

[SPRI 포럼] AI, ON!: 인재로 여는 미래

해외 거주 디지털 인재의 활용 확장

2025.09.22

발표자: SPRI, 윤보성 선임연구원(bsyun@spri.kr)

목 차

- 01. 왜, 디지털 인재 확보 트랙을 다변화해야 하는가?
- 02. 우리가 살펴봐야 할 것들
- 03. 어떻게, 해외 거주 디지털 인재의 활용을 확장할 것인가?

01

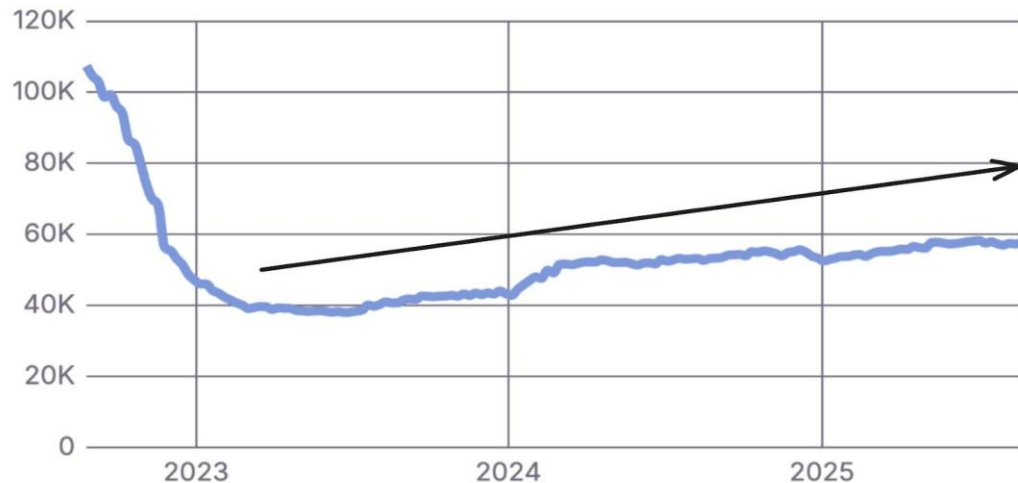
왜, 디지털 인재 확보 트랙을 다변화해야 하는가?

글로벌 SW/AI 엔지니어링 구인 추이

※ 코로나 안정화 후 테크거울을 지나면서 뉴노멀 상태를 맞이한 SW엔지니어링 구인은 최근 2년간 점진적 증가중이며, AI 엔지니어링 구인은 ChatGPT 등장 이후 급진적 증가중

- SW엔지니어링 구인은 최근 2년간 점진적 증가중

Number of open software engineering jobs
at "top" tech companies



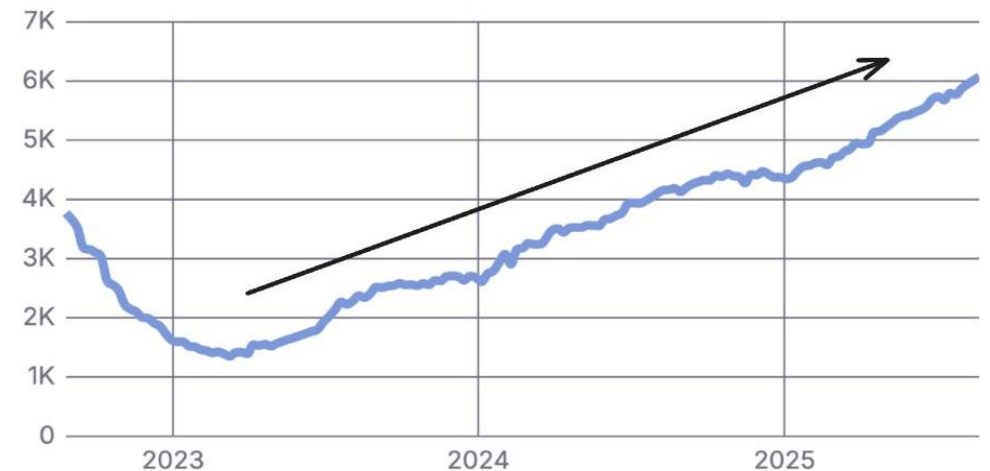
Data source:
Sep 2025 via trueup

THE PRAGMATIC ENGINEER

※ TrueUp : 빅테크, 유망 스타트업, 그리고 스케일업 기업의 모든 채용 공고를 스캔하는 플랫폼

- AI엔지니어링 구인은 최근 2년간 급진적 증가중

Number of open AI engineering jobs
at "top" tech companies



Data source:
Sep 2025 via trueup

THE PRAGMATIC ENGINEER

채용시장의 양극화 현상

※ 생성형 AI는 개발자 채용 시장에서 '시니어와 주니어'의 격차를 만들고, 주니어 내에서는 '엘리트와 가성비'로 양극화시키며, 중위권(Stuck in the middle)을 가장 큰 위기로 내몰고 있음

- 생성형 AI 등장 이후, AI기술 도입 기업은 시니어 개발자 고용 확대, 주니어 개발자 고용 축소

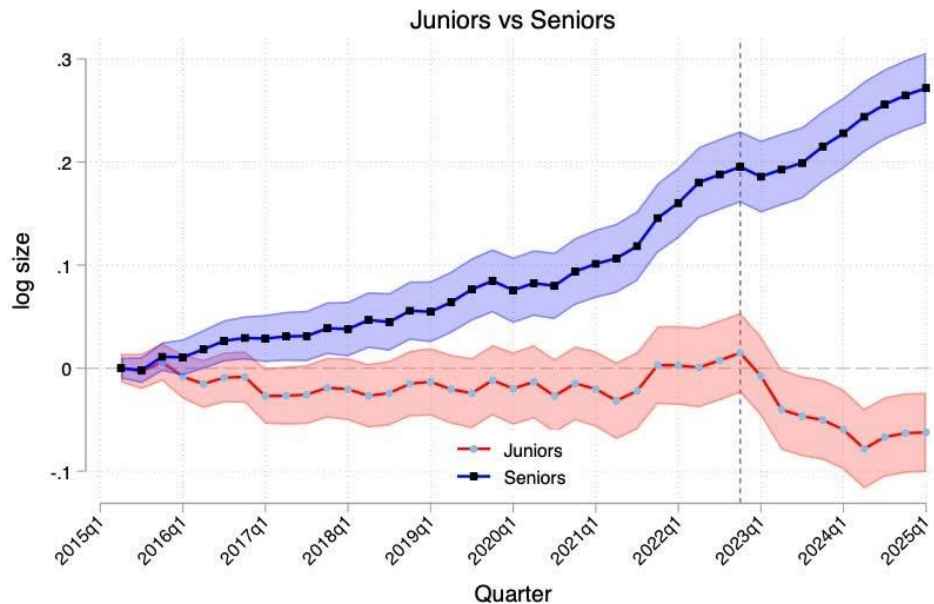


Figure 3: Employment Differences Between Adopters and Non-Adopters Over Time

※ 링크드인의 2015~2025년까지 약 285,000개 미국 기업에 소속된 약 6,200만 명의 이력서 및 직무 이력 데이터 기반 분석

- AI기술 도입 기업은 중위권 대학 출신 주니어의 고용을 가장 크게 축소

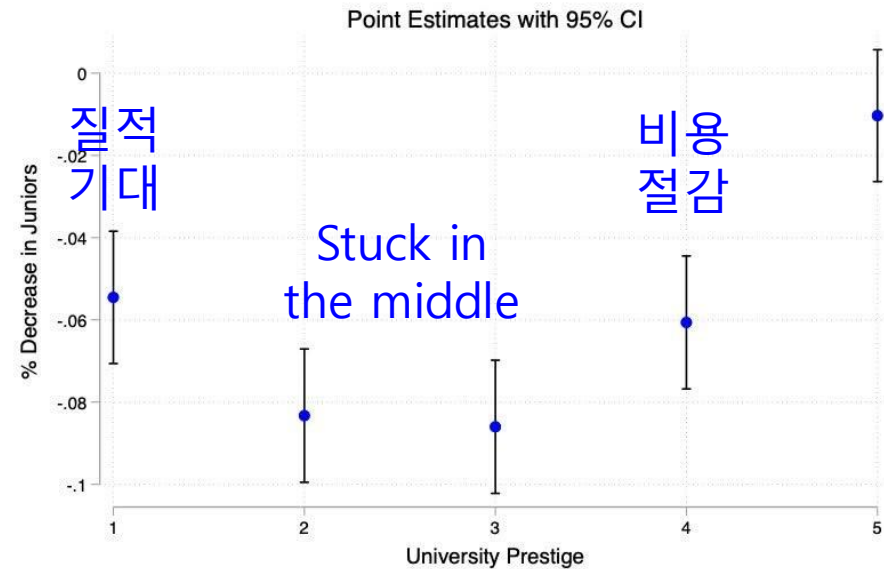
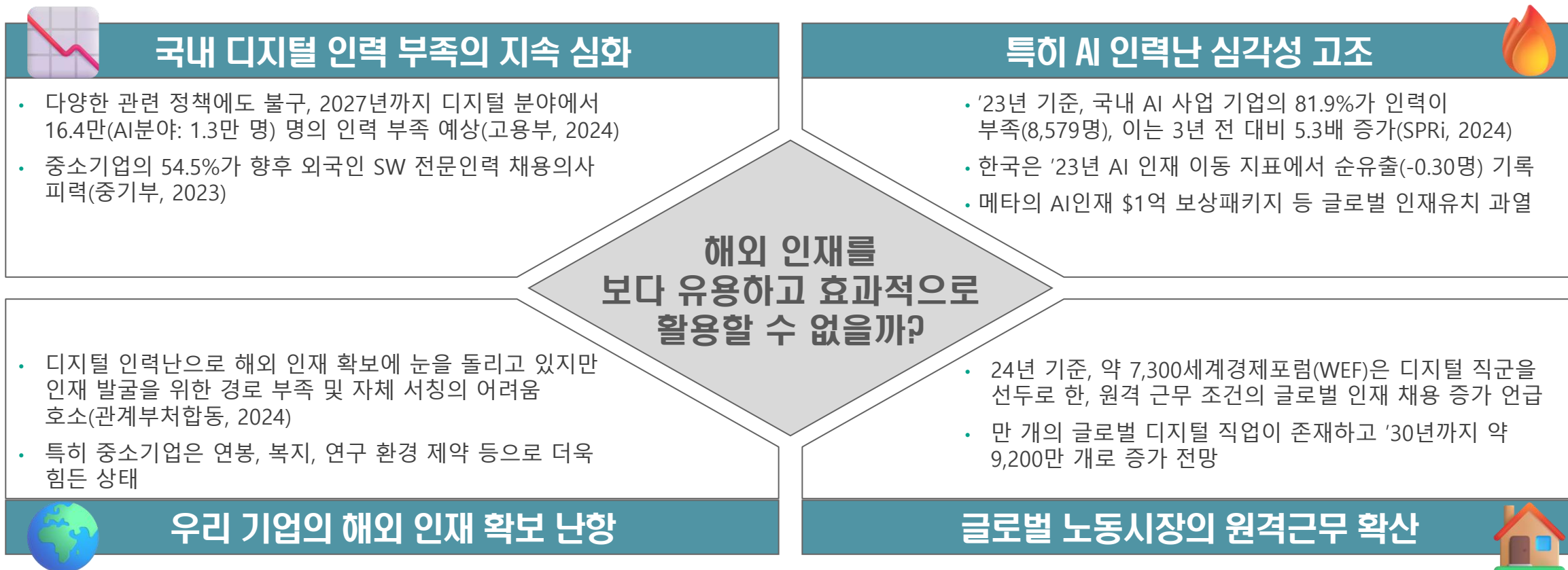


Figure 6: Results by School Quality

자료: Lichtinger, G., & Hosseini Maasoum, S. M. (2025)

우리를 둘러싼 문제

※ 국내 디지털(특히 AI 분야) 인력이 부족하고 기업이 해외 인재 확보에 애로를 겪는 상황에서, 글로벌 원격근무가 확산되고 있음



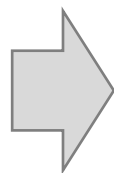
인재 확보에 대한 새로운 접근법

※ 기존의 물리적 기준 인재 유치 정책의 한계를 넘어서는, 해외 거주 상태의 인재를 우리가 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요



이주 기반 인재 정책의 한계

- 기존의 해외 인재 확보 정책은 주로 국내 이주 기반인 유치(H/W)에 초점을 맞추고 있음
 - 절차의 복잡성
 - 혜택 중심의 접근
 - 체류 제한성
 - 많은 시간 소요
 - 고급 인재에 주효



인재 확보 투 트랙 전략 필요

- 한국의 인재유치 매력도 순위가 불안정한 추세임을 고려할 때, 기존 국내 이주 기반 정책에 더해 해외 거주 인재를 적시 확보하고 이주 없이도 유연하게 우리 기업이 활용(S/W)할 수 있는 '투 트랙 전략' 시행이 요구됨

<World Talent Ranking 중 'appeal' 부문 한국 순위(IMD)>

2020	2021	2022	2023	2024
36위	41위	49위	43위	35위

※ Appeal 한 국가가 해외 인재를 유치하고 국내 인재를 유지하는 능력을 평가하는 지표

디지털 인재 정책 Landscape

※ 그동안의 디지털 인재 정책은 국내 거주 내·외국인 양성·유지 및 해외인재 국내 유치가 중심이었지만, 환경변화에 따라 해외거주 외국인의 현지 확보·활용에도 노력 필요

		학생		직장인	
		내국인		외국인	
국내 거주	1	양성/유출 방지		2	유지·정착
	- 국내 대학 경쟁력 강화 - 국내 취업 연계 장학금 지원 - 국제 공동연구 및 교환학생 프로그램 확대 - 국내 R&D 투자 확대 - 고급인재 보상체계 개선 - 해외 파견 후 국내 복귀 프로그램 운영	- 외국인 대사 장학금 및 연구 지원 확대 - 비자 및 체류 제도 완화/개선 - 외국인 학생 맞춤형 취업 연계 프로그램 운영 - 우수 외국인 인재 비자 및 영주권 제도 개선 - 국내 기업의 글로벌 근무환경 조성 - 해외인재 대상 맞춤형 채용/이직 및 이주지원			
해외 거주	3	귀환/관리·활용		4	유치·정착/현지 확보·활용
	- 국내 대학 및 연구소의 글로벌 연구 협력 강화 - 귀국 인센티브 제공 - 해외 유학 후 국내기업 취업 지원(귀국/현지) - 해외 근무 후 귀국 인센티브 제공 - 해외 경험 활용 가능한 국내 기업/연구소 연계 - 민관 협력을 통한 글로벌 인재 네트워크 형성	- 해외 우수 대학과의 협력 프로그램 운영 - 산업 맞춤형 교육과정 개발 - 졸업 후 국내 취업 및 창업 지원 - 외국인 인재 현지 맞춤형 채용 및 교육 지원 - 국내 기업의 적시 활용이 가능한 여건/체계/시스템 구축 - 다국적 기업-국내 기업 간 협력 네트워크 구축			

정책 확장 필요

해외 디지털 인재의 활용 확장이 절실한 이유

※ 현재까지 해외 디지털 인재의 확보는 인재 부족을 메우기 위한 선택지였지만, 앞으로는 인구 감소 문제 극복 및 기업의 글로벌 경쟁력 확보를 위한 필수 조건으로 작용할 것

국경을 허물고 on-demand 디지털 인재 고용·운영 스택을 갖춘 기업이 AI 시대의 승자가 될 것



과거: 인재부족 대응 선택지

- 필요인재 소싱, 인재부족 메우기
- 예외적 해외채용(프로젝트 긴급충원)
- 국내고용 중심, 해외는 부수적
- 대면/동기식 중심
- 임시 EOR/파견 활용

Paradigm Shift

- 인구감소
- 인재 쟁탈전 심화
- AI발전(전 산업/지역)
- 원격업무 확산
- 디지털노마드 확산
- 시간경쟁 가속화
- hyper-globalization



미래: AI시대 성장 필수 조건

- 가용인재 풀 확장, 경쟁우위 만들기
- 상시 글로벌 팀 빌딩(핵심조직 내재화)
- 국경불문 '베스트 인재 우선'
- 문서/비동기/시간대 분산 운영 기본화
- 법/세/보안 통합형 글로벌 고용 스택

Vibe 코딩의 영향

※ 제너레이티브 AI 활용, 코드 자동화 등 디지털 생산 방식의 변화는 개발자를 대체하기보다는 개발자의 역량 구조를 바꾸고 채용시장의 기준을 재편

기업: 개발팀을 줄이는 대신, AI+사람 협업 구조 최적화, 채용시 **지역 한정 없이 문제 해결형 인재 우선 고려**
정부: 단순 코딩 교육보다 AI 코딩 툴 활용법 + 알고리즘적 사고 + 보안/윤리 교육 강화 필요
노동시장에서의 격차 완화 및 인력부족 해소를 위해 Reskilling 및 **글로벌 인재 소싱 정책 중요**



개발자에게 미치는 영향

- 단순 반복 및 문서화 작업 ↓ → 창의적·고부가가치 문제 해결에 집중 ↑
- 빠른 Prototype 제작으로 주니어 입문장벽 ↓ vs. 기초실력 부족으로 AI 의존도 ↑
- 코딩스킬 중요 ↓ → 문제정의, 아키텍처 설계, 도메인 지식, 코드 품질관리 역량 중요 ↑
- 리뷰어, PM의 AI 산출물 품질 검증 역할 강화



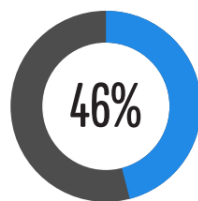
채용시장의 변화

- 단순 개발인력 수요 ↓ → 고급 아키텍처, AI활용능력 인재 수요 ↑
- 단순 주니어 포지션 수요 ↓ → AI 네이티브 개발자 수요 ↑
- 코딩테스트 ↓ → AI활용능력 테스트, 문제해결 시나리오 평가 ↑
- **언어장벽, 생산성 격차 ↓ → 특정국 한정이 아닌 전세계 글로벌 인재 원격 고용 가능성 ↑**

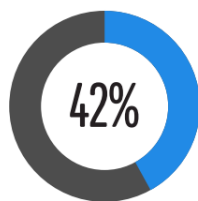
글로벌 인재 채용 시 주요 과제

※ 글로벌 인재를 채용할 때는 급여 관리, 팀에 적합한 역량을 갖춘 인재 확보, 외교 정책, 세제, 그리고 기타 규정 준수 요건을 선제적으로 대응하는 등 다양한 과제에 직면

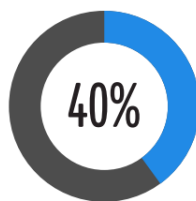
글로벌 HR 프로세스에 영향을 미치는 주요 요인



각국의 규제과 노동법 때문에 인사 담당자들이 정규직 직원 및 계약직 직원을 채용하는 데에 어려움을 겪고 있다.

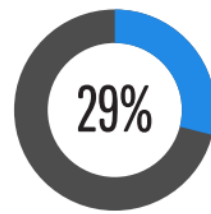


해외에서 우수한 인재를 채용하고 급여를 지급하는 데 어려움을 겪고 있다.

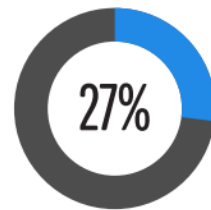


기술 개발의 급속한 발전으로 더 많은 교육이 필요한 기술에서 격차가 발생하고 있다.

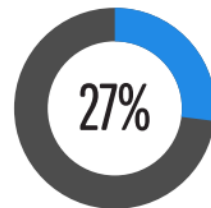
글로벌 인재 채용 시 주요 과제



글로벌 인재에 대한 급여 관리



팀에 적합한 기술 조합 확보



현지 정책, 세제 및 규정 준수에 대한 이해 부족

※ 출처: (IDC, 2024) 아시아/태평양 채용 및 인사 관리 동향, 2024

7개 주요국(한국, 일본, 인도, 호주, 싱가포르, 인도네시아, 홍콩)에서 직원 수 100명에서 2,000명 사이의 600개 기업 대상 설문조사 결과

02

우리가 살펴봐야 할 것들

글로벌 디지털 인재

- ※ 조건 1. 디지털 기술, 지식, 노하우 등을 보유하고 관련 신기술을 능동적으로 지속 학습하며 해당 업무를 주로 다룰 것
- ※ 조건 2. 국내외 거주 불문, 해외 시장 대상 및 해외 기업 근무 등 글로벌 업무 경험 있거나 관련 일자리에 거부감이 없고 적극적으로 도전

구분	특성	세부 역량 및 선호 사항	정책 연계 현황 및 방안
디지털 인재	고도화된 기술 전문성 및 지속적 학습 능력	• 디지털 리터러시, 컴퓨팅 사고, 비판적 사고, 창의성, 신기술 적응//활용, 데이터 기반 의사결정, 디지털 도구 활용, 디지털 권리 역량	• 국내 교육 시스템 연계 및 평생 학습 기회 확대, 디지털 교과서 도입, SWAI 영재 육성, 디지털 윤리 및 시민성 교육 내재화
	국제적 이동성 및 유연한 근무 형태 선호	• 원격 근무, 유연 근무, 재택 근무 등 다양한 근무 형태에 대한 선호 및 적응 능력, 해외 이주 및 정착에 대한 긍정적 태도, 국제적인 프로젝트 참여 의지	• 비자 정책 유연화 및 간소화(E-7, D-10, K-Tech Pass 등), 디지털 인재 특화 비자 신설, 원격 근무 환경 지원 및 관련 제도 정비
	다문화적 소통 및 협업 역량	• 다국어 능력(영어 등), 다문화 이해 및 지능, 교차 문화적 의사소통 및 갈등 해결 능력	• 한국어 및 문화 적응 프로그램 제공, 다문화 포용적 기업 문화 조성 지원, 상호 문화 이해 교육 확대
	문제 해결 지향적 사고 및 혁신 주도성	• 비판적 사고, 창의성, 분석적 사고, 복잡한 문제 해결, 혁신 주도 및 새로운 기회 창출	• 혁신 생태계 조성(startup 지원, R&D 투자), R&D 환경 개선, 혁신 플랫폼 제공, 외국인 창업 지원
	경력 개발 및 가치 창출 중시	• 높은 연봉, 명확한 경력 개발 기회, 의사결정 권한, 우수한 업무 환경, 워라밸 중시, 가치 창출 및 사회적 영향력 추구	• 매력적인 보상 체계 및 명확한 경력 성장 경로 제시, 종합적인 정착 지원(주거, 금융, 교육 등), 국내 기업의 보상 체계 및 조직 문화 혁신 유도
AI인재 (디지털 인재에 추가되는 특성)	심층적인 AI 기술 전문성	• 머신러닝 알고리즘, 신경망 아키텍처, 생성형 AI, AI 특화 하드웨어 및 최적화, 설명 가능성 및 해석 가능성	• AI 특화 교육 및 연구 인프라 투자 확대, AI 전문 인재 맞춤형 비자 제도 신설/고도화, 고품질 데이터셋 및 고성능 컴퓨팅 자원 제공
	윤리적 고려 및 사회적 책임 의식	• 공정성, 포용성, 책임성, 투명성, 개인정보 보호 및 규정 준수, 설명 가능성 및 해석 가능성 추구	• AI 윤리 가이드라인 수립 및 교육 강화, AI 관련 법규 준수 지원, 편향성 모니터링 및 수정 장려, 인간 개입(Human-In-The-Loop) 접근 방식 고려
	글로벌 AI 커뮤니티 참여 및 협력 지향성	• 국제 공동 연구 및 지식 공유, 글로벌 AI 모델 및 인프라 활용, 지역적 맥락 및 데이터 중요성 인식, 사회적 영향력 추구	• 국제 공동 연구 및 AI 컨퍼런스 개최 지원, 국내 AI 생태계의 글로벌 네트워크 중심화, 글로벌 AI 거버넌스 논의 참여 및 선도적 역할 수행

해외 거주 디지털 인재 채용 경로

채용 경로	주요 내용	장점	단점	활용 적합 조건
채용 박람회	•국내외에서 기업-구직자 직접 대면 •O2O 시스템 도입	•대규모 인재풀 접근, 직접 대면 검증, 기업 홍보, 정부 지원 활용	•단기간 집중, 지리적 제약, 후속 관리 필요	•대규모 채용, 기업 브랜딩, 특정 시기 집중 발굴, 정부 지원 연계
정부 지원 사업	•KOTRA, 고용노동부, 중소기업중앙회, 서울시, NIPA 등 기관의 해외 인재 유치 지원	•비용 부담 경감, 행정 절차 지원, 검증된 채널, 정책적 안정성	•지원 대상/조건 제한, 인력 유형 편중, 유연성 부족	•해외 채용 경험 부족, 초기 비용 부담, 특정 기술 인재 전략적 유치
디지털 인재 채용 중개 플랫폼	•Upwork, Fiverr, Toptal, Hyperhire, Remote 등 온라인 서비스 •광범위 마켓플레이스 vs. 전문 검증/매칭 플랫폼 •EOR 서비스 포함	•전 세계 인재풀 접근, 채용 간소화, 유연한 계약, EOR 활용 시 법적/행정적 부담 경감	•플랫폼 수수료, 인재 질 편차, 낮은 소속감, IP 보호 문제	•특정 프로젝트 전문 인력 단기 확보, 해외 법인 설립 없이 인력 활용, 검증된 인재 효율적 탐색
헤드헌팅	•특정 분야 전문 인력 발굴 및 추천 •글로벌 서치펌 활용	•고급 전문 인력 확보 용이, 채용 시간 단축, 기업 부담 경감, 행정 절차 지원	•높은 수수료 (연봉의 15~35%), 역량 편차, 내부 이해 부족 가능성	•핵심 포지션 긴급 채용, 국내 희소 전문 인재 확보, 해외 시장 진출 현지 전문가 영입
지인 추천 및 내부 추천 프로그램	•기존 직원의 네트워크를 통한 인재 추천 •보상 제도 운영	•검증된 인재 확보 가능성 높음, 채용 비용/기간 절감, 조직 문화 적합성, 직원 소속감 강화	•인재풀 다양성 제한, 주관적 판단 개입, 추천자 신뢰도 하락 위험	•조직 문화 적합성 중시, 특정 기술/산업 이해 인재 확보, 적극적 보상 체계 마련
기타 채용 경로 (회사 홈페이지, LinkedIn 등)	•기업 공식 채용 홈페이지, 전문 소셜 네트워크 서비스, 온라인 구인/구직 플랫폼 활용	•넓은 인재 접근성, 상시 채용 용이, 낮은 비용 (자체 홈페이지), 채용 브랜딩 강화	•우수 인재 선별 어려움, 경쟁 심화, 전문직 특화 부족 가능성	•상시 채용, 광범위한 지원 유도, 채용 브랜드 홍보

해외 거주 디지털 인재 채용 유형

채용 유형	정의/주요 내용	장점	단점	활용 적합 조건
직접 고용 (정규직)	•기업이 인재와 직접 근로계약 체결 (정규직/기간의 정함 없음) •현지 법인 또는 국내 본사 고용	•높은 통제력, 소속감 부여, 장기적 인력 운용, 핵심 기술 내재화, 문화 통합 용이	•복잡한 현지 법률/행정 (비자, 세금, IP), 높은 비용/시간 (법인 설립), 문화적 차이	•해외 시장 장기 진출, 현지 법인/지사 통한 사업 확장, 높은 통제력/문화 통합 중시
직접고용 (기간제 근로자 고용)	•특정 기간/업무 완료를 위해 계약 기간을 정하여 고용 •계약직, 임시직 등	•인력 운용 유연성, 특정 프로젝트 전문 인력 단기 활용, 고정 인건비 부담 경감	•근로자성 판단 리스크 (법적 보호 제공), 낮은 소속감/동기 부여, 지식 전수/축적 어려움	•단기 프로젝트 수행, 특정 업무 한정 인력 투입, 신규 사업 초기 단계 유연성 확보
독립 계약자 고용	•기업에 소속되지 않고 특정 프로젝트/업무에 독립적으로 계약 •프리랜서, 프로젝트 기반	•최고 수준 유연성, 특정 분야 전문성 활용, 고정 비용 절감, 해외 법인 불필요	•근로자성 판단 리스크, 지식 재산권 보호 문제, 낮은 소속감, 협업 어려움	•단기/고도 전문화 프로젝트, 해외 시장 진출 초기 최소 법적/행정 부담
기록상 고용주 (EOR) 활용	•EOR이 기업 대신 해외 직원의 법적 고용주 역할 •급여, 세금, 법규 준수 등 HR 업무 대행	•글로벌 확장 용이성, 법적/규제적 위험 완화, 시간/자원 절약, 유연성	•EOR 서비스 비용 발생, 특정 인사 기능 통제 제한	•해외 시장 신속 진출, 소수 핵심 인력 확보, 복잡한 해외 법률/HR 전문성 부족 기업

해외 거주 디지털 인재 근무 및 협업 방식

근무/협업 방식	주요 내용	장점	단점	활용 적합 조건
현지 사무실 출근	• 해외 현지 법인/지사에게 물리적으로 출근하여 근무 • 주재원 및 현지 채용직	• 직접 대면 소통/협업 용이, 강한 소속감/팀워크, 현지 시장/문화 빠른 적응	• 문화적 차이/갈등 (차등 대우, 야근), 제한된 인재풀, 높은 운영 비용	• 현지 시장 심층 이해/밀착 대응, 대면 협업/팀워크 필수 직무
원격 근무	• 특정 근무지 없이 정보통신망 이용 • 재택근무형, 스마트워크근무형, 완전 원격근무	• 글로벌 인재풀 확대, 비용 절감, 유연성/직원 만족도 향상, 생산성 향상	• 고립감/소속감 저하, 협업/커뮤니케이션 어려움 (시차), 인프라/보안 문제, 자기 주도성 요구	• 전 세계 최고 인재 확보, 사무실 비용 절감, 높은 유연성 제공
하이브리드 근무	• 사무실 출근과 원격 근무 혼합 • 원격근무 우선, 원격근무 허용	• 유연성/인재 유치, 협업/소속감 유지 (대면 모임), 비용 효율성 (물리 공간)	• 관리 복잡성, 조직 문화 약화 가능성, IT 인프라/보안 요구	• 유연성/대면 협업 동시 추구, 특정 거점 협업 중시
동기식 협업	• 팀원 실시간 소통 (대면 회의, 화상 통화, 메신저)	• 빠른 의사결정/문제 해결, 즉각적 피드백, 높은 몰입감/유대감, 복잡한 논의 효과적	• 시차 문제 (글로벌 팀), 회의 피로도, 업무 방해 (알림), 급한 일 우선 경향	• 긴급 의사결정, 창의적 브레인스토밍, 강력한 유대감 형성
비동기식 협업	• 실시간 소통 없이 문서화 기반 업무 (이메일, 메신저, 협업 툴)	• 유연한 업무 일정/글로벌 인재 확보, 신중한/의도적 커뮤니케이션, 생산성/몰입도 향상, 지식 격차 해소	• 피드백 지연, 고립감, 명확한 문서화/도구 활용 능력 요구	• 글로벌 분산 팀 운영, 시차 큰 지역 인재 협업, 높은 자율성 제공

해외 거주 디지털 인재 채용 유형 및 방식에서의 시사점



기업의 실무적 시사점 및 유의점

1) 다각적 채용 경로 활용: '하이브리드 채용 전략' 검토

- 중소기업/스타트업은 KOTRA, NIPA 등 정부 지원 사업 활용
- EOR 서비스 포함 전문 플랫폼으로 신속한 인력 확보 및 위험 경감
- 성과 기반, 투명성, 공정성을 고려한 내부 추천 제도 운영

2) 유연한 고용 형태 도입 및 법적/문화적 위험 관리

- '각국 노동법 검토, 계약서에 업무 범위, 지시 통제 등 명확화
- 고정사업장 위험, 세금, 비자 등 복잡한 문제 해결 자문
- 국가별 IP 법률 차이 인지, 계약서에 소유권, 사용범위, 비밀 유지 명시

3) 원격/하이브리드 근무 환경 최적화 및 성과 관리 시스템 구축

- 문서 기반 커뮤니케이션, 디지털 협업 도구 활용
- 결과 및 성과 기반 평가로 동기 부여 및 공정성 확보
- 자율성 부여, 명확한 가이드라인 제시, 팀 결속력 유지 노력

4) 해외 디지털 인재 성공적 정착 및 몰입을 위한 조직 문화 개선

- 유연 근무, 성과 기반 보상, 공정한 인사 시스템 도입
- 비자, 주거, 교육 등 실질적 지원 및 기업 문화 이해 도움
- 팀 빌딩, 비공식 채널, 멘토링 등으로 소속감 강화



정부의 정책적 이슈 및 지원 방향

1) 해외 인재 유치를 위한 법적/제도적 환경 개선

- 해외 원격 근로자 위한 세제 및 비자 제도 개선: 세제 혜택, 비자 간소화, EOR 가이드라인 제시
- 지식재산권(IP) 보호 관련 국제 협력 강화: 전문가 양성 및 국제 협약 참여 확대 검토

2) 중소기업 및 스타트업의 해외 인재 채용 지원 강화

- EOR 서비스 활용 지원 확대: 이용 비용 보조, 정보/컨설팅 제공
- 맞춤형 채용 박람회 및 온라인 플랫폼 지원 강화: 특화 박람회 개최, 전문 플랫폼 연계 지원
- 해외 인재 정착 지원 프로그램 확대: 주거, 교육, 의료 등 국내 정착 지원 (장기적 관점)

3) 글로벌 인재 생태계 조성을 위한 정부의 역할 및 협력 체계 구축

- 글로벌 인재유치 전담기구 역량강화: KOTRA 등 전문성 강화, 네트워크 확대
- 해외 인재 데이터베이스 구축 및 공유: 통합 DB 구축, 통계/정보 정기 제공 (특히 해외 한국인 AI 인재 맵)
- 국제 협력 및 홍보 강화: 한국 디지털 기술력 홍보, 인재 교류 프로그램 및 공동 연구 확대

미국 디지털 인재 채용시장

구분	내용
주요국 선정 이유	AI 분야 세계 선도, 최상위 AI 연구자 활동 최다, 적극적인 글로벌 인재 유치 정책, 최고 수준 디지털 인재 확보 가능, 국내 인재 유출 고려 전략 필요
디지털 분야 현황 및 한국과의 관계	- AI 분야 세계 선도, 적극적인 글로벌 인재 유치 비자 정책 (H-1B, J-1, O-1 등) - 한국-미국 '글로벌 포괄적 전략 동맹' - 이재명 정부의 AI 세계 3대 강국 도약 목표 및 한미 동맹 기반 첨단 기술 협력 강화, 삼성전자 등 한국 기업의 AI 연구 거점
디지털 인력 현황	- 디지털 노동시장 16.7억 달러 (2024년), 2034년까지 연평균 16.4% 성장 예상 - 소프트웨어 개발자 수 189만~440만 명 (집계기관별 상이) - AI 관련 채용공고 지속 증가, 세계 최상위 AI 연구자 중 57% 미국 활동, Global AI Index 2024 기준 27% AI 과학자 미국 거주
디지털 인력 비용/특성	- 인건비: 전 세계 최고 수준. 빅테크 기업 명문대 석박사 초봉 40만 달러 이상 - 선호 국가: 자국 내 취업 선호, 한국보다 미국 직장 문화 선호 (보수, 연구 성과 인지도, 교육 기회) - 근무 형태: 하이브리드/원격 근무 선호 (리더 90% 이상, 직원 60%) - 업무: 유연하고 자율적인 환경 중시 - 활용 시 주의: AI 활용 근로자 모니터링 증가 추세, 개인정보 보호/노동 감시 우려
국내 기업의 디지털 인력 채용/활용 현황	- 미국 IT 아웃소싱은 기술력 확보/시장 접근 목적. 미국 진출 한국 기업 인력 채용 어려움 겪음(부하직원이 더 고비용인 경우) - 리모트 서비스 등 유연한 아웃소싱 모델 활성화. 삼성전자 북미 AI 연구 센터 설립. 미국 STEM/AI 인재 유치 비자 정책 활용

일본 디지털 인재 채용시장

구분	내용
주요국 선정 이유	• 지리적/문화적 근접성, 피지컬 AI/로봇 산업 기술력 우수
디지털 분야 현황 및 한국과의 관계	• GDP 대비 IT 인프라 낙후, DX 진행도 낮음 • 2022-2027년 IT 분야 10조 엔 투자 계획. DX 투자촉진세제 등 정부 지원 • 이재명 정부 한국-일본 실용 외교 기조 하 AI, 오픈랜, 양자통신 등 첨단 분야 협력 기대
디지털 인력 현황	• IT 전문 인력 130만 명 이상 (세계 4위). 그러나 DX 추진 인력 부족 심화 (62.1% 기업 ' 크게 부족 ') • 비즈니스 아키텍트, 데이터 사이언티스트 부족 두드러짐
디지털 인력 비용/특성	• 인건비: 한국 대비 약간 낮은 편 (상위 10% 디지털 인력 기준, 일본 10.7만 달러, 한국 13.2만 달러) • 업무: 워라밸 중시, 기업 교육 만족도 낮음 (5.2% 만족), 3년 내 신입 이직률 34.9% • 활용 시 주의: 신기술 분야 숙련 인재 부족. 아날로그적 업무 문화, 개인주의적 성향 존재 • 기타: DX 성과 기업이 인재 확보/육성 노력 더 기울임
국내 기업의 디지털 인력 채용/활용 현황	• 채널톡, 강남언니 등 한국 스타트업 일본 진출 및 AI 활용 • 일본 부업 활성화 추세로 스타트업 전문 인력 활용 기회

베트남 디지털 인재 채용시장

구분	내용
주요국 선정 이유	IT 산업 성장 동력, 젊고 풍부한 IT 인력과 낮은 인건비, 한국과의 긴밀한 경제 협력 관계, 한국어를 제1외국어로 채택(세계최초)
디지털 분야 현황 및 한국과의 관계	- 한-베는 포괄적인 전략적 동반자 관계 - IT 발전 통해 중진국 진입 목표 (2035년 GDP 1만 달러 목표), 연평균 7% 성장 예상 (2023-2027) - 한국-베트남 '포괄적 전략적 동반자 관계' (4번째 국가), 한국 투자금액 2위 (약 900억 달러) - 한국, 베트남 무역 흑자 2위 및 3대 교역국 - 약 1만 개 한국 기업이 베트남에 진출, 17.8만 명 한국인 거주 - 이재명 정부의 베트남 디지털 협력 강화 및 동남아 교두보 마련 가능성
디지털 인력 현황	2025년 IT 인력 수요 약 70만 명, 20만 명 부족 예상, 매년 5.7만 명 SW 공학자 배출 전망 2025년 IT 아웃소싱 시장 6.9억 달러 예상, 연평균 12.23% 성장
디지털 인력 비용/특성	- 인건비: 신입/주니어 월 412-618달러, 시니어 월 860-1,510달러, AI/ML/IoT 경력자 월 3,000달러 이상. 3대 보험 22% 추가 - 업무: 실력이 부족한 편은 아니나 가성비/유연성 중요. 일 문화/언어 차이로 커뮤니케이션 어려움 - 활용 시 주의: 직접 채용 시 월급의 130-150% 비용 발생. 아웃소싱 시 직접 채용 대비 2배 비용
국내 기업의 디지털 인력 채용/활용 현황	- 현지 개발자 직접 채용 또는 베트남 IT 회사 아웃소싱 - 아웃소싱은 빠른 채용, 실력 보장, 교체 용이, PM/통역 지원 장점 - 삼성 R&D, 롯데정보통신, 네이버랩스 등 한국 기업 진출 활발

인도 디지털 인재 채용시장

구분	내용
주요국 선정 이유	• 세계 최대 SW인력 보유, 뛰어난 영어소통 능력, 저렴한 채용비용, 한국기업 취업 높은 관심, 한국 대기업의 AI/IoT 인재 육성 거점 마련
디지털 분야 현황 및 한국과의 관계	• 14억 명 인구 기반 거대 소비 시장, 높은 과학기술력, IT 산업 중심 국가 목표. AI 일자리 230만 개 추가 예상 (2027년) • 한국-인도 '특별 전략적 동반자 관계', 이재명 정부의 AI 강국 도약 및 인도 등 다국적 데이터 활용 협력 확대 공약 • 삼성전자, 현대자동차, 크래프톤 등 한국 기업의 투자 및 R&D 센터 운영
디지털 인력 현황	• 글로벌 AI 인재 47.8만 명 중 인도 8.6만 명 (미국 다음). 깃허브 AI 프로젝트 인도 SW 개발자 비중 24.2%. 초거대 언어/멀티모달 모델 연구 저자 순위 7위
디지털 인력 비용/특성	• 인건비: 한국 대비 매우 낮은 편. 평균 희망 연봉 2,193만 원 (국내 초급의 61%). • 이직률: 미국 기업 선호 경향으로 이직률 높음. • 근무 형태: 원격/하이브리드 근무 선호 • 소통: 우수한 영어 소통 능력 • 기업 선호도: 삼성, LG, 현대 등 한국계 다국적 기업 인기 높음 • 주의점: 복잡하고 모호한 고용법, 명확한 근로계약서 필수. '실질 고용주' 논란 방지 위해 업무 지시와 노무 관리 구분 중요.
국내 기업의 디지털 인력 채용/활용 현황	• 중소벤처기업부의 인도 SW 개발자 연계 프로그램 (2024년 41개 기업, 206명 채용) • 삼성전자: 비스베스바라야 공대와 AI/IoT 인재 육성 MOU, 크래프톤: 인도에 1.7억 달러 이상 투자, 벵갈루루 중심 IT 허브 활용 • 온라인 구인 광고 및 링크드인 활용 원격 채용 선호

주요국별 인재 활용 장단점과 우리의 검토 사항

국가	장점	단점	기업 관점 대응 검토사항	정책 관점 대응 검토사항
	• 탑클래스 및 광범위한 인재 풀 활용 가능 • 혁신적 기술 생태계 접근 용이 • 유연한 근무 문화 선호에 따른 채용 용이성 • 한-미 기술 동맹에 따른 협력 기반	• 매우 높은 인건비 부담 • 치열한 인재 경쟁 심화와 인력유지 어려움 • 문화적 차이 및 워크플로우(수평문화, 개인 의견/판단 직접 반영 성향) 충돌 • 시차로 인한 실시간 협업 제약 • 디지털 노동감시 등에 대한 프라이버시 규제 가능성	• 선택적 고급 인재 유치 및 비금전적 가치 제공 • 소수 정예 R&D 셀 운영 및 타겟팅 채용 • 원격/하이브리드 근무 및 왕복형 프로젝트 적극 활용 • 현지 파트너십 및 아웃소싱 활용 • 현지 관행 이해 및 중간 관리자 확보 • 비자 및 법률 전문가 활용 • 인재 검증 강화	• 'K-AI 펠로십(美 거점)' 운영 • 한-미 공동 AI 챌린지 과제 추진 • 해외 원격근무 세액공제 도입 • AI R&D 비자 패스트트랙 • 최고급 인재 풀 DB 구축 및 접근성 강화 • 인재 에이전시 활용 지원 • 법규 매뉴얼 및 자문 네트워크 구축 • 해외 거주 인력 성과관리 매뉴얼 • 국내-국외 거주 병용 근무 모델 개발
	• 지리적, 문화적 근접성 • 일본의 X 수요 및 시장 기회 • 유연한 근무 형태 확산 • 고급 인력 비용 경쟁력 • 상대적으로 낮은 이직률로 장기적 인력 운용 가능성이 높은 안정적 인력 시장 • 한-일 기술 동맹에 따른 협력	• 신기술 분야 인력의 질적 부족 우려 • 아날로그적/경직된 업무 문화 • 낮은 리스킬 및 교육 예산 투자 • 의사소통 차이(대립 회피적 소통) 및 영어 약점 • 팀워크보다는 개인주의적 업무 특성	• 문화적 이해 기반의 혼성 스크럼(韓PO/日Dev) 운영 • 유연한 고용 형태 적극 활용 • 공동 리스킬 아카데미 운영과 명확한 경력 발전 경로 제시	• 한-일 공동 DX 펀드 조성 • 양국 인턴십 및 학위 프로그램 연계 • 부업 비자 특례 확대 • 공동 표준 API 및 데이터 규격 마련, AI 및 사이버 보안 공동인증제 등 기업의 양 시장 동시진입 여건 조성/확대 • 현지 커뮤니티 연결 브리지 조직 활성화
	• 인력 비용 효율성, 젊고 풍부한 인력 풀 • 정부의 IT 산업 육성 의지 • 지리적 인접성, 견고한 경제 협력 관계 • 일부 첨단 기술 역량 보유 및 빠른 학습 속도 • 영어의 실무 활용도 높음 • 장기적으로 언어문제 해소(한국어 제1 외국어 채택)	• 베트남 내 인력수급 불균형 및 구인 경쟁 심화 • 업무스타일 차이(갈등 회피 성향이 강해 직접적 피드백 싫어함, 추상적 지시에 혼란, 한국 기업의 엄격한 규칙과 눈높이 업무 적응 필요) • 높은 이직률로 인한 프로젝트 진행 중 공백 위험 존재(약 20~30% 수준) • 높은 HR 비용에 주의(직접 채용 시 실제 비용은 급여의 130~150%, 아웃소싱 시 2배 정도) • 낮은 한국기업 인지도	• 초기에는 아웃소싱(유연성, 신속한 확보), 장기적으로는 역량이 검증된 인재 직접 채용 전략 • 문화적 이해 및 소통 강화 가능한 한국인 PM 또는 브릿지 전문가 확보 • 현지 기업/교육기관 등과의 파트너십 활용 • 세밀한 품질 관리 및 성과 기반 운영 • 인재 확보 후 유지 노력(가족 같은 기업문화 인식이 있어, 정기적 팀빌딩, 문화교류 이벤트 등의 소속감 증진 노력 필요)	• 한-베 IT 인력 교류 비자 간소화 • 공동 AI-데이터 센터 구축 • OJT 연계 장학금 및 공공 교육 프로그램 지원 • 공동 표준 계약서 제공 • 중소기업 전용 아웃소싱 바우처 및 원격 협업 보안/인프라 지원 • K-AI 프로젝트 오픈소스 참여 기회 제공 및 R&D 사업 발굴
	• 높은 인력비용 효율성 • 세계 최대 규모의 인재 풀 • 우수한 영어 소통 능력 • 정부의 IT 산업 육성 정책 • 한국 기업에 대한 긍정적 인식	• 높은 이직률 및 인재 유지 부담 • 복잡한 고용 법규 • 문화적 차이 및 협업 어려움 • 지역별 인프라 격차 유의 • AI 인력 임금 급등세 • 인재의 역량/실력 편차 및 검증의 어려움 • 데이터 유출의 잠재성 및 인력 통제(품질/납기) 문제 우려	• EOR(기록상 고용주, Employer of Record)·PEO(실질적 고용주, Professional Employer Organization)서비스 활용 초기 진입 • 커리어 패스 + 스톡옵션 패키지 • 인도 우수대학과의 인턴십 프로그램 • '24h 릴레이' 개발 프로세스 • 철저한 인재검증과 상세한 근로계약	• 한-인도 'AI 퀵 비자' 도입 • AI 인력 교류 펠로십 운영 • 노동·세무 통합 가이드라인 제공 • 고급인재 풀 DB 구축 및 접근성 강화 • 인재 에이전시 활용 지원 • 법규 매뉴얼 및 자문 네트워크 구축 • 국가 차원의 우수대학 졸업생 인턴십프로그램 구축/지원

주요국별 인재 활용 장단점과 우리의 검토 사항(요약)

- 장단점 -

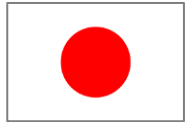


최고급 인재와 첨단 생태계를 얻는 대신 비용·시차·인력유지가 부담



- 대응방안 -

성장기회와 복리를 포괄한 보상체계 확립 및 성과관리 체계 구축, 미국에 소규모 핵심팀을 두고 나머지는 원격 분산 업무



한국과 가깝고 시장이 안정적이지만 새 기술 인력이 부족하고 문화가 보수적



한·일 혼합 팀으로 함께 제품을 만들고, 현지 채용과 함께 리스킬링 등 프로그램을 돌려 역량을 키움



인건비가 합리적이고 젊은 인재가 많지만, 품질 차이와 규정 이슈 존재



검증된 인재풀을 마련하거나 작게 시험해 본 뒤 품질이 확인되면 우리 전용 팀/센터로 확대, 현지 PM과 대학 협력으로 안정적 공급망 구축



인재가 매우 많고 영어가 강점이지만 이직률·시차·세금/보안이 복잡



고용 대행사를 활용한 신속 확보와 프로젝트 중심 인력 활용, 시간대를 이어받는 '24시간 개발', 채용 매뉴얼 및 가이드라인 개발/활용

주요국들의 외국인 대상 인재 정책/프로그램 현황

※ 대부분 자국 내 활동할 외국인 인재 유치 집중(외국인의 취업 편의를 위한 정보 사이트 제공 및 취업박람회 등은 대부분 공통적으로 지원), 해외 거주 상태 인재 활용 맞춤 정책은 K-Tech College가 거의 유일



- **Startup Korea Visa('24)** 혁신 외국인 창업자 비자 발급
- **첨단산업 해외인재 유치·활용 전략('24)** 해외 인재 유치 확대 및 R&D 협력 추진
- **Top-Tier 비자('25)** 해외 고급 인재 즉시 정착 가능 비자 제공
- **중기부/중진공 K-Tech College('25) 전문 운영기관(땃쟁이사자처럼/잡코리아)이 베트남 우수SW개발자 채용매칭 지원관을 통해 운영**
- 기타 KOTRA 해외인재유치센터/외국인 취업박람회, 중진공 중소기업 외국전문인력 활용 지원사업, 천안시 천안형 스타 디지털 인재양성사업 등



- **AI 전문가 비자 정책 개선('23)** 비자 절차 개선 및 확대
- **국가AI자문위원회('25)** 글로벌 AI 인재 유치
- **국무부 Welcome Corps at Work 프로그램('24)** 미국 고용주와 숙련된 난민 직원 연결(IT, 제조 등)
- **국무부 Early Career STEM Research Initiative('21)** 미국 기업·연구기관과 해외 STEM 전공 초기 경력 인재를 연결해 훈련·연구 경험을 제공(J-1 교환방문 비자 활용)



- **R비자('17)** 고급인재 비자, 발급절차 간소화 및 교육/의료 가족 지원
- **치명계획('20)** 정착금·창업지원, 요건 완화로 해외 인재 유치
- **베이징시 헤지 프로그램('25)** 우수 외국인(세계 500위 내 대학/연구기관 출신) 베이징 유치
- **중앙/지방정부 협력형 온/오프 채용회** 과기부·선전시의 중국국제인재교류대회, 광저우·중앙부처의 중국해외인재교류대회 등
- **외국인인재연구센터의 ChinaJob** 정부기관에서 운영하는 글로벌 인재 교류, 중개, 채용지원 플랫폼



- **High Potential Individual Visa('22)** 글로벌 상위 대학 졸업자 유치
- **AI Futures Grants('24)** AI 해외 인재 유입 위한 이주비 지원
- **AI 기회 행동계획('25)** 인재 유치 헤드헌팅 시스템, Fellowship 확대
- **글로벌 인재 유치 프로그램('25)** 5년간 약 천억원 규모 인재펀드 신설, 연구/비자제도, 재정 지원, 국제 네트워크 모두 동원 세계적 연구/혁신가 및 AI 인재 등을 직접 유치



- **특별고도인재제도(J-Skip)('23)** 신속 비자 발급, 가족 취업·정주 지원
- **디지털 시대 인재정책('24)** 해외 연구자 정착 위한 제도적 정비
- **일본-EU 인재 상호유학('24)** 석사 유학 프로그램·인턴십 경험 지원
- **외국인 일본취업 전용 정보 사이트** 일본무역진흥기구(JETRO) 운영, 인재매칭, 일본어 교육, 거주, for국제 학생, 성공사례 등 제공
- **경제산업성 재팬 인턴십** 중국제외 개도국 출신 외국인 전문가 대상 일본 기업 단기 인턴십 지원

참고. K-Tech College(해외인력 취업매칭 지원 사업)

※ 목적: 국내 중소벤처기업의 IT 개발 인력난 해소를 위해, 베트남 우수 SW 개발자(200명)와의 채용 매칭을 지원함으로써 기업의 인건비 부담을 완화하고, 글로벌 비즈니스 경쟁력을 강화

< 채용 방식 >

유형1. 베트남 현지 관리형 원격 인턴십

- 현지 운영사 오피스 공간에서 근무(호치민 7군 소재)
- 오피스 데스크, 출/퇴근 및 근태 관리, 휴게시설, 주차공간 무상 제공
- 계약기간: 3개월 ~ 6개월

유형2. 베트남 현지 재택 인턴십

- 베트남 개발자가 본인의 자택에서 원격으로 근무
- 계약기간: 3개월 ~ 6개월

유형3. 국내 채용

- 국내 근무지로 직접 출근하여 근무
- E-7 비자 발급 프로세스 안내 및 법률 지원 제공
- 계약기간: 협의 가능

< 지원 혜택 >

1. 공통 혜택

- (참여기업) 기업 **인건비 절감** (50%이상)
- (참여기업) 채용 절차 중 **나인하이어 ATS 솔루션** 무료 지원
- (참여기업) 채용기업 대상 **베트남 현지 방문 프로그램 지원** (선착순 10개사, 기업당 최대 100만원)
- (참여기업) 잡코리아 유료 **인재검색서비스** 제공(선착순 : 200개사)
- (채용인력) 비즈니스 회화 중심 **한국어/영어 교육, 한국 및 기업 문화 교육** 제공(주 2시간, 총 32시간)

2. (유형1) 베트남 현지 관리형 원격 인턴십 선택 시

- 호치민 내 최고 수준의 오피스(Cobi Tower II) 내 **근무공간 무상 제공**
- 상주 모니터링 매니저를 통한 **출/퇴근 및 근태 관리 무상제공**
- 직원 휴게시설, 오토바이 주차공간 무상 제공

3. (유형3) 국내 채용 선택 시

- **E-7 비자 발급** 심사 시 우대 혜택 제공
- 해외 인력 채용 관련 **행정/법률 관련 자문** 지원
- 신입 채용 시 **멘토링 활동 지원** (첫 1개월)

참고. KOTRA 해외인재유치센터

※ 산업통상자원부는 KOTRA 산하에 ‘해외인재유치센터’를 설치하여, 인재발굴, 현장사업 지원, 정착 지원을 3대 방향으로 삼아 2030년까지 첨단인재 1,000명 유치를 목표로 함



※ 센터는 해외인재 발굴·유치와 정착 지원업무를 종합적으로 수행

해외인재유치센터	글로벌인재 발굴	K-Tech Pass	고용추천서	알림마당
센터 소개	글로벌인재 발굴 서비스	제도 소개	제도소개	공지사항
연혁	글로벌인재 발굴 프리미엄 서비스	자격요건 및 대상분야	자격요건 및 대상분야	자주 묻는 질문
해외조직망	해외인재유치 채용설명회 및 상담회	발급절차	발급절차	자료실
		발급신청	발급신청	CONTACT US
		컨시어지 서비스		오시는 길

03

어떻게, 해외 거주 디지털 인재의 활용을 확장할 것인가?

해외 디지털 인재 활용 확장 방안

국내 기업이, 필요로 하는 해외 거주 글로벌 디지털 인재를 온디맨드 방식으로
편리하게(언제, 어디서나, 원하는 형태) 활용할 수 있는 생태계 구축

[가칭] K-Digital Talent Bridge

- 국내기업-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 국내기업의 해외인재 확보/활용을 지원(외국인 글로벌 디지털 인재 활용에 대한 프로그램을 자유롭게 설계/제안/협업/실행)

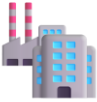
K-Digital Talent Bridge 이해관계자

자
율
협
력

환
경
구
축

코
디
네
이
터

포
럼

이해관계자	역할	세부 내용
 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·중소·스타업)	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
 국내외 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, 협업툴 등) 제공 및 기업의 원활한 인재 활용 지원
 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

K-Digital Talent Bridge 코디네이터

※ 기업의 해외 인재 수요를 표준화된 과업으로 전환하여 이해관계자와 전문 서비스를 조율하고 글로벌 원격 협업 등 해외 인재 활용 리스크 해소 및 성과 창출을 극대화하는 전문가

※ 기존 채용중개 플랫폼의 기능 확장 또는 관련 전문 인력의 직능 재편, 퇴직자 및 실버 브레인 활용

1. 준비 및 과업 설계

- 수요 진단 및 문제 정의
- 업무 디자인 및 산출물 표준화

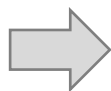
2. 인재 매칭 및 검증

- 인재 풀 큐레이션 및 역량 매핑
- 다층적 역량 검증 및 평판 관리

3. 계약 및 온보딩

- 계약 및 컴플라이언스 조정
- 온보딩 및 협업 환경 구축 지원

조력자
대행자



유효성
가속기



기업이 직면하는 언어, 문화, 시차, 법규, 업무 방식의 장벽을 전문성과 표준화된 프로세스로 해소하고, 모든 이해관계자가 예측 가능하고 신뢰할 수 있는 환경에서 협력하도록 조율

4. 수행 및 성과관리

- 커뮤니케이션(언어) 및 문화적 가교
- 품질 게이트 및 리스크 관리
- 프로젝트 동행(선택적 PM 지원)
- 비자 발급/관리 지원(필요시)

5. 완료 및 생태계 성장

- 안전 결제 및 분쟁 예방
- 표준화 및 역량 내재화 지원
- 데이터 기반 정책 피드백

K-Digital Talent Bridge 플랫폼 핵심기능

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 및 AI 매칭: 해외 인재 DB, AI 추천, 평판 관리 • 스마트 워크스페이스: 프로젝트 관리(칸반 보드 등), 실시간 소통, 협업 툴 통합, VDI 연동 보안	코디네이터 연계: 과업 정의를 통해 매칭 정확도 향상, 협업 툴 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

K-Digital Talent Bridge 운영 고려사항

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 조직 문화 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 존재. 기업의 수요와 전략적 필요에 따라 이들이 유연하게 작동할 수 있도록 장치 마련

단계별 과제 및 이행사항

1단계: 현황 진단 및 글로벌 벤치마킹	2단계: 제도적 프레임워크 및 지원 모델 설계	3단계: 시범 운영 및 정책 확산
1-1 국내 기업의 해외 인재 활용 실태 및 장벽 심층 분석 우리 기업들이 해외 인재를 채용하고 함께 일할 때 겪는 진짜 어려움(법률, 행정, 문화적 차이)을 정리	2-1 '(가칭)디지털 노마드 비자' 및 원격 고용 허가제 법률 초안 설계 국내 기업이 필요로 하는 해외 AI인재가 국내 기업과 자유롭게 일할 수 있도록 새로운 비자(체류 자격)의 법률 초안 작성	3-1 특정 산업군(IT, 바이오 등) 대상 시범사업 기획 및 운영 IT, 바이오 등 가장 급한 분야 또는 전략적 중요도가 높은 분야부터 정책을 시험 적용해보고, 현장에서 잘 작동하는지, 보완할 점은 없는지 확인
1-2 해외 디지털 인재의 한국 기업 근무 기피 요인 및 요구 분석 우수 해외 AI 인재들이 왜 한국 기업을 꺼리는지, 그들이 원하는 근무 조건(보상, 문화, 성장 가능성)은 무엇인지 직접 듣고 분석	2-2 원격 근무 인재를 위한 맞춤형 세무 및 사회보험 모델 개발 해외 인재들이 가장 골치 아파하는 세금(이중과세)과 4대 보험 문제를 깔끔하게 해결할 수 있는 맞춤형 처리 모델 및 상품 등을 개발	3-2 원격 협업 성과측정 지표(KPI) 및 관리 프레임워크 개발 멀리 떨어져 일하는 직원의 성과를 공정하고 투명하게 평가하고 관리할 수 있는 표준화된 기준과 방법을 만들
1-3 주요국의 원격근무 및 디지털 노마드 법제 비교 분석 인재 유치에 성공한 다른 나라들은 법과 제도를 어떻게 만들었는지(비자, 세금, 노동법 등) 꼼꼼히 살펴보고 벤치마킹	2-3 '(가칭)K-Digital Bridge' 통합 플랫폼 기능 및 거버넌스 설계 기업과 인재가 서로를 쉽게 찾고, 계약, 급여 송금까지 한 번에 해결할 수 있는 정부 공인 온라인 플랫폼을 설계	3-3 '글로벌 준비 기업' 인증 및 교육 프로그램 운영 해외 인재와 일할 준비가 된 기업을 정부가 인증해주고, 준비가 필요한 기업에는 교육을 제공하여 기업의 체질 개선을 도움
1-4 글로벌 인재 유치 플랫폼 및 정책 성공/실패 사례 연구 일본, 중국, 캐나다, 싱가포르 등 다른 나라 정부가 운영하는 인재 유치 플랫폼과 정책들의 성공 비결과 실패 원인을 심층 분석	2-4 중소기업 맞춤형 원격 인재 활용 지원 프로그램 설계 대기업보다 여력이 부족한 중소기업을 위해, 해외 인재 채용 및 원격근무 도입에 필요한 비용과 컨설팅 등을 지원하는 핵심 프로그램을 개설하고 제안 및 공모 등을 통해 아이디어를 모음	3-4 정책 효과 분석 및 장기 확산 로드맵 수립 시범사업 결과를 데이터로 분석하여 정책의 효과를 객관적으로 평가하고, 이를 바탕으로 전국·전 산업으로 확대하기 위한 장기 계획을 수립
1-5 EOR 서비스 모델 분석 및 국내 도입 타당성 검토 해외에 지사가 없어도 현지 인력을 합법적으로 고용하게 해주는 'EOR' 서비스의 장단점을 분석하고, 더 좋은 모델을 발굴하며, 우리 기업들이 활용하도록 지원할 방법을 모색	2-5 글로벌 원격근무 표준 계약 및 IP 보호 가이드라인 개발 기업과 인재 모두 안심하고 계약할 수 있도록, 지식재산권(IP) 보호 등 필수 조항이 포함된 정부 공인 '표준 계약서' 양식 작성	3-5 데이터 기반 상시 모니터링 및 정책 개선 체계 구축 정책 시행 후에도 관련 데이터를 계속 추적·분석하여, 시장 변화에 맞춰 정책을 계속 업그레이드할 수 있는 시스템을 구축

'구슬이 서말이라도 꿰어야 보배' 라는 말을 이미지로
표현하되,

"언제, 어디서든, 매우 다양한 형태와 방식으로 일하게
될 AI 시대에서는 해외 거주 디지털 인재를 우리 기업이
언제든지 가용할 수 있는 인적 자원으로 인식하고,
모두가 협력하여 이들을 온디맨드 방식으로 활용할 수
있는 여건을 지금부터라도 체계적으로 구축할 수 있도
록 인재 구슬을 꿰는 작업에 착수하자"
라는 의미가 내포될 수 있도록 그에 적합한 이미지를
만들어 줘.



End of Document

