

大學 教職員 定員管理制度에 관한 研究

- ◇ 이 研究論文은 韓國大學教育協議會의 주관하에 1986 ◇
- ◇ 학년도 文教部 學術研究助成費로 鄭鎮環(東國大), 金 ◇
- ◇ 鍾喆(서울大), 金信福(서울大), 朴 憲(成均館大), ◇
- ◇ 朱三煥(忠南大) 교수와 尹海根(本 協議會) 研究員에 ◇
- ◇ 의해 수행된 것이다. 紙面 關係상 그 내용을 전부 소 ◇
- ◇ 개하지 못하고 要約 및 結論과 提言 部分만을 게재 ◇
- ◇ 한다. …………… <편집자 주> ◇

1. 要 約

本 研究는 大學教育의 生産性 및 責務性에 대한 社會的 要請과 나아가서는 大學發展의 새로운 轉期를 마련해야 한다는 時代的 要請을 충족시키기 위해서는 大學(校) 教職員에 대한 合理的인 人事管理, 특히 定員管理가 중요하다는 問題意識으로부터 출발하였다.

이러한 趣旨 및 必要에서 출발한 本 研究의 目的은 大學(校) 教職員 定員管理 전반에 걸친 現況 및 問題點을 분석하여 그 改善 方案을 모색하고자 하였다. 특히 그 중의 하나 핵심적 目的으로서 大學(校) 教職員 定員管理의 새로운 接近 方法을 제시하고자 하였다.

그리고 그와 같은 目的에 도달하기 위해서 本 研究는 다음과 같은 內容을 분석적으로 고찰하였다. 첫째로 國內 大學(校)들간의 教職員 定員管理의 現況 및 實態를 多角的으로 분석하였다. 둘째로 主要 外國 大學(校)에서의 教職員 定員管理의 動向을 비교·분석하였다. 셋째로 現行的 教授 및 事務職員의 定員 基準에 대한 타당성을 다각적인 차원에서 검토하였다. 넷째로 이상과

같은 분석·검토의 과정을 기초로 하여 大學(校) 教職員 定員管理의 합리적 改善 方案을 모색·제시하고자 하였다.

이상과 같은 內容을 다루어 나가기 위해서 활용한 本 研究의 方法으로는 文獻에 의한 先行 研究, 質問紙와 面接(一部만 실시) 등에 의한 現場의 實態와 意見調查, 比較考察 등을 종합적으로 채택·활용하였다.

그리하여 本 研究의 전반적인 과정을 통해서 밝혀진 주요 사실을 간단히 요약하면 다음과 같다.

1) 教授要員의 現況 및 現行 基準의 妥當性

(1) 教授要員의 確保 狀況

우선 우리나라 4년제 大學(校)들의 教授 大學生數의 추이를 보면 1970 년대에 접어들면서 계속해서 惡化되어 1985년 현재 教授 1인당 學生數는 33.27 명이나 된다. 이것은 주요 先進國에 비하면 교수들의 부담이 매우 높은 것이라고 평가할 수 있다. 여기서 특히 문제가 되는 것은 教授 1인당 學生數가 138 명이나 되는 大學(校)도 있다는 사실이다. 또한 大學의 規模와 設立

別 教授 1인당 學生數는 綜合大學과 單科大學 모두 國立大學(校)이 私立大學(校)보다 양호하다.

한편 教授要員의 확보율을 法定定員에 비추어 보면 평균 68.87%로 그 充員率은 상당히 저조한 실정이다. 그리고 이것 역시 大學間에 큰 격차를 보이고 있다.

教授의 職級別 分布를 보면 上位位置(教授+副教授)가 42%로 직급간 분포는 비교적 적정 수준을 유지하고 있다고 하겠다.

그리고 우리나라 大學(校)들은 教授의 부족을 外來講師에 크게 의존하고 있는 바, 그 依存率은 적게는 4%에서 크게는 95%까지 되는 대학도 있는 실정이다.

(2) 教授要員의 勤務 負擔

教授들의 1주일 동안의 日課時間(총 44 시간)의 구성을 살펴 보면, 授業에 관련된 활동이 59%, 研究에 관련된 활동이 24%, 學生指導·行政業務 등의 활동이 15%, 社會奉仕 및 기타 활동이 3%를 차지하고 있었다. 이러한 教授活動은 系列에 따라 차이를 나타내고 있는 바, 自然系, 人文·社會系, 藝·體能系の 教授들은 授業에 보다 많은 時間을 투입하고 있었으며 의학계, 교양 및 교직계, 수산 및 해양계, 약학 계열의 교수들은 研究에 보다 많은 시간을 투입하고 있었다.

또한 教授들은 授業에 관련된 활동에 週當 평균 25~31 시간을 할애하고 있었다. 研究에는 週當 평균 11 시간이었으며, 의학계는 14.1 시간으로 가장 높게 나타났다. 授業과 研究 이외의 활동의 경우는 대부분 교수가 7시간 내외였다.

한편 大學別 수업 관련 활동중에 教授 1인당 校內 授業時間數는 週當 12.8 시간 정도를 담당하고 있었으며, 教材 研究 및 評價 處理의 시간수는 11.2 시간을 차지하고 있어 하루 2시간 이상을 투입하고 있었다.

(3) 現行 教授確保基準의 妥當性

현행 우리나라 大學(校)의 教授定員에 대한 이론적 및 현실적 타당성을 타진해 본 결과 현행의 기준은 다음과 같은 문제점을 안고 있다고 하겠다. 첫째로 設定된 基準의 根據가 불분명하다는 것이다. 둘째로 學事政策 또는 學事管理基準

의 변경에 따른 조건의 변화가 教授定員 산출에 반영되지 못하도록 되어 있다는 점이다. 세계로 現行 基準이 學科別로 教授定員을 설정하고 있다는 점 역시 문제의 素地를 안고 있다. 즉, 學科를 기준으로 하면서도 學問分野 내지 系列의 性格을 고려하지 않고 人文·社會系와 自然科學系를 구분하여 획일적인 기준을 적용하고 있다는 것이다. 넷째로 教授의 職級에 따른 定員을 설정하지 않고 있는 점도 再檢討의 여지를 남겨 두고 있다고 하겠다. 물론 學科當 教授定員 9명 중 教授와 副教授가 4인 이상이어야 한다는 文句가 있지만 실제로 큰 拘束力을 갖고 있지 못한 것 같다. 다섯째로 教授定員 책정에 있어서 大學院이 전혀 고려되지 않고 있다는 사실이다. 끝으로 教授定員을 法令으로 규정해야만 하는지는 검토의 대상이 된다고 하겠다.

2) 教授要員의 人事管理 實態

(1) 新規任用的 實態

大學教授의 職級構造는 法規에 의한 구조가 國·公·私立을 막론하고 전국적으로 적용되고 있었다. 여기서 新規任用的 경우 法的 資格基準과 일치된 임용 기준을 적용하는 정도를 알아본 결과, 教授와 副教授 그리고 助教授의 임용시는 半 정도였고 專任講師의 경우는 압도적으로 많았다. 그리고 調査된 52개 大學(校) 중 專任講師의 신규 임용에 있어서 최소한 博士學位를 요구하는 대학이 14 개교, 博士課程 履修를 최저 기준으로 요구하는 대학이 10 개교로 조사에 응답한 대학 중 절반 정도가 적어도 박사학위과정 이수중에 있어야 教授要員으로 임용하고 있음을 알 수 있었다.

이 밖에도 다음과 같은 몇 가지 사실을 발견할 수 있었다. 첫째로 中·高等學校의 教育經歷은 부분적으로(20~40%) 인정하고 있었다. 둘째로 時間講師의 교육 경력 역시 인정의 한도가 부분적이었다. 그러나 대학에 따라서는 최고 100%까지 인정하는 곳도 있었다. 세계로 거의 모든 大學이 신규 임용에 있어서 公開採用을 하고 있었다.

그리고 1976 년부터 전국적으로 시행되어 온 任期別 任用的 實態를 알아본즉 教授의 경우는

54개 응답 대학 중 法規上의 임기를 적용하는 私立大學(校)이 39개교였고 國立은 10년제로 통일 실시하고 있었다. 副教授의 임기는 國立이 6년으로 통일적으로 시행하고 私立은 6년이 8개교, 10년이 1개교, 7, 8, 9년이 30개교 등으로 다양하였다. 助教授의 경우 國立은 3년으로 통일 실시하고 있었고 私立은 3년제가 18개교, 2년제가 7개교, 4년제가 6개교 등으로 나타났다.

한편 新規任用時의 실질적인 決定權者가 누구인가를 분석해 본 결과 大學人事委員會와 總·學長이 가장 중요한 결정권을 가지고 있는 것으로 나타났다.

(2) 昇進任用의 實態

教授의 昇進에 있어서는 모든 대학들이 實績審査를 통하여 이를 시행하고 있었다. 승진 실시시에 學生指導를 고려하는 大學(校)은 調査에 응한 66개교 중에서 46개교였으며 20개교는 고려하지 않는다는 것이었다. 그리고 專任講師에서 助教授로의 승진 연한은 대부분의 大學(校)이 2년의 年限을 두고 있었으나 그 예외도 소수 있었다. 助教授에서 副教授로의 승진은 대개의 경우 4년이었고, 副教授에서 教授로의 승진은 대체로 5년을 요하게 하고 있었으나 1년 또는 2년 더 길게 정하고 있는 예도 있었다.

補職教授의 任用權者는 總·學長이었고 보직 임기는 보통 2년이었다. 그리고 보직 교수의 責任時數는 國立은 6시간 정도였고, 私立은 3~6시간이 대부분이었다. 그러나 學科長의 경우는 7~9시간의 범위에 걸쳐 있었다.

(3) 能力 發展의 政策 및 活動 實態

教授의 능력 발전은 다양한 방법으로 추진될 수 있다. 따라서 여기서는 安息休暇制와 관련한 연구 결과에 의하면 국내 몇몇의 大學(校)에서는 5~7년 이상 재직한 전임교수에게 약간씩의 조건을 달리하면서 安息休暇를 실시하고 있었다. 그리고 일부 大學에서는 研究教授制를 실시하고 있는 곳도 있었다.

3) 事務職員의 配置 現況 및 妥當性

(1) 事務職員의 配置 現況

本 研究에서는 사무 직원을 일반행정직, 기술

및 기능직, 고용직, 비서직, 사서직을 총칭하는 개념으로 보았다. 1986년 현재 이들 사무 직원은 전국 대학에 총 21,373명으로 교수 수 25,222명에 비금가고 있었다. 設立別 配置 現況을 보면 1986년의 경우 國立은 사무 직원 1인당 교수 수가 1.3명이었고 私立은 1.1명으로 국립 대학이 근소한 차이로나마 더 많은 사무 직원을 배치하고 있었다.

事務職員의 절반 이상이 되는 一般行政職의 職級別 분포는 6급 이하가 80% 이상이었으며, 이것을 設立別로 보면 國·公立은 85.9%, 私立은 76.9%이었다. 또한 그것을 性別로 보면 男子가 전체의 73.2%였다.

事務職員의 法定定員에 대한 確保率은 設立別 및 規模別로 보나 最小 95% 이상 最高 100%를 능가하여 배치하고 있었다. 이러한 경향은 職種別로 보더라도 비슷했다.

(2) 現行 配置 基準의 妥當性

현행 大學(校) 事務職員의 배치 기준인 教育法 施行令 제46조 제1항은 타당하지 못한 것으로 밝혀졌다. 아울러 현재의 사무 직원 배치 수준은 적다고 생각하는 의견이 지배적이었다.

그러나 教育法 施行令 제46조 제2항에 대해서는 타당하다는 의견(65.5%)이 지배적이었다. 그러면서도 현재의 綜合大學校內의 單科大學에 배치된 사무 직원의 배치 수준에 대해서는 적다고 생각하는 의견(80.0%)이 지배적이었다. 이것이 사실인지를 가늠하기 위해서 事務職員의 勤務 餘裕에 대해서 물어본즉 여유가 없다는 의견(74.4%)이 압도적으로 많은 것으로 밝혀졌다.

대학(교) 사무 직원 배치 기준이 타당치 못한 이유로는 基本業務를 고려하지 않고 있다(35.1%)를 첫번째로 지적하고 있었으며, 두번째로 系列을 고려하지 않고 있다(25.7%)였다. 그 밖에는 사무 직원의 개념이 모호하다, 현재의 배치 인원이 부족하다, 기구 및 부서 정원을 고려하지 못하고 있다는 등의 순서로 이유를 제시하고 있었다.

한편 현행의 기준을 法解釋的인 측면에 대해서 보더라도 현행 기준은 사무 직원 배치의 下限線과 上限線의 범위가 모호하기 이를 데 없다. 뿐만 아니라 현행 기준을 하나의 數學的 模

型으로 제시해 보려고 하여도 그것이 하나의 一般化된 公式이 될 수 없는 등의 素地가 있다.

(3) 現行 基準의 問題點

현행의 大學(校) 事務職員 配置 基準은 다음과 같은 문제점이 있는 것으로 발견되었다. 첫째로 事務職員의 概念 및 定義가 불분명하다는 점이고, 둘째로 大學(校)이 제시한 定員과 規程上의 定員에 현격한 차이가 있는 것으로 미루어 볼 때 현행의 규정은 거의 사장되고 있다는 것이며, 셋째로 현행 기준의 근거는 오로지 學生數만을 고려 변인으로 하고 있다는 것이다. 넷째로는 현행의 기준이 1970년에 제정·공포된 이래 한번도 修正·補完되지 않았다는 점에서 그것이 시기적으로 보거나 상황에 비추어 보더라도 부적합하다는 사실이다. 다섯째로 현행의 기준은 大學의 特性 및 系列을 전혀 고려하지 못하고 있다는 것이 또 하나의 문제라 하겠다. 끝으로 사무 직원의 수자가 教授數만큼 된다는 것도 하나의 문제라고 볼 수 있으며 검토의 素地를 안고 있다고 할 수 있다.

4) 事務職員 人事管理의 實態

(1) 任用制度

대학 사무 직원의 任用은 대부분 公開競爭試驗에 의해 實施되고 있는데, 國·公立大學(校)의 경우에는 國家公務員法, 公務員任用令, 公務員任用試驗令에 따라서 이루어진다. 私立大學(校)의 경우에는 大學(校)마다 방법을 약간씩 달리하고 있는 것으로 나타났다.

82개 大學(校)으로부터 회수된 질문지를 분석한 결과에 의하면, 대학 사무 직원의 임용 방법은 公開競爭試驗(29.26%), 非公開競爭試驗(3.65%), 절충식(63.41%) 등으로 나타났다. 선발 방법에서는 필답 시험(25.60%), 면접 시험(8.29%), 전형(6.09%), 추천(9.75%), 절충식(32.92%) 등으로 나타났다.

(2) 修習制度

대학 사무 직원의 修習은 國·公立大學(校)과 私立大學(校)간에 차이가 많다. 國·公立大學(校)의 경우에는 公務員任用令에 따라서 修習이 실시되며, 私立大學(校)의 경우에는 大學(校)마다 다르게 나타났다.

82개 大學(校)에서 회수된 질문지를 분석한 결과에 의하면, 대학 사무 직원의 修習制度는 있다 56%, 없다 29%로 나타났다.

(3) 昇進制度

대학 사무 직원의 昇進 基準은 國·公立大學(校)과 私立大學(校)간에 차이가 있는데, 國·公立大學(校)의 경우에는 國家公務員法, 公務員任用令, 승진 임용 심사 규정에 따르며, 私立大學(校)의 경우에는 校內의 인사 규정에 명시되어 있으나 大學(校)마다 차이가 있으며 國·公立大學에 비하면 그 기준이 모호하다.

82개 大學(校)에서 회수된 질문지를 분석한 결과에 의하면, 대학 사무 직원의 승진 기준은 經歷中心(34.14%), 實績中心(57.31%), 其他(8.53%)로 나타났다.

(4) 轉補制度

대학 사무 직원의 轉補 基準과 기간은 國·公立大學(校)의 경우에는 公務員任用令의 44조와 45조에 따르며, 私立大學(校)의 경우에는 大學(校)마다 그 기준과 기간이 다르게 나타났다.

82개 大學(校)에서 회수된 질문지를 분석한 결과에 의하면, 대학 사무 직원의 轉補 범위는 同一職系內(47.56%), 他職系間(15.85%), 制限된 他職間(36.58%) 등으로 나타났다.

轉補 時期는 國·公立大學(校)의 경우에는 公務員任用令에 의하면, 私立大學(校)의 경우에는 大學(校)마다 다르게 나타났다. 질문지 분석 결과에 의하면, 대학 사무 직원의 轉補 時期는 6개월 이상(13.41%), 1년 이상(41.46%), 2년 이상(18.29%), 수시(15.85%), 기타(10.97%) 등으로 나타났다.

(5) 再教育制度

國·公立大學(校)의 사무 직원 再教育은 국가 공무원법, 공무원훈련교육법, 공무원특별훈련규칙 등에 의해서 실시되고 있지만 실제로는 일반 연수, 자격 연수 위주였으며 大學內에서 실시되는 경우에도 극히 형식에 치우친 것이 많은 것으로 나타났다. 私立大學(校)의 사무 직원 재교육은 大學(校)마다 다르게 나타났다.

본 연구의 질문지 분석 결과에 의하면 대학 사무 직원의 再教育 時期는 정기적 실시(37.80%), 비정기적 실시(26.82%), 비실시(35.36%)로 나

타났다. 再教育 實施 方法은 校內研修(69.81%), 校外研修(9.43%), 校內外 병행(18.86%), 기타(1.88%) 등으로 나타났다.

(6) 退職制度

國·公立大學(校)은 國家公務員法 69 조(당연 퇴직), 70 조(직권면직), 73 조(직위해제), 74조(정년)에 따라서 이루어지며, 私立大學(校)의 경우에는 각 大學의 職員人事規程에 의해서 규정하고 있는 것으로 나타났다.

退職制度 중에서 정년 퇴직을 보면, 國·公立大學(校)의 경우에는 국가공무원법에 따라 실시 되는데, 私立大學(校)은 大學(校)마다 차이가 있는 것으로 나타났다.

5) 主要 外國의 大學 敎職員 管理

(1) 美國

美國 大學 敎職員의 職級構造는 일정하지는 않지만 ①집행, 행정, 관리직, ②교수직, ③비교수 전문가, ④서기, 비서직, ⑤기술, 준전문가, ⑥숙련 기계공, ⑦시설·관리 직원으로 구성되며 敎授職은 교수, 부교수, 조교수, 전임강사와 그 외 여러 非定規 臨時 敎授職으로 나누어지는데 이들 직급간에 엄격한 비율은 적용되고 있지 않다.

敎職員 定員을 算定하기 위한 획일적인 公式은 없으며 대학과 그 대학의 program의 질에 따라 다양하다. 敎授의 數를 정하는 중요 요인은 敎授의 業務 負擔과 學生數, 財政資金이라고 할 수 있다.

敎授의 新規任用 및 昇進 등은 업적과 능력에 근거하고 있으며 임용과 승진에 관한 결정권은 學科에 있는데 분권화의 경향을 띠고 있다. 事務職에 대해서는 中央統制의 경향을 띠고 있다.

敎授職은 대개 7년 이내에 恒久的 在職 保障權을 받아야 하며, 항구적 제직 보장권 보유자를 해고하기 위해서는 상당한 이유가 성립되어야 한다.

評價는 교직원의 任用과 昇進을 위해서도 필요하지만 계속적인 전문적 성장을 위해서 필요하며 敎授 評價의 基準은 ①敎授活動, ②研究와 創作活動, ③專門能力과 活動, ④大學과 公共에 대한 奉仕가 중요시 되며 비교수직의 평가 기준

은 職級에 따라 보다 구체적으로 직무 기술서가 바탕이 되고 있다.

(2) 英國

美國이 대학마다 다른 대학 정책을 가지고 있는 分權型, 自治型이라고 한다면 英國은 어느 정도 전국적으로 통일을 기하려고 하는 집권적 성향이 강하다고 볼 수 있다. 영국 敎授職의 구조는 敎授, 准敎授, 首席講師, 上級講師, 講師, 助講師로 구성되며, 비교수직은 行政職, 技術職, 勞動職으로 분류되고 있다. 교직원의 定員管理는 비교적 전국적인 統一性을 갖고 있으며 코스 등급, 교수 대 학생비, 재정이 주요 근거가 되고 있으며 非敎授職의 정원은 지방과 학교에 따라 다르다.

영국은 교수직의 등급이 비교적 엄격하여 任名과 昇進에 제한을 받고 있다. 俸給表는 全國的으로 통일되어 있으며 早期停年制가 권장되고 있으며 부당한 免職을 방지하기 위한 노력을 기울이고 있다. 교수직의 勤務 條件은 따로 정해 전국적으로 적용되는 경향을 띠고 있으며 비교수직은 協동조합과 지방 당국의 힘상에 의하고 있다. 근무 부담은 상한선을 정해 놓고 있으며 病暇, 出產休暇를 철저히 보장해 주고 사회 보장이 잘 되고 있다.

(3) 日本

日本의 대학은 설립자에 따라 國立·公立·私立의 세 종류가 있지만 私立이 많은 비중을 차지하고 있으며 어떤 경우든 大學設置令과 문부성의 統制를 받기 때문에 사립도 국·공립에 준하고 획일성과 중앙 집권이 인정되고 있다. 敎授職은 敎授, 助敎授, 講師, 助手로 구성되고 보적으로는 學長, 副學長, 학부장, 局長이 있으며 교수 조직의 특징은 철저한 주요 학과목과 강좌제라는 사실이다.

大學設置基準에 교수직의 자격과 전임교원 수를 구체적으로 제시하고 있어 쉽게 계산할 수 있게 되어 있다. 定員 算定은 授業科目別, 學生入學定員別, 의학, 치학과 그 외 학부별로 되어 있다. 그러나 非敎授職의 정원은 구체적으로 제시하고 있지 않다. 또한 敎員의 人事는 교수회의 추천과 학장의 選舉, 평의회 심사에 의하고 있다.

(4) 우리에게 주는 示唆點

美國, 英國, 日本의 大學 敎職員 定員管理의 측면을 고찰하면서 우리나라의 대학 교직원 정원 관리의 개선에 시사가 되는 점을 간추리던 다음과 같다.

- ① 敎職員 定員管理의 최저 수준의 전국 기준만 정하고 나머지는 大學 自律에 맡기는 방향으로 나아가야 할 것이다.
- ② 교수직의 정원은 근무 부담, 학생 부담, 재정 형편을 주요 변인으로 고려하여야 할 것이다.
- ③ 大學의 특수성과 자율성을 보장하기 위하여 주요 사무직이 충장 권한내에 속하도록 해야 한다.
- ④ 敎授職의 再任用에서 일정 직위(예: 부교수)에 오른 자는 恒久的 職保障權制처럼 보장되어야 할 것이다.
- ⑤ 停年制에 있어서 65세 정년으로 고정하지 말고 정년 가능 기간을 설정하여 정년의 신축성을 고려할 필요가 있다.
- ⑥ 非敎授職에는 직위마다 상세한 직무 기술서를 작성하여 직원 수의 결정, 직무 수행 평가, 경력 발전의 기준으로 삼을 수 있게 되어야 할 것이다.

2. 結 論

本 研究를 綜合하는 가운데서 大學(校) 敎職員 定員管理制度의 改善 方案을 집중적으로 논의하였다. 그리하여 敎授要員의 定員管理 및 人事管理와 事務職員의 定員管理 및 人事管理의 改善 方案을 각각 다음과 같이 정리·제시할 수 있게 되었다.

1) 敎授要員 定員管理의 改善

(1) 基本 方向

첫째, 敎授의 실제적인 근무 부담인 教育課程을 기준으로 한 접근 방법과 模型을 채택하는 것이 바람직하다.

둘째, 敎授定員 產出模型에서는 教育活動과 관련된 교육과정, 강좌 규모, 교수의 책임 강의 시간 등의 복합적인 요인들을 고려해서 작성되어

야 한다.

셋째, 敎授의 定員은 現行 基準처럼 學科別로 책정하기보다는 系列別로 책정하는 것이 바람직하다.

네째, 敎授定員 策定에 있어서 당연히 大學院의 교육과정 운영에 필요한 敎授 需要를 반영해야 한다.

다섯째, 敎授定員 基準의 性格과 效用性에 대한 인식의 전환과 개념의 再定立이 요망된다.

(2) 接近 方法과 變數 算定

여기서 제시하고자 하는 接近 方法은 주당 개설되는 총 수업 시간에 비추어 專任敎授가 몇 사람이 필요한지를 算出해 내는 方法이다. 여기서 고려되어야 할 變因은 이수 학점 수, 개설 강좌 수, 강의와 실험간의 비율, 교수의 주당 강의 책임 시간, 강좌 규모, 학생 수와 주당 수강 시간 수, 시간 강사 의존도 등이다.

(3) 算出模型과 定員 基準

본 연구에서 채택하고 있는 敎授 需要의 기본 모형은 다음과 같다.

$$\text{專任敎授數} = \frac{\text{학생 수} \times \text{주당 수강 시간 수}}{\text{강좌당 학생 수}} \times \frac{\text{전임교수 의존도}}{\text{교수당 수업 시간 수}}$$

구체적인 系列別 敎授 需要 산출 모형은 다음과 같이 제시될 수 있다.

$$\text{계열별 기본 모형 } P = \left(\frac{S_U \cdot W_L}{C_{UL}} + \frac{S_U \cdot W_E}{C_{UE}} \right) \times F_{Ug} + \left(\frac{S_g \cdot W_g}{C_g} \right) \times F_g$$

P : 專任敎授 所要 S : 學生數

W : 適當 學生受講時間數 C : 講座當 學生數

F : 專任敎授 依存度 t : 敎授適當授業時間數

첨자: U : 學部, g : 大學院, L : 實驗, E : 講義

위의 算出된 系列別 敎授 需要는 合算되어 大學別 總敎授需要(TP)가 계산된다.

$$TP = \sum_{i=1}^n P_i$$

2) 敎授要員 人事管理의 改善

(1) 基本 方向

첫째, 敎授 人事管理에서는 大學의 제 기능을 수행하기 위한 適正 人力이 확보되어야 한다.

둘째, 敎授人事에서 資格任用 원칙이 적용되

어야 한다.

세째, 教授 人事管理에 있어서 效率性의 原理가 준수되어야 한다.

네째, 教授 人事管理의 개선을 위해서는 教授들의 能力을 向上, 촉진시키는 데 주력해야 한다.

(2) 教授要員 人事管理의 改善 方案

첫째, 教授의 定員 基準을 개선하고 그 기준에 맞는 定員 確保를 해야 한다.

둘째, 人文·社會系 學科 助教의 法的·行政的 定員 基準이 재조정되어야 한다.

세째, 大學教授의 資格 基準을 학위와 경력을 함께 고려한 보다 向上된 資格 基準이 요청된다.

네째, 新規任用時 資格 認定의 經歷換算基準을 學科에 따라 융통성 있게 재조정할 필요가 있다.

다섯째, 新規任用時 學位 基準과 研究 實績을 존중해야 한다.

여섯째, 教授 期限附 任用制의 적용 범위가 조정되어야 한다.

일곱째, 補職教授의 任用 基準을 定立해야 한다.

여덟째, 公開採用을 실시하고 同族繁殖現象을 止揚해야 한다.

아홉째, 教授의 研究機能을 신장시키기 위해서 安息休暇의 제도화가 요망된다.

3) 大學(校) 事務職員 定員管理의 改善

(1) 模型開發의 基本 方向

첫째, 合理的인 大學 事務職員 定員算定模型을 개발함으로써 대학교육의 막대한 비용을 차지하는 人件費 및 附帶經費를 절감시키고자 한다.

둘째, 適正 人力을 확보·배치하여 최대한의 能力을 발휘케 함으로써 大學教育의 生産性을 증대시키고자 한다.

세째, 大學 行政의 專門化 추세가 급속도로 전개될 것을 고려해야 한다.

네째, 大學 事務行政이 教授와 學生의 활동을 적극적으로 지원하는 助長性이 강화될 것을 고려한다.

다섯째, 大學 事務職員의 근무 의욕과 사기를 고취시키는 방향으로의 定員管理를 해야 한다.

(2) 模型開發의 制限點 및 고려 사항

첫째, 大學(校) 事務職員 配置에 관한 現行의

規程 및 基準보다 事務職의 現員의 상태를 중시하고자 한다.

둘째, 定員 算定에 관련된 여러 變因 중 學生數만을 고려한다.

세째, 大學(校) 事務職員에 대한 職種別, 職位別, 部署別 定員은 大學(校)의 自律에 맡기고 일반행정직, 기술직, 기능직, 사서직, 고용직, 별정직 등의 總定員만을 산출한다.

네째, 大學(校) 事務職員의 定員算定模型은 個別大學中心보다는 全國 規模의 추세를 반영하여 구안하고자 한다.

(3) 模型開發의 方法과 過程

模型開發 方法은 回歸分析(regression analysis)을 통한 巨視的 分析의 方法을 채택하며, 學生數에 대한 事務職員數의 상관 관계를 분석·산출하여, 學生數에 의한 事務職員의 定員을 산정한다.

이상과 같은 방법을 동원한 模型開發 過程은 다음과 같다.

① 學生數와 事務職員의 相關關係를 分析·算出한다. 과거 22년간(1965~1986)의 學生數(X)와 事務職員數(Y)와의 상관 관계 분석에 의해서 回歸方程式 $Y=a+bX$ 의 상수 a, b를 구한다.

② 回歸方程式은 $Y=6100.102+0.0165889X$ 가 된다.

③ 回歸方程式의 X에 해당 연도의 學生數를 代入하여 해당 연도의 事務職員 定員을 산정한다. 여기서 산정된 사무 직원 수는 전국 大學(校) 事務職員의 總定員이 된다.

④ 大學(校)別 事務職員 定員 算定の 基本 公式
특정 대학(교) 사무 직원 수 = 전국 대학(교) 총 사무 직원 수 × $\frac{\text{특정 대학(교) 학생 수}}{\text{전국 대학(교) 학생 수}}$
즉 $Y'=(6100.102+0.0165889X) \cdot \frac{X'}{X}$

Y' = 특정 대학(교) 사무 직원 수

X = 전국 대학(교) 학생 수

X' = 특정 대학(교) 학생 수

(4) 開發模型의 活用上 留意點

첫째, 규모가 작은 대학(교)의 경우에는 기본적으로 필요한 최소 인원을 충원하고 있다는 점에서 模型에 의한 定員보다 現員이 많을 수 있다.

둘째, 이 모형은 전국 대학(교)의 상황에 대한 추세 및 경향을 반영한 것이기 때문에 모든 대학에 일반화하는 데는 약간의 제한점이 있다. 그러나 현재 각 大學(校)의 사무 직원 배치의 타당성을 평가하는 기준을 제시해 주고 있다는 데 이 모형의 強點이 있다.

세째, 이 모형은 私立大學의 수가 국·공립대학의 수보다 많으므로 모형 성립에 사립대학의 요소가 크게 작용했다고 볼 수 있다.

네째, 가장 중요한 제한점은 1986년 현재의 각 대학(교) 사무 직원의 조사된 수자의 신빙성의 문제이다.

4) 大學(校) 事務職員의 人事管理 改善

(1) 基本 方向

첫째, 私立大學의 경우에는 그 特殊性과 自律性에 따라 職員 人事管理가 自律化되어야 한다.

둘째, 大學 行政의 能率과 專門化를 위해서 實績 中心의 職員 人事管理가 더욱 強化되어야 한다.

세째, 大學 行政組織의 效果를 올리기 위해 職員들의 能力開發이 이루어져야 한다.

네째, 私立大學 事務職員들의 사기와 職務 效果를 올리기 위해서 그들의 身分이 국·공립대학의 사무 직원에 준할 수 있는 수준으로 보장되어야 한다.

(2) 人事管理의 改善 方向

첫째, 유능한 大學 事務職을 모집 채용하기 위

해서는 공개 경쟁 시험을 원칙으로 하고 이에 따른 적극적인 모집 방법, 시험 방법과 절차를 개발해야 한다.

둘째, 大學 行政의 專門化를 위해 사무 직원의 職務調査, 職務分析, 職務評價를 실시하고 이 결과에 따라 職位別 資格 基準을 정해야 한다.

세째, 國·公立大學의 事務職員의 修習은 國家公務員法에 따라 실시되는데 私立大學의 경우도 반드시 職員 修習制度가 실시되도록 방안이 강구되어야 한다.

네째, 私立大學의 경우 근무 평정의 公正性과 客觀性을 유지하기 위해 評定 要素와 基準을 직원 인사 규정에 明示해야 할 것이다.

다섯째, 대학 사무 직원의 特別採用과 特別昇進의 경우 그 기준과 조건을 구체적으로 明文化해야 한다.

여섯째, 대학 사무 직원의 職級別 자격 기준을 세분화, 엄격화함으로써 불합리한 轉職을 예방해야 한다.

일곱째, 대학 사무 직원의 자질 향상과 직무 효과를 위해 직원 연수를 강화해야 한다. 그리고 전문교육 훈련기관의 설립 방안도 검토되어야 할 것이다.

여덟째, 현재 사립대학(교) 교원에게만 인정되는 再審請求制度를 사무 직원에게도 적용 가능하도록 私立學校法의 改正 方案이 연구되어야 한다. *