

場次：國際級競爭力的人才（第三場）

題目：國際級的競爭人才

講者：經建會 謝發達副主委

一、前言

人才國際化一直是政府關注的問題，今天將著重於人才培育，以及政府如何回應企業對人才的需求，特別是科技人才。此外，人口老化可能對生產力產生的影響也是另一個我們必須面對的問題，當就業人數逐年降低，生產力素質的提升為必然的趨勢。

過去，生產函數包括勞力、資本、土地、技術之間的數量關係，但進入知識經濟時代後，需考慮每單位勞動力分配資本技術及運用知識的比率，這意謂數量不再是評估生產函數的重點，而是每單位勞動力所產生的價值及能量。將個人電腦比喻為人，不同功能的電腦硬體（例如 286/586），會因輸入軟體的不同功能而發揮截然不同的功能，「人」雖有不同才能，但也會因為不同的訓練、教育而產生不同的競爭力，培育對競爭力提升的影響不言可喻。

再者，人才培訓是百年大計，需投入大量的金錢及時間，因此經建會規劃政策時，常常面臨資源如何搭配規劃的問題。

二、現況分析

行政院「新世紀人力發展方案」中顯示，民國 90-100 年間，我國高級專業及管理人力平均每年將短缺 44,000 人才，若以科技人力佔 60% 來看，科技人力平均短缺 26,000 人。根據電機電子工會調查指出，91 年企業申請國防訓儲人數達 9,600 人，但實際上只能獲配 1,800 人，仍然有不足的現象。

在 104 人力銀行的統計中，就業市場對資訊產業的人力需求，軟體工程研發人才拔得頭籌，其次為硬體工程研發人才。軟體工程研發人才包含資訊系統管理、網路管理、軟體開發等。硬體工程研發人才包括硬體工程師、電子工程師、IC 設計工程師。此外，國際行銷、國際採購、科技法律、金融及保險的專業人才也相當缺乏。

三、因應對策

目前政府從培育、訓練及延攬三方面著手，以提供高素質科技研發、設計及創新人力資源。行政院一月通過的「科技人才培育與運用方案」，包括七個項目，分別為加強大學新興科技人才培育、產業科技人才培訓、建構引進高級科技專業人才之優質環境、積極延攬國外科技人才、推動產官學研人才流通及運用、運用研究所畢業人才、加強延攬大陸科技人才。行政院期望透過以上方案，每年提供科技人才 6,000 人，以紓解國內科技人才嚴重不足的現象。

四、政府機關的國際化

除企業界人才必須走向國際化，政府部門也需要國際化的人才。目前公務部門中，因我國申請加入 WTO 及出席 APEC 會議，外貿、僑務等單位有許多國際化人才。目前公務部門對語言的培訓上也有規劃。在國際語言提升之外，服務內容走向國際化，更是讓公務人員積極成長，發揮潛能的重要變革。

五、結論

「挑戰 2008 國家發展重點計畫」中，多有與人才的培育相關的計劃，包括「培育 e 世代人才」、「國際創新研發基地」等。面對全球化與資訊科技的挑戰，國力的競爭方式已由體力及資本競賽轉為腦力競賽；產品競賽亦由價格及數量競賽轉為品質、創意及速度的競賽，處於此種瞬息萬變的競爭環境中，投資培訓具有研發、創新及參與國際對話等國際競爭力的人才，以及營造優質的國際化生活環境以吸引海外人才，才是根本解決之道。