

行政院2011 生技產業策略諮議委員會

議題二、引導專業人才進入生技產業

討論案1：國內外生技人才培育與延攬分析

報告單位：馬偕醫學院

報告人：魏耀揮校長

100.10.23



* 簡報內容

我國生技產業人才現況

高階人力關鍵議題

國外高階人才策略分析

策略與行動方案

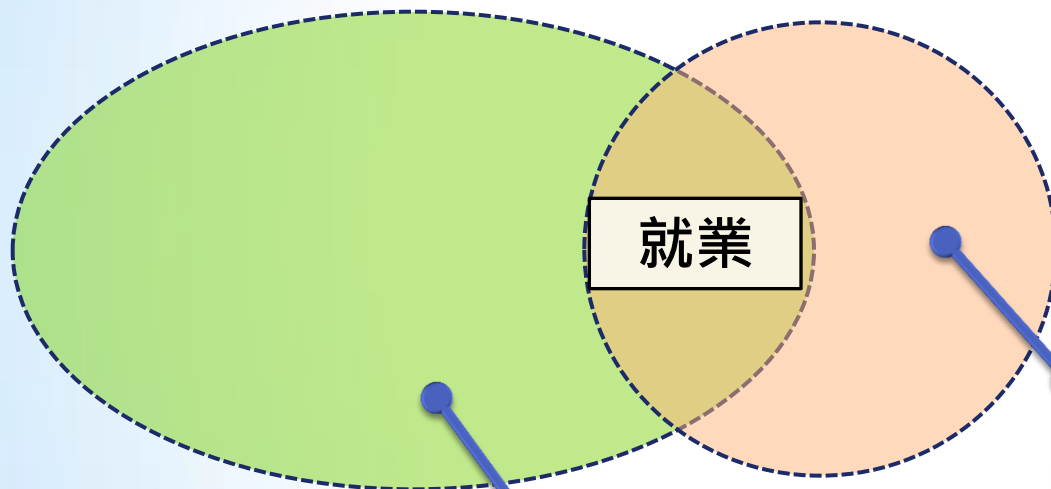
討論焦點

* 我國生技產業人才之供需現況

供給

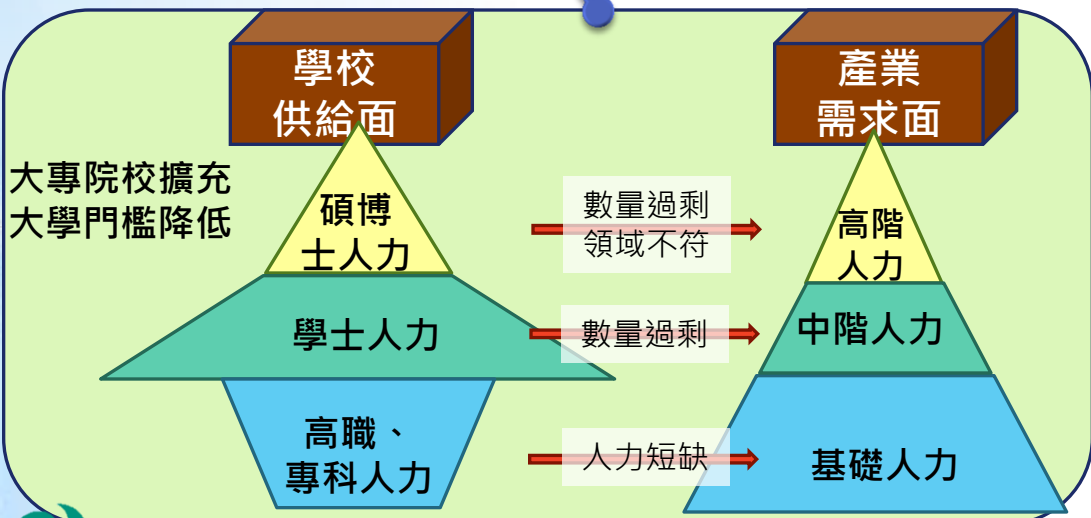
需求

人才缺口



- 高階管理人才
- 生物科技跨領域整合的人才
- 國際行銷人員
- 跨領域人才：專利、智財、法規、科技法律
- 製程開發人才(生產線人才)

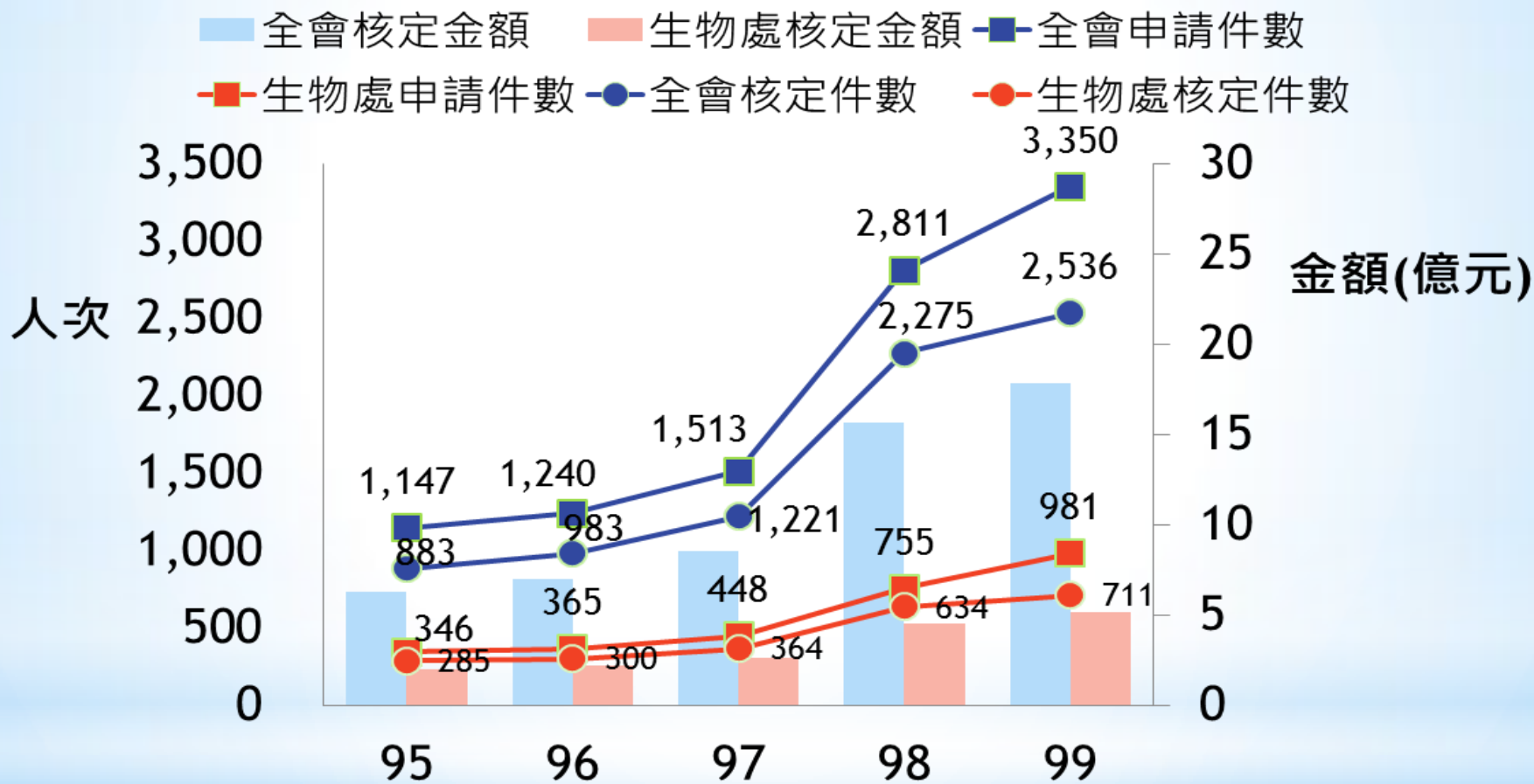
資料來源:經建會生技產業人才調查



- ✓ 數量：供給 >>> 需求
- ✓ 素質：供給 <<< 需求
 - 產業知識、技能、程序
 - 跨領域能力：管理、整合、國際行銷、專利、智財、法規
- 趨勢：對生技產業缺乏信心
 - 畢業學生/專業人才轉行
 - 博士級研究人力流失
 - 高中畢業生選讀非生命科學領域
 - 政府聘用之博士後人數增加



* 國科會近年博士後研究人員申請及核定情形



- 博士產出增加，但產業對其需求未增加
- 博士後研究人員申請/核定人數逐年增加
- 高階研究人力的妥善運用，可從提升產業需求開始

* 我國生技產業人才問題及關鍵議題

現況

原因

關鍵議題

基礎人力
供應不足

中高階人力
供給過剩

政府聘用博士後人
才持續增加

中高階人才素質
不符產業需求

大專院校擴充
大學門檻降低

產業規模有限，人
力需求不足且無法
培育高階專業人才

跨領域人才不足
(管理、國際行銷、專利、
智財、法規等)

學校教育未強調產
業制度及實習

學校招生人數
及產業需求平衡

高階研究人力產業
活化(博士後)

高階管理及跨領域
人才延攬

學校增加產學/跨
領域學程

強化產學合作課程

! 目前尚未有積極因應策略
✓ 目前已有相關措施

* 人才關鍵議題

生技領域人才

生命科學領域畢業生
產業發展之基礎

問題1：產業人才培育

- * 如何有效縮短畢業生能力與產業人力需求之差距？
- * 如何解決學用落差，導致實際投入產業人才數過低之困境

人才培育
計畫

博士級研發人才
國家科研主要核心能量

問題2：高階人才產業化

- * 如何協助博士後人員到業界，作為我國生醫研發主要人力？
- * 如何提供生命科學領域博士後人員，跨入產業工作的機會？
- * 如何縮短學術研究工作與產業需求之距離？

博士級研發人才
活化計畫

高階研發及管理人才
國家科研主要驅動力

問題3：高階人才延攬

- * 如何解決我國成為高階科技人才淨輸出國之困境？
- * 如何解決國內產業對高階科技人才吸引力不足的問題？
- * 如何吸引具備產業經驗之專業人士來台服務？

高階科技人才
延攬計畫

* 國外高階人才延攬策略(1/2)

高階人才延攬

對象

高階主管
專業人才
創業人才
創新人才

工具

薪資
研究獎助計畫
移工政策
移民政策

誘因

財務補助
居留權
工作權
家屬福利

配套

專責單位
特別法



- ⊕ 在全球化的競爭下，先進國家早已展開人才延攬大戰
- ⊕ 我國政策在經濟誘因及配套上、均遠遠不及對手國家，導致非但無法攬才、甚至無法留才
- ⊕ 高待遇及營造優質的研發環境，為有效延攬及運用高階人力之關鍵

* 國外高階人才延攬策略(2/2)

□ 國家層級

- 中國科學院「百人計畫」(1994年開始推動)
- 「長江學者獎勵計畫」(1998年8月開始推動)
- 「千人計畫」(2008年開始推動)

□ 地方層級

- 北京中央商務區(CBD)「高階人才引進計畫」
- 江蘇省之「萬名海外高層次人才引進計畫」(2008年開始推動)
- 廣東省之「引進創新科研團隊和領軍人才計畫」(2010年開始推動)

千人計畫成效

- ◆ 1510名入選者(2008~2011)
 - 美國、英國、澳洲、加拿大等先進國家院士22人
 - 教授職務1100多人(包括哈佛、麻省理工學院)
 - 延攬高級管理及研發人員,包括貝爾實驗室、波音、通用、摩根斯坦利等跨國集團)
 - 創業人才349人

海外人才回流

- ◆ 海歸人士
 - 72%的國家重點項目學科帶頭人
 - 半數以上的中科院院士、工程院院士
 - 從改革開放之初(1978)到2010年底,中國留學回國人員總數已達63.22萬人,“十一五”期間(2006~2010)累計回國39.93萬人,比“十五”期間(2001~2005)增長近3倍。

* 國外博士後人才培育模式分析



⊕ 博士後研究人員為國家科技研發的主要優質人力，在各國均為重點培育對象，中國大陸及日本均有針對博士後研究人員制訂特別的培育及管理政策，法國則鼓勵業界出資聘用博士後研究人員(詳附件三)

* 策略與行動方案(1/6)

1. 人才培育計畫

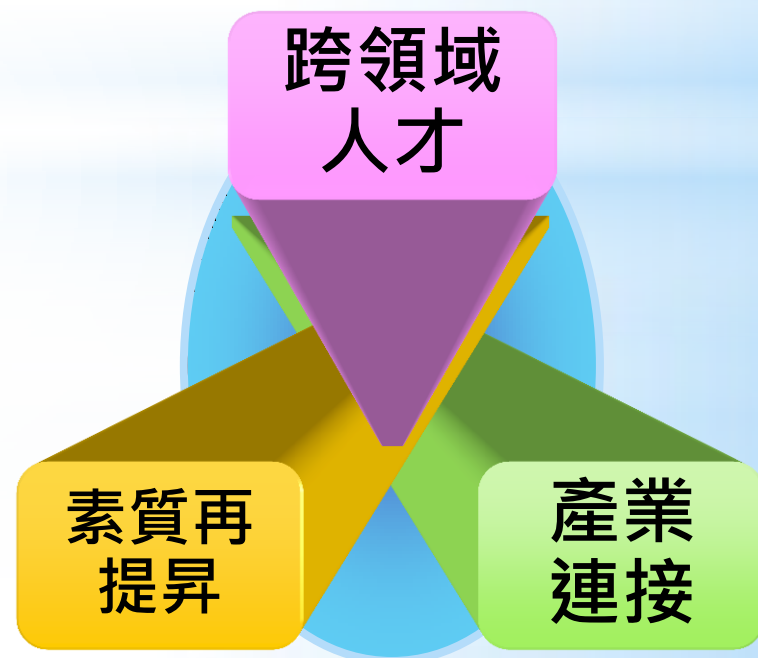
現況： 畢業生數量充足，但專業職能不符產業需求

- 製藥：品管、品保、行銷、法務專利、研發及技術人才
- 醫材：跨領域經驗、兼具開發與商業能力之管理人才、新產品、新技術開發之高階研發人才、專利、技轉、及國際行銷人才

策略：

學校： 透過生命科學領域科系評鑑

- 提昇畢業生素質並減少學生人數
- 強化學校課程之產業聯結
- 強化不同學校間之差異性，滿足產業跨領域人才需求



* 策略與行動方案(2/6)

1. 人才培育計畫

行動方案：

- ① 依生命科學領域人才需求調查結果，研議生命科學領域招生人數之妥適性及進行必要之人數調控修正
(部會署分工建議:教育部)
- ② 透過評鑑，強化學校課程與產業之聯接，建置具特色之院校
(部會署分工建議:教育部)
- ③ 增加產業實習課程及提昇參與產學合作之誘因
(部會署分工建議:教育部、國科會)

* 策略與行動方案(3/6)

2. 博士級研發人才活化計畫

行動方案：

鼓勵博士後投入生技產業，吸引業界聘用博士後
(部會署分工建議:國科會、教育部、經濟部)

- ✓ 補助目的：
 - 增加研發單位採用年輕博士畢業生從事研發工作之誘因
 - 提供年輕博士後畢業生研發工作經驗
 - 擴大補助影響人數
- ✓ 合作單位：民間產業機構
- ✓ 申請單位：由企業進行申請
- ✓ 資格限制：35歲以下生命科學領域博士畢業生
- ✓ 補助方式：補助薪資1/2，其餘1/2由合作單位支付
- ✓ 計畫時程：以兩年為一階段，試辦兩階段進行
- ✓ 補助時間：以兩年為限
- ✓ 經費來源：既有博士後補助經費、企業經費
- ✓ 限制條件：博士後總量/年限管制、申請機構資格審核，特別針對其研發需求，過去成效及未來規劃

建議草案

註:長遠而言，未來推動亦可考量鼓勵業界人士到學術界發展，縮短產學研發差距，故未來在建立配套措施方面需研議產業年資及績效如何納入評比計算。

* 策略與行動方案(4/6)-海外攬才、國內留才

3. 高階科技人才延攬計畫

行動方案:

- ① 政策制定：由行政院組成高位階專案小組擬定政策依據
- ② 主管單位：行政院層級(如:行政院科顧組)
- ③ 申請單位：各政府部會
- ④ 計畫內容：配合行政院重大策略，包括六大新興產業、四大智慧型產業、十大重點服務業之高階人力需求
 - ✓ 建構國家層級跨領域高階人力延攬方案 (海外及國內)
 - ✓ 國家編列預算，由行政院主導並訂定整體需求目標及領域
 - ✓ 行政院明訂財務補貼標準、期限、各項補助配套 (居留、居住、研發補助等)
 - ✓ 延攬資格認定標準彈性化 (專業能力認定)
 - ✓ 由各部會依專案需求，列出適當延攬對象並初步溝通協調後，向行政院提出申請

* 策略與行動方案(5/6)-海外攬才、國內留才

高階科技人才延攬方案運作架構(草案)

延攬具特殊專長之高階科技人才，採主導或參與國家重點計畫方式、協助我國特定領域發展

執行細節規劃

高階人力需求調查及規劃

預算編列

計畫目標

延攬規範

- 基本資格
- 延攬對象
- 工作範圍

延攬原則

- 國內優先
- 專案主持
- 績效評定

國內高階科技人才需求

國內既有高階人力調查

誘因

配套

部會分工

相關制度修正

執行

成功關鍵

- ✓延攬人員專案列管
- ✓高位階專責單位負責延攬業務
- ✓落實績效考核及人員退場機制

* 策略與行動方案(6/6)-海外攬才、國內留才

高階科技人才延攬方案運作細節(範例)

延攬具特殊專長之高階科技人才，採主導或參與國家重點計畫方式、協助我國特定領域發展

國內及海外人士應具備共通性標準但差異性配套

原則

- 國內優先原則：海外延攬對象為國內所缺乏相關能力或經驗者
- 專案主持原則：採主持或參與特定專案模式
- 績效評定原則：延攬時應訂定查核點及預期成效，並確實進行績效評定

資格

基本資格限定

- 年齡：65歲以下
- 計畫內工作時間不得少於2年

延攬對象

- 教授資格專家學者：著名學校或研究機構
- 高階專業技術及經營管理人才：國際知名企業
- 創業人才：創業經驗
- 國家重點項目之高階創新創業人才

工作範圍

- 可擔任學術單位、研究機構、國營企業之高階管理人員
- 可擔任國家重大計畫(如國家型計畫)主持人
- 可參與政府重大項目諮詢工作

誘因及配套

配套

- 設立高位階專責委員會，負責包括資格審核、薪資協調、績效審核等事務。
- 國家重大計畫負責人需為全職
- 科技人才延攬標準修正(資格及薪資)
- 生活待遇
- 運作輔助：如提供創業人士初期投資經費及基金優先支持

誘因

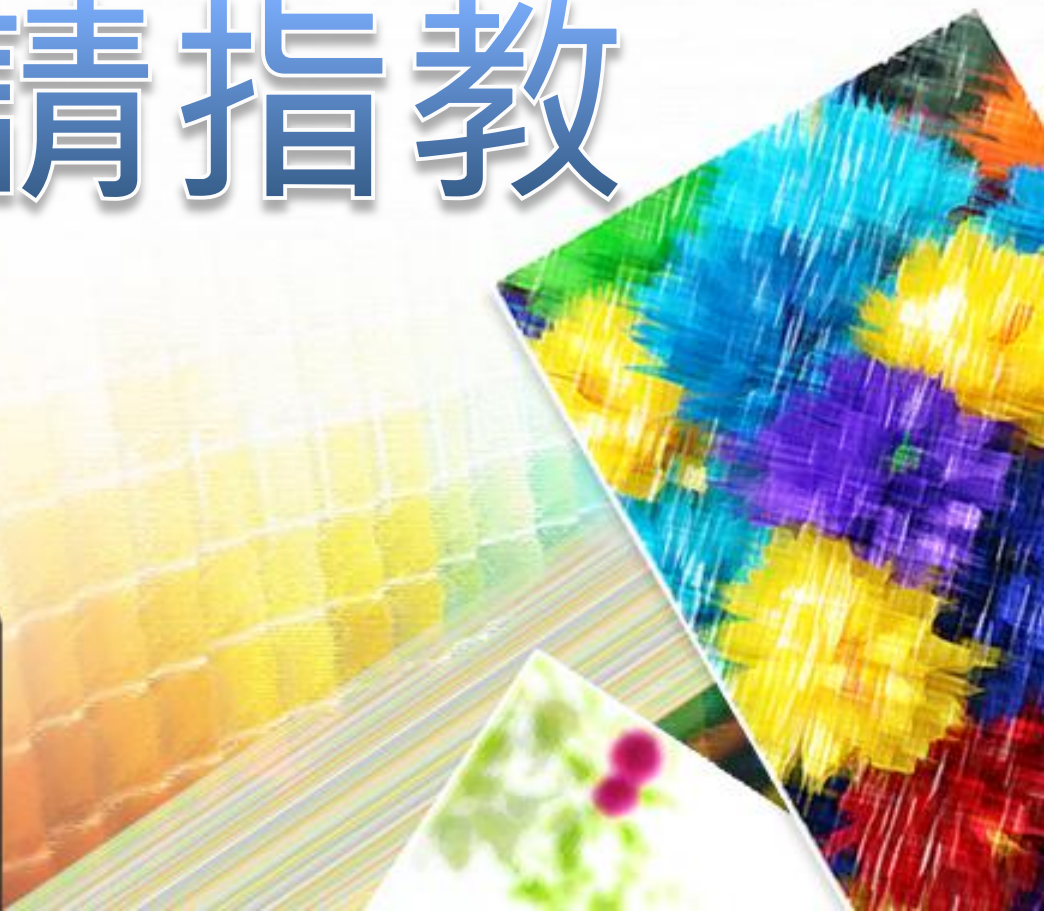
- 待遇：考量工作需求及回國各項支出，協商確定合理薪資及優惠
- 獎金：回國鼓勵獎金
- 租稅：租稅優惠
- 居留：永久居留和長期多次簽證
- 福利：健康保險、勞工保險、社會福利

* 討論焦點

- (一) 考量產業需求研議生命科學領域適切招生人數之必要性?
- (二) 政府部分負擔博士後研究人員薪資，對業界用人之誘因，及博士後研究人員分流對產業之效益及助益?
- (三) 設立專責單位，建立國家層級跨領域高階人才延攬方案，採主持或參與專案計畫，搭配績效考核模式，落實延攬人員績效管考及退場機制，達成延攬目標及績效呈現之可行性及必要性?

謝謝聆聽

敬請指教



* 附件一：先進國家主要國家吸引外籍人力之政策設計

□ 政策範疇

吸引：由延攬延伸到接納（日本）；由工作到居留（香港、新加坡）；由留學到留才（美國、日本）；由個人到家屬（日本、韓國）

□ 工具的選擇

- 特定的入境/居留/工作計畫（工作權+居留權；部分國家容許入境後再找工作）：特定資格的限制或計分制
 - ✓ 有移民傳統的國家多採一般性的技術/投資移民政策
 - ✓ 考量配偶、配額制
- 提供身份（簽證）轉換機制（由學生到工作；實習生制度）
- 誘因制度：不同型態的補助（含學生或研究獎助金）、甚至於稅制優惠
- 部分國家將吸引外籍人力延伸到海外據點，就地利用外籍人力

□ 移工

- 工作許可（簽證；延攬+媒介）
- 工作許可+居留制度（特定的入境/居留/工作計畫）
- 工作+創業（創業促成機制）
- 配套：資格認證、海外培訓據點、轉換工作

□ 移民

- 一般性的技術/投資移民政策
- 工作許可+居留制度（特定的入境/居留/工作計畫）
- 考量配偶、配額制；接納而非只是容許居留

□ 外籍學生與學者

- 獎學金、研究獎助、博士後研究
- 在學工作權、學成後之身分轉換

□ 誘因的範圍

- 移工/移民者：機票費、安家費、薪資補貼、社會保險制度、薪資租稅優惠
- 家屬：依親簽證、就業許可、子女教育、友善的環境

□ 法令制度的調整

- 專責機構，統一事權
- 特別法

* 附件二：中國大陸人才延攬策略

國家層級

中國科學院「百人計畫」(1994年開始推動)

- 計畫實施的初始階段，提出到20世紀末從國內外吸引百名優秀青年學術帶頭人，因此稱為「百人計畫」，是中國大陸最早啟動的優秀人才支持計畫。
- 1998年，「百人計畫」增加了“引進國外傑出人才”的內容，計畫在3年內每年從國外引進100名傑出人才。入選者到任後，聘用單位提供不低於70萬元的啟動經費及科研、辦公用房等條件；通過中國科學院擇優支持評審後將獲得200萬元專項經費支持。
- 「百人計畫」人選，針對從國外引進者，由財政部撥款200萬元/人予以支持（其中支持個人科研經費90萬元，支援招聘單位83萬元，基建經費27萬元）；若從國內（中國科學院外）引進，則由中國科學院撥57萬元/人予以支持（其中支持個人科研經費45萬元，基建經費12萬元）。

「長江學者獎勵計畫」：教育部和李嘉誠基金會共同推動(1998年8月開始推動，獎金由李嘉誠基金會全額捐贈)

- 「長江學者獎勵計畫」包括特聘教授、講座教授崗位制度和長江學者成就獎。
- 2004年，「長江學者獎勵計畫」擴大實施，每年計畫聘任特聘教授、講座教授各100名，聘期為三年，將實施範圍擴大到人文社會科學領域。

「千人計畫」(2008年開始推動)

- 「千人計畫」是中國大陸在國家層級所實施的海外高層次人才引進專案，計畫從2008年開始以五到十年時間，引進並有重點地支持2000名左右能夠突破關鍵技術、發展高新產業、帶動新興學科的戰略科學家 and 領軍人才回國（到中國大陸）創新、創業。

地方層級

北京中央商務區(CBD)「高階人才引進計畫」

- 配合北京朝陽區中央商務區的發展，目標是在5至10年內，專為朝陽區的服務、金融、文化創意、高技術等相關產業領域，引進約100名海外高層次人才。專為中國大陸「海歸派」規劃的專屬優惠措施。
- 引進人才計畫的優惠措施內容包含：高管獎勵、協助辦理入籍北京戶口、居住證、解決子女入學、辦理出入境簽證、扶持就業等人才政策。

江蘇省之「萬名海外高層次人才引進計畫」(2008年開始推動)

- 2008年與來自美、英、日和香港、台灣等地的人力資源機構簽訂了《人力資源戰略合作協定書》，預計到2012年之前，將引進萬名以上，具有自主智慧財產權和科技成果的高科技專業技術人才。
- 江蘇省推動高層次創新創業人才引進計畫，2010年的資助金額將從2億人民幣增加到4億人民幣，引才總規模達400人。此外對於具有國際影響、擁有重大成果的創新創業團隊，除給予個人經費資助外，還將給予團隊3至5年持續的科技經費支持。

廣東省之「引進創新科研團隊和領軍人才計畫」(2010年開始推動)

- 廣東省2010年宣佈，將計劃撥款約1億元實施引進創新科研團隊和領軍人才計畫，目標到2012年，引進海內外高層次創新科研團隊30個以上，領軍人才50人以上。

* 附件三：國外博士後人力培育模式分析

國家	中國大陸	日本	美國	德國	法國
政府角色	主導		支持		
執行模式	<ul style="list-style-type: none"> ■ 博士後科研流動站/工作站 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 特別研究員制度 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 博士後獎學金 ■ 聯邦政府培訓撥款 ■ 政府研究計畫 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 政府及民間共同投入 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 業務需求導向
開始時間	1985年	1985年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1876年 (John Hopkins) ■ 1944年 (美國政府介入並積極支持) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1985年 (博士後項目) ■ 1987年 (Gerhard Hess) ■ 1990年 (研究生院) 	
負責單位	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人事部 (綜合管理) ■ 博士後管理委員會 (跨部會) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 日本學術振興會 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 國家科學基金會 (NSF) ■ 各大學 ■ 企業 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 德意志研究聯合會 (DFG) ■ 德意志科學交流中心 (DAAD) ■ 漢堡基金會 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 無全國性單位負責 ■ 經費大多來自教育部或法國科學研究中心 (CNRC) ■ 部份由企業出資
重點	<ul style="list-style-type: none"> ■ 由高等學院和科研單位、或企業及從事科學研發之事業單位申請成立 ■ 2011年3月共有2146博士後科研工作站、累積招收8萬多人 ■ 針對工作站優秀研究人員，經評選後額外提供5萬或3萬之資助金，取得人數約1/3 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 培養高水準青年人才並為有潛力之年青人提供等待高等學院或科研機構之就職空位 ■ 特別研究員(一般)：博士畢業生或博士研究生，並可申請每年150萬日圓之科研經費，研究獎勵期間為2-3年，經費為20.5-37.3萬日圓 ■ 特別研究員(癌)：癌症相關研究 ■ 海外特別研究員：派遣優秀研究人員到海外特定大學或研究單位 ■ 外國人特別研究員：將國外剛獲得博士學位之年青人招聘到日本從事為期一年之研究 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 並無完整規劃，部份大學將博士後學習之自然衍生，其他則座位淺資歷教師 ■ 增加跨領域交流 ■ 成為大學研究工作之重要力量 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 培訓獎學金(兩年) ■ 研究獎學金：不具備研究位置之畢業生，獨立進行和在資深教授指導下進行 ■ 博士後項目：資助優秀年輕博士，持續進行基礎研究 ■ Gerhard Hess：33歲以下年輕科學家及學者，給予中等程度資助進行研究。 ■ 德國學者獎學金：每年資助200位獲得博士學位，年齡在30歲以下之學者，出國從事1-4年之科學研究工作，負擔每月講學進、國際旅費及其他費用 ■ 外國學者研究獎學金：每年約600名，年齡不超過40歲之外國青年學者，從事為期一年之研究工作，可展延一年 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 各大學或研究單位自行刊登資料 ■ 研究課題多數為研究前就確定 ■ 無導致，依據研究協定進行科研工作 ■ 多數僅針對成果做管考 ■ 多數動機為完成科技訓練及自我加強，或是找尋工作之過渡階段
特色/限制條件	<ul style="list-style-type: none"> ■ 出站考核合格，將獲頒博士後證書 ■ 定期績效考評 ■ 出站後需繳交博士後研究報告 ■ 到站工作時間為兩年，一半不超過三年，特殊需求可在工作期滿後轉到另一工作站，從時間不超過6年 ■ 年齡限制為40歲以下 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 一般及癌特別研究原，年齡限制為33歲以下日本籍或擁有日本居留權 ■ 海外特別研究員為30歲以下博士畢業生 ■ 外國人特別研究員限制為35歲以下具與日本建交關係國際或居民博士畢業生 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 70年代後博士後人數增加 ■ 70年代開始博士後成為進入學術界的畢竟階段 ■ 企業客座博士制度 ■ 80年代開始企業博士後工作增加 ■ 平均工作年資逐漸增加 ■ 聯邦政府科研博士後限期2-8年 ■ 政府工作人員限制為美國公民 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 研究生院制度：大學成立研究生院 (Graduate College)，每院可招收12為博士研究生及2位博士後，博士後需負責博士研究生之培訓 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CNRC牽線，由大企業出資讓博士後再科學研究中心進行研究工作，加強於企業之關係，並解決經費問題

* 新加坡-人才延攬

政策類別	一般人力資源政策	生物技術相關政策 (人力資源部份)	備註
政策內容	<ul style="list-style-type: none"> • <u>博士培育計畫</u>：2010年開始每年培育出1000名博士 • <u>國家科學獎學金(NSS)</u>：協助取得國外大學學位 • <u>A Star研究生獎學金</u>：補助國內外優秀大學畢業生就讀4年期之博士課程及2年之博士後訓練 • <u>A Star大學獎學金</u>：補助國內優秀大學生就讀國內博士課程 • 獎助醫學博士赴海外合作大學從事為期2年之研究工作 • <u>培訓及實習計畫(TAP)</u>：產業合作計畫，獎助學生到重點產業進行12個月之實習工作。 • <u>海外人才招聘</u> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 海外優秀人才招聘 (研究人員及學生) ➢ 吸引國外人才就讀當地大學 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>生物醫學領域</u> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 加強人力資源能力的表面和基礎生物醫學研究計劃 (2000-2005年) ➢ 培訓合格的臨床醫師科學家 (2006-2010年) ➢ 吸引一流的研究人才從事研究工作 (2006-2010年) ➢ 透過理工學院，培育技術人員及研究助理 • <u>其他政策</u> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 吸引來自世界各地之研究機構及企業 ➢ 生物醫藥園區 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>主要研究機構</u> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 生物分子及細胞研究所 (Institute of Molecular and Cell Biology) ➢ 杜克-新加坡大學聯合醫學院 (Duke-NUS Graduate Medical School) ➢ 新加坡生物處理技術中心 (Singapore Bioprocessing Technology Center) • <u>研究人員聘用數</u> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 2002至2006年，生物醫學科學博士從事研究者由12.3%提昇至14.6% ➢ 2001年生物相關領域博士畢業人數為500人，與其2010年達到1000名以上 ➢ 2007年生技醫學領域聘用人數為1萬人，與其2015年超過1萬5千人

資料來源：2010年三菱綜合研究所



* 國內外人才策略綜合比較分析

項目	人才培育導向		人才延攬導向		台灣
	日本	韓國	新加坡	中國大陸	
基礎教育改革	○ 產業導向課程規劃	○ 強調透過教育改革，培養國內人才	非重點	非重點	課程規劃以基礎科學為主
產學合作	○ 重視產學合作 (產業協助課程制訂)	○ 重視產學合作 (產業協助課程制訂)	○ 重視產學合作 (產業培訓及實習計畫)	○ 重視產學合作 (實質合作)	欠缺實習及產業訓練課程
海外合作	○ 海外人才交流	○ 建立國際合作計畫	○ 重點項目，強調實質合作 (Duke-NUS Graduate Medical School)	○ 海外人才交流 ○ 建立國際合作計畫	○ 海外人才交流 ○ 建立國際合作計畫
高階人力培育	○ 特別博士後制度 (特別研究員制度)	○ 博士級研發人才培育	○ 博士級研發人才培育	○ 特別博士後制度 (博士後科研工作站)	○ 博士人才培育
高階人力延攬	○ 海外專業技術人才招募	非重點	○ 政府以優惠條件進行人才延攬 (曹興誠) ○ 以豐厚待遇，邀請國際知名學者到新加坡從事研究	○ 高階人才延攬 (百人計畫及千人計畫)	• 海外科技人才來臺延攬條件不如其他國家
特色	<ul style="list-style-type: none"> 強調國內人才培育 重點培育35歲以下年輕博士人才 鼓勵對外交流 特別博士後制度 	<ul style="list-style-type: none"> 強調國內人才培育 重視產學合作 政府投入大量研發經費 一般博士後制度 	<ul style="list-style-type: none"> 國家人才有限，選擇國外人才引進 (歐美) 強調國外產業引進及產業實習 一般博士後制度 	<ul style="list-style-type: none"> 強調國外人才引進 (中國人為主) 特別博士後制度 	<ul style="list-style-type: none"> 產業聯結略為不足 一般博士後制度 高階人才延攬不具吸引力

 為具顯著成效且值得做法之策略

* 亞太地區主要國家吸引海外人才主要政策之比較(1/2)

比較之面向		日本	韓國	新加坡	香港	中國大陸	台灣
過去對國際人才的接納程度		偏低；以接納留學生為主	偏低	偏高；以接納跨國企業外籍專業人士為主	中偏高；以接納跨國企業外籍專業人士為主	偏低	偏低；以吸引海外和因留學旅居國外華裔為主
目前對吸納國際人才的主要著眼點		人口老化、部分領域人才短缺；對吸納國際人才的考量已由移工轉向接納，甚至於是移民（永久居留）	科技人才不足，特別是中小企業部門	知識經濟轉型急需高階人才；重視吸引中國大陸人才（含學生）	知識經濟轉型急需高階人才；重視吸引中國大陸人才（含學生）	經濟快速發展中高階人力短缺；以吸引因留學旅居國外華裔（海歸派）和高階外籍人才為主	知識經濟轉型急需高階人才；延攬華裔與外籍人才
政策重點	移工	<ol style="list-style-type: none"> 1.加強雙邊資格相互認證 2.放寬工作與居留規範 3.建立海外培訓據點 	<ol style="list-style-type: none"> 1.選擇性地（專業別與地域別）專業人才引進 2.給予薪資租稅優惠 	<ol style="list-style-type: none"> 1.結合就業准證與永久居民制度 2.五年優惠稅率與海外所得免稅 	<ol style="list-style-type: none"> 1.結合入境、就業許可證與永久居民制度（計點制度） 	<ol style="list-style-type: none"> 1.以引智計畫加強吸引外籍高階人才 2.吸引海歸派回流；協助安頓、安排工作、與創業 3.鼓勵海外學人以多種方式為國服務（春暉計畫） 4.在海外據點設置遠端視訊面試系統 	<ol style="list-style-type: none"> 1.以延攬和媒介機制為主，延攬華裔與外籍人才 2.加強吸引外籍優秀學者或博士後研究員

* 亞太地區主要國家吸引海外人才主要政策之比較(2/2)

比較之面向		日本	韓國	新加坡	香港	中國大陸	台灣
政策重點	移民	1.加強「接納」外籍人才 2.朝建立永久居留證方向考慮		1.結合就業准證與永久居民制度	1.結合入境、就業許可證與永久居民制度（計點制度）		
	外籍學生與學者	1.加強吸收外籍學生，並給予轉換身份機會 2.建立赴日研究與跨界研究機制 3.建立海外研究據點	1.加強吸收外籍學生，並給予轉換身份機會 2.赴海外舉辦「留學韓國博覽會」 3.建立海外研究據點	1.加強吸納中國大陸重點大學及東南亞鄰近國家學生	1.加強吸納中國大陸重點大學學生		1.促請重點大學加強吸收外籍學生（部分外籍學生配合外交政策考量）
	相關法治與環境基礎建設	1.建立接納外籍人士的專責機構與特別法	1.強化外籍人士生活環境； 「外國人生活環境改善五年計畫」	1.以人力資源部為統籌部會 2.本身生活環境相當國際化	1.本身生活環境相當國際化		1.在北中南（科學園區附近）建立雙語學校