

## 全球人才激烈競爭 不容忽視

最近一位來自印度的博士生，分享了他的印度工程師朋友們，如何在中國內地、韓國、台灣等高科技與半導體公司工作經驗。其中許多人在服務若干年，取得相當的工作經驗後，便轉往德國與愛爾蘭等地的科技公司。儘管他們必須付出高出亞洲兩三倍的賦稅比例，但因為科技人員在歐洲相對比較容易取得永久居留等身份，因此許多工程師循着全球職業市場流動的軌跡，從亞洲轉往歐美等地，包括每年徵才無數的美國舊金山灣區與矽谷的新興產業。

以台灣為例，這群高科技產業工程師們，很多曾在台灣就讀高科技相關研究所，且就學期間獲得台灣全額獎學金補助。取得碩、博士學位後，直接進入當地（如新竹科學園區）高科技產業與半導體公司就業，累積許多相關的工作經驗與國際人脈，然後選擇離開台灣，前往更高薪資與工作發展機會，甚至能較快取得長久居留權的國家與地區工作。而這些高科技人員堪稱是當今全世界各地炙手可熱的爭奪對象，為何無法在台灣、韓國等地久留？原因相當複雜。

筆者多年前參加學生畢業餐敘，一位在台灣完成博士學業的美籍學生，談及在台求學的六年間收穫豐碩，不但完成五本中、英文學術專書，發表了十多篇國際論文，且與友人發起組織“南海智庫”、“亞太政策協會”等，宣揚本地重要社會議題與文化特色，吸引國際上的關注。可是像這樣一位熱愛攀登當地高山、對台灣很投入的美籍年輕人，畢業後在台的求職生涯並不順遂，反映出類似台灣等地區，對於國際人才在攬才與留才政策間的矛盾現象。

根據台灣教育統計，二〇一七年大專校院境外學生近十一萬八千人，其中四成七為學位生（五萬五千多人），且多集中於台灣各個頂尖大學攻讀碩、博士學位。雖然近年來，台灣當局不斷公佈外籍學生畢業後留下來工作所需的相關累計積分規定，與改善聘僱門檻，但以目前台灣少子女化的趨勢，在高校與研究機構聘人員額日趨保守下，加上二〇二〇年以來新冠疫情的影響，各大企業或私人單位聘請高學歷者機會更少，較難與鄰近地區競爭，以致這群由台灣提供各項獎助學金，由各頂尖大學所培養的優秀外籍人才，在台灣很難找到合適工作與獲得長期居留機會，導致人才外流，無法繼續回饋台灣社會。而類似情況，也不斷在其他地區發生。

尤其，當前台灣的大學教師普遍面臨六十五歲屆齡退休的趨勢，高等教育人才斷層，在所難免。以二〇一七學年為例，教師中有百分之五十四超過五十歲以上，近幾年間已出現教授退休潮，造成許多頂尖大學資深著名的教授們，好不容易才建立的學術研究成果與國際社群網絡，勢必因這些人的退休而中斷。學術界青黃不接的人才斷層問題，已經浮出檯面。

類似問題不僅僅限於台灣，許多鄰近地區也面臨同樣問題。如何解決上述高級人力的留才問題，除了各種大學及研究機構，應提早規劃與擴大人才徵聘及聘用外，也應將當地培訓的外籍碩博士畢業生，積極納入留才的行列；調整外籍人士的工作門檻與居留條件，讓這些生力軍，可以有機會加入本地高教與

高科技行列。在大學讓這些外籍教師與本地師資，相互合作與產生互補。部分外籍人士可加強大學英語授課的能量，加深各地大學生的英語能力及國際視野。另一方面，這些來自各國的人才，也能成為其祖國與工作地區的交流橋樑，帶來更多創新思維，甚至為企業界開拓更多的國際市場，創造雙贏的局面。

最後，各種機構單位在徵求國際人才時，也應考量本地讀書的外籍人士，包括科技與外語等編譯人才，擴大徵求的範圍與資格規定，讓已經在本地受教多年且熟悉當地語言、民情的非科技領域的外籍人士，也有機會公平應徵。所謂“海納百川、有容乃大”。在全球人才日益激烈競爭之際，只有開大門、走大路，周詳的規劃攬才與留才政策，才有機會爭取到願意長期留下來效力的一流人才！

周祝瑛（大學教授）