

# 대학도서관 사서의 대학행정부서 인사이동 동향과 득실

필자는 지금부터 5개월 전인 2011년 2월 1일자로 15년간 근무한 대학도서관을 떠나 대학 기획팀으로 자리를 옮겼다. 15년이란 시간이 결코 짧지 않기에 막상 도서관을 떠나 대학행정부서<sup>1)</sup>로 이동한다는 사실을 받아들이는데 힘이 들었다.

평소 '사람만큼 환경에 잘 적응하는 동물도 없다'라는 말에 상당히 공감하는 편이지만, 학부기간을 포함하면 거의 20년을 넘게 함께 한 도서관 현장을 떠난다는 아쉬움과 섭섭함, 그리고 '새로운 환경에 잘 적응할 수 있을까?'라는 두려움이 복잡하게 교차했었다.

특히, 사서e마을의 운영, 관리는 큰 걱정이자 숙제이다. 왜냐하면 대학행정부서에서 근무하다

보면 아무래도 도서관계 동향이나 정보에 대해 무뎌질 수밖에 없고 본의 아니게 사이트 운영에 소홀해질 개연성이 높다고 하겠다. 다행스러운 점은 2010년 5~6월경 사서e마을의 운영시스템을 제로보드 4.0에서 제로보드 XE로 개편한 점인데, 이는 제로보드 XE가 사이트 관리에 있어 편의성, 시스템적 안정성이 이전 버전에 비해 한층 낫기 때문이다.

이미 언급한 바와 같이 대학 기획팀에서 근무한 지 겨우 5개월 지났다. 15년의 도서관 경력에 비할 바는 아니지만 최근 대학도서관 사서직원의 대학행정부서 이동이 이전에 비해 훨씬 많아진 점에 착안하여 이의 동향과 원인, 득실에 대하여 살펴보고자 한다.

1) 도서관을 제외한 대학내 타 부서의 명칭을 편의상 '대학행정부서'로 칭함.

## 대학행정부서로의 인사이동 동향 및 원인

근자에 들어 사립대학도서관 사서직원이 대학 행정부서로 인사이동하는 것은 흔한 일이다. 필자가 속한 대학만 하더라도 대학행정부서에서 근무하는 사서직원이 모두 6명이다. 대학내 사서직원이 모두 25명인 점을 감안하면 이는 24%(6명)에 해당하는 것으로 결코 적지 않다고 하겠다.

물론 과거에도 사서직원이 대학행정부서에서 근무하는 경우가 있었지만 최근에는 그 수가 많고 횟수도 빈번하게 발생하고 있다. 이러한 현상은 인근 Y대학, D대학도서관을 포함하여 상당수의 사립대학도서관과 비교하여도 크게 다르지 않을 것이다.

사서직원이 대학행정부서로 이동하게 되는 원인은 대학이나 개별 도서관의 상황에 따라 다양하겠지만 우선, 대학사회 전반에 위기감이 고조됨에 따라 직원의 신규채용을 극도로 억제하는 상황에서 상대적으로 직원규모가 큰 도서관의 사서직원을 대학행정부서에서 활용하려는 것을 들 수 있다. 이러한 위기감에는 2010년대 중후반을 기점으로 대학 입학자원이 입학정원에 훨씬 밑돌만큼 줄어들 것이란 예측과 정부의 정책이 대학간 경쟁의 가속화, 평가를 통한 행·재정지원의 차별화 등이 작용한다고 하겠다.

다음으로 일부 대학정책결정권자를 포함하여 적지 않은 대학행정직원의 시각에서 보면 '도서관은 여전히 방만하고 느슨한 조직'이라는 인식도 한 몫 한다고 할 수 있다. 여기에는 도서관이 오랜기간 대학행정부서와의 교류가 사실상 없어

서 도서관 이용자를 위한 서비스 노력에도 불구하고 대학사회 특히 행정직원 사이에는 존재감을 크게 어필하지 못하여 폐쇄적인 느낌이 상존하기 때문이다.

## 인사이동에 따른 득과 실

사안의 경중을 떠나 모든 일에는 양면성이 있다. 즉, 좋은 면이 있으면 아닌 면도 있고, 얻는 것이 있으면 잃는 것도 있기 마련이다. 더구나 본고에서 언급하고 있는 인사이동 역시 득실이 존재한다고 하겠다. 사립대학도서관을 중심으로 사서직원의 대학행정부서로 인사이동하게 되는 경우의 득실을 필자의 극히 주관적인 견해를 중심으로 제시하여 보면 다음과 같다.

### 득(得)

#### 자기변화의 시간

같은 부서에서 오래 근무한다는 것이 일반적으로 경험을 축적하여 전문성을 높이는 장점이 있는 반면 자기관리에 소홀할 경우 매너리즘에 빠질 우려가 있다. 특히 필자를 포함하여 많은 이들이 전자의 장점보다 후자의 단점에 노출될 가능성이 높은 편이다. 때문에 대학행정부서로의 인사이동과 같은 다소 파격적인 환경의 변화를 통해 직장생활에 있어 자기변화는 물론 동기부여의 계기를 삼을 수 있을 것이다.

#### 대학 행정 전체를 바라볼 수 있는 기회

대학도서관은 대학이 추구하는 가치를 실현하는데 있어 지원하는 성격이 강하고 대학전체의 조직 및 예산의 양적규모와 비교하여 보면 작은 조직에 해당된다고 할 수 있다. 대학행정부서로

의 인사이동은 이동할 부서에 따라 다소 차이는 존재하지만 대체로 대학행정 전체를 조망할 수 있는 기회가 된다. 필자의 경우만 하더라도 업무를 통해서 대학 시설계획, 예산, 규정, 편제, 직제 등에 대해 두루 접하게 됨에 따라 짧은 기간에도 불구하고 대학경영에 관한 폭 넓은 이해를 하고 있는 편이다.

#### 직원사회 인간관계의 확장

대학에 근무하면서 여러 경로를 통해 인간관계를 형성하지만 도서관에만 근무하는 경우 직원사회내 인간관계의 폭은 대학행정부서에 근무하는 직원에 비해 대체로 제한적일 수밖에 없다. 이에 반해 대학행정부서의 경우 업무 대부분이 타 부서와의 협업, 조정, 연계되는 부분이 많고, 물리적으로도 여러 부서가 같은 공간에서 근무하기 때문에 공적, 사적으로도 자연스럽게 인간관계를 확장할 수 있는 계기가 된다.

#### 도서관 전령사

이미 언급한 바와 같이 대학사회에서 도서관을 포함한 사서직원 모두 그들의 노력에 비해 저평가된 편이 있다. 하지만 사서직원이 대학행정부서로 이동하여 업무적으로 능력을 발휘하고 인간적으로 친화력을 발휘하여 소위 말해 자리를 잡게 되면 대학행정직원과의 관계도 좋아질 것이고 이를 통해 도서관의 긍정적인 부분을 알리는 전령사의 역할도 기대할 수 있을 것이다.

#### 신규채용 기회

도서관 사서직원의 대학행정부서 이동은 인력 공백을 메우는 단순한 차원이거나 유능한 사서직원을 기획, 총무 등과 같은 대학내 핵심부서

에 활용하기 위한 사유 등 대학마다 차이가 있다. 어찌 되었든 사서직원의 결원은 도서관 입장에서 본다면 산술적으로는 인력결원의 보충을 주장하는 구실이 될 수 있다. 대학 상황이 호락하지는 않지만 이러한 부분을 전략적으로 활용한다면 사서직원의 신규채용을 창출할 수도 있을 것이다.

#### 승진 기회

대부분 사서직원은 능력이나 근무연한에 비해 행정직원과 비교하여 승진이 늦는 편이다. 이는 대학내 직군의 분류체계에 특성에서 따온 것일 수도 있지만 행정직원에 비해 ‘존재감’, ‘노출효과’가 낮기에 동료평가에서 좋은 점수를 받기 어려운 점을 큰 요인으로 들 수 있다. 뿐만 아니라 사서직은 동일 기술직군에 속해 있는 건축, 토목, 전산직과 인사평정에서 비슷한 평정점수를 받았다고 할지라도 승진에서 밀리기도 한다. 이런 현실을 감안하면 대학행정부서로 인사이동을 통해 앞서 언급한 업무와 인간관계 모두 폭이 넓어질 경우 과거에 비해 승진이 빨라진 예를 흔히 볼 수 있다. 때문에 논리적으로 증명된 바는 없지만 사서직원의 대학행정부서로의 이동이 종종 ‘승진’으로 불리는 경우도 있다.

#### 실(失)

#### 자기정체성 약화

상술한 바와 같이 필자는 20년 이상을 문헌정보학 분야에서 공부와 실무를 한 셈이다. 때문에 대학행정부서로의 이동은 오랜기간 도서관에서 쌓아온 도서관학적 자기정체성의 약화는 불가피해 보인다.

### 도서관 업무감각 상실

자기정체성에 이어 대학행정부서에서 근무는 필연적으로 도서관 업무감각의 상실, 동향 및 정보습득의 어려움이 뒤따른다. 이를 위한 시간투자나 노력 역시 어렵다. 그래서 대학행정부서로 이동하였다가 도서관으로 복귀하는 사서직원의 경우 도서관 업무에 다시금 적응하는데 적잖은 어려움을 겪기도 한다. 필자가 사서e마을 운영을 염려하는 것도 같은 이치라고 하겠다.

### 도서관 인력의 누수현상

도서관 입장에서 사서직원이 대학행정부서로 이동하는 경우 흔히 '일 할 만한 사람은 다 빼간다' 라고 한다. 게다가 사서직원이 줄어드는 반면 인력 충원은 이루어지지 않거나 비정규직으로 대체되는 경우가 많기에 도서관은 인력 누수현상에 이어 근무인력의 질적 저하로 연결될 소지가 많다고 하겠다.

### 대학행정부서의 부적응 우려

개인차가 있겠지만 전문성이 강조되는 문헌정보학을 공부하고 오랜기간 도서관에서만 근무한 사서직원이 본인 의사와 무관하게 그리고 갑자기 대학행정부서로 이동하고 조직문화나 분위기에 적응하지 못할 경우 개인적으로는 물론 조직 차원에서도 큰 손실이 될 수도 있다.

## 나가면서

현재 대학행정부서에 근무하는 필자로서 이를 배반적인 논리일지 모르지만 기본적으로 사서직원이 대학행정부서로 과도하게 유출되는 것은 경계해야 한다. 이는 언급한 바와 같이 인력공백에 따른 신규 충원이 불투명하고, 설사 된다고 하

더라도 비정규직 사서로 대체될 개연성이 높아 자칫 도서관 경영과 서비스의 부실화로 이어질 공산이 다분하다. 인력 유출을 막기 위해서는 사서직원의 다양한 노력이 필요한데 무엇보다 중요한 처방은 '대학조직으로서 도서관이 꼭 필요한 존재'이며, 그것을 가능하게 만드는 것은 결국 '사서직원'이라는 등식관계를 보여줄 때 가능할 것이다.

그럼에도 불구하고 최근의 대학 상황을 보면 사서직원의 대학행정부서로의 이동은 이전에 비해 잦아지고 있고 그 폭도 큰 편이다. 때문에 사서직원 누구라도 인사이동의 당사자가 될 수 있다. 이 경우 앞서 사서직원의 대학행정부서 이동을 통한 득실에서 언급한 것처럼 득을 높이고 실을 줄일 수 있는 부단한 노력이 필요하다. 그래야만 부서를 옮기는 개인의 발전은 물론 도서관의 위상 정립 모두를 실현할 수 있다고 하겠다.

글 | 김 지 흥  
사서e마을 관리자  
대구대학교 기획팀 계장  
kjh1@daegu.ac.kr

