

대학교수의 충원·수급제도 및 인사관리의 발전 방향

정 기 오 | 교육인적자원부 인적자원정책국장

I. 서론

대학교수직의 특성, 대학의 기능과 구조의 시대적 변화를 감안하면서 우리나라의 대학교수 임용 및 인사관리의 문제와 발전 방향을 검토하는 것이 이 글의 목적이다.

적어도 우리나라에서는 지금까지 대학교수 인사제도에 대한 관심이 단편적으로는 있어 왔으나 교수들의 인적자원관리라는 시각에서의 국가나 개별 대학 차원의 종합적인 정책이 수립되고 실천된 적은 없다고 보아도 과언이 아니다.

현재 우리나라에서는 교수 인사와 관련된 주요 이슈가 임용의 공정성 확립, 교수 업적 평가를 통한 성과주의 인사 관행 확산 등 현안 중심의 정책 논의에 집중되어 있다. 그러나 이러한 현안 중심의 논의는 전체적인 교수인사제도의 발전을 지향하는 데는 한계가 있다. 먼저 대학교수제도와 인사 정책의 기본 목표와 패러다임에 대한 성찰이 있어야 할 것이다. 특히 다음과 같은 정책 목표가 먼저 분명해져야 할 것이다.

- 전체 집단으로서 대학교수직의 직업적, 전문적 발전

- 시대 변화에 적응하는 대학의 발전을 위한 교수들의 역할 강화

- 산·학·연·관 간 전문인력의 이동성 증대와 이를 통한 지식의 확산과 발전

- 국가적 지식 수요에 입각한 장기적인 국가 우선 순위의 반영

이 글에서는 이러한 4가지 사항을 중심으로 시론적인 논의를 해 보고자 한다.

II. 교수직의 직업적 성격과 우리나라의 대학교수 인사관리 실태

대학교수의 지위와 그 충원 수급의 방식은 국가마다 또 대학의 유형마다 크게 다르다. 그럼에도 불구하고 하나의 직업으로서 볼 때 대학교수는 다음과 같은 몇 가지 공통적 특징에 의해 정의될 수 있을 것이다.

우선 대학교수는 전문직이다. 전문직(profession)이란 단순히 전문지식을 가진 전문가(expert)라는 의미를 넘어 고객과의 전문직적 관계, 대학에 의한 직업적 전문성의 뒷받침, 전문 분야 특유의 공적 기능 수행, 전문직 단체의 적극적

“

대학교수는 제자를 기르고 학파를 형성한다.

제자—요즘 용어로 학문 후속 세대들을 통한 이론과 지식의 발전이야말로 새로운 혁신은 대학 밖에서 일어날지라도 이러한 혁신이 일시적 유행으로 끝나는 운명을 벗어나 시대를 초월하여 전달, 지속되게 하는 원동력이다.

”

역할을 핵심 요소로 가진 특정의 직업부문을 지칭하는 것이며 이는 상당한 역사적, 사회적 노력을 거쳐 성취되는 사회적 실체이다. 그런데 이러한 전문직으로서의 교수직의 특성은 자칫 잘못하면 전문직이 통상 갖는 직업적 독점성과 폐쇄성, 지대추구(rent seeking) 등으로 그 역기능을 나타낼 가능성이 있다.

둘째로 대학교수는 대학공동체의 일등 시민이다. 법적으로 승인되었건 아니건, 또 강약의 차이는 있으나, 모든 나라에서 대학은 국가로부터 상대적으로 자유로운 자치공동체의 성격을 지니고 있다. 대학교수는 이러한 공동체의 핵심 성원이다. 그래서 대학교수직의 부여와 취득은 법률적으로 볼 때 이러한 공동체의 성원으로서의 지위와 적(籍)을 부여하고 취득하는 행위의 성격을 지니는 것이다. 문제는 대학교수의 이러한 지위는 언제든지 대학 조직의 다른 성원들과의 관계에서 대학의 지배권을 둘러싼 갈등을 초래할 가능성이 있다는 점이다.

셋째로 대학교수는 교수 상호간에 있어서도 자신만의 전문분야를 가지고 혼자서 일한다. 최근 공동연구 협동교수(team teaching)가 확대되고 있으나 대학교수는 직무 특성상 상호 관련없이 혼자 일하는 것이 지배적 관행이다. 대학교수직의 이러한 특성은 자칫 잘못하면 교수-학습에 있어서의 새로운 변화와 혁신이 상호 교류와 소통에 의해 확산되는 채널의 부재로 이어져 대학의 정체성을 가져오는 경향을 초래하게 된다.

마지막으로 대학교수는 제자를 기르고 학파를 형성한다. 아마도 다른 직업에서 볼 수 없는 대학교수의 가장 특징적인 모습이 바로 이것일 것이다. 제자—요즘 용어로 학문 후속 세대들을 통한 이론과 지식의 발전이야말로 새로운 혁신은 대학 밖에서 일어날지라도 이러한 혁신이 일시적 유행으로 끝나는 운명을 벗어나 시대를 초월하여 전달, 지속되게 하는 원동력이다. 문제는 이러한 교수직의 특성이 이론과 지식 발전과는 상관없는 인간관계만에 의한 파벌로 이어질 가능성이 있다는 점이다. 대학교수 인사관리에 있어서는 관행적으로 이러한 점이 주목되어 왔다.

이상에서 대학교수직이 갖는 몇 가지 특성을 지적하고 그러한 특성이 초래할 수 있는 역기능들을 간단히 언급하였다. 유감스럽게도 우리나라에서는 대학교수직의 특성에 따른 순기능보다는 역기능이 더욱 두드러지고 있는 것이 엄연한 현실이다. 학과, 단과대학 단위의 교수회의, 대학원위원회, 대학의 교수인사위원회 등 교수들로 구성된 수많은 합의 기구들이 교수직의 독점성, 폐쇄성을 강화하고 있으며, 대학의 내부에서 지배권을 둘러싼 갈등은 갈수록 늘어나고 있다. 아울러 고등교육 분야의 혁신 사례의 확산이 늦고 대학 문화에서 파벌이 지배하는 경향이 높은 것도 부인할 수 없다.

대학 차원의 교수인사관리활동과 정부의 대학교수 인사정책은 이상과 같은 우리나라 교수 사회의 문제점들을 효과적으로 통제하지 못하고 있다고 볼



수 있다. 급변하는 고등교육 환경을 감안하면 대학교수제도와 그 인사관리 방식의 세련된 발전이야말로 향후 우리나라의 고등교육의 발전과 그에 따른 국가 경쟁력의 제고에 결정적인 관건이 될 것이다.

Ⅲ. 대학 조직의 성격과 교수 임용제도

이미 앞에서 지적한 것처럼 대학교수는 대학이라는 조직공동체의 일등 시민이다. 이러한 교수직의 성격에 따라 대학교수의 충원과 인사는 대학이라는 조직의 성격에 의해 크게 영향을 받는다. 그래서 대학교수제도를 논의하기 전에 먼저 대학 조직의 성격에 대한 검토가 필요하다.

서양에서는 도시뿐 아니라 대학도 자치권을 가진 사회정치적 단위의 지위를 누려 왔다. 대학의 자치라는 관념은 특히 독일 지역에서 확고하였다. 대학의 자치란 형태적으로는 도시의 자치와 크게 다를 바가 없다. 서양의 도시들은 그 역사적 발전 과정에서 자치권을 획득함으로써 타 지역과 구분되는 지위를 획득하게 되었다. 도시는 스스로 자치권을 획

득하여 자치 행정당국을 설정함과 함께 그 성벽을 경계로 그 안쪽에 있는 사람들 즉 시민들에게도 자유를 부여하였다. '도시의 공기는 사람을 자유케 한다'는 말이 그래서 나오게 된 것이다. 마찬가지로 대학의 구성원은 그 안에서 학문과 연구의 자유를 누리며 대학 당국은 이러한 구성원의 자유를 보장하고 외부의 권위로부터 대학 내의 질서를 지키는 보루 역할을 수행하였던 것이다.

그런데 우리나라에서는 대학의 자치라는 관념이 제도적, 사회적으로 정착되어 있지 못하다. 우리나라 헌법은 학문의 자유는 보장이 되어 있어도 대학의 자치권이 보장되어 있다고 보기는 어려운 모호한 조문들로 채워져 있다. 실제의 사회적 현실을 보아도 우리나라의 대학은 단지 하나의 시설일 뿐 자치권을 행사하는 사회적 법적 주체라고 보기는 어려운 현실이다. 예를 들어 대부분의 대학이 대학 내의 치안을 스스로 책임지지 못하고 있으며 또 이를 대학 스스로의 책임으로 생각하지도 않는 경향이 있다. 또 국립대학의 경우는 법적 주체성이 부정된 채 정부 조직 체계 내의 사업소 직제와 정원 형식의



로 그 지위가 설정됨으로써 객체화되고 있다.

한편 정부의 대학정책 당국자나 개별 대학의 행정 담당자 상당수가 관료제 조직의 모습으로 고정화된 대학 이미지를 가지고 업무를 수행하고 있다. 즉 대학을 대학 본부를 정점으로 하는 계층적 조직사회로 무의식 중 생각하고 이에 따라 행동을 취하는 것이다. 많은 우리나라의 대학에서 대학 본부의 기능이 대학 구성원과 그 소속 단위들에 대한 서비스가 중심이 되지 않고 관료적 규제와 집권적으로 강화된 중앙처리 절차에 집중되는 이유가 여기에 있다.

우리나라에서도 대학은 더 이상 주체성 없는 시설로, 계층화된 조직으로 간주되어서는 안 된다. 이러한 개념으로는 대학교수 인사 문제를 제대로 풀어 갈 수가 없으며 대학을 올바르게 이끌어 갈 수도 없다. 다시 말해 이들은 현실에 부합하지 않는 잘못된 관념, 허구적인 관념이라는 것이다. 실제로는 많은 대학들 특히 대규모 대학들은 수많은 조직 단위와 활동들의 다발(cluster)로서의 실체를 지니고 있으며 단일의 조직으로서 대학이라는 관념은 허구이다. 즉 대학 본부라는 행정당국의 권위 아래 행해지는 상호 유리된(decoupled) 또는 느슨하게 연결된(loosely coupled) 활동들의 총합이 대학인 것이다.

그러므로 대학에 대한 이미지는 오히려 하나의 도시 또는 타운으로 묘사되고 관념화되는 것이 올바른 것이다. 대학 본부는 타운의 행정당국이며 대학의 캠퍼스는 대학 본부의 관할권이 미치는 공간이다. 그 위에서 자율성을 가진 교수, 학과, 프로그램, 연구소, 부속 기구 등 수 많은 활동이 행해지는 것이다. 이렇게 보면 대학도 앞서 기술한 서양의 도시와 다를 바가 없는 모습임을 알 수 있다.

다만 서양의 도시는 도시헌장(charter) 등 일정한 조건을 갖추어 법적 주체성과 국가로부터의 자치권을 획득하고 도시 내에서의 시민적 자유를 확립하고 있음에 반해 우리나라의 대학은 그렇지 못한데 양자의 큰 차이가 있다. 우리나라 대학의 최대 과제는 바로 하나의 교육연구공동체로서 자율권을 획득하고 대학 구성원의 자유를 기반으로 하는 내부 질서를 확립하는 것이다. 물론 대학들을 전체적으로 보면 대토지를 소유한 대규모 대학에서부터 조그만 학교 수준에 이르기까지 다양한 스펙트럼을 형성하고 있다. 물론 교육 중심의 소규모 대학은 사업체 형태의 조직을 취하는 것이 적절할 수도 있다. 그러나 규모가 큰 대학들의 경우 적절한 절차를 거쳐서 국가로부터 자치권을 획득하고 구성원의 자율

〈표 1〉 대학 조직의 특성과 교수인사제도의 유형

	대학과 국가의 상호 분리	국가와 대학의 일체성
개방적 교수 조직	미국의 대학교수 교수 시장에서의 경쟁	프랑스의 대학교수 교수 풀 내에서의 경쟁
폐쇄적 교수 조직	영국의 대학교수 한국의 사립대학 교수 독과점 시장과 파벌 경쟁	독일의 대학교수 한국의 국립대학 교수 이완된 관료제

에 기초하여 서비스를 제공하는 대학 본부 기능을 정립함이 필수적일 것이다.

이렇게 확립된 대학 본부의 기능은 자치정부의 기능과 유사하다. 즉 자치정부들이 시민의 자유로운 활동에 기인한 소득으로부터 세금을 걷어 도시민 전체를 위한 공공서비스를 제공하고 더 나아가 시민들의 대외적 활동—이를테면 무역과 같은 것을 적극 지원하듯이 대학 본부 당국도 대학의 구성 단위로부터 세금(overhead)을 걷어 대학 내 서비스를 제공하고 대학 구성 단위들의 대외활동—이를테면 산학협동과 같은 것을 적극 지원하는 것이다.

각 국에서 구체적으로 교수들의 수급이 이루어지는 전통적 방식은 크게 두 가지 요소의 영향을 받는다. 그 하나는 국가와 대학의 관계이며 다른 하나는 교수 사회의 조직적, 집단적 성격이다.

각 국의 대학교수 충원 과정은 크게 보면 대학과 국가의 상호관계에 따라 2가지 유형으로 구분된다. 먼저 시장 원칙에 맡기는 나라들이 있다. 영미권 국가들이 대체로 그러한데, 대학이 국가와는 별개의 실체를 이루고 있고 이들 대학은 교수 임용의 자율권을 충분히 가진다. 그 결과 교수들의 수급을 위한 시장이 형성되게 된다.

또 다른 유형으로는, 주로 대륙 유럽 국가들이 이에 해당하는데, 국가관리의 교수자원 풀(pool), 또는 국가적 교수자격제도 등의 형태로 국가관리가 깊어 이루어지는 유형이 그것이다.

교수단(이른 바, faculty)의 폐쇄성과 개방성의 정도 역시 국가마다 매우 다르며 이에 따라 교수 충원 방식이 크게 영향을 받기 마련이다. 개방적이나 폐쇄적이나 하는 판단의 시금석은 아마도 타 대학 교수나 현장 전문가 등 자기 대학 조직 외부 경력자가 중견층 교수로의 진입이 쉬운가 아닌가에 있을 것이다. 이런 의미에서 보면 영국과 독일의 경우는 상대적으로 폐쇄적 성격이 강하며 미국과 프랑스의 경우는 상대적으로 개방적이다.

〈표 1〉은 과도한 단순화를 무릅쓰고 대학-국가 간의 관계와 교수단 조직의 폐쇄성 정도의 양 요소를 축으로 전형적인 교수인사제도의 패턴을 4가지로 유형화하고 각각의 패턴에서 일어나는 현상의 특징을 지적한 것이다. 한국의 경우, 국립대학 교수와 사립대학 교수가 의견상으로는 유사해 보이나 실질적으로는 서로 다른 교수인사 패턴을 보이고 있다고 보아야 할 것이다.

그런데 세계화의 진행과 지식기반사회로의 진입은 이상에서 유형화한 전통적 패턴의 대학 지배 구조와 대학-국가 간의 관계의 변화를 불가피하게 하고 있다. 우선 대륙 유럽에서와 같이 국가와 대학이 일체화되어 있는 체제는 많은 어려움에 봉착하고 있으며 이미 유럽의 대학들은 국가로부터 대학의 자율성을 제고하는 방향으로 그 발전 방향을 잡고 있다. 더 나아가 대형 대학들은 과거와 같은 단

일 조직이 아니라 조직 연합 체제로 발전하고 있다. 즉 수많은 조직 단위가 Core & Cloud 형태로 결합되어 있는 느슨한 연합체가 대학의 실체로 되고 있다. Core 부분은 전통적인 교수단 중심의 교육 조직이며, 각종 연구소 등 Cloud 부분은 주로 대학 외부 단위들이 대학 내로 진입하면서 형성되어 오늘의 대학을 재정적으로 지탱하는 주된 원천이 되고 있다. 그 결과 이러한 Core 조직과 Cloud 조직의 지위를 달리하고 대학 내외의 법제가 이를 뒷받침하는 것이 대학법제의 발전 방향이 되고 있다.

한편 지식기반사회에서의 문제 해결 중심으로 지식 수요가 변화함에 따른 대학에의 변화 압력도 커지고 있다. 대학 외부에서 기업 직업단체들이 발행하는 민간 자격이 활성화됨에 따라 대학이 갖는 인증(credentialing) 기능의 약화를 초래하며, 이의 회복을 위한 노력이 대학의 커리큘럼 개혁을 유발하고 있다. 즉 이슈·문제 중심으로 전공·학과 개편되고, 연구뿐 아니라 교육에 있어서도 학문분야를 달리하는 교수들 간의 공동 작업이 늘어나고 있다.

이상과 같은 대학의 시대적 변화에 따라 미국식 대학의 모델에 따른 대학의 위상과 지배 구조가 전세계적으로 확산되고 있다. 그리고 이 변화는 교수 임용제도에 있어서도 그에 상응하는 변화를 요구하고 있는 것이다.

IV. 교수로서의 경력 발전과 교수 자원의 부문간 이동 촉진

교수자원의 관리라는 측면에서 보면 기존 교수들의 관리와 잠재적 교수자원의 육성을 위한 관리 두 가지가 문제가 된다.

지식이 사회조직과 생산의 기반이 되는 현대사회에서 각 분야의 전문가들은 기본적으로 대학원 이상의 교육을 거쳐서 해당 분야에 종사하게 되는

것이 일반화되어 가고 있다. 또한 지식의 현장성과 구성적 성격에 대한 인식이 강화됨에 따라 현장을 통해 얻어진 경험의 중요성이 교수로서의 경력에서 더욱 강조되고 있다. 그래서 과거처럼 대학원 교육을 마치면서 대학에 교수로 자리 잡고 평생을 한 대학에서 봉직하는 것은 점점 덜 바람직한 것으로 인식되어 가고 있다. 바꾸어 말해 대학교수직은 그를 지망하는 후보자의 사회 진출을 위한 최초 직업이 아니라 두 번째, 세 번째의 직업이 되어 가고 있으며, 기존 교수들도 현장 경험을 위해 일시적으로 대학을 떠나는 관행이 확산되고 있다.

이러한 변화는 먼저 전통적인 대학교수 양성 체제로부터의 탈피를 요구하고 있다. 가능하다면 대학원 과정에서 현장 경험을 확보하도록 하거나 현장 전문가들의 대학원 등록을 통해 교수 요원이 양성 되도록 하는 것이 바람직한 것으로 되고 있다.

한편 기존 대학교수의 경력 발전경로(career paths)를 다시 디자인하고 이를 교수인사제도에 반영하는 것도 중요하다. 예를 들어 젊은 시절에 집중적으로 연구에 기여하고 나이가 들면서 교육에 더 많은 시간을 투자하도록 하는 방식이 종합적으로 검토될 필요가 있다. 대학과 대학간의 교수 이동, 산·학·연·관간의 인력 이동 활성화는 이러한 목적에 유용한 도구가 될 수 있다. 이러한 이동이 활성화된다는 것은 결과적으로 대학교수의 수급이 행해지는 전문인력시장이 발전함을 의미한다. 교수직의 충원을 위한 시장이 발전하기 위해서는 분야별 전문인력과 교수직에 관한 정보체계의 발전이 불가결하다.

대학교수가 교수로서 기본적 역할로 간주되는 교육 연구 및 서비스를 자신의 경력 발전 과정에 적절하게 배분하려면 각각의 활동에 따른 별개의 보상과 유인 체제가 필수적이다. 대학교수가 교육과 연구 및 서비스의 기능을 함께 수행한다는 점은 대

“

대학이 부담하는 교수의 보수는 표준적인 강의 의무에 따른 교수들의 교육 활동에 대한 보수로 개념을 명확히 하고 연구개발 활동에 따르는 대가 지급은 연구비에서 충당되도록 하는 것이 바람직하다. 이때 교재 연구 등 강의에 수반되는 연구 활동은 교육비용으로서 보수에 포함되어 보상되어야 할 것이다.

”

학교수들의 업적 평가와 보상 체계를 설계하는데 있어 가장 많은 고민을 필요로 하는 요인이다. 우리나라에서는 지금까지 교수들의 보수가 이들 기능의 총합에 대한 보상이라는 관념이 지배적이었다. 그러나 이러한 보상체제에서는 대학의 경영이 정확한 원가계산에 의해 합리적으로 이루어지기 힘들다. 즉 대학 차원에서는 정확한 교육비용이 얼마인지가 불분명해지며 교수들은 교육과 연구에 대한 각각의 인센티브가 불투명한 상황에서 표준 교육시수를 낮추는데 주력하게 된다. 우리나라에서 교수업적평가를 연봉과 연계시키는데 많은 난점이 뒤따르는 이유도 여기에 있다.

원리적으로 말한다면 대학이 부담하는 교수의 보수는 표준적인 강의 의무에 따른 교수들의 교육 활동에 대한 보수로 개념을 명확히 하고 연구개발 활동에 따르는 대가 지급은 연구비에서 충당되도록 하는 것이 바람직하다. 이때 교재 연구 등 강의에 수반되는 연구 활동은 교육비용으로서 보수에 포함되어 보상되어야 할 것이다. 이런 이유로 미국에서는 교육과 직접 관련이 없는 연구 개발과 강좌의 진행에 필요한 교육 관련 연구를 제도적으로 구분하고 있다.

V. 교수자원관리와 국가적 지식 관리

대학교수 인사제도는 단순히 교수 개인의 인사

문제를 넘어서 국가 차원 또는 개별 대학 차원의 지식관리-교수자원의 관리라는 측면에서도 검토되어야 한다.

원래 고대국가 이래 지식의 획득과 유지 발전은 국가의 주요 관심사였다. 고대 이집트·로마 시대에 이미 국가는 수리, 천문 등 국가 운영에 필요한 지식을 확보하고 전수하는데 노력하여 왔다. 우리 역사에서도 조선 왕조는 유학을 중심으로 하는 국가 차원의 지식 관리에 절대적 노력을 기울였음은 주지의 사실이다. 최근 지식경영과 학습 조직이 민간기업에 보급되기 훨씬 전부터 국가는 국가 전체적 지식경영을 이미 수행해 오고 있었던 것이다.

어떻게 보면 기업의 지식경영이란 국가만이 독점적으로 지식관리를 할 수 있었던 시대가 끝나고 민간조직도 지식관리에 참여하게 된 역사적 발전의 산물이라고도 볼 수 있다. 근대 국가 이전의 국가적 지식관리 활동과 현대에 필요한 국가적 지식관리의 차이는 전자의 경우 지식이 권위와 통제의 원천이라는 점이 중시되었다면 후자의 경우에는 지식이 국가 경쟁력과 생산성의 원천이라는 점이 중시된다는 점에 있다. 그 결과 지식관리에 민간의 광범한 참여와 주도가 필요하게 된 시대적 산물의 하나가 지식경영인 것이다. 이러한 관점에서 보면 사립대학들은 원칙적으로 민간 부문의 일환으로서 지식관리 그 자체를 중요한 기능으로 하는 지식관리 기관으로서의 성격을 분명히 하는 방향으로 발전되어야

할 것이다.

그러나 어떤 지식 분야는 여전히 그 획득과 유지 발전을 민간과 시장에만 맡겨 둘 수 없는 경우도 많다. 이런 경우에는 대학교수들의 임용과 수급관리를 분야별 교수시장에만 전적으로 의존하는 것은 바람직하지 않다. 부분적으로 특히 국립대학의 경우에는 프랑스의 경우에서 보듯이 국가가 관리하는 교수 후보자 풀 제도과 같은 방식의 도입과 발전이 필요할 것이다. 이러한 풀 제도는 시장에 의한 교수 수급과 관료주의적 임명제 방식의 교수수급의 중간 정도 성격을 지닌 것이 될 것이다.


국가 차원의 지식관리라는 측면에서 우리가 심각하게 고민해야 할 사항의 또 하나는 전체 사회 활동 인구 중 교수 집단의 전체적 규모가 차지하는 비중의 문제이다. 지식기반사회로 갈수록 이 비중은 더욱 커지지 않을 수 없다. 우리나라의 전체 사회 활동 인구에서 대학교수의 규모는 선진국들에 비해 대체로 절반 수준에 그치고 있다. 대학교수직의 유형을 다양화하는 방식 등으로 이 규모를 크게 늘리지 않으면 선진화된 사회로 진입하는데 필요한 지식의 부족에 허덕이게 될 것이다.

Ⅶ. 맺는 말

이 글에서는 현안 중심의 대학교수 인사관리나 정책 논의를 넘어 전체적인 교수인사제도의 발전을 지향하는데 필요한 대학교수제도 및 인사정책의 기본 목표와 패러다임에 대한 성찰을 시도하였다. 구

체적으로는 교수자원의 관리와 지식관리라는 측면에서 다음과 같은 논의를 개진하였다.

- 대학교수직의 직업적, 전문적 특성과 이에 따른 교수 인사정책의 문제
- 시대 변화에 따른 대학의 구조적 변화 속에서의 교수인사제도
- 전문인력의 이동성 증대와 이를 통한 지식의 확산 및 발전을 위한 교수인사
- 국가적 지식 수요에 입각한 지식관리의 일환으로서 교수자원관리

대학교수의 수급과 그 인사제도는 단편적으로 이슈화되는 문제 중심으로 그 발전 방향을 논하기에는 너무도 중요하다. 보다 장기적인 비전과 전망을 토대로 종합적인 관점에서 그 개선책이 논의되어야 한다. 대학교수들은 국가 인적자원정책의 관점에서도 매우 중요한 직종이다. 이 글은 인적자원 정책이라는 관점에서의 비전과 전망에 근거한 시론을 제기하는데 의미가 있으며 이에 대해서는 향후 더 많은 학자와 전문가들의 논의가 있어야 할 것이다. 

정기오

서울대 사회교육학과를 졸업하고 미국 오하이오대에서 교육학, 정치학 석사 학위를 받았다. 문교부 감사관, 대통령비서실 교육비서관, 교육부 산업교육정책과장, 한국교원대 사무국장 등을 역임하였으며 현재 교육인적자원부 인적자원정책국장으로 재직 중이다.