

# 台灣在5G科技時代與高齡少 子化衝擊下的WTO發展關鍵： 高價值人才

●陳賢容／薪鑫科技顧問有限公司創辦人暨執行長

在2018年參加「亞洲·矽谷計畫」，我有幸獲得全額獎學金代表台灣到位於矽谷的全球知名創業家學校Draper University受訓並獲獎；亦於2019年獲得Draper University的青睞，成為二十四位全球大使中唯一的台灣代表後，讓一直跨領域耕耘的我非常驚喜地被看見，而有在國際上為台灣發聲的機會，因此我更注重台灣在國際組織上的參與機會，進而發現「新世紀WTO國際經貿法菁英訓練團」的存在。

深知自己能有寶貴的矽谷經驗，乃是歸功全體納稅義務人的貢獻而來，我也非常樂意地盡義務與大家分享見聞，2018年底即受邀至印尼泗水台灣學校為台商學子們與國際學生們演講，除分享矽谷經驗外，亦分享母校「國立暨南國際大學」博雅教育的薰陶，希望學子們能夠心念台灣、甚至回台就讀；並於返國後，與亞洲·矽谷計畫執行中心的團隊，在台北、台中、台南分享我在矽谷的見聞，後來受邀至多所大學職涯講座或擔任創業業師時，亦致力啟發學生的國際職涯佈局與創意思考；並開設YouTube頻道，分享矽谷見聞，讓更多國人也能共襄盛舉。

我常在想，地球村的概念耳熟能詳，若未來的世界，在科技發展下，人們擁有國籍，但國界概念已模糊化，該如何為全人類創造一個更美好的未來呢？長遠而言，最需要解決的問題又是什麼呢？因此，加入「新世紀WTO國際經貿法菁英訓練團」，我想或許能從地緣政治、國際關係與全球經貿的角度去思考問題，而有意想不到的啟發，也非常幸運地被錄取成為第十六屆學員。

恰好，在受訓前參與國立陽明交通大學科技法律研究所的課程，讓我對企業營業秘密與智慧財產權、資訊隱私權等相關的法律有基礎的理解，課堂上我提出的想法也被教授們肯定是具新穎性的洞見，讓我得以這樣的基礎，在受訓時向優秀的講師們請益更深入的問題，衷心感謝台灣新世紀文教基金會的課程安排。

大學畢業迄今的十年，我經過產、官、學、研的歷練，也身處過精準醫療、智慧製

造、國際教育與商業開發等領域，更任職過研發、業務、教學、行政、行銷、財務，乃至於客服等職務，亦曾負責科技部、經濟部、以及教育部的計畫執行與經費核銷；隨著不同職能間的轉換與跨領域服務後，我愈發認為，國際經貿競爭愈趨激烈的情況下，「高價值人才」是在萬物聯網的智能時代，前沿科技發展與網路模糊化國界時，各國競相爭取以求厚植未來國力的關鍵！

特別是在知識經濟時代，無形資產逐漸被重視；而WTO的架構，亦強調對智慧財產權的保護舉措，甚至近年來台灣牽涉的國際商業貿易訴訟中，對於專利侵權的案件上，亦可見到鉅額的侵權損害賠償，足讓重要的企業付之一炬；因此，更突顯出「發明專利與新穎性設計」的保護措施重要性與必要性，並證明具有專業背景的跨領域高價值人才培育，的確攸關台灣未來的長遠發展。

然而，高價值人才的培育如此重要，但國內教育制度卻未能及早轉型，深感惋惜；無獨有偶，此次培訓我也發現，多年來WTO即使已展開多次回合談判，但皆著重在實體物交易、關稅協定與雙邊、多邊貿易協定的簽訂，又每次談判都會影響不同國家的利益，很難取得共識，曠日費時，又未能與時俱進，考慮科技發展、重視高價值人才移動的議題與對經濟貿易產值變化的影響力，非常可惜。

根據過去八年的TOEFL英文教學經驗，我發現只要稍微調整教育模式，如：鼓勵提問，啟發創意思考、注重實作、將考試方式從選擇改成申論題型、並引導學生跨領域思考整合、在適當時機點導入產業資源進行試誤，再結合雙語國家政策，讓國人在培養專業的同時注重語言能力的發展，就能在十二年國教時程內讓國人賦能成為高價值人才。

高價值人才，不僅有能力創造具有智慧財產權的產品與服務，更有能力賦予商品高度經濟價值，甚至可能推動一個時代的創新貿易模式與創造新型就業機會；例如從2000年的.com網路泡沫以後，仍然有許多人對於網路即將改變世界深具信心而持續投入研發與創新；在二十一年後的現在，以前無法想像的網路購物與線上交易，也已經開始取代傳統的線下交易，消費者的消費習慣因而改變；現在，各產業為吸引消費者稀缺的注意力，也開始重視數位轉型、數據分析、使用者介面設計，以及使用者經驗是否良好，近年來更創造大量新型職缺，如：數據科學家、UI/UX設計師等；過去一年來，因新冠疫情而生的新工作職缺，如「遠端專案管理師」以及「遠端員工激勵師」，更是在各大科技企業為兼顧防疫並讓員工在家工作時，又能遠端即時掌握員工生產力的需求下，應運而生。

我認為，如果台灣能夠率先透過創新人才培育的方式帶動產業加速升級，並且創造更多高薪資所得的職位，延攬國人留在國內服務；同時，吸納各國的優秀人才來台發展、貢獻、甚至歸化國籍，並且在法規制度上能迅速改革以便適用於未來社會的科技發展與貿易型態的話，將會是台灣能否在新冠疫情後仍能吸引國際借鏡與投資的機會與轉

捩點，如改良公司法使區塊鏈技術能應用於公司治理上。

傳統的學校設計，是在工業革命需要各種生產線的員工後誕生；多年來，台灣的教育模式，亦強調群體生活、服從，並不鼓勵學生發問，更不用說在解決問題之前，需要先引導學生們釐清並定義問題；因此，我以「先定義並問出關鍵問題，再解決問題」（Ask Questions to Ace Challenges，簡稱AQ2AC）為創業核心理念，目前針對青年普遍低薪的問題進行嘗試與解決。

我認為，青年低薪困境由企業面、學校面、人才面等三大關鍵因素導致。

首先，企業多年來強調因「學用落差」而沒有適合的人才能夠聘任，但未必「固化的人才招募流程」能在應聘者面試時辨認出高價值人才或吸引其為企業服務，有些企業在轉型時太依賴政府補助，如：基礎建設的產業，認為有較低薪的外籍移工即可，未必認同需要提高薪資以吸引高價值人才。

再來，學校教育近年來開始轉型，由傳統注重成績的升學主義轉為多元入學，又演化為「適性揚才」的108課綱，然而，在漫長的求學時程裡，未能讓學生理解企業真正需要的「即戰力」為何，並讓學生們能夠提早準備。

最後，就人才自身而言，未能在求學時找到個人志趣、正確評估與積累自身實力、求職時未能以專業履歷表完整呈現自身優勢，亦無法以過往實務累積向企業談判，獲得與實力相對應的薪資所得。

為改善青年低薪的現況，並驗證自己的想法是否可行，我在2019年曾協助台、港、澳市佔率超過70%的知名科技公司創新面試流程，並在短短兩週內，就幫助他們解決過去應聘優質工程師的問題，還讓高價值人才主動詢問是否有機會在該企業服務再考慮拒絕到其他企業就職，這個經驗讓我更確信企業確實存在招聘盲點——「忽略高價值人才就在眼前或既有招募模式無法有效攬才、留才」。

同時，我也開始幫助台灣青年成功創造職涯高薪的機會，至今已透過自己研發的賦能方式，幫助原本低薪的國人，在短短六至八個月的時間內，能夠成功轉職並大幅加薪，從每月薪資不到新台幣四萬元，提升至五萬二千元，或六萬五千元以上，甚至進入產業龍頭公司或知名外商企業面試與任職。

甚至，在新冠疫情下，仍幫助國人避開中年危機，創造成功增加一百萬元年薪的紀錄，因此我相信人才能在短期內賦能後真正提昇能力，並正確地表達與顯露自己的價值讓企業正確辨識，低薪的問題也能被改善。

我希望政府政策除在公部門創造高薪職缺、吸引高價值人才服務外，也能改善網路與雲端基礎建設與學術與教育界應聘制度；在2018年於估值超過十億美金的國際英語線上教學企業服務時，我曾透過電話陌生開發、訪問近一萬名國人後發現，即使正在5G高

速網路時代，偏鄉地區與離島的國人仍無法獲得良好穩定的網路連線，對於自主學習與平衡城鄉差距而言，這是須被重視與改善的問題。

再加上，因應少子化衝擊，近年來各級學校紛紛將正式教職缺改為約聘代理職缺以精簡人事成本，導致教師任期不穩定、鐘點薪資低廉、教育品質令人擔憂的情況，更使得有教育熱忱並有合格教師資格青年無法在國內安身立命，而被迫轉職，甚至出走海外，為他國未來勞動力貢獻，這也是慢性動搖國本的行為。

而高等教育界若想让志在科學研究的人們願意繼續在基礎科學研究上貢獻心力，並讓科技部與教育部每年補助的研究預算發揮最大綜效，我建議可以從四大方向著手改善：

首先，科學研究成果的論文發表與專利申請，必須讓真正付出努力且具實質貢獻的學生位列第一作者或是共同作者，而不是讓全職學生們淪為實驗數據的生產工人還無法享有研究發表的論文引用點數，影響未來研究與深造意願。

同時，每月的研究生獎助津貼給付須有保障，指導教授不能隨意降低、停發或是要求研究生回捐薪資，讓全職研究生能在經濟無虞時專心研究，不必在繁忙課業與研究外，尚須透過各種兼職維生，降低研究效率與品質，使最終研究成果不彰或在研發時程上被延宕，而浪費國家研究經費。

再者，尊重學術自由外，碩博士的論文發表與畢業門檻仍須有一致的規範，以避免研究計畫主持人們為降低研究人事成本、蓄意不讓學生發表研究論文，讓全職學生們即使再努力也因無法發表論文而無法取得學位，進而耽誤就業。

第三，計畫主持人們不能在沒有緩衝時間的情況下，憑藉著共同協議而將博士後研究員的任用資格中的論文引用點數升高，導致在生物醫學研發等領域需要較長時間累積科研成果的博士後研究員因仍在研究階段尚無新的論文發表，使得即使具有博士學位，仍被降級成碩士級助理低薪聘任。

最後是在任用新進教職員時，應聘資格須有國外博士後研究經歷，而在任用資格上直接排擠到在國內辛苦完成學位的博士們，讓具有學位與研究實力的博士們成為流浪教師，希望政府能夠多促進國際交流並擬定博士後培訓的配套措施。

以上均是過去在中央研究院與國立台灣大學服務時，我曾見證過讓具有科研實力與天賦的台灣青年對學術研究失去信心而離開或出走國外的原因，若這些問題持續存在，我國科研實力很難有質與量提升，也會產生人才斷層；當頂尖的高價值人才為求生存而離鄉背井成為他國技術移民，不僅浪費我國高等教育資源，也造成國力的空轉。

目前，吸引他國優秀學生來台求學與進行學術研究交流的政策立意良善，但若研究獎助津貼出於國家稅收，而他國留學生學成歸國後，即回母國貢獻，長此以往，我國稅



收未用於培育下一代國人，國家很難具有長遠發展的國際競爭力。

在生育率暫無法提升，即使中高齡人力二度就業，學習效率仍無法比擬青年人口時，若政府「拚經貿」政策側重於精簡人事成本、增加產業補貼，我認為須思考「GDP是結果，而能創造經濟價值的是高價值的人才」的本末關係。

優先聚焦改善學術環境與提升就業薪資，讓能力與意願兼具的青年能安心在國內貢獻，或於留學後返國服務，是較為可行的方向；亦可改善因普遍低薪而讓在學生對於升學感到茫然、對就業感到迷惘、或入職後發現企業要的即戰力無法即時到位，而在能力不足與自我的懷疑中掙扎，又擔心自動化製程或智能機器人會將自己取而代之，進而引發憂鬱等精神疾患，讓本可發揮的勞動力價值蒸發；或高價值人才被鄰近國家吸納的情況。

當前許多國家也同樣面臨高齡化與少子化衝擊，像日本就非常積極地透過技術移民的方式，吸引他國人民就業、歸化；而歐洲的愛沙尼亞，雖為波羅的海小國，就2018年我曾參與和該國Kersti Kaljulaid總統的對談中得知，其正透過數位政府與數位公民的政策，吸引數位人才成為該國公民；我相信高價值人才會因為相對優質的公共政策決定所屬國籍，不再局限原生國籍。

當國艦國造等政策立意良善，但研究軍用雷達技術與美國先進隱形戰機技術的台灣留學生們在畢業後因低薪而轉職、無法貢獻國家發展，對於人口負成長的中華民國而言，能否即時提出吸引高價值人才的政策，將對未來國力影響深遠。◆