

打造國際人才中心的關鍵時刻

2021-09-19 聯合報 / 林雅芳（作者為 Google 台灣總經理）



改變全球職場工作型態，混合工作、遠距工作已成新常態。這趨勢下，全球人才流動更頻繁，人才爭奪戰日益激烈，台灣人才與環境有哪些新的機會？又有哪些隱憂呢？先談一些正面跡象。

從 Google 角度觀察，這兩年確實感受到台灣人才回流趨勢。有些同事原本在加州工作，擁有較高薪資水準，但若考慮像灣區塞車及森林大火頻繁等影響生活品質因素，台灣綜合條件反更有吸引力；尤其疫情後，「你只會活一次（you only live once）」的反思，讓更多人珍惜與家人相處，不再只追求絕對薪水，助長這波人才回流潮。

整體數據也支持這樣觀察。根據移民署統計，二〇二〇年入境國人比出境多廿七萬左右，是一九年淨流入量約四倍，改寫過去卅年人才流出始終高於流入的情況。

另一方面，這波疫情吸引不少外國人才來台發展。Google、亞馬遜、微軟、輝達等跨國企業，都看好台灣產業前景及人才競爭力，紛紛加碼投資、釋出職缺。去年開始，Google 台灣積極向海外同事招手，推出「Taiwan is Calling」活動，申請轉調來台海外同事翻倍

增長，且不乏歐美國家；過去海外同仁如想申請到亞洲工作，通常優先選擇東京、新加坡等地，但疫情讓更多人注意到台灣的優勢。

國發會統計，今年上半年核發外國專業人才就業金卡申請近兩千件，較去年成長逾二倍；另據行政院統計，去年經政府許可聘僱的外籍專業人士超過四萬人，創近十年來新高。

接著來談一些隱憂。

過去廿年，搭上台灣個人電腦與智慧型手機產業全球化、品牌化歷程，從早期擴張歐美版圖、後來中國一線城市至下沉市場的巨大消費潛力爆發，到近期東南亞市場崛起，許多人的職涯因此獲得豐富歷練與成長。然而在網路國際化時代，台灣的新世代工作者未必有機會經歷類似過程，可能有國際化斷層、產學落差等問題；眼看中國、新加坡持續以高薪挖角亞洲人才並提供國際化舞台，不禁為台灣企業及人才長遠發展感到憂心。

雖然短期內台灣爭取到一些返鄉及跨海來台發展的人才，但疫情過後能否留住這些人才，恐怕才是考驗的開始。

從我們外籍同事經驗來說，他們對台灣的交通、健保、治安、生活機能、人情味、民主開放、多元包容等大都有很正面經驗；比較不

便的，是雙語環境還不夠成熟，包括到銀行開戶、報稅時，往往缺乏英語友善介面，其他像眷屬來台、子女就學等法規或配套措施也還有改善空間。

此外，有意布局海外的台灣企業，必須打造接納國際人才的工作環境，內部溝通或企業文化都應展現更多元包容態度，幫助外籍人才更融入，提高留台意願。

台灣邁入少子化、高齡化社會，人口負成長情況勢必更嚴峻，大學畢業生也將大幅減少；面對日益嚴重的人才短缺危機，「質與量」的提升將深遠地影響台灣未來，政府應建立國家級人才循環政策，藉由跨部會合作積極盤點留才、攬才與育才的各項障礙，針對讓台灣人才出國汲取經驗、引進國際人才來台、善用身處台灣的外國人才、鼓勵新創人才的自由循環、提升台灣勞動力的技能與參與等不同面向，提出具體可行的方案。

放眼疫後新局勢，人才的跨國流動會是新常態。

台灣如能發揮產業鏈的完善基礎、眾多外商擴建台灣團隊等優勢，打造更多元共融的工作文化，一定能建立更適合人才發展的環境，一方面吸納外籍人才，一方面讓台灣年輕人就近鍛鍊國際化能力。台灣新世代產業的未來，相當值得期待。



歐美各國因疫情封城投入遠距工作，台灣各大企業，也在這波疫情下，加入遠距工作的實驗場。圖／聯合報系資料照片