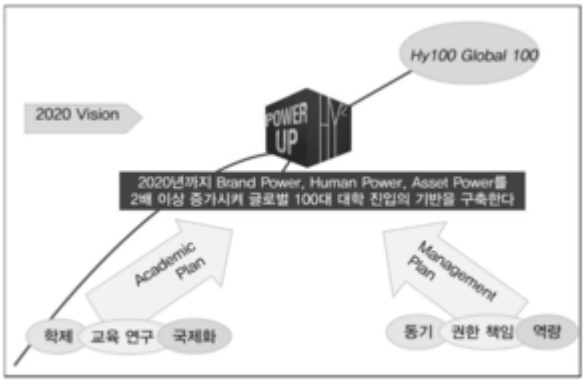
//hyu.wiki/New_Hanyang_2020

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.[1] 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 자율책임경영제도를 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