

人文司 110 年布局之一：學術人才培育

學術人才培育、跨領域的研究、國內外人社學術網路的建立、以及建立有社會影響力的臺灣研究，是人文司未來兩年的政策重心。本次《簡訊》首先就人才培育部分最新政策規劃向大家報告。

人力資源的素質與創新能量是知識經濟的基礎。臺灣作為一個各類天然資源都極度缺乏的小島，「人」是我們最大的資產。如何育才、留才及攬才，也一直是政府施政的重要焦點。四年一度的「第十一次全國科學技術會議」，也將人才與價值創造列為第一個議題。其中，深化人文科技素養，驅動社會創新發展更是本次首度提出，凸顯人文與跨領域的重要性。

人社人才的培育，與其他工程、生科、自然領域，主要有兩個不同之處。首先，人文及社會科學研究成果，通常需要較長時間累積，才能展現其影響力，因此除了期刊論文發表之外，專書著作也是人社學者重要的研究成果展現。再者，對人文社會的關注及科技溝通的重要性及專業性，過去也較被忽略。在規劃專案時，也必須把這兩個特點納入考量。

針對全年齡的人才培育，在此就部內或司內已經或即將規劃完成的專案內容，跟大家作說明。首先是詢問度最高，近幾年受到相當多媒體關注的愛因斯坦與哥倫布計畫。自 107 年度實施以來，這兩個計畫在鼓勵年輕學者多方大膽嘗試、勇於創新、長期投入有潛力研究領域及建立國際合作方面，都有相當不錯的成績。而在過去三年總共 1,150 件的申請案裡，人文司占了 194 件，比例並不算低，百分之 20 的錄取率也與自然、生科等領域在伯仲之間，顯示近幾年人社領域年輕學者表現相當亮眼。不過年輕學者養成計畫是由前瞻預算支應，若要將支持年輕學者的措施制度化，仍應編入常態預算較為妥適。另一個對我們比較吃虧的則是年齡的限制，畢竟人社學者的養成的確需要花費比較多的時間。有鑑於此，科技部在整合原有專案後，於 10 月推出「2030 跨世代年輕學者方案」補助案。在三個類別中，新秀學者著重新興議題的探索，以 5 年內新進人員為主，國際傑出年輕學者主要是以長期投入創新構想、引領並鏈結國際學術社群為目標。而將主持人的年齡資格設定放寬至 45 歲，或任職 5 年內，也較適合人社學者養成過程。此兩案再搭配行之有年的優秀年輕學者計畫，這樣本部對鼓勵年輕學者從事研究的配套措施，也就大致完備了。

然而，在過去幾年對年輕學者的補助如火如荼的推動時，也有中堅世代教授發出了「科研補助獨漏中生代」的聲音。誠然，希望自己在教學與研究崗位上

兢兢業業努力多年的成果，能夠被研究社群看見，是研究人員最大的企盼。吳部長 10 月在立法院備詢時，也針對此一議題給出了清楚的政策指示：各個年齡層或研究階段的學者，科技部都會設計專案計畫加以協助。部內也很快推出「中堅科研人才計畫」的大架構，而人文司在此架構下，也將於 110 年起推動「人文及社會科學研究卓越計畫」，第 1 年編列 5,000 萬元，3 年期總經費約 1.5 億元，每年擇優補助至多 10 件計畫，自 109 年 11 月 23 日至 110 年 3 月 12 日受理申請，獲補助計畫將自 110 年 8 月 1 日開始執行。希望能藉此厚植中堅世代的研究能量，培植傑出學者與研究團隊，獲得突破性及其深遠影響力之研究成果。另外本專案也鼓勵人文及社會科學領域的優秀學者結合跨領域研究能量，進行前瞻議題研究或發展研究新領域。

以上兩個計畫，落實了吳部長「30 到 60 歲不缺任何一塊」的目標。不過就人文司來說，還有兩個切入點也是我們所注重的。首先，人社人才養成期很長這件事，其實從碩博士時期就已經開始了。如何對這段時期的學生給予適當的輔導跟訓練，也是相當重要的扎根工作。在人文司推出的學門增能專案中，包含了各領域年輕人才培育的補助，希望能藉由定期舉辦的研討會或讀書會，連結國內各大學的學生，在老師的帶領下，經由密集的討論與報告，輔導同學盡快進入「研究模式」。目前也已經有幾個學門正在執行，效果也相當不錯。

第二個部分則與性別平等有關。臺灣的女性科研人口比例長期偏低，一直為社會所詬病。目前申請專題研究計畫之女性主持人占比平均約在 24% 左右，但這主要是因為理工領域女性主持人占比偏低的緣故，人社領域女性主持人占比超過 40%，最低的學門也有 30%，與國際比較毫不遜色。而本年度人文司新聘 10 位召集人男女各半，整體來說，召集人與複審委員全司比例達到 43%，百分之 90 的學門也都到達 1/3，也顯示人文司在性別平等上所做的努力。

研究的路途是孤獨與充滿挑戰的，支持著研究者持續往前的力量，是對美感與真理的追求，以及對社會現象的好奇心。透過這些新的制度設計與調整，人文司希望大家的研究長路上，扮演後勤部隊的角色，有效率地將研究資源，送到有需要的學者手上，讓臺灣學者能夠發光發熱，此即是科技部人才培育的最終目標！

科技部人文及社會科學研究發展司司長

林明仁

2020 年 12 月