

GRB 系統編號：PG11304-0112

機關計畫編號：KYB113009

# 113 年度高雄青年創業與就業實行政策效果之研究 期末暨成果報告

高雄市政府青年局編印

(本案由勞動部勞動力發展署就業安定基金補助)

中華民國 113 年 10 月



# 113 年度高雄青年創業與就業實行政策效果之研究 期末暨成果報告

受委託單位：巨大數據科技股份有限公司

研究主持人：鄭時宜

協同主持人：譚大純

研究期程：中華民國 113 年 4 月至 113 年 10 月

研究經費：新臺幣 69 萬 4,578 元整

高雄市政府青年局委託研究報告

中華民國 113 年 10 月

(本報告內容純係作者個人之觀點，不應引申為本機關之意見)



## 摘要

青年勞動者由於缺乏專業技能與實務經驗，因此面臨極大的就業挑戰。為此，高雄市政府針對大專院校青年推出了「大港青年實習媒合計畫」，為青年提供豐富的實習機會，以協助其職涯探索並增進職場競爭力，並促進其順利就業。另一方面，該計畫也能協助企業發掘潛在人力，為企業儲備人才。「大港青年實習媒合計畫」自 109 年實施至今，已邁入第 5 年，因此其成效評估有助於未來對青年就業政策的擬定。本計畫主要的目的包括：(一) 評估企業對計畫政策的滿意度；(二) 比較企業「持續參與」及「未持續參與」的原因；(三) 探討曾經參與「大港青年實習媒合計畫」的青年對於計畫的滿意度、對自己就業力及職涯的幫助與改善建議；(四) 提供具體建議協助政府精進相關政策；(五) 分析該計畫在企業端與學生端所產生的外溢效果。

本計畫採用量化分析與質化分析相結合，透過問卷調查和深度訪談收集數據計畫執行起訖時間為 2024 年 3 月 1 日至 2024 年 10 月 31 日。詳細分析 300 家參與計畫的企業（持續參與企業 189 家，未持續參與企業 111 家），並訪談 5 家持續參與 6 家非持續參與的企業（製造業、批發及零售業、住宿及餐飲業、專業/科學及技術服務業、藝術/娛樂及休閒服務業等），以及 12 名曾參與計畫的青年（北漂青年 4 位，南漂青年 3 位，在地 5 位）。

本研究調查發現：

### （一）企業對計畫政策的滿意度

根據問卷調查之結果顯示，300 家企業中，企業給予計畫的總體滿意度接近九成，持續參與的企業甚至超過九成，顯示本計畫的成效非常良好。不論是持續參與企業及未持續參與企業，滿意度題項中較高的皆為「計畫對實習期間的支持服務」，其次為「實習計畫的核銷機制」，且超過七成的企業皆留用過媒合的實習生，其中有八成的實習生表現符合預期，而媒合的實習生超過七成為應屆畢業生；

超過五成的企業偏好國立科大及國立大學的實習生；超過六成的企業願意推薦「大港青年實習媒合計畫」給其他企業。

## （二）企業「持續參與」及「未持續參與」的原因

根據問卷調查之結果顯示，在參與原因上，189 家企業持續參與的原因以「儲備人才」、「增進產學合作」及「建立與學校的合作關係」為主，而 111 家企業未持續參與最主要的原因為「提案期間不需要」，此原因反映出企業對實習生需求可能具備的周期性波動，一些企業可能因為經營策略調整、項目階段性完成或者其他經營上的考量。

深度訪談之結果顯示，企業端認為此計畫的優點，在於青年的參與增加工作場所的活力，青年帶來新的思想和觀點，對於企業尤其在創新和適應快速變化的市場環境中極為重要，青年的參與不僅讓企業保持競爭力，此現象對老一代員工也產生了正面的激勵效果，也有助於知識的更新與技術的傳承。且企業也反映青年實習生在專業能力上與工作職場的理解具有一定的差距，尤其在處理專業項目或特定技術問題時尤其明顯。

## （三）曾經參與「大港青年實習媒合計畫」的青年對於計畫的滿意度、對自己就業力及職涯的幫助

青年也給予此計畫非常高的評價（90~100 分）表示計畫執行的非常成功。訪談中普遍認為，實習經驗有助於提升自我的專業技能和實務操作能力，實習不僅給予其一個將學校所學知識實際應用於工作的平台，更提供一個學習和掌握新技能的機會。尤其是在提升與客戶的直接互動經驗上和在壓力環境下處理突發事件的能力，是其於學校課堂上無法學到的。透過解決實際工作中遇到的問題，學會如何有效地進行時間管理，提高問題解決能力，並加強團隊合作技巧，此經驗有助於未來進入職場面對挑戰和如何在壓力下保持專業是不可或缺的技能。

#### (四) 具體建議協助政府精進相關政策

然而雖然企業與學生對計畫的評價相當高，但仍有需要改善之處，包含：平台媒合的問題、人才吸引與留任問題、學生的培訓與管理成本過高、缺乏系統性追蹤與評估等。

針對上述需要改善之處，本計畫提出建議如下：

1. 在「媒合平台的優化」方面建議：簡化申請流程提高企業積極的參與性、優化實習生篩選流程，匹配企業需求、增加媒合平台主動推送功能、建立實習生和企業線上回饋機制。
2. 在「人才吸引與留任」方面建議：提升高雄對外地人才的吸引力、將觸角延伸至各大學的外籍生。
3. 在「產官學合作與實習管理」方面建議：結合職涯發展中心與推廣大使利於長期深耕、建議學校與企業共同設計培訓計畫與實習內容、了解各系實習制度將該計畫有效融入、落實實習生導師制度、邀請企業分享成功經驗。
4. 在「實習計畫後續追蹤與政策優化」方面建議：強化實習計畫後續的追蹤與評估、設立「青年友善企業」標章、強化「企業創新合作支持」。
5. 本研究也針對青年局的政策推廣與資源整合提出相關建議：
  - (1) 整合青年局相關資源計畫共同推動實習生的宣傳與培訓
  - (2) 策劃「高雄青年故事」系列報導
  - (3) 整合相關資源，共同推動青年就業
  - (4) 加強互動與關懷機制，增進實習生與青年局的連結

通過這些策略的實施，高雄市能夠更有效地支援青年的就業，促進地方經濟發展，並提升整體社會福祉。

#### (五) 分析該計畫在企業端與學生端所產生的外溢效果

1. 企業錄用意願的提升效果：超過六成的企業皆有進用計畫中所媒合的實習生，而在參與計畫後，且參與計畫後超過八成的企業對於錄用青年的意願

是增加的，說明計畫有效促進企業對青年的信任和需求。

2. 促進企業人力資源的成長：持續參與企業甚至有五成的企業表示參與計畫後，不僅增加實習生，連帶員工數也有所增加，其中增加幅度在 5% 的企業達到六成，10% 的企業超過兩成，證明計畫對於促進企業成長和擴大人力資源配置的外溢效果。
3. 幫助企業發掘人才：持續參與企業中，超過八成的企業去年有進用實習生，且企業中有超過九成表示，參與該計畫後增加了錄用青年人才的意願。而未持續參與企業也有近三成在去年進用了實習生，但卻有超過七成的企業表示，參與計畫後有增加錄用青年人才的意願。
4. 提升企業社會責任感：企業認為參與計畫有助於提升其「社會責任感」，顯示出企業期望通過支持青年實習和就業，展現出對社會發展的承擔與貢獻，從而提升企業在社會中的形象。
5. 促進企業與政府合作：企業認為計畫有助於與政府建立良好的合作關係，從而提升企業在市場中的競爭力。
6. 計畫促進企業對於地方發展的認同：企業同樣認為計畫有助於地方發展，且普遍認同參與計畫能夠促進地方的經濟和社會發展。

## 目錄

<b>壹、 研究主旨</b> .....	<b>1</b>
一、 研究主題.....	1
二、 研究緣起.....	1
三、 預期目標.....	3
<b>貳、 背景分析及相關研究之檢討</b> .....	<b>7</b>
一、 高雄市失業率概況.....	7
二、 高雄市青年就業相關計畫.....	8
三、 「大港青年實習媒合計畫」.....	10
四、 「大港青年實習媒合計畫」與中央型計畫之比較.....	18
<b>參、 研究方法及步驟</b> .....	<b>23</b>
一、 文獻研究法.....	23
二、 問卷調查法.....	23
三、 深度訪談法.....	23
四、 專家諮詢法.....	24
五、 研究流程與步驟.....	24
六、 問卷設計與抽樣方法.....	26
七、 量化問卷調查方式.....	26
八、 質化深度訪談.....	26
九、 資料分析.....	27
<b>肆、 量化問卷調查分析結果</b> .....	<b>31</b>
一、 基本資料.....	31
二、 持續參與及未持續參與的原因.....	35
三、 滿意度評價.....	40
四、 對學生就業的幫助.....	44
五、 對企業的幫助.....	45
六、 外溢效果.....	57

七、相關性交叉分析 .....	70
八、差異分析 .....	96
九、重要性與滿意度模式分析(IPA) .....	100
十、小結 .....	107
<b>伍、質化深度訪談分析結果.....</b>	<b>113</b>
一、持續參與企業 .....	113
二、未持續參與企業 .....	129
三、學生 .....	149
<b>陸、結論與建議.....</b>	<b>167</b>
一、結論 .....	167
二、建議 .....	170
<b>柒、參考資料.....</b>	<b>177</b>
附件一、企業問卷 .....	179
附件二、企業訪談大綱 .....	185
附件三、青年訪談大綱 .....	187
附件四、「大港青年實習媒合計畫」之企業名單 .....	189
附件五、「大港青年實習媒合計畫」深度訪談名單 .....	199
附件六、「大港青年實習媒合計畫」訪談逐字稿 .....	201
附件七、專家諮詢會議紀錄及會議照片、簽到表 .....	254
附件八、研究計畫審查會議紀錄及會議照片、簽到表 .....	259
附件九、期末暨成果報告審查會議紀錄及會議照片、簽到表、委託研究 報告修改前後對照說明表 .....	265
附件十、GRB 系統登錄資料 .....	281

## 表目錄

表 1：近三年我國整體與六都平均失業率 .....	7
表 2：高雄市政府青年局促進職涯發展與就業媒合相關作為 .....	9
表 3：111 年與 112 年企業申請概況表 .....	11
表 4：111 年度企業再參與願意、指定專員督導與工作訓練彙整表 .....	12
表 5：112 年度企業再參與願意、指定專員督導與工作訓練彙整表 .....	16
表 6：本計畫與教育部類似計畫之比較表 .....	18
表 7：抽樣學生人數配置 .....	27
表 8：IPA 重要性與滿意度模式分析表 .....	29
表 9：目標與研究過程、分析方法之對應 .....	30
表 10：企業主管之性別次數分配表(N=300).....	31
表 11：企業所屬行業次數分配表(N=300).....	32
表 12：企業規模次數分配表(N=300).....	33
表 13：在企業中的職位次數分配表(N=300).....	34
表 14：企業是否還在持續參與「大港青年實習媒合計畫」次數分配表 (N=300) .....	35
表 15：企業持續參與主要的原因複選題分析表 .....	36
表 16：企業目前不再參與計畫主要的原因複選題分析表 .....	37
表 17：企業目前不再參與計畫之其他原因(N=38).....	38
表 18：各行業別目前不再參與計畫之原因((N=105) .....	39
表 19：計畫的評價描述統計分析表(N=300).....	40
表 20：整體企業對本計畫的總體滿意度次數分配表(N=300).....	41
表 21：持續參與企業對本計畫的總體滿意度次數分配表(N=189).....	42
表 22：未持續參與企業對本計畫的總體滿意度次數分配表(N=111).....	43
表 23：本計畫對學生的幫助複選題分析表 .....	44

表 24：本計畫對企業的幫助複選題分析表 .....	45
表 25：是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生次數分配表 .....	46
表 26：單位留用後，實習生的表現如何次數分配表(N=219).....	48
表 27：單位參加大港計畫後，不願意留用青年的原因複選題分析表 .....	50
表 28：單位參加大港計畫後，不願意留用青年之其他原因(N=54).....	51
表 29：就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種類型的學生次數分配表	51
表 30：就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種學制的學生次數分配表	53
表 31：單位是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」次數分配表	55
表 32：單位去年是否有進用實習生次數分配表 .....	57
表 33：單位去年實習生進用情況調查次數分配表(N=199).....	59
表 34：單位參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願次數分配表 (N=300) .....	61
表 35：單位參加大港計畫後，願意錄用青年的原因複選題分析表 .....	63
表 36：單位參加大港計畫後，願意錄用青年之其他原因(N=4).....	63
表 37：單位參加大港計畫後，不願意錄用青年的原因複選題分析表 .....	64
表 38：單位參加大港計畫後，不願意錄用青年之其他原因(N=13).....	64
表 39：整體而言相較於去年，單位今年員工數是否有增加次數分配表 .....	65
表 40：單位今年員工數增加的百分比次數分配表(N=154).....	67
表 41：外溢效果描述統計分析表 .....	69
表 42：相關性交叉分析總表 .....	71
表 43：相關性交叉分析有顯著項目彙整說明 .....	73
表 44：持續/未持續與企業所屬行業之交叉列表 .....	74
表 45：持續/未持續與企業規模之交叉列表 .....	75
表 46：持續/未持續與是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生之交 又列表.....	75
表 47：持續/未持續與留用後，實習生的表現之交叉列表 .....	76

表 48：持續/未持續與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種類型的學生之交叉列表 .....	76
表 49：持續/未持續與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種學制的學生之交叉列表 .....	77
表 50：持續/未持續與是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」之交叉列表 .....	78
表 51：持續/未持續與單位去年是否有進用實習生之交叉列表 .....	78
表 52：持續/未持續與參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願之交叉列表 .....	79
表 53：持續/未持續與整體而言相較於去年，貴單位今年員工是否有增加之交叉列表 .....	79
表 54：持續/未持續與單位今年員工增加的百分比之交叉列表 .....	80
表 55：企業所屬行業與企業規模之交叉列表 .....	81
表 56：企業所屬行業與是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生之交叉列表 .....	82
表 57：企業所屬行業與留用後，實習生的表現之交叉列表 .....	83
表 58：企業所屬行業與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種類型的學生之交叉列表 .....	84
表 59：企業所屬行業與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種學制的學生 .....	85
表 60：企業所屬行業與是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」之交叉列表 .....	86
表 61：企業所屬行業與單位去年是否有進用實習生之交叉列表 .....	87
表 62：企業所屬行業與參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願之交叉列表 .....	88
表 63：企業所屬行業與整體而言相較於去年，貴單位今年員工是否有	

增加之交叉列表 .....	89
表 64：企業所屬行業與單位今年員工增加的百分比之交叉列表 .....	90
表 65：企業規模與是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生之交叉 列表 .....	91
表 66：企業規模與留用後，實習生的表現之交叉列表 .....	91
表 67：企業規模與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種類型的學生 之交叉列表 .....	92
表 68：企業規模與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種學制的學生 之交叉列表 .....	92
表 69：企業規模與是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」 之交叉列表 .....	93
表 70：企業規模與單位去年是否有進用實習生之交叉列表 .....	93
表 71：企業規模與參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願之交 又列表 .....	94
表 72：企業規模與整體而言相較於去年，貴單位今年員工是否有增加 之交叉列表 .....	94
表 73：企業規模與單位今年員工增加的百分比之交叉列表 .....	95
表 74：持續/未持續對計畫的評價之差異分析 .....	96
表 75：企業規模對計畫的評價之差異分析 .....	97
表 76：持續/未持續對外溢效果之差異分析 .....	98
表 77：企業規模對外溢效果之差異分析 .....	99
表 78：企業滿意度模式的策略矩陣分析 .....	100
表 79：計畫的評價 IPA 分析【整體】 .....	101
表 80：計畫的評價 IPA 分析【持續參與】 .....	103
表 81：計畫的評價 IPA 分析【未持續】 .....	105
表 82：對持續與未持續企業共同的幫助相同與相異之處彙整表 .....	109

## 圖目錄

圖 1：企業端量化分析預期目標 .....	4
圖 2：企業端質化分析預期目標 .....	4
圖 3：學生端質化分析預期目標 .....	5
圖 4：112 年下半年六都 15-24 歲青年失業率比較圖 .....	8
圖 5：111 年度企業參與計畫的動機百分比分佈 .....	12
圖 6：111 年度學生參加大港計畫的動機百分比分佈 .....	13
圖 7：112 年度企業參與計畫的動機百分比分佈 .....	15
圖 8：112 年度學生參加大港計畫的動機百分比分佈 .....	16
圖 9：研究流程與步驟 .....	25
圖 10：性別分布 .....	31
圖 11：企業所屬行業分布 .....	33
圖 12：企業規模分布 .....	34
圖 13：在企業中的職位分布 .....	35
圖 14：企業是否還在持續參與「大港青年實習媒合計畫」分布 .....	36
圖 15：企業持續參與主要的原因分布 .....	37
圖 16：企業目前不再參與計畫主要的原因分布 .....	38
圖 17：整體企業對本計畫的總體滿意度分布 .....	41
圖 18：持續參與企業對本計畫的總體滿意度分布 .....	42
圖 19：未持續參與企業對本計畫的總體滿意度分布 .....	43
圖 20：本計畫對學生的幫助分布 .....	44
圖 21：本計畫對企業的幫助分布 .....	45
圖 22：整體企業單位是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生分布 .....	46
圖 23：持續參與企業單位是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生分布 .....	47
圖 24：未持續參與企業單位是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生分布 .....	47

圖 25：整體企業單位留用後，實習生的表現如何分布 .....	48
圖 26：持續參與企業單位留用後，實習生的表現如何分布 .....	49
圖 27：未持續參與企業單位留用後，實習生的表現如何分布 .....	49
圖 28 單位參加大港計畫後，不願意留用青年的原因分布 .....	50
圖 29：整體企業就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種類型的 學生分布 .....	52
圖 30：持續參與企業就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種類 型的學生分布 .....	52
圖 31：未持續參與企業就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種 類型的學生分布 .....	52
圖 32：整體企業就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種學制的 學生分布 .....	53
圖 33：持續參與企業就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種學 制的學生分布 .....	54
圖 34：未持續參與企業就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種 學制的學生分布 .....	54
圖 35：整體企業單位是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計 畫」分布 .....	55
圖 36：持續參與企業單位是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒 合計畫」分布 .....	56
圖 37：未持續參與企業單位是否會推薦其他企業參與「大港青年實習 媒合計畫」分布 .....	56
圖 38：整體企業單位去年是否有進用實習生分布 .....	57
圖 39：持續參與企業單位去年是否有進用實習生分布 .....	58
圖 40 未持續參與企業單位去年是否有進用實習生分布 .....	58
圖 41：整體企業單位去年實習生進用情況調查分布 .....	60

圖 42：持續參與企業單位去年實習生進用情況調查分布 .....	60
圖 43：未持續參與企業單位去年實習生進用情況調查分布 .....	60
圖 44：整體企業單位參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願分布 .....	61
圖 45：持續參與企業單位參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願 分布 .....	62
圖 46：未持續參與企業單位參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意 願分布 .....	62
圖 47：單位參加大港計畫後，願意錄用青年的原因分布 .....	63
圖 48：單位參加大港計畫後，不願意錄用青年的原因分布 .....	64
圖 49：整體企業整體而言相較於去年，單位今年員工數是否有增加分布 .....	65
圖 50：持續參與企業整體而言相較於去年，單位今年員工數是否有增 加分布 .....	66
圖 51：未持續參與企業整體而言相較於去年，單位今年員工數是否有 增加分布 .....	66
圖 52：整體企業單位今年員工數增加的百分比分布 .....	67
圖 53：持續參與企業單位今年員工數增加的百分比分布 .....	68
圖 54：未持續參與企業單位今年員工數增加的百分比分布 .....	68
圖 55：計畫的評價 IPA 圖【整體】 .....	101
圖 56：計畫的評價 IPA 圖【持續參與】 .....	103
圖 57：計畫的評價 IPA 圖【未持續】 .....	105



# 壹、 研究主旨

## 一、 研究主題

「大港青年實習媒合計畫」自 109 年實施至今，已邁入第 5 年，因此其成效評估有助於未來對青年就業政策的擬定，也可作為未來「大港青年實習媒合計畫」推動之參考，具體研究主題與目的歸納如下：

- (一) 瞭解企業對於「大港青年實習媒合計畫」政策的滿意度。
- (二) 比較企業「持續參與」及「未持續參與」的原因。
- (三) 探討曾經參與「大港青年實習媒合計畫」的青年對於計畫的滿意度、對自己就業力及職涯的幫助與改善建議。
- (四) 針對上述的研究結果，提供具體建議協助政府精進相關政策。
- (五) 進一步分析「大港青年實習媒合計畫」在企業端與學生端所產生的外溢效果。

## 二、 研究緣起

青年勞動者所面臨的挑戰日益嚴峻，主要是由於全球科技的迅速發展，使得就業市場對技術和專業能力的需求不斷提高。然而，許多青年缺乏相關的技術技能和實踐經驗，這導致他們在競爭激烈的就業市場中難以突顯自己的優勢。除了技能不足外，青年勞動者還面臨著求職能力的挑戰，例如對企業文化的不瞭解和面試技巧的欠缺等，這些因素都成為了他們求職過程中的重要障礙。在經濟壓力的影響下，許多青年不得不接受低薪或不理想的工作，甚至長期處於失業狀態。這樣的情況使得青年勞動者更容易被邊緣化，難以充分發揮自身的潛力，也難以為社會和經濟的發展做出積極的貢獻。

高雄市的青年勞動者正處於一個轉折點，面對著與國外青年類似的挑戰，尤

其是在疫情的影響下，這些挑戰變得更加嚴峻。根據 University of Cape Town News (2021) 的研究指出，青年失業不僅是一個就業市場的問題，更深層地反映了經濟結構的問題，因為青年失業率的提高，不單單是因為缺乏工作機會，更是因為經濟結構導致的需求不足。這意謂著青年失業的議題與城市經濟息息相關，而單純提供就業機會或技能訓練可能不足以解決問題的根本。

面對這些挑戰，針對青年勞動者的提供全方位的支援變得至關重要。政府和相關機構可以通過提供職業培訓課程、實習機會和就業輔導服務，幫助青年增強技能，提高就業競爭力。同時，企業界也應積極參與青年培訓計畫，提供實踐機會和專業指導，幫助他們更好地適應職場環境。

近年來，高雄市政府青年局針對青年勞動者面臨的挑戰，推出了一系列創新且實用的計畫，其目的在幫助青年創造更多就業和創業的機會，提升其就業競爭力及促進職業發展。這些計畫涵蓋了從初次尋職到職業技能提升，再到實際的工作體驗，形成了一個全面支援青年就業的生態系統，積極應對青年勞動者面臨的各種挑戰，透過一系列政策和措施，幫助青年克服求職過程中的各種障礙。其中包含：協助青年及早探索規劃職涯發展的「大專生職場體驗計畫」；深化電競人才培育的「校園電競人才培育暨體驗學習計畫」；提供大型舞台讓青年學子展現青年創意創新能量的「青年創新音樂發展培育計畫」與「青年創新表演藝術發展培育計畫」、幫助青年瞭解職場與產業趨勢的「大港青年職涯發展暨產業導航計畫」，以及幫助青年累積實際工作經驗的「大港青年實習媒合計畫」等。

其中，「大港青年實習媒合計畫」通過與各行各業的企業合作，不僅為青年打開了職場的大門，讓他們能夠在真實的工作環境中累積實踐經驗，而且也為企業提供了一個發掘潛在人才的平臺。該計畫通過與企業的合作，青年得以融入職場，學習職業技能，並與業界專業人士建立網絡，從而能夠更好地準備自己迎接未來的就業挑戰。隨著計畫持續進行，其積極影響不僅僅體現在個人層面上，也將對高雄市整體的經濟發展和社會穩定產生積極的影響。因此，這項計畫不僅是

一種提升青年就業競爭力的工具，同時也是促進地方經濟發展與人口遷移的重要推動力量。

隨著該計畫實施進入第五年，前四年的效果評估變得相當重要。這不僅僅涉及到計畫本身對青年就業與技能提升的直接影響，還包括該計畫對高雄市整體經濟發展和人才吸引是否做出的貢獻做進一步的驗證。為了深入瞭解計畫的實際影響，需要對曾參與其中的企業和青年進行追蹤調查和深入分析。通過這樣的評估，可以更好地瞭解計畫的優勢和不足之處，從而為未來的政策制定和精進提供有力的資料支援和策略建議。

### 三、 預期目標

本計畫分析企業對於實習計畫的滿意度、持續參與及未持續參與的原因；瞭解曾經參與過實習計畫的青年對該計畫的滿意度以及對個人職涯規劃與就業力的幫助，並依此來瞭解「大港青年實習媒合計畫」其就業政策的有效性及其外溢效果；根據調查的結果，提出改進措施，為未來更精準的青年就業政策提供參考。預期目標如圖 1、圖 2、圖 3：

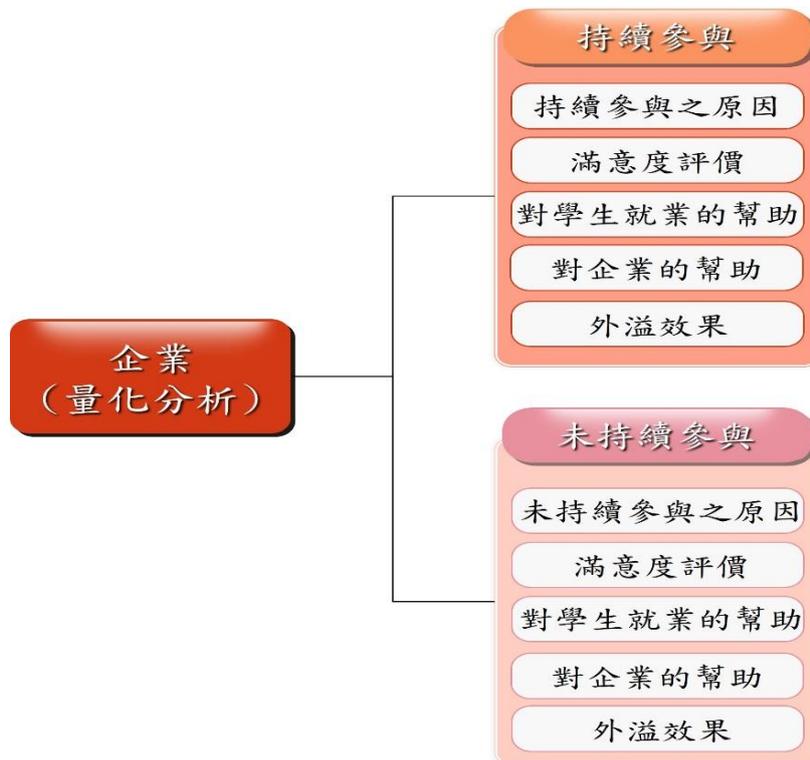


圖 1：企業端量化分析預期目標

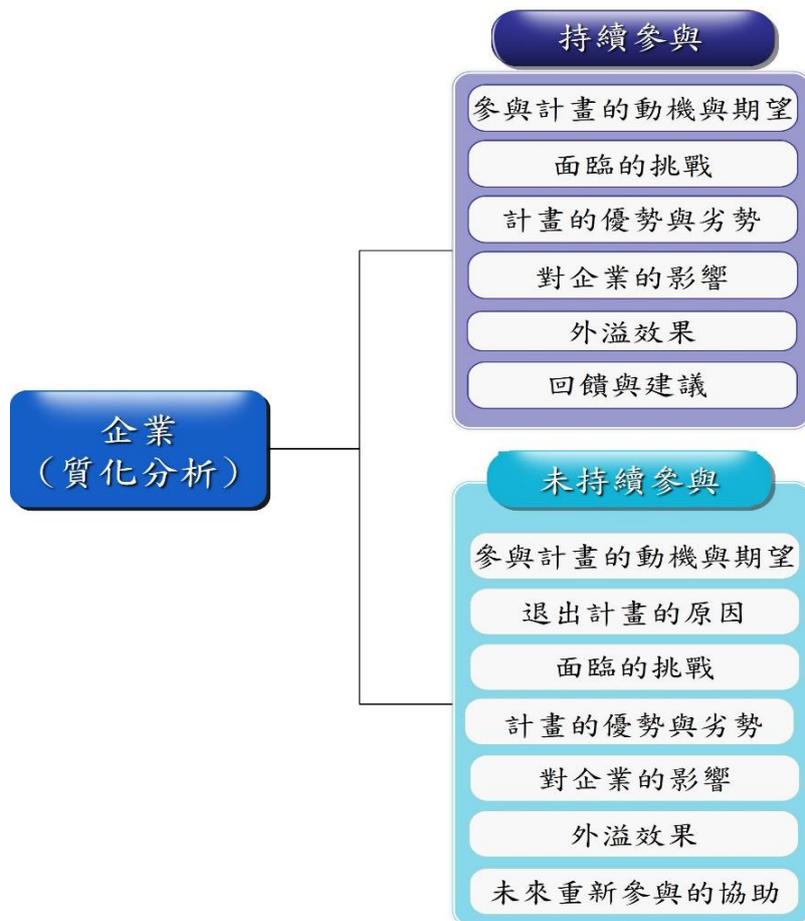


圖 2：企業端質化分析預期目標

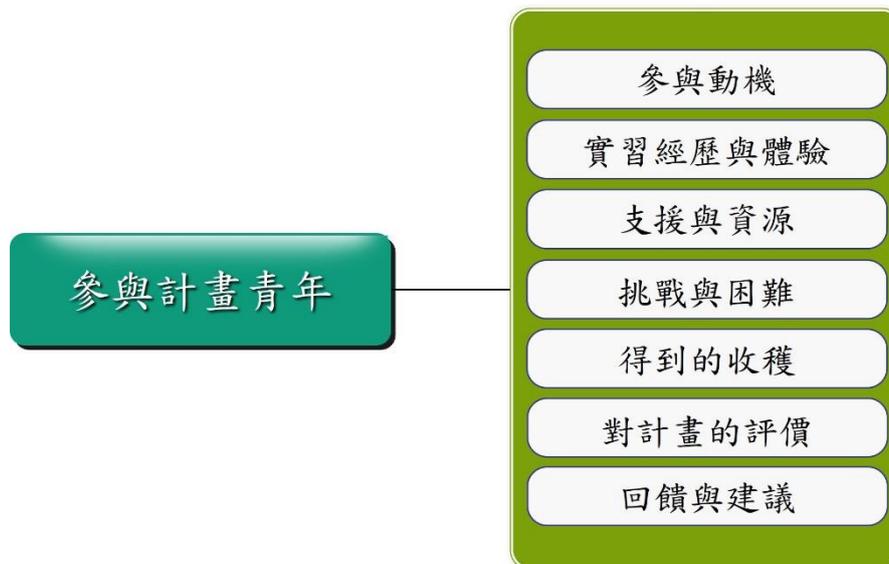


圖 3：學生端質化分析預期目標



## 貳、 背景分析及相關研究之檢討

### 一、 高雄市失業率概況

根據勞動部（2024）公佈最新失業率的統計數據顯示，112 年全國失業率為 3.48%。而高雄市在近三年的失業率呈現逐年下降的趨勢，由 110 年的 3.9% 下降至 111 年的 3.6%，再降至 112 年的 3.4%（如表 1），更是六都之中唯一近三年的失業率皆低於全國平均的城市，特別值得一提的是，112 年高雄市的失業率成為六都中唯一低於全國平均水準的城市，說明高雄市在就業市場上的競爭力和吸引力逐漸增強，吸引了更多的就業機會和投資，也意味高雄市的經濟發展和就業環境呈現穩定和良好的趨勢，並且在全國六都內表現優異。

表 1：近三年我國整體與六都平均失業率

區域	110 年	111 年	112 年
全國	3.95	3.67	3.48
臺北市	4.00	3.70	3.50
新北市	4.00	3.70	3.50
桃園市	4.00	3.70	3.50
台中市	3.90	3.70	3.50
台南市	3.90	3.60	3.50
高雄市	3.90	3.60	3.40

資料來源：勞動部（2024）

此外，高雄市 112 年下半年 15-24 歲的失業率為 9.8%（如圖 4），是六都最低，與上半年相比降低幅度達到 4%，顯示高雄市政府對於青年就業政策的積極推動和實施取得了顯著的成效。高雄市政府針對青年群體的就業需求進行了有精準性的措施和政策支持，為青年提供更多的就業機會和職業培訓，促進了青年就業率的提升和失業率的下降，這對於高雄市的經濟發展具有重要意義。



圖 4：112 年下半年六都 15-24 歲青年失業率比較圖

資料來源：高雄市政府青年局（2024）

綜上所述，高雄市在近年來在就業市場上取得了顯著的成就，不僅全面降低了失業率，而且尤其是在青年就業方面取得了明顯的績效，也為其他地區提供了有價值的借鑒和參考。

## 二、 高雄市青年就業相關計畫

高雄市政府青年局的努力不僅在於提升青年就業率，更是致力於建立一個青年友善的城市環境。自 108 年 10 月成立以來，高雄市政府青年局一直在積極推動各項政策，營造友善的青年創業環境，提振青年就業，並支持青年創意發想與行動實踐。

為幫助本市青年於求學階段提早認識職場環境，了解高雄產業發展趨勢及生態，發掘自己的適性職涯內容及多元興趣，高雄市政府青年局規劃多項職涯探索與體驗活動，以提升青年的職涯探索及就業能力(見表 2)。

第一個項目「辦理青年職涯探索與體驗活動」計畫在幫助青年學子瞭解當前產業趨勢和職場環境。第二個項目「提供青年學子多元發展資源」著重於社團活動的支持與多元技能的培育。第三個項目「打造青年就業即戰力」項目聚焦於提高青年的就業競爭力和實際工作技能。相關的促進職涯發展與就業媒合相關作為，如下表：

表 2：高雄市政府青年局促進職涯發展與就業媒合相關作為

項目	內容
辦理青年職涯探索與體驗活動	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 引導青年學子瞭解產業趨勢</li> <li>2. 推動青年職場體驗</li> <li>3. 深化電競人才培育並舉辦全國青年電競錦標賽</li> </ol>
提供青年學子多元發展資源	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 社團活動發展補助</li> <li>2. 青年多元專業技能培育</li> <li>3. 雄校聯社團養成實驗室</li> </ol>
打造青年就業即戰力	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 高雄時尚大賞暨新銳時尚週</li> <li>2. 時尚新創人才培育</li> <li>3. K-TV 高雄新媒體人才培育中心</li> <li>4. 公部門暑期工讀</li> <li>5. 大港青年實習媒合</li> <li>6. 青年求職及就業資源整合</li> </ol>

資料來源：高雄市政府青年局(2024)

由此可知，透過職涯探索活動和電競錦標賽，加深青年對產業趨勢的理解。提供社團活動補助及多元專業技能培訓，促進青年全面發展。最後，通過實習媒合和專業培訓，增強青年即時就業的能力。其中「大港青年實習媒合計畫」，將設籍或就學於高雄的青年與高雄市的企業進行實習媒合，讓青年能夠早期瞭解職場需求與能力落差，從而更好地為畢業後的就業做準備。

由於本計畫是針對「大港青年實習媒合計畫」進行政策效果評估，因此將對於「大港青年實習媒合計畫」的實施緣起與執行成果進行概要說明。

### 三、 「大港青年實習媒合計畫」

#### (一) 該計畫的緣起

高雄市是一座全臺灣前三大的光榮城市，集聚空港、海港、楠梓加工出口區、高雄軟體園區等各大工業、科學及產業園區，產業量能豐厚。高雄市內有 16 所大專院校及 40 所高中職，學生合計約 18.4 萬人，產業及青年能量充沛，扶植並打造畢業接軌就業的機制與環境實為所需。因此，高雄市政府青年局為協助青年拓展視野及瞭解產業趨勢，讓青年畢業後能直接接軌就業市場，故規劃結合高雄市產、官、學、研資源，媒合青年至高雄企業實習，期望促進高雄市產業發展自治條例之策略性產業，並使青年透過企業實習，縮短學用落差，增進青年對產業脈絡與職場環境之瞭解，提升創新創業能量與就業競爭力。

#### (二) 執行成果概要

##### 1. 111 年企業申請概況

111 年「大港青年實習媒合計畫」共有 278 家企業提出申請，核定通過 249 家，並上架 249 家企業、1,330 個職缺於大港青年實習站招募人才，成功媒合共計有 164 間企業，共 832 位學生（引用「大港青年實習計畫」分析資料）。

##### 2. 112 年度業申請概況

112 年「大港青年實習媒合計畫」共有 296 家企業提出申請，核定通過 287 家，並上架 287 家企業、1,750 個職缺於大港青年實習站招募人才，成功媒合共計有 188 間企業，共 1,016 位學生（引用「大港青年實習計畫」分析資料）。

表 3：111 年與 112 年企業申請概況表

	申請 企業 家數	申請 職缺數	核定 企業 家數	核定 職缺數	放棄 企業 家數	參與 企業 家數	媒合 企業 家數	媒合 學生數
111 年	278	2,587	249	1,330	45	204	164	832
112 年	296	2,620	287	1,750	42	245	188	1,016
成長 百分比	106%	101%	115%	131%	93.3%	120%	115%	122%

資料來源：高雄市政府青年局(2024)

### 3. 111 年問卷調查分析結果

「大港青年實習媒合計畫」分別進行實習企業滿意度及實習青年就業力調查（青年部分包含實習心得反饋），問卷統計分析結果節錄與本計畫相關的部分，簡述如下：

#### A. 企業滿意度問卷分析概況

111 年度「大港青年實習媒合計畫」共媒合 164 家企業，共計回收 142 份有效調查問卷，填答率達 86.6%，企業對於「計畫整體」滿意度高達 99.32%（引用「大港青年實習計畫」分析資料）。

##### (A) 企業參與本計畫的動機

企業參與「大港青年實習媒合計畫」動機為「儲備人才」（25.33%）、「建立與學校的合作關係」（17.84%）及「縮短青年未來工作適應期」（13.88%），可知企業多為希望藉此計畫培養企業未來即戰力，及早留住人才（引用「大港青年實習計畫」分析資料）。

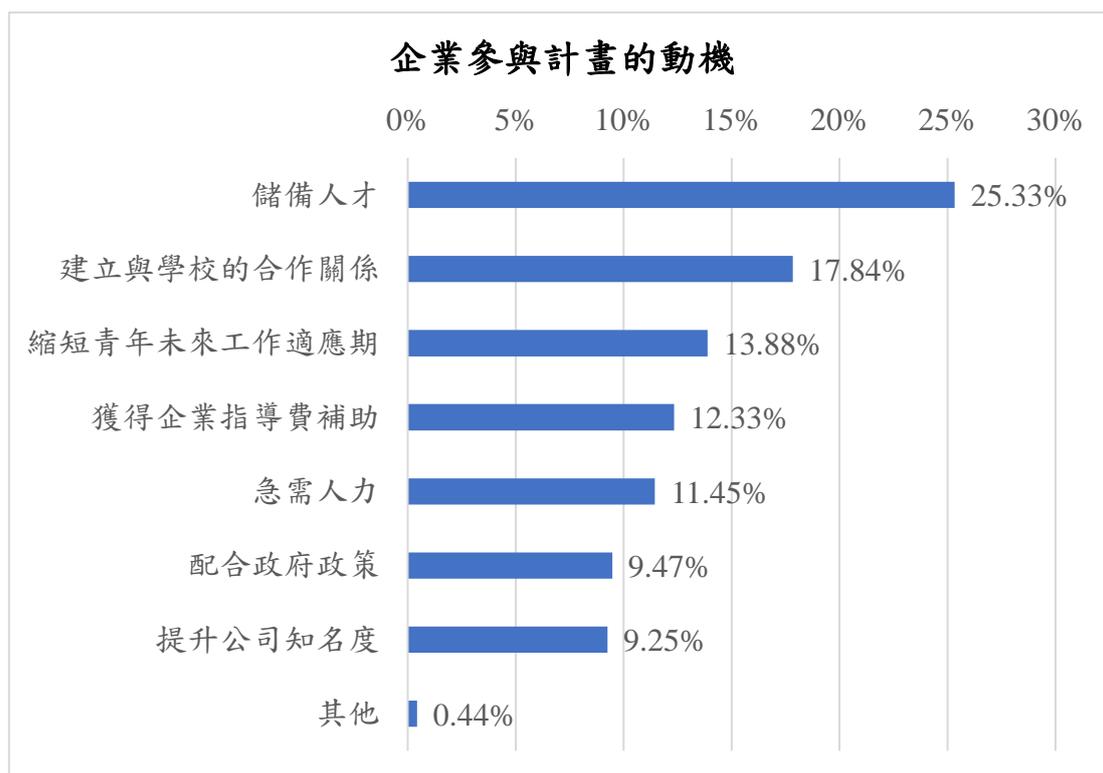


圖 5：111 年度企業參與計畫的動機百分比分佈

(B) 經此次合作經驗，96.48%之企業願意參與明年度計畫；97.89%企業有指派專責人員作為工作督導；99.3%企業有安排工作相關訓練（引用「大港青年實習計畫」分析資料）。

表 4：111 年度企業再參與願意、指定專員督導與工作訓練彙整表

題項	標記	次數	百分比
經過這次合作經驗，明年本計畫若續辦，貴單位還會參加嗎？	會	137	96.48%
	不會	5	3.52%
貴單位是否有指定專案人員給予工作督導？	是	139	97.89%
	否	3	2.11%
貴單位是否有安排學生工作相關訓練？	是	141	99.30%
	否	1	0.70%

#### B. 學生就業力前、後測問卷分析概況

111 年度本計畫共媒合 832 位學生至企業實習，並針對完成實習之學生發放就業力前測及後測滿意度問卷，共收回 622 份有效問卷，填答率為 74.8%（引用

「大港青年實習計畫」分析資料)。

(A) 參加大港計畫的動機

學生參加大港青年計畫動機多數為「增加實習經歷」(24.42%)、「增進就業能力」(18.96%)及「賺錢」(16.53%)(引用「大港青年實習計畫」分析資料)。

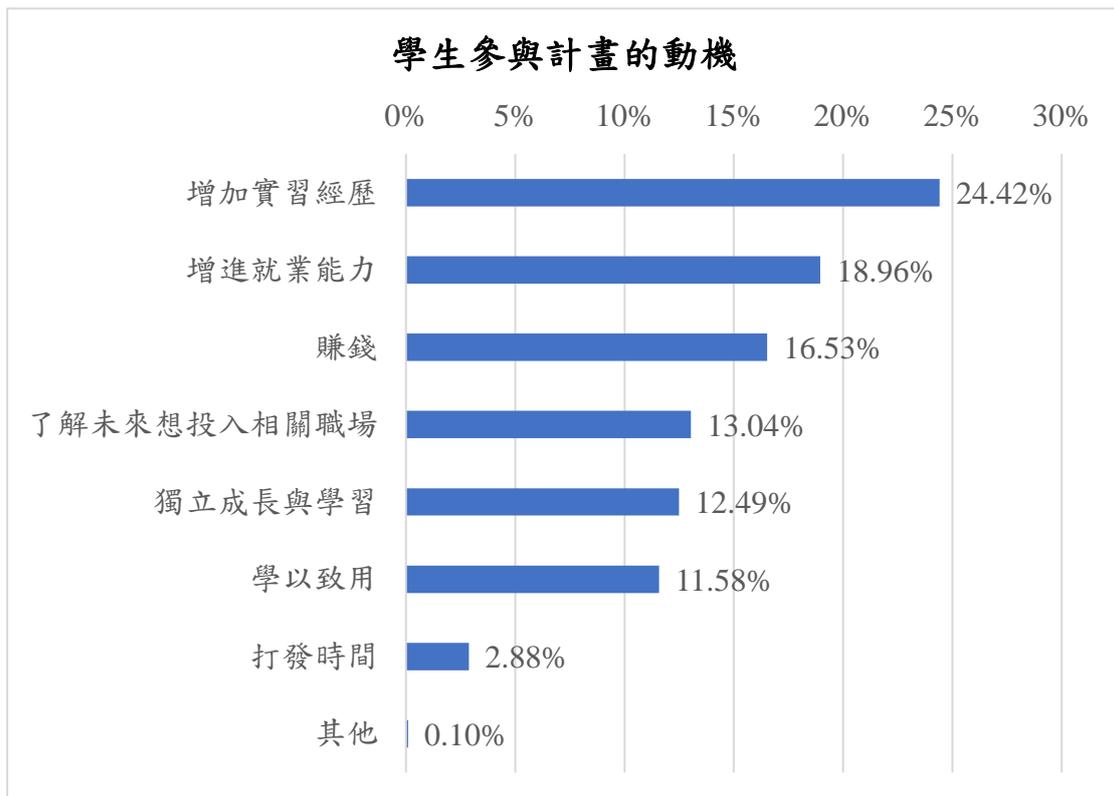


圖 6：111 年度學生參加大港計畫的動機百分比分佈

(B) 實習前後的比較：個人職涯規劃與準備情形

學生個人職涯規劃與準備情形於實習前後有明顯差異，其中「我對自己未來的職涯能設立明確目標」、「我認為自己正在逐步準備自己的職涯規劃」、「我會關心就業的產業環境與發展趨勢」、及「我對於未來找工作是很有信心的」等四個選項皆有顯著差異(引用「大港青年實習計畫」分析資料)。

### (C) 實習前後的比較：就業力現況

學生實習前後對就業力現況之影響，分析結果顯示一般能力構面於「我能有條理的表達自己的想法」、「我能帶領與激勵成員一起完成目標」、「對於問題，我不會侷限原有做法，總有新的創意」等三個題項上有顯著差異；專業知能構面於「遇到專業的問題時，我會從所學知識中尋求答案」、「我能把學校所學的知識應用到工作中」、「面對難題，我會想辦法解決」等三個題項上有顯著差異；專業態度構面於「我會把握各種學習成長的機會，提升自我能力」、「面對壓力，我可以保持平靜，不隨便遷怒別人」等兩個題項上有顯著差異。所有題項皆為實習後的平均數高於實習前的平均數（引用「大港青年實習計畫」分析資料）。

### (D) 實習前後的比較：生涯影響

學生實習前後對生涯之影響，分析結果顯示皆為實習後數據高於實習前數據，其中「實習後，能更清楚我未來的職涯方向」與「實習後，能進一步加強我所欠缺的實力」兩選項之實習前後差異較明顯，學生可藉由實習期間瞭解該職缺工作性質、內容、環境等等，確認自身是否適任該產業，有助學生未來職涯規劃（引用「大港青年實習計畫」分析資料）。

## 4. 112 年問卷調查分析結果

「大港青年實習媒合計畫」分別進行實習企業滿意度及實習青年就業力調查（青年部分包含實習心得反饋），高雄市政府青年局委託本公司針對實習企業滿意度及青年就業力問卷進行分析，問卷統計分析結果節錄與本計畫相關的部分，簡述如下：

### A. 企業滿意度問卷分析概況

112 年度「大港青年實習媒合計畫」共媒合 188 家企業，總計收回 155 份有

效問卷，填答率為 82.4%，企業對於「本計畫整體」滿意度高達 98.69%（引用「大港青年實習計畫」分析資料）。

(A) 單位參與本計畫的動機

企業參與計畫動機為「儲備人才」（24.28%）、「建立與學校的合作關係」（19.14%）及「獲得企業指導費補助」（13.37%），可知企業多希望藉此計畫培養企業未來即戰力，及早留住人才（引用「大港青年實習計畫」分析資料）。

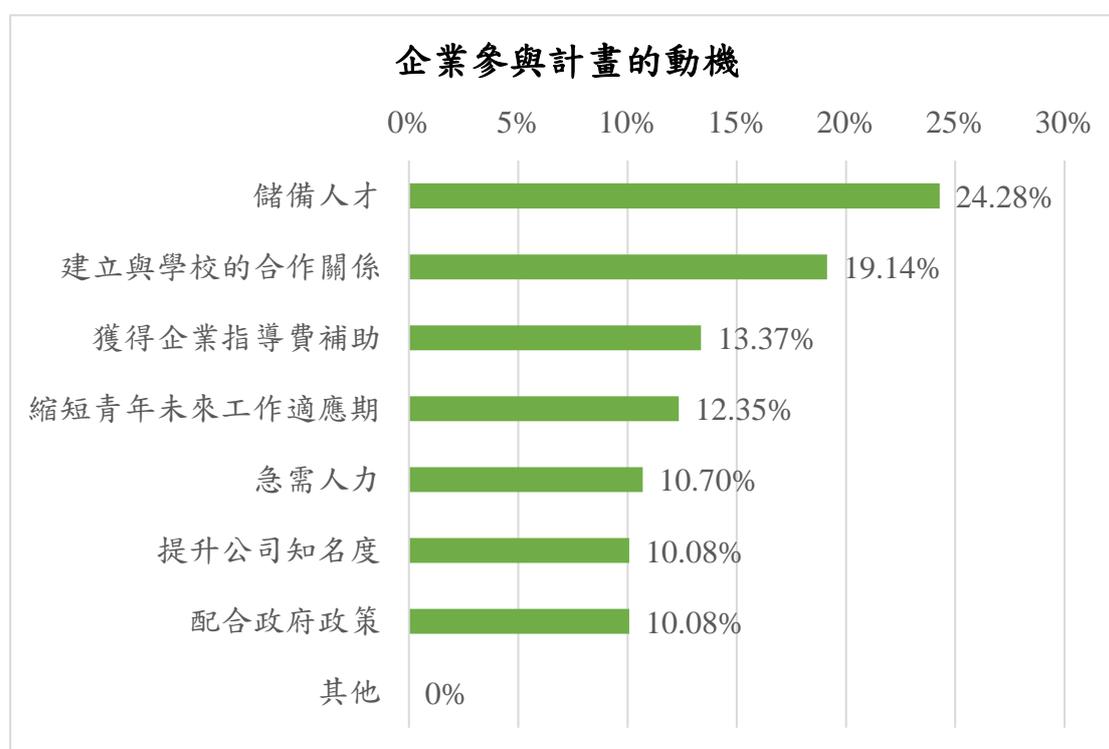


圖 7：112 年度企業參與計畫的動機百分比分佈

(B) 經過這次合作經驗，明年本計畫若續辦，貴單位還會參加嗎：受訪單位填答會參加為 153 家（98.71%），受訪單位填答不會參加為 2 家（1.29%），以填答會參加居多（引用「大港青年實習計畫」分析資料）。

表 5：112 年度企業再參與願意、指定專員督導與工作訓練彙整表

題項	標記	次數	百分比
經過這次合作經驗，明年本計畫若續辦，貴單位還會參加嗎？	會	153	98.71
	不會	2	1.29
單位是否有指定專責人員給予工作督導？	是	152	98.06
	否	3	1.94
單位是否有安排學生工作相關訓練？	是	155	100.00
	否	0	0

## B. 學生滿意度問卷分析概況

112 年度「大港青年實習媒合計畫」共媒合 1,016 位學生至企業實習，並針對完成實習之學生發放就業力前測及後測滿意度問卷，共收回 706 份有效問卷，填答率為 70.6%（引用「大港青年實習計畫」分析資料）。

### (A) 參加大港計畫的動機

學生參加大港青年計畫動機多數為「增加實習經歷」（24.02%）、「增進就業能力」（18.47%）及「賺錢」（17.28%）（引用「大港青年實習計畫」分析資料）。

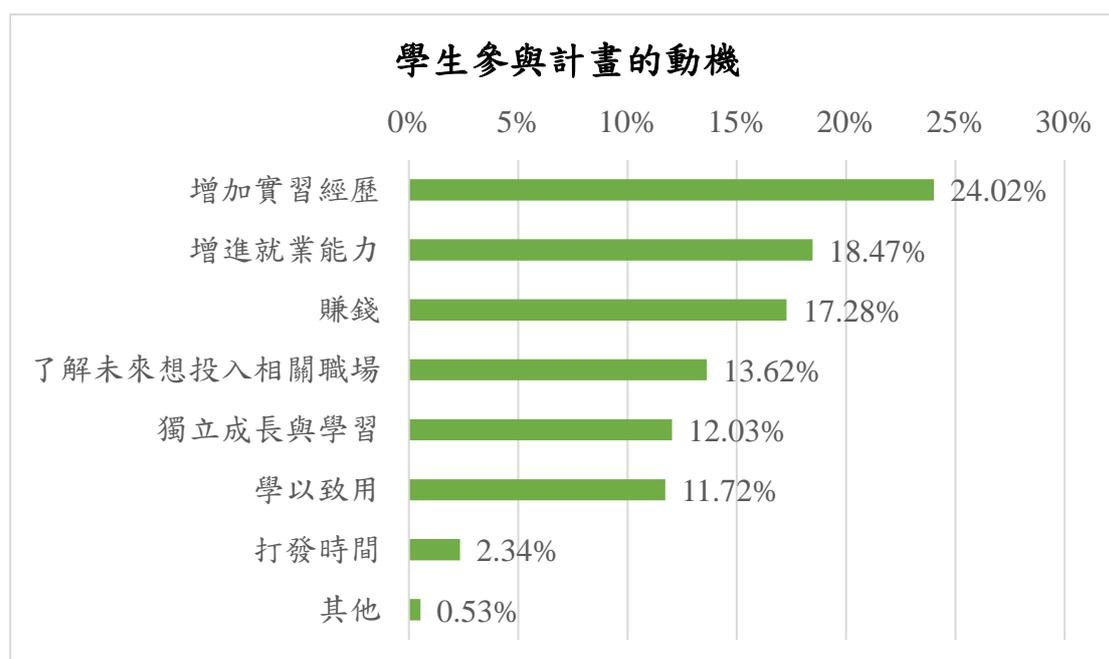


圖 8：112 年度學生參加大港計畫的動機百分比分佈

### (B) 實習前後的比較：個人職涯規劃與準備情形

學生個人職涯規劃與準備情形於實習前後有明顯差異，其中「我對自己未來的職涯能設立明確的目標」、「我會關心就業的產業環境與發展趨勢」、「我對於未來找工作是很有信心的」等三個題項上皆有顯著差異，三個顯著題項皆為實習後的平均數高於實習前的平均數（引用「大港青年實習計畫」分析資料）。

### (C) 實習前後的比較：就業力現況

學生實習前後對就業力現況之影響，分析結果顯示一般能力構面於「我能有條理的表達自己的想法」、「我能帶領與激勵成員一起完成目標」、「對於問題，我不會侷限原有做法，總有新的創意」等三個題項上有顯著差異；專業知能構面於「遇到專業的問題時，我會從所學知識中尋求答案」、「我能把學校所學的知識應用到工作中」、「面對難題，我會想辦法解決」等三個題項上有顯著差異；專業態度構面於「我會把握各種學習成長的機會，提升自我能力」、「面對壓力，我可以保持平靜，不隨便遷怒別人」等兩個題項上有顯著差異。所有題項皆為實習後的平均數高於實習前的平均數（引用「大港青年實習計畫」分析資料）。

### (A) 實習前後的比較：生涯影響

學生實習前後對生涯之影響，分析結果顯示「實習後，我生活周遭的企業和環境，我會主動去認識」題項上有顯著差異，且為實習後的平均數高於實習前的平均數；而於「實習後，能更清楚我未來的職涯方向」題項上也有顯著差異，且為實習前的平均數高於實習後的平均數。學生可藉由實習期間瞭解該職缺工作性質、內容、環境等等，確認自身是否適任該產業，有助學生未來職涯規劃（引用「大港青年實習計畫」分析資料）。

#### 四、「大港青年實習媒合計畫」與中央型計畫之比較

本研究整理了「大港青年實習媒合計畫」與教育部青年發展署「青年暑期社區職場體驗計畫」、「大專生公部門見習計畫」，詳見表 6。

表 6：本計畫與教育部類似計畫之比較表

計畫名稱	高雄市政府青年局 113 年大港青年實習 媒合計畫	教育部青年發展署 113 年青年暑期社區 職場體驗計畫	教育部青年發展署 113 年大專生公部門 見習計畫
計畫摘要	高雄市政府青年局為協助青年拓展視野及了解產業趨勢，讓青年畢業後能直接接軌就業市場，將結合產官學研資源，媒合青年至高雄企業實習，透過實際至企業實習，縮短學用落差，增進青年對產業脈絡與職場環境之瞭解，並整合高雄市實習資源，促進企業與人才連結，與企業共同推動人才培育。	本計畫以從事社區產業、推動社會公益之非營利組織做為職場體驗領域，提供大專以上在學青年具學習性之多元體驗機會，協助其體驗學習、適應職場，促進職涯發展。	協助學生透過公部門見習，獲得從態度、理念到實務面的體驗學習，了解政府部門運作、組織文化及公共政策形成、制定、執行過程，鼓勵青年參與公共事務，學習政府運作機制，以利規劃未來職涯發展。
計畫對象	<p>（一）企業須依法設立登記於高雄市之公司、工商行號、法人、機構、NGO/NPO 等；或可提供高雄實習職缺之他縣市企業。</p> <p>（二）企業領域除本市傳統產業外，產業領域可為行政院主計總處二、三級產業或創新產業領域，惟不限於上述所列之產</p>	<p>依法登記立案之非營利組織，且立案宗旨為從事促進在地產業發展、社會公益者，但不含以下單位：</p> <p>（一）私立大專校院及所屬單位。</p> <p>（二）依老人福利法第 36 條第 2 項、身心障礙者權益保障法第 63 條第 2 項規定不對外募捐、不接受補助及不享受租稅減免之</p>	<p>（一）見習機關指中央機關，包括總統府、五院及其所屬各級機關(不含公立學校、公營事業機構)。</p> <p>（二）有關醫療院所部分，如提供之見習機會為行政職，而非醫療護理等需專業技能之職缺，且不影響服務對象權益者，亦可納入。</p>

計畫名稱	高雄市政府青年局 113 年大港青年實習 媒合計畫	教育部青年發展署 113 年青年暑期社區 職場體驗計畫	教育部青年發展署 113 年大專生公部門 見習計畫
	業。 (三) 企業申請須經主辦單位核准後，方為本計畫之實習企業。	小型機構。 (三) 醫療機構。	
津貼	企業須提供每一實習生實習時數達 160 小時以上之實習職缺，實習單位應提供時薪 183 元或每月 27,470 元以上之薪資；並依法為實習生投保勞保/就保及勞退（健保不強制）。	本署提供薪資為月薪新臺幣(以下同)2 萬 7,470 元，1.5 個月合計提供 4 萬 1,205 元，依月份分 2 期撥付予學生，執行期間若有異動將另行公告。	見習津貼非薪資，額度每小時新臺幣（以下同）183 元： 1.學期中：每月見習時數固定 50 小時，2 個月合計 100 小時；見習津貼每人每月見習 50 小時新臺幣 9,150 元。 2.暑假：視刊登之見習職缺固定每月 50 小時或 100 小時，2 個月合計 100 或 200 小時或單月 100 小時；見習津貼每人每月見習 50 小時 9,150 元、或每人每月見習 100 小時 18,300 元
學生申請條件	(一) 高雄市轄內各高中職、大專校院、研究所具學籍之青年。(含 112 學年畢業者) (二) 戶籍設於高雄市轄內之就讀全國高中職、大專校院、研究所具學籍之青年。(含 112 學年畢業者) (三) 青年只要具備上述條件之一，即符	35 歲以下，國內公立、教育部立案之私立大專校院(含空中大學全修生)，或「教育部收錄外國大學參考名冊」、「香港澳門學歷檢覈及採認辦法(含認可名冊)」、「大陸地區大學及高等教育機構認可名冊」本國籍在學學生及當年度錄取大專校院或研究所	(一) 年齡為 35 歲以下，國內公立、教育部立案之私立大專校院(含軍警學校學生及空中大學全修生，不含五專專一至專三生)，或「教育部收錄外國大學參考名冊」、「香港澳門學歷檢覈及採認辦法(含認可名冊)」及「大陸地區大學及高等教育機構認

計畫名稱	高雄市政府青年局 113 年大港青年實習 媒合計畫	教育部青年發展署 113 年青年暑期社區 職場體驗計畫	教育部青年發展署 113 年大專生公部門 見習計畫
	合計畫申請資格。	者，但不含以下學生： （一）就讀專科學校之專一至專三生(不包含專三升專四者)。 （二）大專校院之應屆畢業生且未繼續升學者(包含尚未辦理離校手續者)。 （三）曾參加本計畫 2 次之學生(95 至 112 年完成職場體驗者)。	可名冊」的本國籍在學學生。 （二）105 年至 112 年已參加過本計畫 2 次見習者不得再參加，且同年度不同梯次亦不可重複參加。
名額	1000 名	650 名	550-650 人次
期程	實習企業於實習期間內提供實習青年實習輔導至少 5 小時，且實習生完成實習時數達 160 小時。	體驗期間暫定 113 年 7 月 1 日至 8 月 14 日，計 1.5 個月。	見習預定分為學期中(4-5 月)及暑假(7-8 月)共 2 梯次見習，每梯次每人見習時數達 100 小時，計為 1 人次。
參考資料	<a href="https://youth.kcg.gov.tw/News_Content.aspx?n=9&amp;s=9805&amp;sms=10146">https://youth.kcg.gov.tw/News_Content.aspx?n=9&amp;s=9805&amp;sms=10146</a>	<a href="https://rich.yda.gov.tw/rich/#/project/Vac">https://rich.yda.gov.tw/rich/#/project/Vac</a>	<a href="https://rich.yda.gov.tw/rich/#/article/entryId/171012143425">https://rich.yda.gov.tw/rich/#/article/entryId/171012143425</a>

由表 6 可知，「大港青年實習媒合計畫」具有以下五個獨特性：

#### 1. 名額較多

該計畫名額較多是一大亮點，提供超過 1000 名的實習名額，相較於其他計畫，這一特性使得更多的青年有機會獲得實習的機會，無疑增加了計畫的吸引力和影響範圍，讓更多學生能夠親身體驗職場實務，為未來職業生涯做好準備。

## 2. 計畫期程較長

相較於暑期工讀或公部門見習計畫，大部分都在暑假期間，大港計畫實施期程較長的特點，能讓參與青年有更彈性且充分的時間加入，深入了解企業文化，學習專業技能。再者，不受限於暑假期間，也較可配合企業的用人需求。

## 3. 沒有限定機構

該計畫涵蓋了高雄市之公司、工商行號、法人、機構、NGO/NPO 等。另外，機構對象多元化，既包括傳統產業，也涵蓋創新產業領域。因此，學生可根據自身學科或興趣來選擇實習機構，使得來自不同背景的青年都能找到適合自己的實習機會，促進了多元化才能的培養和發掘，增加了實習的針對性和有效性。

## 4. 結合課程、講座、參訪、企業分享等活動，使計畫得以更加深化

大港計畫結合許多課程與活動的進行，讓實習不僅僅是工作經驗的累積，更是學術學習的延伸。透過與學校課程的結合，學生能夠將理論知識與實務操作相互對照，深化理解，增強學以致用的能力。

## 5. 反映高雄市的產業結構

大港計畫主要是以高雄市的產業為主，因此能夠反映高雄市的產業結構，這不僅有助於青年了解地方產業發展趨勢，也為地方企業提供了優秀人才。通過這樣的實習機會，青年可以在本地找到與自己專業相匹配的職位，促進地方經濟發展與人才留存。

總之，「大港青年實習媒合計畫」通過其獨特的設計與實施，不僅為青年提供了寶貴的職場體驗機會，同時也為地方產業的發展貢獻了力量，展現了其深遠的影響力和價值。



## 參、 研究方法及步驟

### 一、 文獻研究法

本計畫透過文獻研究法進行文獻搜集、分析、與整理，以高雄市青年就業為主軸，探討有關青年就業的相關政策，並以過去 4 年「大港青年實習媒合計畫」的執行狀況，進行分析與整理。

### 二、 問卷調查法

問卷調查法是通過向大量參與者發送結構化問卷，以收集數據和意見，從而對參與者的觀點和態度進行統計分析，發現其中的規律和趨勢，同時也可以用於比較不同群體之間的差異和趨勢。

本計畫透過問卷調查法，以瞭解企業持續參與及未持續參與的原因研究，依據研究主題或目的進行問卷設計，以來自不同行業、不同公司屬性的 300 家曾參與的企業為研究對象，針對受訪者的經驗與意見進行調查、分析與彙整，藉以從全面且正確地角度探究企業對於「大港青年實習媒合計畫」的看法與認知。

### 三、 深度訪談法

深度訪談法是一種質性研究方法，通過深入訪談參與者，以瞭解其觀點、經驗和感受。在我們的計畫中，深度訪談法用於收集青年勞動者和參與「大港青年實習媒合計畫」的企業的觀點和反饋。通過深度訪談，能夠探索參與者的真實想法和體驗，瞭解參與者對計畫的感受和看法，從而獲得豐富而深入的資料。參與者訪談的資料成為評估計畫效果和提出改進建議的重要依據。深度訪談法的彈性和豐富性可以補充量化分析的不足，有助於深入研究計畫實施過程中的各種可能的影響因素和成效。

本計畫透過深度訪談法，以瞭解 6 家持續參與及 5 家未持續參與的企業和

12 位曾參與計畫的青年，在執行或參與計畫時，所遭遇之困境，可作為未來大港青年實習媒合計畫推動之參考。依據研究主題或目的進行問題規劃，擬定半結構式之訪談大綱，以開放式問答為主，透過一對一訪談之形式，瞭解受訪者對於參與計畫的看法或建議。

#### **四、 專家諮詢法**

專家諮詢法是一種常用於收集和分析資訊的研究方法，特別適用於需要依賴專業知識和經驗判斷的領域。此方法可透過座談會從專家獲得關於特定主題的深入見解和意見。尤其是進行政策或計畫評估時，透過專家的見解可以幫助研究人員或決策者更深入理解問題的各個方面，包括潛在的挑戰和解決方案，且透過專家的意見來驗證研究結果的準確性和可靠性，讓報告更具權威性。本計畫於報告初稿完成後，進行的專家諮詢座談會，邀請相關專家共 6 位專家，來確認報告內容的準確性和需改進的方向，最終彙整專家的建議後，進行報告之調整與定稿。

#### **五、 研究流程與步驟**

為達到本計畫之目的，本計畫首先盤點高雄市青年就業問題、大港計畫執行現況與政策評估，以歸納「大港青年實習媒合計畫」之現況，進行問卷設計與深度訪談大綱之擬定，本計畫研究流程與步驟如圖 9。

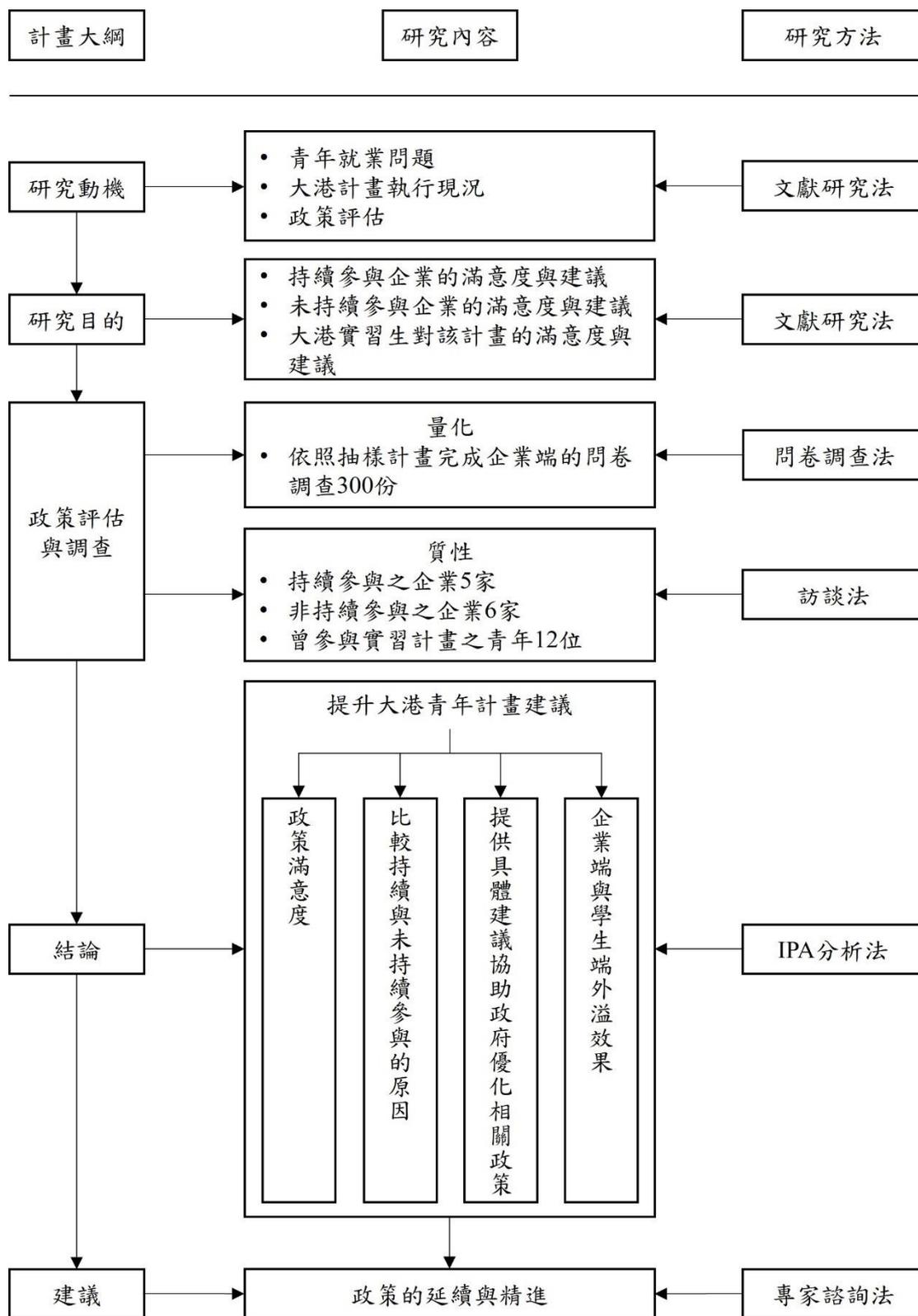


圖 9：研究流程與步驟

## 六、問卷設計與抽樣方法

### (一) 問卷設計

本計畫首先擬邀請 5 位相關領域的專家，包括統計學、管理學、公共政策、人力資源等領域，共同參與問卷的設計。這些專家基於其專業知識，確保問卷內容能有效評估政策的影響力及滿意度，並能探討持續參與以及未持續參與企業及影響青年的核心因素。企業端問卷旨在瞭解企業對於實習計畫的總體滿意度、實施中遇到的問題、以及持續參與或退出計畫的原因（問卷內容如附件一）。

### (二) 抽樣方法

本計畫透過高雄市政府青年局的協助，整理 110-113 年企業參與「大港青年實習媒合計畫」的媒合家數總計 340 家。本計畫進行 340 家全面性的普查（名單如附件四）。

## 七、量化問卷調查方式

完成問卷設計後，通過線上調查軟體分發問卷給目標群體，收集總共 300 家企業的回饋。為了提高回應率，通過電子郵件提醒、電話跟進及誘因的提供等方式鼓勵目標群體完成問卷。調查資料採用匿名形式處理，以保護參與者的隱私。

## 八、質化深度訪談

量化調查之外，選擇 11 家代表性企業（名單如附件五）（5 家持續參與及 6 家未持續參與的企業）（訪談大綱如附件二）和 12 位曾參與計畫的青年（名單如附件五）（訪談大綱如附件三）進行深度訪談。

### (一) 企業訪談之選擇標準

本研究根據參與「大港青年實習媒合計畫」之企業，針對各企業分類中媒合人數較多的企業進行篩選，並加入高雄市政府為青年主推的行銷與新興媒體產業，企業選擇後，分別邀請企業的主辦方，並徵詢其訪談的意願，最終決定企業的訪談名單。

## (二) 學生訪談之選擇標準

學生訪談之選擇標準包括參與「大港青年實習媒合計畫」的各學制(高中職與大學)，訪談人數依照轉正職之高中生的比例進行抽樣。大學端轉正職之樣本，先以身分與地區篩選為三類，高雄人在高雄讀書並實習；高雄人在外地讀書回高雄實習(北漂族)；外地人在高雄讀書並實習(南漂族)，再依學校屬性選擇訪談之學生，如表 7。

表 7：抽樣學生人數配置

分類	學歷	高中	大學(研究所)
	高雄人在高雄		2
外地人在高雄(南漂)		0	3
高雄人在外地(北漂)		0	4

訪談採用半結構化的形式，深入探討他們對計畫的看法、實施過程中的體驗和建議，以及政策對其職業發展的具體影響。深度訪談有助於瞭解更深入的因素，為量化資料提供豐富的背景和解釋。

## 九、資料分析

收集到的問卷資料使用統計軟體進行處理和分析，包括次數分配表、描述性統計、複選題分析、交叉分析、獨立樣本 *t* 檢定、單因子變異數分析等方法，以識別不同變數之間的關係和影響力。對於深度訪談的資料，則採用內容分析法，從中提取主要主題和模式。

### (一) 次數分配表

次數分配表主要是瞭解樣本的進行問卷調查及統計分析，依據各項變數的次數與百分比，進而瞭解樣本的分佈情形。企業問卷包括：性別、企業所屬行業、企業規模、企業開始參與的年份、填寫人企業中的職位等。

## **(二) 描述性統計**

描述性統計在於計算各變項的平均數、標準差，以瞭解各變項的集中程度進行描述。企業問卷可瞭解的內容，包含：企業對計畫的評價、外溢效果等。

## **(三) 複選題分析**

為了解企業持續參與和未持續參與的原因，本研究設計相關選項提供受測企業得以勾選，因此使用複選題分析來了解每個選項被填答的次數及比例，例如持續參與及未持續參與的原因、對學生就業的幫助、對企業的幫助，透過複選題分析可知選項的排序。

## **(四) 相關分析**

相關分析是指連續變量兩兩之間的相關，在本計畫中，「計畫的評價」與「外溢效果」均為連續變量，為了解企業對「大港青年實習媒合計畫」的計畫評價與外溢效果的相關性，因此本研究採取相關分析，以了解兩者之間的相關性是屬於高度、中度、低度相關。

## **(五) 交叉分析**

交叉分析可用來進行名目尺度對名目尺度的關聯性研究。企業問卷的交叉分析可以探討例如：企業規模與持續參與原因、企業規模與未持續參與原因等的關聯分佈，並以表格的形式顯示，透過交叉分析結果瞭解變項間的關聯性有多強。

## **(六) 獨立樣本 *t* 檢定**

獨立樣本 *t* 檢定主要是檢定自變項是二分類的類別變項，對連續變項依變項的平均數差異分析，為了解持續參與和未持續參與的企業對於該計畫之滿意度與外溢效果，以及是否有留用之企業對於該計畫之滿意度與外溢效果是否有顯著差異。本研究使用獨立樣本 *t* 檢定進行分析。

## **(七) 單因子變異數分析**

單因子變異數分析主要是檢定自變項是分三類或三類以上的類別變項，對連續變項依變項的平均數差異分析，本計畫運用單因素變異數分析來比較不同的特徵，如「企業所屬行業」、「企業規模」、「填答者在企業中的職位」對該計畫之

滿意度與外溢效果是否有顯著差異。

### (八) 內容分析

內容分析彙整各題目的開放性意見，進行內容分析與統整，進而瞭解哪些項目是受訪者在意而問卷內容未調查的部分。本研究企業端與學生端之質性訪談以內容分析方法進行歸納。

### (九) 問卷各構面及指標重要性與滿意度調查分析(IPA)

在本研究的 IPA 分析中，根據細項的滿意度與大港青年實習媒合計畫之整體滿意度的「重要性(相關係數)」作為矩陣橫軸(X軸)，各細項的滿意度作為矩陣縱軸(Y軸)，並以整體服務項目之重要性(相關係數)及滿意度之總均值作為起始點；再依整體受訪者在各項元素之重要性(相關係數)及滿意度的平均分數，分別標出其所坐落之座標象限區域。此時平面座標上的四個區域分別代表不同的意義，包含：T1 持續保持區、T2 強化推廣區、T3 次要改善區與 T4 優先改善區。

表 8：IPA 重要性與滿意度模式分析表

	重要性低	重要性高
滿意度高	<b>T2 強化推廣區</b>	<b>T1 持續保持區</b>
滿意度低	<b>T3 次要改善區</b>	<b>T4 優先改善區</b>

表 9：目標與研究過程、分析方法之對應

目標	調查方法	分析方法
企業對大港青年實習媒合計畫滿意度	問卷調查	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 次數分配</li> <li>• 差異分析 (<math>t</math> 檢定 ANOVA、交叉分析)</li> <li>• IPA 分析</li> </ul>
分析企業端持續參與原因	問卷調查、深度訪談	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 內容分析</li> <li>• 次數分配</li> <li>• 複選題分析</li> </ul>
分析企業端未持續參與原因	問卷調查、深度訪談	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 內容分析</li> <li>• 次數分配</li> <li>• 複選題分析</li> </ul>
青年的滿意度	深度訪談	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 內容分析</li> </ul>
企業端外溢效果	問卷調查、深度訪談	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 內容分析</li> <li>• 次數分配</li> <li>• 描述性統計</li> <li>• 差異分析 (<math>t</math> 檢定、ANOVA、交叉分析)</li> </ul>
學生端外溢效果	深度訪談	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 內容分析</li> </ul>
提供具體精進建議	專家座談	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 專家座談法</li> </ul>

## 肆、 量化問卷調查分析結果

針對 2020 年、2021 年、2022 年、2023 年與 2024 年參與「大港青年實習媒合計畫」之企業共 340 家（詳細名單如附件四），確認填答持續與非持續的內容是否正確，有效回收共 300 家，進行問卷調查及統計分析。

### 一、 基本資料

依據企業主管之性別、企業所屬行業、企業規模、主管在企業中的職位等，進行單選題次數分析。

#### （一） 企業主管之性別

男性所佔的人數為 77 人（25.67%），女性所佔的人數為 223 人（74.33%），以女性居多。

表 10：企業主管之性別次數分配表(N=300)

類別		選項	次數(家)	百分比(%)
性別		男性	77	25.67
		女性	223	74.33

#### 性別

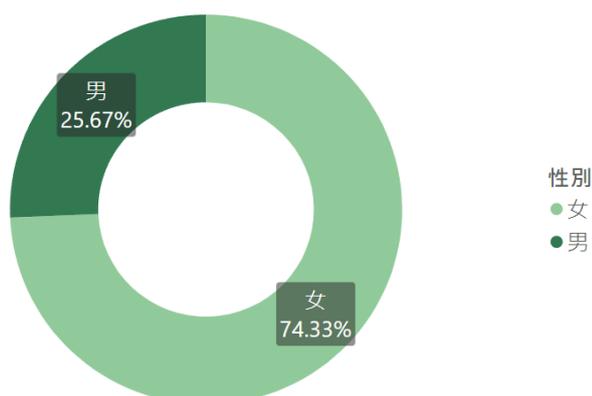


圖 10：性別分布

## (二) 企業所屬行業

農、林、漁、牧業所佔的家數為 5 家 (1.67%)，製造業所佔的家數為 65 家 (21.67%)，用水供應及汙染整治業所佔的家數為 1 家 (0.33%)，營建工程業所佔的家數為 7 家 (2.33%)，批發及零售業所佔的家數為 31 家 (10.33%)，運輸及倉儲業所佔的家數為 4 家 (1.33%)，住宿及餐飲業所佔的家數為 66 家 (22%)，出版影音及資通訊業所佔的家數為 7 家 (2.33%)，金融及保險業所佔的家數為 2 家 (0.67%)，不動產業所佔的家數為 5 家 (1.67%)，專業、科學及技術服務業所佔的家數為 38 家 (12.67%)，教育業所佔的家數為 7 家 (2.33%)，醫療保健及社會工作服務業所佔的家數為 9 家 (3%)，藝術、娛樂及休閒服務業所佔的家數為 23 家 (7.67%)，其他所佔的家數為 30 家 (10%)，以住宿及餐飲業居多，製造業次之。

表 11：企業所屬行業次數分配表(N=300)

類別	選項	次數(家)	百分比(%)
企業所屬行業	農、林、漁、牧業	5	1.67
	製造業	65	21.67
	用水供應及汙染整治業	1	0.33
	營建工程業	7	2.33
	批發及零售業	31	10.33
	運輸及倉儲業	4	1.33
	住宿及餐飲業	66	22.00
	出版影音及資通訊業	7	2.33
	金融及保險業	2	0.67
	不動產業	5	1.67
	專業、科學及技術服務業	38	12.67
	教育業	7	2.33
	醫療保健及社會工作服務業	9	3.00
	藝術、娛樂及休閒服務業	23	7.67
	其他	30	10.00

## 企業所屬行業

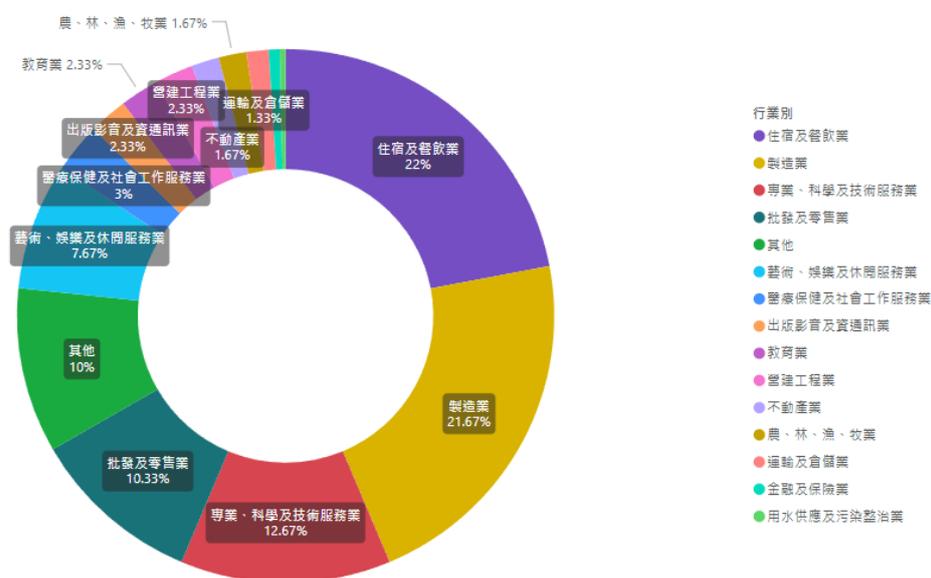


圖 11：企業所屬行業分布

### (三) 企業規模

10 人(含)以下所佔的家數為 86 家 (28.67%)，11-50 人所佔的家數為 62 家 (20.67%)，51-200 人所佔的家數為 53 家 (17.67%)，201-500 人所佔的家數為 37 家 (12.33%)，501 人(含)以上所佔的家數為 62 家 (20.67%)，以 10 人(含)以下居多。

表 12：企業規模次數分配表(N=300)

類別	選項	次數(家)	百分比(%)
企業規模	10 人(含)以下	86	28.67
	11-50 人	62	20.67
	51-200 人	53	17.67
	201-500 人	37	12.33
	501 人(含)以上	62	20.67

## 企業規模

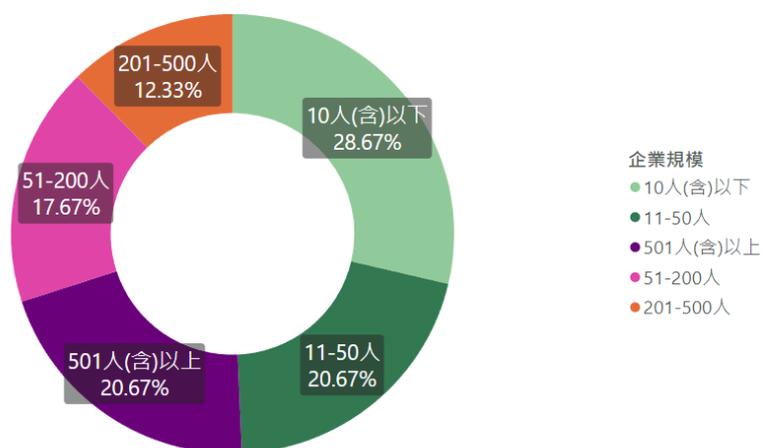


圖 12：企業規模分布

### (四) 主管在企業中的職位

高階管理所佔的人數為 72 人 (24%)，人力資源管理所佔的人數為 160 人 (53.33%)，部門管理所佔的人數為 39 人 (13%)，其他所佔的人數為 29 人 (9.67%)，以人力資源管理居多。

表 13：在企業中的職位次數分配表(N=300)

類別	選項	次數(家)	百分比(%)
在企業中的職位	高階管理	72	24.00
	人力資源管理	160	53.33
	部門管理	39	13.00
	其他	29	9.67

## 企業中的職位

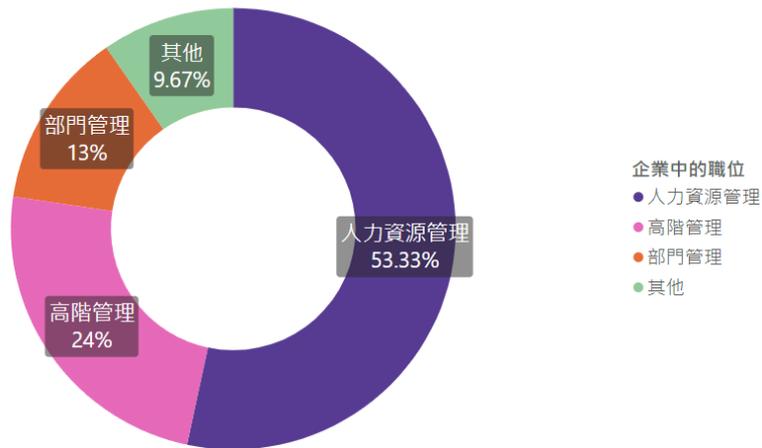


圖 13：在企業中的職位分布

## 二、持續參與及未持續參與的原因

依據企業是否還在持續參與「大港青年實習媒合計畫」，進行單選題次數分析。

### (一) 企業是否還在持續參與「大港青年實習媒合計畫」

持續參加之企業為 189 家 (63%)，未持續參加之企業為 111 家 (37%)。

表 14：企業是否還在持續參與「大港青年實習媒合計畫」次數分配表(N=300)

題項	選項	次數(家)	百分比(%)
企業是否還在持續參與「大港青年實習媒合計畫」	是	189	63.00
	否	111	37.00

## 企業是否還在持續參與「大港青年實習媒合計畫」

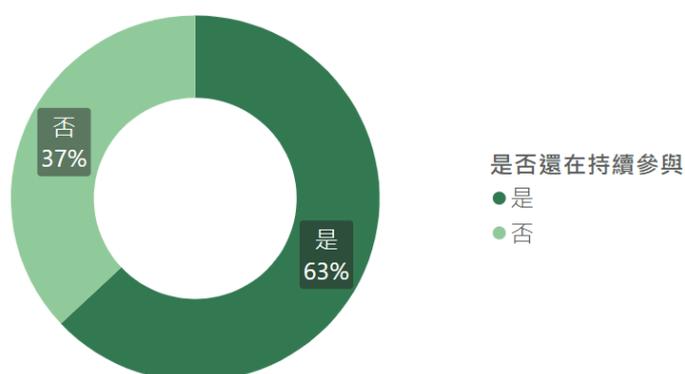


圖 14：企業是否還在持續參與「大港青年實習媒合計畫」分布

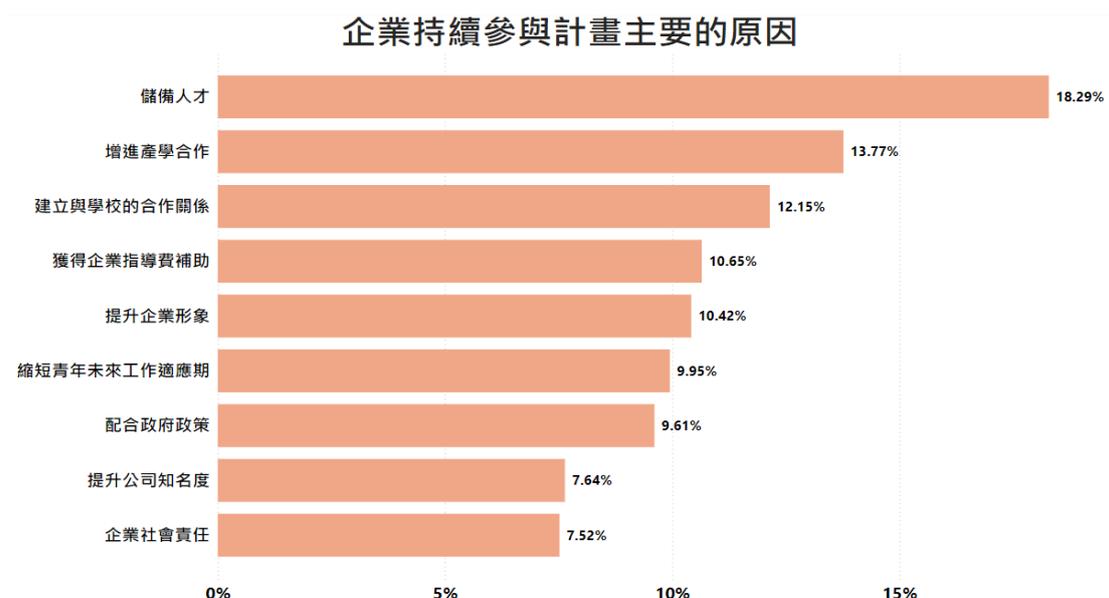
### (二) 企業持續參與之原因

由複選題次數分析可知，持續參加受訪企業為 189 家，總共勾選的次數為 864 次，平均每家勾選了 4.5714 題。分析表中的選項有 9 項，最多填答的選項為「儲備人才」百分比為 18.29%，其次為「增進產學合作」百分比為 13.77%，再次為「建立與學校的合作關係」百分比為 12.15%。

表 15：企業持續參與主要的原因複選題分析表

選項	次數(家)	百分比(%)	排序
提升企業形象	90	10.42%	5
儲備人才	158	18.29%	1
企業社會責任	65	7.52%	9
增進產學合作	119	13.77%	2
提升公司知名度	66	7.64%	8
建立與學校的合作關係	105	12.15%	3
配合政府政策	83	9.61%	7
獲得企業指導費補助	92	10.65%	4
縮短青年未來工作適應期	86	9.95%	6
總和	864	100.00%	

註：「其他」此選項無人填答



**圖 15：企業持續參與主要的原因分布**

### (三) 企業未持續參與之原因

由複選題次數分析可知，未持續參加受訪企業為 111 家，總共勾選的次數為 143 次，平均每家勾選了 1.2883 題。分析表中的選項有 6 項，最主要的原因為「提案期間不需要」百分比為 38.46%。由於本研究調查企業參與該計畫的時間，包括了 COVID-19 疫情的三年期間，許多企業不得不實施裁員、減薪或暫停招聘以降低成本和應對經濟下滑的影響。在這樣的經濟環境下，即便是需要人才的企業也可能會暫時停止實習計畫，以保持運營的靈活性和財務安全。

**表 16：企業目前不再參與計畫主要的原因複選題分析表**

選項	次數(家)	百分比(%)	排序
成本問題	10	6.99%	4
實習生品質不符預期	12	8.39%	3
行政程序複雜	21	14.69%	2
合作效果不佳	7	4.90%	5
提案期間不需要	55	38.46%	1
其他	38	26.57%	-
總和	143	100.00%	

註：「其他」此選項之原因如表 17

企業目前不再參與計畫主要的原因

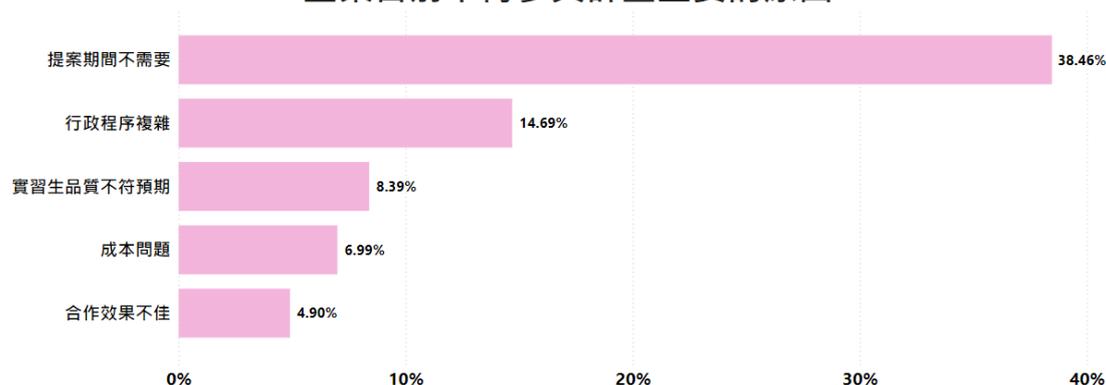


圖 16：企業目前不再參與計畫主要的原因分布

由內容分析可知，針對企業單位對「未持續參與」的原因上，勾選「其他」之具體說明為 38 筆，整理於下表：

表 17：企業目前不再參與計畫之其他原因(N=38)

其他說明內容	總計
今年第一次參與	22
目前有參加青年就業旗艦計畫	3
2023 年無人事需求	1
人力方面變更組織規劃	1
人手不足(台灣沃特農業科技有限公司)	1
人員足夠	1
公司營運不佳目前辦理停業未繼續	1
未媒合到適合的實習生	1
目前沒有招募員額	1
企業有另外青領與青艦且行政人員不足應付	1
因公司部門調動無交接故無項活動的相關資訊	1
基金會是主辦單位	1
無法在實習短期間內，學習到較專業技能	1
進行內部職務調整	1
學生配合申請意願降低	1

由表 17 可知，企業目前不再參與計畫的原因彙整表，可以了解多數調查企業是因為今年第一次參與計畫。

表 18：各行業別目前不再參與計畫之原因((N=105)

行業別	提案期間 不需要	行政程 序複雜	實習生品 質不符預 期	成本問 題	合作效 果不佳	整體
專業、科學及技術服務業	12	9	2	2	1	26
	21.82%	42.86%	16.67%	20.00%	14.29%	24.76%
製造業	11	4	3	1	2	21
	20.00%	19.05%	25.01%	10.00%	28.57%	20.00%
批發及零售業	8	4	1	1	-	14
	14.54%	19.05%	8.33%	10.00%	-	13.34%
藝術、娛樂及休閒服務業	5	1	2	3	1	12
	9.09%	4.76%	16.67%	30.00%	14.29%	11.43%
住宿及餐飲業	8	-	-	2	1	11
	14.54%	-	-	20.00%	14.29%	10.48%
其他 <sup>註1</sup>	4	3	1	1	-	9
	7.27%	14.28%	8.33%	10.00%	-	8.57%
醫療保健及社會工作服務業	2	-	1	-	1	4
	3.64%	-	8.33%	-	14.29%	3.81%
運輸及倉儲業	1	-	1	-	1	3
	1.82%	-	8.33%	-	14.29%	2.86%
出版影音及資通訊業	1	-	1	-	-	2
	1.82%	-	8.33%	-	-	1.90%
營建工程業	1	-	-	-	-	1
	1.82%	-	-	-	-	0.95%
不動產業	1	-	-	-	-	1
	1.82%	-	-	-	-	0.95%
教育業	1	-	-	-	-	1
	1.82%	-	-	-	-	0.95%
總和	55	21	12	10	7	105

註1：行業別勾選「其他」的企業，包含：越南語電商、文創、顧問服務、其他服務業、其他電子零組件相關業及其他個人及家庭用品租賃。

註2：依據表 16 企業目前不再參與計畫主要的原因 (n=143)，扣除表 17 之其他原因(n=38) 之後，進行行業別與不持續原因之分析(n=105)。

### 三、滿意度評價

不論是整體企業、持續參與企業及未持續參與企業，在描述性統計分析表中的 14 個選項，滿意度較高的為「計畫對實習期間的支持服務」，其次為「實習計畫的核銷機制」。

表 19：計畫的評價描述統計分析表(N=300)

題項	整體(N=300)			持續(N=189)			未持續(N=111)		
	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序
1. 有效吸引合適的實習生申請	3.92	0.68	11	3.93	0.69	11	3.90	0.67	9
2. 實習生與職位需求相符	4.06	0.65	3	4.10	0.62	5	3.98	0.70	5
3. 實習生的多元性	4.02	0.68	8	4.05	0.67	9	3.95	0.68	8
4. 實習生的專業技能	3.86	0.73	12	3.92	0.68	12	3.77	0.79	13
5. 實習生的工作態度	4.06	0.69	3	4.07	0.69	7	4.03	0.71	4
6. 實習生的學習能力	4.06	0.65	3	4.06	0.62	8	4.06	0.69	3
7. 實習生對企業貢獻度	3.95	0.68	10	3.99	0.65	10	3.88	0.72	10
8. 實習生的創新能力	3.76	0.73	13	3.72	0.74	13	3.82	0.73	12
9. 計畫的行政流程	4.06	0.73	3	4.11	0.71	3	3.98	0.77	5
10. 計畫對實習期間的支持服務	4.23	0.64	1	4.24	0.62	1	4.20	0.67	1
11. 實習計畫的核銷機制	4.17	0.64	2	4.22	0.65	2	4.08	0.63	2
12. 本計畫對培養人才的效益	4.06	0.64	3	4.11	0.62	3	3.97	0.67	7
13. 本計畫對公司長期用人的幫助	3.99	0.69	9	4.09	0.67	6	3.83	0.71	11
14. 您對本計畫的總體滿意度	4.13	0.57	-	4.20	0.57	-	4.03	0.56	-

### (一) 整體企業

在「您對本計畫的總體滿意度」中，有 24% 的受訪者填答「非常滿意」，65.3% 的受訪者填答「滿意」，合計共有 89.3% 的受訪者對本計畫感到滿意以上；10.7% 的受訪者填答「普通」，而未有受訪者填答「不滿意」及「非常不滿意」。

表 20：整體企業對本計畫的總體滿意度次數分配表(N=300)

選項		次數(家)	百分比(%)
總 體 滿 意 度	滿意(還算滿意+很滿意)	268	89.3%
	非常滿意	72	24.0%
	滿意	196	65.3%
	普通	32	10.7%
合計		300	100.0%

註：「不滿意」與「非常不滿意」等選項無人填答

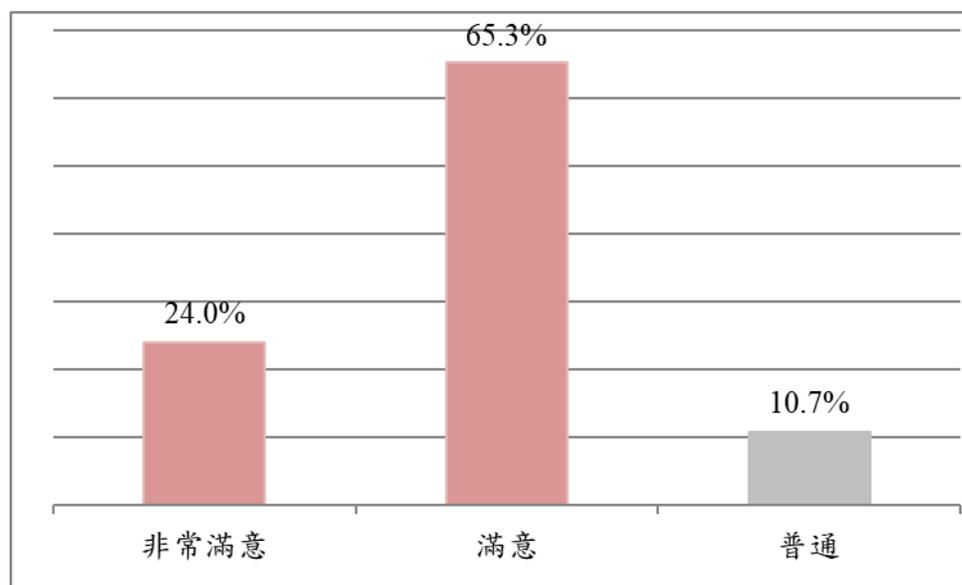


圖 17：整體企業對本計畫的總體滿意度分布

## (二) 持續參與企業

在「您對本計畫的總體滿意度」中，有 28% 的受訪者填答「非常滿意」，63.5% 的受訪者填答「滿意」，合計共有 91.5% 的受訪者對本計畫感到滿意以上；8.5% 的受訪者填答「普通」，而未有受訪者填答「不滿意」及「非常不滿意」。

表 21：持續參與企業對本計畫的總體滿意度次數分配表(N=189)

選項		次數(家)	百分比(%)
總 體 滿 意 度	滿意(還算滿意+很滿意)	173	91.5%
	非常滿意	53	28.0%
	滿意	120	63.5%
	普通	16	8.5%
合計		189	100.0%

註：「不滿意」與「非常不滿意」等選項無人填答

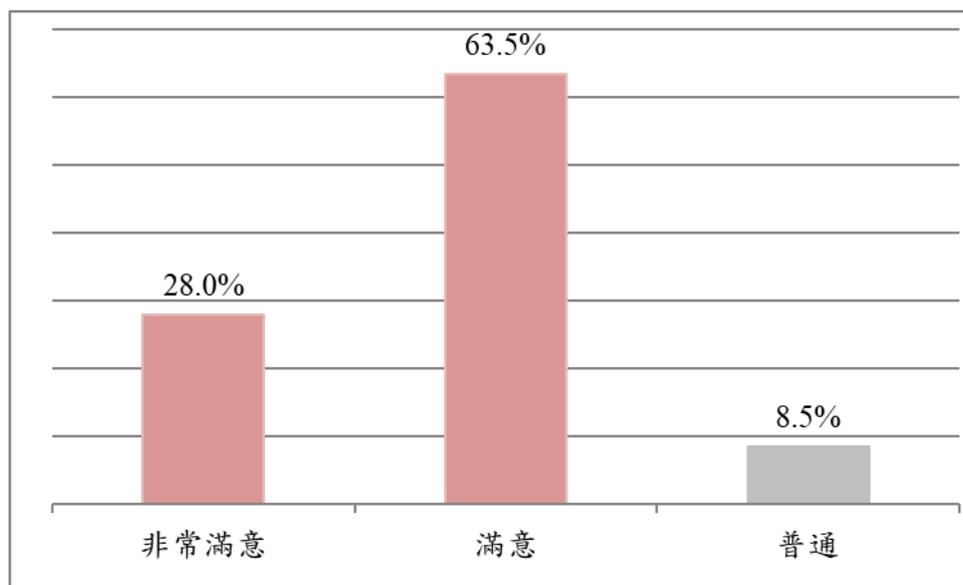


圖 18：持續參與企業對本計畫的總體滿意度分布

### (三) 未持續參與企業

在「您對本計畫的總體滿意度」中，有 17.1% 的受訪者填答「非常滿意」，68.5% 的受訪者填答「滿意」，合計共有 85.6% 的受訪者對本計畫感到滿意以上；14.4% 的受訪者填答「普通」，而未有受訪者填答「不滿意」及「非常不滿意」。

表 22：未持續參與企業對本計畫的總體滿意度次數分配表(N=111)

選項		次數(家)	百分比(%)
總 體 滿 意 度	滿意(還算滿意+很滿意)	95	85.6%
	非常滿意	19	17.1%
	滿意	76	68.5%
	普通	16	14.4%
合計		111	100.0%

註：「不滿意」與「非常不滿意」等選項無人填答

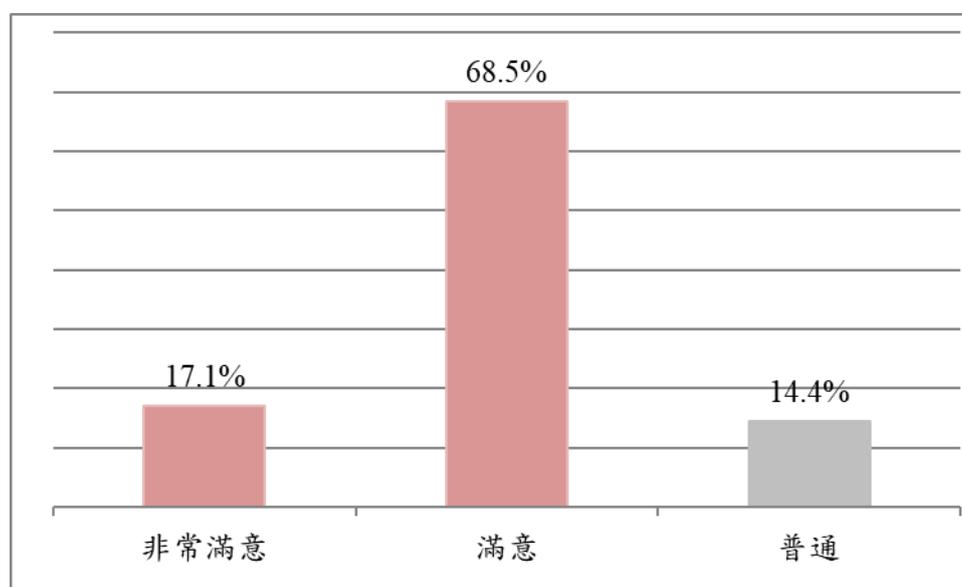


圖 19：未持續參與企業對本計畫的總體滿意度分布

#### 四、對學生就業的幫助

由複選題次數分析可知，總受訪企業 300 家，總共勾選的次數為 1075 次，平均每家勾選了 3.5833 題。分析表中的選項有 7 項，扣除「其他」選項後，整體與未持續兩者最多填答的選項為「增加就業能力」，而持續則為「增加實習經歷」。

表 23：本計畫對學生的幫助複選題分析表

選項	整體 (N=300)			持續 (N=189)			未持續 (N=111)		
	次數 (家)	百分比 (%)	排序	次數 (家)	百分比 (%)	排序	次數 (家)	百分比 (%)	排序
增加實習經歷	244	22.70%	2	159	22.33%	1	85	23.42%	2
增加就業能力	246	22.88%	1	158	22.19%	2	88	24.24%	1
賺錢	110	10.23%	6	73	10.25%	5	37	10.19%	6
學以致用	113	10.51%	5	73	10.25%	5	40	11.02%	5
了解未來想投入相關職場	210	19.53%	3	143	20.08%	3	67	18.46%	3
獨立成長與學習	150	13.95%	4	105	14.75%	4	45	12.40%	4
其他	2	0.19%	-	1	0.14%	-	1	0.28%	-
總和	1075	100.00%		712	100.00%		363	100.00%	

本計畫對學生的幫助	整體	持續	未持續
增加就業能力	22.88%	22.19%	24.24%
增加實習經歷	22.70%	22.33%	23.42%
了解未來想投入相關職場	19.53%	20.08%	18.46%
獨立成長與學習	13.95%	14.75%	12.40%
學以致用	10.51%	10.25%	11.02%
賺錢	10.23%	10.25%	10.19%
其他	0.19%	0.14%	0.28%
總計	100.00%	100.00%	100.00%

圖 20：本計畫對學生的幫助分布

## 五、對企業的幫助

### (一) 本計畫對企業的幫助

由下表可知，總受訪企業 300 家，總共勾選的次數為 988 次，平均每家勾選了 3.2933 題。分析表中的選項有 6 項，整體與持續兩者最多填答的選項為「儲備人才」，其次為「補充所需人力」，而未持續最多填答的選項則為「儲備人才」與「補充所需人力」。

表 24：本計畫對企業的幫助複選題分析表

選項	整體 (N=300)			持續 (N=189)			未持續 (N=111)		
	次數 (家)	百分比 (%)	排序	次數 (家)	百分比 (%)	排序	次數 (家)	百分比 (%)	排序
儲備人才	226	22.87%	1	150	22.59%	1	76	23.46%	1
補充所需人力	214	21.66%	2	138	20.78%	2	76	23.46%	1
提升公司知名度	112	11.34%	6	80	12.05%	6	32	9.88%	6
獲得企業指導費補助	142	14.37%	4	105	15.81%	4	37	11.42%	5
建立與學校的合作關係	165	16.70%	3	107	16.11%	3	58	17.90%	3
配合政府政策	129	13.06%	5	84	12.65%	5	45	13.89%	4
總和	988	100.00%		664	100.00%		324	100.00%	

註：「其他」此選項無人填答

本計畫對企業的幫助	總計	持續	未持續
儲備人才	22.87%	22.59%	23.46%
補充所需人力	21.66%	20.78%	23.46%
建立與學校的合作關係	16.70%	16.11%	17.90%
獲得企業指導費補助	14.37%	15.81%	11.42%
配合政府政策	13.06%	12.65%	13.89%
提升公司知名度	11.34%	12.05%	9.88%
總計	100.00%	100.00%	100.00%

圖 21：本計畫對企業的幫助分布

## (二) 是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生

由下表可知，就整體而言留用過參與過大港計畫實習生的比例超過七成，甚至於持續參與的企業上更高達八成，而未持續參與的企業也超過六成。

表 25：是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生次數分配表

題項	選項	整體 (N=300)		持續參與 (N=189)		未持續 (N=111)	
		次數 (家)	百分比 (%)	次數 (家)	百分比 (%)	次數 (家)	百分比 (%)
單位是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生	是	219	73.00	152	80.42	67	60.36
	否	81	27.00	37	19.58	44	39.64

### 整體

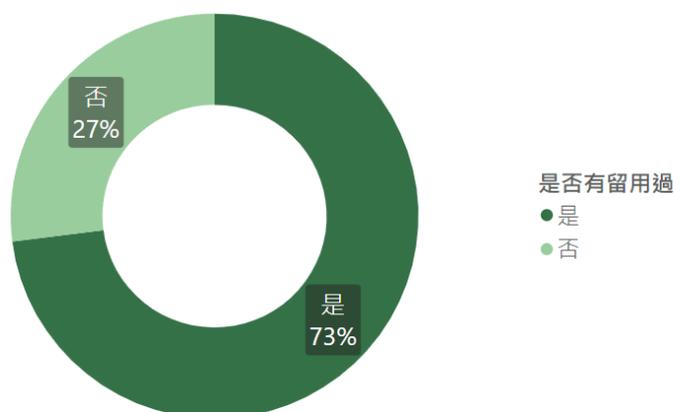


圖 22：整體企業單位是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生分布

### 持續

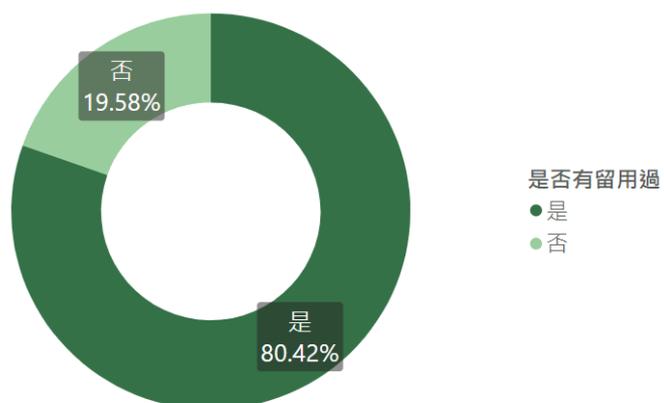


圖 23：持續參與企業單位是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生分布

### 未持續

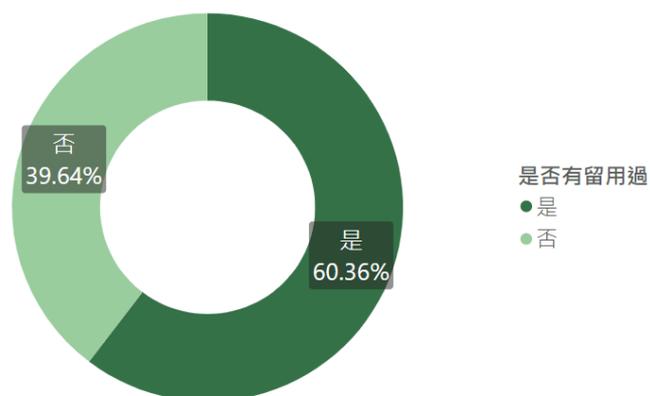


圖 24：未持續參與企業單位是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生分布

### (三) 留用後，實習生的表現如何

依據填答有留用過任何參與過大港計畫的實習生的單位共 219 家進行實習生表現的分析，由下表可知，就整體而言，超出預期為 15 家 (6.85%)、符合預期為 196 家 (89.50%)，學生表現良好的比例超過九成，且不論是就持續參與的企業，亦或是未持續參與的企業，學生表現良好的比例也一樣超過九成。

表 26：單位留用後，實習生的表現如何次數分配表(N=219)

題項	選項	整體 (N=219)		持續參與 (N=152)		未持續 (N=67)	
		次數 (家)	百分比 (%)	次數 (家)	百分比 (%)	次數 (家)	百分比 (%)
單位留用後，實習生的表現如何	超出預期	15	6.85	7	4.61	8	11.94
	符合預期	196	89.50	140	92.11	56	83.58
	低於預期	8	3.65	5	3.29	3	4.48

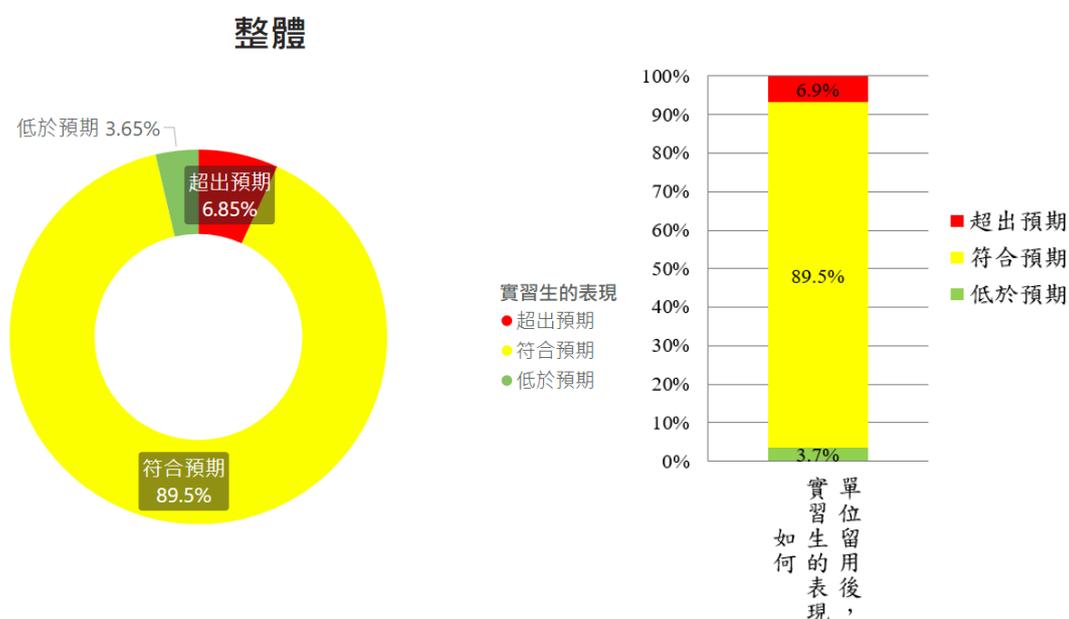


圖 25：整體企業單位留用後，實習生的表現如何分布

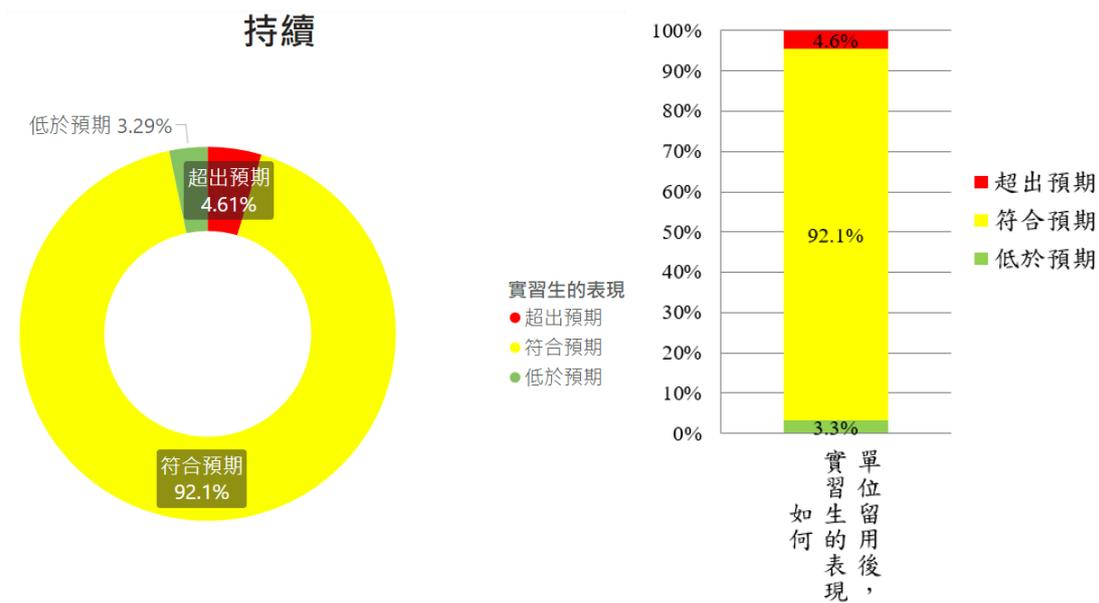


圖 26：持續參與企業單位留用後，實習生的表現如何分布

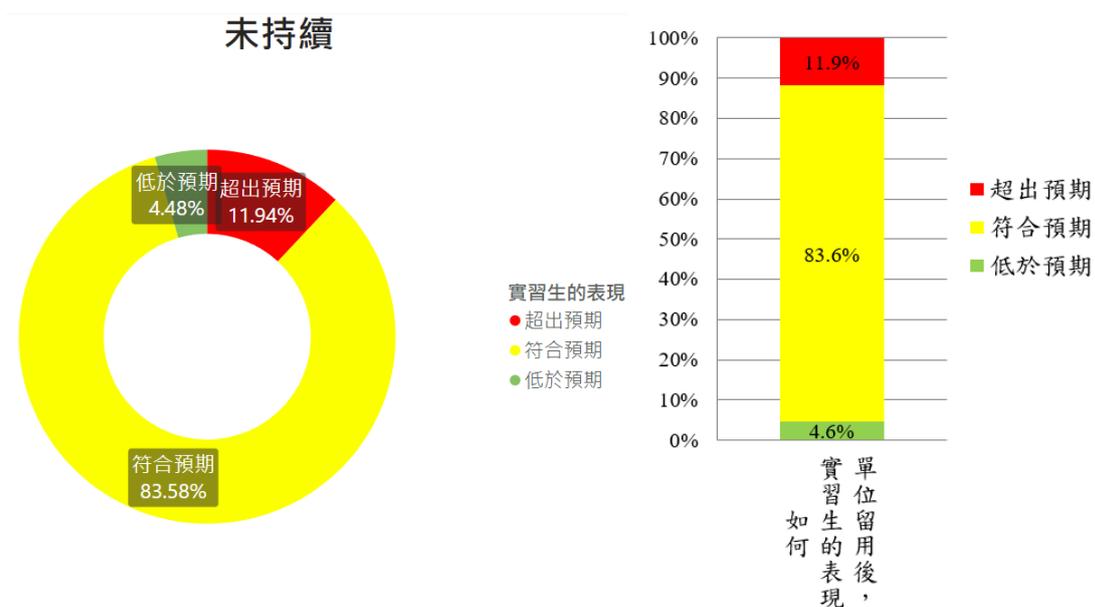


圖 27：未持續參與企業單位留用後，實習生的表現如何分布

#### (四) 參加大港計畫後，不願意留用青年的原因

依據填答不願意留用參與過大港計畫的實習生的單位共 81 家，進行不願意留用原因的分析，由下表可知，總共勾選的次數為 85 次，平均每家勾選了 1.0494 題，分析表中的選項有 4 項，扣除「其他」選項後，最多填答的選項為「流動率太高」。

表 27：單位參加大港計畫後，不願意留用青年的原因複選題分析表

選項	整體 (N=81)			持續 (N=37)			未持續 (N=44)		
	次數 (家)	百分比 (%)	排序	次數 (家)	百分比 (%)	排序	次數 (家)	百分比 (%)	排序
專業或經驗不足	13	15.29%	2	4	10.81%	2	9	18.75%	2
流動率太高	16	18.82%	1	5	13.51%	1	11	22.92%	1
態度不佳	2	2.35%	3	0	0%	3	2	4.17%	3
其他	54	63.53%	-	28	75.68%	-	26	54.17%	-
總和	85	100.00%		37	100.00%		48	100.00%	

註：「其他」此選項之原因如表 27

參加大港計畫後，不願意留用青年的原因	整體	持續	未持續
其他	63.53%	75.68%	54.17%
流動率太高	18.82%	13.51%	22.92%
專業或經驗不足	15.29%	10.81%	18.75%
態度不佳	2.35%	0.00%	4.17%
總計	100.00%	100.00%	100.00%

圖 28 單位參加大港計畫後，不願意留用青年的原因分布

上題中企業填答「其他」的原因，由內容分析可知，有具體說明者共 14 項，並整理於下表：

表 28：單位參加大港計畫後，不願意留用青年之其他原因(N=54)

其他說明內容	持續	未持續	總計
1. 學生須回學校繼續完成學業	8	6	14
2. 學生無意願留任	9	4	13
3. 學生另有職涯規劃	4	3	7
4. 學生要繼續升學	2	5	7
5. 今年第一次參加本計畫	0	1	3
6. 學生要到外縣市讀書，無法留任	2	0	2
7. 不確定之前的媒合狀況	0	1	1
8. 學生本身對我們的產業有認知落差	0	1	1
9. 後續沒有媒合到合適的實習生	0	1	1
10. 尚在實習中	1	0	1
11. 面試談好通知錄取後，學生才告知有其他打工時間衝突拒絕職缺	0	1	1
12. 無相關需求	0	1	1
13. 學生一個月多申請計劃停止	0	1	1
14. 學生想找其他性質的工作	1	0	1

(五) 就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種類型的學生

由下表可知，不論是整體、持續或未持續的企業，皆偏好應屆畢業生為主，且比例皆超過七成。

表 29：就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種類型的學生次數分配表

題項	選項	整體 (N=300)		持續參與 (N=189)		未持續 (N=111)	
		次數 (家)	百分 比(%)	次數 (家)	百分 比(%)	次數 (家)	百分 比(%)
就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種類型的學生	在學生	81	27.00	56	29.63	25	22.52
	應屆畢業生	219	73.00	133	70.37	86	77.48

### 整體

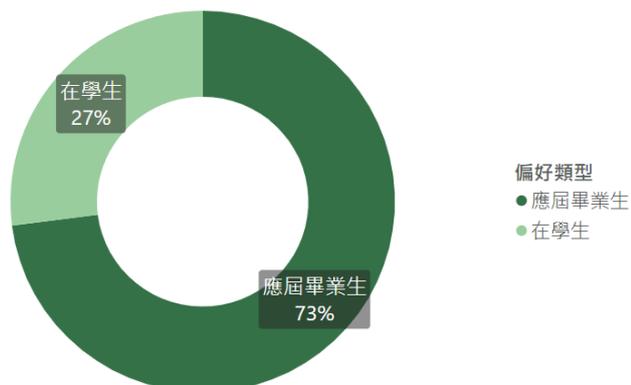


圖 29：整體企業就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種類型的學生分布持續

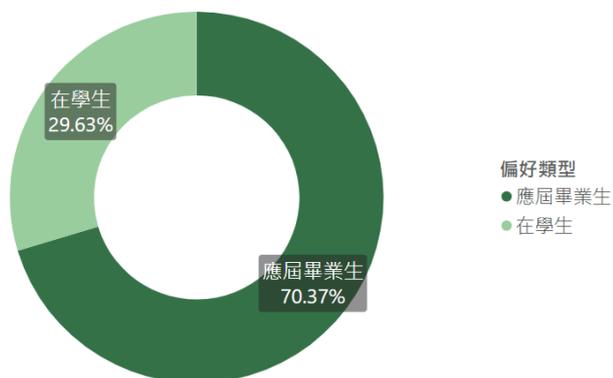


圖 30：持續參與企業就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種類型的學生分布未持續

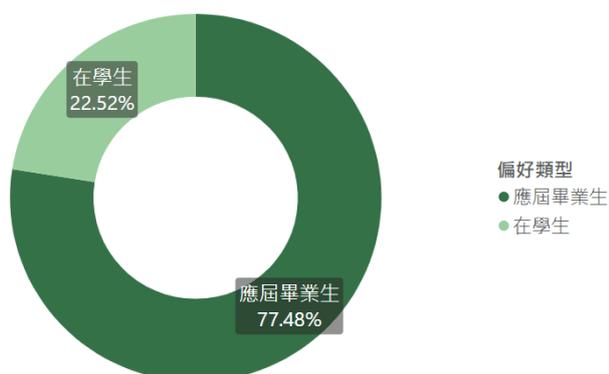


圖 31：未持續參與企業就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種類型的學生分布

(六) 就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種學制的學生

由下表可知，就整體而言偏好國立科大為主（36%），就持續參與的企業而言，雖以國立科大為主（31.22%），但國立大學的比例也不低（28.04%），而就未持續的企業而言，則偏好國立科大為主（44.14%）且比例甚至超過四成。

表 30：就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種學制的學生次數分配表

題項	選項	整體 (N=300)		持續參與 (N=189)		未持續 (N=111)	
		次數 (家)	百分比 (%)	次數 (家)	百分比 (%)	次數 (家)	百分比 (%)
就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種學制的學生	高中/職	11	3.67	7	3.70	4	3.60
	國立大學	83	27.67	53	28.04	30	27.03
	私立大學	35	11.67	26	13.76	9	8.11
	國立科大	108	36.00	59	31.22	49	44.14
	私立科大	63	21.00	44	23.28	19	17.12

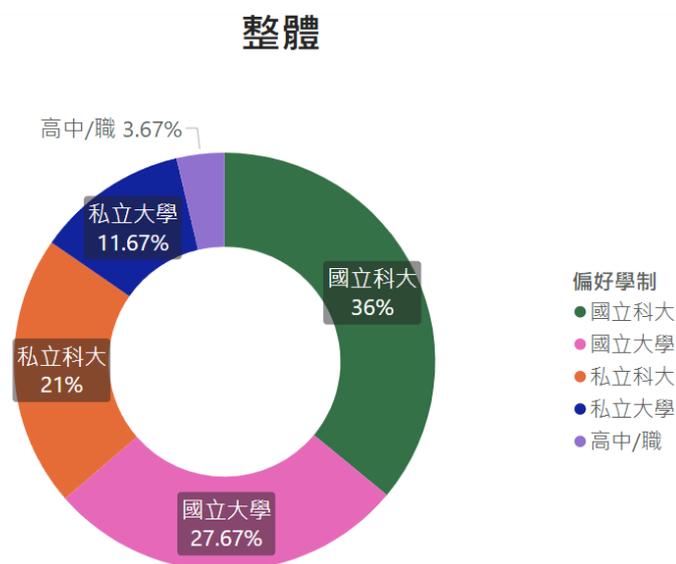


圖 32：整體企業就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種學制的學生分布

### 持續

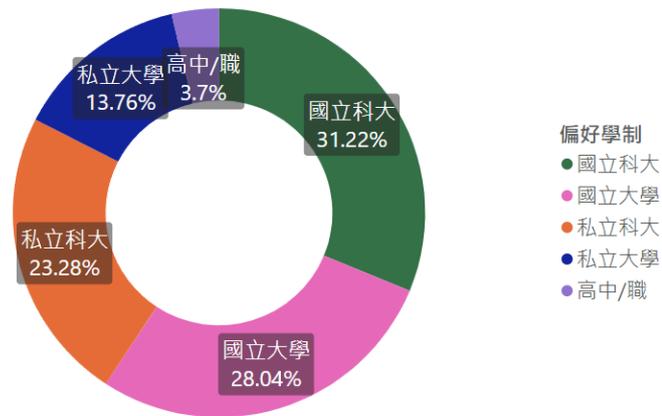


圖 33：持續參與企業就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種學制的學生分布

### 未持續

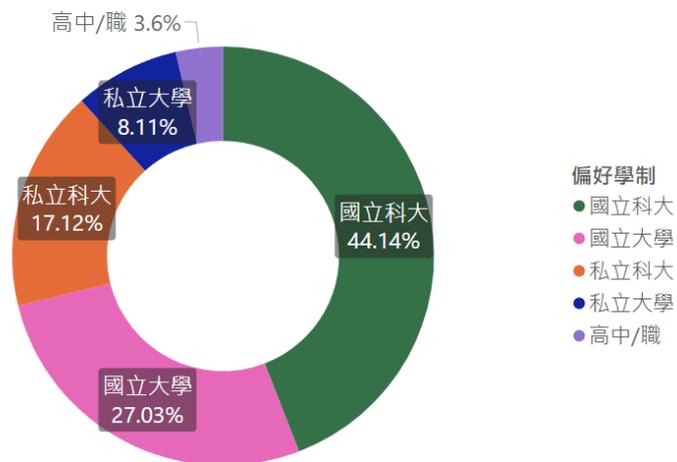


圖 34：未持續參與企業就過去在大港計畫的用人經驗，單位偏好何種學制的學生分布

(七) 單位是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」

由下表可知，就整體與持續參與的企業而言都會願意推薦，且比例超過六成（60.67%與 64.55%），而就未持續參與的企業而言，願意推薦的比例也超過五成（54.06%）。

表 31：單位是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」次數分配表

題項	選項	整體 (N=300)		持續參與 (N=189)		未持續 (N=111)	
		次數 (家)	百分 比(%)	次數 (家)	百分 比(%)	次數 (家)	百分 比(%)
單位是否會推薦 其他企業參與「大 港青年實習媒合 計畫」	非常願意	85	28.33	51	26.98	34	30.63
	願意	182	60.67	122	64.55	60	54.06
	沒意見	31	10.33	15	7.94	16	14.41
	不願意	2	0.67	1	0.53	1	0.90
	非常不願意	0	0	0	0	0	0

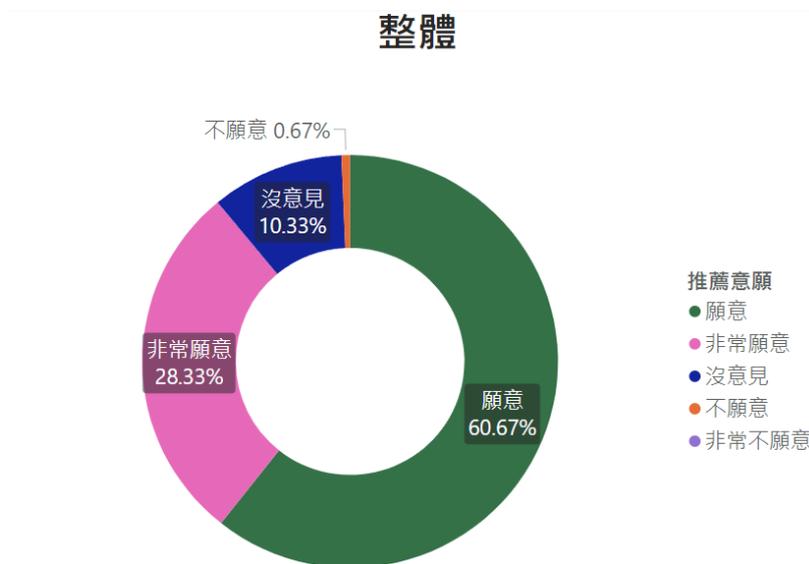


圖 35：整體企業單位是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」分布

## 持續

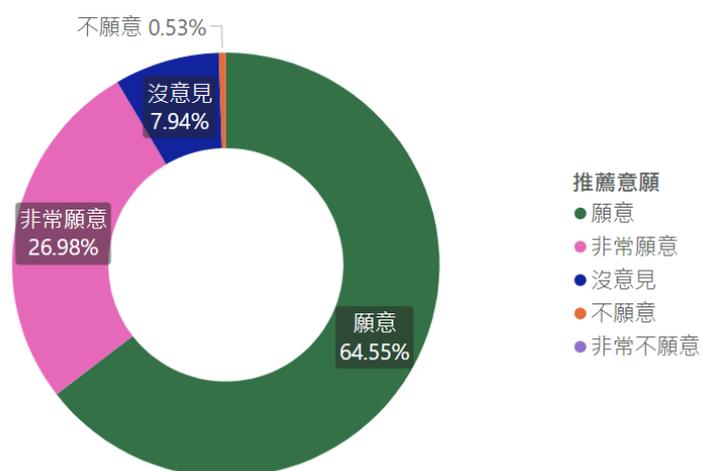


圖 36：持續參與企業單位是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」分布

## 未持續

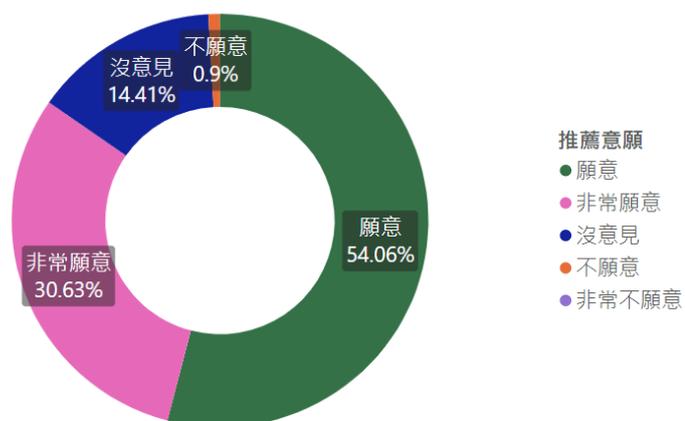


圖 37：未持續參與企業單位是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」分布

## 六、外溢效果

### (一) 單位去年是否有進用實習生(含大港計畫及其他就業實習計畫)

由下表可知，就整體而言去年有進用實習生為 199 家（66.33%）超過六成，沒有進用實習生為 101 家（33.67%），其中持續參與的企業進用的比例甚至超過八成（87.83%），而就未持續參與的企業而言，進用的比例也接近三成（29.73%）。

表 32：單位去年是否有進用實習生次數分配表

題項	選項	整體 (N=300)		持續參與 (N=189)		未持續 (N=111)	
		次數 (家)	百分比 (%)	次數 (家)	百分比 (%)	次數 (家)	百分比 (%)
單位去年是否有進用實習生(含大港計畫及其他就業實習計畫)	是	199	66.33	166	87.83	33	29.73
	否	101	33.67	23	12.17	78	70.27

#### 整體

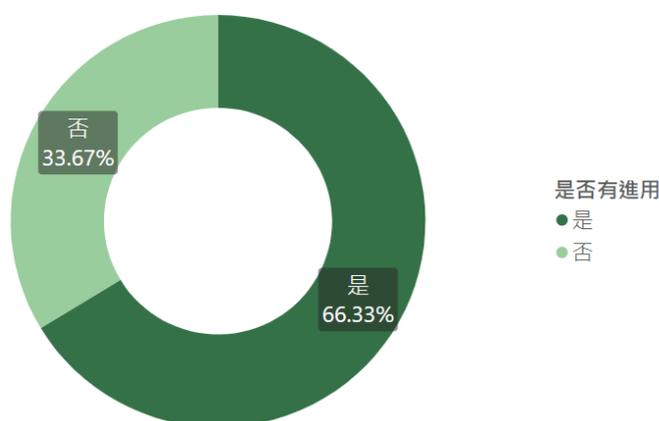


圖 38：整體企業單位去年是否有進用實習生分布

### 持續

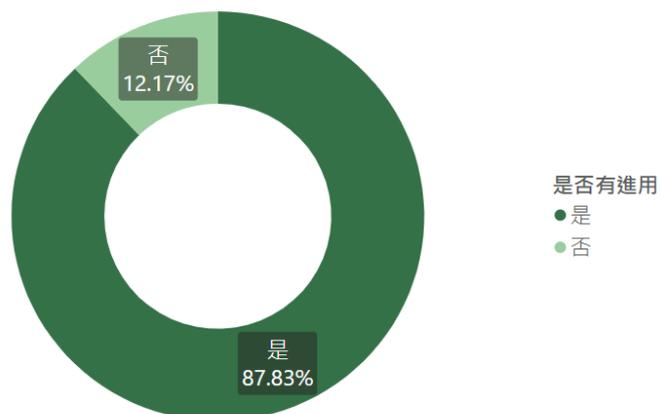


圖 39：持續參與企業單位去年是否有進用實習生分布

### 未持續

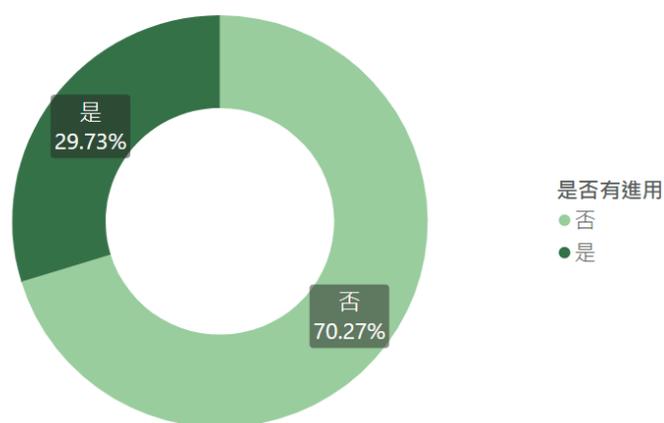


圖 40 未持續參與企業單位去年是否有進用實習生分布

## (二) 單位去年總共進用幾位實習生(含大港計畫及其他就業實習計畫)

依據填答去年有進用實習生的單位共 199 家企業進行分析，由下表可知，不論是整體、持續或非持續三者，皆為進用 5 人以下為主，且比例約占半數。

## (三) 單位去年總共幾位實習生參與大港計畫

依據填答去年有進用實習生的單位共 199 家進行分析，由下表可知，就整體而言，實習生參與大港計畫的人數集中於 5 人以下，比例高達七成（70.35%），就持續參與的企業而言，也集中於 5 人以下，比例超過六成（67.47%），而就非持續參與的企業而言，5 人以下的比例甚至超過八成（84.85%）。

表 33：單位去年實習生進用情況調查次數分配表(N=199)

題項	選項	整體 (N=199)		持續參與 (N=166)		未持續 (N=33)	
		次數 (家)	百分 比(%)	次數 (家)	百分 比(%)	次數 (家)	百分 比(%)
單位去年總共進用 幾位實習生(含大港 計畫及其他就業實 習計畫)	5 人以下	112	56.28	96	57.83	16	48.48
	6-10 人	23	11.56	16	9.64	7	21.21
	11-20 人	37	18.59	30	18.07	7	21.21
	21 人以上	27	13.57	24	14.46	3	9.09
單位去年總共幾位 實習生參與大港計 畫	5 人以下	140	70.35	112	67.47	28	84.85
	6-10 人	28	14.07	25	15.06	3	9.09
	11-20 人	26	13.07	24	14.46	2	6.06
	21 人以上	5	2.51	5	3.01	0	0

去年總共進用幾位實習生(整體)

去年總共幾位實習生參與大港計畫(整體)

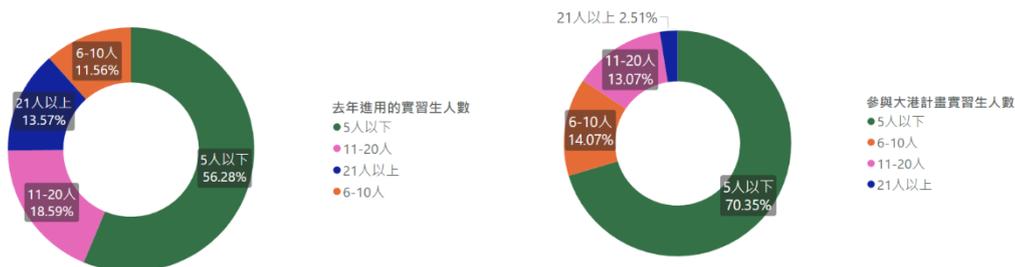


圖 41：整體企業單位去年實習生進用情況調查分布

去年總共進用幾位實習生(持續)

去年總共幾位實習生參與大港計畫(持續)

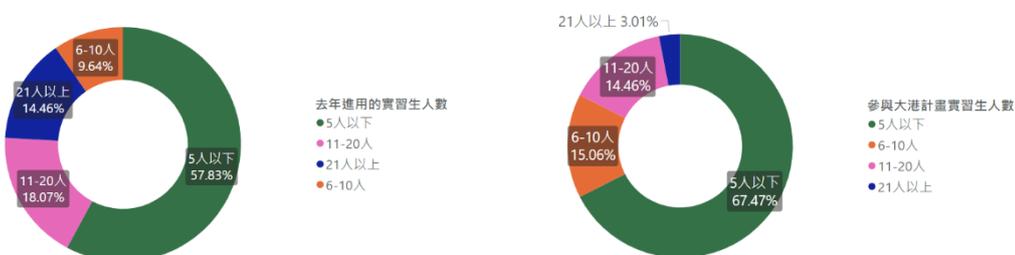


圖 42：持續參與企業單位去年實習生進用情況調查分布

去年總共進用幾位實習生(未持續)

去年總共幾位實習生參與大港計畫(未持續)

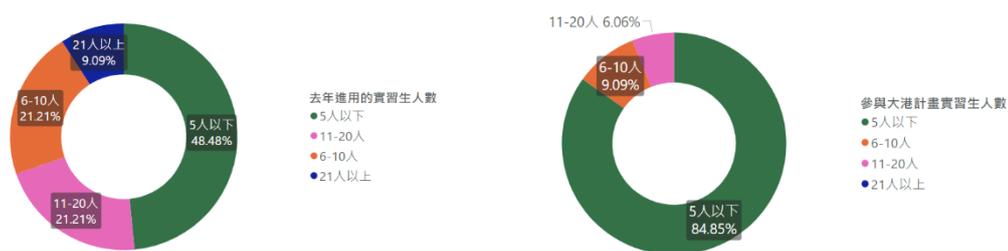


圖 43：未持續參與企業單位去年實習生進用情況調查分布

#### (四) 單位參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願

由下表可知，就整體而言企業填答有增加錄用青年意願為 259 家 (86.33%) 超過八成，其中持續參與的企業增加錄用青年意願的比例甚至超過九成 (92.59%)，而就未持續參與的企業而言，增加錄用的比例也超過七成(75.68%)。

表 34：單位參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願次數分配表(N=300)

題項	選項	整體 (N=300)		持續參與 (N=189)		未持續 (N=111)	
		次數 (家)	百分 比(%)	次數 (家)	百分 比(%)	次數 (家)	百分 比(%)
單位參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願	是	259	86.33	175	92.59	84	75.68
	否	41	13.67	14	7.41	27	24.32

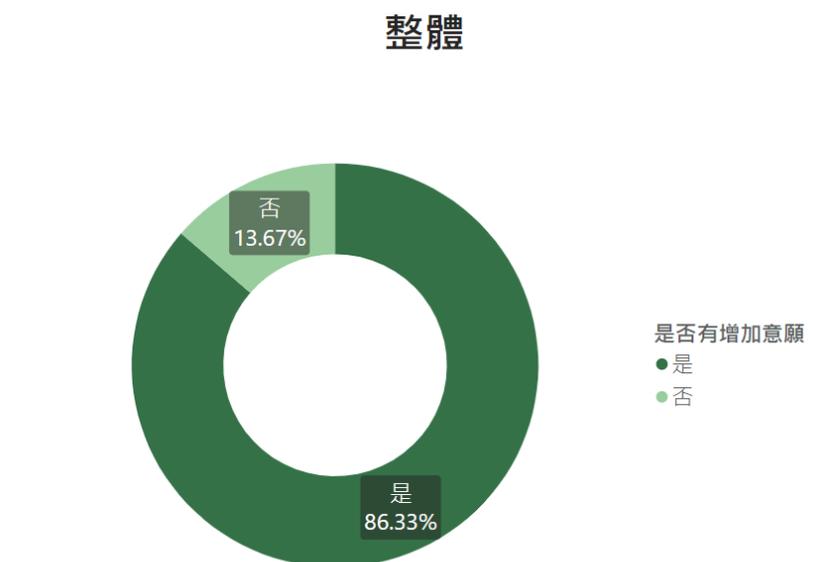


圖 44：整體企業單位參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願分布

### 持續

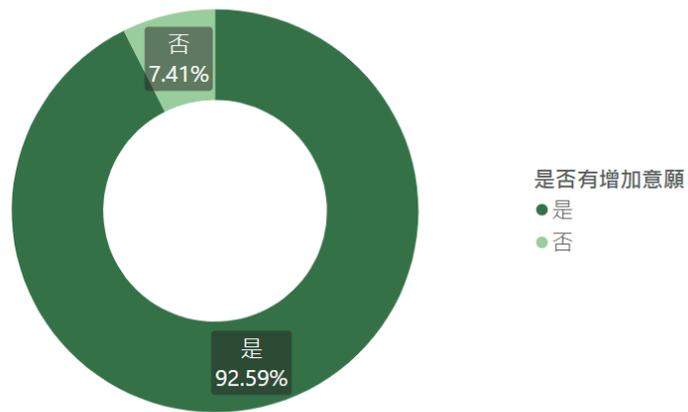


圖 45：持續參與企業單位參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願分布

### 未持續

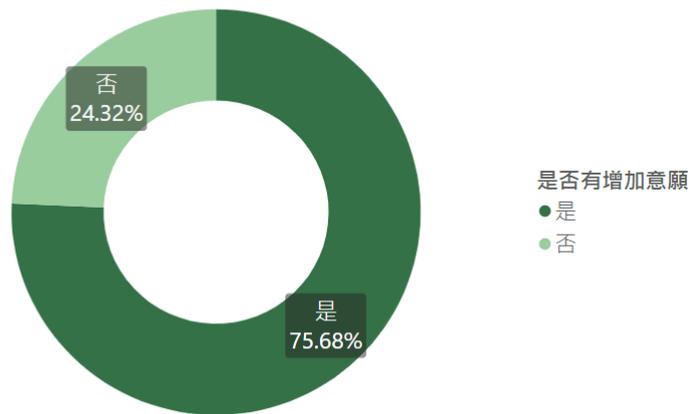


圖 46：未持續參與企業單位參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願分布

### (五) 參加大港計畫後，願意錄用青年的原因

由下表可知，依據填答有增加錄用青年意願的 259 家企業進行分析，總共勾選的次數為 406 次，平均每家勾選了 1.5676 題。分析表中的選項有 4 項，不論是整體、持續與非持續三者，最多填答的選項為「儲備人才」，其次為「業務需求」。

表 35：單位參加大港計畫後，願意錄用青年的原因複選題分析表

選項	整體 (N=259)			持續 (N=175)			未持續 (N=84)		
	次數 (家)	百分比 (%)	排序	次數 (家)	百分比 (%)	排序	次數 (家)	百分比 (%)	排序
業務需求	155	38.18%	2	108	38.43%	2	47	37.60%	2
儲備人才	225	55.42%	1	157	55.87%	1	68	54.40%	1
預算考量	22	5.42%	3	15	5.34%	3	7	5.60%	3
其他	4	0.99%	-	1	0.36%	-	3	2.40%	-
總和	406	100.00%		281	100.00%		125	100.00%	

註：「其他」此選項之原因如表 35

單位參加大港計畫後，願意錄用青年的原因	整體	持續	未持續
儲備人才	55.42%	55.87%	54.40%
業務需求	38.18%	38.43%	37.60%
預算考量	5.42%	5.34%	5.60%

圖 47：單位參加大港計畫後，願意錄用青年的原因分布

上題中企業填答「其他」的原因，由內容分析可知，有具體說明者共 4 項，並整理於下表：

表 36：單位參加大港計畫後，願意錄用青年之其他原因(N=4)

其他說明內容	持續	未持續	總計
1. 表現符合該職務所需能力	1	無	1
2. 年輕有活力	無	1	1
3. 本來就願意錄用青年了	無	1	1
4. 少子化	無	1	1

## (六) 單位參加大港計畫後，不願意錄用青年的原因

由下表可知，依據填答沒有增加錄用青年意願的 41 家企業進行分析，總共勾選的次數為 48 次，平均每家勾選了 1.1707 題。分析表中的選項有 4 項，整體與非持續兩者，最多填答的選項為「流動率太高」，其次為「專業或經驗不足」，而持續的企業，則為「流動率太高」與「專業或經驗不足」填答較多。

表 37：單位參加大港計畫後，不願意錄用青年的原因複選題分析表

選項	整體 (N=41)			持續 (N=14)			未持續 (N=27)		
	次數 (家)	百分比 (%)	排序	次數 (家)	百分比 (%)	排序	次數 (家)	百分比 (%)	排序
專業或經驗不足	15	31.25%	2	4	28.57%	1	11	32.35%	2
流動率太高	16	33.33%	1	4	28.57%	1	12	35.29%	1
態度不佳	4	8.33%	3	0	0%	3	4	11.76%	3
其他	13	27.08%	-	6	42.86%	-	7	20.59%	-
總和	48	100.00%		14	100.00%		34	100.00%	

註：「其他」此選項之原因如表 37

單位參加大港計畫後，不願意錄用青年的原因	總計	持續	未持續
流動率太高	33.33%	28.57%	35.29%
專業或經驗不足	31.25%	28.57%	32.35%
態度不佳	8.33%	0.00%	11.76%

圖 48：單位參加大港計畫後，不願意錄用青年的原因分布

上題中企業填答「其他」的原因，由內容分析可知，有具體說明者共 12 項，並整理於下表：

表 38：單位參加大港計畫後，不願意錄用青年之其他原因(N=13)

其他說明內容	持續	未持續	總計
1. 公司本來就會優先錄選在學生或應屆畢業生培養人才	1	無	1
2. 沒有不願意錄用，只是會先以最需要用錢的青年	1	無	1
3. 麻煩	1	無	1

其他說明內容	持續	未持續	總計
4. 沒有職缺	1	無	1
5. 學生要努力讀書，無法來	1	無	1
6. 對方沒意願	1	無	1
7. 目前無需求	無	2	2
8. 學生心性未定，培養成本太高	無	1	1
9. 無(康正旅館股份有限公司)	無	1	1
10. 無擴編，因此無需增加人才	無	1	1
11. 沒有媒合到合適的實習生	無	1	1
12. 投遞職缺不符需求	無	1	1

(七) 整體而言相較於去年，單位今年員工數是否有增加

由下表可知，就整體與持續兩者而言，員工數有增加的比例超過五成，而非持續則未達五成。

表 39：整體而言相較於去年，單位今年員工數是否有增加次數分配表

題項	選項	整體 (N=300)		持續參與 (N=189)		未持續 (N=111)	
		次數 (家)	百分比 (%)	次數 (家)	百分比 (%)	次數 (家)	百分比 (%)
整體而言相較於去年，單位今年員工數是否有增加	是	154	51.33	101	53.44	53	47.75
	否	146	48.67	88	46.56	58	52.25

整體

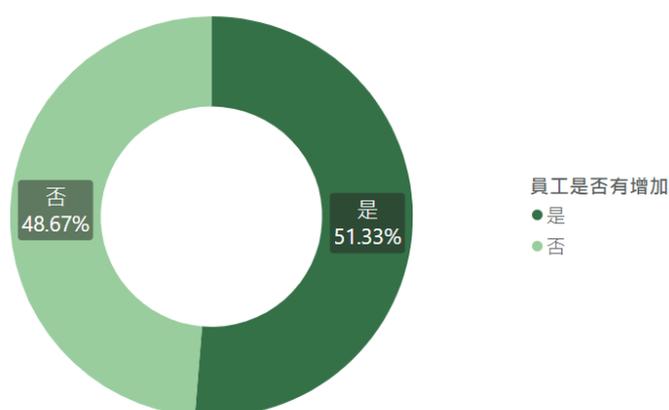


圖 49：整體企業整體而言相較於去年，單位今年員工數是否有增加分佈

### 持續

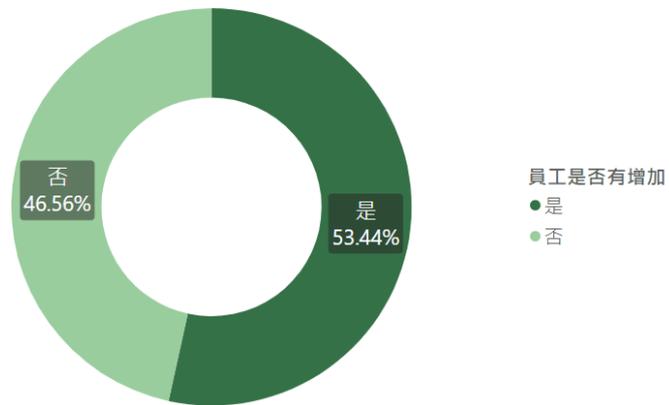


圖 50：持續參與企業整體而言相較於去年，單位今年員工數是否有增加分布

### 未持續

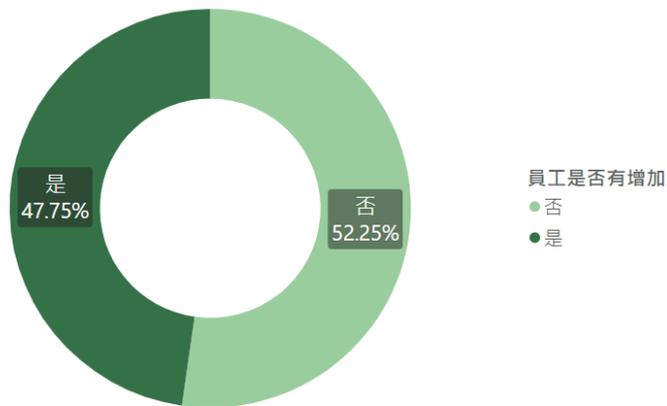


圖 51：未持續參與企業整體而言相較於去年，單位今年員工數是否有增加分布

(八) 今年員工數增加的百分比

依據填答今年員工數有增加的單位共 154 家進行分析，由下表可知，不論是整體、持續或非持續三者，增加比例皆以 5% 以下為主，且都超過五成。

表 40：單位今年員工數增加的百分比次數分配表(N=154)

題項	選項	整體 (N=154)		持續參與 (N=101)		未持續 (N=53)	
		次數 (家)	百分比 (%)	次數 (家)	百分比 (%)	次數 (家)	百分比 (%)
單位今年員工數增加的百分比	5%以下	98	63.64	69	68.32	29	54.72
	6%-10%	41	26.62	23	22.77	18	33.96
	11%-20%	7	4.55	5	4.95	2	3.77
	21%以上	8	5.19	4	3.96	4	7.55

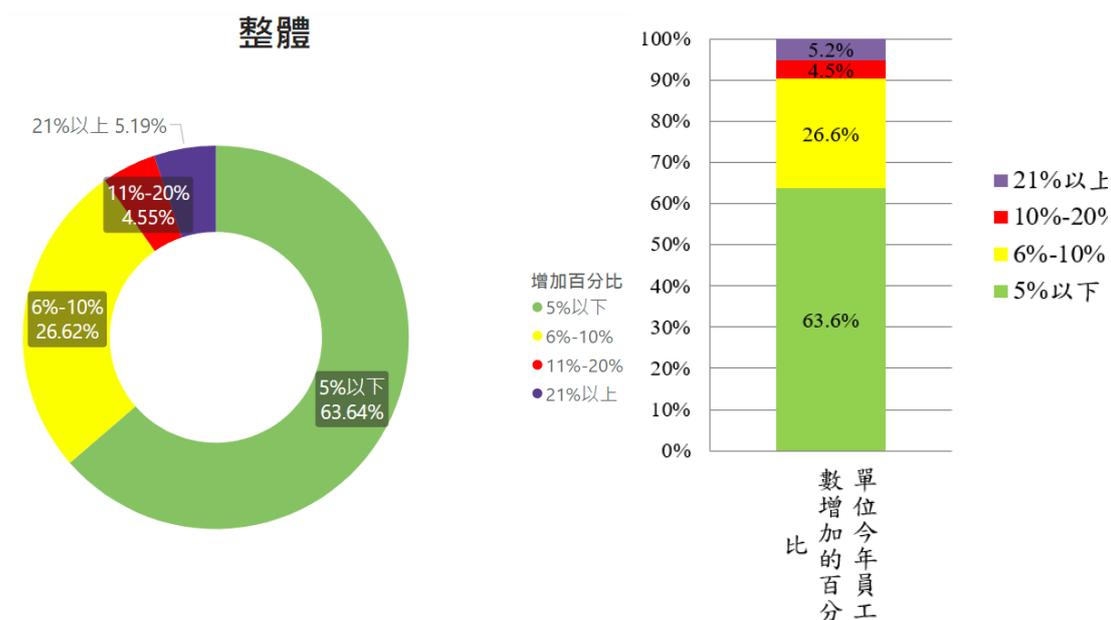


圖 52：整體企業單位今年員工數增加的百分比分布

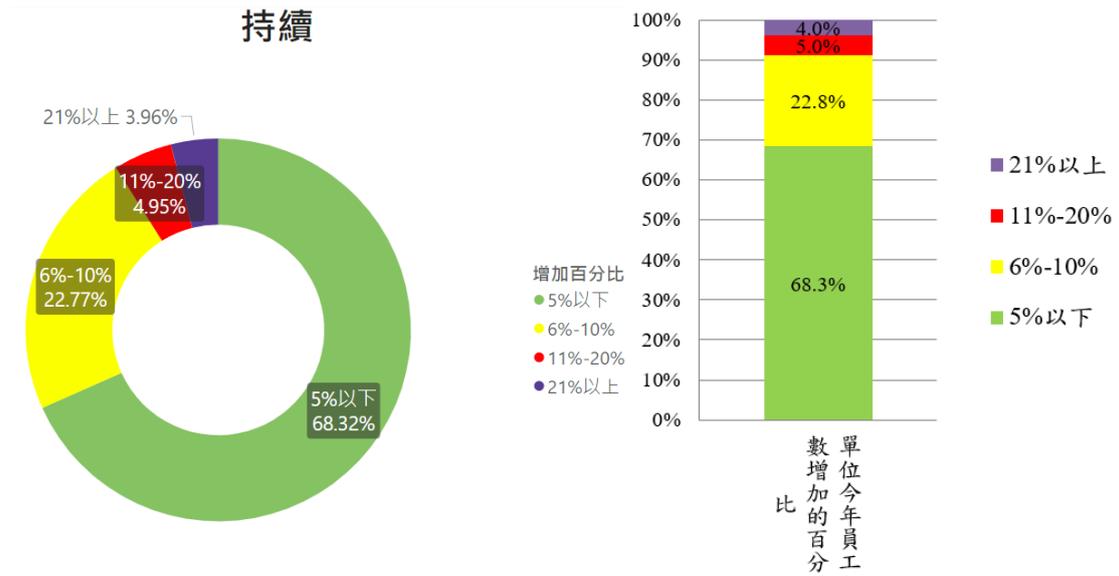


圖 53：持續參與企業單位今年員工數增加的百分比分布

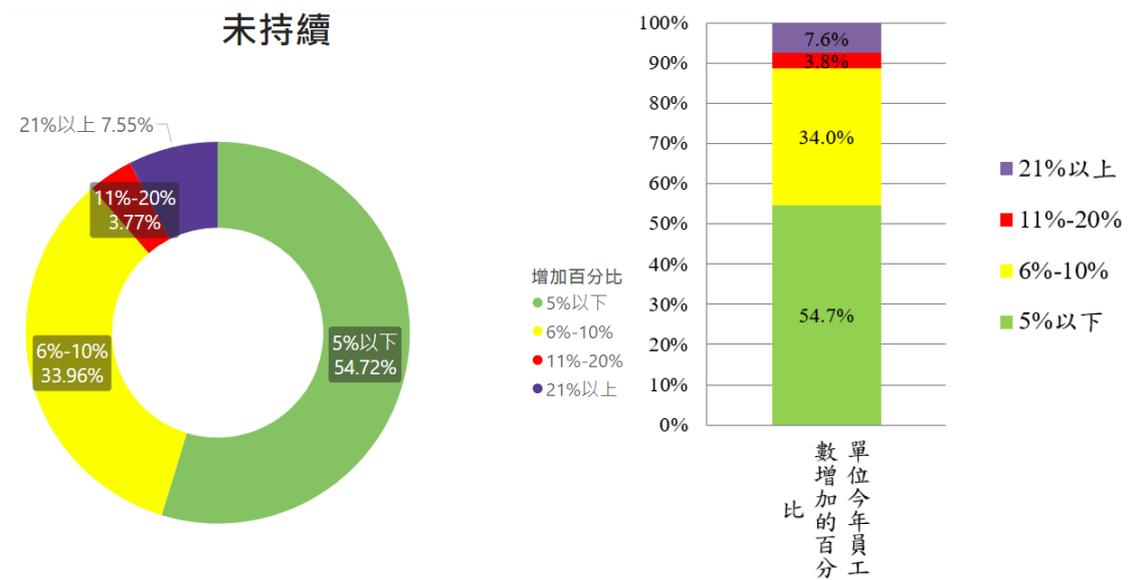


圖 54：未持續參與企業單位今年員工數增加的百分比分布

### (九) 外溢效果同意度

由下表可知，外溢效果的同意度上，就整體與持續兩者而言，同意度較高的為「您認為參與大港計畫會『獲得政府的支持』」，其次為「您認為參與大港計畫會讓企業帶來『社會責任感』」，而就非持續而言，同意度較高的為「您認為大港計畫會『對地方發展有所幫助』」，其次為「您認為參與大港計畫會『獲得政府的支持』」。

表 41：外溢效果描述統計分析表

題項	整體(N=300)			持續(N=189)			未持續(N=111)		
	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序	平均數	標準差	排序
9. 您認為參與大港計畫會給企業帶來「品牌形象」的提升	4.01	0.73	6	4.05	0.71	5	3.95	0.76	8
10. 您認為參與大港計畫會讓企業帶來「社會責任感」	4.09	0.71	2	4.13	0.68	2	4.03	0.76	5
11. 您認為參與大港計畫會給企業帶來「員工管理能力」的增進	3.85	0.81	10	3.86	0.85	10	3.82	0.74	10
12. 您認為參與大港計畫會為企業「培養潛在人才減少招聘風險」	3.97	0.75	9	4.04	0.75	6	3.85	0.75	9
13. 您認為參與大港計畫會「獲得政府的支持」	4.17	0.68	1	4.22	0.66	1	4.09	0.71	2
14. 您認為參與大港計畫會「增加與學校的連結」	4.08	0.72	3	4.10	0.68	3	4.05	0.80	3
15. 您認為大港計畫會「有助於高雄市的人才吸引」	4.05	0.70	5	4.06	0.69	4	4.05	0.73	3
16. 您認為大港計畫會「有助於將青年留在高雄發展」	4.01	0.73	6	4.01	0.72	8	4.01	0.76	7
17. 您認為大港計畫會「對地方發展有所幫助」	4.06	0.70	4	4.04	0.69	6	4.11	0.72	1
18. 您認為大港計畫會「對城市形象有所提升」	4.00	0.74	8	3.98	0.71	9	4.03	0.79	5

## 七、 相關性交叉分析

本次調查結果，特別以 Pearson 卡方獨立性檢定，分析兩組類別變數的關聯性。在表 42 相關性交叉分析總表中，列出各變數間兩兩之間的交互關係；顯著性值若小於 0.05，則表示兩變數間具相關性。

分類變數包括持續/未持續、企業所屬行業、企業規模、是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生、留用後實習生的表現、偏好何種類型的學生、偏好何種學制的學生、是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」、單位去年是否有進用實習生、是否有增加錄用青年的意願、今年員工是否有增加、單位今年員工增加的百分比等 12 個變數，其分類變數中持續/未持續、企業所屬行業、是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生、偏好何種類型的學生、偏好何種學制的學生、是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」、單位去年是否有進用實習生、是否有增加錄用青年的意願、今年員工是否有增加等群組間不存在大小關係；另一類為排序的變數，如企業規模、留用後實習生的表現、單位今年員工增加的百分比等群組間有大小關係。

卡方檢定後發現，針對【持續/未持續】與【企業規模】、【是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生】、【單位去年是否有進用實習生】以及【參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願】有顯著相關性，顯示【持續】或【未持續】，其【企業規模】、【是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生】、【單位去年是否有進用實習生】與【參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願】有顯著的差異。

卡方檢定後發現，【企業所屬行業】與【企業規模】、【過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種學制的學生】、【是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」】、【參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願】以及【單位今年員工增加的百分比】，皆具顯著相關性。

卡方檢定後發現，【企業規模】與【是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生】、【留用後，實習生的表現】、【單位去年是否有進用實習生】、【參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願】以及【單位今年員工增加的百分比】，皆具顯著相關性。

表 42：相關性交叉分析總表

		持續 未持續	企業 所屬 行業	企業規 模	是否有 留用過 任何參 與過大 港計畫 的實習 生	留用 後， 實習 生的 表現	過去在 大港計 畫的用 人經 驗，偏 好何種 類型的 學生	過去在 大港計 畫的用 人經 驗，偏 好何種 學制的 學生	是否會推 薦其他企 業參與 「大港青 年實習媒 合計畫」	單位去 年是否 有進用 實習生	參與大 港計畫 後，是 否有增 加錄用 青年的 意願	整體而 言相較 於去年，貴 單位今 年員工 是否有 增加	單位今 年員工 增加的 百分比
持續/ 未持續	卡方值	1	22.501	11.711	14.281	4.210	1.792	6.452	4.583	105.706	16.962	0.907	3.612
	p 值		0.069	0.020	0.000	0.122	0.181	0.168	0.205	0.000	0.000	0.341	0.307
	個數	300	300	300	300	219	300	300	300	300	300	300	154
企業所 屬行業	卡方值		1	147.169	17.201	37.463	19.331	99.752	63.925	13.277	30.601	13.682	58.806
	p 值			0.000	0.246	0.109	0.153	0.000	0.016	0.505	0.006	0.474	0.044
	個數		300	300	300	219	300	300	300	300	300	300	154
企業規 模	卡方值			1	14.187	22.358	1.790	21.389	8.965	28.866	16.230	4.215	23.359
	p 值				0.007	0.004	0.774	0.164	0.706	0.000	0.003	0.378	0.025
	個數			300	300	219	300	300	300	300	300	300	154

針對上表相關性交叉分析結果有顯著的項目，進行說明：

## (一) 概述

### 1. 持續/未持續企業的交叉分析結果

- (1) 持續參與的企業多為大規模企業「501人(含)以上」，而未持續的企業則以小規模企業「10人(含)以下」為主。
- (2) 不論企業是否持續參與，大多數企業均留用參與大港計畫的實習生，持續參與的企業留用 80.4%，而未持續的企業則為 60.4%。
- (3) 持續參與的企業在去年進用實習生的比例顯著高於未持續參與的企業，持續參與的企業進用 87.8%，而未持續參與的企業進用 29.7%。
- (4) 持續參與的企業在參與計畫後增加錄用青年的意願更強烈，持續參與的企業增加 92.6%，而未持續參與的企業增加 75.7%。

## 2. 企業所屬行業的交叉分析結果

- (1) 「製造業」以「501人(含)以上」較多，而「住宿及餐飲業」以「51-200人」較多。
- (2) 「製造業」偏好「國立科大」的實習生 52.3%，而「住宿及餐飲業」偏好「私立科大」的實習生 40.9%
- (3) 「製造業」、「批發及零售業」與「住宿及餐飲業」的推薦意願均超過九成。
- (4) 「製造業」與「住宿及餐飲業」增加錄用青年意願均超過九成。
- (5) 單位今年員工增加的百分比集中在「5%以下」及「6%-10%」為主，且「製造業」與「住宿及餐飲業」增加比例超過九成。

## 3. 企業規模的交叉分析結果

- (1) 不論企業規模皆有留用過參與過大港計畫的實習生，且大規模企業「501人(含)以上」留用 88.7%較高。
- (2) 不論企業規模留用後的實習生表現，「超出預期」+「符合預期」皆超過九成。
- (3) 去年進用實習生，以企業規模為「201-500人」為 83.8%及「501人(含)以上」為 83.9%進用的比例較高。
- (4) 增加錄用青年的意願，以企業規模為「51-200人」增加 94.3%、「201-500人」增加 97.3%及「501人(含)以上」增加 90.3%的比例較高。
- (5) 單位今年員工增加的百分比，
- (6) 單位今年員工增加的百分比集中在「5%以下」為主，且企業規模為「51-200人」增加比例 88.9%較高。

針對上述結論，進行彙整如下表所示：

表 43：相關性交叉分析有顯著項目彙整說明

項目	企業規模	是否有留用	留用後的表現	偏好學制	推薦其他企業參與	去年是否進用	增加錄用青年的意願	單位今年員工增加的百分比
持續/ 未持續	持續為大規模企業 「501 人(含)以上」 未持續為小規模企業 「10 人(含)以下」	持續留用 80.4% 未持續留用 60.4%				持續進用 87.8% 未持續進用 29.7%	持續增加 92.6% 未持續增加 75.7%	
企業 所屬 行業	「製造業」以「501 人(含)以上」較多 「住宿及餐飲業」以「51-200 人」較多			「製造業」偏好 「國立科大」 52.3% 「住宿及餐飲業」偏好 「私立科大」40.9%	「製造業」 「批發及零售業」 「住宿及餐飲業」 推薦意願超過九成		「製造業」、「住宿及餐飲業」等增加超過九成	增加「5%以下」及「6%-10%」為主，其中「製造業」、「住宿及餐飲業」中增加超過九成
企業 規模		「501 人(含)以上」留用 88.7%	「超出預期」+ 「符合預期」皆 超過九成			「201-500 人」進用 83.8% 「501 人(含)以上」 進用 83.9%	「51-200 人」增加 94.3% 「201-500 人」增加 97.3% 「501 人(含)以上」增加 90.3%	增加「5%以下」為主，其中「51-200 人」為 88.9%

## (二) 與持續/未持續與相關變數之分析

### 1. 持續/未持續與企業所屬行業

就整體而言，行業別以「製造業」與「住宿及餐飲業」的比例較多，就持續而言，以「住宿及餐飲業」的比例較多；就非持續而言，以「製造業」的比例較多。

表 44：持續/未持續與企業所屬行業之交叉列表

企業所屬行業	數值	整體	持續/未持續	
			持續	未持續
農、林、漁、牧業	計數	5	4	1
	百分比	1.7%	2.1%	0.9%
製造業	計數	65	40	25
	百分比	21.7%	21.2%	22.5%
用水供應及汙染整治業	計數	1	1	0
	百分比	0.3%	0.5%	0%
營建工程業	計數	7	4	3
	百分比	2.3%	2.1%	2.7%
批發及零售業	計數	31	18	13
	百分比	10.3%	9.5%	11.7%
運輸及倉儲業	計數	4	3	1
	百分比	1.3%	1.6%	0.9%
住宿及餐飲業	計數	66	51	15
	百分比	22.0%	27.0%	13.5%
出版影音及資通訊業	計數	7	2	5
	百分比	2.3%	1.1%	4.5%
金融及保險業	計數	2	2	0
	百分比	0.7%	1.1%	0%
不動產業	計數	5	4	1
	百分比	1.7%	2.1%	0.9%
專業、科學及技術服務業	計數	38	19	19
	百分比	12.7%	10.1%	17.1%
教育業	計數	7	5	2
	百分比	2.3%	2.6%	1.8%
醫療保健及社會工作服務業	計數	9	2	7
	百分比	3.0%	1.1%	6.3%
藝術、娛樂及休閒服務業	計數	23	15	8
	百分比	7.7%	7.9%	7.2%
其他	計數	30	19	11
	百分比	10.0%	10.1%	9.9%
總計		300	189	111

## 2. 持續/未持續與企業規模

經獨立性卡方檢定顯示，兩者具顯著相關 ( $p < 0.05$ )。就整體與非持續兩者，企業規模集中於 10 人(含)以下為主，而持續則為 501 人(含)以上為主。

表 45：持續/未持續與企業規模之交叉列表

企業規模	數值	整體	持續/未持續	
			持續	未持續
10 人(含)以下	計數	86	42	44
	百分比	28.7%	22.2%	39.6%
11-50 人	計數	62	41	21
	百分比	20.7%	21.7%	18.9%
51-200 人	計數	53	34	19
	百分比	17.7%	18.0%	17.1%
201-500 人	計數	37	27	10
	百分比	12.3%	14.3%	9.0%
501 人(含)以上	計數	62	45	17
	百分比	20.7%	23.8%	15.3%
總計		300	189	111

## 3. 持續/未持續與是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生

經獨立性卡方檢定顯示，兩者具顯著相關 ( $p < 0.05$ )。不論是整體、持續或非持續三者，皆以有留用過於大港計畫的實習生為主。

表 46：持續/未持續與是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生之交叉列表

是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生	數值	整體	持續/未持續	
			持續	未持續
是	計數	219	152	67
	百分比	73.0%	80.4%	60.4%
否	計數	81	37	44
	百分比	27.0%	19.6%	39.6%
總計		300	189	111

#### 4. 持續/未持續與留用後，實習生的表現

不論是整體、持續或非持續三者，皆以符合預期為主，且比例都超過八成，其中持續甚至高達九成。

表 47：持續/未持續與留用後，實習生的表現之交叉列表

留用後，實習生的表現	數值	整體	持續/未持續	
			持續	未持續
超出預期	計數	15	7	8
	百分比	6.8%	4.6%	11.9%
符合預期	計數	196	140	56
	百分比	89.5%	92.1%	83.6%
低於預期	計數	8	5	3
	百分比	3.7%	3.3%	4.5%
總計		219	152	67

#### 5. 持續/未持續與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種類型的學生

不論是整體、持續或非持續三者，皆偏好應屆畢業生為主，且比例都超過七成。

表 48：持續/未持續與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種類型的學生之交叉列表

過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種類型的學生	數值	整體	持續/未持續	
			持續	未持續
在學生	計數	81	56	25
	百分比	27.0%	29.6%	22.5%
應屆畢業生	計數	219	133	86
	百分比	73.0%	70.4%	77.5%
總計		300	189	111

## 6. 持續/未持續與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種學制的學生

過去在大港計畫的用人經驗，不論是整體、持續或非持續三者，學制的偏好皆以「國立科大」為主。

表 49：持續/未持續與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種學制的學生之交叉列表

過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種學制的學生	數值	整體	持續/未持續	
			持續	未持續
高中/職	計數	11	7	4
	百分比	3.7%	3.7%	3.6%
國立大學	計數	83	53	30
	百分比	27.7%	28.0%	27.0%
私立大學	計數	35	26	9
	百分比	11.7%	13.8%	8.1%
國立科大	計數	108	59	49
	百分比	36.0%	31.2%	44.1%
私立科大	計數	63	44	19
	百分比	21.0%	23.3%	17.1%
總計		300	189	111

## 7. 持續/未持續與是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」

不論是整體、持續或非持續三者，非常願意及願意推薦的比例皆超過八成，其中持續的企業甚至高達九成。

表 50：持續/未持續與是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」之交叉列表

是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」	數值	整體	持續/未持續	
			持續	未持續
非常願意	計數	85	51	34
	百分比	28.3%	27.0%	30.6%
願意	計數	182	122	60
	百分比	60.7%	64.6%	54.1%
沒意見	計數	31	15	16
	百分比	10.3%	7.9%	14.4%
不願意	計數	2	1	1
	百分比	0.7%	0.5%	0.9%
總計		300	189	111

註：「非常不願意」此選項無人填答

#### 8. 持續/未持續與單位去年是否有進用實習生

經獨立性卡方檢定顯示，兩者具顯著相關 ( $p < 0.05$ )。就整體與持續而言，以有進用實習生的比例為主，其中持續參與的企業進用比例高達八成。

表 51：持續/未持續與單位去年是否有進用實習生之交叉列表

單位去年是否有進用實習生	數值	整體	持續/未持續	
			持續	未持續
是	計數	199	166	33
	百分比	66.3%	87.8%	29.7%
否	計數	101	23	78
	百分比	33.7%	12.2%	70.3%
總計		300	189	111

### 9. 持續/未持續與參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願

經獨立性卡方檢定顯示，兩者具顯著相關 ( $p < 0.05$ )。不論是整體、持續或非持續三者，有增加錄用青年的意願的比例皆超過七成，其中持續的企業甚至高達九成。

表 52：持續/未持續與參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願之交叉列表

參與大港計畫後， 是否有增加錄用青 年的意願	數值	整體	持續/未持續	
			持續	未持續
是	計數	259	175	84
	百分比	86.3%	92.6%	75.7%
否	計數	41	14	27
	百分比	13.7%	7.4%	24.3%
總計		300	189	111

### 10. 持續/未持續與整體而言相較於去年，貴單位今年員工是否有增加

在今年員工「有」增加的企業中，就整體與持續而言，員工有增加的比例皆超過五成，而未持續參與的企業則未超過五成。

表 53：持續/未持續與整體而言相較於去年，貴單位今年員工是否有增加之交叉列表

整體而言相較於去 年，貴單位今年員 工是否有增加	數值	整體	持續/未持續	
			持續	未持續
是	計數	154	101	53
	百分比	51.3%	53.4%	47.7%
否	計數	146	88	58
	百分比	48.7%	46.6%	52.3%
總計		300	189	111

## 11. 持續/未持續與單位今年員工增加的百分比

在今年員工增加的百分比，不論是整體、持續或非持續三者，皆以「5%以下」為主。

表 54：持續/未持續與單位今年員工增加的百分比之交叉列表

單位今年員工增加的百分比	數值	整體	持續/未持續	
			持續	未持續
5%以下	計數	98	69	29
	百分比	63.6%	68.3%	54.7%
6%-10%	計數	41	23	18
	百分比	26.6%	22.8%	34.0%
11%-20%	計數	7	5	2
	百分比	4.5%	5.0%	3.8%
21%以上	計數	8	4	4
	百分比	5.2%	4.0%	7.5%
總計		154	101	53

### (三) 與企業所屬行業相關之變數

#### 1. 企業所屬行業與企業規模

經獨立性卡方檢定顯示，兩者具顯著相關 ( $p < 0.05$ )。就整體而言，企業規模集中「10人(含)以下」為主，其中在「製造業」的規模以「501人(含)以上」較多，而在「住宿及餐飲業」的規模以「51-200人」較多。

表 55：企業所屬行業與企業規模之交叉列表

企業規模	數值	整體	企業所屬行業														
			農、林、漁、牧業	製造業	用水供應及污染整治業	營建工程業	批發及零售業	運輸及倉儲業	住宿及餐飲業	出版、影音及資訊業	金融及保險業	不動產業	專業、科學及技術服務業	教育業	醫療保健及社會工作服務業	藝術、娛樂及休閒服務業	其他
10人(含)以下	計數	86	2	4	-	1	8	-	9	6	-	2	21	2	2	17	12
	百分比	28.7%	40.0%	6.2%	-	14.3%	25.8%	-	13.6%	85.7%	-	40.0%	55.3%	28.6%	22.2%	73.9%	40.0%
11-50人	計數	62	3	10	-	-	9	2	10	-	-	3	8	1	3	2	11
	百分比	20.7%	60.0%	15.4%	-	-	29.0%	50.0%	15.2%	-	-	60.0%	21.1%	14.3%	33.3%	8.7%	36.7%
51-200人	計數	53	-	12	-	3	7	-	22	-	-	-	4	1	1	1	2
	百分比	17.7%	-	18.5%	-	42.9%	22.6%	-	33.3%	-	-	-	10.5%	14.3%	11.1%	4.3%	6.7%
201-500人	計數	37	-	16	-	1	3	-	9	-	-	-	2	2	-	-	4
	百分比	12.3%	-	24.6%	-	14.3%	9.7%	-	13.6%	-	-	-	5.3%	28.6%	-	-	13.3%
501人(含)以上	計數	62	-	23	1	2	4	2	16	1	2	-	3	1	3	3	1
	百分比	20.7%	-	35.4%	100.0%	28.6%	12.9%	50.0%	24.2%	14.3%	100.0%	-	7.9%	14.3%	33.3%	13.0%	3.3%
總計		300	5	65	1	7	31	4	66	7	2	5	38	7	9	23	30

## 2. 企業所屬行業與是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生

就整體而言，超過七成的企業「有」留用過任何參與過大港計畫的實習生，其中在「製造業」的比例高達八成，而在「住宿及餐飲業」的比例也高達八成。

表 56：企業所屬行業與是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生之交叉列表

是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生	數值	整體	企業所屬行業														
			農、林、漁、牧業	製造業	用水供應及污染整治業	營建工程業	批發及零售業	運輸及倉儲業	住宿及餐飲業	出版、影音及資訊通訊業	金融及保險業	不動產業	專業、科學及技術服務業	教育業	醫療保健及社會工作服務業	藝術、娛樂及休閒服務業	其他
是	計數	219	3	53	1	5	20	2	54	4	2	3	24	5	7	19	17
	百分比	73.0%	60.0%	81.5%	100.0%	71.4%	64.5%	50.0%	81.8%	57.1%	100.0%	60.0%	63.2%	71.4%	77.8%	82.6%	56.7%
否	計數	81	2	12	-	2	11	2	12	3	-	2	14	2	2	4	13
	百分比	27.0%	40.0%	18.5%	-	28.6%	35.5%	50.0%	18.2%	42.9%	-	40.0%	36.8%	28.6%	22.2%	17.4%	43.3%
總計		300	5	65	1	7	31	4	66	7	2	5	38	7	9	23	30

### 3. 企業所屬行業與留用後，實習生的表現

就整體而言，留用後，實習生的表現「超出預期」與「符合預期」超過九成，其中在「製造業」的比例超過九成，而在「住宿及餐飲業」的比例甚至為百分百。

表 57：企業所屬行業與留用後，實習生的表現之交叉列表

留用後， 實習生的 表現	數值	整體	企業所屬行業														
			農、 林、 漁、牧 業	製 造 業	用 水 供 應 及 污 染 整 治 業	營 建 工 程 業	批 發 及 零 售 業	運 輸 及 倉 儲 業	住 宿 及 餐 飲 業	出 版 影 音 及 資 訊 業	金 融 及 保 險 業	不 動 產 業	專 業、 科 學 及 技 術 服 務 業	教 育 業	醫 療 保 健 及 社 會 工 作 服 務 業	藝 術、 娛 樂 及 休 閒 服 務 業	其 他
超出預期	計數	15	-	2	-	-	-	-	4	2	1	1	3	-	1	1	-
	百分比	6.8%	-	3.8%	-	-	-	-	7.4%	50.0%	50.0%	33.3%	12.5%	-	14.3%	5.3%	-
符合預期	計數	196	3	50	1	5	18	2	50	2	1	2	19	5	6	16	16
	百分比	89.5%	100.0%	94.3%	100.0%	100.0%	90.0%	100.0%	92.6%	50.0%	50.0%	66.7%	79.2%	100.0%	85.7%	84.2%	94.1%
低於預期	計數	8	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	2	1
	百分比	3.7%	-	1.9%	-	-	10.0%	-	-	-	-	-	8.3%	-	-	10.5%	5.9%
總計		219	3	53	1	5	20	2	54	4	2	3	24	5	7	19	17

#### 4. 企業所屬行業與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種類型的學生

就整體而言，過去在大港計畫的用人經驗，不論何種行業皆偏好「應屆畢業生」，其中在「製造業」的比例超過七成，而在「住宿及餐飲業」的比例超過六成。

表 58：企業所屬行業與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種類型的學生之交叉列表

過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種類型的學生	數值	整體	企業所屬行業														
			農、林、漁、牧業	製造業	用水供應及污染整治業	營建工程業	批發及零售業	運輸及倉儲業	住宿及餐飲業	出版、影音及資訊業	金融及保險業	不動產業	專業、科學及技術服務業	教育業	醫療保健及社會工作服務業	藝術、娛樂及休閒服務業	其他
在學生	計數	81	-	15	-	1	7	1	25	1	-	3	6	4	2	9	7
	百分比	27.0%	-	23.1%	-	14.3%	22.6%	25.0%	37.9%	14.3%	-	60.0%	15.8%	57.1%	22.2%	39.1%	23.3%
應屆畢業生	計數	219	5	50	1	6	24	3	41	6	2	2	32	3	7	14	23
	百分比	73.0%	100.0%	76.9%	100.0%	85.7%	77.4%	75.0%	62.1%	85.7%	100.0%	40.0%	84.2%	42.9%	77.8%	60.9%	76.7%
總計		300	5	65	1	7	31	4	66	7	2	5	38	7	9	23	30

### 5. 企業所屬行業與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種學制的學生

經獨立性卡方檢定顯示，兩者具顯著相關 ( $p < 0.05$ )。就整體而言，過去在大港計畫的用人經驗，偏好學制為「國立科大」為主，其中在「製造業」偏好「國立科大」的比例超過五成，較為特別的在「住宿及餐飲業」則以偏好「私立科大」居多，且比例超過四成。

表 59：企業所屬行業與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種學制的學生

過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種學制的學生	數值	整體	企業所屬行業														
			農、林、漁、牧業	製造業	用水供應及污染整治業	營建工程業	批發及零售業	運輸及倉儲業	住宿及餐飲業	出版、影音及資訊業	金融及保險業	不動產業	專業、科學及技術服務業	教育業	醫療保健及社會工作服務業	藝術、娛樂及休閒服務業	其他
高中/職	計數	11	-	1	-	-	2	-	5	-	-	-	-	1	2	-	-
	百分比	3.7%	-	1.5%	-	-	6.5%	-	7.6%	-	-	-	-	14.3%	22.2%	-	-
國立大學	計數	83	5	14	-	2	12	1	8	2	-	3	12	2	3	11	8
	百分比	27.7%	100.0%	21.5%	-	28.6%	38.7%	25.0%	12.1%	28.6%	-	60.0%	31.6%	28.6%	33.3%	47.8%	26.7%
私立大學	計數	35	-	7	-	-	6	1	5	1	-	1	7	3	-	1	3
	百分比	11.7%	-	10.8%	-	-	19.4%	25.0%	7.6%	14.3%	-	20.0%	18.4%	42.9%	-	4.3%	10.0%
國立科大	計數	108	-	34	-	4	8	1	21	3	1	1	15	-	1	9	10
	百分比	36.0%	-	52.3%	-	57.1%	25.8%	25.0%	31.8%	42.9%	50.0%	20.0%	39.5%	-	11.1%	39.1%	33.3%
私立科大	計數	63	-	9	1	1	3	1	27	1	1	-	4	1	3	2	9
	百分比	21.0%	-	13.8%	100.0%	14.3%	9.7%	25.0%	40.9%	14.3%	50.0%	-	10.5%	14.3%	33.3%	8.7%	30.0%
總計		300	5	65	1	7	31	4	66	7	2	5	38	7	9	23	30

## 6. 企業所屬行業與是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」

經獨立性卡方檢定顯示，兩者具顯著相關 ( $p < 0.05$ )。就整體而言，「非常願意」與「願意」推薦的比例接近九成，其中在「製造業」、「批發及零售業」、「住宿及餐飲業」等的比例皆超過九成。

表 60：企業所屬行業與是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」之交叉列表

是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」	數值	整體	企業所屬行業														
			農、林、漁、牧業	製造業	用水供應及污染整治業	營建工程業	批發及零售業	運輸及倉儲業	住宿及餐飲業	出版影音及資訊通訊業	金融及保險業	不動產業	專業、科學及技術服務業	教育業	醫療保健及社會工作服務業	藝術、娛樂及休閒服務業	其他
非常願意	計數	85	-	21	-	2	12	1	12	3	1	-	10	4	5	4	10
	百分比	28.3%	-	32.3%	-	28.6%	38.7%	25.0%	18.2%	42.9%	50.0%	-	26.3%	57.1%	55.6%	17.4%	33.3%
願意	計數	182	5	40	1	3	16	1	50	3	1	4	22	3	2	14	17
	百分比	60.7%	100.0%	61.5%	100.0%	42.9%	51.6%	25.0%	75.8%	42.9%	50.0%	80.0%	57.9%	42.9%	22.2%	60.9%	56.7%
沒意見	計數	31	-	3	-	2	3	2	4	-	-	1	6	-	2	5	3
	百分比	10.3%	-	4.6%	-	28.6%	9.7%	50.0%	6.1%	-	-	20.0%	15.8%	-	22.2%	21.7%	10.0%
不願意	計數	2	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
	百分比	0.7%	-	1.5%	-	-	-	-	-	14.3%	-	-	-	-	-	-	-
總計		300	5	65	1	7	31	4	66	7	2	5	38	7	9	23	30

註：「非常不願意」此選項無人填答

## 7. 企業所屬行業與單位去年是否有進用實習生

就整體而言，單位去年「有」進用實習生的比例超過六成，其中在「住宿及餐飲業」的比例超過七成，在「製造業」的比例接近七成。

表 61：企業所屬行業與單位去年是否有進用實習生之交叉列表

單位去年是否有進用實習生	數值	整體	企業所屬行業														
			農、林、漁、牧業	製造業	用水供應及污染整治業	營建工程業	批發及零售業	運輸及倉儲業	住宿及餐飲業	出版、影音及資訊通訊業	金融及保險業	不動產業	專業、科學及技術服務業	教育業	醫療保健及社會工作服務業	藝術、娛樂及休閒服務業	其他
是	計數	199	3	45	1	5	17	3	51	3	2	4	20	4	6	16	19
	百分比	66.3%	60.0%	69.2%	100.0%	71.4%	54.8%	75.0%	77.3%	42.9%	100.0%	80.0%	52.6%	57.1%	66.7%	69.6%	63.3%
否	計數	101	2	20	-	2	14	1	15	4	-	1	18	3	3	7	11
	百分比	33.7%	40.0%	30.8%	-	28.6%	45.2%	25.0%	22.7%	57.1%	-	20.0%	47.4%	42.9%	33.3%	30.4%	36.7%
總計		300	5	65	1	7	31	4	66	7	2	5	38	7	9	23	30

### 8. 企業所屬行業與參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願

經獨立性卡方檢定顯示，兩者具顯著相關 ( $p < 0.05$ )。就整體而言，「有」增加錄用青年意願的比例超過八成，其中「製造業」、「住宿及餐飲業」的比例皆超過九成。

表 62：企業所屬行業與參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願之交叉列表

參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願	數值	整體	企業所屬行業														
			農、林、漁、牧業	製造業	用水供應及污染整治業	營建工程業	批發及零售業	運輸及倉儲業	住宿及餐飲業	出版、影音及資訊通訊業	金融及保險業	不動產業	專業、科學及技術服務業	教育業	醫療保健及社會工作服務業	藝術、娛樂及休閒服務業	其他
是	計數	259	5	60	1	7	28	2	62	6	2	5	27	5	5	18	26
	百分比	86.3%	100.0%	92.3%	100.0%	100.0%	90.3%	50.0%	93.9%	85.7%	100.0%	100.0%	71.1%	71.4%	55.6%	78.3%	86.7%
否	計數	41	-	5	-	-	3	2	4	1	-	-	11	2	4	5	4
	百分比	13.7%	-	7.7%	-	-	9.7%	50.0%	6.1%	14.3%	-	-	28.9%	28.6%	44.4%	21.7%	13.3%
總計		300	5	65	1	7	31	4	66	7	2	5	38	7	9	23	30

### 9. 企業所屬行業與整體而言相較於去年，貴單位今年員工是否有增加

就整體而言，今年員工「有」增加之企業比例超過五成，其中在「專業、科學及技術服務業」的比例超過六成，而「住宿及餐飲業」的比例也超過五成，然而在「製造業」卻是沒有增加的比例較高。

表 63：企業所屬行業與整體而言相較於去年，貴單位今年員工是否有增加之交叉列表

整體而言相較於去年，貴單位今年員工是否有增加	數值	整體	企業所屬行業														
			農、林、漁、牧業	製造業	用水供應及污染整治業	營建工程業	批發及零售業	運輸及倉儲業	住宿及餐飲業	出版、影音及資訊通訊業	金融及保險業	不動產業	專業、科學及技術服務業	教育業	醫療保健及社會工作服務業	藝術、娛樂及休閒服務業	其他
是	計數	154	3	25	1	3	15	2	36	2	2	2	24	4	6	11	18
	百分比	51.3%	60.0%	38.5%	100.0%	42.9%	48.4%	50.0%	54.5%	28.6%	100.0%	40.0%	63.2%	57.1%	66.7%	47.8%	60.0%
否	計數	146	2	40	-	4	16	2	30	5	-	3	14	3	3	12	12
	百分比	48.7%	40.0%	61.5%	-	57.1%	51.6%	50.0%	45.5%	71.4%	-	60.0%	36.8%	42.9%	33.3%	52.2%	40.0%
總計		300	5	65	1	7	31	4	66	7	2	5	38	7	9	23	30

### 10. 企業所屬行業與單位今年員工增加的百分比

經獨立性卡方檢定顯示，兩者具顯著相關 ( $p < 0.05$ )。就整體而言，所有企業所屬行業皆以員工增加「5%以下」及「6%-10%」為主，比例接近八成，其中在「製造業」、「住宿及餐飲業」中增加「10%以下」的比例皆超過九成。

表 64：企業所屬行業與單位今年員工增加的百分比之交叉列表

單位今年員工增加的百分比	數值	整體	企業所屬行業														
			農、林、漁、牧業	製造業	用水供應及污染整治業	營建工程業	批發及零售業	運輸及倉儲業	住宿及餐飲業	出版影音及資訊業	金融及保險業	不動產業	專業、科學及技術服務業	教育業	醫療保健及社會工作服務業	藝術、娛樂及休閒服務業	其他
5%以下	計數	98	-	16	1	2	8	1	24	1	1	2	17	2	2	5	16
	百分比	63.6%	-	64.0%	100.0%	66.7%	53.3%	50.0%	66.7%	50.0%	50.0%	100.0%	70.8%	50.0%	33.3%	45.5%	88.9%
6%-10%	計數	41	3	7	-	-	3	-	10	1	1	-	7	1	4	3	1
	百分比	26.6%	100.0%	28.0%	-	-	20.0%	-	27.8%	50.0%	50.0%	-	29.2%	25.0%	66.7%	27.3%	5.6%
11%-20%	計數	7	-	1	-	-	3	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-
	百分比	4.5%	-	4.0%	-	-	20.0%	50.0%	-	-	-	-	-	25.0%	-	9.1%	-
21%以上	計數	8	-	1	-	1	1	-	2	-	-	-	-	-	-	2	1
	百分比	5.2%	-	4.0%	-	33.3%	6.7%	-	5.6%	-	-	-	-	-	-	18.2%	5.6%
總計		154	3	25	1	3	15	2	36	2	2	2	24	4	6	11	18

#### (四) 與企業規模相關之變數

##### 1. 企業規模與是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生

經獨立性卡方檢定顯示，兩者具顯著相關 ( $p < 0.05$ )。就整體而言，有留用過任何參與過大港計畫實習生的比例超過七成，而不論企業規模為何皆以留用為主，其中企業規模為「501人(含)以上」留用的比例甚至超過八成。

表 65：企業規模與是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生之交叉列表

是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生	數值	整體	企業規模				
			10人(含)以下	11-50人	51-200人	201-500人	501人(含)以上
是	計數	219	53	44	41	26	55
	百分比	73.0%	61.6%	71.0%	77.4%	70.3%	88.7%
否	計數	81	33	18	12	11	7
	百分比	27.0%	38.4%	29.0%	22.6%	29.7%	11.3%
總計		300	86	62	53	37	62

##### 2. 企業規模與留用後，實習生的表現

經獨立性卡方檢定顯示，兩者具顯著相關 ( $p < 0.05$ )。就整體而言，留用後，實習生的表現「超出預期」與「符合預期」的比例超過九成，其中留用的實習生「超出預期」在企業規模為「10人(含)以下」的比例較多。

表 66：企業規模與留用後，實習生的表現之交叉列表

留用後，實習生的表現	數值	整體	企業規模				
			10人(含)以下	11-50人	51-200人	201-500人	501人(含)以上
超出預期	計數	15	8	2	3	1	1
	百分比	6.8%	15.1%	4.5%	7.3%	3.8%	1.8%
符合預期	計數	196	39	41	38	24	54
	百分比	89.5%	73.6%	93.2%	92.7%	92.3%	98.2%
低於預期	計數	8	6	1	0	1	0
	百分比	3.7%	11.3%	2.3%	0%	3.8%	0%
總計		219	53	44	41	26	55

### 3. 企業規模與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種類型的學生

就整體而言，大港計畫的用人經驗，偏好類型以「應屆畢業生」為主且比例超過七成，其中企業規模為「501人(含)以上」的比例甚至接近八成。

表 67：企業規模與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種類型的學生之交叉列表

過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種類型的學生	數值	整體	企業規模				
			10人(含)以下	11-50人	51-200人	201-500人	501人(含)以上
在學生	計數	81	25	16	16	11	13
	百分比	27.0%	29.1%	25.8%	30.2%	29.7%	21.0%
應屆畢業生	計數	219	61	46	37	26	49
	百分比	73.0%	70.9%	74.2%	69.8%	70.3%	79.0%
總計		300	86	62	53	37	62

### 4. 企業規模與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種學制的學生

就整體而言，大港計畫的用人經驗，偏好學制以「國立科大」為主，其中企業規模為「11-50人」則偏好「國立大學」為主，而企業規模為「201-500人」則「國立大學」、「國立科大」與「私立科大」三者比例接近。

表 68：企業規模與過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種學制的學生之交叉列表

過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種學制的學生	數值	整體	企業規模				
			10人(含)以下	11-50人	51-200人	201-500人	501人(含)以上
高中/職	計數	11	3	1	1	2	4
	百分比	3.7%	3.5%	1.6%	1.9%	5.4%	6.5%
國立大學	計數	83	30	22	9	10	12
	百分比	27.7%	34.9%	35.5%	17.0%	27.0%	19.4%
私立大學	計數	35	12	7	7	3	6
	百分比	11.7%	14.0%	11.3%	13.2%	8.1%	9.7%
國立科大	計數	108	33	18	23	11	23
	百分比	36.0%	38.4%	29.0%	43.4%	29.7%	37.1%
私立科大	計數	63	8	14	13	11	17
	百分比	21.0%	9.3%	22.6%	24.5%	29.7%	27.4%
總計		300	86	62	53	37	62

### 5. 企業規模與是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」

就整體而言，「非常願意」與「願意」推薦的比例接近九成，其中企業規模為「51-200人」、「201-500人」與「501人(含)以上」三者比例皆超過九成。

表 69：企業規模與是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」之交叉列表

是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」	數值	整體	企業規模				
			10人(含)以下	11-50人	51-200人	201-500人	501人(含)以上
非常願意	計數	85	23	17	15	9	21
	百分比	28.3%	26.7%	27.4%	28.3%	24.3%	33.9%
願意	計數	182	49	38	35	24	36
	百分比	60.7%	57.0%	61.3%	66.0%	64.9%	58.1%
沒意見	計數	31	13	7	3	3	5
	百分比	10.3%	15.1%	11.3%	5.7%	8.1%	8.1%
不願意	計數	2	1	0	0	1	0
	百分比	0.7%	1.2%	0%	0%	2.7%	0%
非常不願意	計數	0	0	0	0	0	0
	百分比	0%	0%	0%	0%	0%	0%
總計		300	86	62	53	37	62

### 6. 企業規模與單位去年是否有進用實習生

經獨立性卡方檢定顯示，兩者具顯著相關 ( $p < 0.05$ )。就整體而言，「有」進用實習生的比例超過六成，其中企業規模為「201-500人」與「501人(含)以上」兩者比例甚至超過八成。

表 70：企業規模與單位去年是否有進用實習生之交叉列表

去年是否有進用實習生	數值	整體	企業規模				
			10人(含)以下	11-50人	51-200人	201-500人	501人(含)以上
是	計數	199	40	40	36	31	52
	百分比	66.3%	46.5%	64.5%	67.9%	83.8%	83.9%
否	計數	101	46	22	17	6	10
	百分比	33.7%	53.5%	35.5%	32.1%	16.2%	16.1%
總計		300	86	62	53	37	62

### 7. 企業規模與參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願

經獨立性卡方檢定顯示，兩者具顯著相關 ( $p < 0.05$ )。就整體而言，有增加錄用青年的意願的比例超過八成，其中企業規模為「51-200人」、「201-500人」與「501人(含)以上」三者比例皆超過九成。

表 71：企業規模與參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願之交叉列表

參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願	數值	整體	企業規模				
			10人(含)以下	11-50人	51-200人	201-500人	501人(含)以上
是	計數	259	65	52	50	36	56
	百分比	86.3%	75.6%	83.9%	94.3%	97.3%	90.3%
否	計數	41	21	10	3	1	6
	百分比	13.7%	24.4%	16.1%	5.7%	2.7%	9.7%
總計		300	86	62	53	37	62

### 8. 企業規模與整體而言相較於去年，貴單位今年員工是否有增加

就整體而言，員工有增加的比例超過五成，其中企業規模為「501人(含)以上」比例超過六成。

表 72：企業規模與整體而言相較於去年，貴單位今年員工是否有增加之交叉列表

整體而言相較於去年，貴單位今年員工是否有增加	數值	整體	企業規模				
			10人(含)以下	11-50人	51-200人	201-500人	501人(含)以上
是	計數	154	39	33	27	17	38
	百分比	51.3%	45.3%	53.2%	50.9%	45.9%	61.3%
否	計數	146	47	29	26	20	24
	百分比	48.7%	54.7%	46.8%	49.1%	54.1%	38.7%
總計		300	86	62	53	37	62

### 9. 企業規模與單位今年員工增加的百分比

經獨立性卡方檢定顯示，兩者具顯著相關 ( $p < 0.05$ )。就整體而言，員工有增加的百分比集中於「5%以下」比例超過六成，其中企業規模為「51-200人」比例甚至高達八成。

表 73：企業規模與單位今年員工增加的百分比之交叉列表

單位今年員工增加的百分比	數值	整體	企業規模				
			10人(含)以下	11-50人	51-200人	201-500人	501人(含)以上
5%以下	計數	98	25	19	24	12	18
	百分比	63.6%	64.1%	57.6%	88.9%	70.6%	47.4%
6%-10%	計數	41	8	9	2	5	17
	百分比	26.6%	20.5%	27.3%	7.4%	29.4%	44.7%
11%-20%	計數	7	2	4	0	0	1
	百分比	4.5%	5.1%	12.1%	0%	0%	2.6%
21%以上	計數	8	4	1	1	0	2
	百分比	5.2%	10.3%	3.0%	3.7%	0%	5.3%
總計		154	39	33	27	17	38

## 八、 差異分析

### (一) 計畫的評價

#### 1. 持續/未持續之差異分析

為了瞭解持續參與之企業與未持續參與之企業對於本計畫滿意度的差異，因此對於企業是否持續參與計畫進行差異分析。

各項目調查結果顯示，*p* 值有顯著差異的項目分別為「本計畫對公司長期用人的幫助」及「您對本計畫的總體滿意度」。詳細結果請見下表：

表 74：持續/未持續對計畫的評價之差異分析

項目別	持續 (n=189)	未持續 (n=111)	<i>p</i> 值	檢定結果
1.有效吸引合適的實習生申請	3.93	3.90	0.712	
2.實習生與職位需求相符	4.10	3.98	0.127	
3.實習生的多元性	4.05	3.95	0.227	
4.實習生的專業技能	3.92	3.77	0.086	
5.實習生的工作態度	4.07	4.03	0.572	
6.實習生的學習能力	4.06	4.06	0.950	
7.實習生對企業貢獻度	3.99	3.88	0.181	
8.實習生的創新能力	3.72	3.82	0.254	
9.計畫的行政流程	4.11	3.98	0.158	
10.計畫對實習期間的支持服務	4.24	4.20	0.556	
11.實習計畫的核銷機制	4.22	4.08	0.077	
12.本計畫對培養人才的效益	4.11	3.97	0.072	
13.本計畫對公司長期用人的幫助	4.09	3.83	0.002**	持續>未持續
14.您對本計畫的總體滿意度	4.20	4.03	0.014*	持續>未持續

\**p*<0.05；\*\**p*<0.01

## 2. 企業規模之差異分析

為了瞭解不同企業規模對於本計畫滿意度的差異，因此對於企業規模進行差異分析。各項目調查結果顯示，*p* 值皆沒有顯著差異。

詳細結果請見下表：

表 75：企業規模對計畫的評價之差異分析

項目別	10 人(含)以下 (n=86)	11-50 人 (n=62)	51-200 人 (n=53)	201-500 人 (n=37)	501 人(含)以上 (n=62)	<i>p</i> 值	檢定 結果
1.有效吸引合適的實習生申請	4.07	3.85	3.81	3.84	3.92	0.161	
2.實習生與職位需求相符	4.08	4.00	4.06	4.03	4.10	0.924	
3.實習生的多元性	4.09	3.98	3.96	3.86	4.08	0.408	
4.實習生的專業技能	3.88	3.84	3.77	3.92	3.90	0.854	
5.實習生的工作態度	4.06	4.18	3.87	4.03	4.11	0.180	
6.實習生的學習能力	4.08	4.11	4.00	4.00	4.06	0.865	
7.實習生對企業貢獻度	3.97	3.95	3.89	4.08	3.92	0.737	
8.實習生的創新能力	3.85	3.73	3.70	3.70	3.74	0.733	
9.計畫的行政流程	4.05	4.11	4.11	3.86	4.10	0.495	
10.計畫對實習期間的支持服務	4.20	4.31	4.23	4.16	4.23	0.826	
11.實習計畫的核銷機制	4.13	4.23	4.23	4.08	4.16	0.747	
12.本計畫對培養人才的效益	4.03	3.98	4.13	4.08	4.10	0.753	
13.本計畫對公司長期用人的幫助	3.95	3.89	4.15	3.95	4.05	0.285	
14.您對本計畫的總體滿意度	4.15	4.11	4.19	4.05	4.13	0.853	

## (二) 外溢效果

### 1. 持續/未持續之差異分析

為了瞭解持續參與之企業與未持續參與之企業在外溢效果的差異，因此對於企業是否持續參與計畫進行差異分析。各項目調查結果顯示，*p* 值有顯著差異的項目為「您認為參與大港計畫會為企業『培養潛在人才減少招聘風險』」。詳細結果請見下表：

表 76：持續/未持續對外溢效果之差異分析

項目別	持續 (n=189)	未持續 (n=111)	<i>p</i> 值	檢定結果
9.您認為參與大港計畫會給企業帶來「品牌形象」的提升	4.05	3.95	0.287	
10.您認為參與大港計畫會讓企業帶來「社會責任感」	4.13	4.03	0.217	
11.您認為參與大港計畫會給企業帶來「員工管理能力」的增進	3.86	3.82	0.660	
12.您認為參與大港計畫會為企業「培養潛在人才減少招聘風險」	4.04	3.85	0.035*	持續>未持續
13.您認為參與大港計畫會「獲得政府的支持」	4.22	4.09	0.105	
14.您認為參與大港計畫會「增加與學校的連結」	4.10	4.05	0.592	
15.您認為大港計畫會「有助於高雄市的人才吸引」	4.06	4.05	0.876	
16.您認為大港計畫會「有助於將青年留在高雄發展」	4.01	4.01	0.966	
17.您認為大港計畫會「對地方發展有所幫助」	4.04	4.11	0.399	
18.您認為大港計畫會「對城市形象有所提升」	3.98	4.03	0.586	

\**p*<0.05

## 2. 企業規模之差異分析

為了瞭解不同企業規模在外溢效果的差異，因此對於企業規模進行差異分析。各項目調查結果顯示，*p* 值皆沒有顯著差異。詳細結果請見下表：

表 77：企業規模對外溢效果之差異分析

項目別	10 人(含)以下 (n=86)	11-50 人 (n=62)	51-200 人 (n=53)	201-500 人 (n=37)	501 人(含)以上 (n=62)	<i>p</i> 值	檢定 結果
9.您認為參與大港計畫會給企業帶來「品牌形象」的提升	3.91	4.00	4.02	4.05	4.15	0.405	
10.您認為參與大港計畫會讓企業帶來「社會責任感」	4.02	4.16	4.02	4.08	4.19	0.524	
11.您認為參與大港計畫會給企業帶來「員工管理能力」的增進	3.90	3.94	3.66	3.73	3.92	0.272	
12.您認為參與大港計畫會為企業「培養潛在人才減少招聘風險」	3.94	3.98	4.00	3.86	4.02	0.884	
13.您認為參與大港計畫會「獲得政府的支持」	4.20	4.21	4.23	4.03	4.15	0.662	
14.您認為參與大港計畫會「增加與學校的連結」	4.12	4.08	4.02	4.08	4.10	0.961	
15.您認為大港計畫會「有助於高雄市的人才吸引」	4.06	4.08	4.04	3.92	4.11	0.751	
16.您認為大港計畫會「有助於將青年留在高雄發展」	3.97	4.02	4.08	3.86	4.08	0.598	
17.您認為大港計畫會「對地方發展有所幫助」	4.10	4.05	4.04	3.92	4.13	0.648	
18.您認為大港計畫會「對城市形象有所提升」	4.02	4.05	4.00	3.81	4.02	0.594	

## 九、 重要性與滿意度模式分析(IPA)

在滿意度模式分析上，矩陣橫軸（X 軸）係根據 300 家受訪者企業，在計畫的評價題項(第 01~13 題)滿意度之分數與計畫的評價第 14 題總體滿意度之分數進行相關分析求出之「重要性(相關係數)」，而矩陣縱軸（Y 軸）為計畫的評價題項(第 01~13 題)滿意度之分數。本計畫依據策略分析之結果標出各題項坐落之座標與四個象限區域，而四個區域代表的意義如下表所示：

表 78：企業滿意度模式的策略矩陣分析

	重要性低	重要性高
滿意度高	<b>T2 強化推廣區</b>	<b>T1 持續保持區</b>
	落在此區域的服務項目，代表高滿意度，低相關係數，表示這些項目現階段較不被企業重視，但未來很可能被重視，建議繼續保持並觀察其相關係數的變化。落在此區域的服務項目為「強化推廣項目」。	落在此區域的服務項目，代表高滿意度，高相關係數，表示企業對於這些項目相當重視，且對於服務的感受也很滿意，即所謂目前的優勢，建議持續保持此優勢提高競爭力。落在此區域的服務項目為「持續保持項目」。
滿意度低	<b>T3 次要改善區</b>	<b>T4 優先改善區</b>
	落在此區域的服務項目，代表低滿意度，低相關係數，表示企業對於這些項目的重視程度屬於可以不必立即採取改善的部分，但未來若相關係數提高，建議必須立即提出改善策略。落在此區域的服務項目為「次要改善項目」。	落在此區域的服務項目，代表低滿意度，高相關係數，表示企業對於這些項目相當重視，但服務的感受卻不好，可提高企業的滿意程度。建議立即進行調整與改善。落在此區域的服務項目為「優先改善項目」。

(一) 整體之策略矩陣分布

依據計畫的評價題項(第 01~13 題)整體「重要性( $r=0.61$ )」的平均值及計畫的評價題項(第 01~13 題)整體「滿意度(4.01)」的平均值，進行「計畫的評價」的策略分析。策略矩陣分布顯示如下：

表 79：計畫的評價 IPA 分析【整體】

變數	樣本數	平均數	相關係數	IPA 象限
01. 有效吸引合適的實習生申請	300	3.92	.606	T3
02. 實習生與職位需求相符	300	4.06	.661	T1
03. 實習生的多元性	300	4.02	.571	T2
04. 實習生的專業技能	300	3.86	.582	T3
05. 實習生的工作態度	300	4.06	.493	T2
06. 實習生的學習能力	300	4.06	.546	T2
07. 實習生對企業貢獻度	300	3.95	.566	T3
08. 實習生的創新能力	300	3.76	.450	T3
09. 計畫的行政流程	300	4.06	.656	T1
10. 計畫對實習期間的支持服務	300	4.23	.718	T1
11. 實習計畫的核銷機制	300	4.17	.646	T1
12. 本計畫對培養人才的效益	300	4.06	.750	T1
13. 本計畫對公司長期用人的幫助	300	3.99	.732	T4

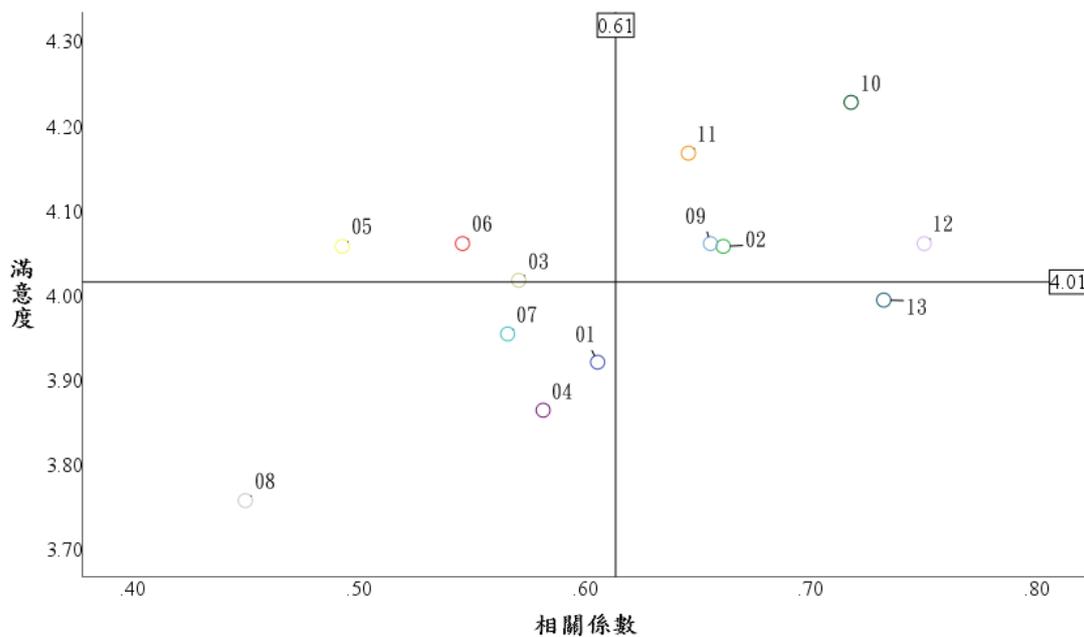


圖 55：計畫的評價 IPA 圖【整體】

依據上述分析內容，進行整體 300 家企業給予計畫評價（第 01~13 題），在 IPA 四個象限的說明：

1. 持續保持區（T1）

- (1) **實習生與職位需求相符**：企業對此表示高度滿意，認為計畫有效地匹配了實習生與職位的需求。
- (2) **計畫的行政流程**：流程清晰高效，得到企業的普遍好評。
- (3) **計畫對實習期間的支持服務**：在實習期間提供的支持服務質量高，反映出計畫的有效性。
- (4) **實習計畫的核銷機制**：核銷機制合理且易於操作，企業反饋正面。
- (5) **本計畫對培養人才的效益**：企業認為計畫在人才培養方面非常有效。

2. 強化推廣區（T2）：

- (1) **實習生的多元性**：企業認為實習生的多元化背景對於職場有正面影響，但目前尚未完全意識到其重要性。
- (2) **實習生的工作態度**：雖然滿意度高，但其重要性在企業眼中尚未完全體現。
- (3) **實習生的學習能力**：學習能力表現良好，未來可能被企業更加重視。

3. 次要改善區（T3）

- (1) **有效吸引合適的實習生申請**：此項目表現尚可，但不是當前的重點改善領域。
- (2) **實習生的專業技能**：雖然重要，但目前表現仍可接受。
- (3) **實習生對企業貢獻度**：貢獻度尚可，未來可進行進一步的提升。
- (4) **實習生的創新能力**：創新能力表現不佳，但目前不是改進的重點。

4. 優先改善區（T4）

- (1) **本計畫對公司長期用人的幫助**：這一項目對企業非常重要，但目前的表現未能達到企業的期望。從滿意度分析中可以看出，企業對於實習生的專業與技能的滿意度偏低；另一方面，從訪談結果可知，有些情況是企業願意留用，但學生不見得願意留下來，這也可能是造成企業對計畫「長期用人幫助」的滿意度較低的原因。

## (二) 持續參與企業之策略矩陣分布

在持續參與企業中，依據計畫的評價題項(第 01~13 題)「重要性( $r=0.61$ )」的平均值及計畫的評價題項(第 01~13 題)「滿意度(4.05)」的平均值，進行持續參與企業之「計畫的評價」的策略分析。策略矩陣分布顯示如下：

表 80：計畫的評價 IPA 分析【持續參與】

變數	樣本數	平均數	相關係數	IPA 象限
01. 有效吸引合適的實習生申請	189	3.93	.584	T3
02. 實習生與職位需求相符	189	4.10	.623	T1
03. 實習生的多元性	189	4.05	.537	T2
04. 實習生的專業技能	189	3.92	.556	T3
05. 實習生的工作態度	189	4.07	.530	T2
06. 實習生的學習能力	189	4.06	.551	T2
07. 實習生對企業貢獻度	189	3.99	.575	T3
08. 實習生的創新能力	189	3.72	.420	T3
09. 計畫的行政流程	189	4.11	.645	T1
10. 計畫對實習期間的支持服務	189	4.24	.716	T1
11. 實習計畫的核銷機制	189	4.22	.705	T1
12. 本計畫對培養人才的效益	189	4.11	.745	T1
13. 本計畫對公司長期用人的幫助	189	4.09	.748	T1

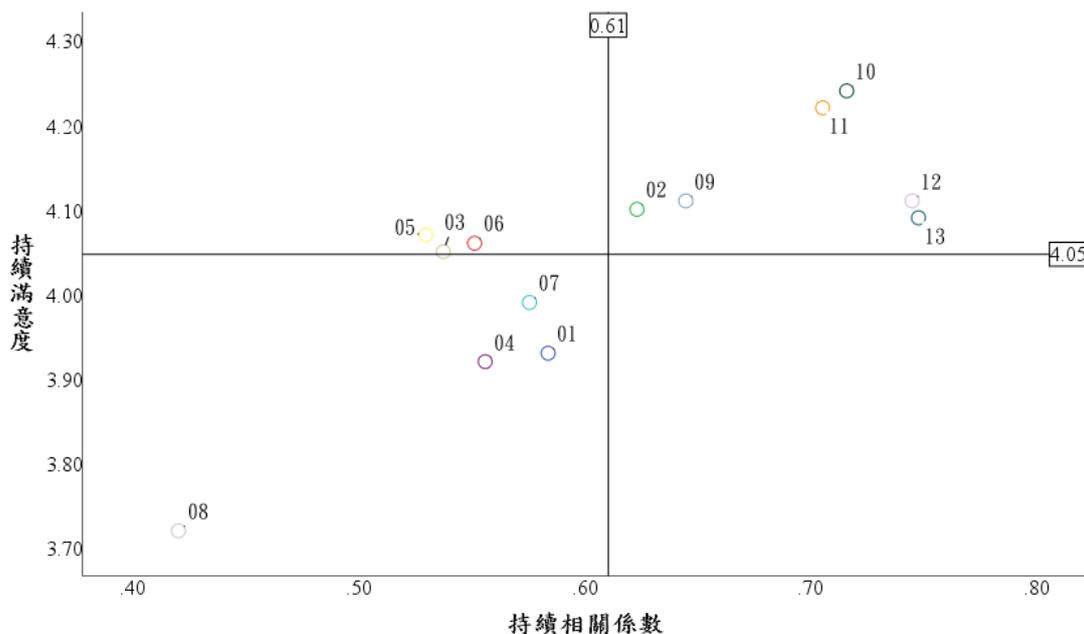


圖 56：計畫的評價 IPA 圖【持續參與】

依據上述分析內容，進行 189 家持續參與的企業給予計畫評價（第 01~13 題），在 IPA 三個象限的說明（持續參與企業沒有優先改善區 T4 的題項）：

1. 持續保持區（T1）

- (1) **實習生與職位需求相符**：持續參與的企業認為給予計畫高度的認同。
- (2) **計畫的行政流程**：在行政流程上也獲得持續參與企業的高度認可。
- (3) **計畫對實習期間的支持服務**：支持服務的質量亦被持續參與企業高度認可。
- (4) **實習計畫的核銷機制**：持續參與企業對核銷機制表示滿意。
- (5) **本計畫對培養人才的效益**：持續參與企業認同計畫在人才培養上具有成效。
- (6) **本計畫對公司長期用人的幫助**：不同於整體，持續參與的企業，多數認為計畫對於滿足長期用人是有幫助的。

2. 強化推廣區（T2）：

- (1) **實習生的多元性**：多元性對於增進創新和包容性有潛在價值，未來可成為重點推廣項目。
- (2) **實習生的工作態度**：工作態度良好，對於提升工作效率和團隊合作有關聯，值得未來進一步強化。
- (3) **實習生的學習能力**：學習能力是企業適應快速變化市場的關鍵能力，未來強化此部分更能對企業有所助益。

3. 次要改善區（T3）

- (1) **有效吸引合適的實習生申請**：儘管此項目現階段表現尚可，無需立即改善，但可持續觀察並在必要時調整招募策略。
- (2) **實習生的專業技能**：專業技能的培養對於實習生的職業發展相當重要，但目前尚不是改善的重點項目。
- (3) **實習生對企業貢獻度及實習生的創新能力**：這兩項的重視程度相對較低，未來可考慮是否依據企業需求進行實習生媒合的調整。

### (三) 未持續參與企業之策略矩陣分布

在未持續參與企業中，依據計畫的評價題項(第 01~13 題)「重要性( $r=0.62$ )」的平均值及計畫的評價題項(第 01~13 題)「滿意度(3.96)」的平均值，進行未持續參與企業之「計畫的評價」的策略分析。策略矩陣分布顯示如下：

表 81：計畫的評價 IPA 分析【未持續】

變數	樣本數	平均數	相關係數	IPA 象限
01. 有效吸引合適的實習生申請	111	3.90	.654	T4
02. 實習生與職位需求相符	111	3.98	.715	T1
03. 實習生的多元性	111	3.95	.621	T4
04. 實習生的專業技能	111	3.77	.610	T3
05. 實習生的工作態度	111	4.03	.432	T2
06. 實習生的學習能力	111	4.06	.556	T2
07. 實習生對企業貢獻度	111	3.88	.544	T3
08. 實習生的創新能力	111	3.82	.543	T3
09. 計畫的行政流程	111	3.98	.668	T1
10. 計畫對實習期間的支持服務	111	4.20	.730	T1
11. 實習計畫的核銷機制	111	4.08	.528	T2
12. 本計畫對培養人才的效益	111	3.97	.752	T1
13. 本計畫對公司長期用人的幫助	111	3.83	.692	T4

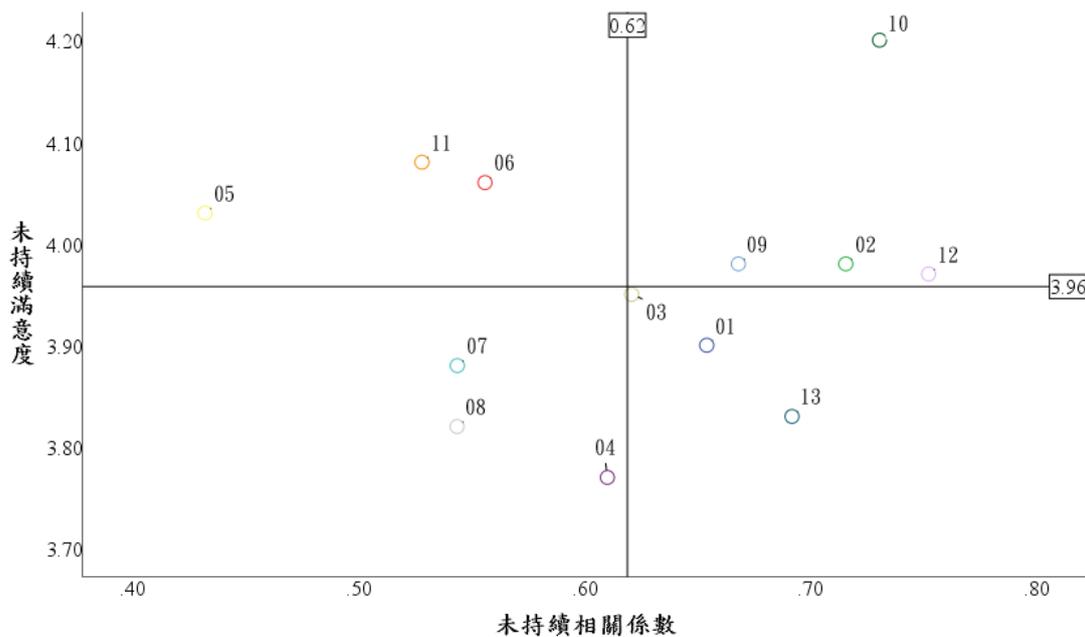


圖 57：計畫的評價 IPA 圖【未持續】

依據上述分析內容，進行 111 家未持續參與的企業給予計畫評價（第 01~13 題），在 IPA 三個象限的說明（持續參與企業沒有優先改善區 T4 的題項）：

1. 持續保持區（T1）

- (1) **實習生與職位需求相符**：未持續參與的企業也認為計劃媒合的實習生能滿足職位需求。
- (2) **計畫的行政流程**：未持續參與的企業對計畫的行政管理流程也高度滿意。
- (3) **計畫對實習期間的支援服務**：未持續參與的企業也高度認同計畫所提供的支援服務。
- (4) **本計畫對培養人才的效益**：未持續參與的企業認為計畫對培養人才方面是有效益的。

2. 強化推廣區（T2）：

- (1) **實習生的工作態度**：儘管未持續參與的企業對實習生的工作態度感到滿意，但此指標的重視程度較低，未來可更加關注此焦點。
- (2) **實習生的學習能力**：在實習生的學習能力上，儘管目前重視程度不高，但未來可多加關注此部分。
- (3) **實習計畫的核銷機制**：未持續參與的企業對核銷機制不太重視，此情況與整體及持續參與的企業較為不同。

3. 次要改善區（T3）

- (1) **實習生的專業技能**：雖然未持續參與的企業認為實習生的專業技能表現尚可，但此項目無需立即改善。
- (2) **實習生對企業貢獻度**：實習生的貢獻度被認為是較為次要的改善區域。
- (3) **實習生的創新能力**：儘管創新能力對於企業發展相關重要，但目前在這一方面無需立即改善。

4. 優先改善區（T4）

- (1) **有效吸引合適的實習生申請**：未持續參與的企業高度重視合適的實習生，但媒合的實習生未能完全滿足企業需求，需要立即改善媒合的品質和效果。

- (2) **實習生的多元性**：多元性亦是未持續參與的企業看重的部分，而媒合的實習生在多元性部分未能達到企業的期望，應優先改進。
- (3) **本計畫對公司長期用人的說明**：未持續參與的企業認為計畫在幫助公司長期用人方面尚有不足。

目前本計畫是追蹤 4-5 年的所有參與企業，計畫剛開始第一二年確實在「有效吸引合適的實習生申請」、「實習生多元性」上有所不足，然而隨著計畫案每年的持續辦理，計畫的實習生申請已逐年增加。但是仍然還有不少改善空間，例如，訪談企業也反映媒合平台的部分需要加強主動行銷的功能。

## 十、 小結

「大港青年實習媒合計畫」主要目的是讓企業與實習生兩端有更好的連結，本次回收的 300 家企業中，女性主管佔比超過七成，企業所屬的 14 個行業之中，製造業、住宿及餐飲業佔多數，而批發及零售業以及藝術、娛樂及休閒服務業為次之，且 14 個行業中均有媒合到實習生，足見「大港青年實習媒合計畫」在行業媒合方面之廣度，且適應不同類型行業的需求，讓青年能在多元化的職場環境中獲得寶貴的實務經驗，說明計畫於政策制定上，能夠顧及不同產業需求，並依據各行業特性和需求提供適當的實習生。而企業規模的部分，超過六成的企業為中小企業（未滿 200 人），中小企業在台灣經濟體系中具相當重要的地位，而中小企業多數資源有限，尤其在人力資源方面更需要外部支持，透過「大港青年實習媒合計畫」媒合實習生，可協助中小企業減輕企業人力資源壓力，從而提升企業的運營效率與競爭力。就主管的職位而言是以人力資源管理為核心，說明企業於選擇實習生及參與該計畫時，主要考量因素仍集中於人才招募與管理策略上。

### （一） 持續參與未續參與的原因

300 家企業中超過六成企業持續參與「大港青年實習媒合計畫」說明本計畫對於提升企業人力資源的有效性。企業持續參與的原因以「儲備人才」、「增進產學合作」及「建立與學校的合作關係」為主。而 111 家企業未持續參與「大港青

年實習媒合計畫」最主要的原因為「提案期間不需要」。

## （二） 滿意度評價

300 家企業給予計畫的總體滿意度接近九成，持續參與的企業甚至超過九成，且不論是持續參與企業及未持續參與企業，滿意度題項中較高的皆為「計畫對實習期間的支持服務」，其次為「實習計畫的核銷機制」。

## （三） 對學生就業的幫助

300 家企業認同對學生的幫助主要是可以「增加就業能力」及「增加實習經歷」。其中持續參與企業偏重「增加實習經歷」，而非持續參與企業則偏重「增加就業能力」。

## （四） 對持續與未持續企業共同的幫助

此計畫對於企業的幫助，可以發揮在下列面向：

1. **青年人才發揮的效益：**根據對 300 家企業的調查結果，「大港青年實習媒合計畫」對企業的幫助主要展現在「儲備人才」和「補充所需人力」兩個方面。超過七成的企業曾留用過參與該計畫的實習生，說明計畫在提供優秀人力資源方面具有顯著成效。
2. **實習生留用後的表現：**超過九成的企業表示，實習生的表現良好，展現出良好的工作態度和專業能力，證實計畫有助於企業在招募和培養青年人才方面的成功。
3. **媒合實習生的留用率：**關於實習生的留用率，超過七成的企業曾留用過實習生，其中八成的實習生表現符合企業預期，代表企業對於「大港青年實習媒合計畫」政策滿意度成效是良好的，超過七成企業偏好留用應屆畢業生，證明計畫對高雄青年創業與就業的幫助，可協助職場青年順利進入職場就業。
4. **企業偏好實習生的特徵：**超過五成的企業偏好國立科大及國立大學的實習生，表示國立科大及國立大學的學生於職場的表現有其一定優勢，其他院校在教學與技能訓練上可多參考的國立科大及國立大學的課程內容。

表 82：對持續與未持續企業共同的幫助相同與相異之處彙整表

	持續參與企業	非持續參與企業
相同之處	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 最有幫助方向為「儲備人才」和「補充所需人力」</li> <li>● 企業對實習生的工作表現表示滿意</li> <li>● 偏好應屆畢業生</li> <li>● 偏好國立科大和國立大學的學生</li> <li>● 流動率過高影響長期留用</li> </ul>	
相異之處	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 超過八成的企業曾留用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 超過六成的企業曾留用</li> <li>● 產業認知落差降低意願</li> </ul>

由此可知，多數企業表示願意推薦其他公司參與計畫，顯示大港計畫在促進企業與青年人才之間的雙贏效果，因此，儘管存在人員流動的問題，仍舊可看出計畫對企業的發展提供了支持，特別是在人才儲備方面。

#### (五) 外溢效果

1. **企業錄用意願的提升效果：**根據對 300 家企業外溢效果上的調查結果，超過六成的企業皆有進用計畫中所媒合的實習生，而在參與計畫後，且參與計畫後超過八成的企業對於錄用青年的意願是增加的，說明計畫有效促進企業對青年的信任和需求。
2. **促進企業人力資源的成長：**實習生在企業內的表現可為企業帶來實質效益，從而促使企業願意擴大其人力規模；持續參與企業甚至有五成的企業表示參與計畫後，不僅增加實習生，連帶員工數也有所增加，其中增加幅度在 5% 的企業達到六成，10% 的企業超過兩成，證明計畫對於促進企業成長和擴大人力資源配置的外溢效果。
3. **幫助企業發掘人才：**持續參與企業中，超過八成的企業去年有進用實習生，且企業中有超過九成表示，參與該計畫後增加了錄用青年人才的意願。而未持續參與企業也有近三成在去年進用了實習生，但卻有超過七成的企業表示，參與計畫後有增加錄用青年人才的意願，顯示計畫有效地幫助企業提前

發掘潛在人才。

4. **提升企業社會責任感**：企業認為參與計畫有助於提升其「社會責任感」，顯示出企業期望通過支持青年實習和就業，展現出對社會發展的承擔與貢獻，從而提升企業在社會中的形象。
5. **促進企業與政府合作**：在外溢效果的認同度方面，最認同的是能夠「獲得政府的支持」，表示企業認為計畫有助於與政府建立良好的合作關係，從而提升企業在市場中的競爭力。
6. **計畫促進企業對於地方發展的認同**：未持續參與企業同樣認為計畫有助於地方發展，且普遍認同參與計畫能夠促進地方的經濟和社會發展。

#### (六) 相關性分析結果

1. 就【持續】或【未持續】企業而言，在【企業規模】、【是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生】、【單位去年是否有進用實習生】與【參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願】，皆具顯著相關性。
2. 就【企業所屬行業】而言，在【企業規模】、【過去在大港計畫的用人經驗，偏好何種學制的學生】、【是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」】、【參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願】以及【單位今年員工增加的百分比】，皆具顯著相關性。
3. 就【企業規模】而言，在【是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生】、【留用後，實習生的表現】、【單位去年是否有進用實習生】、【參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願】以及【單位今年員工增加的百分比】，皆具顯著相關性。

#### (七) 差異分析

1. 持續為大規模企業「501人(含)以上」，未持續為小規模企業「10人(含)以下」。
2. 不論企業是否持續參與，大多數企業均留用參與大港計畫的實習生。
3. 持續參與的企業在去年進用實習生的比例較高。

4. 持續參與的企業在參與計畫後增加錄用青年的意願更強烈。
5. 「製造業」以「501人(含)以上」較多，而「住宿及餐飲業」以「51-200人」較多。
6. 「製造業」偏好「國立科大」的實習生，而「住宿及餐飲業」偏好「私立科大」的實習生。
7. 「製造業」、「批發及零售業」與「住宿及餐飲業」的推薦意願均超過九成。
8. 「製造業」與「住宿及餐飲業」增加錄用青年意願均超過九成。
9. 大規模企業「501人(含)以上」留用較高。
10. 不論企業規模留用後的實習生表現，「超出預期」+「符合預期」皆超過九成。
11. 「201-500人」與「501人(含)以上」去年進用實習生的比例較高。
12. 「51-200人」、「201-500人」、「501人(含)以上」均超過九成增加錄用青年。

#### (八) IPA分析結果

##### 1. 整體企業 (300 家)

- (1) 持續保持區 (T1): 企業滿意的題項，包括:「實習生與職位需求相符」、「計劃的行政流程」、「計劃對實習期間的支持服務」、「實習計劃的核銷機制」和「本計劃對培養人才的效益」。
- (2) 強化推廣區 (T2): 企業尚未在意重要性的題項，包括:「實習生的多元性」、「實習生的工作態度」和「實習生的學習能力」。
- (3) 次要改善區 (T3): 企業認為尚可接受的題項，包括:「有效吸引合適的實習生申請」、「實習生的專業技能」、「對企業貢獻度和創新能力」。
- (4) 優先改善區 (T4): 未能達到企業期望的題項為「本計劃對公司長期用人的幫助」。

##### 2. 持續參與的企業 (189 家)

- (1) 持續保持區 (T1): 與整體 300 家的結果一致。
- (2) 強化推廣區 (T2): 與整體 300 家的結果一致。
- (3) 次要改善區 (T3): 與整體 300 家的結果一致。

(4) **優先改善區 (T4)**: 未有題項需要改善。

### 3. 未持續參與的企業 (111 家)

(5) **持續保持區 (T1)**: 與整體 300 家的結果一致。

(6) **強化推廣區 (T2)**: 企業尚未在意重要性的題項，包括:「實習生的工作態度」和「實習生的學習能力」。

(7) **次要改善區 (T3)**: 企業認為尚可接受的題項，包括:「實習生的專業技能」、「對企業貢獻度和創新能力」。

(8) **優先改善區 (T4)**: 未能達到企業期望的題項，包括:「有效吸引合適的實習生申請」、「實習生的多元性」。

## 伍、 質化深度訪談分析結果

### 一、 持續參與企業

#### (一) 受訪企業背景介紹

##### 1. 企業主營業務與釋出職缺

- (1) **烘焙食品類**：第一家企業主要經營烘焙食品，實習生的職缺包括禮品包裝設計、門市整理、門市服務與管理。

「我們公司主要的營業項目是烘焙食品類，實習生主要進行禮品包裝設計、門市整理、門市服務與管理。」

- (2) **不銹鋼產品生產**：第二家企業主要生產不銹鋼產品，實習職缺包括機械製程工程師、設備助理工程師和電機工程師。

「我們主要是生產不銹鋼的產品，實習職缺主要是生產單位的，包括機械製程工程師、設備助理工程師和電機工程師。」

- (3) **營運與專案管理**：第三家企業的實習職缺隸屬於營運部分，分為進攻組和防守組，主要負責銷售刺激、成本控管、帳號管理等。

「釋出的職缺都是隸屬於我們公司的營運部分，主要工作包括銷售刺激、成本控管、帳號管理等。」

- (4) **餐飲業**：第四家企業主要經營餐飲業，實習職缺包括門市內外場、總部管理處的營業助理和電商行銷人員。

「實習職缺包括門市內外場、總部管理處的營業助理和電商行銷人員。」

- (5) **國際貿易**：第五家企業主要從事貿易，實習職缺包括資料整理、文件搬運和系統測試等。

「我們主要從事國際貿易，實習職缺包括資料整理、文件搬運和系統測試。」

在大港青年實習媒合計畫中，五家參與企業根據其主營業務釋出了多樣化的實習職缺。第一家企業專注於烘焙食品，提供禮品包裝和門市管理的實習機會。

第二家生產不銹鋼產品，聘請機械、設備助理和電機工程師實習生。第三家企業涉及營運管理，包括銷售刺激與成本控管。第四家餐飲業者提供門市及電商行銷職位，而第五家從事國際貿易，職缺包括資料整理和系統測試。這些職缺不僅豐富實習生的職場經驗，也為企業注入新思維，顯示實習計畫在業務支持和人才培養方面的重要性。

## 2. 實習生的招募與管理

### (1) 實習生招聘流程

- A. 多樣化的招聘管道：**企業通過多種渠道招募實習生，包括大港青年實習媒合計畫的平臺、校園說明會、人力銀行和內部推薦等。

「除了在大港青年的網站放職缺之外，我們會到大專院校進行企業實習說明，增加公司曝光度。」

「透過大港青年實習媒合計畫的平臺、人力銀行和現有實習生的介紹等渠道招募。」

- B. 注重學習態度：**企業在招聘實習生時，特別注重學生的學習態度和積極性，而非僅僅關注專業背景。

「最在意的是他的學習態度，有沒有經驗不是最重要，重要的是積極的態度和學習精神。」

- C. 適應企業需求：**企業根據自身需求選擇合適的實習生，偏重理工科背景或具備基本語言能力的學生。

「招聘的實習生主要以理工相關科系為主，因為製程設備需要機械相關知識。」

「主要看中學生是否具備基本語言能力，能夠適應外貿公司的工作需求。」

### (2) 培訓計劃

- A. 通識課程：**企業通常為實習生提供通識課程，建立共同的語言和基礎知識，為期兩到三週。

「每個實習生進來都會有一些通識課程，建立公司共同的語言和基礎知識。」

- B. 專業訓練：**在通識課程後，實習生會進入各自的小組進行專業訓練，並參與實際專案操作。

「在通識課程後，實習生會分發到各小組，進行專業訓練和實際專案操作。」

- C. 實作學習：**企業鼓勵實習生在實際操作中學習，通過參與實際專案，提升其專業能力和問題解決能力。

「實習生會參與實際專案，從0到1建立體制和系統。」

### (3) 任務分配

- A. 具體任務：**企業為實習生分配具體的工作任務，包括製程優化、銷售管道開發、文件整理等，讓實習生在實際工作中學習和成長。

「給實習生的任務主要是協助製程優化和解決問題。」

「實習生參與銷售管道開發，從0到1建立體制和系統。」

- B. 重視實際操作：**企業重視實習生在實際操作中的學習，給予他們重要專案和責任，提升其實踐能力。

「把重要專案交給實習生，讓他們在實際操作中學習。」

### (4) 實習生管理

- A. 建立良好關係：**企業通過建立良好的工作環境和人際關係，促進實習生的學習和成長，並關注他們的下班後生活。

「我們公司的組織比較年輕化，實習生和大哥哥大姐姐相處得很好，學習和生活都很愉快。」

- B. 處理表現不佳：**遇到實習生表現不佳或不適任的情況，企業通常會與實習生進行溝通，了解問題並給予指導和改進機會。

「對於實習生的表現，我們會與他們溝通，了解問題並給予指導和改進機會。」

企業在「大港青年實習媒合計畫」中通過多樣化的招聘管道找到適合的人選，特別注重學生的學習態度和積極性。企業為實習生提供通識課程和專業訓練，鼓勵實習生在實際操作中學習和成長。在任務分配方面，企業為實習生分配具體的工作任務，重視實際操作。遇到實習生表現不佳的情況，企業通常會與實習生進行溝通，了解問題並給予指導和改進機會。

### 3. 實習生的能力與表現

#### (1) 適任實習生的品質與能力

- A. 學習態度：**企業一致認為，實習生應具備良好的學習態度和積極的學習精神，這是評估其表現的重要考量因素之一。

*「希望實習生有一顆學習和上進的心，態度要良好。」*

*「最在意的是學生是否願意積極學習。」*

- B. 獨立思考與解決問題能力** 企業強調，實習生應具備獨立思考和解決問題的能力，能夠在面對挑戰時展現創新思維和有效的解決方案。

*「重視獨立思考和解決問題的能力，能夠發想創新想法和解決方案。」*

- C. 積極主動** 企業認為，實習生應積極主動地參與工作，特別是在動態變化的環境中，能夠迅速適應和應對挑戰。

*「積極主動是我們非常重視的特質，特別是在動態變化的環境中。」*

- D. 抗壓能力** 對於餐飲業等高壓環境中的實習生，企業特別強調抗壓能力和面對壓力的應對方式。

*「在餐飲業中，抗壓能力和面對壓力的應對方式非常重要。」*

- E. 好奇心與細心** 企業希望實習生在工作中展現好奇心和細心，特別是在學習新技能和操作新系統時，能夠細心處理每一個細節。

*「希望實習生展現好奇心和細心，特別是在操作時細心處理每一個細節。」*

## (2) 評價實習生表現的方法

- A. 職場導師制** 企業普遍採用職場導師制，為每位實習生安排一位導師，負責指導和評估其工作表現，並每月進行訪談和關懷。

「每位實習生都有一位職場導師，每月進行訪談和關懷，評估工作表現。」

- B. 團隊討論與實際案例** 企業在面試過程中會出一些實際案例，通過團體討論的方式，評估實習生的獨立思考和解決問題的能力。

「面試過程中會出一些實際案例，通過團體討論評估實習生的解決問題能力。」

- C. 多層次評估** 企業採用多層次評估方法，包括主管、職場導師和同事的綜合評價，確保對實習生表現的全面了解。

「實習生的評估包括主管、職場導師和同事的綜合評價，確保全面了解其表現。」

- D. 即時反饋** 企業強調即時反饋，隨時觀察和指導實習生的工作表現，並根據需要進行改進和教育。

「隨時觀察和指導實習生，根據需要進行改進和教育。」

企業對適任實習生的品質和能力有以下幾個主要要求：良好的學習態度、獨立思考與解決問題能力、積極主動、抗壓能力和細心。企業通過職場導師制、團隊討論與實際案例、多層次評估和即時反饋等方法，對實習生的表現進行評估和管理。這些方法有助於全面了解實習生的工作表現，並根據需要進行改進和教育，提升實習生的專業能力和工作效率。

## 4. 僱用首次就業年輕人的意願

### (1) 僱用年輕人的意願

- A. 高意願僱用年輕人：**企業普遍表達了僱用 24 歲以下年輕人的高意願，認為年輕人具備潛力和成長空間，且能為企業注入新的活力和創新思維。

「我們意願非常高，就是聘用了年輕人的部分。」

「我們都很願意僱用年輕人，因為年輕人算是我們徵才裡面的最大宗的來源。」

## (2) 僱用年輕人的原因

- A. 成長空間與潛力：**企業認為，年輕人雖然缺乏職場經驗，但具備很大的成長空間和潛力，可以通過公司的培訓逐步提升。

「他們會有非常大的成長空間，那也代表說他們有無限的潛能，所以其實經驗可以透過我們公司培訓去累積。」

- B. 文化契合度與創新思維：**企業強調，年輕人的文化契合度和創新思維對公司發展有重要意義，能帶來新的觀點和解決方案，促進公司創新。

「我們比較看文化的契合度，所以你就算沒有工作經驗，你在學校的表現很好，然後讓我們看到一些相符的特質，我們也是願意給機會。」

「新人進來他會帶來一些改變，包括數位化的使用、新的軟體的一些操作使用工具等等，這些我覺得都是蠻有年輕化數位化的一個跡象。」

- C. 培養在地人才：**企業希望通過僱用年輕人，培養在地人才，為企業的長期發展提供人力資源支持。

「可以培養在地年輕人成為店長或主管，那我們也才能夠順利的一直展店。」

- D. 靈活調整和適應：**企業表示，雖然年輕人缺乏經驗，但企業能夠通過內部的輔導和培訓，幫助他們適應工作環境，並根據其特質進行適當調整。

「如果某一個職務上他不太適合這份工作，那我們內部會協助輔導，幫他轉調到其他的單位合適他的工作。」

持續參與計畫的企業對僱用 24 歲以下年輕人的意願普遍較高，原因包括年輕人的成長空間與潛力、文化契合度與創新思維、培養在地人才的需求，以及企業能夠靈活調整和適應年輕人的特質。企業認為，僱用年輕人能為企業注入新的活力，促進創新和發展。

## (二) 訪談內容

### 1. 參與計劃的動機與期望

#### (1) 企業參與動機

- A. 補充人力需求：**多數企業表示，參與該計畫是為了補充人力需求，尤其是在特定時期的高峰期或是需要大量工讀生的時候。

「學生來的時間剛好應對了我們烘焙業中秋禮盒的需求，協助生產製作和包裝。」

「持續參與這個計畫，可以補足我們的人力需求。」

- B. 吸引優秀人才：**企業希望通過參與該計畫吸引更多優秀的年輕人才，並通過實習觀察其工作能力，最終達到留任目的。

「想要吸收到更好的年輕人才，提升我們的招募量。」

- C. 提升企業形象：**部分企業表示，參與該計畫有助於提升企業知名度和形象，讓更多人了解企業及其產業。

「重視企業知名度和形象，期望藉由實習生讓更多人認識我們這個產業和公司。」

- D. (4) 促進學生職涯發展：**企業希望通過實習計畫幫助學生提前了解職場環境，提升其職業能力，為未來的職涯發展打下基礎。

「讓學生提早熟悉產業環境，未來在畢業時能夠更快銜接職場。」

#### (2) 企業參與計畫前期望

- A. 提升學生對產業的興趣：**企業希望通過實習計畫，讓學生了解並對其產業產生興趣，增加未來在該行業工作的意願。

「希望學生了解鋼鐵業，發現其實這個工作是適合自己的。」

- B. 留任優秀實習生：**企業希望能夠通過實習計畫留任優秀實習生，提升公司的穩定性和競爭力。

「希望實習生能夠留任，轉為正職，提升公司的人力穩定性。」

- C. 增加高雄本地就業率：**部分企業希望通過實習計畫，增加高雄本地學生的就業率，促進當地經濟發展。

「希望能夠聘用更多高雄本地的青年，促進地方經濟發展。」

- D. 獲得政府資源支持：**企業期望通過參與該計畫獲得政府的資源和支持，包括經濟補助和政策扶持等。

「希望通過政府的幫助提升企業知名度和招募效果。」

### (3) 未來繼續參與計畫的期望

- A. 彌補人力缺口：**企業普遍認為參與計畫可以有效彌補公司的人力資源需求，特別是在缺工問題嚴重的情況下。

「每個產業都會有缺工的問題，這個計畫可以有效彌補我們公司人力的缺口。」

- B. 吸引年輕優秀人才：**計畫為企業提供了接觸和吸引年輕優秀人才的機會，實習生的活潑思維對新創企業發展有很大幫助。

「實習生的想法都還蠻活潑的，所以對比較新創企業的發展是很有幫助。」

- C. 政府支持與補助：**企業認為政府的補助和支持是繼續參與計畫的重要原因，有助於降低企業的人事成本。

「有補助還是願意申請，再加上前幾次的配合，學生表現也不錯，所以未來也會積極參與。」

- D. 計畫申請與管理的便利性：**企業認為計畫在申請和管理上較為簡單，便於企業執行，這也是吸引企業繼續參與的重要因素。

「我們覺得他在申請上跟核銷上是比較簡單的。」

企業參與大港青年實習媒合計畫的動機與期望包括補充人力、吸引優秀人才、提升企業形象，並促進學生職涯發展。多數企業看重計畫在特定高峰期提供的人力支援，如一家烘焙業企業利用實習生滿足中秋節生產需求。此外，企業期望透過實習觀察學生的工作能力，為未來留任優秀人才。計畫同時提供了提升企

業在社會上的知名度和形象的機會，並幫助學生提前熟悉職場環境，加強其對特定產業的興趣，從而提升畢業後的就業機會。企業亦期望通過政府補助降低成本，並透過計畫的簡易申請和管理過程持續參與，以穩定人力資源並促進公司的長遠發展。

## 2. 面臨的挑戰與克服困難的方法

### (1) 招募流程的困難

- A. 流程繁瑣：**部分企業反映招募流程過於繁瑣，需要填寫大量資料，增加了實習生的負擔，可能導致投遞意願降低。

「學生端他們填的資料或許可以再簡化一點，有不同的平臺都需要填學生的資料，是否有機會整併。」

- B. 時間安排：**有些企業表示實習生的時間安排不符合企業需求，導致人力資源調配困難。

「整體安排對我們的需求可能比較沒有那麼確認和穩定。」

- C. 系統操作困難：**部分企業認為系統操作存在問題，特別是在投遞量波動較大時，難以穩定招募到合適的實習生。

「系統操作和投遞量有時不穩定，特別是政府建立自己的平臺時，沒有搭配強力宣傳，投遞量較少。」

### (2) 留任意願低

- A. 地緣因素：**一些企業表示，非高雄本地的實習生在實習結束後往往不願意留在高雄工作，影響企業的人才留任率。

「非高雄戶籍的同學實習結束後留任意願較低。」

- B. 家庭因素：**部分實習生因家庭原因，實習結束後選擇回到原籍地，影響企業的留任計劃。

「有些同學因家庭原因，實習結束後選擇回到原籍地。」

### (3) 行政協調

- A. **核銷程序**：某些企業認為在申請核銷過程中存在一定的困難，需要提供大量資料，增加了行政負擔。

*「核銷端的資料填報過多，建議簡化流程。」*

### (4) 克服困難的方法

- A. **溝通協調**：企業端嘗試與學生進行溝通，讓實習生了解的資料填寫流程的必要性。

*「畢竟是執行公部門的案子，所以可能有些資料必須要做填報部分，那填報部分有沒有機會可以去再度的做簡化。我們也只能說跟學生去溝通。」*

- B. **增加福利**：為了增加實習生的留任意願，一些企業提高了福利待遇，包括在職進修學費補助等。

*「我們公司增加了在職進修學費補助，以提高實習生的留任意願。」*

在大港青年實習媒合計畫的執行過程中，企業面臨多種挑戰，包括繁瑣的招募流程、實習生留任意願低以及行政協調上的困難。這些挑戰主要體現在資料填寫複雜、時間安排不符需求、系統操作不穩定，以及實習生因地緣和家庭因素導致留任率低。為了克服這些困難，企業嘗試加強與實習生的溝通，簡化行政程序，並提高福利待遇，以提升實習生的滿意度和留任意願。

## 3. 計畫的優勢與劣勢

### (1) 優勢

- A. **人力需求的滿足**：企業普遍認為，參與計畫能夠有效補充人力需求，尤其是在缺工狀況頻繁的情況下，實習生成為企業重要的人力資源。

*「人力需求被滿足，學生來實習增加了公司的工作經驗和業界體驗。」*

- B. **人事成本的降低**：透過實習計畫，企業能夠降低人事成本，實習生的參與減少了正式員工的工作負擔，同時降低了招聘和培訓成本。

「實習計畫可以協助企業在人事成本的降低。」

- C. 改善企業形象：**實習計畫的參與不僅增加了企業的曝光度，也改善了企業的形象，讓更多年輕人了解並認同企業文化和價值。

「計畫幫助公司改善企業形象，讓更多青年認識老四川。」

- D. 引入年輕人才：**實習計畫為企業提供了引入年輕人才的機會，實習生的參與不僅補充了企業的人力資源，也為企業帶來了新鮮的思維和創新。

「實習計畫更貼近年輕人，引入新鮮人帶來新的想法和創新。」

- E. 新思維的激發：**年輕人的參與和新想法的引入，有助於企業改變和調整，激發企業內部的創新和變革，提升企業的競爭力。

「新鮮人的參與觸發公司改變和調整，激發創新和變革。」

- F. 職場導師制的推行：**企業在參與計畫過程中，不斷改進實習生的管理方式，如推行職場導師制，關注實習生的工作適應和發展，提升實習生的留任意願。

「推行職場導師制，關注實習生的工作適應和發展。」

- G. 員工聲音的重視：**企業重視員工和實習生的聲音，通過不斷詢問和整理反饋，改進管理方式和工作環境，提高實習生和員工的滿意度和留任意願。

「重視員工和實習生的聲音，改進管理方式和工作環境。」

## (2) 劣勢

- A. 實習生留任獎勵機制的缺乏：**企業感受到缺少有效的留任激勵措施，影響了實習生的留任率和企業的人力穩定。

「希望未來能提供實習留任的小獎勵，增加他們的留任意願。」

- B. 平台引流機制不足：**投遞量低，需改進平台的引流機制，提高計畫的曝光度和參與率。

「我覺得應該是平臺的引流機制，就是對我們現在看到投遞的人數應該還是不多。」

- C. 繁瑣的行政流程與需求匹配困難：**行政操作繁瑣且實習生需求與企業實際需求常不匹配，需求更精確的匹配和流程簡化。

「行政作業和時程規劃與需求無法匹配，需要更系統化的操作。」

大港青年實習媒合計畫具有多項優勢和劣勢。優勢包括能有效滿足企業人力需求、降低人事成本、改善企業形象、引入年輕人才和新思維、推行職場導師制以增強實習生留任意願，以及重視員工和實習生的反饋來改善工作環境。劣勢則在於實習生留任獎勵機制的不足、平台引流效果不佳，導致投遞量低，以及繁瑣的行政流程和需求匹配上的困難。這些優勢和劣勢凸顯了計畫在推行過程中的成效與挑戰，需要進一步優化管理和激勵機制以提升計畫的整體效益。

#### 4. 對企業的影響

##### (1) 增強人力資源規劃

- A. 重視年輕人的意見：**企業表示，實習生的進入促使企業更加重視年輕員工的聲音，並根據他們的反饋進行改進，從而吸引和留住更多人才。

「我們會關注實習青年的意見，並根據他們的反饋進行改進，以提升留任意願。」

- B. 瞭解不同專業背景的學生能力：**實習生的多樣化背景幫助企業瞭解不同專業背景學生的能力，從而調整未來的招募策略。

「我們發現資管系的學生具備資料分析和程式語言能力，這對我們的招募策略有幫助。」

##### (2) 優化制度管理

- A. 提升企業內部文化：**實習生的加入帶來新的思維方式和年輕化的氛圍，促使企業在管理制度和工作方式上進行調整，變得更加靈活和開放。

「實習生帶來新的想法和數位化操作，促使我們進行管理制度和工作方式的調整。」

- B. 培育企業文化：**實習生的年輕化特質和積極性，有助於塑造企業的年輕和創新的企業文化。

「實習生的加入激發了更多創意，特別是在行銷宣傳上採用更多元的管道。」

大港青年實習媒合計畫對企業帶來了積極的影響。首先，計畫促使企業在人才策略上更加重視年輕員工的意見，並根據實習生的反饋進行改進，這不僅有助於吸引和留住人才，還有助於了解不同專業背景學生的能力，優化未來的招募策略。其次，實習生的加入為企業注入了新思維和年輕化的氛圍，促使企業在內部文化、管理制度和工作方式上進行調整，培育更加靈活、開放和創新的企業文化。這些改變不僅提升了企業的內部文化，也促進了企業的創新發展。

## 5. 外溢效果

### (1) 人才吸引與青年留任

- A. 提升企業知名度：**參與計畫的過程中，實習生透過口耳相傳，提高了企業在校園中的知名度，吸引更多學生參與實習計畫。

「來我們公司實習又留任的學生，會向學弟妹介紹公司，提高了公司在校園中的知名度。」

- B. 吸引外地學生留任：**計畫幫助企業吸引來自其他縣市的學生留在高雄工作，提升了地方人才的留任率。

「有些外縣市的學生願意留在高雄工作，這對於青年留任有很大的幫助。」

### (2) 地方發展與城市形象

- A. 促進地方發展：**計畫的參與提升了企業與地方政府和學校的合作，促進了地方經濟發展。

「我們與學校和政府單位的合作聯繫更為緊密，促進了地方發展。」

- B. 提升城市形象：**企業參與計畫，不僅提升了企業形象，也增強了高雄市的城市形象，吸引更多人才和企業進駐。

「讓更多人認識我們，提升了高雄市的城市形象。」

### (3) 內部文化與創新

- A. 促進內部文化改進：**實習生的加入帶來新的思維和年輕化的氛圍，促使企業內部文化和管理方式的改進。

「實習生帶來新的想法和數位化操作，促使我們進行管理制度和工作方式的調整。」

- B. 提升創新能力：**實習生的年輕化特質和積極性，促使企業在行銷和產品開發上更加創新，採用更多元的管道和最新的技術。

「年輕實習生激發了更多創意，特別是在行銷宣傳上採用更多元的管道。」

大港青年實習媒合計畫的參與為企業和地方帶來了多重外溢效果。首先，計畫提升了企業在校園中的知名度，吸引更多學生參與實習並留任，特別是來自外地的學生，增加了高雄市的人才留任率。其次，該計畫促進了企業與地方政府及學校的合作，進一步推動地方經濟發展並提升高雄市的城市形象，吸引更多人才和企業進駐。此外，實習生的加入帶來新思維和年輕化的氛圍，促使企業內部文化改進，並在行銷和產品開發上更加創新，採用多元化的管道和最新技術，提升了企業的創新能力。

## 6. 回饋與建議

### (1) 給予參與青年的建議

- A. 建議保持積極學習態度：**企業普遍認為參與計畫的青年應該保持積極的學習態度，這有助於他們在實習中獲得更多的經驗和技能。

「我覺得都還不錯，就是看有沒有學生留任獎勵這樣。」

- B. 參與線下活動：**企業建議青年多參與線下活動，如就業博覽會等，這有助於他們更好地了解企業和職位需求。

「可以做一些線下的活動，像就業博覽會，邀請大企業來，對於年輕人吸引力會比較夠。」

## (2) 給予計畫主辦方的建議

- A. 增加實習留任獎勵：**企業希望計畫能提供實習留任獎勵，激勵實習生在實習結束後留任，增加企業的人才留任率。

「針對學生端的一個留任的部分，是否青年局這邊也可以一起來協助廠商端來做學生的留任部分。」

- B. 加強線上線下活動結合：**企業建議計畫在線上宣傳的同時，也應加強線下活動，如就業博覽會，以吸引更多優秀人才。

「以吸引人才面可以做一些線下的活動，像就業博覽會，對於年輕人吸引力會比較夠。」

- C. 開放更多實習名額：**企業希望計畫能開放更多實習名額，特別是針對優質企業，以滿足企業對實習生的需求。

「如果針對一些比較優質的廠商端的部分是否有機會可以把名額去做更多的一個開放。」

- D. 優化申請和管理流程：**企業建議計畫進一步優化申請和管理流程，減少企業和學生的負擔，提高參與的便利性。

「未來如果能夠系統化，讓實習生們在上面填寫或等等之類的，也是一個蠻環保的方式。」

大港青年實習媒合計畫的參與企業對於計畫提出了多項回饋與建議。對參與青年來說，企業建議他們保持積極的學習態度，並多參加線下活動，如就業博覽會，以更好地了解職位需求和企業文化。對於計畫主辦方，企業建議增加實習留任獎勵，以提高實習生的留任率，同時建議線上宣傳與線下活動相結合，吸引更多優秀人才。企業還希望計畫能開放更多實習名額，特別針對優質企業，並進一步優化申請和管理流程，以減少負擔並提高參與的便利性。這些建議旨在提升計畫的效果，增進企業和實習生的互惠共贏。

### （三）持續參與企業深度訪談之小結

企業在持續參與計畫中展現了高度的熱情與支持，這些企業主要基於人力需求的補充、吸引優秀人才、提升企業形象以及促進學生職涯發展等動機，持續參與該計畫。企業普遍認為，透過該計畫能夠有效解決高峰期的用人需求，並且通過實習生的觀察，有機會將優秀實習生留任，為企業的人力資源穩定性和競爭力提供保障。

此外，實習生的多樣化背景和新思維給企業帶來創新的觀點，特別是在餐飲業和製造業中，這些企業通過實習生的加入，讓實習生參與到具體的專案管理和生產製程中，這不僅提升了實習生的實務經驗，也讓企業受益匪淺。

然而，持續參與該計畫的企業也面臨一些挑戰，如實習生留任率不高、行政流程繁瑣以及實習生適應能力有限等問題。部分企業表示，非高雄本地的實習生在實習結束後往往選擇返回家鄉，影響了企業留任的意願。為了解決這些問題，企業紛紛提出建議，包括增加實習生留任的獎勵、簡化申請流程、以及改善招聘平臺的操作和引流機制，以提升實習生的參與度和留任意願。

而企業對該計畫的未來期望是能繼續通過政府的支持和補助，吸引更多的青年人才加入該計畫。

## 二、未持續參與企業

### (一) 受訪企業背景介紹

#### 1. 企業主營業務

- (1) **半導體類**：第一家企業的主要業務涵蓋半導體事業和 IC 封裝，合作廠商包括日月光和台積電等。

「我們的主要業務涵蓋半導體事業和 IC 封裝，合作廠商包括日月光和台積電等。」

- (2) **連鎖餐飲企業** 第二家企業是一家連鎖餐飲企業，主要提供韓式料理，也代理粵式和泰式料理，旗下有 7 個品牌和 74 間店。

「我們是連鎖餐飲企業，主要以韓式料理為主，也有代理粵式和泰式料理。目前有 7 個品牌，74 間店。」

- (3) **學術諮詢** 第三家企業主要提供統計分析、學術研究、資料分析與處理等服務，並開設相關課程。

「我們主要提供統計分析、學術研究、資料分析與處理等服務，並開設相關課程。」

- (4) **數位多媒體業** 第四家企業主要從事廣播電視、廣告及影音拍攝，近年來也參與商演直播視頻等。

「我們主要業務從廣播電視、廣告及影音拍攝開始，近幾年也參與商演直播視頻等。」

- (5) **機械製造產業** 第五家企業主要從事汽車零件、扣件、機械扣件、營建空間及電器空間等相關業務。

「我們公司主要業務包括汽車零件、扣件、機械扣件、營建空間以及電器空間等。」

- (6) **烘焙食品產業** 第六家企業主要從事烘焙食品的生產和銷售，以烘焙食品為主軸發展業務。

「我們公司主要的營業項目是烘焙食品類。」

在大港青年實習計畫中，受訪的六家企業代表了從半導體製造到連鎖餐飲，學術諮詢，數位多媒體，機械製造，到烘焙食品等多個行業。這些企業不僅展示了各自的核心業務和專業領域，也提供了實習生豐富的學習與貢獻機會。多元化的行業背景與企業的創新能力共同強化了計畫的吸引力和實效性。

## 2. 釋出職缺的具體內容

- (1) 第一家企業的實習生主要負責數據整理和行政庶務工作。職缺類別包括數據分析助理和行政助理。

*「主要工作內容包括數據整理和行政庶務等。」*

- (2) 第二家企業提供內場和外場的培訓，對實習生的要求是積極性和解決問題的能力，職缺類別涵蓋餐飲服務員和廚房助理。

*「內場和外場的訓練，並有循序漸進的培訓計劃。」*

- (3) 第三家企業主要招聘資料分析和研究助理職位，要求實習生能夠處理簡單任務如海報製作和文宣。

*「主要分配簡單任務如做海報和文宣。」*

- (4) 第四家企業的實習職缺主要是視頻製作助理，工作內容涉及操作器材和拍攝規範。

*「實習生的任務分配包括操作器材規範等，並完成結案報告。」*

- (5) 第五家企業的實習生職缺主要為品保部門助理和研發部門助理，品保部門要求了解檢測工具，研發部門要求熟悉繪圖軟體。

*「品保部門需要了解檢測工具；研發部門需要熟悉繪圖軟體等。」*

- (6) 第六家企業主要提供烘焙食品類的相關實習職缺，職缺內容涉及烘焙技術和店面運營。

*「公司主要的營業項目是烘焙食品類，涉及烘焙技術和店面運營。」*

在大港青年實習計畫中，六家企業釋出的職缺涵蓋廣泛的行業與專業技能。首家企業提供數據分析和行政庶務的實習機會；第二家注重餐飲服務和廚房技能

的實踐訓練；第三家則是聚焦在資料分析和學術研究的助理工作；第四家企業提供涉及影片製作的技術性實習；第五家專注於品保和研發部門的專業技能培訓；最後，第六家則是烘焙技術和店面運營。這些職缺不僅提供實習生實戰經驗的機會，也體現了企業對專業技能傳承的重視。

### 3. 企業參與計畫的時間

- (1) 第一家企業計畫時間為 110 年與 111 年

*「我們公司在 110 年和 111 年都有參與『大港青年實習媒合計畫』」*

- (2) 第二家企業自 2022 年開始參與該計畫，但 2023 年未持續參與。

*「我們自 2022 年開始參與該計畫，但 2023 年未持續參與。」*

- (3) 第三家企業參與計劃期間為 2022 年 7 月至 11 月，為期五個月。

*「我們於 2022 年 7 月至 11 月參與了該計畫。」*

- (4) 第四家企業參與計劃期間為 2022 年，為期一個多月。

*「2022 年參與了這個計畫，為期一個多月。」*

- (5) 第五家企業參與計劃期間為 2019 年和 2023 年，每次為期約一年。

*「我們在 2019 年和 2023 年都參加過這個計畫，每次參與約一年。」*

- (6) 第六家企業參與計劃期間為兩年，每次為期約一個月至一個半月。

*「我們參與了兩屆，學生平均待的時間是 30 日到 45 日，那那時候主要他們剛好來的時間都是他們在寒暑假。」*

六家企業參與大港青年實習計畫的時間長度各有不同，顯示了各自對於實習計畫的承諾和參與方式。第一家企業在 110 年和 111 年連續兩年參與該計畫；第二家企業是 2022 年起參與；第三家僅於 2022 年參與五個月；第四家企業的參與期限則較短，只有一個多月；第五家企業在 2019 年和 2023 年各參與了一年；而第六家企業的實習期通常只有一到一個半月，主要安排在學生的寒暑假期間。這

些參與時間的安排不僅反映了企業對實習計畫的支持程度，也影響了實習生的學習和工作經驗。

#### 4. 實習生管理與招募

##### 1. 實習生招聘流程

- (1) **學校合作招募**：部分企業通過與學校合作，透過學校推薦或人力招募網站來進行實習生的招募。

「我們通過學校合作和人力招募網站進行實習生招募，面試由公司同仁參與，面試多為個人面試。」

- (2) **面試篩選**：招募過程中，企業通常透過面試來篩選合適的人選，根據學生的背景和學習態度做出決定。

「主要由各部門的主管進行招募，主要比較看學生的背景和科系決定是否錄用。」

##### 2. 培訓計劃與流程

- (1) **職前訓練**：實習生入職前，企業會進行職前培訓，包括公司介紹、職業安全、工作流程等內容。

「培訓方面，我們以職前新人教育和在職訓練為主，實習生在工作中邊做邊學。」

- (2) **在職訓練**：企業通常會安排實習生在工作中邊學邊做，由經驗豐富的員工進行一對一指導。

「主要分配給實習生的工作包括數據整理和行政庶務，並由資深員工帶領。」

##### 3. 任務分配與管理

- (1) **根據特質分配任務**：企業會根據實習生的背景和特質分配適當的任務，讓其逐步適應工作內容。

「根據實習生的特質，分配到適合的部門進行內場或外場的訓練，並有循序漸進的培訓計劃。」

- (2) **提前安排工作任務**：有些企業會提前規劃實習生的工作任務，確保工作量在合理範圍內，避免過度壓力。

*「實習生的任務分配提前一周排定，工作量控制在合理範圍內。」*

#### 4. 處理表現不佳或不適任的情況

- (1) **輔導與調整**：若實習生表現不佳，企業會先進行個別關心與輔導，並調整工作任務或進度，以提升表現。

*「若有實習生表現不佳或不適任，我們會放緩學習進度，進行個別關心和輔導。」*

- (2) **提前結束實習**：如果輔導無效，企業會在內部討論後決定是否提前結束實習，避免進一步影響工作效率。

*「如果最終不適任，會進行總體評估並做出適當處理，必要時提前結束實習。」*

在大港青年實習計畫中，企業的實習生管理與招募涉及多個層面，從招聘流程到實習生的日常管理和培訓。首先，招募主要透過學校合作和人力招募網站進行，面試過程則由各部門主管根據學生的背景和態度進行篩選。此外，實習生入職後會接受職前訓練，包括公司文化介紹、職業安全教育及工作流程等，並在實際工作中通過資深員工的一對一指導進行在職訓練。

在任務分配方面，企業會根據實習生的特質和背景安排合適的工作，並提前安排工作任務，以確保工作量合理且不造成過大壓力。對於表現不佳或不適任的實習生，企業會進行個別輔導與調整，必要時則可能提前結束實習，以保持工作效率和團隊氛圍。整體而言，這些管理措施顯示了企業對實習生的教育與培養投入，以及對實習質量的高度重視。

#### 5. 實習生的能力與表現

- (3) **實習生應具備的品質或能力**

- A. **學習動機與態度**：企業認為實習生應具備積極的學習動機和良好的工作態度，這是決定其表現的關鍵因素。

「重要的是學習動機、態度、內驅力和自律性。」

- B. 專業背景與基本技能：**部分企業強調，實習生需要具備相關專業背景和基本技能，特別是技術性工作，需要具備操作工具或軟體的能力。

「應具備相關專業知識和基本技能，例如研發部門需要熟悉繪圖軟體，品質檢測部門需了解檢測工具等。」

- C. 觀察力與細心：**實習生應該具備觀察力和細心，能夠應對工作中的突發狀況。

「除了專業背景和作品集，還需具備觀察力和細心，能應對突發狀況。」

#### (4) 評價實習生表現的標準

- A. 工作表現與進步：**企業通常會根據實習生在工作中的表現，特別是其學習進度和工作效率來評價其表現。

「評價基於工作表現和應對突發狀況的能力。」

- B. 自律與責任感：**企業也會根據實習生的自律性和責任感來衡量其是否適任，這些品質有助於提升工作表現。

「適任的實習生不需要具備太多專業能力，基本能力即可，主要看學生的自律性和責任感。」

- C. 應對挑戰的能力：**企業會觀察實習生在面對挑戰時的應變能力，並根據他們解決問題的方式來評價表現。

「評價標準還包括實習生在面對挑戰和問題時的應變能力。」

在大港青年實習計畫中，企業對實習生的期望涉及學習動機、專業能力、自律性，以及應對挑戰的能力。實習生不僅需要具備相應的專業背景和基本技術技能，還應展現出良好的工作態度和細心觀察力，以有效應對工作中的突發情況。企業通常會根據實習生的工作表現、進步速度以及在挑戰中的應對能力來進行評價，這些因素共同影響實習生在企業中的表現評估和未來機會。

### 6. 僱用首次就業年輕人的意願

#### (1) 僱用年輕人的意願

- A. **視需求而定**：多數企業表示，僱用首次就業的年輕人意願取決於當年度的人力需求和職位要求，並不排斥新鮮人，但需根據實際需求來決定。

「公司願意僱用首次就業的年輕人，但會根據職位需求和求職者技能進行選擇。」

- B. **有意願僱用新鮮人**：部分企業表達了僱用年輕人的意願，並願意提供職場經驗和培訓機會，尤其是當公司有合適的職缺時。

「公司樂意僱用新鮮人，會根據職位需求和求職者技能選擇。」

## (2) 僱用年輕人的原因

- A. **培養潛力人才**：有些企業認為，年輕人具備較強的學習能力和潛力，是未來人才儲備的重要來源，因此願意僱用新鮮人並提供培訓機會。

「該計畫的一大吸引力在於能找到合適的實習生並留下來成為正式員工。」

- B. **促進公司活力**：僱用年輕人能夠為企業注入新血，帶來新的想法和活力，這對公司長期發展有正面作用。

「我們願意僱用新鮮人，因為他們可以為公司帶來新的活力和創新思維。」

## (3) 限制條件

- A. **技術需求高的行業限制**：部分技術性或專業導向的企業對於僱用年輕人存在一定的限制，因為這些行業需要較高的專業技能，年輕人的經驗不足可能成為一個挑戰。

「目前聘用新鮮人的意願較低，主要原因是培育成本高和 AI 工具的使用已經減少了部分人力需求。」

在大港青年實習計畫中，多數企業對於僱用首次就業的年輕人持開放態度，但具體決策取決於當年的人力需求和職位要求。部分企業顯示出積極的意願，願意提供職場經驗和培訓機會，尤其當有合適職缺時。這些企業認為年輕人具有較強的學習能力和潛力，是未來人才儲備的重要來源，並能為公司帶來新的活力和

創新思維。

然而，技術性或專業導向的行業對僱用年輕人存在一定的限制，主要是因為這些職位要求高度的專業技能，而年輕人可能缺乏必要的經驗。此外，培養成本的高昂和 AI 工具的使用增加也可能影響對新鮮人的僱用意願。整體來看，企業在僱用年輕人時會權衡多方因素，以確保人力資源的最佳配置。

## （二）訪談內容

### 1. 參與計劃的動機與期望

#### （1）提升公司效益並回饋社會

在當今企業經營中，對社會的責任和回饋日益受到重視。許多企業參與實習計畫不僅是為了提升自身的業務效益，更看重透過培養人才來實現社會責任。此類企業通常將企業社會責任融入其業務戰略中，透過支持教育和職業發展計畫來促進社會的整體進步。

*「參與大港青年實習媒合計畫的初衷是為了承擔社會責任，並培養在地的人才。」*

#### （2）解決暑期人力需求

使企業能夠在暑期高峰期間迅速增加人力，同時也為學生提供寶貴的工作經驗。這種策略不僅緩解了季節性的人力需求，還為企業和實習生創造了雙贏的局面。

*「參與『大港青年實習媒合計畫』的初衷是因為暑假期間需要實習生來支援公司業務。」*

#### （3）提高公司知名度

企業參與青年實習計畫不僅能夠增強其品牌形象，還能在潛在客戶和業界中提高知名度。透過提供實習機會，企業能夠展示其對職業發展和社會貢獻的承諾，從而吸引更多的合作夥伴和客戶關注其業務。

「參與大港青年實習計畫的初衷是提高公司知名度，並配合政府政策，促進學生就業。」

#### (4) 增加實習生的就業機會

在當前就業市場競爭激烈的背景下，實習機會成為學生踏入職場的重要跳板。企業通過實習計畫提供實戰經驗，不僅幫助學生獲得必要的職業技能，也為企業未來的招聘儲備潛在人才。這種做法增強了學生的職業競爭力，同時也為企業的長期發展注入新鮮血液。

「參加這個計畫是希望給畢業生提供就業機會。」

在大港青年實習媒合計畫中，企業參與的動機與期望多元且具有策略意義。首先，許多企業看重透過培養人才來承擔社會責任，將企業社會責任融入管理策略中，以支持教育和職業發展，促進社會進步。此外，企業參與實習計畫也是為了解決暑期的人力需求，這不僅緩解了季節性人力短缺，還提供了學生寶貴的工作經驗。

參與實習計畫還能增強企業的品牌形象和知名度，在潛在客戶和業界中建立良好的企業形象。此外，透過提供實習機會，企業不僅幫助學生獲得必要的職業技能，還為企業未來的人才招聘儲備潛力員工，增加了學生的就業機會，提升了他們的職業競爭力。這些策略不僅有助於學生的職業發展，也為企業帶來長遠的發展利益。

## 2. 退出計畫的原因

### (1) 適合人才難以配對，科系背景與需求不符

在實習媒合計畫中，企業普遍反映找不到符合特定職位需求的合適人才。這一挑戰源於實習市場和企業需求之間的落差，尤其在專業技能和經驗方面。這種不匹配導致企業無法充分利用計畫資源，從而影響到其業務目標的實現。實習生的科系背景與公司的具體需求往往存在偏差，這使得新進人員難以快速融入工作

環境或有效完成指派任務。此外，這種不匹配增加了企業在培訓和指導上的投入，尤其是當職位要求特定的技能或專業知識時。

*「主要困難是配對媒合找不到適合的人才。」*

*「專業對口人力難以配合，實習生的科系背景與公司需求不符。」*

## **(2) 培訓與管理壓力**

當實習生的專業知識和技能不足以滿足職位要求時，企業在其培訓和管理上承受巨大壓力。這不僅消耗了額外的資源，還可能影響到其他員工的工作效率，因為他們需要花費時間來輔導實習生。

*「管理上的壓力以及實習生的培訓和管理成本過高。」*

## **(3) 人力補足與業務變化**

有些企業由於已經補足所需人力，加上業務方向的調整，已不再需要實習生的加入。這種情況通常發生在企業業務快速變化或重組期間，新的業務模式可能不再適合實習生的參與。

*「公司人力已經補足，業務需求也發生了變化，轉向更多的接案合作。」*

在大港青年實習媒合計畫中，企業退出計畫的原因多樣，其中包括配對困難、培訓與管理壓力、以及業務變化導致的人力需求調整。

首先，配對困難是主要的退出原因之一。許多企業反映難以找到與特定職位需求匹配的適合人才，尤其是在專業技能和經驗方面。這種不匹配不僅增加了企業在培訓和指導上的投入，還可能導致實習生難以快速融入工作環境或有效完成任務。

其次，當實習生的專業知識和技能不足以滿足職位要求時，企業在培訓和管理上承受巨大壓力。這不僅消耗額外的資源，還可能影響到其他員工的工作效率，因為他們需要花費時間來輔導實習生。

最後，有些企業由於業務方向的調整或已經補足所需人力，不再需要實習生的加入。這種情況通常發生在企業業務快速變化或重組期間，新的業務模式可能不再適合實習生的參與。

### 3. 面臨的挑戰與克服困難的方法

#### (4) 實習生參與意願低

在「大港青年實習媒合計畫」的實施過程中，實習生參與意願的低下成為一個顯著問題。這一挑戰主要源於兩個方面：實習生對計畫的認識不足以及學校在推廣計畫上的配合度不高。這些因素不僅影響了計畫的招募效果，也對企業的人力配置計劃產生了阻礙。

「主要困難是實習生對計畫的認識不足，參與意願低。」

「有些學校的推動配合並不積極，影響學生的參與意願。」

#### (5) 企業人力需求改變

企業的人力需求變化是影響實習計畫持續實施的一個重要因素。無論是人力已經補足還是業務需求的轉變，都可能導致企業對實習生的需求減少。此外，短期實習需求的不穩定性也為企業的人力規劃帶來了挑戰。

「主要原因是公司人力已經補足，業務需求也發生了變化，轉向更多的接案合作。」

「短期的需求不穩定，使得持續安排實習生變得困難。」

#### (6) 管理與培訓成本高

在實習計畫的實施中，高昂的管理與培訓成本成為企業需要仔細考量的問題。專業能力不足的實習生增加了企業的管理負擔，尤其是在技術密集型的行業中更為明顯。此外，實習生的培訓效果有限也讓企業在投資培訓資源上變得謹慎。

「管理實習生的壓力大，培訓和管理成本過高。」

「儘管有完整的培訓計畫，但實習生的成長效果並不理想。」

## (7) 克服困難的方法

面對以上挑戰，企業採取了多種策略來優化實習計畫的實施效果。這包括調整招募標準來適應專業對口的問題，以及加強對實習生的溝通和輔導，以期提高實習生的參與度和專業能力，從而達到更好的實習效果。

「放寬招募標準，以彌補專業對口難的問題。」

「加強與實習生的溝通和輔導，以期改善實習效果。」

在大港青年實習媒合計畫中，企業面臨的挑戰包括實習生參與意願低、企業人力需求變化、以及高昂的管理與培訓成本。為應對這些問題，企業加強了與學校的合作，改進宣傳策略以提高實習生的認知和參與度；靈活調整招募計畫以適應業務需求變化；並改進培訓計畫，針對性地提升培訓效果。此外，企業放寬招募標準並加強對實習生的輔導，以提高專業對口性和實習效果。這些措施共同幫助企業有效克服挑戰，提升實習計畫的整體實施效果。

## 4. 計畫的優勢與劣勢

### (1) 優勢

#### A. 促進學生就業，人才培養與轉正機會

此計畫為學生提供了珍貴的實習和就業機會，有助於他們積累實際工作經驗並提升職場競爭力。企業通過計畫認識和培養未來的潛在員工，而學生則有機會了解企業文化和工作流程，從而更好地為未來職業生涯做準備。

「該計畫有助於提升學生就業意願和企業知名度，並且對學生的就業有幫助，這是一個很好的平台。」

通過此計畫，企業能夠發掘和評估潛在的人才，並為表現出色的實習生提供轉為正式員工的機會。這不僅增加了企業的人才庫，也為實習生提供了展示自己

能力和獲得正式職位的平台。

*「計畫的一大吸引力在於能找到合適的實習生並留下來成為正式員工，這對我們來說是很大的幫助。」*

### **B. 產學合作機會**

計畫鼓勵和加強了企業與學術機構之間的合作，促進了產學研的緊密聯繫。這種合作不僅有助於學生理論與實踐的結合，也為企業帶來了與大學合作的多種可能，從而促進創新和發展。

*「該計畫有助於彌合產學間的差距，並提供學生實習機會，對政府和企業均有正面影響。」*

### **C. 企業形象提升**

參與此類計畫能顯著提升企業的社會責任形象，這不僅有利於品牌建設，也能增強公眾和潛在客戶的正面認知。

*「參與計畫對公司形象有提升作用，也證明公司有完整的培訓計畫。」*

### **D. 提供資源與補助**

計畫提供的補助和資源對企業來說是有價值的，特別是在技術和培訓成本高的情況下，這些資源可以有效降低企業負擔。

*「企業能獲得額外的補助款，用於支持實習生的學習，這對我們來說是一個重要的幫助。」*

## **(2) 劣勢**

### **A. 人力配對有其困難**

許多企業反映實習生的專業背景與企業的具體需求不匹配，這直接影響了實習的成效和質量。企業普遍希望計畫能在專業領域進行更精準的配對，以便實習生能夠更好地融入工作環境並發揮其專業能力。

「主要原因是專業對口人力難以配合，實習生的科系背景與公司需求不符，這讓我們在實習管理上感到困難。」

## **B. 無法招到足夠的實習生**

學生對計畫的瞭解不足導致參與意願低下，這不僅限制了實習生的招募數量，也影響了企業的人力資源計劃。

「主要困難是實習生對計畫的認識不足，參與意願低，導致我們無法招到足夠的實習生。」

## **C. 後勤支持不足**

計畫的後勤支持，如實習生交通和住宿問題，對非本地實習生來說造成了不便，進而影響了實習生的參與和留任意願。

「有些學生不在高雄本地，需要通勤或租房子，這對他們來說不便，也影響了他們的參與。」

大港青年實習媒合計畫具備顯著的優勢，如促進學生就業、增強產學合作、提升企業形象，以及提供財務補助，這些都顯著地提升了學生的職場競爭力和企業的品牌價值。然而，計畫也面臨一些挑戰，包括人力配對困難、招募實習生的挑戰，以及後勤支援不足，這些問題影響了實習的成效和參與率。儘管存在這些劣勢，計畫仍然是一個對學生和企業均有益的寶貴平台，只要進行適當的調整和改善，就能進一步發揮其潛力。

## **5. 對企業的影響**

### **(1) 正面影響**

#### **A. 提升公司形象**

計畫有助於提升企業的社會形象和影響力，特別是在參與社會責任和學生培育方面。

「參與計畫對公司形象有提升作用，也證明公司有完整的培訓計畫。」

## **B. 促進學生就業**

計畫為企業提供了培育人才的機會，幫助學生在畢業後能夠順利進入職場，並增加了學生的實習經驗。

「該計畫有助於彌合產學間的差距，並提供學生實習機會，對政府和企業均有正面影響。」

## **C. 補助與資源**

計畫帶來了實習補助和資源，幫助企業降低了部分人力成本，尤其是技術導向的企業。

「計畫能讓實習生獲得獎金和實習經驗，企業也能獲得額外的補助款，用於支持實習生的學習。」

### **(2) 負面影響**

## **D. 管理與培訓壓力**

部分企業表示，參與計畫增加了管理和培訓的負擔，特別是針對專業能力不足的實習生，需要投入更多時間和資源進行輔導。

「高昂的管理和培訓成本是參與計畫的負面影響之一，特別是專業和技術導向的企業。」

## **E. 人力需求被迫中斷**

有企業反映，由於人力需求的波動性，計畫的靈活性較低，導致無法持續安排實習生。

「計畫的影響與一般的招募方式無異，人力需求變動較大的時候較難應對。」

## **F. 實習生質量參差不齊**

部分企業認為，實習生的專業能力和態度參差不齊，這對企業來說是管理上

的一大挑戰。

*「實習生態度與專業知識的不足，以及管理上的挑戰，讓我們在計畫中感受到負面壓力。」*

大港青年實習媒合計畫對企業產生了顯著的正面與負面影響。正面方面，計畫提升了企業的社會形象，促進了學生就業，並通過提供補助和資源降低了人力成本。然而，負面影響包括增加了管理和培訓的壓力，尤其是面對專業能力不足的實習生時，以及人力需求波動和實習生質量不一對企業運營的挑戰。整體而言，計畫對企業和學生都帶來了重要的機會，但也需要企業在參與時考慮相應的策略和調整以最大化利益。

## **6. 未來重新參與的協助**

### **(1) 未來可能的參與條件**

#### **A. 有實習生需求時**

多數企業表示，若未來企業有實習生或人力需求，會考慮重新參與計畫。

*「當公司有人才需求時，我們會考慮重新參與，特別是如果有合適的實習生配對時。」*

#### **B. 政府補助增加**

有些企業表示，若政府能提供更多的資源與補助，尤其是在技術性工作中，可以降低管理與培訓成本，這會促使企業重新參與計畫。

*「如果政府能提供更多的資源和補助，並且整合各部門資源，可能會重新考慮參與。」*

#### **C. 若能提升實習生配對更精準時**

部分企業認為，若計畫能提升實習生的配對精準度，並確保實習生的專業背景與企業需求匹配，會增加參與意願。

「如果專業配對更精準，實習生的科系背景與公司需求相符，我們會重新參與。」

#### **D. 計畫管理流程若能簡化會提升更高的參與意願**

某些企業希望計畫的管理流程能進一步簡化，減少行政負擔，這將提升企業的參與意願。

「希望計畫能簡化核銷和行政流程，減少我們的行政負擔，這樣我們會更願意參與。」

### **(2) 企業希望的協助**

#### **A. 更多人才來源與推薦**

企業希望計畫能擴大人才來源，尤其是加強與更多學校的合作，提供更多專業對口的實習生。

「希望計畫能提供更多人才來源，與更多學校合作，增加企業選擇合適實習生的機會。」

#### **B. 強化宣傳與推廣**

部分企業建議政府加強對計畫的宣傳與推廣，吸引更多實習生參與，提高企業與實習生之間的配對成功率。

「建議增加廣告宣傳，提高求職者對計畫的瞭解，並改進後臺使用，提高資料填寫的完整性。」

「可以到各個學校進行計畫的宣傳，或者與教授合作，請教授推薦適合的人選。」

#### **C. 提供更多後勤支持**

企業希望計畫能為非本地實習生提供更多的後勤支持，如交通與住宿補助，這將有助於提高實習生的參與度和留任意願。

「希望計畫能提供交通和住宿補助，這樣非本地的實習生會更願意參與並留下來工作。」

### **(3) 改善的建議**

#### **A. 提升專業配對精準度**

企業建議計畫應加強對實習生專業背景與企業需求的匹配，並在媒合過程中更精確地過濾學生，避免專業不符的情況發生。

「建議政府針對不同產業進行分流，媒合過程中進行過濾，並增加企業在計畫中的補助和資源支持。」

#### **B. 增加實習補助與支持**

企業認為政府應提供更多資源和補助，幫助企業降低管理與培訓成本，尤其是在技術性工作中，這將有助於提升企業的參與意願。

「目前的政府補助不足以彌補高昂的管理成本，特別是專業和技術導向的企業。」

#### **C. 改善後勤支持**

企業建議提供實習生更多的後勤支持，如交通與住宿補助，特別是對於非本地學生，以提升他們的參與與留任意願。

「應該加強對非本地學生的交通與住宿支持，這樣他們的參與意願會更高。」

#### **D. 建立實習生反饋機制**

實習生的反饋對於計畫的持續改進和優化至關重要。企業建議建立一個系統化的反饋機制，允許實習生分享他們的經驗和見解。這不僅能提高計畫的透明度，也能增強其吸引力，從而吸引更多質量更高的參與者。

「建議增加實習生的反饋機制，讓更多學生分享實習經驗，增加計畫透明度和吸引力。」

企業對於未來重新參與大港青年實習媒合計畫的條件包括實際的人力需求、政府提供更多補助、實習生配對的精準度提高，以及計畫管理流程的簡化。此外，企業希望獲得更多人才來源，強化計畫宣傳，以及提供更多後勤支持，特別是對非本地實習生的交通和住宿方面。這些條件和支持將有助於提升企業的參與意願，改善實習生的體驗，並提高計畫的整體成效。

### （三）未持續參與企業深度訪談之小結

許多未持續參與該計畫的企業表示，最大的挑戰在於無法找到符合公司需求的合適實習生。尤其是專業性要求較高的行業，如半導體、機械製造等，實習生的學術背景與公司所需的技能存在一定差距，導致企業需要花費更多資源進行培訓。此外，實習生的適應能力和實際操作經驗不足，也增加了企業管理上的壓力。部分企業認為，實習生的科系背景不符，使得媒合難度增加，從而影響了實習計畫的有效性。

管理與培訓成本過高是另一個企業退出該計畫的原因。由於實習生缺乏足夠的專業知識，企業不得不投入更多的時間和資源進行指導和輔導，這對於工作節奏較快或技術要求高的公司來說，無疑是額外的負擔。尤其是當實習生表現不佳時，企業的管理壓力進一步加大，這使得企業難以在有限的資源內平衡日常業務與培訓工作。

此外，部分企業的業務模式或人力需求發生了變化，這也是他們選擇不再參與該計畫的原因之一。例如，一些企業在人力需求充足的情況下，認為再引入實習生可能會產生管理過剩的問題；而業務方向的調整也使企業不再適合提供實習機會，特別是在短期內需求不穩定的情況下，企業更傾向於選擇專業人才而非實習生。

儘管如此，這些企業仍然認可該計畫的價值，尤其是在促進學生就業和企業社會責任的履行方面。不少企業表示，如果未來人力需求再次出現，或政府提供更多資源與補助，他們仍會考慮重新參與計畫。改善實習生的配對精準度、簡化管理流程、以及加強後勤支持（如提供交通和住宿方面）是企業對該計畫提出的

主要建議，這些措施將有助於提升企業的參與意願，並為實習生提供更具價值的學習經驗。

未持續參與的企業對該計畫的反饋反映出人力資源匹配和管理成本是其關鍵挑戰，未來通過改進這些方面或可促進更多企業重新參與。

### 三、 學生

#### (一) 學生背景介紹

##### 1. 學生屬性

此次學生訪談的對象包含了 2 位高中職生，10 位大學生。其中 10 位大學生居住在高雄市的學生共有 7 位，3 位是外縣市；國立大學有 3 位，國立科大 3 位，私立大學 2 位，私立科大 2 位；在地有 3 位，南漂有 3 位，北漂有 4 位。

##### 2. 參與計畫資訊來源

###### (1) 計畫本身的資訊

大部分受訪者表示，他們是透過公司或人力資源部門獲得實習計畫的資訊。這些公司通常會主動告知員工有關實習計畫的細節，並協助報名。

「其實我當初是公司告訴我有這個計畫的，一開始是不知道的，然後是公司幫我報名這個計畫的。」

「因為這個計畫與我目前的公司有直接配合，而且在報名時有提供一些額外的補助，覺得整體上還不錯。」

「因為我是當初在 104 上面找工作，錄取進去公司裡面的人資就跟我講說有這個計畫，所以就參加了。」

###### (2) 學校和教育部的通知

少數受訪者提到他們是透過學校或教育部的通知了解實習計畫的資訊。

「學校公告信箱。」

###### (3) 個人主動搜索

有些受訪者提到他們是主動在網絡上搜索相關資訊，並在求職過程中發現這些實習計畫。

「那時候就是因為剛畢業，然後想要找因為我對運輸業尤其就是鐵道業這方面有興趣，所以就是有上網在搜尋這樣。」

公司和人力資源部門是學生獲取政府實習計畫資訊的主要來源。網絡和求職網站也在學生發現實習計畫方面扮演了重要角色。此外，學校和教育部的通知以及學生的主動搜索也是重要的資訊來源。然而，學生對於具體實習計畫的了解程度不一，有些學生僅知道特定的計畫，而另一些學生則對此完全不了解。

這些結果顯示，政府和教育機構應加強實習計畫的宣傳力度，通過多種渠道向學生傳遞資訊，以提高學生對實習計畫的認知和參與率。

### 3. 學習背景與參與年份

#### (1) 學習背景的多樣性

受訪者來自不同的學術背景，涵蓋了經濟、語言、科技、生物、工程、醫學、行銷、美容美髮等多個領域。

「我是經濟系畢業的。」

「我的大學的話是就讀高雄科技大學，然後我是海洋生物技術系。」

「我是義守大學資訊工程學系畢業的，是在2022年參與這個計畫。」

#### (2) 參與年份的分佈

受訪者參與「大港青年實習媒合計畫」的年份主要集中在2022年和2023年，且參與時間長短不一，有些為半年，有些則為幾個月。

「參加這個計畫的年份是2023年，實習比較短，只有半年，是2023年的2月到7月。」

#### (3) 參與動機和過程

部分受訪者表示參與實習計畫是因為學校或公司的推薦，另一些則是透過個人主動搜尋找到的機會。此外，部分受訪者提到參與實習計畫後轉正職的經歷。

「之前有聽教授在說，有相關的類似的計畫，然後也有做一些簡單的搜尋。」

「我的實習期間大概是半年，現在還是在這間公司，已經轉正職了。」

學生參與「大港青年實習媒合計畫」的學習背景多樣，涵蓋了多個學科領域。參與年份主要集中在 2022 年和 2023 年，且參與時間長短不一。學生參與實習計畫的動機包括學校和公司的推薦以及個人主動搜尋。部分學生在參與實習計畫後成功轉正職，顯示該計畫對於學生職業發展具有重要意義。

## (二) 訪談內容

### 1. 參與動機

#### (1) 希望找到正職工作

大部分受訪者表示，他們參與此計畫的主要動機是希望找到正職工作、提前了解職場及提升自身能力。

「希望可以直接找到一份正職的工作。」

「我希望實習穩定之後可以直接轉正職，不想有畢業後的空窗期找工作。」

#### (2) 對高雄產業的了解

多數受訪者認為，參與此計畫使他們對高雄的產業有了更深入的了解，包括楠梓、橋頭、前鎮等地區的產業。

「對產業的分佈有了更深入的了解，例如楠梓、橋頭、前鎮等地區的產業。」

「尤其是對高端產業和鋼鐵業有了更深入的了解。」

#### (3) 就業力的提升

大部分受訪者表示，此計畫讓他們的就業力有所提升，包括專業技能、溝通

技巧和實際工作經驗的提升。

「三個月的實習經驗對就業力有提升。」

「這個計畫讓我在軟體開發上有很大幫助，學到了很多在學校沒辦法接觸到的東西。」

#### (4) 經濟收入的幫助

多數受訪者表示，實習期間的薪資對其經濟收入有幫助，儘管實習期薪水與轉正後有差距，但仍然有所幫助。

「實習期間的收入也有幫助。」

「一開始實習的薪資就已經對我的經濟有幫助。」

#### (5) 留在高雄就業的意願

針對戶籍地址為高雄的實習生，多數表示願意留在高雄就業。對於非高雄戶籍的實習生，一些表示因為此計畫而願意留在高雄就業，但也會考量其他因素如薪資和經濟負擔。

「我是高雄在地人，本來就沒有想要離開高雄。」

「我是高雄在地人，如果我是外地人，有這樣的就業機會也會考慮留在高雄。」

學生參與「大港青年實習媒合計畫」的動機主要是希望找到正職工作及提升自身能力。參與計畫讓他們對高雄的產業有了更深入的了解，並提升了其就業力。實習期間的薪資對其經濟收入有幫助，而多數高雄戶籍的實習生願意留在高雄就業，非高雄戶籍的實習生也有考慮留在高雄的可能性。

## 2. 實習經歷與體驗

### (1) 實習企業與職位

受訪者在不同企業中實習，擔任的職位多樣，涵蓋市場研究資料分析員、總機、外場接待人員、技術員、管理師等。

「我在燁輝企業股份有限公司實習，擔任市場研究資料分析員。」

「我實習的時候在高雄萬豪酒店，擔任總機。」

## (2) 多元性的工作職責

受訪者的主要職責包括資料分析、客戶接待、行政管理、技術維護、軟體開發等。這些職責反映了實習生在不同企業中的具體工作內容和責任範圍。

「主要職責包括資料分析和市場研究。」

「主要職責是客人進場之後照顧他們的體驗，包含在遊戲內的體驗和離場後的場地整理。」

## (3) 職場學習與成長

許多受訪者提到，通過實習他們學到了實際工作技能，增強了專業知識，並提升了與客戶和同事的溝通能力。

「學習與客戶溝通，以及一些技術維修和會議設備的安裝架構。」

## (4) 實習對未來職業發展的影響

多數受訪者認為，實習經歷對其未來的職業發展有正面影響，實習中學到的技能和經驗為其職業生涯奠定了基礎。

「主要職責包括與客戶溝通、報價、聯絡進口商，以及一些行政上的工作。」

本研究發現，學生在「大港青年實習媒合計畫」中擔任的職位和主要職責多樣，涵蓋了市場研究、客戶接待、技術維護、軟體開發等多個領域。實習生通過

實習增強了專業知識和實際工作技能，並提升了與客戶和同事的溝通能力。實習經歷對他們的未來職業發展有正面影響，為其職業生涯奠定了堅實的基礎。

### **(5) 實習體驗的整體評價**

大部分受訪者對其實習體驗給予了正面的評價，認為實習過程中獲得了寶貴的經驗和技能，並感受到團隊合作和職場氛圍的積極影響。

*「實習體驗很好，有種還在就學的感覺，只是有錢可以拿。」*

*「我的實習體驗很正面，結交到朋友，學到團隊合作。」*

### **(6) 最有價值或最難忘的經歷**

受訪者提到的最有價值或最難忘的經歷包括參與專案簡報、處理客人問題、學習新技能及應對實際業務中的挑戰等。

*「最難忘的是參與專案簡報，學到了很多東西。」*

*「最難忘的是處理客人恐嚇的經歷，這幫助我培養了情緒管理能力。」*

### **(7) 實習中的挑戰與學習**

許多受訪者提到，在實習過程中面臨的挑戰和學習經歷，包括需要自我摸索和適應新環境、學習新技能和應對客戶需求等。

*「換自己的立場，在學校，可能就是同輩或者是跟教授們的對話，但在外面是客戶，我們跟客戶的溝通。」*

*「主要的挑戰是部門新成立，缺乏前人的經驗指導，需要自己摸索。」*

### **(8) 公司與同事的支持**

多數受訪者表示，公司和同事的支持對其實習體驗有很大幫助，並感受到積極的工作環境和良好的團隊氛圍。

「同事們對我蠻好的，所以他們就是都會帶著我寫程式，寫到就可能下班後還在教我怎麼寫。」

「我蠻喜歡我們店的氛圍以及團隊意識，主管就是蠻積極向上，充滿正能量。」

在「大港青年實習媒合計畫」中，實習生擔任了多種職位，從市場研究資料分析員到客戶接待人員及技術維護人員，涵蓋了廣泛的職責和領域。實習過程讓他們增強了專業知識和實際工作技能，尤其是在資料分析、客戶溝通、技術維修等方面，並感受到團隊合作的積極氛圍。實習對他們的職業生涯有積極影響，為未來發展奠定了基礎。受訪者普遍給予實習經歷正面評價，並認為最有價值的經歷來自於參與專案、應對客戶問題和學習新技能。儘管面臨自我摸索和適應新環境的挑戰，但多數實習生也感受到公司和同事的支持，進一步提升了他們的實習體驗。

### 3. 支援與資源

#### (1) 支援與資源的充分性

大部分受訪者認為在實習期間獲得了足夠的支援與資源，包括在職訓練、指導和專案機會等。

「公司提供了很多支持和資源。主要是以在職訓練為主，先熟悉環境再開始實際工作。」

「支援和資源還算足夠，有線上課程和主管的培訓。」

#### (2) 培訓與指導

多數受訪者提到，公司提供了充分的培訓與指導，包括線上課程、在職訓練、指導主管的培訓等。

「主要培訓內容是熟悉館內資訊和會員制度。」

「公司提供了充分的資源和指導。職前和在職訓練都有。」

### (3) 專案機會

一些受訪者提到，公司提供了專案機會，讓他們參與實際的工作項目，學習實踐技能。

「公司指派教育訓練同仁到場蒞臨指導，提供行銷專案的機會。」

「幫我安排一個任務，就是在這個專案開發前他們有給我一個比較簡單、比較入門整體的開發項目。」

### (4) 師徒制與學長姐制度

部分受訪者提到，公司採用了師徒制或學長姐制度，提供了更個性化的指導和支援。

「公司採用師徒制。」

「學長或學姐制度，我們的主任會定期關心我們的狀態，需要幫助時可以直接溝通。」

### (5) 團隊合作與支持

一些受訪者強調，實習期間的團隊合作和同事的支持對他們的學習和工作有很大幫助。

「同事們都很熱心，主管也經驗豐富，遇到困難時他們會幫助解決。」

「講師們很盡力回答問題，大家一起通過考核。」

學生在「大港青年實習媒合計畫」期間普遍獲得了充分的支援與資源，包括在職訓練、指導和專案機會等。公司提供的培訓和指導使實習生能夠快速適應工作環境，學習實際工作技能。部分公司採用的師徒制或學長姐制度提供了更個性化的指導，增強了實習生的學習體驗。此外，團隊合作和同事的支持在提升實習體驗方面也起到了重要作用。

## 4. 挑戰與困難

### (1) 技能與知識的學習挑戰

許多受訪者表示，學習新技能和知識是他們在實習過程中面臨的主要挑戰。

「挑戰主要是工作上需要學習很多新的技能和知識。主要是通過公司提供的線上課程和自己摸索來學習新的技能。」

「挑戰主要是學校學的和實際工作中用到的不太一樣，需要學習很多新的軟體和程式語言。」

### (2) 心態與信心的調整

一些受訪者提到，缺乏自信和適應辦公室工作是他們的挑戰之一。

「最大的挑戰是對自己沒有信心和適應辦公室工作。通過熟悉工作流程和多與同事協調來克服這些問題。」

### (3) 面對客戶的挑戰

許多受訪者提到，與客戶的互動和處理客戶問題是實習中的一大挑戰。

「面對客人的態度，有時比較不友善。還有主題上的記憶挑戰。調整心態，背誦主題內容，不斷重複練習。」

「最困難的就是招商和處理一些退貨的問題。」

### (4) 工作量與時間管理

一些受訪者表示，工作量大和人手不足是他們面臨的挑戰，需學會合理分配時間和資源。

「挑戰是工作量大，人手少，有時候會覺得做不完。主要是調整自己的心態，學會合理分配時間和資源。」

### (5) 專案與任務的完成

有些受訪者提到，在實習過程中遇到專案和任務延遲的問題，需要尋求幫助

和調整進度。

「那一陣子 delay 的蠻嚴重。...需要自己先去找問題的解決方法，然後再試試去提出一些需要的支援。」

## (6) 技術問題與故障排除

部分受訪者提到，技術問題和故障排除是他們面臨的挑戰，需學習相關知識和技能。

「困難的部分可能就是要讀的書蠻多的，...在實習過程中我覺得實際操作都不是比較困難的，我覺得最困難應該是在讀這些那個書本上的知識。」

學生在「大港青年實習媒合計畫」期間面臨的主要挑戰包括學習新技能和知識、調整心態與信心、與客戶互動、管理工作量與時間、完成專案與任務，以及處理技術問題與故障。學生通過公司提供的培訓和資源、自我學習、調整心態、尋求同事和主管的幫助來克服這些挑戰。

## 5. 得到的收穫

### (1) 專業技能的提升

多數受訪者表示，實習期間專業技能得到了顯著提升，涵蓋資料分析、飯店管理、工程技術、軟體開發等多個領域。

「專業技能和產業知識都有很大提升，特別是資料分析的技能。」

「成長最多的應該就是專業技能，因為我們在實習過程中學習的就是我們在職業上會遇到那些專業技能。」

### (2) 團隊合作能力的培養

部分受訪者提到，實習期間的團隊合作能力有所提升，學會了如何與同事協調合作，增強了溝通能力。

「各方面都有提升，包括專業技能、團隊合作和危機處理能力。」

「專業技能、團隊合作能力都有很大提升。」

### (3) 問題解決能力的提升

許多受訪者認為，實習期間的問題解決能力得到了提升，能夠更好地應對工作中的突發狀況和技術問題。

「最大的提升應該是自己解決問題的能力，就是自我學習，意識到自我學習的能力很重要。」

「學習如何解決問題，是我目前為止覺得成長最多的地方。」

### (4) 增強溝通與應變能力

一些受訪者表示，實習期間提升了與客戶的溝通能力和應變能力，能夠更好地處理客戶需求和突發狀況。

「面對客人的應變能力和創作能力有提升。」

「溝通能力、行銷技能、使用軟體（如 Outlook 和 Excel）的能力都有提升。」

### (5) 完善履歷與增強競爭力

多數受訪者表示，實習經歷讓他們的履歷更為完善，增強了在職場中的競爭力，尤其是在特定行業中的競爭優勢。

「實習經歷讓我的履歷更完善，也讓我對未來的職業方向有了更清晰的規劃，尤其是資料分析這個方向。」

「這次實習讓我在飯店業有了更強的競爭力，熟悉了飯店管理系統。」

### (6) 明確職業方向

許多受訪者提到，實習經歷幫助他們更清晰地了解自己的職業方向，並確定了未來的發展路徑。

「相當有幫助，未來職涯會直接以企業培訓幹部，或者是直接去應徵管理職位。」

「讓我知道自己適合什麼，不適合什麼。未來的職業規劃可能與這個產業相關。」

### (7) 專業技能的積累

實習期間學到的專業技能對未來職業發展有重要幫助，讓受訪者在工作中更具信心和能力。

「幫助蠻大，因為這個當初跟我預設想要找工作其實本身就蠻像的，進來學的東西也在我意料之外的多。」

「實習幫助我快速適應新工作，學到很多新技能，對未來的職業規劃有很大幫助。」

### (8) 確定行業興趣

一些受訪者表示，實習經歷讓他們確認了對特定行業的興趣，並計劃在該領域繼續發展。

「如果不是這種有這個實習的計畫，可能比較沒有機會接觸到這種行業，就會覺得這個感覺是我有興趣的。」

「大學期間也對這個有興趣，這份實習計畫在做的事情其實跟大學學科的內容重複的程度應該是還好，但因為自己有興趣所以來從事這份行業。」

### (9) 職業規劃與晉升

部分受訪者提到，實習經歷幫助他們在職業規劃和晉升方面有了更明確的目標和計畫。

「可能之後如果想要晉升的話也會朝這方面走，或是想要轉職也會這塊去走。」

「想要在這邊當設計師，就是想要在這個體系然後一直升上去。」

在「大港青年實習媒合計畫」中，受訪者普遍認為實習經歷帶來了豐富的收穫。首先，實習過程顯著提升了他們的專業技能，包括資料分析、飯店管理、工程技術等，並強化了團隊合作、問題解決和應變能力。其次，這些經歷使他們的履歷更為完善，增強了職場競爭力，並幫助他們明確職業方向和行業興趣，為未來職涯規劃奠定了基礎。此外，實習的實踐經驗讓他們在職業規劃和晉升方面有了更具體的目標和計劃。總體而言，實習經歷讓受訪者在專業發展、個人成長和職業定位上獲益良多。

## 6. 對計畫的評價

### (1) 整體滿意度

大部分受訪者對「大港青年實習媒合計畫」給予了高分，評分範圍在 85 至 100 分之間，顯示了對該計畫的高度滿意。

「我給這個計畫 100 分，因為它提供了很多就業機會和資源。」

「我會給 95 分。優點是合作的廠商多、學生和公司都有補助。」

### (2) 優點

**A. 提供就業機會和資源：**許多受訪者認為該計畫提供了豐富的就業機會和資源，幫助他們提升職業競爭力。

「計畫提供了很多就業機會和資源。」

「優點是有篩選過的公司和豐富的資源。」

**B. 高品質的實習機會和補助：**受訪者提到該計畫提供了高品質的實習機會和經濟補助，對他們的職業發展有很大幫助。

「優點是提供了很多高品質的實習機會和補助。」

**C. 透明度高：**一些受訪者認為該計畫的透明度高，讓實習生能夠清楚了解實習過程和要求。

「優點是企業很願意栽培新鮮人，計畫透明度高。」

### (3) 不足

- A. 宣傳力度不夠：**多數受訪者認為該計畫需要更多的宣傳，讓更多學生了解並參與其中。

「不足是需要更多宣傳，讓更多人知道這個計畫。」

「不足是廣告宣傳不夠，如果公司不講，我應該不知道有這個計畫。」

- B. 行政效率：**部分受訪者提到該計畫的行政效率需要提高，以便更快地處理相關事務。

「缺點是行政效率稍慢，但還可以接受。」

「對於主辦方，建議提高行政效率。」

- C. 實習企業數量：**一些受訪者認為該計畫應增加參與企業的數量，讓更多學生有機會參加。

「不足的地方是企業的數量可以更多，讓更多人有機會參加。」

### (4) 對個人職業發展的幫助

大部分受訪者認為該計畫對他們的職業發展有很大幫助，幫助他們積累了工作經驗和專業技能，增強了職業競爭力。

「這個計畫對個人職業發展有很大幫助。」

學生對「大港青年實習媒合計畫」的整體滿意度較高，評分範圍在 85 至 100 分之間。受訪者認為該計畫提供了豐富的就業機會和資源、高品質的實習機會和經濟補助，透明度高，對其職業發展有很大幫助。然而，受訪者也指出該計畫在宣傳力度、行政效率和實習企業數量方面存在不足。

## 7. 回饋與建議

### (1) 對未來參與者的建議

- D. (1) 選擇自己感興趣的工作** 多數受訪者建議未來參與者選擇自己感興趣的工作，並強調興趣在職業發展中的重要性。

「找自己喜歡的工作，不要太緊張，面試時儘量放鬆。」

「選自己有興趣的工作最重要，面試時儘量外放，不要顯得緊張。」

- E. (2) 保持開放心態和自信** 一些受訪者建議未來參與者保持開放心態和自信，並在面試時真誠表現自己。

「建議參加者把自己歸零，不要對工作有任何想像。面試時要真誠、有自信，能順暢闡述自己的經驗和優勢。」

- F. (3) 提升溝通能力** 部分受訪者強調溝通能力的重要性，建議未來參與者在實習過程中積極提升自己的溝通技巧。

「最要準備好應該是要有跟人溝通的能力，因為正常這個工作要跟很多人講話。」

- G. (4) 確認工作內容和薪資** 一些受訪者建議未來參與者在面試前確認好工作內容和薪資，避免誤會。

「要和面試官確認好工作內容和薪資，避免誤會。」

多嘗試和探索許多受訪者鼓勵未來參與者多嘗試不同的工作機會，積累經驗，找到最適合自己的職業方向。

「多嘗試，反正就是學生，最好就是去實習多嘗試。」

## (2) 對計畫主辦方的建議

- A. 增加宣傳力度：**多數受訪者建議主辦方增加計畫的宣傳力度，讓更多人知道並參與該計畫。

「希望能增加宣傳，尤其是在北部的學校和求職平臺上，多做廣告讓更多人知道這個計畫。」

「不足是需要更多宣傳，讓更多人知道這個計畫。」

- B. 提升行政效率：**一些受訪者建議主辦方提升行政效率，加快處理實習相關事務的速度。

「缺點是行政效率稍慢，但還可以接受。」

**C. 提供更多實習機會：**部分受訪者建議主辦方增加參與企業的數量，提供更多的實習機會，讓更多學生受益。

「不足的地方是企業的數量可以更多，讓更多人有機會參加。」

**D. 加強透明度和溝通：**一些受訪者建議主辦方提高計畫的透明度，並加強與實習生和企業之間的溝通。

「投履歷時要注意透明度和溝通。」

學生對於未來參與「大港青年實習媒合計畫」的青年和計畫主辦方提出了多項建議。受訪者建議未來參與者選擇自己感興趣的工作，保持開放心態和自信，提升溝通能力，確認工作內容和薪資，並多嘗試和探索。對於計畫主辦方，受訪者建議增加宣傳力度，提升行政效率，提供更多實習機會，加強透明度和溝通。

### （三）小結深度訪談之小結

學生對該計畫給予了高度的評價，並認為其對個人職業發展具有重要的幫助。首先，多數學生參與該計畫的動機是希望找到正職工作，提升自身的職場競爭力。學生普遍認為，實習經歷讓他們提前接觸到實際工作環境，對高雄的產業有了更深入的了解，並增強了專業技能和實際操作能力。尤其是與客戶的互動和處理突發事件的能力在實習過程中得到了顯著提升。實習期間，學生能夠學到許多學校無法提供的實戰經驗，這對他們未來進入職場後的適應能力大有裨益。

其次，實習生對於實習計畫提供的資源和支持表示滿意。大部分學生提到，企業為他們安排了足夠的培訓和指導，包括在職訓練、專案機會和師徒制等，這些都使得學生能夠快速適應工作環境並發揮其能力。學生也提到團隊合作和同事的支持對於其學習和成長有很大幫助，並且企業提供的培訓資源使他們能夠學到許多實際技能。

然而，實習過程中也存在一些挑戰。部分學生提到，學校學到的知識與實際工作需求有較大差異，需要自我學習新技能和知識，這成為他們面臨的主要困難之一。此外，一些學生在面對高強度工作量和客戶需求時，感到壓力較大，但他

們也在這些挑戰中逐漸學會了時間管理和應對策略。學生普遍表示，這些挑戰不僅讓他們學會了如何解決問題，也提高了他們的溝通和應變能力。

由此可知，「大港青年實習媒合計畫」不僅幫助學生提升了專業技能和職場競爭力，還為其未來的職業發展奠定了良好的基礎。儘管過程中存在一些挑戰，學生普遍對實習經歷表示滿意，並認為該計畫對於實習生的成長與發展具有重要意義。



## 陸、 結論與建議

本計畫於報告初稿完成後，先邀請專家進行內部審查會議，透過專家意見進行政策精進之建議，並於修正後，再進行的專家諮詢座談會，邀請相關專家共 6 位專家，確認報告內容的準確性和需改進的方向。

### 一、 結論

#### (一) 企業對於「大港青年實習媒合計畫」政策的滿意度

300 家企業給予計畫的總體滿意度接近九成，持續參與的企業甚至超過九成，顯示本計畫的成效非常良好。且不論是持續參與企業及未持續參與企業，滿意度題項中較高的皆為「計畫對實習期間的支持服務」，其次為「實習計畫的核銷機制」。

總體而言，「大港青年實習媒合計畫」對企業的幫助包括：

##### 1. 有效進行人才儲備與人力的挹注

不論是持續或未持續參與的企業，最多填答的選項為「儲備人才」，其次為「補充所需人力」，表示該計畫對於人才的儲備與人力的挹注具有相當的成效。

##### 2. 促進企業對實習生培訓制度的完善

許多企業在參與計畫後，發現了提升實習生培訓品質的重要性，因而開始完善內部的培訓制度。例如：一些企業制定了更細緻的職前訓練和在職訓練計畫，確保實習生在短時間內快速上手工作。這不僅增強了實習計畫的吸引力，也推動了企業內部的培訓與發展機制的優化。

##### 3. 增加公司長期用人的幫助

參與該實習計畫的企業來自各行各業，這不僅提供了學生多樣化的選擇，也促進了企業之間的人才流動和合作。例如，一些企業反映，通過實習計畫，他們能夠更靈活地引進新的人才，同時也有機會接觸到其他企業的實習生，增加了合作的可能性。

##### 4. 促進企業與學校的積極合作

除了「儲備人才」之外，持續參與的企業對於該計畫能「增進產學合作」及「建立與學校的合作關係」深表認同，代表此計畫能夠帶動高雄市企業與高雄市的大學更為密切的互動。

## **(二) 企業「持續參與」及「未持續參與」的原因**

300 家企業中超過六成企業持續參與「大港青年實習媒合計畫」說明本計畫對於提升企業人力資源的有效性。189 家企業持續參與的原因以「儲備人才」、「增進產學合作」及「建立與學校的合作關係」為主，在「儲備人才」方面，許多企業通過此計畫成功引入了年輕才俊，不僅為企業帶來新鮮的血液，也為未來的人力需求做好了準備。企業也意識到透過實習計畫，能夠提早識別具有高潛力的人才，並通過實習過程中的表現評估，選擇最合適的人才進行長期投資；在「增進產學合作」方面，持續參與的企業普遍反映，透過計畫能與學校的密切合作，如此可能與學校教育連結，使學生所學更貼近實際工作需求，不僅能提升學生的實務能力，也使企業能夠在學生尚在校園中時，就開始對其進行專業培訓和技能塑造；在「建立與學校的合作關係」方面，透過長期參與實習計畫，可與多所學校建立穩固的合作關係，且此關係不僅限於實習生的媒合，更能擴展到聯合研發項目、專業研討會和技術交流等多方面的合作，能更加深學界與業界之間的連結。

而 111 家企業未持續參與最主要的原因為「提案期間不需要」，此原因反映出企業對實習生需求可能具備的周期性波動，一些企業可能因為經營策略調整、項目階段性完成或者其他經營上的考量，暫時不需要新的實習生，亦或是企業在評估當前的人力資源配置和短期內的業務需求後，認為暫停參與計畫更符合其營運的成本。

## **(三) 曾經參與「大港青年實習媒合計畫」的青年對於計畫的滿意度**

參與計畫的大港青年對計畫給予高度的評價(給計畫 90-100 分)，表示計畫執行的非常成功，並認為其對個人職業發展具有重要的幫助，實習經歷使其能夠提前瞭解實際工作環境，深入了解高雄的產業，並在專業技能和實際操作能力上

得到提升，特別是在客戶互動和處理突發事件的能力方面。此外，對計畫提供的資源和支持也表示滿意，訪談中也強調企業安排的充分培訓和指導，如在職訓練和專案機會，以及師徒制等，都有助於其快速適應工作環境並有效發揮能力。

總體而言，「大港青年實習媒合計畫」對學生的幫助包括：

### **1. 提升實習生的職場適應能力與就業競爭力**

「大港青年實習媒合計畫」透過企業與學校的合作，使學生能夠在實習期間深入了解實際職場運作方式，增強了他們的職場適應能力。許多受訪學生提到，參與實習計畫後，他們學習到了很多學校裡無法學到的專業技能，例如資料分析、客戶服務以及軟體開發等，這些技能直接提高了他們的就業競爭力。此外，實習的工作經驗也使學生在求職過程中具有更強的優勢，尤其是在轉為正職員工的過程中更具備實踐經驗的優勢。

### **2. 提供本地學生就業機會**

企業填答有增加錄用青年意願超過八成，其中持續參與的企業增加錄用青年的比例甚至超過九成，而就未持續參與的企業而言，增加錄用的比例也超過七成。其次，相較於去年，單位今年員工數有增加的比例超過五成，顯示該計畫有效地提供了學生就業的機會。在質性訪談中，持本地戶籍的學生來說，參與實習計畫後，他們大部分表示願意留在高雄發展。。

### **3. 為非本地青年提供在地發展機會**

計畫對於非本地青年也具有很強的吸引力。在質性訪談中，一些非高雄戶籍的實習生在參與計畫後，感受到了高雄的工作環境和生活品質，考慮在實習結束後繼續留在高雄就業。這類實習生表示，如果企業提供合理的薪酬和發展空間，他們非常願意在高雄長期工作。

這顯示該計畫在留住青年人才、促進地方經濟發展方面具有積極作用，也驗證了政府通過實習計畫提升在地就業的政策有效性。

## 二、建議

然而雖然企業與學生對計畫的評價相當高，但仍有需要改善之處，包含：

### (一) 具體需要改善之處

#### 1. 平台媒合的問題

企業發布的實習職缺與實習生的需求之間常常存在不匹配的情況，這可能因為企業對人才的具體要求和實習生對工作環境、職位內容的期待未能在平台上充分表達。由於這種資訊不對稱，實習生難以找到符合自身專長和職業目標的實習機會，企業也無法及時招募到符合要求的實習生。

#### 2. 人才吸引與留任問題

部分企業之所以沒有持續參與，是因為申請的年度沒能媒合到合適的人才。另一方面，當企業要留任實習生時，實習生因為須返校繼續完成學業，或無意願留任，導致企業雖然釋出最大的誠意，但仍未能留住實習生，加上部分學生來自外地，也會優先考慮回到家鄉，這些因素都是未來政策制定時需要進一步思考的問題。

#### 3. 學生的培訓與管理成本過高

質性訪談的一些企業反映參與實習計畫的過程中面臨高昂的管理和培訓成本，這削弱了其參與的積極性。特別是對於需要專業技能的行業，實習生的專業能力不足增加了企業的培訓負擔。另一方面，Z世代的學生心性未定，培養成本太高，也會讓企業無法持續參與。

#### 4. 缺乏系統性追蹤與評估

從質性訪談的研究結果顯示，某些企業認為系統性追蹤與評估方面稍嫌不足，缺乏持續且全面的數據收集與分析，使得無法準確掌握政策的實際成效，也難以根據實際需求進行即時的調整與改進。

### (二) 具體改善建議

針對上述需要改善之處，提出下列具體改善之建議：

## **1. 媒合平台的優化**

### **(1) 簡化申請流程提高企業積極的參與性**

在訪談的過程中有企業認為申請的流程可再簡化，以及可針對業別有更靈活的實習方案，將有助於更多未持續參與的企業進一步的回流。例如對於已經參與過的企業，可於次年再度申請時，系統自動導入企業基本資料，以簡化申請流程。

### **(2) 優化實習生篩選流程，匹配企業需求**

可以考慮在實習申請階段引入一套更詳盡的篩選問卷或適性測驗，讓學生提供更詳細的專業背景、技能和實習目標資訊。企業則能夠根據這些詳細資料篩選出更符合其需求的實習生。

### **(3) 增加媒合平台主動推送功能**

為了提升學生與企業之間的媒合效率，建議平台新增主動推送功能。此功能將依據學生曾經應徵過的職缺、企業開設的相關職位，以及職缺與履歷的相似性，主動推薦合適的工作或人選給雙方。對學生而言，該功能可以幫助他們發掘更多符合自身背景和興趣的工作機會；對企業而言，則能即時收到與其職位需求匹配的優質人才推薦，有效縮短招聘時間並提升招聘成功率。此功能將利用大數據分析與 AI 演算法，確保推送內容的精準度與相關性。

### **(4) 建立實習生和企業線上回饋機制**

訪談中，不少企業和學生表示希望能有一個更完善的回饋機制，來進一步了解彼此的需求和期望。建議計畫方建立一個系統化的回饋機制，允許企業和實習生定期分享他們的意見和建議，幫助改進實習計畫的設計和實施，從而提升整體計畫的滿意度和效果。

## **2. 人才吸引與留任**

### **(1) 提升高雄對外地人才的吸引力**

部分非高雄戶籍的學生在參與實習計畫後，對高雄的就業環境和發展機會有了更深入的了解，表示願意留在高雄發展，未來高雄將發展為資訊科技的重鎮，再加上高雄獨特的演唱會經濟，這些都是吸引青年學子能夠移居高雄的重要因

素。因此若未來能夠掌握這些誘因，將進一步提升了高雄對外地人才的吸引力。會讓企業的多樣性與人才的多樣性同步增加，藉以解決人才匹配度不足的問題。

此外，建議青年局與企業合作，設立針對在高雄轉正或留任工作的實習生的激勵措施，吸引他們長期留在高雄。

## **(2)將觸角延伸至各大學的外籍生**

由於各大學為了填補國內招生之缺口，因此，紛紛強化國際化招生的能力，各大學均有為數不少的外籍學生。這些外籍學生在體驗了高雄的生活與城市樣貌後，對於本市的印象極好，再加上同學人脈的連結，極有可能不返回原國家，因此若能夠結合各大學的外籍生社團進行宣導，則有助於在吸引北漂與南漂的青年之外，有更多的人才挹注，也有助於高雄的人才引進與城市發展。

## **3. 產官學合作與實習管理**

### **(1)結合職涯發展中心與推廣大使利於長期深耕**

可以在各校徵選青年局的各項計畫的推廣大使，最好由職涯老師擔任，透過培訓的方式以了解青年局各項提升青年就業力的措施，若能夠於導師會議中或系所、院務會議中進行宣導，將有利於長期的深耕。

### **(2)建議學校與企業共同設計培訓計畫與實習內容**

建議學校與企業建立長期合作關係，包含將該計畫如何融入課程中進行宣導，乃至於共同設計培訓計畫和實習內容，確保實習生的學習品質與實習效果，這不僅提升了學生的專業能力，也促進了學校教育與企業實習需求的匹配度。

### **(3)了解各系實習制度將該計畫有效融入**

目前該計畫已透過廣告宣傳、各校演講與人力資源平台等方式，大力宣傳該計畫，然而在訪談的過程仍有學生表達宣傳力道能在更加的提升，因此建議未來進一步了解各系所的實習推動情形，將有利於該計畫的推廣。

### **(4)落實實習生導師制度**

在此次的訪談中，某些企業設置「實習生導師制度」，由經驗豐富的員工擔任導師，因此能夠有效地提供一對一的指導和回饋，確保實習生能夠迅速融入企

業環境，提高其就業競爭力，此舉作法值得其他企業參考。

#### **(5)邀請企業分享成功經驗**

由本研究得知，持續參與和非持續參與的企業，對於該計畫還是存在部分的落差，因此建議青年局在每個實習計畫周期結束後舉辦小規模的經驗分享會或座談會，邀請參與實習計畫的企業代表分享各自的實習管理經驗和實踐心得。這類活動可以設置為非正式的茶會或午餐會，讓企業能夠在輕鬆的氛圍中進行交流。通過這種形式，企業可以相互學習並借鑒實習生培訓的成功策略，促進實習計畫的整體提升。

### **4. 實習計畫後續追蹤與政策優化**

#### **(1)強化實習計畫後續的追蹤與評估**

目前的實習計畫在結束後，對實習生和企業的後續發展缺乏系統性的追蹤和評估。受訪者建議，計畫方應建立一套持續追蹤的機制，以了解實習生的後續職業發展情況，以及企業對實習計畫的長期影響。這不僅有助於完善實習計畫的設計，也能為政府制定更有效的青年就業政策提供有力的數據支持。

#### **(2)設立「青年友善企業」標章**

建議青年局推出「青年友善企業」標章，並公開表揚，授予在支持青年成長、提供友善工作環境方面表現突出的本地企業。這些企業可以在其宣傳材料和招聘廣告中使用這個標章，從而吸引更多年輕人應聘。這樣不僅能激勵企業更重視青年友善環境的建設，也能讓年輕人更容易辨識出適合自己的工作場所，提升他們在高雄的工作和生活意願。

#### **(3)強化「企業創新合作支持」**

由於該計畫的宗旨在於青年的職場體驗，因此建議青年局強化「企業創新合作支持」，鼓勵並支持企業根據自身需求和實習生的特質，靈活設計實習項目，例如開發新的培訓模組、實施跨部門合作項目，或探索不同專業背景的實習生協作模式。這樣的創新合作不僅能提升實習生的學習效果，還能促進企業在管理和運作方面的創新，增強企業參與實習計畫的積極性。

### **(三) 政策精進之建議**

最後，本研究也針對青年局的政策推廣與資源整合提出相關建議：

#### **1. 整合青年局相關資源計畫共同推動實習生的宣傳與培訓**

青年局在推動青年就業力上不遺餘力，除了「大港青年實習媒合計畫」，還包括：「辦理青年職涯探索與體驗活動」、「提供青年學子多元發展資源」與「打造青年就業即戰力」等。若可以將上述資源整合，將有利於聯合宣傳、聯合培訓，以期發揮綜效。

#### **2. 策劃「高雄青年故事」系列報導**

建議青年局聯合地方媒體，策劃一系列「高雄青年故事」專題報導，聚焦那些在高雄成功就業、創業或創新的青年故事。這些報導可以通過網絡媒體、社交平台和傳統媒體進行多渠道宣傳，並且可以有主題專輯或短影音形式，分享非高雄戶籍實習生在高雄的工作和生活經驗故事。這樣的報導能夠展示高雄對青年成長的支持，提升高雄的正面形象，並且作為一個可複製的城市青年政策宣傳典範，提高高雄在全國範圍內的知名度和品牌價值。建議青年局的多媒體培訓，可以將「高雄青年故事」成為一個多媒體培訓的主題。一方面可以訓練多媒體的專業，另一方面可以有效的行銷，讓高雄成為一個青年友善城市。

#### **3. 整合相關資源，共同推動青年就業**

除了高雄市政府青年局以外，勞工局掌握大量與就業市場相關的數據與資源，包括企業需求、行業趨勢、以及勞動法規等，而青年局則專注於促進青年創業、就業與職涯發展。因此，若能進行跨部門的有效合作，不僅能更快速地讓青年適應勞動市場需求，還能在政策支持下，為青年提供更多合適的就業機會。這樣的合作能有效整合雙方資源，形成更全面的就業支持體系。

#### **4. 加強互動與關懷機制，增進實習生與青年局的連結**

建議青年局可對於成功媒合的實習學生進行關懷信件或其他相關文件的互動，讓學生感受到青年局的用心與關懷。此舉不僅有助於加強青年局與學生之間的情感聯繫，還能有效提升學生對政府推動實習與就業政策的認同感與滿意度。

關懷信件為一種簡單卻充滿情感價值的互動方式，能夠有效傳達青年局對實習生的支持，且透過信件可以鼓勵實習生在實習過程中保持積極心態，亦能肯定其在職場上的努力與貢獻，對即將步入職場的青年而言，無疑是種莫大的鼓舞。



## 柒、參考資料

University of Cape Town News (2021). Tackling youth unemployment:

What works, what doesn't. 2024 年 2 月 27 日，取自：

<https://www.news.uct.ac.za/article/-2021-04-15-tackling-youth-unemployment-what-works-what-doesnt>

方金媛 (2019 年 10 月 1 日)。高雄市政府青年局正式成立助北漂青年返鄉創業

【大紀元】。取自：<https://www.epochtimes.com/b5/19/10/1/n11559462.htm>

高雄市政府整合傳播部 (2022 年 10 月 17 日)。高雄市政府青年局，陪伴在地青

年打造自我事業【天下雜誌】。取自：<https://www.cw.com.tw/article/5123117>

王榮祥 (2023 年 5 月 18 日)。高市「大港青年實習媒合計畫」170 間企業釋千

名實習職缺【自由時報】。取自：

<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/4305228>

賴君欣 (2023 年 7 月 18 日)。協助畢業生成功對接職場「大港青年實習站」打

造青年就業即戰力【品觀點】。取自：<https://ynews.page.link/gjoHo>

品觀點 (2023 年 9 月 13 日)。「大港青年實習媒合計畫」學員實習轉正職 畢業

生順利接軌職場【中時新聞網】。取自：

<https://www.chinatimes.com/realtimenews/20230913003581-260405>

宋原彰 (2023 年 10 月 17 日)。高雄青年失業率疫後飆高 高雄市政府青年局長：

年輕人不願回去傳產【聯合報】。取自：

<https://udn.com/news/story/7327/7510255>

郭凱傑 (2023 年 10 月 17 日)。高雄市政府青年局：青創補助各行各業都可申請

【今日新聞】。取自：<https://ynews.page.link/rSrTe>

王苡蘋 (2024 年 1 月 23 日)。高雄市青年就業政策取得優異成績 失業率為六都

最低【台灣好報】。取自：<https://ynews.page.link/F6D5Q>

品觀點、蕭沁梅 (2024 年 1 月 25 日)。就業政策成效顯著！高雄市 15-29 歲失業

率居六都最低【TVBS 新聞網】。取自：<https://news.tvbs.com.tw/life/2376177>

高雄市政府青年局(2024)。高市 15-29 歲青年失業率六都最低 高雄市政府青年局  
打造求職利器！青年就業政策奏效。2024 年 2 月 26 日，取自：  
[https://youth.kcg.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=9&s=9571&sms=10146](https://youth.kcg.gov.tw/News_Content.aspx?n=9&s=9571&sms=10146)

民視新聞網 (2024 年 2 月 19 日)。高雄市政府青年局自建實習媒合平臺 大港青  
年實習站成畢業即就業【民視新聞網】。取自：  
<https://www.ftvnews.com.tw/news/detail/2024219U01M1>

勞動部(2024)。勞動統計查詢網。2024 年 2 月 26 日，取自：  
<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=210&kind=21&type=1&unid=q020741&rdm=R104036>

高雄市政府青年局(2024)。113 年大港青年實習媒合計畫職缺招募。2024 年 2 月  
26 日，取自  
[https://youth.kcg.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=9&s=9805&sms=10146](https://youth.kcg.gov.tw/News_Content.aspx?n=9&s=9805&sms=10146)

教育部青年發展署(2024)。RICH 職場體驗網。2024 年 2 月 26 日，取自：  
<https://rich.yda.gov.tw/rich/#/project/Vac>

教育部青年發展署(2024)。113 年大專生公部門見習計畫。2024 年 2 月 26 日，取  
自：<https://rich.yda.gov.tw/rich/#/article/entryId/171012143425>

## 附件一、企業問卷

### 高雄市政府青年局

### 「113 年度高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」

### 企業單位問卷調查表

各企業先進您好：

「大港青年實習媒合計畫」已經邁入第五年，感謝貴單位對該計畫的支持，為瞭解實施成效，並使計畫能更加完善，請貴單位依據實施經驗，填寫下列調查事項，以作為日後檢討精進之依據。您的意見與個資僅做計畫改善或學術用途，絕不外洩或作其他使用。謝謝您的協助與參與！若有填寫相關問題，歡迎與本計畫聯繫，電話：(07)222-8995，Email：bigdata0502@gmail.com

主辦機關：高雄市政府青年局

執行單位：巨大數據科技股份有限公司 敬上

#### (一)基本資料

1. 單位全銜：\_\_\_\_\_
2. 填表人姓名：\_\_\_\_\_
3. 職稱：\_\_\_\_\_
4. 性別：男 女
5. 聯絡電話：\_\_\_\_\_
6. 聯絡 EMAIL：\_\_\_\_\_
7. 您的企業所屬行業是：

<input type="checkbox"/> 農、林、漁、牧業	<input type="checkbox"/> 製造業	<input type="checkbox"/> 用水供應及污染整治業
<input type="checkbox"/> 營建工程業	<input type="checkbox"/> 批發及零售業	<input type="checkbox"/> 運輸及倉儲業
<input type="checkbox"/> 住宿及餐飲業	<input type="checkbox"/> 出版影音及資通訊業	<input type="checkbox"/> 金融及保險業
<input type="checkbox"/> 不動產業	<input type="checkbox"/> 專業、科學及技術服務業	<input type="checkbox"/> 教育業
<input type="checkbox"/> 醫療保健及社會工作服務業	<input type="checkbox"/> 藝術、娛樂及休閒服務業	<input type="checkbox"/> 其他
8. 您的企業規模是多少人？：

<input type="checkbox"/> 10 人(含)以下	<input type="checkbox"/> 11-50 人	<input type="checkbox"/> 51-200 人	<input type="checkbox"/> 201-500 人	<input type="checkbox"/> 501 人(含)以上
------------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------
9. 您的企業參與「大港青年實習媒合計畫」的年份是？（可複選）：

<input type="checkbox"/> 2020 年	<input type="checkbox"/> 2021 年	<input type="checkbox"/> 2022 年	<input type="checkbox"/> 2023 年	<input type="checkbox"/> 2024 年
---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------
10. 您在企業中的職位是？：

高階管理 人力資源管理 部門管理 其他，請具體說明：\_\_\_\_\_

## (二)持續參與及未持續參與的原因

持續定義：已參與兩次(含)以上，且 2023 年有參與

未持續定義：2023 年之前曾參與，但 2023 年中斷參與

1. 您的企業是否還在持續參與「大港青年實習媒合計畫」：

是(續答第二題) 否(請跳至第 3 題作答)

2. 如果您的企業持續參與，主要的原因是什麼？(可複選)：

提升企業形象 儲備人才 企業社會責任

增進產學合作 提升公司知名度 建立與學校的合作關係

配合政府政策 獲得企業指導費補助 縮短青年未來工作適應期

其他，請具體說明：\_\_\_\_\_

3. 如果您的企業目前不再參與計畫，主要的原因是什麼？(可複選)：

成本問題 實習生品質不符預期 行政程序複雜 合作效果不佳

提案期間不需要 其他，請具體說明：\_\_\_\_\_

## (三)計畫的評價

下列各題為您對於此計畫的評價，請根據本計畫進行整體的評估，對以下項目進行滿意度填答。

問項 (請您依照實際情況，在適當的方格中打勾。)	非常滿意	滿意	普通	不滿意	非常不滿意
1. 有效吸引合適的實習生申請。	<input type="checkbox"/>				
2. 實習生與職位需求相符。	<input type="checkbox"/>				
3. 實習生的多元性。	<input type="checkbox"/>				
4. 實習生的專業技能。	<input type="checkbox"/>				
5. 實習生的工作態度。	<input type="checkbox"/>				
6. 實習生的學習能力。	<input type="checkbox"/>				
7. 實習生對企業貢獻度。	<input type="checkbox"/>				
8. 實習生的創新能力。	<input type="checkbox"/>				

問項 (請您依照實際情況，在適當的方格中打勾。)	非常滿意	滿意	普通	不滿意	非常不滿意
9. 計畫的行政流程。	<input type="checkbox"/>				
10. 計畫對實習期間的支持服務。	<input type="checkbox"/>				
11. 實習計畫的核銷機制。	<input type="checkbox"/>				
12. 本計畫對培養人才的效益。	<input type="checkbox"/>				
13. 本計畫對公司長期用人的幫助。	<input type="checkbox"/>				
14. 您對本計畫的總體滿意度。	<input type="checkbox"/>				

#### (四)對學生就業的幫助

1. 您認為本計畫對學生的幫助是(可複選)

- 增加實習經歷 增加就業能力 賺錢 學以致用  
了解未來想投入相關職場 獨立成長與學習 其他：\_\_\_\_\_

#### (五)對企業的幫助

1. 您認為本計畫對企業的幫助是(可複選)

- 儲備人才 補充所需人力 提升公司知名度 獲得企業指導費補助  
建立與學校的合作關係 配合政府政策 其他：\_\_\_\_\_

2. 您是否有留用過任何參與過大港計畫的實習生？

- 是(續答第3題) 否(請跳至第4題作答)

3. 留用後，實習生的表現如何？:(跳答第5題)

- 超出預期 符合預期 低於預期

4. 請問貴單位參加大港計畫後，不願意留用青年的原因為何？(可複選):

- 專業或經驗不足 流動率太高 態度不佳  
其他，請具體說明：

5. 就您過去在大港計畫的用人經驗，您偏好何種類型的學生？

- 在學生 應屆畢業生

6. 就您過去在大港計畫的用人經驗，您偏好何種學制的學生？

- 高中/職 國立大學 私立大學 國立科大 私立科大

7. 您是否會推薦其他企業參與「大港青年實習媒合計畫」:

非常願意 願意 沒意見 不願意 非常不願意

## (六)外溢效果

1. 請問貴單位去年是否有進用實習生?(含大港計畫及其他就業實習計畫)  
是 否(請跳至第4題作答)
2. 請問貴單位去年總共進用幾位實習生?(含大港計畫及其他就業實習計畫)  
\_\_\_\_\_人
3. 請問貴單位去年總共幾位實習生參與大港計畫?\_\_\_\_\_人
4. 請問貴單位參與大港計畫後，是否有增加錄用青年的意願?:  
是 否(請跳至第6題作答)
5. 請問貴單位參加大港計畫後，願意錄用青年的原因為何? (可複選):  
業務需求 儲備人才 預算考量  
其他，請具體說明：\_\_\_\_\_
6. 請問貴單位參加大港計畫後，不願意錄用青年的原因為何? (可複選):  
專業或經驗不足 流動率太高 態度不佳  
其他，請具體說明：\_\_\_\_\_
7. 整體而言相較於去年，貴單位今年員工數是否有增加?:  
是 否(請跳至第9題作答)
8. 請問貴單位今年員工數增加的百分比為何?:  
5%以下 6%-10% 11%-20% 21%以上

問項 (請您依照實際情況，在適當的方格中打勾。)	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
9. 您認為參與大港計畫會給企業帶來「品牌形象」的提升	<input type="checkbox"/>				
10. 您認為參與大港計畫會讓企業帶來「社會責任感」	<input type="checkbox"/>				
11. 您認為參與大港計畫會給企業帶來「員工管理能力」的增進	<input type="checkbox"/>				
12. 您認為參與大港計畫會為企業「培養潛在	<input type="checkbox"/>				

<p style="text-align: center;">問項 (請您依照實際情況，在適當的方格中打勾。)</p>	非 常 同 意	同 意	沒 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
人才減少招聘風險」					
13. 您認為參與大港計畫會「獲得政府的支持」	<input type="checkbox"/>				
14. 您認為參與大港計畫會「增加與學校的連結」	<input type="checkbox"/>				
15. 您認為大港計畫會「有助於高雄市的人才吸引」	<input type="checkbox"/>				
16. 您認為大港計畫會「有助於將青年留在高雄發展」	<input type="checkbox"/>				
17. 您認為大港計畫會「對地方發展有所幫助」	<input type="checkbox"/>				
18. 您認為大港計畫會「對城市形象有所提升」	<input type="checkbox"/>				



## 附件二、企業訪談大綱

### 一、持續參與企業訪談大綱

- (一) 企業背景介紹：  
能否簡要介紹貴企業的主營業務及參與「大港青年實習媒合計畫」所釋出的職缺內容？
- (二) 參與動機與期望：  
是什麼促使貴企業持續參與此計畫？您最初對此計畫有何期望？
- (三) 實施過程體驗：  
在實施「大港青年實習媒合計畫」過程中，貴企業遇到了哪些困難？如何克服這些困難？
- (四) 實習生的管理：  
談談您的實習生招聘流程？  
如何找到適合的人選？  
培訓方面，你們有哪些具體的計劃或流程？  
如何分配任務給實習生？  
遇到過實習生表現不佳或不適任的情況，貴單位是如何處理這些情況的？
- (五) 實習生表現：  
您認為一個適任的實習生應該具備哪些品質或能力？你是如何評價他們的表現的？
- (六) 計畫執行中的優勢：  
在參與計畫的過程中，您認為計畫的哪些方面對貴企業特別有幫助？
- (七) 計畫執行中的不足：  
您認為計畫在哪些方面存在不足或可以改進的地方？
- (八) 對企業的影響：  
參與此計畫對貴企業有何影響(例如：人力資源規劃、制度管理、企業形象及內部文化等)？
- (九) 外溢效果：  
您認為通過參與此計畫，貴企業獲得了哪些預期之外的收益或正面影響？  
(例如：人才吸引、青年留任、地方發展、城市形象等)
- (十) 未來參與計畫的展望：  
貴企業未來是否計畫繼續參與「大港青年實習媒合計畫」？為什麼？
- (十一) 建議與回饋：  
對於政府或計畫主辦方，您有哪些建議或回饋，以提升計畫的效果和滿意度？
- (十二) 貴企業僱用首次就業之年青人(24歲以下)的意願如何？原因是什麼？。

## 二、未持續參與企業訪談大綱

### (一) 企業背景介紹：

請簡要介紹貴企業的主營業務以及參與「大港青年實習媒合計畫」的初衷。

### (二) 參與計畫的經歷：

貴企業參與該計畫的時間長度是多久？在此期間，企業的主要角色和任務是什麼？

### (三) 不再參加計畫的主要原因：

是什麼原因促使貴企業決定不再持續參與此計畫？

### (四) 計畫實施中遇到的挑戰：

在實施過程中，貴企業遇到了哪些困難？如何克服這些困難？

### (五) 實習生的管理：

談談您的實習生招聘流程？

如何找到適合的人選？

培訓方面，你們有哪些具體的計劃或流程？

如何分配任務給實習生？

遇到過實習生表現不佳或不適任的情況，貴單位是如何處理這些情況的？

### (六) 實習生表現：

您認為一個適任的實習生應該具備哪些品質或能力？你是如何評價他們的表現的？

### (七) 計畫的影響評價：

參與該計畫對貴企業有何正面或負面的影響？

### (八) 計畫的優點與價值認可：

即使決定不再參加計畫，貴企業是否認為該計畫有其價值和優點？能否舉例說明？

### (九) 計畫的不足與改進建議：

根據貴企業的經驗，您認為該計畫在哪些方面存在不足，有哪些建議可以幫助改進？

### (十) 未來可能的參與條件：

在什麼條件下，貴企業可能會考慮重新參與「大港青年實習媒合計畫」？

如果您希望重新參與，您希望計畫給予您何種協助？

### (十一) 對政府或主辦方的建議：

針對政府或計畫主辦方，貴企業有何建議，以提升該計畫的吸引力和實施效果？

## 附件三、青年訪談大綱

### 一、參與計畫青年訪談大綱

- (一) 您知道政府有哪些實習計畫，有提供給學生申請？  
在這些計畫中，為何會選擇「大港青年實習媒合計畫」
- (二) 背景資訊：  
請簡要介紹一下您的學習背景和參與「大港青年實習媒合計畫」的年份。
- (三) 參與動機：  
您希望通過這個計畫實現什麼目標？通過這個計畫您對高雄的產業是否更加瞭解？此計畫是否對您的就業力有所提升？此計畫是否對於您的經濟收入來源有所幫助？您是否因為此計畫而願意返鄉就業（針對戶籍地址為高雄的實習生）？您是否因為此計畫而願意留在高雄就業（針對戶籍地址非高雄的實習生）？
- (四) 實習經歷概述：  
您在哪家企業實習，擔任什麼職位？實習期間的主要職責是什麼？
- (五) 實習體驗：  
您如何評價您的實習體驗？實習過程中最有價值或最難忘的經歷是什麼？
- (六) 支援與資源：  
在實習期間，您覺得獲得了足夠的支持和資源嗎（如指導、培訓、專案機會等）？
- (七) 挑戰與困難：  
實習過程中遇到了哪些挑戰或困難？您是如何克服這些問題的？
- (八) 技能發展：  
您認為通過這次實習，您在哪些方面（如專業技能、團隊合作、問題解決等）得到了提升？
- (九) 就業準備與職業規劃：  
這次實習對您未來的就業準備和職業規劃有何幫助？
- (十) 計畫評價：  
您對「大港青年實習媒合計畫」的整體滿意度如何？您認為該計畫有哪些優點和不足？
- (十一) 建議與回饋：  
對於未來參與該計畫的青年，您有什麼建議或經驗分享？對於計畫的主辦方，您有哪些改進建議？



#### 附件四、「大港青年實習媒合計畫」之企業名單

NO	年度	企業名稱	填答狀況
1	109	亨龍電機股份有限公司	✓
2	109	君牧塑膠科技股份有限公司	×
3	109	育華興業股份有限公司	×
4	109	亞家科技股份有限公司	✓
5	109	金屬工業研究發展中心	×
6	109	大樹社會企業	×
7	109	佳藍國際有限公司	×
8	109	瑤思行銷有限公司	×
9	109	西川系統股份有限公司	×
10	109	邁森科技股份有限公司	×
11	110	人杰老四川餐飲管理顧問股份有限公司	✓
12	110	久慶國際船業股份有限公司	×
13	110	道騰有限公司	✓
14	110	天空之水創新科技股份有限公司	✓
15	110	文雄眼鏡_寶巖光學股份有限公司	✓
16	110	玉馨稅務記帳士事務所	✓
17	110	生活夥伴企業社	✓
18	110	光翔廚藝創作社	✓
19	110	全台物流股份有限公司	✓
20	110	宇盛數位有限公司	✓
21	110	東風海洋有限公司	×
22	110	河堤數位科技企業社	停業
23	110	威齊織品科技有限公司	✓
24	110	星紜企業有限公司	✓
25	110	流動部落有限公司	✓
26	110	若水資本有限公司	✓
27	110	旅悅國際青年旅館有限公司	✓
28	110	財團法人中山管理教育基金會	✓
29	110	高雄市鳳山要紅城市願景協會	×
30	110	康正旅館股份有限公司	✓
31	110	捷利國際(股)公司	倒閉
32	110	捷利富(股)公司	倒閉
33	110	捷絲旅 Just Sleep-悅寶企業股份有限公司高雄站前分公司	✓

NO	年度	企業名稱	填答狀況
34	110	勝強科技有限公司	×
35	110	喆喆資訊行銷有限公司	×
36	110	景發鋁業有限公司	×
37	110	皓濟生物科技有限公司	✓
38	110	華而登家具行	✓
39	110	微光國際資訊有限公司	×
40	110	稜鏡管理顧問有限公司	×
41	110	蜂電綠能有限公司	✓
42	110	大眾廣播股份有限公司	✓
43	110	綜益資訊股份有限公司	✓
44	110	遞伊家科技股份有限公司	✓
45	110	噠購事業有限公司	✓
46	110	穎歲科技股份有限公司	✓
47	110	錄人媒體工作室	✓
48	110	錦英企業行	×
49	110	薪傳智庫數位科技有限公司	✓
50	110	鴻瀚資訊有限公司	×
51	110	瀚將文教企業股份有限公司	✓
52	110	麵麵粥道食品有限公司	✓
53	110	道騰有限公司	✓
54	111	一起共享有限公司	✓
55	111	二十一世紀生活事業股份有限公司(21Plus)	✓
56	111	上海商業儲蓄銀行股份有限公司	×
57	111	千靈股份有限公司	✓
58	111	大地光纖股份有限公司	✓
59	111	大育行銷有限公司	✓
60	111	允偉興業股份有限公司	✓
61	111	元奎三彩圖文廣告社	✓
62	111	天才食品股份有限公司	✓
63	111	手造文創有限公司	✓
64	111	王強科技有限公司	×
65	111	以諾科技有限公司	✓
66	111	北海洋企業有限公司	✓
67	111	台灣沃特農業科技有限公司	✓
68	111	台灣賽諾世股份有限公司	✓
69	111	巨豐數位多媒體有限公司	✓

NO	年度	企業名稱	填答狀況
70	111	永詩國際有限公司	✓
71	111	瓦城泰統股份有限公司	×
72	111	立達國際興業股份有限公司	✓
73	111	丞易國際有限公司	×
74	111	丞曜實業有限公司	✓
75	111	仲鈺科技股份有限公司	✓
76	111	先進醫資股份有限公司	✓
77	111	守護神智能科技有限公司	×
78	111	豆府股份有限公司	✓
79	111	邑合空間設計有限公司	✓
80	111	和泰美妝有限公司	✓
81	111	宜居不動產管理顧問股份有限公司	✓
82	111	幸運企業社	✓
83	111	明安國際企業股份有限公司	✓
84	111	東霖馬光中醫診所	✓
85	111	林京瑩記帳及報稅代理人事務所	✓
86	111	欣赫利國際商貿有限公司	✓
87	111	詎晟數位智慧整合行銷股份有限公司	✓
88	111	社團法人高雄市茂林原住民婦幼發展協會	✓
89	111	社團法人高雄市超越巔峰關懷協會	✓
90	111	花季飯店股份有限公司大崗山分公司	✓
91	111	長華科技股份有限公司	✓
92	111	品卓國際事業股份有限公司	✓
93	111	哇哇科技股份有限公司	✓
94	111	奎隆實業股份有限公司	✓
95	111	挖掘機文化創意工坊	✓
96	111	海錦富有限公司	✓
97	111	乾杯股份有限公司	✓
98	111	國賓大飯店(股)公司高雄分公司	停業
99	111	捷利國際餐飲股份有限公司	停業
100	111	魚之達人水產股份有限公司	×
101	111	富匯會計稅務記帳士事務所	✓
102	111	富騰國際實業股份有限公司	✓
103	111	鈺昇科技股份有限公司	✓
104	111	開新教育科技股份有限公司	停業
105	111	隆大營建事業股份有限公司	✓

NO	年度	企業名稱	填答狀況
106	111	隆順安全食品股份有限公司	✓
107	111	雄獅旅行社股份有限公司	✓
108	111	匯東華統計顧問有限公司	✓
109	111	意凡馬光中醫診所	✓
110	111	愛吠的狗娛樂股份有限公司	✓
111	111	瑞傳科技股份有限公司	✓
112	111	資育股份有限公司	✓
113	111	圖靈文本股份有限公司	✓
114	111	實踐投資開發社企股份有限公司	停業
115	111	對稱資訊股份有限公司	×
116	111	漢德威自動化科技股份有限公司	✓
117	111	瘋戶外事業有限公司	✓
118	111	綠典能源有限公司	✓
119	111	維亞娛樂股份有限公司	✓
120	111	蒔雨商行	✓
121	111	酷愛迪數位創意有限公司	✓
122	111	慶沅機械有限公司	×
123	111	樂業生化科技有限公司	✓
124	111	璉騰有限公司	✓
125	111	戰神股份有限公司	✓
126	111	橋頭馬光中醫診所	✓
127	111	獨角獸玖比拾陸股份有限公司	✓
128	111	蕉農創藝有限公司	×
129	111	龍巖企業股份有限公司	✓
130	111	爵邁有限公司	✓
131	111	鴻洋遊艇股份有限公司	✓
132	111	藝瓦室內裝修設計工程有限公司	✓
133	111	鼎王國際餐飲股份有限公司	✓
134	111	汜晟數位智慧整合行銷股份有限公司	✓
135	112	三元能源科技股份有限公司	✓
136	112	三芳化學工業股份有限公司	✓
137	112	三商家購股份有限公司	✓
138	112	久翔精密企業有限公司	✓
139	112	大潤發流通事業股份有限公司鳳山分公司	✓
140	112	大舊餐飲有限公司(老新台菜)	✓
141	112	山水城股份有限公司	停業

NO	年度	企業名稱	填答狀況
142	112	中國鋼鐵結構股份有限公司	✓
143	112	公準精密工業股份有限公司	✓
144	112	天才餐飲股份有限公司	✓
145	112	天才餐飲股份有限公司博愛分公司(天毓)	✓
146	112	巴沙諾瓦股份有限公司	✓
147	112	手心志業有限公司	✓
148	112	文藻學校財團法人文藻外語大學附設思源翻譯社	✓
149	112	日月光半導體製造股份有限公司	✓
150	112	水京棧國際酒店股份有限公司	✓
151	112	王座國際餐飲股份有限公司	✓
152	112	世德工業股份有限公司	✓
153	112	世豐螺絲股份有限公司	✓
154	112	加高電子股份有限公司	✓
155	112	可澍科技有限公司	✓
156	112	台虹科技股份有限公司	×
157	112	台郡科技股份有限公司	✓
158	112	台灣七葉和茶有限公司漢神巨蛋店	✓
159	112	台灣國際造船股份有限公司	✓
160	112	台灣康田生化科技股份有限公司	✓
161	112	台灣博士電子股份有限公司	✓
162	112	台灣無印良品股份有限公司	✓
163	112	台灣福興工業股份有限公司	✓
164	112	巨匠電腦股份有限公司	✓
165	112	巨研科技股份有限公司	✓
166	112	丞欣科技股份有限公司	×
167	112	全家便利商店股份有限公司	✓
168	112	全球安聯科技股份有限公司	✓
169	112	共生實業有限公司	✓
170	112	多吉那股份有限公司	✓
171	112	多那之國際股份有限公司	✓
172	112	宇辰國際商務有限公司	✓
173	112	安心食品服務股份有限公司(摩斯漢堡)	✓
174	112	有鳴股份有限公司	✓
175	112	汎武電機工業股份有限公司	✓
176	112	沅亨興業股份有限公司	✓
177	112	甫東科技有限公司	✓

NO	年度	企業名稱	填答狀況
178	112	良聯工業股份有限公司	✓
179	112	亞家管理顧問股份有限公司	✓
180	112	和木相處有限公司	✓
181	112	和運租車股份有限公司	✓
182	112	怡良電機有限公司	✓
183	112	怡廚商號	✓
184	112	昇記企業股份有限公司	✓
185	112	明法臻興律師事務所	✓
186	112	明鴻工業股份有限公司	✓
187	112	易威企業有限公司	✓
188	112	東哥企業股份有限公司	✓
189	112	社團法人高雄市八方義行團關懷協會	✓
190	112	社團法人高雄市社福慈善總會	✓
191	112	空白創造工作室	✓
192	112	金田餐飲股份有限公司	✓
193	112	青原企業行	✓
194	112	信鼎技術服務股份有限公司	✓
195	112	南六企業股份有限公司	✓
196	112	南風劇團	✓
197	112	品酒肆貿易有限公司	✓
198	112	哈皮裴思工作室	×
199	112	哈瑪星科技股份有限公司	✓
200	112	城市商旅股份有限公司海景分公司	✓
201	112	城市商旅股份有限公司真愛分公司	✓
202	112	崙食餐飲股份有限公司	✓
203	112	星博電子股份有限公司	✓
204	112	春囍國際有限公司	✓
205	112	柏文健康事業股份有限公司(健身工廠)	✓
206	112	柏飛髮型工作室	✓
207	112	相成行銷傳播有限公司	✓
208	112	約瑟髮藝	✓
209	112	紅山開發工程有限公司	✓
210	112	美濃窯文化藝術股份有限公司	✓
211	112	英茶香有限公司	✓
212	112	英發食品有限公司	✓
213	112	茁壯創能股份有限公司	✓

NO	年度	企業名稱	填答狀況
214	112	韋思計畫有限公司	✓
215	112	飛輪電商有限公司	✓
216	112	凌誠科技股份有限公司	✓
217	112	員力科技股份有限公司	✓
218	112	宮賞國際股份有限公司(宮賞藝術大飯店)	✓
219	112	時尚麗的企業有限公司	✓
220	112	朕豪大酒店股份有限公司	✓
221	112	海洋夢想家運動整合有限公司	✓
222	112	海霸王股份有限公司高雄分公司	✓
223	112	財團法人台灣敦睦聯誼會高雄圓山大飯店	✓
224	112	財團法人西子灣教育基金會	✓
225	112	馬玉山食品工業股份有限公司	✓
226	112	高生通運有限公司	✓
227	112	高雄市私立梁老師文理短期補習班	✓
228	112	高雄空廚股份有限公司	✓
229	112	高雄捷運股份有限公司	✓
230	112	國巨股份有限公司	✓
231	112	崙禾社會企業股份有限公司	✓
232	112	強茂股份有限公司	✓
233	112	御盟晶英酒店股份有限公司	✓
234	112	紳匯國際有限公司	✓
235	112	統正開發股份有限公司	✓
236	112	連克創能數位有限公司	✓
237	112	都會生活開發(股)公司台鋁分公司	✓
238	112	都會生活開發(股)公司高雄分公司	✓
239	112	野序有限公司	✓
240	112	凱雅郡股份有限公司	✓
241	112	富野大飯店股份有限公司高雄分公司/高雄富野渡假酒店	✓
242	112	富聯智科股份有限公司	✓
243	112	惠康旅行社有限公司	✓
244	112	智冠科技股份有限公司	✓
245	112	智基科技開發股份有限公司	✓
246	112	智歲全球股份有限公司	✓
247	112	智歲資訊科技股份有限公司	✓
248	112	智樂堂網路股份有限公司	✓
249	112	湧珍運有限公司	✓

NO	年度	企業名稱	填答狀況
250	112	登泰國際物流有限公司	✓
251	112	証毅法律事務所	✓
252	112	鈞晟股份有限公司(鈞怡大飯店)	✓
253	112	隆福企業有限公司	✓
254	112	集雅社股份有限公司	✓
255	112	雲朗觀光股份有限公司高雄分公司	✓
256	112	黑鮪魚大飯店股份有限公司	✓
257	112	愛莉兒食品生技有限公司	✓
258	112	新和興海洋企業股份有限公司高雄分公司	✓
259	112	新願文創事業有限公司	✓
260	112	會明記帳士事務所	✓
261	112	瑋勝電訊科技股份有限公司	✓
262	112	義大皇家酒店股份有限公司	✓
263	112	義大開發股份有限公司	✓
264	112	萬摩科技有限公司	✓
265	112	萬機鋼鐵工業股份有限公司	✓
266	112	裕力開發有限公司	✓
267	112	裕運國際運輸股份有限公司	✓
268	112	鉅昕鋼鐵股份有限公司	✓
269	112	鼎泰豐小吃店股份有限公司-高雄店	✓
270	112	夢罟工作室	✓
271	112	旗美農產業有限公司	✓
272	112	旗勝科技股份有限公司	✓
273	112	漢來美食股份有限公司	✓
274	112	漢來美食股份有限公司高雄分公司	✓
275	112	漢來美食股份有限公司巨蛋分公司	✓
276	112	漢來國際飯店股份有限公司	✓
277	112	漢翔航空工業股份有限公司	✓
278	112	福利企業股份有限公司愛河分公司/高雄愛河智選假日酒店	✓
279	112	福華大飯店股份有限公司高雄分公司	✓
280	112	福資物業管理顧問有限公司	✓
281	112	精誠資訊股份有限公司	✓
282	112	綜信水產有限公司	✓
283	112	綜浦水產有限公司	✓
284	112	遙空映畫有限公司	✓
285	112	遠洋投資股份有限公司高雄分公司/高雄洲際酒店	✓

NO	年度	企業名稱	填答狀況
286	112	領導力科技股份有限公司	✓
287	112	寬福系統有限公司	×
288	112	慶達科技股份有限公司	✓
289	112	樂方股份有限公司	✓
290	112	樂鑫開發工程有限公司	✓
291	112	鄧師傅滷味股份有限公司	✓
292	112	叡揚資訊股份有限公司	✓
293	112	寰宇國際健康事業有限公司	✓
294	112	燁輝企業股份有限公司	✓
295	112	燁聯鋼鐵股份有限公司	✓
296	112	頭等艙飯店有限公司英迪格分公司	✓
297	112	燦坤實業股份有限公司	✓
298	112	聯上餐旅國際股份有限公司	✓
299	112	聯邦商業銀行股份有限公司	✓
300	112	聯鋼營造工程股份有限公司	✓
301	112	薇昂髮藝	✓
302	112	薇芙髮藝	✓
303	112	薇姿髮廊	✓
304	112	薇薇髮廊	✓
305	112	鴻佰科技股份有限公司	✓
306	112	點子行動科技股份有限公司	✓
307	112	舊振南食品股份有限公司	✓
308	112	豐群水產股份有限公司	✓
309	112	璽樂國際餐飲有限公司	✓
310	112	麗富沙龍	✓
311	112	麗尊開發股份有限公司	✓
312	112	耀旺營造股份有限公司	✓
313	112	鑫新國際有限公司/新國際西餐廳	✓
314	112	京城商業銀行股份有限公司	✓
315	112	泛亞工程建設股份有限公司	✓
316	112	大綜電腦系統股份有限公司	✓
317	113	寒軒國際大飯店股份有限公司	✓
318	113	高雄商旅飯店股份有限公司	✓
319	113	長春人造樹脂廠股份有限公司	✓
320	113	長春石油化學股份有限公司	✓
321	113	享玉食品有限公司	✓

NO	年度	企業名稱	填答狀況
322	113	世華金屬科技股份有限公司	✓
323	113	俊鼎機械廠股份有限公司	✓
324	113	華鎰國際人力仲介有限公司	✓
325	113	開波企業社	✓
326	113	新盛力科技股份有限公司	✓
327	113	聯合骨科器材股份有限公司	✓
328	113	宏華國際股份有限公司	✓
329	113	春原營造股份有限公司	✓
330	113	永記造漆工業股份有限公司	×
331	113	亞煦公關整合顧問有限公司	✓
332	113	嘿森設計有限公司	✓
333	113	崙食餐飲股份有限公司	✓
334	113	華東科技股份有限公司	✓
335	113	高全存企業有限公司	✓
336	113	凱銳光電股份有限公司高雄分公司	✓
337	113	克瑞電子股份有限公司	✓
338	113	吉園股份有限公司	✓
339	113	華鎰人力仲介有限公司	✓
340	113	台灣茶具有限公司	✓

## 附件五、「大港青年實習媒合計畫」深度訪談名單

### 1. 持續參與企業深度訪談名單

項次	企業名稱	產業別	窗口	任職部門
1	豐群水產股份有限公司	批發及零售業	蔡先生	管理部
2	燁聯鋼鐵股份有限公司	製造業	林昀咨小姐	行政管理部
3	凌誠科技股份有限公司	專業、科學及技術服務業	賀敬容小姐	營管部
4	人杰老四川餐飲管理顧問股份有限公司	住宿及餐飲業	王琇棋副理	總經理室
5	飛輪電商有限公司	其他服務業	蕭堯經理	人資部

### 2. 未持續參與企業深度訪談名單

項次	企業名稱	產業別	窗口	任職部門
1	欽昇科技股份有限公司	製造業	陳美杏	人資部
2	豆府股份有限公司	住宿及餐飲業	李小姐	人資部
3	匯東華統計顧問有限公司	專業、科學及技術服務業	陳秀敏	人資部
4	巨豐數位多媒體有限公司	藝術、娛樂及休閒服務業	黃品翰	負責人
5	世德工業股份有限公司	汽車零件供應商	許小姐	人資部
6	品卓國際事業股份有限公司	製造業	高小姐	負責人

### 3. 學生深度訪談名單

項次	學生姓名	戶籍地	屬性	學校
1.	王允矜	高雄市	北漂	國立政治大學(國立大學)
2.	謝子晴	彰化縣	南漂	文藻學校財團法人文藻外語大學(私立科大)
3.	卓家寧	桃園市	南漂	國立高雄科技大學(國立科大)
4.	李少谷	高雄市	在地	正修學校財團法人正修科技大學(私立科大)
5.	林有諒	高雄市	在地	義守大學(私立大學)
6.	林正悟	高雄市	在地	私立三信高級家事商業職業學校(高中職)
7.	蔡昕瑾	高雄市	北漂	逢甲大學(私立大學)

項次	學生姓名	戶籍地	屬性	學校
8.	陳欣妤	高雄市	在地	中山學校財團法人 高雄市中山高級工商職業學校(高中職)
9.	林旻絹	屏東縣	南漂	國立高雄大學(國立大學)
10.	洪煒勛	高雄市	北漂	國立東華大學(國立大學)
11.	王紹學	高雄市	北漂	國立雲林科技大學(國立科大)
12.	陳佳宜	高雄市	在地	國立高雄科技大學(國立科大)

## 附件六、「大港青年實習媒合計畫」訪談逐字稿

### 一、持續參與企業

#### 第一題

企業背景介紹：能否簡要介紹貴企業的主營業務及參與大港青年實習媒合計畫所釋出的職缺內容？

1. 我們公司主要的營業項目是烘焙食品類，實習生主要進行禮品包裝設計、門市整理、門市服務與管理(批發及零售業-豐群水產股份有限公司)。
2. 我們主要是在那個大港青年局的網站有看到，那大港青年局他也主動邀約，就是之前有辦理過實習企業，就是詢問有沒有參加的意願這樣，那因為我們本來就會去跑校園相關的徵才活動，那因為我們公司也有在辦理實習相關的作業，所以就是剛好從那個青年局的網站看到了這個有跟青年局配合實習計畫的這個部分。去年也有參加高雄市政府好像有辦第一屆的那大專預聘青年的這個實習計畫，這個實習計畫的話是主要先讓五專的學生有機會先在大三的時候先到企業這邊服務，那先瞭解一下工作場域，然後增加自己的工作經驗，跟去瞭解自己未來就是想要發展的方向，其實我們除了就是讓，我們主要實習通常企業好像都會以大四的學生為主，那我們這邊跟政府合作的那個大專育聘青年計畫，就是也讓大三的學生到公司先進一步的了解職場的工作內容，那好像還有青艦計畫的部分，就是高中職建教生的實習計畫也都有。燁聯鋼鐵主要是生產不銹鋼的產品，那在我們公司的廠內就是有一連貫不銹鋼的作業製程，所以我們開放出來實習的職缺，通常都是以生產單位的為主，就是協助製程的部分，所以就會有機械製程的工程師，還有設備助理工程師跟電機工程師的部分(製造業-燁聯鋼鐵股份有限公司)。
3. 釋出的職缺都是隸屬於我們公司的營運部分，裡面的發展室的 Intern，或是專案助理的 Intern，那他們的主要工作就是協助公司在營運端的部分，那我們營運端其實分的蠻細節的，我們營運端有分一組是比較偏進攻組，他就是要去刺激銷售，可能是要打廣告，或者是開發不同銷售的管道，或者是幫業務做採購商的建議等等；那另外一組是比較防守組的，他是偏成本控制管面的，是節省物流成本、節省採購倉儲等等各方面的成本，或是帳號管理等等，就是一個是比較進攻，一個是比較防守的，那這兩邊我們又細分成很多小組大概有八九個支團隊。他都是隸屬營運部門的，那營運部門下面又有一個有點像業務開發，可以說是開發團隊就是幫忙我們的業務部門打廣告或者是做採購的建議等等，就是隸屬營運部門下面去支持業務團隊的銷售工作，只是他們的性質就不太一樣(專業、科學及技術服務業-凌誠科技股份有限公司)。
4. 因為其實大家也都知道，其實餐飲業目前都是處於一個缺工的狀態，那我們也其實我們在這樣子情況，我們是面臨的一個很大的一個挑戰，所以其實在各方面，只要是能夠有徵才管道的部分，其實我們都不排斥，而且都會積極的去參與，這樣子的一個徵才的一個項目。此外，因為其實我們是算高雄在地的一個企業，那我們希望說把這樣子的一個職缺可以回饋給我們高雄的市民這樣子，那尤其是學生這一塊，其實對於我們來講，尤其是高中職跟大學端這一塊，其實是我們現在目前員工的一個來源之一，所以

我們希望藉由這個大港青年的這個實習，可以錄取到更多的學生的這個族群，然後也希望說，未來有機會幫他將他們做留任下來，在他們實習階段之後，我們可以把去做留任，轉為正職的一個身份，這是我們當初會想要參加大港青年的一個初衷。主要會是以門市的內外場，還有一個是總部管理處這邊我們其實也有，就是營業處的助理，跟之前也有曾經有釋出那個電商的行銷人員，還有一個是央廚的，職缺其實蠻多元化的(住宿及餐飲業-人杰老四川餐飲管理顧問股份有限公司)。

5. 當初就是剛好因為我們要導一些系統，所以有大量的工讀生的那個需求，那同時因為我們也有用那個勞動部的一些人力的這個專案，像「青艦」青年旗艦計畫等等，所以我在網路上看到在搜尋相關資訊，看到就是高雄市政府的這個計畫，所以那個時候也剛好因為公司需要大量的實習生，所以我們就有開始了第一次的參加，那之後就是每年到今年為止到去年都一直都有在持續參加。主要是國際貿易。我們那個時候包括像是因為導入新的電腦系統，例如 ERP 系統，所以有比較多包括像是資料的整理，因為要從舊系統搬資料到新系統，然後還有新系統的測試，這包括當初的舊資料的文件整理、文件搬運，然後還有那個新系統的測試的部分，這邊我們都讓工讀生來做使用(其他服務業-飛輪電商有限公司)。

## 第二題

**參與動機與期望：是什麼促使貴企業持續參與此計畫？您最初對此計畫有何期望？**

1. 我們參與了兩屆，然後學生待的時間平均都是有 30 日到 45 日。那時候主要他們剛好來的時間都是他們暑假結束了，剛好也因應了我們烘焙業中秋禮盒的部分，所以他們來的話主要是協助生產製作跟包裝，我就是扮演一個企業主的角色，然後那時候。我就去請我的同事，然後去瞭解怎麼樣申請，那怎麼樣去做，就是符合我們需求的方向，然後下去做規劃。其實我們中間是有一個相對的行政人員，在做這件事，那我主要是比較偏向幕後，可能是我想要什麼然後我希望學生來到這邊可以獲得什麼？然後我需要多少的人力，這過程中是我由我們一個行政人員在做跟主辦單位做聯繫的(批發及零售業-豐群水產股份有限公司)。
2. 因為其實參與這個計畫，在青年局部分是希望可以讓學生提早熟悉產業環境，然後未來在畢業的時候跟職場銜接的比較快，那其實對我們公司來說，學生來實習，我們可以讓他提早瞭解就是這整個工作場域，因為如果沒有實習這一段，未來如果是直接入職的話，學生他可能沒有來過這個場域，那他可能對這個場域的想像就是重型工業，那可能意願就相對比較低，那因為參與了實習，提前來瞭解這個職場的環境，也許會發現說其實這個工作是適合自己的。學生他們在職涯的發展有幫助，那對我們公司來說，也遞補了我們公司的人力需求。也有許多學生來燁聯鋼鐵，才發現這個鋼鐵業，好像不是我們以前想像的那一種環境，很熱、很會流汗什麼的，因為我們其實也會隨著時代不一樣，那現在是流行 AI 的部分，所以我們公司的製程也會在推自動化的部分，就不是像傳統產業大家想像的那樣。我們目前當然是希望高雄本地的學生留下來，因為主要是地緣這個因素的考量上。有些學生他可能會希望找離家近的工作，所以當然是我們也會希望上班距離公司不要太遠的，這工作也是會讓別人就是進公司服務的意願會稍微比較高一點，因為如果太遠來，因為像我們某些實習生，他如果真的是雖然是讀高雄的學校，但他是外縣市的人，比如說他是臺北人，那可能這個工作環境會讓他非常喜歡，願意留下來，但是他可能因為有家庭相關的一些事情，所以會需要回到他原來的那個住的地方。所以其實我們當然也會希望不管是高雄市民還是其他外縣市的市民，就是也希望他透過這個實習，瞭解了這個工作，那也會希望他們對這個工作有興趣可以留下來(製造業-燁聯鋼鐵股份有限公司)。
3. 第一個，當然是想要去吸收到更好的年輕的人才，因為我們的總部是在高雄，我們臺北、台中、台南、高雄都有設點，那總部是在高雄，所以我們也想要把蠻多的招募主力放在就是總部這邊，那青年局有這個計畫，他們也是會做宣傳，所以是政府的資源，我們就會想要去合作提升我們的招募量。其實就是招不到優秀的人才了，因為如果只靠公司自己的力量，可能比較難達到企業宣傳的效果，那如果有政府的幫助的話會讓企業的知名度更高一些，所以會對我們的招募有幫助(專業、科學及技術服務業-凌誠科技股份有限公司)。
4. 如果我沒有記錯的話，應該是我們第一屆就開始參與，已經連續參與了五年。職缺都差不多，我們應該是會開發越來越多，更多元化的這樣子的職缺。其實會持續參與這個計畫，其實是去補足我們一個人力。然後第二方面，其實我覺得我們的專案中山管理基金會他們其實在這個協助我們企業

在不管是做媒合、核銷以及晉用這部分，其實他們的服務其實都做得非常好，那其實也讓我們企業端有感受到大家是很愉快的，跟協助廠商端的部分其實都是非常積極，而且是非常願意給予我們各方面的協助，那讓我們覺得這樣子大家彼此要合作起來會感覺是他們算是我們的神隊友了，然後也幫助我們很多在各方面。剛開始在執行時，其實很多不清楚的地方。中山基金會的經理，或是同仁們都不厭其煩的一而再的告訴我們該怎麼去做，那我們也慢慢的漸漸入佳境，然後也慢慢也瞭解到整個計畫的一個宗旨的部分，那我覺得這方面其實是要給予鼓勵，因為其實我們在執行這麼多專案裡面，其實真的有時候態度跟服務，其實會影響到後續是否要繼續合作的意願(住宿及餐飲業-人杰老四川餐飲管理顧問股份有限公司)。

5. 因為每年的案子執行下來，其實都會有青年局都對企業端有一些的不同的期待，我們很希望說是就這個案子我們可以聘用到更多的高雄，不管是給高雄在地的青年，或者說設籍在高雄學校的青年，那我印象中之前是沒有名額限制，可是後面好像有就有名額限制，就是比較可惜的是，如果說他能夠開放一些大企業能夠釋放更多的實習名額給這些青年的話我覺得這是對青年是會更有幫助的；然後還有一個是我們期待說就是藉由這些青年，就是我們可以聘用更多的在地的高雄市青年，然後藉由實習的計畫來訓練他們，讓他們可以之後畢業即就業，然後他們可以直接去做留任到企業端，那也期待希望說未來如果說青年如果能夠去留任的話，然後可以給予一些留任獎金的部分。我記得好像去年有針對應屆畢業生有做留任，然後就是青年局這邊有給予獎金，我覺得這是一個很好的鼓勵，是在地青年能夠根留在高雄的一個很好的方法。那如果有機會的話，我都可以建議，如果他願意留任在高雄的話，青年局這邊可以頒發獎金之外，甚至有沒有其他的一個獎勵方式，因為其實我們都知道，我們都很希望我們高雄的青年能夠繼續留在高雄，這樣子可以活絡我們高雄市的一個就業力的部分。當然最主要的還是因為有補助，因為老闆在用人上還是會考量到成本，但是有補助，所以老闆在用人方面，我們可能未必人數上就可以增加去緩解大家同事之間的壓力這樣子，那主要原因一部分也是就是想說剛好也配合因為大港青年計畫他也有那個平臺，然後我們透過那個平臺去做一些職位的曝光，然後也去能夠更快的找到一些就是實習生。過去也有參加過有參加都是那個勞動部的青年旗艦計畫，這五六年來就都還算積極。其實都有，你剛講到的是因為一部分，除了能夠緩解我們現在那個時候需要大量維持人力的壓力外，一部分其實現在我們也很重視就是所謂的企業知名度，企業形象，因為我們這個產業比較不是說那麼大眾都知道，也期望藉由就是學生來實習然後去讓他們去真的認識到我們這個產業、我們公司，所以它拓展讓不只是高雄，因為高雄在地學生有可能高雄本地的或外地來高雄念書的學生，我們希望讓他透過這樣子的方式能夠知道公司(其他服務業-飛輪電商有限公司)。

### 第三題

**實施過程體驗：在實施「大港青年實習媒合計畫」過程中，貴企業遇到了哪些困難？如何克服這些困難？**

1. 整個時間點的媒合，因為我實際的需求，我也會以那個能力為基準。就算像譬如說，像我們現在也是有 PT，然後他也完全都符合資格，但是我不能用現行的 PT 去做申請，因為他一定要把履歷丟上去然後要做媒合然後要做面試，然後再最後的決定這樣子，那我覺得整體對我們的需求可能不比較沒有那麼確認跟穩定(批發及零售業-豐群水產股份有限公司)。
2. 因為這個大港青年是鼓勵高雄市的青年，或者是來到高雄市讀書的那個青年，可以留在高雄工作，那其實像剛剛說有一些同學，他雖然是在高雄市讀書，那他可能戶籍地是在臺北，那有些同學他可能因為家裡的關係，所以會希望說實習結束之後，就是還是回我原本的就是家的附近這樣，所以其實在留任的部分，也會變成說其實不是高雄戶籍的同學他們可能留任的意願就相對的比較不高這樣。目前的話，我們公司的制度是，我們因為想要增加我們實習青年的留任意願，所以我們有增加公司的福利制度，像是我們就有未來青年他如果還要再做進修的部分，我們公司就有在職進修學費的補助，那大港青年局這邊的話，因為目前在學生有沒有留任這一塊，大專預聘算是去年第一屆開始實施，那他們有學生留任獎金的這一塊，我不確定未來大港青年，是不是也會有這個方案就是留任的學生也會有一點獎勵這樣，因為我覺得有一點獎勵可能相對的會也會讓學生增加留任的意願(製造業-燁聯鋼鐵股份有限公司)。
3. 應該是第三次，是有一位還不錯同學，是中山大學碩士畢業，然後他在實習過後是有轉正，一直到現在已經來了快一年半，到現在還在，所以算是我們一個蠻成功的案例，也真的有對公司有蠻大的貢獻，如果跟其他案子比，只是說在於學生端他們填的資料，或許可以再簡化一點，因為可能有不同的平臺，都需要填學生的資料那是不是有機會可以把它去做整併，讓學生端他填寫的時候，只是在同一個平臺填寫，然後各自去抓自己的資料，我也建議說可以再把這個流程可以再度的簡化，那針對核銷端這邊目前是沒有問題，我只是想要表達說那在系統端的部分或許可以再做一個優化部分。因為對學生端來講，他們都會有時候會覺得說要做這麼多事情好麻煩，可是因為畢竟是執行公部門的案子，所以可能有些資料必須要做填報部分，那填報部分有沒有機會可以去再度的做簡化。我們也只能說跟學生，對於學生端來講，他們都覺得這個資料怎麼這麼多要填，有點麻煩，那我們只能不厭其煩的跟他們解釋因為畢竟是那個青年局，這邊所以青年局總是想要去瞭解到你們的一些資料跟資歷的部分，我們只能這樣子去跟學生做說明(專業、科學及技術服務業-凌誠科技股份有限公司)。
4. 這個部分倒沒有，因為不管說是在曝光，還是說是在行政申請上面，其實就我們接觸過的政府專案來講，大港青年算是蠻好上手也蠻好執行的。送交的一些審核申請檔和審核檔的一個計畫，所以整體操作下來，我跟負責操作同仁都覺得這是還蠻容易上手的一個計畫(住宿及餐飲業-人杰老四川餐飲管理顧問股份有限公司)。
5. 我覺得遇到的困難，如果是系統層面的話，可能是系統操作，或者是投遞量可能會有時候不穩定，像第一年他們跟 104 合作的時候就很多人來投遞，因為 104 本身的流量是很大，那能見度會比較高，可是當政府這邊去建立自己

的平臺，那可能沒有搭配很強力的宣傳，大家就會不知道這上面可以找到公司，所以投遞的量就會變滿少，我覺得投遞的這個波動算是一個困難點(其他服務業-飛輪電商有限公司)。

#### 第四題

**實習生的管理：談談您的實習生招聘流程？如何找到適合的人選？培訓方面，你們有哪些具體的計劃或流程？如何分配任務給實習生？遇到實習生表現不佳或不適任的情況，貴單位是如何處理這些情況的？**

1. 我們在篩選的部分，其實我們都會先就是經過店長面試，然後或者是學校老師推薦，大部分是這兩個管道。因為畢竟是實習生，實習生跟正職生的面試的題項一定會有所不同，那實習生的部分，我們其實最在意的是他的學習態度，那至於有沒有經驗，我覺得這都是還好，因為可能其實實習階段，本來就是一個學習的過程，所以我們對態度面的部分，會特別去瞭解。當然如果是本科系的當然會有，那可是其實我們很多實習生也是非本科系進來的，他如果能夠展現更積極的一個態度跟想要學習的一個精神，其實我們都會給予錄取，所以就是說不管是什麼職缺，重要是他的態度。畢竟這是一個實習的職缺，所以我們也是期待說可以廣納更多有興趣的學生來加入，來瞭解這個行業(批發及零售業-豐群水產股份有限公司)。
2. 因為目前的話，公司的在不銹鋼的製程上面，有三大段的製程，那比如說我們在煉鋼，不銹鋼的最上游的製程來說的話，我們助理工程師的部分，因為整個製程上面除了要去瞭解整個製程運作方式，像我們有些實習生的部分，他就會去學習產線的製程，參數去怎麼設定，設備工程師的部分，它就是主要以維修機台為主，那整個制程在跑的時候，哪一端的設備出了問題，如何去做問題的排解目前我們給實習生的任務，大多就是以協助製程，就是怎麼樣去優化製程，那在出了狀況的時候，你怎麼樣去發掘這個問題跟解決問題這樣。我們主要招募的話，目前除了在大港青年的網站放職缺之外，我們會到大專院校去進行企業實習的說明，就是增加我們公司的曝光度，那也讓同學就是看有沒有興趣到我們鋼鐵產業做實習的部分。我們招聘的實習生主要還是會以理工相關科系，就是機械電機物理和化材為主，因為如果我去找文科的實習生，可能對製程上面的理解，因為我們製程設備都是要碰機械相關的，那可能文管的學生對這一塊要上手速度會相對比較慢一點，就我們通常招聘的話，會是以理工相關的學生為主(製造業-燁聯鋼鐵股份有限公司)。
3. 基本上我們其實條件很寬，我們基本上主要看中的重點還是在他來實習的時間，當然儘量是能夠一周5天最好，但是因為畢竟還是學生，所以至少我們都希望3天以上，那剩下來的就是有沒有學過相關的科目，像會計或者說是基本的語文能力，因為我們畢竟是外貿公司，所以相關文件都是英文的，系統也是，所以如果基本的語文能力不足，他進來會很痛苦，那其他的其實我們倒不會太多的考量，主要著重應該都會是在時間的部分。算是，就是至少他基本的看要看得懂，以實習生來講的話，至少基本看要看得懂不然他也會很痛苦。商科文科都可以，其實差不多就是只要他有興趣，之前也是有過資訊科系的，那他來那因為做系統導入，所以資訊科系他能夠協助的量也不錯，所以那個其實有開放，我們還是會看他學學過的東西跟我們現在需要的能不能符合，只要可以的話，其實這部分沒有太大限制。第一個我們大概就是透過大港青年實習媒合計畫的平臺去做刊登，然後還有人力銀行去做刊登，然後有一些是透過那個現有的實習生的介紹，就是他可能介紹同學，或介紹他學弟妹，或者說透過他們的科系學校科系，也會有一些科系或系所會去刊登那個實習的資訊，那我們也會跟系所配合，係所那邊去刊登資訊去招攬人才

- 來做應徵(專業、科學及技術服務業-凌誠科技股份有限公司)。
4. 因為我覺得學生的素質說真的，也都不差，對然後他們也其實在學習上，可能也充滿了好奇心，所以其實在學的過程中，也有滿足他們的好奇心，對然後，因為我們公司的組織是比較年輕化的，我們主要我們平均年齡大概就是在 28 歲左右，就是公司的這些大哥哥大姐姐。所以，我覺得他們相處起來也是蠻舒服的，所以基本上我們跟他們的相處，跟他們在這邊的一個學習，然後包含他們下班後的關心(住宿及餐飲業-人杰老四川餐飲管理顧問股份有限公司)。
  5. 一般實習生來說我們給的資源跟訓練不會跟正職有什麼差別，所以每個實習生進來我們都是希望用正職的規格，去給他們訓練，然後給他們操作的資源，所以剛開始都會有一些通識課程，大家都會不管是哪一個 team，都會上一樣的課，大概為期兩到三周，那有這種通識課程建立公司共同的語言之後，可能一些專有名詞，然後是平臺的操作實力之後，就會分發到每一個小組再做一個月的訓練。但這一個月訓練不是只有教，我們都會給實際的專案去執行，所以他們有點像是作中學的感覺，就是會看訓練的影片，然後也會有 mentor 指導你，然後你同時也會操作一些 project。像去年有一些實習生來，然後就直接把我們的一個管道叫做 Walmart，就我們公司主要是在亞馬遜上面做協力廠商賣家，在亞馬遜這個平臺作為一個轉售 resale 的概念，那我們也同時在那個剛剛講的進攻的那個營運部門裡面開發不同的銷售管道，那像去年有一批實習生我們就直接讓他們做 Walmart 這個新的平臺的開發，這以前我們從來沒有玩過這個平臺，但是我們就把這個很重要的任務交給實習生，讓他們去研究我們要怎麼上架、怎麼出貨、帳號管理，很多細節的部分，就是有點從 0 到 1 建立這個體制跟系統，就是我們很放心的把重要專案交給實習生去嘗試(其他服務業-飛輪電商有限公司)。

## 第五題

**實習生表現：您認為一個適任的實習生應該具備哪些品質或能力？您是如何評價他們表現的？**

1. 當然第一個還是人的態度了，就是他在實習期間的態度、他學習的狀況，然後還是積極程度，如果他在實習期間就已經足夠積極，我們相信他之後轉正應該是可以應付更多的一個工作量，在他的學習狀況就是他的學習速度，然後還有其他的一些談吐的表現，因為他未來留下來，我們不只希望說只有現在面對工作可以讓他做，為了他職業發展，他未來如果開始能夠獨當一面，直接去面對客戶的話，所以他基本談吐、語文能力等等這些，其實我們都還是會看一下。特質我覺得不管哪一個部門來講，我們這邊應該蠻重視的都是積極主動，因為這個產業它瞬息萬變，畢竟它不像傳產或科技產業它是產線，然後就是固定的量；而是我們要隨時去確認魚貨的狀況，然後去做賣出，魚價也會隨時做改變，所以其實不管是正職還是實習，我們都很重視的一個就是積極主動特質，那你要隨時積極的去瞭解這些東西，然後積極的去把處理，那這些其實真的就是個人的特質了。你說要學的話，當然我們就是真的要去教育他，就只能讓他瞭解這樣子的文化，然後確認他處事態度，因為這種東西要說教只能慢慢講，但是他願不願意改，還是看個人的狀況，因為畢竟他不是那種學習知識的技能，但這些技能其實我們都會教，因為畢竟這個產業的特殊性，念哪個大學也沒有直接真的那麼直接相關，那國貿的話也只是瞭解國貿的基礎概念，但它中間還是有很多的產業性質，水產產業的關係還是有一些很多的不同，所以其實我們看中的就是還是他自己的特質，他展現出來的特質這樣子。當然還是以像傳統的考核那樣為主，就是以主管，然後實習生來講的話就是會再多一關，就是負責帶他的學長姊，然後我們去評價他在教他的狀態，然後還有他的學習事情的狀態上面他的進度，然後整體上不需要花很多的時間去關心他去給他指導，還是可能輕輕簡單一個提點他就會自己去學習，瞭解到後面這些東西，那其實整體上來說實習生的這種觀察，我們當然就是隨時平常都在做，那中間有一些不足的話，我們就要馬上反應讓他知道這樣子，但我沒有說一個特定的時間點，而是隨著他當下的工作狀態，就是隨時機動性的去觀察然後指導然後教育他然後讓他去做改善這樣子(批發及零售業-豐群水產股份有限公司)。
2. 我覺得我們公司當然是一般工作相關的技能知識，比如說機械知識那是可能是需要具備的，因為主要是重工業關係，會稍微比較危險一點，所以當然會希望有相關知識的實習生，但是不管是在實習生，還是一般入職的同仁，工作能力是非常重要的，但是學習態度還是評估他是否可以晉用的考量之一，就我們會希望就是實習生後續技術能力的部分我們可以再培訓，但是我們會認為實習生會需要有一顆學習跟上進的心，然後態度要至少不要自我意識那麼強，希望實習生有一個良好的學習態度。因為在我們公司的制度面上，我們每一位實習生他入職之後，我們這邊主要會幫他們安排職場導師，就是每一個學生他都會有一個職場導師，帶他慢慢去銜接公司上面的一些事務，那這個職場導師每個月跟他進行一個訪談跟關懷，就是在瞭解他的工作狀況有沒有遇到什麼困難，那職場導師在針對這個同學做訪談的時候也會去評估他這一個月來的工作表現，所以其實我們評價表現的部分我們就是留給學生們的職場導師去幫他做評核，那主要會是以書面評估為主(製造業-燁聯鋼鐵股份有限公司)。

3. 我覺得第一個是他們的最主要的一個特質是要展現出他們的好奇心。在諮詢的業務面的時候諮詢他們工作內容的時候我不會看他們做的多用力、做的多賣力，我會看他們第一個他們的好奇。他們對這個產品製作他們有沒有呈現出好奇心。我們也會希望主管要講的非常的明確。然後第二個我們也希望實習生他們在操作的時候他們是必須要很細心的(專業、科學及技術服務業-凌誠科技股份有限公司)。
4. 其實餐飲業又分很多中小企業，或是連鎖企業，或者是說個別經營的這些企業，可是如果依我們公司來講畢竟我們是連鎖企業，那所以其實我們最在意的點是學生願不願意積極的來做學習，因為畢竟是連鎖餐飲，那其實公司的規範規定其實是蠻多的，那會有這麼多的規定其實也是為了保障客人的食安以及服務的品質部分。那公司也非常願意給這些員工去做學習，那前提之下是員工願不願意積極的跟著公司的腳步來做這方面的學習，譬如說我們有很多的晉升考試，那這些晉升考試，其實他考試內容不難，就是針對他自己的工作崗位，他每天在所學習部分，就是如何讓自己如何更精進的去在做這個學習部分，所以我覺得在餐飲業其實要有幾個特質，就是第一個你要不怕吃苦，而且願意學習，因為當如果你是願意學習的話當你面對很多問題點的時候，其實你都可以迎刃而解。因為你會自己的自主去做學習，那當然還有一個就是你抗壓性要更高，因為畢竟我們面對的是人，那我們如何讓自己的服務更有溫度，其實這都是要不斷自己能夠去自我精進的部分。那公司的規範它是死的，它是冷漠的，可是你服務出來要有溫度，那如何有溫度？其實就是要你要經過怎樣子的去思考怎麼去活用這些規範的部分，所以總結起來，我覺得要在餐飲業，就是你要第一個你要服務的熱忱，喜歡與人接觸，然後不怕吃苦，然後第三是能夠對自己自我要求是高的。當你對你自己自我要求是高的，面對很多的困難點的部分，那其實你都會自己想辦法去做克服，當你克服過之後，其實你的能力就會提更上一層的提升，你會就會在這覺得很有成就感，因為其實客人的回復與回饋其實都是非常直接的。對其實有些客人，其實就會除了說有滿意度調查，就是每次客人用完餐之後，有個滿意度調查之後，其實有些客人會更直接的，可能有時候過年了，甚至還會來用餐的時候會包紅包給我們的服務人員，或是直接給與我們的服務人員小費，或是甚至有些更熟的客人會帶點心飲料來給我們的服務同仁，那其實在公司的立場，其實是不能說這些東西的，可是有時候客人是很直接的回饋，那其實也會讓我們的同仁會覺得是件很窩心的事情(住宿及餐飲業-人杰老四川餐飲管理顧問股份有限公司)。
5. 我覺得是獨立思考跟解決問題的能力，就是我們面試的過程，一直會去刺激你的思考，就是你有沒有辦法看到資料去做正確的判斷，然後你有沒有自己的思考邏輯，因為很多東西是沒有對錯的，答案就在面試裡面。所以我們會比較看重他有沒有獨立思考的問題，那我們也會出一些 case，就是一些實際的案例讓他們做團體討論，就是想要看他們解決問題的能力有沒有辦法發想一些新的創新的想法，或者是生出一些好的解決方案的。就是我們公司組成很多元，有商管的，有比較資管的，然後有外文系的，文組也有，所以我們比較看的是特質。因為我們招募大部分都是以比較 entry level 就是沒有那麼高階的人才，所以我們看的是跟文化契合度還有他們的特質有沒有相符(其他服務業-飛輪電商有限公司)。

## 第六題

計畫執行中的優勢：在參與計畫過程中，您認為計劃的哪些方面對貴企業特別有幫助？

1. 因為過往實習計畫，可能就是把學生帶進來之後，因為我們職場導師是這幾年才開始規劃的，因為我們就瞭解到說我們的學生進來，雖然會安排資深的前輩教他學習，但是其實資深的前輩他也會有他的工作需要去執行，這就變成說我們之前在實習生的身上放的心思就稍微少一點，沒有去留意到說他對這個工作的適應程度跟他的想法、未來的想法，所以我們才繼續在這幾年的計畫中去調整，我們對實習生的這個工作的安排，我們除了幫他們安排就是他的技能培訓，那我們也會時時的關注他們對這個實習這份工作的想法，跟他未來是不是跟他未來的就業方向有相符，確認他們對工作的想法，我覺得這算是我們有改變的。我們參加這個計畫到後面調整的地方。我們公司也是有尊重年輕人的意見，現在因為各個產業都會面臨缺工的狀況，所以其實不管是年輕人，還是一般就是青壯年的人，我們都會非常的尊重每一個人的聲音，因為這些人的聲音如果忽略的話，代表說這個企業他永遠都不知道問題出在哪裡的話，那可能就沒有辦法增加留任意願，加上現在缺工又這麼的頻繁，所以其實我們企業目前就是會關注在員工的聲音居多，所以我們也會從實習生的這一塊就先把關，就是這個實習是不是有符合他們對實習的期望跟他們會不會這個工作做久了，同儕會不會讓他繼續想要留任，那如果因為有一些問題不想留任，我們也會去發掘是哪一個方面出了問題、哪一位主管的領導風格或者是這個環境是不是有什麼疑慮，所以這位同學才會不想要待，我們會經過持續的去詢問，然後做一個整理，然後再修改我們需要改進的部分(批發及零售業-豐群水產股份有限公司)。
2. 我覺得有，就是更貼近年輕人，然後也透過年輕人讓公司曝光出去，然後也讓因為其實新鮮人進來他總是會帶來一些新的想法等等，這些其實也是觸發公司去改變然後去甚至一些調整的一些誘因(製造業-燁聯鋼鐵股份有限公司)。
3. 人力需求被滿足，第二個我覺得學生他們來他們當然也是希望有持續的業界體驗，然後增加他們的工作經驗(專業、科學及技術服務業-凌誠科技股份有限公司)。
4. 就是在於說人力的一個補足的部分，以及可以去協助企業去在人事成本的一個降低的部分，還有一個是可以幫公司做企業形象這一個區塊，讓更多的青年認識老四川(住宿及餐飲業-人杰老四川餐飲管理顧問股份有限公司)。
5. 我覺得是提升知名度，因為透過政府的宣傳會比較多學生知道飛輪電商，然後我們也蠻需要政府的資源，可以幫我們在高層打開知名度然後招募到優秀的人才這樣(其他服務業-飛輪電商有限公司)。

## 附錄：第七題

計畫執行中的不足：您認為計畫在哪些方面存在不足或是可以改進的地方？

1. 目前的話因為剛前面有提到目前這個計畫結束的話，是有提供企業指導費的部分，那也會希望說那未來是不是可以提供就是給學生實習留任的學生一點小獎勵，因為這樣的話也可以增加他們留任的意願(批發及零售業-豐群水產股份有限公司)。
2. 我覺得應該是平臺的引流機制，就是對我們現在看到投遞的人數應該還是不多，那之前很多都是要跟很大的平臺方合作才會比較多，這個我有跟他們聊過，就是他們要可能要想一下要怎麼樣會多一點投遞的量(製造業-燁聯鋼鐵股份有限公司)。
3. 未來可以改進的，就是我剛剛有提到另外一個，就是說可以也可以來協助青年端這邊來去做一個給予青年留任獎金的一個部分，那其實當然公司端這邊會做公司端該做的一個留任，那如果可以讓青年可以更感受到其實我們青年局針對這個實習結束完，不是只是一個句號，而他只是他會變成是一個分號，如果能夠鼓勵這些青年們實習完去留任在原本實習的這個公式的話，那我覺得這樣子的 KPI 的成效會是更大的，而不是只是來瞭解企業這樣子，因為我們其實回歸到根本，還是希望把青年留在高雄，讓他們可以提升我們高雄的一個就業率的部分。其實我們會很積極的去留任大港青年專案進來的實習生，因為講實在的，在大缺工的一個情況下，其實我們都不放過任何一位，只要是他是表現好的員工，曾經是我們的員工，不管是曾經或是現在是員工，我們都會積極的想要留任，那尤其是針對已經有實習過了，已經對公司有初步的一個瞭解之後，那其實當他不排斥的情況之下，其實我們都會積極的想要去把它去做留任的部分(專業、科學及技術服務業-凌誠科技股份有限公司)。
4. 目前算還 OK，因為其實那些要繳交的文件其實上面倒沒有那麼的困難，當然未來你說建議的話，如果能夠因為現行，我記得是不是因為政府單位審核的關係，目前都還是走紙本的，但未來如果說能夠系統化的話，其實直接讓實習生們在上面填寫或等等之類的，當然也是一個蠻環保的方式；或者你剛提到的實習生他們的心得分享，未來如果說有一個在青年局上面，有一個專門大港青年實習專門的網頁，或許可以有這些實習生上面的心得分享，我覺得這也是蠻貼近他們現在年輕人的使用習慣，所以他們也會上網查東西，然後或許有這樣子的一個網站，去曝光他們的文字我覺得其實也是一個不錯的方式(住宿及餐飲業-人杰老四川餐飲管理顧問股份有限公司)。
5. 已經參加多次，要說真的有的話，可能就是行政作業上以及時程規劃與需求無法匹配(其他服務業-飛輪電商有限公司)。

## 第八題

對企業的影響：參與此計畫對貴企業有何影響（例如人力資源規劃、制度管理、企業形象及內部文化等）？

1. 有更多的年輕世代同仁可以激盪出更多的創意，例如在行銷宣傳上會採用更多元的管道以及時下最熱門的通路進行傳遞與溝通(批發及零售業-豐群水產股份有限公司)。
2. 就像剛剛有提到，因為年輕人進來之後，我們就會重視年輕人的聲音。因為在職員工的聲音，跟年輕人來這個環境，重新適應第一次踏入，那每個人看到的觀點跟角度都不太一樣，所以我們也會留意就是我們實習青年的一些意見，那我們會把這個意見先做一個彙整，那再去觀看說公司需要修改改進的地方，因為目前缺工問題很嚴重，所以我們公司這邊會非常在意就是我們青年跟不管是青年還是一般入職員工的聲音，所以其實他這個計畫有實習生進來，也會讓我們知道說其實現在青年的想法，跟目前這個時代需要的人才，那是不是我們公司有做到這一塊，我們是不是有跟著趨勢走，知道說現在的那個青年的就業想法是什麼，那我們公司是不是可以做一些調整，所以其實在公司內部的這一塊，也會增加說我們在吸引人才這部分，我們可以去什麼樣的改變，讓青年願意來我們公司服務跟留任這樣。因為我們蠻多都是應屆畢業生入職的，其實因為除了實習生他們轉正之外，我們其實還有很多非常多一般入職的同仁都是應屆畢業生，而且我們現在要在推動自動化部分，所以其實整個帶動我們整個原本人家認定的傳統產業，我們就是會把這個產業制度稍微讓它年輕化一點，就是從招募的這一塊，就讓這個產業比較年輕有活力一點(製造業-燁聯鋼鐵股份有限公司)。
3. 其實你可以去說是帶來新的想法了，因為公司過去年資其實也都蠻資深的同事，可能思考方式和做事方式確實是有些遵循傳統的做法，那新人進來他會帶來一些改變，包括數位化的使用、新的軟體的一些操作使用工具等等，這些我覺得都是蠻有年輕化數位化的一個跡象(專業、科學及技術服務業-凌誠科技股份有限公司)。
4. 應該是說營收應該是沒有辦法可以看得出來增加，因為其實他們進來對我們講是屬於負的，因為他們進來其實我們都在做教育訓練，所以還看不出他們的績效的部分，而是我們期待他們實習結束之後轉正的這一塊，才可能比較具備真的實際協助公司端的營運的部分，那其實在他們實習階段，我們都是本著那個友善企業的一個概念就，是來協助這些青年去瞭解各行各業，那你說真正對公司端最大的幫助是在什麼，那其實也是在於說，我們藉由這樣的方式，去讓更多的年輕人認識老四川，然後未來有機會是否願意在老四川工作，所以實習生他就是一個敲門磚的一個概念，我們保持的目標也不是一直增加產值，你說要讓他有多大產值這樣子學生的壓力也太大了，然後主要就是讓企業變得更年輕這樣子(住宿及餐飲業-人杰老四川餐飲管理顧問股份有限公司)。
5. 我覺得蠻有趣的是透過招實習生，我們可以比較瞭解他們在大學學到的東西，然後也可以讓我們去反思說我們到底要針對什麼樣系所去做招募比較有效，像是以前我們沒有嘗試過資管系，在這計畫以前，那我們後來有些資管系的學生來就發現原來這些人的能力是很會資料分析，很多會有些人會程式語言等等，那可能會適合我們，因為我們之前沒有想過，所以這對我們後續的招

募定向會蠻有幫助。實習生嗎？就是比較年輕然後帶進不一樣的思維，我覺得算有，就是他們比較不會受到框架的限制，因為就沒有工作過，那他們也不知道外面的企業應該要怎樣的模式，但這反而對我們來說是好的，因為我們公司也是比較扁平化，然後文化很美式很開放，所以要提什麼想法都可以，那我覺得反而實習生也會勇敢的去講他們的想法，因為他們可能不知道要很有禮貌，就是在外面傳統產業可能要對主管畢恭畢敬，但我們公司都不用，那他們就也蠻能適應這樣的文化，對文化契合度來說，我覺得招募實習生是很不錯就不太會有文化上的問題(其他服務業-飛輪電商有限公司)。

## 第九題

外溢效果：您認為透過參與此計畫，貴企業獲得了哪些預期之外的收益或正面影響？（例如人才吸引、青年留任、地方發展、城市形象等）

1. 我覺得至少在一些科系上面，相關的科系上面，他們會知道，因為我們雖然是國貿，但是畢竟又跟水產相關，所以除了國貿或者說一些高雄，像高科大，他有一些航運管理等等之類的，我們有蠻多的實習生藉著這樣子的方式，老師然後還有他們的同學，其實會確實有比較多認識到公司，然後其在招募新人的時候有遇到過，是他有說，因為那是他同學曾經在這邊實習過然後介紹來的這樣子。因為我們的正職需求量，其實沒有那麼的大，然後也不會持續開缺，所以可能有的時候，校園博覽會在招的時候，當下沒有職缺這樣子，然後或者量也不多，可能一個兩個，所以其實我們就比較少去到學校去設攤，或是校園博覽會的時候去做擺攤招生的狀態。會感覺就是有比較多實習生，外地的他就會留下來，留在高雄這樣子。那對公司的效能方面，我覺得主要在數位化，就是數位化的接受度會更高(批發及零售業-豐群水產股份有限公司)。
2. 對我們公司來說的話，實習生的留任跟實習生的招聘這兩件事情都可以有效的遞補我們公司就是職缺的部分人力，所以其實對我們公司當然最大的好處，就是可以彌補我們的缺的那個人力。比如說我們去年度實習的實習生好了，然後今年度要參加實習計畫，這些實習生他們就會回去，因為我們還是會到大專院校做一個實習企業說明會，那其實來我們公司有實習又留任的學生，會去跟他的學弟妹說，所以其實後續進來的實習生蠻多都是透過學長得知這個我們公司，然後講一講就是公司裡面的內部環境跟作業方式，那透過就是學長介紹學弟，那學弟就變成來我們公司實習的意願就會非常的高，所以就是類似透過實習，讓我們實習的同仁去做一個宣傳的效果，而且其實學校端好像也會請來實習企業實習的同仁回去做一個學校心得分享就是也是算是提高我們公司的知名度這樣(製造業-燁聯鋼鐵股份有限公司)。
3. 其實我們是經常與學校以及政府部門單位合作，所以外溢效益應該就是包含與這些學校與政府單位的合作聯繫更為緊密(專業、科學及技術服務業-凌誠科技股份有限公司)。
4. 那我覺得是有的，就是讓更多的人認識老四川，因為以前可能都沒有聽過老四川，可是藉由這樣子的一個實習方案，讓他們也比較有機會可以跟老四川做一些連結點這樣子(住宿及餐飲業-人杰老四川餐飲管理顧問股份有限公司)。
5. 我覺得算是 yes and no，就是像我剛要講說有一個正職員工，他其實台中人，然後在高雄讀書，並且有意願留下來在高雄工作，所以我覺得是蠻好例子。但也有一些人是只是也是高雄人在高雄學習，但他就還是會想要北漂，不過我覺得是有效果的，就是可以讓那些在高雄讀書的外縣市的人願意留下來在這邊工作，但當然北漂例子還是有，那成功留住人才的例子也是有，所以我覺得多少還是會對青年留任這方面是有幫助。我覺得是有的，我們在去年參加很多學校的就業博覽會，很多人不知道飛輪電商，可是在今年我們去參加，每一間學校都有人知道，都有聽過，那當然跟這個

計畫可能有關係，跟我們自己在做一些品牌經營也會有關係，但是這計畫就是讓我們提升這個綜合效果(其他服務業-飛輪電商有限公司)。

#### 第十題

未來參與此計畫的展望：貴企業未來是否計畫繼續參與「大港青年實習媒合計畫」？為什麼？

1. 會。主要是剛前面講的，因為目前每個產業都會有缺工的問題，所以這個計畫其實可以有效彌補我們公司人力的缺口(批發及零售業-豐群水產股份有限公司)。
2. 我會想要繼續參與，我就特別滿意的是除了剛剛所提到的那幾個優點，就是可以增加公司的企業形象之外，然後另外一個是剛剛也有提到說對承辦的服務態度的部分，我覺得是非常滿意，就是在各方面的協助我們企業在做，不管在做執行，或是招募跟結案的部分，那其實他們的服務都是非常的好，我覺得這是要給予鼓勵的部分，針對中山管理基金會這部分。那當然還有一個就是剛提到的可以提升公司的形象部分，跟降低公司的稍微人事成本(製造業-燁聯鋼鐵股份有限公司)。
3. 實際一點的當然就是看補助的金額，然後或者說未來持續長久下去。因為變成可以也促進公司如果持續有這樣持續需求的話，也可以持續下去這樣子。我們覺得他在申請上跟核銷上是比較簡單的，相比於其他計畫來講的話，那當然，可能也是我們沒有瞭解太多，但至少這個是我們唯一知道他是針對實習生的狀態來做申請的一個計畫，因為現行這幾年下來實習生需求比較多的需要這樣子(專業、科學及技術服務業-凌誠科技股份有限公司)。
4. 當然願意，因為最現實的層面考量之下，有補助還是願意申請，再加上前幾次的配合，學生表現也都不錯，所以對於此計畫未來也會積極參與(住宿及餐飲業-人杰老四川餐飲管理顧問股份有限公司)。
5. 我會應該是會繼續參加，就第一個還是希望能繼續讓越來越多人知道飛輪電商，然後吸引年輕的優秀人才，因為我們公司就是比較年輕化，所以很願意給自己一生機會，然後像剛才講到就是實習生的想法都還蠻活潑的所以對比較新創企業的發展是很有幫助，所以會繼續參加(其他服務業-飛輪電商有限公司)。

## 第十一題

**建議與回饋：對於未來參與該計畫的青年，您有什麼建議或經驗分享？對於計畫的主**

**辦方，您有哪些改進建議？**

1. 我覺得都還不錯，就是看有沒有學生留任獎勵這樣(批發及零售業-豐群水產股份有限公司)。
2. 以吸引人才面就是可以做一些線下的活動，因為現在他們都是線上廣告，那或許可以做線下的活動，像我剛才講的就業博覽會，然後邀請大企業來，對於年輕人吸引力會比較夠，就是有一個線下的活動，應該也會讓政府這邊做專案會做的更漂亮。我們的經驗就是一個線下活動可以收到好幾十封甚至 100 封的履歷，所以這個是可以試試看，剛剛講到的線上的導流的部分就是差不多這樣，那基本上是還 OK 了。那如果他是可以依據月份去做補助，因為他現在就是一次一個人最少是 8,000，還是一萬，還是多少，那他就是比較一次性，那如果他是可以比如說他做半年，那就拿六個月的錢這樣子對於企業想要延長實習生的工作可能也會比較有用(製造業-燁聯鋼鐵股份有限公司)。
3. 就是我剛有提到，我當然知道政府的資源是有限，但是針對實習生名額，如果針對一些比較優質的廠商端的部分是否有機會可以把名額去做更多的一個開放的部分？這是第一個，因為其實之前我記得在早期之前是沒有名額限制，那後面的話可能有些考量，所以青年局這邊有針對廠商端有名額的限制，所以當然我們也尊重這些考量，肯定有不同的考量點，那我要講的是說如果針對這些比較優質的這些廠商端，不論是在薪資方面，或者是說在工作條件部分還不錯的廠商是不是可以給予一些鼓勵，然後這是針對廠商端，這是第二塊，就是剛剛提到說針對學生端的一個留任的部分，是不是青年局這邊也可以一起來協助廠商端來做學生的留任部分，除了說之前是曾經有給予過應屆畢業生留任之後有給予獎金，有沒有機會可以再度的去做這樣子的一個開放，然後或者是說針對應屆畢業生，可能是針對於學生他如果可能第一年來來企業實習，然後他連續兩年都來同一個企業實習的話，那是不是也可以給予這些青年一些獎勵的部分，那我覺得金錢真的不用多，可是在於同學們他會覺得說這感受是不一樣的，而且是他們要寫這麼多的一個資料的情況之下，或者是說可以頒予一些獎狀，或者是說給予他們一些獎金，那如果沒有獎金的話，那是不是也可以給予他們一些獎狀，未來他們要在做那個推甄，或是什麼那都他們都可以留一個記錄所在這樣，以上是我的建議(專業、科學及技術服務業-凌誠科技股份有限公司)。
4. 因為主要接洽還是會是以中山基金會為主，那整個中山基金會接洽下去他們都非常積極主動，所以你說改善的話倒是還好，但是基本上就是維持，因為現行他們都會主動跟我們聯絡，然後有些狀態或一些新的資訊都會告訴我們，所以其實整體上也可以幫助我們更快的獲取這些新的資訊，然後或者一些整個計畫來講要注意的地方這樣子。跟高雄市政府青年局與中山基金會合作經驗是很滿意的(住宿及餐飲業-人杰老四川餐飲管理顧問股份有限公司)。
5. 我目前這樣子實施兩年下來，我是覺得我基本面我都可以配合，因為包含他們保障他們的食宿或控制他們的食宿然後他們來的內容跟他們的一些條件面我是目前覺得是還 OK，因為我真覺得時間不長，所以我覺得產生 bug

的地方是不多的(其他服務業-飛輪電商有限公司)。

## 第十二題

### 貴企業僱用首次就業之年輕人(24歲以下)的意願如何?原因是什麼?

1. 有其實是有的,我們都很願意雇用年輕人,因為年輕人算是我們徵才裡面的最大宗的來源,應該這樣子說是對,就是可以培養在地年輕人成為店長或主管,那我們也才能夠順利的一直展店(批發及零售業-豐群水產股份有限公司)。
2. 我們會覺得雖然那個24歲以下的年輕人比較沒有那麼多的職場經驗,但是他們會有非常大的成長空間,那也代表說他們有無限的潛能,所以其實經驗可以透過我們公司培訓去累積,那我覺得我們雇用了應屆畢業生、實習生,那進來的話,雖然他可能是一張白紙,那我們會認為說那公司慢慢培訓他,把他培訓成我們公司想要的人才,我們意願非常高,就是聘用了年輕人的部分。會,因為我們剛剛前面有強調說,其實主管在面談中最重要的是學習態度還是大於工作技能,但是你學習態度如果不好,那其實也沒有辦法久任這個工作,所以我們主要還是會以學習態度為主,雖然這個留任的同學或者是入職的一般同仁,他可能真的在某一個職務上他不太適合這份工作,那我們內部會協助輔導,那輔導真的不行,我們就幫他轉調到其他的單位合適他的工作這樣。我們會給每一位同仁有試錯的機會,但是這個機會也是會有一定最低的標準,所以也會希望說我們試錯沒有關係,那一定要會有成長的可能(製造業-燁聯鋼鐵股份有限公司)。
3. 大家會比較接受,就是會更多的願意嘗試,那像現在甚至更多的部門主管也提到說他們更願意先用實習生的方式,透過學生來實習,然後一方面他們了解職場,一方面是讓我們去知道這個學生的工作態度,然後後續要轉正上面,他們先接也銜接的比較快這樣子。我覺得蠻大的改變就是部門主管更願意去選擇優先從實習的方式來去任用。我覺得應該也在於之前在留下來的這些實習生,留下轉正的那些同學他們表現出來的特質,就是那些積極特質是讓主管們很滿意的,所以整體來講,我們就覺得這些實習生其實素質都很不錯,那所以才會讓主管們願意繼續使用這樣子,所以也算是他們的表現影響到公司的想法這樣子(專業、科學及技術服務業-凌誠科技股份有限公司)。
4. 我們如果是雇用到24歲以下的年輕人是有意願的。因為我們公司一直以來不會排斥年輕人就職。原因就是很單純就是他就是來工作,然後我們培訓,他學經驗或者是說賺點零用錢這樣子(住宿及餐飲業-人杰老四川餐飲管理顧問股份有限公司)。
5. 算偏高,我們的確是蠻多雇用24歲以下的人,然後因為就是我們比較看文化的契合度,所以你就算沒有工作經驗,你在學校的表現很好,然後讓我們看到一些相符的特質,我們也是願意給機會。我們其實是用體制讓他們留下來,因為在實習的薪水比較低一點,是3萬多塊,那我們進來一般的正職進來是做專案助理,那大概需要3-6個月才會升專案經理,那有一些實習生表現很好的就會直接轉正的時候就變專案經理,你不用受到3到6個月考核訓練,因為你在實習的過程你證明過自己,你就可以提早調薪,所以你可能實習生直接轉成專案經理,那你就拿到5萬薪水,所以會是一個蠻大的跳躍,你也比別人省了很多時間,那你下一次我們是一年調一次薪,所以你下一次調薪的週期也會提早,所以你光這一點應該就會就

等於多拿很多錢，所以大概是用體制讓他們留下來。其實就是希望能繼續找到優秀的人才，然後也希望可以有更多人的組成，因為我們的文科或者商科的人很多，那我們也希望或許有些理工科的人可以加入，因為我們的文化就是看資料說話，所以有一些理工背景的人是數學，應用數學、統計系他們加入可能會對我們在設定一些制度會蠻有幫助，所以也希望有不同面向背景的實習生加入(其他服務業-飛輪電商有限公司)。

## 二、未持續參與企業

### 第一題

企業背景介紹：請簡要介紹貴企業的主營業務以及參與「大港青年實習媒合計畫」的初衷。

1. 我們公司主要的營業項目涵蓋半導體事業和 IC 封裝，合作廠商包括日月光和台積電等。參與「大港青年實習媒合計畫」的初衷是因為暑假期間需要實習生來支援公司業務，並且通過學校提供的相關資訊瞭解了這個計畫(製造業-鈦昇科技股份有限公司)。
2. 豆府股份有限公司是一家連鎖餐飲企業，主要經營韓式料理，並代理粵式和泰式料理，目前擁有 7 個品牌和 74 間店鋪。參與「大港青年實習媒合計畫」的初衷是為了提高公司知名度，並配合政府政策，促進學生就業(住宿及餐飲業-豆府股份有限公司)。
3. 匯東華統計顧問有限公司主要提供統計分析、學術研究、資料分析與處理等服務。參與「大港青年實習媒合計畫」的初衷是為了承擔社會責任，並培養在地的人才，讓學生能夠有實習機會，進一步提升專業技能(專業、科學及技術服務業-匯東華統計顧問有限公司)。
4. 巨豐數位多媒體的業務範圍包括廣播電視、廣告及影音拍攝，並參與商演直播視頻等。參與「大港青年實習計畫」的初衷是因為公司與學校有合作，並希望透過實習生來支援公司的業務需求，特別是在人力補足方面(藝術、娛樂及休閒服務業-巨豐數位多媒體有限公司)。
5. 我們公司主要經營汽車零件、扣件、機械扣件等，參與「大港青年實習媒合計畫」是為了提供畢業生就業機會，並支持地方青年就業，希望幫助他們積累職場經驗(汽車零件供應商-世德工業股份有限公司)。
6. 品卓國際事業股份有限公司的主要業務是烘焙食品類，參與「大港青年實習媒合計畫」的初衷來自於與學校和政府的合作，為學生提供職場經驗，並幫助企業在導入系統時尋找適合的實習生來支援內部需求(製造業-品卓國際事業股份有限公司)。

## 第二題

**參與計畫的經歷：貴企業參與該計畫的時間長度是多久？在此期間，企業的主要角色和任務是什麼？**

1. 我們公司在 110 年和 111 年都有參與「大港青年實習媒合計畫」，主要角色包括從學校介紹實習生，並由各部門主管進行招募和指導，實習生的主要任務為數據整理和行政庶務工作(製造業-鈦昇科技股份有限公司)。
2. 我們自 2022 年開始參與該計畫，但 2023 年未持續參與。公司在此期間負責實習生的招募、培訓和管理，並完成相關報告。實習生主要參與餐飲服務、門市管理及相關業務的支持工作(住宿及餐飲業-豆府股份有限公司)。
3. 我們於 2022 年 7 月至 11 月參與了該計畫，期間主要負責招募實習生，進行教育訓練並管理實習生的工作。企業的主要角色是確保實習生能夠順利完成所分配的任務，同時幫助實習生提升統計分析與資料處理等專業能力。巨豐數位多媒體在 2022 年參與了該計畫，為期一個多月。公司在此期間負責招募、培訓實習生，並指導他們進行影音拍攝、器材操作等工作，最終完成結案報告(專業、科學及技術服務業-匯東華統計顧問有限公司)。
4. 我們於 2022 年參與了這個計畫，為期一個多月。主要角色包括招募實習生、進行訓練、操作器材規範，以及完成結案報告(藝術、娛樂及休閒服務業-巨豐數位多媒體有限公司)。
5. 我們在 2019 年和 2023 年都參加過這個計畫，每次參與約一年。期間我們主要負責招募、面試和培訓實習生，由各單位主管指導實習生完成工作(汽車零件供應商-世德工業股份有限公司)。
6. 我們參與了兩屆，學生平均待的時間是 30 日到 45 日，那時候主要他們剛好來的時間都是他們在寒暑假，剛好也因應了我們烘焙業發展的中秋禮盒的部分。所以他們來的話，主要是指導他們協助生產製作跟包裝(製造業-品卓國際事業股份有限公司)。

### 第三題

**不再參加計畫的主要原因：是什麼原因促使貴企業決定不再持續參與此計畫？**

1. 主要原因是配對媒合找不到適合的人才(製造業-鈦昇科技股份有限公司)。
2. 主要原因是學生對計畫不瞭解，參與意願低，導致實習生數量不足(住宿及餐飲業-豆府股份有限公司)。
3. 主要原因包括專業對口人力難以配合、實習生的科系背景與公司需求不符、管理上的壓力，以及實習生的培訓和管理成本過高(專業、科學及技術服務業-匯東華統計顧問有限公司)。
4. 主要原因是公司人力已經補足，業務需求也發生了變化，轉向更多的接案合作(藝術、娛樂及休閒服務業-巨豐數位多媒體有限公司)。
5. 主要原因是當年度人力需求較少，並非計畫本身的問題(汽車零件供應商-世德工業股份有限公司)。
6. 其實我一直很想參與，但就像我剛剛提到的，時間上實在不允許，因為我有實際的需求。我聽說我們已經招募到合適的人選，我也會按照他們的能力來做考量。即使像現在我們有兼職人員，他們資格也都符合，但我不能用現有的兼職人員來申請，因為必須要提交履歷、進行篩選、面試，最後才能決定。這樣對我們的需求來說可能不夠確定和穩定。所以我想說，如果現在不行，那就先不要也沒關係(製造業-品卓國際事業股份有限公司)。

#### 第四題

在實施過程中，貴企業遇到了哪些困難？如何克服這些困難？

1. 在實施過程中未遇到重大困難，整個過程相當順利，當時的實習生表現也還不錯(製造業-鈦昇科技股份有限公司)。
2. 主要困難是實習生對計畫的認識不足，參與意願低。通過與承辦員的溝通和協助，解決了部分問題(住宿及餐飲業-豆府股份有限公司)。
3. 起初遇到人才短缺實習生不足的問題，因此放寬招募標準，以彌補專業對口難的問題。然而實習生態度與專業知識的不足，以及管理上的挑戰。嘗試通過調整合作方式和加強溝通來克服，但效果有限。儘管有完整的培訓計畫，但實習生的成長效果並不理想。因此需要加強與實習生的溝通和輔導，以期改善實習效果(專業、科學及技術服務業-匯東華統計顧問有限公司)。
4. 實施過程中沒有遇到重大困難，申請和行政流程都很順利(藝術、娛樂及休閒服務業-巨豐數位多媒體有限公司)。
5. 實施過程中未遇到重大困難，過程相當順利(汽車零件供應商-世德工業股份有限公司)。
6. 短期的需求不穩定，使得持續安排實習生變得困難。因為政府在實施政策時必須遵循既定流程，所以有時候當我們需要人才時，已經等不及這個流程了。例如，我們必須重新上傳資料、進行面試，再確認學生是否願意加入，這些步驟並不符合我們業務操作的實際需求(製造業-品卓國際事業股份有限公司)。

## 第五題

**實習生表現：您談談您的實習生招聘流程？如何找到適合的人選？培訓方面，你們有哪些具體的計劃或流程？如何分配任務給實習生？遇到過實習生表現不佳或不適任的情況，貴單位是如何處理這些情況的？**

1. 110 年和 111 年由計畫進行配對，並由學校介紹學生，主要由各部門的主管進行招募，主要比較看學生的背景和科系決定是否錄用。培訓方面，我們以職前新人教育和在職訓練為主，實習生在工作中邊做邊學。實習生的主要工作內容包括數據整理和行政庶務等。如果遇到實習生表現不佳或不適任，我們可能會直接告知實習生不適用(製造業-鈦昇科技股份有限公司)。
2. 招聘流程包括團體和個人面試，注重學習態度和積極性。主要通過面試選拔，並關注學生的學習積極度和正向處理問題的能力。在培訓方面，公司提供固定的工作培訓，依照實習生的特質分配內場和外場的訓練，並有循序漸進的培訓計劃。分配任務上，任務分配由門店主管負責，根據實習生的特質和分配到的單位進行具體的工作安排。若有實習生表現不佳或不適任，公司會放緩學習進度，進行個別關心和輔導，並儘量調整為一對一指導，找出問題並解決(住宿及餐飲業-豆腐股份有限公司)。
3. 招聘流程包括面試和筆試，但因專業背景不符，後來放寬標準，主要根據面試來選拔。在培訓方面，公司提供完整的職前訓練和在職訓練，包括公司介紹、職業安全訓練、系統設置等，並有專門的訓練手冊。分配任務上，因專業知識不足，主要分配簡單任務如做海報和文宣。若有實習生表現不佳或不適任，通過輔導和溝通來調整合作方式，如果最終不適任，會進行總體評估並做出適當處理(專業、科學及技術服務業-匯東華統計顧問有限公司)。
4. 我們通過學校合作和人力招募網站進行實習生招募，面試由公司同仁參與，面試多為個人面試。培訓包括職前訓練和在職訓練，實習生的任務分配提前一周排定，工作量控制在合理範圍內。如遇實習生表現不佳，會先進行內部討論和溝通，必要時提前結束實習(藝術、娛樂及休閒服務業-巨豐數位多媒體有限公司)。
5. 各單位主管面試並選拔實習生，人資部門陪同進行薪資和福利說明。培訓上主要是職前和在職訓練，實習生先由資深員工一對一帶領，再逐步獨立工作。若實習生表現不佳，我們會先進行溝通和輔導，無效則再進行反饋和處理(汽車零件供應商-世德工業股份有限公司)。
6. 實習生的招聘是通過參與特定的計劃來進行的。首先，計劃的負責人會對履歷進行初步篩選，然後把合適的履歷轉交給我們。我們會進一步評估這些履歷，選出合適的候選人後，再進行正式的面試和確認。在面試過程中，我們主要考慮學生的興趣和動機。如果他們對烘焙行業有興趣，並願意利用假期來我們公司學習，這通常是個好跡象。除了基本的薪水，學生可能還希望通過實習賺取一些零用錢。新來的實習生會被分配到特定部門，由部門主管進行培訓。首先，主管會介紹工作環境和安全須知，因為安全是烘焙業的重中之重。接著，會逐步教授他們必須掌握的技能和工作流程。實習生通常會參與材料準備工作，如正確秤量各種不同類型的麵粉和巧克力。我們會特別強調精確度，因為配方的準確執行對產品品質很重要。幸運的是，我們遇到的實習生表現都很好，甚至在實習期結束後，如果需要，他們還願意回來幫忙。我們並沒有遇到需要特別處理的不佳表現情況(製造業-品卓國際事業股份有限公司)。

## 第六題

您認為一個適任的實習生應該具備哪些品質或能力？你是如何評價他們的表現的？

1. 適任的實習生不需要具備太多專業能力，基本能力即可，主要是大三與大四的學生(製造業-鈦昇科技股份有限公司)。
2. 實習生應具備學習態度、工作積極性和感染力等特質(住宿及餐飲業-豆府股份有限公司)。
3. 重要的是學習動機、態度、內驅力和自律性。公司的輔導和評估會考量這些品質(專業、科學及技術服務業-匯東華統計顧問有限公司)。
4. 除了專業背景和作品集，還需具備觀察力和細心，能應對突發狀況(藝術、娛樂及休閒服務業-巨豐數位多媒體有限公司)。
5. 應具備相關專業知識和基本技能，例如研發部門需要熟悉繪圖軟體，品質檢測部門需了解檢測工具等。我們根據實習生的學習和工作表現進行評價(汽車零件供應商-世德工業股份有限公司)。
6. 我覺得一個好的實習生首先得很有好奇心。我們看實習生不只看他們多努力，更重要的是看他們對工作有沒有熱情，對學新東西是不是真的感興趣。其次，實習生得夠細心，特別是我們做烘焙，一點小錯都可能讓整個產品報廢。所以，我們需要實習生在做事時要非常小心，確保用對材料，秤的重量也要精確。至於怎麼評價實習生的表現，主要看他們學習的速度和做事的準確性。如果他們學得快，做事也準，那就是很不錯的實習生。只要他們對工作感興趣，又做事仔細，通常都能做得很好(製造業-品卓國際事業股份有限公司)。

## 第七題

### 參與該計畫對貴企業有何正面或負面的影響？

1. 參與計畫對公司沒有明顯的正面或負面影響，與一般的招募方式無異(製造業-鈦昇科技股份有限公司)。
2. 正面影響包括實習補助、提升訓練能量、和公司聲譽。負面影響則較少(住宿及餐飲業-豆府股份有限公司)。
3. 正面影響包括幫助公司清晰定位和形象提升，負面影響則是高昂的管理和培訓成本(專業、科學及技術服務業-匯東華統計顧問有限公司)。
4. 正面影響包括提升公司形象，對學生的就業有幫助。沒有明顯的負面影響(藝術、娛樂及休閒服務業-巨豐數位多媒體有限公司)。
5. 正面影響包括提升企業形象，給予學生就業機會。沒有明顯的負面影響，與一般招募沒有什麼差異(汽車零件供應商-世德工業股份有限公司)。
6. 參與計畫最大的正面影響是滿足了我們的人力需求，學生得到了寶貴的工作經驗和收入，這對雙方都是非常好的經驗。至於負面影響，一些學生感覺行業太辛苦，可能不會考慮未來從事相關工作。這讓我們感受到在吸引年輕人進入餐飲業方面的挑戰，對業界來說是一個不利的現象(製造業-品卓國際事業股份有限公司)。

## 第八題

即使決定不再參加計畫，貴企業是否認為該計畫有其價值和優點？能否舉例說明？

1. 該計畫的一大吸引力在於能找到合適的實習生並留下來成為正式員工(製造業-鈦昇科技股份有限公司)。
2. 計畫有助於提升學生就業意願和企業知名度，創新性和資源使用上也有一定優點(住宿及餐飲業-豆府股份有限公司)。
3. 該計畫有助於彌合產學間的差距，並提供學生實習機會，對政府和企業均有正面影響(專業、科學及技術服務業-匯東華統計顧問有限公司)。
4. 計畫對學生求職有加分效果，對公司有形象提升作用，也證明公司有完整的培訓計畫(藝術、娛樂及休閒服務業-巨豐數位多媒體有限公司)。
5. 計畫能讓實習生獲得獎金和實習經驗，企業也能獲得額外的補助款，用於支持實習生的學習(汽車零件供應商-世德工業股份有限公司)。
6. 雖然我們決定不再參加這個計畫，但我認為它確實非常有價值。首先，這個計畫幫助企業解決了人才需求，尤其是在學生畢業轉型到職場的階段，能提供他們實際的工作經驗，這對雙方都很有好處。此外，隨著社會高齡化，年輕人的比例正在下降，這個計畫提供了一個平台，讓學生可以進入職場學習，同時也讓企業能夠有人力支援。這不僅有助於學生的職業發展，也幫助企業獲得新血(製造業-品卓國際事業股份有限公司)。

### 第九題

根據貴企業的經驗，您認為該計畫在哪些方面存在不足，有哪些建議可以幫助改進？

1. 有些學生不在高雄本地，需要通勤或租房子，這對他們來說不便。應該加強對非本地學生的交通與住宿支持，這樣他們的參與意願會更高(製造業-鈦昇科技股份有限公司)。
2. 計畫在後臺使用上可以改進，建議增加求職者資料的填寫項目，提高企業在選拔時的意願(住宿及餐飲業-豆府股份有限公司)。
3. 建議政府針對不同產業進行分流，媒合過程中進行過濾，並增加企業在計畫中的補助和資源支持(專業、科學及技術服務業-匯東華統計顧問有限公司)。
4. 建議增加實習生的反饋機制，讓更多學生分享實習經驗，增加計畫透明度和吸引力(藝術、娛樂及休閒服務業-巨豐數位多媒體有限公司)。
5. 建議放寬申請資格，允許畢業一至兩年的新鮮人參加，增加計畫的吸引力(汽車零件供應商-世德工業股份有限公司)。
6. 建議計畫應該根據學生的興趣和專業方向進行篩選，比如科技或餐飲等領域，這樣可以更精確地匹配學生和企業的需求。其次，特別是在高雄地區，政府可以與當地學校合作，根據學校的專業特點來選擇合適的學生，這樣可以提高計畫的效率和成效。總的來說，更精確的學生興趣和專業匹配以及加強與學校的合作，能使計畫更加成功(製造業-品卓國際事業股份有限公司)。

#### 第十題

在什麼條件下，貴企業可能會考慮重新參與「大港青年實習媒合計畫」？如果您希望重新參與，您希望計畫給予您何種協助？

1. 若剛好需要實習生，我們會考慮參加(製造業-鈦昇科技股份有限公司)。
2. 目前計畫申請和指導都很迅速，未來如果能進一步改進後臺使用和資料填寫項目，可能會重新考慮參與(住宿及餐飲業-豆府股份有限公司)。
3. 如果政府能提供更多的資源和補助，並且整合各部門資源，可能會重新考慮參與(專業、科學及技術服務業-匯東華統計顧問有限公司)。
4. 當公司有人才需求時會考慮重新參與，希望計畫提供更多人才來源(藝術、娛樂及休閒服務業-巨豐數位多媒體有限公司)。
5. 若有需要的職缺，我們會考慮再次參加。希望計畫能提供更多人才來源(汽車零件供應商-世德工業股份有限公司)。
6. 我們會考慮重新參與計畫的條件主要是兩個：首先，計畫需要能夠根據學生的興趣和專業方向來進行人員篩選，這樣可以更有效地匹配學生和我們的需求。其次，如果計畫能夠針對特定的地區或學校，比如高雄市的學校，並與這些學校更緊密合作，這會讓我們更有動力參與。如果我們決定重新參加，我們希望計畫能提供更明確的指導和支持，特別是在匹配過程中，確保我們能快速有效地找到合適的學生。這樣的改進可以讓整個過程更加順暢，避免不必要的延誤和繁瑣的行政程序(製造業-品卓國際事業股份有限公司)。

### 第十一題

針對政府或計畫主辦方，貴企業有何建議，以提升該計畫的吸引力和實施效果？

1. 可以到各個學校進行計畫的宣傳，或者與教授合作，請教授推薦適合的人選(製造業-鈦昇科技股份有限公司)。
2. 建議增加廣告宣傳，提高求職者對計畫的瞭解，並改進後臺使用，提高資料填寫的完整性(住宿及餐飲業-豆腐股份有限公司)。
3. 建議整合政府資源，提供參與企業更多的支持和曝光機會，以計分方式，在計畫申請後給予加分(專業、科學及技術服務業-匯東華統計顧問有限公司)。
4. 建議增加實習生反饋機制，提升計畫透明度和吸引力(藝術、娛樂及休閒服務業-巨豐數位多媒體有限公司)。
5. 建議放寬資格限制，允許更多畢業生參與，提升計畫吸引力(汽車零件供應商-世德工業股份有限公司)。
6. 我們建議政府或計畫主辦方可以更加精確地針對學生的專業興趣和學校的專業特色進行人才匹配。例如，如果學生對餐飲業有興趣，應該優先考慮他們參與相關的實習機會。此外，主辦方可以與特定學校建立更緊密的合作關係，這樣可以更有效地根據行業需求來選擇合適的學生。這樣不僅能提高計畫的吸引力，也能增強其實施效果，避免不必要的等待和繁瑣程序，使整個媒合過程更加迅速和精確(製造業-品卓國際事業股份有限公司)。

## 第十二題

貴企業僱用首次就業之年輕人(24歲以下)的意願如何？即使沒有大港青年實習媒合計畫，櫃企業是否願意僱用新鮮人，原因是什麼？

1. 不一定，主要取決於學校科系背景(製造業-鈦昇科技股份有限公司)。
2. 公司一直有僱用新鮮人的意願，並且積極招聘外籍打工和畢業僑生(住宿及餐飲業-豆府股份有限公司)。
3. 目前聘用新鮮人的意願較低，主要原因是培育成本高和 AI 工具的使用已經減少了部分人力需求(專業、科學及技術服務業-匯東華統計顧問有限公司)。
4. 公司樂意僱用新鮮人，會根據職位需求和求職者技能選擇。若沒有此計畫，我們仍然會根據職位需求給予新鮮人機會(藝術、娛樂及休閒服務業-巨豐數位多媒體有限公司)。
5. 公司願意僱用首次就業的年輕人，但會根據職位需求和求職者技能進行選擇。即使沒有計畫，我們也願意給新鮮人機會。我們會根據職位需求和求職者技能選擇新鮮人(汽車零件供應商-世德工業股份有限公司)。
6. 我們非常願意僱用 24 歲以下的首次就業青年。他們年輕有活力，帶來新鮮的想法和創新，這對我們公司來說非常重要。即使沒有大港青年實習媒合計畫，我們還是會繼續僱用這些新鮮人，因為他們學習快，適應力強，而且對新技術和趨勢有敏銳的洞察力，對於我們業務的成長和競爭力有幫助(製造業-品卓國際事業股份有限公司)。

### 三、學生

#### 第一題

您知道政府有哪些實習計畫，有提供給學生申請？

1. 公司提供的資訊(國立政治大學-王允炆)。
2. 哦，因為其實我那時候在投履歷，也是有看別的。其實一般大家常見的對經常見的企業什麼的。但是因為我是夜間部的學生，所以我在投履歷的時候就會有想說會不會其他的企業會覺得我是學生，他會覺得我會的沒有就是已經畢業的人那麼多。這個計畫是7月就知道要找的學生，所以他們已經知道我們是學生了，才會參加這個計畫(文藻學校財團法人文藻外語大學-謝子晴)。
3. 我之前有參加過另外一個也是教育部提供的計畫，然後他是提供學生補助去國外實習，但是我忘記那個專案叫什麼名字了(國立高雄科技大學-卓家寧)。
4. 其實我當初是公司告訴我有這個計畫的，一開始是不知道的，然後是公司幫我報名這個計畫的(正修學校財團法人正修科技大學-李少谷)。
5. 目前的話就是像你們提供的這個大港青年實習計畫，之前有聽過一個什麼青年就業計畫，但不知道是不是一樣的(義守大學-林有諒)。
6. 因為這個計畫與我目前的公司有直接配合，而且在報名時有提供一些額外的補助，覺得整體上還不錯(私立三信高級家事商業職業學校-林正悟)。
7. 目前應該都沒有，不知道(逢甲大學-蔡昕瑾)。
8. 因為我是當初在104上面找工作，錄取進去公司裡面的人資就跟我講說有這個計畫，所以就參加了(中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校-陳欣妤)。
9. 當初的話是我現在上班這個單位，他們任職有提供我這個方案，說我可以報名這個實習的機會，因為那時候才剛畢業，然後還有資格報名，所以那時候任職就有幫我做報名(國立東華大學-洪煒勳)。
10. 我們公司的人資跟我們說的。我一開始就是在統正開發公司的夢時代工作了，只是剛好人資和我說有這個計畫可以報名就報名了(國立高雄大學-林旻絹)。
11. 因為當初畢業想說要去求職找工作，就運用一些求職網站，然後就看到這個計畫，去看了一下他的條件，覺得還可以，就想說參加看看(國立雲林科技大學-王紹學)。
12. 學校公告信箱(國立高雄科技大學-陳佳宜)。

## 第二題

背景資訊：請簡要介紹一下您的學習背景和參與「大港青年實習媒合計畫」的年份。

1. 我是經濟系畢業的，參加這個計畫是在去年的 9 月到 12 月(國立政治大學-王允炄)。
2. 我是文藻英國語文系畢業的。我參加這個計畫的年份是 2023 年，實習比較短，只有半年，是 2023 年的 2 月到 7 月(文藻學校財團法人文藻外語大學-謝子晴)。
3. 我的大學的話是就讀高雄科技大學然後我是海洋生物技術系的那我是在去年快畢業的時候申請的。因為剛好那個大港青年他的申請的欄位有一個是可以是應屆畢業生，就是透過這樣子的身份然後去申請。所以大概是去去年這時間點應該是 2023 大概 6 月(國立高雄科技大學-卓家寧)。
4. 之前從軍擔任自願役士兵，後續因工作需要而回學校學習。我之前高中是就讀資訊工程，大學是機械工程(正修學校財團法人正修科技大學-李少谷)。
5. 我是義守大學資訊工程學系畢業的，是在 2022 年參與這個計畫，那時候剛畢業，馬上就看到這計畫了。因為之前有聽教授在說，有相關的類似的計畫，然後也有做一些簡單的搜尋，然後但就一邊搜尋一邊找然後就剛好有同學在一起，就一起弄一起處理了(義守大學-林有諒)。
6. 目前是在就讀中科大的醫學檢驗生物技術系，還是學生，大一。我參與這個計畫的時間應該是前年，大概維持半年(私立三信高級家事商業職業學校-林正悟)。
7. 我是學行銷，在大學念行銷的時候，也是有碰觸到設計的一些內容這樣，因為我主要設計是 UI、UX，然後之前行銷的就是在系上學習的時候也是有學到 UI、UX 這一方面。我是逢甲大學行銷學系畢業，也有因為行銷系的課程有包含設計使用者介面，而剛好有興趣才來上班(逢甲大學-蔡昕瑾)。
8. 去年差不多六七月。對我們都會先職前訓練，然後覺得還不錯就會進去服務，就是實習。我是高職，然後是美容美髮科畢業，我在這個就讀書的過程中就已經選擇好要出來從事這個方面的行業了(中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校-陳欣妤)。
9. 我之前是讀韓文，大學時候讀韓文，然後出國一年，回臺灣之後就又讀了一年書，所以畢業之後就開始找工作，統正這邊算是我第一份工作，想要找一個可以各方面都有機會學習的工作，因為我現在是做那個樓管，就是營業相關的東西，就比較可以跟一些品牌方，還有一些廠商，跟店櫃人員接觸比較多方面一點(國立高雄大學-林旻絹)。
10. 那時候就是因為剛畢業，然後想要就是找因為我對運輸業尤其就是鐵道業這方面就是有興趣，所以就是有上網搜尋，然後就剛好看到那個捷運公司有在招考列車駕駛，然後他有配合這個大港青年的這個實習計畫，所以我就去報名(國立東華大學-洪煒勛)。

11. 自我主要的背景是在從事軟體開發相關工作，包括機器學習和資料分析，與 AI 相關。參加這個計畫的時間大概是在 2022 年 8 月，實習維持了約半年(國立雲林科技大學-王紹學)。
12. 我是高科大的金融系夜間部的學生。然後我是大概 2022 年的時候參與這個計畫。因為我讀的是商科，我在這之前已經有在別的地方上班了。那時候想要換個工作，所以才會選擇這個計畫來找一個新的工作。我的實習期間大概是半年，現在還是在這間公司，已經轉正職了(國立高雄科技大學-陳佳宜)。

### 第三題

**參與動機：**您希望通過這個計畫實現什麼目標？通過這個計畫您對高雄的產業是否更加瞭解？此計畫是否對您的就業力有所提升？此計畫是否對於您的經濟收入來源有所幫助？您是否因為此計畫而願意返鄉就業（針對戶籍地址為高雄的實習生）？您是否因為此計畫而願意留在高雄就業（針對戶籍地址非高雄的實習生）？

1. 希望可以直接找到一份正職的工作。尤其是對產業的分佈有了更深入的了解，例如楠梓、橋頭、前鎮等地區的產業。因為有學習到經驗，三個月的實習經驗對就業力有提升。實習期間的薪資與轉正職後有差異，但實習期間的收入也有幫助。我是高雄在地人，本來就沒有想要離開高雄。但如果我是外地人，有這樣的就業機會也會考慮留在高雄(國立政治大學-王允彥)。
2. 我希望實習穩定之後可以直接轉正職，不想有畢業後的空窗期找工作。通過這個計畫，我對飯店業有更深入的了解。這個計畫讓我願意留在高雄就業(文藻學校財團法人文藻外語大學-謝子晴)。
3. 1.提早瞭解職場；2.溝通技巧；3.與他人互動；4.晉升(國立高雄科技大學-卓家寧)。
4. 沒有特別的目標，只是公司要求參加(正修學校財團法人正修科技大學-李少谷)。
5. 因為剛好剛進來這間公司，然後又剛好身份符合，所以就是人資他可以幫我報名，然後我想說剛好也可以就是進來看一下，如果還不錯的話，可以推薦給那個學弟妹或朋友們，學弟妹有一些也都會問我們要找實習的一些管道。因為覺得第一份工作就是有這樣的學習跟現在的收穫，我覺得蠻值得，我繼續就是留在這邊。長期來說，我覺得可能我會先在這邊大概待兩到三年，然後如果未來還想繼續往這個專業方面發展好，應該會想要先去念書，把知識學習的更好這樣子，然後之後再看要不要繼續留在故鄉(義守大學-林有諒)。
6. 瞭解外面的工作的情況，然後看有沒有辦法學習到更多的知識。因為我是資訊工程學系，所以正常來說應該是要找一些比較關於程式這種，但是我選這個電腦工程師，是比較偏向硬體，但其中也會運用到一些程式相關的，就算是開拓一些額外的經驗這樣。因為我當初履歷才剛寫好，準備開始慢慢填慢慢走，然後就有公司發一份 offer 讓我試試看。但是因為薪資的考量，我現在已經轉到新竹科學園區這邊工作了。他是跟我簽兩年的合約了，但是因為薪水的關係而調到新竹(私立三信高級家事商業職業學校-林正悟)。
7. 那個轉換一下跑到就是到別的公司去當去看看能不能升主管職或者是組長之類的(逢甲大學-蔡昕瑾)。
8. 我覺得就是因為畢竟我是第一次踏入這個美髮行業，所以當然會有所收穫，就是可能是你的髮型設計能力還是與客戶溝通還是與店長的溝通，我覺得每個方面都有成長，但是因為我本身屬於比較活潑的部分，可是我比較不知道去怎麼用詞，只是比較敢善於跟人接觸，但經過裡面的訓練，我會更精準的

知道說我怎麼跟這些客人訴說一些專業知識，或者是平常聊天的東西內容，以及一些技術方面，我也學習蠻多的。就是練就對了(中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校-陳欣妤)。

9. 就參與這計畫，就是因為就畢業了，然後就也沒有事情做，就看到他因為他這個職業，列車駕駛這職業就是因為我從小對這行業有興趣，我喜歡駕駛交通工具，像騎車開車跑來跑去，然後又對鐵道業就是蠻有興趣，我就覺得駕駛著鐵路車輛應該蠻有趣的，所以就看到他既然實習有開資格的話，那我就可以嘗試看看，這就是我小時候很有興趣的職業。藉由這個計畫也是實現小時候的夢想。我覺得就是應該說當實際進到這個產業來的時候，可以瞭解到很多就是以往所不知道的事情，那可能有好的也有不好的，就是可能很多原本看不到的事情在這產業裡面就是可以比較瞭解。跟高雄相關的我是不知道怎麼講，但是就是以這個產業來講的話，可能我以前就覺得說開車就是應該很好玩，但是其實在車上不是只有開車，有時候可能車輛有故障或者是路線有異常，這些東西都要我們自己在車上進行一些故障排除，這部分就是我進到這這個行業之前就沒有看到，就是一些比較實際上的狀況。我是高雄在地人，但是在花蓮讀大學，應該算是會因為這份實習計畫留在高雄，因為我本來是想要畢業之後，想要報考那個台鐵，但當時的情況是因為就是有興趣的那個項目剛好是去年沒有招考，那我就本來如果有招考有考上的話，應該會可能會再回到花蓮去這樣，所以應該算是參加了這個計畫，所以才會留在高雄發展(國立東華大學-洪煒勛)。
10. 因為之前，雖然是上大學時候也有打工什麼的，但是不會接觸到這麼多人，因為可能只是面對我們店裡面的員工，然後還有一些外場的客人之類，但是就是在這現在這邊公司工作的話，不是要只有面對，有時候也是要一些客訴要處理，然後還有一些比如說接洽新的品牌，也是要學習怎麼帶他們看整個館內的場域是怎麼樣，然後也要跟他們介紹說人流量從哪裡來等等，就是要讓他們有感興趣要過來，然後還有一些比如說有些櫃姐，可能，你會比較知道說怎麼跟人家怎麼跟不同人問到自己想要問的問題，比如說可能在同一櫃，但是你在跟 a 櫃姐講話還有 b 櫃姐講話的態度跟方式要不一樣才能得到你想要的答案(國立高雄大學-林旻絹)。
11. 當初的目標是先找一份工作，這個計畫提供了管道，並有很多不錯的公司參與。尤其是對高端產業和鋼鐵業有了更深入的了解。這個計畫讓我在軟體開發上有很大幫助，學到了很多在學校沒辦法接觸到的東西。計畫提供了一些額外補助，實習期薪水與轉正後差距不大，對收入有很大幫助。我是高雄在地人，目前就沒有離開高雄。如果我是外地人，有這樣的就業機會也會考慮留在高雄，因為計畫提供了很多不錯的公司(國立雲林科技大學-王紹學)。
12. 我希望可以轉換一個新的領域，找一份比較可以身兼多職的職缺來提升自己。因為我以前是做鋼鐵船廠的會計，現在是做貿易，主要是無塵室的耗材，從中可以了解高雄的電子產業。這個計畫讓我學到了很多新的技能，提升了我

的溝通能力和使用軟體的能力，對我未來的職業發展很有幫助。有，一開始實習的薪資就已經對我的經濟有幫助。轉正職後薪水也有所提升。我是高雄在地人，本來就沒有想要離開高雄。如果我是外地人，也會因為這個計畫而考慮留在高雄，但還是要考量經濟負擔等其他因素(國立高雄科技大學-陳佳宜)。

#### 第四題

實習經歷概述：您在哪家企業實習，擔任什麼職位？實習期間的主要職責是什麼？

1. 我在燁輝企業股份有限公司實習，擔任市場研究資料分析員。主要職責包括資料分析和市場研究(國立政治大學-王允炆)。
2. 我實習的時候在高雄萬豪酒店，擔任總機。主要職責是接聽電話、回復客人信件和訊息、處理館內的分機表、公務機和電信費等(文藻學校財團法人文藻外語大學-謝子晴)。
3. 英茶香有限公司，目前如果是加外縣市的話總共是 4 間。然後今年會再多開 3 間(國立高雄科技大學-卓家寧)。
4. 我在臺灣博士電子股份有限公司實習，擔任的職位是初級製造技術員，後來升為製造技術員。實習期間，我的主要職責是模具保養及維修，包括每天維修三到四組模具。這些模具有大有小，工作中需要深入了解模具的結構、作動方式，並且在射出成型後對有瑕疵的地方進行修復。此外，由於公司實行三班制，晚上只有一個員工負責模具維修，所以通常我也會協助完成白天未完成的維修工作，確保生產正常進行(正修學校財團法人正修科技大學-李少谷)。
5. 那得今年的計畫年底。目前的話是街邊店然後跟百貨都有。然後像我現在任職的那個店長的櫃位比較特別，我們是在左營高鐵站內(義守大學-林有諒)。
6. 我在密室逃脫擔任外場接待人員。客人進場之後照顧他們的體驗，包含在遊戲內的體驗和離場後的場地整理(私立三信高級家事商業職業學校-林正悟)。
7. 一些行政方面的，就是像一些流程的 SOP 規劃，就是因為我們部門沒有一個行政管理的人員，都是分散在做的，然後主管找我進去也是希望我可以把這塊做起來，就是讓我們辦公室的一些行政流程就是有建檔可以參考，所以我那時候就整理的蠻多一些比如說新聞報導、客戶來了準備什麼行政情況的一些流程我都整理起來這樣。主要就是三件事：一個就是網頁的 UI、UX，第二個搜尋引擎，第三個是一些行政的雜項(逢甲大學-蔡昕瑾)。
8. 主要是讓我們去跟著裡面比較資深的員工去學習，一邊學習，一邊看有沒有辦法讓我們獨自操作，去學習跟譬如像與客戶的溝通，以及一些算工作內容一些比較，讓他成長性比較有辦法去簡單處理這樣子。有電腦硬體的檢測維修，也有軟體的升級檢查，還有伺服器相關的問題排錯，還有一些像會議設備的安裝架構跟一些公司的環境架構這樣(中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校-陳欣妤)。
9. 臺灣博士電子股份有限公司技術員。100 多種模具保養維修，每天至少要學三四組左右(國立東華大學-洪煒勳)。
10. 你本來就是統正的員工，但是是以大港青年實習生身分實習，身分轉變落差會很大。如果是正常上早班的話。可能每天一定要做一件，就是開早會，然

後巡視我們的店櫃人員的待機禮儀，然後正常因為我們其實公司還有負責康是美，那我們要每天要轉單給品牌，讓他們出貨，這也是我們業績，但是在疫情期間也是我們公司業績蠻重要的來源，那目前現在已經疫情結束，但是這主動貢獻是持續在做。然後就是可能有一些比如說 DM 需要校稿，或者是處理一些重大客訴。還有一些比如說可能廠商需要聯繫進特賣廠相關的事宜，或者是他們有置辦活動，那是不是要幫他們做一些露出，還有一些宣傳的東西，也是每天都做，也是定期要跟他們提醒比如說我們樓面有一些電視牆的圖文需要換圖，需要換擋了，但他們要交新的圖片，新的檔案等等，這些東西基本上每天都會碰到一兩次這樣子(國立高雄大學-林旻絹)。

11. 我在燁輝企業股份有限公司實習，擔任管理師，主要從事軟體開發。主要職責包括前端和後端的開發、API 的開發以及系統的建制(國立雲林科技大學-王紹學)。
12. 我一開始擔任業務助理，現在是老闆特助。主要職責包括與客戶溝通、報價、聯絡進口商，以及一些行政上的工作(國立高雄科技大學-陳佳宜)。

## 第五題

**實習體驗：**您如何評價您的實習體驗？實習過程中最有價值或最難忘的經歷是什麼？

1. 實習體驗很好，有種還在就學的感覺，只是有錢可以拿。最難忘的是參與專案簡報，學到了很多東西。沒有特別的負面體驗，但前期需要自己摸索，缺乏指導(國立政治大學-王允炆)。
2. 我的實習體驗很正面，結交到朋友，學到團隊合作。最難忘的是處理客人恐嚇的經歷，這幫助我培養了情緒管理能力。  
教育訓練做的很完整，所以讓我在第一個禮拜剛入職的時候，比較不會那麼慌張(文藻學校財團法人文藻外語大學-謝子晴)。
3. 就像我剛剛前面有講述到了，那個五六十歲的婆婆，讓我比較難忘，比如說你跟他聊了很久，然後也談了很久，可是他最後就是沒有購買。或者會有遇到一些可能他們情緒起伏比較特別的客人，對的他們有時候可能講話就比較沒有禮貌。但重點是自己如何去看待以及心態轉換(國立高雄科技大學-卓家寧)。
4. 還不錯。面對客人的各種狀況，學到怎麼去處理。同事之間的關係還不錯(正修學校財團法人正修科技大學-李少谷)。
5. 之所以這麼滿意是因為進來剛好可以學到我想學的，然後進來之後就是主管也肯定我，然後加上就是這邊的環境我覺得很好，就是沒什麼缺點的有當初就是進去兩個月培訓完之後他們就請我開發一個功能，然後這個功能其實當初就是遇到蠻多困難，但那時候就是因為同事們，就是這部門裡原本好像不太會用剛畢業的人，因為我可能剛畢業，然後同事們就是對我蠻好的，所以他們就是都會帶著我寫程式，寫到就可能下班後還在教我怎麼寫，這樣是蠻支持我然後蠻幫助我的這樣(義守大學-林有諒)。
6. 好像沒有比較特別讓我印象深刻的。換自己的立場，在學校，可能就是同輩或者是跟教授們的對話，但在外面是客戶我們跟客戶的溝通，兩者差異其實差蠻多的。因為客戶的想法會與我們所認知的不同，可能他的想法是依照他們自己所學到的，但是我們沒有碰過，也不知道會有這種情況，我們也是參照我們自己所獲得到的一些學習經驗，去做參考使用，但可能跟客戶有衝突，這樣就會有一些障礙發生，然後就是在慢慢溝通這樣子(私立三信高級家事商業職業學校-林正悟)。
7. 公司福利還不錯，然後就是會有三節獎金，然後還有通常蠻對員工還蠻好的，然後公司同人同事之間都蠻和諧的，不會說什麼因為你比較老，你比較菜所以就對你口氣不太好(逢甲大學-蔡昕瑾)。
8. 我蠻喜歡我們店的氛圍以及團隊意識，就是是會讓大家都有所成長，然後我們的主管就是蠻積極向上，充滿正能量，所以會帶給我們都是好的一面這樣子(中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校-陳欣妤)。

9. 我們樓層共有四十幾櫃，所以你要摸清楚每一個櫃的習性，其實要花一點時間，所以我剛去公司的時候也是花了一個禮拜，才知道什麼人是什麼鬼，然後也是溝通一陣子才會知道說可能有的人他剛來對你很有敵意，是因為你是新來的，他們可能不確定也不跟你不熟悉，所以問不出你想要的答案，可是如果過一陣子之後，就是跟大家都熟悉的話，其實他們都會蠻熱情，就是也會蠻熱心的要幫助你這樣子。我的同事他們都就是人蠻好的，有問題都可以隨時發問然後我主管他也是在百貨做了應該是 10 年左右了，就是也是做蠻久他也是經驗很豐富也蠻瞭解每一個廠商或是每個品牌怎麼跟他們應對的，所以目前為止還沒有遇到太大的困難，然後他們也不會一直就是哪裡有問題就一直指責之類的，他們也是都會跟你說下次可以怎麼做他們人都還蠻好的。包括跟廠商接洽，他們人大部分都蠻都蠻好的，也是有一些可能態度或者是講話上可能沒有那麼會修飾的，但是總體來說目前還沒有遇過很為難人的那一種，我是覺得體驗還不錯(國立高雄大學-林旻絹)。
10. 我覺得整體的實習體驗算不錯，因為就是講師都是一些蠻經驗老道的那個職員，所以他們就是可以講解的很詳細，而且因為我們講師的人數也蠻多的，所以基本上每個人都可以得到就是充分的指導，就是可以充分瞭解說我在這份工作上面當遇到情況的時候怎麼處理這樣然後也不會說被刻意刁難(國立東華大學-洪煒勛)。
11. 實習體驗非常好，同事之間相處融洽，公司提供的資源和福利都很豐富。最難忘的是團隊協作和與同事的溝通，學到了如何應對實際業務中的問題。主要的挑戰是部門新成立，缺乏前人的經驗指導，需要自己摸索(國立雲林科技大學-王紹學)。
12. 實習體驗非常好，公司很願意與我們溝通，青年局也會定期關心我們的實習情況。最難忘的是公司拓展了新業務，成立了一家咖啡廳，這期間有很多新的挑戰和機會(國立高雄科技大學-陳佳宜)。

## 第六題

**支援與資源：在實習期間，您覺得獲得了足夠的支持和資源嗎（如指導、培訓、專案機會等）？**

1. 公司提供了很多支持和資源。主要是以在職訓練為主，先熟悉環境再開始實際工作。公司每年舉辦兩次體育賽事，包括保齡球、羽球、桌球和壘球比賽(國立政治大學-王允炘)。
2. 我覺得支援和資源還算足夠，有線上課程和主管的培訓，主要培訓內容是熟悉館內資訊和會員制度(文藻學校財團法人文藻外語大學-謝子晴)。
3. 公司指派教育訓練同仁到場蒞臨指導，提行銷專案的機會、企業茶會(國立高雄科技大學-卓家寧)。
4. 公司提供了充分的資源和指導。職前和在職訓練都有(正修學校財團法人正修科技大學-李少谷)。
5. 規劃兩個月的課程，那兩個月都在就是學習一些代碼也有，然後也有就是那個一些我們集團內部的產業的知識，就是有幫我安排兩個月的課程。幫我安排一個任務，就是在這個專案開發前他們有給我一個比較簡單、比較入門整體的那個開發項目，就是比較簡單的任務讓我去完成，好像是一個月，所以那兩個月，其實有一個月是在做一個算是作業。比較多是開發頁面跟功能，還有一些搜尋引擎上面的優化，就是這兩點主要是會讓我這邊來執行，然後還有一些就是平面設計，就比如說一些文宣或是一些電子報要做的話也是由我這邊來做設計(義守大學-林有諒)。
6. 好像公司是為了這個企劃，所以有額外弄一個相關的學習，然後就是三個月，然後這樣教導我們，有跟客戶對跟客戶去合作的有在公司內聽那個老員工們分享經驗，然後還有課長們、主管們一些基本概念裡的講解，那算是教育的一夥，然後專案的部分，目前好像沒有什麼太多印象(私立三信高級家事商業職業學校-林正悟)。
7. 有體會到師徒制的制度與優點(逢甲大學-蔡昕瑾)。
8. 學長或學姐制度我們就比如說主任，他是管上面的，也就是管設計師，那我們還有一個店長是管下面我們這些儲備設計師，他會定期的去關心我們的狀態是怎麼樣，哪邊是需要幫助，或是有什麼問題都可以跟他們溝通，就是蠻直來直往的去交流。我還蠻喜歡剪髮課的，因為剪髮課可以自己設計髮型，然後會莫名的有一種開心的感覺，所以你就很有成就感。在這行業服務最開心就是可以設計然後剪出自己對為客人設計的髮型(中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校-陳欣妤)。
9. 因為新人剛進來的第一天的話，他就是會先也會上一些課，就是會先跟你說一些做什麼基本的服務禮儀，然後一些客訴處理等等，就是那些可能比較入門基礎的課程，帶你上完之後，也會帶你去認識你的辦公室夥伴，接著認識你的指導的主管這樣子，然後帶你去繞一繞，那之後也會有一些課程的安排，

比如說新人訓吶，讓你去認識不同樓面的辦公室，以免就是到時候要找人找不到人，或者是讓你可能也去找找不同的休息室、茶水間，或者也會有一些比如說進來大概三個月，還是半年之後忘記了，也會有一次是跟人資主管，還有我們另外一個部的協理，也會有一些面談，然後做一些關心，關心目前為止我們的工作狀況跟我們還有沒有適應，有沒有一些困難可以他們幫助的這樣(國立高雄大學-林旻絹)。

10. 有很多講師輪流教學，因為他可能有各各個不同的專業，然後就有不同的講師來做講解這樣，在實際操作的時候，我們可能會就是兩個人，然後一台車子，然後一個講師跟我講在車子上要怎麼進行操作這樣。他會有一個考核，就是那個市政府交通局就是審核，然後確認有通過考核之後才可以進行就是駕駛這樣。他沒有要求說我們事先要取得什麼駕照這樣，就是你只要去受訓，然後受訓考核通或就可以開開捷運了，雖然說受訓考核通過他會應該是也是有類似駕照的那種東西，但是就是市政府是有合法資格證下來，我們不會拿到實體駕照，應該都是在公司那邊。我覺得我們應該算這一期的成員，應該都是算蠻團結的，就是如果有人檢定比較哪裡不懂的，會去問其他同學，懂的就會就會幫助他這樣子，就是大家一起通過這個考核這樣，然後其實講師方面，有問題問講師他們也都是就是很盡力的回答(國立東華大學-洪煒勛)。
11. 有，公司提供了很多在職訓練和資源，讓我們能夠邊做邊學(國立雲林科技大學-王紹學)。
12. 有，公司提供了很多支持和資源，如在職訓練和專案機會(國立高雄科技大學-陳佳宜)。

## 第七題

**挑戰與困難：實習過程中遇到了哪些挑戰或困難？您是如何克服這些問題的？**

1. 挑戰主要是工作上需要學習很多新的技能和知識。主要是通過公司提供的線上課程和自己摸索來學習新的技能(國立政治大學-王允炔)。
2. 最大的挑戰是對自己沒有信心和適應辦公室工作。通過熟悉工作流程和多與同事協調來克服這些問題。當時求助公司幫忙，公司樂意提供協助。  
消費者情緒不穩定，自行吸收(文藻學校財團法人文藻外語大學-謝子晴)。
3. 面對客人的態度，有時比較不友善。還有主題上的記憶挑戰。調整心態，背誦主題內容，不斷重複練習(國立高雄科技大學-卓家寧)。
4. 困難應該是那一陣子因為剛開發的那個專案其實我自己設定的完成日跟實際的完成日時差蠻多，等於是 delay 很多，然後那時候其實主管就會很關心我為什麼我 delay，然後是不是哪裡需要幫助？有沒有提出來，所以其實那時候也是有一點挫折感，就是覺得因為剛開始接觸，所以可能問題會比較多然後也會比較需要幫助這樣，所以就那一陣子 delay 的蠻嚴重。就是我覺得自己也是要去先去找問題的解決方法，然後再試試去提出一些需要的支援，可能就是去給自己設定個時間，比如說我如果半天都解決不好就出來，我就去尋求支援，然後尋求支援就會加快時間，然後 delay 的話也有就是也有辦法跟主管說明說為什麼時間會 delay 是卡在哪一個部分，就是會讓主管掌握到我現在的進度(正修學校財團法人正修科技大學-李少谷)。
5. 電腦問題排錯比較簡單，覺得比較不熟悉的伺服器相關的問題，因為課程學習時沒有學到相關的除錯內容。有那個資深的員工會提供一些協助，如果真的不行的話，主管們也會有一些幫忙(義守大學-林有諒)。
6. 有一個模具我看不懂(私立三信高級家事商業職業學校-林正悟)。
7. 產品項目繁多，經常拿錯設計圖紙，只能自行重新拆掉、重新安裝上去，不然就是請現場師傅協助(逢甲大學-蔡昕瑾)。
8. 我覺得都有。比如洗頭洗不好或是染髮染不好，但是就是你要慢慢去突破這困境，他們會告訴你之後要親自的去看他們去怎麼做這件事情，他會教你那你就會仔細去看，然後你慢慢的去揣摩，然後慢慢的就會找出自己最適合的一種方式，所以我覺得每一件事情都我都有犯錯誤，但是我覺得蠻開心的是因為我犯完那些錯，我會有深刻的記憶，所以我比較不會去犯同樣的錯。他們會很包容實習生的錯，因為覺得說可能畢竟你現在犯的錯，如果你之後當上設計師，再犯這種錯的話會會更大(中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校-陳欣妤)。
9. 最困難的就是招商跟處理一些退貨的問題，因為招商不是我們投出去別人就一定會回復，我們可能主動追蹤也是很重，就是找到相對應正確的視窗去追蹤招商的進度是對來說比較困難的，因為我們不見得可以真的找到那個人，像現在很多就是像 IG，或者是臉書很發達，有可能他什麼東西都沒有留下，

他連電話都沒有，或是連 Email 都沒有，或是只留了一個 Email，然後也沒有主要的招商視窗什麼的，所以這部分會比較困難，然後再來就是退貨的問題，因為我們夢時代，就是一年到頭都在做活動，可是不同檔期的券又不能互相抵消，那退貨我們又必須把所有的券都全部退回來，所以會變成有的客人他已經把券用掉，但他又不願意補錢什麼有的沒的，反正像這部分的話就會比較難解決(國立高雄大學-林旻絹)。

10. 困難的部分可能就是讀的書蠻多的，就是因為我們會需要有讀那個什麼工作說明書，還有一些有一大本的教材，就是講解那個列車的各個部分的結構，然後還有遇到一些故障要怎麼排除，還有一本那個什麼線上故障排除手冊，反正就是這些東西全部都要背起來，所以就是在實習過程中我覺得實際操作都不是比較不是最困難的，我覺得最困難應該是在讀這些那個書本上的知識。就舉故障排除為例，他那一本故障排除上面就有寫哪一個故障代碼代表什麼，然後出現這個故障代碼我要怎麼做處理，這些東西要背起來我才有辦法實際進行操作，然後在考核的時候，這些東西是要實際操作的，所以就是我既要讀懂這些東西，然後也要有辦法操作才可以通過這樣(國立東華大學-洪煒勛)。
11. 挑戰主要是學校學的和實際工作中用到的不太一樣，需要學習很多新的軟體和程式語言。通過公司提供的線上課程和外部培訓資源來學習新的技能(國立雲林科技大學-王紹學)。
12. 挑戰是工作量大，人手少，有時候會覺得做不完。主要是調整自己的心態，學會合理分配時間和資源(國立高雄科技大學-陳佳宜)。

## 第八題

**技能發展：**您認為通過這次實習，您在哪些方面（如專業技能、團隊合作、問題解決等）得到了提升？

1. 專業技能和產業知識都有很大提升，特別是資料分析的技能。我的工作性質比較偏向獨立作業，但會儘量與同事交流(國立政治大學-王允焱)。
2. 各方面都有提升，包括專業技能、團隊合作和危機處理能力。實習讓我更熟悉飯店管理系統和提升語言能力(文藻學校財團法人文藻外語大學-謝子晴)。
3. 產業的知識的提升、與同仁溝通能力的提升、還有顧客對應的能力的提升這樣子(國立高雄科技大學-卓家寧)。
4. 面對客人的應變能力和創作能力有提升。有，會根據客人的反應回饋，進行主題細節的調整(正修學校財團法人正修科技大學-李少谷)。
5. 我覺得是最大的提升應該是那個自己解決問題的能力，就是自我學習，可能其實上級不會給我太多、不會手把手教我，所以我覺得自自己學習的能力其實很重要，就我意識到這一點，然後也在這個地方學到蠻多，就是你要自己去學習的能力很重要(義守大學-林有諒)。
6. 因為我們工程師主要是去執行業務，所獲取到的專案然後因為每個客戶會有不同的要求，所以變成說不單單只有修電腦以及維護，可能還會有一些額外升級檢測檢查，然後更何況可能還有幫忙協助搬東西，這種根本很詭異的方案，但因為有這些都不一樣的經歷，所以對於自自身的技能算是有一定的提升，對於之後可能會更有找工作的把握？就是你有認識更多不一樣的同事，同事應該也都還蠻願意互相分享一些經驗的(私立三信高級家事商業職業學校-林正悟)。
7. 通常都是專業技能會提升比較多，因為我那個就是每個人的維修，每個師傅維修的東西，每個他們維修方式都不一樣，哎然後就是每個都問他們，他們怎麼維修，我說每個都去問，看他們有什麼方法，然後自己給自己，再找出一個更好的解決方案這樣(逢甲大學-蔡昕瑾)。
8. 我覺得在問題解決會是提升最多的，因為其實我覺得就是我可以發現問題，我並且還能去解決問題，及時的去妥善的去解決這是我覺得是最重要的。可能比如說客人會問你說一些頭髮知識的問題，但是可能我們也會發現說客人會有一些不知道的問題，比如說他們只洗一次頭，他說我有洗頭那我就反問他說那你洗幾次頭？因為他會覺得他自己頭可能比較塌，我就會問他說那你是幾洗幾次頭？或者是每天洗嗎？或者是你用的是開架式、或者是沙龍體之類的？所以就是會去發現問題，然後又去細細的去分析，然後再最後再解決問題，然後再跟他們全部都講出來。主要是客人提出來的問題然後讓自己覺得這方面以前沒注意到，然後之後才去瞭解(中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校-陳欣妤)。
9. 就是每個工作其實都一樣，會有一些突發的狀況，那像我們這種有時候可能

客人已經來到現場了，才有一些比如說店櫃檯突然說他要退貨，那當然當下可能也比較緊急的話，也會先請個店櫃協助穩定客人情緒，然後看問他要不要改天再來之類的，因為我們可能當下也真的沒有時間幫他處理這些事情，我們還有其他更重要的事情要做，因為我們都會請店櫃的說，如果客人有要退貨的話，一定要提前跟我們說，這樣子我們如果有贈品什麼我們才有辦法把他先查，因為我們也不見得 24 小時都在電腦前面 stand by，那可能我覺得專櫃他們有通知，我們就幫他查，只是如果像這種比較突發狀況的話，可能會比較困難，那我們要學習就是如何去解決這些問題，這是我目前為止覺得成長最多的地方(國立高雄大學-林旻絹)。

10. 我覺得成長最多的應該就是專業技能了，就是因為我們在實習過程中學習的就是我們在職業上會遇到那些專業，就是會需要用到的專業技能。所以我覺得應該是專業技能這方面提升最多，然後接下來就可能就是問題解決的能力，因為畢竟我們在路線上的時候在駕駛列車的時候，就是我們司機員就這一個了，所以任何問題就旅客有什麼疑難雜症，然後或者是列車有故障，或者是路線上有一些狀況，那都只能靠我們自己一個人做排除，所以我們要自己能夠解決問題(國立東華大學-洪煒勛)。
11. 專業技能、團隊合作能力都有很大提升，思維方式也從學校的理論轉變為實際應用(國立雲林科技大學-王紹學)。
12. 溝通能力、行銷技能、使用軟體（如 Outlook 和 Excel）的能力都有提升(國立高雄科技大學-陳佳宜)。

## 第九題

**就業準備與職業規劃：這次實習對您未來的就業準備和職業規劃有何幫助？**

1. 實習經歷讓我的履歷更完善，也讓我對未來的職業方向有了更清晰的規劃，尤其是資料分析這個方向。有，未來可能會考慮讀研究所，繼續在資料分析領域發展(國立政治大學-王允炘)。
2. 這次實習讓我在飯店業有了更強的競爭力，熟悉了飯店管理系統，這對未來的職業規劃很有幫助(文藻學校財團法人文藻外語大學-謝子晴)。
3. 相當有幫助，未來職涯會直接以企業培訓幹部，或者是直接去應徵管理職位這樣子。就是類似那種儲備幹部或者是店長門市經理或是店經理等等這方面的(國立高雄科技大學-卓家寧)。
4. 讓我知道自己適合什麼，不適合什麼。未來的職業規劃可能與這個產業相關(正修學校財團法人正修科技大學-李少谷)。
5. 我覺得幫助蠻大的，因為這個當初跟我預設想要找工作其實本身就蠻像的，然後進來學的東西也在我意料之外的多，就是學到蠻多東西的，所以可能之後如果想要晉升的話也會朝這方面走，或是想要轉職也會這塊去走(義守大學-林有諒)。
6. 目前已經產業領域內了，所以已經大致上了解整個工作內容，因為目前工作與自身興趣相符，所以還行(私立三信高級家事商業職業學校-林正悟)。
7. 我比較沒有那麼隨波逐流，我想要在這邊當設計師，就是想要在這個體系然後一直升上去，這樣就好(逢甲大學-蔡昕瑾)。
8. 因為畢竟這是我第一份工作，所以我也是故意選擇一樣可以學到比較多東西的工作，也是希望就是未來有更多不同不一樣，不同的可能就是可能我不是只會做假設我只是學韓文的話，那我可能真的只會翻譯，但我可能假設我之後真的出國工作的話，那我可能也是可以去做一些跟營業有關的相關的工作，或是跟招商相關的工作，就可能不是只局限於說我只是一個翻譯這樣，就是幫未來就是營造其他一些可能(中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校-陳欣妤)。
9. 因為大學期間也對這個有興趣，沒上課的時候就在慢慢自己自學，所以你覺得這份實習計畫在做的事情的時候其實跟大學學科的內容重複的程度應該是還好，但是因為自己有興趣所以來從事這份行業(國立高雄大學-林旻絹)。
10. 我覺得有，就是因為如果不是這種有這個實習的計畫，可能比較沒有機會接觸到這種行業，就會覺得這個感覺是我有興趣的就是我以後會想要繼續往這方面發展這樣。也有協助我確定未來就是繼續往這方面發展(國立東華大學-洪煒勛)。
11. 實習經歷對未來的就業和職業規劃都有很大幫助，尤其是履歷上的經歷展示。目前的工作與資料分析相關，未來也希望在這個領域繼續發展(國立雲林科技大學-王紹學)。

12. 實習幫助我快速適應新工作，學到很多新技能，對未來的職業規劃有很大幫助(國立高雄科技大學-陳佳宜)。

## 第十題

計畫評價：您對「大港青年實習媒合計畫」的整體滿意度如何？您認為該計畫有  
哪 些優點和不足？

1. 我給這個計畫 100 分，因為它提供了很多就業機會和資源(國立政治大學-王允玟)。
2. 優點是提供了很多高品質的實習機會和補助。不足是需要更多宣傳，讓更多人知道這個計畫。這個計畫對個人職業發展有很大幫助(文藻學校財團法人文藻外語大學-謝子晴)。
3. 我會給 95 分。優點是合作的廠商多、學生和公司都有補助。缺點是行政效率稍慢，但還可以接受(國立高雄科技大學-卓家寧)。
4. 1-10 分我覺得有個八九分，因為畢竟我就學習好高。對，因為也是透過這個計畫然後讓我自己找到我自己工作的方向。但如果沒有透過的計畫，我肯定要繞了很多圈然後才會找到(正修學校財團法人正修科技大學-李少谷)。
5. 我給這個計畫 85 到 90 分。優點是找工作不需要擔心詐騙，有青年局把關。不足是廣告宣傳不夠，如果公司不講，我應該不知道有這個計畫。這個計畫對個人職業發展有很大幫助(義守大學-林有諒)。
6. 也是滿分，最棒的地方就是在學習過程，就是有真的讓你去體驗到一些專案這樣子，然後也讓你可以去應用到你所需這樣。因為當初可能是訪談這個時候，就是可能因為這個時間過得有點久，我會有點忘記當時的狀況，可能可以提早一點，對實習的想法可以實習後就進行訪談，而不是隔一段時間(私立三信高級家事商業職業學校-林正悟)。
7. 都相對滿意，就至少進度流程都會慢慢的在表上，然後就慢慢去執行操作這樣子，比較清晰的流程這樣。哦可能是傳出檔案的一些路徑，還可以調整一下，有些時候傳不上去，上傳的時候會上傳失敗，那其他方面的話就是都還表現不錯。有，它是也算是簡單幫我們做個測驗而已，就是提供一些然後再以各工程師以及各客戶還有主管一些觀察到的一些方面去分配給分公司的主管然後才進行我們所謂的分發這樣子(逢甲大學-蔡昕瑾)。
8. 95，因為我覺得其實我看到政府有在推動，就會覺得就是很開心這樣，不會說放著不管，然後會很重視這一塊，其實我就蠻開心。如果是另一種職業有可能可以開發的話，我覺得可以當舞舞蹈系之類的學生，讓他有一些職業上的規劃，讓他有那個走向。而且也不只是增加投履歷的選擇，我可能覺得說因為現在在校生所以其實經驗一定沒有老師好，但是可能就是像我們差不多這樣子，可以一步一步帶著，然後慢慢去練習然後去教學說怎麼變成老師，或是一些引領他們變成社會人士這樣，然後也不僅限於那個芭蕾舞，或者是那種比較傳統性質，可能街舞也可以並列，因為一般學校可能就是都是芭蕾舞、民族、現代都是跳這種類型，所以我沒有很專業的指導

的話，街舞應該都是社團練這樣(中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校-陳欣妤)。

9. 大概 90，因為主要這個計畫他也沒有特別難要要做到什麼事情，就是他也沒有規定一定要交很多的東西，或者是沒有規定說一定要考什麼執照之類的，因為這個計畫看起來應該是比較彈性一點的，然後也沒有太大的規定什麼的，比較就是如果你在工作時候比較不用花很多心思在做這件事情，我覺得這是對一個可能正在上手一個新工作的人來說蠻不錯的計畫，就是你不用太過擔心額外的作業這樣子，不用擔心一些額外的東西(國立高雄大學-林旻絹)。
10. 我覺得我還蠻滿意的，就覺得這個實習計畫可以提供就業青年這些職缺，就是這個點讓人滿意。應該說津貼不是越多越好嗎？轉正之類的鼓勵應該都會還不錯這樣子，基本上是沒有什麼覺得有哪裡不足，就是我覺得還蠻不錯的(國立東華大學-洪煒勛)。
11. 我給這個計畫 90 分，因為它提供了很多就業機會和資源。優點是有篩選過的公司和豐富的資源，不足是相對於其他求職網站，選擇較少。這個計畫對個人職業發展有很大幫助(國立雲林科技大學-王紹學)。
12. 我給這個計畫 100 分，因為它提供了很多機會和資源，讓我們學到很多東西。也都沒有哪裡不符合預期的地方。優點是企業很願意栽培新鮮人，計畫透明度高。不足的地方是企業的數量可以更多，讓更多人有機會參加。因為這個計畫對個人職業發展有很大的幫助(國立高雄科技大學-陳佳宜)。

## 第十一題

**建議與回饋：**對於未來參與該計畫的青年，您有什麼建議或經驗分享？對於計畫的主辦方，您有哪些改進建議？

1. 找自己喜歡的工作，不要太緊張，面試時儘量放鬆。希望能增加宣傳，尤其是在北部的學校和求職平臺上，多做廣告讓更多人知道這個計畫。例如可以在求職平臺上投廣告，例如 104 等(國立政治大學-王允炔)。
2. 建議參加者把自己歸零，不要對工作有任何想像。面試時要真誠、有自信，能順暢闡述自己的經驗和優勢。不要過度包裝，記住不只是公司在挑人，你也在挑公司，這樣自己才會更有自信(文藻學校財團法人文藻外語大學-謝子晴)。
3. 我覺得最大的建議就是不要因為別人，就比如說家人或是大家都覺得你應該要因為你讀了這科系，你就該要從事跟這個科系相關的工作。其實我覺得還是有非常多元的選擇，最重要就是一定要找自己喜歡的，不要因為別人而幫你下決定(國立高雄科技大學-卓家寧)。
4. 多嘗試，尤其是學生階段，最好就是去實習多嘗試，因為畢竟還沒出社會。出社會後不再只是讓你嘗試，因為你需要做出一些績效和貢獻，否則可能會被解雇。但在實習中，你還是在學習，可以在學生和職業身份轉換過程中適應社會環境(正修學校財團法人正修科技大學-李少谷)。
5. 學生身份的轉化會帶來社會化的不適應，如果能提早適應職場環境會更好。因此，建議學生在兼顧學業的同時，提前了解職場上的規劃，這有助於未來的生存和發展(義守大學-林有諒)。
6. 選自己有興趣的工作最重要，面試時儘量外放，不要顯得緊張。希望能增加宣傳，讓更多人知道這個計畫。可以在學校或公眾平臺多做宣傳(私立三信高級家事商業職業學校-林正悟)。
7. 我覺得其實還是在入職前先知道自己進來後要做什麼這樣才有時間可以去就是提前自我進修。我覺得主要是進入企業之前還是要先問清楚，進來後具體會做什麼跟他們期望，就是這個職缺是需要什麼樣的能力的，才不會進去之後跟自己想像中的不一樣，然後浪費時間這樣。蠻值得的因為上面其實蠻多機會的，就是如果在高雄這邊覺得不好找工作的話，可以在上面先看一下(逢甲大學-蔡昕瑾)。
8. 就心態要放準確一點，不是大學那時候可以比較散漫，或是比較自這樣子。我覺得最重要是第一個就是心態方面，你要擁有很正常，就是蠻良好的一個態度，然後謙虛那些一些部分就是最基本的該要做到這樣，技術其實是其次，主要是對客人的態度。因為我覺得就是有慢慢讓高雄慢慢就業力的那種提升。我可能會說我在那一年入職，然後遇到了一些方案，所以我覺得你們可以嘗試，如果現在還有的話，你們可以去嘗試一下大港青年。也可能也就只是可以發現更多小孩子喜歡現在慢慢的潮流、喜歡一些東西，比如說好就像我講跳舞這種的會慢慢越來越越多這種行業出現，我

覺得就蠻開心的(中山學校財團法人高雄市中山高級工商職業學校-陳欣好)。

9. 如果是要投我現在這個職缺的話，我覺得最要準備好應該是要有跟人溝通的能力，因為正常這個工作要跟很多人講話，然後思考的邏輯也要搞清楚，因為有時候你可能講一講就被其他品牌繞進去，講一講可能就偏離你想要得到的結果，然後就被品牌繞出去了，所以我覺得這個工作的話，講話與溝通的口條跟邏輯還蠻重要(國立高雄大學-林旻絹)。
10. 我就覺得可能有什麼有興趣，直接可以先在這個大港青年的網站上面找找看，就是可能他如果有興趣的直接在上面有的話，他就可以去參與這個計畫，就是我覺得可以得到蠻多收穫這樣(國立東華大學-洪煒勛)。
11. 要多接納別人的意見，多與人溝通，提升自己的學習能力和思維方式(國立雲林科技大學-王紹學)。
12. 要和面試官確認好工作內容和薪資，避免誤會。投履歷時要注意透明度和溝通(國立高雄科技大學-陳佳宜)。

## 附件七、專家諮詢會議紀錄及會議照片、簽到表

### 113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」

#### 委託專業服務案

#### 專家諮詢會議會議紀錄

---

時間：113 年 5 月 2 日(星期四)下午 3 時 0 分

地點：高雄市政府青年局會議室

主席：許華蘭股長

出席：機關－許華蘭股長、游淑婷科員、王姿總專案人員

廠商－巨大數據科技股份有限公司：張偉豪董事長、鄭時宜總經理、張儷組長、潘宜君專員

委員－王湧泉委員、吳有龍委員、徐茂洲委員、郭彥谷委員、趙仁方委員

紀錄：潘宜君專員

---

會議摘要：

#### 一、 企業問卷審查與改進建議

##### (一) 基本資料

1. 第 7 題所屬行業，建議改放所有行業類制，按照主計總處的分類，另外「其他服務業」修正為「其他」。
2. 第 8 題企業規模重新切分人數級距，以確保每一組的人數不會相差太大。
3. 第 9 題年份新增 2020 年。
4. 第 10 題「高層管理」修正為「高階管理」。

##### (二) 持續參與及未持續參與的原因。

1. 需要明確定義「持續參與」及「未持續參與」的差別。
2. 第 3 題，「行政程式複雜」修正為「行政程序複雜」。

##### (三) 計畫的評價

1. 量表應為奇數，5 或 7 點量表。
2. 問項與答項需要對應，建議將「是否」刪除。
3. 第 2 題「崗位」修正為「職位」。

#### (四) 對學生就業的幫助

1. 建議參考可參考大港青年實習計畫年度的問項內容。

#### (五) 對企業的幫助

1. 根據計畫書的預期目標中，須有具體問項去衡量對企業的幫助，可參考大港青年實習計畫年度的問項內容。
2. 新增題項：企業喜歡應屆生或在學學生；何種類型的大學。

#### (六) 外溢效果

1. 連續尺度的變量內容可保留，但用詞需修改。

### 二、 企業訪談大綱審查與改進建議

#### (一) 持續參與企業訪談大綱

1. 第 1 題與第 2 題的初衷、目標與動機、期望是類似的，需修改。
2. 第 7 題可以更多不要限縮。

#### (二) 未持續參與企業訪談大綱

1. 第 5 題在管理的這個部分的問法可以更完整。

### 三、 學生訪談大綱審查與改進建議

無。

### 四、 其他與本計畫執行之相關建議

1. 針對問卷部分，建議先發 10 份做前測分析，做小修改後，再進行正式發放。
2. 單選題提示語刪除。
3. 建議明年也調查學生(量化)，可與今年得企業調查形成更全面的呼應。

## 會議照片



圖說：計畫主持人計畫說明及回應



圖說：委員意見陳述及建議



圖說：青年局與委員意見交流



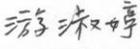
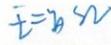
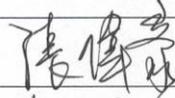
圖說：執行單位回應

**113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」**  
**委託專業服務案**  
**專家諮詢會議 簽到名冊**

日期：2024 年 05 月 02 日(星期四)

時間：下午三點

地點：高雄市政府青年局會議室

主辦單位			
	青年局	姓名	出席簽名
1.	青年局創輔科股長	許華蘭	
2.	青年局科員	游淑婷	
3.	青年局專案人員	王姿總	
4.	青年局代表		
5.	青年局代表		
承辦單位			
	巨大數據科技股份有限公司	姓名	出席簽名
1.	巨大數據科技股份有限公司董事長	張偉豪	
2.	巨大數據科技股份有限公司總經理	鄭時宜	
3.	巨大數據科技股份有限公司財務組長	張儷	
4.	巨大數據科技股份有限公司專員	潘宜君	
5.	巨大數據科技股份有限公司代表		

**113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」**  
**委託專業服務案**  
**專家諮詢會議 簽到名冊**

日期：2024 年 05 月 02 日(星期四)

時間：下午三點

地點：高雄市政府青年局會議室

	專家學者	姓名	出席簽名
1.	國立高雄科技大學人力資源發展系副教授	王湧泉	王湧泉
2.	義守大學管理學院 院長	吳有龍	吳有龍
3.	大仁科技大學休閒運動管理系 教授	徐茂洲	徐茂洲
4.	中國文化大學商學院休閒事業管理 學士學位學程教授	郭彥谷	郭彥谷
5.	義守大學傳播與設計學院原住民專班特聘教 授兼原住民族學院 院長	趙仁方	趙仁方

## 附件八、研究計畫審查會議紀錄及會議照片、簽到表

### 113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」

#### 委託專業服務案

#### 研究計畫書審查會議會議紀錄

---

時間：113 年 5 月 10 日(星期五)上午 10 時 0 分

地點：高雄市政府青年局會議室

主席：汪小芬副局長

出席：機關－汪小芬副局長、李慶璿科長、許華蘭股長、游淑婷科員、  
王姿總專案人員

廠商－巨大數據科技股份有限公司：鄭時宜總經理、譚大純教授、卓英潔主任

委員－何晉滄委員、吳有龍委員、徐茂洲委員、蔡佳芳委員、趙仁方委員

列席－曾珊慧秘書長

紀錄：卓英潔主任

---

會議摘要：

#### 一、 針對計畫書內容之建議

##### (一) 何晉滄委員

1. 可再補充述明所選定之企業及抽樣學生的代表性，以合理的讓研究結果能真實反映高雄就業市場現況。
2. 對訪談之企業可再增列提問企業僱用首次就業之年青人的意願及原因，以深入瞭解如未來政府相關輔導計畫，企業如何看待 24 歲以下青年僱用的議題。

##### (二) 吳有龍委員

1. 建議媒合人數多之企業，因具代表性，可納入訪談或調查對象。  
例如：日月光、台郡。

##### (三) 徐茂洲委員

1. 統計分析嚴謹，用詞須加改善。
2. 建議加入相關分析。

#### (四) 趙仁方委員

1. 附件七(p. 70)、附件八(p. 74)中中斷的企業，有三大類中斷的比例高，包括 C 大類的製造業、M 大類的專業、科學及技術服務業、Q 大類-醫療保健及社會工作服務業。這三大類亦是缺工嚴重的業種。在本調查中，請藉由訪談釐清高比例中斷的原因。
2. 訪談與問卷調查時間要有時間差。即先做問卷調查後再做訪談以探討問卷結果的原因。若因時間關係無法在問卷完整調查後再做訪談，但至少也要有問卷的初步結果後再做訪談。

## 二、針對施政方向的建議

#### (一) 何晉滄委員

1. 建議高雄市政府可頒獎給僱用 24 歲以下支持青年就業的企業，以鼓勵企業多增僱青年。
2. 未來若要將本計畫進行政府服務獎之參賽，需關心的重點是利害關係人的服務深度，例如：企業與學生端的申請流程是否順暢；另外增加個案資料包含雇主的訓練規劃、雇用意願的增加、企業知名度的提升，以及學生在這整個計畫過程中的職涯規劃得到很大的幫助等。建議不只是單純的數據展現，還要讓這個計畫有溫度，這些都是得獎的關鍵因素。

#### (二) 吳有龍委員

1. 建議後續可針對未來 3 年高雄市青年就業與創業再做一次分析，因為這三年高雄市產業經濟發生很大之變化(演唱會經濟、展場經濟、半導體經濟)。
2. 調查近 5 年高雄市各產業之薪資水平。

#### (三) 蔡佳芳委員

1. 為促使提升 15 歲-24 歲青年實習就業率，建議執行單位可與校、廠商、區公所，發函協助中、低收入戶身分學生在薪資認列上給予支持，因為薪資收入會影響補助資格，故有許多學生因此不敢實習。

## 三、針對未來研究計畫的建議

(一) 吳有龍委員

1. 建議未來可以北漂、南漂青年為研究對象進行分析。

(二) 蔡佳芳委員

1. 建議數據統計可增加參加青年是在哪一個學籍身分，可提供單位了解未來可參加的缺口。
2. 建議增加學生量化問卷。

(三) 趙仁方委員

1. 本計畫之目的是大港青年實習計畫執行五年後的階段性檢討。請在問卷和訪談結果出爐後，就政策面提出檢討建議，以做為後續計畫執行調整的依據。
2. 本計畫礙於時間與經費之故，無法做學生端的完整調查。建議將學生端的調查列入下一期計畫中實施。

## 會議照片



圖說：主席致歡迎詞



圖說：委員意見陳述及建議



圖說：青年局與委員意見交流



圖說：執行單位回應

# 113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」

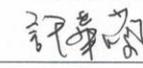
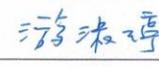
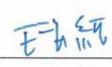
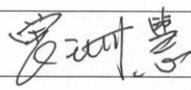
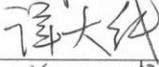
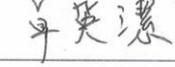
## 委託專業服務案

### 研究計畫審查會議 簽到名冊

日期：2024 年 05 月 10 日(星期五)

時間：上午十點

地點：高雄市政府青年局會議室

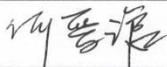
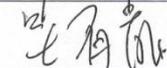
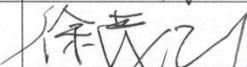
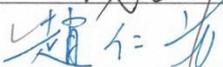
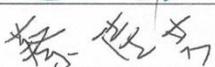
主辦單位			
	青年局	姓名	出席簽名
1.	青年局副局長	汪小芬	
2.	青年局創輔科科长	李慶璿	
3.	青年局創輔科股長	許華蘭	
4.	青年局科員	游淑婷	
5.	青年局專案人員	王安總	
列席單位			
	財團法人中山管理教育基金會	姓名	出席簽名
1.	財團法人中山管理教育基金會 秘書長	曾珊慧	
執行單位			
	巨大數據科技股份有限公司	姓名	出席簽名
1.	巨大數據科技股份有限公司 總經理	鄭時宜	
2.	國立高雄師範大學事業經營學系 教授	譚大純	
3.	巨大數據科技股份有限公司 主任	卓英潔	

113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」  
 委託專業服務案  
 研究計畫審查會議 簽到名冊

日期：2024 年 05 月 10 日(星期五)

時間：上午十點

地點：高雄市政府青年局會議室

	專家學者	姓名	出席簽名
1.	經濟部中小及創新企業署 署長	何晉滄	
2.	義守大學管理學院 院長	吳有龍	
3.	大仁科技大學休閒運動管理系 教授	徐茂洲	
4.	義守大學傳播與設計學院原住民專班特聘教授 兼原住民族學院 院長	趙仁方	
5.	樹德科技大學職發中心 主任	蔡佳芳	

附件九、期末暨成果報告審查會議紀錄及會議照片、簽到  
表、委託研究報告修改前後對照說明表

113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」  
委託專業服務案  
期末暨成果報告審查會議會議紀錄

---

時間：113 年 10 月 25 日(星期五)下午 2 時 0 分

地點：高雄市政府青年局會議室

主席：李慶璿科長

出席：機關－李慶璿科長、游淑婷科員、李忻錚專案人員

廠商－巨大數據科技股份有限公司：鄭時宜總經理、譚大純教授、卓英潔主任、張儷財務組長

委員－何晉滄委員、王湧泉委員、李亭林委員、吳有龍委員、郭彥谷委員、謝馥蔓委員

列席－曾珊慧秘書長

紀錄：張儷財務組長

---

會議摘要：

一、報告摘要

計畫已完成 300 份企業問卷調查和預定訪談，包含持續與非持續參與企業，以及學生訪談。報告分為量化分析（企業參與度、滿意度調查）及質性分析（企業和學生訪談）。報告內容(略)

二、委員反饋與建議

各個委員對報告提出高度肯定，並建議：

(一) 李亭林委員

1. 第 37 頁：對企業「不再參與計畫」原因的分析不夠深入，主要原因是「提案期間不需要」。建議進一步調查不需要的具體原因，例如是否因企業規模小、人力需求少，或是否因已招募到足夠人力。
2. 第 101 頁 IPA 分析：在圖表中，企業對計畫「長期用人幫助」

的滿意度低，建議深入探討企業不滿意的原因，並補充相關說明。

3. 第 103 頁 IPA 分析 (T4 象限)：對於「有效吸引合適的實習生申請」、「實習生多元性」和「長期用人幫助」三項不滿意的原因，建議更詳細的分析，例如是否因來源單一或實習生品質未達標準。
4. 雙軸轉型之下，會不會壓縮傳統產業的人力供給更加不足，是「大港青年實習媒合計畫」需要思考的議題。

## (二) 王湧泉委員

1. 第 25 頁 研究流程圖：修改未持續參與的企業數量為 6 家(非 5 家)；將「SWOT 分析」改為「IPA 分析」，以準確描述研究方法；專家諮詢法未在內文具體說明，建議補充或刪除該部分。
2. 第 100-103 頁 IPA 分析：建議在圖表後增加文字說明，清晰描述圖表代表的意涵。
3. 第 104 頁 量化小結：將相關性分析、差異分析和 IPA 分析結果納入小結，以方便讀者快速了解量化研究成果。
4. 參考文獻：確認前文中提及的引用是否在參考文獻中完整呈現，並補充引文出處，如第 10-21 頁引用的「大港青年實習計畫」資料。
5. 圖表的出處應補充完善。
6. 中央政策的網址需在參考文獻中列出。
7. 結論的撰寫要回應研究的目的。

## (三) 吳有龍委員

1. 第 37 頁：對「提案期間不需要」的說明不足，建議從高雄市的北漂現象和疫情影響來解釋該現象。
2. 建議進一步延續該就業政策，聚焦高科技產業，特別是對半導體、亞灣新創園區等產業的影響進行調查，以支持當地的產業轉型和新興人力需求。

3. 建議如果要納入外籍生加入「大港青年實習媒合計畫」要先瞭解外籍生的實習與工作相關規範。

#### (四) 郭彥谷委員

1. 第 1 頁 研究主題：建議結論與建議部分和研究主題的對應更明確。
2. 第 37、38 頁：對「不再參與計畫」的企業原因應更詳細說明。
3. 第 169 頁 結論與建議：在提到勞工局合作時稍顯突兀，建議在前文中補充勞工局的相關內容，或將此內容改為「政府各部門資源整合」的建議，以使報告邏輯更一致。
4. 本計畫題目為「政策效果」之研究，研究內容應主張一個評語（「好」、「很好」、「維持」）。
5. 請於表格內標註  $p$  值標準。

#### (五) 謝馥蔓委員

1. 第 9 頁與第 10 頁：在第 9 頁介紹青年局工作內容時，應著重本次計畫（大港青年實習計畫）的相關成果，以便更聚焦。
2. 第 9 頁 精準實習概念：建議引入精準實習的概念，將企業職缺職能需求與學生職能進行對應，形成企業培訓內容的差異化方案，以強化大港青年實習計畫的特色。
3. 第 17 頁：「中央型計畫」比較只包括教育部，建議改為「教育部計畫」或補充經濟部、勞動部等中央資源的比較。
4. 第 25 頁 紮根理論：若應用紮根理論，建議補充詳細的編碼與概念化過程，否則刪除「紮根理論」字樣。
5. 第 32 頁：行業類別的引用來源請補充。
6. 報告的表格一致性：報告中部分表格包含持續與非持續參與企業，但部分表格僅列單一類型，建議統一格式，所有表格均顯示持續、非持續和整體數據，以保持報告的一致性和易讀性。

#### (六) 何晉滄委員

1. 本計畫研究目的是讓學生就學期間瞭解產業發展與職場世界，

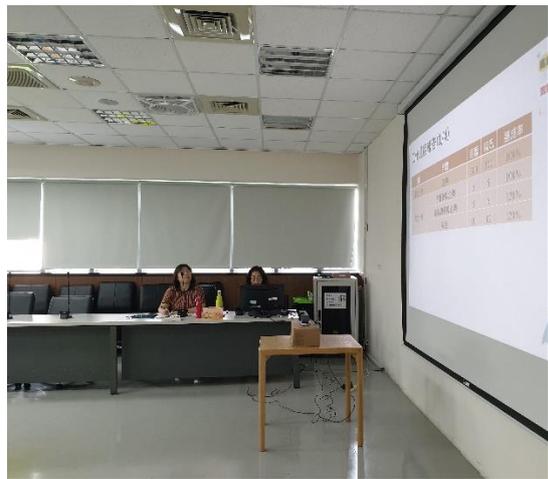
值得肯定。

2. 本計畫的推動存在的問題為資訊不對稱，亦即如何將人力供需的兩端都能非常瞭解彼此，有賴於公司人才需求的說明要詳細，以及學校端的支援性課程，方能有效區隔本計畫與打工的差異。
3. 企業標章的做法很值得執行，因為那是對企業 ESG 的表現，或許可以幫企業拍攝形象廣告，提供非財務的支持。
4. 建議參考 104 及 1111 人力網站以精進媒合平台。

## 會議照片



圖說：主席致歡迎詞與開場



圖說：執行單位成果報告



圖說：委員意見陳述及建議



圖說：執行單位意見回應

**113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」**  
**委託專業服務案**  
**期末暨成果報告審查會議 簽到名冊**

日期：2024 年 10 月 25 日(星期五)

時間：下午兩點

地點：高雄市政府青年局會議室

主辦單位			
	青年局	姓名	出席簽名
1.	青年局創輔科科长	李慶璿	李慶璿
2.	青年局創輔科股長	謝涵妮	謝涵妮
3.	青年局科員	游淑婷	游淑婷
4.	青年局專案人員	李忻鐸	李忻鐸
列席單位			
	財團法人中山管理教育基金會	姓名	出席簽名
1.	財團法人中山管理教育基金會 秘書長	曾珊慧	曾珊慧
執行單位			
	巨大數據科技股份有限公司	姓名	出席簽名
1.	巨大數據科技股份有限公司 總經理	鄭時宜	鄭時宜
2.	國立高雄師範大學事業經營學系 教授	譚大純	譚大純
3.	巨大數據科技股份有限公司 主任	卓英潔	卓英潔
4.	巨大數據科技股份有限公司 財務組長	張儷	張儷

113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」

委託專業服務案

期末暨成果報告審查會議 簽到名冊

日期：2024 年 10 月 25 日(星期五)

時間：下午兩點

地點：高雄市政府青年局會議室

	專家學者	姓名	出席簽名
1.	經濟部 政務次長	何晉滄	何晉滄
2.	國立高雄科技大學人力資源發展系副教授	王湧泉	王湧泉
3.	高雄大學亞太工商管理學系副教授	李亭林	李亭林
4.	義守大學管理學院 院長	吳有龍	吳有龍
5.	中國文化大學商學院休閒事業管理 學士學位學程教授	郭彥谷	郭彥谷
6.	文藻外語大學國際企業管理系/ 國際事業暨跨文化管理研究所教授	謝馥蔓	謝馥蔓

高雄市政府青年局專題委託研究報告修改前後對照說明表

委託研究題目		113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」				
項次	提議單位人員 及意見內容	報告初稿 原內容	頁次	報告修正 後內容	頁次	備註 (說明)
一、	李亭林委員：					
	1. 第 37 頁：對企業「不再參與計畫」原因的分析不夠深入，主要原因是「提案期間不需要」。建議進一步調查不需要的具體原因，例如是否因企業規模小、人力需求少，或是否因已招募到足夠人力。	略	第 37 頁	由於本研究調查企業參與該計畫的時間，包括了 COVID-19 疫情的三年期間，許多企業不得不實施裁員、減薪或暫停招聘以降低成本和應對經濟下滑的影響。在這樣的經濟環境下，即便是需要人才的企業也可能會暫時停止實習計畫，以保持運營的靈活性和財務安全。	第 37 頁	
	2. 第 101 頁 IPA 分析：在圖表中，企業對計畫「長期用人幫助」的滿意度低，建議深入探討企業不滿意的原因，並補充相關說明。	略	第 101 頁	從滿意度分析中可以看出，企業對於實習生的專業與技能的滿意度偏低；另一方面，從訪談結果可知，有些情況是企業願意留用，但學生不見得願意留下來，這也可能是造成企業對計畫「長期用人幫助」的滿意度較低的原因。	第 102 頁	
	3. 第 103 頁 IPA 分析 (T4 象限)：對於「有效吸引合適的實習生申請」、「實習生多元性」和「長期用人幫助」三項不滿意的原	略	第 103 頁	目前本計畫是追蹤 4-5 年的所有參與企業，計畫剛開始第一二年確實在「有效吸引合適的實習生申請」、「實習生多元性」上有所不足，然而隨著計	第 107 頁	

委託研究題目		113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」				
項次	提議單位人員及意見內容	報告初稿原內容	頁次	報告修正後內容	頁次	備註(說明)
	因，建議更詳細的分析，例如是否因來源單一或實習生品質未達標準。			劃案每年的持續辦理，計畫的實習生申請已逐年增加。但是仍然還有不少改善空間，例如，訪談企業也反映媒合平台的部分需要加強主動行銷的功能。		
	4. 雙軸轉型之下，會不會壓縮傳統產業的人力供給更加不足，是「大港青年實習媒合計畫」需要思考的議題。			經過本研究統計，過去幾年的各產業類別職缺的核准人數，並沒有壓縮傳統產業的人力供給。至於未來會不會有其可能，會轉知計畫執行單位留意。		附件、委員意見回覆
二、	王湧泉委員：					
	1. 第 25 頁 研究流程圖：修改未持續參與的企業數量為 6 家(非 5 家)；將「SWOT 分析」改為「IPA 分析」，以準確描述研究方法；專家諮詢法未在內文具體說明，建議補充或刪除該部分。	略	第 25 頁	已調整：圖 9 研究流程與步驟。	第 25 頁	
	2. 第 100-103 頁 IPA 分析：建議在圖表後增加文字說明，清晰描述圖表代表的意涵。	略	第 100-103 頁	已補充	第 102 頁 第 104 頁 第 106-107 頁	

委託研究題目		113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」				
項次	提議單位人員及意見內容	報告初稿原內容	頁次	報告修正後內容	頁次	備註(說明)
	3. 第 104 頁 量化小結：將相關性分析、差異分析和 IPA 分析結果納入小結，以方便讀者快速了解量化研究成果。	略	第 104 頁	已補充	第 110 頁 第 111 頁 第 112 頁	
	4. 參考文獻：確認前文中提及的引用是否在參考文獻中完整呈現，並補充引文出處，如第 10-21 頁引用的「大港青年實習計畫」資料。	略	第 10-21 頁	已補充	第 10-21 頁	
	5. 圖表的出處應補充完善。	略		已將出處補充至參考文獻	第 177-178 頁	
	6. 中央政策的網址需在參考文獻中列出。	略		已補充至參考文獻	第 177-178 頁	
	7. 結論的撰寫要回應研究的目的。	略		已調整	第 167-169 頁	
三、	吳有龍委員：					
	1. 第 37 頁：對「提案期間不需要」的說明不足，建議從高雄市的北漂	略	第 37 頁	由於本研究調查企業參與該計畫的時間，包括了 COVID-19 疫情的三年期間，許多企業不	第 37 頁	

委託研究題目		113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」				
項次	提議單位人員及意見內容	報告初稿原內容	頁次	報告修正後內容	頁次	備註(說明)
	現象和疫情影響來解釋該現象。			得不實施裁員、減薪或暫停招聘以降低成本和應對經濟下滑的影響。在這樣的經濟環境下，即便是需要人才的企業也可能會暫時停止實習計畫，以保持運營的靈活性和財務安全。		
	2. 建議進一步延續該就業政策，聚焦高科技產業，特別是對半導體、亞灣新創園區等產業的影響進行調查，以支持當地的產業轉型和新興人力需求。	略		您的寶貴意見將轉知計畫執行單位。		
	3. 建議如果要納入外籍生加入「大港青年實習媒合計畫」要先瞭解外籍生的實習與工作相關規範。	略		您的寶貴意見將轉知計畫執行單位。		
四、	郭彥谷委員：					
	1. 第 1 頁 研究主題：建議結論與建議部分和研究主題的	略	第 163-169 頁	已調整	第 167-175 頁	

委託研究題目		113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」				
項次	提議單位人員及意見內容	報告初稿原內容	頁次	報告修正後內容	頁次	備註(說明)
	對應更明確。					
	2. 第 37、38 頁：對「不再參與計畫」的企業原因應更詳細說明。	略	第 37、38 頁	已補充：由表 17 可知，企業目前不再參與計畫的原因彙整表，可以了解多數調查企業是因為今年第一次參與計畫。	第 38 頁	
	3. 第 169 頁 結論與建議：在提到勞工局合作時稍顯突兀，建議在前文中補充勞工局的相關內容，或將此內容改為「政府各部門資源整合」的建議，以使報告邏輯更一致。	略	第 169 頁	已調整	第 174 頁	
	4. 本計畫題目為「政策效果」之研究，研究內容應主張一個評語(「好」、「很好」、「維持」)	略		已調整。根據問卷調查之結果顯示，300 家企業中，企業給予計畫的總體滿意度接近九成，持續參與的企業甚至超過九成，顯示本計畫的成效非常良好。青年也給予此計畫非常高的評價(90-100 分)表示計畫執行的非常成功。	見摘要、第 167 頁、第 168 頁	
	5. 請於表格內標註 $p$ 值標準。	略		已補上 ( $p < 0.05$ )	第 74-99 頁	
五、	謝馥蔓委員：					

委託研究題目		113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」				
項次	提議單位人員及意見內容	報告初稿原內容	頁次	報告修正後內容	頁次	備註(說明)
	1. 第 9 頁與第 10 頁：在第 9 頁介紹青年局工作內容時，應著重本次計畫（大港青年實習計畫）的相關成果，以便更聚焦。	略	第 9 頁與第 10 頁	已簡化第 9 頁中，非大港青年之內容，凸顯大港計畫的成果。	第 9 頁中	
	2. 第 9 頁精準實習概念：建議引入精準實習的概念，將企業職缺職能需求與學生職能進行對應，形成企業培訓內容的差異化方案，以強化大港青年實習計畫的特色。	略	第 9 頁	您的寶貴意見將轉知計畫執行單位。		
	3. 第 17 頁：「中央型計畫」比較只包括教育部，建議改為「教育部計畫」或補充經濟部、勞動部等中央資源的比較。	略	第 17 頁	已表 6 標題調整為「表 6：本計畫與教育部類似計畫之比較表」	第 18 頁	
	4. 第 25 頁紮根理論：若應用紮根理論，建議補充詳細的編碼與概念化過程，否則刪除「紮根理論」字樣。	略	第 25 頁	已刪除		
	5. 第 32 頁：行業類別的引用來	略	第 32 頁	本研究依照 109-113 年		

委託研究題目		113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」				
項次	提議單位人員及意見內容	報告初稿原內容	頁次	報告修正後內容	頁次	備註(說明)
	源請補充。			的大港青年的實習計畫的企業所屬行業類別進行調查。		
	6. 報告的表格一致性：報告中部分表格包含持續與非持續參與企業，但部分表格僅列單一類型，建議統一格式，所有表格均顯示持續、非持續和整體數據，以保持報告的一致性和易讀性。	略		已調整交叉分析表為整體、持續、未持續。	第 74-95 頁	
六、	何晉滄委員：					
	1. 本計畫研究目的是讓學生就學期間瞭解產業發展與職場世界，值得肯定。	略		您的寶貴意見將轉知計畫執行單位。		
	2. 本計畫的推動存在的問題為資訊不對稱，亦即如何將人力供需的兩端都能非常瞭解彼此，有賴於公司人才需求的說明要詳細，以及學校端的支援性課程，方能有效區隔本計畫與	略		您的寶貴意見將轉知計畫執行單位。		

委託研究題目		113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」				
項次	提議單位人員及意見內容	報告初稿原內容	頁次	報告修正後內容	頁次	備註(說明)
	打工的差異。					
	3. 企業標章的做法很值得執行，因為那是對企業 ESG 的表現，或許可以幫企業拍攝形象廣告，提供非財務的支持。	略		您的寶貴意見將轉知計畫執行單位。		
	4. 建議參考 104 及 1111 人力網站以精進媒合平台。	略		您的寶貴意見將轉知計畫執行單位。		

## 113 年度「高雄青年創業與就業實行政策效果之研究」

### 委員意見轉知計畫執行單位

項次	提議單位人員 及意見內容
1.	<p><b>吳有龍委員：</b></p> <p>(1)建議進一步延續該就業政策，聚焦高科技產業，特別是對半導體、亞灣新創園區等產業的影響進行調查，以支持當地的產業轉型和新興人力需求。</p> <p>(2)建議如果要納入外籍生加入「大港青年實習媒合計畫」要先瞭解外籍生的實習與工作相關規範。</p>
2.	<p><b>謝馥蔓委員：</b></p> <p>(1)第 9 頁 精準實習概念：建議引入精準實習的概念，將企業職缺職能需求與學生職能進行對應，形成企業培訓內容的差異化方案，以強化大港青年實習計畫的特色。</p>
3.	<p><b>何晉滄委員：</b></p> <p>(1)本計畫研究目的是讓學生就學期間瞭解產業發展與職場世界，值得肯定。</p> <p>(2)本計畫的推動存在的問題為資訊不對稱，亦即如何將人力供需的兩端都能非常瞭解彼此，有賴於公司人才需求的說明要詳細，以及學校端的支援性課程，方能有效區隔本計畫與打工的差異。</p> <p>(3)企業標章的做法很值得執行，因為那是對企業 ESG 的表現，或許可以幫企業拍攝形象廣告，提供非財務的支持。</p> <p>(4)建議參考 104 及 1111 人力網站以精進媒合平台。</p>

## 附件十、GRB 系統登錄資料

政府研究計畫（期末報告）摘要資料表（GRB）

系統編號		PG11304-0112			
計畫中文名稱		113年度高雄青年創業與就業實行政策效果之研究			
主管機關		高雄市政府			
主管機關計畫編號		KYB113009			
執行單位		民營企業/公司-1{巨大數據科技股份有限公司}			
本期經費（單位：千元）		694			
本期經費來源		高雄市政府			
年度		113	本期期間	11303 - 11310	
執行進度		預定進度%	實際進度%	超前%	落後%
	當年	100	100	0	0
	全程	100	100	0	0
經費支用		預定支用經費 (單位：千元)		實際支用經費 (單位：千元)	
	當年	694		679	
	全程	694		679	
研究人員	中文姓名		英文姓名		
	鄭時宜				
	譚大純				
	卓英潔				
報告頁數	282	使用語言	中文		
全文處理方式	可立即對外提供參考				
中文關鍵詞	就業實行政策；就業；實習；				
英文關鍵詞	；				
計畫中文摘要					

青年勞動者由於缺乏專業技能與實務經驗，因此面臨極大的就業挑戰。為此，高雄市政府針對大專院校青年推出了「大港青年實習媒合計畫」，為青年提供豐富的實習機會，以協助其職涯探索並增進職場競爭力，並促進其順利就業。另一方面，該計畫也能協助企業發掘潛在人力，為企業儲備人才。「大港青年實習媒合計畫」自109年實施至今，已邁入第5年，因此其成效評估有助於未來對青年就業政策的擬定。本計畫主要的目的包括：(一)評估企業對計畫政策的滿意度；(二)比較企業「持續參與」及「未持續參與」的原因；(三)探討曾經參與「大港青年實習媒合計畫」的青年對於計畫的滿意度、對自己就業力及職涯的幫助與改善建議；(四)提供具體建議協助政府精進相關政策；(五)分析該計畫在企業端與學生端所產生的外溢效果。本計畫採用量化分析與質化分析相結合，透過問卷調查和深度訪談收集數據計畫執行起訖時間為2024年3月1日至2024年10月31日。詳細分析300家參與計畫的企業(持續參與企業189家，未持續參與企業111家)，並訪談5家持續參與6家非持續參與的企業(製造業、批發及零售業、住宿及餐飲業、專業/科學及技術服務業、藝術/娛樂及休閒服務業等)，以及12名曾參與計畫的青年(北漂青年4位，南漂青年3位，在地5位)。

本研究調查發現：

(一) 企業對計畫政策的滿意度

根據問卷調查之結果顯示，300家企業中，企業給予計畫的總體滿意度接近九成，持續參與的企業甚至超過九成，且不論是持續參與企業及未持續參與企業，滿意度題項中較高的皆為「計畫對實習期間的支持服務」，其次為「實習計畫的核銷機制」，且超過七成的企業皆留用過媒合的實習生，其中有八成的實習生表現符合預期，而媒合的實習生超過七成成為應屆畢業生；超過五成的企業偏好國立科大及國立大學的實習生；超過六成的企業願意推薦「大港青年實習媒合計畫」給其他企業。

(二) 企業「持續參與」及「未持續參與」的原因

根據問卷調查之結果顯示，在參與原因上，189家企業持續參與的原因以「儲備人才」、「增進產學合作」及「建立與學校的合作關係」為主，而111家企業未持續參與最主要的原因為「提案期間不需要」，此原因反映出企業對實習生需求可能具備的周期性波動，一些企業可能因為經營策略調整、項目階段性完成或者其他經營上的考量。深度訪談之結果顯示，企業端認為此計畫的優點，在於青年的參與增加工作場所的活力，青年帶來新的思想和觀點，對於企業尤其在創新的適應快速變化的市場環境中極其重要，青年的參與不僅讓企業保持競爭力，此現象對老一代員工也產生了正面的激勵效果，也有助於知識的更新與技術的傳承。且企業也反映青年實習生在專業能力上與工作職場的理解具有一定的差距，尤其在處理專業項目或特定技術問題時尤其明顯。

(三) 曾經參與「大港青年實習媒合計畫」的青年對於計畫的滿意度、對自己就業力及職涯的幫助

青年也給予此計畫非常高的評價(90-100分)。訪談中普遍認為，實習經驗有助於提升自我的專業技能和實務操作能力，實習不僅僅給予其一個將學校所學知識實際應用於工作的平台，更提供一個學習和掌握新技術的機會。尤其是在提升客戶的直接互動經驗上和在壓力環境下處理突發事件的能力，是其於學校課堂上無法學到的。透過解決實際工作中遇到的問題，學會如何有效地進行時間管理，提高問題解決能力，並加強團隊合作技巧，此經驗有助於未來進入職場面對挑戰和如何在壓力下保持專業是不可或缺的技能。

(四) 具體建議協助政府精進相關政策

然而雖然企業與學生對計畫的評價相當高，但仍有需要改善之處，包含：平台媒合的問題、人才吸引與留任問題、學生的培訓與管理成本過高、缺乏系統性追蹤與評估等。

針對上述需要改善之處，本計畫提出建議如下：

1. 在「媒合平台的優化」方面建議：簡化申請流程提高企業積極的參與性、優化實習生篩選流程，匹配企業需求、增加媒合平台主動推送功能、建立實習生和企業線上回饋機制。
2. 在「人才吸引與留任」方面建議：提升高雄對外地人才的吸引力、將觸角延伸至各大學的外籍生。
3. 在「產官學合作與實習管理」方面建議：結合職涯發展中心與推廣大使利於長期深耕，建議學校與企業共同設計培訓計畫與實習內容、了解各系實習制度將該計畫有效融入、落實實習生導師制度、邀請企業分享成功經驗。
4. 在「實習計畫後續追蹤與政策優化」方面建議：強化實習計畫後續的追蹤與評估、設立「青年友善企業」標章、強化「企業創新合作支持」。

5. 本研究也針對青年局的政策推廣與資源整合提出相關建議：

- (1) 整合青年局相關資源計畫共同推動實習生的宣傳與培訓
- (2) 策劃「高雄青年故事」系列報導
- (3) 整合相關資源，共同推動青年就業

(4) 加強互動與關懷機制，增進實習生與青年局的連結

通過這些策略的實施，高雄市能夠更有效地支援青年的就業，促進地方經濟發展，並提升整體社會福祉。

(五) 分析該計畫在企業端與學生端所產生的外溢效果

1. 企業錄用意願的提升效果：超過六成的企業皆有進用計畫中所媒合的實習生，而在參與計畫後，且參與計畫後超過八成的企業對於錄用青年的意願是增加的，說明計畫有效促進企業對青年的信任和需求。
2. 促進企業人力資源的成長：持續參與企業甚至有五成的企業表示參與計畫後，不僅增加實習生，連帶員工數也有所增加，其中增加幅度在5%的企業達到六成，10%的企業超過兩成，證明計畫對於促進企業成長和擴大人力資源配置的外溢效果。
3. 幫助企業發掘人才：持續參與企業中，超過八成的企業去年有進用實習生，且企業中有超過九成表示，參與該計畫後增加了錄用青年人才的意願。而未持續參與企業也有近三成在去年進用了實習生，但仍有超過七成的企業表示，參與計畫後有增加錄用青年人才的意願。
4. 提升企業社會責任感：企業認為參與計畫有助於提升其「社會責任感」，顯示出企業期望透過支持青年實習和就業，展現出對社會發展的承擔與貢獻，從而提升企業在社會中的形象。
5. 促進企業與政府合作：企業認為計畫有助於與政府建立良好的合作關係，從而提升企業在市場中的競爭力。
6. 計畫促進企業對於地方發展的認同：企業同樣認為計畫有助於地方發展，且普遍認同參與計畫能夠促進地方的經濟和社會發展。

#### 計畫英文摘要

新增日期：2024/10/28 確認日期：2024/11/01 最新修改日期：2024/11/14

國研院科技政策中心製表/印製日期：2024/11/14