

收文編號：1050003360

議案編號：1050509071001100

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國105年5月25日印發

院總第 887 號 政府提案第 15350 號之 1161

案由：教育部函，為 105 年度中央政府總預算決議，檢送有關青年人才延攬成效及彈性薪資方案之書面說明，請查照案。

教育部函

受文者：立法院

發文日期：中華民國 105 年 5 月 5 日

發文字號：臺教高（五）字第 1050052308 號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：青年人才延攬成效及彈性薪資方案之書面說明

主旨：檢陳大院審議 105 年度中央政府總預算案所作決議，有關青年人才延攬成效及彈性薪資方案之書面說明如附件，請查照。

說明：依據立法院 105 年度中央政府總預算案第 11 款教育部主管第 1 項教育部決議事項第 47 項辦理。

正本：立法院

副本：立法院教育及文化委員會、本部部長室、陳政務次長室、林政務次長室、林常務次長室、主任秘書室、國會聯絡組、會計處、高教司（均含附件）

部 長 吳 思 華

## 青年人才延攬成效及彈性薪資方案之書面說明

### 一、前言

本部偕同科技部於 99 年 8 月實施推動「延攬及留住大專院校特殊及優秀人才彈性薪資方案」（以下簡稱彈薪方案），方案目標係為提昇我國學術績效達國家競爭水準，與引進國際高等教育人才及培育優質人才，以提升大學經營視野，朝落實公教分離之政策方向邁進，期藉由實施大專院校教研人員及經營管理人才之彈性薪資，使其實質薪資差別化，能具延攬及留住頂尖教學、研究之特殊優秀教研人員與高等教育經營管理人才之薪資給與條件。

### 二、達成效益

本部「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」補助對象為大專院校優秀教研人員（含專任教師、研究人員、專業技術人員、技術教師）及編制外經營管理人才。觀察獲補助身分別（留任、新聘、國際、國內）之調查結果，分述如下：

- (一)100 學年度彈薪獲補助人數為 9,043 人，103 學年度彈薪獲補助人數為 9,849 人，占全國大專校院教師總人數 19%。
- (二)彈性薪資核給新聘人才從 100 學年度 229 人成長至 103 學年度 462 人，成長幅度為 102%。
- (三)彈性薪資核給副教授及助理教授從 100 學年度 4,225 人成長至 103 學年度 4,697 人，成長幅度為 11.2%，占彈薪總核給人數之 47.7%。
- (四)未獲邁向頂尖大學計畫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核給年輕人才從 100 學年度 0 人成長至 103 學年度 45 人，占彈薪總核給人數之 49.5%。
- (五)另查 103 學年度薪資級距已有 124 人達每月核給彈性薪資 10 萬以上。

### 三、問題分析

#### (一)學校績效指標待強化：

103 學年度獲彈薪補助人才為 9,849 人，占全國專任教研人員（50,000 人）比例為 19.7%。惟各校彈性薪資績效指標較未依各領域特色、校務發展方向訂定，且為求公平，多屬集點式的量化指標，各校之彈薪績效指標有待強化。

#### (二)新進人才不足：

經評估大專院校自 99 學年至 103 學年執行彈性薪資方案情形，偏向以留住現職特殊優秀人才，並以彈性薪資之核給做為獎勵為推動重點，新聘人才僅占彈薪核給總核給人數之 4.7%，而人才類別偏重國內人才（103 學年度國際人才僅占總核給人數 6.6%）。

#### (三)核給薪資級距過低：

以 103 學年度彈薪方案調查，獲補助人月補助額度 73%集中於小額補助，每月未滿

## 立法院第 9 屆第 1 會期第 15 次會議議案關係文書

5000 元之補助人數為 2,612 人（約佔整體獲補助人數 26.5%），每月 5000（含）-1 萬元之補助人數為 1,951 人（19.8%），每月 1 萬（含）-2 萬元之補助人數為 2,633 人（26.7%）。

綜上，由於各校績效指標偏向單一。新進人才較為不足，且薪資級距偏低，經分析為影響延攬及留住年輕人才之原因，故本部提出相關改進方案因應。

### 四、未來規劃

#### （一）建立與國際級市場薪資水準連結機制

為改善各校彈性薪資績效，本部業於 104 年 11 月函知各大專校院，依下列指標於 105 年 1 月底前增修校內彈性薪資支給規定，並報部備查督導各大專院校增修其現行彈性薪資支給規定，需增修項目如下：

- (1) 各校需明定績效導向之彈薪核給機制，並包括績效指標及薪資差距等指標。
- (2) 國際人才之薪資核給需就其領域及職級在國際核給標準考量。
- (3) 依據「教育部補助未獲邁向頂尖大學計畫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作業要點」修正規定，落實薪資差距。

#### （二）調整留才攬才比重

- (1) 「邁向頂尖大學計畫」及「獎勵大學教學卓越計畫」之競爭型經費使用規定明訂新進人才及國際人才聘用比例。
- (2) 「未獲教育部補助未獲邁向頂尖大學計畫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作業要點修正規定」明訂及落實新進人員及國際人才之比例。
- (3) 103-106 年推動臺灣人才躍昇計畫，延攬國際優秀人才，建構國際學術網絡，並培育我國優秀人才，預計延攬 126 名國際人才或團隊於國內留任達半年以上，培養 280 名年輕學者或博士生具半年以上之國際研修經驗，成立至少 94 個跨國研究（產學合作）中心及國際學程。

### 五、結語

現行彈性薪資方案有助於短期內吸引國際卓越人才，但長期而言，公教研薪資制度應明確分流，大專教研人員的薪資結構應走向法定薪資制度的調整，始有助各大專校院國際人才之延攬與留任。本部將持續協助各大專院校改善其彈性薪資機制。

立法院第 9 屆第 1 會期第 15 次會議議案關係文書