

這幾年我開始關心台灣的人才培育，起因於一則中廣報導的新聞：萬寶華「2008 人才短缺調查全球結果」顯示 51% 台灣雇主面臨人才招聘困難為全球第六名。萬寶華人力資源公司 (MANPOWER Inc.) 為全球知名的人力資源公司，公布人才短缺調查結果於 2010 年已邁入第五年，目的在於了解全球雇主徵才困難情況及其對就業市場的影響。萬寶華「2009 人才短缺調查全球結果」指出高達 62% 台灣雇主面臨徵才困難，在 33 個接受調查的國家及地區中和羅馬尼亞並列第一。萬寶華「2010 人才短缺調查全球結果」顯示 41% 台灣雇主面臨徵才困難，今年台灣排名降至全球第十、亞太第五，此調查針對全球 36 個國家及地區、近 35,000 位企業雇主進行調查，包括 937 位台灣雇主。(台灣自 2006 年加入調查，2007 與 2006 人才短缺調查全球結果分別為 52% 與 53%。) 與此調查結果一致的現象是企業界於去年向勞委會提出開放印度白領階級，原因是台灣沒有人才，勞委會決議暫緩；無獨有偶內政部今年修法延長大陸白領階級在台灣停留的時間。而勞工市場也面臨人才短缺的現象，為此台灣早已開放勞工市場，其中以科技界使用外勞的比例最高。近年為吸引台商回台投資，行政院正在規劃經貿營運特區，希望推動經貿特區再造經濟活力。企業界對經貿特區期許頗高，為讓經貿特區能順利發展，公會對政府提出三項建議案：首先是降低原住民僱用比率至 1% 以下；授權主管機構有 40% 外勞僱用的核准權，同時取消「求才證明」文件。此外企業界還希望經貿特區有關外勞的薪資能與基本工資脫鉤。現今台灣年輕人的出路在哪裡呢？台灣的大學錄取率早已超過 95%，企業界卻說台灣沒有人才，這到底怎麼一回事呢？

在李國鼎時代，台灣傾全力扶植企業，讓台灣的經濟快速起飛，民眾生活大幅改善。現在台灣企業在國際間早已不缺乏競爭力，但它們旗下的員工大部分卻不是台灣人，這說明為何主計處發佈今年全年 GDP 成長逾 8%，而民眾看的到卻享受不到經濟果實，顯示「台灣接單、海外生產」對一般民眾所得無法提升，也無助於改善失業率。怎麼會這樣呢？主要的原因在於台灣的產業政策一直沒有從全力扶植企業的階段過渡出來。當企業越具有國際競爭力，為了維持它的優勢，它對人才的需求越大，從這五年萬寶華公布的人才短缺調查全球結果可以得知，在這當中台灣顯然忽略人才培育這一環。縱然企業會有興衰，但卻不會停止其對人才的需求，因此，何不將「人才培育」當成台灣的主要產業發展呢？台灣若能不停地培育出人才，這些人才自然會開創出各式各樣的新公司、新企業，台灣何須煩惱下個產業發展的方向在哪呢？台灣若能不停地培育出人才，何憂跨國企業不來台灣設置營運中心呢？又何懼產業外移呢？台灣若能不停地培育出人才，企業願為這些人才支付多少薪資呢？絕對比您想像的多，只因人才能幫企業創造的財富遠超過其人事成本，台灣哪來薪資過低的問題呢？

「人才培育」是指培育人才需要具備的能力，其最直接、最有效率的方式是透過教育體制來完成。台灣的大學錄取率幾乎是全世界最高，企業界卻說台灣沒有人才，這是怎麼一回事呢？顯而易見，台灣的教育體制是以升學為主，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？**台灣若將「人才培育」當成主要的國家產業發展，將教育體制當成其衍生出的國營企業去經營**，一來教師會清楚地知道他們在為國家社會培育人才，社會也認同他們的重要性，他們對教師這份工作會有歸屬感、榮譽感，不會只是當成有寒暑假的優渥工作而已；其次家長對孩子上學受教育的價值觀，會由重視孩子考試分數調整成檢視孩子的能力是否有提升；同時孩子會認為受教育是神聖的、有意義的，除了將來長大可以找到好工作或喜歡的工作，他們是國家未來的棟樑，他們找到在社會的定位。簡而言之，台灣若將「人才培育」當成主要的國家產業發展，國富民安並不是遙不可及的夢想。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，還需政府當局召集教育學家及相關人士好好努力的審思、規劃，可預見地，教育體制的改革將是一條漫長但成果豐碩的道路。在現今全球化的時代，倘若台灣不能妥善處理人才培育的缺失，扭轉「企業界普遍認為台灣沒有人才」的看法，不僅這代的年輕人辛苦，下一代的前景亦堪慮。