

국문 요약

개발협력에서 성과는 성과사슬로 표현되는 투입부터 장기성과까지의 시간의 선후 관계를 갖는 과정에서 발생한 장, 단기의 결과물들을 의미한다. 개발협력 조직성과는 성과사슬 내의 변화이론에 따라서 다단계의 층위로 표현된다. 자원(input)을 동원하여 조직이 수행하는 활동(activities)을 통해 개발협력기관은 산출물(outputs)을 생산하고, 이는 수원국의 경제 사회발전 달성(outcomes)과 국제적 개발목표 달성(impacts)에 기여한다. 즉, 개발협력기관의 성과관리는 기관이 자원을 효과적으로 사용하여 의도한 개발목적을 달성하고, 보다 큰 개발 목표 달성에 기여할 수 있도록 이루어진다. 따라서, 성과관리는 공적 세금사용에 대한 책무성 증명과 학습을 통한 효과성 증진의 두 가지 목적을 달성한다.

본 연구는 네덜란드, 뉴질랜드, 한국의 개발협력 성과관리체계를 분석하고 그 한계와 시사점을 도출했다. 본 연구는 네덜란드와 뉴질랜드의 경우, 개발협력의 변화이론에 따라 개발협력 수행체계를 포괄하는 3단계의 성과관리체계가 수립되어있음을 확인했다. 네덜란드는 지속 가능 개발목표 달성 기여를 최상위 전략 목표로 하고, 지원 주제 및 국가를 선정한 뒤, 각 주제별 목표치와 지표를 선정하여 성과를 관리, 보고하는 국가 및 주제 중심 성과관리가 이루어지고 있다. 뉴질랜드 또한 지속가능 개발목표와 성과체계를 연계하고, 지원 분야별 목표치와 지표를 선정하여 성과를 관리하고 있었다. 두 국가 모두 프로젝트 단위에서는 논리모형(logical framework)에 기반하여 성과를 관리한다.

한편, 한국의 성과관리체계는 네덜란드와 뉴질랜드와는 차이를 보였다. 한국은 각 기관별로 성과를 각각 관리하며, 따라서 개발협력활동을 수행하는 다양한 기관들을 포괄하여 한국 개발협력의 성과를 총괄적으로 측정하는 체계는 아직 마련되어있지 못하다. 한편, 무상원조 전담 기관인 KOICA의 경우, 공공기관 경영평가의 일환으로 연관 성과관리를 수행한다. 경영평가의 55%를 차지하는 사업성과평가의 경우, KOICA가 수행하는 주요 사업 단위별로 성과 지표와 목표치를 설정하였다. 따라서, KOICA 전체의 포괄적인 개발협력 성과를 일목요연하게 파악하는 데는 아직 한계가 있다. 한국의 경우, 경영평가 결과가 조직 인센티브체계와 긴밀히 연결되어 있어, 성과관리 목표를 달성해야 한다는 강한 동기로 작용하고 있다. 그러나 성과 체계의 논리체계가 취약하여 목표달성 정도가 원조효과성 제고로 이어지는 데 한계가 있다.

따라서, 본 연구는 개발협력의 변화이론에 따라 성과관리체계를 개선할 것을 제안한다. 특히, 과소한 사업 규모와 부족한 인력 등의 현실적 여건을 고려하여 각 사업별 성과의 달성 여부를 수치화한 성과목표체계 구성을 제안한다. 또한, 지속가능개발목표와의 연계성을 강화한 선택과 집중의 사업발굴 및 추진을 제안한다. 아울러, 장기적으로는 개발협력 성과체계를 명확히 이해하고 효과적으로 관리할 수 있도록 역량 강화 및 시스템 개선이 이루어져야 할 것이다.