

KEF 경총

KOREA
ENTERPRISES
FEDERATION

2026년 신규채용 실태조사 결과

2026. 3.

< 조사개요 >

※ 「2026년 신규채용 실태조사」는 한국경영자총협회(회장 손경식)가 전국 100인 이상 기업 500개사(응답기업 기준)를 대상으로 2026년 1월 19일부터 2월 11일까지 (주)서던포스트에 의뢰하여 조사한 결과임.

< 요약 >

1. 응답 기업의 66.6%, 「올해 신규채용 계획 있음」

※ 「채용계획 있음」이라는 응답은 작년(60.8%) 대비 소폭 반등

- ▶ 그 외 응답은 ‘신규채용 여부 미정’ 23.2%, ‘채용계획 없음’ 10.2% 순
- ▶ ‘계획 있음’ 응답률은 작년보다 소폭 늘었는데, 이는 최근 기업심리가 회복되면서 채용 여건이 다소 개선되었음을 시사

2. 신규채용 실시 예정 기업*의 2026년 채용규모는 「작년과 유사」 62.2%

※ 채용규모 유지·축소 이유: 「보수적 인력 운영 계획」 42.4%

* ‘올해 신규채용 계획이 있다’고 응답한 기업

- ▶ 채용 규모를 늘리지 않는 주요 원인은 ‘보수적 인력 운영’, ‘인건비 부담’ 등으로 경영 불확실성에 대비한 방어적 채용 기조

3. 응답 기업의 54.8%, 「수시채용만 실시」

- ▶ 그 외 응답은 ‘정기공채와 수시채용 병행’ 35.0%, ‘정기공채만 실시’ 10.2% 순
- ▶ ‘정기공채와 수시채용을 병행한다’는 응답이 전년에 비해 증가. 이는 기업들이 필요에 따라 정기공채를 병행하는 ‘하이브리드형 채용’으로 선회하고 있음을 시사

4. 신규채용 시 가장 중요한 평가요소는 「직무 관련 업무 경험」 67.6%

- ▶ 그 외 응답은 ‘소프트스킬’ 9.2%, ‘대외활동’ 7.0%, ‘팀 핏(Team Fit)’ 6.0% 순

5. 2026년 채용시장의 주요 트렌드는 「직무중심 채용 강화」 72.2%

- ▶ 그 외 응답 ‘수시·상시 채용 일반화’ 41.8%, ‘인공지능(AI) 활용 증가’ 30.6%, ‘공정채용 중시, 블라인드 채용 강화’ 19.4% 등(복수응답)

6. 신규채용이 시급한 직군 「제조·현장·기능직」 44.8%, 「연구개발」 34.2%

- ▶ 그 외 응답은 ‘생산관리·품질관리’ 30.6%, ‘영업·서비스’ 24.8% 등(복수응답)

1

응답 기업의 66.6%, 「올해 신규채용 계획 있음」

※ 「채용계획 있음」이라는 응답은 작년(60.8%) 대비 소폭 반등

- 올해 신규채용 계획에 대해 조사한 결과, 응답 기업의 66.6%가 '계획 있음'이라고 답변(신규채용 실시 예정 기업)
 - 그 외 '신규채용 여부 미정'이라는 응답은 23.2%, '계획 없음'이라는 응답은 10.2%로 집계

< 표 1. 기업 규모별 2026년 신규채용 계획 여부 >

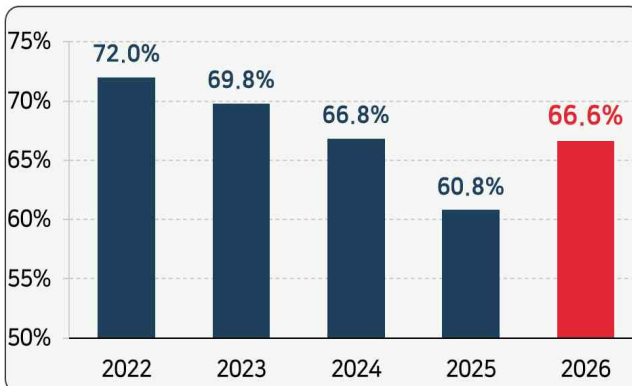
구분	전체	기업 규모			
		100~299인	300인 이상	300~999인	1,000인 이상
신규채용 계획 있음	66.6%	66.0%	67.0%	67.5%	66.0%
신규채용 계획 없음	10.2%	11.5%	9.3%	9.5%	9.0%
신규채용 여부 미정	23.2%	22.5%	23.7%	23.0%	25.0%

- 올해 '신규채용 계획 있음'이라는 응답률(66.6%)은 작년(60.8%) 대비 소폭 증가(5.8%p ↑)했으며, 2024년과 유사한 수준
 - 이는 최근 기업심리가 회복*되면서 기업들의 채용 여건이 작년보다 다소 개선되었음을 시사

* 기업심리지수 추이(한국은행)

: 110.4('22.1) → 90.3('23.1) → 90.3('24.1) → 86.4('25.1) → 94.0('26.1)

< 그림 1. 「신규채용 계획있음」 응답률 추이 >



자료: 경총, 신규채용 실태조사, 각 연도

< 그림 2. 최근 기업심리 추이 >



주: 기업심리지수(CBSI) 기준

자료: 한국은행

2

신규채용 실시 예정 기업의 2026년 채용규모 「작년과 유사」 62.2%

※ 불확실한 경영환경 속 보수적 인력 운영 경향 지속

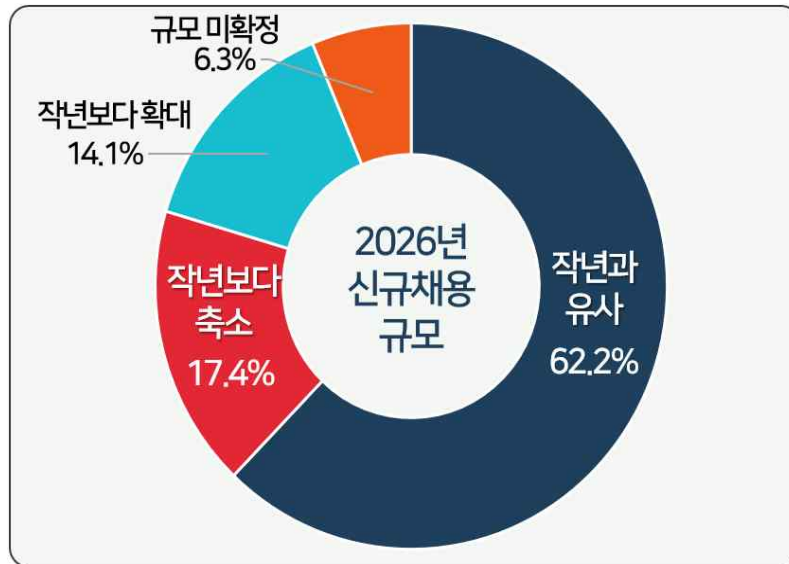
□ 올해 신규채용 실시 예정 기업*을 대상으로 전년대비 신규채용 (계획)규모에 대해 물은 결과, '작년과 유사'라는 응답이 62.2%로 가장 높았음.

* '올해 신규채용 계획 있음'이라고 답변한 기업: 응답 기업의 66.6%

○ 그 외 응답은 '작년보다 축소' 17.4%, '작년보다 확대' 14.1% 순으로 집계됐고, '신규채용 계획은 있지만 규모 미확정'이라는 응답은 6.3%로 집계. 모든 기업 규모에서 '작년과 유사'하다는 응답*이 가장 높게 나타남.

* 100~299인: 60.6%, 300~999인: 60.7%, 1,000인 이상: 68.2%

< 그림 3. 2026년 신규채용 (계획)규모(전년비) >



주: 신규채용 계획이 있다고 응답한 기업을 대상으로 조사한 결과

< 표 2. 2026년 신규채용 (계획)규모(전년비) >

구분	전체	기업 규모별			
		100~299인	300인 이상	300~999인	1,000인 이상
작년과 유사	62.2%	60.6%	63.2%	60.7%	68.2%
작년보다 축소	17.4%	19.7%	15.9%	18.5%	10.6%
작년보다 확대	14.1%	12.9%	14.9%	13.3%	18.2%
규모 미확정	6.3%	6.8%	6.0%	7.4%	3.0%

주: 신규채용 계획이 있다고 응답한 기업을 대상으로 조사한 결과

□ 올해 신규채용 규모를 확대하지 않거나(작년과 유사·축소) 채용 규모를 정하지 않은 기업에게 그 이유를 물은 결과, '경영환경 변화 대응을 위한 보수적 인력 운영'이라는 응답이 42.4%, '인건비 및 고정비 부담 증가'라는 응답이 38.2% 순으로 높게 나타남.

< 표 3. 신규채용 규모 유지·축소 및 미확정 이유(복수응답) >

구분	경영환경 변화 대응을 위한 보수적 인력 운영	인건비 및 고정비 부담 증가	결원 발생시에만 총원	경기 침체 및 업황 둔화	적합한 인재 확보의 어려움	AI·자동화 등 기술 도입에 따른 인력 수요 감소	기타
응답률	42.4%	38.2%	36.4%	31.1%	18.1%	16.1%	1.5%

주: 1. 신규채용 규모를 유지 또는 축소하거나 미확정이라고 응답한 기업을 대상으로 조사한 결과
 2. 각 항목의 비중의 합이 100을 초과

3 응답 기업의 54.8% 「수시채용만 실시」

- 신규채용 방식에 대해 조사한 결과, '수시채용만 실시한다'는 응답이 54.8%로 가장 높았음.
- 그 외 '정기공채와 수시채용을 병행한다'는 응답은 35.0%, '정기공채만 실시한다'는 응답은 10.2%로 집계
- 특히 '정기공채와 수시채용을 병행한다'는 응답이 전년에 비해 늘었는데, 이는 기업들이 필요에 따라 정기공채를 적절히 섞어 활용하는 '하이브리드형 채용'으로 선회하고 있음을 시사

※ 신규채용 방식 응답률 추이(% , '25년→'26년)
 [수시채용만] 70.8→54.8 [정기공채·수시채용 병행] 22.6→35.0 [정기공채만] 6.6→10.2

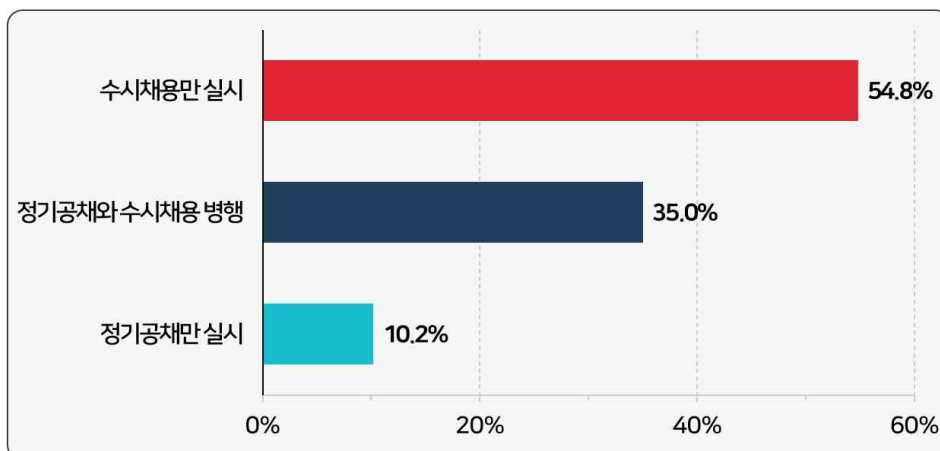
- 기업 규모가 작을수록 '수시채용만 실시한다'는 응답 비중*이 높았음.

* '수시채용만 실시' 응답률(%): [100~299인] 74.0 [300인 이상] 42.0

< 표 4. 신규채용 시 채용방식 >

구분	전체	100~299인	300인 이상
수시채용만 실시	54.8%	74.0%	42.0%
정기공채와 수시채용 병행	35.0%	20.5%	44.7%
정기공채만 실시	10.2%	5.5%	13.3%

< 그림 4. 신규채용 시 채용방식 >



4

응답 기업의 67.6%, 채용 시 가장 중요한 평가요소는 「직무 관련 업무 경험」

□ 신규채용에서 가장 중요한 평가요소에 대해 조사한 결과, '직무 관련 업무 경험'이라는 응답이 67.6%로 가장 높았음.

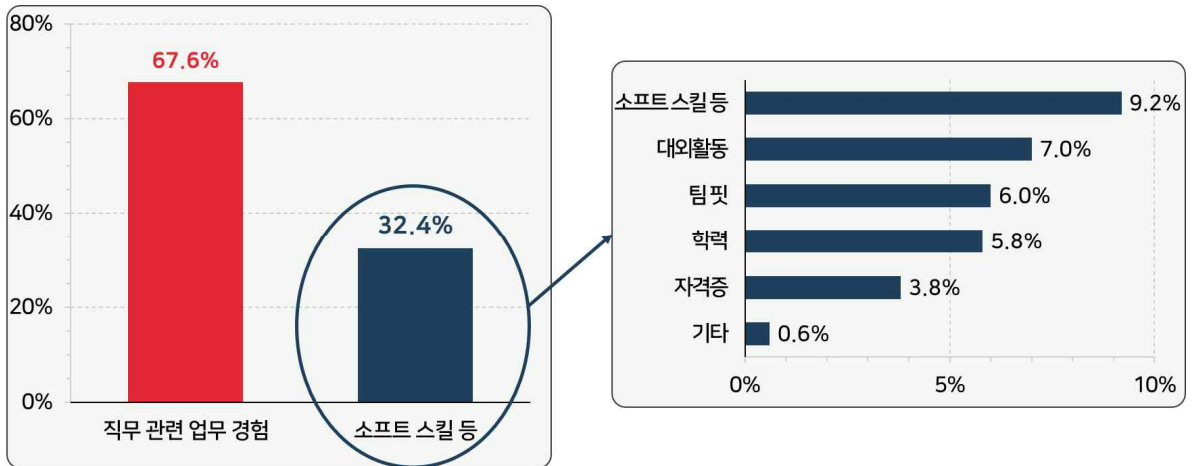
○ 그 외 응답은 '소프트 스킬(인성·리더십 등)' 9.2%, '대외활동(공모전 등)' 7.0%, '팀 핏(Team Fit)*' 6.0%, '학력' 5.8%, '자격증' 3.8% 순으로 집계

* '팀 단위 협업 적합성'으로 개인의 업무 성향과 소통 방식이 해당 팀의 협업 방식 및 업무 문화와 부합하는 정도

< 표 5. 신규채용 시 가장 중요한 평가요소 >

구분	직무 관련 업무 경험	소프트 스킬	대외활동	팀핏	학력	자격증	기타
응답률	67.6%	9.2%	7.0%	6.0%	5.8%	3.8%	0.6%

< 그림 5. 신규채용 시 가장 중요한 평가요소 >



□ 기업들도 채용 트렌드 변화와 ESG 경영 차원에서 미취업 청년들에게 일경험이나 직무훈련 기회를 제공하는 노력 지속

○ 기업들은 ESG 경영활동 차원에서 진행하는 청년고용지원 프로그램(예, 일경험, 직무훈련 등)을 통해 미취업 청년들에게 직무훈련·일경험 기회를 제공하고 있음.

- 이는 미취업 청년들의 채용 경쟁력을 높이는 한편, 사회적 문제 해결에 기여하고, 기업 이미지 제고에도 도움이 되고 있음.

< 미취업 청년 대상 직무훈련·일경험 제공 주요 기업 및 프로그램 >

- ▶ **삼성전자: 삼성 청년 SW·AI 아카데미(SSAFY)**
 - 코딩교육과 실전형 프로젝트를 통해 취업준비생에게 SW·AI 인재 양성
 - 많은 기업에서 채용 시 △서류심사 면제 △코딩 테스트 면제 △서류심사 가점 등 SSAFY 수료생 우대
- ▶ **LG AI연구원: LG 에이머스(Aimers)**
 - 온라인 SW 교육과 팀별 해커톤 대회 운영을 통한 AI 인재양성 지원
 - 해커톤 본선 진출자 LG계열사 채용박람회 참여 기회 제공, 대회 수상자는 LG 입사 지원 시 서류 전형 면제 혜택 부여

5

2026년 채용시장의 주요 트렌드는

「직무중심 채용 강화」, 「수시·상시 채용 일반화」

- 올해 채용시장에서 예상되는 가장 주요한 변화에 대해 물은 결과, '직무중심(실무형 인재) 채용 강화'라는 응답이 72.2%로 가장 높았음(복수응답).
- 그 외 응답은 '수시·상시 채용의 일반화' 41.8%, '채용과정 상 인공지능(AI) 활용 증가' 30.6%, '공정채용 중시 및 블라인드 채용 증가' 19.4%, '다이렉트 소싱(Direct Sourcing)* 증가' 18.0% 순으로 집계
- * 지원자를 공개 모집하는 것이 아니라 회사가 직접 적합한 인재를 탐색·제안하여 채용 과정으로 유입시키는 방식

< 표 6. 올해 채용시장의 변화 전망(복수응답) >

구분	응답률
직무중심(실무형 인재) 채용 강화	72.2%
수시·상시 채용의 일반화	41.8%
채용과정 상 인공지능(AI) 활용 증가	30.6%
공정채용 중시, 블라인드 채용 강화	19.4%
다이렉트 소싱(Direct Sourcing) 증가	18.0%
기타	1.2%

주: 각 항목의 비중의 합이 100을 초과

6

신규채용이 시급한 직군

「제조·현장·기능직」 44.8%, 「연구개발(R&D)」 34.2%

□ 신규채용이 가장 시급한 직군에 대해 물은 결과, '제조·현장·기능직*'이라는 응답이 44.8%, '연구개발(R&D)'이라는 응답이 34.2%로 높게 집계(복수응답)

* 제조·생산, 설비 정비 등 산업 현장에서 직접 실무를 담당하는 직군

○ 그 외 응답은 '생산관리·품질관리' 30.6%, '영업·서비스' 24.8%, '기획·마케팅' 16.8%, 'ICT·SW' 11.8%, '인사·재무' 11.6% 순

○ 기업 규모에 관계없이 '제조·현장·기능직', '연구개발'이라는 응답이 높게 집계

< 표 7. 신규채용이 시급한 직군(복수응답) >

구분	전체	기업 규모	
		100~299인	300인 이상
제조·현장·기능직	44.8%	45.0%	44.7%
연구개발(R&D)	34.2%	37.0%	32.3%
생산관리·품질관리	30.6%	30.5%	30.7%
영업·서비스	24.8%	30.0%	21.3%
기획·마케팅	16.8%	16.0%	17.3%
ICT·SW	11.8%	7.5%	14.7%
인사·재무	11.6%	10.5%	12.3%
기타	6.2%	4.5%	7.3%

주: 1. 각 항목의 비중의 합이 100을 초과

2. '기타' 응답은 '없음', '미정' 등

조사 개요

1. 조사 목적

기업의 신규채용 동향을 파악하여 인력 수요를 예측하는 한편, 최근 변화된 채용방식에 대한 실태를 분석하여 기업의 인사 관리 및 청년 구직자에 참고 자료를 제공하는 데 그 목적이 있음.

2. 분석 대상

전국 100인 이상 기업 중 설문에 응답한 500개사를 분석대상으로 하였음.

※ 조사수행기관 : (주)서던포스트

3. 조사 기간 : 2026년 1월 19일 ~ 2월 11일

4. 조사 방법

구조화된 설문지를 통한 온라인 조사 및 유선 조사를 병행하였음.

5. 주요 조사 항목

- 2026년 신규채용 계획 및 전년대비 규모, 신규채용 방식 및 시기
- 올해 채용 트렌드, 채용 시 중요 평가요소 등

6. 조사업체 수

구분		회수업체수
전체		500개사 (100.0%)
기업 규모별	100~299인	200개사 (40.0%)
	300~999인	200개사 (40.0%)
	1,000인 이상	100개사 (20.0%)