//hyu.wiki/New_Hanyang_2020/%ED%96%89%EC%A0%95%EC%A1%B0%EC%A7%81_%EB%B3%80%ED%99%94

New Hanyang 2020/행정조직 변화

New Hanyang 2020의 행정조직 변화를 기록한 문서입니다. 한양대학교 요람 2009-2012 참고

□

목차

- 1 행정조직 개선
  - 1.1 경영 혁신을 위한 다양한 의사소통 창구 마련
  - 1.2 단과대학 중심의 자율책임경영제도(RCM) 도입
  - 1.3 차세대종합정보시스템 구축
  - 1.4 전략적 성과 관리체계(BSC) 도입
  - 1.5 창의 Self 직무 제안제도
  - 1.6 6시그마 제도 도입
- 2 인사제도의 개편
  - 2.1 직원 교육비 감소 추세
  - 2.2 학사직원의 단계적 직종전환 결정

행정조직 개선

경영 혁신을 위한 다양한 의사소통 창구 마련

- New Hanyang 2020 계획을 통한 경영혁신 체제를 구축하기에 앞서 경영진과 구성원 사이에 다양한 의사소통의 장을 마련
- 대학별 교수와의 간담회, 총장과 직원이 소통하는 열린 한양카페, 서울·ERICA 학생들과의 토론회 등
- 이를 통해 구성원이 전략과 비전을 공유하고, 대학 발전과 경영 혁신에 필요한 창의적 방안을 도출할 수 있었음
- 이외에도 본교 인터넷 홈페이지에는 대학발전을 위한 소통의 창인 '소통한대·발전한대' 게시판을 개설해 대학 전체에 경영 혁신의 이해도를 높이는 중요한 계기가 됨

단과대학 중심의 자율책임경영제도(RCM) 도입

- 단과대학의 자율적 교육과 연구역량 강화를 지원하기 위해 2011년 중앙행정조직 내 15개의 팀을 감축
- 이에 따라 중앙행정조직의 우수 인력을 단과대학에 배치하여 단과대학의 자율책임경영을 지원
- 자율책임경영제도(RCM：Responsibility Center Management)는 예산제도의 혁신을 근간으로 수입창출과 비용구조 개선의 책임권한을 단위 부서의 운영 자율권으로 부여해 경쟁력을 강화하고자 하는 자율과 책임의 경영 시스템
- 자율책임경영제도의 도입에 따라 단과대학 학장의 권한이 파격적으로 늘어나면서 수입비용 마인드와 기업가정신을 지닌 CEO형 학장을 제도적으로 육성\

차세대종합정보시스템 구축

- New Hanyang 2020 프로젝트의 성공적 실현을 위해 2011년부터 차세대종합정보시스템 구축을 추진
- 업무 프로세스 개선을 위한 BPR(Business Process Reengineering) 컨설팅을 시작으로 차세대 학사, 행정, 연구 시스템을 설계했으며, 교수·학생·직원이 모바일 환경에서 업무를 처리할 수 있는 스마트캠퍼스도 단계별로 구축
- 또한 교내 정보화 인프라 수준 역시 한층 높여 차세대 시스템의 구축 후에는 신속하고 안정된 서비스를 제공
- 차세대종합정보시스템에는 경영자들의 신속한 의사결정을 돕기 위한 경영정보시스템, 단과대학 단위의 성과관리시스템, 교육원가시스템, 시설 공간시스템, 자산 및 에너지관리시스템 등을 포함해 중장기 발전 계획 실현에 큰 도움이 될 수 있도록 함

전략적 성과 관리체계(BSC) 도입

- New Hanyang 2020 프로젝트에서 도출한 비전 목표와 전략이 성공적으로 이행되고 있는지를 과학적으로 모니터링하기 위해 전략적 성과 관리체계 BSC를 도입
- BSC는 ‘Balanced Score Card’의 약자로 ‘균형성과지표’를 의미, 단기적 성과와 장기적 성과, 재무적 성과와 비재무적 성과를 균형있게 고려하는 것에 초점을 두고 과제를 관리하는 시스템
- 본교에서는 대학 업무의 특성과 전략을 고려해 ‘고객가치’, ‘혁신활동’, ‘핵심역량’, ‘필요재원’ 의 4가지 관점을 설정
- 각 행정부서와 단과대학은 전략목표, 핵심성과지표(KPI：KeyPerformance Indicator), 목표치, 중심추진과제를 설정해 교육, 연구, 국제화, 기부금 모집 등의 성과지표를 실시간으로 관리하며 개혁을 추진해 가게 됨

창의 Self 직무 제안제도

- 대학의 경영 혁신을 위한 다양한 프로그램을 실현시키기 위해 ‘자기 일의 완성도 재고’에 초점을 둔 창의 Self 직무 제안 제도를도입
- 소속직원이 자신의 업무에 창의적인 아이디어를 가지고 있다면 eZhub ‘창의 Self 직무 제안’ 창에 입력하여 아이디어를 공유하는 프로그램
- 제안 방식은 ‘아이디어 제안’과 ‘실시 제안’으로 구분하며, 대학 본부는 심사를 거쳐 해당 제안자에게 직원 교육 마일리지와 금전적 인센티브를 지급
- 등록한 아이디어는 ‘창의 Self 직무 제안’ 창에 접속한 직원 모두에게 공개해 업무 개선 내용을 조회하고, 타 부서의 개선 사항을 쉽게 업무에 활용할 수도 있음

6시그마 제도 도입

- 행정의 전문성 향상과 서비스 경쟁력 향상을 위해 ‘6시그마(Sigma)’ 제도를 도입
- 6시그마란 ‘시그마’라는 통계 척도를 사용해 모든 품질 수준을 정량적으로 평가하고, 품질 혁신과 고객 만족을 달성하고자 하는 혁신 전략으로 객관적인 데이터에 입각한 교직원의 과학적 의사결정 능력을 강화
- 2009년 6시그마 추진 TF팀을 구성하고 1차 웨이브 프로젝트를 시행한 이래, 2012년까지 총 7차 웨이브 프로젝트까지 추진

인사제도의 개편

직원 교육비 감소 추세

- 2009년을 기준으로 볼 때 2012년 현재 전체 교육비는 27.7%가 감소했고, 1인당 교육비는 24.6%가 감소했다. 반면 직원 수의 감소는 4.1%에 불과해 상대적으로 교육비 지출이 큰 폭으로 감소

학사직원의 단계적 직종전환 결정

- 2010년 4월 학사지원직원노조는 일반직 직원 내의 차별 시정을 요구하며 파업을 시행했
- 본교의 일반직 직원은 '직원(갑), 직원(을), 학사지원직원'의 3개 직군으로, 직군별로 임금과 정년 수준이 다르게 책정
- 파업 결과 같은 해 10월 대학과 노조는 2011년부터 매년 5명 이상의 학사지원직원을 직원(을)로 전환하기로 협상안을 체결