

競爭型計畫的效益：以台灣「產業新尖兵計畫」為例

陳定凱

台南應用科技大學國際產訓研中心主任

台南應用科技大學漫畫系副教授

方曉玲

台南應用科技大學國際產訓研中心研究員

台南應用科技大學美容造型設計系副教授

一、前言

在全球高等教育與勞動市場政策的交會之下，「畢業生就業力」（employability）已成為衡量教育成效與公共政策影響的重要指標。然而，學界對於就業成果的成因仍存在兩大對立觀點：其一，強調個人層面的背景條件（如學歷、專業領域、STEM 導向等）；其二，則主張制度設計與教育結構化干預（structured intervention）才是影響就業表現的核心機制。

傳統人力資本理論（Becker, 1993）主張教育投資可直接提升勞動市場報酬率；相對地，制度導向與服務導向邏輯（Cai & Kosaka, 2024；Hyland, 2014）則指出，就業力乃教育機構、學習者與企業共同生產的成果，制度支架（institutional scaffolding）與課程品質保證機制在其中扮演關鍵角色。

在臺灣，面對數位轉型與技職教育人口下降的挑戰，政府近年推動多項以「強化就業力」為核心的政策，其中以「產業新尖兵計畫」最具代表性。「產業新尖兵計畫」（New Generation Talent Program）係由勞動部勞動力發展署（Workforce Development Agency, WDA）主導推動的青年就業培訓與就業媒合專案。此計畫結合部會、工商團體及大專校院共同辦理，旨在回應國家重點產業（如電子電機、工業機械、數位資訊、綠能科技、國際行銷企劃等）的人才需求（勞動部勞動力發展署，2025）。其核心目的在於協助 15-29 歲青年掌握我國「5+2 產業創新政策」及具前景製造業的關鍵技術能力，加速就業進入產業鏈。培訓對象為 15 至 29 歲本國籍失業或待業青年，課程內容則隨產業趨勢滾動調整，確保學員能即時對應市場技術變化。在資源支持面向，計畫採部分自付制與政府補助並行之模式，學員僅需自付新臺幣 1 萬元，其餘由政府全額補助，訓練單位得代墊費用。（勞動部勞動力發展署，2025）。此外，受訓青年於課程期間可每月領取 8,000 元學習獎勵金，最高可達 96,000 元，以降低學習與生活負擔。報名與課程管理統一於「產業新尖兵計畫網」進行，並依據 TTQS 人才品質管理系統進行訓練品質控管，確保課程設計、師資與學員管理具制度化規範。在績效面，該計畫以訓後三至六個月的就業追蹤為主要評估指標，強調訓練與就業的直接連動，制度化追蹤與就業媒合機制成為成功關鍵（勞動部勞動力發展署，2025）。

同時，教育部於 2024 年啟動「國際產業人才教育特別計畫（INTENSE

Program)」，以推動跨國職能訓練；國家發展委員會亦於2024-2027年間執行「國家人才競爭力躍升計畫」，形成全國性人才培育網絡（教育部，2024；國發會，2024）。國際上，英國等國的高等教育體系則透過品質保證與職能認證體制，有效連結教育成果與就業指標（陳怡如，2016）。

在此政策背景下，臺南應用科技大學國際產訓研中心自2022年起承辦「產業新尖兵計畫」，並通過校內外雙重審查。該中心由主持人自營設立，經學校研發會及董事會審議核可，依據《台南應用科技大學產學型研發中心設置要點》自給自足運作，每年接受財務與績效檢核，成為競爭型產學合作的典範。因此，本研究旨在以該中心為實例，探討「競爭型產學合作制度」下結構化訓練對延遲就業成效的影響，並分析制度支援（含校內外審查）如何促進教育公平與產業接軌（台南應用科技大學，2012）。

二、文獻探討

（一）競爭型產學合作的制度背景

「競爭型產學合作」係指政府透過公開甄選方式委託訓練單位，並以就業績效作為續辦依據的制度型合作模式。此一治理設計的核心理念在於「績效責任」（performance accountability）與「成果導向治理」（result-based governance），透過將補助與績效連動，使承辦單位必須持續提升課程品質、師資專業與就業媒合效率（OECD, 2021）。在政府就業與人才培育政策方面，國家發展委員會（2024）於《國家人才競爭力躍升方案（2024-2027年）》中亦提出類似的績效導向治理架構，強調透過公開遴選、績效追蹤與成果驗證，以確保公共投資運用之效益。

勞動部推動的「產業新尖兵計畫」採此架構，要求各單位六個月內就業率達七成（70%），否則須改善或停止計畫（勞動部勞動力發展署，2025）。此外，計畫設有「入班徵才」、「課程查堂」、「延遲追蹤」及「就業媒合」等品質保證機制，形成以成果為導向的治理結構。國際上，英國與歐洲的職訓體系亦以「品質審查」與「成果導向」著稱（陳怡如，2016）。蔡馥陞（2016）指出，知識異質性與產學協作的制度化機制，能提升創新與長期合作績效。本研究所探討之「競爭型合作模式」，正符合此理論脈絡。

（二）可雇用性理論與制度支架觀點

Becker（1993）的人力資本理論認為教育投資可提升個人報酬率；然而，Yorke（2006）與Hyland（2014）等人則指出，就業力並非單一個體能力的展現，而是教育機構與企業共同建構的社會化成果。Cai與Kosaka（2024）進一步提出「服務導向邏輯（Service-Dominant Logic）」，將技職教育視為一個持續性

服務體系。在臺灣脈絡下，李奉儒（2023）提醒，技職教育改革不應陷入市場化邏輯，而應兼顧社會正義與教育平權。謝思琪等（2023）亦建構了「技職教育社會正義指標」，強調制度支援與結構性輔導對公平學習機會的重要性。

（三）實習與延遲就業效應

近年研究指出，實習與工學結合學習（Working Integrated Learning，WIL）具有時間遞延性。Karakiraz 等（2021）指出，職訓成果常於結訓後三至六個月顯現，若僅以結訓即時就業率衡量政策，易低估長期效益。在本研究的中心案例中，三個月至六個月的延遲就業效應（T3-T6）尤為明顯，印證制度支援與延遲追蹤之必要性。

（四）校內外審查與品質保證機制

根據臺南應用科技大學《國際產訓研中心設置要點》，中心須通過學校研發會、校務會及董事會三層審議，且連續兩學年度專案金額累計達 200 萬元以上者，得申請校內辦公室空間（台南應用科技大學，2012）。此制度不僅強化校內治理與永續運作，也為承接「產業新尖兵計畫」等政府專案提供法制基礎。該中心在校內審查與勞動部計畫審查雙重制度下，兼顧學術品質與社會責任，成為「制度平權」（institutional equity）的實踐案例。

三、案例分享與討論

本研究以臺南應用科技大學「國際產訓研中心」為實例。該中心由主持人自營設立，經學校研發會議、校務會議及董事會通過，並依「產學型研發中心設置要點」規範，以自給自足方式營運。中心每年須通過校內專案績效檢核與財務審查，經費動支、核銷與成果報告均依校內規定辦理。中心之宗旨在於結合教育部與勞動部政策，推動跨域職能訓練與國際產業接軌，並透過政府委託計畫培育具備專業與國際能力的青年人才。在 2022 至 2025 年間，中心承辦多項「產業新尖兵計畫」課程，包括「C# 程式開發實務養成訓練班」及「Java 全端整合 Web 實務運用班」。中心組織具彈性採任務編組，聘任技術助理、行政助理與顧問教師協助課程與輔導，展現優異之財務自立能力。於 113 學年度榮獲校級產學合作績優獎。

在執行層面，本中心具備以下四項主要成果：

1. 完整模擬專案開發流程：

課程設計以專案導向（Project-Based Learning）為核心，邀請業界工程師指導學員自需求分析、系統設計、程式開發、測試到結案報告與操作手冊撰寫，完整模擬企業專案運作。此一流程不僅符合「產業新尖兵計畫」對職能導向學

習的要求，也提升學員對實際產業工作模式的掌握。

2. 實作與職場接軌：

學員在實作過程中採真實專案分組協作，課程內容涵蓋 AI 應用與全端開發等新興技術。結訓後多數學員能立即投入相關職場。根據中心統計，平均就業率達 72.8%，其中八成以上進入資訊相關產業，符合勞動部「產業新尖兵計畫」所訂六個月內就業率七成的審查標準，並連續三年獲續辦資格。

3. 海外 IT 人才培訓與國際就業：

中心結合教育部「國際產業人才教育特別計畫（INTENSE）」與日本企業合作，導入海外 IT 人才培訓機制。部分學員結訓後赴日工作或參與遠端專案開發，顯示訓練模式已成功國際化，提升學校與政府計畫的國際能見度。

4. 學校支持與多層審查制度：

本中心營運依校內制度設置，由研發會、校務會及董事會三層審議機制通過，確保治理透明與成果可稽核。每年度須提交「績效報告」與「收支明細」予校方審查，並同步接受勞動部產業新尖兵專案的中期與結案審核。此雙重審查體系確保了制度穩定性與品質保證，亦成為延遲就業成效的重要保障機制。

四、結論與政策建議

（一）結論

本案例的就業成果與上述制度邏輯相互驗證。換言之，國內外文獻所提出之績效制資助與成果導向治理架構，在本案例中獲得具體印證並展現實務成效。（Jongbloed, 2001；OECD, 2021；陳怡如, 2016）。本案例結果顯示：

1. 競爭型計畫的績效導向提升教育能動性：

不同於傳統補助型學校計畫，「產業新尖兵計畫」以公開甄選、就業率掛鉤的方式，促使各校積極創新課程設計與產學鏈結。該制度以「延遲就業追蹤」（T3-T6）與「成果續辦審查」取代一次性補助，提升了教育機構的自主性與責任感。

2. 校內治理與制度支援是永續關鍵：

中心之運作仰賴學校研發會、校務會與董事會三層審查體系，確保經費自給自足與年度績效檢核。此一制度化支撐使得中心得以持續三年以上穩定承辦專案，建立自營型產學合作的永續模式。

3. 結構化訓練與專案學習促進延遲性就業成效：

中心課程強調完整專案模擬（需求分析、設計、開發、測試、報告撰寫），培養學生實務問題解決與職場協作能力。學員就業率平均達 70% 以上，其中八成進入資訊產業，且多數於結訓後三至六個月內穩定就業，印證結構化職訓設計對延遲就業效益的正向影響。

4. 政府審查機制強化了品質保證與社會責任：

勞動部於「產業新尖兵計畫」中建立了多層管控：包含「課程查堂」、「學員出缺席控管」、「就業追蹤」、「績效查核」等措施。該制度讓計畫執行單位同時面對校內治理與政府外部評核，形成雙重品質保證體系，並確保教育公共資源用於實質成效。

（二）政策建議

1. 建立「延遲就業評估指標」作為計畫續辦依據現行就業率多以結訓即時統計為準，易忽略實習或職訓之長期成效。建議勞動部與教育部協調，建立「T3-T6 延遲就業追蹤」與「職能轉換率」等中期指標，以更準確反映職訓計畫的社會回報率。

2. 推動「競爭型職訓計畫與學校治理結合」制度化建議教育部將勞動部之競爭型委辦模式納入校內制度，例如將產學型中心之績效納入學校發展評鑑指標，形成「雙主軸治理」（學校自評+政府查核），以激勵更多學校建立具自營能力的產訓單位。

3. 強化「跨部會人才培育協作平台」建議由勞動部、教育部與國發會共同建立跨部會協作平台，整合「產業新尖兵」、「學海築夢」與「INTENSE 國際產業人才計畫」等專案，避免重複投資，並強化國際職涯與在地產業之連動。

4. 推動「成果資料開放與績效透明化」應建立公開查詢的成果資料庫，揭露各承辦單位的結訓人數、就業率、延遲追蹤結果與海外就業案例，讓社會大眾與研究者能評估政策實效，提升制度信任與公共問責。

5. 鼓勵地方型院校建立自營型產訓中心本案例顯示，地方技職校若能結合學校資源、導入外部專家與建立財務自給制度，即能在無需額外補助的情況下永續經營。建議教育部與勞動部提供「地方型產訓中心建置指引」，協助更多學校仿效此模式。

（三）研究限制與後續建議

本研究以單一學校案例為主，雖具代表性，但仍受限於地區特性與產業類別。未來研究可延伸至不同產業領域與縣市，採取量化比較分析，以驗證競爭型計畫在全國範圍內的延遲就業成效。此外，可進一步探討「學校治理文化」與「跨部會合作機制」如何影響計畫永續性。

參考文獻

- 台南應用科技大學（2012）。台南應用科技大學產學型研發中心設置要點。取自 <https://tutlaws.tut.edu.tw>。
- 陳怡如（2016）。英國高等教育產學合作相關策略與成效。《教育政策論壇》，11(2)，63-97。
- 蔡馥陞（2016）。知識異質性、知識創造機制與產學合作短／長期協同新產品開發績效。《組織與管理》，9(2)。
- 勞動部勞動力發展署（2025）。人才補助、培訓與學習計畫修正公告。取自 <https://english.mol.gov.tw/21139/21192/79390/post>
- 勞動部勞動力發展署（2025）。產業新尖兵計畫網。取自 <https://elite.taiwanjobs.gov.tw/>
- 教育部（2024）。產學國際人才培育專案（INTENSE Program）。取自 <https://english.moe.gov.tw/cp-48-39791-964aa-1.html>
- 國家發展委員會（2024）。人才競爭力躍升方案（2024-2027）。取自 https://www.ndc.gov.tw/en/Content_List.aspx?n=14A9F8185CBA2C03
- 李奉儒（2023）。臺灣高等教育改革 30 年的回顧：新自由主義的衝擊與批判省思。《教育研究集刊》，69(4)，1-39。
- 謝思琪、曾璧光、宋修德、林騰蛟（2023）。我國技職教育政策之社會正義指標建構。《教育政策論壇》，26(1)，1-34。
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Cai, J., & Kosaka, M. (2024). Conceptualizing technical and vocational education and training as a service through service-dominant logic. *Sage Open*, 14(2).

- Hyland, T. (2014). Reconstructing vocational education and training for the 21st century: Mindfulness, craft, and values. *Sage Open*, 4(1).
- Karakiraz, A., Üstünda, A., Karata, A., & Özdemir, Y. (2021). From realizable dreams to sustainable facts: An empirical study on the role of internships in students' career plans in a Turkish business school. *Sage Open*, 11(1).
- OECD. (2021). *OECD skills outlook 2021: Learning for life*. OECD Publishing.
- Yue, X., Zou, L., Ye, Y., & Cai, T. (2024). The impact of undergraduates' servant leadership on their employability. *Sage Open*, 14(2).

