김진혁, 임창호, 「경찰인사행정론」, 법문사, p.125, 2003.
- [13] 유영현, 경찰공무원의 채용과정 및 교육훈련에 관한 연구, 인적자원관리연구 10, pp.21-36, 2004.
- [14] 이황우, 경찰간부후보생 선발제도의 개선방안에 관한 연구, 한국경찰학회보 6호, pp.20-23, 2003.
- [15] 임창호, 경찰공무원 선발시험에 관한 연구, 한국경찰학회보 4, pp.151-188, 2002.
- [16] 석청호, 경찰채용시험의 개선방안, 한국경찰학회보, Vol.12, No.1, pp.71-115, 2010.
- [17] 박재풍, *신입경찰관의 입직동기와 교육훈련 만족도에 관한 연구*, 박사학위논문, 동국대학교 대학원, 2009.
- [18] 김무형, *한국 경찰조직의 신입순경 교육훈련 제도의 개선방안에 관한 연구*, 박사학위논문, 계명대학교 대학원, 2008.
- [19] 박현호, 영국 경찰의 입직 및 승진과 관련한 교육훈련체계에 관한 연구, 경찰학연구, Vol.7, No.1, pp.9-43, 2007.
- [20] 탁종연, 미국 신입경찰의 선발과 교육제도 고찰, 경찰학연구, Vol.7, No.1, pp.44-74, 2007.
- [21] 한상암, 우수인력 확보를 위한 경학연계체제 구축방안에 관한 연구, 한국경찰학회보 5, p.215, 2003.
- [22] 김호섭, 경찰조직의 윤리성 제고를 위한 인사관리 방안, 한국사회와 행정연구, 제14권, 제2호, p.362, 2004.
- [23] M. L. Birzer and C. Roberson, *Policing Today and Tomorrow*, p.181, 2005.
- [24] J. P. Crank and M. Caldero, *A. Police Ethics : The Corruption of Noble Cause*. Cincinnati, OH : Anderson Publishing, 1992.
- [25] M. Palmiotto, Can Police Recruiting Control Police Misconduct ? In M. Palmiotto, (eds) *Police Misconduct : A Reader for the 21st Century*. New Jersey : Prentice Hall, 2001.
- [26] 김호섭, 경찰조직의 윤리성 제고를 위한 인사관리 방안, 한국사회와 행정연구, 제14권, 제2호, p.362, 2004.
- [27] 김호섭, 경찰조직의 윤리성 제고를 위한 인사관리 방안, 한국사회와 행정연구, 제14권, 제2호, p.364, 2004.
- [28] M. L. Birzer and C. Roberson, *Policing Today*

and Tomorrow, p.204, 2005.

- [29] 한상암, 우수인력 확보를 위한 경학연계체제 구축방안에 관한 연구, 한국경찰학회보 5, p.223, 2003.
- [30] Lyman, Michael D, *The Police: An Introduction*, Upper Saddle River: Prentice Hall, 2005.
- [31] 탁종연, 미국 신입경찰의 선발과 교육제도 고찰, 경찰학연구, Vol.7, No.1, p.61, 2007.
- [32] 임창호, 경찰공무원 선발시험에 관한 연구, 한국경찰학회보 4, p.160, 2002.
- [33] M. L. Birzer and C. Roberson, *Policing Today and Tomorrow*, p.200, 2005.
- [34] 임창호, 경찰공무원 선발시험에 관한 연구, 한국경찰학회보 4, p.158, 2002.
- [35] 전돈수, 미국의 지방자치경찰제도에 대한 고찰, 자치경찰연구, Vol.2, No.1, pp.171-196, 2009.
- [36] 임창호, 경찰공무원 선발시험에 관한 연구, 한국경찰학회보 4, p.161, 2002.
- [37] <http://www.joinlapd.com/join.html>.
- [38] 박동균, 미국과 영국의 신입경찰관 교육훈련의 특징과 함의, 한국경찰학회보 24, pp.5-33, 2010.
- [39] 정진환, 「비교경찰제도론」, 서울: 백산출판사, p.193, 2006.
- [40] www.joinlapd.com/academy.html
- [41] 김무형, *한국 경찰조직의 신입순경 교육훈련 제도의 개선방안에 관한 연구*, 박사학위논문, 계명대학교 대학원, 2008.
- [42] 김호섭, 경찰조직의 윤리성 제고를 위한 인사관리 방안, 한국사회와 행정연구, 14권 2호, p.364, 2004.
- [43] 경찰청, 경찰백서, p.319, 2009.
- [44] 경찰청, 경찰백서, p.329, 2009.
- [45] 경찰청, 경찰백서, p.329, 2009.
- [46] 한상암, 우수인력 확보를 위한 경학연계체제 구축방안에 관한 연구, 한국경찰학회보 5, p.231, 2003.

저 자 소 개

박 동 균(Dong-Kyun Park)

정회원



- 1990년 2월 : 동국대학교 행정학과(행정학사)
- 1992년 2월 : 동국대학교 행정학과(행정학석사)
- 1996년 2월 : 동국대학교 행정학과(행정학박사)

▪ 2005년 3월 ~ 현재 : 대구한의대학교 경찰행정학과 부교수

<관심분야> : 경찰행정, 위기관리, 민간경비