厚植人力資本 弭平人才缺口

縮短學訓用落差方案

經建會人力規劃處

壹、前言
貳、現況分析
叁、我國產業人力資本面臨之挑戰
肆、方案目標、推動策略、配套機制及預期效益
伍、推動方式

壹、前言

面對全球化經濟景氣波動，產業環境不斷變遷，就業市場職缺變化與消長快速，各種摩擦性、結構性及循環性供需失衡現象並存，整體人力資源可能面臨的學用、訓用落差問題，行政院亦積極關切相關議題，請經建會會商教育部、勞委會等部會及相關機關，就國家整體人力資本及能力建構之規劃應如何建置，研提看法。此外，根據《產業創新條例》第 17 條第 4 項[1] 規定，為

[1] 《產業創新條例》第 17 條規定：為強化產業發展所需人才，行政院應指定專責機關建立產業人才資源發展之協調整合機制，推動下列事項：一、協調各中央目的事業主管機關辦理重點產業人才供需調查及推估。二、整合產業人才供需資訊，訂定產業人才資源發展策略。三、協調產業人才資源發展之推動事宜。四、推動產業、學術、研究及職業訓練機構合作之規劃。

強化產業發展所需人才，行政院亦指定經建會為專責機關，建立產業人才資源發展之協調整合機制，積極推動產、學、訓、研機構合作規劃，以縮短學訓用落差。

經建會爰多次邀集產（公協會）、官、學代表進行相關議題之研商，凝聚政策建議共識，彙集相關單位資料，進行相關機制的聚焦及確認，研提「縮短學訓用落差方案」，作為各機關規劃中長期產業人才培育政策參考依據，並於 101 年 1 月 30 日奉行政院核定實施。

貳、現況分析

一、我國人口結構趨勢

由於近年來生育率持續遞減，使得未來育齡人口將大幅縮減，89 至 99 年，出生嬰兒數由 30 萬 5,000 人降至 16 萬 7,000 人，婦女總生育數由 1.68 人降至 0.89 人；65 歲以上高齡人口佔總人口比例由 8.6% 增至 10.6%，人口結構亦將持續高齡化。另外，依據經建會未來人口中推計[2]結果，我國總人口將由 99 年 2,317 萬人，增加至 111 年達最高峰後，112 年轉為負成長趨勢，149 年總人口將減少為 1,884 萬人，約減為目前人口數之 81.3%。

人口結構轉變對人才培育的影響，包括幼童及學齡人口漸減，教育體系將面臨學生來源不足，進而影響整體教育資源配置及未來教育的發展；學齡人口減少，亦造成未來工作年齡人口遞減，加上高等教育擴張，年輕人進入勞動市場年齡延後，勞動力中高齡者比例增加，勞動力結構漸趨高齡化，加上平均壽命延長，高齡依賴人口日益增加，對國家整體人力資源的配置與運用均造成影響。

[2] 中推計係假設未來總生育率（平均每一婦女一生所生育之子女數）於 149 年回升為 1.3 人。

二、人力資源培育發展

我國大學校院數自 84 年的 60 所擴增至 99 年的 148 所，學生人數也由 31 萬 4,000 人增加為 102 萬 1,000 人，大學校院學生人數，隨著高等教育擴增而大幅增加，高等教育學生人數佔總人口比率由 89 年 49.0‰，增加為 99 年 58.0‰。此外，97 年時我國高等教育粗在學率達 83.18%，與其他國家相比，僅次於韓國（98%）；我國 25 至 64 歲者中受過大學及以上教育的比率為 20.1%，與 OECD 國家平均水準的 21.0% 相當，但 25 至 34 歲者則是 34.9%，已遠高於 OECD 國家平均水準的 27%。

在全球經濟朝向國際化、數位化發展之際，創新人才及研發能力為我國產業具有國際競爭力的基本條件。89 至 97 年，我國教育經費支出佔 GDP 比重介於 5.4% 至 6.0% 之間，98 年則大幅上升至 6.5%；研究發展經費佔 GDP 比重則由 89 年 2.0%，持續增加至 98 年為 2.9%，其中，又以來自企業部門的研發經費所佔比率最高，且比重有增加趨勢。顯示政府及企業對於人力資本及創新研發之投資，亟為重視。

三、勞動力狀況

我國勞動力參與率（以下簡稱勞參率）自 76 年達最高峰 60.93% 後，即呈遞減趨勢；而失業率則自 83 年起呈微幅遞增趨勢，直至 90 年歷經全球資訊科技產業嚴重衰退，失業率由 89 年 2.99% 大幅上升為 4.57%，就業人數明顯減少 10 萬 8,000 人。90 年以後，在國內外景氣回升及政府推動各項措施之下，勞參率開始回升，而失業率則於 91 年攀升至 5.17% 高峰後回降。97 年下半年又發生美國金融風暴擴大蔓延引發之全球金融海嘯，失業率更大幅上升至 5.85%，就業人數則減少 12 萬 4,000 人，而受勞動市場低迷影響，98 年勞參率下降為 57.90%。隨著全球景氣復甦，勞動市場漸趨活絡，99 年平均勞動力為 1,107 萬人，平均就業人數為 1,049 萬 3,000 人，較 98 年增加 21 萬 4,000

人，增幅達 2.09%，為 94 年以來最大增幅，而 99 平均勞動力參與率亦回升至 58.07%。

另由就業人口之教育結構觀察，近年來國中及以下與高中（職）程度者佔總就業人數之比率逐年下降，99 年降至 22.50% 與 34.15%，大專及以上程度者比率則逐年上升至 43.36%。由就業人口之職業別觀察，專業人員佔總就業人數之比率由 89 年之 6.43%，逐年增加為 99 年之 8.78%，技術員及助理專業人員所佔比率，亦由 89 年之 16.77%，逐年增加為 99 年之 20.86%，顯示就業人力朝專業發展之趨勢。

四、產業人力資源培訓規劃

60 年代，我國產業發展在由農工業轉型為以工業為主，為配合勞力密集產業轉型為技術密集產業之需求，政府積極增建公共職訓機構，建立完整之技術及職業教育體系，並實施獎勵政策鼓勵企業界辦理職業訓練。70 年代，經濟發展政策朝向自由化與國際化，並加速服務業邁向現代化發展，人力資源規劃重點在於提高人口及人力素質；開放私立理、工、醫學院之設置，實施成人進修教育，以增加高等教育就學機會；並訂定勞動條件最低標準，保障勞工權益。80 年代，隨著貿易自由化，工業朝向自動化及資訊化發展，以及服務業快速發展，人力資源的規劃重點在於加強自動化、電腦化及服務業之職業訓練，推廣第二專長及進修訓練，並加強身心障礙者、中高齡者、婦女及原住民等弱勢族群職業訓練。

90 年代至今，除了知識經濟之發展外，全球化、數位化潮流更見風起雲湧，政府除了推動傳統產業高附加價值化外，亦加強發展六大新興產業（生物技術、精緻農業、醫療照護、觀光旅遊、綠色能源及文化創意）、四大智慧型產業（雲端運算、智慧電動車、發明專利產業化、智慧綠建築）與十大重點服務業（美食國際化、國際醫療、音樂及數位內容、會展產業、國際物流、高科

技及創新產業籌資中心、都市更新、WiMax 產業、華文電子商務及高等教育輸出），人力資源的規劃重點在於加強培訓資訊科技人才，推動國際化及知識經濟管理與能力，革新職業能力評核體制，推動職業生涯規劃與終身學習等。

依據經建會所完成之「我國 2020 年勞動市場展望」推估結果，2020 年因政府持續推動新興產業及重點服務業等政策，服務業就業將超過總就業人數 6 成，工業就業約佔 3 成 6，農業則持續衰退至 3%。另外，受未來產業結構轉型影響，2020 年藍領工作人員佔總就業人數約 26.9%，白領工作人員則佔 51.8% 超過半數，其中又以專業人員及技術助理人員增加幅度最為快速，顯示未來工作職場需求將朝專業知識及技術方向發展。

此外，觀察目前產業發展的情形，跨領域的結合已是重要趨勢，新興產業所創造出來的勞動市場就業機會，具有多元及不同層級的特性，其範圍可能包含跨領域、技術專業或基層等各階層人力，上述人力需求雖可提供相關科系應屆畢業生就業機會，但也可能是原已在勞動市場人力之間就業機會的相互流動，注意個人在專業及跨業領域能力的培養，應有助於提升在勞動市場上的競爭優勢。

叁、我國產業人力資本面臨之挑戰

一、就業市場隨景氣波動大

我國近年就業市場情勢，除了受高等教育擴張影響外，主要仍是隨全球化經濟景氣波動影響最深，加上產業環境不斷變遷，加速原有就業市場之職缺變化與消長，就業型態更多元化，各種摩擦性、結構性及循環性供需失衡現象並存，已難避免。尤其在 97 年下半年受全球金融風暴擴散影響，產品需求急速減少，各國就業市場亦受到嚴重波及而快速惡化。隨著景氣回溫，去（100）年上半年產業卻又面臨企業缺工情況。考量全球經濟情勢瞬息萬變與國內就業問題

多元化，未來仍將隨時掌握國內外經濟情勢，衡酌國內就業市場情形，適時滾動檢討相關促進就業措施。

二、勞動力參與率偏低

2009 年我國勞參率為 57.9%，與主要國家相比，除較法國（56.5%）為高以外，低於韓國（60.8%）、新加坡（65.4%）、香港（60.7%）、日本（59.9%）等其他國家。就青少年（15 至 24 歲）而言，我國青少年的勞參率 2010 年為 28.78%，較 2000 年之 36.28% 減少 7.50 個百分點，就業人數也由 2000 年的 118 萬 9,000 人減少為 2010 年的 75 萬 8,000 人，呈現下降趨勢；與鄰近國家相比，我國青少年勞參率僅較韓國（25.5%）為高，但低於新加坡（39.2%）、日本（43.2%）及美國（55.2%）。

三、大學及以上程度者失業率高，45歲以上中高齡者失業週數長

隨著高等教育快速擴張及普及，國內接受大學教育的機率大幅增加，我國提供高等教育的數量遠高於其他國家。然而根據「人力資源調查統計年報」，我國 99 年大學及以上程度者失業率為 5.62%，失業人數 16 萬 4,000 人，居各教育程度之冠，主要係因國內教育普及，大學以上畢業人數大幅增加，且其多屬剛畢業、較年輕者，尚處就業調整磨合期，工作轉換較頻繁、工作較不穩定，且要求勞動條件相對較高，故大多為自願性失業者。

另就年齡別之失業週數觀察，99 年 15 ～ 24 歲青少年平均失業週數為 21.3 週，爾後隨著年齡增加，失業週數逐漸增加，以 45 ～ 64 歲中高齡之平均失業週數最長，達 32.5 週。就教育程度觀察，以高中（職）程度者平均失業週數 30.8 週最長；大專及以上程度者為 29.4 週；國中及以下程度者則為 28.4 週。

四、學校教育與產業連結仍待強化

我國自 80 年代以後，產業結構大幅調整，許多新興產業所需之工作職能與傳統產業大不相同，然而長期以來，國內大專以上科系與教學內容，隨經濟發展與產業結構改變而調整幅度有限，加上大學科系調整不易，未能適切回應外在環境的改變，加劇產學落差問題。

此外，我國除了科技產業發展外，許多傳統產業在國際上也具有高度競爭力，並創造多元的就業機會，例如精密機械、金屬鑄造等，但因高等教育擴張，大專以上學生實習機會少，多數學生欠缺職場經驗，無法直接進入需要實作的行業，產業面臨嚴重的人才斷層問題。

五、事業單位規模小，對人才培訓具疑慮

我國產業主要以中小企業為主，在產業結構變遷下，人力資本對事業單位經營與產業發展的影響益顯重要，但因知識累積結果直接歸屬於員工，非全然歸屬於事業單位，且跳槽、挖角等情事在勞資互動過程中相當普遍，加上事業單位投資人才所能產生的經營效益或投資報酬率難以確認，以及勞動市場漸趨彈性化（labor market flexibility），非典型僱用型態之工作逐漸盛行等因素，均讓事業單位對於人才培訓產生疑慮，影響投資員工之意願。

六、人才培訓產業成熟度不足

貿易自由趨勢帶動全球化競爭，國內產業結構快速變遷及技術不斷提升，勞動市場對專業人才之需求更加殷切，然而受限於現有人才培育訓練產業尚未發展完備，人才培訓產業所提供之人才培訓服務，無法充分滿足各業、各領域之需求；訓練機構對於培訓課程的規劃與執行，未依循一定流程進行監控訓練，影響訓練之品質，也使訓練成效與實際所需出現落差。

肆、方案目標、推動策略、配套機制及預期效益

一、方案目標及架構

人力資源與產業發展息息相關，在全球化及知識經濟的發展下，科技推陳出新，專業分工更趨細緻，宜更積極及精準的掌握產業及人力資本發展趨勢，規劃及培育產業發展所需人力，提升人力投資效益，打造我國成為具競爭力及特色的國際重鎮，亞洲經濟崛起過程中的最佳典範。

由於個人於職涯發展中所處關鍵階段遭遇問題不同，為培育「務實致用」人才，本方案將人才資源培育階段分為奠基期「畢業前 2 年」、加值期「畢業 1 至 3 年」、成長期「畢業 3 年以上 45 歲以下」及成熟期「45 歲至 65 歲中高齡」等四大主軸階段，為期各主軸之人才培育措施均有完整規劃，各項推動策略及措施，均可做跨主軸（對象別）之培育；同時，透過配套輔助機制，發揮產業人力資源發展合作之最大綜效。本方案目標及架構圖如下：

（一）有效縮短學訓用落差，使學校與職訓機構成為產業培育人才之重要推手，帶動就業力提升，並與產業發展緊密接軌，提供切合企業需求及提升產業技術之創新人才。

（二）提升我國整體人力資本投資效益，培育具國際移動力跨領域專業人才，穩固我國在全球及亞太區域中產業優勢。

二、推動策略及措施

（一）促進高等教育在學學生就業力——畢業前 2 年

隨著產業多樣化、高等教育的蓬勃發展，如何使學校教育有效反映產業需求，並適時彈性調整人力資源政策，是持續強化國家競爭力的基石。畢業

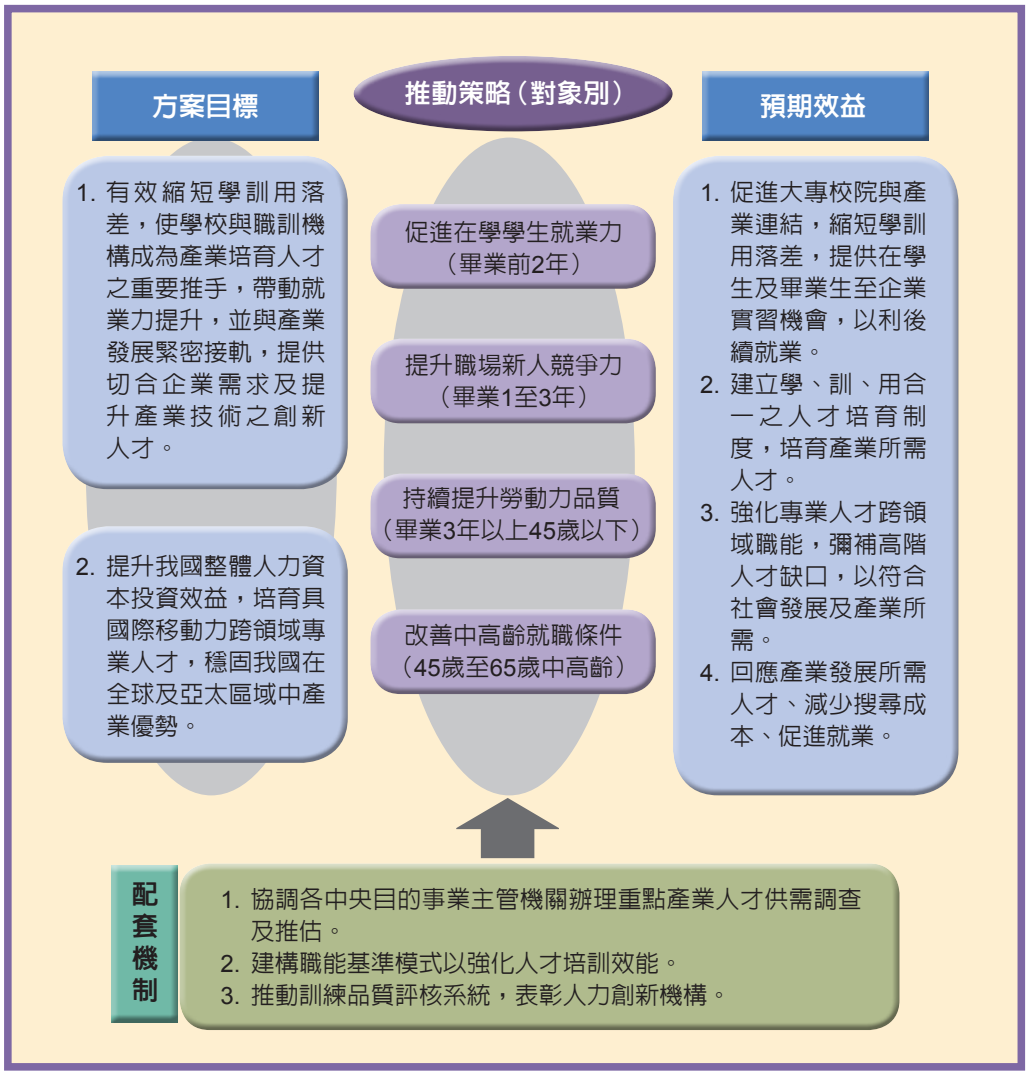

圖1　縮短學訓用落差方案架構圖

前 2 年的策略，主要使學生增加與職場之體驗與連結，偏重培育企業所需跨領域學位學程、校外實習課程、大專學生職能診斷平台建置及最後一哩就業學程等，並為強化各大學能與產業實務結合，鼓勵各大學校院培育產業所需跨領域人才，改善教師產業實務教學內容，引進業界師資，並鼓勵企業透過產學合作，積極運用學術研發能量，整合學校資源，提升在校學生職場適應力及至業界實習意願，使產學能緊密互動。

（二）提升職場新人競爭力——畢業 1 至 3 年

為強化學校教育對於產業所需之人才培育，並促進求職者實務面之技術與專業化，穩固理論運用與實作之聯繫，充分運用職業訓練提升在職者之品質，以因應經濟及產業變動所需之新興產業及服務業所需人才，畢業 1 至 3 年則著重在協助就業接軌、學士後第二專長學位學程、在職訓練等之提供，透過對學士後第二專長培養，產訓合作與產業人才及企業所需之專業人才培訓計畫，提升畢業後青年就業條件及縮短專業實務訓練落差。

（三）持續提升勞動力品質——畢業 3 年以上 45 歲以下

依據「人力資源調查統計年報」資料顯示，大專校院以上程度就業情況隨年齡遞減，爰此部分人力可著重在職業能力提升，配合產業升級，提升勞動力價值、充實產業知識與技能及跨領域學習，取得職能認證，進而與國際接軌，提升求職者質與量，以符合產業需求。

（四）改善中高齡就職條件——45 歲至 65 歲中高齡

少子化、高齡化為世界潮流，政府非常重視提升高齡者的就職條件，考量此階段勞動力之就業彈性較低，主要在於推動各項中長期促進就業措施，提供大專以上程度中高齡民眾創業全程陪伴，包括創業研習課程、創業諮詢服務、企業觀摩與創業見習，並協助申請微型創業鳳凰低利貸款，給予前 2 年免息優惠，俾利中高齡者轉換跑道，並鼓勵中高齡求職者持續貢獻，維持人力資本投資效益。

上揭各項推動策略之具體措施詳如下表：

四大主軸（對象）	推動策略	措施	分工
促進高等教育在學學生就業力：畢業前2年	一、配合產業實務動態，彈性調整系所學程	1. 補助大學校院辦理跨領域學位學程及學分學程 2. 導引大專校院調整科系所 3. 研發及試辦技專校院工業類實務課程 4. 改進技專校院車輛工程實務課程 5. 開辦技專校院海外實習課程 6. 辦理技職學生實務專題製作及校園創業競賽 7. 鼓勵技專校院開辦整合性之職涯課程，協助學生求職就職 8. 提升大專生之職場競爭力 9. 鼓勵國內公、私立大學校院研究生從事核能研發工作	教育部 教育部 教育部 教育部 教育部 教育部 教育部 勞委會 原能會
	二、鼓勵師資實務研習，強化實務授課	1. 推動技專校院教師赴公民營機構研習服務 2. 擴大遴聘業界師資授課	教育部 教育部
	三、擴大實習與產學合作，厚植產業所需人才	1. 推動技專校院開設校外實習課程 2. 開設產學合作人才培育專班 3. 強化對大專校院校外實習學生之權益保障 4. 推動大學與企業合作培育國際研發菁英 5. 增加大專生之職場競爭力及順利與職場接軌 6. 推動技專校院及私立大學開辦產學模組課程或企業實習專案課程 7. 加強運用產學資源 8. 協助學生認識公部門服務性質，增進職業性向試探機會 9. 推動學生暑假至社區工讀，建立職涯發展觀念 10. 增加大專生金融職場競爭力及順利與職場接軌 11. 鼓勵電影相關系所學生進行實務研習 12. 培訓公用頻道節目製作人才 13. 培訓流行音樂人才*	教育部 教育部 教育部 教育部 勞委會、教育部 國科會 經濟部 青輔會 青輔會 金管會 新聞局 新聞局 新聞局
	四、強化媒合平台功能，正確導引職場需求	1. 提供大專校院就業職能平台 2. 建置大專校院校外實習媒合平台 3. 提供學生多元的職場體驗機會平台 4. 建置職訓資訊平台	教育部 教育部 青輔會 勞委會
	五、厚植英語實力，接軌國際	強化大專學生外語能力	教育部

四大主軸（對象）	推動策略	措施	分工
	六、整合學校資源，推動提升青年就業力工作	建立召集學校機制，提升青年就業力	青輔會
提升職場新人競爭力：畢業1至3年	一、鼓勵畢業後之職業訓練，緊密接軌產業動態	1. 辦理離校青年職業訓練措施 2. 培訓國際企業人才	勞委會 經濟部
	二、持續強化產學合作機制，縮短訓用缺口	1. 賡續推動大專畢業生至企業實習 2. 提供青少年職業訓練措施	教育部 勞委會
	三、發揮媒合篩選功能，促進就業媒合	積極協助雇主招募所需人力*	勞委會
	四、因應產業專業樣態，扶植專業專長升級	1. 推動學士後第二專長學士學位學程，簡稱4+* 2. 強化科學園區從業人員專業技術能力 3. 充裕產業專業人才* 4. 產學合作人才培育* 5. 培育企業高階創新人才* 6. 強化電影產業專業人才培育措施* 7. 社會工作師在職培訓機制* 8. 強化現職船員專業訓練* 9. 培訓流行音樂人才* 10. 農業人才培育*	教育部 國科會 經濟部 經濟部 經濟部 新聞局 內政部 交通部 新聞局 農委會
持續提升勞動力品質：畢業3年以上45歲以下	一、發揮媒合篩選功能，促進就業媒合	1. 積極協助雇主招募所需人力* 2. 推動文化創意產業媒合服務平台	勞委會 文建會

四大主軸（對象）	推動策略	措施	分工
	二、因應產業專業樣態，強化人才培訓措施	1. 推動學士後第二專長學士學位學程，簡稱4+*	教育部
		2. 失業者職前訓練*	勞委會
		3. 在職訓練*	勞委會
		4. 充裕產業專業人才*	經濟部
		5. 產學合作人才培育*	經濟部
		6. 培育企業高階創新人才*	經濟部
		7. 提升金融人才專業能力	金管會
		8. 強化電影產業專業人才培育措施*	新聞局
		9. 社會工作師在職培訓機制*	內政部
		10. 長期照護專業人力培訓	衛生署
		11. 推動觀光業界及學界優秀菁英精進專業知識	交通部
		12. 強化現職船員專業訓練*	交通部
		13. 培訓流行音樂人才*	新聞局
		14. 培訓有線電視系統從業人員數位知能	新聞局
		15. 培訓有線電視技術人員數位知能	新聞局
		16. 培訓電視專業人才	新聞局
		17. 農業人才培育*	農委會
改善中高齡就職條件：45歲至65歲中高齡	一、積極推動中長期就業措施，鼓勵就業	1. 協助中高齡就業	勞委會
		2. 協助中高齡就業諮詢輔導	勞委會
		3. 協助中高齡者創業	勞委會
		4. 協助中高齡榮民（眷）就業	退輔會
	二、因應產業就業機會專業樣態，協助規劃辦理人才培訓措施	1. 推動學士後第二專長學士學位學程，簡稱4+*	教育部
		2. 建立終身學習型社會，規劃推廣教育措施	教育部
		3. 社區大學提供終身學習管道	教育部
		4. 失業者職前訓練*	勞委會
		5. 在職者進修訓練*	勞委會
		6. 充裕產業專業人才*	經濟部
		7. 培育企業高階創新人才*	經濟部
		8. 強化現職船員專業訓練*	交通部
		9. 農業人才培育*	農委會
	三、充分運用媒合功能，促進就業媒合	積極協助雇主招募所需人力*	勞委會

註：*表跨主軸（對象別）措施。

三、提升學訓用效能之配套機制

（一）協調各中央目的事業主管機關辦理重點產業人才供需調查及推估

受產業結構轉型、職場專業分工及國際人力流動因素等影響，摩擦性、結構性及循環性失業所造成供需失衡已難避免，為使各界了解國家未來勞動市場可能發展趨勢，《產業創新條例》第 17 條規定：為強化產業發展所需人才，行政院應指定專責機關（目前已指定經建會）建立產業人才資源發展之協調整合機制，推動協調各中央目的事業主管機關辦理重點產業人才供需調查及推估。除由各機關辦理主管事業重點產業人才供需調查及推估外，經建會亦參考美國勞動統計局推估架構，以最新發布之人口推計及人口資源調查資料為基礎，觀察過去行、職業結構變動趨勢，依據國家建設計畫總體經濟目標及產業發展政策方向，完成「我國 2020 年勞動市場展望」報告，相關推估數據可作為各中央目的事業主管機關辦理人才培訓之參考。

（二）建構職能基準模式以強化人才培訓效能

在勞動市場快速變化的情況下，未來人才培育工作將更強調產學間密切的合作關係，更重視產業界的人力需求，以及未來勞動市場所需的技術及能力，應協助就業者與在校生能快速取得、更新所需技術與能力，回應產業需求。

OECD 國家係由國家來推動建立職能基準制度，提供產業、學校、培訓機構及個人等，未來就業市場所需技術及能力的藍圖，在快速變遷的科技時代下，促進個人終身職能學習、提供產業所需人力及企業提升競爭力的需要。

考量目前學校教育與職業訓練內容因缺乏職能基準作為參照，較難掌握教育與訓練需求，因而建構國家職能基準機制，確有其必要。有鑒於此，

《產業創新條例》第 18 條第 1 項規定：「除法律另有規定外，各中央目的事業主管機關得依產業發展需要，訂定產業人才職能基準及核發能力鑑定證明，並促進國際相互承認。」相關事項之辦法，由各中央目的事業主管機關訂之，未來宜積極敦促各中央目的事業主管機關，以職能基準模式，加強涉管產業之人才培訓及發展職能認證。

另《職業訓練法》第四條之一規定：「中央主管機關應協調、整合各中央目的事業主管機關所定之職能基準、訓練課程、能力鑑定規範與辦理職業訓練等服務資訊，以推動國民就業所需之職業訓練及技能檢定」，業於 100 年 11 月 9 日修正公布。各中央目的事業主管機關依《產業創新條例》及產業發展需要所訂定產業人才職能基準等相關資料，於《職業訓練法》修正通過後，將由各中央目的事業主管機關主動送勞委會彙整，俾利推動國民就業所需之職業訓練及技能檢定。

（三）推動訓練品質評核系統，表彰人力創新機構

透過協助事業機構與訓練單位導入「訓練品質評核系統」（Taiwan TrainQuali System，簡稱 TTQS），以推動訓練品質持續改善機制，系統化管理訓練品質，並促進高階主管對於訓練之承諾與參與，訂定明確的訓練政策及目標，使辦理之培訓內容與組織願景及經營目標有效聯結。

另外，為表彰在人力資源發展具有創新實績或做法之事業機構、專業團體或個人，訂定「國家人力創新獎選拔表揚計畫」，選拔在組織人才訓練與發展或員工職涯規劃等人力資源發展領域，具有自我比較以往於實踐應用之創新、相較於同業之創新或設計上之創新等創新模式及經驗，可提升勞動力之價值，並足以為各界之楷模者，以增進個人及組織對人力資源發展之學習及瞭解，進而提升國家整體之競爭力。

四、預期效益

（一）促進大專校院與產業連結，縮短學訓用落差，提供在學生及畢業生至企業實習機會，以利後續就業。

（二）建立學訓用合一之人才培育制度，培育產業所需人才。

（三）強化專業人才跨領域職能，彌補高階人才缺口，以符合社會發展及產業所需。

（四）回應產業發展所需人才、減少搜尋成本、促進人才就業。

伍、推動方式

一、各產業之中央目的事業主管機關，除應負責推動所主管產業之發展，並應配合政府政策與市場需求，依據《產業創新條例》第17至19條相關規定，適時培訓業界所需人才。

二、本方案實施期程為101～103年，所需經費在行政院核定各主管部會中程歲出預（概）算額度內優先容納。

三、本方案奉行政院核定後，請各主辦機關自行管考執行情形及效益評估，並於每半年結束後次月10日，將執行情形送經建會彙整陳報行政院。

四、未參與本案之其他各中央目的事業主管機關，於本方案奉行政院核定後，第一個半年結束前，提出依《產業創新條例》第17至19條規定之相關做法，併入本方案修正後陳報行政院。

五、各主（協）辦機關依原規劃之具體措施確實辦理，並就所推動措施妥訂績效指標，供為自行定期管考及執行情形效益評估之依據，並滾動式檢討，以符應國家社會需求。