

Thomson Reuters

전문직 미래 전망 보고서 2025

2025 톰슨로이터 리포트:
전략적 AI 도입을 통한
혁신 창출과 수익 극대화



서문

톰슨로이터 사장 겸 CEO Steve Hasker

생성형 AI는 향후 3년 동안 법률, 리스크, 규정 준수, 세무, 회계, 감사 분야와 글로벌 무역을 획기적으로 혁신할 것입니다. 이미 전문직들이 효율성, 생산성 향상 및 비용 절감을 가장 큰 이점으로 여기고 있으며, 이에 따라 AI는 조직이 빠르게 변화하는 비즈니스 과제를 해결하는 데 매우 중요한 도구가 되고 있습니다.



이제 3년 차로 접어든 전문직 미래 전망 보고서는 전문 업무에 대한 AI의 영향을 조명해보며, 개인이 불확실한 미래를 자신 있게 헤쳐 나갈 수 있도록 도움을 줍니다. 이 보고서에는 톰슨로이터의 연도별 비교와 주요 인사이트가 포함되어 있으며, 고객이 향후 3~5년 동안 결정을 내리는 데 있어 이러한 인사이트가 도움이 되길 바랍니다.

조직은 경쟁 우위를 유지하는 방법을 끊임없이 고려해야 하지만, AI가 제공하는 향상된 효율성은 오늘날의 변화하는 비즈니스 환경에서 특히 중요합니다. 이제 AI 도입이 중요한 전환점에 도달함에 따라 경쟁 격차가 벌어지고 있음이 명확해졌습니다. AI를 활용해 비즈니스 프로세스 전반을 재구축하고 자동화하는 기업은, 변화에 느리게 대응하는 조직보다 뛰어난 고객 경험과 비용 절감을 통해 더욱 탁월한 성과를 거둘 것입니다.

예를 들어, 현재 예상되는 AI 도입 속도를 봤을 때, 톰슨로이터 보고서에 따르면 조사 대상 법률 전문직들이 연간 약 240시간을 절약할 수 있는 것으로 기대됩니다. 이는 2024년의 200시간보다 증가한 수치입니다.

즉, 전문직은 인당 연평균 \$19,000의 가치를 추가로 창출할 수 있습니다. 또한 미국에서 AI 도입은 법률 및 세무/회계 분야에 연간 총 320억 달러에 상응하는 경제적 효과로 이어집니다. AI 도입 경쟁에서 앞서가는 리더들이 이러한 절감 효과를 누리는데 동시에 고객에게 더 큰 가치를 제공함에 따라 가치 격차는 점점 더 벌어지고 있습니다.

주요 연구결과

올해 보고서에서 주목할 점은 조직 간의 새로운 격차입니다. 바로 AI 전략을 채택한 기업과 그렇지 않은 기업으로 나뉘는 것입니다. 톰슨로이터 연구에 따르면, 명확한 AI 전략을 가진 조직은 AI 도입의 직간접적인 영향으로 매출 성장을 경험할 가능성이 두 배나 높았습니다. 이는 비공식적이거나 임시방편적인 AI 도입 방식을 취하는 조직과 확연히 대조됩니다. 결과적으로 AI 전략을 수립하지 않은 조직들은 불과 몇 년 안에 뒤처질 위험에 처해 있습니다.

“미래는 단순히 조직이 AI를 도입해야 하는지 여부가 아니라, 어떻게 전략적으로 도입하여 최신 기술의 이점을 최대한 활용할 것인지에 달려 있습니다.”

톰슨로이터 보고서는 동일한 조직 내에서도 AI 도입에 상당한 차이가 있음을 강조합니다. 조직은 AI 도입을 촉진하고 향상된 생산성을 다시 분배할 전략을 수립함으로써 지속적인 혁신, 운영 우수성 및 수익 성장을 달성하는 동시에, 전문직들이 생산성을 유지하고 최신 기술에 뒤처지지 않게 지원할 수 있습니다.

조직은 진화하고 적응하는 것은 물론이고 그 이상의 책임을 져야 합니다. 자기 자신만의 AI 전문성을 개발하지 못한 전문직들은 중요한 역량에서 뒤처질 위험이 있으며, 이는 경쟁 격차를 초래하여 경력 성장에 제동을 걸 수 있습니다. 제가 이전에 말씀드렸듯이, AI는 전문직을 대체하지 않겠지만, AI를 활용하는 전문직들은 전문직을 대체할 것입니다. 즉, 이들은 개인의 영향력과 조직의 장기적인 가치 모두를 높임으로써 경쟁 우위를 얻게 될 것입니다.

마지막으로 이 보고서는 AI의 책임 있고 윤리적인 사용에 대한 우려가 다소 완화되었지만, 전문직들은 AI가 초래할 수 있는 부정적인 결과에 대해 새로운 관점을 가질 수 있음을 조명합니다. 즉, 프라이버시, 기밀성, 투명성 및 데이터 보안 영향에 대한 우려가 약간 증가했는데, 이는 주목할 만한 추세입니다.

제가 가장 자랑스럽게 생각하는 부분 중 하나는 톰슨로이터에서 AI 개발에 도입한 통제 시스템으로, 고객의 기밀 정보가 제3자에게 제공되지 않도록 해줍니다.

AI의 영향을 예측하던 단계는 지나갔으며, 현재 우리는 AI를 정량화하고 있습니다. 명확하고 일치된 전략을 보유한 조직들은 시간을 절약하고 비용을 절감하며 경쟁력을 확보함으로써 실질적인 ROI를 실현하고 있습니다. AI를 도입하는 전문직은 더 생산적일 뿐 아니라 시대에 뒤처지지 않게 됩니다.

이것이 바로 분기선입니다. 의도를 가지고 행동하는 사람들이 앞서 나갈 것이고 기다리는 사람들은 뒤처질 것입니다. 미래는 단순히 AI를 도입하는 것이 아니라, 얼마나 전략적으로 도입하느냐에 달려 있습니다.



전문직 미래 전망 보고서는 오늘날 직업 환경을 바꾸는 핵심적인 문제들을 조명합니다

오늘날 법률, 리스크, 규정 준수, 세무, 회계, 감사 및 무역 분야의 지식 근로자들은 지속적으로 주의해야 하는 복잡한 규제 및 입법의 변화와 지정학적 불안정성 등 전례 없는 난제에 직면해 있습니다. 더욱이 많은 조직들은 데이터 양의 기하급수적인 증가에 맞서면서도, 직원 환경과 기대치의 근본적 변화에 동시에 대응하느라 고군분투하고 있습니다.

그러나 이러한 상황 속에서 인공지능은 단순한 기술 발전을 넘어 전략적 조력자로 떠올랐습니다. 톰슨 로이터의 세 번째 연례 보고서인 '전문직의 미래'에서는 이 혁신적인 기술이 전문직들이 불확실성을 더욱 자신감 있고 정확하게 헤쳐나가는 데 어떻게 기여하는지 살펴봅니다.

무엇보다도, 이번 연구를 통해 AI 전략을 도입하는 조직과 그렇지 않은 조직 간의 새로운 격차가 벌어지고 있음이 드러났습니다. 가시적인 AI 전략을 보유한 조직은 보다 비공식적이거나 임시적인 도입 방식을 택한 조직보다 AI 도입의 직/간접적 결과로 수익 성장을 경험할 가능성이 두 배 더 높습니다. 이는 AI 전략을 개발하지 않은 조직이 몇 년 안에 뒤쳐질 위험에 처해 있음을 의미합니다.

전문직 미래 전망 보고서는 또한 AI가 제공하는 놀라운 기회를 조명해보며 중요한 관점을 제시합니다. 바로, 기술은 더 광대한 조직적 목표의 실현을 가능하게 하는 도구여야 하며, 그 자체가 목적이 되어서는 안 된다는 것입니다.

가장 성공적인 조직은 오늘의 과제를 인식하면서도 내일의 경쟁 환경에 대한 회복력을 확보하는 조직, 즉 일관된 전략적 프레임워크 내에서 AI를 배포하는 조직들입니다.

참고: 이 보고서에서 '조직'이란 i) 개인 사업자의 경우 사업체를, ii) 기업의 C-레벨의 경우 법인 기업을, 그리고 iii) 기업 및 정부 기관 전문직의 경우 사내 부서를 기술하는 데 사용되는 일반적인 용어입니다.



향후 5년 동안 직무에 영향을 미치는 요소에는 어떤 것이 있을까요?

저희는 이 보고서가 나올 때마다 계속해서 질문을 던져왔고, 지난 몇 년간 AI와 생성형 AI(GenAI)의 영향이 전문직들의 생각 속에 중요한 부분을 차지하고 있음을 분명히 확인할 수 있습니다.

오늘날 전문직 10명 중 8명은 AI가 향후 5년 동안 자신의 업무에 혁신적이거나 높은 영향을 미칠 것이라고 예측합니다. 실제로, AI의 영향을 혁신을 일으키는 요소로 언급한 설문 응답자의 비율은 다른 카테고리에 비해 2배나 높았습니다.

하지만 이 외에도 다른 요인들에 대한 우려 역시 커지고 있습니다. 이 중 다수는 빠른 규제 변화나 경기 침체에 대한 우려와 같이 현재의 거시경제 또는 지정학적 압력과 관련되어 있습니다.

흥미롭게도 숙련된 노동력을 찾는 것에 대한 전문직들의 걱정은 늘었지만, 밀레니얼 세대의 관리직 진입과 Z세대의 노동 시장 유입에 대한 우려는 크게 줄어들었습니다.

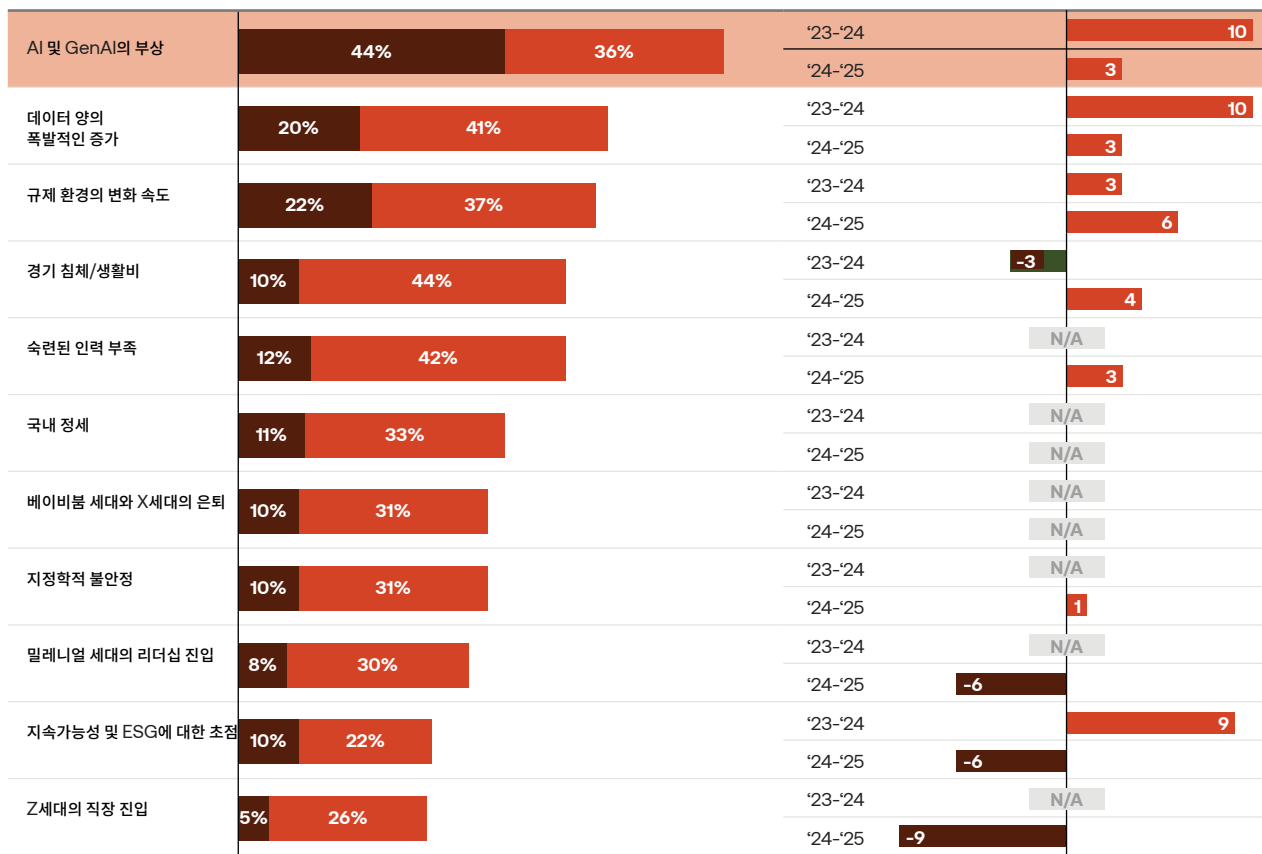
AI와 GenAI는 수년 동안 전문직의 마음속에서 중요한 자리를 차지해 왔습니다.

높은/혁신적인 영향력을 지닌 요소

■ 혁신적인 영향

■ 높은 영향

퍼센티지 포인트 변화



출처: Thomson Reuters 2025



서문

오늘의 기술과 내일의 비즈니스 사이의 격차 해소

쉽지 않은 AI 도입 여정

현대적 전문직

향후 전망: 밝은 미래를 보장하는 방법

방법론

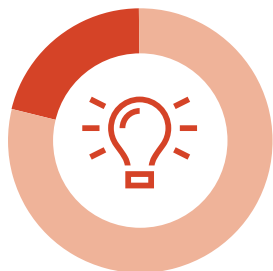
오늘의 기술과 내일의 비즈니스를 잇다

전문직들은 그들이 그리던 미래를 향해 제대로 나아가고 있을까요?

분명 일부 전문직들은 2024년에 자신이 상상했던 AI 기반 미래를 실현하기 위해 필요한 단계를 밟고 있습니다. 반면 현재의 변화 속도와 상상했던 것 사이에 괴리가 있다고 말하며 그러지 않는 전문직들도 있습니다.

예를 들어, 응답자의 80%는 AI가 향후 5년 동안 그들의 직업에 혁신적이거나 높은 영향을 미칠 것이라고 보고 있지만, 그러한 변화가 올해 일어날 것으로 예상한다고 답한 전문직은 약 3분의 1(38%)에 불과했습니다. 또한 10명 중 3명은 자신의 조직이 AI 도입을 위한 여정을 너무 느리게 진행하고 있다고 답했습니다.

꿈꾸는 미래와 현실 속도 사이의 간극



80%의
응답자는 AI가
5년 이내에 자신의
직업에 높거나 혁신적인
영향을 미칠 것이라고
생각합니다. 그러나...



불과 **38%**의
응답자만
올해 자신의 회사에서
혁신적이거나 높은
수준의 변화를
예상합니다.



53%의
전문직들은 자신들의
회사가 이미 AI 도입을
통해 최소 한 가지 유형의
이점을 누리고 있다고
생각하지만...



30%의
응답자는
소속 회사의 AI 도입
속도가 너무 느리다고
생각합니다.

출처: Thomson Reuters 2025

전문직 미래 전망 보고서는 오늘날 직업 환경을 바꾸는 핵심적인 문제들을 조명합니다

가장 중요한 점은 AI가 조직에서 오래 지속되도록 하려면 조직은 AI 투자의 직접적인 결과로 실행 가능한 투자 수익률(ROI)을 보여줄 수 있어야 한다는 것입니다. 설문 조사에 따르면, 전문직의 절반 이상(53%)이 소속 조직이 이미 AI 투자와 직간접적으로 연결된 ROI를 실현하고 있다고 말했습니다. 이 ROI는 다양한 형태로 나타나고 있으며 가장 흔히 개선된 효율성과 생산성, 그리고 개선된 응답 시간과 오류 감소로 나타납니다.

GenAI가 2년 반 전 대중에 처음 공개되었을 때 많은 전문직들은 ROI를 단순히 주로 절감된 시간과 비용으로 측정되는 효율성의 관점에서만 생각했습니다. 물론 여전히 많은 조직들이 이러한 효율성 측면에서 초기에 성공적인 ROI를 달성하고 있습니다.

그러나 진보된 조직들은 여전히 업무 프로세스 속도를 높이는 AI 기반 자동화의 이점을 누리면서도 이제 ROI를 높일 수 있는 보다 광범위한 기회를 보기 시작했습니다.

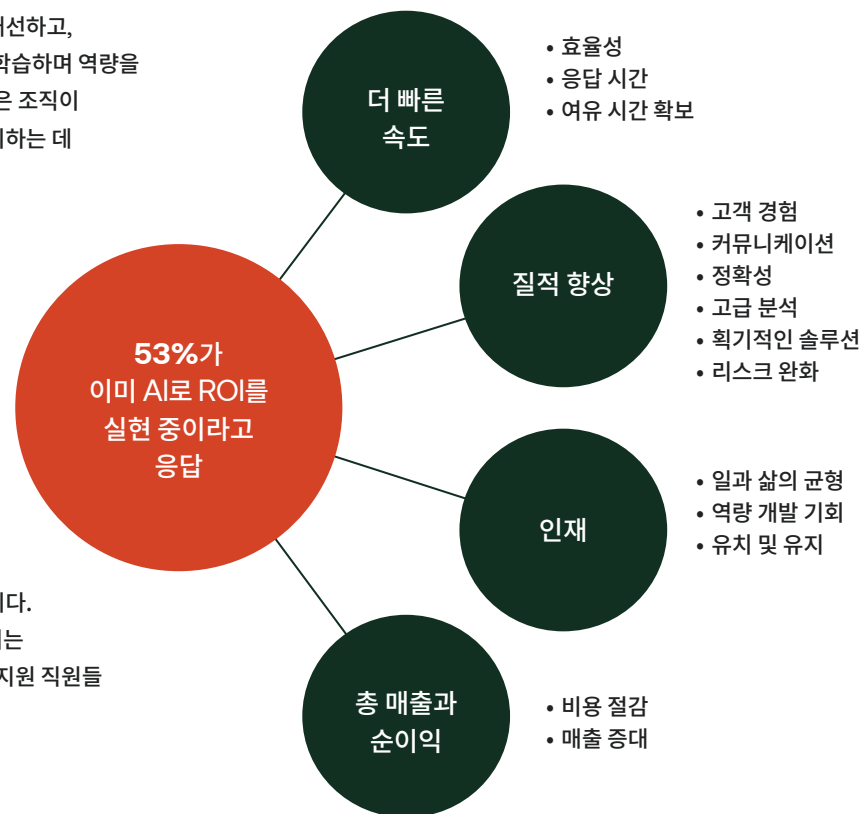
그리고 이제는 많은 미래 지향적인 조직들이 AI를 활용하여 새로운 방식으로 작업하고 더 나은 품질의 시가 주는 혜택은 측정이 가능했습니다.

예를 들어, 많은 조직들에게 점점 더 중요해지고 있는 인재 유치 및 유지에서 즉, AI를 사용하는 전문직들은 자동화를 통해 번거로운

수작업을 제거하여 일과 삶의 균형을 개선하고, AI 강화 학습 프로그램으로 더 빠르게 학습하며 역량을 개발할 수 있었습니다. 이러한 AI 사용은 조직이 뛰어난 역량의 전문직들을 유치 및 유지하는 데 도움이 될 수 있습니다. 많은 사람들이 직장에서 첨단 기술 사용을 장려하는 조직을 찾고 있기 때문입니다.

조직들이 더 높은 수준의 투자 수익률(ROI)을 추구함에 따라, AI 도입과 구현을 위한 전략적 계획을 수립하는 것은 그들의 미래 성공을 위해 결과물을 내기 시작했으며, 그 중 다수가 이미 상당한 금전적 이익을 보고 있습니다.

가장 결정적인 단일 요소가 되고 있습니다. 더욱이, 이러한 ROI를 추구하기 위해서는 조직의 리더십, 전문직들, 그리고 운영 지원 직원들 사이의 협력이 필요합니다.



출처: Thomson Reuters 2025

AI를 통해 ROI를 달성하는 방법

토슨로이터 연구에 따르면, 조직이 AI 전략 로드맵에서 네 가지 계층을 성공적으로 활용할 때 AI로부터 더 큰 혜택을 얻을 가능성이 높습니다.

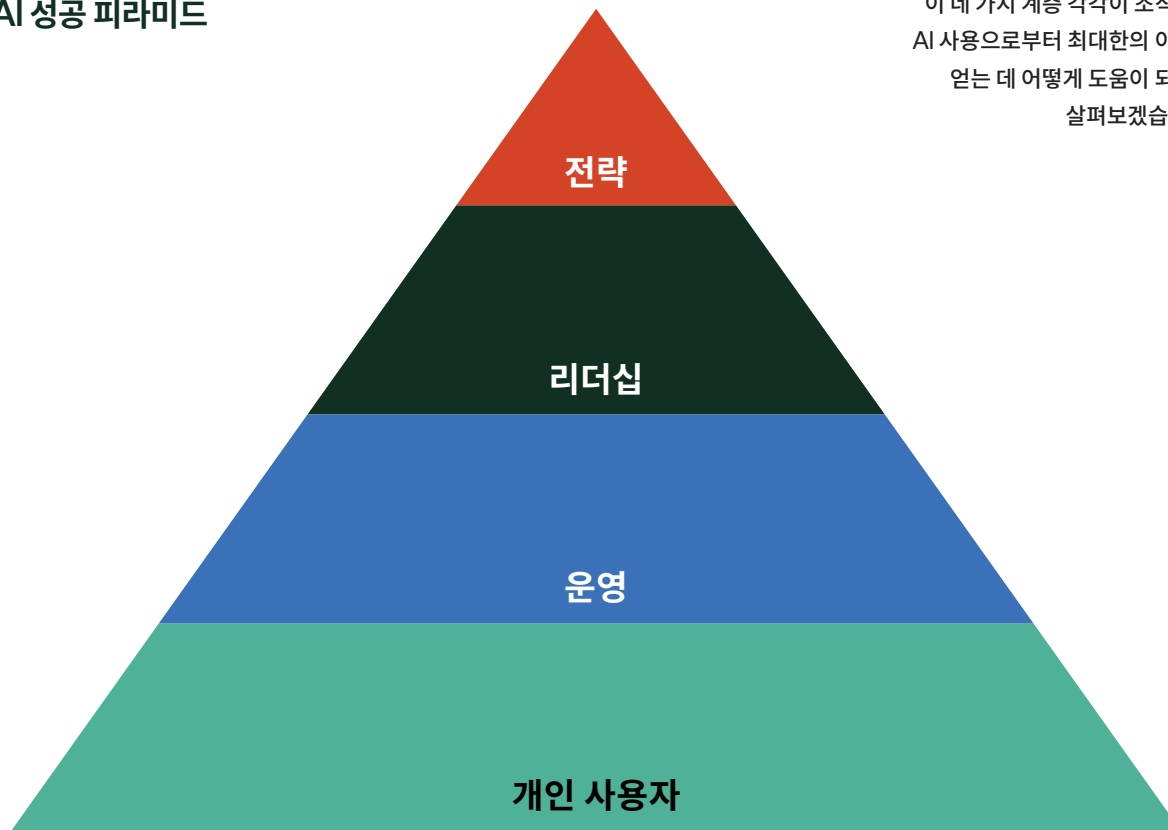
전략 — 가시적인 AI 전략을 가진 조직은 AI 도입을 위한 실질적인 계획이 없는 조직에 비해 혜택을 얻을 가능성이 거의 4배 더 높았습니다.

리더십 — 변화를 도입할 때 모범을 보이는 리더가 있고 지배 구조에 새로운 직무를 추가하며 AI에 적극적으로 투자하는 조직은 그렇지 않은 조직보다 더 많은 혜택을 누리고 있습니다.

운영 — 이는 다양한 유형의 조직에서 다른 모습으로 나타나지만, 리소스 및 가격 모델 측면에서 업무를 수행하는 방법에 변화를 주고, 워크플로와 프로세스를 조정하고, 새로운 직무와 역량을 추가하여 지원하는 조직들은 더 큰 성공을 거둘 것입니다.

개인 — 개별 전문직이 AI를 이해하고 역량 강화, 주인 의식 및 책임 의식을 느낄 때, 조직은 도입뿐만 아니라 궁극적인 ROI 측면에서도 성과를 거둘 것입니다.

AI 성공 피라미드



이 네 가지 계층 각각이 조직들이 AI 사용으로부터 최대한의 이점을 얻는 데 어떻게 도움이 되는지 살펴보겠습니다.

출처: Thomson Reuters 2025

계층 1: 명확한 AI 전략 수립은 성공을 위한 가장 강력한 열쇠입니다



AI 도입 및 구현을 위한 전략적 계획을 수립한 조직은 그렇지 않은 조직에 비해 AI의 엄청난 혜택을 경험할 가능성이 3.5배 더 높습니다.

더욱이, 전략적 AI 계획을 가진 조직은 비공식적으로 AI를 도입하는 조직보다 AI 투자의 결과로 이미 수익 성장을 경험하고 있을 가능성이 거의 두 배(1.9배) 더 높습니다.

이는 회사뿐만 아니라 기업 및 정부 기관 내의 사내 부서에도 적용됩니다. 자체 AI 전략을 가진 부서 또한 전략이 없거나 단순히 조직의 전체 AI 전략을 따르는 부서보다 더 많은 ROI를 달성하고 있습니다.

AI 도입 전략

레벨 1: 뒤처짐

31%

회사 AI 도입에 대해 뚜렷한 계획이 없음

23%

이미 AI로부터 ROI를 실현 중

레벨 2: 시행착오

43%

전략 없이 AI 도입 중

64%

이미 AI로부터 ROI를 실현 중

레벨 3: 맞춤형 전략

22%

가시적인 AI 전략이 있음

81%

이미 AI로부터 ROI를 실현 중

가시적인 AI 전략을 가진 조직은 AI 도입에 대해 뚜렷한 계획이 없는 조직에 비해 최소 한 가지 형태의 ROI를 경험할 가능성이 **3.5배** 더 높습니다.

계층 2: 강력한 리더는 변화의 시기에 모범을 보입니다

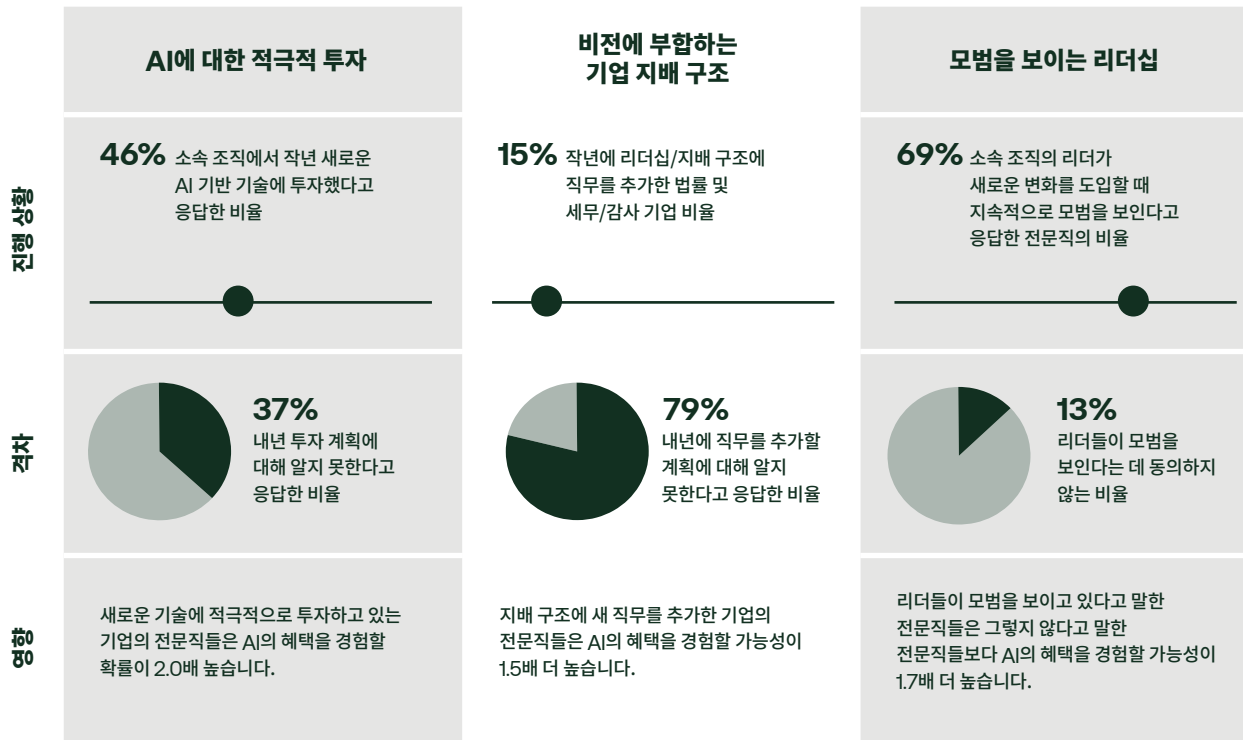


토스론이더 설문 조사에 따르면 가장 강력한 리더들은 특히 새로운 변화를 도입할 때 가장 꾸준히 모범을 보이는 리더들입니다.

실제로 리더들이 모범을 보이고 있다고 말한 응답자들은 그렇지 않다고 말한 전문직들보다 AI의 혜택을 경험할 확률이 1.7배 더 높았습니다.

토스론이더 연구에 따르면, 미래지향적인 기업들은 현재 기업의 지배 구조가 다가올 미래에 적합한지 점검하고 있습니다. 예를 들어, 이들은 변호사만으로 구성된 집행 위원회에서 벗어나 최고 운영 책임자(COO) 및 최고 변혁 책임자(CTO)와 같은 새로운 직무를 최고 수준의 의사 결정 과정에 추가하고 있습니다.

성공을 위한 리더십의 핵심



출처: Thomson Reuters 2025

계층 3: 운영 방식을 조정하면 AI의 혜택을 극대화할 수 있습니다



조직 및 운영 지원 직원은 미래의 성공을 위해 모델 및 업무 프로세스를 조정해야 합니다. 이때 AI의 부상뿐만 아니라 다른 압력들의 영향도 같이 고려해야 합니다.

이러한 변화에는 인재 배치 방식, 업무 수행 방식, 서비스 제공 방식, 가격 책정 방식 등이 포함됩니다. 이들 변화는 향후 몇 년 동안 반복적으로 일어날 가능성이 높지만, 가장 진보적인 조직들은 이미 변화를 도입하고 그에 따른 혜택을 누리고 있습니다.

변화를 도입하는 조직은 아직 운영 혁신을 시작하지 않은 조직보다 더 높은 ROI를 경험하고 있습니다.

성공을 위한 운영의 핵심

직무 및 역량:

미래의 비전 실현

약 **1/4~1/3**이 새로운 직무를 채용하거나 외부 컨설턴트를 임명하거나 기존 직무의 수를 늘렸습니다. **10~15%**는 이러한 변화가 내년에 일어날 것으로 예상합니다.

약 **10개 중 1개** 기업만 다음을 시작했습니다.

- 기존 유형의 직무 수 감소(주니어 연간 채용 규모 감소 포함)
- 직무를 인건비가 낮은 지역으로 이동
- 기존 직책 재정의

프로세스 및 워크플로:

효율성 극대화

지난 12개월 이내에 팀 워크플로와 프로세스에 변화를 경험한 비율은 **3분의 1 미만**이며, 추가로 **4분의 1**은 향후 12개월 내에 변화가 있을 것으로 예상합니다.

제공되는 서비스:

미래 조직의 요구 충족

26%의 기업이 지난 12개월 동안 새로운 자문 또는 컨설팅 서비스를 제공하기 시작했으며 **30%**의 기업 내부 및 정부 전문직들이 이러한 유형의 서비스를 구매하기 시작했습니다.

AI 기반 서비스: 기업의 **13%**만이 AI 기반 서비스를 제공하기 시작했습니다. 그러나 이러한 서비스를 구매했다고 보고한 내부 전문직은 **23%**였습니다.

제공 모델:

고객의 한정된 예산을 최적으로 활용

5분의 1의 사내 부서들은 내부에서 수행하는 업무의 비율을 크게 조정했습니다. 이보다 약간 더 적은 비율의 부서들이 아웃소싱 업무의 배분을 조정했습니다.

소수의 기업만이 고객 담당 팀에 기존과는 다른 자격을 갖춘 인력 또는 인건비가 낮은 지역의 인력을 포함하거나 제3자와 아웃소싱/파트너십을 맺기 시작했습니다.

가격 모델:

작업의 가치를 고객에게 정확히 반영

3분의 1의 기업들이 시간당 요금 이외의 방식으로 청구되는 작업의 비율을 증가시키고 있습니다. 내부 전문직의 **4분의 1**이 제안 받은 수수료 구조로 인해 기업과의 업무를 늘렸습니다. 수수료 구조의 유연성이 부족하다는 이유로 기업과의 업무로 중단한 전문직의 비율도 비슷했습니다.

출처: Thomson Reuters 2025

계층 4: 미리 대비하는 전문직들은 AI를 활용할 방법을 찾습니다



전문직 개개인의 변화를 장려하는 문화를 조성하고 이해를 높이려면 기본적인 AI 운영에 강력한 기반을 구축해야 합니다. 그러나 각 개인에게 발전 가능성, 조직의 AI 사용에 대한 깊은 이해, 정기적인 AI 활용 및

개인 목표 설정 기회를 제공하는 조직이야말로 전문 인력이 역량 개발 및 생산성 향상을 위해 앞장설 수 있도록 지원하는 조직으로 거듭날 것입니다.

약 **1/4~1/3**이 새로운 직무를 채용하거나 외부 컨설턴트를 임명하거나 기존 직무의 수를 늘렸습니다. **10~15%**는 이러한 변화가 내년에 일어날 것으로 예상합니다.

약 **10개 중 1개** 기업만 다음을 시작했습니다.

- 기존 유형의 직무 수 감소(주니어 연간 채용 규모 감소 포함)
- 직무를 인건비가 낮은 지역으로 이동
- 기존 직책 재정의

구성원의 성공을 위한 핵심

	학습	역량 강화	주인 의식	책임 의식	사용
진행 상황	AI를 최대한 활용하는 방법	새로운 업무 방식 살펴보기	AI 정책 수립 지원	AI와 연계된 개인 목표	AI를 작점으로/ 편집을 위해 활용
적자	96%가 AI 기능에 대한 기본적인 인식을 갖고 있습니다.	80%가 새로운 업무 방식을 시도해 보라고 동기 부여를 받습니다. 74%가 변화를 시도할 역량을 지원받습니다.	54%는 조직의 AI 활용 계획에 관한 정보와 의견이 충분하다고 느낍니다.	39%는 AI 도입과 관련된 개인 목표가 있습니다.	81%가 현재 AI 기술을 사용한 경험이 있습니다.
더 큰 효과	우수한/전문 AI 지식을 보유한 전문직들은 아주 기본적인 지식만 갖고 있거나 아예 없는 전문직에 비해 AI 사용을 통한 조직 차원의 혜택을 누릴 가능성이 2.8배 더 높습니다.	새로운 업무 방식을 탐색하도록 동기 부여 받은 전문직들은 혜택을 경험할 가능성이 1.9배 더 높고, 변화를 시도해 보라고 동기 부여 받은 사람들은 1.6배 더 높습니다.	충분한 정보를 갖고 있다고 생각하는 전문직은 정보가 없다고 느끼는 전문직에 비해 AI의 혜택을 경험할 가능성이 1.7배 더 높습니다.	AI 도입 목표를 가진 전문직들은 조직 차원의 혜택을 경험할 가능성이 1.8배 더 높습니다.	AI 도구를 정기적으로 사용하는 사용자는 정기적으로 사용하지 않는 사용자에 비해 AI로부터 조직 차원의 혜택을 경험할 가능성이 2.4배 더 높습니다.

불일치 분석: 조직 전략과 개인 목표가 어긋날 때의 위험

AI 도입에 대한 개인적인 목표를 갖고 있다고 답한 응답자의 3분의 2(65%) 또한 소속 조직에 AI 전략이 마련되어 있는지를 알지 못한다고 답했습니다. 즉, 이들은 새로운 기술 도입으로 조직을 위해 무엇을 달성해야 하는지에 대한 중요한 지침 없이 새로운 기술 도입에 대한 요구를 받고 있습니다. 이러한 괴리로 인해 개인의 개별적 AI 도입은 일관되지 않고 비효율적일 가능성이 높습니다.

반대로, AI 전략이 있는 3분의 1 이상(38%)은 AI 도입에 대한 개인적인 목표가 없다고 보고했습니다. 이 또한 모든 조직 계층에서 책임 의식과 커뮤니케이션이 부족할 경우 조직의 AI 전략이 효과적으로 시행되지 못할 위험을 증가시킵니다.



톰슨로이터의 전망

변화를 주도하는 조직이 앞서 나갈 것입니다

AI 전략을 갖추지 않는 조직은 AI를 활용하여 운영을 혁신하는 다른 조직들보다 뒤쳐질 위험이 있습니다. 성공을 위해서는 도입으로 끝나는 것이 아니라 점점 치열해지는 경쟁 환경에서 혁신, 효율성 및 성장을 견인하기 위해 향상된 생산성을 다시 투자할 명확한 계획이 필요합니다.

뚜렷한 AI 도입 계획이 없는 조직은 경쟁 격차가 더욱 커지는 것을 이미 경험하고 있습니다. 그 원인은 효율성을 높일 기회를 놓치고, 최고의 인재들이 보다 혁신적인 환경을 찾고 있음에 따라 직원 참여도까지 낮아지기 때문입니다.

많은 조직에서 AI 도입은 기업 내부의 골드러시처럼 진행되고 있습니다. 즉, 개인과 팀이 각자의 도구와 방법을 사용하며 독자적으로 길을 찾아 나서고 있는 것입니다. 어떤 사람들은 매우 값진 금 덩어리(예: 효율성 향상)를 찾아내지만, 지속 가능한 광산(혁신적인 가치)을 개발하기 위한 인프라, 조율 및 전문 지식이 부족합니다. 한편, 보다 전략적인 접근 방식을 사용하는 조직은 철도, 제련소 및 공급망을 통해 지속적인 가치 생태계를 만드는 종합적인 광산 운영 방식을 도입합니다.

결국 채굴꾼은 초기에 일종의 성공을 거두긴 했으나 끝내는 조직적인 광산 기업에 뒤쳐지고 맙니다. 이와 마찬가지로 조직 차원의 완전한 조율 없이 AI 도구를 도입하는 조직 내 부서는 단기적인 성공을 거둘 수는 있겠지만 이러한 성공적인 경험은 빠르게 정체됩니다. 그리고 이로 인해 여러 부서에 걸친 시너지 효과와 혁신적인 결과를 달성할 기회를 놓치게 됩니다.

톰슨로이터 연구에 따르면, 가시적인 AI 전략을 보유한 기업들은 이미 보다 광범위한 혜택을 누리고 있습니다. 예를 들어, 가시적인 AI 전략을 보유한 조직은 보다 비공식적이거나 임시적인 도입 방식을 택한 조직보다 AI 도입의 직/간접적 결과로 수익 성장을 경험할 가능성이 두 배 더 높습니다.

실제로, 효과적인 AI 전략은 개별적인 기술 이니셔티브로 존재하기 보다는 조직의 전체적인 비전에 통합되어야 합니다. 이러한 과정은 진화하는 환경에서 전략적 포지셔닝을 파악한 다음, AI 기능이 그러한 비전을 가장 잘 실현할 수 있는 방법을 결정하는 것에서 시작됩니다.

톰슨로이터의 연구에서 분명하게 강조하듯, 조직이 도입 여정의 어떤 위치에 있든 관계없이 AI 전략은 여전히 필수적입니다. 조직적 목표에 맞춰 신중하게 측정된 접근 방식은 올바른 전략입니다.

그러나, 그 반대의 경우는 우려되는 상황을 낳습니다. 톰슨로이터 데이터에 따르면, 올해 AI 전략을 개발하지 못한 조직들은 3년 안에 뒤쳐질 위험이 있습니다. 동종업계 종사자와 경쟁사들이 자체 AI 투자를 활용하여 운영 및 서비스 제공을 혁신하고 있기 때문입니다. 놀랍게도 톰슨로이터 데이터에 따르면 거의 3분의 1의 조직이 이러한 이유로 실패를 경험할 수 있습니다.





서문

오늘의 기술과 내일의 비즈니스 사이의 격차 해소

쉽지 않은 AI 도입 여정

현대적 전문직

향후 전망: 밝은 미래를 보장하는 방법

방법론

쉽지 않은 AI 도입 여정

조직은 AI 도입에 있어 다양한 경로를 따릅니다

투스론이터 설문조사는 많은 조직에서 AI를 도입하는 것이 쉽지 않음을 분명히 보여줍니다. 때로는 같은 조직 내에서도 AI 도입 및 사용 방식에 큰 차이가 있을 수 있습니다. 이처럼 쉽지 않은 AI 도입 여정 중 두드러지는 한 가지 사실이 있습니다. 바로 AI 도입 계획을 구체화하고 실행하는 조직은 AI 투자에 대한 수익을 반드시 달성할 것이며, 그렇지 못한 조직은 AI 기반 가치를 지속적으로 창출해내는 역량에 제동이 걸릴 것이라는 점입니다.

이 연구에서는 조직 및 개인이라는 두 가지 차원에서 AI 도입의 전반적인 속도를 측정합니다. 46%의 전문직이 소속 조직이 지난 12개월 동안 AI 기반 신기술에 투자했다고 보고했습니다. 또한 개인 수준에서는 30%가 작업에 대한 시작점을 만들고 초안 텍스트를 편집하기 위해 이제 AI 기반 도구를 정기적으로 사용하고 있다고 말합니다.

다음 페이지에서는 AI 도입 여정이 얼마나 극단적으로 벌어질 수 있는지를 살펴봅니다.

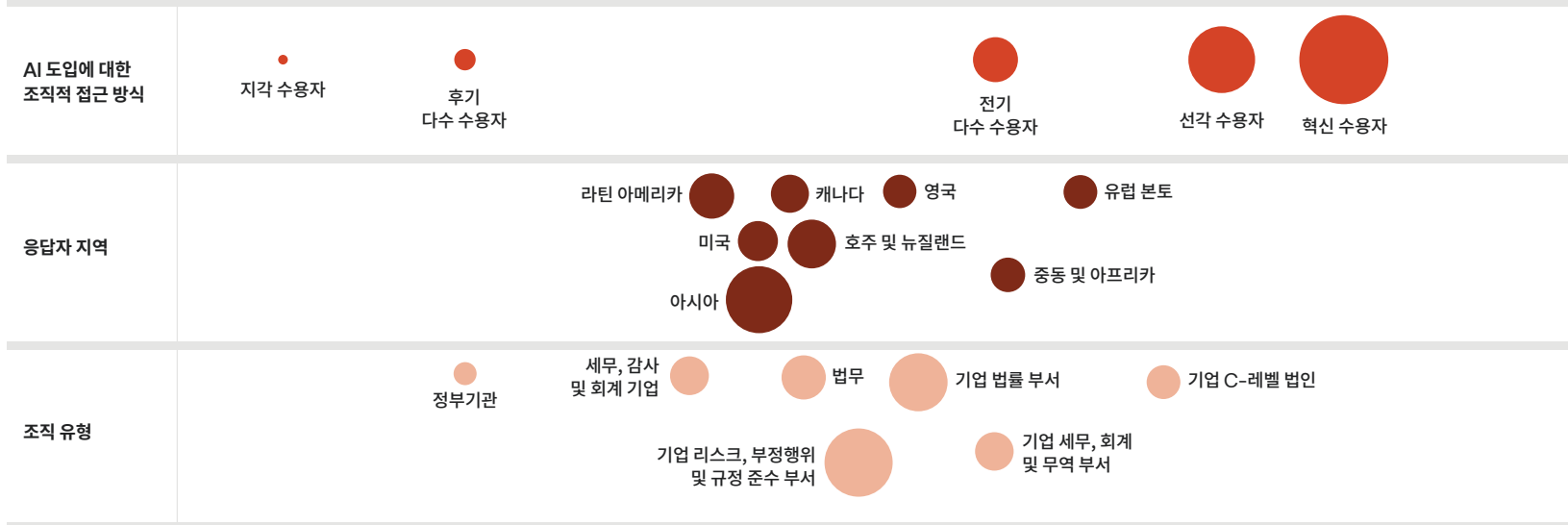


다양한 AI 도입 속도

버블 크기는 정기적으로 AI를 사용하는 사람의 평균 %를 나타냅니다.



조직 차원의 AI 투자를 보고하는 응답자의 비율 증가



출처: Thomson Reuters 2025

응답자들은 AI 도입에 대한 조직의 접근 방식을 어떻게 생각하고 있는지 보고했습니다. 당연하게도 AI의 새로운 기회를 이끌고 식별하기 위해 노력하는 혁신 조직은 투자 및 개인의 AI 도입에도 앞서 있습니다. 특히, 다른 조직들이 이미 입증한 새로운 기술을 사용하는 '전기 다수 수용자' 조직에서도 대부분 AI에 투자를 시작했습니다. 기술이 주류로 자리잡기를 기다리는 '후기 다수 수용자'는 AI 도입이 예상보다 훨씬 빨라지고 있다는 점에 유의해야 합니다.

개인과 조직의 도입을 잘못 조율할 경우 다음과 같은 문제가 발생할 수 있습니다.

- 투자 규모는 적는데 AI를 사용하는 개인이 많아지면 직원이 안전 장치 없이 공개 도구를 사용할 수 있어 리스크가 높아집니다.
- 높은 투자를 단행했지만 개인의 AI 사용이 저조한 경우는 변경에 대한 열악한 관리와 투자 낭비로 이어집니다.
- 인식 수준이 낮고 사용이 저조하면 AI가 제공하는 기회를 놓치게 됩니다.

일반적으로 본토 유럽, 중동 및 아프리카에 위치한 조직은 '투자 낭비' 카테고리 속할 가능성이 높습니다. 즉, 많은 조직이 AI에 투자하지만 이 기술을 정기적으로 사용하는 사람은 거의 없습니다. 아시아 및 라틴 아메리카에서는 개인적인 사용은 높지만 투자가 낮아 조직을 위험에 노출시킵니다. 기업 법무 부서는 투자 및 사용 모두 높은 반면, 정부 기관은 두 가지 측면에서 모두 낮은 수준으로, AI를 통해 혜택을 받을 수 있는 기회를 놓치고 있습니다.

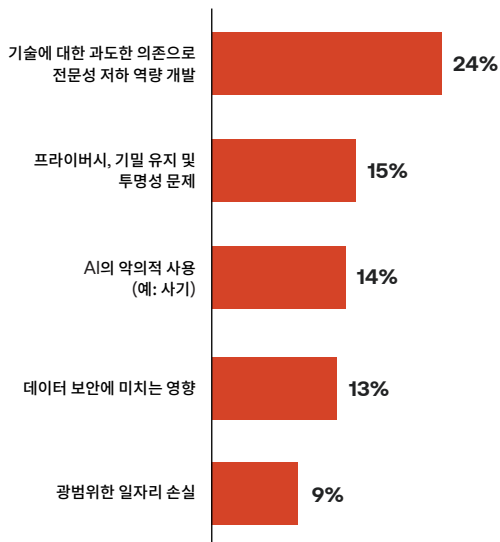
개인 도입률은 인구 통계에 따라서도 다릅니다. 밀레니얼 세대는 베이비붐 세대보다 거의 2배 빠르게 AI를 도입하고 있습니다.

더욱 탄탄한 AI 도입의 가장 큰 장애물은 무엇입니까?

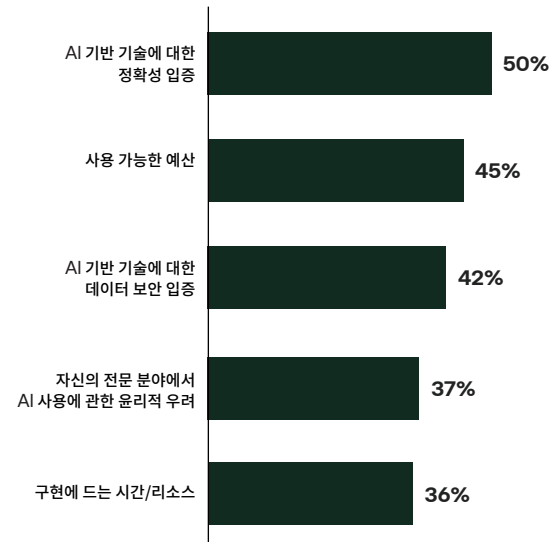
개인과 조직 차원 모두에서 AI 도입을 더욱 저해할 수 있는 것은 이 기술이 어떻게 사용될 것인지에 대한 우려와 기술 자체에 대한 우려입니다. 흥미롭게도, 대대적인 일자리 손실, AI 악용과 같은 AI가 처음 등장할 당시의 AI에 대한 우려가 변화했습니다. 이러한 문제에 대한 우려가 사라진 것은 아니나 이제는 좀 더 미묘한 두려움이 자리하고 있습니다. 거의 4분의 1에 해당하는 전문직들이 언급한 것처럼 AI를 성공적으로 사용하면 기술 의존도가 높아져 전문성 개발을 위축시킬 수 있다는 것입니다.

정확성, 예산 및 보안에 대해 인식되는 투자 장벽

주요 우려가 초래하는 부정적인 결과



투자 장벽



출처: Thomson Reuters 2025

허용되는 정확성의 표준은 무엇일까요?

정확성에 대한 우려는 AI 투자 확대에 대한 가장 큰 장벽입니다. 그렇다면 허용되는 정확성의 표준은 어떻게 될까요?

그 정답은 바로 '매우 높은 정확성'입니다. 설문조사에 따르면 전문직의 9%는 컴퓨터가 인간보다 높은 수준의 정확성을 유지해야 한다고 생각합니다. 그리고 그 중 41%는 AI 결과물이 인간의 검토 없이 사용될 수 있으려면 100% 정확해야 한다고 답했습니다. 다시 말해, AI로 생성된 결과물을 인간이 계속해서 검토하는 것은 여전히 중요함을 의미합니다.

토스론티터 연구에 따르면 AI 숙련도를 높이기 위한 개인적인 전략을 개발하지 못한 전문직들은 자신의 직무에서 경쟁력을 유지하는 데 어려움을 겪을 것입니다. 또한 기술에 능통하고 적응력이 뛰어난 전문직들의 학제간 협업에 대한 요구가 계속 증가함에 따라 이러한 방식으로 역량을 키우지 않는 전문직들은 설 자리를 잃게 될 수 있습니다.



토크로이터의 전망

방향성 있는 AI 도입은 더 높은 ROI를 가져옵니다

조직 내 여러 계층에서 AI 구현을 조율하는 동시에 부서의 요구와 중요한 목표에 맞춰 AI를 도입하는 조직은 방향성 없는 접근 방식을 사용하는 조직보다 더 큰 혁신, 효율성 및 가치를 달성할 수 있습니다.

연구 결과, AI 도입 환경은 조직 내에서도 상당한 차이를 보이며 복잡하면서도 순조롭지 않은 여정으로 구성되어 있음이 드러났습니다. 예를 들어, 법무 법인 및 법인세 부서는 뚜렷한 AI 궤도에 안착할 수 있지만, 개인적인 수준을 들여다보면 이러한 차이가 더욱 두드러지게 나타납니다. 같은 조직 내 전문직들이 AI 기술 도입에 있어 매우 다양한 경로를 따르기 때문입니다. 그러나 이러한 분산 현상은 놀라운 일이 아니며, 전략적으로만 관리한다면 오히려 도움이 될 수 있습니다.

AI 도입의 다양한 속도와 범위는 임시 방편이 쌓인 결과가 아니라 전략적 차별화를 의미해야 합니다. 조직 내 여러 부서에는 저마다 고유한 요구 사항이 있습니다. 예를 들어, 반복 가능한 표준화된 업무를 수행하는 부서에서는 신속한 AI 통합을 통해 이점을 얻을 수 있는가 하면, 미묘한 판단과 비표준화된 분석으로 접근이 필요한 업무를 처리하는 부서에서는 보다 세심한 접근 방식이 필요할 수 있습니다.

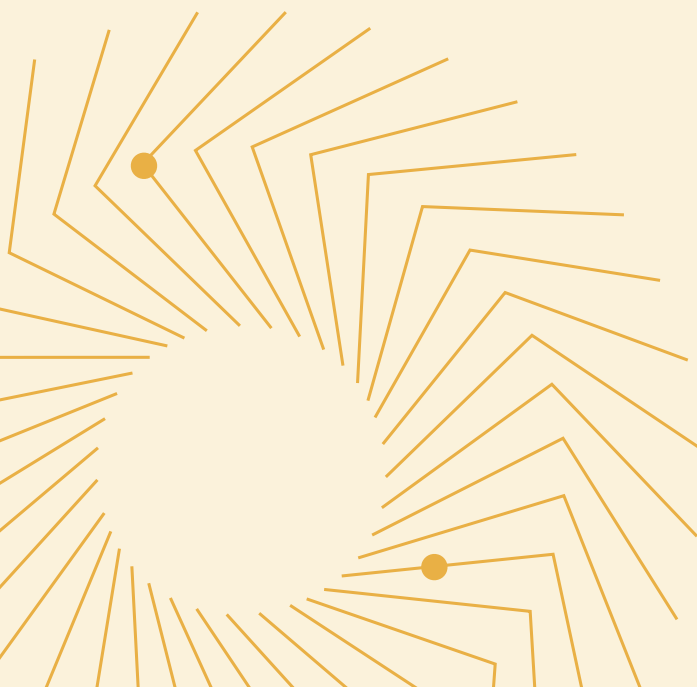
물론 여기서 핵심은 이러한 차이가 조직 전체를 아우르는 목표와 일치하는, 의도적이고 전략적인 선택의 결과이도록 만드는 것입니다.

그러한 전략적 일치가 없을 경우 AI 도입이 개인의 선호에 따라 주도되거나 조직의 목표가 아닌 기술적 편의를 제공하는 수준에만 머물 위험이 있습니다. 이같은 조정이 없다면 조직에 비효율성이 초래되고 기회 또한 놓칠 수 있습니다. 여러 부서에 걸친 시너지 효과와 혁신적인 결과를 활용할 수 없으며, 사내

전문직은 역량이 떨어지고 최신 기술에 뒤처질 수 있기 때문입니다.

AI 투자에서 가장 높은 수익률을 달성하는 조직은 AI 도입 패턴을 전략적 우선순위와 일치시키는 조직입니다. 이렇게 일치시킬 경우 AI 도구는 최고의 가치를 제공하는 곳에 배포되며 특정 전문 부서의 요구에 맞게 맞춤화될 수 있습니다. 이를 통해 조직은 조직 전체의 혁신을 가속화할 수 있습니다.

쉽지 않은 AI 도입 여정을 방향성을 갖고 의도적으로 형성하기 위해 조직은 AI 이니셔티브가 전략 목표와 부합할 뿐만 아니라 모든 조직 계층에서 정밀하게 시행되도록 해야 합니다. 이러한 접근 방식은 AI 기술에서 파생된 가치를 극대화할 뿐만 아니라, 조직 내 각 부서 및 각 팀의 고유한 요구 사항을 존중하는 동시에 혁신을 수용하는 응집력 있고 진보적인 문화를 조성합니다.





서문

오늘의 기술과 내일의 비즈니스 사이의 격차 해소

쉽지 않은 AI 도입 여정

현대적 전문직

향후 전망: 밝은 미래를 보장하는 방법

방법론

현대적 전문직

현대적 전문직이 되기 위해 필요한 자질은 무엇입니까?

분명히, 많은 서비스 직무에서 성공하는 데 필요한 역량은 몇 년 사이 크게 변화했으며, 앞으로도 계속 변화할 가능성이 매우 높습니다. 오늘날 새로운 현대적 전문직들이 부상하고 있습니다. 핵심 전문 능력은 그대로이지만, 이러한 현대적 전문직은 기술과 AI를 사용하여 자신의 역량을 강화합니다. 실제로, 절반 이상(55%)의 전문직은 지난 12개월 동안 일상적인 직무 역할이 크게 변화했거나 향후 12개월 내에 변화할 것으로 예상한다고 말했습니다.

흥미롭게도 설문조사에 참여한 응답자 중 거의 대부분(88%)이 전문 직무에 특화된 AI 어시스턴트를 선호한다고 답했습니다. 그러나, 이것이 경쟁력을 위한 기대 요소가 될 것인지(즉, 응답자는 거의 모든 전문직이 향후 5년 안에 AI 어시스턴트를 가질 것이라고 믿음) 아니면 차별화 요소(즉, 응답자들은 모든 전문직이 향후 5년 안에 AI 어시스턴트를 가질 수는 없겠지만 AI 어시스턴트를 확보한 전문직은 경쟁자에 비해 분명한 이점을 얻을 수 있다고 믿음)가 될 것인지에 대한 의견은 분분합니다. 기타 응답자들은 AI 어시스턴트를 보유하는 것이 그저 단순한 혜택일 뿐이라고 봅니다.



출처: Thomson Reuters 2025

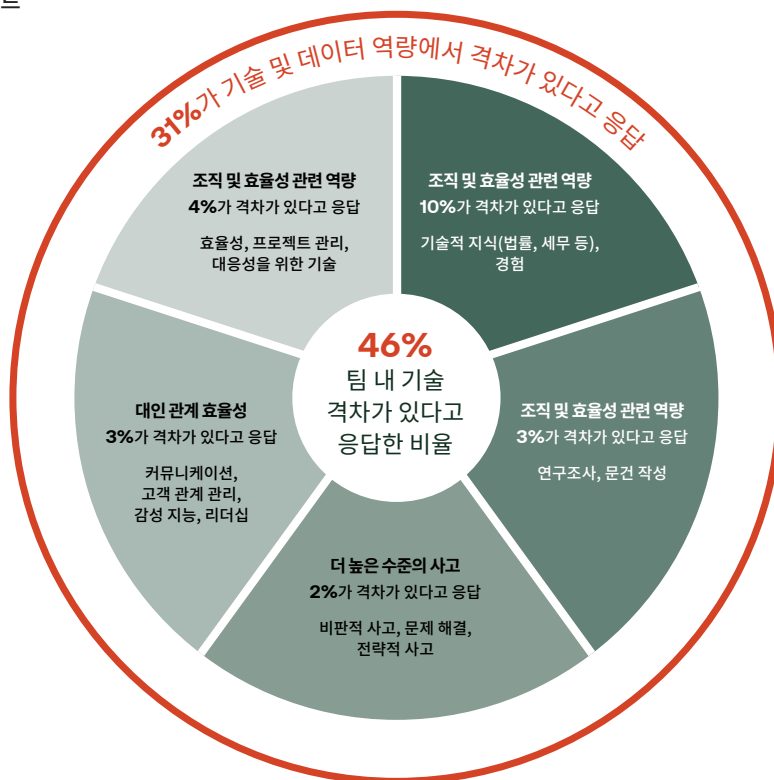
현대적 전문직 사이의 역량 격차 해소

오늘날 현대적 전문직에게 필요한 역량에는 AI를 사용하여 얻는 이점을 최대한 활용할 수 있는 기술 전문 지식이 포함됩니다. 그러나 톰슨로이터 연구에 따르면 다양한 직군에 걸친 서로 다른 개인들 간의 역량 격차는 심각한 문제가 되고 있습니다.

심지어, 대응성, 효율성, 대인 커뮤니케이션 등 소프트 스킬(soft-skill)이라 불리는 핵심 역량에서도 팀원 간 격차가 발생하고 있습니다.

40% 이상의 전문직이 기술 및 데이터 지식, 기술 관련 전문 지식에서 팀에 역량 격차가 있다고 응답했습니다.

현대적 전문직의 진화



4% 가 '마음가짐'에 차이가 있다고 응답: 변화에 대한 저항, 직업 윤리

세대 간 격차가 있습니까?

이 설문 조사에 따르면 Z세대 전문직은 동료가 디지털 문해력이 부족하다고 느낄 가능성이 베이비붐 세대에 비해 두 배 더 높습니다. 그리고 일부는 기술을 효과적으로 사용하여 효율성을 높이는 팀의 능력에 대해 불만을 토로하기도 합니다.

그러나 톰슨로이터 연구에 따르면, 직원 구성의 절반 가량을 차지하는 X세대 전문직들은 일반적으로 생각하는 것보다 기술에 더 적극적이며, 젊은 동료들 보다 더 많은 비율이 AI 교육에 참여하는 것으로 나타났습니다. 베이비붐 세대는 자신의 AI 숙련도가 낮다고 보고하며 AI에 집중한 교육에 덜 참여하지만, 이는 이미 숙련 단계에 오른 이들 세대의 경력을 고려했을 때 완전히 바람직하지는 않더라도 이해 가능한 현상입니다.

참고: 응답자에게 팀에 역량 격차가 있는지 직접 물어보았습니다(예/아니오). 그런 다음 격차가 있다고 응답한 사람들에게 구체적으로 어떤 역량이 부족한지 질문했고, 이때 열린 질문을 사용하여 응답 목록은 제시하지 않았습니다.

전문직들은 어떻게 AI 문해력을 강화할 수 있을까요?

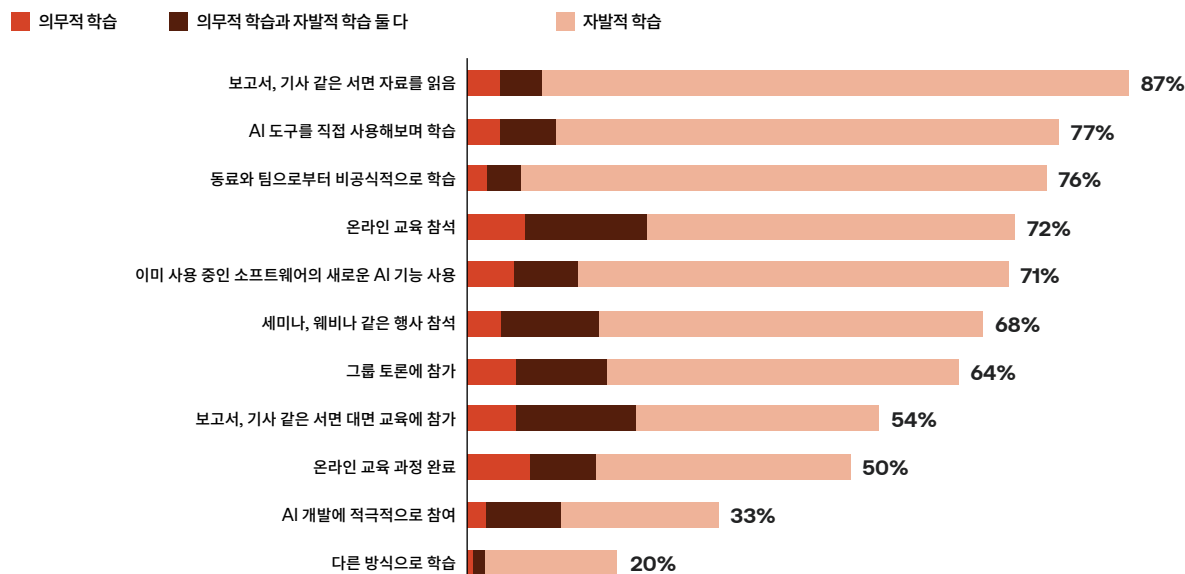
3년 기간의 설문조사에서 전문직들은 자신의 핵심 AI 역량을 평가하고 개선함으로써 엄청난 이득을 얻었습니다. 이제 거의 모든(96%) 전문직이 AI 역량에 대한 기본적인 인식을 가지고 있으면서도 좀 더 깊이 이해할 필요가 있다는 것 또한 인정합니다. 사실 대다수의 사람들은 아직도 AI를 자신의 일상 업무에 적용하는 방법을 잘 알지 못한다고 말했습니다.

그렇다면 전문직들은 어떻게 AI 문해력을 강화할 수 있을까요? 많은 응답자들은 수많은 방법, 즉 자발적인 방법(자료 읽기 등)과 조직에서 마련하고 의무화한 방법(가상 교육 참석 등)을 모두 사용하여 AI 문해력을 개선하고 있다고 말했습니다.

당연하게 들리겠지만, AI가 개발되고 조직 내에서 사용되는 방식에 적극적으로 참여한 전문직들이 AI를 가장 능숙하게 활용하는 것으로 나타났습니다. 물론 이는 새로운 기술에 가장 큰 관심을 보이는 전문직이 여기에 가장 적극적으로 참여하려 하기 때문일 수 있습니다.

그 외에도 높은 수준의 AI 지식과 가장 연관성 높은 학습 방식은 능동적인 학습(대면 및 온라인 학습 모두 포함)입니다.

높은/혁신적인 영향력을 지닌 요소



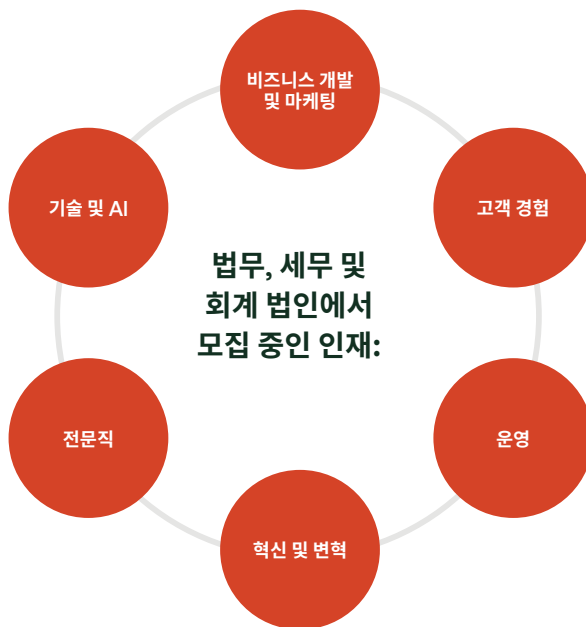
출처: Thomson Reuters 2025

AI 숙련도의 가장 큰 예측 변수는 조직 및 개인 수준에서 다양한 학습 방법에 참여하는 것입니다.

조직은 어떻게 현대적인 팀을 만들 수 있을까요?

모든 업계의 조직이 AI가 주도하는 미래를 마주하는 현재, 리더들이 어떻게 이 새로운 기술을 중심으로 인력을 재편하느냐는 미래의 성공에 대해 많은 시사점을 나타냅니다.

분명히, 새로운 직무의 확립과 기존 직무의 재편이 필요합니다. 그리고 이를 빠르게 진행시키는 조직은 기술에 능통하여 향후 성공을 보장하는 데 필요한 전문직을 채용할 때 더욱 뛰어난 성과를 거둘 수 있을 것입니다.



출처: Thomson Reuters 2025

발 빠르게 새로운 직무를 확립하고 기존의 직무를 재편하는 조직은 다재다능하고 기술에 능통하여 향후 성공을 보장하는 데 필요한 전문직을 고용하는 역량을 강화할 수 있습니다.

톱스ROI터의 전망

현대적 전문직은 뒤처지지 않도록 AI를 사용해야 합니다

모든 수준에서 역량을 새로 개발하려면 AI 학습에 대한 다면적인 접근이 필요합니다. 즉, 공식 교육, 실전 연습, 협업, 적응성에 대한 마음가짐이 적절하게 균형을 이루어야 합니다. AI 활용 능력을 보유한 전문직은 경쟁력을 확보하여 개인적인 역량을 강화하는 동시에 조직의 장기적인 가치에도 기여할 것입니다

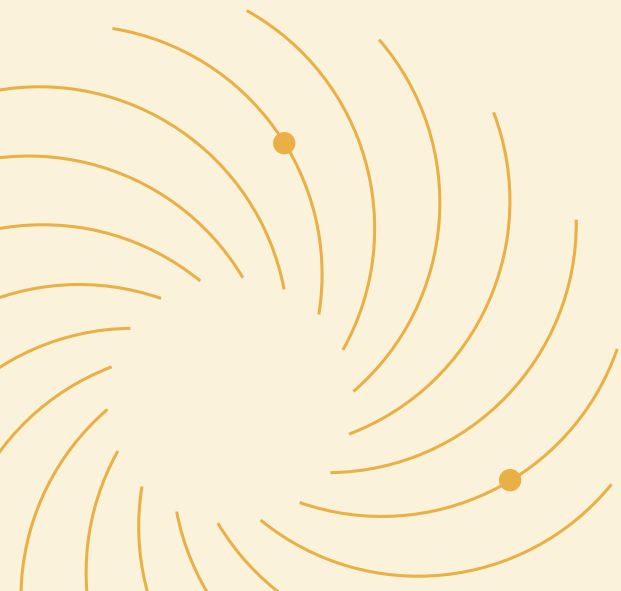
현대의 직무 환경은 신속한 기술 발전, 비즈니스 요구 사항의 진화, 인력의 인구 통계학적 변화 등의 특징을 보입니다. 경쟁력을 유지하려면 개별 전문직은 AI 숙련도에 특히 중점을 두고 지속적인 학습과 발전에 우선 순위를 두어야 합니다. 연구 결과에 따르면, AI 학습에 대한 다면적인 접근 방식을 수용하고 공식 교육과 실전 연습 및 협업을 결합한 전문직이 동료들에 비해 상당한 이점을 얻는 것으로 나타났습니다. 실제로 이러한 선제적 접근 방식은 효율성과 효과를 높일 뿐만 아니라, AI를 활용하여 혁신을 주도하고 전략적 목표를 달성하는 능력을 바탕으로 조직 내에서 가치 있는 자산으로 자리매김하도록 도와 줄 것입니다.

그러나 AI 유창성을 배양하는 것은 단순히 새로운 도구를 배우는 것이 아니라 AI를 전문직의 마음가짐과 워크플로에 통합하는 것임을 반드시 기억해야 합니다. 이를 위해서는 일부 전문직의 경우 관점의 변화가 필요합니다. 즉, AI를 위협으로 보는(또는 그와 반대로 자신의 직무와 무관하다고 간주하는) 태도에서 벗어나 AI를 자신의 역량을 강화하고 반복 작업으로부터 해방시킬 수 있는 일종의 파트너로 생각하는 것이 필요합니다. 또한 이 새로운 마음가짐으로 전문직들은 경험하고, 자기 자신과 다른 사람의 실수를 통해 배우며, 빠르게 진화하는 AI 환경에 지속적으로 적응하려는 의지가 필요합니다.

전문직이 AI를 막 탐색하기 시작했던 이미 AI 도구를 적극적으로 사용하고 있든, 이미 논의했듯이 조직의 목표와 일치하는 선제적 접근 방식이 필수적입니다. 즉, AI를 처음 접하는 전문직들은 학습 및 시행착오에 대한 명확한 목표를 설정하고, 교육 기회를 찾고, 더

많은 경험을 가진 동료와 협업하는 것이 중요합니다. 그리고 이미 AI를 사용하고 있는 전문직은 이러한 기술을 활용하는 새로운 방식을 끊임없이 모색하고, 다른 사람과 배운 내용을 공유하고, 조직 내에서 책임감 있고 윤리적인 AI 사용을 지지해야 합니다. 전반적으로 오늘날의 현대적 전문직들은 AI 여정의 주동자로서 자신의 성장을 주도하고 팀과 조직의 전체적인 성공에 기여합니다.

이러한 현대적 전문직들은 또한 다양한 직무를 맡은 다른 전문직들과 함께, 그리고 서로 다른 강점과 마음가짐을 가진 각 세대와 함께 더 많은 일을 하게 될 것입니다. 이러한 환경에서 성공하려면, 전문직들은 자신의 강점과 다른 사람의 강점이 어떻게 서로 조화를 이루어 조직 및 고객에게 최대한의 효율성과 가치를 제공할 수 있는지 적극적으로 탐색해야 합니다.





서문

오늘의 기술과 내일의 비즈니스 사이의 격차 해소

쉽지 않은 AI 도입 여정

현대적 전문직

향후 전망: 밝은 미래를 보장하는 방법

방법론

향후 전망: 밝은 미래를 보장하는 방법

2025년 이후로는 어떤 모습을 볼 수 있을까요?

내년과 그 이후의 모습에 대한 질문을 받았을 때 상당수의 전문직들은 조직 내에서, 그리고 해당 업계 내에서 AI에 의해 일어나고 있는 획기적인 변화를 이미 일어나고 있는 변화로 보았습니다. 그리고 많은 사람들이 일상 업무에서 조직의 AI 투자에 따른 혜택을 이미 보고 있거나 그러한 혜택을 향후 12개월 이내에 기대한다고 말했습니다.

전반적으로, 이 연구의 가장 두드러진 시사점은 명확한 AI 전략을 전반적인 목표에 연계하는 전문 서비스 회사, 기업 부서 및 정부 부서, 기업이 혜택을 누리게 될 것이라는 것입니다.

아울러, 자신의 AI의 숙련도를 개선하고자 하는 전문직들 또한 마찬가지로 이러한 노력의 혜택을 누리게 될 것입니다.

한편, 전략적 접근 방식 없이 진행하기로 하거나, 앞으로의 AI 양상을 그저 지켜보기로 결정한 조직은 갈피를 잡지 못하고 결국에는 경쟁 우위를 유지하는 데 실패하거나 조직의 비즈니스와 고객에게 가치를 제공하지 못할 것입니다.



53%

AI 도입으로 인해 조직이 적어도 한 가지 유형의 혜택을 이미 경험하고 있다고 응답한 비율



주당
5 시간

AI를 통한
예상 절감
효과:

연간
240 시간



약 절반이 향후 12개월 내에
혁신을 향한 여정을
시작할 것이라고 예상



출처: Thomson Reuters 2025

방법론

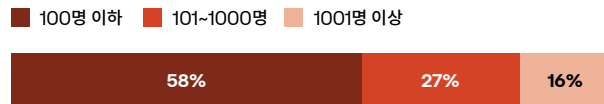
톰슨로이터의 세 번째 연례 전문직 미래 전망 보고서는 여러 부문에 걸친 포괄적인 연구를 통해 전문직들이 조직 내 AI 구현의 기반이 되어야 하는 조직의 비전에 초점을 맞추면서 기술 혁신을 활용하는 방법에 대해 유용한 인사이트를 제공합니다.

이 데이터는 2025년 2~3월 법률, 리스크, 규정 준수, 세무, 회계, 감사 및 무역 업계의 회사 내외부 전문직 2,275명을 대상으로 한 설문조사에서 수집되었습니다.

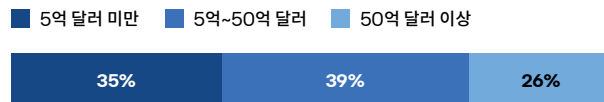


	합계	법률	세무, 감사 및 회계	부정행위 및 규정 준수 부서	기업 C-레벨
합계	2275	1363	594	61	257
전문 법인	1447	985	462	—	—
비즈니스/기업	617	197	132	41	257
정부	211	191	—	20	—

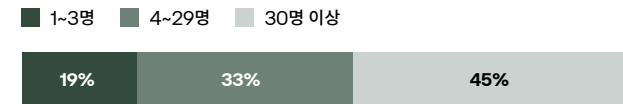
법무법인 규모(직원 수)



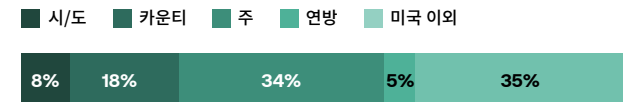
기업 매출(USD)



세무법인 규모(직원 수)



정부 수준



투스로이터

투스로이터는 비즈니스 정보 서비스 분야의 선도적인 공급업체입니다. 투스로이터의 제품에는 법률, 세금, 회계 및 규정 준수 전문직을 위한 고도로 전문화된 정보 지원 소프트웨어 및 도구가 포함되어 있으며, 이 도구는 세계에서 가장 국제적인 뉴스 서비스인 로이터(Reuters)와도 결합되어 있습니다.

자세한 내용은 thomsonreuters.co.kr/ko.html에서, 최신 월드 뉴스는 reuters.com에서 확인할 수 있습니다.

Thomson Reuters Institute

Thomson Reuters Institute는 법률, 기업, 세무, 회계 및 감사, 정부 분야의 전문직이 모여 최신 사건과 트렌드를 분석하고 대화 및 토론을 통해 오늘날 세계가 직면하는 기회와 과제에 대한 필수 지침을 제공합니다. 투스로이터의 사고 리더십 전담 부서로서 블로그 논평, 업계 최고의 데이터 세트, 정보에 입각한 분석, 업계 리더와의 인터뷰, 동영상, 팟캐스트, 세계적 수준의 이벤트 등 다양한 콘텐츠를 통해 역동적인 비즈니스 환경에 대한 예리한 인사이트를 전달합니다.

자세한 내용은 thomsonreuters.com/institute에서 확인하세요.

