

(별첨)

중국 인재시장의 발전 현황 및 정책 방향

(허시옌(何憲) 중국인사부 전국인재유동센터 주임)

1. 발표요지

가. 중국 인재시장의 형성

□ 중국의 인재시장은 자원배분의 효율성을 위한 국가차원의 요구에 부응하여 형성된 것이지만, 형성 과정에서 2가지 측면의 특징을 갖게 됨.

- 그 중 한가지는 체제적 요인임. 전통 계획체제하에서 노동자에 대한 관리는 간부와 공인으로 구분되었는데, 시장화 과정에서 일반 노동자(일반공인, 운전기사, 파출부 등 포함)는 노동시장에 진출하고 간부(중등 전문학교 이상 학력, 중급 직함이상 기술인재 포함)는 인재시장에 진출하였음.

- 또다른 한가지는 정책성 요인임. 중국은 인구가 비교적 많고 취업압력이 크기 때문에 일반 노동력시장은 취업에 치중하면서 안정을 많이 고려하지만, 인재시장은 합리적 이동 및 배분 등 개인의 발전 문제를 우선 고려하고 있음.

□ 인재시장의 발전은 전체 경제체제개혁과 시장경제의 발전과 상호 관계될 뿐만 아니라 간부인사제도 개혁과도 연관됨.

- 대체로 3가지 발전단계를 거쳤는바, 1단계(1979~1988년)는 계획적인 조정 분배에 중점을 두고, 시장 시스템으로 이를 보완하던 시기임.

- 2단계(1988~1993년)는 계획과 시장이 공동으로 역할을 발휘하는 시기로 인재시장에서는 인재의 이동을 중시함. 특히 1988년에는 노동부와 인사부를 분리함.

- 3단계(1993~현재)는 시장의 작용이 기본적인 역할을 하는 시기임.

□ 중국 인재시장의 기본적인 특징은 다음과 같음.

- ① 시장의 기능이 계속 발전하고 있으나, 낡은 체제가 여전히 작용하고 있음. 즉 시장의 가격 신호가 정확하지 않고 각종 수입에 대한 규제가 남아 있고 자주적인 결정 시스템 부족
- ② 국가의 규모가 비교적 크기 때문에 상이한 지역별 시장간 격차가 비교적 크고 발전이 불균형적임, 특히 광둥 및 복건 등 비교적 경제가 발전된 지역은 다른 지역에 비해 시장 시스템이 큰 역할을 하고 있음.
- ③ 서비스방식과 수단 및 품질이 선진국에 비해 격차 존재, 즉 비국유부문에서는 고급 인재에 대한 일정한 불이익이 존재

나. 중국 인재시장의 현황과 발전

□ 중국 인재시장의 관련 정책

① 인재유동 정책

- 구체제에서는 안정성을 중시하여 유동성에 대한 인식이 부족했으나, 90년대 이후 정부가 인재유동을 장려하는 정책을 실시하고 있음.
- 국가의 중점 항목 책임자 및 간부, 소수민족 지역 근무자, 국가 기밀 취급자, 현재 재판 및 감찰 대상자 등은 직업 유동시 당국의 허가를 의무화하고 있음.

② 人事檔案관리 관련 정책

- 인사당안은 국가 간부 관리의 핵심인바, 모든 간부는 당안을 소유하고 있음. 당안은 전문 기술 수준, 교육 내용, 업무 평가, 능력 고과 등의 내용을 담고 있음.

- 일부는 당안이 필요 없는 외국기업으로 전직, 당안의 필요성이 감소하고 있음. 그러나 국가로부터 여러 서비스를 제공받을 때는 당안이 필요함.
- o 예를 들어 출국, 계획 생육, 결혼 등 증명서류 발급에 당안이 중요한 기능을 함.
- 이런 당안관련 서비스는 인재유동센터에서 관리하고 있는데, 인재를 초빙하려는 외국기업에도 관련 서비스를 제공하고 있기도 함. 그러나 일부 외국기업들은 인식부족으로 간부급 종업원과 긴밀한 관계에 있는 당안 관련 서비스를 받지 못하고 있음.

③ 중개기구 관리 정책

- 중국정부는 인사중개 전문기구를 설립, 공장 등기업이외에도 인사 중개 관련 허가증을 발급하고 있음.
- 중국 인재시장 중개기구 4,162개
 - ① 정부의 인재교류센터 3,104개, 주로 사회를 대상으로 서비스
 - ② 부문·업종별 인재기구 425개, 주로 관련 부문과 업종을 대상으로 전문화된 서비스 제공
 - ③ 민간이 운영 인재중개기구(헤드헌터, 인터넷 웹사이트 등) 633개

□ 현재 중국의 인재시장 초빙 방식은 다음 4가지로 요약할 수 있음.

- ① 언론매체에 인재모집 광고 게재
- ② 정부 소속 인재유동센터에서 인재를 직접 면접 채용
- ③ 인터넷상에서 인재를 모집(IT산업 인력 및 대학 졸업생 채용시 애용)
- ④ 헤드헌터 기업을 통해 인재를 초빙(주로 외국기업이 선호)
- 중국인재시장의 인터넷 활용
 - o 현재 통일된 정보망은 없으며 관련 웹사이트가 약 300개정도 있음.
 - o 비교적 활발하게 운영되고 있는 사이트는 51job.com, chinaHR.com,

cjo1.com 등임.

- o 정부인사부문 인재센터의 웹사이트는 대다수가 지방에서 운영함.

☐ 중국 인재시장의 발전 전망

- ① 인재유동을 더욱 개방하고 인재유동의 장애 제거
- ② 비국유기업으로의 고급인재 유입을 장려하여 비국유기업의 발전을 촉진
- ③ 인재시장의 중개서비스를 더욱 발전시키고 서비스수준의 질을 제고

다. 중국의 해외인재 유치 관련 문제

- ☐ 현재 세계 각국의 첨단기술인재에 대한 유치 경쟁이 갈수록 치열해지고 있는바 중국정부도 해외 고급인재 유치를 장려하고 있음.

- 해외 인재유치를 위한 관련 행정기관의 기능은 다음과 같음.

- 인사부: 주로 해외 중국 유학인원 관련 사업 전담. 매년 이들 유학인원들에게 수요 정보를 알려주고, 초빙팀을 파견하여 국내 수요처와 연결시켜 줌.

- 외국전문가국: 각 성시와 각 부문의 기관과 사업단위에서 출자하여 국외 전문 기술인원과 관리인원을 초빙하는 사업을 전담. 해외 고급인재에게 <외국전문가증>을 발급함.

- 노동부: 국내의 인재수요기관의 외국인 초빙 및 중국내 취직에 대한 심사 기준 전담.

- o 인재수요 기관에서 임용하는 외국인의 일자리는 반드시 특수 수요가 있고 국내에서 해당분야의 인력이 부족해야 함.

- o 수속방법은 ① 국내 인재수요기관이 노동부문에 신고. 허가후 고용대상

외국인에게 비자발급통지서와 허가증을 보냄. ② 중국의 해외주재 영사
관에 취업비자 신청 ③ 입국후 외국인 취업증 수속