

국내 기업·대학의 디지털 해외 인재 고용 및 취업 현황 분석

Analysis of overseas digital talent hiring and employment status of
domestic companies and universities



- 진회승 소프트웨어정책연구소 SW기반정책·인재연구실 책임연구원 | hschin@spri.kr
- 윤보성 소프트웨어정책연구소 SW기반정책·인재연구실 선임연구원 | bsyun@spri.kr
- 신승윤 소프트웨어정책연구소 SW기반정책·인재연구실 선임연구원 | seungyoon@spri.kr

Executive Summary

디지털 전환과 AI 기술 발전의 가속화로 발생하는 AI 인력 부족 현상을 완화하기 위해 기업과 디지털 인재의 목소리를 반영한 실효성 있는 해외 디지털 인력 확보 방안 마련이 요구된다. 본고에서는 해외 디지털 인재 고용과 취업에 대한 기업과 대학 대상 설문조사와 해외 디지털 인재 대상 심층 인터뷰를 수행하여 해외 인재 유치 관련 현황 및 애로사항을 분석하고 시사점을 도출하였다.

설문조사 결과 기업은 채용할 수 있는 국내 인재가 부족하여 해외 디지털 인재 채용을 원하며, 중견·중소 기업에서 중급 이상의 해외 디지털 인재 수요가 많은 것으로 파악되었다. 기업과 대학은 해외 인재 정보 획득, 의사소통, 비자 취득에 어려움을 겪고 있으며, 해외 인재에 대한 정보 제공, 재정적 지원, 비자 제도 개선 등을 이 문제 해결을 위한 중요하고 시급한 정책으로 응답하였다. 해외 디지털 인재의 경우는 상대적으로 해외 원격지 근무 비율이 높으며, 중견·중소기업은 원격 근무 시 업무지원 시스템 부족, 해외 송금 등의 행정 처리에도 어려움을 겪고 있는 것으로 분석되었다. 해외 디지털 인재 수요는 많으나 상대적으로 고용에 어려움을 겪고 있는 중소기업, 스타트업 기업을 대상으로 각 기업의 애로사항을 해결하기 위한 맞춤형 지원 정책 마련이 필요하다고 분석된다.

심층 인터뷰에 참여한 해외 디지털 인재는 원활한 의사소통, 커리어 발전 가능성, 안정적인 가족 동반 환경 등을 구직의 중요 요인으로 검토하고 있으며, 의사소통, 기업 문화 적응, 비자 취득 등으로 어려움을 겪고 있었다. 기업 설문조사와 해외 디지털 인재 심층 인터뷰 결과 기업과 해외 디지털 인재는 유사한 애로사항을 토로하였으나, 기업이 채용을 위해 주로 활용하는 채널과 해외 디지털 인력이 구직을 위해 사용하는 채널이 다른 현상으로 인해 기업이 해외 인재 정보 획득에 어려움을 겪는 것으로 분석된다.

해외 디지털 인재를 국내에 유치하고 안정적인 정착을 지원하기 위해서는 단편적 정책 지원이 아닌 전방위적 유입, 정착, 영주를 위한 생태계 조성이 필요하다. 글로벌 디지털 인재 확보 시 기업이 당면하는 애로사항 해결을 위한 맞춤형 정책과 체계적 지원 시스템 마련이 요구된다. 특히 비자 제도의 경우는 디지털 산업 특성에 맞춘 비자를 개발하고, 비자 갱신 기간 연장, 체류 자격 전환의 유연성 확대 등 비자 제도 개선을 통해 디지털 해외 인재의 국내 체류 장애물을 최소화할 필요가 있다.

한국에 유입된 해외 디지털 인재들이 장기적으로 국내에 정착하고 안정적으로 근무할 수 있도록 지속적인 한국어 교육, 기업 문화 적응 지원, 주택, 학교 등 생활 관련 지원 등 다양한 지원 정책의 지속적 제공이 요구된다.

To alleviate the shortage of AI talent, it is necessary to prepare effective measures to secure overseas digital talent that reflects the voices of companies and digital talents. In this article, we conducted a survey of companies and universities on attracting overseas digital talent, as well as in-depth interviews with overseas digital talent, to analyze the current status and difficulties of attracting overseas talent, and to draw implications.

The survey results show that companies are short of domestic talent and want to hire overseas digital talent, and that there is a high demand for overseas digital talent in small and medium-sized enterprises. Companies and universities face difficulties in obtaining information on overseas talents, communicating with them, and obtaining visas, and respondents identified providing information on overseas talents, financial support, and improving the visa system as important and urgent policies to solve this problem. It is analyzed that it is necessary to prepare customized support policies to solve the difficulties of each company, targeting SMEs and start-ups that have a high demand for overseas digital talents but are having difficulty hiring them.

The overseas digital talent who participated in the in-depth interviews considered smooth communication, career opportunities and a stable family environment to be important factors in finding a job. While companies and overseas digital talent share similar pain points, the channels that companies and overseas digital talent use to recruit are different, which can make it difficult for companies to access overseas talent information.

In order to attract overseas digital talent to Korea and support their stable settlement, it is necessary to create a holistic ecosystem for attraction, settlement, and permanent residence. Tailored policies and systematic support systems based on solving the challenges faced by companies in acquiring global digital talent are needed. In the case of the visa system, it is necessary to develop visas and related programs tailored to the characteristics of the digital industry, and improve the visa system to minimize barriers for digital overseas talent to stay in Korea.

In order for overseas digital talents to settle and work stably in Korea in the long term, Korea should continue to provide various support policies such as continuous Korean language training, support for adapting to corporate culture, and support for housing, schooling, and other aspects of life.

I 배경 및 목적

● 디지털 전환이 가속화됨에 따라 디지털 인력의 수요가 폭증하고 있으며, 각국은 AI 주도권 확보를 위해 디지털 인재 확보 정책을 강화하고 있음

- 생성형 AI 기술의 비약적 발전으로 각 산업이 AI 기술을 이용하여 급속하게 디지털화되며, AI 기술과 인재를 선점하는 국가와 기업이 세계 경제를 선도*하고 있음

* AI 기술력을 보유한 M7(애플, 마이크로소프트(MS), 구글, 아마존, 엔비디아, 메타, 테슬라) 기업은 S&P500 기업의 증가한 시가총액 8,025억 달러 중 약 70%를 차지하는 등 미국 증시를 주도하며 경제적 영향력을 확대함 (문화일보, 2024.1.31.)

** 2026년까지 전 세계 기업의 90%가 IT 인재 부족으로 약 5.5조 달러의 손실을 입을 것으로 전망함(IDC)

- AI, SW 산업은 물론이고, 자동차, 의료, 제조 등의 산업에서도 디지털 기술의 활용이 확대됨에 따라 디지털 인력 수요가 폭증*하고 있음

* 리베이처(Revature)의 'IT 기술 역량 설문조사'에 따르면, 기업의 77%가 IT 기술 격차로 인한 어려움을 겪고 있으며, 84%의 의사결정자들은 2025년 기술 인재 확보에 대해 우려를 표명

- 각국은 AI 기술 경쟁력 확보와 디지털 인재 부족 문제를 해결하기 위해 AI 인재 양성 및 글로벌 인재 유치를 위한 정책을 강화하고 있음

- 미국은 빅테크 중심 AI 글로벌 리더십 유치를 목표로 STEM 교육 강화, AI 연구소 확대, 해외 AI 인재 유치를 위한 비자 개편 정책*을 추진함

* 비자 처리의 간소화, 연구 학자들의 체류 연장 지원, 영주권 경로의 현대화 등을 추진하며, 최우수 인재 대상 비자 연장이 용이한 O-1(특별재능) 비자 제도를 운용

- 중국은 국가 주도형 AI 인재 양성 전략 추진을 위해 AI 조기 교육 체계를 확립하고 맞춤형 지방정부 정책을 추진하며, AI 해외 인재 유치*에 주력함

* 금전적 혜택을 앞세운 치밀한 계획을 추진 중이며, 장기 체류 및 비과세 혜택을 제공하는 R 비자 등 최우수 AI 인재 확보를 위한 정책을 추진 중임

- 영국은 장기적, 체계적인 AI 인재 확보를 위해 평생 교육 체계를 구축하고, 해외 AI 인재 유치를 위한 비자 제도 개편*을 선도적으로 추진함

* 최고급 인재에게 자유롭게 취업할 수 있는 Global Talent 비자를 제공하고, 초·중반 경력의 AI 인재에게 이주 비용을 지원하는 AI Futures Grants Scheme(미래 보조금 제도)를 운영함

● 우리나라는 AI 역량 중 인재 분야가 상대적으로 열등하며, AI 인재 유출국으로 AI 경쟁력 강화를 위해 AI 인재 확보가 시급한 상황임

- 우리나라의 AI 역량 수준은 우수한 편이나, AI 인재 확보 수준은 다소 미흡함
 - 최고 수준의 AI 인재 국적은 미국이 28%, 중국이 26%, 인도가 7% 수준이고, 이들이 활동하는 주요 국가는 미국이 대다수(57%)를 차지하며 중국이 12%, 영국이 8%, 독일과 프랑스가 4% 수준임^(22년 기준)¹
- 우리나라는 최근 AI 인재 순 유출국으로 전환되었으며, 대학원을 졸업한 인재들도 미국이나, 영국 등으로 취업하는 비율이 높아지고 있음
 - 2023년 기준 OECD 국가의 약 72%가 AI 인재 순 유입국이며 유입 지수가 가장 높은 국가는 룩셈부르크, 스위스, 독일, 오스트리아 등이고, 유출입 지수가 가장 낮은 국가는 이스라엘, 터키, 그리스, 헝가리, 대한민국 등임²
 - 빅테크는 파격적인 높은 연봉과 복지 혜택을 제공하여 AI 인재를 공격적으로 영입하고 있으며, 국내 인재의 빅테크 선호 현상이 확대되고 있음
 - * 미국 빅테크에선 명문대 석박사 졸업생의 초봉이 40만 달러(약 5억 5천만 원) 이상이며, 미국 빅테크는 국내 기업보다 커리어 향상에 유리하다고 인식(조선일보, 2024.6.18.)
- 국내 AI 인재들의 해외 유출이 심화되는 이유는 국외-국내 기업 간 연봉 격차가 주요한 요인이나, R&D 지원과 최신 연구 인프라 부족 문제 또한 작용하고 있음
 - AI 연구에는 GPU 등 고성능 컴퓨팅 자원이 필수적이지만 국내에서는 이를 충분히 지원받기 어려운 경우가 많음
 - AI 연구에는 대규모 데이터가 필수적이지만, 국내에서는 데이터 규제, 프라이버시 문제, 기업 간 데이터 공유 부족 등의 문제로 인해 연구자들이 데이터 확보에 어려움을 겪고 있음

● 이에 우리나라는 적시에 필요한 디지털 인재 확보를 위해 디지털 인재 양성과 함께 해외 디지털 인재 확보 방안을 검토할 필요가 있음

- 정부는 '22년 「디지털 인재양성 종합방안」을 발표하고, 100만 디지털 인재 양성을 목표로 디지털 인재 양성에 매진하고 있으나, 글로벌 수준의 해외 AI 인재를 확보하여 인재 부족 현상을 완화할 필요가 있음

¹ '22년 MacroPolo 글로벌 AI 인재 트래커(Global AI Talent Tracker)

² 美 스탠퍼드대 인간중심 AI연구소, AI 인덱스 2024

- 미국, 중국, 영국 등 AI 주요국의 글로벌 AI 인재 양성과 유치 정책을 분석하여 국내에서 해외로 유출되는 국내 AI 인재를 확보하고, 글로벌 인재를 유치하기 위한 국내에 적합한 글로벌 AI 인재 유치 정책 방안 마련이 시급함
 - 우리나라도 과학기술 해외 인재를 법적 기반을 마련하고, 최근 첨단산업 글로벌 인재를 위한 비자 제도를 개선하고 있으나, AI, 디지털 인재에 특화된 정책 방안* 마련이 필요함
 - * 학력과 경력 요건보다는 AI 인재의 역량을 중요하게 생각하는 기업의 요구사항에 맞추어 「비자 제안제」를 통해 산업계 실제 수요를 반영한 전문인력(E-7) 비자 발급 요건 개선 추진 (관계부처합동, 2024.12.)
- 본고에서는 디지털 해외 인재 유치에 관심이 있는 기업, 대학을 대상으로 하는 설문조사와 디지털 해외 인재 심층 인터뷰를 진행한 결과를 기반으로 디지털 해외 인재 유치 관련 요구사항, 애로점 등을 분석하고, 시사점을 도출하고자 함
 - 해외 디지털 인재를 고용하고 있거나, 6개월 이내에 채용 예정인 기업의 인사권이 있는 담당자를 대상으로 글로벌 디지털 인재 고용 현황, 채용과 관리 시 애로사항, 정책 요구사항 등을 설문 조사하고 결과를 분석하여 시사점을 제시함
 - 국내에서 활동하고 있는 글로벌 디지털 인재를 대상으로 구직/비자/근무/거주 시 애로사항, 이동 동인, 향후 계획 등을 심층 인터뷰하고 결과를 분석함
 - 설문조사와 심층 인터뷰 결과를 바탕으로 글로벌 디지털 인재의 수요와 공급 측면의 현황과 애로점을 분석하여 시사점을 도출하고, 글로벌 디지털 인재 유치 방안을 제언함

II 해외 디지털 인재 관련 수요기업과 대학 설문조사

1. 설문조사 설계

- 해외 디지털 인재를 채용하였거나, 향후 6개월 이내에 채용할 의사가 있는 기업 관계자와 대학의 디지털 인재 채용 권한이 있는 직원을 대상으로 구조화된 질문지를 활용하여 채용 현황, 채용 사유, 채용 및 업무 수행 및 애로사항 등을 조사함
- 설문조사에서 지칭하는 디지털 인재는 “디지털 기술을 보유하고 디지털 기술을 연구 및 업무에 직접 적용하는 디지털 기술 인력과 디지털 융합 전문가”, 해외 디지털 인재는 “대한민국 이외의 국적을 가진 디지털 인재”로 정의함
- 디지털 기술은 SW, AI, 융합기술로 분류하였으며, 융합기술은 타 산업에서 디지털 기술을 적용하여 디지털 전환을 통해 제품을 구현하는 기술로 정의함

■ 표 1 - 기술별 정의

기술	정 의
SW	• 컴퓨터, 휴대폰을 비롯한 시스템에서 특정 작업을 수행하게 하는 프로그램을 개발하거나 다루는 것 (빅데이터, 사이버보안, VR/AR, 클라우드, 블록체인, 사물인터넷 등 신기술SW 포함)
AI	• 인간의 지능이 가지는 학습, 추리, 적응, 논증 등의 능력을 컴퓨팅 환경에서 알고리즘을 생성 및 적용하거나 구현하는 것
융합기술	• 타 산업에 디지털 기술을 적용하여 디지털 전환을 통해 제품을 구현하는 기술 예) 자율주행차, 지능형 로봇, 스마트헬스, 스마트공장, E-commerce 등

- 실질적이고 구체적인 디지털 해외 인재 고용 현황 파악을 위해 설문조사 설계 전에 해외 인력 채용과 채용 지원 전문가 대상 사전 인터뷰를 진행하였으며, 이를 참고하여 설문을 설계함
- 설문조사 설계를 위한 사전 인터뷰 내용은 아래와 같음

<설문조사 설계를 위한 사전 인터뷰 결과>

- 해외 개발자를 채용한 경험이 있는 기업들은 지속적으로 해외 경력 개발자 채용을 원하고 있으며, 채용한 해외 인재의 국적은 인도가 가장 많음
 - 기업이 해외 인재 채용을 원하는 이유는 부족한 개발 인력 보충, 해외 시장 진출 관련 역량 강화, 대기업 대비 중소 기업의 인력 부족 심화 등임
 - 외국 개발자를 채용한 기업들은 지속적으로 해외 경력 개발자 채용을 원하고 있는데, 이는 기업의 해외 인력에 대한 개방성이 높아지고, 다수의 인원을 채용할 경우 관리 비용이 절약되기 때문이라 함
 - 기업이 채용하는 디지털 해외 인재는 풍부한 공급량과 높은 역량을 가진 인도 국적의 인재가 가장 많으며, 다음으로 베트남, 파키스탄 등의 동남아 국적의 해외 인재가 많다고 함
 - 디지털 해외 인재는 연봉뿐만 아니라 국가 인지도, 대금 결제 등의 신뢰도, 매력도 및 가족 동반 여부가 근무지 결정의 중요한 요소라고 함
- 기업은 디지털 해외 인재를 채용할 때 해외 인재 역량 검증 문제, 비자 관련 문제, 언어 문제 등으로 어려움을 겪는다고 함
 - 디지털 해외 인재 채용 시 디지털 해외 인재 역량 검증의 어려움을 토로하고 있으며, 이에 대한 원인은 기술 검증 방법의 표준화 부족, 나라별 특수성 감안, 원격에 있는 해외 인재에 대한 검증이 어렵기 때문임
 - 일반적으로 인재 선별을 위해 일차적으로 학교 레벨, 포트폴리오, 코딩 테스트 등으로 검증하고, 선별된 인재를 대상으로 심층 기술 면접을 시행함
 - 디지털 분야 해외 인재는 원격 근무 비율이 상당히 높은 편인데, 기업은 임금 부담과 비자 문제 해결의 방안으로 원격 근무 방식을 선호한다고 함

- 설문조사의 목적, 대상, 일시, 내용은 다음과 같음

■ 표 2 - 설문조사 개요

구 분	내 용
조사 목적	• 해외 인재 고용에 관심이 있는 기업과 대학의 현황, 이슈, 정책적 요구사항 파악하고 글로벌 해외 인재 유치 정책에 반영함
조사 대상	• 해외 인재를 채용하였거나, 향후 6개월 내 채용 예정인 디지털 인재 채용 권한이 있는 기업 직원 171명, 대학교수 및 국제 인재 채용 및 관리 업무를 수행하고 있는 직원 30명
조사 일시	• 2024.9. ~ 10.
조사 내용	• 기업 일반현황 및 인력 현황 • 고용 형태, 근무 기간 등 인력 채용 현황 및 채용 계획 • 디지털 분야 해외 인재 채용 사유, 경로 • 채용, 관리 및 업무 수행 시 애로사항 • 해외 인재 채용 관련 정책적 요구사항의 중요성과 시급성

2. 설문조사 결과

● 인력 현황

- 기업 설문조사는 정보통신업, 중견·중소기업에 속하는 기업을 집중적으로 진행하였으며, 조사 결과는 중견·중소기업 위주로 편중될 가능성이 있음
 - 설문조사 응답 기업은 정보통신업이 69%, 융합기업이 31%이며, 대기업이 11%, 중견기업이 14%, 중소기업이 75%를 차지함
- 본 조사는 해외 인재 채용에 관심이 있는 기업을 대상으로 진행(해외 인재 고용 기업 71%)하여, 설문조사 결과는 일반 기업 현황을 대표하지 않으나, 해외 인재 채용 현황 및 애로사항, 정책 요구사항 등의 조사에는 충분한 표본을 확보함
 - 본 조사에서는 해외 사업을 진행하는 기업이 73%이며, 전체 SW 기업 중 수출을 하는 기업은 3%³로 해외 사업 비율이 월등히 높음
 - 조사 기업 중 해외 사업을 진행하는 기업의 해외 디지털 인력 비율은 국내 사업만 하는 기업의 4.7배이며, 해외 디지털 인력을 채용하는 사유로 “향후 해외 진출에 도움이 되기 위해 채용”이 가장 많았음
- 기업 규모별 국내 인력 대비 해외 디지털 인력 비율은 대기업이 3.1%, 중견기업이 7.1%, 중소기업이 6.2%로 중견기업의 해외 디지털 인력 비율이 가장 높음
 - 기업이 고용한 평균 해외 디지털 인력수는 기업당 7.7명이며, 수준별로는 고급 27.3%, 중급 55.8%, 초급 6.9%으로 중급 인력을 가장 많이 고용함

표 3 - 인력 수준 정의

구분	초급	중급	고급
정의 및 특징	- 기술과 개발 언어 문맥 이해를 기반으로 단일 기능 구현 가능 - 업무 지시가 필요하며 기술 지식과 활용 미숙	- 각종 요구사항 반영 및 요청을 처리 - 솔루션 개선책 제시 가능, 코드 리뷰 및 주니어 리딩	- 솔루션 및 서비스 전체 구조 파악과 대부분의 문제 해결 가능 - 팀 운영을 통해 전체 프로젝트를 총괄 리딩
통상적 경력	약 3년 미만	3년~10년	최소 10년 이상

3 이현승, 최혜리(2024), “소프트웨어 기업의 해외진출 및 지원사업 현황과 시사점”, SPRI

* SPRI가 조사한 '23년 기준 SW 인력은 고급(19.3%), 중급(56.6%), 초급(24.1%)으로 전체 SW 인력 수준 대비 해외 디지털 인력의 초급 비율이 낮은 편임

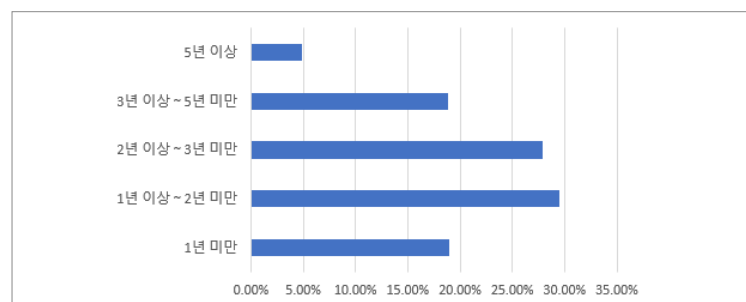
- 기술별로는 SW 기술 인력이 5.5명, 융합기술 인력이 1.1명, AI 기술 인력이 1.1명으로, SW기술 인력을 가장 많이 고용함

- 기업은 디지털 해외 인재 채용 계획에 대한 문항에서 기술 분야로는 SW, AI 수준별로는 중급, 고급 순으로 채용 수요가 가장 많다고 응답하였으며, AI, SW, 융합기술에 대한 초급에 대한 수요는 거의 없다고 응답하였음

● 고용 현황

- 기업이 고용한 해외 디지털 인재 국적은 인도, 베트남, 북미, 중국, 일본 순이고, 해외 원격지 근무 비율이 높으며, 근속 기간이 길지 않음
- 기업의 해외 디지털 인재 중 정규직의 비율이 81.7%이며, 근무 형태는 상시 출근이 49.0%, 일부 재택 11.7%, 해외 원격지 근무 비율이 39%를 차지함
- 해외 디지털 인력의 근속 기간은 3년 이하 동일 기업에서 근무한 인력이 전체 인력의 76.2%, 5년 이상 근무한 비율이 4.9%로 근속 기간이 길지 않음

■ 그림 1 - 해외 디지털 인재 근속 기간



- 대학의 경우는 3년 이하 동일 직장에서 근무한 인력이 전체 인력의 70%, 5년 이상 근무한 비율이 20%로 기업에 비해서는 근속 기간이 다소 길었음

- 기업에 취업한 해외 디지털 인재가 발급받은 비자는 E-7-1(전문인력)이 가장 많았으며, 대기업은 중견·중소기업보다 고급인력의 비율이 높음

■ 표 4 - 기업 규모별 해외 디지털 인재 취득 비자 종류

기업규모	D-10 (인턴, 기술창업준비, 첨단기술인턴)	E-7-1 (전문인력)	F-5 (첨단박사, 첨단학사, 최고급 인재, 국내박사)
대기업	20.0%	60.0%	20.0%
중견기업	25.0%	62.5%	12.5%
중소기업	25.5%	60.0%	14.5%

* 기타[F2(거주), F4(재외동포), F6(결혼이민) 등] 5.8%, 모름 33.2%를 제외하고 산출

- 대학에 취업한 해외 디지털 인재가 발급받은 비자는 E-1(교수), E-3(연구원), D-2-5(연구유학생), D-2-7(일·학습 연계 유학) 등임

● 채용 관련 현황

- 기업과 대학은 국내에 채용이 가능한 국내 인재가 부족하여 해외 디지털 인재 채용을 원하며, 디지털 해외 인재의 정보는 주로 외국인 동료와 자사 직원을 통해 수집함
- 기업이 해외 디지털 인력을 고용하는 사유는 “해외 진출에 도움”을 제외하면, “채용 가능한 국내 인재 부족”, “국내 인재 대비 상대적으로 임금이 저렴” 등이 제시됨
 - 기업이 고용한 해외 디지털 인력의 임금 수준은 국내 인력 대비 높은 비율이 19.7%, 유사한 비율이 36.9%, 낮은 비율이 43.4%로 국내 인재 대비 임금이 저렴함
 - 대기업과 중견기업은 채용 시 중소기업과는 다르게 “국내 인재 대비 상대적으로 임금이 저렴함” 요인을 크게 중요한 요소로 고려하지 않음
- 대학이 해외 디지털 인력을 고용하는 사유는 “채용 가능한 국내 인재 부족”, “해외 진출에 도움”, “국내에서 채용하기 어려운 높은 역량의 인재 채용” 순임
 - 대학은 높은 역량의 인재를 원하고 있으며, 저렴한 임금의 인력을 원하지 않음
- 전체 응답 기업이 해외 디지털 인재 채용 시 가장 중요하게 생각하는 요건은 “해당 분야 경력”, “전공 분야” 순이며, 대학의 경우는 전공 분야를 가장 중요하게 생각함
 - “출신 국가”, “출신 대학” 등도 일부 고려하고 있으며, 언어 문제가 크다고 했으나, 채용 요건으로 “한국어 실력”은 크게 중요하게 고려되고 있지 않았음

■ 표 5 - 해외 디지털 인재 채용 시 중요하게 생각하는 요건

<기업>		<대학>	
요건	비율	요건	비율
해당분야 경력	50.3%	전공 분야	53.3%
전공 분야	32.2%	해당 분야 경력	26.7%
출신국가	4.7%	출신대학	10.0%
출신 대학	4.1%	근무 태도, 한국어 실력 등	10.0%
임금, 한국어 실력 등	8.7%		

- 기업이 채용 시 활용하는 채널은 “외국인 동료 및 자사 직원의 소개”, “헤드헌터”, “구인 광고”, “국내 채용대행기관”, “해외 채용대행기관” 순임
 - 대기업은 “헤드헌터”, “구인 광고”, “외국인 동료 및 자사 직원의 소개” 순이며, 중소기업은 대부분 “외국인 동료 및 자사 직원의 소개”, “구인 광고”를 활용함

● 채용과 채용 후 업무 진행 시 애로사항

- 기업은 채용 시에는 해외 인재의 정보를 획득하는 것이 가장 어렵고, 채용 후 인력 관리 및 업무 진행 시에는 의사소통 문제가 가장 크다고 응답
- 기업은 해외 디지털 인재 정보 획득, 비자 취득, 의사소통, 조직 문화 적응 문제 등에 어려움을 겪고 있는 것으로 응답함
 - 해외 디지털 인재 채용 시 해외 인재에 대한 정보 획득과 역량 검증에 대한 어려움이 가장 크며, 비자 취득 요건을 충족하고 취득 절차를 처리하는 것도 채용 시 어려운 요소이고, 채용 후에는 의사소통과 해외 인재의 조직 문화 적응 문제로 인력 관리와 업무 진행에 어려움을 겪고 있다고 응답함
 - 원격 근무 비율이 높으므로 중견·중소기업은 원격 근무 시 업무 분장 및 지원 시스템 부족, 해외 송금 등의 행정 처리에도 어려움을 겪고 있는 것으로 분석됨

■ 표 6 - 기업 애로사항

채용 시 애로사항	채용 후 인력 관리 시 애로사항	업무 진행 시 애로사항
해외 인재 정보 획득	업무 시 의사소통 문제	영어 등 타국어 사용을 위한 추가 부담
해외 인재 역량 검증	국내 기업의 조직 문화 적응 문제	해외 인력 관리 인력 부족
채용 시 의사소통 문제	해외 인재와 가족 정착 지원 부족	한국 문화 및 기업 문화 적응 문제

채용 시 애로사항	채용 후 인력 관리 시 애로사항	업무 진행 시 애로사항
비자 취득 요건 및 절차상의 어려움	해외 인재 근무 지속가능성 부족	원격 근무 시 업무 분장 및 지원 시스템 부족
비자발급 등 행정처리 소요 시간의 장기화	비자 관련 문제	원격 근무 시 시차 문제
해외 인재의 불안정한 국내 정주 여건	외국 국적 직원의 행정 처리 가중	원격 근무 시 행정 처리 어려움

- 대학은 채용 시의 어려움은 기업과 유사하였으나, 기업보다는 의사소통의 문제가 적은 반면, 문화 적응 문제와 채용에 따르는 인건비 부담이 큰 것으로 조사됨

■ 표 7 - 대학 애로사항

채용 시 애로사항	채용 후 인력 관리 시 애로사항	업무 진행 시 애로사항
해외 인재 정보 획득	국내 조직 문화 적응 문제	해외 인력을 관리할 인력 부족
해외 인재 역량 검증	해외 인재와 가족 정착 지원 부족	한국 문화 및 대학 문화 적응 문제
채용 시 의사소통 문제	업무 시 의사소통 문제	영어 등 타국어 사용을 위한 추가 부담
전문 인력 유치에 따른 인건비 부담	외국 국적 직원의 행정 처리 가중	원격 근무 시 시차 문제
비자 취득의 요건 및 절차상 어려움	비자 관련 문제 (비자 허용 기간, 갱신 주기)	원격 근무 시 해외 송금, 세금 등 행정처리의 어려움
해외 인재의 불안정한 국내 정주 여건	해외 인재 근무 지속가능성 부족	

- 기업과 대학에서 응답한 디지털 해외 인재 퇴사 사유로는 조건이 좋은 해외 기업이나 대학으로 전직이 가장 많았음
 - 기업에서 생각하는 디지털 해외 인재의 퇴사 사유는 “조건이 좋은 해외 기업이나 대학으로 이동”, “조건이 좋은 국내 기업으로 이동”, “한국 문화 및 기업 문화 부적응”, “언어 등 의사소통 문제” 순임
 - 대학의 경우는 “조건이 좋은 해외 기업이나 대학으로 이동”, “비자 등 국내 거주 요건 문제”, “한국 문화 및 대학 문화 부적응”, “직원과 가족의 정주 문제” 순으로 기업보다는 언어 문제가 적은 대신 비자 문제 해결이 시급함

● 조사 기업의 정책적 요구사항

- 기업과 대학의 애로사항인 해외 인력에 대한 정보 제공, 재정적 지원, 비자 제도 개선 등의 정책 중요도와 시급성을 조사함

- 기업은 해외 인력에 대한 정보 제공 지원 정책, 대학은 비자 발급조건 완화 및 절차 간소화 정책을 가장 중요하다고 응답하였으며, 이는 기업과 대학이 해외 인재 채용 시 가장 어려운 점으로 응답한 사항을 해결하는 제도의 개선을 요구한 것임

■ 표 8 - 정책 중요도

순위	기업 응답	순위	대학 응답
1	해외 인력에 대한 정보 제공	1	비자 발급 조건 완화 및 절차 간소화
2	해외 인재 채용에 대한 보조금 지원	2	해외 인력에 대한 정보 제공
3	해외 인력 채용에 대한 세제 지원	3	해외 인재 채용에 대한 보조금 지원
4	비자 발급 조건 완화 및 절차 간소화	4	해외 인력 채용에 대한 세제 지원
5	해외 인재 국내 정착 비용 지원	5	해외 인재 국내 정착 비용 지원
6	해외 인재 국내 거주 적응 교육 지원	6	현지 채용설명회 등 직접적인 채용 지원
7	현지 채용설명회 등 직접적인 채용 지원	7	해외 인재 국내 거주 적응 교육 지원
8	해외 인재 온보딩 교육 지원	8	해외 인재 온보딩 교육 지원

- 기업은 “해외 인력에 대한 정보 제공”, “해외 인재 채용에 대한 보조금과 세제 지원”, “비자 발급 조건 완화 및 절차 간소화” 순으로 중요하다고 응답함
- 대학은 “비자 발급 조건 완화 및 절차 간소화”, “해외 인력에 대한 정보 제공”, “해외 인재 채용에 대한 보조금, 세제, 국내 정착 비용 지원” 순으로 중요하다고 응답함
- 기업과 대학 모두 보조금 지원, 세제 지원, 정착 비용 지원 등 해외 인재에 대한 재정적 지원이 중요하다고 응답함
- 기업과 대학은 해외 인재와의 소통과 해외 인재의 기업 문화 적응을 가장 큰 어려움으로 응답하였으나, “해외 인재 국내 거주 적응 교육 지원”, “해외 인재 온보딩 교육 지원” 등의 정책의 중요도는 다른 정책의 중요도보다 낮은 것으로 응답함
- 기업은 해외 인력에 대한 정보 제공 지원 정책, 대학은 해외 인재 채용 시 보조금 지원 정책을 가장 시급하다고 응답하였음

■ 표 9 - 정책 시급성

순위	기업 응답	순위	대학 응답
1	해외 인력에 대한 정보 제공	1	해외 인재 채용에 대한 보조금 지원
2	비자 발급 조건 완화 및 절차 간소화	2	비자 발급 조건 완화 및 절차 간소화
3	해외 인력 채용에 대한 세제 지원	3	해외 인력에 대한 정보 제공
4	해외 인재 채용에 대한 보조금 지원	4	해외 인력 채용에 대한 세제 지원
5	해외 인재 국내 정착 비용 지원	5	해외 인재 국내 정착 비용 지원
6	현지 채용설명회 등 직접적인 채용 지원	6	해외 인재 국내 거주 적응 교육 지원
7	해외 인재 국내 거주 적응 교육 지원	7	현지 채용설명회 등 직접적인 채용 지원
8	해외 인재 온보딩 교육 지원	8	해외 인재 온보딩 교육 지원
9	해외 인재 관리 매뉴얼 제공	9	해외 인재 관리 매뉴얼 제공

- 기업은 “해외 인력에 대한 정보 제공”, “비자 발급 조건 완화 및 절차 간소화”, “해외 인재 채용에 대한 세제 및 보조금 지원” 순으로 시급하다고 응답함

- 대학은 “해외 인재 채용에 대한 보조금 지원”, “비자 발급 조건 완화 및 절차 간소화”, “해외 인력에 대한 정보 제공”, “해외 인재 채용에 대한 세제 및 국내 정착 비용 지원” 순으로 시급하다고 응답함

- 기업은 정책 중요도와 시급성에서 “해외 인력에 대한 정보 제공”을 1순위, 대학은 비자 관련 정책을 중요도 1순위, 재정적 지원 관련 정책을 시급성 1순위로 응답하였음
 - 해외 인력에 대한 정보 제공 정책은 장기적으로 중요성을 가지며 단기적 해결이 필요한 과제이므로, 이에 대한 우선적 정책 마련이 요구됨
 - 정책 중요성으로는 다소 순위가 낮은 비자 발급 조건 완화 및 절차 간소화 정책이 시급하다고 응답하여, 비자 발급 및 유지 문제가 단기에 해결이 필요한 문제로 조사됨

3. 시사점

- 기업의 해외 디지털 인력의 고용 현황 파악 결과, 기업 규모별, 업력별 지원 정책을 차별화하고, 원격지 근무를 지원하기 위한 정책이 필요하다고 판단됨
- 10년 이하의 업력을 가진 기업, 중견·중소기업은 해외 디지털 인력 수요는 많으나 채용이 어려운 것으로 조사되어, 업력이 낮은 중견·중소기업과 특히 스타트업 기업에 집중된 지원 정책 필요하다고 판단됨

- 해외 인재의 근무 형태 비율이 높은 원격지 근무에 대한 업무 지원 시스템 부족, 해외 송금 등 행정 처리 문제점을 파악하고 이를 해결해 나가는 정책 지원이 필요함
- 기업이 디지털 해외 인재의 채용과 관리 시 어려움으로 지적하고 있는 해외 인력 정보 부족과 의사소통 등의 문제 해결을 위한 정책적 지원이 필요함
 - 해외 인재에 대한 정보 제공을 위해 채용박람회, 학회 및 컨퍼런스, 대학의 기업설명회 등 채용 채널을 다변화할 필요가 있으며, 해외 인재에 대한 정보 제공을 위한 관련 정책의 마련이 시급함
 - 기업이 지적한 디지털 해외 인재 역량 검증을 위하여 역량 검증 도구 지원과 기술 역량 표준 마련이 요구됨
 - 디지털 해외 인재를 채용하고 장기적인 정착 지원 시 필수적인 의사소통과 기업 및 한국 문화 적응 어려움을 해결하기 위한 지속적인 정책 지원이 필요함
- 기업과 대학은 해외 인력에 대한 정보 제공, 보조금과 세제 등 재정적 지원, 비자 발급 조건 완화 및 절차 간소화 등을 중요하고 시급한 정책 개선 사항으로 응답하였으며, 이에 대한 체계적이고 실질적인 정책 방안 설계가 요구됨
 - 기업과 대학 모두 해외 디지털 인재 유치를 위해서는 보조금, 세제 지원, 정착 비용 지원 등의 재정적 지원이 필요하다고 응답하였으며, 이를 위한 예산을 마련하고 제도를 개선하는 것이 필요함

III

해외 디지털 인재 공급 측면 심층 인터뷰

1. 심층 인터뷰 설계

- 해외 디지털 인재의 애로사항, 한국 취업 유인을 중점적으로 심층 인터뷰하고, 해외 디지털 인재 수요처인 기업과 대학의 설문조사 결과와 비교하여 실효성 있는 해외 디지털 인재 유치 방안 마련에 활용하고자 함
- 국내 기업에 취업하여 한국에 체류하는 해외 디지털 인재, 국내 소재 대학을 졸업한 해외 디지털 인재로 구분하여 심층 인터뷰 대상을 선정함

- 설문조사와 동일하게 해외 디지털 인재는 대한민국 이외의 국적을 가진 디지털 인재로 정의하고, 디지털 인재 역량 수준도 동일하게 정의하여 인터뷰를 진행함
- ① 국내외 대학을 졸업하고 현재 국내 기업에 종사하는 해외 디지털 인재, ② 국내 소재 대학을 졸업하고 해외로 이주한 해외 디지털 인재, ③ 해외 기업에 종사한 후 국내 기업으로 이직한 해외 디지털 인재를 구분하여 인터뷰를 진행함

■ 표 10 - 인터뷰 대상 해외 전문가

분류	① 국내 기업에 종사	② 국내 대학 졸업	③ 국내 기업으로 유입
국적	프랑스, 핀란드, 카자흐스탄, 네팔	대만, 에티오피아	미국
비자	• E-7-1(특정활동 전문인력 비자) • F6(결혼 이민) • F5(영주권)	해외 거주	F-4(해외 동포 비자)
학력	학사, 석사	박사, 석사	석사
학과	• 한국 내 대학 컴퓨터공학, 기계공학 • 해외 대학 컴퓨터과학 • 해외 대학 로봇공학, 멀티미디어 공학	한국 내 대학 컴퓨터공학	해외 대학 컴퓨터과학
수준	중급, 고급	중급	고급

- 해외 디지털 인재 심층 인터뷰는 반구조화된 면담지를 이용하여 동일한 질문으로 진행하되, 해외 디지털 인재의 배경 및 특성을 고려하여 질문의 내용을 조정하면서 심층인터뷰를 진행함
 - 면담 대상자의 특성을 파악하기 위해 국적, 비자, 출신 대학, 전공, 역량 수준 등을 먼저 조사하였으며, 면담자 본인이 생각하는 역량 수준이 모호하여 본고에서 정의한 역량 수준을 제시하고 역량을 측정함
 - 한국어에 능숙하지 않은 면담자는 영문 서면 조사를 진행하고, 모호한 응답과 응답 내용에 대해 상세한 응답이 필요한 부분은 추가로 면담을 진행함
 - 해외 기업과 국내 기업에 근무한 경험이 있는 해외 디지털 인재의 경우는 근무한 나라별 근무 환경 비교 및 이동 동인에 대한 구체적인 조사를 진행함
- **실효성 있는 해외 인재 유치와 유지 정책 설계에 중요한 디지털 인재의 이동 동인을 파악하기 위해 분석된 문헌 조사 결과를 기반으로 인터뷰 문항을 설계함**

<문헌 분석 결과 디지털 인재 특성>

- 해외 디지털 인재는 구직 시 높은 급여도 물론 중요한 요인이거나 업무적으로 경력 경로 개발 가능성, 의사 결정 권한 여부, 컴퓨팅 인프라 등도 중요하게 고려하는 요소로 분석됨
 - TeamEpic[2024]은 AI 고급 인재를 유치하고 유지하기 위해서는 AI 인재의 요구사항을 이해하며, 보상, 지속적 학습 환경, 도전적 프로젝트, 협동적이고 혁신적인 업무 환경, 경력 향상 기회, 워라벨 등의 제공이 요구된다고 함⁴
 - Pal[2024]에 의하면 AI 인재는 우수한 연구 시설을 가진 교육 기관 존재, 영어를 공식 언어로 사용, 기술 기업, 스타트업 등 기술 생태계 조성, 문화 등의 요소가 국가 선정에 중요한 요소로 작용한다고 함⁵
 - Ormont[2024]는 최상위 역량의 AI 인력 유치에 현금 등 보상은 매우 중요하나, 컴퓨팅 리소스 및 고품질의 데이터, 기술 로드맵 및 의사 결정 권한*, 초기 단계 스타트업의 재정적 상승 가능성 등도 중요하다고 함⁶
 - 고성능 컴퓨팅 리소스와 고품질의 데이터셋이 제공되지 않으면 연구개발 생산성이 떨어지고 창의적인 AI 프로젝트 진행이 어려워, AI 인재들을 유치하기 어려움

* 박사급 인력은 학사, 석사 인력과 비교하면 자율성 선호도, 성취 욕구, 효능감이 강하며, 전문가 지향성이 높아 이와 같은 특성은 전문가로 분류되는 인력의 특성이라 할 수 있음⁷

2. 심층 인터뷰 결과

- 컴퓨터공학, 기계공학, 로봇공학 등에서 석사, 박사를 취득하고, 5년에서 20년의 경력을 가진 중급, 고급 수준의 해외 디지털 인재를 대상으로 심층 인터뷰를 진행함
 - 해외 디지털 인재가 취득한 비자는 E-7-1(특정활동 전문인력 취업비자), F6(결혼 이민), F5(영주권) 등임
- 해외 디지털 인재는 구직을 위해 링크드인(Linked in)을 가장 많이 활용하며, 링크드인을 활용하면 다양한 기업의 채용 공고를 영어로 확인할 수 있는 장점이 있다고 함
 - 구직자의 학력, 경력, 주요 기술, 참여한 프로젝트 등을 영어로 상세히 기재하여 온라인 이력서로 활용할 수 있으며, 채용 담당자 및 헤드헌터와 직접 소통이 가능한 장점이 있어 구직 활동에 링크드인이 많이 활용됨

⁴ TeamEpic (2024.6.27.). "Attracting and Retaining Top AI Talent"
(<https://www.linkedin.com/pulse/attracting-retaining-top-ai-talent-teamepic-ai-onkpc/>)

⁵ Siddhi Pal(2024.7.31.). "Where is Europe's AI Workforce Coming From?", Interface.

⁶ Jordan Ormont, Kandace Elam (2024.10.2.). "AI Compensation Trends: The Real Cost of Top 1% AI Technical Talent", Menlo Ventures.

⁷ 김영배, 차종석(1997.). "R&D 전문가를 위한 인력 관리, 박사급 인력을 중심으로", 한국학술진흥재단

- 한국 온라인 취업 포털을 활용하는 경우 한국어로 된 채용 정보를 이해하기 어려워 준비가 어렵다는 의견이 있음
- 해외 디지털 인재를 자유롭게 소통이 가능한 언어 사용 여부, 커리어 발전 가능성, 가족 동반을 위한 주거와 교육 환경, 교육 지원 등 사항을 구직 활동 시 가장 중요하게 고려하는 것으로 조사됨
- 기업 설문 결과에서 업무 진행과 관리 시 어려운 점으로 조사되었던 언어 관련 문제를 해외 디지털 인재도 구직 시 중요하게 검토하는 요인으로 조사되었음
 - 언어와 문화는 밀접하게 연관되어 있어 문화적 맥락을 이해하지 못하고 단순히 언어를 번역 수준으로 이해하는 것은 동료 간 커뮤니케이션, 회의 참석 시 중요한 내용을 이해하지 못하는 문제가 있음
 - 한국에서 유학한 외국인 학생들도 일본, 미국 등 타국보다 한국이 자국어에 대한 교육 지원이 부족함을 토로함
- 디지털 분야 해외 인재를 문헌 분석 결과와 같이 경력 개발을 중요하게 생각하며, 한국의 비즈니스 모델을 매력적으로 생각하고 그에 대한 도전적 결과로 한국에 직장을 선택했다는 응답이 있었음
 - 디지털 기술은 급속하게 발전하여 새로운 플랫폼, 프로그래밍 언어 등 기술이 지속적으로 등장하고, 디지털 인력은 직장에서 최신 기술을 익히고 활용하는 기회를 중요하게 생각하며 커리어 발전에 필수 요소로 여김
 - 디지털 인력은 다른 분야 인력보다 이직률이 높으며, 원하는 직장으로 이직하기 위해 성장 가능성과 경력 경로를 중요하게 생각함
- 디지털 해외 인재를 정서적 안정성, 가족 유대감, 경제적 요인 등으로 가족 동반이 필요하며, 이를 위해 가족 동반을 위한 주거, 교육 조건들도 이직 시 중요한 요소로 검토한다고 함
 - * 디지털 인재들은 적절한 직무 기회 제공과 라이프스타일 향상, 가족 문제 등의 비업무적 요소도 새로운 지역으로 이동하는 동기가 되며, 이민 결정에 가장 큰 장애물은 가족 관련 문제, 거주 관련 사항이라고 함(BCG, 2022.)
- 해외 디지털 인재의 구직 시 어려운 점은 기업의 애로사항과 유사하게 언어로 인한 소통의 문제와 비자 취득 문제 등이라고 조사됨

- 전문가 수준의 한국어를 구사하지 못하는 해외 디지털 인재는 기업 정보 획득과 입사 지원서 작성이 어려우며, 입사 후 영어 소통이 가능한 기업을 선택해야 하는 점 등으로 기업 선택권이 매우 제한적임
- 비자의 경우는 준비할 서류가 많고 비자 신청 공식 홈페이지에 준비해야 할 서류가 명확히 기재되어 있지 않아, 서류 확인 작업에 어려움이 있다고 함
 - 비자 정보를 제공하는 여러 사이트의 정보가 일관되지 않으며, 이민국의 전화 및 방문이 원활하지 않아 시간이 많이 소요되는 문제점이 있음
- 구직 경험이 많은 경력자의 경우는 해외에서 구직 활동과 큰 차이는 없으나, 해외 기업 구직 활동과 차이점은 연봉 협상 과정, 직원 권리 관련 규정 등 해외와 다른 계약서의 내용이라는 의견도 있었음

● 해외 디지털 인재의 근무 시 애로사항은 언어, 직장 문화 및 일과 생활의 조화, 비자 등의 문제라고 조사됨

- 한국어 사용은 구직 과정뿐만 아니라 근무 시에도 어려움으로 지적되었으며, 다양한 기회를 통해 한국어 능력을 향상시킬 필요가 있는 것으로 나타남
- 가족 중심의 문화에 익숙한 외국인들은 가족보다 회사에서 지내는 시간이 많고, 회사 일과 동료와의 관계, 회식 등을 중요하게 여기는 한국 문화에 적응하기 힘들다고 응답함
 - 야근 등으로 인해 근무 시간이 길고 휴가 사용이 제한되는 점도 한국에서 직장생활을 어렵게 하는 요인으로 조사됨
 - * AI 인재의 이직을 막기 위해서는 신뢰할 수 있는 동료 및 팀원과 함께 일할 수 있는 환경을 조성하고, 직원의 건강과 웰빙 지원이 필요하다고 함⁸
 - 한국인들은 직장에서도 일등주의를 중시하며, 타인과의 끊임없는 비교를 통해 성과를 달성하려는 경향이 있어, 이러한 비교 중심의 문화에 적응하는 데 어려움을 느끼는 것으로 조사됨
- 비자에 대해서는 비자 갱신 시 갱신 기간이 짧고, 처리 시간이 오래 걸려 불편함이 크다고 함

● 한국 체류 시 애로사항은 주택 문제, 은행 이용 문제 등으로 이러한 문제 해결이 절실하다고 함

- 외국인에게 임대를 허용하는 주택을 물색하고, 계약서를 작성하는 등 주택 임대를 위해 진행해야 하는 사항들을 외국인 혼자 진행하기는 쉬운 일이 아니라고 함

⁸ Francesco Dergano (2024.5.9.). "Generative AI talent: Your future turnover concern", Medium.

- 외국인에게 임대하는 주거 시설이 많지 않으며, 전세 제도는 해외에서 많은 돈을 송금해야 하는데 금융 서비스에 대한 제약으로 활용하기 어려워서 외국인 대상 주택 임대 서비스 제공이 절실하다고 함

- 모바일뱅킹을 활용하기 위해서는 한국 휴대전화만이 허용되는 ARS 서비스 이용, 공인인증서 사용, 해외 송금 절차의 까다로움, 외국인등록번호를 허용하지 않은 시스템 등으로 어려움이 있다고 함

● 해외 디지털 인재의 이동 동인은 가족과 동거, 교육 문제 등 가족 관련 사항, 한국 기업의 성장 가능성과 경력 개발, 교통 문제 등임

- 해외 인재가 외국에서 한국으로 이전하는 이유는 가족 요인, 한국 기업의 가능성 인식으로 인한 새로운 도전 등임
 - 국내 기업에 종사하는 해외 인재들은 교환 학생 등으로 한국에 대한 긍정적 경험이 있거나 가족과 함께 생활하기 위해 한국에 체류하는 것으로 조사됨
 - 한국에 고용된 해외 디지털 인재들은 한국 비즈니스 모델의 가능성을 인식하거나, 외국에서 새로운 도전을 해보고 싶어서 한국 기업을 선택한 것으로 조사됨
 - 한국 대학을 졸업한 해외 디지털 인재들은 자유로운 한국어 소통, 한국 문화 적응 등으로 한국 기업에서 근무하기 쉬운 점을 한국 기업을 선택한 이유로 응답했음

● 해외 인재가 한국을 떠나는 이유는 자국에서 새로운 사업에 도전, 조직 문화 부적응, 언어 문제, 자녀 교육 문제, 주택 문제 등이라고 응답함

- 한국 비즈니스 모델의 가능성을 확인한 해외 디지털 인재는 자국에서 새로운 사업에 도전하기 위해 자국으로 돌아갈 계획이 있다고 응답함
- 한국을 떠나는 이유로 한국 조직 문화에 적응, 워라밸 문제 등을 토로하였음
- 언어 문제로 경력 개발에 한계가 있으며, 이를 극복하기 위해 영어로 원활하게 소통할 수 있는 국가로 이전하는 경우가 있었음
- 가족과 동거를 위한 한국으로 이직한 해외 인재들은 가족의 직장이나 교육 등의 문제, 거주와 교통 등 생활환경 등으로 불편한 점이 있을 때 해외로 이동하려고 하는 경향이 있었음

2. 시사점

● 채용, 구직 및 근무 시의 애로사항과 관련된 조사 내용은 수요 기업 및 대학 설문 결과와 디지털 인재 대상 심층 인터뷰 결과 간에 상당히 유사한 경향을 보임

- 해외 디지털 인재의 수요자인 기업과 공급자인 해외 인재가 실제 당면하는 문제점이 일치하는 것으로 확인되었으며, 언어장벽, 비자 취득 및 유지 문제, 조직 문화 적응 문제 등이 주요 이슈인 것으로 분석됨
- 기업과 디지털 인재의 애로사항을 해결하기 위해 언어 소통을 위한 교육 및 지원 도구 지원, 비자 관련 효율적 행정 처리 제도 개선, 조직 문화 적응을 위한 실질적 지원책 마련이 절실함
 - 디지털 인재의 경우 한국어 능력도 중요하지만, 기술적 능력에 초점을 맞추어 채용하고, 한국어가 부족한 외국인들도 디지털 도구를 활용한 업무가 가능하도록 지원하는 방안 마련이 필요함
 - 조직 문화에 적응하기 위해서는 외국인들에게 사회적 규범과 예절 학습, 한국 음식과 식사 문화, 동료들과 유대감, 집단주의 등 한국 문화를 이해시키기 위한 방안 마련이 필요함

● 기업이 해외 인재 채용을 위해 이용하는 채널과 해외 인재가 구직을 위해 이용하는 채널은 다소 다른 양상을 보여, 이로 인해 기업의 채용 시 가장 어려운 점으로 조사되었던 해외 인재의 정보 획득 문제가 발생하는 것으로 보임

- 기업은 채용 시 주로 외국인 동료와 자사 직원의 소개를 통해 디지털 해외 인재 정보를 수집하고 있었으며, 해외 인재는 구직을 위해 링크드인이나 취업 포털을 많이 활용하고 있었음
 - 기업은 디지털 해외 인재 역량 검증에 어려움을 겪고 있으며, 신분 및 역량 검증을 위해 외국인 동료와 자사 직원의 소개를 통해 해외 인재를 섭외하는 것으로 분석됨
 - 한국에서 학위를 취득한 디지털 인재는 지도 교수를 통해 직장을 소개받은 경우가 있으나, 한국에 학업 및 취업 경험이 없는 인재는 취업 포털을 활용하는 것 이외에는 대안이 없음

● 기업이 채용 시 어려움으로 언급하였던 정보 부족 문제를 해결하기 위해서는 기업과 해외 디지털 인재가 활용하는 채널을 일치시키는 것이 필요함

- 기업은 링크드인 등 채용 사이트를 활용하되, 디지털 인재의 신분과 역량을 검증할 수 있는 제도 마련이 필요함
- 해외 디지털 인재의 정보를 확보하고 기업을 홍보하기 위해 채용박람회, 기업설명회 등을 확대하는 방안 마련이 필요함

- 디지털 해외 인재가 한국에 체류하는 데 주택, 은행, 교육 관련 사항으로 어려움을 겪는 것으로 조사되어, 확보한 해외 인재가 유출되는 것을 방지하기 위해서는 관련 지원책 마련이 시급함
 - 한국에 막 입국하거나 체류한 기간이 짧은 외국인들은 한국어에 능통하지 않고 주택 계약 관련 법률 정보가 부족하여 안정적인 주거지를 구하는 데 어려움 겪으므로, 해외 디지털 인재의 주거 안정성을 확보하고 주택 시장 내 임대 거부 문제를 완화하기 위한 정책 마련이 필요함
 - 은행, 병원 등 생활정보 지원과 외국인학교 등 교육 관련 지원 제도 마련이 필요함
 - 은행 업무나 병원 이용 등에서도 한국어 소통의 문제가 있으며, 특히 은행 업무의 경우는 공인인증서나 한국 통신사 핸드폰을 필수로 사용해야 하는 점 때문에 어려움을 겪고 있어 이에 대한 검토도 필요함
 - 기업 설문을 통해서도 조사하기 어려웠던 해외 인재가 한국으로 이동하는 이유는 이전 한국 방문의 긍정적 경험, 한국인 가족 관련 사항, 경력 발전 가능성 등이 있는 것으로 조사되었음
 - 해외 인재 유치를 위해서는 디지털 인재의 특성인 경력 발전 가능성에 대한 매력을 상승시키는 동시에, 한국에 대한 인식 제고에도 노력하는 것이 필요함
 - 한국의 글로벌 브랜딩 강화, 외국인 친화적인 근무 환경 조성, 한국에서 성공한 해외 인재들의 사례 홍보 등 한국에 대한 인식 제고 노력이 필요함
 - 해외 디지털 인재가 한국에 장기적으로 머무를 수 있게 하기 위해서는 가족 동반 지원, 문화생활 지원 등의 제도 마련이 필요함
 - 가족이 한국에서 안정적인 생활을 할 수 있어야 인재가 장기적으로 머물 가능성이 높아지며, 외국인 자녀 교육, 배우자 취업 기획 확대 등의 지원과 제도 마련이 요구됨
 - 디지털 해외 인재에게 업무의 자율성·유연성, 의미 있는 업무를 제공하고, 신뢰할 수 있는 동료 및 팀원과 함께 일할 수 있는 환경을 조성하고, 직원의 건강과 웰빙을 지원하는 제도 마련이 필요함
 - 원격 근무, 독립적 작업 공간, 업무 일정의 유연성 지원 등의 제도를 마련하여 업무의 자율성과 유연성을 제공하는 것이 필요함
- * 사회 전반적으로 건강과 웰빙이 직업 선택의 중요한 요소가 됨(WEF, 2025.1.)
- 반면에 기업은 퇴사 사유로 한국 및 기업 문화 부적응 및 언어 등 의사소통 문제 등을 지적하여, 해외 인재 이탈을 막기 위해서는 해외 인재의 근무 시 어려운 점을 해결할 수 있는 정책 마련이 필요함

- 외국인 유학생의 경우는 학위를 마치고 정착하는 비율이 낮으며, 심층 인터뷰를 진행한 석사·박사를 취득한 외국인 학생들도 외국에 직장을 구하고 있어, 외국인 유학생의 장기적 정착을 위해서는 지속적인 지원이 필요함
- 외국인 유학생을 안정적인 한국 정착을 유도하고, 장기적 정착을 위한 재정적 지원 및 취업과 창업 지원 정책 마련이 필요함
- 석사·박사를 취득한 외국인 학생들도 언어 문제로 원활한 의사소통이 가능한 해외로 이주하고 있어, 개인 맞춤형 한국어 클래스 등의 지속적인 한국어 학습 지원이 필요함

IV 요약 및 시사점

1. 요약

- 디지털 인력 수요 폭증에 따른 AI 인력 확보가 시급하며 해외 디지털 인력 확보 방안 마련을 위해 기업과 디지털 인재의 목소리를 반영한 실효성 있는 정책 방안 마련이 요구됨
- AI 기술 리더십 확보를 위해 미국, 중국, 영국 등은 AI 조기 교육 체계 구축, 비자 제도 개선, 재정적 지원 등 디지털 인재 확보 정책을 강화하고 있음
- 우리나라는 AI 인재가 부족하고 AI 인재가 해외로 유출되고 있어, 필요한 디지털 인재를 적시에 확보하기 위해 해외 디지털 인재 확보 방안 마련이 요구됨
- 본고에서는 기업과 대학 대상 설문조사와 해외 디지털 인재 대상 심층 인터뷰를 통해 해외 인재 유치 관련 현황 및 애로사항을 분석하고 시사점을 도출하고자 함
- 해외 인재 고용에 관심이 있는 기업과 대학 대상 설문조사에서 기업과 대학은 해외 인재 정보 획득, 의사소통, 비자 취득에 어려움을 겪고 있으며, 해외 인재에 대한 정보 제공, 재정적 지원, 비자 제도 개선 등이 중요하고 시급한 정책으로 응답함
- 기업은 국내 디지털 인력 부족으로 해외 디지털 인재를 채용하기를 원하며, 주로 외국인 동료와 자사 직원의 소개로 해외 디지털 인재 정보를 확보함

- 채용 과정뿐만 아니라 채용 이후에도 의사소통이 공통적인 문제로 지적됨
- 기업은 해외 인력에 대한 정보 제공 정책이 가장 중요하고 시급하다고 응답하였으며, 대학은 비자 발급 조건 완화 및 절차 간소화 정책이 가장 중요하며 보조금 지원 정책이 가장 시급하다고 응답함
- **해외 디지털 인재는 의사소통, 커리어 발전 가능성, 가족 동반 환경 등을 구직의 중요 요인으로 검토하고 있으며, 언어로 인한 소통 문제, 비자 취득 문제 등으로 어려움을 겪고 있었음**
- 디지털 인력은 기술이 급변하며 다른 분야 인력보다 이직률이 높아, 이직을 위한 준비로 경력 개발에 관심이 많으며, 해외 인력은 특히 가족 중심의 문화로 인해 가족 동반을 위한 주거, 교육 환경 등을 중요하게 생각함
- 해외 디지털 인재 심층 인터뷰 결과 기업의 애로사항과 유사한 결과를 도출하였으며, 특히 전문 인력일수록 의사소통의 중요성을 강조함
- 기업 설문조사와 해외 디지털 인재는 비자 취득 및 유지에 대한 어려움을 호소하였으며, 해외 디지털 인재 유치를 위해서는 비자 관련 행정 처리 제도를 개선과, 디지털 인재 특화 비자 제도 마련이 요구됨
- 외국인 유학생의 국내 정착 비율이 매우 낮아 재정적 지원, 취업과 창업 지원 등 장기 정착을 위한 정책 방안 마련이 요구됨

2. 시사점

- **해외 디지털 인재를 유치하고 장기 정착을 가능하게 하기 위해서는 단편적 지원이 아닌 전방위적 유입, 정착, 영주를 위한 생태계 조성이 필요함**
- 해외 디지털 인재가 직업 선택에 중요하게 생각하는 용이한 의사소통 환경, 커리어 발전 가능성, 가족 동반 지원 등을 지속적으로 지원하는 것이 필요함
- 해외 디지털 인재가 장기적으로 정착하기 위해서 실질적인 정착 과정의 장애 요소인 주거, 교육, 의료 등의 문제를 해결하는 방안 마련이 필요함
- 업력별, 규모별, 산업별로 기업의 요구사항과 애로사항이 달라, 차별화되고 세분화된 맞춤형 정책 마련이 필요함

- 10년 이하 업력의 스타트업과 중견, 중소기업에 집중된 맞춤형 지원 정책이 필요하며, 해외 인재의 높은 원격 근무 비율에 맞춰 원격 근무 환경 개선 및 행정 절차 간소화를 위한 정책 지원이 필요함

● 글로벌 디지털 인재를 효과적으로 확보하고 정착할 수 있도록 기업의 애로사항 해결에 기반한 다양한 정책과 체계적 시스템 마련이 요구됨

- 설문조사 결과 기업이 해외 인재 채용의 애로사항으로 지적했던 정보 부족, 디지털 인재 역량 검증 어려움 등을 해결하기 위한 정책 지원이 필요함
 - 기업의 원활한 해외 인재 정보 확보를 위해 해외 인재 정보 채널을 다변화하고, 맞춤형 정보 시스템 개발이 요구됨
 - 해외 인력 채용 사이트 등에서 제공하는 기본 역량에 대한 선별 방안을 지원하고, 복잡한 기술 역량 평가를 위한 평가 방법의 고도화가 요구됨
- 글로벌 디지털 인재들이 국내에서 활동할 수 있는 장애물을 최소화하고, 장기적으로 국내에 정착할 수 있도록 비자 제도 개선이 필요함
 - 디지털 각 분야에 특성을 감안하여 특화된 비자 또는 관련 프로그램을 개발하고, 비자 처리 기간 단축 및 서류 간소화를 통한 비자 취득과 유지 편의성 등의 유인책에 초점을 맞추어 기존 비자의 재정비가 요구됨
 - 디지털 분야 해외 인재의 신속 적응 및 장기 정착을 위해 체류 자격 전환의 유연성 확대 등 비자 제도 간 연계를 강화하고, 해외 디지털 인재 지원 관련 정부 사업과의 통합 지원 강화가 요구됨

● 해외 디지털 인재를 의사소통과 기업 문화 적응에 어려움을 겪고 있으며, 이 문제를 해결할 수 있는 협업을 위한 업무 플랫폼 제공, 워라밸을 고려한 근무환경 개선, 해외 디지털 인재의 원격 근무 환경 및 제도 개선이 요구됨

- 해외 디지털 인재 수요가 가장 많은 중소기업은 외국인 직원과의 원활한 소통과 관련 시스템 구축에 어려움을 호소하고 있어 이에 대한 지원이 필요함
 - 중소기업을 대상으로 최소한의 언어를 활용하여 효과적으로 업무를 진행할 수 있도록 개발 플랫폼을 제공하거나, AI 번역 프로그램 등을 제공하여 언어 장벽 해소를 통한 원활한 협업을 지원하는 방안 마련이 시급함
- 디지털 인재를 시간과 장소에 대한 자율성을 선호하며 해외 빅테크 기업은 재택근무가 일반화되어 있어, 해외 디지털 인재의 이탈을 방지하고 업무 생산성을 높이기 위해서는 관련 정책 마련이 요구됨

- 재택근무, 하이브리드 근무, 선택적 근로시간제 등 유연근무제를 도입하여 시간과 장소에 대한 자율성 확대가 요구됨

- 해외 원격 근무자의 원활한 업무를 지원하기 위해 중소기업 대상으로 업무 공유를 위한 시스템 지원과 고용 계약서 작성, 세금 납부, 보험 가입 등의 행정 처리를 지원해 주는 방안 마련이 필요함

● 한국에 유입된 해외 디지털 인재들이 장기적으로 국내에 정착하고 안정적으로 근무할 수 있도록 다양한 지원 정책을 지속적으로 제공해야 함

- 기업이 해외 디지털 인재를 채용하고 협업하는 과정에서 가장 큰 장애 요인은 한국어 소통 문제이며, 해외 인재의 근무와 생활에 제약이 되는 언어 문제에 대한 지원이 시급함
 - 취업 전 한국어 교육도 필요하나, 취업하여 한국에 입국한 후 한국어 관련 교육, 한국어를 생활에서 접할 수 있는 커뮤니티 제공 등의 지원이 필요함
- 디지털 해외 인재가 한국 문화와 기업 문화에 쉽게 적응하도록 한국 기업 문화에 대한 이해도를 높이고, 실무에 빠르게 적응을 도와주는 지원책 마련이 필요함
 - 한국인 직원과 외국인 직원을 연결하는 멘토링 프로그램, 해외 인재들이 서로 정보를 공유하고 네트워크를 구축할 수 있는 커뮤니티 지원 등이 요구됨
- 해외 디지털 인재의 국내 정착, 자녀 교육을 지원하는 제도 마련이 필요함
 - 국제학교 입학, 한국 정규 교육 이수를 위한 지원이 필요하며 법률·노무 등 전문 상담, 한국 문화 체험, 커뮤니티 활동 지원 등을 담당하는 기관 확대 등 가족 중심 정착 지원 종합 서비스 마련이 요구됨

● 취업률과 국내 정착 비율이 현저히 낮은 국내 외국인 유학생을 위한 장기적 국내 정착을 위한 재정적, 제도적 정책 지원이 필요함

- 국내 외국인 유학생의 취업을 장려하기 위해 채용 연계형 장학금, 중소기업 취업 지원금, 초기 정착금 등의 유학생 대상 재정적 정책 지원이 필요함
- 국내 외국인 유학생의 창업을 활성화하기 위해 창업 관련 비자 제도 개선 및 해외 디지털 인재 대상 스타트업 창업 지원 등의 정책 검토가 필요함

참고문헌

1. 참고문헌

- 관계부처합동(2024.9.). “글로벌 개발 혁신을 위한 첨단산업 해외 인재 유치·활용 전략”
- 관계부처합동(2024.12.). “기업 역동성 제고 및 신산업 촉진을 위한 경제 규제혁신 방안”
- 김영배, 차종석(1997.). “R&D 전문가를 위한 인력 관리, 박사급 인력을 중심으로”, 한국학술진흥재단
- 이현승, 최혜리 (2024.). “소프트웨어 기업의 해외진출 및 지원사업 현황과 시사점”, SPRi
- 소프트웨어정책연구소 (2024.). “소프트웨어 산업실태조사”

2. 국외문헌

- Francesco Dergano (2024.5.9.), “Generative AI talent: Your future turnover concern”, Medium.
- Jordan Ormont, Kandace Elam (2024.10.2.). “AI Compensation Trends: The Real Cost of Top 1% AI Technical Talent”, Menlo Ventures.
- Siddhi Pal(2024.7.31.). “Where is Europe’s AI Workforce Coming From?”, Interface.
- Michael Shirer(2024.5.14.). “IT Skills Shortage Expected to Impact Nine out of Ten Organizations by 2026 with a Cost of \$5.5 Trillion in Delays, Quality Issues and Revenue Loss, According to IDC”, IDC.
- Stanford University HAI(2024). “AI Index Report 2024”
- WEF (2025.1.), “Future of Jobs Report 2025”

3. 기타

- BCG (2022.10.19.). “달라진 일 - 오늘날의 디지털 인재들은 '이것'을 원한다.”
- MacroPolo(2022.). “글로벌 AI 인재 트래커(The Global AI Talent Tracker 2.0)”
- Revature(2025.1.28.). “Survey Reveals 77% of Organizations Have Been Impacted by the IT skills Gap”
- TeamEpic (2024.6.27.). “Attracting and Retaining Top AI Talent”
(<https://www.linkedin.com/pulse/attracting-retaining-top-ai-talent-teamepic-ai-onkpc/>)
- 서울경제(2025.3.6.). “서울대, 교수 성과연봉제 도입...철밥통 깨고 스타교수 모신다”
- 서울신문(2024.12.10.). “한국 떠나자... 조국 등지고 美 가는 고급인재들 中 11배”
- 전자신문(2022.8.22.). “디지털 교육체제로 대전환... 5년간 100만 디지털 인재 양성”
- 조선일보(2024.6.18.). “초봉 5억 주는 美 빅테크로...AI 고급 인재 40%가 한국 떠난다”