

중국 해외유학파의 취업 현황 및 중국기업의 인식

1. 개요

- 최근 중국에서는 해외유학파가 급증하면서 소위 “하이파이(海待, 해외에서 돌아와 (취업을) 기다리고 있는 사람)”의 취업난이 사회적 이슈의 하나로 떠오르고 있음.
- 과거에는 해외유학파, 즉 “하이구이(海归, 해외에서 돌아온 사람)”가 중국 경제성장을 이끌어가는 애국적인 엘리트층으로 인식되어 경쟁력 있는 채용대상이었으나 해외유학파의 급증으로 이들의 취업 문제가 관심을 끌고 있는 것임.
- 2006년 말 기준 중국의 해외유학생 누계는 이미 100만 명을 넘었으며 국내로 돌아온 해외유학 인원이 27만 5,000명에 달한 것으로 추정됨.
- 이와 관련하여 최근 취업시즌을 맞이하여 지난 6월 동광후이보(东方晨报)연구원에서 발표한 《중국 2007 해외유학인재현황조사보고(中国2007海归人才现状调查报告)》(이하 <보고>)가 큰 주목을 받고 있음.
- <보고>는 국유기업, 민영기업, 외자기업을 포함, 총 452개 기업의 고용주와 1,216명의 해외유학

1) 본문에서 나오는 통계치는 특별한 언급이 없는 한, 모두 본 <보고>의 통계를 기준으로 함

과를 대상으로 해외유학파의 취업 현황에 대해 조사를 실시

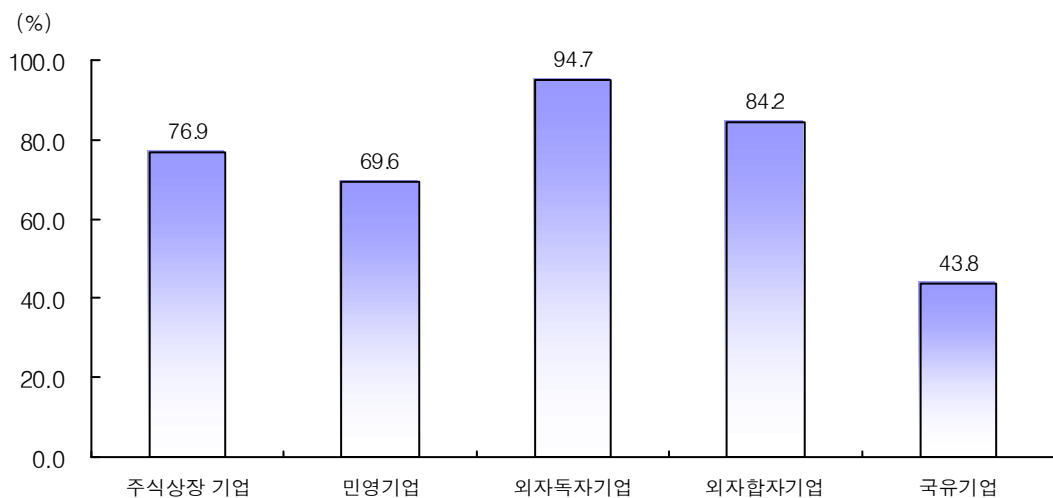
- 특히 일반적인 해외유학파의 취업 현황 뿐 만 아니라, 해외유학파의 장·단점을 기업과 해외유학파 양측의 입장에서 조사, 발표하였음

2. 해외유학파의 취업 현황

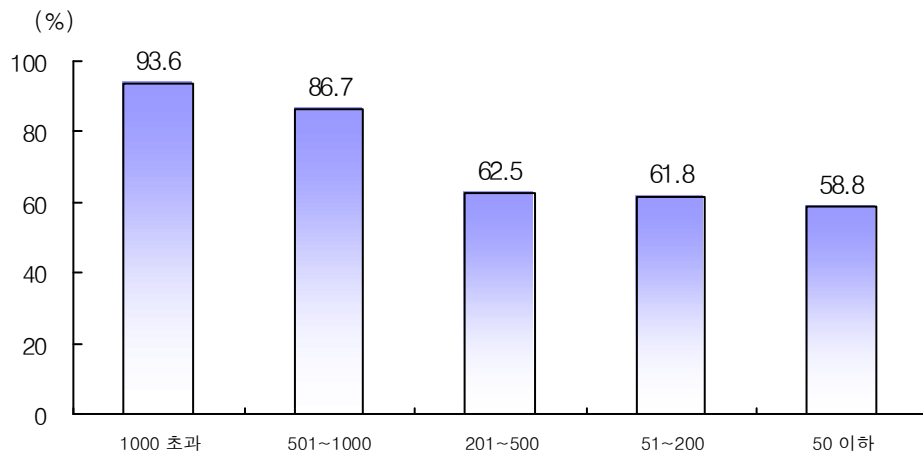
□ 조사 대상 기업 중 70% 이상이 해외유학파를 고용

- 소유제를 기준으로 기업을 구분할 경우에는 비국유기업이, 기업 규모를 기준으로 할 경우 직원 500명 이상의 대기업이 해외유학과 고용에 더욱 적극적인 것으로 나타났음.
- 특히 해외유학파를 고용하고 있는 비율을 보면 합자기업은 84.2%, 외자독자기업은 95%에 달해 외자기업이 해외유학과 고용에 적극적
- 산업별로 살펴볼 경우, 금융 분야에서 해외유학파의 고용이 두드러지는 반면 부동산, 건축 분야에서는 해외유학파를 고용하는 비율이 그다지 높지 않은 것으로 나타남.

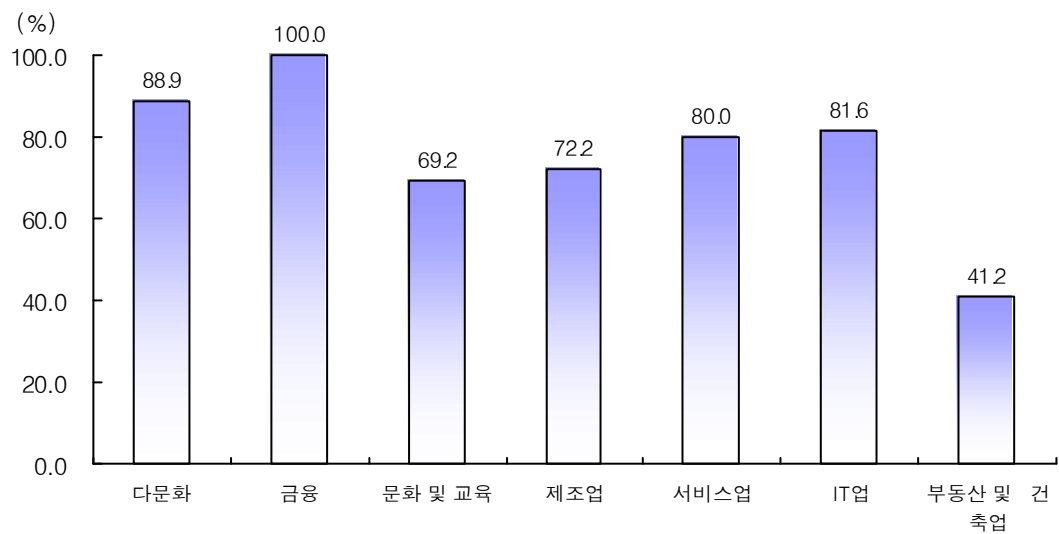
<그림 1> 기업의 해외유학과 고용 현황(기업소유제 형태별)



<그림 2> 기업의 해외유학과 고용 현황(기업 규모별)



<그림 3> 기업의 해외유학과 고용 현황(산업별)



□ 해외유학과는 주로 관리직을 맡고 있으며, 승진 속도가 매우 빠른 것으로 나타났다.

- 해외유학과 응답자 중 50% 이상이 기업에서 관리직을 맡고 있다고 응답

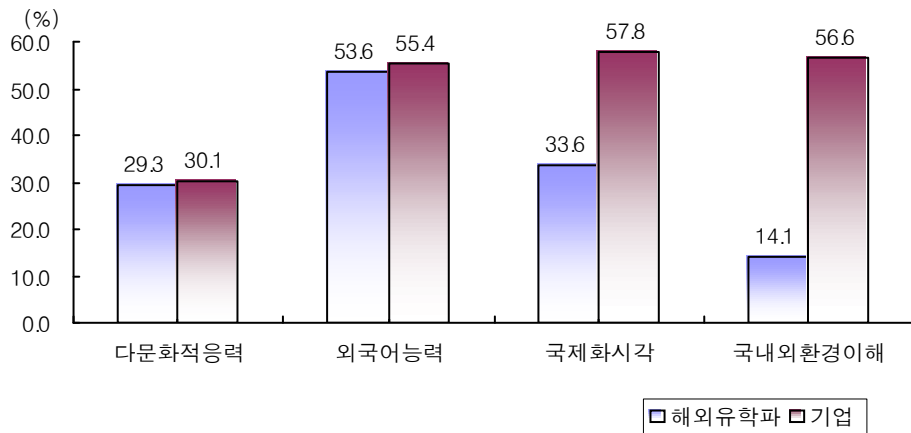
- 26~30세의 해외유학과 중 70%가 이미 기업의 중역을 맡고 있으며, 30세 이상의 경우 이 비율은 80%에 달함.

- 특히 2년 이상의 유학경력과 1년 이상의 업무경력이 있는 경우, 기업에서 중역 이상을 맡고 있는 비율이 90%에 달한 것으로 조사됨.

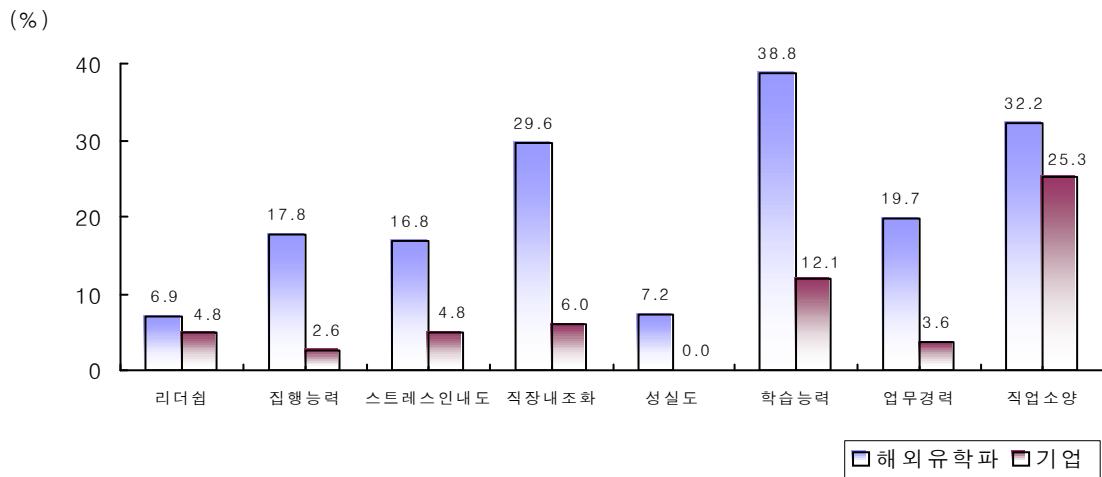
3. 해외유학과의 장단점

- 이번 설문 조사에서 기업과 해외유학과 양측 모두 해외유학과 최대 장점은 국제화된 시각과 외국어 능력이라고 지적
 - 기업이 꼽은 최대 장점은 국제화된 시각, 국제 시장 환경에 대한 이해능력, 외국어 능력 등으로 응답 비율의 50% 이상을 차지하였으며, 해외유학과 스스로도 외국어 능력에 강한 비교우위를 가지고 있다고 여김
- 이에 비해 학습능력, 직장 내 조화, 성실도 등의 항목에서는 기업과 해외유학과간의 답변에 상당한 차이를 보임.
 - 전반적으로 해외유학파는 자신들의 능력에 높은 점수를 주고 있으나, 기업의 평가는 이에 미치지 못함.
 - 일례로 학습능력의 경우, 해외유학 응답자의 38.8%가 자신들의 장점이라고 응답한 반면, 기업의 응답치는 12.1%에 불과

<그림 4> 해외 유학파의 주요 장점



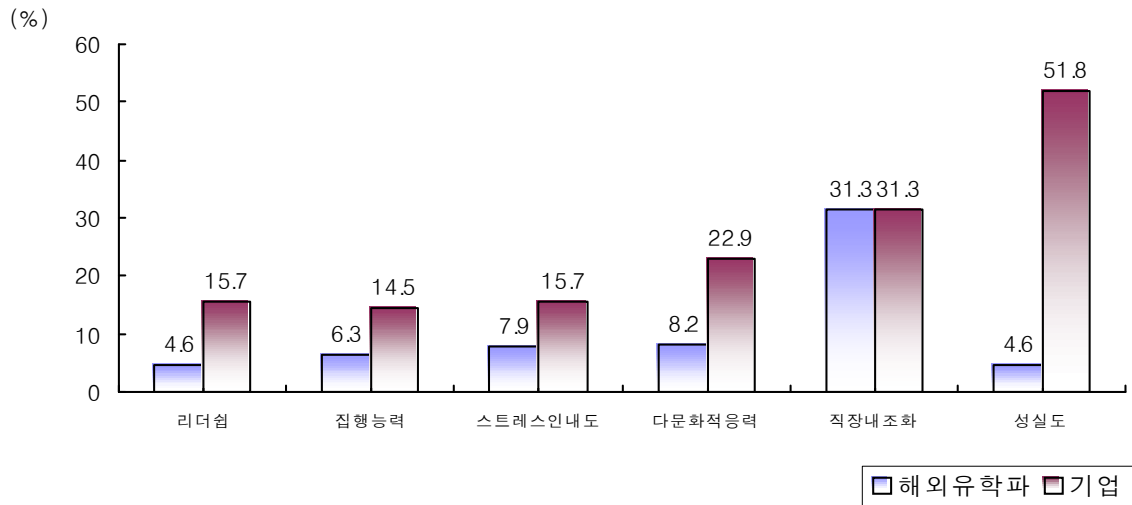
<그림 5> 해외유학과 장점에 대한 해외유학과와 기업의 견해 차이



□ 해외유학과의 가장 큰 단점은 성실성 부족

- 전체 조사대상 기업 중 절반 이상(51.8%)이 해외유학과의 최대 단점으로 성실성 부족을 지적
- 그러나 성실성을 단점으로 표시한 해외유학과는 4.6%에 불과하여 기업 측 입장과는 다른 견해를 보였으며, 일부 해외유학과(7.2%)는 오히려 성실함이 자신들의 장점이라고 답변(<그림 5> 참조)
- 이 외에도 직장 내 조화, 다문화 적응력, 스트레스에 대한 인내도 등이 해외유학과의 주요 단점으로 꼽힘.

<그림 6> 해외유학파의 주요 단점

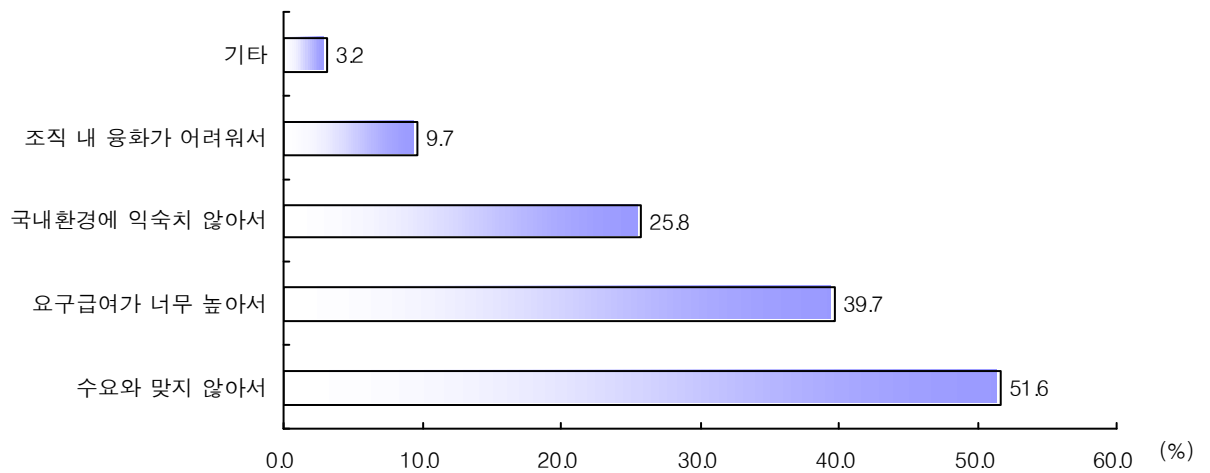


4. 향후 해외유학파의 취업 전망

□ 대다수의 기업이 향후 해외유학파 고용에는 소극적인 태도를 보임.

- 현재 해외유학파에 대해 실질적인 수요가 있는 기업은 25%에 불과하며, 고용의사가 없다고 밝힌 기업이 15.9%에 달함.
- 해외유학파 고용 기피의 원인으로서는 기업의 수요와 맞지 않다는 답변이 절반 이상을 차지하는 것으로 나타났으며, 이 외에도 요구급여가 너무 높아서(39.71%), 중국 국내환경에 익숙지 않아서(25.81%)라는 답변도 큰 비중을 차지

<그림 7> 해외유학파 고용 기피의 원인



□ 해외유학이 일반화되면서 해외유학과의 희소성이 사라지고 취업경쟁이 가속화될 것이라는 평가가 우세함. 조사 대상자 중 65%가 해외유학과의 취업 상황이 그다지 좋지 않다고 평가

- 기업의 채용기준이 더욱 합리적, 이성적으로 바뀌어 단순한 ‘해외졸업장’만으로는 취업이 어려워졌음.
- 또한 국내과의 국제시장 이해도와 외국어 능력이 크게 높아지면서 해외유학과의 최대 강점이 약화되는 추세로, 특히 국내과는 국제화시각과 외국어능력 등을 갖추었을 뿐만 아니라 국내 시장에 대한 이해도가 높아 취업시장에서 해외유학과보다 더 높은 평가를 받기 시작
- 취업난이 가속화되면서 해외유학과의 평균 임금도 지속적으로 하락해, 해외유학과의 평균 초봉은 중국 일반 대학 졸업생과 비슷한 수준인 월 3,000위안으로 크게 낮아짐.

<참고 자료>

金融界 (<http://bank.jrj.com.cn>), “月薪3000海归贬值”, 2007.5.29

《北京日报》, “逾八成海归国内就业首选北京 5成专业为经管类”, 2007.6.25

《中华工商时报》, “外资企业对‘海归’态度呈良机分化”, 2007.7.2

《信息产业报》, “国企成海归最大雇主, 新一代海归缺务实精神”, 2007.8.15

《中国经营报》, “荒着的海归们”, 2007.8.27

《中国产经新闻》, “留学归来水土不服 海归回国就业搁浅率上升”, 2007.9.3