한국경호경비학회 – 제56호(2018): 55–81

투고일 2018. 7. 24 심사일 2018. 8. 20 게재확정일 2018. 8. 22

민간경비 인사업무의 중요도 및 우선순위에 대한 고찰

권 정 언

민간경비 인사업무의 중요도 및 우선순위에 대한 고찰*

권 정 언**

〈요 약〉

본 연구의 목적은 민간경비업에서 내적 역량에 비해 급격한 외적 성장으로 야기된 성장통을 해소하는 적극적인 활동을 인사업무에서 모색하는 데 있다. 이를 위해 국가직무능력표준(NCS)에서 제시하고 있는 인사업무를 민간경비 인사업무에 적용하여 계층구조분석(Analytic Hierarchy Process, AHP)을 통해 상대적인 중요도를 면밀하게 분석하였다. 도출한 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 민간경비 인사업무의 대분류 구성요소의 중요도 순위는 모집단계, 운용단계, 복지단계, 퇴직단계 순으로 나타났다. 모집단계의 상대적 중요도가 63.8%에 이르렀다.

둘째, 대분류를 다시 14개 능력단위를 중분류로, 그리고 능력단위요소 46개를 소분류로 구분하여 복합중요도를 산출하였다. 그 결과, 모집단계의 인사기획과 인력채용이 가장 집중해야할 분야로 선정되었다. 또한 교육과정 기획하기와 교육과정 운영하기가 각각 8위와 10위에 해당하여, 교육훈련의 운영에도 역량을 집중할 필요성이 제기되었다.

연구 결과를 토대로 민간경비업의 발전을 위해 인사업무 중 역량을 집중해야 할 분야를 제언하였고, 후속연구를 위한 연구방향과 기법도 제안하였다.

주제어 : 민간경비, 계층구조분석(AHP), 국가직무능력표준(NCS), 인적자원관리, 상대적 중요도, 우선순위

* 이 논문은 2018년도 중부대학교 학술연구비 지원에 의하여 이루어진 것임.
** 중부대학교 원격대학원 진로진학컨설팅학과 교수

목 차

Ⅰ. 서 론
Ⅱ. 이론적 배경
Ⅲ. 연구방법
Ⅳ. 연구결과
Ⅴ. 결론 및 제언

Ⅰ. 서 론

민간경비 산업은 1960년대 초 美8군부대의 경비를 담당하면서 시작되었고, 1976년 '용역경비업법'이 제정되면서 본격적으로 발전하기 시작했다(김경태, 2015). 1986년 아시안게임, 1988년 서울올림픽, 2002년 한일월드컵, G20·G50국제회의, 2012년 여수엑스포 등 각종 국제행사를 치르면서 급성장하고 있다(조광래, 2017). 질적 측면에서도 인력에 의존하던 단순경비에서 첨단장비와 기술을 활용한 복합적인 형태로 발전하였다(경찰청, 2016). 또한, 2014년 인천아시안게임 등 대형 국제행사 유치에 따라 과거 경찰위주의 국제행사 경호경비에 민간경비의 참여가 확대되어 민간경비 산업이 크게 기여한바 있으며(경찰청, 2016: 56), 2018년 평창동계올림픽을 계기로 비약적인 발전이 예상된다.

또한, 민간경비 활동이 다른 산업분야와 결합되어 나타나는 현상도 증가하고 있다. 근래까지 민간경비가 주로 범죄에 기인하는 재산과 인명에 대한 보호업무에 국한되었지만, 자산보호, 보안서비스, 출입통제, 환경설계, 바이오매트릭스 모니터링(biometrics monitoring) 등으로 활동범위가 확대되었다(김성언, 2004). 기업의 민간경비 아웃소싱은 경비·보안과 냉난방, 화재예방, 심지어는 개인의 질병점검까지 하나의 관리시스템에서 이루어지기도 한다(최선우, 2008: 22).

민간경비 산업의 비약적인 발전은 수익자 부담이론(Profit-Oriented Enterprise

Theory), 경제환원론적 이론(Economic Reduction Theory), 공동화이론(Vacuum Theory), 이익집단이론(Interest Group Theory), 공동생산이론(Co-production Theory) 등으로 설명할 수 있다(주일엽, 2010: 17). 실무 차원에서는, 경비업법(법률 제14839호, 시행 2017.7.26), 경비업법 시행령(대통령령 제28215호, 시행 2017.7.26), 경비업법 시행규칙(행정안전부령 제3호, 시행 2017.7.26.) 등 민간경비 관련법규에 근거하여 민간경비 전문 인력이 지속적으로 양성된 데 따른 것이라고도 할 수 있다.

이러한 맥락에서, 자칫 외형적 성장에 부합하지 못하는 내부체계의 진부화는 성장통을 야기할 수 있다(Flamholtz & Hua, 2002). 급성장한 민간경비 활동을 뒷받침해 줄 관리역량과 인프라를 점검할 필요가 있다. 특히 과거의 경비 활동은 충성, 헌신, 성실 등에 기초하여 성과를 창출할 수 있었다면, 최근에는 전문지식, 정보통신기술, 통찰력 등이 추가로 요구되는 현실이다. 시장에서 요구하는 민간경비 역량이 변함에 따라 이에 적합한 인재를 영입·활용하는 조직 관리의 질적 변화가 이루어져야 한다. 따라서 민간경비 인사업무에서 성장통이 예상되는 분야를 도출하고 관리 수준을 제고하는 방안을 고찰하는 연구는 시의적절하다.

인사업무는 조직을 구성하고 있는 인적자원에 관한 것으로, 산업화 초기까지 인간을 타율적이라고 여겨왔다. 현대에 이르러 이와는 대조적으로 인간을 무한하게 능력을 개발하고 발전시킬 수 있다는 자원의 관점에서 접근하는 풍조가 형성되고 있다(유민봉, 2009: 7). 현대적 인사관리가 추구하는 패러다임이 달라졌지만 민간경비에 특화된 인사업무에 대한 연구는 상대적으로 부족한 실정이다.

민간경비 인사업무와 관련하여 국내연구로는 김성환(2013)의 '민간경비분야의 인성검사 활용에 관한 연구', 서상열(2008)의 '한국 민간경비의 인력관리시스템에 관한 연구', 조용순(2007)의 '민간경비원의 전문화방안에 관한 연구' 등이 수행되고 있으나, 민간경비 인사업무 전반에 대한 연구는 여전히 부진하다.

한편, 인적자원관리에 대한 최근 국내연구는 국가직무능력표준(National Competency Standards, NCS)에서 제시하고 있는 인사업무에 주목하고 있다. 김경언·김주리·우혜정(2017)의 'NCS 직업기초능력에 대한 4년제 공학계열 대학생, 졸업생, 인사담당자의 인식 차이 및 교육요구도 분석', 손배원·최진혁·안성익(2015)의 'NCS를 활용한 인적자원관리 개선방안에 관한 연구: 한국산업인력공단의 채용시스템을 중심으로', 이화진·한지영(2015)의 'NCS 기반 비서교육 프로그램 개발 및 운영을 위한 직업기초능력 중요도 분석' 등이 본 연구의 연구방법에 있어서 중요한 시사점을

제기하고 있다.

본 연구는 국내외 선행연구의 한계를 고려하여 NCS에서 제시하고 있는 인사업무를 민간경비 인사업무에 적용하여 모집단계, 운용단계, 복지단계, 퇴직단계의 4가지 대분류를 토대로, 14개 능력단위를 중분류로, 그리고 능력단위요소 46개를 소분류로 구분하였다. 3수준으로 형성된 의사결정계층을 계층구조분석(Analytic Hierarchy Process, AHP)을 사용하여 구성요소별 중요도와 우선순위를 분석하였다. 본 연구에서 도출된 구성요소별 중요도 및 우선순위는, 민간경비 인사업무의 체계화, 과학화 및 전문화를 위한 실무적 근거를 마련하며 나아가 국가안보와 국민안전에 기여할 시사점을 제시할 것으로 기대한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 민간경비

공적차원이 아닌 민간차원에서 이루어지는 안전 및 보호 활동을 민간경비(Private Security)라고 정의한다. 민간경비에 대비되는 개념은 경찰력을 의미하는 공경비인데, 공공의 안녕을 도모하는 법집행 기관의 활동이라는 차이가 있다.

우리나라 경비업법(법률 제14839호, 시행 2017.7.26.)은 제1조(목적)에서 “경비업의 육성 및 발전과 그 체계적 관리에 관하여 필요한 사항을 정함으로써 경비업의 건전한 운영에 이바지함을 목적으로 한다.”고 규정하고 있다. 또한 제2조(정의)에서 ‘경비업’을 크게 5개 업무로 구분하고 있는데 구체적으로 “시설경비, 호송경비, 신변보호, 기계경비, 특수경비 업무 등의 전부 또는 일부를 도급받아 행하는 영업을 말한다.”라고 규정하고 있다.

이들 5개 업무를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 시설경비업무는 경비를 필요로 하는 시설 및 장소(이하 ‘경비대상시설’이라 한다)에서의 도난·화재 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험발생을 방지하는 업무를 말한다. 둘째, 호송경비업무는 운반중에 있는 현금·유가증권·귀금속·상품 그 밖의 물건에 대하여 도난·화재 등 위험발생을 방지하는 업무를 말한다. 셋째, 신변보호업무는 사람의 생명이나 신체에 대한 위해의 발생을 방지하고 그 신변을 보호하는 업무를 말한다. 넷째, 기계경비업무는

경비대상시설에 설치한 기기에 의하여 감지·송신된 정보를 그 경비대상시설외의 장소에 설치한 관제시설의 기기로 수신하여 도난·화재 등 위험발생을 방지하는 업무를 말한다. 다섯째, 특수경비업무는 공항(항공기를 포함한다) 등 대통령령이 정하는 국가중요시설의 경비 및 도난·화재 그 밖의 위험발생을 방지하는 업무를 말한다(경비업법 제2조).

2015년 기준 업체 수(법인 수) 4,449개, 업종 수 5,203개에 달하고 있다(<표 1> 참조). 사회가 복잡다단해지면서 공경비로는 광범위한 치안을 감당하기 어려운 사각지대가 나타나고, 민간경비의 역할이 증대되고 있음을 알 수 있다. 즉 민간경비는 공경비의 한계를 극복하고, 치안서비스를 확대한다는 현대적 가치를 지닌 산업이다(유병후, 2018).

〈표 1〉 연도별 경비업체 현황 (2012년부터 2015년까지)

구분	법인 수	업종 계	시설경비	호송경비	신변보호	기계경비	특수경비
2012년	3,836	4,556	3,718	41	527	148	122
2013년	4,062	4,843	3,974	44	533	149	143
2014년	4,285	5,027	4,177	40	537	138	135
2015년	4,449	5,203	4,338	38	540	146	141

※ 출처 : 경찰청(2016: 57)

2. 인사업무

전통적 인사관리(Personnel Administration)는 조직구성원의 채용, 관리, 평가, 해임 등과 관계되는 행정적인 업무를 의미한다. 조직구성원을 자원으로 인식하게 되면서 인적자원관리(Human Resources Management, HRM)로 변화·발전하였다. 인적자원관리는 선발, 배치, 평가, 교육 및 훈련, 보상, 복리후생 등의 업무를 체계적으로 통합한 활동이다.

인사업무의 대상은 인적자원(人的資源)으로서 물적자원(物的資源)과 대비하여 두 가지 중요한 특성을 가지고 있다. 첫째, 인적자원은 재화와 서비스를 제공하는 행정의 실질적 주체로 자율적으로 판단할 수 있는 능력을 보유하고 있다. 둘째, 인적자원은 무한한 개발의 잠재력을 지닌 질적 요소로, 인간이 지닌 지식, 기술, 능력이라는 질적인 요소에 의해 그 가치가 평가된다(유민봉, 2009: 7-8).

조직구성원의 능력을 개발함으로써 개인의 발전은 물론 기업의 성장으로 이어지

게 만드는 인사활동이 주목받고 있으며, 이를 특별히 인적자원개발(Human Resources Development, HRD)이라고 부르기도 한다. 직무 관련 기술과 능력을 배울 수 있는 훈련 및 교육에는 창의력 향상 교육, 리더십 함양 교육 등과 같은 프로그램도 포함한다(잡코리아 좋은일연구소, 2017: 6).

민간경비 인사업무와 관련하여 경비업법 시행령(대통령령 제28215호, 시행 2017.7.26.)은 제18조(일반경비원에 대한 교육), 제19조(특수경비원에 대한 교육) 등에서도 인적자원개발에 대한 지침을 확인할 수 있다. 구체적으로, 경비업법 시행규칙(행정안전부령 제3호, 시행 2017.7.26.)은 제13조(일반경비원에 대한 직무교육의 시간 등), 제16조(특수경비원에 대한 직무교육의 시간 등) 등을 명시함으로써 민간경비원의 자질 향상을 도모하고 있다.

한편, 한국산업인력공단(2017)에서 관리하고 있는 국가직무능력표준(NCS)에서 분류하고 있는 '인사'(이하 '인사업무')는 '경영·회계·사무' - '총무·인사' - '인사·조직'의 하부에 속한다. 인사업무는 ① 인사기획, ② 직무관리, ③ 인력채용, ④ 인력이동 관리, ⑤ 인사평가, ⑥ 핵심인재 관리, ⑦ 교육훈련 운영, ⑧ 임금관리, ⑨ 급여지급, ⑩ 복리후생 관리, ⑪ 조직문화 관리, ⑫ 퇴직업무 지원, ⑬ 전직지원, ⑭ 인사 아웃소싱 등의 14개 능력단위로 구분된다.

3. 선행연구

민간경비 인사업무와 관련 국내외 선행연구를 민간경비 인사업무, 국가직무능력표준(NCS) 인사업무, 그리고 국외 주요연구 순으로 살펴보면 다음과 같다.

민간경비 인사업무와 관련하여 김성환(2013)은 '민간경비분야의 인성검사 활용에 관한 연구'에서 "민간경비원의 채용과정과 인사관리에서 인성검사 활용의 필요성을 제기하면서, 한국판 인성 5요인 척도의 활용이 필요하다."고 주장하고 있다. 서상열(2008)은 '한국 민간경비의 인력관리시스템에 관한 연구'에서 "민간경비의 활성화에서 가장 중요한 부분은 인력관리시스템이라고 전제하고 첫째, 인적자원의 확보관리적 측면, 둘째, 인적자원의 개발관리적 측면, 셋째, 인적자원의 보상관리적 측면 등 세 가지 관점에서 인력관리시스템이 발전해야 한다."고 주장하고 있다. 조용순(2007)은 '민간경비원의 전문화방안에 관한 연구'에서 "민간경비의 전문화를 통한 발전방안으로 첫째, 우수인력을 선발하기 위한 채용기준의 마련, 둘째, 교육훈련의 개선을

통한 전문화 추구, 셋째, 근무환경 및 처우의 개선, 넷째, 전문자격증 제도의 활성화 등이 필요하다.”고 역설하고 있다.

국외 주요연구를 살펴보면, Noe, Hollenbeck, Gerhart와 Wright(2016)는 ‘Fundamentals of Human Resource Management’에서 “인적자원을 관리하는 것은 고객, 주주, 직원 및 비즈니스를 수행하는 커뮤니티에 가치를 제공하려는 회사의 전반적인 임무에서 중요한 구성요소”라고 강조하고 있다. Machado와 Davim(2014)은 ‘Work Organization and Human Resource Management’에서 “효과적인 근로관행과 좋은 직원관계는 결근, 이직, 조직비용을 줄이고 높은 수준의 헌신, 효과, 성과를 달성하는 데 도움이 된다.”고 인사업무의 효과성을 피력하였다.

한편, 국가직무능력표준(NCS) 인사업무와 관련하여 김경언·김주리·우혜정(2017)은 ‘NCS 직업기초능력에 대한 4년제 공학계열 대학생, 졸업생, 인사담당자의 인식 차이 및 교육요구도 분석’에서 “재학생 및 졸업생, 인사담당자가 인식하는 교육요구도를 종합적으로 고려하여 NCS 교육과정을 개발·적용할 필요가 있다.”고 주장하고 있다. 손배원·최진혁·안성익(2015)은 ‘NCS를 활용한 인적자원관리 개선방안에 관한 연구: 한국산업인력공단의 채용시스템을 중심으로’에서 “기업들이 원하는 직무역량과 청년들이 가진 직무역량 간의 차이를 해소하기 위하여 NCS를 활용한 인적자원관리가 채용뿐만 아니라 HRM활동 전반에 걸쳐 확대 운영되어야 한다.”는 NCS 활용방안을 제시하고 있다. 특히, 이화진·한지영(2015)은 ‘NCS 기반 비서교육 프로그램 개발 및 운영을 위한 직업기초능력 중요도 분석’에서 “계층분석방법(AHP)을 사용하여 직업기초능력의 10개 영역, 34개 하위능력 등에 대한 중요도를 분석하고 비서교육 프로그램의 개발 및 운영 시에 직업기초능력 활용과 증진이 필요하다.”고 지적하고 있어 주목된다.

이와 같은 선행연구를 고찰한 결과, 국내연구는 민간경비원의 전문화와 처우개선 등을 중심으로 연구가 수행되었으며 국외연구는 회사, 직원, 사회 등 다양한 요소의 유기적인 관계를 위한 관점에서 연구가 진행되고 있다. 또한, 국내연구 중에서 NCS와 관련하여 분야별 직업기초능력에 대한 연구가 시도되고 있음을 알 수 있다. 그러나 민간경비 인사업무에 대한 전반적인 연구는 상대적으로 부족한 실정이며, NCS를 기준으로 민간경비 인사업무에 대한 중요도 및 우선순위를 파악하는 연구의 필요성을 확인할 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 계층구조분석(AHP)을 활용하여 인사업무에 대한 민간경비 차원의 중요도를 분석하기 위하여 민간경비 관련 대학교수 3명, 민간경비 관련 경력자 등 6명의 전문가를 대상으로 설문을 실시하였다.

AHP는 미국 국무부의 무기통제 및 군비축소에 관한 의사결정의 비능률을 개선하기 위해 개발되었다. 정량적인 분석이 곤란하고 서로 상충될 가능성이 높은 복수의 평가기준과 평가항목들이 산재할수록 정성적인 전문지식이 효과적으로 반영되어야 한다. 이러한 목적으로, AHP는 의사결정의 계층구조를 구성하고 있는 요소간의 쌍대비교(pairwise comparison)를 통해 평가자의 지식, 경험 및 직관을 포착한다(Saaty, 1990).

권정언·신덕상(2013)에 의하면, AHP는 인사업무와 같이 복잡하고 추상적인 평가요인들을 계층적으로 세분화하여 한결 단순하고 구체적으로 분석할 수 있다. 또한 소수 전문가의 정성적인 평가를 계량화하여 자료포락법, 표적집단심층면담(Focus Group Interview, FGI), 명목집단기법, 델파이법 등 여타 기법과의 결합이 용이하다는 장점이 있다. 이러한 AHP의 특장점이 민간경비 인사업무 연구의 한계를 극복하는 데 효과적이라고 판단하여 본 연구의 분석도구로 선정하였다.

일반적으로 AHP는 다음의 4단계로 실행한다. 1단계는 의사결정 문제를 상호 관련된 요소로 분리, 군집화하여 의사결정계층을 설정한다. 2단계는 의사결정요소들 간의 쌍대비교를 실시하여 자료를 수집한다. 쌍대비교자료는 고유벡터방법(eigenvector method)을 사용하여 의사결정요소의 상대적인 중요도를 추정한다. 고유벡터방법은 선형대수론에서 고윳값 분해와 동일하다. 3단계는 쌍대비교행렬이 얼마나 논리적 일관성(consistency)을 유지하였는가를 평가한다. 4단계는 평가대상이 되는 여러 대안들에 대한 종합순위를 얻기 위하여 의사결정요소들의 상대적인 가중치를 종합화한다(조근태·조용곤·강현수, 2003: 3-11).

AHP는 10개 이상의 쌍대비교는 실시하지 않는 점을 감안하여 인사업무의 14개 항목을 2018년 2월 22일 대학교수 3명으로 구성된 전문가 회의를 거쳐 모집단계, 운용단계, 복지단계, 퇴직단계 등으로 4단계로 구성하고 이들 대분류로, 14개 능력단위

를 중분류로, 그리고 능력단위요소 46개를 소분류로 구분하였다(<표 2> 참조).

민간경비 인사업무 중 대분류, 중분류, 소분류 등 단계별 구성요소에 대한 중요도에 대하여 2018년 3월 6일부터 3월 8일까지 3일간 1차 설문조사를 진행하였다. 설문조사 응답자 중에서 일관성지수(Consistency Ratio, CR)가 0.1 이상으로 나타난 3명에 대하여 설문조사 작성방법에 대하여 추가 설명하고 2018년 3월 27일부터 3월 29일까지 2차 설문조사를 진행하였다.

〈표 2〉 민간경비 인사업무에 대한 구성요소

대분류	중분류	소분류
1. 모집단계	1 - 1. 인사기획	1 - 1 - 1. 인사전략 수립하기 1 - 1 - 2. 인력운영계획 수립하기 1 - 1 - 3. 인건비 운영계획 수립하기
	1 - 2. 직무관리	1 - 2 - 1. 직무분석하기 1 - 2 - 2. 직무평가하기 1 - 2 - 3. 직무분류 유지보수하기
	1 - 3. 인력채용	1 - 3 - 1. 채용계획 수립하기 1 - 3 - 2. 채용예정자 모집하기 1 - 3 - 3. 채용예정자 선발하기 1 - 3 - 4. 채용 사후관리하기
2. 운용단계	2 - 1. 인력이동 관리	2 - 1 - 1. 인력운영계획 수립하기 2 - 1 - 2. 소요인원 파악하기 2 - 1 - 3. 인력 운영하기
	2 - 2. 인사평가	2 - 2 - 1. 평가계획 수립하기 2 - 2 - 2. 목표설정 하기 2 - 2 - 3. 평가 교육하기 2 - 2 - 4. 인사평가 시행하기
	2 - 3. 핵심인재 관리	2 - 3 - 1. 핵심인재 관리제도 설계하기 2 - 3 - 2. 핵심인재 선발하기 2 - 3 - 3. 핵심인재 육성하기 2 - 3 - 4. 핵심인재 평가하기
	2 - 4. 교육훈련 운영	2 - 4 - 1. 인력육성 계획 수립하기 2 - 4 - 2. 교육과정 기획하기 2 - 4 - 3. 교육과정 운영하기 2 - 4 - 4. 교육과정 평가하기
3. 복지단계	3 - 1. 임금관리	3 - 1 - 1. 임금조정안 수립하기 3 - 1 - 2. 임금조정안 확정하기 3 - 1 - 3. 임금계약 체결하기

대분류	중분류	소분류
	3 - 2. 급여지급	3 - 2 - 1. 급여대장 등록하기 3 - 2 - 2. 근태관리 하기 3 - 2 - 3. 급여 계산하기 3 - 2 - 4. 4대보험 관리하기 3 - 2 - 5. 연말정산 실시하기
	3 - 3. 복리후생 관리	3 - 3 - 1. 복리후생제도 설계하기 3 - 3 - 2. 부합요건 심사하기 3 - 3 - 3. 복리후생제도 실행하기
	3 - 4. 조직문화 관리	3 - 4 - 1. 조직문화 현황 분석하기 3 - 4 - 2. 조직문화 활성화 방안 수립하기 3 - 4 - 3. 조직문화 활성화 방안 실행하기
4. 퇴직단계	4 - 1. 퇴직업무 지원	4 - 1 - 1. 퇴직 예정자 확인하기 4 - 1 - 2. 퇴직 절차 진행하기
	4 - 2. 전직 지원	4 - 2 - 1. 전직지원제도 설계하기 4 - 2 - 2. 전직지원제도 운영하기
	4 - 3. 인사 아웃소싱	4 - 3 - 1. 아웃소싱 대상 업무 선정하기 4 - 3 - 2. 운영업체 선정하기 4 - 3 - 3. 운영업체 평가하기

2. 연구문제

본 연구는 민간경비 인사업무에 대한 민간경비 차원의 중요도를 분석하기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하고 이를 규명하였다.

연구문제 1. 민간경비 인사업무의 대분류 구성요소별 중요도는 어떻게 나타나는가?

연구문제 2. 민간경비 인사업무의 중분류 구성요소별 중요도는 어떻게 나타나는가?

연구문제 3. 민간경비 인사업무의 소분류 구성요소별 중요도는 어떻게 나타나는가?

3. 자료분석

본 연구는 민간경비 인사업무 중 대분류, 중분류, 소분류 등 단계별 구성요소에 대해 AHP를 실시하였다. 단계별 구성요소에 대한 각각의 일관성지수(CR)와 중요도(Weight)는 Expert Choice 프로그램을 사용하여 도출하였다.

다수의 전문가들이 평가한 AHP 결과를 종합하기 위해 Xu(2000)가 제안한

AIJ(aggregate in judgments)방식을 적용하였다. 각 요인에 대한 개별 평가치를 기하평균으로 통합하여 단일의 쌍대비교행렬을 산출하는 방법으로, 행렬의 역수성을 유지하고 극단치의 영향을 축소한다는 장점이 있다(권정언·신덕상, 2013; Aczél & Saaty, 1983).

Ⅳ. 연구결과

본 연구에서는 민간경비 인사업무의 구성요소를 세 단계로 분류하고, 구성요소별 중요도를 도출하였다. 중요도 분석의 이해와 편의를 위하여 상대적 중요도를 기준으로 우선순위를 부여하였다.

1. 대분류에 대한 중요도

민간경비 인사업무의 대분류 구성요소인 모집단계, 운용단계, 복지단계, 퇴직단계 등에 대한 일관성지수(CR), 중요도, 순위는 <표 3>과 같으며, 일관성 지수는 0.0500으로 양호한 것으로 나타났다. 민간경비 인사업무의 대분류 구성요소의 순위는 ① 모집단계(중요도=.638), ② 운용단계(중요도=.223), ③ 복지단계(중요도=.090), ④ 퇴직단계(중요도=.049) 순으로 나타났다.

〈표 3〉 인사업무(대분류)의 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
모집단계	0.0500	.638	1
운용단계		.223	2
복지단계		.090	3
퇴직단계		.049	4

2. 중분류에 대한 중요도

1) 모집단계

민간경비 인사업무 모집단계(대분류)의 중분류 구성요소인 인사기획, 직무관리,

인력채용 등에 대한 일관성지수(CR), 중요도, 순위는 <표 4>와 같으며, 일관성 지수는 0.0041로 양호한 것으로 나타났다. 민간경비 인사업무의 모집단계 구성요소의 순위는 ① 인력채용(중요도=.544), ② 인사기획(중요도=.376), ③ 직무관리(중요도=.080) 순으로 나타났다.

〈표 4〉 모집단계(대분류)의 중분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
인사기획	0.0041	.376	2
직무관리		.080	3
인력채용		.544	1

2) 운용단계

민간경비 인사업무 운용단계(대분류)의 중분류 구성요소인 인력이동 관리, 인사평가, 핵심인재 관리, 교육훈련 운영 등에 대한 일관성지수(CR), 중요도, 순위는 <표 5>와 같으며, 일관성 지수는 0.0400으로 양호한 것으로 나타났다. 민간경비 인사업무의 운용단계 구성요소의 순위는 ① 교육훈련 운영(중요도=.449), ② 인력이동 관리(중요도=.308), ③ 인사평가(중요도=.123), ④ 핵심인재 관리(중요도=.120) 순으로 나타났다.

〈표 5〉 운용단계(대분류)의 중분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
인력이동	0.0400	.308	2
인사평가		.123	3
핵심인재		.120	4
교육훈련		.449	1

3) 복지단계

민간경비 인사업무 복지단계(대분류)의 중분류 구성요소인 임금관리, 급여지급, 복리후생 관리, 조직문화 관리 등에 대한 일관성지수(CR), 중요도, 순위는 <표 6>과 같으며, 일관성 지수는 0.0300으로 양호한 것으로 나타났다. 민간경비 인사업무의 복지단계 구성요소의 순위는 ① 임금관리(중요도=.503), ② 급여지급(중요도=.265), ③ 복리후생 관리(중요도=.126), ④ 조직문화 관리(중요도=.105) 순으로 나타났다.

〈표 6〉 복지단계(대분류)의 중분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
임금관리	0.0300	.503	1
급여지급		.265	2
복리후생		.126	3
조직문화		.105	4

4) 퇴직단계

민간경비 인사업무 퇴직단계(대분류)의 중분류 구성요소인 퇴직업무 지원, 전직지원, 인사 아웃소싱 등에 대한 일관성지수(CR), 중요도, 순위는 <표 7>과 같으며, 일관성 지수는 0.0008로 양호한 것으로 나타났다. 민간경비 인사업무의 퇴직단계 구성요소의 순위는 ① 퇴직업무 지원(중요도=.437), ② 인사 아웃소싱(중요도=.425), ③ 전직지원(중요도=.138) 순으로 나타났다.

〈표 7〉 퇴직단계(대분류)의 중분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
퇴직업무	0.0008	.437	1
전직지원		.138	3
아웃소싱		.425	2

3. 소분류에 대한 중요도

1) 모집단계

민간경비 인사업무의 모집단계(대분류), 인사기획(중분류)의 소분류 구성요소인 인사전략 수립하기, 인력운영계획 수립하기, 인건비 운영계획 수립하기 등에 대한 일관성지수(CR), 중요도, 순위는 <표 8>과 같으며, 일관성 지수는 0.0600으로 양호한 것으로 나타났다. 민간경비 인사업무의 모집단계(대분류), 인사기획(중분류)의 소분류 구성요소의 순위는 ① 인사전략 수립하기(중요도=.554), ② 인력운영계획 수립하기(중요도=.276), ③ 인건비용 운영계획 수립하기(중요도=.170) 순으로 나타났다.

〈표 8〉 모집단계(대분류), 인사기획(중분류)의 소분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
인사전략	0.0600	.554	1
인력운영		.276	2
인 건 비		.170	3

민간경비 인사업무의 모집단계(대분류), 직무관리(중분류)의 소분류 구성요소인 직무분석하기, 직무평가하기, 직무분류 유지보수하기 등에 대한 일관성지수(CR), 중요도, 순위는 <표 9>와 같으며, 일관성 지수는 0.0600으로 양호한 것으로 나타났다. 민간경비 인사업무의 모집단계(대분류), 직무관리(중분류)의 소분류 구성요소의 순위는 ① 직무분석하기(중요도=.508), ② 직무분류 유지보수하기(중요도=.276), ③ 직무평가하기(중요도=.216) 순으로 나타났다.

〈표 9〉 모집단계(대분류), 직무관리(중분류)의 소분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
직무분석	0.0600	.508	1
직무평가		.216	3
직무분류		.276	2

민간경비 인사업무의 모집단계(대분류), 인력채용(중분류)의 소분류 구성요소인 채용계획 수립하기, 채용예정자 모집하기, 채용예정자 선발하기, 채용 사후관리하기 등에 대한 일관성지수(CR), 중요도, 순위는 <표 10>과 같으며, 일관성 지수는 0.0300으로 양호한 것으로 나타났다.

〈표 10〉 모집단계(대분류), 인력채용(중분류)의 소분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
채용계획	0.0300	.426	1
채용모집		.123	4
채용선발		.234	3
채용관리		.216	2

민간경비 인사업무의 모집단계(대분류), 인력채용(중분류)의 소분류 구성요소의 순위는 ① 채용계획 수립하기(중요도=.426), ② 채용 사후관리하기(중요도=.2164),

③ 채용예정자 선발하기(중요도=.234), ④ 채용예정자 모집하기(중요도=.123) 순으로 나타났다.

2) 운용단계

민간경비 인사업무의 운용단계(대분류), 인력이동 관리(중분류)의 소분류 구성요소인 인력운영계획 수립하기, 소요인원 파악하기, 인력 운영하기 등에 대한 일관성 지수(CR), 중요도, 순위는 <표 11>과 같으며, 일관성 지수는 0.0001로 양호한 것으로 나타났다. 민간경비 인사업무의 운용단계(대분류), 인력이동 관리(중분류)의 소분류 구성요소 순위는 ① 인력운영계획 수립하기(중요도=.480), ② 인력 운영하기(중요도=.261), ③ 소요인원 파악하기(중요도=.258) 순으로 나타났다.

〈표 11〉 운용단계(대분류), 인력이동 관리(중분류)의 소분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
인력계획	0.0001	.480	1
소요인원		.258	3
인력운영		.261	2

민간경비 인사업무의 운용단계(대분류), 인사평가(중분류)의 소분류 구성요소인 평가계획 수립하기, 목표설정 하기, 평가 교육하기, 인사평가 시행하기 등에 대한 일관성지수(CR), 중요도, 순위는 <표 12>와 같으며, 일관성 지수는 0.0300으로 양호한 것으로 나타났다. 민간경비 인사업무의 운용단계(대분류), 인력이동 관리(중분류)의 소분류 구성요소의 순위는 ① 목표설정 하기(중요도=.431), ② 인사평가 시행하기(중요도=.249), ③ 평가계획 수립하기(중요도=.182), ④ 평가 교육하기(중요도=.138) 순으로 나타났다.

〈표 12〉 운용단계(대분류), 인사평가(중분류)의 소분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
평가계획	0.0300	.182	3
목표설정		.431	1
평가교육		.138	4
인사평가		.249	2

민간경비 인사업무의 운용단계(대분류), 핵심인재 관리(중분류)의 소분류 구성요소인 핵심인재 관리제도 설계하기, 핵심인재 선발하기, 핵심인재 육성하기, 핵심인재 평가하기 등에 대한 일관성지수(CR), 중요도, 순위는 <표 13>과 같으며, 일관성 지수는 0.0100으로 양호한 것으로 나타났다. 민간경비 인사업무의 운용단계(대분류), 핵심인재 관리(중분류)의 소분류 구성요소 순위는 ① 핵심인재 육성하기(중요도=.361), ② 핵심인재 선발하기(중요도=.312), ③ 핵심인재 관리제도 설계하기(중요도=.186), ④ 핵심인재 평가하기(중요도=.141) 순으로 나타났다.

〈표 13〉 운용단계(대분류), 핵심인재 관리(중분류)의 소분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
핵심관리	0.0100	.186	3
핵심선발		.312	2
핵심육성		.361	1
핵심평가		.141	4

민간경비 인사업무의 운용단계(대분류), 교육훈련 운영(중분류)의 소분류 구성요소인 인력육성 계획 수립하기, 교육과정 기획하기, 교육과정 운영하기, 교육과정 평가하기 등에 대한 일관성지수(CR), 중요도, 순위는 <표 14>와 같으며, 일관성 지수는 0.0500으로 양호한 것으로 나타났다. 민간경비 인사업무의 운용단계(대분류), 교육훈련 운영(중분류)의 소분류 구성요소의 순위는 ① 교육과정 기획하기(중요도=.371), ② 교육과정 운영하기(중요도=.278), ③ 인력육성 계획 수립하기(중요도=.199), ④ 교육과정 평가하기(중요도=.153) 순으로 나타났다.

〈표 14〉 운용단계(대분류), 교육훈련 운영(중분류)의 소분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
인력육성	0.0500	.199	3
교육기획		.371	1
교육운영		.278	2
교육평가		.153	4

3) 복지단계

민간경비 인사업무의 복지단계(대분류), 임금관리(중분류)의 소분류 구성요소인 임금조정안 수립하기, 임금조정안 확정하기, 임금계약 체결하기 등에 대한 일관성지

수(CR), 중요도, 순위는 <표 15>와 같으며, 일관성 지수는 0.1200으로 양호한 것으로 나타났다. 민간경비 인사업무의 복지단계(대분류), 임금관리(중분류)의 소분류 구성요소의 순위는 ① 임금계약 체결하기(중요도=.518), ② 임금조정안 수립하기(중요도=.253), ③ 임금조정안 확정하기(중요도=.228) 순으로 나타났다.

〈표 15〉 복지단계(대분류), 임금관리(중분류)의 소분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
임금수립	0.1200	.253	2
임금확정		.228	3
임금계약		.518	1

민간경비 인사업무의 복지단계(대분류), 급여지급(중분류)의 소분류 구성요소인 급여대장 등록하기, 근태관리 하기, 급여 계산하기, 4대보험 관리하기, 연말정산 실시하기 등에 대한 일관성지수(CR), 중요도, 순위는 <표 16>과 같으며, 일관성 지수는 0.0100으로 양호하였다. 민간경비 인사업무의 복지단계(대분류), 급여지급(중분류)의 소분류 구성요소 순위는 ① 근태관리 하기(중요도=.452), ② 급여대장 등록하기(중요도=.225), ③ 급여 계산하기(중요도=.134), ④ 4대보험 관리하기(중요도=.097), ⑤ 연말정산 실시하기(중요도=.092) 순으로 나타났다.

〈표 16〉 복지단계(대분류), 급여지급(중분류)의 소분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
급여대장	0.0100	.225	2
근태관리		.452	1
급여계산		.134	3
보험관리		.097	4
연말정산		.092	5

민간경비 인사업무의 복지단계(대분류), 복리후생 관리(중분류)의 소분류 구성요소인 복리후생제도 설계하기, 부합요건 심사하기, 복리후생제도 실행하기 등에 대한 일관성지수(CR), 중요도, 순위는 <표 17>과 같으며, 일관성 지수는 0.0003으로 양호한 것으로 나타났다. 민간경비 인사업무의 복지단계(대분류), 임금관리(중분류)의 소분류 구성요소의 순위는 ① 복리후생제도 설계하기(중요도=.579), ② 복리후생제도 실행하기(중요도=.273). ③ 부합요건 심사하기(중요도=.148) 순으로 나타났다.

〈표 17〉 복지단계(대분류), 복리후생 관리(중분류)의 소분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
제도설계	0.0003	.579	1
요건심사		.148	3
제도실행		.273	2

민간경비 인사업무의 복지단계(대분류), 조직문화 관리(중분류)의 소분류 구성요소인 조직문화 현황 분석하기, 조직문화 활성화 방안 수립하기, 조직문화 활성화 방안 실행하기 등에 대한 일관성지수(CR), 중요도, 순위는 <표 18>과 같으며, 일관성 지수는 0.0300으로 양호한 것으로 나타났다. 민간경비 인사업무의 복지단계(대분류), 조직문화 관리(중분류)의 소분류 구성요소의 순위는 ① 조직문화 활성화 방안 실행하기(중요도=.595), ② 조직문화 활성화 방안 수립하기(중요도=.268), ③ 조직문화 현황 분석하기(중요도=.138) 순으로 나타났다.

〈표 18〉 복지단계(대분류), 조직문화 관리(중분류)의 소분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
문화현황	0.0300	.138	3
문화수립		.268	2
문화실행		.595	1

4) 퇴직단계

민간경비 인사업무의 퇴직단계(대분류), 퇴직업무 지원(중분류)의 소분류 구성요소인 퇴직 예정자 확인하기, 퇴직 절차 진행하기 등에 대한 일관성지수(CR), 중요도, 순위는 <표 19>와 같으며, 일관성 지수는 0.0000으로 양호한 것으로 나타났다.

〈표 19〉 퇴직단계(대분류), 퇴직업무 지원(중분류)의 소분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
퇴직예정	0.0000	.455	2
퇴직진행		.545	1

민간경비 인사업무의 퇴직단계(대분류), 퇴직업무 지원(중분류)의 소분류 구성요소의 순위는 ① 퇴직 절차 진행하기(중요도=.545), ② 퇴직 예정자 확인하기(중요도

=.455) 순으로 나타났다.

민간경비 인사업무의 퇴직단계(대분류), 전직지원(중분류)의 소분류 구성요소인 전직지원제도 설계하기, 전직지원제도 운영하기 등에 대한 일관성지수(CR), 중요도, 순위는 <표 20>과 같으며, 일관성 지수는 0.0000으로 양호한 것으로 나타났다. 민간경비 인사업무의 퇴직단계(대분류), 전직지원(중분류)의 소분류 구성요소의 순위는 ① 전직지원제도 설계하기(중요도=.757), ② 전직지원제도 운영하기(중요도=.243) 순으로 나타났다.

〈표 20〉 퇴직단계(대분류), 전직지원(중분류)의 소분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
전직설계	0.0000	.757	1
전직운영		.243	2

민간경비 인사업무의 퇴직단계(대분류), 인사 아웃소싱(중분류)의 소분류 구성요소인 아웃소싱 대상업무 선정하기, 운영업체 선정하기, 운영업체 평가하기 등에 대한 일관성지수(CR), 중요도, 순위는 <표 21>과 같으며, 일관성 지수는 0.0041으로 양호한 것으로 나타났다. 민간경비 인사업무의 퇴직단계(대분류), 전직지원(중분류)의 소분류 구성요소의 순위는 ① 아웃소싱 대상업무 선정하기(중요도=.657), ② 운영업체 평가하기(중요도=.197), ③ 운영업체 선정하기(중요도=.146) 순으로 나타났다.

〈표 21〉 퇴직단계(대분류), 인사 아웃소싱(중분류)의 소분류 구성요소 분석

구 분	CR	중요도	순위
업무선정	0.0041	.657	1
업체선정		.146	3
업체평가		.197	2

Ⅴ. 결 론

본 연구는 국가직무능력표준(NCS)에서 제시하고 있는 인사업무를 민간경비 인사업무에 적용하여 계층구조분석(AHP)를 통해 구성요소별 중요도를 분석하였다. 인사

업무는 모집단계, 운용단계, 복지단계, 퇴직단계의 4가지 대분류를 준거로 계층화하여, 14개 능력단위의 중분류와 46개 능력단위요소의 소분류를 추출하였다. 구체적인 연구결과는 다음과 같다.

우선, 민간경비 인사업무의 대분류 구성요소의 순위는 ① 모집단계(중요도=.638), ② 운용단계(중요도=.223), ③ 복지단계(중요도=.090), ④ 퇴직단계(중요도=.049) 순으로 나타났다. 추가적으로, 동일한 쌍대비교방법으로 평가된 중분류와 소분류의 중요도를 도출하였다.

대분류, 중분류, 소분류의 상대적 중요도를 반영한 복합중요도는 <표 22>와 같다. 모집단계(대분류), 인력채용(중분류), 채용계획 수립하기(소분류)가 복합중요도 0.1479로 가장 높은 것으로, 복지단계(대분류), 조직문화 관리(중분류), 조직문화 현황분석하기(소분류)가 복합중요도 0.001로 가장 낮은 것으로 나타났다.

〈표 22〉 소분류 구성요소의 복합중요도

대분류	중분류		소분류		복합 중요도	순위
모집단계 (0.638)	인사기획	0.376	인사전략 수립하기	0.554	0.1329	2
			인력운영계획 수립하기	0.276	0.0662	5
			인건비 운영계획 수립하기	0.170	0.0408	7
	직무관리	0.080	직무분석하기	0.508	0.0259	11
			직무평가하기	0.216	0.0110	22
			직무분류 유지보수하기	0.276	0.0141	17
	인력채용	0.544	채용계획 수립하기	0.426	0.1479	1
			채용예정자 모집하기	0.123	0.0427	6
			채용예정자 선발하기	0.234	0.0812	3
			채용 사후관리하기	0.216	0.0750	4
운용단계 (0.223)	인력이동 관리	0.308	인력운영계획 수립하기	0.480	0.0330	9
			소요인원 파악하기	0.258	0.0177	15
			인력 운영하기	0.261	0.0179	14
	인사평가	0.123	평가계획 수립하기	0.182	0.0050	33
			목표설정 하기	0.431	0.0118	19
			평가 교육하기	0.138	0.0038	36
			인사평가 시행하기	0.249	0.0068	28
	핵심인재 관리	0.120	핵심인재 관리제도 설계하기	0.186	0.0050	34
			핵심인재 선발하기	0.312	0.0083	27
			핵심인재 육성하기	0.361	0.0097	26
			핵심인재 평가하기	0.141	0.0038	37

대분류	중분류		소분류		복합 중요도	순위
복지단계 (0.090)	교육훈련 운영	0.449	인력육성 계획 수립하기	0.199	0.0199	13
			교육과정 기획하기	0.371	0.0371	8
			교육과정 운영하기	0.278	0.0278	10
			교육과정 평가하기	0.153	0.0153	16
	임금관리	0.503	임금조정안 수립하기	0.253	0.0115	21
			임금조정안 확정하기	0.228	0.0103	24
			임금계약 체결하기	0.518	0.0234	12
	급여지급	0.265	급여대장 등록하기	0.225	0.0054	31
			근태관리 하기	0.452	0.0108	23
			급여 계산하기	0.134	0.0032	38
			4대보험 관리하기	0.097	0.0023	42
			연말정산 실시하기	0.092	0.0022	43
	복리후생 관리	0.126	복리후생제도 설계하기	0.579	0.0066	29
			부합요건 심사하기	0.148	0.0017	44
			복리후생제도 실행하기	0.273	0.0031	39
	조직문화 관리	0.105	조직문화 현황 분석하기	0.138	0.0013	46
			조직문화 활성화 방안 수립하기	0.268	0.0025	41
			조직문화 활성화 방안 실행하기	0.595	0.0056	30
퇴직단계 (0.049)	퇴직업무 지원	0.437	퇴직 예정자 확인하기	0.455	0.0097	25
			퇴직 절차 진행하기	0.545	0.0117	20
	전직 지원	0.138	전직지원제도 설계하기	0.757	0.0051	32
			전직지원제도 운영하기	0.243	0.0016	45
	인사 아웃소싱	0.425	아웃소싱 대상 업무 선정하기	0.657	0.0137	18
			운영업체 선정하기	0.146	0.0030	40
			운영업체 평가하기	0.197	0.0041	35

본 연구의 결과는 민간경비 인사업무의 체계화와 효율성을 모색할 수 있는 기초자료를 제시했다는 데 실질적 의미가 있다. 연구결과를 토대로 민간경비업의 성장통을 해소하기 위해 상대적으로 집중해야 할 인적자원관리 영역을 가늠할 수 있다. 소분류 중 복합중요도의 68.5%를 차지하는 우선순위 10위에는, 채용계획 수립하기, 인사전략 수립하기, 채용예정자 선발하기, 채용 사후관리하기, 인력운영계획 수립하기, 채용예정자 모집하기, 인건비 운영계획 수립하기, 인력운영계획 수립하기 등이 포함되어 모집단계의 인사기획과 인력채용이 가장 집중해야할 분야로 선정되었다. 이는 민간경비업의 인사담당자 또는 경영진이 인사기획의 전문성, 채용 프로세스 고도화에 최우선으로 주목해야 함을 시사한다. 또한 교육과정 기획하기와 교육과정 운영하기가 각각 8위와 10위에 해당하여, 교육훈련의 운영에도 역량을 집중할 필요성

이 제기되었다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 학술적 제언을 하고자 한다. 본 연구는 NCS에서 제시하고 있는 인사업무를 민간경비 인사업무에 적용하여 AHP를 통해 계층의 구성요소별 중요도를 분석하였다. 후속연구에서는 이러한 연구범위를 확장하여, NCS에서 제시하고 있는 여타업무를 민간경비 관련업무에 적용할 필요가 있다. 이와 함께 AHP분석을 경호경비, 민간경비, 공안업무 등 제반 관련업무에 적용한다면, 활동별 우선순위 선정과 자원배분에 대한 합리적 근거를 제시할 것으로 기대한다.

본 연구에서 활용한 AHP는 요소들 간의 상호독립성을 가정한다는 한계가 있다. 인사업무와 같이 하위요소가 많고 계층구조가 복잡한 경우, 서로 영향을 미치는 양방향성과 상호종속성이 존재할 개연성이 높다. 따라서 후속연구는 ANP (Analytic Network Process)를 보완적으로 도입하여 요소들 간의 상호종속적 관계를 정밀하게 분석할 필요가 있다. ANP는 위계적 트리구조를 분석하는 AHP를 확장한 방법으로, 현실세계에서 나타나는 변수 간 연관성 및 환류를 반영한 네트워크구조를 분석한다. 더불어 응답자의 주관성, 모호성을 나타내는 구간(fuzzy interval)을 쌍대비교에 적용한다면 불필요한 요소를 배제하고 최적의 대안을 제시할 것으로 기대한다.

참고문헌

경비업법 (법률 제14839호, 시행 2017.7.26.).

경비업법 시행규칙 (행정안전부령 제3호, 시행 2017.7.26).

경비업법 시행령 (대통령령 제28215호, 시행 2017.7.26).

경찰청 (2016). **2016 경찰백서**. 서울: 경찰청.

권정언, 신덕상 (2013). 기업의 성과 달성에 대한 HRD 영역별 요인의 중요도 및 우선순위 분석 : AHP를 이용한 한국기업과 다국적기업의 한국자회사 비교를 중심으로. **산업교육연구, 26**, 69-91.

김경언, 김주리, 우혜정 (2017). NCS 직업기초능력에 대한 4년제 공학계열 대학생, 졸업생, 인사담당자의 인식 차이 및 교육요구도 분석. **공학교육연구, 12**(3), 2-19.

김경태 (2015). 경비지도사제도의 발전방안 연구. **경찰학논총, 10**(1), 7-28.

김성언 (2004). **민간경비의 성장과 함의: 치안활동의 신자유주의적 재편과 계약적 통치의 등장**. 서울대학교 대학원 박사학위논문.

김성환 (2013). 민간경비분야의 인성검사 활용에 관한 연구. **한국민간경비학회보, 12**(3), 2-19.

서상열 (2008). **한국 민간경비의 인력관리시스템에 관한 연구**. 용인대학교 대학원 박사학위논문.

손배원, 최진혁, 안성익 (2015). NCS를 활용한 인적자원관리 개선방안에 관한 연구: 한국산업인력공단의 채용시스템을 중심으로 . **한국인사관리학회 학술대회 발표논문집, 2015**(1), 10-26.

유민봉 (2009). **한국인사행정론**. 서울: 박영사.

유병후 (2018). 민간경비의 현 위치, 그리고 전망. **한국민간경비학회보, 17**(1), 71-104.

이화진, 한지영 (2015). NCS 기반 비서교육 프로그램 개발 및 운영을 위한 직업기초능력 중요도 분석. **여성연구, 89**, 119-154.

잡코리아 좋은일연구소 (2017). **JOB Times-인사(HR)편**. 서울: 경찰청.

조광래 (2017). 민간경비에 대한 분류 분석. **한국경호경비학회지, 51**, 101-124.

조근태, 조용곤, 강현수 (2003). **앞서가는 리더들의 계층분석적 의사결정**. 서울: 동현출판사.

조용순 (2007). **민간경비원의 전문화방안에 관한 연구**. 동국대학교 대학원 석사학위논문.

주일엽 (2010). **기계경비개론**. 서울: 진영사.

최선우 (2008). **민간경비론**. 서울: 진영사.

한국산업인력공단 (2017). **NCS 능력단위 및 능력단위요소 정보테이블**. 서울: 한국산업인력공단.

Aczél, J., & Saaty, T. L. (1983). Procedures for synthesizing ratio judgments. *Journal of Mathematical Psychology, 27*(1), 93-102.

Flamholtz, E. G., & Hua, W. (2002). Strategic Organizational Development, Growing Pains and Corporate Financial Performance: An Empirical Test. *European Management Journal, 20*(5), 527-536.

Machado, C., & Davim J. P. (2014). *Work organization and human resource management*. Switzerland: Springer.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright P. M. (2016). *Fundamentals of human resource management*. New York: McGraw-Hill Education.

Saaty, T. L. (1990). How to mark a decision: the analytic hierarchy process. *European Journal of Operational Research, 48*(1), 9-26.

Xu, Z. (2000). On consistency of the weighted geometric mean complex judgement matrix in AHP. *European Journal of Operational Research, 126*(3), 683-687.

【Abstract】

Analysis of the Importance and Priority of HRM Factors in Private Security

Kwon, Jung-Eon

The purpose of this study is to find significant activities in human resource management (HRM) to solve growing-pains caused by the rapid external growth in private security business. To this end, we applied the HRM factors suggested by the National Job Capability Standard (NCS) to the private security and investigated the relative importance using the Analytic Hierarchy Process (AHP). The results were as follows.

First, the importance of 4 HRM criteria in the private security was ranked in order of recruitment, operation, benefit, and retirement. Particularly, the relative importance of recruitment reached 63.8%.

Second, the composite importance was calculated by dividing the 4 HRM criteria into 14 capability sub-criteria and 46 capability alternatives. As a result, personnel planning and hiring at the recruitment turned out as the areas that needed the most improvement. In addition, the operating and planning of education involved in the highest rank, 8th and 10th respectively.

Based on these results, we suggested critical HRM factors for developing the private security business as well as proposed research directions and methods for further studies.

Keywords: Private Security, Analytic Hierarchy Process, National Competency Standards, Human Resource Management, Relative Importance, Priority