

기관별 평가 보고서

성남문화재단

## II. 총괄 요약표

평가 영역	평가 부문	지표명	정성		정량		합계	
			배점	득점	배점	득점	배점	득점
리 더 십	경영층의 리더십	경영층의 리더십 전문성	4.00	2.30			4.00	2.30
	전략	중장기 및 주요사업 계획	4.00	2.20			4.00	2.20
		외부감사 지적사항 이행			1.00	1.00	1.00	1.00
		경영평가 지적사항 개선			1.00	0.76	1.0 0	0.76
경 영 시 스 템	조직인사관리 적정성	조직인사성과관리의 적정성	6.50	4.89	0.5 (가점 +1)	0.42	7.0 (가점 +1)	5.31
		관리직 비율			0.50	0.50	0.50	0.50
		임직원 교육실적			0.50	0.50	0.50	0.50
		채용비리 방지			감점 -2	-0.50	감점 -2	-0.50
		블라인드채용 도입여부			감점 -1	0.00	감점 -1	0.00
		청렴도 향상			1.00	0.93	1.00	0.93
		재무예산관리의 적정성	3.50	2.28	감점 -1	0.00	3.5 (감점 -1)	2.28
	재무예산관리 적정성	자체수입률			1.00	0.82	1.00	0.82
		일반관리비충당률			1.00	0.78	1.00	0.78
		복리후생비 집행률			1.00	0.99	1.00	0.99
		업무추진비 집행률			1.00	1.00	1.00	1.00
		조달계약실적			0.50	0.42	0.50	0.42
		인건비 인상률 준수			2.00	2.00	2.00	2.00
	사 회 적 책 임	일자리 확대	일자리 창출	2.00	1.65	1.0 (가점 +1)	0.00	2.0 (가점 +1)
근로시간 단축 준수					감점 -1	0.00	감점 -1	0.00
소통 및 참여		소통 및 참여	2.00	1.20	감점 -2	0.00	2(감점 -2)	1.20
		유사행정 정비추진 실적	0.50	0.33	0.50	0.50	1.00	0.83
윤리·인권경영		윤리경영	2.00	1.30			2.00	1.30
		인권경영	가점 +1	0.66			가점 +1	0.66
재난·안전관리		시설안전관리	2.00	1.30	감점 -2	0.00	2.0 감점 -2)	1.30
		지역사회 공헌	2.00	1.30			2.00	1.30
지역상생 발전		사회적 약자 배려			2.00	1.33	2.00	1.33
		공공기관 폐기물 감량	1.0 (감점 -1)	0.95			1.0 (감점 -1)	0.95
상급기관 복무감찰						-2.60		-2.60
경 영 성 과	사업지표	주요사업 관리체계의 적정성	15.00	10.75			15.00	10.75
		신규사업 발굴 노력	5.00	3.26			5.00	3.26
	고객만족성과	고객만족도			7.00	6.45	7.00	6.45
	경영효율성과	공연장 운영 성과			2.50	2.47	2.50	2.47
		공연사업 활성화			3.50	3.35	3.50	3.35
		전시장 운영 성과			3.00	2.92	3.00	2.92
		전시사업 활성화			3.00	3.00	3.00	3.00
		지역예술인 활동 활성화 성과			4.00	4.00	4.00	4.00
		시민문화예술사업 활성화			4.00	3.93	4.00	3.93
		문화예술교육사업 활성화			5.00	5.00	5.00	5.00
		지원 프로그램 홍보실적			5.00	4.48	5.00	4.48
합계			48.50	34.37	51.50	44.45	100.00	78.82

구분	세 부 내 용						
분야별 평가 결과							
	<div>배점</div> <div>득점</div>						
평점	구분	리더십	경영시스템	사회적가치	경영성과	복무감찰	합계
	배점	10.00	19.00	14.00	57.00	감점	100.00
	득점	6.26	15.03	10.52	49.61	-2.6	78.82
전체총평	<div>- 성남문화재단은 평정결과 78.82점으로 전년대비 4.66점 하락하였으며 B등급으로 평정됨. 리더십/전략, 경영시스템에서는 상대적으로 미흡한 평가를 받았으며, 경영성과 영역은 우수한 평가를 받음</div> <div>- 성남문화재단은 기본적인 경영관리 체계와 전략 방향성을 갖추고 시민 만족도 제고에 일정 성과를 거두었으나, 실행력 부족, 전략적 불균형, 조직 운영의 구조적 제약이 여전히 기관 발전의 제약 요인으로 작용함. 향후에는 단순 제도 도입을 넘어 실질적 성과 창출로 이어지는 고도화된 관리체계가 요구됨</div>						
	2025년도(24년 실적) 경영평가 영역별 핵심사항						
경영평가 주요사항	리더십	<div>- 기관은 리더십·전략, 경영시스템, 사회적 가치, 경영성과 전 영역에서 일정 수준의 관리체계를 구축하고자 노력하였음.</div> <div>- 구체적으로 목표관리체계 개선, ESG 경영 기반 마련, 신규사업 발굴·운영, 시민만족도 제고, 이해관계자 소통 강화 등 긍정적 성과가 있었음.</div> <div>- 또한 환류 체계를 통해 일부 사업의 성과를 차년도 계획에 반영하였으며, 직원 제안제도, 글로벌 연수 등 동기부여 활동도 병행함</div> <div>- 다만 핵심 과제 전반이 선언적·제도적 수준에 머무르고 있어 실질적 성과 창출로 이어지지 못하고 있음.</div> <div>- KPI 설정의 타당성과 성과 검증이 부족하며, ESG 경영은 계획 수립 단계에서 정체되어 실행성과가 부재함.</div> <div>- 아트센터 운영 중심의 자원 배분 불균형, 승진 적체 문제 등 구조적 인사·조직 문제는 장기간 지속되고 있음.</div>					

구분	세 부 내 용	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 환류 및 신규사업 관리도 전략적·체계적이지 않아 기관 정체성과 장기적 지속가능성 측면에서 한계가 있음</li> </ul>
	경영 시스템	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직 및 인사관리는 제도적 기반과 일부 개선 노력을 확인할 수 있으나, 중장기 전략과 유기적으로 연계된 계획 수립 및 인사제도의 종합적 혁신이 미흡함. 따라서 조직·인사관리 체계는 중장기 운영계획 정교화, 인력소요 산출의 체계화, 인사제도 진단 및 등급체계 개선을 통해 실질적 성과창출에 기여할 수 있도록 보완이 필요함</li> <li>- 교육훈련 운영은 기본 틀을 갖추었으나, 중장기적 역량개발 체계와 피드백 기반의 질적 개선이 요구됨. 따라서 재단은 역량 수준 진단 → 단계별 교육계획 → 교육성과 환류로 이어지는 선순환 구조를 마련하고, 교육비 확대를 통해 외부 우수과정을 적극 활용하는 방안을 추진할 필요가 있음</li> <li>- 성과관리체계는 기본적으로 구축되었으나, 경영목표의 구체화, 지표의 적정성 제고, 전략관리와 연계한 성과점검 기능 강화가 필요함. 향후 성과지표는 변별력과 현실성을 동시에 고려하여 개선되어야 하며, 이를 기반으로 성과관리 체계가 단순 관리가 아닌 전략적 의사결정 도구로 기능하도록 발전시킬 필요가 있음</li> <li>- 재단은 가족친화 및 양성평등 측면에서 제도적 기반을 마련하였으나, 정기적 진단과 전 직원 의견수렴을 통한 개선과제 도출이 필요함. 향후 조직문화 진단을 제도화하여 조직 비전, 전략 실행 가능성, 관리 적정성까지 포함하는 폭넓은 개선을 추진해야 할 것임.</li> <li>- 재무·예산 관리는 제도적 틀은 마련되었으나, 중장기 전략과 연계된 재정계획 수립, 예산편성 프로세스 정비, 집행 분산 및 불용률 관리 강화가 필요함. 향후에는 사업·인력·예산을 연도별로 산출하고, 전략과 제별 재정계획을 연계함으로써 재정운영의 실효성과 투명성을 강화해야 함</li> </ul>
	사회적 가치	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 중장기 인력운영계획과 연계하여 일자리 창출 활동을 추진하였으며, 성남시 청년희망인턴 사업 참여와 대학연계 현장실습 운영을 통해 지역 청년들에게 직무 경험과 사회활동 기회를 제공하였음. 공무원의 경우 처우개선 이후 신규 채용을 중단하였으나, 향후 결원 충원을 위한 계획을 수립하려는 노력을 기울였음</li> <li>- 노사상생 관계를 위한 구체적인 목표 설정과 성과관리 체계가 부족하였음. 단체협약 갱신 협의가 지연되었으며, 노사관계 만족도 조사가 실시되지 않아 개선활동의 효과를 객관적으로 평가하지 못하였음</li> <li>- 불합리한 내규 정비를 위해 의견수렴 창구를 마련하고, 최근 3년 평균을 기준으로 정비 과제 발굴 목표를 설정하였음</li> <li>- 윤리경영 관리에 있어 중장기 전략과 세부 성과지표가 부재하였음. 또한 업무 전반의 부패취약요인을 발굴·관리하는 체계적 접근이 부족하였음</li> </ul>

구분	세 부 내 용	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 인권경영위원회를 구성하여 인권영향평가 결과를 심의하였으며, 지원사업과 대관사업을 인권 리스크 관리 대상으로 선정하였음</li> <li>- 재단은 안전보건 가이드라인에 따른 안전관리 기본계획을 수립하고 이사회 보고를 통해 관리하였음. 위험성 평가 절차를 마련하여 부서별 의견을 수렴하였으며, 중대재해 대응 등 현안 관리에도 노력하였음</li> <li>- 지역경제 활성화 활동은 물품구매에 국한되어 있었음. 지역축제의 경제적 파급효과에 대한 연구와 성과 제시는 부족하였음. 코로나 이후 임직원 참여형 사회공헌 활동이 중단되어 지속성이 저하되었으며, 공헌활동 사후관리 체계도 미흡하였음</li> </ul>
	경영성과	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 부서별 중점사업계획을 세부적으로 수립하였으며, 단순한 추진계획 제시에 그치지 않고 실적에 대한 정기적 평가와 사전 모니터링·평가·환류 체계까지 포함하여 계획을 운영하였음</li> <li>- 관리자와 실무자 간 정기 회의를 통해 현안을 공유하고, 과거 추진 내역과 차기 계획까지 논의하는 등 체계적인 관리 노력을 기울였음. 이 과정에서 사업의 우선순위를 명확히 하여 역점적으로 관리해야 할 부분을 구분하고, 전반적인 임무 수행을 구체적으로 추진하였음</li> <li>- 계획-실행-점검-환류의 전 과정이 유기적으로 작동하고 있어 자연스럽게 환류 활동으로 이어지는 체계가 구축되었으며, 과거와 현재의 비교를 통해 발전사항을 도출하는 수준까지 나아갔음. 다만, 관리 요소별 난이도를 고려한 접근과, 목표 달성이 어려운 경우 계획 교체까지 가능한 실효성 있는 환류 체계로의 고도화가 요구됨</li> <li>- 사업영역별로 신규사업을 지속적으로 발굴·추진하였으며, 이해관계자 의견을 수렴하여 일몰사업과 신규사업을 적절히 관리하고자 하였음. 그러나 신규사업 발굴과 관리 실적을 별도로 집계하고 관리하는 체계는 미흡함</li> <li>- ‘시민과 함께하는 지속가능 혁신경영’ 등 기관 전략과 연계하여 이해관계자 의견수렴과 자체 사업분석을 결합하고, 일몰·신규사업을 체계적으로 구분·관리함으로써 지역사회 수요에 부합하는 신규사업 발굴 체계를 구축할 필요가 있음</li> </ul>