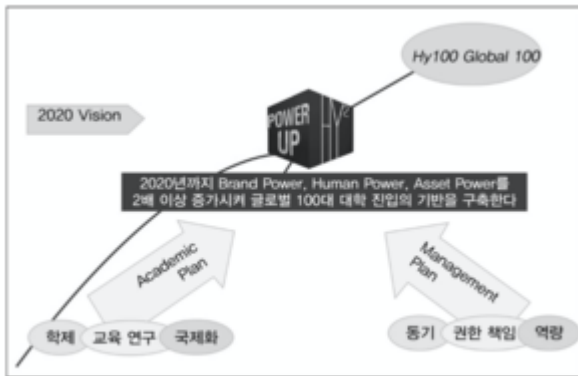


# New Hanyang 2020



[그림 2-1-2] New Hanyang 2020 중장기 발전계획

## New Hanyang 2020 중장기 발전계획

본교는 Global 100대 대학에 진입하기 위해 2009년 ‘New Hanyang 2020 중장기 [발전 계획](#)’을 수립해 본격적인 개편을 추진해왔다. 2011년에는 제13대 임덕호 총장의 취임을 계기로 New Hanyang 2020 계획을 보다 강화, 발전시켜 나갔다.<sup>[1]</sup> 그 결과 2011년 QS 세계대학평가 40단계(354→314위) 향상 등 대학발전에 가시적인 성과를 거두기도 하였다.

□

## 목차

- [1 목표 및 핵심전략](#)
- [2 행정조직 개편](#)
  - [2.1 책임부총장제](#)
  - [2.2 중앙행정조직의 팀제 전환](#)
  - [2.3 단과대 행정조직의 역량 강화](#)
- [3 각주](#)

## 목표 및 핵심전략



[그림 2-1-1] New Hanyang 2020 체계도

## New Hanyang 2020 체계도

- 목표: [Power Up HY2](#)
- 핵심전략: 사자의 법칙([LION RULE](#))

## 행정조직 개편

- 주요 행정조직 개편 내용: [New Hanyang 2020/행정조직 개편](#) 문서를 참고
- 주요 행정조직 변화 내용: [New Hanyang 2020/행정조직 변화](#) 문서를 참고

### 책임부총장제

- 2010년 New Hanyang 2020 제1차 조직개편에서는 대학 개혁의 혁신 동력을 얻고자 책임부총장제를 도입
- 책임 부총장제는 기존 부총장 직제를 폐지하고 ‘교학부총장’과 ‘경영부총장’ 직위를 신설한 것으로, 총장의 보좌만이 아닌 실질적 권한과 책임을 맡긴 제도.
- 이에 따라 교학부총장은 교무와 입학, 학술연구, 산학협력, 국제협력 업무를, 경영부총장은 총무와 관리기획, 대외협력, 정보통신 업무를 담당하게 되었다.
- 서울캠퍼스 교학부총장, 경영부총장, ERICA 부총장의 분권화와 소통이 핵심 목표

### 중앙행정조직의 팀제 전환

- New Hanyang 2020의 핵심인 수평화와 분권화 기조에 따라 제1차 조직개편에서는 중앙행정조직을 ‘팀제’로 전환
- ‘과’와 ‘계’로 운영해 온 행정조직을 보다 목표 중심적인 ‘팀’으로 재편
- 이를 통해 수직적인 조직구조에서 벗어나, 신속한 의사결정, 실무인력 의 확충, 성과중심의 책임행정 구현, 조직구조의 유연성 등의 효과를 기대

### 단과대 행정조직의 역량 강화

2011년부터 추진한 제2차 조직개편에서는 단과 대학의 자체 행정력 보강과 단과대학으로의 권한 이양을 통한 자율 책임경영제도를 도입

1. 예산 권한을 본부 부서에서 단과 대학으로 대부분 이양
  - 본부 중심의 ‘탑다운 (Top-Down)’ 방식에서 벗어나 행정 운영의 실질적 수단인 예산집행권을 각 단과대학에 부여
  - 교비 장학금, 비전임교원과 계약직원 인건비, 전기·수도요금 등 단과대학 차원에서 관리 가능한 항목

예산은 단과대학이 관리

2. 단과대학 책임경영단위별(RC : Responsibility Center)로 행정력 보강을 위해 인력을 충원
3. 단과대학·학사조직 간 경쟁 체제의 도입
  - 단과 대학 학장이 경영 마인드를 가지고 재정, 사업, 중장기 발전계획과 같은 단과대 차원의 전략적 의사결정을 보다 강화할 수 있도록 단위별 경쟁 체제를 강화하도록 했다.
  - 이에 단과대학 차원의 발전기금 모금, 교육과정 혁신, 국제협력 강화, 스타교수 영입 등 다양한 프로그램을 추진하고, 이러한 성과를 학사조직 간 경쟁을 통해 대학 전체의 발전으로 연계할 수 있는 선순환 구조를 구축하고 있음
  - 성과가 우수한 단과대학에는 본부 차원에서 전략 지원금을 지원해 발전을 촉진하는 방침을 세움

## 각주

1. [↑](#) 한양대학교 요람 2009-2012 참고