

國立高雄海洋科技大學

105 學年度校外實習機構業界座談會會議紀錄

時間：106 年 5 月 5 日（星期五）下午 2 時 10 分

地點：本校楠梓校區行政大樓 4 樓第 1 會議室

本校旗津校區行政大樓 2 樓第 1 會議室

主席：呂代理校長學信

出席者：【長龍貿易有限公司】胡秀龍董事長、【高歐運通公司】程傳興總經理、【中鋼運通】徐興隆駐埠船長、【日月光半導體製造股份有限公司】張庭如專業技術副理、【校友總會代表】林子雲理事長、本校校級校外實習暨就業輔導委員會校內委員

列席者：各系主任。

壹、主席致詞

今天出席的高歐公司程總、中鋼運通徐船長、日月光張副理，這些都是長期協助本校提供實習機會的重要廠商，我代表學校對各位廠商致謝。如果沒有您們提供實習職缺，學生便缺少機會累積職場經驗，我很願意陪同著系主任去外面拜訪廠商，有時候一次到台北便安排 4-5 個公司拜訪，才知道公司為了提供實習要增加很多成本，導致他們思考需要實習生也去扮演其他重要的角色，所以學校在實習前說明會，便需要跟學生進行具體說明，也希望將來能夠替公司選材，也是希望說來的學生裡面，不管是專業、工作態度等，都可增進就業能力，有機會可能擇優錄取作為公司的新進員工。在學生畢業前提早跟企業界接軌，了解企業界的文化，以探索確立未來職涯的發展方向。趁這個機會學校能與業界交流，再請委員們給敝校指導意見，謝謝大家。

貳、座談會大綱

議題一：對於本校實習生於實習期間的各項工作表現狀況為何？

議題二：貴公司培育眾多實習人才，您認為學生應具備的實習關鍵能力為何？

議題三：貴公司對於徵選實習學生的要求為何？

議題四：如何讓校內實習生知曉公司的申訴管道？

其他議題：各系現場提問交流。

參、現場交流摘錄

（一）高歐運通公司程傳興總經理：

我本身是校友，我的目標便是想辦法海科大的學生帶進我們公司，我已經和學校合作 20 年了，20 年前公司跟德國、義大利互動非常多，我能了解父母親對孩子及對大學的教育期待，雖然我英文沒有非常好但是我膽量很大，便不斷積極地與外商互動，以提供孩子一

個好的實習與就業機會。但這 20 年的變化很大，以前的學生只要暑假來高歐公司實習，留任的機率很高，而且表現優異，後來我進學校當業師，我發現大四很多學生沒課，因此我就跟系主任討論是否來進行三明治教學，也就是一個禮拜到公司兩天、三天回學校上課。這樣的合作模式延續了六年，很成功也培養了很多學生，後來我們討論是否運行產學一貫就業學程，也就是學期實習，去年錄取 7 名學生、今年錄取 6 名學生，若聘用一名學生的成本為 10 萬，去年為 70 萬、今年則為 60 萬，總共 130 萬人事成本，但僅有 1 名同學留任。譬如我帶完 1 名學生，卻有同學感到有工作壓力、也有同學出勤情形不佳、常常生病感冒、或是有自己的生涯規劃，比如：遊學、考公務人員等。還有一個特殊情形，我舉一個案例，公司有兩個祕書接待一個第一次來的義大利人，我很重視他，但是他竟然對我的同事性騷擾，結果送到機場受害同事跟我說廠商性騷擾，員工為何有勇氣跟我講？因為平時我就跟他們建立起溝通管道，每個禮拜找大家開一次會。這些學生一樣，進來我請員工做為一位師傅一對一對談，另外又請一位專業的保母，有遇到任何疑難雜症都可以幫忙解決，我會再請員工每個禮拜寫報告，因為我是總經理，我一定會看報告內容，看完我就可以轉知師傅共同解決。

另外，老師一個月來一次，可能無法完全掌握學生的工作情形。另外，學生在公司常常請假或未達成工作要求，我們通知學生無法繼續留用，結果學生的媽媽打電話來公司希望公司別做這樣的決定，因為他需要完成實習才有學分，我們全部投降。

所以我給學校建議的是，希望老師能建立與學生的通訊群組，每個禮拜能保持聯繫、每一個月跟他們見一次面，了解學生工作進度，第二個，可否把產學一貫實習課程作為必修課，讓學生提早進行就業準備。第三，公司可否中途中止實習，但是需先經過學校同意。13 名同學我們投資了 130 萬，但僅有留下一個，但是我沒有放棄，因為我們用的都是沒有工作經驗的孩子，所以我們就是老師，學校也是老師，企業也是老師。我認為說天底下只有不會教的老師，沒有笨學生，只是方法不對。

公司徵選實習學生會做如此以下的修正，我們準備調高薪水至 3 萬，比照正職員工，若表現不好便予以淘汰，提前就業對學生來說是有利的。但希望能經學校同意，其實訓練實習生對企業來說是相當辛苦的，我從其他企業招募進來的，簡單，我們同一批去年招募進來的 7 個留下 5 個，我們這是 13 個留下 1 個，這成本實在是很不划算。

此外，我們協助學校成立微創，以幫助學生創業，因為公司為進口運輸、國際物流，學生喜歡網路行銷，網路買賣東西，所以我今天才跟台中一所大學下學期開始執行，由公司投資學生經費，讓學生畢業前便可就開始創業，只要學校有企圖心，公司願意嘗試創新。

(二) 張副校長始偉：

剛剛聽您(程總經理)談這些事情，我覺得您完全是因為是我們校友的關係有這份感情，那我也拜託您能繼續有這份感情。我們要世代融合，把我們學生都看成是我們 65 歲之後的長照，他要協助我們賺外匯，這樣能夠完成世代延續，我們才會有比較好的未來。您(程總經理)剛才才有提到態度的問題，學生的態度跟老師的態度，在這個部分我相信校友中心主任會跟系主任轉達，系主任會很婉轉、漸進式的達成目標。接下來談到產學一貫就業學程的

部分，學生整個學期在校外實習，如果學生表現不好，學生跟你表示會被學校校，在學校這邊會有其他處理措施。如果學生表現不佳，你可以盡快告知學校，學校會有其他的處理措施。

另外談到希望老師和實習生都要有 LINE 的群組，學校會建立實習就業輔導平台，可以透過雲端方式進行輔導、或面對面進行訪視溝通，我們會請相關單位加強宣導，方才談到遴選學生的部分，可能還是要請學校要再去特別挑選學生，您剛強調態度的問題，他們專業問題你們有不滿意的嗎？

(三)高歐運通公司程傳興總經理：

學生專業問題不是主要部分，主要是學生不知道他的目標是什麼？還有學生不知道公司要什麼？所以學生做的好也要離開、做不好也要離開。當然我跟學校的感情絕對非常深，學生真的一定要來高歐工作嗎？學生有很多其他原因：要去遊學、考試、休息等，或是以為自己學完了但根本沒學完，結果得到的答案是，我沒有要來高歐、我沒有要來工作、我沒有在台灣，這對公司來說是損耗的。

(四)張副校長始偉：

我想，到貴公司的實習學生在學校表現整體平均來看的數據是比較高的，產學一貫就業學程便是希望透過實習後能至該公司就業，合約上面也簽署學生實習表現優秀者可擇優聘任，主要是要告訴學生若表現優良有機會獲公司聘任，換句話說，如果學生不願做這份工作，也許不會爭取這份機會，那在遴選、申請動機上面我覺得是有問題的，在這部分我再跟系主任談一下，我們寧願學生不要參加產學一貫，會造成雙方都不好的認知，這部分我會跟系主任溝通。

(五)呂校長學信：

其實我們都在為教育奉獻，這幾年整個教育的環境的價值觀變化很大，當我們在教書教二十幾年，教到後來都有點被潑冷水的感覺。很多學生他進來沒有經過整個社會環境的洗禮，他不曉得就業的辛勞，同樣其實有成功的例子，我們不能放棄教育。技職教育其實很靈活，我們希望成功的例子把失敗的例子拉上來，成功的例子，比如：產學專班、學士後學位學程等，因為業界付出成本，所以設有招考條及工作機會，如果不讀可能需要賠錢，所以權利義務必須先講得很清楚。那種情況之下，學生都具備了就讀決心且年紀也比較成熟，另外一種就是學生了解就業沒有那麼容易，很難找得到錢多事少離家近的工作，我們反而是把這些學生拿來當 TA，希望其他學生能像他們看齊。剛剛有提到說企業文化，本來是希望這些學生畢業前提早知道，能了解企業文化就是如此，要去端別人的飯碗；而不是別人來求你做，我身為校長，對外我必須說我的學生優秀，但關起門來，對學生還是得需要要求的。現在社會價值觀的改變，把教育當成是商品，我來跟你買賣、繳學費，檢視學校老師會不會教，想想怎麼社會變成這樣。所以各位在教育界的真的是勞苦功高，其實教育是一直在改變跟以前是不一樣的，而且現在考不上大學是少數沒有經過篩選，當我去越南時，越南大學生學習態度比我們積極很多，很快我們國家就被趕上。

我們有另外一個提供航管獎學金的校友，他說我付給學生比一般工讀生更高的薪水，但你也一樣要接受我們員工一樣的考核，事先就跟學生談清楚，企業其實也有企業的標準文化。

(六)水食系賴慶紓老師：

請問程總在產學一貫學程徵選時，有否面試機制？

(七)高歐運通公司程傳興總經理：

有的，學生面試時表現得非常好。

(八)水食系賴慶紓老師：

水食系會透過面試機制，談久一點就會比較了解學生的特質。

(九)高歐運通公司程傳興總經理：

我們公司傾向錄取沒有經驗的員工，我們會盡量配合學生興趣，像當保母、心理專家般，想盡辦法來帶領學生。公司能改變的，便是提升實習生薪水、給予清楚目標，把學生當作員工而不是實習生，也當作新人考核。

(十)張副校長始偉：

剛才有提到職場實習是讓學生有機會體會實際的職場價值觀、倫理、職場，對於事情的是非對錯看法，這個很重要，如果說連現在的職場都扮演學校的角色，那麼學生在職場實習的時候便無法了解出社會就業該有的態度為何，我覺得職場實習最重要的要一視同仁、及公司裡面的職場文化、職場倫理，沒有人規定到了職場實習之後就不管這個學生擺爛做也要給他及格，這樣反而是把孩子寵壞了，學生因表現不良被淘汰，讓他回到學校他會知道我出了社會不能像和在學校這樣如此耍賴，我想這個對他來說是人生中的一個關鍵與啟發，經過職場的教訓到學校開始改變他的學習態度。

所以我覺得在業界實習機構，千萬不要因為他是學生的身分就給他很多特殊轉圜的機會，那就失去了職場實習、體驗職場文化的一個重要意義。第二個，實習機構跟學校協商，一直溺愛學生不見得帶得起來他，那怎麼樣做讓學生能夠體會，又能夠讓他不會完全沒有信心，是可以透過實習機構跟學校互相討論出來的，所以我還是建議職場實習很重要的一定要讓學生了解社會的現實面和職場倫理是什麼，千萬不要因為學生的表現而去退讓、退縮，一定要堅持。堅持完之後即使學生他在實習這門課不過，學生也不會被退學，告訴他這種態度出社會之後可能碰到這樣的結果，反而是人生中很重要的教育，所以我還是希望校外的實習機構能夠再協助學校，要讓學生到職場去就是要讓他清楚價值觀是不是為現在社會所接受，所以再麻煩實習機構，對學生一視同仁，職場文化、職場倫理也是職場實習很重要的一環，謝謝。

(十一)日月光半導體製造股份有限公司張庭如專業技術副理：

在我們公司實習的學生真的很優秀，因為公司這邊在跟學校談的時候我們便把他設定為正式員工而非實習生，學生就跟我們一般正職員工享有的福利、薪資、待遇是一樣的，當然考核模式也是一樣的，但因為是學生的身分，我們比一般員工多了關懷，就像方才老師說的，除了自己的 LINE 群組，我們有一個類似小保母的站務人員加入他們的群組，會隨時關注學生狀況、並跟學校老師溝通。我覺得海工學院院長他們都不錯，就像是最近我們學生可能覺得老師教的他都聽不懂，我們就跟他說怎麼不直接跟老師反映，學生說不敢講，我們就會透過實習小組人員去跟老師反映，老師就會主動跟學生溝通並加強他的學習狀況，所以我覺得這是一個滿良好的互動方式。

公司也很注重升遷，學生到我們這邊實習一陣子之後，HR 處長就會召開座談會，先了解學生在公司的表現情形、有沒有需要公司協助的地方。我覺得公司就像方才老師您這邊說的，一剛開始就把他當正職員工來看待，所以表現上比較不會有太大落差，那還有一點，現在學生的觀念真的不太一樣，他通常不太會一個工作從頭做到退休這種想法，原則上我們會打定他會在我們這邊 4 年，4 年內我們好好進行教學與學習，其中若有學生具備領導特質或是技術質，會擇定優秀學生進行進階的培訓，在學生快畢業時，會跟學生討論，因為他有領導特質，公司可能培養擔任儲備幹部或者轉職擔任專業技術人員，以提供學生在公司的職涯規劃，使優秀學生可以留任。

另外，剛才所提到的公司申訴管道，可能我們公司規模比較大，所以我們的申訴管道是很明暢的，學生新生訓練一進來的時候，我們就告訴他有哪些申訴管道，而且都有很明確的 PPT 可以參考，公司的網站也很透明，可以匿名申訴，包含他可以跟直接跟總經理、HR 申訴，另外由於公司廠區很多，每個廠區內會有一個實體信箱及 E-MAIL 的聯絡方式，所以管道是還蠻暢通的。至於性騷擾的部分，我們公司有成立性騷擾委員會，那個層級就像校長您說的，我們一定拉高到廠長階才有辦法參加性平委員會，所以學生在這邊可以完全放心。

最後，學生的部分我覺得還是麻煩學校，學生的工作態度、職場觀念的這個部分，仍然需要多加強，比如學生請假，對我們而言是最頭痛的。像剛剛總經理說的，感冒可能我們會撐一下再請假，但現在小孩子真的沒辦法，他很清楚知道請病假是我的權利，勞基法很熟，30 天病假就是我的權利，公司可以拒絕他嗎？不行，因為這真的是學生的權力，我們把他當正職員工，這就是勞基法對他的保障，所以這個部分可能在於工作態度、出缺勤這個部分的要求，可能學校跟業界這邊要做一個互相溝通和配合，這是我們比較困擾的一點，

(十二) 中鋼運通徐興隆駐埠船長：

首先非常感謝學校，由於地緣的關係，我們公司設在南部，所以我們公司主要的甲級幹部、船員，百分之六十以上甚至更高，都是高海科大的學生，包含我自己。我現在大概管五、六百位船員，這五、六百可能有學長也有學弟，當然大家都是一家人。這麼多年以來，學生的變化確實是很劇烈，我自己也帶過大陸的學生，他們從山溝子出來，他上船做一個合同的實習生，回去就可以蓋房子了，我們做十年船長可能也買不起一棟房子。所以大陸學生出來是拼命的，我們學生上來的工作表現差異其實還蠻大的，尤其

是最近這幾年，可以感受到同學的變化似乎是更劇烈的，因為社會價值觀的變遷、資訊傳遞進步，現在我們新聞上看到最多的就是攝影機和行車紀錄器的畫面，就這些畫面最多，或是在網路上 FACEBOOK 等資訊交流平台等，這些東西我們不能講說沒有用處，不過可靠性可能非常低，因為包含太多個人偏見也無須負擔法律責任，但是我覺得這需要向同學宣導。我們有很多像這樣子的案件，因為有學生發表反而會誤導最後整個事件的調查。

我就針對會議大綱提出幾個看法，第一個：對於實習生於實習期間的各項工作表現狀況為何？我想講的是，現在的小朋友滑手機滑的太頻繁了，碼頭當班也滑、航行當班也滑，我們一艘幾十億的船在航行時，學生頻繁滑手機、屢勸不聽，一般船長不會讓他分數不及格拿不到學分，雖然海上實習也沒有剛剛程總、張副理講的請假問題，因為他畢竟就在船上請不了假，當然他請假不當班也是有可能的，比如說身體不舒服等，我們當然是會允許的。但曾經遇到有一個同學，大副直接跟我講說，船長，這個實習生不行，我叫他去梯口練習當班，他跟我講說他不要去那邊罰站，他認為當值是去那邊罰站。我很納悶學生的想法，我們不能說這是吃不了苦，因為我們看現在的小朋友就像以前大人在看我們那個時候是一樣的，所以我覺得我們不能以我們的標準去衡量現在的學生，但是我們是很希望可以整體提升素質，因為船員的市場是國際競爭市場，它跟我們國內企業不太一樣，即使是國輪也可以用一定百分比的外籍船員，所以我覺得一定要讓同學切身了解，他的競爭對手不只是在台灣這些海事院校的畢業生，還包括全世界海事院校的畢業生、包括大陸、越南、菲律賓、柬埔寨這些相對薪資所得比較低的地方，薪資所得低使得學生競爭力必須強，但是我們公司基於社會責任我們還是用了 95% 以上的台灣船員，大概是國內航運界僅見的，我們一樣每年都會提供一定數量的實習生名額給我們的母校，當然不只是高海科大，海洋大學還有一些技職體系的產學專班。

另外針對第四點，如何讓校內實習生知曉公司的申訴管道？我想，最近的案子也讓我們痛定思痛，為什麼在發生的當下沒有人把事情講出來，在我們公司行政方面當然必須再去加強宣導，但是在學校這個部分應該要跟學生要很明確的告知，如果遭受職場霸凌或是任何有關於對於你人格或者是在性方面有任何貶損的時候，應該第一時間就要講出來，因為這個事情不會一開始就發生，他一定是漸進式的，因為加害人一直不停地去踩受害人紅線，你不講，他就逐漸侵犯，所以同學一定要很堅決的 NO，如果第一時間不說出來，我們就沒辦法提供協助，非常謝謝有這個機會依同討論這個議題，謝謝。

(十三) 呂校長學信：

今天知道其實很多校友基於對學校的感情，所以希望能拉拔學校學弟妹，剛聽到兩位都是我們的校友，真的是感謝。學校端應該要檢討，面對這個大環境，教育就是要去改變現在的問題，讓學生提早接觸社會、企業文化，每個企業其實都有他們的要求，在學校老師不一定管的動，現在學校老師是被當成商品，可以是試用期還可以退貨，現在是學期學到一半我說我不想修你 2/3 的學費得退費，學生休學的時候學校還很緊張，有些問題還是得一步一步克服解決。今天的第四個問題，一個有制度的公司一定是很重視申訴管道，但擔心學生不敢講，所以我們在這個方面會學校會進行宣導，讓學生能夠知

道說他在這方面是受到保護的，他可以勇敢講出來，學校以及企業界會善盡他的保護責任。剛剛你們講的企業有企業責任、社會責任，學校也是一樣，我們也有社會責任，我們也要跟在地產業連結培育人才，但真的經費很少，要做的事情很多，大環境下我們只好盡力。說實在的，我不能夠說放棄但是盡力，那如同程總經理講的，他沒有放棄那我怎麼可以放棄，現場還有其他老師，有些老師在學校教了很久也一定有些想法，趁這個時候讓我們腦力激盪，開誠佈公討論，也請現場師長也可以給我們一些經驗。

(十四) 通識教育委員會陳榮斌主委：

今天非常感謝實習機構提供給學校這麼多的意見，微電的在職專班，白天在日月光上班，晚上則到學校進修，我發現在職專班的學生有一個特質，他們比一般四技學生較為成熟，不過可能在學習、基礎能力上就稍微弱些，在老師的立場，我們希望能提升學生的基礎能力，透過課程慢慢累積能力，當然能力的養成也不是一蹴可幾的，不過產攜班學生在學習態度和互動的過程都可以給予肯定，以上做一個簡單的補充。

(十五) 海休系鄧昭彬組員：

這邊提供一點個人的淺見，是我到海休系這兩年辦理實習業務的分享，有關程總所提部分，修習產學一貫學程的學生在系上都表現相對優秀，那他在大學前 3.5 年課業一定完成該備條件才可報名產學一貫學程，我記得去年上半年產學一貫海休系也有一些學生到貴公司實習，我印象中我們 7 個學生，其中 1 名到復興航空台北總公司；1 名到雄獅旅行社高雄分公司，兩個學生表現都很優秀，我們也感謝業界給我們學生這麼多的學習機會。僅提供一點小建議，不要把這麼多雞蛋放在 1 個籃子裡，因為我們系上學生會到不同的公司。另外，訪視真的相當重要，會建議就是系上有機會可跟業主各別會談、再跟學生私下會談，在學生個人會談的部分，可以讓學生知道，若業界這邊有不合理的要求甚至是性騷、職安的問題，都可以在第一時間反映，跟業主會談時，學生是不在現場的，也可以給業主表示一下學生哪些表現是不 OK 的，可以當下趕快來處理，以避免後續問題衍生，以上提供分享，謝謝。

(十六) 高歐運通公司程傳興總經理：

今天很有收穫，那我們物流業可以區分為 2 類人才，我發現有一種叫文件操作，做許多繁瑣的行政業務就叫文件操作，這是被動式的業務，不過這種工作很容易失業而且缺很少；客服跟業務則是開發性業務，如果廠商信任生意就越來越多，這部份則難度很高，我可能會把人員都集中在文件操作，然後客服跟業務就會比較少，我們就會請畢業兩、三年較有工作歷練的再來培訓，所以在工作上我們會做區分。另外，我們可能還要跟面試的學生溝通，希望能以畢業後能留任公司的學生為主要甄選對象，雖然有些學生也很優秀，指派的工作目標也能達成，但是學生說畢業以後有其他的生涯規劃，這樣公司的栽培便很可惜。在歐洲，許多業界要過去實習還得由學生付錢，公司才栽培，因此，下次面試時我們會詢問，是否工作性質是否符合學生的興趣？可否接受公司的淘汰機制？薪水是否比照正職員工？這就是與學生的協議。第二個部分是，現在的實習缺額變少，

因為文件操作所有服務業都在做，但大都已電腦化取代人工，以前要用 10 個現在只要 5 個，所以就會沒有市場需求。導致學生想去的沒缺、不想去的卻一堆缺，這一塊對公司來說蠻頭痛的，我今天所講的不只是海科大的學生，還包含其他學校實習學生的綜合表現，透過今天的會議進行交流。

(十七) 張副校長始偉：

您是否與系主任談學校課程規劃要隨著時代需求、社會的產業需求變動呢？

(十八) 高歐運通公司程傳興總經理：

學校老師都很好，這是我第三個家，他們清楚這個公司的行事作風，現在是學生可能沒有想清楚，像這次系上只提供 9 個實習學生，昨天系主任跟我說高歐願意提供 2 個實習職缺就好了，我跟系主任說公司可再提供，我們與系上關係真的很好。

(十九) 呂校長學信：

所以為什麼這時代會發展機器人，機器人沒有脾氣，這個是全世界的問題。

(二十) 高歐運通公司程傳興總經理：

其實各位老師不用擔心，我很喜歡日本文化也決定投資日本，所以也在學習日本文化企業經營，我也常常去日本出差。日本人已經有啃老族的名詞，就是我不工作、我只要做 part time、當派遣人員，要找正職還找不到。我們台灣的節奏跟日本差 3 到 5 年，所以我跟我同事在聊新世代草莓族問題時，可能未來會找不到願意正職的年輕人。

(二十一) 呂校長學信：

的確日本發生問題，接著會在台灣發生，台灣發生後便成大陸發生，日本產生啃老族、下流老人，台灣和大陸可能也會接續下去，少子化也是如此，日本北海道大學因為少子化要解聘老師時，結果竟然校長被解聘。但是我們希望能正面迎對，把願意努力的學生拉上來，所以為什麼社會會有 M 型社會，其實最後菁英可能比我們這個世代還要強上許多倍。今天我想交流了許多業界經驗，系主任是推動實習的靈魂人物，我們盡力而為，不能放棄。我們學校把實習就業輔導做為一級單位，張副校長本身也是校友，所以他也很關心，最後謝謝各位，包括我們的校友、業界代表的指教，今天的會議到此，謝謝。

肆、散 會