

2026 | 01

26-B552111-000008-01

# 과학기술인재 유치 정책 현황 조사·분석 연구

A Study of the Current Landscape of Science and Technology Talent  
Attraction Policies



한국과학창의재단  
Korea Foundation for Science and Creativity

# 제 출 문

한국과학창의재단 이사장 귀하

본 보고서를 “과학기술인재 유치 정책 현황 조사·분석 연구”  
최종보고서로 제출합니다.

2026년 01월 31일

연구수행기관 : 동국대학교 산학협력단

연구기간 : 2025.12.10. ~ 2025.12.31.

연구책임자 : 최성연(교수)

# 보고서 초록

과 제 번 호	26-B552111-000008-01	연 구 기 간	2025.12.10.~2025.12.31.
연구사업명	해외 연구 교류·협력 증진 지원 사업		
연구과제명	(한글) 과학기술인재 유치 정책 현황 조사·분석 연구 (영문) A Study of the Current Landscape of Science and Technology Talent Attraction Policies		
연구책임자 (연구수행기관)	최성연 (동국대학교 산학협력단)	참여연구원수	총 2명
		연구용역비	15,000천원
요 약 문	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 본 연구는 국내 과학기술인재 유치 정책을 유입-정착-성과 창출-재연결의 전주기 관점에서 구조적으로 진단함             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 부처별로 분절·운영되는 정책의 중복, 단절, 공백을 분석한 결과, 비자 제도, 연구 환경, 경력 경로, 산업 연계, 가족 및 정주 지원 간 통합 부족이 주요 병목으로 작용하고 있음을 도출함</li> <li>- 이러한 구조적 한계는 해외 우수 과학기술 연구 인력이 장기적으로 정착하고, 연구·산업 성과를 축적하는 데 장애 요인으로 작용하는 것으로 확인됨</li> </ul> </li> <li>● 해외 주요국의 과학기술인재 유치 정책과 국제 인재유치 지표(OECD ITA, IMD WTR, GTCI)를 비교·분석하여, 한국 정책의 상대적 위치와 구조적 취약성을 진단함             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주요국은 정책 패키지의 완결성, 장기 정착을 고려한 경력 경로 설계, 연구·산업 연계 강화를 통해 글로벌 인재 경쟁력을 확보하고 있는 것으로 나타남</li> <li>- 반면, 한국은 인재 양성 성과에 비해 국제 활용과 장기 정착 측면에서 구조적 전환이 요구되는 것으로 분석됨</li> </ul> </li> <li>● 한·미 연구 교류 활동 참여자 약 500명을 대상으로 한 설문조사를 통해 해외 과학기술 인재가 체감하는 정책 효과와 제도적 제약을 실증적으로 분석함             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 미국 주요 도시에서 개최된 연구 교류 및 정책 설명회 참여자를 대상으로 수집된 양적 및 질적 자료 분석 결과는 행정·제도 예측 가능성, 경력 연속성, 정주 지원이 인재 정착 결정에 핵심 요인임을 뒷받침함</li> </ul> </li> <li>● 이상의 분석을 종합하여, 본 연구는 한국형 전주기 과학기술인재 유치 정책 모델을 제안하고, 정책 과제 도출과 정책 효과를 지속적으로 점검, 조정할 수 있는 성과관리 체계 구축 방향을 제안함</li> </ul>		
색 인 어	<p>(한글) 과학기술인재 유치, 전주기 정책, 정책 구조 진단, 국제 인재경쟁력, 연구자 정착</p> <p>(영문) Science and Technology Talent Attraction, Policy Lifecycle, Policy Structure Diagnosis, Global Talent Competitiveness, Researcher Retention</p>		

# CONTENTS

## 제1장 연구과제의 개요

1절   연구의 필요성 및 목적 .....	2
2절   연구 범위 및 방법 .....	6
3절   연구 기대효과 및 활용 .....	14

## 제2장 국내 과학기술훈재 유치 정책의 구조 진단

1절   연구 내용 및 연구 방법 .....	16
2절   국내 해외 인재 유치 정책 체계 .....	23
3절   국내 해외 인재 유치 정책 분석 .....	31
4절   국내 연구·산업 생태계와의 정합성 평가 .....	40

## 제3장 해외 주요국 과학기술훈재 유치 정책 비교

1절   연구 내용 및 연구 방법 .....	48
2절   국가별 과학기술훈재 유치 정책 .....	54
3절   주요국 과학기술훈재 유치 정책의 유형 .....	91
4절   해외 과학기술훈재 유치 시스템의 글로벌 트렌드 .....	99
5절   해외 정책 연구를 통한 시사점 .....	101

## 제4장 국제 인재유치 지표 기반 한국의 국가 경쟁력 분석

1절   연구 내용 및 연구 방법 .....	106
--------------------------	-----

2절   OECD 인재유인지표(ITA) .....	111
3절   IMD 세계 인재경쟁력지수(WTR 2025) .....	124
4절   INSEAD 글로벌 인재경쟁력지수(GTCI) .....	141
5절   국제지표 기반 인재유치를 위한 정책적 함의 .....	153

## 제5장 전문가 의견 및 수요 분석

1절   연구 내용 및 연구 방법 .....	158
2절   한-미 연구교류 연구참여자 정보 .....	162
3절   전문가 의견 및 수요 분석 결과 .....	191
4절   실증 분석 결과 및 정책적 함의 .....	221

## 제6장 과학기술인재 유치 정책 제안

1절   정책 제안 도출 논리 .....	229
2절   전주기 관점의 정책 목표 재정의 .....	230
3절   전주기 정책 패키지 제안 .....	235
4절   단계별 정책 과제 도출 .....	237
5절   성과관리 체계 구축 제안 .....	238
6절   후속 과제 및 정책 방향 도출 .....	242

— 부록

— 연구 정보 및 참여 인력

# CONTENTS

## 표 목 차

<표 1> 관계 부처별 우수 해외 인재 지원 사업 추진 현황 .....	7
<표 2> 연구 참여 전문가 정보 .....	10
<표 3> 추진 단계별 연구 전략 .....	11
<표 4> 국내 과학기술인재 유치 정책 구조 진단 분석틀 .....	19
<표 5> 국내 과학기술 인재유치 정책의 비교 .....	27
<표 6> 정책 유형별 비교 .....	31
<표 7> 추진 단계별 연구 전략 .....	32
<표 8> 해외 과학기술인재 유치 정책 분석틀 .....	51
<표 9> 생태계 흡입형 모델의 핵심 메커니즘 .....	91
<표 10> 미국과 독일의 과학기술 인재 유입 정책 공통점 분석 .....	92
<표 11> 미국과 독일의 과학기술 인재 유입 정책 차이점 분석 .....	92
<표 12> 생태계 흡입형 모델의 특징 .....	92
<표 13> 국가 주도형 모델의 핵심 메커니즘 .....	93
<표 14> 중국과 싱가포르의 과학기술 인재 유입 정책 공통점 분석 .....	93
<표 15> 중국과 싱가포르의 과학기술 인재 유입 정책 차이점 분석 .....	93
<표 16> 국가 주도형 모델의 특징 .....	94
<표 17> 정착 설계형 모델의 핵심 메커니즘 .....	94
<표 18> 캐나다, 일본, 네덜란드의 과학기술 인재 유입 정책 공통점 분석 .....	95
<표 19> 캐나다, 일본, 네덜란드의 과학기술 인재 유입 정책 차이점 분석 .....	95
<표 20> 정착 설계형 모델의 특징 .....	95
<표 21> 과학인재 인재 유입 정책 3유형의 종합 비교 및 IPOO 논리모형 단계별 분석 포인트 .....	98
<표 22> 주요 국제 인재경쟁력 지표 .....	106
<표 23> 국제 인재유치 지표 기반 한국의 국가 경쟁력 분석틀 .....	108
<표 24> OECD ITA 핵심 차원 및 인재유형별 변수 구성 .....	113
<표 25> GTCI 2025 상위 10개국 인재경쟁력 성과 비교 .....	148
<표 26> 한-미 연구교류 연구자 의견 및 요구조사 분석틀 .....	161
<표 27> 조사 지역 및 만족도 조사 참여자 .....	163
<표 28> 설문 조사 참여자 주요 소속기관 .....	164
<표 29> 면담 참여자 주요 소속기관 .....	165
<표 30> 면담 참여자 소속내 역할 .....	166
<표 31> 설문조사 참여자 최종학력 .....	166
<표 32> 설문 조사 참여자 전공 유형(대분류) .....	167
<표 33> 설문 조사 참여자 전공 유형(중분류) .....	168
<표 34> 전체적인 만족도 .....	170

<표 35> 참여자 전공 유형(대분류)별 전체 만족도 .....	171
<표 36> 소속 기관 역할별 전체 만족도 .....	171
<표 37> 행사 운영에 대한 만족도 .....	171
<표 38> 참여자 전공 유형(대분류)별 행사 운영 만족도 .....	172
<표 39> 소속 기관 역할별 행사 운영 만족도 .....	173
<표 40> 정부 정책 및 사업 설명에 대한 만족도 .....	173
<표 41> 참여자 전공 유형(대분류)별 정부 정책 및 사업 설명에 대한 만족도 ..	174
<표 42> 소속 기관 역할별 정부 정책 및 사업 설명에 대한 만족도 .....	174
<표 43> 연구 교류·협력 필요성과 가능성 체감도 .....	175
<표 44> 참여자 전공 유형(대분류)별 연구 교류·협력 필요성과 가능성 체감도 ·	175
<표 45> 소속 기관 역할별 연구 교류·협력 필요성과 가능성 체감도 .....	176
<표 46> 타 기관 및 연구자와의 네트워킹 효과성 .....	176
<표 47> 참여자 전공 유형(대분류)별 타 기관 및 연구자와의 네트워킹 효과성 ·	177
<표 48> 소속 기관 역할별 타 기관 및 연구자와의 네트워킹 효과성 .....	178
<표 49> 한-미 연구 교류·협력 기회 확대 효과성 .....	178
<표 50> 참여자 전공 유형(대분류)별 한-미 연구 교류·협력 기회 확대 효과성 ·	178
<표 51> 소속 기관 역할별 한-미 연구 교류·협력 기회 확대 효과성 .....	178
<표 52> 소속 기관 역할별 한-미 연구 교류·협력 기회 확대 효과성에 대한 Tukey의 HSD 사후검정 결과 .....	180
<표 53> 향후 한-미 연구 교류·협력 행사 참여 의향 .....	180
<표 54> 참여자 전공 유형(대분류)별 향후 유사한 ‘한-미 연구 교류·협력 행사 참여 의향 .....	181
<표 55> 참여자 전공 유형(대분류)별 향후 유사한 ‘한-미 연구 교류·협력 행사’ 참여 의향에 대한 Tukey의 HSD 사후검정 결과 .....	182
<표 56> 소속 기관 역할별 향후 유사한 ‘한-미 연구 교류·협력 행사’ 참여 의향	182
<표 57> 소속 기관 역할별 한-미 연구 교류·협력 기회 확대 효과성에 대한 Tukey의 HSD 사후검정 결과 .....	183
<표 58> 향후 한-미 연구 교류·협력 프로그램 참여 의향 .....	183
<표 59> 참여자 전공 유형(대분류)별 향후 ‘한-미 연구 교류·협력 프로그램’ 참여 의향 .....	184
<표 60> 참여자 전공 유형(대분류)별 향후 ‘한-미 연구 교류·협력 프로그램’ 참여 의향에 대한 Tukey의 HSD 사후검정 결과 .....	185
<표 61> 소속 기관 역할별 향후 ‘한-미 연구 교류·협력 프로그램’ 참여 의향 .....	185
<표 62> 기타 의견 및 정책 제안 주요 키워드 .....	186
<표 63> 공학, 제조 및 건설 전공의 주요 키워드 .....	188
<표 64> 자연과학, 수학 및 통계학 전공의 주요 키워드 .....	188
<표 65> 정보통신 기술 전공의 주요 키워드 .....	188
<표 66> 보건 및 복지 전공의 주요 키워드 .....	189
<표 67> 전공 유형별 사용한 주요 키워드 .....	189
<표 68> 전주기 단계별 과학기술인재 유치 정책 목표 체계 .....	234
<표 69> 전주기 정책 패키지 기반 성과관리 매트릭스 .....	240
<표 70> 국제 인재유치 지표 연계 성과관리 정합성 검토 .....	241

# CONTENTS

## 그림 목차

<그림 1> 과학기술인재 유치 정책 분석 연구 범위 .....	6
<그림 2> 국내 과학기술인재 유치 정책 구조 진단 연구 과정 .....	17
<그림 3> 한국 해외 인재 유치 정책의 단계적 발전 구조 .....	32
<그림 4> 연구·산업 정합성 평가 구조 .....	40
<그림 5> 주요 해외국 과학기술인재 유치 정책 현황 조사 연구 과정 .....	49
<그림 6> NSF의 Science & Engineering Indicators 및 STEM 인재 통계 자료 ..	55
<그림 7> CHIP and Science Act(2022) 요약 .....	56
<그림 8> U.S. Tech Force .....	57
<그림 9> 프라운호퍼 연구소 .....	60
<그림 10> Chancenkarte .....	61
<그림 11> Returning Singaporean Scientists Scheme (RSSS) .....	69
<그림 12> ASTAR International Fellowship .....	72
<그림 13> Canada Impact+ Research Infrastructure Fund .....	75
<그림 14> J-RISE Initiative .....	80
<그림 15> Quantum Delta NL(QDNL) .....	82
<그림 16> EURAXESS Research in motion .....	88
<그림 17> 국제 인재유치 지표 기반 한국 국가 경쟁력 분석 연구 과정 .....	107
<그림 18 > OECD 인재유인지표 2023 개요 화면 .....	111
<그림 19 > OECD 인재유인지표 .....	113
<그림 20> OECD 차원별 인재유인지표 결과 .....	115
<그림 21 > IMD TWR 한국 분석결과 .....	124
<그림 22 > IMD 세계 인재경쟁력지수 지표 구성 체계 (IMD, 2025, p.30) .....	125
<그림 23 > IMD TWR 한국 분석결과 .....	126
<그림 24 > IMD 세계 인재경쟁력지수 종합 순위(2021-2025) .....	128
<그림 25 > IMD 세계 인재경쟁력지수 투자·재발 측면 순위(2021-2025) .....	129
<그림 26 > IMD 세계 인재경쟁력지수 매력도 측면 순위(2021-2025) .....	130
<그림 27 > IMD 세계 인재경쟁력지수 준비도 측면 순위(2021-2025) .....	131
<그림 28 > 인재와 회복탄력성 기반 글로벌 인재경쟁력 프레임워크 .....	142
<그림 29> GTCI 2025 인재경쟁력 분석 모형 .....	143
<그림 30> GTCI 2025 한국 인재경쟁력 성과 비교 .....	145
<그림 31> 전문가 만족도 및 인식조사 연구 과정 .....	159
<그림 32> 설문 조사 참여자 소속기관 유형 분포 .....	164
<그림 33> 설문 조사 참여자 소속기관 상위 10개 .....	165
<그림 34> 소속 내 역할별 참여자 구성 .....	166
<그림 35> 설문 조사 참여자의 전공 유형(대분류) .....	167

<그림 36> 설문 조사 참여자 전공 분야별(중분류) 구성 .....	168
<그림 37> 전체 만족도 히스토그램 .....	170
<그림 38> 행사 운영 만족도 히스토그램 .....	172
<그림 39> 정부 정책 및 사업 설명에 대한 히스토그램 .....	173
<그림 40> 연구 교류·협력 필요성과 가능성 체감도 히스토그램 .....	175
<그림 41> 타 기관 및 연구자와의 네트워킹 효과성에 대한 히스토그램 .....	177
<그림 42> 한-미 연구 교류·협력 기회 확대 효과성 히스토그램 .....	178
<그림 43> 향후 유사한 ‘한-미 연구 교류·협력 행사’ 참여 의향 히스토그램 .....	181
<그림 44> 향후 한-미 연구 교류·협력 프로그램 참여 의향 히스토그램 .....	184
<그림 45> 전체 의견 주요 키워드 빈도 .....	186
<그림 46> 전체 의견 워드 클라우드 .....	187
<그림 47> 공통 키워드의 전공별 강조도 차이 .....	190
<그림 48> 5대 관심사 분야별 차이 비교 .....	190
<그림 49> 과학기술인재 유치의 패러다임 전환 .....	227
<그림 50> 정책 제안 도출 과정 .....	231
<그림 51> 재정의된 정책 목표 체계 .....	233
<그림 52> 단계별 정책 과제 및 과제 목표 .....	238
<그림 53> K-Global Talent System 구축을 위한 전주기 정책 로직과 후속 과제 우선순위 체계 .....	243



# 제 1 장

## 연구과제의 개요

1절 | 연구의 필요성 및 목적

2절 | 연구 범위 및 방법

3절 | 연구 기대효과 및 활용

# 1절 연구의 필요성 및 목적

## 1 연구 배경

### 가 글로벌 기술패권 경쟁 격화와 인재 확보 중요성

- 반도체, 인공지능(AI), 바이오 등 전략기술 분야를 중심으로 글로벌 기술 패권 경쟁이 심화되면서, 연구인력 확보는 국가 경쟁력과 경제 안보를 좌우하는 핵심 정책 과제로 부상하고 있음. 특히 AI 기술은 산업 전반의 생산성과 혁신 속도를 결정하는 범용 기술로 자리매김하며, 이를 선도할 수 있는 고급 인재를 둘러싼 국가 간 경쟁을 한층 가속화하고 있음(SPRI 정책연구소, 2025)<sup>1)</sup>.
- 이러한 환경 속에서 주요국 정부는 자국 내부의 인재 양성과 병행하여 해외 우수 연구자의 유입을 핵심 국가 전략으로 설정하고, 비자·체류 제도 개선, 연구비 및 정착 등 정책적 개입 강도를 지속적으로 강화하고 있음(OECD, 2023)<sup>2)</sup>. 기술 선도국들은 고급 연구자 유치를 국가경쟁력의 핵심 요소로 인식하고, 비자 및 영주권 제도의 유연화, 연구비 지원과 정착 패키지 제공, 장기 체류를 보장하는 제도적 장치 등을 다층적으로 확충하는 추세임(European Commission, 2022, 2025; OECD, 2024)<sup>3)4)5)</sup>.
- AI, 반도체, 바이오 등 전략기술 분야에서는 핵심 연구인력을 선점하지 못할 경우, 기술 주도권과 산업 경쟁력이 동시에 약화될 위험이 커지고 있으며, 특히 AI, 디지털 분야는 글로벌 인재 확보 여부가 국가간 경쟁 구도를 좌우하고 있는 결정적 요인으로 작용하고 있음(McKinsey & Company, 2023).<sup>6)</sup>
- 과학기술인재 유치는 국가 혁신역량을 좌우하는 핵심 정책 영역으로, 외국인 연구자의 유입 규모는 해당 국가의 R&D 경쟁력과 직결되며(Kerr, 2020)<sup>7)</sup>, 정책·제도, 연구환경, 사회문화적 수용성 등 복합적 요인의 영향을 받는 구조적 현상으로 설명됨(Appelt et al., 2015)<sup>8)</sup>.

1) SPRI 소프트웨어 정책연구소 (2025). 주요국 AI 인재 양성 및 유치 정책: 현황 및 시사점 (IS-203).

2) OECD (2023). Measuring the attractiveness of OECD countries for highly skilled migrants. OECD Publishing. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/04/measuring-and-assessing-talent-attractiveness-in-oecd-countries-second-edition\\_bed07946/133b6085-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/04/measuring-and-assessing-talent-attractiveness-in-oecd-countries-second-edition_bed07946/133b6085-en.pdf)

3) European Commission (2022). A new European innovation agenda. Publications Office of the European Union. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/09/education-at-a-glance-2024\\_5ea68448/c00cad36-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/09/education-at-a-glance-2024_5ea68448/c00cad36-en.pdf)

4) European Commission (2025). EU Blue Card: Attracting Highly Qualified Talent to the EU. [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-resettlement/work/eu-blue-card-attracting-highly-qualified-talent-eu\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-resettlement/work/eu-blue-card-attracting-highly-qualified-talent-eu_en)

5) OECD (2024). Education at a glance 2024: OECD indicators. OECD Publishing.

6) McKinsey & Company (2024, May 21). A new future of work: The race to deploy AI and raise skills in Europe and beyond. McKinsey Global Institute. [https://www.mckinsey.de/~ /media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/news/presse/2024/2024%20-%2005%20-%2023%20mgi%20genai%20future%20of%20work/mgi%20report\\_a-new-future-of-work-the-race-to-deploy-ai.pdf](https://www.mckinsey.de/~ /media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/news/presse/2024/2024%20-%2005%20-%2023%20mgi%20genai%20future%20of%20work/mgi%20report_a-new-future-of-work-the-race-to-deploy-ai.pdf)

7) Kerr, W. R. (2020). The gift of global talent: Innovation policy and the economy. Innovation Policy and the Economy, 20(1), 1-37.

- 영국은 2023년 글로벌 인재 유치 테스크포스를 신설하여 고속련 연구자와 기업가를 체계적으로 유치하고, 비자, 정착, 경력 연계를 포함한 장기적 커리어 구축 지원 체계를 마련함. 또한 영국 정부와 UKRI(UK Research & Innovation)는 글로벌 인재 펀드를 통해 연구비, 초기 생활비, 비자 비용 등을 통합 지원하며 인재 유치 경쟁력을 강화하고 있음(GOV UK, 2025).<sup>9)</sup> 미국은 개방적 이민정책과 공격적 R&D 투자 전략을 결합하여 고급 연구인력을 대규모로 흡수하며, 사실상 글로벌 인재이 주요 유입 거점으로 기능하고 있음
- 이러한 국제 환경 속에서 한국은 AI 분야를 중심으로 정책적 투자를 지속하고 있음에도 불구하고, 고급 연구인력 부족, 중소기업의 채용 제약, 우수 인재의 해외 유출이라는 구조적 삼중 난제에 직면해 있음. 이는 인력 양성 중심의 정책만으로는 급증하는 수요를 충족하기 어렵다는 한계를 보여줌. 이에 따라 인재 유입과 국내 공급 확대를 동시에 고려한 국가 차원의 종합적 전략 설계가 필수적 과제로 부상하고 있음

#### 나 과학기술인재의 국제 이동성과 혁신 동향

- 우수 연구인재의 국제적 이동성은 단순한 인력 교류를 넘어, 각국의 연구역량과 산업혁신 성과를 좌우하는 핵심 요인으로 작용하고 있음. 외국인 연구자의 유입 규모는 해당 국가의 연구 생산성과 기술 확산 속도에 주요한 영향을 미치는 요인으로 작동하며, 다수의 선형 연구에서는 국제 이동 경험을 지닌 연구자가 집중적 연구 환경과 글로벌 네트워크를 기반으로 높은 성과를 창출하는 경향이 있음을 보고하고 있음
- 또한, 다양한 국적과 학문적 배경을 지닌 인재가 결합할수록 새로운 지식 흐름과 다국적 협업, 융합형 연구 활동이 촉진되며, 이는 국가혁신체계를 가속화하는 구조적 기반으로 작용함. 세계 주요 대학 박사과정에서 외국인 학생 비중이 지속적으로 확대되고, 글로벌 기술기업에서 다국적 연구인력이 핵심 연구, 개발 역할을 수행하고 있는 현실은, 인재 이동을 둘러싼 글로벌 경쟁 구조가 이미 정착 단계에 진입했음을 보여주는 사례임. 이러한 맥락에서 해외 우수 과학기술인재를 얼마나 효과적으로 유치하고 장기적으로 유지할 수 있는가는 국가 기술경쟁력의 핵심 결정 변수라 할 수 있음

#### 다 한국의 인재 유치 체계 현황과 한계

- 이러한 글로벌 환경 변화에도 불구하고, 한국의 해외 과학기술인재 유치 정책은 부처별 개별 프로그램 중심으로 분절되어 운영되는 경향이 있어, 해외 주요국 대비 정책 패키지의 매력도, 체계성, 정착성, 지속성 측면에서 구조적 약점이 반복적으로 지적되고 있음(KISTEP, 2023)<sup>10)</sup>. 미국, 영국, 독일, 싱가포르 등 주요국이 전략기술 인력 확보를 위한 유치-정착-성과 창출-재연결로 이어지는 전주기 정책체계(full-cycle system)를 구축하고 있으나, 국내 정책은 비자 처리, 취업·창업 환경, 가족 정주, 장기 체류 설계 등 핵심 요소 간 연계가 충분히 확보되지 않고, 글로벌 경쟁국에 비해 상대적으로 미흡한 실정임(과학기술정보통신부, 2024)<sup>11)</sup>. 이로 인해 해외 연구인력에게 요구되는 장기적 안정성과 경

8) Appelt, S., van Beuzekom, B., Galindo-Rueda, F., & de Pinho, R. (2015). Which factors influence the international mobility of research scientists?. In *Global mobility of research scientists* (pp. 177-213). Academic Press.

9) GOV UK (2025). Restoring control over the immigration system: white paper. <https://www.gov.uk/government/publications/restoring-control-over-the-immigration-system-white-paper> (Assessed December 21, 2025)

10) 한국과학기술기획평가원(KISTEP) (2023). 과학기술인력 종합 실태조사 2023. KISTEP. [https://www.kistep.re.kr/reportDetail.es?mid=a10305010000&rpt\\_tp=831-002&rpt\\_no=RES0220240119](https://www.kistep.re.kr/reportDetail.es?mid=a10305010000&rpt_tp=831-002&rpt_no=RES0220240119)

11) 과학기술정보통신부 (2024). 과학기술인재 육성·지원 기본계획(2024-2028). 과학기술정보통신부. [https://www.kistep.re.kr/reportDetail.es?mid=a10305030000&rpt\\_tp=831-002&rpt\\_no=RES0220250102](https://www.kistep.re.kr/reportDetail.es?mid=a10305030000&rpt_tp=831-002&rpt_no=RES0220250102)

력 연속성이 제도적으로 뒷받침되지 못하고 있음

- 이러한 한국의 제도적 한계는 전략기술 분야 인력 수급 불균형을 더욱 심화시키는 요인으로 작용하고 있음. 산업통상자원부(2024)의 전망에 따르면, 반도체, AI, 바이오 분야의 전문 인력 부족은 구조적 수준에 이르렀으며, 국내 인력 양성만으로는 산업 수요를 충족하기 어려운 상황으로 확인됨.<sup>12)</sup> 이에 따라 해외 고급 연구인력 확보는 단기적 수급 보완을 넘어, 국가 산업 경쟁력과 기술안보 강화를 위한 필수 전략 과제로 자리매김하고 있음
- 또한 해외 인재군의 특성을 반영한 제도 설계가 미흡하다는 점도 정책 효과를 제약하는 요인으로 확인됨. 한국 국적 유학생, 해외 교포 연구자, 외국 국적 연구자는 정주 가능성, 문화적 적응도, 경력전환 동기, 비자 적용구조 등에서 상이한 특성을 보임에도 불구하고, 현행 정책은 이를 충분히 구분하지 못한 채 동일한 범주로 구분하여 처리하는 경향이 있음. 그 결과, 한국 국적 유학생의 재유입률 저하, 교포 연구자의 장기 정착 유인 부족, 외국 국적 연구자의 체류 안정성 제약 등 세부적 병목 요인이 누적되며 정책 효율성과 목표 적합성이 약화되고 있음
- 제도 운영 구조 역시 초기 유입 단계에서 복잡한 비자 절차, 행정 지원의 단절, 원스톱 서비스 부재 등이 진입 장벽으로 작용하고 있으며, 취업·창업 및 연구비 지원 구조 역시 단기 주기 중심으로 설계되어 연구 환경의 안정성과 장기 성과 창출을 제약하는 요인으로 작용하고 있음(KISTEP, 2023). 이러한 구조는 해외 우수 인재가 한국을 ‘장기 거점’이 아닌 ‘일시적 경유지’로 인식하게 만드는 요인으로 연결될 가능성이 큼
- 이러한 정책 환경은 전략기술 분야의 글로벌 인재 경쟁에서 한국이 구조적으로 불리한 위치에 놓일 위험을 내포하고 있으며, 중장기적으로는 국내 연구 및 산업 혁신 속도 전반에 부정적 영향을 미칠 것으로 전망할 수 있음
- 본 연구는 주요국 해외 과학기술인재 유치 정책의 구조적 특성과 성과를 비교·분석하고, 국내 정책 기반의 한계를 진단하고, 한-미 연구교류 기반 실증 자료를 통합·분석함으로써, 한국의 과학기술인재 유치를 위한 정책적 시사점을 도출하고자 함. 이를 통해 해외 우수 과학기술 연구인력이 한국으로 유입, 정착, 성과 창출을 실현할 수 있는 정책 기반을 마련하고, 전략기술 분야의 글로벌 인재 확보 경쟁에서 한국의 국가경쟁력 제고에 기여하고자 함

12) 산업통상자원부. (2024). 산업기술인재 수급전망 2024. 산업통상자원부. [https://www.kiat.or.kr/front/board/boardContentsView.do?board\\_id=106&contents\\_id=0df48f6e74f14e37b30332cef073b416&MenuId=5da1bd8b37ab46788b11421041dd8c74](https://www.kiat.or.kr/front/board/boardContentsView.do?board_id=106&contents_id=0df48f6e74f14e37b30332cef073b416&MenuId=5da1bd8b37ab46788b11421041dd8c74)

## 2 연구 목적

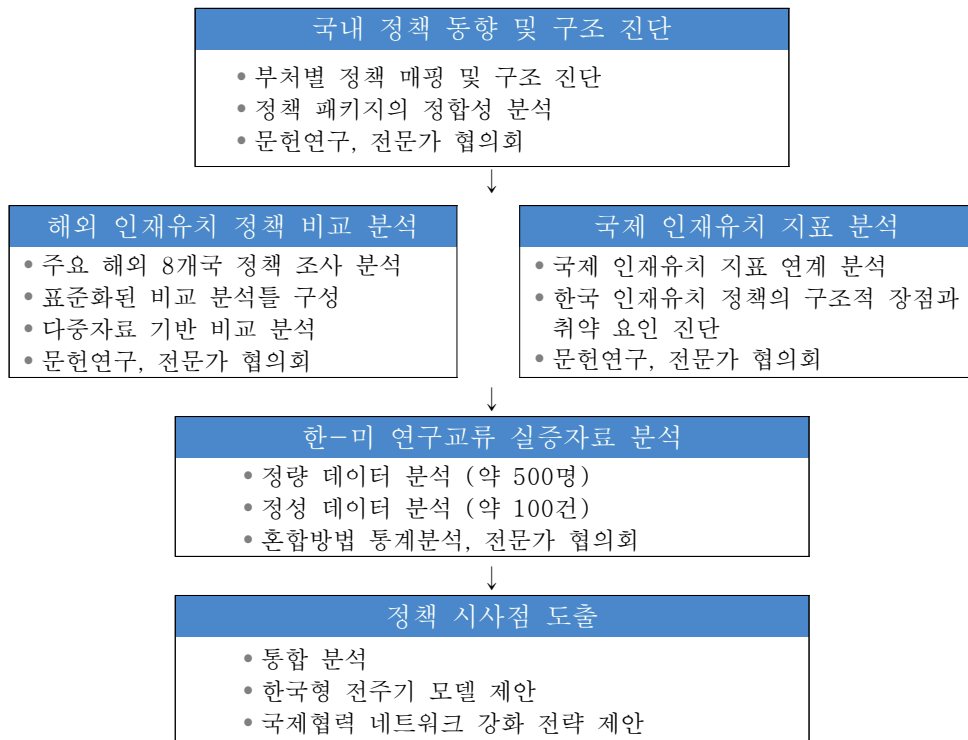
- 본 연구의 궁극적 목적은 글로벌 기술 경쟁이 심화되는 환경 속에서, 한국이 전략기술 분야의 핵심 연구인력을 효과적으로 확보, 정착, 활용할 수 있는 정책 방향을 제시하는 것임. 이를 위해 본 연구는 다음의 다섯 가지 세부 목표를 설정함
- 첫째, 국내 정책의 구조적 특징과 한계를 진단함. 현재 부처별로 개별 운영되는 인재 유치·지원 사업을 매핑하여 정책 간 단절, 중복, 기능적 공백을 식별함. 이 과정에서 과학기술정책과 이민정책 간 연계 부족, 산업계 인력수요와 정책 공급 간 비정합성, 제도 운영상 행정 절차 부담 및 서비스 비효율성 등을 실증적으로 검토하고, 이를 바탕으로 한국의 인재 유치 관련 제도(비자, 가족 정주, 연구환경, 장기 체류 등)가 국제경쟁력 측면에서 갖는 취약 지점을 구조적으로 도출하고자 함
- 둘째, 해외 주요국 과학기술인재 유치 정책을 비교·분석함. 미국, 중국 등 기술 선도국을 대상으로 인재 유치 전략과 제도적 운영 구조를 계통적으로 분석하여 국가별 경쟁력 요소, 정착 요인, 지원체계 등의 특징을 비교함. 이를 통해 한국과의 상대적 강점 및 차별 요소를 식별하고, 정책 벤치마킹 가능성을 검토함. 특히 비자, 정착지원 패키지 프로그램, 장기 연구비 지원체계 등 국가별 제도적 수단을 분석 대상으로 포함함
- 셋째, 국제 인재유치 지표를 활용하여 한국의 상대적 위치와 구조적 특징을 분석함. OECD ITA, IMD WTR, GTCI 등 주요 국제 지표의 구성 논리와 평가 기준을 검토하고, 이를 토대로 한국의 인재 유치, 정착, 활용 역량을 국제 비교 관점에서 분석함. 한국 인재 유치 정책의 성과가 국제 지표상 경쟁력으로 충분히 전환되지 못하는 원인을 구조적으로 도출하고자 함
- 넷째, 한-미 연구 교류·협력 활동을 중심으로 해외 인재의 인식과 경험을 실증적으로 분석함. 해외에서 활동 중인 한국 국적 대학원생, 과학기술인을 대상으로 실증자료(설문·인식조사 등)를 확보하고, 한국 정책에 대한 인식, 유입 및 정착 과정에서의 장벽, 제도 개선 요구 사항을 분석하고, 이를 한국 정책 설계에 반영 가능할 실증 근거로 제시함
- 다섯째, 분석 결과를 종합하여 정책 시사점을 도출함. 국내외 사례와 실증 분석 결과를 통합하여 한국형 전주기 과학기술인재 유치 정책 모델과 추진 전략을 제안함. 이는 한국 국적 유학생, 해외 교포 연구자, 외국 국적 연구자를 대상으로 유입, 정착, 성과 창출, 재연결로 이어지는 선순환 구조 구축을 목표로 하며, 비자 제도 개선, 연구환경 고도화, 경력 개발 지원, 가족 정주 지원, 장기 체류 유인 강화 등 핵심 정책 기제를 포함함
- 궁극적으로 본 연구는 전략기술 분야에서 해외 우수 과학기술 연구인재가 한국으로 원활히 유입되고, 안정적으로 정착하여 학술, 기술, 산업 전반에 걸친 연구성과를 창출하며, 장기적으로 한국 국가연구, 산업 생태계와 지속적으로 연결되는 인재 선순환 구조를 설계하는데 목적이 있음. 이를 통해 한국이 글로벌 인재가 선택하고 성장하고자 하는 매력적인 연구 거점으로 자리매김할 수 있는 정책적 기반을 마련하고, 미래 산업과 국가 기술경쟁력 확보에 기여하고자 함

## 2절

# 연구 범위 및 방법

### 1 연구의 범위

- 본 연구는 과학기술인재 유치 정책을 개별 제도 또는 단기 성과 중심으로 평가하는 방식에서 벗어나, 정책 구조와 연구·산업 생태계 작동 간의 정합성을 분석 대상으로 설정함. 이에 따라 국내 정책 구조 진단, 해외 주요국 정책 비교, 국제 인재유치 지표 분석, 한-미 연구교류 실증자료 분석을 포괄하는 다단계 분석 범위를 설정함
- 연구 범위는 다음과 같이 구성되며, 각 단계의 분석 결과는 다음 단계의 분석 기준으로 연계·심화되어 최종 정책 시사점 도출에 활용됨



<그림 1> 과학기술인재 유치 정책 분석 연구 범위

#### 가 국내 정책 동향 조사 및 분석

- 국내 과학기술인재 유치 정책 및 관련 사업의 운영 실태를 부처별로 체계적으로 검토하고, 해외 주요국과의 비교를 통해 제도·과정·지원체계·정착여건 측면의 구조적 한계를 분석
  - 과기정통부, 산업부, 교육부, 중기부 등 관계부처의 인재유치 관련 정책·사업을 포괄적으로 검토하여, 정책 패키지의 구성 요소(유치-정착-성과창출)와 실행 구조 파악
  - Brain Pool(+), 과학기술인재 영주귀화 패스트트랙, Study Korea 300K, K-Tech Pass, 외국전문인력 도입지원, 해외 SW인재 채용연계사업 등 주요 프로그램의 목적·대상·지원 내용·운영 방식 등을 조사하고 정책별 성과와 제약 요인 분석

- 국내 제도가 해외 주요국의 유치 패키지에 비해 비자, 취업, 정착, 지원 체계에서 구조적 약점을 보이는 지점을 파악하고, 제도적 정합성 및 정책 효과성 측면에서의 개선 필요 요인 도출

<표 1> 관계 부처별 우수 해외 인재 지원 사업 추진 현황

부처 (기관)	주요 내용
과학기술정보통신부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해외 우수과학자 유치사업 Brain Pool(+) ('22년~)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 석학급 연구자의 국내 유입을 장려하기 위한 일정 수준의 연구비 지원</li> </ul> </li> <li>• 과학기술인재 영주귀화 패스트트랙 ('23년~)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국내(4대 과학기술원, UST)에서 석박사를 취득한 우수 외국인재에 3단계 영주특별 귀화 혜택 제공</li> </ul> </li> </ul>
중소벤처기업부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 외국전문인력 도입지원사업 ('01년~)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 중소기업에 외국인유학생 채용을 돕는 K-Work 플랫폼('24년 오픈) 운영</li> </ul> </li> <li>• 해외 SW인재 채용연계사업 ('24년~)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국내 벤처기업에게 인도 SW 인재풀 제공하고, 매칭을 통해 국내 이전비 지원</li> </ul> </li> <li>• 해외인력 취업매칭 지원사업 (K-Tech College, '24년~)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 벤처기업이 필요로 하는 베트남 SW 개발인력을 현지에서 양성, 공급</li> </ul> </li> </ul>
교육부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 스터디코리아 300K ('23년~)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- '30년까지 외국인 유학생을 30만명으로 확대, 세계 10대 유학생국 도약</li> <li>- 정부초청장학사업(GKS), 지역 수요 맞춤 유학생 유치, 취업·정주 지원 강화</li> </ul> </li> </ul>
산업통상자원부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K-Tech Pass 프로그램 ('25년~)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- F-2-T 거주비자로 시작(E계열이 일반적), 3년후 영주권 자격 부여</li> <li>- 2주내 심사, 배우자 취업 허용, 소득세 감면, 자녀 정원의 입학 혜택 제공</li> </ul> </li> </ul>

#### 나 해외 주요국 인재 유치 정책 현황 조사 및 분석

- 해외 주요국, 특히 인재 유치 상위 국가 정책 및 사업 현황, 국제 협력 현황 등을 조사하고 특징, 시사점을 분석함
  - 해외 주요국을 중심으로 최근 대내·외 정치·외교·사회·기술 동향을 고려하여 우선 순위가 높은 국가 중심으로 조사·분석함
  - 활용 자료: 정부(부처별) 발표 자료, 정부 유관 연구기관 발표 자료, 학술 논문, 주요 언론 보도 등(정량 데이터 포함)
- 해외 주요국 정책 비교 분석을 보완하기 위해, 국제 인재 유치 관련 주요 지표를 활용한 국가 경쟁력을 분석. 이를 통해 개별 국가 정책 사례 분석을 넘어, 한국의 인재 유치 정책 수준을 국제적 기준에서 상대적으로 위치시키고 강점과 취약 요인을 진단
  - OECD 인재유인지표(ITA): 국가별 인재 유치 환경, 제도적 개방성, 노동시장 접근성 등을 중심으로 비교 분석함
  - IMD 세계 인재경쟁력지표 2025(WTR 2025): 인재 개발, 유치, 유지 측면에서의 국가 경쟁력을 종합적으로 평가함
  - INSEAD 글로벌 인재경쟁력지수(GTCI): 인재의 성장, 유입, 활용, 유지 전 과정을 포괄하는 구조적 경쟁력을 분석함

**다** 한-미 연구 교류·협력 활동 데이터 분석

- 미국 주요 도시에서 개최된 정책 설명회, 타운홀 미팅, 찾아가는 설명회 등 5회 교류 활동의 데이터를 정량·정성적으로 분석하여 해외 연구자의 요구·장벽·정책 체감도 등을 실증적으로 파악
  - 조사·분석 범위: 미 주요 도시 순회 간담회 개최로, 정책 설명회, 타운홀 미팅, 찾아가는 설명회 등 총 5회 활동
  - 데이터 출처(재단 제공): 전문가 의견서 약 100건 내외, 해외 연구자 만족도 데이터 약 500여명, 활동별 참여자 정보 및 배경 데이터
- 해외 인재의 인식, 장벽, 정착 경험 분석(종합 도출): 해외 인재가 경험한 규제 장벽, 절차적 비효율성, 정착상의 어려움, 연구환경 문제 등 핵심 이슈 도출
  - 참여자 통계 분석(정량 분석): 연구 분야, 소속, 전공, 희망 진출 분야 등 기술통계를 기반으로 참여자 특성 파악
  - 만족도 조사 분석(정량 분석): 만족요인, 불만요인, 제도 개선 요구, 정책 체감도 파악
  - 전문가 의견서 분석(정성 분석): 내용 기반 정성 코딩 및 주제모형 도출

**라** 정책적 시사점 도출

- 해외 우수연구자 유치 활성화를 위한 정책적 시사점 제시: 해외 우수연구자 유치 활성화를 위해, 주요국 정책 비교 및 국내 정책의 구조적 한계 분석을 토대로 한국형 인재 유치-정착-성과창출 전주기(full-cycle) 지원 모델의 개발 방향을 제시
  - 한국형 인재 유치-정착-성과창출 전주기 모델 개발
  - 국가 차원의 전략기술 분야 인재 확보 패키지 전략 제안
  - 국제협력 네트워크 강화 방향 제시(한-미 중심 → 글로벌 확장)
- 해외 인재 유치 경쟁이 심화되는 상황에서, 한국이 글로벌 인재시장 내 매력도를 제고할 수 있도록 유치-정착-성과 창출을 아우르는 통합적 정책 방향을 제안하여 향후 정책 수립의 기초자료로 활용할 수 있는 시사점 도출

## 2 연구 추진 전략 및 방법

- 본 연구는 과학기술인재 유치 정책을 개별 제도 또는 단일 사업의 성과 평가 차원이 아니라, 정책 구조와 연구·산업 생태계 작동 간의 정합성을 진단하는 정책 구조 분석 연구로 설정함. 이에 따라 해외 주요국 정책 비교, 국내 정책 구조 진단, 한-미 연구교류 실증자료 분석을 결합하여, 한국형 전주기 정책 모델과 정책 과제 패키지를 도출하기 위한 비교정책 분석(comparative policy analysis)을 핵심 연구 접근으로 적용함
- 연구 추진 단계는 국내 분석-해외 비교-실증 분석-정책 도출의 4단계로 구성함. 단계적 연구 설계를 통해 정책 문서에 나타난 공식 설계 논리와 실제 연구·산업 현장에서 인식·경험되는 제도 작동 방식 간의 차이를 체계적으로 교차 분석함으로써, 정책 구조의 병목과 개선 필요 영역을 정밀하게 도출하고자 함

### 가 추진 체계

- 본 연구는 해외 주요국 과학기술인재 유치 정책 비교, 국내 정책 구조 분석, 한-미 연구교류 실증자료 분석을 단계적으로 수행하고, 이를 종합하여 정책 시사점을 도출하는 구조로 추진함. 연구 수행은 다음과 같은 역할 분담 체계를 기반으로 진행함
  - 총괄: 연구의 전반적 방향성 설정, 공통 정책 분석 기준 확정, 분석 결과의 종합 및 정책 시사점 도출을 총괄함
  - 정책 분석: 해외 주요 8개국 내외의 과학기술인재 유치 정책을 비교·분석하고, 국내 정책·사업 체계의 구조적 특성과 한계를 진단함
  - 데이터 분석: 한-미 연구교류 활동과 관련된 정량·정성 자료를 통합적으로 분석하여 정책 체감도와 제도적 요구를 실증적으로 검토함

### 1) 전문가 자문 위원회 구성

- 본 연구에서는 문헌연구를 통해 도출된 정책 설계 구조가 실제 연구·산업 생태계에서 어떻게 인식되고 작동하는지를 검증하기 위하여 전문가 검토를 병행함. 전문가 검토는 정책 설계, 연구 현장, 대학 운영, 산업 연계 등 서로 다른 관점을 대표할 수 있는 전문가를 대상으로 심층 면담 및 심층 설문을 실시하는 방식으로 수행함
- 전문가 선정은 단순한 직위나 소속의 대표성이 아니라, 과학기술인재 유치·활용 정책의 설계 또는 집행 과정에 대한 실질적 경험과 전문성을 기준으로 함. 이를 통해 정책 문서에 명시되지 않은 제도 운영상의 병목, 전주기 경로 단절, 연구·산업 생태계 인식 격차를 심층적으로 확인하고자 함
- 본 연구에 참여한 전문가는 총 7명으로, 정책, 학계, 연구, 산업 영역을 포괄하도록 구성함. 전문가 구성의 기본 원칙은 다음과 같음
  - 과학기술인재 정책 설계 또는 정책 자문 경험을 보유한 정책 전문가
  - 대학 또는 연구기관에서 해외 인재 유치 및 연구 인력 운영 경험을 보유한 학계·연구 전문가
  - 산업계 또는 산학협력 영역에서 고급 연구인력 활용 및 기술사업화 경험을 보유한 전문가
  - 해외 연구·근무 또는 국제 협력 경험을 통해 글로벌 인재 이동 구조에 대한 이해를 갖춘 전문가
- 전문가 검토 결과는 문헌 및 비교 분석 결과를 보완·해석하는 질적 근거로 활용되며, 정책 생태계 정합성 평가와 정책 제안의 현실 적합성을 검증하는 역할을 수행함

<표 2> 연구 참여 전문가 정보

구분	전문 영역	주요 경력 및 전문성	본 연구에서의 역할
전문가A	과학기술 정책 (교수)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중앙정부 과학기술·인재 정책 기획 및 자문 경험 보유</li> <li>• 해외 과학기술인재 유치·활용 관련 정책 설계 참여 경험</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 과학기술인재 유치 정책의 설계 논리 및 제도 구조 평가</li> <li>• 정책 간 연계성 및 거버넌스 병목 진단</li> </ul>
전문가B	대학·연구기관 (공학박사, 교수)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해외 대학교수→ 국내 대학 소속 교수로 해외 유학생·외국인 연구자 유치 및 운영 경험 보유</li> <li>• 연구자 경력 경로 및 연구환경 설계 경험</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해외 유학생 및 연구자의 경력 경로 구조 분석</li> <li>• 정착·연구환경 측면의 정책 현실 적합성 검토</li> </ul>
전문가C	대학·산학협력 (공학박사, 교수)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국내 산업계→ 국내 대학 교수로 연구 성과의 산업 이전 및 기술 사업화 경험 보유</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구-산업 연계 구조 분석</li> <li>• 연구 성과 확산 및 산업 흡수 메커니즘 평가</li> </ul>
전문가D	대학·연구기관 (공학박사, 박사후연구원)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해외 박사후 연구원으로 재직중인 연구자</li> <li>• 창업 및 기술사업화 과정에 대한 실무 경험</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해외 인재의 산업 진출·창업 경로 분석</li> <li>• 귀국, 산업계, 교육계 등 진로결정 구조 분석</li> </ul>
전문가E	대학·연구기관 (이학박사, 교수)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대학 연구기관 소속 이학박사</li> <li>• 다학제 연구 및 국제 공동연구 참여 경험</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구 환경의 개방성·융합성 분석</li> <li>• 연구 인프라 및 연구실 구축 지원 정책의 정합성 검토</li> <li>• 국내 인재양성 정책과 국제 인재유치 지표 분석</li> </ul>
전문가F	대학·연구기관 (고등교육 정책, 교수)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대학 소속 교육학 전문가로 20년 이상 연구·교육 경력 보유</li> <li>• 고등교육 정책, 인재 양성 체계, 학문 후속세대 육성 연구 경험</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유학생-석·박사-포닥-교수로 이어지는 학문 경력 경로 분석</li> <li>• 국제 인재 양성 정책과 유치 정책 간 구조적 정합성 검토</li> </ul>
전문가G	대학·연구기관 (데이터과학, 교수)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대학 소속 데이터 과학 전문가</li> <li>• 연구 데이터 활용, 성과 분석, 정책 데이터 기반 의사결정 경험</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정책 성과지표(KPI) 구조 검토</li> <li>• 인재 유치 정책의 성과 측정 가능성 및 데이터 기반 개선 방향 검토</li> </ul>

## 2) 전문가 협의회 운영

- 전문가 협의회는 주 2회 정기 회의, 전문가 개별 심층면담 및 구조화된 심층 설문을 실시하는 방식으로 수행함(부록 1, 2 참조)
  - 정기 회의는 연구 진행 상황을 공유하고, 문헌 및 비교 분석 결과의 해석 방향과 주요 쟁점에 대한 의견을 수렴함으로써 연구 전반의 분석 기준과 논리 전개가 일관되게 유지되도록 하는 데 목적을 둠
  - 1단계 심층 면담은 정책 설계와 집행 구조에 대한 전문가의 종합적 인식과 현장 경험에 기반한 문제의식, 정책-생태계 간 작동상의 병목을 개방형으로 탐색하는 데 목적을 둠. 면담 과정에서는 과학기술인재 유치 정책의 효과와 한계, 해외 인재의 정착 장애 요인, 연구-산업-창업 경로 전환 과정에서의 제도적 단절, 전주기 경로 설계의 미비점을 중심으로 실제 사례와 맥락을 심층적으로 확인함
  - 2단계 심층 설문은 면담을 통해 도출된 주요 쟁점과 공통 인식을 구조화·정교화하기 위한 후속 절차로 설계함. 설문 문항은 정책의 효과성, 구조적 한계, 정착 및 경력 전환 장애 요인, 정책-생태계 정합성 수준을 중심으로 구성함

- 이를 통해 개별 면담에서 제기된 진술을 비교 가능하고 체계적인 형태로 정리함으로써, 질적 분석 결과의 일관성과 해석의 신뢰도를 보완함
- 전문가 검토 결과는 통계적 일반화를 목적으로 하지 않으며, 문헌연구 결과와의 비교·대조를 통해 정책 설계의 현실 적합성과 구조적 병목을 진단하는 질적 근거 자료로 활용함. 이는 제2장 국내 연구·산업 생태계 적합성 평가, 제3장 주요국 과학기술인재 정책 비교, 제4장 국제 지표 기반 한국 국가 경쟁력 분석, 제5장 한-미 연구교류 전문가 의견 조사 분석 및 제6장의 정책 제안 도출 과정에서 해석 근거로 활용함

#### 다 추진 전략 및 방법

- 본 연구는 정책 구조와 연구·산업 생태계 작동 간의 적합성을 진단하는 비교정책 분석 연구로 추진함. 이를 위해 해외 주요국 정책 비교, 국내 정책 구조 진단, 한-미 연구교류 실증자료 분석을 통합적으로 수행하는 비교정책 분석 접근을 적용함
- 연구 추진 전략은 국내 분석-해외 비교-실증 분석-정책 도출의 4단계로 구성하며, 각 단계의 분석 결과는 다음 단계로 순차적으로 연계·심화되는 구조로 설계함
  - 1단계는 국내 과학기술인재 유치 정책의 구조적 특성과 한계를 진단하는 단계로, 부처별 정책과 사업을 전주기 관점에서 구조화·비교함으로써 정책 설계와 운영 간의 불일치, 제도적 병목, 부문별 차이를 체계적으로 도출하는 것을 목표로 함
  - 2단계는 해외 주요국의 과학기술인재 유치 정책과 사업 현황을 조사·분석하고, 국제 인재유치 지표 분석을 통해 인재유치 경쟁 환경 속에서 각국의 정책 전략과 운영 특성을 비교함으로써 국내 정책 개선을 위한 시사점을 도출하는 것을 목표로 함
  - 3단계는 한-미 연구교류 실증자료를 활용하여 정책의 실제 체감도와 현장 작동 양상을 검증하는 단계로, 정량·정성 분석을 결합한 혼합방법 연구를 통해 제도 개선 요구와 정책 효과성을 실증적으로 확인함
  - 4단계는 국내 분석, 해외 비교, 실증 분석 결과를 종합하여 한국형 전주기 과학기술인재 유치 정책 모델과 정책 과제 패키지를 도출하고, 국제협력 네트워크 강화 전략을 포함한 정책 시사점을 제시하는 단계로 구성함

<표 3> 추진 단계별 연구 전략

구분	주요 내용	추진 방법
1단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 국내 정책 동향 및 구조적 한계 분석</li> <li>(1) 부처별 정책 매핑 및 구조 진단               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 과기정통부·산업부·교육부·중기부의 주요 사업을 목적·대상·지원내용·절차·성과·한계로 구조화</li> <li>- 유치→정착→성과창출의 단계별 적합성을 평가</li> </ul> </li> <li>(2) 정책 패키지의 적합성 분석               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 부처 간 정책 분절성, 제도적 병목, 운영절차의 복잡성 등을 진단</li> <li>- 주요국의 전주기 정책체계 대비 국내 제도적 약점 도출(예: 비자 처리 지연, 가족 지원 부족, 장기체류 불확실성 등)</li> </ul> </li> <li>(3) 부문별 차이 분석               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 산업부문: 기업의 채용 인센티브·취업환경 문제</li> <li>- 학술부문: 대학·연구기관의 외국인 연구자 행정지원 한계</li> </ul> </li> </ul>	문헌 연구 · 전문가 협의회

구분	주요 내용	추진 방법
2단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해외 인재유치 정책 비교 분석</li> <li><b>(1) 주요 해외국 정책 현황 조사 및 분석</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 해외 주요국, 특히 글로벌 인재 유치 경쟁에서 상위권을 차지하고 있거나 전략기술 분야를 중심으로 적극적인 인재 유치 정책을 추진하고 있는 국가를 대상으로 정책 및 사업 현황을 조사·분석</li> <li>- 분석 대상 국가: 미국, 독일, 중국, 싱가포르, 캐나다, 일본, 네덜란드, 유럽연합(EU) 설정하며, 최근의 대내외 정치·외교·사회·기술 동향과 글로벌 인재 이동 흐름을 종합적으로 고려하여 정책적 중요도가 높은 국가를 중심으로 심층 분석</li> <li>- 각 국가의 인재 유치 정책을 단일 제도 수준이 아니라, 정책 목표, 대상 인재군, 주요 정책 수단, 정착 및 활용 지원 구조, 국제 협력 메커니즘을 포함한 정책 패키지 단위로 분석</li> </ul> </li> <li><b>(2) 표준화된 비교 분석틀 구성(standardized analytical framework)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 해외 주요국을 대상으로 비자·입국 체계, 영주·정착 지원제도, 연구환경·연구비·인프라 지원, 가족·교육·생활 지원, 취업·창업 환경 및 규제, 국제협력 프로그램 구조 등을 포함한 항목별 비교분석틀을 구성</li> <li>- 유치·정착·성과창출-재유치로 이어지는 전주기 정책 구조의 설계 방식과 단계 간 연계성을 중점적으로 분석</li> </ul> </li> <li><b>(3) 다중자료 기반 비교 분석(multi-source triangulation)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부(부처별) 발표 자료, 정부 유관 연구기관 보고서, 학술 논문, 주요 언론 보도 및 공개된 정량 데이터를 교차 활용하여 분석의 신뢰성을 확보</li> <li>- 단순 제도 비교를 넘어, 국가별 정책이 형성·변화하는 맥락을 이해하기 위해 정치·외교·사회·기술 환경 변화까지 함께 고려</li> </ul> </li> <li><b>(4) 국제 인재유치 지표 연계 분석</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 해외 정책 사례 분석을 보완하기 위해 OECD 인재유인지표(ITA), IMD 세계 인재경쟁력지표(WTR 2025), INSEAD 글로벌 인재경쟁력지수(GTCI)를 활용한 국가 경쟁력 비교 분석을 병행</li> <li>- 이를 통해 개별 국가 정책 사례를 국제적 기준에서 상대적으로 위치시키고, 한국 인재 유치 정책의 구조적 강점과 취약 요인을 진단</li> </ul> </li> <li><b>(5) 비교 정책 분석 접근법 적용</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가별 인재 유치 정책 패키지를 정책의 매력도(attractiveness), 체계성(coherence), 정착성(retention), 성과성(performance)의 관점에서 비교 평가</li> </ul> </li> </ul>	<p>문헌 연구 · 전문가 협의회</p>
3단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 한-미 연구교류 실증자료 분석</li> <li><b>(1) 정량 데이터 분석</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 약 500명 규모 만족도 데이터를 이용하여 기술통계, 요인분석, 불만요인 및 제도 개선 요구 파악</li> <li>- 참여자 특성을 구조화하여 정책 체감도 차이 분석 (연구분야·소속기관·경력·세션유형 등)</li> </ul> </li> <li><b>(2) 정성 데이터 분석</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 약 100건 전문가 의견서를 개방코딩 → 축코딩 → 주제모형으로 분석</li> <li>- 규제 장벽, 행정 절차, 정착 경험, 연구환경 제약 등 핵심 이슈 도출</li> </ul> </li> <li><b>(3) 혼합방법 통합 분석</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정량·정성 결과를 결합하여 해외 인재의 요구, 장벽, 정책 체감도를 실증적으로 확인</li> </ul> </li> </ul>	<p>통계 분석 · 전문가 협의회</p>

구분	주요 내용	추진 방법
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해외 인재유치 정책의 실효성을 강화를 위한 개선안 도출</li> </ul>	
4단계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정책 시사점 도출</li> <li>(1) 비교 분석, 국내 분석, 실증데이터의 통합적 접근 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 해외 8개국 사례의 우수정책 요소 추출</li> <li>- 국내 정책 구조의 한계와 병목요인 제시</li> <li>- 실증 데이터 기반의 인재 관점의 요구를 보완</li> </ul> </li> <li>(2) 한국형 전주기 모델 제안 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 유치-정착-성과창출-재유치로 이어지는 모델</li> <li>- 전략기술 분야 중심의 타깃 기반 인재정책 제안</li> </ul> </li> <li>(3) 국제협력 네트워크 강화 전략 제안 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 한-미 중심 네트워크 고도화 전략 제안</li> <li>- 전략국가의 협력 범위 확장 방향 제안</li> </ul> </li> </ul>	전문가 협의회

## 3절 연구 기대효과 및 활용

### 가 연구 성과 달성 계획

- 해외 8개국 정책 분석, 국내 정책 구조 진단, 한-미 실증자료 분석을 단계적으로 수행하여 최종 정책 시사점을 도출
- 국가별 정책 매트릭스, 국내 부처별 사업 분석표, 실증자료 분석 결과를 기반으로 전주기 (full-cycle) 인재정책 모델을 제시

### 나 결과의 활용 및 기대 성과

- 결과 활용 방안
  - 정부의 해외 인재유치 정책 수립·개편을 위한 근거자료로 활용
  - 비자·정착·연구환경 개선 등 규제개선 및 절차 간소화 정책에 반영
  - 한-미 중심 글로벌 연구자 네트워크 및 국제협력 전략 강화에 기여
  - 대학·연구기관·산업계의 외국인 연구자 확보·지원전략 수립 지원
- 기대 효과
  - 한국형 유치-정착-성과창출 전주기 인재정책 체계 구축 기반 마련
  - 전략기술 분야 중심의 타깃 기반 정책 설계 가능
  - 해외 인재의 요구와 장벽을 반영한 실증 기반 정책 타당성 강화
  - 국가 인재유치 경쟁력 및 연구·산업 생태계 강화에 기여

## 제 2 장

# 국내 과학기술인재 유치 정책의 구조 진단

1절 | 연구 내용 및 연구 방법

2절 | 국내 과학기술인재 유치 정책 체계

3절 | 국내 과학기술인재 유치 정책 분석

4절 | 국내 연구·산업 생태계와의 정합성 평가

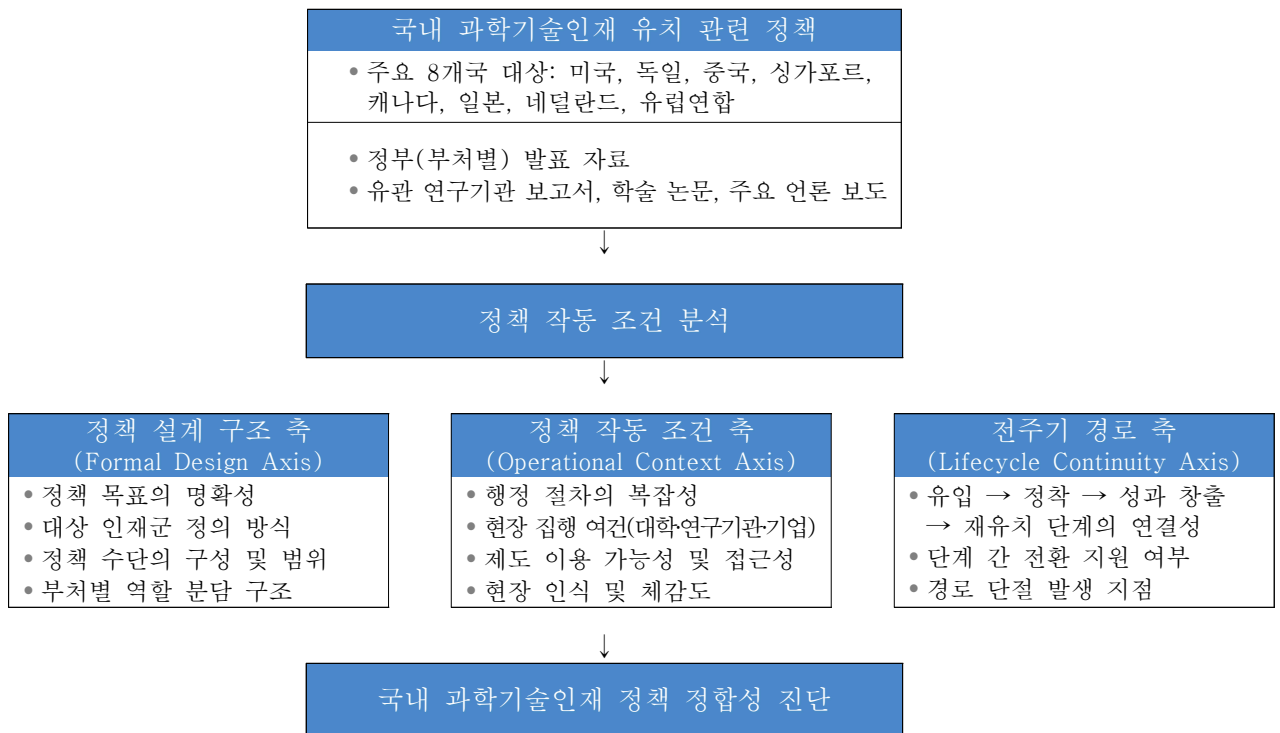
## 1절 연구 내용 및 연구 방법

### 1 연구 내용

- 본 장은 국내 과학기술인재 유치 정책이 단기적 유입 확대를 넘어, 장기 정착과 성과 창출, 재유입으로 이어지는 지속가능한 인재 생태계로 작동하고 있는지 여부를 구조적으로 진단하는 데 목적이 있음
- 최근 국내 과학기술인재 유치 정책은 외국인 박사후연구원, 해외 유학생, 경력 연구자를 중심으로 정책 대상과 수단이 확대되어 왔으나, 정책 성과가 실제 연구·산업 생태계 내에서 경력 경로의 안정화와 성과 축적으로 충분히 전환되고 있는지에 대해서는 체계적인 검토가 부족한 상황임
- 이에 본 연구는 다음의 핵심 분석 질문에 답하고자 함
  - 국내 과학기술인재 유치 정책은 어떠한 정책 목표와 논리 구조를 기반으로 설계·운영되고 있는가
  - 국내 과학기술인재 유치 정책은 해외 인재의 유입 이후 단계(정착-성과 창출-재유치)까지를 포괄하는 전주기 경로(lifecycle pathway)로 설계되어 있는가
  - 정책의 설계와 집행 구조는 국내 연구·산업 생태계의 실제 작동 조건과 기능적으로 정합적으로 결합되어 있는가
  - 정책·사업 단위의 분절적 운영은 해외 인재의 장기 정착 및 경력 전환을 제약하는 구조적 병목 요인으로 작용하고 있는가
  - 현행 정책 구조는 단기적 유입 성과를 넘어, 향후 국가 경쟁력 강화를 위한 지속가능한 과학기술인재 생태계로의 전환을 실질적으로 뒷받침할 수 있는가
- 이러한 분석 질문을 통해 본 연구는 개별 정책이나 사업의 단편적 성과를 평가하는 수준을 넘어, 과학기술인재 유치 정책 구조 전반의 작동 논리와 한계를 체계적으로 진단하고, 정책이 실제 연구·산업 생태계 내에서 어떻게, 왜, 어느 지점에서 효과가 누적되지 못하는지를 구조적으로 규명하고자 함

## 2 연구 방법

- 본 절에서는 과학기술인재 유치 정책을 단일 제도 또는 개별 사업의 성과 평가가 아니라, 정책 구조와 연구·산업 생태계 작동 간의 정합성을 진단하는 정책 구조 분석 연구로 설정함. 이에 따라 정책의 형식적 설계와 실제 작동 조건을 동시에 검토하기 위해 문헌연구와 전문가 검토를 결합한 혼합 연구 방법을 적용함
- 이 연구 설계는 정책 문서에 나타난 공식 논리와 현장에서 인식되는 제도적 작동 방식 간의 차이를 교차 분석함으로써, 정책 구조의 병목과 개선 지점을 체계적으로 도출하는 것을 목적으로 함



<그림 2> 국내 과학기술인재 유치 정책 구조 진단 연구 과정

### 1) 문헌연구: 정책·사업 체계 및 설계 구조 분석

- 문헌연구는 국내 과학기술인재 유치 정책의 공식적 구조, 정책 목표, 설계 논리를 체계적으로 파악하는 데 목적을 둬. 이를 통해 정책이 어떠한 전제와 논리에 따라 구성되어 있는지를 분석하고, 정책 체계 전반의 범위와 구조적 특성을 도출함
- 분석 대상은 중앙부처 및 산하기관이 발표한 정책 문서, 관련 법·제도, 사업 공고문, 예산 자료, 선행 정책연구 보고서 등으로 구성함. 특히 과학기술정보통신부, 교육부, 산업통상자원부, 중소벤처기업부 등 주요 부처의 해외 인재 유치 및 활용 관련 정책과 사업을 중심으로 검토함
- 문헌 분석 과정에서는 정책과 사업을 단순 나열하는 방식이 아니라, 다음의 세 가지 기준에 따라 구조화하여 분석함
  - 인재 대상군(해외 유학생, 외국인 연구자, 경력 인재 등)
  - 정책 기능(유입, 정착, 활용, 확산)

- 전주기 경로 단계(유입-정착-성과-재유치)

- 이를 통해 정책 간 중첩 영역, 기능적 공백, 부처 간 역할 분절, 전주기 경로 상의 단절 구간 등을 체계적으로 도출함. 문헌연구 결과는 제2장 2절에서 국내 해외 인재 유치 정책·사업 체계의 구조를 정리하는 데 활용되며, 제2장 3절과 4절에서 정책 설계의 구조적 특성을 분석하는 기초 자료로 활용됨

**2) 전문가 검토: 심층면담 및 심층 설문을 통한 생태계 검증**

- 전문가 검토는 문헌연구만으로는 포착하기 어려운 정책-현장 간 괴리, 제도 사각지대, 실제 작동상의 병목을 확인하기 위해 수행함. 이는 정책 설계의 형식적 완결성과 별개로, 정책이 실제 연구·산업 생태계에서 어떻게 인식되고 작동하는지를 검증하기 위한 방법임
- 전문가 검토는 정책, 학계, 연구, 산업 분야에서 과학기술인재 유치 및 활용과 직·간접적으로 관련된 경험을 보유한 전문가 4인을 대상으로 수행함. 각 전문가는 정책 설계, 연구 현장 운영, 산업 연계, 국제 협력 등 서로 다른 관점을 대표하도록 구성함
- 연구 방법은 면담과 심층 설문을 병행하는 방식으로 설계함
  - 심층 면담은 정책 구조가 실제 현장에서 어떻게 작동하는지, 제도적 병목이 어떠한 맥락에서 발생하는지를 전문가의 경험과 사례를 통해 심층적으로 확인하는 데 목적을 둠
  - 심층 설문은 면담을 통해 도출된 주요 쟁점과 공통 인식을 구조화·정교화하기 위한 후속 절차로서, 해외 인재 유치 정책의 효과와 한계, 정착 장애 요인, 전주기 경로 단절 지점, 생태계 전환을 위한 핵심 조건 등을 중심으로 구성함
- 전문가 검토 결과는 제2장 4절의 국내 연구·산업 생태계와의 정합성 평가에서 핵심 근거로 활용되며, 정책 설계의 구조적 문제를 ‘현장 기반 진술’ 형태로 보완함. 또한 제6장에서 제시하는 정책 제안의 현실 적합성과 실행 가능성을 검증하는 역할을 수행함

### 3 분석 프레임

- 본 장에서는 국내 과학기술인재 유치 정책을 개별 제도나 사업의 성과 차원이 아니라, 정책 구조와 연구·산업 생태계 작동 간의 정합성 관점에서 진단함. 이를 위해 본 연구는 단일 정책 수단 분석을 지양하고, 정책 목표-대상 인재군-정책 수단-운영 구조-정착 및 활용 지원-국제협력 메커니즘으로 구성된 정책 패키지(policy package) 단위의 구조 분석틀을 적용함
- 특히 유치-정착-성과 창출-재유치로 이어지는 전주기 정책 경로를 기준으로, 각 단계의 설계 수준과 단계 간 연계 구조를 중심으로 분석함으로써, 정책의 형식적 설계와 실제 작동 방식 간 괴리, 부처 간 정책 분절성, 제도적 병목 및 경로 단절 구간을 체계적으로 도출하고자 함

<표 4> 국내 과학기술인재 유치 정책 구조 진단 분석틀

구분	주요 내용
분석 목적	● 단일 제도·사업의 성과가 아닌 정책 구조와 생태계 작동 간 정합성 진단
분석 대상	● 과학기술정보통신부, 산업통상자원부, 교육부, 중소벤처기업부의 과학기술인재 유치·활용 관련 정책 및 사업
분석 접근 단위	● 개별 사업이 아닌 정책 패키지(policy package) 단위 분석
정책 패키지 구성	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 정책 목표: 인재 유치 목적의 명확성, 성과 목표 설정 방식</li> <li>● 대상 인재군: 유학생·외국인 연구자·경력 인재 구분 및 차별화 여부</li> <li>● 정책 수단: 비자·연구비·인센티브·행정지원 간 결합 구조</li> <li>● 운영 구조: 중앙-산하기관-현장 집행 구조 및 역할 분담</li> <li>● 정착·활용 지원: 체류 안정성, 연구·취업 연계, 생활·가족 지원 체계</li> <li>● 국제협력 메커니즘: 국제공동연구, 교류 프로그램, 경력 순환 구조</li> </ul>
전주기 경로 진단	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 유치 단계: 비자·입국 접근성, 초기 정착 지원 여부</li> <li>● 정착 단계: 중장기 체류 안정성, 행정·생활 지원 지속성</li> <li>● 성과 단계: 연구 성과 창출, 산업·취업 연계 구조</li> <li>● 재유치 단계: 경력 순환, 재유입, 장기 정착 유인</li> </ul>
정합성 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 목표-수단: 정책 목표와 정책 수단 간 일치 여부</li> <li>● 설계-운영: 제도 설계 의도와 현장 작동 간 괴리</li> <li>● 단계 간 연계: 유치-정착-성과 단계 간 자동 연계 여부</li> <li>● 부처 간 연계: 부처 간 정책 목표·대상·수단 조정 수준</li> </ul>
구조적 병목 진단	● 설계 실패 유형: 책임 주체 불일치, 단계 공백, 단기 성과 편중
부문별 차이	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 산업 부문: 채용 인센티브, 취업 비자, 경력 전환 문제</li> <li>● 학술 부문: 행정 지원 역량, 장기 연구 경로 미설계</li> </ul>

#### 1) 전주기 경로 분석: 유치-정착-성과-재유치

- 본 연구는 과학기술인재 유치 정책을 단일 시점의 유입 성과나 특정 사업의 집행 결과로 평가하는 접근에서 벗어나, 인재의 경력 이동 전 과정을 포괄하는 전주기 경로(lifecycle pathway) 관점에서 분석함

- 전주기 경로 분석은 해외 과학기술인재가 한국과 관계를 맺는 과정을 일회성 선택이 아닌 연속적·누적적 경로로 이해한다는 점에서, 기존의 유입 중심 정책 평가 방식과 근본적으로 구분됨. 본 프레임은 인재 유치 정책의 효과가 단기적 수치 증가가 아니라, 경력의 지속성, 성과의 축적, 관계의 장기화를 통해 실현된다는 인식에 기반함
- 본 연구에서 설정한 전주기 경로는 다음의 네 단계로 구성됨
  - 첫째, 유치 단계는 해외 유학생, 외국인 연구자, 경력 인재가 한국을 연구·학습·근무의 초기 거점으로 선택하도록 유도하는 단계로서, 비자 제도, 초빙 프로그램, 장학·연구 지원, 초기 정착 지원 등이 포함됨. 이 단계의 정책은 인재 유치의 출발점이라는 점에서 중요하나, 단독으로는 장기 성과를 담보하지 못함
  - 둘째, 정착 단계는 인재가 국내에서 안정적인 체류와 활동을 지속할 수 있는 조건이 형성되는 과정으로, 연구·근무 환경의 질, 조직 내 지위와 역할, 가족 동반 및 생활 여건, 행정·제도적 지원 등이 핵심 요소로 작용함. 이 단계는 유입 성과가 실제 경력 경로로 전환되는 분기점에 해당하며, 정책 설계의 미흡은 단기 체류 이후 이탈로 직결될 가능성이 큼
  - 셋째, 성과 단계는 정착한 인재가 연구 성과를 창출하고, 산업과 연계하거나 기술사업화·창업 등을 통해 부가가치를 생산하는 단계임. 이 단계에서는 연구비 구조, 산학협력 메커니즘, 기술이전·창업 지원 체계가 중요하게 작동하며, 정책은 인재 개인의 역량이 조직과 산업 전반의 성과로 확산될 수 있도록 설계될 필요가 있음
  - 넷째, 재유치 단계는 인재와 국가 간 관계가 일회성에 그치지 않고, 장기 정착, 재계약, 재유입, 또는 글로벌 네트워크를 통한 순환적 협력 관계로 발전하는 단계임. 이 단계는 인재 유치 정책이 단기 유입을 넘어 지속가능한 인재 생태계로 전환되었는지를 가늠하는 핵심 지표로 기능함
- 이와 같은 전주기 경로 분석 프레임은 과학기술인재 유치 정책의 성과를 단순 유입 규모가 아니라, 경력의 안정성, 성과의 누적성, 관계의 지속성을 기준으로 재정의하고자 하는 본 연구의 분석 관점을 구조적으로 뒷받침함

## 2) 정책-생태계 정합성 개념

- 본 연구에서 사용하는 정책-생태계 정합성(policy-ecosystem alignment) 개념은 정책이 제도적으로 존재하거나 형식적으로 집행되는지를 넘어, 정책 설계의 의도와 실제 연구·산업 생태계의 작동 방식이 기능적으로 결합되는 정도를 의미함
- 이는 정책의 성공 여부를 법·제도·사업의 유무가 아니라, 현장에서의 실질적 작동 가능성을 기준으로 평가하려는 개념적 접근임. 즉, 본 연구는 정책이 “있느냐”의 문제보다, “현장에서 작동하며 경력 경로를 지지하고 있는가”를 핵심 평가 기준으로 설정함
- 정책-생태계 정합성은 다음의 세 차원에서 분석함
  - 첫째, 경로 정합성은 정책이 해외 인재의 실제 경력 이동 경로를 충분히 반영하고 있는지를 검토하는 차원임. 여기에는 학술 경로(연구직·교수직), 산업 진출 경로, 연구자 창업 경로, 지역 정착 경로 등이 포함되며, 정책이 이러한 이동을 연속적 경로로 지원하고 있는지 여부가 핵심 판단 기준이 됨
  - 둘째, 구조 정합성은 부처, 집행기관, 대학, 연구기관, 기업 등 다양한 행위자 간 역할 분담과 협력 구조가 인재 활용 과정에서 실질적으로 작동하는지를 평가하는 차원임. 정책이 부처·사업 단위로 분절되어 있을 경우, 인재의 경력 전환 과정에서 제도적 공백과 접근성 저하가 발생할 가능성이 높아짐
  - 셋째, 환경 정합성은 연구환경, 조직문화, 보상 체계, 생활 여건 등 비제도적 요소가

정책 목표와 조화를 이루고 있는지를 검토하는 차원임. 이는 문헌과 제도 분석만으로는 포착되기 어려운 영역으로, 실제 정착 여부와 장기 체류 지속성에 결정적인 영향을 미침

- 이와 같은 정책-생태계 정합성 개념을 통해 본 연구는 과학기술인재 유치 정책을 제도 설계의 완결성이 아니라, 경력 경로를 지지하는 생태계로서의 기능성 관점에서 평가함. 이를 통해 정책이 단기 유입 확대를 넘어, 장기적 국가 경쟁력 강화로 이어질 수 있는 구조를 갖추고 있는지를 종합적으로 진단하고자 함

## 4 문헌연구 대상

- 본 연구의 문헌연구는 국내 과학기술인재 유치 정책의 공식적 설계 구조와 제도적 논리를 체계적으로 파악하는 데 목적을 둬. 이를 위해 정책·사업의 선언적 목표뿐 아니라, 실제 집행 구조와 역할 분담, 정책 기능 간 연계 방식이 어떻게 구성되어 있는지를 중심으로 분석함
- 문헌연구의 주요 분석 대상은 다음과 같이 구분됨
  - 첫째, 중앙부처 정책 문서 및 법·제도에 관련한 자료로 과학기술정보통신부, 교육부, 산업통상자원부, 중소벤처기업부 등 관계 부처가 수립·운영 중인 과학기술인재 유치 및 활용 관련 기본계획, 중장기 전략, 법령, 시행령, 지침 등을 포함함. 이를 통해 국가 차원의 인재 유치 정책 목표, 대상 인재군 정의, 정책 수단의 범위와 한계를 파악함
  - 둘째, 정부 재정사업 및 세부 사업 공고 자료로 해외 인재 초빙, 외국인 연구자 유치, 유학생 유입 및 정착 지원, 연구자 창업 및 기술사업화 지원과 관련된 개별 사업의 공고 문, 운영 지침, 예산 구조 등을 분석 대상으로 포함함. 이를 통해 정책이 전주기 경로(유입-정착-성과-재유치) 중 어느 단계에 집중되어 있는지를 구조적으로 분석함
  - 셋째, 공공 연구기관 및 산하기관의 정책 보고서와 평가 자료로 한국연구재단, 과학기술정책연구원(STEPI), 한국직업능력연구원, 한국교육개발원 등에서 발간한 선행 정책연구 보고서, 성과 분석 자료, 제도 개선 제안서를 포함함. 이는 정책 설계 논리의 축적 과정과 기존 문제의식이 어떻게 형성되어 왔는지를 검토하기 위함임
  - 넷째, 국제기구 및 주요국 정책 비교 자료로 OECD, IMD, INSEAD 등 국제기구의 인재 경쟁력 관련 지표 보고서와 주요국의 해외 과학기술인재 유치 정책 사례 분석 자료를 참조함. 이는 국내 정책 구조를 국제적 기준에서 상대적으로 위치시키고, 정책 설계상의 차별점과 한계를 식별하기 위한 보조 분석 자료로 활용함
- 문헌연구 결과는 제2장 2절(국내 해외 인재 유치 정책·사업 체계)과 3절(국내 인재유치 정책 분석)의 기초 자료로 활용되며, 제2장 4절의 정책-생태계 정합성 평가에서 전문가 검토 결과를 해석하는 구조적 기준틀로 기능함

## 2절 국내 과학기술인재 유치 정책 체계

### 1 국내 정책

#### 가 과학기술정보통신부(MSIT)

##### 1) 해외 우수 과학자 유치 사업 Brain Popl(+)

- 정책 목적과 위치
  - 1994년 도입된 대표적인 해외 우수과학자 초빙 프로그램으로, 해외 거주 외국인·재외동포 과학자를 국내 대학·정부출연연·기업 연구소 등에 일정 기간 초빙하여 공동연구를 수행하도록 지원하는 사업임
  - 2020년 이후 BP+ 트랙을 도입하여, 석학급 연구자를 장기(최대 10년) 초빙하고 정규직 채용과 연계하는 “장기 정착형” 프로그램으로 확장함
- 주요 대상·자격 요건
  - 해외 대학·연구기관에서 박사 학위 취득 후 일정 기간(예: 5년 이상) 연구경력을 가진 외국인 또는 재외한인 과학자·공학자
  - 수학·물리·공학 등 기초·응용 전 분야를 포괄하되, 최근에는 반도체·AI·바이오 등 12대 국가전략기술 관련 연구자를 우선 대상으로 하는 경향이 강화됨
- 지원 내용 및 운영 방식
  - 지원 기관: 국내 대학, 정부출연연구기관, 기업부설연구소 등(산업체 참여 허용)
  - 지원 항목: 공동연구비, 초빙 연구자의 인건비 보조, 항공료·이주비·연구 관련 보험료 등
  - 일반 Brain Pool: 3개월~1년 단위, 평가를 거쳐 연장 가능
  - Brain Pool+: 국내 기관의 정규직 채용을 전제로 최대 10년까지 지원
- 성과와 한계
  - 1994~2023년 누적 약 3천 명 내외의 해외 연구자 초빙, SCI(E) 논문·특허·공동연구 네트워크 등 질적 성과가 다수 보고됨
  - 그러나 수혜 기관의 약 80~90%가 대학에 집중되고, 기업·산업체 비중은 한 자릿수(약 3% 수준)에 그치는 것으로 분석되어 산업계 인력 유치 및 기술이전 관점에서는 활용도가 제한적이라는 지적이 제기됨
  - 단기·프로젝트형 초빙이 많아, “한국 장기 정착”보다는 “한시적 공동연구”에 초점이 맞추어져 있다는 점도 구조적 한계로 논의됨

##### 2) 과학기술인재 영주귀화 패스트트랙

- 정책 목적과 구조
  - 과학기술정보통신부·법무부가 공동 설계한 제도로, 4대 과학기술원(KAIST, GIST, DGIST, UNIST) 및 UST에서 석·박사 학위를 취득한 우수 외국인에게 거주(F-2) →

영주(F-5)→ 특별귀화로 이어지는 단축 절차를 제공하는 제도임

- 기존 5단계(전문취업비자→거주→영주→귀화 등)의 장기·복잡한 경로를 3단계로 단순화하여, 졸업 직후 한국 정착을 적극 유인하는 것이 핵심 목표

● 주요 내용

- 졸업 즉시 취업 없이도 거주(F-2) 자격 부여, 일정 기간(예: 3년) 연구 활동 및 연구실적 요건 충족 시 영주권 신청 자격 부여, 우수 연구성과 보유자는 특별귀화까지 지원.
- 과학기술 핵심 인재에 대한 이민 규제 완화와 동시에, 국내 연구기관-산업계로의 매끄러운 경력 전환을 제도적으로 뒷받침하는 효과를 지향

● 쟁점 및 개선 과제

- 현재 대상이 과학기술특성화대학 출신으로 제한되어, 일반 대학·대학원 출신의 우수 외국인 인재는 동일한 혜택을 받지 못하는 한계가 지적됨
- 실제 영주권에서 귀화로 이어지는 전환율, 졸업 후 진로(연구직·산업계·창업 등)와의 연계 효과에 대한 체계적 통계·평가가 아직 초기 단계라는 점도 정책 평가의 과제로 남아 있음

**나** 중소벤처기업부(MSS) 계열 정책

**1) 외국전문인력 도입지원사업 및 K-Work 플랫폼**

● 정책 개요

- 2001년부터 추진된 외국전문인력 도입지원사업은 중소기업 인력난 해소를 목표로, 외국인 유학생·전문인력을 국내 중소·벤처기업과 매칭하는 핵심 프로그램임
- 2023년 말부터 온라인 전용 플랫폼 “K-Work”를 통해 본격적인 디지털 매칭 서비스가 제공됨

● 주요 기능·지원 내용

- 외국인 유학생·전문인력: 이력서 등록, 기업 채용공고 검색, AI 기반 직무 매칭, 취업 상담
- 기업: 구인 공고 게시, 후보자 검색, K-Work를 통한 법무부 E-7-1 비자 고용추천 연계
- 정부·지자체·대학 간 협업을 통해 지역별 취업박람회(예: 2024년 충북 외국인 유학생 취업박람회 등)를 개최하며, 이를 플랫폼과 연동하여 온·오프라인 통합 매칭 구조를 구축 중

● 정책적 의미와 과제

- 수도권·대기업 중심으로 편중된 해외 인재 활용 구조 속에서, 지역 중소기업 인력난 완화와 외국인 유학생의 지역 정주 유도라는 이중 목표를 동시에 추구하는 정책이라는 점에서 의의가 큼
- 한편, 매칭 이후의 정착·경력 개발 지원(주거, 언어교육, 가족 지원 등)은 타 부처(법무부, 지자체, 교육부) 정책과의 연계가 충분하지 않다는 평가가 있어, 향후 전주기 패키지 설계가 필요함

**2) 해외 SW인재 채용연계사업**

● 정책 개요

- 국내 벤처스타트업의 만성적인 소프트웨어 인력 부족을 완화하기 위해, 인도 등 해외 우수 개발자를 채용·연계하는 사업으로 2024년부터 본격 시행
- 주요 내용
  - 인도 현지에서 다수의 채용 행사를 개최하여 1,000명 이상 규모의 SW 인재풀을 구축. 그 결과 2024년 기준 358개 신청 기업 중 41개사가 206명의 인도 개발자를 채용
  - 이 중 약 200명은 인도 현지에서 원격근무 형태로 채용되어 비자·이주 절차 없이 프로젝트에 투입되었고, 나머지는 국내로 초청되어 근무하며 체재비·이전비 등 이주 비용을 지원받음
- 특징과 한계
  - “현지 원격근무 + 일부 국내 이주”라는 이중 트랙 구조를 통해 비자 병목을 우회하면서도 글로벌 인재 활용을 확대하는 실험적 모델이라는 점이 특징
  - 다만, 국내로 실제 이주하여 장기 정착하는 인력 규모는 아직 매우 제한적이며, 장기적으로는 K-Tech Pass 등 정착형 비자 제도와의 연계가 필요하다는 점이 지적됨

### 3) 해외인력 취업매칭 지원사업(K-Tech College)

- 정책 개요
  - 대한무역투자진흥공사(KOTRA), 중소벤처기업진흥공단이 공동 운영하는 프로그램으로, 베트남 등 신흥국의 우수 SW 인재를 국내 스타트업에 교육-훈련-취업 패키지로 연계하는 사업
- 주요 내용
  - 베트남 현지 및 국내 베트남 유학생을 대상으로 약 200명을 선발·교육하고, 이 중 100여명 이상이 국내 스타트업에 취업 성공
  - 국내 기업 수요를 반영한 커리큘럼(프로그래밍, 한국어·비즈니스 문화 등)과 인턴십·정규직 채용 연계를 결합한 형태로 운영
- 정책적 함의
  - 임금 수준·언어 장벽 등으로 인해 첨단 인재 유치에 어려움을 겪는 지방 스타트업, 중소기업을 대상으로 한 맞춤형 인력 공급 모델로 평가됨
  - 다만, 특정 국가, 직무(베트남, SW)에 집중되어 있어, 향후 대상 국가 및 직무군 다변화와 장기 정주 지원 정책과의 접목이 필요함

## 다 교육부(MOE)

### 1) Study Korea 300K 프로젝트

- 정책 개요
  - 2030년까지 외국인 유학생 30만 명 유치를 목표로 하는 범부처 전략으로, 한국을 세계 10대 유학 목적지로 도약시키겠다는 비전을 제시
  - 2023년 교육부의 유학생 교육경쟁력 제고 방안 발표를 계기로 본격 추진되었으며, 장학금 확대·지역대학 유학생 유치 지원·취업·정주 지원 강화를 주요 축으로 삼음
- 주요 정책 수단
  - 정부초청장학금(GKS) 규모 확대 및 전공·국가 다변화.
  - 지역대학에 대한 유학생 유치 인센티브, 지역 산업과 연계한 교육 프로그램 지원

- 법무부·중기부와 협력하여 D-10 취업준비비자 기간 연장, 지역특화 F-2-R 비자 신설 등으로 졸업 후 국내 취업·정주 경로를 넓히는 방향으로 제도 개선
- 성과 및 과제
  - 2024년 기준 외국인 유학생 수가 약 20만 명을 넘어서며 목표 달성 궤도에 진입한 것으로 평가됨
  - 다만, “유입-정착-취업” 간 선순환이 충분히 구축되지 못해, 상당수 유학생이 졸업 후 한국을 떠나거나, 학력 대비 저숙련 일자리로 유입되는 문제가 지적됨. 정책 시야를 “유학-학위 취득”에서 “지역·산업 정착형 인재정책”으로 전환할 필요가 있음

## 라 산업통상자원부(MOTIE) 계열 정책

### 1) K-Tech Pass 프로그램

- 정책 개요
  - 2025년 신설된 첨단산업 분야 탐티어 해외 인재 대상 특별 비자·정착지원 패키지로, 흔히 “한국판 글로벌 탐 인재 그린카드”로 평가됨
  - 산업통상자원부·법무부가 공동 추진하며, 반도체, 이차전지, AI 등 첨단산업 분야에서 세계 상위 수준의 학력·경력·연봉 요건을 갖춘 외국인 전문가를 유치하는 것을 목표로 함
- 대상 및 요건
  - 학력: 세계 Top 100 공대 석·박사 등 상위권 이공계 학위
  - 경력: 글로벌 500대 기업·연구기관 경력 등
  - 소득: 한국 1인당 국민총소득(GNI)의 3배 이상 연봉(약 1.5억 원 이상) 등 고소득 요건
- 지원 내용 및 특징
  - 국내 첨단기업과 고용계약을 체결하면, 재외공관 방문 없이도 온라인 신청으로 2주 내 거주비자(F-2) 발급
  - 배우자 취업 허용, 자녀의 외국인학교 정원 외 입학 허용, 3년 후 영주권 신청 자격 부여 등 가족 정주 패키지 제공
  - 최대 10년간 소득세 50% 감면, 내국인과 동일한 수준의 주택 임차자금 대출 보증 지원, 금융·통신·관공서 인허가를 포괄하는 행정 컨시어지 서비스 등, 정착·생활 전반을 포괄하는 지원 설계를 특징으로 함
- 정책적 의의와 과제
  - 기존 Brain Pool이 “연구 프로젝트 중심 유치”라면, K-Tech Pass는 “기업 정규직·가족 동반 장기 정착”에 초점을 둔 제도라는 점에서 질적으로 다른 레벨의 인재 유치 정책으로 평가됨
  - 다만, 대상 요건이 매우 엄격해 단기간에 대규모 인력 유입을 기대하기는 어렵고, 실제 유치 인원·업종 분포·지역 정착 효과에 대한 성과 모니터링과 함께, 중장기적으로는 요건 완화·확장(예: 젊은 연구자, 스타트업 창업자 포함 등)에 대한 정책 논의가 필요함

## 2 비교 분석

### 가 국내 정책의 구조적 특성 분석

- 한국의 해외 과학기술 연구인재 유치 정책은 과학기술정보통신부, 산업통상자원부, 교육부, 중소벤처기업부 등 다수의 부처가 각기 다른 정책 목적과 대상 인재군을 설정하여 독립적인 사업군 형태로 운영되고 있음
- 과학기술정보통신부의 Brain Pool(BP/BP+), 과학기술인재 패스트트랙, 산업통상자원부의 K-Tech Pass, 교육부의 Study Korea 300K, 중소벤처기업부의 K-Work 및 해외 SW 인재 연계 사업은 각각 유학-연구초빙-취업-정주-산업 연계를 포괄하는 기능을 부분적으로 수행하고 있음. 이러한 정책군은 유입 경로의 다양성 측면에서는 비교국 대비 정책적 강점으로 평가 가능함
- 그러나 정책의 누적에도 불구하고, 개별 사업이 전주기 인재경로로 통합·연계되지 못하고 분절적으로 작동하고 있다는 구조적 한계가 지속적으로 확인됨

<표 5> 국내 과학기술인재유치 정책의 비교

구분 (주관부처)	정책 유형 / 목적	주요 대상 인재	지원 내용(핵심)	체류·정착 지원 수준	주요 한계 / 쟁점
Brain Pool / BP+ (과학기술정보통신부)	해외 석학·우수 연구자 초빙형 연구지원	해외 박사급 연구자, 석학급 과학자	● 연구비·인건비 지원 ● 최대 3년(BP) / 10 년(BP+) 공동연구 ● 국내 연구실 네트워크	● 체류비·연구비 지원 됨 ● 비자·가족·장기 정 주는 개별 기관·연구 자 협상에 의존	● 대학·공공연구기관 편중 ● 산업체 활용률 낮음 ● 산업 인력난·기술 사 업화와의 연결 약함
과학기술인재 영주·귀화 패스트트랙 (과학기술정보통신부 + 법무부)	정주·국적 부여형 과학기술인재 정착 지원	KAIST·GIST·DG IST·UNIST·UST 석·박사 취득 외국인	● 졸업 즉시 F-2 부여 ● 3년 후 F-5, 우수자 는 특별귀화 ● 취업 여부와 무관한 체류 자격 부여	● 제도 설계 자체가 장 기체류·영주 정착을 직접 겨냥	● 과기특성화대 출신 으로 대상이 한정 ● 일반대 우수 인재 포 함 범위 확대 필요
외국전문인력 도입지원 & K-Work (중소벤처기업부)	중소기업 인력매칭형 취업 지원	국내 외국인 유학생, 외국 전문인력	● K-Work 플랫폼 통 한 One-Stop 매칭 ● E-7 비자 추천, 지역 취업박람회	● 취업 비자 연계 있음 ● 정착·가족 지원은 제 한적	● 중소기업 인력난 해 소 중심 ● 연구자 경력개발·장 기 정주 측면은 약함
해외 SW인재 채용연계 (중소벤처기업부)	해외 SW 개발자 원격·현지 채용형	인도 등 해외 SW 개발자	● 인재풀 구축 ● 채용행사 ● 원격근무 매칭 ● 일부 국내 초청 시 이 전비·체재비 지원	● 국내 근무 인원 일부 에 한해 제한적 ● 다수는 원격근무로 정착 지원과는 거리 있음	● 국가 차원의 인재 유 치라기보다, 벤처기 업 인력난 단기 보완 성격이 강함
K-Tech College (중소벤처기업부 + KOTRA·중진공)	신흥국 SW 인재 교육+취업 경로형	베트남 등 SW 전공 학생·유학생	● 무료 교육 ● 한국 스타트업 취업 매칭, 일부 정착 지원	● 취업 비자·초기 정착 지원 ● 영주·장기 체류까지 아우르는 설계는 미 흡	● 특정 국가·직종 중심 시범단계 ● 확장성·지속성 검증 필요
Study Korea 300K	외국인 유학생 유치·전환형 전략	학부·대학원 외국인 유학생	● GKS 장학금 ● 지역맞춤 유치	● 유학 단계에서 취업· 정주로의 경로를 점	● 유학생의 상당수가 학위 후 본국·제3국

구분 (주관부처)	정책 유형 / 목적	주요 대상 인재	지원 내용(핵심)	체류·정착 지원 수준	주요 한계 / 쟁점
(교육부 (법부처))			• 유학→취업 비자 전환(D-10, F-2R 등)	진적으로 확충	이동 • 전략기술 분야 고급 연구 인재로의 전환 경로 체계화 부족
K-Tech Pass (산업통상자원 부 + 법무부· KOTRA)	첨단산업 탐타이어 인재 직접 유치형	Top100 이공계 석·박사, 글로벌 500대 기업/선도연구기 관 경력, 고연봉 외국인	• 2주 내 F-2 발급 • 3년 후 F-5 • 10년간 소득세 50% 감면 • 배우자 취업·자녀 교 육·주거·행정 컨시어 지 등 패키지	• 국내에서 가장 강력 한 수준의 정착 패키 지 • 가족동반·장기체류 까지 일괄 지원	• 매우 높은 자격 요건 • 대상군이 좁고 현재 는 일부 첨단기업수 도권 중심 도입 단계

### (1) 정책 간 연계성 부족과 전주기 인재경로 부재

- 각 부처 사업은 기획·집행·성과관리 단계에서 독립적으로 운영되고 있으며, 동일 인재가 유학 → 박사·포닥 → 연구·산업 현장 → 장기 정착으로 이동할 수 있는 전주기 인재경로 (cycle framework)가 제도적으로 설계되어 있지 않음
- 예를들어 Study Korea 300K와 Brain Pool, Brain Pool과 K-Tech Pass 간에는 제도적 연계 메커니즘이 존재하지 않으며, 외국인 유학생이 국내 박사·포닥을 거쳐 산업 연구인력으로 전환되는 경로 또한 개별 기관·연구자의 비공식적 노력에 의존하고 있음
- 그 결과 정책 체계는 단계별 사업은 존재하나, 인재경로화(pathway design)는 미흡한 구조로 해석됨

### (2) 유형별 인재군 특성 반영 미흡

- 해외 인재는 다음과 같이 상이한 특성을 지님
  - 한국 국적 해외 유학생
  - 재외 교포 연구자
  - 외국 국적 고급 연구자
  - 신흥국 SW·기술 인재
- 이들은 경력 설계, 정착 요인, 문화·언어 장벽, 가족 동반 조건에서 큰 차이를 보이나, 국내 정책은 주로 학력 수준, 비자 유형, 연구기관 소속 여부 중심으로 획일화되어 있음
- 이에 따라 다음과 같은 반복적 취약점이 확인되며, 이는 인재군별 맞춤형 정책 설계가 충분히 이루어지지 않았음을 의미함
  - 한국 국적 유학생의 역귀환·국내 정착 경로 미흡
  - 교포 연구자의 문화적·언어적 강점 대비 정책적 활용 부족
  - 외국 국적 연구자의 가족 정주·배우자 취업 어려움
  - 신흥국 인재의 장기 체류 및 경력 확장 경로 부족

### (3) 정착/영주 기반의 제도적 설계 미흡

- 과학기술인재 패스트트랙과 K-Tech Pass를 제외한 다수 정책은 연구 초빙 또는 취업 연계에 초점을

- 두고 있으며, 주거·가족·세제·장기 체류 안정성 등 정착 요소는 제도적으로 충분히 포함되지 않음
- 이에 따라 국내 정책 구조는 유입은 가능하나 머무르기 어렵고, 장기 정착으로 이어지기 어려운 구조를 보이며, 이는 해외 연구인재가 한국을 연구 거점이 아닌 경유지로 인식하게 하는 주요 요인으로 작용함

#### (4) 산업계 참여 부족

- Brain Pool 사업 성과의 상당 부분은 대학 및 공공연구기관에 집중되어 있으며, 민간 산업계와 연구기업과의 연동 성과는 제한적으로 나타남
- 국내 인재 수요의 핵심 축이 산업계에 있음에도 불구하고, 정책 설계 단계에서 산업 현장의 인재 흡수 능력과 경력 확장 구조가 충분히 반영되지 못한 것으로 해석됨

#### (5) 수도권-지역 간 정착 격차 심화

- Study Korea 300K, K-Work, K-Tech Pass 등 주요 정책의 성과는 수도권에 집중되는 경향을 보이며, 지역 정착을 뒷받침하는 주거·교육·연구 인프라는 상대적으로 미흡함
- 이는 지역대학 및 지역 산업의 인재 확보 경쟁력을 약화시키고, 장기적으로 지역 간 산업·인력 격차를 심화시키는 구조로 작용함

#### (6) 비자·행정·생활환경 요소 정비 필요

- 다수의 선행 연구 및 현장 조사에서 다음과 같은 문제가 반복적으로 보고됨. 이는 해외 연구자의 심리적·실질적 부담을 증폭시켜 초기 유입을 저해하거나 장기 체류를 포기하게 만드는 요인으로 작용함
  - 비자 발급 소요 기간의 장기화
  - 단기 계약 중심의 비자 구조
  - 행정 서비스의 단절성
  - 자녀 교육의 불안정성
  - 배우자 취업 제한
  - 주거·의료 접근성 문제

### 나 정책 유형 스펙트럼과 단계별 역할 분석

#### 1. 정책 유형별 전략적 포지셔닝 차이

- 국내 해외 과학기술인재 유치 정책은 목적·대상·지원 구조에 따라 상이한 전략적 포지션을 점하고 있음
- Brain Pool/BP+는 해외 박사급 연구자 및 석학급 인재를 대상으로 한 연구 프로젝트 기반 초빙형 유치 정책으로서, 학술 역량 강화와 연구 네트워크 확장을 주요 목표로 설정하고 있음
- 과학기술인재 패스트트랙은 체류 자격과 영주·귀화 연계를 핵심 수단으로 하는 이민형 정착 유도 정책로서, 국내 교육·연구 시스템을 통과한 인재의 장기 체류를 제도적으로 보장하는 역할을 수행함
- K-Work, 해외 SW 채용연계, K-Tech College는 중소·벤처기업 및 SW 산업의 인력 수요를 충족하기 위한 산업 수요 대응형 채용·매칭 정책군에 해당하며, 단기적 인력난 해소

초점을 두고 있음

- Study Korea 300K는 외국인 유학생 규모 확대를 목표로 하는 저변 확장형 유치 정책로서, 인재 풀(pool) 형성 기능을 수행하되 고급 연구·산업 인재로의 전환은 제한적으로 이루어지고 있음
- K-Tech Pass는 글로벌 Top-tier 연구자·산업 인재를 대상으로 비자·세제·정착을 패키지화한 집중형 하이엔드 인재 유치 정책로서, 국가 차원의 선택적 인재 확보 전략에 해당함
- 이와 같이 한국의 해외 인재 유치 정책은 목적과 대상별로 정교하게 분화되어 있으나, 이들 정책이 하나의 국가 인재 전략 하에서 단계적으로 연계되지 못하고 ‘단절된 정책 섬(isolated policy islands)’ 형태로 존재하고 있다는 점이 구조적 한계로 해석됨

## 2. 인재 이동 경로의 연속성 부족

- 이상적으로는 유학(Study Korea) → 연구·취업(K-Work·BP) → 장기 정착(패스트트랙·K-Tech Pass) → 산업·연구 기여라는 전주기 인재 이동 경로가 작동해야 함
- 그러나 현행 제도에서는 각 단계가 개별 정책으로 분절되어 운영되고 있으며, 유학생이 연구자·산업 인력으로 성장하거나, 연구자가 산업 핵심 인재로 전환되는 경로가 제도적으로 통합·관리되지 못하고 있음
- 그 결과 인재 이동은 정책 설계에 따른 구조적 경로가 아니라, 개인의 선택과 기관별 비공식 조정에 의존하는 형태로 나타나고 있음

## 3. 산업·전략기술 중심 인재 유치 정책의 초기 단계

- Brain Pool은 연구 역량 확보에, K-Tech Pass는 산업 핵심 인재 유치에 각각 초점을 두고 있으나, 두 제도 간 연계는 미약하여 연구 성과가 전략기술 경쟁력 및 산업 혁신으로 전환되는 구조가 제도적으로 충분히 설계되지 않음
- 이는 글로벌 기술 패권 경쟁이 심화되는 환경에서, 연구-산업-정착을 통합적으로 설계하는 전략기술 기반 인재 유치 정책이 아직 초기 단계에 머물러 있음을 시사함

<표 6> 정책 유형별 비교

구분	정책 유형·전략적 역할	체류·정착 지원 수준	구조적 한계
Brain Pool/BP+	연구 초빙형 (학술 역량 강화)	연구비 중심	대학 편중, 산업 연계 약함
과학기술인재 패스트트랙	이민·정착형	매우 높음	과기특성화대 중심
K-Work	산업 수요 대응형	제한적	장기 경력 설계 미흡
해외 SW 연계	단기·원격형	낮음	정착형 유치와 거리
K-Tech College	교육+취업 경로형	초기 정착 수준	확장성 검증 필요
Study Korea 300K	유학생 저변 확장형	점진적 확충	고급 연구 인재 전환 약함
K-Tech Pass	하이엔드 정착형	매우 높음	대상군 협소

### 3절 국내 과학기술인재 유치 정책 분석

#### 1 국내 인재유치 정책·사업 체계의 구조적 특징

- 본 절에서는 한국의 해외 과학기술인재 유치 정책 전반을 다부처 정책군 중심으로 체계적으로 정리하고, 국가전략·관리체계·운영방식·지원구조·정착요인 등 제도적 관점에서 분석한다. 또한 해외 주요국과 비교하여 국내 정책의 경쟁력 위치를 진단하고, 산업·학술·연구 생태계 전반에 걸친 한계 요인을 도출하고자 함

##### 1) 다부처 다경로 공급체계

- 현재 한국의 해외 인재정책은 과기정통부, 산업부, 교육부, 중기부, 법무부, 고용노동부 등이 각각 개별 사업 체계로 운영하고 있으며, 정책별 목표는 다음 네 가지로 구분할 수 있음
- 이는 정책 다층성을 가능하게 하는 장점이 있으나, 제도 간 연계, 흐름, 지원방식, 성과평가 기준이 상이하어 정책간 통합 운용이 어렵고 전주기 정책 체계를 구축하기 어렵다는 제약이 있음

<표 7> 추진 단계별 연구 전략

정책 방향성	목적	대표부처	대표 사례
연구역량 강화형	해외 석학 및 연구자를 초빙·정착	과기정통부	Brain Pool(+)
정착·귀화 지원형	고급 외국인 인재 장기체류 유도	과기정통부·법무부	연구귀화 패스트트랙
산업수급 기반형	인력 부족 기업을 대상으로 해외 인력 매칭	중기부	외국전문인력 도입 K-work SW인재 채용연계
교육기반 전환형	해외 유학생 유입 및 학위 성취·취업 연계	교육부	Study Korea 300K
전략기술 특화형	첨단분야 핵심 인재 블록 확보	산업부	K-Tech Pass

##### 2) 정책 대상 인재군 구조

- 국내 해외 인재정책은 외국국적 연구자뿐 아니라, 다음과 같이 다층적 인력군을 포괄함
  - ① 해외 한국인 유학생
  - ② 해외 교포(재외국민)
  - ③ 외국인 연구자
  - ④ 해외 산업전문가
  - ⑤ 해외 대학·연구기관 소속 박사·석학

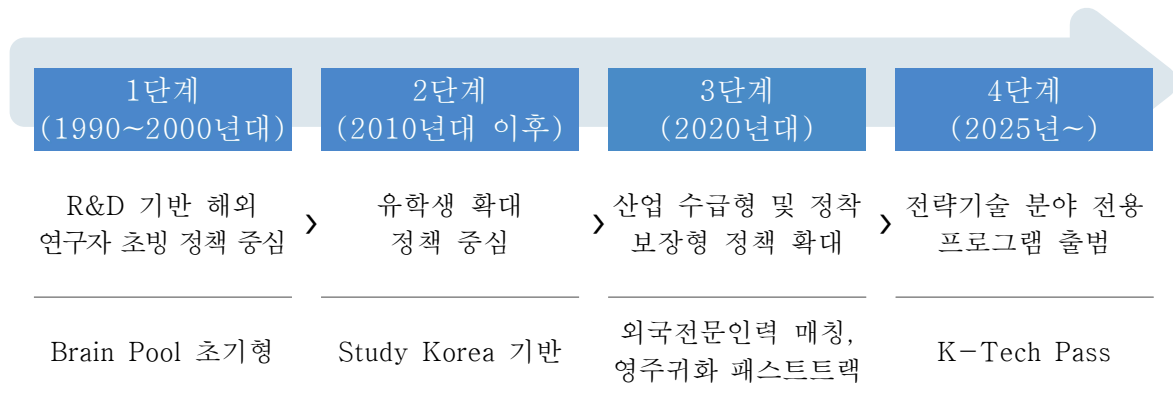
- 이처럼 대상군의 요구와 경력 패턴은 상이함에도 불구하고, 현행 정책군 간 제도 설계는 확일적으로 구성되는 경향이 나타남
- 이는 정책대상별 수요 대응에 있어 구조적 비효율성을 초래하고 있으며, 특히 경력 전환경로(박사→교수/연구→산업→창업), 활동 전환경로(연구→산업), 체류형태(임시→장기→영주)의 연속성에서 제약으로 작용할 가능성이 있음

## 2) 외국인 인재 유입 경로의 다중화

- 현재 한국의 해외 인재 유입 경로는 다음과 같은 네 가지로 구분할 수 있음
  - 유학 → 취업 → 연구/산업 경력
  - 연구초빙 → 고용 전환 → 정착
  - 산업매칭(해외 인력) → 원격 또는 국내 고용 → 체류 연장
  - 전략기술 특화 유입 → 장기체류
- 현행 구조에서는 경로 간 이동성이 사실상 제한되어 있으며, 이는 장기 체류 및 성과 창출의 연결고리를 약화함. 예를 들어 한국에서 박사학위를 받은 외국인이 국내 취업으로 넘어가는 성공률은 20% 미만으로 보고되며(과기정통부, 2023), 이는 국가 차원의 인재 수급구조와의 미스매치를 보여주는 사례임
- 경로 다양성은 정책 유연성을 높이고 있으나, 동시에 전환 가능성과 경로 설계 부족이라는 문제가 있음. 예를 들어 유학생이 연구자로 전환되는 전주기 구조, 외국인 개발자가 국내 연구자로 경력 이동할 수 있는 제도적 장치가 필요함

## 3) 정책 변화 구조

- 한국의 해외 인재 정책은 시대별 국가 전략과 정책 목표의 변화에 따라 단계적으로 진화해 왔음. 이러한 변화 과정을 통해 한국의 해외 인재 정책 프레임은 초기의 연구 인력 확보 중심 전략에서 출발하여, 점차 연구-교육-산업-국가 기술전략을 연계하는 통합적 정책 구조로 확장되고 있음을 확인할 수 있음



<그림 3> 한국 해외 인재 유치 정책의 단계적 발전 구조

## 2 국내 정책 유형별 분석

### 1) 연구역량 확보형 정책: Brain Pool(+)

- Brain Pool 및 Brain Pool+ 사업은 해외 고급 연구자를 국내 대학·연구기관에 초빙하여 연구협력을 촉진하는 정책으로서, 한국의 해외 과학기술인재 유치 정책의 초기 기반을 형성해 온 대표적 제도임
- 해외 우수과학자 유치사업인 Brain Pool(BP)은 1994년부터 운영되어 온 장기 정책으로, 해외 우수 과학자를 국내 대학·연구기관에 일정 기간 초빙하여 연구비 및 인건비 등을 지원하는 방식으로 추진되어 왔음
- 기본형 BP는 최대 3년간 지원하며, 2020년부터는 석학급 최고급 인재의 장기 활용을 목적으로 Brain Pool+ 트랙을 신설하여, 정규직 채용을 전제로 최대 10년까지 장기 지원이 가능하도록 제도를 확장함
- 1994년부터 2023년까지 누적 2,946명의 해외 연구자가 본 사업을 통해 국내 연구에 참여하였으며, SCI 논문, 특허 등 다양한 연구 성과를 창출하는 데 기여한 것으로 확인됨
- 다만, 사업 성과의 약 88%가 대학에 집중되어 있으며, 산업체 활용 비중은 약 3% 수준에 머물러 있는 것으로 나타나, 연구 성과가 산업 현장으로 연계되는 구조는 상대적으로 미흡한 한계를 지니고 있음
- 이에 따라 Brain Pool 및 Brain Pool+ 사업은 해외 연구인재의 국내 유입과 학술 역량 강화 측면에서는 의미 있는 성과를 축적하였으나, 산업계 인재 활용 및 기술사업화로의 연계 측면에서는 구조적 보완이 필요한 정책으로 해석됨

#### (1) 정책 목적

- 해외 연구개발 인력의 국내 연구 생태계 유입
- 국제 공동연구 촉진
- 연구역량 강화 및 기술혁신

#### (2) 정책 운영 방식

- 해외 석학 및 고급 연구자 대상 초빙 연구 프로그램
- 일반형(BP): 최대 3년 지원
- 장기형(BP+): 최대 10년, 정규직 채용 연계
- 연구비 포함 지원

#### (3) 핵심 성과

- 총 2,946명 연구자 참여(1994~2023년)
- 국제공동논문·국제특허 등 성과 창출
- 국내 연구 실적지표 개선

#### (4) 주요 한계

- 88%가 대학에 집중되어 산업계 활용도가 낮음
- 정규직 채용 전환률 제한 (산업체 연계율 3% 수준)
- 장기 정착 유도 체계 부족

## 2) 정착·귀화형 정책: 과학기술인재 영주귀화 패스트트랙

- 과학기술인재 영주·귀화 패스트트랙은 국내에서 박사급 인재로 양성된 외국인 연구자의 장기 체류와 연구 정착을 제도적으로 보장하기 위해 도입된, 국내 최초의 과학기술인재 정착형 정책 모델임
- 본 제도는 2023년부터 과학기술정보통신부와 법무부의 협력을 통해 시행되고 있으며, 국내 4대 과학기술원(KAIST, GIST, DGIST, UNIST) 및 과학기술연합대학원대학교(UST)에서 석·박사 학위를 취득한 우수 외국인 인재를 주요 대상으로 함
- 제도 설계의 핵심은 체류 및 귀화 경로의 획기적 간소화에 있음
  - 기존에는 석·박사 졸업 이후 전문취업(E 계열) → 거주(F 계열) → 영주(F-5) → 귀화로 이어지는 다단계 절차가 요구되었으나,
  - 본 제도에서는 졸업과 동시에 거주(F-2) 자격을 부여하고, 연구를 지속할 경우 3년 후 영주권(F-5)을 부여하며, 연구 실적이 우수한 경우에는 즉시 특별귀화가 가능하도록 절차를 단축함
  - 이에 따라 기존 5단계 구조는 ‘석·박사 취득 → 거주 → 영주·귀화’의 3단계 구조로 단순화되어 정책 접근성이 대폭 개선됨
- 법무부는 본 제도 시행을 통해 과학기술 분야 해외 인재 유치 규모가 기존 연간 약 100명 수준에서 400명 이상으로 확대될 것으로 전망하고 있음
- 이러한 점에서 과학기술인재 영주·귀화 패스트트랙은 체류 자격, 영주권, 귀화를 연계한 장기 정착 요소를 제도적으로 명시한 첫 구조적 정책 모델로 평가되며, 단기 유입 중심의 기존 정책과 차별화되는 진전을 보여줌
- 다만, 현재 정책 대상이 과학기술특성화대학 출신으로 한정되어 있어, 일반대학 이공계 석·박사 출신 우수 외국인 인재는 제도 적용에서 제외되는 한계가 존재함. 이는 제도 간 형평성 문제뿐 아니라, 국가 전체 연구 인재 풀을 충분히 활용하지 못하는 구조적 제약으로 해석됨
- 또한 본 제도는 연구 지속을 전제로 설계되어 있어, 연구 이후 산업 부문으로의 이동, 학술-산업 간 경력 전환, 창업 등 다양한 경력 경로를 포괄하는 종합적 인재 생애주기 정책으로는 아직 확장되지 못한 상황임
- 이에 따라 영주권 부여 이후 연구자의 경력 이동성과 산업 생태계와의 연계를 체계적으로 지원하지 못할 경우, 장기적으로는 정착 이후 단계에서 경력 경로가 다시 분절될 가능성도 존재함
- 종합적으로 볼 때, 과학기술인재 영주·귀화 패스트트랙은 국내 양성 외국인 연구자의 장기 정착을 제도적으로 보장한 선도적 정책이라는 점에서 의의가 크나, 향후 일반대학 출신 인재로의 대상 확대와 산업·창업 부문을 포함한 전주기 경력 설계로의 확장이 요구되는 정책으로 평가됨

### (1) 정책 목적

- 우수 외국인 연구자의 국내 연구 지속 및 장기 체류 보장
- 글로벌 고급 인재 정착 촉진

### (2) 대상 및 혜택 구조

- 4대 과학기술원 및 UST 출신 외국인 석·박사
- 졸업 후 즉시 거주 자격 부여
- 연구실적 기반 영주권, 특별귀화 지원

### (3) 제도적 개선 포인트

- 복잡했던 5단계 절차를 3단계로 축소
- 법무부와 과기정통부 협력 사례

#### (4) 주요 한계

- 정책대상 범위가 특정기관 출신으로 제한
- 산업체·지방 연구기관 전환 활용도 낮음
- 정책 인지도 낮음

### 3) 산업 인력공급형 정책군: K-Work, SW인재 채용연계, K-Tech College

- 산업 인력공급형 정책군은 연구 역량 강화보다는 산업계 현장의 즉각적인 인력 수요 충족을 목표로 설계된 정책군으로, 중소·벤처기업의 만성적인 인력난 완화를 핵심 목적으로 함
- 해당 정책군은 주로 중소벤처기업부가 주관하고 있으며, 외국인 유학생 및 해외 현지 인재를 산업 현장에 신속히 연결하는 경제활동 기반 인력 공급 모델을 중심으로 운영되고 있음

#### ○ 외국전문인력 도입지원사업 및 K-Work

- 외국전문인력 도입지원사업은 2001년부터 추진되어 온 중기부의 대표적인 산업 인력 매칭 사업으로, 국내 중소기업의 인력난 해소를 위해 외국인력을 기업과 연결하는 구조로 운영되고 있음
- 특히 최근에는 외국인 유학생의 중소기업 취업 연계에 정책적 초점을 두고 있으며, 이를 위해 2023년 말 전용 온라인 플랫폼인 K-Work를 개설하여 본격적으로 운영 중임
- K-Work 플랫폼은 외국인 유학생이 이력서를 등록하고, 중소기업 채용공고를 열람하며, AI 기반 매칭 추천을 받을 수 있도록 설계되어 있음
- 또한 법무부의 E-7-1 비자 고용추천 절차를 연계하는 등 취업·체류 관련 행정 지원을 함께 제공함
- 2024년 10월 충북 지역에서 개최된 외국인 유학생 취업박람회를 시작으로, 정부-지자체-대학이 연계된 취업 지원 모델이 지역 단위로 확산되고 있으며, 이는 지방 중소기업 인력난 완화와 지역 정착 유도를 동시에 겨냥한 정책 시도로 해석됨

#### ○ 해외 SW 인재 채용연계사업

- 해외 SW 인재 채용연계사업은 2024년부터 추진된 신규 사업으로, 국내 벤처기업의 소프트웨어 인력 부족 문제에 대응하기 위해 인도 등 해외 지역의 우수 SW 인재를 국내 기업과 연결하는 것을 목표로 함
- 2024년 한 해 동안 인도 현지에서 3차례의 채용행사를 개최하여 약 1,000명의 인도 SW 인재풀을 구축하였으며, 총 358개 국내 벤처기업의 참여 신청 중 41개 기업이 206명의 인도인 SW 개발자를 채용하는 성과를 거둠
- 이 중 201명은 인도 현지에서 원격근무 형태로 채용되어 복잡한 비자 절차 없이 기업 프로젝트에 투입되었으며, 5명은 국내로 초청되어 근무하도록 지원받았고, 이들에게는 체재비 및 이전비 등 초기 정착 비용이 일부 지원됨
- 중기부는 2025년 이후 인도 인재풀을 2배 이상 확대하고, 200명 이상의 추가 채용을 목표로 사업을 지속할 계획임

#### ○ 해외 인력 취업매칭 지원사업(K-Tech College)

- K-Tech College는 2024년부터 추진된 해외 인력 취업매칭 지원사업으로, 베트남 등 신흥

방국가의 SW 인재를 국내 스타트업과 연계하는 것을 목적으로 함

- 본 사업은 대한무역투자진흥공사 및 중소벤처기업진흥공단이 공동 운영하며, 2024년에는 베트남 현지 우수 개발자 및 국내 체류 베트남 유학생 등 총 200명을 선발·교육함. 이중 107명이 국내 스타트업 취업에 성공한 것으로 나타남
- 해당 사업은 상대적으로 높은 SW 역량을 보유한 신흥국 인재를 활용하면서도 인건비 부담을 완화할 수 있다는 점에 착안한 정책으로, 지방 중소기업의 구인난 해소와 국내 체류 외국인 유학생의 취업 촉진이라는 이중 목표를 동시에 지향함
- 2025년에는 베트남 주요 대학과의 협력을 통해 인재풀을 확대하고, 100명 이상의 추가 매칭을 추진할 계획임

○ 정책적 성격과 구조적 한계

- 산업 인력공급형 정책군은 고급 연구역량 확보보다는 산업 현장의 실무 인력 부족 해소를 직접적인 정책 목표로 한다는 점에서, 연구 초빙형 또는 정착·귀화형 정책과 명확히 구분됨
- 현재까지 해당 정책군은 취업과 경제활동을 중심으로 한 단기·실용 중심 인력 수급 모델에 국한되어 있으며, 장기 체류, 경력 발전, 산업-연구 간 이동, 국가 전략기술 인재로의 성장 경로는 제도적으로 충분히 설계되어 있지 않음
- 이에 따라 산업 인력공급형 정책군을 단순한 인력난 완화 수단을 넘어, 국가 전략기술 인재 확보 체계의 일부로 전환하기 위해서는 정책 목적, 대상 인재, 체류·정착 구조를 포함한 전반적인 정책 재구조화가 필요하다는 시사점이 도출됨

(1) 정책 목적

- 중소·벤처기업 인력 부족 해소
- 해외 전문인력 도입
- 외국인 유학생 취업 연계

(2) 추진 성과

- K-Work 플랫폼: 외국인 유학생 중심 취업 매칭, 중소기업 채용 연계
- 인도 SW채용: 358개 기업 참여, 206명 채용 확보, 해외 SW개발 인재 직접 채용
- K-Tech College: 베트남 SW 인재 200명 교육, 107명 채용하여 해외 개발자 교육 후 국내 기업 연계 공급

(3) 정책적 효과

- 산업 생산성 개선
- 지역 인력난 완화
- 해외 전문인력 접근성 확대

(4) 주요 한계

- 연구역량 확보 정책과 분리 운영
- 전략기술·기초과학 인재 유치로 연결되지 않음
- 장기 정착 구조 미흡

**4) 교육 기반형 정책: Study Korea 300K**

- Study Korea 정책은 한국의 유학생 규모를 전략적으로 확대하여 장기적으로 국내 기술인력 저수지(reservoir)를 구축하는 데 목적이 있음
- 본 정책은 2023년 8월 교육부가 발표한 「유학생 교육경쟁력 제고 방안」을 계기로 본격

추진되었으며, 대학의 자율적 유학생 유치 역량 강화, 정부초청장학금(GKS) 확대, 지역 수요 맞춤형 유학생 유치 등을 주요 과제로 설정하고 있음

- 그 결과, 2024년 기준 국내 외국인 유학생 수는 처음으로 약 20만 명을 돌파하여, 정책 목표 달성을 향한 양적 확대 단계에 진입한 것으로 평가됨
- 교육부는 유학생의 학업 종료 이후 국내 체류 및 경제활동 연계를 강화하기 위해 법무부, 중소벤처기업부 등 관계 부처와의 협력을 확대하고 있음. 구체적으로는 유학생 전용 D-10 취업준비 비자의 체류 기간 연장, 지역 정착을 유도하기 위한 지역특화 비자(F-2-R) 신설 등 졸업 이후 한국에 남아 취업·정주할 수 있는 제도적 여건을 단계적으로 확충 중임
- 이는 유학생을 단기 체류 학습자가 아닌, 잠재적 국내 인재 자원으로 전환하려는 정책적 방향 전환으로 해석됨
- 양적 확대 성과에도 불구하고, 유학생이 국내 연구 인력, 산업 인력, 또는 창업 인재로 전환되는 비율은 정책 목표 대비 아직 낮은 수준에 머물러 있음. 특히 유학 이후 연구 → 산업 → 창업 → 장기 정착으로 이어지는 경력 경로가 제도적으로 체계화되어 있지 않으며, 비자 구조 역시 유학(D 계열) → 취업(E 계열) → 거주(F 계열) → 영주·정착으로 이어지는 전환 경로의 예측 가능성과 연속성이 충분히 확보되지 못한 상황임
- 이는 유학생 다수가 학위 취득 이후 본국 또는 제3국으로 이동하는 구조가 지속되는 주요 원인으로 해석됨

#### (1) 정책 방향성

- 2030년까지 외국인 유학생 30만 명 확보
- 유학생 학위 취득 → 취업 → 정착 전환

#### (2) 성과

- 2024년 유학생 수 20만 명 돌파
- D-10 취업준비비자 확대
- 지자체 기반 지역정착 지원 확대

#### (3) 주요 한계

- 유학생 → 연구자 전환 경로 제한
- 대학별 품질 격차
- 지역정착 불균형

### 5. 전략기술형 정책: K-Tech Pass

- K-Tech Pass 프로그램은 2025년부터 산업통상자원부와 법무부의 협업을 통해 시행된 특별 비자 제도로, 첨단산업 분야 해외 최우수 인재의 신속한 국내 유치를 목적으로 함
- 정책 대상은 다음 요건을 충족하는 외국인인으로 한정됨
  - 학력: 세계 Top 100 이공계 대학 석·박사
  - 경력: 글로벌 500대 기업 또는 선도 연구기관 근무 경험
  - 보수 수준: 연봉이 1인당 국민총소득(GNI)의 3배 이상(약 1억 5천만 원 이상)
- 국내 첨단산업 분야 기업과 고용계약을 체결할 경우, 재외공관 방문 없이 온라인 신청만으로 2주 이내 최우수 인재 거주비자(F-2)를 발급받을 수 있는 이른바 ‘탐티어 비자’ 트랙이 제공됨
- K-Tech Pass는 단순한 체류 자격 부여를 넘어, 장기 정착을 전제로 한 전면적 패키지형 지원을 특징으로 하며, 주요 지원 내용은 다음과 같음

- 배우자 취업 허용
- 자녀의 외국인학교 입학 정원 외 허용
- 3년 후 영주권(F-5) 신청 자격 부여
- 최대 10년간 소득세 50% 감면
- 내국인과 동등한 수준의 주택임차 자금대출 보증 한도 적용
- 금융·통신·행정 절차를 지원하는 컨시어지 서비스 제공
- 이를 통해 단신 연구자 중심의 기존 유치 정책과 달리, 가족 동반을 전제로 한 안정적 생활 기반 조성을 제도적으로 보장하고 있음
- K-Tech Pass는 시행 초기부터 첨단기업을 대상으로 한 설명회 개최, 대한무역투자진흥공사 해외인재유치센터를 통한 신청·발급 지원 등 적극적인 정책 홍보 및 집행 체계를 갖추
- 본 제도는 싱가포르의 Tech.Pass, 미국의 EB 계열 특수인재 비자 및 영주권 제도, 캐나다의 연구인재 중심 영주권 정책과 비교 가능한 수준의 인센티브를 제공하는 한국 최초의 글로벌 답 인재 직접 영입 모델임
- 특히 거주권·세제·가족지원이 하나의 정책 패키지로 통합되어 있다는 점에서, K-Tech Pass는 단일 부처 사업을 넘어 국가 차원의 기술패권 대응 전략과 직접적으로 연결된 정책 수단으로 이해할 수 있음

(1) 정책 특성

- 첨단분야 전용 비자
- 가족 동반 장기정착 구조
- 세제 혜택, 경력인정, 행정 컨시어지 지원

(2) 제도적 의미

- 글로벌 고급 인재그룹을 직접 타깃
- 산업·고용·기술이전 효과 기대 가능

(3) 도입 초기 한계

- 운영성과 검증 필요
- 정책 인지도 저조
- 공급자 중심 정보체계

## 2 국내 정책의 구조적 한계 분석

### 1) 정책 연계성 부족

- 정책이 부처별로 개발·운영되며, 유치·정착·성과창출·재유치로 이어지는 전주기 구조가 완결되지 못함
- 특히 해외 주요국이 인재경로 기반(career pathway based) 지원체계를 구축하고 있는 것과 달리, 한국은 정책 간 연계 구조가 부족함
- 부처별 정책을 통합 관리하는 “정책통합 거버넌스 구축”이 필요함

### 2) 정책대상 유형별 맞춤 설계 부재

- 현재 한국 정책은 한국 국적 유학생, 해외 교포 연구자, 외국 국적 연구자의 서로 다른 조건과 목표를 충분히 반영하지 못하고 있음
- “인재 유형별 맞춤형 전략 모듈 구축”을 통해 유학생, 교포, 외국인 과학자, 전략기술 인재군 커리어 모델을 분리하고 대상군 맞춤형 설계가 필요함

### 3) 전주기 구조 미흡

- 유입·정착·성과·재유입으로 이어지는 전주기 정책구조가 부재하며, 이는 장기적 인재선순환 체계 구축을 저해함
- “경력경로 기반 정책 전환”을 통해 박사학위 취득 후, 산업경력, 창업 등으로의 이동경로 설계가 필요함
- “전주기 구조 확립”을 통해 유입, 정착, 성과, 재유치로 이어지는 모델 구축이 필요함

### 4) 산업-학술 간 전환 부재

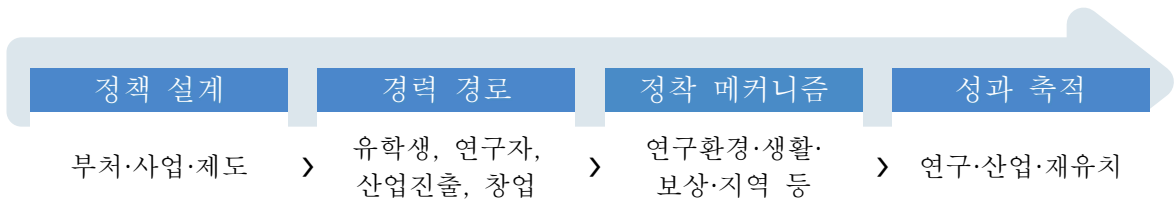
- 연구 기반 인재 유치 정책(예: Brain Pool)이 기술 생태계·산업현장으로 확장되지 못해, 유치 성과의 경제적 파급효과가 제한적임
- K-Tech Pass 중심의 전략기술 분야의 연구 성과의 산업연계성 확보 및 기술이전 지원을 통한 “산업-학술 연계성 확보”가 필요함

### 5) 연구환경 안정성 부족

- 장기 정착성 부족으로 인해 대부분의 연구지원이 단기 자원 배분 구조로 운영되어 있어 해외 고급 연구자의 장기성파로 연계되기 위한 노력이 필요함
- 주거, 교육, 취업지원 체계화를 통해 정착성과 가족지원 강화가 필요함

## 4절 국내 연구·산업 생태계와의 정합성 평가

- 본 절에서는 국내 해외 인재 유치 정책이 실제 연구·산업 생태계와 어떠한 정합성을 갖는지를 검토함. 특히 해외 유학생 및 연구인력이 한국으로 복귀하거나 장기 정착을 고려할 때 영향을 미치는 핵심 요인을 중심으로 분석함. 이를 통해 단순한 제도 비교를 넘어, 국내 생태계가 해외 인재 전략과 실질적으로 결합 가능한 구조를 갖추고 있는지를 평가함



<그림 4> 국내 연구·산업 정합성 평가 구조

### 1 정합성 평가의 분석틀과 정의

- 앞선 절에서 분석한 해외 인재 유치 정책이 국내 연구·산업 생태계의 실제 구조와 얼마나 정합적으로 결합되어 있는지를 평가함. 특히 해외 유학생, 외국 국적 연구자, 재외 교포 연구자 등 다양한 해외 인재가 한국을 연구·산업 활동의 장기 거점으로 선택할 수 있는 조건이 충분히 마련되어 있는지를 중심으로 검토함
- 이를 위해 유학생 및 연구자의 진로 구조, 연구-산업-창업 간 이동성, 정착 결정에 영향을 미치는 구조적 요인, 정책 목표와 생태계 현실 간 불일치 요인을 종합적으로 분석함
- 분석 관점은 ‘유입 규모’가 아니라 ‘경력 경로의 지속 가능성’과 ‘생태계 결합 가능성’에 두며, 유입 이후 단계(정착-성과-확장)가 정책 설계 및 집행 체계에 의해 충분히 지지되는 지 여부를 핵심 평가 기준으로 설정함

### 2 경력 병목 진단

#### 1) 경력 경로 관점에서의 구조적 문제 인식

- 국내 유학생 및 해외 연구자의 진로 구조와 정책 연계를 점검한 결과, 현재 국내에 유입되는 해외 유학생과 연구인력은 유입 규모 측면에서는 일정 수준의 증가세를 보이고 있으나, 졸업 및 연구 종료 이후의 경력 경로는 구조적으로 불안정한 상태에 놓여 있는 것으로 나타남
- 현행 정책 지원은 유학·초빙 등 초기 유입 단계에 집중되어 있으며, 이후 경력 형성-정착-성과 확산으로 이어지는 연속적 경로(lifecycle pathway)는 충분히 제도화되어 있지 않음. 이로 인해 해외 인재의 진로 선택은 개인의 판단과 위험 감수에 과도하게 의존하는 구조가

형성되고 있음

- 이러한 구조적 제약 속에서 상당수 해외 인재는 한국을 장기 경력 형성의 거점이 아닌 ‘경력 중간 경유지’로 인식하며, 일정 기간 체류 후 귀국 또는 제3국 이동을 선택하는 경향을 지속하고 있음. 이는 단순한 개인 선택의 문제가 아니라, 정책 설계와 생태계 작동 간 결합 실패에서 기인한 구조적 결과로 해석됨

## 2) 학술 경로(교수직, 연구직)에서의 불확실성

- 학술 경로 측면에서 해외 유학생 및 연구자가 직면하는 구조적 제약은 뚜렷함. 미국·유럽 주요 대학의 교수직 경쟁률은 매우 높은 수준으로, 다수의 해외 유학생과 연구자가 학위 취득 또는 연구 종료 이후 제3국 이동 또는 귀국을 고려하는 상황에 놓여 있음
- 한국의 교수직은 고용 안정성과 연구 자율성 측면에서 일정한 비교 우위를 지니고 있으나, 보상 수준, 연구비의 지속성, 중장기 연구 경로의 예측 가능성 측면에서는 글로벌 경쟁력이 제한적이라는 인식이 존재함. 특히 초기 경력 연구자에게는 임용 이후의 연구 지속성, 승진·재임용 구조, 국제 경쟁력 있는 연구 환경 확보 가능성이 불확실하게 인식되고 있음
- 이로 인해 학술 경로는 해외 인재에게 ‘안정적이지만 장기적 매력은 제한된 선택지’로 인식되며, 이는 한국 정착 결정을 지연시키는 요인으로 작용함

## 3) 산업 진출 경로에서의 전환, 지속성 제약

- 산업 진출 경로는 정책적으로 일부 취업 매칭 수단이 마련되어 있으나, 연구 기반 인재가 산업 연구직으로 안정적으로 전환·정착할 수 있는 구조는 충분히 구축되어 있지 않음. 특히 박사급 외국인 인재의 경우, 산업 진입 이후에도 연구 연속성이 보장되지 않는 고용 구조와 제한된 연구 자율성이 장기 경력 형성의 장애 요인으로 작용함
- 또한, 인재 유치 정책이 산업 인력 수요 구조와 충분히 연계되지 못하여, 연구 성과와 산업 수요 간의 연결 경로가 제도적으로 체계화되지 않은 상태임. 이로 인해 해외 인재는 산업 진출을 경력의 종착점이 아닌 임시 선택지로 인식하는 경향을 보이며, 장기 정착으로 이어지는 비율은 제한적인 것으로 나타남

## 4) 창업 경로에서의 제도 접근성 및 생태계 성숙도 한계

- 창업 경로의 경우, 제도적 지원 장치는 존재하나 대학·연구기관별 접근성과 지원 강도에 큰 편차가 나타나며, 연구자 창업을 체계적으로 뒷받침하는 산학 연계 생태계는 충분히 성숙되지 못한 상황임
- 특히 해외 주요 사례와 비교할 때, 국내 대학 및 연구기관의 창업 연계성은 상대적으로 취약한 것으로 평가됨. 연구실 기반 창업, 기술 이전 이후의 후속 투자, 연구자의 신분·비자·소속 전환 문제 등이 복합적으로 작용하면서, 해외 인재는 한국에서의 창업 가능성을 구조적으로 제한된 경로로 인식하는 경향을 보임

## 5) 국내 유학생 진로구조와 정책의 단절성

- 해외 유학생의 경우, 졸업 이후 진로의 불확실성을 가장 큰 구조적 장애 요인으로 인식하고 있음. 정책 지원은 입학 및 체류 초기 단계에 집중되어 있으며, 학위 이후의 경력 경로 구축과 정착 여건 보장으로 이어지는 지원은 매우 제한적인 상황임
- 유학생은 교수직, 산업 진출, 창업이라는 세 가지 주요 경로 모두에서 제도적 연결 장치의 부족과 정보 비대칭을 경험하고 있으며, 이로 인해 국내 정착을 유보하거나 미국·유럽 등 타 국가로 이동하는 선택을 반복하고 있음

- 종합적으로 볼 때, 국내 유학생 및 해외 연구자의 진로 불확실성은 개인의 선택이나 적응 문제라기보다는, 경력 경로를 연속적으로 설계하지 못한 정책-생태계 결합 실패에서 비롯된 구조적 병목으로 해석됨
- 현재의 정책 구조는 유입 단계에서는 일정 수준의 성과를 보이나, 이후 학술·산업·창업으로 이어지는 경로 전환과 장기 정착을 제도적으로 지지하지 못함으로써, 인재 유치 정책의 효과가 누적·확산되지 못하는 한계를 드러내고 있음

### 3 정책 설계 병목 진단

#### 1) 정책 설계 차원의 구조적 문제 인식

- 국내 연구·산업 생태계는 정책 지원의 총량 규모에 비해 인재 활용의 연계성이 충분히 확보되지 못한 구조를 보이고 있음. 이는 개별 정책이나 사업의 성과 부족이라기보다, 부처별 정책 설계가 기능 단위로 분절되어 운영되는 구조적 특성에서 기인하는 문제로 해석됨
- 과학기술인재 유치 정책은 본래 유입 이후 단계가 하나의 연속된 경로로 작동해야 하나, 현행 정책 체계에서는 ‘연구(초빙)-취업(전환)-창업(확장)’ 간 연결 장치가 약화되어 있어 정책 효과가 누적·확산되기 어려운 구조가 나타남. 그 결과, 인재의 이동과 경력 전환은 제도에 의해 안내되기 보다 개인의 선택과 역량에 과도하게 의존하는 양상을 보임

#### 2) 연구 초빙 정책의 성과와 한계

- 연구 초빙 정책(예: Brain Pool 등)은 해외 우수 연구자의 단기 유입과 학술 성과 창출 측면에서는 일정 수준의 성과를 거둔 것으로 평가됨. 그러나 이러한 성과가 산업계와의 연계, 기술 이전, 후속 경력 확장으로 이어지는 구조는 충분히 설계되지 못한 상태임
- 산업 현장은 고급 연구 인력을 필요로 하고 있음에도 불구하고, 연구 초빙 정책은 연구 성과가 산업 기술로 이전·확산되는 경로를 제도적으로 충분히 포함하지 못하고 있음. 이에 따라 초빙 이후 산업으로의 이동, 창업으로의 확장, 지역 정착으로의 전이가 정책적으로 유도되기보다는 개인 역량과 비공식 네트워크에 의존하는 구조가 형성되고 있음
- 이러한 구조는 연구 초빙 정책의 성과를 단기 연구 실적에 한정시키며, 장기적인 인재 활용과 국가 혁신 역량 축적으로 이어지지 못하는 병목으로 작용함

#### 3) 창업 지원 정책의 분절성과 경로 통합 부재

- 창업 지원 정책은 중소벤처기업부를 중심으로 비교적 다양한 프로그램이 운영되고 있으나, 해외 연구자가 국내 연구 종료 이후 창업으로 자연스럽게 이동할 수 있는 통합 경로는 충분히 마련되어 있지 않음
- 과학기술정보통신부, 중소벤처기업부, 산업통상자원부는 각각 연구, 창업, 산업 정책을 담당하고 있으나, 해외 인재 유치 및 활용이라는 관점에서는 정책 간 연계 구조가 분절적으로 작동하고 있음. 이로 인해 해외 인재 입장에서는 정책 접근성이 낮게 인식되며, 제도 전체가 하나의 경력 경로로 인식되지 못하는 문제가 발생함
- 특히 해외 인재가 ‘연구-사업화-창업’ 전환을 고려할 때, 지원 정보의 분산, 프로그램 간 자격 요건의 불일치, 연계 상담 및 통합 안내 창구의 부재는 제도적 진입성을 저해하는 핵심 요인으로 작용함

- 그 결과 창업은 제도적으로 가능성에도 불구하고, 해외 인재에게는 위험이 크고 불확실한 선택지로 인식되는 경향이 강화됨
- 종합적으로 볼 때, 국내 연구·산업 생태계는 해외 인재 유입 이후의 활용-확장-정착 단계에서 정책 설계와 생태계 작동 간 간극이 존재함. 이러한 간극은 개별 사업의 성과 부족이 아니라, 정책 설계가 전주기 경로 관점에서 통합되지 못한 구조적 병목으로 해석됨
- 현행 정책 체계에서는 연구 초빙, 취업 연계, 창업 지원이 각각 존재함에도 불구하고, 이들이 하나의 연속된 경력 경로로 연결되지 못함으로써 정책 효과의 누적과 인재 생태계의 확장이 제한되고 있음
- 이는 앞선 경력 경로 병목 진단(2절)과 결합될 때, 해외 인재가 한국을 장기 경력 거점으로 선택하지 않는 구조적 원인을 설명하는 핵심 요인으로 작용하며, 이후 제시될 전주기 경로 기반 정책 재설계 필요성의 직접적 근거가 됨

## 4 정착 메커니즘 병목 진단

### 1) 분석 관점: 정착 결정의 구조적 성격

- 해외 복귀·유입 인재의 한국 정착 여부는 단일 요인에 의해 결정되지 않으며, 경력·조직·연구·생활 환경이 상호 결합된 복합적 구조로 작동함. 이에 따라 정착 문제는 개별 지원 수준의 강화만으로 해결되기 어렵고, 연구·산업·생활 환경을 포괄하는 생태계 차원의 정책 설계가 요구됨
- 전문가 면담 및 심층 설문 결과, 해외 인재는 한국 정착을 ‘단기 선택’이 아닌 ‘중·장기 경력 설계’의 관점에서 판단하고 있으며, 정책이 이러한 판단 구조를 충분히 반영하지 못할 경우 정착 의사는 급격히 약화되는 경향이 확인됨

### 2) 경제적 보상과 경력 전망의 구조적 제약

- 경제적 보상은 정착 판단의 기본 조건이나, 단순한 임금 수준보다 경력의 안정성과 중·장기 전망이 더 핵심적인 요인으로 작용함. 특히 박사후연구원 및 초기 경력 연구자의 경우, 단기 계약의 반복 여부와 이후 경력 트랙(교수, 정부출연연구기관, 기업 연구직)으로의 전환 가능성이 정착 의사에 직접적인 영향을 미침
- 현행 정책은 개별 계약이나 단기 지원에는 초점을 두고 있으나, 후속 경력 경로를 제도적으로 연결·보장하는 장치가 미흡하여 해외 인재에게는 경력 불확실성이 구조적으로 내재된 환경으로 인식됨. 이는 경제적 처우 수준과 무관하게 장기 정착 결정을 저해하는 요인으로 작용함

### 3) 조직문화·사회적 환경 및 가족 동반 조건의 영향

- 조직문화와 사회적 환경은 장기 체류 지속성에 직접적인 영향을 미치는 핵심 요인으로 나타남. 특히 가족 동반 여부, 배우자 취업 가능성, 자녀 교육 환경 등은 해외 인재가 정착을 고려하는 과정에서 개인 선택이 아닌 구조적 조건으로 작동함
- 전문가 의견에 따르면, 연구 성과와 무관하게 조직 내 의사결정 문화, 외국인 연구자에 대한 포용성, 행정 지원 체계의 접근성은 체류 만족도와 장기 정착 의사에 유의미한 영향을 미침. 그럼에도 불구하고 현행 정책은 이러한 비제도적·환경적 요인을 정책 설계의 핵심

변수로 충분히 반영하지 못하고 있음

#### 4) 연구환경: 자율성·융합성·연구 인프라 구축의 제약

- 연구환경은 해외 연구자의 복귀 및 정착 결정에 있어 핵심적인 구조적 변수로 작용함. 연구 자율성의 수준, 융합 연구 가능성, 연구실 구축을 위한 초기 지원은 단기 연구 성과뿐 아니라 정착 지속성과 직결된 요인으로 인식됨
- 특히 연구실 구축을 위한 시간, 자원, 인력 지원의 충분성은 복귀 결정의 실질적 전제 조건으로 작동하나, 국내 정책은 연구 초빙 이후 연구실 정착 단계에 대한 체계적 지원이 충분히 제도화되어 있지 않은 상태임. 이에 따라 연구자들은 초기 정착 부담을 개인이 감당해야 하는 구조로 인식하는 경향을 보임

#### 5) 지역 요인과 수도권 집중의 구조적 영향

- 해외 인재의 정착 결정 과정에서는 수도권 선호가 강하게 나타나며, 이는 단순한 개인적 선호라기보다 연구 인프라, 산업 일자리, 교육·생활 서비스의 집적 효과와 결합된 구조적 현상으로 해석됨
- 이러한 수도권 집중은 지역 대학 및 연구기관의 인재 유치 경쟁력을 약화시키는 동시에, 정책 성과를 공간적으로 왜곡할 가능성을 내포함. 특히 지역 정착을 유도하는 정책이 개별 인센티브 중심으로 설계될 경우, 연구·산업·생활 환경의 구조적 격차를 해소하지 못해 실질적 효과는 제한적인 것으로 나타남
- 따라서 지역 정착 문제는 개별 지원의 문제가 아니라, 지역 연구·산업 생태계 전반을 포괄하는 정책 설계 없이는 해결되기 어려운 구조적 과제로 판단됨
- 종합적으로 볼 때, 해외 복귀·유입 인재의 정착 문제는 개인의 선호나 적응 실패가 아니라, 정책 설계가 인재의 실제 정착 결정 구조를 충분히 반영하지 못한 데서 발생하는 구조적 병목으로 해석됨
- 경제적 처우, 경력 전망, 조직 문화, 연구 환경, 지역 요인은 상호 독립적으로 작동하지 않으며, 하나의 복합적 정착 메커니즘을 구성함에도 불구하고, 현행 정책은 이를 분절적으로 다루고 있음. 이로 인해 해외 인재는 한국을 장기 경력 거점으로 선택하기보다, 단기 체류 후 이동하는 경로를 합리적 선택으로 인식하는 경향을 보임

## 5 종합 병목 진단

### 1) 종합 진단의 관점

- 앞선 경력 경로 병목, 정책 설계 병목, 정착 메커니즘 병목에서 도출된 분석 결과를 종합하여, 국내 과학기술인재 유치 정책이 왜 유입 이후 단계에서 효과를 누적하지 못하는지를 구조적으로 진단함
- 분석의 핵심 관점은 정책의 개별 성과 여부가 아니라, 정책 구조 전반이 인재의 실제 이동·정착·성과 창출 경로와 얼마나 정합적으로 결합되어 있는가에 있음. 이에 따라 본 절에서는 병목을 개별 제도의 한계가 아닌, 정책 설계 방식 자체의 구조적 문제로 재해석함

### 2) 병목의 구조적 성격: ‘분절된 정책-연속된 인재 경로’의 불일치

- 해외 과학기술인재의 실제 경력 이동은 <유입 → 정착 → 성과 창출 → 확장·재유치>의

경로로 작동함

- 그러나 국내 정책 구조는 여전히 <유입(초빙·비자) | 연구(성과) | 취업(전환) | 창업(확장)>의 기능 단위별로 분절되어 있음
- 이로 인해 인재의 경력은 연속적으로 이동하나, 정책은 단절적으로 작동하는 구조가 형성됨. 이러한 불일치는 정책 효과가 유입 단계에 머무르고 이후 단계로 누적되지 못하는 핵심 원인으로 작용함

### 3) 병목 유형별 통합 정리

---

(1) 경력 경로 병목: '유입 이후 경로의 부재'

- 정책은 유입 단계(유학생·초빙)에 집중되어 있으나
- 정착-성과-확장으로 이어지는 후속 경력 경로가 제도화되어 있지 않음
- 이에 따라 해외 인재는 한국을 장기 거점이 아닌 중간 경유지로 인식함
- 이는 개인의 선택 문제가 아니라, 정책이 경력의 연속성을 설계하지 않은 결과로 해석됨

(2) 정책 설계 병목: '부처·사업 단위 분절'

- 연구 초빙, 산업 전환, 창업 지원이 서로 다른 부처·사업 체계로 분절됨
- 연구-산업-창업 간 이동은 제도적 경로가 아닌 개인 역량에 의존
- 정책 접근성은 낮고, 효과는 누적되지 않음
- 결과적으로 정책은 존재하나, 인재의 실제 이동 과정에서는 기능적으로 작동하지 않는 상태가 지속됨

(3) 정착 메커니즘 병목: '환경 요인의 정책 비가시화'

- 경제적 보상, 경력 안정성, 조직 문화, 가족 동반, 연구 환경, 지역 요인이 정착 결정에 복합적으로 작용함에도 정책은 여전히 개별 지원 중심으로 설계되어 있음. 이로 인해 정착은 정책 성과의 결과가 아니라, 개인의 감내와 적응에 전가되는 구조가 형성됨

### 4) 구조적 병목의 귀결: 정책 효과의 단절과 국가 경쟁력 한계

---

- 이상의 병목은 상호 독립적으로 존재하지 않으며, 하나의 구조적 악순환을 형성함. 유입은 확대되나 정착은 불안정하고, 성과는 국내에 축적되지 않으며, 재유치 및 인재 순환으로 연결되지 못함
- 그 결과, 정책은 단기 지표(유학생 수, 초빙 인원)에서는 성과를 보이나, 국가 차원의 연구 역량 축적, 산업 혁신, 글로벌 네트워크 확장으로는 충분히 전환되지 못하는 구조가 나타남
- 이는 국내 과학기술인재 유치 정책이 '확대 전략'에는 기여하였으나, '지속가능한 생태계 전환 전략'으로는 한계를 보이고 있음을 의미함

### 5) 정책적 의미: 문제의 재정의 필요성

---

- 종합적으로 볼 때, 국내 과학기술인재 유치 정책의 핵심 문제는 '얼마나 많은 인재를 유치하는가'가 아니라, '유치된 인재가 국내에서 경력을 지속·확장하며 성과를 축적할 수 있는 구조를 제공하는가'에 있음
- 따라서 향후 정책 전환은 개별 사업의 확대가 아니라, 전주기 경로 기반 정책 구조 재설계, 정책-생태계 정합성 회복, 정착과 성과를 중심으로 한 정책 목표 재정의의 전제로 이루어짐



## 제 3 장

# 해외 주요국 과학기술인재 유치 정책 비교

- 1절 | 연구 내용 및 연구 방법
- 2절 | 국가별 과학기술인재 유입 정책
- 3절 | 주요국 과학기술인재 유입 정책의 유형
- 4절 | 해외 과학기술인재 유입 시스템의 글로벌 트렌드
- 5절 | 해외 정책 연구를 통한 시사점

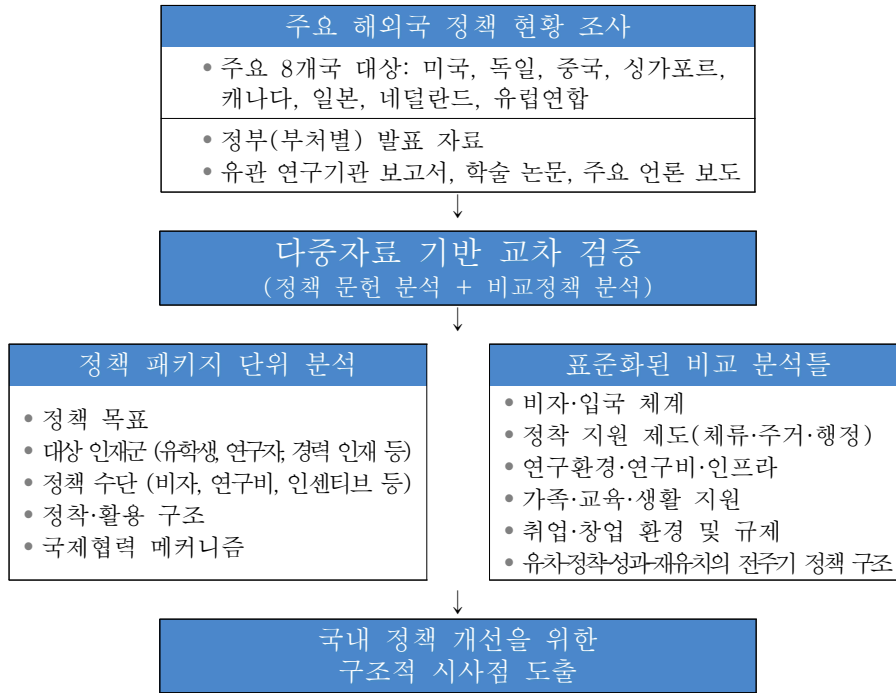
## 1절 연구 내용 및 연구 방법

### 1 연구 내용

- 본 장은 한국의 해외 과학기술인재 유치 정책의 고도화를 위한 정책 설계 근거를 도출하기 위해, 해외 주요국의 과학기술인재 유치 정책을 비교 정책 분석(comparative policy analysis)의 관점에서 수행함
- 이를 위해 정책 수단 중심 접근(instrument-based approach)과 전주기 관점(life-cycle perspective)을 결합한 분석 설계에 기반하여, 정책 레버(policy lever)의 구성과 작동 메커니즘을 중심으로 비교하고 분석함
- 분석 대상 국가는 미국, 싱가포르, 일본, 중국, 독일, 네덜란드, 캐나다의 7개국과 유럽연합(EU)을 선정함. 국가 선정은 다음의 기준을 종합적으로 고려함
  - 글로벌 과학기술 경쟁력을 보유하고, 연구 생태계의 흡인력이 확인되는 국가
  - 해외 과학기술인재 유치를 명시적 정책 의제로 설정하고 제도화된 정책을 운영 중인 국가
  - 비자와 이민, 연구비, 정착 지원, 보상 및 연계 정책 수단이 상시 제도로 구축된 국가
  - 대한민국 정책 설계 시 비교 및 학습가능성이 높은 국가
- 유럽연합은 단일 국가가 아닌 초국가적 제도 프레임으로서, 개별 국가 정책을 보완·연결하는 구조적 사례로 별도 분석 대상으로 포함
- 본 연구는 정책 레버(비자와 이민, 연구비, 정착 지원, 보상과 인센티브, 연구와 산업 연계)와 운영 거버넌스의 차이를 동시에 비교할 수 있도록, 정책 유형이 상이한 국가들을 균형 있게 포함하여 분석함

## 2 연구 방법

- 본 연구는 미국, 독일, 중국, 싱가포르, 캐나다, 일본, 네덜란드와 유럽연합을 대상으로 해외 과학기술인재 유치 정책의 구조와 운영 방식을 비교, 분석하였으며, 문헌 분석과 비교 분석을 중심으로 정책의 제도화 수준과 작동 원리를 도출하는 데 초점을 둠



<그림 5> 해외 주요국 과학기술인재 유치 정책 현황 조사 연구 과정

- 분석에 활용한 자료는 공식 문서와 제도 자료를 중심으로 선별함
  - 각국 정부 및 관계 부처의 법, 제도, 정책 문서 등
  - 공식 정책 보고서, 백서, 가이드라인
  - 정부 및 공공기관 운영 홈페이지 및 제도 안내 자료
  - 초국가 기구(EU 등)의 공식 지침 및 법령
- 개별 사례에 대해서는 정책 목적, 대상, 운영 방식, 제도 지속성 등을 확인할 수 있는 자료만을 분석 대상으로 포함

### 1) 정책 문헌 분석

- 국가별 해외 과학기술인재 유치 정책의 목표, 대상, 정책 수단을 체계적으로 정리
- 단발성 사업이 아닌, 제도 및 상시 프로그램 중심으로 분석

### 2) 국가별 비교 분석

- 해외 주요 8개국 정책을 분석틀에 따라 비교
- 정책 수단의 구성, 운영 방식, 제도화 수준을 국가 간 비교

### 3) 정책 유형화(typology)

---

- 국가별 정책을 직접 비교 및 정책의 작동 구조를 기준으로 유형화하였으며, 그 과정은 다음의 절차로 수행됨
  - 국가별 정책을 5 Pillars와 정책 레버 기준으로 분해
  - IPOO 단계별로 정책 레버의 작동 중심을 식별
  - 핵심 레버와 작동 단계의 조합을 기준으로 정책 유형 도출
  - 각 국가를 주유형(Primary type) 중심으로 분류하되, 복합적 특성을 반영하여 필요 시 보조유형을 병기
- 이러한 유형화 방식은 국가 간 정책 설계 선택지와 조합 가능성을 도출할 수 있음

### 4) 분석 결과 정리

---

- 분석 결과는 유형별 정책 구조를 중심으로 정리하되, 각 유형 아래에 대표 국가 사례를 제시하는 방식으로 구성함. 이는 국가를 분석 단위로 삼되, 정책 학습의 단위를 ‘국가’가 아닌 ‘정책 구조’로 전환하기 위한 것임
- 유형별 서술의 도입부에 분석틀(필라, 정책 레버, IPOO)에 기반한 요약을 제시하여, 사례 서술이 분석틀과 지속적으로 연결되도록 함
- 본 연구는 문헌 및 제도 분석을 중심으로 수행된 비교 정책 연구로서, 개별 정책의 실증적 성과를 계량적으로 검증하는 데에는 한계가 있음. 또한 국가별 사회, 문화적 맥락과 정치적 요인은 분석 범위에서 매우 제한적으로 다룸
- 그럼에도 본 연구는 해외 과학기술인재 유치 정책을 전주기, 정책 레버, 유형화 관점에서 구조적으로 분석하여 향후 정책 설계와 후속 실증 연구를 위한 분석적 기초를 제공하고, 대한민국 과학기술인재 유치 정책 설계를 위한 정책 학습(Policy Learning)의 기초 자료를 제공하는 데 의의가 있음

### 3 분석 프레임

- 본 장에서는 해외 주요국의 과학기술인재 유치 정책을 단일 제도 또는 개별 사업 중심이 아닌, 국가 차원의 정책 패키지(policy package) 구조로 분석함. 이는 인재 유치 정책이 비자 제도, 연구비 지원, 정착·생활 지원, 취업·창업 연계, 국제협력 프로그램 등 복수의 정책 수단이 결합된 종합적 구조로 작동한다는 점에 기반한 접근임.
- 본 연구는 미국, 독일, 중국, 싱가포르, 캐나다, 일본, 네덜란드, 유럽연합(EU)을 대상으로, 각국의 정책 목표, 대상 인재군 설정 방식, 정책 수단의 조합 구조, 운영 거버넌스, 정착 및 활용 지원 체계를 전주기 관점에서 비교·분석함. 특히 유치-정착-성과 창출-재유치로 이어지는 정책 경로의 설계 방식과 단계 간 연계 구조를 중점적으로 검토함으로써, 국가별 정책 전략의 차별성과 구조적 강·약점을 도출하고자 함

<표 8> 해외 과학기술인재 유치 정책 분석틀

구분	주요 내용
분석 목적	● 해외 주요국 인재유치 정책의 구조·운영 특성 비교를 통한 시사점 도출
분석 대상	● 미국, 독일, 중국, 싱가포르, 캐나다, 일본, 네덜란드, 유럽연합(EU)
국가 선정 기준	● 글로벌 인재유치 경쟁 상위권, 전략기술 중심 정책 추진국
분석 접근 단위	● 개별 사업이 아닌 정책 패키지(policy package) 단위 분석
비교 영역 5대 필라(Pillars)와 핵심 질문	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 정책 목표 및 전략: 왜 해외 과학기술인재를 유치하는가?</li> <li>● 정책 레버(수단): 어떤 수단으로 유치 및 정착을 유도하는가?</li> <li>● 운영 및 집행 방식: 제도가 실제로 어떻게 작동하는가?</li> <li>● 성과 및 효과: 어떤 성과가 나타나는가?</li> <li>● 한계 및 리스크: 어떤 문제와 위험이 존재하는가?</li> </ul>
정책 레버(Policy Lever)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 비자 및 이민 레버: 고급 인재 전용 비자, 패스트트랙, 영주권 경로</li> <li>● 연구 레버: 연구비 규모, 독립 연구, 연구공간, 인력</li> <li>● 정착 레버: 주거, 교육, 의료, 배우자, 행정 지원</li> <li>● 보상 및 인센티브 레버: 연봉, 세제 혜택, 초기 정착금</li> <li>● 연계 레버: 산업, 창업, 국제공동연구 연결</li> </ul>
IPOO 논리모형 단계별 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Input: 제도적 접근성, 연구 기회, 언어·환경</li> <li>● Process: 행정 속도, 정착 지원, 연구 몰입</li> <li>● Output: 연구 성과, 기술이전, 창업</li> <li>● Outcome: 정착 지속성, 생태계 강화, 사회적 수용성</li> </ul>
분석 방법	● 정책 문헌 분석 + 비교정책 분석

- 분석틀은 ‘비교 영역 필라(Pillars)’, ‘정책 레버(Policy Lever) 기반 항목’, ‘IPOO 단계별 분석’ 요소를 유기적으로 결합하여 구성함
  - 첫째, ‘비교 영역 필라(pillars)’는 다섯 영역으로 설정함. 해외 과학기술인재 유치를 위한 정책 목표와 전략, 정책 수단, 운영 및 집행 방식, 성과 및 효과, 한계와 리스크 등 정책 전반을 구조적으로 조망함
  - 둘째, 각 비교 영역 내에서는 비자와 이민, 연구, 정착, 보상과 인센티브, 연계 구조 등 정책 레버(policy lever) 기반의 세부 분석 항목을 적용함으로써, 국가별 정책 수단의

선택과 조합 방식을 정밀하게 비교함

- 셋째, IPOO(Input-Process-Output-Outcome) 논리모형을 적용하여, 정책 투입에서부터 운영 과정, 가시적 성과, 장기적 효과에 이르는 전주기적 작동 구조를 분석함

## 4 분석 국가 선별 기준

### 1) 글로벌 과학기술 경쟁력 보유 국가: 세계 상위권 연구기관, 대학, 연구비 규모 보유 등

- 해외 과학기술인재 유치 정책은 궁극적으로 연구성과 창출과 국가 혁신 역량 강화로 이어지므로, 본 연구는 국가 차원의 R&D 역량과 연구 생태계 경쟁력을 이미 확보한 국가를 분석 대상으로 한정함
- 인재 유치 정책의 효과가 실질적으로 구현될 수 있는 기반으로 연구 생태계가 존재하는지를 판단하기 위한 기준으로, 정책 수단이 유사하더라도 연구 생태계의 흡인력이 충분하지 않은 국가 사례는 비교, 분석의 타당성이 낮다고 판단하여 제외함
- 다음의 조건을 충족하는 국가를 우선적으로 고려함
  - 세계적 수준의 대학 및 연구기관(Top-tier universities/research institutes)을 보유한 국가
  - 국가 및 민간 부문의 R&D 투자 규모와 연구 수행 역량을 안정적으로 확보한 국가
  - 국제 공동연구를 주도하거나 글로벌 연구 네트워크의 허브 역할을 수행하는 국가

### 2) 해외 과학기술인재 유치 정책을 ‘명시적으로’ 운영 중인 국가

- 본 연구는 정책 제안을 목적으로 하는 비교 연구이므로, ‘해외 과학기술인재 유치’를 국가 차원의 정책 의제로 명확히 설정하고, 이에 대한 목표, 제도, 프로그램을 체계적으로 운영 중인 국가를 중심으로 분석 대상을 선정함
- 이는 해외 인재 유치가 결과적으로 발생한 국가(예, 시장 또는 환경 요인에 의해 우연히 해외 인재가 다수 유입된 국가)를 포함하기보다, 인재 유치를 정책적으로 설계하고 운영하며, 성과 관리의 대상으로 명확히 인식하고 있는 국가를 분석 대상으로 설정함.
- 본 연구에서 ‘명시적 운영’이란 다음의 요건을 충족하는 경우를 의미함
  - 정부의 공식 문서, 법, 제도, 또는 중장기 계획에서 해외 고급 인재나 연구자 유치가 정책 목표로 명확히 제시된 경우
  - 고급 인재 또는 연구자를 대상으로 한 전용 비자, 이민 트랙, 연구자 펠로우십, 보상 및 인센티브 패키지 등 정책 수단이 공식화되어 운영되는 경우
  - 단발성 시범적 사업이 아니라, 상시적, 지속적 운영 체계로 제도화되어 있는 경우

### 3) 비자, 이민, 연구비, 정착 지원 등 정책 수단이 ‘제도화’된 국가

- 해외 과학기술인재 유치는 단순한 ‘비자 발급’이 아니라, 유치, 정착, 연구 몰입, 성과 창출로 이어지는 전주기적 운영이 가능해야 한다는 점에서 제도적 기반에 대한 접근이 필요함. 정책 수단의 제도화 여부는 해외 인재 유치 정책의 지속가능성을 가늠하는 핵심 기준임
- 본 연구는 일회성 단기적 초빙사업보다는 법, 제도, 상시 프로그램 등 제도, 또는 시스템으로 축적, 누적되는 정책 역량을 비교, 분석함
- 다음의 정책 수단이 법, 지침, 상시 운영 프로그램 등의 형태로 제도화되어 있는 국가를 선정함

- (체류) 고급 인재 및 연구자 전용 비자 또는 패스트트랙 제도, 장기 체류 및 영주권 취득 경로 포함
- (연구) 연구비, 연구 공간, 연구 인력(포닥, 연구조교 등) 확보 지원과 독립적인 연구 수행 기회 제공
- (정착) 주거, 교육, 의료, 배우자 취업, 행정 지원(원스톱 서비스) 등 생활 안정 장치
- (인센티브) 세제 혜택, 보상 체계, 초기 정착금 또는 이에 준하는 유인 구조
- (연계) 연구, 산업, 창업, 국제협력으로 이어지는 경력 경로 또는 협력 플랫폼 구축

#### 4) 대한민국 정책 설계에 비교 및 적용 가능성이 높은 국가

- 본 연구는 정책 학습(Policy Learning)의 실효성을 고려하여 분석 대상을 선정함. 즉, 한국과 마찬가지로 글로벌 차원의 인재 확보 경쟁에 직면해 있으며, 정부, 대학, 연구소, 산업간 역할 분담이 정책 성패에 중대한 영향을 미치고, 비자, 정착, 보상, 연구환경 등 제도 설계를 통해 개선 가능한 정책 요소를 보유한 국가를 중심으로 선정함
- 본 연구의 목적은 ‘한국과 동일한 조건을 가진 국가’를 찾는 데 있지 않으며, 오히려 한국이 정책 설계 과정에서 선택 및 조합할 수 있는 정책 레버(Policy levers: 비자, 연구, 정착, 인센티브, 연계 구조)를 다양한 방식으로 관찰할 수 있는 비교 집합을 구성하는 데 있음
- 그러므로 정책 유형과 접근 방식이 다른 국가들을 목적적(purposeful)으로 선정하고, 해외 과학기술인재 유입 정책을 인재로 끌어들이는 주된 정책 레버와 정착을 유도하는 설계 방식에 따라 다음의 세 가지 유형으로 구분함
  - 생태계 흡인형: 미국, 독일
  - 국가 주도형: 중국, 싱가포르
  - 정착 설계형: 캐나다, 일본, 네덜란드
- 아울러, 비교 분석의 확장 사례로 유럽연합(EU)을 포함하여 검토함으로써, 국가 단위를 넘어서는 초국가적 인재 이동 및 순환 모델의 구조와 시사점을 함께 도출함

## 2절 국가별 과학기술인재 유입 정책

### 1 미국

- 미국의 과학기술인재 유입 정책은 단일한 국가 차원의 초대형 프로그램에 의해 운영되기보다, 성과 기반 고급 인재 이민 제도와 세계 최고 수준의 연구, 산업 생태계가 결합된 분산형(distributed) 모델의 특징을 가짐
- 미국은 O-1(탁월한 능력 보유자), EB-1(특출한 능력, 저명 교수, 연구자), EB-2(National Interest Waiver) 등 성과 중심 이민 트랙을 통해 과학기술인재의 장기 체류와 정착을 제도적으로 보장함
- 이러한 제도는 연구 성과, 학문적 영향력, 국가 기여 가능성을 핵심 기준으로 설계되어, 세계적 수준의 연구자를 선별적으로 유입시키는 역할을 수행함

#### 가 인재 유입 정책: 생태계 흡인형, 시장 주도 인재 유치

##### 1) 정책 특징

- 정책적 특징은 연방정부가 직접 '인재 유치 패키지'를 설계하지 않더라도, 대학, 연구소, 기업이 인재 유치의 핵심 주체로 기능한다는 것임. NIH, NSF, DOE 등 연방 연구비 지원 체계는 해외 연구자에게도 개방되어 있으며, 테뉴어 트랙, 독립 연구그룹 운영, 산업 및 창업으로의 경력 확장 가능성이 결합된 구조로 작동함. 그 결과, 외국 출생 STEM 인력은 미국 과학기술 인력의 주변적 보완 인력이 아니라 핵심 구성 요소로 평가됨
- 고급 연구자 전용 이민 및 체류 경로가 다층적으로 제도화되어 있음(O-1, EB-1A/B, EB-2 NIW 등)
- 대학, 연구소, 기업이 스폰서(또는 호스트)로 기능하며, 연구, 취업, 창업 기회를 제공하고, 우수 인력 정주를 견인함

##### 2) 성공 요인

- 미국 모델의 성공 요인은 첫째, 성과 중심 이민 제도의 명확성과 예측 가능성, 둘째, 연구 성과에 대한 높은 보상과 연구 자율성, 셋째, 산업·창업 생태계와의 자연스러운 연결성에 있음. 이는 해외 과학기술인재를 '정책적 유치 대상' 보다 연구 생태계의 적극적 참여자로 기능하게 만드는 체계가 작동함
- 외국 출생(foreign-born) STEM 인력이 미국 과학기술 노동력의 핵심 축을 형성하고 있음이 국가 통계로 지속 확인됨.
- 높은 연구비 규모와 연봉 수준, 뛰어난 연구 인프라, 산업과 창업으로의 확장성이 결합된 생태계 자체가 강력한 인센티브로 작동함

#### 나 전략 및 사례

## 1) STEM 연구자 기반 유지 및 고급 인재 확보 정책

- NSF(National Science Foundation) STEM Workforce 정책<sup>13)</sup>
  - Science & Engineering Indicators를 통해 STEM 인력의 유입, 유출, 수급을 정기적으로 분석 및 활용
  - 외국 출신 박사 비율, 해외 노동력 의존도, 분야별 인력 부족을 근거로 해외 인재 유입의 필요성을 지속적으로 제시
  - NSF GRFP, Postdoctoral Fellowship 등을 통해 외국인 유학생과 박사후 연구원을 핵심 인재 공급원으로 활용



<그림 6> NSF의 Science & Engineering Indicators 및 STEM 인재 통계 자료

- CHIPS and Science Act of 2022<sup>14)</sup><sup>15)</sup>
  - 반도체, AI, 양자 등 전략 분야에서 해외 우수 연구자와 STEM 유학생을 핵심 인력 파이프라인으로 명시
  - NSF, DOE, 대학 간 국제 연구협력 및 인재 유치 프로그램 확대
  - 미국 내 대학의 STEM 박사, 박사후 연구자를 글로벌 인재 유치 플랫폼으로 인식

13) <https://nces.nsf.gov/pubs/nsb20245> 2025년 12월 18일 검색

14) <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/4346> 2025년 12월 18일 검색

15) <https://www.nsf.gov/chips> 2025년 12월 18일 검색



<그림 7> CHIP and Science Act(2022) 요약

## 2) 고급 기술 인력(과학자, 연구자) 비자, 영주권 제도 운영

- 미국의 해외 과학자 유치는 대부분 비자, 영주권 시스템을 중심으로 작동함
- O-1 Visa (Extraordinary Ability)
  - 최고 수준 연구자, 교수, 과학자 대상. 가장 유능한 해외 과학자를 신속하게 유치하는 핵심 제도
  - 논문, 특허, 인용, 수상 등 탁월성을 기준으로 선발
- EB-1A (Extraordinary Ability), EB-1B (Outstanding Professors/Researchers)
  - 세계적 석학 및 우수 연구자의 대표적 영주권 경로
- EB-2 NIW (National Interest Waiver)
  - 미국 국익에 기여한다고 판단되면 스폰서 없이 영주권 가능
  - AI, 반도체, 바이오 분야 연구자들이 집중적으로 활용
- H-1B (특수 전문직)
  - STEM 석·박사 해외 인력이 미국 연구, 산업 생태계로 진입하는 주 경로
  - 경쟁적이지만 여전히 핵심 경로

## 3) 연구환경, 성과 기반 인재 유치 전략

- 미국 연구기관의 고급 연구자 보상 및 지원 정책
  - 대형 스타트업 펀딩, 간접비 높은 연구재원, 연구실 자율성
  - 연구비 관리 자율성이 높아 해외 연구자에게 매우 매력적
  - 연구실 운영 인력(RA, Lab Manager 등) 구조가 잘 갖춰짐
- 국제 연구협력 프로그램 확대
  - DOE, NIH, NSF 등에서 해외 연구자와의 장기 프로젝트 운영
  - 미국 내에 장기 체류하면서 국제 네트워크를 형성하게 되는 구조

- 결국 미국이 인재의 중심 허브가 되는 구조를 유지
- 해외 유학생을 Core Talent Pipeline으로 유지
  - 미국 STEM 박사의 약 40% 이상이 외국 출신이며, 그 중 상당수가 미국에 잔류하며 과학기술 생태계의 핵심 인력으로 기능
  - 해외 유학생, 박사후 연구원은 미국 과학기술 생태계 유지에 절대적으로 중요한 존재

**다** 인재 유입 패러다임 전환 정책: 미국 테크 포스(U.S. Tech Force)(2025)<sup>16)</sup>

- 미국 정부는 2025년 ‘미국 테크 포스(U.S. Tech Force)’를 신설하여, 기존의 학력, 연차 중심 채용 방식에서 벗어나 실력 중심(skill-based) 평가를 적용한 정부 기술 인재 채용 프로그램을 추진하고 있음. 이 프로그램은 AI, 데이터, 소프트웨어 분야 전문가 약 1,000명을 대상으로 하며, 선발된 인재를 2년 임기의 공공 부문 기술 인력으로 활동하게 됨. 지원자는 학위나 공식 경력 요건 대신 프로젝트 수행 경험, 기술 포트폴리오, 관련 자격증 등 실제 역량을 입증할 수 있는 지표를 중심으로 평가됨
- 선발된 인재를 국방부, 재무부, 국무부, 에너지부 등 주요 연방 부처에 배치되어 정부 전반의 디지털 전환 및 AI 도입 전략 수립과 실행에 참여함. 아울러 이 프로그램은 AWS, Microsoft, Meta 등 민간 빅테크 기업과의 협력 체계를 기반으로 운영되며, 참여자를 대상으로 교육 및 멘토링 제공, 향후 민간 간 채용 연계까지 염두에 둔 구조로 설계됨



<그림 8> U.S. Tech Force

- 이와 같은 미국 정부의 접근은 전통적인 학력, 경력 중심 공공 인재 채용 관행에서 벗어나, 역량과 실무 능력을 핵심 기준으로 삼는 모델을 정책적으로 도입했다는 점에서 의의가 있음. 특히 이는 기존의 고학력 이민자나 연구자 중심 인재 정책과는 구별되는 새로운 인재 유치 전략으로 평가됨

**라** 미국 사례의 함의

1) 성과·자격 중심에서 역량 및 실무 중심으로의 선발 기준 확장

16) <https://techforce.gov/> 2025년 12월 18일 검색

- 미국은 전통적으로 학력, 경력, 연구 성과(논문, 특허, 인용 등)에 기반한 정량적 지표를 중심으로 고급 인재를 선별하여 왔음. 그러나 미국 테크 포스(U.S. Tech Force)는 이러한 기존 틀을 넘어, 실무 경험과 문제 해결 역량, 프로젝트 수행 능력을 핵심 평가 기준으로 도입했다는 점에서 중요한 전환을 제공함
- 이는 AI, 데이터, 소프트웨어 분야와 같이 기술 변화 속도가 빠르고, 학문적 성취만으로 역량을 충분히 설명하기 어려운 영역에서 보다 실용적이고 유연한 인재 확보 전략으로 해석될 수 있음. 즉, 미국은 기존의 연구자, 전문가 중심 인재 정책을 유지하면서도, 정책 목적에 부합하는 ‘즉시 투입 가능한 역량형 인재’ 범주를 제도적으로 확장하고 있음

## 2) 정부 주도의 직접 채용 및 배치 모델 도입을 통한 공공 부문 인재 활용 전략 강화

- 미국의 해외 과학기술인재 확보는 그동안 이민, 비자 제도와 대학, 연구소, 산업 생태계에 크게 의존해 왔음. 반면, 미국 테크 포스는 연방정부가 직접 기술 인재를 채용하여 주요 부처에 배치하는 구조를 도입함으로써, 인재 유치와 활용의 무게중심을 공공 부문 내부로 일부 이동시킴
- 이는 해외 과학자 및 기술 인재를 단순히 ‘연구 수행자’나 ‘산업 인력’으로 활용하는 수준을 넘어, 국가 정책 설계, 집행 과정에 직접 참여시키는 전략적 전환으로 평가할 수 있음. 특히 국방, 재무, 에너지, 외교 등 핵심 부처에서 AI, 디지털 전환을 가속화하려는 맥락에서, 과학기술인재를 정책 역량의 일부로 내재화하려는 시도라는 점에서 의미가 큼

## 3) 민관 협력 기반 인재 유치 및 육성 생태계의 제도적 확장

- 미국 테크 포스는 AWS, Microsoft, Meta 등 글로벌 빅테크 기업과의 협력 체계를 전제로 운영되며, 참여 인재에게 교육·멘토링·경력 연계 기회를 제공함. 이러한 구조는 정부 단독의 인재 확보를 넘어, 민간의 기술, 교육 자원과 공공 부문의 정책 수요를 연결하는 복합적 인재 생태계 모델로 볼 수 있음
- 이는 해외 인재에게 단기적 채용 기회뿐 아니라, 공공-민간을 아우르는 경력 확장 가능성을 제시함으로써 유입 유인을 강화하는 효과를 가짐. 동시에 정부 입장에서는 급변하는 기술 환경에 대응하기 위해, 민간 혁신 역량을 공공 영역으로 흡수하는 제도적 통로를 확보했다는 점에서 전략적 의미가 있음

## 4) 복합형 인재 확보 전략으로의 진화: 이민 및 연구자 정책과 공공 채용 정책의 병존

- 종합적으로 볼 때, 미국은 전통적인 성과 기반 이민·연구자 중심 인재 정책(O-1, EB 계열 등)과 역량 중심 공공 채용 정책(테크 포스)을 병행하는 복합형 인재 확보 전략을 구축하고 있음. 이는 단일한 정책 수단으로 모든 인재 수요를 충족하기보다, 정책 목적과 활용 영역에 따라 상이한 인재 유입 경로를 병렬적으로 운영하는 방식임
- 특히 AI, 데이터 등 미래 기술 분야에서의 정책적 긴급성은, 기존의 학문적 평가 기준을 넘어 실무, 역량 중심 선발을 정당화하는 요인으로 작용하고 있으며, 이러한 흐름은 다른 국가들 역시 정부 주도형 고급 기술 인재 확보 모델을 검토하게 만드는 글로벌 트렌드의 일부로 해석될 수 있음

## 2 독일

- 독일은 공공 연구기관과 산업이 결합된 연구, 산업 생태계를 기반으로, 해외 과학기술인재의 장기 체류와 안정적인 경력 설계를 제도적으로 지원함. 연구자 유치는 국제 펠로우십을 통해 연구 몰입과 글로벌 네트워크 형성을 핵심 보상으로 제공함
- 법과 제도 개편의 누적을 통해 해외 과학기술인재 유치를 상시적 인프라로 전환하고, 구직 기반 진입 제도(Chancenkarte)와 고급 인재 정착 제도(EU 블루카드)를 결합한 경로 설계형 모델을 구축함
- 대규모 공공 투자와 연구의 자유, 제도적 신뢰성을 핵심 경쟁력으로 삼아, 개별 인센티브보다 연구 환경 자체의 흡인력을 통해 인재를 유치하는 장기 정착형 모델을 확립함
- '1,000 Heads' 구상 등 최근의 정책 논의는 해외 인재 확보를 국가 전략 차원으로 격상시키려는 움직임으로 대규모 정책 자금을 R&D 인프라 투자와 국제 연구자 유치에 연계함으로써 국제 인재 경쟁에서 보다 적극적인 입장 전환을 모색하고 있음을 보여줌. 이는 재정적 유인보다 연구 환경의 자유와 안정성 같은 비재정적 경쟁 요소를 인재 정책의 핵심으로 삼으려는 시도로 해석됨

### 가 인재 유입 정책: 연구기관과 산업 연계형 생태계 기반 장기 정책 인재 유입

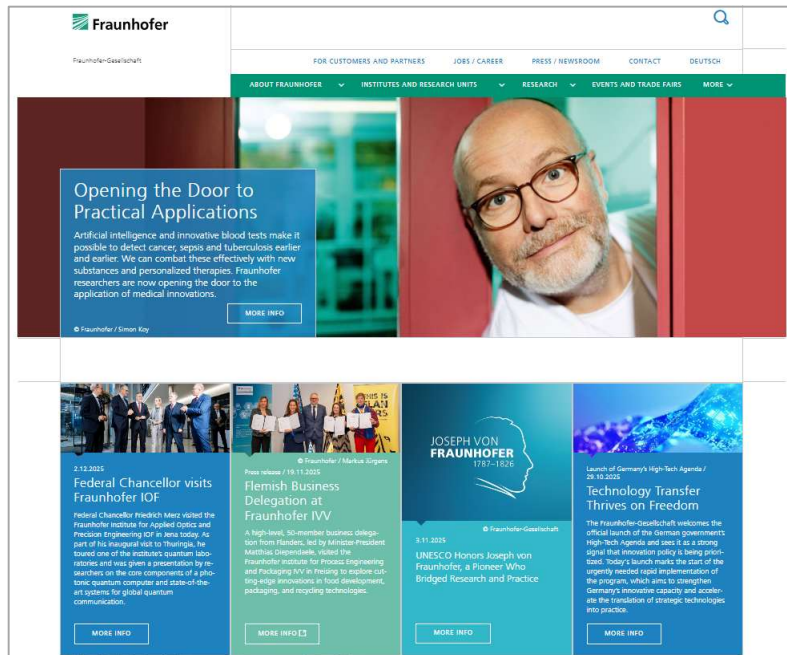
#### 1) 정책 특징

- 독일의 해외 과학기술인재 유입 정책은 막스플랑크, 프라운호퍼, 헬름홀츠 등 세계적 공공 연구기관과 산업이 유기적으로 결합된 연구, 산업 생태계를 기반으로 추진됨
- 독일은 EU 블루카드(Blue Card) 제도를 중심으로 안정적이고 예측 가능한 장기 체류 및 영주 정착 경로를 제도화하여 해외 인재가 중·장기적인 연구 경력을 설계할 수 있도록 지원함
- 연구의 자유와 제도적 신뢰성을 인재 유치의 핵심 경쟁력으로 강조하며, 정치, 행정적 안정성과 학문적 자율성이 보장되는 연구 환경을 제공함
- 이러한 제도적 기반 위에 대규모 공공 투자와 경기부양 패키지를 연계한 연구 인프라 확충을 지속함으로써, 독일은 개별 인센티브 경쟁보다는 연구 환경 자체의 흡인력을 통해 해외 과학기술인재를 유치하는 장기 정착형 모델을 구축함

#### 2) 성공 요인

- 연구생태계 자체의 강한 흡인력
  - 독일은 개별 인센티브보다 연구 인프라와 제도 신뢰성 자체가 인재를 끌어들이는 구조
  - 세계 최고 수준의 연구기관 네트워크와 안정적 공공 R&D 투자가 핵심 기반
- 예측 가능한 제도와 낮은 정책 변동성
  - 비자, 고용, 연구 지원 제도가 장기간 유지되며, 정책의 일관성과 예측 가능성이 높음
  - 해외 인재의 중장기 경력 설계에 유리하게 작용
- 산업 연계형 연구 연결성 강화
  - 프라운호퍼(Fraunhofer Attract)<sup>17)</sup>를 중심으로 연구, 산업, 기술이전이 자연스럽게 연결되어 있어, 해외 인재가 학문 연구뿐 아니라 산업적 성과와 경력 확장을 동시에 추구

17) 프라운호퍼 연구소(Fraunhofer) <https://www.fraunhofer.de/en/research/articles-2025/opening-the-door-to-practical-applications.html>



<그림 9> 프라운호퍼 연구소

- 과도한 경쟁보다 ‘지속가능성’ 중시
  - 독일은 고액 연봉이나 파격적 보상 경쟁보다는, 연구 지속성, 삶의 안정성, 사회 통합을 중시
  - 이는 단기 유입 규모는 제한적일 수 있으나, 정착률과 장기 기여도는 높은 구조를 만듦

## 나 전략과 사례

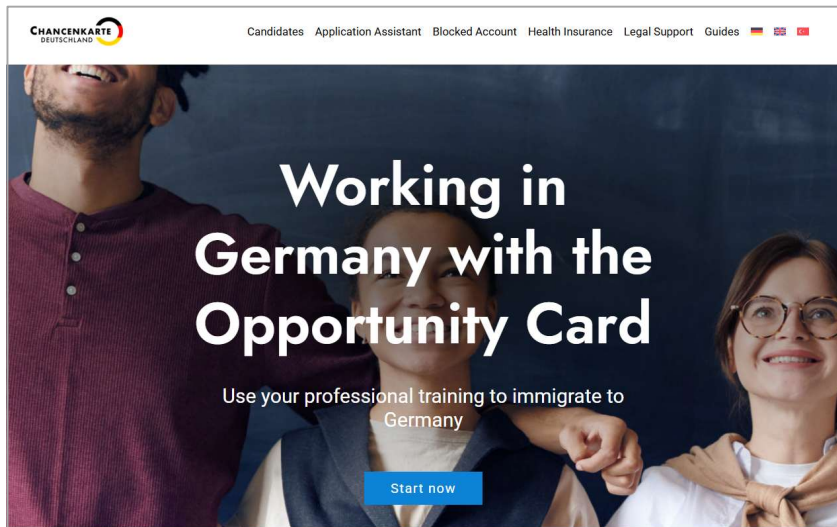
### 1) 법 제도 누적을 통한 상시 유입 인프라 구축

- 독일의 인재 유입 전략은 단일 대형 프로젝트가 아니라, 숙련이민법(Skilled Immigration Act)의 단계적, 반복적 개편을 통해 해외 인재 유치를 상시적 제도로 누적해 온 데에 핵심 특징이 있음
- 이는 해외 과학기술인재 유치를 일회성 ‘사업(program)’이 아닌 ‘제도적 인프라(infrastructure)’로 접근함
  - 학위, 경력, 직종 요건을 명확히 하고 절차를 표준화함으로써 인재 유입의 예측 가능성과 제도 신뢰성 확보

### 2) 기회카드(Chancenkarte)<sup>18)</sup>를 통한 ‘구직 기반 진입’ 제도화

- 2024년 도입된 ‘기회카드’는 고용계약 없이도 독일에 입국해 구직 활동을 할 수 있도록 허용하는 점수 기반 체류 제도로, 유입 초기 단계의 탐색 비용을 국가가 제도적으로 분담한 점이 특징
- 이는 고용주 의존도가 높은 미국식 모델과 달리, 유입 단계 자체를 제도화한 접근으로 평가되며, 해외 인재의 진입 장벽을 실질적으로 낮추는 역할

18) <https://chancenkarte.com/en/> 2025년 12월 24일 검색



<그림 10> Chancenkarte

### 3) EU 블루카드(Blue Card)를 중심으로 한 고급 인재 정착 경로

- 독일은 고급 학위와 연봉 요건을 충족한 인재에게 EU 블루카드를 부여해 장기 체류와 영주권으로 이어지는 명확한 정착 경로를 제공함
- 기회카드(Chancenkarte, 탐색형)와 EU 블루카드(정착형)로 구성된 이중 트랙 구조는 유입의 폭을 넓히면서도, 고급 인재의 안정적 정착과 경력 연속성을 동시에 가능하게 함

### 4) 국제 펠로우십을 통한 연구 몰입과 네트워크 유인

- 연구자 유치 측면에서 독일의 핵심 정책 레버는 국제 펠로우십을 통한 연구 몰입과 글로벌 네트워크 제공임
- Humboldt Research Fellowship은 현금 보조 대신 연구 자율성, 국제적 명성, 장기 협력 기회를 보상으로 제공하는 유럽형 연구 유치 모델을 대표함

### 다 1,000 heads<sup>19)</sup> 전략: 대규모 재정 기반 해외 과학인재 유치 구상

- 2025년 4월, 독일은 약 5,000억 유로 규모의 인프라 및 기후 중립 경기부양 패키지 중 일부를 연구, 대학 지원과 해외 과학인재 유치에 활용하는 방안을 검토하며, 국제 인재 확보를 국가 전략 과제로 격상시키는 논의를 확대하고 있음
- 미국에서 연구비 삭감, 과학 자유 논란, 연구 환경의 불확실성이 증대되는 상황을 전략적 기회로 인식하고, 독일을 ‘과학에 대한 안전한 피난처(safe haven)’로 자리매김하려는 정책적 구상으로 해석됨
- 단기적 인재 유치 정책을 넘어, 연구 자유와 제도적 안정성을 핵심 경쟁력으로 삼아 글로벌 과학자 유입을 촉진하려는 중장기 국가 전략으로 평가할 수 있음

19) Science Business(2025). Germany could spend part of its €500B stimulus package attracting US. 2025.04.24. [scientistshttps://sciencebusiness.net/news/international-news/germany-could-spend-part-its-eu500b-stimulus-package-attracting-us](https://sciencebusiness.net/news/international-news/germany-could-spend-part-its-eu500b-stimulus-package-attracting-us)

### 1) '1,000 heads' 국제 인재 프로그램

---

- 독일 정부는 해외 과학자 유치를 위해 '1,000 heads'(1,000명 규칙) 국제 인재 프로그램 도입을 추진 중임
- 이 프로그램은 전 세계 과학자를 대상으로 탁월한 연구자를 독일로 유치하기 위한 체계적 인재 확보 프레임워크를 구축하고, 독일을 과학적 자유와 제도적 안정성이 보장된 '안전한 공간(safe haven)'으로 제시하여 경쟁력 있는 연구 환경과 자원을 통한 인재 유치 역량의 강화를 목적으로 함
- 현재 구체적인 내용은 논의 단계에 있으며, 독일 연구기관과 대학이 참여 방안을 검토 중에 있음

### 2) 신속 비자 및 체류 절차 지원 논의

---

- 독일 정부 기조문과 관련 논의에서 국제 학자와 학생을 위한 비자 및 체류 절차의 간소화도 언급되고 있음.
- 이런 조치는 해외 연구자가 독일의 연구기관에 보다 쉽게 접근하고 장기 체류로 이어질 수 있도록 함을 목표로 함

### 3) 연구 장비 및 인프라 투자 강화

---

- 경기부양 패키지는 원래 인프라와 기후 관련 프로젝트에 배정된 자금이나, 과학계 지도자는 이를 대학, 연구시설의 장비 확충과 첨단 연구 프로그램 자금 지원으로 전환할 잠재력이 있다고 언급함
- 이를 통해 해외 인재가 경쟁력 있는 연구 환경을 독일에서 찾을 수 있도록 하려는 의도도 포함됨

### 4) 글로벌 과학자 유치 경쟁 속 독일의 위치

---

- 현재 유럽 전체 차원에서도 EU 차원의 인재 유치 프로그램(예, Choose Europe for Science, Horizon Europe 관련 지원)이 병행되고 있음
- 독일은 이러한 공동 전략과 자국 내 경기부양 자원을 결합해 글로벌 과학자 유치 역량을 강화하려는 움직임을 보이고 있음

### 5) 'poaching(인재 유인)' 논쟁

---

- 독일 내에서는 해외 과학자 유치 전략이 미국 등 타국 연구자를 의도적으로 끌어오는 '인재 유인(poaching)'으로 인식될 수 있다는 우려도 제기되고 있음. 일부 학계 인사들은 이러한 접근이 국제 연구 협력 관계에 긴장을 초래할 가능성을 지적함
- 반면, 다른 전문가들은 연구자에게 선택의 자유와 안정적인 연구 환경을 제공하는 것은 경쟁적 탈취가 아니라 과학의 자유와 연구 자율성을 보호하는 조치로 평가하며, 이를 냉전적 과학 경쟁과 동일시하는 것은 과도하다는 입장을 제시함

## 라 독일 사례의 함의

### 1) 인재 유치는 '프로그램'이 아니라 '제도 인프라'로 설계되어야 함

---

- 독일 사례는 해외 과학기술인재 유치가 단일 대형 사업이나 단기 프로젝트가 아니라, 법과 제도의 누적적 개편을 통해 상시적으로 작동하는 인프라로 구축될 때 지속성과 신뢰성을 확보할 수 있음을 보여줌
- 숙련이민법, Chancenkarte, EU 블루카드로 이어지는 단계적 제도 설계는 인재 유치를 정책 이벤트가 아닌 구조적 시스템으로 전환한 사례임

## 2) '탐색, 정착, 몰입'을 잇는 경로 설계의 중요성

- 독일은 고용 계약을 전제로 한 유입만을 허용하는 방식에서 벗어나, 구직 기반 진입(기회카드, Chancenkarte)과 고급 인재 정착(EU 블루카드)을 결합한 이중 경로를 통해 유입의 폭과 정착의 안정성을 동시에 확보함
- 이는 인재 유치의 핵심이 보상 경쟁이 아니라 예측 가능한 커리어 경로 설계에 있음을 시사함

## 3) 연구 자유와 제도적 안정성은 강력한 비재정적 유인

- 독일은 고액 보상보다 연구의 자유, 제도적 신뢰성, 정치, 행정적 안정성을 인재 유치의 핵심 경쟁력으로 제시함
- 특히 '과학에 대한 안전한 피난처(safe haven)' 전략은 글로벌 과학자에게 연구 지속가능성 자체를 보상으로 제공하는 접근으로, 재정 인센티브 중심 모델과 차별화됨

## 4) 국제 펠로우십을 통한 '연구 몰입과 네트워크' 유인 구조

- 독일의 국제 펠로우십 모델은 단기 현금 지원이 아니라 연구 자율성, 국제적 명성, 장기 협력 네트워크를 핵심 보상으로 제공함
- 이는 해외 인재를 단기 성과 창출 수단이 아닌, 국제 연구생태계의 장기 구성원으로 통합하는 전략으로 평가할 수 있음

## 5. 대규모 재정 투자는 인센티브가 아니라 환경 조성 수단

- 최근 논의되는 대규모 경기부양 자금의 활용 역시, 개별 인재에 대한 직접 보상보다는 연구 인프라·대학·연구 환경 전반의 질을 높이는 방식에 초점을 둬
- 이는 인재 유치 경쟁에서 '어디에서 연구하게 하는가'가 중요함을 보여줌

## 6. 인재 유치의 외교·윤리적 리스크 관리 필요성

- 독일 사례는 해외 인재 유치가 국제적으로 'poaching(인재 유인)' 논란을 야기할 수 있음을 동시에 보여줌
- 이에 대한 독일 내부 논의는 인재 유치를 경쟁적 탈취가 아닌 연구자 선택권과 과학 자유 보호의 문제로 재정의하려는 시도로, 향후 유사 정책 설계 시 외교·윤리적 프레이밍의 중요성을 시사함

### 3 중국

- 중국은 과학기술 경쟁력 강화를 국가 전략의 핵심 과제로 설정하고, 인공지능, 반도체, 바이오 등 전략 기술 분야를 중심으로 해외 고급 과학기술인재 확보를 위한 국가 주도형 정책을 지속적으로 추진함. 이를 위해 STEM 연구자를 대상으로 연구비, 보수, 주거 및 교육 지원 등을 포함한 종합적 정착 패키지를 제공하고 있으며, 특히 해외에서 활동 중인 중국계 과학자(화교, 동포 과학자)를 주요 유치 대상으로 설정함
- 전반적으로 중국의 과학기술인재 정책은 국가 전략과 직결된 대규모 자원 투입, 중앙, 지방, 기관이 결합된 강력한 운영 구조, 전략 산업 중심의 신속한 성과 창출, 그리고 기술 자립과 글로벌 경쟁 심화를 동시에 수반하는 결과로 특징지어지는 국가 주도형 인재 동원 모델로 정리할 수 있음. 이는 인재 유치를 단순한 연구 정책을 넘어, 산업·안보 및 체제 경쟁을 관통하는 핵심 국가 전략 수단으로 활용한 사례로 평가됨
- 네이처(Nature)는 2025년 7월 25일자 특집 기사를 통해, 중국 정부가 수십 년간 추진해 온 해외 과학기술인재 유치 전략이 국가 과학기술 경쟁력 제고에 실질적인 성과를 거두고 있다고 평가함. 2023년 기준 주요 국가 연구과제 책임자와 대학 총장 중 약 70%가 귀환 인재 출신으로 조사됨<sup>20)</sup>

#### 가 인재 유입 정책: 전략 기술 중심 국가 주도 총력형 인재 확보

##### 1) 정책 특징

- 중국의 과학기술인재 유치 정책은 국가 주도형 대규모 패키지 모델로 특징지을 수 있음. 천인계획을 출발점으로, 현재는 중앙정부, 지방정부, 연구기관이 연계된 다층적 인재 프로그램 포트폴리오를 통해 해외 과학자를 체계적으로 유치하고 있음. 이러한 구조는 단일 사업이 아니라, 다양한 유형의 인재를 대상으로 한 프로그램들이 병렬적으로 운영되는 점에서 특징적임
- 중앙정부 차원의 전략적 인재 프로그램과 더불어, 지방정부 및 개별 연구기관이 연구비, 직위, 주거, 생활 지원 등을 추가로 매칭하는 구조가 정착되어 있으며, 이를 통해 해외 과학자에게 비교적 완결된 정착 패키지를 제공함
- 중국과학원(CAS)의 PIFI(President's International Fellowship Initiative)와 같이, 국제 공동연구 및 방문·장기 협력을 촉진하는 공식 펠로우십 프로그램을 운영하여 해외 연구자의 단기 교류뿐 아니라 중·장기 체류와 연구 참여를 제도적으로 지원하고 있음

##### 2) 성공 요인

- 중국 인재 유치 정책의 핵심 성공 요인은 정책 수단의 패키지화와 중앙-지방-기관 간 자원 매칭 구조에 있음. 연구비, 직위, 주거, 생활·가족 지원 등 다양한 유인 수단을 결합하고, 각 행위자가 자원을 중첩적으로 투입함으로써 대규모 해외 인재 유입을 가능하게 함. 실제로 중국의 인재 프로그램 트랙터는 이러한 광범위하고 다층적인 프로그램 지형을 체계적으로 정리, 관리하고 있음
- 아울러 해외 화교, 동포 과학자를 주요 대상군으로 설정함으로써, 언어, 문화적 장벽을 상대적으로 낮추고, 빠른 연구 성과 창출과 제도 적응을 유도하는 전략을 취하고 있음

20) 장미경(2025). 중국, 해외 인재 귀환 전략으로 과학기술 경쟁력 강화. KOSAC 동향리포트, 2025.07.29. <https://www.kosac.re.kr/menus/248/boards/459/posts/41787?page=1&searchField=title&searchText=%EC%A4%91%EA%B5%AD>

- 다만 이러한 모델은 강력한 국가 의지와 파격적 보상 구조를 기반으로 한다는 점에서 단기 성과에는 효과적이거나, 연구 자율성의 제약 가능성, 정치·외교적 환경 변화에 따른 리스크 등 지속가능성 측면의 한계와 우려가 동시에 제기됨

## 나 전략 및 사례

### 1) 국가 단위 초대형 인재 유치 프로그램

- 천인계획(Thousand Talents Plan, 2008~2018)
  - 2008년 중국 중앙정부가 추진한 대표적인 국가 주도형 고급 과학기술인재 유치 프로젝트
  - 목적: 해외 우수 과학자와 기술 인력을 전략적 유치, 기초과학 및 공학(STEM) 분야 PI급 연구자와 해외 중국계 과학자(Chinese diaspora scientists)를 주요 대상으로 설정
  - 수억 원대에 이르는 연구비 지원, 경쟁력 있는 연봉, 주거와 자녀 교육을 포함한 정착 패키지를 결합한 고강도 인센티브 구조
  - 선발된 연구자에게 독립적인 연구실 운영 권한과 연구 인력 구성 권한이 부여되고, 연구 성과의 기술사업화 및 창업을 지원하는 제도적 장치도 함께 제공
  - 천인계획의 핵심 특징은 정착 지원과 성과 창출을 연계한 중국식 ‘초정예 인재 패스트트랙’ 모델
  - 1990년대 후반부터 2018년까지 약 1만 6천 명의 과학자와 기술 창업가를 유치
  - 2018년 이후, 미·중 갈등과 국제적 우려가 확대되면서, ‘천인계획’이라는 공식 명칭의 사용은 축소/은폐되고, 프로그램은 후속, 유사 사업으로 세분화, 분산되어 지속적으로 운영
- 청년천인계획(Young Thousand Talents)
  - 40세 이하의 젊은 과학자 및 공학자를 대상으로 한 전략적 인재 유치 프로그램
  - 초기 정착비, 연구비, 주거 지원 등 초기 연구 정착을 위한 패키지형 지원 제공
  - 대학 및 공공연구기관의 조교수급(early-career PI) 인재풀을 확대하는 데 기여
  - 청년 천인계획 참여자는 해외 잔류 연구자에 비해 논문 생산성과 인용도가 높은 경향
- 장강학자(Changjiang Scholars Program)
  - 해외 활동 석학급 교수 및 연구자를 대상으로 한 고급 인재 유치 프로그램
  - 장기 연구 프로젝트 수행 기회 제공
  - 고액의 연구 보조금과 교수 직위(또는 이에 준하는 지위) 지원을 결합한 석학급 인재 유치 트랙
- 해외고층차재(High-Level Talent 프로그램)
  - 현재 중국 정부가 운영 중인 천인계획 후속 통합 고급 인재 유치 프로그램군의 총칭
  - 과학기술 선도 인재, 창업 인재, 산업 인재 등 유형별·목적별 세부 프로그램으로 구성
  - 중앙정부와 지방정부가 협력하여 연구비, 주거비, 생활비 등을 다층적으로 지원하는 구조의 특징

### 2) ‘대학, 연구소, 기업’ 삼각형 유치 시스템

- 대학 중심의 글로벌 인재 채용 확대
  - 해외 박사 및 박사후연구원(Postdoc) 대상으로 조교수급(early-career faculty) 채용 적극 확대
  - 영어 기반 국제대학 및 합작대학(UIC, NYU Shanghai 등)을 중심으로 국제적 연구 및 교육 환경 조성
  - 해외 연구 경력자 대상 임용 후 고속 승진 경로, 우대 평가 트랙 제공 제도 운영
- 연구소 중심의 인재 유치 프로그램

- 중국과학원(CAS) PIFI(President's International Fellowship Initiative)를 통해 해외 과학자의 단기 및 중장기 초청, PI급 연구자 유치 추진
- 고액 연구비 지원, 연구팀 구성 권한, 주거 지원 등을 결합한 연구소 중심 패키지형 지원 구조
- 산업계 주도의 글로벌 인재 확보 전략
  - Huawei, Tencent, Alibaba, ByteDance 등 주요 기업 주도
  - AI, 반도체, 양자기술 분야 글로벌 연구자 대상
  - 국제 경쟁 수준의 고액 연봉과 연구 환경 제시
  - 일부 대기업은 자체 연구소 내에 'International Talent Center' 또는 이에 준하는 전담 조직을 설립하여 해외 인재 채용 및 정착을 체계적으로 지원

### 3) 정착, 생활, 가족 지원 패키지의 체계적 강화

- 중국은 해외 고급 인재의 안정적 정착 지원을 위해 중앙정부와 지방정부가 협력하여 정착, 생활, 가족 지원 패키지를 운영. 연구 여건과 생활 전반을 포괄
- 주요 지원 내용
  - 고급 주거 공간 제공 또는 주거비 보조금 지원
  - 자녀 교육과 관련한 우선 입학 또는 교육 지원
  - 세제 혜택을 포함한 경제적 인센티브 제공
  - 배우자 취업 연계 및 취업 지원 서비스
  - 연구팀 구성비 및 초기 연구 인프라 지원
  - 인재별 1:1 전담 매니저 배치를 통한 행정, 생활 지원
- 정착 패키지는 상하이, 선전, 광저우, 베이징 등 주요 대도시를 중심으로 발전해 왔음. 지방 정부 차원에서 지역 전략 산업 및 연구 역량 강화와 연계하여 차별화된 형태로 운영

### 4) 고급 인재 확보를 위한 국가 과학기술 프로젝트 연계

- 중국은 해외 고급 과학기술인재를 전략적으로 유치하기 위해 국가 차원의 대형 과학기술 프로젝트를 핵심 유인 수단으로 활용함. 이러한 프로젝트는 국가 전략 분야의 연구 역량을 단기간에 고도화하는 동시에, 해외 PI급 인재를 유입, 정착시키는 역할을 수행함
- 국가중대과학기술프로젝트(Major S&T Projects)
  - 반도체, 인공지능, 바이오, 항공우주 등 국가 전략 핵심 분야 중심으로 추진
  - 해외 PI급 연구자를 프로젝트 책임자(또는 핵심 리더)로 영입하여 연구를 주도하도록 설계
  - 대형 연구비와 연구 인프라를 결합한 집중형, 장기 지원 구조
- 국가자연과학기금(NSFC)의 국제 협력 강화
  - 해외 연구자와의 공동연구 과제 확대 및 중장기 계약을 통한 협력 구조 구축
  - 해외 연구자가 중국 내 복수 기관에서 겸직할 수 있도록 허용하여 연구 활동의 유연성 제고

#### 다 중국 벤이다이허 회의와 중국 과학기술인재 전략<sup>21)</sup>

21) 박병관(2025). 벤이다이허 회의를 통해 살펴본 중국의 과학기술인재 전략. 이슈브리프 720호(2025.08.19.). 국가안보 전략연구원(INSS).

- 중국은 과학기술을 국가 전략의 최우선 과제로 설정하고, 인재 확보를 산업 및 국가 안보 분야를 관통하는 핵심 정책 수단으로 운용하고 있음. 이러한 기조는 매년 여름 비공식적으로 열리는 베이징 회의에서 양자, AI, 생명과학 등 첨단 분야의 과학기술인재들이 초청되어 의견을 교환하고 격려를 받는 장면을 통해서도 상징적으로 확인됨. 이는 과학기술인재를 국가 발전과 미래 경쟁력의 중심에 두겠다는 최고지도부의 정책적 메시지로 해석할 수 있음

### 1) 해외 유치와 국내 육성을 병행한 ‘이중 사다리’ 전략

- 중국의 인재 전략은 해외 고급 인재의 전략적 유입과 국내 핵심 인재의 장기적 육성을 동시에 추진하는 ‘해외 유치와 국내 육성’의 이중 사다리(double ladder) 전략을 통해, 과학기술인재 기반을 다층적으로 강화하도록 설계됨
  - 2008년 도입된 천인계획은 고액 보상과 연구, 정착 패키지를 통해 해외 석학 및 리더급 연구자를 단기간에 전략적으로 확보하는 데 기여
  - 2012년 도입된 만인계획과 장강학자 계획은 국내 연구자의 단계적 성장 경로를 제도화하고 학문적 위상 제고를 도모함으로써, 국내 인재 풀이 중장기적으로 축적, 강화되는 구조를 형성

### 2) 기술 축적 가속화 구조: 국가 전략 산업과 인재 정책의 강력한 결합

- 중국의 인재 정책은 ‘중국제조 2025’를 비롯한 국가 전략 산업 정책과 긴밀하게 연계되어 추진됨. 중국 정부는 반도체, 인공지능, 바이오, 항공우주 등 핵심 전략 분야에서의 인재 부족을 산업 경쟁력과 기술 자립을 제약하는 주요 병목 요인으로 인식하고, 천인계획과 만인계획 등을 통해 연구 리더십 확보와 기술 역량 이전을 동시에 도모함
- 이러한 전략은 해외 및 국내 고급 인재를 전략 산업 분야에 집중 배치함으로써, 연구 성과의 산업적 전환과 기술 축적 가속화 구조를 형성함
  - 실제로 반도체, 양자통신 등 분야에서 활동하는 일부 핵심 연구자와 기술 리더들이 관련 인재 프로그램을 통해 전략 산업의 연구 역량 강화와 성과 창출에 기여한 사례가 보고되고 있음

### 3) 경력 사다리의 제도적 정착: 성과 중심의 차별적 보상과 사회적 위상 강화

- 중국은 탁월한 연구 성과를 창출한 과학기술인재에 대해 차별화된 보상 체계(연봉, 연구비, 직위 부여 등)를 적용하는 정책 기조를 일관되게 유지함. 이러한 성과 중심 보상은 과학기술인재의 사회적 위상을 제고하는 동시에, 청년, 중견, 리더 연구자로 이어지는 경력 사다리를 제도적으로 정착시키는 역할을 수행함
- 장학금, 주거 지원, 가족 지원 등 생활 전반을 포괄하는 다차원적 인센티브는 인재 유입 이후의 안정적 정착을 지원하는 요소로 작동하며, 연구 몰입과 장기적 성과 창출을 촉진하는 제도적 기반 형성

### 4) 한계와 리스크: 국제적 견제와 연구 자유 논란

- 중국의 공격적 인재 유치 정책은 지식재산 유출 의혹, 이중 소속 문제, 연구 자유에 대한 우려를 동반하며 서방 국가의 강한 견제를 초래함
- 이에 중국은 최근 민감 분야에서 비공개, 통합형 인재 발굴 방식으로 전환하는 등 전략을 조정하고 있음. 이는 정책의 지속성을 확보하는 동시에 국제 리스크를 관리하려는 움직임으로 평가됨

## 라 중국 사례의 함의

### 1) 인재를 국가 전략의 ‘수단’이 아닌 ‘핵심 자원’으로 규정

- 중국 사례는 인재 정책의 효과가 개별 프로그램의 세부 설계보다는 국가 전략과의 정합성 및 자원 투입의 강도에 의해 좌우됨을 보여줌. 이는 과학기술인재 정책의 출발점이 국가 전략 차원의 명확한 문제 인식과 집중적 자원 배분에 있음을 시사함. 중국은 과학기술을 국가 발전과 안보의 최우선 과제로 설정하고, 인재를 이를 실현하는 핵심 정책 수단으로 규정함
- 중앙정부와 지방정부, 대학, 연구소, 기업이 결합된 다층적 구조를 통해 고액 연구비, 연봉, 주거·정주 지원, 가족(교육) 패키지 등 대규모 자원이 투입되었으며, 해외 인재 유치와 국내 인재 육성을 병행하는 ‘이중 사다리’ 구조가 제도화됨. 특히 반도체, 인공지능, 바이오, 양자, 항공우주 등 전략 기술 분야에 투입 자원을 집중함으로써, 인재 정책이 산업 전략과 직접적으로 결합되는 구조를 형성함

### 2) 국가 주도 다층 프로그램과 전략 산업 연계의 결합

- 중국의 인재 정책은 단일 부처 차원의 개별 사업이 아니라, 산업 전략, 연구 체계, 정치적 메시지가 결합된 국가 운영 시스템으로 설계될 때 강력하게 작동함을 보여줌
  - 이 정책은 중앙, 지방, 기관이 연계된 다층적 프로그램 포트폴리오 형태로 운영되었으며, 천인계획에서 치명 프로그램으로 이어지는 해외 인재 스카우트 체계, 만인계획을 중심으로 한 국내 인재 성장 경로, 중국과학원(CAS)의 PIFI를 통한 국제 공동연구 체계가 인재 유치, 육성, 협력을 하나의 통합 구조로 연결
  - ‘중국제조 2025’와 같은 국가 산업 전략과 인재 정책을 직접 연계함으로써, 유치된 인재를 국가 중대 과학기술 프로젝트의 핵심 리더로 배치하는 운영 방식이 제도화
  - 최고지도부가 베이징다이허 회의 등을 통해 과학기술인재를 상징적으로 격상하는 관행은, 인재 정책의 정치적, 상징적 위상을 강화하는 역할을 수행

### 3) 속도와 집중: 전략 기술 분야에서의 가시적 성과와 연구 리더십 집중

- 중국의 대규모 인재 동원 모델은 전략 기술 분야에서 ‘속도와 집중’을 통해 단기 성과를 창출하는 데 효과적인 구조로 작동함
  - 이러한 투입과 운영 방식은 비교적 짧은 기간 내에 가시적인 연구 및 산업 성과로 연결되었으며, 해외 귀환 및 유치 인재를 중심으로 반도체(SMIC), 양자통신(판젠웨이 연구팀), 인공지능, 바이오, 항공우주 등 핵심 분야에서 연구 성과가 가시화
  - 이 과정에서 국가 전략 산업 전반에 걸쳐 연구 리더십의 집중과 핵심 기술의 내재화가 빠르게 진전
  - 특히 인재의 밀도와 연구 속도, 기관 간 협력과 연결성이 동시에 강화되면서, 단기간에 성과를 집약적으로 창출하기에 유리한 연구, 산업 생태계가 형성

### 4) 기술 자립 강화와 글로벌 리스크의 동시 확대

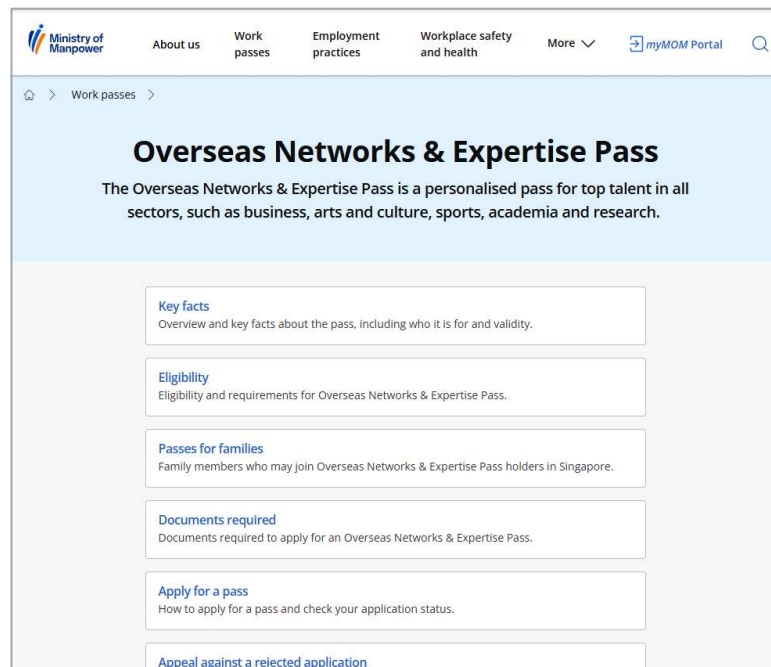
- 중국의 국가 주도형 인재 동원 모델은 강력한 성과를 창출하는 동시에 국제 정치·외교적 리스크를 구조적으로 내포하는 특징을 지님. 이 모델의 장기적 성과는 기술 자립의 가속과 글로벌 경쟁 구도의 심화라는 양면적 결과로 나타남. 과학기술인재 정책은 산업 및 안보 전략의 핵심 수단으로 작동하며, 해외 인재 유치와 국내 인재 육성을 병행한 인재 자금

구조를 강화하는 데 기여함. 또한 성과 중심의 차별적 보상 체계는 과학기술인재의 사회적 위상을 제고하는 효과를 가져옴

- 반면 지식재산권 분쟁, 이중 소속 논란, 미·중 기술 패권 경쟁의 심화, 서방 국가의 제재와 견제 등 부작용과 외부 위협 역시 확대됨
- 이러한 환경 변화에 대응하여 중국의 인재 유치 방식은 점차 비공개적, 은밀한 형태로 전환되는 경향을 보이고 있음. 중국은 ‘중국제조 2035’를 지향하며, 기술 자립과 전략 산업 강화를 목표로 한 인재 전략을 지속적으로 강화할 가능성이 높은 것으로 전망됨

## 4 싱가포르

- 싱가포르는 국토와 인구 규모의 구조적 한계로 인해 내생적 인재 풀에 의존한 성장 전략에 한계가 있다는 점을 인식하고, 국가 발전 전략 전반을 ‘글로벌 인재의 유치, 정착, 장기 활용’에 기반해 설계함. 과학기술인재 유치 정책은 국가 경쟁력과 생존 전략의 핵심 축으로 작동함
- NRF는 2013년, 국내 우수 인재를 해외로 진출시킬 뿐 아니라 이후 다시 국내 인재로서 확보하기 위한 목적으로 ‘싱가포르 연구자 재초빙 스킴(RSSS)’을 시작하였으며, 자국으로 돌아온 인재들을 국가 과학기술 진흥을 위한 요직에 임용함<sup>22)</sup>
- 싱가포르는 개인 단위의 초정예(highly selective) 글로벌 인재를 겨냥한 ‘패스(passport)형 체류 제도’를 구축함. 이는 인재를 ‘고용된 노동자’가 아니라, 독립적 가치 창출 주체이자 플랫폼 참여자로 인식하는 싱가포르식 접근을 보여줌



<그림 11> Returning Singaporean Scientists Scheme (RSSS)

22) 과학기술진흥기구 아시아·태평양 종합연구센터(2024.2.2.). [https://spap.jst.go.jp/investigation/downloads/2022\\_rr\\_02\\_add.pdf?utm\\_source=Manual&utm\\_medium=Manual&utm\\_campaign=PDFClick\\_2022\\_rr\\_02\\_add.pdf](https://spap.jst.go.jp/investigation/downloads/2022_rr_02_add.pdf?utm_source=Manual&utm_medium=Manual&utm_campaign=PDFClick_2022_rr_02_add.pdf) 2025년 12월 18일 검색

## 가 인재 유입 정책: 국가 전략 연계형, 플랫폼 기반 고속 인재 유입

### 1) 정책 특징

- 첫째, 싱가포르의 인재 유치 제도는 연구, 산업, 창업 활동의 병행을 제도적으로 허용하는 데 특징이 있음. ONE Pass(Overseas Networks & Expertise Pass)<sup>23)</sup>와 Tech.Pass는 고급 과학기술인재에게 특정 고용주에 종속되지 않는 체류 자격을 부여함으로써, 단일 고용에 한정되지 않고 복수 고용, 연구 활동, 창업 및 투자를 폭넓게 수행할 수 있도록 설계됨. 이에 따라 인재는 대학, 연구기관에서의 연구 활동과 민간 기업 자문, 스타트업 창업, 투자 활동을 동시에 전개할 수 있으며, 이러한 구조는 고급 인재의 지식 확산과 네트워크 효과를 극대화하는 데 기여함
- 둘째, 이 제도는 영어 기반 행정 시스템, 신속한 비자 및 체류 처리, 낮은 조세 부담과 유기적으로 결합되어 운영됨. 싱가포르는 행정 절차의 단순화와 처리 속도를 정책 경쟁력의 핵심 요소로 인식하고 있으며, 해외 인재가 체감하는 정착 비용(행정, 시간, 불확실성 비용)을 최소화하는 데 정책적 초점을 두고 있음
- 셋째, 연구 환경 측면에서도 싱가포르는 ASTAR(Agency for Science, Technology and Research)와 국립대학(NUS, NTU)을 중심으로 국제적 경쟁력을 갖춘 연구비 패키지과 연구 인프라를 제공함. 국제 공동연구, 산업 연계 연구, 스타트업 협력 프로젝트를 적극적으로 운영함으로써, 해외 연구자가 단기간 내 연구 성과를 창출하고 지역 혁신 생태계에 신속히 편입될 수 있는 여건을 조성함

### 2) 성공 요인

- 싱가포르 정책의 성공 요인은 속도, 자유도, 예측 가능성으로 요약할 수 있으며, 이러한 요소들의 결합은 해외 과학기술인재에게 ‘정착 비용이 낮고 기회 접근성이 높은 국가 플랫폼’으로 인식하게 만드는 핵심 동인으로 작용함
  - 속도(speed): 신속한 비자 발급과 행정 처리 과정은 해외 과학기술인재가 기회비용을 최소화한 상태로 이동, 정착 가능
  - 자유도(flexibility): 고용주 비종속적 체류 자격을 통해 연구·산업·창업 간 이동과 병행을 허용함으로써, 인재의 창의적 활동 범위를 확장
  - 예측 가능성(predictability): 명확한 자격 요건, 안정적인 제도 운영, 일관된 정책 메시지를 통해 장기 체류 및 경력 설계 가능
- 특히 복수 활동 허용이라는 높은 자유도, 신속한 행정 절차, 영어 기반 업무 환경의 결합은 연구자, 기술 리더, 창업자에게 싱가포르를 ‘정착 부담이 낮은 글로벌 플랫폼’으로 인식하게 만드는 결정적 요인으로 작용함. 이는 ONE Pass와 Tech.Pass의 제도 설계 전반에서 명확화

## 나 전략 및 사례

### 1) 초정예 글로벌 인재 전용 비자 및 패스 제도

- Tech.Pass (EDB, Economic Development Board 주관)
  - 세계적 수준의 기술 리더, 창업자, C레벨 글로벌 리더를 위한 초정예 패스

23) <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/overseas-networks-expertise-pass> 2025년 12월 18일 검색

- 복수 회사에서 활동 허용. 고용주 비종속. 창업, 투자, 자문, 고용 모두 허용
- 경력, 성과 중심 평가(학력이나 기업 규모보다 실적 중요)
- 초자유도 기반의 인재 패스 모델, 세계적 인재에게 매우 매력적
- ONE Pass (Overseas Networks & Expertise Pass, 2023~)
  - 싱가포르 인재 정책의 정점. 가장 강력한 개인 단위 인재 유치 정책
  - 정주, 경력 이동, 고용 제약을 없애 세계적 인재에게 싱가포르를 활동 플랫폼으로 만드는 전략
  - 고소득 글로벌 인재 또는 최고 전문가에게 5년간 장기 체류, 가족 동반, 배우자 취업 자유
  - 한 회사 소속일 필요 없음. 자신이 원하면 창업, 자문, 연구, 기업 이동 모두 가능
- EP/S Pass 및 COMPASS (전문직 전반 강화)
  - 정량 및 정성 혼합 선별 강화. Employment Pass 심사 기준을 글로벌 임금 지수(benchmark)에 맞추어 상향
  - 우수 인재는 신속 승인
  - 기업의 외국 전문가 채용을 유연하게 지원
  - COMPASS 시스템 도입하여, 학력, 임금, 경험, 국가 기여도를 정량 평가

## 2) 기업이 인재 유치의 매개 플랫폼으로 기능

---

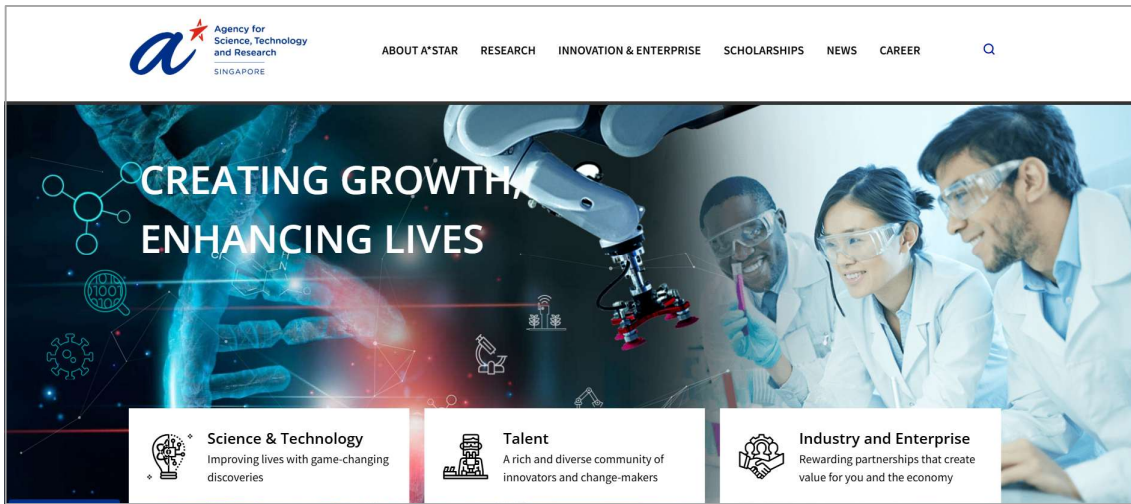
- Tech@SG 프로그램
  - 정부와 기업이 협력하여 인재 확보, 해외 고급 기술 인재를 스타트업, 테크 기업에 신속 매칭
  - 비자 승인 보장성 높음. 예측 가능성 제공
- 기업 투자 및 인재 유치 패키지 연동
  - 신규 외국 기업, UNicorn 유치 시 정부가 인재 유입을 패키지로 지원
  - 비자 패스트트랙, 임금 보조 또는 세액 공제
  - 글로벌 본사급 연구개발센터 설립 지원

## 3) 연구기관 및 대학 기반 인재 확보

---

- ASTAR(Agency for Science, Technology and Research)<sup>24)</sup>
  - 싱가포르 연구정책의 심장
  - 해외 박사, 포닥 전액 장학금
  - ASTAR International Fellowship, 해외에서 학위/포닥 후 복귀 조건 설계
  - 해외 연구자 장기 초빙 프로그램 운영, 세계적 연구소와 공동 연구 지원

24) <https://www.a-star.edu.sg/> 2025년 12월 18일 검색



<그림 12> ASTAR International Fellowship

- NUS/NTU 글로벌 채용 프로그램
  - 최고 연구자를 위해 연봉 상위 1%대 패키지 제공
  - 연구비, 연구실/Lab 설립비, 가족 정착 지원
  - 국제 연구센터(예: AI, 양자센터)를 설립하여 글로벌 과학자 유치

#### 4) 생활, 정주, 세제 기반의 매력도 강화

- ONE Pass, Tech.Pass가 작동하기 위한 필수 기반 인프라 제공
  - 낮은 소득세 구조: 22% 이하의 개인소득세. 고급 인재에게 매우 매력적
  - 가족 구성원의 정주 안정성이 매우 높음: 가족 및 자녀 교육 지원, 국제학교 다양성, 배우자 취업 자유도 높음
  - 영어 기반 환경: 행정, 교육, 산업 전반이 영어 기반. 외국 인재에게 심리적 장벽이 거의 없음

#### 다 싱가포르 사례의 함의

##### 1) 인재 유치를 ‘고용 정책’이 아닌 국가 플랫폼 전략으로 재정의

- 싱가포르 사례는 해외 과학기술인재 유치를 단순한 노동력 확보나 연구 인력 충원의 문제가 아니라, 국가 경쟁력과 혁신 생태계를 구성하는 핵심 플랫폼 전략으로 재정의하고 있음을 보여줌
- ONE Pass와 Tech.Pass는 인재를 특정 조직에 고용된 인력으로 묶지 않고, 연구, 산업, 창업, 투자를 넘나들며 가치를 창출하는 독립적 행위자로 전제함. 이는 인재 유치 정책의 목표를 ‘인력 충원’이 아니라 지식, 네트워크, 자본이 결합된 가치 흐름의 유입으로 확장한 접근이라 할 수 있음

##### 2) ‘체류 자격’ 자체를 인재 유치의 핵심 정책 레버로 활용

- 싱가포르는 연구비 규모나 보조금 경쟁보다, 체류 자격 설계(passport-type permit)를 인재 유치의 핵심 정책 레버로 활용함
- 고용주 비중속적 체류 자격, 복수 활동 허용, 장기 체류의 예측 가능성은 해외 과학기술인재

에게 정착과 활동의 자유를 제도적으로 보장하는 신호로 작동함. 이는 인재 유치 경쟁이 재정 투입의 크기보다, 제도 설계의 정교함과 자유도의 수준에 의해 좌우될 수 있음을 시사함

### 3) 속도, 자유도, 예측가능성을 결합한 ‘정착 비용 최소화 전략’

- 싱가포르 정책의 핵심은 인재에게 요구되는 비금전적 비용(행정 부담, 시간 손실, 불확실성)을 최소화하는 데 있음. 신속한 비자 처리, 영어 기반 행정 시스템, 명확한 제도 요건은 해외 인재가 국가 이동을 결정할 때 발생하는 기회비용을 현저히 낮춤
- 이는 인재 유치 정책에서 ‘얼마를 주는가’보다 ‘얼마나 빠르고 명확하게 움직일 수 있는가’가 경쟁력이 될 수 있음을 보여줌

### 4) 연구, 산업, 창업을 연결하는 복합 활동 허용 모델의 효과

- ONE Pass와 Tech.Pass가 허용하는 복수 활동 구조는 연구 성과가 산업, 창업, 투자로 빠르게 확산되는 지식 순환 메커니즘을 촉진함. 이는 개별 연구자의 생산성을 넘어, 국가 혁신 생태계 전체의 밀도를 높이는 효과를 도출함
- 싱가포르 사례는 해외 과학기술인재 정책이 연구 성과 창출에만 머물지 않고, 기술 사업화, 스타트업, 글로벌 네트워크 형성까지 연계될 때 파급력이 극대화됨을 보여줌

### 5) ‘초정예 선별 및 높은 자유도’의 결합이라는 선택적 전략

- 싱가포르는 대규모 인재 유입보다는 엄격한 선별(high selectivity)과 높은 활동 자유도를 결합한 전략을 택함
- 이는 중국식 대규모 패키지형 모델이나 캐나다식 광범위한 이민 모델과 대비되는 접근으로, 소규모 국가가 선택할 수 있는 효율적 인재 유치 전략의 한 유형을 제시함. 즉, 모든 국가가 동일한 규모, 방식의 인재 정책을 모방할 필요는 없으며, 국가 조건에 맞는 ‘정책 밀도(density)’ 설계가 중요함을 시사함

## 5 캐나다

- 캐나다는 점수 기반 이민 제도, 유연한 체류, 정착 경로, 다양한 비자 정책을 결합하여 해외 과학기술인재를 장기 정착형으로 유입하고 있으며, 2025년에는 대규모 연구 인재 투자 프로그램을 통해 글로벌 경쟁 속에서 확보 전략을 한층 강화하고 있음
- 특히 CRS 기반 Express Entry를 중심으로 한 ‘영주권과 정착형’ 인재 유치 엔진에 카테고리 기반 선발을 결합해 국가 전략 수요를 제도 내에 내장하고, GSS/GTS의 2주 신속 처리로 단기 채용 속도를 보완함. PNP를 통한 지역 수요 연계, PGWP 기반 유학생 파이프라인 제도화를 더해, 인재의 유입, 정착, 성과 창출로 이어지는 전주기 전환을 구조적으로 설계한 대표적인 ‘정착 설계형 인재 유입 모델’로 평가됨

### 가 인재 유입 정책: 점수 기반 이민 통합형 장기 정착 인재 유입

## 1) 정책 특징

- 캐나다 인재 유입 정책은 해외 우수 인재를 단기 체류 인력으로 활용하는 데 있지 않고, 초기 단계부터 영주권(PR) 획득 가능성을 내장한 장기 정착 경로를 설계함
- 2025년 캐나다는 미국의 연구비 삭감과 이민 환경의 불확실성을 글로벌 인재 경쟁의 기회로 인식하고, 연구 자유와 제도적 안정성을 핵심 강점으로 내세워 해외 과학기술인재 유치 전략을 적극적으로 강화함
- Canada Global Impact+ Research Talent Initiative와 같은 대규모 투자 프로그램은 세계적인 연구자 유치와 연구 인프라 확충을 동시에 추진함으로써, 인재 유입을 국내 연구 경쟁력 제고와 직접 연계하는 전주기 전략으로 작동함

## 2) 성공 요인

- 캐나다는 체류, 취업, 영주권, 시민권으로 이어지는 연속적 경로를 명확히 제도화함으로써, 해외 과학기술인재의 제도적 불확실성을 최소화하고 중·장기 경력 설계를 가능하게 함
- 국제 유학생을 핵심 인재 풀로 활용하는 전략 역시 주요 성공 요인으로, PGWP(Post-Graduation Work Permit) 등 제도는 해외 유학생을 자연스럽게 장기 정착 인재로 전환하는 파이프라인을 구축함. 이를 통해 캐나다는 해외 연구자뿐 아니라 유학생 출신 기술·과학 인재를 체계적으로 축적하고 있음

## 나 전략과 사례

### 1) 영주권 중심 점수제 기반의 국가 핵심 엔진: Express Entry의 구조화된 선발

- 캐나다의 해외 과학기술인재 유입 정책은 초기 단계부터 영주권(PR) 획득 가능성을 내재한 점수 기반 이민 시스템을 핵심 엔진으로 설계함
  - 중심 제도인 Express Entry는 학력, 경력, 언어 능력 등을 종합 평가하는 CRS 점수체계를 통해 후보자를 선별
  - 최근에는 카테고리 기반 선발을 병행함으로써 STEM 등 국가 전략 수요를 직접 반영하는 방향으로 진화
- 이는 보편적 인적자본 경쟁과 전략 수요 기반 타깃 선발을 결합한 구조로, 단순한 인재 유입을 넘어 국가 성장 전략과 정합성을 강화함

### 2) 연구·산업 현장 대응형 속도 레버: Global Skills Strategy와 Global Talent Stream

- 영주권 중심의 장기 정착 설계와 함께, 캐나다는 연구·산업 현장의 즉각적 수요에 대응하는 신속 유입 경로를 병행 운영함
  - Global Skills Strategy(GSS)와 Global Talent Stream(GTS)는 2주 내 비자 처리 등 빠른 행정 절차를 통해 고급 인재의 단기 채용을 지원
  - 고용주에게는 노동시장 기여 계획(LMBP) 수립을 요구함으로써 인재 유입이 고용, 훈련, 혁신 성과로 이어지도록 관리
- 이는 유입 속도와 정책 책무성을 동시에 확보한 구조임

### 3) 연방 및 주정부 연계형 맞춤 선발: Provincial Nominee Program(PNP)

- 캐나다는 연방 단일 모델을 넘어, 주정부가 지역 산업·연구 생태계 수요에 따라 인재를

선별하는 분권형 구조를 병행함

- Provincial Nominee Program(PNP)은 각 주가 AI, 바이오, 첨단 제조 등 지역 전략 분야에 필요한 역량을 기준으로 해외 인재를 지명하도록 설계되어, 국가 정책과 지역 혁신 수요를 정합화하는 역할을 수행함
- 이는 인재 정책을 지역 성장 전략과 직접 연결하는 중요한 장치로 작동함

#### 4) 유학생, 연구자 잔류의 제도화: PGWP 기반 장기 정착 파이프라인

- 해외 인재의 지속적 공급을 위해 캐나다는 국제 유학생과 초기 연구자를 핵심 인재 풀로 관리함
  - Post-Graduation Work Permit(PGWP) 제도는 졸업 후 취업과 경력 축적을 허용함으로써 학업-취업과 영주권으로 이어지는 파이프라인을 제도화
- 이를 통해 해외 인재를 일회성 방문자가 아닌 장기 정착 후보군으로 전환하는 구조를 구축함

#### 5) 환경 변화에 대응하는 전략적 인재 유치 사례: 미국 인재 유입과 글로벌 연구 투자

- 캐나다는 제도 안정성에 더해 환경 변화에 기민하게 대응하는 전략적 사례를 병행함
- 2023년 발표된 기술 인재 전략은 미국 H-1B 비자 소지자와 가족에게 Open Work Permit을 제공함으로써, 미국의 제도 불확실성을 인재 유입 기회로 전환함
- 2025년 Canada Global Impact+ Research Talent Initiative와 Canada Impact+ Research Infrastructure Fund<sup>25)</sup>를 통해 약 17억 캐나다달러를 투입, 향후 12년간 최대 1,000명의 세계적 연구자를 유치하는 대규모 장기 투자에 착수하며 캐나다를 글로벌 연구 인재의 장기 거점으로 강화하고 있음



<그림 13> Canada Impact+ Research Infrastructure Fund

25) <https://www.innovation.ca/apply-manage-awards/funding-opportunities/canada-impact-plus-research-infrastructure-fund> 2025년 12월 24일 검색

## 다 캐나다 사례의 함의

### 1) 인재 유치는 ‘임시 활용’이 아니라 ‘영주 정착’을 전제로 설계되어야 함

- 캐나다 사례는 해외 과학기술인재를 초기 유입 단계부터 영주권과 장기 정착을 전제로 설계한 정책 구조가 인재 확보의 지속가능성을 높인다는 점을 보여줌
- Express Entry를 중심으로 한 점수제 기반 이민 시스템은 인재 유치를 ‘고용의 부속 수단’이 아니라 국가 인구·산업 전략의 일부로 내재화한 사례로 평가

### 2) ‘탁월성 경쟁’과 ‘전략 수요 반영’을 동시에 충족하는 선발 구조의 중요성

- 캐나다는 단일 점수 경쟁 방식에서 나아가, 카테고리 기반 선발을 병행함으로써 STEM 등 국가 전략 분야 수요를 제도적으로 반영하고 있음
- 이는 우수 인재 간의 보편적 경쟁을 유지하면서도, 국가가 필요로 하는 기술, 연구 역량을 명시적으로 유도하는 방식으로, 인재 정책이 산업·기술 정책과 분리되지 않고 작동할 수 있음을 보여줌

### 3) ‘속도’와 ‘책무성’을 동시에 확보한 이중 트랙 설계의 효과

- Global Skills Strategy와 Global Talent Stream 사례는, 연구와 산업 현장의 즉각적 인력 수요에 대응하는 신속 유입 경로가 필요함을 보여줌. 동시에 고용주에게 노동시장 기여 계획을 요구함으로써, 인재 유입의 정당성과 성과를 관리하는 구조를 갖추었다는 점에서, 단기 유입과 중장기 성과 관리의 균형을 달성한 사례로 평가할 수 있음

### 4) 유학생 및 초기 연구자를 ‘잠재 인재 풀’로 제도화하는 전략의 효과

- PGWP를 중심으로 한 캐나다의 유학생 잔류 정책은, 국제 유학생과 초기 연구자를 사전에 검증된 인재 풀로 관리하고, 학업, 취업, 영주 정착으로 연결하는 전주기 파이프라인을 제도화한 사례임
- 이는 해외 인재 유치에서 일회성 스카우트보다 내부 축적형 전략이 안정적임을 시사함

### 5) 분권형 설계를 통한 ‘정책-생태계 정합성’ 확보

- Provincial Nominee Program(PNP)은 연방정부의 기본 틀 위에 주정부의 산업, 연구 생태계 수요를 결합함으로써, 국가 정책과 지역 혁신 전략을 정합화하는 역할을 수행함
- 이는 인재 정책이 단일 중앙 기준만으로는 한계를 가질 수 있음을 보여주며, 지역 기반 맞춤 설계의 필요성을 시사함

### 6) 환경 변화에 기민하게 대응하는 ‘전략적 개방성’의 중요성

- 미국의 비자 불확실성을 인재 유입 기회로 전환한 H-1B 대응 전략과, 대규모 글로벌 연구 인재 투자 사례는 캐나다가 국제 환경 변화에 능동적으로 대응하는 전략적 개방성을 유지하고 있음을 보여줌
- 이는 인재 정책이 고정된 제도가 아니라, 국제 경쟁 환경에 따라 조정·확장 가능한 전략 자산임을 시사함

## 6 일본

- 일본은 높은 연구개발 투자 규모에도 불구하고 외국인 연구자 비율이 낮고 국제 경쟁력이 약화되고 있다는 문제 인식 아래, 2020년 이후 ‘글로벌 인재 확보(Highly Skilled Talent<sup>26)</sup>)’ 전략을 본격적으로 강화하고 있음
- 일본은 과학기술인재 유치를 제도적으로 정교화한 국가로, 학력, 연구 성과, 경력, 연봉 등을 점수화하여 일정 기준을 충족할 경우 장기 체류 및 영주권 취득을 신속하게 허용하는 구조를 갖추고 있음
- 일본 정책의 특징은 장기적 안정성과 예측 가능한 커리어 경로 제공에 있음. 국립대학과 연구기관에서 정규직 연구직의 비중이 높고, JST와 문부과학성(MEXT)을 중심으로 한 연구비 지원 체계가 비교적 안정적으로 유지되고 있음. 이러한 특성으로 인해 일본의 인재 유치 정책은 제도적 명확성과 장기 정착 가능성을 강점으로 하는 ‘안정형 유치 모델’로 평가됨

### 가 인재 유입 정책: 점수제 기반 안정적 정착 및 커리어 설계

#### 1) 정책 특징

- 일본은 법무성(MOJ) 주도로 고급인재(Highly Skilled Foreign Professional<sup>27)</sup>) 점수제를 도입(2012년)하여, 해외 고급 인재의 체류 및 정착을 제도적으로 관리하고 있음. 해당 제도는 학력, 연구·전문 경력, 연봉, 연구 실적, 국가 기여 가능성 등을 정량 지표로 점수화하여, 일정 기준 이상을 충족한 인재를 ‘고급인재’로 분류함
- 외무성(MOFA) 및 출입국재류관리청의 공식 비자 안내에서는 고급인재 비자의 신청 절차와 요건을 명확히 규정하고 있으며, 특히 점수 산정 결과가 명시된 재류자격인정증명서(COE)를 통해 신청자의 자격 요건과 향후 체류 경로가 투명하게 제시됨. 이는 해외 인재가 제도 요건과 절차를 사전에 명확히 인지할 수 있도록 설계된 구조임
- 고급인재로 인정될 경우, 일반 취업 비자보다 우대된 체류 조건이 적용되며, 배우자 취업 허용, 복수 활동 가능, 가사도우미 동반 허용 등 생활, 정주 측면의 제도적 완화가 함께 제공됨. 또한 일정 기간 이상 체류 시 영주권 신청 요건이 대폭 단축되는 패스트트랙이 적용됨

#### 2) 성공 요인

- 일본 고급인재 점수제의 핵심 성공 요인은 ‘예측 가능한 선발 기준’과 ‘안정적인 장기 경로’의 결합에 있음. 점수제라는 명확한 기준을 통해 해외 인재는 자신의 자격 충족 여부를 사전에 판단할 수 있으며, 단기 체류를 넘어 영주권까지 이어지는 경로가 제도적으로 명시되어 있다는 점이 중요한 유인으로 작용함
- 이러한 구조는 연구자·전문가 입장에서 장기적인 삶과 경력 설계가 가능한 이민·체류 환경을 제공한다는 점에서 경쟁력을 가짐. 특히 단기 성과 중심이 아니라, 일정 기간 일본 내에서 연구, 전문 활동을 지속할 경우 안정적인 지위로 전환될 수 있다는 점은 해외 과학기술인재에게 정주 안정성이라는 핵심 가치를 제공함

26) <https://www.relocate.world/articles/japan-highly-skilled-professional-hsp-points-system> 2025년 12월 18일 검색

27) [https://www.mofa.go.jp/j\\_info/visit/visa/long/visa16.html](https://www.mofa.go.jp/j_info/visit/visa/long/visa16.html) 2025년 12월 18일 검색

- 실제로 일본 정부의 제도 설명 자료에서는 고급인재 점수제가 “우수 외국 인재가 일본에서 지속적으로 활동하고 정착하도록 유도하기 위한 제도”임을 명시하고 있으며, 이는 단순 유치 정책을 넘어 장기 인재 확보 전략으로 설계되었음을 보여줌

## 나 전략과 사례

### 1) 고급 전문 인재(Top Talent) 비자 및 이민 제도 강화

---

- Highly Skilled Foreign Professional (HSFP) 비자
  - 일본의 대표적 고급 인재 유치 패스트트랙 비자, 연구자, 엔지니어, 기업가를 대상으로 빠른 영주권과 안정적 정주 기반을 제공하는 제도
  - 점수제 기반 (학력, 연구업적, 연봉, 경력 등을 정량 평가), 고득점자에게 1년 후 영주권 신청 자격 부여 (세계 최단 수준), 배우자 취업, 부모 동반 등 가족 혜택 포함
- 2023년 개정 HSFP (Fast Track 강화판)
  - 세계적 연구자, 혁신가, 기업가에게 6개월 만에 영주권 신청 가능
  - 노벨상급 연구자·특허 수익, 기업가, 고액 소득자 등은 별도 ‘Super High Skilled’로 분류하여 특례 지원
- Specified Skilled Worker (특정 기능 인재 제도)
  - 첨단 제조, 과학기술 분야 기술자를 포함
  - 산업계 인재 부족을 해결하기 위한 준전문직 유치 제도

### 2) 외국인 연구자 정착·연구환경 개선

---

- 일본 과학기술진흥기구(JST) 연구자 유치 프로그램
  - PRESTO, CREST, ERATO 등 세계적 수준의 연구 프로젝트 운영
  - 해외 연구자를 PI 또는 공동연구자로 적극 참여
  - 대형 연구비 제공 및 국제 공동연구 촉진
- 대학 및 국립연구소의 글로벌 채용 강화
  - 일본 대학의 국제화 정책(Global30, Top Global University Project)
  - 외국인 교원과 연구자 비중 확대
  - 영어 기반 연구 및 행정 환경 개선
- 생활·정주 지원 (Soft Landing)
  - 외국인 연구자를 위한 One-Stop 지원 센터, 주거, 교육, 의료, 세금·보험 안내
  - 대학 내 ‘Global Office’ 확산으로 정착 부담 완화

### 3) 국가 차원의 연구환경 경쟁력 개선

---

- 일본 과학기술·혁신기본계획 (6th STI Plan, 2021-2025)
  - 해외 인재 유치 및 국제연구 협력 확대 명문화. ‘인재창조형 생태계 구축’을 국가 전략으로 선언
  - 첨단 분야(양자, AI, 바이오)에서 해외 연구자 확보 목표 제시
- Moonshot R&D 프로그램
  - 글로벌 석학과 공동 연구 수행, 해외 연구자 장기 초빙

- 도전적 연구 프로젝트 중심으로 일본 연구 매력도 강화

#### 4) 산업계 인재 유입 및 스타트업 생태계 강화

- J-Startup 프로그램
  - 해외 창업가·기술 인재 유치를 위한 인터내셔널 액셀러레이션
  - 법인 설립 절차 간소화
  - 글로벌 VC(벤처 캐피탈), 기업과 연계
- 기업의 외국 전문 인재 채용 장려
  - 제조, 자동차, 로봇, 반도체 분야 기업이 해외 고급 기술자를 적극 채용
  - 정부는 세제 및 비자 절차 완화로 지원

#### **다** J-RISE(Japan Research & Innovation for Scientific Excellence) 이니셔티브<sup>28)</sup>

##### 1) 미국발 과학자 이탈과 글로벌 인재 재편

- AI, 반도체 등 첨단 과학기술 분야에서의 글로벌 인재 경쟁 심화를 배경으로, 최근 미국의 연구개발 환경 변화가 국제 인재 이동에 구조적 변화를 야기하고 있음을 지적함
- 특히 미국 트럼프 행정부의 R&D 예산 대폭 삭감과 제도적 제약 강화로 인해, 미국 내 과학자들이 연구 지속성과 커리어 안정성을 우려하며 해외로 이동하려는 흐름(소위 '미 과학자 엑소더스')이 가시화되고 있음
- 일본은 미국발 인재 유출을 전략적 기회로 인식하고, 국제 우수 연구자 유치를 국가 차원의 핵심 의제로 격상시키고 있음

##### 2) 국가 차원의 총괄 전략 및 전략적 대응: J-RISE 이니셔티브

- 2025년 6월, 종합과학기술·이노베이션회의(CSTI)에서 'J-RISE (Japan Research & Innovation for Scientific Excellence) 이니셔티브'를 공식 발표함
- 일본 정부는 과학기술을 국가 경쟁력의 핵심 축으로 재정의하며, 낮은 연구 국제화 수준과 상대적으로 열악한 연구 환경 문제를 해결하기 위해 국제 인재 유치를 범정부 전략으로 전환함
- J-RISE의 정책 기조는 '국제 두뇌 순환(International Brain Circulation)'으로, 단순한 인재 유치가 아니라, 유치, 정착, 연구 몰입, 자립적 성과 창출로 이어지는 선순환 구조 구축에 초점을 둠

##### 3) 주요 정책 수단

- 세계적 수준의 연구 환경 조성 (UIRE 제도)
  - 국제우수연구대학(UIRE) 지정 제도를 통해 연구대학을 전략 거점으로 육성
  - 인사와 급여 제도 개편, 독립 연구 공간 제공, 실험실 구축 등 PI급 자율·독립 연구 환경을 집중 지원
  - 대학 거버넌스 개혁과 재정 전략 명확화를 병행 추진

28) 한국연구재단 연구정책기획팀(2025). NRF R&D BRIEF 2025-40호. 美 과학자의 엑소더스와 일본의 영입 전쟁. 2025.08.11

- 글로벌 우수 인재 초빙 프로그램: EXPERT-J
  - J-RISE의 핵심 실행 사업으로, 대학 기금(약 10조 엔 규모)의 운용 수익을 활용
  - 만 45세 미만의 해외 우수 연구자(일본인 포함)를 대상으로 세계 최고 수준의 급여, 연구비, 정착 패키지 제공
  - PI로서 독립 연구 수행, 테뉴어 또는 테뉴어 트랙 보장을 통해 장기 커리어 경로 제시
- 보상 경쟁력 강화 및 매력도 제고
  - 미국 주요 대학 대비 3~5배 수준의 연봉 격차 인식을 정책적으로 명시
  - 고연봉 지급 기준 설정, 연구비 및 연구 장려비 동시 제공
  - 글로벌 설명회, 리크루트 카라반 등을 통해 연구·생활·문화적 매력을 적극 홍보



<그림 14> J-RISE Initiative

## 라 일본 사례의 함의

### 1) 인재 유치를 ‘단기 유입’이 아닌 장기 정착과 커리어 안정성의 문제로 재정의

- 일본 사례는 해외 과학기술인재 유치를 단기적 인력 충원이나 프로젝트 단위 초빙이 아니라, 장기 체류와 안정적인 연구·직업 경로 제공을 핵심 목표로 설정하고 있음을 보여줌
- 고급인재 점수제는 일정 요건을 충족한 인재에게 장기 체류 및 영주권 취득을 예측 가능하게 연계함으로써, 해외 연구자가 일본에서의 삶과 경력을 중·장기적으로 설계할 수 있도록 지원함. 이는 인재 유치 정책의 성과를 단순한 ‘유입 규모’가 아니라 정착의 지속성과 경력 누적 가능성의 관점에서 평가하려는 접근으로 해석할 수 있음

### 2) ‘명확한 기준과 경로 제시’를 핵심 정책 레버로 활용

- 일본은 고급인재 점수제를 통해 학력, 연구 성과, 경력, 연봉 등 평가 요소를 명시적으로 점수화하고, 일정 기준 이상을 충족할 경우 체류 연장과 영주권 취득으로 이어지는 명확한 제도 경로를 제시함
- 이러한 접근은 인재 유치 경쟁에서 재정적 인센티브의 크기보다, 제도의 투명성과 예측 가능성이 해외 과학기술인재에게 중요한 유인으로 작용할 수 있음을 시사함. 특히 제도

문서와 비자 안내에서 절차와 요건을 상세히 공개함으로써, 정책 불확실성을 최소화하고 있다는 점이 특징임

### 3) '안정형 연구·고용 구조'를 경쟁력으로 전환

---

- 일본은 국립대학과 공공 연구기관을 중심으로 정규직 연구직 비중이 높고, 연구비 지원 구조가 상대적으로 안정적이라는 특성을 지님. JST와 문부과학성(MEXT) 중심의 연구비 지원 체계는 단기 성과 압박보다는 지속적인 연구 수행과 경력 축적을 가능하게 하는 환경을 제공함
- 이는 고위험·고보상(high-risk, high-reward) 구조가 강한 미국 모델이나, 초자유도 기반의 싱가포르 모델과 대비되는 '안정형 인재 유치 모델'로, 위험 회피 성향이 높거나 장기 연구를 선호하는 인재에게 차별적 매력으로 작용할 수 있음

### 4) 인재 유치 전략의 확장 and 한계

---

- 일본 사례는 장기 안정성과 제도적 명확성이라는 강점을 지니는 반면, 보상 수준, 연구 자율성, 산업·창업으로의 확장성 측면에서는 상대적인 제약도 동시에 드러냄. 즉 일본 모델은 안정적 커리어를 중시하는 특정 인재군에 특화된 전략임을 시사함
- 이러한 특성은 국가의 여건과 전략 목표에 따라 '위험, 자율성, 안정성'의 조합을 어떻게 설계할 것인지에 대한 중요한 비교 기준을 제공함

### 5) 인재 유치 정책의 구조적 고도화: '재정 지원'에서 '연구국가 설계'로의 전환

---

- 일본 정부는 「J-RISE 이니셔티브」를 통해 미국발 과학자 이탈 현상에 선제적으로 대응하고 있으며, 단순한 재정 지원을 넘어 대학 구조 개혁, 연구 환경 개선, 고급 인재의 장기 정착을 포괄하는 종합적 인재 유치 전략을 추진하고 있음. 특히 UIRE 제도를 중심으로 대학의 자율성, 책임성, 투명성을 강화하고, EXPERT-J 프로그램을 통해 PI급 연구자에게 정년 보장까지 포함한 중·장기 커리어 경로를 제공함으로써, 일본은 '매력적인 연구 국가'로서의 위상을 재정립하고자 함
- 이러한 접근은 연구자의 이동을 단순한 재정적 유인의 문제로 보지 않고, 법 제도, 정주 여건, 연구 환경 전반을 통합적으로 설계함으로써 '인재 유치, 정착, 자립'으로 이어지는 선순환 구조를 구축하려는 시도로 해석할 수 있음. 일본 사례는 각국이 연구 인재 유치를 국가 경쟁력 확보의 핵심 전략으로 점차 고도화하고 있는 글로벌 정책 흐름 속에서, '연구국가 차원의 구조적 대응 모델'로서 중요한 정책적 함의를 제공함

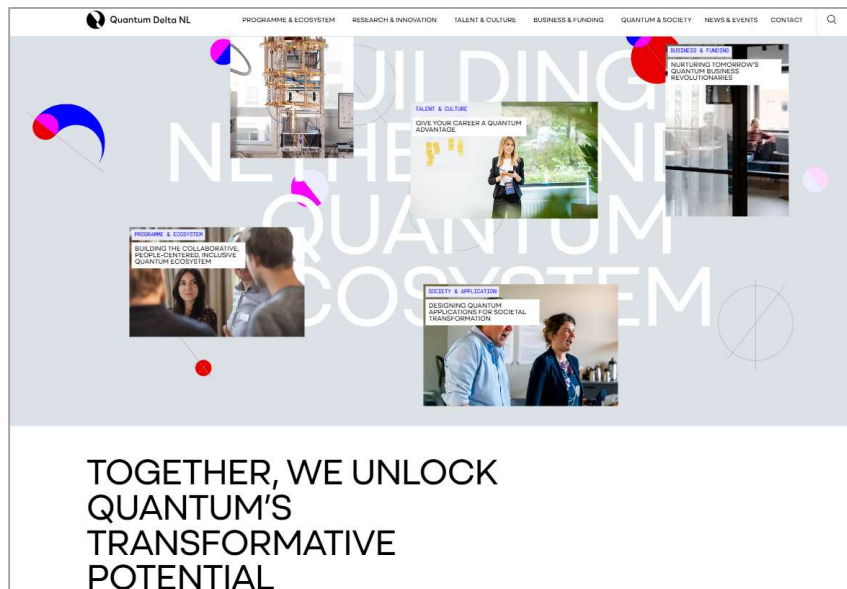
## 7 네덜란드

- 네덜란드는 해외 과학기술인재 유치를 국가 전략에 내재화하고, 국적에 관계없는 글로벌 인재의 유치·유지를 국가 혁신 전략의 핵심 목표로 설정함. 세계 인센티브와 행정 효율성의 결합을 통해 인재 유입의 비용 대비 효과를 극대화한 국가로 평가됨
- 해외 인재는 단순한 유입 대상이 아니라, 국제 연구 네트워크를 연결, 확장하는 핵심 자산으로 활용됨
- 네덜란드의 해외 과학기술인재 유치 정책은 개방형 유입 설계, 전환 체류를 통한 잔류 제도화, 세제, 행정 기반의 정착 유인, 글로벌 연구 허브로의 확장이라는 단계적 구조 속에서 일관되게 작동함

### 가 인재 유입 정책: 고효율 경로 설계형 글로벌 허브 촉진

#### 1) 정책 특징

- 2019년 ‘양자기술 국가 아젠다(NAQT)<sup>29)</sup>’와 2021년 ‘Quantum Delta NL(QDNL)<sup>30)</sup>’을 통해 양자기술을 국가 미래 전략 기술로 설정하고, 국적에 관계 없는 개방형 원칙을 바탕으로 정책을 설계함.
- 세제 혜택(30% ruling), 고급 인력 비자(Highly Skilled Migrant), 고용주 스폰서십(recognised sponsor)을 결합한 고효율, 보상 최적화형 인재 유입 경로를 구축함
- 인재 유치는 개인 공모가 아닌 대학, 연구기관 중심의 전략적 스카우트 방식으로 운영되며, 정착, 가족, 경력 지속성을 고려한 패키지 지원과 행정의 신속성, 예측 가능성이 정책 경쟁력의 핵심으로 작동함



<그림 15> Quantum Delta NL(QDNL)

29) National Agenda for Quantum Technology. <https://qutech.nl/wp-content/uploads/2019/09/NAQT-2019-EN.pdf> 2025년 12월 24일 검색

30) Quantum Delta NL(QDNL). <https://quantumdelta.nl/> 2025년 12월 24일 검색

## 2) 성공 요인

- 네덜란드 이민청(IND)의 고급 인력 비자 제도는 고용주가 IND의 인정 스폰서이어야만 신청이 가능하도록 설계됨
  - 30% 세제 감면 제도: 초기 정착 부담을 실질적으로 완화하여 단기 유인 효과를 높임
  - 고용주 스폰서십 제도: 행정 책임과 품질 관리를 명확히 하여 운영의 표준화와 속도를 확보하고, 유치에서 정착으로의 전환을 안정적으로 지원
- 영어 기반의 연구, 행정 환경과 유학생, 연구자, 산업 인재로 이어지는 연속적 인재 파이프라인은 국제 인재의 진입과 장기 정착을 촉진
- 행정 절차의 신속성과 투명성 자체가 정책 신뢰도와 예측 가능성을 높이는 핵심 경쟁 요소로 작동

**나** 전략과 사례: 세제 및 행정 기반 고효율 경로 설계형 글로벌 인재 유치

### 1) 국가 전략에 내재화된 개방형 인재 유치 원칙

- 특정 국적이나 디아스포라에 의존하지 않는 완전 개방형(global & inclusive) 인재 전략을 제도화
  - Quantum Delta NL(QDNL)의 Action Line 3(Human Capital)은 국적 제한 없는 해외 핵심 인재 유치
  - 해외 과학자의 안식년 및 장기 체류 지원, 박사과정, 박사후 연구원, 산업 연구자, 기업가로 이어지는 국제 이동 촉진을 명시

### 2) 고용주 스폰서십 기반의 고급 인재 유입 경로

- Highly Skilled Migrant(kennismigrant) 제도는 네덜란드의 핵심 해외 과학기술인재의 유입 제도
  - 이민청(IND)이 인정한 고용주(Recognised sponsor)만 신청할 수 있도록 설계
  - 고급 인재 유입의 책임과 품질 관리를 정부와 고용주의 공동 구조로 배분한 모델
- 미국의 H-1B 제도와 유사한 목적을 지니지만, 요건과 절차가 간결하고 행정 처리의 투명성과 예측 가능성이 높다는 점이 강점으로 평가

### 3) 전환 체류(Orientation Year)를 통한 잔류 제도화

- 해외 석박사 및 연구자가 학업이나 연구 종료 후 네덜란드에서 구직, 창업을 할 수 있도록 전환 체류(Orientation Year)를 제도화
  - 해외 인재를 일회성 방문자가 아닌 장기 잔류 후보군으로 관리하는 핵심 장치
- 캐나다 PGWP와 구조적으로 유사하지만, 절차가 단순하고 행정 처리 속도가 빠르다는 점에서 차별성

### 4) 세제 레버를 활용한 개별 인재 보상: 30% Ruling

- 네덜란드는 해외 고급 인재에게 '30% 소득 비과세'를 적용하여 초기 정착 비용을 직접적으로 상쇄함
  - 현금 보조 방식이 아닌 세제 기반 인센티브를 통해 인재의 실질 소득을 높이는 방식으로, 정책

비용 대비 유인 효과가 큰 보상 레버로 작동

### 5) 행정 신속성, 예측 가능성을 중심으로 한 프로세스 품질 전략

- IND는 제도 요건과 변경 사항을 명확히 공지하고, 처리 기간을 체계적으로 관리함으로써 행정 불확실성을 최소화하는 전략을 취함
  - 이러한 행정의 신속성, 표준화, 투명성은 네덜란드 인재 정책의 숨은 경쟁력으로, 세제, 비자, 정착 지원이라는 정책 레버가 실제로 효과를 발휘하도록 만드는 기반

### 6) 글로벌 연구 네트워크의 ‘허브(HUB) 국가’ 전략

- 네덜란드는 해외 인재를 정착 대상이 아니라, 국제 연구 협력의 매개자로 기능하도록 설계
  - EU 양자 플래그십, QuanTera, 독일-프랑스와의 삼국 협력, 미국-일본과의 공동연구를 제도적으로 연계함으로써, 해외 인재를 연결 자산(connecting asset)으로 활용하는 전략

## 다 네덜란드 사례의 함의

### 1. 인재 유치는 ‘보조 정책’이 아니라 국가 전략의 핵심 요소

- 네덜란드 사례는 해외 과학기술인재 유치가 개별 사업이나 단기 대응책이 아니라, 국가 혁신 전략에 내재화된 핵심 정책 목표로 설정될 때 지속성과 일관성을 확보할 수 있음을 보여줌
- 인재 유치는 연구, 산업 정책의 하위 수단이 아니라, 국가 경쟁력 전략의 구성 요소로 설계되어야 함을 시사함

### 2. 개방성과 선택성을 결합한 ‘정밀 유입’ 전략의 효과

- 네덜란드는 국적 제한을 두지 않는 개방형 원칙을 유지하면서도, 고용주 스폰서십과 기관 중심 스카우트 방식을 통해 유입의 질을 제도적으로 관리함
- 이는 무차별적 개방이나 폐쇄적 선별이 아닌, 개방성과 선택성을 결합한 정밀 유입 전략이 효과적일 수 있음을 보여줌

### 3. 보상보다 ‘경로 설계’가 인재 정착을 좌우

- 30% 세제 감면은 강력한 유인 수단이지만, 네덜란드 모델의 핵심은 단일 보상 자체가 아니라 비자, 전환 체류, 정착, 경력 지속으로 이어지는 명확한 경로(pathway) 설계에 있음
- 이는 단기 재정 지원보다 예측 가능한 커리어 경로가 인재 유치 및 정착에 더 중요함을 시사함

### 4. 행정의 품질 자체가 정책 경쟁력

- 네덜란드는 행정 절차의 신속성, 표준화, 예측 가능성을 통해 정책 레버가 실제로 작동하도록 만들
- 이는 행정 효율성과 투명성 자체가 인재 유치 정책의 핵심 경쟁 요소가 될 수 있음을 보여줌

## 5. 해외 인재를 '정착 대상'이 아닌 '연결 자산'으로 인식

- 네덜란드는 해외 인재를 단순히 국내에 머무르게 하는 대상이 아니라, 국제 연구 네트워크를 연결, 확장하는 허브 자산으로 활용함
- 이는 해외 인재 유치 정책이 국내 역량 축적을 넘어 국제 협력 역량 강화 전략으로 설계될 수 있음을 시사함

## 6. 형평성 갈등을 최소화하는 간접적 인센티브 구조

- 현금 보조보다 세제 감면, 제도적 경로 설계를 활용함으로써, 네덜란드는 기존 연구자와의 직접적 보상 경쟁을 최소화함
- 이는 해외 인재 유치 과정에서 발생할 수 있는 내부 형평성 갈등을 완화하는 하나의 정책 설계 방식으로 평가할 수 있음

# 8 유럽연합(EU)

- 유럽연합(EU)은 연구자 규범(권리, 채용 표준), 이동성 펀딩(MSCA), 최상위 경쟁형 연구비(ERC), 대형 국제 공동연구 프로그램(Horizon Europe), 윈스톱 이동성 지원 인프라(EURAXESS)를 유기적으로 결합함으로써, 유럽 전역을 하나의 '연구자 단일 시장이자 글로벌 순환 허브'로 작동시키는 과학기술인재 유입 모델을 구축함
- 이러한 접근은 2000년대 초반부터 추진된 유럽연구공간(ERA, European Research Area) 전략에 기반한 것으로, EU 전체를 국경 없는 통합 연구 시스템으로 운영하고자 하는 장기적 비전에서 출발함
- ERA 전략의 핵심은 연구자 이동성 제고, 연구 경력의 연속성 보장, 그리고 글로벌 과학기술 인재 유치이며, 이를 위해 EU는 규범, 재정, 인프라를 결합한 다층적 정책 체계를 구축함
- European Charter for Researchers & Code of Conduct for the Recruitment of Researchers는 연구자 권리 보장과 공정, 투명한 채용 원칙을 '유럽 표준'으로 정립한 핵심 규범임. 2005년 도입 이후 2023년 개정을 거치며 ERA의 제도적 기반을 강화해 왔으며, 고용 안정성, 연구의 자유, 경력 개발 존중, 차별 없는 국제 이동을 명시함으로써 해외 연구자에게 예측 가능하고 신뢰 가능한 연구, 고용 환경을 제공함
- 재정적 측면에서는 ERC, MSCA, Horizon Europe이 인재 유입을 실질적으로 견인함. ERC(유럽연구위원회)는 국적 제한 없이(any nationality) 지원을 허용하되 EU 회원국 또는 연관국에서 연구를 수행하도록 설계함으로써, 세계 최고 수준의 연구자를 유럽 연구기관으로 이동시키는 핵심 수단으로 기능함. MSCA(Postdoctoral Fellowships) 역시 국적과 무관하게 지원 가능하며, 유럽 내부 이동과 유럽 외부로부터의 유입을 동시에 촉진하는 국제 펠로우십으로 자리 잡음. Horizon Europe(2021-2027, €95.5bn)은 세계 최대 규모의 연구·혁신 프로그램으로, 글로벌 공동연구 생태계를 통해 연구자 참여와 이동을 구조적으로 확대하는 역할을 함
- 이러한 제도는 실행 단계에서 EURAXESS를 통해 보완됨. EURAXESS는 40여 개국 이상이 참여하는 글로벌 네트워크로, 연구자 채용 정보, 비자·체류 절차, 생활 정착 지원을 통합 제공하는 윈스톱 이동성 인프라로 기능하며, 연구자 이동 과정에서 발생하는 행정적 마찰을 최소화함
- EU는 연구자 권리 기준의 통일, 대형 경쟁형 연구비, 국제 펠로우십, 이동성 지원 인프라를 결합함으로써, 미국이나 중국과 달리 개인의 자유로운 이동성과 연구 환경의 매력도를 중

심에 둔 고유한 인재 유치 모델을 구축함. 이른바 ‘개방형 연구자 시장(ERA) 모델’은 연구자의 장기 정착보다 이동과 순환을 정상 상태로 설계하며, 유럽 전체를 글로벌 과학기술인재의 순환 허브로 기능하게 하는 핵심 메커니즘으로 평가할 수 있음

## 가 정책 특징

### 1) 연구비 중심의 인재 이동 구조(Funding-driven mobility)

- EU의 인재 유치 정책은 비자나 개별 보상보다 대규모 연구비 프로그램을 통해 인재 이동을 촉진하는 구조를 가짐
  - Horizon Europe, ERC(유럽연구위원회), MSCA(Marie Skłodowska-Curie Actions) 등은 국적 제한 없이 세계 최고 수준의 연구자를 대상으로 경쟁적 연구비를 제공하며, 연구비 수혜가 곧 체류와 이동의 기반이 됨
  - 이는 ‘비자가 인재를 부르는 모델’이 아니라, 연구 기회가 인재를 이동시키는 모델이라는 점에서 국가형 유치 정책과 차별화

### 2) 초국가적 이동성과 경력 인정의 제도화

- EU는 단일 국가가 아닌 다국가 공동체로서, 인재의 국경 간 이동을 제도적으로 보장함
  - EU Blue Card, Researchers’ Directive 등을 통해 한 회원국에서 유입된 연구자가 다른 회원국으로 비교적 자유롭게 이동할 수 있도록 설계
  - 연구 경력, 고용 이력, 학문적 성과의 초국가적 인정이 가능해, 단일 국가에 묶이지 않는 유연한 커리어 설계가 가능

### 3) 정착(retention)보다 순환(circulation)을 전제로 한 인재 전략

- EU는 해외 인재를 특정 국가에 ‘붙잡아 두는 것’보다, 이동, 협력, 재이동이 반복되는 인재 순환(circulation)을 정상 상태로 간주함
  - 다국적 소속(dual affiliation), 단기·중기 이동, 공동 프로젝트 참여가 제도적으로 허용
  - 해외 인재는 ‘내재화 대상’이 아니라 유럽 연구 생태계를 연결하는 매개자로 기능

### 4) 국가 정책을 보완하고 연결하는 메타 거버넌스 구조

- EU의 인재 정책은 회원국 정책을 대체하기보다, 이를 보완 및 연결하는 상위 프레임으로 작동함
  - 독일, 네덜란드, 프랑스 등 각국의 인재 유치 정책은 EU 연구비, 이동 제도와 결합되어 시너지를 형성
  - 국가 간 과도한 인재 쏠림을 완화하면서도, 유럽 전체의 연구 경쟁력을 높이는 균형 구조를 지향

## 나 성공 요인

### 1) 연구의 자율성과 국제적 신뢰

- EU 연구비 프로그램은 정치적 간섭이 적고, 동료평가(peer review) 중심으로 운영되어 글로벌 연구자에게 높은 신뢰를 확보하고 있음
- 이는 연구 자유를 중시하는 과학기술인재에게 강력한 유인으로 작용함

## 2) '한 번의 유입, 다수의 기회' 구조

---

- EU 체계에서는 한 국가에 진입하면 EU 전체가 연구 무대가 됨. 이는 단일 국가 대비 기대 효용을 크게 높이며, 인재 유입의 비용 대비 효과를 극대화함
  - European Charter for Researchers & Code of Conduct for the Recruitment of Researchers: 연구자 권리 보장과 공정, 투명한 채용 원칙을 '유럽 표준'으로 정립한 핵심 규범임.
  - 2005년 도입 이후 2023년 개정을 거치며 ERA의 제도적 기반을 강화해 왔으며, 고용 안정성, 연구의 자유, 경력 개발 존중, 차별 없는 국제 이동을 명시함으로써 해외 연구자에게 예측 가능하고 신뢰 가능한 연구, 고용 환경을 제공함

## 3) 다양성과 개방성을 전제로 한 인재 풀 확대

---

- 국적, 출신 지역, 경력 단계에 대한 제한이 적어, 신진 연구자부터 세계적 석학까지, 학계, 산업·공공 연구 전반에 걸쳐 폭넓은 글로벌 인재 풀이 형성됨
- ERC, MSCA, Horizon Europe이 인재 유입을 실질적으로 견인함
  - ERC(유럽연구위원회)는 국적 제한 없이(any nationality) 지원을 허용하되 EU 회원국 또는 연관 국에서 연구를 수행하도록 설계함으로써, 세계 최고 수준의 연구자를 유럽 연구기관으로 이동시키는 핵심 수단으로 기능
  - MSCA(Postdoctoral Fellowships): 국적과 무관하게 지원 가능하며, 유럽 내부 이동과 유럽 외부로부터의 유입을 동시에 촉진하는 국제 펠로우십으로 자리 잡음
  - Horizon Europe(2021-2027, €95.5bn): 세계 최대 규모의 연구·혁신 프로그램으로, 글로벌 공동연구 생태계를 통해 연구자 참여와 이동을 구조적으로 확대하는 역할을 함

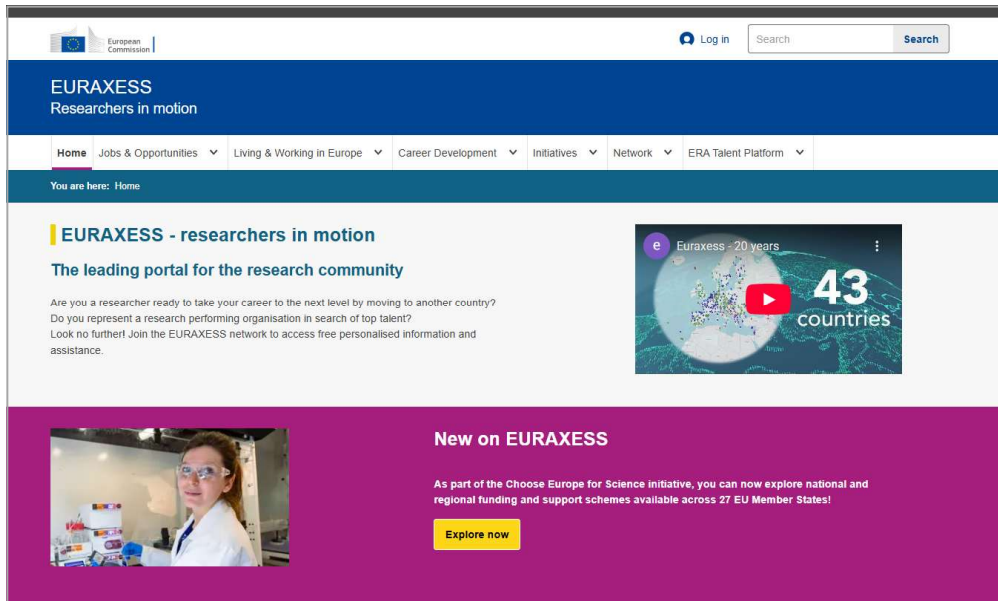
## 4) 국가 간 경쟁을 협력으로 전환하는 구조

---

- EU는 회원국 간 인재 경쟁을 제로섬 게임이 아닌, 공동 연구와 공동 성과로 연결되는 플러스섬 구조로 전환시킴. 이는 장기적으로 유럽 전체의 연구 밀도와 국제 영향력을 강화하는 요인으로 작용함
- EURAXESS<sup>31)</sup>는 40여 개국 이상이 참여하는 글로벌 네트워크로, 연구자 채용 정보, 비자·체류 절차, 생활 정착 지원을 통합 제공하는 원스톱 이동성 인프라로 기능하며, 연구자 이동 과정에서 발생하는 행정적 마찰을 최소화함
  - EURAXESS: 채용, 펀딩, 호스팅 정보와 이동성 지원을 제공하는 범유럽 플랫폼/네트워크

---

31) <https://euraxess.ec.europa.eu/> 2025년 12월 24일 검색



<그림 16> EURAXESS Research in Motion

**다 전략과 사례**

**1) 유럽 단일 시장형 ‘연구자 규범’ 구축: 권리 및 채용 기준의 표준화**

- EU는 연구자 이동성을 각국의 자율 정책에만 맡기지 않고, 연구자 권리, 고용 환경, 채용 절차에 대한 공통 규범(standards)을 제시해 유럽 전역을 하나의 연구 노동시장처럼 작동 시키는 기반을 마련함. 이는 해외 인재에게 예측 가능한 고용·경력 환경을 제공함으로써 유입 장벽을 낮추는 방식임
  - European Charter for Researchers & Code of Conduct for Recruitment: 연구자 권리·책무, 고용·경력 조건, 공정·투명 채용 원칙을 제시하는 대표 규범(유럽 차원의 ‘연구자 헌장’ 성격).

**2) ‘이동성 기반 펠로우십’으로 글로벌 인재를 순환시키는 허브 전략**

- EU는 연구자 유입을 정착만으로 정의하지 않고, 이동(mobility) 자체가 연구 경쟁력을 만든다는 관점에서 박사, 박사후 연구원 단계의 국제 이동을 적극 지원함. 이를 통해 유럽을 세계 연구자의 순환 허브로 구축함
  - MSCA(Marie Skłodowska-Curie Actions): 박사·포닥 등 연구자의 국제 이동을 지원하는 EU 대표 프로그램(연구와 훈련, 그리고 이동성 촉진)

**3) ‘최상위 PI’ 직접 유치: 대형 연구비로 세계 최고 연구자를 끌어오는 전략**

- EU는 해외 최상위 연구자를 초청하는 방식보다, 세계 최고 수준의 경쟁형 연구비로 유럽 내 연구 수행을 유도함. 즉, 인재 유입의 핵심 레버를 연구 기회(대형, 자율 연구비)로 설정함
  - ERC Grants: 국적 제한 없이 세계 연구자가 지원 가능하되, 연구는 EU 회원국 또는 Associated Country에서 수행하도록 설계되어, 유럽으로의 이동을 자연스럽게 유도

#### 4) 대규모 국제 공동연구로 ‘프로젝트 기반 유입’을 만드는 전략

- EU는 단일 펠로우십, 단일 기관 채용을 넘어, 대형 국제 프로젝트를 통해 전 세계 연구자를 EU 연구 생태계 안으로 끌어들이고 있다. 즉, 사람을 먼저 뽑고 프로젝트를 주는 방식뿐 아니라, 프로젝트가 사람을 부르는 유입 구조를 병행함
  - Horizon Europe: EU의 대표 연구·혁신 프레임워크로, 다양한 분야의 대형 과제, 컨소시엄을 통해 국제 협력과 연구자 유입을 촉진하는 기반. 프로젝트 참여, 네트워크 형성, 이동/정착으로 연결

#### 5) ‘원스톱 서비스와 국가 제도’ 결합: 이동과 정착의 실행 마찰을 낮추는 전략

- EU는 연구비, 규범만 제공하는 것이 아니라, 실제 유입 과정에서 발생하는 정보, 행정, 생활 마찰을 줄이기 위해 범유럽 서비스 인프라를 운영함. 이와 동시에 회원국은 자국 비자, 체류 제도(예, 블루카드 등)를 병행해 실행력을 높임

### 라 유럽연합 사례의 함의

#### 1) 인재 유입은 ‘비자 정책’이 아니라 연구 기회 설계의 문제임

- EU 사례는 해외 과학기술인재 유입의 핵심 동인은 매력적인 연구 기회와 안정적인 연구비 구조임을 보여줌. 대규모, 장기 연구비(Horizon Europe, ERC, MSCA)는 그 자체로 강력한 인재 유인 장치로 작동하며, 체류 제도는 이를 뒷받침하는 보조 수단에 가까움
- 이는 인재 유치에 이민 정책의 하위 요소로 다루기보다, 연구, R&D 정책의 핵심 축으로 재정렬할 필요성을 시사함

#### 2) ‘정착’ 중심 사고에서 이동·순환 중심 전략으로의 전환 필요

- EU는 인재를 한 국가에 고정시키는 것을 목표로 하지 않고, 이동, 협력, 재이동이 반복되는 순환(circulation)을 정상 상태로 설계함. 이는 인재 유출(brain drain)을 우려하기보다, 지식과 네트워크의 순환을 통해 생태계 전체의 역량을 증폭시키는 접근임
- 한국 역시 해외 인재를 ‘붙잡는 대상’으로만 인식하기보다, 국내와 해외를 연결하는 가교 자산으로 활용하는 전략적 전환이 필요함을 시사함

#### 3) 단일 국가 한계를 넘어서는 권역 단위 인재 전략의 가능성

- EU 사례는 단일 국가 차원의 인재 경쟁이 아니라, 권역 단위 협력과 공동 규칙을 통해 글로벌 경쟁력을 확보할 수 있음을 보여줌. 이는 한국이 단독 경쟁만을 상정하기보다, 동북아, 한-아세안, 한-유럽 협력 등 권역 기반 연구·인재 이동 프레임워크를 모색할 필요성을 제기함

#### 4) 인재 유치 정책의 초점은 ‘선발’이 아니라 경력의 확장성

- EU는 인재를 선발하는 데서 정책을 끝내지 않고, 다국가 경력 설계와 복수 소속, 공동 프로젝트 참여를 제도적으로 허용함. 이는 해외 인재가 특정 기관·국가에 묶이지 않으면서도, EU 연구 생태계에 지속적으로 기여하도록 만드는 구조임
- 한국 역시 해외 인재 유치 이후의 경력 확장성과 국제 협력 지속성을 정책 설계의 핵심 요소로 포함할 필요가 있음

## 5) 국가 정책을 보완하는 상위 프레임의 중요성

---

- EU는 회원국의 인재 정책을 대체하지 않으면서도, 연구비, 이동성, 경력 인정이라는 상위 프레임을 제공해 정책 간 시너지를 창출함
- 이는 중앙정부 단일 정책으로 모든 문제를 해결하려는 접근보다, 다층적, 연계형 거버넌스가 인재 유입 정책의 지속성과 효과성을 높일 수 있음을 시사함

### 3절 주요국 과학기술인재 유입 정책의 유형

#### 1 과학기술인재 유입 정책의 유형별 구조와 작동 메커니즘

가 생태계 흡인형: 미국, 독일

##### 1) 개념적 정의

- 생태계 흡인형은 특정한 금전적 인센티브나 단기 유치 프로그램보다 연구산업 생태계 자체의 질과 신뢰성이 글로벌 과학기술인재를 끌어들이는 핵심 요인으로 작동하는 유형
  - 이 모델에서 인재는 유치 대상이기보다 기회·자율·명성·시장 접근성을 찾아 자발적으로 이동하며, 체류와 정착은 정책의 직접적 목표라기보다 생태계 참여의 결과로 나타남

##### 2) 핵심 메커니즘: 인재 유입의 출발점이 정책이 아니라 기회 구조이다.

- ①올 만한 이유(기회, 자율, 명성, 시장), ②비자와 체류 제도, ③장기 커리어가 생태계에서 자연스럽게 형성

<표 9> 생태계 흡인형 모델의 핵심 메커니즘

구분	핵심 특징	비고
올 만한 이유 (reason to come)의 압도적 우위	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 세계 최상위 연구기관과 대학의 존재</li> <li>● 연구 자율성 및 학문적 자유의 제도적 보장</li> <li>● 첨단 산업과의 밀접한 연결(산업, 연구, 창업)</li> <li>● 글로벌 학계, 산업에서의 명성과 네트워크 효과</li> </ul>	인재는 초청받아서가 아니라 경력을 위해 반드시 거쳐야 할 생태계”로 인식하고 이동
비자와 체류 제도: ‘촉진 장치’이지 핵심 레버는 아님	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 비자 제도는 상대적으로 유연하거나 관대한 편이나, 인재 유치의 1차적 유인 수단은 아님</li> <li>● 생태계 참여를 방해하지 않도록 최소한의 마찰 제거에 초점</li> </ul>	비자가 좋아서 오는 것이 아니라, 오고 싶은 사람이 비자 때문에 막히지 않게 하는 구조
장기 커리어: 정책 설계보다 생태계 안에서 자연 형성	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 박사, 박사후 연구원, 교수/연구자, 창업 및 산업 이동</li> <li>● 기관 간 이동, 학계와 산업 간 전환이 제도적으로 허용, 존중</li> <li>● 실패, 재도전이 가능한 경력 환경</li> </ul>	체류 및 정착은 별도 설계 대상이 아니라 생태계 참여의 누적 효과(outcome)

### 3) 미국과 독일의 공통점

<표 10> 미국과 독일의 과학기술인재 유입 정책 공통점 분석

요소	미국	독일
최상위 연구기관	Ivy League, R1, National Labs	Max Planck, Helmholtz, Fraunhofer
연구 자율성	매우 강함	매우 강함
제도 신뢰	법, 계약 중심	법, 공공제도 중심
산업 연계	빅테크, 바이오, AI	제조, 공학, 응용연구
인재 이동	매우 유연	비교적 유연

### 4) 미국과 독일의 차이점

<표 11> 미국과 독일의 과학기술인재 유입 정책 차이점 분석

미국	독일
<b>기회가 모든 리스크를 압도하는 모델</b>	<b>안정성과 연구 자유가 신뢰를 만들어내는 모델</b>
시장, 기회 중심의 초고속 흡인	안정, 제도 신뢰 중심의 지속 흡인
민간 자본, 벤처, 산업 기회가 압도적	공공 연구기관 중심, 장기 연구 안정성
빠른 성취, 높은 보상, 높은 위험	정치, 행정, 학문적 자유에 대한 신뢰
이민, 비자 불확실성은 있으나, 기회가 이를 상쇄	'Safe Haven' 담론으로 가치 기반 흡인 강화

### 5) 생태계 흡인형 모델의 장점과 한계

<표 12> 생태계 흡인형 모델의 특징

장점	한계
인재 유치 비용이 상대적으로 낮음(직접 보조 최소화)	생태계 구축까지 매우 긴 시간 필요
장기적 연구 성과와 혁신 역량 축적	후발국의 단기 모방이 거의 불가능
국제적 명성과 선순환 구조 형성	특정 지역, 기관에 인재 집중, 격차 확대
정책 변경에 덜 민감한 구조적 경쟁력	비자, 이민 불확실성은 여전히 병목 가능

## 나 국가 주도형: 중국, 싱가포르

### 1) 개념적 정의

- 국가 주도형은 정부가 명확한 전략기술 목표를 설정하고, 인재를 그 목표 달성의 핵심 정책 수단으로 규정하여 집중적 자원 투입, 프로그램 포트폴리오, 기관 설계를 통해 단기간에 인재 유입과 성과를 조직화하는 유형
  - 이 모델에서 인재는 시장이나 생태계의 자발적 선택보다는 국가 전략에 의해 '선별, 유치, 배치'되며, 유입의 속도와 방향은 정책 설계가 직접 규정

## 2) 핵심 메커니즘

- ① 국가 목표(전략산업), ② 집중 자원과 프로그램 포트폴리오, ③ 빠른 배치/성과

<표 13> 국가 주도형 모델의 핵심 메커니즘

구분	핵심 특징	비고
국가 목표의 선명화: 전략기술 중심 설정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국가 주도형의 출발점은 명확한 국가 목표!</li> <li>• AI, 반도체, 바이오, 양자, 국방, 안보 연계 기술 등</li> <li>• 목표는 경제, 산업을 넘어 안보·체제 경쟁과 직결</li> </ul>	인재 정책은 연구지원이 아니라 국가 전략 수행을 위한 '수단 정책'으로 위치함
집중 자원 및 프로그램 포트폴리오	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고액 연구비, 연봉, 주거, 정착, 가족 지원</li> <li>• 단일 제도가 아니라 다층적 프로그램 묶음(portfolio)으로 운영</li> <li>• 중앙, 지방, 기관이 역할 분담</li> </ul>	인재 유치는 '경쟁'이 아니라 조직화된 동원(mobilization)의 성격을 가짐
빠른 배치와 성과 압축	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유치된 인재는 곧바로 국가 중대 프로젝트, 전략 연구소, 핵심 산업 R&amp;D에 리더급으로 배치</li> <li>• 성과 평가 역시 단기, 가시적 지표 중심</li> </ul>	속도, 집중, 성과, 압축이 강점

## 3) 중국과 싱가포르의 공통점

<표 14> 중국과 싱가포르의 과학기술인재 유입 정책 공통점 분석

요소	중국	싱가포르
전략 목표	기술자립, 안보	글로벌 허브, 산업 경쟁력
정책 주체	중앙정부	중앙정부
인재 인식	전략 자원	전략 자원
자원 투입	대규모, 패키지형	고밀도, 선별형
배치 방식	국가 프로젝트	연구기관, 국가랩

## 4) 중국과 싱가포르의 차이점

<표 15> 중국과 싱가포르의 과학기술인재 유입 정책 차이점 분석

중국	싱가포르
<b>국가 역량 총동원형 모델</b>	<b>정밀 설계된 국가 플랫폼 모델</b>
대규모, 동원형 국가 주도	고선별, 플랫폼형 국가 주도
전략기술 자립을 목표로 양적, 속도 중심	소국, 개방경제 전체
다층 프로그램(천인계획, 치밍, 만인계획 등)	ASTAR, 국립대, 국책연구소 중심
해외 유치, 국내 육성의 이중 사다리	극소수 최상위 인재를 정밀 스카우트
성과와 함께 외교, 안보 리스크 동반	글로벌 기업, 연구 허브와 연계

## 5) 국가 주도형 모델의 장점과 한계

<표 16> 국가 주도형 모델의 특징

장점	한계
단기간 인재 유입과 성과 창출 가능	재정 의존도 높음
전략기술 분야의 병목을 빠르게 해소	성과 압박, 연구 자율성 저하 위험
국가 우선순위와 인재 배치의 정합성 높음	국제 정치, 외교적 리스크 동반 가능
후발국도 비교적 빠르게 도입 가능	생태계의 자생적 흡인력은 제한적

### 다 정착 설계형: 캐나다, 일본, 네덜란드

#### 1) 개념적 정의

- 정착 설계형이란, 해외 과학기술인재를 단기간 활용하거나 성과 중심으로 동원하기보다, 체류, 취업, 정착, 경력 발전으로 이어지는 제도적 경로를 정교하게 설계함으로써 인재가 중·장기적으로 정착하도록 유도하는 유형
  - 이 유형에서 인재 유입의 핵심은 “얼마를 주느냐”가 아니라 “미래를 예측할 수 있는가”, “여기에 머물러도 커리어가 지속되는가”

#### 2) 핵심 메커니즘

- ①경로의 명확화(체류, 취업, 정착의 연속 설계), ②핵심 정책 레버의 결합(비자, 세제, 행정), ③생활, 경력의 예측 가능성 확보

<표 17> 정착 설계형 모델의 핵심 메커니즘

구분	핵심 특징	비고
경로의 명확화: 체류, 취업, 정착의 연속 설계	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 정착 설계형의 출발점: 제도적 불확실성 제거</li> <li>● 입국 시점부터 장기 체류, 영주, 시민권 가능성까지 경로가 명확히 제시됨</li> </ul>	인재는 “임시 체류자”가 아니라, 초기부터 ‘정착 후보군’으로 관리
핵심 정책 레버의 결합: 비자, 세제, 행정	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 점수제, 카테고리 선발, 전환 체류</li> <li>● 세제 인센티브, 행정 신속성</li> <li>● 고용주, 대학, 정부 역할 분담</li> </ul>	단일 제도가 아니라, 여러 정책 레버의 정합적 결합이 핵심
생활, 경력의 예측 가능성 확보	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 가족 동반, 배우자 취업</li> <li>● 영어/현지어 행정 지원</li> <li>● 연구, 산업 간 이동 가능성</li> </ul>	연구 성과보다, 삶과 커리어의 지속 가능성이 정착을 결정

### 3) 캐나다, 일본, 네덜란드의 공통점

<표 18> 캐나다, 일본, 네덜란드의 과학기술인재 유입 정책 공통점 분석

요소	공통 특징
유입 논리	장기 정착 가능성
정책 초점	경로 설계, 예측 가능성
핵심 레버	비자, 체류, 세제, 행정
인재 인식	장기 거주자, 시민 후보
성과 논리	중·장기 축적

### 4) 캐나다, 일본, 네덜란드의 차이점

<표 19> 캐나다, 일본, 네덜란드의 과학기술인재 유입 정책 차이점 분석

캐나다	일본	네덜란드
<b>이민 시스템 자체가 인재 정책</b>	<b>예측 가능한 장기 체류 설계</b>	<b>짧고 명확한 정착 경로 설계</b>
영주권 중심의 통합 정착 설계형	점수제 기반 안정성, 위상 강화형	고효율 경로 설계형
Express Entry(CRS)로 초기부터 영주권 경로 내장	고급전문직 포인트 제도	Highly Skilled Migrant(고용주 스폰서십)
PGWP로 유학생, 취업, 정착 파이프라인	점수에 따라 체류, 영주, 가족 혜택 차등	Orientation Year로 잔류 제도화
PNP로 지역 수요와 인재 매칭	정착보다는 안정적 장기 체류와 사회적 지위에 초점	30% ruling으로 초기 정착 비용 상쇄
최근 대규모 연구자 투자 (Global Impact+)	행정의 명확성, 점진성 강조	행정 신속성, 투명성 자체가 경쟁력

### 5) 정착 설계형 모델의 장점과 한계

<표 20> 정착 설계형 모델의 특징

구분	장점	한계
제도 안정성	해외 인재의 제도적 불확실성 최소화	단기 성과 창출에는 상대적으로 느림
정착 효과	장기 체류, 정착률 높음	전략기술 집중 동원에는 한계
이탈 관리	가족 동반, 생활 안정으로 이탈률 낮음	제도 설계, 운영에 높은 행정 역량 필요
사회적 효과	사회적 통합과 신뢰 형성에 유리	정책 효과 가시화까지 일정 시간이 소요

## 2 유형 내 국가별 차이 요약: 동일 유형, 다른 작동 방식

### 가 생태계 흡인형 국가들 비교

#### 1) 미국: '기회와 시장 기반' 세계 최대 흡인

- (흡인 원천) 탐티어 대학과 연구소, 벤처/산업 시장, 글로벌 네트워크(학회, 기업, 자본).
- (정책 스타일) “제도는 복잡해도, 기회가 더 큼”, 연구생태계의 완성도와 역동성이 제도의 불편을 상쇄
- (강점) 연구 기회의 다양성(학계, 산업, 창업)과 성과 보상의 상한이 높음
- (리스크) 이민, 비자 절차의 변동성, 체류 전환의 불확실성이 상대적으로 큼

#### 2) 독일: '제도 신뢰성 및 공공연구기관과 산업 결합' 흡인

- (흡인 원천) 막스플랑크, 프라운호퍼, 헬름홀츠 등 공공 연구기관의 세계적 위상 및 산업 연계
- (정책 스타일) “규칙 및 경로를 제도화해서 안정적 커리어 설계”를 제공
- (강점) 연구 자유와 학문 자율, 정치, 행정 안정성(신뢰 기반), EU 기반 장기정착 경로
- (리스크) 미국 대비 보상 상한, 시장 규모는 낮게 체감될 수 있음. 산업, 창업 기회 폭의 차이

### 나 국가 주도형 국가들 비교

#### 1) 중국: '전략기술, 패키지, 다층 프로그램' 동원 모델

- (유입 논리) 전략산업(반도체, AI, 바이오 등) 병목을 인재로 해결
- (운영 방식) 중앙, 지방, 기관 포트폴리오(다층 프로그램)와 대규모 연구비, 직위, 정착 패키지
- (강점) 속도, 집중, 규모(단기 성과 창출에 유리), 리더급 인재의 빠른 배치
- (리스크) 국제정치 리스크(견제와 제재), 형평성 논란(내부 인재 박탈감), 프로그램의 비공개화, 불투명성 이슈 가능

#### 2) 싱가포르: '도시국가 플랫폼', 국가가 생태계를 설계

- (유입 논리) 작은 국가 규모를 글로벌 플랫폼(허브)으로 전환
- (운영 방식) 정부, 연구기관, 산업을 도시 단위로 결합, 규제, 세제, 정주 여건을 패키지화
- (강점) 행정 속도, 영어 기반 환경, 안전, 교육, 생활 인프라(정착 효율)
- (리스크) 외부 충격(경기 및 산업 변화)에 민감, 특정 분야 집중 전략의 '편중 리스크'

### 다 정착 설계형 국가들 비교

#### 1) 캐나다: 'PR(영주권) 엔진' 중심의 장기정착 설계

- (핵심 레버) 점수 기반 선발(Express Entry), 유학생 전환(PGWP), 지역 매칭(PNP).
- (강점) 체류, 취업, 영주권, 시민권의 연속 경로가 비교적 명확, 인재 풀을 축적하는 구조.

- (리스크) 정책 창구의 개폐(일부 프로그램 일시 중단 등)로 신호 변동 가능, 지역, 직종별 편차.

## 2) 일본: '점수제와 경력 경로 명확화'로 안정성 제공

---

- (핵심 레버) 고급인재 포인트 제도 등으로 체류 및 정착의 '조건/경로'를 명확히 제시.
- (강점) 규칙 기반의 안정적 커리어 설계(예측가능성), 체류 전환 경로의 명료화.
- (리스크) 언어, 조직문화 장벽, 연구조직의 국제화 수준이 분야별로 상이.

## 3) 네덜란드: '세제, 신속 행정, 스폰서십'으로 마찰 최소화

---

- (핵심 레버) 30% ruling(세제), Highly Skilled Migrant, 인정 스폰서(고용주) 기반 운영
- (강점) 속도, 예측가능성이 경쟁력(행정 품질이 레버를 실효화), 영어 기반 연구, 행정 환경.
- (리스크) 세제와 제도 변경에 대한 민감도(조건 조정 시 체감 영향), 고용주 스폰서 구조의 의존성.

### 3 과학기술인재 유입 정책 3유형 종합 비교표

<표 21> 과학인재 인재 유입 정책 3유형의 종합 비교 및 IPOO 논리모형 단계별 분석 포인트

구분	생태계 흡인형	국가 주도형	정책 설계형
대표 국가	미국, 독일	중국, 싱가포르	캐나다, 일본, 네덜란드
기본 정의	연구·산업 생태계 자체의 흡인력을 통해 글로벌 인재가 자발적으로 유입·정착하는 유형	정부가 전략기술 목표를 설정하고 인재를 핵심 수단으로 삼아 집중 유입·배치하는 유형	체류, 취업, 정착, 경력의 제도적 경로를 정교하게 설계해 장기 안착을 유도하는 유형
인재 유입 논리	“올 만한 이유가 충분함”	“국가가 필요로 함”	“여기에 머물 미래가 보임”
정책 출발점	최상위 연구기관, 산업, 시장	국가 전략산업, 안보 목표	체류, 정착의 불확실성 해소
핵심 정책 레버	연구자율성, 시장 기회, 제도 신뢰	대규모 재정, 패키지, 기관 설계	비자, 체류, 세제, 행정 경로 설계
비자와 이민의 역할	보조적 수단	핵심 통제, 배치 수단	핵심 설계 수단
인재 선발 방식	시장, 기관 중심의 경쟁	국가·기관 주도 선발	점수제, 조건부 자동 전환
정책 메커니즘	생태계 내 자연 정착	배치 후 성과 중심 유지	제도적 연속 경로 제공
정책 시간 축	중·장기 자연 형성	단기 집중, 유지 관리	중·장기 계획형
연구자의 위치	자율적 행위자	국가 전략 수행자	장기 거주, 시민 후보
성과 창출 속도	중속~고속 (환경 의존)	매우 빠름	중속 (축적형)
대표 정책 수단	NIH, NSF, Max Planck, Humboldt	천인계획, ASTAR, 국가중대과제	Express Entry, 고급전문직 점수제, Highly Skilled Migrant
강점	세계 최고 인재 지속 유입	전략기술 단기 성과	정착률, 유지율 높음
구조적 한계	비자, 정착 불확실성	정치, 외교 리스크	단기 성과 한계
정책 리스크	인재 유출, 불안정 체류	국제 갈등, 형평성 문제	행정 복잡성
적합한 정책 목표	글로벌 연구 허브 유지	전략기술 추격, 도약	인재 고착, 내재화
IPOO 작동 중심	Process(과정) → Outcome(성과)	Input(투입) → Process(과정) → Output(산출)	Input(투입) → Process(과정) → Outcome(성과)

## 4절 해외 과학기술인재 유입 시스템의 글로벌 트렌드

- 해외 주요국의 과학기술인재 정책을 종합적으로 분석한 결과, 글로벌 인재 경쟁은 단기적 ‘유치 사업’ 중심의 접근에서 벗어나, 인재의 유입-정착-순환을 포괄하는 제도·시스템 중심의 정책 설계로 전환되고 있는 것으로 나타남. 이는 개별 프로그램의 규모나 보상 수준보다는, 인재가 해당 국가의 연구·산업 생태계 안에서 안정적으로 경력을 설계하고 장기적으로 기여할 수 있는 구조를 갖추는 것이 정책 성과를 좌우한다는 인식이 확산된 결과로 해석할 수 있음

### 1) ‘유치’에서 ‘유입·정착’ 중심으로의 정책 전환

- 과거에는 고액 연구비, 연봉, 정착금 등 단기적 인센티브를 통해 해외 인재를 ‘끌어오는’ 방식이 주를 이루었으나, 최근에는 체류, 취업, 영주, 경력 축적까지 이어지는 연속 경로를 제도적으로 설계하는 방향으로 정책의 무게중심이 이동하고 있음
- 캐나다, 일본, 네덜란드 등은 점수제, 고급전문직 비자, 전환 체류 제도를 결합하여 인재의 불확실성을 최소화하고, 장기 정착을 전제로 한 유입 구조를 구축함

### 2) 비자 및 이민 정책의 ‘보조 수단화’

- 글로벌 사례를 보면 비자 정책은 더 이상 인재 유입의 핵심 경쟁 수단이 아니라, 연구 환경, 경력 경로, 정착 여건을 보완하는 보조적 설계 요소로 재위치되고 있음
- 미국과 독일과 같은 생태계 흡인형 국가에서는 비자 제도의 완결성보다 연구 자율성, 제도 신뢰성, 산업 기회가 인재 유입을 결정하는 핵심 요인으로 작동함
- 이는 “비자가 있어야 오는 것이 아니라, 올 이유가 있을 때 비자는 따라온다”는 구조적 전환을 보여줌

### 3) 단일 사업에서 ‘상시 인프라’로의 전환

- 여러 국가에서 해외 인재 유치 정책은 더 이상 단발성 프로젝트가 아니라, 법, 제도, 표준의 누적을 통해 작동하는 상시 인프라로 전환되고 있음
- 독일의 숙련이민법 개편, EU의 연구자 권리 기준 정립, 캐나다의 Express Entry 체계는 모두 인재 유입을 ‘사업(program)’이 아닌 ‘제도(infrastructure)’로 관리하려는 흐름을 반영함

### 4) 연구자 권리 및 자율성의 경쟁력화

- 최근 글로벌 인재 경쟁에서 연구의 자유, 학문적 자율성, 제도적 예측 가능성은 재정적 인센티브 못지않은 핵심 경쟁 요소로 부상하고 있음
- 독일과 유럽연합(EU)은 연구자 권리 보장과 공정한 채용 기준을 명문화함으로써, 해외 과학자에게 안정적이고 신뢰 가능한 연구 환경을 제공하는 전략을 설정함

### 5) 인재를 ‘정착 대상’이 아닌 ‘순환 자산’으로 인식

- 특히 유럽연합(EU)의 사례는 인재 유입 정책의 새로운 방향성 및 전략을 보여줌

- EU는 연구자 규범(연구자 권리·채용 표준), 이동성 펀딩(MSCA), 최상위 경쟁형 연구비(ERC), 대형 국제 공동연구 프로그램(Horizon Europe), 원스톱 이동성 지원 인프라(EURAXESS)를 유기적으로 결합함으로써, 유럽 전역을 하나의 ‘연구자 단일 시장이자 글로벌 순환 허브’로 작동시키고 있음
- 이 모델에서 핵심은 특정 국가로의 정착이 아니라, 연구자가 국경을 넘나들며 이동, 협력, 순환하는 것을 정상 상태로 설계했다는 점임

## 5절 해외 정책 연구를 통한 시사점

- 본 연구는 미국, 독일, 중국, 싱가포르, 캐나다, 일본, 네덜란드 및 유럽연합(EU)의 과학기술인재 유입 정책을 비교·분석하여, 정책이 효과적으로 작동하는 공통된 성공 요인을 도출하였음. 특히 해외 사례에서 확인된 핵심 요인을 IPOO(투입-과정-산출-성과) 논리모형에 따라 재구성함으로써, 인재 정책 설계의 구조적 시사점을 제시하고자 함
- 국가별 정책 레버와 작동 방식에는 차이가 존재하나, 해외 주요국들은 공통적으로 과학기술인재 유입을 단기적 유치 경쟁의 문제가 아니라 중·장기적 시스템 설계의 과제로 인식하고 있는 것으로 나타남. 즉, 인재를 ‘끌어오는 정책’에서 나아가, 정착, 성장, 순환이 가능한 제도적 환경을 구축하는 방향으로 정책 패러다임이 전환되고 있음
- 이에 본 절에서는 비교 영역 필라(Pillars), 정책 레버(Policy levers), IPOO 관점을 중심으로 주요국의 과학기술인재 유입 정책을 종합적으로 정리하고, 이러한 비교 분석을 토대로 우리나라 과학기술인재 유입 정책에 대한 전략적 시사점을 도출하고자 함

### 가 국가별 과학기술인재 유입 정책의 핵심 특징

- 미국과 독일은 대표적인 생태계 흡인형 국가로, 연구자율성, 최상위 연구기관, 산업과 시장 기회, 제도 신뢰 등 연구 및 산업 생태계 자체가 글로벌 인재를 끌어들이는 핵심 동력으로 작동함. 이들 국가에서 비자과 이민 정책은 보조적 수단에 가깝고, 정책 효과는 IPOO 중 과정(Process)과 성과(Outcome) 단계에서 주로 나타남. 즉, 탁월한 연구 환경이 자발적 유입과 장기 정착을 가능하게 함
- 중국과 싱가포르는 국가 주도형 모델을 대표함. 이들 국가는 국가 전략기술 목표를 명확히 설정하고, 인재를 목표 달성의 핵심 수단으로 삼아 대규모 재정 투입, 패키지형 보상, 기관 중심 배치 전략을 활용함. IPOO 관점에서 정책의 중심은 투입(Input)과 과정(Process)에 있으며, 단기간에 가시적 산출(Output)을 창출하는 데 강점을 보임. 다만, 정치, 외교적 리스크나 형평성 논란이 잠재적 한계로 지적됨
- 캐나다, 일본, 네덜란드는 정착 설계형 국가로 분류됨. 이들 국가는 점수제 이민, 고급전문직 비자, 전환 체류, 세제 인센티브, 행정 신속화 등을 결합하여 체류, 취업, 영주, 경력 축적의 연속 경로를 제도화함. 정책 효과는 투입(Input)과 과정(Process)의 정교한 설계를 통해 성과(Outcome) 단계에서 높은 정착률과 인적자본 내재화로 나타남
- 한편 유럽연합(EU)은 국가 단위를 넘어선 초국가적 인재 유입 모델을 제시함. EU는 연구자 권리·채용 표준, 이동성 펀딩(MSCA), 최상위 경쟁형 연구비(ERC), 대형 국제 공동연구 프로그램(Horizon Europe), 원스톱 이동성 인프라(EURAXESS)를 결합하여, 유럽 전역을 하나의 ‘연구자 단일 시장이자 글로벌 순환 허브’로 작동시키고 있음. 이 모델은 인재의 고착적 정착보다 이동과 순환을 정상 상태로 설계한다는 점에서 차별화됨

### 나 비교 영역 필라(Pillars)와 정책 레버의 공통 구조

- 주요국 과학기술인재 유입 정책은, 국가별 차이에도 불구하고, 다음과 같은 공통 필라 위에서 구성됨
  - 첫째, 연구, 산업 생태계 필라(연구자율성, 인프라, 산업 기회)

- 둘째, 비자, 체류 필라(고급비자, 점수제, 전환 체류)
- 셋째, 정착, 생활 필라(주거, 가족, 세제, 행정 지원)
- 넷째, 연구비, 경력 필라(경쟁형 연구비, 펠로우십, 경력 사다리)
- 다섯째, 연계, 순환 필라(국제협력, 산업 및 창업 연계, 이동성)
- 각 국가는 필라들 중 어느 레버를 중심으로 강화하는가에 따라 정책 유형이 달라짐. 생태계 흡인형은 연구와 산업 필라, 국가 주도형은 연구비와 보상 필라, 정착 설계형은 비자와 정착 필라가 핵심 레버로 작동할 것임

#### 다 IPOO 관점의 글로벌 트렌드와 성공 요인 재구성

- IPOO(투입, 과정, 산출, 성과) 관점에서 해외 주요국의 과학기술인재 유입 정책을 분석한 결과, 글로벌 인재 정책은 단기적 산출(Output) 중심 평가에서 벗어나, 중·장기적 성과(Outcome)를 중심으로 설계, 운영되는 방향으로 전환되고 있는 것으로 나타남
- 과거에는 해외 인재 유입 규모나 단기 연구 성과가 정책 효과의 주요 지표로 활용되었으나, 최근에는 정착률, 연구 리더십의 축적, 연구와 산업 생태계의 구조적 강화가 핵심 성과 지표로 부상하고 있음. 아울러 인재 정책의 단위 역시 단발성 사업이나 개별 프로그램 중심에서, 법, 제도, 표준이 누적되는 상시적 정책 인프라로 전환되는 추세가 확인됨

#### 1) 투입(Input): 인재 유입을 가능하게 하는 제도적 환경적 기반

- 해외 주요국은 공통적으로 고급 과학기술인재를 대상으로 한 전용 비자 및 영주권 패스트트랙, 대형 연구비와 독립적 연구 수행 기회, 연구자 자율성을 보장하는 제도적 환경, 그리고 영어 기반 연구·행정 환경을 핵심 투입 요인으로 활용하고 있음
- 이러한 Input 요소는 인재가 특정 국가를 연구 활동의 잠재적 거점으로 인식하도록 만드는 최소한의 전제 조건으로 작동하며, 정책 효과의 출발점으로 기능함

#### 2) 과정(Process): 유입 이후 정착과 연구 몰입을 실질적으로 작동시키는 메커니즘

- Input이 형식적 조건이라면, Process는 정책의 실효성을 결정하는 핵심 단계임
- 성공 국가들은 신속하고 예측 가능한 행정 절차, 주거·교육·배우자 취업 등을 포함한 정착 지원 체계, 국제 공동연구 네트워크 및 연구 허브 기능을 통해 해외 인재의 초기 이탈을 최소화하고 연구 몰입을 촉진하고 있음
- 이는 인재 유입 정책이 단발성 초빙에 그치지 않고, 장기 정착과 경력 축적으로 이어지도록 하는 결정적 메커니즘으로 작용함

#### 3) 산출(Output) 정책 집행의 가시적 산출물

- 해외 과학기술인재 유입 정책의 단기적 산출물은 연구 성과의 산업화, 기술 이전 및 창업, 국제 공동연구 성과의 확대 등으로 나타남
- 특히 세제 인센티브와 초기 연구 지원은 단기적으로 인재 유입을 촉진하고, 연구 성과의 가시화를 가속화하는 촉매 역할을 수행함
- 다만, 이러한 산출은 그 자체로 정책의 궁극적 성공을 보장하지는 않으며, 이후 단계의 성과로 연결될 때 의미가 있음

#### 4) 성과(Outcome) 정책의 지속가능성을 좌우하는 구조적 성과

---

- 궁극적으로 해외 주요국의 성공 사례는 과학기술인재 유입 정책이 국내 인재 및 산업 생태계와의 상생 구조 속에서 사회적 수용성과 정당성을 확보할 때 지속 가능하다는 점을 시사함
- 국내 인재와의 형평성, 공동 성장 구조, 제도적 신뢰가 확보되지 않을 경우, 인재 유입 정책은 단기 성과에 머물 가능성이 높음
- 특히 EU 사례에서 확인되듯, 인재의 고착적 정착뿐 아니라 이동과 순환을 제도적으로 허용·촉진하는 구조는 장기적으로 연구 생태계의 개방성과 역동성을 강화하는 성과로 이어질 수 있음

#### 5) 종합 시사점: 한국 인재 정책에 대한 함의

---

- 이상의 분석을 종합하면, 해외 주요국의 과학기술인재 유입 정책은 서로 다른 경로와 수단을 활용하고 있음에도 불구하고, 공통적으로 ‘인재를 데려오는 정책’에서 ‘인재가 머물고, 성장하며, 순환하는 시스템’으로 진화하고 있음
- 이는 우리나라의 향후 과학기술인재 유입 정책을 설계 또는 개선함에 있어, 개별 유치 사업의 확대보다는 전주기 유입 시스템으로의 재설계, 비자·체류 제도의 경력 경로 설계화, 성과 단계에서 효과가 나타나는 구조 구축, 국내 정착과 국제 순환을 병행하는 개방형 모델의 도입 여부에 대해 전략적 선택이 필요함을 시사함
- 결국 정책의 성패는 어느 정책 레버를 선택하느냐보다, 어느 IPOO 단계에 정책 역량을 집중할 것인가에 달려 있다는 것을 의미함



## 제 4 장

# 국제 인재유치 지표 기반 한국의 국가경쟁력 분석

- 1절 | 연구 내용 및 연구 방법
- 2절 | OECD 인재유인지표(ITA)
- 3절 | IMD 세계 인재경쟁력지수 2025(WTR 2025)
- 4절 | INSEAD 글로벌 인재경쟁력지수(GTCI)
- 5절 | 국제지표 기반 인재유치를 위한 정책적 함의

# 1절 연구 내용 및 연구 방법

## 1 연구 내용

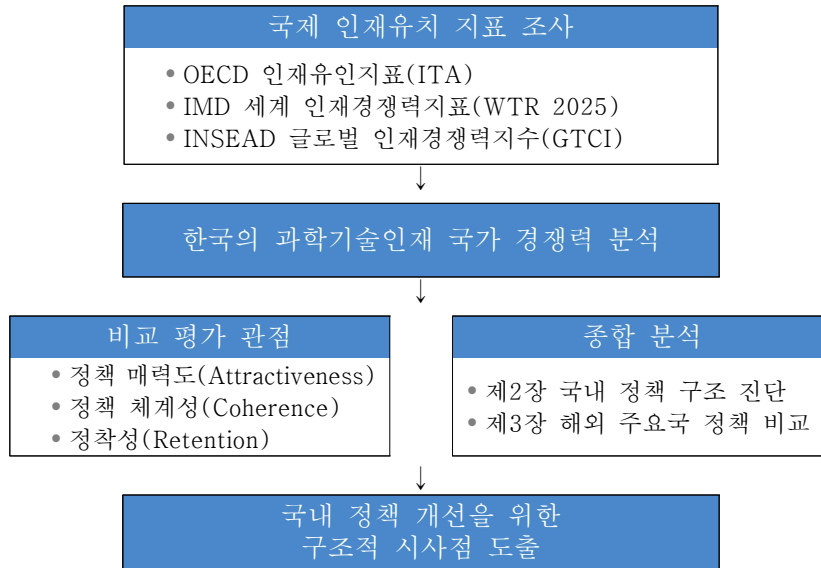
- 글로벌 인재 이동이 국가 경쟁력의 핵심 요소로 부상함에 따라, 각국의 인재유치 역량을 체계적으로 비교·분석할 수 있는 국제 지표의 중요성이 확대되고 있음. 특히 고급 과학기술 인재, 유학생, 기업가 등 핵심 인재의 국경 간 이동은 연구·혁신 역량, 산업 경쟁력, 장기 성장 잠재력과 직결되는 구조적 변수로 인식됨. 이러한 맥락에서 주요 국제기구와 연구기관은 다양한 관점에서 인재유치 및 인재경쟁력을 측정하는 지표를 개발·활용하고 있음
- 본 절에서는 국제 인재유치 관련 대표적 비교 지표로 OECD 인재유치인 지표(Indicators of Talent Attractiveness, ITA), IMD 세계 인재경쟁력지수(World Talent Ranking, WTR), INSEAD 글로벌 인재경쟁력지수(Global Talent Competitiveness Index, GTCI)를 분석하여, 각 지표의 개념적 차이와 분석 관점을 구조적으로 비교하고자 함
- 국제 지표 분석을 통해 국제 인재유치 정책을 진단·설계하는 데 있어 단일 지표 의존을 지양하고, 지표 간 상호보완적 해석의 필요성을 제시하며, 이후 한국의 인재유치 정책 현황 분석과 개선 방향 도출을 위한 기초 분석 틀을 마련하고자 함

<표 22> 주요 국제 인재경쟁력 지표

구분	OECD 인재유치인 지표 (ITA)	IMD 세계 인재경쟁력지수 (WTR 2025)	INSEAD 글로벌 인재경쟁력지수 (GTCI)
분석 목적	인재 이동·정착 관점의 국가 매력도 평가	기업 경쟁력 관점의 인재 경쟁력 평가	국가의 인재 성장·활용 역량 평가
핵심 질문	살고 일하기에 얼마나 매력적인가	기업 관점 인재 경쟁력	국가 인재 생태계 역량
분석 단위	인재 유형별	국가 단위 종합 순위	국가 단위 역량 체계
주요 차원	기회, 소득·세금, 미래전망, 가족, 포용성, 삶의 질, 접근성	투자·개발, 매력도, 준비도	제도 구축, 유치, 육성, 정착
데이터 성격	정책, 제도, 생활환경 중심	하드 데이터, 임원 인식 설문	통계, 제도 평가
정책 활용성	이민, 정주, 인재 유치 정책 설계에 직접 활용 가능	기업, 투자 환경 진단에 적합	교육·인적자원 전략 평가에 적합

## 2 연구 방법

- 본 장에서는 국제 인재유치 경쟁 환경 속에서 한국의 과학기술인재 국가 경쟁력을 구조적으로 진단하기 위하여 OECD 인재유인지표(ITA), IMD 세계 인재경쟁력지표(WTR 2025), INSEAD 글로벌 인재경쟁력지수(GTCI)를 활용한 국제 지표 분석을 수행함. 이러한 국제 지표는 각국의 인재 유입 여건, 활용 환경, 정착 조건을 종합적으로 반영하는 대표적 비교 기준으로서, 국내 정책 구조를 국제적 맥락에서 상대적으로 위치시키는 데 활용됨



<그림 17> 국제 인재유치 지표 기반 한국 국가 경쟁력 분석 연구 과정

- 국제 지표 분석을 통해 도출된 결과는 한국의 과학기술인재 유치 정책을 정책 매력도 (attractiveness), 정책 체계성 (coherence), 정착성 (retention)의 세 가지 비교 평가 관점에서 종합적으로 해석함
- 이는 단순 순위 비교를 넘어, 한국 정책 구조가 인재 유입에는 어느 정도 경쟁력을 갖추고 있는지, 유입 이후의 제도적 연계와 운영 체계는 충분히 기능하고 있는지, 그리고 중장기 정착과 성과 창출로 이어지는 구조를 확보하고 있는지를 진단하기 위한 분석 기준임
- 이와 같은 국제 지표 기반 분석 결과는 제2장의 국내 과학기술인재 유치 정책 구조 진단 및 제3장의 해외 주요국 정책 비교 분석 결과와 연계되어 종합적으로 해석됨. 이를 통해 한국 과학기술인재 유치 정책의 구조적 강점과 취약 요인을 보다 명확히 식별하고, 국제 경쟁 환경을 고려한 정책 전환 필요성과 개선 방향을 도출하고자 함. 이러한 분석은 이후 정책 제안 단계에서 국내 정책 개선을 위한 구조적 시사점을 제시하는 핵심 근거로 활용하고자 함

### 3 분석 프레임

- 본 장에서 적용하는 분석틀은 과학기술인재 유치 정책을 개별 제도나 단일 사업의 성과 차원이 아니라, 정책 구조와 연구·산업 생태계 작동 간의 정합성을 진단하기 위한 구조적 분석 도구로 활용됨. 본 분석틀은 전주기 경로 축, 정책 구조 축, 작동 정합성 축, 비교·검증 축의 네 가지 관점으로 구성되며, 정책 설계의 완결성, 단계 간 연계성, 실제 작동 조건을 종합적으로 검토하는 데 목적을 둠
- 특히 본 분석틀은 인재 유치 정책이 유입-정착-성과 창출-재유치로 이어지는 전주기 경로를 단절 없이 설계하고 있는지, 정책 목표·대상·수단이 정책 패키지로 기능적으로 결합되어 있는지, 그리고 정책의 설계 논리가 현장에서 실질적으로 작동하고 있는지를 중점적으로 진단함. 또한 해외 주요국 정책 구조 및 국제 인재유치 지표와의 비교를 통해 국내 정책의 상대적 위치와 구조적 강·약점을 검증함

<표 23> 국제 인재유치 지표 기반 한국의 국가 경쟁력 분석틀

구분	주요 내용
분석 목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 해외 주요국 정책 사례를 국제적 기준에서 상대적으로 위치시키고, 한국 인재 유치 정책의 구조적 강점과 취약 요인을 진단</li> </ul>
연계 국제 지표	<ul style="list-style-type: none"> <li>● OECD 인재유인지표(ITA)</li> <li>● IMD 세계 인재경쟁력지표(WTR 2025)</li> <li>● INSEAD 글로벌 인재경쟁력지수(GTCI)</li> </ul>
지표 활용 방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 국가 간 상대적 경쟁력 비교</li> <li>● 정책 패키지 효과성에 대한 보조적 검증 지표로 활용</li> </ul>
분석 접근 단위	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 개별 사업이 아닌 정책 패키지(policy package) 단위 분석</li> </ul>
전주기 경로 축 (Lifecycle Axis)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 유입(Attraction)</li> <li>● 정착(Settlement)</li> <li>● 성과 창출(Performance)</li> <li>● 재유치·순환(Re-attraction &amp; Circulation)</li> </ul>
정책 구조 축 (Policy Structure Axis)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 정책 목표</li> <li>● 대상 인재군(유학생, 연구자, 경력 인재 등)</li> <li>● 주요 정책 수단(비자, 연구비, 인센티브, 제도 특례 등)</li> <li>● 정착·활용 지원 구조</li> <li>● 국제협력 및 경력 순환 메커니즘</li> </ul>
작동 정합성 축 (Operational Coherence Axis)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 제도 접근성(절차 복잡성, 행정 부담)</li> <li>● 경로 전환 가능성(체류·신분·직무 이동)</li> <li>● 지속성(중장기 체류·경력 안정성)</li> <li>● 확장성(산업·국제 이동, 성과 확산)</li> </ul>
비교 평가 관점	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 정책 매력도(Attractiveness)</li> <li>● 정책 체계성(Coherence)</li> <li>● 정착성(Retention)</li> </ul>

구분	주요 내용
	• 성과성(Performance)

### 1) 전주기 경로 축

- 전주기 경로 축은 과학기술인재 유치 정책이 인재의 이동과 경력 형성을 단절 없는 연속적 경로로 설계하고 있는지를 진단하기 위한 분석 차원임
- 본 연구는 인재 유치를 단순한 초기 유입 단계의 정책 성과로 보지 않고, 유입 이후 정착, 연구·산업 성과 창출, 나아가 재유치 또는 국제 순환으로 이어지는 전주기 경로 전체를 정책 분석의 기본 단위로 설정함. 이에 따라 정책이 각 단계별로 어떠한 제도와 사업을 통해 경로를 구성하고 있는지, 단계 간 전환을 지원하는 제도적 연결 장치가 존재하는지를 중점적으로 검토함
- 또한 특정 단계에 정책이 과도하게 집중되거나, 반대로 제도적 공백이 발생하는 경로 단절 구간이 존재하는지를 분석함으로써, 정책 구조 차원의 불균형과 비효율을 진단하고자 함

### 2) 정책 구조 축에 대한 설명

- 정책 구조 축은 과학기술인재 유치 정책을 개별 제도나 단일 사업이 아닌 정책 패키지(policy package)단위로 분석하기 위한 차원임
- 본 연구에서는 정책 목표, 대상 인재군, 정책 수단, 정착·활용 지원 구조, 국제협력 메커니즘이 상호 연계된 하나의 구조로 설계되어 있는지를 주요 진단 대상으로 설정함. 특히 정책 목표가 전주기 경로 설계와 정합적인지, 유학생·연구자·경력 인재 등 대상 인재군이 명확히 구분되어 있는지, 비자·연구비·인센티브·제도 특례 등 다양한 정책 수단이 기능적으로 결합되어 있는지 중점적으로 검토함
- 또한 체류·고용·연구·산업 연계를 포함한 정착·활용 구조가 제도적으로 마련되어 있는지, 국제 공동연구·순환·재유치로 이어지는 국제협력 메커니즘이 정책 패키지에 포함되어 있는지를 분석함으로써 정책 설계의 구조적 완결성을 평가함

### 3) 작동 정합성 축에 대한 설명

- 작동 정합성 축은 정책 문서상 설계된 제도 구조가 실제 연구·산업 생태계에서 어떻게 작동하고 있는지를 진단하기 위한 분석 차원임
- 본 축에서는 정책 접근 과정에서 요구되는 행정 절차, 비용, 소요 시간이 인재 유치와 활용에 과도한 부담으로 작용하고 있는지를 검토함. 또한 연구·산업 간 이동, 신분 전환, 체류 자격 변경 등 경로 전환이 제도적으로 허용·지원되는지를 분석함으로써 정책의 유연성과 현실 적합성을 평가함
- 나아가 단기 사업 종료 이후 중장기 체류와 경력 안정이 보장되는지, 정책 성과가 재유치 또는 국제 확산으로 이어질 수 있는 확장성을 갖추고 있는지를 종합적으로 진단함. 이를 통해 정책 설계의 형식적 완결성과 실제 작동 조건 간의 괴리를 구조적으로 확인하고자 함

### 4) 비교·검증 축에 대한 설명

- 비교·검증 축은 국내 정책 구조를 국제적 맥락에서 상대화하고, 분석 결과의 타당성을 보완하기 위한 차원임
- 본 연구에서는 해외 주요국의 과학기술인재 유치 정책 구조와의 비교를 통해 국내 정책의

상대적 위치를 진단함과 동시에, OECD 인재유인지표(ITA), IMD 세계 인재경쟁력지표(WTR), INSEAD 글로벌 인재경쟁력지수(GTCI) 등 국제 지표를 연계하여 제도 접근성, 정착 여건, 인재 활용 성과를 다각도로 검증함. 이를 통해 국내 정책의 구조적 강점과 취약요인을 국제 기준에서 체계적으로 도출하고, 정책 개선 논의가 단일 사례나 주관적 평가에 의존하지 않도록 분석의 객관성과 비교 가능성을 확보하고자 함

## 2절 OECD 인재유인지표(ITA)

### 1 OECD 인재유인지표(ITA) 프레임워크

#### 1) 개발 배경과 개념적 전환: ‘유입 조건’에서 ‘정착 조건’으로

- OECD 인재유인지표(ITA)는 글로벌 인재 이동을 단순한 노동력 유입이나 임금 경쟁의 결과로 환원하는 기존 접근의 한계를 보완하기 위해 개발된 다차원 비교 지표임
- 본 지표의 이론적 기초는 Tuccio(2019)<sup>32)</sup>의 「Measuring and Assessing Talent Attractiveness in OECD Countries」에 있음. 해당 연구는 인재의 국제 이동 결정이 임금이나 고용 기회와 같은 단일 요인에 의해 결정되는 것이 아니라, 이민 정책, 노동시장 제도, 교육·연구 환경, 가족·생활 여건, 사회적 포용성 등 제도·환경 요인의 결합 효과에 의해 형성됨을 실증적으로 제시함
- 이러한 문제의식에 기반하여 ITA는 인재 유치를 “국경을 넘을 수 있는 조건”이 아니라, “머무르며 살아가고 장기적으로 정착할 수 있는 조건”의 문제로 재정의함. 즉, 인재 이동을 단기적 유입 사건이 아닌, 생활·경력·가족·사회적 통합이 포함된 장기적 선택으로 인식하는 관점 전환을 핵심 전제로 함
- 이로써 OECD ITA는 인재 유치 경쟁을 단순한 ‘스카우트 경쟁’이 아닌, 국가가 제공하는 삶의 질과 제도적 안정성에 대한 종합 평가 체계로 확장함



<그림 18> OECD 인재유인지표 2023 개요 화면([https://www.oecd.org/en/data/tools/talent-attractiveness-2023.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.oecd.org/en/data/tools/talent-attractiveness-2023.html?utm_source=chatgpt.com))

32) Tuccio, M. (2019). Measuring and assessing talent attractiveness in OECD countries (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 229). OECD Publishing. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/05/measuring-and-assessing-talent-attractiveness-in-oecd-countries\\_18c7ed48/b4e677ca-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/05/measuring-and-assessing-talent-attractiveness-in-oecd-countries_18c7ed48/b4e677ca-en.pdf)

## 2) 인재 유형별 분석 접근의 특징

- OECD 인재유인지표의 가장 중요한 특징은 인재를 단일 집단으로 간주하지 않고, 인재 유형별(profile-specific)로 국가의 정착 매력도를 비교·분석한다는 점임
- 동일 국가라 하더라도 고급학력 인력(highly educated workers), 유학생(university students), 기업가(entrepreneurs), 스타트업 창업자(start-up founders) 등 인재 유형에 따라 작동하는 정책·환경 요인의 조합은 상이하며, 이에 따라 국가의 상대적 매력도 또한 다르게 나타남(Tuccio, 2019; OECD, 2023a; OECD, 2023b)<sup>33)34)</sup>
- 예를 들어, 고급 인력에게는 고용 안정성, 경력 이동성, 가족 동반 여건이 중요하게 작용하는 반면, 스타트업 창업자에게는 시장 접근성, 자본 조달 환경, 규제 유연성, 실패에 대한 사회적 관용이 핵심 요인으로 작용함
- 이러한 유형별 접근은 인재 정책을 단일 패키지로 설계할 경우 발생할 수 있는 정책 미스매치(policy mismatch)를 방지하고, 국가가 어떤 인재 유형에서 경쟁력을 보유하고 있으며, 어떤 영역에서 구조적 취약성을 갖는지를 정밀하게 진단할 수 있도록 함
- OECD는 이를 통해 인재 유치 정책을 “누구에게도 최적화되지 않은 일반 정책”이 아니라, 정책 대상별 차별화 전략이 필요한 영역으로 명확히 위치시킴

## 3) 분석 논리와 평가 구조: 7대 핵심 차원 기반 비교

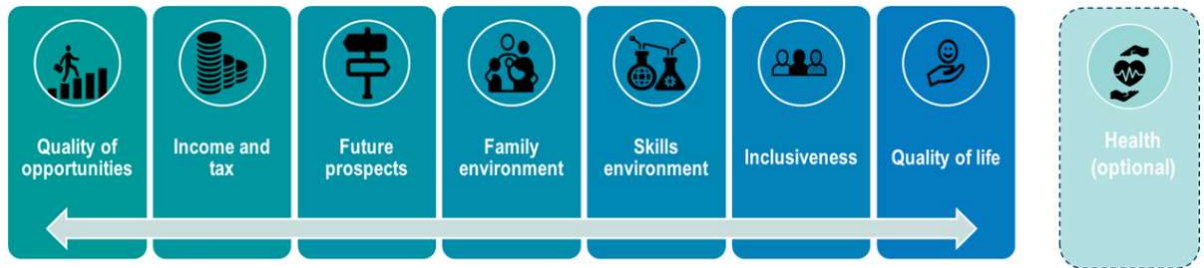
- OECD 인재유인지표는 국가별 인재 정착 매력도를 다음의 세 가지 분석 축을 결합하여 평가함
  - 국가 간 상대적 위치: OECD 회원국 내에서의 종합 및 차원별 순위 비교
  - 인재 유형별 강점·약점: 고급 인력, 유학생, 기업가, 창업자 등 대상별 비교
  - 핵심 차원별 병목 요인: 인재 정착을 저해하는 구조적 제약 요인 진단
- 이를 위해 ITA는 인재 유치 및 정착과 직결되는 7대 핵심 차원(dimension)을 설정하고, 각 차원별로 객관 지표를 활용하여 국가의 상대적 매력도를 산출함(OECD, 2023c)<sup>35)</sup>
- 이 7대 차원은 임금·소득 수준, 고용 기회, 경력 전망, 이민·체류 제도, 가족·생활 여건, 사회적 포용성, 삶의 질 등으로 구성되며, 단일 지표가 아닌 생활·경력·사회 통합을 포괄하는 종합적 조건을 반영함
  - (1) 기회의 질 (Quality of opportunities): 해당 국가지역에서 인재가 양질의 일자리와 경력 기회를 확보할 수 있는지를 평가하는 차원으로 고용 안정성, 직무 접근성, 과잉학력 여부, 경력 이동 가능성 등이 주요 지표로 포함됨
  - (2) 소득 및 세금(Income and tax): 노동을 통해 획득 가능한 실질 소득 수준과 조세 부담 구조를 평가하는 차원으로, 세후 소득, 조세 인센티브, 생활비 대비 소득 수준 등이 포함되며, 단기 유입보다는 정착 유인과의 연계성이 강조됨
  - (3) 미래 전망(Future prospects): 장기 체류 및 경력 설계 가능성을 평가하는 차원으로 체류 자격의 안정성, 영주권·국적 취득 가능성, 인구 구조 및 장기 성장 전망 등이 반영됨

33) OECD. (2023a). What is the best country for global talents in the OECD? (Migration Policy Debates No. 29). OECD Publishing. [https://www.oecd.org/en/publications/2023/03/what-is-the-best-country-for-global-talents-in-the-oecd\\_3496c15f.html](https://www.oecd.org/en/publications/2023/03/what-is-the-best-country-for-global-talents-in-the-oecd_3496c15f.html)

34) OECD. (2023b). What are the top OECD destinations for start-up talents? (Migration Policy Debates No. 30). OECD Publishing. [https://www.oecd.org/en/publications/2023/03/what-are-the-top-oecd-destinations-for-start-up-talents\\_110b1b3d.html](https://www.oecd.org/en/publications/2023/03/what-are-the-top-oecd-destinations-for-start-up-talents_110b1b3d.html)

35) OECD. (2023c). Talent Attractiveness 2023. OECD Publishing. [https://www.oecd.org/en/data/tools/talent-attractiveness-2023.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.oecd.org/en/data/tools/talent-attractiveness-2023.html?utm_source=chatgpt.com)

- (4) 가족 환경(Family environment): 인재 개인뿐 아니라 동반 가족의 정주 가능성을 평가하는 차원으로 배우자 취업 가능성, 자녀 교육 여건, 돌봄·복지 환경 등이 포함되며, 고급 인재의 장기 체류 결정에 핵심적 요소로 작용함
- (5) 역량 환경(Skills environment): 개인의 전문성과 잠재력을 발현·확장할 수 있는 기술·연구 환경을 평가하는 차원으로 연구개발 투자 수준, 혁신 생태계, 디지털 인프라, 교육 시스템의 질 등이 포함됨
- (6) 포용성(Inclusiveness): 외국인 및 이주 인재에 대한 사회적 수용성과 차별 수준을 평가하는 차원으로 성평등, 이민자에 대한 태도, 사회 통합 수준 등이 반영되며, 최근 국제 비교에서 중요성이 지속적으로 확대되는 영역임
- (7) 삶의 질(Quality of life): 주거, 안전, 의료, 환경 등 전반적 생활 만족도를 평가하는 차원으로 OECD Better Life Index를 기반으로 구성되며, 단기 유입보다는 장기 정착과 유지에 직접적 영향을 미침
- (8) 보건(Health, 선택적 요인): 의료 접근성, 보건 시스템 성과 등을 반영하는 선택 차원임. ITA 제2판부터 추가된 보완 지표로, 핵심 차원 외 확장 분석용 옵션으로 활용됨



<그림 19> OECD 인재유인지표(<https://www.oecd.org/en/data/tools/talent-attractiveness-research-methodology.html>)

#### 4) 인재 유형별 지표 구성 요소

- OECD 인재유인지표(ITA)는 인재 유형별 특성을 반영하여, 동일한 차원이라도 서로 다른 세부 변수를 적용하는 프로파일 기반 지표 체계로 설계되어 있음. 지표는 고급인력, 기업가, 유학생을 대상으로 하며, 차원별 구성 요소는 다음 표과 같음

<표 24> OECD ITA 핵심 차원 및 인재유형별 변수 구성 (Tuccio, 2019; OECD, 2023a, p.3)

구분	고급인력	기업가	유학생
기회의 질	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 이주민 실업률</li> <li>- 과잉학력 이주 비율</li> <li>- 임시계약 근로자 비율</li> <li>- 시간제 근로 비율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용보호 규제 강도</li> <li>- 상품시장 규제 지수</li> <li>- 무역 개방도</li> <li>- 기업환경 용이성 지수</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 세계 상위 500위 대학 수</li> </ul>
소득 및 세금	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고학력 근로자 평균 소득</li> <li>- 물가수준 지수</li> <li>- 조세 부담률</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고학력 근로자 평균 소득</li> <li>- 물가수준 지수</li> <li>- 법인세율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 숙련 근로자 소득</li> <li>- 물가수준 지수</li> <li>- 내·외국인 등록금 격차</li> <li>- 유학생의 주당 취업 가능 시간</li> </ul>
미래 전망	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2050년 부양비율</li> <li>- 국적 취득 가능성</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2050년 부양비율</li> <li>- 국적 취득 가능성</li> </ul>

구분	고급인력	기업가	유학생
	- 임시 체류에서 영주 체류로의 전환 용이성		- 학업 → 취업(임시 체류) 전환 용이성 - 졸업 후 체류 허용 기간
가족 환경	- 배우자의 동반 및 취업 허용 여부 - 이주민 자녀의 시민권 취득 용이성 - PISA 수학 성취도 - 가족복지 공공지출 수준 - 부부 중 두 번째 소득자의 노동시장 참여율		
역량 환경	- 초고속 인터넷 가입률 - 광섬유 기반 인터넷 비중 - 영어 능력 - R&D 지출 규모 - 특허 수(IP5)		- 초고속 인터넷 가입률 - 광섬유 기반 인터넷 비중 - 영어 능력 - 고등교육 지출 규모
포용성	- 고학력 이주민의 취업 비중 - 이주민 수용성 지수 - 성평등 지수)	- 자영업 이주민 비중 - 이주민 수용성 지수 - 성평등 지수	- 고등교육기관 내 외국인 학생 비중 - 이주민 수용성 지수 - 성평등 지수
삶의 질	- OECD 삶의 질 지수(Better Life Index)		
비자와 입국 정책	- 비자 거절률 - 비자 처리 기간 - 비자 절차의 디지털화 수준 - 고급인력 쿼터	- 최소 자본금 요건 - 일자리 창출 요건 - 비자 절차의 디지털화 수준	- 대학 등록금 수준 - 전체 학생 중 유학생 비중 - 전체 인구 대비 외국 출생자 비중
보건 (선택적)	- 본인 부담 의료비 - 양질의 의료 접근성 만족도 - 예방 가능 사망률		

## 2 한국의 OECD 인재유인지표(ITA) 분석

- OECD ITA는 인재 유치를 단순한 인구 유입이나 비자 정책의 성과로 보지 않고, 고급인재·유학생·기업가 등 인재 유형별로 국가가 제공하는 ‘정착 가능성 있는 삶과 경력의 종합적 환경’을 평가하는 지표 체계임
- 기회의 질, 소득·조세, 미래 전망, 가족 환경, 역량·기술 환경, 포용성, 삶의 질 등 7대 핵심 차원을 중심의 사분위 결과는 다음과 같음



## 가 인재 유형별 결과 분석

- 한국의 해외 인재 유치 경쟁력은 OECD 인재유인지표(ITA) 최신 평가(OECD, 2023a)에서 전반적으로 중하위권 수준에 머무른 것으로 나타남
- OECD ITA는 고학력 전문인력, 기업가, 유학생, 스타트업 창업자 등 네 가지 인재 유형별로 국가의 상대적 매력도를 구분하여 평가하는 지표로서, 인재 이동의 동인과 정착 가능성을 유형별로 분석할 수 있는 비교 틀을 제공함, 인재 유형별 주요 결과는 다음과 같음

### 1) 고급인력 (Higher Educated Workers)

- 고급인력은 “일자리의 질과 경력 전망”이 핵심 동인이므로 기회의 질, 미래전망, 역량환경의 설명력이 크게 작동하는 유형임(Tuccio, 2019; OECD, 2023a)
- 한국은 고학력 전문인력 부문에서 평가 대상 38개국 중 약 25위권에 위치하여, 2019년 1차 평가 당시의 23위 대비 소폭 하락한 것으로 나타남
- 이는 OECD 평균과 비교할 때 고급 연구·전문 인력 유치 경쟁력이 충분히 확보되지 못하고 있음을 시사함
- 상위권 국가들은 연구·전문직 노동시장에서의 직무 접근성, 고용 안정성, 경력 이동성이 제도적으로 보장되고, 비자·체류 제도의 예측 가능성이 높아 장기 정착 기대가 형성되는 공통적 특징을 보임(OECD, 2023a)
- 한국의 경우, 해당 유형에서 점수가 정체 또는 변동성을 보이는 원인은 임금 수준 자체보다는 연구·전문직 경력의 지속 가능성, 제도적 예측 가능성, 정착 지원 체감 품질의 부족에서 병목이 발생하는 구조로 해석하는 것이 정책적 설명력을 가짐

### 2) 유학생 (University Students)

- 유학생은 단기적 ‘유입 규모’보다 졸업 이후 취업·체류·연구로의 ‘전환(transition)’이 성패를 좌우하는 인재 유형으로, 기회의 질과 함께 삶의 질, 포용성, 체류·취업 경로의 접근성이 중요하게 작동함(OECD, 2023a)
- 유학생 유치 매력도 부문에서 한국은 2023년 기준 9위를 기록하여, 2019년의 16위에서 큰 폭으로 상승하며 상위 10위권에 진입함
- 이는 정부 차원의 유학생 확대 정책, 대학 국제화 전략, 학업 접근성 개선 등이 결합된 결과로, 해당 영역에서 상대적으로 긍정적인 정책 성과가 나타났음을 시사함
- 상위권 국가는 학업 이후 취업·체류 경로가 비교적 매끄럽고, 언어·문화·차별 비용이 낮아 장기 정착 기대가 형성되는 경향이 강함
- 한국의 경우, 유학생 규모 자체보다 졸업 후 취업·연구 연계율, 체류 전환 과정의 제도적 마찰, 지역 기반 정주 지원 수준을 차원 점수와 연계하여 해석할 필요가 있으며, 이는 정책적 분석의 설명력을 제고함

### 3) 기업가 (Entrepreneurs)

- 기업가 유형은 사업 환경과 제도 효율성이 핵심 결정 요인으로 작동하며, 세금·소득 수준보다 규제 예측 가능성, 행정 처리 속도, 시장 접근성이 상대적으로 더 중요한 영향을 미침(Tuccio, 2019)
- 상위권 국가는 기업 설립·운영 과정에서의 제도적 마찰이 낮고, 투자·인재·네트워크 접근성이 높아 ‘정착형 창업’이 가능한 구조를 형성함

- 한국은 2023년 기준 기업가(창업자) 부문에서 16위로 평가되어, 2019년의 14위 대비 순위가 소폭 하락함
- 이는 기술 역량과 시장 규모에도 불구하고, 규제 환경, 제도적 예측 가능성, 장기 정착 여건 측면에서 상대적 제약이 지속되고 있음을 반영한 결과로 해석됨
- 창업 지원 프로그램의 존재 여부보다 규제·허가·행정 경로가 체감상 복잡하게 인식될 경우 정책 효과가 제한될 수 있다는 점에서 제도 단순화와 예측 가능성 제고가 정책적 과제로 도출됨

#### 4) 스타트업 창업자(start-up founders)

- 스타트업 창업자는 혁신 생태계와 스케일업 환경이 핵심 요인으로 작용하는 집단으로, 역량 환경과 함께 미래 전망, 사업 환경의 결합적 효과가 중요하게 작동함(OECD, 2023b)
- 2023년 평가에서 새롭게 포함된 스타트업 창업자 부문에서 한국은 약 18위 수준으로 평가됨
- 이는 향후 창업 비자 제도, 스케일업 지원 체계, 글로벌 창업 생태계 연계 수준에 따라 경쟁력 변동 가능성이 존재함을 의미함
- 해당 유형은 단기 비자 제도보다는 성장 단계별 자본·시장·인재 접근성이 핵심 제약 요인으로 작용하므로, 국가 간 비교에서는 비자 존재 여부를 넘어 스케일업 제도와 글로벌 시장 연결성, 실패 비용 구조까지 포함한 종합적 해석이 요구됨

### 나 인재 역량 중심 차원의 경쟁력 분석

#### 1) 기회의 질

- 기회의 질 차원에서 한국은 고급인재의 경우 OECD 국가 중 하위 25% 수준에 위치하고, 기업가와 유학생의 경우 상위 25% 및 50% 이상 수준에 해당함
- 이는 고급인재가 기대하는 고용 안정성, 직무 접근성, 경력 이동의 유연성 측면에서 한국 노동시장이 충분한 경쟁력을 확보하지 못하고 있음을 시사함
- 특히 연구·전문직 노동시장에서 단기 계약 중심의 고용 구조, 기관 간 이동의 제도적 제약, 민간·공공·학계 간 경력 연계의 제한성은 해외 인재의 장기 경력 설계에 구조적 불확실성을 초래하는 요인으로 작용함
- 상위 10개국은 직무 이동의 예측 가능성과 경력 축적의 연속성이 제도적으로 보장되는 반면, 한국은 해당 측면에서 상대적 열위가 지속되고 있음

#### 2) 소득 및 세금

- 소득·조세 차원에서 고급인재는 상위 25%, 유학생은 50~75%, 기업가는 평균 수준(25~50%)에 위치함
- 상위 국가군은 고임금 구조뿐 아니라 외국인 인재 대상 조세 감면, 초기 정착 비용 완화, 사회보험 접근성 보장 등 실질적 소득 체감도를 제고하는 정책 조합을 갖추고 있음
- 반면 한국은 일부 고급인재 대상 인센티브 제도가 존재하나 적용 범위가 제한적이며, 중·장기 체류를 전제로 한 조세 설계는 상대적으로 미흡한 것으로 평가됨

#### 3) 미래 전망

- 미래 전망 차원에서 한국은 모든 인재 유형에서 OECD 평균 대비 다소 낮은 중위권 수준에 위치함
- 이는 국가 경제의 성장 잠재력 자체보다는 외국 인재 관점에서 장기 체류 시 경력 발전 가능성과 사회적 상승 이동성에 대한 인식이 충분히 긍정적으로 형성되지 못하고 있음을 반영함
- 상위 10개국은 연구산업·창업 생태계가 유기적으로 연계되어 외국 인재가 중장기적으로 역할을 확장할 수 있는 제도적 경로를 제공함
- 반면 한국은 단기 프로젝트 참여나 특정 직무 중심의 유입은 가능하나, 장기 성장 경로가 명확히 제시되지 않는 구조적 한계를 보이는 것으로 해석됨

#### 4) 역량 환경

- 개인의 전문성과 잠재력을 발현하기 위한 연구·기술 환경은 모든 인재 유형에서 OECD 상위 25% 수준에 해당함
- 이는 연구 인프라, 디지털 접근성, 기술 역량 축적 측면에서 한국이 비교적 우수한 기반을 확보하고 있음을 의미함
- 다만 해당 강점이 장기 정착 및 경력 발전으로 충분히 연결되고 있는지에 대해서는 추가적인 제도·정책적 검토가 요구됨

### 다 정착 환경 중심 차원의 취약성 분석

#### 1) 가족 환경

- 가족 환경 차원은 고급인재와 기업가 대상 인재유치 경쟁력에서 가장 취약한 영역으로, 하위 25% 수준에 해당함
- 배우자 취업 허용 범위의 제한, 자녀 교육 선택지의 부족, 지역 기반 정주 지원 체계의 미비는 동반 이주 결정을 제약하는 주요 요인으로 작용함
- 반면 유학생의 가족 환경 점수는 상위 25%에 해당하여, 인재 유형별 차별화된 정책 접근의 필요성이 제기됨
- OECD 상위 국가는 인재 유치를 개인 단위가 아닌 가족 단위 정착 정책으로 설계하는 반면, 한국은 여전히 개인 중심 정책 구조가 강하여 장기 정착 유도에 구조적 한계를 노출하고 있음

#### 2) 포용성

- 포용성 차원에서는 모든 인재 유형에서 하위 25~50% 수준에 머무름
- 이는 법·제도적 차별 여부를 넘어 외국인에 대한 사회적 수용성, 언어 장벽, 문화적 적응 환경에 대한 인식이 인재 유치에 부정적으로 작용하고 있음을 의미함
- OECD ITA 분석 결과, 상위 국가는 이민자 차별 인식이 낮고 사회적 통합 장치가 안정적으로 작동하는 반면, 한국은 장기 체류 인재를 위한 통합 정책이 상대적으로 미흡한 것으로 반복적으로 지적됨

#### 3) 삶의 질

- 삶의 질 차원에서 모든 인재 유형이 하위 25~50% 수준에 위치함
- 치안, 의료 접근성, 디지털 인프라 등 일부 영역에서는 경쟁력을 보유하고 있으나, 주거 비용 부담, 지역 간 정주 격차, 일·생활 균형 인식 측면에서 상대적 약점이 존재함

- 상위 국가는 삶의 질을 인재 유지의 핵심 정책 변수로 인식하고 장기적 투자를 지속하는 반면, 한국은 삶의 질 정책과 인재 정책이 분절적으로 운영되는 경향이 강함

## 라 종합 분석

- 이를 종합하면, 한국의 과학기술인재 유치 경쟁력은 유학생 분야에서의 약진을 제외하면 여전히 주요 선진국 대비 제한적인 수준에 머물러 있음
- 특히 고급 연구인력(석·박사급 전문인력)의 종합 매력도는 OECD 하위 3분의 1 수준으로 평가되어, 글로벌 상위권 국가들과 상당한 격차가 존재함
- 연구환경 등 일부 강점 요인에도 불구하고, 이민정책의 경직성과 정주 환경의 취약성이 총점을 상쇄하고 있으며, 이는 차원별 분석에서 일관되게 확인됨
- 이는 향후 인재 유치 정책이 개별 사업 확대를 넘어, 제도 예측 가능성·정착 환경·사회적 통합을 포괄하는 구조적 전환이 필요함을 시사함

### 3 주요 국가의 OECD 인재유인지표(ITA) 분석

#### 1) 미국: 기회의 질은 최고 수준이나, 제도적 진입 장벽이 높은 구조

- 미국은 세계 최대 규모의 경제와 최상위 수준의 대학·연구기관·기업 생태계를 보유한 국가로서, 글로벌 과학기술인재에게 가장 높은 수준의 기회를 제공하는 국가로 평가됨
- 구글, 애플, 마이크로소프트와 같은 글로벌 기업과 MIT, 스탠퍼드 등 세계적 대학은 해외 인재가 선망하는 교육·연구·취업 기회를 제공하고 있으며, OECD ITA 평가에서도 유학생 대상 매력도 1위 국가로 나타남
- 그러나 이러한 기회의 질과는 달리, 이민·비자 제도의 제약은 미국의 구조적 약점으로 작용함. 대표적인 전문인력 비자인 H-1B 비자는 연간 쿼터 제한과 추첨제 운영으로 인해 수요 대비 공급이 현저히 부족하며, 행정부 교체에 따라 승인률 변동성이 크게 나타나 제도 예측 가능성이 낮은 편임
- OECD 분석에 따르면 비자 제약 요인이 제거될 경우 미국은 고급인재 유치 부문에서 2위까지 상승할 수 있는 잠재력을 보유한 것으로 분석됨  
즉, 미국의 현재 순위는 인재 매력도의 한계라기보다 제도적 접근성에 의해 제약된 결과로 해석됨
- 종합하면 미국은 압도적인 기회의 질과 혁신 환경을 보유한 국가이나, 이민 문턱이 높게 유지되는 한 글로벌 인재 유치 경쟁에서 상대적 위험 요인을 내포하고 있으며, 이는 한국이 미국과 경쟁하는 과정에서 정책적 대응이 요구되는 지점임

#### 2) 영국: 교육·연구 강점과 제도 개편을 결합한 친인재 전략

- 영국은 오랜 기간 세계적 교육·연구 강국으로서 글로벌 인재 유치에 강점을 보유한 국가임  
옥스퍼드, 케임브리지, 임페리얼 칼리지 등은 글로벌 석학과 유학생을 지속적으로 유입시키고 있으며, ITA 지표에서도 유학생 매력도 상위권을 유지하고 있음
- 브렉시트 이후 EU 인력 유입이 감소하자, 영국은 포인트 기반 이민제도(Point-Based System)를 도입하여 비EU 고숙련 인재 유치를 적극적으로 추진함. Global Talent Visa 및 Skilled Worker Visa는 연구자·기술인력·전문직을 대상으로 비교적 명확한 경로를 제공하며, 유학생 졸업 후 취업을 허용하는 제도(Graduate Route) 역시 인재 전환을 지원하는 정책적 장치로 기능함
- 다만 학비 수준이 높고, 이민 총량 규제에 대한 정치적 논의가 지속되고 있다는 점은 정책 지속성 측면에서의 변수로 작용함. 그럼에도 불구하고 영국은 학업-취업-정착으로 이어지는 제도적 경로가 비교적 명확하게 설계된 국가로, 한국이 벤치마킹할 수 있는 사례로 평가됨

#### 3) 독일: 산업 수요 기반의 적극적 제도 개방과 점진적 정착 강화

- 독일은 유럽 최대 경제국이자 기술·제조 강국으로, 산업 전반의 숙련인력 부족을 국가적 과제로 인식하고 있음. 이에 따라 비EU 인재 유치를 위한 제도 개편을 지속적으로 추진해 왔으며, Blue Card EU, 구직비자, 유학생 체류 연계 정책 등을 통해 해외 인재의 접근성을 확대함
- 2023년 도입된 찬센카르테(Chancenkarte)는 언어·경력·연령 등을 점수화하여 구직 목적 체류를 허용하는 제도로, 잠재 인재를 사전에 확보하려는 전략적 접근으로 평가됨. 또한 귀화 요건 완화, 졸업 후 취업기간 연장 등 정착 경로를 강화하는 정책이 병행되고 있음

- 이러한 제도 개편의 결과, 독일은 ITA 평가에서 유학생 부문 최상위권, 전문인력 부문 중상위권을 유지하고 있음. 다만 독일어 사용 환경과 행정 절차의 복잡성은 여전히 제약 요인으로 작용하며, 이는 제도 개선에도 불구하고 완전한 상위권 진입을 제한하는 요소로 해석됨
- 독일 사례는 인재 유치를 위해 이민 문호를 과감히 개방하되, 정책의 일관성과 지속성이 중요함을 시사함

#### 4) 캐나다: 체계적 이민 설계와 사회적 수용성을 결합한 모범 사례

---

- 캐나다는 OECD 국가 중 가장 이민친화적인 정책 체계를 구축한 국가로 평가됨. 익스프레스 엔트리(Express Entry), 주정부 후보 프로그램(PNP) 등을 통해 고급인재에게 신속한 영주권 경로를 제공하며, 가족 동반과 복지 접근성 또한 폭넓게 보장함
- 그 결과 ITA 평가에서 캐나다는 고급인력·기업가·포용성·가족환경 등 다수 차원에서 최상위권을 기록함. 졸업 후 취업 허가(PGWP)를 통한 유학생 정착 경로 역시 안정적으로 작동하고 있으며, 시민권 취득 요건 또한 비교적 명확함
- 캐나다 정부는 공식적으로 이민을 국가 성장의 핵심 자원으로 인식하고, 연간 이민자 목표를 설정·관리함으로써 정책적 메시지의 일관성을 유지함. 이러한 접근은 OECD 평가에서도 인재 유치 정책의 모범 사례로 반복적으로 언급됨
- 한국과 대비할 때, 캐나다는 이민을 ‘보완적 수단’이 아닌 ‘국가 발전의 필수 요소’로 인식하고 제도를 설계하고 있다는 점에서 근본적인 정책 인식 차이가 존재함

#### 5) 비교 종합 및 정책적 함의

---

- 주요 경쟁국과의 비교 결과, 한국은 연구 역량과 산업 기반 측면에서는 열위에 있지 않으나, 이민정책의 개방성, 정주 여건, 제도 예측 가능성 측면에서 구조적 격차가 존재함
- 경쟁국들은 공통적으로 인재 유치를 단기 유입이 아닌 중장기 정착 관점에서 접근하고 있으며, 제도 개편과 사회적 수용성을 병행하고 있음
- 반면 한국은 여전히 개별 사업 중심의 인재 유치 정책에 머무르는 경향이 강하며, 이로 인해 종합 경쟁력에서 상대적 열위가 지속되고 있음. 향후 한국형 인재 유치 전략은 제도적 장애 요인의 제거와 함께, 강점 요소를 체계적으로 연결하는 방향으로 전환될 필요가 있음

## 4 요약 및 시사점

### 1) OECD ITA의 분석 관점과 한국 결과의 구조적 의미

- OECD 인재유인지표(ITA)는 인재유치를 비자·입금 중심의 단일 정책 성과가 아니라, 기회-소득-미래 전망-가족 환경-역량 환경-포용성-삶의 질로 이어지는 정착 생태계의 종합적 결과로 평가하는 프로파일 기반 지표 체계로 설계됨
- ITA는 고급인력, 기업가, 유학생 등 인재 유형별로 서로 다른 제약과 선택 요인을 반영함으로써, 동일 국가 내에서도 인재군에 따라 유치·정착 여건의 불균형이 어떻게 발생하는지를 구조적으로 드러내는 데 강점이 있음
- 한국의 경우, 역량 환경(교육 수준, 디지털 인프라, 연구·기술 기반)에서는 비교적 경쟁력 있는 위치를 유지하나, 해당 강점이 장기 체류와 경력 설계의 안정성으로 충분히 전환되지 못하는 구조가 확인됨
- 특히 가족 환경, 포용성, 삶의 질 차원에서 상대적으로 낮은 평가가 반복적으로 관찰되며, 이는 고급인재·기업가 유형에서 동반 이주 및 장기 정착 결정의 제약 요인으로 작동하는 것으로 해석됨
- 유학생 부문은 최근 정책 개입의 효과로 상대적 개선이 확인되나, 학업→취업→체류→정착으로 이어지는 전환 경로의 제도적 마찰이 여전히 존재하여, 성과의 질적 고도화에는 한계가 남아 있음
- 결과적으로 OECD ITA 관점에서 한국은 역량 축적형 국가의 전형적 특성을 보이나, 인재유치의 핵심 성과가 정주와 재순환으로 고착되지 못하는 중간 단계에 위치한 국가로 정리됨

### 2) ‘유입 관리’에서 ‘정착 설계’로의 정책 전환 필요성

- (1) 인재유치 정책의 초점은 ‘유입 확대’가 아닌 ‘정착 가능성의 구조화’로 이동할 필요 있음
- ITA는 인재유치의 성과가 단기 유입 규모가 아니라, 인재가 선택 이후 머물 수 있는지 여부에 의해 결정됨을 전제로 함
  - 이에 따라 한국의 인재정책은 유학생·전문인력 숫자 확대 중심의 관리 논리에서 벗어나, 장기 체류 안정성, 경력 연속성, 생활 기반의 예측 가능성을 제도적으로 설계하는 방향으로 전환할 필요 있음
- (2) 가족 환경은 보조 변수가 아닌 핵심 정책 변수로 재위치화될 필요 있음
- 고급인재 및 기업가 프로파일에서 가족 환경의 상대적 취약은 배우자 취업 제한, 자녀 교육 선택지의 제약, 돌봄·주거 지원의 불충분성과 결합되어 나타남
  - 이는 개인 단위 인재유치 정책의 한계를 보여주는 결과로, 가족 동반 정주를 전제로 한 패키지형 정책 설계가 인재경쟁력 제고의 핵심 과제로 도출됨
- (3) 포용성과 삶의 질은 ‘사회 정책’이 아니라 ‘인재 정책’의 일부로 통합될 필요 있음
- ITA에서 포용성과 삶의 질은 단순한 복지 지표가 아니라, 인재의 체류 의사결정에 직접적으로 작용하는 경쟁 요인으로 기능함
  - 언어 기반 행정 접근성, 차별 예방, 문화적 수용성, 주거비 부담, 일·생활 균형 인식 등은 개별 정책으로 분절되어 관리될 경우 효과가 제한적이므로, 인재정책 프레임 내부로 통합될 필요 있음

(4) 유학생 성과는 ‘유치 성공’이 아니라 ‘전환 성공’ 여부로 재평가되어야 함

- 유학생 지표의 개선은 정책 성과로 해석 가능하나, ITA 관점에서 핵심은 졸업 이후 체류·취업 전환의 안정성임
- 따라서 향후 정책 성과 평가는 유학생 수 자체보다, 전환율, 체류 지속 기간, 지역·산업 정착 비율 등 질적 지표 중심으로 재설계될 필요 있음

(5) ITA-IMD-GTCI 연계 시, 한국의 구조적 병목은 ‘Attract-Retain’ 구간에 집중됨

- OECD ITA, IMD WTR, GTCI를 종합하면, 한국은 교육·기술 투자(Grow, Investment) 측면에서는 성과가 축적되어 있으나, 국제 인재의 선택과 유지(Attract-Retain) 구간에서 구조적 제약이 반복됨
- 이는 추가적 교육 투자만으로는 인재경쟁력 도약이 어렵다는 점을 시사하며, 비자·체류·가족·생활·포용 정책을 묶은 제도 패키지 개편이 우선순위로 설정될 필요 있음을 의미함

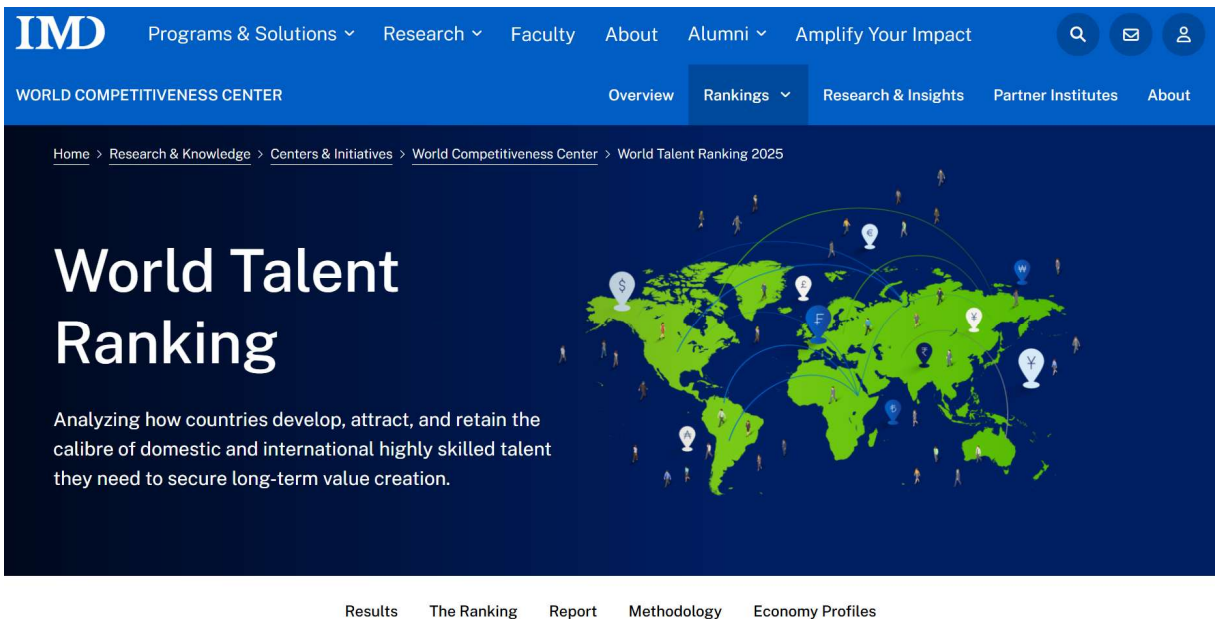
(6) 정책적 함의: ‘정책 강도’보다 ‘정책 일관성’과 ‘체감도’가 성과를 좌우함

- ITA는 제도 존재 여부보다 인재가 체감하는 접근성·예측 가능성·일관성을 중시하는 지표 구조를 가짐
- 이에 따라 향후 한국의 인재유치 전략은 단기적·선별적 인센티브 강화보다는, 중장기적 제도 신뢰도 축적과 행정·사회 환경의 일관된 개선을 통해 성과를 도출하는 방향으로 설계될 필요 있음

### 3절 IMD 세계 인재경쟁력지표 2025(WTR 2025)

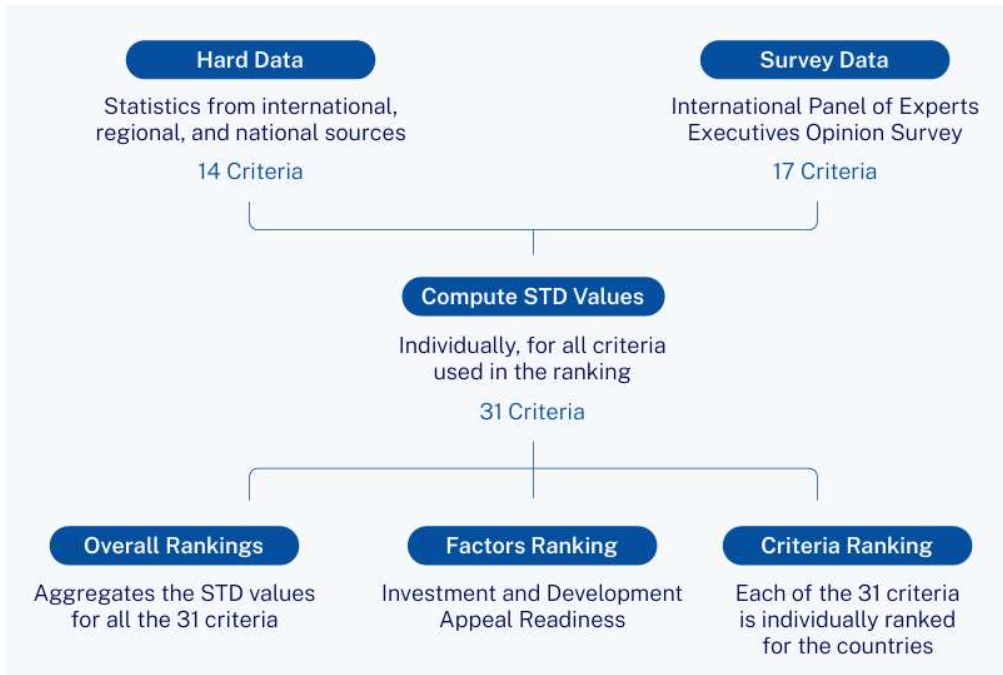
#### 1 IMD WTR 지표 체계

- IMD 세계 인재경쟁력지수(World Talent Ranking, WTR)는 국가별 인재 개발·유치·유지 역량을 종합적으로 평가하기 위한 국제 비교 지표임. 본 지표는 글로벌 경쟁 환경에서 각국이 인재 경쟁력을 어떻게 구축·운영하고 있는지를 진단하는 데 목적이 있음(IMD World Competitiveness Center, 2025)<sup>36)</sup>
- IMD WTR는 공식 통계에 기반한 하드 데이터와 기업인 및 전문가를 대상으로 한 설문조사(Executive Opinion Survey)를 결합한 종합 지표로 구성됨. 이를 통해 교육, 노동시장, 기업 환경, 제도적 여건 등 인재 경쟁력과 관련된 구조적 요소를 정량적·정성적으로 동시에 반영함
- 본 지수는 총 31개 세부 지표로 구성되며, 이 중 하드 데이터 14개, 설문 기반 소프트 지표 17개를 포함함. 모든 지표는 표준화(STD) 과정을 거쳐 요인별 점수와 종합 순위로 산출됨



<그림 21> IMD TWR 한국 분석결과  
(<https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-talent-ranking/#:~:text=1,grown%20talent>)

36) IMD World Competitiveness Center. (2025). IMD World Talent Ranking 2025: Executive mobility in a volatile world. IMD. <https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-talent-ranking/>

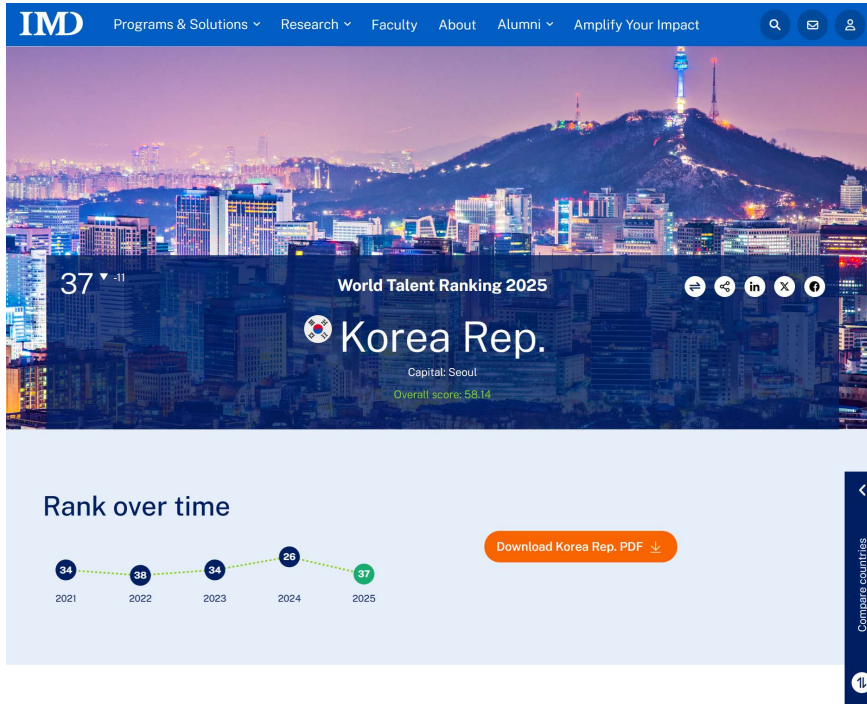


<그림 22> IMD 세계 인재경쟁력지수 지표 구성 체계(IMD, 2025, p.30)

- WTR 정량 자료(Hard Data)는 다음의 세 가지 주요 요인으로 구분하여 측정함
  - 투자·개발(Investment & Development): 인재 양성과 역량 개발을 위한 국가 차원의 투자 수준을 평가하는 영역임. 주요 지표로는 교육 공공 지출, 학급당 학생 수, 직업훈련 프로그램 운영, 여성 경제활동 참여율 등이 포함
  - 매력도(Appeal): 국내외 인재가 해당 국가를 선택하고 정착하고자 하는 매력을 평가하는 영역임. 생활비 지수, 외국인 고급 인재 유치 수준, 임원 보수, 사법제도의 공정성, 범죄 및 환경오염 수준, 삶의 질 관련 지표 등이 포함
  - 준비도(Readiness): 인재를 실제로 활용할 수 있는 노동시장 및 조직 환경의 준비 상태를 평가하는 영역임. 노동력 증감률, 숙련 인력 가용성, 고급 관리자 수준, STEM 졸업자 비율, 국제 학생 유입, 학업 성취도(PISA) 등이 주요 지표로 활용
  
- WTR 설문 자료(Survey Data)는 임원이 해외 이동을 고려할 때 중요하게 인식하는 요인을 다음의 다섯 가지 범주로 구분하여 제시함
  - 재정적 유인(Financial incentives): 보수 수준, 세금 부담, 생활비 수준
  - 정치적 안정성(Political stability): 치안 수준, 거버넌스의 안정성, 제도의 예측 가능성
  - 사업환경(Business environment): 규제의 투명성, 행정 효율성, 제도적 안정성
  - 인프라(Infrastructure): 교통 인프라, 디지털 인프라, 공공서비스 접근성
  - 문화적 정합성(Cultural fit): 언어 환경, 문화적 수용성, 가족의 사회적 적응 여건
- 설문 분석은 국가별 종합 순위 산출과는 별도로, 인재 이동의 동기 구조와 정책 수요를 해석하는데 활용 가능하며, 정량 지표만으로는 포착하기 어려운 체감 환경과 제도 인식의 차이를 보완적으로 활용함

## 2 2025년 WTR 결과: 한국 진단 결과 분석

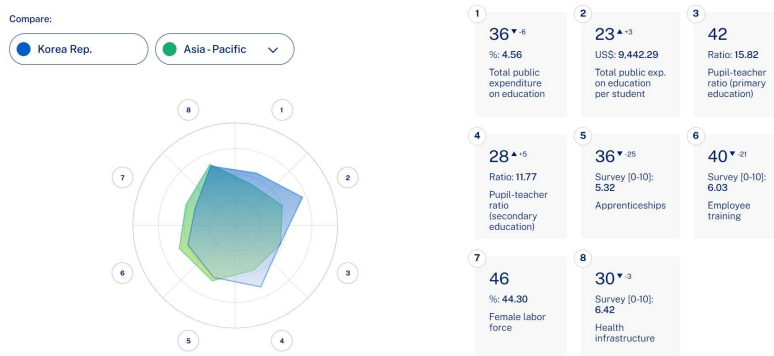
- IMD World Talent Ranking 2025는 69개국, 6,162명의 임원·고위관리자를 대상으로 조사를 실시함. 국가별 분석결과는 온라인 홈페이지에서 제공하고 있으며, 한국의 결과는 아래와 같음



### Talent landscape



### Investment & Development

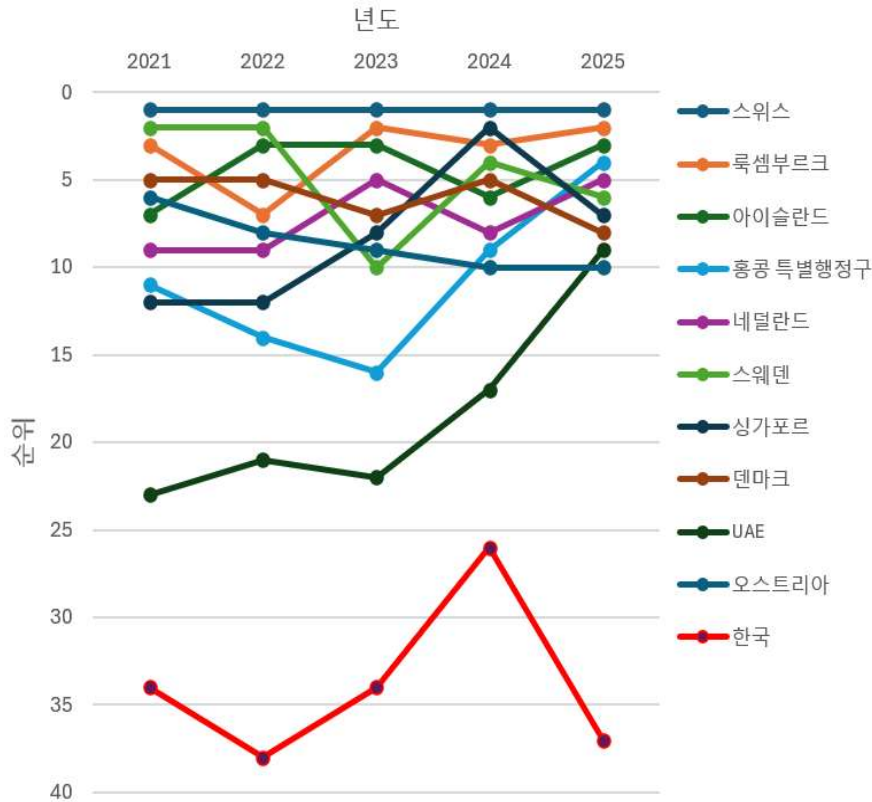


<그림 23> IMD TWR 한국 분석결과  
 (https://www.imd.org/country-profile/talent-korea-rep-2025/)

- 2025년 기준 한국의 WTR 요인별 순위는 투자·개발 31위, 준비도 40위, 매력도 48위로 나타남. 교육 투자와 개발 부문에서는 총 공공 교육지출(GDP 대비) 4.6%(순위 36위), 1인당 교육지출 \$9,442(23위) 등으로 중상위권에 속함. 학교급 학생당 교사비율(초등 15.82명, 42위; 중등 11.77명, 28위)과 평생·직업훈련 투자(설문 5.32/10, 36위)도 중간 수준이며, 여성 경제활동참가율(44.3%, 46위)과 보건 인프라 수준(6.42/10, 30위)임. 종합적으로 투자·개발 요인 점수는 78.57점(55위)으로 나타남
- 매력도 측면에서는 임원 연봉(\$237,687, 15위)과 근로동기(6.88/10, 29위) 등 기업 역량 관련 지표는 상대적으로 높음. 그러나 외국인 고급 인재 유인(3.69/10, 61위)은 최하위권에 속함. 두뇌유출 지표도 3.90/10(48위)로 낮음. 생계비 지수(4.58/10, 58위), 언어 능력 충족도(4.34/10, 57위) 등 생활환경 관련 지표도 하위권에 속함. 다만, 최저임금(30.42%, 11위) 수준은 높고, 소득세 부담(5.33%, 37위)도 상대적으로 낮은 편임
- 준비도 측면에서는 이공계(STEM) 졸업자 비율이 30.42%(11위)로 매우 높아 글로벌 상위권에 속하며, 대학·대학원 교육의 질(각 6.88/10, 29위; 5.92/10, 45위)도 양호함. 그러나 숙련 인력 가용성(5.66/10, 47위), 재무·금융 전문 인력(5.12/10, 49위), 언어 능력 충족이 낮음(4.58/10, 58위). 또한 국제 경험 보유 고급 관리자 비율(4.75/10, 49위)도 낮은 편에 속함. 종합점수는 58.15점으로 69개국 중 37위로 나타남
- 이에 비해 상위 10개국을 살펴보면, 스위스는 10년 연속 1위를 유지하며 가장 안정적인 인재 경쟁력을 보인 국가로 나타남. 그 뒤를 이어 룩셈부르크(2위)와 아이슬란드(3위)가 상위권을 형성함. 이외에도 홍콩 특별행정구(4위), 네덜란드(5위), 스웨덴(6위), 싱가포르(7위), 덴마크(8위), 아랍에미레이트(UAE, 9위), 오스트리아(10위)가 상위 10개국에 포함됨

## 1) 종합 결과

- 2021년부터 2025년까지의 IMD WTR 종합 순위 추이를 분석한 결과, 스위스, 룩셈부르크, 아이슬란드, 네덜란드, 싱가포르, 덴마크 등 상위권 국가들은 전반적으로 순위 변동 폭이 적은 안정적 추세를 유지함. 특히 스위스는 분석 기간 전반에 걸쳐 1위를 지속적으로 유지하며, 인재 유치·개발·활용 전반에서 구조적 경쟁우위를 공고히 하고 있음
- 룩셈부르크와 아이슬란드 역시 상위 5위권 내에서 소폭의 등락은 있으나, 전반적으로 상위권을 안정적으로 유지하는 경향을 보임. 결과로 미루어 조세·재정 여건, 사회 안전망, 교육·훈련 체계, 생활 환경 등 인재 정주 여건 전반이 일관되게 작동하고 있음을 알 수 있음. 네덜란드와 스웨덴 또한 중상위권 내에서 비교적 안정적인 위치를 유지하고 있으며, 단기적인 순위 변동이 구조적 경쟁력 약화로 이어지지 않는 양상을 보임
- 한국의 경우 2021년 34위에서 2022년 38위로 하락한 이후 2023년 34위, 2024년 26위로 일시적 개선을 보인 뒤 2025년 다시 37위로 하락하는 변동성이 큰 추세를 보임. 이는 한국의 인재경쟁력이 단기 정책 효과나 외부 환경 변화에 따라 일시적으로 개선될 수는 있으나, 그 성과가 구조적으로 고착되지 못하고 있음을 보여줌
- 한국의 순위는 상위 벤치마크 국가군과 비교할 때 격차가 지속적으로 유지되거나 확대되는 양상을 보이고 있으며, 이는 단순한 교육·인재 양성 투자 확대만으로는 국제적 인재 경쟁력 격차를 해소하기 어렵다는 점을 의미함. 싱가포르와 덴마크의 경우, 일부 연도에서 순위 변동이 발생하더라도 비교적 빠르게 상위권을 회복하는 반면, 한국은 개선 이후 다시 하락하는 패턴이 반복되고 있음



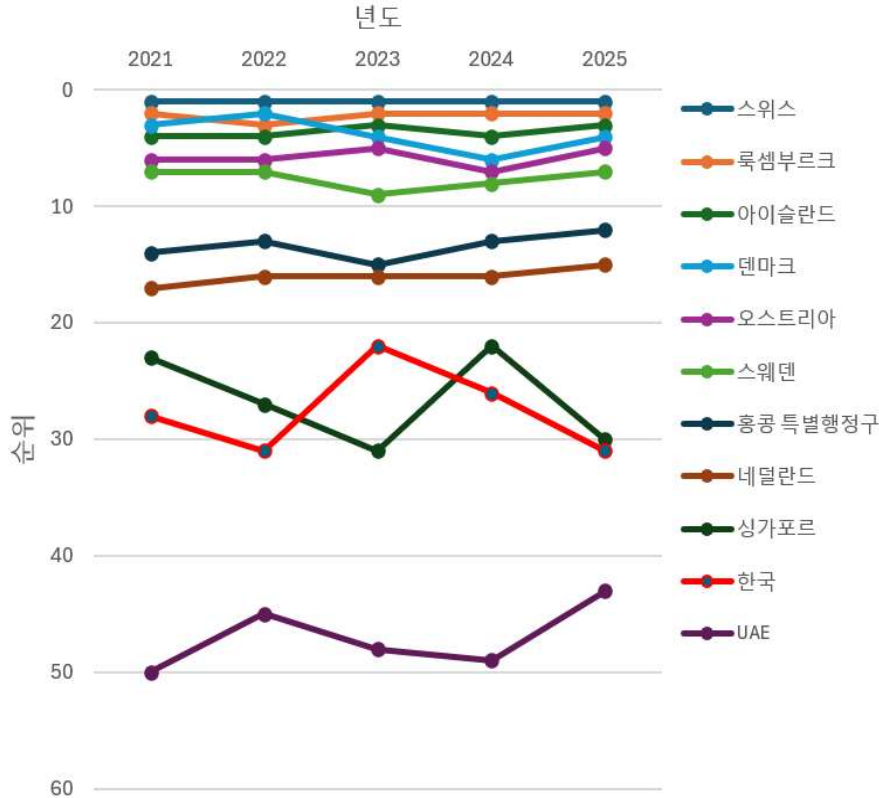
<그림 24> IMD 세계 인재경쟁력지수 종합 순위(2021-2025)  
(IMD, 2025, p.38 재구성)

## 2) 투자·개발 측면

- 투자·개발 요인은 인재경쟁력의 구조적 기초 여건을 평가하는 영역으로서, 교육 및 훈련에 대한 공공 투자, 인재 양성 체계의 효율성, 노동시장 참여 기반 등을 종합적으로 반영함
- 분석 결과, 스위스, 룩셈부르크, 아이슬란드, 네덜란드, 스웨덴 등 상위권 국가들은 분석 기간 전반에 걸쳐 10위권 이내의 안정적인 순위를 유지하고 있음. 특히 스위스는 모든 연도에서 최상위권을 유지하며, 장기간 축적된 교육·훈련 투자와 고등교육·산업 연계 구조가 안정적으로 작동하고 있음을 시사함. 룩셈부르크와 아이슬란드 역시 소폭의 등락은 있으나, 투자·개발 영역에서 구조적 경쟁력이 지속되고 있는 국가로 평가됨
- 싱가포르와 덴마크는 일부 연도에서 순위 변동이 관찰되나, 전반적으로 중상위권 내에서 회복력이 높은 패턴을 보임. 결과로 미루어 해당 국가들이 단기 재정 투입보다는 직업교육, 기업 재교육, 평생학습 체계를 중심으로 인재 개발의 효율성을 제도화하고 있음을 알 수 있음. 특히 싱가포르는 순위 하락 이후 비교적 빠르게 상위권으로 복귀하는 모습을 보이며, 정책 대응의 민첩성과 구조적 보완 능력을 동시에 보여줌
- 한국의 경우 투자·개발 요인에서 2021년 28위 → 2022년 31위 → 2023년 22위 → 2024년 26위 → 2025년 31위로 나타나, 중위권 수준에서 비교적 큰 변동성을 보임. 이는 한국이 교육 투자 규모나 인재 양성 인프라 자체는 일정 수준 확보하고 있으나, 해당 투자가 국제 비교에서 일관된 경쟁력으로 고착되지 못하고 있음을 보여줌
- 한국의 투자·개발 순위가 일시적으로 개선된 이후 다시 하락하는 패턴을 반복하고 있다는 점임. 이는 단기적인 정책 개입이나 재정 확대가 일회성 효과로 작용할 가능성을 시사하며, 교육·훈련 체계와 산업 수요, 노동시장 구조 간의 연계가 충분히 제도화되지 않았음을 반영함. 즉, 투자 자체의 크기보다는 투자 대비 성과의 효율성 문제가 구조적으로 누적된 결과로

파악됨

- 종합적으로 볼 때, 투자·개발 측면에서 한국은 절대적 투자 부족보다는 투자의 질적 전환과 성과 관리 체계의 미흡이 주요 과제로 도출됨. 향후 정책적으로는 고등교육-직업교육-기업재교육 간 연계 강화, 국제 통용 역량 중심의 교육 성과 지표 개선, 여성·중장년 인력의 지속적 역량 축적을 지원하는 구조 개편 등을 통해 투자·개발 요인의 구조적 경쟁력을 제고할 필요가 있음

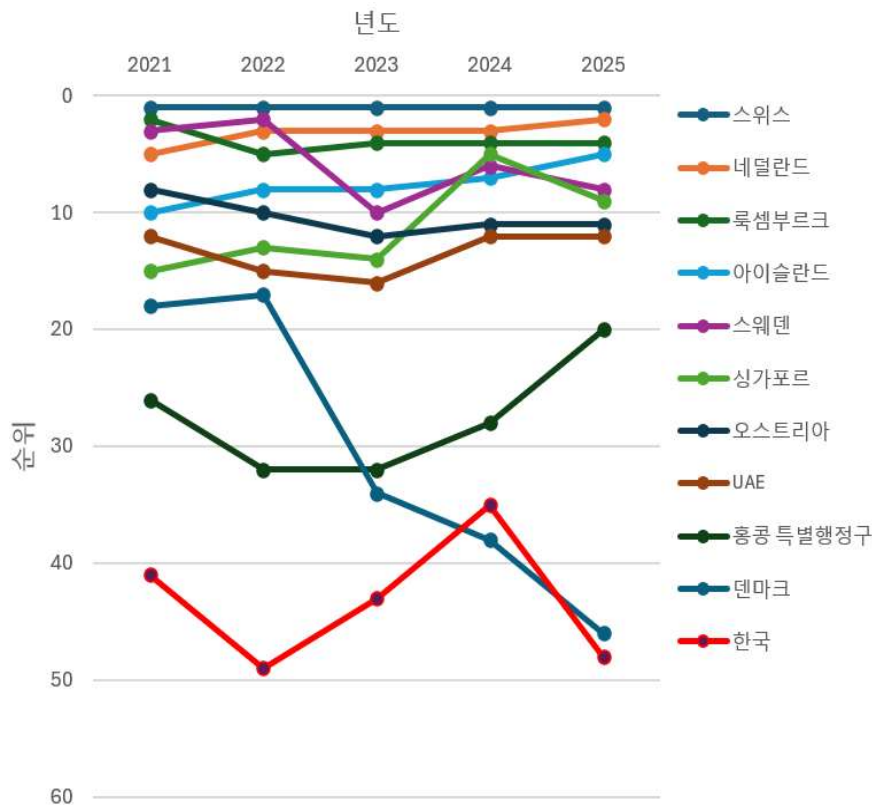


<그림 25> IMD 세계 인재경쟁력지수 투자·개발 측면 순위(2021-2025)  
(IMD, 2025, p.38 재구성)

### 3) 매력도 측면

- 매력도 요인은 해외 고급 인재가 해당 국가를 근무·정주·경력 형성의 장소로 선택하고자 하는 유인 구조를 종합적으로 반영하는 지표로서, 생활비 수준, 임원 보수, 삶의 질, 제도 공정성, 외국인 인재 수용성, 환경·안전 요인 등을 포함함
- 분석 결과, 스위스, 룩셈부르크, 네덜란드, 아이슬란드 등 상위권 국가들은 분석 기간 전반에 걸쳐 5위권 내외의 안정적인 순위를 유지하고 있음. 결과로 미루어 스위스는 모든 연도에서 최상위권을 지속하며, 높은 소득 수준과 조세 예측 가능성, 안정적인 제도 환경, 삶의 질이 결합된 정주 매력 구조가 구조적으로 고착되어 있음을 알 수 있음. 룩셈부르크와 네덜란드 역시 단기적인 등락 없이 상위권을 유지하며, 외국인 전문인력 유입에 유리한 제도적 환경이 안정적으로 작동하고 있음
- 스웨덴과 아이슬란드는 일부 연도에서 순위 변동이 관찰되나, 전반적으로 중상위권 내에서 빠른 회복력을 보이는 패턴을 보임. 이는 복지·노동시장 유연성·삶의 질 요소가 단기 경제 변동에도 불구하고 외국인 인재에게 지속적인 매력 요인으로 작용함을 추정할 수 있음. 반면, 덴마크는 2023년 이후 매력도 순위가 급격히 하락하는 양상을 보이며, 단기적 정책 변화나 외부 환경 요인이 매력도 평가에 영향을 미쳤을 가능성을 시사함

- 이처럼 상위권 국가들은 교육·훈련 투자뿐 아니라, 생활 여건, 제도 안정성, 사회적 신뢰 수준 등 정주 매력도 측면에서 공통적인 강점을 보이는 것으로 분석됨
- 한국의 경우, 매력도 요인에서 2021년 41위 → 2022년 49위 → 2023년 43위 → 2024년 35위 → 2025년 48위로 나타나, 전반적으로 하위권에 머무르며 변동성이 큰 추세를 보임. 이는 한국이 해외 인재의 관점에서 근무·정주 환경으로서의 매력이 구조적으로 충분히 확보되지 못하고 있음을 의미함
- 한국의 매력도 순위는 2022년도 일시적으로 개선되는 국면이 있으나 그 성과가 지속되지 못한 경향을 보임. 이는 임금 수준이나 산업 경쟁력과 같은 단일 요인 개선만으로는 외국인 인재가 체감하는 정주 매력도를 근본적으로 개선하기 어렵다는 점을 시사함. 생활비 부담, 주거 여건, 언어·문화 장벽, 외국인 친화적 행정·노동시장 환경 부족 등이 복합적으로 작용한 결과로 해석됨
- 종합적으로 볼 때, 매력도 요인은 한국 인재정책의 가장 취약한 영역으로 도출됨. 향후 정책적으로는 단기 보상 확대 중심의 접근을 넘어, 외국인 인재의 생활, 주거, 가족, 교육, 행정 전반을 포괄하는 정주 친화적 생태계 구축이 인재경쟁력 제고의 핵심 과제로 설정될 필요가 있음



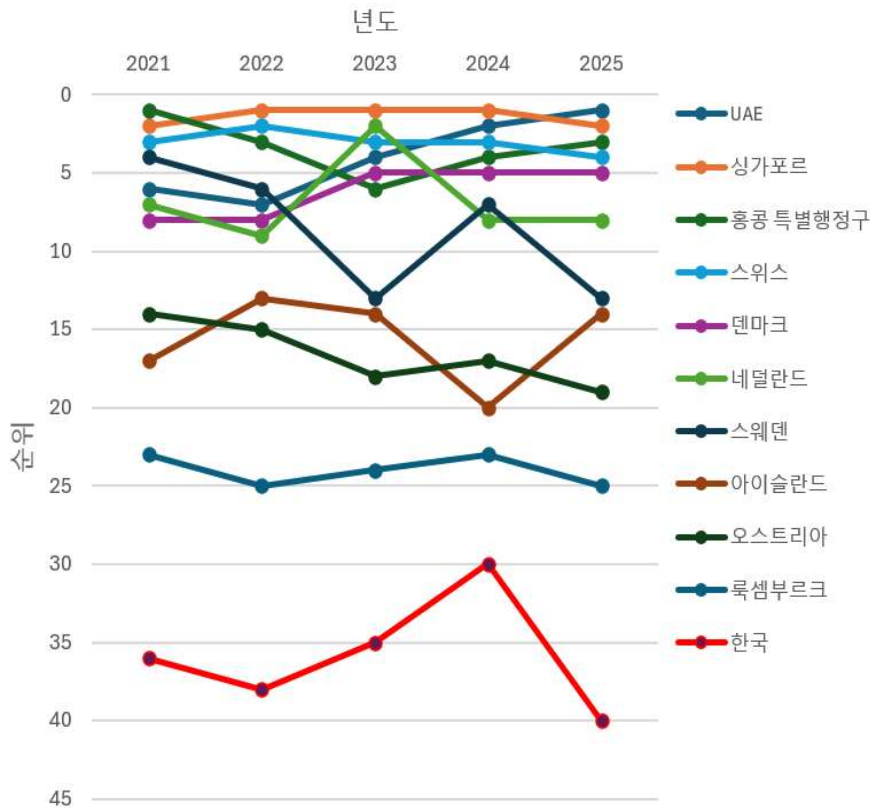
<그림 26> IMD 세계 인재경쟁력지수 매력도 측면 순위 (2021-2025) (IMD, 2025, p.38 재구성)

#### 4) 준비도 측면

- 준비도 요인은 국가가 보유한 인재를 글로벌 환경에서 즉시 활용할 수 있는 역량과 제도적 준비 수준을 평가하는 영역으로서, 숙련 인력 가용성, 고급 관리자 역량, 국제 경험, STEM 인재 비중, 언어 역량, 교육 성과(PISA) 등을 종합적으로 반영함
- 분석 결과, UAE의 순위 상승이 두드러지게 관찰되며, 스위스, 싱가포르, 아이슬란드, 네덜란드 등 상위권 국가들은 분석 기간 전반에 걸쳐 5위권 내외의 매우 안정적인 순위를 유지

하고 있음. 결과로 미루어 스위스와 싱가포르의 경우, 글로벌 기업 환경에서 즉시 활용 가능한 숙련 인력 풀과 국제 경험을 갖춘 관리자 집단이 구조적으로 축적되어 있으며, 이는 단기적 정책 변화와 무관하게 준비도 경쟁력이 지속되고 있음을 알 수 있음

- 스웨덴과 덴마크 역시 일부 연도에서 순위 변동이 관찰되나, 전반적으로 중상위권 범위 내에서 회복력이 높은 패턴을 보임. 이를 통해 STEM 교육 성과, 평생학습 체계, 노동시장 유연성이 글로벌 인재 활용 역량을 안정적으로 뒷받침하고 있음을 알 수 있음. 홍콩 특별행정구 또한 금융·비즈니스 중심지로서의 국제 경험 축적 효과로 인해 준비도 요인에서 비교적 상위권을 유지하는 것으로 분석됨
- 한국의 경우, 준비도 요인에서 2021년 36위 → 2022년 38위 → 2023년 35위 → 2024년 30위 → 2025년 40위로 나타나, 전반적으로 하위권에 근접한 변동성 높은 추세를 보임. 특히 2024년에 일시적으로 개선된 이후 2025년에 다시 큰 폭으로 하락한 점은, 한국의 준비도 경쟁력이 구조적으로 안정화되지 못하고 있음을 보여줌
- 한국이 STEM 졸업자 비율이나 학업 성취도(PISA) 등 학업관련 지표에서 강점을 보유하고 있음에도 불구하고, 이러한 교육 성과가 국제 경험, 외국인 친화적 노동시장, 글로벌 매니지먼트 역량으로 충분히 전환되지 못하고 있다는 점에 주목할 필요가 있음. 이는 인재의 질적 잠재력은 존재하나, 이를 국제적으로 활용 가능한 형태로 전환하는 제도·환경적 연결 고리가 취약함을 의미함
- 종합적으로 볼 때, 준비도 요인은 한국 인재경쟁력의 구조적 병목 영역으로 도출됨. 향후 정책적으로는 외국인·내국인 인재 모두를 대상으로 한 국제 경험 확대, 글로벌 기업이나 연구기관과의 인력 순환 구조 강화, 영어 등 다언어 기반 업무 환경 확산, 외국인 인재의 관리자 진출 및 의사결정 직무 진입 장벽 완화 등을 통해 준비도 요인의 구조적 경쟁력을 제고할 필요가 있음



<그림 27> IMD 세계 인재경쟁력지수 준비도 측면 순위(2021-2025)  
(IMD, 2025, p.38 재구성)

### 3 2025년 WTR 결과: 임원급 인식 조사

- 임원급 인식조사는 임원이 해외 이동 또는 해외 인재 유치를 고려할 때 중시하는 요인을 재정적 유인, 정치적 안정성, 사업환경, 인프라, 문화적 정합성의 다섯 범주로 구분하여 분석함. 이는 인재 이동 결정이 단순한 임금 수준이나 조세 혜택에 국한되지 않고, 제도 안정성, 생활 여건, 사회·문화적 수용성 등 복합적 요인의 영향을 받는다는 점을 전제로 함
- 세계 상위 10위권 국가는 공통적으로 투자·개발, 매력도, 준비도 세 요인 간의 상대적으로 균형 잡힌 분포를 보이고 있음. 이들 국가는 교육 및 인재 양성에 대한 투자 수준이 일정 수준 이상 확보된 상태에서, 생활 여건과 제도 안정성, 글로벌 활용 역량이 함께 작동함으로써 인재경쟁력이 구조적으로 고착화된 양상을 보임
- 특히 상위권 국가들은 재정적 유인, 정치적 안정성, 사업환경, 인프라, 문화적 정합성 등 임원 인식 조사에서 제시된 하위 요소 전반에서 일관되게 긍정적인 평가를 받고 있음. 이는 개별 정책이나 단기 성과에 의존하기보다, 인재의 유입-정착-활용 전 과정이 제도적으로 연결된 환경을 구축하고 있음을 의미함
- 한국의 경우 투자·개발 요인에서는 중위권 수준의 경쟁력을 유지하고 있으나, 매력도와 준비도 요인에서 상대적으로 낮은 순위를 기록하며 요인 간 불균형 구조가 두드러짐. 이는 교육 투자와 인재 양성 기반은 일정 수준 확보하고 있으나, 해외 인재의 관점에서 체감되는 정주 환경과 글로벌 활용 여건이 충분히 뒷받침되지 못하고 있음을 시사함

#### 1) 재정적 유인

- 하위 요소별로 살펴보면, 한국은 재정적 유인 요소에서 임원 인식의 중요도가 높게 나타남. 이는 보수 수준 자체의 문제가 아니라, 세금 부담, 생활비 수준, 주거 비용 등에 대한 체감 압력이 인재 이동 판단에 크게 작용하고 있음을 의미함
- 그러나 상위권 국가들은 재정적 유인의 중요도가 상대적으로 낮게 인식되며, 정치적 안정성이나 제도 예측 가능성이 인재 이동의 핵심 요인으로 작용하는 경향을 보임

#### 2) 정치적 안정성

- 정치적 안정성 측면에서 주요 상위권 국가와 한국 간 인식 차이가 확인됨. 상위권 국가들은 치안 수준과 더불어 정책 연속성, 거버넌스의 예측 가능성, 제도 운영의 일관성에 대한 신뢰가 안정적으로 축적되어 있어 인재의 중·장기 체류 및 경력 형성에 대한 불확실성이 낮게 인식됨
- 이에 비해 한국은 정책 변화의 속도와 사회·정치적 환경의 변동성이 상대적으로 크게 인식되며, 이는 해외 인재의 관점에서 제도적 불확실성으로 작용할 가능성이 제기됨. 이러한 인식 구조는 준비도 요인에서 한국의 순위 변동성이 크게 나타나는 배경으로도 해석 가능함

#### 3) 사업환경

- 사업환경 측면에서도 주요 상위권 국가와 한국 간 구조적 차이가 나타남. 상위권 국가들은 규제 체계의 명확성, 행정 절차의 일관성, 기업 활동과 인력 이동에 대한 제도적 안정성이 비교적 높게 평가되며, 이는 인재 유치와 활용에 긍정적으로 작용함
- 이에 비해 한국은 산업 경쟁력과 인프라에도 불구하고 규제의 복잡성, 잦은 제도 개편, 행정 절차의 체감 난이도가 사업환경에 대한 부담 요인으로 인식될 가능성이 제기됨. 특히 외국인 인재의 취업, 체류, 이직과 관련된 제도 운영의 일관성이 충분히 체감되지 못하는

점이 사업환경 평가에서 상대적 약점으로 작용하는 것으로 해석됨

#### 4) 인프라

---

- 인프라 측면에서는 한국이 디지털 및 교통 인프라에서 강점을 보유하고 있음에도 불구하고, 외국인 인재의 관점에서 의료·교육·행정 서비스 접근성, 언어 기반 행정 지원 등에서 체감 격차가 존재함. 이는 물리적 인프라의 우수성이 곧바로 인재 친화적 환경으로 전환되지 못하고 있음을 의미함

#### 5) 문화적 정합성

---

- 문화적 정합성 측면에서도 상위권 국가와의 차이가 뚜렷함 스위스, 네덜란드, 덴마크 등은 다언어 환경과 외국인·가족 친화적 사회 구조를 통해 장기 체류와 정착 가능성을 제도적으로 보장하고 있는 반면, 한국은 언어 장벽, 가족 동반 정착 여건, 사회적 수용성 측면에서 상대적으로 불리한 인식이 형성되어 있음

#### 6) 종합 분석

---

- 종합하면, 주요 국가와 한국의 인재경쟁력 격차는 단일 정책 영역의 문제가 아니라, 투자-정주-활용 전 과정이 유기적으로 연결되어 있는지 여부의 차이에서 기인하는 것으로 이해할 수 있음
- 한국은 인재 양성 중심 정책에서는 일정 성과를 축적해 왔으나, 인재 유치 및 정착, 글로벌 활용 측면에서는 구조적 보완이 요구되는 단계에 놓여 있다고 할 수 있음. 이는 향후 인재정책이 교육 투자 확대 중심 접근을 넘어, 생활·제도·문화 환경 전반을 포괄하는 통합적 전략으로 전환되어야 함을 의미함

## 4 한국의 인재유치 경쟁력 분석

### 가 정주환경·기업 역량·유인 정책 측면의 상위 국가

#### 1) 스위스

- 대부분의 상위 국가들은 교육·생활·외국인 유인 측면에서 강점을 지님
- 지속적으로 1위로 나타난 스위스(1위)는 높은 최저임금과 삶의 질(1위), 강한 보건·복지 인프라(2위) 등으로 매력도가 높음. 기업 측면에서도 직원 훈련 우선도(1위), 근로 동기부여(2위)가 세계 최고 수준임
- 구체적으로 의료·주거·삶의 질 지표가 최상위(예: 의료서비스 질, 대기오염 지표 등)이며, 기업 임원들은 “인재 유치·유지가 경쟁력의 핵심”으로 응답할 만큼 고급 인력 확보에 적극적임.
- 스위스는 또한 고급 인재 비자·영주권 발급을 완화하는 등 이민정책도 개방적임. 최근 발표된 소식에 따르면, 스위스는 2025년에 EU 비회원국 출신 숙련 인력에게 약 8,500건의 취업비자를 배정하고, 영국 전역 이탈자용 쿼터도 별도 운용할 예정으로, 연구개발(R&D) 투자, 국제 학생 유치, 숙련외국인 유입 확대 등을 통해 인재 파이프라인을 강화함
- 다만 여성 경제활동 참가율은 42.3%(54위)로 낮아 개선 필요성이 나타남

#### 2) 싱가포르

- 싱가포르(7위)는 동아시아·중동 지역에서 지속적으로 상위권을 유지하고 있으며, 준비도 부문에서 강세를 보임
- 2024년까지 2위에 올랐던 싱가포르는 2025년 일시적으로 7위로 하락했지만, 여전히 건강 인프라(5위), 외국인 숙련인력 유치(3위), 경영자 연봉(4위, \$298,777) 등에서 최상위권에 속함
- 반면 생활비 지수(65위), 공교육 지출(63위) 등 지표는 낮아 비용 절감과 교육 투자가 필요함. 여성 고용참여율은 20위에서 16위로 개선(약 62% 수준)되어 긍정적임
- 구체적으로 유인력 요인(Appeal) 측면에서, 고급 인재 고용·유지를 위한 비자 제도가 매우 발달하여, 2023년 도입된 ONE 패스(Overseas Networks & Expertise Pass)는 최대 5년 거주 및 배우자 취업 허용으로 가족 단위 유입을 지원함. 고급 기술인력에 한해 취업비자(Employment Pass) 처리 기간을 10영업일로 단축하고, 기술 분야 숙련자에 대해서는 체류기간을 5년까지 연장하는 등의 정책도 시행 중임. 싱가포르는 법인세·소득세 인하, 안전한 치안, 다국어 교육 등으로도 외국 인재에게 다양한 제도를 제공함

#### 3) 덴마크

- 덴마크(8위)는 직원 훈련 우선도(2위), 근로 동기부여(1위), 공정한 사법제도(2위) 등 기업 환경이 매우 우수함
- 또한 삶의 질도 4위에 올라 만족도가 높음. 그러나 생활비(61위)와 개인소득세(67위) 부담이 크고 최저임금이 없어 매력도는 상대적으로 낮은 편에 속함
- 교육 측면에서는 대학 및 직업 교육 효과성을 평가하는 지표가 세계적 수준(대학 4위, 경영교육 2위)으로 조사됨
- 구체적으로 인적자본 개발 측면에서 과학·수학 교육 성과가 높고, 남녀 고용 참여율이 세계

최고 수준이며, 기업 교육 참여율도 높게 나타남

- 반면 공학·과학계열 졸업생 비율은 여전히 낮아 STEM 인력 공급에 제한이 있음
- 덴마크는 유연한 노동시장(고용·해고 용이성), 취업기회 평등, 기술교육 확대 등을 통해 인재경쟁력을 유지하고 있으며, 특히 2026년 도입 예정인 “부문별 이민허가제”를 통해, 기업들이 봉급협약 체결업체에 한해 미국·인도 등 16개국 출신 외국인을 채용할 수 있는 제도를 마련함. 이 제도는 3년씩 갱신 가능한 체류비자를 발급하고, 기업 인증(SIRI) 요건을 통해 양질의 일자리를 보장함

#### 4) 홍콩

- 홍콩(4위)은 최근 9위에서 4위로 급등함. 이공계 졸업률(42.39%, 1위)과 여성 노동참여율(50.79%, 5위), 금융 관련 숙련인력 가용성(3위), 경영교육 수준(5위)이 매우 높아 교육·인재 공급력에서 강점을 보임. 또한, 외국 고급 인재 유치 순위가 26위에서 13위로 개선되었고 숙련노동력 가용성도 16위로 높아지는 등 점차 매력이 개선되는 추세임
- 그러나 노동력 성장률(-0.39%, 62위), 생활비 지수(66위) 등은 약점이며, 대기오염 노출(37위)과 교육투자(3.9%, 49위)도 개선 여지가 있음
- 홍콩 사례를 통해 정주 여건(생활비, 환경)을 개선하면 인재경쟁력이 크게 향상될 가능성을 찾을 수 있음
- 구체적으로 최근에는 연구개발 투자 확충, IT·금융 인프라 강화, 이민 절차 간소화로 높은 순위를 차지했으며, WTR 지표상으로도 이공계 졸업생 비율(42.4%, 전세계 1위)과 여성 노동참여율(50.8%, 5위)이 매우 높고, 금융 분야 기술인력(3위)도 확보됨
- 외국인 고급 인재 유치 노력도 두드러져, 우수 인재를 위한 Top Talent Pass Scheme(2023년 도입, 연봉 250만 홍콩달러 이상 또는 세계 상위 100대 대학 졸업자 대상)가 시행되고 있음 이 제도는 2년 체류 후 취업·창업 여부에 따라 3년 연장 가능한 거주비자를 주며, 심사기간 4주로 신속하고, 배우자 및 동반가족도 비자 혜택을 제공함
- 또한 전통적 Visa 제도(General Employment Policy, Quality Migrant Admission Scheme 등)를 유지하여, 전 세계 다양한 고급 인력을 유치하고 있음. 단, 물가·주택 비용이 높아 생활비지수가 66위(매우 높음)로 나타남

#### 나 한국의 상대적 강·약점 진단

##### 1) 한국 진단 결과

- 한국의 상대적 강점은 이공계 인력과 기업의 보상 수준으로 나타남. STEM 졸업자 비율이 높아 인재 공급이 풍부하고(30.4%, 세계 11위), 임원 연봉이 15위로 선진국 수준임. 또한 교육 환경은 양적 지표(학생 1인당 지출, 교사 비율)에서 경쟁력이 있음
- 그러나 핵심 약점으로 지적되는 영역이 다수 조사됨. 외국인 유인력 부족 측면에서 외국인 고급 인재 유치 순위가 61위로 최하위권에 속하며, 체류비자·근무 조건·언어 장벽이 높음. 또한, 두뇌유출도 높아(지표 48위) 재유치 노력이 필요함.
- 노동시장 경직성 측면에서 대규모 제조업 정규직과 비정규직 간 이중구조로 인해 기업의 고용·해고가 어렵고 노동조합 영향이 커, OECD 지표상 해고자 보호 21위, 임시고용 규제 19위로 전체 16위 수준으로 나타남. 이는 유연한 인재 활용의 장애요인임
- 언어 장벽과 문화적 폐쇄성도 외국 인재 유치에 불리한 요소이며, 여성 인력 활용도(여성 경제활동참가율 44.3%)는 선진국 평균에 미치지 못함

● 요인별로 살펴보면 다음과 같음

(1) 교육역량

- 한국 학생들은 국제 비교에서 높은 수준을 보임. OECD PISA 2022에서 한국의 수학·과학·독해 점수는 OECD 평균을 상회하며, 특히 수학은 OECD 회원국 중 1~2위, 과학 2~5위 수준임. 그럼에도 WTR 평가에서는 고등교육 성과가 중간수준으로 나타남(학력순위 31위).
- 이는 “교육열은 높지만 취업·연구 수요와의 미스매치”에서 기인하는 것으로 이해할 수 있음. 예를 들어, 한국의 대학 진학률은 매우 높으나(청년대학진학률 OECD 1위), STEM계열 졸업생 비율은 세계 최저 수준(21.8%, 순위 48위)이지만, 공공 교육투자율(국내총생산 대비 4.8%, 순위 30위)도 세계평균과 비슷하여 “투자 대비 성과” 측면에서 개선 여지가 있음. 정책적으로는 직업교육·현장훈련 강화(마이스터고 확대, 직무훈련 지원)와 평생교육 프로그램 확대가 필요할 것으로 판단됨

(2) 인재 유입(국제적 매력도)

- 외국인 고급 인재 유치에 대한 노력이 미흡함. WTR 2024에서 “외국인 고급인력 유치 정도” 지표는 51위로 매우 낮았고, 기업의 경영진도 부족한 전문인력을 유입하지 못한다고 평가함(경영진 자질 충족도 51위, 숙련인력 가용도 49위). 까다로운 비자제도·언어장벽·생활문화 등이 걸림돌로, 단기체류 워킹홀리데이 활용 외에 마땅한 장기 이주 경로가 많지 않음
- 다만 최근 정부는 첨단산업 인재 프로그램을 통해 외국 우수인재에게 F-2 비자와 세제·교육 혜택을 제공하고 있음. 이 밖에도 “광역지자체 추천비자” 시범 등 지방 유치 노력과, 외교관·주재원의 유턴 유도(공관 인재 네트워크 강화)도 보완할 필요가 있음

(3) 정주환경(삶의 질)

- 생활여건 전반은 높은 수준임. WTR 지표상 한국의 삶의 질 지수는 세계 13위로 높고, 대기오염(PM2.5) 농도는 세계 5위로 매우 낮아 청정 환경을 유지하고 있음. 또한 치안·의료 인프라도 우수함
- 반면 주거비용이 높음. OECD 보고서에 따르면 한국은 신혼부부 등 사회초년층이 감당하기 어려운 주택가격 상승이 지속되어 주거비 부담이 매우 높고, 임대료·매매가격 안정, 공공임대 공급 확대 등이 시급한 과제임. 이외에 교통 혼잡, 미세먼지 문제 완화, 외국인 거주자 지원 등도 계속 개선해야 할 환경 요인임

(4) 기업·노동시장 여건

- 한국 기업들은 인재를 중요시하지만 활용에 한계가 있음. IMD 조사에서 기업들은 “인재유치·유지가 최우선 순위”라고 응답(8.20점, 세계 6위)했으나, 숙련 인력 부족(가용도 49위)과 경영진·전문가 부족(자질 충족도 51위)이 약점으로 작용함
- 반면 임금 수준은 높은 편이고(관리자 평균보수 15위, 최저임금 수준 14위), 이는 우수인력 유인에는 유리하나, 기업 경쟁력 확보를 위해서는 생산성 향상이 필요함을 시사함
- 또한 한국은 여전히 정규직·비정규직 이중구조가 강해 인력 이동이 제한적임. OECD는 “노동시장 이중구조 완화·유연성 제고”와 “기업 연령·규모 간 임금격차 해소” 등을 권고하고 있음. 실제 한국도 청년층 일자리 미스매치 해소를 위해 고용유연화를 추진할 필요가 있음. 예를 들어 대기업 신입·중소기업 채용 격차 해소, 청년 유연화, 탄력근무 확대 등이 고려될 필요가 있음

## 2) IMD 권고사항 및 정책 시사점

### (1) 재정적 경쟁력 확보 및 정주 환경 개선이 필요

- IMD는 변화하는 글로벌 환경에서 인재 경쟁력 확보를 위해 세제·재정 인센티브와 생활여건 개선을 강조함. IMD는 “재정적 경쟁력(fiscal competitiveness)은 단순 기업 이슈가 아니라 인적자원 전략의 일부”라며, 과세 정책의 우대, 낮은 생활비, 제도 신뢰성 강화 등이 경쟁력임을 강조함
- 한국도 이를 반영해 외국인 인재 유치에 위한 세제, 영주·취업비자 완화, 국제학교·영어 교육 확대 등을 모색할 필요가 있음

### (2) 교육 및 훈련 투자의 지속 확대가 필요

- IMD 요인 분석에 따르면 OECD 상위국은 공교육 투자와 고급훈련을 꾸준히 확대하며 인재 풀을 양성함
- 한국도 대학·직업교육 혁신을 통해 고급인력 수요를 충족시키기 위한 노력이 필요함. 더불어 정주 여건 개선도 시뮬레이션 결과 큰 효과가 기대됨. 예컨대 생활비 부담이 지금보다 절반 수준으로 낮아지고 대기오염이 개선된다면 한국의 매력도 요인 점수가 크게 상승할 것으로 기대됨.
- STEM(과학·기술·공학·수학) 및 실무능력 강화를 위해 산학 협력형 교육과정을 확대할 필요가 있음. OECD 권고대로 직업계고·마이스터고를 활성화하고, 기업 현장훈련(듀얼제도) 규모를 늘려 교육-고용 연결고리를 높이는 위한 노력이 필요함
- 독일식 인턴십 확대, 중소기업 취업 희망자 우대 교육 프로그램, 직무 재교육 바우처 도입 등의 검토가 필요함. 또한, R&D뿐 아니라 직업훈련·성인 교육에 투입을 늘려야 할 필요가 있음

### (3) 우수인재 재유치 및 글로벌 네트워크 구축

- 정책적으로는 우수인재(두뇌) 유출 방지와 두뇌 회귀 정책의 고려가 필요함. 연구개발 경력 이주자들에게 보조금을 제공하고, 이공계 해외 인재에게 인턴십·취업 연결 프로그램을 제공하는 등의 노력을 통해 인재 유출을 막고 재유입을 촉진할 수 있어야 함
- 해외 인재뿐 아니라 재외국민(우수 한인) 유턴 전략 강화가 필요함. 해외 한국인 과학자·전문가 포럼, 맞춤형 연구비 지원, 귀국인 세제 감면 등으로 해외 한인의 한국 정착을 유도할 수 있음
- 한국 기업의 해외 법인과 연계하여 해외 고급인력을 국내에 파견하거나, 협력기업과 연계한 국제 인턴십 프로그램을 확대하는 방안, 기술 이전·스타트업 창업 기회를 제공함으로써 글로벌 인재의 이중 네트워크를 구축하는 노력이 필요함

### (4) 고용시장 유연화를 위한 노력이 필요

- 고용시장 유연화도 필수적이다. 한국 노동시장은 정규직 중심의 높은 보호 속에 비정규직 양산 구조를 갖고 있으므로, 정규직 규제 완화와 사회안전망 확충을 병행해 구인·구직 효율성을 높이기 위한 노력이 필요

### (5) 종합 평가

- 한국은 IMD WTR 평가에서 상위 10개국에는 속하지 못하지만, 교육 투자와 STEM 인력 양성 등 일부 분야에서는 강점을 보임. 그러나 외국인 인재 유치 환경, 언어·문화적 장벽, 노동시장 경직성 등 약점이 뚜렷하게 나타남

- IMD 조사 결과를 종합하면 정책 일관성 강화와 재정·제도적 인센티브 도입을 통해 경쟁국 대비 뒤쳐진 요인을 개선하는 것이 필요함. 예컨대 생활비 절감, 세제우대, 이주지원 확대와 같은 구체적 대책을 실행하는 등의 실질적인 노력이 병행되어야 함
- 이미 도입 중인 첨단산업 우수인재(F-2 톱티어) 프로그램 같은 정책을 보완·확대하고, 삶의 질·직업 안정성 측면에서 글로벌 경쟁력을 높여야 함
- 세제·교육·주거 인센티브와 함께 비자제도 개선(예: 체류연장 허가 간소화) 등을 통해 외국인 고급인재 유입을 촉진할 필요가 있음
- 또한 국내 노동·교육체계 개혁을 통해 국내 인재 양성기반을 구축해야 함. 이러한 노력이 복합적으로 작용할 때 한국은 향후 IMD 순위와 전반적 인재 경쟁력에서 실질적 개선을 이룰 수 있을 것임

## 5 요약 및 시사점

### 1) 인재정책의 실행 가능성을 측정하는 국제 비교 프레임워크로서의 WTR

- IMD 세계 인재경쟁력지수(WTR)는 국가의 인재경쟁력을 ‘교육을 잘하는가’ 또는 ‘인재가 많은가’의 단편적 질문으로 환원하지 않고, 인재를 개발(Investment & Development)하고, 끌어들이며(Appeal), 실제로 활용 가능한 상태로 준비시키는가(Readiness)라는 인재 생태계의 운영 역량으로 구조화하여 비교하는 지표임
- 특히 하드 데이터(공식통계)와 소프트 데이터(임원·전문가 인식조사)를 결합함으로써, 제도와 통계에 포착되는 ‘객관적 조건’과 현장에서 체감되는 ‘정책 환경의 신뢰·예측 가능성’을 동시에 반영하는 특징을 지님. 이는 국가 인재정책이 교육·훈련 투자만으로 완결되지 않으며, 이동·정착·경력 형성 과정에서 체감되는 제도 운영의 일관성, 규제 투명성, 사회문화적 수용성이 경쟁력의 핵심 구성요소로 작동함을 확인하는 근거로 해석됨
- 정책적으로 WTR은 ‘인재정책의 방향’을 제시한다기보다, 인재정책이 실제로 작동하는지(operational effectiveness), 그리고 정책 신뢰와 정주 매력 구조가 축적되어 있는지(institutional accumulation)를 점검하게 하는 진단 도구로 기능함. 따라서 WTR을 활용한 국가 수준 분석은 단순 순위 해석보다, 요인(Investment-Appeal-Readiness) 간 균형 구조, 그리고 하드 조건과 소프트 인식 간 괴리를 정책 병목의 핵심 지점으로 설정함

### 2) 상위국은 안정적 축적, 한국은 변동성이 핵심 신호로 작동함

- 분석 기간(2021-2025) 동안 상위권 국가군(스위스, 룩셈부르크, 아이슬란드, 네덜란드, 싱가포르, 덴마크 등)은 대체로 순위 변동 폭이 작고, 상위권을 장기적으로 유지하는 경향을 보임. 이는 이들 국가가 단기 정책 개입이나 일시적 재정 투입에 의존하기보다, 교육·훈련 투자, 노동시장 운용, 정주 여건, 제도 신뢰, 글로벌 활용 역량을 장기적으로 축적해 왔음을 시사함. 즉, 인재경쟁력은 ‘정책 패키지’의 존재 여부가 아니라, 정책 환경의 안정성과 누적 효과가 제도화되어 있는가의 문제로 환원됨
- 반면 한국은 2021년 34위 → 2022년 38위 → 2023년 34위 → 2024년 26위 → 2025년 37위로 개선과 하락이 반복되는 변동성 높은 추세를 보임. 이는 한국이 특정 시기에는 정책 효과 또는 외부 환경 변화에 의해 지표 개선이 가능하나, 그 개선이 구조적으로 고착되지 못하고 다시 후퇴하는 패턴이 나타난다는 점을 의미함. 따라서 한국의 WTR 결과는 ‘절대 수준’의 문제라기보다, 정책 성과의 지속 가능성(sustainability of outcomes)과 제도

적 일관성(institutional consistency)이 충분히 확보되지 못한 상태임을 나타내는 경고 신호로 해석됨

- 향후 국가 전략의 관점에서는, ‘순위 상승’을 목표로 하기보다 순위 변동성을 줄이는 방향, 즉 정책 효과가 반복적으로 축적되도록 하는 중장기 제도 설계와 운영 체계의 안정화가 핵심 과제로 설정되어야 함

### 3) 한국의 핵심 병목은 ‘매력도-준비도’의 구조적 취약성과 연계 실패에 있음

- 투자·개발(Investment & Development): “투자 규모”보다 “투자-성과 전환 체계”의 문제로 재정의됨
  - 한국은 투자·개발 영역에서 중위권 수준을 유지하나 연도별 변동성이 존재하며, 이는 교육 투자 자체가 부족하다기보다 투자 성과가 국제 경쟁력으로 전환되는 메커니즘이 안정적으로 제도화되지 못했음을 시사함
  - 상위권 국가의 특징은 교육 투자 확대 자체보다 직업교육-기업 재교육-평생학습 체계의 연결, 그리고 산업 수요와의 정합성을 제도적으로 고정해 두었다는 점임
  - 이에 비해 한국은 교육 성과와 노동시장 성과, 그리고 국제 활용 역량 간 전환 과정이 분절되어 나타나는 경향이 있어, 향후 정책은 ‘투자 확대’보다 투자 효율의 구조 개편(연계·성과·책임)에 초점을 둘 필요가 있음
- 매력도(Appeal): 한국 인재정책의 최우선 취약 영역으로 도출됨
  - 한국의 매력도 순위는 전반적으로 하위권이며 변동성이 큰데, 이는 해외 인재 관점에서 정주 환경의 종합적 매력도가 구조적으로 충분히 확보되지 못했음을 의미함
  - 임금 또는 산업 경쟁력의 일부 개선이 매력도 개선으로 곧바로 전환되지 않는다는 점은, 매력도가 생활비·주거·행정 접근성·언어·가족 정착·제도 공정성·사회적 수용성의 결합 지표임을 재확인시킴
  - 정책적으로는 “보상 확대형 유치 정책”만으로는 한계가 있으며, 정주 생태계 기반형 전략(주거-가족-교육-의료-행정-문화 통합)으로의 전환이 필요함
- 준비도(Readiness): “교육 성과의 글로벌 전환 실패”가 핵심 병목으로 확인됨
  - 한국은 STEM 졸업자 비율이나 학업 성취도(PISA) 등 교육 성과 지표에서 강점을 보유함에도, 준비도 순위가 낮고 변동성이 크다는 점에서 교육 성과가 글로벌 활용 역량으로 전환되는 연결고리가 취약함을 보여줌
  - 상위권 국가들은 숙련인력 가용성, 고급 관리자 역량, 국제 경험 축적, 다언어 기반 업무 환경 등이 장기적으로 누적되어 있으며, 이는 ‘인재의 질’이 아니라 인재를 활용하는 국가·조직의 운영 역량이 경쟁력의 핵심임을 의미함

### 4) 하드 인프라 강점과 소프트 신뢰·수용성의 불균형이 경쟁력 격차를 확대함

- IMD 임원 인식조사는 인재 이동 결정이 재정적 유인만으로 설명되지 않으며, 정치적 안정성(제도 예측 가능성), 사업환경(규제 투명성), 인프라(서비스 접근성), 문화적 정합성(언어·수용성)이 결합하여 작동한다는 점을 구조적으로 확인시킴
- 한국은 디지털·교통 인프라와 산업 경쟁력에도 불구하고, 외국인 인재 관점에서 행정·의료·교육 서비스의 접근성(언어 기반), 제도 운영의 일관성, 문화적 수용성이 충분히 ‘체감되는 장점’으로 전환되지 못하고 있는 것으로 해석됨
- 이는 국가 인재정책이 물리적 인프라 확충 단계에서 정제되는 것이 아니라, 인재 친화적 제도 운영 역량(operational friendliness)으로 확장되어야 함을 의미함
- 특히 정치적 안정성은 단순 치안 문제가 아니라 정책의 연속성, 규제 예측 가능성, 행정

절차의 일관성에 대한 신뢰로 구성됨

- 따라서 향후 한국의 인재정책은 ‘정책을 더 만들 것인가’가 아니라, 정책이 예측 가능하게 집행되는가, 현장에서 체감되는가, 외국인에게 동일하게 적용되는가라는 운영 품질의 문제로 전환되어야 함

## 5) 미래지향적 정책 프레임 제안

---

- WTR 2025 분석이 제시하는 한국의 구조적 과제는 다음의 세 가지 전환으로 요약됨
  - 투자 확대형 접근 → 전환 효율·연계 중심 접근으로 전환 필요함. 교육·훈련 투자 성과가 노동시장 성과와 글로벌 경쟁력으로 전환되는 연결 체계를 제도화할 필요가 있음
  - 유치 중심 정책 → 정주(매력도)·활용(준비도) 중심 정책으로 중심축 이동 필요함. 단기 유입 성과보다 장기 체류·경력 형성·가족 정착·사회적 소속감 형성까지 포함한 정주 생태계 정책이 우선 과제로 도출됨
  - 정책 패키지 경쟁 → 제도 신뢰와 운영 품질 경쟁으로 재정의 필요함. 정책의 존재보다 ‘정책이 일관되게 작동하는가’, ‘외국인 인재가 실제로 이용 가능한가’가 경쟁력의 결정 요인이므로, 행정·규제·서비스 체계의 국제 표준화가 요구됨
- IMD WTR 2025는 한국의 인재경쟁력 문제가 교육 투자만의 문제가 아니라, 정주 매력 구조와 글로벌 활용 역량의 제도적 결합이 미흡한 구조적 문제임을 보여줌. 따라서 향후 한국의 인재정책은 단기 순위 개선이 아니라, (1) 매력도-준비도 병목 해소, (2) 정책 운영의 예측 가능성 제고, (3) 정주 생태계 구축, (4) 국제 활용 역량의 제도화를 통해 인재경쟁력의 ‘변동성’을 ‘안정적 축적’으로 전환하는 방향으로 설계되어야 함

## 4절 INSEAD 글로벌 인재경쟁력지수(GTCI)

### 1 인재와 회복탄력성 기반 글로벌 인재경쟁력 프레임워크

#### 가 프레임워크의 개념과 분석 틀

- GTCI(Global Talent Competitiveness Index)는 프랑스 경영대학원 INSEAD가 2013년부터 매년 발표해 온 국제 인재경쟁력 지표로서, 2025년부터는 미국 워싱턴 D.C. 소재 비영리 연구기관 Portulans Institute와 공동으로 분석을 수행함
- GTCI는 국가의 인재경쟁력을 단순한 인재 유치 또는 보유 규모의 문제가 아니라, 인재 생태계 전반이 얼마나 지속 가능하고 외부 충격에 대응 가능한 구조로 설계되어 있는가를 평가하는 종합적 국가 역량으로 정의함
- 특히 GTCI 2025는 글로벌 경제 불확실성의 상시화, 기술 패러다임의 급속한 전환, 지정학적 리스크 확대, 저출산·고령화에 따른 인구구조 변화 등 복합적 위기 환경을 전제로, 인재 경쟁력을 기존의 효율성 중심 성과 지표에서 벗어나 회복탄력성을 내재한 국가 시스템 역량으로 재개념화함
- 이에 따라 국가의 인재경쟁력은 우수 인재를 얼마나 많이 유치하였는가의 문제가 아니라, 위기 상황에서도 인재가 유입-정착-활용-재순환되는 전 과정을 제도·환경·정책 차원에서 안정적으로 작동시킬 수 있는 구조를 얼마나 정교하게 구축하고 있는가에 의해 판단됨
- 이러한 관점에서 GTCI는 국가 간 단순 순위 비교를 넘어, 각 국가의 인재 전략 논리, 제도적 병목 요인, 정책 우선순위를 진단하는 정책 분석 프레임워크로 기능함

#### 나 GTCI 지표의 이론적 특성과 분석 관점

- GTCI는 글로벌 인재경쟁력을 단순한 인재 확보 능력이 아니라, 인재 생태계 전반의 지속 가능성과 충격 대응 역량을 포괄하는 구조적 역량으로 재개념화함(Monteiro, Escalona, & Evans, 2025)<sup>37)</sup>
- 이에 따라 인재경쟁력은 특정 시점의 성과를 측정하는 정태적 지표가 아니라, 위기 상황에서도 인재의 유입-정착-활용-재순환이 지속될 수 있도록 설계된 제도·환경·역량의 결합 구조로 이해됨
- 즉, 국가의 인재경쟁력은 우수 인재의 절대적 규모나 단기 유입 성과보다, 경제·기술·사회적 충격 속에서도 인재 시스템이 기능을 유지하고 필요에 따라 재조정·확장될 수 있는 회복탄력적 구조를 얼마나 안정적으로 갖추고 있는가에 의해 결정되는 것으로 해석됨

37) Monteiro, F., Escalona Reynoso, R., & Evans, P. A. L. (Eds.). (2025). Global talent competitiveness index 2025: Talent and resilience—Navigating an era of disruption. INSEAD & Portulans Institute. <https://www.insead.edu/global-talent-competitiveness-index>



<그림 28> 인재와 회복탄력성 기반 글로벌 인재경쟁력 프레임워크  
 ([https://www.insead.edu/global-talent-competitiveness-index?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.insead.edu/global-talent-competitiveness-index?utm_source=chatgpt.com))

**다** 인재와 회복탄력성의 개념적 결합

- GTCI가 제시하는 인재경쟁력 프레임워크의 핵심은 인재(talent)와 회복탄력성(resilience)의 개념적 결합에 있음
- GTCI에서 인재는 고급 기술 인력, 연구자, 창업가, 유학생, 디지털 전문인력 등 경제·사회 전환을 주도하는 핵심 인적자원을 의미하며, 회복탄력성은 글로벌 경제 위기, 기술 패러다임 전환, 팬데믹, 지정학적 불확실성 등 외부 충격에 대해 인재 시스템이 붕괴되지 않고 기능을 유지·조정·재도약할 수 있는 능력을 의미함
- 이러한 결합을 통해 인재경쟁력은 단기 성과 비교의 대상이 아니라, 시간에 따라 축적·조정·재편되는 동태적 국가 역량으로 재정립됨. 이에 따라 GTCI는 인재 유치 정책, 노동시장 구조, 교육·연구 환경, 사회적 포용성, 제도 유연성 간의 상호작용을 종합적으로 분석함으로써 인재 생태계의 구조적 균형과 취약 지점을 진단할 수 있는 분석 틀을 제공함

**라** GTCI 분석 논리: Input-Output 구조

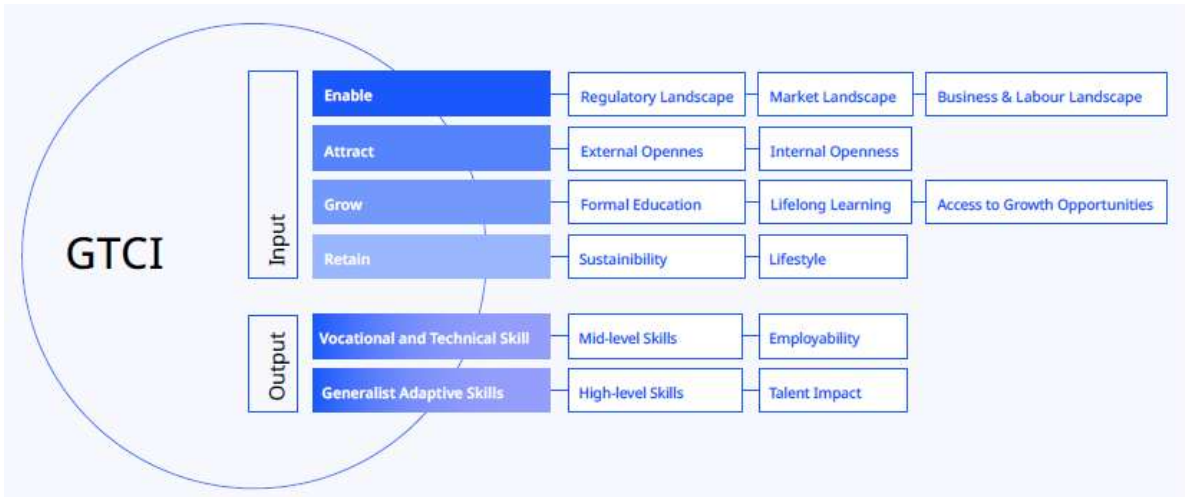
- GTCI는 인재경쟁력을 Input-Output 구조로 체계화하여 분석함. 이 모형은 인재경쟁력을 단일 성과 지표로 파악하는 것이 아니라, 인재 생태계를 구성하는 제도·환경적 조건과 그 결과로 형성되는 인재 역량 간의 구조적 연계 관계로 이해하는 데 목적이 있음

**1) 투입(Input) 축: 인재 생태계의 제도·환경 조건**

- 환경 조성력(Enable): 제도·규제 여건, 시장 기능, 연구·혁신 인프라 등 인재 시스템의 기초 조건
- 유치력(Attract): 국내외 인재 유입을 가능하게 하는 기업 환경, 국제 이동성, 개방성
- 성장력(Grow): 교육 체계, 평생학습, 직무 역량 개발 등 인재 양성 역량
- 정착력(Retain): 삶의 질, 사회 안정성, 복지 및 포용성 등 장기 정착 여건

## 2) 산출(Output) 측: 인재 역량 및 성과

- 직업·기술 역량(Vocational & Technical Skills): 직업·기술 중심의 중간기술 역량, 생산성과 연계된 실무 능력
- 일반 적응 역량(Generalist Adaptive Skills): 디지털 리터러시, 소프트 스킬, 문제 해결력, 혁신 및 적응 역량
- GTCI는 총 6개 평가 축(Pillars)으로 구성되며, 이들은 다시 4개의 투입 영역과 2개 산출 영역으로 구분됨. 각 축은 다수의 하위 지표(Sub-pillars 및 Indicators)로 구성됨
- GTCI 2025 모형은 인재 유입·양성·유지라는 개별 정책 요소를 분절적으로 보지 않고, 제도적 기반과 인재 성과가 순환적으로 연결되는 인재 생태계 구조로 통합적으로 분석함. 이를 통해 국가별 인재경쟁력을 단순 순위 비교가 아닌, 구조적 강점과 취약 요인을 진단하는 정책 분석 틀로 활용 가능함



<그림 29> GTCI 2025 인재경쟁력 분석 모형(Monteiro, Escalona, & Evans, 2025, p.11)

## 5) 정책적 활용성과 국가 전략적 의미

- GTCI는 국가 간 인재경쟁력 비교 지표로 활용될 뿐 아니라, 인재 정책의 설계·조정, 교육·노동시장 개혁 방향 설정, 기술·산업 전환 대응 전략 수립 등 국가 차원의 전략적 의사결정을 지원하는 정책 참고 지표로 활용됨
- 특히 GTCI 2025는 AI 확산, 소프트 스킬, 근로환경 및 복지 요소를 강화하여, 현대 인재경쟁력을 단순 생산성이나 효율성의 문제가 아닌 지속 가능성과 회복탄력성의 문제로 확장하여 해석함
- 이와 같이 인재와 회복탄력성 기반 글로벌 인재경쟁력 프레임워크는 인재를 ‘경쟁 대상’이 아닌 ‘시스템 자산’으로 인식하고, 단기 성과 중심의 인재 유치 정책을 넘어 위기 대응력이 내재된 중장기 국가 인재 전략으로의 전환 필요성을 이론적으로 정식화한 분석 틀로 해석됨 활용성과 정책적 의미

## 2 GTCI 기반 한국 결과 분석

- GTCI 2025 기준에서 한국은 전체 135개국 중 31위를 기록하여 중상위권 국가군에 속함. 동일 소득군 평균(GTCI score 59.47) 대비 한국의 종합 점수는 59.08로 유사한 수준을 보이며, 동아시아·동남아시아·오세아니아 지역 내에서는 일정 수준의 인재경쟁력을 유지하고 있는 국가로 평가됨. 이는 한국의 인재경쟁력이 상위 선도국에는 미치지 못하나, 구조적 기반은 이미 상당 부분 구축된 단계에 있음을 시사함
- 한국은 글로벌 인재경쟁력 상위권과 중위권 사이에 위치한 국가군으로 분류되며, 교육 수준과 기술 인프라, 산업 기반 측면에서 일정 수준 이상의 경쟁력을 확보한 국가로 설명함. 이는 GTCI가 제시하는 투입-산출 구조 중 성장력 및 일부 산출 영역에서 성과가 축적된 국가의 전형적 특성에 해당함. 한국의 국가별 결과는 다음 그림과 같음

### 가 Input 영역 분석

#### 1) 환경 조성력

- 한국의 환경 조성력 점수는 68.34점(20위)로, 전체 지표 중 비교적 양호한 성과를 보임. 특히 법치(rule of law), 정부 효과성, 인프라 접근성, 디지털 인프라(모바일 네트워크 보급률, 초등학교 등록률 등) 항목에서 상위권 성과가 확인됨
- 이는 인재 시스템이 작동할 수 있는 제도적·물리적 기반 여건이 비교적 안정적으로 구축되어 있음을 의미함. 다만 시장 개방성, 기업 환경 일부 세부 항목에서는 중위권 수준에 머물러, 환경 조성력의 질적 확장 측면에서는 추가 개선 여지가 존재함
- 한국은 기술 인프라와 산업 기반이 잘 구축된 국가로 디지털 인프라, 제조·ICT 중심 산업 구조, 제도 집행력은 인재 시스템이 작동하는 기초 조건으로 기능하고 있음. 다만 규제 유연성, 제도 예측 가능성 측면에서는 상위권 국가 대비 상대적 제약이 존재하는 국가군으로 분류됨. 이는 환경 조성력 영역 내에서도 환경의 안정성은 있으나 적응성은 제한적인 구조로 해석됨

#### 2) 유치력

- 유치력 점수는 54.42점(55위)로, 환경 조성력 및 성장력 대비 상대적으로 낮은 순위를 기록함. 외국인 유학생 비중, 국제 인력 유입, 외국인 근로자 포용성, 이민 관련 지표에서 중하위권 성과가 나타나, 국제 인재 유치의 제도적·사회적 개방성 측면에서 제약이 존재함을 알 수 있음
- 다시말해 인재 유치가 교육·기술 기반의 제한적 유입에 머물러 있으며, 국제 이동성과 제도 접근성 측면에서 체감 경쟁력이 충분히 확보되지 못한 상태임을 의미함
- 한국은 교육 및 기술 기반을 중심으로 유학생·청년 인재 유입 성과는 확보하고 있으나, 국제 이동성과 개방성 측면에서는 상위 국가 대비 제한적인 구조를 보임. 이는 GTCI가 지적하는 Attract의 핵심 요소인 외부 개방성, 제도 접근성, 이동 편의성 측면에서 체감 경쟁력이 충분히 확장되지 못한 사례로 해석이 가능함

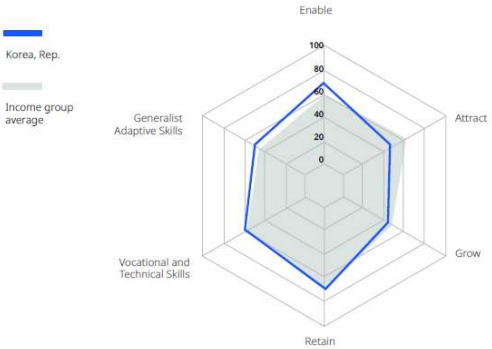
# Korea, Rep.

## Key Indicators

Rank (out of 135)	<b>31</b>
Income group	<b>High income</b>
Regional group	<b>Eastern, Southeastern Asia and Oceania</b>
Population (millions)	<b>51.75</b>

GDP per capita (PPP US\$)	62,697
GDP (US\$ billions)	1,869.71
GTCI score	58.08
GTCI score (income group average)	59.47

## GTCI 2025 country profile by pillar



	SCORE	RANK
<b>1. ENABLE</b>	<b>68.34</b>	<b>20</b>
1.1 Regulatory Landscape	75.94	20
1.1.1 Government effectiveness	80.13	16
1.1.2 Rule of law	82.55	22
1.1.3 Political stability	80.39	33
1.1.4 Regulatory quality	72.64	25
1.1.5 Corruption	64.00	25
1.2 Market Landscape	78.20	2
1.2.1 Extent of market dominance	42.90	83
1.2.2 Domestic credit to private sector	88.52	4
1.2.3 Cluster development	60.41	28
1.2.4 R&D expenditure	78.13	2
1.2.5 Population covered by at least a 3G mobile network	99.24	28
1.2.6 Internet access in schools	100.00	1
1.2.7 Urbanisation	78.19	37
1.3 Business and Labour Landscape	50.87	47
Labour Market		
1.3.1 Labour rights	58.20	106
1.3.2 Labour-employer cooperation	51.26	110
Management Practice		
1.3.3 Professional management	63.92	47
1.3.4 Relationship of pay to productivity	58.74	29
Technology Adoption		
1.3.5 Enterprise software	32.34	28
1.3.6 Cloud computing	22.51	41
1.3.7 Firms with website	69.14	39
<b>2. ATTRACT</b>	<b>54.42</b>	<b>55</b>
2.1 External Openness	37.47	75
Attract Business		
2.1.1 FDI regulatory restrictiveness	74.67	59
2.1.2 Financial globalisation	54.27	80
Attract People		
2.1.3 Migrant stock	6.57	79
2.1.4 International students	14.76	56
2.1.5 Brain gain	48.75	70
2.1.6 AI skills migration	25.80	43
2.2 Internal Openness	71.38	30
Social Inclusion		
2.2.1 Tolerance of minorities	73.40	20
2.2.2 Tolerance of immigrants	58.46	64
2.2.3 Social mobility	54.31	81
Gender Equality		
2.2.4 Economic empowerment of women	88.12	50
2.2.5 Gender parity in high-skilled jobs	93.62	20
2.2.6 Leadership opportunities for women	60.34	91

	SCORE	RANK
<b>3. GROW</b>	<b>47.43</b>	<b>33</b>
3.1 Formal Education	48.48	17
Enrolment		
3.1.1 Vocational enrolment	11.42	83
3.1.2 Tertiary enrolment	61.06	7
Quality		
3.1.3 Tertiary education expenditure	15.95	39
3.1.4 Reading, maths and science	77.02	4
3.1.5 University ranking	76.97	8
3.2 Lifelong Learning	39.31	55
3.2.1 Business masters education	40.74	27
3.2.2 Prevalence of training in firms	16.26	92
3.2.3 Employee development	60.95	63
3.3 Access to Growth Opportunities	54.49	60
Empowerment		
3.3.1 Delegation of authority	60.64	48
3.3.2 Youth inclusion	n/a	n/a
Collaboration		
3.3.3 Use of virtual social networks	94.91	3
3.3.4 Use of virtual professional networks	7.93	99
<b>4. RETAIN</b>	<b>67.64</b>	<b>37</b>
4.1 Sustainability	68.04	26
4.1.1 Pension coverage	100.00	1
4.1.2 Social protection	66.59	28
4.1.3 Brain retention	68.27	19
4.1.4 Environmental performance	50.60	49
4.1.5 Vulnerable employment	79.89	52
4.1.6 Protect against future disasters	51.96	54
4.1.7 Household financial resilience	58.98	28
4.2 Lifestyle	67.25	52
4.2.1 Personal rights	n/a	n/a
4.2.2 Personal safety	n/a	n/a
4.2.3 Physician density	39.27	63
4.2.4 Sanitation	99.81	16
4.2.5 Employee wellbeing	62.66	56
<b>5. VOCATIONAL AND TECHNICAL SKILLS</b>	<b>61.36</b>	<b>35</b>
5.1 Mid-level Skills	55.12	35
5.1.1 Workforce with secondary education	39.53	75
5.1.2 Population with secondary education	45.65	53
5.1.3 Technicians and associate professionals	81.05	9
5.1.4 Labour productivity per employee	54.25	29
5.2 Employability	67.60	38
5.2.1 Ease of finding skilled employees	65.31	25
5.2.2 Relevance of education system to the economy	57.54	37
5.2.3 Skills matching	56.38	78
5.2.4 Highly educated unemployment	91.15	17
<b>6. GENERALIST ADAPTIVE SKILLS</b>	<b>49.27</b>	<b>19</b>
6.1 High-level Skills	52.53	13
6.1.1 Workforce with tertiary education	80.85	4
6.1.2 Soft skills	62.15	37
6.1.3 Professionals	43.75	27
6.1.4 Researchers	91.04	2
6.1.5 Senior officials and managers	8.12	104
6.1.6 Digital skills	34.07	22
6.1.7 AI talent concentration	47.75	10
6.2 Talent Impact	46.01	20
6.2.1 ICT services exports	13.14	67
6.2.2 Mobile apps development	74.74	16
6.2.3 Intellectual property receipts	63.55	17
6.2.4 High-value exports	46.96	11
6.2.5 Software development	57.09	20
6.2.6 New business density	12.71	50
6.2.7 Scientific journal articles	53.87	21

<그림 30> GTCI 2025 한국 인재경쟁력 성과 평가 결과  
(Monteiro, Escalona, & Evans, 2025, p.167)

### 3) 성장력

- 성장력 점수는 47.43점(33위)으로, 한국 인재경쟁력의 핵심 강점 영역으로 확인됨. 정규 교육(Formal Education), 과학·기술 기반 교육 성취도, 고등교육 진학률, 기업 내 인재 개발 지표에서 상대적으로 안정적인 성과를 보임
- 이는 한국이 인재 형성 및 역량 축적 단계에서는 비교적 경쟁력 있는 구조를 갖추고 있음을 의미하며, 교육·훈련 중심 인재 정책의 성과가 GTCI 지표상에서도 확인되는 부분임.
- 한국은 정규 교육 성취도와 직무 숙련도 축적 능력이 높은 국가군에 포함됨. STEM 중심 인재 양성, 기업 주도의 숙련 형성 구조는 성장력 영역의 핵심 강점으로 반복적으로 언급됨. 이는 한국이 인재 형성과 역량 축적 단계에서는 비교적 안정적인 성과를 축적해 왔음을 원문 차원에서 확인할 수 있는 부분임

### 4) 정착력

- 정착력 점수는 67.64점(37위)으로, 정착력에 비해 상대적으로 낮은 성과를 보임. 특히 삶의 질, 개인 안전, 주거 여건, 고용 안정성, 사회적 통합 관련 지표에서 중위권 수준에 머무름
- 이는 인재가 유입된 이후 장기적으로 정착하며 경력을 지속·확장할 수 있는 여건이 충분히 제도화되지 않았음을 보여주는 결과로 해석됨. 정착력 영역은 한국 인재경쟁력의 구조적 병목으로 작용할 가능성이 높은 영역임
- 한국은 정착력의 핵심 요소(장기 체류 안정성, 경력 연속성, 삶의 질, 사회적 포용성)에 비추어 볼 때, 한국은 유입 대비 장기 정착 성과가 상대적으로 약한 국가군으로 분류됨. 특히 GTCI 2025가 강조하는 ‘유지의 정책적 중요성’ 논리와 대비할 때, 한국은 정착력 영역이 인재경쟁력의 구조적 병목으로 작용할 가능성이 높은 국가로 해석됨

## 나 Output 영역 분석

### 1) 직업·기술 역량

- 직업·기술 역량 직업·기술 역량 점수는 61.36점(35위)으로, 제조업 및 ICT 기반 중간기술 인력의 숙련도가 일정 수준 확보되어 있음을 보여줌. 특히中等교육 기반 숙련 인력 비중, 직무 생산성과 관련된 지표에서 비교적 안정적인 성과가 확인됨
- 이는 한국이 산업 현장과 연계된 실무 역량 측면에서는 국제 평균 이상의 경쟁력을 유지하고 있음을 의미함

### 2) 일반 적응 역량

- 일반 적응 역량 점수는 49.27점(19위)으로, 한국의 산출 영역 중 상대적으로 우수한 성과를 보임. 디지털 역량, 고급 기술 인력 비중, 과학기술 논문 성과 등에서 비교적 높은 순위를 기록함
- 다만 글로벌 인재 영향력, 창의·혁신 파급력 측면에서는 상위국 대비 격차가 존재하여, 고급 역량의 국제적 확산력은 제한적인 수준으로 평가됨

## 다 종합 해석

- GTCI 2025 한국 국가 프로파일 원자료를 종합하면, 한국은 성장력과 일반 적응 역량에서는 비교적 강점을 보유함. 환경 조성력 역시 안정적인 기반을 형성하고 있으나 유치력과 특히 정착력 영역에서 구조적 제약이 확인되는 국가로 도출됨
- 이는 한국의 인재경쟁력이 인재 양성 및 기술 역량 축적 중심으로 발전해 왔으나, 유입된 인재를 장기적으로 유지·재순환시키는 인재 생태계의 완결성은 아직 충분히 확보되지 않은 단계임을 의미함
- 따라서 GTCI 2025 원문과 한국 국가 프로파일에 근거할 때, 한국의 중장기 인재 정책은 유입 규모 확대나 교육 성취도 제고보다는, 유치력과 정착력을 중심으로 한 제도적 보완을 통해 인재 시스템의 회복탄력성을 강화하는 방향으로 전환할 필요가 있음

### 3 주요 국가 결과 비교 분석

- 상위 10개국의 종합 성과와 세부 지표별 순위를 비교·분석 결과, 상위 국가들은 전반적으로 투입과 산출 간의 균형이 양호한 구조를 보이며, 특히 일반 적응 역량과 직업·기술 역량에서 상대적으로 높은 성과를 나타냄. 이는 제도적 기반이 실제 인재 역량 성과로 효과적으로 전환되고 있음을 의미함
- 상위국 전반에 공통적으로 관찰되는 특징은 특정 단일 지표의 우수성보다는, 환경 조성력-유치력-성장력-정착력으로 이어지는 전 주기의 균형적 작동을 통해 인재경쟁력을 확보하고 있다는 점임. 이는 인재 유입의 양적 확대보다, 인재가 장기적으로 정착·활용·재순환될 수 있는 구조적 완결성이 경쟁력을 좌우함을 보여줌

<표 25> GTCI 2025 상위 10개국 인재경쟁력 성과 비교 (Monteiro, Escalona, & Evans, 2025, p.12)

종합 순위	국가	하위 지표			평가 축					
		점수	투입 지표	산출 지표	환경 조성력	유치력	성장력	정착력	직업·기술 역량	일반 적응 역량
1	싱가포르	73.29	3	1	4	2	5	31	13	1
2	스위스	73.14	2	3	3	6	6	7	3	5
3	덴마크	72.05	1	7	1	10	10	3	7	11
4	핀란드	71.06	6	5	2	9	13	4	6	7
5	스웨덴	70.76	9	4	5	12	18	2	10	4
6	네덜란드	70.26	4	11	8	15	1	8	19	9
7	노르웨이	69.84	8	10	6	18	14	1	9	15
8	룩셈부르크	69.84	5	12	11	1	23	10	26	10
9	미국	69.41	11	6	7	28	2	14	2	13
10	호주	69.27	7	15	9	8	4	12	24	14

#### 1) 싱가포르

- 싱가포르는 종합 점수 73.29점으로 1위를 기록하며, 산출 지표 부문에서도 1위를 기록함. 특히 일반 적응 역량에서 최상위 성과를 보이며, 고급 역량과 인재 영향력 측면에서 세계 최고 수준의 경쟁력을 확보함
- 외국인 친화적 제도, 개방적 노동시장, 고급 인재 유입 인프라가 강점으로 작용하고 있으나, 정착력 순위는 상대적으로 낮아 인재 유지보다는 성과 창출 중심 구조가 두드러지는 특징을 보임

#### 2) 스위스

- 스위스와 덴마크는 유치력, 성장력, 정착력 영역에서 고른 성과를 보이며, 제도적 안정성과 삶의 질을 기반으로 한 장기 정착형 인재 생태계의 대표 사례로 해석됨. 특히 덴마크는 정착력 부문에서 1위를 기록하여, 고용 안정성, 복지 체계, 삶의 질이 인재경쟁력의 핵심 기반으로 작동하고 있음을 보여줌
- 스위스는 직업·기술 역량과 교육 인프라, 고용 안정성에서 구조적 강점을 보유하고 있으며, 직업교육 이원화 체계가 인재경쟁력의 핵심 기반으로 기능함

### 3) 미국

---

- 미국은 성장력과 직업·기술 역량에서 최상위권 성과를 보이며, 고등교육 체계, 기술혁신 역량, 민간 주도의 스타트업 생태계가 인재경쟁력의 핵심 동력으로 작용함
- 그러나 유치력과 정착력 영역에서는 상대적으로 낮은 순위를 기록하여, 인재의 유입과 활용은 강하나 이민·체류 제도의 불확실성 등으로 인해 장기 정착 안정성은 제한적인 구조가 나타남

### 4) 영국

---

- 영국은 교육 체계와 일반 적응 역량에서 비교적 강점을 보이거나, 직업·기술 역량과 정착력 영역에서는 구조적 한계가 관찰됨
- 이는 고급 교육 인프라에 비해 중간기술 인력 육성과 장기 정착 지원 체계가 상대적으로 약함을 시사함

### 5) 캐나다

---

- 캐나다는 유치력과 환경 조성력 전반에서 안정적인 성과를 보이며, 다문화 수용성, 개방적 이민 정책, 국제 인재 유입 인프라가 강점으로 작용함
- 전반적으로 특정 영역의 극단적 강점보다는 균형적 구조를 통해 인재경쟁력을 유지하는 유형으로 분류됨

### 6) 독일

---

- 독일은 직업·기술 역량과 정착력에서 강점을 보유하며, 직업교육 중심의 인력 양성 체계와 고용 안정성 중심의 노동시장 구조가 인재경쟁력을 뒷받침함
- 이는 산업 기반과 연계된 숙련 인력의 장기 활용에 초점을 둔 정책 구조의 결과로 해석됨

### 7) 종합 분석

---

- 종합하면, GTCI 상위권 국가는 단일 영역의 우수성보다는 제도적 기반과 인재 성과가 상호 보완적으로 작동하는 구조적 균형을 통해 인재경쟁력을 확보하고 있는 것으로 해석됨
- 이는 국가 인재 정책 설계 시 단기 유입 성과보다 유지와 재순환을 포함한 인재 생태계 전반의 완결성이 중요함을 시사함

## 4 요약 및 시사점

### 1) GTCI 2025의 관점 전환과 분석 구조의 핵심

- GTCI 2025는 국가 인재경쟁력을 ‘유입 규모’나 ‘단기 성과’로 환원하지 않고, 인재 생태계가 외부 충격 하에서도 유입-정착-활용-재순환을 지속할 수 있는지 여부로 재정의함 따라서 GTCI는 단순 순위표가 아니라, 국가 인재 시스템의 구조적 완결성(정책·제도·환경의 결합 구조)을 진단하는 정책 분석 도구로 기능함
- GTCI의 분석 틀은 투입(Input)-산출(Output) 구조에 근거하여, 투입 영역(환경 조성력/유치력/성장력/정착력)이 산출 영역(직업·기술 역량/일반 적응 역량)으로 전환되는 경로의 효율성과 병목을 확인하도록 설계되어 있음
- 이 구조는 “무엇이 강한가”보다 “왜 그 강점이 성과로 이어지거나, 왜 성과가 확장·유지되지 못하는가”를 정책 언어로 설명하는 데 유리함

### 2) 한국 결과 요약: ‘성장-적응’ 강점과 ‘유치-정착’ 병목의 결합 구조

- GTCI 2025 한국 프로파일은 다음과 같은 구조적 특징을 드러냄
- (1) 강점 측은 성장력(Grow)과 일반 적응 역량(Generalist Adaptive Skills)에 상대적으로 집중되어 있음
    - 정규교육 성취, STEM 기반 역량 축적, 디지털 역량 및 기술 기반 적응력 등에서 비교우위가 확인되는 구조임
    - 즉, ‘인재를 만들어내는 능력’과 ‘기술·디지털 변화에 적응하는 능력’은 일정 수준 확보된 국가군으로 해석 가능함
  - (2) 병목 측은 유치력(Attract)과 정착력(Retain)에 위치함
    - 유치력의 상대적 약세는 “유입 채널의 폭”과 “국제 이동성·개방성의 체감 경쟁력”에서 제약이 누적된 결과로 해석됨
    - 정착력의 제한은 “유입된 인재가 장기 체류하며 경력을 확장하는 조건”이 제도적으로 충분히 일관안정화되지 못한 상태를 시사함
- 결과적으로 한국은 투입의 일부(환경 조성력, 성장력)가 산출(특히 일반 적응 역량)로 전환되는 경로는 작동하나, 그 성과가 국제 인재의 유입 확대 및 장기 정착·재순환으로 연결되는 연결고리(Attract-Retain)가 약한 구조로 정리됨
  - 이 해석은 정책 우선순위를 “교육 투자 확대”에만 두기보다, 유치-정착의 제도 패키지 개선으로 이동해야 함을 정합적으로 지지함

### 3) 상위권 국가의 공통점은 균형이며 차이는 유치-정착의 설계 방식에 있음

- 상위 10개국 비교에서 핵심적으로 관찰되는 공통점은 다음과 같음
  - 상위권은 특정 단일 측이 아니라 환경 조성력-유치력-성장력-정착력이 전 주기로 작동하며, 투입이 산출로 전환되는 구조가 비교적 안정적으로 구현되어 있음
  - 특히 산출 영역에서 일반 적응 역량과 직업·기술 역량이 동시에 확보되는 국가가 다수이며, 이는 제도·환경이 인재 역량으로 “전환되는 효율”이 높다는 의미로 해석됨
- 다만 상위권 내부에서도 ‘인재경쟁력의 유형’이 구분됨

(1) 성과 창출 중심형(예: 싱가포르)

- 산출(특히 일반 적응 역량)의 강점이 매우 크며, 단기간에 고급 인재를 활용하여 성과를 창출하는 구조가 강함
- 반면 정착력이 상대적으로 낮을 수 있으며, 이는 “유지 기반”보다 “성과 기반” 설계가 강한 체제에서 나타나는 전형적 긴장으로 해석됨

(2) 장기 정착 기반형(예: 덴마크, 스위스)

- 복지·삶의 질·사회적 신뢰·제도 안정성이 인재 유지의 기반으로 기능하며, 정착력이 높은 국가군에 해당함
- 이 유형은 장기적으로 인재의 재순환과 확산이 안정적으로 일어나기 때문에 ‘회복탄력성’ 관점에서 강점을 가질 가능성이 높음

(3) 교육·기술 기반 활용형(예: 미국, 독일)

- 성장력 및 직업·기술 역량이 강하며, 산업·혁신 생태계가 인재 활용의 동력으로 작동함
- 다만 정착력(특히 제도 예측 가능성, 체류 안정성 등)의 상대적 약점이 존재할 수 있으며, 국가별로 이 병목을 어떻게 보완하는지 여부가 경쟁력의 지속성을 좌우함
- 한국의 비교상 위치는 대체로 “교육·기술 기반 성과 축적은 있으나, 유치·정착 설계가 상위권만큼 제도화되지 못한 국가군”으로 정리 가능함

4) ‘Attract-Retain’의 체계화와 “회복탄력적 인재 시스템”의 구축이 필요

- GTCI 2025의 ‘인재-회복탄력성’ 관점에서 한국 정책의 핵심 시사점은 다음과 같이 제시할 수 있음

(1) 정책 프레임 전환: 유치 성과 관리에서 ‘생태계 완결성’ 관리로 전환 필요함

- 현재 구조는 성장과 산출 일부가 강점으로 나타나지만, 유치-정착이 약하면 인재 시스템은 외부 충격 시 “유입 둔화”와 “이탈 증가”에 동시에 취약해질 수 있음  
따라서 정책 관리는 유입 인·프·프로그램 수 등 ‘유치 성과’ 중심에서, 장기 정착·경력 확장·재순환의 지표로 이동할 필요가 있음

(2) 유치(Attract) 강화는 “비자”가 아닌 “접근성·이동성·개방성의 패키지”로 설계되어야 함

- 유치력의 취약은 단일 제도 개선으로 해결되기 어렵고, 국제 인재가 체감하는 접근성(행정·언어·정보), 이동성(입국·취업·이직·창업), 개방성(사회적·제도적 수용성)이 묶음으로 작동해야 개선될 가능성이 높음
- 즉 유치정책은 “들어오게 하는 정책”을 넘어 “선택 가능한 국가로 인식되게 하는 조건”을 만드는 정책이어야 함

(3) 정착(Retain) 강화는 GTCI 2025의 핵심 정책 메시지와 직결됨

- 정착력은 비용 대비 효과 측면에서 ‘유입 확대’보다 정책 효율성이 클 수 있으며, 인재의 이탈을 줄이는 것이 곧 생태계 안정성을 강화함
- 정착력 강화를 위해서는 다음 요소가 제도적으로 연결될 필요가 있음
  - 장기 체류의 법적 안정성과 예측 가능성 강화 방향 정합성 확보 필요함
  - 경력 연속성(이직·창업·학계 이동)의 제도적 마찰 최소화 필요함
  - 가족 정착(교육·돌봄·주거)의 접근성 강화 필요함

- 사회적 소속감 및 포용성의 제도화(차별 예방·다언어 행정·지역 정주 지원) 강화 필요함

(4) 성장과 산출(Grow-Output)의 강점을 ‘국제 확산력’으로 전환하는 전략이 필요함

- 한국은 성장력과 일반 적응 역량에서 강점을 보이므로, 다음 단계의 과제는 그 성과를 국내에 “축적”하는 것을 넘어 국제적으로 “확산”시키는 데 있음
- 이는 연구·혁신 성과의 국제 공동 네트워크 연결, 글로벌 경력 경로 설계, 외국인 인재가 리더십·핵심 직무로 이동 가능한 경로 등과 결합되어야 함
- 즉 “역량은 있으나 국제 영향력은 제한적”이라는 구도를 완화하려면, 제도와 조직 운영이 국제 경력 구조에 적합하게 조정될 필요가 있음

**5) 회복탄력성은 인재정책의 새로운 성과 기준으로 작동할 가능성이 큼**

---

- GTCI 2025가 제시하는 핵심 함의는 인재정책의 성과 기준이 “효율성(빠른 유입, 빠른 성과)”에서 “회복탄력성(충격 하에서도 유지·재구성)”으로 이동하고 있다는 점임  
향후 글로벌 인재 이동은 다음 요인의 동시 작동으로 변동성이 커질 가능성이 높음
  - AI 확산에 따른 직무 재편과 인재 수요 재정렬 가능성이 공존함
  - 지정학적 불확실성과 규제 환경 변화로 이동 경로가 재구성될 가능성 존재함
  - 고급 인재는 단일 국가를 ‘정착지’로만 보지 않고, 다거점 경력(연구·산업·창업)을 설계하는 경향이 강화될 가능성 존재함
- 따라서 국가 인재전략은 단기 유치 확대보다, 인재가 머물며 성장하고 떠나더라도 다시 연결되는 구조(순환·네트워크·재유입)를 설계하는 방향으로 진화해야 함. 한국의 경우 Grow-Output 강점을 기반으로 Attract-Retain 병목을 해소할 수 있다면, 중상위권의 ‘정체’가 아니라 상위권으로의 ‘도약’이 가능해질 여지가 있음

**6) 미래지향적 정책 프레임 제안**

---

- GTCI 2025 관점에서 한국은 성장과 적응 역량의 기반이 존재하는 국가이나, 유치력과 정착력에서 구조적 병목이 확인되는 국가로 정리됨
- 상위권 국가의 비교 분석은 인재경쟁력이 단일 정책의 결과가 아니라, 전 주기 균형과 유지·재순환의 완결성이 확보될 때 지속 가능하다는 점을 시사함
- 따라서 한국의 중장기 인재정책은 “교육 투자 확대” 중심에서 “유치-정착-재순환” 중심의 체계 개편으로 이동할 필요가 있으며, 이는 인재 시스템의 회복탄력성을 국가 경쟁력의 핵심 지표로 삼는 전략 전환을 요구함

## 5절 국제지표 기반 인재유치를 위한 정책적 합의

### 1 지표별 평가 관점의 차이와 상호보완적 해석 틀 정립이 필요

- 국제 인재유치 경쟁력은 단일 정책(비자, 임금, 세제)으로 설명되기 어려우며, “유입-정착-활용-재순환”의 전 주기적 설계 역량으로 해석되어야 함  
이에 따라 OECD ITA, IMD WTR, INSEAD GTCI는 동일 현상을 서로 다른 렌즈로 측정하며, 통합 해석 시 정책 병목이 보다 정밀하게 드러나는 구조를 가짐
  - OECD ITA는 인재 유형별(profile-specific)로 “정착 매력도”를 측정하며, 기회의 질·소득 및 세금·미래전망·가족환경·역량환경·포용성·삶의 질(및 보건의 선택)을 통해 ‘살 수 있는 조건’을 평가함
  - IMD WTR는 인재경쟁력을 투자·개발(Investment & Development)-매력도(Appeal)-준비도(Readiness) 3요인으로 종합하며, 하드데이터와 임원 인식조사를 결합해 “체감 가능한 경쟁력”을 반영함
  - GTCI는 Enable-Attract-Grow-Retain의 투입(Input)과 역량 성과(Output)를 연결하여, 인재 시스템이 외부 충격 속에서도 재조정·지속 가능한지(회복탄력성)를 강조함
- 정책적으로는 ① OECD ITA가 ‘정착 조건의 미세 설계’에 강점이 있고 ② IMD WTR이 ‘제도·시장·문화의 체감 환경’에 민감하며 ③ GTCI가 ‘전 주기 균형과 회복탄력성’이라는 상위 전략 논리를 제공하는 것으로 정리됨

### 2 양성 역량 대비 유치·정착·글로벌 활용의 불균형 해소 노력이 필요

- 세 지표를 기반으로 한국은 교육·기술 인프라 및 인재 양성 기반은 일정 수준 확보하였으나, 국제 인재의 관점에서 체감되는 정주 매력도, 장기 체류 안정성, 글로벌 경력 확장성에서 약점이 구조적으로 반복되는 패턴을 보이는 것으로 해석됨

#### 1) “정착 생태계의 종합 조건” 중 일부 차원에서 병목 가능성이 높음

- OECD ITA는 인재 이동을 정책·제도·사회환경의 결합 효과로 설명하며, 인재유치를 ‘들어오는 조건’이 아니라 ‘머무르는 조건’으로 재정의함
- 따라서 한국의 정책 효과가 유학생 유치 등 특정 지표에서 개선되더라도, 고급인력·기업가 유형에서 미래전망(체류 안정성), 가족환경(동반가족 정주), 포용성(사회적 수용), 삶의 질(주거·생활·안전) 차원이 동시에 개선이 필요
- 특히 ITA는 비자·입국 정책을 별도 축으로 다루며(절차 디지털화, 처리기간, 거절률, 쿼터 등), 행정·제도의 ‘예측 가능성’이 인재 매력도에 직접 영향을 주는 구조를 가짐

#### 2) 매력도와 준비도의 동시 약화가 변동성으로 표출될 가능성 존재함

- IMD는 하드데이터와 임원 인식조사를 결합함으로써 “국가가 제공하는 조건”과 “이동 주체가 체감하는 조건” 간 격차를 노출시키는 특성이 있음
- 한국은 투자·개발 영역에서 정책 투입이 일정 수준 유지되더라도, 외국인 인재의 생활비·주

거·교육·의료 접근, 규제·행정 절차의 예측 가능성, 문화적 적합성(언어·다양성 수용)에서 체감 격차가 지속되면 매력도 및 준비도 순위가 쉽게 흔들리는 구조가 형성될 수 있음

- 이는 “투자 확대 → 순위 상승”의 단순함보다 “체감 환경의 질적 개선 → 순위 안정화”가 더 중요하다는 함의를 제공함

### 3) 유치와 정착의 약점이 성장과 산출 성과의 국제 확산을 제약함

- GTCI는 인재경쟁력을 회복탄력성 관점에서 재개념화하며, 단기 유입 성과보다 유입-정착-활용-재순환이 위기 상황에서도 작동하는지에 초점을 둠
- 한국이 Grow(성장: 교육·역량 축적) 및 일부 Output(산출: 디지털·적응 역량)에서 성과를 축적해도, Attract(유치: 국제 개방성·이동 편의)와 Retain(정착: 삶의 질·정주 안정)이 취약하면 인재 생태계가 “국내 양성 중심의 폐쇄형”으로 고착될 위험이 존재함
- 이는 국가 혁신전략 관점에서 연구·창업·산업 전환의 속도를 늦추는 구조적 제약이 될 수 있음

## 3 통합 관점에서의 생태계 조성이 필요

- 통합 관점에서의 생태계 조성을 위한 정책 레버를 제안하면 다음과 같음

### 1) 비자·체류 안정성(입국-체류-영주-국적의 예측 가능성) 강화 필요함

- OECD ITA에서 미래전망 및 비자·입국 정책 축이 핵심 레버로 작동함
- IMD WTR에서는 정치적 안정성, 제도 예측 가능성이 임원 이동 의사에 영향을 주는 요인으로 반영됨
- GTCI에서는 유치와 정착(Attract/Retain)의 기반 조건으로 제도 신뢰와 체류 안정성이 작동함
- 정책 함의는 ‘특례 비자 신설’ 자체보다 ① 제도 간소화 ② 처리기간 단축 ③ 요건의 명확화 ④ 이직·전직·창업 전환의 제도적 연속성 보장이 더 큰 효과를 가짐

### 2) 가족 정주(배우자 노동권, 자녀 교육, 돌봄·의료 접근) 패키지화 필요함

- OECD ITA에서 가족환경은 장기 체류의 결정요인으로 체계화되어 있으며, 특히 고급인력 유치에서 가족 단위 정주 가능성이 핵심 변수로 작동함
- 따라서 가족 동반 정책은 ‘부가 서비스’가 아니라 인재정책의 본체로 재정의되어야 하며, 교육부·복지부·지자체·대학·기업의 역할을 분리·연계하는 운영체계가 필요함

### 3) 삶의 질 및 생활비-주거 부담 완화는 “유치”가 아니라 “정착”이 핵심

- IMD WTR의 매력도(Appeal)와 OECD ITA의 삶의 질 차원은 국제 인재의 장기 정착을 직접 설명하는 축이며, 단기 보상 확대보다 생활 조건의 안정화가 경쟁력의 지속성을 결정
- 특히 주거·의료·행정 서비스의 언어 접근성과 지역 정주 지원은 “국가 평균”이 아니라 “외국인 경험 품질”로 설계되어야 함

#### 4) 포용성(다양성 수용, 차별 최소화, 다언어 기반) 강화

- 상위 국가로의 전환을 위해 중요한 요인임
- OECD ITA는 포용성을 독립 차원으로 측정하며, 사회적 수용이 낮을 경우 다른 조건이 좋아도 정착 매력도가 낮아질 수 있음을 구조적으로 내포함
- 이는 인재유치 정책이 ‘출입국 정책’에만 국한될 수 없고, 노동시장 관행, 직장 문화, 공공서비스의 다언어화 등 사회 시스템 전반의 개선을 포함해야 함을 의미함

#### 5) 글로벌 활용 환경 구축: 국제 경험과 인재 활용의 제도화

- 준비도(Readiness)와 산출(Output)의 실질적 확산이 인재경쟁력의 핵심 과제로 도출됨
- IMD WTR의 준비도와 GTCI 산출 논리는 “교육 성취”가 “국제 활용”으로 변환되는 연결고리를 요구함
- 따라서 해외 인재뿐 아니라 국내 인재까지 포함하여, 국제공동연구, 해외 근무·순환, 글로벌 프로젝트 경험의 제도화가 핵심 과제로 도출됨

### 4 “단기 유인 중심”에서 “시스템 패키지 중심”으로 정책 전환이 필요

- 세 지표가 공통적으로 시사하는 바는, 인재유치 경쟁이 개별 정책 수단의 우열이 아니라 비자·정주·활용·재순환을 포괄하는 정책 패키지의 구조적 완결성에 의해 결정됨
  - OECD ITA는 차원 간 병목이 존재하면 유형별 경쟁력이 급락할 수 있음을 보여줌
  - IMD WTR는 체감 환경이 악화되면 순위가 변동하며, 특히 매력도와 준비도는 외부 환경 변화에 민감하게 반응함
  - GTCI는 투입과 산출의 균형, 그리고 위기 속에서도 작동하는 회복탄력적 인재 시스템을 핵심 논리로 제시함

- (1) 전 주기 연계 원리: 비자-노동시장-정주-가족-교육-의료-문화의 경로를 ‘단절 없는 체류 경험’으로 연결해야 함
- (2) 병목 우선 원리: 한두 개 지표를 높이는 방식보다, 지표 간 병목(예: 체류 안정성, 가족 정주, 주거언어 접근)을 우선 제거하는 방식이 효율적임
- (3) 역할 분리-연계 원리: 중앙정부는 제도·규제·재정 프레임을 제공하고, 지자체·대학·기업은 정주·생활·경력실의 실행을 담당하는 구조로 역할을 명확히 해야 함
- (4) 회복탄력성 원리: 외부 충격(경기 변동, 지정학 리스크, 기술 전환) 시에도 인재가 이탈하지 않도록, 정주 안전망과 경력 전환 경로를 제도화해야 함

### 5 “K-Global Talent System” 구축이 필요

- 단기 성과 중심의 유치 정책을 넘어, 지표 개선이 실제 인재 생태계 성과로 환류되도록 다음의 중장기 패키지가 요구됨

### 1) 체류 안정성 고도화

- 고급인력·기업가·유학생의 체류 경로를 단일 체계로 정렬하고, 전환(학업→취업→창업→영주)의 행정 단계를 축소하는 방향이 필요함
- 처리기간·요건·평가 기준을 표준화하여 ‘정책 예측 가능성’을 국가 브랜드로 구축해야 함

### 2) 가족 정주 통합지원

- 배우자 취업, 자녀 교육, 돌봄·의료 접근을 부처별 사업이 아닌 “인재정주 원스톱 패키지”로
- 수도권 집중형이 아니라 권역 거점(대학·연구단지·특구) 기반 정주 서비스의 지역 확산이 필요함

### 3) 생활·주거 기반의 매력도 개선

- 주거 비용과 생활비 부담은 매력도 하락의 구조적 요인이 될 수 있으므로, 외국인 인재를 위한 주거·교육·의료의 접근성(특히 언어 기반)을 정책 KPI로 설정할 필요가 있음

### 4) 포용성과 다언어 기반의 사회 시스템 전환

- 공공행정, 의료, 교육, 직장 문화에서 ‘다언어·다문화 기본 설계’를 확산해야 하며, 이는 OECD ITA(포용성) 및 IMD(문화적 정합성)에서의 체감 개선과 직접 연결될 가능성이 큼

### 5) 글로벌 활용 환경 및 리더십 경로 구축

- 국제 프로젝트 참여, 글로벌 기업·연구기관 순환, 영어 기반 직무 확산, 외국인 인재의 관리자·의사결정 직무 진입 경로 마련이 필요함
- 이는 IMD 준비도(Readiness) 및 GTCI 산출(Output)의 ‘국제 확산력’을 강화하는 핵심 레버로 기능함

## 6 “평가 도구”가 아닌 “정책 운영 대시보드”로서의 지표 개발 필요

- OECD ITA·IMD WTR·INSEAD GTCI는 순위 경쟁을 위한 지표가 아니라, 인재정책의 병목을 진단하고 우선순위를 조정하기 위한 운영 도구로 활용되어야 함
- 향후 한국의 전략은 “유학생 확대” 또는 “고급인재 특례”의 단발적 확대를 넘어, 체류 안정성-가족 정주-삶의 질-포용성-글로벌 활용의 5대 축을 통합 패키지로 구조화하여, 위기 환경에서도 인재가 유입-정착-활용-재순환되는 회복탄력적 생태계를 구축하는 방향으로 정렬되어야 함
- 이는 GTCI가 제시하는 ‘인재와 회복탄력성’의 전략 논리와 부합하며, OECD ITA의 차원별 병목 제거와 IMD WTR의 체감 경쟁력 안정화를 동시에 달성하는 통합 경로로 기능할 수 있음

## 제 5 장

# 전문가 의견 및 수요 분석

1절 | 연구 내용 및 연구 방법

2절 | 한-미 연구교류 연구참여자 정보

3절 | 전문가 의견 및 인식 조사 결과

4절 | 실증 분석 결과 및 정책적 함의

## 1절 연구 내용 및 연구 방법

### 1 연구 내용

- 본 장에서는 해외에 체류 중인 이공계 유학생 및 전문 인재의 실제 경험과 인식을 분석 대상으로 설정하여, 한국 과학기술인재 유치 정책이 현장에서 어떻게 인식되고 작동하고 있는지를 실증적으로 검토하고자 함. 이를 통해 정책 설계 단계에서 의도된 목표와 제도 운영 과정에서 나타나는 정책 체감 효과 간의 차이를 진단하고, 정책 구조상의 한계와 개선 필요 영역을 도출하는 데 목적을 둠
- 이를 위해 본 연구는 해외 현장 방문 조사, 개별 심층 면담, 전문가 교류 및 의견 수렴을 결합한 다층적 조사 전략을 적용함. 이러한 접근은 정량적 지표나 문헌 분석만으로는 충분히 포착하기 어려운 제도 접근성, 정착 경험, 연구 환경 인식, 경력 전환 과정에서의 제약 등 정책의 실제 작동 조건을 입체적으로 확인하기 위함
- 조사 과정에서 축적된 정성적 자료를 중심으로, 자료로부터 개념과 구조를 도출하는 귀납적 분석 접근을 부분적으로 적용함. 이를 통해 기존 정책 틀이나 제도 분류 체계에 사전에 종속되지 않고, 현장 인재의 경험과 인식에서 반복적으로 나타나는 핵심 쟁점과 구조적 문제를 분석적으로 정리하고자 함. 이러한 분석 결과는 이후 정책 구조 진단과 정책 과제 도출 과정에서 실증적 보완 근거로 활용함

#### 1) 현장 기반 해외 인재 발굴

- 세계 최고의 대학 및 연구소 방문
  - 연구진이 세계적인 대학과 첨단 연구소가 집중된 뉴욕, 보스턴, 샌프란시스코 등 주요 거점을 직접 방문하여, 해당 지역 대학원 및 연구기관에 재학·재직 중인 해외 이공계 인재를 발굴함
- 비대도시권 대학 방문 확대
  - 기존 대도시 중심 조사에서 벗어나 교통 접근성이 낮은 지역에 위치한 세계적 대학까지 방문함으로써, 상대적으로 정책 접근 기회가 제한된 해외 이공계 한국인 유학생 인재를 발굴함

#### 2) 유학생의 진로 및 채용 니즈 파악

- 개별적인 면담을 통하여 현실적 고민 사항 파악
  - 유학생의 한국 귀국 의사, 국내 채용 정보 접근성, 비자 및 체류 제도 관련 애로사항 등 현실적 고민을 파악함
  - 유학생 및 현지 전문 인재가 인식하는 제도적 제약과 정책 개선 요구를 구체적으로 도출함

#### 3) 한국 과학기술 R&D 네트워크 강화

- 국내 연구 리더급 인력의 현지 교류
  - 국내 출연연 및 대학 소속 리더급 연구자가 현지를 방문하여 해외 유학생 및 전문 인재와 직접 소통함
  - 이를 통해 중장기적으로 국내의 연구 네트워크 강화 및 공동연구·채용 연계 가능성을 확대하기

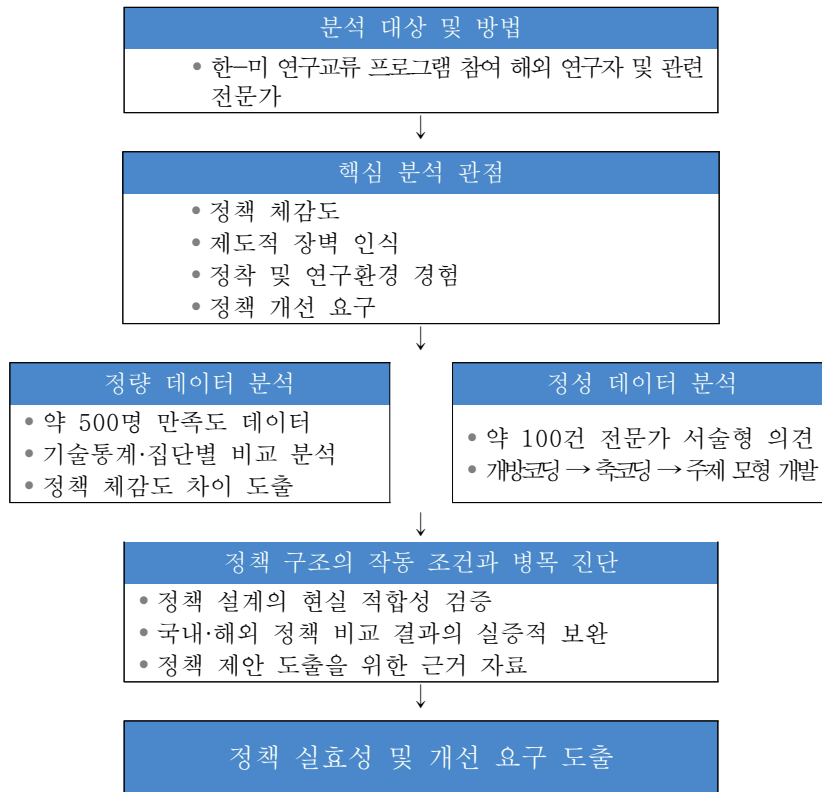
위한 기반을 마련함

#### 4) 정책 수립을 위한 실질적 의견 수립

- 현장 인재 관점의 정책 제언 반영
- 유학생 및 전문 인재가 제시하는 정책 관련 의견과 개선 요구를 체계적으로 수립함
- 해당 의견을 국가 차원의 연구자 지원 및 해외 전문 인재 유치 정책 수립 과정에 반영 가능한 실질적 근거로 정리함

## 2 연구 방법

- 본 절은 한-미 연구교류 프로그램에 참여한 해외 연구자 및 관련 전문가를 분석 대상으로 하여, 과학기술인재 유치 정책이 실제 현장에서 어떻게 작동하고 있는지를 실증적으로 검증하고자 함. 분석은 정책 수혜자의 체감 경험과 인식을 중심으로 정책의 실효성, 제도적 장벽, 정착 및 연구환경 여건을 종합적으로 파악하는 데 초점을 둠



<그림 31> 전문가 만족도 및 인식조사 연구 과정

- 이를 위해 정책 체감도, 제도적 장벽 인식, 정착 및 연구환경 경험, 정책 개선 요구를 핵심 분석 관점으로 설정하고, 정량 분석과 정성 분석을 결합한 혼합방법 분석을 적용함
- 이러한 실증 분석을 통해 정책 구조의 실제 작동 조건과 병목을 진단하고, 문헌 기반 국내 정책 구조 분석 및 해외 정책 비교 결과를 실증적으로 보완함. 나아가 본 절의 분석 결과는

정책 설계의 현실 적합성을 검증하는 근거로 활용되며, 이후 장에서 제시하는 정책 실효성 평가와 개선 요구 도출, 한국형 전주기 과학기술인재 유치 정책 제안의 핵심 기초 자료로 활용함

## 1) 정량 자료

---

- 전체 만족도 설문
  - 본 연구에서는 한-미 연구교류 프로그램 참여자를 대상으로 인터넷 기반 설문조사를 실시하여, 정책 프로그램에 대한 전반적 만족도와 체감 효과를 계량적으로 파악함
- 설문지 내용
  - 조사 참여자의 기본 정보: 소속기관 유형, 소속기관명, 직위·직책, 최종 학력, 전공 유형(대분류·중분류), 전공 분야
  - 프로그램 전반에 대한 만족도
  - 연구 교류 및 협력에 대한 체감도
  - 향후 프로그램 참여 의향
  - 연구자 데이터베이스(DB) 활용 및 정보 제공에 대한 동의 여부
- 분석 방법론
  - 조사 참여자의 배경 특성(소속기관, 역할, 최종 학위, 전공 유형 등)에 대한 기술통계 분석을 통해 표본의 구조적 특성을 파악함
  - 소속기관 유형, 역할, 전공 분야 등에 따른 만족도 차이를 검증하기 위해 분산분석(ANOVA)을 실시하여 집단 간 유사점 및 차이점을 분석함

## 2) 정성 자료

---

- 개별 면담 기록 및 자유 의견 자료
  - 분야별 전문가(연구기관 연구원, 대학 교수 등)를 대상으로 개별 심층 면담을 실시하고, 면담 결과를 소속, 직위, 성명이 포함된 면담 기록지에 정리함
  - 만족도 설문 문항 중 '기타 의견 및 정책 제안에 응답한 서술형 자료를 함께 분석 대상으로 포함함
- 분석 방법
  - 질적 내용 분석(Qualitative Content Analysis): 면담 기록 및 서술형 응답 자료를 대상으로 의미 있는 진술을 체계적으로 추출하고, 유사한 의견을 범주화하여 주요 쟁점을 도출함. 이 과정에서 진술의 반복 빈도와 강조 정도를 함께 고려함
  - 주제 분석(Thematic Analysis): Braun & Clarke의 6단계 주제 분석 절차를 적용하여 핵심 주제와 하위 주제를 구조화함
  - 귀납적 분석 접근: 자료에 반복적으로 나타나는 개념과 관계를 중심으로 분석을 진행함으로써, 기존 정책 분류 체계에서 충분히 드러나지 않았던 제도적 병목과 현장 기반 정책 요구를 도출함

### 3 분석 프레임

- 한-미 연구교류 실증자료 분석의 목적, 범위, 방법 및 정책 연계 구조를 통합적으로 제시한 분석틀임. 본 분석은 과학기술인재 유치 정책을 단기 성과나 개별 사업의 만족도 평가 차원이 아니라, 정책이 실제 연구·산업 현장에서 어떻게 인식되고 작동하는지를 검증하는 실증적 진단 도구로 설계됨. 이를 위해 한-미 연구교류 프로그램에 참여한 해외 연구자 및 전문가를 대상으로 한 정량·정성 자료를 결합한 혼합방법 분석을 적용함
- 특히 본 분석틀은 정책 유입 단계부터 정착·활용 단계에 이르는 전주기 경험을 분석 범위로 설정하고, 정책 체감도, 제도적 장벽 인식, 정착 및 연구환경 경험, 정책 개선 요구를 핵심 분석 관점으로 설정함. 이를 통해 문헌 기반 정책 구조 분석에서 도출된 제도적 병목과 한계가 실제 현장 경험에서도 동일하게 인식되는지를 검증하고, 정책 설계의 현실 적합성을 보완·확인하고자 함

<표 26> 한-미 연구교류 연구자 의견 및 요구조사 분석틀

구분	주요 내용
분석 목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 과학기술인재 유치 정책의 실제 작동 양상을 해외 인재의 체감 경험과 현장 인식을 통해 실증적으로 검증함</li> </ul>
분석 대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 한-미 연구교류 프로그램 참여 해외 연구자 및 관련 전문가 500여명</li> </ul>
분석 범위	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 전주기 경로: 정책 유입 단계부터 정착·활용 단계까지의 전주기 경험</li> </ul>
핵심 분석 관점	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 정책 체감도: 정책 전반 만족도, 행정·비자·연구환경·정착 지원 인식</li> <li>● 제도적 장벽: 행정 절차, 체류 안정성, 제도 접근성 문제</li> <li>● 정착·연구환경: 연구 수행 여건, 생활·가족 지원 경험</li> <li>● 정책 개선 요구: 제도 보완 및 정책 전환 요구</li> </ul>
분석 방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 정량 분석과 정성 분석을 결합한 혼합방법 분석(mixed-method approach)</li> <li>● 설문 데이터: 약 500명 규모 만족도 설문 자료 활용 연구분야·소속기관·경력 단계·참여 유형별 체감도 차이 분석</li> <li>● 의견 자료: 약 100건 전문가 의견서 및 서술형 응답 분석 제도적 병목, 행정 절차 문제, 정착 경험, 연구환경 제약 요인 도출</li> </ul>
정책 연계	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 실증 분석 결과를 국내 정책 구조 분석 및 해외 정책 비교 결과와 연계하여 정책 병목과 개선 필요 영역을 구조화</li> <li>● 국내 정책 분석: 문헌 기반 국내 정책 구조 분석에서 도출된 병목을 실증 자료로 검증</li> <li>● 해외 정책 비교: 해외 주요국 정책 사례와 비교하여 한국 정책의 상대적 취약 지점 도출</li> </ul>

## 2절 한-미 연구교류 연구참여자 정보

### 1 조사 대상 및 참여자 특성

#### 가 조사 대상

##### 1) 미국을 조사 대상 국가로 선택한 근거

- 글로벌 이공계 인재 집중도 측면에서의 대표성
  - 미국은 전 세계 이공계 인재가 가장 밀집되어 있는 국가로 해외 이공계 인재 유치 정책을 설계하기 위한 대표적 비교 대상 국가임
  - 세계 상위 연구중심대학 및 연구기관 다수 분포하고 있음
  - 글로벌 박사 및 박사후연구원의 주요 유입 국가임
  - 국제 공동연구 및 산학협력의 중심지임
- 한국인 이공계 유학생 및 연구자의 최대 체류 국가
  - 미국은 해외 체류 한국인 이공계 인재가 가장 많이 집중된 국가임
  - 한국인 유학생 수, 특히 이공계 비중이 높음
  - 박사과정 및 박사후연구원 등 고급 연구인력 비중이 큼
  - 향후 국내 유입 가능성이 가장 현실적인 집단임
  - 즉, 실제 정책 대상 인재를 만날 수 있는 국가임
- 국내 이공계 인력 유출·유입 구조를 동시에 반영
  - 미국은 유학 및 연구를 통한 인력이 유출되는 국가임
  - 동시에 미국은 귀국 및 단기 교류와 협력 가능성이 존재하는 국가임
  - 미국 이공계 인재 조사는 '브레인 드레인 - 브레인 서클레이션' 전환 정책 설계에 직접 활용 가능함
- 지역적 다양성을 통한 정책 일반화
  - 이 조사는 미국 단일 도시가 아닌 5개 지역을 대상으로 수행되었음
  - 미국의 동부, 중서부, 서부 등 지역별 연구 환경이 상이함
  - 대도시, 중소도시 연구 인프라 차이를 반영하고 있음
  - 특정 사례가 아닌 다양한 유형의 해외 연구 환경을 포괄적으로 반영할 수 있음
- 현지 이공계 인재 접근성과 심층 조사 가능성
  - 미국은 한국계 연구자 및 과학자 네트워크가 활성화되어 있음
  - 언어 및 제도 장벽이 상대적으로 낮음
  - 장기간 체류 연구자가 다수임
  - 이러한 근거로 단순 설문이 아닌 심층 면담 기반 정책 조사가 가능함

##### 2) 대상 지역

- 미국 5개 지역

- 미국의 동부, 중서부, 서부로 크게 구분한 후, 지역 특성에 따라 세분화 함
- 동부는 뉴욕 지역, 보스턴 지역, 피츠버그 지역, 애틀랜타 지역으로 구분
- 중서부는 시카고 지역, 일리노이 주 샴페인 지역, 인디애나 주 웨스트라피엣 지역
- 서부는 샌프란시스코 지역

### 3) 조사 기간

- 2025년 11월 ~ 12월, 온라인 자료 수집

### 4) 조사 참여자

- 미국에 체류 중인 이공계 유학생 및 연구자
  - 미국에 유학중인 대학생, 대학원생, 박사후연구원, 연구원 등
  - 미국 교포로 대학교수, 연구원 등
- 간담회 참가자
  - 연구팀이 5개 지역 8곳을 방문하여 간담회를 개최한 후 면담 참여자 307명(중복 포함)
  - 간담회 참가자 중 인터넷 설문조사(만족도 조사)에 응답한 조사 참여자 465명 중 질문에 응답하지 않은 3명을 제외한 462명을 분석 대상으로 함
  - 면담 참여자와 인터넷 설문조사 참여자는 중복되며, 면담 참여자는 여러 면담자와 면담하여 동일 면담 참여자가 중복해서 나타나기도 함
  - 일부 대학원생은 간담회에는 참가하였으나, 면담 혹은 인터넷 설문조사는 참여하지 않아, 데이터 분석에서는 제외하였음

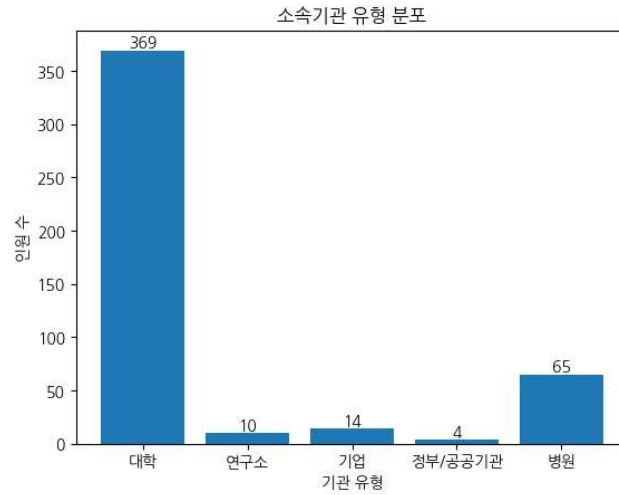
<표 27> 조사 지역 및 만족도 조사 참여자

회차	조사지역	참여자
1차	동부 보스턴 지역	68
2차	서부 샌프란시스코 지역	93
3-1차	동부 뉴욕 지역	71
3-2차	동부 피츠버그 지역	41
4차	동부 애틀랜타 지역	72
5-1차	중서부 시카고 지역	36
5-2차	중서부 일리노이 주 샴페인 지역	52
5-3차	중서부 인디애나 주 웨스트라피엣 지역	29
합계		462

## 나 참여자 특성

### 1) 소속기관

- 설문조사 참여자
  - 참여자의 약 80%인 369명이 대학 소속이었으며, 다음으로 병원이 65명, 기업이 15명, 연구소 11명, 그리고 정보/공공기관이 4명 순이었음

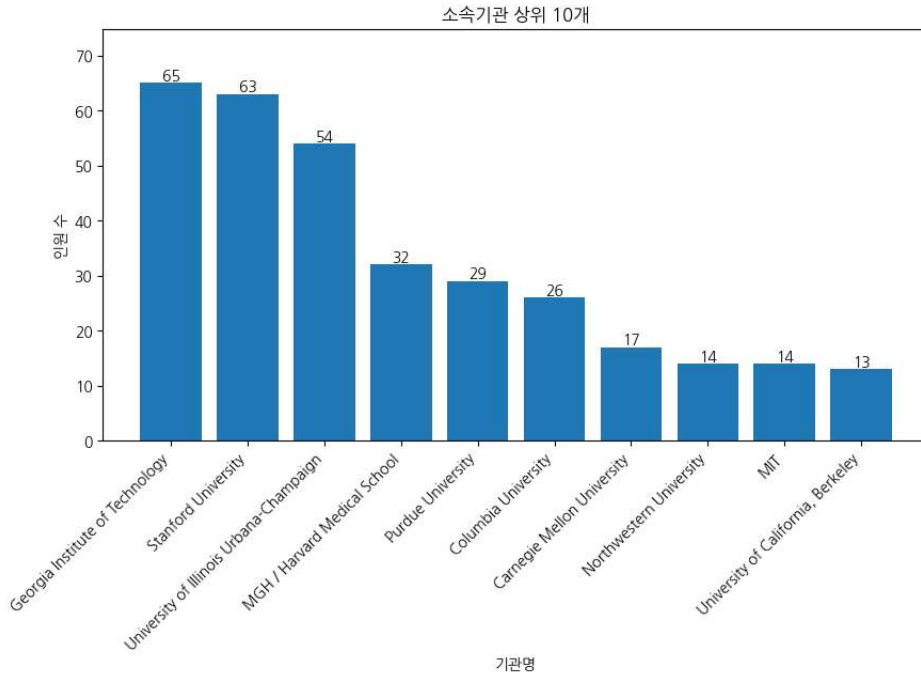


<그림 32> 설문조사 참여자 소속기관 유형 분포

- 주요 소속기관을 살펴보면 세계적인 명문 연구중심 대학들인 Georgia Institute of Technology (조지아텍), Stanford University(스탠포드대학), University of Illinois Urbana-Champaign (일리노이대학), MGH / Harvard Medical School(매사추세츠 종합병원 / 하버드대학교 의과대학의 부속·협력 교육병원), Purdue University(피듀대학), Columbia University(컬럼비아대학), Carnegie Mellon University(카네기멜론대학), Northwestern University(노스웨스턴대학), MIT, University of California, Berkeley(캘리포니아대학, 버클리) 등이 포함되어 있음

<표 28> 설문조사 참여자 주요 소속기관(상위 10개)

소속기관	참여자
Georgia Institute of Technology	65
Stanford University	63
University of Illinois Urbana-Champaign	54
MGH / Harvard Medical School	32
Purdue University	29
Columbia University	26
Carnegie Mellon University	17
Northwestern University	14
MIT	14
University of California, Berkeley	13



<그림 33> 설문조사 참여자 소속기관 상위 10개

● 면담 조사

- 면담 참여자의 소속기관은 Georgia Institute of Technology, Columbia University, Carnegie Mellon University 순이었음
- 설문조사 참여자 소속기관과 차이가 많이 나는 이유는 중복 면담이 포함되었기 때문임
- 예를 들면, Columbia University의 A 대학원생은 4회 서로 다른 면담자들과 면담을 하였음

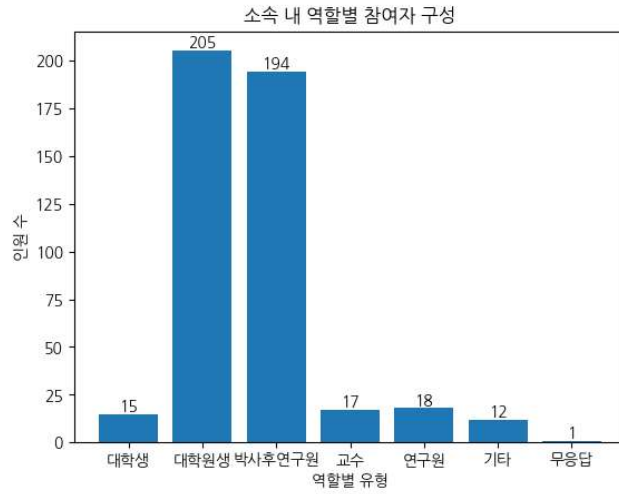
<표 29> 면담 참여자 주요 소속기관

소속기관	참여자
Georgia Institute of Technology	96
Columbia University	53
Carnegie Mellon University	36
The Pennsylvania State University	32
University of Pittsburg	10
New York University	6
Rutgers University	5
New Jersey Institute of Technology	5
City University of New York	4
Case Western Reserve University	4

2) 소속 내 역할

● 설문조사 참여자

- 참여자 대부분은 대학원생 혹은 박사후연구원으로 전체 참여자의 약 86%인 399명이었음
- 그 외로 연구원 18명, 교수 17명, 대학생 15명, 기타 12명 순이었음
- 병원에 근무하는 참여자 대부분은 박사후연구원으로 근무하고 있었음



<그림 34> 소속 내 역할별 참여자 구성

● 면담 참여자

- 면담 참여자 307명 중 대학원생이 148명(중복 포함)으로 전체의 48%를 차지하였음
- 박사후연구원은 111명(중복 포함)으로 전체의 36%를 차지하였음

<표 30> 면담 참여자 소속내 역할

최종학력	참여자
대학원생	148
박사후연구원	111
교수	20
연구원	10

### 3) 최종학력

● 설문조사 참여자

- 참여자 중 박사학위 소지자는 256명으로 전체의 55.4%를 차지하였으며, 다음으로 석사학위 소지자 123명, 학사학위 소지자 74명, 기타가 8명이었음
- 기타 범주에는 대부분 대학 재학 중인 참여자였음

<표 31> 설문조사 참여자 최종학력

최종학력	참여자
박사	256
석사	123
학사	74
기타	8
무응답	1
합계	462

- 면담 참여자

- 면담 참여자를 위한 면담지에는 최종학력을 기록하는 항목이 없어서, 대부분의 면담지는 최종학력을 표시하지 않음
- 일부 면담자는 추후 활용을 위해 최종학력을 면담 과정에서 기입하기도 하였음

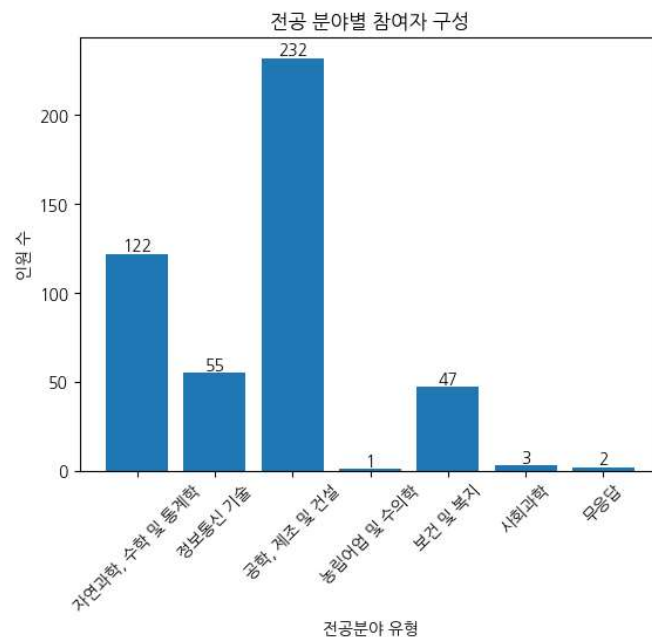
#### 4) 참여자 전공 유형

- 설문조사 참여자의 전공 유형

- 참여자의 전공 유형을 대분류 기준으로 범주화하였을 때, ‘공학, 제조 및 건설’ 분야가 232명으로 전체의 과반수를 차지하였음
- 다음으로 ‘자연과학, 수학 및 통계학’ 분야가 122명, 정보통신 기술 55명, 의학 분야가 포함되어 있는 ‘보건 및 복지’ 분야가 47명 순이었음

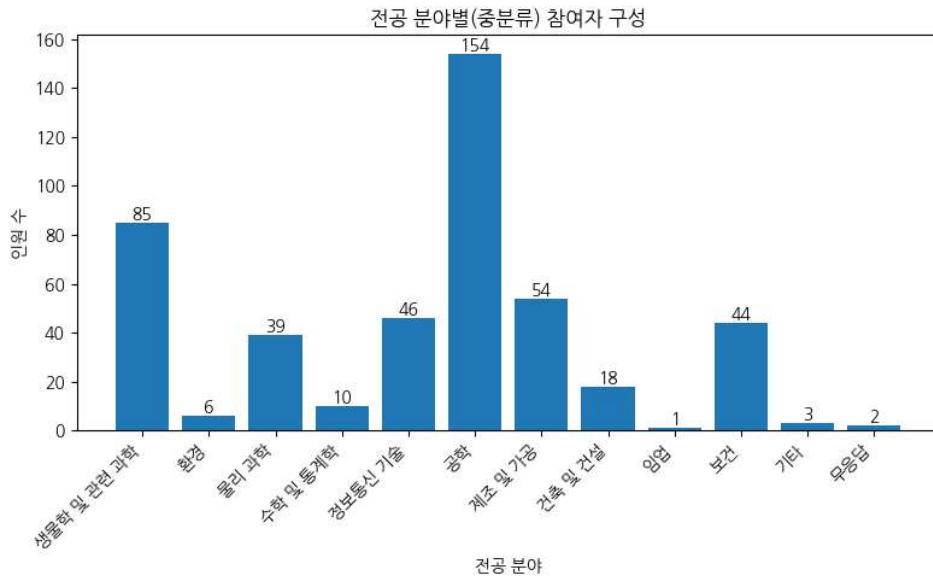
<표 32> 설문조사 참여자 전공 유형(대분류)

전공 유형	참여자
자연과학, 수학 및 통계학	122
정보통신 기술	55
공학, 제조 및 건설	232
농림어업 및 수의학	1
보건 및 복지	47
사회과학	3
무응답	2
합계	462



<그림 35> 설문조사 참여자의 전공 유형(대분류)

- 참여자의 전공 유형을 중분류 기준으로 범주화하면, 공학이 154명으로 가장 많았으며, 이 범주에는 기계공학, 의공학(Biomedical Engineering), 전자공학, 로봇공학, 화학공학, 생명공학, 인공지능 등이 포함되어 있음
- 다음으로 '생물학 및 관련 과학'으로 85명이 참여하였으며, 이 범주에는 신경과학(neuroscience), 생화학, 생물정보학, 종양학, 세포 생물학 등이 포함되어 있음
- '제조 및 가공' 범주는 54명이 참여하였으며, 이 범주에는 재료공학, 신소재공학 등이 포함되어 있음
- '정보통신 기술' 범주는 46명이 참여하였으며, 여기에는 컴퓨터과학, 인공지능, 정보통신, 머신러닝 등이 포함되어 있음
- 다음으로 '보건' 범주에는 44명이 참여하였으며, 여기에는 생명공학(bioengineering), 의학통계학, 신경과학, 약학 등이 포함되어 있음
- 의공학과 생명공학이 '공학' 범주와 '보건' 범주로 나뉜 것은 조사 참여자가 선택한 범주를 사용했기 때문에, 참여자 스스로 공학 분야인지 의학 분야인지 구분에 따랐음
- 그리고 '물리 과학' 범주에 39명, '건축 및 건설' 범주에 18명, '환경' 6명 등이었음



<그림 36> 설문조사 참여자 전공 분야별(중분류) 구성

<표 33> 설문조사 참여자 전공 유형(중분류)

전공 유형	참여자
생물학 및 관련 과학	85
환경	6
물리 과학	39
수학 및 통계학	10
정보통신 기술	46
공학	182
제조 및 가공	26
건축 및 건설	18
임업	1

전공 유형	참여자
보건	44
기타	3
무응답	2
합계	462

- 본 설문조사에 참여한 연구자들의 세부 전공을 분석한 결과, 응답자의 전공 분포는 특정 학문 분야에 집중되지 않고 고도의 세분화와 융합적 특성을 보이는 것으로 나타남
- 전체 응답자 중 약 80%에 해당하는 365명은 서로 구별되는 고유한 세부 전공을 보유하고 있었으며, 이는 본 조사가 포괄하는 인재 집단이 단일 전공 중심이 아닌, 첨단 과학기술 분야 전반에 걸친 다학제적 연구 인력으로 구성되어 있음
  - 뇌과학·신경과학 계열(Neuroscience, Computational Neuroscience, Neurology, 신경과학·정신의학, 전기생리학 등)
  - 의생명·의공학 및 바이오 융합 분야(Biomedical Engineering, 조직공학, 생체재료, 의공학, Radiology(Biomedical Engineering), Cardiovascular Division 등)
  - 면역·질환 연구 분야(Cancer Immunology, 바이러스 면역학, 면역학, RNA biology, Aging·Senescence 등)
  - 공학 및 재료·에너지 분야(기계공학, 재료공학, 신소재공학, 원자력공학·원자로 재료 연구, Nuclear Science and Engineering, Carbon Capture Technologies, 초전도 응용 등) 등
- 아울러 AI 기반 융합 연구 분야도 다수 확인되었으며, Chemical Engineering/AI for Chemistry, AI-driven Drug Discovery, Mechanical Engineering(Neural Interface), 뇌과학·전자공학 융합, 로봇틱스 및 마이크로 로봇 연구 등의 전공을 포함함

## 2 조사 참여자 만족도, 체감도, 향후 참여 의향

### 가 행사 만족도

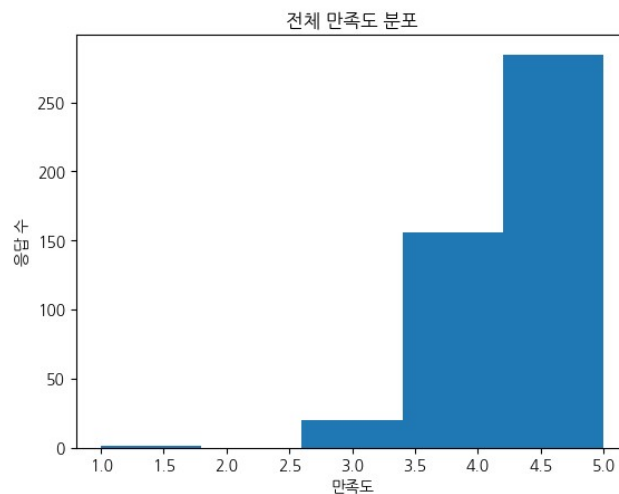
#### 1) 간담회 전체 만족도

- 간담회에 대한 전체적인 만족도
  - 이 조사는 5점 리커트 척도(매우 불만족: 1, 불만족: 2, 보통: 3, 만족: 4, 매우 만족: 5)를 사용함
  - 조사 참여자의 간담회 행사에 대한 전체적인 만족도는 4.57로 만족도는 매우 높았으며, 표준편차가 0.60으로 비교적 작아 참여자 간 인식의 편차도 크지 않은 것으로 나타남

<표 34> 전체적인 만족도

만족도	참여자	표준편차
4.57	462	0.60

- 만족도 분포를 히스토그램으로 그리면 ‘매우 만족’과 ‘만족’으로 응답한 참여자 수가 대략적으로 400명 이상으로 나타남



<그림 37> 전체 만족도 히스토그램

- 전공 유형별로 만족도 구분
  - 전체 만족도를 전공 유형(대분류)별로 구분하면, ‘자연과학, 수학 및 통계학’ 전공 유형 범주에 속하는 참여자의 만족도는 4.57, ‘정보통신 기술’ 범주에 속하는 참여자 만족도는 4.56, ‘공학, 제조 및 건설’ 범주에 속하는 참여자 만족도는 4.59, 그리고 ‘보건 및 복지’ 범주에 속하는 참여자 만족도는 4.51 임(단, ‘농림어업 및 수의학’, ‘사회과학’, ‘무응답’은 참여자가 3인 이하로 제외함)
  - 이들 전공 유형 범주별 참여자 사이의 전체 만족도의 차이가 있는지 일원분산분석(ANOVA)을 한 결과,  $F = 0.213$ ,  $p = 0.8874$ 로 유의수준(0.05)을 초과하여, 집단 간 만족도 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타남

<표 35> 참여자 전공 유형(대분류)별 전체 만족도

전공 유형	참여자	만족도	표준편차
자연과학, 수학 및 통계학	122	4.57	0.57
정보통신 기술	55	4.56	0.57
공학, 제조 및 건설	232	4.59	0.62
보건 및 복지	47	4.51	0.62

● 소속기관에서의 역할별 만족도

- 전체 만족도를 소속기관에서의 역할별로 구분하면, 대학원생과 박사후연구원은 4.57로 동일하였으며, 대학생은 4.73으로 가장 높았고, 연구원은 4.39로 가장 낮았음
- 소속기관에서 역할별로 전체 만족도에 차이가 있는지 일원분산분석(ANOVA)을 한 결과,  $F = 0.787$ ,  $p = 0.5339$ 로 유의수준(0.05)을 초과하여, 집단 간 만족도 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타남

<표 36> 소속기관 역할별 전체 만족도

역할	참여자	만족도	표준편차
대학생	15	4.73	0.46
대학원생	205	4.57	0.63
박사후연구원	194	4.57	0.58
교수	17	4.47	0.51
연구원	18	4.39	0.7

2) 행사 운영에 대한 만족도

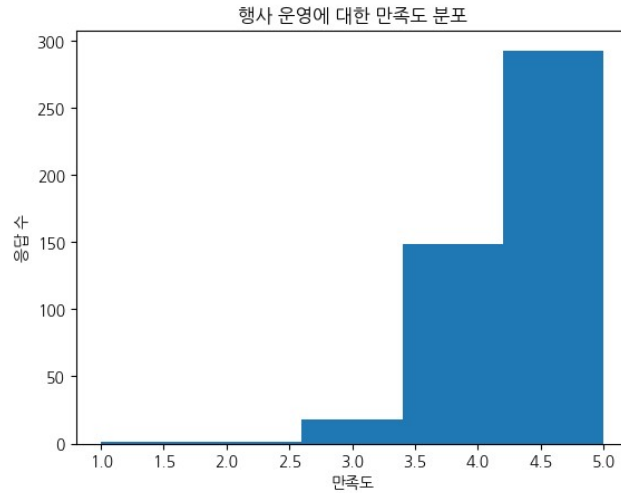
● 행사 운영 전반에 대한 만족도

- 이 간담회의 일정, 장소, 진행 등에 대한 만족도를 조사한 결과, 만족도는 4.58로 만족도는 매우 높았으며, 표준편차가 0.60으로 비교적 작아 참여자 간 인식의 편차도 크지 않은 것으로 나타남

<표 37> 행사 운영에 대한 만족도

만족도	참여자	표준편차
4.58	462	0.60

- 행사 운영에 대한 만족도 분포를 히스토그램으로 그리면 ‘매우 만족’과 ‘만족’으로 응답한 참여자 수가 대략적으로 450명 인근으로 나타남



<그림 38> 행사 운영 만족도 히스토그램

● 전공 유형별 만족도

- 행사 운영에 대한 만족도를 전공 유형(대분류)별로 구분하면, ‘자연과학, 수학 및 통계학’ 전공 유형 범주에 속하는 참여자의 만족도는 4.57, ‘정보통신 기술’ 범주에 속하는 참여자 만족도는 4.60, ‘공학, 제조 및 건설’ 범주에 속하는 참여자 만족도는 4.59, 그리고 ‘보건 및 복지’ 범주에 속하는 참여자 만족도는 4.55 임(단, ‘농림어업 및 수의학’, ‘사회과학’, ‘무응답’은 참여자가 3인 이하로 제외함)
- 이들 전공 유형 범주별 참여자 사이의 만족도의 차이가 있는지 일원분산분석(ANOVA)을 한 결과,  $F = 0.089$ ,  $p = 0.9659$ 로 유의수준(0.05)을 초과하여, 집단 간 만족도 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타남

<표 38> 참여자 전공 유형(대분류)별 행사 운영 만족도

전공 유형	참여자	만족도	표준편차
자연과학, 수학 및 통계학	122	4.57	0.6
정보통신 기술	55	4.6	0.56
공학, 제조 및 건설	232	4.59	0.6
보건 및 복지	47	4.55	0.65

● 소속기관에서의 역할별 만족도

- 행사 운영에 대한 만족도를 소속기관에서의 역할별로 구분하면, 대학생이 가장 높은 4.73이며, 대학원생과 박사후연구원은 비슷한 4.59와 4.58이었으며, 연구원은 4.56, 교수는 4.35이었음
- 소속기관에서 역할별로 만족도에 차이가 있는지 일원분산분석(ANOVA)을 한 결과,  $F = 0.850$ ,  $p = 0.4943$ 으로 유의수준(0.05)을 초과하여, 집단 간 만족도 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타남

<표 39> 소속기관 역할별 행사 운영 만족도

역할	참여자	만족도	표준편차
대학생	15	4.73	0.46
대학원생	205	4.59	0.62
박사후연구원	194	4.58	0.61
교수	17	4.35	0.61
연구원	18	4.56	0.51

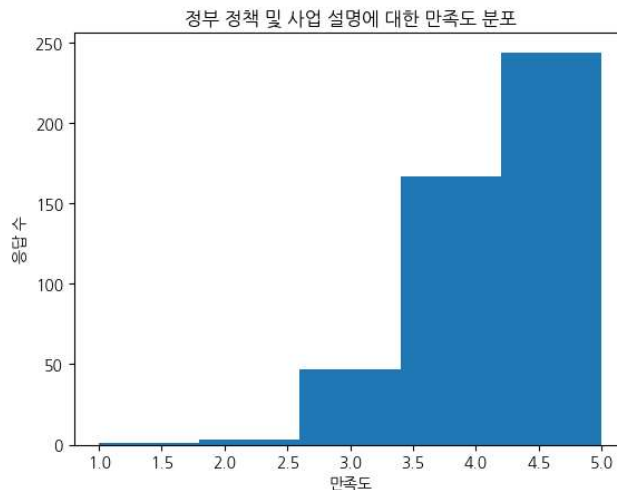
3) 행사 운영에 대한 만족도

- 행사에서 제공된 정부 정책 및 사업 설명에 대한 의견
- 이 행사에서 정부 정책 및 사업 설명에 대한 의견을 조사한 결과, 참여자의 만족도는 4.41로 만족도는 높았으며, 표준편차가 0.71로 비교적 작아 참여자 간 인식의 편차도 크지 않은 것으로 나타남
  - 하지만 행사에 대한 전체적인 만족도(4.57)이나 행사 운영에 대한 만족도(4.58)에 비해 다소 낮은 만족도를 가지고 있었음

<표 40> 정부 정책 및 사업 설명에 대한 만족도

만족도	참여자	표준편차
4.41	462	0.71

- 행사에서 정부 정책 및 사업 설명에 대한 만족도 분포를 히스토그램으로 그리면 ‘매우 만족’과 ‘만족’으로 응답한 참여자 수가 대략적으로 400여명으로 나타남



<그림 39> 정부 정책 및 사업 설명에 대한 히스토그램

● 전공 유형별 구분

- 행사에서 정부 정책 및 사업 설명에 대한 만족도를 전공 유형(대분류)별로 구분하면, ‘자연과학, 수학 및 통계학’ 전공 유형 범주에 속하는 참여자의 만족도는 4.31, ‘정보통신 기술’ 범주에 속하는 참여자 만족도는 4.55, ‘공학, 제조 및 건설’ 범주에 속하는 참여자 만족도는 4.44, 그리고 ‘보건 및 복지’ 범주에 속하는 참여자 만족도는 4.34 임(단, ‘농림어업 및 수의학’, ‘사회과학’, ‘무응답’은

참여자가 3인 이하로 제외함)

- '정보통신 기술' 분야의 참여자가 가장 높은 만족도를 보였으며, '자연과학, 수학 및 통계학' 분야의 참여자가 가장 낮은 만족도를 보였음
- 이들 전공 유형 범주별 참여자 사이의 만족도의 차이가 있는지 일원분산분석(ANOVA)을 한 결과,  $F = 1.764$ ,  $p = 0.1532$ 로 유의수준(0.05)을 초과하여, 집단 간 만족도 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타남

<표 41> 참여자 전공 유형(대분류)별 정부 정책 및 사업 설명에 대한 만족도

전공 유형	참여자	만족도	표준편차
자연과학, 수학 및 통계학	122	4.31	0.69
정보통신 기술	55	4.55	0.63
공학, 제조 및 건설	232	4.44	0.71
보건 및 복지	47	4.34	0.87

● 소속기관에서의 역할별 만족도

- 행사에서 정부 정책 및 사업 설명에 대한 만족도를 소속기관에서의 역할별로 구분하면, 대학생이 가장 높은 4.67이며, 대학원생과 박사후연구원은 비슷한 4.43와 4.40이었으며, 연구원은 4.22, 교수는 4.06이었음
- 교수와 연구원의 만족도가 다른 집단에 비해 상대적으로 낮은 낮았음
- 소속기관에서 역할별로 만족도에 차이가 있는지 일원분산분석(ANOVA)을 한 결과,  $F = 0.850$ ,  $p = 0.4943$ 으로 유의수준(0.05)을 초과하여, 집단 간 만족도 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타남

<표 42> 소속기관 역할별 정부 정책 및 사업 설명에 대한 만족도

역할	참여자	만족도	표준편차
대학생	15	4.67	0.49
대학원생	205	4.43	0.70
박사후연구원	194	4.40	0.71
교수	17	4.06	0.83
연구원	18	4.22	0.94

**나** 연구 교류·협력 체감도

1) 한미 연구 교류·협력의 필요성과 가능성 체감도

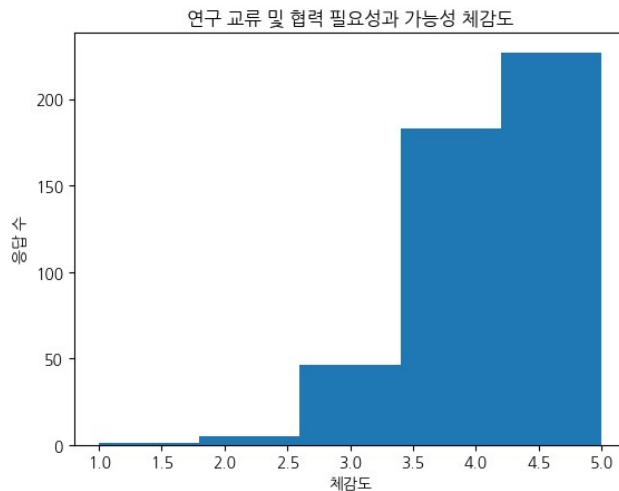
● 연구 교류·협력의 필요성과 가능성 체감도

- 이 조사는 5점 리커트 척도(전혀 아니다: 1, 아니다: 2, 보통이다: 3, 그렇다: 4, 매우 그렇다: 5)를 사용함
- 조사 참여자의 연구 교류·협력의 필요성과 가능성 체감 여부에 대한 조사에서 체감도는 4.36로 높았으며, 표준편차가 0.72로 비교적 작아 참여자 간 인식의 편차도 크지 않은 것으로 나타남

<표 43> 연구 교류·협력 필요성과 가능성 체감도

체감도	참여자	표준편차
4.36	462	0.72

- 체감도 분포를 히스토그램으로 그리면 ‘매우 그렇다’와 ‘그렇다’로 응답한 참여자 수가 대략적으로 400명으로 나타남



<그림 40> 연구 교류·협력 필요성과 가능성 체감도 히스토그램

● 전공 유형별 체감도

- 행사를 통한 한미 연구 교류·협력의 필요성과 가능성에 대한 체감도를 전공 유형(대분류)별로 구분하면, ‘자연과학, 수학 및 통계학’ 전공 유형 범주에 속하는 참여자의 체감도는 4.28, ‘정보통신 기술’ 범주에 속하는 참여자 체감도는 4.36, ‘공학, 제조 및 건설’ 범주에 속하는 참여자 체감도는 4.42, 그리고 ‘보건 및 복지’ 범주에 속하는 참여자 체감도는 4.32 임(단, ‘농림어업 및 수의학’, ‘사회과학’, ‘무응답’은 참여자가 3인 이하로 제외함)
- ‘공학, 제조 및 건설’ 분야의 참여자가 가장 높은 만족도를 보였으며, ‘보건 및 복지’ 분야의 참여자가 가장 낮은 체감도를 보였음
- 이들 전공 유형 범주별 참여자 사이의 체감도의 차이가 있는지 일원분산분석(ANOVA)을 한 결과,  $F = 1.061, p = 0.3653$ 로 유의수준(0.05)을 초과하여, 집단 간 체감도 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타남

<표 44> 참여자 전공 유형(대분류)별 연구 교류·협력 필요성과 가능성 체감도

전공 유형	참여자	체감도	표준편차
자연과학, 수학 및 통계학	122	4.28	0.72
정보통신 기술	55	4.36	0.68
공학, 제조 및 건설	232	4.42	0.71
보건 및 복지	47	4.32	0.84

● 소속기관에서의 역할별 체감도

- 행사를 통한 한미 연구 교류·협력의 필요성과 가능성에 대한 체감도를 소속기관에서 역할별로 구분하면, 대학생이 가장 높은 4.73이며, 대학원생은 4.42, 박사후연구원은 4.27, 연구원은 4.33, 교수는 4.35이었음
- 박사후연구원의 체감도가 다른 집단에 비해 상대적으로 낮은데, 이는 앞의 내용에서 보여준 행사에 관련된 만족도와는 약간 다른 행태를 보여주고 있음
- 소속기관에서 역할별로 체감도에 차이가 있는지 일원분산분석(ANOVA)을 한 결과,  $F = 2.150$ ,  $p = 0.0738$ 로 유의수준(0.05)을 초과하여, 집단 간 체감도 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타남

<표 45> 소속기관 역할별 연구 교류·협력 필요성과 가능성 체감도

역할	참여자	체감도	표준편차
대학생	15	4.73	0.46
대학원생	205	4.42	0.67
박사후연구원	194	4.27	0.78
교수	17	4.35	0.70
연구원	18	4.33	0.84

2) 타 기관 및 연구자와의 네트워킹이 향후 협력에 대한 효과성

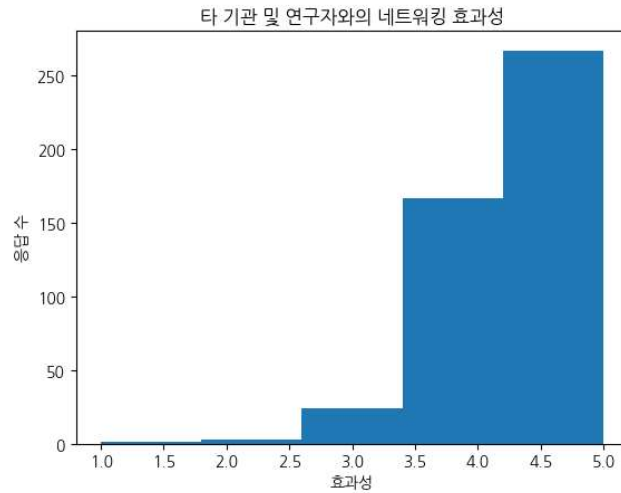
● 기관 및 연구자 네트워킹의 효과성

- 이 조사는 5점 리커트 척도(전혀 아니다: 1, 아니다: 2, 보통이다: 3, 그렇다: 4, 매우 그렇다: 5)를 사용함
- 조사 참여자의 타 기관 및 연구자와의 네트워킹이 향후 협력에 대한 효과성에 대한 의견에서 효과성은 4.51로 매우 높았으며, 표준편차가 0.65로 비교적 작아 참여자 간 인식의 편차도 크지 않은 것으로 나타남

<표 46> 타 기관 및 연구자와의 네트워킹 효과성

효과성	참여자	표준편차
4.51	462	0.65

- 효과성 분포를 히스토그램으로 그리면 ‘매우 그렇다’와 ‘그렇다’로 응답한 참여자 수가 대략적으로 400명 이상으로 나타남



<그림 4> 타 기관 및 연구자와의 네트워킹 효과성에 대한 히스토그램

● 전공 유형별 네트워킹의 효과성

- 타 기관 및 연구자와의 네트워킹이 향후 협력에 대한 효과성에 대한 의견을 전공 유형(대분류)별로 구분하면, '자연과학, 수학 및 통계학' 전공 유형 범주에 속하는 참여자의 효과성은 4.46, '정보통신 기술' 범주에 속하는 참여자 효과성은 4.55, '공학, 제조 및 건설' 범주에 속하는 참여자 효과성은 4.53, 그리고 '보건 및 복지' 범주에 속하는 참여자 효과성은 4.49 임(단, '농림어업 및 수의학', '사회과학', '무응답'은 참여자가 3인 이하로 제외함)
- 이들 전공 유형 범주별 참여자 사이의 효과성에 대한 의견에 차이가 있는지 일원분산분석(ANOVA)을 한 결과,  $F = 0.365$ ,  $p = 0.7782$ 로 유의수준(0.05)을 초과하여, 집단 간 효과성 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타남
- 전체적으로 전공 유형별 타 기관 및 연구자와의 네트워킹 효과성에 대한 의견은 서로 비슷하였음

<표 47> 참여자 전공 유형(대분류)별 타 기관 및 연구자와의 네트워킹 효과성

전공 유형	참여자	효과성	표준편차
자연과학, 수학 및 통계학	122	4.46	0.64
정보통신 기술	55	4.55	0.54
공학, 제조 및 건설	232	4.53	0.66
보건 및 복지	47	4.49	0.72

● 소속기관에서의 역할별 네트워킹의 효과성

- 타 기관 및 연구자와의 네트워킹이 향후 협력에 대한 효과성에 대한 의견을 소속기관에서 역할별로 구분하면, 대학생이 가장 높은 4.80이며, 대학원생은 4.53, 박사후연구원은 4.46, 연구원은 4.28, 교수는 4.59이었음
- 소속기관에서 역할별로 효과성에 대한 의견에 차이가 있는지 일원분산분석(ANOVA)을 한 결과,  $F = 1.741$ ,  $p = 0.1399$ 로 유의수준(0.05)을 초과하여, 집단 간 효과성 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타남

<표 48> 소속기관 역할별 타 기관 및 연구자와의 네트워킹 효과성

역할	참여자	효과성	표준편차
대학생	15	4.80	0.41
대학원생	205	4.53	0.62
박사후연구원	194	4.46	0.68
교수	17	4.59	0.51
연구원	18	4.28	0.83

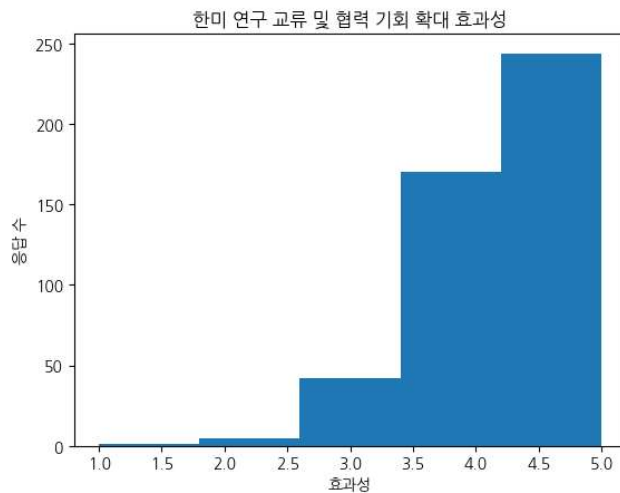
### 3) 한-미 연구 교류·협력 기회 확대 효과성

- 한-미 연구 교류·협력 기회를 확대하는데 도움의 정도
  - 이 조사는 5점 리커트 척도(전혀 아니다: 1, 아니다: 2, 보통이다: 3, 그렇다: 4, 매우 그렇다: 5)를 사용함
  - 조사 참여자의 한미 연구 교류·협력 기회 확대 효과성에 대한 의견에서 효과성은 4.41로 높았으며, 표준편차가 0.72로 비교적 작아 참여자 간 인식의 편차도 크지 않은 것으로 나타남

<표 49> 한-미 연구 교류·협력 기회 확대 효과성

효과성	참여자	표준편차
4.41	462	0.72

- 효과성 분포를 히스토그램으로 그리면 ‘매우 그렇다’와 ‘그렇다’로 응답한 참여자 수가 대략적으로 400명으로 나타남



<그림 42> 한미 연구 교류·협력 기회 확대 효과성 히스토그램

- 전공 유형별 교류·협력 기회 확대 효과성
  - 한미 연구 교류·협력 기회 확대 효과성에 대한 의견을 전공 유형(대분류)별로 구분하면, ‘자연과학, 수학 및 통계학’ 전공 유형 범주에 속하는 참여자가 생각하는 효과성은 4.30, ‘정보통신 기술’ 범주에 속하는 참여자 효과성은 4.42, ‘공학, 제조 및 건설’ 범주에 속하는 참여자 효과성은 4.47,

그리고 ‘보건 및 복지’ 범주에 속하는 참여자 효과성은 4.34임(단, ‘농림어업 및 수의학’, ‘사회과학’, ‘무응답’은 참여자가 3인 이하로 제외함)

- 이들 전공 유형 범주별 참여자 사이의 효과성에 대한 의견에 차이가 있는지 일원분산분석(ANOVA)을 한 결과,  $F = 01.576$ ,  $p = 0.1944$ 로 유의수준(0.05)을 초과하여, 집단 간 효과성 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타남
- 전체적으로 전공 유형별 한미 연구 교류·협력 기회 확대 효과성에 대한 의견은 서로 비슷하였음

<표 50> 참여자 전공 유형(대분류)별 한-미 연구 교류·협력 기회 확대 효과성

전공 유형	참여자	효과성	표준편차
자연과학, 수학 및 통계학	122	4.30	0.71
정보통신 기술	55	4.42	0.74
공학, 제조 및 건설	232	4.47	0.68
보건 및 복지	47	4.34	0.89

● 소속기관에서의 역할별 교류·협력 기회 확대 효과성

- 한미 연구 교류·협력 기회 확대 효과성에 대한 의견을 소속기관에서 역할별로 구분하면, 대학생이 가장 높은 4.80이며, 대학원생은 4.53, 박사후연구원은 4.46, 연구원은 4.28, 교수는 4.59이었음
- 소속기관에서 역할별로 효과성에 대한 의견에 차이가 있는지 일원분산분석(ANOVA)을 한 결과,  $F = 2.643$ ,  $p = 0.0332$ 로 유의수준(0.05)보다 작아 집단 간 효과성에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인됨

<표 51> 소속기관 역할별 한-미 연구 교류·협력 기회 확대 효과성

역할	참여자	효과성	표준편차
대학생	15	4.73	0.46
대학원생	205	4.48	0.66
박사후연구원	194	4.33	0.74
교수	17	4.18	0.81
연구원	18	4.22	1.06

- 집단간 효과성 차이를 조사하기 위해, Tukey의 HSD 사후검정을 실시하였음
- 일원분산분석 결과 집단 간 효과성 차이가 통계적으로 유의하게 나타났으나( $p = 0.0332$ ), Tukey의 HSD 사후검정 결과에서는 모든 집단 간 비교에서 유의한 차이가 나타나지 않았음( $p > 0.05$ )
- 이는 표본 수의 불균형 또는 분산이 차이가 있거나, 전체 분산은 다르지만, 개별 쌍 차이는 충분히 크지 않은 결과라 추정됨

<표 52> 소속기관 역할별 한미 연구 교류·협력 기회 확대 효과성에 대한 Tukey의 HSD 사후검정 결과

비교 집단	평균 차이	p-adj	신뢰구간
교수 vs 대학생	0.5569	0.1850	-0.1393 1.2531
교수 vs 대학원생	0.3065	0.4398	-0.1896 0.8025
교수 vs 박사후연구원	0.1534	0.9162	-0.3437 0.6505
교수 vs 연구원	0.0458	0.9997	-0.6189 0.7104
대학생 vs 대학원생	-0.2504	0.6884	-0.7761 0.2753
대학생 vs 박사후연구원	-0.4034	0.2227	-0.9301 0.1233
대학생 vs 연구원	-0.5111	0.2498	-1.1982 0.1760
대학원생 vs 박사후연구원	-0.1530	0.2095	-0.3499 0.0438
대학원생 vs 연구원	-0.2607	0.5774	-0.7438 0.2224
박사후연구원 vs 연구원	-0.1077	0.9736	-0.5919 0.3766

**다** 향후 참여 의향

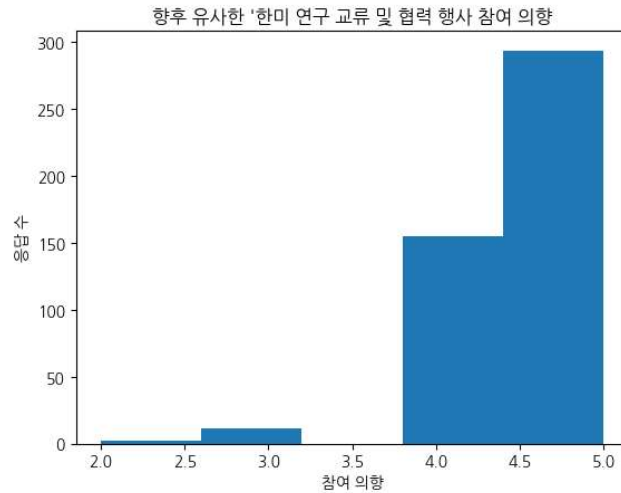
1) 향후 유사한 ‘한미 연구 교류·협력 행사’ 참여 의향

- 향후 연구 교류·협력 행사의 참여 의향
  - 이 조사는 5점 리커트 척도(전혀 없다: 1, 없다: 2, 보통이다: 3, 있다: 4, 매우 있다: 5)를 사용함
  - 조사 참여자에게 향후 유사한 ‘한미 연구 교류·협력 행사’에 참여할 의향이 있는지 여부에 대한 조사에서 참여 의향은 4.60으로 매우 높았으며, 표준편차가 0.56으로 비교적 작아 참여자 간 인식의 편차도 크지 않은 것으로 나타남

<표 53> 향후 한미 연구 교류·협력 행사 참여 의향

참여 의향	참여자	표준편차
4.60	462	0.56

- 참여 의향 분포를 히스토그램으로 그리면 ‘매우 있다’와 ‘있다’로 응답한 참여자 수가 대략적으로 450명으로 나타남



<첨 4> 향후 유사한 한미 연구 교류협력 행사 참여 의향 히스토그램

● 전공 유형별 행사 참여 의향

- 향후 유사한 '한미 연구 교류·협력 행사'에 참여할 의향을 전공 유형(대분류)별로 구분하면, '자연과학, 수학 및 통계학' 전공 유형 범주에 속하는 참여자의 참여 의향은 4.49, '정보통신 기술' 범주에 속하는 참여자의 참여 의향은 4.53, '공학, 제조 및 건설' 범주에 속하는 참여자의 참여 의향은 4.65, 그리고 '보건 및 복지' 범주에 속하는 참여자의 참여 의향은 4.74임(단, '농림어업 및 수의학', '사회과학', '무응답'은 참여자가 3인 이하로 제외함)
- 이들 전공 유형 범주별 참여자 사이의 효과성에 대한 의견에 차이가 있는지 일원분산분석(ANOVA)을 한 결과,  $F = 3.446$ ,  $p = 0.0167$ 로 유의수준(0.05)보다 작아 집단 간 효과성에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인됨

<표 54> 참여자 전공 유형(대분류)별 향후 유사한 '한-미 연구 교류·협력 행사' 참여 의향

전공 유형	참여자	참여 의향	표준편차
자연과학, 수학 및 통계학	122	4.49	0.59
정보통신 기술	55	4.53	0.66
공학, 제조 및 건설	232	4.65	0.52
보건 및 복지	47	4.74	0.49

- 집단간 참여 의향 차이를 조사하기 위해, Tukey의 HSD 사후검정을 실시하였음
- Tukey의 HSD 사후검정 결과, '자연과학, 수학 및 통계학' 집단과 '보건 및 복지' 집단 사이에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인됨
- 즉, 향후 유사한 행사에 대한 참여 의향이 '보건 및 복지' 집단이 '자연과학, 수학 및 통계학' 집단에 비해 상대적으로 높음을 보여주고 있음

<표 55> 참여자 전공 유형(대분류)별 향후 유사한 ‘한미 연구 교류·협력 행사’ 참여 의향에 대한 Tukey의 HSD 사후검정 결과

비교 집단	평균 차이	p-adj	신뢰구간
공학, 제조 및 건설 vs 보건 및 복지	0.0981	0.6887	-0.1316 0.3278
공학, 제조 및 건설 vs 자연과학, 수학 및 통계학	-0.1547	0.0636	-0.3153 0.0058
공학, 제조 및 건설 vs 정보통신 기술	-0.1193	0.4823	-0.3346 0.0961
보건 및 복지 vs 자연과학, 수학 및 통계학	-0.2529	0.0419	-0.4994 -0.0064
보건 및 복지 vs 정보통신 기술	-0.2174	0.2027	-0.5026 0.0678
자연과학, 수학 및 통계학 vs 정보통신 기술	0.0355	0.9795	-0.1977 0.2687

● 소속기관에서의 역할별 행사 참여 의향

- 향후 유사한 ‘한미 연구 교류·협력 행사’에 참여할 의향을 소속기관에서 역할별로 구분하면, 대학생이 가장 높은 4.80이며, 대학원생은 4.65, 박사후연구원은 4.57, 연구원은 4.28, 교수는 4.57이었음
- 소속기관에서 역할별로 효과성에 대한 의견에 차이가 있는지 일원분산분석(ANOVA)을 한 결과,  $F = 2.721, p = 0.0292$ 로 유의수준(0.05)보다 작아 집단 간 효과성에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인됨

<표 56> 소속기관 역할별 향후 유사한 ‘한미 연구 교류·협력 행사’ 참여 의향

역할	참여자	참여 의향	표준편차
대학생	15	4.80	0.41
대학원생	205	4.65	0.50
박사후연구원	194	4.57	0.56
교수	17	4.53	0.62
연구원	18	4.28	0.89

- 집단간 참여 의향 차이를 조사하기 위해, Tukey의 HSD 사후검정을 실시하였음
- Tukey의 HSD 사후검정 결과, 대학원생 집단과 연구원 집단 사이에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인됨
- 즉, 대학원생 집단의 향후 유사한 행사에 대한 참여 의향이 연구원 집단의 참여 의향에 비해 상대적으로 높음을 보여주고 있음

<표 57> 소속기관 역할별 한-미 연구 교류·협력 기회 확대 효과성에 대한 Tukey의 HSD 사후검정 결과

비교 집단	평균 차이	p-adj	신뢰구간
교수 vs 대학생	0.2706	0.6346	-0.2627 0.8039
교수 vs 대학원생	0.1242	0.8985	-0.2557 0.5042
교수 vs 박사후연구원	0.0428	0.9981	-0.3381 0.4236
교수 vs 연구원	-0.2516	0.6577	-0.7608 0.2575
대학생 vs 대학원생	-0.1463	0.8574	-0.549 0.2564
대학생 vs 박사후연구원	-0.2278	0.5326	-0.6313 0.1756
대학생 vs 연구원	-0.5222	0.053	-1.0486 0.0041
대학원생 vs 박사후연구원	-0.0815	0.5759	-0.2323 0.0693
대학원생 vs 연구원	-0.3759	0.0445	-0.746 -0.0058
박사후연구원 vs 연구원	-0.2944	0.1916	-0.6653 0.0766

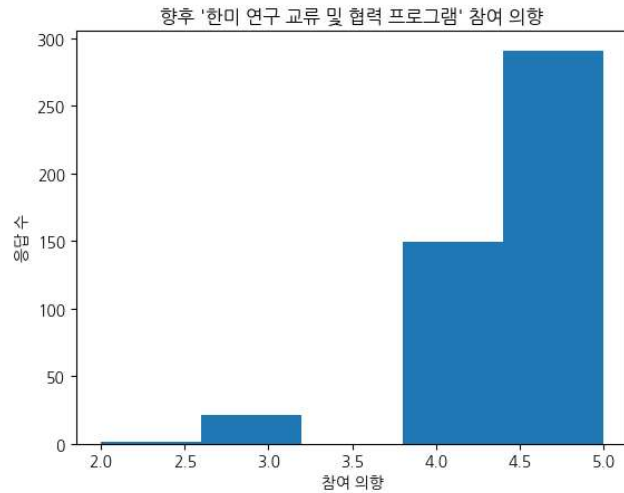
## 2) 향후 구체적인 한-미 연구 교류·협력 프로그램 참여 의향

- 향후 공동연구, 인력 교류 등 구체적인 한-미 연구 교류·협력 프로그램 참여 의향
  - 이 조사는 5점 리커트 척도(전혀 없다: 1, 없다: 2, 보통이다: 3, 있다: 4, 매우 있다: 5)를 사용함
  - 조사 참여자에게 공동연구, 인력 교류 등 구체적인 한-미 연구 교류·협력 프로그램 참여 의향에 대한 조사에서 참여 의향은 4.58으로 매우 높았으며, 표준편차가 0.59으로 비교적 작아 참여자 간 인식의 편차도 크지 않은 것으로 나타남

<표 58> 향후 한-미 연구 교류·협력 프로그램 참여 의향

참여 의향	참여자	표준편차
4.58	462	0.59

- 참여 의향 분포를 히스토그램으로 그리면 ‘매우 있다’와 ‘있다’로 응답한 참여자 수가 대략적으로 450명으로 나타남



<첨 4> 향후 한미 연구 교류·협력 프로그램 참여 의향 히스토그램

● 전공 유형별 프로그램 참여 의향

- 향후 한미 연구 교류·협력 프로그램에 참여할 의향을 전공 유형(대분류)별로 구분하면, '자연과학, 수학 및 통계학' 전공 유형 범주에 속하는 참여자의 참여 의향은 4.43, '정보통신 기술' 범주에 속하는 참여자의 참여 의향은 4.53, '공학, 제조 및 건설' 범주에 속하는 참여자의 참여 의향은 4.62, 그리고 '보건 및 복지' 범주에 속하는 참여자의 참여 의향은 4.79임(단, '농림어업 및 수의학', '사회과학', '무응답'은 참여자가 3인 이하로 제외함)
- 이들 전공 유형 범주별 참여자 사이의 효과성에 대한 의견에 차이가 있는지 일원분산분석(ANOVA)을 한 결과,  $F = 5.019$ ,  $p = 0.0020$ 로 유의수준(0.05)보다 작아 집단 간 효과성에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인됨

<표 59> 참여자 전공 유형(대분류)별 향후 '한-미 연구 교류·협력 프로그램' 참여 의향

전공 유형	참여자	참여 의향	표준편차
자연과학, 수학 및 통계학	122	4.43	0.64
정보통신 기술	55	4.53	0.69
공학, 제조 및 건설	232	4.62	0.55
보건 및 복지	47	4.79	0.46

- 집단간 참여 의향 차이를 조사하기 위해, Tukey의 HSD 사후검정을 실시하였음
- Tukey의 HSD 사후검정 결과, '공학, 제조 및 건설' 집단과 '자연과학, 수학 및 통계학' 집단 사이와 '보건 및 복지' 집단과 '자연과학, 수학 및 통계학' 집단 사이에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인됨
- 즉, 향후 관련 프로그램 참여 의향에 대해 '공학, 제조 및 건설' 집단이 '자연과학, 수학 및 통계학'에 비해 상대적으로 높음을 보여주고 있음
- 또한 '보건 및 복지' 집단은 '자연과학, 수학 및 통계학' 집단과 비교할 때 상대적으로 참여 의향이 높음을 보여주고 있음

<표 60> 참여자 전공 유형(대분류)별 향후 '한-미 연구 교류·협력 프로그램' 참여 의향에 대한 Tukey의 HSD 사후검정 결과

비교 집단	평균 차이	p-adj	신뢰구간
공학, 제조 및 건설 vs 보건 및 복지	0.1665	0.283	-0.0744 0.4074
공학, 제조 및 건설 vs 자연과학, 수학 및 통계학	-0.1863	0.0235	-0.3547 -0.0178
공학, 제조 및 건설 vs 정보통신 기술	-0.0934	0.7101	-0.3193 0.1324
보건 및 복지 vs 자연과학, 수학 및 통계학	-0.3528	0.0027	-0.6114 -0.0943
보건 및 복지 vs 정보통신 기술	-0.26	0.1139	-0.5591 0.0392
자연과학, 수학 및 통계학 vs 정보통신 기술	0.0928	0.7616	-0.1518 0.3374

● 소속기관에서의 역할별 프로그램 참여 의향

- 향후 한-미 연구 교류·협력 프로그램에 참여할 의향을 소속기관에서 역할별로 구분하면, 대학생이 가장 높은 4.87이며, 대학원생은 4.56, 박사후연구원은 4.58, 연구원은 4.50, 교수는 4.65이었음
- 소속기관에서 역할별로 참여 의향에 대한 의견에 차이가 있는지 일원분산분석(ANOVA)을 한 결과,  $F = 1.095$ ,  $p = 0.3582$ 로 유의수준(0.05)을 초과하여, 집단 간 효과성 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타남

<표 61> 소속기관 역할별 향후 '한-미 연구 교류·협력 프로그램' 참여 의향

역할	참여자	참여 의향	표준편차
대학생	15	4.87	0.35
대학원생	205	4.56	0.60
박사후연구원	194	4.58	0.57
교수	17	4.65	0.49
연구원	18	4.50	0.71

**라** 기타 의견 및 정책 제안

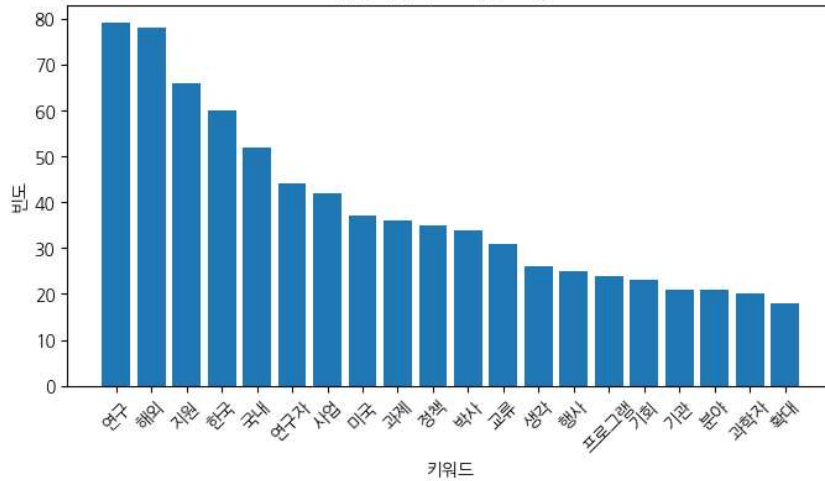
1) 주요 키워드

- 한-미 연구 교류·협력 활성화 및 해외 우수 한인과학자 국내 유치 등에 관한 정부 정책·사업에 반영되었으면 하는 의견
  - 설문조사 참여자들이 제시한 의견을 키워드로 정리하여 주요 의견을 빈도에 따라 정리하였음
  - 주요 키워드는 연구, 해외, 지원, 한국, 국내, 연구자, 사업, 미국, 과제, 정책, 박사, 교류 등으로 많이 언급되었음

<표 62> 기타 의견 및 정책 제안 주요 키워드

키워드	빈도	키워드	빈도
연구	79	박사	34
해외	78	교류	31
지원	66	생각	26
한국	60	행사	25
국내	52	프로그램	24
연구자	44	기회	23
사업	42	기관	21
미국	37	분야	21
과제	36	과학자	20
정책	35	확대	18

전체 의견 주요 키워드 빈도



<그림 45> 전체 의견 주요 키워드 빈도

- 정부 정책·사업에 반영되었으면 하는 내용의 워드클라우드 분석 결과 응답자들이 정부 정책과 사업에 대해 요구하는 핵심 키워드를 시각적으로 집약한 결과로, 연구자 중심 정책 전환, 경력 단계별 지원 체계화, 공정성과 투명성 강화, 실질적 연구 환경 개선에 대한 요구가 두드러지게 나타남
- 특히 단일 사업이나 단기 재정 지원을 넘어, 연구 생태계 전반의 구조적 개선을 요구하는 메시지가 강하게 확인됨
- 가장 크게 도출된 키워드는 ‘연구자’, ‘박사’, ‘연구’, ‘인재’로 나타났으며, 이는 정부 정책과 사업의 주요 수혜자이자 설계 기준이 기관이나 과제가 아닌 연구자 개인이어야 한다는 인식이 강하게 반영된 결과로 해석됨. 이러한 결과는 기존의 기관 중심·과제 중심 정책 구조에서 벗어나, 연구자 개인의 연구 역량, 연구의 지속 가능성, 그리고 경력 발전 경로를 중심으로 정책 설계가 전환되어야 한다는 요구를 시사함



<그림 46> 전체 의견 워드 클라우드

- 경력 단계 및 생애주기 지원과 관련하여 ‘경력’, ‘정책’, ‘박사후’, ‘초기’, ‘기회’, ‘복귀’ 등의 키워드가 다수 도출되었으며, 이는 연구자의 생애주기 전반을 포괄하는 체계적인 지원 구조의 필요성을 보여줌. 특히 박사 학위 취득 이후의 불안정한 경력 구간, 해외 연구 경험 이후 국내 정착의 어려움, 경력 경로의 단절 문제에 대한 구조적 인식이 반영된 결과로 해석되며, 단편적 지원이 아닌 전주기 경력 관리 정책에 대한 요구가 드러난 것으로 판단됨
- 공정성과 투명성, 그리고 제도적 신뢰 회복과 관련해서는 ‘공정’, ‘선정’, ‘평가’, ‘기준’, ‘절차’, ‘편중’ 등의 키워드가 두드러지게 나타났음. 이는 과제 선정 과정의 불투명성, 특정 집단이나 기관에 편중된 지원 구조, 평가 기준의 일관성 부족 등에 대한 문제 인식을 반영한 것으로 해석됨. 이러한 결과는 정책의 실질적 효과성을 제고하기 위해 제도 전반에 대한 신뢰 회복이 핵심 과제로 인식되고 있음을 시사함
- 재정 및 프로그램 운영 측면에서는 ‘지원’, ‘예산’, ‘프로그램’, ‘운영’, ‘확대’, ‘지속’ 등의 키워드가 주로 도출되었으며, 이는 단기적이고 소규모 중심의 사업 구조가 갖는 한계를 지적하는 것으로 해석됨. 일회성 지원의 한계, 행정 중심의 프로그램 운영 방식, 그리고 현장 수요와의 괴리에 대한 비판적 인식이 반영된 결과로 볼 수 있으며, 연구 현장에서 체감 가능한 지속 가능하고 유연한 재정·프로그램 설계에 대한 요구로 판단됨
- 마지막으로 연구 환경과 연구 내용의 질적 개선과 관련하여 ‘분야’, ‘기초’, ‘융합’, ‘과학’, ‘연구환경’, ‘교육’ 등의 키워드가 확인되었음. 이는 성과 지표 중심의 정책 운영을 넘어, 기초연구 보호, 장기 연구 수행의 허용, 융합 연구 활성화 등 연구 본연의 질을 보장하는 방향으로 정책이 전환되어야 한다는 요구를 반영한 것으로 해석됨

## 2) 전공 유형별로 사용한 키워드

- ‘공학, 제조 및 건설’ 분야의 참여자가 제시한 키워드
  - 조사 참여자들이 제시한 내용을 전공 유형(대분류)별로 구분하였음
  - ‘공학, 제조 및 건설’ 전공의 참여자가 제시한 주요 키워드는 연구, 해외, 지원, 한국, 국내, 사업 등의 순서임

<표 63> 공학, 제조 및 건설 전공의 주요 키워드

키워드	빈도	키워드	빈도
연구	42	과제	19
해외	41	기회	16
지원	31	연구자	15
한국	26	정책	15
박사	24	미국	15
국내	21	행사	14
사업	20	교류	13

- ‘자연과학, 수학 및 통계학’ 분야의 참여자가 제시한 키워드
  - ‘자연과학, 수학 및 통계학’ 전공의 참여자가 제시한 주요 키워드는 국내, 해외, 한국, 연구자, 지원, 연구, 미국 등의 순서임

<표 64> 자연과학, 수학 및 통계학 전공의 주요 키워드

키워드	빈도	키워드	빈도
국내	29	사업	17
해외	25	과제	15
한국	22	기관	12
연구자	22	생각	10
지원	21	정책	10
연구	21	교류	10
미국	19	과학자	9

- ‘정보통신 기술’ 분야의 참여자가 제시한 키워드
  - ‘정보통신 기술’ 전공의 참여자가 제시한 주요 키워드는 한국, 지원, 정책, 분야, 박사, 스타트업, 차이 등의 순서임

<표 65> 정보통신 기술 전공의 주요 키워드

키워드	빈도	키워드	빈도
한국	6	프로그램	3
지원	6	과정	3
정책	6	인재	3
분야	5	해외	3
박사	4	조금	3
스타트업	3	연구	2
차이	3	과제	2

- ‘보건 및 복지’ 분야의 참여자가 제시한 키워드
  - ‘보건 및 복지’ 전공의 참여자가 제시한 주요 키워드는 연구, 해외, 지원, 연구자, 교류, 한국 등의 순서임

<표 66> 보건 및 복지 전공의 주요 키워드

키워드	빈도	키워드	빈도
연구	14	정책	4
해외	9	구비	3
지원	8	지원이	3
분야	7	사업	3
연구자	6	환경	3
교류	6	인재	3
한국	6	지속	3

### 3) 전공 유형별 사용 키워드 특징

- 공학, 제조 및 건설
  - ‘박사’ 키워드가 다른 전공분야에 비해 월등하게 많이 사용하였음
  - ‘기회’, ‘행사’는 다른 전공분야에서는 사용하지 않은 키워드임
  - 정리하면 박사급 인력 양성과 행사 및 기회 중심의 네트워킹을 강조하였음
- 자연과학, 수학 및 통계학
  - ‘기관’ 키워드가 다른 분야보다 많이 사용하였고, ‘과학자’, ‘생각’이 다른 분야에서 사용하지 않은 키워드임
  - 정리하면 과학자 정체성과 연구기관 중심의 사고 방식을 가지고 있음
- 정보통신 기술
  - ‘스타트업’, ‘차이’, ‘조금’ 키워드가 다른 분야에서 사용하지 않은 키워드임
  - 정리하면 스타트업 생태계화 다른 분야와 관점의 차이가 있음
- 보건 및 복지
  - ‘구비’, ‘환경’, ‘지속’ 키워드는 다른 분야에서 사용하지 않은 키워드임
  - 정리하면, 인프라 구비, 지속가능성, 환경 조성에 초점을 맞추고 있음

<표 67> 전공 유형별 사용한 주요 키워드

전공 유형	키워드	키워드	키워드
공학, 제조 및 건설	박사(24회)	기회(16회)	행사(14회)
자연과학, 수학 및 통계학	과학자(9회)	생각(10회)	기관(12회)
정보통신 기술	스타트업(3회)	차이(3회)	조금(3회)
보건 및 복지	구비(3회)	환경(3회)	지속(3회)

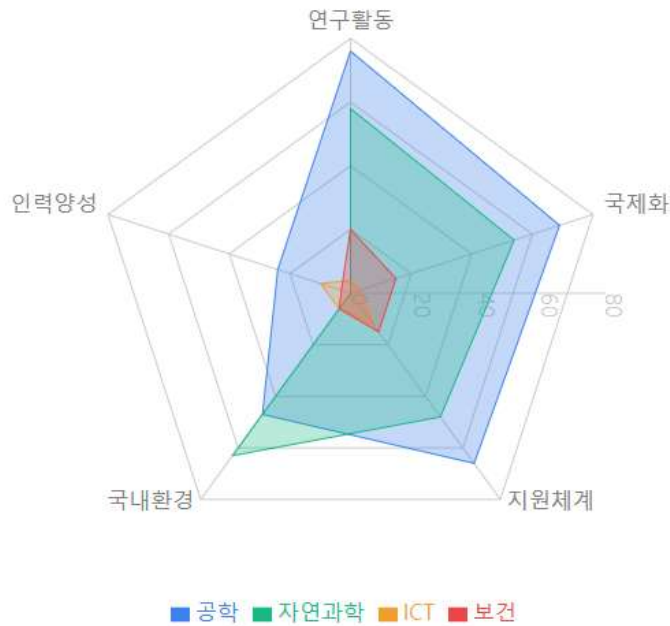
- 전공 유형별 공통 키워드
  - 공학, 제조 및 건설 분야는 ‘연구’와 ‘해외’가 압도적으로 높아, 국제적 연구 활동에 큰 관심을 가지고 있음
  - 자연과학 분야는 ‘국내’가 가장 높아 국내 연구 환경 개선에 대한 관심이 특징적임
  - 정보통신 기술 분야는 전체적으로 균등한 분포를 보이며, ‘한국’, ‘지원’ 정책이 동일하여 균형적 관심이 있음
  - 보건 분야는 ‘연구’가 최고이며, ‘교류’가 상대적으로 높음



<그림 47> 공통 키워드의 전공별 강조도 차이

● 관심사 패턴

- 키워드를 ‘연구활동’, ‘국제화’, ‘지원체계’, ‘국내환경’, ‘인력양성’ 5개 영역으로 구분하여 전공 분야별 관심도를 분석하였음
- 연구활동은 공학 > 자연과학 > 보건 > 정보통신 순으로 공학 분야의 연구활동 관심도가 압도적으로 높음
- 국제화는 공학 > 자연과학 > 보건 > 정보통신 순으로 공학과 자연과학 분야의 국제교류 관심이 높음
- 국내환경은 자연과학 > 공학 > 정보통신 > 보건 순으로 자연과학 분야가 국내 환경에 가장 큰 관심을 가지고 있음
- 인력양성은 공학 > 정보통신 > 보건 > 자연과학 순으로 공학 분야가 박사급 인력 양성 관심 큼



<그림 48> 5대 관심사 분야별 차이 비교

## 3절 전문가 의견 및 인식 조사 결과

### 1 면담의 주요 요구사항

#### 가 대학원생

##### 1) 신진 연구자 지원 사업의 적극적인 홍보

- 국내에서 대학원생에게 제공하는 신진 연구자 지원 사업을 쉽게 파악할 수 있는 기회 제공
  - 대학원생들은 국내의 브레인풀, 이노코어(InnoCore), 세종 펠로우쉽 등과 같은 신진 연구자에 대한 지원 사업에 대해 많은 관심을 가지고 있음
  - 또한 이 사업들의 지속 가능성에 대해서도 궁금해 하고 있음
  - 미국에서 유학중인 대학원생의 경우, 국내의 관련 정보를 공식적인 채널을 통하여 접할 수 있는 기회가 많지 않으므로, 관련 부처에서 적극적으로 안내할 수 있도록 요청

##### 2) 한국 연구 환경에 대한 정확하고 투명한 안내

- 한국의 연구 환경에 대한 우려
  - 최근 한국의 R&D 예산 삭감 현황에 대해 민감하게 반응
  - 지방 대학의 소멸이나 학생 수급 문제로 인한 연구 지속성 우려

##### 3) 진로 탐색을 위한 전략 제공

- 졸업 후 취업을 위한 전략이 부족함
  - 국내에서 대학 교원으로 임용되기 위해 졸업 후 필요한 전략을 궁금해 함
  - 졸업 후 박사후연구원 과정이 필요한지 질문

##### 4) 네트워킹

- 관련 연구 분야의 국내외 전문가(교수 포함)에 대한 안내
  - 국내외에서 진행되고 연구 활동 상황에 안내할 필요가 있음
  - 대학원생들의 경우, 국내외의 연구자와의 네트워킹이 부족하기 때문에 이들을 연결해 줄 필요가 있음

##### 5) 주요 요구사항 정리

- 포닥 과정 정보
  - 연구소와 대학 포닥의 역할 및 R&R 차이
  - 포닥에서 교수 취업으로의 연계 가능성
- 프로그램 지속가능성
  - 졸업 시점(2-4년 후)에도 지원 프로그램이 존재할지에 대한 우려

- 교수 채용 프로세스
  - 신입교원 심사 절차
  - 초기 정착 지원 (연구비, 연구 공간, 장비, 대학원생 확보)
  - 여성 과학자 채용 현황
  - 논문 실적 요구 수준
- 기타 우려사항
  - 한국 상황(지방 소멸, 학생 수급) 우려
  - 국내/국외 출신자에 대한 선호도 차이
  - 한국 조직문화 적응

대학원생 의견 종합	
1. 해외 대학원생 단계에서 정책 제도 이해가 조기 진로 판단 변수로 작동함	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해외 대학원생들은 연구재단의 연구제안서 평가 절차, 연구비 수주 가능성, 신진연구자 사업의 지속성 여부 등 정책 제도의 세부 운영 방식에 대해 박사과정 단계부터 적극적으로 질문함</li> <li>• 이는 진로 선택이 연구 역량 형성 이후가 아니라, 대학원 재학 단계에서 이미 정책 신뢰도와 제도 안정성에 기반해 구조적으로 이루어지고 있음을 시사함</li> </ul>
2. 연구지원 정보의 분산이 해외 인재의 진입 장벽으로 조기 형성됨	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 출연연, 대학, 정부 사업에 대한 정보가 기관·부처별로 분산되어 제공됨에 따라, 해외 대학원생들은 자신의 전공에 맞는 지원 가능 경로를 체계적으로 탐색하는 데 어려움을 겪고 있음</li> <li>• 이는 개인의 준비 부족 문제가 아니라, 전공·기관·사업을 연결하는 통합 정보 체계 부재가 해외 인재의 국내 진입을 구조적으로 제약하고 있음을 의미함</li> </ul>
3. 박사-포닥-전임직으로 이어지는 경력 경로의 불명확성이 불확실성을 증폭시킴	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해외 대학원생들은 박사 학위 취득 이후 포닥을 거친 뒤 출연연·대학·산업계로 진입하는 경로가 국내 임용에서 어떻게 평가되는지에 대해 반복적으로 질의함</li> <li>• 이는 개인의 선택 전략 문제가 아니라, 경력 단계 간 연결 구조와 평가 기준이 충분히 가시화되지 않은 제도 환경에서 불확실성이 누적되고 있음을 시사함</li> </ul>
4. 생활·가족·젠더 요인이 대학원 단계부터 진로 설계에 구조적으로 포함됨	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성 과학자 우대 정책, 출산·육아 시 연구기간 연장 가능 여부, 동반 가족 지원 제도 등에 대한 질문은 대학원생 단계에서도 지속적으로 제기됨</li> <li>• 이는 연구 기회 자체보다, 연구를 지속할 수 있는 삶의 조건이 조기 진로 판단의 핵심 변수로 작동하고 있음을 보여줌</li> </ul>
5. 연구 환경의 지속성과 지역·분야 불균형에 대한 우려가 진입 의지를 약화시킴	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지방 소멸, 학생 수 감소, 특정 분야(AI 중심)로의 R&amp;D 투자 편중에 대한 우려는 해외 대학원생들 사이에서 반복적으로 제기됨</li> <li>• 이는 한국 연구 환경의 단기 성과와 무관하게, 연구 생태계의 중장기 지속성과 분야 다양성에 대한 정책 신호가 충분히 전달되지 않고 있음을 시사함</li> </ul>
6. 해외 대학원생은 한국을 '가능한 선택지'로 인식하나, 선택은 구조적 조건에 의해 결정됨	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해외 대학원생들은 한국의 연구 환경 개선과 인재 유치 의지를 인식하고 있으나, 실제 선택 여부는 감정이나 애국심이 아니라 제도 안정성, 정보 투명성, 경력 연속성에 의해 좌우되고 있음</li> <li>• 이는 인재 유치 정책이 포닥 이후 단계에 한정될 경우 효과가 제한적이며, 대학원 단계부터 경력 경로와 제도 구조를 명확히 제시하는 조기 개입 전략이 필요함을 의미함</li> </ul>

## 나 박사후연구원

### 1) 채용 및 심사 프로세스 홍보

- 교수 혹은 연구원 모집 공고를 적극적으로 홍보
  - 대학의 교원과 연구원의 채용 기준 및 연구 실적에 대한 적극적 안내 필요
  - 대학 및 연구소의 교원 및 연구원 채용 시기에 대한 예측 가능성 확보
  - 지원자의 역량 및 연구 분야의 사회적 임팩트 여부
  - 교수 및 연구원 지원시 일률적인 추천서 제출 의무 사항에 대해 유연성이 필요함. 박사후연구원의 경우 해당 연구실의 지도교수와 함께 연구하는 경우가 있어서 추천서를 요청할 전문가가 없는 경우가 있을 수 있어서 이에 대한 고려 필요

## 2) 국내 연구 환경 및 연구비 지원에 대한 적극적인 홍보

---

- 국내 연구 환경을 글로벌화 할 필요가 있음
  - 미국과 한국의 컴퓨팅 리소스(GPU 등) 연구 자율성 확대 필요
  - 출연연과 대학의 연구환경에 대한 장단점 소개가 필요
  - 컴퓨팅 환경(예, GPU 등 AI 인프라)에 대한 적극적인 소개 필요
  - 대학 교원의 강의 부담 해소
  - 그밖에 주거, 자녀 교육, 이주 지원 등 초기 정착 지원 필요
- 연구비 지원에 대한 홍보 및 확대
  - 지속적인 연구를 위한 연구비 지원의 안정성 필요

## 3) 융합연구 분야에 대한 관심 확대

---

- 융합연구 인재의 유연한 학과 소속화 정책 필요
  - 융합연구자의 기회를 확대하기 위해 기존 학과 중심의 채용제도 개선 필요
  - 융합연구자의 소속 불명확성 해소 및 전통 학문 분야 중심의 평가 기준 개선 필요

## 4) 기타

---

- 해외 전문가 채용 등의 간담회에 대한 철저한 준비 요구
  - 간담회의 목적이 무엇인지 명확하게 밝혀 많은 연구자들이 참여할 수 있도록 독려할 필요가 있음
  - 일부 참가자는 장시간 이동하여 참가하는 등 간담회에 대한 관심이 많았지만, 일부는 간담회에 대해 정확히 알지 못하였음
- 다양한 영역의 이공계 전문가 영입을 위한 계획 필요
  - 장기적 연구 분야 특성을 고려하여 현재 필요한 영역 외에도 장기적으로 인재 확보를 위한 계획 필요

## 5) 주요 요구사항 정리

---

- 프로그램 관련
  - Brain Pool 사업: 지원 자격, 심사 기준, 필요 서류, 일정
  - InnoCORE: 병역문제 해결 가능성, 선정 후 정규직 연계 여부
  - 세종 펠로우십: 복귀/유치 트랙 세부내용
- 채용 프로세스
  - 교수/연구원 채용 시기 예측 가능성 확보

- 채용면접 시 항공권 지원
- 해외 박사후연구원 대상 가산점 부여
- 추천서 의무사항을 권고사항으로 변경
- 처우 및 지원
  - 초기 정착 지원 (주거, 자녀 교육, 이주 지원)
  - 임용 유예기간 제도 (현 소속에서 연구 지속 가능)
  - 사업 기간 중 출산 시 육아휴직 기간만큼 사업 기간 연장
  - 동반 가족 지원 제도
- 연구환경
  - 출연연 vs 대학 장단점 비교
  - 컴퓨팅 환경 (GPU 등 AI 인프라)
  - 연구 자율성 보장
  - 대기업 대비 복리후생

박사후 연구원 의견 종합	
1. 해외 박사후연구원의 주요 관심은 '기관 선택'보다 '전임직 진입 경로의 가시성'에 있음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UNIST, POSTECH, 출연연 등 특정 기관에 대한 관심은 높으나, 실제 질의는 채용 절차전공 수요·평가 기준·정착 지원 등 전임직 진입 구조 설명에 집중됨</li> <li>• 이는 해외 인재 유치의 관건이 개별 기관의 경쟁력이 아니라, 전임직 경력 경로가 사전에 얼마나 명확히 제시되는가에 있음을 시사함</li> </ul>
2. 채용 일정·요건의 불확실성이 해외 인재의 국내 진입을 구조적으로 지연시킴	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용 공고 시점이 기관별로 상이하고 예측이 어려우며, 추천서 필수 여부 등 요건 또한 기관마다 달라 해외 연구자에게 불확실성을 가중시키고 있음</li> <li>• 이는 개인의 의지 문제가 아니라, 제도 운영 방식 자체가 해외 인재의 합리적 의사결정을 어렵게 만드는 구조적 요인으로 해석됨</li> </ul>
3. 국가 인재유치·복귀 사업은 다수 존재하나, 경력 단계별 연계 체계는 충분히 체감되지 않음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brain Pool, Brain Pool Plus, InnoCORE, 세종 펠로우십(복귀/유치 트랙) 등 다양한 제도가 소개되었으나, 해외 연구자들은 자신의 경력 단계에서 어떤 사업이 적합한지, 사업 간 이동이 가능한지, 중도 취업 시 불이익이 있는지에 대해 반복적으로 질의함</li> <li>• 이는 개별 사업의 문제가 아니라, 생애주기 관점에서 통합적으로 인식 가능한 인재 성장 체계가 부족함을 시사함</li> </ul>
4. 포닥 경력 장기화가 연구 역량이 아닌 '리스크'로 해석될 가능성에 대한 불안 존재	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 포닥 5년차 사례에서 확인되듯, 해외에서의 장기 연구 경험이 출연연·대학 채용 과정에서 불리하게 작용할 수 있는지에 대한 우려가 제기됨</li> <li>• 이는 평가 기준이 불명확한 상황에서, 연구 도전의 누적에 오히려 경력 불확실성으로 전환될 수 있음을 시사함</li> </ul>
5. 출연연 조직문화와 연구 자율성에 대한 정보 부족이 진입 장벽으로 작용함	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 출연연 입사 시 개인이 원하는 연구를 지속할 수 있는지, 조직 중심 연구와 개인 연구 간의 균형이 가능한지에 대한 질문이 다수 제기됨</li> <li>• 이는 처우 수준보다, 연구자로서의 자율성과 정체성 유지 가능성에 대한 정보 부족이 선택을 주저하게 만드는 요인임을 보여줌</li> </ul>
6. 국제공동연구 수요는 '교류'가 아니라 '기획 단계 연계'에 있음	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 미국에서 연구를 지속하면서 한국과의 공동연구를 과제 기획 단계부터 연계하고자 하는 요구가 반복적으로 확인됨</li> <li>• 이는 단기 방문·세미나 중심 교류를 넘어, 공동 기획·연구·인력·장비 활용을 포함한 구조적 국제협력 모델 필요성을 시사함</li> </ul>
7. 특정 연구 분야 편중(AI 중심)에 대한 불안 인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AI 분야 중심의 R&amp;D 투자 흐름 속에서, 물리·수학·천문·바이오·융합 연구 등 타 분야에서도 중장기적 연구 기회가 유지되는지에 대한 질문이 제기됨</li> </ul>

존재함	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이는 해외 연구자들이 단기 정책 방향보다 연구 생태계의 안정성과 지속성을 중시하고 있음을 보여줌</li> </ul>
8. 해외 연구자 대상 교류 행사는 '사전 기획형 소통'으로의 전환 필요성이 제기됨	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 행사 취지에는 공감하나, 홍보 시점이 촉박하고 논의 아젠다가 사전에 공유되지 않아 심층 논의에 한계가 있었다는 의견이 제시됨</li> <li>• 이는 해외 인재 정책 소통이 일회성 설명회를 넘어, 아젠다 기반의 기획형·상시적 소통 구조로 전환될 필요성을 시사함</li> </ul>

## 다 교수

### 1) 연구 협력 및 연구비 지원 기회 확대

- 해외 대학에 근무하는 교수의 한국과의 실질적인 연구 협력 모델 확대
  - 재미한인과학자 학술세미나 지원 프로그램(KUSCO)이나 한국연구재단(NRF)의 연구자협회 연구비 지원 기회 확대
  - 한국과 공동연구 기획 확대

### 2) 연구자 유치를 위한 제도 개선

- 이중국적 허용 또는 자유로운 학술 교류와 같은 제도적 개선
  - 한국 국적을 포기하지 않고 외국에서 활동하기 위해 국적 제도 개선 필요
  - 이공계 분야인 경우 미국에서는 인재 유출을 방지하기 위해 적극적인 활동을 하고 있어서 정부에서 효과적인 대처 방안이 필요함

### 3) 공동 연구의 어려움 개선

- 해외 공동 연구시 예산 배정 등의 문제 개선
  - 연구비 배정과 지출에 있어서 우리나라와 미국과의 차이점이 있으므로, 효과적인 방향으로 개선이 필요함

### 4) 귀국 희망자에 홍보 강화

- 귀국 희망자에 대해 적극적인 안내와 지원 제공
  - 연구자들이 국내에 돌아올 수 있도록 적극적인 홍보와 지원 필요

### 5) 주요 요구사항 정리

- 이중국적 허용: 한국 국적 포기 없이 원활한 국제공동연구 수행
- 예산 배정 문제 개선: 해외 공동연구 시 예산 배정 유연화
- 연구분야별 지원 확대: Neuroscience 등 특정 분야 지원 확대 필요
- 연구과제 심사 개선
  - 내부 심사가 아닌 외부기관 피어리뷰 필수화
  - 정형화된 연구분야 선택 탈피, 새로운 연구 가능성 확대

교수 의견 종합	
1. 해외 현직 교수층은 '귀국'보다 '재외 상태에서의 제도적 연결 가능성'을 핵심 관심사로 인식함	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 동부 지역 대학 소속 교수들은 한국으로의 즉각적인 귀국보다는, 미국 내 교수직을 유지한 상태에서 한국 정부 또는 기관과 연구비·학술교류·공동연구를 제도적으로 연계할 수 있는지에 높은 관심을 보임</li> <li>• 이는 해외 고경력 인재 유치 정책이 귀국 중심 모델만으로는 충분하지 않으며, 재외 거점형 협력 모델이 병행되어야 함을 시사함</li> </ul>
2. 재미 한인 연구자 네트워크(협회)에 대한 직접적 재정 지원 수요가 확인됨	<ul style="list-style-type: none"> <li>• KAERA, KSEA 등 재미 한인 연구자 협회는 이미 자발적 네트워크와 학술 활동을 수행하고 있으나,</li> <li>• NRF 등 한국 정부 차원의 연구자 협회 대상 공식 펀딩 창구 부재에 대한 문제의식이 제기됨</li> <li>• 이는 개인 연구자 단위 지원을 넘어, 집단적 네트워크를 매개로 한 인재 연계 전략의 필요성을 시사함</li> </ul>
3. 국제공동연구에 대한 관심은 높으나, '예산 구조'가 실질적 제약으로 작용함	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다수의 교수들이 한국과의 공동연구 의지를 보였으나, 해외 연구자가 한국 연구비를 직접 신청·집행하기 어려운 구조</li> <li>• 공동연구 시 해외 측 예산 배정의 제약으로 인해 실제 협력이 제한되고 있음을 지적함</li> <li>• 이는 국제공동연구의 성과가 연구 의지보다 연구비 집행 구조와 행정 제도 설계에 크게 좌우됨을 의미함</li> </ul>
4. Brain Pool 등 기존 사업은 존재하나, 교수급 대상에서는 정보 접근성과 목적 인식에 한계가 존재함	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brain Pool 사업에 대해 상세한 질의를 한 교수 사례와 달리, 일부 교수는 행사 명칭과 목적이 불명확하여 자신의 수요와 맞지 않는다고 인식하고 흥미를 잃는 모습도 관찰됨</li> <li>• 이는 제도 자체보다 대상별 맞춤 안내와 목적의 명확화 부족이 정책 체감도를 저하시킬 수 있음을 시사함</li> </ul>
5. 이중국적 및 국적 제도는 국제공동연구의 '비가시적 장벽'으로 작용함	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 복수의 교수들이 한국 국적 유지 또는 이중국적 허용 문제를 국제공동연구의 전제 조건으로 인식하고 있음</li> <li>• 특히 영주권·시민권 상태에서 한국 연구 참여 시 발생하는 법·행정적 제약은, 연구 의지와 무관하게 참여 가능성을 제한하는 구조적 요인으로 작용함</li> <li>• 이는 인재 정책이 연구비·채용 제도뿐 아니라, 국적·체류 제도와 긴밀히 연동되어야 함을 시사함</li> </ul>
6. 중견·중간급 연구자 대상 국제협력 프로그램의 공백이 확인됨	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신진 연구자나 최고 수준 석학 중심 사업과 달리, 미국 내에서 안정적인 교수직을 수행 중인 중견 연구자층을 대상으로 한 국제공동연구연계 사업이 부족하다는 인식이 제기됨</li> <li>• Neuroscience, Radiology, CS, 문화연구 등 다양한 분야에서 중간급 연구자 대상의 유연한 협력 프로그램 필요성이 드러남</li> </ul>
7. 연구 분야별 정책 신호의 불균형이 기회 탐색에 혼선을 초래함	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AI, 바이오텍 등 일부 분야 중심의 정책 메시지는 분명하나, 문화연구, 신경과학, 방사선의학, 융합연구 등 타 분야 교수들은 한국 내 연구비 기회와 정책 방향을 파악하는 데 어려움을 겪고 있음</li> <li>• 이는 연구자들이 단순히 지원 규모가 아니라, 정책의 지속성과 분야별 신호의 명확성을 중시하고 있음을 보여줌</li> </ul>
8. 해외 교수 대상 정책 소통은 '행사'보다 '목적 기반 트랙' 설계가 중요함	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일부 교수는 행사 목적을 '인재 리크루팅'으로 오해하거나, 반대로 자신의 수요와 맞지 않는다고 인식함</li> <li>• 이는 해외 교수 대상 정책 소통이 단일 간담회 형식이 아니라, 귀국형, 재외협력형, 국제공동연구형 등 명확한 목적별 트랙으로 구분되어야 함을 시사함</li> </ul>

**라** 공통 요구사항 및 개선 제안

## 1) 프로그램 개선

---

- 채용 시스템의 개선
  - 예측 가능한 채용 시기 확보
  - 채용 절차 단순화
  - 해외 인재에 대한 별도로 인원배정 운영
- 지원 제도
  - 해외 체류 중 지원 가능한 프로그램 확대
  - 미국에서 펀드 받는 경우 유연한 대응
  - 겸직 가능성 확보
- 정보 제공
  - 행사 목적성 및 참석 대상자 명확화
  - 사전 홍보 강화
  - 아젠다 선택 시스템 도입

## 2) 정책 건의

---

- 이중국적 허용을 통한 국제공동연구 활성화
- R&D 투자 지속성 및 연구 지원 분야의 확대
- 연구 환경 및 생활 환경 개선을 통하여 지방 대학/연구소 매력도 제고

## 2 설문조사의 제안 내용

### 가 대학생

#### 1) 구체적인 피드백 내용

---

- 긍정적 의견: 모든 프로그램 다 좋았습니다. 좋은 진행 감사합니다. 좋습니다
- 개선 제안: "Startup fund를 지원해주는 사업이 있으면 좋을 것 같습니다" - 창업 자금 지원에 대한 니즈 표현
- 정보 요청
  - 미국 학부생의 한국 석박사 프로그램 관련 정보를 공유하기 희망함
  - 교육 프로그램 정보에 대한 관심

#### 2) 응답의 성격과 패턴의 문제점

---

- 응답의 성격
  - 대부분 간단한 단답형 응답 (좋습니다, n/a, null, 없음 등)
  - 일부 구체적인 의견이나 제안 포함
  - 전반적으로 긍정적인 평가
- 응답 패턴의 문제점
  - 많은 응답이 실질적인 내용이 없음(빈칸 혹은 없음으로 표시)
  - 이는 질문이 모든 참가자에게 해당되지 않았거나, 응답자가 특별한 의견이 없었음을 시사

### 나 대학원생

#### 1) 주요 요구사항 및 제안

---

- 교류 및 네트워킹 (약 20회 이상 언급)
  - 한-미 연구자 간 정기적 교류 행사 지속 요청
  - 국내외 연구자 네트워킹 기회 확대
  - 이런 행사의 정례화 및 지속적 개최
- 포닥 및 신진연구자 지원 (약 15회 이상)
  - 해외 포닥 진출 지원
  - 포닥 이후 경력 경로의 불확실성 해소
  - 신진연구자 정착금 및 생활비 지원 확대
- 재정 지원 (약 15회)
  - 스타트업 펀드 지원 및 매칭
  - 한미 간 펀딩 격차 해소 (5-10배 차이 언급)
  - 장기적 연구 과제 지원 (5년 이상)
  - 인건비 상승 필요성
- 일자리 창출 (약 10회)

- 양질의 교수 자리 확대
- 신입교원 채용 증대
- 정부출연연구원 및 대학 일자리 확보
- 정책의 지속가능성 (약 10회)
  - 정권 교체와 무관한 정책 유지
  - 단발성이 아닌 지속적 지원
  - 정책 안정성에 대한 신뢰 구축

## 2) 주요 구체적 제안

---

- 프로그램 관련
  - 해외 박사과정 학생 지원 프로그램 (졸업 전부터 한국과 교류 유지)
  - 해외 연구자의 국내 기관 단기 방문 프로그램 (수주~수개월)
  - 학부생 연구 및 학기 방문 프로그램 확대
  - 군복무-연구소 취직 연계 프로그램
- 제도 개선
  - 연구연가 제도 도입
  - 해외 졸업 시기에 맞춘 지원 자격 조정 (5월, 12월 졸업)
  - 채용 규모와 시기의 명확한 가이드 제공
  - 과학기술 분야 정의의 유연화 (융복합 분야 포함)
- 홍보 및 소통:
  - 성공 사례 적극 홍보
  - 정부출연연구원 매력 요소 구체적 소개
  - 온라인 세션 병행
  - 영어 행사 진행 (한국계 미국인 대상)
  - 담당자 이메일 주소 공개

## 3) 귀국 결정의 주요 장애 요인

---

- 경제적 측면
  - 한미 간 임금 격차 (인턴 경험 후 실감)
  - 한국 내 의사와 교수/연구원 간 임금 격차
  - 스타트업 펀드 5-10배 차이
- 경력 측면
  - 포닥 이후 불확실성
  - 연구 경력의 지속성 부족
  - 교수 임용 기회 제한
- 연구 환경
  - 논문 수, Impact Factor 등 정량적 평가 중심
  - 행정 업무 부담
  - 접근성이 떨어지는 연구소 위치

#### 4) 기타 내용

---

- 한국의 강점으로 인식되는 요소
  - 복리후생 (건강보험 특히 강조)
  - 치안
  - 생활 수준 및 편의성
  - 실질적 생활비 고려 시 미국과 큰 차이 없음
- 특정 전공 분야별 요구사항
  - 생명공학/진단 분야: 더 많은 사업 필요
  - 물리학: 페이퍼가 잘 안 나오는 분야 지원 방안
  - 항공 분야: 지원 확대
  - 계량심리학: STEM 분야 포함 요청
  - 인지과학: 융복합 분야 지원 범위 유연화
  - HCI/사회정의 분야: 지원 필요
- 행사 운영 개선 제안
  - 테이블별 좌석 배치 개선 (교수와 학생 간 거리)
  - 박사과정/포닥 정책 소개 분리
  - 사전 일정 공지 (당월이 아닌 장기 계획)
  - 지역별 순회 (유럽, 영국 등)
- 전반적 평가
  - 긍정적 반응으로 "매우 유익한 자리", "좋은 행사", "감사합니다" (다수), 포닥 9천만원 연봉 정책에 대한 긍정적 반응
  - 우려 사항: 포닥 이후 불확실성, 정책의 지속가능성에 대한 의구심, 재정 지원에만 초점이 맞춰진 점에 대한 아쉬움

#### **다** 박사후연구원

##### 1) 주요 요구사항 및 제안

---

- 정규직 및 장기 정착 지원 (약 25회 이상 언급)
  - 단기 포닥이 아닌 정규직 채용 연계 필요
  - 조교수, 출연연 정규직 자리 확대
  - Long-term 커리어 패스 로드맵 제공
  - "포닥 이후 갈 곳이 없으면 실효성 부족"
  - 정착 가능한 기반 마련 필요
- 해외-국내 공동연구 및 교류 (약 20회)
  - 한미 공동연구 사업 확대
  - 해외 거주하며 국내와 협력 가능한 프로그램
  - 귀국 의무 없이 현재 위치 유지하며 교류
  - 국내외 연구자 공동 펀딩

- 정책의 지속가능성 (약 15회)
  - 정권 교체와 무관한 정책 유지
  - 예측 가능한 사업 운영
  - 장기적 관점의 지원
- 해외 포닥 지원 (약 15회)
  - 미국에서 포닥하는 연구자 지원
  - 세종펠로우십 등 해외 포닥 후 복귀 프로그램 확대
  - 해외 포닥 지원 기간 연장

## 2) 주요 구체적 제안

---

- 새로운 프로그램 제안
  - 부부 과학자 공동취업 기회 확대 - 실질적 니즈
  - 귀국 조건부 포닥 지원 - 일정 기간 해외 연구 후 한국 복귀를 조건으로 하는 프로그램
  - 국내 박사 → 해외 포닥 → 국내 복귀 트랙 - 현재 해외 박사 중심에서 벗어난 다양한 경로 지원
  - 장기 복귀자를 위한 이주 정착 지원금 - 이사 및 이동 비용 부담 해소
  - 자녀 교육 지원 - 해외 거주 자녀의 한국어 및 적응 지원
  - 세금 감면 제안
- 제도 개선 제안
  - 연구과제 선정 방식 혁신:
  - 상시 모집 과제 확대
  - 탈락 시에도 피드백 제공 후 재제출 기회
  - 연구자 중심의 도전적 연구 지원
  - (미국 방식을 경험한 연구자의 구체적 제안)
- 행정 절차 개선:
  - 해외기관-국내기관 간 계약 조율의 어려움
  - 연구재단 담당자 이메일 주소 공개
  - 지원 포맷 안내
  - 일관성 있는 가이드라인
- 분야별 맞춤 지원:
  - AI 등 첨단 분야에만 국한하지 말고 기초과학 확대
  - 순수과학과 기술/공학 분리 편성
  - 희귀 난치성 연구, 신약 개발, 바이오 통계, 항공, 환경(미세먼지) 등

## 3) 현행정책의 문제점 지적

---

- 단기성 프로그램의 한계
  - "브레인풀, Inno Core 등은 좋으나 3/5년 후 장기적 정착이 어려움"
  - "포닥 연봉은 높지만 정규직 전환 혜택 없어 장기플랜에 매력적이지 않음"
  - "Inno Core에 아무리 많은 지원을 해도 끝나고 갈 곳이 없으면 실효성 부족"
- 교류협력 vs 유치 불균형:

- "행사 타이틀은 '교류/협력'이었지만 실제로는 포닥 유치에만 집중"
- "유치는 많지만 한미 연구 교류 협력 느낌은 없었음"
- 행정적 부담
  - 매우 긴 사례: 세종펠로우십 과제 수행 중 해외기관-국내기관 간 계약 문제로 과제 중단 후 2년 참여제한 처분을 받은 사례
  - "연구자가 근로계약서 세밀한 부분까지 챙기기 어려움"
  - "의도치 않은 행정 문제로 과도한 제재"
- 평가 방식:
  - "성과 중심의 단기 평가보다는 장기적 투자 필요"
  - "논문 수, Impact Factor 등 정량적 요소 최소화 필요"
  - "3P 정책에서 벗어난 장기 연구 지원"

#### 4) 한국의 경쟁력에 대한 인식

---

- 강점으로 부각할 요소
  - 복리후생 (건강보험, 치안, 생활 편의성)
  - "미국에서 역대연봉 벌지만 은퇴 후 삶 생각하면 한국이 좋음"
  - "순수 연봉만 앞세우는 정책은 미국에 체급이 안 돼서 비효율적"
- 개선 필요 사항
  - "미국보다 패키지 매력도가 부족"
  - "연구문화의 혁신 필요"
  - "박사급 연구원들에게 더 많은 기회와 자유도 필요"
  - "대학/기관에게 정책적/경제적 자유도와 다양성 부여"

#### 5) 분야별 특수 요구사항

---

- 바이오 분야
  - "가시적 연구 성과까지 평균 5년 이상 소요"
  - "장기적이고 적극적인 정부 지원 필요"
- 순수과학
  - "추상적 아이디어와 시행착오, 지속적 연구 인프라가 오랜 시간 필요"
  - "과제 중심으로는 절대 안 됨"
  - "순수과학 기초체력 없이 기술강국 될 수 없음"
- 물리학
  - "페이퍼가 잘 안 나오는 경우 인재 유인 방안"
  - "양자 컴퓨터 하드웨어 엔지니어 지원"

#### 6) 주거 및 생활 정착 지원

---

- 주거 지원 확대
- 이주 정착 지원금
- 자녀 교육 및 적응 지원

- 육아맘을 위한 원격 연구 자율성
- 출연연 위치의 접근성 개선 (대도시 위주 배치)

## 7) 기타

- 실용적 행사운영 제안
  - 박사과정/포닥 정책 소개 분리
  - 과학자들이 실제로 소통할 시간 확보
  - 실무자와의 학술적 교류 기회
  - 영어 행사 진행 (한국계 미국인 대상)
  - 사전 장기 일정 공지
  - 온라인 세션 병행
  - 지역별 순회 (시카고, 매디슨 등 언급)
- 전반적 평가: 긍정적
  - "만족합니다", "좋은 자리", "감사합니다"
  - 정책 방향성에 대한 지지
- 전반적 평가: 비판적
  - "재정 지원에만 포커스가 맞춰져 있어 아쉬움"
  - "이미 알고 있는 내용이라 아쉬웠음"
  - "정출연 관련 분이 더 오지 않아 아쉬움"
  - "일시적/단기적 유입만 생각하는 점이 걱정"

박사후 연구원 제안 내용 정리	
1. 중앙집중형 정책 구조의 한계와 기관 자율성 확대 필요성	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 현행 해외 인재 유치 정책은 중앙정부 주도의 표준화된 제도 설계를 통해 형평성과 행정 효율성을 확보하고 있으나, 연구 분야의 다양성과 연구자 개인의 경력 단계·생활 조건을 충분히 반영하지 못하는 구조적 한계를 지님</li> <li>● 해외 연구자들은 연구 주제, 소속기관, 가족 동반 여부, 비자·고용 형태 등에서 매우 이질적인 조건을 가지며, 획일적 기준은 선택 가능성을 제약하는 요인으로 작용함</li> <li>● 이에 따라 대학·연구기관에 정책적·재정적 자율성을 확대하여, 인재 특성에 맞는 맞춤형 유치·정착 모델을 설계할 수 있도록 하는 방향이 요구됨</li> </ul>
2. 주관기관별 행정 규정 불일치에 따른 정책 접근성 저하	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 국가 차원의 인재 유치 사업임에도 불구하고, 사업 운영 과정에서 주관기관별 규정 차이로 인해 신청·수행 단계에서 예측 불가능성이 발생하고 있음</li> <li>● 특히 국외박사후연구 지원사업과 같이 해외 연구자 유치를 목적으로 하는 사업에서, 기관별 연구비 지급 방식·소속 인정 기준·행정 절차가 상이하여 실질적인 지원 장벽으로 작용하는 사례가 다수 존재함</li> <li>● 이는 연구 역량과 무관한 행정 요인으로 인해 우수 인재의 참여를 제한하는 구조적 문제로 해석되며, 최소한의 공통 가이드라인과 표준 운영 원칙 마련의 필요성이 제기됨</li> </ul>
3. '국내 유치 중심' 정책의 보완으로서 해외 성장 단계 지원 필요성	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 현재 정책은 해외 인재의 국내 유입과 정착에 초점을 두고 있으나, 장기적으로 지속 가능한 인재 확보를 위해서는 해외 체류 단계에서의 성장 지원 역시 병행될 필요가 있음</li> <li>● 해외에서 경쟁력 있는 연구 성과를 축적할 수 있도록 일정 수준의 연구비를 지원하고, 향후 국내 복귀를 연계하는 구조는 중·장기적 관점에서 인재 파이프라인을 강화하는</li> </ul>

	<p>효과를 가짐</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>특히 바이오 분야와 같이 연구 성과 창출에 장기간이 소요되는 영역에서는 단기 성과 중심 평가보다 잠재력 기반의 장기 투자 모델이 필요함</li> </ul>
4. 과제 공모·선정 방식의 경직성과 연구 도전성 저해 문제	<ul style="list-style-type: none"> <li>국내 연구과제는 공모 주기가 길고 선정·탈락의 이분법적 구조를 가지는 경우가 많아, 연구자들이 안정적이고 보수적인 주제를 선택하도록 유도하는 경향이 있음</li> <li>반면 해외 연구 환경에서는 상시 공모, 단계적 피드백, 재도전 기회 제공 등을 통해 연구자의 도전성과 창의성을 제도적으로 지원하는 사례가 다수 관찰됨</li> <li>이러한 차이는 해외 연구 경험을 가진 연구자들에게 국내 연구 환경을 상대적으로 경직적으로 인식하게 하는 요인으로 작용하며, 연구자 중심의 과제 운영 방식으로의 전환 필요성을 시사함</li> </ul>
5. 해외 경력 경로의 다양성을 반영하지 못하는 대상자 범위 설정	<ul style="list-style-type: none"> <li>국내 박사학위 취득 후 해외 포닥을 수행 중인 연구자에 대한 유치·소프트 랜딩 지원이 충분하지 않으며, 일부 신규 사업은 국외 박사학위자로 대상이 제한되어 있음</li> <li>이는 해외 연구 경험의 질과 무관하게 학위 취득 국가를 기준으로 인재를 구분하는 결과를 초래함</li> <li>아울러 우수 한인 과학자 인재풀의 체계적 관리, 연구 환경이 우수한 대학의 교원 임용 기회 확대 등 구조적 유인 장치 강화가 병행될 필요가 있음</li> </ul>
6. 국내-해외 기관 간 행정 충돌에 대한 책임 전가와 과도한 제재 문제	<ul style="list-style-type: none"> <li>해외연수형 과제 수행 과정에서 국내 주관기관과 해외 연수기관 간 고용·계약·지식재산권 규정 충돌이 발생하는 사례가 존재함</li> <li>이 과정에서 연구자가 중재자 역할을 수행해야 하는 구조는 연구 몰입을 저해할 뿐 아니라, 행정적 전문성이 요구되는 영역까지 개인에게 책임을 전가하는 결과를 낳고 있음</li> <li>특히 행정적 조율 실패로 인한 과제 중단이 '정당하지 않은 사유'로 판단되고, 이후 참여제한과 같은 중대한 제재로 이어지는 사례는 신진 연구자의 경력에 치명적인 영향을 미칠 수 있음</li> <li>이는 제도의 본래 취지인 해외 경험 축적과 국내 복귀 촉진과도 구조적으로 충돌하는 문제로 해석됨</li> </ul>

## 라 연구원

### 1) 핵심 주제 및 제안

- 한미 연구 교류협력의 본질에 대한 지적
  - "행사명은 한미 연구 교류협력이지만 주된 내용은 해외 우수 한인과학자 유치 사업"
  - 미국 국적 한인을 위한 교류 사업 필요성 제기
  - 한미 공동 연구 사업 정보 및 사업 확대 필요
  - 이는 대학원생과 박사후연구원 응답에서도 반복되었던 비판임
- 미국 빅테크 리더십 유치 정책
  - 기존 정책이 주로 학계(포닥, 교수) 중심
  - 산업계의 고급 인력 유치 정책 필요
  - 새로운 타겟층 제시
- 혁신적인 프로그램 제안들

- 포닥 프로젝트 완료 후 한국 이전 프로그램:
- 해외에서 수행 중인 프로젝트를 완료하고 그 기술/노하우를 가지고 귀국
- 정부-포닥 소속 랩 간 계약을 통한 투명한 연구비 집행
- 포닥이 중간 역할로 프로젝트 수행
- 매우 구체적이고 실용적인 제안
- 초기 PI급 직책 한시 제공 프로그램:
  - 신진연구자에게 일정 기간 PI 직책 제공
  - 가능성을 증명할 기회 부여
  - "Try before you commit"(완전히 약속하기 전에 먼저 시도) 개념
- 해외 유학 학자금 융자 프로그램:
  - 경제적으로 어려워 해외 유학 못 가는 인재 지원
  - 나중에 귀국하면 할인 혜택
  - 더 많은 인재에게 선진 기술 학습 기회 제공
  - 장기적 인재 육성 관점
- 스타트업/기업 연계 프로그램:
  - 연구 교류를 학계에서 산업계로 확대
  - 한국 스타트업과 미국 연구자 연결
  - 기초과학 스타트업 네트워크 형성

## 2) 제도적 개선 제안

---

- 분야별 맞춤 연봉 현실화
  - 단순히 "연봉 인상"이 아닌 "분야별" 차등 적용
  - 해외 대비 격차가 큰 분야 우선 개선
- 배우자 커리어 동반 지원
  - 박사후연구원의 "부부 과학자 공동취업"과 연결
  - Dual-career couple 문제 해결
- 미국 내 활동 기관과의 협력
  - 한인과학자협회 등 기존 네트워크 활용
  - 국내외 과학자 간 정보 교환 확대

## 3) 지속가능성과 글로벌 연구 육성

---

- 지속 가능성 강조
  - "지속가능한 리크루팅"
  - "지속가능한, 꾸준한 연구 교류 협력"
  - "정권 교체에도 흔들리지 않는 정책"
- 글로벌 연구 육성
  - 단순 유치를 넘어선 글로벌 네트워크 구축
  - 양방향 교류의 중요성 인식

#### 4) 제안의 특징점

---

- 미국 국적 한인에 대한 고려
  - 기존 정책이 한국 국적자 중심
  - 미국 시민권자인 한인 과학자도 중요한 자원
  - 이들을 위한 교류 프로그램 필요
- 산업계 인력에 대한 관심
  - 빅테크 리더십
  - 스타트업 연계
  - 학계 중심에서 벗어난 시각
- 인재 육성의 전주기적 접근
  - 유학 전(학자금 용자) → 유학 중(포닥 지원) → 귀국 후(정착 지원)
  - 생애주기별 지원 체계
- 프로젝트 완료 개념
  - 단순히 "지금 당장 오라"가 아닌
  - "현재 프로젝트를 완료하고 그 성과를 가지고 오라"
  - 연구자의 현실과 윤리를 고려한 접근

#### 5) 대학원생 및 박사후연구원과 비교

---

- 공통점
  - 한미 교류협력 vs 유치 불균형 지적
  - 정책 지속가능성 강조
  - 배우자 커리어 문제
- 차이점
  - 미국 국적 한인 고려
  - 빅테크 인력 타겟
  - 산업계 연계 강조
  - 유학 자금 용자라는 새로운 발상

#### 6) 기타

---

- 긍정적 피드백
  - "이런 모임을 만들어 주셔서 너무 감사합니다"
  - 한인 과학자 협회와의 협력 가능성 제시
  - 건설적이고 미래지향적인 제안
- 연구원이 제기하는 핵심 질문
  - 유치 vs 교류: 정책의 방향성이 일방향(유치)인가, 양방향(교류)인가?
  - 타겟의 확대: 한국 국적 학계 박사후연구원에서 미국 국적의 한인, 빅테크 인력, 산업계로 확대할 것인가?
  - 지원 시점: 귀국 후 지원 vs 해외 체류 중 지원의 균형은?
  - 완성도: 프로젝트 중단하고 오라 vs 완료하고 오라?

## 마 교수

### 1) 핵심 주제 및 제안

---

- 여름방학 단기 방문 프로그램
  - 현재는 취업 프로그램만 있음
  - 단기 교류 프로그램 필요성
  - 학생/연구자의 유연한 참여 기회
- 한미 공동연구 시스템 개선
  - 미국 기관/대학과의 협력에 적합한 시스템 필요:
  - 현재 시스템이 미국 체계와 맞지 않음을 시사
- Overhead Cost 문제
  - "미국 PI들이 공동연구 신청 시 overhead cost 때문에 어려움"
  - 예산 선정 시 이를 고려해달라는 실무적 요청
  - 이는 한미 공동연구의 실질적 장벽
- 미국 정부 연구기관과의 공동과제 제안:
  - 예: NIH와의 공동연구과제
  - 핀란드 사례 벤치마킹 제시
  - "다른 국제공동연구의 예도 있으니 필요하시면 연락 달라"
  - 매우 구체적이고 실행 가능한 제안

### 2) 다른 전문가 집단과 반복되는 주제

---

- 교류 vs 유치 불균형 (4번째 반복)
  - "교류 협력보다는 유치에 더 집중된 것 같아 제목만 봤을 때 취지가 불분명"
  - 모든 문서에서 공통적으로 지적되는 핵심 문제
- 정책의 연속성
  - "일회성이 아닌 연속성"
  - 다른 전문가들과 공통적으로 가지고 있는 우려
- 정기적 행사 개최: "자주 이런 자리를", "이런 행사 더 많이 해주세요"
- 사전 홍보: "조금 더 미리 알았으면"

### 3) 행사 운영 피드백

---

- 긍정적 피드백
  - "피츠버그에 와주셔서 진심으로 감사합니다"
  - "작은 도시라서 오시기 어려울 것이라 생각했는데 정말 기뻐합니다"
  - 지방 도시 방문에 대한 깊은 감사
- 개선 사항
  - 네트워킹 시간에 기관 대표들이 더 적극적으로 정보 공유 필요
  - "제가 앉은 테이블은 너무 조용해서 아쉬웠습니다"

#### 4) 다른 전문가 집단과 차이점

---

- 국제 공동연구의 실무적 장벽 구체화
  - Overhead cost 문제는 다른 문서에서 언급되지 않은 매우 구체적이고 실무적인 이슈
  - 이는 한미 공동연구가 활성화되지 않는 실질적 이유
- 벤치마킹 사례 제시
  - 핀란드-NIH 공동연구과제 사례
  - 구체적 모델 제시로 실행 가능성 높임
  - "다른 예도 있으니 연락 달라"는 적극적 협력 의지
- 프로그램 다양화 요청
  - 취업 프로그램 외에 단기 교류 프로그램
  - 다양한 목적과 기간의 프로그램 필요

### 3 전문가의 면담 결과 의견

#### 가 KUSCO

##### 1) 핵심 내용

---

- 공통 관찰 (뉴욕/피츠버그/애틀랜타)
  - 대학원생 다수 참석
  - 단기적 성과보다는 장기적 씨앗 뿌리기 효과 기대
  - "향후 진로 결정 시 도움이 될 것"
- 중요한 이슈 제기 (애틀랜타):
  - "한국이 지원하는 R&D 과제 중, 국제공동연구라 하더라도 체재비, 여비 등을 제외한 실질적인 연구비가 없다는 의견에 대해서는 면밀한 검토할 필요"
- 개선 제안: 간담회 조기 홍보 필요

##### 2) 전체 내용

---

- 뉴욕 간담회
  - 브레인 풀을 포함한 연구재단 사업 내용, 제안서 평가절차 등 연구지원기관으로서 연구재단의 제반사항을 설명하는 기회를 가짐
  - 부스에서의 상담과정에서 뿐만이 아니라 테이블에서도 대학원생이 다수 있었음. 이들은 당장 한국으로 귀국할 것이 아니기에, 이번 간담회의 단기적 성과로 나타날 수 없겠으나, 박사과정을 마친 후 향후 진로의 결정할 때 이번 간담회 내용이 도움이 될 수 있을 것으로 사료됨
  - 참석자 의견 중 간담회 조기 홍보의 필요성에 대해서는 주최측의 고려가 있기를 희망함
- 피츠버그 간담회
  - 브레인 풀을 포함한 연구재단 사업 내용, 제안서 평가절차 등 연구지원기관으로서 연구재단의 제반사항을 설명하는 기회를 가짐
  - 부스에서의 상담과정에서 뿐만이 아니라 테이블에서도 대학원생이 다수 있었음
  - 이들은 당장 한국으로 귀국할 것이 아니기에, 이번 간담회의 단기적 성과로 나타날 수 없겠으나, 박사과정을 마친 후 향후 진로의 결정할 때 이번 간담회 내용이 도움이 될 수 있을 것으로 사료됨.
- 애틀랜타 간담회
  - 부스에서의 상담과정에서 뿐만이 아니라 테이블에서도 대학원생이 다수 있었음
  - 이들은 당장 한국으로 귀국할 것이 아니기에, 이번 간담회의 단기적 성과로 나타날 수 없겠으나, 박사과정을 마친 후 향후 진로의 결정할 때 이번 간담회 내용이 도움이 될 수 있을 것으로 사료됨
  - 한국이 지원하는 R&D 과제 중, 국제공동연구라 하더라도 체재비, 여비 등을 제외한 실질적인 연구비가 없다는 의견에 대해서는 면밀한 검토할 필요할 것으로 사료됨(IP, 연구비 관리 등의 문제 등 예상되는 문제에 대한 검토 포함)

#### 나 UNIST

##### 1) 3개 간담회(뉴욕, 피츠버그, 애틀랜타) 핵심 내용

---

- 구체적인 관심사
  - 국내 연구비 수급 환경
  - 신입 교수 초기 연구비(스타트업) 규모
  - 학생 확보 가능성
  - 교수 채용 평가 기준
- 시사점
  - "임용 준비 전반에 대한 체계적인 정보 제공의 필요성 확인"
  - 참가자들이 원하는 것은 추상적 비전이 아닌 구체적 실무 정보

## 2) 전체 내용

---

- 뉴욕 간담회
  - 간담회에 참석한 박사후연구원(Post-doc) 및 대학원생들은 전반적으로 국내 교수 임용에 높은 관심을 보였다. 특히 국내 연구비 수급 환경, 신입 교수 대상 초기 연구비(스타트업) 규모, 학생 확보 가능성 등 실제적인 연구·교육 기반에 대해 구체적인 질문이 다수 제기되었다.
  - 또한 교수 채용 과정에서 어떤 요소가 가장 중요한 평가 기준이 되는지에 대한 관심도 매우 높아, 임용 준비 전반에 대한 체계적인 정보 제공의 필요성이 확인되었다.
- 피츠버그 간담회
  - 간담회에 참석한 박사후연구원(Post-doc) 및 대학원생들은 전반적으로 국내 교수 임용에 높은 관심을 보였다. 특히 국내 연구비 수급 환경, 신입 교수 대상 초기 연구비(스타트업) 규모, 학생 확보 가능성 등 실제적인 연구·교육 기반에 대해 구체적인 질문이 다수 제기되었다.
  - 또한 교수 채용 과정에서 어떤 요소가 가장 중요한 평가 기준이 되는지에 대한 관심도 매우 높아, 임용 준비 전반에 대한 체계적인 정보 제공의 필요성이 확인되었다.
- 애틀랜타 간담회
  - 간담회에 참석한 박사후연구원(Post-doc) 및 대학원생들은 전반적으로 국내 교수 임용에 높은 관심을 보였다. 특히 국내 연구비 수급 환경, 신입 교수 대상 초기 연구비(스타트업) 규모, 학생 확보 가능성 등 실제적인 연구·교육 기반에 대해 구체적인 질문이 다수 제기되었다.
  - 또한 교수 채용 과정에서 어떤 요소가 가장 중요한 평가 기준이 되는지에 대한 관심도 매우 높아, 임용 준비 전반에 대한 체계적인 정보 제공의 필요성이 확인되었다.

## 다 POSTEC

### 1) 간담회 성과

---

- 뉴욕 간담회
  - Columbia University 양자역학 분야 연구진 발굴
  - 본교 양자 기계공학 분야 육성에 활용 예정
  - 구체적 후보자 파악
- 피츠버그 간담회
  - Carnegie Mellon Robot Institute 파악
  - "군집 AI-제어 기술이 핵심" 파악
  - 학과 발전 계획 수립에 활용

- 애틀랜타 간담회
  - "대부분의 학생/post-doc들이 행사의 취지를 정확하게 파악하고 있지 않은 것으로 파악됨"
  - "AI 관련 computer science 분야는 취업에 여유가 있는 반면, 기초과학분야는 적은 취업기회에서 오는 미래 불확실성에 우려"
  - "행사에서 소개하는 대부분의 프로그램이 비정규직임을 지적하고 있으며 정규직으로 갈 수 있는 방안에 관심"

## 2) 전체 내용

---

- 뉴욕 간담회
  - 뉴욕 지역, 특히 Columbia 대학에서 양자 역학 분야 연구진을 만나 볼 수 있었고, 현재 미국에서 진행 중인 연구 내용을 알 수 있었던 것이 큰 소득이었음
  - 본교 기계공학과에서는 양자기계공학 분야 육성을 추진 중인데, 금번 면담 결과(후보자, 현재 미국에서의 연구 진행 방향 파악 등)가 매우 유용하게 활용될 수 있을 것으로 판단됨
- 피츠버그 간담회
  - Carnegie Mellon 대학교 Robot Institute에 본교 기계공학과에서 채용 희망하는 연구 분야 연구가 활발히 이루어지고 있었으며, 좋은 후보자들도 많이 만날 수 있었음
  - 특히 Carnegie Mellon 대학에서의 로봇 연구가 최근에는 “군집” AI-제어 기술이 핵심인 것을 파악할 수 있었고, 우리 학과 발전 계획 수립에 큰 도움이 될 것으로 판단됨
- 애틀랜타 간담회
  - 대부분의 학생/post-doc들이 행사의 취지에 정확하게 파악하고 있지는 않은 것으로 파악됨
  - 반면, 대학 교원들과의 대화를 통해 교직으로 갈 수 있는 진로를 파악하고자 하는 경우가 대부분임
  - AI 관련 computer science 분야의 학생/post-doc은 취업에서 여유가 있는 것으로 파악되는 반면, 기초과학분야의 학생들은 적은 취업기회에서 오는 미래 불확실성에 우려를 보임
  - 행사에서 소개하는 대부분의 프로그램이 비정규직임을 지적하고 있으며 정규직으로 갈 수 있는 방안에 관심을 보임

## 라 KIST

### 1) 간담회 성과

---

- 3개 간담회(뉴욕, 피츠버그, 애틀랜타) 공통 계획
  - 면담자를 KIST 인재풀에 등록
  - 지속적 채용 안내 제공
  - PI들의 적극적 협조 요청
- 2) 구체적 개선 계획
  - 뉴욕 간담회: 국내와 상이한 학사 일정 고려한 규정 점검
  - 피츠버그 간담회: 출연연 연구 현황 및 채용 과정을 해외 연구자들이 손쉽게 확인할 방안 검토
  - 애틀랜타 간담회: 인재 채용 프로세스 전반 점검

### 2) 전체 내용

---

- 뉴욕 간담회

- 면담 참여 연구자들은 KIST 인재풀에 등록하고, 향후 채용 관련 안내를 지속적으로 제공할 예정
- 채용 및 연구와 관련해, 면담 참여자들의 문의가 있을 시, 기관 소속 PI 들의 적극적인 안내 협조를 요청할 계획
- 국내외 상이한 학사 일정으로 인해 KIST 채용 지원 등에 불편함이 없도록 관련 규정 등에 관한 내용을 점검할 계획
- 피츠버그 간담회
  - 면담 참여 연구자들은 KIST 인재풀에 등록하고, 향후 채용 관련 안내를 지속적으로 제공할 예정
  - 채용 및 연구와 관련해, 면담 참여자들의 문의가 있을 시, 기관 소속 PI 들의 적극적인 안내 협조를 요청할 계획
  - 면담 중 발굴된 애로사항을 중심으로 KIST를 비롯한 출연연 연구 현황 및 채용 과정에 대해 해외 소재 연구자들도 손쉽게 확인할 방안 등을 검토할 계획
- 애틀랜타 간담회
  - 면담 참여 연구자들은 KIST 인재풀에 등록하고, 향후 채용 관련 안내를 지속적으로 제공할 예정
  - 채용 및 연구와 관련해, 면담 참여자들의 문의가 있을 시, 기관 소속 PI 들의 적극적인 안내 협조를 요청할 계획
  - 면담 중 발굴된 애로사항을 KIST 내 인재 채용 프로세스 전반에 대한 점검에 활용할 계획

## 라 DGIST (A)

### 1) 간담회 성과

- 계획
  - 계약 종료 임박 연구원들을 관련 기관에 소개
  - 대학원생들에게 사전 정보 제공
  - 단순 소개가 아닌 구체적인 연계 의지가 있음

### 2) 전체 내용

- 내용
  - 졸업이 가까운 박사후연구원 과정에서 계약이 끝나가는 연구원들에게 관련 기관으로 소개하여 지원 등을 포함하여 지속적인 연구가 진행되도록 계획
  - 미국에서 지속적인 연구를 원하거나 대학원생들에게는 사전에 관련 정보를 알 수 있도록 정보 제공 필요

## 마 KAIST (A)

### 1) 중요한 문제 제기

- 뉴욕 간담회
  - "참석자들의 관심이 귀국보다는 미국에서 활동하면서 한미연구교류 지원에 치중되어 있어 이벤트의 목적성에 부합하게 대화하기가 어려웠습니다"
  - 행사 목적과 참가자 기대 불일치 명확히 지적

- 피츠버그 간담회(참여자의 주요 질문)
  - 한국 박사후연구원 과정에 관심
  - 연구소 vs 학교 박사후연구원의 R&R(역할과 책임) 차이
  - 프로그램의 지속가능성 (졸업 시점에도 존재할지)
  - 박사후연구원에서 교수 전환 가능성
- 제안
  - "향후 지속적으로 학생들을 모니터링하고 정보를 줌을 통해 한국으로 유치를 유도"
  - 일회성이 아닌 지속적 관계 관리 필요

## 2) 전체 내용

---

- 뉴욕 간담회
  - 참석자들의 관심이 귀국보다는 미국에서 활동하면서 한미연구교류 지원에 치중되어 있어 이벤트의 목적성에 부합하게 대화하기가 어려웠습니다.
  - 향후 참석자들에게 목적성을 잘 알리고 참석하게 하는 것이 중요할 것 같습니다.
- 피츠버그 간담회
  - 한국에서의 포닥 과정에 관심이 많았고 연구소와 학교에서의 포닥의 역할과 R&R의 차이에 질문이 많았습니다.
  - 또한 아직 졸업까지 2-4년이 남아 있기에 이벤트에서 소개된 프로그램들이 본인들이 졸업한 시기에도 존재하는 지속가능성이 있는 프로그램인지에 대한 질문이 있었고 특히 학교에서 포닥을 할 경우 교수로의 취업으로 이어질 수 있는지 관심이 많았습니다.
  - 향후 지속적으로 학생들을 모니터링하고 정보를 줌을 통해 한국으로 유치를 유도하면 좋을 것 같습니다.

## 바 KIST

### 1) 주요 내용

---

- 해외인재 유치 애로사항 반영
- 기관지원제도 개선 방안 도출

### 2) 전체 내용

---

- 뉴욕 간담회
  - 해외인재 유치 애로사항 반영 및 기관지원제도 개선 방안 도출

## 사 GIST

### 1) 주요 내용

---

- 뉴욕, 피츠버그, 애틀랜타 간담회에서 체계적인 인재풀 파악
  - 전임교원·연구교원 채용 관심자 및 핵심 연구분야
- 기초자료 확보
  - 채용·연구참여 FAQ

- 국영문 안내 자료
- 표준화된 정보 제공 및 절차 개선
- 로드맵 설계: 중장기 교류·채용 로드맵 기초자료
- 애틀랜타 간담회 특이사항
  - 대부분 포닥 1~3년차
  - 구체적 프로그램보다는 네트워킹에 더 중점
  - 미국 내 한국 대학원생 프로그램 문의
  - 추후 관련 프로그램에 대해 경력 단계별 맞춤 접근 필요성 시사

## 2) 전체 내용

---

- 뉴욕 간담회
  - 해외 연구자 면담을 통해 전임교원·연구교원 채용에 관심 있는 인재풀과 핵심 연구분야를 파악하여 인재 유치 전략의 기초자료를 확보함
  - 면담 시 제기된 질문을 통해 채용·연구참여 관련 FAQ, 국영문 안내 자료 등 표준화된 정보 제공 및 절차의 개선을 위한 기초자료 확보함
  - 면담에서 얻은 정보를 바탕으로, 중장기 교류·채용 로드맵을 설계하는 데 필요한 기초자료를 확보함
- 피츠버그 간담회
  - 해외 연구자 면담을 통해 전임교원·연구교원 채용에 관심 있는 인재풀과 핵심 연구분야를 파악하여 인재 유치 전략의 기초자료를 확보함
  - 면담 시 제기된 질문을 통해 채용·연구 참여 관련 FAQ, 국영문 안내 자료 등 표준화된 정보 제공 및 절차의 개선을 위한 기초자료 확보함
  - 면담에서 얻은 정보를 바탕으로, 중장기 교류·채용 로드맵을 설계하는 데 필요한 기초자료를 확보함
- 애틀랜타 간담회
  - networking 기초자료 확보. 다양한 연구자들과 교류
  - 미국내 한국 대학원생들을 위한 프로그램이 있는지 문의 받음
  - 면담한 연구자들이 대부분 박사후연구원 1~3년차라 구체적인 프로그램 보다는 네트워킹에 더 중점을 둬

## 아 KAIST (B)

### 1) 주요 내용

---

- 구체적 성과
  - 포닥, 박사과정 대상 심도 있는 설명
  - 정보를 관련 학과 및 이노코어 포닥 사업단에 전달 예정
  - 몇몇 포닥/교수와 카이스트 방문 세미나 약속
- 심도 있는 논의
  - 조지아텍, 에모리대, 조지아대, NJIT, CUNY 한국인 교수들과 간담회
  - 한국 vs 미국 교수 생활 장단점 논의
  - 몇몇 교수와 귀국 방안 지속 논의 합의

- 실질적 리크루팅 성과

## 2) 전체 내용

---

- 3개 간담회 통합
  - 포닥, 박사과정 중심으로 심도있는 대한민국 정부의 인재유치 의지와 사업 설명하였으며 이들 정보를 카이스트 내 관련 학과와 사업단(특히 이노코아 포닥 사업단) 리크루팅 담당자들에게 전달할 예정임
  - 구체적으로 몇 명의 포닥들과 교수들과는 카이스트 방문 세미나 약속을 하였으며 이를 계기로 국내로 들어올 방법에 대해 논의를 이어가기로 함
  - 조지아텍, 에모리대, 조지아대, 뉴저지공대, CUNY 대학 한국인 교수들과 간담회를 통해 한국 교수 생활과 미국 교수 생활의 차이점과 장단점에 대해 심도있는 논의를 가졌으며 이들 중 몇몇 교수들과는 귀국 방안에 대해 계속 논의해 나가기로 함

## 자 NST

### 1) 주요 내용

---

- 3개 간담회 공통 목표
  - 출연연 R&D 혁신생태계 일반화 및 인지도 제고
  - 해외인재 적극 유치를 위한 NST 및 출연연 홍보 확대
  - 출연연 채용제도 개선

### 2) 전체 내용

---

- 공통내용
  - 출연연 R&D 혁신생태계에 대한 일반화와 인지도 제고 노력
  - 해외인재 적극 유치를 위한 NST 및 출연연 홍보활동 확대
  - 해외인재 유치를 위한 출연연 채용제도 개선

## 차 DGIST (B)

### 1) 주요 내용

---

- 뉴욕 간담회 내용만 포함
- 장기적 접근
  - 포닥 연구활동 관리하며 향후 뇌과학과 교원 임용 후보로 관리
  - 대학생, 대학원생과 장기 교류하며 국책사업 후보자로 관리

### 2) 전체 내용

---

- 뉴욕 간담회
  - 박사후연구원들의 연구활동 사항을 관리하면서 향후 DGIST 뇌과학과 교원 임용의 후보를 관리함

- 대학생, 대학원생 들과 장기적으로 교류하며 사후 다양한 국책사업 후보자로 관리함

## 카 KAIST (C)

### 1) 주요 내용

---

- 주요 관찰
  - 뉴욕 간담회 내용
  - “타운홀 미팅의 취지상 대체적으로 자연과학과 공학 전공자들의 참여가 많았음”
  - “융합연구(공학+인문사회) 수행 연구자의 참여는 상대적으로 적었음”
- 구체적 교원 후보발굴
  - ○○○ 박사: 천체물리학 방법론을 역사학, 언어학에 접목
  - ○○○ 교수: Brain Pool Plus 프로그램 선발 시 KAIST 지원 가능

### 2) 전체 내용

---

- 뉴욕 간담회
  - 타운홀 미팅의 취지상 대체적으로 자연과학과 공학 전공자들의 참여가 많았음
  - 문술미래전략대학원 및 KAIST 신설 예정인 AI미래학과(AI대학 소속)의 경우 공학과 인문사회(법/경제경영 포함)를 결합한 융합연구를 수행하고 있는 연구자의 참여는 상대적으로 적었음
  - 이상 기재된 참가자 외에도 간단한 대화/정보교환을 한 여러 참가자들이 있으나 진지한 면담까지는 이어지지 않아 기록에 남기지 못함
  - ○○○ 박사의 경우 천체물리학 연구방법론을 역사학, 언어학 등 인문사회과학 영역에 접목하여 융합연구를 개척할 수 있음을 제안
  - 본인의 시간 계획상 올해와 내년 임용지원 예정이며, 문술미래전략대학원과 미래AI학과는 AI 모델링과 분석을 기반으로 기후/인구/기술 변화를 예측하는 연구를 수행할 수 있는 잠재력 있는 후보 (CV 보내주기로 함)
  - 또한, ○○○ 교수는 연구비를 수주할 기회만 주어진다면 한국행도 충분히 고려한다는 의지를 보였고, 문술미래전략대학원 및 AI미래학과에 대해서도 정보를 더 확인해보기 희망함
  - 특히 Brain Pool Plus 프로그램에 선발될 수 있다면 국내대학(KAIST) 지원이 충분히 가능하다고 확인함

## 타 KAIST (D)

### 1) 주요 내용

---

- 중요한 제안(뉴욕 간담회)
  - "InnoCore program 참여 포达들이 병역 특례 혜택을 받을 수 있는지 문의. 연계할 수 있다면 좋은 분들을 한국으로 모시는데 많은 도움"
  - 이 내용은 박사후연구원의 설문조사에서도 언급된 실질적 장벽임
- 참가자 관심사 (3개 간담회 공통)
  - 한국 vs 미국 교수 생활

- 임용 시 중요한 점, 준비사항
- 프로그램 인지도 부족으로 홍보 방법 개선 필요
- 성과
  - 주기적 만남 필요성 확인
  - 한국으로 옮기게 된 계기, 경험 공유가 도움됨
- 개선 필요
  - 지원 규정이나 시기 명확화
  - 학교별 지원 절차와 공고를 쉽게 파악할 수 있는 사이트 (애틀랜타 간담회)

## 2) 전체 내용

---

- 뉴욕 간담회
  - ○○○ 혁신본부장님께서 InnoCore program에 참여하는 박사후연구원들이 병역 특례 혜택을 받을 수 있는지 문의하셨고 연계할 수 있다면 좋은 분들을 한국으로 모시는데 많은 도움이 될 수 있기에 그렇게 할 수 있으면 좋겠다는 제안을 주셨습니다.
  - 면담 결과 한국과 미국에서 교수로서의 삶과 임용시 중요한 점, 준비해야 될 점들에 대해서 관심이 많으셨기에 이런 부분들에 도움을 드릴 수 있는 프로그램들이 있으면 좋을 것 같다는 생각이 들었습니다.
  - 행사에서 소개된 여러 지원 프로그램들에 대해서 잘 모르고 계셔서 좋은 기회들을 알릴 수 있는 방법들이 있으면 좋을 것 같습니다.
  - 이번 행사를 많은 분들이 소식을 접할 수 있었던 경로를 통해 같은 방법으로 한국에서의 여러 좋은 기회들에 대해서 자주 소개할 수 있으면 좋을 것 같습니다.
  - 현지 학생 / 연구자들과의 주기적인 만남의 필요를 느꼈고 교수 지원 등에 대한 경험과 의견을 전달 드릴 수 있었고, 특별히 한국으로 옮기게 된 계기, 한국에서의 경험 및 여러 가지 기회들에 대해서 소개 할 수 있었던 점들이 참석하신 분들에게 도움이 되었던 것이 성과였던 것 같습니다.
- 피츠버그 간담회
  - 면담 결과 교수 임용시 중요한 점, 준비해야 될 점들에 대해서 관심이 많으셨기에 이런 부분들에 도움을 드릴 수 있는 프로그램들이 있으면 좋을 것 같다는 생각이 들었습니다.
  - InnoCore 프로그램에 대해 모르셨는데 관심 있으신 분들이 있으셔서 좋은 기회들을 알릴 수 있는 방법들이 있으면 좋을 것 같습니다.
  - 그리고 지원을 용이하게 할 수 있도록 규정이나 시기 등을 정할 수 있으면 도움이 될 것 같습니다. 피츠버그에서 참여하신 분들이 멀리 떨어진 곳에서 운전해서 참석하신 분들도 많았고 열의를 보셨던 것들이 인상적이었습니다.
  - 교수님들과 현지 학생 / 연구자들과의 주기적인 만남의 필요를 느꼈고 교수 지원 등에 대한 경험과 의견을 전달 드릴 수 있었고, 특별히 한국으로 옮기게 된 계기, 한국에서의 경험 및 여러 가지 기회들에 대해서 소개 할 수 있었던 점들이 참석하신 분들에게 도움이 되었던 것이 성과였던 것 같습니다.
- 애틀랜타 간담회
  - 면담 결과 한국에서의 기회에 대해 관심이 많으시기에 이런 부분들이 잘 정리된 웹사이트나 메일링 리스트 등을 통해 도움을 드릴 수 있는 프로그램들이 있으면 좋을 것 같다는 생각이 들었습니다.
  - InnoCore 프로그램에 대해 모르셨는데 관심 있으신 분들이 있으셔서 좋은 기회들을 알릴 수 있는 방법들이 있으면 좋을 것 같습니다.

- 그리고 지원을 용이하게 할 수 있도록 규정이나 시기 등을 정할 수 있으면 도움이 될 것 같습니다. 학교별 지원 절차와 공고들을 쉽게 파악할 수 있는 사이트가 있으면 좋을 것 같습니다.
- 현지 학생 / 연구자들과의 주기적인 만남의 필요를 느꼈고 교수 지원 등에 대한 경험과 의견을 전달 드릴 수 있었고, 특별히 한국으로 옮기게 된 계기, 한국에서의 경험 및 여러 가지 기회들에 대해서 소개 할 수 있었던 점들이 참석하신 분들에게 도움이 되었던 것이 성과였던 것 같습니다.

## 과 DGIST (C)

### 1) 주요 내용

---

- 목표 및 기대효과 (3개 간담회 공통)
  - 공동연구 과제 발굴 및 국제 협력 강화
  - DGIST 연구 강점 및 InnoCore 홍보
  - 브랜드 인지도 향상 기대
- 구체적 계획 (피츠버그/애틀랜타 간담회)
  - 세미나 초청을 통한 적극적 지원 유도
  - CV 및 연구 주제를 학과 내 공유
  - 잠재적 교원·포닥 후보군으로 관리
- 개선 계획 (애틀랜타 간담회)
  - 면담 과정에서 도출된 내용 정리:
  - 교수 역할 인식
  - 연구비 구조 질문
  - 포닥 및 기업 취업 시 필요 지원
- 교원 채용 안내자료 및 인재 유치 브로셔(영문) 개선에 반영

### 2) 전체 내용

---

- 뉴욕 간담회
  - 공동연구 과제 발굴 및 국제 협력 강화. 각 기관 연구자들에게 DGIST의 연구 강점 및 InnoCore의 역할과 비전을 적극적으로 홍보함으로써, 차후 국제 공동연구 및 우수 인재 유치 시 DGIST의 브랜드 인지도가 높아질 것으로 기대됨
- 피츠버그 간담회
  - 우수 인재 확보 및 채용 연계: 세미나 초청을 통해 적극적인 지원을 유도할 계획임. 각 기관 연구자들에게 DGIST의 연구 강점 및 InnoCore의 역할과 비전을 적극적으로 홍보함으로써, 차후 국제 공동연구 및 우수 인재 유치 시 DGIST의 브랜드 인지도가 높아질 것으로 기대됨
- 애틀랜타 간담회
  - 우수 인재 확보 및 채용 연계: 세미나 초청을 통해 적극적인 지원을 유도할 계획임
  - CV 및 연구 주제 정보를 학과 내 관련 전공 교수들과 공유하고 잠재적 교원·포닥 후보군으로 관리할 계획임
  - 각 기관 연구자들에게 DGIST의 연구 강점 및 InnoCore의 역할과 비전을 적극적으로 홍보함으로써, 차후 국제 공동연구 및 우수 인재 유치 시 DGIST의 브랜드 인지도가 높아질 것으로 기대됨
  - 면담 과정에서 도출된 교수 역할에 대한 인식, 연구비 구조에 대한 질문, 포닥 및 기업 취업 시

필요로 하는 지원 사항 등을 정리하여, DGIST 교원 채용 안내자료 및 인재 유치 브로셔(영문 포함) 개선에 반영할 계획임

## 하 종합 정리

### 1) 핵심 문제점

---

- 행사 목적성 불일치
  - 참여자는 미국에서 활동하며 교류 원함
  - 간담회 주최 측은 귀국 유도가 목적임
  - 행사명("한미 연구 교류협력")과 실제 내용과 괴리
- 참가자 특성
  - 박사과정생 다수이었으며 이들은 즉각적 귀국 대상 아님
  - 박사후연구원 1~3년차들은 네트워킹에 더 관심
  - 기초과학 분야 대학원생 혹은 박사후연구원은 취업에 대한 불안이 높음
  - AI 혹은 컴퓨터과학 분야는 취업 여유 있음
- 프로그램 인지도 부족
  - 참여자들은 InnoCore 등 프로그램을 모름
  - 관련 프로그램의 홍보 방법 개선 필요
  - 국내 관련 기관에 대한 통합 정보 사이트 부재
- 비정규직 프로그램 한계
  - 참가자들이 정규직 경로 문의
  - 장기 정착 가능성 우려
- 참여자들은 진로 혹은 연구에 관한 실무 정보 부족
  - 구체적 연구비, 스타트업 규모에 대한 지식이 부족함
  - 대학 혹은 연구소 채용 평가 기준에 대한 지식 부족
  - 대학에 임용되었을 때, 학생 확보 가능성에 대한 궁금해함
  - 대학별 지원 절차에 대한 지식 부족
- 국제공동연구 실질적 장벽
  - 체재비, 여비 외 실질 연구비 없음
  - Overhead cost 문제

### 2) 긍정적인 관찰

---

- 장기적 씨앗 효과
  - 대학원(박사과정)생 참여로 향후 진로 결정 시 도움 예상
- 구체적 후보 발굴
  - 각 기관: 인재풀 구축, CV 확보
- 네트워킹 가치
  - 한국인 교수들과 심도 있는 논의
  - 미국 현지 연구 트렌드 파악 (양자역학, 군집 AI 등)

- 참여자 열의
  - 피츠버그 간담회의 경우 멀리서 운전해서 참석
  - 작은 도시 방문에 대한 감사
- 기관 브랜드 인지도 향상
  - 출연연, DGIST 등 홍보 기회

### 3) 후속 조치

---

- 즉시 실행 가능
  - 인재풀 등록 및 지속 연락
  - CV 학과 내 공유
  - 세미나 초청
- 단기 개선
  - 학사 일정 고려한 규정 점검
  - FAQ 및 안내자료 개선 (국영문)
  - 통합 정보 사이트 구축
  - 지원 규정 및 시기 명확화
- 중기 개선
  - 채용제도 개선
  - 교원 채용 안내자료 개선
  - 국제공동연구 실질 연구비 검토
  - 병역 특례 연계 검토
- 장기 전략
  - 중장기 교류·채용 로드맵 설계
  - 지속적 모니터링 및 정보 제공
  - 주기적 만남 정례화

## 4절 실증 분석 결과 및 정책적 함의

### 1 문제 진단

#### 가 프로그램 개선 사항

##### 1) 참여자 그룹별 맞춤 전략

- 대학원생
  - (1) 현재 문제
    - 당장 귀국 대상 아님
    - 2-4년 후 졸업 예정
    - 장기적 씨앗 뿌리기 대상
  - (2) 필요한 정책
    - 해외 박사과정 중 지원 프로그램 (한국과의 연결 유지)
    - 졸업 시점 맞춤형 지원 (5월, 12월 졸업 고려)
    - 학자금 융자 프로그램 (경제적 어려움으로 유학 못 가는 인재 지원)
- 박사후연구원
  - (1) 현재 문제
    - 브레인폴, 이노코어 등 3-5년 단기 프로그램으로 종료 후 갈 곳이 없음, "박사후연구원 연봉은 9천만원으로 높지만 정규직 전환 없어 장기플랜에 매력 없음"
  - (2) 필요한 정책
    - Tenure-track 연계 프로그램: 박사후연구원을 조교수로 전환 보장
    - 정부출연연구소 정규직 TO 대폭 확대
    - 해외 박사후연구원 완료 후 귀국 프로그램)
- 교수
  - (1) 핵심 니즈
    - 연구비 수급 환경
    - 신입 교수 스타트업 펀드 (미국과 5-10배 격차)
    - 학생 확보 가능성
    - 채용 평가 기준의 명확한 정보
  - (2) 필요한 정책
    - 스타트업 펀드 매칭 제도
    - 부부 과학자 공동 채용 프로그램
    - 임용 준비 체계적 가이드 제공

- 연구원 및 기타
  - (1) 새로운 제안
    - 미국 빅테크 리더십 유치 정책
    - 스타트업/기업 연계 프로그램
    - 학계 중심에서 벗어난 산학 생태계 구축

## 2) 비정규직 중심 프로그램

---

- 해외 이공계 인재 유치 프로그램 한계
  - 소개하는 대부분의 프로그램이 비정규직임
  - Inno core에 아무리 많은 지원 해도 끝나고 갈 곳 없으면 실효성 부족
- 해결방안
  - 정규직 채용 연계 프로그램 설계
  - 대학 교원 TO 확대 정책
  - 정부출연관의 정규직 전환 보장

## 3) '귀국 유도' 중심의 프로그램

---

- 프로그램 주최 측의 관점과 참여자 관점에 차이가 큼
  - 주최 측은 귀국 유치, 비정규 박사후연구원, 추상적 비전을 제시
  - 참여자는 미국에서 활동하며 교류협력, 정규직과 안정성 추구, 구체적 제도와 조건을 고려하고 있음
- 해결방안
  - "귀국"을 목표로 설정하면 초기부터 참여 장벽 상승
  - 현실적인 접근으로 교류 → 공동연구 → 이중 소속 → 점진적 이동 필요

## 3) 프로그램 지속 가능성에 대한 불신

---

- 프로그램 관련 정책을 신뢰하지 않음
  - 참여자는 정권 교체 시에도 유지되는지 의문을 품고 있음
  - 장기적으로도 이 프로그램이 존재하는지 궁금해 함
- 해결방안
  - 법제화를 통한 안정성 확보
  - 중장기(10년) 로드맵 공개
  - 정권 교체 영향 최소화 메커니즘 마련

### 나 제도적 문제점

#### 1) 연구 간접비(overhead cost) 개선

---

- 국내 시스템과 미국 시스템 사이의 비호환성
  - 미국 대학·연구기관은 연구비의 50~70%를 간접비로 책정

- 한국에서는 이를 인정하지 않음
- 한국 연구비로 연구할 때, 우리나라 규정에 따르면 미국 PI는 기관 규정 위반
- Overhead 인정 없이 공동연구·인재 유치는 구조적으로 불가능
  - 이 부분이 한미 공동연구가 활성화되지 않는 핵심 이유
- 해결 방안
  - Overhead cost 인정 정책 수립
  - 핀란드-NIH 공동연구과제 모델 연구 벤치마킹
  - 장기 목표로 한국-NIH/NSF 공동과제 정식 출범

## 2) 국적 및 활동 위치의 유연화

---

- 미국 국적 한인 과학자
  - 현재는 한국 국적자 중심 정책으로 미국 시민권자는 소외되어 있음
  - 한국 국적이며 미국 영주권자로서 미국 연구 활동의 어려움이 많으므로 문제 해결을 위한 방안 필요
  - 국적 문제로 인한 국제 공동 연구의 어려움이 있음
- 해외 거주 지속 희망자
  - 귀국보다는 미국에서 활동하면서 한미연구교류 지원에 관심이 있음
  - 프로그램이 한국으로 귀국 의무가 포함되면 프로그램 참가에 망설여짐
- 정부 지원 사업 조건이 엄격함
  - 브레인폴(BP) 사업 지원 시에 '해외 일시 체류자 제외'와 같은 엄격한 자격 요건이 있음
  - 미국에서의 교수 생활을 유지하면서 한국 정부의 지원을 받아 연구 교류를 할 수 있는 '현지 거주형' 프로그램에 대한 수요가 매우 높음
- 해결 방안
  - 유치만이 아닌 "글로벌 한인 과학자 네트워크" 구축
  - 미국에 있어도 한국 과학기술에 기여 가능하며, 장기적으로 일부는 귀국할 것임
  - 사업 참여 자격의 유동성

## 2 고려해야 할 정책

### 가 제안된 정책

#### 1) 박사후연구원 프로젝트 완료 후 귀국 프로그램

---

- 현재 진행 중인 프로젝트를 완료하고 그 기술/노하우를 가지고 귀국
- 정부-해외 연구실 간 계약으로 투명한 연구비 집행
- 국내에서 규정한 연구 윤리와 글로벌화 된 현실을 고려한 접근

#### 2) 초기 PI급 직책 한시 제공

---

- 신진연구자에게 일정 기간 PI 직책 제공
- 가능성을 증명할 기회
- "Try before commit" 개념

#### 3) 귀국 조건부 해외 포닥 지원

---

- 미국에서 박사후연구원으로 연구하면서 경력 쌓기
- 3-5년 후 귀국을 조건으로 함
- 해외 체류 중에도 한국과 연결 유지

#### 4) 여름방학 단기 방문 프로그램

---

- 취업 외 목적의 단기간 해외 교류
- 외국 대학의 학부생 및 대학원생을 대상으로 운영
- 한국 연구 환경에 대한 체험 기회

### 나 실무 시스템 개선

#### 1) 통합 정보 플랫폼 구축

---

- 현재 문제:
  - "InnoCore 프로그램을 몰랐다"
  - "학교별 지원 절차를 찾기 어렵다"
  - "연구재단 담당자 이메일도 없다"
- 해결 방안
  - 통합 웹사이트 구축 (국영문)
  - 학교별/기관별 채용 정보 일괄 제공
  - 담당자 연락처(이메일 포함) 공개
  - 지원 절차 및 서류 양식 표준화

## 2) 행정 절차 개선

---

- 참가자 사례
  - 세종펠로우십: 해외기관-국내기관 계약 조율 실패 → 과제 중단 → 2년 참여제한
  - "근로계약서 조항까지 연구자가 챙기기 어렵다"
- 해결 방안
  - 행정 전담 코디네이터 배치
  - 해외기관 계약 가이드라인 통일
  - 선량한 피해자 발생 방지 규정

## 3) 타이밍 문제 해결

---

- 문제
  - 미국 졸업은 5월과 12월이지만, 한국의 채용은 주로 2월-3월임
  - 지원자격 미달로 무직 상태 발생
- 해결 방안
  - 상시 채용 시스템 운영
  - 해외 학사 일정 고려한 규정 제정
  - 유연한 지원 자격 기준 제시

## 4) 한국의 강점 전략적 활용

---

- 실질적 생활 수준 (간과된 강점)
  - 참가자 피드백:
    - "미국에서 역대연봉 벌지만, 쓰고 남는 거, 은퇴 후 삶 생각하면 한국이 좋다"
    - "건강보험이 엄청난 장점"
    - "치안, 생활 편의성"
- 전략
  - 순수 연봉 경쟁(미국에 경쟁이 안 됨) 지양
  - 복리후생, 건강보험, 삶의 질 강조
  - Total Compensation Package 개념
  - 생애주기 비용 비교 자료 제작
- 연구비 외 지원
  - 주거 지원 (이주 정착금)
  - 자녀 교육 지원 (한국어, 적응)
  - 배우자 커리어 지원
  - 군복무-연구 연계 (미국서 학위 중 군대 미룬 경우)

## 다 분야별 맞춤 전략

### 1) AI 및 컴퓨터과학 분야

---

- 현황: 취업에 여유 있음
- 전략: 최첨단 연구 환경, 글로벌 네트워크 강조

## 2) 기초과학 분야

---

- 현황: 취업 불확실성 우려 높음
- 전략
  - 안정적 정규직 자리 우선 제공
  - 장기 연구 지원 (5년 이상)
  - 단기 성과 압박 완화

## 3) 바이오/신약 분야

---

- 특수성: 성과까지 평균 5년 이상
- 전략: 장기적 투자, 인내심 있는 평가

## 4) 융합 분야

---

- 현재: 지원 범위에서 배제되는 경우 많음
- 개선
  - "과학기술분야" 정의 유연화
  - 인문대 소속 인지과학 등도 포함
  - 계량심리학(사회과학) 등 STEM 인정

## 라 패러다임 전환의 필요

### 1) 현재

---

- 일방향 유치
- 단기 프로그램
- 비정규직 중심
- 학계 중심
- 한국 국적자만
- 성과 압박

### 2) 미래

---

- 양방향 교류 생태계
- 생애주기 지원
- 정규직 연계
- 산학 통합
- 글로벌 네트워크
- 장기 투자

### 3) 핵심 메시지

---

- "한국으로 오라"가 아니라
- "한국과 함께 성장하자"
- 이것이 참여자들이 원하는 진정한 "한미 연구 교류협력"



<그림 49> 과학기술인재 유치의 패러다임 전환



## 제 6 장

# 과학기술인재 유치 정책 제안

1절 | 정책 제안 도출 논리

2절 | 전주기 관점의 정책 목표 재정의

3절 | 전주기 정책 패키지 제안

4절 | 단계별 정책 과제 도출

5절 | 성과관리 체계 구축 제안

6절 | 후속 과제 및 정책 방향 도출

## 1절 정책 제안 도출 논리

### 1 종합 분석 결과와 문제 인식

- 본 장은 제2장의 국내 과학기술인재 유치 정책 구조 진단, 제3장의 해외 주요국 정책 비교 분석, 제4장의 국제 인재유치 지표 기반 국가 경쟁력 분석, 제5장의 한-미 연구교류 실증자료 분석 결과를 종합하여 정책 제안을 도출하고자 함
- 종합 분석 결과, 국내 과학기술인재 유치 정책은 다수의 제도와 사업을 운영하고 있음에도 불구하고, 정책 목표가 해외 인재의 ‘유입’ 단계에 집중되어 있으며, 유입 이후의 정착·활용·성과 확산·재유치로 이어지는 중·장기 경로 관리가 제도적으로 충분히 설계되지 못한 구조적 한계를 보이고 있는 것으로 분석됨
- 특히 정책 성과 관리가 참여 인원 수, 초빙 실적 등 단기적·계량적 지표에 편중되어 있어, 인재의 실제 체류 안정성, 연구·산업 기여도, 국제 순환 효과 등 정책의 본질적 성과를 충분히 포착하지 못하는 문제가 반복적으로 확인됨. 이는 정책 집행의 문제라기보다는, 정책 목표와 구조 자체가 전주기 관점에서 설정되지 못한 데에서 기인한 구조적 제약으로 해석됨

### 2 정책 섬(Isolated Policy Islands) 구조의 구조적 한계

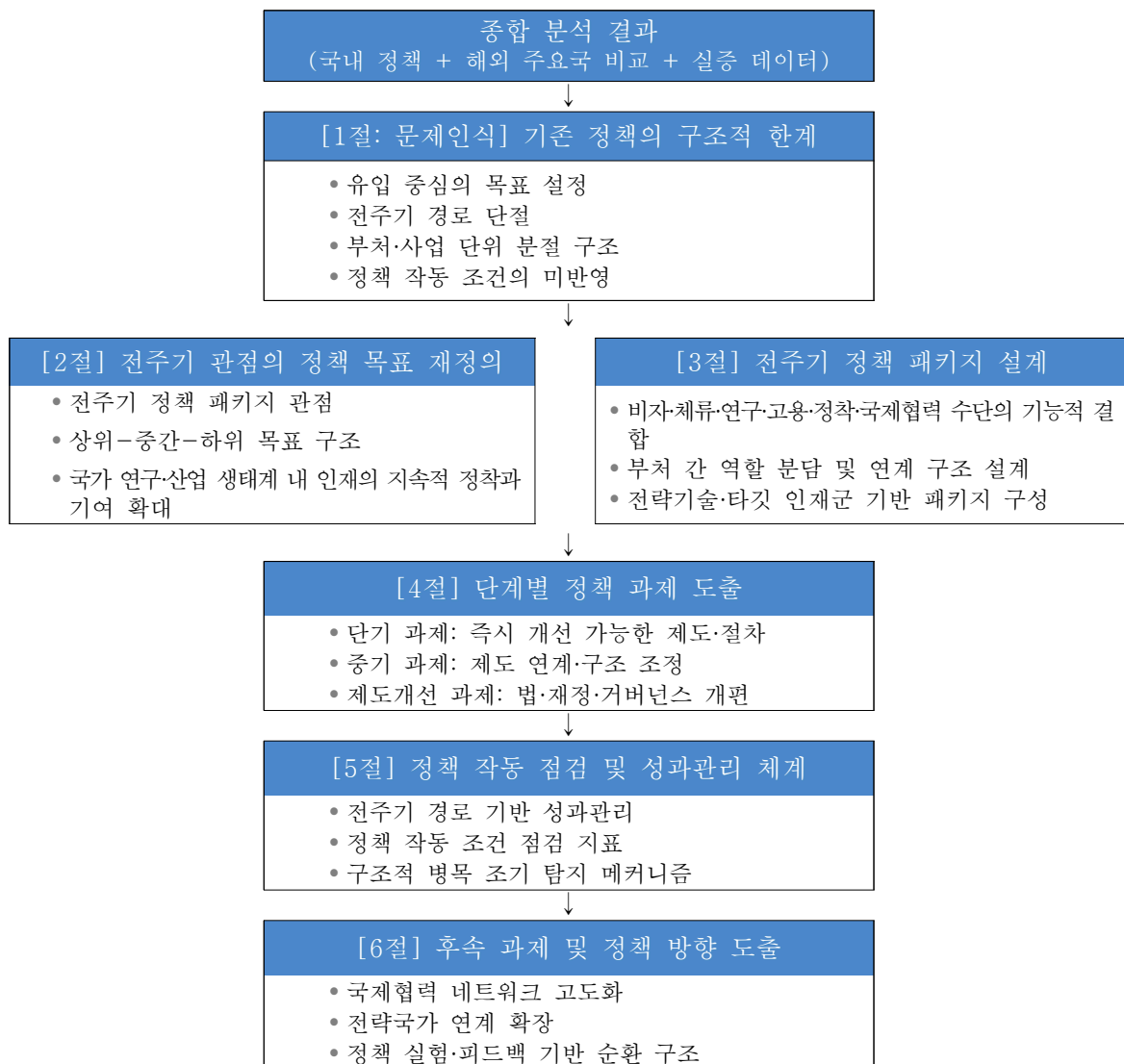
- 종합 분석 과정에서 확인된 핵심 문제 중 하나는 과학기술인재 유치 정책이 다수의 ‘정책 섬(isolated policy islands)’ 형태로 분절 운영되고 있다는 점임. 정책 섬이란, 개별 부처·기관·사업 단위에서 정책 목표와 운영 논리가 독립적으로 설정되어, 상호 연계 없이 병렬적으로 존재하는 정책 구조를 의미함
- 현재의 정책 구조에서는 비자, 연구비, 고용, 정착 지원, 국제협력 등의 정책 수단이 각각 개별 사업으로 운영되며, 동일한 해외 인재가 여러 정책을 연속적으로 활용해야 함에도 불구하고 단계 간 제도적 연결성과 예측 가능성이 충분히 확보되지 못하고 있음. 그 결과, 인재 개인의 경력 경로 관점에서는 정책 접근 과정에서 반복적인 행정 부담, 정보 단절, 제도 공백이 발생하고, 이는 중·장기 정착 및 활용을 저해하는 요인으로 작용함
- 이러한 정책 섬 구조는 정책 자원의 절대적 부족보다는, 정책을 통합적으로 설계·관리하는 상위 구조의 부재에서 비롯된 문제로 해석되며, 전주기 경로 관리와 정책 효과의 누적을 구조적으로 제약하는 핵심 병목으로 작동하고 있음

### 3 전주기, 패키지 관점의 정책 전환 필요성

- 이상의 문제 인식에 기반하여, 본 연구는 과학기술인재 유치 정책의 근본적 전환 방향으로 전주기·패키지 관점의 정책 구조 전환이 필요함을 제시함. 이는 개별 정책 수단이나 사업의 확대가 아니라, 정책 목표-정책 수단-정책 운영-성과 관리가 하나의 연속된 경로로 작동하

도록 정책 구조를 재설계하는 접근법

- 전주기 관점의 정책 전환은 유입-정착-성과 창출-재유치로 이어지는 인재 경로 전반을 하나의 정책 흐름으로 관리하고, 각 단계 간 전환 지점을 제도적으로 연결하는 것을 핵심으로 함. 또한 패키지 관점의 전환은 비자, 연구, 고용, 정착, 국제협력 수단을 개별적으로 운영하는 방식에서 벗어나, 타깃 인재군과 정책 목표에 따라 기능적으로 결합된 정책 패키지 단위로 설계·관리하는 구조를 의미함
- 이와 같은 정책 전환은 정책 섬 구조를 해소하고, 정책 작동의 정합성과 예측 가능성을 제고하며, 궁극적으로 국가 연구·산업 생태계 내에서 해외 과학기술인재의 지속적 정착과 기여를 확대하기 위한 필수적 전제 조건으로 기능함. 본 장의 이후 절에서는 이러한 전환 논리에 기반하여 정책 목표 재정의, 전주기 정책 패키지 설계, 단계별 과제 도출, 성과관리 체계를 체계적으로 제시하고자 함
- 이러한 문제 인식과 전환 필요성에 기반하여, 본 장은 정책 목표의 구조적 재정의에서 출발하여 전주기 정책 패키지 설계, 단계별 정책 과제 도출, 성과관리 체계 구축, 후속 정책 방향 제시에 이르는 정책 제안 체계를 단계적으로 제시함



<그림 50> 정책 제안 도출 과정

## 2절

# 전주기 관점의 정책 목표 재정의

- 본 절에서는 과학기술인재 유치 정책의 목표를 무엇으로 삼아야 하는지에 대한 내용을 재검토 하고자 함. 이는 기존의 정책 목표가 현재의 인재 이동 환경과 정책 요구를 충분히 반영하지 못하고 있다는 구조적 문제 인식에서 시작됨. 따라서 기존 과학기술인재 유치 정책의 목표 설정 방식과 한계를 검토하고, 본 연구의 분석 결과를 토대로 정책 목표를 구조적으로 재정의하고자 함. 이는 단순한 목표 문구의 수정이 아니라, 과학기술인재 유치 정책이 지향해야 할 정책 패러다임의 전환을 명확히 하는 데 목적이 있음
- 그간 국내 과학기술인재 유치 정책은 해외 인재의 유입 확대를 핵심 목표로 설정하고, 유치 규모, 참여 인원 수, 단기 성과 지표를 중심으로 정책 성과를 관리해 온 경향이 강함. 이러한 접근은 초기 인재 확보 단계에서는 일정 부분 효과를 거두었으나, 본 연구의 국내 정책 구조 진단(제2장), 해외 주요국 비교 분석(제3장), 국제 인재유치 지표 분석(제4장), 한-미 연구교류 실증 분석(제5장) 결과를 종합할 때, 정착·활용·재유치로 이어지는 중·장기 경로 관리 측면에서는 구조적 한계를 노출하고 있는 것으로 해석됨
- 특히 정책 목표가 유입 단계에 집중됨에 따라, 유입 이후의 체류 안정성 확보, 연구·산업 현장으로의 경로 전환, 성과 확산 및 재유치 메커니즘 구축 등 전주기 단계에서 요구되는 정책적 목표가 충분히 명시·관리되지 못하는 문제가 반복적으로 확인됨. 이는 정책 수단의 부족이라기보다, 정책 목표 자체가 전주기 관점에서 재구성되지 못한 데서 기인한 구조적 문제로 해석됨
- 이에 과학기술인재 유치 정책의 목표를 단일 차원의 ‘유치 확대’에서 벗어나, 전주기 경로의 안정적 형성과 지속적 활용을 지향하는 다층적 목표 체계로 재정의할 필요가 있음. 재정의된 정책 목표는 다음과 같은 방향 전환을 핵심으로 함
  - 첫째, 정책의 궁극적 목표를 단기 유입 성과가 아닌 국가 연구·산업 생태계 내 인재의 지속적 정착과 기여 확대로 설정함
  - 둘째, 정책 목표를 유입-정착-성과 창출-재유치의 전주기 단계별로 구조화하여, 각 단계에서 달성해야 할 정책적 목적을 명확히 함
  - 셋째, 정책 목표가 개별 부처·사업 단위가 아니라, 정책 패키지 단위로 연계·관리될 수 있도록 재구성함

### 1) 기존 정책 목표의 구조적 한계

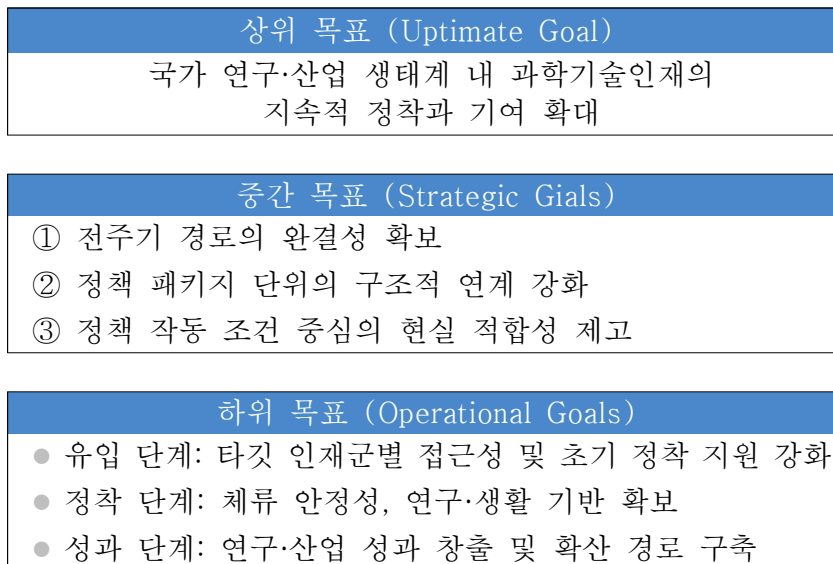
- 기존 과학기술인재 유치 정책의 목표는 주로 해외 인재의 유입 확대와 단기 성과 가시화에 초점을 두어 설정되어 왔음. 이로 인해 정책 목표는 사업별 참여 인원 수, 초빙 실적, 프로그램 운영 횟수 등 계량화 가능한 지표 중심으로 관리되는 경향을 보임. 그러나 본 연구의 종합 분석 결과, 이러한 목표 설정 방식은 다음과 같은 구조적 한계를 내포하고 있는 것으로 진단됨
- 정책 목표가 전주기 경로를 포괄하지 못함
  - 정책 목표가 유입 단계에 편중되어 설정됨에 따라, 유입 이후의 정착 안정성, 경력 전환, 성과 확산 및 재유치 단계에 대한 목표가 명확히 설정·관리되지 못함. 이는 정책 수단의 단절을 초래하고, 인재의 중·장기 체류 및 기여를 제약하는 요인으로 작용함
- 정책 목표와 정책 수단 간의 구조적 불일치
  - 유입 중심의 목표 설정 하에서 정착·활용 관련 수단은 보조적 요소로 취급되거나 개별 사업 단위로 분산 운영되는 경향이 나타남. 그 결과, 정책 목표와 실제 제도 설계 간의 정합성이 약화되는

문제가 지속적으로 발생함

- 부처·사업 단위 목표 설정으로 인한 분절 구조 고착화
  - 정책 목표가 개별 부처 또는 단위 사업 성과 중심으로 설정됨에 따라, 부처 간 연계 목표나 공동 책임 구조가 충분히 형성되지 못함. 이는 전주기 경로 관리보다는 사업 단위 성과 관리 중심의 정책 운영을 강화하는 결과로 이어짐
- 이와 같은 한계는 정책 집행의 문제라기보다는, 정책 목표 체계 자체가 전주기·패키지 관점에서 설계되지 못한 구조적 제약으로 나타남

## 2) 재정의된 정책 목표 체계

- 본 연구에서는 구조적 한계를 해소하기 위해, 과학기술인재 유치 정책의 목표를 전주기 경로 관리와 정책 패키지 연계를 중심으로 재정의함. 재정의된 정책 목표 체계는 상위-중간-하위 목표의 3단 구조로 구성됨



<그림 51> 재정의된 정책 목표 체계

- 상위 목표: 국가 연구·산업 생태계 내 과학기술인재의 지속적 정착과 기여 확대
  - 이는 단기간의 해외 인재 유입 규모 확대를 정책 성과로 간주하는 기존 접근에서 벗어나, 중장기 체류와 연구·산업 활동을 통한 실질적 기여, 나아가 재유치와 국제 네트워크 확산까지 포함하는 구조적 성과를 궁극적 목표로 삼는 전환이 필요함을 의미함
- 중간 목표: 상위목표 실현을 위하여 다음의 세 가지를 설정함
  - 첫째, 유입-정착-성과 창출-재유치로 이어지는 전주기 정책 경로의 완결성 확보가 필요함. 이는 정책 단계 간 단절을 해소하고, 인재의 이동 경로 전반을 하나의 연속된 정책 흐름으로 관리하기 위함
  - 둘째, 정책 패키지 단위의 구조적 연계 강화는 비자, 연구비, 고용, 정착 지원 등 개별 정책 수단을 단독으로 운영하는 방식에서 벗어나, 부처 간 정책을 기능적으로 결합한 패키지 설계를 통해 정책 효과를 극대화를 위함
  - 셋째, 정책 작동 조건 중심의 현실 적합성 제고를 통해 제도 설계의 형식적 완결성보다 실제 정책 이용 과정에서의 접근성, 행정 부담, 체류 안정성 등 작동 조건을 중시하는 방향 전환이 필요함
- 하위 목표: 전주기 단계별로 제시함

- 유입 단계: 전략기술 분야 중심의 타깃 인재군 설정 및 정책 접근성 제고, 초기 정착 지원 강화
  - 정착 단계: 중·장기 체류 안정성 확보, 연구 수행 및 생활 기반의 제도적 안정화
  - 성과 단계: 연구 성과 창출, 산업 연계, 기술사업화 및 확산 경로 구축
  - 재유치 단계: 해외 순환, 복귀, 국제 네트워크 연계를 통한 인재 활용 범위 확장
- 이와 같이 재정의된 정책 목표 체계는 과학기술인재 유치 정책을 단편적 사업 중심 정책에서 전주기구 조 중심 정책으로 전환하기 위한 논리적 기반으로 기능함

<표 68> 전주기 단계별 과학기술인재 유치 정책 목표 체계

전주기 단계	핵심 정책 목표	주요 목표 내용	정책 관리 초점
유입	전략적 유치	전략기술 분야 중심 타깃 인재군 설정 및 접근성 강화	비자·초기 지원
정착	안정적 체류	중·장기 체류 안정성, 연구·생활 기반 확보	체류·행정·생활
성과 창출	활용 극대화	연구 성과 창출, 산업 연계, 기술사업화 촉진	연구·산업 연계
재유치	순환·확장	국제 순환, 복귀, 글로벌 네트워크 기반 재유치	국제협력·확산

### 3절 전주기 정책 패키지 제안

- 본 절에서는 제6장 2절에서 재정의한 정책 목표 체계를 구체적인 정책 설계 수준으로 전환하기 위하여, 과학기술인재 유치 정책의 구조적 전환을 위한 전주기 정책 패키지를 제안함
- 본 연구에서 제안하는 정책 패키지는 개별 사업의 단순 확대나 신규 과제 추가가 아니라, 기존 정책 분석에서 확인된 전주기 경로 단절, 정책 분절, 작동 조건 미반영이라는 구조적 한계를 해소하기 위한 설계 단위로 구성됨
- 기존 정책은 다수의 사업과 제도를 보유하고 있음에도 불구하고, 정책 목표의 유입 편중, 부처·사업 단위 분절 운영, 현장 작동 조건에 대한 고려 부족으로 인해 인재의 중·장기 정착과 지속적 활용으로 연결되지 못하는 문제가 반복적으로 지적되어 왔음
- 이에 본 절에서는 정책을 개별 수단의 집합이 아닌 경로 중심·패키지 단위의 구조적 개입 체계로 재구성하고자 다음의 세 가지 정책 패키지로 구분하여 제시함
- 세 가지 정책 제안 패키지는 상호 독립적인 정책 묶음이 아니라, 기능적으로 분화된 단위가 상호 연계되어 작동하는 통합 구조를 형성함
  - 패키지 ①은 전주기 경로의 내용적 완결성을 담당
  - 패키지 ②는 정책 설계·운영의 구조적 기반과 거버넌스를 담당
  - 패키지 ③은 정책 작동의 현실 적합성과 실효성을 보완

#### 1) 전주기 경로 완결형 인재 유치·정착 패키지

- 본 패키지는 과학기술인재 유치 지속성, 생활 기반을 통합적으로 지원하는 정착 단계의 제도적 강화
  - 연구 성과가 산업·사회적 성과로 전환될 수 있도록 경로를 설계하는 성과 창출 단계의 구조화
  - 성과 이후 국제 순환, 복귀, 재유치로 연결되는 경로를 제도적으로 보장하는 순환·확장 메커니즘 구축
- 정책의 초점을 '인재 유치 규모'에서 '인재 경력 경로 관리'로 전환함으로써, 그간 반복적으로 지적되어 온 유치 이후 관리 부재 문제를 구조적으로 해소하는 데 목적이 있음

#### 2) 정책 패키지 단위 통합 설계 및 거버넌스 개편 패키지

- 본 패키지는 과학기술인재 유치 정책의 구조적 분절 문제를 개선하기 위한 설계·운영 체계 개편을 목표로 함
- 기존 정책은 다수의 부처와 기관이 각자의 정책 목표와 사업 논리에 따라 정책을 운영함으로써, 정책 간 연계 부족, 역할 중첩, 제도 공백이 구조적으로 고착화되어 왔음
- 이러한 문제는 개별 사업의 성과 부족보다는, 정책을 통합적으로 설계·관리하는 상위 구조의 부재에서 기인한 것으로 분석됨. 이에 본 패키지는 정책을 단일 사업 단위가 아닌 정책 패키지 단위로 설계·관리하는 체계로의 전환을 핵심 방향으로 설정함. 주요 설계 방향은 다음과 같음
  - 개별 사업 중심 관리에서 정책 패키지 단위 관리 체계로의 전환
  - 부처 간 정책 목표의 상위 정합성 확보 및 공동 책임 구조의 명확화
  - 유입-정착-활용 단계별 정책 기능 분담 기준과 연계 원칙 설정

- 중앙-전문기관-현장 간 정책 전달 구조의 단순화 및 운영 기준의 일관성 확보
- 이를 통해 정책 운영의 효율성 제고뿐 아니라, 정책 이용자 관점에서 정책 접근성과 예측 가능성을 강화하고, 정책 전반의 신뢰도를 제고하고자 함

### 3) 현장 작동 조건 기반 정책 실효성 강화 패키지

---

- 본 패키지는 제5장의 한-미 연구교류 실증자료 분석 결과를 반영하여 설계된 패키지로, 정책 설계와 현장 작동 간 괴리를 최소화하는 것을 핵심 목표로 설정함
- 기존 정책은 제도 설계상 완결성을 갖추고 있음에도 불구하고, 실제 이용 과정에서 행정 절차의 복잡성, 체류 불안정성, 경로 전환의 제약 등으로 인해 정책 체감도가 낮게 나타나는 문제가 반복적으로 확인됨
- 이에 본 패키지는 정책의 실효성을 지표상의 성과가 아니라, 정책 이용자의 실제 경험과 지속 가능성 관점에서 재정의하고, 정책 작동 조건을 개선하는 데 초점을 둠. 주요 설계 방향은 다음과 같음
  - 비자·행정·체류·연구환경 등 정책 접근 과정에서 발생하는 병목 요소의 체계적 완화
  - 연구-산업-국제 이동 간 경로 전환 가능성을 제도적으로 보장
  - 단기 사업 종료 이후 경력 단절 위험을 완화하는 중·장기 연계 장치 마련
  - 정책 이용자의 경험과 피드백이 정책 개선으로 환류되는 구조적 메커니즘 구축
- 본 패키지는 정책의 성과를 단기 실적이 아닌, 정책 이용자의 안정성·지속성·전환 가능성이 라는 질적 지표로 평가하도록 전환한다는 점에서 기존 접근과 차별성을 지님

## 4절 단계별 정책 과제 제안

- 본 절에서는 제6장 3절에서 제안한 전주기 정책 패키지를 실제 정책 실행 단계로 전환하기 위하여, 정책 과제를 단기-중기-제도개선 과제로 구분하여 제시함
- 정책 효과의 즉시성, 제도 조정의 난이도, 법·거버넌스 개편 필요성에 기반하여 단기 운영 개선 → 중기 구조 조정 → 제도적 안정화로 이어지는 전주기 정책 전환 경로를 단계적으로 제시함
- 단기-중기-제도개선 과제는 순차적으로 분리 실행되는 개별 단계가 아니라, 연계·누적으로 추진됨을 통해, 정책의 설계, 운영, 성과 관리가 단절되지 않고 연속적으로 연결되는 전주기 정책 실행 구조를 완성하고자 함
  - 단기 과제를 통해 정책 체감도와 실행 신뢰도 확보
  - 중기 과제를 통해 정책 구조와 기능 간 연계 강화
  - 제도개선 과제를 통해 전주기 정책 체계의 안정적 정착 도모

### 1) 단기 과제 (운영 개선 중심·즉시 실행 가능 과제)

- 단기 과제는 기존 법·제도 틀을 유지한 상태에서, 행정 절차 개선, 운영 방식 조정, 기준 통합을 통해 비교적 단기간 내 정책 체감도와 접근성을 개선할 수 있는 과제로 구성함
- 이는 정책 구조 자체의 전환 이전에, 현장에서 반복적으로 제기되어 온 이용 과정의 불편·혼선·정보 비대칭 문제를 우선적으로 완화하는 데 목적이 있음. 주요 과제는 다음과 같음
  - 해외 인재 대상 비자·체류·연구 관련 행정 절차의 통합 안내 및 원스톱 지원 체계 구축
  - 부처·기관별로 분산된 해외 인재 지원 정보의 통합 플랫폼 정비 및 접근 경로 단순화
  - 연구자·유학생 대상 정책 이용 가이드의 표준화 및 다국어 제공 확대
  - 한-미 연구교류 프로그램 등 기존 국제협력 사업에 정책 체감도 개선 요소 즉시 반영
  - 정책 이용자 대상 정기적 만족도 조사 및 현장 피드백 수렴 체계 도입
- 본 단계의 과제는 정책 접근성과 신뢰도를 단기간 내 개선하여, 이후 구조 개편 단계로의 이행을 위한 정책 실행 기반을 확보하는 데 핵심적 역할을 수행함

### 2) 중기 과제 (정책 구조 조정·연계 강화 과제)

- 중기 과제는 단기 과제의 운영 개선을 토대로, 부처 간 정책 기능을 재정렬하고 전주기 경로 상 단계 간 연계를 강화하기 위한 정책 구조 조정 과제로 구성함
- 이는 개별 사업의 성과 제고가 아니라, 정책 패키지 단위의 작동 정합성을 높이기 위한 구조적 개입 단계임. 주요 과제는 다음과 같음
  - 유입-정착-성과 창출 단계별 정책 기능 재정렬 및 부처·기관 간 역할 분담 기준 명확화
  - 전략기술 분야 중심의 타깃 인재군 설정 및 부처 공동 관리 체계 구축
  - 연구-산업-국제 이동 간 경력 전환을 지원하는 단계 연계 프로그램 설계·도입
  - 해외 인재 유치·활용 관련 사업의 정책 패키지 단위 묶음 관리 체계 도입
  - 중앙정부-연구기관-대학-산업계 간 정책 실행 협의체의 상설화
- 중기 과제는 정책의 단절을 완화하고, 인재 경로 전반을 하나의 정책 흐름으로 관리할 수 있도록 하는 구조적 연결 장치로 기능함

### 3) 제도개선 과제 (법·거버넌스 구조 개편 과제)

- 제도개선 과제는 기존 과학기술인재 유치 정책 체계가 지닌 구조적 한계를 근본적으로 해소하기 위한 중·장기 구조 전환 과제로, 법·제도·거버넌스 차원의 개편을 포함함
- 이는 단기·중기 과제의 누적 효과를 제도적으로 고정·안정화하기 위한 최종 단계에 해당함. 주요 과제는 다음과 같음
  - 과학기술인재 유치 정책의 전주기 관리 원칙을 명시한 법·제도 정비
  - 부처 간 공동 책임 기반의 통합 거버넌스 체계 구축
  - 중·장기 체류 및 경력 안정성을 제도적으로 보장하는 장치 마련
  - 정책 성과를 단기 유입 수치가 아닌 전주기 기여도로 평가하는 성과관리 기준 전환
  - 국제 순환·재유치 인재를 포함한 글로벌 인재 관리 체계의 제도화
- 본 단계의 과제는 정책의 지속 가능성과 국가 전략 차원의 인재 경쟁력을 구조적으로 뒷받침하는 제도적 기반 구축에 목적이 있음

단기 과제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 행정·비자·체류·연구 절차</li> <li>• 정책 정보 통합 및 접근성</li> <li>• 이용 가이드 표준화·다국어</li> <li>• 기존 국제협력 사업 체감도 개선</li> <li>• 정책 이용자 피드백 수렴 체계 구축</li> </ul>	>	정책 체감도 및 실행 신뢰도 확보
중기 과제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전주기 단계별 정책 기능 재정렬</li> <li>• 부처·기관 간 역할 분담 명확화</li> <li>• 전략기술 중심 타깃 인재군 설정</li> <li>• 연구-산업-국제 이동 연계 강화</li> <li>• 정책 패키지 단위 관리 체계 도입</li> <li>• 전주기 인재 정책 관리 법·제도화</li> </ul>	>	정책 구조·기능 간 연계 강화
제도 개선 과제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부처 공동 책임 기반 거버넌스 구축</li> <li>• 중·장기 체류·경력 안정 장치 마련</li> <li>• 전주기 기여도 중심 성과관리 전환</li> <li>• 국제 순환·재유치 제도 정착</li> </ul>	>	전주기 정책 체계의 안정적 정착

<그림 52> 단계별 정책 과제 및 과제 목표

## 5절 성과관리 체계 구축 제안

- 본 절에서는 기존 성과관리 방식이 개별 사업의 실적 관리에 머물러 정책 구조 전반의 개선 여부를 충분히 포착하지 못해 왔다는 문제의식에 기반하여 정책 작동을 점검하기 위한 성과관리 체계를 제안하고자 함
- 이는 제6장 3절에서 제시한 전주기 정책 패키지과 제4절의 단계별 정책 과제가 실제 정책 성과로 연결되는지 점검을 위해 필요함. 본 연구에서 제안하는 성과관리는 단기적 성과 지표의 단순 확대를 목적이 아닌 과학기술인재 유치 정책의 구조 전환 효과와 정책 작동의 지속 가능성을 관리·점검하기 위한 정책 관리 체계임

### 1) 성과관리 체계의 기본 관점

- 과학기술인재 유치 정책의 성과관리는 다음의 관점 전환을 기반으로 설계할 필요가 있음
  - (1) 단일 사업 성과 중심 관리에서 전주기 정책 경로 기반 관리로의 전환
    - 기존 성과관리가 개별 사업의 참여 인원, 집행 실적 등 단편적 지표에 집중되어 왔다면, 본 체계는 유입-정착-성과 창출-재유치로 이어지는 정책 경로 전반의 작동 여부를 관리 대상으로 설정함
  - (2) 유입 규모 중심 평가에서 정착·활용·재유치 성과를 포함하는 구조적 평가 체계로의 확장
    - 이는 인재 유입 자체를 성과로 간주하는 기존 평가 방식에서 벗어나, 인재의 중·장기 체류, 연구·산업 기여, 국제 순환까지 포함한 실질적 기여도를 성과로 관리하기 위함임
  - (3) 부처별 개별 성과관리에서 정책 패키지 단위의 공동 성과관리 체계로의 전환
    - 이를 통해 부처 간 성과 분절과 중복 평가를 완화하고, 정책 목표 달성에 대한 공동 책임 구조를 명확히 하고자 함

### 2) 전주기 단계별 성과관리 구조

- 성과관리 체계는 과학기술인재 유치 정책의 전주기 경로를 기준으로 단계별 성과관리 구조를 설정함. 각 단계의 성과는 개별적으로 분절 평가하지 않으며, 이전 단계와의 연계성 및 전환 효과를 함께 고려하여 종합적으로 관리가 필요함
  - 유입 단계에서는 전략기술 분야 중심 해외 인재 유입의 질적 수준, 정책 접근성, 초기 정착 지원에 대한 체감도를 핵심 관리 대상으로 설정함
  - 정착 단계에서는 중·장기 체류 안정성, 연구·근무 환경 만족도, 행정·비자 절차 개선 효과 등 인재의 지속 체류 가능성을 중심으로 성과를 관리함
  - 성과 창출 단계에서는 연구 성과, 산업 연계 성과, 국제 공동연구 참여, 기술사업화 기여도 등 인재 활용의 실질적 성과 전환 여부를 점검함
  - 재유치 단계에서는 장기 체류 유지 여부, 국제 순환 인재의 재유입, 글로벌 연구·산업 네트워크 확장 효과를 통해 인재 정책의 확장성과 순환 구조를 관리함

<표 69> 전주기 정책 패키지 기반 성과관리 매트릭스

전주기 단계	전주기 정책 패키지			핵심 KPI 예시
	① 경로 완결	② 거버넌스	③ 작동 조건	
유입	타깃 인재군 설정 및 접근성 강화	부처 공동 유입 목표 설정	비자·행정 접근성 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>전략기술 인재 유입 비중</li> <li>초기 정착 체감도</li> </ul>
정착	체류·연구·생활 통합 지원	부처·기관 역할 분담 명확화	행정·체류 안정성 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>중·장기 체류 유지율</li> <li>연구환경 만족도</li> </ul>
성과 창출	연구·산업 전환 경로 설계	정책 패키지 단위 성과 관리	경력 전환 병목 완화	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구·산업 연계 성과</li> <li>기술사업화 기여</li> </ul>
재유치	국제 순환·복귀 경로 확보	국제협력 정책 연계	순환 인재 제도화	<ul style="list-style-type: none"> <li>재유입률</li> <li>글로벌 네트워크 확장도</li> </ul>

### 3) 정책 패키지 단위 성과관리 방식

- 성과관리를 개별 사업 단위가 아닌 정책 패키지 단위로 관리해야 함
- 비자, 체류, 연구, 산업 연계 정책을 기능적으로 결합한 패키지를 단위로 성과를 종합 평가 하고, 동일 인재군을 대상으로 운영되는 다수 사업의 성과를 통합 관리함
- 또한, 부처 간 공동 책임 기반의 성과 목표 설정과 평가 구조를 도입함으로써, 정책 분절로 인한 성과 왜곡과 중복 평가를 구조적으로 방지하고자 함

### 4) 성과지표(KPI) 설계 방향

- 성과지표는 성과 평가 자체를 목적화하지 않고, 정책 개선과 구조 전환을 지원하는 관리 도구로 활용하는 것을 기본 원칙으로 설계함
  - 첫째, 정량 지표와 정성 지표를 결합하여 단순 수치 성과뿐 아니라 정책 체감도, 구조 개선 효과를 함께 반영함
  - 둘째, 단기, 중기, 장기 지표를 구분하여 즉시 효과 지표와 구조 전환 성과 지표를 분리 관리함
  - 셋째, OECD 인재유인지표(ITA), IMD 세계 인재경쟁력지표(WTR), GTCI 등 국제 인재유치 지표와의 비교 가능성을 고려한 지표 설계를 지향함
  - 넷째, 성과 결과가 차기 정책 설계 및 제도 개선으로 환류될 수 있도록 정책 학습 기능을 내재화한 지표 체계로 설계함
- 성과지표의 국제 인재유치 지표와의 정합성은 다음과 같음

<표 70> 국제 인재유치 지표 연계 성과관리 정합성 검토

전주기 단계	국내 성과관리 지표	OECD 인재유인지표 (ITA) 연계	IMD 세계 인재경쟁력지표 (WTR) 연계	INSEAD 글로벌 인재경쟁력지수 (GTCI) 연계
유입	<ul style="list-style-type: none"> <li>전략기술 분야 인재 유입의 질적 수준</li> <li>정책 접근성</li> </ul>	유인력 (Attractiveness: 유학생·연구자)	매력도 (Appeal)	기반 조성 (Enable)
정착	<ul style="list-style-type: none"> <li>체류 안정성</li> <li>연구·생활 환경 만족도</li> </ul>	정착 유지 (Retention)	준비도 (Readiness)	유지 (Retain)
성과 창출	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구·산업 성과</li> <li>인재 활용도</li> </ul>	활용도 (Utilisation)	투자 및 역량 개발 (Investment & Development)	성장 (Grow)
재유치	<ul style="list-style-type: none"> <li>국제 순환, 복귀</li> <li>글로벌 네트워크 확장</li> </ul>	귀화 이동 (Return Mobility)	지속가능성 (Sustainability)	글로벌 지식 순환 (Global Knowledge)

### 5) 성과관리 운영 및 환류 체계

- 성과관리 체계는 다음의 운영 원칙에 따라 관리·운영함. 이를 통해 성과관리가 정책 집행 이후의 사후 점검에 그치지 않고, 과학기술인재 유치 정책 전주기를 관리하는 핵심 정책 도구로 기능하도록 설계함
  - 연차별 성과 점검을 통해 정책 실행 현황과 체감 변화를 지속적으로 모니터링함
  - 중기 단위 구조 평가를 통해 정책 패키지 간 정합성을 점검하고 필요 시 재조정함
  - 실증자료 및 현장 의견을 반영하여 성과 해석의 타당성을 보완함
  - 성과관리 결과를 차기 정책 설계, 예산 편성, 제도 개선 논의에 체계적으로 연계함
- 본 절에서 제안한 성과관리 체계는 과학기술인재 유치 정책을 단기 실적 중심 관리에서 벗어나, 전주기 경로의 작동성과 정책 구조 전환 효과를 지속적으로 점검·관리하기 위한 정책 관리 체계임. 이는 제3절의 정책 패키지 제안과 제4절의 단계별 과제를 실질적인 정책 성과로 연결하는 핵심 연결 고리로서, 향후 한국형 전주기 과학기술인재 유치 정책의 안정적 정착과 지속적 고도화를 위한 기반으로 활용될 수 있음

## 6절 후속 과제 및 정책 방향 도출

- 본 절에서는 제6장 1절부터 5절까지의 분석과 정책 제안을 토대로, 과학기술인재 유치 정책을 단기 정책 과제 수준에 머무르지 않고 중·장기 국가 인재 전략 시스템으로 고도화하기 위해 추가적으로 검토·추진되어야 할 후속 과제와 정책 연구 방향을 도출함
- 앞선 절에서 제안한 전주기 정책 패키지, 단계별 정책 과제, 성과관리 체계는 현행 정책 구조의 병목을 해소하기 위한 실행 중심의 정책 설계에 해당함. 이에 본 절에서는 해당 정책 제안이 일회적 제도 개선에 그치지 않고, 시간축을 가진 상시 정책 시스템으로 정착하기 위해 필요한 후속 정책 연구 과제를 체계적으로 제시하고자 함

### 1 K-Global Talent System 구축을 위한 단계별 정책 로드맵 연구

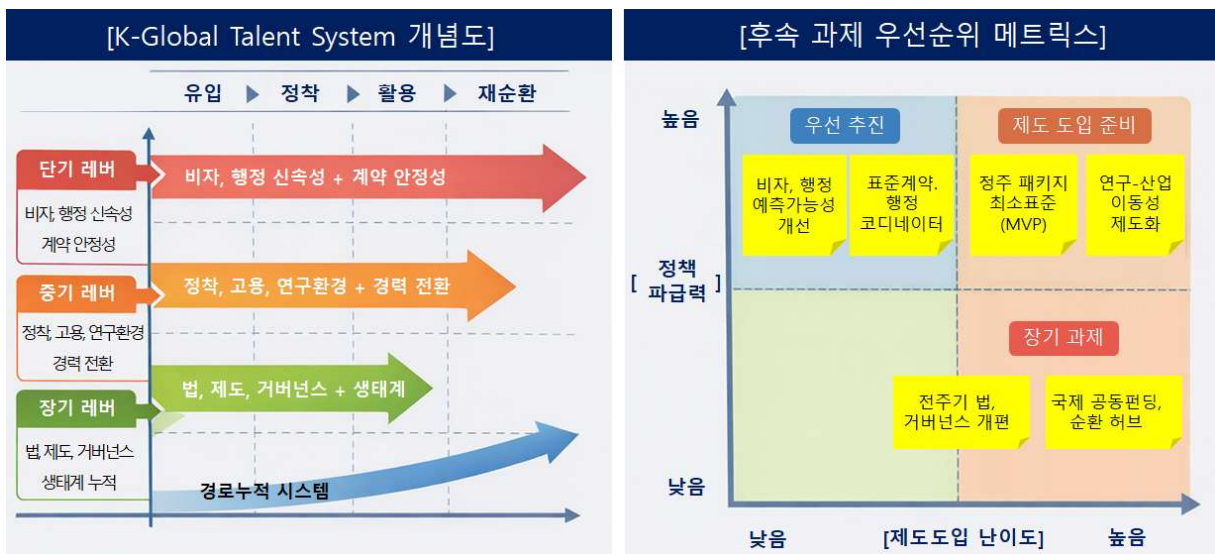
#### 가 연구 필요성 및 목적

- 글로벌 과학기술 경쟁이 심화되는 가운데, 해외 과학기술인재 유입은 단순한 인력 확보를 넘어 국가 혁신 역량과 연구 생태계의 지속가능성을 좌우하는 핵심 전략 과제로 부상하고 있음
- 그러나 대한민국의 해외 과학기술인재 정책은 유입, 정착, 활용, 재순환으로 이어지는 전주기적 경로는 충분히 제도화되지 못한 상황임. 인해 해외 유학생 및 연구 인력의 장기 정착률, 연구·산업 성과의 누적 효과는 제한적으로 나타나고 있으며, 정책 성과 역시 단기 유입 지표 중심으로 관리되는 한계를 보임
- 해외 주요국의 사례는 이러한 한계를 분명히 보여줌. 미국과 독일은 연구, 산업 생태계 자체의 흡인력을 장기적으로 축적해 왔으며, 캐나다, 네덜란드, 일본은 체류, 취업, 영주, 정착으로 이어지는 경로를 단계적으로 설계함. 중국과 싱가포르의 국가 전략 차원의 목표 설정과 집중 투자를 통해 단기간에 인재를 조직적으로 배치하는 방식을 채택하고 있음. 이들 국가는 공통적으로 해외 인재 유입을 ‘단기 정책’이 아닌 ‘시간축을 가진 시스템 설계’의 문제로 인식하고 있음
- 이에 해외 과학기술인재 유입 정책을 단기, 중기, 장기 로드맵 관점에서 재구성함으로써, 대한민국 인재 정책의 구조적 한계를 진단하고 지속가능한 전주기 인재 유입 시스템 구축을 위한 정책적 근거를 제시하고자 함
- 본 연구는 해외 주요국의 과학기술인재 유입 정책을 전주기(IPOO) 관점에서 분석하고, 이를 토대로 대한민국의 해외 과학기술인재 유입 정책을 단기, 중기, 장기 단계로 구분한 정책 로드맵을 설계하는 것을 목적으로 함. 이를 통해 단기 유치 성과 중심 정책에서 벗어나, 정착, 활용, 재순환이 가능한 지속가능한 인재 유입 시스템 구축의 정책적 방향을 제시하고자 함

#### 나 연구 내용 (핵심 연구 질문 체계)

- 본 연구는 다음의 핵심 질문을 중심으로 구성되어야 함
  - 대한민국의 해외 과학기술인재 유입 정책은 현재 IPOO 단계 중 어디에 편중되어 있으며, 단계 간 병목은 어디에서 발생하는가?
  - 해외 주요국(미국, 독일, 중국, 싱가포르, 캐나다, 일본, 네덜란드, EU)은 해외 인재 유입 정책을

- 단기, 중기, 장기 시간축에서 어떻게 구조화하고 있으며, 경로 설계의 차이는 무엇인가?
- 단기 정책 레버(비자, 행정 신속성), 중기 레버(정착, 고용 안정), 장기 레버(법, 제도, 생태계 누적)는 각각 어떤 기능을 수행하며, 상호 연계될 때 정책 효과는 어떻게 증폭되는가?
  - 해외 과학기술 전문가의 정착 결정에 영향을 미치는 요인은 유입 전, 초기 체류, 중기 경력, 장기 정주 중 어느 시점에서 가장 결정적으로 작동하는가?
  - 해외 인재 유입 정책을 정권 교체나 외부 충격에도 지속 가능한 상시 인프라로 전환하기 위해 필요한 법, 제도, 거버넌스 설계는 무엇인가?
  - 해외 인재 유입과 국내 인재 육성, 활용 간 형평성과 상생 구조를 확보하기 위해 정책 로드맵에 포함되어야 할 조정 장치는 무엇인가?
- K-Global Talent System 구축을 위해서는 전주기 정책 로직과 후속 과제 우선순위를 통합적으로 고려할 필요가 있음. 아래 개념도는 해외 과학기술인재 유입 정책을 유입-정착-활용-재순환의 전주기 경로와 단기·중기·장기 정책 레버로 구조화하여, 정책 개입이 시간축에 따라 누적·확장되는 경로 의존적 시스템임을 도식화함
  - 이러한 정책 로직을 전제로, 후속 과제를 정책 파급력과 제도 도입 난이도를 기준으로 배치한 우선순위 매트릭스는 즉시 실행 가능한 과제부터 중·장기 구조 개편 과제까지 단계적 추진 전략을 제시함.
  - 이는 정책 체감도 확보 → 구조적 정합성 강화 → 제도적 안정화로 이어지는 전주기 정책 전환 경로를 일관된 논리로 연결함으로써, 정책 결정자의 전략적 판단과 자원 배분을 지원하는 종합적 정책 설계 프레임으로 활용될 수 있음



<그림 53> K-Global Talent System 구축을 위한 전주기 정책 로직과 후속 과제 우선순위 체계

## 2 해외 과학기술인재 유입 정책 성과지표 개발 및 정책 운영 대시보드 구축 연구

### 가 연구 필요성 및 목적

- 본 연구는 해외 과학기술인재 유입 정책의 효과를 단기적인 유입 규모나 참여자 수가 아닌, 정착, 활용, 재순환으로 이어지는 전주기(IPOO: Input-Process-Output-Outcome) 관점에서 평가할 수 있는 성과지표 체계를 개발하는 것을 목적으로 함
- 이를 통해 정책 성과를 사후적으로 판단하는 데 그치지 않고, 정책 설계, 집행, 조정 과정 전반에서 활용 가능한 운영 중심 성과지표(KPI)를 구축함으로써, 대한민국 해외 과학기술인재 정책의 지속가능성, 예측 가능성, 정책 학습 역량을 제고하고자 함
- 현재 해외 과학기술인재 유입 정책은 유입 규모, 사업 참여자 수 등 산출(Output) 중심 지표에 의해 평가되는 경향이 강해, 정책이 실제로 인재의 정착과 활용, 장기적인 국가 혁신 성과로 연결되는지를 체계적으로 점검하기 어렵다는 한계가 존재함
- 이에 본 연구는 이러한 한계를 보완하여, 정책 병목을 조기에 진단하고 정책 레버(비자, 정주, 고용, 연구환경 등)를 탄력적으로 조정할 수 있는 성과관리 프레임워크를 제시하는 데 의의를 둠

### 나 연구 내용 (핵심 연구 질문 체계)

- 성과지표 개발의 개념 프레임 정립: '유입 수 중심 평가'의 한계 진단, IPOO 기반 성과지표의 이론적 근거 정리, 산출(Output) 및 성과(Outcome) 구분 명확화
- 글로벌 지표의 정책 번역 연구: OECD ITA, IMD WTR, INSEAD GTCI 비교 분석, 각 지표의 강점과 한계, 한국 정책에 활용 가능한 항목만 선별 및 재구성
- 전문가 유형별 성과지표 차별화: 교수급 PI, 박사후 연구원, 산업 R&D, 창업가, 단기 방문형, 동일 지표 적용의 문제점 분석, 유형별 핵심 성과지표 세트 제안
- K-Global Talent KPI 체계 및 대시보드 설계: 정책 담당자가 활용 가능한 운영 지표 구조, 중앙정부, 부처, 지자체, 대학, 출연연 역할 분담 반영, 로드맵 연구와 연계된 정책 점검 도구 설계

## 3 단기 연구: '유입 병목'의 정밀 진단

- 단기 연구는 단기적으로 해외 인재 유입 과정에서 발생하는 예측 불가능성·행정 리스크·계약 실패 요인을 정밀 진단하는 데 초점을 둠

### 1) 해외 전문가 유입 경로 맵핑과 전환 지점 분석

- 비자와 체류, 채용과 초빙, 연구 개시, 가족 정주, 이직과 전직, 영주와 장기체류로 이어지는 전환 단계별 이탈률 분석
- 교수급 PI, 포닥, 산업 R&D, 창업가, 단기 방문, 겸직 인재 유형별 비교

### 2) 예측가능성 병목 분석

- 비자, 계약, 연구협약의 처리 기간, 요건 불명확성, 거절률이 유입 결정에 미치는 영향 분석
- K-Global Talent Intake Dashboard(초안) 제시

### 3) 국제 계약, 행정 실패 리스크 분석

---

- 해외기관, 국내기관 계약 실패 사례 분석 및 재발 방지 설계
- 표준계약, 행정 코디네이터, 선량한 피해자 보호 모델 도출

### 4) 간접비(Overhead) 비호환 구조 분석

---

- 국제 공동연구가 '유입'이 아닌 '방문'에 머무르는 구조적 원인 규명
- 국제공동연구용 간접비, 계약, 윤리 표준 패키지(초안)

## 4 중기 연구: 유입을 '정착 가능한 선택'으로 만드는 제도 설계

- 중기 연구는 유입된 인재가 한국을 경력의 거점으로 선택할 수 있는 조건을 제도적으로 설계하는데 목적을 둬

### 1) 정주 패키지 최소표준(MVP) 연구

---

- 연봉 경쟁이 아니라 총보상(Total Compensation) 관점에서 주거, 의료, 언어, 배우자, 노동권, 자녀 교육, 행정 지원의 패키지 표준을 설계
- 해외 포닥, 연구원 유입을 가로막는 핵심은 '프로그램 종료 후 공백' 보완 구조 설계

### 2) '연구자의 현지 거주형 기여 모델' 제도화 연구

---

- 해외 연구자의 '귀국 유도' 대신 교류, 공동연구, 이중 소속, 점진적 이동을 제도화
- 외국 국적, 해외 시민권자 포함한 참여 자격 유연화(국적 및 거주지 제약 완화)
- 글로벌 과학자 네트워크형 프로그램(복수 소속, 원격PI, 단기 방문 포함) 설계

### 3) 해외 전문가의 '활용' 경로 설계 연구(연구, 산업, 창업 이동성)

---

- 외국인 박사급 인재가 산업으로 가면 연구가 끊기는 문제, 창업의 제도 접근성 문제 분석
- 결과물: 대학, 산업, 창업 전환 트랙(부처 분절 해소 포함)과 성과 확산 메커니즘

## 5 장기 연구: 상시 유입 인프라 및 국제 순환 허브 구축

- 장기 연구는 해외 인재 유입 정책을 정권·정책 변화와 무관한 상시 인프라로 전환하기 위한 구조 설계를 목표로 함

### 1) 법 및 제도 누적형 인프라화 설계

---

- 해외 전문가 유입을 위한 전용 비자, 전환, 영주 경로, 고용, 연구 계약 표준, 정주 패키지, 행정 코디네이션을 정권 교체와 무관하게 유지되는 상시 시스템으로 만드는 법제, 거버넌스 연구

## 2) 국제 공동펀딩 및 공동평가 체제 구축 방안 연구

---

- 간접비, 지적권, 데이터, 연구윤리, 감사 기준을 국제표준으로 정합화해 해외 전문가가 한국을 위협 없는 거점으로 선택하게 만드는 체제 설계
- 준 NIH/NSF급 공동과제 트랙 또는 다자 공동펀딩 플랫폼

## 3) 한국형 순환 허브 모델(K-Global Circulation Hub) 설계

---

- EU형 이동과 순환을 참조한 모델(복수 소속, 장단기 교류, 국제 공동연구 유지 인센티브)
- 유입, 정착, 활용, 재순환 설계

## 4) 사회적 정당성(형평성)과 상생 인센티브 및 평가지표 개발

---

- 해외 전문가 유입이 국내 연구자와 충돌하지 않도록 성과 기반, 투명 평가, 공동 성장(멘토링, 팀 구성, 지역 확산) 설계
- 형평성 지표 및 상생 인센티브(수용성 확보가 장기 지속가능성의 조건) 개발
- 본 절에서 제시한 후속 과제는 제6장 전반의 정책 제안을 단기 실행 과제에서 중·장기 국가 인재 전략 시스템으로 확장하기 위한 정책 연구 아젠다임. 이는 대한민국의 과학기술 인재 유치 정책을 일회성 사업 중심 정책에서 벗어나, 전주기 경로를 안정적으로 관리하는 상시적·누적형 국가 인재 시스템(K-Global Talent System)으로 전환하기 위한 정책적 방향성이 될 것으로 기대됨

## 「과학기술인재 유치 정책 심층 설문조사」

안녕하세요.

본 설문은 해외 박사학위 취득 후 한국으로 귀국하여 교수로 재직 중인 연구자분들의 경력 경험과 관점을 심층적으로 파악하기 위해 준비되었습니다. 해외 학위 및 근무 경험이 한국 연구환경에 미친 영향, 귀국 결정 요인과 경력 전환 과정, 한국 대학 및 연구 생태계에 대한 평가, 과학기술인재 유치 정책의 성과 및 개선방향 등을 분석하여, 향후 과학기술인재 유치 정책 개선에 반영하고자 합니다.

귀한 시간을 내어 의견을 공유해 주시는 데 깊이 감사드립니다.

2025.12.

### <연구 참여 동의서>

본 연구는 한국과학창의재단의 과학기술인재 유치 정책 연구를 위해 수행되는 연구입니다. 수집된 응답은 연구 목적에 한정하여 활용될 예정입니다.

- 응답은 익명으로 처리됩니다.
- 언제든지 참여를 철회할 수 있습니다.
- 분석 결과는 정책 연구 보고서에 익명 형태로 반영될 수 있습니다.

위 내용을 이해하고 본 연구 참여에 동의합니다. (설문을 진행하여 주십시오.)

동의하지 않습니다. (설문을 종료하여 주십시오.)

[1] 응답자 기본 정보

1. 귀하의 전공 분야를 적어주십시오. ( )
2. 연구·교육 경력을 적어주십시오. ( )
3. 현재 소속기관과 직위를 적어주십시오. ( )

[2] 한국 연구·교육 생태계 진단

1. 현재 한국 연구 생태계가 직면한 가장 핵심적 구조적 문제는 무엇이라고 판단하십니까?  
(예: 거버넌스, 인력 구조, 연구비 구조, 평가 체계, 문화·조직 구조 등)

2. 향후 10년 내 한국 연구 생태계의 지속 가능성에 가장 큰 영향을 미칠 요인은 무엇이라고 보십니까?

3. 현재 정책 체계에서 가장 개선 우선순위가 높은 영역은 무엇이라고 보십니까?  
(아래 예시 범주를 참고하시되, 귀하께서 판단하시는 핵심 전환 순간을 자유롭게 서술해 주십시오.)
  - 연구비 구조(단기 과제 중심 → 중·장기 과제 확대)
  - 행정지원 인력 및 시스템 효율화
  - 외국인 연구자 유치·정착 지원 체계 강화
  - 대학원생·포닥 생태계 회복 및 인력 재생산 기반 구축
  - 연구자 자율성과 리스크 감내 문화 확립

### [3] 한국의 인재 유치 정책 평가

4. 한국의 해외 박사·조교수 및 고급 과학기술인재 유치 정책이 가진 장점과 한계에 대해 자유롭게 서술해 주십시오.

5. 현행 인재 유치 정책이 목표 대비 효과성을 내지 못하는 근본 원인은 무엇이라고 보십니까?

6. 향후 한국이 가장 우선적으로 유치해야 할 인재 유형은 무엇이며, 그 이유는 무엇입니까?

- [     ] ① 핵심 연구역량(Top-tier) 인력  
[     ] ② 글로벌 경험 인력  
[     ] ③ 기초분야 연구자  
[     ] ④ 융합연구 연구자  
[     ] ⑤ 초기 커리어 연구자(신진 박사급 연구자)  
[     ] ⑥ 여성 연구자 및 다양성 인력  
[     ] ⑦ 산학·창업 경험의 연구자  
[     ] ⑧ 기타: \_\_\_\_\_

- 귀하의 의견을 자유롭게 적어주십시오.

[4] 외국인 연구자 유치 정책에 대한 관점

7. 한국 대학·연구기관이 외국인 연구자를 유치하는 데 있어 주요한 장애 요인은 무엇이라고 보십니까?

- [     ] ① 연구환경
- [     ] ② 임용제도
- [     ] ③ 경력·생활 안정성
- [     ] ④ 연구비 및 자율성
- [     ] ⑤ 언어·문화 장벽
- [     ] ⑥ 행정·비자 시스템
- [     ] ⑦ 네트워크 및 공동연구 기회
- [     ] ⑧ 보상 및 복지 수준
- [     ] ⑨ 기타: \_\_\_\_\_

• 귀하의 의견을 자유롭게 적어주십시오.

8. 외국인 연구자 정착을 위해 가장 효과적인 전략이 있다면 제안해 주십시오.

[5] 정책 방향 및 제언

9. 과학기술인재 유치 정책이 장기적으로 성과를 내기 위해 반드시 갖추어야 할 구조적 조건(정책·재정·문화·거버넌스 등)은 무엇이라고 보십니까?

10. 현재 정책 설계에서 간과되고 있다고 판단되는 사각지대 또는 리스크 요인이 있다면 서술해 주십시오.

11. 한국 연구 생태계의 국제 경쟁력을 향상시키기 위해 반드시 필요한 정책 개혁을 제안해 주십시오.

(설문 응답에 감사드립니다.)

## 부록2 과학기술인재 유치 정책 전문가 설문 (교육)

### 「과학기술인재 유치 정책 심층 설문조사」

안녕하세요.

본 설문은 해외 박사학위 취득 후 한국으로 귀국하여 교수로 재직 중인 연구자분들의 경력 경험과 관점을 심층적으로 파악하기 위해 준비되었습니다. 해외 학위 및 근무 경험이 한국 연구환경에 미친 영향, 귀국 결정 요인과 경력 전환 과정, 한국 대학 및 연구 생태계에 대한 평가, 과학기술인재 유치 정책의 성과 및 개선방향 등을 분석하여, 향후 과학기술인재 유치 정책 개선에 반영하고자 합니다.

귀한 시간을 내어 의견을 공유해 주시는 데 깊이 감사드립니다.

2025.12.

#### <연구 참여 동의서>

본 연구는 한국과학창의재단의 과학기술인재 유치 정책 연구를 위해 수행되는 연구입니다. 수집된 응답은 연구 목적에 한정하여 활용될 예정입니다.

- 응답은 익명으로 처리됩니다.
- 언제든지 참여를 철회할 수 있습니다.
- 분석 결과는 정책 연구 보고서에 익명 형태로 반영될 수 있습니다.

위 내용을 이해하고 본 연구 참여에 동의합니다. (설문을 진행하여 주십시오.)

동의하지 않습니다. (설문을 종료하여 주십시오.)

[1] 응답자 기본 정보

1. 귀하의 전공 분야를 적어주십시오. ( )
2. 연구·교육 경력을 적어주십시오. ( )
3. 박사학위 취득 이후의 경력 이동 경로를 간단히 적어주십시오.  
(예: 미국 박사 → 미국 포닥 1년 → 한국 대학/기업 3년 → 한국 교수 재직 중)

4. 귀하의 경력에서 가장 중요한 전환 시점은 무엇이었습니까? (V표시)  
[ ] ① 박사과정 국가 선택  
[ ] ② 외국 잔류 vs 귀국 결정  
[ ] ③ 학계 ↔ 산업 이동  
[ ] ④ 연구분야 전환  
[ ] ⑤ 기타: ( )

5. 경력 전환의 주된 이유는 무엇이었습니까? (중복 선택)  
[ ] ① 연구 자율성·방향  
[ ] ② 경력 안정성  
[ ] ③ 비자·이민  
[ ] ④ 가족·생활  
[ ] ⑤ 보상  
[ ] ⑥ 조직·연구문화  
[ ] ⑦ 기타: \_\_\_\_\_

- 그 이유를 간단히 서술해 주십시오.

[2] 박사과정 경험

1. 박사과정 연구 환경 전반 만족도 수준을 표시해 주십시오. (1 매우 불만족 - 5 매우 만족)

- ① 연구자 자율성 [ 1-2-3-4-5 ]
- ② 연구비, 장학금 등 재정지원 [ 1-2-3-4-5 ]
- ③ 지도교수의 지도 스타일 [ 1-2-3-4-5 ]
- ④ 동료 연구자 및 연구문화 [ 1-2-3-4-5 ]
- ⑤ 국제 공동 연구 기회 [ 1-2-3-4-5 ]
- ⑥ 기타: \_\_\_\_\_

2. 귀하가 박사과정 재학 당시 인식하고 있던 주요 진로 방향과, 주변 동료 연구자들(국적 무관)의 전반적인 진로 분위기는 어떠했습니까?

① 당시 주로 인식되던 진로 방향 (복수 선택 가능)

- [ ] ① 학계 진출(대학·연구소)
- [ ] ② 산업체 취업
- [ ] ③ 창업
- [ ] ④ 해외 간류
- [ ] ⑤ 한국 복귀
- [ ] ⑥ 기타: \_\_\_\_\_

② 이러한 진로 인식에 영향을 미친 주요 요인은 무엇이었습니까? (최대 3개 선택)

- [ ] ① 연구 자율성 및 연구환경
- [ ] ② 경력 안정성 및 장기 전망
- [ ] ③ 연구비·재정 지원 수준
- [ ] ④ 비자·이민 제도
- [ ] ⑤ 지도교수·연구실 문화
- [ ] ⑥ 동료·선배의 경력 경로
- [ ] ⑦ 가족·생활 여건
- [ ] ⑧ 국가·기관의 연구지원 및 정책 환경
- [ ] ⑨ 기타: \_\_\_\_\_

• 보충 설명 있으시다면, 간단히 적어주십시오.

**[3] 외국 근무(회사/대학) 경험 및 국내 유입 전략 (해당자만)**

※ 해당 없는 경우, 본 항목은 응답하지 않으셔도 됩니다.

1. 박사학위 이후 외국(회사/대학)에서 근무한 경험이 있으시다면, 해당 경력의 유형은 무엇이었습니까?  
(대학 포닥, 강사, 교수, 공공 연구소, 산업체 기업 등)

2. 외국 근무 당시, 다음 요소별 만족도를 평가해 주십시오.

- ① 연구 인프라 및 지원(연구비, 장비, 학생 등) [ 1-2-3-4-5 ]
- ② 강의 및 교육 환경(수업 자율성, 학생 수준 등) [ 1-2-3-4-5 ]
- ③ 인사·승진 제도(테뉴어 트랙, 평가 기준 등) [ 1-2-3-4-5 ]
- ④ 조직 운영 및 리더십 (행정지원, 운영 효율성 등) [ 1-2-3-4-5 ]
- ⑤ 연봉 및 복지 수준 [ 1-2-3-4-5 ]
- ⑥ 생활·가족 환경(지역 생활 여건, 자녀 교육 등) [ 1-2-3-4-5 ]
- ⑦ 이민·비자 안정성(H-1B, 영주권 등) [ 1-2-3-4-5 ]
- ⑧ 기타: \_\_\_\_\_

3. 외국 근무 시기, “장기적으로 이곳에 남겠다”는 계획을 어느 정도 가지고 계셨습니까?

- [     ] ① 전혀 없었다.
- [     ] ② 별로 없었다.
- [     ] ③ 상황에 따라 고려
- [     ] ④ 적극적으로 계획
- [     ] ⑤ 확고하게 계획

4. 외국에서 계속 경력을 이어가는 데 가장 큰 걸림돌이 되었던 요인이 있다면 무엇입니까? (최대 3개)

- [     ] ① 비자·이민 제도의 불안정성
- [     ] ② 테뉴어·승진 평가 부담
- [     ] ③ 연구 분야 또는 기관의 불확실성
- [     ] ④ 조직문화·리더십 문제
- [     ] ⑤ 가족·자녀 교육 및 생활 요인
- [     ] ⑥ 경제적 보상 한계
- [     ] ⑦ 한국 복귀에 대한 중·장기 계획
- [     ] ⑧ 기타: \_\_\_\_\_

5. 외국에서 근무 중인 연구자가 한국으로 실제 귀국(임용·이직)을 고려하게 만드는 데 가장 효과적이라고 생각하시는 요인은 무엇입니까? (최대 3개)

- [     ] ① 안정적인 정년·장기 경력 트랙 제공
- [     ] ② 대형·장기 연구비 및 연구실 구축 지원
- [     ] ③ 연구 자율성 보장 및 평가 부담 완화
- [     ] ④ 가족·주거·자녀 교육 등 정착 지원
- [     ] ⑤ 국제 수준의 연구 인프라 및 행정 지원
- [     ] ⑥ 산학 연계 기회
- [     ] ⑦ 창업 기회
- [     ] ⑧ 비자·이민 리스크 해소(역이주 포함)
- [     ] ⑨ 기타: \_\_\_\_\_

6. 물리적 귀국이 아니더라도, 외국 근무 연구자가 한국과 지속적으로 협력하도록 유도하는 데 가장 효과적인 방식은 무엇이라고 보십니까? (최대 3개)

- [     ] ① 국제 공동연구 과제(PI·Co-PI 참여 보장)
- [     ] ② 공동 임용·겸직·초빙 교수 제도
- [     ] ③ 장·단기 방문 연구(안식년, sabbatical 연계)
- [     ] ④ 대학원생 공동 지도 및 인력 교류
- [     ] ⑤ 온라인·하이브리드 기반 연구 참여 구조
- [     ] ⑥ 산학 프로젝트 및 기술이전 협력
- [     ] ⑦ 네트워크형 연구거점(K-랩, 해외 허브 등)
- [     ] ⑧ 기타: \_\_\_\_\_

7. 귀하의 경험에 비추어 볼 때, 한국의 인재 유치 정책은 '귀국 유도'와 '원격·순환 협력' 중 어느 전략에 더 집중하는 것이 현실적이라고 보십니까?

- [     ] ① 귀국 유도 중심
- [     ] ② 귀국 유도 + 협력 병행
- [     ] ③ 협력 중심(비귀국 포함)
- [     ] ④ 판단하기 어렵다

• 그 이유를 간단히 서술해 주십시오.

#### [4] 귀국 선택 및 시점

1. 귀국(한국 복귀) 이후, 첫 번째 재직 기관의 유형은 무엇이었습니까?

- [     ] ① 한국 대학(정년트랙·비정년트랙 포함)
- [     ] ② 한국 기업(대기업·중견기업·스타트업 등)
- [     ] ③ 공공·정부출연 연구기관
- [     ] ④ 기타: \_\_\_\_\_

2. 귀국을 결정하신 주된 시점은 언제였습니까?

- [     ] ① 박사과정 재학 중
- [     ] ② 박사과정 종료 직후(취업 준비 단계)
- [     ] ③ 외국 기관 근무 초기
- [     ] ④ 외국 기관 근무 중·후반

[5] 국내 회사 경험 및 산학 공진화 (해당자만)

※ 해당 없는 경우, 본 항목은 응답하지 않으셔도 됩니다.

1. 귀국 이후 한국 기업을 첫 경력 선택지로 선택하신 주된 이유는 무엇이었습니까? (최대 3개 선택)

- ① 연구 성과의 산업적 활용 가능성
- ② 상대적으로 높은 보상 수준
- ③ 빠른 의사결정 및 실행 중심의 조직 환경
- ④ 연구 성과에 대한 즉각적 피드백
- ⑤ 학계 대비 진입 장벽 또는 불확실성 회피
- ⑥ 창업 또는 신사업 연계 가능성
- ⑦ 개인·가족 생활 여건
- ⑧ 당시 가용한 선택지의 현실적 제약
- ⑨ 기타: \_\_\_\_\_

2. 이후 귀하께서 한국 기업에서 근무하다가 한국 대학으로 이동하신 경우, 그 결정에 가장 크게 작용한 요인은 무엇이었습니까? (최대 3개 선택)

- ① 연구 자율성 및 장기적 연구 환경
- ② 장기적 경력 안정성(정년·평가 구조 등)
- ③ 학생 교육·대학원생 지도에 대한 동기
- ④ 연구비 확보 및 연구 수행 구조
- ⑤ 조직문화·의사결정 구조
- ⑥ 보상 체계의 한계
- ⑦ 개인·가족 생활 여건
- ⑧ 기타: \_\_\_\_\_

3. 한국 기업 근무 경험이 이후 귀하의 연구·교육 활동 전반에 도움이 되었다고 느끼십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 별로 그렇지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 대체로 그렇다
- ⑤ 매우 그렇다

4. 한국 기업 근무 경험이 현재 대학에서의 역할 수행에 기여한 측면이 있다면, 가장 가까운 항목을 선택해 주십시오. (최대 3개 선택)

- ① 산업 수요 이해를 반영한 연구 주제 설정
- ② 산학협력 및 공동연구 수행 역량 강화
- ③ 학생 진로 지도 및 취업 연계
- ④ 프로젝트·조직 운영 역량
- ⑤ 실용적·문제 해결 중심 연구 관점 형성
- ⑥ 특별한 기여는 없었다
- ⑦ 기타: \_\_\_\_\_

5. 향후 박사급 연구자의 산학(기업-대학) 경력 선택이 확대되기 위해, 가장 필요하다고 생각하시는 제도적·정책적 지원은 무엇입니까? (최대 3개 선택)

- [     ] ① 기업-대학 간 경력 이동이 가능한 유연한 인사·평가 제도
- [     ] ② 산학 순환 인력에 대한 경력 인정(승진·정년·평가 반영)
- [     ] ③ 기업 근무 연구자의 학계 복귀를 위한 브리지 트랙
- [     ] ④ 공동 임용·겸직·과견 등 산학 겸업 제도
- [     ] ⑤ 산학 공동연구에 대한 안정적 중·장기 재정 지원
- [     ] ⑥ 기업 근무 연구자의 교육·연구 참여 기회 제도화
- [     ] ⑦ 기타: \_\_\_\_\_

6. 귀하의 경험에 비추어 볼 때, 국내 산업계와 대학이 단기 협력을 넘어 ‘공동 발전(공진화)’ 관계로 나아가기 위해 가장 중요하다고 생각하시는 전략은 무엇입니까? (최대 3개 선택)

- [     ] ① 대학-기업 간 중·장기 공동 연구 로드맵 구축
- [     ] ② 단발성 과제가 아닌 지속형 산학 연구 플랫폼 운영
- [     ] ③ 산학협력 성과를 반영하는 대학 교원 평가·승진 제도 개선
- [     ] ④ 기업 참여를 전제로 한 대학원 교육과정 공동 설계
- [     ] ⑤ 기업 연구자의 교육·연구 참여 제도화(겸직·초빙 등)
- [     ] ⑥ 기술이전 중심을 넘어선 공동 문제 해결형 연구 문화 정착
- [     ] ⑦ 산학 협력 전담 인력 및 행정 시스템의 전문화
- [     ] ⑧ 지역·산업 기반 산학 거점(클러스터) 구축
- [     ] ⑨ 기타: \_\_\_\_\_

7. 현재 국내 산학협력 구조에서 가장 구조적으로 한계가 있다고 느끼는 지점이 있다면 간단히 서술해 주십시오.

[6] 한국 연구·교육 생태계 진단

1. 현재 한국의 연구·교육 생태계 전반 수준을 어떻게 평가하십니까?

- [     ] ① 매우 미흡
- [     ] ② 미흡
- [     ] ③ 보통
- [     ] ④ 우수
- [     ] ⑤ 매우 우수

2. 한국 연구·교육 생태계는 지속 가능한 구조를 갖추고 있다고 보십니까?

- [     ] ① 전혀 그렇지 않다
- [     ] ② 별로 그렇지 않다
- [     ] ③ 보통이다
- [     ] ④ 그렇다
- [     ] ⑤ 매우 그렇다

3. 구조적 약점으로 가장 크게 체감되는 요소는 무엇입니까? (최대 3개 선택)

- [     ] ① 연구비 구조 문제
- [     ] ② 연구행정·평가 부담
- [     ] ③ 연구인력 감소
- [     ] ④ 연구 자율성 부족
- [     ] ⑤ 국제 경쟁력 약화
- [     ] ⑥ 산업·사회 연계 취약
- [     ] ⑦ 조직문화 문제
- [     ] ⑧ 기타: \_\_\_\_\_

• 그 이유를 간단히 서술해 주십시오.

## [7] 과학기술인재 유치 정책 인식

1. 한국의 해외 과학기술인재 유치 정책 전반 수준은 어떻다고 보십니까?  
 ① 매우 미흡  
 ② 미흡  
 ③ 보통  
 ④ 우수  
 ⑤ 매우 우수
  
2. 한국이 우선적으로 유치해야 할 인재 유형은 무엇이라고 보십니까? (최대 3개 선택)  
 ① 핵심 연구역량 인재 (Top-tier)  
 ② 글로벌 경험 인재  
 ③ 기초과학 연구자  
 ④ 융합연구 인재  
 ⑤ 신진 연구자 (초기 커리어 연구자)  
 ⑥ 여성·다양성 인재  
 ⑦ 산학·창업 경험 인재  
 ⑧ 기타: \_\_\_\_\_
  
3. 해외 과학기술인재 유치 정책을 주도적으로 설계·운영해야 할 주체는 누구라고 보십니까? (최대 2개)  
 ① 중앙정부(부처 주도 통합 정책)  
 ② 대학(자율적 인재 유치·운영 권한 강화)  
 ③ 정부출연연구기관  
 ④ 산업계(기업·산업 주도 유치)  
 ⑤ 정부-대학-산업 공동 거버넌스  
 ⑥ 기타: \_\_\_\_\_
  
4. 해외 과학기술인재 유치 정책은 다음 중 어떤 방향으로 설계되는 것이 가장 바람직하다고 보십니까?  
 ① 소수 최우수 인재 집중 유치형  
 ② 신진-중견-선도 연구자 균형 유치형  
 ③ 귀국 유도 중심 정책  
 ④ 귀국 유도 + 비귀국 협력 병행 정책  
 ⑤ 국내 인재 육성과 연계된 통합 전략  
 ⑥ 판단하기 어렵다
  
5. 해외 과학기술인재 유치 정책이 단기 성과가 아닌 장기적으로 지속되기 위해 반드시 고려해야 할 조건이 있다면 자유롭게 작성해 주십시오. (재정, 제도, 문화, 거버넌스 등)

[8] 외국인 과학기술인재 유치 인식

1. 한국 대학은 외국인 연구자에게 얼마나 매력적이라고 보십니까?

- [     ] ① 전혀 매력적이지 않다
- [     ] ② 별로 매력적이지 않다
- [     ] ③ 보통이다
- [     ] ④ 다소 매력적이다
- [     ] ⑤ 매우 매력적이다

2. 외국인 연구자 유치를 위해 가장 개선이 필요한 요소는 무엇입니까? (최대 3개)

- [     ] ① 연구환경
- [     ] ② 임용제도
- [     ] ③ 경력·생활 안정성
- [     ] ④ 연구비·자율성
- [     ] ⑤ 언어·문화 장벽
- [     ] ⑥ 행정·비자 시스템
- [     ] ⑦ 네트워크·공동연구
- [     ] ⑧ 보상·복지
- [     ] ⑨ 기타: \_\_\_\_\_

3. 외국인 연구자 유치가 한국 연구 생태계에 가져올 수 있는 기대효과나, 이를 위해 고려해야 할 조건이 있다면 자유롭게 작성해 주십시오.

[9] 경력·생활 차원의 종합 평가 및 제언

12. 외국과 한국에서의 귀하의 학업/근무 경험을 모두 고려했을 때, 과학기술인재로서의 장기적 커리어 개발에 더 유리한 환경은 어디라고 느끼십니까?

[     ] ① 주로 외국이 우세

[     ] ② 외국이 약간 우세

[     ] ③ 비슷함

[     ] ④ 한국이 약간 우세

[     ] ⑤ 주로 한국이 우세

13. 귀하의 경력 경로를 기준으로 볼 때, 후배 세대(현재 외국 박사과정·포닥·조교수)에게 권하고 싶은 진로 전략이 있다면 자유롭게 기술해 주십시오.

14. 본 설문에서 다루지 못했지만, 한국의 과학기술인재 유치 정책이나 고등교육 정책 개선을 위해 꼭 전하고 싶은 의견이 있다면 자유롭게 작성해 주십시오.

- 외국 간 교류에 비해, 한국과 외국의 연구·교육 교류를 저해하는 요인
- 국제 공동연구 및 연구자 이동성 촉진을 위해 가장 시급히 개선되어야 할 제도
- 연구 생태계 측면에서, 현재의 정책 설계에서 간과되고 있다고 느끼는 부분
- 인재 유치 정책이 장기적으로 유지되기 위해 필요한 조건(재정, 문화, 제도, 거버넌스) 등

(설문 응답에 감사드립니다.)

### 부록3 전문가 면담 및 설문 참여자 소속기관

해외 기관	
Albert Einstein College of Medicine	Mountclair State University
American Board of Internal Medicine	NIH
Apple	NOAA-Geophysical Fluid Dynamic Laboratory
Argonne National Laboratory	Nathan S.Kline Institute
BIDMC / Harvard Medical School	New Jersey Institute of Technology
BWH / Harvard Medical School	New York University
Berkeley National Lab	Northeastern University
Boston University	Northwestern University
Brown University	Princeton University
Carnegie Mellon University	PsiQuantum
Cold Spring Harbor Laboratory	Purdue University
Columbia Medical Center	Qualcomm
Columbia University	Rockefeller University
Cornell University	Rutgers University
Dana Farber Cancer Institute	San Francisco University
Emory University	Shionogi Inc
Expedia	Simons Lauter Mathemcotical Sciences Institute
F5	Stanford University
Fordham University	The City College of New York
Georgia Institute of Technology	The City University of New York
HRCAP	The Pennsylvania State University
Harvard Medical School	UMass Lowell
Harvard University	UNIST
Icahn School of Medicine at Mount Sinai	US Department of Veterans Affairs
Illinois Institute of Technology	University of California, Berkeley
Irving Medical Center / Columbia University	University of California, Davis
KAIST / MIT(Visiting)	University of California, San Francisco
KIC Silicon Valley	University of Chicago
LG Energy Solution	University of Georgia
LG PRI	University of Illinois Chicago
MGH / Harvard Medical School	University of Illinois Urbana-Champaign
MIT	University of Maryland, NASA Goddard Space Flight Center
MSKCC	University of Michigan
McLean Hospital / Harvard Medical School	University of Pittsburgh
Memorial Sloan Kettering Cancer Center	University of Wisconsin-Madison
Meta	Weill Cornell Medicine / Cornell University
Moderna Therapeutics	-
국내기관	광주과학기술원, 베어로보틱스, 서울대학교, 시너지이엔씨, 원주의대, 전남대학교, 한국건설기술연구원



과학기술인재 유치 정책 현황 조사·분석 연구  
Research on the Current Status and Policy Analysis of  
Science and Technology Talent Attraction

---

연구 주관 기관 한국과학창의재단

연구 담당 김 울 (과기인재기획실 실장)

심연경 (과기인재기획실 선임연구원)

연구 수행 기관 동국대학교 산학협력단

연구 수행 최성연 (동국대학교 교수 / 연구책임자)

박현주 (조선대학교 교수 / 공동연구원)

※ 이 보고서는 2025년도 과학기술정보통신부의 재원으로 한국과학창의재단의 지원을 받아  
수행된 성과물임

## 과학기술인재 유치 정책 현황 조사·분석 연구

### 주 의 문

- 본 연구의 주장이나 제언은 연구진의 견해이며, 한국과학창의재단의 공식 입장이 아닙니다.
- 이 보고서는 한국과학창의재단에서 시행한 정책연구과제의 결과로, 인용하실 때에는 반드시 출처를 표기하여 주시기 바랍니다.

