

周行一：求求政府不要再管了！

全世界都在爭取人才，台灣社會總算開始認知，人才淨流出將會產生嚴重後果，如果無法像澳洲、新加坡、香港、美國，甚至南韓、中國大陸吸引國際人才，一定會一蹶不振。世界各國爭取人才的方法如出一轍：提供人才公平競爭的機會，同時保障成功的果實。人才往有機會的地方去，是千古不變的道理，美國歷屆總統都強調美國是「機會所在（land of opportunities）」，建國二三年以來，堅守這個信念，保障一個開放、競爭的社會，至今全世界的菁英仍蜂擁而至。

企業為了增強國際競爭力，通常是社會中獵才的急先鋒，南韓三星集團的崛起，與公司多年致力於人才國際化息息相關，自一九八〇年代開始，先引進韓裔外國籍（不諳韓文）的工程師、經理人，而後不斷學習調整，禮聘非韓裔外籍人才，經過長期努力以後，國際人才得以融入公司中，並帶入西方先進的觀念與實務，三星在研發與品牌方面的精進，諸多受惠於這些外國人才。

台灣企業也知道，只依賴本國人才，無法在全球攻城掠地，必須向頂尖的多國籍企業學習，隨時盤點及培養國際人才，公司的全球成長策略才不致受限於人才的不足，但是就像三星一樣，需要一個冗長的學習調整過程，才會開花結果。我國法令非常不便於企業引進國外人才（包括大陸籍人才），政府如果不迅速鬆綁，將導致國家長期競爭力的衰退，基本上，除了基層勞工之外，外籍專業技能人士的聘用，應完全沒有限制。

以我國的經商、就業環境而論，短期內要吸引許多國際人才到台灣並不容易，因此本土大學必須有能力訓練具備全球競爭力的人才，美國得以維持世界獨強的地位，就是因為大學裏有各種國籍和種族的教師聚集、競爭、激盪新思維，因此台灣的大學必須在最短時間內國際化，但是傳統的同工同酬、論資排輩的薪資觀念在大學中不易改變，新加坡的作法值得借鏡。

台灣公、私立大學教師的薪資是以年資及職等決定的，與教學研究領域無關，現在略微鬆綁的是，個別教師的所得可以部分由研究表現決定，這種情形與十幾年前的新加坡相似，當時新加坡政府就已驚覺無法在國際市場上吸引到熱門領域的教師，於是在二千年設立了新加坡管理大學（SMU），允許完全自主經營，採取美國大學的薪資制度，按領域以國際薪資水準在歐美求才，因此 SMU 迅速成為新加坡師資陣容最堅強的大學，其它兩所歷史悠久的新加



Publication: United Daily News

Date: 5 July 2012

Headline: We plead with the government not to interfere anymore

坡大學（NUS）及南洋理工大學（NTU），在承受強大競爭壓力後，開始轉型採用 SMU 的制度，現在這兩所大學基本上也是以國際水準，按領域支付不同薪水，在全球競爭人才，因此新加坡的大學現在已非常具國際競爭力。

台灣的公立大學數目太多，預算並不足以完全效法新加坡的作法，但是讓大學有能力競爭國際人才卻是必須走的方向，先讓私立大學完全自主，自行決定學費，招生人數、教師升等、新設與退出，是最節省、有效的辦法，我國大學制度的僵硬已喪失了吸引人才的能力，積重難返的現狀已非教育部所能扭轉。放手私校吧！競爭自然會使私校進步，進而刺激公立大學，政府唯一要管的就是嚴懲私校董事會圖利自己，其它就避免介入，這才是教育部該有的高教政策。

鬆綁才是正辦，台灣企業及大學不需要政府幫助尋覓人才，只求不要再管了！

（作者為政治大學財務管理系所教授）