

HYU Project 2010/인사제도 개선

이 문서는 [HYU Project 2010](#)의 인사제도 개선을 기록한 문서입니다. 한양대학교 백서 2005-2008

□

목차

- [1 Best HRD 인증 획득](#)
- [2 신입직원 채용시스템 개선 및 교육 강화](#)
- [3 합리적인 직무평가 수행](#)
- [4 엄정한 승진제도](#)
- [5 인사규정 개선](#)
- [6 직종 간 갈등해소를 통한 상생의 조직문화 구축](#)
- [7 직급별 리더십 계층화 교육](#)
- [8 인적자원개발 계획 프로그램 수립](#)
- [9 글로벌 프론티어](#)
- [10 직원 교육비](#)

Best HRD 인증 획득

- 공공부문 인적자원개발 우수기관(Best HRD : Best Human Resources Developer)인증 획득
- [Best HRD 인증](#) 문서를 참고

신입직원 채용시스템 개선 및 교육 강화

- 능력있는 [직원](#)을 선발하고, 신입직원의 역량강화를 위해 교육 및 채용절차를 강화했다.
- [직원/채용](#) 문서를 참고

합리적인 직무평가 수행

- [직원/직무평가](#) 문서를 참고

엄정한 승진제도

- [직원/직급](#) 문서를 참고

인사규정 개선

- 노동관계법과 단체협약서에 기초해 2005년 [교직원 복무규정](#), [일반직원 인사규정](#), [교원 및 일반직원 급여규정](#), [당직규정](#), [사무분장규정](#), [여비지급 규정](#) 등 6개의 인사관리 규정을 정비했다.

- 2006년에는 직위명을 상향하고 관련 제도를 보완했다. 직위명을 상향함으로써 구성원이 직급을 정확히 인지하게 되었고 대내외적 신분상의 만족도를 향상시키고 체계적인 인사행정 구현을 통하여 구성원의 인사에 대한 이해력 증진과 인사권 존중의 계기를 마련했다.

직종 간 갈등해소를 통한 상생의 조직문화 구축

- 2006년 [직원](#)(을) 및 학사지원직원의 급여 상향조정과 각종 복지후생 수준 향상을 통해 내부고객 만족도를 제고하였다.
- 동일 공간 및 부서에 다양한 직무군이 혼재 근무하여 발생하는 갈등 요인을 제거하기 위하여 일차적으로 고용안정조교의 명칭을 학사지원직원으로 변경하기로 합의하였고 중장기적으로 직무군별로 급여 등 근로조건을 다르게 적용하고 각각특정 직무에만 종사하도록 인사관리 및 노무관리를 시행할 예정이다.

직급별 리더십 계층화 교육

- 2007년 직급별로 차별화된 교육모델을 구축하여 중장기적으로 체계화된 리더십을 지닌 인재상을 구현하기 위해 직급별 리더십 계층화 교육을 실시했다. 직원급, 계장급, 과장급으로 나누어 직급별 교육을 진행함으로써 보다 깊이 있는 교육을 받을 수 있게 하였다.
- 특히 고용안정조교를 직원교육에 참여시킴으로써 조직 활성화에 큰 역할을 하였고, 향후 직급별 역량계발을 위한 교육 프로그램의 토대를 마련하였다.

인적자원개발 계획 프로그램 수립

- HEAT(Hanyang Essential & Advanced Training)프로그램
- [HEAT](#) 문서를 참고

글로벌 프론티어

- 우리대학에서는 [직원](#)들의 창의적인 아이디어와 도전정신을 이끌어 내기 위하여 해외 우수 대학을 벤치마킹할 수 있는 글로벌 프론티어를 실시하고 있다.
- 이는 직원의 업무에 대한 보상의 개념뿐만 아니라 직원들이 스스로 팀을 조직하고 해외 대학을 선정하며 자율적으로 탐방할 수 있기에 자기 주도적 학습을 촉진하는데 기여하고 있다.

직원 교육비

- 최근 4년간 우리대학의 [직원](#) 교육은 다양성과 전문성을 바탕으로 양적, 질적으로 향상하였다.
- 본교 직원의 전문성 확보와 행정 전문인력 양성을 위하여 지속적으로 지원하고 노력한결과 2008학년도에는 직원 정원이 감소하였음에도 불구하고 전체 직원 교육비가 지속적으로 상승하고 있음을 알 수 있다.(2004년 1인당 교육비 729, 194원에서 2008년 1인당 교육비 984, 806으로 상승)