

## 한국기업 인력운용 실태조사 결과

2014. 6.

### <목 차>

- I. 조사 개요
- II. 재중국 한국기업 설문결과
- III. 구직자 설문결과
- IV. 결론과 과제

## 한국무역협회 북 경 지 부

### I 조사 개요

□ 조사 방식 : 온라인 설문

○ 기간 : 2014. 5. 12 ~ 27일

○ 대상 : 중국내 한국기업 전용 채용사이트인 jobchina.kita.net을 이용하는 구직자 및 구인기업 채용담당자

※ 한국무역협회 중국(북경·상해)지부는 2004년부터 한국기업의 채용 편의 및 비용절감을 위해 중국어로 된 jobchina.kita.net를 개설하여 운용(2013년 25,397건 구인구직 알선) 중임

○ 응답자 : 기업(인사담당자) 278개, 구직자 1,025명

- 구직자 분포: 중국인(조선족 567명, 한족 396명), 한국인(44명) 등

#### <표> 응답기업의 업종별 분포

업종	무역	IT	전기 전자	철강 금속	금융 보험	음식 서비스	기타
응답수 (비율)	32 (11.5%)	25 (9.0%)	21 (7.5%)	13 (4.7%)	12 (4.3%)	11 (4.0%)	164 (59.%)

### II 재중국 한국기업 설문결과

□ 중국내 한국기업들의 인력관리상 가장 큰 어려움은 직원들의 빈번한 이직과 높은 임금 인상률로 나타남

○ 응답기업의 40.6%가 가장 큰 애로로 빈번한 이동을 언급했으며, 그 다음으로 임금인상 과다(33.5%), 적임자를 찾기 힘든 인재 수급 불균형(29.1%), 고된 일을 기피하는 성향(19.1%) 순으로 어려움을 호소<복수응답>

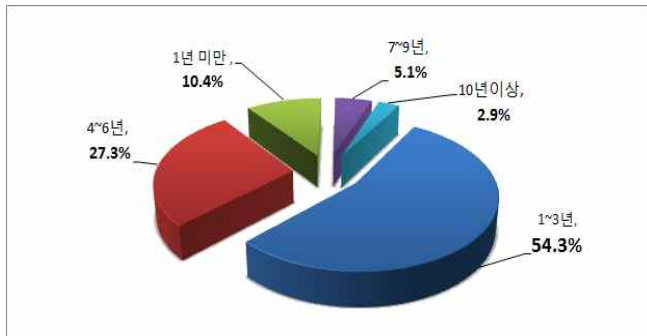
〈자료〉 인력관련 애로사항(복수응답)



□ 전체 직원 중 절반 이상이 1~3년 사이에 이직하는 것으로 나타나 안정적인 경영의 위험요소로 자리 잡고 있음

○ 응답기업의 54.3%가 직원들의 평균 재직기간이 1~3년이라고 응답했으며, 4~6년이라는 비율도 27.3% 달함. 결국 10명 중 8명이 6년 내에 이직하는 실정임

〈자료〉 근로자들의 평균 재직기간

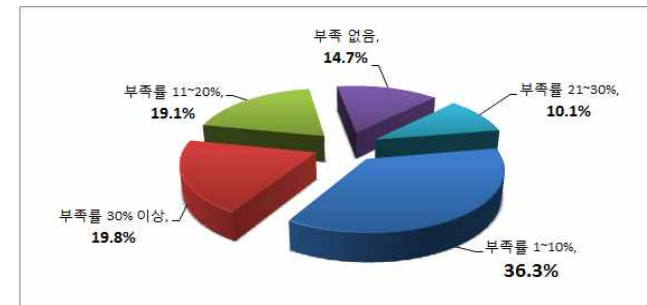


□ 인력부족에 시달리는 기업의 비율이 85.3%에 달해 중국내 인력난은 전방위적인 현상으로 파악되고 있음

○ 응답기업 중 인력이 부족하지 않다는 비율은 14.7%에 불과했으며, 49%는 두 자리수(11%이상)의 인력 부족률을 기록 중이라고 답함

- 특히 인력 부족률이 30%이상이라는 기업도 5개중 1개의 비율(19.8%)에 도달함

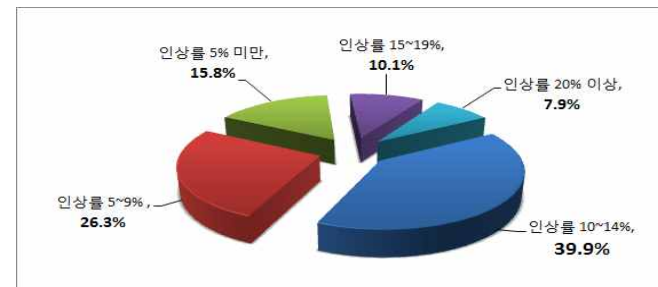
〈자료〉 기업들의 인력 부족률



□ 중국진출 한국기업들의 연평균 임금인상률은 10%대 초반이 가장 많았음

○ 연평균 임금인상률로 10~14% 구간을 언급한 기업이 39.9%였으며, 20%이상이라는 기업도 7.9%에 달함

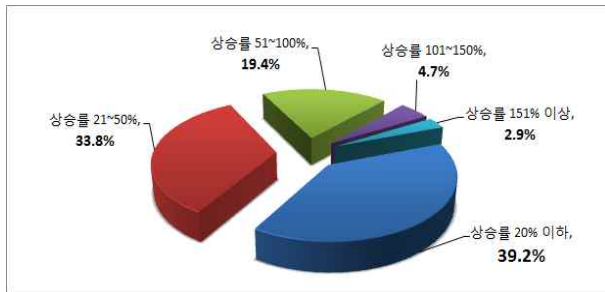
〈자료〉 직원들의 연평균 임금인상률



□ 이에 따라, 최근 5년간 누적 임금인상률이 50%를 상회한 기업의 비율이 27.0%에 달했음

- 5년간 누적 임금인상률로 21~50%를 손꼽은 기업들의 비율이 33.8%에 달했으며, 같은 기간 2배 이상 임금이 인상된 기업은 7.6%를 기록함

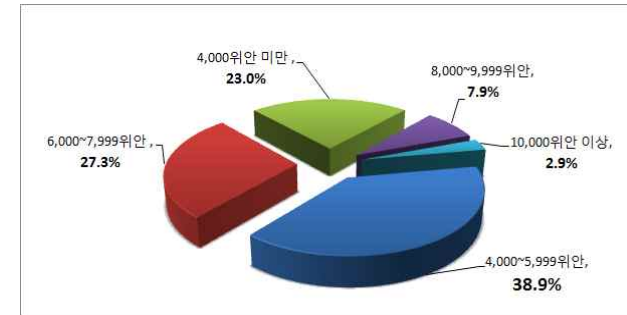
<자료> 최근 5년간 누적 임금인상률



□ 한국계 기업들의 평균급여는 중국 평균을 상회하는 것으로 나타남

- 조사대상 한국기업 10개 중 4개는 평균 월급여로 4천~5,999위안을 내세웠으며, 6천 위안이 넘는다는 기업도 비슷한 비율(38.1%)을 기록함(2013년도 중국 전체 평균임금은 3,806위안, 중국 국가통계국 자료임)
- 대졸자 초임이 4천 위안 미만이라는 비율과 4천위안 대라는 비율이 각각 37.1%와 36.3%에 달함

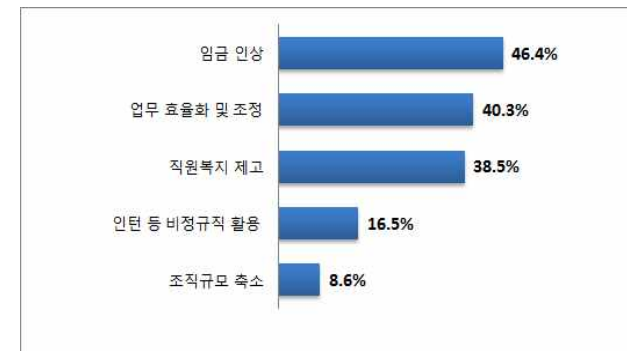
<자료> 직원들의 평균 급여수준



□ 중국내 한국기업들은 인력난 해소를 위해 임금인상과 업무효율화에 적극 나서고 있는 것으로 나타남

- 조사대상의 46.4%가 임금인상을 통해 인력문제 해소를 도모하고 있으며, 업무효율화(40.3%)와 복지증진(38.5%)에도 신경 쓰는 모습임(복수응답)

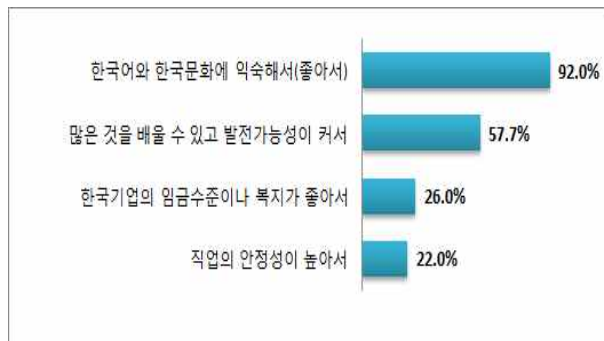
<자료> 인력난에 대한 대응방안(복수응답)



□ 구직자들이 중국내 한국기업에 취업하려는 이유는 한류영향이 적지 않게 작용하는 것으로 나타났음

- 한국기업 지원이유로 응답자의 92.0%가 한국어 능력을 활용하고 한국문화에 익숙하기 때문이라는 문항을 선택했으며, 업무상 배우는 것이 많고 발전가능성이 높다는 비율(57.7%)도 적지 않았음<복수응답>

<자료> 한국기업에 취업하려는 이유(복수응답)



□ 한국기업 근무를 선호하지 않은 사람들은 그 이유로 임금 및 복지 수준이 만족할만한 수준이 아니고, 야근도 많기 때문이라고 응답

- 한국기업 기피이유로 임금 및 복지 불만족(66.2%), 야근과다(64.8%), 발전가능성 낮음(64.8%) 등을 비슷한 비율로 언급<복수응답>

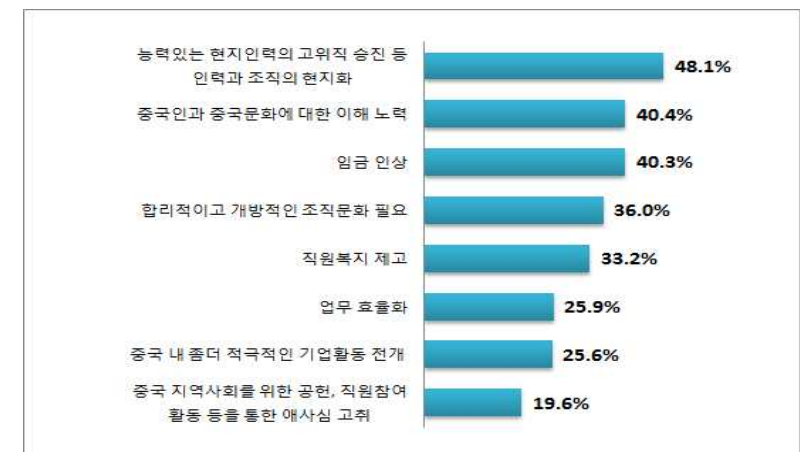
<자료> 한국기업을 선호하지 않은 이유(복수응답)



□ 한국기업들이 우수한 인재를 유치하기 위해 현지채용 인력의 승진 상 배려와 현지 문화에 대한 이해가 필요한 것으로 조사됨

- 한국기업 개선사항으로 현지채용 직원에 대한 고위직 승진(48.1%)이 절실한 것으로 나타났으며, 중국 문화에 대한 이해(40.4%)와 임금인상(40.3%)도 필요하다고 주장<복수응답>

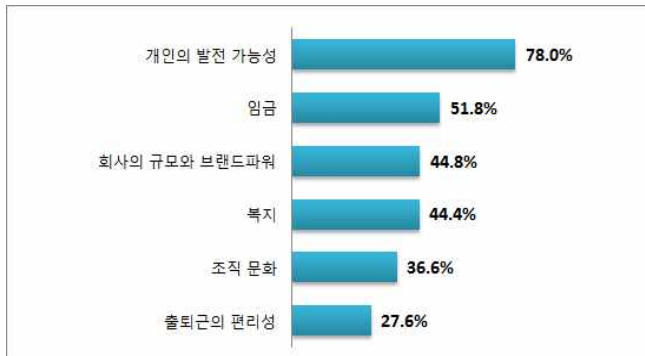
<자료> 한국기업들의 인사관리상 개선사항(복수응답)



□ 기업에 대한 선택기준으로 ‘개인의 발전 가능성’이 우선적으로 고려되고 있어 임금과 복지 위주의 인사관리방식에 대한 변화의 필요성이 제기됨

○ 회사를 선택하는 최고의 기준으로 ‘개인의 발전 가능성’을 언급한 비율이 78.0%에 달해 가장 많았으며, 그 다음은 임금(51.8%), 회사의 규모와 브랜드파워(44.8%), 복지(44.4%) 순으로 조사됨

<자료> 기업 선택시 고려사항(복수응답)



#### IV

#### 결론 및 과제

□ 중국진출 한국기업들은 인력난과 함께 직원들의 잦은 이직에 시달리고 있음

○ 인력부족에 시달리는 기업의 비율이 85.3%에 달해 지역과 업종 구분 없이 인력난이 심각한 상황임을 보여줌

○ 채용인력 중 절반이상이 3년 이내에 이직하는 상황에 노출되어 있음

□ 이에 대비하기 위해 재중국 한국기업들은 인재 유치를 위해 다각적인 투자에 나서고 있음

○ 거의 모든 기업들이 임금, 복지, 업무혁신 등에 적극 나서고 있는 것으로 나타남

□ 인력부족이 중국 비즈니스의 구조적인 문제로 고착화되고 있음을 감안, 기업경영의 핵심요소로 접근해야 함

○ 인재 채용 및 관리를 양이 아닌 질적으로 전환하고 급여도 성과주의를 과감하게 적용할 필요가 있음

□ 또한, 중국 근로자들의 가장 큰 불만인 승진문제 해결과 교육에 대한 제도개선을 통해 주재원 위주의 고위직 관행을 타파하면서 인력의 현지화를 도모해야 함

○ 고위직 승진을 통해 애사심을 심어 주고 정기적인 직무교육을 통해 개인의 발전가능성을 제고해야 함

□ 중장기적으로는 한국내 파견근무와 한국인 직원과의 협업을 통해 생산성을 높이는 노력이 긴요

○ 기본적으로 한국 본사와 중국법인의 1인당 생산성에 대한 차이가 없도록 교육과 연수를 강화하면서 업무관행과 문화에 대한 상호이해도 도모해야 함