



人才培育與國家競爭力之初探

陳清溪／國家教育研究院籌備處主任秘書

一、前言

人口不等於「人才」。「人才」係指有學識、才能的人，例如：幾乎人人都能用手指敲打鋼琴鍵盤，但只有經過教育、訓練的人，才能彈奏出優美的樂曲。因此，人才的產生需要靠培育，培育得法，則人才輩出，培育失當，則勞民傷財。「人才培育」應屬一般的用法，學術界一般用為「人力資源發展」(human resource development, HRD)。因此，可以將「人才培育」定義為：人才培育是一種過程，透過組織的發展和個人的教育、訓練及發展，培育國民具備知識、技能、態度、創造力與理想等，以持續補足個人能力及提升產業或組織的營運，其目的在提升競爭力。

競爭力係指創造財富、價值的能力，而國家競爭力係指「政府政策能力與企業實力相結合，共同創造財富、價值，以達經濟永續成長的能力」。我國要追求穩定而持續的經濟成長率，政府就必須為產業創造良好的發展環境，而企業及私部門亦應展現其優勢的經營及市場策略，並且擔負企業社會責任，如此相輔相成，方有國家競爭力可言。因此，經濟發展要有競爭力，就應該使我國的企業具備競爭優勢，產業亦擁有國際競爭的能力。

人才培育與國家競爭力有密切的關係。尤以進入21世紀，在「知識經濟」蔚為生產方式的主流之下，培育優質的人力資源，是提升國家競爭力的重要課題。要培育優質的人才，應由教育著手，而教育是為了培育人之所以為人的價值自覺，所以，應先認識

「人」的特質，然後提出人才培育的方向、策略。每一個人都是獨特的個體，存在著個別間差異（人之不同各如其面）及個別內差異。個體生具不同性向。性向即潛在能力，它只是一種可能性，並非已經顯現的成就。因此，欲期由隱到顯，必須經由試探、發掘、導引與磨練的歷程，才能顯現其成就（何福田，2009）。因此，人才培育就是要先找到每一個人的最佳性向（潛能或優勢能力），然後有系統、長期的培養，才能發揮個體最大的潛能，具備高度的競爭力，當每位國民都具備高度競爭力時，產業就具有競爭力，國家自然就具有競爭力。我國經濟發展的目標為：打造台灣成為全球創新中心、亞太經貿樞紐、外商區域總部以及台商營運總部，而達成這四大目標的根本大法就是人才培育。

二、國內外環境分析

（一）國外環境

近二十年來，資訊科技的快速發展，已使世界變成一個「地球村」。在全球化的浪潮下，各國面臨了權力分散、高度網路化、國家影響力變小、能源壟斷、氣候變遷、傳染病傳播、人口少子女化與高齡化等挑戰，隨之而來的是產業、投資、個人、資訊加緊地在國界內外流通無阻。因此，國與國之間的疆界模糊了，但彼此之間的影響卻增加了。我國亦應在全球化的脈絡下，提出整體性、長期性的人力培育策略，以提升國家競爭力。

1. 強調知識創新與研發

不同於以往勞力經濟與資源經濟，21世



紀人類面臨一個產業結構調整的新經濟體系，以智慧資源的占有、配置為主，並以創新研發決定競爭的優勢與利潤。因此，培育具研發及創新能力的人才，將是最重要的水力資產。知識經濟時代強調「研發」與「創新」，隨著知識不斷創新，文化的累積，腦力與創意密集逐漸成為帶動經濟成長及競爭力的核心。

2. 全球化的挑戰

在全球化的趨勢下，因為資訊及交通的快速發展，打破以往國界及語言的障礙，每一個人都可以自由的在世界各地移動，造成國際人才的大流動。加上近年來的環境變化所引發的地球暖化、能源危機、生態保育與地球永續發展等問題。如何針對這些問題，提出適合我國人才培育及產業發展的政策，誠屬刻不容緩。

3. 主要國家紛紛提出人才培育政策，以提升國家競爭力

美國在2007年提出「提升美國競爭力法案」，歐巴馬總統就任後，強調高等教育應質量並重及卓越發展；德國提出「2020年大學協定及創新卓越計畫」；中國大陸提出「國家中長期人才發展規劃綱要（2010-2020）」，以實現2020富民強國為目標，提供強有力的人才支撐；加拿大、法國、英國、瑞典等國家也都有相關的改革方案，其改革的主要重點包括：1.重視技職教育以及教育與產業的連結（包括擴充高等技職教育、改進學徒制教學、提供技能導向的考試及證照、鼓勵業界與學界的合作）。2.重視科技人才之培育（包括提升中學及高等教育階段學生對科學、工程及數學的興趣與能力）。3.擴大高等教育的就學機會（包括擴充入學名額及提供學生財務的協助）。4.強化教育的國際化（包括擴大招攬國際學生、提升學生國際視野與交流能力）。5.提升學生素質（包括師資的改革、訂定中小學生基

礎能力的標準）。6.高等教育的卓越發展。7.透過提供居留簽證及各項行政的便利性，以利延攬外籍優秀的人才（行政院經濟建設委員會，2010）。

（二）國內環境

我國的產業以中小企業為主，卻能逐步邁向成功上市之路，靠的就是素質優良的人力資源及認真專業的管理團隊。但我國的產業依賴出口，且以代工為主，利潤微薄；出口地區集中在歐美等先進國家，且產品以資通訊為大宗，易受國際景氣波動影響，例如，2008年美國金融海嘯爆發，造成全球景氣低迷，亦影響我國的出口貿易。此外，近十年來高等教育的擴充，造成大學生快速增加，大學教育從菁英教育轉變為普及教育，學用無法配合，造成大學生失業比率增加的現象，令人更值得深思大學如何在21世紀與產業界攜手並進，提升高等教育的新境界。

1. 產業價值及競爭力尚待加強

從產業的結構來看，98年農林漁牧業占GDP比重的1.55%，工業占GDP比重的29.86%（製造業占GDP比重的24.78%），服務業占GDP比重的68.59%。製造業產量雖大，資源使用多，然而在創造價值能力仍有不彰之現象。服務業有產出成長緩慢，就業吸納不足現象，此外附加價值率相對較高，應是反映在市場保護下的偏高價格，而非反映在品質與競爭力上的現象（行政院經濟建設委員會，2010）。

2. 少子女化及高齡化的現象

由於近年來國人婚育行為改變，我國婦女總生育率（婦女平均生育子女數）自民國89年起開始大幅下降，98年已下降到1.02人。此外，隨著醫療及社會的進步，我國老年人口及其比率因國民壽命延長與出生率降低而顯著增加，民國38年，65歲以上老年人口僅18.5萬人，占總人口2.5%；到了97年，65歲以上老年人口數達239.7萬人，占總人



口比率10.4%。預估145年，高齡人口再增加為761.6萬人，約為目前的三倍之多，高齡人口占總人口比例將超過三分之一（約37.5%）。少子女化及高齡化現象影響勞動人口的數量及結構，未來15-64歲工作年齡人口將會逐漸減少，勞動力亦將趨於高齡化，加速高齡化社會的提早到來（行政院經濟建設委員會，2010）。

3. 高等教育數量大幅擴充

近10餘年來，我國高等教育快速擴充及教育機會的充分開放，滿足了民眾接受高等教育的期望，大學校院數量從89學年的127所（含專科學校則為150所），98學年度已增加到149所（含專科學校則為164所），在學學生人數（含專科學生）則從89學年的109萬2千人增加到98學年度的133萬6千人，10年來學生數增加約24萬人。89學年度大學本科生約56萬4千人，碩士生約7萬人，博士生約1萬4千人；98學年度大學本科生約101萬人，碩士生約18萬3千人，博士生約3萬3千人。10年間，大學本科生成長近1倍，碩士生與博士生成長均逾2倍。從粗在學率與主要國家比較來看，近年我國除低於南韓及與美國相當外，已高於英、日、法、荷等國，我國高等教育數量的提供率，已經高於大部分歐美先進國家。（行政院經濟建設委員會，2010）。

三、問題分析

面對變遷快速的國內外環境及各階段的人才培育策略，我國人才培育仍面臨了以下的問題：長期以來升學主義影響我國學生的適性發展，且近十年來高等教育在數量上大幅增加，但在質的方面並未相對提升，以致培育的人才競爭力不足。再者隨著少子女化及人口結構改變後，大學面臨招生來源、及大學型態改變與功能轉變的問題，終生學習及在職教育系統之建立，均需政府提出有效

的策略及配合機制。而產學脫節、國際視野及國際化程度不足、欠缺吸引國外優秀人才的誘因，優秀人才外流等亦為當前人才培育所面臨的問題。

（一）升學主義影響人才培育工作

我國高等教育體系每年提供大專以上畢業學生數約有30萬人，企業界卻說台灣沒有人才，探究其因乃學校教育偏重升學，長期以來，台灣的各級教育體制深受升學主義的影響，強調考試成績，以考取明星學校為目標，而非以培育人才為其目標；老師迫於家長在意學生考試分數高低，對其教學內容乃至於教學方式大幅度的妥協；學生更是不知道辛苦讀書所圖為何？將大部分精力集中在準備考試，主動學習及求知的意願低落。學校是人才培育的基地，學校教育是人才發展的基礎，如果學校教育不健全，將影響人才培育及後續的發展，不利於產業的發展。

（二）培育的人才競爭力不足

近年來我國高等教育雖然在數量上大幅增加，接受高等教育人口比率相當高，但在素質方面並未相對地提升，培育的人力競爭力不足，分析原因如下：

1. 大學課程規劃偏重技術層面的術科學習，較忽略基礎學科的學習，致學生基礎學科訓練不足，難以因應瞬息萬變的產業結構變化。

2. 大學教師注入發展學生就業力的教學設計不足，學校培育的人力，就業競爭力不夠，與產業需求產生落差。

3. 大學教育的內容較欠缺軟實力培養，例如工作態度、抗壓性、表達與溝通能力、學習意願、團隊合作能力、發覺及解決問題的能力等。

（三）因應少子女化及人口結構改變的教育策略有待加強

學齡人口減少使未來工作年齡人口遞減，加上高等教育擴張使進入勞動市場年齡



延後，且勞動力中高齡者比例增加，勞動力結構勢將老化，又平均壽命延長亦使高齡依賴人口增加，對國家整體人力資源的配置與運用造成影響。

目前大學不論在招生及課程規劃，仍以傳統的學生為招生對象，隨著高齡化社會的到來及產業結構的快速變化，以往正規教育體制從小學到大學一次完成學習進入職場，之後即終止進入學校學習的模式已經轉變，終身及職能學習已成為趨勢，因應少子女化及人口結構改變所需的在職教育及終身教育學習機制，尚待建立，大學角色及功能面臨了前所未有的轉變，各級教育現有資源的重整，以及如何提升國家人口素質及生產力，並將人力資源做更有效的發揮，成為我們面臨的重要課題。

（四）產學脫節

由於大學教師在課程中，注入發展學生就業力的教學設計不足，且對於學生生涯輔導的規劃不夠重視、核心能力的培養亦不足，業界時有反映大學所學與業界的需求有明顯落差，學校培育的人力與產業所需人力有所落差。民國94年起，大學以上學歷的失業率達4.23%，首度超越平均失業率的水準，而且有持續升高的趨勢，到99年1至2月平均5.97%。此外，我國大學的研究較缺乏產業需求的應用性。國內8成7的博士集中在學研界，但國內研究經費有6成由企業部門執行，產業面臨創新研發人力資源的缺口。大學蓄積有豐沛的研究能量，但這些研究似乎較缺乏應用性的研究，對產業的幫助不大，相對的產業界也鮮少投入資源滙注大學在人才培育及研究發展的工作。受限於法規及制度的限制，大學教師前往產業任職及產業人士至大學任教的風氣及比率均不高，顯現產學在人才的互動交流程度相當低，大學與產業人力交流不足，對於產業及大學本身都是一種資源的損失。

（五）大學教師升等制度導引大學教師向「學術研究」傾斜發展的問題

過去數十年來，大學教師升等制度均要求教師以「學術論文」送審，造成大學教師長期以來重「理論研究」而輕「實務研究」，致大學發展與產業界需求無法配合。教育部為改變過去一元化升等標準，自86學年度起鼓勵大專教師技術或實務研發成果送審教師資格，希望提供以「學術論文」、「實務研發成果」送審之平行審查管道，建立雙軌升等機制。惟該制度實施10餘年以來，成果並不盡理想。95~98學年度非授權自審學校教師以非學位送審教師資格者共3,555件（通過率為74.8%）。其中以技術報告送審者僅136件（通過率為62.5%），平均每年約35件，佔全部送審件數之3.82%。

（六）大學系所設置及課程規劃未能符合國家社經發展與產業需求

依教育部現行規定，大學增設及調整系所係在招生員額總量管制之原則下由各大學自行調整。因此，部分大學為提高招生率，雖配合產業及科技發展需求調整舊有系所名稱，如生物產業科技學系、分子生物科技學系、生物資源學系等，但實質上受限於現有師資專長，課程規劃並未相對調整，因此，所培育之學生與產業界之需求仍有大幅落差。

（七）人才國際化程度不足及國際視野的欠缺

我國大學生普遍外語能力不佳，缺乏國際交流的經驗及國際視野，對國際事務的了解與關心普遍不足。我國人才在國際競爭條件中，專業技術能力強，但外語溝通及應用能力較不足。我國的英語溝通運用能力偏低，依TOFEL2007年檢定成績統計，台灣在亞洲地區36個國家中排名第12，新加坡亞洲排名第1，香港第7，韓國第9，中國大陸排名第8亦優於台灣。



(八) 吸引國際優秀人才的誘因不足

各國近來在國際上積極延攬人才，紛紛提出策略，如中國大陸「十一五規劃」，已打出要吸引港台澳等地約200萬名的國際專業人才，新加坡也針對非居民人才，提供5年所得稅率優惠。我國因為國際化不足，各項法規的限制及缺乏完善的配套措施，例如：外國人在台生活如法規、作業流程、公部門外語服務及協助，仍有極大改善空間，而全國重要路網、觀光旅遊地、大眾捷運區之外語標示仍不普遍，電視及網站媒體等傳播國情與文化的管道，提供外國人了解台灣社會有效的橋梁亦不普及。此外，大學人事及教師薪資制度僵化，大學難以延攬國外優秀人才，與鄰近國家相較，在延攬優秀國際人才的環境及誘因上，缺乏競爭力及吸引力。

四、我國人才培育的推動策略

面對全球化的挑戰，以及知識、創新經濟時代的來臨，世界主要國家紛紛提出人才培育的策略，以因應快速變遷的社會。我國的產業發展經歷金融海嘯的衝擊，出現了若干問題，如何進行產業升級及提升產業競爭力，尤其是面對少子女化及高齡化社會的來臨，整個國家人才培育政策，亦應順勢調整；如何把人才培育當作是一種產業發展，提供產業量足質精的人力，將台灣發展成為人才培育的中心，是必須重視的課題。綜合上述國內外環境的現況及趨勢，以及我國面臨的問題，提出下列策略供參考。

(一) 健全各級教育發展，以培育優質人力

學校是人才培育的基地，健全各階段各級學校的健全發展，才是培育優質人力的根本。因此，學校教育應培養五育均衡發展的國民，提供學生適性發展的機會，培育量足質精的優質人力。茲提出下列推動策略：

1. 強化學校教育與家庭教育的連結

各級學校教師，尤其是班級導師，應落實親師溝通工作，以瞭解學生家庭狀況，並加強學生生活輔導，強化導師與學生家長合作夥伴關係。

2. 加強各級學校品德教育

各級學校應加強教師品德素養之提升並重視學生的品德教育，教導學生遵守生活禮儀，並培養學生的公德心、責任感、挫折容忍力及情緒管理能力，以適應現代多元競爭激烈的社會。

3. 加強學生法治教育

為充實學生的法律知識，加強學生的法治教育，建議將憲法列為高中職學校應修習之課程，另將法學緒論列為大學校院各系科必修之課程，同時將「公民教育」列入大學通識教育課程，並特別重視「民主」、「人權」、「發展」、「和平」與「世界倫理」等全球性的人類共同價值的培育與講授。

4. 改善大學研究生學習環境

為提升我國重點大學研究所之研究成果及國際競爭力，建議教育部分年編列預算補助大學充實研究所研究室及實驗室設備，改善研究生學習研究環境。

5. 大學校院應提高學生畢業門檻，以提升學生素質

教育部宜督導各大學校院訂定適當的畢業門檻，控管學生畢業水準，以確保高等教育培育優質的人才，其執行成效則納入評鑑指標中監督管考。

6. 改進升學制度，儘快實施12年國民基本教育，並擴大大學繁星計畫招生名額

國內教育的根本問題是升學主義，其影響學生的適性發展，並扭曲教育的價值，因此，儘快實施12年國民基本教育，促進國中教育正常化，以減輕學生課業負擔，是當前最重要的教育課題。實施12年國民基本教育時，亦應同時改善大學入學制度，擴大繁星計畫招生名額，讓每一所社區高中職都有進



入頂尖一流大學的保障名額，則每一所高中職都將成為家長及學生心目中理想的學校，將有助於12年國民基本教育政策的推動。

(二) 強化教育與產業之聯結

我國高等教育培育學生從菁英化轉為普及化，如何讓每位畢業生學以致用，充分發揮潛能，考驗各大學的教學品質。改善大學教師升等制度、加強大學課程規劃與產業聯結、建立人力供需平台、建立教、考、訓、用合一之制度等，都有助於教育與產業的聯結。

1. 改進大學教師升等制度，並加強教師以實務研發成果送審之誘因

推究以技術報告送審教師資格送審件數偏低之原因有四：一為大學教師長期以來向「學術研究」傾斜，多數欠缺「實務研發」之能力；二為以技術報告送審通過率偏低，降低教師採此管道之誘因；三為多數以「實務研發」見長之教師，對撰寫「技術報告」並不擅長；四為部分教師雖參與產業界之「實務研發」，但因涉及商業機密，未便將其成果送審。因此，教育部宜針對上開各項原因，訂定更具彈性、有效之升等制度；並結合各項獎補助措施及大學評鑑制度，加強教師以技術報告送審之誘因。

2. 在大學評鑑制度中加強大學課程規劃與產業連結之相關指標

為使大學課程設計能更符合產業需求，建議教育部在大學評鑑制度中加強大學課程規劃與產業連結之相關指標（質與量的指標並重），並增列學生就業情況及聘僱者（產業界）之滿意度指標。另外，在評鑑委員的遴選上，亦應增聘相關產業界代表。對於評鑑不通過之學校（系所），應加速其退場機制。同時，教育部亦應責成各校加強教師專業評鑑制度，建立不適任教師之退場機制。

3. 鼓勵大學設置跨領域學程以培育跨領域與跨產業人才

大學應以現有相關系所為基礎，透過系、所與院共同規劃新興、重點產業學程，提供在校學生更寬廣的基礎學科能力、拓展跨領域的知識及就業所需的各項軟實力，以便將來進入社會職場中，能夠具有知識的組裝與整合的能力，才可以在快速變遷的社會中，占有一席之地。

4. 鬆綁人才培育免稅機制與誘因

為鼓勵產業界廣設獎助學金、工讀金等提供予在學學生，可導引產業捐資興學予以抵稅，凡企業員工規模達一定人數者，該企業即應提供在職進修機會，其費用可予抵稅，未辦理者則需繳稅由政府統一規劃辦理。此機制之優點在於導引產業共同擔負人才培育的職責，一方面吸引學生及早接觸產業實習或工讀機會，減輕就學負擔；另一方面吸引產業重視人才培育的重要性，預為培育未來的優秀員工投入資源。此外，政策上亦可鼓勵一定規模的產業應與學校合作開辦員工在職進修學分班、學位班或非學分班之推廣教育課程，並予減免稅賦，以激勵產學合作開辦意願。

5. 建立教、考、訓、用合一制度

促成人才培育前、後端之連結，達到教、考、訓、用合一化，必須確實瞭解產業用人的需求，據以進行工作職能評估，訂定各行業職能標準，作為各級學校訂定人才培育能力指標之參據，並推動試務之革新，包含典試人力資料庫和題庫之更新、以及命、審題等信效度之提升等，以期藉由適當有效之人才考選管道、測驗方式，甄選出適格之優秀人才，並適時透過職業訓練方式，讓人才為產業所用。

6. 整合各部會資源，建立跨部會產學整合機制

目前行政院推動產學合作措施之部會有經濟部（整合型產學合作推動計畫辦公室計畫、產學合作研究資源整合平台計畫、產學



合作育成加值計畫)、國科會(產學加值及智財躍升計畫、研發成果保護及推廣計畫、創新技術研究產學合作計畫)、教育部(南部生技醫療器材產業聚落發展計畫、高科技前瞻設備產業發展計畫、大專校院產學合作績效激勵方案、區域產學合作中心、技術研發中心、產業園區產學合作計畫、獎助大專校院發展區域產業連結績效計畫、大專校院產學合作績效評量)及農委會(強化農業科技學研合作研發及農企業育成連結計畫、農業科技產業之人才培訓及營運佈局研究)等4個部會,為使政府資源更有效整合利用且避免疊床架屋,允宜由行政院召集,建立跨部會整合機制。

7. 建置新興及重點產業人才供需對話與媒合平台

透過新興及重點產業人才供需對話與媒合平台,讓相關部會能充分掌握產業界之需求,產業界亦能進而瞭解政府之規劃甚至反應需求,使相關部會據以適時修正其策略。同時,建議由行政院召集相關部會,建置適合學校、產業及民眾方便上網查詢的政府人才資訊系統,提供正確、迅速與便捷的人力供需資訊,作為產業徵才、學校育才、民眾舉才的三才動態資訊平台,隨時更新人力供需資訊,並做為學校調整系科、招生名額,以及規劃課程的參考方向。

8. 推動回流教育發揮在職訓練功能

有鑑於知識半衰期急遽縮短,且產業發展不斷推陳出新,對於職能調整的要求也越來越高,為了能夠預應知識經濟時代快速變遷的環境,以及適應產業發展之趨勢,應結合「回流教育」及「推廣教育」提供已畢業社會青年回校修習各該類學程管道。同時,廣推「數位學習」,並營造整體社會跨領域終身學習的環境,促使大學院校既有既有的教學資源,轉型為在職與社會人士專業進修第二、第三專長之管道,充分發揮在職教育

之功能。

(三) 培育國際化人才,以提升國家競爭力

在全球化的趨勢下,各國競相爭取優秀人才,隨著我國海外直接投資及國際貿易之成長,如何培養具備全球化移動能力之人才,以佈局全球,並且留住國內優秀人才及延攬國際人才,均是提升國家競爭力的重要課題。

1. 培養具備全球化移動能力之人才

要培育具全球化移動的人才,可以從下列幾種方法著手:

(1) 政府提供誘因,鼓勵大學與國際間之大學合作,選送學生出國進行交換一年的學習,除可提升外語能力、增進國際視野,並可獲得兩個大學的學位,對提升我國大學生全球化移動之能力及產業全球佈局之工作亦有助益。

(2) 針對國內發展成為國際一流大學及頂尖研究中心所需之重點領域,選定國外頂尖大學或實驗室為合作對象,透過政府補助機制或成立基金,遴選我國優秀青年前往研修。

(3) 鼓勵國內教學研究機構與國際頂尖研究機構合作,在台灣成立跨國性之國際學術研發中心,並爭取國際知名研究團隊參與,以發展台灣成為亞洲地區學術人才落腳的重要據點,吸引國際一流人才來台。除可培養我國研究團隊的能力外,並可提升國內大學於世界之排名。

(4) 加強各級學校外語教學,培養學生對外語的學習興趣、習慣,以提升學生外語能力。

(5) 提升國際優秀學子來台就學的優質學習環境,調整招收國際學生及僑生之評估機制,並運用部分援外經費,專案招收國際學生及優秀僑生,尤以專案擴大對東南亞及其他潛在地區之高等教育輸出及華語文訓練。並藉此交流促進與國內學生之互動,培



養國內學生具備全球化移動之能力。

(6) 政府搭建國外頂尖大學與國內大學(尤其是經營困難之私校)合作設立分校(部)之平台,並放寬相關限制。這些分校(部)專門招收國內外學生,施予全外語教學,對提升我國學生外語能力及增進國際瞭解將有很大的幫助。

2. 留住國內優秀人才及延攬國際人才

留住國內優秀人才及延攬國際化人才,有助於國內的生產與研發活動,造成多元化與創造力,可以從下列幾方面著手:

(1) 提供經費協助大學落實彈性薪資,以留任(延攬)優秀人才,尊重學校自主性,允許學校間之差異性。

(2) 檢討鬆綁移民、居留、勞健保、工作許可及延攬國際優秀人才、海外華裔子弟返國等相關法規,以消除延攬國際人才之障礙。

(3) 駐外單位應就所掌握之僑界人脈、留學生動向,適時宣導國內延攬人才政策,提供相關資訊。

(4) 興建國際學舍,強化外籍人士在台之各項諮詢服務,落實生活輔導機制,使外籍人士有易於居留的生活品質。

伍、結語

我國未來產業的發展,應掌握全球發展的趨勢,追求「知識化、高值化、低碳化

的產業結構,並以創新研發及品牌行銷創造更大的利潤為目標。在產業發展方向,以資通訊產業為核心,以服務業為就業引擎,製造業高值化及低碳化為目標;在新興產業方面,則以節能低碳及替代能源、智慧生活、醫療照護、生物科技、文化創意產業、精緻農業、觀光旅遊等面向為重點;在策略上,必須強化跨領域與群聚整合,加強研發及創新加值,加速全球佈局與國際接軌,兼顧永續發展與環保意識,並掌握策略工具的多元化。自99年開始,東協十國與大陸實施零關稅,日、韓隨後加入東協加三後,台灣產業長期發展的競爭力勢將面臨更大的考驗。任何產業的發展都需要靠優質的人力,在全球化的趨勢下,擁有優秀人才最多的國家,就具有競爭力,因此培育高素質的人力就顯得更加重要。

社會需要各式各樣不同的人才,「人才培育」也須多元化,怎樣的教育體制能夠做到多元化的人才培育,在現今全球化的時代,台灣如果能妥善處理人才培育的缺失,將「人才培育」當成國家主要的產業發展,並進行教育輸出,將台灣發展成為亞太地區優秀人才培育中心,並吸引世界的優秀人才落腳台灣。則打造台灣成為全球創新中心、亞太經貿樞紐、外商區域總部以及台商營運總部,以全面提升國家競爭力,達成國富民安的願景是指日可待的。

參考資料

- 行政院經濟建設委員會(2010)。人才培育方案(核定本)。
何福田(2009)。三適連環教育。杭州:浙江教育出版社。