

2025

# 기술 인재 현황 보고서

진실 혹은 과장(Truth vs. Vibe):

AI가 인력에 미치는 영향에 대한 실제적 분석

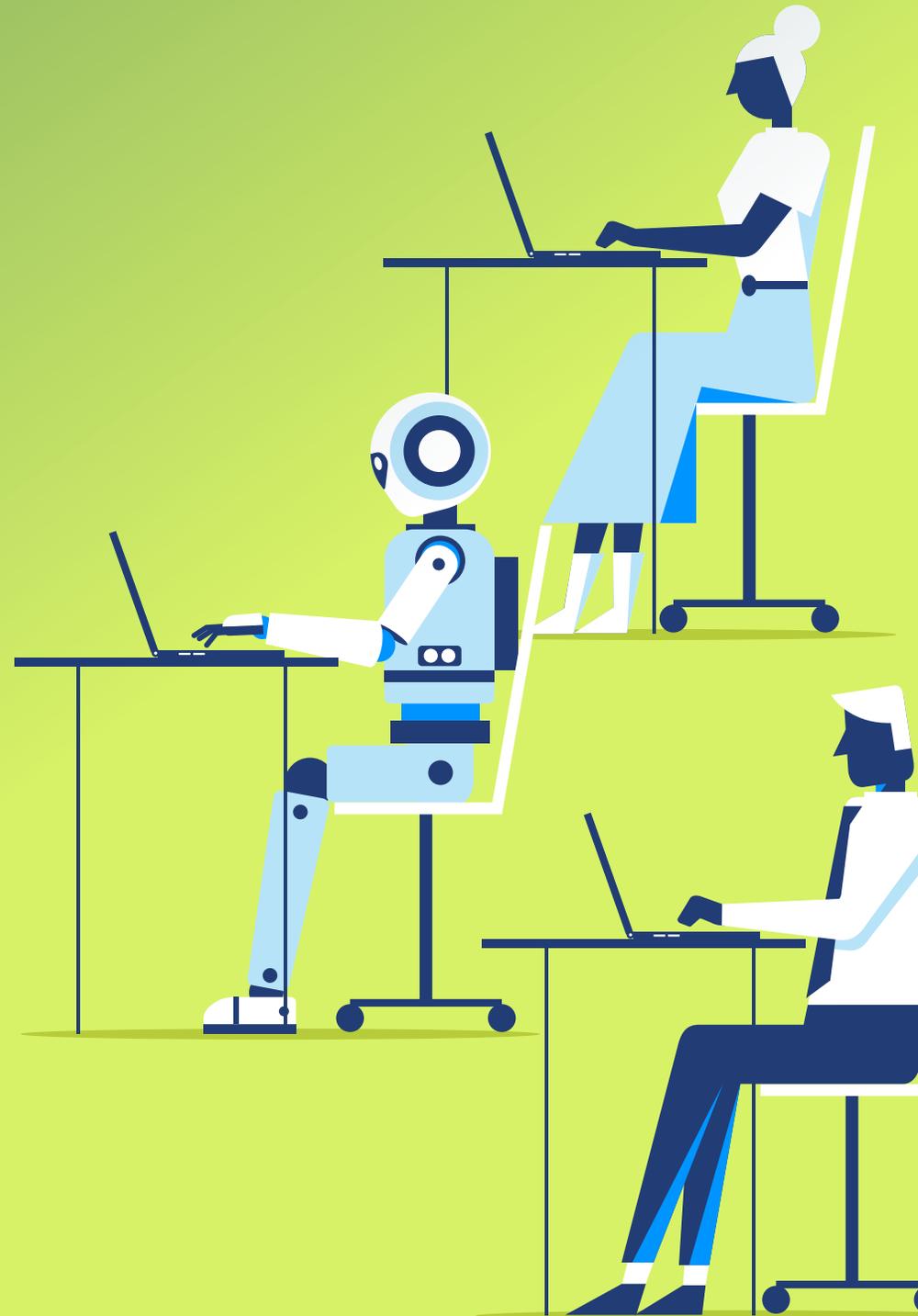
June 2025

Marco Gerosa, Ph.D., *Northern Arizona University*

Adrienn Lawson, *The Linux Foundation*

Foreword by Clyde Seepersad,

*Linux Foundation Education*



# 기술 인재 현황 보고서

조직 전반에 걸쳐 **심각한 기술 격차가 존재합니다.** 특히 AI 및 머신러닝(68%), 사이버 보안(65%), FinOps 및 비용 최적화(61%) 분야의 인력 부족이 두드러집니다.



조직의 94%는 AI가 핵심 업무에서 **상당한 가치를 창출** 할 것으로 기대하고 있으며, 이는 전문 역량을 갖춘 인력에 대한 수요 증가로 이어지고 있습니다.



AI 도입으로 인력을 감축하기보다 **확대**한 조직이 2.7배 더 많으며, 순 고용 증대 효과(+21%)는 도리어 인재 부족 현상을 가중시키고 있습니다.



조직의 67%는 AI가 기술 업무의 **성격을 재편**하고 있다고 보고하며, 이에 따라 기존 인력에 대한 업스킬링(역량 강화)의 중요성이 커지고 있습니다.



조직들은 내부 팀의 잠재력에 주목하여, 외부 채용보다 **기존 인재의 업스킬링에 투자** 할 가능성이 3.2배 더 높습니다.



채용 및 온보딩 주기는 기존 인력을 업스킬링하는 것보다 62% 더 오래 소요되며, 이는 혁신 속도와 시장 대응력을 저하시키는 요인이 됩니다.



신규 입사자 5명 중 1명이 6개월 이내에 **퇴사**하면서, 조직은 채용 및 온보딩에 투입된 막대한 **매몰 비용** 손실에 직면해 있습니다.



조직의 91%는 기술 교육을 인재 유지 및 **매몰 비용 최소화**를 위한 **효과적인 전략**으로 인식하고 있습니다.



조직의 71%는 신규 인재 채용 시 **자격증을 중요하게 고려**하며, 이는 자격증이 전문 역량 검증의 핵심 수단임을 입증합니다.



84%는 **오픈 소스 문화가 인재 유지**에 매우 효과적이라고 평가합니다. 이는 치열한 시장 경쟁 속에서 기술적 경쟁력과 커리어 차별화 요소를 제공하기 때문입니다.



조직의 85% 채용 결정 시 실무 포트폴리오를 가장 우선시합니다. 특히 **오픈 소스 기여 활동은 기술 역량과 협업 능력을 투명하게 증명**하는 지표가 됩니다.



93%는 **기술적 성장 기회** 제공을 핵심 인재 유지를 위한 가장 효과적인 전략 중 하나로 꼽고 있습니다.



# 목차

서문 .....	4
핵심 요약.....	6
서론 .....	7
<b>AI로 인한 변화.....</b>	<b>8</b>
AI의 고용 창출 효과: 소멸보다 창출이 많다.....	8
AI는 인력을 대체하는 것이 아니라 역할을 재편한다.....	10
AI 이니셔티브 추진을 위한 조직 내 역량 공백.....	13
<b>숙련된 IT 전문가의 부족.....</b>	<b>14</b>
인재 위기가 혁신의 장벽이 되다.....	14
핵심 전략 분야 내 인력 부족 실태.....	15
<b>인력 개발의 핵심 전략으로서의 업스킬링.....</b>	<b>16</b>
조직의 최우선 순위: 기존 인재 업스킬링.....	16
인재 채용보다 신속한 업스킬링의 속도 우위.....	18
인재 유지를 위한 업스킬링의 전략적 효용성.....	19
인력 업스킬링의 이점과 과제.....	20
신규 인재 채용 전략.....	21
AI 구현에 있어 업스킬링과 오픈 소스의 역할.....	22
<b>결론 .....</b>	<b>23</b>
<b>방법론 및 인구 통계.....</b>	<b>24</b>
설문 조사 정보.....	24
Data.World 접속 방법.....	25
응답자 인구 통계.....	25
<b>부록 .....</b>	<b>27</b>
<b>저자 소개 .....</b>	<b>30</b>
<b>감사의 글 .....</b>	<b>30</b>

# 서문

실무자들의 의견을 담은 연례 보고서인 '2025 IT 인재 현황 보고서'를 발간하게 되어 기쁘게 생각합니다. 올해 데이터가 시사하는 바는 명확합니다. 인공지능이 기술적 역할의 진화를 가속화하고 있으며, 인재 공급과 수요 사이의 격차를 벌리고 있다는 점입니다.

설문 응답자들에 따르면, 많은 조직이 특히 소프트웨어 개발(54%), 데이터 분석(52%), IT 인프라 모니터링(45%), 고객 지원(40%) 분야에서 AI를 통해 상당한 가치를 얻고 있다고 보고했습니다. 이러한 결과는 측정 가능한 생산성 향상을 보여주는 최근 연구와도 일치합니다. 구글의 내부 테스트에서는 AI 지원을 통해 복잡한 코딩 작업 시간이 21% 단축되었으며<sup>1</sup>, 깃허브 코파일럿을 사용하는 개발자들은 문서화 작업을 최대 50% 더 빠르게 완료했습니다<sup>2</sup>.

하지만 AI는 인력을 대체하는 것이 아니라 진화시키고 있습니다. 조직들은 기술 인력을 감축하는 대신 오히려 확장하고 있습니다. 데이터에 따르면 AI 도입으로 인한 순 고용 효과는 2024년 +18%에서 2026년 +23% 수준까지 확대될 전망입니다. 딜로이트에 따르면 기술 리더의 75%가 AI를 중심으로 인재 전략을 조정하고 있으며, 대부분은 해고가 아닌 업스킬링을 선택하고 있습니다<sup>3</sup>.

이러한 변화는 빠르게 일어나고 있지만, 대부분의 조직은 아직 준비가 되지 않았습니다. 우리 조사에서는 사내 AI 전문 지식의 부족이 혁신의 주요 장벽으로 꼽혔으며, 특히 AI/ML, 클라우드, 사이버 보안 분야에서 두드러졌습니다. 베인앤드컴퍼니 역시 AI 인재 격차를 “혁신의 주요 장애물”이라 부르며 이러한 경고에 동참하고 있습니다<sup>4</sup>.

이러한 문제를 해결하고자 조직들은 업스킬링에 역량을 집중하고 있습니다. 우리는 현재 인력을 교육하는 것이 신규 인재를 채용하고 온보딩하는 것보다 62% 더 빠르다는 것을 확인했으며, 교육을 제공하는 조직의 91%가 교육이 인재 유지에 효과적이라고 답했습니다

---

1 Paradis et al., How much does AI impact development speed? An enterprise-based randomized controlled trial, arXiv, October 2024. <https://arxiv.org/abs/2410.12944>

2 Pandey et al., Transforming Software Development: Evaluating the Efficiency and Challenges of GitHub Copilot in Real-World Projects, arXiv, June 2024. <https://arxiv.org/abs/2406.17910>

3 Deloitte, State of Generative AI in the Enterprise, Q2 2024, as cited in CIO.com. <https://www.cio.com/article/2128420/it-leaders-ai-talent-needs-hinge-on-reskilling.html>

4 Bain & Company, Widening talent gap threatens executives' AI ambitions, March 2025. <https://www.bain.com/about/media-center/press-releases/20252/widening-talent-gap-threatens-executives-ai-ambitions--bain--company>



인재 유지에 효과적이라는 점을 보여줍니다. 이는 사내 육성을 통해 데이터 및 AI 인력을 2024년 57,000명에서 2026년까지 80,000명으로 늘리려는 액센츄어(Accenture)의 계획과 같은 더 넓은 업계의 움직임을 반영합니다<sup>5</sup>.

우리는 또한 기술 평가 방식의 변화를 목격하고 있습니다. 올해의 데이터는 고용주들이 전통적인 학위보다 관련 실무 경험, 자격증, 성과 기반 자격 증명을 가치 있게 여긴다는 점을 확인해 줍니다. 콤텐티아(CompTIA)의 보고에 따르면 인사 담당자의 80%가 업계 공인 자격증을 신뢰하고 있습니다<sup>6</sup>.

마지막으로, 오픈 소스 문화가 강력한 경쟁력으로 자리매김하고 있습니다. 우리의 조사 결과에 따르면, 오픈 소스 관행을 수용하는 조직은 더 강력한 인재 유지와 기술 개발 역량을 보여줍니다. 이를 뒷받침하듯, 최근의 한 연구는 심리적 안전감과 오픈 소스 프로젝트에 대한 적극적인 참여가 기여자의 장기적인 참여와 관련이 있다고 밝히고 있습니다<sup>7</sup>.

종합해 볼 때, 올해의 데이터는 적응력, 지속적인 학습, 실무 기술 개발을 보상하는 새로운 기술 인재 상을 제시하고 있습니다. AI 시대에 가장 잘 준비된 조직은 단순히 플랫폼이 아니라 사람에게 투자하는 조직이 될 것입니다.

#### **Clyde Seepersad**

Senior Vice President and General Manager

Linux Foundation Education

5 CIO Dive, Employees want generative AI training to help close talent gap, May 2025. <https://www.ciodive.com/news/AI-talent-upskilling-accenture/742741>

6 CompTIA, Workforce and Learning Trends 2023, June 2023. <https://www.comptia.org/content/research/workforce-and-learning-trends-2023>

7 Sesari et al., Safe to Stay: Psychological Safety Sustains Participation in Pull-based Open Source Projects, arXiv, April 2025. <https://arxiv.org/abs/2504.17510>

# 핵심 요약

이번 조사 결과에 따르면, AI 도입과 숙련된 전문가 부족으로 인해 기술 인력 구조 내 상당한 변화가 나타나고 있습니다. 숙련된 인력 부족은 예산 제약(52%)과 보안/개인정보 보호 우려(45%)에 이어, 응답자의 44%가 꼽은 신기술 도입의 3대 주요 과제 중 하나로 조사되었습니다.

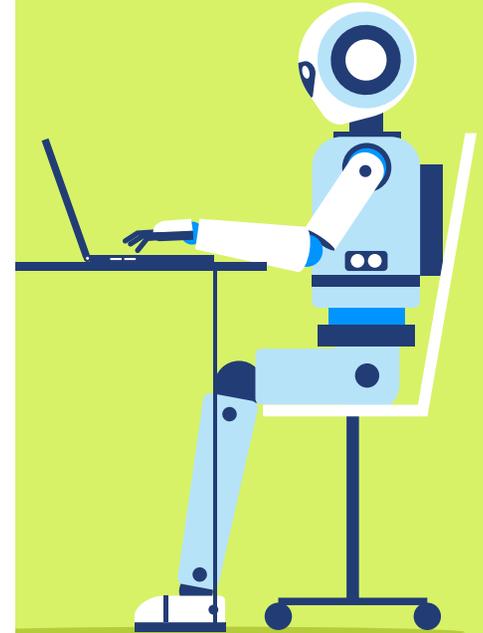
인재 부족 현상은 전략적 영역에서 특히 심각하며, 조직들은 AI 및 머신러닝 엔지니어링(68%), 사이버 보안 및 컴플라이언스(65%), FinOps 및 비용 최적화(61%), 클라우드 컴퓨팅(59%), 플랫폼 엔지니어링(56%) 분야에서 심각한 인력 부족을 보고하고 있습니다. 향후 18개월 내에 조직의 53%가 퍼블릭 클라우드 도입 확대를 계획하고 있고, 94%가 핵심 업무 전반에서 AI가 상당한 가치를 제공할 것으로 기대한다는 점을 고려할 때, 이러한 인력 위기는 매우 우려스러운 상황입니다.

일자리 대체에 대한 우려와 달리, 이번 연구는 IT 부문 내 AI 도입이 도리어 인력 성장에 기여하고 있음을 보여줍니다. 예상되는 순 고용 효과는 2026년까지 긍정적인 수치를 유지할 것이며, 2024년 18%에서 2026년 23%로 확대될 전망입니다. 이는 지역별로도 놀라울 정도로 일관되게 나타납니다. 하지만 조직들은 AI 구현을 위한 실질적 역량 공백에 직면해 있으며, 핵심 AI 기술을 확보한 조직은 전체의 절반에도 못 미치는 것으로 나타났습니다. 가장 흔한 AI 역량인 AI 지원 개발과 AI 도구 통합조차 각각 조직의 43%와 38%만이 보유하고 있는 실정입니다.

이러한 과제에 대응하기 위해 조직들은 내부 인재 육성에 점점 더 집중하고 있습니다. 기존 직원의 업스킬링(역량강화)이 주요 전략으로 부상했으며, 무려 97%의 조직이 이를 전략적으로 중요하다고 평가했습니다. 이러한 경향은 효율성 지표를 통해 충분히 입증됩니다. 전통적인 채용 및 온보딩 프로세스가 평균 8.4개월이 소요되는 반면, 업스킬링은 단 5.2개월 만에 완료되어 시간 투자를 38% 줄일 수 있습니다.

이 접근 방식의 효과는 인재 유지 데이터에 의해 더욱 입증됩니다. 기술 교육은 90%의 도입률을 보이며, 직원 유지 측면에서 91%의 효과를 나타냈습니다. 이는 신규 채용된 기술 인력의 19.2%가 입사 후 6개월 이내에 퇴사한다는 점을 고려할 때 특히 의미 있는 수치입니다.

기술 진화 속도가 가속화됨에 따라, 내부 인재를 육성 및 유지하는 동시에 새로운 전문 지식을 전략적으로 수용하는 조직이 복잡한 기술 환경 속에서 강력한 경쟁 우위를 확보하게 될 것입니다.



# 서론

이 보고서는 AI 시대의 IT 인력 및 인재 관리 전략에 대한 분석을 제공합니다. 본 보고서의 분석 결과는 전 세계 556명의 기술 인재 채용 및 교육 관리자를 대상으로 실시한 설문 조사를 토대로 도출되었습니다. 본 연구는 인재 관리와 기술 혁신의 접점에서 조직들이 어떻게 대응하고 있는지를 분석하며, 특히 AI 도입이 인력 구조 및 역동성에 미치는 영향을 중점적으로 살핍니다.

보고서는 세 가지 주요 테마를 중심으로 구성되어 있습니다: **AI로 인한 변화, 숙련된 IT 전문가의 부족, 그리고 기술적 요구를 충족하기 위한 업스킬링의 역할입니다.** 본 분석은 인재 부족이 기술 혁신을 저해하는 실태를 진단하고, 업스킬링(기존 역량 심화) 및 크로스 스킬링(전문 영역 확장) 등 기술 개발 프로그램의 가치와 성공적인 인재 관리 전략을 제시합니다. 일관성을 위해, 이 보고서 전반에서는 이 두 가지 상호 보완적인 교육 방식을 모두 지칭하는 용어로 “업스킬링”을 사용합니다.



# AI가 견인하는 변화

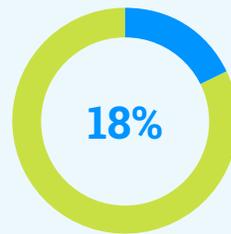
## AI의 고용 창출 효과: 소멸보다 창출이 많다.

AI의 자동화 기능이 인력 수요를 낮추어 IT 인재 부족 현상을 해소할 것이라는 일반적인 통념과 달리, 본 연구 결과는 이와 정반대의 양상을 보이고 있습니다. 설문 데이터에 따르면 AI 도입은 인력 감축보다 성장에 더 많이 기여하고 있습니다. 그림 1에서 알 수 있듯이, 예상 순 고용 증대 효과는 2026년까지 플러스(+) 흐름을 이어가며 2024년 18%에서 2026년 23% 수준까지 확대될 전망입니다. 이는 기술 인재 확보를 위한 시장 경쟁이 한층 더 가열되고 있음을 시사합니다. 순 고용 효과는 지역별로 놀라울 정도로 일관되게 나타나며(미국 및 캐나다 +19%, 유럽 +16%, 아시아 태평양 +21%), 조직 규모나 산업군에 관계없이 긍정적입니다.

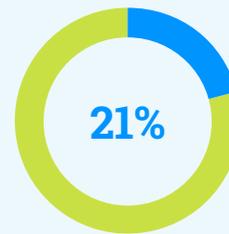
그림 1

### AI로 인한 순 고용 효과는 양수이며 매년 증가할 것으로 예상됨

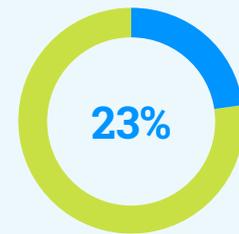
2025 기술 인재(Tech Talent), Q22, 모르거나 응답하지 않음(DKNS) 및 해당 없음(NA) 제외(12%~29%), 표본 크기 = 556.  
순 고용 효과 = 인력 증가를 보고한 조직의 비율 - 인력 감소를 보고한 조직의 비율



2024년 조직에 미치는 순 영향



2025년 조직에 미치는 순 영향



2026년 조직에 미치는 순 영향

또한 기술 업무의 성격 자체가 변화에 따라 인적 구성 또한 전환기를 맞이하고 있음을 확인했습니다. 그림 2에 나타난 바와 같이, 조직들은 다양한 역할에 걸쳐 인력을 동시에 증원하거나 감축하고 있습니다. 이는 신규 직무의 창출과 기존 직무의 진화 및 소멸이 동시에 일어나는 역동적인 고용 시장을 형성하는 요인이 됩니다. 또한 50% 이상의 조직이 AI 관련 전담 인력을 확충함에 따라 관련 전문가에 대한 수요가 증가하고 있음을 확인했으며, 이는 이미 수급이 타이트한 숙련 기술 인력 풀에 추가적인 수요 압박을 가하는

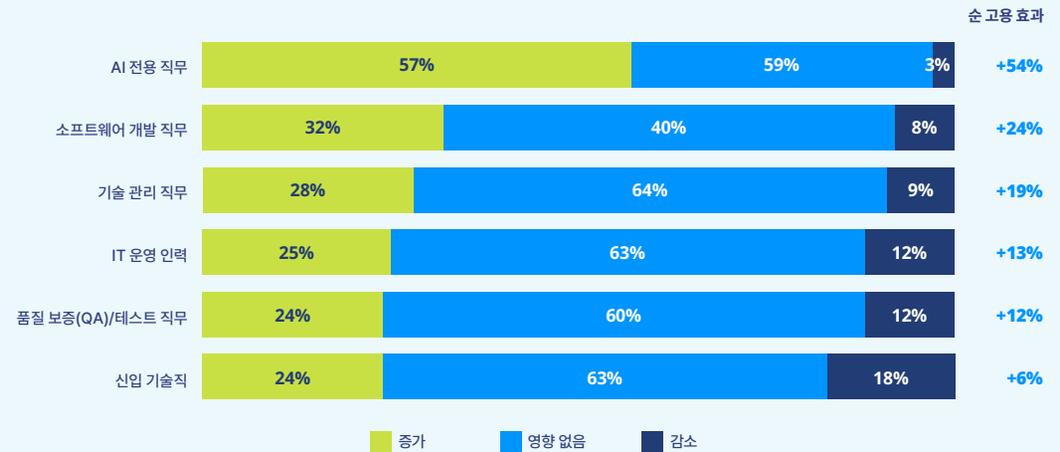


결과로 이어지고 있습니다. 소프트웨어 개발 분야 역시 +24%의 순 고용 증대 효과를 기록하며 견고한 성장세를 보이고 있습니다. 이는 AI가 개발자를 대체할 것이라는 세간의 우려와 달리, 핵심 소프트웨어 엔지니어링 수요가 여전히 견조함을 입증합니다. 신입 기술직 또한 타 직무 대비 상대적으로 낮지만 +6%의 순 증가세를 기록했습니다. 이는 자동화에 따른 일자리 감소 우려 속에서도 신규 인재를 위한 진입 기회가 여전히 열려 있음을 시사합니다.

그림 2: 기술 직무 전반에 걸쳐 나타나는 긍정적인 순 고용 효과

### 2024년 동안 다음 분야에서 AI가 기술 인력에 어떤 영향을 미쳤습니까?

2025 기술 인재(Tech Talent), Q23, 모르거나 응답하지 않음(DKNS) 제외(11%~15%), 표본 크기 = 556



전반적으로 본 조사 결과는 AI가 일자리를 대체할 것이라는 통념을 뒤집으며, AI 도입이 기술 직무를 대체하기보다 보완하는 역할을 하고 있다는 사실을 뒷받침합니다. 자동화 이후 일자리가 창출되는 이러한 패턴은 IT 산업 내외에서 여러 역사적 전례가 있습니다. 은행에 ATM이 도입되자 창구 직원이 고객 관리 전문가(RM)로 진화했듯, 스프레드시트 소프트웨어는 회계사를 단순 반복적인 계산 업무에서 벗어나 전략적 자문가로 변모시켰습니다. IT 분야에서는 클라우드 컴퓨팅을 통해 이 패턴이 반복되었습니다. 클라우드는 전통적인 시스템 관리 업무를 자동화하는 동시에 클라우드 아키텍트, DevOps 엔지니어, 사이트 신뢰성 전문가(SRE)에 대한 폭발적인 수요를 창출했습니다. 이와 유사하게 자동화 테스트 도구가 보급되자, 많은 수동 테스터들이 반복적인 업무에서 벗어나 테스트 전략 수립과 복잡한 시나리오 설계에 집중하는 자동화 테스트 엔지니어나 QA 아키텍트로 직무를 전환했습니다.

최근 연구들은 이러한 변화의 패턴을 뒷받침합니다. 리눅스 재단의 2024년 AI 연구<sup>8</sup>에 따르면, 생성형 AI 도입으로 채용을 확대한 조직은 19%인 반면 인력을 감축한 조직은 14%에 그쳐 업계 전반에서 긍정적인 순 고용 효과가 나타나고 있습니다. 세계경제포럼(WEF)의 2023년 일자리 미래 보고서<sup>9</sup>에 따르면, AI가 일자리 성장에 긍정적인 영향을 줄 것으로 기대하는 조직이 부정적인 영향을 예상하는 곳보다 2.1배 더 많습니다. 맥킨지 글로벌 연구소<sup>10</sup>는 2025년까지 STEM(과학·기술·공학·수학) 직무 수요가 23% 급증할 것으로 예측하며, 2030년까지 1,200만 건의 직업 전환이 필요할 수 있다고 내다봤습니다. 국제노동기구(ILO)<sup>11</sup> 역시 AI가 일자리를 없애기보다 증강시킬 가능성이 더 크다고 결론지었습니다.

다른 파괴적 기술들과 마찬가지로, AI는 역할을 없애기보다는 재편하고 있으며, 이는 기술 수요의 변화와 인력 성장을 위한 새로운 기회로 이어진다고 결론지을 수 있습니다. 이러한 흐름은 기술 전문성의 구조적 결핍을 초래하며, 이에 따라 선제적인 업스킬링 이니셔티브의 필요성이 더욱 부각되고 있습니다. 향후 대응 방향은 자동화에 저항하는 것이 아니라, 포괄적인 업스킬링 이니셔티브를 통한 역량 강화를 병행하며 자동화를 적극 수용하는 것입니다. AI가 전문가를 직접 대체하지는 않겠지만, AI 기반 환경에 적응하지 못한 인력은 AI 활용 능력을 갖춘 이들에 의해 대체될 가능성이 큼니다.

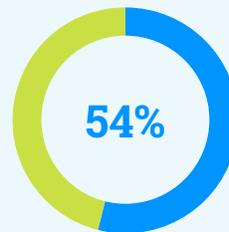
## AI는 인력을 대체하는 것이 아니라 역할을 재편한다

AI가 IT 현대화를 견인함에 따라, 대다수 조직은 핵심 운영 전반에서 AI가 창출할 상당한 가치에 주목하고 있습니다. AI 사용 계획이 없는 조직은 단 6%에 불과하며, 94%는 핵심 업무 전반에서 AI가 상당한 가치를 제공할 것으로 기대하고 있습니다. 그림 3은 조직이 상당한 가치를 기대하는 상위 영역을 보여주며, 부록 A1에서 전체 목록을 제공합니다.

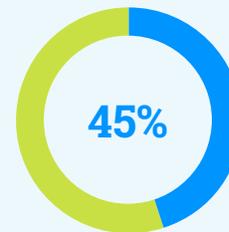
그림 3

### 조직이 핵심 활동 전반에서 AI가 창출할 것으로 기대하는 상당한 가치

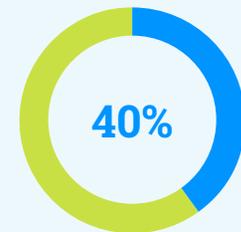
2025 기술 인재(Tech Talent), Q24, 표본 크기 = 556, 총 언급 횟수 = 1,811, 모르거나 응답하지 않음(DKNS) 제외(5%)



소프트웨어 개발: 54%  
데이터 분석: 52%



IT 인프라 모니터링 및 최적화: 45%



고객 지원: 40%  
품질 보증 및 테스트: 33%

8 [https://www.linuxfoundation.org/hubfs/LF%20Research/lfr\\_genai24\\_111924.pdf](https://www.linuxfoundation.org/hubfs/LF%20Research/lfr_genai24_111924.pdf)

9 <https://www.weforum.org/press/2023/04/future-of-jobs-report-2023-up-to-a-quarter-of-jobs-expected-to-change-in-next-five-years/>

10 <https://www.mckinsey.com/mgi/our-generative-ai-and-the-future-of-work-in-america>

11 <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and>

AI 도입에 대한 더 넓은 관점을 보려면, IT 산업에서 AI가 창출하는 상당한 가치를 확인한 리눅스 재단 2024 생성형 AI 보고서<sup>12</sup>를 참조하시기 바랍니다.

AI의 전방위적인 영향력은 기술 팀의 업무 방식 전반을 근본적으로 바꾸고 있습니다. 조사 결과에 따르면, 조직의 67%가 이미 기술 업무 프로세스 상의 중대한 변화를 경험하고 있는 것으로 나타났습니다. 예를 들어, 그림 4에서 알 수 있듯이 조직의 33%는 개발자들이 AI가 생성한 코드를 검토하고 검증하는 데 상당한 시간을 할애하고 있다고 답했습니다.

#### 그림 4

### 조직의 67%가 AI로 인해 기술 업무에 상당한 변화가 있다고 보고함

2025 기술 인재(Tech Talent), Q27, 표본 크기 = 556, 총 언급 횟수 = 866, 모르거나 응답하지 않음(DKNS) 제외(11%).  
전체 데이터는 부록 A2에서 확인 가능.



AI는 다양한 새로운 역할을 탄생시키고 있으며, 이는 앞서 언급된 순 고용 효과를 설명하는데 도움이 됩니다.



조직의 33%는 개발자들이 AI 생성 코드를 검토하는 데 상당한 시간을 보낸다고 보고합니다.

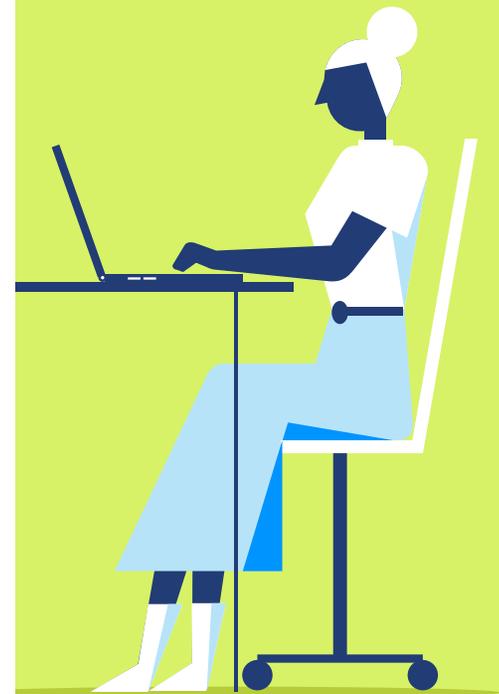


조직의 28%는 기존 인력이 AI 도구를 효과적으로 감독하고 정교한 프롬프트를 작성할 수 있도록 역량 강화(업스킬링)에 집중하고 있습니다.



전통적인 신입 수준의 업무는 점점 자동화되고 있으며, 24%는 이제 AI 도구가 이러한 업무의 상당 부분을 처리한다고 언급했습니다.

또한 조직들은 전통적으로 신입 직원들이 수행하던 많은 업무가 AI 도구에 의해 자동화되었다고 보고했습니다(24%). 이러한 신입 업무의 자동화는 기술 직무 설명서에 AI 숙련도가 점점 더 포함되고 있다는 사실(부록 A2 참조)과 결합되어, 이는 신입 기술 전문가들이 현업 투입 직후부터 AI 기반 환경에 적응해야 함을 의미하며, 기술 직군으로의 커리어 진입 경로가 근본적으로 재편되고 있음을 시사합니다. 이와 같은 변화에 발맞추어, 조직의 28%는 기존 인력이 AI 도구를 효과적으로 감독하고 활용할 수 있도록 업스킬링에 투자를 아끼지 않고 있습니다.



12 [https://www.linuxfoundation.org/hubfs/LF%20Research/lfr\\_genai24\\_111924.pdf](https://www.linuxfoundation.org/hubfs/LF%20Research/lfr_genai24_111924.pdf)

이러한 데이터는 일자리 소멸이 아닌, 직무 역할과 책임의 변화를 시사합니다. 부록 A2에서 볼 수 있듯이, 22%는 IT 운영 업무를 자동화하는 데 AI를 활용하고 있으며, AI 도입에도 불구하고 업무 프로세스 상의 유의미한 변화가 없다고 답한 조직은 33%에 불과했습니다. 이는 핵심 기술 기능에 AI가 깊숙이 통합되었음과 그로 인해 필요한 기술 역량이 변화했음을 모두 강조합니다.

새로운 AI 전문 직무의 등장은 이러한 전환을 단적으로 보여주며, 조직 구조와 인재 요건의 근본적인 변화를 의미합니다. 그림 5에서 확인할 수 있듯, 기업들은 비즈니스 전반의 AI 통합을 관리·구현·감독하기 위한 전담 직무를 신설하고 있습니다. AI 및 머신러닝 운영 엔지니어(AI & ML Operations Engineering) 직무가 64%의 도입률로 이러한 변화를 주도하고 있으며, AI 제품 관리자(36%)와 AI 품질 보증 엔지니어(33%)가 그 뒤를 잇고 있습니다. 이러한 다양화는 기술적 구현을 넘어 AI 거버넌스 전문가(29%), 프롬프트 엔지니어(26%), AI 안전 엔지니어(20%), AI 윤리 담당관(16%)이 중요해지는 등 다른 측면으로까지 확대되고 있습니다.

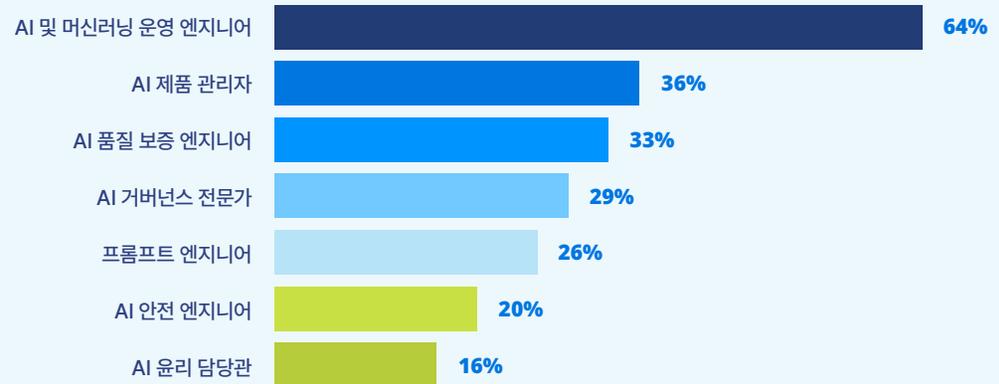
이러한 추세는 AI 구현에 필요한 기술력뿐만 아니라 책임감 있는 AI 개발, 품질 관리, 윤리적 거버넌스의 중요성이 커지고 있음을 반영합니다. 조직들은 성공적인 AI 통합을 위해 기술력은 물론, AI 도입의 전방위적 영향을 관리할 수 있는 전문 인력 생태계를 구축해야 한다는 점을 체감하고 있습니다. 요약하자면, AI는 단순히 업무를 자동화하는 것에 그치지 않고, 새로운 전문 지식과 직무 기능에 대한 수요를 창출하고 있습니다.

클라우드 컴퓨팅과 같은 이전의 기술적 변화와 마찬가지로, 인프라를 현대화하고 AI 역량을 통합하지 못하는 조직은 경쟁사들에 비해 뒤처질 위험이 있습니다. 이러한 패턴은 기술 요구 사항 및 직무 기능에서의 더 넓은 변화를 반영하며, AI 기반의 생산성 향상은 단순한 업무 자동화에 그치지 않고, 완전히 새로운 범주의 기술적 과업을 창출하고 있습니다. 팀 역학 및 조직 구조의 변화는 AI가 업무의 내용(What)뿐만 아니라 수행 방식(How)과 주체(Who)까지 근본적으로 바꾸고 있음을 보여줍니다. 기술적 구현과 인력의 변화를 모두 고려하는 AI 도입에 대한 균형 잡힌 접근 방식은 AI 투자의 가치를 극대화하려는 조직에게 필수적일 것입니다.

그림 5: AI가 새로운 전문 지식과 직무 기능에 대한 수요를 창출함

귀하의 조직에서 어떤 새로운 AI 중심 역할이 생겨났습니까?  
(해당되는 항목 모두 선택)

2025 기술 인재(Tech Talent), Q28, 표본 크기 = 556, 총 언급 횟수 = 1,185, 모르거나 응답하지 않음(DKNS) 제외(8%)



조직의 94%는  
AI가 주요 전략 영역에서  
상당한 가치를 제공할 것으로  
기대합니다

# AI 이니셔티브 추진을 위한 조직 내 역량 공백

앞서 살펴본 바와 같이 AI가 워크플로우를 재편하고 기술적 과업을 재정의하고 있으나, 상당수 조직은 이러한 전환을 뒷받침할 핵심 역량을 아직 충분히 확보하지 못한 상태입니다. 그림 6에서 보듯이, 핵심 AI 기술을 보유한 조직은 50% 미만이며, 이는 효과적인 AI 구현과 지능형 기술의 확장을 가로막는 상당한 장벽이 되고 있습니다.

AI 역량이 가장 집중된 분야는 AI 지원 개발(코드 생성, 테스트)로 43%를 차지했으며, AI 도구 통합이 38%로 그 뒤를 이었습니다. 이러한 선행 지표들은 일부 조직이 기본적인 AI 구현 역량을 구축하고 있음을 시사하지만, 절반 이상의 조직에 기초 역량이 결여되어 있다는 사실은 전사적 AI 도입을 실현하는 과정에서 직면한 중대한 도전을 시사합니다.

프롬프트 작성 및 운영 역량을 살펴보면 역량 격차는 더욱 뚜렷해집니다. 조직의 36%만이 AI 프롬프트 엔지니어링 기술을 보유하고 있으며, AI 운영 전문성을 갖춘 곳은 31%에 불과합니다. 이는 일부 조직이 AI 프로젝트를 시작할 수는 있지만, 대다수는 이러한 이니셔티브를 효과적으로 유지하고 확장할 수 있는 운영 기술이 부족함을 시사합니다.

보안 역량 또한 큰 우려 사항으로, AI 보안 관리 역량을 보고한 조직은 25%에 불과합니다. AI 관련 보안 위협이 고도화되고 AI 거버넌스 및 리스크 관리에 대한 규제적 관심이 높아지는 상황을 고려할 때, 이러한 전문 역량의 부재는 매우 우려스러운 대목입니다. 보안 전문 지식의 부족은 조직이 운영 전반에 더 많은 AI 시스템을 배치함에 따라 심각한 취약점에 노출될 위험을 초래할 수 있습니다.

AI 모델 커스터마이징 및 파인튜닝(미세 조정) 역량 역시 28%로 낮은 수준을 보이고 있습니다. 이러한 한계는 AI를 도입한 조직들조차 많은 경우 표준화된 솔루션에 국한되어 있으며, 맞춤형 AI 애플리케이션을 통한 경쟁 우위 확보 기회를 상실하고 있음을 의미합니다.

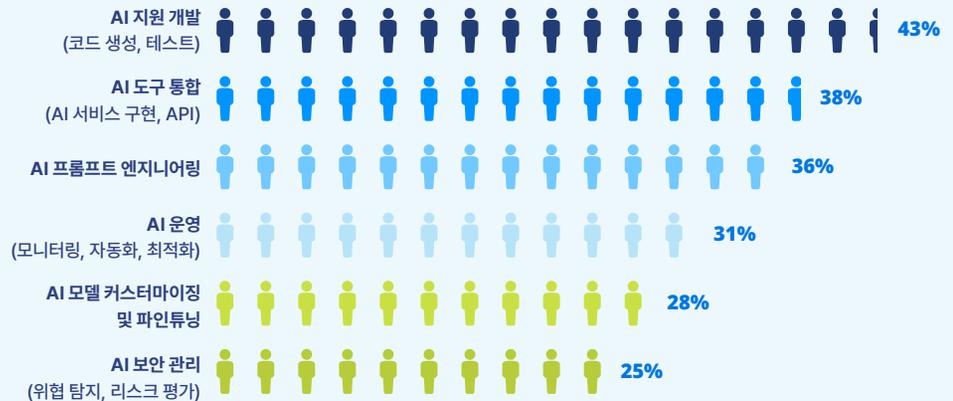
향후 조직들은 이러한 역량 격차를 해소하기 위해 선제적이고 결단력 있는 조치를 취해야 합니다. 여기에는 성공적이고 책임감 있는 AI 구현을 보장하기 위해 포괄적인 AI 기술 개발 프로그램을 마련하고, 기술적 역량과 더불어 보안 및 운영 역량 구축을 우선순위에 두는 것이 포함됩니다.

조직의 25%만이 AI 보안 관리 역량을 보유하고 있다고 보고함

그림 6: 조직 과반수에서 핵심 AI 역량 부재

귀하의 조직은 현재 다음 중 어떤 AI 관련 기술 인력을 보유하고 있습니까?  
(해당되는 항목 모두 선택)

2025 기술 인재(Tech Talent), Q26, 표본 크기 = 556, 총 언급 횟수 = 1,236



# 숙련된 IT 전문가의 부족

## 인재 위기가 혁신의 장벽이 되다

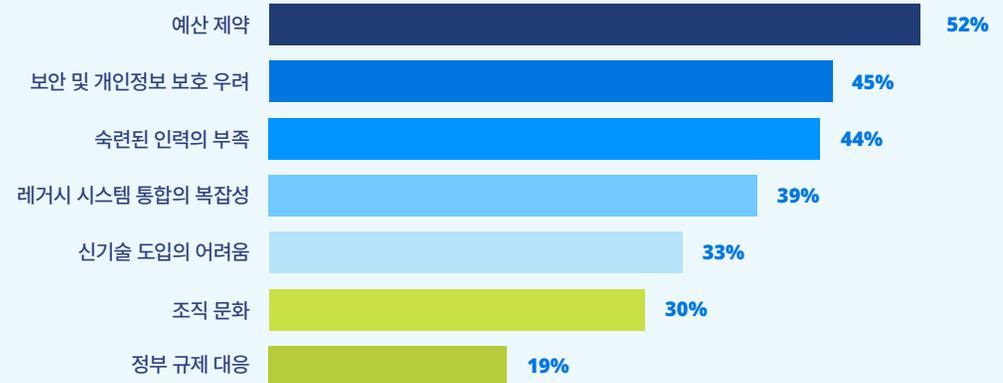
지난 조사 결과<sup>13</sup>와 마찬가지로, 숙련된 인력 부족은 기술 도입을 가로막는 핵심 저해 요인으로 지속되고 있습니다. 그림 7에 나타난 바와 같이, 응답자의 44%가 이 문제를 꼽았으며, 이는 예산 제약(52%)과 보안/개인정보 보호 우려(45%)에 이어 세 번째 순위를 기록했습니다. 이 장벽은 조직 규모, 지역 및 산업 부문 전반에 걸쳐 일관되게 높은 비중을 차지하고 있습니다 (지역별 세부 사항은 부록 A3 참조). 이는 조직의 IT 현대화 성공 여부가 기술적 복잡성이나 제도적 장벽보다 인적 자본의 역량 강화에 달려 있음을 시사합니다.

따라서 기술 도입이 성공하기 위해서는 인적 자본에 대한 투자가 기술 자체에 대한 투자와 병행되거나, 심지어 선행되어야 합니다. 흔히 특정 예산 할당이나 기술적 해결책으로 대처할 수 있는 예산 또는 보안 제약과 달리, 숙련된 인력 육성은 교육과 업스킬링, 적응력 배양을 위한 전담 자원 투입이 수반되어야 하는 지속적이고 장기적인 과업입니다. 이러한 기술 격차를 전략적으로 해결하지 못하는 조직은 기술 도입 속도가 늦어질 뿐만 아니라 새로운 역량을 완전히 활용하지 못하게 되어, 막대한 기술적 비용을 지출하고도 혁신 동력을 상실하고 경쟁 우위를 확보하지 못할 위험이 있습니다.

그림 7: 응답자 절반이 지목한 '숙련된 인력 부족', 신기술 도입의 3대 핵심 과제로 부상

귀하의 조직이 신기술을 도입할 때 직면하는 주요 과제는 무엇입니까?  
(해당되는 항목 모두 선택)

2025 기술 인재(Tech Talent), Q18, 표본 크기 = 556, 총 언급 횟수 = 1,489 (응답률이 낮은 일부 항목은 분석에서 제외됨)



13 <https://www.linuxfoundation.org/research/open-source-jobs-report-2024>

## 핵심 전략 분야 내 인력 부족 실태

인력 문제는 특히 AI 및 IT 현대화 분야에서 진전을 심각하게 저해합니다. 그림 8에서 관찰된 바와 같이, 인재 부족 현상은 AI 및 ML 엔지니어링과 운영 분야에서 특히 두드러지며, 조직의 68%가 인력난을 겪고 있는 가운데 사이버 보안 및 컴플라이언스(65%) 분야가 그 뒤를 잇고 있습니다. 이러한 인력 위기는 다른 전략적 기술 영역으로도 확대되어, 대부분의 조직이 FinOps 및 비용 최적화(61%), 클라우드 컴퓨팅(59%), 플랫폼 엔지니어링(56%)에서 심각한 인력 부족을 보고하고 있습니다. 이러한 높은 인력 부족률은 53%의 조직이 향후 18개월 내에 퍼블릭 클라우드 도입 확대를 계획 중이고, 94%가 핵심 업무에서 AI의 가치 창출을 기대하고 있다는 점을 고려할 때 심각한 위협 요인이 됩니다. 이러한 근본적인 인력난을 해소하지 못할 경우, 조직은 혁신 기술의 효용을 극대화하거나 전략적인 디지털 전환 목표를 달성하는 데 난항을 겪을 수 있습니다.

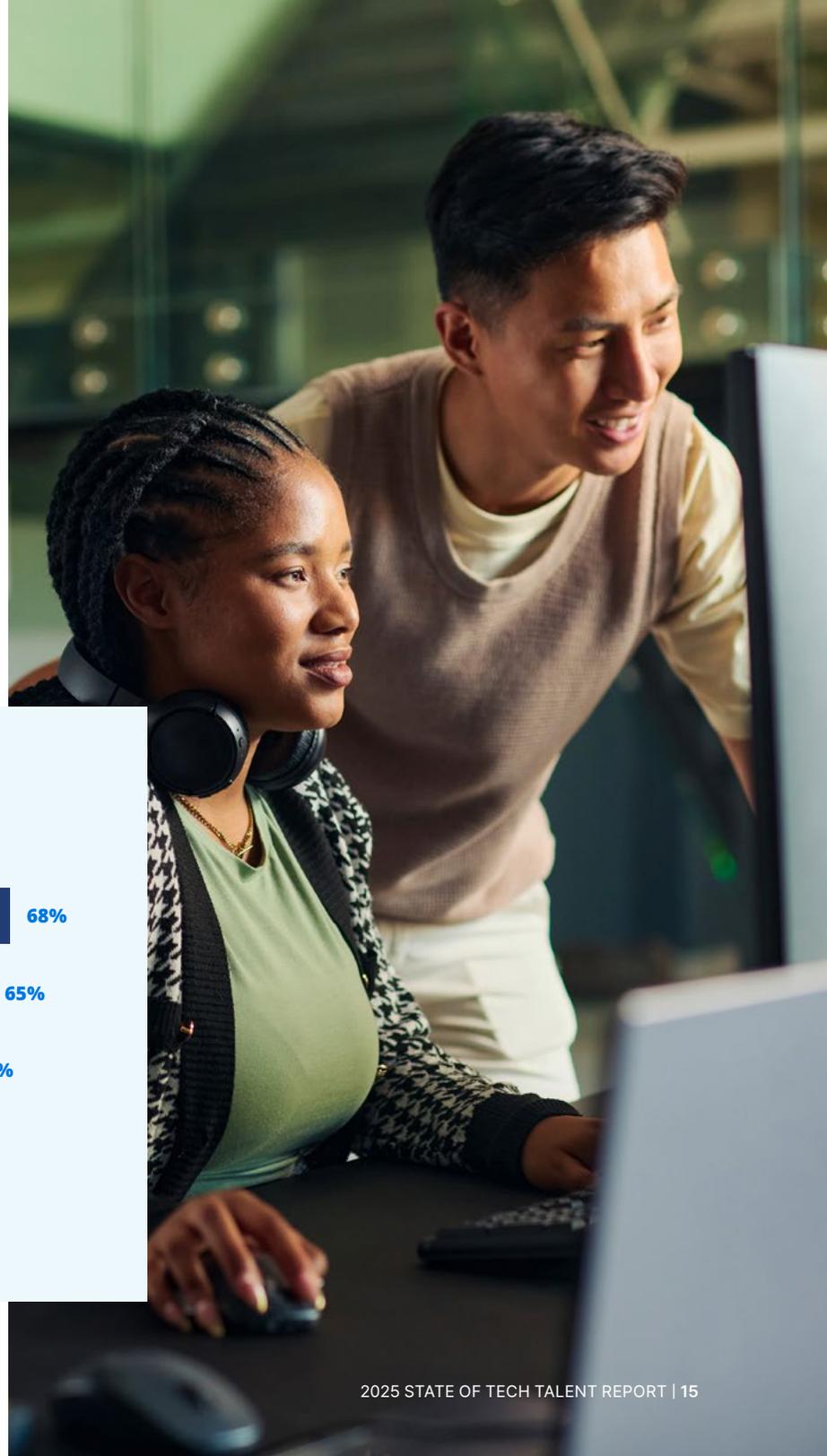
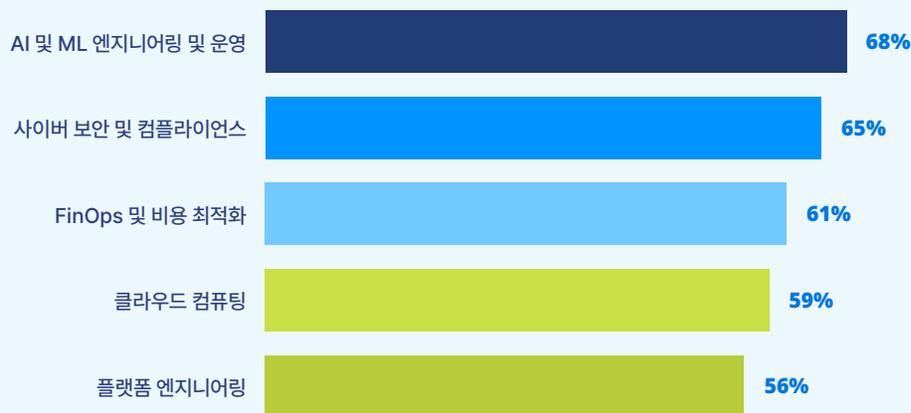


그림 8: 조직이 핵심 기술 분야에서 인력 부족을 겪고 있음

### 인력 부족 조직의 비율:

출처: 2025 기술 인재(Tech Talent), Q19, 표본 크기 556, 모르거나 확신 없음(DKNS) 제외(3%~15%)



# 인력 개발의 핵심 전략으로서의 업스킬링

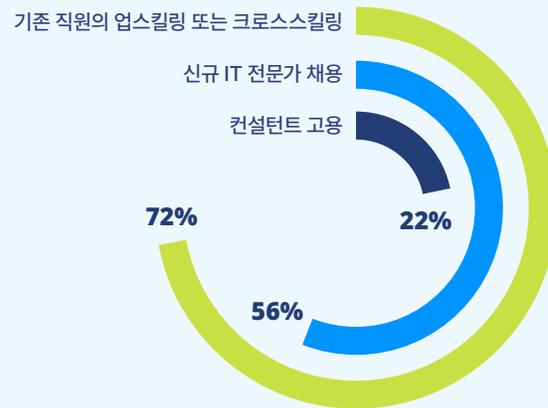
## 조직의 최우선 순위: 기존 인재 업스킬링

인프라 현대화 과제를 안고 있는 조직은 신규 인재 채용과 기존 인력 업스킬링 사이에서 선택의 기로에 서 있습니다. 조사 결과는 명확한 추세를 보여줍니다. 그림 9에서 관찰된 바와 같이, 기존 직원의 업스킬링은 조직의 72%가 사용하는 최우선 전략으로, 이는 조직들이 외부 채용보다 내부 인재 육성에 전략적 무게를 두고 있음을 시사합니다.

**그림 9: 업스킬링은  
기술적 역량 수요를 충족하기 위한  
주요 전략임**

귀하의 조직은 기술적 요구  
사항을 충족하기 위해 기술  
인력의 역량을 확보를 어떤  
방식으로 추진하고 있습니까?

2025 기술 인재(Tech Talent), Q29,  
표본 크기 = 556, 총 언급 횟수 = 1,204.  
크로스스킬링과 업스킬링 통합됨.



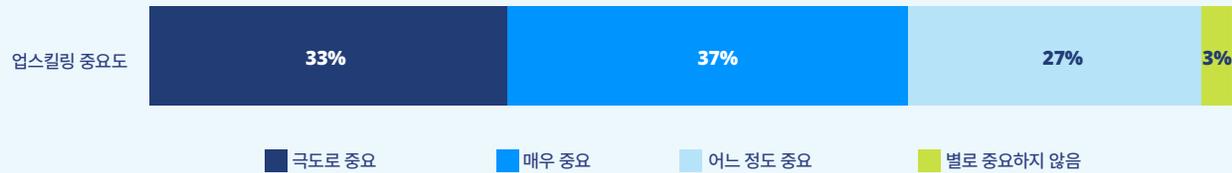
이러한 결과는 그림 10에서도 뒷받침되는데, 이는 조직들이 업스킬링을 핵심 전략 과제로 인식하고 있음을 뒷받침합니다. 함께 97%가 중요하다고 답했으며, 70%는 매우 또는 극도로 중요하다고 평가했습니다. 지역, 조직 규모 또는 산업별 응답을 분석했을 때 유의미한 차이는 관찰되지 않았습니다. 이는 조직의 규모나 업종에 관계없이 업스킬링이 보편적인 전략으로 자리 잡았음을 시사하며, 인재 수급 계획 및 인력 개발 분야에서의 효용성을 입증합니다.



### 그림 10: 조직의 97%가 업스킬링을 전략적 우선순위로 인식함

## 기술 인재 수요를 해결하기 위한 전략으로서 업스킬링은 얼마나 중요합니까? (하나 선택)

2025 기술 인재(Tech Talent), Q30, DKNS 제외(6%), 표본 크기 = 556



내부 인재 육성에 대한 선호도는 기술 영역 전반을 검토할 때도 최우선 전략으로 나타납니다. 부록 A5에서 관찰된 바와 같이, 조직은 신규 채용보다 기존 인재의 업스킬링을 3.2배, 컨설턴트 활용보다 3.5배 더 선호합니다. 예를 들어, 클라우드 컴퓨팅 분야에서 조직은 70%의 비율로 기존 직원의 업스킬링을 선택하며, 이는 신규 채용 비율(16%)보다 4배 이상 높습니다. 클라우드 인프라가 레거시 시스템, 보안 프레임워크, 비즈니스 프로세스와 점점 더 밀접하게 결합됨에 따라, 조직은 조직 내부 사정에 밝은 기존 인력이 새로운 기술을 습득했을 때, 클라우드 전환을 주도할 수 있는 최적의 역량을 갖추게 된다는 점을 인식하고 있습니다.

AI 및 머신러닝의 경우, 업스킬링 선호도가 56%로 여전히 높지만, 신규 채용(27%)과 컨설턴트(17%)의 비중이 상대적으로 높은 것은 AI 분야가 지닌 특수한 난제들을 인지하고 있음을 시사합니다. 조직들은 기존 인재를 활용하면서 동시에 외부의 전문성을 전략적으로 수혈하는 하이브리드 접근 방식을 채택하고 있는 것으로 보입니다. 조직들은 기존 인재 풀이 적절히 개발될 경우 외부 채용만 진행할 때보다 더 효과적으로 혁신을 주도할 수 있다는 사실을 발견하고 있습니다.

내부 인재 개발에 대한 이러한 전략적 집중은 디지털 시대에 대응하는 가장 유의미한 조직적 변화의 사례로 입증될 것이며, 기업이 기술 역량을 구축하고 유지하는 방식을 근본적으로 변화시킬 것입니다.

기술이 계속 진화함에 따라, 기존 인재를 신속하게 업스킬링하는 능력은 점점 더 복잡해지는 기술 시나리오 속에서 번영하는 조직과 정체되는 조직을 가르는 주요 차별화 요소가 됩니다.

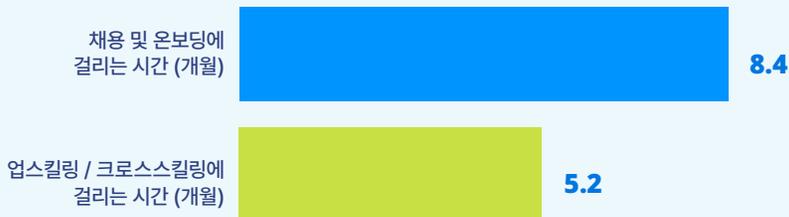
## 인재 채용보다 신속한 업스킬링의 속도 우위

기존 인력의 업스킬링은 신규 채용 대비 현저한 시간 단축 효과를 제공합니다. 전통적인 채용 및 온보딩 프로세스는 평균 8.4개월이 소요되는 반면, 그림 11에서 보듯이 조직은 단 5.2개월 만에 인력을 성공적으로 업스킬링할 수 있으며, 이는 인력 확보에 필요한 시간 자원을 38% 절감하는 결과로 이어집니다. 이러한 효율성 격차는 아시아 태평양 지역에서 특히 두드러지는데, 이 지역의 업스킬링은 전통적인 채용보다 89% 더 빠릅니다 (지리적 세부 분석은 부록 A6 참조). 전 세계적으로 조직 규모나 산업별 분석에서는 유의미한 차이가 발견되지 않았습니다. 이러한 획기적인 시간 단축 효과는 조직들이 인재 수요를 해결하기 위해 왜 외부 채용보다 업스킬링 전략을 우선순위에 두는 주요 요인이 됩니다.

그림 11

### 채용 및 온보딩은 업스킬링보다 62% 더 오래 걸립니다

출처: 2025 기술 인재(Tech Talent), Q32, Q34, Q39, 표본 크기 = 556 (평균치)



이러한 차이는 직급이 높을수록 더욱 벌어질 수 있습니다. 표 2는 직급의 높이와 채용 소요 시간 사이의 상관관계를 보여줍니다. 임원급(Executive) 포지션은 채용 및 온보딩 기간이 가장 길며, 평균 거의 1년(11.7개월)이 소요됩니다. 이러한 채용 및 온보딩 일정은 디렉터(11.5개월), 매니저(10.1개월), 시니어 기술 직무(10.0개월)로 갈수록 점차 감소합니다. 이러한 결과는 조직이 왜 내부 인재의 업스킬링을 점점 더 선호하는지 다시 한번 강조합니다. 모든 직급에 걸쳐 외부 채용에 필요한 막대한 시간 소요는 비즈니스 공백을 야기하며, 내부 인력 육성은 이러한 리스크를 실질적으로 최소화할 수 있습니다.

표 2

### 직급(Seniority)에 비례하여 증가하는 채용 및 온보딩 소요 시간

2025 기술 인재, Q33, DKNS 제외(8%~37%), 표본 크기 = 556. 평균 온보딩 시간이 모든 포지션에 합산되었습니다.

역할 (또는 직무)	평균 채용 및 온보딩 소요 시간 (개월)
임원급 (Executive Level)	11.7
디렉터급 (Director Level)	11.5
매니저급 (Manager Level)	10.1
시니어 기술급 (Senior Technical Level)	10.0
중간급 기술직 (Mid-Level Technical)	8.7
신입급 기술직 (Entry-Level Technical)	7.6

경쟁 우위가 기술 변화에 대한 신속한 적응에 달려 있는 시대에, 외부 인재 확보보다 약 두 배 빠른 속도로 내부 역량을 전환하는 능력은 강력한 전략적 경쟁 우위가 됩니다. 단순한 시간 효율성을 넘어, 업스킬링은 조직 문화와 프로세스, 그리고 내재된 업무 노하우에 정통한 기존 인력의 강점을 심분 활용하는 전략입니다. 조직은 외부 채용보다 내부 인재 개발을 우선시함으로써 조직 내 축적된 소중한 전문 지식을 보존하는 동시에 인적 채신 목표를 신속하게 달성할 수 있습니다.

## 인재 유지를 위한 업스킬링의 전략적 효용성

신규 인재 채용의 리스크는 단순히 긴 채용 주기에만 그치지 않습니다. 조사 결과에 따르면 우려스러운 조기 퇴사 패턴이 나타나고 있습니다. 새로 온보딩된 기술 인력의 19.2%가 입사 후 6개월 이내에 자발적 사직이나 해고를 통해 조직을 떠납니다 (부록 A7 참조). 높은 조기 이직률은 채용과 교육, 대체 인력 충원으로 이어지는 고비용 구조의 악순환을 야기합니다. 그림 11에 나타난 연장된 채용 기간과 결합될 때, 이러한 조기 이탈은 조직의 자원 및 생산성에 심각한 누수를 초래하며, 기존 직원의 개발에 투자하는 것이 왜 더 안정적이고 효율적인 인재 전략인지 다시 한번 강조합니다. 핵심 인재 유지는 조직 내 축적된 지식을 보존하고 팀 결속력을 강화하며, 장기적인 근속 경험을 기반으로 한 전문성을 확보하는 데 기여합니다.

그림 12에서 보듯이, 설문 조사 결과 인재 유지에 있어 기술 교육(90% 도입률, 91% 효과성)이 성공적임이 밝혀졌습니다. 부록 A8에서 관찰된 바와 같이, 경쟁력 있는 보상 패키지(92% 도입률, 95% 효과성)가 여전히 중요성을 유지하고 있지만, 역량 개발 중심의 활동이 보상 체계에 못지않은 효과를 거둔다는 사실은 인력 육성 이니셔티브의 중요성을 강조한 이전 조사 결과들과 일맥상통합니다.

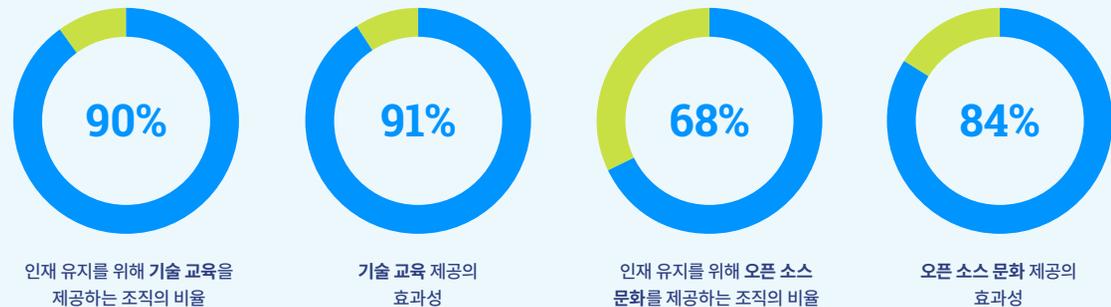
또한 본 조사는 기술 인재 유지에 있어 오픈 소스 문화 이니셔티브의 효과(84%)를 보여주는데, 이는 현대의 기술 인재들이 단순한 경쟁력 있는 급여 그 이상을 추구하며, 더 넓은 기술 커뮤니티에 참여하고 지식을 공유하기를 열망한다는 점을 인식한 결과입니다. 기술적 성장과 유연한 업무 환경, 커뮤니티 참여를 아우르는 이러한 통합적 인재 관리 방식은 고성능 기술 인재를 영입하고 유지하기 위한 최적의 고용 브랜드 환경을 구축합니다.

“현대의 기술 인재는 단순히 경쟁력 있는 급여만을 추구하지 않습니다. 그들은 더 넓은 기술 커뮤니티에 참여하고 지식을 공유하기를 원합니다.”

그림 12

### 업스킬링과 오픈 소스는 인재 유지를 위한 효과적인 전략입니다

출처: 2025 기술 인재(Tech Talent), Q31, DKNS 제외(3%~6%), 표본 크기 = 556



평균적으로,  
신규 채용 인원의  
**19.2%**가  
6개월 이내에 떠납니다

## 인력 업스킬링의 이점과 과제

조사 결과에 따르면, 업스킬링 프로그램은 조직 차원에서 매우 강력한 가치를 제공하는 것으로 나타났습니다. 그림 13에서 보듯이, 응답자의 절반 이상(55%)이 경력 개발 기회를 통해 직무 만족도를 높일 수 있는 잠재력을 인식하고 있습니다. 이러한 강력한 지지는 업스킬링된 인력이 신규 입사자보다 유연한 직무 전환 및 재배치에 더 효율적이라고 답한 조직이 48%에 달한다는 사실이 이를 뒷받침합니다. 이는 내부 인재 개발이 외부 채용보다 더 나은 운영 유연성을 제공함을 시사합니다. 주니어 기술 인력의 역량 확장(47%)에 대한 강조는 조직들이 업스킬링을 지속 가능한 기술 인재 파이프라인 구축을 위한 전략적 교두보로 인식하고 있음을 보여줍니다.

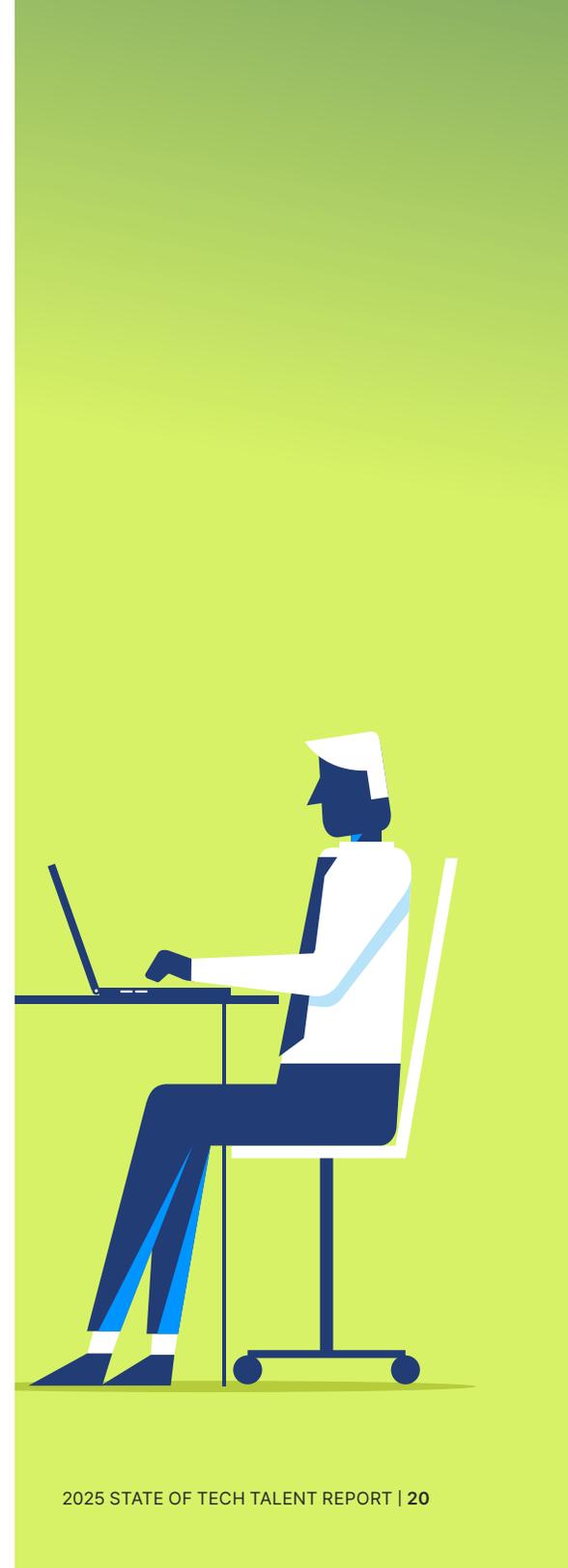
그림 13

### 기술 인력 업스킬링의 주요 이점과 과제

2025 기술 인재(Tech Talent), Q40, 표본 크기 = 556, 총 언급 횟수 = 1,693 (상위 3개 표시),  
2025 기술 인재, Q41, 표본 크기 = 556, 총 언급 횟수 = 1,225 (상위 3개 표시)

이점	과제
직원들에게 <b>경력 개발</b> 기회를 제공하여, 잠재적으로 더 높은 직무 만족도로 이어짐 (55%)	지속적인 학습 환경을 조성하고 육성하는 데 많은 <b>노력과 시간이 소요됨</b> (41%)
신규 채용 인원보다 더 효과적으로 재배치될 수 있는 <b>다양한 기술 역량을 갖춘 직원</b> 을 양성함 (48%)	숙련도 향상(Upskilling)은 시간이 걸리며, <b>복잡한 직무</b> 를 교육하는 데는 비효율적일 수 있음 (39%)
<b>주니어 기술직 직원들이 역량을 확장</b> 할 수 있는 이상적인 경로를 제공함 (47%)	다른 우선순위 분야에서 <b>리소스(자원/인력)</b> 가 빠져나가게 됨 (37%)

응답자들은 또한 기술 인력 업스킬링의 과제에 대해서도 보고했으며, 이는 주로 교육 프로그램의 실제 실행에 집중되어 있습니다. 응답자의 41%가 지목한 최대 과제는 상시 학습 환경을 조성하고 유지하는 데 수반되는 막대한 시간과 노력입니다. 이는 복잡한 직무(39%)에 대한 효과적인 교육의 어려움과 맞물려 있으며, 이는 고도의 전문성을 요하는 직무의 경우, 전통적인 업스킬링 방식만으로는 한계가 있음을 시사합니다. 또한 자원 할당의 딜레마도 뚜렷하게 나타납니다. 응답자의 37%는 업스킬링 프로그램으로 인해 타 핵심 영역에 투입될 자원이 분산된다고 답했으며, 이로 인해 조직은 인재 개발에 대한 투자와 다른 전략적 우선순위 사이에서 신중하게 균형을 잡아야 하는 상황에 놓여 있습니다.



## 신규 인재 채용 전략

본 설문 조사는 또한 기술 분야에서 기술적 역량을 어떻게 평가하는지 확인했습니다 (그림 14 참조). 실무 경험은 95%의 중요도로 가장 가치 있는 요소로 나타났습니다. 실무 경험을 중시하는 이러한 경향은 기업이 외부 채용보다 내부 인력 업스킬링을 통해 더 큰 성과를 거둘 수 있음을 시사합니다. 내부 인력의 경우 이미 실무 역량에 대한 가시성이 확보되어 있어, 프로젝트나 과제를 통해 실무 능력을 보다 용이하게 검증할 수 있기 때문입니다.

포트폴리오와 과거 IT 프로젝트 성과(85%)를 높게 평가한다는 사실은 이론적 지식보다 입증 가능한 실무 역량이 더 중요하다는 점을 재확인해 줍니다. 이러한 통찰은 개인과 조직의 개발 전략 모두에 중요한 시사점을 제공합니다. 개인의 경우, 오픈 소스 소프트웨어 프로젝트에 기여하는 것은 공개적으로 검증 가능한 작업 포트폴리오를 구축할 수 있는 훌륭한 기회가 됩니다. 오픈 소스 소프트웨어(OSS) 기여는 기술적 숙련도뿐만 아니라 협업 능력, 코드 품질, 표준 개발 프레임워크 활용 역량을 증명하며, 잠재적 고용주가 검토할 수 있는 영구적이고 공개적인 역량 증빙 자료로 활용됩니다.

기술 자격증은 71%로 세 번째로 중요한 요소로 꼽혔으며, 이는 대부분의 조직에서 지식의 공식적인 검증이 가치 있음을 나타냅니다. 자격증은 특정 기술, 프레임워크 또는 방법론에 대한 전문성을 확인하는 표준화된 방법 역할을 하며, 기술 전문가의 자격 요건 중 필수적인 구성 요소가 됩니다. 자격증은 특정 기술 역량의 전문성을 입증하고 신기술에 대한 최신 지식을 검증할 뿐만 아니라, 고용주에게 후보자의 이론적 토대와 실무 역량에 대한 확신을 심어주는 데 효과적입니다. 조직은 전문성 개발 이니셔티브의 일환으로 자격증 프로그램을 적극적으로 지원하고 장려해야 합니다. 특히 부록 A8에서 알 수 있듯이, 교육 및 자격증 기회는 기술 인재를 유지하는 데 매우 효과적이기 때문입니다.

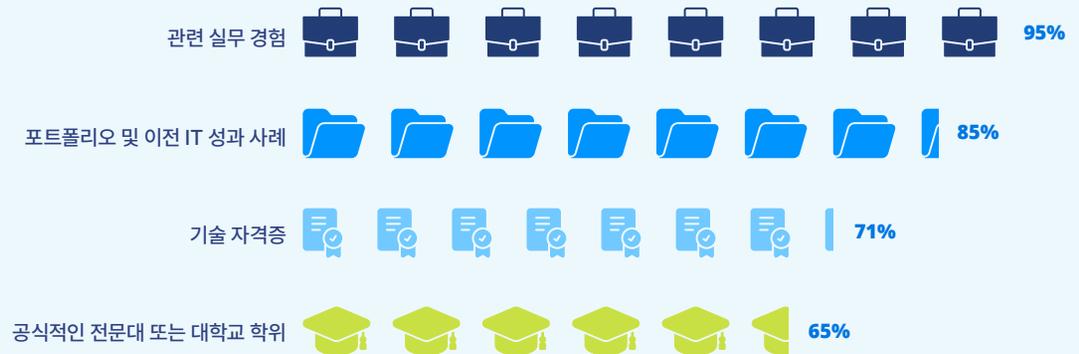
“교육 및 자격증 취득 기회는  
기술 인재를 유지하는 데  
매우 효과적입니다.”

흥미롭게도 공식적인 전문대 또는 대학교 학위는 65%의 중요도로 상당히 낮게 평가되었습니다. 이는 기술 산업이 학위와 같은 스펙보다 실무 역량을 더 가치 있게 여긴다는 점을 시사하며, 기업들이 경험 기반의 육성 체계와 실전형 역량 개발 프로그램을 우선시해야 함을 보여줍니다. 업스킬링 프로그램을 검토 중인 조직이라면 실제 프로젝트 수행과 포트폴리오 구축을 중심으로 교육 과정을 설계하고, 자격증 취득을 단계적 목표로 활용하되 실전 경험과 입증 가능한 역량 확보에 핵심을 두는 것이 바람직합니다.

그림 14: 실무 경험과 성과 포트폴리오가 기술 역량 평가의 핵심임

후보자의 기술 역량을 평가할 때 다음의 교육 및 경험 요소는 얼마나 중요합니까?

출처: 2025 기술 인재(Tech Talent), Q36, DKNS 제외(1%~2%), 표본 크기 = 556



## AI 구현에서 업스킬링과 오픈 소스의 역할

그림 15에서 보듯이, AI 구현 전략 중 업스킬링(49%)이 압도적 우위를 점했다는 사실은 조직들이 AI 혁명을 단순히 기술 확보 경쟁이 아닌, 인적 자본의 근본적인 전환 과정으로 인식하고 있음을 보여줍니다. 기존 인력 유지를 선호하는 경향은 기업들이 도메인 전문성과 조직 내재 지식을 AI 시대에 도태시켜야 할 구습이 아니라, 더욱 강화해야 할 대체 불가능한 자산으로 보고 있음을 시사합니다. 또한 이는 전 세계적인 AI 인재 부족 현상에 대한 실용적인 대응이기도 합니다. 비용 부담이 크고 인력 풀이 제한적인 외부 채용 시장에서 소모적인 경쟁을 하기보다, 내부 인력의 역량 고도화에 전략적 승부수를 띄우고 있는 것입니다.

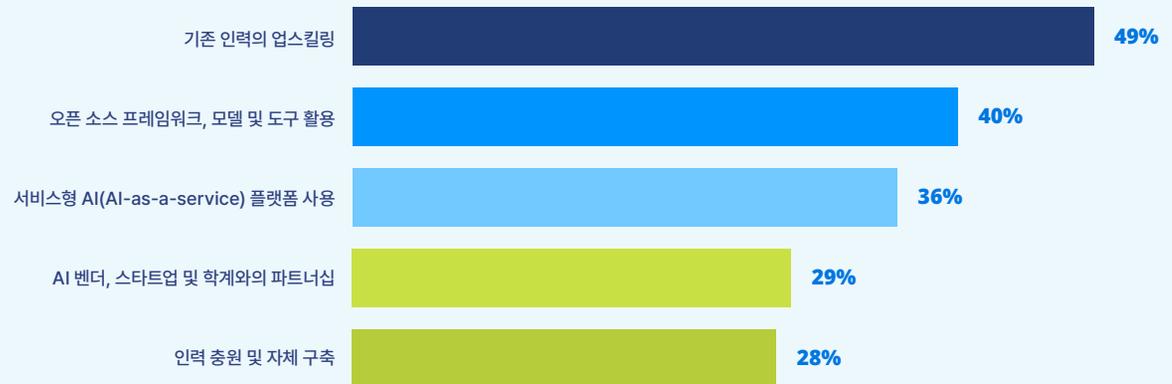
오픈 소스 프레임워크, 모델 및 도구를 활용하는 것이 두 번째로 흔한 전략(40%)으로 나타났습니다. 이러한 오픈 소스 선호 현상은 기업의 AI 도입 전략이 기존 벤더 중심의 독점적 솔루션 모델에서 근본적으로 탈피하고 있음을 보여주는 중대한 지표입니다. 이러한 오픈 소스 프레임워크와 모델의 수용은 조직들이 기성 솔루션보다 유연성, 커스터마이징 가능성, 그리고 비용 효율성을 우선시하고 있음을 시사합니다. 보다 핵심적인 통찰은 AI 개발이 커뮤니티 주도형 혁신 및 지식 공유 체계와 결합할 때 더 큰 시너지를 창출한다는 점을 기업들이 인지하기 시작했다는 것입니다. 이는 리눅스와 다른 오픈 소스 기술들이 기업용 컴퓨팅 시장을 지배하게 만든 것과 동일한 요인들입니다. 기업들은 과거의 기술 도입 사례를 반추하며, 오픈 소스 특유의 협업 생태계가 변화무쌍한 AI 기술 환경에 최적의 해법이라는 사실을 입증하고 있습니다.

“AI 개발은 커뮤니티 주도형 혁신과 공유 지식 베이스로부터 이득을 얻습니다. 이는 리눅스와 다른 오픈 소스 기술들이 기업용 컴퓨팅 시장을 지배하게 만든 요인들과 같습니다.”

그림 15: 업스킬링과 오픈 소스 전략이 AI 구현의 최우선 순위임

귀하의 조직은 AI 핵심 활동을 어떻게 처리할 계획입니까?  
(해당되는 항목 모두 선택)

출처: 2025 기술 인재(Tech Talent), Q25, 표본 크기 = 556, 총 언급 횟수 = 1,392 (상위 5개 응답 표시)



# 결론

이번 연구 결과는 숙련된 IT 전문 인력의 심각한 수급 불균형을 입증하고 있으며, 이는 특히 AI 도입 및 확산의 중대한 저해 요인이 되고 있습니다. AI 도입이 순 고용 증대 효과를 창출하는 동시에, 기존 직무의 성격을 재편하고 새로운 차원의 전문 역량을 요구하고 있습니다. 또한 기존 인재의 업스킬링은 신규 채용이라는 장기적이고 복잡한 과정에 비해 기술 수요 충족과 인재 유지 측면에서 훨씬 신속하고 선호되는 전략임이 확인되었습니다.

주요 권고사항:

- **내부 인재 육성 우선순위 강화:** 기존 인력 업스킬링은 5.2개월이 소요되어 8.4개월인 신규 채용 대비 시간 자원을 38% 절감할 수 있습니다. 조직은 외부 채용보다 내부 인재 육성에 집중함으로써 조직 내 축적된 전문 지식을 보존하는 동시에 인적 자원 전환 목표를 보다 신속하게 달성할 수 있습니다.
- **상시 학습 문화 및 환경 조성:** 조직의 97%가 업스킬링을 중요하게 평가하며, 특히 70%는 이를 매우 핵심적인 과제로 인식하고 있습니다. 성공적인 업스킬링을 위해서는 상시 학습 환경을 구축하고 내재화하는 것이 필수적이며, 이는 자연스럽게 인재 유지로 이어지는 선순환 구조를 만듭니다.
- **실무 경험 및 역량 검증 강조:** 기술 역량 평가 시 실무 경험(95%)과 포트폴리오(85%)를 최우선 지표로 삼아야 합니다. 전문 역량 강화 이니셔티브의 일환으로 기술 자격증(71%) 취득을 장려하고 적극 지원할 필요가 있습니다. 이는 기술 분야가 학문적 자격보다 실무 능력을 더 가치 있게 여기기 때문에 특히 중요합니다.
- **오픈 소스 문화 활용:** 기술 인재 유지에 84%의 효과를 보이는 오픈 소스 문화 이니셔티브를 수용해야 합니다. 이는 현대의 기술 인재들이 높은 보상뿐만 아니라 기술 커뮤니티 내에서의 기여와 지식 공유를 통한 성장을 열망하고 있음을 시사합니다.
- **전사적 AI 도입 및 통합 준비:** 기존 인력의 업스킬링(49%)과 오픈 소스 생태계 활용(40%)을 병행하여 AI 구현의 토대를 마련하고, 커뮤니티 주도 혁신을 통해 인적 역량을 고도화해야 합니다.





# 연구 방법론 및 인구통계

## 조사 개요

본 연구는 2025년 3월 리눅스 재단 리서치(Linux Foundation Research)에서 실시한 온라인 설문 조사를 바탕으로 합니다. 본 조사는 기술 인력 채용 동향과 AI로 인한 산업 격변(Disruption)이 인력 구조에 미치는 영향을 파악하는 데 목적이 있습니다. 우리는 리눅스 재단 구독자, 회원사, 파트너 커뮤니티 및 소셜 미디어를 통해 설문을 널리 홍보했습니다. 표본 추출 편향을 최소화하기 위해 외부 전문 패널 서비스를 활용했습니다. 응답자가 조직을 대표하여 질문에 정확하게 답변할 수 있는 충분한 전문 경험을 갖추었는지 확인하기 위해 광범위한 사전 스크리닝, 설문 스크리닝 질문, 일관성 체크 및 데이터 품질 검토를 거쳐 응답 데이터의 신뢰성을 확보했습니다. 설문 응답 중 누락 없이 완료된 데이터만을 분석 대상으로 삼았습니다. 데이터 품질 필터링 후, 최종 샘플은 556개의 유효한 응답으로 구성되었습니다.

설문은 스크리닝, 응답자 인구통계, 조직 내 AI의 영향, 인재 관리 요구사항 해결 방법 등을 다루는 42개의 질문으로 구성되었습니다. 이 보고서의 분석 결과와 설문 빈도 데이터 세트는 Data.World에서 확인할 수 있습니다(아래 참조).

대상 응답자는 다음 기준을 충족하는 사람들로 구성되었습니다:

- IT 전문 인력의 고용, 채용 및 교육 담당자
- 응답 성실도 확인(Attention Check) 문항을 통과한 자
- 현재 조직에 고용된 상태여야 함

총 3,237명의 응답자가 설문을 시작했고 603명이 완료했습니다. 데이터 품질 스크리닝 후, 분석된 데이터 세트는 556개의 응답으로 구성됩니다. 이 샘플 크기의 오차 한계는 90% 신뢰 수준에서  $\pm 3.50\%$ , 95% 신뢰 수준에서  $\pm 4.16\%$ 입니다. 데이터는 주로 지역, 조직 규모 및 산업별로 세분화되었습니다.

응답자는 설문의 거의 모든 질문에 답변해야 했으나, 특정 질문에 답변이 어려운 응답자를 고려하여 별도 옵션을 제공했습니다. 모든 문항의 응답 선택지에 '모름 또는 확신 없음(DKNS)' 항목을 포함하여 이를 반영했습니다. 그러나 이는 다양한 분석적 과제를 야기합니다. 한 가지 접근 방식은 DKNS를 다른 응답과 동일하게 취급하여 DKNS를 선택한 응답자의 비율을 파악하는 것입니다. 이 방식은 수집된 데이터의 정확한 분포를 보여준다는 장점이 있습니다. 그러나 이 방식은 질문에 유효한 답변이 가능한 응답자로 한정된 '유효 응답'의 분포를 왜곡할 우려가 있습니다. 따라서 이 보고서의 대부분의 분석에서는 DKNS 응답을 제외했습니다. 이는 해당 누락 데이터를 통계학적 관점에서 '무작위 결측(Missing at Random)' 또는 '완전 무작위 결측'으로 분류할 수 있기 때문입니다. 특정 질문에서 DKNS 데이터를 제외해도 다른 응답의 데이터 분포(빈도수)는 변하지 않지만, 나머지 응답의 비율을 계산하는 데 사용되는 분모의 크기가 변하게 됩니다. 이는 나머지 응답 항목의 백분율 수치를 상대적으로 상승시키는 결과를 가져옵니다. DKNS 데이터를

제외하기로 결정한 경우, 해당 그림의 각주에 “분석에서 DKNS 응답 제외”라고 표시했습니다.

이 보고서의 백분율 수치는 반올림으로 인해 합계가 정확히 100%가 되지 않을 수 있습니다.

## Data.World 접속 안내

리눅스 재단 리서치(LF Research)는 모든 실증 연구 프로젝트의 데이터 세트를 Data.World (<http://data.world/thelinuxfoundation>)를 통해 공개하고 있습니다. 이 데이터 세트에는 설문 도구, 원시 설문 데이터, 스크리닝 및 필터링 기준, 설문 의 각 질문에 대한 빈도 차트가 포함되어 있습니다. 리눅스 재단 데이터 세트에 대한 접근은 무료이지만, Data.World 계정을 생성해야 합니다.

## 응답자 인구통계

그림 16은 응답자 인구통계를 보여줍니다. 응답자의 대부분(70%)은 기술 팀의 채용 관리자입니다. 대다수(89%)는 정규직으로 고용되어 있습니다. 전문 분야별로는 소프트웨어 개발(29%) 및 시스템 운영(22%) 종사자의 비중이 가장 높으며, C-레벨 임원이 응답자의 8%를 차지합니다. 응답자의 소속 기관은 아시아 태평양(39%)과 유럽(31%) 지역이 주를 이루었으며, 북미(22%) 지역 조직이 그 뒤를 이었습니다. 이들은 다양한 규모의 조직에 분포해 있으며, 38%는 소규모 기업(1~249명), 34%는 중견 기업(250~4,999명), 28%는 대기업(5,000명 이상)에서 근무합니다. 대부분의 응답자는 기술 중심 기업에서 근무하며, 51%는 IT 제품이나 서비스에서 주요 수익이 발생하는 조직에서, 40%는 특정 산업 분야의 제품이나 서비스를 제공하는 기업에서 근무합니다.

보다 심층적인 분석을 위해 일부 응답자 특성 데이터는 재구성되었습니다. 원본 소스 데이터 및 연구 빈도는 위에 설명된 대로 Data.World 데이터 세트를 참조하십시오.

그림 16: 응답자 인구통계

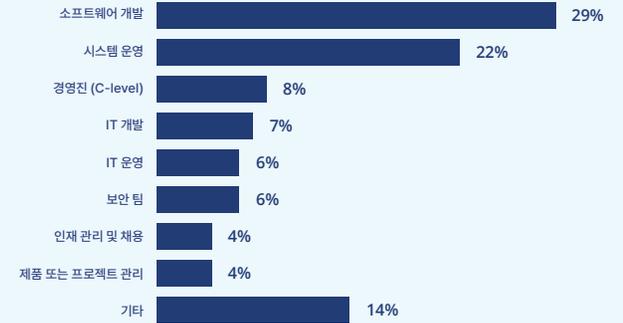
귀하는 어떤 유형의 채용 또는 소싱 담당자입니까?



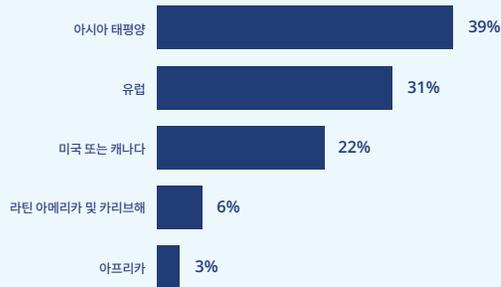
귀하의 현재 고용 상태는 무엇입니까?



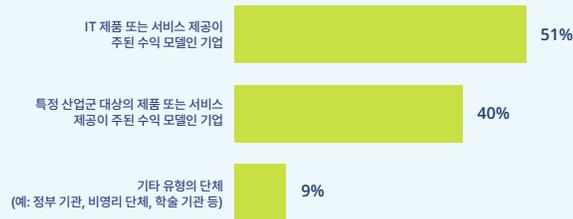
본인의 전문 분야 또는 직무 역할과 가장 일치하는 항목은 무엇입니까?



귀하의 조직 본사는 어느 국가 또는 지역에 있습니까?



귀하가 근무하는 회사나 단체를 가장 잘 설명하는 옵션은 무엇입니까?



현재 재직 중인 기업 또는 기관의 전체 임직원 규모는 어느 정도입니까?



# 부록

## 부록 A1

귀하의 조직은 다음의 핵심 활동 중 어느 분야에서 AI가 상당한 가치를 창출할 것으로 기대합니까? (해당되는 항목 모두 선택)	%
소프트웨어 개발 (예: 코드 생성, 테스트)	54%
데이터 분석 및 보고	52%
IT 인프라 모니터링 및 최적화	45%
고객 지원 및 헬프데스크 서비스	40%
품질 보증 및 테스트	33%
시스템 유지보수 및 업데이트	27%
네트워크 관리 및 보안	26%
프로젝트 관리 업무	26%
영업 및 마케팅	26%
AI 사용 계획 없음	6%
기타 (직접 기재)	2%

2025 기술 인재(Tech Talent), Q24, 표본 크기 = 556, 총 언급 횟수 = 1,811, DKNS 제외(5%)

## 부록 A2

2024년에 AI가 귀하의 기술 팀 업무를 어떻게 변화시켰습니까? (해당되는 항목 모두 선택)	%
개발자가 AI 생성 코드의 검토 및 검증에 상당한 시간을 할애함	33%
아직 AI로 인한 업무 프로세스의 유의미한 변화를 보지 못함	33%
AI 도구의 효과적인 감독 및 프롬프트 작성을 위한 기존 인력 재교육 실시	28%
많은 전통적인 신입 수준의 업무가 이제 AI 도구로 처리됨	24%
기술 직무 기술서(JD) 내 AI 도구 활용 능력을 필수 요건으로 명시	22%
AI 기반 IT 운영 업무 자동화 (모니터링, 인시던트 관리, 용량 최적화)	22%

2025 기술 인재(Tech Talent), Q27, 표본 크기 = 556, 총 언급 횟수 = 866, DKNS 제외(11%)

## 부록 A3

귀하의 조직 본사가 위치한 국가 또는 지역별 신기술 도입의 주요 과제는 무엇입니까? (해당되는 항목 모두 선택)	북미	유럽	아시아 태평양
예산 제약	58%	56%	45%
보안 및 개인정보 보호 우려	54%	42%	45%
숙련된 인력 부족	48%	44%	43%
레거시 시스템 통합의 복잡성	45%	39%	34%
신기술 도입의 어려움	26%	24%	43%
조직 문화	34%	36%	24%
정부 규제 대응	16%	24%	16%

2025 기술 인재, Q18을 Q9에 따라 재그룹화함. 표본 크기 = 556, 총 언급 횟수 = 1,489

## 부록 A4

향후 18개월 동안 다음 각 컴퓨팅 환경의 사용이 어떻게 변할 것으로 예상합니까?	사용 증가	변화 없음	사용 감소	순증감 (NET)
퍼블릭 클라우드	53%	39%	8%	45%
프라이빗 클라우드	43%	49%	9%	34%
고성능 컴퓨팅(HPC)	35%	61%	4%	31%
온프레미스 분산 시스템	24%	49%	27%	-3%
기타 환경	14%	77%	9%	6%
온프레미스 메인프레임 시스템	13%	66%	21%	-7%

2025 기술 인재(Tech Talent), Q17, DKNS 제외(6%~28%), 표본 크기 = 556

## 부록 A5

2025년 조직의 요구 사항을 충족하기 위해 다음 기술 분야 중 어떤 방식을 우선시하겠습니까?	신규 기술 인력 채용	기존 기술 인력 업스킬링	컨설턴트 활용
사이버 보안	21%	61%	17%
클라우드, 컨테이너 및 가상화	16%	70%	14%
DevOps, CI/CD 및 사이트 신뢰성 엔지니어링 (SRE)	21%	66%	13%
AI, ML, 데이터 및 분석	27%	56%	17%
개인정보 보호 및 보안	17%	65%	18%
웹 및 애플리케이션 개발	31%	55%	14%
시스템 엔지니어링	18%	69%	13%
플랫폼 엔지니어링	22%	63%	15%
시스템 관리	17%	70%	12%
네트워킹 및 에지	17%	68%	15%
안전 핵심(Safety-Critical) 시스템	17%	62%	20%
오픈 소스 및 컴플라이언스 준수 가이드라인	12%	66%	22%
리눅스 커널	21%	56%	23%
공급망	18%	56%	26%
IoT 및 임베디드	26%	56%	18%
오픈 소스 프로그램 오피스(OSPO)	19%	57%	24%
오픈 하드웨어	21%	57%	21%
비주얼 이펙트(VFX)	25%	49%	26%
블록체인	23%	48%	29%

2025 기술 인재, Q42, DKNS 제외(5%~16%), 표본 크기 = 556. 우선순위 순으로 정렬됨..

## 부록 A6

귀하의 조직에서 공석인 기술적 포지션을 채우기 위해 인력을 채용하는 데 평균적으로 얼마나 걸립니까? (하나 선택) + 신규 기술 인력이 무 투입이 가능한 수준(정상 생산성)에 도달하기까지 평균 소요 기간은 얼마입니까? (하나 선택) 대비 기존 직원을 업스킬링 또는 크로스스킬링하여 새로운 기술 직무에서 정상적인 생산성에 도달하는 데 평균적으로 얼마나 걸립니까? (하나 선택)	채용 및 온보딩 소요	역량 전환 소요	효율 격차 (FACTOR)
전체 평균	8.4	5.2	62%
미국 또는 캐나다	7.2	5.9	22%
유럽	7.8	5.3	47%
아시아 태평양	10	5.3	89%

2025 기술 인재(Tech Talent), Q32, Q34, Q39, 표본 크기 = 556

## 부록 A7

신규 기술 인력 채용 인원 중 온보딩 후 6개월 이내에 자발적 사직 또는 권고사직(퇴사 요청)을 받은 비율은 평균적으로 어느 정도입니까? (하나 선택)	%
0 to 20%	72%
21 to 40%	15%
41 to 60%	9%
61 to 80%	4%
81 to 100%	0%

2025 기술 인재(Tech Talent), Q35, 표본 크기 = 556, DKNS 제외(13%)

## 부록 A8

귀하의 조직은 기술 인재를 유지하기 위해 어떤 전략을 사용합니까? 각 항목의 효과성을 평가해 주십시오.	제공률	효과성
근무 환경 복지 (예: 원격 근무, 유연 근무제)	92%	95%
기술적 성장 (예: 최신 기술 프로젝트 참여)	91%	93%
금전적 보상 (예: 급여 인상, 인센티브, 스톡옵션)	86%	92%
기술 교육 (예: 교육 및 자격증 기회)	90%	91%
커리어 성장 (예: 명확한 커리어 경로, 컨퍼런스 스피커 참여 기회)	88%	91%
오픈 소스 문화 (예: 전담 OSS 기여 시간, OSS 정책)	68%	84%

2025 기술 인재, Q31, DKNS 제외(3%~6%), 표본 크기 = 556, 효과성 = '매우 효과적' 및 '긍정적' 응답 합계

# 저자 소개

**마르코 제로사(MARCO GEROSA)**는 노던 애리조나 대학교의 컴퓨터 과학 정교수이자 리눅스 재단 리서치(LF Research)의 연구 분석가입니다. 소프트웨어 공학 및 오픈 소스 소프트웨어 분야를 전공한 그의 연구는 최고 권위의 학술지 및 컨퍼런스에서 300여 편 이상의 논문으로 발표되었습니다. 그는 유명 컨퍼런스의 프로그램 위원으로 활동하고 있으며, 여러 학술지의 심사위원을 맡고 있습니다. 제로사 박사는 정보학 박사 및 석사 학위, 그리고 컴퓨터 공학 학사 학위를 보유하고 있습니다. 그는 국제 전기전자공학회(IEEE) 및 미국 컴퓨터협회(ACM)의 시니어 회원입니다. 그가 배출한 다수의 석·박사 제자들은 현재 세계 유수의 기관에서 연구자로 활동하며 그 역량을 발휘하고 있습니다. 또한 그는 20년 이상의 강의 경력을 가지고 있습니다. 더 자세한 정보는 <http://www.marcoagerosa.com>에서 확인하실 수 있습니다.

**에이드리언 로슨**은 리눅스 재단의 정량적 연구 디렉터로서, 오픈 소스 생태계의 메커니즘을 파악하기 위한 데이터 중심의 연구 프로젝트를 총괄하고 있습니다. 옥스퍼드 대학교의 사회 데이터 과학 전문 지식과 학계 및 정부 연구를 아우르는 배경을 바탕으로, 그녀는 분산된 협업 네트워크를 분석함에 있어 엄격한 방법론적 전문성을 바탕으로 연구의 신뢰도를 높이고 있습니다. 리눅스 재단에서 에이드리언은 산업 전반과 지리적 지역을 가로지르는 횡단적 연구를 수행하는 팀을 이끌며, 오픈 소스 역학에 대한 포괄적인 통찰력을 제공하고 있습니다. 그녀의 업무는 규제 준수, AI의 영향, 그리고 지속 가능한 펀딩 모델에 대한 실증적 조사를 포함합니다. 그녀는 데이터에 기반한 실증적 권고사항을 제시함으로써, 오픈 소스 커뮤니티의 전략적 의사 결정을 위한 핵심 지표를 제공합니다.

# 감사의 글

설문에 참여해 주신 모든 분께 감사드립니다. 연구 과정의 다양한 단계에 참여해 주신 리눅스 재단 동료들에게 특별한 감사를 전합니다: 힐러리 카터(Hilary Carter), 노리아키 후쿠야스(Noriaki Fukuyasu), 스티븐 헨드릭(Stephen Hendrick), 안나 헤르만센(Anna Hermansen), 크리스티나 올리비에로(Christina Oliviero), 스콧 펑크(Scott Punk), 미에코 사토(Mieko Sato), 클라이드 시퍼사드(Clyde Seepersad), 메리 심킨스(Mary Simpkins).

본 전자책의 한국어 번역에 기여해 주신 Grepp, Inc. 와 Linux Foundation APAC에 감사를 표합니다.

twitter.com/linuxfoundation

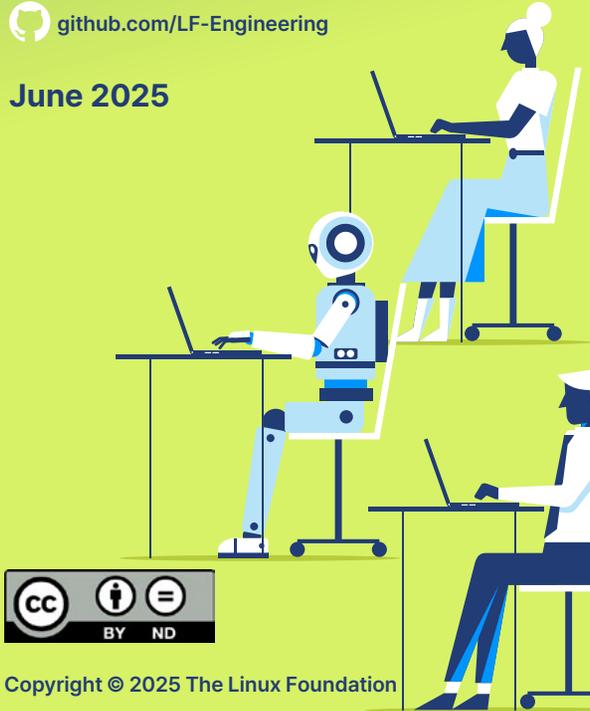
facebook.com/TheLinuxFoundation

linkedin.com/company/the-linux-foundation

youtube.com/user/TheLinuxFoundation

github.com/LF-Engineering

June 2025



Copyright © 2025 The Linux Foundation

한글 번역 © 2026 Grepp / 본 한글 번역본은 Grepp  
에서 참고용으로 제작하였습니다. 공식 문서는 The Linux  
Foundation이 발행한 영문 원본을 기준으로 합니다.

이 보고서는 크리에이티브 커먼즈 저작자표시-변경금지 4.0 국제  
공공 라이선스에 따라 라이선스가 부여됩니다.

본 저작물을 참조하려면 다음과 같이 인용해 주십시오: 마르코  
제로스(Marco Gerosa) 및 에이드리언 로슨(Adrienn  
Lawson), "기술 인재 현황 보고서: 진실 혹은 과장(Truth vs.  
Vibe): AI가 인력에 미치는 영향에 대한 실체적 분석", 서문  
클라이드 시퍼사드(Clyde Seepersad),  
리눅스 재단, 2025년 6월.



2021년에 설립된 리눅스 재단 리서치는 날로 성장하는 오픈 소스 협업 생태계를 분석하고, 신형 기술 트렌드, 모범 사례 및 오픈 소스 프로젝트의 글로벌 영향력에 대한 통찰력을 제공합니다. 프로젝트 데이터베이스와 네트워크를 활용하고 정량적 및 정성적 방법론의 모범 사례를 준수함으로써, 리눅스 재단 리서치는 전 세계 조직에 실질적인 가치를 제공하기 위해 오픈 소스 인사이트의 핵심 라이브러리(Go-to Library)를 구축하고 있습니다.



리눅스 재단 에듀케이션은 강사 주도 및 e-러닝 과정, 워크숍, 유연한 구독 옵션을 통해 업계 최고 수준의 기술 교육 프로그램을 제공합니다. 또한 바쁜 현대인의 일정을 고려하여 설계된 비디오, 마이크로 코스, 사례 연구 등 지속적으로 확장되는 마이크로 러닝 리소스 라이브러리를 상시 제공합니다. 전 세계적으로 인정받는 당사의 자격증은 엄격한 업계 표준을 충족하며, 자격증 취득자가 자신의 역량을 공신력 있게 입증할 수 있는 최적의 수단을 제공합니다. 탁월한 고객 성공 팀의 지원을 바탕으로, 우리는 개인과 조직이 함께 성장할 수 있도록 지원하는 신속한 기술 지원과 맞춤형 교육 솔루션을 제공합니다.