

해외 거주 디지털 인재 활용의 전략적 접근: 주요국 장단점 분석을 중심으로

Strategic Approaches to Leveraging Overseas-Based Digital Talent:
A Comparative Analysis of Strengths and Weaknesses Across Major Countries

- 윤보성 소프트웨어정책연구소 SW기반정책·인재연구실 선임연구원 | bsyun@spri.kr
- 진희승 소프트웨어정책연구소 SW기반정책·인재연구실 수석연구원 | hschin@spri.kr

EXECUTIVE SUMMARY

국내 디지털 인력 부족, 특히 AI 분야의 인재난은 고질적인 문제를 넘어 국가 경쟁력을 위협하고 있다. 이미 글로벌 원격업무가 자리 잡고 국내 AI 인재의 해외 유출이 지속되는 상황에서, 기존의 물리적 유치 중심 정책만으로는 해외 인적자원 확보에 한계가 있다. 따라서 본고를 통해 해외 거주 디지털 인재를 우리 기업이 유연하게 활용하는 ‘Two-Track 전략’의 필요성을 제기한다. 이를 위해 글로벌 디지털 인재 소싱 주요국(미국, 베트남, 인도, 일본)의 인력 시장 특성과 장단점을 심층 분석하여, 우리 기업과 정부가 실행할 수 있는 실질적인 해외 거주 인재 활용 방안과 정책적 시사점을 도출하였다.

‘글로벌 디지털 인재’란 디지털 기술 및 AI 활용 역량뿐만 아니라 국경을 넘어 적극적으로 성장 기회를 탐색하는 ‘글로벌 이동성’과 ‘적극성’을 갖춘 인력을 의미하며, 본고에서 ‘해외 거주 디지털 인재’란 대한민국 외의 국가에 거주하는 글로벌 디지털 인재를 말한다.

국내 기업의 디지털 인재 소싱과 관련한 주요국들은 각기 다른 기회와 도전과제를 제시한다. 미국은 세계 최고 수준의 인재가 모인 혁신 생태계의 중심이지만, 막대한 인건비와 최근 강화된 비자 정책이 큰 변수다. 미국 인재 활용은 높은 비용을 감당할 수 있는 소수정예 R&D 팀 단위의 ‘셀(Cell) 단위 스카우트’와 비동기식 협업이 효과적일 것이다. 베트남은 풍부하고 젊은 인력 바탕의 인건비 효율성과 정부의 강력한 육성 의지가 강점이나, 아직 최상위급 AI 인력은 부족하고 문화적 차이를 극복하기 위한 노력이 필요하다. 따라서 ‘한국인 기획자 + 베트남 개발자’ 조합으로 품질과 소통의 간극을 메우고, 핵심 기능은 직접고용, 변동적 과제는 아웃소싱을 병행함이 유리할 수 있다. 인도는 압도적 규모의 인력 풀과 뛰어난 영어 소통 능력이 장점이나 인재 간 역량 편차가 크고 복잡한 현지 노동법규가 진입장벽이다. 따라서 채용 리스크 관리를 위해 다단계 검증 파이프라인을 구축하고, 초기에는 EOR(Employer of Record)을 활용해 법적 부담을 최소화하는 접근이 필요하다. 일본은 대규모 디지털 전환(DX) 시장의 도래와 지리·문화적 근접성이 기회요인이지만, 신기술 인력난과 특유의 더딘 의사결정 문화는 고려 사항이다. 일본의 경우 최근 활성화된 부업 인재를 유연하게 활용하고, 현지 파트너십을 통해 신뢰를 쌓으며 리스킬링(Reskilling) 프로그램 등을 통해 시장에 진입하는 장기적 관점이 요구된다.

이러한 맥락에 따라 결론에서는 국경 없는 디지털 인재 활용을 위한 법·제도 인프라 혁신, 데이터 기반의 신뢰성 있는 해외 인재 소싱 및 활용 검증 체계 구축, 초국경 협업 역량 강화 및 환경 고도화, 전략 거점 중심의 맞춤형 인재 파이프라인 및 R&D 생태계 구축이라는 4대 정책 방향을 도출하고 각 세부 과제를 제시하였다.

디지털·AI 인재가 곧 기업과 국가의 경쟁력이 되는 시대에, 우리는 인재를 ‘유치’하는 관점에 더해 전 세계 인재를 ‘활용’하는 유연한 시각을 가져야 할 때다. 본고에서 제시하는 국가별 맞춤형 인재 활용 전략과 정책 제언이 국내 기업의 인력난 해소와 글로벌 경쟁력 강화에 기여하길 기대한다.

EXECUTIVE SUMMARY

Korea's shortage of digital talent—especially in AI—has progressed from a chronic concern to a direct threat to national competitiveness. With global remote work now firmly established and the continued outflow of Korea's AI talent, policies focused solely on physical relocation are no longer sufficient to secure global human resources. This report therefore advances the need for a “Two-Track Strategy” that enables Korean firms to flexibly leverage overseas-based digital talent. To that end, we provide an in-depth analysis of the labor-market characteristics and the strengths and weaknesses of key sourcing countries—the United States, Vietnam, India, and Japan—and derive practical measures and policy implications that Korean companies and the government can implement to utilize talent residing abroad.

By “global digital talent,” we mean professionals who not only possess digital and AI capabilities but also exhibit “global mobility” and the proactiveness to seek growth opportunities across borders. In this report, “overseas-based digital talent” refers to global digital talent residing outside the Republic of Korea.

Each of the major countries relevant to Korean firms' digital-talent sourcing presents distinct opportunities and challenges.

The United States remains the world's premier innovation hub, concentrating top-tier talent, but extremely high labor costs and recently tightened visa policies are major constraints. For the United States, a targeted approach is advisable: recruit small, elite R&D “cells” and structure work for effective asynchronous collaboration.

Vietnam offers cost efficiency grounded in a young, abundant workforce and strong government commitment, yet it still lacks sufficient top-tier AI specialists and requires sustained effort to bridge cultural differences. A practical model for Vietnam is to pair Korean planners/product managers with Vietnamese developers to close quality and communication gaps, combining direct hires for core functions with outsourcing for variable tasks.

India provides a vast talent pool and strong English proficiency, but capability dispersion across candidates is wide and local labor regulations are complex. To manage hiring risk in India, companies should build multi-stage assessment pipelines and, at the outset, consider Employer-of-Record (EOR) arrangements to minimize legal exposure.

Japan presents a growing DX market and geographic-cultural proximity, but faces shortages in cutting-edge skills and characteristically slow decision-making. In Japan, firms should flexibly tap the expanding “side-job” talent base, cultivate trust through local partnerships, and adopt a long-term entry strategy that includes reskilling programs.

In this context, the conclusion identifies four overarching policy directions and presents detailed follow-up tasks: (1) innovating the legal and institutional infrastructure to enable the cross-border utilization of digital talent; (2) establishing a data-driven, trustworthy system to source overseas talent and validate its effective deployment; (3) strengthening cross-border collaboration capabilities and further advancing the enabling environment; and (4) building tailored talent pipelines and R&D ecosystems centered on strategic hubs.

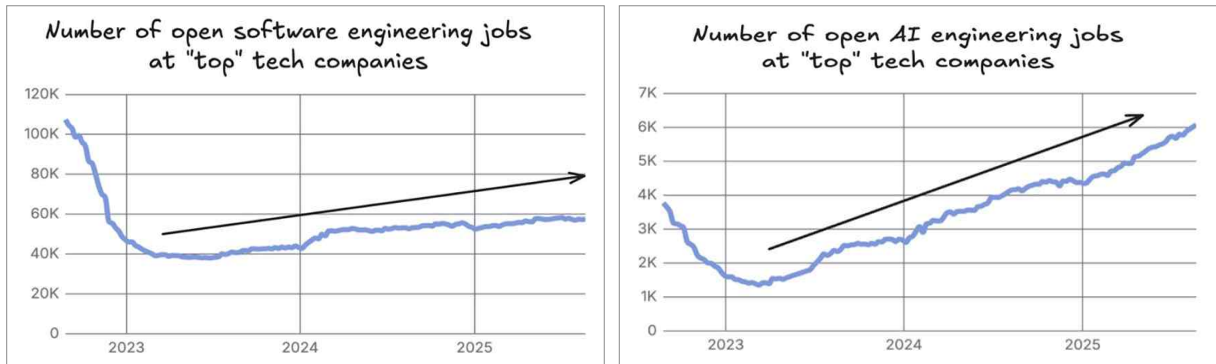
As digital and AI talent increasingly define the competitiveness of firms and nations alike, Korea must complement the traditional paradigm of “attracting” talent with a more flexible mindset of “utilizing” talent worldwide. We hope that the country-specific strategies and policy recommendations presented here will help alleviate domestic labor shortages and enhance Korea’s global competitiveness.

I 배경 및 목적

○ AI 시대에 큰 장애물 중 하나는 디지털 인재의 부족임. 특히 AI 인력은 글로벌 노동 이동성이 높고 전 세계적인 인재 수요도 증가하고 있어 인력 부족이 심화할 전망

- 코로나19 상황 안정화 및 ChatGPT 등장 이후, 세계적으로 SW 엔지니어링 구인은 최근 3년간 약 1.5배 증가했으며, AI 엔지니어링 구인은 약 5배 가까이 증가

[그림 1] 글로벌 SW 및 AI 엔지니어링 구인 추이¹⁾

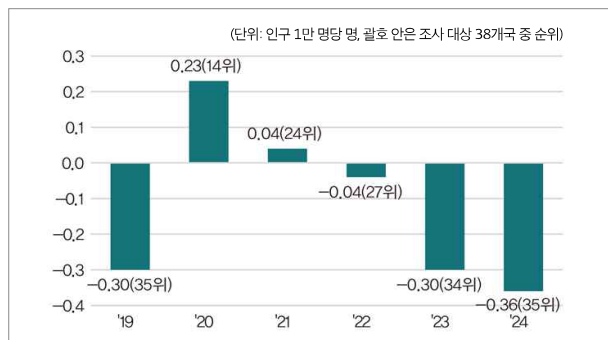


출처: Orosz, G.(2025.9.3.), TrueUp: 빅테크, 유망 스타트업/스케일업의 모든 채용공고 스캔 플랫폼

○ 어렵게 양성한 AI 인력은 유출되고 있으며, 국내 중소기업은 보유 자원과 역량 부족으로 해외 디지털 인재 확보에 난항

- 코로나19로 인한 특수 영향 기간('20~'21년)을 제외하고, 우리나라는 지속적으로 AI 인재 순 유출국을 기록

[그림 2] 대한민국의 AI 인재 유출입 순위²⁾



출처: 김천구(2025), OECD AI Policy Observatory, 스탠포드대 인간중심 AI연구소 자료 활용

¹ Orosz, G.(2025.9.3.), State of the software engineering job market in 2025, The Pragmatic Engineer

² 김천구(2025.6.18.), 한국의 고급인력 해외 유출(Brain drain) 현상의 경제적 영향과 대응방안, SGI Brief, 대한상공회의소

- 인재 부족의 돌파구를 마련하기 위해 중소기업의 54.5%가 향후 외국인 SW 전문인력 채용 의사를 피력³하고 있으나, 인재 확보가 어려운 상황
 - * 국내 첨단산업 S급 인재는 미국·캐나다로, A급은 네이버·카카오 등으로 향하며, 제조업 대기업조차 AI 인재를 찾기 어려운 실정이고 해외 인재들은 다른 나라를 선호하는 경향이 있음⁴
 - * 중소기업은 인재 발굴을 위한 경로 부족 및 자체 서칭(코트라(KOTRA) 및 현지 헤드헌팅 등에 국한)의 어려움을 호소하고 있으며, 연봉, 복지, 연구환경 제약 등으로 해외 인재 구인이 더욱 힘든 상태

○ 글로벌 노동시장의 원격근무 확산과 하이브 코딩의 영향으로 인력 시장에서 글로벌 디지털 인재 소싱이 더욱 중요해질 것으로 전망

- 세계경제포럼(WEF)에서 조사한 기업의 45%가 노동법 개정을 통한 원격근무 제도화를 인재 활용을 촉진할 정책으로 지목하였으며, 원격·하이브리드 근무 기회 제공은 기업의 인재 확보 핵심 전략으로 자리 잡을 것으로 전망⁵
- 생성형 AI 활용, 코드 자동화 등 디지털 생산 방식의 변화는 최근 빅테크의 대량 해고와 채용시장의 양극화와 같은 혼란을 야기하고 있지만, 큰 틀에서는 AI를 포함한 디지털 인력의 역량 구조를 바꾸고 채용시장의 기준을 재편하고 있음
 - * 빅테크들은 최근 AI 중심의 전략적 인적자원 재배치를 시행 중으로, 이는 개발자를 포함한 기존 사업부 인력을 줄이는 대신 AI 관련 핵심 인재를 공격적으로 채용하는 양상을 보임. 또한 생성형 AI 등장 이후, 미국의 AI 기술 도입 기업은 시니어 개발자 고용은 확대, 주니어 개발자 고용은 축소하였으며 주니어 개발자 중에서는 중위권 대학 출신자의 고용을 가장 크게 축소⁶
 - AI 기술 발전으로 인한 하이브 코딩과 원격근무의 확산은 결과적으로 기업에게 지역적 제약 없이 문제 해결형 인재를 우선 확보해야 하는 과제를 안기며, 이에 따라 정부의 글로벌 인재 소싱 정책이 더 중요해질 것으로 전망됨

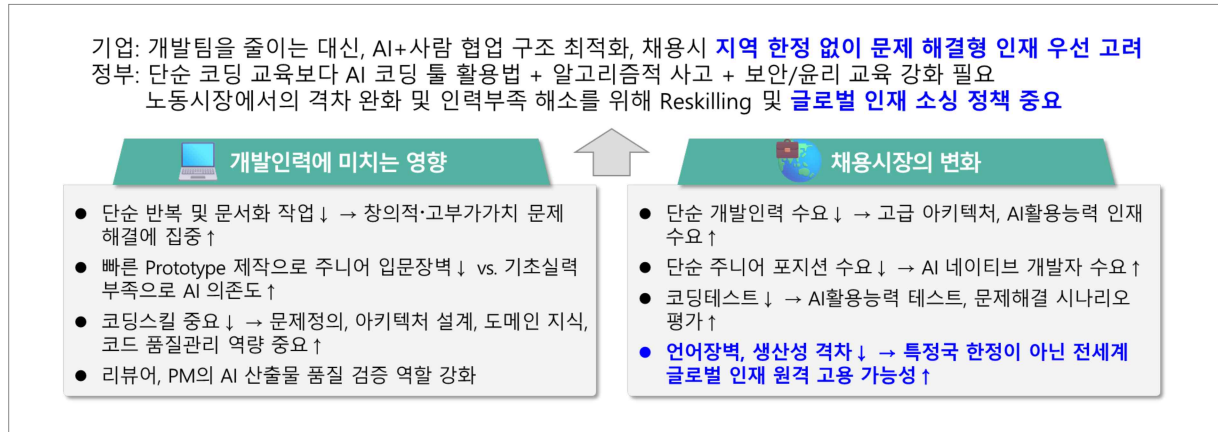
³ 중소벤처기업부 보도자료(2023.7.3.), “중소기업 54.5%, 해외 소프트웨어 인력 채용 희망”

⁴ 관계부처 합동(2024.9.), 글로벌 개방 혁신을 위한 첨단산업 해외 인재 유치·활용 전략

⁵ WEF(2025), Future of Jobs Report(1,000여 개 글로벌 기업 대상 설문조사)

⁶ Lichtinger, G., & Hosseini Maasoum, S. M.(2025), Exploring hybrid intelligence in large-scale human-AI collaboration, Journal of Artificial Intelligence Research, 78(2), 145-167

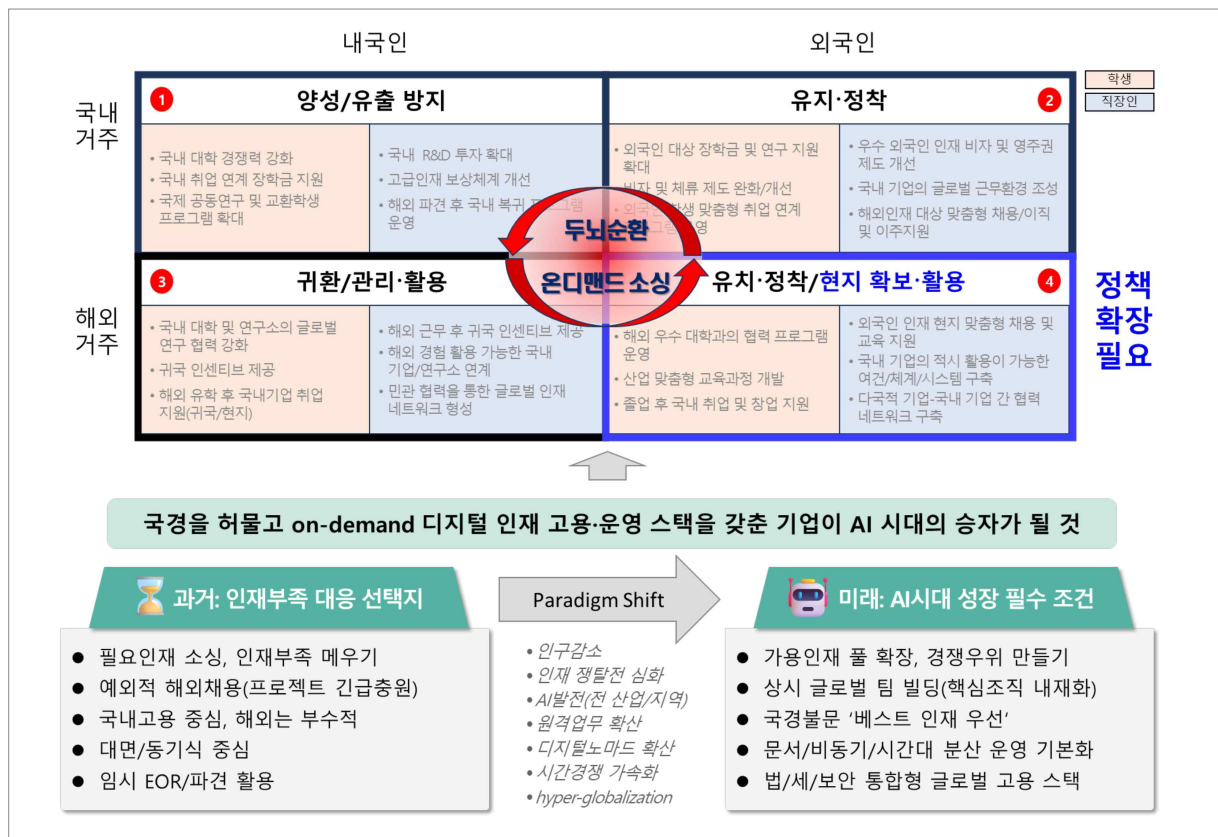
[그림 3] 바이브 코딩이 개발 인력 및 채용시장에 미치는 영향



출처: 윤보성(2025), 제62회 SPRi 포럼 발표자료

○ 따라서 기존의 물리적 이주 기반 인재 유치 정책에 더해 해외에 거주하는 디지털 인재를 우리의
 자원으로 활용할 수 있는 방안 모색 필요

[그림 4] 디지털 인재 정책에 대한 관점의 전환과 정책 프레임워크 내 연구의 포지션



- 글로벌 인재의 선도적 확보를 위해서는 기존 국내 이주 기반 정책에 더해 해외 거주 인재를 적시 확보하고 이주 없이도 유연하게 우리 기업이 적시 활용할 수 있도록 하는 ‘Two-Track 전략’ 시행이 요구됨

* 기존의 해외 인재 확보 정책은 주로 국내 이주 기반인 ‘유치’에 초점을 맞추고 있었으나, 이는 주로 기술을 선도하는 고급 인재 확보에 주효한 전략으로 절차의 복잡성, 혜택 중심의 접근, 체류 제한, 많은 시간 소요 등과 같은 한계점을 가짐

○ 본고는 주요국별 디지털 시장/인력 특성 및 현황에 기반한 국가별 인재 활용 장단점을 분석하고 기업과 정부 관점에서의 시사점과 정책 제언을 도출함

* 본고에서 ‘해외 거주 디지털 인재’란, ‘해외 거주 글로벌 디지털 인재’를 약칭한 것으로 “대한민국 외의 국가에 거주하는 글로벌 디지털 인재”를 의미(글로벌 디지털 인재란, 기존 ‘디지털 인재’ 개념에 ‘글로벌 이동성’과 ‘적극성’을 포함하여 “본인의 디지털 기술, 지식, 노하우 등을 직접 발휘하는 업무를 주로 하며, 해외 이동 및 근무, 해외 기업 근무 등에 거부감 없이 적극적으로 찾거나 그러한 경험이 있는 인재”로 정의)

- 한국과의 관계, 디지털 인재 소싱 필요성과 가능성 등을 고려하여 미국·베트남·인도·일본을 주요국으로 선정하고, 각국 디지털 인력과 채용시장의 특징 및 현황 파악

* '25년 6월~8월 주요국별 전문가 총 10인을 구성하여 인터뷰 및 서면조사를 통해 ① 글로벌 디지털·AI 인재 특성, ② 디지털 인재 관련 주요국별 현지 현황 및 업계 분위기, 인재 특성 등에 대한 정성적 파악, ③ 조사 내용 교차 검증, ④ 정책 방안 및 시사점 도출을 수행하였으며 보고서 본문에 언급된 ‘전문가 조사 결과’ 등은 위 조사 내용을 의미함

[표 1] 주요국 선정 배경 및 이유

국가	선정 배경 및 이유
미국 	• AI 분야 세계 시장 선도국이자 최상위 AI 연구자들이 가장 많이 활동하는 국가로, 최고 수준의 디지털 인재를 확보 및 활용하고자 하는 한국 기업에 중요한 시장 • 한국의 우수 AI 인재들이 미국으로 유출되는 경향이 강하므로, 향후 미국 내 한국인 인재를 활용하는 등의 전략적 접근 또한 필요
베트남 	• 베트남은 IT 산업 성장을 국가 경제 발전의 핵심 동력으로 삼고 있으며, 젊고 풍부한 IT 인력을 지속 배출 • 한국은 베트남의 주요 투자국이자 3대 교역국으로서 이미 긴밀한 경제 협력 관계를 구축하고 있어, 한국 기업이 현지에 진출하고 인력을 활용하는 데 유리한 기반 제공
인도 	• 인도는 세계 최대 규모의 SW 인력을 보유하고 있으며, 영어 소통 능력이 뛰어나 글로벌 기업과의 협업에 유리 • 과거부터 한국 기업은 인도의 우수 SW 개발자를 저비용으로 채용할 수 있는 기회를 모색하고 있으며, 실제로 많은 인도 구직자가 한국 기업 취업에 높은 관심이 있음
일본 	• 일본 정부는 DX 추진을 위한 대규모 투자를 계획, 이는 한국 기업에 새로운 시장 진출 기회를 제공 • 지리적으로 가깝고 문화적 이해도가 높아 협업 시 소통 장벽이 낮은 편이며, 오랜 로봇 산업 역사와 독보적 기술력을 갖추고 있어 Physical AI에 대한 잠재 역량 우수

- 해외 디지털 인재 활용 관점에서 주요국 장단점을 분석하여 기업과 정부 차원의 접근 방안을 모색하고, 해외 거주 디지털 인재 활용 확장을 위해 우리가 준비해야 할 사항을 제안

II 주요국별 디지털 인력·채용시장 특징 및 현황

1. 미국

○ 디지털 분야 미국 현황 및 한국-미국 관계

- 굳건한 한-미동맹을 기반으로 한 AI 및 첨단기술 분야 협력은 한국 기업이 미국 시장에 진출하고 현지 인재를 활용하는 데 유리한 환경을 조성
 - 이재명 정부 국정과제인 AI 투자 100조 원을 통한 글로벌 AI 3대 강국 도약과 미국을 비롯한 선진국 및 글로벌 기업과의 협력 강화는 한국 기업의 미국 내 AI 인재 채용 및 공동 프로젝트 수행 등에 대한 정부 차원의 지원을 예고
- 미국은 디지털·AI 분야 선도국으로, 그동안 비자 절차 간소화, 체류 연장, 영주권 경로 현대화, 해외 인재 정보 제공 강화 등을 통해 전문 인재 유입을 촉진⁷하였으나 최근 미국 트럼프 대통령의 포고령을 통해 H-1B(전문직 취업) 비자 문턱을 높임
 - * '25년 9월 19일, 트럼프 대통령은 미국 노동자 보호를 명분으로 신규 H-1B 비자 신청에 \$100,000의 막대한 수수료를 부과하는 방식으로 H-1B 발급을 강력히 제한하는 포고령(특정 비이민 노동자의 입국 제한)에 서명⁸
 - 위 조치는 긍정/부정 요인이 공존하며, 우리나라는 미국에 진출한 한국인을 포함한 글로벌 디지털 인재들을 국내 기업으로 끌어들이는 기회로 활용할 필요

○ 미국 디지털 인력 현황

- 미국 노동통계국은 '24년 기준, 미국에 약 1,895,500명의 SW 개발자가 종사하고 있고, '34년까지 약 287,900명이 순증(성장률 15%)할 것으로 예상⁹
 - * JetBrains는 '24년 기준, 미국 SW 개발자 수를 약 2,918,000명으로 추정하였고¹⁰, The Scalers는 약 4,400,000명으로 추정¹¹하고 있어, 현재 200만 명 이상으로 예상

⁷ 진희승, 윤보성, 신승윤(2025), 디지털(ICT) 분야 해외 우수 인재 유치방안에 관한 연구, 소프트웨어정책연구소

⁸ The White House(2025.9.19.), Restriction on Entry of Certain Nonimmigrant Workers

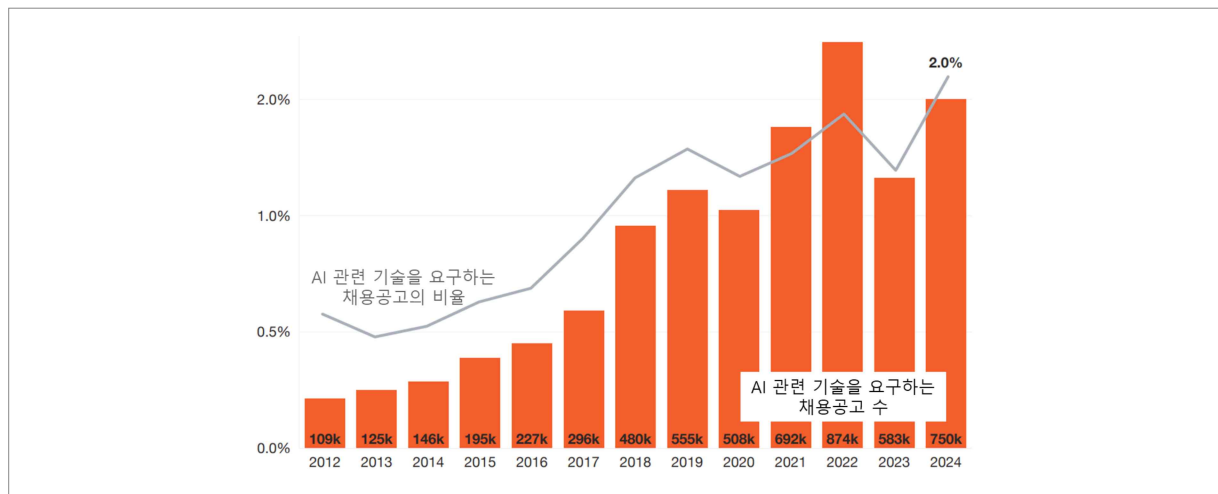
⁹ U.S. Bureau of Labor Statistics(2025), Software Developers: Occupational Outlook Handbook

¹⁰ JetBrains(2024), Discover the latest software development trends and insights, Data Playground, <https://www.jetbrains.com/lp/devecosystem-data-playground/>

¹¹ The Scalers(2024), Development Deep Dive: How Many Software Engineers Are There in the US?

- 미국 내 AI 기술을 요구하는 채용공고 수는 '15년 기준 약 195,000명에서 '24년에는 약 750,000명으로 4배 가까이 증가¹²

[그림 5] 미국 내 AI 기술을 요구하는 채용공고 수 및 점유율('12~'24)



- 전 세계 AI 과학자 중 27%가 미국에 거주¹³하고 있고 전 세계 상위 2% AI 인재 중 57%가 현재 미국에서 활동¹⁴하는 등 미국은 세계 최고의 글로벌 우수 AI 인재 집적국임

○ 미국 디지털 인력의 특성

- 미국의 높은 인건비 구조는 한국 인재의 미국 유출 유인이 되며, 미국 인재가 기대하는 높은 금전적 보상 수준은 한국 기업의 우수 미국 인재 확보에 대한 장벽으로 작용
 - 미국 디지털 인력 연봉은 세계 최고 수준으로, 대형 IT 기업 엔지니어는 연봉 28만 달러 + 주식 26만 달러 수준¹⁵, 명문대 석·박사 출신 초봉은 40만 달러(약 5.5억 원)에 달함¹⁶
 - * 이러한 임금 격차는 한국 인재의 미국행을 유도하고 한국 기업의 미국 인재 직접고용을 어렵게 만드는 장벽으로 작용하나, 최근 H-1B 비자 수수료 인상과 미국 유학생 비자 연장 제한으로 인한 귀국 증가가 관찰되므로 인재 이동 동향을 모니터링할 필요가 있음

¹² PWC(2025), The Fearless Future: 2025 Global AI Jobs Barometer, US Analysis

¹³ Stanford HAI(2024), AI Index Report 2024

¹⁴ MacroPolo(2024), The Global AI Talent Tracker 2.0, Paulson Institute

¹⁵ Radio Korea(2025.5.22.), “인공지능 인재 ‘수천만 달러’ 연봉/캘리포니아 대학들도 전문가 양성 박차/미국 국채 ‘이젠 안전자산 아냐’”

¹⁶ 김은영(2025.5.26.), 국내 AI 개발자 모시기 전쟁 ... 76%가 3년 내 이직하는 이유는?, AI matters AI Report

- 높은 인건비는 한국 기업에 부담이지만, 미국 인재는 혁신·성장·자율성 등 비금전적 가치 또한 중요시하므로¹⁷, 단순한 비용 경쟁보다 연구 자율성, 글로벌 커리어, 프로젝트 영향력 중심으로 접근할 필요가 있음
- 미국 디지털 인재는 수평적·자율적 근무 환경과 차등 보상체계를 중시하며, 한국 기업의 경직된 조직문화를 기피
 - 미국은 파격적인 보수 외에도 연구 성과에 대한 국제 학계의 높은 인지도, 자녀를 위한 수준 높은 교육 시스템을 제공하기 때문에 인재들의 선호도가 높으며 한국 젊은 인재 또한 수평적 문화, 성과 중심 보상, 국제 연구환경 선호
 - 전문가 조사 결과, 미국 인재는 한국 기업의 기술력은 인정하되 경직된 의사결정 구조, 복잡한 커뮤니케이션, 획일적 보상체계를 기피함. 다만, 일부 대기업(삼성·LG·현대 등)은 예외적으로 긍정적 인식을 유지
 - 미국 기업 리더의 90% 이상이 하이브리드 또는 원격근무를 선호, 직원 역시 원격근무 60% > 사무실 근무 40% 비율로 유연 근무를 선호¹⁸하며, 이는 디지털 인재가 시간·공간 제약보다 자율성·효율성을 더 중시함을 의미

○ 국내 기업의 미국 거주 디지털 인력 활용 현황

- 미국에서의 디지털 인력 활용은 대부분 비용 절감이 아닌 기술력 확보와 시장 진출을 위한 전략적 선택
 - 한국 기업들은 미국 거주 디지털 인재의 높은 인건비에도 불구하고, 주로 특정 기술 스택 보유 인재 확보와 현지 시장 이해도 제고를 목표로 아웃소싱 활용
 - * 미국에서 직접 채용의 어려움(높은 인건비·경쟁 심화)으로 인해, 법인 설립 없이 인재를 채용할 수 있는 EOR¹⁹ 모델(예: Remote 등)을 적극 활용하고 있음
 - 삼성전자 등 대기업은 현지 연구 거점 설립을 통한 AI 인재 유치 및 산학연 네트워크 구축을 추진하며, 이를 중소기업의 간접적 인재 접근 통로로 활용 가능한지 검토 필요
- 미국 거주 디지털 인력의 원격근무 환경에서는 성과 중심의 관리 체계와 유연한 근로조건이 핵심 경쟁 요소로 작동

¹⁷ 이경재(2025), AI 인재들이 해외로 떠나는 이유, <https://www.youtube.com/watch?v=sHY-m-tSTis>

¹⁸ Zoom(2022) 설문조사: 임원진도 선호하는 유연한 근무 환경, <https://www.zoom.com/ko/resources/survey-executives-want-flexible-work-too/>

¹⁹ EOR(Employer of Record, 기록상 고용주): 제3자 회사가 기업을 대신하여 해외 직원을 합법적으로 고용하고 급여, 세금, 복리후생 등 인사 관리를 처리하는 서비스

- 원격근무에서 시차보다 업무 프로세스 미비, 피드백 지연이 더 큰 문제로 지적되며, 공동 목표 설정과 투명한 성과 공유가 핵심 개선 과제로 제시됨
- 미국 인재들은 근무 시간보다 성과와 목표 달성 여부를 중시하므로, 한국 기업은 성과 기반 평가·보상·커리어 트랙 다양화를 통해 동기 부여를 강화할 필요
- 채용은 정규직보다 프리랜서·프로젝트 단위 협업이 주로 활용되며, 콘퍼런스·오픈소스 커뮤니티 등 네트워킹 기반 접근이 실제 채용 성과로 이어짐
- 미국 AI 인재 확보의 핵심은 금전적 조건보다 리더십 타겟팅, 현지화된 커뮤니케이션, 그리고 비금전적 성장 기회 제공에 있음
 - 미국 내 AI 인재들은 삼성·현대를 제외한 한국 기업을 낮설게 인식하며, 단순 공고보다 팀 리더를 스카우트한 후 팀 단위 채용이 효과적인 전략으로 평가됨
 - 한국 기업은 비자 문제, 문화 차이, 근속 불안정성을 완화하기 위해 현지 협업 경험이 있는 중간 관리자를 확보하는 것이 필수적임
 - 미국 인재들은 연봉 외에도 연구 성과, 커리어 성장, 자녀 교육 환경 등 비금전적 가치 또한 중시하므로, 혁신 프로젝트 참여·글로벌 네트워크 구축·미래 비전 제시 등 맞춤형 유인책이 필요

2. 베트남

○ 디지털 분야 베트남 현황 및 한국-베트남 관계

- 베트남은 IT·AI 산업을 국가 성장의 핵심축으로 삼아 ‘2035년 중진국 도약’을 목표로 AI 국가 전략을 통해 글로벌 기업 유치와 함께 디지털 인재 확보에 총력
 - 베트남은 ’35년까지 1인당 GDP 1만 달러 달성을 국가 비전으로 제시하며, IT 산업을 국가 경쟁력의 핵심 분야로 설정
 - * 결의안 57/NQ-TW²⁰와 결정문 127/QD-TTg²¹에 따라 베트남은 ’30년까지 AI를 국가 전략의 중심축으로 명시하고, 인재 양성·연구개발 확대·시민권 취득 요건 완화 등의 실질적 제도 시행
 - * 구글의 호치민 진출 및 엔비디아의 2024년 R&D·데이터센터 설립 계획은 베트남이 동남아 AI 허브로 부상하고 있음을 보여줌

²⁰ Politburo(2024.5.10.), Resolution No. 57-NQ/TW on Breakthroughs in Socio-Economic Development, Ensuring National Defense and Security until 2030, with a Vision to 2045, for the Southeast Region

²¹ Vietnam Prime Minister.(2021.1.26.), Decision No. 127/QD-TTg on the Promulgation of the National Strategy on Research, Development and Application of Artificial Intelligence from now to 2030

- 베트남 정부는 이러한 성장 기반 마련의 일환으로, 외국 IT·AI 전문가 유치를 위해 거주 기간 및 언어 요건 완화를 통한 시민권 취득제도 도입 및 해외 인재의 장기 정착 기반 강화 중
- 양국의 포괄적 전략적 동반자 관계는 디지털 협력 확대와 인재 교류의 제도적 기반
 - '22년 양국은 관계를 '포괄적 전략적 동반자 관계'로 격상하였으며, 이는 중국, 러시아, 인도에 이어 네 번째로 체결한 사례
 - 베트남은 '24년 한국의 무역흑자 2위 국가(1위: 미국), 한국은 베트남의 3대 교역국(중국, 미국 다음)이며, 1만여 개 한국 기업이 베트남에 진출 중²²
 - 베트남은 세계 최초로 한국어를 제1외국어로 채택하였고, 한국에 사는 외국인 중 베트남인이 두 번째로 많고, 베트남 방문 외국인 중 약 25%가 한국인일 정도로 양국은 긴밀한 교류를 이어가고 있으며, 첨단 산업, 디지털 전환 등 신성장 분야까지 다층적 협력을 위해 노력하고 있음²³

○ 베트남 디지털 인력 현황

- 급성장하는 베트남 IT 산업은 숙련 인력 부족이라는 구조적 제약에 직면한 상황
 - '25년 베트남 IT 인력은 약 50만 명 수준²⁴이며 매년 약 5만 7천 명의 SW 공학자가 배출되지만 산업 현장에 즉시 투입 가능한 숙련 인력은 제한적이므로, 한국 기업은 단순 채용보다 인재의 기술 수준과 실무 역량을 정밀히 검증하는 접근이 요구됨
- 전문가 조사 결과, 베트남 AI 인력은 양적으로 성장 중이나, 글로벌 수준 대비 실무 프로젝트 경험과 고급 기술 역량이 아직은 부족한 것으로 평가됨
 - 베트남 AI 인력은 '24년 기준 약 10만 명 규모로 추정되며(FPT Software 베트남 개발센터는 약 1,000명의 AI 관련 인재 보유), 이들의 해외 진출은 일본과 동남아를 중심으로 이루어지고 있고, 한국 진출은 아직 제한적인 상태
 - * 베트남에는 한국에서 진출한 대기업 소속의 AI 인력이 50~100명 있는 것으로 추정
 - 최근 생성형 AI 및 LLM 관련 인력 수요가 급증하고 있지만, 베트남 AI 인재들은 아직 실무 프로젝트 경험이 부족하고 특히 에이전트 기반 프로젝트 경험이 있는 인재가 드문 것으로 평가됨
- 다만 빠르게 성장하는 베트남 IT 인력 아웃소싱 시장은 한국 중소기업의 인력난 해소에 매력적인 대안이 될 수 있음

²² 홍영섭(2025), 2025년 베트남 IT 아웃소싱 현황, 베트남 IT Developer house 행사 발표자료

²³ 한국-베트남 비즈니스 포럼(2025.8.12.), 김민석 국무총리 기조연설

²⁴ VnEconomy(2025.5.7.), "Vietnam's IT sector faces 200,000 personnel shortage"

- '24년 베트남 IT 인력 아웃소싱 시장은 약 6억 9,480만 달러 규모로 추정되며, 연평균 12.23% 성장하여 '29년에는 12억 3,700만 달러 규모가 될 것으로 예측²⁵
- 인건비 절감과 유연한 고용 구조 덕분에 베트남은 한국 중소·중견기업의 대안적 인재 확보지로 주목받고 있으므로, 직접 채용뿐 아니라 아웃소싱을 병행하는 복합형 인력 활용 전략이 필요

○ 베트남 디지털 인력의 특성

- 베트남 디지털 인력은 인건비 경쟁력이 높지만 단순 비용 절감보다 가성비와 유연성을 고려한 전략이 필요
 - 신입~시니어 개발자 월급은 412~1,510달러 수준이며, AI/ML/IoT 분야 고급인력은 월 3,000달러 이상으로 첨단 분야 수요 증가에 따라 임금 상승 예상
 - * 베트남 IT 아웃소싱 기업 중 하나인 'icetea SW'의 경우, AI 개발자는 1~2년 차에 2,400달러, 7년 이상 경력 시 4,000달러 수준의 월급을 받는 것으로 조사됨
 - 직접 채용 시 월급 외 130~150% 수준의 추가 비용이 발생하며, 아웃소싱 계약 시에는 행정비·관리비를 포함해 2배 수준의 비용을 고려해야 함
 - 저비용만을 이유로 채용하기보다 프로젝트 특성과 필요 역량을 고려해 채용 모델(직접 채용 vs. 아웃소싱)을 유연하게 선택하는 것이 효과적

[표 2] 베트남 디지털 인력 직급별 월 급여 수준

직급	연차	월급(USD)	추가 비용
신입/주니어	2년 이하	412~618	각 급여 + 3대 보험 22%
중급	2~4년	618~1,236	
시니어	4년 이상	860~1,510	
매니저(경영)	5년 이상	1,410~2,230	
매니저(기술)	5년 이상	2,500~	
디렉터 이상(경영)	10년 이상	2,300~	
디렉터 이상(기술)	10년 이상	2,448~5,525	
NFT/블록체인	3년 이하	1,500~2,000	
High Tech(AI/ML/IoT)	5년 이상	3,000~	
핀테크	(정보 없음)	2,100	

출처: 홍영섭(2025), 2025년 베트남 IT 아웃소싱 현황, 베트남 IT Developer house 행사 발표자료

²⁵ Statista(2025), IT Outsourcing - Vietnam, <https://www.statista.com/outlook/tmo/it-services/it-outsourcing/vietnam>

- 전문가 조사 결과, 베트남 디지털 인력은 기술력과 학습역량이 높은 편으로 평가됨
 - 기존 솔루션 최적화, 재개발 등 실무 중심 기술력이 비교적 뛰어나며 수학·논리 기반과 신기술 흡수력, 업무처리 속도 등이 동남아 내에서 경쟁력이 높은 것으로 인식됨
- 문화적 장벽과 커뮤니케이션 문제에 대해 초기 세팅과 관리 전략이 중요
 - 언어·업무 문화 차이로 커뮤니케이션에서 오해가 발생하기 쉬워 초기 프로젝트 단계에서 대면 미팅, 명확한 목표 설정, 품질 점검이 필수적
 - * 베트남 IT 아웃소싱 전문가들은 중요한 프로젝트의 경우 초기에 출장에 따른 항공 비용을 아끼지 않고 직접 대면하여 만나 초기 세팅에 노력을 기울이며 초창기 결과물의 완성도와 품질을 점검하는 것이 나중에 발생할 수 있는 비용과 시간을 많이 줄일 수 있다는 의견을 제시
 - * 이직률이 높고 공개 피드백을 꺼리는 문화적 특성이 있어 이를 고려한 조직 관리 및 커뮤니케이션 전략이 필요
 - 한국의 엄격한 규칙·기준에 적응이 어려운 경우가 많아 한국인 PM 배치나 통역 지원 등 문화적 중개 장치가 필요
 - 단순한 비용 절감을 넘어 기업의 글로벌 인재 관리 역량과 프로젝트 운영 능력이 전체 성과를 결정짓는 핵심 요인

○ 국내 기업의 베트남 거주 디지털 인력 활용 현황

- 한국 기업은 비용 효율성과 인력 확보 유연성을 위해 베트남 인재를 주로 원격 및 아웃소싱 방식으로 활용함
 - 삼성, LG 등 대기업 중심으로 클라우드 기반(AWS, Azure 등) 원격 협업이 활발하며, 베트남 인력 공급 측 입장에서는 언어 장벽과 한국 기업의 엄격한 IP 관리 규제 등이 주요 애로사항인 것으로 조사됨
 - 고급 인력은 부족하지만 인건비 경쟁력으로 원격 + 온사이트 병행 사례 존재하며, 특히 보안 민감 업종(금융권 등)에서 주로 온사이트 활용
 - 직접고용은 법적 안정성과 소속감이라는 장점이 있으나 법인 설립 및 HR 부담으로 대기업만 활용, 중소기업은 주로 프로젝트 기반 외주를 선호
 - * 인력 아웃소싱은 1~2주 내 신속한 인력 확보, 실력 보장, 인력 교체 가능, 프로젝트 책임 지속과 같은 장점이 있으나 비용 증가, 커뮤니케이션·보안 리스크가 존재한다는 단점 또한 존재
- 도메인 이해 부족·문화 차이·성과 관리 문제 등 원격 환경 한계가 뚜렷해 구조적 대응이 필요
 - AI 업무 특성상 데이터 도메인 이해가 중요하나 원격 환경에서 실시간 협업 부족, 언어·문화 장벽으로 오류 발생 빈번

- 한국 기업의 요구 수준과 인재 역량 간 차이 존재하며, 데이터 엔지니어링 기초 작업 미흡, 올인원 개발 기대와 현실 간 괴리도 큰 것으로 조사됨
- 베트남 인재를 공개 피드백을 기피하고 갈등 회피 성향이 강해 이해 확인 절차 반복 및 1:1 피드백 필요
 - * 예: 'Yes'라는 응답이 실제 이해 여부와 일치하지 않는 경우가 많아 구체적 재확인 절차 필수
- 성과 관리는 KPI 기반 평가·정기 피드백이 효과적이며, 동기 부여를 위해서는 경력 개발, 성과 보너스 제공이 효과적일 수 있음
- 채용 전략과 인재 관리 접근법은 관계 구축, 장기 프로젝트, 문화 적응 지원을 중심으로 재설계 필요함
 - 한국 기업의 주 채용 방식은 협력사 도급, 현지 법인 설립·채용, 지인 추천 중심이며, 플랫폼 채용 활용도가 비교적 낮은 편
 - 고급 인재 확보 전략으로, 팀 단위 스카우트 또는 팀장급 인재를 영입한 후 팀원을 동반 채용하는 방식이 효과적일 수 있음
 - 한국 기업 인지도는 낮고, 많은 인재가 한국을 미국 진출 전 단계로 인식하는 경향이 있어 장기 프로젝트와 안정적 커리어 패스 제공 시 선호도 상승 가능
 - 소속감 증진을 위해 정기 온라인 팀 빌딩과 문화 교류 이벤트 등이 필요하며, 지속적인 프로젝트 없이는 이직률(20~30%) 상승 및 인재 이탈 위험이 높음

3. 인도

○ 디지털 분야 인도 현황 및 한국-인도 관계

- 인도는 세계 최대 규모의 인구와 높은 과학기술 역량을 기반으로 AI 중심 디지털 경제 대국으로 도약 중이며, 한국 기업은 인도의 풍부한 디지털 인력과 시장을 전략적으로 활용하며 협력 관계를 확대 중
 - 14억 인구를 기반으로 한 소비 시장이 급성장 중이며, 1인당 소득 증가와 구매력 확대에 따라 디지털·헬스케어 수요도 증가 중²⁶
 - 1970년대 핵 개발 성공 이후 높은 과학기술 기반을 확보한 인도는 특히 컴퓨터·SW 분야에서 세계적 경쟁력 보유

²⁶ 대한무역투자진흥공사(2024.6.20.), 인도의 AI 정책과 실제 사례

- AI 산업을 차세대 국가 성장 동력으로 설정하여 '27년까지 신규 일자리 230만 개 창출할 전망, 생성형 AI 전문가 급여도 최대 50% 상승 예상²⁷
- 한국 주요 기업은 인도에 R&D센터 설립, 현지 대학과 MOU, 스타트업 투자 등을 통해 인력 양성과 기술 개발 협력 확대
 - * 예: 삼성전자는 비스베스바라야 공과대학과 협약 체결(1,100명 AI·IoT 인재 육성) 및 삼성 이노베이션 캠퍼스 운영, 현대차는 하이데라바드에 R&D센터 운영, 크래프톤은 게임·핀테크·SW 교육 분야에 1.7억 달러(약 2,500억 원) 투자

- 한국 정부의 AI 전략과 인도의 디지털 역량은 상호 보완적이며 공동 생태계 구축 가능성이 높음
 - 한국 정부는 AI 3대 강국 도약을 위해 100조 원 투자, 글로벌 AI 데이터 허브 구축, 다국적 협력 확대 등을 추진 중이며, 인도와의 협력은 핵심축의 하나²⁸
 - 인도의 풍부한 IT 인력 풀과 성장 잠재력이 한국의 AI 기술력과 결합 시, 인재 부족 해소·기술 고도화·시장 확대 효과를 동시에 창출할 수 있을 것으로 기대
 - 양국 협력은 단순한 인력 활용을 넘어 공동 R&D, 글로벌 프로젝트 수행, 산업 생태계 공동 성장 등 전략적 가치 창출로 이어질 수 있음

○ 인도 디지털 인력 현황

[그림 6] 주요국별 AI 분야 연구자/논문 수('18~'23)



출처: KISTEP(2024), 국가전략기술 R&D 인력 실태조사(Scopus 기반의 연구 성과 분석 프로그램인 SciVal을 통해 SCOPUS 등재 논문 중 AI 분야에 해당하는 논문 및 연구자 현황 등에 대해 분석)

²⁷ 글로벌이코노믹(2025.5.2.), “인도, 기술 채용 감소에도 AI 일자리는 2026년 45% 늘 전망”

²⁸ 대덕넷(2025.6.3.), “[말말말]이재명 당선인 쏟아낸 과학기술 발언 모아보기”

- 인도는 세계 최고 수준의 SW·AI 전문인력 공급 기반을 갖추고 빠르게 성장 중이며, 미국 빅테크는 인도 AI 인력 공급 초과에 이점을 적극 활용 중
 - '20년 기준 글로벌 AI 인재 47.8만 명 중 인도가 8.6만 명(2위, 1위는 미국 18.8만 명)을 차지, 지난 6년('18~'23)간 인도의 AI 연구자 수는 중국(41만 1,000명)에 이은 19만 5,000명으로 미국(12만 명)의 약 1.6배 상회
 - '22년 기준 깃허브 AI 프로젝트의 인도 개발자 비중은 24.2%, LLM·멀티모달 모델 연구 저자 비중은 미국·영국·중국·캐나다·이스라엘·독일에 이어 7위²⁹
 - 전문가 조사 결과, '25년 기준 인도 내 AI 전문가 수는 235만 명으로 전년 대비 55% 증가, 벵갈루루에서만 37% 성장률 기록하며 글로벌 인재 허브로 부상
 - 막대한 인재 풀에도 불구하고 미국 대비 채용 수요는 아직 적어, 공급 과잉 상황이 나타나며 이는 글로벌 기업에 인재 확보 기회로 작용
- * AWS, MS, NVIDIA 등은 비용 효율성, 비자 이슈 회피를 위해 인도 원격 인재 적극 채용

○ 인도 디지털 인력의 특성

- 인도 디지털 인력은 높은 이직률과 서구 기업 선호 성향을 보이며, 장기 유지를 위해서는 보상·경력·문화·원격·하이브리드 근무 관련 전략이 필요함
 - 인도 우수 인력은 서구 기업 선호 및 이직률이 높³⁰ 인건비 절감 차원의 접근으로는 인력 유지에 한계가 있음. 다만, 삼성·LG·현대 등 한국 대기업에 대한 인지도 및 선호도가 높아, 이를 활용한 채용 전략이 효과적일 수 있음
 - 코로나19 팬데믹 이후 원격·하이브리드 근무 모델이 새로운 표준이 되면서, 인도 인력 또한 유연한 근무 방식에 대한 선호도가 높아짐³¹
 - 인도 인재의 우수한 영어 소통 능력과 비용 경쟁력은 한국 기업에 매력적 요소
 - 글로벌 프로젝트 수행 경험과 영어 커뮤니케이션 역량이 뛰어나 협업 효율성이 높으며, 개발자 인건비는 한국 대비 약 50~60% 수준
- * 전문가 조사 결과, AI 엔지니어 평균 연봉은 100만~150만 루피(약 12,000~18,000달러), 최고 수준은 800만~900만 루피(약 96,000~108,000달러) 수준

²⁹ 한상기(2024.2.27.), 인디아 AI 2023 전문가 보고서에서 나타난 인도 AI 전략

³⁰ 동아비즈니스리뷰(2012), “이직률 높은 인도 … 브랜드 구축 통해 인재를 붙잡아라”

³¹ 대한무역투자진흥공사(2024.11.28.), 인도의 인사 관리는 이렇게!

[표 3] 인도 개발자 경력/직급별 연봉 수준

경력/직급	연봉(루피)	연봉(원화)
0~2년 차 주니어 개발자	4,00,000~8,00,000 INR	640만 원~1,300만 원
2~5년 차 미들급 개발자	8,00,000~15,00,000 INR	1,300만 원~2,400만 원
5년 이상 시니어 개발자	15,00,000~20,00,000 INR or more	2,400만 원~3,200만 원
테크 리드, 팀장급 개발자	20,00,000~30,00,000 INR or more	3,200만 원~4,800만 원

출처: GeeksforGeeks(2024.2.9.), Software Engineer Salary in India 2024: Freshers & Experienced (<https://www.geeksforgeeks.org/software-engineer-salary/>) 참고하여 SPRI 연구진 가공

- 인도 인재 활용 시 법·계약·검증·관리 측면에서 체계적 접근이 필요하며, 채용 및 유지 전략의 정교함이 성과를 좌우함
 - 인도 고용법은 복잡·모호하므로 수당·혜택·보상·해고 절차 등을 구체화한 근로계약을 작성해야 하며, 사회보험·연금 가입 책임 주체에 대한 명확한 구분 필요³²
 - * 한국 기업이 근태·휴가까지 직접 통제하면 ‘실질 고용주’ 논란 발생 가능성 있으므로, 업무 지시와 노무 관리를 명확히 구분하여 인력을 활용하는 것이 필요
 - 인도 전문가들은 인도 개발자의 이력서와 실제 역량 간 괴리가 빈번하므로 추천 기반 채용, 논리적 질의 응답 중심 면접, 2차 검증 절차가 필요함을 조언

○ 국내 기업의 인도 거주 디지털 인력 활용 현황

- 한국 기업은 주로 비용 절감과 유연성 확보를 위해 인도 디지털 인력을 적극 활용하며 아웃소싱 전략을 다변화하고 있으며, 정부에서도 인도 인재를 직접 연결·육성하며 현지 생태계와 연계한 전략적 협력에 나서고 있음
 - 인도 아웃소싱은 저비용 노동력뿐만 아니라 혁신 기술 서비스 제공까지 확대되며 글로벌 기업의 경쟁력 확보에 기여하는 것으로 잘 알려져 있음
 - 우리나라는 스타트업 생태계 확산과 디지털 전환 가속화로 AI, 데이터, 클라우드 등 특정 전문 분야에 대한 인도 인력 아웃소싱 수요가 증가하는 추세
 - * 잡스인네트워크와 같은 HR 서비스 플랫폼 및 HRD 전문기업들은 HR 컨설팅과 인적·물적 아웃소싱 서비스를 제공하며 국내 기업의 인도 인력 확보를 지원³³
 - 중소벤처기업부는 '24년 '인도 소프트웨어 개발자 연계 프로그램'을 통해 AI·프론트엔드·백엔드 등 다양한 분야에서 206명의 채용 성과를 달성

³² 벤처기업협회(2025), 인도 개발자 협업 가이드북

³³ 아웃소싱타임스(2024.11.28.), "[연말 기획] 올 한해 사용기업이 호평한 명품 아웃소싱 서비스 기업 31개사" - '2025 한국아웃소싱기업연감' 부록 게재

- 한국 기업의 인도 인재 채용은 주로 링크드인(LinkedIn)과 같은 온라인 플랫폼·네트워크를 통해 진행되며³⁴, 인재가 집적된 지역을 선별하여 확보하는 것이 유리함
 - 면접은 주로 인도 표준시에 맞춘 온라인 화상회의로 진행하며, 필요시 통역 인력을 활용하여 언어 장벽을 완화함
 - 전문가 조사에서 인도는 벵갈루루 등 '인도의 실리콘밸리' 지역을 중심으로 우수 인재와 기업이 집중되어 있어 이러한 지역을 인재 확보의 전략적 거점으로 삼는 것이 효과적이라고 언급

4. 일본

○ 디지털 분야 일본 현황 및 한국-일본 관계

- 일본은 장기 침체로 인한 DX 지연을 극복하기 위해 대규모 투자와 정책 지원을 추진하며 산업구조 전환에 속도를 내고 있음
 - 일본은 '잃어버린 30년'의 여파로 '22년 기준 기업 디지털화 수준이 48.4%로 미국(78.6%)·중국(88.3%) 대비 크게 뒤처져 있으나, '22~27년 IT 분야에 10조 엔 투자 계획 발표, 관련 기술 투자 세액공제 및 특별 상각 등 정책 강화³⁵
 - * DX 투자촉진세제(클라우드 기술 활용 디지털 투자에 3% 세액공제 또는 30% 특별 상각 인정)와 중소기업 경영강화세제(SW 포함 설비투자 전액 즉시 상각 또는 10% 세액공제, 'DX 인증제도'를 통한 설비투자 자금 용자 금리 우대)를 통해 DX 적극 지원
- 일본의 기술 격차와 인재 구조적 한계는 한국 기업에게 솔루션 공급 및 인재 협력 시장으로서 중요한 기회 제공
 - 일본 기업의 85.1%는 DX 추진 인재가 부족하며, 기업의 OJT와 자기개발 실시 비율은 조사 대상국(일·독·프·영·미·중·스웨덴) 중 하위권³⁶
 - 일본은 IT 인력 규모는 크지만, 구형 기술 중심의 인력이 많아 AI·IoT·클라우드 등 신기술 분야의 인력 부족이 심각한 상황³⁷
 - 이에 따라 일본 정부는 스타트업 육성, AI·데이터 전문인력 양성 프로젝트를 적극 추진 중이며, 이는 한국 기업에 기술 수출·솔루션 제공·인력 파견 기회 제공

³⁴ G-P팀(2021.2.26.), 인도 현지 직원 채용 가이드

³⁵ Techworld(2024.6.25.), "한국 IT 스타트업, 일본을 잡아라!"

³⁶ IPA(2025.10.9.), DX動向2025-AI時代のデジタル人材育成, https://www.ipa.go.jp/digital/chousa/discussion-paper/dx2025_digital_talent_ai_era.html

³⁷ 대한무역투자진흥공사(2024), 일본 디지털 전환(DX) 전략과 새로운 진출 기회, Global Market Report 24-005

* 한국 정부의 실용 외교 기조와 첨단기술 외교 전략은 양국 간 협력을 촉진하는 등 AI·오픈랜·양자통신 등 전략 분야에서 공동 프로젝트 추진 가능성을 높이고 있으며, 일본이 이러한 첨단 분야에서 한국과의 협력을 기대한다는 점은 양국 간 기술 협력이 단순한 인력 수급을 넘어 미래 산업의 핵심 기술을 공동 개발하고 글로벌 시장에서 경쟁력을 확보하는 중요한 동력이 될 수 있음을 시사³⁸

○ 일본 디지털 인력 현황

- 일본은 양적 인력 규모는 크지만 디지털 전환에 필요한 핵심 인재 확보·육성 역량이 낮고, 경쟁국 대비 인건비 및 디지털 역량에서도 격차를 보임
 - '24년 일본의 IT 전문인력 규모는 약 130만 명으로 세계 4위 수준³⁹이지만, IPA 조사에서 디지털 전환 추진 기업의 62.1%가 “크게 부족하다”고 응답⁴⁰
 - 일본의 상위 10% 디지털 전문인력 연봉은 107,353달러로, 한국의 132,393달러 대비 약 19% 낮아 우수 인재군 형성 환경이 비교적 열악⁴¹
 - 전문가 조사 결과, 일본은 특히 비즈니스 아키텍트·데이터 사이언티스트 분야에서 인력 부족이 가장 심각하며, 이는 DX 전략 수립·실행의 초기 단계부터 장애요인으로 작용
- 인재 확보 및 육성 체계는 내부 중심에 치우쳐 있으며, 외부 인적자원 활용과 기업의 인재에 대한 전략적 투자 수준은 글로벌 경쟁국에 미치지 못함⁴²
 - 일본 기업은 인재 확보 시 “사내 육성” 비율이 가장 높으며, 미국과 달리 외부 전문기업과의 계약·소개 등에 대한 채용 활용도가 낮아 유연성이 부족함
 - * 인재 확보 장애요인으로서는 매력적 처우 미제공(41.3%), 필요 스킬 정의 미흡(39.9%), 채용 대상 명확성 부족(33.9%) 등이 주요 원인으로 지적됨
 - 인재 육성 방법으로 “DX 프로젝트 기반 OJT”가 가장 일반적이며, “마인드셋 전환 연수” 등 문화적 변화 시도도 확대되는 추세이나 디지털 리터러시·재학습 역량이 낮아 장기 경쟁력 확보를 위해 구조적 개선이 필요하다는 지적 존재
 - * 일본 기업 중 39%만이 디지털 리터러시 향상에 전사적으로 노력하고 있으며, 성과/비성과 기업 간 격차가 20.4%p에 달함. 재학습(리스킬) 참여율은 미국 79.7% 대비 19.2%로 크게 낮으며, 기업이 이를 조직 전략이 아닌 개인 선택의 문제로 인식하는 경향이 강함

³⁸ 대한무역투자진흥공사(2024), 일본 디지털 전환(DX) 전략과 새로운 진출 기회, Global Market Report 24-005

³⁹ JetBrains(2024), Discover the latest software development trends and insights. Data Playground, <https://www.jetbrains.com/lp/devecosystem-data-playground/>

⁴⁰ IPA(2024.6.27.), 「DX動向2024」進む取組、求められる成果と変革

⁴¹ 한국정보산업연합회(2024), 아시아 지역의 디지털 전문인력 급여 비교 및 시사점

⁴² IPA(2024.6.27.), 「DX動向2024」進む取組、求められる成果と変革

○ 일본 디지털 인력의 특성

- 일본 디지털 인재는 워라벨을 중시하되, 성장 욕구로 인한 조기 이직 경향이 높아 기업의 명확한 경력 경로와 실질적 성장 환경 제공은 인재 확보·유지 전략의 핵심 요인이 됨
 - 일본의 디지털 전문직 종사자들은 일과 삶의 균형을 가장 중요한 가치 중 하나로 여기며, 기업도 유연 근무제·정시 퇴근·재택근무 제도 등을 통해 이를 지원
 - * 일본에 공휴일이 많고 업무 압박이 비교적 적은 점은 한국 인재들의 일본 선호 이유 중 하나⁴³
 - 그러나 워라벨 만족도와 별개로 개인 성장 기회에 대한 갈증이 크며, 기업이 제공하는 교육 만족도가 5.2%에 불과하고 약 60%가 불만을 표하고 있어⁴⁴, 기업은 명확한 성장 로드맵, 지속적 학습 프로그램, 의미 있는 업무 제공 필요
 - * 최근 ‘타이파’(タイパ·Time Performance, 시간 대비 효율) 가치관 확산으로, 워라벨 제공 부족 외에도 경력 개발 경로가 명확하지 않거나 성장 기회가 부족할 경우 조기 이직률이 높아짐
 - * 성장 정체와 더 나은 커리어 경로를 찾기 위한 동기로 3년 내 신입 이직률이 34.9%에 달하고, 40% 이상이 ‘안이한 직장 선택’을 경험⁴⁵
 - 외부 전문성 의존도가 높아지는 환경에서 기업 교육의 한계를 극복하려면 자기주도 학습 지원, 글로벌 프로젝트 참여 기회, 경력 설계 멘토링 등이 효과적
- 일본의 강한 팀 중심 문화와 간접적 소통 방식은 협업에 유리하지만, 급진적 혁신을 지연시키는 구조적 제약 요인으로 작용⁴⁶
 - 팀워크와 집단주의 문화는 높은 실행력과 조화를 보장하지만, 직접적 피드백을 꺼리는 ‘배려적 커뮤니케이션’으로 인해 외국인에게 모호함을 줄 수 있음
 - 의사결정 과정이 합의 중심으로 진행되어 속도가 느려지고, ‘카이젠(점진적 개선)’ 지향이 파괴적 혁신을 어렵게 만드는 구조적 한계로 작용함
 - * 예: 애자일 개발이 보편화되었음에도 합의 기반 문화가 반복 개발 주기의 속도를 떨어뜨린다는 지적이 있음
 - 이러한 문화적 특성을 이해하고 활용하기 위해서는 행간을 읽는 소통 능력, 적극적 피드백 제공 전략, 협업 방식 조정 등이 필수

○ 국내 기업의 일본 거주 디지털 인력 활용 현황

- 일본의 더딘 디지털 전환을 기회로 한국 스타트업들이 AI 기술을 기반으로 시장에 진입하며 인재 활용 가능성을 확대하고 있음

⁴³ 파이낸셜뉴스(2023.2.5.), “한국보다 월급 적지만 업무 압박 덜 해’ … IT 인재들, 워라벨 찾아 일본으로”

⁴⁴ 도쿄 아йти 프리랜서(2024.9.9.), “점점 일본은 신입 개발자를 키우지 못 하는 나라가 되고 있습니다”

⁴⁵ 헤럴드경제(2025.5.28.), “한 달 출근하고 ‘사표 낼게요’ … 신입사원들 ‘초고속 이직’ 일본서 유행”

⁴⁶ 이코노미조선(2022.12.9.), “韓 ‘빨리빨리’ 기업가 정신 vs 日 ‘네마와시’ 장인 정신”

- 일본 기업들의 DX 전환 속도가 느린 상황에서 채널톡, 강남언니, 타임트리 등 한국 스타트업들이 일본 시장에 안착하고 있음⁴⁷
- 원티드랩(Wantedlab)은 일본 채용 플랫폼 라프라스(LAPRAS) 및 이력서 서비스 야깃슈(Yagish)와 전략적 제휴를 통해 일본 내 인재 매칭 및 AI 기반 채용시장 진출
- 일본 내 부업 활성화와 유연한 근무 환경 확산은 한국 기업의 인재 활용 전략을 다변화하는 기회를 제공
 - 일본 정부는 '18년부터 부업 장려 정책을 통해 유연한 노동 환경을 조성하고 있으며, 특히 테크·스타트업 분야에서 부업이 혁신 아이디어 창출의 촉진제로 작용하고 있음⁴⁸
 - 온라인 플랫폼과 디지털 기술 발달로 웹 개발, 데이터 분석, 콘텐츠 제작 등에서 일본 내 프리랜서 및 원격 부업이 급증하고 있음
 - 대기업 대비 인지도와 보상이 낮은 스타트업에게 부업 형태의 인재 활용은 전문성을 갖춘 인력을 비용 효율적으로 확보할 수 있는 전략적 수단으로 작용할 것으로 예상

5. 주요국 핵심 내용 요약

○ 앞서 살펴본 주요국별 디지털 인력·채용시장 특징 및 현황의 핵심 내용을 다음과 같이 정리함

[표 4] 주요국별 디지털 인력·채용시장 특징 및 현황 요약

구분	미국	베트남	인도	일본
디지털 분야 현황 및 한국과의 관계	• AI 선도국 • H-1B 제한으로 글로벌 인재 이동 경로 변화 • 한인 인재·오프쇼어링 기회 확대	• IT 성장국 • AI 전략·시민권 완화 등 인재 유치 가속 • 한-베 포괄 협력 강화	• 디지털 대국 도약 • AI 중심 일자리 230만 창출 • 기술 협력 통한 상호보완 가능	• DX 투자 확대(10조 엔 투자·세제 지원) • 한국의 스타트업 진출 및 협력 강화
디지털 인력 현황	• SW 개발자 00만~400만 명 • 전 세계 AI 연구자 57% 활동 • AI 채용 5배↑	• IT 수요 70만 명 vs 공급 50만 명 → 20만 명 부족 • AI 인력 10만	• AI 전문가 235만 명 (세계 2위) • 공급 초과로 채용 기회↑	• IT 인력 130만 명 • DX 인재 62% 부족 • 고급인력 처우 낮음
디지털 인재의 특성	• 고연봉·자율근무 선호 • 성장·연구 자율성 중시	• 인건비 경쟁력↑ • 학습력 높으나 창의·리더십 확인 필요	• 영어 소통 능력 우수 • 이직률 높고 서구 선호	• 워라밸 중시 • 성장 기회 부족 시 조기 이직↑ • 합의 중심 문화
국내 기업의 인재 활용 현황	• 고비용에도 기술 확보 중심 • EOR·프리랜서 확산	• 원격·아웃소싱 병행 • 성과 관리·문화 차이 과제	• 아웃소싱·직접 채용 병행 • 정부 연계 프로그램 활발	• DX 지연 틈새 진출 활발 • 부업·원격근무 협력 기회

⁴⁷ 한국무역협회(2024.1.27.), “DX 전환 더딘 일본에 진출하는 한국 스타트업들”

⁴⁸ Japan Insight(2024.11.25.), “일본의 부업 트렌드를 어떻게 활용할 것인가?”

III 주요국별 장단점 분석 및 시사점

○ 앞서 정리한 주요국별 디지털 인재·채용시장 특징 및 현황으로부터 우리나라 입장에서의 장단점을 정리하고, 이를 기반으로 도출한 기업 관점의 접근 방안과 정부 관점의 이슈, 접근 방안을 다음과 같이 종합 제시 후 상세 설명함

[표 5] 주요국별 장단점 및 시사점 종합

국가	장점	단점	기업 관점 접근 방안	정부 관점 이슈/접근
미국 	- 최고 인재 및 혁신 생태계 집적 - 유연한 근무 문화 및 원격 채용 용이성 - 실무 역량 중심의 인재 풀 - 강력한 한-미 기술 동맹 기반	- 막대한 인건비 부담 및 치열한 경쟁 - 높은 이직률 및 인력 유지의 어려움 - H-1B 비자 문턱 상승 불확실성(유치 측면은 유리) - 큰 시차로 실시간 협업 제약 - 복잡한 노동 규제 및 컴플라이언스 부담 - 문화 차이, 워크플로우 충돌	- 셀 단위 스카우트 및 소수정예 R&D 운영 - 비동기 우선 운영 - 오픈소스 기반 인재 검증 - EOR 활용 및 전략적 아웃소싱 병용 - 비금전적 가치 및 차별화된 보상 제공 - 현지화된 커뮤니케이션 및 중간 관리자 확보	- 해외 원격근무 인건비 세액공제 도입 - 한-미 공동 R&D '셀 펠로우십' 운영 - 글로벌 R&D 협력 비자 패스트트랙 도입 - AI 윤리 및 근로 감시 지침 공동 마련 - 미국 우수 글로벌 AI 인재 풀 DB 구축
베트남 	- 높은 비용 효율성 및 안정적 공급 기반 - 빠른 기술 습득 및 실무 능력 - 지리적 이점 및 긴밀한 관계성 - 정부의 강력한 IT·AI 육성 의지 - 아웃소싱 시장 성장 및 글로벌 협업 경험	- 고급인력 부족 및 임금 상승 가속화 - 높은 이직률 - 직접고용의 숨은 비용 발생 - 프로젝트 재현성 및 인재 품질 리스크 - 커뮤니케이션 및 문화적 장벽	- 한-베 조합 스크럼 운영 및 커뮤니케이션 체계화 '모듈 단가+SLA' 기반 계약 및 품질 관리 체계화 - 직접 채용×아웃소싱 믹스 전략 - 도메인 부트캠프 및 파일럿 프로젝트 도입 - 장기적 인재 유지 전략 - 소속감 증진 및 관계 형성	- 한-베 원격 개발 표준 패키지 제공 - 공동 'AI 도메인 미니 석사' 프로그램 운영 - 한-베 디지털 인력 교류 비자 간소화 (단가·하이브리드) - 원격 개발 협력 인프라 지원
인도 	- 압도적인 비용 효율성 및 최대 규모 인재 풀 - 우수한 영어 소통 능력 - AI 연구 및 공급 기반 확장 - 한국 기업에 대한 높은 선호도 - 유연한 근무 방식 선호 및 유리한 시차	- 인재 역량 편차 및 검증의 어려움 - 복잡하고 모호한 고용 법규 및 노무 리스크 - 높은 이직률 및 인재 유지 부담 - 인프라 격차, 원격 관리 한계 - 핵심 AI 인력 임금 급등 추세	- 인재 다중 검증 파이프라인 구축 - EOR 기반 초기 진입 및 점진적 내재화 - 표준 계약 템플릿 활용 및 노무 관리 명확화 - 허브+위성 거점 전략 - 우수 인재 조기 확보 전략 - 시차 활용 생산성 극대화	- 한-인도 'AI 킥 비자' 도입 및 인력 교류 촉진 - 노동·세무 통합 가이드라인 및 표준계약서 제공 - 공동 PoC 매칭 펀드 및 기술 협력 지원 - 인도 우수 글로벌 AI 인재 풀 DB 구축
일본 	- 지리적·문화적 근접성 및 협업 용이성 - 막대한 DX 수요 및 정책적 인센티브 - 유연한 고용 형태('부업') 확산 - 고급인력의 상대적 비용 경쟁력 및 안정성 - Physical AI 분야 잠재 역량	- 신기술 분야의 구조적 인력난 - 경직된 업무 문화 및 느린 의사결정 - 간접적 의사소통 방식 및 영어 능력 부족 - 개인주의적 업무 성향	'부업형' 인재 적극 활용 - 혼성 스크럼 운영 및 명확한 역할 설정 - 문화적 이해 기반 소통 전략 - 현지 파트너십 및 신뢰 관계 구축 - 일본 정부 DX 정책 인센티브 최적화 - 명확한 경력 발전 경로 및 성장 기회 제공	- 한-일 공동 DX 펀드 조성 - 공동 표준 및 인증제 도입 - 양국 연계 인턴십 및 리스킬링 교육 프로그램 - 현지 네트워킹 지원 강화

1. 미국

○ 해외 거주 디지털 인재 활용에서 미국의 장단점

- 세계 최고 수준의 AI 생태계 접근과 글로벌 커리어 자산 확보가 가능하나, 높은 인건비, 치열한 경쟁, H-1B 비자 환경 변화 및 복잡한 규제가 제약 요인. 셀(소수정예 팀) 단위 원격 R&D와 비동기 우선 운영 등을 통한 전략적 접근이 요구됨

[표 6] 해외 거주 디지털 인재 활용에서 미국의 장단점

장점	단점
• [최상위 인재 및 혁신 생태계 집적] 전 세계 최상위 AI 연구자의 57%가 활동하는 등 압도적인 규모의 고급 인재와 선도 기관이 집적된 1순위 시장으로, 혁신적인 공동연구 및 협업 기회가 풍부함 • [유연한 근무 문화 및 원격 채용 용이성] 하이브리드 및 원격근무 선호도가 높아, 한국 기업이 물리적 법인 설립 없이도 고급 인재를 활용할 수 있는 토대가 마련됨 • [실무 역량 중심의 인재 풀] 학위보다 실무 경험과 AI 도구 활용 능력이 중시되며, 선도 시장에서의 실전 역량이 검증된 우수 인재 확보가 가능함 • [강력한 한-미 기술 동맹 기반] 굳건한 한-미동맹을 바탕으로 AI 및 첨단기술 분야 협력 환경이 조성되어 정부 차원의 지원 및 협력을 기대할 수 있음	• [막대한 인건비 부담 및 치열한 경쟁] 세계 최고 수준의 인건비로 재정적 부담이 막대하며, 글로벌 빅테크와의 인재 확보 경쟁이 매우 치열함 • [높은 이직률 및 인력 유지의 어려움] 유능한 인재는 더 나은 조건을 찾아 이직이 잦으며, 장기적인 충성도 확보가 어려움 • [H-1B 비자 문턱 상승 및 불확실성] 신규 H-1B 청원 고액 수수료 부과 등 정책 변화로 인해 미국 내 커리어 경로의 불확실성이 확대됨(반면, 유치 측면에서는 유리하게 작용) • [큰 시차로 인한 실시간 협업 제약] 13~15시간의 큰 시차로 인해 실시간 협업이 어렵고, 업무 효율 저하 및 회의 피로도가 증가함 • [복잡한 노동 규제 및 컴플라이언스 부담] 복잡한 비자, 노동법 규정 준수가 요구되며, 프라이버시 및 AI 윤리 등 높은 수준의 컴플라이언스 충족이 요구됨 • [문화적 차이 및 워크플로우 충돌] 수평적이고 자기 주도적인 업무 성향이 강해 한국식 조직문화 및 워크플로우와 충돌 가능성이 존재함

○ 미국 거주 디지털 인재 활용을 위한 기업 관점의 접근 방안과 정부 정책 관점의 이슈 및 접근 방안

- (기업) 현실 가능한 보수와 함께 비금전적 가치(자율성, 성장 비전)를 함께 제시하고, '셀 단위 스카우트'와 '비동기 운영'으로 생산성-비용의 균형을 최적화하며, 오픈소스 기반 검증 채용 및 EOR 활용을 통한 실패 확률 및 위험 절감 필요
- (정부) 원격 고용 세액공제(파일럿)를 도입하여 기업 부담을 줄이고, 한-미 혼성 R&D 펠로우십 및 패스트트랙 협력 비자를 통해 최고급 인재와의 협력 기반을 강화하는 방안 검토 필요

[표 7] 미국 거주 디지털 인재 활용을 위한 기업과 정부의 시사점

기업 관점의 접근 방안	정부 정책 관점의 이슈 및 접근 방안
• [셀 단위 스카우트 및 소수정예 R&D 운영] 리드, 연구원, MLOps, 엔지니어 등으로 구성된 소수정예 팀(5~8인)을 패키지로 영입·계약하여 온보딩 기간을 단축하고 생산성을 빠르게 확보함 ※ MLOps: 머신러닝(ML) 개발과 운영(Ops)을 결합한 용어로, 머신러닝 모델의 개발-배포-모니터링-재학습에 이르는 전 수명 주기를 자동화하고 효율적으로 관리하는 방법론 • [비동기 우선 운영] 시차 제약 최소화를 위해 의사결정 문서화, 녹화 브리핑을 기본으로 하고, 실시간 오버랩 시간은 주 1회 2시간으로 고정하는 등 시간 유연성을 고려하여 업무 방식을 정착화함 • [오픈소스 기반 인재 검증] 공개 저장소 이력(이슈, PR, 커밋 등)을 통한 인재 검증 체계를 갖추어(또는 대행 활용) 채용 위험을 낮춤 • [EOR 활용 및 전략적 아웃소싱 병용] 초기에는 EOR을 활용하여 법적 리스크를 최소화하고, 핵심 역량 확보 목적의 프로젝트 단위 아웃소싱을 병용하여 민첩성을 확보함 • [비금전적 가치 및 차별화된 보상 제공] 높은 연봉 외에 연구 자율성 보장, 혁신 프로젝트 참여 기회, 글로벌 성장 비전 제시 등 비금전적 가치와 스톡옵션을 결합한 유인책을 마련함 • [현지화된 커뮤니케이션 및 중간 관리자 확보] 현지 관행(계약, 소통 방식 등)과의 차이를 줄이기 위해 미국 문화 및 협업 경험이 풍부한 중간 관리자를 확보하여 가교 역할 수행	• [해외 원격근무 인건비 세액공제 도입(한시적)] 미국 거주 인재를 국내 법인이 원격 고용 시 해당 인건비 일부를 공제(또는 이월공제 등)하여 기업의 재정 부담을 경감하고 현지 인력 활용을 장려함 (중소·스타트업 우선) • [한-미 공동 R&D ‘셀 펠로우십’ 운영] 한국의 문제 정의와 미국 셀을 묶은 과제형 펠로우십을 추진하여 공동 R&D를 활성화함(논문·특허·오픈소스 성과 연계) • [글로벌 R&D 협력 비자 패스트트랙 도입] 한국 기업이 미국 내 연구원을 초청하여 공동연구 등을 목적으로 단기 체류 시, 빠른 입국 절차를 지원하는 채널 신설·연계(AI 분야) • [AI 윤리 및 근로 감시 지침 공동 마련] 미국과 AI 윤리 및 근로 감시 관련 공동 지침을 마련하여 규제 불확실성을 완화하고 국내 기업의 현지 인재 채용 진입장벽 완화 • [미국 우수 글로벌 AI 인재 풀 DB 구축] 미국 거주 우수 인재 DB를 구축하고, 기업 수요와 인재 역량을 매칭하는 플랫폼 운영을 통해 실질적인 접근성 제고

2. 베트남

○ 해외 거주 디지털 인재 활용에서 베트남의 장단점

[표 8] 해외 거주 디지털 인재 활용에서 베트남의 장단점

장점	단점
• [높은 비용 효율성 및 안정적 공급 기반] 한국 대비 절반 수준의 낮은 인건비로 비용 절감 효과가 크며, 매년 약 5만 7천 명의 SW 인력이 배출되는 등 안정적인 인력 파이프라인을 보유함 • [빠른 기술 습득 및 실무 능력] 수학·논리 기반이 강하고 최신 기술 학습 속도가 빠르며, 실무 중심 개발 능력에 강점을 보유함 • [지리적 이점 및 긴밀한 관계성] 시차가 2시간에 불과해 원격 협업이 용이하며, 긴밀한 경제·인적 교류 관계로 현지 활용 기반이 유리함 • [정부의 강력한 IT·AI 육성 의지] '30년까지 AI를 국가 핵심 전략으로 설정하고 적극 투자하여 안정적인 인력 시장 환경이 조성 중임 • [아웃소싱 시장 성장 및 글로벌 협업 경험] IT 아웃소싱 시장은 연평균 12%대 성장이 전망되며, 원격근무 및 글로벌 프로젝트 참여 경험이 풍부함	• [고급인력 부족 및 임금 상승 가속화] 숙련된 고급 AI 인재가 희소하며, 글로벌 기업 진출 확대로 고급인력 인건비가 급등하는 추세임 • [높은 이직률] 잦은 이직으로 인해 프로젝트 진행 중 인력 교체 위험이 크며 장기적인 인력 관리에 어려움이 존재함 • [직접고용의 숨은 비용 발생] 직접 채용 시 월급 외 상대적으로 높은 부대비용(보험료 등)으로 실제 비용이 130~150%까지 증가할 수 있어 단순 저가 전략에 유의가 필요함 • [프로젝트 재현성 및 품질 리스크] 도메인 지식에 대한 이해도 및 주도적인 문제 해결 능력이 부족할 경우, 납기 지연 및 품질 변동성이 확대될 수 있음 • [커뮤니케이션 및 문화적 장벽] 갈등 회피 성향과 간접적인 소통 방식(공개적 피드백 회피, 'Yes'의 의미 차이)으로 명확한 의사소통이 어렵고 반복 확인 필요

- 높은 비용 효율성, 안정적인 인력 공급 파이프라인, 유리한 시차가 강점이나, 고급 AI 인력 희소성, 임금 상승 및 직접고용의 숨은 비용이 제약사항. ‘직접 채용 + 아웃소싱’의 복합 운영과 철저한 인재 검증이 합리적 대안이 될 수 있음

○ 베트남 거주 디지털 인재 활용을 위한 기업 관점의 접근 방안과 정부 정책 관점의 이슈 및 접근 방안

[표 9] 베트남 거주 디지털 인재 활용을 위한 기업과 정부의 시사점

기업 관점의 접근 방안	정부 정책 관점의 이슈 및 접근 방안
• [한-베 조합 스크럼 운영 및 커뮤니케이션 체계화] 한국 PO/BA가 요구사항 및 결정 로그를 명확히 관리하고, 베트남 개발 셀이 구현을 담당하는 구조를 확립. PO 등은 언어·문화 장벽 해소를 위한 가교 역할이 요구됨 • [‘모듈 단위 + SLA’ 기반 계약 및 품질 관리 체계화] 결함 밀도, 리워크율 등과 연동된 인센티브 계약으로 품질 재현성 확보 장치 마련. 코드 리뷰 및 테스트 자동화 등 체계적 QA 시스템 구축 또한 요구됨 • [직접 채용x아웃소싱 믹스 전략] 핵심·장기 기능은 직접 채용으로 내재화하고, 변동성이 크거나 단기적 과제는 아웃소싱을 활용하여 탄력적으로 인력 운영 • [도메인 부트캠프 및 파일럿 프로젝트 도입] 업종 지식 흡수를 위한 단기 집중 교육(도메인 부트캠프) 후, 파일럿 프로젝트(새드 스프린트)를 거쳐 본 개발에 착수하여 리워크를 최소화함 • [장기적 인재 유지 전략] 높은 이직률을 감안, 장기 프로젝트 보장을 통한 안정성 제공 및 경력 개발 기회성과 기반 보너스를 통해 동기를 부여함 • [소속감 증진 및 관계 형성] 회사를 가족처럼 인식하는 문화 특성을 고려, 정기적인 온라인 팀 빌딩 및 문화 교류 이벤트를 통해 소속감을 증진시킴	• [한-베 원격 개발 표준 패키지 제공] 원격 계약 시 발생하는 행정 처리를 명확히 할 수 있도록 표준 계약서, DPA(Data Processing Agreement), 접속 보안 가이드라인 등을 포함한 표준 패키지를 제공함 • [공동 ‘AI 도메인 미니 석사’ 프로그램 운영] 현지 대학과 협력하여 한국 수요 도메인(스마트팩토리, 헬스케어 등) 맞춤형 AI 교육 과정을 공동 개설하고 인재를 양성하여 활용(현지 진출 니즈가 있는 국내 기업과 협력) • [한-베 디지털 인력 교류 비자 간소화(단기·하이브리드)] 베트남 거주 인재의 한국 기업 프로젝트 단기(3~6개월) 참여 및 하이브리드 근무를 위한 비자 제도 신설 또는 절차 간소화 • [원격 개발 협력 인프라 지원] 현지 인재가 국내 기업 프로젝트 참여 시 활용 가능한 공유 클라우드 인프라(공동 AI-데이터센터) 및 보안·커뮤니케이션 인프라 지원

- (기업) ‘한국 PO/BA + 베트남 개발자’ 조합의 스크럼과 SLA 기반 계약, 테스트 자동화로 품질·납기를 관리하고, 과제 특성별로 직접 채용과 아웃소싱 최적화 운영
 - * PO(Product Owner, 제품 책임자): 제품의 비전과 요구사항의 우선순위를 결정하는 역할
 - * BA(Business Analyst, 비즈니스 분석가): 비즈니스 요구사항을 분석하고 기술팀과의 가교 역할을 수행
 - * SLA(Service Level Agreement, 서비스 수준 협약): 서비스 제공자가 제공할 서비스의 범위와 품질 수준을 정의하고 합의하는 계약
- (정부) 원격 공동개발 표준 패키지(계약·보안·세무) 제공 등으로 중소기업의 초기 리스크를 낮추고, 공동 미니학위 운영을 통해 고급인력 풀을 확대하는 방안 마련 검토

3. 인도

○ 해외 거주 디지털 인재 활용에서 인도의 장단점

- 압도적인 인재 풀 규모, 영어 능력, 비용 경쟁력이 강점이나, 복잡한 법·노무 환경과 인재 간 역량 편차가 위험 요인이므로, 계약·검증·관리의 표준화와 허브 + 위성 거점 전략을 통한 리스크 관리가 요구됨

[표 10] 해외 거주 디지털 인재 활용에서 인도의 장단점

장점	단점
• [압도적인 비용 효율성 및 최대 규모 인재 풀] 한국 대비 절반 수준의 낮은 인건비로 비용 절감이 가능하며, 세계 최대 규모의 디지털 인재 풀 보유 • [우수한 영어 소통 능력] 글로벌 기업과의 풍부한 협업 경험을 바탕으로 영어 소통 능력이 뛰어나 언어 장벽이 낮음 • [AI 연구 및 공급 기반 확장] 글로벌 AI 연구자 수에서 인도의 존재감이 확대되고 있으며, 정부의 강력한 IT·AI 산업 육성 정책으로 인재 활용 환경이 유리함 • [한국 기업에 대한 높은 선호도] 삼성, LG 등 한국 대기업에 대한 긍정적인 인식과 높은 선호도로 인해 우수 인재 유치에 유리함 • [유연한 근무 방식 선호 및 유리한 시차] 원격·하이브리드 근무 선호도가 높고, 시차가 3.5시간으로 미국 대비 협업 일정 조정이 수월함	• [인재 역량 편차 및 검증의 어려움] 인력 풀은 넓으나 인재 간 실력 편차 존재 및 허위 이력서 사례가 많아(이력서-실력 괴리) 채용 시 철저한 검증이 필수 • [복잡하고 모호한 고용 법규 및 노무 리스크] 지역별로 상이하고 복잡한 노동·세무 규정(수당, 해고, 사회보험 등)으로 인해 관리가 어려우며, '실질 고용주' 논란 등 법적 리스크가 상존함 • [높은 이직률 및 인재 유지 부담] 우수 인재들의 서구 기업 선호 경향과 임금 상승 기대로 인해 이직률이 높아 장기적인 인력 유지에 어려움이 있음 • [인프라 격차 및 원격 관리의 한계] 지역별 디지털 인프라 편차가 존재하며, 원격 환경에서의 품질 및 납기 관리에 어려움이 있을 수 있음 • [핵심 AI 인력 임금 급등 추세] 생성형 AI 등 핵심 분야 인재 수요 급증으로 관련 인력의 임금 급등 추세

○ 인도 거주 디지털 인재 활용을 위한 기업 관점의 접근 방안과 정부 정책 관점의 이슈 및 접근 방안

- (기업) 인재에 대한 다중 검증 파이프라인을 구축하고, EOR 기반 초기 진입 및 허브(벵갈루루) + 위성(Tier-2/3) 거점 전략을 통해 인재 검증 실패 및 법적·비용 리스크 분산
- (정부) AI 쿼 비자 도입으로 인력 교류를 촉진하고, 복잡한 현지 규제 대응을 위한 통합 가이드라인 제공 및 한-인도 공동 PoC 펀딩을 통해 현지 진입 장벽을 낮추는 방안 검토

* PoC(Proof of Concept, 개념 증명): 신기술이나 아이디어를 실제 구현하기 전에 실현 가능성을 검증하는 과정

[표 11] 인도 거주 디지털 인재 활용을 위한 기업과 정부의 시사점

기업 관점의 접근 방안	정부 정책 관점의 이슈 및 접근 방안
• [다중 검증 파이프라인 구축] 이력서 기반 평가를 지양하고, 과제형 테스트 → 구조화 면접(논리·설계) → 실무 라이브 코딩(AI 활용) → 레퍼런스 체크 등 다단계 검증 프로세스 도입 • [EOR 기반 초기 진입 및 점진적 내재화] 복잡한 현지 법규 대응을 위해 EOR을 활용하여 신속하게 인력을 확보하고 법적 리스크를 최소화한 후, 검증된 핵심 인력은 직고용·프로젝트화로 점진적 내재화를 추진 • [표준 계약 템플릿 활용 및 노무 관리 명확화] 근로·용역·컨설팅형 계약을 구분하고, '실질 고용주' 논란 방지를 위해 노무 관리(근태·휴가)와 업무 지시를 명확히 분리하여 관리 • [허브 + 위성 거점 전략] IT 허브(벵갈루루 등)에 코어 랩(Hub)을 구축하여 핵심 인력을 확보하고, 위성 거점(Spoke, Tier-2/3 도시)을 운영하여 비용 효율화 및 채용 풀을 최적화 • [우수 인재 조기 확보 전략] 인도 공과대학(IIT), 국립 공과대학(NIT) 등 최상위 대학 인턴십 프로그램을 통해 졸업 전 핵심 인재를 조기에 발굴하고 선점 • [시차 활용 생산성 극대화] 한국과 인도의 시차(3.5시간)를 활용하여 '24시간 릴레이' 개발 프로세스를 도입, 개발 속도 및 생산성을 향상시킴	• [한-인도 'AI 킥 비자' 도입 및 인력 교류 촉진] 인도 거주 AI 인재의 한국 방문 및 원격 협력을 지원하기 위해 신속 승인 및 유연한 체류 허가를 포함하는 비자 제도를 도입하고, 'AI 인력 교류 펠로우십' 운영 • [노동·세무 통합 가이드라인 및 표준계약서 제공] 주(州)별로 복잡한 인도의 노동·세무 규정에 대응하기 위한 통합 가이드라인, 표준 계약서, 체크리스트를 제공하여 중소기업의 행정 부담을 경감함 • [공동 PoC 매칭 펀드 및 기술 협력 지원] 정부 예산 매칭을 통한 공동 PoC 사업 추진을 지원하고, 공동 특허 출원 시 인센티브를 부여하는 기술금융 펀드를 조성함 • [인도 우수 글로벌 AI 인재 풀 DB 구축] 인도는 미국과 같이 우수 디지털 인재 풀의 규모가 큰 국가로, 미국과 마찬가지로 인도 거주 우수 인재 DB를 구축하고, 기업 수요와 인재 역량을 매칭하는 플랫폼 운영을 통해 실질적인 접근성 제고

4. 일본

○ 해외 거주 디지털 인재 활용에서 일본의 장단점

[표 12] 해외 거주 디지털 인재 활용에서 일본의 장단점

장점	단점
• [지리적·문화적 근접성 및 협업 용이성] 지리적으로 가깝고 시차가 거의 없어 원격 협업 효율성이 높으며, 문화적 이해도가 높아 커뮤니케이션 장벽이 낮음 • [막대한 DX 수요 및 정책적 인센티브] 일본 정부의 대규모 IT 투자 계획과 DX 투자 촉진세제(세액공제, 특별상각), DX 인종 연계 금융 우대 등 강력한 정책적 기회가 존재함 • [유연한 고용 형태('부업') 확산] 정부의 부업 장려 정책 및 플랫폼 확산으로, 고급 인재를 파트타임·프리랜서 형태로 유연하게 확보 가능함 • [고급인력의 상대적 비용 경쟁력 및 안정성] 한국 대비 낮은 고급인력 연봉 수준과 비교적 낮은 이직률로 인해 비용 효율적이고 안정적인 인력 운용이 가능함 • [Physical AI 분야 잠재 역량] 로봇 산업의 독보적인 기술력(정밀 제어, 하드웨어 제조 역량)을 보유하여 Physical AI 분야 우수 인재 활용 가능성이 높음	• [신기술 분야의 구조적 인력난] AI, 클라우드 등 신기술 분야의 숙련된 인재가 구조적으로 부족하며, 기업의 리스킬 투자가 미흡함 • [경직된 업무 문화 및 느린 의사결정] 합의 중심의 '네마와시(根回し)' 문화로 인해 의사결정이 지연되고, 애자일 반복 주기 지연 가능성이 있음 ※ [네마와시(根回し)] 어떤 결정을 내리기 전에 비공식적으로 관계자들에게 사전 설명을 하고 양해를 구하는 일본 특유의 합의 형성 과정 • [간접적 의사소통 방식 및 영어 능력 부족] '배려적 소통' 방식으로 인해 의사소통이 모호하고 피드백이 부족할 수 있으며, 상대적으로 약한 영어 능력은 협업의 제약 요인임 • [개인주의적 업무 성향] 팀워크를 중시하는 한국 기업 문화와 달리 개인주의적 성향이 강하여 협업 효율성에 영향을 미칠 수 있음

- 지리적 이점, 높은 시장 신뢰도 및 대규모 DX 투자(세제 혜택 등)가 기회요인이나, 신기술 인력 부족과 합의 중심의 느린 문화가 병목 요인. 부업 인재 활용과 혼성 스크럼 및 공동표준·인증을 통한 신뢰 구축 방식 활용

○ 일본 거주 디지털 인재 활용을 위한 기업 관점의 접근 방안과 정부 정책 관점의 이슈 및 접근 방안

- (기업) 부업형 고급 인재를 활용하고 한국 PO 중심의 스크럼을 운영하며, 현지 파트너(JV/SI)와의 신뢰 구축을 통해 ‘느리지만 확실하게’ 시장에 침투
 - * JV(Joint Venture, 합작 투자): 둘 이상의 기업이 특정 사업 목표 달성을 위해 공동으로 설립하는 법인
 - * SI(System Integration, 시스템 통합): 기업의 정보 시스템 구축 및 운영을 전문적으로 수행하는 사업
- (정부) 한-일 공동 DX 펀드 조성 및 공동 표준·인증제 도입으로 동시 시장 진입 장벽을 낮추고, 부업·겸업 비자 유연화를 통해 인력 활용의 폭을 확대하는 방안 검토

[표 13] 일본 거주 디지털 인재 활용을 위한 기업과 정부의 시사점

기업 관점의 접근 방안	정부 정책 관점의 이슈 및 접근 방안
• ['부업형' 인재 적극 활용] 일본 내 확산되는 부업 문화를 활용하여 고급 인재를 유연한 형태(프리랜서, 파트타임)로 저비용으로 확보 (대기업 대비 인지도 낮은 스타트업에 특히 효과적) • [혼성 스크럼 운영 및 명확한 역할 설정] 한국인 PO/PM과 일본인 개발자로 구성된 스크럼을 운영하되, 개인주의적 특성을 고려한 명확한 R&R 범위를 설정함 • [문화적 이해 기반의 소통 전략] '배려적 소통' 및 '네마와시' 문화에 대한 이해를 바탕으로 커뮤니케이션의 행간을 읽으려는 노력이 필요하며, 적극적인 피드백 훈련 및 초기 한국인 PM의 가교 역할 수행이 요구됨 • [현지 파트너십 및 신뢰 관계 구축] 장기적 '시간 투자형' 시장임을 인지하고 현지 파트너(JV, SI 기업)와의 신뢰 관계 구축을 통해 시장 진출 및 수주 속도를 향상시킴 • [일본 정부 DX 정책 인센티브 최적화] DX 투자 촉진세제 및 'DX 인증제도' 관련 금리 우대 등을 면밀히 검토하고 활용하여 총사업비를 절감하는 설계를 도입함 • [명확한 경력 발전 경로 및 성장 기회 제공] 워라밸 제공을 넘어 명확한 경력 발전 경로와 지속적인 학습 기회를 제공하여 인재의 성장 욕구를 충족시키고 장기근속 유도	• [한-일 공동 DX 펀드 조성(PoC 매칭)] 스타트업 및 중소기업의 AI PoC 비용을 매칭 지원하는 공동 펀드를 조성하여, 한국 기업의 진입 비용을 축소하고 일본 거주 인재 활용을 지원함 • [공동 표준 및 인증제 도입] 양국 스타트업의 시장 동시 진입을 용이하게 하는 공동 표준 API 및 데이터 규격 마련, 상호 인정되는 AI·사이버 보안 공동 인증제 도입을 통해 중복 규제 및 비용 절감 • [양국 연계 인턴십 및 리스킬링 교육 프로그램] 일본 기업 DX 과제 수행 후 한국 대학원과 연계하는 인턴십 및 추가 학위 프로그램을 마련하여 일본 거주 인재의 역량 강화 및 협력 기회 제공 • [현지 네트워킹 지원 강화] 현지 커뮤니티와 한국 기업을 연결하는 브리지 조직 활성화를 통해 네트워킹 지원

IV 해외 거주 디지털 인재 활용 정책 제언

- AI 시대의 국가 및 기업 경쟁력은 AI를 비롯한 디지털 분야 핵심 인재 확보에 달려 있으며, 심화하는 국내 인력난과 높아진 인재의 글로벌 이동성은 기존의 물리적 이주 중심의 '유치' 정책만으로는 명백한 한계점 존재
- 이제 정부는 우리 기업이 전 세계 어디서든 필요한 인재를 원하는 형태로 적시에 공급받고 AI 시대의 비즈니스를 원활히 수행할 수 있도록, 해외 거주 인재를 적극적으로 '활용'하는 정책을 병행하는 'Two-Track 전략'의 조속한 시행 필요
- 이러한 맥락에서 앞서 분석한 주요국의 인력·시장 특성과 장단점, 그리고 정부 정책 관점의 시사점을 바탕으로, 국경 없는 디지털 인재 활용 환경 구축 및 우리 기업의 글로벌 경쟁력을 강화하기 위한 4대 핵심 정책 방향을 다음과 같이 제언

○ (국경 없는 디지털 인재 활용을 위한 법·제도 인프라 혁신) 해외 거주 인재 활용의 가장 큰 장벽인 법률, 세무, 노무 관련 불확실성을 제거하고, 물리적 국경에 구애받지 않는 유연한 인력 운영을 지원하기 위한 제도적 기반 혁신

- 하이브리드 협업 촉진을 위한 '디지털 협력 비자(가칭)' 신설
 - (필요성) 원격근무 환경에서 초기 팀 빌딩, 핵심 R&D 협업을 위한 단기 방문 수요가 상존하나, 기존 비자 제도는 절차가 복잡하고 경직적
 - (추진 방안) 해외 거주 인재가 프로젝트 수행 목적으로 단기 체류 시 신속한 입국과 유연한 체류를 지원하는 간소화된 비자 트랙을 신설하거나 주요 인력 공급국과의 양자 협정을 통해 절차를 대폭 간소화
 - * 미국·일본 국적자는 비자면제협정 등에 따라 통상 90일 이내 단기 방문(관광·회의·단기 출장 등 영리 목적이 아닌 활동) 시 무비자 입국 가능. 다만 입국 목적이 '취업·노무 제공'에 해당하면 별도 비자가 필요할 수 있으며, K-ETA⁴⁹ 적용 여부는 시기별 정책(한시 면제 등)에 따라 변동될 수 있음. 그러나 베트남·인도 국적자는 원칙적으로 단기 방문도 사전 비자 필요
 - (기대효과) 물리적 이동의 제약을 최소화하여 원격근무의 한계를 보완하고, 초국경 하이브리드 협업 모델의 정착 가속화
- 글로벌 원격 고용 표준 패키지 개발 및 통합 지원 센터 운영
 - (필요성) 국가별로 상이하고 복잡한 노동법, 세법, 데이터 규정은 기업에 큰 리스크로 작용하며, '실질 고용주' 논란 등 법적 분쟁 가능성이 상존

⁴⁹ Korea Electronic Travel Authorization: 비자 없이 한국에 입국하는 외국인들이 한국 방문 전 온라인으로 미리 여행 정보를 제출 및 허가받는 '대한민국 전자여행허가제'

- (추진 방안) 주요국 법규를 반영한 '표준 원격 근로·용역 계약서', '세무 처리 가이드라인', '데이터 처리 계약' 등의 템플릿을 개발 및 보급하여 노무 관리와 업무 지시의 구분 기준을 명확히 제시하며, 이를 통합 지원하는 전문 센터 운영
- (기대효과) 기업의 법적 리스크 및 행정 부담을 획기적으로 경감하여 중소·스타트업의 해외 인재 활용 진입 장벽을 완화

○ (데이터 기반의 신뢰성 있는 해외 거주 인재 소싱 및 활용 검증 체계 구축) 정보 비대칭성을 해소하고 인재 검증의 신뢰도를 높이는 것은 해외 인재 활용의 성패를 좌우하는 핵심 요인이므로 정부는 데이터와 AI 기반의 플랫폼을 구축하여 채용 리스크를 최소화

- 민관 협력 기반 '글로벌 K-디지털 인재 브리지(가칭)' 플랫폼 구축
 - (필요성) 중소기업은 자체적인 해외 인재 발굴이 어렵고(인재 정보가 파편화되어 있어 접근성이 낮고 정보력이 부족), 해외 인재 고용 관련 역량 또한 부족
 - (추진 방안) 국내 기업이 필요로 하는 해외 거주 글로벌 디지털 인재를 온디맨드 방식으로 편리하게(언제, 어디서나, 원하는 형태) 활용할 수 있는 플랫폼 구축⁵⁰
 - (기대효과) 검증된 인재 탐색 비용을 획기적으로 절감하고, 기업 수요에 최적화된 글로벌 인재와의 연결성과 인재 활용 성과를 극대화

글로벌 K-디지털 인재 브리지(가칭) 세부 내용

◆ 국내 기업-외국인 디지털 인재 매칭, 역량 검증, 관련 교육(기업·인재), 솔루션 지원, 표준 계약, 비자 연계, 안전 결제 등에 대해 시간·장소 제약 없이 해외 디지털 인재 활용에 필요한 모든 절차를 원스톱 지원하는 신뢰 기반의 가교

- * 정부기관과 운영기관은 안정적으로 제반 재원을 제공하고 플랫폼을 기획·구축·운영하는 데 집중
- * 국내외 대학, 연구기관, 지원기관 등은 플랫폼 내에서 이해관계에 따라 자유롭게 협력하여 국내 기업의 해외 인재 확보·활용을 지원(외국인 글로벌 디지털 인재 활용에 대한 프로그램을 자유롭게 설계·제안·협업·실행)

⁵⁰ 산업통상자원부는 AI로 전 세계 기술·인재·기업을 찾는 Tech-GPT('24~'28)를 구축하고 있으나, 기업이 즉시 필요한 해외 디지털 인재를 활용하기 위해서는 이와 연계 또는 병행하여 해외 디지털 분야에 특화된 맞춤형 인재 매칭, 해외 디지털 인재의 원활한 고용과 고용 성과를 극대화하기 위한 지원 장치 등이 추가로 요구됨

플랫폼 이해관계자 구성

	이해관계자	역할	세부 내용
자율협력	 외국인 글로벌 디지털 인재 (해외거주 인재, 디지털 노마드, 전문가 등)	핵심 공급자 및 생태계 참여자	플랫폼을 통한 적극적 구직 활동, 국내 기업 프로젝트 참여를 통한 가치 창출, 한국 디지털 생태계 내 지식 공유 및 커뮤니티 활동, 해외 취업 성공사례의 주체 및 구전홍보
	 국내기업 (글로벌 디지털 인재 수요가 있는 대 중 소스타입)	수요 창출 및 활용 주체	명확한 인재 수요 제시 및 고용, 시범사업 적극 참여, 글로벌 협업을 위한 내부 조직문화 및 프로세스 개선, 국내 인재와 적정 활용을 통한 시너지 창출
	 국내의 대학/교육기관	교육, 역량 검증, 인재 공급/연계 허브	기업/인재 대상 교육 프로그램 개발 및 수행, 글로벌 표준에 맞는 직무별 역량 모델 개발(연구기관 협력), 인재 검증 프로그램 운영 및 협력, 국내외 유학생 및 연구자 네트워크를 활용한 인재풀 연계
	 파트너 (인재중개플랫폼 기업, EOR기업, 원격업무 솔루션, 기타 해외 인재 활용 관련 지원 기업 등)	전문 서비스 제공 및 생태계 활성화 파트너	채용정보 및 인재 풀 정보 연계, EOR(기록상 사용자) 등 전문 서비스 제공, 플랫폼 내 전문 서비스(채용, 계약, 급여, 협업을 등) 제공 및 기업의 원활한 인재 활용 지원
환경구축	 운영기관 (NIPA, KOTRA-해외인재유치센터 등 운영 Hub기관)	실질적 운영 및 지원 허브	'K-Digital Bridge' 플랫폼 구축/운영/성과관리, 이해관계자 규합/운영 실무, 해외 인재 활용 브릿지 활동, 기업 대상 컨설팅 및 실무 지원, 플랫폼 홍보 및 전개
	 연구기관 (SPRI 등 각 부처 유관 연구기관)	데이터 기반 정책 연구 및 효과 분석	국내외 시장/제도 동향 분석, 정책 효과성 측정 및 중장기 발전 방향 제시, 객관적 데이터 기반의 정책 컨설팅
	 정부 (기재부, 과기부, 법무부, 고용부, 교육부 등)	정책 총괄 및 생태계 설계자	규제 혁신(디지털 노마드 비자, 세무/보험 간소화), 'K-Digital Bridge' 플랫폼 총괄/의사결정, 초기 예산 및 인센티브(바우처, 세제 혜택) 정책 제공

코디네이터
필요

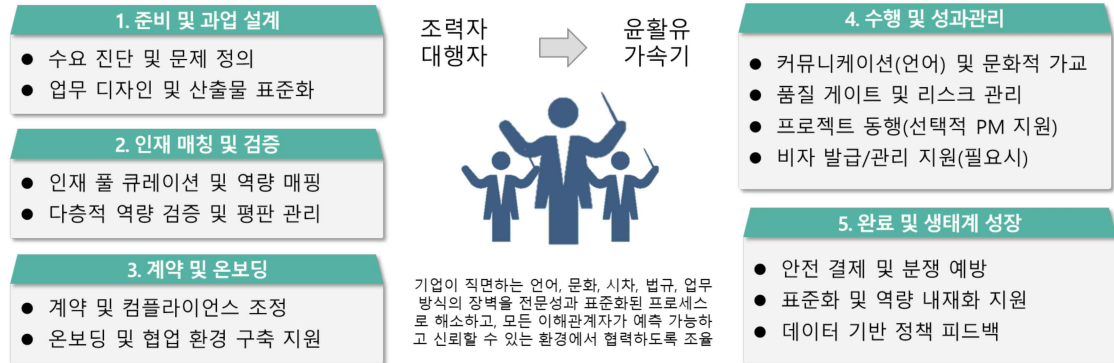
플랫폼의 핵심 기능

구분	주요 기능	관련 주체 및 특징
 활성 플랫폼 기능 조율 및 실행 촉진	- 전문 코디네이터 풀 관리 및 배정: 디지털 및 글로벌 협업 전문가 그룹 관리 - 전 주기 오케스트레이션: 수요 정의부터 성과/리스크 관리까지 전 과정 지휘 - 코디네이터 워크벤치: 효율적 관리를 위한 전용 대시보드, 표준 템플릿 제공 - 맞춤형 서비스 패키지: 기타 기업 필요에 따른 서비스 선택	플랫폼의 핵심 차별화 영역
 본원 AI 기반 인재 매칭 및 원격 협업 지원	- 글로벌 인재 풀 AI 매칭: 해외 인재 DB, AI 추천, 평판 관리 - 스마트 워크스페이스: 프로젝트 관리(칸반 보드 등), 실시간 소통, 협업 톨 통합, VDI 연동 보안	코디네이터 연계: 과업 정의를 통해 매칭 정확도 향상, 협업을 활용 가이드
 지원 해외 인재 활용 전문 서비스 원스톱 연계	- EOR 및 법률/행정 지원: 글로벌 고용 계약, 비자, 세무 등 전문기관 연계 - 역량 검증 및 교육 허브: 온라인 코딩 테스트, 과제 평가, 직무/문화 교육 연계, 언어 문제 극복 - 창업 네트워크: 다국적 인재가 모여서 창업할 수 있는 환경 제공 및 창업 지원	지원기관, 대학/교육기관 코디네이터 연계: 기업 맞춤형 서비스 진단 및 추천
 기반 플랫폼 신뢰성 및 효율성 보장	- 표준 계약 및 에스스로 결제: 표준 템플릿 및 마일스톤 기반 안전 결제 - 데이터 분석 및 리포팅: 플랫폼 운영 데이터 시각화, 인재 시장 동향 분석 - 품질 표준 및 인증 관리: 서비스 품질, 우수 인재/기업, 코디네이터 자격 관리	연구기관 연계
 환경 안정적 운영을 위한 제도적 기반 마련	- 정책 및 제도 지원: 디지털 노마드 비자, 세제 혜택, 규제 혁신 - 플랫폼 운영 및 확산: 플랫폼 구축/고도화, 인프라 관리, 홍보 및 우수사례 공유, 성과 총괄	정부, 운영기관

◆ 해외 인재 활용을 원활히 하고 성과를 극대화하기 위해 코디네이터(기업의 해외 인재 수요를 표준화된 과업으로 전환하고 이해관계자와 전문 서비스를 조율하며 글로벌 원격 협업 등 해외 인재 활용 리스크 해소 및 성과 창출을 극대화하는 전문가)를 양성·배치하여 활용

- * 기존 채용 중개 플랫폼의 기능 확장 또는 관련 전문인력의 직능 재편, 퇴직자 및 실버 브레인 활용
- * 코디네이터의 양성·배치가 현실적으로 어려운 경우, 해당 역할을 할 수 있는 조합원으로 구성된 사업자 협동조합을 육성 및 플랫폼에 배치하여 활용하는 방안도 대안이 될 수 있음

코디네이터의 역할



◆ 플랫폼을 안정적으로 운영하고 기능을 활성화하려면 다음 사항들을 고려해야 함

- (국내 인재와의 상생) 해외 인재 활용이 국내 인재 시장을 위축시키지 않도록, 기술 이전 및 협업을 통한 동반 성장 전략(페어 프로그래밍, 공동 프로젝트 등) 병행 필수
- (보안 및 IP 보호) 원격 협업 환경에서의 데이터 유출 및 지식재산권(IP) 탈취 리스크에 대비한 강력한 보안 거버넌스 및 표준 계약 가이드라인 마련
- (문화적 장벽 해소) 국내 기업의 수직적·대면 중심 문화를 개선하기 위한 '글로벌 준비 기업 인증제' 등 조직문화 개선 프로그램을 정책과 연계하여 실효성 확보
- (정책의 지속가능성) 단기 성과에 매몰되지 않고, 시범사업의 데이터에 기반한 지속적인 정책 개선 및 민간 주도의 자생적 생태계로 발전할 수 있는 장기 로드맵 필요
- (참여 활성화 인센티브) 플랫폼의 성공은 다양한 파트너의 자발적 참여에 달려있으므로, 이들의 참여를 유도하고 수익 창출이 가능한 비즈니스 모델을 지원하는 방안 마련이 중요
- (인재 유치 정책과의 연계·확장) 해외 인재 유치에도 한계점이 있지만, 해외 거주 상태의 인재 활용에도 분명한 한계점 존재하므로, 기업의 수요와 전략적 필요에 따라 인재 유치 정책과 활용 정책이 유연하게 작동되도록 제도적 장치 마련

• AI 및 오픈소스 기반 인재 역량 검증 지원 시스템 도입

- (필요성) 국가별(특히 인도, 베트남) 인재 간 역량 편차, 허위 이력서 문제 등으로 인해 채용 실패 위험이 높음
- (추진 방안) 이력서 기반 평가를 지양하고 AI 기반의 표준화된 역량 평가 도구를 제공하며, 특히 인재의 공개 저장소 이력 및 오픈소스 기여도를 자동 분석하여 객관적인 실무 역량을 평가하는 검증 시스템을 도입하고, 중소·스타트업 대상 바우처 형태로 지원

- (기대효과) 신뢰할 수 있는 인재 정보를 기반으로 채용의 질과 속도를 향상시키고, 검증된 인재 확보를 통해 프로젝트 성공 가능성을 높임

○ (초국경 협업 역량 강화 및 환경 고도화) 시공간적·문화적 장벽을 넘어 글로벌 인재와 효율적으로 협업할 수 있도록 디지털 인프라를 지원하고, 비동기식 협업 등 글로벌 스탠더드에 부합하는 업무 방식 확산

- 비동기 우선 협업 모델 표준화 및 확산
 - (필요성) 시차(특히 미국), 비효율적인 실시간 회의는 원격 협업의 생산성을 저해하는 주요 요인
 - (추진 방안) 문서 기반 의사결정, 녹화 브리핑, 명확한 목표 설정 및 성과 관리 등을 핵심으로 하는 ‘비동기 우선’ 협업 모델을 개발하고 표준화하며, 성공 사례 공유 및 도입 컨설팅을 통해 국내 기업의 업무 방식 전환을 장려
 - (기대효과) 글로벌 스탠더드에 부합하는 선진적 업무 문화 정착 및 24시간 중단 없는 개발 체계 구축을 통해 생산성을 극대화
- 고보안 원격 개발 인프라 구축 지원
 - (필요성) 초기 인프라 구축 비용 부담과 원격 환경에서의 기술 유출 위험은 안전한 협업 환경 조성을 저해
 - (추진 방안) 중소·스타트업을 대상으로 소스코드 및 데이터 유출 방지를 위한 고보안 클라우드 환경, 가상 데스크톱 인프라, 고사양 AI 개발 자원 도입 비용을 지원하며, IP 보호 및 컴플라이언스 관련 전문 컨설팅을 연계 제공
 - (기대효과) 기업의 핵심 지식재산권을 보호하고, 국내 기업이 안심하고 해외 인재와 민감한 데이터를 공유하며 협업할 수 있는 기반 마련
- 글로벌 팀 관리 전문 PM/PO 양성 및 문화적 포용성 제고
 - (필요성) 문화적 차이(인도의 종교, 일본의 소통 방식 등)와 국내 기업의 경직된 조직문화는 글로벌 인재와의 효율적 협업 및 장기적 유지를 어렵게 함
 - (추진 방안) 국내 리더 및 중간 관리자(PM/PO)를 대상으로 다국적 팀 운영, 이질적 문화 커뮤니케이션, 성과 중심의 원격 관리 기법 등에 대한 전문 교육 과정을 운영하고 글로벌 인재와의 문화 교류 및 네트워킹 행사를 지원
 - (기대효과) 국내 기업의 글로벌 인재 관리 역량을 내재화하고, 개방적이고 포용적인 조직문화를 확산하여 협업 만족도를 제고

○ (전략 거점 중심의 맞춤형 인재 파이프라인 및 R&D 생태계 구축) 국가별 강점과 시장 환경에 따라 차별화된 인재 확보 전략이 필요. 단순 인력 수급을 넘어, 핵심 기술 확보와 미래 역량 강화를 목표로 하는 전략적 R&D 협력 파이프라인 구축

- [최상위 R&D] 초격차 기술 확보를 위한 ‘글로벌 셀 펠로우십’ 운영
 - (목표) 미국 등 선도국의 최상위 AI 인재를 활용하여 핵심 원천 기술 확보
 - (추진 방안) 개별 스카우트 대신, 검증된 소수정예 전문가 팀과 국내 기업의 도전적 R&D 과제를 매칭하는 ‘과제형 펠로우십’을 운영하며, 정부는 프로젝트 비용 일부를 지원하고 성과(논문·특허·오픈소스 등)와 연계한 인센티브 제공
 - (기대효과) 막대한 인건비 부담을 완화하면서도 글로벌 최고 수준의 R&D 역량을 신속하게 확보하고 기술혁신을 가속화
- [실무형 인재] 전략국 연계 ‘AI 도메인 마이크로 디그리’ 신설
 - (목표) 베트남, 인도 등의 풍부한 인력 풀을 활용하여 산업 수요 맞춤형 중·고급 인재를 선제적으로 양성
 - (추진 방안) 현지 우수 대학과 협력을 통해 국내 산업 수요에 특화된 AI 교육 과정(마이크로 디그리·미니 석사)을 공동 개설하여 국내 기업이 커리큘럼 설계에 참여하고, 이수자를 대상으로 채용 연계형 인턴십 제공
 - (기대효과) 도메인 이해도를 갖춘 실무형 AI 인재를 안정적으로 확보하고, 장기적인 인력 공급 파이프라인을 구축
- [시장 진출형] 크로스보더 PoC 및 DX 공동 펀드 조성
 - (목표) 일본(DX 시장), 인도 등 전략 시장 진출 지원 및 현지 인재 활용 촉진
 - (추진 방안) 전략 국가와 공동으로 PoC 매칭 펀드를 조성하여, 국내 스타트업이 현지 인재를 활용하여 PoC를 수행할 경우 사업비를 지원하고, 기술 협력 및 공동 특허 출원에 대한 인센티브를 제공
 - (기대효과) 초기 시장 진입 비용을 낮추어 글로벌 시장 진출을 가속화하고, 기술 협력을 기반으로 한 국가 간 전략적 파트너십 강화

참고문헌

1. 국내문헌

- G-P팀(2021.2.26.), 인도 현지 직원 채용 가이드
- Japan Insight(2024.11.25.), “일본의 부업 트렌드를 어떻게 활용할 것인가?”
- Radio Korea(2025.5.22.), “인공지능 인재 ‘수천만 달러’ 연봉/캘리포니아 대학들도 전문가 양성 박차/미국 국채 ‘이젠 안전자산 아냐’”
- Techworld(2024.6.25.), “한국 IT 스타트업, 일본을 잡아라!”
- 관계부처 합동(2024.9.), 글로벌 개방 혁신을 위한 첨단산업 해외 인재 유치·활용 전략
- 고용노동부 보도자료(2023.8.31.), “‘27년까지 인공지능(AI) 12,800명, 클라우드 18,800명 신규인력 부족 전망”
- 글로벌이코노믹(2025.5.2.), “인도, 기술 채용 감소에도 AI 일자리는 2026년 45% 늘 전망”
- 김천구(2025), OECD AI Policy Observatory
- 대덕넷(2025.6.3.), “[말말말]이재명 당선인 쏟아낸 과학기술 발언 모아보기”
- 대한무역투자진흥공사(2024), 일본 디지털 전환(DX) 전략과 새로운 진출 기회, Global Market Report 24-005
- 대한무역투자진흥공사(2024.6.20.), 인도의 AI 정책과 실제 사례
- 대한무역투자진흥공사(2024.11.28.), 인도의 인사 관리는 이렇게!
- 도쿄 아이티 프리랜서(2024.9.9.), “점점 일본은 신입 개발자를 키우지 못 하는 나라가 되고 있습니다”
- 동아비즈니스리뷰(2012), “이직률 높은 인도 … 브랜드 구축 통해 인재를 붙잡아라”
- 박근용, 서동현, 오삼일, 한진수(2025), AI 전문인력 현황과 수급 불균형: 규모, 임금, 이동성 분석, BOK 이슈노트 제2025-36호, 한국은행
- 벤처기업협회(2025), 인도 개발자 협업 가이드북
- 봉강호, 김정민, 안성원(2024), 2023 인공지능산업 실태조사
- 봉강호, 안미소, 안성원, 김예진(2025), 2024 인공지능산업 실태조사
- 아웃소싱타임스(2024.11.28.), “[연말 기획] 올 한해 사용기업이 호평한 명품 아웃소싱 서비스 기업 31개사 - ‘2025 한국아웃소싱 기업연감’ 부록 게재”
- 윤보성(2025), 제62회 SPRI 포럼 발표자료
- 이코노미조선(2022.12.9.), “韓 ‘빨리빨리’ 기업을 정신 vs 日 ‘네마와시’ 장인 정신”
- 중소벤처기업부 보도자료(2023.7.3.), “중소기업 54.5%, 해외 소프트웨어 인력 채용 희망”
- 진희승, 윤보성, 신승윤(2025), 디지털(ICT) 분야 해외 우수 인재 유치방안에 관한 연구, 소프트웨어정책연구소
- 조선일보(2024.10.28.), “바이오·디지털 등 신기술 분야 인력 30만 명 부족해져”
- 파이낸셜뉴스(2023.2.5.), “한국보다 월급 적지만 업무 압박 덜 해 … IT 인재들, 워라밸 찾아 일본으로”
- 한상기(2024.2.27.), 인디아 AI 2023 전문가 보고서에서 나타난 인도 AI 전략
- 한국무역협회(2024.1.27.), “DX 전환 더딘 일본에 진출하는 한국 스타트업들”

- 한국정보산업연합회(2024), 아시아 지역의 디지털 전문인력 급여 비교 및 시사점
- 헤럴드경제(2025.5.28.), “한 달 출근하고 ‘사표 낼게요’ … 신입사원들 ‘초고속 이직’ 일본서 유행”
- 홍영섭(2025), 2025년 베트남 IT 아웃소싱 현황, 베트남 IT Developer house 행사 발표자료
- 김은영(2025.5.26.), 국내 AI 개발자 모시기 전쟁 … 76%가 3년 내 이직하는 이유는?, AI matters AI Report
- 김천구(2025.6.18.), 한국의 고급인력 해외 유출(Brain drain) 현상의 경제적 영향과 대응방안, SGI Brief, 대한상공회의소

2. 국외문헌

- AWS, Strand Partners(2025), Unlocking South Korea's AI Potential
- IPA(2024.6.27.), 「DX動向2024」進む取組、求められる成果と変革
- Lichtinger, G., & Hosseini Maasoum, S. M.(2025), Exploring hybrid intelligence in large-scale human-AI collaboration, Journal of Artificial Intelligence Research, 78(2), 145-167
- MacroPolo(2024), The Global AI Talent Tracker 2.0, Paulson Institute
- Orosz, G.(2025.9.3.), State of the Software Engineering Job Market in 2025, The Pragmatic Engineer
- Politburo(2024.5.10.), Resolution No. 57-NQ/TW on Breakthroughs in Socio-Economic Development, Ensuring National Defense and Security until 2030, with a Vision to 2045, for the Southeast Region
- PWC(2025), The Fearless Future: 2025 Global AI Jobs Barometer, US Analysis
- Stanford HAI(2024), AI Index Report 2024
- The Scalpers(2024), Development Deep Dive: How Many Software Engineers Are There in the US?
- The White House(2025.9.19.), Restriction on Entry of Certain Nonimmigrant Workers
- U.S. Bureau of Labor Statistics(2025), Software Developers: Occupational Outlook Handbook
- Vietnam Prime Minister.(2021.1.26.), Decision No. 127/QĐ-TTg on the Promulgation of the National Strategy on Research, Development and Application of Artificial Intelligence from now to 2030
- VnEconomy(2025.5.7.), “Vietnam's IT Sector Faces 200,000 Personnel Shortage”
- WEF(2025), Future of Jobs Report

3. 기타

- IPA(2025.10.9.), DX動向2025-AI時代のデジタル人材育成, https://www.ipa.go.jp/digital/chousa/discussion-paper/dx2025_digital_talent_ai_era.html
- JetBrains(2024), Discover the latest software development trends and insights. Data Playground, <https://www.jetbrains.com/lp/devecosystem-data-playground/>
- Statista(2025), IT Outsourcing - Vietnam, <https://www.statista.com/outlook/tmo/it-services/it-outsourcing/vietnam>
- Zoom(2022), 설문조사: 임원진도 선호하는 유연한 근무 환경, <https://www.zoom.com/ko/resources/survey-executives-want-flexible-work-too/>
- 이경재(2025), AI 인재들이 해외로 떠나는 이유, <https://www.youtube.com/watch?v=sHY-m-tSTis>
- 한국-베트남 비즈니스 포럼(2025.8.12.), 김민석 국무총리 기조연설