

# 지식행정과 新빠꿈이 양성론

- 새로운 행정 패러다임의 형성을 기대하며 -

## 1. 머리말

지방공무원사회에 '빠꿈이'라는 재미있는 은어(隱語)가 있다. 어느 한 분야의 업무에 대하여 해박한 지식을 가진 사람을 일컫는 별명이다. 공무원이 되고나서 줄곧 지방문화재 업무만 취급해온 '문화재 빠꿈이'가 있는가 하면, 운수업무만 다뤘은 '운수 빠꿈이', 지방세 전공의 '지방세 빠꿈이'도 있다. 이 빠꿈이들의 수준이 어느 정도인가 하면 각종 쟁송에서 일류 변호사들과 맞붙어도 전혀 밀릴 것이 없는 사람이 많다. 말하자면 '전문행정가'인 셈인데, 이들의 공통적인 흠이라면 공무원 생활의 대부분을 한 분야에서만 근무한 탓에 여러 부서를 두루 거친 여타 공무원들에 비해 융통성이 적고, 자신의 일 이외에는 별 관심이 없다는 점일 것이다.

이 빠꿈이들의 위력은 대단한

것이어서 무슨 큰일이라도 나면 직위에 관계없이 직접 기관장에게 상황 설명을 하고 나름대로의 처방까지 제시할 경우가 적지 않다. 앨빈 토플러(Alvin Toffler)가 그의 저서 「권력이동」(Powershift)에서 말한 '권력의 원천으로서의 지식'이 실감나는 장면이 아닐 수 없다.

최근 지식사회화의 추세 속에서 '지식경영'이 강조되고 있지만 정작 '지식'의 축적과 활용이 필요한 분야는 날이 갈수록 국민의 신뢰를 상실하고 있는 우리 나라의 행정분야가 아닐까 싶다. 그러한 의미에서 필자는 '지식행정'과 '新빠꿈이(지식공무원)'의 양성을 제안한다.

## 2. 지식행정의 개념

지난 1960년 지식작업(knowledge work)과 지식근로자(knowledge worker)라는 말



박 상 돈  
(朴商敦)

충남발전연구원  
연구실장

을 처음으로 사용하였던 저명한 경영학자 피터 드러커(Peter F. Drucker)에 의하면 지식이란 “재화의 생산방법이나 공정 등을 끊임없이 개선하거나 개발·혁신하여 부가가치를 높이는 행위”이라고 한다.” 여기에서 말하는 지식은 단순한 학문적 지식(學識)과는 구별되어야 하며, 살아있는 지식이란 이론의 기반 위에 현장의 경험을 접목시킨 것이라야 한다. 그는 자본과 노동은 더이상 핵심적인 ‘생산수단’이 될 수 없고, ‘지식’이 이를 대체하는 새로운 생산수단이라고까지 단언하였다. 과거에는 생산적인 곳에 자본을 배분하거나 노동을 투입하는 것이 경영의 핵심이었으나, 이제부터는 어떠한 지식을 어느 곳에 어떻게 투입하느냐가 문제해결의 관건이 된다는 것이다.

즉, 가치(價値)는 자본과 노동력에 의해서가 아니라, ‘생산성’과 ‘혁신’에 의해 창조되며, 이 생산성과 혁신은 지식을 작업에

적용한 결과라는 것이다. 따라서 과거의 자본가들이 생산적인 곳에 ‘자본’을 배분할 줄 아는 사람들이었다면 오늘날의 지식경영자는 생산적인 곳에 ‘지식’을 배분할 줄 아는 사람이다.

이러한 문제의식을 바탕으로 오늘날 우리의 행정현실을 바라보자. 현대사회에서 관료집단, 그리고 그들이 주도하는 행정현실에 대해 불만이 없는 나라는 없겠지만 IMF를 겪고 있는 우리나라에서는 이러한 경향이 특히 심한 것 같다. 갈수록 의심받고 있는 행정능력은 주로 지나치게 비대화된 공공부문의 규모와 비효율성, 그리고 각종 행정규제의 남발에서 연유하는 것으로 보여진다. 더 혹독한 비난은 공공부문의 관료적 경직성, 시민의 요구 혹은 이익집단의 부당한 압력이나 외부 충격에 적응할 수 있는 탄력성의 결여로 말미암아 통제불능의 상태가 되었다는 것이다.<sup>2)</sup>

이러한 비난들에 대해서 행정

은 겸허하게 자신을 반성할 필요가 있다. 고전적인 행정의 이념을 굳이 예로 들지 않더라도 행정의 효율성에 대한 추구는 오늘날 우리나라의 행정에 있어 신뢰회복 차원에서 보다 절실한 과제가 아닐 수 없다. 이러한 의미에서 우리의 ‘지식행정’에 대한 관심은 민간의 ‘지식경영’에 대한 관심 못지 않게 크다.

피터 드러커의 지식에 대한 정의를 원용하자면 “지식행정이란 공무원이 자신의 행정업무를 수행하는 과정에서 절차·방법 등을 끊임없이 개선·개발·혁신함으로써 행정의 부가가치를 높이는 것”을 말한다. 행정에 부가가치가 있을 수 있는냐는 의문이 있겠지만 이는 행정원가와 사회적 비용의 절감형태로 나타날 것이다. 진정한 행정은 그 사회의 민주적 질서와 시장경제적 가치를 수호하고, 능률성과 효과성을 바탕으로 사회비용을 줄여주는 것을 하나의 목표로 해야 하기 때문이다.

1) 피터 드러커, 이재규 역, 자본주의 이후의 사회, 한국경제신문사, 1993, pp.272~273.

2) 총무처 직무분석기획단, 신정부혁신론, 동명사, 1997, p.8.

지식근로자는 끊임없이 자신의 일을 개선·개발·혁신함으로써 근속연수가 쌓일수록 부가가치가 높아지는 사람을 말한다. 반면 그저 시간만 때우고 봉급만 기다리는 보통 근로자의 부가가치는 시간이 지날수록 상대적으로 자신에 투자되는 비용에 비해 더욱 떨어진다.<sup>3)</sup>

과거의 행정이 보통근로자(공무원)들에 의해 수행되는 것이었다면, 지식행정은 지식근로자(공무원)들에 의해 수행되는 행정이라고도 말할 수 있다. 1996년을 기준으로 한 OECD 및 각국의 통계를 볼 때 우리나라의 공무원수는 인구 1천명당 20.5명으로서 일본의 33.2명, 미국의 68.9명, 영국의 70.4명, 캐나다의 78.5명, 독일의 73.1명 등에 비해 턱없이 적다. 그럼에도 불구하고 국민들은 우리나라의 공무원 수가 너무 많다고들 말한다. 여기에 중요한 시사점이 있다. 즉, 우리에게 국민들에게 양질의 서비스를 제공할 수 있는 지식공무

원들이 너무 적다는 것이다. 그렇기에 실제로는 공무원의 수가 필요한 인원에 미치지 못함에도 불구하고 너무 많은 것으로 느끼는 것은 아닐까 하는 맥락에서 필자는 지식행정과 지식공무원 양성의 필요성을 절감한다.

### 3. 지식행정의 실행화 방안

국내에서는 아직까지 지식행정을 본격적으로 시도하고 있는 자치단체가 없어 유사한 사례를 찾기 어려우나, 지식경영을 잘하고 있는 선진기업들의 예로 보아 지식행정을 위해서는 다음과 같은 준비가 필요하다.

첫째는 지식탱크(Knowledge Tank)를 만드는 일이다. 지식탱크는 썩크탱크에서 유추한 조어(造語)로서 지식을 한곳에 모아두고 공동으로 이용하는 공간을 말한다. 이는 각종 정보를 모아두는 데이터베이스와 유사한 개념으로서 지식 베이스라고도 할 수 있다. 앞선 기업들은 최

첨단 컴퓨터와 정보통신기술을 이용하여 지식탱크를 만들어 활용하고 있는데 삼성SDS의 '아리샘', 앤더슨 컨설팅사의 'KXchange시스템'이 그 한 예이다.

이 시스템들의 특징은 개인 및 부서가 보유하고 있는 지식을 전사적(全社的)으로 시스템화하여 언제, 어디서든지 재 활용이 가능하도록 구축되어 있다. 특히 앤더슨사의 시스템의 경우 전세계 47개국에 산재되어 있는 앤더슨 컨설팅사의 컨설턴트들간의 축적된 경험 및 노하우를 세계 어디서나 공유할 수 있도록 하고 직원간의 원활한 의사소통을 지원하기 위해 전세계 600여개의 데이터 베이스를 3~4백여명의 관리자가 관리하고 있다.<sup>4)</sup>

한편 우리나라의 경우 한국통신 경영연구소의 최재윤 등이 한국통신 연구개발본부 직원들을 대상으로 조사해 본 결과 연구 수행중 얻어지는 아이디어는

3) 매일경제 지식프로젝트팀 편, 지식혁명보고서, 매일경제신문사, 1998.9, p.72.

4) 윤심 등, "지식관리시스템 구축도구에 관한 연구", 제1회 지식경영학술심포지엄, 1998, pp.242~243.

전체 응답자중 51%가 개인 연구 노트나 파일에 보관하며, 40%가 연구개발본부내 지식 저장수단인 TM(Technical Memo) 또는 TR(Technical Report)에 입력하며, 팀내 그룹웨어에 보관하는 것은 9%로 나타났다. 전체적으로 보면 응답자의 약 절반에 해당하는 49%는 지식공유시스템에 지식을 저장하며, 또 다른 절반(51%)은 지식을 개별적으로 저장하고 있는 것으로 나타났다.<sup>3)</sup>

둘째, 지식탱크에는 관리자가 있어야 한다. 이는 도서관의 사서직원과 같은 역할을 하는 사람으로서 그가 항상 새로운 자료를 비치하고 이용자의 편리한 이용을 도와주듯이 지식탱크의 관리자는 지식의 저장과 활용을 돕는 적극적인 매개자 또는 관리자의 기능을 수행해야 한다.

셋째, 지식탱크에는 언제라도 먹을 수 있는 신선한 음식과 같은 지식들을 가득 채워 놓아야 한다. 배가 고픈 사람이 음식을 찾아 먹듯이 새로운 지식이 필

요할 때 지식탱크의 뚜껑을 열면 언제라도 활용할 수 있는 지식이 있다면, 행정수행 과정에서 미처 예기치 못한 상황이 벌어진다 하더라도 전혀 겁날 게 없다.

넷째, 지식의 공유를 조장해야 한다. 다른 사람과 공유하는 지식은 또다른 새로운 지식을 만들어 낸다고 한다. 지식공유가 잘 안 되는 이유는 대부분 관련 부서간 혹은 구성원간의 커뮤니케이션 부족에 기인한다. 또한 커뮤니케이션이 부족한 것은 조직문화의 미성숙 뿐 아니라 리더쉽의 부족 또는 시스템의 미비에도 원인이 있다고 볼 수 있다. 우리 연구원에서는 지난 98년 9월부터 '이너포럼(Inner Forum)'이라는 제도를 신설하고 마감이 임박한 연구보고서에 대한 평가와 관련한 토론을 유도해 본 결과 연구원들의 전공이 서로 다름에도 불구하고 많은 의견들이 개진되어 각자의 연구마무리에 큰 참고가 되고 있다. 이는 전문지식의 상호교환이라

고 하는 측면에서 높이 평가할 수 있다. 따라서 문화의 경직된 상황만을 탓할 게 아니라, 지식자원을 제공한 사람들을 존중하고 그에 상응하는 인센티브를 주는 등 지식이 공유될 수 있는 환경부터 조성해야 한다는 점을 강조하고 싶다.

#### 4. 지식공무원(新빠꿈이)의 육성

충청남도 의회사무처에 근무하고 있는 김정훈 등은 그들이 과거 「서산 대죽공단」과 「천안 신부지구 택지개발사업」에 참여한 경험을 토대로 1998년 5월에 「보상실무요령」이라는 소책자를 발간하였다. 그들은 대부분의 지방공무원들이 그러하듯이 어느 날 갑작스러운 인사발령에 따라 '보상'이라는 낯선 업무와 맞부딪쳤다. 그리고 곧 경험부족으로 인하여 큰 곤욕을 치렀다. 뜬눈으로 날을 지낸 적도 많았다. 그들은 이때 쌓은 경험을 토대로 대·소단위의 각종 민간보상 업무의 절차, 방법, 요령, 유의점

3) 최재윤 등, "지식관리와 지식창조를 위한 통합전략 모형 창출에 관한 탐색적 연구", 제1회 지식경영학술심포지엄, 1998, p.94.

등의 노하우를 소책자로 발간하여 도내의 공무원 사회에 공개하였다.

지방행정의 현장에서 SOC 확충 등 대소의 공공사업이 수없이 이루어지고 있는 현실을 감안할 때 이러한 사업으로 인해 피해를 입는 주민들에 대한 위로와 함께 이들의 재산권을 비롯한 각종 권리 등에 대한 법적·행정적 처리는 생각처럼 쉬운 문제가 아니었고 지금껏 간과되어온 부분이 적지 않았다.

하지만 앞으로는 이 책자를 접한 공무원들이 훨씬 저렴한 비용으로 보상업무를 수행할 수 있게 되었고, 혹시 더 나은 방법이 있으면 보완도 할 수 있다. 주민의 입장에서든 업무처리를 보다 쉽게 감시할 수 있어 이의 신청 등 사회적 비용을 절감할 수 있으니 누이 좋고 매부 좋은 격이다.

우리는 여기에서 '지식행정'의 한 모습을 발견하게 된다. 만일 김정훈 등의 이러한 작업이 없었다면 또다른 이들이 똑같은 과정을 거쳐 낱밤을 새우며 그 보상업무를 익히고 있을 터이

고, 주민들은 주민들대로 피곤한 보상을 받는 동안 수많은 사회적 비용(돈)을 허공에 뿌렸을 것이다.

충남 보령시의 윤현구·명희철·손수일 등도 지식공무원이다. 1994년 필자가 대천시장으로 있으면서 보령탄광의 폐광 조치이후의 지역경제활성화에 부심하고 있을 무렵, 이들은 시청의 과장이나 계장 또는 평직원이었다.

현재 보령시의 국장으로 있는 윤현구는 당시 기획예산담당관으로 있으면서 손수일과 더불어 대천해수욕장의 방송시설을 현대화하였다. 그는 1960년대초 공무원에 첫발을 디딘 이래 한결같이 이 고장을 벗어나지 못한 전형적인 지방공무원이지만 행정에 대한 문제의식 만큼은 누구 못지않게 컸다. 해수욕객의 안전을 위한 경고와 안내를 위한 확성기 시설이 너무 노후하여 방송효과의 반감은 물론 내장객의 기분을 상하게 할 정도라는데 착안한 그는 1억원의 예산을 가지고 방송시스템을 전면적으로 교체하는 작업을 지휘하였다. 직접 설계도 하고, 음향효

과를 점검하여 앰프의 방향을 바로잡는가 하면 케이블을 어깨에 메고 전봇대에 직접 올라가 가설하기도 했다. 그 결과로 오죽했던 방송실은 현대적인 오디오시스템을 갖춘 어엿한 해변방송국으로 재탄생했고, 그때부터 지금까지 이 방송국에는 디스크 자키가 상주하면서 해변을 거니는 산책객들에게 하루종일 산뜻한 음악을 선사하고 있다. 이로 인해 대천해수욕장의 이미지가 일신된 것은 물론이다. 그는 낡은 확성기의 교체를 계기로 그동안 쌓아온 지역개발에 대한 노하우를 일거에 쏟아부음으로써 관광산업부흥을 위한 지역의 열망에 부응하고 지역의 부가가치를 한껏 드높였던 것이다. 그는 이제 3~4년 후면 정년을 맞는다. 그렇다고 그의 능력을 의심하는 사람은 없다. 필자는 그를 통하여 근무연한이 오래될수록 부가가치가 높아지는 지식 근로자의 특성을 느낀다.

명희철은 유명한 '보령 머드팩'의 산증인이다. 대천 앞바다에서 진흙을 채취하여 황토와 백토를 일정 비율로 섞어 그 유

명한 보령 머드팩, 머드비누, 머드샴푸, 보디크렌저 등을 만들어 시중에 팔아온 핵심인물이다. 그가 시골의 농업학교 출신으로서 산림직 공무원에서 전직한 행정주사라는 사실을 알게 되면 대부분의 사람들이 놀란다. 그는 1994년 어느 날 대천 앞바다의 진흙이 전국 어느 곳의 진흙보다도 천연미네랄과 각종 미생물을 풍부하게 함유하고 있다는 사실을 알게 된다. 그는 대전의 대덕전문연구단지에 소재한 화학연구소와 자원연구소의 실험을 거쳐 원광대학교 의료원의 김재백 박사에게 자문을 득하고, 화장품업계의 선두주자인 (주)태평양 안정림 이사의 도움을 받아 머드제품을 생산 판매하는데 성공했다. 연간 6~9억원에 달하는 매출수입은 차치하고서라도 지역의 청정 이미지를 내외에 알려 얻어지는 지역의 부가가치는 일일이 금액으로 환산할 수 없을 것이다. 그는 머드팩을 개발하게 된 동기에서부터 절차, 그리고 제품판매와 성과에

이르기까지 그 모든 과정을 기록으로 남기고 일반에 공개하였다. 그의 경험을 통하여 우리는 경영수익사업의 보람과 어려움을 알게 되었다. 전남 신안군의 머드 관련사업은 그의 이러한 노하우가 밑바탕이 된 것으로서, 자원개발의 경험을 공유함으로써 미력이나마 우리나라 지방행정의 질적 성장에 영향을 끼쳤다고 해도 과언은 아니다.

이제 지식공무원의 육성에 대해 논해 보자. 미국의 경영학자들이 브리티시 페트롤리엄(BP), 제너럴일렉트릭(GE), IBM, 마이크로소프트(MS) 등을 대상으로 이들 기업이 왜 돈을 많이 버는지에 대하여 오랫동안 연구한 결과 그들이 얻은 결론은 두 가지였다. 그 회사들에는 첫째 소위 일당백을 하는 근로자 즉, 지식근로자들이 많았다는 사실이었고, 둘째는 그것이 전부가 아니라는 사실이었다. 일당백을 하는 지식근로자들은 언제든지 회사를 떠날 수 있으며, 어디서든지 일당백을 할 수 있는 능력

을 가지고 있기 때문이다. 만일 일당백을 하는 지식근로자가 어느 날 갑자기 회사를 떠난다면 그 사람이 맡고 있던 업무는 마비될 것이다. 그가 맡고 있던 업무가 회사의 성패를 좌우할 정도로 중요한 것이면 보다 큰 일이 벌어질 수 있을 것이다.

따라서 회사가 무너지지 않으려면 또 그가 회사를 떠나더라도 무한경쟁에서 살아남으려면 무엇인가 대비책이 있어야 할 것이다. 앞에서 예로 든 기업들처럼 소위 잘 나가는 기업들은 역시 무엇인가 다른 것을 가지고 있었다. 근로자를 지식근로자로 키우는 방법, 또 그들이 지식을 많이 생산해낼 수 있도록 하는 방법, 그리고 그들이 내놓은 지식을 최대한 활용할 수 있는 방법이 바로 그것이다. 미국의 경영학자들은 그것을 '지식경영'이라고 명명하였다.<sup>6)</sup>

지식경영을 어떻게 하느냐는 뒤로 미루고 여기에서는 앞에서 언급한 '지식근로자로 키우는 방법'을 원용하여 보통공무원을

6) 매일경제 지식프로젝트팀, 전게서, pp.142~143.

지식공무원으로 변화시키는 방법을 논해보고자 한다.

많은 관리자들은 전문적인 교육이 개인의 잠재력을 강화시켜 줄 것으로 믿고 회하의 공무원들을 전문분야별로 교육하거나 훈련시키고 싶어한다. 그러나 이러한 교육훈련은 이제 그 유효성이 크게 떨어지고 있다. 왜냐하면 이러한 종류의 교육훈련들은 자기분야의 시각만으로 전체를 판단케 하는 훈련된 무능을 양산할 뿐만 아니라, 대부분의 피교육생은 이를 지겹게 생각하고 결국 관리자가 기대하는 만큼의 부가가치를 생산해 내지 못하는 결과로 나타나기 때문이다. 이러한 까닭에 필자는 지식공무원은 전문교육 과정에 의해서가 아니라, 직장에서의 일상업무를 통해서 키워져야 한다고 믿는다.

지식공무원으로 키우려면 첫째, 이들의 성취동기를 자극해야 한다. 옛날 같으면 사회적 지위(벼슬)에 따라 존경심도 나왔지만 오늘날에는 그렇지 않다. 대통령을 하더라도 잘해야 존경을 받는 것이지, 잘못하게 되면 당

장 사법처리를 하라고 압력을 넣는 백성이 아닌가. 성취의 대상이 문제인데 이들의 관심을 '조직내의 지위'가 아닌 '사회적 보상'으로 돌리는 노력이 필요하다. 행정주사면 어떤가, 시민을 위해 진정 봉사한 족적을 남긴 사람이라면 민선시대의 지역 지도자로 우뚝 서거나, 설령 그리 많지는 않더라도 이들을 향한 지역사회의 존경심이야 어디 가겠는가. 다시 말해 성취동기만 잘 관리된다면 이들은 스스로의 과제를 찾아서 최고의 일숨씨를 뿜낼 준비가 되어 있다고 할 수 있다.

둘째는 자발적인 학습환경을 조성해야 한다. 과거에는 부하공무원에게 세세한 분야에 이르기까지 꼼꼼하게 업무지침을 주는 사람이 유능한 상사였다. 그러나 이 경우 아무리 일처리를 잘해도 그 상사를 뛰어 넘기가 쉽지 않고, 새로운 창의가 개입될 여지도 많지 않았다. 상사가 내려준 지침에 의해서 결과를 점점받기 때문에 웬만한 배짱과 창의력이 없이는 전례답습적인 행동풍토에 젖지 않을 수가 없다.

오늘날의 행정환경은 날로 복잡화·전문화되고 있다. 이러한 상황에서는 수명자(受命者)의 창의력을 제한하는 융통성 없는 지침보다는 목표제시형 과제를 부여하여 스스로의 업무역량을 강화하고 학습해 나갈 수 있도록 배려하는 것이 더욱 필요하다.

셋째는 이들의 성공을 격려(encourage)해야 한다는 것이다. 아이나 어른이거나 간에 인간은 칭찬 듣는 일을 좋아한다. 자신의 일을 통해 조직에 공헌한 사람에 대해서는 아낌없는 격려가 필요하다. 그것은 때로 승진일 수도 있고, 격려금일 수도 있고, 표창장의 전달일 수도 있고, 단순한 칭찬일 수도 있다. 자신이 속한 조직에 쓸모 있는 지식을 많이 만들어 행정의 부가가치를 높여준 사람에 대한 보상은 당연하다. 문제는 일 따로 승진 따로라는 그들의 자조 섞인 말처럼 우리의 행정 현장에서는 어렵게 고생해서 얻은 자기만의 노하우를 아무런 대가없이 가져가려는 사람들이 너무 많은 점이다. 이것을 일반사회에서의 지적재산권처럼 관리할 수야

없겠지만, 지식공무원은 이를 보상하고 인정하는 풍토에서만 자랄 수 있는 것이다.

넷째는 지식의 축적을 장려해야 한다. 어찌 보면 이것은 지식행정이지 지식공무원의 양성과는 무관한 것 아니냐는 생각을 하기 쉽겠으나, 이것을 통해 지식공무원의 양성과정 하나가 완료되는 것이다. 이 과정을 통해 지식에 대한 정보교환이 가능해지며, 점점 더 양질의 지식공무원으로 자랄 수 있다. 정부의 행정구조 조정의 여파로 전국에서 수만 명의 공무원들이 현직을 물러나고 있다. 주로 인건비의 절감을 이유로 한 것이지만 이들과 함께 그들이 지난 20~30년간 쌓아왔을 수많은 행정노하우가 별 흔적도 없이 사라진다고 생각하면 정말 가슴이 아프다. 이들의 퇴진은 잔류직원에게 추가적인 업무부담이며, 업무공백 지대일 수도 있다. 만일 이 노하우들이 지식탱크에 고스란히 축적되어 있었다면 원점부터 다시 그 업무를 터득하는 수고와 비용의 절감은 물론 그 바탕 위에서 더 나은 양질의 행정서

비스를 펼칠 수 있는 방안이 모색될 수 있었을 것이다.

## 5. 맺는말

지식공무원(신빠꿈이)은 단순히 자기가 하는 일의 내용만을 잘 알고 있는 사람이 아니다. 내용도 잘 알고 있지만, 이에 만족하지 않고 끊임없이 일하는 방법과 절차를 개선·개발·혁신하고 이것을 기록으로 남겨 자신이 속한 조직으로 하여금 이를 공유토록 하는 공무원이다. 최근 지식인에 대한 사회적 정의가 새로워지고 있다. 이에 따라 어느 짜장면 배달부와 함께 개그맨 심형래 등이 새로운 지식인의 대열에 합류하였다. 그들은 한결같이 자기가 맡은 일을 끊임없이 개선·개발·혁신하여 부가가치를 높인 사람들이다.

범정부적인 공직사정의 바람 속에서 실추된 행정의 신뢰를 회복하고 공직자로서의 자부심을 되찾는 길은 국민의 여망에 따라 공무원들이 움직여 주는 길 밖에 없다.

그리고 그 길은, 적어도 지금으로서는, 모든 행정을 지식행정

화하고, 모든 공무원을 지식공무원화하여 행정의 생산성을 높여 나가는 길 밖에 없는 것 같다.

앞으로 많은 행정전문가들이 이 분야에 대한 활발한 연구활동을 전개하게 되고 다양한 내용의 성과물들이 나옴으로써 지식행정이 새로운 행정 패러다임으로 정착될 수 있는 날이 하루바빠 오기를 진심으로 기대한다. **열린중남**