

# 從制度與薪資改革留住教授，國際人才回流

剛上完課，身兼財團法人高等教育評鑑中心基金會董事及行政

及研究處處長的臺灣大學社會工作學系暨研究所教授陳毓文，趕赴臺北市和平東路辦公室開會，滿滿的行程到晚上才能結束，睡前短短數小時多半也在研讀學術資料、備課，還有批改學生

的報告和論文。

陳毓文開玩笑地說，「一天才二十四個小時，但大學老師的工時可以說有『二十六』個小時，」許多老師像她一樣，為了兼顧研究、教學與服務，行程幾乎日日滿檔。談到現今教研人員的薪資待遇，她也對教研人員的斷層危機感到憂心，「和美國、新加坡、香港的大學老師相比，臺灣的老師本薪確實較低，致力於教學研究之餘，需要負擔的服務、行政庶務也偏多，再加上整體社會氛圍改變，大學教授的光環不再，面對相對低薪、高壓的工作環境，願意燃燒學術熱情、跨入校園的人自然減少了。」

## 多元管道提升薪資水準

臺灣大學近年來為了改善教研人員薪資水準，推出各種彈性薪資方案，經費來自教育部高等教育深耕計畫、行政院國家科學技術發展基金補助專款經費、教育部補助經費及學校校務基金自籌收入等。這些方案包括爭取頂尖人才留任的「特聘加給」、「講座獎勵金」，獎勵研究表現優良的「彈性加給」，爭取青年學者來臺大任教的「新聘獎勵金」，以及提供各學院彈性運用的「額外加給」。

以新聘獎勵金而言，它為新聘的助理教授、副教授和教授分別增加四萬元、六萬元和八萬元之給與，讓教研人員實際薪資從十萬



圖片提供：Shutterstock

元起跳，新進教授級老師也可達十八萬元，希望能與產業競爭人才。「彈性加給」則是涵蓋人數最多的項目；此項加給是依據每一位老師的專業領域、學術地位、特殊技術及工作經歷等條件綜合評量，給予每個月三萬到四萬多元不等的加給。將上述各種包括新聘獎勵、彈性加給等方案加總來看，臺大約有四五%的教研人員獲得補助，有助於改善教授低薪的形象。

臺灣大學教務長王泓仁強調，這只是起步，「因為每一種政策所照顧的對象不盡相同，我們希望用整體待遇調升的方式，拉近和他國高教領域或產業界的距離，雖然和香港、新加坡等地的大學或是產業界相比現在還有一段差距，但我們希望這樣的努力，能讓有學術熱情的老師們繼續留在校園。」

### 研究與行政支持，助攻老師爭取彈新

另一方面，為了協助老師精進學術研究成績，臺灣大學除了補助新進老師創始研究經費及專題研究計畫，得以迅速建構獨立的研究系統，還透過高等教育深耕計畫經費，支持老師延聘博士后研究人員與研究技術人員，組成研究團隊；在行政支持方面，學校採取分期規劃、興建學人宿舍、新進教師宿舍策略，解決增聘新進教師衍生的住宿需求；透過網頁、文件、路標之雙語化等方案，營造英語友善校園，建立國際化的生活環境，加速國外學者或老師融入臺灣生活的時間。

這些努力已經取得了一定成效。王泓仁表示，近年來，已有不

少國際上頂尖的年輕學者回到臺灣大學任教。這些教師中，有人帶領資訊奧林匹亞國手取得臺灣參賽歷史上的最佳成績；有人則延續在國外專攻的領域，例如開展在臺灣較少關注的短吻犬呼吸問題研究，這些都是非常成功的例子。

### 從育才著手點燃學術熱能

雖然透過彈性薪資、玉山學者計畫等方案攬才已取得一定成效，但陳毓文認為，根本的改革應該從博士生育才制度著手，「尤其是人文社會科學領域，部分系所已經面臨收不到學生的困境，是時候思考從制度上改變選才方式，讓學生不用冒著放手一搏、賭賭看的風險，而是仿效大部分國家，讓學生先確定自己可以獲得多少獎學金、選定想要跟隨的老師和研究類別，再決定是否入學，老師也能因此找到更適合的博士生，進一步培養出未來的教研人才。」

王泓仁則認為，鑒於目前臺灣的教研人才薪資水準尚無法與美國、新加坡等國家相比，或許可以參考日本的做法。「以東京大學來說，大一就必須進入老師的研究室或實驗室，開始接受學術訓練，藉此激發學生未來從事學術研究的能力與興趣，所以臺灣大學設立的『學士榮譽學程』就有異曲同工之妙，只要等第積分平均（GPA）達到一定標準以上的學生有興趣就可以申請，透過系所規劃的領域高階課程和論文指導，提升研究知識與能力，培養學術熱情，儲備教研人才。」