

KEF 경총

KOREA
ENTERPRISES
FEDERATION

2024년 신규채용 실태조사 결과

2024. 3.

< 조사개요 >

※ 「2024년 신규채용 실태조사」는 한국경영자총협회(회장 손경식)가 전국 100인 이상 기업 500개사(응답 기업 기준)를 대상으로 2024년 1월 10일부터 1월 29일까지 (주)글로벌리서치에 의뢰하여 조사한 결과임.

< 요약 >

1. 응답 기업의 66.8%, 「올해 신규채용 계획 있음」

- ▶ 신규채용 여부: '계획 없음' 11.0%, '채용여부 미결정' 22.2%

2. 신규채용 실시 예정 기업의 2024년 채용 규모는 「작년과 유사」 57.5%, 「작년보다 확대」 14.7%

※ 채용 규모 유지축소 이유, 「인재 확보 어려움」, 「경영환경 변화 대비」

- ▶ 올해 채용규모: '작년보다 축소' 8.7%, '규모 미확정' 19.2%
- ▶ 신규채용 규모 유지 또는 축소 이유: '인재 확보 어려움' 24.9%, '경영환경 변화 대비' 24.9%, '경기침체 지속' 21.7% 등

3. 응답 기업의 60.6%, 「수시 채용만 실시」 신규채용 계획 결정 시점도 「수시로 파악·결정」 62.0%

- ▶ 신규채용 방식: '정기공채와 수시채용 병행' 32.2%, '정기공채만 실시' 7.2%
- ▶ 신규채용 계획 결정 시점: '직전년도' 17.2%, '연초' 12.8%, '분기' 5.8%, '반기' 2.2%

4. 응답 기업의 74.6%, 신규채용 시 가장 중요한 평가요소는 「직무 관련 업무 경험」

- ▶ 그 외 응답은 '인성과 태도' 9.4%, '직무 관련 전공' 6.2%, '직무 관련 자격증' 5.4%, '기업 컬처핏' 2.2%, '최종 학력' 1.8% 순
- ▶ 이는 기업이 채용에서 현업 친화형 인재를 선호하고 직무 경험을 중시하는 최근 추세가 반영된 결과. 청년들이 직무 경험 쌓기에 중점을 두고 취업 준비를 하면 큰 도움이 될 것

5. 올해 채용시장 트렌드는 「경력직 선호도 강화」, 「수시 채용 증가」

- ▶ 올해 채용시장의 가장 큰 변화 전망에 대해 '경력직 선호 강화'라는 응답이 56.8%, '수시채용 증가'라는 응답이 42.2%로 높게 나타남(복수응답).

6. 채용 과정에서 인공지능(AI) 기술 활용 대중화는 아직 초기 단계

※ 응답 기업의 11.0%, 「채용 과정에서 인공지능(AI) 기술 활용」

※ 구직자들의 생성형 AI 활용에 대한 기업들의 평가는 「중립」 68.8%

- ▶ 채용 과정 중 인공지능 기술 활용 여부: '활용' 11.0%, '미활용' 89.0%
- ▶ 구직자들의 생성형 AI 활용 입사지원 평가: '부정적' 19.2%, '긍정적' 12.0%

1 응답 기업의 66.8%, 「올해 신규채용 계획 있음」

□ 2024년 신규채용 계획에 대해 조사한 결과, 응답 기업의 66.8%가 '계획 있음'이라고 답변(이하 신규채용 실시 예정 기업)

○ 그 외 '신규채용 여부 미정'이라는 응답은 22.2%, '계획 없음'이라는 응답은 11.0%로 집계

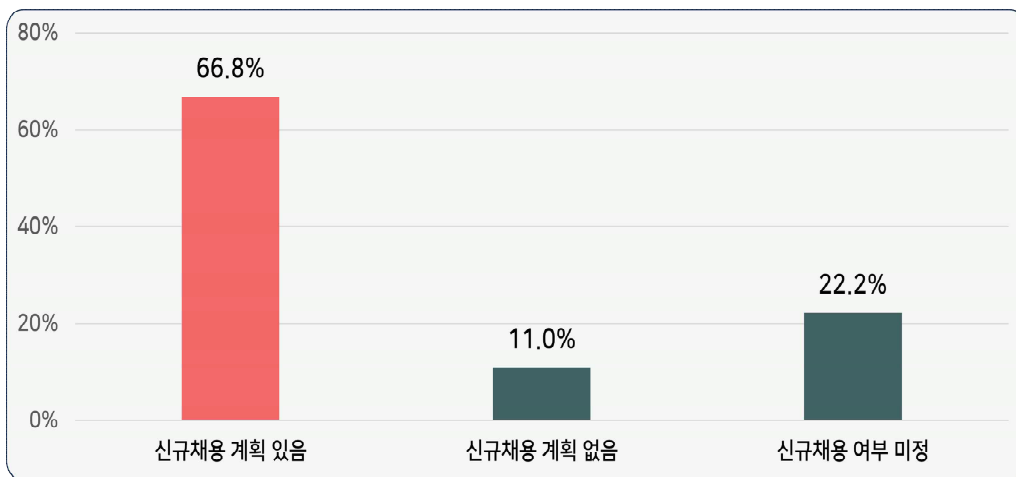
○ 기업 규모가 클수록 '신규채용 계획이 있다'는 응답 비중이 높았음.

※ 100~299인 기업: 61.0%, 300~999인 기업: 68.0%, 1,000인 이상 기업: 76.0%

< 표 1. 2024년 신규채용 계획 여부 >

구분	전체	기업 규모			
		100~299인	300인 이상	300~999인	1,000인 이상
신규채용 계획 있음	66.8%	61.0%	70.7%	68.0%	76.0%
신규채용 계획 없음	11.0%	14.0%	9.0%	11.5%	4.0%
신규채용 여부 미정	22.2%	25.0%	20.3%	20.5%	20.0%

< 그림 1. 2024년 신규채용 계획 여부 >



2

신규채용 실시 예정 기업의 2024년 채용 규모는 「작년과 유사」 57.5%, 「작년보다 확대」 14.7%

※ 채용 규모 유지·축소 이유, 「인재 확보 어려움」, 「경영환경 변화 대비」

□ 올해 신규채용 실시 예정 기업*을 대상으로 신규채용 규모에 대해 조사한 결과, 기업 규모에 관계없이 '작년과 유사'라는 응답이 57.5%로 가장 높았음.

* '올해 신규채용 계획 있음'이라고 답변한 기업: 응답 기업의 66.8%

○ 그 외 '작년보다 확대'는 14.7%, '작년보다 축소'는 8.7%로 집계됐으며, '신규채용 계획은 있지만 규모 미확정'이라는 응답도 19.2%로 나타남.

- 기업 규모가 클수록 '신규채용 계획은 있지만 규모 미확정'이라는 응답 비중이 높았음. 이는 대내외 경영환경의 불확실성이 올해도 지속될 것이라는 기업들의 우려가 신규채용 규모에도 영향을 미친 것으로 풀이됨.

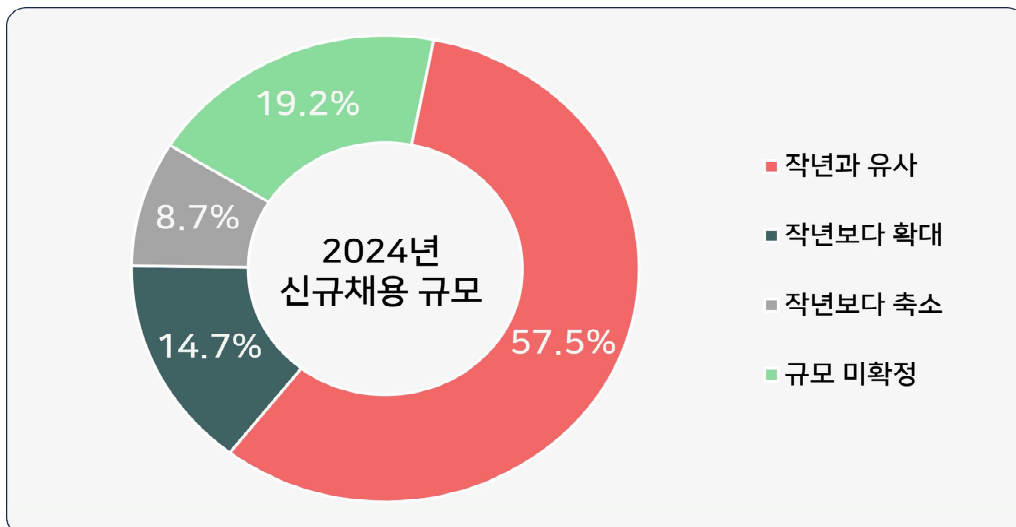
※ 100~299인 기업: 11.5%, 300~999인 기업: 19.9%, 1,000인 이상 기업: 30.3%

< 표 2. 2024년 신규채용 규모(전년비) >

구분	전체	100~299인	300인 이상	300~999인	1,000인 이상
작년과 유사할 것	57.5%	59.8%	56.1%	61.8%	46.1%
작년보다 확대할 것	14.7%	19.7%	11.8%	10.3%	14.5%
작년보다 축소할 것	8.7%	9.0%	8.5%	8.1%	9.2%
규모 미확정	19.2%	11.5%	23.6%	19.9%	30.3%

주: 신규채용 계획이 있다고 응답한 기업을 대상으로 조사한 결과

< 그림 2. 2024년 신규채용 규모(전년비) >



□ 신규채용 규모가 작년과 유사하거나 축소될 것이라고 응답한 기업에게 그 이유를 조사한 결과, '인재 확보 어려움'(24.9%), '경영환경 변화 대비'(24.9%) 라는 답변이 가장 높게 조사됨.

○ 그 외 '경기 침체 지속'은 21.7%, '결원 발생 시 충원' 8.1%, '업황 둔화 및 긴축 경영 돌입' 5.9%, '인건비 부담 증가' 5.0%, '기타*'는 9.5%로 집계

* '기타' 응답 기업의 경우 사업 수주 미확정, 사업계획 미확정 등을 이유로 답변

< 표 3. 신규채용 규모 유지·축소 이유 >

구분	인재 확보 어려움	경영환경 변화 대비	경기 침체 지속	결원 발생 시 충원	업황 둔화 및 긴축 경영 돌입	인건비 부담 증가	기타
응답률	24.9%	24.9%	21.7%	8.1%	5.9%	5.0%	9.5%

주: 신규채용 규모를 유지 또는 축소할 것이라고 응답한 기업을 대상으로 조사한 결과

3

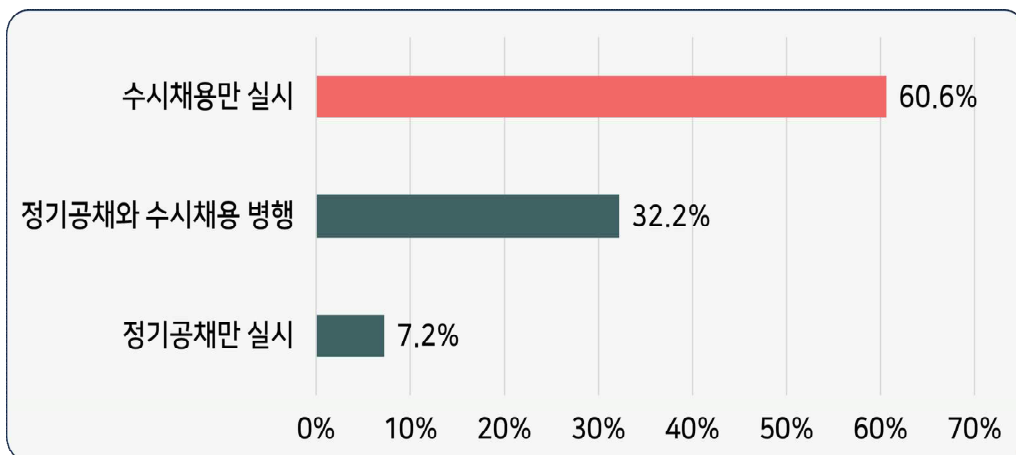
응답 기업의 60.6%, 「수시채용만 실시」 신규채용 계획의 결정 시점도 「수시로 파악·결정」 62.0%

- 신규채용 방식에 대해 조사한 결과, 응답 기업의 60.6%가 '수시채용만 실시한다'고 답변
 - 그 외 '정기공채와 수시채용을 병행한다'는 응답은 32.2%, '정기공채만 실시한다'는 응답은 7.2%로 집계
 - 기업 규모가 작을수록 '수시채용만 실시한다'는 응답 비중이 높았음.
 - ※ 100~299인 기업: 73.0%, 300인 이상 기업: 52.3%
 - 이는 규모가 작은 기업일수록 상대적으로 오랜 기간이 소요되는 정기공채보다 빠른 인력 투입이 가능한 수시채용을 선호하기 때문인 것으로 추정

< 표 4. 신규채용 시 채용방식 >

구분	전체	100~299인	300인 이상
수시채용만 실시	60.6%	73.0%	52.3%
정기공채와 수시채용 병행	32.2%	22.5%	38.7%
정기공채만 실시	7.2%	4.5%	9.0%

< 그림 3. 신규채용 시 채용방식 >



○ 정기공채와 수시채용을 병행하는 기업들에게 각 채용 방식별 비중에 대해 조사한 결과, 전체 채용인원 대비 수시채용 비중이 50% 이상인 기업이 68.3%로 나타남.

- 기업 규모가 작을수록 '수시채용 비중 50% 이상'이라는 응답 비중이 높았음.

※ 100~299인 기업: 82.2%, 300인 이상 기업: 62.9%

< 표 5. 전체 채용인원 대비 수시채용 비중 >

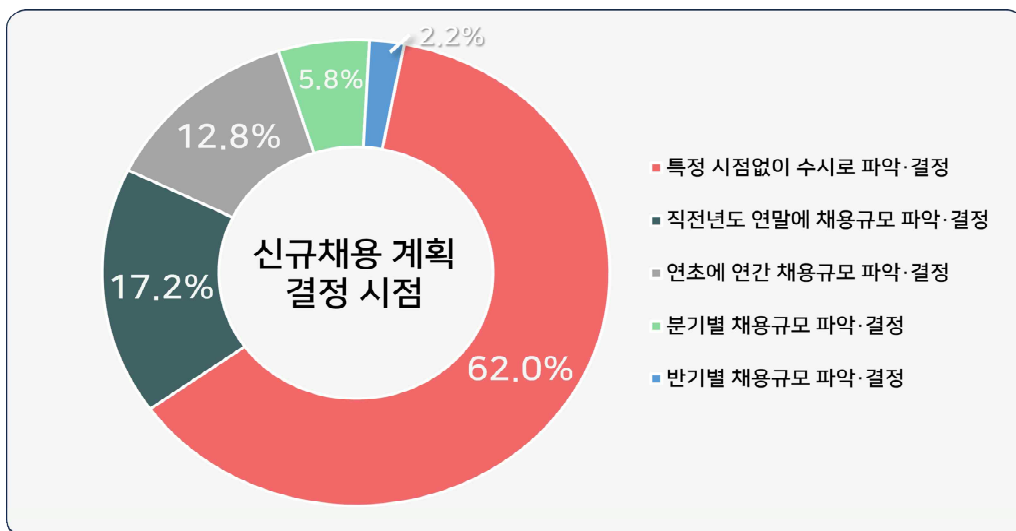
구분	전체		
	100~299인	300인 이상	
수시 50% 이상	68.3%	82.2%	62.9%
수시 50% 미만	31.7%	17.8%	37.1%

주: 정기공채와 수시채용을 병행한다고 응답한 기업을 대상으로 조사한 결과

□ 채용 규모 확정 등 신규채용 계획의 결정 시점에 대해 조사한 결과, 응답 기업의 62.0%가 '특정 시점 없이 수시로 파악·결정한다'고 답변

○ 그 외 '직전년도 연말' 17.2%, '연초' 12.8%, '분기별' 5.8%, '반기별' 2.2% 순으로 집계

< 그림 4. 신규채용 계획 결정 시점 >



4

응답 기업의 74.6%, 신규채용 시 가장 중요한 평가요소는 「직무 관련 업무 경험」

□ 신규채용에서 가장 중요한 평가요소에 대해 조사한 결과, 응답 기업의 74.6%가 '직무 관련 업무 경험'이라고 답변

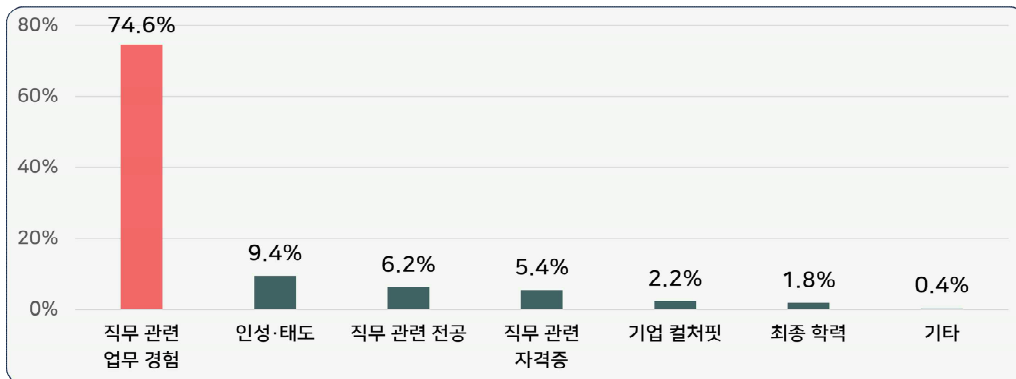
○ 그 다음으로는 '인성·태도' 9.4%, '직무 관련 전공' 6.2%, '직무 관련 자격증' 5.4%, '기업 컬처핏'* 2.2%, '최종 학력' 1.8% 순으로 조사됨.

* 조직 문화 적합성. 구직자의 성향과 기업의 조직 문화가 부합하는 정도

< 표 6. 신규채용 시 가장 중요한 평가요소 >

구분	직무 관련 업무 경험	인성·태도	직무 관련 전공	직무 관련 자격증	기업 컬처핏	최종 학력	기타
응답률	74.6%	9.4%	6.2%	5.4%	2.2%	1.8%	0.4%

< 그림 5. 신규채용 시 가장 중요한 평가요소 >



○ 이는 기업이 채용과정에서 현업 친화형 인재를 선호하고 직무 경험을 중시하는 최근 추세가 반영된 결과로 풀이됨.

- 기업들도 사회공헌 차원에서 청년들이 원하는 직무역량 향상 기회를 제공하는 직무훈련·일경험 프로그램*을 운영하며 청년들의 취업역량 향상과 원활한 노동시장 진입을 지원하고 있음.

* 삼성전자 「SSAFY」, LG AI경영연구원 「LG Aimers」, CJ올리브네트웍스 「리모트 인턴십」 등

5

올해 채용시장의 트렌드는 「경력직 선호도 강화」, 「수시채용 증가」

□ 올해 채용시장의 가장 큰 변화 전망에 대해 조사한 결과, '경력직 선호도 강화'라는 응답이 56.8%, '수시채용 증가'라는 응답이 42.2%로 높게 나타남(복수응답).

○ 그 외 응답은 '구직포기 또는 리텐션 현상* 증가' 12.0%, '미래 신산업 관련 인재채용 증가' 11.0%, '인공지능(AI) 활용 확대' 9.8% 순으로 집계

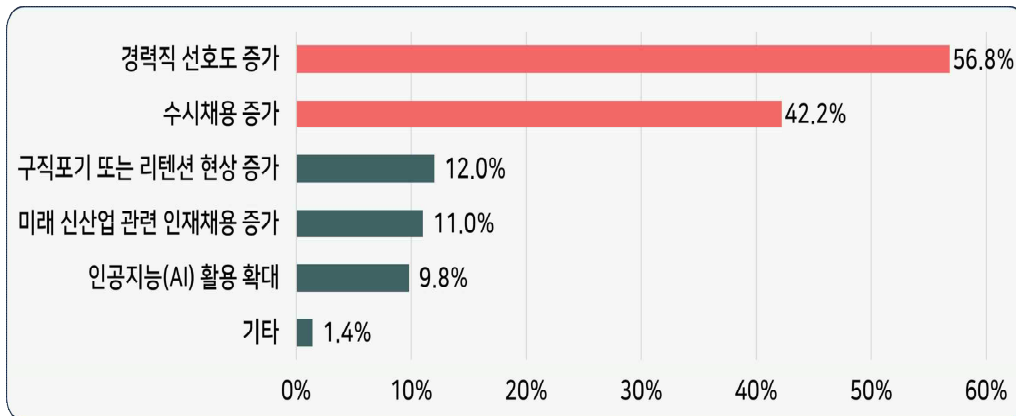
* 경기 침체 지속으로 재직자들이 퇴사·이직을 자제하고 재직 중인 회사에 계속 다니려는 현상

< 표 7. 올해 채용시장의 변화 전망 >

구분	응답률
경력직 선호도 강화	56.8%
수시채용 증가	42.2%
구직포기 또는 리텐션 현상 증가	12.0%
미래 신산업 관련 인재채용 증가	11.0%
인공지능(AI) 활용 확대	9.8%
기타	1.4%

주: 복수응답, 각 항목의 비중의 합이 100을 초과

< 그림 6. 올해 채용시장의 변화 전망 >



주: 복수응답, 각 항목의 비중의 합이 100을 초과

6

채용 과정에서 인공지능(AI) 기술 활용 대중화는 아직 초기 단계

※ 응답 기업의 11.0%가 「채용 과정에서 인공지능(AI) 기술 활용」
구직자들의 생성형 AI 활용에 대한 기업들의 평가는 「중립」 68.8%

- 응답 기업의 11.0%가 '채용 과정에서 인공지능(이하 AI) 기술을 활용한다'고 답변
 - 규모별로는 1,000인 이상 기업(30.0%)에서 AI 기술을 활용하고 있다는 응답이 300인 미만 기업(4.5%)보다 25.5%p 높게 나타남.
 - ※ 100~299인 기업: 4.5%, 300~999인 기업: 8.0%, 1,000인 이상 기업: 30.0%
 - 규모가 큰 기업일수록 지원자가 많고 채용에 많은 기간과 비용이 소요되므로 채용 업무의 효율성을 높이기 위해 AI 기술을 보다 적극적으로 활용하고 있는 것으로 보임.

< 표 8. 채용 과정에서 인공지능(AI) 기술 활용 여부 >

구분	전체	구분			
		100~299인	300인 이상	300~999인	1,000인 이상
활용	11.0%	4.5%	15.3%	8.0%	30.0%
미활용	89.0%	95.5%	84.7%	92.0%	70.0%

- 구직자들의 생성형 AI(예: 챗GPT)를 활용한 자기소개서 작성 등 입사 지원에 대한 기업 인식을 조사한 결과, '평가 유보(중립)'가 68.8%로 가장 높았음.
 - 그 외 '부정적' 19.2%, '긍정적' 12.0% 순으로 집계됨.
 - 부정적이라고 응답한 기업에 그 이유를 조사한 결과, '개인의 노력과 진정성 의심'이 54.2%로 가장 높았고, '지원자 직무역량 왜곡' 18.8%, '기술 활용 여부에 따른 불공정성' 16.7%, '지원자 개성 희석' 9.4%로 집계됨.

조사 개요

1. 조사목적

개별기업의 신규인력 채용 동향을 파악하여 인력 수요를 예측하는 한편, 최근 변화된 채용방식에 대한 실태를 분석하여 기업의 인사 관리에 참고 자료를 제공하는 데 그 목적이 있음.

2. 분석대상

전국 100인 이상 기업 중 설문에 응답한 500개사를 분석대상으로 하였음.

※ 조사수행기관 : (주)글로벌리서치

3. 조사기간 : 2024년 1월 10일 ~ 1월 29일

4. 조사방법

구조화된 설문지를 통한 온라인 조사 및 유선 조사를 병행하였음.

5. 주요 조사항목

- 2024년 신규채용 계획 및 규모, 채용방식
- 올해 채용 트렌드, 채용 과정 중 인공지능(AI) 기술 활용 여부, 채용 시 평가요소 등

6. 회수업체 수

구분		회수업체수
전체		500개사 (100.0%)
기업 규모별	100~299인 기업	200개사 (40.0%)
	300~999인 기업	200개사 (40.0%)
	1,000인 이상 기업	100개사 (20.0%)