

즉시 보도용

2025년 9월 11일

Contact: [lamayornews@lacity.org](mailto:lamayornews@lacity.org)

## 배스 시장, **LAPD** 경관 채용 가속화를 위한 행정명령 발동

로스앤젤레스 – 캐런 배스 시장은 모든 주민들의 안전을 위해 **LAPD** 경찰관 채용을 가속화하는 행정명령(**Executive Directive**)을 발동했다. 이번 행정명령은 **LAPD**와 시 인사국 간의 새로운 절차를 마련, 불필요한 관료적 장벽을 해소하고, 우수한 인재 선발을 위한 새로운 기준을 확립하며, 경찰관 선발 과정의 각 단계에 명확한 기준을 설정해 전체 과정을 **180일** 이내에 마무리하도록 하는 것을 목표로 한다. 또한 시 인사국 내에 새로운 **LAPD** 채용 전담부서(**Hiring Division**)을 신설한다.

배스 시장은 “시장으로서 제 1의 임무는 로스앤젤레스를 안전하게 지키는 것”이라며 “이번 행정명령은 낡은 관료적 장벽을 제거하고 더 많은 경찰관을 신속하게 채용해 로스앤젤레스 주민들을 위한 치안 서비스를 강화하기 위함이다. 우리는 이미 경쟁력 있는 보수를 확보했고, 사상 최고 수준의 지원자가 몰리고 있다. 앞으로 부서 간 협력으로 채용을 가속화하고, 매 기수마다 정원에 맞는 후보자들을 선발해야 한다.”고 강조했다.

공공안전위원회 위원장 존 리 시의원은 “경찰 채용 과정을 강화하고 효율화하기 위해 배스 시장이 내린 강력한 조치에 박수를 보낸다.”며 “앞으로 몇년 간 전 세계에서 사람들이 로스앤젤레스를 방문할 준비를 하고 있는 만큼, 우리 주민들과 방문객들의 안전을 최우선으로 두는 것이 무엇보다 중요하다. 오늘의 조치는 가장 우수하고 자격을 갖춘 인재들을 **LAPD**로 보다 효율적으로 영입할 수 있게 하며, 우리 도시의 안전을 위한 약속과 채용 과정을 일치시키는 것”이라고 강조했다.

수년간 **LAPD**는 정년퇴직이나 인근 경찰국으로 이직하는 사례가 신규 채용 속도보다 더 빨라 인력 유출이 이어져 왔다. 지난해에만 **660명**의 경찰관이 **LAPD**를 떠났으며, 현재 **LAPD**의 규모는 약 **8천7백명**이다. 그러나 배스 시장과 시의회가 **LAPD** 경찰관과 직원들에게 경쟁력 있고 공정한 보수를 확보한 후, **LAPD** 지원자는 지난 **4년** 간 최고치를 기록했다. 이번 행정명령은 채용 과정의 관료적 장벽을 없애고, 경찰 인력을 확대해 로스앤젤레스 주민들의 안전을 지키고 주요 국제 행사들을 대비하기 위한 시장의 집중된 노력의 다음 단계이다.

지난 **6월**, 배스 시장은 균형 예산안에 서명하면서 시의회 지도부와 협의해 **LAPD** 채용 규모를 회복하기로 합의했다. 시의회 지도부는 **LAPD**가 **240명**의 신규 경찰관을 채용한 이후, 추가로 **240명**의 지원자를 선발할 수 있도록 **90일** 이내에 예산을 확보하기로 했다. 채용 절차가 개선되고 **LAPD** 경찰 아카데미 훈련 기수 규모가 안정적으로 최대치를 유지하게 되면, 배스 시장과 시의회 지도부는 추가 경찰관 충원 예산을 다시 배정할 예정이다.

다음은 행정명령 전문:

### **EXECUTIVE DIRECTIVE NO. 14**

Issue Date: September 11, 2025

**Subject: Modernizing the Officer Hiring Process to Grow the Police Department**

The City of Los Angeles is the largest city geographically in the United States at 550 square miles, and the second-largest city in the United States in population, with a population of 3.8 million people. Yet, the LAPD currently has about two officers for every 1,000 residents. By comparison, the City of New York has a force size of 36,000 sworn officers, or about four officers for every 1,000 New Yorkers. The City of Chicago has a force of approximately 11,600 sworn officers for a population of 2.7 million, equating to about 4.3 officers per 1000 residents. We must have enough officers to effectively and sustainably keep Angelenos safe in the coming years, especially as we host major events like the 2026 FIFA World Cup and 2028 Olympic and Paralympic Games welcoming millions of visitors to our neighborhoods.

The City has worked to address officer retention and attrition by securing competitive and fair pay for LAPD officers and personnel. Following this action, the number of LAPD applicants reached a four-year-high. In addition to investing in increased wages, with enhanced salaries for new officers, the City has bolstered the recruiting pipeline to ensure that candidates with a desire to serve their communities are applying to join the force, and augmented its background investigations staff with support from the Police Department to increase the size of Academy classes.

Yet, the City's hiring process for officers has prevented many applicants from moving efficiently through the selection process to join the LAPD Academy and ultimately serve in the LAPD. On average, it takes 322 days - nearly one calendar year - for a candidate to get from their Personal History Statement submission to the last step required to be assigned to an academy class. We must work urgently to make change.

By combining process improvements and enhancements to candidate selection processes, it should be possible to fill existing academy classes and overcome the natural attrition in the Department to begin growing the size of the LAPD.

To that end, I am hereby directing the Personnel and Police Departments to perform the following actions within 15 days:

1. Develop and implement written protocols and a case management agreement to effectively expedite the Police Officer selection process to increase the number of qualified candidates selected for the LAPD Academy; and

2. Establish benchmarks for the duration of each stage in the City's Police Officer selection process, such as field investigation, medical, polygraph, and psychiatric exams and implement measures to shorten the time required for each stage, aiming for candidates to complete the entire selection process within 180 days; and
3. Ensure that the expedited process maximizes class sizes with a goal of achieving consistently full LAPD Academy classes with highly qualified candidates that are likely to become Police Officers.

I further direct the Personnel Department to create and staff a dedicated LAPD Hiring Division within the Personnel Department that has appropriate staffing to work in partnership with the LAPD to ensure that Police Academy candidates move through the Peace Officer selection and investigation process swiftly and efficiently and meet the LAPD's standards for graduation.

I further direct the Office of the City Administrative Officer to work with the Personnel Department to ensure that the new LAPD Hiring Division has appropriate supervision and staff support to succeed.

I further direct the Police Department to examine Academy graduation rates and the sentiment of recruits to determine whether there are refinements or improvements to the training and drill programs to increase the likelihood of graduating qualified recruits to become Police Officers.

Executed this 11<sup>th</sup> day of September 2025

---

KAREN BASS  
Mayor