

# 推動「全球競才方案」 強化競逐優秀人才

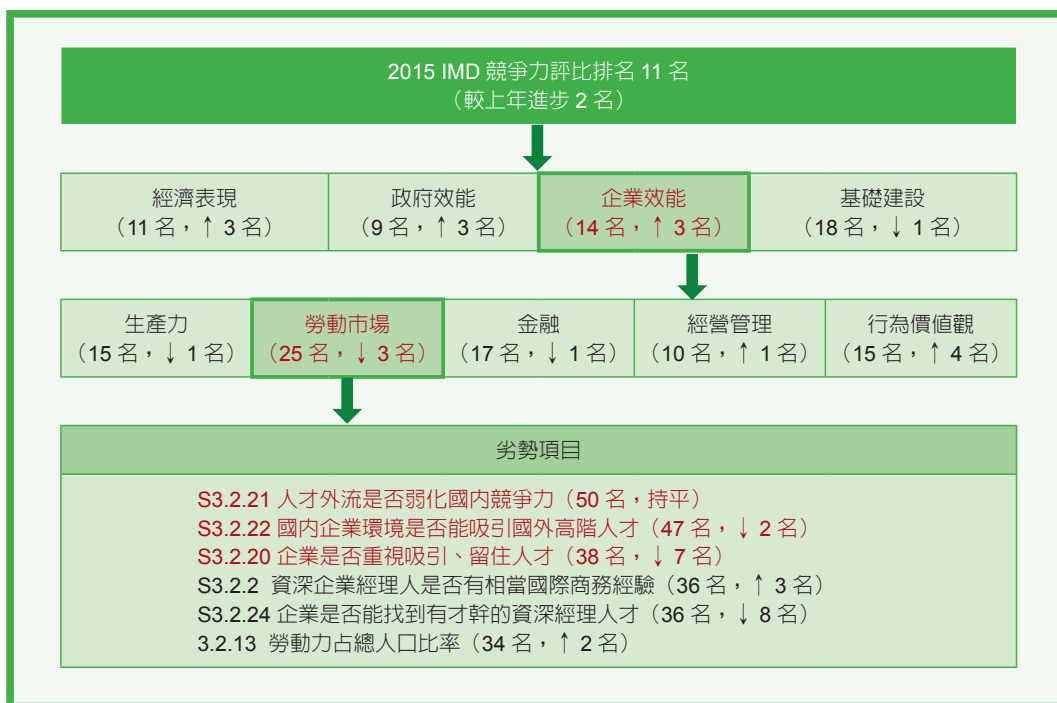
國發會人力發展處

- 
- 壹、為什麼要推動「全球競才方案」
  - 貳、「全球競才方案」希望達到什麼目標
  - 參、「全球競才方案」之具體做法
  - 肆、目前推動情形
  - 伍、結語
- 

## 壹、為什麼要推動「全球競才方案」

過去幾十年來，臺灣能夠創造舉世讚譽的經濟奇蹟，憑藉的就是我們充裕的人力資源。然而近年來，我國人才外流日漸加劇，大量的人才流失對國家發展是一大威脅。

根據瑞士洛桑管理學院（IMD）「2015 年 IMD 世界競爭力年報」，在 61 個受評比國家，我國排名第 11，雖較上年進步 2 名，但其中「企業效能」項下之「勞動市場」排名自 2011 年起持續下滑，顯示我國技術勞工及資深管理人才供給不足、國內環境不易吸引外籍高技術人才等問題，嚴重影響我國競爭力（圖 1）。為促進臺灣經濟永續發展，政府應積極延攬外籍優秀人才來臺，並留任國內人才，俾為我國注入新的活力與創意。



註：1. S 表示該項指標為問卷調查指標。

2. 所謂劣勢項目 (weaknesses) 是 IMD 在個別國家報告列出 4 大類排名最落後的細項指標。

資料來源：瑞士洛桑管理學院 (IMD)「2015 年 IMD 世界競爭力年報」，本會整理。

圖1 2015 IMD競爭力評比排名

除了競爭力評比排名指標所顯示之警訊，實際檢視我國面臨之處境，發現各國皆積極競逐人才，而我國雖在留才攬才政策上已有所作為，成效卻相當有限，仍有許多可努力空間。所謂知己知彼，百戰不殆，我們須先瞭解各國推動之政策計畫，並檢討我國不足之處，尋求精進方向，藉此幫助我國未來政策之規劃。

## 一、外在挑戰與內在課題

如今臺灣面對的國際環境相當競爭，鄰近的新加坡、中國大陸、南韓、香港都來臺灣挖角，臺灣成為各個競爭對手的人才庫，不利我國的發展。鄰近各國推動各樣政策及計畫，積極吸引人才，包括：

(一) 新加坡：成立「Contact Singapore」，在全球各地設置辦事處，延攬海外專才和企業家。

- (二) 中國大陸：海外長期駐點攬才，並啟動多項延攬海外人才計畫，包括：2008 年實施「千人計畫」，引進國家重點產業、實驗室等各類領域所需人才；2011 年執行「青年千人計畫」，吸引 2,000 名青年人才。
- (三) 南韓：2012 年推動「引進外籍專業人才支援事業計畫」，支援中小及創投企業引進外籍關鍵技術人才；2014 年辦理「吸引海外優秀人才計畫」，依教研、企業人才及海外留學生等類型，推動各類策略性延攬措施。
- (四) 香港：2006 年施行「輸入優秀人才入境計畫」，提供中國大陸、國外優秀人才或國際名校畢業生特殊入境及工作許可。

除上述各國政府所推動的各項政策之外，各國企業更積極來臺延攬優秀人才，尤其是大陸企業大舉挖角，導致近年臺灣廠商面臨人才流失、營業機密外洩等問題，臺灣人才競逐失利已成為兩岸產業合作主要風險。中國大陸針對重點新興產業，積極對臺灣企業挖角，加以兩岸產業分工逐漸轉為相互競爭，IC 設計與 IC 代工、工具機、高階電子關鍵零組件產業，人才流失風險日趨升高。

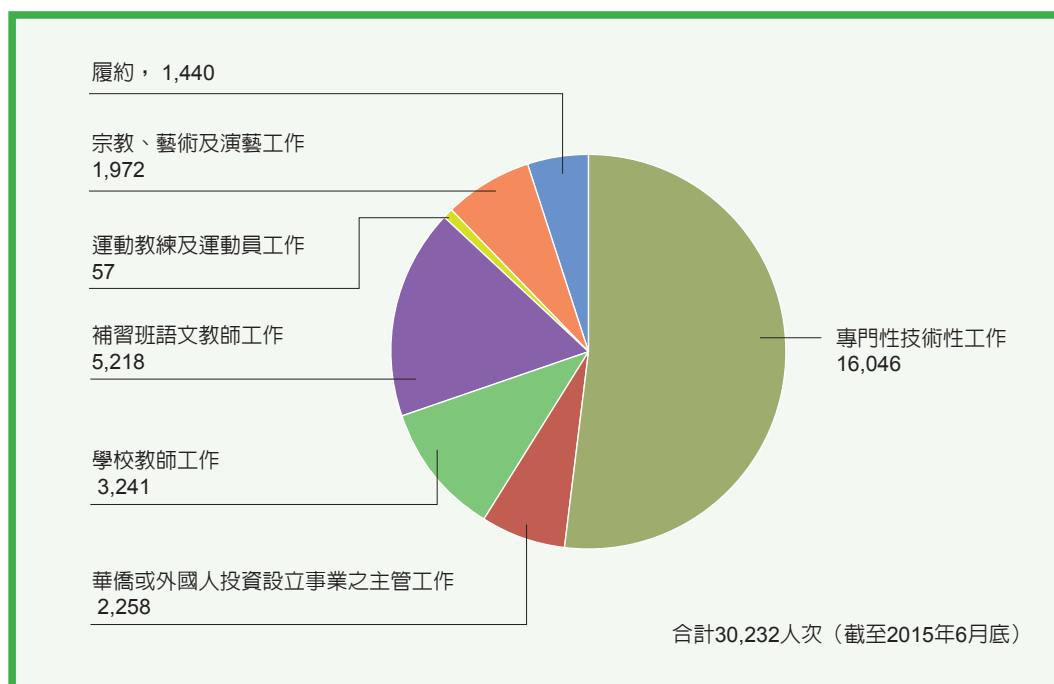
依據勞動部 2012 年委託研究推估，臺灣居留中國大陸工作人數約計 50 萬至 100 萬人，屬性以青壯高階專業及主管人才為主。

內在課題方面，近年我國雖推動各項措施，但留才攬才效果仍有進步空間。根據勞動部統計資料顯示，截至本（2015）年 6 月底止，外國專業人員持有效聘僱許可在臺工作人次仍僅為 30,232 人次（圖 2），約占總就業人口的 0.27%，平均每年成長幅度為 4%。其中，專門及技術人員人數為 16,046 人，占比為 53.1%，顯示外國專業人員中，僅半數為真正的專技人才；而補習班外籍教師人數居次，達 5,218 人，占比為 17.3%。

## 二、我國推動留才及攬才相關各項措施如下：

- (一) 攬才團：有鑒於人力資本重要性日增，行政院於 2003 年度開始，籌集各部會並邀請國內數十家廠商，辦理延攬海外人才訪問團相關活動。

- (二) 外人三卡：仿效美國「綠卡」、歐盟「藍卡」，行政院自 2008 年 12 月起，針對來臺的國際重量級人士、高階專業人才及投資的企業家等，核發「學術及商務旅遊卡」、「就業 PASS」及「永久居留卡」（梅花卡）等外人三卡。
- (三) 彈性薪資方案：教育部於 2010 年開始實施「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，改變齊頭式給薪方式，強化留才攬才誘因。
- (四) 放寬技術作價及技術人才兼職規定：2012 年 2 月修正公布「科學技術基本法」，配合該修正條文第 17 條第 4 項、第 5 項增修，研擬新訂「從事科學研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法（草案）」，以放寬優秀科學技術人才技術作價投資及兼職規定。
- (五) 修正《營業秘密法》增訂刑事責任：2013 年 1 月 11 日三讀通過《營業秘密法》修正草案部分條文（第 13 條之 1 至第 13 條之 4 條文），增訂刑事責任，提供營業秘密有效之保護，避免企業惡性競爭或商業間諜行為。



資料來源：勞動部統計資料「外國專業人員有效聘僱許可人數——按申請類別分」，本會整理。

圖2 外國專業人員有效聘僱許可人數

- (六) 鬆綁外籍人士聘僱幫傭限制：2012 年底放寬外籍白領專業人士申請外傭資格，外籍白領專業人士月薪新臺幣 15 萬元或年薪 200 萬元以上，並在國外曾僱用外籍幫傭達 1 年以上者，可在臺申請外籍幫傭；2014 年 3 月進一步放寬外籍白領專業人士可以引進原來僱用的外傭，不受必須僱用滿 1 年之限制。
- (七) 實施僑外生留臺「評點配額」制：2014 年 7 月起實施優秀僑外生留臺工作評點配額機制，取代以往單一薪資限制（37,619 元）。「評點配額」制針對已取得我國高等教育（大學或以上）學位之僑外生（含港澳生），不限應屆畢業生，改採計學經歷、薪資水準、語言能力、特殊專長及配合政府產業政策等「多元審查」標準，由擬聘僱企業代為向勞動部申請「評點配額」方式，只要評點分數達 70 分即可留臺工作。
- (八) 開辦創業家簽證：本年 7 月起開辦「創業家簽證」，給予在臺停、居留期間及出入境之便利與優惠，加速引進國外人士及團隊來臺創新創業。開辦前，外國人來臺持有觀光、商務簽證只能停留 3 至 6 個月；開辦後，持創業家簽證來臺者在臺居留期限為 1 年，第 2 年如有營運事實，可延長居留期間 2 年，俾提供外國創業家來臺居留便利性，帶動創新創業產業發展。

### 三、缺乏留才攬才整體性的行動方案

- (一) 欠缺積極性及整合型全球攬才行動：過去我國未長期且系統性追蹤海外人才資訊，並缺乏統整規劃之攬才行動，致未能掌握我國海外留學生、僑民、僑外生及外籍專業人才等資料，無法與海外人才建立聯繫網絡。
- (二) 國內薪資水準無競爭力：半數以上工作者與企業人資長認為我國人才外流主因為「薪資沒有競爭力」；2010 年採行員工分紅費用化，分紅配股按市價課稅等規定；員工取得分紅配股收入，併入一般個人綜合所得，按累進稅率繳稅，致員工獎酬誘因縮減。
- (三) 國際化友善環境尚待提升：臺灣外語環境、民衆外國語文能力及國際觀有待提升；外籍人士之工作、居住、稅務、健保及子女教育等問題，亦有強化空間。

## 貳、「全球競才方案」希望達到什麼目標

在全球化的知識經濟時代，充足且優質人才是國家核心根本，國家競爭力之提升與否，與人才的質與量息息相關。人才與產業發展更是密不可分，世界各國莫不卯足全力積極發展新興產業提升整體競爭力，也因此紛紛推出優惠政策吸引人才。為了有效競逐優秀人才，我們必須設立目標，並往目標竭力邁進。

### 目標一：讓人才走進來

政府將積極努力協助產業界、學術及研究單位，透過提供網實合一攬才服務，鬆綁攬才法規限制等，以更積極的做法，讓人才走進來，認識臺灣，進而願意來臺工作與生活（架構圖參考圖3）。

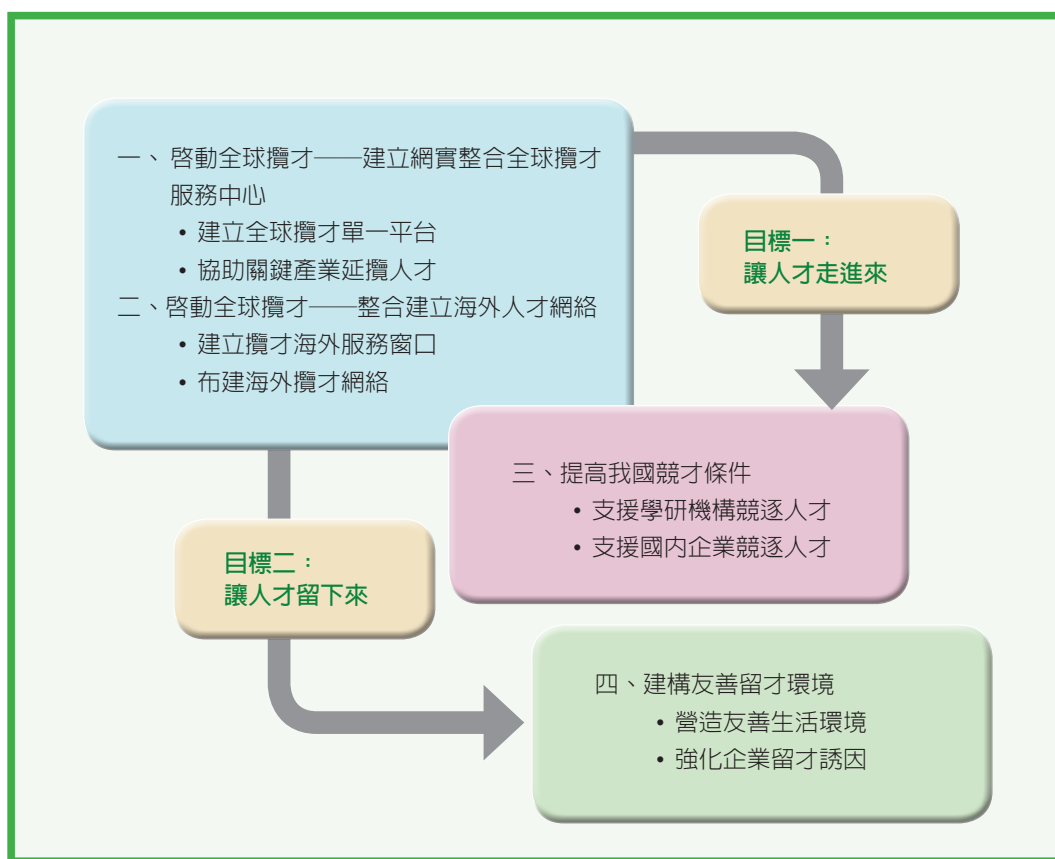


圖3 目標架構圖

## 目標二：讓人才留下來

人才進入臺灣後，更須積極讓人才留下來，本方案透過全球競才機制的建立，規劃國家人才需求，鎖定延攬發展重點產業之關鍵人才，並提高我國學研及企業的全球競才條件，建立友善的國際競才環境等多項創新策略，希望能獲具更多共識，落實改革，化我國人才的危機為轉機。

## 叁、「全球競才方案」之具體做法

為達成前揭方案目標，我們研訂了以下 4 大策略方向及具體做法：

### 一、啓動全球攬才——建立網實整合全球攬才服務中心

#### (一) 建立全球攬才單一平臺

1. 成立「行政院全球攬才聯合服務中心」，提供一站式攬才服務，扭轉以往各單位單打獨鬥、點狀的攬才行動模式。建立「專案經理人」專案專責辦理機制，提供海外優秀人才媒合就業服務、各階段諮詢服務（來臺前評估、入國申辦手續、入國後生活等協助）以及追蹤處理結果。
2. 「行政院全球攬才聯合服務中心」介接國家層級單一網絡平臺（Contact Taiwan），做為臺灣國家品牌對外攬才單一窗口。該平臺功能包括：（1）一站式多國語言服務（2）提供外國人來臺工作及生活分眾諮詢服務（3）互動式 APP 媒合就業服務（4）運用國內外網路平臺（如 LinkedIn）宣導及擴充海內外人才庫。此外，針對國家人才需求面，由相關部會彙整研提重點產業研發人才及關鍵領域學研人才需求；針對人才供給面，建立海外人才資料庫，納入我國海外人才、僑民、來臺僑外生及有來臺經驗外籍人才等，並積極建置關鍵產業人才資料庫。



## （二）協助關鍵產業延攬人才

1. 本方案鎖定重點發展產業，包括「生產力 4.0」、「高階製程設備」、「先進電子零件製造（含 IC 設計、半導體製造）」、「智慧系統整合應用（含大數據、物聯網及雲端）」、「5G 及前瞻通訊」、「生技新藥及醫療器材」、「再生能源」、「產品及使用者經驗設計」、「創新前瞻研究發展」及「國際金融服務」等重點發展之高價值產業。
2. 配合國家產業發展策略與因應企業攬才需求，並結合國內產業公協會力量，或透過與各國之合作平臺，延攬目標國特定人才或團隊，促進我國產業創新與升級。
3. 運用「臺日產業合作推動辦公室」等現有平臺，舉如：聯繫日本 Old Bone Network 組織，延攬關鍵產業退休匠師，促進企業轉型升級。
4. 積極推動「創業拔萃投資計畫」及「臺矽基金計畫」，藉由矽谷之臺灣創新創業中心，協助企業與矽谷建立策略聯盟，引進關鍵技術與青年創業家來臺。
5. 運用工業合作計畫，並鼓勵海外企業併購，或透過相關技轉計畫之方式，協助我國業者自國外引進關鍵技術與培育高階人才（例如日本機械產業退休匠師、印度軟體人才等），提供中小企業延攬之協助及聘僱獎助（例如來臺面試交通費等），以建構完整產業供應鏈體系，強化產業競爭力。

## 二、啟動全球攬才——整合建立海外人才網絡

### （一）建立攬才海外服務窗口

1. 駐外相關館處盤點彙報目前相關部會派駐人員海外攬才計畫與任務執行情形。
2. 透過全球駐外 32 館處成立攬才服務窗口，各窗口布建延攬海外人才網絡（科技、學術、經貿、外僑等），以為攬才前哨站。

### （二）布建海外攬才網絡

1. 與海外科技、經貿、學術社團等建立合作管道，並積極促進海外相關社團社員與我國企業及學研機構職缺、人才履歷及攬才服務等攬才資訊之交流合作。



2. 鼓勵海外留學生回國就業，並協助充實海外人才資料庫及未來之國家層級單一網絡平臺（Contact Taiwan）。

### 三、提高我國競才條件

#### （一）支援學研機構競逐人才

1. 調整現行彈薪制度，改變齊頭式平等的補助方式，提高攬才經費比例，並研議支援公設財團法人科研機構延攬外籍人才之法規鬆綁，協助掌握國際關鍵技術及人才。
2. 參考國際薪資水準，建立績效導向的彈薪制度，同時，建立分級補助機制，擴大補助級距，落實薪資差距。
3. 將公設財團法人科研機構納入彈薪制度適用範圍，並研議鬆綁相關法規；推動「臺灣人才躍昇計畫」等，延攬具國際影響力之教研、高等教育管理人才，俾利支援學研機構建立具國際競才條件之薪資制度。
4. 鼓勵公設財團法人延攬之創新研發人才至學校兼課或講座教學，以擴展效益培育我國人才。

#### （二）支援國內企業競逐人才

1. 改變研發補助多用於硬體設備，而疏於投資人才之模式，協助企業進用外籍關鍵技術及創新研發人才。
2. 針對「小型企業創新研發計畫」、「A+ 企業創新研發淬鍊計畫」及「產業升級創新平臺輔導計畫」等計畫，補助企業新聘碩博士級人才費用，惟補助經費不得超過計畫經費之 50%，預期可提升延攬高階研發人才之薪資條件。

### 四、建構友善留才環境

#### （一）營造友善生活環境

1. 簡便工作居留程序：修正《就業服務法》，取得永久居留者得免再申請工作許可；修正「外國人從事就業服務法」，增列評點制，協助外籍人才配偶申請工作許可。

2. 協助解決外籍人才來臺居住：鼓勵各大學提供留任延攬外籍人才津貼，增修彈性薪資支給規定。
3. 免除外籍新生兒納保等待期：增修「全民健康保險法」，在臺出生之外籍新生兒，與我國籍新生兒納保時點一致。
4. 加強外籍人才退休保障：修正《國籍法》，允許殊勳於我國者或高級專業人才申請歸化時，免放棄原有國籍。
5. 其它友善措施：函釋「雙重身分證明文件」不以外國護照為限，外籍人士持居留證及具辨識力之身分證件即可申請銀行、郵局開戶及電信服務，並營造友善英語環境等。

## (二) 強化企業留才誘因

推動產學合作，培育及留用關鍵技術人才：針對重點產業（如：IC 設計與 IC 代工產業、工具機、高階電子關鍵零組件等產業），橫向整合部會現有產學合作資源，主動積極與企業及公協會合作，培育及留用重點產業關鍵技術研發人才。

## 肆、目前推動情形

### 一、推動組織架構

依本年 1 月 20 日「行政院人才政策會報」第 4 次會議，毛院長指示：由行政院副院長擔任召集人，成立「強化競才策略推動小組」，國家發展委員會主委擔任執行長，其下分成海外網絡、全球攬才、競才條件、留才環境等 4 工作小組（圖 4），並分別由外交部、經濟部、教育部及內政部主政，相關部會提出具體因應對策（表 1）。

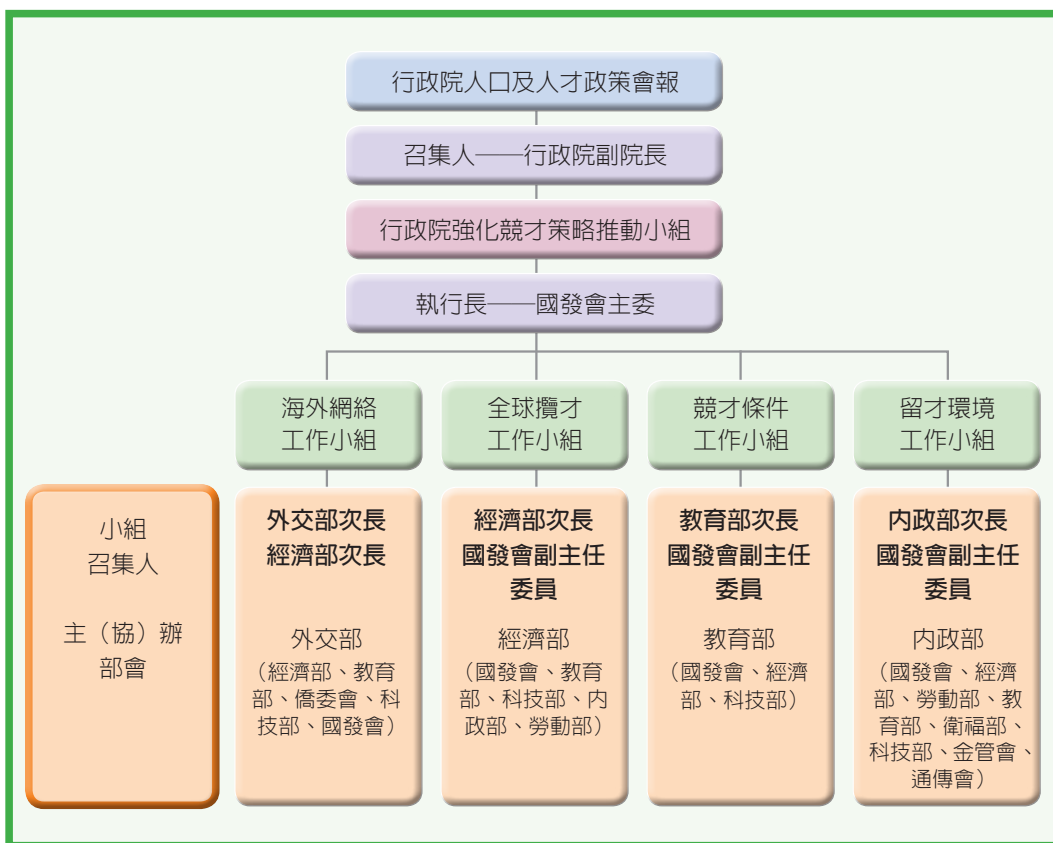


圖4 推動組織架構圖

表1 重點工作之部會分工表

重點工作		主、協辦機關
啓動全球攬才——建立網實整合全球攬才服務中心（全球攬才工作小組）		
1.1	整建海外人才資料庫	教育部、外交部、經濟部、僑委會、科技部、國發會
1.2	建立海外人才網絡媒合平臺	經濟部、教育部、科技部、外交部等相關部會
1.3	成立「全球攬才聯合服務中心」	經濟部、行政院全球招商及攬才聯合服務中心、國發會、內政部、衛福部、勞動部、科技部、外交部等相關部會
1.4	辦理全球攬才活動	經濟部、教育部、科技部
1.5	規劃國家人才需求及協助重點產業攬才	經濟部

表1 重點工作之部會分工表（續）

重點工作		主、協辦機關
啓動全球攬才——整合建立海外人才網絡（海外網絡工作小組）		
2.1	建立攬才海外服務窗口	外交部、經濟部、教育部、科技部、僑委會
2.2	布建延攬海外人才網絡	外交部、經濟部、教育部、科技部、僑委會
2.3	媒合海外人才來（回）臺就業	經濟部、外交部、教育部、科技部、僑委會
提高我國競才條件（競才條件工作小組）		
3.1	調整「彈薪制度」	教育部、科技部、經濟部、農委會、衛福部
3.2	研議整合資源挹注頂尖人才延攬措施	教育部
3.3	支援中小企業延攬國際創新研發人才	經濟部
建構友善留才環境（留才環境工作小組）		
4.1	加強優秀外籍人才退休保障	內政部
4.2	便利外籍人才進入臺灣工作、居留程序	勞動部、內政部
4.3	友善外籍人才生活環境	教育部、衛福部、金管會、國家通訊傳播委員會、國發會
4.4	強化國內企業留才誘因	經濟部、科技部

## 二、啓動全球攬才——建立網實整合全球攬才服務中心（全球攬才工作小組）進度說明

「行政院全球招商及攬才聯合服務中心」已於本年 8 月 7 日正式揭牌營運。為啓動全球攬才建立全球攬才單一平臺，行政院賦予招商中心「全球攬才聯合服務」之任務，首創一站式攬才服務之實體單一窗口，扭轉過往各單位單打獨鬥、點狀的攬才行動模式。

### (一) 全球招商及攬才聯合服務中心運作模式

招商中心將介接外交部外館系統為主之海外攬才服務窗口，以及經濟部媒合就業互動網路平臺（未來使用 Contact Taiwan 國家層級單一網路平臺），提供專案專責之一站式服務，媒合就業服務以協助企業延攬海外產業專業人才（圖 5）。



圖5 全球攬才聯合服務中心運作圖

### (二) 全球招商及攬才聯合服務中心組織架構

目前全球招商及攬才聯合服務中心（以下簡稱中心）組織架構已調整，中心執行長／副執行長下設有 5 組，分別為招商一組、招商二組、攬才一組、攬才二組及綜合企劃組（圖 6）。



圖6 全球招商及攬才聯合服務中心組織架構圖

### (三) 聯合服務跨領域整合

為瞭解並尋求更多想法與建議，俾利提供更完善之服務，中心將加強與各領域之溝通協調合作，包括產業界、人力資源機構、學研單位、各國駐臺單位、各工商協會、園區及各貿易港區、各縣市招商單位及中央各部會（圖 7）。

### (四) 服務流程

中心為提供完善之服務，歡迎廠商及海外優秀人才以電話、EMAIL、親自臨櫃等方式，由中心專案經理人提供專責服務，解決個案問題，服務對象包括國內廠商、外籍人才、僑外生、旅居海外人才及留學生。

流程規劃如下：外籍人才詢問來臺工作及生活面相關問題時，由服務中心專案經理人初步回應處理；如無法解決，再請各部會之聯絡窗口協助解決。倘

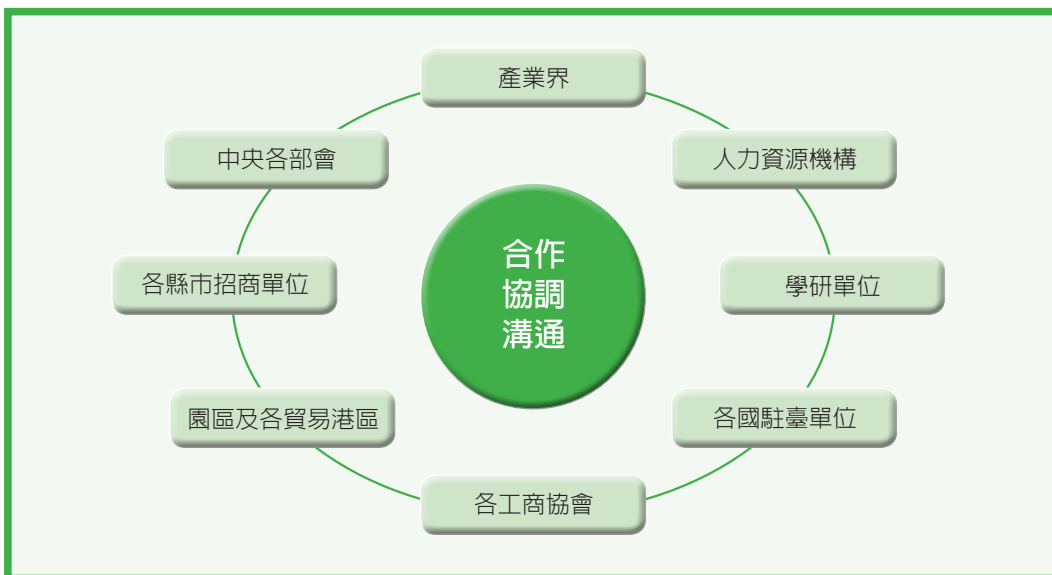


圖7 聯合服務跨領域整合圖

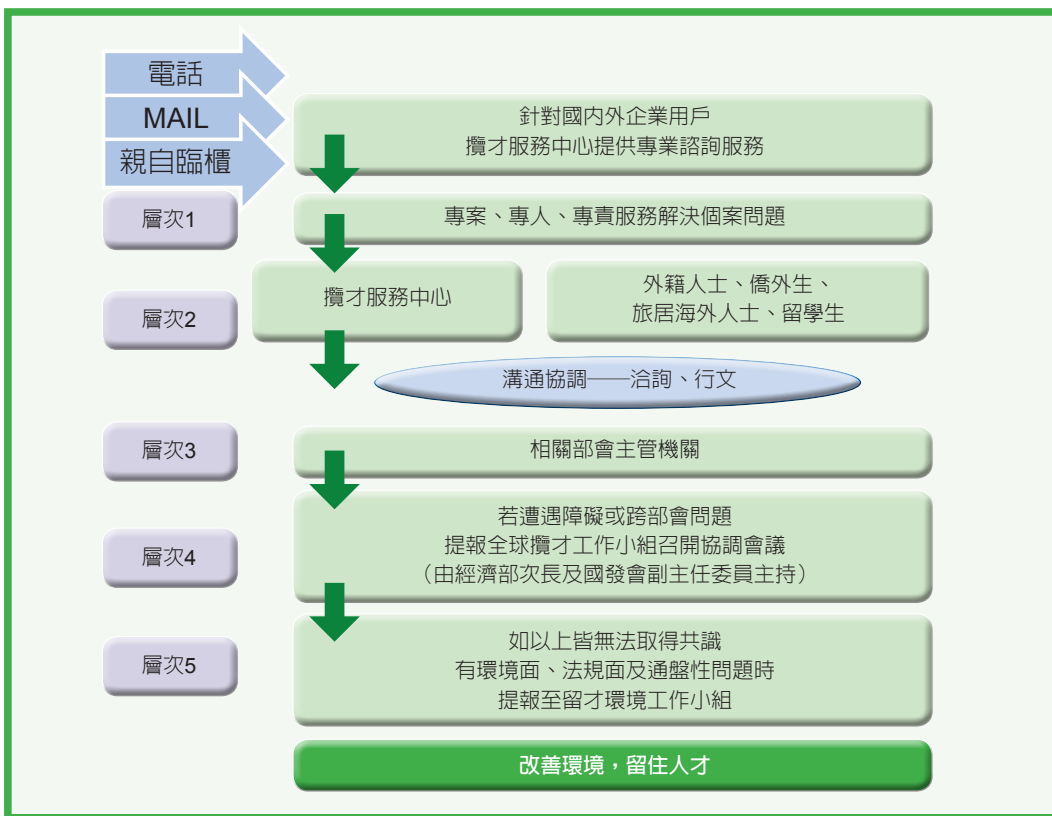


圖8 服務流程圖



有未盡解決情事，則將課題提交內政部主政之留才環境工作小組彙整，再依課題屬性及分工提報各政策協調平臺解決。

#### (五) 十大攬才重點領域之初步規劃

目前經濟部已規劃十大攬才重點領域所需人才（表 2），人才類別與產業升級轉型行動方案之策略互相扣合，為配合國家產業發展及企業人才需求，未來攬才重點領域將適時滾動檢討。

表2 十大攬才重點領域彙整表

領域	推高值	補關鍵	展系統	育新興	其他特定需求
1. 生產力4.0	√	√	√	√	
2. 高階製程設備		√	√		
3. 先進電子零件製造（含IC設計、半導體製造）	√	√	√		國際拓銷人才
4. 智慧系統整合應用（含大數據、物聯網及雲端）		√	√	√	
5. 5G及前瞻通訊			√	√	專利應用、標準會議參與、談判人才
6. 生技新藥及醫療器材		√		√	國際拓銷、法規、專利人才
7. 再生能源			√	√	以離岸風電為主
8. 產品及使用者經驗設計	√	√		√	
9. 創新前瞻研究發展			√	√	
10. 國際金融服務	√	√		√	國際化、金融商品開發人才

## 伍、結語

為吸引全球優秀人才來（留）臺，行政院已於本年 9 月 8 日核定「全球競才方案」，期藉由本方案成立「全球招商及攬才聯合服務中心」、建立國家層級全球攬才網絡平臺、建立有國際競才條件之薪資制度以及營造友善便利的生活環境等具體措施，實際推展全球攬才行動，達到「讓人才走進來、讓人才留下來」的目標，以充實我國人才資本，提升產業競爭力，並促進臺灣經濟之永續發展。🌐