



教育部
Ministry of Education



教育部「臺灣人才躍昇計畫」說明會

主辦單位：教育部高教司

執行單位：教育部彈性薪資專案辦公室

103年5月15日

依據

本方案係依據行政院99年核定之「延攬及留住大專院校特殊及優秀人才彈性薪資方案」，透過發給非法定加給之給與，秉持不牽動現行月支本薪(年功薪)及學術研究費等基本薪資結構改變之原則，達成實質薪資彈性化之目標。

未來環境預測

世界各國競相爭取人才

1997年

- 新加坡延攬人才計畫

2008年

- 中國大陸「千人計畫」延攬海外高級人才
- 韓國「Contact Korea」引進科技及學術界頂尖人力

2012年

- 香港大學改四年制延攬一千個職缺

未來環境預測

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

以大學學術成果為中心，進而透過與產業及國際機構等單位積極形成合作網絡，除增加學術效益受惠範圍，也透過國際合作協助學校引進更豐沛資源。



大學現況swot分析

優勢與機會

一

- 邁向頂尖大學及教學卓越計畫已強化學術研究發展之資源。

二

- 國內社會福利及物價相較鄰近國家更具吸引力。

三

- 亞洲學術圈崛起為新興學術及產業重鎮，且我國在該區域具相對語言及學術優勢。

四

- 各國對大學教育需求提升，後中等教育就學人數倍增，世界高教就學率將劇增。

五

- 企業界對研發成果及專業人力需求日增，業界與大學合作關係有助聚落效益及高教功能多角化。

大學現況swot分析

內部劣勢

- 國內高教人力環境流動率低且難以擴充
- 薪資結構與退撫機制仍不具國際競爭力
- 彈性薪資經費均屬於短期且不穩定財源
- 缺乏新進學者培育環境且徵聘額度有限

外部威脅

- 亞洲鄰近國家設立頂尖國際大學分校
- 香港及大陸開出大量教研職缺
- 亞洲各國推出績效型導向的高額薪資及禮遇政策
- 鄰近國家之國際大學聚落開始形成磁吸效應

現行政策及方案之檢討

計畫項目	適用對象	計畫目標	支應財源/金額	核給程序
1. 各校校內彈薪支給機制	各公私立大專院校	各校自主訂定彈薪規定，以延攬或留任卓越人才	1.邁頂計畫(10億/各校提撥參考值) 2.教卓計畫(5億/各校提撥參考值) 3.自籌收入(不限) 4.學雜費收入(不限)	由各大專院校依行政程序自訂彈薪規定，報教育部備查後實施。
2. 「未獲邁向頂尖大學或獎勵大學教學卓越計畫之大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資申請方案」	未獲「邁向頂尖大學計畫」或「獎勵大學教學卓越計畫」補助之大學校院，或「獎勵大學教學卓越計畫」獲當期補助新臺幣三千萬元以下之大學校院。	協助未獲邁頂計畫或教卓計畫補助學校延攬發展校務策略所需之人才	教育部編列預算(1億/以當年度實際編列數為準)	大專院校向教育部提出申請案，本部每年度辦理審核作業。
3. 行政院國家科學委員會補助大專院校延攬特殊優秀人才措施	各公私立大專院校	協助學校延攬研究績優人才。	科發基金 (10億)	按各校前年度專題研究獲補助比例核給由各大專院校向國科會申請，該會並進行審查。

現行政策及方案之檢討

計畫	99學年度			100學年度			101學年度			比較(101-99)		
	金額 (萬元)	比例	執行率	金額 (萬元)	比例	執行率	金額 (萬元)	比例	執行率	金額 (萬元)	比例增 減幅	執行率 增減幅
邁頂計畫	25,626	20%	25%	42,208	25%	42%	51,828	31%	52%	26,202	102%	26%
教卓計畫	9,498	7%	19%	14,762	9%	29%	12,793	8%	25%	3,294	35%	6%
科發基金	67,090	52%	67%	71,666	43%	71%	68,614	41%	69%	15,24	2%	15%
校務基金	26,619	21%	/	38,927	23%	/	33,970	20%	/	7,351	28%	/
合計	128,851	100%	/	167,564	100%	/	167,204	100%	/	38,353	30%	/

註:統計時點為102年9月

現行政策及方案之檢討

身分別	99學年度		100學年度		101學年度		比較(101-99)	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	增減幅
國內人才	7,349	98.8%	8,824	97.6%	8,822	94.8%	1,295	17.7%
國際人才	86	1.2%	219	2.4%	484	5.2%	359	473.8%
合計	7,435	100%	9,043	100%	9,306	100%	1,873	25.2%

註:統計時點為102年9月

現行政策評估

新進及國際優秀人才不足

- 新聘人才僅占彈薪核給總核給人數之3.6%，而人才類別偏重國內人才

人才貢獻限於校內，教學研究提升範圍有限

- 彈薪所需人才不應僅限於校內人才，而應是我國高等教育所需之國家型人才

國際及產業連結缺乏，人才未極致聚落效應

- 反觀韓國仁川國際大學城及美國矽谷，以大學學術成果為中心，進而透過與產業及國際機構等單位積極形成合作網絡，除增加學術效益受惠範圍，也透過國際合作協助學校引進更豐沛資源

推動目標

延攬國際優秀人才

- 延攬之國際教研人員，帶動學校教研能量

建構國際人才合作網絡

- 整合國際學研機構及企業能量，建構國際學研網絡，以前瞻的學術研究成果促成新技術的發展及新興產業的發展，進一步提升國家競爭力

強化國際學術影響力與能見度

- 提升各大學優勢領域之創新研發品質，以追求教學研究之卓越，強化我國大學國際學術界之影響力

培養國際級人才

- 與國外一流大學、著名學術機構及國際企業進一步合作，進而培育國際級優秀人才，提升國家人力資源

績效指標

本計畫應於106年前建構至少**6個**領域之跨國人才網絡，

其中至少**3項**領域並與我國產業有所連結並達成以下目標：

一

- 延攬國際級一流人才至少**15名**，其中國際級一流人才須(曾)在該領域達世界一流國際學研機構任職。

二

- 培養至少**100名**國內年輕學者或博士生具國際研究經驗。

三

- 發展至少**12個**跨國研究中心及國際學程。

四

- 參與學校合計之專利發明數，智慧財產權衍生收入或論文之高引用數成長至少**30%**(每年成長至少10%)

達成目標之限制

一

- 我國大學及社會之環境，仍待持續加強。

二

- 國內**教研環境**可能不足以吸引具影響力之國外優秀人才或機構與我國大學合作。

三

- 我國對於學術論文之**品質**之要求及應用到產業**實際技術**需求的能力仍待加強。

計畫期程

本計畫以**三年**為期

103年10月1日



106年7月31日



實施策略

建構國際學研網絡

- 引進國際合作資源，並建構國際學研合作網絡。

增進人才貢獻擴散效應

- 目前之校內人才侷限對校內學術之貢獻，本計畫之延攬之人才績效需對國家學術發展、重大產業或國際學術有所貢獻。

強化我國大學與產業發展連結

- 整合國際學研機構及企業能量，強化我國高教與產業發展之連結。

增進教研人員國際合作經驗

- 與著名學術機構及國際企業合作，增進教研人員國際合作經驗。

建構人才延攬永續財務機制

- 本計畫將以三年為一期核定補助經費，為利計畫效益得以永續，參與學校須提出永續財源機制方案。

申請資格及適用對象

申請單位資格

大學系統及各公私立大學校院均可申請，**每校限提一案**

一

- 校內獲彈性薪資之國際人才比例不低於每年度校內獲補助人數之20%或校內延攬第一次於國內聘任之國際人才人數逐年成長20%。

二

- 參與學校若為獲本部「邁向頂尖大學計畫」或之學校，所提之國際人才延攬計畫需與其本部核定之研究中心計畫或邁向頂尖大學計畫之教學或產學合作計畫整合。

三

- 參與學校若為獲本部「獎勵大學教學卓越計畫」之學校，所提之國際人才延攬計畫需與本部核定之教學發展計畫整合。

四

- 非第2、3點所列之學校，所提國際攬才計畫應與校內特色領域發展之教研計畫相結合。

申請資格及適用對象

延攬對象 各申請案需新聘2名以上國際優秀人才

一 • 國際教學研究人員 → 國際學術聲譽，曾於國外學術研究機構任職**5年**以上，並有領導學術團隊之經驗

二 • 國際高等教育經營管理人才 → 高教經營管理專業，曾於國外學術研究機構任職**5年**以上，並有領導學術團隊之經驗

三 • 國際專業實務人才 → 具國際學術聲譽，曾於國外專業機構**5年**以上，並有領導學術團隊之經驗

申請資格及適用對象

國外合作單位資格

- 世界排名前100名或申請領域排名世界前50名之國外大學、國外重要國家實驗室、世界級研發單位或國際一流企業。

- 國外合作單位就單一學術領域，至多與一個國內申請單位合作進行申請，但不同學術領域不受此限。

計畫書內容

建構國際教研網絡

- 與國際一流大學或研究機構或國際企業合作
- 推動跨國研究中心、國際學程開設或產學合作計畫等，合作至少達兩項
- 建構一個領域(含)以上之跨國產學研合作團隊

延攬及培育國際級人才

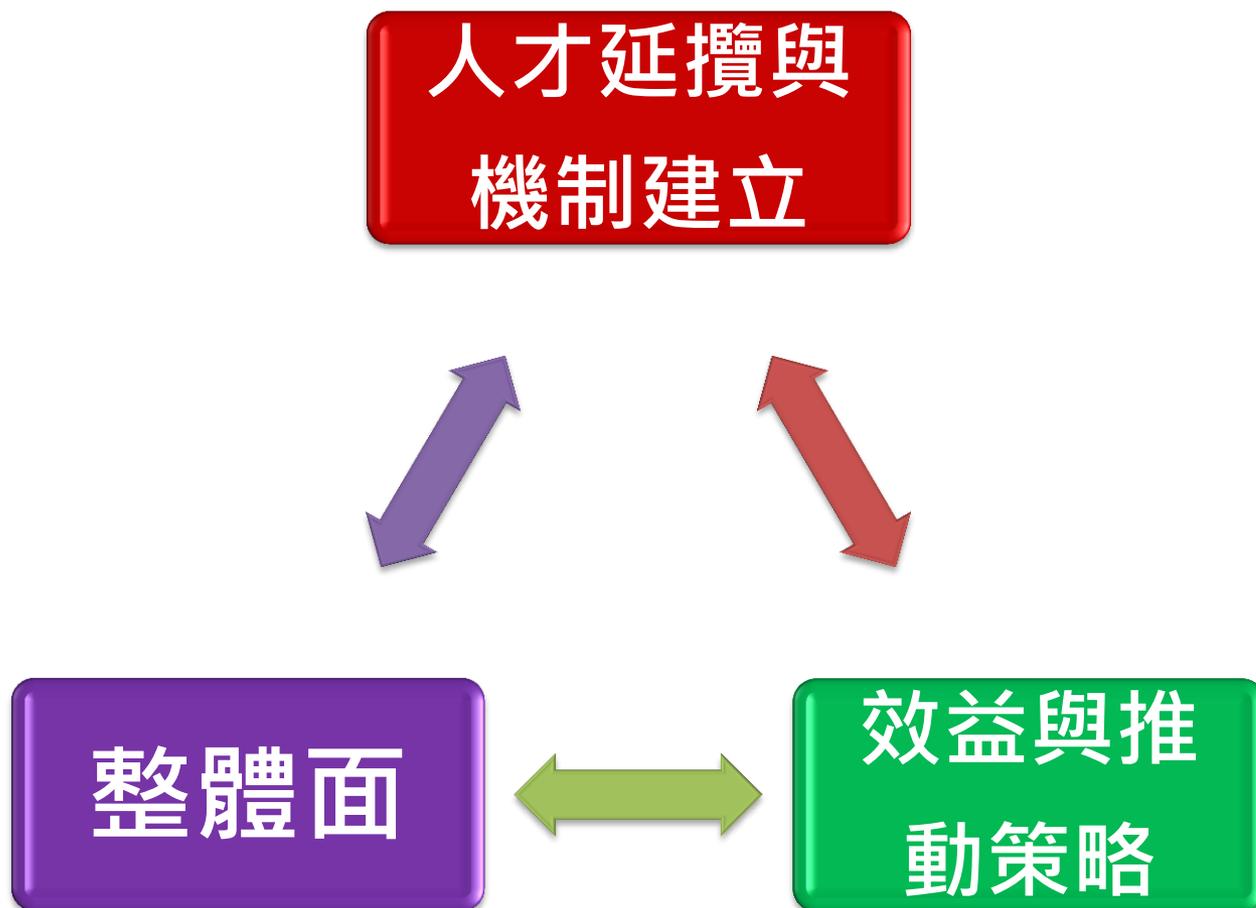
- 至少新聘**2**名以上之國際一流人才或團隊
- 培養**20**名以上年輕學者或博士生具半年以上之國際研修經驗
- 建置校內國際人才延攬及留任機制

提升國際學術影響力及產業貢獻

- 專利發明件數、智慧財產權衍生收入或論文高引用數較計畫推動前應至少成長**30%**(社會科學及人文藝術領域可制定相關指標)

計畫書內容

國際攬才計畫書以**三年為期**



計畫書內容

整體面



一

- 申請單位於該計畫所屬領域之自我評估、優劣勢分析及國際影響力

二

- 跨國國際合作計畫內涵、運作機制及國際攬才規劃與策略

三

- 所提計畫對國家或產業發展重要性

四

- 國際合作機構於各該領域之國際聲望、實績與影響力

計畫書內容

人才延攬與機制建立

一

• 國際攬才計畫之目標、人數、期程及預期效益。

二

• 國際攬才對象於各該領域之國際聲望、實績及影響力。

三

• 所欲延攬國際人才對參與學校既有之教學研究或產學合作方案之預期整合或提升效益。

四

• 校內延攬國際人才之制度及比例

五

• 核給受延攬人獎勵金額之審核原則及程序

六

• 對受延攬人所提供之教學、研究及行政支援等相關配合措施

七

• 延攬國際人才之聘期、分工及運作模式

計畫書內容

效益與推動策略



一

- 計畫預期達成之具體成果及質量化績效、分年目標及自訂績效評估基準。

一一

- 本計畫對國家重要發展領域人才培育、產業發展或社會發展之重要性、具體績效及預期貢獻。

三

- 達成本計畫各績效目標之推動策略

四

- 經費規劃明細表(含參與學校之配合款至少達20%以上)及財務永續機制

五

- 計畫結束後之未來自主運作規劃

申請時間及程序



申請時間

- 自5月20日開始申請，104年度後將視預算編列情形再行公告是否徵求計畫



申請程序

- 於規定期間內提報國際攬才計畫，並與其卓越計畫或特色領域計畫結合，其屬校內個別系所計畫或單一項目之改進計畫者，不予受理

申請時間及程序

第1階段提送計畫構想書

(限30頁，A4，14號字，行高20pt)

- 申請單位依規定提具國際攬才計畫構想書備文函送本部。
- 計畫構想書經初審作業獲通過者，本部發函通知申請學校研提詳盡之完整計畫書。

第2階段提送完整計畫書送審

(限50頁，A4，14號字，行高20pt)

- 於期限內完成完整國際攬才計畫書，並由申請學校備文函送本部。
- 完整計畫書經複審作業獲通過者，由本部發函通知申請學校據以執行。

審議指標及機制

審議指標

- 申請計畫及領域對國家或產業之重要性及影響，其中以與**國家產業發展**相關者為優先。
- 申請計畫及領域**國際之能見度與影響力**
- 合作機構及攬才對象於各領域之國際聲望及影響力
- 延攬人才對計畫涵蓋範圍及影響力
- 計畫預期之未來效益
- 計畫建置之運作模式及**永續機制**之有效性

審議機制

- **初審** ➡ 由本部邀集學者專家成立審查小組，根據各申請學校所提構想書進行書面審查。
- **複審** ➡ 通過初審之申請學校，應於期限內提出詳細計畫書，由本部安排簡報會議，必要時並得赴該機構實地訪視後，並召開複審會議。

經費補助與永續財務機制

補助原則、 補助方式及額度

- 本計畫採統塊式補助，一次核定3年，並視計畫成效考評結果調整補助額度。所需經費採共同分攤為原則。每一件計畫本部每年補助新台幣5千萬元上限為原則。

永續財務機制

- 申請學校應提出3年期財務規劃，並就計畫結束後之國際人才延攬研定永續財務

校內彈性薪資 配套機制

- 獲補助學校各校需在其校內彈薪支給規定明訂國際人才及新進人才聘用比例新增績效指標,以評估國際人才延攬的預期效益,並提出其攬才的整體配套方案。

經費補助與永續財務機制

經費使用原則

延攬人才薪資

- 依彈性薪資方式，由申請單位決定核給額度。惟如聘任國際人才為國立大學編制內教師，其支給範圍不受校內現有薪資額度限制。

團隊運作行政費用

- 每年度以新臺幣200萬元為限

國外旅費、團隊成員或學生之國外研習或培訓

- 每年經費不得超過獲補助經費10%

執行與考核

評估

- 本部將於計劃執行一年半辦理期中評估，全程計畫結束前3個月進行會議審查，邀請申請學校報告執行成果，並邀請學者專家組成評估小組評估。

全程計畫結束後之評估

- 申請學校於全程計畫執行期限截止後3個月內將書面成果報告交由申請學校函送本部。

資源需求

每年所需經費新台幣**3億元**

由教育部年度預算編列支應

預期效果及計畫影響

預期效果

- 建構跨國學術網絡，協助產業及社會發展
- 吸引國外優異人才，培育國內頂尖人才
- 連結國際一流學研機構，建構實質交流合作

計畫影響

- 協助大學以其優異領域發展特色，改進整體學術環境
- 校際及國際資源引進
- 國家整體競爭力的提升

推動期程

103年5月20日	公告徵求構想計畫書、辦理說明會
103年6月20日	截止收件
103年6月30日	召開初審會議
103年7月31日	公告結果，邀請通過者 提送完整計畫書
103年8月31日	完整計畫書截止收件
103年9月	召開複審會議
103年10月上旬	計畫核定通知

Q&A 時間

簡報結束 謝謝聆聽