

國家發展委員會 新聞稿

發布日期：105 年 2 月 15 日
聯絡人：林至美、鄭佳菁
聯絡電話：(02)2316-5379、2316-5600

提升我國競才條件，啟動全球攬才

近年來世界各國常以優渥薪資條件及完善配套措施吸引外籍人才，尤其是鄰近的新加坡、中國大陸、南韓、香港等亞洲鄰國，都開出高薪來臺灣挖角專業人才。為促進臺灣經濟永續發展，除了留才與育才外，國發會積極推動「全球競才方案」以協助學研機構及企業延攬外籍優秀人才來臺服務，為我國經濟發展注入新的能量與創意。

在全球化的知識經濟時代，量足質精的人才是國家競爭力核心，臺灣過去仰賴優秀人力資本屢創經濟奇蹟，並度過數次全球金融危機。然而，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，我國雖排名第 11，但國內環境不易吸引外籍高技術人才等問題，仍嚴重影響我國競爭力；另，從國際人力資源顧問公司所做的調查顯示，臺灣所提供的薪資水準是兩岸三地中最低的，是我國欲延攬及留用國際人才時所面臨的不利條件。

國發會於 104 年 9 月奉行政院核定推動「全球競才方案」(以下稱本方案)，內容包含多項具體措施。其中在「提高我國競才條件」一項，主要為推動彈性薪資制度改革、鬆綁科研機構延攬人才限制，以及協助企業延攬人才等 3 大重點工作，藉由改善薪資條件來協助學研機構及企業競逐國際人才。

一、在彈性薪資制度改革方面

- (一) 調整攬才經費比例：過去我國彈性薪資經費用於留才比例高達八成，相較之下，攬才經費過低且經費運用效率不佳，無

法有效吸引外籍人才來臺。有鑑於此，本方案責成教育部調整其所管「獎勵大學教學卓越計畫」，要求競爭型經費使用規定明定新進人才及國際人才招聘比率至少須達 10%，提升補助經費用於攬才的比重。

(二) 補助不限編制內人員：過往因各項法令或行政命令規定，各項經費使用多規定以編制內員額為對象，然而這些規定也對國際競才帶來過多限制。因此，本方案改以「員額外加」方式，結合科技部、教育部經費，協助學校建立與國際級市場薪資水準連結機制，提升競才條件。

(三) 補助方式調整為總額補助：教育部改變過往以「個人」為審查對象的經費補助方式，改為審查各大專院校所提計畫後，給予「總額補助」，並賦予學校自行訂定校內補助領域及補助級別，使校方具更多薪資分配的彈性，以擴大經費使用效率。

二、 在科研機構補助方面：本方案責成科技部等相關部會研議鬆綁公法人科研機構聘僱外籍人士薪資「天花板」的限制，以提升聘僱關鍵技術人才之誘因。此外，為擴大外溢效果，教育部現正研議於現有平台內，增加科研機構延攬國際人才的查詢功能，鼓勵政府監管的績優財團法人科研機構延攬之創新研發人才至學校兼課或講座教學，以共同培育我國人才。

三、 在協助企業延攬人才方面：過去對企業所提供的研發補助忽略對人才的投資，故本方案責成經濟部調整過往做法，提高補助人才經費比例，並於研發補助計畫新增「國際研發人員」項目，費用最高得 100%由補助款支應，以協助企業延攬關鍵技術及創新研發人才來臺服務，帶動產業升級發展。

本方案實施期程為 1 年，相關部會刻正推動辦理各項措施，本會將持續檢討辦理情形並滾動檢討方案內容，俾達到「讓人才走進來、讓人才留下來」的目標，以充實我國人才資本，提升國家競爭力。