

大專青年預聘計畫之調查分析

李怡穎 | 東海大學國際經營與貿易學系 專案副教授



► 壹、前言

為回應國家產業轉型與人口結構變遷帶來之就業挑戰，並積極強化青年勞動力市場參與，勞動部自2019年起推動「投資青年就業方案」，並於2023年啟動第二期計畫（2023至2026年）。根據2022年與2025年公布之15至29歲青年勞工就業狀況調查結果，青年對政府所提供服務之期待兩項均為「就業服務與資訊」、「專業技能訓練」，此一趨勢顯示青年對於職場銜接與能力提升具有高度需求。

為強化青年職涯發展與產業對接能力，勞動力發展署於2023年首度推動之「大專青年預聘計畫」，係為回應重點產業人才需求與促進「畢業即就業」所設計之

創新型實務培訓政策。該計畫鼓勵企業提前於學生畢業前一年進行聘僱及安排工作崗位訓練，並與「補助大專校院辦理就業學程計畫」及教育部核定之校外實習制度相互配合，以強化青年專業知能與職場實務能力。

鑒於該計畫目前尚處推展初期，本研究針對參與「大專青年預聘計畫」之三方角色，包含青年學員、工作崗位訓練單位與學校單位進行調查，採量化問卷與質性訪談並行的混合研究設計，全面蒐集其對計畫執行經驗、參與動機、挑戰因素、宣導成效及發展建議之回饋，為「大專青年預聘計畫」之政策調整與制度優化提供具體實證依據與策略建議，建構更具延展性與永續性的青年就業支持系統。

◎貳、研究目的、研究架構、對象與方法

一、研究目的

本研究旨在瞭解並分析「大專青年預聘計畫」的實施現況與成效，聚焦於計畫推廣、執行與成果三階段所遭遇的困難、解決策略與建議。同時探討事業單位、學校與學員等三方對計畫的參與動機、內容認知與資訊獲取管道，並分析其執行經驗與面臨挑戰，彙整具體精進作法。研究亦關注參與者對政策目標達成與實質效益的評估及後續參與意願，最終提出綜整性政策建議，作為未來推動計畫之參考。

二、研究架構

本研究分析架構區分為「計畫認知推廣」、「計畫執行經驗」與「計畫結果助益」三大主軸進行調查分析。首先，調查參與者對計畫補助機制、資訊來源、企業與學校媒合方式之認知，並了解對產業限定是否造成資源排擠的觀點。其次，分析事業單位、學校與學員在計畫執行中的認同感、互動經驗與挑戰，並彙整成功因素與亮點實例。最後，評估參與者對政策目標與實質效益的感受，探討後續參與意願與原因，並透過深度訪談呈現企業留用與學員就業情形背後的考量。

三、研究對象與研究方法

本研究採用質性與量化並行設計，以全面掌握「大專青年預聘計畫」之執行現況與實務意見，資料收集包含問卷調查、深度訪談、計畫執行交流會議與專家諮詢會議等多元方式。

問卷調查以網路發送方式進行，回收有效樣本數如表1所示。其次，深度訪談針對三類參與角色（學校3位、企業4位、學員3位），由分署推薦具代表性之個案共10位，透過非結構化訪談綱要與專業訪談人員進行實地訪談。

◎參、結論與建議

一、綜合結論與討論

（一）學校、企業與學員參與動機契合，構築三方合作基礎

調查結果顯示，三方參與者對計畫之參與動機高度契合，需求亦能相互滿足。學校參與計畫，主要著眼於提供學生更多實務經驗及職涯探索機會，藉此強化學生就業能力與職場競爭力。同時學校亦可擴大與企業的合作管道，深化產學連結，並優化課程與學程設計，以更貼近實務需求。

企業方面表示參與此計畫有助於因應人力短缺問題，透過預聘制度提前甄選與培

表1 量化問卷調查發放對象及有效樣本回收百分比分析表

	事業單位	參訓學員	學校單位 (學程數)	合計
完訓家數、學程數及人數	134	418	64	616
發放問卷數	85	418	63	566
回收有效樣本	51	132	44	227

育符合職務需求之潛力青年。企業可在訓練過程中觀察學員適配度，有效降低招募風險與培訓成本，同時達成促進產學創新合作等多元效益。

學員層面則表示參與預聘計畫有助於在學期間獲得職場實務歷練與薪資，並享有勞保與就保等保障措施，有效減少學用落差與初入職場的不確定性。此外，透過在企業端的學習與職場導師輔導機制，亦有助於學生提早接觸職場、累積經驗，更清晰地認識產業趨勢與個人職涯定位。

（二）學校作為計畫推動樞紐，強化校企媒合功能

多數學校對於計畫補助架構、產業類別、經費核銷與參與流程具高度掌握，惟企業與學員多僅熟悉與自身權益直接相關補助內容，對整體制度性設計與激勵機制的了解相對有限，可能影響其參與意願與制度信任程度。

從訊息獲得管道分析來看，學校多經由分署通知，企業則主要由合作學校或分署告知；學員多仰賴教師介紹、職涯輔導單位、校園徵才活動與學長姊經驗分享獲取資訊。因此，學校在推動與串聯上扮演承前啟後的重要角色，是計畫申請、推廣與媒合之關鍵樞紐。

（三）計畫執行成效穩定，三方角色參與體驗可再精進

整體而言，學校、企業與學員對計畫整體執行經驗普遍持正面評價，尤以學校最為肯定。然而，企業回應在計畫申請至經費核銷的行政流程中，「補貼額度是否適當」與「撥款速度是否快速」兩項指標未達平均水

準，反映其對現行補助金額與撥款時效仍有更高期待。

然而，三類角色在實際參與歷程中仍各自面臨不同挑戰。學校方面反映，計畫行政程序複雜、配合就業學程所衍生之作業負擔沉重，加上工作崗位訓練單位媒合不易與學生留任意願偏低，均為當前推動過程中最常遭遇之困境。企業端則指出，計畫行政流程繁瑣、計畫獎勵及補助措施誘因不足以及學員訓後留任意願不高，導致企業在參與動機與人力規劃上較持保留態度。至於學員則反映工作崗位訓練內容難度超出個人能力、工作職場人際關係適應困難，亦或職涯發展目標與工作期待不符等問題，顯示在學生進入職場階段，尚需更多支持系統以協助其平穩過渡。

值得肯定的是，各分署在計畫執行過程中所提供之行政服務普遍獲得企業與學校的肯定。整體而言，計畫在推動過程中展現良好成效，參與各方普遍給予高度肯定。行政服務運作漸趨成熟，角色互動機制亦已建立穩固基礎。展望未來，若能進一步強化行政流程的便捷性、完善校企媒合機制，並強化對學員的支持與輔導系統，將有助於提升參與者整體體驗，並促進計畫效益持續擴展與深化，朝向永續推動與制度優化之方向邁進。

（四）效益認知與再參與意願形成正向循環

學校與企業對於計畫之政策目標展現高度共識。多數學校與企業一致認為，該計畫有助於解決青年缺乏實務經驗與求職困難之問題，並能有效強化青年職場實務技術職能，協助其順利實現「畢業即就業」。就學員觀

點而言，最關注的則是能否順利銜接職場，充分反映其對進入職場的期待與重視。

在實質效益層面，各參與角色對計畫帶來的貢獻展現出多元但具交集的認知。學校普遍認為，計畫有助於實務課程的規劃與執行、促進與產業及政府資源的連結，並能協助企業提早招募適才適所之青年人才。企業方面則強調預聘機制有利於提前甄選潛力人才、協助學生累積職場經驗，並建立穩定之產學合作關係。學員則重視能否透過參與計畫實質累積實務歷練、減少學用落差並提升職場適應能力。整體而言，三方雖著眼重點略有差異，但皆圍繞於「校企協作」、「實務訓練」與「職能銜接」三大核心價值，反映計畫政策設計已具備高度共識基礎。

在執行面向，學校重視如何透過計畫提供學生明確的職涯進路、強化產業導向的實務能力並提升就業機會；企業聚焦於深化產學合作關係、善盡社會責任以及儲備具潛力的青年人才；學員則特別看重提前獲得聘用機會、累積實務經驗、縮短職場適應期與專業職能發展，展現出對個人成長與職涯歷練的高度關注。

調查亦顯示，學校與企業對於再次申請預聘計畫的意願普遍偏高，學員亦多數表示願意推薦學弟妹參與此計畫。然而，亦有部分單位因行政負擔沉重、產業需求與配對困難、學生參與意願不足等因素，對是否持續參與持保留態度，突顯制度執行層面仍有優化空間。

此外，若學校能與具備長期產學合作經驗之企業建立穩定夥伴關係，將有助於提升學員訓後留任率與計畫整體效益之永續性。

為深化產業鏈結與課程實務化，建議推動企業進入校園，擔任課程講師或擔綱課程諮詢委員，協助學校優化產業導向課程設計與職場實務銜接，實現「學用合一」之政策願景。

二、政策建議與推動方向

（一）提升薪資與福利競爭力，強化青年留任誘因

由學校單位及參訓學員調查意見回饋，學生不願意留任原因，除學員個人職涯規劃與選擇因素外，事業單位所提供的薪資福利是學員考量留任與否的主因之一。因此，為提升青年參與預聘計畫之動機並穩定訓後留任效益，建議持續強化對企業端的引導措施，鼓勵其提供具競爭力之薪資與福利制度。未來可將企業提供「具吸引力之薪資結構」項目納入徵件審查之加分指標，以制度性誘因激勵企業長期投入青年人才培育與留任，進而提升整體計畫成效與永續推動基礎。

（二）強化分署即時協助機制，幫助單位提升執行效能

部分首次參與本計畫之事業單位與學校反映，因對相關申請與核銷流程尚不熟



悉，導致初期執行負擔較重，亦影響後續參與意願。為協助各單位順利銜接計畫執行，建議各分署強化第一線輔導功能，持續蒐集事業單位及學校意見，各分署透過媒合說明會，協助降低事業單位及學校單位執行障礙，再行檢視申請和核銷流程是否確有簡化空間，以利提升計畫執行效率。未來持續觀察參訓學員、學校單位及企業用人單位需求及意見，滾動調查各界需求，以擴大計畫研究效果。

（三）強化學員支持系統，提升適應力與參與體驗

分析指出，學員在參與預聘計畫期間，最常面臨的困難項目為「工作職場訓練難度高」、「人際適應挑戰」以及職涯方向不明等問題，顯示除基本職能培養外，學員亦極需情緒支持與職涯引導。建議校方可參考學員對計畫負責教師所提供輔導措施感受度，設計具體輔導方案，包括：媒合的工作崗位訓練單位是否契合系所培育方向、負責教師是否定期關心學生的訓練情形、是否適時提供問題協助與實地訪視，是否能提供多元就業資訊與職涯輔導活動，協助學生釐清職涯目標。同時，也可鼓勵學長姊分享經驗，提升學員對計畫的認同感。

此外，建議後續可從學校與企業兩個層面強化職場適應相關支持措施。在學校端，建議開設以職場適應為核心的專業課程，例如「關鍵就業力」課程，協助學生在進入職場前建立正向工作態度，並提升問題解決與溝通協調等關鍵職能，增強學員進入實際工作場域的心理準備與適應能力。

在企業端，鼓勵具帶領經驗之職場導師及員工分享實務經驗與培訓心得，以促進經驗傳承與教導品質提升。對於職場人際適應議題，企業於入職初期明確說明組織文化、溝通模式及申訴管道，協助學員認識組織運作邏輯與互動規範，降低其文化衝擊與溝通誤解的可能性。相信透過校方課程介入與企業職場導師制度優化，搭配完善的新進培訓與人際適應引導，有助於協助學員順利跨越學用落差，提升預聘計畫的整體留任成效與參與體驗。

整體而言，未來大專青年預聘計畫可朝向制度化、多元化與永續化方向發展，透過強化制度誘因、深化產學合作機制，並建構更完善的支持與評估體系，以實現「畢業即就業」的政策目標，全面促進青年就業與產業人力提升之正向發展。

參考文獻

1. 國家發展委員會（2024年9月）。協助青年職涯發展，帶您看投資青年就業方案（第二期）。我的e政府平台。https://www.gov.tw/News_Content_26_682123。
2. 勞動部勞動力發展署（2022年12月）。111年15-29歲青年勞工就業狀況調查。勞動部。<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy11/1111menu.htm>。
3. 勞動部勞動力發展署（2025年3月）。113年15-29歲青年勞工就業狀況調查。
4. 台灣就業通（n.d.）。青年職業訓練網。<https://tms.etraining.gov.tw/eYVTR/Main/Index8>。
5. 劉宜君、辛炳隆、馬財專（2011）。促進就業計畫效益評估。行政院研究發展考核委員會。