



第十次 The Tenth National
Science and Technology Conference

全國科學技術會議

智慧 · 低碳 · 健康 · 永續

MORE
FOR
THE FUTURE

議題三 子題(四)：國際頂尖人才延攬與留用

子題主辦機關：教育部、中研院

子題協辦機關：科技部、國發會、內政部、經濟部、勞動部

報告：教育部

2016 Dec. 6

本資料內容僅供大會徵詢意見，
後續將由相關部會滾動修正。





子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

簡報大綱

(一)現況與趨勢分析

(二)目標

(三)策略、措施

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

(一)現況與趨勢分析-國內外現況評估-國外

世界各國競相爭取人才

香港

- 輸入內地人才計畫
- 優秀人才入境計畫

新加坡

- 21世紀人力發展計畫
- 聯繫新加坡

韓國

- 21世紀腦力工程計畫
- 聯繫韓國
- 腦力庫計畫
- 正向改變：韓國教育科學與科技政策

各國透過大學發展學術聚落

- 韓國仁川國際大學城
- 美國矽谷



子題(四)：國際頂尖人才延攬留用



(一)現況與趨勢分析-國際薪資制度

市場型薪資結構--美國

績效薪制度

- 對於「教學、研究、服務」的整體評估來進行
- 近年來各大學爭取人才競爭激烈，出現以競爭對手所出之待遇為基準來進行調薪

分級

- 美國的高等教育薪資大致分為五種：講師、導師、助理教授、副教授、正教授
- 基本上講師與導師僅佔所有全職學術研究人員的6.5%

學科	公立		私立	
	平均年薪	與英語文學科系差異 (%)	平均年薪	與英語文學科系差異 (%)
法律	3,310,568	+69.1	3,146,116	+60.7
醫療	2,997,488	+53.1	3,226,769	+59.2
工程	2,702,096	+38.0	3,055,785	+50.7
企管	2,493,249	+27.7	2,552,447	+25.9
化學	2,320,762	+18.5	2,331,279	+15.0
資訊	2,273,884	+16.1	2,291,613	+13.0
物理	2,178,625	+11.3	2,150,679	+6.1
英語文學	1,957,758	0	2,027,173	0

資料來源：修改自Finkelstein (2012: 323)。
 說明：查詢2013年12月26日美元即期賣出匯率為30.05。

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

(一)現況與趨勢分析-國際薪資制度

亞洲鄰近各國制度-新加坡

新加坡南洋理工大學教研人員薪資範圍

職等	薪資範圍
教授	16.8萬到27.6 萬新加坡幣
副教授	10.8 萬到20.4 萬新加坡幣
助理教授	7.2 萬到14.4 萬新加坡幣

資料來源：南洋理工大學人力資源處(2016年11月23日新加坡幣兌台幣匯率為22.4元)

優秀教研人才獎勵政策

新加坡教研人員依據其契約內容，除每月基礎薪資、績效獎金以及退休金，亦會給與「變動所得 (Annual Variable Component , AVC) 」，變動所得為新加坡政府於年底視當年整體經濟表現給予之紅利，新加坡經濟成長有賴人才之努力，然新加坡也不懼於和人才分享經濟成果，新加坡政府與人才相輔相成創造雙贏結果。

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

(一)現況與趨勢分析-國際薪資制度

亞洲鄰近各國制度-日本

日本補助獎金制度

獎助金目的	獎助金內容簡介		提供單位
具挑戰的探索性研究	資格：研究一個尚屬剛起步、具有高度挑戰性且基於獨特的概念之目標 年限：1至3年 金額：每個項目500萬日元		日本學術振興會
補助青年科學家	第一類	資格：進行單獨研究的個人，未滿42歲 年限：5年 金額：每個項目3000萬至1億日元	日本學術振興會
	第二類	資格：進行單獨研究的個人，未滿39歲 年限：2至4年 金額：每個項目的研究 (1) 500至3000萬元日元 (2) 5億日元	日本學術振興會
進行新研究活動	資格：此研究由新終身研究員進行 年限：2年 金額：每年1.5億日元		日本學術振興會
鼓勵科學家	資格：由教育單位、研究機構、企業或任何單位之僱員進行研究 年限：1年 金額：1億日元		日本學術振興會

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

(一)現況與趨勢分析-國際薪資制度

亞洲鄰近各國制度-韓國

韓國世界一流大學

項目類型	內容
建立新專業/部門	招聘外國學者和韓國教授合作進行可增加韓國競爭力之新研究 (平均每研究小組：31億韓元/年)
邀請學者	招聘外國學者擔任全職教授講學、與韓國教授進行聯合研究 (平均每研究小組：8億韓元/年)
邀請世界知名學者	邀請著名學者擔任非全職教授 (平均每研究小組：2.5億韓元/年)

資料來源：Ministry of Education & Human Resources Development, Republic of Korea

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

(一)現況與趨勢分析-國際薪資制度

中國-千人計畫

- 2008年底起，中國推出「千人計畫」，欲對1,000名海外世界級研究者進行挖角。為充分發揮引進人才的作用，中國要求並支持用人單位為引進人才提供良好的工作條件。「千人計畫」引進的人才，一般應於海外取得博士學位，原則上不超過55歲，引進後每年在國內工作不少於6個月，並符合下列經歷或條件之一：
 1. 在國外著名高校、科研院所擔任相當於教授職務的專家學者；
 2. 在國際知名企業和金融機構擔任高級職務的專業技術人才和經營管理人才；
 3. 擁有自主知識產權或掌握核心技術，具有海外自主創業經驗，熟悉相關產業領域和國際規則的創業人才；
 4. 國家急需緊缺的其它高層次創新創業人才。

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

(一)現況與趨勢分析-現行問題分析

我國校教研人員現行薪資結構與制度

大專教師法定薪資類別說明表

薪資類別	薪資項目	核給制度及額度
法定薪資	本薪	依據教育部「公立學校教師暨助教職務等級表」，依級別及年資核算，其標準如次： 助理教授：28,545 元~39,205 元 教授：37,915 元~51,480 元
	學術研究費	依據行政院核定之「公立大專校院教師學術研究費表」，學校對於同一職務等級教師學術研究費之支給，得自訂標準調整支給。其標準如次： 助理教授：27,073~50,278 元 教授：37,338~69,342 元



子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

(一)現況與趨勢分析-現行問題分析

制度及環境面

- ① 我國薪資結構欠缺誘因，不利延攬國際人才
- ② 薪資制度以年資為主，不利吸引年輕人才

方案執行面

- ③ 財源非屬穩定收入，減損方案長期效益
- ④ 以留任國內人才為主，在「引進國際高等教育人才」、「特聘國內外特殊優秀人才」及「延攬高等教育經營管理人才」等項目標之達成情形，均有極大之改進空間。
- ⑤ 人才貢獻限於校內，學術提升範圍有限

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

(二)目標

1. 強化各頂尖大學延攬與留用頂尖人才
2. 促進公教研分流
3. 聚焦我國重點產業發展加強人才延攬措施，同時配合跨部會政府資源，朝向高值化海外攬才，以挹注我國重點產業發展所需之人才
4. 打造有利國際人才友善生活與工作發展環境，達成吸納國際人才及鏈結國際目標

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

(三)策略及措施

策略	措施	主辦	協辦
一、強化各頂尖大學延攬與留用頂尖人才	1.強化國際人才各面向環境之誘因 2.持續支持人才的研究環境、國際連結及生活照顧 3.競爭型經費延續彈性薪資方案 4.強化國際人才子女就學環境	教育部	科技部
二、客製化國際頂尖人才延攬與留用政策	1.法令鬆綁與增修 2.落實國際學術社群合聘制度 3.建議落實公務與研教體系分軌之改革 4.配合「完善我國留才環境方案」，提供外籍人才來臺諮詢服務	中研院	國發會 內政部 經濟部 科技部 教育部 勞動部

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

策略一「強化各頂尖大學延攬與留用頂尖人才」措施說明

(一)強化國際人才各面向環境之誘因

將強化國際人才各面向環境的營造及吸引力，如與產業界合作，延攬國際產學或新創優秀人才，並整合政府與產業的資源，以提升國際人才在環境及研發面向的誘因。

(二)持續支持人才的研究環境、國際連結及生活照顧

持續支持人才的研究環境及國際連結，並考量生活面的照顧，如規劃新進教師一定期間(3年-5年)內的彈性薪資、研究補助及生活津貼。

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

策略一「強化各頂尖大學延攬與留用頂尖人才」措施說明

(三)競爭型經費延續彈性薪資方案

1. 為於106年延續補助彈性薪資，獲得「邁向頂尖大學計畫」學校，得由競爭型經費支應10%做為彈薪使用，支用項目涵蓋新聘及留任人才。另獲得「獎勵大學教學卓越計畫」學校，得由競爭型經費支應5%，做為彈薪使用，但以留任人才為主。
2. 自107年起，教育部將研擬新的競爭型經費計畫以辦理彈性薪資方案，教育部將與各專家學者及學校代表研商以研擬新方案。

(四)強化國際人才子女就學環境

1. 依「外國學生來臺就學辦法」第20條協助外籍人士子女就學。
2. 「外國人在臺灣」資訊平台 (<http://iff.immigration.gov.tw>) 已提供外籍人士子女就學相關資訊。
3. 目前國內已有20所外僑學校：美國學校(14所)、歐洲學校(1所)、日僑學校(3所)及韓國學校(2所)，以及本部所屬國立科學園區實驗高中、國立南科國際實驗高中學校，均可提供外籍人士子女在臺就學管道。

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

策略二「客製化國際頂尖人才延攬與留用政策」措施說明

(一)法令鬆綁與增修(國發會)

「全球競才方案」打造有利國際人才友善生活與工作發展環境之重點工作(國發會)：

1. 簡便工作居留程序
2. 協助解決外籍人才來臺居住
3. 免除外籍新生兒納保等待期
4. 加強外籍人才退休保障
5. 其它友善措施提高外籍人士留臺誘因

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

策略二「客製化國際頂尖人才延攬與留用政策」措施說明

(二)落實國際學術社群合聘制度(中研院)

向國外合聘專任人員相關權利、義務與福利，規劃如下：

1. 合聘對象：以具國際學術成就或特殊貢獻而難以羅致之特殊人才為主，或依雙方機關(構)間合作協議而進行合聘。
2. 合聘程序：由各校及機構與擬合聘國外學研機構協商如合聘期間與職務、工作時間與內容、智慧財產權歸屬、保密義務及保險等事項。
3. 相關人事費用：薪資待遇由國外大學研機構全額負擔時，其在國內工作期間，依行政院所訂「各機關延聘顧問、專家及學者來臺工作期間支付費用最高標準表」支給生活費；薪資待遇由合聘雙方協議分攤。

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

策略二「客製化國際頂尖人才延攬與留用政策」措施說明

(三)建議落實公務與研教體系分軌之改革(中研院)

為解決研教單位所面臨之採購、兼職、合聘、人員培養等問題，建議以修訂科技基本法為解決方案：

細部修訂項目如:薪資待遇、科研採購、技術移轉與兼職、科研基金設置與延攬國際人才等。

(四)配合「完善我國留才環境方案」，提供外籍人才來臺諮詢服務(經濟部)

1. 建置單一網絡平台Contact Taiwan：提供外籍人士來臺工作之資訊服務單一窗口。
2. 提供外籍人才來臺諮詢服務，包括蒐集外籍人才來臺工作遭遇之問題，並提供外國專業人士諮詢及轉介服務。



THANK
YOU
FOR LISTENING
感謝聆聽