

## 業界看先就業後升學方案—治標更要治本

蔡育珊

台灣櫻花(股)公司人力資源部管理師

### 一、前言

蔡英文總統當選後、上任前的產業之旅曾到彰化地區與業界座談，我們的業界夥伴大吐苦水、反應傳產人力不足的困境，蔡準總統稍後即提出為 18 歲的高中職畢業生設置教育帳戶，期許他們能夠安心的到職場先工作，三年後再思考進修；相關的配套措施包含政府(勞動部與教育部)提撥基金到他們的教育帳戶，同時調整大專校院入學門檻讓這群先工作、後進修的年輕人可以無礙的進入學校系統再進修。

政府能夠面對與回應業界困境快速提出因應方案令人感佩，但站在業界(筆者在業界從事人資業務多年)的觀點，我們期待更有效能的人力供給方式、更好的人力素質，然後可以給予更好的待遇或工作條件。本文透過訪談業界夥伴的方式試圖深入了解業界夥伴對此一政策的觀點、業界如何看待高學歷高失業率，以及面對這些透過上述方案晉用的年輕人我們的憂心為何。

### 二、根深蒂固的升學主義才是主要癥結

依筆者於業界工作廿餘年觀察，許多投入職場的朋友利用在職進修方式不僅取得學位提升自我，更能將實務與學術結合激盪出不一樣的火花，因此頗為贊同「先就業後升學」的方

式。然「青年教育與就業儲蓄帳戶」方案有治標不治本的疑慮，此方案對象為高職畢業生希望他們能有實務經驗之後再投入大學的進修，希望能讓孩子先藉投入職場找到自己所興趣之職涯，再依自己興趣進修相關科系課程，此方案立意十分良好。然依我淺見是認為整體的教育體制與臺灣父母根深蒂固的傳統觀念讓我們無法得到高中畢業生的「就業後升學」的期望成效。臺灣的家長普遍仍存有「萬般皆下品唯有讀書高」的觀念，大學畢業為現今父母期望孩子學歷的基本門檻。除了家庭經濟較不佳之家長外，鮮少有父母只讓孩子高中畢業就投入職場，因此筆者憂心此方案推動未能達到最初的目的與成效而淪為為推動而推動的方案。

然而我們的父母對孩子的教育與過度保護觀念若不改變，未來升學與就業的環境只會更惡化。筆者服務於製造業，目前製造業普遍面臨生產現場人才斷層缺工嚴重之情況，以目前服務公司為例，我們找不到願意做現場專業技術的年輕人才投入(如：沖壓、鈑金……等)，只因這樣的工作是勞動、勞累，年輕人不願意屈就而父母也怕孩子吃苦。以前社會大眾被輕視的「黑手」現在是「搶手」，薪資遠比大學學歷的人高出許多，由此可見專業技術比起學歷更是現在企業所重視。

### 三、業界的憂心

針對此方案內容筆者訪談數位業界先進了解實務界對此方案之想法亦有訪談企業主，大致歸納業界人資伙伴之憂心如下：

#### （一）高中生心理素質與專業不足

臺灣人口出生率低使得孩子成為家中的寶貝，父母捨不得孩子吃苦而對其保護過多。導致現在孩子的受挫能力降低與求學求知態度較差，目前臺灣社會高學歷僅有量卻沒有質，一直是業界雇主與用人主管所擔憂。這世代大學畢業的孩子已比不上前一代相同大學學歷的專業與態度，更何況高中畢業的孩子能滿足職場上雇主的要求嗎？此方案的推動這樣只是讓一些還不夠專業與成熟態度的孩子投入職場後找到容易被替代的低薪工作，企業主無法賦予重任而孩子也未能從工作中獲得成就感，更難從中找到自己的興趣而規劃未來職涯與進修方向。

#### （二）三年後可進修或創業，卻無鼓勵留任職場之措施

「青年教育與就業儲蓄帳戶」對學生強調三年後能有一筆儲蓄金額可供學生進修或創業用，學生自會規畫三年後運用這筆儲蓄，使得繼續留任機率自會降低。然而企業主希望優秀的員工是能長久留任，因此面對這樣方案的學生，雇主自會預設立場該員工僅可能任職三年，對其培育投入自然會降低。此對企業的任用與育才規

劃並無幫助，因此參與此方案的學生對企業的吸引力並不高。

### 四、結語

針對目前臺灣學校人才培育方面筆者有幾項拙見建議：

#### （一）減少或整併大學與科大之科系

臺灣的大學與技術大學過多又加上少子化學生數少，已經是供過於求。各大專院校為了招取學生無所不用其極，學校要求老師對學生嚴格標準需降低。曾聽一位任職於某私立大學中文系的朋友感嘆：學校於期中考時要求老師出題不能困難，以免學生分數過低無法取得學分。朋友感嘆現在的大學老師必須要討好學生，在這樣的求學環境下學生專業程度如何提升？筆者聞之感慨學校因為生存競爭而不得不以利潤為導向，導致入學簡單畢業容易而使學歷無用。減少並整併大專院校，將無用的大專院校退場轉換成社區學校型態提供一般民眾學習機會。大專院校應以教育英才為目的而非淪為學店，除提升學生的專業外亦需提升軟實力，藉由人文素養課程提升學生內涵。

#### （二）學校發展專屬特色培育人才，加強技職教育

學校可將資源聚焦學校的特色以培育更專業的人才。就如日本，該國家針對不同技術成立專門學校。學校若聚焦自己特色發展相關科系，更能將有限資源放在重點處，並非一味擴

充學院數成為綜合大學反而失焦。有特色科系的學校反而更吸引企業尋求所需的人才，而有特色的學校在企業眼裡也不會以公私立來評定畢業生的優劣。比起求職者畢業學校是否是名校，我們更在意他的專業度與態度。

### （三）「先就業後升學」方案適用對象改為大專畢業生

以臺灣目前環境高中畢業生成熟度與專業度尚未能符合企業需求，若相關方案改針對大學或五專制的畢業生進修研究所之階段，一來該學歷具有企業人才需求的基本條件門檻之外，二來學生較能獲得符合自己期望的工作。目前碩士在職專班的進修管道暢通，即使投入職場多年亦能藉由此管道讓工作與進修兼顧，企業非但不因員工的進修而損失人力，更能藉由員工的進修尋得學校理論幫助。因此建議此補助方案可針對大學畢業年數較短（約三至五年）之畢業生實施，此階段之人員經濟較不豐裕又學習力強，提供補助給畢業生更能吸引優秀人員投入在職進修提升自我。而另建議部分補助提供給企業或是搭配人才留任契約方式，鼓勵企業讓員工投入在職進修。因在職進修若無企業的支持，除非員工辭職專心進

修，否則無法真兼顧工作與學業，因此企業的支持對進修員工是很大的助益。

現今求職市場有個令人深思的現象：失業率持續不降，然而企業卻喊無人才可用。引發這現象除了普遍高學歷對工作高挑剔之外，也顯示著我們學校培育的人不完全是企業所需要的。我們期望自己的下一代比我們更強，然而父母的觀念與教育環境若持續舊思維與舊模式，我們的就業市場仍會循環惡化。臺灣人口老化嚴重，為維持國家生產力除了延長退休年齡之外，也希望年輕的勞動力盡早投入職場。然而在希望年輕一代盡早投入市場的同時，我們對年輕一代的專業訓練與態度培養更不能降低標準，政府、學校等相關單位能提供機會與資源協助，相信臺灣新一代青年的未來絕對具有競爭力！

### 參考文獻

■ 教育部(2017)。**青年教育與就業儲蓄帳戶方案(核定本)**。取自

<https://ws.moe.edu.tw/001/Upload/25/refile/0/3744/fb112139-6381-4697-a9f1-b904a555eb9b.pdf>

