

## 專題 II

# 99 年全國人才培育會議

### 壹、前言

台灣人口 2 千 3 百多萬，地狹人稠，天然資源有限，能創造經濟奇蹟，即是倚賴「人力資源」，所以，人力資源是台灣最珍貴的資產，也是知識經濟時代國家競爭力的根本。檢視人口結構變遷、高等教育擴充、以及產業人力資源支援情形，台灣立足世界的競爭力走過勞力密集輕工業及資本密集的科技工業時代，進入 21 世紀的知識及創新經濟時代，優質的人力資源將成為未來支援國家競爭優勢的重要關鍵。此外，政府將打造台灣為全球創新中心、亞太經貿樞紐以及台商營運總部，以帶動國家競爭力全面提升的三大主軸，賴以貫穿這三大主軸的核心就是人才的培育。

環觀世界環境，全球化趨勢、少子化及高齡化等人口結構改變、環境的變遷、能源短缺等正逐漸影響著全世界；此外，隨著知識經濟及創新經濟時代來臨，腦力與創意密集逐漸成為帶動經濟成長及競爭力的核心，人力資源成為競爭力的重要關鍵，世界各國遂將人才培育列為重要政策，並規劃前瞻性的人才培育方案。

衡諸國內環境，我國產業依賴出口，受國際環境影響甚深，易受國際景氣波動影響，2008 年美國金融海嘯爆發並擴大蔓延、歐美主要國家經濟衰退，即造成我國產業出口嚴重萎縮；從社會環境面來看，我國婦女總生育率 97 年已下降到 1.05 人，

遠低於人口替代水準 2.1 人，少子女化及老年化現象產生的人口高齡化及工作年齡人口減少等問題，影響我國人力資本結構；而近十年來高等教育擴充，大學校院從 127 所增加為 149 所；大學生（大學、碩、博士生）人數從 56 萬 4,000 人增加為 122 萬 8,000 人，人數成長 2 倍多，大學已從菁英教育轉變為普及教育，而我國過去 50 年的經濟發展與教育發展歷程及人才培育政策息息相關，政府在各階段均提出因應國家及產業發展所需的人才培育策略。

面對快速變動的國內外環境，我國人才培育面臨了以下的問題：近年來雖然高等教育在數量上大幅增加，但在質的方面並未相對提升，培育的人力競爭力不足，再者，隨著少子女化及人口結構改變後，大學面臨招生來源及大學型態、功能轉變的問題，終生學習及在職教育系統之建立，均須政府提出有效的策略及配合機制，而產學脫節、國際視野及國際化程度不足、欠缺吸引國外優秀人才的誘因、優秀人才外流等均為當前人才培育所面臨的問題。

我國教育長期的發展雖已提供充足的數量，作為人力提升的發展基礎，惟綜觀國際及國內環境變遷並檢視人才培育所面臨的問題，政府將重新檢視及思考人才培育政策，積極培育人才，配合人口結構變化長期趨勢，即時調整教育資源的配置，充分利用台灣社會自由、多元、開放的特

性，吸引全世界的人才落腳台灣。行政院為凝聚共識，劉兆玄院長於 98 年 5 月 6 日第 12 次政務會報指示籌劃召開全國性會議，俾廣納各界建言，以形成人才培育方案據以推動。

## 貳、會議籌備與召開

### 一、會議籌備

為召開全國人才培育會議，行政院成立籌備委員會，由行政院副院長擔任主任委員，負責督導文教、科技業務政務委員及教育部部長擔任副主任委員，相關部會首長、學術界及產業界代表擔任委員，負責審議「全國人才培育會議」規劃事宜及議定全國人才培育會議邀請人員名單。另

由教育部邀集相關部會成立工作小組，負責幕僚作業，教育部政務次長擔任工作小組召集人，其成員為各主協辦機關之負責業務主管，依籌備委員會之決議，執行全國人才培育會議各項推動事宜。會議組織架構如圖 II-1。

### 二、會議召開

為廣泛蒐集各方意見，建立理性、專業討論溝通平台，全國人才培育會議分 3 階段辦理，第 1 階段邀請產官學研代表組成籌備委員會，對議題及會議辦理方式深入的研究規劃，第 2 階段—公眾參與階段，召開分區會議廣泛蒐集各方意見，就中心議題充分討論形成分項議題，確定議題現況、問題及因應對策，期能提出具體政策

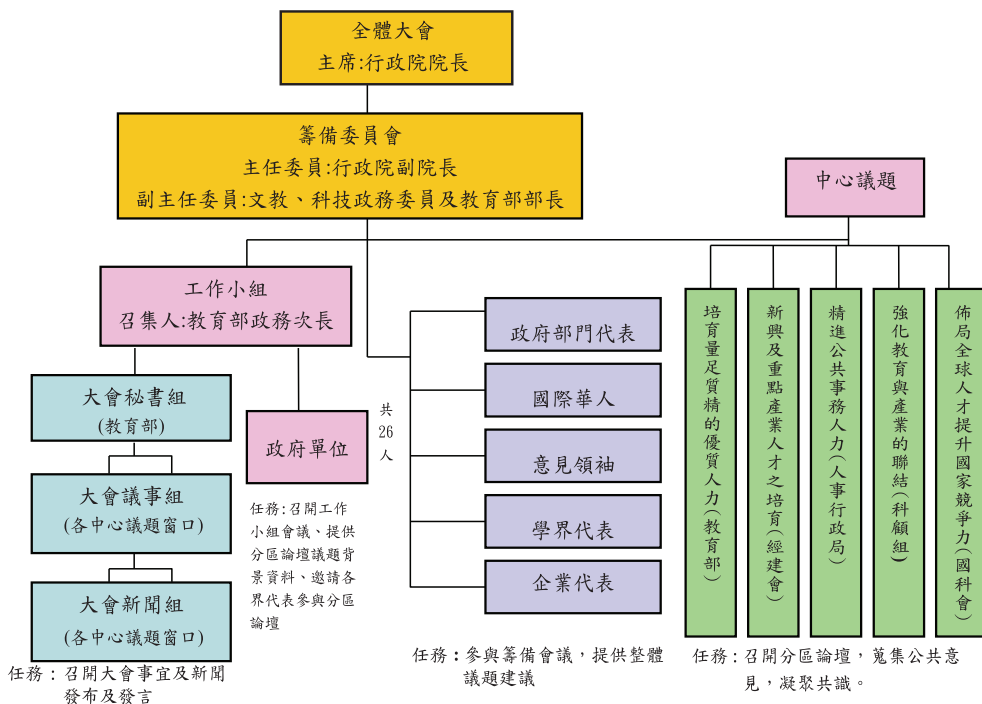


圖 II-1 全國人才培育會議籌備組織架構

資料來源：教育部高教司。

執行方向，完成 2 次籌備委員會議、6 次諮詢小組會議、10 場分區會議、7 場次跨部會工作會議之召開，分區會議階段，廣邀 200 名以上專家學者提供建言，由政府部門、學研界、工商團體、社會團體各界與會代表，就各分項議題因應對策，逐項進行討論，充分表達各方立場與理念，透過與會代表之集思廣益、理性溝通，以尋求最大共識，確定人才培育 5 大推動主軸及 15 項策略，全體大會係以此架構形成討論議題進一步討論尋求共識，以形成人才培育政策之方向。

全國人才培育會議於 99 年 1 月 23、24 日舉行，為期 2 天的大會，在兩百餘位各界與會代表踴躍發言與熱烈討論下，凝聚我國人才培育推動目標及改革方向共識，並規劃出具體執行之策略藍圖，本次會議終能不負各界期待，形成 7 項共同意見，並作為未來行政院相關單位之政策研擬及推動參考與依據。

### 三、會議目標

- (一) 發展台灣成為培育量足質精的優質人力基地。
- (二) 發展台灣成為亞太地區優秀人才聚集中心。
- (三) 促進國家人才培育與產業發展緊密結合。
- (四) 全面提升公共事務人力素質。

### 參、會議議題與結論

本次會議在「培育量足質精優質人力」、「新興及重點產業人才之培育」、「精進公共事務人力」、「強化教育與產業的聯結」及「佈局全球人才，提升國家

競爭力」等 5 項中心議題所獲致的結論與焦點結論如下：

#### 一、各中心議題結論

##### 中心議題（一）培育量足質精優質人力

##### 議題結論 1：建立人才供需調節機制，培育專業、國際移動人才

- (1) 因應國家人才發展需求及高等教育與產業供需對話平台建議，擬訂高、中、初階人才供需策略，並以競爭性經費或放寬學雜費及招生名額等誘因，引導大學調節招生名額及系所發展，培育社會所需人才。
- (2) 鼓勵大學與國外大學以學院或學程合作試辦計畫。

##### 議題結論 2：強化跨領域知能，重視師生自身對社會責任的承諾，形塑適應社會之軟實力

- (1) 透過競爭性經費等誘因，尋求不同領域系所在師資或資源上合作，開設跨系之彈性學程；並促進學院實體化，賦予其更大彈性來增設調整系所及招生名額。
- (2) 檢討後期中等教育過早分流問題，使所有進入高等教育學生都能具備完整的通識基礎。
- (3) 透過課內外學習活動，強化學生適應未來社會之基礎核心能力及就業力，同時從小關注「軟實力」的形塑（品德、挫折容忍力、團隊合作、文化探索、美感體驗及生活禮儀等）。另應加強師生重視自身對社會責任的承諾，以及培養大學生於就業市場所需具備的品德、挫折容

忍力、團隊合作等相關能力與特質。

- (4) 應從中小學開始提升學生閱讀能力，且可於大學或研究機構附設「國家閱讀研究中心」，對於國人閱讀的行為，進行長期的追蹤研究，確實建立國人終身閱讀的習慣。

### 議題結論 3：輔導大學自我定位，注重人本關懷社會貢獻，共同追求卓越

- (1) 透過評鑑機制輔導大學自我定位，在評鑑發揮把關的機制以及大學運作資訊透明化後，加速對大學運作的鬆綁，讓各校充分發展其特色。
- (2) 放寬校際各項資源彈性運用及交流機制。
- (3) 修正大學法賦予政府引導公立大學整併之機制，另除推動公立、私立學校間整併之外，亦可鼓勵公立與私立學校之整合。
- (4) 廣設具學校品牌概念之產學研發中心，協助現有績優大學研究中心或重點領域，轉型為與時俱進並能符合未來產業變化需求之學術與應用並重之研發基地。

### 議題結論 4：創建學習型台灣，提升國家競爭力

- (1) 推動終身學習制度，以持續加值人力。
- (2) 發展國家職能標準，提供學校課程及教育訓練之指引。
- (3) 建立教育訓練單位整合平台，共築終身學習網絡。
- (4) 結合專業證照制度，規劃職涯發展為基礎的終身學習歷程。

- (5) 修正職業訓練法，除目前技術上與公共安全有關的事業機構，須僱用一定比率的技術士外，增列其他職業證照亦須有類似規定，擴大證照適用範圍。
- (6) 建立更彈性的終身教育及職業訓練體制，以提供隨時轉換職場所需的教育與訓練，降低結構性失業問題。

### 議題結論 5：階段性調整各級教育資源配置，提升教育品質

- (1) 因應高齡化、少子化社會，全面提升人力素質，包括建立優質精緻化兒童照顧服務體系，縮減班級人數、轉化閒置空間、活絡調整師資培育結構，推動終身教育，加強多元文化教育。
- (2) 建立能與國際比較的中小學學生語文、科學及數學基礎能力指標，成立專責機構進行長期性系統的追蹤及國際比較，以提升中小學學生基礎能力。
- (3) 解決大學招生不足困境，除擴大其他非傳統的生源外，應完備大學轉型及退場輔導機制、建立學校退場的鼓勵誘因、引導大學轉型成為產業人才培訓中心或其他適當機構。

### 中心議題(二)新興及重點產業人才之培育

#### 議題結論 1：成立新興及重點產業人才供需訊息發佈與對話平台

- (1) 主管部會結合產、學、研及公協會，輔導成立新興產業人才供需訊息發佈與對話平台。
- (2) 相關產業別專業技能之確定及證照制度的推動，亦可利用相關平台之



運作而能進一步落實。

- (3) 規劃國家中長期社會經濟永續發展展望。
- (4) 設置「人才培訓及引進會報」，延聘產、官、學、研代表，協調推動人才培訓及引進相關事宜。

### 議題結論 2：強化教育體系培育跨領域人才能力

- (1) 進一步提高學系所師資基準，加速整併系所。
- (2) 針對特定領域發展學士後專業學院（例如：醫學院、商學院、法律學院、建築學院、國際事務學院、公共事務學院），並縮減其學士班規模，相關法規亦應配合修正，並允許其有較大的運作彈性。
- (3) 以現有大學相關科系為基礎，透過新興與重點產業學程規劃，培育在校學生養成所需跨領域能力，有關跨領域學程或相關跨領域措施之推動，亦應納入相關大學評鑑中。
- (4) 結合「回流教育」及「推廣教育」，提供已畢業社會青年回校修習各該類學程管道。

### 議題結論 3：培育 ICT 加值新興產業跨領域應用人才

配合 ICT 與新興及重點產業間異業交流結合趨勢，推動任務導向 ICT 與新興及重點產業之大學校院系所合作計畫，搭建跨領域團隊人才合作平台。

### 議題結論 4：有條件鬆綁引進海外白領外籍人士須於海外工作滿 2 年之規定

因應新興產業發展初期亟需國際經營

管理人才，有條件鬆綁引進海外白領外籍人士須於海外工作滿 2 年之規定，以利及時補充。

### 議題結論 5：鼓勵大學推動縮小產學落差措施

鼓勵大學透過推動「數位學習」、擴大實習制度、延攬業界師資、派送教師至業界觀摩改進教學內容，縮小產學落差。

### 議題結論 6：專款專用挹注新興及重點產業人才之培育

- (1) 新興與重點產業主管部會投入經費（提撥基金或編列預算），專款專用挹注大學校院培育相關科系人才，或協助其轉型為各業別人才育成中心。
- (2) 就業保險基金編列預算，推動辦理勞工新興及重點產業人才培訓計畫。
- (3) 研議產業創新條例中有關人才培育、產學合作、研發經費納入稅負抵減，建構產學人才培育長期合作模式。

### 中心議題（三）精進公共事務人力

#### 議題結論 1：公務人力之培訓－建立高階主管特別管理制度；鬆綁研發人才進用

- (1) 政府宜循特別立法方式，創設高階主管特別管理制度，就高階文官經嚴格篩選，建立人才候用名冊，施予完整培訓歷練，包括國內外訓練進修、跨機關、領域與公私職務交流，以及給予較高的待遇，且從嚴考核淘汰，以帶領全體文官，提升政府整體效能。

- (2) 為靈活政府研究機關（構）相關研發人員之進用，建議依業務特性及用人實際需要，另採審查研發能力與成果等方式行之，以突破現行用人瓶頸。另針對其特性，研議改設為行政法人，以減少公務人員體制之羈絆，以利提升研發能量及技術之轉移。
- (3) 公務人員考試除筆試外，視考試性質，研議採行多元評量方式，分試或分階段考試。
- (4) 建立公部門與學界相互借調制度；強化政府與民間、中央與地方、機關與機關之交流。另與國內外大學合作辦理中高階公務人員培訓。
- (5) 發揮考績之積極性功能、落實平時考核及建立團體績效評比制度等。
- (6) 對中高階公務人員之培訓，除一般的專業、管理及領導能力之外，應強化其具有前瞻、創新、國際觀及整體觀點的政策規劃能力；並應增進其能快速回應國家及人民需要的執行力。

### 議題結論 2：中小學師資培訓－發展教師專業標準本位之教師素質保證機制

- (1) 建立師資培育重點大學，精進師資培育課程及公費制度，強化教師專業及服務精神。
- (2) 建立中小學教師進修體系，激勵教師進修增能，延攬業界優秀人才至校園服務，促進教師與業界相互交流。
- (3) 發展各師資類科教師專業標準，建

立教師專業發展本位之職前師資培育，研議檢定加考專門課程，推動碩士階段培育師資。

- (4) 調整培育課程，強化師資多元文化教育知能、學科教學及班級經營能力。
- (5) 研修師資培育法，檢討教育實習期間與檢定考試順序，強化實習效能。
- (6) 研議服務偏遠地區之教師年資可加倍採計，活化教師留任意願，避免城鄉知識落差。

### 議題結論 3：非政府組織人力培訓－培訓政策的擬定與合作平台的建構

- (1) 現行非營利組織均有完善的培訓機制，政府宜扮演政策引導與提供平台的角色。
- (2) 加強國內外人力資源的交流。
- (3) 培訓政策應建立長期持續性的機制，才能達到培育人才的目標。
- (4) 修正政府採購法等相關法令，放寬現行政府與非營利組織合作的限制，加強彼此合作平台的建構。
- (5) 因應高齡化時代來臨，退休人力的再運用，非營利組織人力資源引導，必為未來非營利組織人力資源的主力。

### 中心議題（四）強化教育與產業的聯結

#### 議題結論 1：讓產業走進學校－推動「MIT 的 MIT」誘導機制，建置全方位產學聯盟

- (1) 由業界主動提出與學校做長期合作之構思計畫，其內容可包括研發、實習、就業輔導甚至教學內容規劃

和教師遴選等。經教育主管機關審核評定通過，依業界投入經費規模議定政府相對補助學校款項共同出資。計畫通過後，由 3 方共同簽約（政府、學校、及企業(法人等)，強調 3 方面共同合作執行的決心。

- (2) 高階研發人才之培育，應建立產學研培育的平台。針對未來重點產業發展領域而產業本身無法自行培育者（例如：生物科技、文創產業），透過大學及法人機構，建立博士後研究的機制，提供培訓的平台，培育業界所需的高級研發人才。

**議題結論 2：讓學校走入產業－加強利用產研界之人才培育資源與設施來做為學校教育之延伸**

- (1) 推動系所校院一定比例學分課程與法人研究單位或企業結盟開設產業專業實務課程。
- (2) 建立教師及研究生赴產業研習或進行專題研究的管道與機制。
- (3) 研議相關稅賦及其他獎勵措施等有利誘因，引導產業投入人才培育及產學合作，以利產業的永續發展。
- (4) 推動「實習媒合平台計畫」：遴選法人研究機構佈建中介實習網絡，以媒合大專校院學生於寒暑假或學制內，於各行各業進行職涯實習或體驗計畫。

**議題結論 3：推行企業創新研發消費券（Innovation Vouchers），讓中小企業能更主動與學界洽商合作方案**

- (1) 成立中小企業前瞻創新研發補助計

畫，推動關鍵核心技術產學聯盟。

- (2) 由中小企業研提進行風險性高的創新研發計畫或產業加值創新計畫，經目的事業主管機關審議核定後給予實施創新研發消費券，相關措施參考歐美等國推行 Innovation Vouchers 工具，並徵求有意願參與之系院校執行該計畫。

**議題結論 4：轉型學校育成中心功能，成為師生創業之機制**

- (1) 強化大專畢業生創業服務計畫，推動校園師生創業。
- (2) 轉型大專校院創業育成專業服務功能，強化學生進駐學校育成單位創業輔導。
- (3) 健全校園創業基金運作機制。

**議題結論 5：落實教考訓用合一之人才培育，強化證照之舉辦與效用，並更新證照之種類**

- (1) 結合產業公協會進行相關系科相對應的證照類科盤點，強化技職教育在國內基層及中層技術人才培育所承擔的責任及務實致用之功能，並擴大技術職業證照法制化。
- (2) 證照管理權責機關以跨部會協調或組成跨部會小組的方式，檢視發展各類科證照職類，強化專業課程與產業發展之連結，以落實至證照考試內容。
- (3) 配合國家人才培育，由職業主管機關與考試機關全面性檢討國家證照考試架構、種類、管理與合宜之分工體系，針對不合宜之考試進行檢討，與未來人才培育方向一致。

### 中心議題（五）佈局全球人才，提升國家競爭力

#### 議題結論 1：研議教師彈性待遇制度，落實公教分離，強化留才及攬才誘因

- (1) 放寬學術研究費經費來源規定：放寬學術研究費人事總經費數額限制，並檢討現行學術研究費分級制度。
- (2) 提供經費協助大學落實彈性薪資：以行政院科發基金、教育部相關經費、專案募款等提供大學支應優秀教學研究人員之彈性薪資，以延攬及留任優秀人才。

#### 議題結論 2：人才培育全球佈局

- (1) 選送優秀人才出國：針對國內發展成為國際一流大學及頂尖研究中心所需之重點領域，選定國外頂尖大學或實驗室為合作對象，透過政府補助機制或成立基金，遴選我國優秀青年前往研修。
- (2) 招收國際優秀學生：調整招收國際學生及僑生之評估機制，並運用部分援外經費，專案推動招收國際學生及優秀僑生，尤以專案擴大對東南亞及其他潛在地區之高等教育輸出，及華語文訓練。

#### 議題結論 3：積極參與國際學術組織

- (1) 推動「學者提升國際影響力」方案：鼓勵我國學者及業界菁英進入國際學術領導圈，同時帶領青年學者及學生參與國際組織與活動，俾在專業領域發揮影響力。

- (2) 在台成立跨國性之國際學術研發中心，爭取國際知名研究團隊參與：為發展台灣成為亞洲地區學術人才落腳的重要據點，鼓勵國內研究教學機構與國際頂尖研究機構合作，吸引國際一流人才來台。除培養我國研究團隊能力外，並可提升國內大學於世界之排名。

#### 議題結論 4：檢討延攬人才法規，及強化優秀人才留台策略

- (1) 檢討鬆綁移民、居留、勞健保、工作許可、國籍法、兵役法等相關法規。
- (2) 興建國際學舍及推動營造國際友善生活環境等相關策略措施。
- (3) 提升國際學生對我國文化認同度進而留台工作，同時檢討延攬優秀海外華裔子弟返國相關法規

## 二、議題焦點結論

### 焦點結論（一）

1. 人力素質是決定國家未來競爭力的核心關鍵。學校教育必需配合人口政策、產業發展政策，以及國家整體發展方向，建議由行政院召集並整合各部會，評估短、中、長期人力需求，提出全方位的國家人才培育政策目標。
2. 政府關注人才培育應擴大對教育的投資，逐年提高政府教育預算，使各級學校單位學生教育成本達已開發國家水準，並落實績效責任，建立跨部會資源整合的機制，將有限的教育資源發揮最大的效益。



### 焦點結論（二）

1. 台灣已進入少子化的社會，並將邁入高齡化社會，各級教育的結構及人才培育政策應配合調整，政府並應在學費及招生數量管制上逐步鬆綁，以利大學更快速有效的因應社會及產業變遷。
2. 強化學生的專業能力，提供跨領域的知識及就業所需的各項軟實力與對社會責任的承諾，以增強在國際的競爭力，並建立終身教育學習機制，提供終身教育的機會，全面提升國家人力素質。

### 焦點結論（三）

1. 人力素質攸關國家未來發展，應設立專責單位，對於我國的人力素質、國民能力進行長期性系統的研究、追蹤及國際比較並提出對策。
2. 結合政府各部會及產業界制定能與國際接軌的各類職能基準，並將職能所需核心能力納入學校課程及專業證照規劃，並配合終身學習制度，提供國人在職進修。

### 焦點結論（四）

1. 人才的培育不僅是政府及學校的責任，也是產業的責任。產業也應在學校人才培育的過程中積極參與，建立教師赴產業研習或進行專題研究，學生到產業實習、見習以及研究生從事論文相關研究的管道與機制。
2. 為提供更有利的誘因，以引導產業投入人才培育及產學合作，應於「產業創新條例」訂定稅賦優惠及其他獎勵措施，並檢討相關法規之障礙，如政府採購法及智慧財產權相關規定。

3. 政府推動六大新興產業之經費應提撥一定比例，專款用於人才培育。

### 焦點結論（五）

1. 透過更有效頻繁的國際交流機制如短期交流、雙聯學制及國際志工等，增進我國學生國際經驗及對全球議題的了解，拓展國際視野，培育具備在全球移動能力的人才；並改革留學策略，獎勵更多青年學子到國外留學，發揮儲才於外的功能。
2. 針對國內發展成為國際一流大學及頂尖研究中心所需之重點領域，選定國外頂尖大學或實驗室為合作對象，透過政府補助機制或成立基金，遴選我國優秀青年前往研修。
3. 兼顧質量的原則下評估招收國際學生之績效，運用部分援外經費，專案推動招收國際學生。並掌握國內高等教育發展的優勢，專案擴大對東南亞及其他潛在地區之高等教育輸出。

### 焦點結論（六）

1. 持續推動大學教師待遇彈性化之措施，放寬學術研究費人事總經費數額限制，檢討學術研究費分級制度等教師待遇制度，落實「公教分離」，以利延攬國內外優秀人才。
2. 運用行政院科發基金、教育部相關經費、專案募款及學校自籌經費等推動彈薪方案，協助大學與研究機構延攬及留住傑出之人才，提升其待遇達國際應有的水準。
3. 為吸引境外傑出人才，除了加速國內雙語友善環境的建置外，應全面鬆綁現行各項法規並檢討移民政策，協助

解決國際學生及學人之住居問題，消除在延攬境外傑出人才所形成的障礙。

此外，為吸引華裔留學生之優秀第 2 代、第 3 代回國任職，應擬定配套措施（如兵役問題等）以提供誘因。

4. 為發展台灣成為亞洲地區學術人才落腳的重要據點，鼓勵國內研究教學機構與國際頂尖研究機構合作，吸引國際一流人才來台。除培養我國研究團隊能力外，並可提升國內大學於世界之排名。

### 焦點結論（七）

行政院應在 6 個月內，參採本次全國大會各界建議，訂定人才培育方案並由相關部會擬訂具體行動方案及核心指標予以落實推動。

### 肆、未來展望

會議的結束正是行動的開始，本次大會結論具宏觀願景者、屬現階段政府部門業已推動或研擬者均有之，行政院吳院長指示，行政院將帶領相關政府部門共同商討，結合學校教育、人口政策、產業政策，定位國家人才培育發展方向，並依據短、中、長期人力需求，規劃全面性「育才、留才、攬才」的人才培育政策，研擬可行之具體行動計畫，據以執行；本次會議產出的不僅是人才培育政策藍圖，而是促使政府所有施政皆能引領台灣邁向永續發展之路。