성과주의 예산제도 도입에 따른 지방자치단체의 통합성과관리방안
- 서울시 사례를 중심으로 -

이 세구*

[Abstract]

The purpose of this paper is to present the consolidated performance management system for local governments. Since the introduction of local self-governance system and changes in administration environment, many local autonomy authorities have shown interests in using public resources efficiently and affectively and in providing high level of public services. In Seoul Metropolitan Government, many administrative reforms have been adopted such as performance-based budgeting, management by objectives, policy evaluation system among many others, in order to pursue result-oriented public administration. However, since MBO and policy evaluation system are not organically related with budgeting system when they are adopted separately, there has been a limitation to performance improvement due to the duplication of works for public officials and the lack of feedback systems.

In order to improve the linkage between planning and budgeting, and to operate performance management systems efficiently and effectively, a model for the consolidated performance management system are developed in this study. According to this model, performance objectives and indicators that are finalized during performance planning and budgeting process can be used as (1) evaluation index of MBO for each individual and bureau and (2) objects for policy evaluation quarterly and annually. This can provide the efficient and consistent performance management for any local governments.

Keyword: 성과관리, 성과주의 예산제도, 목표관리, 심사평가, 성과평가, 성과보고

* 서울시정개발연구원 연구위원
I. 서론

지방자치체가 본격적으로 실시되면서 지방자치단체는 새로운 행정환경변화에 잘맞는 행정개혁을 통하여 지방정부의 경쟁력 강화를 추구해 오고 있다. 특히 시민들로부터 거주자들인 공공재원을 효율적이고 효과적으로 사용하고, 시민들에게 수준 높은 서비스를 제공하기 위하여 많은 개혁을 시도하였다. 이러한 지방정부 혁신의 방향은 결과지향적 행정의 추구라 할 수 있으면, 이를 위해 지방정부는 관리자가 주어진 재원의 범위 내에서 정책의 성과를 달성하도록 책임과 자율을 강화하는 성과관리를 체계적이고 일관성 있게 추진할 필요가 있다.

이제까지의 지방예산제도는 예산지출의 통제 및 관리 중심으로 운영되어 예산지출의 결과로서의 성과를 측정하는 과정을 활용하지 못함으로써 재정지출의 생산성 및 효율성 정도가 낮았다. 따라서 시민들로부터 거주자들인 공공재원을 효율적이고 효과적으로 사용하기 위해서는 예산의 전체가 아닌 지출의 결과에 대한 평가를 통하여 예산지출의 합목적성을 달성해야 할 필요가 있다.

이러한 필요에 따라 최근 모든 지방자치단체는 경제의 차이는 있으나 행·재정개혁의 일환으로 목표관리제, 실·국별 책임예산제, 서비스평가제, 시민평가제, 실사평가제도, 성과주의 예산제도 등 여러 가지 성과평가제도를 실행하거나 모색하고 있는 실정이다. 서울시에서는 2001년도 예산편성을 계기로 재정운영의 투명성과 효율성을 제고하기 위하여 성과주의 예산제도를 전면적으로 도입하여 실·부국에 일정 정도의 재량권을 부여하는 책임경영제와 함께 운용되어 왔으나 기존의 목표관리제, 실사평가제도와는 통일된 일련의 운영체계를 갖고 있지 않아 성과목표의 설정에서부터 성과의 평가까지 중복된 성과관리과정을 거치고 있었으며, 조직의 성과와 개인의 성과가 제계적으로 측정·평가되지 못하는 문제점이 나타났다.

즉 목표관리제와 실사평가제도가 예산의 편성 및 운영체계와 결목되지 않아 이들 제도와 예산운용이 간략되었고, 성과주의 예산제도는 조직의 부복, 전략목표, 성과목표 등의 설정이나 성과를 측정하기 위한 지표 및 측정방법 개발에 있어 취약점이 드

1) 서울시는 1998년 하반기부터 시장운영에 따른 인사와 예산운용권을 실·국장에게 부여하고, 그 결과에 책임을 지는 실·국별 책임경영체제를 도입하여 이의 평가장치로 목표관리제를 실시하여 왔다. 이를 통하여 시 공무원들이 1년간 추진할 목표를 팀장과 팀원이 협의하여 설정하고, 목표달성을 전기적으로 평가하여 인사에 반영함으로써 성과와 실적중심의 시장운영체제를 발전시켜 나가고자 하는데 그 목적이 있다.