



# 건강보험심사평가원 연구직 인사제도 개선 연구용역

# CEO 최종보고

2014. 9. 3

This presentation contains information that is confidential and proprietary to Caleb & Company, Inc. and is solely for the use of Caleb & Company, Inc. personnel. No part of it may be used, circulated, quoted, or reproduced for distribution outside Caleb & Company, Inc. If you are not the intended recipient of this report, you are hereby notified that the use, circulation, quoting, or reproducing of this report is strictly prohibited and may be unlawful.



CALEB & COMPANY

**용역 개요**

**진단 결과**

**개선 전략**

**실행 계획**

# 프로젝트 대상 및 범위

‘심사평가연구소의 비전’ 달성

실증적 연구를 바탕으로  
보건의료정책을 선도하는 연구소

우수한 연구자가 대우받는  
인사제도 구축

## 현행 인사제도 진단

- 선발 프로세스 및 기준
- 직급체계 및 승진 기준
- 보직 및 인력운영 체계
- 성과연봉 및 인센티브

## 인사관리 방향 설정

- 우리원 인사관리 방향에 연계한 연구직 인사관리 전략 및 방향 설정
- 인사제도 개선방향 도출

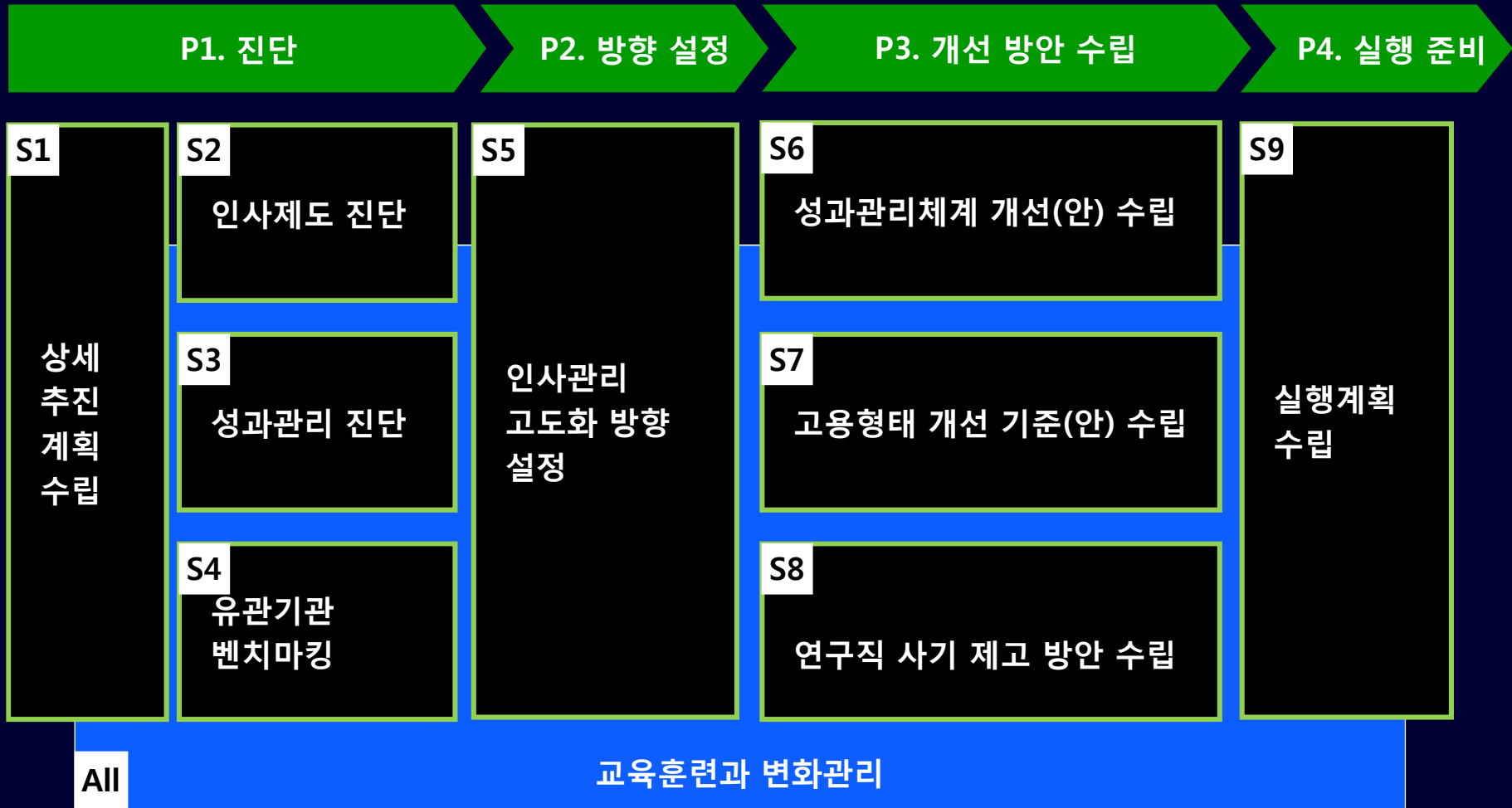
## 우수인력 확보 방안 수립

- 정규직 전환 심사기준
- 연구직 인력 수급방안
- 연구직 선발 및 승진 기준 및 프로세스 재정립

## 합리적 성과관리체계 구축

- 연구직 직무분석 실시
- 성과책임/성과지표 도출
- 연구직 근무성적평정 기준 재정립

# 프로젝트 수행방법



## 프로젝트 추진 경과

활동 유형		시기	주요 내용	비고
보고회	착수보고	5.28	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구용역 목표, 접근방법, 일정계획 등에 대한 소개</li> <li>협조 요청 및 Q&amp;A를 통한 연구용역 이해도 제고</li> </ul>	•전체 연구직 대상
	진행경과보고	6.25	•1차 : 현행 인사제도 진단 결과 공유	•전체 연구직 대상
		7.16 7.30	<ul style="list-style-type: none"> <li>•2차 : 연구직 인사제도 개선방향 공청회</li> <li>•3차 : 연구직 인사제도 개선 전략 및 추진과제 공유</li> </ul>	
최종보고 (직원대상)	8.27	<ul style="list-style-type: none"> <li>•프로젝트 전체 결과물에 대한 최종 공유</li> <li>•실행을 위한 준비사항 및 일정계획 공유</li> </ul>	•전체 연구직 대상	
인터뷰	경영진	5.26~6.16	•원장, 기획이사, 업무이사, 개발이사, 연구소장, 감사 (감사는 원장 인터뷰 시 병행 실시함)	•6명
	실장	6.2~6.11	•연구조정, 진료정보, 기획조정, 경영지원, 약제관리, 자원평가, 포괄수가관리, 치료재료관리	•8명
	연구직 직원 (총 7회)	6.2~6.11	<ul style="list-style-type: none"> <li>•연구위원 5명, 부연구위원 13명, 주임연구원 15명</li> <li>•현업 1차(3), 2차(9), 3차(3), 4차(5), 서면(1)</li> </ul>	•54명
기타	직원 서베이	5.27~6.18	•총 대상인원 77명 중 49명 응답(64% 참여)	•전체 연구직 대상
	직무조사	5.27~6.24	•총 대상인원 77명 중 54명 제출(70% 참여)	•전체 연구직 대상
	벤치마킹	5.28~6.24	<ul style="list-style-type: none"> <li>•문헌조사 : 분석대상 5개 기관(KDI, 보건사회연구원, 국민연금, 건보, 근로복지공단)</li> <li>•기관방문 : 5개 중 3개 기관(KDI, 국민연금, 건보)</li> </ul>	-

**용역 개요**

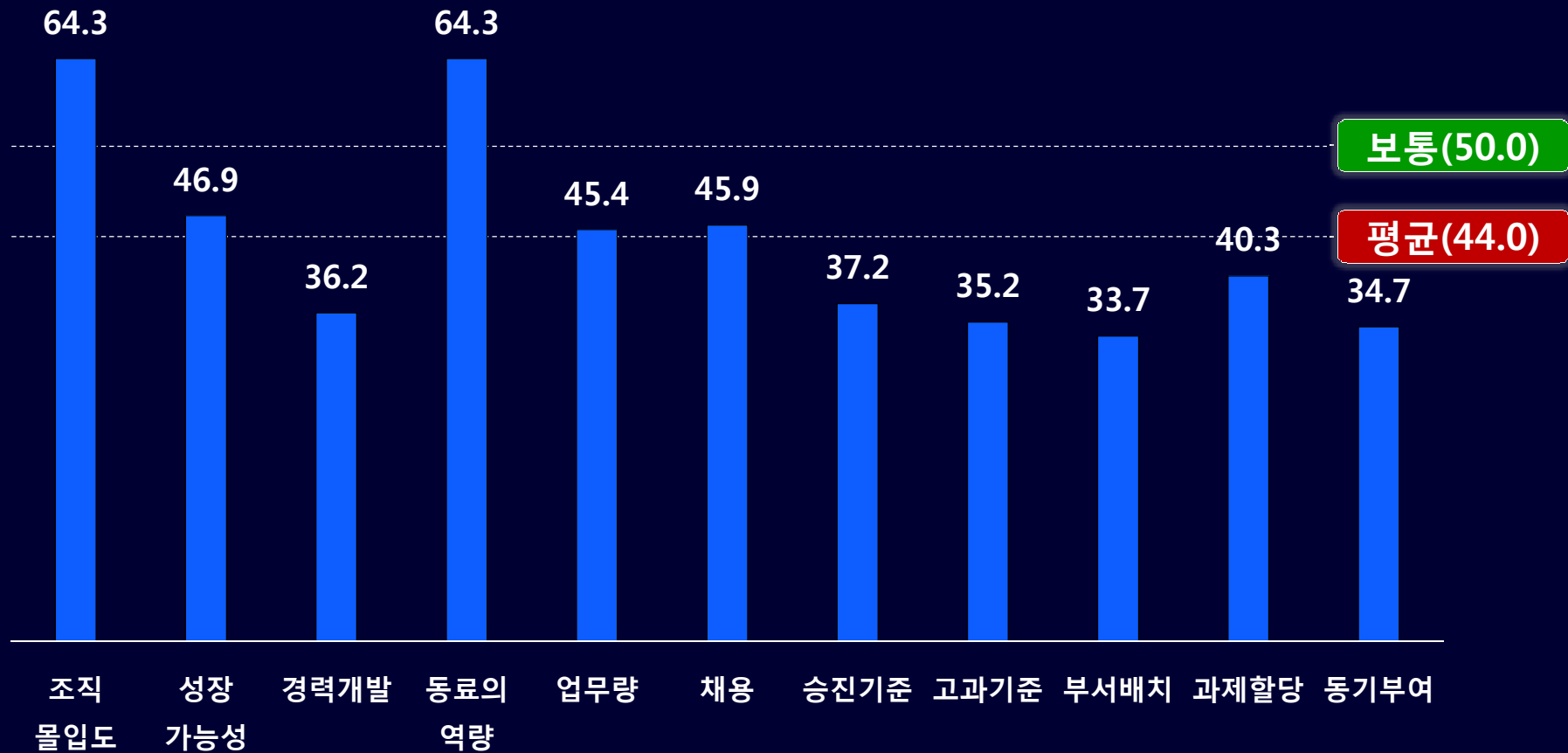
**진단 결과**

**개선 전략**

**실행 계획**

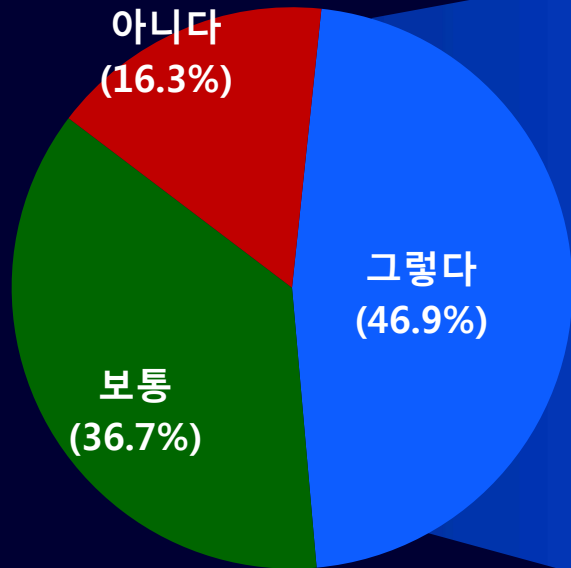
# 인사제도 전반에 대해 불만

Q. 아래 제시된 개별 항목에 대해 현재의 상황을 감안하여 만족도 수준을 나타낸다면?(단위 : 점, N=49)

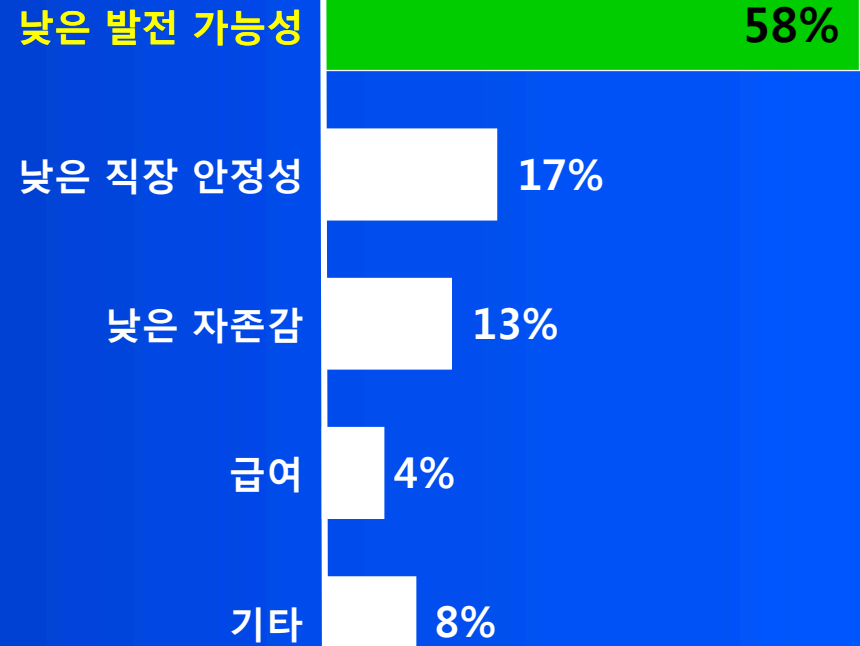


# 경력비전 부재와 고용불안이 이직 의향 유발

Q. 기회가 된다면 우리원을 그만두고 다른 기관으로 옮기고 싶은가?(단위 : %, N=49)

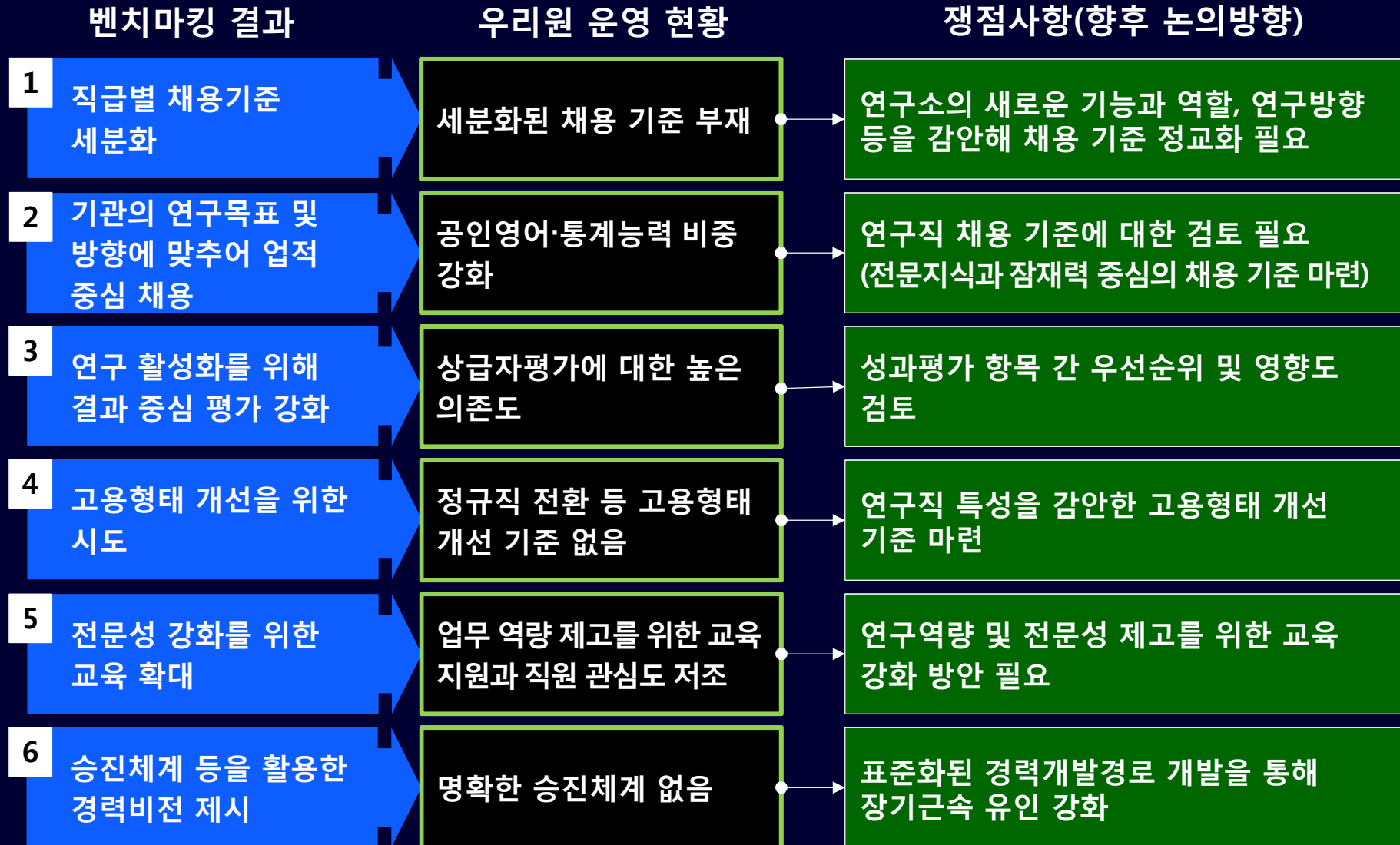


Q. 이직할 의향이 있다고 응답하셨다면 그 이유는 무엇인가? (단위 : %, N=24)





# 유사기관 벤치마킹 결과



**용역 개요**

**진단 결과**

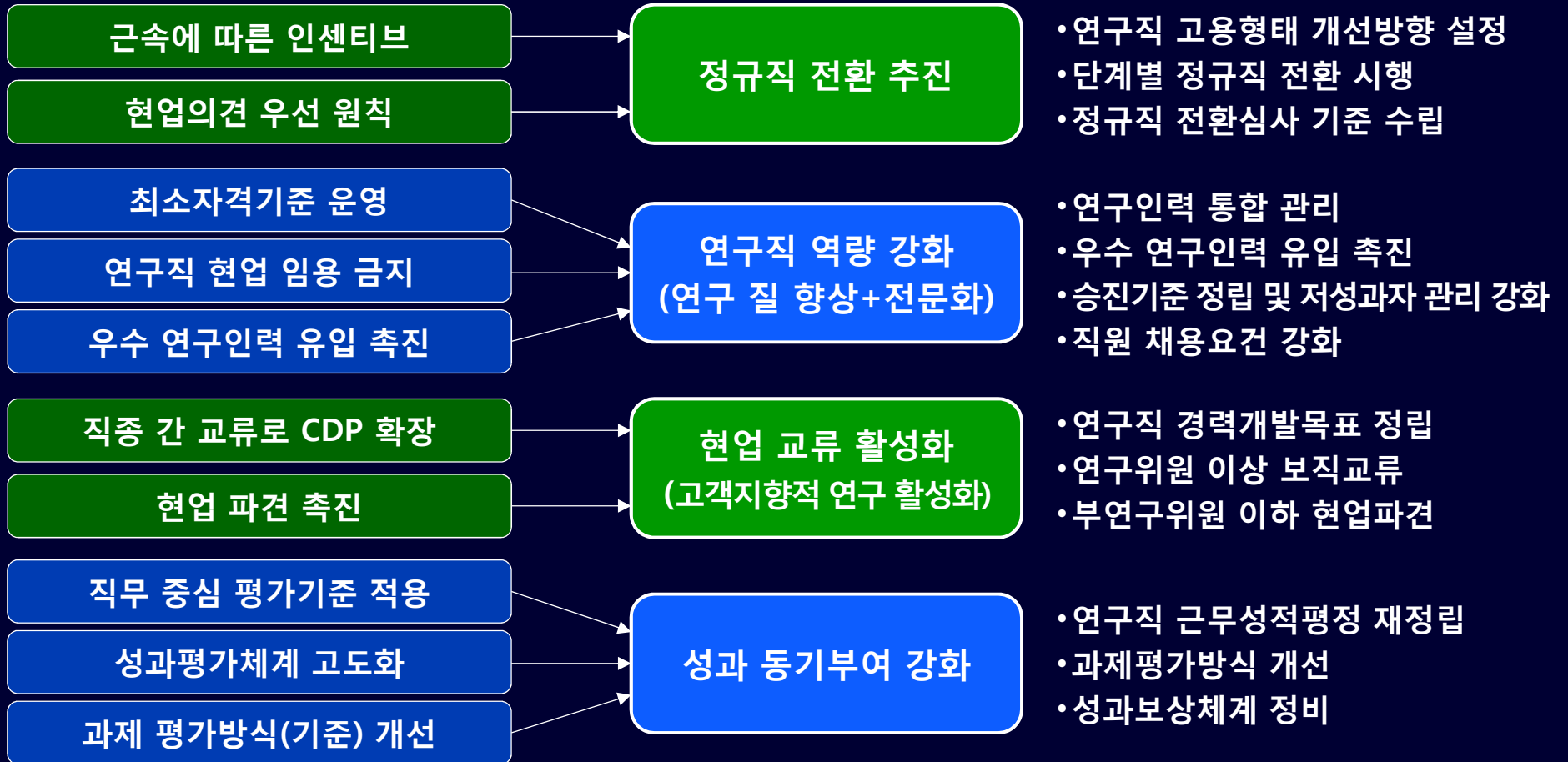
**개선 전략**

**실행 계획**

# (최종안) 연구직 인사제도 개선방향

## 10대 어젠다

## 연구직 인사제도 개선 4대 전략



# 전략 1. 정규직 전환 추진

## 추진과제

## 주요내용

1

연구직 고용형태  
개선방향 설정

- 연구직의 고용형태를 '연구계약직'에서 '연구직 직원'과 '위촉연구원'으로 이원화
- 중장기 연구직 인력구조 개선방향 설정
- 연구직 인력구조 개선을 위한 총정원 제도 도입 추진

2

단계별 정규직  
전환 시행

- 중장기 연구직 인력구조 개선방향 및 원주 이전 등 경영리스크에 대비해 단계별 고용전환(연차별 전환규모 확정)
- 2014년도 정규직 전환 시행 계획(안) 수립 및 실행
- 전환심사위원회의 구성 및 운영 프로세스 정립

3

정규직 전환심사  
기준 수립

- 연구계약직 직원의 연구직 직원 전환을 위한 심사기준 정립
- 1단계 : 서류(연구업적 50%, 상사평가 10%, 경력평정 30%, 과업계획 10%)
- 2단계 : 과업계획 프레젠테이션(50%) 및 역량면접(50%)

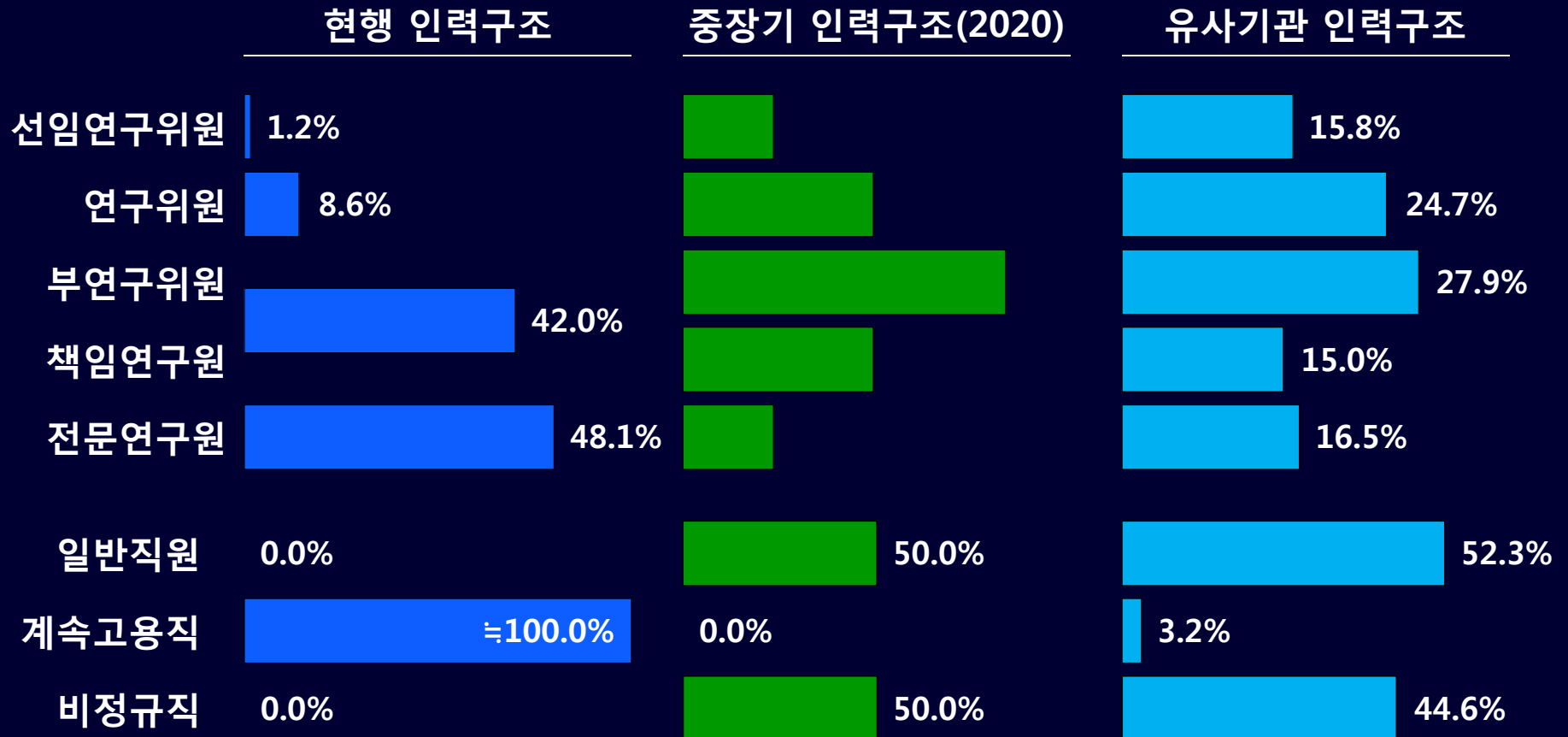
## 고용형태별 인사관리

구분	연구직 직원	위촉연구원	
		계속고용 위촉연구원	위촉연구원
신규임용	○	×	○
고용전환	-	○	×
승진	○	×	×
보수체계	성과연봉제	성과연봉제	고정연봉제
직급(명칭)	선임연구위원 연구위원 부연구위원(팀장, PI그룹) 책임연구원 전문연구원 (5단계)	선임연구위원 연구위원 부연구위원  전문연구원 (4단계, 명칭만 변경)	연구원      (단일)
타 직종(관리/심사직 등) 전환	○	×	×
연구과제 수행	과제책임자(PI), 과제참여자	과제책임자(PI), 과제참여자	과제참여자
현업부서 파견	과제책임자(PI), 과제참여자	과제책임자(PI), 과제참여자	과제참여자

## 단계별 정규직 전환 시행

현행 직급체계	향후 직급체계	정원	현원	전환('14)	전환('15)	전환('16)	
선임연구위원	선임연구위원	1	1	1	-	-	
연구위원	연구위원	5	7	3	1	1	
부연구위원	부연구위원	16	34	6	3	3	
	책임연구원			2	1	1	
주임연구원	전문연구원	20	39	10	5	5	
-	위촉 연구원	고용계속	-	-	59	30	12
		신규임용	-	-	10	10	10
주임보연구원	무기계약직 전환	-	2	-	-	-	

# 중장기 연구직 인력구조 개선방향 도출



## 전략 2. 연구직 역량 강화

### 추진과제

### 주요내용

1

연구인력 통합 관리

- 현업부서 연구직 인력의 고용전환 및 연구소 통합관리 추진
- 현업부서 업무 중 연구 성격의 업무는 동일 규모의 과제지원 인력 운영 지속
- 현업부서에서 연구지원 수요가 발생 시 연구소에서 파견 등 지원 추진

2

우수 연구인력 유입  
촉진

- 외부에서 연구인력 초빙을 위한 제도 개선을 추진해 우수 연구인력 유입을 촉진
- 향후 관리직 전환 등 우리원 인적자원 강화를 위한 기반으로 활용
- 상근위원 확대에 대응해 임상연구 활성화를 위한 연구기반 확충

3

성과·능력 중심 인사  
강화

- 연구업적 및 연구역량 강화 노력에 연계해 연구직 직원 승진 기준 정립
- 역량이 낮은 연구직 직원 퇴출을 통해 자기주도형 역량개발 노력 유도
- 연구업적평가 결과 3년 연속 하위 20% 이내 연구직 재임용 요건 강화

4

직원 채용요건 강화

- 개별 직무에서 요구하는 역량과 자질에 부합한 연구인력 선발 기준과 프로세스 정립



# 연구인력 통합 관리

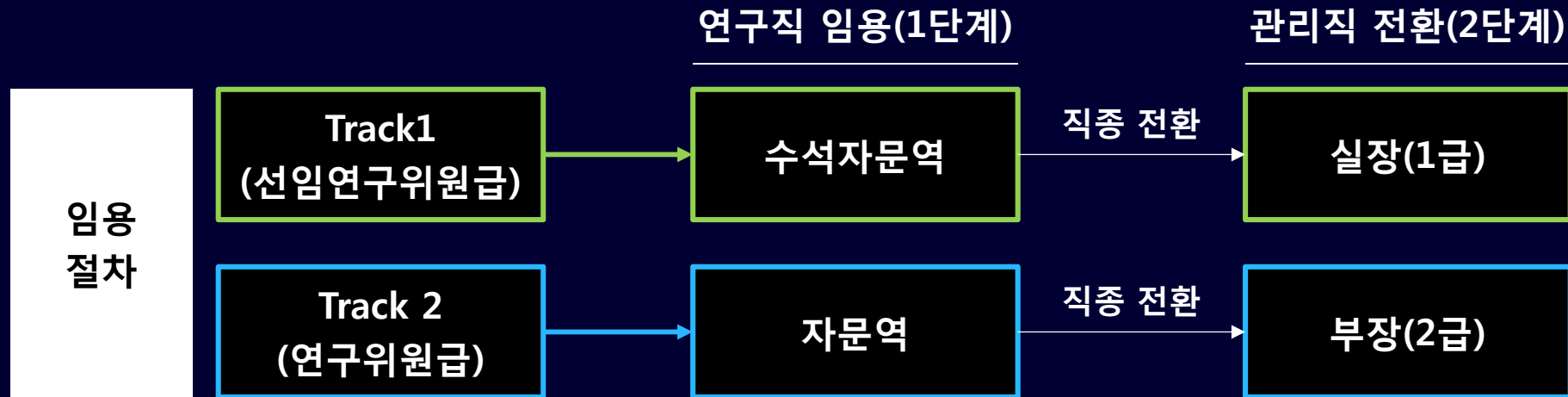


- 업무의 연속성이 필요하다고 판단되어 해당 직원을 계속 고용해야 한다고 판단되는 경우
- 해당 부서장이 인사부와 협의하여 무기계약직으로 전환 추진
- 향후 연구직 직원을 신규로 임용할 수 없음

- 해당 부서장 및 본인 의사로 부서 내 임용이 거부된 경우
- 해당 인력은 연구기획부 발령 후 각 연구팀에 재배치, 원 소속 부서에는 파견되지 않음

- 연구소 내 각 연구팀 및 본인 의사로 특정 연구팀 내 임용이 거부된 경우
- 연구기획팀 주관 하에 전직지원 프로세스 진입
  - 2회 이상 고용 갱신이 이루어진 직원 중 잔여기간이 3개월 이상인 경우는 연구기획부 주관 하에 잔여 별도 과제 부여
  - 2회 이상 고용 갱신이 이루어진 직원은 잔여기간이 3개월 미만일 경우 전직 지원 3개월
  - 1회 최초 고용이 이루어진 직원에 대해 연구기획부 주관 하에 별도 과제 부여
  - 1회 최초 고용이 이루어진 직원은 고용기간 만료 후 자동 고용 해지

# 우수 연구인력 유입 촉진



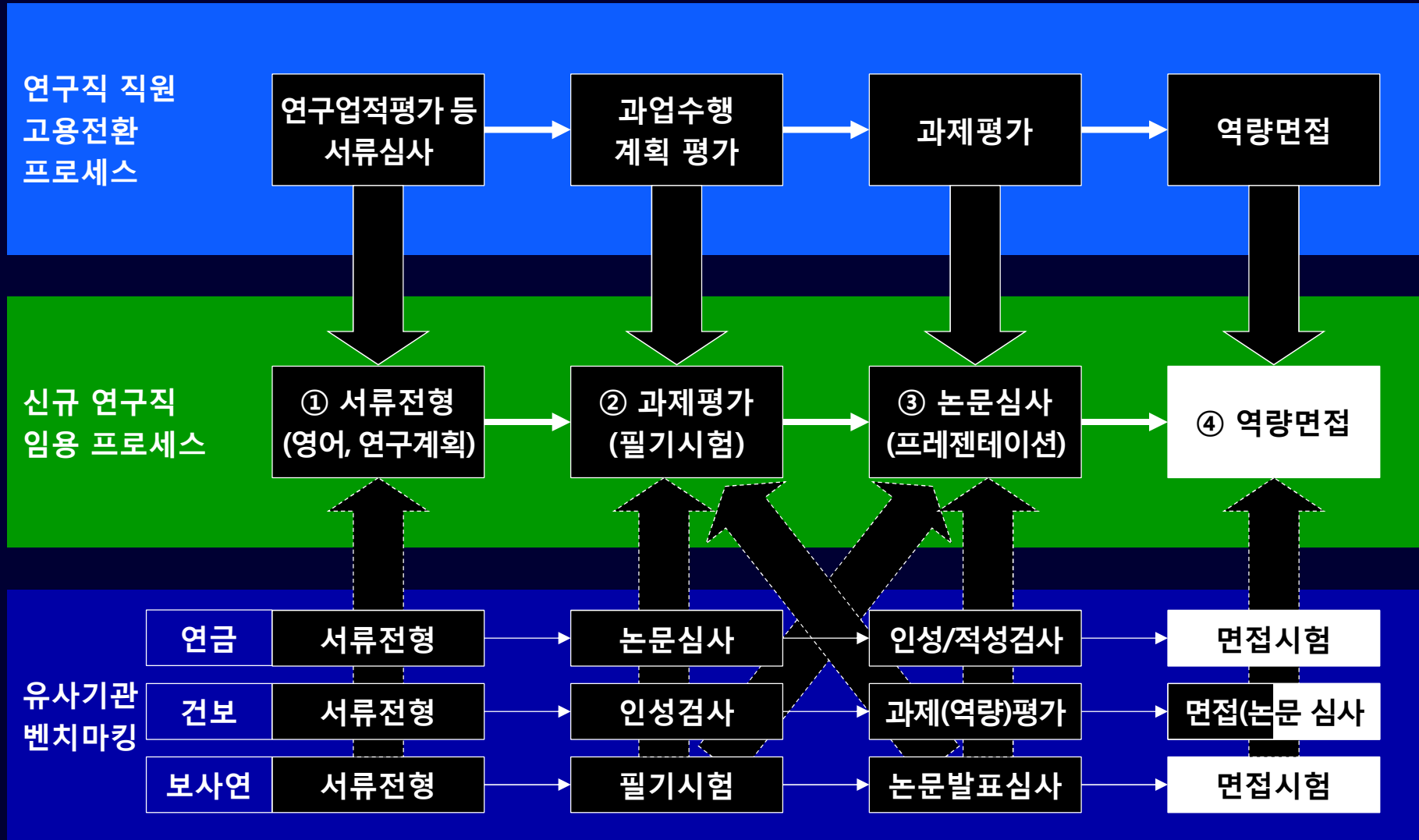
## 주요 쟁점사항

- 업무 및 인력의 특성 상 수석자문위원 및 자문위원은 초빙(Target Recruiting) 방식으로 임용 프로세스를 추진해야 하며, 이를 감안해 최초 임용 시 별도 성과계약 체결
- 수석자문위원 및 자문위원의 경우 단기계약이 불가피하며, 관리직 전환 시 정규직 전환이 병행되어야 함(최초 임용 시 연구직 신분으로 관리직 직무에 배치. 단, 연구 업무에 역할이 한정될 경우는 별도 추가 임용 절차가 요구되지 않음)
- 관리직 전환 추진 시 최초 임용기간 만료 이전(3개월 전)에 전략위원회 검토를 거쳐 관리직 전환 여부를 결정(재적인원 2/3 출석, 출석인원의 2/3 찬성)하고, 기각 시 임용 해지 절차에 들어감
- 현행 연구직 정원 하에서 외부에서 우수 연구인력을 유입하기 곤란하므로 추가적인 정원 확대가 수반되어야 함

# 연구직 직원 승진기준 정립

구분	최저재직기간	특별승진	승진임용
수석연구위원	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>최저재직기간 재직자 중 다음 사항에 해당하는 연구직 직원은 종합평가(인사고과) 결과에 의거해 작성하는 승진후보자 명부 순위와 관계 없이 승진 가능(단, 인사위원회 승인 필요)</li> <li>-2년 연속 연구업적평가 'S'</li> <li>- '올해의 HIRA 학술상' 수상 인원</li> <li>- 보건의료 관련 국제학회 및 국제기구 등에서 학술상을 수상한 인원</li> <li>- 기타 우리원과 연구소의 위상 및 역량 강화에 기여해 소장이 추천하는 자(대규모 국제행사 개최, 신규정책개발 등)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>총정원제 도입 이전                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연구직 직원 승진임용은 승진임용 대상 직급의 바로 아래 직급 대상</li> <li>- 단, 부연구위원은 책임연구원과 전문연구원 직급에서 승진임용</li> <li>- 상급자평정(50%) 및 연구업적 평가(50%) 결과를 토대로 작성한 승진후보자 명부를 기초로 함</li> <li>- 승진후보자에 대한 인사위원회 검토 및 의결을 거쳐 원장이 임용</li> </ul> </li> <li>총정원제 도입 이후                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최근 3년간 연구업적이 상위직급 최근 3년간 연구업적 평균의 15% 초과 시 승진후보자명부 작성</li> <li>- 단, 상급자평정이나 다면평정이 하위 20%에 해당하는 인원 제외</li> <li>- 상위직급 정원에 관계없이 승진 자격을 인사위원회에서 검토 및 의결해 원장이 임용</li> </ul> </li> </ul>
연구위원	4년		
부연구위원	3년		
책임연구원	3년		
전문연구원	6년		

# 직원 채용요건 강화



## 전략 3. 현업 교류 활성화

### 추진과제

### 주요내용

1

연구직  
경력개발목표 정립

- 연구직 경력개발목표를 설정, 체계적 경력개발을 지원하기 위한 기반 구축
- 고객지향적 연구 활성화를 위해 현업부서 교류를 경력개발경로 내에 포함

2

연구위원 이상 보직  
교류

- 경력개발목표 달성을 위해 Career Field 단위로 관리직과 연구위원 이상의 보직 교류를 활성화(현업 관점의 연구과제 수행 촉진)
- 관리직 전환 확대를 통해 연구직의 조직 기여도 제고

3

부연구위원 이하  
현업파견

- 연구직의 현업부서 파견을 위한 기준을 내부기준을 설정
- 연구기획부 주관 하에 현업부서에서 요구한 과제의 성격을 검토한 뒤 연구과제로 보기 어려운 경우는 지원 요청을 반려
- 과제 성격의 업무는 연구팀 간 협의 후 연구직 파견

# 연구직 직원의 경력개발경로 종합

직급	행정(G3)	연구(G1)	확산(G2)	연계 Career Field
선임연구위원 또는 1급	←	보직 순환	→	← 보직 교류 →
연구위원 또는 2급	←	보직 순환	→	← 보직 교류 →
부연구위원 (PI 그룹)	←	보직 순환	→	← 과제단위 파견 →
책임연구원		← 보직 순환 →	→	← 과제단위 파견 →
전문연구원		← 보직 순환 →	→	← 과제단위 파견 →
보직순환 추진목표	연구기반 강화 (연구관리 이해)	전문성 확보 (깊이 있는 연구)	활용도 강화 (전략적 확산 활동)	수요지향 연구 (고객니즈 이해)

# 연구직 파견기준 정립

구분	체크리스트	파견 시 조치
수행과제의 특수성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해당부서 내 직원이 수행할 수 없는 업무</li> <li>• 과제를 기존 업무와 구분해 과제수행 이후 업무의 성과를 측정할 수 있다고 판단되는 경우</li> <li>※ 다음 경우는 지원 대상 연구과제로 분류하지 않음</li> <li>• 동일업무를 해당부서 직원이 수행하고 있는 경우</li> <li>• 원내 표준화된 매뉴얼이 제정되어 있어 다른 대체 수단(계약직 활용 등)이 충분하다고 판단되는 경우</li> <li>• 예상되는 최종결과물이 불명확한 경우</li> <li>• 동일한 성격의 과제를 타 부서에서 이미 요청한 경우</li> </ul>	지원과제의 성격과 난이도를 감안하여 과제책임자(PI) 및 참여자 선정
수행과제의 연속성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 예측하기 어려운 내·외부(경영진, 국회, 복지부 등)의 요구 및 상황 변화에 의해 발생한 업무</li> <li>• 과제지원 후 해결이 충분히 가능하다고 판단되는 업무(완결성)</li> <li>※ 다음의 경우는 지원 대상 연구과제로 분류하지 않음</li> <li>• 기준 개발이 종료된 이후 단순 보완하는 업무</li> <li>• 수행과제가 매년 반복적으로 예상되고 동일 인력이 해당업무를 수행해야 하는 경우</li> </ul>	단, 과제 자체가 기준개발, 이해관계자 의견수렴, 시범사업 운영, 성과분석 등이 필요한 장기간이 소요되는 경우로 과제로 분류함

## 전략 4. 성과 동기부여 강화

### 추진과제

### 주요내용

1

연구직 근무성적  
평정 재정립

- 연구직 직무특성에 맞게 상사평가 및 다면평가 기준 재정립 (직원 공통 평가기준 적용 → 연구직 한정 평가기준 적용)
- 직급별 역할 및 직무 특성을 감안해 근무성적평정 기준 재정립

2

과제평가방식 개선

- 개별 과제의 전략적 중요도를 반영(수행과정의 난이도 및 기관 차원 기여도)
- 수탁과제 및 수명과제 등 연구수요에 효과적으로 대응할 유인 제공
- 현업지원과제 평가기준 마련(신규)

3

성과보상체계 정비

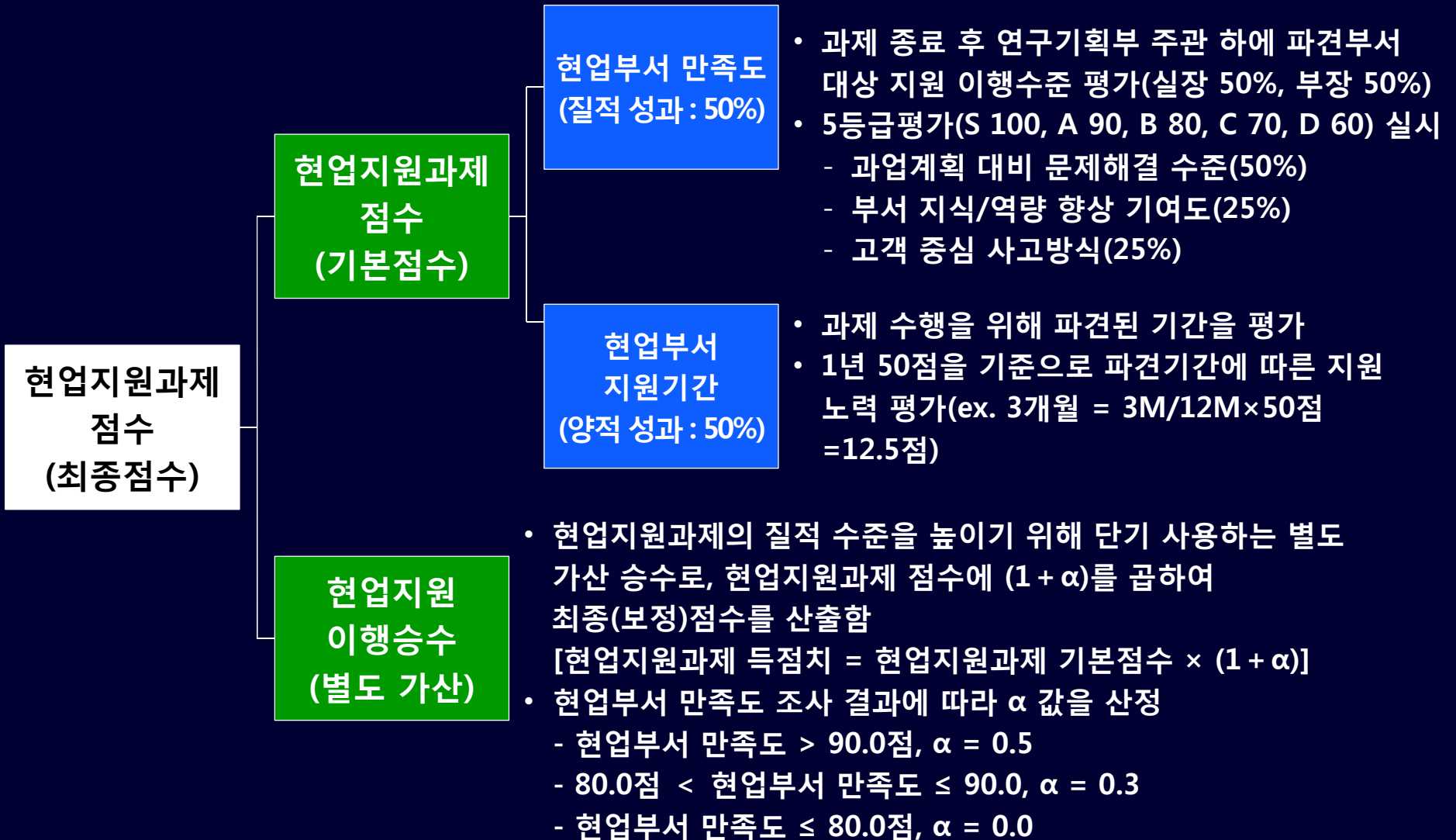
- 성과연봉제도 운영 합리화 추진
- 연구년 제도 도입을 통해 지속적 연구성과 제고에 필요한 활력도 제고
- HIRA 학술상 제정, 학술활동 지원, 연구지원 기반 확충을 통해 사기 제고
- 수탁과제 연구 수행에 대한 인센티브 부여



## 연구업적평가기준 보완

부문	내용(평가항목)		기준	상한
연구	보고서	연구보고서	150	상한 없음
		정책보고서	1~30	
		현업지원과제 : 보고서 외(신설)	1~200	
	논문	국제학술지	20	-
		국내학술지(학진등재 후보이상)	10	-
		기타 국내학술지 및 정기간행물 원고기고	5	-
	학술활동	초청강연·주제발표(국내/국외)	10/20	상한 없음 (現 50)
		학술발표(국내/국외)	5/10	
		포스터 발표(국내/국외)	3	
		과제 보도실적 : 성과확산(신문/TV)(신설)	10/20	
	학술부대활동	학술상 수혜	10	
		연구비 관리(수탁/위탁)	7/5	

# 현업지원과제 평가기준(안)



# 성과보상체계 정비

## 연구위원 이상

## 부연구위원 이하

## 위촉연구원(신규임용 계약직)

현행

- 기본연봉(80) : 누적 차등
- 성과연봉(20) : 비누적 차등
- 기본연봉 차등 :  $\alpha \pm 1\%$
- 성과연봉 차등 :  $\pm 34\%$

- 기본연봉(80) : 차등 없음
- 성과연봉(20) : 비누적 차등
- 성과연봉 차등 :  $\pm 30\%$

- 해당 없음

개선

- 관리직과 동일한 기준 적용
- 기본연봉:성과연봉=80:20
- 기본연봉 차등 :  $\alpha \pm 1\%$
- 성과연봉 차등 :  $\pm 34\%$

- 기본연봉(80) : 차등 없음
- 성과연봉(20) : 비누적 차등
- 성과연봉 차등 :  $\pm 15\%$

- 기본연봉(100)
- 최초 고용 시 근무기간 및 급여 일괄 계약

유사 기관 (23개)

- 기본연봉(71) : 누적 차등
- 성과연봉(29) : 비누적 차등
- 기본연봉 차등 :  $\alpha \pm 1.4\%$
- 성과연봉 차등 :  $\pm 49.1\%$

- 기본연봉(71) : 차등 없음
- 성과연봉(29) : 비누적 차등
- 성과연봉 차등 :  $\pm 34.2\%$

- 사업비 내 운영
- 계약기간 만료 후 고용 해지가 일반적
- 정규직 전환 기회 부여

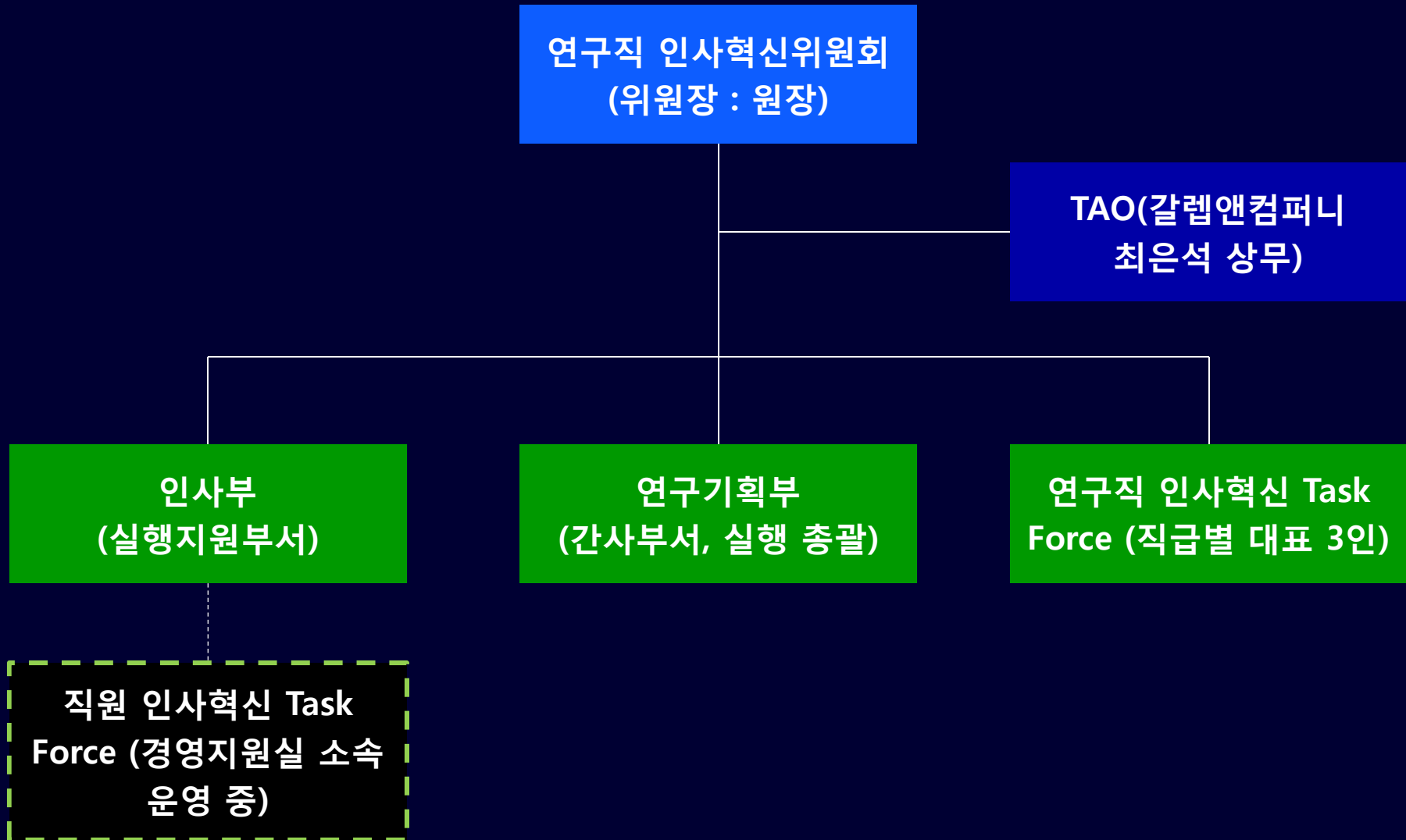
**용역 개요**

**진단 결과**

**개선 전략**

**실행 계획**

# 연구직 인사혁신위원회 운영



## 추진조직의 역할과 책임

조직	역할과 책임	구성
연구직 인사혁신위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구직 인사제도 개선전략에 대한 실무부서(인사부, 연구기획부) 검토 의견을 토대로 혁신(안) 확정 및 실행 점검</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 원장, 기획이사, 연구소장, 연구조정실장, 기획조정실장, 경영지원실장으로 구성</li> </ul>
인사부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구직 인사제도 개선 컨설팅 결과물 공유</li> <li>• 연구기획부와 연구직 인사혁신 Task Force의 최종(안)에 대해 규정 개정 및 실행방안 조율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인사부장 총괄</li> <li>• 인사부 소속된 각 분야별 담당직원</li> </ul>
연구기획부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주요 인사제도 개선전략에 대한 기획과 실행 점검</li> <li>• 연구소 내부 의견을 반영해 컨설팅 결과물 조정</li> <li>• 경우에 따라 직원 인사제도 혁신 Task Force와 의견 조율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구기획부장 총괄</li> <li>• 연구기획부 담당직원</li> </ul>
연구직 인사혁신 Task Force	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구직 인사제도 개선 컨설팅 결과물 공유</li> <li>• 단기에 실행할 수 있는 과제와 중장기로 보류할 과제 선별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구위원 1명</li> <li>• 부연구위원 1명</li> <li>• 주임연구원 1명</li> </ul>
TAO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구직 인사제도 혁신 전반에 걸친 기술적 자문 제공</li> <li>• 현업부서장 대상 연구직 인사제도 개선전략 설명 제공</li> <li>• 고용전환심사위원회 대상 평가자 교육 실시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 갈렘앤컴퍼니 최은석 상무</li> </ul>

# 전략 1. 정규직 전환 추진(1/2)

추진과제	1-1				실행시기				2014~2016				
추진방향	<ul style="list-style-type: none"> <li>지방이전에 대응하여 연구인력 운영의 안정성을 제고</li> <li>연구 활성화에 필요한 합리적 인력구조 형성을 위한 중장기 개선방향에 맞추어 사전기반 정비</li> </ul>												
세부이행과제	2014년				2015년				2016년				2017년 이후
	9월	10월	11월	12월	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	
인사규정 개정	██████████												
보수규정 개정	██████████												
중기 인력계획 수립			██████████										
연구직 총정원제 도입					██████████								
인사규정 개정									██████████				
중기 인력계획 수정											██████████		

## 전략 1. 정규직 전환 추진(2/2)

추진과제	1-2, 1-3				실행시기				2014~2016				
추진방향	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구계약직 직원의 연구직 직원 전환을 위한 심사기준을 정립</li> <li>연차별 고용전환을 위한 계획을 확정해 시행</li> </ul>												
세부이행과제	2014년				2015년				2016년				2017년 이후
	9월	10월	11월	12월	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	
전환심사기준 확정	■												
전환심사계획 확정	■												
전환심사 대상자 공모	■												
서면평가 진행		■											
전환심사위원회 구성		■											
전환심사위원회 평가		■	■										
인사위원회 상정				■									
전환대상 확정 및 임용				■									
2~3차년도 계획 공고					■				■				
2~3차년도 계획 시행								■				■	



## 전략 2. 연구직 역량 강화

추진과제	2-1, 2-2, 2-3, 2-4				실행시기				2014년 이후 계속				
추진방향	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구계약직 직원의 연구직 직원 전환을 위한 심사기준을 정립</li> <li>연차별 고용전환을 위한 계획을 확정해 시행</li> </ul>												
세부이행과제	2014년				2015년				2016년				2017년 이후
	9월	10월	11월	12월	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	
현업부서 설명회	■												
연구수요 조사		■	■	■									
연구인력 재배치(파견)				■									
외부 연구인력 초빙					■	■	■	■	■	■	■	■	■
인사규정 개정	■	■	■										
보수규정 개정	■	■	■										
저성과자 관리 강화					■	■	■	■	■	■	■	■	■
직원채용 가이드 개발				■	■	■	■						

# 전략 3. 현업 교류 활성화

추진과제	3-1, 3-2, 3-3				실행시기				2014년 이후 계속				
추진방향	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구계약직 직원의 연구직 직원 전환을 위한 심사기준을 정립</li> <li>연차별 고용전환을 위한 계획을 확정해 시행</li> </ul>												
세부이행과제	2014년				2015년				2016년				2017년 이후
	9월	10월	11월	12월	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	
연구직 CDP 확정	■												
인사규정 개정		■	■										
보직교류 추진					■	■	■	■	■	■	■	■	■
현업 파견기준 정립	■												
인사규정 개정		■	■										
현업파견 추진					■	■	■	■	■	■	■	■	■

# 전략 4. 성과 동기부여 강화

추진과제	4-1, 4-2, 4-3				실행시기				2014~2015				
추진방향	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구계약직 직원의 연구직 직원 전환을 위한 심사기준을 정립</li> <li>연차별 고용전환을 위한 계획을 확정해 시행</li> </ul>												
세부이행과제	2014년				2015년				2016년				2017년 이후
	9월	10월	11월	12월	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	
인사규정 개정	██████████												
보수규정 개정	██████████												
수탁과제 수행계획 수립				██████████	██████████								
회계규정 개정				██████████	██████████								
수탁과제 수주 및 수행						██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
포상금 지급						██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████
HIRA 학술상 제정				██████████									
학술활동지원계획 수립				██████████									
학술활동지원					██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████	██████████

온국민이 신뢰하는  
의료평가기관<sup>1</sup>



**END OF DOCUMENT**