



因應高教人才斷層——提升教研人員待遇計畫 跨域育才對接產業需求， 留才、攬才接軌國際

微涼的十月下旬，四位畢業於政治大學亞太研究英語碩士／博士學位學程的外籍生，受邀回到母校，利用一週的時間舉辦午餐座談會，這些講者親身的經歷很容易引起學生共鳴，因此現場互動相當熱烈。

這批年輕的國際學者，當年懷抱著學術熱情來到臺灣求學，經歷嚴謹的學術與教學訓練後，目前分別於印度、菲律賓、德國及荷蘭當地知名大學擔任講師、助理教授和教授，因此校方特別邀請他們以「全球校園中的國際學程畢業生」和「從歐洲到亞洲——我的學術冒險與職涯規劃」為題，與學弟妹分享經驗，講述自己如何透過留學臺灣累積學術量能，為日後走向國際、申請大學教職相關工作鋪路。

創造優質研究環境

根據教育部的統計數據，自一〇三學年度起，全臺灣大專校院修讀正式學位的外籍生人數持續成長，從當年的一萬

四千零六十三人增加二·六三倍，到了一一二學年度，已經超過三萬七千人，而作為進教教研人員的博士生，則從約兩千人增加近三倍至接近六千人。當留學臺灣成為顯學，不僅展現出近年來臺灣高教圈品質向上提升、接軌國際研究動能的成效，也展現現在完整學術養成系統支持下，臺灣具備向全球輸出教研人才的能力。

上述成果，與近年來提升教研人員待遇相關的各項策略，併同「高等教育深耕計畫」、「大專校院教學實踐研究計畫」及「大專校院社會責任實踐計畫」和各項產學合作、創新創業計畫，激發校園研發量能、培養創新人才的系統性育才、留才、攬才的政策息息相關。

過去，大多數有志於學術界發展的臺灣學生，在研究所階段傾向出國留學，畢業後再視情況決定是否回國發展，尋求進入大學或研究單位的機會。然而，隨著中國、印度和韓國大量向歐美國家輸出留學生，臺灣留學生獲得歐美大學提供獎學金的機會逐漸減少，部分學生因此選擇留在臺灣就學，也強化了整體學生素質，培養出不少優秀的本土教研人才；另一部分學生則隨著二十一世紀初期亞洲勢力的崛起，看準未來就業機會與國際競爭力，將目光轉向鄰近臺灣的新加坡、香港和中國等知名大學，希望留學後能在當地尋求發展機會。

與此同時，高等教育界掀起一股國際遷徙潮，亞洲各大名校紛紛提供高新和絕佳的研究條件，在國際間網羅優秀教研人才。

在此背景下，臺灣社會除了面臨「少子化」帶來的教研人才斷層壓力，也開始關注高教人才薪資低於美國、日本、新加坡、香港等地的問題，這樣的薪資差距不利留才、攬才，還可能加速高教人才斷層危機。

為了強化整體高教競爭力，帶動學術發展、研究量能及教學品質持續前進，拉近與世界各國高教人才薪資待遇差距，成為刻不容緩的議題。因此，教育部和國家科學及技術委員會（以下簡稱國科會）於一〇七學年度起，聯手推動「玉山計畫」、「彈性薪資」及「提高教授學術研究加給一〇%」等措施，為公立大專校院創造留才、攬才誘因，期待緩解高教人才斷層危機。

多管齊下預防人才斷層危機

然而，連年下降的大專專任教師人數顯示——高教人才斷層危機並未真正解除！

原因是產業界的人才需求大增，近幾年來包括半導體、科技金融產業等蓬勃發展，提供高薪職缺搶才，產生人才磁吸效應；臺灣公立大學教研人員晉用、升等和敘薪等人事制度規範，皆受到政府體制的限制與規範，薪資結構變動較無彈性，導致常態薪資水準與業界、與其他國家相比仍有一段差距，形成了中研院院長廖俊智形容的臺灣高教界「三低」現況——「就讀博士班誘因偏低」、「高教教研人才待遇偏低」、「退休所得偏低」。教育部高等教育司副司長曾新元表示，「因應高教人才

斷層——提升教研人員待遇計畫」就是為了解決現今的困境而生，希望透過四大面向及具體策略，從育才、留才著手，同時打造優質的研究與生活環境，強化國際學術競爭力，延攬國際優秀人才來臺，包括：

- 一、提升大學教師法定薪資。
- 二、加碼特殊優秀人才彈薪。
- 三、增加博士後研究人數及待遇。
- 四、強化博士生培育與獎學金。

調升學術研究加給

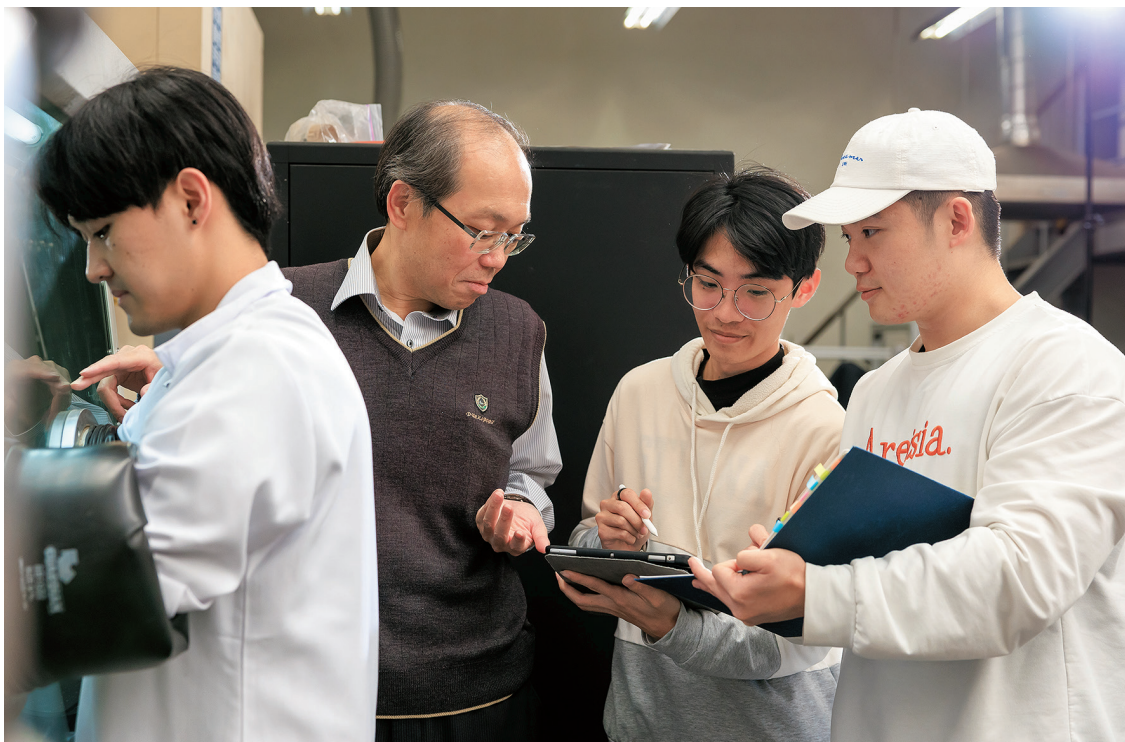
高等教育是否能提供良好的教學品質、足夠的研究量能，支持學術發展，關乎國家整體競爭力。為了增加對優秀人才之吸引力，並適度反映公立大專教師在學術研究或專業領域技能之貢獻，於是與軍公教人員待遇調整方案一併作業，於二〇二四年將公立大專校院助理教授以上教師之學術研究加給（包括中央研究院相當等級人員之專業加給）由一〇%調升至一五%，每年約需增加經費二〇·七億元，受惠教研人員約一萬八千人，調整後，助理教授、副教授及教授的學術研究加給分別可達四萬八千四百元、五萬五千三百元和七萬一千六百五十元；為了引導專任教師人數下滑較為嚴重的私立大專校院比照辦理，於二〇二四年先補助一三·四億元、二〇二五年再追加至一四·二億元，公私立大專校院共計約三四·九億元補助。

要提升整體高教競爭力，除了調升待遇留才之外，下一步就是攬才，其中最具挑戰性的就是國際攬才，尤其是國際學者，不僅涉及薪資待遇，還包括子女教育、適應臺灣教學環境、是否有足夠的研究資源以及團隊支持等來臺後的生活及工作條件，都是留才重點。「因此，我們在推動『玉山學者計畫』時，首先與國發會合作，以核發『就業金卡』的方式解決玉山學者及其家人的居留問題。另外，每年除了一百五十萬元的本薪之外，還提供玉山學者五百萬元、玉山青年學者一百五十萬元的核定外加薪資，並補助一百五十萬元的學術研究經費，支持他們在專業領域展開學術研究，」曾新元表示，教育部也希望學校延聘玉山學者時，已規劃好學術藍圖，「也許是帶領臺灣的研究團隊開展各類研究計畫、主持新興領域的研究中心，或開設具有前瞻性的課程，最重要的是希望他們能夠充分發揮自身的學術影響力。」

教育部為了創造與國際接軌的學習和研究環境，也透過各大學推動雙語計畫及EMI（English Medium Instruction）課程，藉由提升學生的外語能力與協同合作能力，降低國際學者來臺開課、組織研究團隊的難度。

參考國際薪資水準，擴大彈新補助規模

由於教研人員薪資結構較難變動，自二〇一一年起，教育部和國科會即以彈性薪資方案，鼓勵學校投入校務基金或利用外



部資源等自籌財源，並以此獎勵優秀人才。以一一〇學年度為例，兩部會共同提供的補助金額達二．三．五億元，獲補助人數為一萬一千兩百八十六人，約占全國大專校院教師四分之一；為了縮短與國際高教人才的薪資差距，並進一步擴大獎勵特殊優秀人才、有效爭取國際人才，促進國家重要科研項目與產業技術研發之創新發展，教育部於二〇一八年、二〇二四年兩次加碼擴大補助，透過一年加碼八億元、兩千兩百人的補助規模，強化育才、留才的力道。

「這也是我們在制度設計面臨的一大挑戰，」曾新元解釋，為了因應各校發展方向的差異，各校可以依據需求設計獎勵對

表一、二〇一四年加碼補助內容

補助對象	提高補助金額
<p>對象一</p> <p>已升等教授或研究員超過五（學）年</p>	<p>1. 全年彈新介於三十六萬至一百二十萬元者，學校自籌三十六萬元，其餘由教育部補助。</p> <p>2. 全年彈新超過一百二十萬元者，學校除自籌三十六萬元之外，另就超過一百二十萬元以上之金額自籌五〇%，其餘由教育部補助。</p>
<p>對象二</p> <p>一、升等教授或研究員五（學）年以下</p> <p>二、副教授或副研究員以下之教職人員</p>	<p>1. 全年彈新介於二十四萬至八十四萬元者，學校自籌二十四萬元，其餘由教育部補助。</p> <p>2. 全年彈新超過八十四萬元者，學校除自籌二十四萬元之外，另就超過八十四萬元以上之金額自籌五〇%，其餘由教育部補助。</p>



象的篩選制度，例如研究型大學可能偏重研究產出的成果，因此在此極具國際影響力的期刊發表論文或研究成果，協助學校提升國際排名，就可以獲得獎勵加權比重；有些學校認為優秀的教學表現有助於招生，格外重視老師的教學評鑑。

如此一來，雖然可以讓彈新制度達到多元獎勵的目的，但在單一學校內，難免有遺珠之憾，「我們在方案設計中也規劃了一些保障制度，例如各校必須保留副教授以下職級的老師和先進老師獲得核定人數一定占比，」曾新元表示，這是因為傳統的職籍結構仍舊是大多數學校考量資源分配的依据，在制度設計上，往往偏向資深的教授或特聘教授，導致年輕教授較難獲得足夠的資源，「我們希望透過這樣的設計，讓更多老師能夠獲得彈性薪資的獎勵。」

「博士生獎學金」為多元職涯鋪路

依據教育部「大專校院學生數及畢業生數結構」一〇七學年度至一一二學年度統計來看，學士班在學人數的確呈現下滑趨勢，碩、博士班則分別有八千六百一十一人及三百三十七人的小幅成長，然而從兩者之間的成長差距和部分學校實際招生情況可知，廖俊智提到的「三低」之一——就讀博士班誘因偏低，確實是未來博士級產業或高教人才斷層的隱憂，曾新元表示：「我們必須創造誘因，以『博士生獎學金』提供每月定額生活支持，搭配從招生、養成、實習、就業等『職涯發展』輔導，

形成一套整體培育計畫。」

從二〇二三年開始實施的「博士生獎學金」，目前以博士班一到三年級為發放對象，在定額補助方面，每位獲獎學生由教育部補助兩萬元、另外透過學校自籌或企業產學合作計畫、國科會計畫等資源，相對提撥兩萬元補助款，使每位學生每月可獲得四萬元獎學金；另一方面，教育部提供一定額度的加碼補助，供學校以入學甄選機制、學校職涯輔導、學生實習銜接及師生參與產學合作研究等條件，自訂加碼補助規範及額度。

「獎學金究竟要如何發？發給誰？制度的形成，每走一步都是挑戰，」考量到預算採取逐年倍增的方式編列，曾新元說：「例如第一年預算為三・四億元、第二年變成六・八億元、第三年則會成長至一〇・二億元，所以我們發放的對象必須限縮在博一到博三、非在職學生，另一方面因為博四生大多進入論文寫作階段，我們希望大家能夠儘快畢業、投入就業；如果需要更長時間完成論文的人，可能會找一份全職工作，所以也不再是獎學金補助的對象。」

跨領域皆融入產業需求，提升學術實用性

從近幾年畢業生的就業調查可以發現，由於人工智慧、半導體或資通訊產業開出高薪爭搶碩士級人才，有意願讀博士、進入學術界的人相對減少，「當大部分優秀人才都提前在碩士階

段就進入產業，將導致基礎研究人力不足，進而影響大學的學術排名和學術影響力，因此希望透過獎學金制度設計，同時強化產業創新與學術研究能力，提升學生攻讀博士的意願，強化基礎研究領域的人才儲備。」曾新元強調，這是廖俊智觀察近年臺灣產、官、學、研之間互動後提出的想法。

既然如此，「博士生獎學金」發放對象，究竟要以重點發展的科技產業為主，還是不分領域，全面對接所有產業？教育部站在鼓勵產業對接的角度思考而選擇了後者，強調將產業鏈接納入制度核心，學校必須仔細審視不同領域的研究與產業需求，設計相對應的課程與研究方向，透過實際的產業需求和問題對接，在系統性地養成學術能力的過程中，提升學術研究的實用價值，「就連較難找到企業產學合作的人文社科領域也不例外，」曾新元舉例說明，「就像廣電、新聞研究所可以結合電視臺，探討人工智慧如何運用在新聞或電視製作領域，經過這樣的訓練，可以拓展未來職涯發展，無論進入學術界還是產業界，都能夠順利融入職場。」

因應產業蓬勃發展、高教人才薪資結構鬆綁不易的現實，教育部以融合產業與學術的博士獎學金制度、擴大彈性薪資加碼補助制度及調升學術研究加給，強化扎根育才、本土留才、國際攬才的效果，同時透過制度設計，藉由支持年輕教師和國際學者維持學術界的人才流動，在少子化浪潮持續來襲時，提前預防高教人才斷層的危機。