

## 先就業後升學？—業界經驗與見解

巫有捷

盈錫精密工業股份有限公司執行副總經理

張宜菁

盈錫精密工業股份有限公司人資部經理

### 一、前言

盈錫精密是臺灣最大的承軸精密螺帽企業，主要產品有：軸承精密鎖定螺帽、精密小螺桿、精密機械軌道刮刷片及精密零件……等。盈錫正是臺灣典型的中小企業，產業別也是傳統的機械零組件製造業，但值得一提的是盈錫公司同仁的平均年齡只有 25 歲，是一家充滿年輕活力的公司，最多數的同仁竟然都是 18 歲到 22 歲的青年，為何在缺工嚴重的製造業，盈錫精密不但沒有人才短缺問題，更多的是許多青年希望能進入盈錫學習及就業。

說到盈錫精密獨特的人才培育觀點，可從經營者巫有崇總經理及巫有捷執行副總經理這對孿生雙胞胎兄弟介紹起；二兄弟出生於南投縣魚池鄉，為民國 61 年次，從小家境困苦，八歲時父親過世，母親獨力撫養姐姐及二兄弟，直到國中畢業時，成績優異的二兄弟為了減輕家裡的經濟負擔，也想到擁有一技之長，才能及早進入社會工作賺錢，便報考了當時勞委會職業訓練局中區職訓中心與國立彰化師範大學附屬高級工業職業學校合作的「精密機械班」，高職期間的受訓模式為，高一高二白天八小時接受機械的實務技能養成，晚上再唸彰師附工學科的理論，高三即直接進入工廠實習一年，受訓過程皆為軍事化教

育，早上先需跑操場鍛練體能……等，因為有高一高二扎实的訓練，高三進入企業實習後，二兄弟已能了解就業及實務工作的樣貌。完成三年的高職學程後，在當時大學升學率只有 40% 左右的年代，成績優異的二兄弟也很難應屆考上國立的專科或大學，故選擇了一邊準備重考，一邊半工半讀維持經濟來源，隔年二兄弟才考上位於台中太平改制國立第一年的國立勤益工專機械科，哥哥就讀夜間部，弟弟就讀日間部。就讀夜間部的雙胞胎哥哥巫有崇，因為之前已有二年的工作經驗，順利的到盈錫公司任職，當時的盈錫公司只有七位員工，哥哥再介紹弟弟巫有捷至盈錫公司擔任夜間工作的工讀生，二兄弟才因此與盈錫精密結緣，成為現任的經營者，現今盈錫精密的員工近 195 位。

回想民國 80 年的升學狀況，人人已有再辛苦也想升學的風氣，後來的幾年，臺灣政府執行教改廣設大學及科大，在民國 86 年，大學升學率一下突破 60% 關卡，直到民國 95 年，已經衝破 90% 的大學升學率，而今人人有大學唸的現況，造成企業開始無法了解大學畢業生的學歷價值及能力，更普遍抱怨大學生滿街跑，但學用落差的嚴重程度無法符合企業期待的專業知識及能力。

## 二、盈錫精密的人才培育思維

### （一）公司育才模式

盈錫公司成立初期前幾年，同樣面臨小公司找不到員工的窘境，身為管理者的巫有崇總經理非常認同自己就讀的「精密機械班」產學模式，便招募同樣自精密機械班畢業的學弟妹們至盈錫任職，但由於民國 85 年後的高職畢業生，普遍都有希望繼續升學的意願，盈錫精密便透過提供就讀獎學金來吸引學生們可以透過白天至盈錫精密任職，晚上到專科或科大就讀，用半工半讀的模式來符合學生們的期許。

直到民國 97 年，大學錄取率已來到 90% 以上，高職學歷已無法滿足家長或學生們對於學歷的追求，原先的精密機械班也從高職學程畢業結束改變為和科大合作，改制為「3+4 產學模式」，3 便是高職三年，4 則是科大四年，就讀此產學班的學生高職畢業後，只要企業認同其在職場的工作能力及態度，產學生即可再接再軌科大，成為大學生。盈錫精密也順利成為此專班的配合企業，直至現今民國 107 年皆無間斷的提供實習機會及名額。

盈錫精密從民國 89 年起，因應公司經營規模逐步成長，所需人才也愈來愈多，有別於一般企業，較大規模的可以享有公司的品牌知名度、提供優渥的福利制度來對外招募人才；盈錫精密則是選擇了深耕產學合作模式來培育臺灣青年的職場工作能力及態度。除了原先的「3+4 產學攜手合作」

模式，更新增「1+3 產學訓」、「雙軌旗艦計畫」、「高職端三三輪調式建教合作班」、「大三生專題實務人才扎根計畫」、「大四學生校外實習」、「大學生寒暑假實習計畫」、「研發碩士人才培育計畫」……等。

### （二）養魚和釣魚的差異

有感於工具機機械產業因為設備昂貴，維修保養成本高，即使是就讀本科系的學生，在校因為升學導向、經費有限、設備等級的落差…等，無論是高職或大學畢業的學生一進入職場也無法立即獨立操作工具機，盈錫精密更專注於培養願意選擇唸產學模式的臺灣青年。雖然學生進入企業後因為幾乎沒有工作經驗，盈錫的主管或訓練師需要從頭教導起，一步一腳印的來帶領學生們進入工作狀況，用時間來培育青年們慢慢從工作中可以獨立作業、解決問題、進而提升技術的涵養、經驗的傳承……等。

盈錫精密巫有崇總經理及巫有捷執行副總將這樣扎實的人才培育過程形容是「養魚」的付出，一般企業總希望招募即戰力有經驗的人才進入企業服務，我們形容是「釣魚」，但「釣魚」的模式需考量的條件因素非常多，釣到的魚也不見得符合企業的文化或背景，不小心更可能釣到「鯊魚」型員工，反觀盈錫在產學模式的付出及用心，超過 18 年的深耕投入，目前公司內所有的主管就有三分之二都是當時畢業後直接選擇留任在公司服務的優秀人才。

### （三）升學？就業？現在年輕人這麼看

臺灣現今的普遍高教時代已存在多年，但造就的是大學學歷已無法證明個人的學經歷價值，近年政府開始推出先就業後升學的相關措施，盈錫精密也就目前在職的高中職生、大學在學生、剛畢業的社會新鮮人做了一項統計調查，在 35 位受訪的同仁當中，若能再重新選擇一次高中職畢業後的規畫，會選擇先就業後升學的同仁只有二位，且這二位是透過大四全學年校外實習至公司任職的同仁，原因是因為當他們真正接觸業界所需的實務能力後，發現大一到大三在科大端學校就學的風氣不是很好，大部份的科大學生只沈淪在玩樂或是為了應付考試非真心想唸書的氛圍裡，待踏入職場後才驚覺相較於選擇唸產學模式的同仁們，少了許多實務經驗。

有近 13 位的同仁一樣會選擇先升學再就業，因為在臺灣目前少子化的社會結構裡，年輕一代的學生從小在較優渥的環境中成長，許多年輕人在家中連家事都少做，對於一位高中職畢業才剛滿 18 歲的青年來說，馬上踏入職場，相信其身心靈及抗壓性都不及大學畢業生 22 歲來的穩定及成熟。更多的學生認為大學生的時間彈性許多，若需要職場經驗，在一邊就讀大學的階段時，也可利用晚上或假期的打工經驗來慢慢了解適應現今的職場，避免錯過黃金的求學階段。

而大部份接受調查的同仁，也許因為他們本身已經選擇產學模式升學，當時就已經了解產學模式是一邊

進入企業實習，一邊完成學業的學制來說，能想像其辛苦，有些同仁是因為家庭有經濟需求，有些是因為已經了解在現今一般的科大或大學模式，除了進入頂尖的大學學習風氣較好之外，若和一般升學管道比較起來，產學模式雖然較辛苦，但卻是就業和升學雙軌並行，在做中學，學中做的過程中，當完成大學四年的學業後，也同時擁有四年的工作經驗了，有些優秀的同學更是畢業後留任原企業就能擔任企業的管理職，不必和一般的大學生擔心畢業 22K 的問題。

### （四）企業經營者對青年就業或升學的看法

目前臺灣大學生滿街跑的現況已是常態，對於企業而言，若應聘大學畢業生進入職場，也是從基礎開始進行職前訓練，才會造就企業目前無法定義大學畢業生的起薪或工作能力，但若大力推行高中職學生一畢業先就業後升學，我們卻認為很難獲得臺灣家長的認同及思想翻轉，且大學階段不僅是學科上的學習，更多在培養獨立自主、團隊合作、人際關係、專案報告……等也是重要的人格特質養成面向。對於企業所需的人才若是定義在學理程度關連性較高的工作職務，如研發、開發產品、設計、管理……等相關職能，也需要有大專以上的學理來結合，而非高職階段的基礎性學習就夠。

### 三、企業對於青年就業及升學建議

若要推行先就業後升學的概念來挽轉臺灣家長及青年對於實務工作能力的重視，期待大家可以共同推廣及支持產學模式的升學管道，透過一樣有學費的補助或是儲蓄帳戶的概念，推廣符合各產業工作型態的產學合作，當然絕非一味的鼓勵青年就讀產學，還要重視學生適性適所的相關輔導機制、重視配合企業體質的健全性，以及學生就讀產學合作後進入企業的關懷制度或退場機制。

目前像盈錫精密為了推廣產學的全方位服務，開放工廠的實務面貌讓國中生、高中職生進廠參訪，並搭配人資主管的講解向學生們說明每項工作所需的職能及學校所學的學科如何與實務職位的相關連，讓學生了解產業型態後再決定自己想就讀的科系專業，反向用工作職務內容來引導學生們專業的重要性。

透過政府或各縣市對在地產業的連結性，發展特色產學合作模式，政府對於高中職、大學科大的科系控管，避免一味的迎合熱門科系，重視臺灣產業與科系的比例性，避免工業

產業大規模缺工，臺灣大學卻是以餐飲觀光、商管類學生為多，造成長期產業人才失衡。

政府應將先就業後升學的鼓勵措施設置於大學畢業是否續攻讀碩士的階段，由於近年來碩士學歷人口也大幅增加，但產業變化快速，未來開始有 AI 人工智慧、大數據、智能設備…等來取代目前的工作性質，若以臺灣現今的高中職學科或專業科目而言，企業對於人才招募所需的職能也將不斷的改變，想必高職學歷的確實無法符合優質企業對於人才的需求構面，反觀大學畢業生先踏入職場了解實務所需的能力後，再攻讀碩士專業，才能相對成熟的來判斷自己所學如何與實務結合及擁有學習的動機。

#### 參考文獻

■ 周祝瑛（2008）。臺灣教育怎麼辦？。臺北：心理。

■ 教育部統計處：  
<https://depart.moe.edu.tw/ED4500/cp.aspx?n=002F646AFF7F5492#>

