

少子化現象對高等教育人才培養的衝擊與對策

王翰揚

肇慶學院教育學系副教授

何俊青

國立臺東大學教育學系教授

一、前言

少子化、高齡化和勞動人口的減少，對先進開發國家來說，已是共同面臨到的趨勢（United Nations, 2019）。臺灣當然也不例外，受到少子化的影響，大專院校的招生註冊率不斷地減少，在新聞媒體也時常能看到好幾所的大專院校，因為少子化，造成招生狀況不佳，註冊率過低，被報導陸續退場或是被教育部列入專案輔導的名單中，倘若經過專案輔導也未能有所改善，依然會走向退場的結果。葉瓏銘、張明瑾、楊馥如（2024）也提到少子化造成高等教育生源減少，並非短暫的現象，從名列頂大計畫的頂尖名校，再到排名後段的私校無一倖免，已對高等教育的未來產生連續性的衝擊。吳清山、林雍智（2025）更是明確指出，大專院校數量供過於求，生源日益減少，招生困難，許多學校已有生存危機，其中，以私立學校最為明顯，同時，連碩博士班的註冊率也產生不小的衝擊。若再進一步參閱教育部對各級教育的學生數進行預測，可以發現從 2022 年起，大學一年級的新生數跌破 20 萬人，到了 2028 年更是斷崖式下降至 15.8 萬人，雖然在 2030 年稍有回升的跡象，但之後依然逐年持續下降（教育部統計處，2019）。

少子化現象造成許多大專院校為了永續經營，在開源節流的情況下，師資的聘用上便會有所緊縮和調整，透過專案教師或是兼任教師的聘用來補足師資，雖然可以對學校的人事成本有所控管，但對教師的工作保障和學生的受教權益都會產生不小的負面影響。如同楊洲松（2025）所提到因少子化衝擊下，若未能及時因應，將導致師資不穩、經費不足等問題。過往博士人才畢業後到大專院校任職是一條很常見也很熱門的出路，因為大學教授具有一定的社會經濟地位，高薪、穩定、工時低是普遍民眾對大學教授的職業印象，然而在少子化現象的衝擊下，過剩的博士人才想到大專院校謀求一份穩定且高薪的工作似乎已漸漸遙不可及，Cyranoski et al.(2011) 就曾提出博士擴張的現象，並以日本、英國、德國、中國這四個國家為例。由此可看出博士人才擴張的現象，不僅僅只是發生在臺灣。

因此，本文將聚焦在經過博士班課程培養的博士人才，在畢業後所面臨的就業情況進行探討，再透過訪談法，訪談三位在近五年拿到博士學位的博士人才，從中分析少子化現象對博士人才所產生的就業衝擊，並對博士人才面臨的就業衝擊提出對策。基於研究倫理，訪談同意書和訪談大綱各一份先交給受訪者，使受訪者在訪談前知悉，並同意接受訪談，並將三位受訪博士（Doctor）分別以 D1、D2、D3 代號代替姓名，保障其隱私。訪談資料分析的編碼呈現方

式，將以 DX- 訪 -XXXXXXXX 表示受訪者代號、訪談資料及訪談日期（西元年月日）。

二、大專院校受少子化現象進而衝擊博士的就業

本文所訪問的第一位博士提到，本來以為博士畢業後能輕易在大專院校取得教職，然而在現實生活中，少子化的衝擊下，並沒有因為博士光環的加持，而順利進入大專院校任職。

博士班我讀四年就順利畢業了，本來在國小有穩定的教職工作，同時也有在公立大學兼過課，後來因為發生一些事情，所以在博士畢業後不久，決定辭去國小的教職，想試著尋求更好的發展前途，或許是少子化的關係，職缺有限，造成僧多粥少，沒想到我在網路上投了很多間大專院校的職缺，竟然都沒有錄取，未錄取的原因千奇百怪，連通知去面試的機會也沒有，而且那個網站還是教育部成立的平台，主要目的是把全臺灣有開缺的公私立大專院校職缺彙整在一起，方便博士求職。後來基於現實考量，只好先找一份薪水不算高，但還能養家糊口的工作先安定下來，再等待適當的機會（D1- 訪 -20250615）。

接著第二位接受訪問的博士提到，因為少子化的關係，大學的職缺有限，很多私立大學也陸續倒閉，公立大學也不斷在洽談合併，因此，只好選擇先在小學擔任代理老師，然後專心準備教師甄試，以考上小學正式老師為目標

博士班我延畢好幾年才順利畢業，因為畢業的時候已經超過 35 歲了，加上少子化的關係，很多的私立大專院校都接三連三陸續倒閉，公立大專院校也積極尋求併校的可能，經過評估後，我覺得自己不太可能到大學任職，由於我有國民小學的教師資格證書，只好選擇先去偏遠地區的國小擔任代理老師，雖然有一些親朋好友會覺得我讀到博士還在偏遠地區當小學代理老師，似乎有點大材小用，甚至覺得我浪費寶貴的青春讀博士很沒意義，但是，具有博士學位又有教師資格證書在小學雖然只是擔任代理教師，其實薪水算是有不錯的待遇了，因此我寧可選擇在偏鄉擔任代理教師，然後努力考上小學的正式老師（D2- 訪 -20250615）。

最後一位接受訪問的博士也提到，少子化造成公立大學不斷尋求整併、私立大學陸續倒閉，整個高等教育的大環境，不僅僅只是對新科博士找工作不利，連年輕博士也不例外，這位 31 歲的年輕博士為了在大學任職，只能先離開臺灣，順利在對岸的大學找到不錯的教職工作。

我是一路讀書上來的，只有在實習和當兵的時候中斷讀書，所以 31 歲就順利取得博士學位，還算是滿年輕的博士，因為志向就是要成為大學教授，所以畢業後並沒有考慮其他方面的工作，雖然我也有小學教師資格證書，但我對成為小學老師並沒有很大的興趣，最後在恩師，同時也是論文指導教授的建議下，

毫不猶豫地選擇到對岸的大學任教，最後也順利錄取，並獲聘副教授的職稱，連薪資待遇也不輸臺灣的副教授（D3-訪-20250615）。

綜合上述三位博士的受訪內容，可以發現少子化現象，造成公立大專院校商討合併校、私立大專院校則陸續面臨倒閉，於是進入大專院校任職的機會並不大，再加上受訪的三位博士皆是教育學博士，學術界與教育界的工作將做為畢業後的優先職涯規劃。因此，在大學教職有限的情況下，便出現僧多粥少的情況，受訪的三位博士只好選擇尋求普通工作、小學老師和對岸大學教授做為優先的工作考量。

三、少子化現象衝擊博士就業的對策

（一）調整各學門博士班招生員額

建議博士班招生名額可進行全面性的結構性盤點與調控，以確保博士人才的培育能與職場需求合理對接，透過合理控管與彈性調整，相信必能重建博士人才培養的價值。首先，建議教育部能建立「博士班招生總量管制機制」，再依據各個學門的職場需求、畢業生就業率、教師職缺供需情況等相關指標，設定各個領域的招生員額，避免人力資源過度集中於職缺有限的某些特定學門或領域。其次，各大學應當定期檢視博士班設置的必要性與效益，建立「博士班相關評鑑制度」，包含博士畢業生流向、教學資源配比、導師負擔與論文品質等，藉以作為是否繼續招生或縮減名額的依據標準。同時，應該積極鼓勵學校發展「應用型博士學位學程」，與企業、政府、非營利機構合作設立實務型導向的博士班，促進博士畢業生投入更廣泛的職場領域。最後，將目標設定在精緻博士班課程、提高博士人才培育效能，讓博士人才不再只是象牙塔中的學術研究者，而是具備解決社會問題與創新實踐能力的重要人才。

（二）強化博士人才流動與國際化

建議積極推動博士人才流動與國際化政策。首先，政府相關部門，可建立「博士人才國際派遣計畫」，鼓勵博士赴海外大學、研究機構、國際組織任職或進修，並與中國大陸、東南亞、新南向國家建立雙邊博士交流與合作機制，開拓臺灣博士人才的國際職業生涯。同時，強化國內博士人才的外語能力與多元文化素養的養成，進而提升國際競爭力。其次，可與國際學術機構簽訂合作協議，讓博士人才得以在世界各國發展多元職涯。政府也可透過獎學金的設立，吸引臺灣博士人才參與海外研究計畫，或返國後在國際領域貢獻所學。最後，透過推動博士人才流動與國際化，不僅可提升博士人才價值與視野，也有助於強化臺灣在全球學術與產業體系中的能見度與貢獻，進而促進知識文化交流與合作機會。

（三）促進博士人才多元職涯發展

建議積極促進博士人才職涯多元發展，協助博士人才跳脫傳統學術為導向的職涯框架，開拓更廣泛的社會參與和專業實踐。首先，各大學可設立「博士職涯發展中心」，提供非學術導向，以就業導向為優先的諮詢服務、工作坊與產業見習機會，藉以協助博士人才了解自身專業如何應用於政策研究、企業研發、教育訓練、文化創意、顧問諮詢、社會企業等領域。同時，博士人才培育過程應納入跨領域和實務導向課程，培養博士人才成為有解決問題和溝通能力的高級人才。政府部門也可設置「博士創業與轉職計畫」，提供相關經費、場地和設施的補助，鼓勵博士人才積極探索多元職涯。最後，藉由強化博士人才與產業界的連結，讓博士人才到產業中實習，提升其職場適應力。透過以上措施，讓博士人才發揮更加寬廣的社會影響力與專業價值。

四、結語與啟示

當前臺灣高等教育所面臨的少子化現象，不僅僅只是單純的招生數字危機，還存有更加深層的挑戰，特別是針對博士人才的培育與就業市場失衡所造成的衝擊。然而，伴隨著大學教職的飽和，加上產業界對博士人才的需求有限，導致博士畢業生面臨到就業的種種困境，這不僅僅會造成個人職業生涯上的障礙，也可能導致社會大眾對高等教育的各種質疑和否定，甚至引發人才外流和學術斷層等現象。

因此，本人認為，想要解決博士人才過剩的問題，並解決就業的困境，關鍵點絕對不只是提供更多職缺而已，而是需要重新思考博士班的課程本質和意義，進而打破「博士等同於教授」的傳統迷思觀念。根據經濟合作與發展組織（OECD）的報告也表明，博士畢業生被認為是知識生產、傳播、應用和支持創新方面的關鍵性人物 (Cuthber & Molla, 2015)。如何有效培養出俱備跨領域、創新力和實踐力的博士人才，讓博士人才不單只是學術體系的倖存者，更是推動社會進步的關鍵行動者，將是不容忽視的重要議題。

最後，面對少子化現象所帶來的衝擊，正是促使臺灣高等教育與博士培育體系全面強化與改革的契機，本人認為若是政府部門、學術單位和產業界能共同商討、研擬，並勇於承擔相關改革責任，一定能在少子化衝擊中逐漸找到對策，持續建構出更加永續多元的高等教育人才，進而讓博士人才不再被侷限於象牙塔之中，而是能夠真正發揮博士人才的價值性與未來性。

參考文獻

- 吳清山、林雍智（2025）。日本高教改革對我國高教轉型政策的啓示與借鏡。臺灣教育評論月刊，14(1)，19-28。
- 教育部統計處（2019）。未來 16 年（108～123 學年）各級教育學生數預測。教育統計簡訊，112，1-2。
- 楊洲松（2025）。少子化困境下的高等教育突圍。臺灣教育評論月刊，14(1)，57-62。
- 葉璨銘、張明瑾、楊馥如（2024）。高等教育發展面臨的衝擊與轉機。臺灣教育評論月刊，13(1)，48-52。
- Cuthbert, D. & Molla, T. (2015). PhD Crisis Discourse: A Critical Approach to the Framing of the Problem and Some Australian ‘Solutions’ . *Higher Education*, 69 (1), 33-53.
- Cyranoski, D., Gilbert, N., Ledford, H., Nayar, A. & Yahia, M. (2011). *Education: The PhD factory*. *Nature News*, 472(7343), 276–279. doi:10.1038/472276
- United Nations (2019). “World Population Ageing 2019” . United Nations.

