

陸、研究結論與建議

本研究參考美國、英國、德國、日本與新加坡等主要國家在人才培育政策的實施現況，並依據人才培育法規、跨部會國安層級、學生就業力、產學合作、進用業師、企業責任，以及大學自主治理等八項提出結論與建議。

一、人才培育法規應明訂培育機構角色定位，並予以規範相關的職責

德國在人才培育訂有相關的法規。韓國也有相同的作法，其在人才培育相關法律制訂上，1967年時已制訂《科學技術振興法》、1997年制訂《科學技術革新法》，兩者於2002年整合為《科學技術基本法》(共五章，33條)，其中第四章為「科學技術投資與人力資源擴充」。在學校教育上，2000年國會通過《英才教育促進法》(資優教育促進法)第一條為「本法條依據基本教育法第12條及第19條的規定，本法主要目的是要及早發現具備潛能者，並依據其能力、特質提供適當的教育，藉此提升他的能力且日後有助於國家。」第二條則規定中小學、大學皆可設置「英才班級」，實施英才教育。該法令也明確訂出國家的相關責任、促進理工科大學升學資訊的提供、擴大對於優秀學生獲得獎學金的機會等。值得注意的是早在1983年時韓國設立了16所住宿制的「國立科學高中」。第一所「京畿科學高校」設立後，當時的總統全斗煥曾親自視察，可見國家重視的程度(岩淵秀樹，2013：53-54)。即使各國的發展背景不同，但人才培育確實為各國的施政重點，其定位層級都以國家層級進行考量，並制定相關的法律規範執行。

在進行人才培育討論時，本研究歸納主要的人才培育機構有三，政府、學校與企業。政府的角色主要為引領協調，應提供未來產業發展的重點，以及提供未來社會需求人才的明確資訊，使學校與企業能有所依歸。學校則為教育培養的角色，雖為重要的人才培育單位，但仍應謹守教育的理念，不是人才的訓練所，而

是以培養學生的核心能力為重點。企業為支持運用的角色，應仿效國外先進國家，發揮企業的社會責任，投資人才培育，而政府亦應予以節稅與補助，以激發企業投入的意願。綜上所述，本研究建議政府應扮演立法與規範的角色，透過立法使各級單位能有所依歸，並且也提高人才培育議題的重要性。而政府在制定人才培育法規方向的重點應為規範企業投入與鬆綁學校限制兩大重點，並且規範跨部會的協商機制。

二、政府應責成國家級跨部會協商機制，並由行政院院長或副院長擔任主持人

政府除了立法規範外，還應成立跨部會的協商機制，其領導層級必須是國家層級，主持人應由行政院院長或副院長擔任，例如新加坡即由總理主持相關的委員會，而德國則立法規範企業應投資人才培育。各國因少子女化及高齡化的人口結構改變，已經預見未來將會發生勞動力缺少的嚴重問題，故早已針對國內現況提出因應策略與計畫。與我國發展背景相似的日本，以「勞力需求」與「決定就業人數」進行推算 2020 年各產業的勞力需求，並定出 2020 年的就業率目標，此種推估方法與具體明確的目標導向值得我國借鏡。由此可見，各國在討論人才培育上，均置於國家的層級。

人才培育政策係長期性、持續性的目標，有賴各中央部會的配合。中央部會之間的合作模式，可以區分為需求與供給兩個層面，需求面由經濟相關部會進行推估，供給面則由教育部門依據需求面的規劃進行培育，產業界則是居中協助的角色。例如，系所在設置時，應評估未來社會的需求，而相關的數據則應由教育部或經建會提供。系所亦應針對行業別，提供學門領域的對應關係，例如教育學門對應教育服務業。系所審查機制也同樣應結合市場的需求，因此應著重於評估