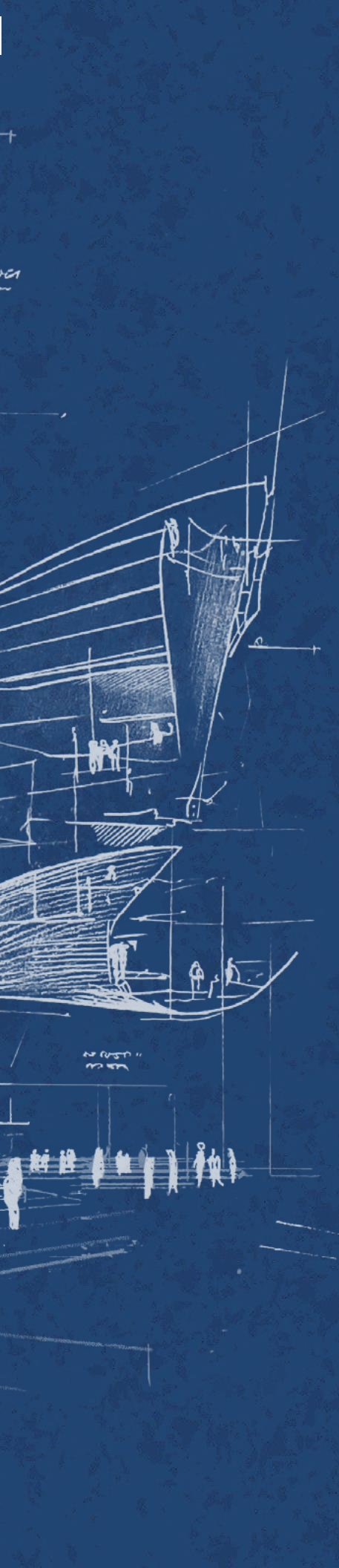


2025: 프론티어 기업의 등장





2025: 프론티어 기업의 등장

1. 언제든지 활용 가능한 인텔리전스의 부상	4
2. 인간과 AI가 함께 만드는 조직의 미래	10
3. 에이전트 보스: AI 시대의 새로운 리더십	14

언제든 활용 가능한 인텔리전스가 비즈니스를 혁신하고 있습니다. 곧 리더들은 새로운 전략을 준비해야 합니다.

우리는 AI가 놀라운 방식으로 문제를 추론하고 해결할 수 있는 새로운 현실에 접어들고 있습니다. 이러한 인텔리전스는 비즈니스의 규칙을 다시 쓰고 우리가 알고 있는 지식 업무를 변화시킬 것입니다. 오늘날 기업들은 AI가 강화하는 미래에 대비해야 하는 도전에 직면해 있습니다. AI 에이전트는 시간이 지남에 따라 점점 더 높은 수준의 역량을 확보하게 될 것이며, 인간은 이를 비즈니스를 재설계하는 데 활용해야 할 것입니다. 인간의 야망, 창의력, 그리고 독창성은 업무와 워크플로우를 재정의함에 따라 새로운 경제적 가치와 기회를 지속적으로 창출할 것입니다.

그 결과, 인공 지능과 인간의 판단력을 결합하여 AI가 운영하지만 인간이 주도하는 시스템을 구축하는 새로운 조직의 청사진이 나타나고 있습니다. 산업혁명과 인터넷 시대와 마찬가지로 이러한 변화가 완전히 실현 되려면 수십 년이 걸릴 것이며 광범위한 기술적, 사회적, 경제적 변화가 수반될 것입니다.

리더들이 지식 업무가 어떻게 진화할지 이해할 수 있도록 Microsoft는 31개국 31,000명의 근로자 설문조사 데이터, LinkedIn 노동 시장 동향, 수조 개의 Microsoft 365 생산성 신호를 분석했습니다.

또한 AI 기반의 스타트업, 학자, 경제학자, 과학자, 사고의 리더들과 이야기를 나누며 앞으로의 업무가 어떻게 변화할 수 있는지 살펴보았습니다. 데이터와 통찰력은 완전히 새로운 조직, 즉 오늘날 우리가 알고 있는 것과는 확연히 다른 **프론티어 기업**의 출현을 시사합니다.

온디맨드 인텔리전스와 인간, AI 에이전트로 구성된 하이브리드 팀을 기반으로 하는 이러한 기업들은 빠르게 확장하고, 민첩하게 운영하며, 더 빠른 가치 창출이 가능합니다.

프론티어 기업은 이미 그 모습을 갖추고 있으며, 향후 2~5년 내에 모든 조직이 프론티어 기업이 되기 위한 여정을 밟게 될 것으로 예상됩니다. 리더의 **82%**는 올해가 전략과 운영의 주요 측면을 재고해야 할 중요한 해라고 답했으며, **81%**는 향후 12~18개월 안에 에이전트가 회사의 AI 전략에 어느 정도 또는 광범위하게 통합될 것으로 예상한다고 답했습니다. 도입이 가속화되고 있습니다. 리더의 **24%**는 이미 회사 전체에 AI를 도입했다고 답한 반면, **12%**만이 파일럿 모드에 머물러 있다고 답했습니다.

지금이 바로 행동할 때입니다. 이제 모든 리더와 직원이 던져야 할 질문은 '어떻게 적응할 것인가'입니다.

프론티어 기업으로의 여정

조직마다 AI 혁신의 모습은 다르겠지만,
시간이 지남에 따라 다음과 같이 진행됩니다.



1단계 인간-AI 어시스턴트 협업

모든 직원이 더 빠르고 효율적으로 일할 수 있도록 AI 어시스턴트가 지원합니다.



2단계 인간-AI 에이전트 협업

에이전트는 '디지털 동료'로서 팀에 합류해 사람 지시에 따라 특정 업무를 수행합니다.



3단계 인간 주도, AI 에이전트 운영

사람이 방향을 제시하면, 에이전트가 비즈니스 프로세스와 워크플로를 실행하며, 필요할 때 인간이 개입합니다.

프론티어 기업, 핵심 용어집

프론티어 기업의 새로운 업무 환경을 위한 용어 안내

에이전트: 작업이나 전체 워크플로우를 완료하기 위해 추론하고 계획하며 행동할 수 있는 AI 기반 시스템입니다. 중요한 순간에는 사람의 감독을 받으면서 자율적으로 운영 됩니다.

에이전트 보스: 여러 개의 에이전트를 관리하는 사람입니다.

역량 격차: 기업의 요구와 사람만으로는 충족하기 어려운 한계 사이의 차이입니다.

디지털 노동: 필요에 따라 구매해 인력의 역량을 확장할 수 있는 AI 또는 에이전트를 말합니다.

프론티어 기업: 인텔리전스와 인간, 에이전트로 구성된 팀과, 모두를 위한 새로운 역할인 에이전트 보스를 기반으로 하는 회사입니다.

인간-에이전트 비율: 인간-에이전트 팀에서 사람의 감독과 에이전트의 효율성 간 균형을 최적화하는 새로운 비즈니스 지표입니다.

인텔리전스 리소스: 조직 차원에서 디지털 인력을 관리하는 전담 부서로, IT와 HR이 결합된 형태라고 할 수 있습니다.

업무 차트: 앞으로의 조직도는 기능별 전문 지식이 아니라 수행해야 할 업무를 중심으로 구성됩니다.

프론티어 기업으로 가는 여정은 세 단계로 진행됩니다. 첫째, AI가 조력자 역할을 수행하여 업무의 고단함을 덜어주고 사람이 같은 일을 더 빠르고 효율적으로 할 수 있도록 돕습니다. 2단계에서는 에이전트가 '디지털 동료'로 팀에 합류하여 사람의 지시에 따라 특정 업무(예: 시장 출시 계획을 수립하는 연구원 에이전트)를 맡습니다. 이러한 에이전트는 직원들에게 영향력을 확장하는 데 도움이 되는 새로운 기술을 제공해, 새롭고 더 가치 있는 업무를 수행할 수 있도록 지원합니다. 3단계에서는 사람이 전체 비즈니스 프로세스와 워크플로를 실행하는 에이전트의 방향을 설정하고, 필요에 따라 이를 점검합니다. 지난 3년 동안 소프트웨어 개발에서 AI의 역할이 코딩 지원에서 채팅, 그리고 현재의 에이전트로 진화하는 모습을 지켜본 것처럼, 지식 업무에서도 동일한 패턴이 적용될 것입니다. 공급망의 역할이 어떻게 변화할지 상상해 보세요. 에이전트는 엔드투엔드 물류를 처리하고, 사람은 에이전트 시스템을 관리하며 예외를 해결하고 공급업체와의 관계를 담당하게 됩니다. 프론티어로의 여정은 엄격하게 선형적으로 진행되는 것이 아니며, 많은 경우 조직이 세 단계를 동시에 경험하게 됩니다.

언제든지 활용 가능한 인텔리전스의 부상

오랫동안 인텔리전스는 비즈니스에서 가장 소중하지만 한정된 자산이었고, 이는 사람의 시간과 에너지, 비용에 의해 제한되었습니다. 그러나 이제 AI와 에이전트의 발전으로 인텔리전스는 언제든 저렴하게 활용할 수 있는 필수 자원으로 바뀌고 있습니다. 추론하고 계획하며 행동까지 할 수 있는 디지털 노동력 덕분에, 기업은 필요할 때마다 인력 역량을 유연하게 확장할 수 있습니다. 실제로 **82%**의 리더가 앞으로 12~18개월 내에 디지털 노동력을 활용해 인력 역량을 키울 것이라고 답했습니다.

경제적·주주 압박이 커지는 지금, 디지털 노동력은 기업 성장의 새로운 동력이 되고 있으며, 기업의 요구와 사람이 지속적으로 감당할 수 있는 역량 사이의 간극을 효과적으로 메워주고 있습니다.

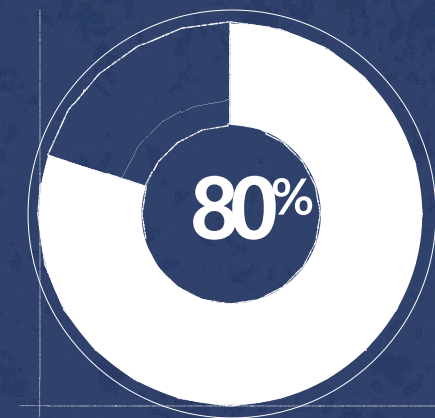
그러나 2025 업무동향지표 설문 결과는 역량 격차를 보여줍니다. **리더의 53%**는 **생산성을 높여야 한다**고 답했지만, **전 세계 직원의 80%**(직원과 리더 모두)는 업무를 수행할 충분한 시간이나 에너지가 부족하다고 답했습니다.

원격 측정 결과는 다음과 같습니다. 9시부터 5시까지의 근무 시간 동안 직원들은 **2분마다** 회의, 이메일 또는 알림으로 방해받고 있습니다. 핵심 업무 시간 이외의 활동까지 고려하면, 하루에 최대 **275건의 방해**가 발생합니다. 회의의 **60%**가 예정에 없던 회의입니다.

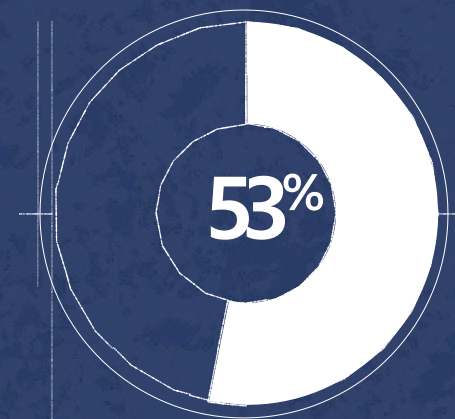
회의 전 마지막 10분 동안 PowerPoint 편집 건수는 **122%** 급증합니다. 9시부터 5시까지의 근무 시간 외 채팅은 **전년 대비 15%** 증가했으며, 현재 **58개**의 메시지가 근무 시간 전후에 도착하고 있습니다. 또한 오후 8시 이후의 미팅도 시간대를 넘나드는 업무 증가로 인해 **전년 대비 16%** 늘었습니다. 직원의 거의 절반(**48%**)과 리더의 절반 이상(**52%**)이 업무가 혼란스럽고 단절되어 있다고 느낀다고 답한 것도 놀라운 일이 아닙니다.

AI 덕분에 생산성은 높아지고 있지만, 여전히 비즈니스 변화의 속도를 따라잡기엔 부족합니다. 기업이 이 흐름에 맞추려면 단순히 AI를 기존 업무에 더하는 것을 넘어, 지식 노동의 의미 자체를 새롭게 정의해야 합니다. 즉, 지식 근로자와 지식 노동을 분리하는 것에서 시작해야 합니다. 창의력과 판단력, 그리고 사람들과 소통하고 관계를 맺는 능력을 가진 인간이 하루 종일 이메일만 처리해서는 안 됩니다. Word와 Excel이 업무 방식을 바꾼 것처럼, 앞으로는 에이전트가 우리의 일하는 방식을 혁신할 것입니다. 이제 “이메일을 보낸다”, “문서를 작성한다” 대신 “에이전트를 만들고 관리한다”고 말하는 시대가 올 것입니다. 이는 웹과 모바일 혁명만큼이나 큰 변화로, 우리의 업무를 새롭게 정의하고 반복적인 일에서 벗어나게 해줄 것입니다.

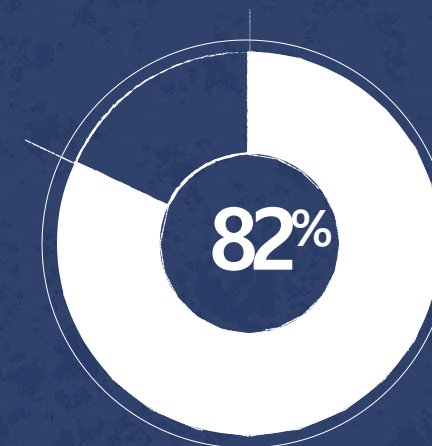
¹회의의 30%가 여러 시간대에 걸쳐 진행되며, 2021년 이후 8% 포인트 증가하여 꾸준히 증가하고 있습니다. 전체 Microsoft 365 원격 분석 인용문은 보고서 끝에 있는 방법론 섹션에 나와 있습니다.



리더를 포함한 직원은
업무에 집중할 시간과
에너지가 부족하다고 응답



리더들은 지금보다
더 높은 생산성 향상이
필요하다고 응답



리더들은 디지털 노동력을
활용해 인력의 역량을
확대할 수 있을 것으로 기대

역량 격차를 해소하는 인텔리전스

리더와 직원 모두 업무 부담이 가중되고 있는 가운데, 비즈니스 수요는 지속 증가하고 있으며, 많은 조직이 이를 개선할 방안으로 AI 에이전트를 주목함

설문조사 질문:

지난 1년 동안 직장에서 다음 사항으로 인해 어려움을 겪었다는 말에 어느 정도 동의하거나 동의하지 않으십니까? (동의한다고 답한 응답자의 비율)

직원의 생산성 수준이 비즈니스의 요구 사항을 어느 정도 충족하고 있습니까? (직원의 생산성이 최소한 적당히 향상되어야 한다고 답한 응답자의 비율)

이제 AI 에이전트가 향후 12~18개월 내에 인력과 비즈니스 프로세스에 어떤 영향을 미칠지 살펴보겠습니다. 귀사에서 AI 에이전트를 디지털 팀원으로 활용하여 인력 역량을 확장할 수 있다고 어느 정도 확신하십니까? (중간 이상의 자신감을 선택한 응답자의 비율)

비즈니스의 속도, 사람의 한계를 넘다

오늘날의 업무는 사람만의 역량으로는 한계에 다다르고 있어, 직원들이 성장과 혁신을 이끄는 고부가가치 업무에 집중하지 못하게 만듭니다.

275

직원들이 매일 회의, 이메일, 채팅으로 인해 업무에 방해받는 평균 횟수(핵심 업무 시간 동안 2분에 한 번씩)

122%

회의 전 3시간에 비해 회의 전 10분 동안 PowerPoint에서 편집하는 횟수 증가

60%

예정에 없던 회의가 진행되는 비율

58

일반적인 경우를 제외하고 근무일 내에 매일 전송되는 채팅 수 - 전년 대비 15% 증가

프론티어 기업²은 전사적 AI 도입, 높은 AI 활용 수준, 에이전트의 현재와 미래 활용, 그리고 에이전트가 AI 투자 수익 실현의 핵심이라는 신념 등 다섯 가지 특징으로 차별화됩니다. 31개국 3만 1,000명 중 844명이 이런 기업에서 일하고 있으며, 이들은 AI 도입의 선두주자로 미래의 비즈니스 방향을 보여줍니다.

1. 프론티어 기업 직원의 **71%**는 회사가 빠르게 성장하고 있다고 답했으며, 이는 글로벌 평균(**37%**)의 두 배에 가깝습니다.
2. **55%**는 더 많은 일을 감당할 수 있다고 했고(글로벌 **20%** 대비), 90%는 의미 있는 일을 할 기회를 얻고 있다고 답했습니다(**글로벌 73% 대비**).
3. 이들은 미래 일자리 기회에 대해 더 낙관적(**93% vs 글로벌 77%**)이며, AI가 자신의 일자리를 대체할 것이라는 두려움도 적었습니다(**21% vs 글로벌 38%**).

AI는 대기업부터 스타트업까지 비즈니스 확장의 핵심 동력이 되고 있습니다. 1인 창업자가 AI 기반 인재 파견 업체로 연 200만 달러를 벌고, 다우는 공급망 에이전트로 수백만 달러를 절감하며, 5인 스타트업 ICG는 AI로 수익률을 20% 높였습니다. 한 창업자는 AI 도구 하나로 CFO 없이도 핵심 경영 업무를 처리한다고 밝혔습니다.

²프론티어 기업 직원은 조직 전체에 AI를 배포하고, 6가지 항목으로 구성된 AI 성숙도 지수(속도, 사고방식, 투자, 채택, ROI)에서 높은 점수를 받았으며, 에이전트를 적극적으로 사용하고, 중간 또는 광범위한 에이전트 통합 계획이 있으며, 에이전트가 ROI 실현의 핵심이라는 믿음을 가진 회사에서 근무하는 직원으로 정의되었습니다. 결과는 통계적으로 유의미한 수준(p < 0.0001)입니다.

3 데이터는 리더들이 향후 12~18개월 동안 조직에서 고려하고 있다고 응답한 상위 3가지 인력 전략을 반영합니다.

4 고려 중인 상위 10개 직군에는 AI 트레이너(32%), AI 데이터 전문가(32%), AI 보안 전문가(31%), AI 에이전트 전문가(30%), AI ROI 분석가(29%), AI 미디어 및 콘텐츠 관리자(29%), AI 재무 전략가(28%), AI 고객 성공 리드(28%), AI 비즈니스 프로세스 컨설턴트(28%), 최고 AI 책임자(27%)가 포함되었습니다.

5 인용문은 이 보고서 말미에 있는 방법론에 포함되어 있습니다.

이 변화는 산업과 역할마다 다르게 나타날 것이며, AI 시대에는 인터넷 시대처럼 다양한 새로운 직업이 등장하고 있습니다. 인터넷 시대에 소셜미디어 매니저, UX 디자이너 등 수많은 새로운 지식 일자리가 생겨난 것처럼, AI 시대 역시 새로운 역할을 만들어내고 있습니다.

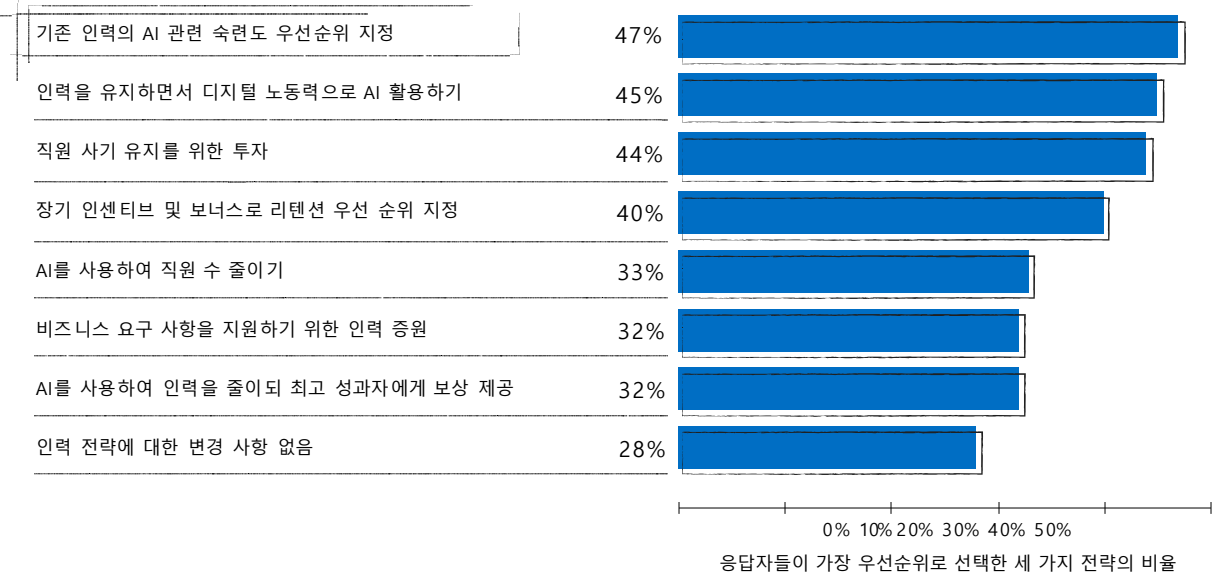
리더의 **45%**는 향후 12~18개월 내 디지털 노동력으로 팀 역량을 확대하는 것이 최우선 과제라고 답했으며, 이는 기존 인력의 역량 강화(**47%**) 다음으로 높았습니다. 일부 직무에서는 다음 신규 채용이 사람이 아니라 디지털 동료가 될 수도 있습니다. **33%**의 리더는 인력 감축을 고려하고 있지만, 동시에 새로운 역할이 등장하고 있습니다.³

리더의 **78%**는 미래를 대비해 AI 관련 역할 채용을 고려하고 있으며, 프론티어 기업에서는 이 비율이 **95%**에 달합니다. 주요 채용 검토 직무는 AI 트레이너, 데이터 전문가, 보안 전문가, AI 에이전트 전문가, ROI 분석가, 마케팅·재무·고객지원·컨설팅 분야의 AI 전략가 등입니다.⁴

링크드인에 따르면, 유망 스타트업의 인력 **증가율은 연 20.6%**로 빅테크(**10.6%**)의 거의 두 배에 달합니다.⁵ 많은 인재가 빅테크에서 스타트업으로 이동하고 있으며, 이는 혁신과 기회의 중심이 이동하고 있음을 보여줍니다. 기존 강자들이 적응하고 도전 기업들이 성장하면서, 닷컴 붐 때처럼 인재와 경쟁의 규칙이 실시간으로 다시 써지고 있습니다. 메시지는 분명합니다. 변화에 적응하지 않으면 도태될 수 있습니다.

AI와 디지털 노동력, 인력 전략의 핵심

핵심 인재는 지키면서 전체 인력 규모를 줄이려는 방안도 논의되고 있습니다.



설문조사 질문:

AI와 에이전트를 인력·인재 관리에 어떻게 활용할지 고민할 때, 앞으로 1년에서 1년 반 동안 귀하의 조직은 어떤 전략을 준비하고 있나요?

프론티어 기업의 등장

혁신적인 기업들은 인텔리전스와 에이전트로 이미 경쟁력을 강화하고 있습니다.

Accenture

이 전문 서비스 기업은 에이전트 도입으로 연체 결제 처리를 자동화해 **수금 속도와 수익성을 높였습니다.**

The Estée Lauder Companies

글로벌 뷰티 기업은 소비자 인사이트를 통합하는 에이전트로, 팀이 **즉시 활용 가능한 인텔리전스**를 빠르게 얻고 있습니다.

Bayer

바이엘 작물 과학 R&D팀은 에이전트 덕분에 연구원 **한 명당 주 6시간까지 절약**하며, 농업 혁신을 위한 제품 개발이 빨라졌습니다.

Holland America Line

크루즈 업계의 새로운 에이전트 컨시어지는 승객 문의에 실시간으로 응답하며, **매주 수천 건의 상담을 처리**합니다.

Dow

이 글로벌 소재 과학 기업은 에이전트로 숨은 손실을 찾아내고 물류 운영을 최적화해, 도입 첫 해에 **수백만 달러의 비용 절감**을 기대하고 있습니다.

Wells Fargo

이 금융 서비스 기업은 4,000개 지점의 35,000명 은행원이 고객 지원에 필요한 정보를 빠르게 찾을 수 있도록 에이전트를 도입했습니다. 그 결과, 전체 검색의 **75%**가 에이전트를 통해 이뤄지며, 질의 응답 시간이 10분에서 **30초로 크게 단축**됐습니다.

2인간과 AI가 함께 만드는 조직의 미래

그동안 기업들은 재무, 마케팅, 엔지니어링 등 각 부서별로 전문성을 쌓아온 전통적 조직 구조를 유지해왔습니다. 하지만 이제는 필요한 전문성을 언제든지 활용할 수 있게 되면서, 기존의 조직도 대신 목표 중심으로 팀이 유동적으로 구성되는 ‘워크 차트’ 모델이 부상하고 있습니다. 이 모델에서는 에이전트가 직원의 역할을 확장하고, 팀은 기능이 아니라 목표에 따라 빠르고 유연하게 만들어집니다.

이 변화는 영화 제작처럼 프로젝트마다 필요한 인재가 모였다가 일이 끝나면 해체되는 방식과 비슷합니다. 에이전트가 리서치, 분석, 창의적 파트너 역할을 하면서, 기업은 필요할 때마다 최적의 인재와 전문성을 빠르게 확보해 효율적이고 임팩트 있는 팀을 만들 수 있습니다.

AI 중심 광고 에이전시 Supergood은 모든 직원이 AI 플랫폼을 통해 전략 데이터를 쉽게 활용할 수 있어, 팀 구조가 더욱 평평하고 빠르며 유연해졌습니다.⁶ 공동창업자 마이크 배럿은 “모든 프로젝트에 전략가가 필요하지 않습니다. 우리 플랫폼으로 누구나 전문성을 활용할 수 있습니다”라고 말합니다. 최근 하버드 연구도 AI가 부서 간 장벽을 허물고, R&D팀은 더 상업적으로, 비즈니스팀은 더 기술적으로 진화했다고 밝혔습니다.

이미 46%의 리더가 에이전트를 활용해 업무 프로세스를 자동화하고 있지만, 모든 부서가 같은 속도로 변화하는 것은 아닙니다. 일부 부서는 에이전트가 대부분의 업무를 처리하고, 중요한 결정만 사람이 맡게 될 수 있습니다.

반면, 판단력이나 공감, 창의력이 중요한 분야는 여전히 사람의 역할이 더 중요합니다. 예를 들어, 한 소비자 기업은 경쟁력과 거리가 먼 부문부터 AI로 자동화하고, 핵심 분야에는 사람의 역량을 집중하고 있습니다.

조사 결과, 앞으로 1년에서 1년 반 동안 AI 투자가 가장 빠르게 늘어날 분야로 **고객 서비스**, **마케팅**, **제품 개발**이 꼽혔습니다. 프론티어 기업 직원들은 **마케팅(73% vs. 글로벌 55%)**, **고객 성공(66% vs. 글로벌 44%)**, **내부 커뮤니케이션(68% vs. 글로벌 46%)**, **데이터 사이언스(72% vs. 글로벌 54%)** 등에서 AI를 더 적극적으로 활용하고 있습니다. 이런 분야에서 확장 가능한 인텔리전스가 빠르게 자리 잡으면서, 워크 차트라는 새로운 조직 모델이 확산되고 있습니다.

인간과 에이전트 협업의 효과를 극대화하려면 ‘**인간-에이전트 비율**’이라는 새로운 지표가 필요합니다. 리더들은 “어떤 역할에 몇 명의 에이전트가 필요한가?”, “그들을 이끌 사람은 몇 명이 필요한가?”를 고민해야 합니다. 하버드 연구⁷에 따르면, AI를 활용하는 개인이 AI 없이 일하는 팀보다 뛰어난 성과를 내지만, 최고의 결과는 AI를 활용하는 팀에서 나온다고 합니다. 앞으로는 리더들이 기존 역할의 한계를 넘어 직원이 성장할 수 있도록 신뢰와 용기를 가져야 할 것입니다.

6 이 회사는 슈퍼내추럴 AI라는 에이전시에서 성장했습니다.

7 파브리치오 델라쿠아 외, 사이버네틱 팀메이트: 팀워크와 전문성을 재구성하는 생성적 AI에 대한 현장 실험, 하버드 비즈니스 스쿨 워킹 페이퍼 24-070호(2024년 4월 4일).

인간 – 에이전트 비율

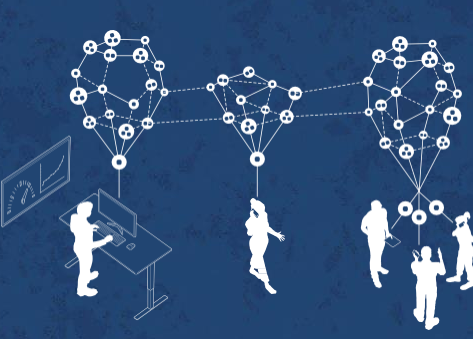
리더는 사람과 에이전트가 최상의 성과를 낼 수 있도록, 역할과 프로젝트마다 균형 있게 팀을 구성해야 합니다.



에이전트가 부족하면
사람과 에이전트의 잠재력을 충분히 살리지 못해, 업무 효율성이 떨어질 수 있습니다.



에이전트가 과도하면
사람의 판단력과 결정 능력이 따라가지 못해, 업무 리스크와 번아웃이 발생할 수 있습니다.



균형이 맞을 때
에이전트는 효율과 혁신을 높이고, 사람은 방향성과 통제를 책임집니다.

그렇다면 언제 반드시 사람이 업무에 개입해야 할까요? 경제학자이자 AI 전문가인 다니엘 서스킨드는 AI의 인텔리전스가 아무리 발전해도 사람이 계속 필요한 이유로 세 가지를 꼽았습니다.⁸ 첫째, AI와 사람이 함께 일할 때 더 **효율적인** 경우가 많고, 둘째, **사람의 선호**가 존재하며, 셋째, **도덕적 판단**이 필요한 순간이 있기 때문입니다. 예를 들어 물류에서는 AI가 배송 경로를 최적화하지만, 예기치 못한 상황은 여전히 사람이 처리합니다. 금융에서는 AI가 위험을 분석해도, 고객들은 중요한 결정을 내릴 때 신뢰할 수 있는 사람의 조언을 원합니다. 법률 분야에서도 AI가 판례를 요약할 수 있지만, 중요한 협상이나 의사결정에는 여전히 사람의 판단이 필요합니다. 사회적으로도 결과에 대한 책임을 사람에게 기대하기 때문입니다.

실제 설문조사에서도 이러한 경향이 확인됐습니다. 직원들은 동료 대신 AI를 사용하는 이유로 24시간 이용 가능(**42%**), 빠른 속도와 높은 품질(**30%**), 무한한 아이디어 제공(**28%**)을 꼽았습니다. 반면, 사람의 조급함이나 설명 요구, 판단력 등 사람의 특성을 피하려고 AI를 쓴다는 응답은 가장 적었습니다. 이는 사람들이 AI를 사람의 가치를 대체하기보다, AI의 고유한 강점을 활용해 사람의 역할을 보완하고자 한다는 의미입니다.

또한 앞으로는 직원들의 인식 변화가 중요합니다. 디지털 동료로서의 AI는 단순한 도구가 아니라, 스스로 행동하고 프로젝트를 관리하며, 실시간으로 변화에 대응하는 팀원입니다. 실제로 직원의 **52%**는 AI를 명령형 도구로, **46%**는 생각을 자극하는 파트너로 인식하고 있었습니다. 나머지 2%는 잘 모르겠다고 답했습니다.

앞으로는 직원들이 AI를 단순한 도구가 아닌, 함께 일하는 팀원으로 인식하고, AI와 소통하며 협력하는 역량이 중요해질 것입니다. AI와 효과적으로 협업하려면, 반복적으로 아이디어를 주고받고, 맥락을 이해시켜 질문하며, 결과물을 다듬고, 필요할 때는 AI의 제안에 반론을 제기하는 능력이 필요합니다. 이런 변화가 업무 방식의 혁신과 의사결정의 질 향상으로 이어질 것입니다.

⁸다니엘 서스킨드, 사람들이 해야 할 일은 무엇인가?, 25-08 기사 첫 번째 수정. Inst. (Apr. 7, 2025)

"AI가 전문성과 인텔리전스를 모두에게 열어주면서, 앞으로 '인텔리전스 리소스' 부서가 HR, IT처럼 기업의 핵심 조직으로 떠오를 것입니다. 이 부서는 사람과 AI 에이전트의 협업을 관리하며, AI 시대 기업의 경쟁력을 좌우하는 핵심 역할을 하게 될 것입니다."

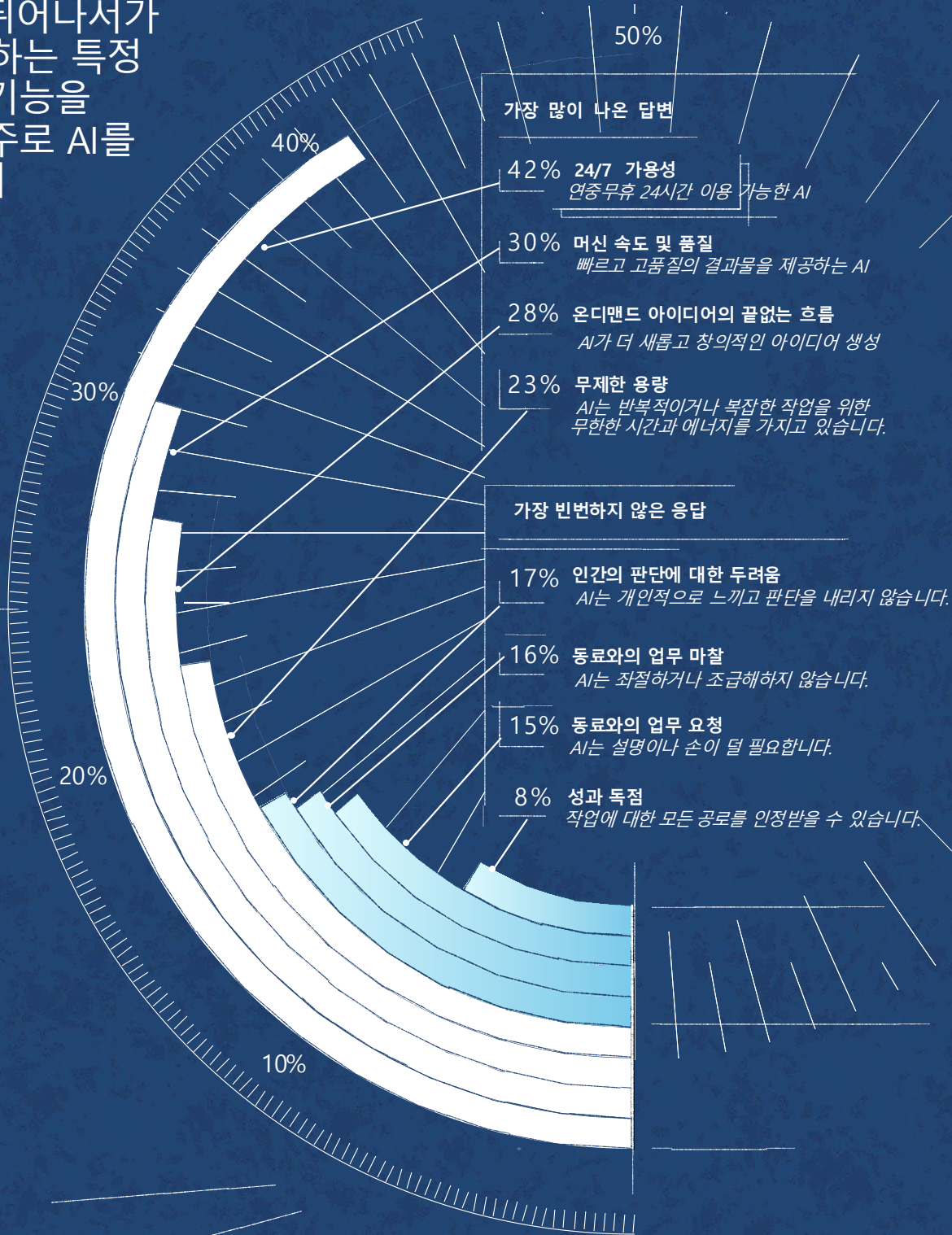
-카림 R. 라카니,
하버드 디지털, 데이터 및 디자인 연구소 소장

"이건 관점의 변화입니다. 우리는 보통 기술을 도구로만 생각하지만, 사실 AI는 이제 새로운 팀원이라는 사실을 깨닫는 것이 진정한 전환점입니다."

-코너 그레이슨,
최고 AI 아키텍트, NYU 스톤 경영대학원

사람이 할 수 없는 일을 AI에 맡기는 직원들

설문조사 결과, 사람들은 AI가 동료보다 뛰어나서가 아니라, AI가 잘하는 특정 업무나 고유한 기능을 활용하기 위해 주로 AI를 사용한다는 점이 나타났습니다.



설문조사 질문:
동료나 관리자 대신 AI를 선택한 주된 이유는 무엇인가요?

각 이유를 선택한
사람의 비율

3 이제 모든 직원이 에이전트 보스가 되는 시대입니다.

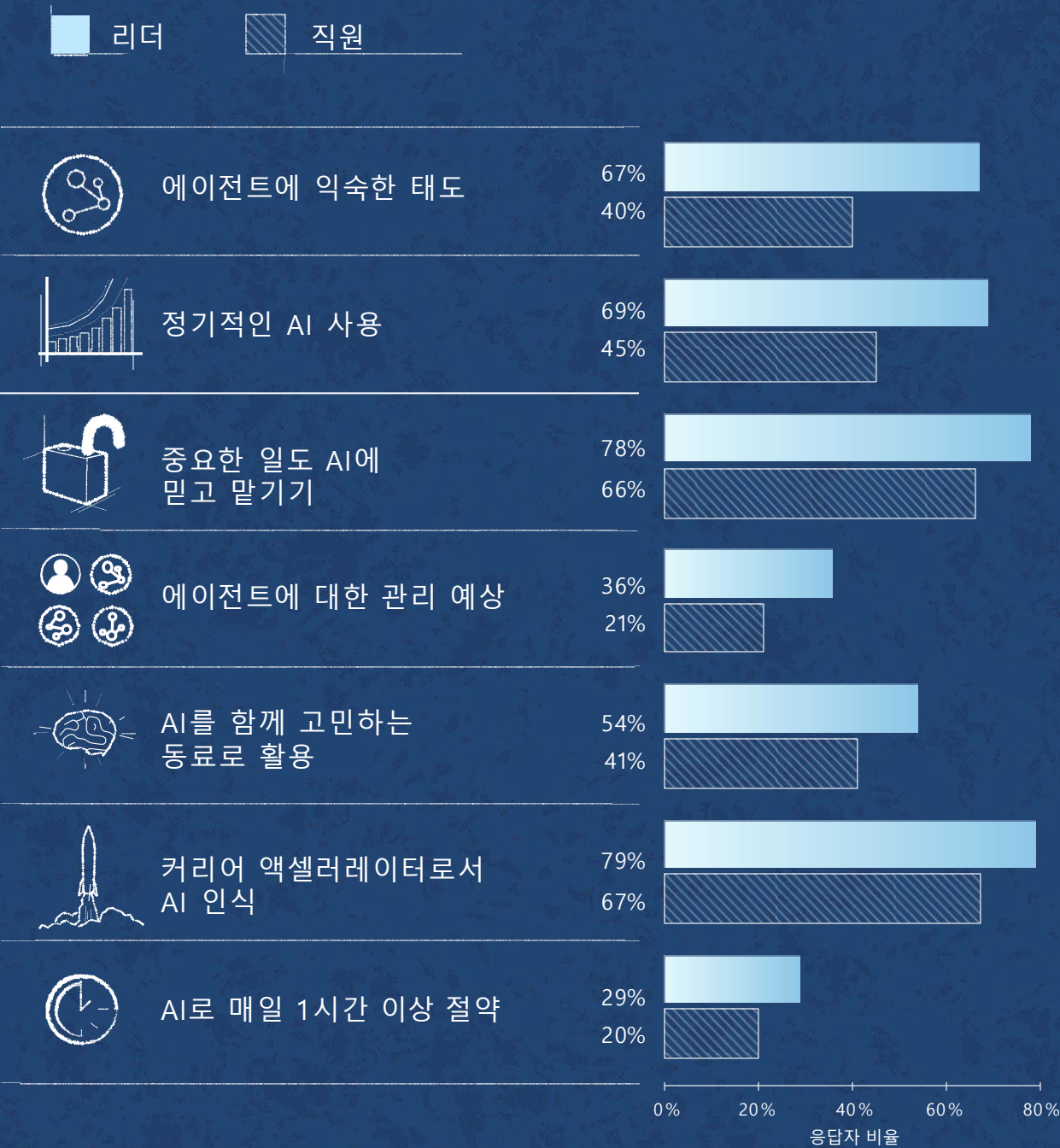
에이전트가 조직에 본격적으로 자리 잡으면서, 앞으로는 누구나 에이전트를 만들고, 업무를 위임하며, 효과적으로 관리하는 ‘에이전트 보스’가 되어야 합니다. 즉, AI 시대에는 더 똑똑하게 일하고, 빠르게 성장하며, 자신의 커리어를 주도적으로 설계할 수 있습니다. 이사회부터 현장까지, 모든 직원이 에이전트 기반 스타트업의 CEO처럼, 다양한 역량을 가진 에이전트 팀을 이끌게 될 것입니다. 이런 변화에 앞서 준비하는 사람에게는 커리어 성장의 기회가 크게 열릴 것입니다. 하지만 현재는 리더들이 직원들보다 한발 앞서 있어, 이 차이를 줄이려면 단순한 접근성뿐 아니라 교육, 감독, 새로운 업무 방식이 필요합니다.

이미 관리자 **28%**는 사람과 에이전트가 함께 일하는 하이브리드 팀을 이끌 AI 매니저 채용을 검토 중이며, **32%**는 1~1.5년 내에 에이전트 전문가 채용을 계획하고 있습니다.⁹ 앞으로 5년 안에 많은 팀이 AI로 비즈니스 프로세스를 재설계하고(**38%**), 복잡한 업무를 자동화하는 멀티 에이전트 시스템 구축(**42%**), 에이전트 교육(**41%**)과 관리(**36%**)에 나설 것으로 기대됩니다.

⁶ 설문에서는 “AI가 앞으로 비즈니스 운영을 바꿀 것으로 예상됩니다. 향후 1~1.5년 내에 귀사는 AI를 적극적으로 활용하고 미래를 준비하기 위해 어떤 새로운 역할이나 책임을 도입할 계획이 있나요?”라고 질문했습니다.

에이전트 보스가 되기 위한 경쟁

일곱 가지 지표로 에이전트 보스 마인드를 평가한 결과, 리더가 직원보다 항상 한발 앞서 있었습니다.



설문조사 질문

- AI 에이전트의 개념에 대해 얼마나 잘 알고 있나요? (“적어도 에이전트에 대해 잘 알고 있다”를 선택한 응답자의 비율)
- 얼마나 자주 생성형 인공지능(AI)을 업무에 사용하시나요? (일주일에 몇 번 이상 AI를 사용한다는 응답자의 비율)
- “나는 AI가 나의 가장 중요한 업무에 도움을 줄 것이라고 믿는다”(이 진술에 동의하는 응답자의 비율)
- 다음 중 향후 5년 이내에 본인 또는 소속 팀의 업무 범위에 포함될 것으로 예상되는 활동은 무엇입니까? (해당 활동을 선택한 응답자의 비율)
- 다음 중 AI와 상호 작용할 때 가장 많이 사용하는 접근 방식을 가장 잘 설명하는 것은 무엇인가? (AI를 사고 파트너로 대하는 것을 선택한 응답자의 비율)
- “AI는 내 커리어를 가속화하는 데 도움이 된다”(이 진술에 동의하는 응답자의 비율)
- 매일 업무에서 생성형 인공지능(AI)을 사용하여 얼마나 많은 시간을 절약할 수 있는지 예상해 주세요. (1시간 이상 시간 절약을 선택한 응답자의 비율)

작년에는 직원들이 AI 도입을 이끌었지만, 올해는 리더들이 그 흐름을 주도하고 있습니다. 우리는 에이전트에 대한 친숙도, AI의 정기적 사용, 시간 절약 효과, 신뢰 수준, 그리고 AI가 커리어를 가속화할 것이라는 믿음 등 7가지 지표로 에이전트 보스 마인드를 평가했습니다. 모든 항목에서 리더가 직원보다 앞서 있었습니다. 리더의 **67%**가 에이전트에 익숙하거나 매우 익숙하다고 답한 반면, 직원은 **40%**에 그쳤습니다. 리더들은 앞으로 5년 내에 에이전트 관리가 자신의 역할이 될 것으로 기대하는 비율도 높았고, 이미 3분의 1 가까이가 AI 덕분에 하루 1시간 이상을 절약한다고 답했습니다. 특히 리더의 **79%**가 AI가 자신의 커리어를 가속화할 것이라고 믿는 반면, 직원은 **67%**에 머물렀습니다.

이런 격차는 리더들이 AI 전략 수립과 실행의 압박을 먼저 느끼고, 그 결과에 대한 책임도 먼저 지기 때문입니다. 변화의 흐름을 빠르게 읽고, 더 이상 기다릴 수 없음을 잘 알기 때문이죠. 에이전트 관리 역시 리더의 강점인 위임, 가이드, 필요할 때 개입하는 능력과 잘 맞습니다. 한 마이크로소프트 연구원은 “에이전트와 일하는 것은 새로운 팀원을 온보딩하는 것과 같다. 세세하게 관리하지 않지만, 정보에 근거한 신뢰가 필요하다”고 말했습니다.

이 변화는 리더에만 국한되지 않습니다. 에이전트가 일상에 깊이 자리 잡으면서, 모든 직급과 부서에서 역할이 변화할 것입니다. 현재 링크드인에서 채용된 인원의 **10%** 이상이 2000년에는 존재하지 않았던 직함을 가지고 있습니다. 2030년이 되면 오늘날 대부분의 직업에서 사용하는 기술의 **70%**가 바뀔 것이고, AI가 그 변화를 이끌 것입니다.

특히 경력이 짧은 직원들에게는 이 변화가 더 크게 다가올 수 있습니다. 한 스타트업은 CMO 대신 주니어 마케터에게 AI를 활용해 전체 마케팅 캠페인을 운영하게 했고, 프론티어 기업에서는 신입 직원도 입사 첫날부터 에이전트를 관리하며 매니저 역할을 맡습니다. 전 세계 리더의 **83%**는 AI 덕분에 직원들이 더 복잡하고 전략적인 업무를 더 빨리 맡게 될 것이라고 답했습니다.

오늘날 AI 역량에 투자하는 조직과 산업이 미래의 리더가 될 것입니다. AI는 새로운 업무 도구일 뿐 아니라, 거의 모든 것을 배울 수 있는 새로운 방법이기도 합니다. 실제로 조사에서 사람들이 동료 대신 AI를 찾는 주요 이유 중 하나는 새로운 기술을 익히기 위해서였습니다. 앞으로는 컴퓨터 없이 일하는 것이 상상하기 힘든 것처럼, AI도 노트북이나 스마트폰, 인터넷처럼 자연스럽게 활용하는 시대가 올 것입니다.

이제 변화에 대비하는 것은 선택이 아니라 필수입니다. 솔직한 대화, 의도적인 소통, 실질적인 재교육 투자가 필요합니다. 가장 앞서가는 리더들은 이를 명확히 인식하고 있습니다.

1. 리더의 **47%**는 향후 12~18개월 내 기존 직원의 역량 강화(upskilling)를 최우선 전략으로 꼽았습니다.
2. 관리자 **51%**는 향후 5년 내에 AI 교육이나 역량 강화가 팀의 핵심 역할이 될 것이라고 답했습니다.
3. 관리자 **35%**는 12~18개월 내에 직원의 AI 활용을 지원할 AI 트레이너 채용을 고려하고 있습니다.

이 변화는 경제 불확실성과 자동화 등으로 채용이 둔화되고 경쟁이 치열해지는 시점에 일어나고 있습니다. 직원의 **52%**, 리더의 **57%**는 현재 자신의 업계에서 일자리 보장이 더 이상 당연하지 않다고 답했고, 직원의 **81%**는 지난 1년간 이직하지 않았습니다.

이런 불확실성 속에서도 한 가지는 분명합니다. 링크드인에 따르면, 2025년 가장 수요가 많은 역량은 AI 리터러시(인공지능 활용 능력)입니다. 또한 갈등 조정, 적응력, 프로세스 자동화, 혁신적 사고 등 사람만이 할 수 있는 역량도 함께 중요해지고 있습니다. 즉, 인텔리전스 역량과 사람만의 강점을 결합한 사람이 미래 경쟁력을 갖게 될 것입니다.

2025년은 프론티어 기업이 본격적으로 등장하는 해로 기록될 것입니다. 기업들이 AI 실험 단계를 넘어, AI 중심으로 비즈니스를 재구성하기 시작하는 순간입니다. 한 세대 전 디지털 네이티브 기업들이 그랬던 것처럼, 이제는 대체 불가능한 사람의 통찰력과 AI, 에이전트를 결합해 더 큰 가치를 창출하는 시대가 열리고 있습니다.

이 변화는 이미 시작됐습니다. 조직 구조가 바뀌고, 노동시장이 진화하며, 새로운 스타트업이 속속 등장하고 있습니다. 어떤 역할은 진화하고, 어떤 역할은 1년 전만 해도 존재하지 않았는데 이제는 채용이 이뤄지고 있습니다. 만약 인터넷이 세상을 바꾸기 직전 오늘의 지식을 가지고 있었다면 어땠을까요? 지금 AI가 바로 그런 시점에 있습니다. 지식은 곧 힘이며, 지금 그 힘을 가진 사람만이 이 변화를 주도할 수 있습니다. 이제 중요한 것은 AI가 일의 미래를 바꿀지 여부가 아니라, 우리가 얼마나 빠르게 AI와 함께 변화에 적응할 수 있느냐입니다.

"사람 관리에 문제가 있는 조직은 AI를 도입해도 같은 문제가 반복될 수 있습니다. 앞으로 멀티 에이전트 시스템처럼 여러 AI가 함께 일하는 환경이 확산되면, 이들을 안전하고 효과적으로 조직에 통합하고 관리하는 것이 중요한 과제가 됩니다. 이미 직원들 간 소통과 협업이 잘 이뤄지는, 사람 중심의 조직 문화가 자리 잡은 기업이 앞으로도 성공할 것입니다. 이런 기업은 부서 간 벽을 허물고, 모두가 하나의 목표를 향해 협력할 수 있기 때문에, AI와 에이전트가 도입되어도 빠르게 적응하고 더 큰 성과를 낼 수 있습니다."

-에이미 웬,

미래학자 겸 CEO, 퓨처 투데이 전략 그룹(FTSG)

앞으로 나아갈 길

지금이야말로 모든 리더와 직원이 적극적으로 행동에 나서야 할 때입니다. 다음 단계를 참고해 시작해보세요.

1.첫 디지털 직원을 채용하세요

AI 에이전트는 기존에 사람이 맡던 다양한 업무(고객 문의 응답, 보고서 작성 등)를 충분히 수행할 수 있습니다. 자동화로 가치를 높일 수 있는 역할을 명확히 정하고, 이 디지털 직원을 실제 팀원처럼 온보딩하고, 책임을 부여하며, 성과를 평가하세요. 이 변화는 단순한 효율성 향상을 넘어, 사람의 창의성과 AI의 강점을 결합한 새로운 인력 구성을 만드는 과정입니다.

2. 인간과 에이전트의 비율을 정하세요

AI의 효율성만으로는 충분하지 않습니다. 앞으로의 변화를 이끌어갈 사람들에게 투자하는 것도 중요합니다. 완전 자동화가 가능한 프로세스와, 사람과 AI가 협력할 때 더 큰 가치를 창출할 수 있는 영역을 구분하세요. 고객이 사람의 손길을 기대하는 곳, 판단과 중요한 의사결정에 사람과 에이전트의 적절한 조합이 필요한 곳을 고려해야 합니다..

그리고 이를 실천하세요. 모든 직원이 AI 리터러시를 갖추고, 학습 경험을 공유하며, 이를 일상 업무에 적용하도록 기대치를 설정하세요. 직원들이 에이전트 개발과 관리 역량을 키울 수 있도록 계획을 세우고, 인간-에이전트 팀이 역할과 우선순위를 새롭게 정의해 나가는 과정에서 지속적으로 학습할 수 있는 경로를 마련하세요.

3. 빠르게 대규모로 확장하세요

이제 파일럿만으로는 충분하지 않습니다. 진정한 변화는 조직의 모든 계층-각 부문의 리더부터 현장 직원까지-에서 AI를 폭넓게 도입하고 활성화할 때 이뤄집니다. 운영, 고객 서비스, 재무 등 AI가 실질적 영향을 미칠 수 있는 핵심 분야를 찾아내세요. 매출 증대, 비용 절감, 경쟁력과 직접 관련 없는 업무의 자동화 등에서 AI의 가치를 확인했다면, 이를 더 빠르고 넓게 확장하는 데 재투자하세요. AI 확장은 기술적 과제라기보다 조직적 과제입니다. 전사적 변화에 적용하는 수준의 엄격함으로 접근해야 합니다.

리소스 가이드

마이크로소프트 등에서 제공하는 다음 자료들은 누구나 AI와 에이전트 도입을 가속화하고, 최신 연구를 이해하며, 앞으로의 변화에 필요한 역량과 습관을 기르는 데 도움이 될 것입니다.

리더를 위한 자료

[The Great Copilot Journey for Copilot Chat\(Microsoft\)](#): 팀이 AI 습관과 프롬프트 역량을 기를 수 있도록 지원

[AI adoption score\(Microsoft\)](#): 조직의 Microsoft 365 Copilot 도입 현황을 측정하고, 유사 조직과 비교

[Amy Webb의 2025 Tech Trends Report\(Future Today Strategy Group\)](#): 비즈니스에 영향을 미치는 최신 기술 트렌드 파악

[Jared Spataro의 “AI at Work” LinkedIn 뉴스레터\(Microsoft\)](#): 비즈니스 리더를 위한 최신 AI 혁신 정보 제공

학습을 위한 자료

[Conor Grennan의 Generative AI for Professionals\(AI Mindset\)](#): 생성형 AI의 개요와 전략적 도입 프레임워크

[Artificial Intelligence for Business\(LinkedIn\)](#): 마케팅, 재무, 운영, 고객 서비스 등 다양한 분야에서 AI 활용법

[The Cybernetic Teammate: A Field Experiment on Generative AI Reshaping Teamwork and Expertise\(Harvard Business School\)](#): 800명 이상의 P&G 직원이 참여한 연구로, 사람-에이전트 팀의 기회 분석

[Daniel Susskind의 What Will Remain for People to Do?\(The Knight Institute\)](#): AI가 진화해도 사람이 계속 일하게 될 이유

[WorkLab 뉴스레터\(Microsoft\)](#): 실무에 적용 가능한 AI 활용 가이드와 최신 Copilot 연구

실천을 위한 자료

[Career Essentials in Generative AI\(Microsoft & LinkedIn\)](#): 실무에서 바로 쓸 수 있는 AI 역량 강화 과정

[How to Prompt\(LinkedIn\)](#): 프롬프트 역량을 매일 키울 수 있는 팁

[Microsoft AI Skills Fest\(Microsoft\)](#): 최신 트렌드를 접하고 AI 전문가와 네트워킹할 수 있는 행사

[Ethan Mollick의 One Useful Thing 뉴스레터\(One Useful Thing\)](#): AI 관련 주요 뉴스와 연구를 한눈에

방법론

AI 협업
이 보고서의 각 단계는 AI와의 긴밀한 협업을 통해 만들어졌습니다. Copilot은 Copilot 스튜디오에 구축된 에이전트와 함께 설문조사 구축과 데이터 및 통계 분석, 내러티브 구축, 작성 및 편집, 일러스트레이션 및 데이터 비주얼의 창의적인 개발 등에 도움을 주었습니다. AI가 생성한 모든 작업은 사람이 면밀히 관리하고 검토하며 개선했습니다.

정성적 인사이트
경제학자, 미래학자, 과학자, 학자들과 이야기를 나누고 Microsoft 고객과 함께 시간을 보내며 그들의 목표, 과제, 현재 AI 도입 현황을 파악했습니다. 또한 AI를 사용하여 업무 수행 방식을 근본적으로 재편하고, 가치 창출 시간을 단축하고, 완전히 새로운 회사 구조를 구축하는 12개의 산업 및 기능별 AI 기반 스타트업을 인터뷰했습니다. 이러한 인사이트는 AI가 업무 환경에 미치는 영향에 대한 기존 문헌을 광범위하게 검토하여 그 근거를 마련하고 풍부하게 했습니다.

설문조사 방법론
작업 트렌드 지수 설문조사는 독립 리서치 회사인 에델만 데이터 x 인텔리전스가 2025년 2월 6일부터 3월 24일까지 31개 시장의 정규직 또는 자영업 지식 근로자 31,000명을 대상으로 실시했습니다. 이 설문조사는 20분 동안 온라인으로 진행되었으며, 영어 또는 각 시장의 현지 언어로 번역되어 실시되었습니다. 각 시장에서 1,000명의 정규직 근로자를 대상으로 설문조사를 실시했으며, 모든 응답에 대한 글로벌 결과를 집계하여 평균을 제공했습니다. 미국에서는 9개 하위 지역/대도시에서 4,500명의 정규직 또는 자영업 지식 근로자를 대상으로 추가 표본을 수집했습니다.

조사 대상 글로벌 시장:
아르헨티나, 호주, 브라질, 캐나다, 중국, 콜롬비아, 체코, 핀란드, 프랑스, 독일, 홍콩, 인도, 인도네시아, 이탈리아, 일본, 말레이시아, 멕시코, 네덜란드, 뉴질랜드, 필리핀, 폴란드, 싱가포르, 대한민국, 스페인, 스웨덴, 스위스, 대만, 태국, 영국, 미국, 베트남.

조사 대상 미국 지역/대도시: 애틀랜타, 오스틴, 보스턴, DC 메트로, 휴스턴, 뉴욕시, 노스캐롤라이나, 피츠버그, 샌프란시스코 베이 지역.

보고서에 언급된 오디언스 정의:

- 지식 근로자:** 사무실이든 집이든 일반적으로 책상에서 일하는 사람들입니다. 이 그룹에는 대면 또는 원격 근무를 하는 사람들이 포함됩니다.

- 리더:** 채용, 예산, 직원 복지, 내부 커뮤니케이션, 운영 등과 관련하여 최소한의 의사 결정 영향력을 가진 중간 이상 직급(예: 수석 부사장, 부사장, 시니어 디렉터, 총괄 관리자, 부사장, 최고 경영진, 사장 등)의 지식 근로자.

- 직원:** 중상위 직급이 아니거나 채용, 예산, 직원 복지, 내부 커뮤니케이션, 운영 등과 관련된 의사 결정에 영향력이 없는 지식 근로자.

- 관리자:** 팀 또는 직원 그룹을 관리하는 지식 근로자. 관리자는 비즈니스 의사 결정권자 또는 비-비즈니스 의사 결정권자가 될 수 있습니다.

- 프론티어 기업:** 자신의 회사가 전사적으로 AI를 배포하고 있으며, 자신의 조직이 AI에 적극적으로 투자하는 선두주자라고 생각하고 이러한 투자에 대한 ROI를 측정하고 있다고 답한 리더입니다. 이들은 AI 구현을 통해 어느 정도 ROI를 달성했으며, 조직의 장기적인 성공에 AI가 매우 중요하다고 생각합니다. 이들은 에이전트가 회사의 AI 투자 수익을 실현하는 데 핵심적인 역할을 할 것이라고 믿습니다. 이 리더들은 현재 에이전트나 기타 AI를 사용하고 있는 조직에서 근무하고 있다고 답했습니다.

이전에 아웃소싱했던 기술을 사내로 가져오거나, 목표를 달성하거나 복잡한 워크플로를 실행하기 위해 협업하는 멀티 에이전트 시스템을 사용하는 기업입니다. 이 회사는 향후 12~18개월 동안 AI 전략에 에이전트를 적당히 또는 광범위하게 통합할 계획입니다.

Microsoft 365 원격 분석
모든 데이터는 집계되고 익명화된 Microsoft 365 생산성 신호를 기반으로 하며, 2025년 2월 15일에 종료됩니다. 데이터에서 교육(Edu) 및 유럽 연합(EU) 테넌트는 제외됩니다.

- 방해:** 직원들은 핵심 업무 시간 동안 회의, 이메일, 채팅 등으로 인해 2분 마다(하루에 75회) 업무가 방해 받습니다. 근무일별 고유 사용자당 28일 동안의 핑(미팅 초대, 이메일, 채팅)의 롤링 합계로 계산됩니다. 2분이라는 수치는 8시간 근무일 동안의 평균 핑 간격을 반영합니다. 275는 하루 24시간을 기준으로 합니다. 핑 수신량 기준 상위 20% 사용자를 기준으로 합니다.

- 막지막 순간의 파워포인트 편집**
회의 전 마지막 10분 동안 PowerPoint 편집 작업이 122% 급증합니다. 회의 참가자당 28일 동안의 PowerPoint 보기 및 편집 작업의 롤링 합계로 계산되었으며, 회의 전 고정된 시간대에 걸쳐 측정되었습니다.

- 임시 회의**
미팅의 60%는 예정에 없거나 임시로 진행됩니다. 근무일 기준 사용자당 28일간의 고유 미팅 수 기준입니다. 미팅 규모 기준 상위 20%의 사용자를 나타냅니다.

- 업무 시간 외 채팅**
표준 근무 시간인 9시부터 5시까지 외에 전송된 채팅은 전년 대비 15% 증가했으며, 사용자당 평균 58개의 메시지가 근무 시간 전후에 도착합니다. 월요일부터 금요일, 오전 9시부터 오후 5시까지 근무 시간 외에 전송된 채팅의 28일 합계로 계산되었습니다.

- 심야 회의 및 다른시간대 사이의 업무**
오후 8시 이후에 시작되는 미팅은 시간대 간 협업의 증가로 인해 전년 대비 16% 증가했습니다. 이제 미팅의 30%가 여러 시간대에 걸쳐 진행되며, 이는 2021년 이후 8% 포인트 증가한 수치입니다. 오후 8시부터 오후 11시 59분 사이에 시작된 미팅의 28일 합계로 측정되며, 각 참가자의 현지 시간에 맞게 조정됩니다.

LinkedIn 채용 및 노동 동향
LinkedIn의 AI 스타트업 인제 동향 분석은 [PitchBook AI & ML 생태계 맵에서](#) 확인된 기업 샘플과 잘 알려진 기업("빅 테크")을 사용하여 AI 스타트업의 글로벌 인력 및 인재 동향을 살펴봅니다. 이 지표는 지난 12개월 동안의 직원 성장, AI 인제 집중도 및 인재 흐름을 포착한 LinkedIn 프로필 데이터에서 파생되었습니다.

- 메트릭스**
직원 수 증가: LinkedIn에 보고된 지난 12개월 동안 각 회사의 직원 수 변화율을 백분율로 나타낸 수치입니다. 이 지표는 채용 모멘텀과 회사 확장을 반영합니다.

- AI 인재 비율:** AI 인재로 분류된 회사 직원의 비율로, (a) LinkedIn 프로필에 AI 관련 기술을 2개 이상 보유하고 있거나 (b) 핵심 AI 기술 역할을 나타내는 직책(예: 머신러닝 엔지니어, AI 연구원)을 가진 개인으로 정의합니다.

- 가장 많이 떠난 회사/가장 많이 채용한 회사:** 이 메트릭은 지난 12개월 동안의 LinkedIn 이직 데이터를 기반으로 퇴사한 직원의 가장 일반적인 목적지 회사와 신입 사원의 가장 일반적인 출발지 회사를 파악합니다. 이러한 흐름은 생태계 전반의 경쟁적 역학 관계와 인재 이동성을 강조합니다.

부록: 주요 글로벌 트렌드

주요 글로벌 트렌드	지역별	시장별	
1 탭으로 인텔리전스를 구매할 수 있습니다.	리더의 82%는 이것이 매우 중요하다고 말합니다. 핵심 전략을 재고하고 작업을 수행합니다.	북미: 78% 라틴 아메리카: 88% 아시아 태평양 지역: 85% 유럽: 77%	북미 캐나다: 78% 미국: 79% 아시아 태평양 호주: (-) 중국: 84% 홍콩: 78% 인도: (-) 인도네시아: (-) 일본: 75% 말레이시아: (-) 뉴질랜드: (-) 필리핀: (-) 싱가포르: 85% 대한민국: (-) 대만: 88% 태국: (-) 베트남: (-) 유럽 체코: (-) 핀란드: (-) 프랑스: 73% 독일: 77% 이탈리아: (-) 네덜란드: 73% 폴란드: 73% 스페인: 88% 스웨덴: (-) 스위스: 80% 영국: 85%
리더의 53%는 생산성을 높여야 한다고 말하지만, 전 세계 근로자의 80%(직원과 리더 모두)는 업무를 수행할 시간이나 에너지가 부족하다고 말합니다.	북미: 43%, 72% 라틴 아메리카: 44%, 78% 아시아 태평양: 61%, 84% 유럽: 49%, 75%	북미 캐나다: 39%, 76% 미국: 46%, 67% 아시아 태평양 호주: (-) 중국: 75%, 89% 홍콩: 61%, 86% 인도: (-) 인도네시아: (-) 일본: 67%, 83% 말레이시아: (-) 뉴질랜드: (-) 필리핀: (-) 싱가포르: 58%, 81% 대한민국: (-) 대만: 47%, 90% 태국: (-) 베트남: (-)	라틴 아메리카 아르헨티나: (-) 브라질: 40%, 72% 콜롬비아: 45%, 80% 멕시코: 42%, 80% 유럽 체코: (-) 핀란드: (-) 프랑스 54%, 76% 독일: 55%, 77% 이탈리아: (-) 네덜란드: 47%, 76% 폴란드: 52%, 70% 스페인: 50%, 76% 스웨덴: (-) 스위스: 55%, 80% 영국: 47%, 74%

프론티어 기업직원의 71%가 회사가 번영하고 있다고 말할 가능성이 전 세계 평균 37%보다 두 배나 높습니다.	북미: 회사가 번창하고 있다고 답할 가능성이 높음 라틴 아메리카: 회사가 번창하고 있다고 답할 가능성이 높음 아시아 태평양: 회사가 번창하고 있다고 응답할 가능성이 2배 높음(73%vs 36%) 유럽: 회사가 번창하고 있다고 응답할 가능성이 2배 높음(70%vs 35%)	북미 캐나다: * US: * 아시아 태평양 호주: (--) 중국: 회사가 번창하고 있다고 답할 가능성이 높음 홍콩 * 인도: (--) 인도네시아: (--) 일본: * 말레이시아: (--) 뉴질랜드: (--) 필리핀: (--) 싱가포르: * 대한민국: (--) 대만: * 태국: (--) 베트남: (--)	유럽 체코: (--) 핀란드: (--) 프랑스: * 독일: * 이탈리아: (--) 네덜란드: * 폴란드: * 스페인: * 스웨덴: (--) 스위스: * 영국: * 라틴 아메리카 아르헨티나: (--) 브라질: 회사가 번창하고 있다고 답할 가능성이 높음 콜롬비아: * 멕시코: *
프론티어 기업 직원의 55%는 더 많은 업무를 맡을 수 있다고 답했으며(vs 글로벌 20%), 의미 있는 일을 할 수 있는 기회가 있다고 답한 비율도 더 높았습니다(90% vs 73%).	북미: 더 많은 업무를 맡을 수 있다고 응답한 비율이 2배 높았으며, 의미 있는 일을 할 수 있는 기회가 있다고 응답할 가능성이 높음. 라틴 아메리카: 더 많은 업무를 맡을 수 있다고 응답한 비율이 2배 높았으며, 의미 있는 일을 할 수 있는 기회가 있다고 응답할 가능성이 높음. 아시아 태평양: 더 많은 업무를 맡을 수 있다고 답한 비율이 두 배 이상 높았으며(58% vs 21%), 의미 있는 일을 할 기회가 있다고 답한 비율도 더 높음(92%vs 77%). 유럽: 더 많은 업무를 맡을 수 있다고 답한 비율이 두 배 이상 높았으며(53%vs 18%), 의미 있는 일을 할 수 있는 기회가 있다고 답한 비율도 더 높음(88%vs 67%).	북미 캐나다: * US: * 아시아 태평양 호주: (--) 중국: 더 많은 업무를 맡을 수 있다고 답할 가능성이 더 높으며, 의미 있는 일을 할 기회가 있다고 답할 가능성도 더 높음. 홍콩: * 인도: (--) 인도네시아: (--) 일본: * 말레이시아: (--) 뉴질랜드: (--) 필리핀: (--) 싱가포르: * 대한민국: (--) 대만: * 태국: (--) 베트남: (--)	유럽 체코: (--) 핀란드: (--) 프랑스: * 독일 * 이탈리아: (--) 네덜란드: * 폴란드: * 스페인: * 스웨덴: (--) 스위스: * 영국: * 라틴 아메리카 아르헨티나: (--) 브라질: 더 많은 업무를 맡을 수 있다고 답한 비율이 두 배 이상 높았으며, 의미 있는 일을 할 기회가 있다고 답한 비율도 더 높음. 콜롬비아: * 멕시코: *
리더의 82%는 향후 12~18개월 내에 에이전트를 디지털 팀원으로 활용하여 인력 역량을 확장할 것이라고 확신한다고 답했습니다.	북미: 79% 라틴 아메리카: 89% 아시아 태평양 지역: 84% 유럽: 77%	북미 캐나다 76% 미국: 82% 아시아 태평양 호주: (--) 중국: 85% 홍콩: 76% 인도: (--) 인도네시아: (--) 일본: 79% 말레이시아: (--) 뉴질랜드: (--) 필리핀: (--) 싱가포르: 82% 한국: (--) 대만: 82% 태국: (--) 베트남: (--)	라틴 아메리카 아르헨티나: (--) 브라질: 90% 콜롬비아: 90% 멕시코: 89% 유럽 체코: (--) 핀란드: (--) 프랑스: 71% 독일: 76% 이탈리아: (--) 네덜란드: 76% 폴란드: 84% 스페인: 89% 스웨덴: (--) 스위스: 72% 영국: 87%

거의 절반에 가까운 리더(45%)가 향후 12~18개월 내에 디지털 인력으로 팀 역량을 확장하는 것이 최우선 과제라고 답했으며, 이는 업스킬링(47%)에 이어 두 번째로 높은 응답률입니다. 한편, 리더의 3분의 1(33%)이 인원 감축을 고려하고 있다고 답해, AI가 업무 수행 방식뿐 아니라 업무 수행자까지 변화시키기 시작했음을 알 수 있습니다.	북미: 45% 44% 32% 라틴 아메리카: 50% 51% 27% 아시아 태평양: 43% 46% 35% 유럽: 45% 46% 33%	북미 캐나다: 46% 42% 33% 미국: 44% 46% 30% 아시아 태평양 호주: (--) 중국: 42% 47% 34% 홍콩: 40% 43% 39% 인도: (--) 인도네시아: (--) 일본: 48% 41% 30% 말레이시아: (--) 뉴질랜드: (--) 필리핀: (--) 싱가포르: 40% 47% 32% 대한민국: (--) 대만: 36% 45% 31% 태국: (--) 베트남: (--)	라틴 아메리카 아르헨티나: (--) 브라질: 59% 59% 20% 콜롬비아: 46% 48% 28% 멕시코: 51% 52% 33% 유럽 체코: (--) 핀란드: (--) 아일랜드: 42% 43% 30% 프랑스: 48% 52% 33% 독일: 44% 43% 36% 이탈리아: (--) 네덜란드: 44% 44% 33% 폴란드: 46% 42% 29% 스페인: 53% 51% 31% 스웨덴: (--) 스위스: 40% 40% 38% 영국: 46% 49% 31%
리더의 78%는 회사에 AI 중심 역할을 추가하는 것을 고려하고 있다고 답했습니다.	북미: 71% 라틴 아메리카: 78% 아시아 태평양: 82% 유럽: 74%	북미 캐나다: 72% 미국: 69% 아시아 태평양 호주: (--) 중국: 81% 홍콩: 78% 인도: (--) 인도네시아: (--) 일본: 65% 말레이시아: (--) 뉴질랜드: (--) 필리핀: (--) 싱가포르: 80% 한국: (--) 대만: 86% 태국: (--) 베트남: (--)	라틴 아메리카 아르헨티나: (--) 브라질: 89% 콜롬비아: 76% 멕시코: 73% 유럽 체코: (--) 핀란드: (--) 프랑스: 67% 독일: 79% 이탈리아: (--) 네덜란드: 76% 폴란드: 69% 스페인: 74% 스웨덴: (--) 스위스: 74% 영국: 82%

2. 인간-에이전트 팀이 조직도를 뒤엎을 것입니다.			
리더의 46%는 조직에서 전체 팀 또는 부서의 업무 흐름 또는 비즈니스 프로세스를 완전히 자동화하기 위해 에이전트를 사용하고 있다고 답했습니다.	북미: 34% 라틴 아메리카: 40% 아시아 태평양: 53% 유럽: 43%	북미 캐나다: 35% 미국: 34% 아시아 태평양 호주: (--) 중국: 57% 홍콩: 50% 인도: (--) 인도네시아: (--) 일본: 43% 말레이시아: (--) 뉴질랜드: (--) 필리핀: (--) 싱가포르: 56% 한국: (--) 대만: 58% 태국: (--) 베트남: (--)	라틴 아메리카 아르헨티나: (--) 브라질: 45% 콜롬비아: 37% 멕시코: 41% 유럽 체코: (--) 핀란드: (--) 당: 39% 프랑스: 35% 독일: 49% 이탈리아: (--) 네덜란드: 36% 폴란드: 33% 스페인: 45% 스웨덴: (--) 스위스: 52% 영국: 46%

직원들이 동료 대신 AI를 선택한 가장 큰 이유는 24시간 연중무휴 이용 가능(42%) 때문이었습니다. 그 다음으로는 작업 속도와 품질(30%), 그리고 무한한 창의적 아이디어(28%)가 뒤따랐습니다.	북미: 44%, 26%, 22% 라틴 아메리카: 47%, 28%, 31% 아시아 태평양: 38%, 31%, 30% 유럽: 44%, 28%, 24%	북미 캐나다: 44%, 27%, 21% 미국: 44%, 26%, 24% 아시아 태평양 호주: (-) 중국: 19%, 32%, 26% 홍콩: 37%, 30%, 23% 인도: (-) 인도네시아: (-) 일본: 37%, 33%, 26% 말레이시아: (-) 뉴질랜드: (-) 필리핀: (-) 싱가포르: 39%, 30%, 27% 대한민국: (-) 대만: 32%, 26%, 27% 태국: (-) 베트남: (-)	라틴 아메리카 아르헨티나: (-) 브라질: 40%, 31%, 33% 콜롬비아: 50%, 29%, 34% 멕시코: 49%, 24%, 29% 유럽 체코: (-) 핀란드: (-) 프랑스: 43%, 27%, 19% 독일: 42%, 32%, 23% 이탈리아: (-) 네덜란드: 50%, 29%, 24% 폴란드: 44%, 26%, 21% 스페인: 47%, 31%, 30% 스웨덴: (-) 스위스: 44%, 29%, 29% 영국: 39%, 30%, 20%
근로자의 46%는 AI를 사고의 파트너로 여기고, 52%는 AI를 명령 기반 도구로 여깁니다.	북미: 39%, 59% 라틴 아메리카: 37%, 60% 아시아 태평양: 52%, 47% 유럽: 41%, 56%	북미 캐나다: 40%, 58% 미국: 38%, 60% 아시아 태평양 호주: (-) 중국: 63%, 36% 홍콩: 52%, 48% 인도: (-) 인도네시아: (-) 일본: 43%, 52% 말레이시아: (-) 뉴질랜드: (-) 필리핀: (-) 싱가포르: 47%, 51% 대한민국: (-) 대만: 56%, 43% 태국: (-) 베트남: (-)	라틴 아메리카 아르헨티나: (-) 브라질: 52%, 47% 콜롬비아: 32%, 65 멕시코: 32%, 65% 유럽 체코: (-) 핀란드: (-) 프랑스: 39%, 59% 독일: 43%, 54% 이탈리아: (-) 네덜란드: 44%, 53% 폴란드: 30%, 67% 스페인: 35%, 63% 스웨덴: (-) 스위스: 47%, 51% 영국: 43%, 53%
3. 모든 직원이 에이전트 보스가 됩니다.			
리더들은 5년 이내에 팀의 업무 범위에 AI를 활용한 비즈니스 프로세스 재설계(38%), 복잡한 작업을 자동화하는 다중 에이전트 시스템 구축(42%), 에이전트 교육(41%), 에이전트 관리(36%)가 포함될 것으로 예상합니다.	북미: 33%, 31%, 35%, 29% 라틴 아메리카: 36%, 47%, 42%, 33% 아시아 태평양: 42%, 47%, 44%, 41% 유럽: 34%, 36%, 37%, 32%	북미 캐나다: 33%, 28%, 33%, 29% 미국: 33%, 34%, 37%, 29% 아시아 태평양 호주: (--) 중국: 38%, 37%, 39%, 40% 홍콩: 41%, 41%, 30%, 33% 인도: (--) 인도네시아: (--) 일본: 28%, 31%, 33%, 28% 말레이시아: (--) 뉴질랜드: (--) 필리핀: (--) 싱가포르: 36%, 46%, 37%, 39% 대한민국: (--) 대만: 47%, 54%, 48%, 45% 태국: (--) 베트남: (--)	라틴 아메리카 아르헨티나: (-) 브라질: 41%, 55%, 43%, 39% 콜롬비아: 35%, 41%, 43%, 35% 멕시코: 36%, 51%, 45%, 31% 유럽 체코: (--) 핀란드: (--) 프랑스: 32%, 35%, 27%, 27% 독일: 42%, 40%, 42%, 38% 이탈리아: (--) 네덜란드: 35%, 37%, 34%, 29% 폴란드: 34%, 36%, 42%, 30% 스페인: 31%, 39%, 37%, 36% 스웨덴: (--) 스위스: 36%, 35%, 35%, 32% 영국: 41%, 43%, 41%, 38%

리더의 67%가 AI 에이전트에 대해 잘 알고 있거나 매우 잘 알고 있는 반면, 직원의 경우 40%만이 그렇게 말합니다.	북미: 57%, 36% 라틴 아메리카: 62%, 37% 아시아 태평양: 74%, 48% 유럽: 61%, 32%	북미 캐나다 56%, 36% 미국: 57%, 35% 아시아 태평양 호주: (-) 중국: 83%, 68% 홍콩: 73%, 58% 인도: (-) 인도네시아: (-) 일본: 60%, 29% 말레이시아: (-) 뉴질랜드: (-) 필리핀: (-) 싱가포르: 80%, 41% 대한민국: (-) 대만: 81%, 60% 태국: (-) 베트남: (-)	라틴 아메리카 아르헨티나: (-) 브라질: 75%, 54% 콜롬비아: 53%, 35% 멕시코: 60%, 37% 유럽 체코: (-) 핀란드: (-) 프랑스: 57%, 27% 독일: 73%, 46% 이탈리아: (-) 네덜란드: 47%, 24% 폴란드: 59%, 30% 스페인: 63%, 32% 스웨덴: (-) 스위스: 65%, 44% 영국: 66%, 34%
관리자의 51%는 향후 5년 내에 AI 교육이나 기술 향상이 팀의 주요 업무가 될 것으로 예상합니다.	북미: 46% 라틴 아메리카: 59% 아시아 태평양 지역: 52% 유럽: 46%	북미 캐나다 44% 미국: 49% 아시아 태평양 호주: (-) 중국: 41% 홍콩: 50% 인도: (-) 인도네시아: (-) 일본: 36% 말레이시아: (-) 뉴질랜드: (-) 필리핀: (-) 싱가포르: 51% 대한민국: (-) 대만 53% 태국: (-) 베트남: (-)	라틴 아메리카 아르헨티나: (-) 브라질: 61% 콜롬비아: 64% 멕시코: 57% 유럽 체코: (-) 핀란드: (-) 프랑스: 47% 독일: 49% 이탈리아: (-) 네덜란드: 45% 폴란드: 46% 스페인: 50% 스웨덴: (-) 스위스 48% 영국: 49%

(--) 추가 국가 데이터는 계속 추가될 예정입니다.

* 표본 크기가 작아 데이터 포인트를 사용할 수 없습니다.



WorkLab 뉴스레터를 구독하세요.
저작권 Microsoft Corporation. 모든 권리 보유.