



이메일 구독



카카오톡 구독

중진공  
뉴스레터



중진공이 전하는 소식에 쫓겨



2023. 08. VOL23

SPECIAL THEME

# 멀리 가려면 함께 가라

중소기업, 그리고 사람



중진공 뉴스레터  
2023.08 VOL.23

### Special Theme

멀리 가려면  
함께 가라

- 03 DASH BOARD  
- 중소기업 인력 관련 지표
- 04 INSIGHT REPORT
- 06 중소기업in  
에스피엠텍(주)  
직원도 크고  
기업도 크는 선순환
- 08 중진공 지원사업
- 11 플러스 지원정보
- 13 중소기업을 키우는 HRD 탐구생활

### New Wave

8월의 경제 포커스

- 15 Hot! 키워드
- 16 경제 이슈 읽기
- 17 Monthly 경제 동향
- 18 DASH BOARD  
금융경제지표 모니터링



### Cover story

인재는 기업 성장의 핵심,  
기업도 크고, 직원도 크는  
중소기업 인재 확보와 인재 양성 방안을 짚어봤습니다.

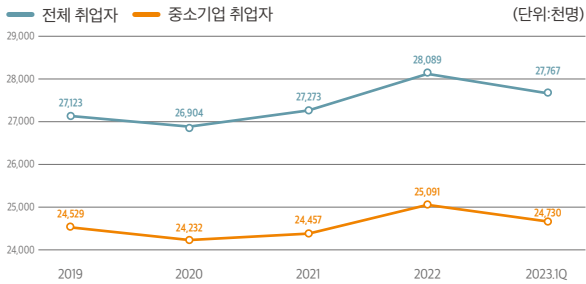
## DASHBOARD

중소기업 인력 관련 지표 🔍

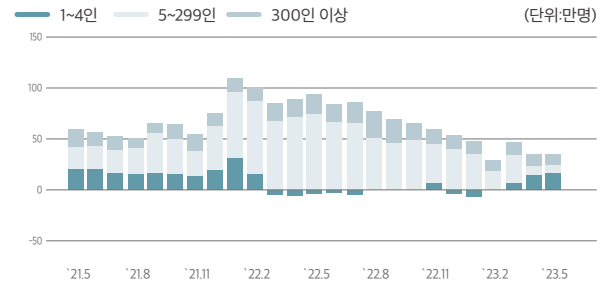


### 중소기업 취업자 현황 (출처:중소벤처기업연구원 '중소기업 동향' '23년 6월')

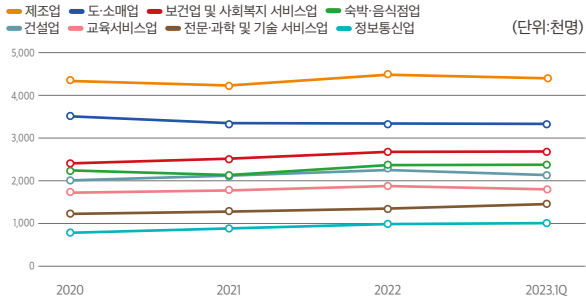
#### <전체 취업자 수 대비 중소기업 취업자 수>



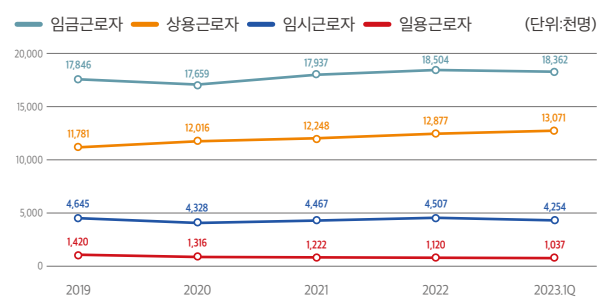
#### <종사자 규모별 취업자 증감 추이>



#### <업종별 중소기업 취업자 수>

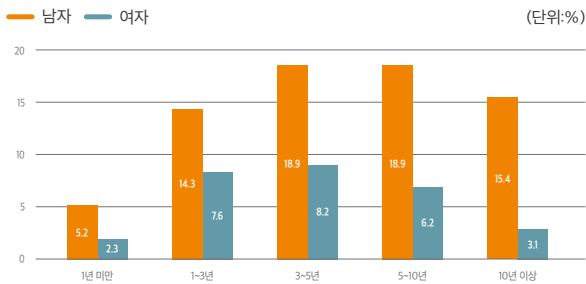


#### <근로 형태별 근로자 수(300인 미만 기준)>

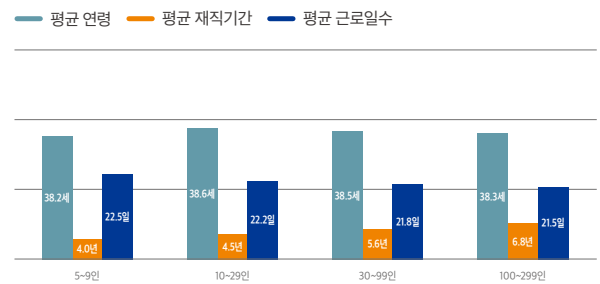


### 중소기업 인력 구성 현황 (출처:중소벤처기업 '중소기업실태조사')

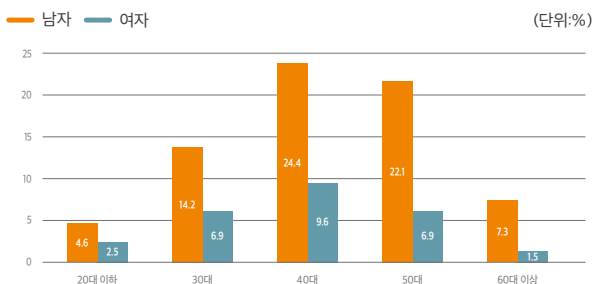
#### <재직기간별 인력 분포(2021년 제조업 기준)>



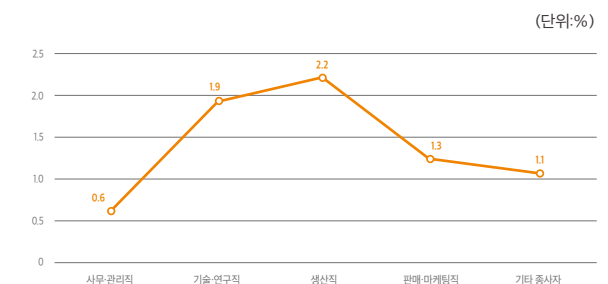
#### <종사자 규모별 연령·재직기간·근로일수(2022년 기준)>



#### <연령별 인력 분포(2021년 제조업 기준)>



#### <직종별 인력 부족률(2021년 제조업 기준)>





## INSIGHT REPORT

최근 중소기업 인력 이슈



## 산업 대전환기 산업인력정책 과제와 시사점(출처:산업연구원)

## ☑ 산업 대전환기, 적재적소에 맞춤형 인력을 적시에 공급하는 산업인력정책 중요

- 고숙련 인력 시급하지만 디지털 전환과 신산업·신기술 출현으로 인력 수급 난항
- 시스템 5대 유망 신산업 기술인력은 '30년까지 약 14만 명, 반도체산업 인력은 '31년까지 약 12만7,000명이 추가로 필요한 상황

## ☑ 신기술 및 신산업에 필수적인 고숙련 전문 인력의 수급 불균형 확대, 12대 주력산업과 수도권에서 공급 부족이 두드러지게 나타남

- 고숙련/고학력의 석·박사 산업기술인력 부족률 '12년 1.6%에서 '20년 2.1%로 증가, 디지털 전환으로 인력 공급보다 수요가 빠르게 증가
- 제조업 분야의 산업기술인력 부족률은 감소한 데 비해 디스플레이, 바이오·헬스 등 12대 주력산업의 고숙련 산업기술인력 부족률은 증가

## ☑ 산업인력의 양적 확대보다는 산업 대전환기 수급 안정화를 위한 정책 개선 필요

- 정책 중간 평가를 통해 인력 수요 불확실성 개선, 산업인력정책을 통해 양성된 인력이 노동시장에 진입할 수 있도록 임금 등 인센티브 제공
- 산업 내 인력 수요와 공급 간 시차를 줄이기 위한 유연한 교육훈련 시스템 필요

## 중소기업 인력난 현황 및 시사점(출처:IBK기업은행 경제연구소)

## ☑ 청년층의 중소기업 인력 비중 하락 추세 지속, 제조 중소기업 인력난도 심화

- 제조 중소기업 39세 이하 인력 비중 '19년 32.0%에서 '21년 28.2%로 하락, 특히 지방의 경우 수도권으로의 청년층 인력 유출 지속
- 전체 산업 대비 높은 제조 중소기업 인력 부족률('22년 1분기 5%)이 심해 '23년 구인난이 심각한 6대 업종\*으로 지정

\*제조업, 물류운송, 보건복지, 음식점업, 농업, 해외건설업 (고용노동부 지정, '23.03.08)

## ☑ IBK기업은행 경제연구소 조사(258개 제조업 중소기업 대상 설문) 결과 전반적으로 제조 중소기업이 인력난을 겪고 있으며 지역별로 상이

- 구직자들의 제조 중소기업 생산직 기피로 생산차질 등 경영 애로 심화, 외국 인력 활용 및 설비 자동화 등으로 인력난 해소 중
- '인력난이 있다'고 응답한 제조 중소기업 중 비수도권 소재는 70% 수준으로 수도권 소재의 58.8%에 비해 높은 수준으로 나타남

## ☑ 중소기업 인력난 해소를 위해 실효성 있는 정책 요구, 지역별 특성을 고려한 맞춤형 중소기업 인력난 해소 프로그램 확대 필요

- 빈일자리해소방안(비전문 외국인력 신속 입국 추진 등) 등 비수도권 중소기업 인력 지원 강화
- 지역형플러스사업(지자체가 지역 산업 특성에 맞게 설계한 산업별 일자리사업에 중앙정부가 예산 지원) 등 지역 맞춤형 지원 확대

## 중소기업 취업 청년층의 고용 안정성 및 일자리 이동 분석(출처:한국고용정보원)

## ☑ 중소기업 내에서도 종사자 규모가 클수록 고용 안정성 우수

- 전체 중소기업 청년 취업자의 첫 일자리 지속기간은 평균 34.1개월, 10인 미만은 30.8개월, 10~29인 기업은 33.5개월, 30~99인 기업은 36.3개월, 100~299인 기업은 39.7개월
- 10인 미만 중소기업 취업 청년층의 경우 2년 이내 약 60% 일자리 이탈, 100~299인은 50% 이상이 2년 이상 일자리 유지

## ☑ 기업 규모가 클수록 첫 일자리 유지 비율 높음

- 첫 일 자리를 중소기업에서 한 경우 70~80% 이직, 일자리 질이 상대적으로 취약하거나 불안정해 대기업에 비해 첫 직장 이탈 비율 높음
- 중소기업 취업 청년층은 남성, 상용직, 고학력 대비 여성, 임시·일용직, 저학력층에서 지속적인 일자리 이동 현상이 나타남

## ☑ 중소기업 인력난 해소를 위해 중소기업 경력이 커리어 개발 과정에서 긍정적으로 작용할 수 있도록 하는 입체적인 지원책 필요

- 우수 청년 인력을 적기에 확보하지 못하는 데다 확보한 후에도 이직 등 빈번한 이탈로 인해 상시적으로 인력 부족
- 임금, 고용안정성, 복지 등 근로 조건 개선 시급, '업무-교육 기술수준' 및 '업무-전공' 간 미스매치 간극 최소화 노력 필요

## INSIGHT REPORT

최근 중소기업 인력 이슈



### 미래 일자리 변화에 대응한 과학기술인재 역량강화를 위한 재교육 혁신방안-중소기업 연구개발인력 대상 (출처:한국과학기술기획평가원)

#### ☑ 산업 대전환의 시대 과학기술인재 역량개발 및 평생학습 수요가 증가하고 있으나, 과학기술인 특화 역량체계는 부족

- 특히 중소기업은 우리나라 전체 일자리의 62.6%(1,547만개, '20년 기준)를 제공하고 있어 미래 일자리 변화에 민감한 상황
- 연구개발인력의 역량강화를 위한 중소기업 자체 재교육 체계 구축 및 투자 여력 부족, 업무공백 발생, 정보부족으로 재교육 어려운 실정

#### ☑ 중소기업 R&D투자 및 연구개발인력 현황

- 중소·벤처기업 연구개발비의 최근 5년간('16~'20) 연평균 증가율이 8.2%로 대기업(2.6%), 중견기업(4.6%)보다 높은 수준으로 상승
- '20년 중소·벤처기업의 연구개발인력(연구보조원 포함)은 국내 전체의 34.7% 차지, 중소기업의 연구개발인력 부족률은 전체 2.3%

#### ☑ 중소기업 연구개발인력의 부족을 해소하기 위해서는 신규 유입의 노력과 함께 역량강화를 위한 재교육 활성화 필요

- 연구개발인력 유입이 어려운 점을 고려해 현장인력, 비과학기술분야 기존 인력들의 연구개발 직무전환(reskilling) 지원 필요
- 연구개발인력이 고급인력으로 성장하도록 역량향상(upskilling), 정부·연구기관 등과 협력 중소기업 연구개발인력 재교육 체계 구축

### MZ세대 수도권 이동자의 직업 가치관 변화와 특징(출처:산업연구원)

#### ☑ 좋은 일자리에 대한 MZ세대의 인식 변화

- 일자리 안정감을 최우선으로 하면서도 일과 휴식의 균형, 직업을 통해 물질적 성공 보다는 업무에 대한 주관적 만족도 중시
- 청년 취업자·구직자 대상 일자리 인식조사에서 선호 일자리 조건으로 근무조건·근무환경(48.5%)이 임금(34.3%)보다 높게 나타남

#### ☑ 고학력·상용직·전문직 종사자와 개인의 발전 가능성을 중요하게 생각하는 MZ세대는 지역 간 및 수도권으로의 이동 선택

- 사무직·생산직은 지역 간 이동을 선택하며, 수도권 이동자들은 근로소득을 중요시하는 반면 고용 안정성에 대한 중요도는 낮은 편

#### ☑ 청년 수요 중심으로의 전환, 대상 맞춤형 정책, 선제적·적극적 행정, 서비스 지원 중심의 청년고용정책 추진 필요

- 고용정책의 지원 대상을 기업이 아닌 취업준비생에게 초점을 맞추고, MZ세대의 직업 가치관 특성을 고려한 다양한 지원 발굴
- 지역 및 중소기업 유출 가능성이 높은 청년층에 대한 선제적이고 적극적인 정책지원 필요, 비수도권 중소기업의 인력난과 인재육성을 위해 지방대학과 지역기업을 연계하는 정책을 적극 지원

### 즉시 전력으로 환영받는 경력직, 채용이 끝이 아니다(출처:L6경영연구원)

#### ☑ 긴축 경영과 대퇴직 시대로 인해 우수 인재, 특히 즉시 전력화가 가능한 경력직을 유치하려는 경쟁이 더욱 격화될 전망

- 취업포털 인크루트가 실시한 '22년 채용 동향 조사 결과, 전체 채용 계획 중 경력직의 비중 40% 이상, 경력직 선호 추세 지속

#### ☑ 초융합 시대를 맞아 산업 및 직무 간 인력 이동이 활발해지고 있어, 경력직의 적응과 역량 강화를 돕는 온보딩\* 필요성 증가

- 새로 입사한 직장의 조직 문화나 원칙, 일하는 방식과 관련된 미묘한 정보를 적시에 습득하지 못해 입사하자마자 퇴사 사례 증가
- 현장 실무교육(OJ Training)에 그쳤던 과거 경력직과는 달리 가치 창출에 몰입할 수 있도록 조직 차원에서 제반 여건 조성 필요

#### ☑ 경력직에 충분한 사전 정보를 점진적으로 제공하고, 기존 구성원과의 인적 네트워크 형성 기회를 통해 초기 적응 가속화

- 현업 리더의 적극적·체계적인 관심 필요, 입사 후 1년 안에 달성해야 할 로드맵을 설정해 리더가 함께 추진·보완하는 방식 필요
- 신입사원에 초점을 맞춘 기존 온보딩 방식에 관성적으로 의존하는 대신, 어렵게 확보한 경력직 인재들에게 특화된 방안 적용

\*장기간에 걸쳐 조직 문화, 일하는 방식, 직무 역량 등의 습득을 돕는 포괄적이고 체계적인 신규 직원 육성 과정



에스피엠텍(주)

## 직원도 크고 기업도 크는 선순환

중소기업 계약학과는 직무역량을  
높이는 동시에 학사 학위를 취득할  
수 있어 직원들의 호응이 높습니다

### 인적자원이 핵심 경쟁력인 반도체 설비 PM 분야

비즈니스 세계에서 인적자원 문제는 어제오늘 일이 아니다. 특히 국내 산업에서 차지하는 비중이 높은 반도체 업계는 인력 문제를 더 크게 느낄 수밖에 없다. 반도체 설비를 수리하고 유지·보수하는 PM(Preventive Maintenance, 예방정비) 전문 에스피엠텍(주)(대표 안민용)은 이 같은 위기감을 바탕으로 인적자원에 오랜 기간 공을 들였다. 에스피엠텍은 삼성전자 1차 협력사로, 반도체 설비의 관리 주기에 맞추어 스펙을 미리 점검하고 생산성과 효율에 영향을 미치는 설비 컨디션을 최상의 조건으로 유지하는 업무를 맡고 있다. 특히 산화공정부터 이온 주입, 박막, 평탄화, 세정, 사진, 식각공정에 이르기까지 반도체 제조의 핵심 공정에 관한 PM을 도맡아서 진행한다. 경영지원팀 이정용 이사는 PM 분야에서 인적자원이 중요한 이유를 이렇게 설명한다.

“흔히 반도체산업을 ‘양심 산업’이라고 합니다. 수백 가지 공정 중 하나라도 어긋나면 문제가 생기고 만만치 않은 실패 비용을 치르게 됩니다. 특히 철저한 예방정비로 트러블 발생률을 줄여야 하는 PM 분야에서 어느 한 사람이 나사 하나만 덜 조여도 그 후과는 엄청나죠. 그래서 인적자원이 곧 최고의 경쟁력입니다.”

### 적기에 인력 확보하고 핵심 인재로 성장시키고

삼전자가 파운드리 분야에서 해마다 성장함에 따라, 파운드리 PM 전체를 책임지고 있는 에스피엠텍도 성장의 궤를 같이했다. 1996년 40명이던 직원이 2023년 7월 현재 1,000명을 넘어섰다. 이처럼 가파른 성장세에 에스피엠텍은 인적자원 전략을 두 축으로 구축했다. 한 축은 인적자원 확보, 또 다른 축은 확보한 인적자원을 핵심 인재로 성장시키는 전략이다.

“인력 미스매치 문제에서 자사도 자유롭지 않습니다. 지역 소재 중소기업으로 인력을 확보하는 것부터가 쉽지 않거든요. 채용 문턱을 낮추고 다양한 루트를 확보했으며 확보한 인력을 인재로 키우는 데 무게중심을 뒀습니다.”





2



3

1 에스피엠텍은 직원 역량 강화를 위해 자체적으로 PECPS 교육을 시행하고 있다. 2 중소기업 계약학과 제도를 활용해 중원대 3, 4학년에 재학 중인 에스피엠텍 직원들 3 이정용 이사는 채용 문턱을 낮추고 확보한 인력을 핵심 인재로 성장시키는 것이 인력 미스매치를 해소하는 방안이 될 수 있다고 조언한다.

에스피엠텍은 그간 다양한 루트로 필요한 인력을 적기에 확보했다. 고등학교를 비롯해 대구대, 부천대, 중원대, 폴리텍대학 등 여러 대학과 산학협력을 맺어 졸업생을 채용했으며, 인력풀을 보유한 지역 고용센터와 연계해 필요할 때마다 인력을 충원했다. 이밖에 사내 임직원 추천제도를 적극적으로 활용했다. 확보한 인력에 대해서는 체계적인 교육시스템을 통해 역량을 강화하는 데 주력하고 있다. 자체 교육시스템인 PECPS(PM Engineer Career Path System)를 구축해 입사 때부터 근속 연수에 따라 자격 인증제와 업무 효율 향상, 인성, 가치관, 자기 계발 등 전체적인 관리를 진행하고 있으며 정부의 인력양성지원사업도 적극적으로 활용하고 있다.

### 개인의 성취와 회사의 성장을 동시에

에스피엠텍은 특히 중소기업 계약학과 제도 덕을 톡톡히 보고 있다. 가까이에 있는 중원대와 협약을 맺고 융합기계·전기전자부품공학과에 직원들을 편입시켜 직무역량 강화는 물론, 학사 취득의 기회를 제공하고 있다. 이미 12명의 직원이 졸업해 학사 학위를 취득했으며 12명이 3, 4학년에 재학 중이다. 이정용 이사는 낮에는 일하고 야간이나 주말을 이용해 원하는 공부를 깊이 있게 할 수 있어 10년 이상 재직한 직원을 중심으로 편입생이 점점 늘고 있다고 말한다.

“직무역량을 높이는 동시에 학사 학위를 취득할 수 있어 직원들의 호응이 높습니다. 현재도 6명이 올해 9월 편입을 준비 중입니다. 다른 직원들에게 동기 부여를 한다는 점에서도 긍정적이죠. 개인의 성취와 회사의 경쟁력 강화를 동시에 만족시키는 인력양성지원프로그램이라 적극적으로 활용하고 있습니다.”

이 이사는 앞으로 가까운 곳에 더 많은 대학에서 중소기업 계약학과를 설치, 운영했으면 하는 바람을 내비쳤다. 반도체 시장의 불황이 장기화한 가운데, 최근 삼성전자에서 파운드리 부문 강화 전략을 발표했다. 이에 발맞추어 에스피엠텍은 돌아올 활황에 대비해 직원 역량 강화에 더 힘을 계획이라고 밝혔다.

### TIP

에스피엠텍(주) 이정용 이사가 제안하는

### 인력 미스매치 해소법

- 01 ——— 대학, 지역 고용센터 등 인력풀이 있는 곳과 지속적인 네트워크를 형성할 것
- 02 ——— 확보한 인력을 핵심 인재로 성장시킬 수 있는 내부 교육시스템을 마련할 것
- 03 ——— 정부 등 외부 인력양성지원사업을 적극적으로 활용할 것

# 중진공 지원사업

중소기업 계약학과



## 키워서 뽑고! 뽑아서 키우고!

## 중진공, 중소기업 계약학과로 인력난 극복에 앞장

구직난 속 구인난,  
'중소기업 계약학과'로  
맞춤형 인재양성

- 중소기업 일자리 미스매치, 인재를 뽑는 것도 중요하지만 경쟁력 있는 인재로 키우는 것이 인력난 근본 해결책이자 미래 성장 동력
- 산업구조 변화로 역량 있는 인력 절실하지만 우수 인력 확보도 어렵고, 인력 양성에 필요한 교육·훈련 여건 마련도 어려운 실정

매경이코노미

23.07.12 보도

### 일자리 미스매치 얼마나 심각하길래

- 일자리를 원하는 이도 많지만 인력난에 허덕이는 일자리 미스매치로 중소기업 애로 가중
- 서로의 눈높이와 조건이 맞지 않다 보니 일부 중소기업은 존폐 기로
- '22. 10월 기준 산업별 부족 인원 60만5,000명, 인력 부족률 3.4%로 전년 동기 대비 0.3%p 상승

이데일리

23.07.02 보도

### 중소기업 10곳 중 7곳 "SW 인력 채용·유지 어려워"

- 중소기업 75.4% SW 전문인력 채용·유지에 어려움, 채용 및 고용유지 시 가장 어려운 점으로 74.3%가 '필요한 역량을 갖춘 지원자 부족'을 꼽음
- SW 인력난의 주요 원인은 '중급 이상 개발자 인력 부족(64.2%)'

- 중진공, 2010년부터 중소기업 핵심인력을 유입·양성하기 위한 선취업-후진학 기반의 중소기업 계약학과 사업 추진
- '중소기업 계약학과'는 근로자(학생)-중소기업-대학 간 협약을 통해 대학에 기업이 필요로 하는 학위과정을 개설하고 중소기업 재직자(또는 채용예정자)를 대상으로 학위취득(전문학사~박사)을 지원, '23년 기준 전국 49개 대학 88개 학과 운영 중

중소기업-근로자-대학 원원,  
우수 인재 유입·장기재직  
유도로 인력난 극복

- 중소기업은 우수 인력 유입 및 장기재직 유도로 경쟁력 향상, 근로자(학생)는 일과 학습을 병행해 직무능력 향상 및 우수 중소기업 취업, 대학교는 취업 교육 인프라 구축 및 취업 매칭 효과



반도체, 인공지능 등  
미래유망 분야 핵심인력  
확보·양성까지

- 기업 상황에 따라 재교육형(일반, 동시채용), 채용조건형 등 유형 선택 가능
- 산업구조 변화에 대응하고 신기술·신산업 분야의 중소기업 핵심인재 육성을 위해 빅데이터·인공지능, 반도체, 스마트 제조, 친환경·에너지(탄소중립), 로봇 등 미래 유망분야 중심으로 '23년 12개 대학 신규 선정



# 중진공 지원사업

중소기업 계약학과



## 오래 다닐 뚝뚝한 인재, 중소기업 계약학과에서 **Pick**



01

### 중소기업 계약학과는

중소기업 재직자(채용예정자)를 대상으로 학위 과정을 설치하고 교육비를 지원해 인력 유입 및 장 기재직을 유도하는 선취업-후진학 기반의 인재양성 프로그램

02

### 운영방식

대학, 기업 및 근로자가 계약체결 후 대학은 기업이 요구하는 학위과정을 운영하고, 학생은 일정기간 의무근무

03

### 지원유형 및 참여자격

구분		재교육형		채용조건형
		일반	동시채용	
참여 자격	학생	참여기업 6개월 이상 재직한 근로자 (박사과정은 3년 이상)	참여기업에 재직경력이 없어야 함 (단, 학기 개시일 기준 해당 기업에 취업해야 함)	참여기업에 재직경력이 없어야 함 (단, 졸업일 기준 해당 기업에 취업해야 함)
	기업	중소기업기본법 제2조 제1항에 따른 중소기업(중견기업)		
	대학	고등교육법 제2조의 대학, 산업대학, 전문대학, 원격대학		
지원 내용	학생	등록금의65% (민간부담금(35%)은 학생, 참여기업 절반 부담)	등록금 100%	
	대학	학과운영비 학기당 3,500만원 지원(평가결과 등에 따라 차등지원)		
지원기간		(학생) 최대 2년 / (대학) 운영기간 3년		
운영형태		주말·야간 과정		전일제 과정
의무근무		졸업 후 1년		졸업 후 2년



04

### 참여 혜택

- ☑ **중소기업** 재교육형(동시채용) 및 채용조건형 참여 시
  - 기술개발지원사업 신청 시 가점 부여
  - 인재육성형 중소기업 지정 시 가점 부여
  - 정책자금 신청 시 우대
- ☑ **학생**
  - 등록금 지원(석·박사 65%, 전문·학사 85%, 채용조건형 100%)
  - 재교육형(일반) 참여학생이 ①내일채움공제(청년내일채움공제 포함)가입, ②중기부 기술개발지원사업 성과과제 참여 ③중소기업 특성화고 취업(산학)맞춤반 채용 협약에 의해 채용된 근로자인 경우 정보보호조금 5% 추가지원 (단, ①의 경우 10% 추가지원)
- ☑ **학교**
  - 중소기업 계약학과 운영비 지원(학기당 3,500만원 내외)
  - 프로젝트 학위제 운영 시 산학 연구활동 지원

05

### 문의

중소벤처기업진흥공단 인력지원처 055-751-9818, 9877

중소기업인력지원사업 종합관리시스템 <https://www.smes.go.kr/sanhakin/>



# 중진공 지원사업

중소기업 계약학과



## 지도로 보는 중소기업 계약학과 **현황**

• 전국 49개 대학, 88개 학과 ('23년 기준) •



### 수도권(서울, 경기, 인천)

- 전문** 경기과학기술대, 배화여대
- 학사** 한국공학대, 한성대, 서울과학기술대
- 석사** 한성대, 숭실대, 단국대, 한경국립대, 명지대, 경희대, 수원대, 인하대, 성균관대, 한국항공대, 광운대
- 박사** 숭실대, 한성대, 명지대, 인하대, 단국대

### 강원권

- 전문** 한림성심대
- 학사** 한라대, 경동대
- 석사** 강릉원주대

### 충청권(대전, 충남, 충북)

- 전문** 대전과학기술대, 충청대, 우송정보대
- 학사** 공주대, 대전대, 한밭대, 한국교통대, 중원대
- 석사** 충남대, 공주대, 한밭대, 대전대, 중원대, 충북대, 건양대
- 박사** 충북대, 한밭대

### 대구·경북권

- 전문** 계명문화대
- 학사** 대구대
- 석사** 경일대, 대구대

### 호남권(광주, 전남, 전북)

- 전문** 조선이공대, 전주비전대, 동강대
- 학사** 남부대, 전주대, 순천대
- 석사** 전남대, 남부대, 전주대, 순천대
- 박사** 전주대, 남부대

### 부산·경상권(부산, 울산, 경남)

- 전문** 부산과학기술대
- 학사** 동아대, 부경대, 경남대, 경상국립대, 한국승강기대
- 석사** 부산대, 동아대, 경상국립대, 동서대, 한국해양대
- 박사** 경상국립대, 동아대, 부산대



# 플러스 지원정보



## 정부부처 지원정책



### 인력난 '6(기존)+4(신규)' 업종별 맞춤형 지원 강화

- 인력난이 심한 기존 6개 업종에 대한 추가 보완과제 발굴, 인력부족 해소 요구가 큰 4개 업종 신규 선정 맞춤형 지원방안 마련
- 조선업, 뿌리산업, 물류운송업, 보건복지업, 음식점업, 농업 등 기존 6개 업종은 조선업 재직자 희망공제, 뿌리산업 도약센터 등을 신설·도입해 인력을 매칭하는 등 인력 공급 규모 확대
- 건설업, 해운업, 수산업, 자원순환업 등 신규 4개 업종에는 직종별·수준별 맞춤형 교육, 협업 대학 연계 등을 통해 인력 수급 지원

#고용노동부 #인력난 #인력수급



### 반도체, 디지털 등 첨단분야 학과 개편으로 직업계고 혁신 지원한다!

- 반도체·디지털 등 신산업·신기술분야의 실무기술인재를 양성하고 학생들에게 양질의 경력 경로를 제공하기 위해 직업계고의 교육과정 고도화 추진
- 모듈형 교육과정인 마이크로 교육과정\*을 신설하고, 학과 개편 및 학급 증설, 학교 유형 전환 등을 지원해 실무기술인재 양성
- 신산업·신기술분야 중심, 산업계 컨설팅 및 교원 연수기업 탐방 지원, 모니터링 체계 강화

\*전공과 연계한 신산업·신기술분야 융복합 능력 함양을 위한 다양한 교과목으로 구성된 작은 학점 단위의 교육과정

#교육부 #직업계고 #실무기술인재



### 미래 바이오헬스 이끌 핵심 인재 11만 명 양성한다

- 반도체에 이어 차기 주력 산업이 될 바이오헬스 분야를 선점하기 위해 미래 바이오헬스 산업을 이끌 핵심 인재 11만명 육성
- 산업현장 맞춤형 학교 교육, 현장 수요 맞춤형 생산, 규제과학 전문인재 양성, 첨단·융복합 특화 교육 등을 확대할 계획
- 디지털 건강관리 등 환경 변화를 반영한 산업별 전문 교육, 기업 맞춤형 교육 등 기존 바이오헬스 인력에 대한 추가 교육을 통해 중소기업 관련 분야 재직자의 역량 강화

#중기부 #인재양성 #바이오헬스



### 지방투자기업 인력난 해소 '한국형 퀵스타트' 시범 도입

- 지방 이전 기업의 인력난 해소를 위해 공장 신·증설을 앞둔 지방투자기업 대상 '한국형 퀵스타트(Quick Start) 프로그램' 도입
- 공장 가동에 필요한 인력을 사전에 모집하여 교육, 공장 준공과 동시에 해당 인력을 투입해 공장이 적기 가동될 수 있도록 지원
- 교육생, 기업, 교육기관 등에 각각 교육훈련 장려금과 인건비, 교육비 등을 지원, 시범 도입 후 '24년부터 본격 시행 방침

#산통부 #지방이전기업인력해소 #맞춤형교육

## 중소기업 지원 사업



### 2023년 중소기업 연수사업 참여기업 및 참여자 모집

중소기업 및 중소기업 재직자의 경쟁력 강화를 위해 중소기업 CEO 및 재직자의 전문역량 향상과 현장실무 관련 교육 지원

- 신청기간 : 12월 31일까지
- 신청대상 : 중소기업 경영자 및 재직자, 취업대상자
- 신청방법 : (직무·정책·맞춤연수)sbti.kosmes.or.kr (이러닝연수) cyber.kosmes.or.kr (마이크로러닝)micro.kosmes.or.kr 온라인 신청
- 문의 : 중소벤처기업연수원(031-490-1472)

#중진공 #연수 #인력양성



### 2023년 청년재직자 내일채움공제 플러스사업

중소기업 핵심인력의 장기재직을 위해 정부, 중소기업, 청년근로자가 공동으로 적절한 공제금을 장기재직 청년근로자에게 지급

- 신청기간 : 12월 31일까지
- 신청대상 : 6개월 이상 재직 중인 중소기업 정규직 근로자 (만 15세~34세)
- 신청방법 : 내일채움공제 홈페이지(sbcplan.or.kr) 온라인 신청
- 문의 : 중진공 지역본·지부(1588-6259)

#중진공 #내일채움공제 #핵심인력장기재직



# 플러스 지원정보



## 중소기업 지원 사업



### 2023년 「스마트제조기업 일자리 패키지」 사업 참여기업 및 참여자 모집

스마트공장 도입 기업과 구직자를 매칭하여 현장 맞춤교육을 통한  
제조 실무인력 양성·공급

- ☑ 신청기간 : 예산 소진 시까지
- ☑ 신청대상 : 스마트공장 도입(예정) 중소기업, 스마트공장 도입 기  
업 취업희망자
- ☑ 신청방법 : (참여기업)중진공 keylsy@kosmes.or.kr, (구직자)일자  
리매칭플랫폼(job.kosmes.or.kr) 온라인 신청
- ☑ 문의 : 중진공 기업인력애로센터(1899-3001)

#중진공 #일자리 #스마트공장



### 2023년 노동전환 고용안정 지원금 사업

저탄소·디지털 전환 관련 사업주가 직무심화·전환·재배치·적응 훈련  
또는 전직 지원서비스 제공 시 훈련비 등 지원

- ☑ 신청기간 : 예산 소진 시까지
- ☑ 신청대상 : 저탄소·디지털 전환 관련 기업
- ☑ 신청방법 : 고용보험 누리집(ei.go.kr) 온라인 신청
- ☑ 문의 : 고용노동부 고객상담센터(1350)

#고용노동부 #고용안정 #지원금



### 고용창출장려금 지원사업 공고

실업자를 신규 고용하여 근로자 수가 증가한 사업주를 대상으로 고  
용창출장려금 지원

- ☑ 신청기간 : 상시모집
- ☑ 신청대상 : 실업자를 신규 고용하여 근로자 수가 증가한 사업주
- ☑ 신청방법 : 고용보험시스템(ei.go.kr) 온라인 신청
- ☑ 문의 : 사업장 소재지 고용센터 기업지원과(1350)

#고용노동부 #고용창출 #지원금



### 2023년 「현장코칭 숙련인력 양성」 사업 참여기업 및 참여자 모집

중소기업의 숙련기술자 구인으로 완화 및 구직난 해소를 위해 전문가  
를 활용한 현장코칭·실습을 통해 숙련인력 양성·공급

- ☑ 신청기간 : 예산 소진 시까지
- ☑ 신청대상 : 현장 숙련인력 구인 애로 중소기업, 해당 직무 1년 이  
상 경력자 또는 관련 자격증 소지자
- ☑ 신청방법 : (참여기업)중진공 keylsy@kosmes.or.kr, (구직자)일자  
리매칭플랫폼(job.kosmes.or.kr) 온라인 신청
- ☑ 문의 : 중진공 기업인력애로센터(1899-3001)

#중진공 #인력양성 #숙련인력



### 2023년 중소기업 연구인력지원사업

중소기업의 신성장동력 창출과 기술혁신역량 강화를 위해 신진고경  
력·소재부품장비 연구인력 채용 및 공공연 연구인력 파견 지원

- ☑ 신청기간 : 세부사업별 상이
- ☑ 신청대상 : 기업부설연구소 또는 연구개발전담부서를 보유한 중  
소기업
- ☑ 신청방법 : 중소기업 기술개발사업 종합관리시스템(www.  
smtech.go.kr) 온라인 신청
- ☑ 문의 : 중소기업기술정보진흥원(044-300-0842)

#중기부 #연구인력 #인력지원



### 2023 서울 경기 인천 특성화고·청년 온라인 채용박람회 참여기업 모집

특성화고·마이스터고 재학(졸업)생 및 청년 등의 취업을 제고와 우수  
인재의 중소기업 유입을 위해 취업·채용 연계 지원

- ☑ 신청기간 : 8월 4일
- ☑ 신청대상 : 수도권(서울, 경기, 인천) 소재 반도체, 바이오, 유망 산  
업 등 영위 중소기업
- ☑ 신청방법 : 채용박람회 사이트  
(forms.gle/oEQN5hyFREyo3K8p6) 온라인 신청
- ☑ 문의 : 인천지방중소벤처기업청(032-450-1138)

#중기부 #채용박람회 #특성화고

# 중소기업을 키우는 HRD 탐구생활



## HRD도 트렌드에 맞게

인재는 기업 성장의 핵심 요소이며, 직원에 대한 투자는 배신하지 않는다. 지속적으로 꾸준히 투자하면 그 결과가 기업과 직원의 성장으로 돌아가며, 기업 규모가 작을수록 그 효과가 크고 빠르게 나타난다. 다만, 경영 환경이 급속하게 변화하므로 시대 흐름에 맞춘 HRD 전략이 필요하다.

- ✔ 코로나19와 디지털 전환으로 교육 활동도 대면에서 온라인으로 바뀐 만큼 온라인 학습 톨을 적극 활용하라.
- ✔ 모바일 기기 중심의 교육 콘텐츠를 제공해야 직원들이 시간과 장소 제약없이 쉽게 접근할 수 있으며, 학습 활용도도 높아진다.
- ✔ 입사 1년 이내 퇴사율이 40%에 달하는 '대퇴사 시대'에는 오래 다니게 하는 HRD 전략이 필요하다. 개인이 추구하는 가치가 직무 및 조직문화 가치와 부합할 수 있도록 관리해야 업무 몰입도를 높이고 퇴사율도 낮출 수 있다.
- ✔ 기업 성장 중심의 전통적 HRD에서 벗어나 직원 개인 역량을 업스킬링(upskilling)할 수 있는 HRD 전략을 구사하라.
- ✔ 물리적(급여, 복지 등), 정서적(가치 있는 역할 등), 정신적(역량개발, 미래비전) 니즈까지 통합된 HRD를 고민하라.
- ✔ 인적·물적자원이 제한적인 중소기업은 자기주도학습을 이끌어내는 전략도 유용하다. 구성원들에게 메일, SNS를 통해 외부의 유용한 콘텐츠를 안내해 자발적 학습 기회를 제공하라.
- ✔ 우수인재를 뽑고 오래 다니게 하려면 기업 자체적인 노력도 필요하다. 기업도 평판 관리에 나서는 HRD 전략을 고민하라.



## 만족도 102% 역량 강화 교육 전략

경영학 구루 톰 피터스는 “경영실적이 좋을 때는 교육에 2배를 투자하고, 어려울 때는 4배로 투자를 늘리라”라고 했다. 조직 구성원의 역량을 높이는 교육 프로그램은 HRD의 핵심으로 지금 당장 성과가 보이지 않더라도 기업의 지속성장에 꼭 필요하며, 결정적일 때 힘을 발휘한다.

- ✔ 중소기업은 교육·훈련할 수 있는 전문시설과 시스템이 부족하므로 민·관 등 외부 프로그램을 적극 활용하는 것이 효과적이다. 무료 또는 저비용으로 가능한 콘텐츠도 다양하다.
- ✔ 중소기업일수록 애자일(Agile, 변화에 빠르게 대처하기 위해 부서 간 경계 없이 필요에 따라 소규모 팀을 구성해 업무를 수행하는 전략) 경영 방식이 효과가 높다. 따라서 다양한 경험과 다양한 방법론을 습득하는 교육 콘텐츠를 기획·활용하라.
- ✔ 짧고 구체적인 영상 콘텐츠를 선호하는 추세이며 학습 효과도 높다. 마이크로러닝(micro learning, 한 번 집중했을 때 어려움 없이 이해할 수 있는 정도의 분량) 콘텐츠를 적극 활용하라.
- ✔ 중소기업은 HRD 전담부서가 없는 경우가 많으므로 정기적으로 교육 정보를 수집, 발굴, 선별해서 안내하는 교육 콘텐츠 큐레이션 역할을 하는 직원을 지정하는 것도 좋다.
- ✔ 뛰어난 역량과 스킬을 보유한 직원을 사내 코치로 활용하는 사내 코칭 제도를 운영하라. 자사 직원이 자사에 최적화된 방법을 알려주므로 효과를 극대화할 수 있다.
- ✔ 중소기업은 교육 시 대체인력이 부족하므로 직무 로테이션 활용, 사내교육, 일학습병행제 등을 활용하라.
- ✔ 양방향 사내 교육 프로그램을 도입하는 것도 효과적이다. 가령 젊은 직원은 연장자에게 디지털 활용법을, 연장자는 젊은 직원에게 업무 경험과 스킬을 알려주는 방식을 제도화한다.

# 중소기업을 키우는 HRD 탐구생활



## 두루뭉술 No, 투명한 성과관리

‘월급 주기도 버거운데 무슨 성과관리야’ 하겠지만 성과관리시스템은 조직의 기업 경쟁력을 높이는 핵심 HRD다. 기업은 이를 통해 매출, 생산성 향상 등 재무적 성과를 거둘 수 있고, 직원은 만족도와 동기부여 차원에서 효과적이다.

- ✔ 무엇보다 투명한 성과관리가 기본이다. 명확한 원칙과 기준으로 평가하고, 구성원들에게 그 기준과 절차, 결과를 공개하고 수시로 피드백을 제공하라.
- ✔ 조직의 목표 달성을 위해 세운 실천 방향과 세부 지침이 잘 설정되었는지, 팀원들의 어려움은 없는지, 얼마나 목표치를 달성했는지 측정하고 분석하는 것이 중요하다.
- ✔ 성과관리는 연말에 한 번 하는 것이 아니다. 일, 월, 분기별 등으로 중간점검을 통해 문제점을 파악하고 개선 방안을 모색해야 한다.
- ✔ 성과에 대한 보상은 필수다. 아이디어나 프로젝트 등 성과를 낸 직원을 위한 보상체계를 마련해야 하며, 이는 조직의 성과 향상과 직원의 동기부여, 장기근속을 유도하는 тол임을 명심하라.
- ✔ 성과를 내고 성장하는 직원이 승진하는 데이터 기반의 공정한 승진제도를 마련하라.
- ✔ 저성과 구성원은 역량을 발휘할 수 있는 직무를 재배정하거나 직속상사의 케어와 도움을 받게 하는 등 일정 기간 기회를 제공하는 관리가 필요하다.



## 기업의 허리, 중간관리자 양성

중소기업은 CEO 1인 중심의 경영을 하다 보니 중간관리자의 권한이 제한적이며, 일반 직원 대비 상대적으로 중간관리자 교육과 양성에 소홀하기 십상이다. 하지만 중간관리자의 역할과 책임이 기업 성장을 좌우한다는 점을 염두에 두어야 한다.

- ✔ 직원을 섬기는 마음으로 이들을 지지하며 잠재력을 이끌어 내는 서번트 리더십(servant leadership)을 갖춘 중간관리자를 키워라.
- ✔ 중간관리자에게 권한을 위임하라. 중소기업은 모든 의사결정을 CEO가 하는 경우가 많지만 이는 업무 처리 속도 위기대처 능력 저하, 중간관리자의 역량 발휘 저해 등 기업 성장 발목을 잡는 일이다.
- ✔ 조직 규모가 어느 정도 커지면 일반 직원과 CEO와의 접점이 부족하므로 중간관리자가 가교 역할을 수행할 수 있도록 하라.
- ✔ 조직문화에 많은 영향을 미치는 것이 중간관리자다. 부하직원들은 중간관리자의 행동과 업무 스타일을 보고 배우며, 이것이 쌓여 조직문화가 되므로 중간관리자에게 멘토링 역량을 키워줘야 한다.
- ✔ 경영환경이 급변할수록 중소기업은 인력 충원과 감원 등 인력구조 변화가 불가피하다. 직원이 20여 명이 넘어서면 CEO가 일일이 이를 컨트롤할 수 없으므로 인력구조 변화 전략을 구사할 수 있는 중간관리자를 양성해 외부 환경변화에 대처하는 힘을 키워야 한다.



## MZ직원이 머물고 싶은 조직문화

MZ세대가 기업의 주요 구성원이 되었으며 중소기업도 예외는 아니다. MZ세대가 특별하다는 인식보다는 세대 차이 이슈를 인정하고 이를 중요하게 받아들이는 마인드로 함께 소통하는 조직문화를 다지는 HRD 전략이 필요하다.

- ✔ MZ세대 타를 하는 사장에게 ‘문제는 당신’이라며 돌직구를 날린 일본항공 회장이나 교세라 창업주인 일본의 80대 기업인 이나모리 가즈오의 말을 되새길 필요가 있다. CEO부터 MZ세대를 진심으로 이해하고 이들이 원하는 바가 무엇인지 파악하라.
- ✔ 기업 규모가 작을수록 조직문화의 영향력이 크다. 모든 세대가 모인 곳이 기업이므로 MZ세대의 ‘왜요?’라는 질문을 수용하고 설명하면서 이들의 성장을 돕다 보면 발전적인 조직문화가 이루어진다.
- ✔ MZ세대는 불공정하다고 느끼는 조직 관행에는 목소리를 높여 개선을 요구한다. 정당한 보상, 확실한 설명, 투명한 절차가 수반되는 문화를 조성해야 직무 몰입도와 성취도를 높일 수 있다.
- ✔ 개인주의, 합리주의, 성과주의가 어려서부터 몸에 밴 세대다. 상하관계로 이루어진 기존의 관행이 아니라 공동의 목표를 위해 함께 달리는 수평적 관계 중심의 조직문화가 이루어져야 한다.
- ✔ 개인의 삶을 중요하게 여기는 MZ세대의 가치관을 존중하는 것이 중요하다. 워라밸이 이루어지는 조직문화를 조성하라.

※ 참고자료 : <어떻게 하면 중소기업이 대기업이 될 수 있나> 홍석환, <조용한 퇴사> 이호건, <애자일 조직> 구기욱 역, <조직문화가 전략을 살린다> 안근용 외, 월간지 <DBR>



# Hot! 키워드



## 중국을 대하는 G7의 자세

### 디리스크잉

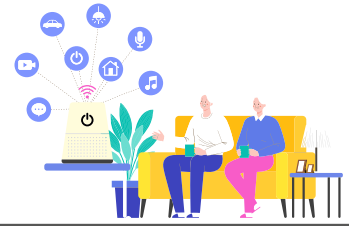
- 주요 7개국(G7)이 디리스크잉을 대 중국 경제 전략으로 내세움. 디리스크잉(de-risking, 위험 줄이기)이란 적대적이지 않은 관계를 유지하면서 위험 요소를 점차 줄여나간다는 의미의 경제외교 용어
- 경쟁 혹은 적대세력과의 관계 단절을 뜻하는 '디커플링(de-coupling, 탈동조화)'의 상대 개념으로 제안된 개념
- 중국과 경제협력을 유지하면서도 중국에 대한 과도한 공급망 등 경제적 의존도를 낮춰 이로 인해 발생할 수 있는 위험 요소를 줄이자는 게 핵심



## 고령화 시대 주인공은 나야나,

### 제론테크

- '제론테크(Geron-Tech)'가 초고령화 시대를 이끌 대표산업으로 부상, 노년학(gerontology)과 기술(technology)을 합한 말로 현재 초고령화로 인한 사회·경제적 문제를 해결하기 위한 기술을 의미
- 단순한 과학기술이 아니라 노년학, 의학, 심리학, IT기술, 사회학 등이 융합된 과학기술 복지 케어로 노인이 신체적·정서적으로 안전하고 건강하게 독립적으로 생활할 수 있도록 돕는 기술을 통칭
- 로봇, 인공지능(AI), 사물인터넷(IoT), 원격통신 등이 적용되고 있으며, 약 복용 시간 등을 알려주는 음성 인식 기반의 AI 스피커 돌봄 서비스 등이 대표적인 예



## 올 여름엔

### 세이브케이션

- '세이브케이션(savecation)'이란 절약을 의미하는 '세이브(Save)'와 휴가를 의미하는 '베케이션(Vacation)'을 합한 말로, 가성비를 내세운 여행을 뜻하는 신조어
- 코로나19 이후 일상회복으로 여행 수요가 증가했지만 고물가와 고금리 경제 상황으로 인해 저렴한 가격으로 해외여행을 즐기려는 트렌드 부상
- 유럽이나 미국보다는 비용이 적게 드는 동남아 선호, 특가 항공 이용, 4·5성급보다는 3성급 호텔 이용, 가정간편식(HMR) 활용 등 국내의 여행 소비 성향이 변함에 따라 여행산업도 재편 추세



## 어머 이건 사야 해!

### 헝거 마케팅

- 최근 농심의 신제품 '먹태깡'이 출시 후 품귀 현상을 빚으면서 헝거 마케팅에 주목
- 헝거 마케팅(Hunger marketing)은 한정된 물량만 판매해 소비자를 배고픈 상태로 만들어 구매 욕구를 자극하는 마케팅을 의미하며 희소 마케팅, 한정판 마케팅이라고도 부름
- 신제품을 출시할 때 의도적으로 초도 물량을 적게 산출하거나 유통 과정에서 공급 물량을 조절하는 식으로 희소성을 높여 구매를 유도하는 전략, 해태제과 허니버터칩과 SPC삼립 포켓몬빵, 샤오미 스마트폰 등이 성공사례



# 경제이슈 읽기



## 국제금융센터

### 주요 투자은행의 세계경제 및 주요국 성장률 전망(2023.6월 말 기준)

☑ **세계(-) : 전반적으로 견고한 성장 및 인플레이션 감속 지연으로 통화긴축 장기화 우려 심화, 미국·일본의 양호한 성장세 대비 부진한 유럽·중국 등 주요국 간 편차 존재**

- 미국(+0.3%p) : 견조한 소비로 성장세가 지속되면서 경기침체 진입이 지연되고 침체 강도도 예상보다 완만할 전망

(성장률 전망 24.1Q -1.0%, 2Q -0.5%)

- 유로존(-0.2%p) : 제조업 약세 및 서비스업 수요 둔화가 뚜렷하며 통화긴축 지속에 따른 성장 하방 압력 점증, 서비스물가 경직적 양상 지속
- 중국(-0.3%p) : 경제 재개방 효과 약화 및 물가하락 리스크(전년 동월 대비 5월

소비자물가 0.2%, 생산자물가 -4.6%) 등으로 성장전망 하향

- 일본(+0.3%p) : 재고 및 소비가 경기회복을 견인하면서 1분기 성장률 상향 조정(1.6→2.7%), 엔화 약세와 구조적 인플레이션 지속

## 기획재정부

### 2023년 하반기 경제정책방향

☑ **'23년 성장률을 당초 1.6%에서 1.4%로 하향 조정하였으나, 하반기 성장률은 상반기 대비 2배 수준 반등할 것으로 전망**

- 물가는 상반기 4.0%에서 하반기 2.6%로 둔화되어 연간 3.3%를 기록할 것으로 전망

☑ **하반기 경제정책방향은 연간 경제정책방향의 큰 틀을 일관성 있게 유지하면서 △경제**

**활력 제고 △민생경제 안정 △경제체질 개선 △미래대비 기반 확충 등에 중점을 두고 추진**

- (경제활력 제고) 거시·금융관리 강화, 수출·투자 촉진, 지역경제 활력 제고, 내수 활성화 여건 조성
- (민생경제 안정) 물가 및 생계비 부담 경감, 주거 안정, 일자리 확충, 약자복지·취

약계층 지원

- (경제체질 개선) 과학기술·첨단산업 육성, 구조개혁 가속화, 경제·규제 혁신, 공정·상생 촉진
- (미래대비 기반 확충) 저출산고령화 대응, 국제연대·경제안보 강화, 기후·에너지 위기 대응 역량 강화

## 한국무역협회

### 2023년 상반기 수출입 평가 및 하반기 전망

☑ **상반기 세계교역 부진과 유가 하락으로 수출과 수입이 모두 감소했으나, 반도체 등 수출이 급감하며 주요국 대비 상대적으로 수출 부진**

- 고금리로 인한 세계경기 둔화, 라우 전쟁 장기화 등으로 1~5월 수출은 전년 동기 대비 13.6% 감소한 2,531억달러
- 원유·천연가스·석탄 등 3대 에너지 수입이 감소해 1~5월 수입은 전년 동기 대비

6.9% 감소한 2,805억 달러

- '22년 말 대비 대 중국 무역적자가 심화되었으나 수입 감소로 1~5월 무역수지는 274억달러 적자

☑ **하반기 수출은 전년 동기 대비 3.1% 감소한 3,227억달러, 수입은 12.4% 감소한 3,239억달러, 무역수지는 12억달러 적자 전망**

- 하반기 수출은 작년 4분기 수출 부진에 대한 기저효과로 감소폭이 둔화될 것으로

예상

- 수입은 국제유가 하락에 따른 에너지 도입단가 하락으로 두 자릿수 감소세를 보일 것으로 예상
- 수출보다 수입이 빠르게 감소하면서 하반기 중 무역적자는 지속적으로 완화될 전망

# Monthly 경제 동향

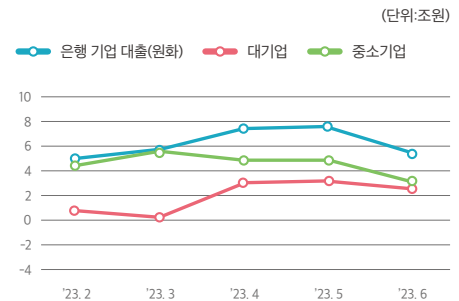


한국  
은행

## 6월 금융시장 동향

- 국고채금리는 주요국 통화정책 긴축기조 강화 움직임에 영향을 받아 큰 폭으로 상승
  - 주요 단기금리는 장기금리 상승, 반기말 MMF(초단기금융상품)의 투자수요 감소 등의 영향으로 대체로 상승
- 코스피는 미국 부채한도 협상 타결, 전기전자 업종 투자유인 부각 등으로 큰 폭으로 상승하였으나 주요국 통화긴축 경계감, 중국 경기둔화 우려 등으로 반락
  - 은행 가계대출은 주택담보대출을 중심으로 증가 규모가 확대('23.5월 +4.2조원→6월 +5.9조원)되었으며, 기업대출은 반기말 계절요인에 기인해 전월 대비 증가규모 축소('23.5월 +7.8조원→6월 +5.5조원)

### <기업 대출 추이>



\* 기간 중 잔액 증감, 예금은행(은행신탁 포함) 기준

국제  
금융센터

## 6월 국제금융시장 동향

- (주가) 테크 업종 상승이 두드러진 반면 여타 업종은 하락하며 국가별 혼조(4월 말 대비 세계 +0.3%, 유로존 -2.6%, 중국 -3.6%)
  - 금리인상 사이클 종료 기대 등으로 거시 여건은 개선되나, AI-테크 단기 급등 부담, 경기하강 우려 등으로 조정압력 커질 전망
- (채권) 미국 장기금리(10년)는 정부 디폴트 관련 안전자산 수요 감소에 인플레이션·고용 데이터 예상치 상회 등의 영향으로 상승(+18bp, 3.60%)

- 최근 물가 및 고용 지표 등이 예상을 상회하며 연준 추가 금리인상 가능성이 커졌으나, 5월 CPI(미국 소비자물가지수), 고용 지표 등 향후 주요 경제 지표 결과 등에 따라 유동적
- (외환) 달러화는 통화긴축 장기화 전망, 부채협상 타결에 따른 위험요인 감소 및 금리상승 등으로 강세(+1.4%). 위안화는 경기둔화 및 외국인자금 유출로 약세(-2.5%)
  - 달러화는 연준의 추가 금리인상 기조 등으로 강세 기조가 당분간 이어질 전망

한국개발  
연구원

## 7월 경제동향

- 국내 경제는 제조업 부진이 일부 완화되며 경기 저점을 지나고 있는 것으로 판단됨
  - 제조업은 반도체를 중심으로 생산과 수출의 감소 폭이 축소되는 등 부진 완화 양상
  - 수출은 반도체를 중심으로 감소세가 점차 둔화되며 부진 일부 완화
- 소비시장은 소비 증가세가 낮은 수준에 머물렀으나, 내구재 소매판매가 증가하고 소비자심리지수도 개선되면서 향후 부진 완화 가능성 시사
- 노동시장은 제조업과 건설업의 부진이 지속되었으나, 서비스업의 높은 취업자 수 증가세로 양호한 흐름 유지

- 건설업의 취업자 수 감소폭이 확대된 반면, 제조업의 감소세는 다소 완만해지며 전체 취업자 수는 전월과 비슷한 양상
- 금융시장은 연체율의 상승세가 지속되었으나 전반적으로 안정된 모습
  - 주요국의 추가적인 통화긴축 기대로 국고채(3년) 금리 상승(5월 3.46→6월 3.66)
  - 가계대출 증가폭이 확대되고, 원화대출 연체율도 전년 동월 대비 상승('22.4월 0.23→'23.4월 0.37)



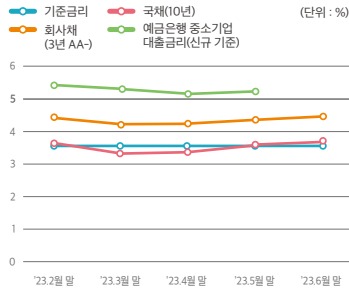
## DASHBOARD

금융·실물경제지표 모니터링

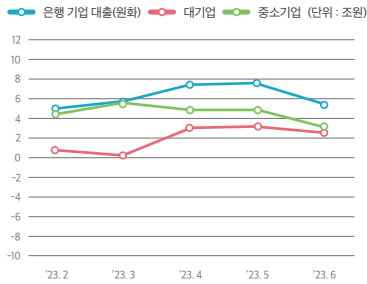


## ✓ 금융

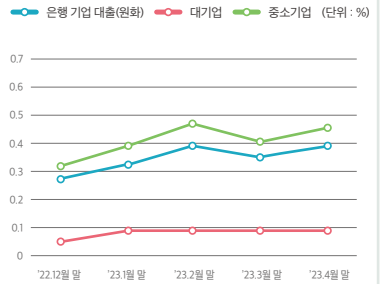
## &lt;금리 추이&gt;



## &lt;기업 대출 추이&gt;



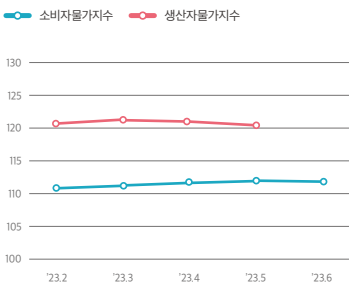
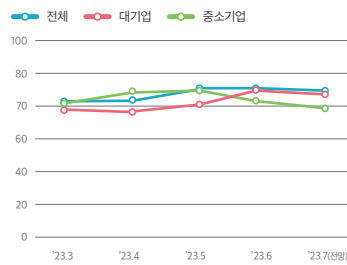
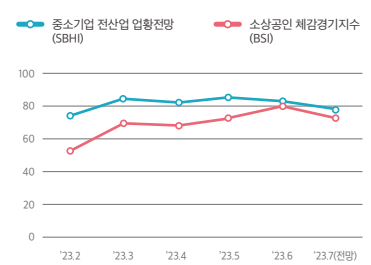
## &lt;기업 대출 연체율 추이&gt;



\* 기간 중 전액 증감, 예금은행(은행신약 포함) 기준

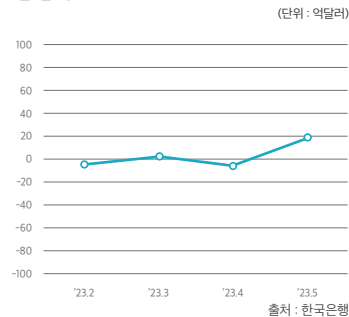
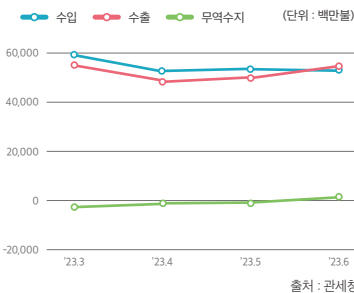
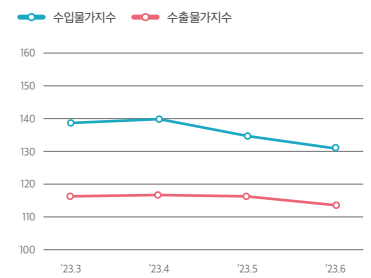
## ✓ 경제

## &lt;소비자·생산자물가지수&gt;

<기업경기실사지수>  
(전산업 업황실적 기준)<중소기업·소상공인 업황전망  
경기지수>

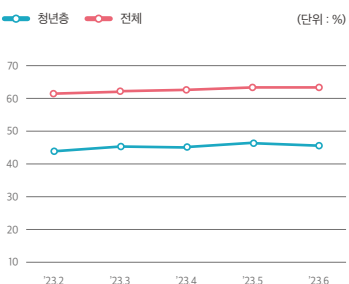
## ✓ 수출

## &lt;경상수지&gt;

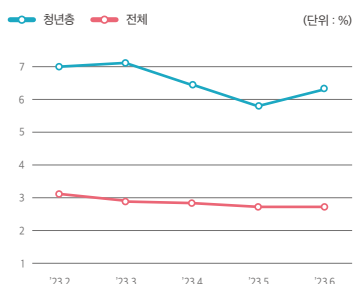
<수출입실적 및 무역수지>  
(통관기준 잠정치)<수출입물가지수>  
(원화기준)

## ✓ 고용

## &lt;고용률&gt;



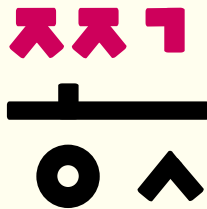
## &lt;실업률&gt;



## 참고자료

1. 한국은행-주요경제지표
2. e-나라지표
3. 한국무역협회-글로벌 무역통계 서비스 K-stat
4. 관세청-수출입 무역통계
5. 통계청-통계포털
6. 국제금융센터-경제금융지표
7. 산업 대전환기 산업인력정책 과제와 시사점(산업연구원)
8. 중소기업 인력난 현황 및 시사점(IBK기업은행 경제연구소)
9. 중소기업 취업 청년층의 고용 안정성 및 일자리 이동 분석(한국고용정보원)
10. 미래 일자리 변화에 대응한 과학기술인재 역량강화를 위한 재교육 혁신방안 (한국과학기술기획평가원)
11. MZ세대 수도권 이동자의 직업 가치관 변화와 특징(산업연구원)
12. 즉시 전력으로 환영받는 경력직, 채용이 끝이 아니다(LG경영연구원)
13. 주요 투자은행의 세계경제 및 주요국 성장률 전망(국제금융센터)
14. 2023년 하반기 경제정책방향(기획재정부)
15. 2023년 상반기 수출입 평가 및 하반기 전망(한국무역협회)
16. 중소기업 동향(중소벤처기업연구원)
17. 금융시장 동향(한국은행)
18. 국제금융시장 동향(국제금융센터)
19. 경제동향(한국개발연구원)

2023.08 VOL.23



**발행일**

2023년 8월(통권 제23호)

**발행인**

김학도 중소벤처기업진흥공단 이사장

**발행처**

중소벤처기업진흥공단 규제정책연구실

**기 획**

규제정책연구실 황호연, 김혜은, 이미혜



이메일 구독



카카오톡 채널