

國際級教授駐臺，彈性薪資與產學為誘因

近

年政大教授群中，可見多位外籍臉孔，包括：賀大衛，英國牛津大學東方研究所博士，政治大學民族學系退休暨名譽教授，曾入圍澳洲人文科學院二〇一八年優秀翻譯獎章，擅長中國與亞洲少數民族語言研究及民族誌研究，導入自己的研究團隊，協助奠定相關領域研究基礎，至今仍以名譽教授身分率領團隊持續研究與教學工作；杜爾孫，土耳其安卡拉大學外文教育所博士，曾攜家帶眷在政治大學土耳其語文學系擔任教師十餘年（編按：杜爾孫二〇〇一年八月為政大專任助理教授，二〇一一年八月升等副教授，二〇一六年二月離職），被學生暱稱為「夢幻導師」，加上在臺擔任（編按：杜爾孫二〇〇一年八月為政大專任教師）教師的經驗，他在臺灣居住的時間比在故鄉——土耳其席諾譜（Sinop）還要長，即使返回土耳其多年，他與其他老師合著的教材依舊年年更新、再版，成為臺灣學習土耳其語的重要教科書。

還有蔡葵希，從荷蘭蒂爾堡大學科技傳播學博士畢業，現為政治大學創新國際學院助理教授級約聘教學人員，研究聚焦於提升網路素養，並擅長新媒體與資訊科技，是全球傳播與創新科技碩士學位學程從荷蘭挖角來臺的年輕學者。

這三位從不同國家延聘到臺灣的外籍學者，代表著政治大學過去二、三十年間鏈結國際學術界的努力，「這些從國外聘請來臺，

或是在國外拿到學位並有意願返臺教書的年輕學者，都可以帶來許多創新的研究動能、觀念與趨勢，」政治大學財政學系教授周麗芳表示，教育部於九十九學年度起，即於政治大學設置彈性薪資專案辦公室，並於一〇七學年度進一步協助推動「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」（簡稱玉山學者計畫），擔任計畫主持人的她，希望透過這個方案，協助年輕學者展開學術生涯，強化國際學者之間的交流，為臺灣學術界延攬國際頂尖人才、提升國際學術競爭力。

彈新助新進教研人員安家

基於大學自治原則，彈性薪資計畫細部支給辦法係交由各校依據學校發展與延聘教師需求，在教育部及國科會擬定的規範下執行，以政治大學為例，教師與研究人員都是補助對象，且學校相當重視教學、研究與服務三者的占比需合理，在研究之餘，讓部分教學優良及特優教師也有機會獲得補助。

周麗芳進一步說明，「另一項比較特別的做法是，我們在支給原則中明定提供新進助理教授（助理研究員）於到校日起兩年內，支領增核學術津貼，增核標準以辦理當時專任副教授起薪三九〇薪點薪資總額為準，補足其差額。以專任助理教授起薪三三〇薪點



（現為八萬二千三百六十元）薪資總額，與副教授起薪三九〇薪點（現為九萬兩千六百一十元）薪資總額之兩者差額，每月最高得增核學術津貼新臺幣一萬零兩百五十元，一年共計十二萬三千元。希望協助他們儘快安居落戶，專心在研究和教學工作上。」

自政治大學於一〇〇學年度實施彈性薪資支給原則，並於一〇六學年修正明文保障全校副教授以下職級的老師需占獲得彈性薪資人數至少二〇%，另因講座教授每年補助二十四萬元到三百六十五萬元、特聘教授／研究員每年補助十三．二萬元到四十八萬元，獎勵金額範圍相當大，且一次申請可獲得核發三年彈性薪資，雖然實際金額需經校務會議審議通過，但是將人數比例限縮在全校專任教職人員的七％及二〇％，希望讓更多人獲得獎勵，因此七百多位專任教職人員獲得彈性薪資的人數逐年增加，至一〇八

學年度共計兩百四十三位，到一一一學年度更是增加至三百四十三人，周麗芳觀察，對於延攬年輕學者確能發揮一定功效。

產學合作促創新，雙軸轉型儲備教研人才

在教育部及國科會以彈性薪資、高教深耕計畫和玉山學者計畫等相關經費調升教職人員薪資同時，也積極提升整體學術品質，強化產業鏈結。例如以《國家重點領域產學合作及人才培育創新條例》確立包括半導體、智慧製造、跨國與科技金融等國家重點發展領域，協助包括臺灣大學、政治大學、成功大學、清華大學、陽明交通大學等十一校成立十二個研究學院，導入產業創新研發量能，與符合條件的企業透過產學合作，建立系統化的高階科學人才培育制度。以政大「國際金融學院」為例，引入二十七家企業及銀行公會等金融產業，挹注高端專業人力、經費與研發資源共同育才。

「這是一個雙軸轉型的過程，」周麗芳指出，讓大學成為一座充滿研發量能的舞臺，可以為延攬學術人才發揮加成作用，「我們必須讓學術訓練和產業結合，並且強化與區域的連結，由老師帶著碩、博士生解決整體社會面臨的各種問題，啟動區域創新轉型，而學生畢業後可以進入產業，也可以進入校園繼續研究工作，充實臺灣的高教人才庫。」

在產業前景大好時，許多優秀的教研人才可能面臨進入產業或繼續研究的抉擇，「彈性薪資計畫」成為學術熱情的保鮮劑，鼓舞教職人員士氣，繼續為熱愛的研究貢獻一己之長。