

目 錄

第壹章 前言.....	1
第一節 調查緣起.....	1
第二節 調查目的.....	1
第三節 調查方法.....	2
第貳章 文獻探討.....	16
第一節 就業力與各國就業現況.....	16
第二節 台灣青年就業市場與政策現狀.....	19
第三節 各國青年促進就業政策現狀.....	23
第四節 新興產業.....	30
第五節 就業力定義.....	37
第參章 調查結果.....	39
第一節 大專校院在校生調查.....	39
第二節 大專就業青年調查.....	56
第三節 大專職輔人員調查.....	71
第四節 企業雇主調查.....	84
第肆章 結論與建議.....	99
第一節 綜合結論.....	99
第二節 建議.....	108
附錄一 量化問卷.....	114
附錄二 焦點團體座談會討論題綱.....	147
附錄三 交叉分析.....	151
附錄四 焦點團體座談會逐字稿.....	183
附錄五 成果發表會逐字稿.....	259

圖 目 錄

圖 1 研究流程	14
圖 2 最常參與的職涯輔導服務項目	40
圖 3 學校職涯輔導單位優先加強的服務	42
圖 4 何時開始思考未來職涯發展與想從事之工作	45
圖 5 選擇就讀其他系科的原因	46
圖 6 畢業後主要的短期生涯規劃	46
圖 7 對就業機構之期望	47
圖 8 想從事這些工作的主要原因	48
圖 9 計畫從事的工作與主修系科的相關性	48
圖 10 個人工讀或社團經驗	49
圖 11 金融海嘯對個人職涯規劃的影響	51
圖 12 比較有效培養就業能力的方式	53
圖 13 最常參與的職涯輔導服務項目	57
圖 14 學校職涯輔導單位優先加強的服務	59
圖 15 何時開始思考未來職涯發展與想從事之工作	61
圖 16 選擇就讀其他系科的原因	62
圖 17 是否修讀第二專長	63
圖 18 從事目前職務的主因	64
圖 19 從事的職務與主修系科相關性	64
圖 20 工讀/實見習與社團經驗	65
圖 21 比較有效培養就業能力的方式	67
圖 22 金融海嘯對個人的影響	69
圖 23 職涯輔導工作著重之年級	72
圖 24 職涯輔導單位主要提供之服務	73
圖 25 學生最常使用之職涯輔導服務	74
圖 26 學生是否充分運用職涯輔導服務	75
圖 27 最有助於提升就業能力的職涯輔導服務	76
圖 28 職涯輔導工作遭遇之主要困難	77
圖 29 校外經費補助單位	77
圖 30 對職涯輔導合作單位的看法	78
圖 31 職涯輔導單位主管編制及年資	79
圖 32 對有效培養就業能力的看法	81

圖 33	安排工讀或實見習的原因	83
圖 34	安排工讀或實見習遭遇的困難	83
圖 35	公司是否參與大專職輔活動及其項目	85
圖 36	公司提供實見習、工讀機會的原因	86
圖 37	實見習、工讀青年中途離職原因	86
圖 38	對實見習、工讀青年的滿意度	87
圖 39	認為成功推動實見習、工讀計畫的因素	88
圖 40	僱用大專應屆畢業青年之滿意度	89
圖 41	大專及以上學歷之員工佔比	89
圖 42	雇主優先重視的就業能力	91
圖 43	專業證照與工作表現	91
圖 44	金融風暴對公司的影響	92
圖 45	有效培養就業能力的方式	96

表 目 錄

表 1 樣本代表性檢定_加權前.....	3
表 2 樣本代表性檢定_加權後.....	4
表 3 樣本代表性檢定	7
表 4 樣本代表性檢定	11
表 5 各國青年失業率概況	18
表 6 促進青年就業政策專案.....	21
表 7 日本促進青年就業的主要措施.....	23
表 8 「核心就業能力」評估項目定義	37
表 9 在校生量化調查受訪者基本資料	39
表 10 與學校職輔單位的互動情形.....	41
表 11 職涯準備現況	43
表 12 畢業／退伍後計劃從事的工作.....	47
表 13 工讀或實(見)習提昇哪些「核心就業能力」	49
表 14 高等教育培養就業能力的充足性.....	51
表 15 高等教育已培養之就業能力.....	52
表 16 對國際金融風暴與培養就業能力的看法.....	55
表 17 大專就業青年量化調查受訪者基本資料.....	56
表 18 與學校職輔單位的互動情形.....	58
表 19 個人職涯規劃與準備	60
表 20 工讀或實(見)習提昇哪些「核心就業能力」	65
表 21 高等教育已培養之就業能力.....	66
表 22 個人目前具備的就業能力	68
表 23 對國際金融風暴與培養就業能力的看法	69
表 24 大專職輔人員量化調查受訪者基本資料.....	71
表 25 職涯輔導工作的人力及經費是否充分	77
表 26 職輔人員專業訓練充分度	80
表 27 高等教育已培養之就業能力.....	80
表 28 金融海嘯對培養就業能力的影響.....	82
表 29 對大專畢業生就業能力的看法	82
表 30 企業雇主量化調查受訪者基本資料.....	84
表 31 職涯準備現況	87
表 32 大專應屆畢業青年平均薪資.....	90

表 33 大專畢業青年初入職場就業能力現況	93
表 34 高等教育應加強的就業能力	93
表 35 僱用大專畢業生的經驗	95
表 36 金融風暴時期最重要的就業能力	97
表 37 受訪公司屬於新興行業比例	98

第壹章 前言

第一節 調查緣起

受到全球化與知識經濟的衝擊，以及勞動市場急遽變化的影響，單只依靠勤勞不再是青年就業成功的保證，青年要能持續就業所需的能力門檻更是逐年提高，因此歐美先進國家從 1990 年代開始，都將提升青年就業力視為重要政策，促使青年具備核心就業力，以適應多元與彈性的職涯發展型態。行政院青輔會一向以促進專上青年就業、協助大專青年職涯發展為重要使命。

行政院青輔會於 2006 年進行之「2006 年大專畢業生就業力調查報告」指出，目前大專畢業生就業狀況面臨三項挑戰：

- 一、學生多為被動學習，而未能及早針對個人的職涯發展進行規劃，故易造成學用不相符與專業能力不足的問題。
- 二、由於產業界與學界間的連結合作不夠，產業對學校培養之人才滿意度低，學校培養之人才無法符合勞動市場所需。
- 三、各大專校院之就業輔導單位以及職輔人員人力與資源不足，無法提供有效的職涯輔導及資訊協助。

如果在教育的過程中，能給予青年專業與充分的資訊，教導對自我的覺察，使其學習做決定並且培養解決問題與逐步達成目標的方法，青年便能提升個人適應勞動市場變化與轉換職涯的能力。就國家整體發展而言，更能培養出適應力強、有能力且能符合產業升級所需的高素質人才。

第二節 調查目的

有鑑於現今知識經濟時代的需求，就業力已成為當前大專青年就業之關鍵議題。因此，行政院青輔會特委託 104 市調中心進行「2009 年大專青年就業力調查」，分別針對「大專校院在校生」、「已就業 1~3 年之大專就業青年」、「大專校院學生職涯輔導業務主管或承辦人員」及「企業內主管或負責人力資源之人員」進行量化問卷調查及質化研究，除了延續「95 年大專畢業生就業力調查」，更期望對大專青年之就業力與就業現況有更清楚的瞭解，並做為政府制定青年就業與教育相關政策之依據。

第三節 調查方法

一、調查內容及對象

根據本次調查目的，研究方法包括量化屬性的四個「問卷調查」及質化屬性之八場「焦點團體座談會」調查對象涵蓋「大專校院在校生」、「已就業 1~3 年之大專就業青年」、「大專校院學生職涯輔導業務主管或承辦人員」及「企業內主管或負責人力資源之人員」。

本研究在量化調查問卷及質化討論大綱擬定上，基於年度調查結果比較，因此參考「95 年大專畢業生就業力調查」內容，並蒐集委託單位對本年度重要調查議題之意見，彙整為本年度調查內容，各調查對象之量化、質化調查內容說明如下。

1. 大專校院在校生調查

大專校院在校生調查，訪問對象為大專校院專四/專五、大三/大四在校生。

1. 量化問卷調查

(1) 調查時間：98 年 2 月 26 日~3 月 25 日。

(2) 有效樣本及抽樣誤差：

發出 3,000 份問卷，實際完成 2,441 份有效問卷，在 95% 信賴水準，抽樣誤差為 2.0%。

(3) 抽樣方法：

依據教育部全球資訊網，2007 年 12 月最新公布之大專校院各類學校「專四、專五、大三、大四」所有系科學生數做分層計算抽樣比例。控制之樣本特性包括公立一般大學、公立科技大學/技術學院/專科、私立一般大學及私立科技大學/技術學院/專科、三大學類別(人文、社會及科技)。

(4) 資料蒐集：

根據本次調查對象之特性，委由各大專校院職輔人員協助進行「紙筆問卷」。

將 162 所大專校院區分為公立/私立及一般大學/科技(技術)大學等四大類，從各類中共抽取 14 所學校做為發放問卷之對象，按照各校體制分配應完成之問卷數。

(5)樣本代表性檢定及樣本結構：

在校生量化調查共計回收 2,441 份有效問卷，為達到調查時效，部分學校無法完成指定系科問卷份數，故將學生就讀系科進行加權後始做正式資料分析，系科經過加權後有效樣本符合樣本適合度檢定(Chi-square Goodness of Fit Test)，樣本足以推論至母體，檢定結果詳見表 1 及表 2。

表 1 樣本代表性檢定_加權前

類別	母體		樣本		卡方檢定
	個數	%	個數	%	
公私立大專校院校類別					
公立一般大學	79,251	18	406	17	$\chi^2 = 3.1461$ P= 0.3696 樣本與母體一致
公立科技大學/技術學院/專科	42,299	9	249	10	
私立一般大學	145,006	32	800	33	
私立科技大學/技術學院/專科	180,494	40	986	40	
系科類別					
人文	177,292	16	443	18	$\chi^2 = 17.4206$ P= 0.0002 樣本與母體不一致
社會	406,810	36	924	38	
科技	537,702	48	1,074	44	

註:1.母體資料來源為教育部全球資訊網，2007 年 12 月。

2. 「公私立大專校院校類別」人數乃包含 96 學年就讀日間部大學 3 年級及以上、二專 2 年級及以上及五專 4 年級及以上。鑒於多數專科隸屬於科技大學或技術學院內，因此將專科、科技大學及技術學院併為一項。
3. 「系科類別」乃為 96 學年大專校院所有在校生人數(含所有班別、大一至大四及專一至專五)。系科類別將依據教育部資訊網公布之定義做分類：
 - 1)人文包含語文、教育、藝術、人文、設計、軍警國防安全等。
 - 2)社會包含社會及行為科學、傳播、商業、管理、法律、社會服務、民生等。
 - 3)科技包含生命科學、自然科學、數學及統計、電算機、工程、建築及都市規劃、農業科學、獸醫、醫藥衛生、運輸服務、環境保護等。

表 2 樣本代表性檢定_加權後

類別	母體		樣本		卡方檢定
	個數	%	個數	%	
公私立大專校院校類別					
公立一般大學	79,251	18	405	17	$\chi^2 = 3.4153$ P= 0.3319 樣本與母體一致
公立科技大學/技術學院/專科	42,299	9	249	10	
私立一般大學	145,006	32	800	33	
私立科技大學/技術學院/專科	180,494	40	987	40	
系科類別					
人文	177,292	16	390	16	$\chi^2 = 0.1082$ P=0.9473 樣本與母體一致
社會	406,810	36	879	36	
科技	537,702	48	1,172	48	

II. 質化焦點團體座談會

(1)調查時間：98 年 4 月 17 日及 4 月 24 日。

(2)舉辦地點：台北市及高雄市。

(3)訪談對象：

每場邀請 10 位大專校院在校生，兩場共邀請 20 位與會者，並分散與會者就讀之學校類型、系科類別、性別及年級別。

(4)座談會辦理時間及地點：

場次	時間	地點	主持人
第一場	4/17(五) 19:00~21:00	台北	104 市調中心 楊雅芬經理
第二場	4/24(五) 19:00~21:00	高雄	104 市調中心 蔡家昌營運長

(5)與會者來賓背景：

第一場：當天實際出席人數 9 人

編號	性別	年級	學校類別	主修	學校名稱	科系別
A-1	女	大三	公立技職校院	人文	台灣科技大學	應用外語系
A-2	男	大三	私立一般大學	社會	中國文化大學	會計學系
A-3	男	大四	私立一般大學	其他	靜宜大學	資訊管理系
A-4	男	大四	公立技職校院	社會	國立台中技術學院	資訊管理系
A-5	男	大三	私立技職校院	科技	德霖技術學院	電腦通訊與工程學系
A-6	女	大三	公立一般大學	社會	台北大學	公共行政暨政策學系
A-7	女	大四	公立一般大學	科技	國立台北教育大學	自然科學教育學系
A-8	女	大四	私立一般大學	科技	中原大學	土木工程系
A-9	女	大三	私立一般大學	人文	東吳大學	德文系

第二場：當天實際出席人數 9 人

編號	性別	年級	學校類別	主修	學校名稱	科系別
B-1	男	大三	公立一般大學	科技	中山大學	生物科學系
B-2	男	大四	私立一般大學	社會	義守大學	
B-3	男	大四	公立技職校院	科技	高雄應用科技大學	模具
B-4	男	大三	公立一般大學	人文	國立高雄師範大學	視覺設計學系
B-5	女	大三	私立技職校院	人文	文藻外語學院	西文系
B-6	女	大四	公立一般大學	科技	國立高雄大學	生命科學系
B-7	女	大四	公立技職校院	人文	國立高雄第一科技大學	應用英語系
B-8	女	大三	公立技職校院	科技	國立高雄海洋科技大學	漁業生產與管理系
B-9	男	大四	私立技職校院	社會	致遠管理學院	工業工程與管理

2.大專就業青年調查

大專就業青年調查，訪問對象為大專校院畢業生，並且已有 1~3 年就業經驗之大專就業青年。

1. 量化問卷調查

(1)調查時間：98 年 3 月 4 日~3 月 23 日。

(2)有效樣本及抽樣誤差：

隨機發出 10,000 份問卷，實際完成 1,103 份有效問卷，在 95%信賴水準，抽樣誤差為 2.9%。

(3)抽樣方法：

因目前尚未能取得就業 1~3 年之大專畢業青年實際母體資料，與委託方討論後，乃將目前能取得最接近母體之教育部畢業生流向調查之 94~95 學年度（即 95~96 年）畢業後一年之大專就業青年總數(560,259 人)，與 104 人力銀行求職會員資料庫中 94~95 學年度（即 95~96 年）畢業之大專就業青年總數(514,404 人)，進行資料比對。104 人力銀行求職會員資料庫佔教育部「畢業生流向調查」大專就業青年總數比例為 92%，且兩份資料之學歷、性別及居住地區比例分配一致。因此，本調查之應完成樣本性別及居住地區比例配額，採 104 人力銀行求職會員資料庫之統計資料。

(4)資料蒐集：

考量本次調查對象之特性，為達最大回收效益，採網路調查的方式進行。網路調查以 104 人力銀行履歷會員，作為發送 EDM 之對象，並依據就業人口分佈之性別及地區別進行有效樣本配置。

(5)樣本代表性檢定及樣本結構：

大專就業青年量化調查，乃採網路調查的方式進行，並依據就業人口分佈之性別及地區別進行有效樣本配置，共計回收 1,103 份有效問卷。

樣本與母體進行代表性檢定，有效樣本符合樣本適合度檢定(Chi-square Goodness of Fit Test)，樣本足以推論至母體，檢定結果詳見表 3。

表 3 樣本代表性檢定

類別	母體		樣本		卡方檢定
	個數	%	個數	%	
性別					
男性	205,529	40	429	39	$\chi^2 = 0.5623$ P= 0.4534 樣本與母體一致
女性	307,876	60	674	61	
居住地區別					
北部地區	284,458	55	643	58	$\chi^2 = 4.5874$ P= 0.1009 樣本與母體一致
中部地區	111,244	22	234	21	
南部地區及其他地區	117,708	23	226	20	

註:1.資料來源為 104 人力銀行求職會員資料統計，98 年 1 月。

2.母體定義為 20~29 歲，工作 1~3 年之大專青年。

II. 質化焦點團體座談會

(1)調查時間：98 年 4 月 18 日及 4 月 25 日。

(2)舉辦地點：台北市及高雄市。

(3)訪談對象：

每場邀請 10 位已有 1~3 年就業經驗之大專就業青年，兩場共邀請 20 位與會者，並分散與會者就讀之學校類型、系科類別、性別及產業別。

(4)座談會辦理時間及地點：

場次	時間	地點	主持人
第一場	4/18(六) 19:00~21:00	台北	104 市調中心 楊雅芬經理
第二場	4/25(六) 10:00~12:00	高雄	104 市調中心 蔡家昌營運長

(5)與會者來賓背景：

第一場：當天實際出席人數 10 人

編號	性別	學歷	學校類別	主修	公司規模	職稱
C-1	女	大學	私立技職校院	人文	501~1000 人	票務專員
C-2	女	大學	私立一般大學	人文	201~500 人	保險經紀人
C-3	女	專科	公立技職校院	社會	51~100 人	臨時人員
C-4	女	研究所	私立一般大學	社會	201~500 人	企劃編輯
C-5	男	專科	私立專科學校	社會	201~500 人	作業員
C-6	男	大學	公立一般大學	人文	30 人及以下	臨時人員
C-7	男	研究所	私立技職校院	社會	101~200 人	區主任
C-8	女	研究所	公立一般大學	科技	超過 1000 人	工程師
C-9	男	大學	私立一般大學	人文	501~1000 人	專員
C-10	男	大學	私立技職校院	科技	30 人及以下	室內設計師

第二場：當天實際出席人數 9 人

編號	性別	學歷	學校類別	主修	公司規模	職稱
D-1	男	大學	私立一般大學	科技	101~200 人	勞工安全與衛生管理員
D-2	女	研究所	公立一般大學	科技	201~500 人	研究員
D-3	男	研究所	公立一般大學	科技	超過 1000 人	設備工程師
D-4	女	大學	私立技職校院	人文	101~200 人	視覺設計人員
D-5	男	大學	公立一般大學	社會	超過 1000 人	會計
D-6	女	大學	私立技職校院	人文	30 人及以下	國貿人員
D-7	男	大學	私立一般大學	社會	31~50 人	設計
D-8	男	大學	私立一般大學	科技	30 人及以下	程式設計師
D-9	女	大學	公立一般大學	科技	101~200 人	繪圖工程師

3.大專校院職輔人員調查

大專校院職輔人員調查，訪問對象為大專校院內提升學生職能相關業務的承辦人員。

I. 量化問卷調查

(1)調查時間：98 年 2 月 12 日~3 月 10 日。

(2) 抽樣方法及有效樣本：

針對 162 所大專校院進行普查，實際完成 151 份有效問卷。

(3)資料蒐集：

根據本次調查對象之特性，為達最大回收效益，採紙筆問卷方式進行。於 2/12 當天，派研究人員至青輔會於高雄市辦理之「98 年度全國大專校院職涯發展工作研討會」現場發予與會之職輔人員量化問卷，並現場回收問卷。並針對未填回問卷之大專校院，以電話及郵寄問卷的方式，增加回收樣本數。

II. 質化焦點團體座談會

(1)調查時間：98 年 4 月 12 日及 4 月 18 日。

(2)舉辦地點：台北市及高雄市。

(3)訪談對象：

每場邀請 10 位大專校院內提升學生職能相關業務的承辦人員，兩場共邀請 20 位與會者，並分散與會者之學校類型及職稱。

(4)座談會辦理時間及地點：

場次	時間	地點	主持人
第一場	4/12(日) 10:00~12:00	高雄	104 人力銀行 王榮春協理
第二場	4/18(六) 10:00~12:00	台北	104 人力銀行 王榮春協理

(5)與會者來賓背景：

第一場：當天實際出席人數 10 人

編號	性別	學歷	學校類別	單位	職稱
E-1	女	博士	公立技職校院	就業輔導室	主任
E-2	女	學士	公立一般大學	校友服務中心就業輔導組	組員
E-3	女	碩士	公立一般大學	畢輔組	組長
E-4	男	博士	私立一般大學	校友服務暨就業輔導組	組長
E-5	男	博士	私立技職校院	校友暨就業服務中心	主任
E-6	男	博士	公立一般大學	學務處畢業生就業輔導組	組長
E-7	女	博士	私立技職校院	創業暨實習就業輔導處	主任
E-8	女	學士	私立技職校院	研發處實習就業組	組員
E-9	女	學士	私立技職校院	就業輔導與實習組	行政助理
E-10	男	博士	公立一般大學	就業輔導組	組長

第二場：當天實際出席人數 9 人

編號	性別	學歷	學校類別	單位	職稱
F-1	男	博士	公立一般大學	諮商輔導組	組長
F-2	女	博士	公立一般大學	師資培育暨就業輔導中	中心主任
F-3	女	大學	私立一般大學	就業輔導組	組員
F-4	女	研究所	私立技職校院	實習與就業輔導組	組長
F-5	女	大學	私立技職校院	實習就業及校友服務組	書記
F-6	女	研究所	私立一般大學	職涯發展中心	組員
F-7	女	研究所	私立一般大學	學務處諮商輔導組	組長
F-8	男	研究所	私立一般大學	學輔中心	輔導老師
F-9	男	大學	私立一般大學	就業輔導暨校友聯絡室	副主任

4. 企業雇主調查

企業雇主調查，訪問對象為企業內主管或負責人力資源之人員。

1. 量化問卷調查

(1) 調查時間：98 年 3 月 4 日~3 月 23 日。

(2) 有效樣本及抽樣誤差：

隨機發出 10,000 份問卷，實際完成 605 份有效問卷，在 95%信賴水準，抽樣誤差為 4%。

(3) 抽樣方法：

採分層隨機抽樣，依據行政院主計處於 2008 年公佈之「95 年工商及服務業普查」統計結果之公司所在地區及行業別進行有效樣本配置。

(4) 資料蒐集：

考量本次調查對象之特性，為達最大回收效益，採網路調查的方式進行。網路調查以 104 人力銀行企業會員，作為發送 EDM 之對象，依據公司所在地區及行業別進行有效樣本配置。

(5) 樣本代表性檢定及樣本結構：

企業雇主量化調查，共計回收 605 份有效問卷，有效樣本符合樣本適合度檢定(Chi-square Goodness of Fit Test)，樣本足以推論至母體，檢定結果詳見表 4。

表 4 樣本代表性檢定

類別	母體		樣本		卡方檢定
	家數	%	家數	%	
地區別					
北部地區	528,656	46	278	46	$\chi^2 = 0.5446$ P= 0.7616 樣本與母體一致
中部地區	286,310	24	143	24	
南部地區及其他地區	340,529	30	184	30	
行業別					
工業部門	225,943	20	134	22	$\chi^2 = 1.1394$ P= 0.2858 樣本與母體一致
服務業部門	879,476	80	471	78	

註:1.母體資料來源為行政院主計處之「95 年工商及服務業普查」。

2.「地區別」之家數為「場所家數」；「行業別」為企業家數。

3.工業部門：礦業及土石採取業、製造業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業及營造業。

4.服務業部門：批發及零售業、運輸及倉儲業、住宿及餐飲業、資訊及通訊傳播業、金融及保險業、不動產業、專業、科學及技術服務業、支援服務業、強制性社會安全、教育服務業、醫療保健及社會工作服務業、其他社會工作服務業、藝術、娛樂及休閒服務業及其他服務業。

II. 質化焦點團體座談會

(1)調查時間：98年4月18日及4月25日。

(2)舉辦地點：台北市及高雄市。

(3)訪談對象：

每場邀請10位企業內主管或負責人力資源之人員，兩場共邀請20位與會者，並分散與會者產業別，並且每場皆有服務於新興產業之與會者。

(4)座談會辦理時間及地點：

場次	時間	地點	主持人
第一場	4/18(六) 14:30~16:30	台北	104市調中心 楊雅芬經理
第二場	4/25(六) 14:00~16:00	高雄	104市調中心 蔡家昌營運長

(5)與會者來賓背景：

第一場：當天實際出席人數10人

編號	性別	學歷	公司規模	部門	職稱
G-1	女	專科	30人及以下	管理部	經理
G-2	男	大學	201~500人	總管理處	人事經理
G-3	女	研究所	超過1000人	組織改造部	副總裁
G-4	女	專科	31~50人	人事部	副理
G-5	男	研究所	30人及以下	營業部	部長
G-6	男	研究所	30人及以下	都市更新部	經理
G-7	男	大學	201~500人	研發部	程式設計經理
G-8	女	研究所	超過1000人	智權部	經理
G-9	女	研究所	31~50人	人力資源部	經理
G-10	男	大學	101~200人	管理部人事課	專員

第二場：當天實際出席人數 10 人

編號	性別	學歷	公司規模	部門	職稱
H-1	女	專科	31~50 人	管理部	人力資源主管
H-2	女	大學	101~200 人	管理部	人力資源主管
H-3	女	研究所	101~200 人	工業管理部	管理階層
H-4	男	大學	501~1000 人	工業工程處	管理階層
H-5	男	大學	30 人及以下	管理處	負責人／高階主管
H-6	男	大學	201~500 人	南區直營店	管理階層
H-7	男	大學	30 人及以下	管理部	管理階層
H-8	女	大學	超過 1000 人	直營三科	管理階層
H-9	男	大專	31~50 人	業務部	管理階層
H-10	女	大學	超過 1000 人	採購室	管理階層

二、調查流程

根據調查研究內容，研究流程詳見圖 1。

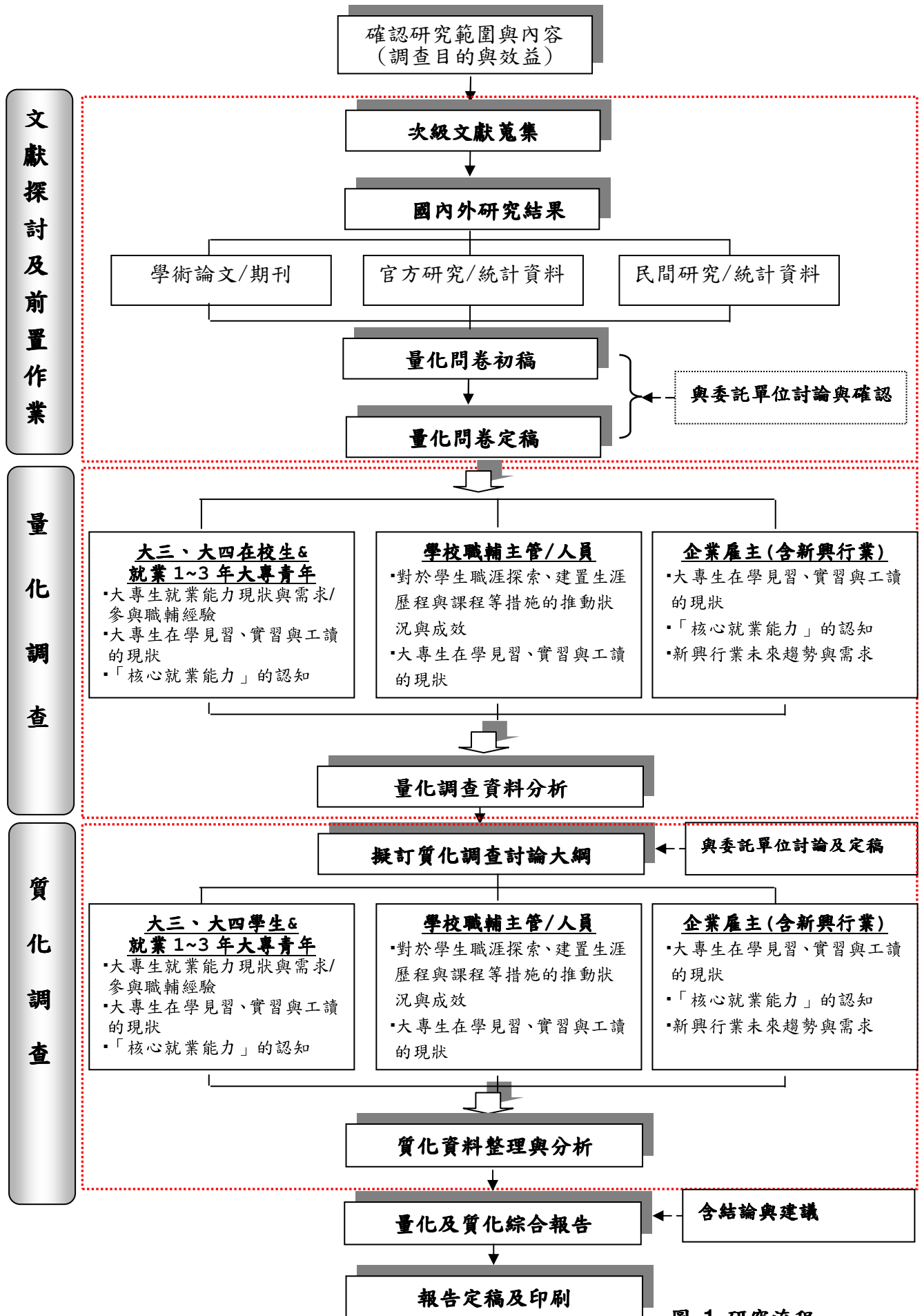


圖 1 研究流程

三、資料分析方法

本研究量化調查的資料分法，依題目類型而採用不同資料統計方法，包括頻次分析及交叉分析輔以卡方檢定，各分析方法說明如下：

1. 頻次分析(Frequency analysis)

頻次分析屬於敘述性統計分析的一種，將回收之訪問資料，透過統計分析，得出各題目次數及百分比分配，可以了解受訪者對研究議題之看法、意見的百分比分布，例如了解大專校院在校生是否利用校內職涯輔導單位提供之服務等。

2. 交叉分析(Tabulated statistics)及卡方檢定(Chi-square test)

針對量化問卷中的單選題，利用交叉分析及卡方檢定，可以進一步了解兩個類別變數間的關聯性及檢定其變數間的獨立性、同質性與一致性，例如大專校院在校生是否有因其就讀之學校類別不同，而對相同議題之看法有顯著性的差異。

第貳章 文獻探討

第一節 就業力與各國就業現況

一、就業力定義

近年來台灣高等教育由菁英教育轉變為普及化教育，希望以此提高勞動市場的人力素質。然而高等教育的普及的實現，卻引發學歷不再是專業知識與能力的保證，台灣大專以上學歷青年失業率逐漸上升，社會大眾普遍對於高等教育素質抱持懷疑態度，不只雇主，就連大專生對自己是否已準備好就業都缺乏信心。政府、產學界開始高度關切如何提升大專畢業生的就業力。而大專生就業問題並非台灣所獨有，世界先進國家和快速發展的國家亦同樣面臨這樣的狀況。在 1999 年由歐洲 29 個國家教育部長共同簽署的「Bologna 宣言」，就將「提升學生就業力」列為大學教改的主要目標之一（林欣靜，2008）。

就業力關注的不僅是一個專業領域的長期生涯發展，甚至可轉換至不同專業領域的工作能力培養，因此就業力並非只注重大學畢業生的就業，而是著重大學畢業生的競爭力。即使其所學在勞力市場或職場趨於飽和，仍有能力轉移至其他領域發展（王如哲，2008）。Harvey 等人（2002）認為就業力是獲得及持續完成工作的能力，或者是藉由永續就業實現潛能的自足能力，其包含三部份：自我行銷與職涯管理能力、有利於就業的態度與個人特質及具有學習的積極意願。因此 Harvey 針對就業力的定義為：「個人在經過學習過程之後，能夠具備獲得工作、保有工作，及做好工作的能力。」（引述自蔡翠婷，2007）

根據澳洲的「就業力技能架構」，「核心就業力技能」可歸類為八個類別：溝通技能、團隊合作技能、問題解決技能、原創與進取技能、規劃與組織技能、自我管理技能、學習技能與科技技能（引述自蔡翠婷，2007）。而青輔會於 2006 年所作的「提升大專畢業生就業力調查」，整理出核心就業力類別與上述調查研究相似，分為三個類別：工作態度與合作能力、職涯規劃與學習進取和專業知識運用能力。東吳大學校長黃鎮台也指出，培養大學生的「軟能力」是高等教育愈來愈重要的責任，軟能力包括溝通能力、解決問題的能力、待人處事態度與傾聽多元意見的能力等，這些幾乎與職場強調的就業力吻合（中時電子報，2009）。由上述可知，具備這些核心就業力已成為全球公民勝任一個工作的要求。

二、全球青年就業趨勢與現況

針對全球青年就業趨勢與現況的了解，本研究主要參考青年就業促進方案（2007）及曾碧淵（2008）之論述，並參酌其他期刊文章整理歸納如下：

（一）知識經濟及全球化對青年就業力的衝擊

由於全球化、資訊化讓許多界線變得模糊或消失，國際間競爭更為激烈，要在知識經濟與全球化中有成功的職涯發展，青年必須具備足夠的就業力。OECD 在「知識經濟所需要的素養」研究提出，受雇者須展現以下能力，才能勝任工作要求，包含：團隊合作、解決問題、溝通技能、處理非例行事務、在不確定的環境中進行協作、以宏觀的角度了解工作場合的發展(林玉珮，2006)。因此透過教育訓練提升青年就業能力，將是在知識經濟中提升國家生產力與全球競爭力的重要關鍵。

（二）青年須適應多元職涯發展

過去十幾年間勞動市場的劇烈改變，許多企業都進行將非核心業務外包、組織扁平化的調整，企業用人趨向彈性化與國際化，部分時間工作、人力派遣等非典型工作增加，加上企業勞務外包趨勢，對勞動市場已有相當影響。因此，現在的青年除了面對工作內容迅速改變以外，還會發現過去直線式的職涯發展途徑已經消退，近年出現所謂的π型人才，就是強調必須具備跨領域的雙才能及整合能力，才能在職場中脫穎而出。

（三）贏者圈效應

知識經濟與全球化造成「贏者圈效應」，有能力勝任工作的勞工與缺乏能力的勞工之間的差距急遽擴大，這也是過去幾年間台灣所得差距擴大的原因之一。因此，積極提升弱勢青年以及有長期失業之虞青年的就業能力，使其有能力經由主動施為、積極就業發展來改善自身經濟狀況，進入贏者圈主流，進而創造「成長」與「公平」兼具的社會。

（四）透過高等教育提升青年就業力

在知識經濟中，終身學習能力是成功職涯發展的必要條件，而高等教育是終身學習的重要基地。高等教育是培養重要核心就業能力的關鍵場所，例如：領導力、積極學習、反思能力、團隊合作、國際視野等。任何國家要在激烈的全球競爭中脫穎而出，就需要高等教育培養出高素質的年輕人。在先進國家中，高等教育的重要性以及青年就讀大學的比例都在增加，而當青年平均學歷提高的同時，大學教育內容也必須能即時調整，以配合產業結構的快速變遷，並滿足新經濟中的青年就業需求。

（五）重視職涯發展對青年就業的影響

OECD有關生涯發展的研究指出，職涯輔導服務將有助於提升青年就業力，促進終身學習的目標，且對就業政策的落實有所助益。因此，職涯發展政策是OECD國家在研擬教育、勞動與經濟等有關政策的要素，尤其在面臨全球化與知識經濟的挑戰下，各國更著重將就業政策放在正規教育體系，以培養青年的就業力(曾碧淵，2008)。

下表列出世界主要國家青年的失業概況，15-24 歲的失業率以法國和義大利較高，皆超過一成八，而台灣不論在青年失業率或總體失業率的表現上都算不錯，唯獨失業倍數的比例偏高。自次貸危機引發全球金融風暴後，各國企業紛紛裁員以求自保，使得各國失業率逐漸攀升，2009 年 1 月的數據顯示台灣 15-24 歲的失業率為 13.6%，總體失業率為 5.3%，失業率較 2006 年提高，可知在這景氣不佳的情形下，青年的就業率首當其衝。

表 5 各國青年失業率概況

國家 項目	台灣	日本	韓國	法國	義大利	加拿大	英國	德國	美國	新加坡	大陸	澳洲
15-24 歲失業率(%) (2007)	10.7	7.7	8.8	18.7	20.3	11.2	14.4	11.7	10.5	----	----	9.4
總體失業率(%) (2007)	3.9	3.9	3.2	8.3	6.1	6.0	5.3	8.4	4.6	2.1	4.2	4.4
總體失業率(%) (2009.1)	5.3 a	4.2 b	3.3	8.3	6.7 c	7.2	6.3 d	7.3	7.6	2.3	----	4.8
青年失業率為總失業倍數	2.74	1.97	2.75	2.25	3.33	1.87	2.72	1.39	2.28	----	----	2.14

a.2009 年 1 月台灣 15-24 歲失業率為 13.6%。

b.2009 年 1 月日本 15-24 歲失業率為 7.4%。

c.為 2008 年 7 月失業率。

d.為 2008 年 12 月失業率。

資料來源：整理自主計處、日本統計局、英國國家統計局、林欣靜(2008)、盧信昌(2008)及 OECD 網站。

第二節 台灣青年就業市場與政策現狀

一、台灣目前面臨的青年就業問題

青年失業率偏高的問題一直是已開發國家所急需解決的問題，OECD 的研究報告顯示 OECD 國家 2006 年的青年平均失業率為 12.5%，相較之前十年的平均已下降約 1.5%，顯示青年勞動市場的狀況有所改善。而我國青年失業情形，根據勞委會在 2008 年的就業狀況調查，台灣青年的失業率為 8.25%，較 OECD 國家較為溫和，不過具備大學以上學歷的青年失業率則由 1996 年的 7.16% 上升至 2008 年的 9.33%，創下歷史新高，然而這是由於自 2007 年底發生金融海嘯所引發的全球性失業浪潮所造成，使 2008 年的失業率呈現突然升高的狀態。儘管如此，國內仍不能忽視高學歷者就業困難的嚴重性。以下參酌青年就業促進方案(2007)、施建蠡(2008)及曾碧淵(2008)相關論述及其他參考資料，將目前台灣青年就業市場面臨的問題進行整理如下：

(一) 大專院校擴增過快

根據教育部統計，台灣大專校院數由 81 年度的 124 所增加到 97 年度的 171 所，在學大專生現已超過 130 萬人，且因為少子化的影響，大學入學考試的錄取率也已接近 100%。由於高等教育普及化造成大專畢業生素質良莠不齊，使得專上青年的素質與能力普遍受到質疑，大專學歷不再是就業的保證。

(二) 企業人才需求條件與大專青年認知有差距

青輔會在 2006 年的「大專青年就業力調查報告」發現，雇主在徵才時除了重視應徵青年的專業知能外，更看重社會新鮮人是否具備良好工作態度、穩定性與抗壓性、表達與溝通能力、學習意願與可塑性等職場核心能力。企業主認為專業知能方面可以進入業界再加強，然而其他能力的養成是目前社會新鮮人在學校時普遍被忽略且缺乏的。另外天下雜誌於 2008 年，針對大學三、四年級的學生進行「大學生準備度」調查，受訪學生認為讓一個人具有競爭力的條件，以專業知識為優先，其次為外語能力，再次之為敬業及負責任的態度；而大學生評估自己準備不足的前兩項，分別是外語能力(71.8%)和專業知識(61.7%)。

兩項調查充分顯示出，業界認為學生最需要準備的能力，如創新能力、敬業態度、合作能力等，都不是學生所重視的，可見青年就業認知以及企業的需求條件有極大落差。因此突顯企業對人才需求的條件，與灌輸在學青年對職場的認知，及大專教育如何培養青年擁有足夠的就業力，將是未來輔導青年就業的重要課題。

(三) 全球金融危機減少企業用人需求

自 2007 年底發生的美國次貸風暴引發全球金融危機，各國經濟景氣皆呈現衰退的狀態，由於台灣是出口導向的國家，在這波景氣寒冬中受創亦相當嚴重。國內各個企業紛紛開始採取裁員、人事凍結或無薪休假等措施，以減少企業開支避免公司面臨倒閉危機。因為未來勞動市場上需求的減少，勢必持續衝擊到青年就業。

(四) 專上畢業青年對職涯發展認知缺乏

許多學生在大學選填志願時，並未考慮自己的性向、興趣或未來的職涯發展，可能只依據熱門科系來選填或單純的分數考到哪就去唸。等到進入大學或職場後，才發現與自己興趣、價值觀不合，這不但浪費了他們的青春，也白白損失了訓練他們的機會成本。根據青輔會 2006 年的「大專青年就業力調查報告」發現，有 25% 畢業青年感覺「學用不相符」，且有 45% 認為目前工作與理想職涯發展方向不相符；另外 42% 畢業青年表示選錯科系就讀，因為和「性向與興趣不相符」。由此可知在求學階段，必須要協助學生了解產業環境、發展和可能的工作職涯，另外亦要幫助學生了解自己的性向、優勢和弱點，給予在學青年適當的職涯指引。(施建轟，2008)

(五) 大專人力供給結構有差距

儘管近幾十年來，產業結構有所變動，但是部分學校未適時調整科系數量，致使畢業學生無法符合產業的需求。例如近十年來非理工類畢業生的人數皆大於勞動市場上所需求的人數，而理工類科系畢業生的狀況剛好相反。因為在人力供需結構上的落差，而造成部分學生無法順利就業或學非所用的情況。(施建轟，2008)

(六) 大專院校輔導體系功能不彰

儘管大專院校都設有職涯輔導單位，但都缺乏足夠的人力及經費。而職涯輔導人員頻繁調動、所擔任的角色不明確且專業能力不足，另外與職涯輔導資源支持系統的連結、互動和運用也不夠，難以輔導在校青年就業力的養成，使其在畢業後順利與職場接軌。以往青年就業促進措施多採取正式教育完成後的專長補充訓練，但若有效縮短學校人力供給與產業人才需求之間的落差，解決之道仍應協助在校青年提早做好職涯規劃及強化就業力的養成。

二、我國推動青年就業促進相關措施

由於青年是提升國家競爭力的重要資產，因此各國無不致力於推動促進青年就業政策，降低青年的失業率。近幾年我國大專程度以上的失業率節節攀升，政府相關單位紛紛訂定各種就業方案，協助青年能夠順利進入職場。目前又遭逢金融海嘯之侵襲，青年就業更顯困難，行政院陸續推出各項計畫，協助青年進入公私部門就業或返校進修，希望能減低青年失業率並增進職場競爭力。政府現有促進青年就業政策方案請參考表 6。

表 6 促進青年就業政策專案

就業促進專案	內容
98-101 年促進就業方案—擴大產學合作(教育部、經濟部及勞委會)	充分利用大專院校及學術研究機構研發能量，與民間企業需求結合，並鼓勵企業積極參與學術界應用研究，培植企業研發潛力與人才，促進產學界緊密交流合作。
97 年短期促進就業措施(行政院)	行政院各部會優先提供短期工作機會給予弱勢失業民眾，包含中高齡勞工、婦女、原住民、身心障礙者、大學畢業無工作經驗者，以舒緩當前失業情勢。
立即上工計畫(勞委會)	鼓勵民間企業聘僱失業勞工，企業每僱用一位失業者(連續失業3個月以上之本國籍勞工)，每月政府補助企業薪資給付新台幣1萬元，補助期間最長6個月。
培育優質人力促進就業計畫(教育部、經濟部、國科會、勞委會、農委會)	以近3年大專畢業生至企業及教育基金會從事職場實習員、行政及職涯輔導之專案管理人員，及進用從事研究與研發性質之高科技產業失業人員為主要對象，以培育優質人力為目的，協助學生進入職場、提升學生就業及多元能力、強化產學合作人才培育機制及厚植研發能量，並建立短期就業轉銜機制。
青年就業促進方案(教育部、內政部、經濟部、勞委會、青輔會、經建會、原民會)	跨部會整合青年促進就業措施，共4個面向13項實施策略，面向分別針對強化就業力養成教育、加強現有就業服務與職業訓練措施、提供長期失業青年及弱勢青年就業服務，及檢視就業公平性保障勞動條件及權益。
青年職場體驗計畫(青輔會)	由事業單位提供短期見習機會，作為畢業青年從學校到職場的轉銜機制，減少青年的摸索期、養成其就業能力，並鼓勵事業單位強化人才培訓。
職場體驗學習(青輔會)	提供在學青年多樣化職場體驗學習機會，包括公部門見習、暑期社區產業工讀、大專職場體驗資訊網(RICH職場體驗網)，讓青年於求學期間即能瞭解到職場的多樣性，進行職業探索，提升核心就業能力，有助於縮短青年從校園轉銜到職場的摸索期。
強化大專校院職涯輔導功能以提升青年就業力計畫(青輔會)	校內職涯輔導單位結合教學單位與校外資源，進行諸如職涯性向探索、職涯與學習規劃、重要核心就業力訓練、職場見習等發展方式，提昇大專青年就業競爭力。
青年職涯啟動計畫(勞委會)	協助29歲以下大學畢業青年獲得職場經驗，結合事業單位提供青年工作崗位訓練。2008年8月底止，累計結合127家事業單位，提供1415個訓練機會，並已有70家事業單位開始培訓278名青年。

就業促進專案	內容
就業學程計畫(勞委會)	引進企業資源，於各大學校院發展就業專精訓練學程，使課程職能化，輔導青年於畢業後能儘速進入職場。97學年度共核定82校369項就業學程計畫，預計1萬4500人參訓。
台德菁英計畫(勞委會)	針對升二專、二技及高中(職)生，引進德國職業教育與訓練併行之雙軌制模式，由學校依企業需求編排課程，訓練生可同時習得企業核心技能及學校專業理論，提高職前準備與就業適應能力。2008年8月底止，錄取1933人。
青年就業達人班(勞委會)	公立就業服務機構規劃辦理就業研習活動，並由個案就業服務員評估，協助繼續升學，或轉介參加各職業訓練中心所開辦或委辦之相關職業訓練課程，並持續追蹤至其穩定就業為止，截至2008年8月底止，計有1505名應屆畢業青年參加。
青年創業計畫(經濟部、青輔會)	提供初創事業者各種創業輔導課程及諮詢服務，推展政府相關創業貸款機制，協助青年新創事業取得創業資金。
國軍屆退官兵就業服務活動(國防部、退輔會、青輔會、勞委會)	針對即將役畢青年，邀請廠商進入營隊舉辦就業服務活動，使屆退青年能瞭解當前產業趨勢，並為踏出職場作出準備。

資料來源：整理自行政院經建會「振興經濟促進就業政策措施」(2009)、青年就業促進方案(2007)、勞委會施政報告(2008)，青輔會、勞委會和經建會網站。

第三節 各國青年促進就業政策現狀

在全球化及產業結構轉變的趨勢下，已開發國家開始面臨青年失業率上升的現象，各國透過研擬適當的政策措施，希望能提供更多的工作機會給予青少年，並讓其順利由學校轉銜至職場。以下將介紹各國實施的青年促進就業政策作為參考。

一、日本

在經濟泡沫化之前，日本經濟表現一直處於成長狀態，且在日本獨有的終身僱用制下，勞動市場的供需一直呈現穩定的情況，如青少年的失業率大都維持在 4-5%。然而經濟泡沫化破滅後，日本經濟長期呈現蕭條，又加上終身僱用制的瓦解，使得青少年失業率大幅提升，甚至出現「尼特族」及「飛特族」等特殊名詞來形容青少年就業的社會現象，2003 年的青年失業率一度飆升至 10%。不過，隨著經濟回穩與一連串促進就業政策的實施，2008 年 12 月青年失業率已逐步降至 6.4%。日本主要促進青年就業的措施如表 7。

表 7 日本促進青年就業的主要措施

措施	內容
青年試驗就業方案 (Youth Trial Employment)	此方案開始於 2001 年，計畫內容是給予僱用年輕人的雇主每月 4 萬日圓的津貼，最高三個月。每年約有 4 萬名青年參加此計畫，平均而言，高達 8 成的參與者皆可獲得正職。
日本版「雙軌制」 (Japanese Dual System)	結合私立職業訓練機構與公司在職訓練，增進飛特族及未就業青年的專業能力，2006 年共有 28,000 名青年參與。
工作咖啡站 - 單一窗口服務 (Job Café)	針對青年的地方型就業服務中心，與地方企業和教育機構合作，提供青年就業資訊與工作安置服務，2006 年共有 170 萬青年至就業服務中心尋求協助。
青年獨立營 (Independence Camp for youth)	對象是針對超過一年未受教育、就業的青年，計畫內容是讓 20 名青年參與者一起居住及工作。內容包含輔導、專業能力與溝通能力的訓練，透過訓練及工作經驗，給予青年自信及工作的動機。2006 年共有 704 人參加，401 人在活動結束後找到工作。

措施	內容
在地就業服務站 (Local support station for young people)	由地方政府設立，為加強青年對工作的意識與適應性，提供諮詢及職涯發展的服務。2007年4月至9月間，共有62,000名青年造訪。
青少年實習計畫 Junior Internship	提供學生4天的工作體驗，在2006年共有59,000名學生進入19,000個工作場合實習。
職業探索計畫 Career exploration programme	透過參訪提供學生不同職業的資訊，讓其了解不同工作之內容，更能清楚認知未來生涯規劃。2006年約有4千所學校及40萬名學生參與這項專案。
學生全方位就業支持中心 Comprehensive Support Center for Student Employment, Student Employment Centres, Counselling Offices	透過網路提供學生或畢業生有關僱用資訊，並提供工作諮詢，另外也針對大學院校提供職涯服務的協助。
青年就業力提升計畫 Youth Employability Support	擁有執照的職業訓練機構提供溝通技巧、商業禮儀、職涯發展以及其他基礎能力給予青年。

資料來源：OECD(2009), Jobs for Youth : Japan, P.115 and P.119。

二、南韓

在過去的二十年，南韓的大學教育擴張速度在所有 OECD 國家中成長最快，超過 80% 的高中畢業生皆可進入大學院校就讀，使得大學生的就業問題亦是南韓政府關注的焦點。自從亞洲金融風暴後，南韓就業方案的目標對象大都以大專院校的畢業生為主，2000 年開始，南韓政府開始針對青年實行一連串方案，如訓練津貼、僱用獎勵、短期公家工作及工作體驗計畫等，在 2005 年共計花費 7030 億韓圓，推動 36 項方案促進青年就業 (OECD, 2007)。針對金融風暴，南韓政府提出若干方案解決青年失業，例如企業以見習生方式僱用未就業的青年時，由政府補助薪資的 50%，若經企業以正職方式僱用，政府再補助半年 (行政院經建會，2009)。南韓的 30 大企業將大學畢業新員工的年薪最高裁減 25%，以省下來的資金擴大招募員工，透過共享就業機會，減低失業率

(Upaper, 2009)。

目前南韓青年就業政策主要在五個方面（南韓勞工部網站，2009）：

（一） 促進在職訓練體驗計畫

- 1、 工作體驗方案：讓青年藉由獲得不同工作體驗，幫助青年對工作有更多了解，提升青年規劃與性向或能力相符的職涯方向。
- 2、 觀光產業青年實習方案：透過觀光業者聘僱青年當實習生降低青年失業率，且提供實地的訓練機會培養有潛力的青年員工。
- 3、 中小企業職場體驗方案 (Program to give college students field experiences at SMEs)：讓大學生參觀優秀的中小企業及舉辦有關中小企業的演講，讓大學生對中小企業有深刻印象，以此鼓勵大學生畢業後加入中小企業的行列。另外，提供大學理工科系四年級學生進入具有研發基礎的中小企業，進行為期三個禮拜的實地訓練，提升優良中小企業聘僱大學生的機會。
- 4、 農業實習方案：給予具潛力的農業工作者實作的機會，以此為誘因讓他們持續投入於農業活動並為農業注入新血。
- 5、 大學生農場創業訓練方案：協助想要建立自有農場事業的大學生創業，並為農業注入優秀心血。

（二） 促進海外實習計畫

- 1、 海外僱用訓練：針對符合標準且有意願至國外任職的青年，進行三至十個月訓練，提升他們的工作與語言能力至符合未來雇主的要求為止。
- 2、 海外工作安置：針對想要進入國外勞力市場的青年，提供諮詢及工作安置服務，並且給予他們在合約簽訂、僱用、離境等方面之協助。
- 3、 海外志願者方案：將青年志願者送至國外，增加他們的海外經歷並且培養他們成為當地的專家。
- 4、 大學三年級學生海外實習計畫：提供大學三年級學生海外實習的機會，培養他們符合產業單位的需求及競爭力，提升大學生被海外公司僱用的機率。

（三） 加強青年職業訓練

為了讓學生順利由學校轉銜至職場，政府藉由工作體驗方案和公部門短期工作協助青年建立職涯方向及技能發展。另一方面，提供額外的專業訓練來增強未就業青年的就業力。

（四） 提升青年就業補助

給予僱用超過三個月未就業青年的雇主 12 個月的補助，藉此提升青年就業率。此方案預計實施至 2010 年底，不過目前南韓政府對於領取此項補

助方案的標準趨嚴，企業必須僱用登錄在勞工部工作安置服務的青年才能領取此項津貼。

(五) 青年職涯就業輔導計畫

透過不同的就業輔助方案，如就業博覽會、演講等活動，或是職涯輔導建立青年對於未來職涯的方向與體認。

三、中國大陸

中國社會科學研究院於 2009 年 1 月發表「經濟藍皮書」，提到中國大陸大學生就業困難一直是個不可輕忽的問題。由於再創歷史新高的大學畢業生人數和全球性經濟衰退的到來，使大學生就業形勢變得更加嚴峻。藍皮書預估 2008 年底將有 150 萬名大學生無法就業，且全國大學畢業生人數壓力持續增加，2009 年大學畢業生規模將高達 611 萬人，比 2008 年增加 52 萬人(中央社，2008a)。大陸政府近期強調要將大學生就業放在就業工作的首位，於 1 月 7 日召開的國務院常務會議，更確定了加強大學畢業生就業工作的 7 項措施，人力資源和社會保障部及教育部也研擬出相關措施提升大學畢業生就業率。以下將簡介大陸政府近期在促進大學生就業的政策措施(中國人力資源和社會保障部，2009)：

(一) 鼓勵與引導畢業生至城鄉基層就業

- 1、**基層社會管理和公共服務崗位就業補貼政策**：針對至農村基層和城市社區從事社會管理和公共服務工作的大學畢業生，若符合公益性崗位就業條件並在公益性崗位就業，給予社會保險補貼和公益性崗位補貼。
- 2、**學費和助學貸款代償政策**：給予到中西部地區和艱苦偏遠地區的農村基層就業並履行一定服務期限，及應徵入伍服兵役的大學畢業生，相對應的學費和助學貸款代償。
- 3、**選聘招錄優惠政策**：在研究生招考和事業單位選聘時，給予有基層經歷的大學畢業生加分優惠或是優先錄用(新華社，2009)。

(二) 鼓勵畢業生至中小企業或非公家企業就業

- 1、**清理影響就業的制度性障礙和限制**。
- 2、**取消落戶限制**。
- 3、**落實就業扶助政策**：企業聘用就業困難的大學畢業生，可獲得政府的相關優惠措施，例如對企業的社會保險補貼及定額稅收減免政策。

(三) 鼓勵骨幹企業和科研項目單位積極吸納並穩定大學畢業生就業

- 1、鼓勵企業吸收大學畢業生：國營大中型企業、高新技術開發區、經濟技術開發區和高科技企業加強集中吸收大學畢業生。
- 2、鼓勵困難企業保留更多大學畢業生：支持困難企業保留更多大學畢業生，給予困難企業社會保險補貼、崗位補貼和職業培訓補貼。
- 3、鼓勵科研項目單位聘用大學畢業生：負責國家和地方重大科研項目的單位積極聘用優秀畢業生參與研究，一方面給予勞務性費用和有關社會保險費補助，另一方面畢業生之後至其他單位任職，聘用期間工齡及社會保險繳費年限連續計算。

(四) 鼓勵大學畢業生自行創業

- 1、鼓勵大學積極開展創業教育和活動。
- 2、稅費減免和小額貸款：畢業生從事個體經營符合條件的，三年內免收行政事業性收費；登記為失業的大學畢業生可申請小額擔保貸款，合夥經營的企業可適當擴大貸款規模，從事微利項目的公司可獲得利息補貼。
- 3、創業服務：對於參加創業培訓的大學畢業生給與職業培訓補貼，並強化大學畢業生的創業指導服務。

(五) 對困難畢業生的就業援助

- 1、家境清寒的畢業生，大學可根據情況給予適當的求職補貼，公務員考試、事業單位招聘時免收報名費和體檢費。
- 2、針對離校後未回到原籍的畢業生，免費提供政策諮詢、職業指導、工作介紹和人事檔案託管等服務，並組織其參加就業見習、職業技能培訓等促進就業活動。
- 3、對就業困難和零就業家庭的大學畢業生，實施一對一職業指導、向用人單位推薦或公益性崗位安置等扶助措施，並給予社會保險補貼、公益性崗位補貼等就業津貼。

四、新加坡

新加坡的大學教育採取菁英教育，全國僅有三所國立大學，因此取得入學資格的競爭相當激烈。從小學即開始進行分流篩選，成績優秀的學生才能進入大學就讀，平均每五個中學生只有一名才能就讀大學。因為嚴格控管大學生的數量，所以大學生的就業問題並非新加坡政府主要的政策重點。儘管在 2002 至

2003年，新加坡的經濟逐步趨緩，致使大學生的就業率不到七成，但後來隨著經濟復甦，國立大學的畢業生就業調查皆指出就業率高達九成多（江前逸，2006）。然而隨著2008年全球金融風暴的侵襲，新加坡亦不能倖免於難。新加坡政府各部門正擬定相關計劃，透過公務部門的招聘活動，減緩金融風暴對失業率的衝擊。新加坡教育部預計今年招聘7500名教師與教育支援人員，比原定每年招聘的2200名人員要多，另外，教育部也將推出新的大專文憑課程，讓有興趣教導幼兒的專業人士就讀，以縮短他們的受訓時間（中央社，2008b）；而衛生部將原本預計五年內招聘醫療保健類的員額，加速在兩年內聘用，共約4500名醫護人員、藥劑師及行政人員，期望能降低失業率（中央社，2009）。

五、英國

英國政府針對青年提供就業服務與職業訓練在1910年左右即已開始，1945年針對青少年就業成立統籌機構協調相關行政作業，之後1973年頒布就業與訓練法案，提供青年就業服務的法律保障（陳光銘，2004）。目前英國實施的青年就業方案以工黨政府在1998年提出的新政計畫（New Deal for Young People, NDYP）為基準，此為強制性方案，提供18-24歲、失業且已領取尋職津貼達6個月以上的青年就業服務（林義叡，2006）。目前英國政府為了因應金融危機提出一些對策，例如全國實習計畫（National Internship Scheme）是讓大學畢業生進入公家單位、慈善事業及商業團體等大企業實習，讓他們得到高於三個月的工作，並給予低於正職員工的薪資（中國時報，2009）。

有鑑於花在NDYP的津貼補助費用越來越高，且為了讓失業青年更快投入職場，因此改良的NDYP於2008年開始推行，試圖改善NDYP的效率。以下將簡介NYDP的內容：

（一）領取尋職津貼階段：

領取尋職津貼之後三個月，協尋工作的條件將會放寬，不再只針對青年偏好的職業類別，而會依薪資水準、工作時間或通勤時間等適合條件介紹工作給失業青年（OECD，2008）。

（二）第一階段：個人就業諮詢顧問(Gateway)

此階段最多為期6個月，首先會指派一名個人顧問（Personal Adviser）每星期與青年面談，重新審視青年的求職需求和協定回到職場的行動計畫。一旦計畫訂定，青年必須確實履行計畫中的每項活動，否則會遭到處罰（OECD，2008）。

(三) 第二階段：選擇工作機會(Options)

若第一階段青年仍未找到工作，則進入第二階段，此階段為期最少 13 週，個人顧問與青年將決定要做哪些訓練或是安排某些工作歷練，有助於未來找到正式的工作（Department for Work and Pensions，2009）。此階段共有四個方案，青年擇一參與，分別是：政府補助津貼的全職工作、全職的教育訓練、在公共服務部門或環境保護小組工作（OECD，2008）。

(四) 第三階段：實驗專案(Follow-through)

第三階段為期最多 26 星期，將提供青年更多的協助找尋工作（Department for Work and Pensions，2009）。

第四節 新興產業

1970 年代，台灣透過設置加工出口區取得大量外銷訂單，促進台灣經濟起飛，成為亞洲四小龍之一。之後，政府培植半導體業，使整個產業鏈成為世界的供應中心，繼之陸續推動兩兆雙星計畫，試圖將台灣推向另一個經濟成長高峰。然而，儘管數十年來台灣在這些產業擁有亮麗的表現，依然無法擺脫核心技術受制於人、無自有品牌而只能替大廠牌代工的事實，再加上半導體與 LCD 產業已邁入成熟期，廠商利潤降低，經濟成長趨緩。因此政府依據相關的研究報告，陸續規劃培植未來明星產業之政策，然而鑒於以往之經驗，要在產業中獨占鰲頭，必須要擁有核心領先技術，高等研發人才的培育就顯得相當重要。一些學校已嗅出新興產業趨勢，紛紛設立相關系所培養人才，不過某些產業在台灣的發展並非相當成熟，政府如何進行跨部會整合，建立可發展的產業環境，培養適當人才並引導至新興產業發展，將是未來施政的重要課題。因此，本研究亦針對台灣未來重點產業發展進行了解，以提供給相關單位並做參酌。

一、發展新興產業的脈絡

隨著科技進步以及社會趨勢的發展，人類有越來越多的需求需要滿足，為了因應新時代的需求，一些具有發展潛力的產業正悄悄發展，而國家產業發展的重心亦必須轉變，能夠在未來充分滿足人民的需要，並及時搶佔全球產業發展的先機，建立國家發展的競爭優勢。台灣過去藉由引進技術發展產業的方式，讓台灣廠商在國際產業分工價值鏈上佔有一席之地，也使得台灣的經濟與產業結構逐步朝技術密集的方式穩定前進，但是這樣的產業發展模式，只能成為其他公司永遠的代工廠，無法有任何突破性的發展。因此在面對未來知識密集型產業型態，唯有了解未來社會或產業趨勢，積極投入前瞻性的研發創新和訂定完備的產業培植政策，才能有效創造領先技術與完善的產業環境，帶動台灣未來新興產業的發展。

為了解決台灣經濟所面臨的各項長期性結構問題，規劃未來台灣經濟發展願景，行政院已於 2006 年 7 月召開「台灣經濟永續發展會議」，訂定在 2015 年每人 GDP 達到 3 萬美元。為了達到此項願景目標，行政院規劃透過三期三年的階段性計畫，建構未來政府建設之藍圖，其中在「2015 年經濟發展願景第一階段三年衝刺計畫(2007-2009 年)」中，根據國內外的產業發展趨勢和環境，規

劃「營造優良投資環境」與「開創產業發展新局」二大旗艦計畫，作為未來 3 年我國產業發展推動重點。「開創產業發展新局」的計畫界定出數個新興產業發展的領域，將以此帶動台灣下一波的經濟成長。

二、未來影響台灣產業發展的因素

行政院經建會於 2006 年擬定「2015 年經濟發展願景第一階段三年衝刺計畫(2007-2009 年)」，認為未來會台灣產業發展的因素包含外在及內在因素，分述如下。

(一) 外在因素

- 1、經濟全球化：由於運輸科技進步、政策壁壘消除及成本考量的因素，不論是國家或公司企業，現在皆面臨到全球化經濟的影響，彼此之間的競爭更趨激烈。未來如何掌握產業發展或技術創新的契機，將是政府經濟發展的重要議題。
- 2、少子化及高齡化社會來臨：根據內政部統計，台灣的人口出生率逐年降低，至 2008 年台灣的出生率僅有千分之 8.64。目前不只在台灣，所有已開發國家出生率也都呈現偏低的情形。另外隨著平均壽命的延長，高齡化的社會也已經來臨。因此在面對未來勞動結構變化的情況下，必須培植結合技術、硬體與服務的新興產業，符合未來國民生活形態與需求。
- 3、資訊通訊科技發展：儘管於 2000 年發生網路泡沫危機，但是網路的應用趨勢與服務仍不斷進化，例如 web2.0 發展。另外無線網路、手機功能的多樣化、個人保健電子商品等等皆是利用嶄新的資訊通訊技術所製造出來，未來這些技術的突破將可以帶給民眾更多生活的便利。
- 4、能源短缺：多項報告曾提出警告，石油的儲量僅供人類再使用幾十年，又加上政治因素和新興國家對原油需求日益擴增，預期未來原油價格將會逐步上漲。因此如何利用替代或再生能源，解決原油不足的問題，亦是全球產業發展的重要課題。

(二) 內在因素

- 1、民間投資動能：在政府積極推動兩兆雙星、相關兆元產業發展計畫，並協助民間業者排除高鐵及六輕等重大建設投資障礙下，民間固定投資均維持穩定成長。但是目前投資皆集中在半導體及 LCD 產業，預計 2010 年後這些產業投資高峰將過，必須尋求新的投資動能維持經濟成長。
- 2、產業升級轉型：以往台灣的產業多以 OEM 或 ODM 的方式在國際分工價值鏈佔據一席之地，但是隨著中國等新興國家的興起且勞力成本較低，許多工廠由台灣移轉至這些國家，台灣在代工製造方面不再佔有絕對優勢。如何透過技術創新或需求導向的價值革新策略，突破現有之困境，將考驗著政府及企業的智慧。

- 3、新興產業發展：儘管台灣是全球許多產品的主要製造國家，但在缺乏自有品牌、專利技術以及微利時代來臨下，台灣廠商難有議價與突破的能力。因此找尋未來具有前瞻性的產業進行研發創新，台灣才有機會成為技術領先者，而非技術追隨者。
- 4、產業均衡發展：自1990年代起，資訊電子等高科技產業快速發展，使國內的產業發展趨於兩極化；加上全球化風潮、人口結構變遷等因素，逐漸引發國內失業與貧富不均等問題，侵蝕社會的均衡性。因此未來產業政策之規劃，除了著重在促進經濟成長外，亦須兼顧人文社會的關懷，尤其是針對面臨瓶頸的傳統產業、中小企業及地方型產業，協助其取得所需的生產資源，並研擬各項強化體質、提升競爭力的發展策略，健全艱困產業之發展，從而創造更多的就業機會，兼顧社會公義。

三、六大新興產業領域

鑒於台灣在半導體、面板、以及資通訊產業後，就無具規模的新興產業。目前科技產業以外銷導向，加上產業過度集中，缺乏多元發展，易受國際景氣影響。全球金融風暴造成科技產業出口萎縮，電資光通產業人力有閒置情形。為了因應當前嚴峻的經濟情勢，行政院針對台灣未來產業發展，提出有關出口產品多元化、品牌化及關鍵技術取得等面向之具體策略，並將醫療照護產業、生物科技產業、精緻農業產業、觀光旅遊產業、文化創意產業和綠色能源產業列為六大關鍵新興產業，未來需投注更多資源，以擴大規模提升產值，並輔導及吸引民間投資，希望藉由推動六大新興產業發展，創造下一波產業契機。

各產業內容整理自行政院六大新興產業主題網 (<http://www.ey.gov.tw/policy/3/index.html>，2009年)，分述如下：

(一) 醫療照護產業

醫療照護產業主要旗艦計畫為「科技化健康照護創新服務計畫」、「長期照顧十年計畫」及「遠距照護試辦計畫」。

具體措施：

1. 積極培育質優量足之人力投入服務市場。
2. 推動社區長期照護中心整合照顧服務資源，強化照顧管理機制。
3. 開辦多元化長期照護保險機制與服務網絡，帶動民間投資。

預期效益：

1. 國人生活品質提升：提供完善醫療照護服務促進健康、提升醫療服務之效率與品質。
2. 營造環境：政府4年增加投資總額864億元。
3. 活絡產業：2011年整體產值增加3,464億元。
4. 帶動就業：增加就業機會31萬人；直接就業機會24萬人、間接就業機會7萬人。

發展契機：

台灣逐漸步入高齡化社會，銀髮族照顧服務成為未來主流產業之一，為了符合此項潮流趨勢，數間大專校院成立老人照顧系、老人護理暨管理系、保健營養系、銀髮養生環境系等，均為將來提供適切的人力需求。

(二) 生物科技產業(經濟部工業局，2008)

生物科技產業主要旗艦計畫為「生技製藥國家型計畫」、「基因體醫學國家型計畫」、「生醫科技島計畫」及「農業生技產業化發展計畫」。

計畫願景：

過去8年來，政府投入生技領域發展之經費已逾1千多億元，陸續也有一些成效，為了讓這些成效能加以整合並進一步發展，已協調相關部會提出「台灣生技起飛計畫」，希望將之前的研發成果繼續發展下去，並導入創投營運精神，讓生技產業真正起飛。

核心概念：

本計畫的核心概念包括：「強化價值鏈(value chain)第二棒的產業化研發」，向前銜接優質基礎研究向後攻佔商業化之機會。此外，「成立生技創投」，導入創投營運精神，達到分階段、分攤風險的功能；籌組堅強專業投資團隊，投資國內外高獲利潛力的案源，可於任何有利的研發階段投資。

我國生技產業在政府積極推動下，已建構優質的臨床研究及醫療體系、健全的研發、生產環境，並具有尊重及保護智財等諸多優勢，因此，台灣具有極佳的機會和條件，發展成為國際生醫社群在亞洲的研發合作夥伴，期望藉由「生技起飛鑽石行動方案」，加速推動我國生技產業的發展。

預期效益：

提升我國藥品轉譯研究及醫材雛型品開發能量，強化中遊產業化研發機構，建構生技中心、工研院醫材中心等法人單位轉譯研究試驗及雛型品開發基磐，掌握上游研發成果與商業化移轉的契機。提供生技整合育成服務平台，引進專業人才，協助研發成果產業化。生技產業整體產值四年倍增，並儘快成為兆元產業。啟動十年後，生技園區與聚落逐漸成型，帶動週邊產業與就業，效益可期。

發展契機：

在生技人才方面，儘管2007年大學以上生技相關科系，如農藝系、生物科技系、醫工系、生命科學系、藥學系、機械系等，畢業生的人數高達5萬餘人，而生技產業每年約需1千人左右，但是投入生技產業的人數卻遠低於學術機構、醫療產業、電子產業等，未來需持續扶植生技產業與促成產學合作，以吸引優秀生技人才流入。

(三) 精緻農業產業

農業是經濟產業，也具有安適國人身心，穩定社會及提升綠色國民所得的非經濟外部效果，其價值遠高於傳統計算的GDP種樹成林、海岸再現生機、農村再生發展，成為有助於農村活化與休閒觀光發展，更重要的

是為子孫留下美好的生態環境與清朗的生活空間。

預期效益：

至2012年精緻農業總產值1,589億元，其中產值倍增產業：有機農業、產銷履歷、農業生技、蘭花、石斑魚、吉園圃、觀賞魚、農村休閒旅遊及農業精品至2012年累計增加就業機會31,000人次。

發展契機：

一直以來農業技術是台灣的強項，還曾經組成農業技術團至非洲和中南美洲友邦，協助當地農民培植作物與輸出農業技術。然而從事農業必須耗費大量心力，且獲利不高，使得現在年輕人不願意投入此產業，連帶農業產值也逐漸萎縮。農委會曾推動「漂鳥計畫」，希望藉此吸引青年投入農業發展活動，再加上前幾年有機食品的風潮掀起，順勢提升農產品的附加價值，及各地農會使用各種行銷手法推廣當地特色商品，讓台灣農業變得更有生氣且精緻化。值此金融海嘯餘波猶存的時刻，應持續輔導青年投入農技研發與從事精緻農業工作，讓台灣農業能更蓬勃發展。

(四) 觀光旅遊產業

觀光旅遊產業旗艦計畫主要為「重要觀光景點建設中程計畫」及「觀光拔尖計畫」。

計畫願景：

政府推動的六大新興關鍵產業，未來將以「觀光」串連各個產業，行動方案將進一步規畫如何聚焦及加強國際語文人才訓練，以爭取國際旅客來台灣體驗當地自然人文資源及產業轉型成功的各項成果，並運用大三通及台灣特殊自然、人文與社經資源優勢，發展我國成為東亞觀光交流轉運中心及國際觀光重要旅遊目的地。

計畫目標：

2009年來台旅客人數預計達400萬人次。2012年目標為創造5,500億觀光收入，帶動40萬觀光就業人口（直接就業人口13萬人次；間接就業人口27萬人次），吸引2,000億民間投資，引進至少10個國際知名連鎖旅館品牌進駐台灣。

發展契機：

觀光旅遊業是屬於無煙囪產業，不會污染環境且可帶來巨大經濟效益，而台灣得天獨厚擁有多樣的地理環境，再加上風俗民情熱情善良，造就我國發展觀光旅遊業的潛力。

由於觀光旅遊業逐漸受到重視，近十年國內陸續成立相關科系培養觀光旅遊人才，例如休閒事業管理系、餐旅管理、觀光事業系等相關科系，每年約可培育一萬多名學生。未來若能結合台灣地理文化塑造獨特之特色，打造精緻的旅遊景點與行程，相信可以成為台灣的明星產業。

(五) 文化創意產業

文化創意產業六大旗艦計畫主要為：「電視內容產業」、「電影產業」、「流行音樂產業」、「數位內容產業」、「設計產業」及「工藝產業」。預期效益：台灣成為亞太文創產業匯流中心。國民藝文消費比率由13%提升至15%。未來五年內六項旗艦產業總產值達1兆元，增加20萬就業人口。協助至少800件以上文創產品獲國際獎項，促成國際合作至少60億元以上，海外接案270案以上。媒體總產值成長20%以靈，海外獲利提升3倍以上。

發展契機：

文化創意產業的定義是指「源自創意或文化積累，透過智慧財產的形成與運用，具有創造財富與就業機會潛力，並促進整體生活環境提升的行業」，而文化創意產業包含文化核心藝術類、設計類、創意支援和周邊創意共三大類。近年，法蘭瓷、雲門舞集、琉璃工坊等等文創事業在國際逐漸展露頭角，再加上去年國片異軍突起，及韓國文藝產業的成功範例。政府開始加速推動文化創意產業的發展，總統府於2009年召開「文化創意產業圓桌論壇」，希望透過各方專家的集思廣益，找出未來文創業的發展方向。行政院規劃未來將成立文化部，並再度草擬文化創意產業相關法案，以利未來推動相關措施之法源依據。

這幾年新設立與文化創意產業的學校和系所相當多，例如藝術大學、各類型設計學系、戲劇系、文化創意系等，這也代表民眾漸漸重視文化生活。在這個新契機之下，如何讓文化創意產業人才充分發揮長才與領導國際潮流，發展成明星產業，將考驗著政府推動的智慧。

(六) 綠色能源產業

綠色能源產業主要旗艦計畫為「能源國家型科技計畫」及「新能源產業旗艦計畫」。

預期效益：

1. 發展綠能產業成為台灣產業新的生命力

透過旭升方案，引領台灣產業朝向低碳及高值化發展，預估產值可由2008年1,603億元（占製造業1.2%）提高至2015年1兆1,580億元（估計約占該年製造業總產值6.6%），約可提供11萬人就業機會。

2. 創造產值及就業人力

2008年產值為1,603億元；就業人力16,030人。

2012年產值預計達4,752億元；就業人力47,520人。

2015年產值預計達1兆1,580億元；就業人力115,800人。

3. 建立台灣成為能源技術與生產大國：

5年內至少投入技術研發經費約200億元，未來並將逐步擴增。以達兆元

產值規模估計，可望帶動民間投資2,000億元以上。

4. 塑造我國節能減碳新風貌：

估計5年內政府將投入250億元推動再生能源與節約能源設置及補助，有助於引領台灣逐漸走向低碳社會與低碳城市，

發展契機：

目前各大專院校已針對能源產業增設相關系所或學程，例如能源工程學系、綠色能源科技學程、先進能源研究所等，希望能協助產學界培養相關研發人才，在綠色能源產業取得領先技術。

第五節 就業力定義

本調查目的在於了解大專青年就業力現況與需求，因此在量化調查及質化調查之前，先以「95年大專畢業生就業力調查」之就業力定義為基準，再針對本次研究之重要名詞「核心就業能力」做更進一步的定義探討。

根據「95年大專畢業生就業力調查」，就業力區分為「專業技術技能」及「核心就業能力」。其中，「專業技術技能」指配合特定產業或工作要求的專業技術能力；「核心就業能力」則指能夠廣泛適應及勝任不同工作要求之能力，本次調查共歸納出十八項核心就業能力，詳如表8。

表 8 「核心就業能力」評估項目定義

項目	說明
1.良好工作態度	工作上的態度表現，如時間管理、耐心、責任感、遵守紀律、自律、配合度、穩定性、正面思考等
2.穩定度及抗壓性	遇到工作上壓力、困難、不愉快的情況，情緒仍能保持平靜、不隨便遷怒別人、能適當表達讓別人知道，並能提升個人於職場的持續性等
3.團隊合作能力	在團隊中，能尊重與接納其他團隊成員意見、以團隊目標為優先，支持團隊的決定、協助其他團隊成員，共同合作達成目標等
4.表達溝通能力	能夠有條理及有組織地表達自己的想法、透過比喻、舉例、肢體語言或聲調，讓對方保持專注聆聽、確認對方是否清楚瞭解自己表達的想法等
5.瞭解並遵循職場中的專業倫理與道德	了解並尊重職場專業倫理、具有職業道德，能分辨、不做違背職場道德之事等
6.能發掘及解決工作中所遭遇的問題	具有發現問題、對不合理現象之敏感度，能企圖找出問題發生的原因並試著透過各種方式或人力資源尋找解決方法
7.專業知識與技術	至少獲得某一領域的專業知識或技術，並足以代表個人專業或技術專長
8.基礎電腦應用技能	基本文書處理電腦運用，例如中英文打字、Word、Excel及PowerPoint等
9.外語能力	能與非使用中文之外籍同事或客戶溝通的聽說讀寫能力
10.國際觀	如對國際時事及貿易的了解、國際禮儀等
11.能將理論應用到實務工作的能力	能將學校所學之專業科目運用至工作實務上
12.擁有專業證照或能力證明	考取專業證照或證明
13.良好的領導能力	在團體中不畏扮演領導角色，並能規劃、帶領與激勵成員一起完成預定目標

項目	說明
14.良好的創新能力	不會侷限於原有的作法，能夠找出並嘗試新的方式、會主動提出新的點子或方法、能將不同人的想法及意見加以結合，並提出新的觀點或見解等
15.強烈的學習意願與高度可塑性	會主動尋找各種學習成長的機會、善用各種學習成長的機會與資源，以提昇能力、將新學到的知識及技能實際應用在工作上，並持續精進等
16.對職涯發展有充分了解及規劃	充分了解規劃職涯發展的重要性，並能對個人職涯有所想法與規劃
17.瞭解產業環境及發展情形	透過各類媒體或專業書籍，隨時注意社會產業環境現況與發展
18.求職與自我推銷能力	了解自我優勢，並能於求職時充分表達、自我推薦、說服雇主相信個人就業能力足以因應職場所需

第參章 調查結果

第一節 大專校院在校生調查

一、樣本結構說明

大專校院在校生量化調查，受訪者基本資料詳見表 9。

表 9 在校生量化調查受訪者基本資料

類別	項目	次數	百分比
性別	男性	1,190	48.8
	女性	1,251	51.2
年級別	大三/專四	1,252	51.3
	大四/專五	1,189	48.7
系科別	人文	390	16.0
	社會	879	36.0
	科技	1,172	48.0
校院類別	公立一般大學	405	16.6
	公立科技大學/技術學院/專科	249	10.2
	私立一般大學	800	32.8
	私立科技大學/技術學院/專科	987	40.4
學校所在地區	北部地區	787	32.2
	中部地區	833	34.1
	南部及其他地區	821	33.6

二、參與校內職涯輔導服務情形

(一)最常參與的職涯輔導服務項目

根據調查結果，學校職涯輔導單位提供的各項服務當中，大專校院大三/大四及專四/專五在校生最常參與的服務項目為「諮詢就讀系科的可能出路」(37.0%)、「被協助安排工讀、實習或見習」(26.5%)及「獲得求才求職資訊」(24.7%)；最少比例參與過的項目為「建置生涯歷程檔案」(3.9%)，此項目之比例與非所有學校皆有提供有關。另外，也有高達 17.5%表示「從未參與過學校提供的職涯輔導服務」。(參考如圖 2)

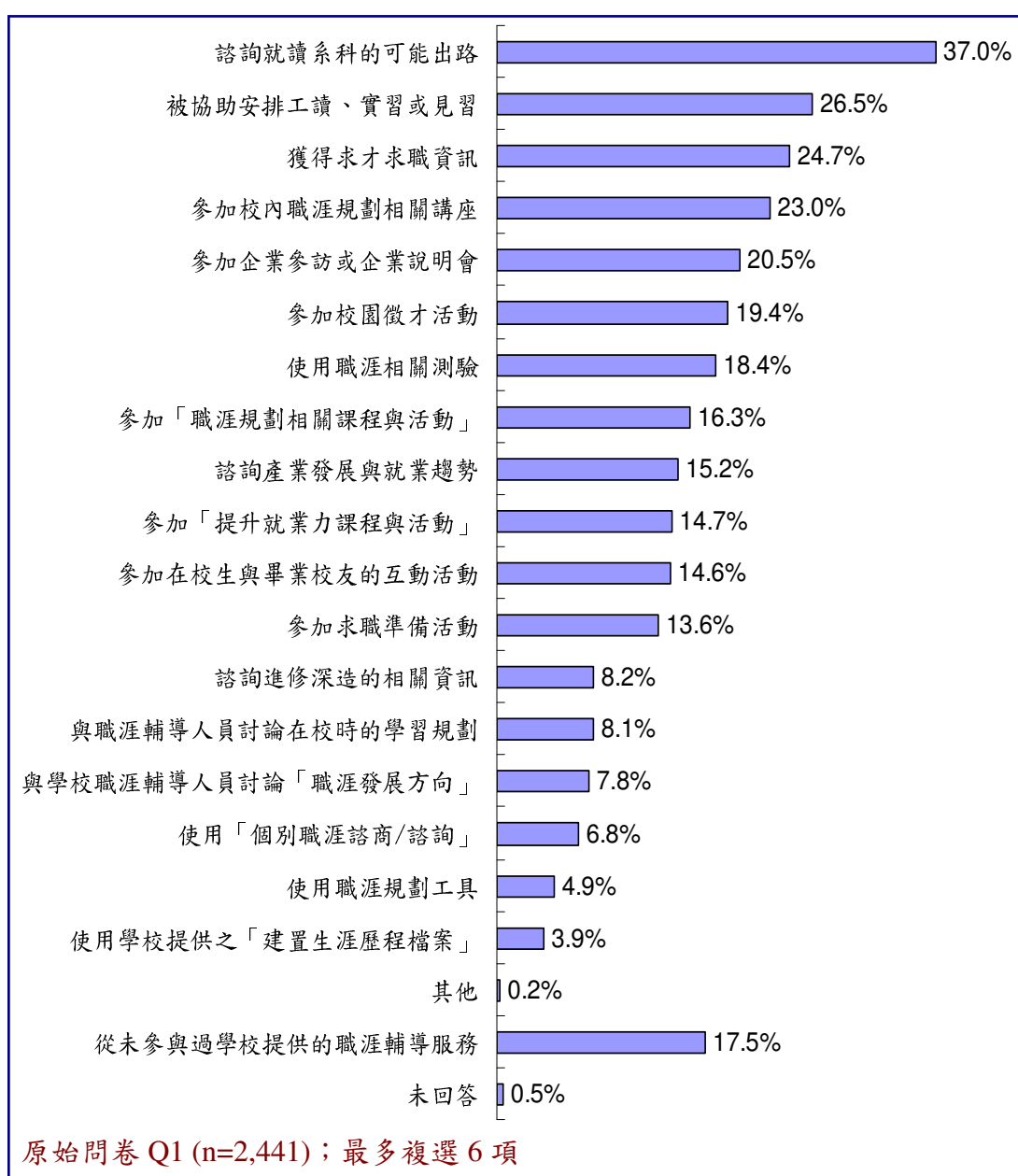


圖 2 最常參與的職涯輔導服務項目

焦點團體座談會的受訪者，提到參與系上安排之職涯輔導相關活動的收穫：「我們學校有類似職涯課程講解，學生可以透過助教去找已就業的學長姐回來幫忙作訪談。也有導生聚，一個學期聚餐兩次，會問大家的意見，大家一起吃便當全組討論。老師會問以後想要做什麼及以後有問題可以找老師幫忙等，老師也會針對個人想做的工作給個別意見。也有一門課叫做人事行政，有個單元提到要作自己的生涯規劃，計畫短、中、長期的培養能力。前幾天請中興大學來做一個類似性向測驗問卷，問個人最想做的五個職業、喜歡做什麼、能做什麼，我覺得還滿有效的。我有一個好朋友，很聰明也有雙主修，但是上面五個職業是空白的，這時就發現他不知道自己的方向」。

(二)與學校職涯輔導單位的互動情形

本次大專校院在校生調查，最高比例對「學校提供許多演講或活動，讓我能夠充分瞭解產業發展與就業趨勢」持同意的看法，約有 77.4%；相對的，最少比例同意「我充分運用學校職涯輔導單位提供的服務」，其比例不及五成(42.2%)。(參考如表 10)

表 10 與學校職輔單位的互動情形

項目	同意/ 非常同意	有點同意	偏同意 總和	偏同意 意見排序
學校提供許多演講或活動，讓我能夠充分瞭解產業發展與就業趨勢	40.6%	36.9%	77.4%	1
我從學校老師那裡得到許多關於職涯發展的有用資訊與建議	35.6%	36.0%	71.6%	2
學校在網際網路提供充分的職涯發展相關資訊與服務	31.9%	36.2%	68.2%	3
我經常收到學校職涯輔導單位的活動訊息	38.4%	26.4%	64.8%	4
我就讀的系科對於我的職涯規劃提供相當充分的協助	27.2%	36.5%	63.7%	5
學校導師制度對於我的職涯規劃有很大的幫助	29.1%	34.4%	63.5%	6
整體而言，我認為學校對於學生的職涯規劃提供相當充分的協助	27.1%	34.4%	61.6%	7
學校提供充分協助，讓我能夠有計畫的紀錄自己的學習與發展歷程	24.7%	35.2%	60.0%	8
我很清楚學校職涯輔導單位的所在位置	35.3%	22.2%	57.5%	9
學校的職涯輔導單位對於我的職涯規劃提供相當充分的協助	21.6%	34.3%	56.0%	10
我充分瞭解學校職涯輔導單位提供哪些服務	22.2%	32.2%	54.5%	11
我有相當多與畢業校友互動的機會，並能從中瞭解可能的職涯發展	20.6%	26.4%	46.9%	12
我充分運用學校職涯輔導單位提供的服務	16.2%	26.1%	42.2%	13

註：本表為原始問卷Q2 (n=2,441)。

(三)學校職涯輔導單位優先加強的服務

大專校院大三/大四及專四/專五在校生，最高比例認為學校職涯輔導單位應該優先加強「安排工讀、實習或見習」，約有 53.6%；相對的，最少比例認為應該優先加強「提供學生職涯規劃工具」，其比例僅 13.0%。(參考如圖 3)

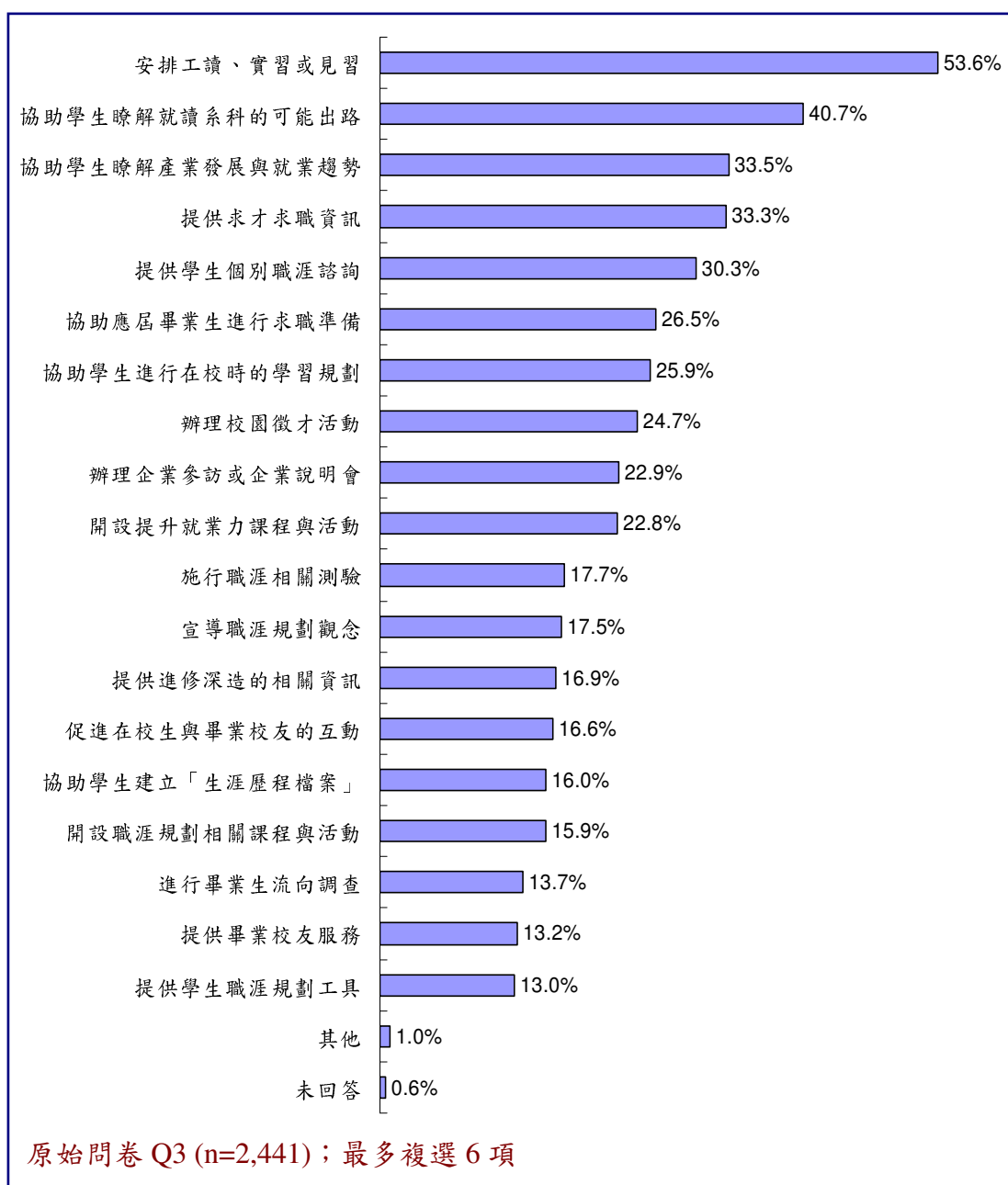


圖 3 學校職涯輔導單位優先加強的服務

對學校職涯輔導的期望，焦點團體座談會上，其中一位受訪者提到班導師的協助很直接和即時：「我們學校每個班級人數較少，班導師跟學生較容易熟、比較照顧得到，而且都會願意協助學生。例如有同學快被二一，班導師會輔導他，協助一起想辦法解決；有同學壓力太大，極度憂鬱沒來學校，班導師也比較能去關心他，後來那同學有回來上課。我自己遇到一些困難，老師滿挺我的，告訴我要怎麼處理，幫我協調好，在學校申請東西就比較順利」。

另一位受訪者，提到學校新的班導師制度更能強化對學生職涯輔導的幫助：「從新學期開始，大學研究所化，一班有兩個導師，大一到大四都是同一位班導師，一個月定期和班導師導生聚，不再每年更換班導師，可以建立較深厚的關係，有學業或職涯問題比較可以敢請班導師協助」。

三、個人職涯規劃與準備情形

(一)個人職涯規劃與準備現況

最高比例之大專校院大三/大四及專四/專五在校生，對「我很清楚自己有哪些能力比較不足，會讓自己不適合從事某些工作」感到同意，其比例高達86.2%；而對「我保持相當充分的學習與發展記錄，可以讓我很快完成一份履歷表」的同意比例相對最低，有53.3%。(參考如表11)

表 11 職涯準備現況

項目	同意/ 非常同意	有點 同意	偏同意 總和	偏同意 意見排序
我很清楚自己有哪些能力比較不足，會讓自己不適合從事某些工作	49.9%	36.3%	86.2%	1
我很清楚從事怎樣的工作比較能讓自己得到成就感與滿足感	52.0%	31.4%	83.3%	2
我很清楚自己對於哪些職業感到興趣	49.7%	32.2%	81.9%	3
我很清楚自己的人格特質比較適合從事哪些職業	44.8%	36.1%	80.9%	4
我很清楚有哪些職業比較有利於我發揮自己擅長的能力	40.6%	36.2%	76.8%	5
我很清楚目前就讀系科的可能就業出路	37.2%	37.8%	75.0%	6
我很清楚目前就讀系科與自己職涯發展之間的關係	34.7%	38.7%	73.5%	7
我很清楚自己有哪些能力，可以在就業時具備優勢	38.0%	34.8%	72.8%	8
我很清楚自己要如何強化就業時所需具備的重要能力	33.7%	37.9%	71.5%	9
我很清楚目前企業雇主重視哪些就業能力	34.3%	37.1%	71.4%	10
整體而言，我知道如何對自己的職涯發展進行規劃與準備	29.8%	37.6%	67.4%	11

項目	同意/ 非常同意	有點 同意	偏同意 總和	偏同意 意見排序
整體而言，我很清楚自己的職涯發展目標	29.7%	34.2%	63.9%	12
我在學校所學相當有助於我達成職涯發展目標	27.8%	35.8%	63.6%	13
針對我的職涯發展，我很清楚可以向哪些人尋求資訊與意見	28.3%	34.0%	62.3%	14
針對我的職涯發展，我已經請教過他人，並從中獲得許多有用的資訊與意見	27.4%	33.3%	60.7%	15
我有信心，能夠按部就班達成自己的職涯發展目標	25.8%	32.9%	58.8%	16
我知道一份好的履歷表應該要有怎樣的格式與內容	26.1%	31.5%	57.6%	17
針對我的職涯發展，我已經累積相當充分的相關工作經驗（如實習、工讀、社團等）	26.2%	30.8%	56.9%	18
我很清楚有哪些潛在雇主與我的職涯發展有關	23.9%	32.6%	56.5%	19
我很清楚有哪些學長姐或朋友在自己未來可能就業的產業中工作	24.9%	30.5%	55.4%	20
我對於自己未來可能就業的產業相關資訊有很充分的掌握	22.9%	31.7%	54.7%	21
我知道如何在職場中成功的行銷自己	22.3%	31.4%	53.7%	22
我保持相當充分的學習與發展記錄，可以讓我很快完成一份履歷表	22.7%	30.6%	53.3%	23

註：本表為原始問卷Q4 (n=2,441)。

(二)何時開始思考未來職涯發展與想從事之工作

根據調查結果，目前就讀大三/大四、專四/專五之在校生，開始思考主選科目與未來職涯關聯性之時間點，其前三高百分比落在「大三」(23.5%)、「大二/專五」(21.6%)及「高中及以下」(19.0%)；也有 7.8%表示「沒有思考過」。

至於何時開始規劃畢業後想從事的工作，以「大三」(28.6%)、「大二/專五」(16.5%)及「大一/專四」(12.9%)居多；也有 12.1%表示「沒有規劃過」。

(參考如圖 4)

進一步與基本資料交叉分析後，發現目前為大三/專四的在校生在高中或以下即已思考主選修科目與職涯發展的關聯性(22.5%)、規劃將來從事的工作(14.9%)的比例都明顯高於目前大四/專五學生(15.3%、8.1%)，甚至從各年級階段比例來看，屬於年級較新生代的大三/專四表示在大一/專四、大二/專五開始思考、規劃的比例都較高。(參考如附錄交叉分析表 1-1 及表 1-5)

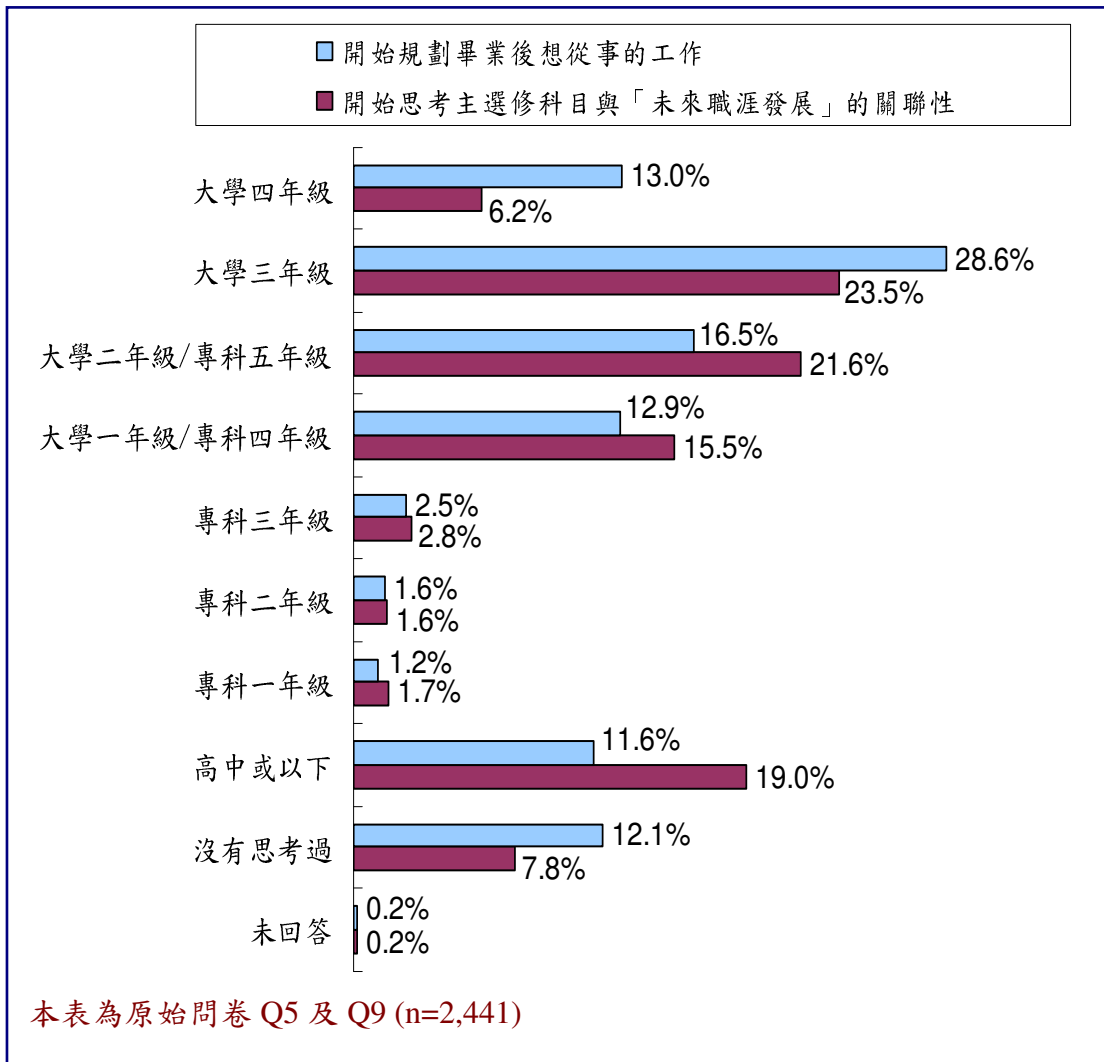
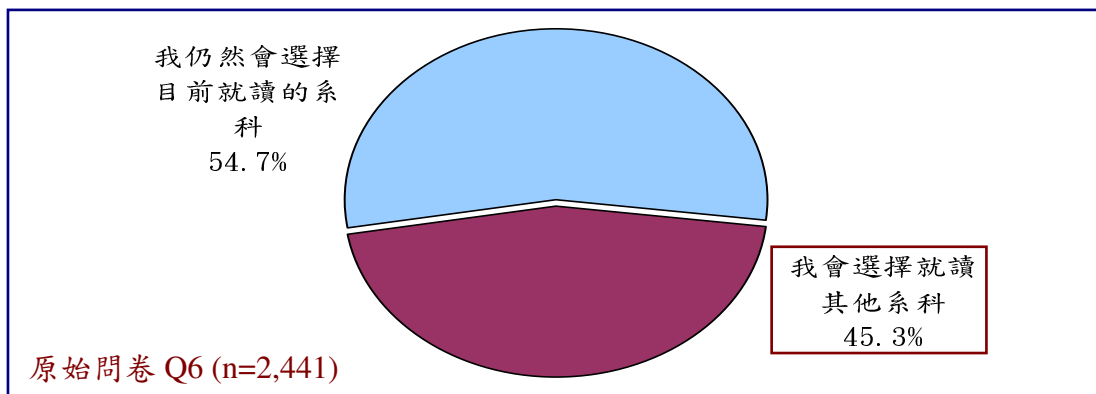


圖 4 何時開始思考未來職涯發展與想從事之工作

(三)對目前就讀系科的看法

高達 45.3%的受訪學生表示如果重新選擇的話，會選擇就讀其他系科，其主要的理由以「性向興趣不合」(41.8%)、「畢業後就業出路不如預期」(28.0%)及「課程內容與理想有差距」(21.6%)為多。(參考如下列圖 5)



選擇就讀其他系科的原因

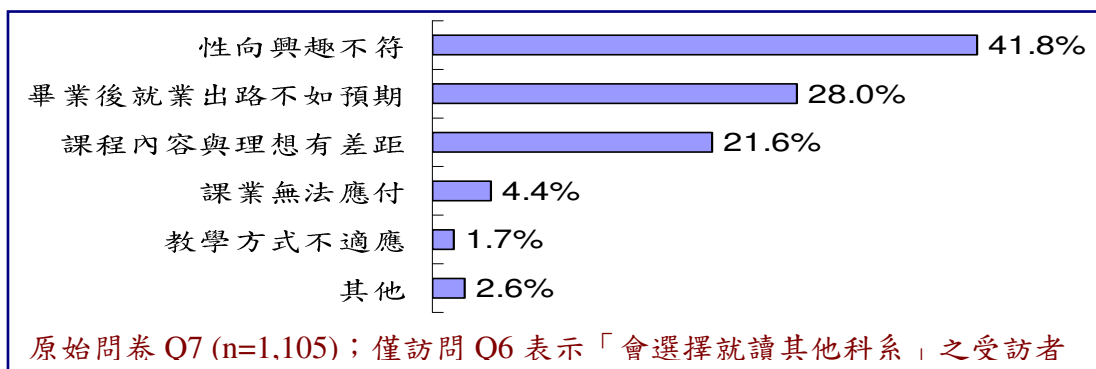


圖 5 選擇就讀其他系科的原因

(四) 畢業後短期生涯規劃

畢業(服完兵役)後一年內，最主要的短期生涯規劃，有最高比例的受訪大三/大四及專四/專五學生表示準備「受僱就業/找工作」(44.5%)。(參考如圖 6)

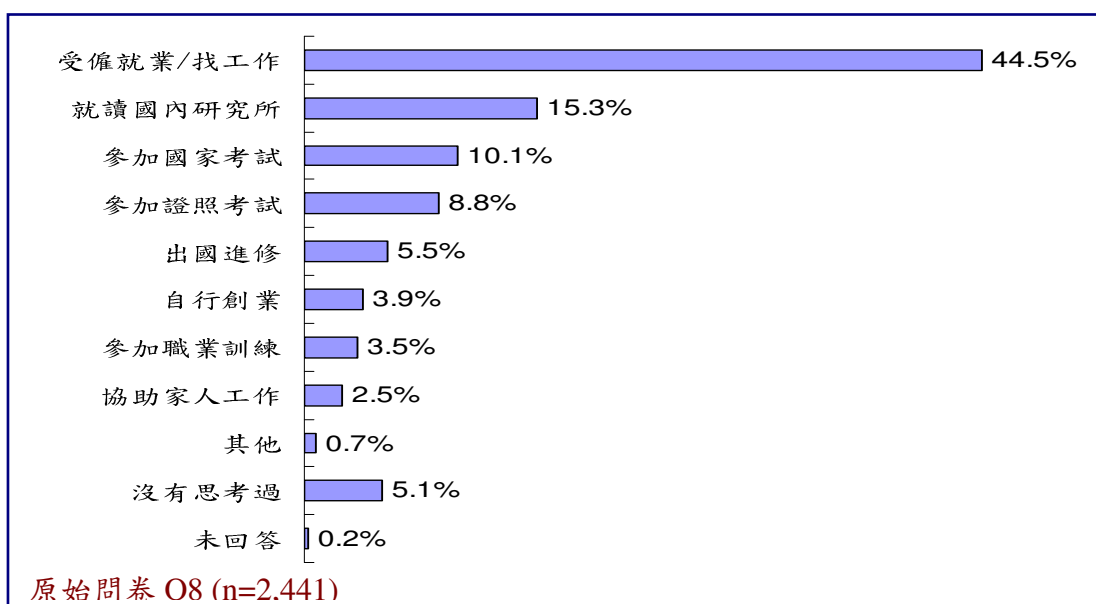


圖 6 畢業後主要的短期生涯規劃

(五)期望之就業機構

接受訪問之大三/大四及專四/專五學生，有最高比例表示「都可以，沒有特定機構」(28.2%)；有表示期望者，以希望將來能到政府機構(21.7%)上班為最多。(參考如圖 7)

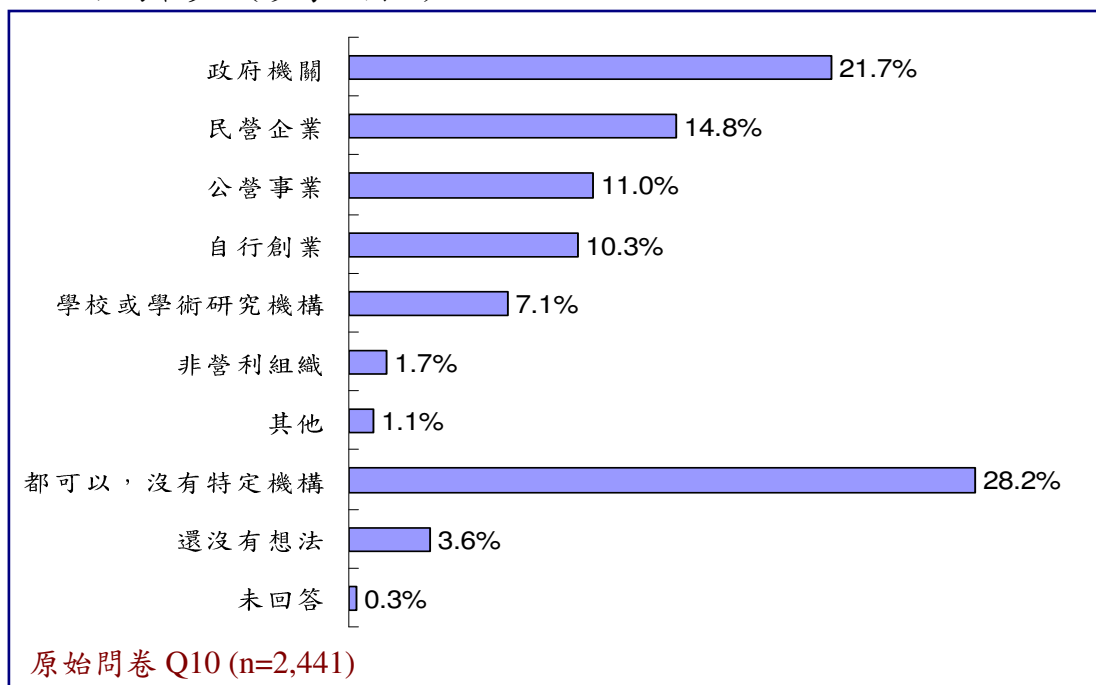


圖 7 對就業機構之期望

(六)規劃從事之工作及原因

相對於期望之就業機構，規劃畢業後從事之工作，亦有最高比例表示想從事「公務人員類」的工作(34.4%)；其次有 29.6%想「自行創業/SOHO 族」；也有 28.6%想從事「餐飲/旅遊/美容髮類」。(參考如表 12)

表 12 畢業/退伍後計劃從事的工作

工作項目	次數	%	工作項目	次數	%
公務人員類	840	34.4	經營/人資類	292	11.9
自行創業/SOHO 族	721	29.6	行政/法務類	268	11.0
餐飲/旅遊/美容髮類	699	28.6	研發相關類	255	10.5
行銷/企劃/專案管理類	579	23.7	生產製造/品管類	245	10.1
學術/教育/輔導類	566	23.2	操作/技術/維修類	230	9.4
客服/業務/貿易類	535	21.9	軍警/保全類	152	6.2
傳播藝術設計類	452	18.5	營建/製圖類	100	4.1
資訊軟體系統類	403	16.5	資材/運輸類	89	3.7
醫療服務類	360	14.8	其他	43	1.8
財會/金融專業類	330	13.5	都可以，沒有特定工作	358	14.7
文字工作類	325	13.3	未回答	7	0.3

註：本表為原始問卷Q11 (n=2,441)；最多複選6項。

對於想從事之工作的考量原因，以「個人興趣」(61.7%)、「主修相關系科」(43.8%)及「個人特質符合」(32.4%)為較多。(參考如圖 8)

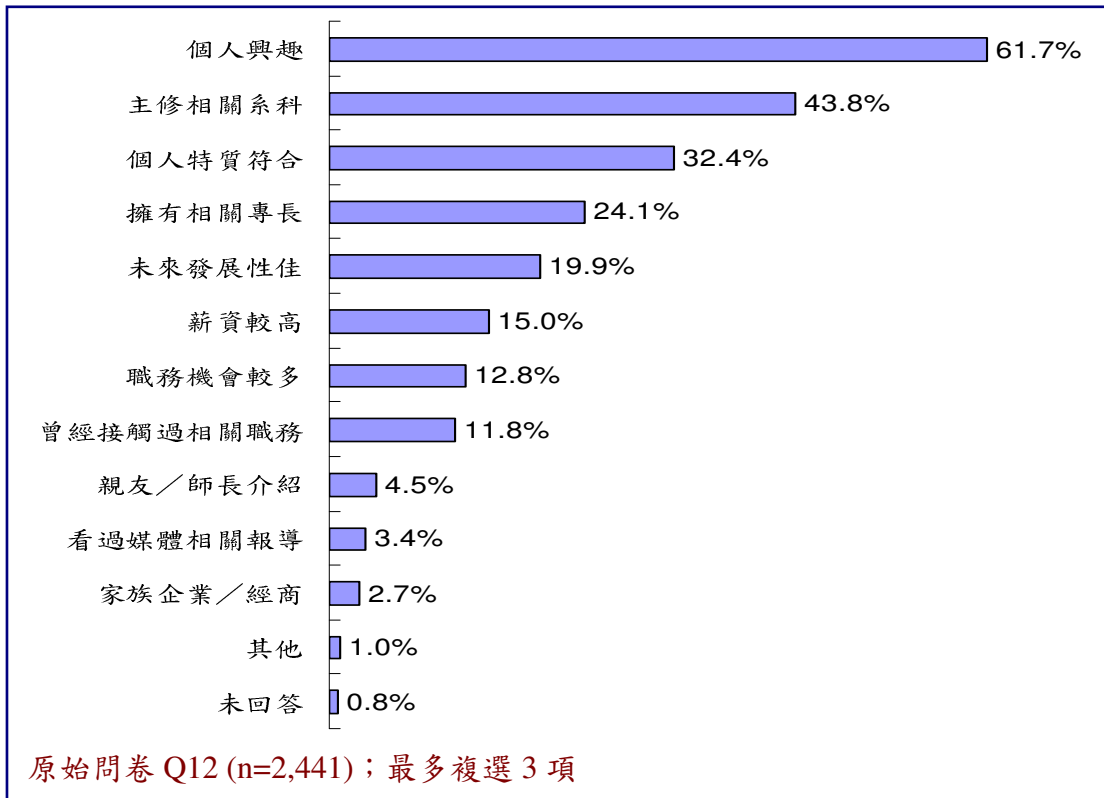


圖 8 想從事這些工作的主要原因

(七)計畫找的工作與主修科系的相關性

接受訪問之大三/大四及專四/專五學生，高達 72.8%表示其計畫想從事的工作與主修系科有相關(完全相關/相關/還算相關)。(參考如圖 9)

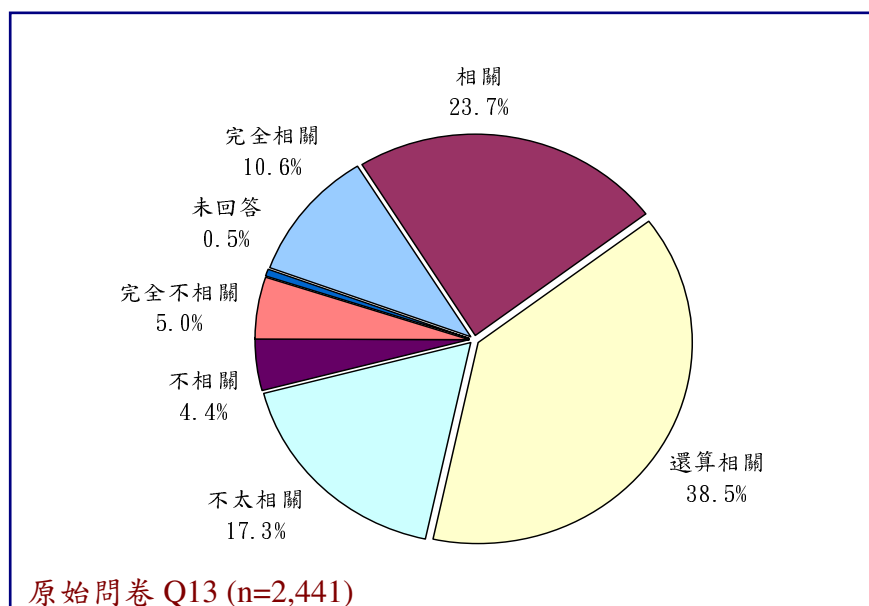


圖 9 計畫從事的工作與主修系科的相關性

(八)個人工讀/社團經驗及對核心就業能力的幫助

接受訪問之大三/大四及專四/專五學生，只有 8.9%從來沒有工作或社團經驗。有工作經驗者，以「有打工工讀經驗」高達 74.8%為最多；其次為「社團經驗」(31.0%)、「有見習/實習經驗」(28.8%)。(參考如圖 10)

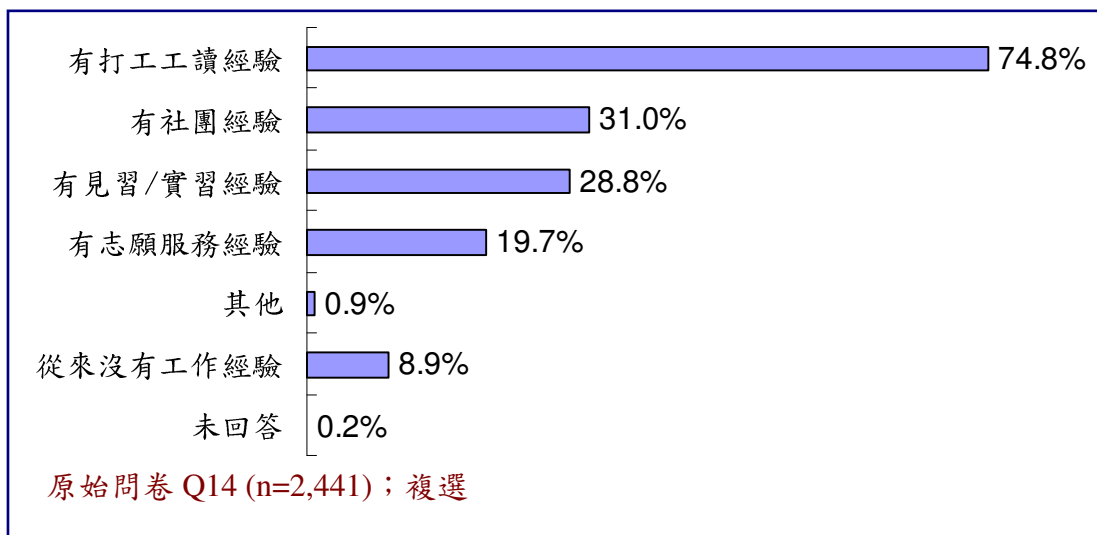


圖 10 個人工讀或社團經驗

表示工讀或社團經驗有助於個人提升「良好工作態度」之比例最高，高達 74.4%；其次是「穩定度及抗壓性」(55.0%)、「表達溝通能力」(54.9%)。

(參考如表 13)

表 13 工讀或實(見)習提昇哪些「核心就業能力」

項目	次數	%	項目	次數	%
良好工作態度	1,660	74.4	領導能力	372	16.7
穩定度及抗壓性	1,228	55.0	正面思考的人格特質	340	15.2
表達溝通能力	1,227	54.9	創新能力	252	11.3
責任感與自我管理能力的	925	41.4	瞭解並遵循專業倫理與道德	228	10.2
配合度與穩定性	854	38.2	基礎電腦應用技能	225	10.1
團隊合作能力	829	37.1	國際觀	213	9.5
學習能力與意願	702	31.4	能將理論應用到實務工作	161	7.2
瞭解職場/產業環境及發展	555	24.9	求職與自我推銷能力	123	5.5
外語能力	534	23.9	對職涯發展充分了解及規劃	92	4.1
專業知識與技術	494	22.1	其他	10	0.5
發掘及解決問題能力	465	20.8	未回答	2	0.1

註：本表為原始問卷Q15 (n=2,224)；最多複選6項，僅訪問Q14表示有工讀或社團經驗之受訪者。

從焦點團體座談會上，發現工讀、實習/見習的確讓大專在校生提前體驗職場，實地學習就業能力，然而也同時發現，學校相關的對應教導很重要，透過學校專門課程的輔助，協助學生在校時即能根據工讀、實習/見習現況建立正確的職場態度，包括如何用較正確的方式面對遭遇之問題。有一個典型的例子：「我做過餐飲業的吧台，就發現要看老闆的嘴臉，那個老闆來，我就要變成另外一個他喜歡模式、不能閒下來，然後老闆不在了，我就是另外一個模式。覺得老闆不喜歡我，每次來餐廳時，臉都很兇，我就覺得不想要再當小螺絲，做重複的事，累的半死，也學不到東西，薪水調很慢，以後不要再做那種大機器裡面的小螺絲，感覺沒有未來。這個經驗讓我知道以後不要待在小公司，因為沒有制度，制度完全是老闆訂的，有時候訂的很不合理，很多東西都老闆在管，覺得沒有未來性；另外一個工讀經驗是在實驗室當操作員，協助實驗，我覺得實驗其實就是高級一點的低階勞工，有冷氣比較舒服，工作很輕鬆，玩高級儀器，可是也跟剛剛的餐飲業一樣，沒有未來性，也只是大機器的小螺絲，反正每天做這種事；另外有參加一個營隊的小隊輔，小隊輔做起來滿輕鬆的，因為之前也參加了很多營隊，在活動裡面學到很多東西，我覺得我們辦的活動比系上學姊辦的好太多，學姊的活動讓我真的變成臨時大雜工，我想說我辦的活動比你辦的好，只是你經費很多…」。

焦點團體座談會上，有受訪者認為擔任社團幹部可提升個人穩定度及抗壓性：「本身擔任過英語志工團的幹部，舉辦社團活動時，幹部需要克服很多遇到的問題。例如要推廣一個活動，並不是一個人說好就好了，要跟團隊合作，也會有師長的壓力及意見，計畫內容必須一改再改，同時會接受到非常大的壓力。也會想說，我跟大家討論的非常好，為什麼老師卻不同意，其實老師不同意畢竟也有他的原因。所以我覺得在經過一番很折騰的磨練之後，就是之後去什麼工作都可以做」。

(九)金融海嘯對個人職涯規劃的影響

面臨全球金融海嘯造成的失業潮，接受訪問之大三/大四及專四/專五學生，最多比例認為對個人的影響為「降低薪資期望」(42.1%)；其次是「繼續進修/升學以提升個人競爭力」(35.5%)、「可以接受兼職的工作」(32.2%)。(參考如圖 11)

焦點團體座談會上也特別請教受訪者，如何因應現今金融海嘯帶來的影響，多位受訪者皆表示學校協助安排實習，而實習重要的是要能跟未來工作串連，透過實習提早體驗職場生態，也會有助於個人增強抵禦金融海嘯帶來的就業壓力。

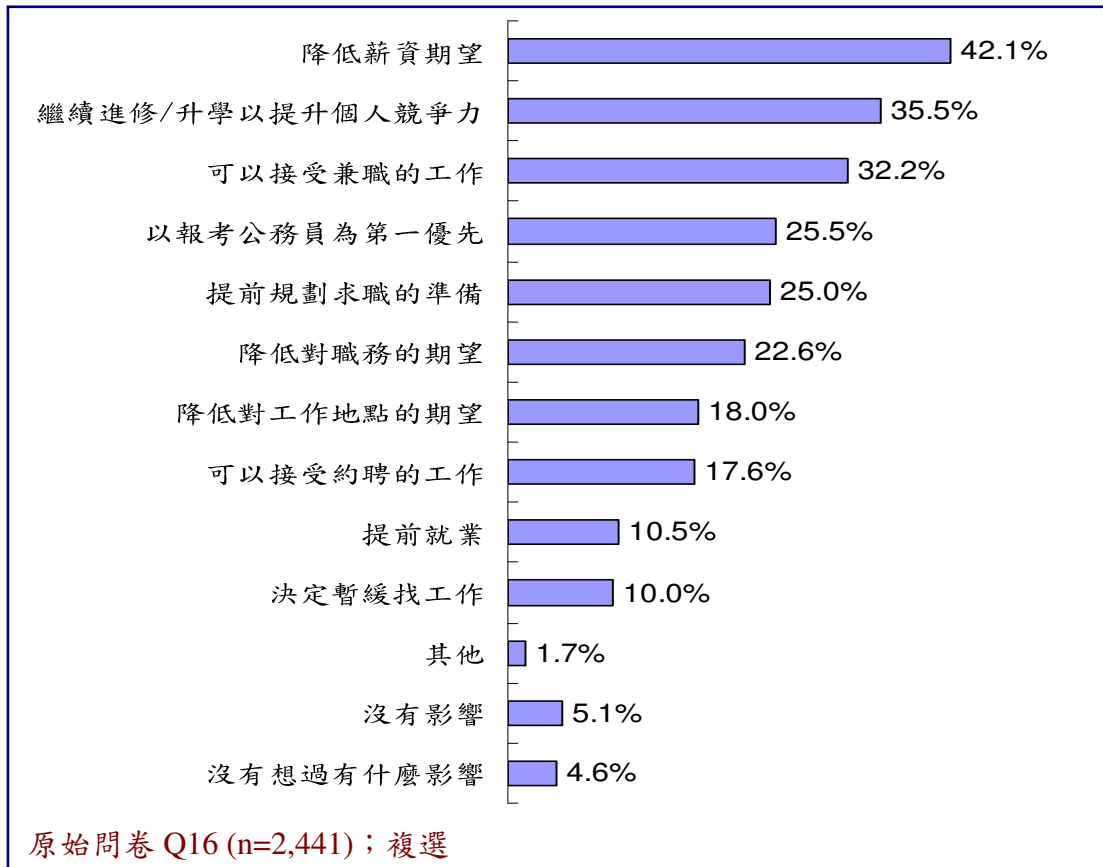


圖 11 金融海嘯對個人職涯規劃的影響

三、個人就業能力評估

(一)高等教育培養就業能力的充足性

根據調查結果，大專校院大三/大四及專四/專五學生，認為高等教育對「專業知識與技術」(51.4%)、「表達與溝通能力」(34.5%)及「良好個人工作態度」(33.0%)的培養比較充足；相對的，最多比例的受訪學生認為高等教育對「外語能力」(28.0%)、「創新能力」(26.9%)及「求職與自我推銷能力」(26.1%)的培養比較不足。(參考如表 14)

表 14 高等教育培養就業能力的充足性

核心就業能力	比較充足	比較不足	核心就業能力	比較充足	比較不足
專業知識與技術	51.4%	9.9%	強烈的學習意願與高度可塑性	19.5%	16.9%
表達與溝通能力	34.5%	18.1%	國際觀	16.3%	23.3%
良好個人工作態度	33.0%	14.6%	能將理論運用到實際工作	16.1%	23.8%
外語能力	30.7%	28.0%	領導能力	15.1%	20.9%
團隊合作能力	29.8%	16.1%	瞭解產業環境與發展	14.4%	19.2%
擁有專業證照或能力證明	29.1%	14.5%	瞭解並遵循專業倫理與道德	13.6%	10.5%
穩定度及抗壓性	28.1%	23.2%	創新能力	13.4%	26.9%
發掘及解決問題能力	24.3%	16.1%	對職涯發展充分瞭解及規劃	7.2%	15.1%
基礎電腦應用技能	21.1%	10.9%	求職與自我推銷能力	6.0%	26.1%

註：本表為原始問卷原始問卷Q17 (n=2,441)及Q18 (n=2,441)。

關於感受到外語能力的不足，四位在校生在焦點團體座談會上也不約而同的表示如果回到大一或專一，會想「加強本身的英文程度」，其中一位表示：「我念工學院，老師完全不在乎我們的外文。我高中英文還有點底子，大一完全沒有碰英文，就只會一些專有名詞，英文就退步很多了，大概只有英檢中級能力。我覺得很糟糕，以後怎麼跟別人競爭。有同學跟老師反應過，老師說英文不是很重要。如果能回到幾年前，我一定要把英文學好」。

(二)高等教育已培育之就業能力

大學畢業時能充分具備職場所需的就業能力，高達 94.1%的受訪學生同意具備「良好個人工作態度」；其次是「瞭解並願意遵循專業倫理與道德」(92.5%)及「團隊合作能力」(90.9%)；但是卻有最低的比例同意「我對自己畢業後的職涯發展前景相當樂觀」(57.0%)。(參考如表 15)

進一步與受訪者所就讀的學校類型交叉分析後，發現就讀「私立科技或技職類大專校院」的在校生，認為高等教育已培育之就業能力，有多項比例明顯高於其他類型之學校，包括「電腦應用基礎技能」(83.9%)、「將理論運用到實際工作的能力」(73.3%)、「專業證照或相關能力證明」(76.8%)、「瞭解就業有關的產業環境與發展情形」(76.7%)、「求職及推銷自己」(68.8%)、「具備充分的就業能力」(69.2%)、「職涯發展前景相當樂觀」(62.4%)。此調查發現，有可能是因為私立科技或技職類大專校院更重視實習、見習的安排、鼓勵或規定考取專業證照等，因此其在校生在相關就業能力項目及對產業環境的熟悉度上顯得更有信心。(參考如附錄交叉分析表 1-8)

表 15 高等教育已培育之就業能力

特質項目	同意／非常同意	有點同意	偏同意總和	偏同意意見排序
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「良好個人工作態度」	68.3%	25.8%	94.1%	1
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「瞭解並願意遵循專業倫理與道德」	64.7%	27.8%	92.5%	2
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「團隊合作能力」	59.2%	31.6%	90.9%	3
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「穩定度及抗壓性」	56.0%	33.9%	89.9%	4
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「表達及溝通能力」	48.3%	36.8%	85.1%	5
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「強烈的學習意願與高度可塑性」	45.5%	38.7%	84.2%	6
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「發掘及解決工作中所遭遇的問題」	39.5%	41.6%	81.1%	7
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「電腦應用基礎技能」	42.7%	38.2%	80.9%	8
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「專業知識與技術」	38.1%	40.7%	78.8%	9

特質項目	同意/ 非常同意	有點 同意	偏同意 總和	偏同意 意見排序
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「瞭解就業有關的產業環境與發展情形」	33.2%	40.2%	73.4%	10
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃」	32.6%	38.6%	71.3%	11
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「創新能力」	30.2%	39.2%	69.3%	12
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「領導能力」	33.0%	36.2%	69.2%	13
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「專業證照或相關能力證明」	32.6%	35.6%	68.1%	14
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「將理論運用到實際工作的能力」	29.3%	38.8%	68.1%	15
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「國際觀」	28.7%	37.4%	66.1%	16
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「求職及推銷自己」	27.3%	36.5%	63.8%	17
整體而言，我有信心在畢業時能夠「具備充分的就業能力」	30.4%	33.4%	63.8%	18
我在大學畢業時能充分具備職場所需的「外語能力」	25.3%	35.3%	60.6%	19
我對自己畢業後的「職涯發展前景相當樂觀」	28.2%	28.9%	57.0%	20

註：本表為原始問卷Q19 (n=2,441)。

(三)認為高等教育中哪些方式比較有效培養就業能力

根據本次量化調查結果，高達 65.3% 的受訪學生表示「見習實習」能有效培養就業能力；其次是「輔導考取證照」(49.2%)、「打工工讀」(48.8%)。(參考如圖 12)

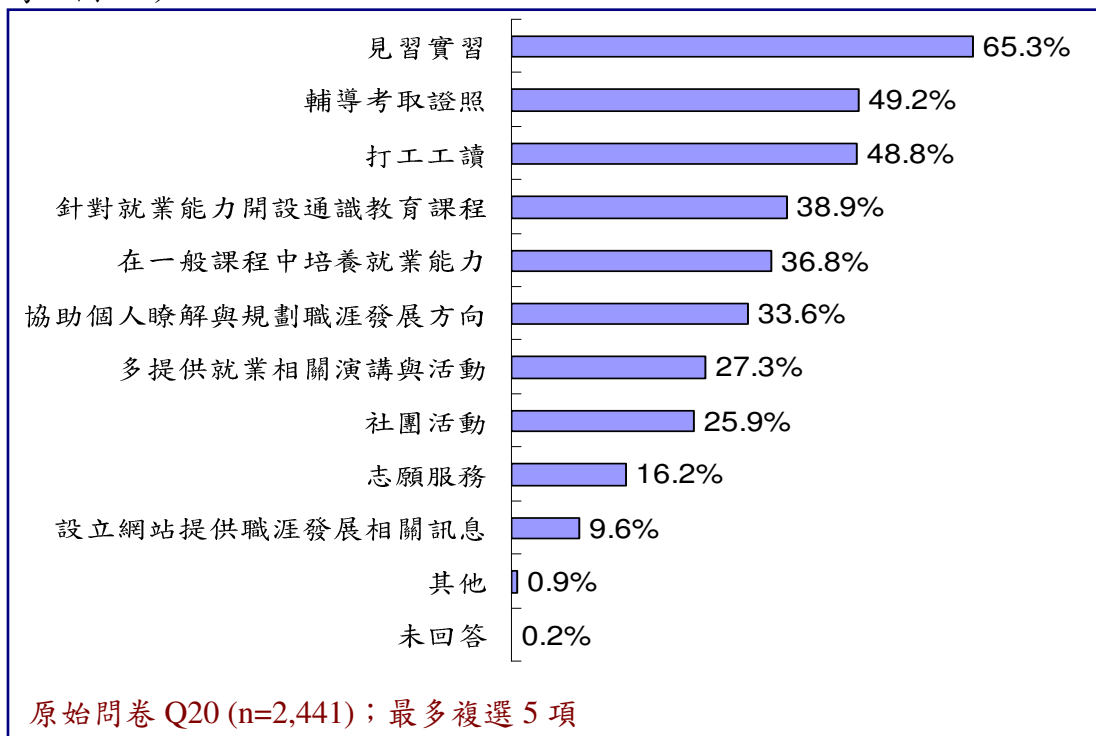


圖 12 比較有效培養就業能力的方式

在校生活焦點團體座談會中，對本身專科生活充滿自信的一位受訪者，有提到從學校安排的實習機會獲益良多：「畢業跟爸爸溝通，好不容易才可以去念文藻。從專一到專四開始，每年都去實習和打工，但不是去餐飲做努力，因為那學到的東西有限。文藻以外文為主，提供的實習公司都跟外語相關，不只美語補習班、美語幼稚園，有飯店、媒體業等。例如以前非常想當記者，但真的到媒體實習，才知道原來沒有想像的光鮮亮麗，那種壓力也不是一般人可以承受，就把編織多年的美夢打碎了。應該趁還是學生，興趣還沒有固定，從實習、打工去搜尋自己的興趣」。

至於，在一般課程中培養就業能力的方式，老師的教學方式、教學態度也對學生將來的就業能力影響頗大。焦點團體座談會中，有受訪者提到課堂中上台簡報的機會可以訓練表達溝通能力；也有受訪者提到修過一門課，透過老師的教學方式培養表達溝通能力的經驗：「有修大中華經濟圈的課，這門課的老師會走下來互動，有時老師會坐在教室中間上課，拉近後排學生距離。規定每週看一本書，上課老師會點人問問題，要求具體回答。沒回答好，會被老師罵一頓，他會說這種程度也敢來修我的課之類。面對很兇的老師都能不遲疑、直接回答，以後跟雇主、老闆面試就不會那麼害怕，可以培養迅速思考，表達溝通與抗壓能力」。

也更有受訪者認為嚴師可以出高徒，他提到：「系上有位老師很強調時間，上課要準時，上課一開始就點名，我覺得他給了我們一個很好的時間工作態度，要管理好自己的時間，譬如說在路上出現一些狀況而遲到，那他就會直接建議可以提早出門，有充裕的時間規劃。所以良好工作態度我覺得最基本就是要把時間管理好，針對這方面去做」。

同時，也有人提出課程中上台簡報或當班級、社團幹部，都可以訓練「溝通與表達」能力：「我們學校每節課都要做報告，一、二年級重在話劇，每兩週有英文話劇、西文的話劇，用誇張的表達方式，讓平凡無奇的對話有了新的生命。從對話當中，演員要揣摩心裡感覺，這滿重要的。好比演講不是背稿子，要搭配肢體動作，演講要讓人家聽起來覺得有活動力，肢體表現也滿有加分作用；表達溝通也可以透過當任社團幹部，推動案子前先跟社員或同伴討論，透過開會學習表達溝通，具體表達想法，然後組織自己的想法到實現想法」。

提到外語能力的提升，有受訪者提到增加外語文環境及強迫吸收的方式：「學校可以增加外語文環境，譬如學校看板有一半是英文，學校廣播有參雜著英語，強迫記憶；一、三、五英文日，然後二、四、六是日文日，每個禮拜廣播都有不同的主題；每月辦不同節慶，譬如日本的特別節慶，那段時間都是日文的東西；規定必須通過英檢才能畢業等」。

(四)對國際金融風暴與培養就業能力的看法

為因應國際金融風暴所帶來的失業潮，受訪的大專校院大三/大四、專四/專五學生，最多比例認為培養「穩定度及抗壓性」(57.8%)最為重要；其次是「外語能力」(49.5%)、「良好個人工作態度」(47.5%)。(參考如表 16)

表 16 對國際金融風暴與培養就業能力的看法

就業能力	百分比	就業能力	百分比
穩定度及抗壓性	57.8%	團隊合作能力	27.6%
外語能力	49.5%	國際觀	21.9%
良好個人工作態度	47.5%	領導能力	14.9%
專業知識與技術	39.5%	瞭解產業環境與發展	14.4%
表達與溝通能力	37.7%	求職與自我推銷能力	14.0%
強烈的學習意願與高度可塑性	30.8%	基礎電腦應用技能	13.1%
發掘及解決問題能力	30.6%	能將理論運用到實際工作	13.1%
創新能力	30.1%	瞭解並遵循專業倫理與道德	11.1%
擁有專業證照或能力證明	27.8%	對職涯發展充分瞭解及規劃	7.6%

註：本表為原始問卷Q21 (n=2,441)；最多可複選6項。

第二節 大專就業青年調查

一、樣本結構說明

大專就業青年量化調查，受訪者基本資料詳見表 17。

表 17 大專就業青年量化調查受訪者基本資料

類別	項目	次數	百分比
性別	男性	429	38.9
	女性	674	61.1
學歷	專科	94	8.5
	大學	900	81.6
	研究所以上	109	9.9
系科別	人文	172	15.6
	社會	453	41.1
	科技	478	43.3
校院類別	公立一般大學	181	16.4
	私立一般大學	359	32.5
	公立科技大學/技術學院/專科	107	9.7
	私立科技大學/技術學院/專科	456	41.3
學校所在地區	北部地區	628	56.9
	中部地區	229	20.8
	南部及其他地區	246	22.3

二、參與校內職涯輔導服務情形

(一)最常參與的職涯輔導服務項目

根據調查結果，學校職涯輔導單位提供的各項服務當中，受訪的大專就業青年表示在校期間較常參與的是「參加校園徵才活動」(35.6%)、「獲得求才求職資訊」(27.3%)及「使用職涯相關測驗」(25.6%)；最少比例參與過的項目為「建置生涯歷程檔案」(2.3%)，此項目之比例與非所有學校皆有提供有關。另外，有高達 22.6%表示「從未參與過學校提供的職涯輔導服務」。(參考如圖 13)

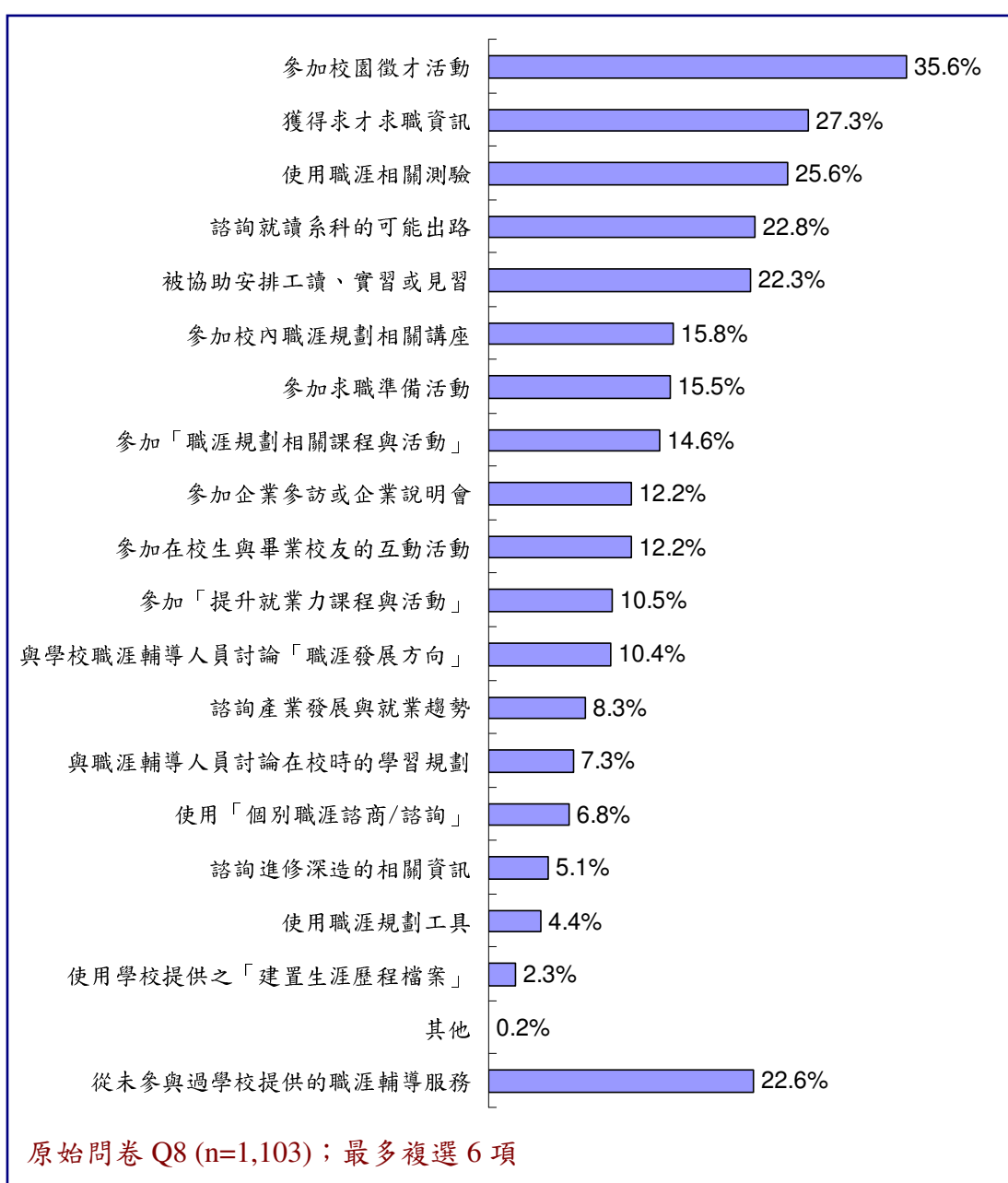


圖 13 最常參與的職涯輔導服務項目

(二)與學校職涯輔導單位的互動情形

本次大專就業青年調查，最高比例對「學校提供許多演講或活動，讓我能夠充分瞭解產業發展與就業趨勢」持同意的看法，約有 62.1%；其次，有 61.1% 表示「我從學校老師那裡得到許多關於職涯發展的有用資訊與建議」；再其次，有 60.7% 表示「我很清楚學校職涯輔導單位的所在位置」。相對的，最少比例同意「我充分運用學校職涯輔導單位提供的服務」，其比例為 40.3%。(參考如表 18)

表 18 與學校職輔單位的互動情形

互動項目	同意/ 非常同意	有點 同意	偏同意 總和	偏同意 意見排序
學校提供許多演講或活動，讓我能夠充分瞭解產業發展與就業趨勢	26.5%	35.6%	62.1%	1
我從學校老師那裡得到許多關於職涯發展的有用資訊與建議	28.4%	32.7%	61.1%	2
我很清楚學校職涯輔導單位的所在位置	37.8%	22.9%	60.7%	3
學校在網際網路提供充分的職涯發展相關資訊與服務	22.6%	31.6%	54.1%	4
我就讀的系科對於我的職涯規劃提供相當充分的協助	24.3%	28.9%	53.2%	5
我經常收到學校職涯輔導單位的活動訊息	25.8%	25.8%	51.7%	6
學校導師制度對於我的職涯規劃有很大的幫助	21.3%	27.7%	49.0%	7
我充分瞭解學校職涯輔導單位提供哪些服務	20.6%	28.4%	49.0%	8
我有相當多與畢業校友互動的機會，並能從中瞭解可能的職涯發展	19.1%	27.0%	46.1%	9
整體而言，我認為學校對於學生的職涯規劃提供相當充分的協助	19.1%	26.9%	46.1%	10
學校提供充分協助，讓我能夠有計畫的紀錄自己的學習與發展歷程	17.7%	28.3%	46.0%	11
學校的職涯輔導單位對於我的職涯規劃提供相當充分的協助	16.5%	26.4%	42.9%	12
我充分運用學校職涯輔導單位提供的服務	16.1%	24.1%	40.3%	13

註：本表為原始問卷Q9。

(三)學校職涯輔導單位優先加強的服務

受訪的大專就業青年，較高比例認為學校職涯輔導單位應該優先加強「安排工讀、實習或見習」，約有 52.6%、「協助應屆畢業生進行求職準備」(37.7%)及「供求才求職資訊」(35.9%)；相對的，最少比例認為應該優先加強「進行畢業生流向調查」，其比例僅 8.9%。(參考如圖 14)

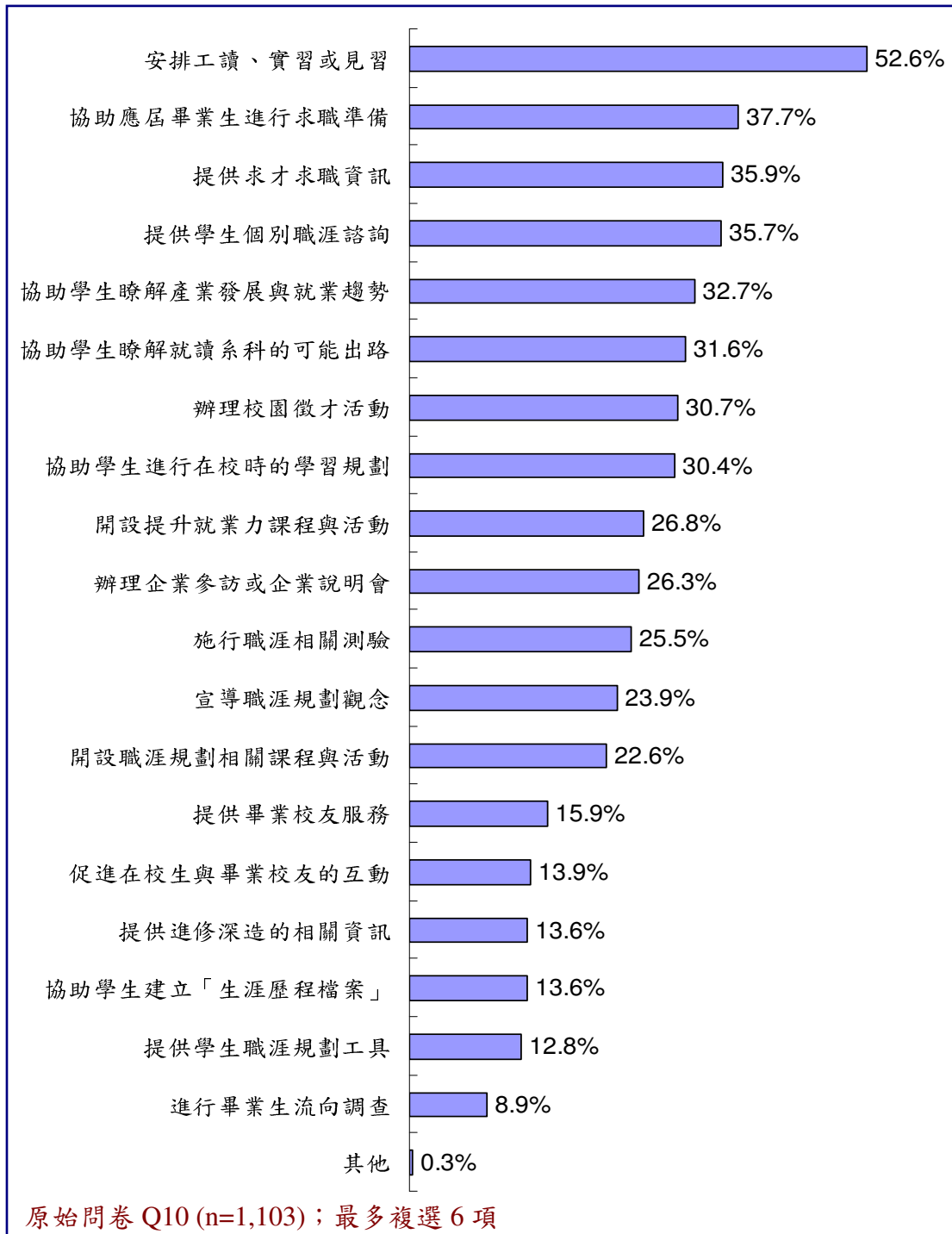


圖 14 學校職涯輔導單位優先加強的服務

焦點團體座談會上，也有受訪者提到自己剛畢業時遇到的挫折是如何撰寫、投遞履歷表：「我第一階段投 20 幾份履歷之後沒有下文，後續又投 20 幾份，前後加起來 40~50 份。第一次沒有順利找到之後，就開始問同學，怎麼寫履歷會讓公司注意到，前後大概修了兩、三次。也聽同學意見，把自己學到的東西寫得更完整一點。我希望在校時，就能先學會寫履歷。現在大部分的人都上 104 等網站找工作，其實學校可以跟這些人力銀行做配合，藉由請人力銀行的人來教我們如何上網做登錄、寫履歷、怎樣投，或是面試時會碰到什麼奇怪的問題，幫助我們在學校時就先做好這些」。

焦點團體座談會，有受訪者提到大專校院導師可以對學生的職涯輔導發揮更大影響：「職涯輔導工作應該落在導師的身上，導師可以一對一或一對二、對三跟你談，一個學期一起吃一次飯，學校有補助費用。我覺得職涯輔導單位人力已經不足，要面對這麼多學生，又要辦大活動，要深入每個學生是滿困難的。學校辦職涯相關活動要多費心思，有的活動已經流於形式，職涯輔導單位的人力怎麼調配到各班，怎麼跟學生互動，我覺得滿重要的。我們有班會時間，老師就很嚴格，他們每學期固定要去參加導師訓練會議，導師的籌備和訓練也是滿重要，班會的時候校長還會巡堂，看導師有沒有跟學生開班會，沒開會對老師有影響。我們導師要遴選，學期末會請學生做導師評鑑，這些都可以增加導師的意願、責任感」。

三、在學期間，個人職涯規劃與準備情形

(一)個人職涯規劃與準備

受訪之大專就業青年，最多人對「在學期間，我充分瞭解畢業後可能升學或就業的途徑」感到同意，其比例高達 75.2%；其次，有 67.9%同意「在學期間，我清楚知道自己有興趣的職業有哪些」；再其次，有 66.8%表示「在學期間，我清楚知道自己有興趣的工作，需要哪些就業條件」。相對的，「整體而言，我在學期間已經充分學習到如何進行職涯規劃」的同意比例相對最低，有 51.8%。(參考如表 19)

表 19 個人職涯規劃與準備

職涯規劃與準備項目	同意／ 非常同意	有點 同意	偏同意 總和	偏同意 意見排序
在學期間，我充分瞭解畢業後可能升學或就業的途徑	41.2%	34.1%	75.2%	1
在學期間，我清楚知道自己有興趣的職業有哪些	34.9%	33.0%	67.9%	2
在學期間，我清楚知道自己有興趣的工作，需要哪些就業條件	34.9%	31.9%	66.8%	3
我在選填大學志願時，充分知道所選系科的可能發展出路	29.5%	33.5%	62.9%	4
整體而言，我在學期間已經充分瞭解職涯規劃的意義與重要性	28.5%	29.9%	58.4%	5
在學期間，我知道如何蒐集與自己職涯發展有關的資訊	26.9%	31.2%	58.1%	6
在學期間，我對於目前的就業環境與發展趨勢已經有相當的瞭解	25.4%	31.6%	57.0%	7
我在選填大學志願時，充分知道自己的職涯發展興趣何在	24.7%	28.5%	53.1%	8
整體而言，我在學期間已經充分學習到如何進行職涯規劃	23.2%	28.6%	51.8%	9

註：本表為原始問卷Q11。

(二)何時開始思考未來職涯發展與想從事之工作

根據調查結果，已有 1~3 年工作經驗之大專就業青年，開始思考主選科目與未來職涯關聯性之時間點，較多表示「大學三年級」(19.8%)；其次則是「大一/專四」、「大二/專五」，各佔 13.0%。有 10.3%表示「沒有思考過」。

至於何時開始規劃畢業後想從事的工作，最多比例之受訪者表示大四(25.5%)；其次是「大學畢業後」(21.8%)、「大三」(15.4%)。值得注意的是，高達 16.0%表示「沒有規劃過」。(參考如圖 15)

進一步與基本資料交叉分析後，發現已有 1~3 年工作經驗之大專就業青年，以就讀「公私立科技大學/技術學院/專科」之受訪者(13.2%~15.0%)，表示「沒有思考過」的比例較就讀「公私立一般大學」者(4.4%~8.4%)高。(參考如附錄交叉分析表 2-1)

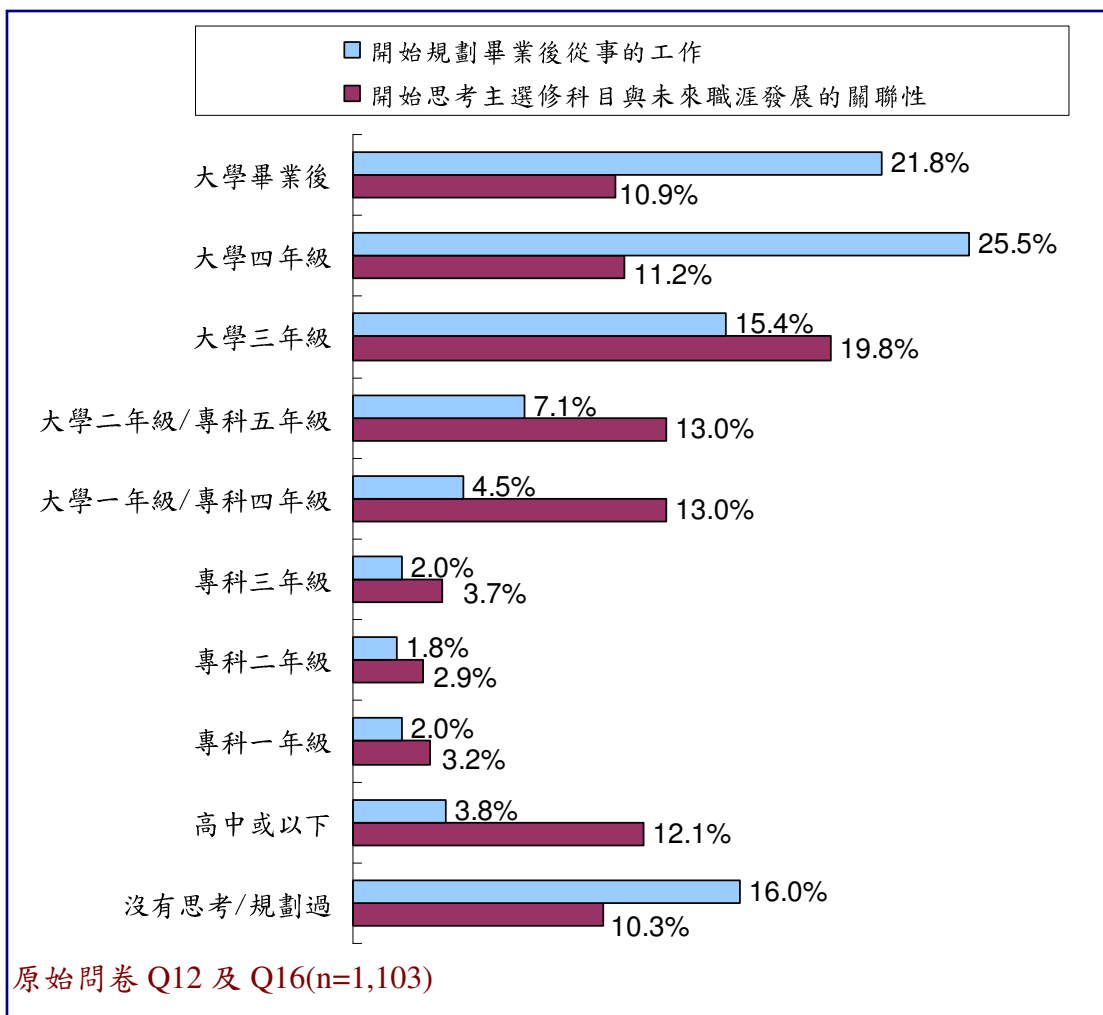


圖 15 何時開始思考未來職涯發展與想從事之工作

(三)對就讀系科的看法

高達 54.4%的大專就業青年表示如果重新選擇的話，會選擇就讀其他系科，其主要的理由以「畢業後就業出路不如預期」(50.0%)、「性向興趣不符」(32.2%)及「課程內容與理想有差距」(14.5%)為多。(參考如圖 16)

進一步與基本資料交叉分析後，發現學歷越低之大專就業青年，表示如果重新選擇的話，會選擇就讀其他系科的比例越高(45.0%~62.8%)；有轉職過之受訪者(57.8%)表示會選擇就讀其他系科的比例較未轉職過的(49.7%)高。(參考如附錄交叉分析表 2-2)

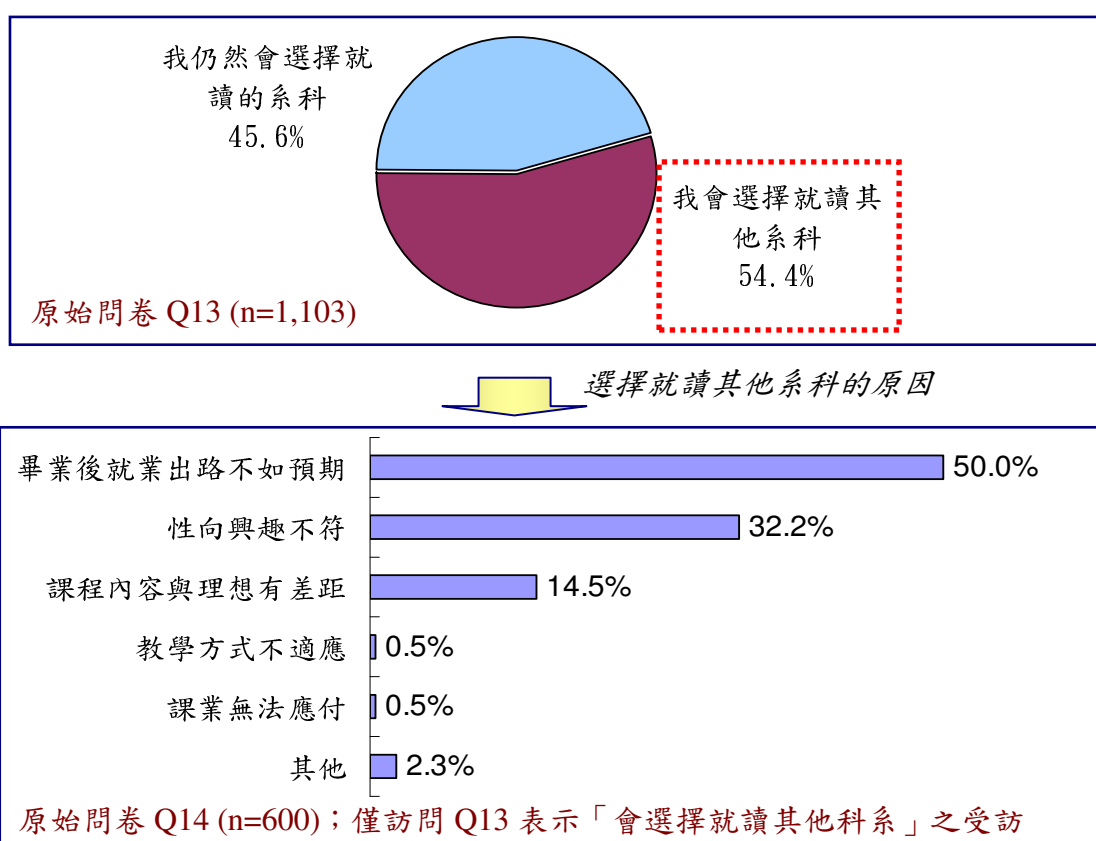


圖 16 選擇就讀其他系科的原因

(四)是否有修讀第二專長

絕大多數的大專就業青年在就讀高等教育時，並沒有修讀第二專長(77.9%)，有修讀第二專長者，以修專業課程(10.1%)為最多，其他比例則都在 5%以下。(參考如圖 17)

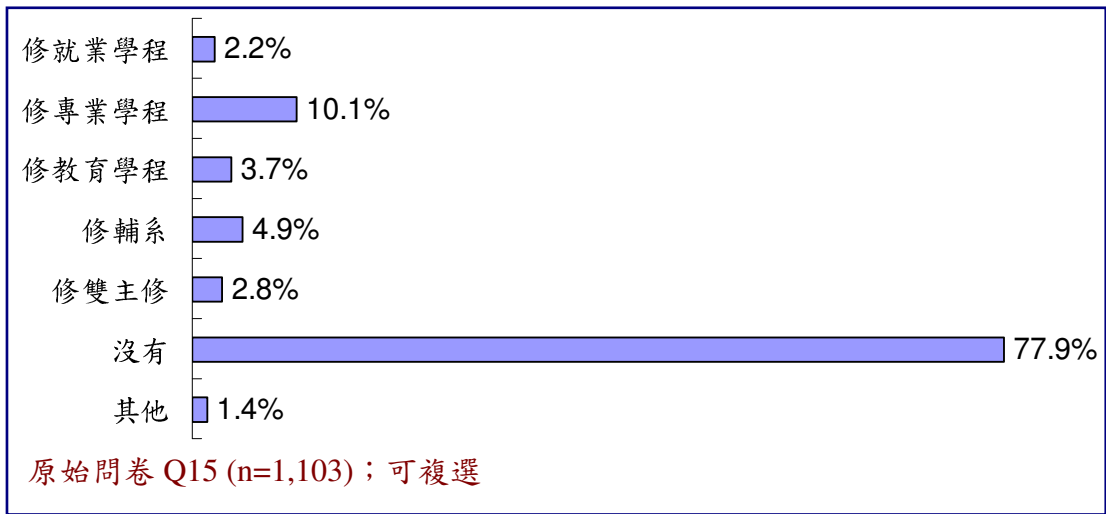


圖 17 是否修讀第二專長

(五)從事目前職務的主因

受訪的大專就業青年，表示從事目前職務的主要原因為「主修相關系科」(40.3%)；其他原因有「擁有相關專長」(29.6%)及「個人興趣」(28.1%)。同時，也高達 62.3%的比例表示從事的職務與主修系科相關。(參考如圖 18、圖 19)

進一步與基本資料交叉分析後，發現男性(65.9%)、公立科技大學/技術學院/專科畢業生(71.0%)、沒有轉職過(65.2%)、越快找到工作(35.9%~70.0%)及學歷越高(46.8%~86.2%)的受訪者，表示從事的職務與主修系科有相關的比例較高。(參考如附錄交叉分析表 2-5)

焦點團體座談會上，有受訪者提到實際工作與志向不同的主因，為畢業求職時才知道自己不夠符合職務資格：「原本設定的工作是外商研究員的工作，畢業找這些工作的時候，發現需要相關證照，而我在大學沒有準備這些證照，只好退而求其次考銀行專員」。

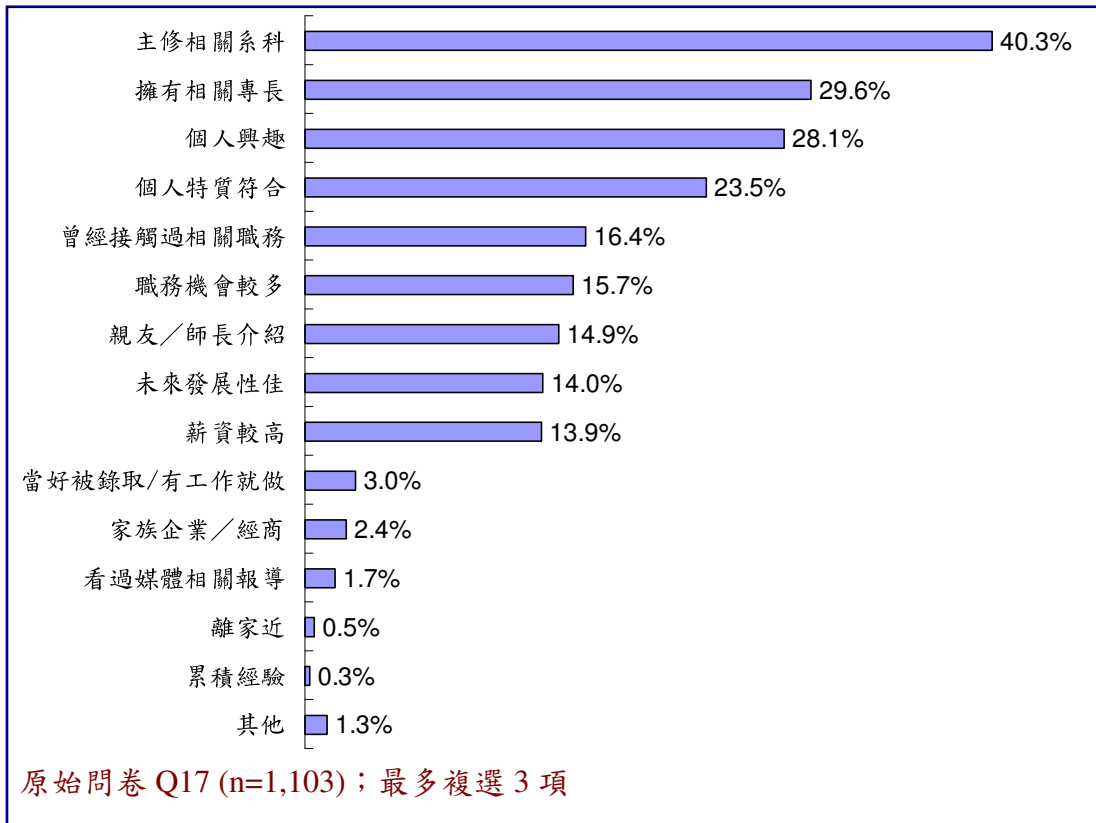


圖 18 從事目前職務的主因

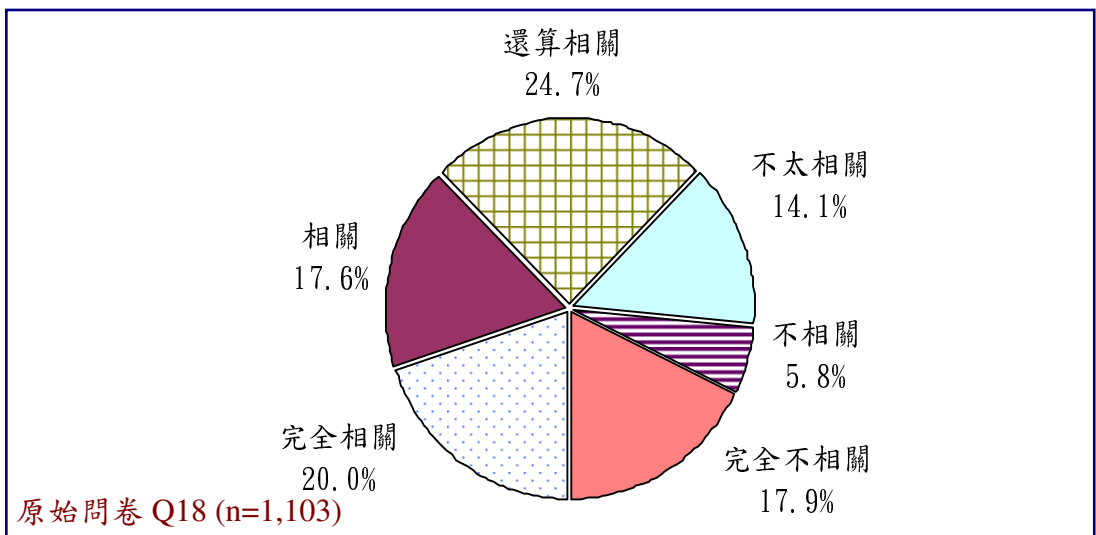


圖 19 從事的職務與主修系科相關性

(六)工讀/實見習與社團經驗

高達 80.3%的受訪大專就業青年，表示在學時有「有打工工讀經驗」；30.3%有社團經驗、29.2%有見習/實習經驗。(參考如圖 20)

表示工讀/實見習或社團經驗有助於個人提升「穩定度及抗壓性」之比

例最高，高達 69.7%；其次是「良好工作態度」(69.6%)、「表達溝通能力」(54.7%)。(參考如表 20)

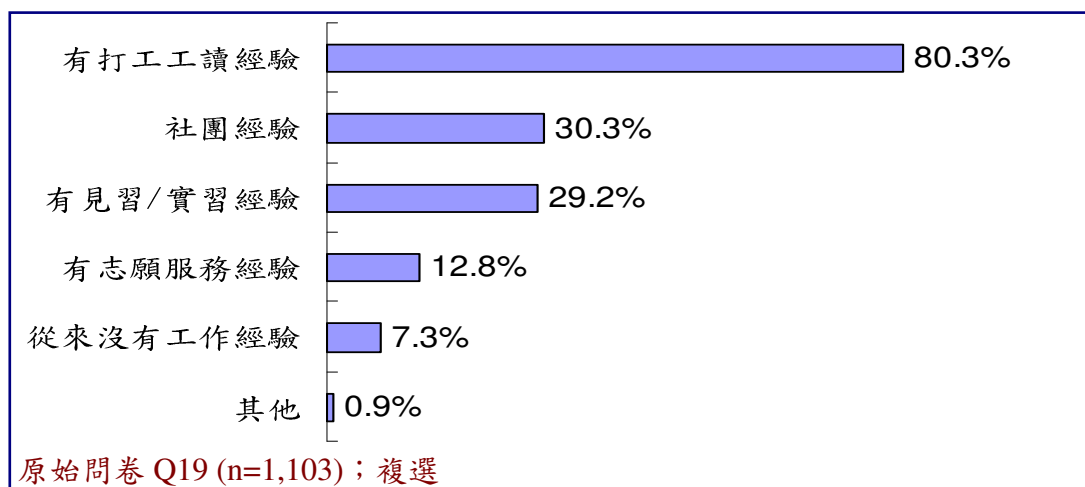


圖 20 工讀/實見習與社團經驗

表 20 工讀或實(見)習提昇哪些「核心就業能力」

核心就業能力項目	回答次數	百分比
穩定度及抗壓性	712	69.7%
良好工作態度	711	69.6%
表達溝通能力	559	54.7%
責任感與自我管理 ability	470	46.0%
學習能力與意願	324	31.7%
配合度與穩定性	317	31.0%
專業知識與技術	290	28.4%
團隊合作能力	281	27.5%
瞭解職場/產業環境及發展	219	21.4%
發掘及解決問題能力	219	21.4%
外語能力	199	19.5%
基礎電腦應用技能	171	16.7%
正面思考的人格特質	145	14.2%
瞭解並遵循專業倫理與道德	101	9.9%
能將理論應用到實務工作	99	9.7%
領導能力	74	7.2%
求職與自我推銷能力	72	7.0%
國際觀	52	5.1%
對職涯發展充分了解及規劃	50	4.9%
創新能力	46	4.5%
其他	3	0.3%
穩定度及抗壓性	712	69.7%
合 計	1,103	500.4%

註：本表為原始問卷Q20；最多複選6項，僅訪問Q19表示有工讀或社團經驗之受訪者。

四、個人就業能力評估

(一)高等教育已培育之就業能力

對於高等教育讓學生充分學習到的就業能力，有高達 85.5%的受訪大專就業青年同意學到「基礎電腦應用技能」；其次有 83.0%同意「團隊合作能力」、81.3%同意「瞭解並願意遵循職場中的專業倫理與道德」。相對的，有最低的比例同意「我所受的高等教育讓我具備良好的領導能力」(58.9%)。(參考如表 21)

表 21 高等教育已培育之就業能力

高等教育對就業能力的幫助	同意／非常同意	有點同意	偏同意總和	偏同意意見排序
我所受的高等教育讓我充分學習到就業所需的「基礎電腦應用技能」	51.2%	34.3%	85.5%	1
我所受的高等教育讓我充分具備職場所需的「團隊合作能力」	49.9%	33.1%	83.0%	2
我所受的高等教育讓我充分「瞭解並願意遵循職場中的專業倫理與道德」	50.0%	31.4%	81.3%	3
我所受的高等教育讓我充分學習到職場所需的「表達及溝通能力」	47.8%	32.7%	80.5%	4
我所受的高等教育讓我充分學習到職場所需的「良好個人工作態度」	49.4%	28.9%	78.3%	5
我所受的高等教育讓我充分具備就業所需的「專業知識與技術」	41.6%	35.9%	77.5%	6
我所受的高等教育讓我有充分的能力，「能夠發掘及解決工作中所遭遇的問題」	39.7%	36.1%	75.8%	7
我所受的高等教育讓我具備「強烈的學習意願與高度可塑性」	38.9%	36.2%	75.1%	8
我所受的高等教育讓我充分具備職場所需的「穩定度及抗壓性」	43.4%	29.7%	73.2%	9
整體而言，就讀高等教育對於「提升我的就業能力」有很大的幫助	38.7%	34.5%	73.2%	10
我所受的高等教育協助我取得有助於就業的「專業證照或相關能力證明」	33.9%	32.5%	66.4%	11
我所受的高等教育讓我充分具備「將理論運用到實際工作的能力」	28.8%	36.7%	65.5%	12
我所受的高等教育讓我充分「瞭解與我的職涯發展有關的產業環境與發展情形」	31.2%	34.3%	65.5%	13
我所受的高等教育讓我「對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃」	29.7%	33.0%	62.7%	14
我所受的高等教育讓我具備良好的「創新能力」	29.5%	32.6%	62.1%	15
我所受的高等教育讓我充分具備職場所需的「外語能力」	26.9%	35.0%	61.9%	16
我所受的高等教育讓我充分具備「國際觀」	28.6%	33.4%	61.9%	17
我所受的高等教育讓我知道如何在職場中「求職及推銷自己」	26.8%	32.6%	59.5%	18
我所受的高等教育讓我具備良好的「領導能力」	26.3%	32.6%	58.9%	19

註：本表為原始問卷Q21。

(二)認為高等教育中哪些方式比較有效培養就業能力

根據本次量化調查結果，高達 67.6% 的受訪大專就業青年表示「見習實習」能有效培養就業能力；其次是「輔導考取證照」(60.9%)、「打工工讀」(46.1%)。

(參考如圖 21)

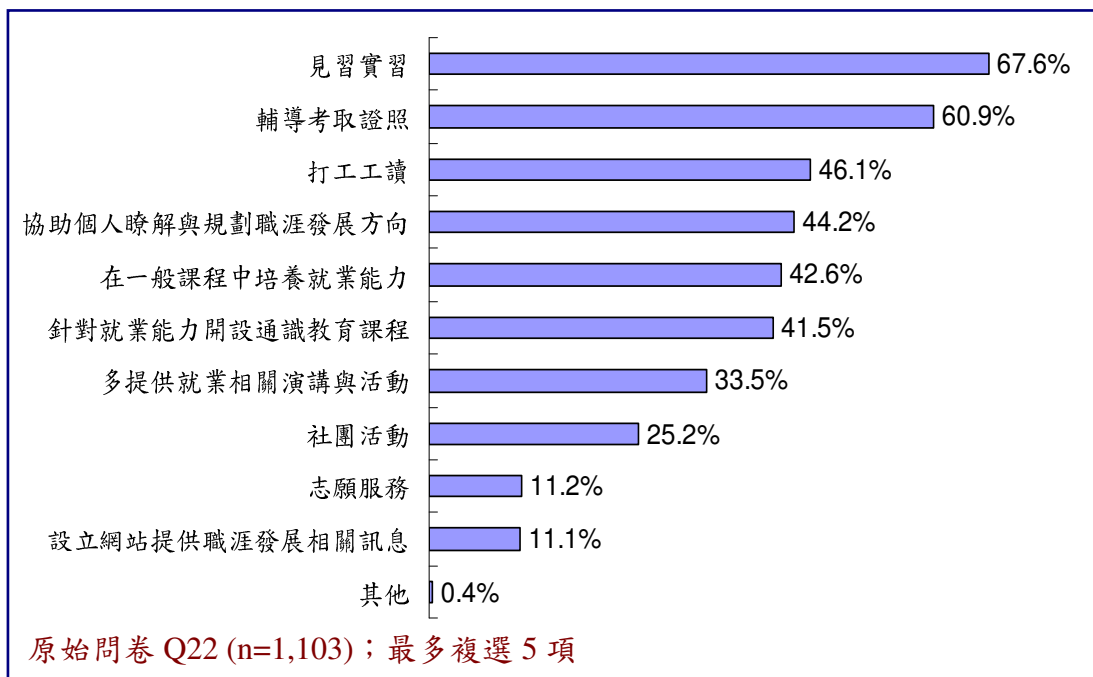


圖 21 比較有效培養就業能力的方式

關於有效培養就業能力的方式，焦點團體座談會上，有受訪者有具體的描述：「除了透過社團活動可以學到就業能力，玩社團可以學到很多東西，跟其他人相處或辦活動的時候，可以訓練穩定度和抗壓性。還有實習制度很重要，我們學校的是必修，到企業工作的時候，課程分數由企業評，所交出來的報告是學校老師評分，兩個分數組合起來就是學分分數。實習可以學到職場上的應對，學校老師也很緊張，如果企業對學生的表現感到不滿意，就不會再跟學校合作了。所以老師自然會教導我們出去遇到長官的時候要怎麼應對，要守時等。這些東西老師在送你出去時實習都會教的很好，一方面剛好讓你學習到如果真的出去就業，要注意那些部分，你出去可能也會學習到，長官交代什麼工作我應該用什麼態度去面對，這些壓力要怎麼去抗衡。溝通能力一樣，在社團、在外面工作，可以學習怎麼跟人家溝通，人家不會覺得你講話這麼直，或是你要怎麼去修飾你講話的態度。所以我覺得實習制度是一個非常好的制度。我覺得現在打工變成有點扭曲了，打工不應該是在賺錢，應該是要可以學習到很多東西。良好的工作態度、耐心、責任感和配合度都可以在實習學習到。學校訂有訓練分組報告，而且我們企管系分得很凶，連數學我們都做報告，要上台講，上台講的經驗就可以訓練表達能力。外語能力的部分，我知道很多學校在畢業後要考到多益或托福多少分才能畢業。我很多同學卡在這，沒辦法畢業。這是學校可以去控管，逼學生去學習的。外語能力最好的方法是把你丟國外，以國內來講的話當然是以證照的方式去做」。

也有受訪者提到系上家族老師制對學生的個別影響是更直接的：「我覺得發掘和解決問題的能力，以前班上有兩個導師，一個班 50~60 人，導師沒有辦法去關心到每一位的狀況。所以系上還有家族老師，一個家族老師最多帶 3~5 個學生，每學期跟家族老師聚會，系上會有聚餐補助。家族老師會關心生活與課業，遇到問題都是請教家族老師，覺得家族老師這種方式很好」。

(三)個人目前具備的就業能力

對於本身現在充分具備職場所需的就業能力，有高達 95.9%的受訪大專就業青年同意「個人工作態度」；其次是「瞭解並願意遵循職場中的專業倫理與道德」(95.6%)、「團隊合作能力」(94.7%)。相對的，最低比例同意充分具備「外語能力」(62.1%) (參考如表 22)

表 22 個人目前具備的就業能力

評估項目	同意／非常同意	有點同意	偏同意總和	偏同意意見排序
我現在充分具備職場所需的「良好個人工作態度」	70.4%	25.5%	95.9%	1
我現在充分具備職場所需的「瞭解並願意遵循職場中的專業倫理與道德」	72.1%	23.5%	95.6%	2
我現在充分具備職場所需的「團隊合作能力」	65.5%	29.3%	94.7%	3
我現在充分具備職場所需的「基礎電腦應用技能」	64.4%	30.2%	94.6%	4
我現在充分具備職場所需的「穩定度及抗壓性」	64.1%	30.1%	94.2%	5
我現在充分具備職場所需的「強烈的學習意願與高度可塑性」	58.5%	32.0%	90.5%	6
我現在充分具備職場所需的「能夠發掘及解決工作中所遭遇的問題」	51.1%	37.4%	88.5%	7
我現在充分具備職場所需的「表達及溝通能力」	52.3%	35.7%	88.0%	8
我現在充分具備職場所需的「專業知識與技術」	45.8%	39.9%	85.7%	9
整體而言，我現在具有充分的就業能力	48.1%	35.7%	83.8%	10
我現在充分具備職場所需的「瞭解與我的職涯發展有關的產業環境與發展情形」	41.9%	38.1%	80.0%	11
我現在充分具備職場所需的「將理論運用到實際工作的能力」	39.2%	39.6%	78.8%	12
我現在充分具備職場所需的「對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃」	40.3%	35.0%	75.2%	13
我現在充分具備職場所需的「求職及推銷自己」	37.0%	36.9%	73.9%	14
我對自己的「職涯發展前景相當樂觀」	38.8%	32.3%	71.1%	15
我現在充分具備職場所需的「創新能力」	32.5%	37.1%	69.5%	16
我現在充分具備職場所需的「國際觀」	31.8%	37.4%	69.2%	17
我現在充分具備職場所需的「專業證照或相關能力證明」	33.9%	35.3%	69.2%	18
我現在充分具備職場所需的「領導能力」	29.1%	37.4%	66.5%	19
我現在充分具備職場所需的「外語能力」	26.3%	35.8%	62.1%	20

註：本表為原始問卷Q23。

(四)金融海嘯對個人的影響

根據調查結果，國際金融風暴帶來的失業率，最多比例的大專就業青年表示「福利減少」，約 43.9%；其次有 29.9%表示「工作量增加」，也有 22.7%表示「暫緩轉職」。(參考如圖 22)

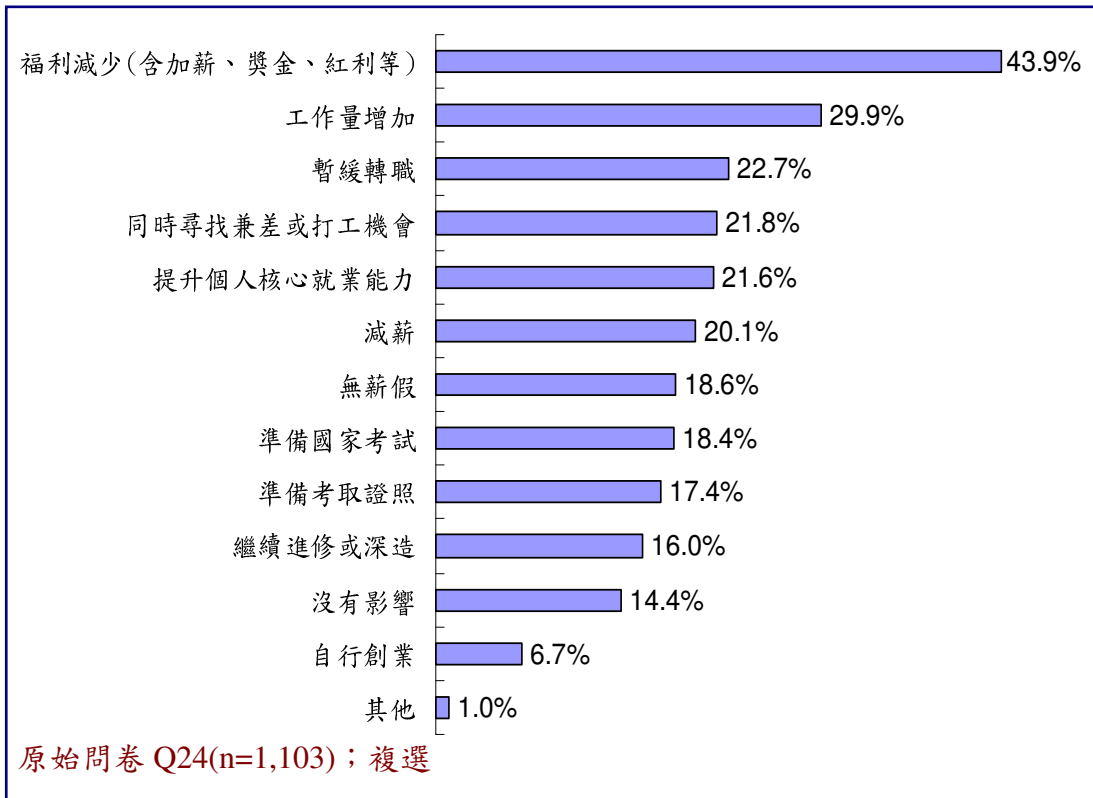


圖 22 金融海嘯對個人的影響

(五)對國際金融風暴與培養就業能力的看法

為因應國際金融風暴所帶來的失業潮，受訪的大專就業青年，最多比例認為培養「穩定度及抗壓性」(59.7%)最為重要；其次是「專業知識與技術」(53.5%)、「良好個人工作態度」(50.3%)。(參考如表 23)

表 23 對國際金融風暴與培養就業能力的看法

就業能力	百分比	就業能力	百分比
穩定度及抗壓性	59.7%	團隊合作能力	18.9%
專業知識與技術	53.5%	求職與自我推銷能力	18.9%
良好個人工作態度	50.3%	瞭解產業環境與發展	18.3%
外語能力	45.9%	國際觀	15.1%
擁有專業證照或能力證明	35.2%	基礎電腦應用技能	13.1%
表達與溝通能力	34.9%	對職涯發展充分瞭解及規劃	10.9%
強烈的學習意願與高度可塑性	31.8%	能將理論運用到實際工作	9.5%
發掘及解決問題能力	24.2%	瞭解並遵循專業倫理與道德	8.3%
創新能力	21.2%	領導能力	7.1%

註：本表為原始問卷Q25；最多可複選6項。

焦點團體座談會中，有受訪者描述目前的職場環境，更加突顯「穩定度與抗壓性」的重要，他說到：「我們公司是保險業，遇到金融海嘯，很多客戶的觀念都變得很保守。以前一天拜訪 1~2 個客戶，面對不景氣，變成一天要拜訪 5~6 個。引進新人部分也發生很多問題，剛畢業進來公司的陣亡率滿高的，可是如果有實力撐下來的話，其實業績會比去年更好。所以業務單位的人年資都滿深的，有十年、二十年的，歷經大風大浪可以經得起考驗，反而薪水是更多。新人如果一進單位，沒有要更認真的體認，遇到困難不更積極，可能馬上就被淘汰」。

第三節 大專職輔人員調查

一、受訪者基本資料

大專校院職輔人員量化調查，乃針對 162 所大專校院進行普查，實際完成 151 份有效問卷。受訪者基本資料詳見表 24

表 24 大專職輔人員量化調查受訪者基本資料

類別	項目	次數	百分比
校院類別	公立一般大學	27	17.9
	私立一般大學	35	23.2
	公立技職校院/公立專科	25	16.6
	私立技職校院/私立專科	64	42.4
全校學生人數	3,000 人及以下	38	25.2
	3,001~6,000 人	51	33.8
	6,001~9,000 人	33	21.9
	超過 9,001 人	29	19.2
職涯輔導單位屬性	一級單位	23	15.2
	二級單位	127	84.1
	未回答	1	0.7
學校所在地區	北部地區	61	40.4
	中部地區	33	21.9
	南部及其他地區	57	37.7
職輔人員學歷	專科	8	5.3%
	大學	58	38.4%
	研究所	67	44.4%
	博士	18	11.9%
職輔人員主修科系	教育學科	11	7.3%
	心理學科	8	5.3%
	商業及管理學科	40	26.5%
	社會政治經濟學科	18	11.9%
	其他科系	74	49.0%
擔任的職務	主管(負有管理職責)	47	31.1%
	專任	64	42.4%
	兼任	30	19.9%
	專案計畫人員及其他	10	6.7%
年資	未滿 1 年	40	26.5%
	1 年以上，未滿 3 年	53	35.1%
	3 年以上，未滿 5 年	30	19.9%
	5 年以上	28	18.5%

二、各校職涯輔導工作現況

(一)推動職涯輔導工作之重點年級

根據調查結果，各大專校院推動職涯輔導工作，主要著重的年級別以大四(56.3%)為最多。另外，有 15.9%的大專職輔人員表示「所有年級/大一至大四」。(參考如圖 23)

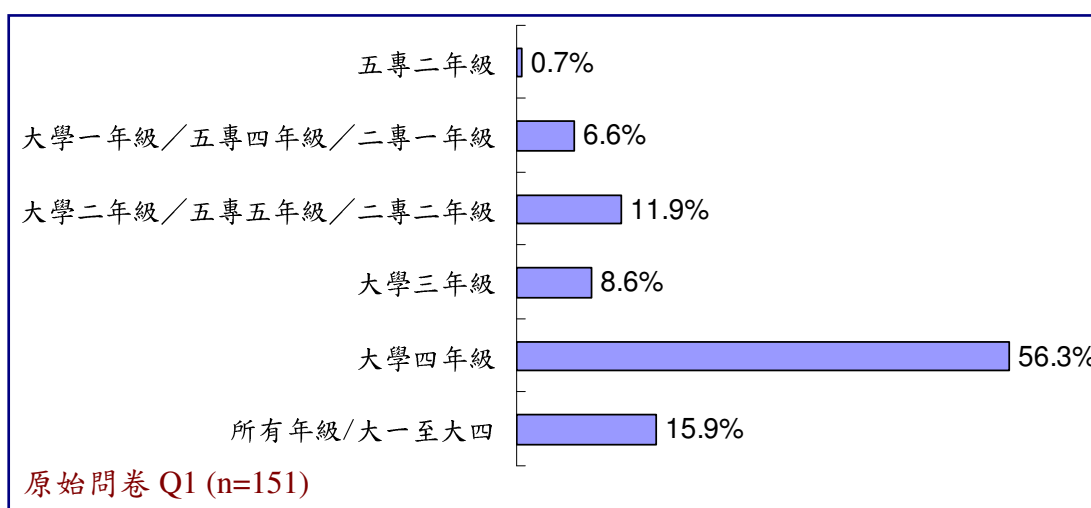


圖 23 職涯輔導工作著重之年級

焦點團體座談會上，有受訪者建議將系上職涯輔導工作列入教學評鑑項目，以促進職輔工作由各系大一學生開始展開：「其實要發展職涯輔導工作，就要從大一生開始。對我們學校來說，系所評鑑是最重要的。但是對教學單位評鑑的時候，職涯輔導相關項目並未被列為教學單位的評鑑重點。這樣其實永遠都是職輔單位重視職涯輔導。學生大一進來的時候，其實是進到各系所，可是你沒有input這樣的東西，到大四時卻期待這樣的產出」。

(二)職涯輔導單位主要提供之服務

本次大專職輔人員調查結果，「進行畢業生流向調查」為最多職涯輔導單位表示是主要提供的服務之一，約有 76.8%；其次，有 68.9%表示「提供求才求職資訊」；再其次，有 62.3%表示「辦理校園徵才活動」。相對的，最少比例表示「提供學生職涯規劃工具」，其比例約 5.3%。(參考如圖 24)

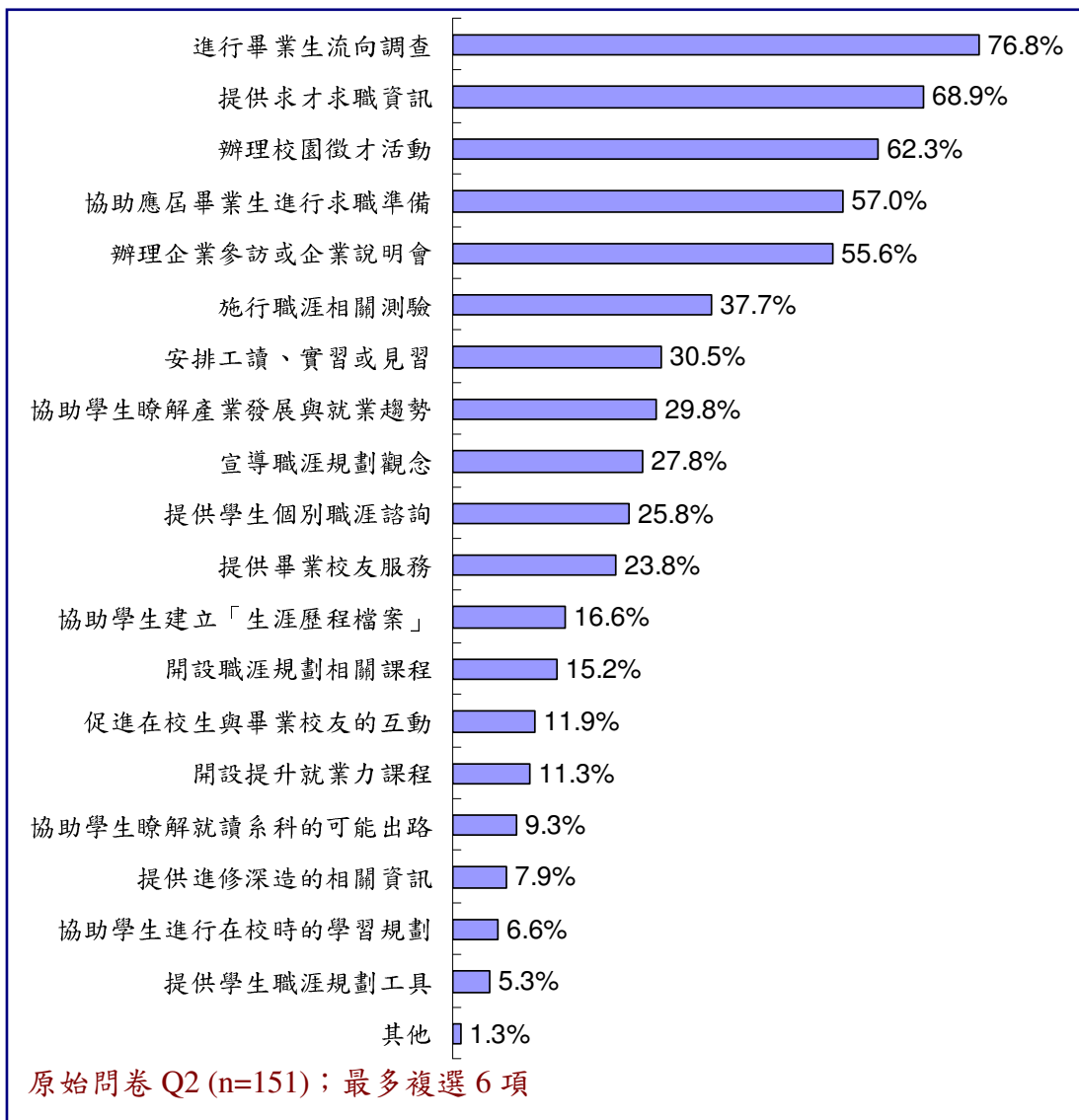


圖 24 職涯輔導單位主要提供之服務

職輔單位提供之服務，焦點團體座談會上，有受訪者提到職輔單位透過老師開設「職涯與志業」通識講堂，學生參與非常踴躍：「學校每週五都開「職涯與志業」講堂，並開成一個學分的課，這個課程就是特別邀請各行各業傑出校友、上市櫃的老闆來演講，想選這門課的學生都是爆滿的，真是供不應求」。

職輔單位提供之服務，焦點團體座談會上，有受訪者提到該職輔單位所伴的活動、做的事情，不僅讓學生知道及參與，也定期主動寄給各系主任，擴大與系所的合作機會：「每個月固定寄信給系主任，主動報告就業輔導室做了哪些事、辦了哪些活動，邀請系主任合辦。後來系主任發現只要把需求呈上來，在系上不需支付任何費用及人力，職輔單位有經費可以實現這些期望，所以系上合辦活動的意願也很高」。

關於運用人力資源公司研發之職涯輔導相關產品，焦點團體座談會上，有受訪者提到學校有需求但經費有限的情況下，建議用聯合採購的方式：「曾經詢

問過職涯輔導測驗工具的價位，職涯性向測驗的費用非常高，曾提過公開的機制，就是全國統一跟有做職涯性向測驗的公司或單位去詢價，找出最適合的版本，用最合理的價格，提供給全國大專院校的學生來運用。我想呼籲有需要的學校可以一起聯合起來談價格」。

(三)學生使用職涯輔導服務現況

雖然最多的職輔人員表示「畢業生流向調查」(76.8%)，為該校院職輔單位主要提供的服務。而實際上學生較常利用的服務項目為「辦理企業參訪或企業說明會」(60.9%)、「辦理校園徵才活動」(57.6%)、「提供求才求職資訊」(57.6%)；相對的，學生最少使用的服務為「提供進修深造的相關資訊」，其比例約 5.3%。(參考如圖 25)

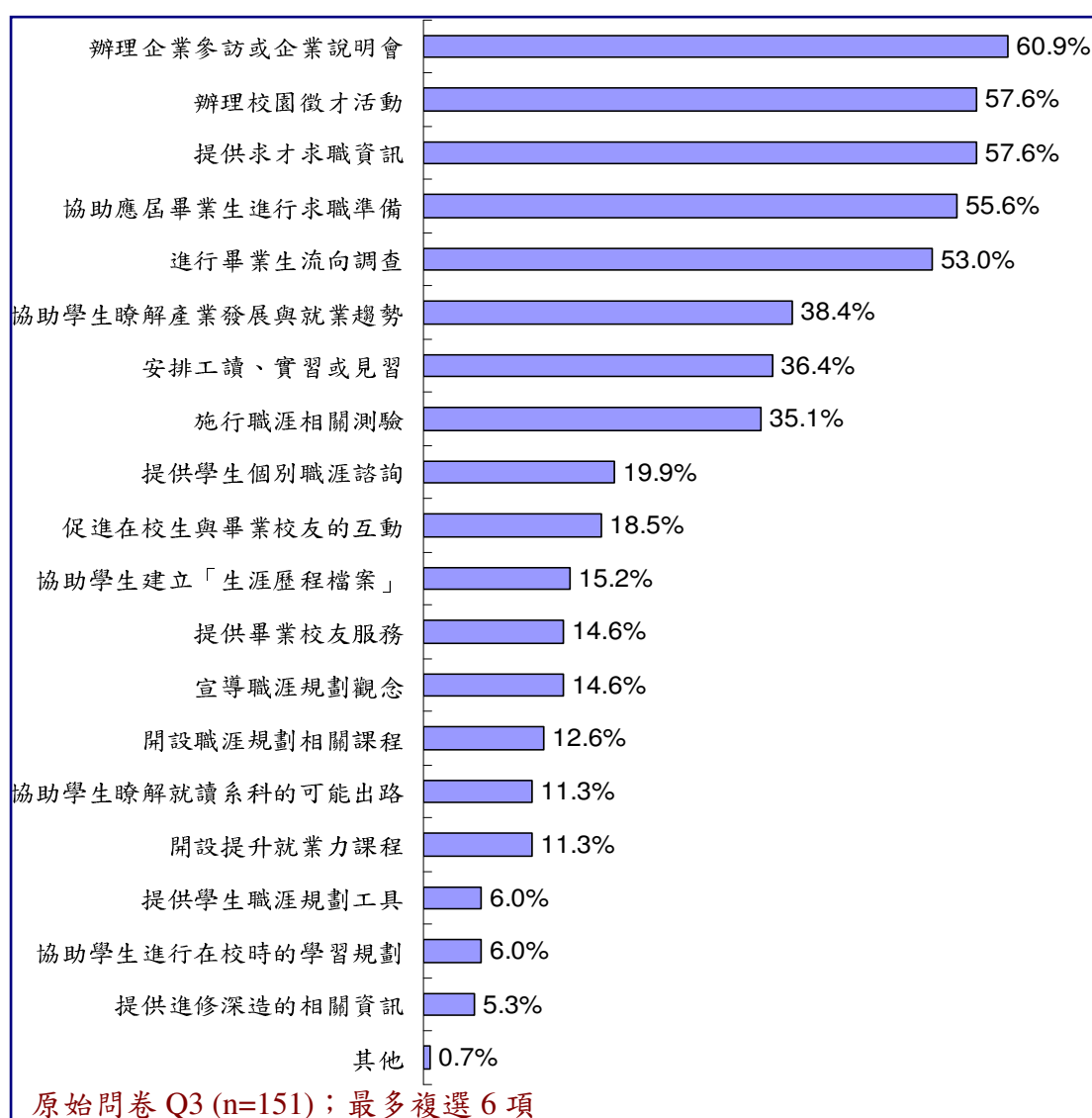


圖 25 學生最常使用之職涯輔導服務

同時，也發現超過半數(55.0%)的職輔人員，認為該校學生「不太充分」(41.1%)、「不充分」(11.3%)及「非常不充分」(2.6%)運用學校提供的職涯輔導服務。(參考如圖 26)

「95 年大專畢業生就業力調查」的結果，有 60.0%的受訪職輔人員認為該校學生不太充分及不充分運用職輔單位的服務及資源。

比較 95 年及今年(98 年)調查結果，職輔人員認為該校學生運用職涯輔導服務的比例有提升，認為偏充份的比例由 40.0%增加至 45.0%。

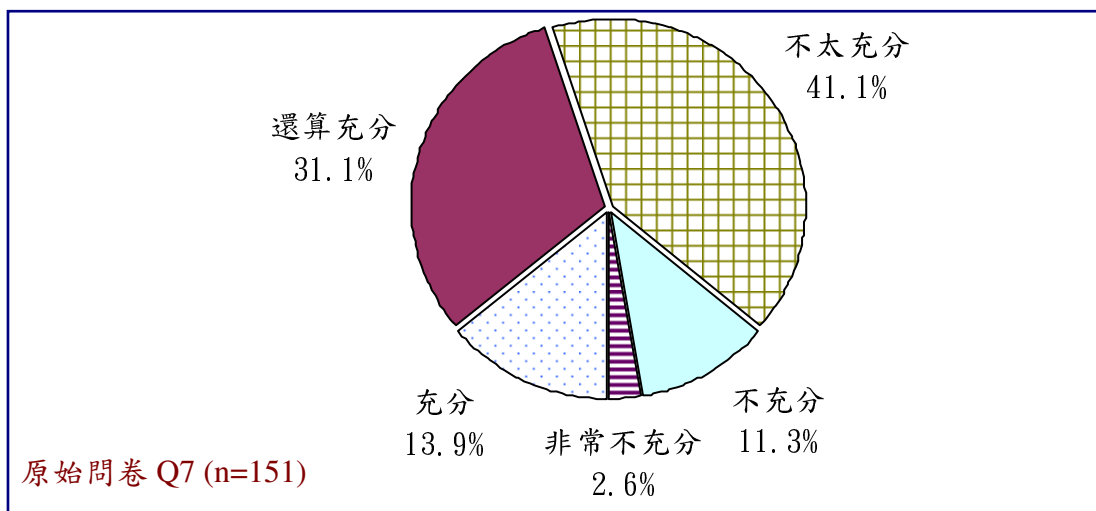


圖 26 學生是否充分運用職涯輔導服務

(四)最有助於提升就業能力的職涯輔導服務

最多比例之大專校院職輔老師，認為「協助應屆畢業生進行求職準備」(49.0%)是最有助於大專生提升就業能力的方式；其次為「安排工讀、實習或見習」(48.3%)；再其次為「辦理企業參訪或企業說明會」(47.7%)。相對的，最低比例表示「提供進修深造的相關資訊」(5.3%)。(參考如圖 27)

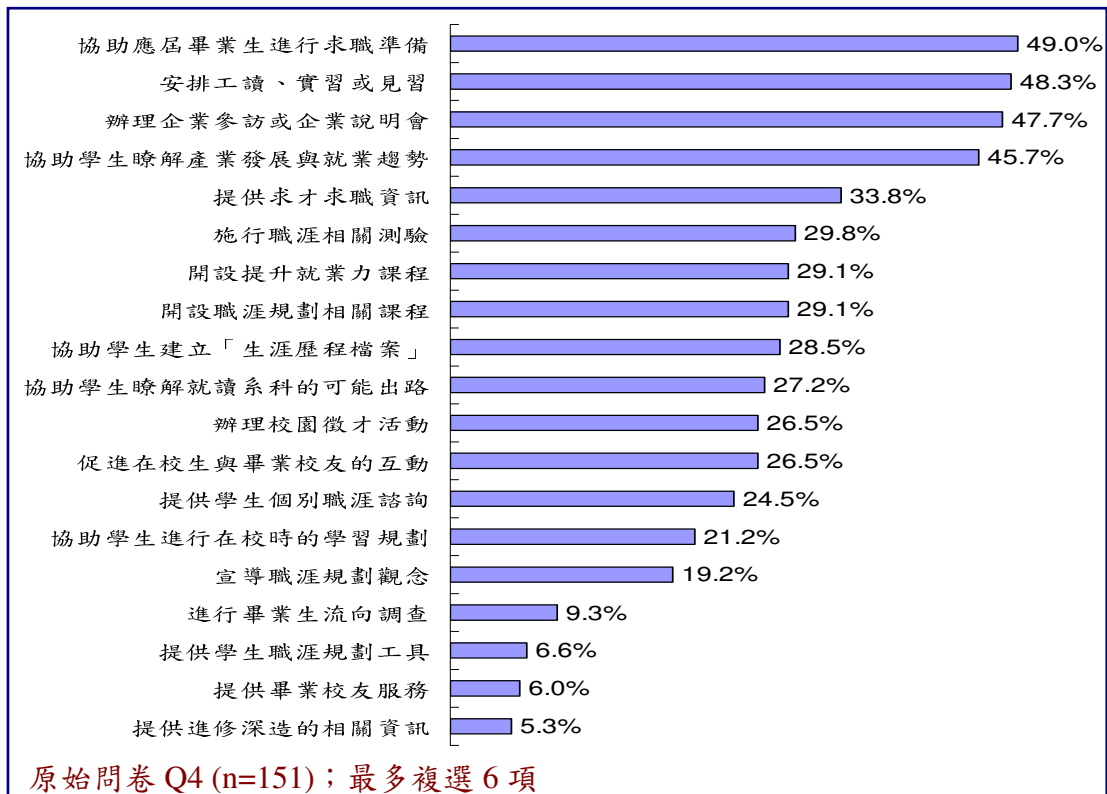


圖 27 最有助於提升就業能力的職涯輔導服務

(五)職涯輔導工作遭遇之主要困難

根據「95 年大專畢業生就業力調查」報告，大專校院職輔人員有八成認為「人力不足」、六成認為「經費不足」，平均每校 2 名職輔人員(含專兼任)，平均經費 43 萬元。

本次大專職輔人員調查，亦發現「人力不足」(71.5%)為最多學校目前職涯輔導工作遭遇之主要困難，同時有高達 83.4%的職輔人員認為單位內人力不充足；其次，則是「經費不足」(56.3%)，也有 59.6%的職輔人員認為經費不夠充足；再其次，則是「與產業之間不易互動」(41.7%)。各校職輔單位「專任」職員平均 1~2 人、「兼任」職員平均 1 人、「工讀生」平均 1 人、「志工」平均 4 人、「專案計畫人員」平均 1 人；經費部分，則平均 41 萬元。(參考如圖 28、表 25)

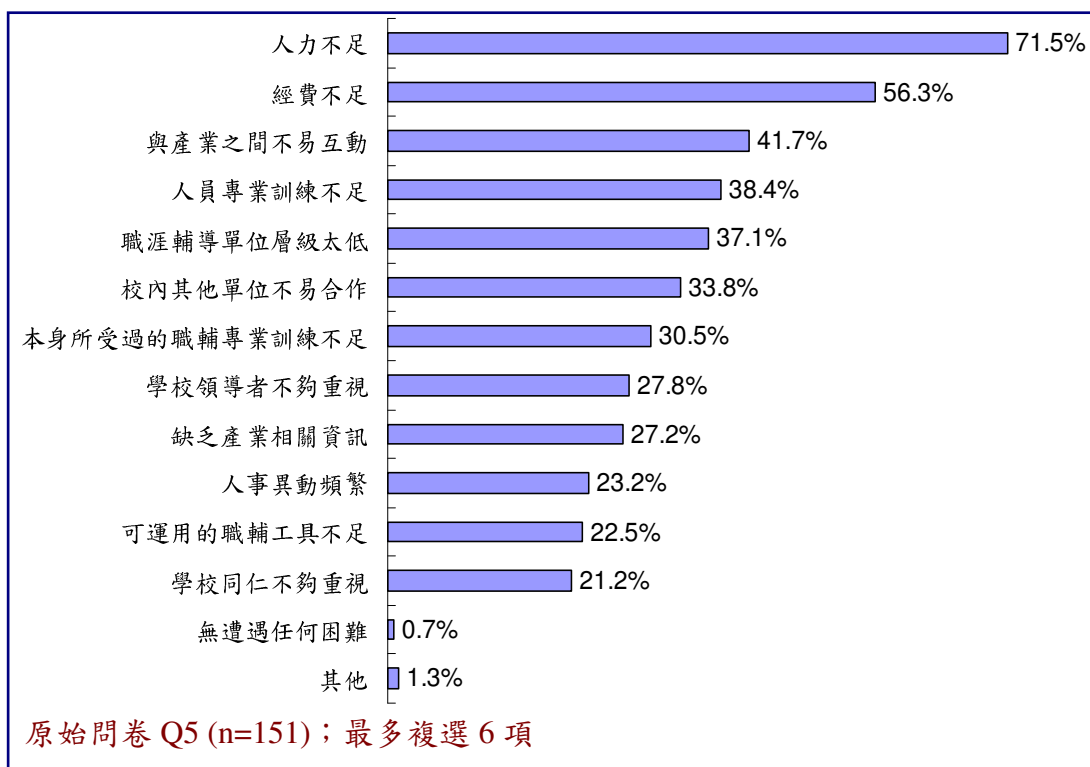


圖 28 職涯輔導工作遭遇之主要困難

表 25 職涯輔導工作的人力及經費是否充分

項目	非常充分	充分	還算充分	充分合計	不太充分	不充分	非常不充分	不充分合計
人力是否充分	0.0%	4.0%	12.6%	16.6%	24.5%	33.8%	25.2%	83.4%
經費是否充分	1.3%	8.6%	30.5%	40.4%	25.2%	25.2%	9.3%	59.6%

註：本表為原始問卷Q18及Q23。

除了校內編列的預算，大專校院有接受「勞委會（含職訓局）」經費補助的比例最高，有 85.4%；其次則是接受「青輔會」（78.8%）的補助。（參考如圖 29）

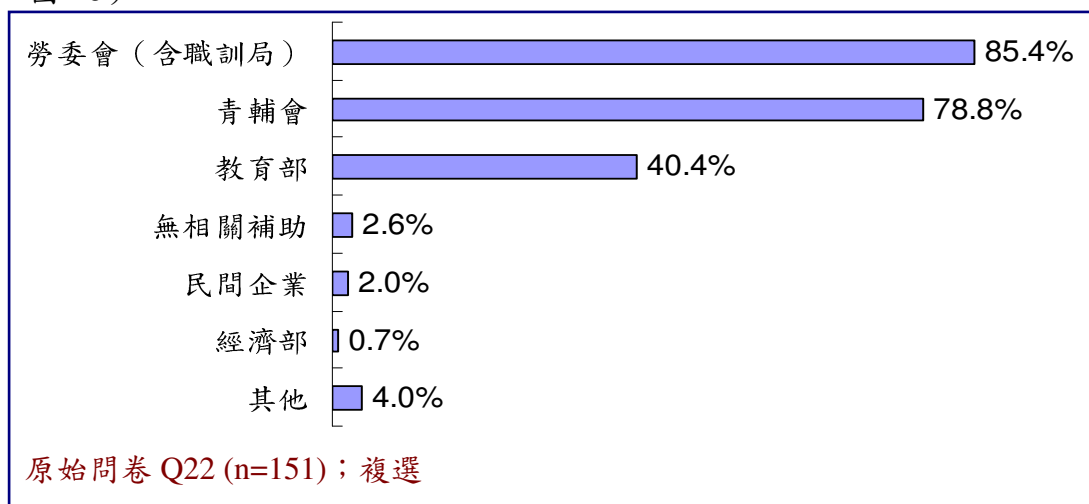


圖 29 校外經費補助單位

除人力不足以外，焦點團體座談會上，也有受訪者建議調查研究職輔工作人員應具備的核心特質：「可以透過相關研究結果，建議學校高層，甚至變成相關法規，規定職輔工作人員需具備的核心特質。看到各校拼命辦活動、做調查，但事實上哪些核心特質、基礎的知識、資歷限制、證照等才是職輔人員實際需要的。個人認為只有受過生涯輔導訓練，還是不夠專業。這建議有點類似教育部訓委會要求各大專院校導師要參加輔導室的研習會。學校決策高層在派員的時候，就有相關規定遵循」。

雖然人力、經費不足，為最多職輔老師認為是目前職輔工作的困難，但是焦點團體座談會上，有受訪者提到該校成功解決人力及經費問題的方式：「人力對我們不是問題，因為我們有志工，現在約三百多位來報名志工，被我淘汰到剩兩百多位。參加我們的志工還要繳保證金，沒有照點數完成所有活動，不退還保證金，同時設立了一個機制，包括未來推甄。因為是一級單位，希望能讓那些志工曝光，甚至連新春團拜，大家利用開學前排練節目，增加表現機會。假如就業輔導變成一個很重要的議題，我們更應該抓住這個機會，更凸顯自己的重要性。假如今天能讓大家看得到成績，我相信我就有機會跟校長說，我用專案或機會的方式把表現好的志工留下來當正職，我讓志工知道現在在學校工作，是一種福氣。因為我們是一級單位，經費不是問題，政府單位有申請管道，校友很多是廠商，很多時候會請廠商贊助，現在廠商家數有突破三百家，就是要時常、勤勞拜訪廠商。我會跟一些廠商的公關主管變成好朋友，就是因為常走動。我們一年就做八九十場企業參訪，我會親自帶隊每開學的第一次企業參訪，未來需要其他同仁帶的時候，就比較容易了。校友是很好的資源，校友裡面有很多很棒的廠商，平常做校友服務的時候就做很多方面的接觸。與其他單位合作的部分，我是去走透透拜訪每個院長、系所主管。我們也在系所導師會議上報告，就業輔導室做了哪些事情，希望能跟系所合作」。

(六)對職涯輔導合作單位的看法

本次訪問之大專職輔人員，高達 90.7%表示該校普遍認為學生職輔工作的推動，應由「校內單位」共同合作，例如各系所、教務處、研發處、電腦中心及通識中心等。(參考如圖 30)

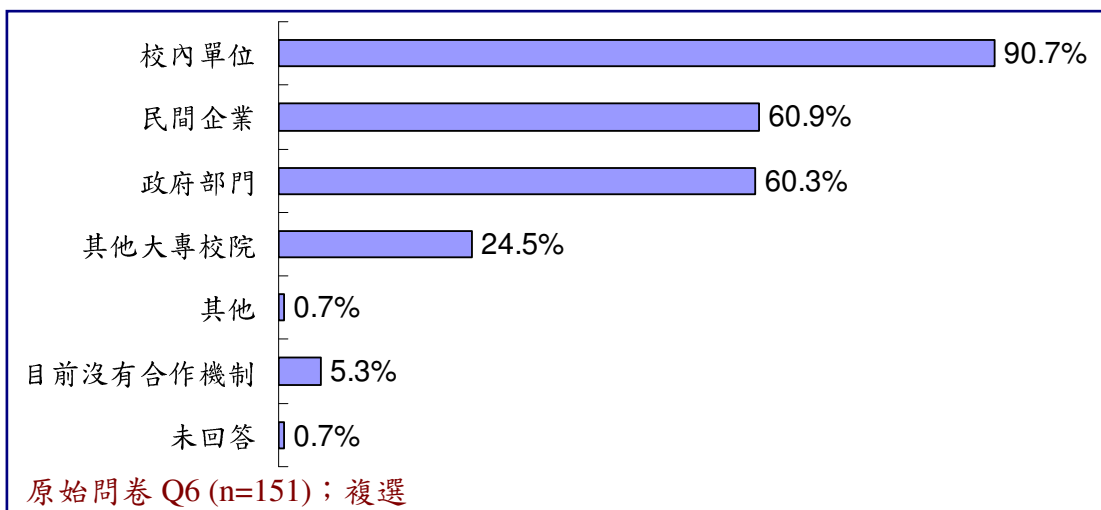
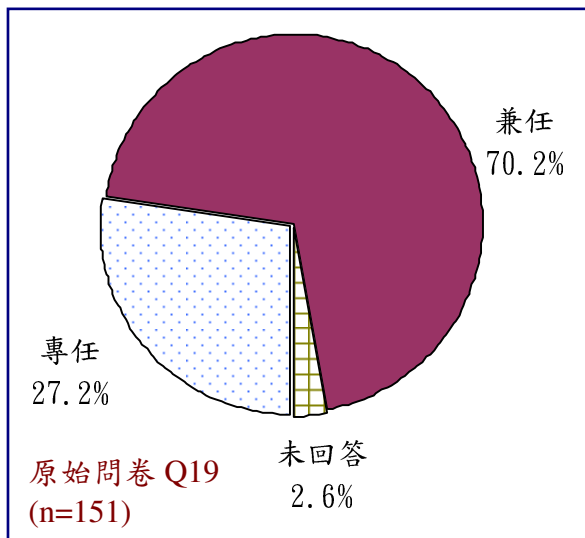


圖 30 對職涯輔導合作單位的看法

關於校內合作，焦點團體座談會上，有位職輔老師提到他認為可行的方式：「各學校職輔單位都屬行政單位，就算是一級單位，也不可能得到系上的合作，但是職輔工作不是一個單位就可以完成。我建議校長成立職涯輔導委員會，放到一級單位，由副校長來領軍，並就成立委員會，召集各系所、諮商中心、就業輔導組共同參與。職輔工作包括課程/生涯進度圖(ASK, Ability skill knowledge)，這是系上一定要做；諮商輔導組提供學生自我探索(VIP 即 value, lds and personality)；就業輔導組要做的是協助學生了解產業需求(CEO 即 career, environment and organization)。這三大部分合起來，成爲一個平台，叫做生涯決策的支援系統，才能夠幫助學生做生涯規劃。這樣的作法至少有個願景，各系不會各自爲政，要協助學生找方向、生涯。我們學校還有大一學習促進的活動，每週四的早上八點，全校都不排課，是排活動，例如兩性推廣、生涯推廣、通識推廣。讓大一學生清楚個人興趣、未來規劃，不是等到大四才急急忙忙要找工作。大一就開始規劃，你怎麼修課，整合，協助學生做生涯決策。我們學校做兩條線，一個是系統，另外一個是從大一開始，推行四年了，反應還不錯，至少有個方向知道怎麼選課。行政與教學合作才能全面，這需要系主任或老師有相同的共識，也是比較可行的職輔方式」。

(七)職輔單位主管編制現況

本次訪問之大專職輔人員，高達 70.2%表示該單位主管屬於兼任；其中有 52.3%表示其單位主管平均「2 年以上未滿 5 年」更替一次。(參考如圖 31)



平均更替主管年數	百分比
未滿1年	6.6%
1年以上，未滿2年	29.1%
2年以上，未滿5年	52.3%
5年以上	11.3%
未回答	0.7%

註：本表為原始問卷Q20。

圖 31 職涯輔導單位主管編制及年資

(八)職輔人員訓練現況

逾半數的受訪職輔人員認為本身受到的職涯輔導訓練不充分，其比例為 57.6%。(參考如表 26)

同時，僅有 6.0%的受訪者表示擁有職涯輔導相關證照。

表 26 職輔人員專業訓練充分度

專業訓練程度	充分	還算充分	充分合計	不太充分	不充分	非常不充分	不充分合計
百分比	7.3%	35.1%	42.4%	27.8%	22.5%	7.3%	57.6%

註：本表為原始問卷Q31。

三、對大專學生就業力的看法

(一)高等教育已培育之就業能力

受訪的職輔人員，認為目前高等教育對於就業能力的培養，對「基礎電腦應用技能」(74.0%)、「專業知識與技術」(59.3%)及「擁有專業證照或能力證明」(52.0%)之培養較為充足；而對「穩定度及抗壓性」(61.6%)、「發掘及解決問題能力」(46.4%)及「外語能力」(40.4%)之培養較為不足。(參考如表 27)

表 27 高等教育已培育之就業能力

核心就業能力	比較充足	比較不足	核心就業能力	比較充足	比較不足
基礎電腦應用技能	74.0%	1.3%	創新能力	12.0%	35.1%
專業知識與技術	59.3%	6.6%	穩定度及抗壓性	10.0%	61.6%
擁有專業證照或能力證明	52.0%	7.9%	瞭解並遵循專業倫理與道德	9.3%	23.8%
外語能力	27.3%	40.4%	求職與自我推銷能力	8.0%	21.9%
團隊合作能力	22.7%	19.2%	對職涯發展充分瞭解及規劃	7.3%	27.8%
表達與溝通能力	22.0%	27.8%	能將理論運用到實際工作	7.3%	23.2%
瞭解產業環境與發展	18.0%	15.2%	發掘及解決問題能力	6.7%	46.4%
良好個人工作態度	16.7%	39.7%	國際觀	6.7%	39.1%
強烈的學習意願與高度可塑性	14.0%	39.7%	領導能力	2.7%	13.2%

註：本表為原始問卷Q8及Q9。

(二)對有效培養就業能力的看法

高達 78.8%的受訪職輔人員，認為「見習實習」(78.8%)是高等教育中，目前能比較有效培養就業能力的方式；其次，有 55.0%認為「協助個人瞭解與規劃職涯發展方向」能有效培養；再其次，分別各有 52.3%表示「輔導考取證照」、「在一般課程中培養就業能力」。相對的，最低比例表示「設立網站提供職涯發展相關訊息」(15.9%)。(參考如圖 32)

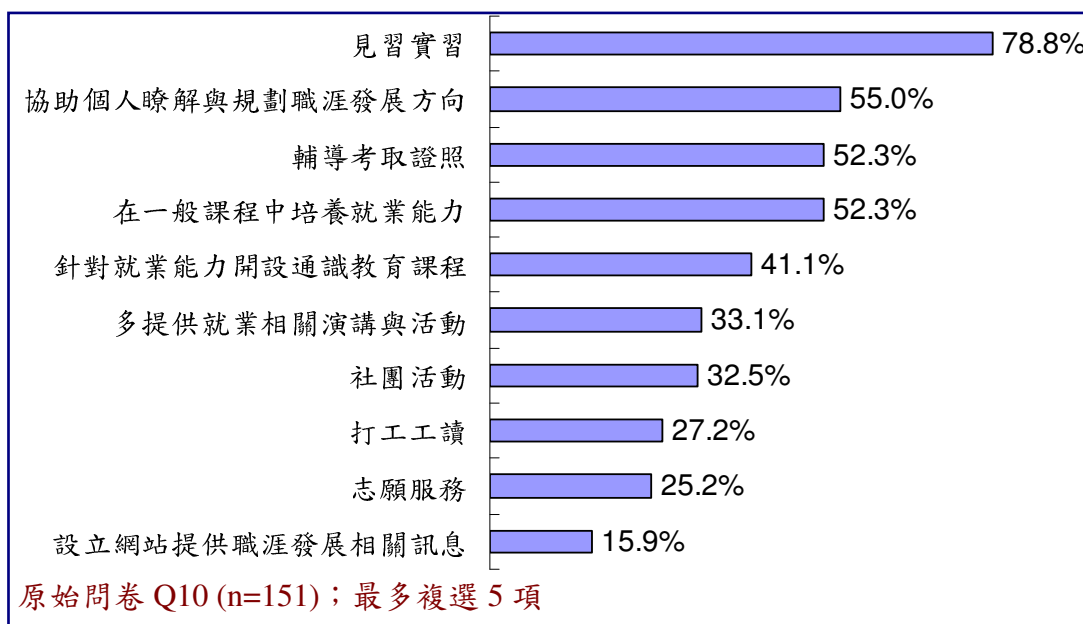


圖 32 對有效培養就業能力的看法

焦點團體座談會上，有受訪者提到學校的榮譽導師制度：「我們從去年九月全面推行榮譽導師制度，大四的同學都會被分派到一個榮譽導師。因人數的關係，每個榮譽導師約帶十二位學生。主要目的是希望除了專業學習之外，榮譽導師是學生的 mentor，讓學生有職涯、生活上的輔導，提供全方位協助。榮譽導師是由推廣部來辦的，有產業界或學界的人擔任導師，每個導師有活動經費可申請」。

外語訓練的部份，焦點團體座談會上，有受訪者表示學校是採與外部專業單位合作：「外語能力的部分，這學年度開始，我們跟 ETS 合作。語言教學中心列出八個層級，是所有學生必修的。引進 ETS 就是 TOEIC，1~6 個層級比較像是模擬考，但是最後兩層級一定要考 ETS 正式的考試。學生必須有這樣的標準才能畢業之外，學校也是對語言中心實施一個控管，由外界的測驗中心來看我們語言中心的教學品質」。

(三)金融海嘯對培養就業能力的影響

因應國際金融風暴造成的失業率，最高比例的受訪職輔人員，認為培養「穩定度及抗壓性」(67.5%)很重要；其次，有 60.9%認為培養「良好個人工作態度」很重要；再其次，有 53.6%認為培養「強烈的學習意願與高度可塑性」很重要。(參考如表 28)

表 28 金融海嘯對培養就業能力的影響

就業能力	百分比	就業能力	百分比
穩定度及抗壓性	67.5%	國際觀	23.2%
良好個人工作態度	60.9%	團隊合作能力	22.5%
強烈的學習意願與高度可塑性	53.6%	對職涯發展充分瞭解及規劃	16.6%
外語能力	45.7%	瞭解產業環境與發展	16.6%
發掘及解決問題能力	41.7%	求職與自我推銷能力	15.9%
專業知識與技術	37.1%	能將理論運用到實際工作	15.2%
擁有專業證照或能力證明	34.4%	基礎電腦應用技能	13.9%
表達與溝通能力	32.5%	瞭解並遵循專業倫理與道德	13.2%
創新能力	23.8%	領導能力	2.0%

註：本表為原始問卷Q11；最多可複選6項。

(四)對大專畢業生就業能力的看法

受訪的職輔人員，對大專畢業生就業能力的看法，高達 94.7%同意大專學生在畢業時已充分具備「電腦應用基礎技能」；其次，則分別是「專業證照或相關能力證明」(88.7%)及「專業知識與技術」(82.1%)。(參考如表 29)

表 29 對大專畢業生就業能力的看法

核心就業能力	同意/ 非常同意	有點 同意	偏同意 總和	偏同意 意見排序
電腦應用基礎技能	77.5%	17.2%	94.7%	1
專業證照或相關能力證明	51.7%	37.1%	88.7%	2
專業知識與技術	45.7%	36.4%	82.1%	3
瞭解並願意遵循專業倫理與道德	30.5%	38.4%	68.9%	4
將理論運用到實際工作的能力	23.8%	44.4%	68.2%	5
團隊合作能力	29.8%	37.7%	67.5%	6
創新能力	29.1%	36.4%	65.6%	7
求職及推銷自己	26.5%	35.8%	62.3%	8
表達及溝通能力	32.5%	29.8%	62.3%	9
領導能力	20.5%	38.4%	58.9%	10
強烈的學習意願與高度可塑性	25.8%	30.5%	56.3%	11
瞭解就業有關的產業環境與發展情形	23.8%	29.1%	53.0%	12
發掘及解決工作中所遭遇的問題	25.8%	25.8%	51.7%	13
對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃	23.2%	25.2%	48.3%	14
良好個人工作態度	23.8%	23.2%	47.0%	15
外語能力	22.5%	21.9%	44.4%	16
穩定度及抗壓性	23.2%	17.9%	41.1%	17
國際觀	17.2%	21.2%	38.4%	18
畢業時具有足夠的就業能力	7.3%	30.5%	37.7%	19

註：本表為原始問卷Q12。

四、安排學生工讀與實(見)習現況

各大專校院安排學生工讀或實見習的主要原因，以「增加學生實務經驗」(68.2%)的比例最高；其次，則是「系科所已建立學生校外實習制度」(58.9%)及「提供學生職業試探機會」(55.6%)。(參考如圖 33)

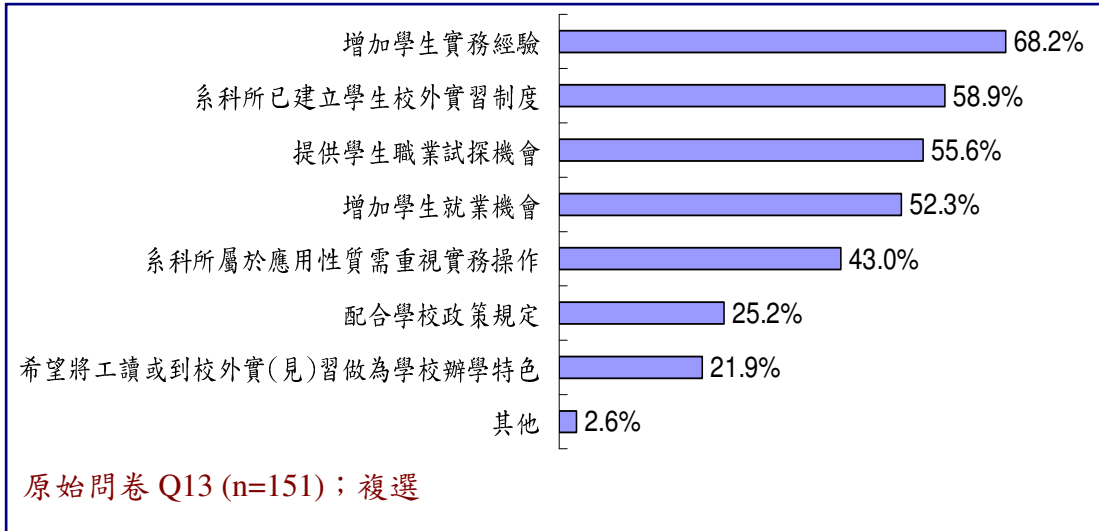


圖 33 安排工讀或實見習的原因

而學校在安排學生工讀或實見習時，曾經遭遇的困難，以「系科領域不易找到合作廠商」(44.0%)比例最高；其次則是「學校地點不易找到合作廠商」(32.7%)；再其次，有 27.3%表示「學校與企業的認知落差」。(參考如圖 34)

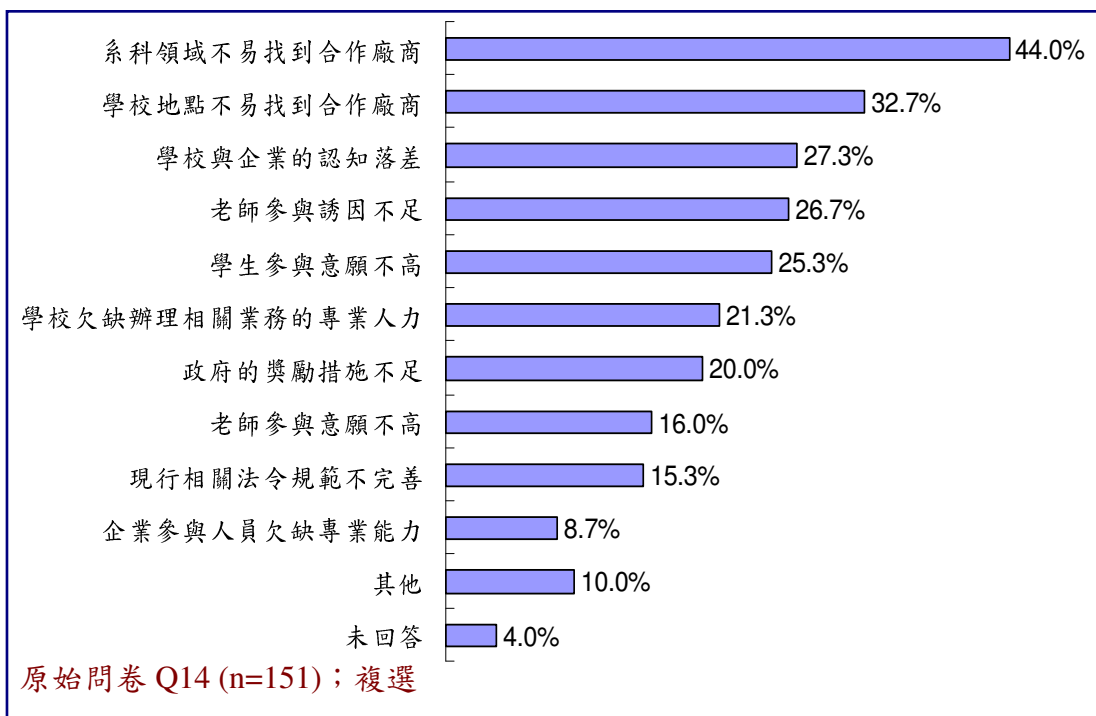


圖 34 安排工讀或實見習遭遇的困難

第四節 企業雇主調查

一、樣本結構說明

企業雇主量化調查，受訪者基本資料詳見表 30。

表 30 企業雇主量化調查受訪者基本資料

類別	項目	次數	百分比
性別	男性	323	53.4%
	女性	282	46.6%
學歷	高中職及以下	46	7.6%
	大專/大學	470	77.7%
	研究所及以上	89	14.7%
公司所在地	北部地區	278	46.0%
	中部地區	143	23.6%
	南部及其他地區	184	30.4%
產業類別	工業	134	22.1%
	服務業	471	77.9%
員工人數	不到 30 人	243	40.2%
	30~99 人	137	22.6%
	100~249 人	92	15.2%
	超過 249 人	133	22.0%
未來三年是否有 擴大招募員工的 計畫	有	131	21.7%
	沒有	157	26.0%
	目前還不確定	317	52.4%

二、產學合作情形

(一)公司參與大專職輔活動及其項目

有 22.0%的企業雇主表示近三年，公司有參與大專校院職涯輔導服務的相關活動；其參與的活動以「安排實習、見習或工讀機會」居多，約有 60.9%。

(參考如圖 35)

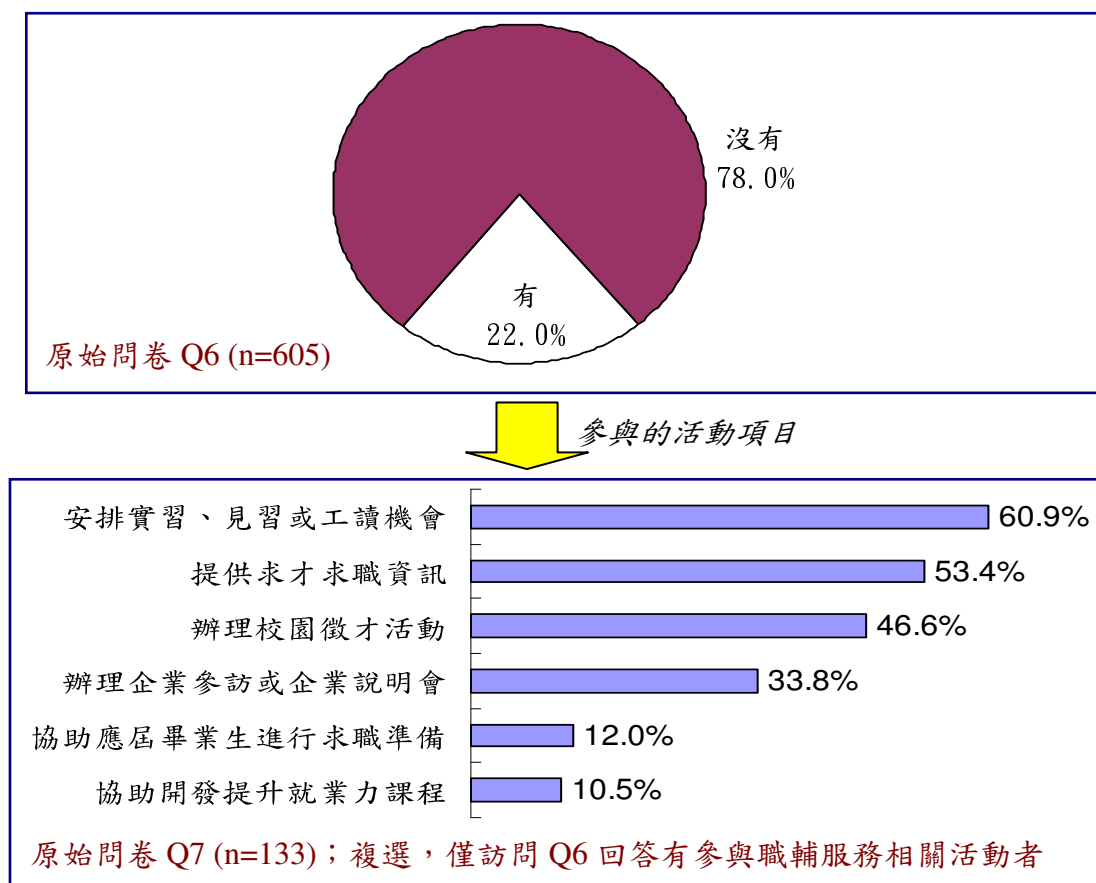


圖 35 公司是否參與大專職輔活動及其項目

進一步訪問有參與「安排實習、見習或工讀機會」之原因，有 79.0%表示為了「遴選優秀人才」。(參考如圖 36)

進一步與基本資料交叉分析後，發現公司員工人數多，表示有參與大專校院職涯輔導服務相關活動的比例越高(9.9%~45.1%)。(參考如附錄交叉分析表 4-1)

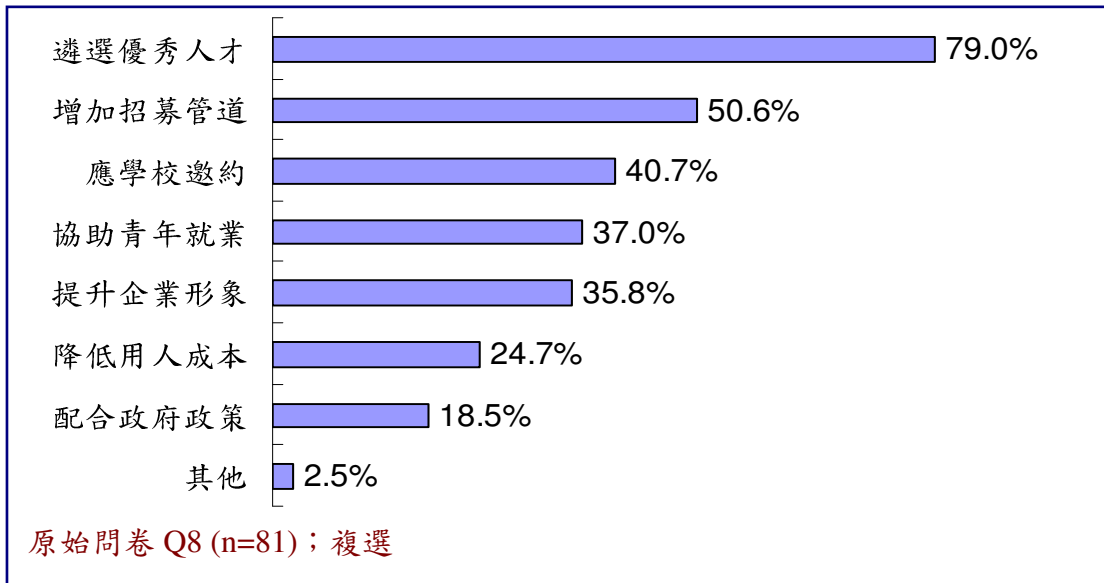


圖 36 公司提供實見習、工讀機會的原因

關於與學校合作的經驗，焦點團體座談會上，有受訪者認為學校單位應該更有彈性、避免僵化：「我覺得學校是個比較僵化的官場，不像企業看的是利潤，所以企業會很靈活。其實職涯輔導室是可以在產學合作上發揮作用的。我在板橋一家醫院對面的大專，那時成立健康管理部門，需要打報告的人。請那學校就業輔導室幫忙公告，三個禮拜都沒人應徵，學校說有貼在門口阿。我就上網刊登，一天一百多封應徵者，也有這所學校的學生。這就業輔導室算是敷衍我…」。

也有受訪者提到公司與學校合辦設計競賽，有不錯的成效：「我們公司是跟鞋業、成衣，有跟某技術學院服裝科系合作，共同舉辦發表。鼓勵學生提設計案，以製作的方式，讓學生感受設計變成實體，有成就感還有獎金。學校也有相關計畫搭配，公司出技術，有的圖稿可能完全不能用，透過技術應用，學生必須了解織物特性、織法、表現出來的色彩等。公司則在建立形象，學生畢業後會想來公司服務，辦了一、兩屆成效還不錯」。

(二) 實見習、工讀青年中途離職原因

近三年來有僱用實見習、工讀青年的企業雇主，逾半數表示公司僱用之實見習、工讀青年中途離職之原因為「不適應工作內容」(61.7%)。(參考如圖 37)

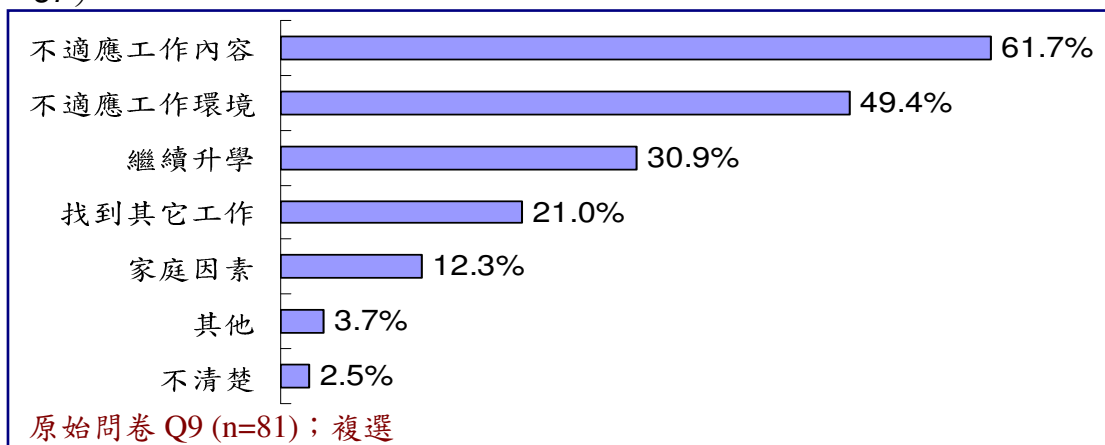


圖 37 實見習、工讀青年中途離職原因

(三)對實見習、工讀青年的滿意度及就業能力的看法

近三年來有僱用實見習、工讀青年的企業雇主，有 77.8%對公司內之實見習、工讀青年的表現感到滿意或還算滿意。(參考如圖 38)

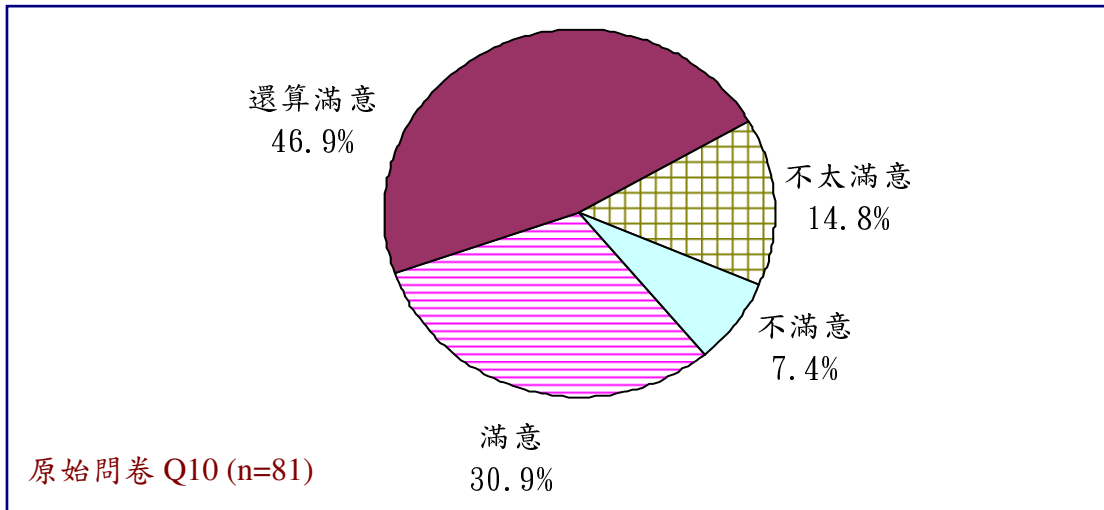


圖 38 對實見習、工讀青年的滿意度

其中，有最高的比例認為實見習、工讀青年的「穩定度及抗壓性」(72.8%)、「良好個人工作態度」(55.6%)及「發掘及解決問題能力」(50.6%)比較不足。(參考如表 31)

表 31 職涯準備現況

項目	百分比	項目	百分比
穩定度及抗壓性	72.8%	國際觀	18.5%
良好個人工作態度	55.6%	創新能力	18.5%
發掘及解決問題能力	50.6%	領導能力	16.0%
表達與溝通能力	44.4%	對職涯發展充分瞭解及規劃	16.0%
強烈的學習意願與高度可塑性	40.7%	瞭解產業環境與發展	14.8%
外語能力	29.6%	能將理論運用到實際工作	12.3%
瞭解並遵循專業倫理與道德	28.4%	求職與自我推銷能力	3.7%
專業知識與技術	28.4%	基礎電腦應用技能	2.5%
團隊合作能力	23.5%	擁有專業證照或能力證明	2.5%

註：本表為原始問卷Q11。

不同場次的焦點團體座談會上，都有受訪者很肯定在校時的實習、工作經驗，例如：「在我用人的經驗中，發現有社團經驗或工作經驗的大專生表現比較好；實習真的有必要，不管什麼科系都要必修實習學分，才能曉得社會形態、公司論理」。

(四)對成功推動實見習、工讀計畫的看法

近三年來有僱用實見習、工讀青年的企業雇主，認為能成功推動實見習、工讀的因素，以「增加學生實習、見習或工讀的宣傳」(64.2%)的比例最高；其次，則是「校內需有專責人員辦理相關業務」(49.4%)及「提供企業參與誘因」(46.9%)。(參考如圖 39)

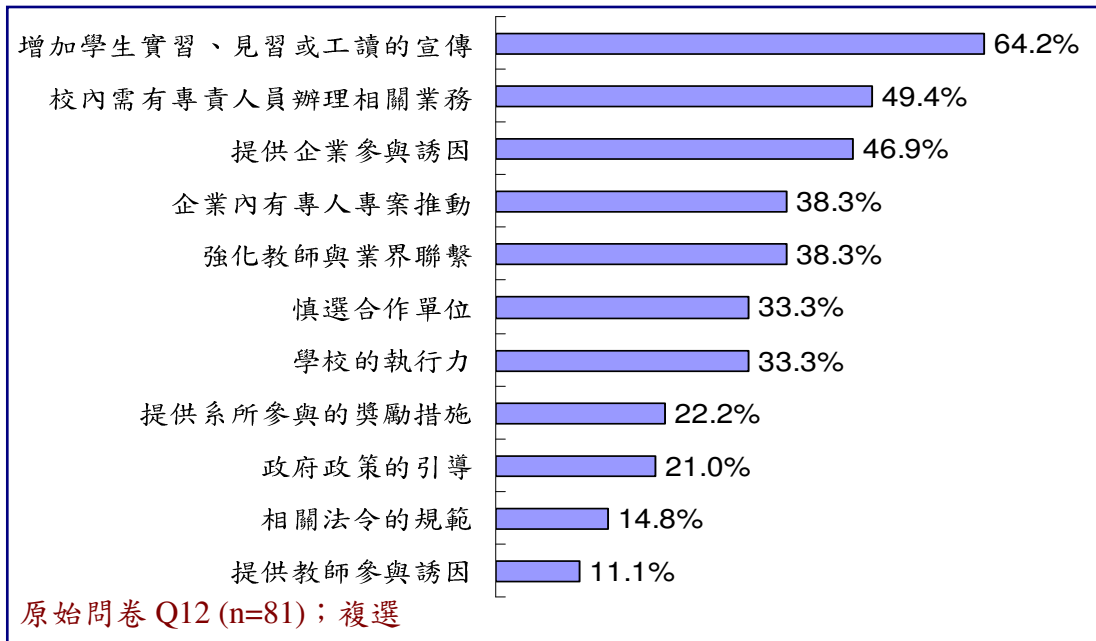


圖 39 認為成功推動實見習、工讀計畫的因素

三、企業僱用大專青年情形

(一)僱用大專應屆畢業青年之滿意度

近三年來，公司有僱用大專應屆畢業青年的企業雇主，高達 70.8%對應屆畢業青年的工作表現持正面滿意。(參考如圖 40)

相較於「95 年大專畢業生就業力調查」結果，有 69.0%的企業雇主對大專應屆畢業生的工作表現表示正面滿意(20.7%滿意或非常滿意、48.3%還算滿意)。

根據 95 年與今年(98 年)的調查結果，可知企業雇主對於大專應屆畢業生工作表現的滿意度有提高，從 69.0%提升至 70.8%。

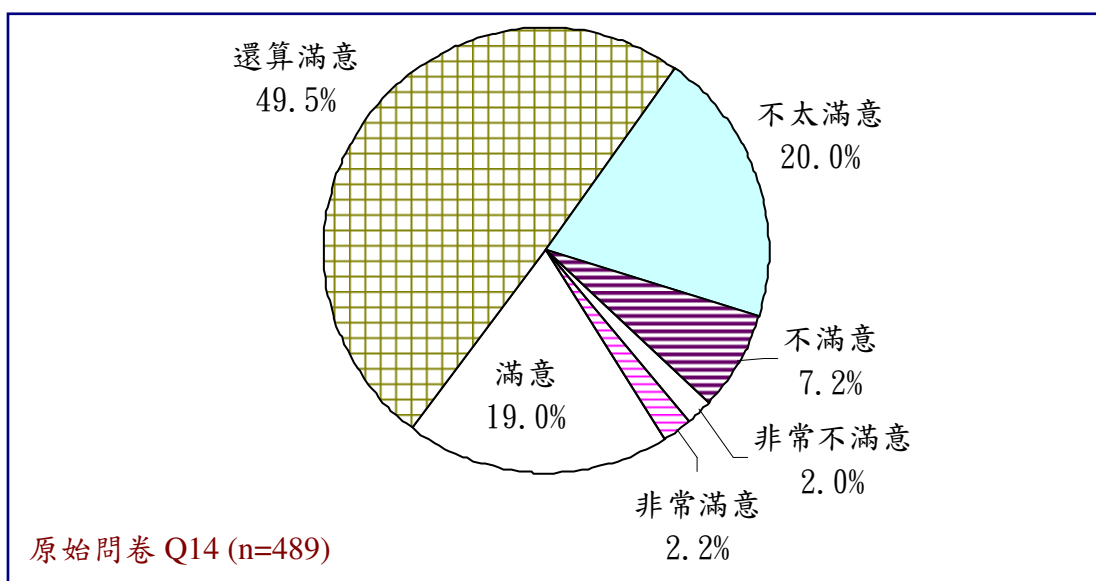


圖 40 僱用大專應屆畢業青年之滿意度

(二)公司僱用大專就業青年之情形

根據企業雇主調查結果，46.0%的企業表示大專及以上學歷之員工佔比至少超過 60%。(參考如圖 41)

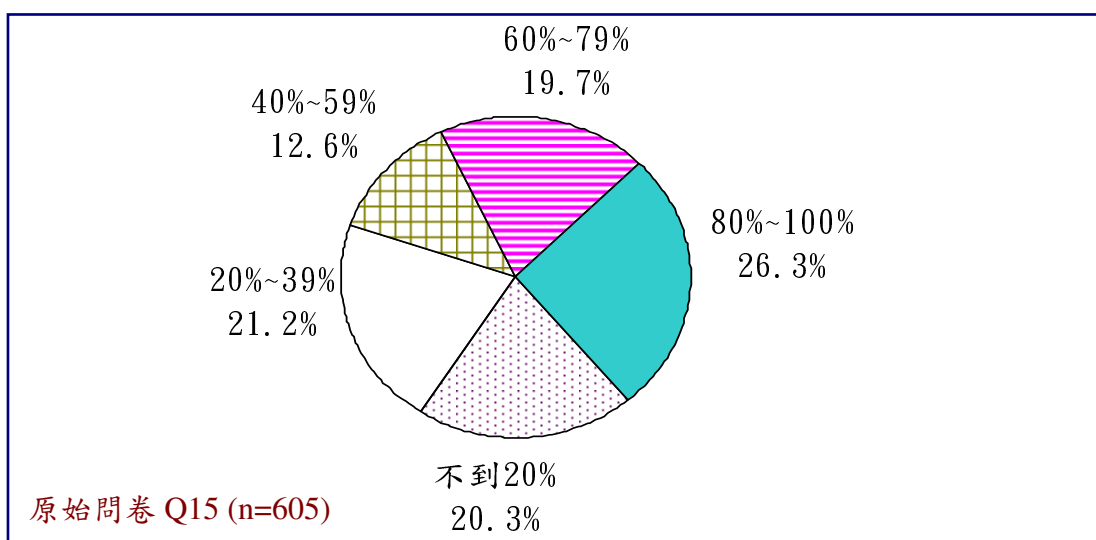


圖 41 大專及以上學歷之員工佔比

北部公司僱用大專及以上學歷之員工的比例較高，有 36.0%表示專上員工約 80%~100%；服務業專上員工佔比達 80%~100%的有 30.8%，高於工業的 10.4%；可能工業員工人數通常多於服務業，所以公司員工人數越多，專上員工佔比達 80%~100%的比例越低(11.3%~36.2%)。(參考如附錄交叉分析表 4-5)

(三)大專應屆畢業青年平均薪資

根據本次調查結果，從專科到博士學歷，不同學歷的應屆畢業生月薪資，大概差距 3,000~5,000 元不等，其中以碩士學歷平均月薪比大學學歷多 5,308 元為最多。專科應屆畢業平均 23,822 元，大學應屆畢業 26,936 元，碩士應屆畢業 32,244 元，博士應屆畢業 36,080 元。

值得注意的是，博士學歷之應屆畢業生月薪資有偏低之情形，可能是企業內專屬博士學歷之職務為極少數，所以企業僅願意以非對等薪資僱用博士學歷之應屆畢業生。(參考如表 32)

表 32 大專應屆畢業青年平均薪資

月薪資	專科應屆畢業 (n=567)	大學應屆畢業 (n=585)	碩士應屆畢業 (n=491)	博士應屆畢業 (n=370)
17,280 元以下	6.0%	0.9%	0.4%	0.5%
17,281元~25,000元	57.0%	34.2%	8.1%	8.6%
25,001元~30,000元	31.0%	40.9%	29.5%	14.6%
30,001元~35,000元	3.5%	19.0%	34.0%	24.0%
35,001元~40,000元	1.2%	2.6%	16.9%	23.5%
40,001元~45,000元	0.5%	1.5%	6.7%	13.0%
45,001元~50,000元	0.4%	0.5%	2.8%	7.8%
50,001元~55,000元	0.2%	0.2%	0.6%	4.3%
55,001元~60,000元	0.2%	0.3%	0.4%	1.6%
60,001元以上	0.0%	0.0%	0.4%	1.9%
平均起薪	23,822	26,936	32,244	36,080

註：本表為原始問卷Q16，百分比為排除「無此學歷之員工/拒答」之受訪者。

(四)雇主優先重視的就業能力

僱用大專畢業生時，雇主優先考量應徵者的就業能力項目，百分比較高的前十項為「良好個人工作態度」(77.5%)、「穩定度及抗壓性」(73.1%)、「表達與溝通能力」(64.5%)、「學習意願與可塑性」(48.8%)、「團隊合作能力」(44.6%)、「專業知識與技術」(43.8%)、「發掘及解決問題能力」(30.7%)、「外語能力」(22.5%)、「瞭解並遵循專業倫理與道德」(18.7%)及「基礎電腦應用技能」(17.7%)。(參考如圖 42)

「95 年大專畢業生就業力調查」結果，企業雇主認為大專畢業生能勝任目前工作的主要就業力技能，前十項分別是「良好個人工作態度」(84.9%)、「穩定度及抗壓性」(66.4%)、「表達與溝通能力」(58.8%)、「學習意願及塑性」(57.0%)、「專業知識與技能」(45.7%)、「團隊合作能力」(39.6%)、「發掘問題及解決問題」(36.7%)、「基礎電腦應用與技能」(33.0%)、「外語能力」(25.6%)及「循專業倫理與道德」(14.0%)。

根據 95 年與今年(98 年)的調查比較，雇主認為重要的前十項就業能力是一樣的項目，「良好個人工作態度」、「穩定度及抗壓性」及「表達與溝通能力」更是企業雇主特別看重的項目。

談到面試、僱用的經驗，焦點團體座談會上，有受訪者提到社會新鮮人應先對自我及有興趣之公司產業有所認識、評估後再應徵：「面試者對應徵的工作要有瞭解，要清楚自己未來的規劃。例如我們公司的海外派駐工作，很多新鮮人抱著嘗鮮的心態，對自己未來沒有確定方向。很多人支支吾吾的回答公司產業，對自己想要什麼及對工作的瞭解，應該都要先有很清楚的評估」。

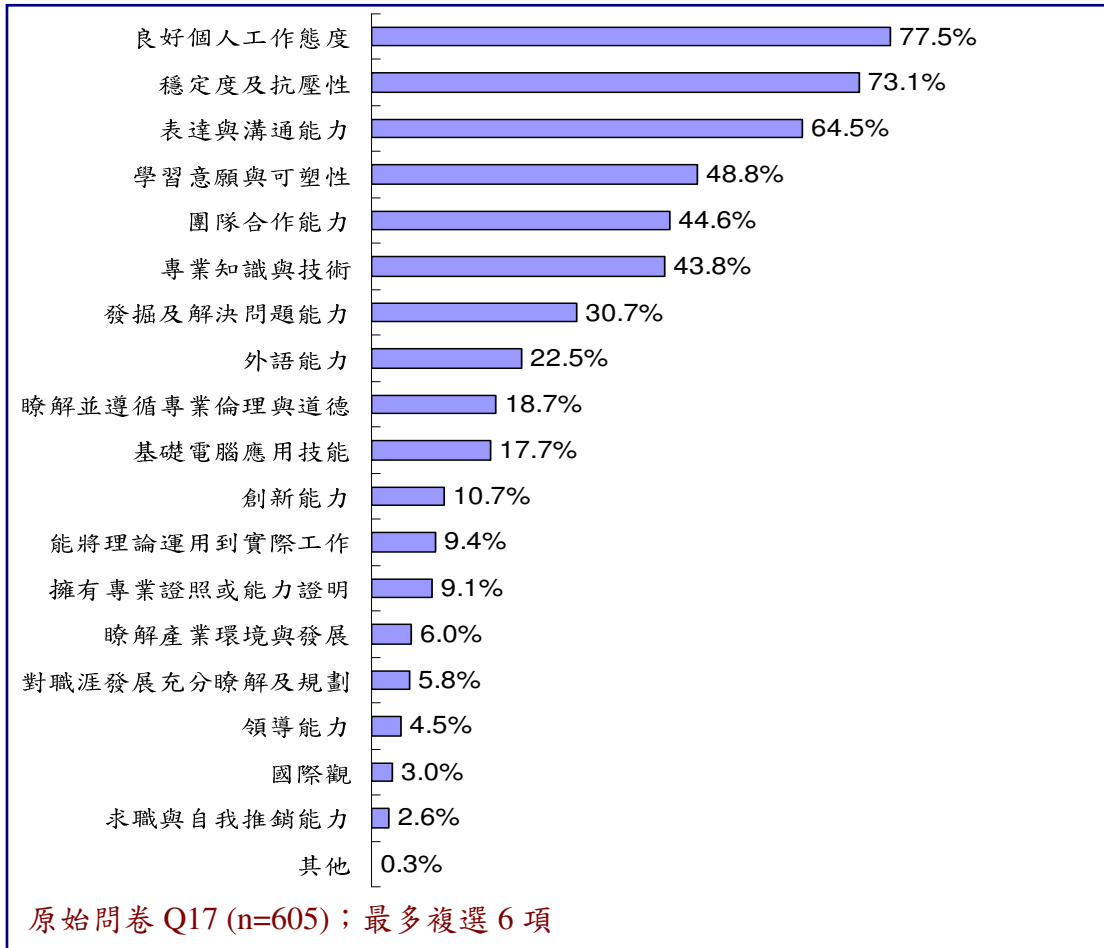


圖 42 雇主優先重視的就業能力

逾半數的企業雇主表示擁有專業證照與沒有專業證照之大專青年的工作表現「沒有明顯差別」(52.6%)；有 32.4% 表示有專業證照者表現「較好」。(參考如圖 43)

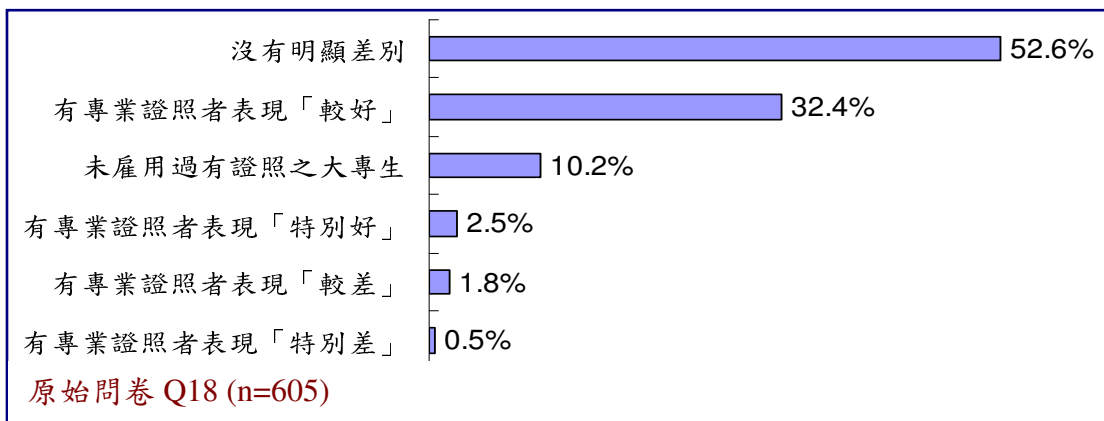


圖 43 專業證照與工作表現

(五)金融風暴對公司的影響

面臨金融風暴的衝擊與影響，多數雇主表示公司「暫停進用人員」(41.2%)；其次，則是「取消部分福利」(36.4%)、「實施減薪」(19.8%)。同時，也有 22.8%表示「沒有影響」。(參考如圖 44)

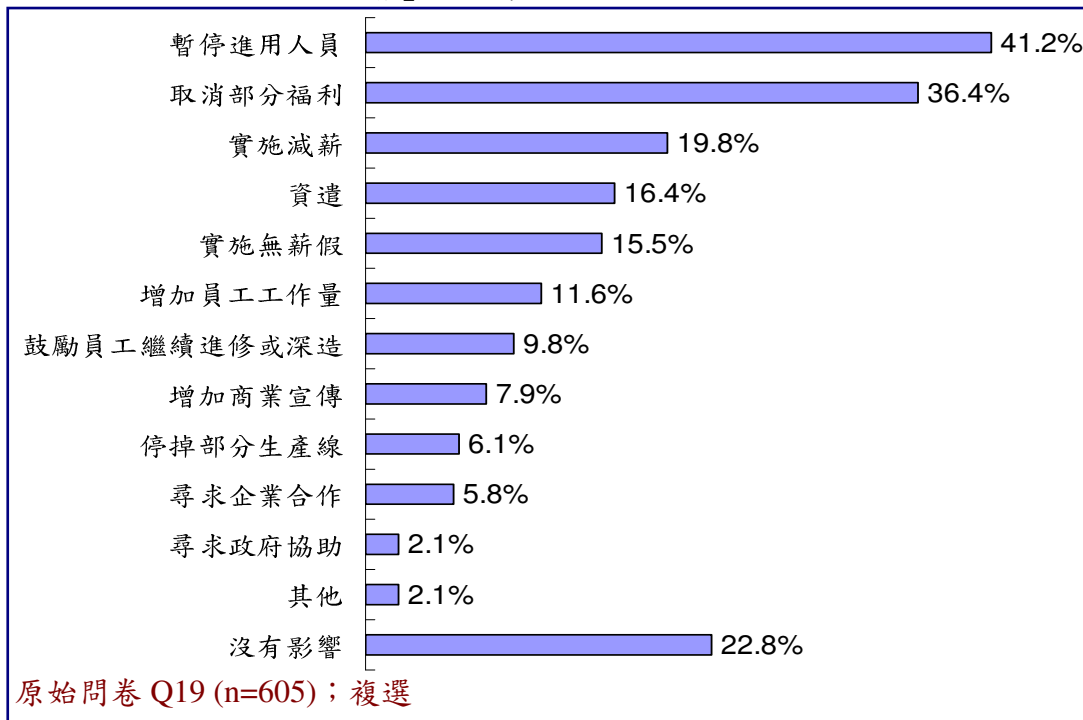


圖 44 金融風暴對公司的影響

四、大專青年就業力評估

(一)對大專就業青年就業能力的看法

企業雇主對大專就業青年初入職場時具備之就業能力的看法，比例較高的前幾項「電腦應用基礎技能」(86.1%)、「強烈的學習意願與高度可塑性」(56.5%)及「專業證照或相關能力證明」(55.9%)。相對的，比例較低的後幾項為「瞭解就業有關的產業環境與發展情形」(27.4%)、「穩定度及抗壓性」(27.1%)及「領導能力」(19.8%)。(參考如表 33)

「95 年大專畢業生就業力調查」結果，大專畢業生初入職場是否具備充分的就業力技能，雇主表示非常充分、充分及還算充分的前三項分別是「基礎電腦應用與技能」(86.2%)、「團隊合作能力」(65.2%)及「求職及自我推銷能力」(53.3%)；較低的後三項為「穩定度及抗壓性」(28.0%)、「瞭解產業環境與發展」(26.2) 及「領導能力」(25.6%)。

95 年與今年(98 年)調查結果比較，雇主認為具備程度較低的三個項目都是「瞭解就業有關的產業環境與發展情形」、「穩定度及抗壓性」及「領導能力」，其中「穩定度及抗壓性」也是這兩次調查都被雇主相當看重的能力。大專校育必須重視及培育大專生的「穩定度及抗壓性」。

表 33 大專畢業青年初入職場就業能力現況

就業能力項目	充分/ 非常充分	還算充分	偏充分 總和	偏充分意見 排序
電腦應用基礎技能	40.2%	46.0%	86.1%	1
強烈的學習意願與高度可塑性	14.4%	42.1%	56.5%	2
專業證照或相關能力證明	10.4%	45.5%	55.9%	3
表達及溝通能力	13.1%	42.5%	55.5%	4
良好個人工作態度	13.9%	40.3%	54.2%	5
求職及推銷自己	14.9%	38.0%	52.9%	6
團隊合作能力	11.4%	41.3%	52.7%	7
專業知識與技術	9.8%	41.8%	51.6%	8
外語能力	9.4%	39.2%	48.6%	9
瞭解並願意遵循專業倫理與道德	11.6%	33.1%	44.6%	10
創新能力	10.6%	33.7%	44.3%	11
將理論運用到實際工作的能力	5.0%	30.6%	35.5%	12
發掘及解決工作中所遭遇的問題	8.9%	26.3%	35.2%	13
初入職場具有「足夠的就業能力」	6.0%	27.1%	33.1%	14
國際觀	5.5%	25.1%	30.6%	15
對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃	8.1%	22.0%	30.1%	16
瞭解就業有關的產業環境與發展情形	6.3%	21.2%	27.4%	17
穩定度及抗壓性	7.1%	20.0%	27.1%	18
領導能力	4.3%	15.5%	19.8%	19

註：本表為原始問卷Q20。

而企業雇主認為目前高等教育中，應該加強的就業能力以「穩定度及抗壓性」(76.4%)、「良好個人工作態度」(75.7%)及「表達與溝通能力」(52.6%)之比例較高。(參考如表 34)

「95 年大專畢業生就業力調查」結果，企業雇主認為高等教育應加強的就業能力，前三項為「良好工作態度」(68.8%)、「穩定度及抗壓性」(63.6%)及「表達與溝通能力」(46.2%)。

95 年及今年(98 年)調查比較，企業雇主僱用大專畢業生時優先考量的前三項就業能力，亦是雇主認為應加強的前三個項目。

表 34 高等教育應加強的就業能力

就業能力	百分比	就業能力	百分比
穩定度及抗壓性	76.4%	能將理論運用到實際工作	17.4%
良好個人工作態度	75.7%	創新能力	14.7%
表達與溝通能力	52.6%	國際觀	13.2%
強烈的學習意願與高度可塑性	49.6%	對職涯發展充分瞭解及規劃	12.6%
團隊合作能力	47.4%	瞭解產業環境與發展	10.2%
發掘及解決問題能力	43.5%	擁有專業證照或能力證明	8.6%
瞭解並遵循專業倫理與道德	33.1%	基礎電腦應用技能	8.4%
外語能力	29.3%	領導能力	5.1%
專業知識與技術	27.6%	求職與自我推銷能力	4.8%

註：本表為原始問卷Q21，最多複選6項。

焦點團體座談會上，受訪者認為現今大專校院畢業的社會新鮮人的優點如果往好的表現，則為勇於嘗試、電腦能力強、聰明、有創意、較有彈性、敢表現與表達等，但如果沒有正確的工作態度，負面的力道也強烈很多，就變成是「專業倫理與道德」、「穩定度及抗壓性」等重要能力的嚴重不足。

所以有受訪者如此描述：「我們面對的七、八年級小朋友，其實很兩極化。他們比較有創意，要搜尋一個東西，他們可以在三秒鐘之內給我，我可能花 30 分鐘還是找不到。兩極化的表現，比較優的很懂得運用他們的資源，很正面態度去發揮他們創意的專長，他有五、六年級願意承擔責任的特色。這類小朋友絕對優異，因為他又多了創意。另外一級的，就是他有創意但太 KUSO，只是兩秒鐘的笑話就過了。如果他們有實習的經驗去 support 他們的 KUSO 的話，其實他可以變成一個真正的創意。兩極化，優的人因為出生的年代，環境好、資源好，懂得去運用，他就很優秀。另外一個沈溺在環境好、資源好，他不懂得去運用，就變成極負面的例子」。

關於「穩定度及抗壓性」及「良好工作態度」，有受訪者提到：「公司又發生了另外一個例子，就是他來應徵的是倉管，結果他嫌倉庫太熱，倉庫太熱也給了他電風扇，後來有天突然跑來告訴我說他沒有水喝，我說公司有飲水機怎麼你沒有水喝，他說他想去 7-11 買個東西，結果去 7-11 一買就不見了，換成是我好像要幫他擔責任，因為假是我準的。說好去買個東西回來，結果人不見了，只來一個禮拜人就突然不見了」。一些類似的例子，正說明了時下大專生穩定度及抗壓力不佳，加上表達溝通不好，後來受不了了，就選擇「不告而別」，對企業造成很大的困擾。

有受訪者提到當今社會新鮮人「工作態度」需要再提升的情形：「我在醫療產業做了快 30 年，雖然醫院是很封閉的團體，其實護士跟外邊一般人一樣，只是從事比較專業的工作。我們看到七年級生，這幾年出來的護士，專業能力、做人處事態度、耐操度，都很明顯比六年級差」。

關於「瞭解並願意遵循專業倫理與道德」的部份，有受訪者提到管理上的經驗：「之前有個失敗的例子，進來前還問過他教授，整個情況都不錯，就派他去做主管。不知道怎麼回事，他的官樣就特別多，部門也被他弄到搖搖欲墜。倫理道德沒有辦法在一兩次面試知道。現在小孩真的很會鑽，專業絕對沒有問題，teamwork 就很差，不願意做事，又把所有的功攬在自己身上。他在大陸會報公帳、公車私用，包車都灌在我們部門。鑽跨國單位的系統漏洞，後來有筆數目大到財務部來問，我才知道」。

(二)僱用大專畢業生的經驗

在詢問企業雇主是否同意題目描述的的僱用觀點或原則時，有高達 96.7% 表示同意「在僱用大專畢業生時，我比較重視的是能力，而非學歷」；48.8%

同意「名校畢業的大專畢業生，工作的表現會比較好」；43.1%同意「在校成績比較好的大專畢業生，工作的表現會比較好」。(參考如表 35)

相較於「95 年大專畢業生就業力調查」結果，有 93.5%的企業雇主表示同意「在僱用大專畢業生時，我比較重視的是能力，而非學歷」；43.6%同意「名校畢業的大專畢業生，工作的表現會比較好」；39.6%同意「在校成績比較好的大專畢業生，工作的表現會比較好」。

根據 95 年與今年(98 年)的調查結果，可知擁有高學歷是初入職場的門檻，然而學歷並不同就業能力。近幾年高等教育錄取率屢創新高的情形下，企業雇主認為名校、在校成績佳的畢業生，其工作表現會較好的比例有增加。

表 35 僱用大專畢業生的經驗

僱用經驗或看法	同意／非常同意	有點同意	偏同意總和	偏同意意見排序
在僱用大專畢業生時，我比較重視的是能力，而非學歷	81.2%	15.5%	96.7%	1
一般而言，在校時比較有實務工作經驗的大專畢業生，工作表現會比較好	67.1%	28.3%	95.4%	2
一般而言，大專畢業生清楚自己未來的職涯發展方向，工作表現會比較好	67.9%	21.7%	89.6%	3
一般而言，在校時有比較多打工經驗的大專畢業生，工作表現會比較好	48.9%	36.9%	85.8%	4
一般而言，在校時有比較多社團經驗的大專畢業生，工作表現會比較好	41.0%	41.5%	82.5%	5
如果有機會與大專校院合作的話，我願意提供大專學生實習機會	45.8%	36.7%	82.5%	6
如果有機會與大專校院合作的話，我願意參與學校的教學活動	43.6%	35.5%	79.2%	7
一般而言，有專業證照的大專畢業生，工作表現會比較好	19.0%	43.3%	62.3%	8
一般而言，名校畢業的大專畢業生，工作的表現會比較好	16.9%	31.9%	48.8%	9
大專生在校時應該以培養理論能力為主，實務能力可以等到就業後再培養	25.8%	22.8%	48.6%	10
一般而言，在校成績比較好的大專畢業生，工作的表現會比較好	16.0%	27.1%	43.1%	11

註：本表為原始問卷Q22。

焦點團體座談會上，有受訪者建議大四生應必修「求職訓練」：「四年級準備進入職場前應必修求職訓練，第一個是如何填寫履歷表，第二個是如何面試，這些是最基本的，修完才能畢業。因為我們常遇到不知如何撰寫履歷的應徵者，例如不適當的照片、以充滿注音的履歷表、很 KUSO 的用語等。這類嚇人的履歷表讓我對那個學校、科系看法很負面」。

(三)認為比較有效培養就業能力的方式

高達 74.4% 的企業雇主，認為在高等教育中「見習實習」是比較有效培養就業能力的方式。(參考如圖 45)

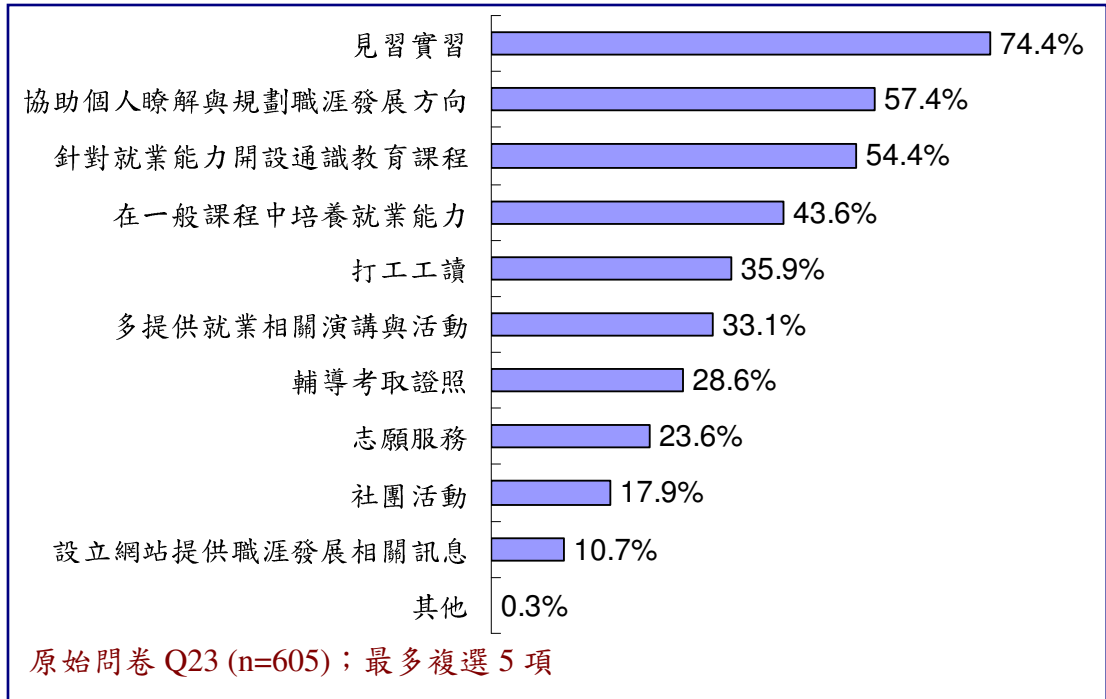


圖 45 有效培養就業能力的方式

焦點團體座談會上，有受訪者提到職涯輔導應從大一開始，利用大學四年透過多元、見習實習、社團、志工等有效培養工作能力：「核心就業能力都不是短時間可以培養出來的東西，對大四學生只能講面試技巧，大一學生才會是做生涯規劃。學校要有完整的職涯輔導中心，在大一就給職涯規劃的概念及做性格測驗，有每位學生的職涯測驗資料，每兩年做一次，建議不同性格、需要的人可以利用大學四年參加不同社團、參加講座、給不同建議等。暑假的實習很重要，除了到公司實習，回到學校必須報告學習到的東西，現在很多學生獨立思考能力很差，所以沒有解決問題的能力。鼓勵學生利用社團、做志工、國際活動，訓練職場基本能力，但要有配套」。

「大家容易把建教制度當成職業學校的制度，其實可以延伸到大學裡面。強制大學生在畢業前接受一定時數的工作訓練是不錯的訓練方式，到相關科系的產業實習，實地了解職場壓力、如何解決問題的能力，雇主也可以培養需要的人力」。

非以賺錢為目的的打工，較能有效培養工作能力：「我個人很贊成提早打工，現在學生很流行打工，但是打工的目的如果是為了賺錢買衣服、包包或是出去玩，這樣的打工經驗我就覺得不是很有價值。但如果是為了體驗各種職場工作環境、瞭解個人興趣，這我倒是非常贊成」。

(四)金融風暴時期最重要的就業能力

為因應國際金融風暴帶來的失業潮，最多比例的企業雇主認為「穩定度及抗壓性」(69.6%)的培養最為重要；其次，是「良好個人工作態度」(64.8%)；再其次，有 48.4%表示「強烈的學習意願與高度可塑性」。(參考如表 36)

表 36 金融風暴時期最重要的就業能力

就業能力	百分比	就業能力	百分比
穩定度及抗壓性	69.6%	瞭解並遵循專業倫理與道德	19.7%
良好個人工作態度	64.8%	瞭解產業環境與發展	18.2%
強烈的學習意願與高度可塑性	48.4%	擁有專業證照或能力證明	15.7%
專業知識與技術	41.3%	國際觀	13.9%
發掘及解決問題能力	41.0%	能將理論運用到實際工作	13.4%
表達與溝通能力	39.5%	對職涯發展充分瞭解及規劃	12.6%
團隊合作能力	37.5%	基礎電腦應用技能	8.8%
外語能力	30.6%	求職與自我推銷能力	6.0%
創新能力	21.2%	領導能力	4.5%

註：本表為原始問卷Q24；最多可複選6項。

關於因應金融風暴造成的失業率，焦點團體座談會上，有受訪者認為部分大專畢業青年不願屈就較低薪的工作，金融風暴甚至變成年輕人不工作的藉口：「台中有家公司，原要錄取 25 個，努力很久只找到 4~5 個，大部分的人認為自己是大專畢業，不願意屈二萬二的工作。也有遇過只是要來給公司蓋申請失業給付的章，金融風暴這四個字變成這些年輕人不找工作的藉口」。

有受訪者提到持續保持工作經驗的重要性：「面試時，我很重視求職者的工作經驗，不喜歡僱用大學四年只會讀書，卻毫無工作經驗的人。我會跟他聊他的工作經驗、心得，再決定要不要用這個人。因應金融海嘯的建議，雖然工作不好找，建議即使是 part-time 工作也要去做，不要在家蹲著。看到履歷表有半年是空的，就會懷疑這半年在做什麼，即使找不到正職的工作，7-11、麥當勞 part-time 的工作都可以去做，工作時數沒那麼長，可以一邊準備自己想要的東西，千萬不要空白，我們部門主管或 HR 都會把空白的人篩選掉」。

(五)新興行業對人才的需求情形

本次量化調查中，有 21.0%的企業雇主表示該公司屬於「新興行業」。其中，屬於「新興行業」(36.2%)的公司，表示未來三年在台灣有擴大招募計畫的佔比高於「不屬於新興行業」(17.8%)。(參考如表 37)

表 37 受訪公司屬於新興行業比例

未來三年內，在台灣擴大招募的計畫	總百分比	有	沒有	還不確定
屬於新興行業	21.0%	36.2%	13.4%	50.4%
不屬於新興行業	79.0%	17.8%	29.3%	52.9%

註：本表為原始問卷 Q25。

針對新興行業專業人才需求方向，焦點團體座談會上，幾位受訪者都提到，全才員工不易尋找，公司偏向僱用擁有產業基本專業知識的人才，再另外編列預算弭補其他能力上的不足：「英文跟日文，雙外語的精通對我們很重要，也是很大的挑戰。一度找不到這樣的人，員工除了自備基本語言能力外，第一個月公司送他去日本本社實習、受訓。受訓階段，實地在日本生活，學習、了解日本文化，學習與日本同事應對、溝通」。

「我們公司需要懂食品科學、養殖、加工，又要精通英文、西文或日文，甚至專業語文，同時具備這些才能的人比較少，也是人才招募上最大的挑戰。我們只好採用受過學校專業知識的員工，公司再來訓練語文的部分」。

第肆章 結論與建議

第一節 綜合結論

本次針對「大專校院大三/專四、大四/專五在校生」、「就業 1~3 年大專畢業青年」、「大專校院職輔人員」及「企業雇主」所進行之量化及質化調查結果，綜合結論茲整理如下。

一、調查對象對就業能力之認知差異

(一)近三年，公司有僱用大專應屆畢業青年的企業雇主，70.8%對應屆畢業青年的工作表現持正面滿意。其中，以對「電腦應用基礎技能」能力最為肯定；認為高等教育應加強對「穩定度及抗壓性」、「良好個人工作態度」及「表達與溝通能力」的培養。

近三年來，公司有僱用大專應屆畢業青年的企業雇主，高達 70.8%對應屆畢業青年的工作表現持正面滿意；企業雇主對大專就業青年初入職場時具備「電腦應用基礎技能」(86.1%)的就業能力表示正面肯定。而企業雇主認為目前高等教育中，應該加強的就業能力以「穩定度及抗壓性」(76.4%)、「良好個人工作態度」(75.7%)及「表達與溝通能力」(52.6%)之比例較高

(二)雇主重視的就業能力是「良好個人工作態度」、「穩定度及抗壓性」及「表達與溝通能力」；重視工作能力勝於學歷；有實務工作經驗者工作表現會較佳。

多數雇主僱用大專畢業生時，會優先考量應徵者的「良好個人工作態度」(77.5%)、「穩定度及抗壓性」(73.1%)及「表達與溝通能力」(64.5%)。；逾半數的企業雇主表示擁有專業證照與沒有專業證照之大專青年的工作表現「沒有明顯差別」(52.6%)；高達 96.7%的企業雇主表示「在僱用大專畢業生時，我比較重視的是能力，而非學歷」；也有高達 95.4%的雇主表示「一般而言，在校時比較有實務工作經驗的大專畢業生，工作表現會比較好」。

(三)大專校院職輔人員認為高等教育對「穩定度及抗壓性」之培養較為不足，是與企業雇主較為一致的看法。

受訪的職輔人員，認為目前高等教育對於就業能力的培養，對「基礎電腦應用技能」(74.0%)、「專業知識與技術」(59.3%)及「擁有專業證照或能力證明」(52.0%)之培養較為充足；而對「穩定度及抗壓性」(61.6%)、「發掘及解決問題能力」(46.4%)及「外語能力」(40.4%)之培養較為不足。

(四)高等教育已培育之就業能力，大專在校生最多比例認為是「個人良好工作態度」，大專就業青年則認為被培育「基礎電腦應用技能」居多；而大專在校生及大專就業青年將「個人工作態度」多數歸列為高等教育已培育或本身目前已擁有的就業能力，但企業雇主卻認為是當前高等教育應該加強的項目。同時，大專就業青年認為實際就業後，有助於提升個人就業能力。

然而，高等教育對就業能力的培養，大專在校生認為對「專業知識與技術」(51.4%)、「表達與溝通能力」(34.5%)及「良好個人工作態度」(33.0%)的培養比較充足。也有高達 94.1%的比例同意「大學畢業時能充分具備職場所需的良好個人工作態度」。同時，大專就業青年同意高等教育已培養學生就業所需的「基礎電腦應用技能」(85.5%)、「團隊合作能力」(83.0%)及「瞭解並願意遵循職場中的專業倫理與道德」(81.3%)。

可見，在校生及大專畢業青年對就業能力的看法及自我評估與企業雇主有相當的差異性，尤其是對「個人工作態度」的評估差異最大。

另外，值得注意的是，已有就業經驗的大專青年，認為就業後「本身擁有的就業能力」，其評比每項就業能力的比例，皆高於剛畢業時「高等教育已培育之就業能力」的比例，其差異尤其以「良好個人工作態度」(95.9%)、「穩定度及抗壓性」(94.2%)及「強烈的學習意願與高度可塑性」(90.5%)的落差最大，同時「良好個人工作態度」及「穩定度及抗壓性」也是企業雇主認為高等教育應加強培養的主要項目。

可見，大專就業青年認為透過職場體驗、工作經驗，確實能有效提升個人就業能力。

二.學生選擇主修科目及職涯規劃現況

(一)大專校院在校生有提前開始思考「主選修科目與職涯發展的關聯性」、「規劃將來想從事工作」的趨勢，表示新生代大專生較有職涯規劃的觀念。

開始思考主選科目與未來職涯關聯性之時間點，就讀大學或技職校院大三/大四之在校生，其前三高百分比皆落在「高中及以下」、「大二」及「大三」；值得注意的是就讀公立一般大學的學生在「高中及以下」就開始思考主選科目與未來職涯關聯性的比例高達 24.6%。專科類學校，則皆以「高中及以下」、「專三」及「專四」為多，其中私立專科學校學生從專五才開始思考的比例較高，有 11.0%。開始規劃畢業後想從事工作的時間點，公立一般大學學生表示從高中或以下的比例最高(15.3%)；而大三或專四為較多學生開始規劃畢業想從事

之工作的時間點。

大專就業青年，開始思考主選科目與未來職涯關聯性之時間點，較多表示「大學三年級」(19.8%)；就讀公私立專科之受訪者，表示「沒有思考過」的比例則在 23.8%~66.7%。最多比例表示大四(25.5%)開始規劃畢業後想從事的工作；公立一般大學學生，從大學畢業後(32.0%)才開始規劃畢業後想從事工作的比例最高，可能與選擇繼續升學有關；就讀公私立專科之受訪者，表示「沒有思考過」的比例則在 28.6%~66.7%。

基本資料交叉分析後，發現目前為大三/專四的在校生在高中或以下即已思考主選修科目與職涯發展的關聯性(22.5%)、規劃將來從事的工作(14.9%)的比例都明顯高於目前大四/專五學生(15.3%、8.1%)，甚至從各年級階段比例來看，屬於年級較新生代的大三/專四表示在大一/專四、大二/專五開始思考、規劃的比例都較高。

(二)各有將近半數的大專在校生(45.3%)或大專就業青年(54.4%)表示如果重新選擇的話，會選擇就讀其他系科；在校生的理由以「性向興趣不合」居最多數，大專就業青年則是實際面臨「畢業後就業出路不如預期」而想改選其他系科。

高達 45.3%的在校生表示如果重新選擇的話，會選擇就讀其他系科，其主要的理由以「性向興趣不合」(41.8%)、「畢業後就業出路不如預期」(28.0%)及「課程內容與理想有差距」(21.6%)為多。

也有高達 54.4%的大專就業青年表示如果重新選擇的話，會選擇就讀其他系科，其主要的理由以「畢業後就業出路不如預期」(50.0%)、「性向興趣不符」(32.2%)及「課程內容與理想有差距」(14.5%)為多。

進一步與基本資料交叉分析後，發現學歷越低之大專就業青年，表示如果重新選擇的話，會選擇就讀其他系科的比例越高(45.0%~62.8%)；有轉職過之受訪者(57.8%)表示會選擇就讀其他系科的比例較未轉職過的(49.7%)高。

(三)大專在校生希望從事的機構及職務為到政府機構(21.7%)擔任公務人員(34.4%)為多，但實際上只有 4.5%的大專就業青年是服務於政府機構；在校生高達 61.7%想從事個人有興趣的工作；但實際上，有最多的大專就業青年(40.3%)是從事與主修系科相關的職務。

關於最希望的工作機構，有最多比例的在校生希望將來能到政府機構(21.7%)上班。值得注意的是，有 28.2%的比例表示「都可以，沒有特定機構」。相同的，畢業後從事之工作，亦有最高比例表示想從事「公務人員類」

(34.4%)。對於想從事之工作的考量原因，以「個人興趣」(61.7%)為最多；其次，是因為「主修相關系科」(43.8%)。並且高達 72.8%表示其計畫想從事的工作與主修系科有相關(完全相關/相關/還算相關)。

大專就業青年，實際工作機構是以民營企業(77.0%)為主，到政府機構服務者只有 4.5%；職務以「客服／業務／貿易類」(12.2%)較多。從事目前職務的主要因為「主修相關系科」(40.3%)；其他原因有「擁有相關專長」(29.6%)及「個人興趣」(28.1%)。同時，有高達 62.3%的比例表示從事的職務與主修系科相關。

三、提升就業能力的有效方法

(一)各調查對象同時都有最高比例認為「實習與見習」是比較有效培養就業能力的方式：大專在校生(65.3%)、大專就業青年(67.6%)、職輔人員(78.8%)及企業雇主(74.4%)。

大專在校生(53.6%)及大專就業青年(52.6%)，分別各有最高比例認為學校職涯輔導單位應該優先加強「安排工讀、實習或見習」；高達 65.3%的大專在校生表示「見習實習」能有效培養就業能力；高達 67.6%的大專就業青年表示「見習實習」能有效培養就業能力；高達 78.8%的職輔人員認為「見習實習」是目前能比較有效培養就業能力的方式；高達 74.4%的企業雇主，認為在高等教育中「見習實習」是比較有效培養就業能力的方式。

質化調查中，有在校生提到從學校安排的實習機會獲益良多、實際體驗職場環境、壓力、打破原本夢幻的想像，也找到自己的興趣。企業雇主強調到與所學系科相關產業之公司實習見習，提前體驗職場環境與學習各項就業能力的重要性，並且必須有相關配套方案，以確保學生確實能獲得實質效益。

(二)絕大多數的大專在校生(91.1%)及大專就業青年(92.7%)在校時都有工讀或實/見習經驗；並且同時認為工讀或實/見習經驗對就業力的幫助主要為「良好工作態度」、「穩定度及抗壓性」及「表達溝通能力」；企業認為實/見習生「穩定度及抗壓性」(72.8%)、「良好個人工作態度」(55.6%)及「發掘及解決問題能力」(50.6%)比較不足。

只有 8.9%的大專在校生從來沒有工作或社團經驗，有工作經驗者，以「有打工工讀經驗」高達 74.8%為最多；其次為「社團經驗」(31.0%)、「有見習/實習經驗」(28.8%)。工讀或社團經驗對個人就業能力的主要幫助項目為「良好工作態度」(74.4%)、「穩定度及抗壓性」(55.0%)及「表達溝通能力」(54.9%)。

高達 80.3%的受訪大專就業青年，表示在學時有「有打工工讀經驗」；30.3%有社團經驗、29.2%有見習/實習經驗。表示工讀/實見習或社團經驗有助於個人提升就業能力的項目主要為「穩定度及抗壓性」(69.7%)、「良好工作態度」(69.6%)及「表達溝通能力」(54.7%)。

各大專校院安排學生工讀或實見習的主要原因，以「增加學生實務經驗」(68.2%)、「系科所已建立學生校外實習制度」(58.9%)及「提供學生職業試探機會」(55.6%)為主。而學校在安排學生工讀或實見習時，曾經遭遇的困難，以「系科領域不易找到合作廠商」(44.0%)及「學校地點不易找到合作廠商」(32.7%)為多。

有 22.0%的企業雇主表示近三年，公司有參與大專校院職涯輔導服務的相關活動；其參與的活動以「安排實習、見習或工讀機會」(60.9%)居多；其原因為「遴選優秀人才」(79.0%)；其中，有最高的比例認為實見習、工讀青年的「穩定度及抗壓性」(72.8%)、「良好個人工作態度」(55.6%)及「發掘及解決問題能力」(50.6%)比較不足；認為能成功推動實見習、工讀的因素，以「增加學生實習、見習或工讀的宣傳」(64.2%)、「校內需有專責人員辦理相關業務」(49.4%)及「提供企業參與誘因」(46.9%)為多。

質化調查，有受訪者認為擔任社團幹部可提升個人表達與溝通能力、穩定度及抗壓性，工讀、實習/見習的確讓大專在校生提前體驗職場，實地學習就業能力，然而學校相關的對應教導、輔導很重要，協助學生在校時即能從工讀、實習/見習現況建立正確的職場態度。

(三)一般課程中，老師的教學方式及小組式的導師制度也都會是能有效培養就業能力的方式。

至於，在一般課程中培養就業能力的方式，老師的教學方式、教學態度也對學生將來的就業能力影響頗大。質化調查，有受訪者提到課堂中上台簡報的機會可以訓練表達溝通能力；也有受訪者提到修過一門課，透過老師嚴格、富有紀律的教學方式，規定學生定期閱讀課外書籍、隨時被抽問的警覺心、重視上課準時、上台簡報等，有效培養了學生的良好工作態度、表達溝通、時間管理與抗壓能力等。

質化調查中，也有在校生和大專畢業青年同時提到學校強化班導師之重要性，縮小班導師承擔的學生人數，將會是協助學生職涯規劃最直接和即時の方

法之一。例如榮譽導師制度，每個榮譽導師帶約十位學生，有聚餐費用補助，主要目的是希望除了專業學習之外，還有職涯、生活上的輔導，提供全方位協助；家族老師制，除了班上有兩個導師，系上還有家族老師，一個老師帶 3~5 個學生，每學期有聚餐補助，家族老師較能直接關心與了解每個學生的生活與課業。

四、學校職輔工作現況

(一)逾半數(56.3%)的大專校院，職輔工作主要著重大四生；近一成八大專在校生及近二成三大專就業青年學生「從未參與過學校提供的職涯輔導服務」；55.0%的職輔人員認為該校「學生沒有充分運用學校提供的職涯輔導服務」。

學校職涯輔導單位提供的各項服務當中，大專校院在校生最常參與的服務項目為「諮詢就讀系科的可能出路」(37.0%)；最少比例參與過的項目為「建置生涯歷程檔案」(3.9%)；高達 17.5%表示「從未參與過學校提供的職涯輔導服務」。大專就業青年則表示在校期間最常參與的是「參加校園徵才活動」(35.6%)；最少比例參與過的項目為「建置生涯歷程檔案」(2.3%)；高達 22.6%表示「從未參與過學校提供的職涯輔導服務」。最少參與之項目則因非所有學校皆有提供此服務之比例與非所有學校皆有提供有關。

「進行畢業生流向調查」(76.8%)為最多職涯輔導單位表示是主要提供的服務之一；相對的，最少比例表示「提供學生職涯規劃工具」，其比例約 5.3%。大專校院職輔人員表示學生最常利用的服務項目為「辦理企業參訪或企業說明會」(60.9%)；相對的，學生最少使用的服務為「提供進修深造的相關資訊」，其比例約 5.3%。各大專校院推動職涯輔導工作，主要著重的年級別以大四(56.3%)為最多。另外，有 15.9%的大專職輔人員表示「所有年級/大一至大四」。並且，55.0%的職輔人員認為該校「學生沒有充分運用學校提供的職涯輔導服務」。

質化調查中，職輔人員及企業雇主場次中，皆有受訪者提及應該從大一即有階段性的建立起學生對職涯規劃的觀念，包括職涯性向測驗、課程學習地圖、建置生涯歷程檔案等。

(二)大專在校生(77.4%)及大專就業青年(62.1%)與職輔單位的互動，皆以「學校提供許多演講或活動，讓我能夠充分瞭解產業發展與就業趨勢」為最多。

本次大專校院在校生調查，最高比例對「學校提供許多演講或活動，讓我能夠充分瞭解產業發展與就業趨勢」持同意的看法(77.4%)；相對的，最少比例同意「我充分運用學校職涯輔導單位提供的服務」(42.2%)。大專就業青年調查，最高比例對「學校提供許多演講或活動，讓我能夠充分瞭解產業發展與就業趨勢」持同意的看法(62.1%)；相對的，最少比例同意「我充分運用學校職涯輔導單位提供的服務」(40.3%)。

質化調查中，亦有職輔人員提及學校定期或不定期，以開課或舉辦演講的方式邀請名人、知名畢業校友到校做職涯、就業與產業分享，且學生參與踴躍。

可見，這樣的職輔方式不僅受到學生的注意及參與，同時其協助學生瞭解產業發展與就業趨勢的效益也受到學生的認同。

(三)「人力不足」(71.5%)、「經費不足」(56.3%)依然為目前大專職輔工作遭遇的主要困難；職輔人員素質的培養與主管的相關年資累積亦不容忽視。

根據「95 年大專畢業生就業力調查」報告，大專校院職輔人員有八成認為「人力不足」、六成認為「經費不足」，平均每校 2 名職輔人員(含專兼任)，平均經費 43 萬元。

本年度大專職輔人員調查，亦發現「人力不足」(71.5%)、「經費不足」(56.3%)仍為最多職輔人員表示目前職涯輔導工作所遭遇之主要困難。

有高達 83.4%的職輔人員認為單位內人力不充分；各校職輔單位「專任」職員平均 1~2 人、「兼任」職員平均 1 人、「工讀生」平均 1 人、「志工」平均 4 人、「專案計畫人員」平均 1 人。有高達 70.2%表示該單位主管屬於兼任；其中有 52.3%表示其單位主管平均 2 年以上未滿 5 年更替一次。

除人力不足屬「量」的問題以外，逾半數(57.6%)的職輔人員認為本身受到的職涯輔導訓練不充分。質化調查中，也有受訪者提到職輔工作人員具備的「質」也應具體規定，例如職輔人員的核心特質，包括職輔人員的基礎的知識、資歷限制、證照等。

同時，僅有 6.0%的受訪者表示擁有職涯輔導相關證照。

有 59.6%的職輔人員認為經費不夠充分，平均每家經費 41 萬元，除了校

內編列的預算，主要接受「勞委會（含職訓局）」(85.4%)及「青輔會」(78.8%)的經費補助。

(四)高達九成(90.7%)的大專職輔人員認為學生職輔工作的推動，應由「校內單位」共同合作。

高達 90.7%的大專職輔人員認為學生職輔工作的推動，應由「校內單位」共同合作，例如各系所、教務處、研發處、電腦中心及通識中心等。

關於校內合作方式，質化調查中，有位職輔老師建議成立職涯輔導委員會，放到一級單位，並成立委員會，召集各系所、諮商中心、就業輔導組共同參與。同時職輔工作應包括三大部分：1.系上專業教學的課程/生涯進度圖 2.學生自我探索與職涯規劃 3.就業輔導組協助學生了解產業需求與求職方向。此三大部分的分工，不僅達到校內單位有系統的共同合作，亦能全面的協助學生做職涯規劃。

五、因應國際金融海嘯之道與重要就業能力

(一)因應國際金融風暴造成之失業率，「穩定度與抗壓性」及「良好工作態度」是當前重要核心就業能力。

面臨國際金融風暴的衝擊與影響，在本次量化調查中，多數雇主表示公司的因應措施為「暫停進用人員」(41.2%)、「取消部分福利」(36.4%)及「實施減薪」(19.8%)。因此，最多數的大專就業青年表示對自己造成的影響為「福利減少」(43.9%)、「工作量增加」(29.9%)、「暫緩轉職」(22.7%)。

同時，質化調查中，部分受訪者表示因公司為降低人事成本、業績達成難度增加，職務上的工作量及壓力都明顯增加。因此，不同調查對象皆認為員工因應國際金融風暴帶來的失業率，最為重要的就業能力主要為「穩定度與抗壓性」(57.8%~69.6%)及「良好工作態度」(47.5%~64.8%)，其次為「強烈的學習意願與高度可塑性」(30.8%~53.6%)。

(二)在校生多數認為面臨國際金融風暴造成的高失業率及不景氣，會降低自己對薪資的期望(42.1%)；大專就業青年則是面臨「福利減少」(43.9%)及「工作量增加」(29.9%)為多。

面臨金融風暴的衝擊與影響，多數雇主表示公司的作法為「暫停進用人員」(41.2%)、「取消部分福利」(36.4%)及「實施減薪」(19.8%)。

面臨全球金融海嘯造成的失業潮，大專在校生，認為對個人的影響主要為

「降低薪資期望」(42.1%)、「繼續進修/升學以提升個人競爭力」(35.5%)及「可以接受兼職的工作」(32.2%)。質化調查上，多位受訪者皆表示希望學校協助安排實習，而實習重要的是要能跟未來工作串連，透過實習提早體驗職場生態。

大專就業青年則表示造成的影響為「福利減少」(43.9%)、「工作量增加」(29.9%)及「暫緩轉職」(22.7%)。

六、大專生平均起薪及新興行業人才需求

(一)大專應屆畢業生的平均月起薪，不同學歷的應屆畢業生月薪資，大概差距3,000~5,000元不等，以碩士學歷比大學學歷每月平均多5,308元為最多。

根據本次調查結果，從專科到博士學歷，不同學歷的應屆畢業生月薪資，大概差距3,000~5,000元不等，其中以碩士學歷平均月薪比大學學歷多5,308元為最多。專科應屆畢業平均23,822元，大學應屆畢業26,936元，碩士應屆畢業32,244元，博士應屆畢業36,080元。

值得注意的是，博士學歷之應屆畢業生月薪資有偏低之情形，可能是企業內專屬博士學歷之職務為極少數，所以企業僅願意以非對等薪資僱用博士學歷之應屆畢業生。

(二)新興行業未來三年在台灣有擴大招募計畫的佔比較高，新興行業的雇主表示願意透過內部或外部教育訓練，培訓公司所需具備多項專業的人才。

屬於「新興行業」(36.2%)的公司，表示未來三年在台灣有擴大招募計畫的佔比高於「不屬於新興行業」(17.8%)。

針對新興行業專業人才需求方向，質化調查中，幾位受訪者都提到，全才員工不易尋找，公司偏向僱用擁有產業基本專業知識的人才，再另外編列預算弭補其他能力上的不足。

第二節 建議

根據本次「大專校院大三/專四、大四/專五在校生」、「就業 1~3 年大專畢業青年」、「大專校院職輔人員」及「企業雇主」之量化及質化調查結果，針對如何提升高等教育中的就業能力養成提出建議，並分別從政府、大專校院、企業三方面規劃。

一、政府政策方向

(一)針對不同年級擬定階段性、進階性的職輔工作規劃。

根據本次調查研究結果，多數大專校院職輔工作主力為大四在校生，並且目前各大專校院職輔工作內容與深度不一，其主因與職輔單位老師本身的熱情及校內高階主管的重視程度有非常大的關聯性。職輔老師及企業雇主皆有建議職輔工作應從大一開始輔導，從幫助自我認識的職涯性向測驗、職涯進路地圖、生涯歷程檔案等，對於即將畢業之學生應著重求職輔導階段，包括求職資訊與輔導撰寫履歷、面試技巧等。

因此，建議相關政府單位成立專家研究小組，透過有職輔工作實務經驗之專家學者，訂定大專校院職輔工作要點、針對不同年級大專生擬定應達到之階段性、進階性的職輔目標，例如學習規劃建議、生涯歷程檔案、職涯規劃工具及職涯相關測驗等分別融入各階段中；並於寒、暑假期間舉辦就業體驗營，透過寓教於樂的方式，增加大專校院學生體驗職場及增加各校學生交流機會。

政府相關單位訂定各階段之大方向目標後，再由各校自行依其學校、系科特性擬定細部工作內容，以協助及確保大專校院學生從大一或專一即能享受到專業的職涯輔導，一直持續至畢業初次求職階段。

(二)推動職輔人員培訓課程與認證制度，提升人員素質與穩定性。

在本次調查中，亦發現各大專校院職輔單位面臨之困難與「95 年大專畢業生就業力調查」結果相同，主要是「人力不足」與「經費不足」。除了人力不足以外，亦發現職輔單位主管高達七成屬兼任性質，職輔人員的流動率亦是經驗不易累積的原因。

建議在各校中透過各類專業課程、相關證照、研討會等有計畫性的培訓具有專業素養與熱情的職輔人員，並兼顧其服務於職輔單位的穩定性，才能落實一貫性的職輔工作。

可明訂職輔人員應具備之基本條件，定期舉辦訓練課程，縮短各校職輔人員素質差異，並鼓勵各校減少職輔主管及人員的調動，增加人員穩定性與其相關經驗的累積。

(三)推廣見習/實習提升就業能力的正向效益，促使大專校院將見習、實習納入正式課程或必修學分。

見習/實習對就業能力的實質助益，受到在校生、大專就業青年、職輔人員及企業雇主的肯定甚至被鄭重推薦。在校期間曾參與見習/實習之在校生及大專就業青年於焦點團體座談中，表達見習/實習提早實地體驗、認識職場環境的經驗，確實協助個人就業能力提升，也能有機會從實務面檢視原本有興趣之職務是否確實足以勝任。

有鑒於目前有安排見習/實習的系科有限，絕大多數學生的在學工作經驗多與所學系科無太大關聯性，而是以賺錢為主要目的工讀，調查中多位不同調查對象皆指出以賺錢為目的的工讀所學有限，對就業能力的提升也不足見習/實習。建議政府單位向各大專校院推廣見習/實習的重要性與實質效益，促進各大專校院更加重視及體認見習/實習對就業能力的正向助益。

同時見習/實習必須有配套措施，包括學生必須透過寫報告或上台簡報的方式分享收穫心得，以協助大專校院學生視見習/實習為課程的一部分，並定期進行企業雇主滿意度調查及訪問，了解企業雇主對校內學生見習/實習表現的評價，並進而擬定相關教學改善措施，幫助在校生把握寶貴的在學時光，實地體驗與所學系科相關之職場生活，提升就業能力。

(四)將學校職涯輔導工作列入系上教學評鑑項目。

高達九成的職輔工作人員認為職輔工作的推動應該由校內單位(各系所、教務處、研發處、電腦中心及通識中心等)共同合作。也從調查研究中觀察到各校對職輔工作的重視程度不一，所以在人員與經費編列上相差懸殊，質化調查中，亦有職輔人員提到職輔工作非屬系上教學評鑑項目，也是影響系上配合意願的原因。

就業能力不僅是專業知識、技能的培養，更是個人工作態度、團隊合作、職場價值觀等的綜合能力。因此，就業能力的養成必須由職輔單位與校內各單位共同合作，方能各師其職，達到提升大專青年就業能力的目的。為促使校內各系對職輔工作之重視，建議蒐集產官學的意見，將可行、確實能幫助學生就

業能力之職輔工作目標列為系上教學評鑑之一，促進各校職輔單位與校內各單位合作順利。

(五)舉辦職輔人員交流活動，加速各校院資源互通。

在本次質化調查中，不論南部或北部的大專校院職輔人員皆對其他學校職輔方式、推廣活動及研發的工具等，感到相當的興趣。

因此，建議由政府相關單位定期舉辦職輔人員經驗交流活動，提供給大專校院職輔人員一個認識彼此、互相學習的機會。將各校已經成功運用、推廣至職輔工作的經驗擴展至各校，並表揚有特殊貢獻之學校，鼓勵、慰勞職輔人員。

二、大專校院職輔工作建議

(一)大專校院應主動蒐集、隨時更新勞動市場資訊。

在本次調查中，大專校院職輔人員認為最有助於大專生提升就業能力的方式為「協助應屆畢業生進行求職準備」與「安排工讀、實習或見習」。

畢業前的求職準備，包括面試技巧、履歷撰寫等固然重要，但是企業雇主優先重視的就業能力主要為「良好個人工作態度」、「穩定度與抗壓性」及「表達與溝通能力」。這些就業能力皆非短時間內可培養的，除了透過安排實習或見習，大專校院應隨時主動實地了解產業特性、企業用人之需求、實見習生表現、畢業校友實際表現等，以研擬培訓符合企業用人標準的學生，確實協助學生在校時即能做好就業準備，也增加畢業校友求職的競爭力。

(二)有計畫性、層次性的進行職涯輔導工作，強化校內職涯輔導對就業能力實質的效益。

本次調查發現，逾半數的職輔人員認為該校「學生沒有充分運用學校提供的職涯輔導服務」；從未參與過學校提供的職涯輔導服務的大專在校生及大專就業青年學生也大有人在。質化調查中，在校生及大專就業青年對學校職輔單位並不熟悉，參與相關服務的經驗非常有限。

因此，建議各大專校院將職涯輔導工作列入全校共同推動的重點項目，提升職輔單位層級，結合各系所、諮商輔導、就業輔導成立規劃小組。針對校內各系大一新生至大四應屆畢業生之特性與需求，研擬各階段應完成之細部課程、諮商與就業輔導內容，將職輔單位提供之服務融入各年級教學課程中。

(三)採產學合作方式，連結整合校內外資源全面支援職輔工作。

在本次調查中，發現各大專校院職輔單位面臨之困難與「95 年大專畢業生就業力調查」結果相同，主要是「人力不足」與「經費不足」。可見，近年來各大專校院職輔單位仍呈現需要增加人力經費的情形。質化調查中，亦有職輔人員表示該校在正式編制人員及經費預算皆有限的情況下，善用校內外資源，達到人力及經費皆可充裕完成職輔工作。

在現有人力與經費仍然不足的情況下，建議職輔人員可透過校內外產學合作模式，發揮創意開發新人力與經費的方式，完成各項職輔工作。校內合作的部分，可考慮與系所合作，在各系成立學生志工隊，並制定志工隊獎勵辦法，鼓勵在校生加入志工的行列；校外的部份，則是透過政府經費補助、校友捐款、廠商募款等方式，例如教育部及青輔會等政府機構皆設有職輔經費補助相關方案供大專校院申請；透過校友會、廠商拜訪的方式募款。

(四)推動小組式的導師制度，針對課業、生活及就業進行全方位輔導。

在本次調查中，在校生及大專就業青年皆有提及小組式的導師制度對個人的影響力及助益。

建議有別以往一個班級安排 1~2 位導師的方式，採一位導師僅輔導、關心 10 位以內之學生，從同一學生大一至大四皆屬同一位導師，編制定期聚餐的費用，透過聚餐，導師更近距離、長時間的認識與關心，建立起師生間的信任與感情，導師關心學生的範圍由課業、生活乃至個人職涯規劃等。

定期舉辦導師研討會、教學交流會議，建立起導師對本身扮演角色重要性之觀念與責任感，落實小組式的導師制度。

(五)鼓勵老師於課程教學中融入「基礎就業能力」的培育機能。

在校生及大專就業青年於質化調查中，皆有提及不同部分老師的教學方式，確實提昇了學生的就業能力，包括表達與溝通能力、個人工作態度與問題解決等。

建議大專校院鼓勵老師將可培養就業能力之教學方式融入課程中，訓練學生不僅於課程中吸收專業知識與技能，亦提升其他面向的就業能力。例如分組上台簡報可培養表達與溝通能力、嚴格要求準時或習慣點名的老師可養成個人守時與負責的態度、嚴格要求學生素質的老師可訓練學生穩定度及抗壓性等。

(六)規定畢業前修習完成「求職訓練」課程，縮短就業銜接的距離。

在調查研究中，發現企業界非常期望高等教育能做到緩和大專畢業生進入職場的衝擊，以減少對企業徵才造成的困擾，包括一開始準備求職的專業履歷撰寫、面試服裝儀容與技巧等。

因此，建議將「求職訓練」課程列入大四或專五學生的必修課程，並且這些求職訓練的必修課程，可借重企業或民間的資源，例如有些人力資源公司有開放各大專校院免費申請「畢業生必修的五堂課」，包括「跨出職涯第一步(如何找到適合自己的工作)」、「你也可以成為職場搶手貨(履歷撰寫訓練)」、「如何向老闆秀出最好的自己(面試準備技巧)」、「45歲成為英雄-職場必勝之道」及「不景氣下可逆轉勝的職場五力」，可引進企業職場實務教導，縮短學生由校門跨進企業門檻的距離。

三、企業協助方向

(一)配合學校提供常態性的見習、實習合作機會，讓在校生有足夠機會體驗職場生活。

本次調查，在校生、大專就業青年、職輔人員及企業雇主都相當肯定見習/實習對就業能力的實質助益，尤其在校期間曾經參與過見習/實習之在校生及大專就業青年在質化調查中對實質收穫都有所描述。

見習/實習屬於產學合作，除了學校協助安排見習/實習，亦需企業願意釋出見習/實習工作機會、指導學生職場實務操作，讓在校生有充裕的機會到與主修系科相關的產業體驗職場生活。因此，建議企業多提供與產業有相關之大專校院系科合作機會，並配合學校的相關措施，回報學生在企業內的表現，以供學校做培養就業能力參考。

(二)研提專案性的計畫或競賽活動，加深產學合作職場體驗。

根據本次調查，僅有 22.0%的企業雇主表示近三年，公司有參與大專校院職涯輔導服務的相關活動，其中又以參與「安排實習、見習或工讀機會」(60.9%)居多。

高等教育培育出更多符合企業所需之優秀人才，對企業的永續經營與發展皆是正向的助益。大專校院如何培育出不僅具有專業知識與技能之人才，透過課程或非課程的訓練，具備職場所需的就業能力，需要產學一起努力。

企業可主動舉辦專題式的設計或產品研發主題，藉由產學合作、團隊競賽等方式，讓學校發揮學術創意功能，企業則扮演評審或製造量產的角色，以達到雙贏的效益。

(三)出資贊助學校職輔工作，出力認養輔導在校生，注入企業的彈性與活力。

由本次調查研究可深刻了解，大專校院職輔工作在人力及經費有限的情況下，需搭配企業資源的協助，方能更趨完善。

因此，建議企業亦不能將培育大專生就業能力之要事置身事外，除了增加產學合作機會，將企業擁有之資源引用至校園內外，校友、廠商捐款對經費有限的大專職輔工作將有相當的助益。

質化調查中亦有在校生提及企業人士擔任職涯導師的效益，例如企業內主管採認養制，做大專生的榮譽導師、職涯導師等，透過師徒關係，協助大專生規劃個人職涯發展、對職涯規劃的疑惑獲得幫助，對大專校院的實務教學與企業主管更懂得年輕部屬之思考邏輯，進而確實協助其達到公司預定目標，乃屬雙贏的合作方式。

Q2. 就您目前與學校職涯輔導單位的**互動情形**，針對下列敘述，依照**非常同意、同意、有點同意、不太同意、不同意、非常不同意**六種選項，在適當的方格中打勾。

	非常同意	同意	有點同意	不太同意	不同意	非常不同意
1. 我很清楚學校職涯輔導單位的所在位置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我經常收到學校職涯輔導單位的活動訊息	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我充分瞭解學校職涯輔導單位提供哪些服務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我充分運用學校職涯輔導單位提供的服務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 學校在網際網路提供充分的職涯發展相關資訊與服務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 學校提供充分協助，讓我能夠有計畫的紀錄自己的學習與發展歷程	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我從學校老師那裡得到許多關於職涯發展的有用資訊與建議	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 學校導師制度對於我的職涯規劃有很大的幫助	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 學校提供許多演講或活動，讓我能夠充分瞭解產業發展與就業趨勢	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我有相當多與畢業校友互動的機會，並能從中瞭解可能的職涯發展	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我就讀的系科對於我的職涯規劃提供相當充分的協助	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 學校的職涯輔導單位對於我的職涯規劃提供相當充分的協助	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 整體而言，我認為學校對於學生的職涯規劃提供相當充分的協助	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常同意	同意	有點同意	不太同意	不同意	非常不同意
13.針對我的職涯發展，我已經請教過他人，並從中獲得許多有用的資訊與意見	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.針對我的職涯發展，我已經累積相當充分的相關工作經驗（如實習、工讀、社團等）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.整體而言，我很清楚自己的職涯發展目標	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.整體而言，我知道如何對自己的職涯發展進行規劃與準備	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.我有信心，能夠按部就班達成自己的職涯發展目標	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.我很清楚目前就讀系科的可能就業出路	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.我很清楚目前就讀系科與自己職涯發展之間的關係	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.我在學校所學相當有助於我達成職涯發展目標	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.我保持相當充分的學習與發展記錄，可以讓我很快完成一份履歷表	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.我知道一份好的履歷表應該要有怎樣的格式與內容	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.我知道如何在職場中成功的行銷自己	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q5. 請問，您從**何時開始思考**主選修科目與「未來職涯發展」的關聯性？(單選)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 高中或以下 | <input type="checkbox"/> 2 專科一年級 |
| <input type="checkbox"/> 3 專科二年級 | <input type="checkbox"/> 4 專科三年級 |
| <input type="checkbox"/> 5 大學一年級/專科四年級 | <input type="checkbox"/> 6 大學二年級/專科五年級 |
| <input type="checkbox"/> 7 大學三年級 | <input type="checkbox"/> 8 大學四年級 |
| <input type="checkbox"/> 9 沒有思考過 | |

Q6. 如果讓您重新選擇的話，請問您是否仍然會選擇目前就讀的系科？(單選)

- 1 我仍然會選擇目前就讀的系科 —————▶ 跳答 Q8
- 2 我會選擇就讀其他系科 —————▶ 續答 Q7

Q7. 承上題，請問，您會想選擇就讀其他系科，**最主要的**理由是？(單選)

- | | |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1 性向興趣不符 | <input type="checkbox"/> 2 畢業後就業出路不如預期 |
| <input type="checkbox"/> 3 課業無法應付 | <input type="checkbox"/> 4 教學方式不適應 |
| <input type="checkbox"/> 5 課程內容與理想有差距 | <input type="checkbox"/> 6 其他，請說明：_____ |

Q8. 請問，您將來畢業(服完兵役)後一年內，**最主要的**短期生涯規劃為何？(單選)

- | | |
|---|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 受僱就業/找工作 | <input type="checkbox"/> 2 自行創業 |
| <input type="checkbox"/> 3 協助家人工作 | <input type="checkbox"/> 4 參加國家考試 |
| <input type="checkbox"/> 5 就讀國內研究所 | <input type="checkbox"/> 6 出國進修 |
| <input type="checkbox"/> 7 參加職業訓練 | <input type="checkbox"/> 8 參加證照考試 |
| <input type="checkbox"/> 9 其他，請說明：_____ | <input type="checkbox"/> 10 沒有思考過 |

Q9. 請問，您從何時開始規劃畢業後想從事的工作？(單選)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 高中或以下 | <input type="checkbox"/> 2 專科一年級 |
| <input type="checkbox"/> 3 專科二年級 | <input type="checkbox"/> 4 專科三年級 |
| <input type="checkbox"/> 5 大學一年級/專科四年級 | <input type="checkbox"/> 6 大學二年級/專科五年級 |
| <input type="checkbox"/> 7 大學三年級 | <input type="checkbox"/> 8 大學四年級 |
| <input type="checkbox"/> 9 沒有規劃過 | |

Q10. 請問，未來就業時，您最希望的工作機構？(單選)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 政府機關 | <input type="checkbox"/> 2 公營事業(例如中鋼、台電、自來水公司等) |
| <input type="checkbox"/> 3 民營企業 | <input type="checkbox"/> 4 學校或學術研究機構 |
| <input type="checkbox"/> 5 非營利組織 | <input type="checkbox"/> 6 自行創業 |
| <input type="checkbox"/> 7 其他，請說明：_____ | <input type="checkbox"/> 8 都可以，沒有特定機構 |
| <input type="checkbox"/> 9 還沒有想法 | |

Q11. 請問，您畢業／退伍後計劃從事的工作？(複選，最多6項)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 自行創業/SOHO 族 | <input type="checkbox"/> 2 經營／人資類 |
| <input type="checkbox"/> 3 行政／法務類 | <input type="checkbox"/> 4 財會／金融專業類 |
| <input type="checkbox"/> 5 行銷／企劃／專案管理類 | <input type="checkbox"/> 6 客服／業務／貿易類 |
| <input type="checkbox"/> 7 餐飲／旅遊／美容髮類 | <input type="checkbox"/> 8 資訊軟體系統類 |
| <input type="checkbox"/> 9 研發相關類 | <input type="checkbox"/> 10 生產製造／品管類 |
| <input type="checkbox"/> 11 操作／技術／維修類 | <input type="checkbox"/> 12 資材／運輸類 |
| <input type="checkbox"/> 13 營建／製圖類 | <input type="checkbox"/> 14 傳播藝術設計類 |
| <input type="checkbox"/> 15 文字工作類 | <input type="checkbox"/> 16 醫療服務類 |
| <input type="checkbox"/> 17 學術／教育／輔導類 | <input type="checkbox"/> 18 軍警／保全類 |
| <input type="checkbox"/> 19 公務人員類 | <input type="checkbox"/> 20 其他，請說明：_____ |
| <input type="checkbox"/> 21 都可以，沒有特定工作 | |

Q12. 承上題，請問您想從事這些工作的主要原因？(複選，最多3項)

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1 主修相關系科 | <input type="checkbox"/> 2 個人興趣 |
| <input type="checkbox"/> 3 擁有相關專長 | <input type="checkbox"/> 4 個人特質符合 |
| <input type="checkbox"/> 5 職務機會較多 | <input type="checkbox"/> 6 看過媒體相關報導 |
| <input type="checkbox"/> 7 曾經接觸過相關職務 | <input type="checkbox"/> 8 家族企業／經商 |
| <input type="checkbox"/> 9 親友／師長介紹 | <input type="checkbox"/> 10 薪資較高 |
| <input type="checkbox"/> 11 未來發展性佳 | <input type="checkbox"/> 12 其他，請說明：_____ |

Q13. 請問，您計劃想找的工作與主修系科是否相關？(單選)

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 完全相關 | <input type="checkbox"/> 2 相關 |
| <input type="checkbox"/> 3 還算相關 | <input type="checkbox"/> 4 不太相關 |
| <input type="checkbox"/> 5 不相關 | <input type="checkbox"/> 6 完全不相關 |

Q14. 請問，您的工作經驗為何？(不含企業參訪)(可複選)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 有見習/實習經驗 | <input type="checkbox"/> 2 有打工工讀經驗 |
| <input type="checkbox"/> 3 有志願服務經驗 | <input type="checkbox"/> 4 有社團經驗 |
| <input type="checkbox"/> 5 其他，請說明：_____ | <input type="checkbox"/> 6 從來沒有工作經驗(跳答 Q16) |

Q15. 根據您的工讀或實(見)習等經驗，您覺得對提升哪些「核心就業能力」有幫助？（「核心就業能力」是指能夠廣泛適應及勝任不同工作要求的能力）**（複選，最多6項）**

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 良好工作態度 | <input type="checkbox"/> 2 穩定度及抗壓性 |
| <input type="checkbox"/> 3 瞭解職場／產業環境及發展 | <input type="checkbox"/> 4 團隊合作能力 |
| <input type="checkbox"/> 5 表達溝通能力 | <input type="checkbox"/> 6 瞭解並遵循專業倫理與道德 |
| <input type="checkbox"/> 7 配合度與穩定性 | <input type="checkbox"/> 8 責任感與自我管理 ability |
| <input type="checkbox"/> 9 發掘及解決問題能力 | <input type="checkbox"/> 10 專業知識與技術 |
| <input type="checkbox"/> 11 基礎電腦應用技能 | <input type="checkbox"/> 12 外語能力 |
| <input type="checkbox"/> 13 國際觀 | <input type="checkbox"/> 14 能將理論應用到實務工作 |
| <input type="checkbox"/> 15 領導能力 | <input type="checkbox"/> 16 創新能力 |
| <input type="checkbox"/> 17 學習能力與意願 | <input type="checkbox"/> 18 對職涯發展充分了解及規劃 |
| <input type="checkbox"/> 19 正面思考的人格特質 | <input type="checkbox"/> 20 求職與自我推銷能力 |
| <input type="checkbox"/> 21 其他，請說明：_____ | |

Q16. 請問，目前全球面臨金融海嘯造成的失業潮，對您的職涯規劃所造成的影響為何？**（可複選）**

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 降低薪資期望 | <input type="checkbox"/> 2 降低對職務的期望 |
| <input type="checkbox"/> 3 降低對工作地點的期望 | <input type="checkbox"/> 4 提前規劃求職的準備 |
| <input type="checkbox"/> 5 決定暫緩找工作 | <input type="checkbox"/> 6 可以接受約聘的工作 |
| <input type="checkbox"/> 7 可以接受兼職的工作 | <input type="checkbox"/> 8 以報考公務員為第一優先 |
| <input type="checkbox"/> 9 繼續進修/升學以提升個人競爭力 | <input type="checkbox"/> 10 提前就業 |
| <input type="checkbox"/> 11 其他，請說明：_____ | <input type="checkbox"/> 12 沒有影響 |
| <input type="checkbox"/> 13 沒有想過有什麼影響 | |

參、個人就業能力評估

Q17. 請問，您認為高等教育對於您哪些就業能力的培養**比較充足**？**（複選，最多6項）**

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 良好個人工作態度 | <input type="checkbox"/> 2 穩定度及抗壓性 |
| <input type="checkbox"/> 3 團隊合作能力 | <input type="checkbox"/> 4 表達與溝通能力 |
| <input type="checkbox"/> 5 瞭解並遵循專業倫理與道德 | <input type="checkbox"/> 6 發掘及解決問題能力 |
| <input type="checkbox"/> 7 專業知識與技術 | <input type="checkbox"/> 8 基礎電腦應用技能 |
| <input type="checkbox"/> 9 外語能力 | <input type="checkbox"/> 10 國際觀(如國際時事貿易、國際禮儀等) |
| <input type="checkbox"/> 11 能將理論運用到實際工作 | <input type="checkbox"/> 12 擁有專業證照或能力證明 |
| <input type="checkbox"/> 13 領導能力 | <input type="checkbox"/> 14 創新能力 |
| <input type="checkbox"/> 15 強烈的學習意願與高度可塑性 | <input type="checkbox"/> 16 對職涯發展充分瞭解及規劃 |
| <input type="checkbox"/> 17 瞭解產業環境與發展 | <input type="checkbox"/> 18 求職與自我推銷能力 |
| <input type="checkbox"/> 19 其他，請說明：_____ | |

Q18. 請問，您認為高等教育對於您哪些就業能力的培養**比較不足**？**（複選，最多6項）**

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 良好個人工作態度 | <input type="checkbox"/> 2 穩定度及抗壓性 |
| <input type="checkbox"/> 3 團隊合作能力 | <input type="checkbox"/> 4 表達與溝通能力 |
| <input type="checkbox"/> 5 瞭解並遵循專業倫理與道德 | <input type="checkbox"/> 6 發掘及解決問題能力 |
| <input type="checkbox"/> 7 專業知識與技術 | <input type="checkbox"/> 8 基礎電腦應用技能 |
| <input type="checkbox"/> 9 外語能力 | <input type="checkbox"/> 10 國際觀(如國際時事、貿易、國際禮儀等) |
| <input type="checkbox"/> 11 能將理論運用到實際工作 | <input type="checkbox"/> 12 擁有專業證照或能力證明 |
| <input type="checkbox"/> 13 領導能力 | <input type="checkbox"/> 14 創新能力 |
| <input type="checkbox"/> 15 強烈的學習意願與高度可塑性 | <input type="checkbox"/> 16 對職涯發展充分瞭解及規劃 |
| <input type="checkbox"/> 17 瞭解產業環境與發展 | <input type="checkbox"/> 18 求職與自我推銷能力 |
| <input type="checkbox"/> 19 其他，請說明：_____ | |

Q19.請問，您同不同意「自己在大學畢業時能充分具備職場所需的下列特質」，請依照您的看法以**非常同意**、**同意**、**有點同意**、**不太同意**、**不同意**、**非常不同意**六種選項，在適當的方格中打勾。

項目	非常同意	同意	有點同意	不太同意	不同意	非常不同意
個人特質與工作態度(有利於就業的工作態度與合作能力)						
1.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「良好個人工作態度」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「穩定度及抗壓性」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「團隊合作能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「表達及溝通能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「瞭解並願意遵循專業倫理與道德」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
專業知識與技能(具備專業知識並運用於工作上)						
6.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「發掘及解決工作中所遭遇的問題」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「專業知識與技術」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「電腦應用基礎技能」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「外語能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「國際觀」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「將理論運用到實際工作的能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「專業證照或相關能力證明」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「領導能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「創新能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
職涯願景(職涯規劃管理與積極學習進取)						
15.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「強烈的學習意願與高度可塑性」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「瞭解就業有關的產業環境與發展情形」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「求職及推銷自己」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
整體評估						
19.整體而言，我有信心在畢業時能夠「具備充分的就業能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.我對自己畢業後的「職涯發展前景相當樂觀」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q20.請問，您認為**高等教育**中，哪些方式能**比較有效培養**就業能力？（複選，最多5項）

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 在一般課程中培養就業能力 | <input type="checkbox"/> 2 針對就業能力開設通識教育課程 |
| <input type="checkbox"/> 3 協助個人瞭解與規劃職涯發展方向 | <input type="checkbox"/> 4 多提供就業相關演講與活動 |
| <input type="checkbox"/> 5 見習實習 | <input type="checkbox"/> 6 社團活動 |
| <input type="checkbox"/> 7 志願服務 | <input type="checkbox"/> 8 打工工讀 |
| <input type="checkbox"/> 9 輔導考取證照 | <input type="checkbox"/> 1 設立網站提供職涯發展相關訊息 |
| | 0 |
| <input type="checkbox"/> 11 其他，請說明：_____ | |

Q21.請問，為因應國際金融風暴所帶來的失業潮，您認為哪些就業能力的培養最為重要？（複選，最多6項）

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 良好個人工作態度 | <input type="checkbox"/> 2 穩定度及抗壓性 |
| <input type="checkbox"/> 3 團隊合作能力 | <input type="checkbox"/> 4 表達與溝通能力 |
| <input type="checkbox"/> 5 瞭解並遵循專業倫理與道德 | <input type="checkbox"/> 6 發掘及解決問題能力 |
| <input type="checkbox"/> 7 專業知識與技術 | <input type="checkbox"/> 8 基礎電腦應用技能 |
| <input type="checkbox"/> 9 外語能力 | <input type="checkbox"/> 10 國際觀(國際時事貿易、國際禮儀等) |
| <input type="checkbox"/> 11 能將理論運用到實際工作 | <input type="checkbox"/> 12 擁有專業證照或能力證明 |
| <input type="checkbox"/> 13 領導能力 | <input type="checkbox"/> 14 創新能力 |
| <input type="checkbox"/> 15 強烈的學習意願與高度可塑性 | <input type="checkbox"/> 16 對職涯發展充分瞭解及規劃 |
| <input type="checkbox"/> 17 瞭解產業環境與發展 | <input type="checkbox"/> 18 求職與自我推銷能力 |
| <input type="checkbox"/> 19 其他，請說明：_____ | |

肆、基本資料

Q22.請問，您的性別？（單選）

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 男性 | <input type="checkbox"/> 2 女性 |
|-------------------------------|-------------------------------|

Q23.請問，您目前就讀哪一類學校？（單選）

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 公立一般大學 | <input type="checkbox"/> 2 私立一般大學 |
| <input type="checkbox"/> 3 公立技職校院 | <input type="checkbox"/> 4 私立技職校院 |
| <input type="checkbox"/> 5 公立專科學校 | <input type="checkbox"/> 6 私立專科學校 |

Q24.請問，您目前就讀的年級？（單選）

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 大三/專四 | <input type="checkbox"/> 2 大四/專五 |
|----------------------------------|----------------------------------|

Q25.請問，您主修哪一系科？(若是雙主修請填選「較擅長的系科」)（單選）

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1 人文(語文、教育、藝術、人文、設計、軍警國防安全等) |
| <input type="checkbox"/> 2 社會(社會及行為科學、傳播、商業、管理、法律、社會服務、民生、觀光休閒等) |
| <input type="checkbox"/> 3 科技(生命科學、自然科學、數學及統計、電算機、工程、建築及都市規劃、農業科學、獸醫、醫藥衛生、運輸服務、環境保護等) |
| <input type="checkbox"/> 4 其他，請說明：_____ |

Q26.請問，您是否有修習本科之外的第二專長？(可複選)

- | | | | |
|----------------------------|--------------|----------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> 1 | 沒有 | <input type="checkbox"/> 2 | 修雙主修 |
| <input type="checkbox"/> 3 | 修輔系 | <input type="checkbox"/> 4 | 修教育學程 |
| <input type="checkbox"/> 5 | 修專業學程 | <input type="checkbox"/> 6 | 修就業學程 |
| <input type="checkbox"/> 7 | 其他，請說明：_____ | | |

Q27.請問，您就學的學校所在地區？(單選)

- 1 北部地區
 2 中部地區
 3 南部及其他地區

問卷結束，謝謝填答!

二、大專就業青年問卷

您好，

行政院青輔會為了解大專就業青年就業力現況及就業需求，特委託 104 市調中心進行「98 年大專青年就業力現況調查」。調查結果將做為未來訂定促進大專青年職涯發展工作及就業輔導政策之參據。**所有資料僅作整體分析使用，絕不作個別探討。**

您的意見十分寶貴，還請您撥空依照實際情形填答，感謝您的支持與協助！

主辦單位：行政院青輔會
承辦單位：104 市調中心

- ※ 本問卷所稱之「在學期間」，乃指就讀大專校院時期。
- ※ 本問卷所稱之「職涯輔導單位」，乃泛指大專校院內從事就業輔導、畢業生輔導、職涯輔導等相關單位。
- ※ 本問卷所稱之「高等教育」，包括大專校院所提供的課程、訓練、實(見)習、社團活動、志願服務管道、工讀機會等。

壹、基本資料篩選

Q1. 請問，您的性別？(單選)

- 1 男性 2 女性

Q2. 請問，您的最高學歷？(單選)

- 1 專科
 2 大學(含科技大學、技術學院)
 3 研究所及以上

Q3. 請問，您最高學歷是就讀哪一類學校？(單選)

- 1 公立一般大學
 2 私立一般大學
 3 公立技職校院(含科技大學、技術學院)
 4 私立技職校院(含科技大學、技術學院)
 5 公立專科
 6 私立專科

Q4. 請問，您是否已經就業？(單選)

- 1 就業未滿 1 年(含尚未就業) → 結束訪問
 2 就業 1~3(含)年 → 跳答 Q6
 3 就業 3 年以上 → 結束訪問
 4 待業中 → 續答 Q5

Q5. 請問，造成您目前待業狀況的『主要原因』為何？(單選)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 非自願性失業(因工作單位裁員、關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告等) | <input type="checkbox"/> 3 家務繁忙 |
| <input type="checkbox"/> 2 對原工作不滿意 | <input type="checkbox"/> 5 剛退伍 |
| <input type="checkbox"/> 4 季節性或臨時性工作結束 | <input type="checkbox"/> 7 身心障礙 |
| <input type="checkbox"/> 6 傷病 | <input type="checkbox"/> 9 其他，請說明：_____ |
| <input type="checkbox"/> 8 女性結婚或生育 | |

*******待業者，回答完 Q5 結束訪問*******

Q6. 請問，您主修哪一系科?(若是雙主修請填選「較擅長的系科」)(單選)

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1 人文(語文、教育、藝術、人文、設計、軍警國防安全等) |
| <input type="checkbox"/> 2 社會(社會及行為科學、傳播、商業、管理、法律、社會服務、民生、觀光休閒等) |
| <input type="checkbox"/> 3 科技(生命科學、自然科學、數學及統計、電算機、工程、建築及都市規劃、農業科學、獸醫、醫藥衛生、運輸服務、環境保護等) |
| <input type="checkbox"/> 4 其他，請說明：_____ |

Q7. 請問，您就學的學校所在地區？(單選)

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1 北部地區(包括基隆、台北、桃園、新竹、宜蘭、金門、馬祖) |
| <input type="checkbox"/> 2 中部地區(包括苗栗、台中、彰化、雲林、南投) |
| <input type="checkbox"/> 3 南部及其他地區(包括嘉義、台南、高雄、屏東、花蓮、台東、澎湖等) |

貳、在學期間，參與校內職涯輔導服務情形

Q8. 在學期間，下列各項職涯輔導服務，哪些是您『最常參與』的服務項目？(複選，最多 6 項)

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> 1 使用「個別職涯諮商/諮詢」 |
| <input type="checkbox"/> 2 與職涯輔導人員討論在校時的學習規劃(如：選課或輔系等) |
| <input type="checkbox"/> 3 與學校職涯輔導人員討論「職涯發展方向」 |
| <input type="checkbox"/> 4 使用職涯相關測驗(如：職涯性向或職業興趣測驗等) |
| <input type="checkbox"/> 5 參加「職涯規劃相關課程與活動」 |
| <input type="checkbox"/> 6 使用職涯規劃工具(如：系科職涯進路地圖、課程學習地圖等) |
| <input type="checkbox"/> 7 參加「提升就業力課程與活動」 |
| <input type="checkbox"/> 8 使用學校提供之「建置生涯歷程檔案」 |
| <input type="checkbox"/> 9 被協助安排工讀、實習或見習 |
| <input type="checkbox"/> 10 諮詢產業發展與就業趨勢 |
| <input type="checkbox"/> 11 獲得求才求職資訊 |
| <input type="checkbox"/> 12 諮詢就讀系科的可能出路 |
| <input type="checkbox"/> 13 參加校內職涯規劃相關講座 |
| <input type="checkbox"/> 14 參加在校生與畢業校友的互動活動 |
| <input type="checkbox"/> 15 參加校園徵才活動 |
| <input type="checkbox"/> 16 參加企業參訪或企業說明會 |
| <input type="checkbox"/> 17 參加求職準備活動(如面試技巧、履歷撰寫等) |
| <input type="checkbox"/> 18 諮詢進修深造的相關資訊 |
| <input type="checkbox"/> 19 其他，請說明：_____ |
| <input type="checkbox"/> 20 從未參與過學校提供的職涯輔導服務 |

Q9. 在學期間，就您與學校職涯輔導單位的『互動情形』，針對下列敘述，依照『非常同意、同意、有點同意、不太同意、不同意、非常不同意』六種選項，在適當的方格中打勾。

	非常同意	同意	有點同意	不太同意	不同意	非常不同意
1.我很清楚學校職涯輔導單位的所在位置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我經常收到學校職涯輔導單位的活動訊息	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.我充分瞭解學校職涯輔導單位提供哪些服務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我充分運用學校職涯輔導單位提供的服務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.學校在網際網路提供充分的職涯發展相關資訊與服務	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.學校提供充分協助，讓我能夠有計畫的紀錄自己的學習與發展歷程	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.我從學校老師那裡得到許多關於職涯發展的有用資訊與建議	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.學校導師制度對於我的職涯規劃有很大的幫助	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.學校提供許多演講或活動，讓我能夠充分瞭解產業發展與就業趨勢	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.我有相當多與畢業校友互動的機會，並能從中瞭解可能的職涯發展	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.我就讀的系科對於我的職涯規劃提供相當充分的協助	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.學校的職涯輔導單位對於我的職涯規劃提供相當充分的協助	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.整體而言，我認為學校對於學生的職涯規劃提供相當充分的協助	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q10.您認為學校職涯輔導單位應該『優先加強』哪些方面的服務？(複選，最多6項)

- 1 提供學生個別職涯諮詢
- 2 協助學生進行在校時的學習規劃(如：選課或輔系等)
- 3 宣導職涯規劃觀念
- 4 施行職涯相關測驗(如：職涯性向或職業興趣測驗等)
- 5 開設職涯規劃相關課程與活動
- 6 提供學生職涯規劃工具(如：系科職涯進路地圖、課程學習地圖等)
- 7 開設提升就業力課程與活動
- 8 協助學生建立「生涯歷程檔案」
- 9 安排工讀、實習或見習
- 10 協助學生瞭解產業發展與就業趨勢
- 11 提供求才求職資訊
- 12 協助學生瞭解就讀系科的可能出路
- 13 提供畢業校友服務
- 14 促進在校生與畢業校友的互動
- 15 辦理校園徵才活動
- 16 辦理企業參訪或企業說明會
- 17 進行畢業生流向調查
- 18 協助應屆畢業生進行求職準備(如面試技巧、履歷撰寫等)
- 19 提供進修深造的相關資訊
- 20 其他，請說明：_____

參、在學期間，個人職涯規劃與準備情形

Q11.關於您在學期間的職涯規劃與準備，請您針對下列的敘述，依照『非常同意、同意、有點同意、不太同意、不同意、非常不同意』六種選項，在適當的方格之中打勾。

	非常同意	同意	有點同意	不太同意	不同意	非常不同意
1.在學期間，我充分瞭解畢業後可能升學或就業的途徑	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.在學期間，我清楚知道自己有興趣的職業有哪些	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.在學期間，我清楚知道自己有興趣的工作，需要哪些就業條件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.在學期間，我對於目前的就業環境與發展趨勢已經有相當的瞭解	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.在學期間，我知道如何蒐集與自己職涯發展有關的資訊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.我在選填大學志願時，充分知道自己的職涯發展興趣何在	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.我在選填大學志願時，充分知道所選系科的可能發展出路	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.整體而言，我在學期間已經充分瞭解職涯規劃的意義與重要性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.整體而言，我在學期間已經充分學習到如何進行職涯規劃	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q12.請問，您從『何時開始思考』主選修科目與未來職涯發展的關聯性？(單選)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 高中或以下 | <input type="checkbox"/> 2 專科一年級 |
| <input type="checkbox"/> 3 專科二年級 | <input type="checkbox"/> 4 專科三年級 |
| <input type="checkbox"/> 5 大學一年級/專科四年級 | <input type="checkbox"/> 6 大學二年級/專科五年級 |
| <input type="checkbox"/> 7 大學三年級 | <input type="checkbox"/> 8 大學四年級 |
| <input type="checkbox"/> 9 大學畢業後 | <input type="checkbox"/> 10 沒有思考過 |

Q13.如果讓您重新選擇的話，請問您是否仍然會選擇就讀的系科？(單選)

- | | |
|--|---------------|
| <input type="checkbox"/> 1 我仍然會選擇就讀的系科 | —————▶ 跳答 Q15 |
| <input type="checkbox"/> 2 我會選擇就讀其他系科 | —————▶ 續答 Q14 |

Q14.承上題，請問，您會想選擇就讀其他系科，『最主要』的理由是？(單選)

- | | |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1 性向興趣不符 | <input type="checkbox"/> 2 畢業後就業出路不如預期 |
| <input type="checkbox"/> 3 課業無法應付 | <input type="checkbox"/> 4 教學方式不適應 |
| <input type="checkbox"/> 5 課程內容與理想有差距 | <input type="checkbox"/> 6 其他，請說明：_____ |

Q15.請問，您在校時，是否有修讀本系科之外的第二專長？(可複選)

- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 沒有 | <input type="checkbox"/> 2 修雙主修 |
| <input type="checkbox"/> 3 修輔系 | <input type="checkbox"/> 4 修教育學程 |
| <input type="checkbox"/> 5 修專業學程 | <input type="checkbox"/> 6 修就業學程 |
| <input type="checkbox"/> 7 其他，請說明：_____ | |

Q16.請問，您從『何時開始規劃』畢業後從事的工作？(單選)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 高中或以下 | <input type="checkbox"/> 2 專科一年級 |
| <input type="checkbox"/> 3 專科二年級 | <input type="checkbox"/> 4 專科三年級 |
| <input type="checkbox"/> 5 大學一年級/專科四年級 | <input type="checkbox"/> 6 大學二年級/專科五年級 |
| <input type="checkbox"/> 7 大學三年級 | <input type="checkbox"/> 8 大學四年級 |
| <input type="checkbox"/> 9 大學畢業後 | <input type="checkbox"/> 10 沒有規劃過 |

Q17.請問，您從事目前職務的『主要原因』？(複選，最多3項)

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1 主修相關系科 | <input type="checkbox"/> 2 個人興趣 |
| <input type="checkbox"/> 3 擁有相關專長 | <input type="checkbox"/> 4 個人特質符合 |
| <input type="checkbox"/> 5 職務機會較多 | <input type="checkbox"/> 6 看過媒體相關報導 |
| <input type="checkbox"/> 7 曾經接觸過相關職務 | <input type="checkbox"/> 8 家族企業/經商 |
| <input type="checkbox"/> 9 親友/師長介紹 | <input type="checkbox"/> 10 薪資較高 |
| <input type="checkbox"/> 11 未來發展性佳 | <input type="checkbox"/> 12 其他，請說明：_____ |

Q18.請問，您目前從事的職務與主修系科是否相關？(單選)

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 完全相關 | <input type="checkbox"/> 2 相關 |
| <input type="checkbox"/> 3 還算相關 | <input type="checkbox"/> 4 不太相關 |
| <input type="checkbox"/> 5 不相關 | <input type="checkbox"/> 6 完全不相關 |

Q19.請問，您在學期間的工作經驗為何？(不含企業參訪)(可複選)

- 1 有見習/實習經驗 2 有打工工讀經驗
 3 有志願服務經驗 4 社團經驗
 5 其他，請說明：_____ 6 從來沒有工作經驗 → 跳答 Q21

Q20.根據您在學期間的工讀或實(見)習等經驗，您覺得對哪些『核心就業能力』的培養有幫助？(「核心就業能力」是能夠廣泛適應及勝任不同工作要求的能力)(複選，最多6項)

- 1 良好工作態度 2 穩定度及抗壓性
 3 瞭解職場/產業環境及發展 4 團隊合作能力
 5 表達溝通能力 6 瞭解並遵循專業倫理與道德
 7 配合度與穩定性 8 責任感與自我管理能力的
 9 發掘及解決問題能力 10 專業知識與技術
 11 基礎電腦應用技能 12 外語能力
 13 國際觀 14 能將理論應用到實務工作
 15 領導能力 16 創新能力
 17 學習能力與意願 18 對職涯發展充分了解及規劃
 19 正面思考的人格特質 20 求職與自我推銷能力
 21 其他，請說明：_____

肆、個人就業力評估

Q21.請您針對下列與「高等教育及就業能力」有關的敘述，根據您本身的經驗與看法，依照『非常同意、同意、有點同意、不太同意、不同意、非常不同意』六種選項，在適當的方格之中打勾。

項目	非常同意	同意	有點同意	不太同意	不同意	非常不同意
個人特質與工作態度(有利於就業的工作態度與合作能力)						
1.我所受的高等教育讓我充分學習到職場所需的「良好個人工作態度」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我所受的高等教育讓我充分具備職場所需的「穩定度及抗壓性」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.我所受的高等教育讓我充分具備職場所需的「團隊合作能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我所受的高等教育讓我充分學習到職場所需的「表達及溝通能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.我所受的高等教育讓我充分「瞭解並願意遵循職場中的專業倫理與道德」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
專業知識與技能(具備專業知識並運用於工作上)						
6.我所受的高等教育讓我有充分的能力「能夠發掘及解決工作中所遭遇的問題」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.我所受的高等教育讓我充分具備就業所需的「專業知識與技術」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.我所受的高等教育讓我充分學習到就業所需的「基礎電腦應用技能」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.我所受的高等教育讓我充分具備職場所需的「外語能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

項目	非常同意	同意	有點同意	不太同意	不同意	非常不同意
10.我所受的高等教育讓我充分具備「國際觀」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.我所受的高等教育讓我充分具備「將理論運用到實際工作的能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.我所受的高等教育協助我取得有助於就業的「專業證照或相關能力證明」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.我所受的高等教育讓我具備良好的「領導能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.我所受的高等教育讓我具備良好的「創新能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
職涯願景(職涯規劃管理與積極學習進取)						
15.我所受的高等教育讓我具備「強烈的學習意願與高度可塑性」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.我所受的高等教育讓我「對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.我所受的高等教育讓我充分「瞭解與我的職涯發展有關的產業環境與發展情形」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.我所受的高等教育讓我知道如何在職場中「求職及推銷自己」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
整體評估						
19.整體而言，就讀高等教育對於「提升我的就業能力」有很大的幫助	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q22.請問，您認為高等教育中，哪些方式能『比較有效培養』就業能力？(複選，最多5項)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 在一般課程中培養就業能力 | <input type="checkbox"/> 2 針對就業能力開設通識教育課程 |
| <input type="checkbox"/> 3 協助個人瞭解與規劃職涯發展方向 | <input type="checkbox"/> 4 多提供就業相關演講與活動 |
| <input type="checkbox"/> 5 見習實習 | <input type="checkbox"/> 6 社團活動 |
| <input type="checkbox"/> 7 志願服務 | <input type="checkbox"/> 8 打工工讀 |
| <input type="checkbox"/> 9 輔導考取證照 | <input type="checkbox"/> 10 設立網站提供職涯發展相關訊息 |
| <input type="checkbox"/> 11 其他，請說明：_____ | |

Q23.針對下列陳述，請根據您對於「自己目前就業能力的評估」，依照『非常同意、同意、有點同意、不太同意、不同意、非常不同意』六種選項，在適當的方格之中打勾。

項目	非常同意	同意	有點同意	不太同意	不同意	非常不同意
個人特質與工作態度(有利於就業的工作態度與合作能力)						
1.我現在充分具備職場所需的「良好個人工作態度」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我現在充分具備職場所需的「穩定度及抗壓性」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.我現在充分具備職場所需的「團隊合作能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我現在充分具備職場所需的「表達及溝通能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.我現在充分具備職場所需的「瞭解並願意遵循職場中的專業倫理與道德」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
專業知識與技能(具備專業知識並運用於工作上)						
6.我現在充分具備職場所需的「能夠發掘及解決工作中所遭遇的問題」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.我現在充分具備職場所需的「專業知識與技術」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.我現在充分具備職場所需的「基礎電腦應用技能」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.我現在充分具備職場所需的「外語能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.我現在充分具備職場所需的「國際觀」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.我現在充分具備職場所需的「將理論運用到實際工作的能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.我現在充分具備職場所需的「專業證照或相關能力證明」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.我現在充分具備職場所需的「領導能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.我現在充分具備職場所需的「創新能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
職涯願景(職涯規劃管理與積極學習進取)						
15.我現在充分具備職場所需的「強烈的學習意願與高度可塑性」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.我現在充分具備職場所需的「對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.我現在充分具備職場所需的「瞭解與我的職涯發展有關的產業環境與發展情形」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.我現在充分具備職場所需的「求職及推銷自己」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
整體評估						
19.整體而言，我現在具有充分就業能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.我對自己的「職涯發展前景相當樂觀」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q24.請問，國際金融風暴所帶來的失業潮，對您是否有造成影響?如果有，請問是哪些影響?

(複選)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 減薪 | <input type="checkbox"/> 2 工作量增加 |
| <input type="checkbox"/> 3 無薪假 | <input type="checkbox"/> 4 福利減少(含加薪、獎金、紅利等) |
| <input type="checkbox"/> 5 同時尋找兼差或打工機會 | <input type="checkbox"/> 6 繼續進修或深造 |
| <input type="checkbox"/> 7 準備國家考試 | <input type="checkbox"/> 8 準備考取證照 |
| <input type="checkbox"/> 9 提升個人核心就業能力 | <input type="checkbox"/> 10 自行創業 |
| <input type="checkbox"/> 11 暫緩轉職 | <input type="checkbox"/> 12 其他，請說明：_____ |
| <input type="checkbox"/> 13 沒有影響 | |

Q25. 請問，為因應國際金融風暴所帶來的失業潮，您認為哪些就業能力的培養『最為重要』？（複選，最多6項）

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 良好個人工作態度 | <input type="checkbox"/> 2 穩定度及抗壓性 |
| <input type="checkbox"/> 3 團隊合作能力 | <input type="checkbox"/> 4 表達與溝通能力 |
| <input type="checkbox"/> 5 瞭解並遵循專業倫理與道德 | <input type="checkbox"/> 6 發掘及解決問題能力 |
| <input type="checkbox"/> 7 專業知識與技術 | <input type="checkbox"/> 8 基礎電腦應用技能 |
| <input type="checkbox"/> 9 外語能力 | <input type="checkbox"/> 10 國際觀(如國際時事、貿易、國際禮儀等) |
| <input type="checkbox"/> 11 能將理論運用到實際工作 | <input type="checkbox"/> 12 擁有專業證照或能力證明 |
| <input type="checkbox"/> 13 領導能力 | <input type="checkbox"/> 14 創新能力 |
| <input type="checkbox"/> 15 強烈的學習意願與高度可塑性 | <input type="checkbox"/> 16 對職涯發展充分瞭解及規劃 |
| <input type="checkbox"/> 17 瞭解產業環境與發展 | <input type="checkbox"/> 18 求職與自我推銷能力 |
| <input type="checkbox"/> 19 其他，請說明：_____ | |

伍、就業現況

Q26. 您在畢業（或退伍）後，共花了多少時間找到第一份工作？（單選）

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 立即就業 | <input type="checkbox"/> 2 一個月內(未滿) |
| <input type="checkbox"/> 3 一~三個月(未滿) | <input type="checkbox"/> 4 三個月~半年(未滿) |
| <input type="checkbox"/> 5 半年~一年(未滿) | <input type="checkbox"/> 6 一年~一年半(未滿) |
| <input type="checkbox"/> 7 一年半~二年(未滿) | <input type="checkbox"/> 8 二年及以上 |

Q27. 請問，畢業後您是否有轉職過？如果有，請問目前從事的是第幾份工作？（單選）

- 1 沒有轉職過
- 2 有轉職過，目前是第_____份工作

Q28. 請問，您目前從事的工作機構？（單選）

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 政府機關 | <input type="checkbox"/> 2 公營事業(例如中鋼、台電、自來水公司等) |
| <input type="checkbox"/> 3 民營企業 | <input type="checkbox"/> 4 學校或學術研究機構 |
| <input type="checkbox"/> 5 非營利組織 | <input type="checkbox"/> 6 自行創業 |
| <input type="checkbox"/> 7 其他，請說明：_____ | |

Q29. 請問，您目前從事的職務？（單選）

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 自行創業/SOHO 族 | <input type="checkbox"/> 2 經營/人資類 |
| <input type="checkbox"/> 3 行政/法務類 | <input type="checkbox"/> 4 財會/金融專業類 |
| <input type="checkbox"/> 5 行銷/企劃/專案管理類 | <input type="checkbox"/> 6 客服/業務/貿易類 |
| <input type="checkbox"/> 7 餐飲/旅遊/美容髮類 | <input type="checkbox"/> 8 資訊軟體系統類 |
| <input type="checkbox"/> 9 研發相關類 | <input type="checkbox"/> 10 生產製造/品管類 |
| <input type="checkbox"/> 11 操作/技術/維修類 | <input type="checkbox"/> 12 資材/運輸類 |
| <input type="checkbox"/> 13 營建/製圖類 | <input type="checkbox"/> 14 傳播藝術設計類 |
| <input type="checkbox"/> 15 文字工作類 | <input type="checkbox"/> 16 醫療服務類 |
| <input type="checkbox"/> 17 學術/教育/輔導類 | <input type="checkbox"/> 18 軍警/保全類 |
| <input type="checkbox"/> 19 公務人員類 | <input type="checkbox"/> 20 其他，請說明：_____ |

問卷結束，謝謝填答！

三、大專校院職輔人員問卷

您好，

行政院青輔會為了解大專青年就業力現況及就業需求，特委託 104 市調中心進行「98 年大專青年就業力現況調查」。調查結果將做為未來促進專上青年就業、協助大專青年職涯發展之政策參酌。**所有資料僅作整體分析使用，絕不作個別探討。**

您的意見十分寶貴，還請您撥空依照實際情形填答，感謝您的支持與協助！

主辦單位：行政院青輔會

承辦單位：104 市調中心

- ※ 本問卷所稱之「職涯輔導單位」，乃泛指大專校院內從事就業輔導、畢業生輔導、職涯輔導等相關單位。
- ※ 本問卷所稱之「高等教育」，包括學校所提供的課程、訓練、實(見)習、社團活動、志願服務管道、工讀機會等。

壹、從事職涯輔導工作現況

Q1. 請問，針對學生職涯輔導工作的推動，貴校主要著重於哪一個年級？（單選）

- 1 五專一年級
- 2 五專二年級
- 3 五專三年級
- 4 大學一年級／五專四年級／二專一年級
- 5 大學二年級／五專五年級／二專二年級
- 6 大學三年級
- 7 大學四年級
- 8 其他，請說明：_____

Q2. 請問，下列各項職涯輔導服務，哪些是貴校所提供的主要服務項目？（複選，最多 6 項）

- 1 提供學生個別職涯諮詢
- 2 協助學生進行在校時的學習規劃（如：選課或輔系等）
- 3 宣導職涯規劃觀念
- 4 施行職涯相關測驗（如：職涯性向或職業興趣測驗等）
- 5 開設職涯規劃相關課程
- 6 提供學生職涯規劃工具（如：職涯手冊、網上測驗工具等）
- 7 開設提升就業力課程
- 8 協助學生建立「生涯歷程檔案」
- 9 安排工讀、實習或見習
- 10 協助學生瞭解產業發展與就業趨勢
- 11 提供求才求職資訊
- 12 協助學生瞭解就讀系科的可能出路
- 13 提供畢業校友服務
- 14 促進在校生與畢業校友的互動
- 15 辦理校園徵才活動
- 16 辦理企業參訪或企業說明會
- 17 進行畢業生流向調查
- 18 協助應屆畢業生進行求職準備（如面試技巧、履歷撰寫等）
- 19 提供進修深造的相關資訊
- 20 其他，請說明：_____

Q3.請問，下列各項職涯輔導服務，哪些是貴校學生**最常利用**的服務項目？（複選，最多 6 項）

- 1 提供學生個別職涯諮詢
- 2 協助學生進行在校時的學習規劃（如：選課或輔系等）
- 3 宣導職涯規劃觀念
- 4 施行職涯相關測驗（如：職涯性向或職業興趣測驗等）
- 5 開設職涯規劃相關課程
- 6 提供學生職涯規劃工具（如：職涯手冊、網上測驗工具等）
- 7 開設提升就業力課程
- 8 協助學生建立「生涯歷程檔案」
- 9 安排工讀、實習或見習
- 10 協助學生瞭解產業發展與就業趨勢
- 11 提供求才求職資訊
- 12 協助學生瞭解就讀系科的可能出路
- 13 提供畢業校友服務
- 14 促進在校生與畢業校友的互動
- 15 辦理校園徵才活動
- 16 辦理企業參訪或企業說明會
- 17 進行畢業生流向調查
- 18 協助應屆畢業生進行求職準備（如面試技巧、履歷撰寫等）
- 19 提供進修深造的相關資訊
- 20 其他，請說明：

Q4.請問，下列各項職涯輔導服務，您認為哪些對於提升學生就業能力**最有幫助**？（複選，最多 6 項）

- 1 提供學生個別職涯諮詢
- 2 協助學生進行在校時的學習規劃（如：選課或輔系等）
- 3 宣導職涯規劃觀念
- 4 施行職涯相關測驗（如：職涯性向或職業興趣測驗等）
- 5 開設職涯規劃相關課程
- 6 提供學生職涯規劃工具（如：職涯手冊、網上測驗工具等）
- 7 開設提升就業力課程
- 8 協助學生建立「生涯歷程檔案」
- 9 安排工讀、實習或見習
- 10 協助學生瞭解產業發展與就業趨勢
- 11 提供求才求職資訊
- 12 協助學生瞭解就讀系科的可能出路
- 13 提供畢業校友服務
- 14 促進在校生與畢業校友的互動
- 15 辦理校園徵才活動
- 16 辦理企業參訪或企業說明會
- 17 進行畢業生流向調查
- 18 協助應屆畢業生進行求職準備（如面試技巧、履歷撰寫等）
- 19 提供進修深造的相關資訊
- 20 其他，請說明：

Q5. 請問，您在推動學校職涯輔導工作上，所遭遇的主要困難是哪些？（複選，最多 6 項）

- | | |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1 經費不足 | <input type="checkbox"/> 2 人力不足 |
| <input type="checkbox"/> 3 人員專業訓練不足 | <input type="checkbox"/> 4 人事異動頻繁 |
| <input type="checkbox"/> 5 職涯輔導單位層級太低 | <input type="checkbox"/> 6 學校領導者不夠重視 |
| <input type="checkbox"/> 7 學校同仁不夠重視 | <input type="checkbox"/> 8 校內其他單位不易合作 |
| <input type="checkbox"/> 9 缺乏產業相關資訊 | <input type="checkbox"/> 10 本身所受過的職輔專業訓練不足 |
| <input type="checkbox"/> 11 與產業之間不易互動 | <input type="checkbox"/> 12 可運用的職輔工具不足（如職涯性向測驗） |
| <input type="checkbox"/> 13 無遭遇任何困難 | <input type="checkbox"/> 14 其他，請說明：_____ |

Q6. 請問，就您的瞭解，貴校普遍認為學生職涯輔導工作的推動，應由哪些單位共同合作？（可複選）

- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1 校內單位 | <input type="checkbox"/> 2 政府部門 |
| <input type="checkbox"/> 3 民間企業 | <input type="checkbox"/> 4 其他大專校院 |
| <input type="checkbox"/> 5 目前沒有合作機制 | <input type="checkbox"/> 6 其他，請說明：_____ |

Q7. 整體而言，您認為貴校學生是否充分運用貴單位所提供的職涯輔導服務？（單選）

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 非常充分 | <input type="checkbox"/> 2 充分 |
| <input type="checkbox"/> 3 還算充分 | <input type="checkbox"/> 4 不太充分 |
| <input type="checkbox"/> 5 不充分 | <input type="checkbox"/> 6 非常不充分 |

貳、對大專學生就業力的看法

Q8. 請問，根據您的經驗，目前高等教育中對於哪些就業能力的培養**比較充足**？（複選，最多 6 項）

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 良好個人工作態度 | <input type="checkbox"/> 2 穩定度及抗壓性 |
| <input type="checkbox"/> 3 團隊合作能力 | <input type="checkbox"/> 4 表達與溝通能力 |
| <input type="checkbox"/> 5 瞭解並遵循專業倫理與道德 | <input type="checkbox"/> 6 發掘及解決問題能力 |
| <input type="checkbox"/> 7 專業知識與技術 | <input type="checkbox"/> 8 基礎電腦應用技能 |
| <input type="checkbox"/> 9 外語能力 | <input type="checkbox"/> 10 國際觀(如國際時事貿易、國際禮儀等) |
| <input type="checkbox"/> 11 能將理論運用到實際工作 | <input type="checkbox"/> 12 擁有專業證照或能力證明 |
| <input type="checkbox"/> 13 領導能力 | <input type="checkbox"/> 14 創新能力 |
| <input type="checkbox"/> 15 強烈的學習意願與高度可塑性 | <input type="checkbox"/> 16 對職涯發展充分瞭解及規劃 |
| <input type="checkbox"/> 17 瞭解產業環境與發展 | <input type="checkbox"/> 18 求職與自我推銷能力 |
| <input type="checkbox"/> 19 其他，請說明：_____ | |

Q9. 請問，根據您的經驗，目前高等教育中對於哪些就業能力的培養**比較不足**? (複選，最多6項)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 良好個人工作態度 | <input type="checkbox"/> 2 穩定度及抗壓性 |
| <input type="checkbox"/> 3 團隊合作能力 | <input type="checkbox"/> 4 表達與溝通能力 |
| <input type="checkbox"/> 5 瞭解並遵循專業倫理與道德 | <input type="checkbox"/> 6 發掘及解決問題能力 |
| <input type="checkbox"/> 7 專業知識與技術 | <input type="checkbox"/> 8 基礎電腦應用技能 |
| <input type="checkbox"/> 9 外語能力 | <input type="checkbox"/> 10 國際觀(國際時事貿易、國際禮儀等) |
| <input type="checkbox"/> 11 能將理論運用到實際工作 | <input type="checkbox"/> 12 擁有專業證照或能力證明 |
| <input type="checkbox"/> 13 領導能力 | <input type="checkbox"/> 14 創新能力 |
| <input type="checkbox"/> 15 強烈的學習意願與高度可塑性 | <input type="checkbox"/> 16 對職涯發展充分瞭解及規劃 |
| <input type="checkbox"/> 17 瞭解產業環境與發展 | <input type="checkbox"/> 18 求職與自我推銷能力 |
| <input type="checkbox"/> 19 其他，請說明：_____ | |

Q10. 請問，您認為高等教育中，哪些方式能比較有效培養就業能力? (複選，最多5項)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 在一般課程中培養就業能力 | <input type="checkbox"/> 2 針對就業能力開設通識教育課程 |
| <input type="checkbox"/> 3 協助個人瞭解與規劃職涯發展方向 | <input type="checkbox"/> 4 多提供就業相關演講與活動 |
| <input type="checkbox"/> 5 見習實習 | <input type="checkbox"/> 6 社團活動 |
| <input type="checkbox"/> 7 志願服務 | <input type="checkbox"/> 8 打工工讀 |
| <input type="checkbox"/> 9 輔導考取證照 | <input type="checkbox"/> 10 設立網站提供職涯發展相關訊息 |
| <input type="checkbox"/> 11 其他，請說明：_____ | |

Q11. 請問，為因應國際金融風暴所帶來的失業潮，您認為哪些就業能力的培養**最為重要**? (複選，最多6項)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 良好個人工作態度 | <input type="checkbox"/> 2 穩定度及抗壓性 |
| <input type="checkbox"/> 3 團隊合作能力 | <input type="checkbox"/> 4 表達與溝通能力 |
| <input type="checkbox"/> 5 瞭解並遵循專業倫理與道德 | <input type="checkbox"/> 6 發掘及解決問題能力 |
| <input type="checkbox"/> 7 專業知識與技術 | <input type="checkbox"/> 8 基礎電腦應用技能 |
| <input type="checkbox"/> 9 外語能力 | <input type="checkbox"/> 10 國際觀(如國際時事貿易、國際禮儀等) |
| <input type="checkbox"/> 11 能將理論運用到實際工作 | <input type="checkbox"/> 12 擁有專業證照或能力證明 |
| <input type="checkbox"/> 13 領導能力 | <input type="checkbox"/> 14 創新能力 |
| <input type="checkbox"/> 15 強烈的學習意願與高度可塑性 | <input type="checkbox"/> 16 對職涯發展充分瞭解及規劃 |
| <input type="checkbox"/> 17 瞭解產業環境與發展 | <input type="checkbox"/> 18 求職與自我推銷能力 |
| <input type="checkbox"/> 19 其他，請說明：_____ | |

Q12.根據您的經驗與看法，您同不同意「目前大專學生在畢業時已能充分具備下列職場所需的就業能力」。請依照非常同意、同意、有點同意、不太同意、不同意、非常不同意六種選項，在適當的方格中打勾。(單選)

項目	非常同意	同意	有點同意	不太同意	不同意	非常不同意
個人特質與工作態度(有利於就業的工作態度與合作能力)						
1.「良好個人工作態度」：如時間管理、耐心、責任感、遵守紀律、自律、配合度、穩定性、正面思考等	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.「穩定度及抗壓性」：遇到工作上壓力、不愉快，情緒仍能保持平靜、不隨便遷怒、適當表達讓別人知道，並能提升個人於職場的持續性等	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.「團隊合作能力」：團隊中，能尊重與接納其他團隊成員意見、以團隊目標為優先，支持、協助團隊的決定與成員，共同合作達成目標等	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.「表達及溝通能力」：有條理及有組織地表達自己的想法、透過比喻、舉例等，讓對方保持專注聆聽、確認是否清楚瞭解自己表達的想法等	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.「瞭解並願意遵循專業倫理與道德」：了解並尊重職場專業倫理、具有職業道德，能分辨、不做違背職場道德之事等	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
專業知識與技能(具備專業知識並運用於工作上)						
6.「發掘及解決工作中所遭遇的問題」：具有發現問題、對不合理現象之敏感度，企圖找出問題發生原因並試著透過各種方式或資源找解決方法	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.「專業知識與技術」：至少獲得某一領域的專業知識或技術，並足以代表個人專業或技術專長	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.「電腦應用基礎技能」：基本文書處理電腦運用，例如中英文打字、Word、Excel 及 PowerPoint 等	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.「外語能力」：能與非使用中文之外籍同事或客戶溝通的聽說讀寫能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.「國際觀」：如對國際時事及貿易的了解、國際禮儀等	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.「將理論運用到實際工作的能力」：能將學校所學之專業科目運用至工作實務上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.「專業證照或相關能力證明」：考取專業證照或證明	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.「領導能力」：在團體中不畏扮演領導角色，並能規劃、帶領與激勵成員一起完成預定目標	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.「創新能力」：不侷限於原有的作法，能找出並嘗試新的方式、主動提出新的方法、能將不同人的想法及意見結合，並提出新觀點或見解等	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

項目	非常同意	同意	有點同意	不太同意	不同意	非常不同意
職涯願景(職涯規劃管理與積極學習進取)						
15.「強烈的學習意願與高度可塑性」：主動尋找學習成長機會、善用各種成長資源，將新學到的知識及技能實際應用在工作上，並持續精進等	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.「對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃」：充分了解規劃職涯發展的重要性，並能對個人職涯有所想法與規劃	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.「瞭解就業有關的產業環境與發展情形」：透過各類媒體或專業書籍，隨時注意社會產業環境現況與發展	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.「求職及推銷自己」：了解自我優勢，並能於求職時充分表達、自我推薦、說服雇主相信個人就業能力足以因應職場所需	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
整體評估						
19.整體而言，現在的大專學生在畢業時具有「足夠的就業能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

參、學生實(見)習與工讀

Q13.請問，貴單位協助或安排學生工讀或到校外實(見)習的主要原因？(可複選)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 配合學校政策規定 | <input type="checkbox"/> 2 希望將工讀或到校外實(見)習做為學校辦學特色 |
| <input type="checkbox"/> 3 系科所屬於應用性質需重視實務操作 | <input type="checkbox"/> 4 系科所已建立學生校外實習制度 |
| <input type="checkbox"/> 5 提供學生職業試探機會 | <input type="checkbox"/> 6 增加學生實務經驗 |
| <input type="checkbox"/> 7 增加學生就業機會 | <input type="checkbox"/> 8 其他，請說明：_____ |

Q14.請問，當貴單位協助或安排學生工讀或到校外實(見)習時，曾經遭遇的困難為何？(可複選)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 現行相關法令規範不完善 | <input type="checkbox"/> 2 政府的獎勵措施不足 |
| <input type="checkbox"/> 3 學校與企業的認知落差 | <input type="checkbox"/> 4 學校地點不易找到合作廠商 |
| <input type="checkbox"/> 5 系科領域不易找到合作廠商 | <input type="checkbox"/> 6 企業參與人員欠缺專業能力 |
| <input type="checkbox"/> 7 學校欠缺辦理相關業務的專業人力 | <input type="checkbox"/> 8 老師參與誘因不足 |
| <input type="checkbox"/> 9 老師參與意願不高 | <input type="checkbox"/> 10 學生參與意願不高 |
| <input type="checkbox"/> 11 其他，請說明：_____ | |

肆、校內職涯輔導工作資源配置狀況

Q15.請問，您目前服務的職涯輔導單位為：(單選)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 一級單位，單位名稱：_____ | <input type="checkbox"/> 2 二級單位，單位名稱：_____ |
|--|--|

Q16.請問，貴校「一般生」總學生人數(不含研究所、博士班、在職專班、進修班等)? (單選)

- 1 3,000 人及以下 2 3,001~6,000 人 3 6,001~9,000 人
 4 9,001~12,000 人 5 12,001~15,000 人 6 15,001~18,000 人
 7 18,001~21,000 人 8 21,001~24,000 人 9 24,001~27,000 人
 10 27,001~30,000 人 11 超過 30,000 人

Q17.請問，目前 貴校負責推動職涯輔導工作的人員編制為何?(不含短期進用人員)

職務 (不含短期進用人員)	人數	職務 (不含短期進用人員)	人數
1.編制內職員-「專任」	_____人	2.編制內職員-「兼任」	_____人
3.工讀生(含全職與計時工讀生)	_____人	4.志工	_____人
5.專案計畫人員	_____人		

Q18.您覺得目前服務的職涯輔導單位的人力是否充分:(單選)

- 1 非常充分 2 充分 3 還算充分
 4 不太充分 5 不充分 6 非常不充分

Q19.您目前服務的職涯輔導單位主管是專任或兼任: 1.專任 2.兼任

Q20.就您印象所及，您目前服務的職涯輔導單位主管平均多久更替一次:(單選)

- 1 未滿 1 年 2 1 年以上，未滿 2 年
 3 2 年以上，未滿 5 年 4 5 年以上

Q21.您目前服務的職涯輔導單位一年的執行職涯工作業務預算(不含人事費用)約為: _____萬元

Q22.請問，貴校推動職涯輔導工作，除校內所編列的預算外，是否接受校外單位經費的補助?(可複選)

- 1 教育部 2 經濟部 3 勞委會(含職訓局)
 4 青輔會 5 民間企業 6 無相關補助
 7 其他，請說明: _____

Q23.請問，您覺得目前貴校推動職涯輔導工作的相關經費是否充分:(單選)

- 1 非常充分 2 充分 3 還算充分
 4 不太充分 5 不充分 6 非常不充分

伍、基本資料

Q24.請問，您目前服務於下列哪一類單位?(單選)

- 1 公立一般大學 2 私立一般大學
 3 公立技職校院 4 私立技職校院
 5 公立專科 6 私立專科
 7 其他，請說明: _____

Q25.請問，貴校所在縣市？（單選）

- 1 北部地區（包括基隆、台北、桃園、新竹、宜蘭、金門、馬祖）
 2 中部地區（包括苗栗、台中、彰化、雲林、南投）
 3 南部及其他地區（包括嘉義、台南、高雄、屏東、花蓮、台東、澎湖等）

Q26.請問，您的性別？（單選）

- 1 男性 2 女性

Q27.請問，您的最高學歷？（單選）

- 1 高中職及以下 2 專科 3 大學
 4 研究所 5 博士

Q28.請問，您最高學歷所主修的科系？（單選）

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 教育學科 | <input type="checkbox"/> 2 心理學科 |
| <input type="checkbox"/> 3 商業及管理學科 | <input type="checkbox"/> 4 社會政治經濟學科 |
| <input type="checkbox"/> 5 語文及人文學科 | <input type="checkbox"/> 6 法律學科 |
| <input type="checkbox"/> 7 藝術學科 | <input type="checkbox"/> 8 自然科學學科類 |
| <input type="checkbox"/> 9 數學及電算機科學學科類 | <input type="checkbox"/> 10 醫藥衛生學科類 |
| <input type="checkbox"/> 11 工業技藝及機械學科類 | <input type="checkbox"/> 12 工程學科類 |
| <input type="checkbox"/> 13 建築及都市規劃學科類 | <input type="checkbox"/> 14 農林漁牧學科類 |
| <input type="checkbox"/> 15 家政相關學科類 | <input type="checkbox"/> 16 運輸通信學科類 |
| <input type="checkbox"/> 17 觀光服務學科類 | <input type="checkbox"/> 18 大眾傳播學科類 |
| <input type="checkbox"/> 19 軍警體育 | <input type="checkbox"/> 20 其他學科類，請說明：_____ |

Q29.請問，您在「職涯輔導單位」中擔任的職務？（單選）

- 1 主管（負有管理職責） 2 專任
 3 兼任 4 專案計畫人員
 5 其他學科類，請說明：_____

Q30.請問，您在現任的職涯輔導單位已工作幾年？（單選）

- 1 未滿1年 2 1年以上，未滿3年 3 3年以上，未滿5年
 4 5年以上

Q31.就您擔任的職涯輔導工作而言，您覺得您是否獲得足夠的專業訓練？（單選）

- 1 非常充分 2 充分 3 還算充分
 4 不太充分 5 不充分 6 非常不充分

Q32.請問，您本身是否有職涯輔導的相關證照？（單選）

- 1 沒有 2 有，證照名稱：_____

問卷結束，謝謝填答!

四、企業雇主問卷

您好，

行政院青輔會為了解大專青年就業力現況及就業需求，特委託 104 市調中心進行「98 年大專青年就業力現況調查」。調查結果將做為未來訂定促進大專青年職涯發展工作及就業輔導政策之參據。**所有資料僅作整體分析使用，絕不作個別探討。**

您的意見十分寶貴，還請您撥空依照實際情形填答，感謝您的支持與協助！

主辦單位：行政院青輔會
承辦單位：104 市調中心

壹、基本資料篩選

Q1. 請問，貴公司是否仍在營運中？（單選）

1. 是 → 續答 Q2
2. 不是 → 很抱歉！由於本問卷是針對特定族群做研究，今後若有符合您條件之調查研究，必會再次誠摯邀請您參與。感謝您的支持與愛護！

Q2. 請問，您的職務？（單選）

- 1 負責人／高階主管 → 續答 Q3
- 2 管理階層
- 3 人力資源主管
- 4 人力資源人員
- 5 其他 → 結束訪問

Q3. 請問，您的總工作年資？（單選）

- 1 未滿 5 年 → 結束訪問
- 2 5 年~10 年(未滿) → 續答 Q4
- 3 10~15 年(未滿)
- 4 15~20 年(未滿)
- 5 20 年及以上

Q4. 請問，貴公司所在縣市？（單選）

- 1 北部地區（包括基隆、台北、桃園、新竹、宜蘭、金門、馬祖）
- 2 中部地區（包括苗栗、台中、彰化、雲林、南投）
- 3 南部及其他地區(包括嘉義、台南、高雄、屏東、花蓮、台東、澎湖等)

Q5. 請問，貴公司所屬產業類別？（單選）

- 1 工業(製造業、營造業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業及礦業及土石採取業)
- 2 服務業(批發及零售業、運輸及倉儲業、住宿及餐飲業、資訊及通訊傳播業、金融及保險業、不動產業、科學及技術服務業、支援服務業、強制性社會安全、教育服務業、醫療保健及社會工作服務業、其他社會工作服務業、藝術、娛樂及休閒服務業及其他服務業)

貳、產學合作情形

Q6. 請問，近三年來，貴公司是否有參與大專校院職涯輔導服務的相關活動？(單選)

- 1.有 → 續答 Q7
 2.沒有 → 跳答 Q13

Q7. 請問，近三年來，貴公司參與大專校院職涯輔導服務的相關活動為何？(可複選)

- 1 安排實習、見習或工讀機會 → 續答 Q8
 2 協助開發提升就業力課程 → 跳答 Q13
 3 提供求才求職資訊
 4 辦理校園徵才活動
 5 辦理企業參訪或企業說明會
 6 協助應屆畢業生進行求職準備(如面試技巧、履歷撰寫等)
 7 其他，請說明：_____

Q8. 請問，貴公司提供實習、見習或工讀機會的原因？(可複選)

- 1 協助青年就業
 2 降低用人成本
 3 遴選優秀人才
 4 配合政府政策
 5 增加招募管道
 6 提升企業形象
 7 應學校邀約
 8 其他，請說明：_____

Q9. 請問，貴公司僱用的實習、見習或工讀青年若有「中途」離職者，貴公司認為他們離職的『主要』原因為何？(可複選)

- 1 不適應工作內容
 2 不適應工作環境
 3 找到其它工作
 4 繼續升學
 5 家庭因素
 6 其他，請說明：_____

Q10. 請問，近三年來，貴公司對於所僱用實習、見習或工讀青年的表現，感到滿不滿意？(單選)

- 1 非常滿意
 2 滿意
 3 還算滿意
 4 不太滿意
 5 不滿意
 6 非常不滿意

Q11. 請問，近三年來，針對貴公司所僱用實習、見習或工讀青年的就業能力，有哪些項目您覺得『比較不足』？

(複選，最多6項)

- 1 良好個人工作態度
 2 穩定度及抗壓性
 3 團隊合作能力
 4 表達與溝通能力
 5 瞭解並遵循專業倫理與道德
 6 發掘及解決問題能力
 7 專業知識與技術
 8 基礎電腦應用技能
 9 外語能力
 10 國際觀(如國際時事貿易、國際禮儀等)
 11 能將理論運用到實際工作
 12 擁有專業證照或能力證明
 13 領導能力
 14 創新能力
 15 強烈的學習意願與高度可塑性
 16 對職涯發展充分瞭解及規劃
 17 瞭解產業環境與發展
 18 求職與自我推銷能力
 19 其他，請說明：_____

Q12.請問，您認為推動實習、見習或工讀計畫的『成功關鍵因素』為何？(可複選)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 相關法令的規範 | <input type="checkbox"/> 2 政府政策的引導 |
| <input type="checkbox"/> 3 增加學生實習、見習或工讀的宣傳 | <input type="checkbox"/> 4 校內需有專責人員辦理相關業務 |
| <input type="checkbox"/> 5 學校的執行力 | <input type="checkbox"/> 6 提供系所參與的獎勵措施 |
| <input type="checkbox"/> 7 強化教師與業界聯繫 | <input type="checkbox"/> 8 提供教師參與誘因 |
| <input type="checkbox"/> 9 慎選合作單位 | <input type="checkbox"/> 10 提供企業參與誘因 |
| <input type="checkbox"/> 11 企業內有專人專案推動 | <input type="checkbox"/> 12 其他，請說明：_____ |

企業僱用大專青年情形

Q13.請問，近三年來，貴公司是否有僱用剛從學校畢業或剛退伍的大專畢業生(含碩博士)？(單選)

- 1 有 →續答 Q14 2 沒有 →跳答 Q15

Q14.請問，近三年來，貴公司對於僱用剛從學校畢業或剛退伍的大專畢業生(含碩博士)的表現，感到滿不滿意？(單選)

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 非常滿意 | <input type="checkbox"/> 2 滿意 |
| <input type="checkbox"/> 3 還算滿意 | <input type="checkbox"/> 4 不太滿意 |
| <input type="checkbox"/> 5 不滿意 | <input type="checkbox"/> 6 非常不滿意 |

Q15.請問，貴公司大學及專科以上學歷(含碩博士)之員工，佔全公司員工的比例約為多少？(單選)

- | | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 不到 20% | <input type="checkbox"/> 2 20%~39% | <input type="checkbox"/> 3 40%~59% |
| <input type="checkbox"/> 4 60%~79% | <input type="checkbox"/> 5 80%~100% | |

Q16.請問，貴公司僱用大學及專科以上學歷(含碩博士)新進員工之平均起薪約為多少？(單選)

畢業學制	專科應屆畢業	大學應屆畢業	碩士應屆畢業	博士應屆畢業
17,280 元以下	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17,281 元~25,000 元	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25,001 元~30,000 元	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30,001 元~35,000 元	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35,001 元~40,000 元	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40,001 元~45,000 元	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45,001 元~50,000 元	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50,001 元~55,000 元	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55,001 元~60,000 元	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60,001 元以上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
無此學歷之員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q17.如果您要僱用一位大專畢業生(含碩博士)的話，您會優先考量應徵者的哪些能力？（**複選，最多6項**）

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 表達與溝通能力 | <input type="checkbox"/> 2 專業知識與技術 |
| <input type="checkbox"/> 3 基礎電腦應用技能 | <input type="checkbox"/> 4 能將理論運用到實際工作 |
| <input type="checkbox"/> 5 發掘及解決問題能力 | <input type="checkbox"/> 6 外語能力 |
| <input type="checkbox"/> 7 良好個人工作態度 | <input type="checkbox"/> 8 團隊合作能力 |
| <input type="checkbox"/> 9 穩定度及抗壓性 | <input type="checkbox"/> 10 瞭解並遵循專業倫理與道德 |
| <input type="checkbox"/> 11 對職涯發展充分瞭解及規劃 | <input type="checkbox"/> 12 求職與自我推銷能力 |
| <input type="checkbox"/> 13 創新能力 | <input type="checkbox"/> 14 學習意願與可塑性 |
| <input type="checkbox"/> 15 領導能力 | <input type="checkbox"/> 16 瞭解產業環境與發展 |
| <input type="checkbox"/> 17 擁有專業證照或能力證明 | <input type="checkbox"/> 18 國際觀(如國際時事貿易、國際禮儀等) |
| <input type="checkbox"/> 19 強烈的學習意願與高度可塑性 | <input type="checkbox"/> 20 其他，請說明：_____ |

Q18.請問，您認為「擁有專業證照」與「沒有專業證照」之大專畢業生(含碩博士)，在工作上的表現是否有差異？（**單選**）

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 有專業證照者表現「特別好」 | <input type="checkbox"/> 2 有專業證照者表現「較好」 |
| <input type="checkbox"/> 3 有專業證照者表現「較差」 | <input type="checkbox"/> 4 有專業證照者表現「特別差」 |
| <input type="checkbox"/> 5 沒有明顯差別 | <input type="checkbox"/> 6 未僱用過有證照之大專生 |

Q19.請問，貴公司是否有受到此次國際金融風暴的影響？若有，貴公司所採取的因應方式為何？（**可複選**）

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 實施減薪 | <input type="checkbox"/> 2 增加員工工作量 |
| <input type="checkbox"/> 3 鼓勵員工繼續進修或深造 | <input type="checkbox"/> 4 尋求企業合作 |
| <input type="checkbox"/> 5 停掉部分生產線 | <input type="checkbox"/> 6 尋求政府協助 |
| <input type="checkbox"/> 7 暫停進用人員 | <input type="checkbox"/> 8 實施無薪假 |
| <input type="checkbox"/> 9 增加商業宣傳 | <input type="checkbox"/> 10 取消部分福利(含加薪、獎金、紅利等) |
| <input type="checkbox"/> 11 資遣 | <input type="checkbox"/> 12 其他，請說明：_____ |
| <input type="checkbox"/> 13 沒有影響_____ | |

參、大專青年就業力評估

Q20.根據您的經驗與看法，一般而言，目前的大專就業青年在「初入職場」時，對於以下就業能力『是否有充分的準備』？（請依照非常充分、充分、還算充分、不太充分、不充分、非常不充分六種選項，在適當的方格之中點選）

項目	非常充分	充分	還算充分	不太充分	不充分	非常不充分
個人特質與工作態度(有利於就業的工作態度與合作能力)						
1.「良好個人工作態度」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.「穩定度及抗壓性」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.「團隊合作能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.「表達及溝通能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.「瞭解並願意遵循專業倫理與道德」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
專業知識與技能(具備專業知識並運用於工作上)						
6.「發掘及解決工作中所遭遇的問題」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

項目	非常充分	充分	還算充分	不太充分	不充分	非常不充分
7.「專業知識與技術」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.「電腦應用基礎技能」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.「外語能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.「國際觀」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.「將理論運用到實際工作的能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.「專業證照或相關能力證明」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.「領導能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.「創新能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
職涯願景(職涯規劃管理與積極學習進取)						
15.「強烈的學習意願與高度可塑性」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.「對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.「瞭解就業有關的產業環境與發展情形」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.「求職及推銷自己」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
整體評估						
19.整體而言，目前的大專就業青年在初入職場時具有「足夠的就業能力」	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q21.請問，您認為在目前的『高等教育』中，應該加強學生哪些就業能力？（複選，最多6項）

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 良好個人工作態度 | <input type="checkbox"/> 2 穩定度及抗壓性 |
| <input type="checkbox"/> 3 團隊合作能力 | <input type="checkbox"/> 4 表達與溝通能力 |
| <input type="checkbox"/> 5 瞭解並遵循專業倫理與道德 | <input type="checkbox"/> 6 發掘及解決問題能力 |
| <input type="checkbox"/> 7 專業知識與技術 | <input type="checkbox"/> 8 基礎電腦應用技能 |
| <input type="checkbox"/> 9 外語能力 | <input type="checkbox"/> 10 國際觀(國際時事、貿易、國際禮儀等) |
| <input type="checkbox"/> 11 能將理論運用到實際工作 | <input type="checkbox"/> 12 擁有專業證照或能力證明 |
| <input type="checkbox"/> 13 領導能力 | <input type="checkbox"/> 14 創新能力 |
| <input type="checkbox"/> 15 學習意願與可塑性 | <input type="checkbox"/> 16 對職涯發展充分瞭解及規劃 |
| <input type="checkbox"/> 17 瞭解產業環境與發展 | <input type="checkbox"/> 18 求職與自我推銷能力 |
| <input type="checkbox"/> 19 其他，請說明：_____ | |

Q22.請您針對下列陳述，根據您的看法，依照非常同意、同意、有點同意、不太同意、不同意、非常不同意六種選項，在適當的方格之中打勾。

	非常同意	同意	有點同意	不太同意	不同意	非常不同意
1. 在僱用大專畢業生時，我比較重視的是能力，而非學歷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常同意	同意	有點同意	不太同意	不同意	非常不同意
2. 大專生在校時應該以培養理論能力為主，實務能力可以等到就業後再培養	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 一般而言，大專畢業生清楚自己未來的職涯發展方向，工作表現會比較好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 一般而言，在校成績比較好的大專畢業生，工作的表現會比較好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 一般而言，名校畢業的大專畢業生，工作的表現會比較好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 一般而言，在校時比較有實務工作經驗的大專畢業生，工作表現會比較好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 一般而言，在校時有比較多社團經驗的大專畢業生，工作表現會比較好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 一般而言，在校時有比較多打工經驗的大專畢業生，工作表現會比較好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 一般而言，有專業證照的大專畢業生，工作表現會比較好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 如果有機會與大專校院合作的話，我願意提供大專學生實習機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 如果有機會與大專校院合作的話，我願意參與學校的教學活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q23. 請問，您認為高等教育中，哪些方式能『比較有效培養』就業能力？（複選，最多5項）

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 在一般課程中培養就業能力 | <input type="checkbox"/> 2 針對就業能力開設通識教育課程 |
| <input type="checkbox"/> 3 協助個人瞭解與規劃職涯發展方向 | <input type="checkbox"/> 4 多提供就業相關演講與活動 |
| <input type="checkbox"/> 5 見習實習 | <input type="checkbox"/> 6 社團活動 |
| <input type="checkbox"/> 7 志願服務 | <input type="checkbox"/> 8 打工工讀 |
| <input type="checkbox"/> 9 輔導考取證照 | <input type="checkbox"/> 10 設立網站提供職涯發展相關訊息 |
| <input type="checkbox"/> 11 其他，請說明：_____ | |

Q24. 請問，為因應國際金融風暴所帶來的失業潮，您認為哪些就業能力的培養『最為重要』？

（複選，最多6項）

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 良好個人工作態度 | <input type="checkbox"/> 2 穩定度及抗壓性 |
| <input type="checkbox"/> 3 團隊合作能力 | <input type="checkbox"/> 4 表達與溝通能力 |
| <input type="checkbox"/> 5 瞭解並遵循專業倫理與道德 | <input type="checkbox"/> 6 發掘及解決問題能力 |
| <input type="checkbox"/> 7 專業知識與技術 | <input type="checkbox"/> 8 基礎電腦應用技能 |
| <input type="checkbox"/> 9 外語能力 | <input type="checkbox"/> 10 國際觀(如國際時事貿易、國際禮儀等) |
| <input type="checkbox"/> 11 能將理論運用到實際工作 | <input type="checkbox"/> 12 擁有專業證照或能力證明 |
| <input type="checkbox"/> 13 領導能力 | <input type="checkbox"/> 14 創新能力 |
| <input type="checkbox"/> 15 強烈的學習意願與高度可塑性 | <input type="checkbox"/> 16 對職涯發展充分瞭解及規劃 |
| <input type="checkbox"/> 17 瞭解產業環境與發展 | <input type="checkbox"/> 18 求職與自我推銷能力 |
| <input type="checkbox"/> 19 其他，請說明：_____ | |

肆、新興行業

說明：新興行業乃指企業為因應消費習慣、社會變化、科技發展、產業上中下游連貫等時代需求，有別於傳統行業而產生之業別，例如 2.5 級行業、製造服務業、科技服務製造業、運動彩券分析業、寵物狗訓練業、銀髮族安養管理業、能源及綠色環保相關行業等。

Q25. 請問，貴公司屬不屬於『新興行業』？(單選)

- 1 屬於新興行業 → 續問 Q26
 2 不屬於新興行業 → 跳問 Q27

Q26. 請問，貴公司的行業名稱？

所屬行業名稱：

營業項目/經營內容：

伍、基本資料

Q27. 請問，您的性別？(單選)

- 1 男性
 2 女性

Q28. 請問，您的學歷？(單選)

- 1 高中職及以下 2 大專/大學 3 研究所及以上

Q29. 請問，貴公司員工人數？(單選)

- 1 不到 30 人
 2 30~99 人
 3 100~249 人
 4 超過 249 人

Q30. 請問，貴公司屬於哪一個行業？(單選)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 電子資訊相關業 | <input type="checkbox"/> 2 一般製造業 (不含電子資訊製造) |
| <input type="checkbox"/> 3 批發及零售業 | <input type="checkbox"/> 4 金融投顧及保險業 |
| <input type="checkbox"/> 5 文教相關業 | <input type="checkbox"/> 6 大眾傳播相關業 |
| <input type="checkbox"/> 7 旅遊/休閒/運動業 | <input type="checkbox"/> 8 法律/會計/顧問/研發業 |
| <input type="checkbox"/> 9 一般服務業 | <input type="checkbox"/> 10 運輸物流及倉儲 |
| <input type="checkbox"/> 11 建築營造及不動產相關業 | <input type="checkbox"/> 12 醫療保健及環境衛生業 |
| <input type="checkbox"/> 13 政治宗教及社福相關業 | <input type="checkbox"/> 14 農林漁牧水電資源業 |
| <input type="checkbox"/> 15 礦業及土石採取業 | <input type="checkbox"/> 16 其他，請說明：_____ |

Q31. 請問，貴公司在未來三年內，是否有在台灣擴大招募員工的計畫？(單選)

- 1 有 2 沒有
 3 目前還不確定

問卷結束，謝謝填答!

附錄二 焦點團體座談會討論題綱

一、大專校院在校生

1. 對職涯規劃的看法(30 min.)

- (1) 如果讓您重新回到大一或專科一年級的時候，針對自己未來的工作方向，您會希望自己可以怎麼做有關將來就業的計畫或準備？或希望能夠得到哪些協助？(15 min.)
- (2) 金融海嘯對您的職涯規劃有什麼影響？您希望外界(學校、政府及企業等)提供什麼協助？(15 min.)

2. 核心就業能力定義解說(3 min.)

發給與會者核心就業能力說明表格及介紹

主持人說明：麻煩各位幫我傳下去，一人一張。接下來，會請各位一起來討論大專青年的「核心就業能力」，為讓我們每個人對「核心就業能力」有更接近的概念，麻煩各位花2分鐘的時間看一下剛剛傳下去這張表。

3. 核心就業能力定義解說(3 min.)

- (1) 根據這次量化調查結果，雇主認為目前高等教育應加強學生的就業能力前幾項為「穩定度及抗壓性」、「良好個人工作態度」、「發掘及解決問題能力」、「表達與溝通能力」、「強烈的學習意願與高度可塑性」及「外語能力」。請問，您認為學校可以透過哪些方式提升學生這些方面的能力(例如課程、教學法、或其他)？**逐一討論，請同學舉例具體說明：**(30 min.)

- 1) 穩定度及抗壓性
- 2) 良好個人工作態度
- 3) 發掘及解決問題能力
- 4) 表達與溝通能力
- 5) 強烈的學習意願與高度可塑性
- 6) 外語能力

- (2) 您是否有見習/實習、工讀的經驗？對您的就業力提升是否有幫助？有沒有遇到什麼困難？(10 min.)

4. 對學校就業輔導工作的看法(40 min.)

- (1) 請問，您有沒有使用過學校職涯輔導單位的服務？或參與過哪些活動？在這些經驗中，有沒有哪些服務或活動，確實有幫助到您的職涯規劃(對未來工作的期望或概念)？請舉例具體說明。(15 min.)
- (2) 除了職輔單位所提供的服務以外，在學校中，還有哪些經驗是您覺得比較有助於您發現自己的職涯目標，或讓您對職涯發展有比較清楚的概念與規劃？(10 min.)
- (3) 您覺得理想的學校職涯輔導，應該是什麼樣子？學校或教育單位應該優先協助學生完成哪些重要的事情？提供哪些重要的服務？(您覺得目前有哪些比較不足的地方？應該如何改進？)(15 min.)

5. 結語(1 min.)

非常謝謝各位參與，我們今天的座談會到此結束。

二、大專就業青年調查

1. 求職與出入職場經驗(40 min.)

- (1) 您畢業後「找第一份工作」的經驗，是否有遇到挫折？您認為有哪些挫折是可以在求學時先被預備進而避免發生的？可以怎麼避免？(15 min.)
- (2) 您在畢業以後所從事的工作，有沒有達成當初所規劃的目標？有哪些因素影響您達成目標？(15 min.)
- (3) 金融海嘯對您的工作是否有造成影響？您如何因應金融海嘯造成的這些影響？(10 min.)

2. 核心就業能力定義解說(3 min.)

發給與會者核心就業能力說明表格及介紹

主持人說明：麻煩各位幫我傳下去，一人一張。接下來，會請各位一起來討論大專青年的「核心就業能力」，為讓我們每個人對「核心就業能力」有更接近的概念，麻煩各位花2分鐘的時間看一下剛剛傳下去這張表。

3. 核心就業能力定義解說(3 min.)

- (1) 根據這次量化調查結果，雇主認為目前高等教育應加強學生的就業能力前幾項為「穩定度及抗壓性」、「良好個人工作態度」、「發掘及解決問題能力」、「表達與溝通能力」、「強烈的學習意願與高度可塑性」及「外語能力」。請問，您認為學校可以透過哪些方式提升學生這些方面的能力（例如課程、教學法、或其他）？逐一討論，請同學舉例具體說明：(30 min.)
 - 1) 穩定度及抗壓性
 - 2) 良好個人工作態度
 - 3) 發掘及解決問題能力
 - 4) 表達與溝通能力
 - 5) 強烈的學習意願與高度可塑性
 - 6) 外語能力
- (2) 如果讓您回到當初剛進入高等教育(專科或大學)就讀的時候，您會希望更為加強哪些就業力技能的培養？您希望學校或政府能夠提供哪些資源與協助？(10 min.)

4. 對學校職輔單位的期許(30 min.)

- (1) 除了職輔單位所提供的服務以外，您過去在學校中，有沒有哪些經驗(如見習/實習、工讀等)是您覺得比較有助於您發現自己的職涯目標，或讓您對職涯發展有比較清楚的概念與規劃？(15 min.)
- (2) 如果讓您當大學校長，並且能夠做一件事情來提升學校內就業輔導工作的話，您會優先做哪一件事情？為什麼？(15 min.)

5. 結語(1 min.)

非常謝謝各位參與，我們今天的座談會到此結束。

三、大專校院職輔人員調查

1. 大專校院職涯輔導工作現況 (35 min.)

(1) 本次量化調查結果，學校職涯輔導工作上主要面對的困難與挑戰為「人力不足」、「經費不足」、「與產業之間不易互動」、「人員專業訓練不足」、「職涯輔導單位層級太低」、「校內其他單位不易合作」、「本身所受過的職輔專業訓練不足」。您認為這些項目是什麼原因造成以及可以怎樣來克服這些問題、挑戰？逐項討論(20 min.)

- 1) 「人力不足」
- 2) 「經費不足」
- 3) 「與產業之間不易互動」
- 4) 「人員專業訓練不足」
- 5) 「職涯輔導單位層級太低」
- 6) 「校內其他單位不易合作」
- 7) 「本身所受過的職輔專業訓練不足」

(2) 您所服務的學校，職涯輔導的重點工作是否有受到金融海嘯的影響？是否有因此更加強哪些就業能力的提升？為什麼是提升這些項目？(15 min.)

2. 核心就業能力定義解說(3 min.)

發給與會者核心就業能力說明表格及介紹

主持人說明：麻煩各位幫我傳下去，一人一張。接下來，會請各位一起來討論大專青年的「核心就業能力」，為讓我們每個人對「核心就業能力」有更接近的概念，麻煩各位花2分鐘的時間看一下剛剛傳下去這張表。

3. 輔導大專生就業能力重點 (45 min.)

(1) 量化調查中，企業雇主認為較為重要，卻也是多數職輔老師認為高等教育中較不足的項目為「穩定度及抗壓性」、「發掘及解決問題能力」、「良好個人工作態度」、「強烈的學習意願與高度可塑性」及「外語能力」。請問，您認為這些就業能力較為不足的原因？是否有哪些方式改善或提升？逐項討論(15 min.)

- 1) 「穩定度及抗壓性」
- 2) 「發掘及解決問題能力」
- 3) 「良好個人工作態度」
- 4) 「強烈的學習意願與高度可塑性」
- 5) 「外語能力」

(2) 對於青輔會為提升青年就業力，今年特別強化各校推動學生職涯探索、建置系科進路地圖暨課程學習地圖、建置生涯歷程檔案三項重點工作的看法？貴校推動這三項措施的狀況為何？是否有成功經驗或建議？(10 min.)

(3) 在您的經驗裡，要跟產業界合作，有哪些成功的經驗？有沒有遭遇哪些困難？(10 min.)

(4) 您所服務的學校，在安排實習/見習、工讀上，對學生的就業能力是否有實質的成效（例如學生的回饋、學校督導結果、企業的反應等）？是否有遇到什麼困難？(10 min.)

4. 對大專校院職涯輔導工作的期望 (30 min.)

(1) 您認為大學裡的職涯輔導單位，其理想的功能與應該達到的目標是什麼？(15 min.)

(2) 您會建議政府採取哪些措施，協助大專校院提升學生就業能力？(15 min.)

5. 結語(1 min.)

非常謝謝各位參與，我們今天的座談會到此結束。

四、企業雇主調查

1. 僱用大專畢業生之經驗分享 (30 min.)

- (1) 公司最近三年內僱用「大專應屆畢業生」的經驗?您認為大專學歷之員工，在工作表現上最值得肯定的部分?最需加強的部份?(10 min.)
- (2) 在您的經驗裡面，什麼樣的大專畢業生會有比較好的工作表現?什麼樣的大專畢業生會有比較不理想的工作表現?(例如學歷、學校排名、學校成績、工作經驗等)(10 min.)
- (3) 因金融海嘯產生的效應，貴公司有採取哪些因應方式?對於剛進入職場的大專應屆畢業生，在這段時間，您對他們在求職上有什麼建議?(10 min.)

2. 核心就業能力定義解說(3 min.)

發給與會者核心就業能力說明表格及介紹

主持人說明：麻煩各位幫我傳下去，一人一張。接下來，會請各位一起來討論大專青年的「核心就業能力」，為讓我們每個人對「核心就業能力」有更接近的概念，麻煩各位花2分鐘的時間看一下剛剛傳下去這張表。

3. 對大專青年「核心就業能力」的看法(60 min.)

- (1) 公司內有透過哪些方法培養或提升員工的「核心就業能力」?成效如何?(10 min.)
- (2) 根據這次量化調查結果，雇主認為目前高等教育應加強學生的就業能力前幾項為「穩定度及抗壓性」、「良好個人工作態度」、「發掘及解決問題能力」、「表達與溝通能力」、「強烈的學習意願與高度可塑性」及「外語能力」。請問，您認為這些地方，「大專學生或學校」可以透過哪些方式調整與改善(例如課程、教學法、或其他)?逐一討論:(25 min.)
 - 1)穩定度及抗壓性
 - 2)良好個人工作態度
 - 3)發掘及解決問題能力
 - 4)表達與溝通能力
 - 5)強烈的學習意願與高度可塑性
 - 6)外語能力
- (3) 您覺得為了強化大專學生的就業力教育，可以如何促使企業與高等教育合作，以及應該在哪些地方合作?(例如提供見習/實習、工讀機會)(10 min.)
- (4) 對於大專學生如何利用在學期間培養日後的核心就業能力，您有什麼建議?(15 min.)

4. 產業專業人才需求 (20 min.)

- (1) 就您公司所屬產業特性，對專業人才的需求方向為何?您認為高等教育應該如何培養產業所需的專業人才?(請與會者先說明公司所屬產業再進一步描述)(10 min.)
- (2) 如果讓您擔任政府首長，並且能夠做一件事情來提升學生就業能力的話，您會優先做哪一件事情?為什麼?(10 min.)

5. 結語(1 min.)

非常謝謝各位參與，我們今天的座談會到此結束。

附錄三 交叉分析

一、大專校院在校生調查

交叉表 1-1. 請問，您從何時開始思考主選修科目與「未來職涯發展」的關聯性？

		回答人數	高中或以下	專科一年級	專科二年級	專科三年級	大學一年級/專科四年級	大學二年級/專科五年級	大學三年級	大學四年級	沒有思考過	未回答
Total		2441	19.0%	1.7%	1.6%	2.8%	15.5%	21.6%	23.5%	6.2%	7.8%	.2%
性別	男性	1190	18.9%	2.0%	1.6%	2.4%	15.9%	20.4%	22.7%	6.2%	9.6%	.2%
	女性	1251	19.0%	1.5%	1.7%	3.2%	15.1%	22.8%	24.2%	6.1%	6.1%	.1%
學校類型	公立一般大學	405	25.0%	.3%	1.0%	.5%	17.9%	25.7%	21.2%	3.9%	4.7%	.0%
	公立科技大學/技術學院/專科	249	19.4%	2.6%	3.8%	6.0%	14.1%	17.1%	23.7%	5.5%	7.9%	.0%
	私立一般大學	800	15.6%	1.2%	.6%	2.2%	13.5%	25.0%	26.5%	6.9%	8.1%	.5%
	私立科技大學/技術學院/專科	987	19.2%	2.5%	2.2%	3.6%	16.5%	18.4%	21.9%	6.6%	8.9%	.0%
* 年級	大三/專四	1252	22.5%	1.8%	2.0%	1.9%	19.2%	24.5%	19.7%	1.1%	7.2%	.1%
	大四/專五	1189	15.3%	1.6%	1.3%	3.8%	11.6%	18.7%	27.5%	11.5%	8.5%	.2%
系科	人文	390	22.3%	1.4%	1.8%	3.2%	14.0%	23.9%	18.5%	6.3%	8.1%	.5%
	社會	879	19.4%	1.7%	1.5%	2.4%	12.9%	21.5%	26.4%	6.4%	7.6%	.2%
	科技	1172	17.6%	1.9%	1.7%	3.1%	18.0%	20.9%	23.0%	6.0%	7.9%	.0%
* 學校所在地區	北部地區	787	19.5%	.6%	.9%	1.6%	13.4%	21.3%	25.4%	7.6%	9.5%	.0%
	中部地區	833	18.0%	2.3%	2.6%	3.4%	17.6%	19.4%	19.7%	7.3%	9.2%	.4%
	南部及其他地區	821	19.5%	2.2%	1.4%	3.4%	15.4%	24.2%	25.5%	3.6%	4.8%	.0%

註：1.本表為「大專校院在校生調查」問卷 Q5，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

交叉表 1-2. 如果讓您重新選擇的話，請問您是否仍然會選擇目前就讀的系科？

		回答人數	我仍然會選擇目前就讀的系科	我會選擇就讀其他系科
Total		2441	54.7%	45.3%
性別	男性	1190	56.0%	44.0%
	女性	1251	53.5%	46.5%
學校類型	公立一般大學	405	53.5%	46.5%
	公立科技大學/技術學院/專科	249	56.9%	43.1%
	私立一般大學	800	56.4%	43.6%
	私立科技大學/技術學院/專科	987	53.3%	46.7%
年級	大三/專四	1252	55.7%	44.3%
	大四/專五	1189	53.8%	46.2%
系科	人文	390	55.8%	44.2%
	社會	879	55.7%	44.3%
	科技	1172	53.6%	46.4%
學校所在地區	北部地區	787	57.2%	42.8%
	中部地區	833	49.3%	50.7%
	南部及其他地區	821	57.9%	42.1%

註：1.本表為「大專校院在校生調查」問卷 Q6，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

交叉表 1-3.承上題，請問，您會想選擇就讀其他系科，最主要的理由是？

		回答 人數	性向興 趣不符	畢業後 就業出 路不如 預期	課業無 法應付	教學方 式不適 應	課程內 容與理 想有差 距	其他
Total		1105	41.8%	28.0%	4.4%	1.7%	21.6%	2.6%
性別	男性	524	39.8%	27.1%	5.3%	1.9%	22.6%	3.3%
	女性	581	43.5%	28.7%	3.7%	1.5%	20.6%	2.0%
學校 類型	公立一般大學	188	37.4%	40.3%	2.7%	1.6%	15.4%	2.6%
	公立科技大學/ 技術學院/專科	108	48.1%	19.0%	4.9%	1.0%	23.5%	3.5%
	私立一般大學	349	37.6%	27.1%	5.3%	1.1%	26.9%	1.9%
	私立科技大學/ 技術學院/專科	461	45.2%	25.6%	4.3%	2.4%	19.6%	2.8%
* 年級	大三/專四	555	40.2%	26.6%	6.3%	1.5%	23.3%	2.2%
	大四/專五	550	43.3%	29.3%	2.6%	2.0%	19.9%	2.9%
系科	人文	173	25.5%	40.8%	3.1%	1.5%	24.0%	5.1%
	社會	389	40.8%	29.6%	3.7%	2.0%	22.0%	2.0%
	科技	543	47.6%	22.7%	5.4%	1.6%	20.5%	2.2%
* 學校 所在 地區	北部地區	337	42.9%	23.5%	6.1%	1.9%	23.4%	2.3%
	中部地區	422	36.2%	33.5%	3.0%	2.6%	22.2%	2.6%
	南部及其他地區	346	47.4%	25.6%	4.6%	.6%	19.0%	2.8%

註：1.本表為「大專校院在校生調查」問卷 Q7，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

交叉表 1-4. 請問，您將來畢業(服完兵役)後一年內，最主要的短期生涯規劃為何？

	回答人數	受僱就業/找工作	自行創業	協助家人工作	參加國家考試	就讀國內研究所	出國進修	參加職業訓練	參加證照考試	其他	沒有思考過	未回答	
Total	2441	44.5%	3.9%	2.5%	10.1%	15.3%	5.5%	3.5%	8.8%	.7%	5.1%	.2%	
* 性別	男性	1190	44.8%	5.5%	3.4%	9.1%	14.6%	6.1%	3.3%	7.3%	.4%	5.3%	.2%
	女性	1251	44.1%	2.4%	1.6%	11.0%	16.0%	4.9%	3.6%	10.3%	.9%	4.9%	.2%
學校類型	公立一般大學	405	30.2%	2.1%	.9%	16.8%	27.0%	10.6%	1.5%	4.4%	2.8%	3.6%	.0%
	公立科技大學/技術學院/專科	249	48.7%	3.6%	1.6%	10.4%	10.6%	4.2%	3.6%	11.3%	.0%	4.0%	2.0%
	私立一般大學	800	42.1%	2.6%	2.4%	11.0%	20.1%	4.2%	2.5%	9.5%	.3%	5.4%	.0%
	私立科技大學/技術學院/專科	987	51.2%	5.7%	3.4%	6.5%	7.9%	4.7%	5.0%	9.5%	.3%	5.8%	.0%
年級	大三/專四	1252	42.7%	3.7%	2.7%	9.4%	17.2%	5.4%	3.5%	8.4%	1.0%	5.7%	.2%
	大四/專五	1189	46.3%	4.0%	2.2%	10.7%	13.4%	5.5%	3.4%	9.3%	.3%	4.5%	.2%
系科	人文	390	42.4%	4.3%	2.5%	12.9%	12.4%	7.0%	4.3%	7.4%	1.4%	5.2%	.2%
	社會	879	48.1%	4.7%	3.8%	11.7%	11.6%	5.3%	3.5%	5.7%	.4%	5.1%	.2%
	科技	1172	42.5%	3.2%	1.5%	7.9%	19.1%	5.1%	3.2%	11.6%	.7%	5.1%	.2%
* 學校所在地區	北部地區	787	46.1%	4.6%	1.5%	6.7%	15.5%	6.2%	4.1%	8.8%	.7%	5.7%	.0%
	中部地區	833	42.6%	3.2%	2.7%	12.5%	14.3%	4.2%	3.2%	9.3%	.7%	6.6%	.6%
	南部及其他地區	821	44.8%	3.8%	3.2%	10.8%	16.2%	6.1%	3.1%	8.4%	.6%	3.1%	.0%

註：1.本表為「大專校院在校生調查」問卷 Q8，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

交叉表 1-5. 請問，您從何時開始規劃畢業後想從事的工作？

		回答人數	高中或以下	專科一年級	專科二年級	專科三年級	大學一年級/專科四年級	大學二年級/專科五年級	大學三年級	大學四年級	沒有規劃過	未回答
Total		2441	11.6%	1.2%	1.6%	2.5%	12.9%	16.5%	28.6%	13.0%	12.1%	.2%
* 性別	男性	1190	12.8%	1.3%	1.6%	1.9%	12.5%	15.7%	27.6%	12.4%	14.1%	.2%
	女性	1251	10.4%	1.0%	1.5%	3.1%	13.2%	17.2%	29.7%	13.6%	10.1%	.2%
學校類型	公立一般大學	405	15.5%	.0%	.7%	.9%	10.4%	21.1%	33.1%	9.6%	8.8%	.0%
	公立科技大學/技術學院/專科	249	12.0%	2.6%	3.3%	6.6%	11.9%	13.6%	27.2%	11.1%	11.6%	.0%
	私立一般大學	800	9.7%	.1%	.8%	1.1%	10.9%	16.7%	31.6%	15.7%	12.8%	.3%
	私立科技大學/技術學院/專科	987	11.4%	2.1%	2.0%	3.2%	15.8%	15.0%	24.8%	12.6%	12.9%	.1%
* 年級	大三/專四	1252	14.9%	1.4%	1.4%	2.0%	15.3%	21.2%	28.5%	2.7%	12.6%	.1%
	大四/專五	1189	8.1%	1.0%	1.8%	3.1%	10.4%	11.4%	28.8%	23.8%	11.5%	.2%
系科	人文	390	12.6%	.9%	1.1%	2.5%	12.4%	20.3%	26.6%	11.5%	11.7%	.2%
	社會	879	11.9%	1.1%	1.9%	2.4%	10.1%	14.0%	33.2%	14.0%	11.1%	.3%
	科技	1172	11.0%	1.3%	1.4%	2.6%	15.2%	17.0%	25.9%	12.8%	12.8%	.0%
* 學校所在地區	北部地區	787	10.6%	.2%	.8%	2.1%	11.2%	14.4%	31.0%	14.7%	15.0%	.0%
	中部地區	833	12.8%	2.3%	2.3%	2.8%	14.1%	17.2%	24.6%	11.6%	12.0%	.4%
	南部及其他地區	821	11.3%	.9%	1.6%	2.6%	13.3%	17.7%	30.5%	12.8%	9.3%	.0%

註：1.本表為「大專校院在校生調查」問卷 Q9，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

交叉表 1-6. 請問，未來就業時，您最希望的工作機構？

		回答 人數	政府 機關	公營 事業	民營 企業	學校 或學 術研 究機 構	非營 利組 織	自行 創業	其他	都可 以，沒 有特 定機 構	還沒 有想 法	未回 答
Total		2441	21.7%	11.0%	14.8%	7.1%	1.7%	10.3%	1.1%	28.2%	3.6%	.3%
* 性別	男性	1190	19.4%	11.4%	18.0%	7.5%	2.1%	12.7%	.9%	24.0%	3.5%	.4%
	女性	1251	23.9%	10.5%	11.7%	6.8%	1.4%	8.1%	1.3%	32.3%	3.8%	.2%
學校 類型	公立一般大學	405	20.4%	7.7%	22.2%	18.4%	1.0%	9.2%	1.2%	17.8%	2.1%	.0%
	公立科技大學/技術學院/專科	249	21.7%	10.5%	18.8%	5.3%	2.9%	8.0%	2.5%	29.0%	.8%	.4%
	私立一般大學	800	23.2%	11.4%	13.1%	5.7%	2.5%	7.9%	.7%	29.9%	5.0%	.5%
	私立科技大學/技術學院/專科	987	21.1%	12.0%	12.0%	4.2%	1.0%	13.4%	1.1%	31.0%	3.9%	.3%
年級	大三/專四	1252	21.2%	11.6%	14.3%	7.2%	1.3%	10.3%	1.2%	28.8%	3.6%	.3%
	大四/專五	1189	22.3%	10.2%	15.3%	7.1%	2.1%	10.3%	1.0%	27.7%	3.7%	.3%
* 系科	人文	390	22.8%	7.7%	13.3%	12.9%	.7%	12.2%	.9%	26.2%	3.2%	.2%
	社會	879	23.4%	9.6%	18.7%	4.3%	2.5%	10.4%	.8%	26.8%	3.2%	.2%
	科技	1172	20.1%	13.0%	12.3%	7.4%	1.5%	9.7%	1.5%	30.0%	4.1%	.5%
* 學校 所在 地區	北部地區	787	16.8%	9.9%	18.2%	7.3%	1.1%	10.1%	.6%	30.9%	4.2%	.7%
	中部地區	833	24.6%	9.7%	12.7%	7.9%	1.6%	11.1%	1.2%	26.7%	4.3%	.2%
	南部及其他地區	821	23.5%	13.2%	13.5%	6.2%	2.4%	9.8%	1.5%	27.3%	2.5%	.1%

註：1.本表為「大專校院在校生調查」問卷 Q10，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

交叉表 1-7. 請問，您計劃想找的工作與主修系科是否相關？

		回答 人數	完全 相關	相關	還算 相關	不太 相關	不相關	完全 不相關	未回答
Total		2441	10.6%	23.7%	38.5%	17.3%	4.4%	5.0%	.5%
性別	男性	1190	10.0%	23.7%	36.9%	18.1%	5.2%	5.5%	.6%
	女性	1251	11.1%	23.7%	40.1%	16.5%	3.7%	4.5%	.3%
* 學校 類型	公立一般大學	405	9.0%	26.2%	35.7%	18.6%	3.4%	6.0%	.9%
	公立科技大學/技 術學院/專科	249	17.9%	25.2%	32.0%	16.4%	3.8%	4.6%	.0%
	私立一般大學	800	9.9%	26.0%	40.8%	14.6%	4.0%	4.1%	.6%
	私立科技大學/技 術學院/專科	987	9.9%	20.5%	39.5%	19.2%	5.3%	5.4%	.2%
* 年級	大三/專四	1252	9.7%	24.6%	40.7%	16.9%	3.7%	4.0%	.4%
	大四/專五	1189	11.5%	22.8%	36.2%	17.7%	5.2%	6.0%	.5%
系科	人文	390	11.3%	21.7%	40.2%	18.3%	2.7%	5.2%	.7%
	社會	879	9.1%	24.5%	39.9%	17.0%	5.0%	4.3%	.2%
	科技	1172	11.5%	23.8%	37.0%	17.2%	4.6%	5.4%	.6%
* 學校 所在 地區	北部地區	787	9.2%	23.2%	41.6%	16.6%	4.2%	4.7%	.5%
	中部地區	833	9.4%	24.6%	35.1%	19.8%	5.0%	5.4%	.7%
	南部及其他地區	821	13.1%	23.3%	39.2%	15.4%	4.0%	4.8%	.1%

註：1.本表為「大專校院在校生調查」問卷 Q13，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

交叉表 1-8. 請問，您計劃想找的工作與主修系科是否相關？

		非常 同意	同意	有點 同意	偏同意 合計	不太 同意	不同意	非常 不同意	偏不同 意合計
Q19_1.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「良好個人工作態度」									
學校 類型	公立一般大學	13.8%	57.1%	24.6%	95.5%	3.4%	0.2%	0.5%	4.1%
	公立科技大學/ 技術學院/專科	21.7%	49.4%	22.5%	93.6%	4.4%	1.6%	0.4%	6.4%
	私立一般大學	17.4%	48.5%	27.3%	93.2%	4.8%	1.1%	0.4%	6.3%
	私立科技大學/ 技術學院/專科	17.6%	50.9%	25.9%	94.4%	4.0%	0.9%	0.5%	5.4%
Q19_2.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「穩定度及抗壓性」									
學校 類型	公立一般大學	8.9%	48.5%	34.5%	91.9%	6.7%	0.7%	0.5%	7.9%
	公立科技大學/ 技術學院/專科	13.7%	42.6%	31.7%	88.0%	9.6%	1.6%	0.8%	12.0%
	私立一般大學	11.4%	41.1%	36.4%	88.9%	9.4%	0.9%	0.3%	10.6%
	私立科技大學/ 技術學院/專科	13.2%	44.8%	32.4%	90.4%	7.2%	1.4%	0.7%	9.3%
Q19_3.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「團隊合作能力」									
* 學校 類型	公立一般大學	9.6%	50.2%	31.3%	91.1%	7.1%	1.0%	0.5%	8.6%
	公立科技大學/ 技術學院/專科	18.5%	42.2%	28.5%	89.2%	8.0%	2.0%	0.8%	10.8%
	私立一般大學	11.9%	44.5%	34.1%	90.5%	8.4%	0.3%	0.1%	8.8%
	私立科技大學/ 技術學院/專科	14.3%	46.9%	30.4%	91.6%	6.4%	1.0%	0.6%	8.0%
Q19_4.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「表達及溝通能力」									
** 學校 類型	公立一般大學	10.6%	39.7%	36.2%	86.5%	11.6%	1.5%	0.2%	13.3%
	公立科技大學/ 技術學院/專科	14.9%	37.8%	28.5%	81.2%	13.3%	4.8%	0.8%	18.9%
	私立一般大學	8.3%	34.9%	40.8%	84.0%	12.8%	2.3%	0.4%	15.5%
	私立科技大學/ 技術學院/專科	12.0%	38.9%	35.8%	86.7%	10.3%	2.0%	0.7%	13.0%

		非常 同意	同意	有點 同意	偏同意 合計	不太 同意	不同意	非常 不同意	偏不同 意合計
Q19_5.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「瞭解並願意遵循專業倫理與道德」									
學校 類型	公立一般大學	20.0%	46.3%	26.4%	92.7%	5.4%	1.0%	0.7%	7.1%
	公立科技大學/ 技術學院/專科	22.1%	48.2%	20.9%	91.2%	5.6%	1.6%	1.6%	8.8%
	私立一般大學	15.3%	45.5%	31.0%	91.8%	6.6%	0.5%	0.5%	7.6%
	私立科技大學/ 技術學院/專科	17.8%	48.2%	27.4%	93.4%	4.8%	1.0%	0.5%	6.3%
		非常 同意	同意	有點 同意	偏同意 合計	不太 同意	不同意	非常 不同意	偏不同 意合計
Q19_6.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「發掘及解決工作中所遭遇的問題」									
** 學校 類型	公立一般大學	5.4%	31.3%	44.6%	81.3%	17.0%	1.2%	0.5%	18.7%
	公立科技大學/ 技術學院/專科	12.0%	30.5%	38.2%	80.7%	14.9%	2.8%	1.6%	19.3%
	私立一般大學	5.5%	31.8%	40.5%	77.8%	17.9%	2.8%	0.9%	21.6%
	私立科技大學/ 技術學院/專科	7.0%	34.7%	42.3%	84.0%	13.7%	1.6%	0.7%	16.0%
		非常 同意	同意	有點 同意	偏同意 合計	不太 同意	不同意	非常 不同意	偏不同 意合計
Q19_7.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「專業知識與技術」									
*** 學校 類型	公立一般大學	3.9%	32.3%	41.9%	78.1%	17.2%	3.7%	1.0%	21.9%
	公立科技大學/ 技術學院/專科	11.2%	31.7%	37.8%	80.7%	15.7%	2.0%	1.6%	19.3%
	私立一般大學	4.6%	27.5%	43.8%	75.9%	20.1%	3.0%	0.5%	23.6%
	私立科技大學/ 技術學院/專科	8.2%	33.9%	38.8%	80.9%	15.2%	2.6%	1.2%	19.0%
		非常 同意	同意	有點 同意	偏同意 合計	不太 同意	不同意	非常 不同意	偏不同 意合計
Q19_8.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「電腦應用基礎技能」									
*** 學校 類型	公立一般大學	4.2%	32.8%	38.7%	75.7%	20.4%	3.2%	0.7%	24.3%
	公立科技大學/ 技術學院/專科	10.0%	34.1%	35.3%	79.4%	14.9%	3.6%	1.6%	20.1%
	私立一般大學	6.8%	30.6%	42.3%	79.7%	15.6%	3.3%	0.8%	19.7%
	私立科技大學/ 技術學院/專科	10.3%	38.4%	35.2%	83.9%	12.7%	1.9%	1.3%	15.9%

		非常同意	同意	有點同意	偏同意 合計	不太同意	不同意	非常不同意	偏不同意 合計
--	--	------	----	------	-----------	------	-----	-------	------------

Q19_9.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「外語能力」

學校類型		非常同意	同意	有點同意	偏同意 合計	不太同意	不同意	非常不同意	偏不同意 合計
公立一般大學		4.2%	20.0%	36.5%	60.7%	26.8%	8.9%	3.7%	39.4%
公立科技大學/ 技術學院/專科		8.8%	21.3%	32.1%	62.2%	26.9%	7.2%	3.6%	37.7%
私立一般大學		3.3%	21.0%	38.0%	62.3%	27.4%	7.4%	2.5%	37.3%
私立科技大學/ 技術學院/專科		5.6%	20.6%	33.6%	59.8%	28.1%	7.2%	4.8%	40.1%

		非常同意	同意	有點同意	偏同意 合計	不太同意	不同意	非常不同意	偏不同意 合計
--	--	------	----	------	-----------	------	-----	-------	------------

Q19_10.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「國際觀」

學校類型		非常同意	同意	有點同意	偏同意 合計	不太同意	不同意	非常不同意	偏不同意 合計
公立一般大學		5.2%	23.9%	33.0%	62.1%	28.3%	7.1%	2.2%	37.6%
公立科技大學/ 技術學院/專科		4.8%	25.7%	35.3%	65.8%	26.1%	4.4%	3.2%	33.7%
私立一般大學		4.9%	21.9%	39.8%	66.6%	25.6%	5.8%	1.4%	32.8%
私立科技大學/ 技術學院/專科		6.3%	23.9%	37.6%	67.8%	24.9%	4.9%	2.2%	32.0%

		非常同意	同意	有點同意	偏同意 合計	不太同意	不同意	非常不同意	偏不同意 合計
--	--	------	----	------	-----------	------	-----	-------	------------

Q19_11.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「將理論運用到實際工作的能力」

*** 學校類型		非常同意	同意	有點同意	偏同意 合計	不太同意	不同意	非常不同意	偏不同意 合計
公立一般大學		2.5%	21.7%	39.2%	63.4%	26.4%	8.9%	1.5%	36.8%
公立科技大學/ 技術學院/專科		8.4%	24.9%	29.7%	63.0%	24.5%	10.4%	2.0%	36.9%
私立一般大學		3.3%	21.5%	40.1%	64.9%	26.6%	5.4%	2.4%	34.4%
私立科技大學/ 技術學院/專科		7.4%	26.6%	39.7%	73.7%	19.8%	3.9%	2.7%	26.4%

		非常同意	同意	有點同意	偏同意 合計	不太同意	不同意	非常不同意	偏不同意 合計
--	--	------	----	------	-----------	------	-----	-------	------------

Q19_12.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「專業證照或相關能力證明」

*** 學校類型		非常同意	同意	有點同意	偏同意 合計	不太同意	不同意	非常不同意	偏不同意 合計
公立一般大學		3.9%	18.2%	33.3%	55.4%	31.8%	9.1%	3.4%	44.3%
公立科技大學/ 技術學院/專科		11.2%	24.9%	31.7%	67.8%	22.9%	7.2%	2.0%	32.1%
私立一般大學		3.5%	24.0%	36.4%	63.9%	27.1%	6.1%	2.4%	35.6%
私立科技大學/ 技術學院/專科		8.0%	31.8%	37.0%	76.8%	17.3%	3.4%	2.1%	22.8%

		非常 同意	同意	有點 同意	偏同意 合計	不太 同意	不同意	非常 不同意	偏不同 意合計
--	--	----------	----	----------	-----------	----------	-----	-----------	------------

Q19_13.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「領導能力」

* 學校 類型		5.4%	26.8%	36.5%	68.7%	26.1%	3.7%	1.5%	31.3%
公立一般大學		5.4%	26.8%	36.5%	68.7%	26.1%	3.7%	1.5%	31.3%
公立科技大學/ 技術學院/專科		7.6%	24.9%	34.1%	66.6%	21.3%	9.2%	2.4%	32.9%
私立一般大學		5.1%	25.8%	36.1%	67.0%	25.9%	5.6%	1.0%	32.5%
私立科技大學/ 技術學院/專科		7.3%	27.9%	36.6%	71.8%	21.5%	4.8%	1.9%	28.2%

		非常 同意	同意	有點 同意	偏同意 合計	不太 同意	不同意	非常 不同意	偏不同 意合計
--	--	----------	----	----------	-----------	----------	-----	-----------	------------

Q19_14.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「創新能力」

** 學校 類型		4.7%	22.7%	40.9%	68.3%	26.4%	3.7%	1.7%	31.8%
公立一般大學		4.7%	22.7%	40.9%	68.3%	26.4%	3.7%	1.7%	31.8%
公立科技大學/ 技術學院/專科		9.6%	20.1%	36.5%	66.2%	24.5%	6.8%	2.4%	33.7%
私立一般大學		4.4%	22.5%	41.0%	67.9%	25.5%	4.9%	1.1%	31.5%
私立科技大學/ 技術學院/專科		7.6%	26.6%	37.6%	71.8%	21.9%	4.4%	1.9%	28.2%

		非常 同意	同意	有點 同意	偏同意 合計	不太 同意	不同意	非常 不同意	偏不同 意合計
--	--	----------	----	----------	-----------	----------	-----	-----------	------------

Q19_15.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「強烈的學習意願與高度可塑性」

學校 類型		9.1%	36.9%	39.4%	85.4%	11.3%	3.0%	0.2%	14.5%
公立一般大學		9.1%	36.9%	39.4%	85.4%	11.3%	3.0%	0.2%	14.5%
公立科技大學/ 技術學院/專科		13.3%	31.7%	39.0%	84.0%	12.4%	2.0%	1.2%	15.6%
私立一般大學		9.9%	34.8%	39.1%	83.8%	13.4%	1.8%	0.5%	15.7%
私立科技大學/ 技術學院/專科		10.4%	35.9%	37.9%	84.2%	12.7%	1.9%	1.1%	15.7%

		非常 同意	同意	有點 同意	偏同意 合計	不太 同意	不同意	非常 不同意	偏不同 意合計
--	--	----------	----	----------	-----------	----------	-----	-----------	------------

Q19_16.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃」

** 學校 類型		4.9%	21.2%	42.4%	68.5%	24.1%	6.2%	1.2%	31.5%
公立一般大學		4.9%	21.2%	42.4%	68.5%	24.1%	6.2%	1.2%	31.5%
公立科技大學/ 技術學院/專科		8.4%	25.3%	32.5%	66.2%	26.1%	5.2%	2.0%	33.3%
私立一般大學		5.0%	25.4%	39.3%	69.7%	24.4%	4.3%	1.1%	29.8%
私立科技大學/ 技術學院/專科		7.1%	29.6%	38.4%	75.1%	19.1%	4.1%	1.6%	24.8%

		非常同意	同意	有點同意	偏同意 合計	不太同意	不同意	非常不同意	偏不同意 合計
Q19_17.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「瞭解就業有關的產業環境與發展情形」									
** 學校 類型	公立一般大學	4.9%	21.2%	43.8%	69.9%	23.6%	4.7%	1.5%	29.8%
	公立科技大學/ 技術學院/專科	8.8%	26.1%	34.1%	69.0%	23.7%	5.2%	1.6%	30.5%
	私立一般大學	4.3%	27.6%	40.8%	72.7%	22.5%	3.3%	1.1%	26.9%
	私立科技大學/ 技術學院/專科	6.8%	30.0%	39.9%	76.7%	18.0%	4.3%	1.1%	23.4%

		非常同意	同意	有點同意	偏同意 合計	不太同意	不同意	非常不同意	偏不同意 合計
Q19_18.我在大學畢業時能充分具備職場所需的「求職及推銷自己」									
*** 學校 類型	公立一般大學	3.4%	22.4%	36.9%	62.7%	27.3%	7.6%	2.2%	37.1%
	公立科技大學/ 技術學院/專科	7.6%	17.3%	37.8%	62.7%	26.5%	7.6%	2.8%	36.9%
	私立一般大學	3.8%	18.9%	36.4%	59.1%	32.1%	6.3%	2.0%	40.4%
	私立科技大學/ 技術學院/專科	6.4%	26.0%	36.4%	68.8%	24.5%	4.7%	1.9%	31.1%

		非常同意	同意	有點同意	偏同意 合計	不太同意	不同意	非常不同意	偏不同意 合計
Q19_19.整體而言，我有信心在畢業時能夠「具備充分的就業能力」									
*** 學校 類型	公立一般大學	5.7%	21.2%	34.7%	61.6%	24.9%	9.4%	3.9%	38.2%
	公立科技大學/ 技術學院/專科	9.2%	25.3%	28.5%	63.0%	26.5%	6.4%	3.2%	36.1%
	私立一般大學	4.3%	21.5%	32.8%	58.6%	28.3%	9.8%	2.4%	40.5%
	私立科技大學/ 技術學院/專科	6.4%	28.1%	34.7%	69.2%	22.8%	4.3%	3.5%	30.6%

		非常同意	同意	有點同意	偏同意 合計	不太同意	不同意	非常不同意	偏不同意 合計
Q19_20.我對自己畢業後的「職涯發展前景相當樂觀」									
*** 學校 類型	公立一般大學	5.2%	15.0%	32.3%	52.5%	27.3%	11.3%	8.6%	47.2%
	公立科技大學/ 技術學院/專科	9.6%	24.5%	24.1%	58.2%	23.7%	10.4%	6.8%	40.9%
	私立一般大學	5.9%	18.6%	27.9%	52.4%	28.5%	10.1%	8.0%	46.6%
	私立科技大學/ 技術學院/專科	6.0%	26.9%	29.5%	62.4%	23.3%	8.0%	6.1%	37.4%

註：1.本表為「大專校院在校生調查」問卷 Q19，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

二、大專就業青年調查

交叉表 2-1.請問，您從「何時開始思考」主選修科目與未來職涯發展的關聯性？

		回答人數	高中或以下	專科一年級	專科二年級	專科三年級	大學一年級/專科四年級	大學二年級/專科五年級	大學三年級	大學四年級	大學畢業後	沒有思考過
Total		1103	12.1%	3.2%	2.9%	3.7%	13.0%	13.0%	19.8%	11.2%	10.9%	10.3%
學歷	專科	94	25.5%	12.8%	12.8%	10.6%	7.4%	7.4%	.0%	.0%	2.1%	21.3%
	大學	900	10.6%	2.6%	2.0%	2.9%	13.9%	14.0%	21.4%	12.1%	10.9%	9.7%
	研究所及以上	109	12.8%	.0%	1.8%	4.6%	10.1%	9.2%	22.9%	13.8%	18.3%	6.4%
*** 畢業學校類別	公立一般大學	181	11.0%	.6%	.6%	2.8%	17.1%	9.9%	27.1%	13.8%	12.7%	4.4%
	私立一般大學	359	11.4%	1.4%	1.1%	1.1%	12.0%	16.2%	24.8%	13.4%	10.3%	8.4%
	公立科技大學/技術學院/專科	107	9.3%	1.9%	4.7%	4.7%	15.9%	6.5%	21.5%	8.4%	12.1%	15.0%
	私立科技大學/技術學院/專科	456	13.6%	5.9%	4.8%	5.9%	11.4%	13.2%	12.5%	9.2%	10.3%	13.2%
主修系科	人文	172	18.0%	1.2%	1.2%	2.3%	18.6%	11.6%	23.8%	9.9%	5.2%	8.1%
	社會	453	11.3%	3.8%	2.9%	3.8%	14.6%	13.0%	20.8%	10.8%	9.9%	9.3%
	科技	478	10.7%	3.3%	3.6%	4.2%	9.4%	13.4%	17.4%	12.1%	13.8%	12.1%
學校地區	北部地區	628	11.8%	3.3%	3.3%	3.0%	13.4%	12.7%	20.2%	12.7%	9.9%	9.6%
	中部地區	229	14.0%	2.2%	2.2%	4.8%	16.6%	12.2%	21.8%	7.9%	10.0%	8.3%
	南部及其他地區	246	11.0%	3.7%	2.4%	4.5%	8.5%	14.2%	16.7%	10.6%	14.2%	14.2%
找到第一份工作的時間	立即就業	291	13.4%	3.1%	3.1%	3.4%	19.2%	13.7%	21.6%	6.5%	7.2%	8.6%
	一個月內	160	13.8%	3.1%	1.9%	4.4%	10.0%	13.1%	21.3%	11.9%	8.8%	11.9%
	一~三個月	378	11.6%	3.7%	2.6%	4.5%	12.7%	11.9%	20.1%	13.8%	13.0%	6.1%
	三個月~半年	133	7.5%	2.3%	3.0%	3.0%	7.5%	13.5%	18.8%	12.0%	12.0%	20.3%
	半年~一年	102	11.8%	2.9%	4.9%	2.9%	12.7%	12.7%	16.7%	9.8%	13.7%	11.8%
	一年及以上	39	15.4%	2.6%	2.6%	.0%	.0%	15.4%	7.7%	20.5%	15.4%	20.5%
轉職經驗	沒有轉職過	465	11.0%	3.4%	2.2%	4.3%	12.3%	14.4%	22.4%	10.5%	8.6%	11.0%
	有轉職過	638	12.9%	3.0%	3.4%	3.3%	13.5%	11.9%	17.9%	11.8%	12.5%	9.9%
工作機構	政府機關	50	14.0%	2.0%	4.0%	.0%	6.0%	12.0%	22.0%	16.0%	10.0%	14.0%
	公營事業	17	11.8%	.0%	5.9%	5.9%	23.5%	.0%	23.5%	23.5%	.0%	5.9%
	民營企業	849	11.4%	3.7%	2.5%	4.0%	13.4%	13.3%	19.3%	11.5%	10.6%	10.2%
	學校或學術研究機構	91	14.3%	1.1%	1.1%	2.2%	12.1%	12.1%	23.1%	9.9%	15.4%	8.8%
	非營利組織	61	13.1%	3.3%	8.2%	6.6%	4.9%	14.8%	19.7%	4.9%	11.5%	13.1%
	自行創業	17	29.4%	.0%	.0%	.0%	23.5%	5.9%	11.8%	11.8%	11.8%	5.9%
	其他	18	5.6%	.0%	11.1%	.0%	22.2%	16.7%	22.2%	.0%	11.1%	11.1%

註：1.本表為「大專就業青年調查」問卷 Q12，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

交叉表 2-2.如果讓您重新選擇的話，請問您是否仍然會選擇就讀的系科？

		回答 人數	我仍然會選擇就 讀的系科	我會選擇就讀其 他系科
Total		1103	45.6%	54.4%
性別	男性	429	43.1%	56.9%
	女性	674	47.2%	52.8%
* 學歷	專科	94	37.2%	62.8%
	大學	900	45.3%	54.7%
	研究所及以上	109	55.0%	45.0%
畢業學校類 別	公立一般大學	181	47.5%	52.5%
	私立一般大學	359	47.9%	52.1%
	公立科技大學/技術學院/專科	107	50.5%	49.5%
	私立科技大學/技術學院/專科	456	41.9%	58.1%
主修系科	人文	172	54.7%	45.3%
	社會	453	46.4%	53.6%
	科技	478	41.6%	58.4%
學校所在地 區	北部地區	628	45.7%	54.3%
	中部地區	229	48.5%	51.5%
	南部及其他地區	246	42.7%	57.3%
** 找到第一份 工作的時間	立即就業	291	54.0%	46.0%
	一個月內	160	48.8%	51.3%
	一~三個月	378	43.4%	56.6%
	三個月~半年	133	42.1%	57.9%
	半年~一年	102	30.4%	69.6%
	一年及以上	39	43.6%	56.4%
** 轉職經驗	沒有轉職過	465	50.3%	49.7%
	有轉職過	638	42.2%	57.8%
工作機構	政府機關	50	56.0%	44.0%
	公營事業	17	64.7%	35.3%
	民營企業	849	46.1%	53.9%
	學校或學術研究機構	91	33.0%	67.0%
	非營利組織	61	44.3%	55.7%
	自行創業	17	47.1%	52.9%
	其他	18	44.4%	55.6%

註：1.本表為「大專就業青年調查」問卷 Q13，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

交叉表 2-3.承上題，請問，您會想選擇就讀其他系科，「最主要」的理由是？

		回答 人數	性向興 趣不符	畢業後 就業出 路不如 預期	課業無 法應付	教學方 式不適 應	課程內 容與理 想有差 距	其他
Total		600	32.2%	50.0%	.5%	.5%	14.5%	2.3%
性別	男性	244	32.0%	50.0%	1.2%	.4%	15.6%	.8%
	女性	356	32.3%	50.0%	.0%	.6%	13.8%	3.4%
學歷	專科	59	42.4%	49.2%	.0%	.0%	8.5%	.0%
	大學	492	31.3%	49.8%	.6%	.6%	15.7%	2.0%
	研究所及以上	49	28.6%	53.1%	.0%	.0%	10.2%	8.2%
畢業 學校 類別	公立一般大學	95	29.5%	50.5%	.0%	1.1%	14.7%	4.2%
	私立一般大學	187	27.8%	51.9%	.5%	.0%	16.0%	3.7%
	公立科技大學/技術學院/專科	53	45.3%	41.5%	1.9%	.0%	11.3%	.0%
	私立科技大學/技術學院/專科	265	33.6%	50.2%	.4%	.8%	14.0%	1.1%
主修 系科	人文	78	23.1%	59.0%	.0%	.0%	14.1%	3.8%
	社會	243	27.6%	53.9%	.0%	.0%	16.5%	2.1%
	科技	279	38.7%	44.1%	1.1%	1.1%	12.9%	2.2%
	其他	0	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
學校 所在 地區	北部地區	341	34.0%	46.3%	.3%	.6%	16.4%	2.3%
	中部地區	118	25.4%	56.8%	.8%	.0%	14.4%	2.5%
	南部及其他地區	141	33.3%	53.2%	.7%	.7%	9.9%	2.1%
找到 第一 份工 作的 時間	立即就業	134	29.9%	47.0%	.0%	.7%	17.9%	4.5%
	一個月內	82	30.5%	45.1%	1.2%	.0%	19.5%	3.7%
	一~三個月	214	35.0%	51.4%	.5%	.0%	11.7%	1.4%
	三個月~半年	77	32.5%	50.6%	.0%	.0%	16.9%	.0%
	半年~一年	71	25.4%	60.6%	1.4%	1.4%	8.5%	2.8%
	一年及以上	22	45.5%	36.4%	.0%	4.5%	13.6%	.0%
轉職 經驗	沒有轉職過	231	32.0%	45.5%	.4%	1.3%	16.9%	3.9%
	有轉職過	369	32.2%	52.8%	.5%	.0%	13.0%	1.4%
工作 機構	政府機關	22	31.8%	40.9%	.0%	.0%	27.3%	.0%
	公營事業	6	16.7%	66.7%	.0%	.0%	16.7%	.0%
	民營企業	458	33.8%	48.3%	.7%	.2%	14.6%	2.4%
	學校或學術研究機構	61	21.3%	62.3%	.0%	.0%	13.1%	3.3%
	非營利組織	34	35.3%	50.0%	.0%	5.9%	8.8%	.0%
	自行創業	9	33.3%	55.6%	.0%	.0%	11.1%	.0%
	其他	10	20.0%	60.0%	.0%	.0%	10.0%	10.0%

註：1.本表為「大專就業青年調查」問卷 Q14，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

交叉表 2-4.請問，您從「何時開始規劃」畢業後從事的工作？

		回答人數	高中或以下	專科一年級	專科二年級	專科三年級	大學一年級/專科四年級	大學二年級/專科五年級	大學三年級	大學四年級	大學畢業後	沒有規劃過
Total		1103	3.8%	2.0%	1.8%	2.0%	4.5%	7.1%	15.4%	25.5%	21.8%	16.0%
學歷	專科	94	14.9%	9.6%	12.8%	12.8%	2.1%	12.8%	.0%	.0%	5.3%	29.8%
	大學	900	2.9%	1.3%	.9%	1.1%	5.1%	7.0%	17.4%	28.6%	20.9%	14.8%
	研究所及以上	109	1.8%	.9%	.0%	.0%	1.8%	2.8%	11.9%	22.0%	44.0%	14.7%
畢業學校類別	公立一般大學	181	2.8%	.0%	.6%	.0%	5.0%	3.3%	14.9%	27.6%	32.0%	13.8%
	私立一般大學	359	2.5%	.6%	.6%	1.1%	4.7%	6.7%	19.5%	29.2%	25.3%	9.7%
	公立科技大學/技術學院/專科	107	3.7%	2.8%	2.8%	1.9%	7.5%	7.5%	15.0%	26.2%	15.9%	16.8%
主修系科	私立科技大學/技術學院/專科	456	5.3%	3.7%	3.1%	3.5%	3.5%	8.8%	12.5%	21.5%	16.4%	21.7%
	人文	172	4.1%	1.2%	1.7%	.0%	4.1%	10.5%	21.5%	23.3%	18.0%	15.7%
	社會	453	5.1%	2.2%	1.1%	2.2%	6.4%	7.3%	16.6%	28.5%	17.2%	13.5%
學校所在地區	科技	478	2.5%	2.1%	2.5%	2.5%	2.9%	5.6%	12.1%	23.4%	27.6%	18.6%
	北部地區	628	3.7%	1.8%	1.9%	1.6%	4.0%	6.8%	16.2%	24.5%	23.9%	15.6%
	中部地區	229	3.5%	.9%	1.3%	3.5%	5.2%	5.7%	17.5%	30.1%	18.8%	13.5%
找到第一份工作的時間	南部及其他地區	246	4.5%	3.7%	2.0%	1.6%	5.3%	8.9%	11.4%	23.6%	19.5%	19.5%
	立即就業	291	5.2%	3.8%	1.0%	1.7%	5.8%	8.2%	21.6%	29.9%	11.3%	11.3%
	一個月內	160	3.1%	2.5%	1.9%	1.3%	3.8%	6.3%	15.6%	23.8%	28.1%	13.8%
	一~三個月	378	3.7%	.8%	1.9%	2.9%	4.8%	6.6%	13.8%	26.7%	22.0%	16.9%
	三個月~半年	133	1.5%	.8%	1.5%	2.3%	3.0%	6.0%	13.5%	21.8%	29.3%	20.3%
	半年~一年	102	2.0%	2.0%	4.9%	1.0%	2.9%	6.9%	8.8%	21.6%	28.4%	21.6%
轉職經驗	一年及以上	39	10.3%	2.6%	.0%	.0%	5.1%	10.3%	7.7%	10.3%	30.8%	23.1%
	沒有轉職過	465	4.1%	2.2%	1.7%	1.9%	3.9%	6.9%	17.0%	24.9%	23.7%	13.8%
工作機構	有轉職過	638	3.6%	1.9%	1.9%	2.0%	5.0%	7.2%	14.3%	25.9%	20.5%	17.7%
	政府機關	50	4.0%	.0%	6.0%	.0%	2.0%	6.0%	14.0%	28.0%	22.0%	18.0%
	公營事業	17	5.9%	.0%	.0%	.0%	5.9%	5.9%	29.4%	29.4%	17.6%	5.9%
	民營企業	849	3.8%	2.1%	1.2%	1.9%	4.7%	7.5%	16.3%	25.0%	21.9%	15.7%
	學校或學術研究機構	91	2.2%	1.1%	1.1%	3.3%	3.3%	5.5%	8.8%	34.1%	24.2%	16.5%
	非營利組織	61	3.3%	4.9%	6.6%	4.9%	4.9%	3.3%	9.8%	21.3%	21.3%	19.7%
	自行創業	17	11.8%	.0%	.0%	.0%	5.9%	5.9%	17.6%	17.6%	17.6%	23.5%
其他	18	5.6%	.0%	11.1%	.0%	5.6%	11.1%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	

註：1.本表為「大專就業青年調查」問卷 Q16，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

交叉表 2-5.請問，您目前從事的職務與主修系科是否相關？

		回答 人數	完全 相關	相關	還相關	相關 合計	不相關	不太 相關	完全 不相關	不相關 合計
Total		1103	20.0%	17.6%	24.7%	62.3%	14.1%	5.8%	17.9%	37.8%
* 性別	男性	429	20.5%	22.1%	23.3%	65.9%	13.8%	5.4%	14.9%	34.1%
	女性	674	19.7%	14.7%	25.5%	59.9%	14.2%	6.1%	19.7%	40.0%
*** 學歷	專科	94	20.2%	11.7%	14.9%	46.8%	14.9%	9.6%	28.7%	53.2%
	大學	900	19.1%	17.6%	24.3%	61.0%	15.0%	5.8%	18.2%	39.0%
	研究所及以上	109	27.5%	22.9%	35.8%	86.2%	5.5%	2.8%	5.5%	13.8%
* 畢業 學校 類別	公立一般大學	181	23.2%	14.9%	27.1%	65.2%	18.2%	3.9%	12.7%	34.8%
	私立一般大學	359	20.6%	19.2%	25.1%	64.9%	12.0%	5.0%	18.1%	35.1%
	公立科技大學/技 術學院/專科	107	23.4%	16.8%	30.8%	71.0%	15.0%	2.8%	11.2%	29.0%
	私立科技大學/技 術學院/專科	456	17.5%	17.5%	21.9%	56.9%	13.8%	7.9%	21.3%	43.0%
主修 系科	人文	172	25.0%	11.6%	19.2%	55.8%	16.3%	6.4%	21.5%	44.2%
	社會	453	13.0%	17.2%	27.2%	57.4%	15.0%	7.1%	20.5%	42.6%
	科技	478	24.9%	20.1%	24.3%	69.3%	12.3%	4.4%	14.0%	30.7%
學校 所在 地區	北部地區	628	20.9%	18.2%	25.8%	64.9%	13.5%	4.6%	17.0%	35.1%
	中部地區	229	17.5%	20.1%	22.3%	59.9%	17.5%	6.6%	16.2%	40.3%
	南部及其他地區	246	20.3%	13.8%	24.0%	58.1%	12.2%	8.1%	21.5%	41.8%
*** 找到 第一 份工 作的 時間	立即就業	291	24.4%	17.5%	22.7%	64.6%	10.7%	6.5%	18.2%	35.4%
	一個月內	160	22.5%	24.4%	23.1%	70.0%	16.3%	2.5%	11.3%	30.1%
	一~三個月	378	23.0%	16.9%	25.1%	65.0%	13.8%	5.3%	15.9%	35.0%
	三個月~半年	133	8.3%	15.8%	33.8%	57.9%	16.5%	6.0%	19.5%	42.0%
	半年~一年	102	10.8%	15.7%	22.5%	49.0%	17.6%	8.8%	24.5%	50.9%
一年及以上	39	12.8%	7.7%	15.4%	35.9%	15.4%	10.3%	38.5%	64.2%	
* 轉職 經驗	沒有轉職過	465	24.5%	18.1%	22.6%	65.2%	14.6%	4.9%	15.3%	34.8%
	有轉職過	638	16.8%	17.2%	26.2%	60.2%	13.6%	6.4%	19.7%	39.7%
工作 機構	政府機關	50	24.0%	16.0%	26.0%	66.0%	14.0%	2.0%	18.0%	34.0%
	公營事業	17	23.5%	5.9%	41.2%	70.6%	11.8%	5.9%	11.8%	29.5%
	民營企業	849	19.2%	19.1%	24.9%	63.2%	13.7%	5.5%	17.7%	36.9%
	學校或學術研究 機構	91	17.6%	18.7%	29.7%	66.0%	17.6%	3.3%	13.2%	34.1%
	非營利組織	61	26.2%	4.9%	14.8%	45.9%	14.8%	16.4%	23.0%	54.2%
	自行創業	17	17.6%	11.8%	17.6%	47.0%	17.6%	0.0%	35.3%	52.9%
	其他	18	38.9%	5.6%	11.1%	55.6%	11.1%	11.1%	22.2%	44.4%

註：1.本表為「大專就業青年調查」問卷 Q18，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

三、大專校院職輔人員調查

交叉表 3-1.請問，針對學生職涯輔導工作的推動，貴校主要著重於哪一個年級？

		回答 人數	五專二 年級	大學一 年級/ 五專四 年級/ 二專一 年級	大學二 年級/ 五專五 年級/ 二專二 年級	大學三 年級	大學四 年級	其他
Total		151	.7%	6.6%	11.9%	8.6%	56.3%	15.9%
單位級別	一級單位	23	.0%	.0%	21.7%	8.7%	47.8%	21.7%
	二級單位	127	.8%	7.9%	9.4%	8.7%	58.3%	15.0%
全校學生數	3,000人及以下	38	2.6%	10.5%	15.8%	10.5%	50.0%	10.5%
	3,001~6,000人	51	.0%	3.9%	15.7%	9.8%	54.9%	15.7%
	6,001~9,000人	33	.0%	12.1%	3.0%	12.1%	57.6%	15.2%
	超過9,001人	29	.0%	.0%	10.3%	.0%	65.5%	24.1%
主管編制	專任	41	.0%	.0%	7.3%	7.3%	61.0%	24.4%
	兼任	106	.9%	7.5%	13.2%	9.4%	55.7%	13.2%
單位主管平 均更替時間	未滿1年	10	.0%	.0%	30.0%	.0%	70.0%	.0%
	1年以上，未滿2年	44	2.3%	6.8%	9.1%	.0%	68.2%	13.6%
	2年以上，未滿5年	79	.0%	8.9%	10.1%	12.7%	49.4%	19.0%
	5年以上	17	.0%	.0%	17.6%	11.8%	52.9%	17.6%
學校類別	公立一般大學	27	.0%	.0%	.0%	7.4%	92.6%	.0%
	私立一般大學	35	.0%	2.9%	8.6%	2.9%	48.6%	37.1%
	公立技職校院/專科	25	.0%	4.0%	8.0%	8.0%	68.0%	12.0%
	私立技職校院/專科	64	1.6%	12.5%	20.3%	12.5%	40.6%	12.5%
學校所在地	北部地區	61	.0%	3.3%	13.1%	8.2%	57.4%	18.0%
	中部地區	33	.0%	3.0%	12.1%	9.1%	51.5%	24.2%
	南部及其他地區	57	1.8%	12.3%	10.5%	8.8%	57.9%	8.8%

註：1.本表為「大專職輔人員調查」問卷 Q1，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

3.本表已排除基本資料未回答之受訪者。

交叉表 3-2. 整體而言，您認為貴校學生是否充分運用貴單位所提供的職涯輔導服務？

		回答 人數	充分	還算 充分	不太 充分	不充分	非常 不充分
Total		151	13.9%	31.1%	41.1%	11.3%	2.6%
單位級別	一級單位	23	13.0%	21.7%	52.2%	13.0%	.0%
	二級單位	127	13.4%	33.1%	39.4%	11.0%	3.1%
全校學生數	3,000人及以下	38	18.4%	26.3%	28.9%	21.1%	5.3%
	3,001~6,000人	51	5.9%	31.4%	51.0%	9.8%	2.0%
	6,001~9,000人	33	21.2%	30.3%	42.4%	3.0%	3.0%
	超過9,001人	29	13.8%	37.9%	37.9%	10.3%	.0%
主管編制	專任	41	4.9%	34.1%	46.3%	12.2%	2.4%
	兼任	106	17.0%	29.2%	39.6%	11.3%	2.8%
單位主管平均 更替時間	未滿1年	10	.0%	60.0%	20.0%	10.0%	10.0%
	1年以上，未滿2 年	44	13.6%	15.9%	54.5%	13.6%	2.3%
	2年以上，未滿5 年	79	17.7%	36.7%	38.0%	6.3%	1.3%
	5年以上	17	5.9%	29.4%	35.3%	23.5%	5.9%
學校類別	公立一般大學	27	7.4%	33.3%	33.3%	18.5%	7.4%
	私立一般大學	35	17.1%	34.3%	34.3%	11.4%	2.9%
	公立技職校院/ 專科	25	12.0%	36.0%	48.0%	4.0%	.0%
	私立技職校院/ 專科	64	15.6%	26.6%	45.3%	10.9%	1.6%
學校所在地	北部地區	61	14.8%	34.4%	41.0%	6.6%	3.3%
	中部地區	33	9.1%	33.3%	48.5%	9.1%	.0%
	南部及其他地區	57	15.8%	26.3%	36.8%	17.5%	3.5%

註：1.本表為「大專職輔人員調查」問卷 Q7，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

3.本表已排除基本資料未回答之受訪者。

交叉表 3-3.您覺得目前服務的職涯輔導單位的人力是否充分?

		回答 人數	充分	還算 充分	不太 充分	不充分	非常 不充分
Total		151	4.0%	12.6%	24.5%	33.8%	25.2%
單位級別	一級單位	23	13.0%	8.7%	17.4%	39.1%	21.7%
	二級單位	127	2.4%	13.4%	26.0%	32.3%	26.0%
全校學生數	3,000人及以下	38	5.3%	5.3%	28.9%	26.3%	34.2%
	3,001~6,000人	51	.0%	15.7%	17.6%	43.1%	23.5%
	6,001~9,000人	33	3.0%	18.2%	36.4%	36.4%	6.1%
	超過9,001人	29	10.3%	10.3%	17.2%	24.1%	37.9%
主管編制	專任	41	7.3%	17.1%	22.0%	34.1%	19.5%
	兼任	106	2.8%	10.4%	25.5%	34.0%	27.4%
單位主管平均更替時間	未滿1年	10	.0%	10.0%	20.0%	30.0%	40.0%
	1年以上，未滿2年	44	.0%	11.4%	22.7%	38.6%	27.3%
	2年以上，未滿5年	79	6.3%	11.4%	26.6%	35.4%	20.3%
	5年以上	17	5.9%	23.5%	23.5%	17.6%	29.4%
學校類別	公立一般大學	27	.0%	3.7%	37.0%	25.9%	33.3%
	私立一般大學	35	11.4%	25.7%	25.7%	17.1%	20.0%
	公立技職校院/專科	25	.0%	12.0%	28.0%	32.0%	28.0%
	私立技職校院/專科	64	3.1%	9.4%	17.2%	46.9%	23.4%
學校所在地	北部地區	61	4.9%	9.8%	23.0%	41.0%	21.3%
	中部地區	33	6.1%	12.1%	36.4%	21.2%	24.2%
	南部及其他地區	57	1.8%	15.8%	19.3%	33.3%	29.8%

註：1.本表為「大專職輔人員調查」問卷 Q18，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

3.本表已排除基本資料未回答之受訪者。

交叉表 3-4.您目前服務的職涯輔導單位主管是專任或兼任？

		回答 人數	專任	兼任	未回答
Total		151	27.2%	70.2%	2.6%
單位級別	一級單位	23	17.4%	82.6%	.0%
	二級單位	127	29.1%	67.7%	3.1%
全校學生數	3,000人及以下	38	18.4%	78.9%	2.6%
	3,001~6,000人	51	31.4%	66.7%	2.0%
	6,001~9,000人	33	18.2%	75.8%	6.1%
	超過9,001人	29	41.4%	58.6%	.0%
單位主管平均 更替時間	未滿1年	10	10.0%	90.0%	.0%
	1年以上，未滿2年	44	22.7%	75.0%	2.3%
	2年以上，未滿5年	79	24.1%	73.4%	2.5%
	5年以上	17	64.7%	29.4%	5.9%
學校類別	公立一般大學	27	25.9%	70.4%	3.7%
	私立一般大學	35	37.1%	60.0%	2.9%
	公立技職校院/專科	25	16.0%	84.0%	.0%
	私立技職校院/專科	64	26.6%	70.3%	3.1%
學校所在地	北部地區	61	31.1%	67.2%	1.6%
	中部地區	33	27.3%	72.7%	.0%
	南部及其他地區	57	22.8%	71.9%	5.3%

註：1.本表為「大專職輔人員調查」問卷 Q19，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

3.本表已排除基本資料未回答之受訪者。

交叉表 3-5.就您印象所及，您目前服務的職涯輔導單位主管平均多久更替一次？

		回答 人數	未滿1年	1年以 上，未滿 2年	2年以 上，未滿 5年	5年以上	未回答
Total		151	6.6%	29.1%	52.3%	11.3%	.7%
單位級別	一級單位	23	4.3%	39.1%	47.8%	4.3%	4.3%
	二級單位	127	7.1%	27.6%	52.8%	12.6%	.0%
全校學生數	3,000人及以下	38	13.2%	34.2%	50.0%	.0%	2.6%
	3,001~6,000人	51	7.8%	31.4%	49.0%	11.8%	.0%
	6,001~9,000人	33	3.0%	30.3%	51.5%	15.2%	.0%
	超過9,001人	29	.0%	17.2%	62.1%	20.7%	.0%
主管編制	專任	41	2.4%	24.4%	46.3%	26.8%	.0%
	兼任	106	8.5%	31.1%	54.7%	4.7%	.9%
學校類別	公立一般大學	27	3.7%	37.0%	51.9%	7.4%	.0%
	私立一般大學	35	.0%	25.7%	54.3%	20.0%	.0%
	公立技職校院/專科	25	20.0%	32.0%	40.0%	8.0%	.0%
	私立技職校院/專科	64	6.3%	26.6%	56.3%	9.4%	1.6%
學校所在地	北部地區	61	4.9%	26.2%	52.5%	16.4%	.0%
	中部地區	33	9.1%	27.3%	57.6%	6.1%	.0%
	南部及其他地區	57	7.0%	33.3%	49.1%	8.8%	1.8%

註：1.本表為「大專職輔人員調查」問卷 Q20，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

3.本表已排除基本資料未回答之受訪者。

交叉表 3-6.請問，您覺得目前貴校推動職涯輔導工作的相關經費是否充分？

		回答 人數	非常 充分	充分	還算 充分	不太 充分	不充分	非常 不充分
Total		151	1.3%	8.6%	30.5%	25.2%	25.2%	9.3%
單位級別	一級單位	23	4.3%	13.0%	21.7%	13.0%	43.5%	4.3%
	二級單位	127	.8%	7.1%	32.3%	27.6%	22.0%	10.2%
全校學生數	3,000人及以下	38	2.6%	2.6%	28.9%	34.2%	15.8%	15.8%
	3,001~6,000人	51	.0%	7.8%	25.5%	17.6%	39.2%	9.8%
	6,001~9,000人	33	.0%	18.2%	27.3%	21.2%	24.2%	9.1%
	超過9,001人	29	3.4%	6.9%	44.8%	31.0%	13.8%	.0%
主管編制	專任	41	2.4%	4.9%	43.9%	26.8%	17.1%	4.9%
	兼任	106	.9%	9.4%	26.4%	22.6%	29.2%	11.3%
單位主管平均更替時間	未滿1年	10	.0%	.0%	30.0%	20.0%	40.0%	10.0%
	1年以上，未滿2年	44	.0%	4.5%	25.0%	25.0%	29.5%	15.9%
	2年以上，未滿5年	79	2.5%	13.9%	30.4%	25.3%	24.1%	3.8%
	5年以上	17	.0%	.0%	47.1%	23.5%	11.8%	17.6%
學校類別	公立一般大學	27	.0%	.0%	25.9%	40.7%	25.9%	7.4%
	私立一般大學	35	2.9%	14.3%	51.4%	17.1%	8.6%	5.7%
	公立技職校院/專科	25	4.0%	12.0%	28.0%	20.0%	28.0%	8.0%
	私立技職校院/專科	64	.0%	7.8%	21.9%	25.0%	32.8%	12.5%
學校所在地	北部地區	61	.0%	6.6%	39.3%	23.0%	21.3%	9.8%
	中部地區	33	3.0%	6.1%	27.3%	21.2%	36.4%	6.1%
	南部及其他地區	57	1.8%	12.3%	22.8%	29.8%	22.8%	10.5%

註：1.本表為「大專職輔人員調查」問卷 Q23，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

3.本表已排除基本資料未回答之受訪者。

交叉表 3-7.就您擔任的職涯輔導工作而言，您覺得您是否獲得足夠的專業訓練？

		回答 人數	充分	還算 充分	不太 充分	不充分	非常 不充分
Total		151	7.3%	35.1%	27.8%	22.5%	7.3%
單位級別 全校學生數	一級單位	23	8.7%	34.8%	17.4%	34.8%	4.3%
	二級單位	127	7.1%	34.6%	29.9%	20.5%	7.9%
主管編制	3,000人及以下	38	5.3%	15.8%	28.9%	39.5%	10.5%
	3,001~6,000人	51	2.0%	45.1%	33.3%	9.8%	9.8%
	6,001~9,000人	33	12.1%	42.4%	12.1%	27.3%	6.1%
	超過9,001人	29	13.8%	34.5%	34.5%	17.2%	.0%
單位主管平均 更替時間	專任	41	9.8%	48.8%	22.0%	17.1%	2.4%
	兼任	106	6.6%	28.3%	30.2%	25.5%	9.4%
學校類別	未滿1年	10	10.0%	10.0%	40.0%	20.0%	20.0%
	1年以上，未滿2年	44	4.5%	18.2%	31.8%	36.4%	9.1%
	2年以上，未滿5年	79	7.6%	41.8%	27.8%	17.7%	5.1%
	5年以上	17	11.8%	64.7%	11.8%	5.9%	5.9%
學校所在地	公立一般大學	27	3.7%	33.3%	25.9%	33.3%	3.7%
	私立一般大學	35	11.4%	45.7%	25.7%	11.4%	5.7%
	公立技職校院/專科	25	.0%	24.0%	44.0%	24.0%	8.0%
	私立技職校院/專科	64	9.4%	34.4%	23.4%	23.4%	9.4%
單位級別	北部地區	61	9.8%	41.0%	27.9%	16.4%	4.9%
	中部地區	33	9.1%	30.3%	30.3%	21.2%	9.1%
	南部及其他地區	57	3.5%	31.6%	26.3%	29.8%	8.8%

註：1.本表為「大專職輔人員調查」問卷 Q31，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

3.本表已排除基本資料未回答之受訪者。

交叉表 3-8.請問，您本身是否有職涯輔導的相關證照？

		回答人數	沒有職涯輔導 相關證照	有職涯輔導相 關證照
Total		151	94.0%	6.0%
單位級別	一級單位	23	95.7%	4.3%
	二級單位	127	93.7%	6.3%
全校學生數	3,000人及以下	38	100.0%	.0%
	3,001~6,000人	51	96.1%	3.9%
	6,001~9,000人	33	93.9%	6.1%
	超過9,001人	29	82.8%	17.2%
主管編制	專任	41	87.8%	12.2%
	兼任	106	96.2%	3.8%
單位主管平均更替時間	未滿1年	10	100.0%	.0%
	1年以上，未滿2年	44	100.0%	.0%
	2年以上，未滿5年	79	93.7%	6.3%
	5年以上	17	76.5%	23.5%
學校類別	公立一般大學	27	96.3%	3.7%
	私立一般大學	35	85.7%	14.3%
	公立技職校院/專科	25	92.0%	8.0%
	私立技職校院/專科	64	98.4%	1.6%
學校所在地	北部地區	61	88.5%	11.5%
	中部地區	33	93.9%	6.1%
	南部及其他地區	57	100.0%	.0%

註：1.本表為「大專職輔人員調查」問卷 Q32，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

3.本表已排除基本資料未回答之受訪者。

四、企業雇主調查

交叉表 4-1.請問，近三年來，貴公司是否有參與大專校院職涯輔導服務的相關活動？

		回答人數	有	沒有
Total		605	22.0%	78.0%
公司所在地區	北部地區	278	22.3%	77.7%
	中部地區	143	17.5%	82.5%
	南部及其他地區	184	25.0%	75.0%
產業類別	工業	134	22.4%	77.6%
	服務業	471	21.9%	78.1%
性別	男性	323	23.8%	76.2%
	女性	282	19.9%	80.1%
*** 公司員工人數	不到30人	243	9.9%	90.1%
	30~99人	137	18.2%	81.8%
	100~249人	92	26.1%	73.9%
	超過249人	133	45.1%	54.9%
公司行業	電子資訊相關業	98	22.4%	77.6%
	一般製造業	106	20.8%	79.2%
	批發及零售業	74	16.2%	83.8%
	金融投顧及保險業	57	45.6%	54.4%
	文教相關業	34	14.7%	85.3%
	大眾傳播相關業	13	30.8%	69.2%
	旅遊／休閒／運動業	35	42.9%	57.1%
	法律／會計／顧問／研發業	13	7.7%	92.3%
	一般服務業	76	19.7%	80.3%
	運輸物流及倉儲	11	27.3%	72.7%
	建築營造及不動產相關業	25	4.0%	96.0%
	醫療保健及環境衛生業	37	16.2%	83.8%
	政治宗教及社福相關業	3	.0%	100.0%
	農林漁牧水電資源業	3	.0%	100.0%
	礦業及土石採取業	1	.0%	100.0%
	其他	19	5.3%	94.7%
未來三年在台灣擴大招募計畫	有	131	26.0%	74.0%
	沒有	157	19.1%	80.9%
	目前還不確定	317	21.8%	78.2%

註：1.本表為「企業雇主調查」問卷 Q6，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

交叉表 4-2.請問，近三年來，貴公司對於所僱用實習、見習或工讀青年的表現，感到滿不滿意？

		回答 人數	滿意	還算 滿意	不太 滿意	不滿意
Total		81	30.9%	46.9%	14.8%	7.4%
公司所在地區	北部地區	32	31.3%	43.8%	18.8%	6.3%
	中部地區	18	33.3%	44.4%	16.7%	5.6%
	南部及其他地區	31	29.0%	51.6%	9.7%	9.7%
產業類別	工業	17	29.4%	52.9%	11.8%	5.9%
	服務業	64	31.3%	45.3%	15.6%	7.8%
性別	男性	48	22.9%	54.2%	12.5%	10.4%
	女性	33	42.4%	36.4%	18.2%	3.0%
公司員工人數	高中職及以下	3	100.0%	.0%	.0%	.0%
	大專/大學	56	30.4%	48.2%	16.1%	5.4%
	研究所及以上	22	22.7%	50.0%	13.6%	13.6%
	不到30人	16	18.8%	31.3%	31.3%	18.8%
	30~99人	15	33.3%	46.7%	20.0%	.0%
	100~249人	16	43.8%	50.0%	.0%	6.3%
	超過249人	34	29.4%	52.9%	11.8%	5.9%
公司行業	電子資訊相關業	9	22.2%	44.4%	22.2%	11.1%
	一般製造業	13	30.8%	61.5%	7.7%	.0%
	批發及零售業	6	33.3%	50.0%	16.7%	.0%
	金融投顧及保險業	15	20.0%	60.0%	13.3%	6.7%
	文教相關業	4	.0%	50.0%	50.0%	.0%
	大眾傳播相關業	3	66.7%	33.3%	.0%	.0%
	旅遊/休閒/運動業	15	40.0%	33.3%	6.7%	20.0%
	法律/會計/顧問/研發業	1	.0%	.0%	100.0%	.0%
	一般服務業	8	50.0%	37.5%	.0%	12.5%
	運輸物流及倉儲	2	50.0%	50.0%	.0%	.0%
	醫療保健及環境衛生業	4	25.0%	50.0%	25.0%	.0%
	其他	1	.0%	.0%	100.0%	.0%
未來三年在台灣擴大 招募計畫	有	20	30.0%	50.0%	20.0%	.0%
	沒有	19	26.3%	42.1%	26.3%	5.3%
	目前還不確定	42	33.3%	47.6%	7.1%	11.9%

註：1.本表為「企業雇主調查」問卷 Q10，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

交叉表 4-3.請問，近三年來，貴公司是否有僱用剛從學校畢業或剛退伍的大專畢業生(含碩博士)?

		回答 人數	有	沒有
Total		605	80.8%	19.2%
公司所在地區	北部地區	278	79.1%	20.9%
	中部地區	143	82.5%	17.5%
	南部及其他地區	184	82.1%	17.9%
產業類別	工業	134	83.6%	16.4%
	服務業	471	80.0%	20.0%
性別	男性	323	80.2%	19.8%
	女性	282	81.6%	18.4%
公司行業	電子資訊相關業	98	80.6%	19.4%
	一般製造業	106	80.2%	19.8%
	批發及零售業	74	74.3%	25.7%
	金融投顧及保險業	57	89.5%	10.5%
	文教相關業	34	82.4%	17.6%
	大眾傳播相關業	13	76.9%	23.1%
	旅遊/休閒/運動業	35	91.4%	8.6%
	法律/會計/顧問/研發業	13	61.5%	38.5%
	一般服務業	76	81.6%	18.4%
	運輸物流及倉儲	11	81.8%	18.2%
	建築營造及不動產相關業	25	68.0%	32.0%
	醫療保健及環境衛生業	37	83.8%	16.2%
	政治宗教及社福相關業	3	100.0%	.0%
	農林漁牧水電資源業	3	100.0%	.0%
	礦業及土石採取業	1	100.0%	.0%
	其他	19	78.9%	21.1%
未來三年在台灣擴大招募計畫	有	131	83.2%	16.8%
	沒有	157	81.5%	18.5%
	目前還不確定	317	79.5%	20.5%

註：1.本表為「企業雇主調查」問卷 Q13，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

交叉表 4-4.請問，近三年來，貴公司對於僱用剛從學校畢業或剛退伍的大專畢業生(含碩博士)的表現，感到滿不滿意？

		回答 人數	非常 滿意	滿意	還算 滿意	不太 滿意	不滿意	非常 不滿意
Total		489	2.2%	19.0%	49.5%	20.0%	7.2%	2.0%
公司所在地 區	北部地區	220	2.3%	18.6%	51.4%	18.2%	7.3%	2.3%
	中部地區	118	1.7%	16.9%	46.6%	25.4%	7.6%	1.7%
	南部及其他地區	151	2.6%	21.2%	49.0%	18.5%	6.6%	2.0%
產業類別	工業	112	1.8%	20.5%	49.1%	22.3%	4.5%	1.8%
	服務業	377	2.4%	18.6%	49.6%	19.4%	8.0%	2.1%
性別	男性	259	1.9%	18.5%	46.7%	22.0%	7.3%	3.5%
	女性	230	2.6%	19.6%	52.6%	17.8%	7.0%	.4%
學歷	高中職及以下	27	3.7%	14.8%	37.0%	33.3%	11.1%	.0%
	大專/大學	387	2.1%	18.9%	49.1%	19.6%	7.8%	2.6%
	研究所及以上	75	2.7%	21.3%	56.0%	17.3%	2.7%	.0%
公司員工人 數	不到30人	166	2.4%	16.9%	48.2%	21.7%	7.2%	3.6%
	30~99人	115	2.6%	15.7%	47.0%	22.6%	10.4%	1.7%
	100~249人	85	.0%	22.4%	52.9%	16.5%	5.9%	2.4%
	超過249人	123	3.3%	22.8%	51.2%	17.9%	4.9%	.0%
公司行業	電子資訊相關業	79	3.8%	22.8%	46.8%	20.3%	3.8%	2.5%
	一般製造業	85	1.2%	20.0%	47.1%	23.5%	5.9%	2.4%
	批發及零售業	55	3.6%	10.9%	43.6%	23.6%	12.7%	5.5%
	金融投顧及保險業	51	2.0%	23.5%	49.0%	17.6%	7.8%	.0%
	文教相關業	28	.0%	14.3%	60.7%	17.9%	7.1%	.0%
	大眾傳播相關業	10	.0%	40.0%	40.0%	20.0%	.0%	.0%
	旅遊/休閒/運動業	32	.0%	15.6%	56.3%	18.8%	9.4%	.0%
	法律/會計/顧問/ 研發業	8	.0%	12.5%	12.5%	50.0%	12.5%	12.5%
	一般服務業	62	3.2%	21.0%	50.0%	19.4%	6.5%	.0%
	運輸物流及倉儲	9	.0%	11.1%	77.8%	11.1%	.0%	.0%
	建築營造及不動產相 關業	17	.0%	11.8%	52.9%	23.5%	11.8%	.0%
	醫療保健及環境衛生 業	31	3.2%	25.8%	45.2%	12.9%	9.7%	3.2%
	政治宗教及社福相關 業	3	.0%	33.3%	.0%	33.3%	33.3%	.0%
	農林漁牧水電資源業	3	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%
	礦業及土石採取業	1	.0%	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%
	其他	15	6.7%	6.7%	73.3%	6.7%	.0%	6.7%
未來三年在 台灣擴大招 募計畫	有	109	2.8%	13.8%	48.6%	22.9%	7.3%	4.6%
	沒有	128	3.1%	23.4%	48.4%	18.8%	5.5%	.8%
	目前還不確定	252	1.6%	19.0%	50.4%	19.4%	7.9%	1.6%

註：1.本表為「企業雇主調查」問卷 Q14，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

交叉表 4-5.請問，貴公司大學及專科以上學歷(含碩博士)之員工，佔全公司員工的比例約為多少？

		回答人數	不到 20%	20%~39 %	40%~59 %	60%~79 %	80%~100 %
Total		605	20.3%	21.2%	12.6%	19.7%	26.3%
*** 公司所在 地區	北部地區	278	15.5%	20.1%	9.7%	18.7%	36.0%
	中部地區	143	21.0%	25.9%	12.6%	25.2%	15.4%
	南部及其他地區	184	27.2%	19.0%	16.8%	16.8%	20.1%
*** 產業類別	工業	134	24.6%	31.3%	17.2%	16.4%	10.4%
	服務業	471	19.1%	18.3%	11.3%	20.6%	30.8%
性別	男性	323	19.2%	22.9%	13.3%	19.5%	25.1%
	女性	282	21.6%	19.1%	11.7%	19.9%	27.7%
*** 公司員工 人數	不到30人	243	23.5%	12.8%	10.7%	16.9%	36.2%
	30~99人	137	19.7%	22.6%	11.7%	18.2%	27.7%
	100~249人	92	14.1%	26.1%	16.3%	23.9%	19.6%
	超過249人	133	19.5%	31.6%	14.3%	23.3%	11.3%
公司行業	電子資訊相關業	98	12.2%	20.4%	7.1%	15.3%	44.9%
	一般製造業	106	25.5%	30.2%	18.9%	16.0%	9.4%
	批發及零售業	74	17.6%	24.3%	13.5%	21.6%	23.0%
	金融投顧及保險業	57	14.0%	24.6%	14.0%	14.0%	33.3%
	文教相關業	34	5.9%	8.8%	11.8%	23.5%	50.0%
	大眾傳播相關業	13	38.5%	23.1%	7.7%	15.4%	15.4%
	旅遊／休閒／運動業	35	37.1%	14.3%	11.4%	25.7%	11.4%
	法律／會計／顧問／研發業	13	7.7%	7.7%	.0%	23.1%	61.5%
	一般服務業	76	31.6%	19.7%	9.2%	22.4%	17.1%
	運輸物流及倉儲	11	9.1%	36.4%	36.4%	.0%	18.2%
	建築營造及不動產相關業	25	28.0%	20.0%	12.0%	24.0%	16.0%
	醫療保健及環境衛生業	37	16.2%	18.9%	8.1%	32.4%	24.3%
	政治宗教及社福相關業	3	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%
	農林漁牧水電資源業	3	.0%	.0%	66.7%	.0%	33.3%
	礦業及土石採取業	1	.0%	.0%	.0%	100.0%	.0%
	其他	19	21.1%	5.3%	15.8%	10.5%	47.4%
未來三年 在臺灣擴 大招募計 畫	有	131	18.3%	26.7%	8.4%	22.1%	24.4%
	沒有	157	22.9%	16.6%	12.1%	20.4%	28.0%
	目前還不確定	317	19.9%	21.1%	14.5%	18.3%	26.2%

註：1.本表為「企業雇主調查」問卷 Q15，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

交叉表 4-6. 請問，您認為「擁有專業證照」與「沒有專業證照」之大專畢業生(含碩博士)，在工作上的表現是否有差異？

		回答人數	有專業證照者表現「特別好」	有專業證照者表現「較好」	有專業證照者表現「較差」	有專業證照者表現「特別差」	沒有明顯差別	未僱用過有證照之大專生
Total		605	2.5%	32.4%	1.8%	.5%	52.6%	10.2%
公司所在地區	北部地區	278	3.2%	32.4%	1.1%	.7%	52.9%	9.7%
	中部地區	143	2.1%	30.8%	2.8%	.0%	54.5%	9.8%
	南部及其他地區	184	1.6%	33.7%	2.2%	.5%	50.5%	11.4%
產業類別	工業	134	.7%	34.3%	2.2%	.7%	51.5%	10.4%
	服務業	471	3.0%	31.8%	1.7%	.4%	52.9%	10.2%
* 性別	男性	323	3.7%	36.2%	1.9%	.6%	49.2%	8.4%
	女性	282	1.1%	28.0%	1.8%	.4%	56.4%	12.4%
學歷	高中職及以下	46	.0%	17.4%	4.3%	2.2%	56.5%	19.6%
	大專/大學	470	3.0%	33.6%	1.9%	.4%	50.0%	11.1%
	研究所及以上	89	1.1%	33.7%	.0%	.0%	64.0%	1.1%
公司員工人數	不到30人	243	2.1%	29.2%	.8%	.8%	53.1%	14.0%
	30~99人	137	4.4%	32.1%	2.9%	.7%	46.7%	13.1%
	100~249人	92	.0%	33.7%	1.1%	.0%	58.7%	6.5%
	超過249人	133	3.0%	37.6%	3.0%	.0%	53.4%	3.0%
公司行業	電子資訊相關業	98	2.0%	29.6%	.0%	1.0%	58.2%	9.2%
	一般製造業	106	.0%	30.2%	2.8%	.9%	53.8%	12.3%
	批發及零售業	74	2.7%	27.0%	.0%	.0%	51.4%	18.9%
	金融投顧及保險業	57	8.8%	45.6%	3.5%	.0%	42.1%	.0%
	文教相關業	34	2.9%	32.4%	2.9%	.0%	52.9%	8.8%
	大眾傳播相關業	13	.0%	23.1%	.0%	.0%	76.9%	.0%
	旅遊/休閒/運動業	35	.0%	31.4%	.0%	.0%	62.9%	5.7%
	法律/會計/顧問/研發業	13	.0%	38.5%	7.7%	7.7%	30.8%	15.4%
	一般服務業	76	2.6%	32.9%	3.9%	.0%	52.6%	7.9%
	運輸物流及倉儲	11	.0%	18.2%	.0%	.0%	63.6%	18.2%
	建築營造及不動產相關業	25	4.0%	48.0%	.0%	.0%	40.0%	8.0%
	醫療保健及環境衛生業	37	5.4%	35.1%	.0%	.0%	48.6%	10.8%
	政治宗教及社福相關業	3	.0%	.0%	.0%	.0%	66.7%	33.3%
	農林漁牧水電資源業	3	.0%	33.3%	.0%	.0%	66.7%	.0%
	礦業及土石採取業	1	.0%	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
其他	19	.0%	26.3%	5.3%	.0%	47.4%	21.1%	
未來三年在台灣擴大招募計畫	有	131	3.8%	37.4%	1.5%	1.5%	45.0%	10.7%
	沒有	157	5.1%	27.4%	1.3%	.0%	54.1%	12.1%
	目前還不確定	317	.6%	32.8%	2.2%	.3%	54.9%	9.1%

註：1.本表為「企業雇主調查」問卷 Q18，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

交叉表 4-7.請問，貴公司屬不屬於「新興行業」？

		回答人數	屬於新興行業	不屬於新興行業
Total		605	21.0%	79.0%
公司所在地區	北部地區	278	24.8%	75.2%
	中部地區	143	20.3%	79.7%
	南部及其他地區	184	15.8%	84.2%
產業類別	工業	134	17.9%	82.1%
	服務業	471	21.9%	78.1%
性別	男性	323	21.1%	78.9%
	女性	282	20.9%	79.1%
公司員工人數	不到30人	243	21.8%	78.2%
	30~99人	137	23.4%	76.6%
	100~249人	92	18.5%	81.5%
	超過249人	133	18.8%	81.2%
公司行業	電子資訊相關業	98	50.0%	50.0%
	一般製造業	106	12.3%	87.7%
	批發及零售業	74	14.9%	85.1%
	金融投顧及保險業	57	12.3%	87.7%
	文教相關業	34	11.8%	88.2%
	大眾傳播相關業	13	15.4%	84.6%
	旅遊／休閒／運動業	35	20.0%	80.0%
	法律／會計／顧問／研發業	13	23.1%	76.9%
	一般服務業	76	15.8%	84.2%
	運輸物流及倉儲	11	9.1%	90.9%
	建築營造及不動產相關業	25	8.0%	92.0%
	醫療保健及環境衛生業	37	29.7%	70.3%
	政治宗教及社福相關業	3	.0%	100.0%
	農林漁牧水電資源業	3	33.3%	66.7%
	礦業及土石採取業	1	100.0%	.0%
其他	19	15.8%	84.2%	
*** 未來三年在台灣擴大招募計畫	有	131	35.1%	64.9%
	沒有	157	10.8%	89.2%
	目前還不確定	317	20.2%	79.8%

註：1.本表為「企業雇主調查」問卷 Q25，橫向加總 100%。

2.卡方檢定達顯著水準標示「* P<0.05, ** P<0.01, ***P<0.001」。

附錄四 焦點團體座談會逐字稿

一、大專校院在校生調查

第一場 2009/4/17 台北

【自我介紹】

主持人：我先自我介紹我姓楊，楊亞芬，你們可以叫我 Peggy。我們今天主要談的主題-大專生就業力的問題，你們都是大三、大四感受應該很深。大家彼此先熟悉一下，花半分鐘簡單介紹自己名字、學校和科系。畢業後你要幹嘛？

1. A-9：大家好我是 A-9。東吳大學-德文系，現在三年級。現在會想存錢，因為我之前有機會去德國待一陣子，回來後希望畢業還可以再出去晃晃。其實畢業後我沒有很想工作，如果可以工作，想去外商公司。主：想去用到德文的公司？對。畢業後如果真的很難找工作，我就出去玩這樣。
2. A-8：大家好我是 A-8。我唸中原大學-土木工程系。我覺得繼續唸研究所對未來找工作比較方便。同學大學畢業起薪滿低的，我覺得唸完研究所會比較高一點。
3. A-2：大家好我是 A-2。我是文化-會計系的同學。未來可能就直接去當兵了，我對考研究所沒什麼興趣。因為我們讀會計系考證照比讀研究所重要。
4. A-1：大家好我是 A-1。我現在是台灣科技大學-應用外語系，大三。我之前唸高雄文藻外語學院，英文副修法文。之前想唸法文系，爸爸百般阻止，他說雖然你很喜歡，法文還不算主流，只能當作是副修，主修英文。非常感謝我爸，他有非常大的遠見，讓我主修英文。因為之前主修法文的同學，到後來四、五年級的時候都非常茫然，他們之後出路沒有像我們這麼廣。我本來想考商科，但是我數學實在是太差了，數字也很不喜歡我，就繼續唸英文。
5. A-4：大家好我是 A-4，我是從台中來的。我念國立台中技術學院-資訊管理系。我之前有推甄研究所，但是沒推上。後來先去當兵，因為我是替代役。之前要體檢時，因為有查體位，BMI 值，身高平方除以體重，區間多少就可以替代役或是不用當兵。我減重時是過年，看到都不能吃。是替代役的體位，差兩公斤就不用當兵。我同學他是往上發展，超重不用當兵。當兵，對我來說沒有什麼。在我們家來講，不是說一定要當兵才是男人。想說先當完兵，研究所或考公職，兩個選一個。
6. A-6：大家好我是 A-6。我唸台北大學-公共行政暨政策學系，目前大三，我打算考研究所。我本來想雙主修商科，因為我們校區有兩個，一個在民生東路，一個在三峽，三峽是本部。大部分商科的系都在三峽，法科、行政、財政的在台北。我們要去三峽很不方便，又那麼遠，後來輔經濟系就做罷了。最近因為金融風暴的關係，老師覺得如果你英文不夠好或沒有第二外語或沒有很多經驗，出去不敢大聲表現你自己，倒不如先繼續唸書。研究所變成一種屏障，而且女生沒有兵役問題，先把你自己充實好再出去就業，這樣比較好。後來我就決定要考研究所，我有另外學日語，可能會考外交特考。因為我很喜歡語言，我希望用利用這個優勢找工作，比較國際關係的一些東西。
7. A-7：我是 A-7，唸國立台北教育大學-自然科學教育學系。大四，今天好像我最老，都大三。主：不會啦，平均分配。今天剛實習完三週有點恍神。對未來的話，因為我還有修其他的課程，這學期學分還沒修完，會延一個學習，明年才會考研究所。因為老師的考試是一關卡一關，你畢業完才可以實習，你實習完才可以考試。看，有時間就念研究所。
8. A-5：我叫 A-5，讀德霖技術學院，以前叫四海工專。我讀的系叫電腦通訊與工程學系，和資工那一類有關的。畢業後先當兵，當兵完看景氣怎樣再決定。
9. A-3：靜宜大學-資訊管理系。(遲到，未介紹)

【Q1.】

主持人：我假設一個問題。讓你重新回到上大一或專一的時候，會幫自己做什麼事情，讓自己不會茫然，對生涯規劃有方向。會做什麼打算？或希望誰可以協助？

1. A-9：我應該會盡量去蒐集很多資訊，做志工、認識很多社團。大一時我是班代，重心放在系上，那時我們系上有一些事情，就覺得不是很喜歡系上的東西，那時已經來不及，大二了，錯過滿多東西。我姐有在做志工，申請很多國科會、青輔會的東西，看她還滿充實的，每次做都會認識更多人。認識比自己更厲害的人，充實自己，其實是一件滿重要的是情。我們系上都是念一些文章，很悠閒，很像下午茶。老師沒說現在這樣混下去，以後會找不到工作之類，所以我們都很悠閒。老師說檢定考要考過，他也沒說考過要幹嘛。學長姐回來就是看到空姐回來，可能是做國貿的回來，那是很少數人。我有一次跑去系友回娘家，看到很多五、六十歲的學長姐。我問他們畢業後有做跟德文有關的事嗎？他們說一開始，之後都完全沒有相關，他說德文文法不要問我，我都記不太得。我們德文系很封閉，希望能對外多加強一點，就是小世界，在裡面過我們自己快樂的生活。主：快畢業才發現怎麼會這樣？對，我這幾年到底在幹嘛？！才發現要準備畢業後倒底要幹嘛？！系友回娘家感覺是賺很多那一種，我跟你講我那時候出去做，我一個月十萬，聽了都很傻眼。主：回到過去，希望多接觸非系內的人。好。
2. A-8：我聽完好羨慕同學，因我是工學院，老師完全不在乎我們的外文。因為我是唸工程的，去美

國又比不上人家，大陸也正在發展，就覺得外語不是那麼重要。我高中唸延平，英文還有點底，大一完全沒有碰英文，只會一些專有名詞，英文完全不行，覺得現在英文很糟，大概只有英檢中級能力。我覺得很糟糕，以後怎麼跟別人競爭。有同學跟老師反映過，老師說那不是重點，他只是十一、二科之一，不是很重要。可是覺得大家英文都很好，如果能倒回幾年，一定要把英文學好。

3. A-2：我們學校在陽明山，大一進去，很上鬆盡情玩。大二時，中會的老師開導，就發現自己很多不足。我們學校讀書氣息沒有很好，想轉學來不及了，而且自己本身英文也不好。商科本身夠專的話，英文也還好，所有的企業都缺商科。我上網查過，企業都很缺會計人員，只是他們都要很專業的，他們不要半調子，像一般專科，混一混畢業，謀職業。我二年級開始就很積極準備證照。補習班都會打電話問要不要補習，我都會說考慮。去補習班我會挑，我挑很多間，重點是補習要花很多錢。我自己考證照就可以算補習的一種，我畢業直接想考會計師，有在準備第一張證照，考過一科可以保留分數三年，三年內考過，就可以有會計師證照。商科有證照沒證照真的差很多。天差地別，一進去薪水、職務就有差。很多事務所喜歡研究所不喜歡一開始就是會計師，他們覺得會計進去學光他們的技能，你就會自己出去創業，他們還是喜歡研究所的學生。我不管有沒有考到會計師，都會去事務所，還是要學一些本領，不是考到證照就有用。主：你比較想大學畢業就去工作？沒想去考研究所？可能會去看看，考會計師和研究所不相衝，他們所學的科目是一樣的，兩邊都可以一起報。主：有沒有年輕時後悔的事？沒有轉學。文化很不方便，大一我是住家裡，我住板橋，每天通車來回就浪費四小時，就算不塞，來回也要三小時，浪費時間。重點是精神和身體上的疲勞，真的很累，通車真的很辛苦。
4. A-1：時間回到專一我不會做任何改變，我對我之前做的事情完全沒有後悔。我國中畢業跟爸爸溝通，好不容易他讓我去念五專。我填志願前兩天爸爸才說可以去考文藻。國中畢業，從台南去高雄，覺得不能讓爸媽覺得辜負他們，所以從一年級開始，每一年都有去實習，除專五要準備二技統測。除實習外還有打工。很多人問為什麼不去找有薪水的？我想學生打工都是去餐飲做勞力，雖然可以學到應對，但是學到的東西有限。我覺得文藻就業服務這一塊提供的非常好，比我現在的學校好一百倍。因為現在的學校以工科為主，去國外的交換學生或是實習，都是提供給工科學生。應外的資源沒有很多，我們應外非常少，加起來才四十幾個人，辦活動都非常難，資源也不可能給很多。文藻以外文為主，提供的實習公司都跟外語相關，不只美語補習班、美語幼稚園，有飯店、媒體業什麼都有。我一年級到雙語幼稚園當助教，二年級到芝麻街打工，三年級到東森和台南市政府實習，四年級到麗緻酒店當服務生。我覺得應該趁還是學生，興趣還沒有固定，從和實習、打工間去搜尋自己的興趣。我非常想當記者，我在校刊也待四年，覺得我之後進這行應該沒問題。但是我到東森實習，就把我編織多年的美夢打碎了。還好我到東森實習，才知道原來媒體是這麼一回事，沒有你想的光鮮亮麗，而且有很多的黑暗面讓你看到，那種壓力也不是一般人可以承受。主：所以那時你是做？就是跟媒體記者出去。但是記者都不願意帶實習生，因為他們覺得要多負責任。在台南市政府就學的比較多，他們願意讓我們寫稿子，幫我們潤飾過後再放到網路上去，無形中讓我們非常有成就感。還有社團非常重要，多參加學校的社團、營隊，學到的東西不一樣、看到的人也一樣。主：你覺得這樣夠多嗎？因為我對寫作很有興趣，我專一到聯合文學辦的聯合文學營，還有寫作編輯的應對，還參加學校辦的英文辯論比賽，那是學校強迫參加。是學校志工團，強迫參加。第一天我就緊張的哭了，營隊是一個禮拜的，到後面幾天你就會覺得學到非常多，英文進步很多。但是等到那個禮拜過後，就不行了，因為那一個禮拜是完全用英文思考的。真的學到很多東西，是請韓國的辯士來教我們。我覺得文藻在這一方面提供的非常不錯。五專是我國中一上去，人格還沒有定型，還需要塑造。在文藻他提供你非常多資源，讓你慢慢尋找，我覺得文藻在就業輔導這一塊非常的好。只要你有興趣，沒有成績限制，都可以去報名實習的機會。
5. A-4：我是讀資管跟宣好很像。我是讀五專跟二技，我讀五專時，讀七年的資管，我五專比較偏商類，最近要交論文，要看很多論文，大部分都是國際期刊，看的時候就很累。三、四年都沒有大量閱讀，就很累。主：三、四年都沒有大量閱讀？都在幹嘛？五專進去前三年都在玩，拼命的玩、盡量的玩，專四、專五才在準備考二技，英文才會好一點。有一陣子都沒有讀英文，會忘記，而且忘的非常的快。他們語文很厲害的是因為有那個環境，要大量閱讀。我在二技時我們比較著重產學合作，我是資管，有跟中華電信、華碩合作，我之前有去實習，我們的實習有錢拿，有錢拿可以抵學分。中華電信一個基本的業務員他就所有的東西都要會，像帳務，才算一個正式的業務員。我們算是實習生，是處理頻寬的部分，網路的障礙排除。戴一個耳機，有一台電腦可以監控、接線。通常客人一接到就開始罵。主：算客服？對。他一開始罵，第一件是就是先安撫客人的情緒，變成那個是重點，而不是你的專業是重點。我是在那裡學到，覺得還滿好玩的經驗。那種實習結束我就不會想再去了，我又沒得罪你，幹嘛罵我，我是幫你排除障礙的。基本上會打進來的都沒好事，你要幫他排除問題，真的沒辦法解決的時候，就交給當時的主管。主：至少你知道不想做這類的東西。回到過去你想做什麼？我會想加強我的語言。在還沒畢業前想去英國留學，但是要考雅思(IELTS)。去美國要考托福，類似這樣的東西。英文不是很好，準備起來就很累，後來就沒有那麼積極。
6. A-7：因為快畢業了，很多學長姐問如果你回到大一會有什麼改變嗎？現在我覺得語言一定要很好，再來就是參加活動，像學校會有些活動去企業實習那種。雖然學校不一定會提供給你，可是可以自己去找一些資訊，學校也會貼公告，寒暑假也都去參加一些活動。主：所以你這幾年比較少參加這類的事情？有，還是有，可是我覺得可以早一點多去發掘自己的興趣，大三才不會後悔。主：這個科系你喜歡嗎？是不小心進來的嗎？台北每年都會有大學博覽會，他們都想讓你去念他們的學校，把學校說的好像學什麼都可以，我填這個系只是把不喜歡的排掉，就來唸了。主：

回到過去希望多參加活動、學好外文？多認識一些朋友也很重要，不一定是學校朋友，可能是其他朋友，社團多廣結一些人脈。主：聽起來你前幾年都在唸書？大一、大二還茫茫然的，有點兩頭空。有玩，比較專注在一個社團。我大二暑假在政府實習。主：希望多元化一點？對。

7. A-3：我原本唸五專，剛進去靜宜跟同學不認識。大三的時候在學校考了很多認證，Word、Excel，上大學發現在職場上沒有太大的用處。主：為什麼？那種東西是比較簡單的，普遍很多人會。像資料處理，我們資管就不會接觸到這些，不夠專精。主：對於要考什麼不清楚？對。因為我是五專插大，大二進去發現跟五專讀的差不多，內容差不多，課本變成英文而已，變成英文需要去認真。主：所以你唸兩遍，很熟悉？對。

【Q2.】

主持人：這一年金融海嘯對你自己的職涯規劃有什麼影響？希望政府、學校、外界給你什麼樣的協助？

1. A-9：我們那時有學姐回來，她三十幾快四十了，他在外商工作，看她光鮮亮麗，她講她的工作經驗，有一陣子住杜拜，住半年。很心動，後來聽她說人家半夜一點打電話，客人有時差，半夜一點叫她起來弄東西。主：他是做什麼的？她是外商，我也不太清楚，接洽幹嘛的。因為她自己本身是外商公司，她說你們是不是不知道畢業後要幹嘛，講中很多人心事。她說我去找外商公司，問問能不能開放幾個名額去實習，基本上外商公司有些機密，有一些東西不希望讓實習生學到，所以她說到時候你還要貼錢，因為他們也要教你，會浪費他們的時間。她說你要貼一點錢給那個公司，她應該不會從中間賺錢吧！？我很心動，但是那個錢有點高。我想政府或是學校，我們系也要想辦法幫學生解決。在大一時辦職涯活動，學生可以知道我唸的系，未來我可以幹嘛。我們很多人不知道畢業後要幹嘛，就玩四年。我有個朋友說要考研究所，可是也有沒看她在準備。覺得很多人都很茫然，大家都各玩各的。主：希望學校提早告訴你們這一行有什麼發展？對。
2. A-8：我覺得金融海嘯也沒有大家想像那麼不好，金融海嘯可以讓很多不知道的人，發現事態已經這麼嚴重，要好好的多加強自己。很多人都去美國、英國留學或研究所，但除非你去台大、政大那種超知名學校，對公司來講都是差不多的，大家都是研究所、大家都去國外留學。公司要看的是，你在哪裡實習、工讀過。比如說行政院、台塑有名的，所以我覺得沒有想像那麼不好。大家覺得考證照非常的重要，大家都去報名考試。
3. A-1：我覺得金融海嘯我身邊有很多人深受其害，我對金融海嘯體會非常的深。之前也想要不要考研究所，之前五專畢業就不知道要考二技還是大學，插大唸三年，二技只要兩年，雖然只差一年，這環境變化不知道會不會很大。我問過很多老師意見，集合意見還是考二技好了，我不喜歡唸書，所以不希望花時間準備插大，之後也猶豫不知道先就業還是考研究所。金融海嘯來之後我覺得還是先就業好了。因偉我覺得研究所是給非常愛研究的人去唸的，念研究所之後的工作多比較研究導向，我之後應該不會想從事那種東西。我們系上現在在念語文學、語音學，我覺得非常的無聊，我以後根本不會用到這些東西。雖然老師說你們不要小看這些東西，老師在黑板上畫很多像樹的東西，我不知道他在幹嘛，同學也問老師到底在幹嘛，老師又講一次，問你們懂了嗎？我們就嗯...，根本就沒人懂老師在台上幹嘛。老師說你們不要小看這幾棵樹，我以前靠這些樹賺好多錢的。好，那你自己去賺，我不想賺這種種樹的錢。因為金融海嘯的影響，我決定我不喜歡唸書我就出去工作。早工作晚工作還是要有一份工作，說不定之後景氣更差，更找不到工作。我覺得念研究所都是覺得怕找不到工作，而且不知道要幹嘛，所以唸研究所。可是不知道要幹嘛去唸研究所根本不是一個很好的理由，不知道幹什麼你去研究所還是不知道要幹什麼，只是每天空轉，跟人家做研究、寫論文，可能那也不是你的興趣，那只是你一個暫時的避風港，從避風港出來你不一定會有方向。我覺得也不用靠政府指望他會提供我們什麼協助，因為我媽媽去年被裁掉，我爸爸現在也非常危險。我媽裁掉也很積極找工作，政府那些協助根本都沒有用，很多企業都年齡限制，媽媽年紀也不可能找到一個好工作，媽媽也不可能去做大夜班。政府不能提供這一波裁員潮，更何況是還沒有畢業的這些人，所以就不用指望政府。學校還可以指望一下，學校有就業機能實做，有104的方經理來幫我們上課，辦履歷、自傳比賽，教我們怎麼做，做完跟全校比賽，還有舉辦模擬面試，我覺得還滿有用的。學校這種課讓你踏進職場第一關，就是面試。主：實用型的課程就對了。OK！

【Q3】

主持人：各位手上有張表，花兩分鐘看一下「核心就業能力」說明。根據之前量化調查，雇主認為畢業生很缺乏這六項：

- 1) 穩定度及抗壓性
- 2) 良好個人工作態度
- 3) 發覺及解決問題能力
- 4) 表達與溝通能力
- 5) 強烈的學習意願與高度可塑性
- 6) 外語能力

你們認為透過哪些方式可以提升學生這方面的能力？盡量發想，給一些意見。覺得學校可以提供幫助哪幾項的能力？

1. A-9：穩定度及抗壓性基本上要從小培養，我覺得是爸媽，不能說是學校的問題。小孩不是在學校出生、長大的，真要從學校著手要從課外輔導，學校要多推廣抗壓的書籍，也要多推廣課外活動，讓學生學著去參加。我看過一個東西，是國小的小朋友紀錄片，是歧視的課，公視有在播，老師教被歧視的感覺怎樣，他就開始哭，有人開始會表達自己，最後老師做總檢討，像這之類的活動。大學不會要讓學生哭的程度，讓大學生知道遇到這種狀況我可以怎麼處理、反應。良好個人工作

態度，像我點名點的很嚴格是新莊那所大學，我們學校點名也很嚴格，你幾次沒到，這學期你考試就不能考，我們學校這一點其實滿嚴格，其他系上，開學第一個禮拜你就不用上學了。主：你覺得嚴格是好的？對，可是我們大一時很抱怨。大一時覺得說我上大學還要一天上八堂課，有點生氣，後來想想，這樣還不錯。第3個我不知道。表達溝通能力，我覺得可以多點報告，我們系上是研讀小組的東西，是大三、大四的學生要開始做的，他沒有硬要你做，你可以自願報名。我那時有去，快十個，就很緊張，沒辦法把我想講的東西都講出來，後來學妹說學姐你真的要好，好的練你的口條，我覺得做報告會有幫助。主：強迫自己上台？對。我想針對良好的工作態度補充一下，我們上過芬蘭，他們教育制度老師不會記你缺曠課，他們學生會自己記得上課時間，排什麼時候要去上課。他們很自律，而且他們可以選擇他們要上什麼課之類。我覺得這種東西不能只說只有大學生，反而應該從小就開始這種概念和觀念。還有外語能力，就是要一直鼓勵學生多講話，不只英文，大家連中文回答都會害怕。我有修一個中文系的課，他是做兒童繪本。老師上課會一直鼓勵你回答問題，但是題目實在簡單到爆，他會問龍貓裡面那是什麼動物，都沒有人要回答，都靜默，看老師。這種東西大家都會講，可是大家都不想回答他，大家都真的在聽，並不是不專心。基本上如果大家連講中文都害怕的話，講外文也會害怕。

2. A-1：我們學校最近正再辦研討會，覺得企業講的後面幾項是對的。像穩定性、抗壓性和個人工作態度，我從同學身上看出，因為我們都說她做得非常不對，她是我們報到組的組長，大家以為報到組就是人來了給他名片、手冊，但其實因為我們在最前線，所以什麼問題都衝著我們這邊來，被罵、被當砲灰都是我們。你面對很多人，還有很多外國人，我們代表學校，一樣以後出去代表的也是企業，從學校就可以開始學習。既然今天代表學校，一切行為就要注意。我同學就沒有進入狀況，很多上學時，他好心想幫忙，但是反而把事情弄砸了。組長當場拍桌，指著那個人很大聲說，你不要在旁邊鬧了！那時客人都還在那邊，很多人都還沒進場，後來統籌小聲的把他拉下來。這不是他第一次出狀況。他昨天好像也是被來賓罵，我覺得辦活動難免有疏失，被罵是很正當的事情，就是要忍著。但是他就打電話給她男朋友，就在門旁邊哭了。一定會很多人看到你邊講電話邊哭，但這種事你應該私下回去再說。我很想跟她說，你的抗壓性真的很低。因為她是我朋友，所以不好意思跟他講。但是今天他拍桌，我就走了，我沒理他。大家都去避風頭，都不想站他旁邊，也不好意思跟她說，你這樣做真是有夠差勁，尤其在外賓面前。我覺得他的工作態度不好，抗壓性、穩定度真的也不夠。解決問題能力，辦活動時候一定有很多問題沒有想到，是從做中學。被罵就算了，但是來賓的問題要想辦法幫他解決，以後去上班一定會常遇到這種問題。有些人被問到問題，就呆站在那裡，也不知道該怎麼辦，機動性一點也不高，坐在那邊就是花瓶。你跟她說幫我拿什麼東西，他就在那邊發呆。你說幫我拿袋子，他才去拿。機動性不高，也不會眼觀四方，看看發生什麼事情。外語能力，大家講的都非常重要。研討會就來很多外國人，很多外國人會問你問題，你回答不出來就還滿糗的。有人還是不趕上前去，看到外國人來報告，就會推說妳去，不敢一對一跟他接觸。之前在火車站。看到有一個胖胖的外國人，提著行李箱，用英文問站長，站長一點要理他的意思都沒有，都沒有人要幫他。有一個年輕的學生走過去，那個外國人問學生會講英文嗎，那個學生像看到鬼一樣快速穿過票口走了。我實在看不下去，我去幫他買票。你多少也會一點英文吧，學校也有英文課，一點英文都不會嗎？！還有一次在7-11，外國人一直叫店員，但是店員都沒理他。然後我同學去問他需要什麼。這樣會讓外國人覺得台灣人非常不親切吧！主：所以學校可以強迫同學去參加活動，學習、成長。對。
3. A-4：我想講一下第3和第4，重點在解決問題的能力，首先你要有能力去解決問題，學校教育方面，開某些課一定有他的目的，但是學生不知道，當老師在教這些課程之前，先說這門課以後可以做什麼，他的未來相關發展。例如說資料結構，他跟電腦基礎、數學有一些關係，就可以跟學生講你學這個以後可以幹嘛，他們比較會有興趣去學，不會沒有目的，不知道以後學了要幹嘛，我學了以後可以應用在那些方面。第4點溝通能力，大家都會講話，我覺得大家是常常被派到演講或是團體報告都是被推上去的那幾個。沒有嗎？（眾笑）因為這個其實有用，你常常上台去報告、常常當幹部也有關係，你要處理的事會比較多。你當幹部的話學校會派你去聽一些演講，交代一些事情，你回來會跟同學交代嘛，所以這些會增加你的溝通能力。這個會有幫助。每個課程都會有分組討論報告，通常都會只派定一個人上去講，其實會訓練你的口條。主：問一下大家現在大學生，推選出來報告或是社團要選幹部，通常上去的那個人主動比較多還是被推上去比較多？要看老師有沒有加分。主：舉手一下好不好？所以都是被推上去的。我們有分，大一、大二被推上去，大三大家都開始自願，因為想體驗一下不一樣。大二下我們有修一堂生涯規劃，每個人做自己的生涯規劃都要上台報告，無形中找資料時大家發現不能再混下去了。主：那是什麼課？會計實務講座。重點是老師很混，叫我們自己做報告，老師試辦系辦推去上課的，他一直叫實務界的人來上課，最後報告叫我們自己做，還打分數。其實很輕鬆，但做那報告會想很多、學到很多。
4. A-6：我講第3項發覺及解決問題能力和表達與溝通能力，我覺得這些可以自己去找一些課程。像我有修大中華經濟圈，講兩岸的問題，我修那門課是因為老師很特別，他跟別的老師不一樣，他是走下來互動，大學學生都往後面坐，就算你坐中後面，老師坐在中間跟你上課。他每個禮拜都要看一本書，他會拿一些國際關係的書來上課，可能是簡體字、中文或英文不一定，反正每個禮拜都有固定讀物，上課老師都會點人問問題。第一個老師說給你的感覺是什麼，不能空泛回答，要具體講一些內容。可能老師會叫我先回答，如果你沒回答好，他會把你罵一頓，那個老師非常兇，他會說你這種程度也敢來修我的課之類。當你面對很兇的老師你都敢回答的話，以後跟雇主、老闆面試就不會那麼害怕。老師一問，不能遲疑，要直接回答他，可以培養迅速思考，表達、溝通能力。我覺得可以修一些好的課，我相信每個學校一定都會有，雖然有些老師你覺得他太嚴格。像我修那門課，上下學期退學的快一半。主：你有堅持到最後嗎？有，可能是我們自己系開的課

吧！我發覺台大來旁聽的人他比較能堅持到最後。如果你不是很有興趣的人，往往就會退學，唸商每個禮拜還要花時間看一本書就會覺得很累。所以就是要調適一下。我們摒著信念一樣要修這門課，就還好。第1和第2我覺得可以去學校志工實習。我自己去年暑假在台北市研考會實習，那邊層級高一點，氣氛很凝重，都面對一些年紀比較大一點的，可以培養工作態度和抗壓性。或是參加學校社團，你是成員和幹部就會不一樣。我大二時有去參加交流，在香港，比較能看到世界和平常學生打打鬧鬧是不一樣的。第5個，我講一個學校不好的，修課會有固定的名額，熱門的課往往選不到，要抽籤，就覺得很可惜，你大一、大二修不到，大三怎麼還會想修這門課。好的課往往給自己本系生，就覺得很可惜，我覺得學校可以開放，這是老師可以做到的事情。主：就是既然你們有這麼強烈的學習意願，他應該可以開放給你們。我有繳學費，你怎麼可以限制我上課。外語能力的話，學校可以多增加一些課程，我們學校也有應外系，他限定你一定輔修或本科系學生才能修。不然就是去修夜間部的課，這很不公平，我覺得這是學校可以做的，給我們這些機會。

【Q4.】

主持人：剛剛提到實習、見習、工讀，這些經驗對你的就業力提升有沒有幫助？有沒有遇到什麼困難？

1. A-7：這三週是去國小實習。主：是做什麼？當老師嗎？對，去教小朋友。在裡面其實我覺得是必要的，像我們班每個人學得會不一樣，跟班的老師和班級風格和學生狀況會學到不一樣的東西。像我因為老師管的不錯，在管理學生方面，我就學的比較少，比較多在學國語的教學流程、策略，所以我同學學到班級管理。三週很短，還是有學到一些東西。之前有老師說，這三週學到的不夠多，所以才會半年或是舊制一年實習，就是要入班觀察。因為每個學生變化太大、個別差異性很多，班風都會有差異。我覺得在這一方面，實習有他的必要性。我去產學合作的餐飲業打工，他跟我本身不太相關，看到相關科系的學生在那裡打工，會覺得學到滿多東西，大家會互相幫忙。主：餐飲是什麼？不是主東西吧？服務。他們產學合作不太是煮東西，那是在畢業之後吧！我看到比較多的是高職，他們是先以服務為主，在那中間一直磨練他們基本的技術，發現裡面會有他們的專業。主：你工讀有沒有跟你本身相關的？過程都很順嗎？還好耶！有一陣子會很嘔，他們都滿熟的，自己都不會，就盡量跟大家學、多問，學得也快，就還OK。這三週實習的話，你不只要跟小朋友互動還要跟你的輔導老師互動。你的輔導老師風格、個性就會有所差異。我遇到今年要退休的老師，年齡上的差異，在溝通上需要更主動。我同學是年輕的老師，也剛去進沒多久，他們就很容易談心。輔導老師跟你的互動性就會提高。主：你會主動嗎？有時候會尷尬在那邊，就硬著頭皮去找老師，還好多次試幾次就OK。我還有一次去完全不相干的地方實習，他是公關公司，公關公司的要求我覺得還滿不一樣的，就很像你的一般職業，時間上比較要求，那時我的上司就常常提醒我們，如果有什麼狀況一定要事先講，如果你事後才講都於事無補，而且都會對自己本身的印象大打折扣，所以一定要事先講，或是找人一起協助。我們幾個人一起在那邊實習，有時候要做報告，公司也很放開，盡量給我們做，我們就會在時間上壓縮，完成、修改。他當然也會說這個不行、哪個不行，就硬著頭皮嘗試。我覺得這樣子，雖然這樣跟自己幾專業不一樣，但是也學到另外一方面的學習，很好玩。主：所以不一定要自己攻讀、或本科系的？對。
2. A-5：我大學打工主要是幫老師做研究。交大一個農委吧？！會看國際上有一個網路平台，農委會想成立一個平台，我們有一個老師算是網路這方面比較好的，他就找稍微比較好的學生幫他找資料，其實很多資料他都有，他就是要讓學生學習怎麼找資料。有些是德文、韓文，都不是平常會接觸到的。找幾個知名的網站互動交流平台這種的來做一些研究。那計畫是農委會想知道，例如現在2009，預估未來十年、二十年，這個產業會怎樣，要推測再十年、二十年，會需要什麼樣的東西，類似這樣的東西。主：過程中都很順嗎？覺得很有成就感學到很多東西嗎？一開始找資料的時候要稍微找一下，很多都是原文、期刊類的，你要想辦法解密碼、翻譯，翻成中文給老師聽，再把流程圖製作出來，在說明哪些好、哪些壞。老師也會說那個國家好不好，日本就還不錯，英國就算是失敗的例子，因為他們後來變成我們這種會談，網站互動的不多。大概這樣子。

【Q5.】

主持人：最後聊就業輔導這個議題。同學你們有沒有參加過學校職涯單位的服務或活動？哪些是對你們有幫助的？啊！大家都搖頭。大家都是系上的，都沒有學校的職涯輔導單位。都沒有。好！

1. A-8：我們念工科也會請系上學長，自己在開業或是在大公司。我們是唸營造、土木、結構這種方面，他們都會說人脈是最重要的，別的系同學可能變成是你的敵人，我們系上的同學，大家都是同伴、都是朋友。我們老師說你盡量跟國立學校或所有學校最好都是要認識。學長回來都說一定要把我的Email、手機都要記起來，他就說人脈就是很重要，他說盡量能交朋友就交朋友，因為我們做的是比較廣、比較大的。主：你是土木系嗎？對，是建築的。
2. A-2：我們商科，比較多企業會來演講。感覺我們系上跟企業比較有接軌，以上六點其實我們在兩年都看過，這六點看很多次了。他們來演講的時候就會講他們的經驗，對未來的規劃你可以從哪一方面行動，讓你知道你至少還有一個方向。我都會去修外系的課，他們都玩得很開心，可是同樣是大三，就看他們很茫然，不像我們是有方向的。我們知道我們未來，會計不一定只有作帳，我們也可以讀稅法做稅務，我們方向算很多。會計侵略很多商學院的科系，因我們什麼都學，很容易搶人家飯碗，會覺得我們算好系。其他很多科系，像歷史系出去，好一點當老師，考古可能想想而已。想我們學校他都會一直辦活動、演講，很多外系只有說好好讀書，沒教你從哪方面下手。主：你覺得學校辦的演講比較好的是怎樣？他會找金融業或商業的，像金融業就會說你可以去試著考保險證照。保險業有跟我們班上聯絡，跟我說我們可以去參加他們的活動，帶我們去考證照，不用花錢。當下很有意願，但是課太多，快壓死了，就沒有去。班上同學有意願，但是時

間上，外加我們學校真的是...。主：你們系上大家都很忙哦？課業壓力很重，很多是想分心去做，可是沒辦法去做。主：這是系上辦的？不是學校？別人來演講，系上人數不夠就拉我們去，有時候演講是之前就敲定，後來有一些緣故班級就沒辦法去，系主任硬把他們留著。有時候是他們到你班級，老師有時候會有好朋友來講一下，老師其實都跟業界有相關，他們在外面都有工作，所以他們跟實務有關，就會請朋友或企業界人來講一些生涯規劃。

3. A-4：我參加的都是系上辦的活動。我們系上都請一些業界又是我們學校畢業，又滿主流的人，他會講業界的情況是怎樣，鼓勵同學可以往那些方向去發展。大部分是講現在學生缺乏那些、要補強哪些方面。主：是找學長、姐回來講？不是學長姐，是業界經理，有交通大學啦、很多很多有名的教授，或是現在在業界的人來講。主：這擺在你們某個課程裡面是不是？沒有，他是普通系上辦的演講，會讓你對未來踏實，有一種方向在那邊。但讀這個科系有一個缺點，就是他變動得非常快，他可能半年就一次大變革，這個系是個活到老，學到老的系，所有的老師教我們都是這個觀念，繼續不斷的去充實你自己。
4. A-6：我唸台北大學，我們學校比較少整體的職涯規劃，現在已經沒有輔導室單位，我覺得大學是一個系、一個系顧自己的感覺，或是我們學校比較沒有凝聚力。我們學校會有點類似職涯課程講解幫你輔導，你可以透過助教去找那些學長姐，來幫你做一些訪談，或從公部門回來的學長姐來幫你做訪談，其他就是導生聚那種，一個學期會跟你吃兩次，會問大家的意見，大家吃便當全組討論那種。主：有效嗎？覺得怎麼樣？老師就是問你以後想要做什麼，或是以後你有問題可以跟我講，我可以幫到你什麼之類的，你要考什麼證照，或是做什麼，老師就會說你需要去加強某一個方面之類，或是一個單元剛好學到說，你要去作你自己的生涯規劃，你的短、中、長期培養你什麼能力，想要做的事情。我們前幾天才請中興大學來做一個問卷，就是你想做什麼，很像性向測驗。一開始就說你最想做的五個職業，之後說你喜歡做什麼、你能做什麼，我覺得那種還滿有效的。我不知道是不是幫某個學校系做問卷，還是老師請他們來幫我們做，不過我覺得對兩方都很有利。我們好朋友填完，看你想做什麼，好好笑，不過真的是他想要做的那種。我的很好笑，不過真的是我要做的那種。另外一個好朋友，他上面五個職業是空白的，就覺得你怎麼都沒有填，他就說我不知道我要做什麼。他很聰明，他有雙主修什麼系，但是他就不知道要去做什麼，他也很苦惱，想了半天才把那些答案寫上去。我覺得這樣也可讓他去想他到底要去做什麼，因為他也是很厲害、很聰明、很用功的學生，只是不知道自己的方向。
5. A-7：
6. A-5：
7. A-3：我們系上比較多，每堂課都會請一個業界的人，然後去聽演講，當天要寫心得。主：這樣就會認真聽哦？！對。主：覺得有啟發嗎？有，他請各方面的人，讓你知道你未來想做什麼。

【Q6.】

主持人：延續剛才除了學校職涯所提供的服務，你有哪些在學校的經驗，你覺得你經歷後對你未來職涯規劃是很有啟發、有幫助的？

1. A-1：我在五專最常用的就是實習，我最常去就業輔導組就是去問實習的事。除學校就輔組提供的活動以外，很多人都會到文藻找人，比如世運會志工、聽障奧運，都會從每個學校找，有興趣我覺得都可以嘗試當志工。之前參加過飢餓30的志工，雖然都是志工，可以看一下不同的人，當志工到底是怎麼一回事。主：這是透過學校？對，這是在學校網站上看的，因為他們都會來學校辦說明會。有時候學校沒有的話，還可以從社團，我們校刊常辦名人演講，都是學生性的社團，老師不會幫忙，只負責給我們錢，剩下聯絡的人、聯絡的管道，溝通、找人的過程都是學生自己。我們請過蔡康永，他檔期非常難排，已經從今年排到明年，因為他檔期太滿，所以我們移到明年去。我們中間要補齊，就要找另外的人來，這些都是可以讓我們學習到的。像蔡康永很大牌，他要專屬的髮型設計師，錢很貴那是校刊要支付的，我們要去找出對大家都好的解決方式。像我想做雜誌工作，校刊讓我從零開始到這麼厚一本，找廠商招標、排版、人員編輯，我四年理學到有關雜誌這都西滿多的。很多國際研討會都在我們學校找人，他們需要語言的部分，我們學校姐妹校也滿多的，我參加一個國際志工團，只要姊妹校有活動，他們就會請我們志工團的人去當接待，兩~三個人，你就是這三天全程帶著他。從聊天中可以增加國際觀，外語能力也會增加。有一次法國和台灣永續經營研討會在中山大學辦，學校說會法文的優先，我們搶著去報，他們要的人很少，能搶儘量搶，我就搶到了。去了大家都講英文，很少講法文，但還是見識到大場面，原來國際研討會是這麼一回事。不是學校就輔組辦的，是外面來找人。主：你剛剛講的都是文藻。不是在台科大？對。因為都是工科，他們都沒給應外的。

【Q7.】

主持人：最後一題。你們心目中的學校職涯輔導，應該是什麼狀況？如果讓你決定，你會覺得有那邊是不足。雖然現在沒做到，其實還可以改善的？做得更好。

1. A-9：剛剛講的導生聚餐我們也有，反正老師請客，就悠閒的日子。有時候你想跟老師講話，老師已經被別人包圍了，就坐在旁邊吃飯，會變成意外很悠閒。應該每個計畫有不同的方向，應該學校請系上老師自己去想說你們系上的學生，因為他們學的是這些東西，從大一開始，老師自己研發一些課程或問卷，發給學生去做，讓學生去表達他們到底想要什麼。老師會問你學德文要幹嘛，有些人默默看著老師笑。我覺得要從大一開始讓大家自己想想你現在學這東西，以後畢業到底可以幹嘛，而不是放鬆放鬆，開始很緊張，要畢業不知道自己要幹嘛。我覺得由自己本系老師去想，會比較精準，學校只是開個會講一講概括，不一定會包含到每個人都想要的。主：每個系的屬性

- 可能不同，你們德文系的要幹嘛，你們學校老師、學生自己去想清楚一下。好！
2. A-8：我剛剛想到我們學校好像有職涯輔導，可是他好像有清寒學生限制，或你有工作過再考大學的或者你父母是華僑，都是我們平常正常人不可能的的事情，我覺得他不該有這些限制。像清寒需要區公所證明很嚴格，我們有一間教室專門輔導你才可以進去。我們學校有一些工作，他都會限制你要是清寒家庭才可以。主：有錢的嘛！對不對？職涯輔導等於幫助你找工作，他毀有這方面的限制，我覺得應該要普羅大眾，可能他覺得普羅大眾就太多人了。一個大學人太多了，可是我覺得他們應該要想辦法。主：就是不該只針對特殊條件，大家都需要，瞭解。
 3. A-1：我覺得學校不可以只顧工科的學生。我那時想說繼續留在文藻還是來台科，但是大家都被虛名包圍了。大家都知道留在原校資源一定比較多，交換學生的機會非常的多，雖然他是私立的，但實質上學到東西會很多。很多學妹現在也要考試，下禮拜考二技，都來問學姐你們台科好嗎？大家都覺得你們考上台科好威風。大家就說，你進來就非常鳥、非常爛，因為學校人少，開的課也很少，你今年不選這堂課你明年還是要選，因為人數不足，這是一種變相的必修，你沒修就沒學分，因為課開的不夠，這學期開下學期還是一樣開。學校很多交換學生都是給工科，他們都研究機械、電子工程，都是我們不瞭解的領域，我們也不可能去徵選。而且應外老師很懶惰，教學很沒熱誠，老師都沒熱誠學生哪有熱誠去上你的課？很明顯從五專和二技老師差很多，老師不太有教學方法、沒有系統。可能是學校主力是在工科，也沒有很要求應外老師教學方式。很多室友設計系的還有機械他們都說老師很好，他們系上資源很豐富。我們都說我們來這邊不知道要幹嘛，我們給學妹的意見就是，如果你要考研究所就繼續留在文藻，因為學到的東西很紮實。如果之後要去工作，要學歷好看，就是來這邊唸。主：你們上的課程很累嗎？還是很輕鬆？很輕鬆，跟之前五專的一樣的東西。
 4. A-6：我覺得每個學校職涯輔導單位就是因為每個系的屬性不同，所以沒辦法廣泛讓大家接受，所以大家都會靠自己系。因為某個校、某個系想出名，就是要靠畢業生比較出名，吸引更多優秀的學生進來，我覺得這有可能。理想的學校職涯輔導不確定是怎樣，我可以講一個老師嗎？他就是講說，我們公共行政系出路可能比較窄一點，老師說除非你可以擠到班上前六名，不然不太可能考上公務員。大家都會想一些其他出路，不會說我們唸這個，出去就失業。要從今年錄取的學生開始，大學研究所化，一班會有兩個導師，一樣導生聚，方法比較不一樣，老師從大一帶你到大四，你一個月定期和他吃一次飯，他會幫你規劃你需要有的能力。老師每個月會和學生吃一次飯，會給他一些額外的課程，額外念的書，從他有的興趣裡面去選擇，還有語言能力，老師非常重視語言能力。他說你現在可能很多人需要去大陸工作，其實大陸工作也需要你的語文之類。主：開始實施了嗎？是下一屆。所有人聽到都說誰要給這個老師帶，太可怕了。又有一半的人非常羨慕，那些學弟妹出來一定非常強。主：所以不是整個系上的政策，只是某個老師？從這一屆進來，學校要變成兩個老師帶，可是每個老師帶的方法會不一樣，就是這老師要帶這 2-30 位同學到畢業。現在很多大學都是大一到大四會有不同的四個導師。主：所以一般是這個樣子？沒有，不一定。而且吃過導生聚之後老師遇到你還是不認識你，你就覺得好挫折，昨天不是才剛你吃過飯嗎？我覺得這樣比較好，可以問某一個人，學生和老師之間不會那麼疏離。
 5. A-7：我們學校一班的人比較少，所以老師比較照顧得到。有問題的話，又跟老師比較熟，在我們學校老師的部分滿重要的，會協助我們。主：導師通常會協助你們那些問題？像之前有一個同學快被當，老師就會輔導他，幫他一起想辦法解決，看怎樣不會被二一。還有一個同學壓力太大，有一陣子極度憂鬱沒有來學校，老師也比較有去關心他，後來那同學比較好有回來上課。我自己遇到一些困難，老師滿挺我的，告訴我怎麼處理，幫我喬好，在學校申請東西就比較快。就業輔導我們學校很少，我知道一些學校，他們暑假都會開跟業界合作，開一些名額，你就去填你想去那些地方實習，類似我去公關公司實習這樣。他給的機會滿多，每這學期都有滿豐富的。而且那個輔導中心他會安排每週會有一個時段，你有什麼需求，先填資料哪一方面相關的問題，他會去幫你找你的學長姐，已經在業界成功的案子，請他回來找你，我覺得這資源滿不錯的。只是他們反應說，學生會去利用的比較少。
 6. A-3：主：導師對你們來講有很大的幫助嗎？沒有太大幫助。主：怎麼說？因我們我老師都會一直換，有一些導師會變成系主任。因為系主任每年都會換，導師就會一直換，其實跟導師比較不熟。主：你們多久跟導師相聚一次？我沒有，我只要一開始進去，因為是我插大的，只有找轉學生，轉學生一起去，之後就沒了。

第二場 2009/4/24 高雄

開場：大家好，我叫 Peter，我姓蔡，待會討論的重點就是討論與大專生就業的題目，今天要相處兩個小時，所以為了確保進度順利，希望大家把手機關震動，再來是桌上的點心、餅乾等等請盡量，想上廁所的可以隨時去，但記得回來，今天要談的主題是大專生的就業率，在座各位都是大專生，需求都滿清楚的，希望大家分享大家的經驗與看法，大家的看法沒有對錯，都是很珍貴的，你知道什麼，想表達什麼就講出來就可以了，我們後面有記錄小姐，原因在於後續會做後續會分析等等，希望不要把各位的意見給漏掉，不過在報告裡面不會提各位，所以請放心。先暖身一下，也讓大家認識自己，大概講一下，目前有沒有對於未來工作有一些想法

第一節討論

【B-9 同學】：大家好，我叫 B-9，讀的是工業工程管理學系，目前打算考預備軍官，現在在等五月份的報名，七月份考試。

【B-1 同學】：大家好，我叫 B-1，我是生物科學系，現在是打算當兵，當完兵就找比較有規模的公司去奮鬥。

【B-2 同學】：大家好，我叫 B-2，因為我目前的規劃是，因為系的未來發展是以高普考為主，先當完兵再考慮要不要補習，再去考高普考。

【B-8 同學】：大家好，我叫 B-8，海洋科技大學，現在三大，對於未來規劃，系的出入本身就比較少，公家機關跟一些漁業類的機構，不然就要跳脫這個系的行業。

【B-3 同學】：我叫 B-3，學校之前是高雄工專，現在更名高雄應用科技大學，然後我就讀的科系是模具系，現在是大四的學生，對於接下來的日子就是研究所，因為已經推甄上，但是現在非常舉棋不定，到底是要考常備軍官還是？還是在謹慎的考慮，怕走錯一步路會影響我一輩子。

【B-4 同學】：各位好，我叫 B-4，目前是高雄師範三年級的視覺傳達設計系，我退伍了，也在外面工作一段日子了，所以我覺得在外面找工作不是那麼容易，以後會自己成立工作室。

【B-5 同學】：大家好，我是 B-5，我是文藻語言學院西班牙語文學系，我是大三，關於未來工作我想要自己創立個人品牌的服飾店。

【B-6 同學】：大家好，我叫 B-6，現在就讀高雄大學生命科學系，本來希望今年出國，不過應該會在準備一年，明年出國，採留學的方式。

【B-7 同學】：大家好，我叫 B-7，就讀高雄第一科技大學應用英語系，我是到大二的時候突然轉考到工業設計研究所，想要朝 3c 方面發展。

【主持人 Peter】：大家暖身過一輪了，我繼續幫大家暖身一下，聲音盡量大一點，因為我們需要互動與討論。一開始假設一個狀況，雖然時光過去了不會再回來了，假設今天大家回到三、四年前，也就是說大家回到大一、專一的時候，你回到那時候覺得現在的你會怎麼準備你畢業後的出路等等，你會怎麼準備這些計畫，我們現在反回來好了，從陳同學開始。

【B-7 同學】：我應該會準備轉學考吧！因為我發現英文大家都會，只要會溝通應該是還沒有問題，除非你走到非常頂端的做口譯或研究什麼，對未來有幫助，如果普通中下程度的人，應該是跟其它科系沒有差別的，所以我希望是有一技之長。

【主持人 Peter】：所以變成如果你是大一的話你會一開始就跳脫現有的科系？

【B-7 同學】：恩，不然就修輔系。

【B-6 同學】：我跟他相反，如果回到大一的話我想要修語文方面的系，像觀光方面的，因為我覺得他們很實際，有一些應用，學完語言可以馬上出國然後感覺溝通萬無一失，就是覺得現在就讀生命科學系，因為台灣在生物上面的東西範圍不多，將來要走的路線就是往國科會，或是實驗室的助理，如果說生命產業，因為有名的大公司只有一、二間，要往上很難，只是領人家薪水，不是一個很好的目標，而且國科會計畫不能過，也要看你老闆背後的勢力大不大，我覺得這不是我想要的生活。

【主持人 Peter】：所以你會選擇是整個跳脫生命科學系？

【B-6 同學】：完全，因為大三、大四有進入實驗室之後，就會覺得原來這就是實驗室。

【主持人 PETER】：所以你選擇語文科系之後是打算之後繼續念嗎？

【B-6 同學】：我覺得語文是基礎的東西，如果你念了不管西文系，不管韓文還是日文，就是再基本的溝通都可以，而且還可以多去看看世界，而且可以用打工的方式去認識這個世界，而且年輕就是要多探索，我覺得很好。

【B-5 同學】：雖然我是讀西文系，可是我覺得語言只是必備的溝通管道，我未來是朝向服務業，我認識還滿多的人，因為我在大一的時候就會積極多認識一些人，有做一些精品服飾的同業，問他們的創業經驗，比如說像他們批貨在什麼特別的地方批，想要了解這方面，除了批貨之外，現在很多牌子都有自己的個有品牌，我覺得有自己個有的品牌，就是現在台灣我覺得大家都還滿喜歡有獨特的感覺。

【主持人 PETER】：為什麼你在大一的時候就會接觸到這些東西。

【B-5 同學】：因為本身喜歡買東西，純粹是因為這樣，所以想說其實我覺得我對這個方面很有興趣。

【主持人 PETER】：所以覺得大專的學習上是過渡期？

【B-5 同學】：沒有，它其實是在幫助你，因為語言是溝通的東西，你在大學就是參加社團，跟大家有溝通，你出去外面就要有團隊合作，這是在學校學到的。

【B-4 同學】：我會累積自己的東西然後可以讓別人看見的，因為出去找工作，別人有你沒有的東西，老闆根本就不會理你，所以自己的東西一定要先有，我是沒有後悔我讀這個科系，因為本身興趣之外，然後接觸這個科系以後，涵蓋的範圍滿廣，所以現在要做的就是累積自己的東西。

【主持人 Peter】：在大學這個階段就要開始有作品出來。

【B-4 同學】：覺得大一玩過頭了，如果可以回去的話可能是認真一點這樣。

【B-3 同學】：如果讓我重回到大一的時候，希望做事情專注力可以提高一些，因為感覺上大學四年是一直在探索期，可是我感覺上每一樣的東西都有 touch 到，但是似乎都沒有到讓別人可以肯定的標準，所以我希望說重來的時候，不管在那一方面，希望選擇幾條路要走的，就一直堅持下去，能夠在大一的時候能夠堅持自己想要的，不要換跑道。

【主持人 Peter】：希望在大一就確定你之後要做什麼事情，不像現在還在抉擇之中。

【B-3 同學】：希望儘早決定，把火力集中在最需要的地方。

【B-8 同學】：如果可以回去的話，可能就是語言方面可以更提升，雖然我沒有後悔過，沒有很後悔自己讀這個科系，因為那個畢竟可以成為專長，或另外可以找職業的工作道具，可是語言就是讀一讀，可以額外加強的能力，其他人讀其它科系(非語言)，他一樣有這個能力(語言)，但他多你一項專長他就贏在這個點，如果可以重來的話，好好的用外語更加強自己，然後還有多參加社團，增廣自己的人際關係，可以認識更多各式各樣的人。

【B-2 同學】：要是讓我回到大一的話，希望有人告訴我說讀大學的目的是為什麼？為什麼要上大學？因為在那時候沒人告訴我，所以我當初選科系是以分數去選的，雖然現在就我來說的話也不算太後

悔，我希望了解說為什麼每個人都要上大學？或是技術學院或是各式各樣的大學要求的文憑，我想知道為什麼這樣。

【B-1 同學】：我會覺得我大學重來會增加自己對一些活動去參與一些活動，參與後去當個 leader，因為我覺得你雖然做基層，就是做基礎的工作，那種東西只是學個表面，如果你再上一個的職位可以學到更廣，所以常常有什麼活動都想要參加，但都一直在下面。

【主持人 Peter】：有去參加社團不是當社團幹部？

【B-1 同學】：對，我覺得要弄個社團幹部，覺得視野會比較廣，還有語言吧，語言還要加強，感覺一直在縮，還有像感覺大一雖然接觸到一些新的事物，但可以更廣去認識更多人，更積極接觸這個社會。

【主持人 Peter】：就是增加一些社團幹部的經驗

【B-1 同學】：或工讀。

【主持人 Peter】：擴大人際關係。

【B-9 同學】：我剛說我未來規劃想要考軍官從軍這部份，因為大專畢業是這項考試的基本條件，所以我現在感覺上如果再回到大一吧，因為從讀大學對我來說是過渡期，所以最主要的是想要把從大一、大二、大三、大四這樣一路走來學習的東西，更加強自己的學習能力，學習該需要的東西，畢竟你已經讀這個科系了，所以對所教的東西要有基本的認識。

【主持人 Peter】：所以大家看起來都還滿拘謹的，東西記得吃、記得喝，接下來想要請教大家，有關心一下的，應該就知道金融海瀟的影響，大概從去年第三季吧就有影響，所以勢必未來對於各位在就業上有影響，大家不知道這個狀況，會希望不管是學校或是政府、企業能夠提供那些幫助，就不順序了就請各位自由發言。

【B-9 同學】：我是覺得如果學校可以主動幫我們提供實習的經驗或者是跟校外一些廠商有合作的話，因為這樣我們有過實習經驗之後，對外面也可以提昇我們的競爭力，最主要有一些配合廠商給我們實際操作經驗，而不是一直講授課本上的死方法這樣。

【B-7 同學】：我們學校是行銷系，它們是做三明治教學，念到大二，大三之後可以到外面校外實習，還不錯，只是都在單一的科系，我覺得其它科系也可以仿造類似的這樣子。

【B-5 同學】：就是因為我們文藻它比較注重語言，它在服裝設計或是服裝上沒有提供特別一些特別的活動，我希望，因為有某些特定的學校它會只限定說特定的系，要是那個學校的學生才可以參加，比較希望可以跨系參加一些活動，比較可以累積自己的作品之類的。

【B-2 同學】：因為我讀的是義守大學，基本上我們一年級，譬如在餐飲系或者是一些觀光系的話，可以直接在義守大學新蓋的飯店做實習，本身我讀的科系有到高雄市政府實習兩個月，所以對我來說的話，因為在實習的部份都已經有了，只是想學校提供一些人生的規劃，獲取一些策略，讓自己有一些目標。

【主持人 Peter】：幫自己找到方向就對了。

【B-1 同學】：金融海瀟的影響，學校提供像校友這種聯絡簿，或是校友回娘家，密切的就是校友與學生的互動，或許可以讓一些系上的校友帶系上的學弟妹，增加經驗值就是這樣帶上來。因為學校不太好，好像都沒有那種把校友資料提供出來，或是主動聯繫校友或是學弟妹那種東西，好像都是學長姊自己做自己系上，各自做現在校友都在幹嘛幹嘛，不會把橋梁連起來，就是每個斷層、每個斷層都在探索。

【主持人 Peter】：我知道很多學校其實是有，只是說這些訓練，因為像我常回母校演講或幹嘛，但是不見得每個人都會知道說有這件事情，我相信有一些人，我也是找進來才發現他是我的學弟妹。剛大家提供實習的部份還有就是校友的部份，不知道還有其它覺得是學校、企業等等可以幫助各位的呢？

【B-6 同學】：可是實習完之後呢？兩個月之後，因為像我們學校有暑期、寒假，我們是生命科學，我們實驗室是動物的，如果你剛好動物要養 cell 要養細胞，你可以到疾管局動物實驗室實習兩個月，可是實習完之後呢？當然有個證書很好看，有那個實習經驗但是之後就沒有了，接下來就沒了。

【主持人 Peter】：工作還是不知道在那裡？

【B-6 同學】：覺得實習經驗真的還不錯，當然對就業有幫助，但不是說很大。

【主持人 Peter】：有其它要補充的嗎？

【B-3 同學】：我希望能有更多的考證照的管道，然後我忘記要說什麼了，要整理一下，先講別人的。

【B-8 同學】：我們學校的其它系有航海跟輪機，他們有長時間的實習，然後據聽說他們到比較大的公司實習，如果好一點的話他會積極找你，請你來考他們公司，什麼長榮之類的海運公司，但是在政府的船裡面實習就覺得少了些什麼，也不可能因為你實習的好一點就說你來政府單位，不可能的事，一樣要考高普考進去，覺得很可惜。

【主持人 Peter】：所以實習之後怎麼跟工作做實際上的串連是很重要。其實我這邊知道的像青輔會、教育部他們都有推一些實習的計畫，不知道各位清楚嗎？

【B-6 同學】：就是學校與政府嗎？

【B-5 同學】：學校跟政府吧，什麼機構，譬如說你大一上到那家公司工作一年，看你工作成效如何，如果好的話就一直好就一直續下去，在大學邊工作邊念書，看你畢業之後你在那家公司成效多好，如果好畢業可以繼續到那家公司工作。

【B-1 同學】：學校有公佈。

【主持人 Peter】：學校有公佈，知道是什麼嗎？

【B-1 同學】：不知道那個處，但是好像有那個！

【主持人 Peter】：青輔會跟教育部都有。

【B-6 同學】：青輔會，應該是輔導室吧。

【B-1 同學】：寄信到學生的信箱，說有提供實習，可以去詢問，這是最近的事。

【主持人 Peter】：那你有去詢問嗎？

【B-1 同學】：就最近的事，想說要畢業了也沒有辦法，都大四了。

【主持人 Peter】：給大家一些資訊，大家有興趣的話可以看一下，青輔會這邊有提供一些公部門的實習計畫，它也有所謂 NPO 的實習，NPO 是指小型的法人、社團的實習，其實教育部，我想，我猜啦，徐同學收到的是教育部的企業實習計畫，大家知道這個企業實習計畫嗎？不知道，有斷層啦，這個企業實習計畫是教育部有釋出三萬多個名額，可以保障每個月每個月薪水有三萬多塊，保障一年，所以它其實算是一個滿好的實習計畫，就是在你真正出社會，它會是中間一個很好的過渡的銜接方式，其實剛剛各位都有提到實習怎麼跟之後的工作串連很重要，我想這個非常重要，接下來給大家看一個，大家手頭上應該都有，就是核心就業能力評估的表，大家有提到實習怎麼跟未來的工作做串連，大家要先了解到底就業方面那些是你的核心能力，上面的話大概有 18 個核心能力，我必須請大家花個兩分鐘看一下，左邊有 1 到 18，這是核心能力的項目，譬如說第一個是良好的工作態度，旁邊是說明，譬如說什麼叫良好的工作態度，就是工作上的態度表現，時間管理、耐心、責任感，等等，這些是良好的，這是你具備核心的就業能力，請大家花個一、二分鐘把這 18 個看一下。想喝水吃個東西的也請。

【對提升核心就業能力的看法】

【主持人 Peter】：大家看完了嗎？如果看完了那就請大家看一下黑板，黑板我大概寫了六個，這六個其實是根據我們之前的研究發現的部份，這六個是企業主、雇主認為高等教育，就是各位目前在受的教育應該加強學生在就業上面的核心能力，第一個是穩定度與抗壓性，第二個是良好的工作態度，第三個是發掘及解決問題能力，第四個是表達與溝通能力，第五個是強烈的學習意願與高度可塑性，第六個是外語能力，其實結果我也覺得滿有趣的，其實跟剛剛各位發表的看法滿像的，裡面有沒有談到你的專業知識等等，其實結果我也覺得滿有趣的，其實我要呼應一下剛剛各位提到的，為什麼最後不會跟工作有連貫性，也就是在於你實習的過程之中，企業主會看你是不是適合我們公司，適不適合這份工作，看的就是以上這幾點，既然以上這幾項是重要的東西，想跟各位討論一下，譬如說第一個是穩定度與抗壓性，假設這個東西我問大家，你覺得這在學校怎麼加強這方面的訓練，讓你在學校受過什麼樣的訓練，出來後穩定度與抗壓性會是好的。

【B-5 同學】：我覺得參加社團的活動幹部，因為像我們文藻真的很多活動，像我們最重要的就是英語志工團，之前參加過好幾階的了，我就是擔任幹部，擔任幹部你會遇到很多問題，因為你要推廣一個活動，其實有些時候不是只有你一個人說好就好了，要跟團隊合作，也會有師長的壓力說這個不行這個不好，就要一直改一直改，那時候會接受到非常大的壓力，就會想說，奇怪我怎麼想我跟大家討論的非常好，為什麼老師不同意，其實老師不同意也有他不同意的地方，畢竟他是老師，所以我覺得在經過一番很折騰的磨練之後，就是之後去什麼工作都可以做。

【主持人 Peter】：黃同學非常認同，你覺得如果學校要怎麼加強這方面的訓練。會講了嗎？

【B-3 同學】：我要講的剛才就...

【主持人 Peter】：已經被講了。

【B-3 同學】：沒創意嘛，好，是。

【主持人 Peter】：覺得學校怎麼訓練學生這方面，針對穩定度與抗壓性的部份。

【B-3 同學】：覺得應該更嚴刻一點，譬如說，也不是說更嚴刻，就是給學生更多的管道，譬如說你要研究，要有一個好的設備，或許是你想要跟師長做一些大的 case 或是你想要工讀，但是這些資訊你要能夠讓大家發掘到這個地方，然後讓大家有時間跟方法可以去參與的時候，自然在過程中會增加個人的抗壓性與穩定度，這是我個人的看法。

【主持人 Peter】：施同學也在笑，施同學發表一下。

【B-2 同學】：關於穩定度與抗壓性的話，我是覺得抗壓性的話就讓學生覺得快樂吧。

【B-5 同學】：為什麼是快樂？

【B-6 同學】：為什麼，我覺得好痛苦。

【B-2 同學】：快樂是代表樂觀、熱誠，抗壓性就是表示你不快樂有壓力，你不快樂就是想要發洩自己的情緒，對自己的同學，就是一點錯誤就要斥責他、罵他，快樂的話就是不要讓自己有壓力吧。

【B-6 同學】：講抗壓性應該是講抗壓性，應該是承受壓力，應該不是說讓學生在無壓力的狀態或是快樂的狀態，他剛講的很好是團隊合作的部份，這部份包括社團，系上的活動，不管系上在跑贊助還是什麼活動都是，要講到嚴格一點的話，要看系上跟社團有時候要看他們活動大不大，要嚴格一點，我們的科系有一些計畫，那計畫要如期完成，實驗失敗怎麼辦？重作，重作十次失敗你要怎麼辦？你還是要重做，因為你要在期限之前完成，那國科會那邊急著要你的 data 你又出不出來，那時候要跟老師溝通幹嘛的，所以我覺得這個還不錯，就是如果學校能夠提供，像我們系上是你想要進實驗室就可以進，我們系上設備也不錯，可是一直待在系上是個溫室，所以需要到外面。

【主持人 Peter】：我幫施同學解釋一下，不然這樣滿慘的，他的意思應該是說，應該是老師試著教學生處在壓力的環境之下，怎樣卸除這些壓力，相對增加自己的抗壓性。

【B-2 同學】：可能是你解釋的比較清楚可以讓大家了解。

【主持人 Peter】：許同學有什麼看法呢？

【B-1 同學】：我覺得像這兩樣是在課堂上不能教的，但我覺得如果學校要讓學生能得到這兩個人格特質的話，是學校或師長們放給學生責任或是一些釋權吧，就是給他舉辦一些什麼東西，讓他承受一些任務或是一些責任，讓他在責任或任務中一直會遇到壓力，在任務中就會理解，然後去突破，自己去調適。

【主持人 Peter】：所以就是透過一些實習或者是一些活動的個案去增加自己的經驗。第二點就是良好的個人工作態度，請辛同學發表一下意見好了。覺得學校怎麼訓練培養學生這方面的能力。

【B-8 同學】：良好的工作態度，可能就是上課時間要準時之類的，看你能不能夠在準時的時間內有沒有辦法準時上課，看你對這個課有沒有責任感，或者是在交報告的時候，或是互動之間，分組討論之

間能不能都有，分組討論就是會看你會不會有耐心想要積極的去跟人家溝通。

【B-9 同學】：針對這個，因為我們系上有一位老師他是很強調時間，上課要準時，所以他就是上課一開始就點名，我覺得他給了我們一個很好的時間工作態度，要管理好自己的時間，譬如說有時候上課會臨時出現一些狀況遲到，那他就會直接跟你說那你可以提早出門，讓你有比較充裕的時間規劃自己，就是如果臨時出狀況了有時間可以排除掉，所以良好工作態度我覺得最基本就是要把時間管理好，針對這方面去做。

【主持人 Peter】：我問個題外話，目前有在點名的學校，很多嗎？

【B-6 同學】：老師嗎？有。

【B-5 同學】：有。

【B-1 同學】：我是部份。

【B-7 同學】：看課，有的會偶爾點。

【B-1 同學】：要看老師，有些老師嚴格要求，有些老師不管了，只要你來上課就好了。

【B-5 同學】：我們老師像高中生，每堂課都堂名，而且老師都記住你的名字，他都直接看一圈，那個位置誰沒來，那個位置誰沒來，點完了，如果副班長沒有好好點的話，他會告訴副班長說你少點一個人。

【主持人 Peter】：陳同學可以好好發表。

【B-5 同學】：我覺得良好的工作態度真的就是跟上課準不準時，像我們幾乎每節課都要一直，幾乎每節課要一直 present、present、present，在 present 的過程之中，你會跟同學，因為每次的搭檔一定是不一樣的人，你要做完一個成品，然後其實就是看你懶不懶惰，就是你有沒有，從你在學習的過程中就可以看出你未來是什麼樣的人，像現在我們做這個研究，但是你都不做只有我在做，看似我很吃虧，但是到最後還是我得到未來的長遠性。

【主持人 Peter】：滿好的解讀。

【B-2 同學】：我想要請問一個問題，良好的工作態度真的可以透過學校來培養嗎？

【B-6 同學】：我覺得老師的要求應該可以讓學生達到。

【B-2 同學】：那自我要求應該是比較重要吧！

【B-5 同學】：在有壓力的環境你就會自我要求。

【B-2 同學】：可是學校沒有壓力的話就不會。

【B-5 同學】：你就不會想要要求自己了。

【B-2 同學】：那就是個人問題，不是學校培養的問題。

【主持人 Peter】：應該像陳同學講的，老師的教學方式、態度影響滿大的，老師的要求是嚴格的，他的態度是嚴謹的，他會依照你的表現給你最後的分數，就會影響到你，就像陳同學講的，就算是小組討論，最後上台做簡報他看的出來誰有用心在做，他稍微問一下問題就知道誰有用心在做誰沒有用心在做，也像陳同學講的，這些東西你做的時候看似吃虧，但是未來這些東西都是你的，因為這些東西別人帶不走。再來談第三項，發掘與解決問題的能力，這個也是雇主滿 care 的部份。

【B-4 同學】：你是說在學校嗎？

【主持人 Peter】：對對對，學校可以怎麼去加強跟訓練這部份？

【B-4 同學】：當能夠管理整個系上的系會長，責任滿重的，然後通常系會長還滿容易影響老師之後做的抉擇這樣，我覺得當系會長滿有用的。

【主持人 Peter】：所以是當幹部？

【B-4 同學】：系會長算是最大的幹部了。

【B-1 同學】：覺得學校要如何提升的話就是，像我們實驗課最後會有寫報告，然後就要討論，永遠做不出實驗是正確的，很難就一大堆誤差要討論，感覺在這個後面要一直討論，就可以看出這個學生如何解決及發掘這個實驗的問題。

【B-6 同學】：如何看待實驗那裡做差錯？

【B-1 同學】：有些人會很草率就帶過。

【B-6 同學】：有些人會帶過，有些人會正視那個問題，正視那個問題，老師主要會看問題的評分，討論有錯，寫愈多，這個錯可以延伸更多想法的話，老師會評分很高，可是如果你做正確，然後沒什麼想法就這樣子帶過，分數不會高。

【B-1 同學】：討論的感覺好，討論延伸多的，可以鼓勵同學吧，可以經由這個鼓勵同學。

【B-6 同學】：會去思考。

【B-1 同學】：會更延伸的來想一些問題，來解決一些，而不是單純的，不是每次都寫說試管要洗乾淨一點，手滴一滴的時候要量準一點，那種很爛的討論。

【B-6 同學】：可是你重視那個問題，什麼化學變化什麼的。

【主持人 Peter】：兩位可以互相鼓勵一下。

【B-6 同學】：我們是同科系比較能夠溝通。

【主持人 Peter】：理工科系比較能夠經由實做的東西去學習這些東西，找到問題怎麼解決，非理工科系有沒有人可以分享一下。

【B-7 同學】：我覺得當社團幹部會遇到問題去解決，平常普通大學生，應該是多參加社團是會學到更多，而且要當上幹部，會想說怎麼帶下面的學弟妹，然後怎麼跟上面溝通，回去跟老師聯絡事情，借場地等。

【B-5 同學】：我覺得學校提供很好的就是每一階的畢業生有屬於他們的畢業展，其實在做展覽的過程之中，會發展到很多問題，像我們是西文系是語文方面，可是我們要研究，有些是語文的研究，有些是商業的研究，如果做錯方向的話老師會叫你重做，而且要全部西文翻譯，那很痛苦，做錯一次感覺你要寫很久，可是我覺得畢業展是很好提昇，你有作品，你可以從作品當中找尋作品有什麼問題。

【B-3 同學】：我希望學校可以幫助我們在發掘與解決問題的能力，希望能有一個發聲的管道，因為往往很多事情就是或許只是做實驗，或許只是去社團，會發現一些小問題，可是往往過程中沒有發聲管道，我們想要解決問題，但是沒有媒介，如果說今天想要有個 case，有個計畫，水上活動或是怎樣，有這個 idea 要去跟誰說，就是沒有一個發聲的管道可以真正解決問題，或許說真的有這個溝通，但是沒有發聲的管道。

【主持人 Peter】：看到問題之後，雖然想要解決但是不知道從那裡著手？

【B-3 同學】：對。

【B-2 同學】：像第一點，我還沒有穩定性與抗壓性，那我要從現在才開始去做，我要怎麼去做，開始會想，一直想一直想，想的過程中會有一些新的看法，然後認清解決問題，或是發掘新的問題，思考怎麼解決。

【主持人 Peter】：但是學校或老師要怎麼協助你？

【B-2 同學】：像 B-3 同學說的要有發聲的管道，諸如此類。

【主持人 Peter】：如果你遇到一些問題，希望學校可能有特定的單位或老師可以跟他諮詢協商之類的。

【B-3 同學】：有個管道，做一個橋梁，像你想要做這個作品，你沒有管道，他幫你做個橋梁我覺得也是 ok。

【B-8 同學】：他們說當社團幹部我想這種是比較屬於自己會積極去尋找，才能讓自己提昇，可是我覺得老師給大量的報告多於考試的時候，也能夠自己提昇，就最平常的素人都必須去面對這個問題。

【主持人 Peter】：接下來討論表達與溝通能力，其實這個各位現在沒有感覺，但是大家進職場之後就會有感覺了。

【B-2 同學】：其實我已經有感覺了，剛才這樣表達就已經讓同學誤解了，有些人聽的懂有些人聽不懂的。

【B-6 同學】：說不定是我有問題。

【B-2 同學】：是我的溝通有問題，因為溝通應該不是把我的話跟你們說而已，那是一種表達，像老師講了讓你們更清楚，但是我的話讓你們走偏了方向。

【主持人 Peter】：那你覺得學校或老師這邊要提供你們訓練，課程或其它方式？

【B-2 同學】：因為訓練的話，表達溝通能力，平常類似上台發言吧，這就是一種學校可以給你的訓練，因為你報告的時候讓其他同學了解你報告到底要講什麼東西。

【主持人 Peter】：增加學生上台發言的機會。

【B-4 同學】：老師上完課的時候不管有沒有問題都要舉手就對了。就自己去找問題，上課要踴躍舉手。

【主持人 Peter】：其實這個問題也解決了剛剛的題目，我相信老師不會講的都是對的，所以你多舉手也可以找到一些問題。

【B-5 同學】：我覺得就是像我們學校真的每節課都在報告，其實像一、二年級重在話劇，每兩個禮拜都會有一次英文的話劇，西文的話劇，我覺得用誇張的表達方式，讓一篇很平凡無奇的對話讓它有了新的生命，那你也可以從這對話當中，你心裡要揣摩說我要說這句話跟他看上面的字是有不一樣的感覺上，我覺得這還滿重要的，我覺得演講，演講不是背稿子，演講還要搭配肢體動作，你會看有些人他的演講就是這樣站著，就這樣 ba ba ba，我會想說我看到你就想睡了，如果你演講讓人家聽聲音聽起來讓人覺得有活動力，你演講的肢體，因為你很懂這個東西，講到那裡會有動作，讓大家了解，所以在肢體表現上滿有加分作用。

【B-1 同學】：我覺得還滿 shock 還有東西可以表達，提昇自己的表達能力，我們學校科系就是訓練表達能力就是讓你一直上台，可是好像沒有，感覺你就自己上台自己抓那種感覺，沒有人教。

【主持人 Peter】：所以你上台會緊張嗎？

【B-1 同學】：我上台覺得還好耶，可是我覺得之前有準備就不會，可是如果說不知道要講什麼，那種東西不熟不理解就會緊張，講話吱吱唔唔。

【B-9 同學】：我覺得表達溝通的話，有時候可以透過社團吧，譬如說我如果有當過幹部吧，要推動案子要先跟自己的社員或同伴討論說這個案子適不適合推動，透過這件事情從中學習表達溝通，表達自己的想法，然後就是如何組織自己的想法從這個活動從中學習。

【B-7 同學】：我跟陳同學一樣，都是語文系，所以我們很常上去英文報告，但是不一定就是你講英文大家就聽得懂，可能你對這篇英文研究這篇文章很久了，所以你很懂這篇文章在講什麼，可是你要讓台下的人都知道你到底在講什麼，要換另一個方式去轉換你想要表達的東西，可能要用淺顯亦懂的字讓大家了解或是用肢體語言來讓大家了解。

【B-6 同學】：我覺得表達與溝通能力就是在最短時間之內可以很清楚把你的想法給對方，就是像他們講的像上台或是一個領導，像之前我們有很多活動，因為我們總召是輪流的，所以我有輪過，我覺得要在最短的時間內，要把你的想法最清楚告訴大家，因為大家好不容易聚在一起，然後你要把你的所有的想法，社團的時間內讓整個活動很順利完成，整個過程可以學到很多東西，我覺得社團或者是活動真的是可以幫助很多，應該所有都可以，除了外語能力吧，還有學校可以幫助就是老師可以加強學生分組討論，除了上台報告，因為分組討論大家可以增加交流，一開始是陌生的，然後不是自己去找是隨機的話就不錯，像現在這樣。

【主持人 Peter】：其實我這邊回饋大家一點，溝通很重要是，溝通是要讓大家清楚傳達，演講不是一件容易的事情，因為你要跟很多人溝通，演講是很好的訓練。第五個是學習意願與高可塑性，這也是企業在徵人看的滿重要的一個，針對這一點的話各位覺得學校要怎麼協助你。

【B-7 同學】：要找到你的目標，通常學校會透過通識課程，讓學生去，如果你對藝術有興趣，也許會發現自己對這方面滿不錯的，也因此對這方面研究。

【B-3 同學】：我覺得可以辦更多的演講，因為譬如說各行各業，有時候可能是我的原因，因為我還舉棋不定，我都不知道說到底當 engineer 工程師比較好，還是經商比較好，還是職業軍人比較好，如果

給我們快點，像他講的快點找到目標，自己的學習意願就會來，因為這東西是自己想要的東西，自然就會想要去改變自己，我覺得說演講在不同專業人士上面可以更多一點。

【B-9 同學】：我覺得針對學習意願，我覺得學校可能可以提出一些誘因，要培養學生去考取證照，要很實際的告訴他你考到這張證照會有什麼好處，譬如說薪水增加或是找到工作的容易度，提出它的誘因。

【B-4 同學】：覺得學校學習到的那個機會不高，我覺得要自己去外面找工作，然後有上頭在壓你，你這樣學會比較快，我覺得學校沒什麼用。

【B-8 同學】：他說是上頭給壓力，我突然想到老師給你壓力的時候你也會很認真去學習，擔心被當掉，我專四的時候，就是插鋼索的鋼線，通常女生都學不會，老師說如果你學不會的話，我看你不認真學習就把你當掉。

【B-4 同學】：老師還留了後路給你，老師就說你要認真，那你認真就好。

【B-8 同學】：我自己的態度就是覺得我不能被當掉，我不想要重修之類的，就是我會想要努力去學起來呀。怎麼講，就是我覺得看自己個性的關係，然後就其實就是老師給你壓力也會認真學習。

【B-2 同學】：因為它上面這點，強烈學習意願與可塑性，它的解釋是要主動，剛才同學講的是有壓力跟誘因這樣就不是主動了吧！

【主持人 Peter】：有壓力跟誘因培養你主動，其實也是一種方式啦，他是被迫式的學習。你有要主動式的學習這方面的想法嗎？

【B-2 同學】：就是了解自己缺少什麼東西吧，這樣學校要培養要怎麼培養，因為像剛才大家都講過一些，有些人是追求語言的能力，一些是追求服裝的，譬如這位陳同學他知道自己在服裝的，他知道自己需要什麼就會自動學習，應該是說要知道自己缺少什麼東西吧！

【主持人 Peter】：其實也像黃同學講的，學校可以協助你知道你缺少什麼東西讓你主動學習，我今天是翻譯官。

【B-6 同學】：其實我一開始跟你的解讀一樣，我覺得學習意願跟後面的那種學習意願，學習意願一開始覺得是個人的因素，因為從國小、國中、高中、大學，我覺得學習意願到大學好像會減低，因為就是會有持續一些興趣，可是我覺得如果有人家的鼓勵、認同、支持你會有動力想要學習，就像小朋友你跟他說你很棒，或者是你很笨耶，那樣子的感覺，如果說你鼓勵他，就算他畫畫很漂亮，明明就很醜，那他就會有動力想學，所以我覺得如果老師跟學生可以多一點溝通互動還有鼓勵真的很不錯，你會想要往這方面走，學習意願就會很高，老師可以給一些資訊。

【主持人 Peter】：還有其它人要補充嗎？

【B-5 同學】：我覺得他這個方法也很不錯，學校通常會提供很多活動，像它有時候會跟市政府合辦，例如在這項比賽，雖然只是英文、或是研究、或是商業、或是科學研究，假設你得名了有前一、二、三名又有獎金這就是誘因，而且其實如果說學校有提供政府提供的活動，之後的成果，之後交出去給你面試的廠商，看到你其實在學校有這麼多成績，又常參加這種活動，其實學校跟政府辦的活動，說實在的有時候真的滿少的，學校的資源僅供學校而已，就是政府比較少來資助這些，可是如果你因為多參加，未來你參加各種不同的活動，會讓大家知道說你其實有各種不同的技能，這是我對於這方面的看法。

【主持人 Peter】：我們談最後一個外語的部份，有人搖頭，我就從搖頭的先開始好了。這邊看感覺外語能力都不錯。

【B-3 同學】：就是增加誘因。

【主持人 Peter】：什麼樣的誘因，它開外語課要有一些誘因來讓你上？

【B-3 同學】：個人的看法是可以多更多的管道，強迫自己學習吧，因為覺得自己坦白說沒有主動學習的精神，希望有多次曝光，譬如說學校的看板有一半是英文的，學校的廣播都有參雜著一些英語，強迫記憶，因為我是屬於比較被動的。

【B-6 同學】：譬如一、三、五英文日，然後二、四、六是日文日，每個禮拜都有不同的主動，每天廣播都聽不同的。

【B-5 同學】：每個禮拜都有不同的主題。

【B-3 同學】：這樣會不會增加我的曠課率？

【B-6 同學】：一、三、五都很安靜。

【B-5 同學】：每個月辦不同的節慶，譬如說日本的特別節慶，那段時間都是日文的東西，一個月等這樣會比較好。

【主持人 Peter】：徐同學看起來滿怕的，覺得怎麼加強自己這方面的能力呢？

【B-1 同學】：不知道耶，從小一直加強到大。

【主持人 Peter】：覺得學校那邊做的不夠好讓你覺得沒有加強到，還是覺得有問題？

【B-1 同學】：我一直在應付英文，考什麼就準備什麼，完全是考試性準備吧，不是增強到實力，就是考卷上會寫，六十分就過了。

【主持人 Peter】：所以你的門檻是因為對它沒興趣還是覺得有難度，有門檻？還是其它的？

【B-1 同學】：我覺得這是我個人因素，因為我從小，國中的時候英文就不太好，然後一直上來，高中我也是在應付英文，英文不要被當，大學雖然都讀原文書，但是我覺得我...就像是我讀專業科物，讀普通生物學，我是在讀英文與生物，不是讀生物，讀這種東西都要讀兩科，好多單字哦，查查查，然後我覺得學校提供的資訊還有很多東西其實很不錯，像我們學校有一些必選的英文課都要修，我覺得我都在應付，趕快讓它過，可是它像英文系，外文系有一個自學中心也提供很多服務，可是自己的學習意願好像一直在逃避它。

【主持人 Peter】：重點就是要突破你的心防讓你有意願去學習。

【B-1 同學】：因為我覺得學校，你現在進大學，大學要具備這樣的題目，所以出的題目就是大學的

level, 像你國中、高中英文就不好了, 你就算寫這個東西也是開始專攻考試的東西, 我要怎麼考, 有克漏字, 讀課本背課本, 會考克漏字的東西就是出題率很高的圈起來, 這個句子會出現的背起來, 這種東西後面什麼就背, 所以基本英文能力都沒有提昇到, 寫考卷的時候都在想課本, 這就是課本那段話就寫下來, 覺得大學感覺可以更多元的英文教學, 就是可能, 因為一些人真可能因為各個學科它要追求的英文不一定都是很高分的, 所以有一些進來英文可能不是很厲害, 但是他其它分數很高所以就進來了, 所以我覺得英文這種東西它層次很高, 有人超強的托福考超高, 可是有人從學校最低等級的開始修, 每次都要被當很危險, 這種東西就是學校要提供多層級的教學。

【主持人 Peter】: 把程度一樣的放在一起?

【B-1 同學】: 就有點像能力分班, 我們學校也有, 進來分數多少就讀那個等級的英文, 可是我覺得我已經從最初階開始學, 但是我還是覺得沒有學到什麼, 還是在應付考試。

【B-2 同學】: 因為 B-1 同學這樣講, 我有時候在想說台灣的英文教育是不是出了一些問題, 譬如說我從國中到現在學英文已經十年了, 看到外國人還是只會說 how are you, 就等於說我學鋼琴練了十年, 還是只會談 do ra me 而已, 是不是台灣的教育出了問題?

【主持人 Peter】: 那你想像中怎麼改善?

【B-2 同學】: 國中畢業吧! 就是要通過英階的初級吧, 因為畢竟英檢是台灣自己設的, 不像 toEIC 是外國的, 如果能夠通過初級才能畢業, 就是基本上有初級的能力了, 那這個同學的問題就解決了。

【B-1 同學】: 那我會一直在應付考試。

【B-2 同學】: 問題是你在溝通, 考試一種是寫而已, 但是讀、說跟聽呢?

【B-1 同學】: 學校讀跟說很少。像說真的很少, 因為班級很大, 你要說很難, 都聽老師說。

【B-2 同學】: 我是覺得說教育方式可以改變一下。

【B-3 同學】: 我覺得大家都講英文

【B-1 同學】: 那就不會溝通了。

【主持人 Peter】: 要從現在開始嗎?

【B-3 同學】: 之前聽到同學的例子, 就同學坐捷運的時候看到兩個不知道那間學校的就用英文對話, 之後他就在罵白痴, 這台灣人你講什麼英文, 就變成講英文是丟臉的, 我們班是這樣子。

【B-1 同學】: 我同學會說我們現在來英文對話吧, 就開始亂講。

【B-9 同學】: 因為學外語最重要是自學比較重要, 有興趣的話會加強這方面, 要有一些壓力配合環境讓自己, 現代人缺乏說出來的膽量, 你可以透過這些訓練培養自己讓自己敢講, 就是從基本就是從朋友的對談之後, 然後更有膽量直接找外國人對談, 覺得最主要培養自己敢講的膽量出來。

【主持人 Peter】: 英文比較好?

【B-5 同學】: 我英文不會很好, 普通, 我也是類似, 我只是會講, 我會手寫文法, 因為我一開始也太敢跟外國人講話, 可是後來就是不知道為什麼那天突然開竅了, 就跑去跟外國人講話、聊天, 就有很多人認為我很厲害, 我就覺得沒有什麼呀, 就平常我們學就這樣講出來而已, 感覺你到最後會覺得像在講中文一樣, 其實現在英文外國人都聽得懂, 其實我覺得我們學校還滿好的一個設備, 它有自學軟體, 不過我們學校除了自學軟體之外還有英文卡拉 OK, 就是你可以預約時間, 我們學校有選精英式的小老師跟他一對一的英文對談, 他會問你最近怎麼樣, 這些都可以加強自己的英文能力, 從不敢說, 慢慢講一點點, 慢慢增加, 到最後看到外國人就像看到台灣人一樣, 因為你愈怕他們就愈不敢講。

【主持人 Peter】: 徐同學有沒有更有興趣一點。

【B-1 同學】: 我覺得說跟寫考卷是不一樣的事, 像說很容易呀, 就聊天呀, 像英文比較強的同學跟你聊天, 你就說不出什麼字來就會開始描述, 然後他就會手寫這個字出來, 你印象就很高, 但是背單字, 就一直寫, 整張紙寫滿了過兩天就忘了, 我覺得那種考試跟說, 而且教育很少說, 所以說這方面很怕。

【主持人 Peter】: 希望大家記得後面那六點, 接下來想問各位就是有實習、打工、工讀經驗的, 可以舉手嗎。全部都有, 大家可以分享一下, 就是簡單分享一下你打工實習的工讀經驗, 你覺得對於你未來的工作經驗, 打工的時候有沒有遇到什麼樣的困擾, 或實習上?

【B-9 同學】: 我在讀大學之前因為有重考一年, 這一年我是進工廠去上班, 因為上班就可以學一些之前沒有接觸的東西, 就是跟年紀大的人溝通學習, 這個學習會開拓自己的人生觀吧, 看東西會有另外不同的角度去看, 因為之前剛從高中畢業, 感覺自己還是小孩子一樣, 跟他們經歷後更敢跟陌生人講話, 或者是解決事情會用更成熟的態度去做這樣, 這是讓我從工作裡面學習到的東西。

【主持人 Peter】: 有沒有遇到什麼樣的困難?

【B-9 同學】: 困難, 我印象最深刻的就是教我那個人, 然後在我上班第三天, 然後他就休息一個禮拜, 這個禮拜的時間我就要自己處理還不熟悉的東西, 但是我覺得最好玩的地方就是要強迫自己趕快把這東西學好, 也算是壓力下學到東西。

【B-8 同學】: 實習, 我是打工、實習都有啦, 可是打工時間太短沒學到什麼, 實習方面的話之前去海洋局實習過, 就不斷的叫我摺廣告紙, 然後另外一個印象比較深刻就真的除了去公家機關, 學校以外的地方實習, 可是實習的內容跟上課的內容完全不搭軌, 你學的是紙上的, 可是他是真的實際的做什麼事情, 像我讀的就是漁業類的, 就是真的去海上養魚的地方然後要真的如何把魚抓上來, 把他打死、弄昏之類的, 這種課本不會教呀, 真的實習過會覺得哇...好新奇, 一方面是好新奇, 另一方面是那種工作是跟你自己學的東西是不太有直接相關, 就是你在課本上學不到的, 你可能真的要多多接觸那些東西才能夠了解工作是什麼的。

【主持人 Peter】: 有遇到什麼樣的困難嗎?

【B-8 同學】: 就是魚腥味, 還有就是漁工是外國人, 但是不是講英文的外國人, 而且語言上, 因為他們講台語我講國語, 外國人也學台語, 不學中文。

【主持人 Peter】: 東南亞很多國家講台語。

【B-4 同學】: 我要說的是我在台中有特過一家設計公司, 然後那個老闆一開始中午就是會請我跟我朋

友兩個嘛，然後他會中午請我們去吃飯，開始會客氣，點炒麵，魯肉飯那樣而已嘛，做了快一個月的時候，有一天老闆在講電話，我們在旁邊等，他不好意思就掏出一千塊要我們自己去吃，然後那一次我跟我同學點了130元的牛排，我們在那邊吃，換老闆講完之後就點炒麵在我們面前吃，我們三個人就表情滿尷尬的，過兩天我跟我朋友就被fire了，我想說在外面要小心老闆的心機，因為老闆在外面的話，他不可能一開始就會信任你，他一定會經過他一些測試呀，他一定要經過那些手段才會，所以想說工作要小心

【主持人 Peter】：所以也是有獲得就是。

【B-4 同學】：對對，就是要懂得很多眉角滿重要的。

【B-7 同學】：我做了兩個工讀，第一個是從學校管道知道的，華碩的營隊，不知道這邊有沒有人參加過，他是很像實習先進去學習，一開始先給你參加營隊，他會排給你硬體與軟體的課，之後跟在業務身邊做一些雜事，學到滿多的，我之後一直升，升到全區的主管，管下面的人，要派他們駐點人員去賣場或是百貨公司要推銷這些3C產品，後來有一個工讀就服務業，星巴克，我覺的這個也還不錯，因為我剛開始很怕面對人群，然後因為星巴克就是要夥伴，跟客人一定要有一些非營利用語，要跟你聊天，我一開始超不敢的，然後有時候他們又很趕時間，因為我們那時候在高鐵站，很趕時間會對你兇，要安撫他的情緒，然後有時候，剛開始還要背那些英文字典，還有 drink code，超多字典，我就跟我同學說我快做不下去，到最後還是撐過了，一直跟我同學說好不想做哦，久了之後還是撐過去了，撐過去之後就還滿順手的，做也滿久的。

【B-6 同學】：我做過三個，一個是比較簡單，實驗室的工讀，就是教授提供的一個工讀計畫，很簡單沒有壓力，很像溫室環境，你只要按計畫做好，而且老師也很 nice，就是溫室，一個是外面的牙醫診所，我當櫃台的幫忙掛號，也沒有什麼壓力，時薪一百塊，看報紙，人家來就幫忙掛號，運氣好吧，最後一個壓力很大是補習班電訪，要打電話去人家家裡，然後說「喂！你好，我這邊是什麼補習班」，然後我們這邊最近有座談會，那個壓力超大，你要接受人家的掛電話，還有人家說「你已經打來很多次了，你們補習班別在打來了」，然後你還有壓力，因為他們會看你說在一個講座當中，有登記幾個人要來，然後他們有些人還好，有些主管會用眼神告訴你這樣不行，我覺得壓力很大，所以後來就沒做了

【B-5 同學】：我也是補習班的電訪跟接待，可是我覺得我是一開始做，因為我其實還滿喜歡講話的，我對於這方面的工作，講久後就會勝任，因為我們比較好溝通，因為是大學生商管的研究，所以大家很理性的跟我講話，「哦！不好意思我沒有要升學」，那我就知道了，有些電話裡面成為滿好的朋友，我覺得碰到的瓶頸，真的是有些年紀比較資深的，因為可能我們是學生，所以要以真心付出，他們會用陰險手段來陷害你，我會想說怎麼這樣，因為我們是學生為什麼，就會有被騙的感覺，我也很認真在做這份工作，可是他們就會用些手段啦，就是我覺得有點灰心，還是覺得自己創業比較好，自己當老闆什麼都不怕。

【B-3 同學】：之前工作也有去過補習班也有去過工廠，可是去到工廠的時候讓我感覺印象最深刻的時候，那邊聲音誰最大聲就贏，可是最後一份工作就去麥當勞，薪水很少，學不到什麼東西，就是學掃地擦馬桶方面，可是大家在溝通能力上，大家都開開心心的這樣，這兩份工作讓我得到最多的是在，之前小時候都是爸爸媽媽給我錢，可是現在錢掌握在自己手中，所以更懂得做好自己的財務管理與規劃。

【B-1 同學】：我做過一個是餐飲業，那個餐飲業一進去我就當吧台，PT吧，我覺得在裡面，就發現需要看老闆的嘴臉，覺得那個老闆來，我就要變成另外一個模式，他喜歡要求的模式，然後老闆不在就是另外一個模式，我會覺得感覺老闆在看到東西就要擦，不能閒下來，我覺得老闆不喜歡我還是怎樣，每次來臉都很兇，因為一個是做完餐飲業的工作，就覺得自己不要再當小螺絲，那種小螺絲就是重複的事情你一直做那種事，累的半死，也學不到什麼東西，薪水做了很久才調個五塊，感覺沒有未來以後不要再做那種事，那種像大機器裡面的小螺絲而已，沒有未來性，那個餐飲業讓我以後未來待在那種小公司，那種東西又沒有什麼制度，完全看老闆的臉色，老闆就是一切，制度完全是老闆訂的，而且有時候老闆訂個東西很不合理，很多東西都他在管吧，那種小公司算是沒有制度，會覺得沒有什麼未來性吧，另外一個是在實驗室當操作員，協助一些實驗，我覺得實驗其實就是高級一點的低階勞工，比較舒服有冷氣，工作很輕鬆，玩高級儀器，在那裡用呀用的，可是也跟剛剛的餐飲業一樣，也沒有未來性，也只是大機器的小螺絲，反正每天做這種事，然後去用用用，然後另外一個我也做了，參加了一個活動，一個營隊需要小隊輔，然後我有去幫忙，然後小隊輔我做起來滿輕鬆的，因為之前也參加了很多營隊，參與很多活動，我覺得我在活動裡面學到很多東西，而且我覺得我們辦的活動比那種系上大姐辦的好太多，他那個東西我真的變成臨時大雜工，他沒有準備好，但活動已經開始用了，常常要他臨時想到什麼沒準備我們就去用，就很累，我就想說我辦的活動比你辦的還要好，只是你經費很多，這個工作也讓你覺得很多事不知道有沒有好處，還是有沒有未來，小東西可以多做多學呀，會覺得視野更大，有時候當任務來了，可以很迎刃的去解決。

【主持人 Peter】：其實青輔會它也有兩個計畫，一個青年職場體驗計畫，各位還想趁著剩餘的大學生涯在去找個工讀，另外它還有一個 RH 工讀網，大家可以看一下，其實剛剛大家提到非常多，需要實習，需要找到方向，需要去得到一些實習的機會，其實學校裡面有一個很重要的單位叫做「職涯輔導室」，或是類似的單位，每間學校名字不一樣，想問你們有人參加過嗎？

【B-1 同學】：參與很多活動，像我們學校舉辦很多出了職場後的演講，就像上個月舉辦很多各個廠商來辦說明會，我們這個廠商在做什麼，然後我們需要什麼樣的人，就很清楚知道這個企業需要什麼樣的人，怎樣的工作，比較了解現在的企業需要什麼樣的人，接下來下半個月，我們學校舉辦了你要應徵，面試要準備什麼，提供很多這類的訊息和講座。

【主持人 Peter】：其它人有去過嗎？

【B-5 同學】：沒有。

【B-3 同學】：像就業博覽會那種的嗎？

【主持人 Peter】：也有可能。

【B-3 同學】：我們學校有兩個有可能，就剛講的那個還有諮商輔導中心，我去諮商輔導中心就是做問卷，做完就沒了。

【B-6 同學】：我們也只有性向測驗，他來班上發。

【B-7 同學】：那是他自己來班上發。

【B-3 同學】：什麼獅子型的。

【主持人 Peter】：他應該不是當場吧，收完再找時間跟大家講說大家是怎樣的性向。

【B-5 同學】：沒有。

【B-4 同學】：沒有。

【B-8 同學】：沒有。

【B-2 同學】：會上學校的職涯網站瀏覽一下。

【主持人 Peter】：沒有再往下了？

【B-2 同學】：都先瀏覽而已，沒有特別注意裡面的內容。

【B-9 同學】：有時候會從系上的辦公室那邊聽說到，比如說那個，像我最近聽到一個國軍招募人才中心有來辦講座，透過系辦知道這些東西，至於職涯輔導我就比較沒有注意到。

【B-5 同學】：我記得職涯輔導要四年級才可以參加，因為我記得我有看過有印象，就它跑馬燈一直跑，但是它寫應屆畢業生，只有大四才可以參加，規定要應屆畢業生才可以參加。

【主持人 Peter】：聽起來可能大家都不知道，職涯輔導是在學校不管你是幾年級它都歡迎你去，但是它有一些打工機會它會給即將應屆畢業的學生去做，希望他接下來工作順利一點，其實剛大家就提到很多，需要找到方向，知道自己那裡不好等等的，這些東西應該在職涯輔導中心類似的，應該可以找到各位想要知道的答案，可能大家平常在學校大概知道有這個地方，從來沒有踏進去過，不知道這個地方是做什麼的。其實剛剛大家有提到通常這個單位都會辦就業說明會或是講座，所以在座各位有沒有參加過一些校外的演講或講座？

【B-3 同學】：有，我之前有參加和春的馬上就業準備，它好像每間學校都有去，然後我覺得那個準備營我覺得還不錯，它會有一些真的有專業人才，譬如說他是做到華航經理級的人物，或是調酒師，他訓練的徒弟是冠軍的，一些名人來講他的人生歷程，然後我就覺得說這個課程真的很棒，希望說以後的學弟妹可以參加這樣的課程，有更多這樣的課程我覺的還不錯。

【主持人 Peter】：其它人有參加過嗎？

【B-1 同學】：校外，我們學校都是學校的。

【主持人 Peter】：就是校外的人到學校去做的演講？

【B-1 同學】：我們學校都是校外。

【主持人 Peter】：學校通常會請一些校外的專業人士，或是一些專業人士或是特殊人士，有一些是求職專業，有一些是求職專家像 1111、104 之類的到學校去做演講？

【B-1 同學】：有呀！

【主持人 Peter】：覺得聽了這個演講或講座對你來講是有幫助的嗎？

【B-1 同學】：多多少少有，可以比較了解外面的職場，因為他們是居上位的，會比較了解職場，比較貼近他們的生活，跟我們的一些落差會講。

【主持人 Peter】：施同學有聽過嗎？

【B-2 同學】：我們系會辦一些演講，然後我記得 1111 人力銀行的人來系裡演講，他也是先提到說企業的一些，譬如你黑板上寫的六大項，還有參加市政府辦的活動，他的活動是十人一組，也是有人來演講，然後讓我們了解說利用我們的專業怎麼解決問題之類的。

【主持人 Peter】：辛同學有參加過這類型的嗎，完全沒有參加過？

【B-8 同學】：沒有，我們學校比較少。

【B-5 同學】：我們學校是比較偏重於藝術、劇團來呀，然後什麼表演團來呀，這個比較多啦，那種演講比較少，可能就是電影宣傳，就業的真的比較少。

【B-6 同學】：我們學校有個通識課叫名人講座，那他就是請各個企業的老闆、經理或什麼人，之前也有請 cheers 的編輯來演講，可是聽一聽就睡著啦，就想說他們是名人吧，就像看電視一樣，有些人講話很有吸引力，有些人就睡著了，因為他是在演講廳，他是在四、五百人的演講聽，是一個很大的通識課，專門演講的，然後校長致詞就快睡著了，名人講座、名人致詞什麼的，不過還是有些人很生動的介紹他的人生經歷。

【B-5 同學】：激勵一下就不見了。

【B-6 同學】：短暫的也有激勵到。

【B-1 同學】：當下什麼什麼好棒？

【B-5 同學】：講講講到最後就忘了。

【B-1 同學】：回去好像要這麼做。

【B-6 同學】：好吧，我比較差勁。

【B-1 同學】：我也這樣，而且他們講的東西都很類似像這樣子列條。

【B-6 同學】：重點是他是非常大的環境，那麼多的人，怎麼可能跟你溝通，你只能聽，你有意見也不可能在兩、三百個人面前提問題，因為你問了太笨的問題會被大家笑，然後還要等麥克風遞過來很緊張。

【B-7 同學】：我之前就是上一個工作的，他派誰下來演講我就去那裡聽，我聽過我們學校跟高應的，高應的派比較資深的人來講，就講的還不錯，就是讓同學知道他們的工作內容是什麼，雜七雜八的，還可以發問問題，有些時候同學問的問題好犀利哦，他會照實回答，因為他是業務，工作從早到晚，

但是領的都一樣，但是他們重在年終這樣，也許對有些人有幫助吧，我對業務這塊就覺的還好，突然，我覺得不要沾到業務這塊這樣。

【主持人 Peter】：因為讓你了解業務非常辛苦。還有嗎？就是像一些活動或是講座的經驗，其實我也常去演講，通常結束後會留一些提問不用在現場問，演講者不會馬上走啦，會在現場留一下，比較主動積極的學生還是會過來問一下，大概還有二、三十分鐘的時間，各位如果想要問問題的話，可以利用後面的時間，如果不好意思在二、三百人面前問的話。其實剛剛看起來就是職輔單位提供的機會比較少，我想問的就是除了這些單位舉辦的一些活動之外，覺得在學校裡面還有那些經驗，不管那個單位辦的，或是社團等等，覺得那些東西讓你覺得對於職涯目標會讓你比較清楚，你也比較可以規劃未來的？

【B-3 同學】：可是我覺得我們學校有企業演講我都會去聽，聽完覺得這個東西不錯，可能什麼南山人壽，三商美邦不錯，感覺做 sales 也是不錯，聽完之後感覺也是不錯，前幾天國軍來招募，也覺得不錯，就什麼東西都感覺不錯，聽那麼多東西感覺很煩，我是這樣覺得啦。

【主持人 Peter】：更霧煞煞。那施同學你覺得呢？

【B-2 同學】：覺得參加社團就是像剛才同學說的，社團是一種讓自己學習成長的地方。

【主持人 Peter】：社團會讓你更了解未來想要做什麼嗎？

【B-2 同學】：社團是培養一些能力，我覺得，但是對未來不是那麼明確了解，但是至少可以培養一下能力。

【主持人 Peter】：他可以幫你找到你的方向嗎？

【B-2 同學】：我倒覺得還是不那麼明確。

【B-9 同學】：不知道怎麼講，學校自己有時候會辦問卷調查，會過濾說你未來適合那條路，有時候就讓你找到之後要走什麼樣的路，雖然可能不是你喜歡的，但是至少你知道自己適合走這個方向，有時候會說服自己去轉換這條跑道，去試試自己是不是適合去做這樣，學校辦這個也是有好處在的。

【主持人 Peter】：幫你把目標縮小一點，不要太廣，不知道要往裡那走比較好。

【B-7 同學】：我覺得可以參加營隊，從大一到大四，常有海報，像成大會舉辦公社，中山大學有舉辦什麼雜七雜八的，國外志工吧，都去看，走什麼路線。

【B-4 同學】：我是覺得朝自己的興趣走最重要。

【主持人 Peter】：你是一開始就知道自己的興趣嗎？

【B-4 同學】：也是誤打誤撞走上設計這條路，之前還不懂事的時候，國小、國中，比較偏美術，以後想走美術系，藝術家那一類的，可是長大以後才知道那種沒前途，才趕快轉跑道，結果就轉到這裡來，這邊工作機會滿多的，就還不錯這樣。

【主持人 Peter】：你是透過工作之中去找到興趣，剛好你念這個科系？

【B-4 同學】：對。

【B-8 同學】：學校做的那個問卷，它叫什麼，就是量表，就是那種讓你清楚知道你可能適合那方面，可是不見得一定要去做啦！就適合那方面。

【主持人 Peter】：至少可以幫你找到基本的方向。

【B-1 同學】：不知道耶，感覺就是自己去多多接觸很多事物吧，感覺這比較自己去體會，自己去經歷這些事，然後去發現。

【主持人 Peter】：透過實務上去發現。

【B-5 同學】：我大一、大二參加很多活動，像就是平常時候寒暑假我就會去，像之前會去部落教小朋友英文，或者是去養老院做義工，還有很多活動的隊輔，可是我覺得在這麼多的活動當中學習到的是溝通，我曾經在大二的時候擔任過我們系的活動長，其實我覺得溝通真的很重要，因為其實你雖然都是同學，可是同學一定有不好的同學跟好的同學，好溝通的同學與不好溝通的同學其實是很重要的，就是譬如說我跟你講這件事情，其實我是正確的傳達，但是他跟別人講就是不好的傳達，就一直這樣傳達就是會有不好的溝通啦，其實我覺得對我未來最大的幫助就是，其實我就是在做這個很辛苦的職位的時候，學到很多不同的溝通方向，對不同的人可能要去測試他適合什麼樣的溝通方式，假如因為你在這方面學習到的溝通，你以後廠商接洽也很重要，我覺得這是我學到的吧。

【主持人 Peter】：我還滿常跑回學校的，所以就我知道的啦，現在應該滿多學校有分學程群，雖然系上，譬如我統計系好了，統計系如果畢業的話就分了好幾種出路，以我那個年代，十幾年前，反正你要怎麼修就怎麼修，那是你的事情，以現在學校的規劃學生來看，統計系有四種出路，其實它在規劃這些選修課的時候，它會幫你把你要走的這個出路，它會把選修的課程歸在同一類的，不知道各位念的科系上有沒有這樣去做。

【B-3 同學】：沒有。

【B-5 同學】：因為大家一定會跟自己系裡面的人一樣，除非你在念的這個系是頂尖的，才會念到有出入，才會跟這個有關，不然不是 top 你絕對不可能會，譬如我是餐飲業，不講餐飲業講工管，因為我朋友是讀工管的，但是他到最後也不是做工管類的，除非你是做 top 類的，精深入到出深入化，老闆很喜歡有這樣的人才，通常都是做小螺絲。

【主持人 Peter】：我問大家最後一個問題，因為聽起來目前可能各位都滿需要學校一些職涯上的輔導，剛提到滿多需求的，但是目前都沒有，這個就請大家發揮想像力，你認為理想中學校的職涯輔導應該怎麼樣做，對你最有幫助的，應該做那些事情？

【B-3 同學】：你講說什麼問題？

【主持人 Peter】：就是其實剛一路聽下來大家都滿需要學校提供職涯輔導，不管是幫你找到目標，或是幫你介紹實習，幫你找工作等等，這些東西目前聽起來是目前比較弱的，希望將來學校變成一個很理想的，做了很多你想要的事情，譬如說你理想中的學校它做了一個很多職涯輔導，做了什麼事情，才能夠真正幫助到你不要繼續那麼迷盲。

【B-3 同學】：我有一個天馬行空的想法，職涯輔導，譬如說，他會披露一些演講的資訊，像那些學校有什麼演講，然後就整個提供在一起，不用說我現在要考職涯證照，要去勞委會看證照，如果我要考金融證照，我要跑去金融研訓院，感覺證照是要透過多種管道去找尋，或者是那些比賽的演講，比賽那種也可以全部列出來，就是一個，我的理想是，一個網頁點進去可看到全世界。

【主持人 Peter】：就是把你想要知道的資訊彙整在一起？

【B-3 同學】：對呀，有什麼演講就在裡面，譬如說職業規劃，那種行業那些名人講過什麼話，就可以參考一下，不用說一定要去聽很多演講，聽很多會有一種很煩的感覺。

【B-2 同學】：我覺得他這個想法滿好的。

【主持人 Peter】：你有沒有要補充加強的地方？

【B-2 同學】：剛同學已經舉例說一個網頁可以看到全世界的話，如果你想要找尋什麼可以在裡面搜尋，我覺得這想法滿好的。

【B-9 同學】：我的想法比較懶惰一點，我剛講到我們不是有做職涯量表，有很多人反應說它是分類好你以後的興趣之後然後就沒有了，我想說如果它幫你分類完之後，就開始幫你找尋說你要走這條路可能需要那些條件，開始幫你，譬如規劃證照考試，或是直接幫你找有那些公司有這些職缺，你可以去應徵看看，如果可以從這方面去做的話還不錯。

【主持人 Peter】：就是說除了告訴你魚在那裡以外，還要告訴你怎樣可以釣到魚。

【B-9 同學】：我比較懶一點。

【B-5 同學】：我覺得要是學校每個系，學校可以歸納出你讀這個系之後，你可以做的工作是這些，雖然現在老師他告訴我們可以做的是那一些工作，可是他一直停留在舊的，現在不是新興很多工作，其實學校沒有一直 update，我覺得說它不斷把這些新興工作 update，而且還可以譬如說，就是把這個工作還有跟我們學校互相合作的廠商，因為我覺得真的實習學分滿重要的，因為我們學校沒有實習學分都是畢業門檻，我為什麼不想繼續就讀西文系，因為我覺的說我將來不是做口譯就是做翻譯或其它工作，我對這個沒有興趣，我比較有興趣是觀光，我們有分兩個觀光相關的科目，課本上的實習我都去會，比如跟那一家西語的外商有合作或是西語實習，我知道大餐大三的時候都會自己去申請自己的餐廳，然後去那邊做一年，然後由餐廳幫你打分數看這科會不會過，我覺得這個還滿必要的，我覺得說你對這個有興趣，學校應該可以提供這樣的資源，讓學生可以往這方面繼續走下去，而不是跟其它科系的人接工作。

【B-6 同學】：我覺得學校在課程安排上，放一樣的錢效果差那麼多，很多課程名稱聽起來就是這樣，課程大綱就是這樣，我現在講的是通識課不是必修課，通識課是跟你系外的東西，你可以系選修，或是運動按摩學那種，我們學校一些很特別的課，或是化妝品科技概論，這是我之前修過的，當你修了之後才發現不是這麼一回事，就老師會講化妝品的成份什麼鬼的，修了之後才發現原來不是這麼一回事，我在想怎麼會這樣子，像我同學他有去加強自己以後要考證照，考丙級的化妝師、彩妝師，我覺得學校可以用一樣的錢請一樣的老師來，相對實際多了，因為我同學他是自己去補習，因為那樣子的花費，他只教怎麼化妝，怎樣，然後只要自己購買材料費，報名費是五千塊，額外花這筆錢到外面修，像英文課也是，英文課也是只有手寫，再實際一點的再安排實際的課程，比方說表演，雖然只有表演，但老師如果整個課程很要求表演連慣性的話，也一樣可以達到那樣的效果，不一定要到外面補習地球村，也可以請外國人來學校教，我覺得學校老師他們的鐘點費也是不低呀，就是一樣的錢，還有像運動按摩學是現在在修的，那堂課就是老師教我們按摩，對，可是我覺得他應該再完整一點，按摩之後可以教我們怎麼去照證照，按摩它有分什麼什麼部份，他就說頭部按摩再背部，背部再來腳，腳就自己按，就這樣帶過，剩下就自己練習，我覺得學校老師很重要，學校花這樣的錢沒有價值，我覺得大學應該是多元化的東西，但是都有踏到一點卻很不專精，覺得這很重要，因為大四了。

【B-7 同學】：我也覺得應該要加強通識課程，因為通識課程大家都覺得是營養學分，但是它是從大一就開始了，我們從大一到大三這段期間，早應該找到自己的目標，但是我們都到大四了才在擔心自己以後不知道要做什麼，大一到大三就像 B-6 同學說的，請好一點的老師來，我覺得這樣還比較好，像英文不是請普通的英文老師，應該幫學生考到一張證照，像托福，也可以開繪圖軟體的課程讓學生考到證照。

【B-6 同學】：我還想補充一點，我職涯量表每年做的結果都不一樣，所以我想說它真的可以幫我找到方向嗎？還是說我每年在改變自己的方向，我只是覺得職涯量表覺得沒有用。

【主持人 Peter】：還有沒有同學要補充？

【B-4 同學】：我覺得認識學校的教授滿重要的，因為教授一定認識很多外面的人脈，然後我覺得人脈是以後機會，我覺得現在對產學合作最重要，出去產學合作最重要的不只是工作，也是認識人，然後認識他們的工作環境這樣，然後因為你去實習其實真的沒有學到什麼，但是你要認識到另外一種方面的東西，然後讓自己以後能夠成為自己的跳板。

【B-8 同學】：就可能也是課程要比較實際一點，不是只有修一修課，為了畢業，然後學分數這樣，有時候學一學覺得沒有學到東西，像我們之前雖然開了兩門課，一個叫丙級電腦軟體裝修的課，人家那時候就說什麼，修一修可以去考試，之後就沒有下文了，覺得很無奈，老師會說自己去考呀，老師應該提供資源，之前有一個課叫動力小艇吧，他就是學一學，那時候開職業級，職業級可以考一考之後可以在愛河開，那時候也很期待呀，六個學分耶，開了三個學分之後，下學期就沒下文了，就不能開了，那個是一個可以省很多錢，然後又可以得到，因為那個證照學一學是一萬八千塊吧！在學校學的話是不用錢。

【B-1 同學】：我覺得學校可以提供，像我自己學校，在大一部份有西文系，可以多一點吧，高中生其實很多考大學的時候是照分數排的，覺得這個好像，好像有興趣，物理讀不錯就填物理，其實不是這麼一回事，我覺得進了大學之前要更多元了解吧，還有那個，不知道好不好，像我們進學校校院，你的系所就提供，像我們是實驗室科技，要先讓你了解實驗室的環境，因為其實很多系到後來才知道實驗

室是很苦悶的跟想像不一樣，而且是非常苦悶的，不是什麼研發可以賺很多錢，直接就是了解，直接系所提供資源給學生，或是一些早點進實驗室，理工學院就早一點進實驗室，像商管就是早點實習吧，還有就是像剛才講的，有點讓我想到可以去請老師，向學校申請，自己去申請課程，說我想要修這種課程，看學校會不會開，就像社團你想要請什麼樣的老師就自己去找。

【B-6 同學】：學校那麼多科系，大概十個老師有八個老師是學不到東西，就是給你課本，跟你說你買這本書，回去要看，然後他上課就是聽一聽就帶過，學校教的東西。

【B-1 同學】：學校的老師不會教你。

【B-6 同學】：補習班。

【B-1 同學】：把補習班的老師找到學校。

【B-6 同學】：是不是可以不要上大學自己找補習班。

【B-1 同學】：好像可以提供自己學校的學生申請老師進來，或是申請什麼樣的課讓學校去找，我覺得那樣還不錯，就像社團。

【主持人 Peter】：簡單回應一下，職涯量表的確有可能每年都會變，這也要看你之前填的時候到底當時的狀況，情緒多少會影響到結果，準不準，我覺得這個可能要多問一下，可以問一下職輔的老師說為什麼會有這樣的結果，至於課程我剛好有參加學校的課程安排，課程安排其實我算是以校友的身份參加的，當然我有提供一些我在職場上的狀況，我覺得那些科系要增減，那些科系開了課程之後，內容應該怎麼讓學生去上，當然有沒有用，我也不曉得，我也不是系上的老師，老實說其實有些科系要去思考，但是各位會覺得跟實際上差距太多，學校教的還是學術居多。今天聽到的，各位希望應該是學術以外的實務的東西應該多一點，甚至跟證照與實際的工作狀況做結合，我想這是滿好滿寶貴的意見。我準時開始當然也要準時結束，結束之前問一下大家還有沒有其它參加完這兩個小時以後，還想補充的話想講的，或是還有其它問題。

【B-3 同學】：我覺得呀，那種考試，像國家還滿注重考試制度沒錯，但是感覺所有考試都在，像剛才大家講的考英文就是背背背，但是也沒有辦法想到更具體的方法，就是能不能再一點不要那麼死版，像證照的考試，技能證照不錯，可是我們只能對照機器、鐵塊這樣對話，沒有辦法訓練與人的溝通，表達能力溝通，我覺得應該更活一點，應該是整個制度的問題。

【主持人 Peter】：我覺得今天是一個滿好的開始跟結束，整個過程都滿好的，感謝各位今天的參加，原則上我們到這邊結束，請大家先在位子上稍等一下，我請工作人員給今天的出席費，該填寫的資料，還沒填寫完的請繼續填寫。

二、大專就業青年調查

第一場 2009/4/18 台北

【自我介紹】

主持人：我們今天主要談的主題很有意義-大專生就業力的問題。我們先來自我介紹一下，花半分鐘簡單介紹自己姓名、畢業科系和現在在做什麼樣的工作？大概做多久？

1. C-9：大家晚安我叫 C-9，文化大學中國文學系畢業，目前在**大學職涯服務組當專員，很高興來跟大家認識。謝謝！
2. C-7：各位帥哥美女好，我叫 C-7，畢業於朝陽科技大學-金融保險管理研究所，目前服務於**人壽，擔任業務主管工作一年又兩個月。謝謝大家。
3. C-8：大家好我是 C-8，是中山大學機械所畢業，目前在***擔任研發工程師。謝謝！
4. C-4：大家晚安，我是 C-4，大葉大學畢業，目前在出版社當編輯，工作一年多。謝謝大家。
5. C-10：大家好我是 C-10，我是技職學院電機工程系，現在在做社內設計師，謝謝。主：電機工程系？有相關嗎？沒有。
6. C-1：大家好我是 C-1。畢業於文藻外語學系，現在在旅行社上班。現在這個工作快一年。
7. C-6：大家好，我叫 C-6，畢業於師大的工業教育學系。目前在氣象局，他是政府的一個六個月短期就業方案，目前四個月了。謝謝！
8. C-5：大家好我叫 C-5，我畢業於德明技術學院，目前從事印刷業，半年多。謝謝！
9. C-2：大家好我是 C-2，畢業於銘傳大學應用英文系，目前在保險經紀人，大約三年。
10. C-3：大家好我叫 C-3，我是台北商業技術學院企管系畢業，現在現消保會當約聘，大概做了快兩年。

【Q1.】

主持人：首先請大家分享畢業後找「第一份工作」的經驗和狀況。有沒有遇到不順或挫折的地方？這些挫折在學校時代有方法避免嗎？有的話，為什麼？

1. C-9：我們念中文系的時候，老師告訴我們中文系什麼工作都能做、都會做。我在各行各業丟履歷發現企業主都要看你的專業認證，電腦或金融證照，那時候滿挫折，覺得唸錯科系，太聽師長的話。覺得做業務的永遠都不會缺，進入**學保險是什麼還考上證照，第一次考證照是在**，考了七、八張的證照。主：那段時間有領薪水嗎？有。做到業績底薪就是兩萬多塊，慢慢做這樣。在金融業進步滿多的，後來金融大海嘯，我自己也不是很積極做業務，就是進來**抱持一種學習的心態，過年前就把他辭掉，要繼續下一個旅程。***在徵一個短期就業，就來學校這邊，我比較是合作行政的工作，我比較內向，外勤的工作對我不適合，我未來希望考上高普考。
2. C-7：在場有很多人介紹他是企管，我是念保險金融管理，可是我其實原本也不是保險金融管理，我是念五專上來的，五專我是致理企管。唸完企管要考二技，分發到保險，這也不是我以前想過的科系。主：你說是用分發的？對，二技是聯合分發，商業歸在一起，有企管有會計、行銷，我被分到保險金融管理系。開始進這個系也沒有任何想法，剛好分發我就去唸了。學校有實習還有一些教育課程，放我們在外面實習。我畢業前一年，有兩天是在台北上班，星期一、二在一家壽險公司當內勤，三四五就回學校上課，這會讓我思考我未來要走的方向是什麼。我們暑假是被丟到外勤單位做業務，變成內外勤都經歷過。我的打工經驗滿豐富的，從專科開始就在 7-11、咖啡廳、補習班都打過工，當兵前是考預官，再等半年才能去當兵，那半年當中我也找了很多短期工作，到百貨公司當工讀生、展場解說員，我找過很多工作，奠定我找工作時思考想找的工作。二技分發完之後也唸完研究所，確定會在保險公司找工作，只是我小時候一直很想當老師，我想唸完研究所應該可以當老師，但是現在老師其實滿多的，這種情況下當然是不可能，老師現在都要具備博士的學歷，我這人不是喜歡一直唸書的人，就沒繼續再念下去。唸完碩士去當兵準備找工作。當兵也滿慘的，抽到外島到馬祖去，馬祖又是一個資訊比較落後的地方，退伍後找工作都空窗期，最長有人找了半年都還找不到，外島資訊比較弱，叫你回來台灣面試時間可能又喬不攏。我比較幸運，我立志要到辦公室上班，剛開始也不想業務這種工作想說薪水要有壓力，才出社會又做業務薪水可能會不多，我就想找一份兼做業務的工作。那時剛好有人介紹，公司有一個專案是針對碩士，給固定底薪又訓練你成為一個主管幹部。我滿幸運一月一日退伍，一月十九就面試，在 104 看那麼多公司，我沒有丟履歷，我只是看而已，因為我想說過年後再找也不遲。剛好有機會，我就去面試，面試完我就覺得我應該選這個工作。其他工作我也沒有多看，也沒有投履歷，過完年馬上到這家公司，元宵節那天就開始上班。男生從學校離開還要去當兵，本來就有一個落差，這段時間又很長，當完兵退完伍就經過一段很長的時間，我覺得這是對男生比較有困擾的一點。我是覺得個人滿幸運，有人介紹去公司面試又很順利過關進到公司。
3. C-4：我也去去年開始工作，我畢業前就有上 104 人銀行看有沒有工作機會，除了經濟不景氣那時候金融大海嘯也快要開始了，很多人告訴我沒什麼工作機會，我想說應該還好吧，不至於說找不到。我算幸運，但一開始找工作也不算順利，上 104 投了 20 家公司，有 10 幾家都石沈大海，大概只有 3 次的面試機會。在學校的時候老師都我們我們講說出去應該都是走比較偏管理的職位，所以我一開始找的也比較偏管理階級工作，大部分是儲備幹部或儲備店長，後來發現他們起碼都要求工作資歷 3、5 年，那時候發現在學校的期望和真正在找工作是有落差的。我的第一次面試是去果風小舖，是面試儲備店長，面試前他給你一份問卷測驗，我覺得滿特別，他有考數學邏輯，還有一些腦筋急轉彎的問題，在其他面試都沒碰過這樣的狀況。我那時有點嚇到，怎麼會考

- 這種東西，而且考完當場再問你問題。那次我滿挫折的，因為我覺得我寫得非常爛，而且他問的問題我也沒辦法回達出來。主：你當場就知道你考得怎樣嗎？因為很多都不會寫，服務業都有一些沒有標準答案的問題，那時候我不知道怎麼回答，那次面試就不了了之，但是我印象滿深刻的。後來我覺得不要再找管理階級了，先求有再求好。剛好我們家附近有一家出版社應徵編輯的工作，剛好要找休閒類編輯，其實我剛開始設定的時候是希望找跟自己唸書時有相關的工作，剛好這一類的，我就去試試看，滿幸運的就進去了。我發現我沒講到有那些特質是在求學時可以預備的？我在第一階段投 20 幾份履歷之後沒有下文，後續我又投 20 幾份主：原來加起來是 4、50 份。第一次沒有順利找到之後，就開始問一些同學，怎麼投寫些什麼會讓人注意到，我的履歷大概修了兩、三次。也聽同學意見，我自己學到的東西寫得更完整一點。我是覺得如果還在學校求學時，就把履歷先寫好。大四時學校是有一堂這樣的課，但是我覺得畢業後陸續是還要再修的，我覺得大部分的人都上 104 或 111 找工作，其實學校可以跟這些人力銀行做配合，藉由請人力銀行的人來教我們如何上網做登錄、寫履歷、怎樣投，或是面試時會碰到什麼奇怪的問題，幫助我們在學校時就先做好這些。主：即便你們在大四還沒感受到這種，出去後會遇到什麼挫折？那種不一樣，一切都畢業後我們才感覺到危機意識。主：你是唸管理的嗎？研究所唸休閒管理。主：剛剛說第一次丟就丟管理職，是你自己想像的嗎？還是老師有講？在學校上課老師給我們的概念出去是要走管理階層，比較不是技術層面的，雖然他們一開始也是說從基層開始，我們當然也會希望一開始找的到的話。
4. C-10：我之前是夜間部，考上日間部。北部的資源算是比較多的，那時候想去夜間部，白天去上班。大學四年我也做過金融業，後來轉到廣告業跟平面設計業。我比較幸運的是大四就知道我自己要什麼東西，你去上班大概會知道你適合、不適合什麼工作，這滿重要，因為工作是不能勉強的。我喜歡有挑戰性的工作，大學雖然和我現在公司不相干，還是可以知道你想要走的地方。主：你沒有做過和你唸的相關的嗎？其實是有，他有包括一些實務的東西，還是會有一些銜接到。我覺得當兵會是一個轉捩點，會有一段時間好好思考自己想要什麼東西，當兵是自己一個緩衝期，出來就已經沒有退路了。
5. C-1：我還好，沒有遇到不順。我在大一、大二因為家境的關係，就想過未來要做什麼。算命的跟我說適合當老師，所以我一直去找家教、安親班，我也在其中，畢竟是管小孩子，小孩子要看你眼色。回到台北我也是繼續朝這方向，越來越覺得這個工作做十年之後可能會變成井底之蛙，安親班老師就不會長腦袋，不會增長知識，後來就放棄找這方面的工作。後來丟一份履歷，他是外國人來台灣學中文，你介紹課程給他，或是老師有問題幫他解決，找工作方面都還滿順的。做的時候發現不甚理想，不是我想要的，我現在到旅行社，其實是我朋友在旅行社，他跟我說很好，我才去的。我比較幸運，公司有制度，你做什麼就是做什麼，不用什麼都做，也不會有業績的壓力。我覺得可惜的是當初學校有導遊、領隊課程沒考，那時候只想做老師。後來想想，大學四年有什麼活動都應該去參加、盡量去考，大家都有不同的發展性。
6. C-6：我退伍後在 104 人力銀行，找到一份印刷公司外務，那時印刷件滿多，客戶交稿、對稿，客戶的問題回覆公司，因為我高職學的是印刷，第一份工作大概半年左右，後來發覺和期待的工作內容有點落差。外務多以收送件居多、問題回報，或把印件拿去印刷場之類，也會接觸到一些排版，客戶給我們的資料。那時覺得那份工作無聊，都是在收送，那時比較不成熟，每天騎著摩托車到處跑。那都紙類下雨天紙類很容易濕掉，我必須自己穿雨衣，紙類件稿都放在大塑膠袋包起來，再貼膠帶。製版也是不能碰水，比較麻煩是下雨天，天氣很熱，戴安全帽的時間滿長的，所以滿悶熱的。那半年的內容大概是這樣。主：你那時在找工作不知道實際上的性質是這樣嗎？大概知道。主：那時候沒關係？那時候是想外務滿輕鬆，先進去看看，滿好玩、滿自由的。後來發現時間的緊迫性太快了，馬上送去，馬上就要送回來，因為他們很快就要出版了。那時商業週刊吧？！每個禮拜都要出書。那時候公司從早上 8 點到晚上 12 點還在收送件。印刷這行業遇到很急的時候也是加班或熬夜。主：你說你科系是？工業教育。主：跟這個不太一樣對不對？還是有牽扯到一點點。
7. C-5：我讀日間部，修的學分很多，別人都半天，我們還在整天。重來的話我會選擇夜間部，我覺得夜間部比較多時間可以累積工作經驗。我讀日間部修得學分實在是太多了，花比較長的時間在讀書。畢業、退伍之後找工作，我覺得是要求工作經驗比較多，再次選擇的話，我會選夜間部。主：有點後悔太用功？不是，我不是企圖心很強的人，就覺得夜間部比較容易累積工作經驗。也沒想讀大學，也不喜歡唸書，希望一畢業就馬上工作。主：你找工作那一段還順利嗎？我是沒企圖心的人，一開始是找派遣的，亞太電信大概做了九個月。主：你丟履歷馬上就上了？他其實是一個很簡單的工作。我覺得讀夜間部比較好，因為自己不是一個很有企圖心的人，所以不太知道自己的性向。其實很多人立志要讀大學目標很明確，像我沒有很明確、又不愛讀書的人就讀夜間部。現在學歷其實碩士、學士都滿街跑，學歷高也有壓力，我覺得還是實在一點。
8. C-2：我沒遇到什麼挫折，我聊一下在學校可以避免的。一些模擬面試的課程是可以接受的，一些師長、學長姐有工作經驗都可以帶給我們實質幫助。模擬面試可以學習到面試的態度和技巧，面試的時候不能一直不好意思，也要把自己能力的部分表現出來，要練習在自信和謙卑之間找到一個平衡點。還有技巧，自己要先想一下面試者會問你什麼樣的問題，可以彌補反應不夠快。先前有講到要寫履歷，我覺得這個很好，自己要先準備，尤其在內容上，你唸書的時候和你的履歷都沒關係，你要知道我為什麼要來應徵這個工作，你的長處和條件在哪裡，能為這間公司帶來那些優勢。這些都是在學校老師可以教的，甚至肢體學校老師都可以教給同學。主：你自己找工作都沒遇到挫折嗎？丟了幾份履歷？幾家面試？那時學校有請公司來座談，剛好知道投了那份履歷，結果就上了。主：畢業前就已經...？也是畢業後才決定。他考試有分階段，最後再去面試。主：算是學校找企業來的？可是他們還是開放，任何人都可以去投履歷，只是我剛好知道這個訊息。

9. C-3: 我工作經驗算滿長的, 因為我是唸晚上的。其實一開始上學, 因為你還要上學, 所以我是找一個可以兼顧的, 從 7-11 開始, 我其實在 7-11 做滿久, 7-11 進去不需要任何技能, 因為是從最基礎開始做, 在 7-11 學到很多應對方面, 服務業就是應對比較多。後來畢業就想找自己興趣符合的, 找了旅行社工作, 就是對自己的認知落差很大, 因為我是專科的副學士而已, 找起來比較困難, 大公司他們通常都要大學以上, 所以只能從比較小的公司。旅行社他就會要求你兼顧很多方面, 大公司 OP 就做 OP, 業務是業務, 但他要合在一起做, 比較痛苦, 他會要求你一些業績壓力, 從此對旅行社比較心冷。後來因為家裡的關係, 覺得公職比較穩定。因為父親在日商公司工作很久, 還是被要求提早退休, 所以覺得公職比較好。

【Q2.】

主持人: 現在做的工作有沒有學以致用或學非所用? 關連度如何? 不相關的話是你故意去找的嗎? 說說看。

1. C-7: 我想補充, 剛剛提到在學校的時間可以多參加活動, 我覺得參加社團是對自己一個非常好的性向測驗, 你在社團可以學到滿多東西, 尤其是當幹部。你在學校可以容忍你犯錯, 可以學習到很多東西, 比如當總務學作帳, 當公關去跟外面接觸, 當活動舉辦活動。你在學校學的東西不局限現在你的專業領域的部分, 你的專業領域到外面也不一定用不到。我國小成績很好, 國中就很爛, 高中時考到普通高中, 我後來選擇去唸五專, 是因為我不喜歡念國文、英文、地理這種, 我想唸經濟、統計、會計這種商業, 我知道我自己喜歡商業。我原本想說去銀行, 看銀行櫃檯都等人家來管啊! 後來我也沒有很後悔我唸過企管, 我就是通盤瞭解商業的科目到底在做什麼, 學國貿也學商用英文。我現在學保險, 在保險業其實我做的工作也不完全在業務職方面, 應為我剛剛說的是類似有點像是主管的工作, 所以我要做管理。我就把我以前企管拿出來用。我覺得以前學過的東西, 也不會荒廢掉, 就是把他做一個結合, 或是你自己怎麼把他應用出來, 這是滿重要的。保險業有面對金融海嘯嗎? 有, 一定有。只要跟錢有關的一定會受到影響。我們公司做過統計, 其實我們公司, 我們單位的薪水反而比去年還要多, 雖然遇到金融海嘯的影響, 其實我們得到的薪水反而是更多。因為國泰的資源算滿豐富的, 其實你只要認真做, 業務工作不怕被拒絕, 其實你是可以賺滿多錢的。
2. C-6: 我之前看到一個報導, 台灣畢業有百分之四十是學非所用, 我覺得會發生這種事是因為, 我為例, 發生在我高中的時候, 那時是聯考的, 那時候還是去現場抽下來的, 那時候覺得很好玩。抽完後並不瞭解我抽的是什麼東西, 可能在你進去發覺說, 你才瞭解原來是這個樣子。你從小到大你會知道你喜歡的是什麼、你的個性是什麼、你的興趣是什麼, 就算你不知道, 你家人也會知道, 當你在做抉擇的時候, 你家人應該會給你一個忠懇的建議, 以你的個性你比較喜歡讀什麼, 而不是什麼都不知道。主: 你剛剛說你念的科系是? 工業教育。主: 你覺得現在的工作跟你學的相關嗎? 我覺得你學過的東西, 跟你的就業可能會不一樣, 但是你所學的以後一定會用的到。比如說: 保險, 遇到保險問題, 你就有這樣的知識, 你走的可能不是這樣的路, 所學過的都用得到。我覺得你在求學期間一定要知道你的興趣是什麼, 如果發現不是就要去轉系, 否則會浪費很多時間。
3. C-5: 我覺得是完全沒有用。學商的最入門就是保險, 因為學歷比較低, 如果是十幾年前大膽的就會用, 學歷不會那麼要求, 不用從業務方面。現在大家讀的越來越高, 要做專業職的話就是要大學。以前沒證照, 現在要一堆金融、信託以前完全沒有的。除了學歷要求越來越高, 第二個是時代的改變, 跟以前要求已經不同了。主: 不是不想做企管類, 想要的比較難達成就對了。要求變多了、景氣也不好。老師也說以前畢業時有十個人要升學, 現在大家都去工作。以前都不不用面試直接叫你來上班, 現在是廠商都沒有來。到我們畢業這屆, 百分之九十會升大學, 百分之十可能要當兵。主: 老師在當兵之前, 針對找工作有給我們建議嗎? 沒有。我覺得大學好像都很積極, 我們學校都在混, 迷網咖, 沒有很積極在唸書。也沒也完全學以致用, 我覺得有時候要遇到貴人。我姐是能力滿強的人, 他出去的時候也是景氣不好, 找一堆爛工作, 透過一個貴人進入東元當業務助理, 那個工作也滿辛苦的, 屬於 3 人份的工作, 之前的業務助理都是半年就走。我覺得學歷是一個, 還有碰到貴人。再回到主題, 我覺得推銷保險還需要一個企圖心, 我沒有學以致用, 第一個我覺得自己不擅長業務, 第二個學歷太低, 第三個是景氣不好。
4. C-3: 我是唸企管, 企管就是什麼都學, 但什麼都不專精。我剛剛聽大家講可以做很多事情, 其實我是唸夜間部, 白天就是工作, 晚上就是唸書, 其實沒有太多時間是在學校。我覺得日間部學生他們有很多時間可以去利用, 其實你上大學通常都是先開始玩, 很少人會開始思考你要做什麼或是你的興趣在哪裡。我覺得雖然工作很久, 好像沒有獲得太多的東西, 有點浪費。我覺得如果有更多的時間可以在學校學到更多東西。你學習的東西, 你會用到, 只是你不知道你什麼時候會用到。但是對於求職上來說, 可能就沒有吸引廠商的地方, 我覺得學校這個比較沒有發揮到作用。

【Q3.】

主持人: 金融海嘯對你們本身或工作有沒有影響?

1. C-7: 遇到金融海嘯之後, 我們很多客戶的觀念都變得很保守。以前一天拜訪 1-2 個客戶而已, 面對不景氣, 我們變成一天拜訪 5-6 個, 變成自己多努力。變成引進新人部分會發生很多問題, 剛畢業進來我們公司陣亡率是滿高的, 可是如果你有實力做下來的話, 其實你會比去年再多更多。所以我們業務單位的人, 他們年資都滿深的, 有十年、二十年的, 他們都做很久, 歷經大風大浪可以經得起考驗, 反而薪水是更多。新人來講, 一進來單位, 他沒有這份體認要更認真, 遇到困難不能更積極的話, 可能馬上就被我們淘汰了。所以我們整體來講, 薪水是沒有影響的。在新人

的部分影響比較大。主：有實力的反而集中更多。對。裁員部分，我們沒有什麼裁員，自己淘汰嘛。公司明顯有在一些小地方著手節省資源，公佈人走了之後電燈要關掉，以前我們根本都不關燈、電腦也不關的，現在都會派稽核人員來看，從這種小地方著手。徵才的部分也是很嚴格在篩選，不會像以前大量進來又大量出去，我覺得公司對我們還滿好的，盡量穩固我們這些人，從節省電這些著手。主：你說進來沒有業績自動淘汰的意思是指？有考核機制，沒有業績就沒有薪水，連底薪都沒有，就只有兩千七的基本薪而已，一個月領兩千七的人不敢做太久，就自己會走啦。我們是自然機制淘汰，也不用裁員。

2. C-1：大家有錢才有辦法出國，沒錢就沒有人要出國，獎金就被砍阿！也有裁員。主：你們是有獎金制的？有。我比較特殊，我是做票務，接待同業，我們的獎金是來自於你接單的張數，同業叫的票越多你的獎金越高。同樣同業沒有客人，你也沒有客人。主：所以今年領的比較少？沒有，我進公司還不到一年，有一次領比較高。經濟開始有問題之後，副總就一直砍獎金，每天都在威脅沒有錢賺什麼的。旅行社流動率滿高的，我們公司那一陣子都不徵人，平常我們公司都一直掛在104，每天都有工作在徵人，那一兩月就很明顯不徵人，沒有新人來。就算工作負荷不了那麼多，公司還是不徵人。主：不徵人，但是有人走嗎？有啊，就裁員啊，工作變重，可是你的薪水還是被減。不徵人，薪水又減，工作量又變大。主：我問一下你剛剛講說你們公司更嚴格了？你或你同事有因為這樣去加班嗎？還是壓力變大就想換工作？換工作前陣子有耶！就是我們公司是各個航空公司的代理中心，所有航空公司的票都是由我們這邊開，有時候你還是會開錯票，畢竟指令、票規你要很清楚。之前想離職的原因是因為，他們會有指定企業戶，這間旅行社開很多票，長榮會給他 discount。因為航空公司前一陣子都很慘，票價就一直換不停的換，我就開錯票。一張票差價一千八，我們拉出來大概有十張就是一萬八，要自己賠啊。你開錯價、你報錯價，你要自己賠啊！後來還好我命大福大，遇到的人很好，他說我知道你很辛苦。航空公司給我們一個價錢，我們會有我們的 discount，再從中間的 discount 退給他，慢慢扣，反正他願意。就覺得要有貴人。我同事他也想離職，他們一個要控出租，一個要控機位，人走了，不遞補新人，他們常加班到十、十一點，還在公司。主：有加班費嗎？旅行社沒有。主：就是看獎金嗎？經濟不景氣就沒有獎金啊！而且公司每天都在報業績有的沒有的。

【Q4.】

主持人：等下要討論「核心就業能力」大家看一下。雇主希望高等教育需要加強的是這幾項。你認為學校要怎麼幫學生提升這些方面的能力？

1. C-9：我覺得要積極參與社團活動，我之前當社長，還學習滿多帶領幹部、規劃活動、做海報、貼海、作企畫、宣傳，會培養出我們的自信心，更有自信，社團是一個加分的效果。外語能力，我們中文系最怕英文，英文看到就跳過。不管在政府或民間企業你越怕英文，英文越會來找你，大學時代對語文沒有辦法去克服，後悔英文沒有學好。主：你們以前系上有開英文課嗎？有開，只是基本能力。主：覺得不太夠？應該要多益一個五百或六百的門檻，我們都沒有去做。主：你說學校本來有要求？建議啦！沒有要求。
2. C-7：從這六項發現雇主反而不會要求你的專業跟他們吻合，他們可能比較期待你的穩定度這些，徵你進來的時候好用你我再教你就可以了。我們可以看待雇主的想法大部分都在這邊，他們也不 care 是不是相關科系。前面五項，透過社團活動真的是可以學到這五樣東西。除了社團還有打工，我發現現在很多大學生打工的目的是在賺錢，不是在學習經驗，已經有點偏差。我以前念專科也玩很兇，從國中那種打壓式的教育，每天上滿八個小時晚上還要晚自習。突然放到專科，這邊課一個洞那邊一個洞，搞不好整天都沒課，變成你自己管理，可以去玩社團，就變成玩得很瘋。其實在玩社團的時候你可以學到很多東西，穩定度、抗壓性你在跟其他人相處或是辦活動的時候，其實也可以訓練你的穩定度和抗壓性。這是在學校課堂學習不到的東西。還有一個實習，我覺得實習的制度也是滿重要的，我很慶幸我們學校有一個實習的機會，我們實習是把你丟到外面的企業，工作的時候你的課程分數是由企業幫你打的，跟你所交出來的報告，學校老師評分，兩個分數組合起來就是你的學分。主：這是算必修？必修，每個人都要分出去。我覺得你出去外面工作，可以學到怎麼去做應對，學校老師也很緊張，把這些人全部送出去，未來如果覺得我們學校學生素質怎麼這麼差就不會在跟我們合作了。所以老師自然而然會教導我們出去遇到長官的時候要怎麼應對，要遵守守時的概念，這些東西學校老師在送你出去時實習都會把你教的很好，一方面剛好讓你學習到如果真的出去就業，要注意那些部分，你出去可能也會學習到，長官交代什麼工作我應該用什麼態度去面對，這些壓力要怎麼去抗衡。所以我覺得實習制度也是一個非常好的制度。打工我覺得現在變成有點扭曲觀念了，因為我覺得打工不是在賺那個錢，雖然我專科去打工也是賺我的學費，但是賺多賺少在其次，就是可以學習到很多東西。像服務業的應對，或是學一些很新的東西，當你回來做報告都滿有用的。良好的工作態度、耐心、責任感和配合度都可以學習到。剛剛講到表跟溝通能力，學校也是有訓練分組報告，而且我們企管系分得很凶，連數學我們都做報告，要上台講，上台講的經驗就可以讓你訓練你的表達能力。溝通能力一樣，在社團、在外面工作，你可以去學習到要怎麼跟人家溝通，人家不會覺得你講話這麼直，或是你要怎麼去修飾你講話的態度。這五項，都可以在你社團、實習、打工時學到。外語能力的部分，我知道很多學校在畢業後要考到多益或托福多少分才能畢業。我很多同學卡在這，沒辦法畢業。這是學校可以去控管，逼學生去學習的。外語能力最好的方法是把你丟國外，以國內來講的話當然是以證照的方式去做，大致上是這樣。
3. C-8：我們當學生的時候一般只是坐在下面學習，屬於被動，就會很缺乏第3、4項。我們學校和他們企管一樣，其中、期末都是有一個大報告，都是要團隊合作的，變成你要把報告做完，一定回從報告當中去發掘、解決問題，不是單方面的上課、考試。表達、溝通能力也是從學校社團方

面，因為現在學生上網比較多，就比較不想出門，就不會去參加社團，其實學校社團一直慢慢沒落。我從大一到大四，看到學校社團人真的越來越少，學生只想待在家裡，溝通和表達能力就會越來越弱。我們學校有一個課外活動服務中心，他們比較好的一點，他們會去救社團，他看這個社團人越來越少的時候，他會去找一些相關的人，再把這個社團帶起來。我為什麼這樣說，因為那個課團活動組來找我，他知道我以前有參加過廣播社，廣播社快要倒了，就問我要不要轉形成多媒體，我把他接下來，變成做網頁，後來就比較多的社員。我覺得這是學校也可以努力的地方。第五點我覺得學校課程的廣度要夠廣，他要很多樣，因為我們當學生的時候並不知道我們想要的是什麼，或不知道自己學什麼，如果他開課列表出來很多，他看看覺得很好玩就會去，如果他不知道有這課就不會去學習，看到有興趣他就會去。隨便舉個語文例子，一般學校一定開日文、英文、德語、法語，我覺得可以再開多一點，西班牙、葡萄牙之類，廣度要夠廣，可能不見得開得成，但是學生就會提高他學習的意願。

4. C-4: 針對穩定度跟抗壓性，學校都會請一些外賓來演講，關於就業方面的東西。就我的感想來講，我會覺得他們來講的時候多半是正面的東西，我們當時接收到的都是很好的那一面，比較負面的東西比較不瞭解，對於那一份工作的面向不是全盤的瞭解，只知道好的一部份，業界來也希望我們對他有好印象，比較實際面的東西我們可能要經歷過才會知道原來不是那樣。所以其實可以在學校的時候針對負面的東西，先幫學生打預防針，就是可能會遇到那些事情。主：希望正有負不要光講好在哪裡。對，有一個平衡。讓我們抱著很高的期望，進去發現他有很多辛苦的一面。當然工作都很辛苦，我覺得實際的東西要讓我們多瞭解。工作之後發現人際相處是一個很重要的東西，感受到壓力是常有的事情，可以針對抒解壓力這方面讓我們學著，心情不好或感覺壓力很大的時候，怎樣有個抒發的管道。我覺得這是一個可以思考的地方。主：希望在學校就教你們這部分。對。主：你們學校有職涯輔導單位嗎？有。主：你本身有接觸到他們嗎？有。可是大部分職涯輔導都是聽講座，或是名人還演講都是那些而已。
5. C-10: 夜校的銜接性不高，我很羨慕日校有社團活動。工作和經歷都是比較制式化的。我們學校畢業的人，人家問你是有深度還是有廣度的人，我覺得不見得每個人都很利害，後天經驗是需要去磨的。我覺得利用學校資源或連結性可以提高廣度。例如說跟人家應對模式，我朋友他弟，大學畢業都不知道自己要幹嘛，只是打工賺個錢，買自己喜歡的東西。可能今天工作不順利被老闆凶，他就覺得算了另謀高就，只是要那些錢而已。抗壓性就你要去調整自己的心態，不要說自己是打工的，我覺得每件工作都可以學到東西。有些東西你可以把他帶到另外一個工作，例如經驗和應對，看臉色、順著毛摸是很重要的東西。主：你們學校有規定要實習、見習嗎？沒有。所以我說銜接度很低就在這裡。
6. C-6: 我對溝通能力提供想法。這能力是需要訓練的，從很多小細節來訓練，首先一個人想表達一件事情的時候，可能是他內心的想法或是感覺。記住表達的時候不要去做攻擊。只表達正面的感覺，對事情有幫助的感覺，有些人表達這個人很爛，這沒有建設性。學校包括課業包括相處方面，我們那時是學生的話，導師可以講一下這種觀念。表達的時候，多多去訓練。溝通能力的時候，比如在學校宿舍，溝通就是一個很好的訓練方式。住宿時很多人擠在一個小小的空間裡面，會有很多問題。食物或內衣褲的味道，跟你的學長或學弟，要解決問題就需要溝通。這些也需要經過長期的訓練。有時候溝通沒用，他還是不聽，你在溝通的時候，記住就是解決事情為原則。比如說分組的時候，因為每個人背景不同，想法、個性、生長環境的不同，你要跟個性不同，他可能內性，你可能外向，你要跟他溝通的話，應該要稍微以他的調來想，有可能你覺得很好，他覺得不一定好，他個性就是不適合。所以溝通是長久的訓練。你在大學的時候，可以多做提升的話，我覺得對未來會比較有幫助。主：你剛剛講到溝通表達能力，你們學校對每個學生來講，分組、上台報告經驗多不多？我覺得，每個學校多差不多吧！主：那你覺得這樣夠嗎？除了在學校以外，還有在私下的生活。另外你有機會替大家處理一些問題的話，例如這五個人要解決一些事情，這時候就需要一個人跳出來以解決事情為依歸，參加團體活動這些都很有幫助。

【Q5.】

主持人：假設讓你回到當初學生時代，你最希望加強自己本身的是那一個部分？你希望得到什麼樣的資源或協助？

1. C-9: 每次分組報告怕講不好，連累團體。我出社會做保險跟客戶互動，想辦法讓自己背一些話術的稿，越講就越流利，就這樣主動去講、去說話，清晰度條理度和內容豐富度都需要訓練的。我在大學的時候性格害怕跟人接觸、講話，可能是內心內縮性，就看輕自己。可以接觸社團、宗教或卡內基的訓練，話語越來越進步。電視上一個政治議題可以講這麼久，我很佩服他們，2100全民開講他們真的很會講，而且每個人搶要發表，很羨慕一群人講到吵架，覺得滿厲害的。葉教授那個星海羅盤，起承轉合都是很有條理、很清楚。如果在大學有這些口語訓練的課程，對出社會是非常重要的。主：希望學校幫忙表達、溝通的課程。對。
2. C-7: 唸完研究所英文不會比較好，我最想加強的是我外語能力的部分。專科學的英文也是比較基礎的英文，後來唸研究所都在看一些商用的英文，自己相關的保險類看得懂就好，而且只是大概看得懂。我覺得在英文的表達能力、閱讀和寫作部分，寫作和表達的部分會比較弱。能回到學校我會加強這個部分。我們公司也有往海外擴展，如果徵才從內部調升的話，這個就是我的單門。我覺得外語能力可以做個加強。
3. C-4: 我也覺得是外語能力，我野心比較大，我覺得學校可不可以提供出國留學的機會。一方面在國外看看，一方面讓自己語言更進步。主：希望加強語文能力是因為？在找工作的時候，工作要求上他都會說英文要流利，我沒有自信說我英文是流利的，找一些很喜歡的工作的時候就會卻步。其他應徵者他們都有考一些英文多益或全民英檢這些，自己這方面比較薄弱，所以希望可以再加

- 強。
4. C-10：我覺得人有一些好習慣和壞習慣。養成一些閱讀的習慣，大家可以去培養一些興趣。興趣是人與人之間互動的小橋樑，沒有上課或上班，很難有話題性。你的興趣可能成為你的轉捩點機會。大家可以去自我反省或評鑑。這比較難做到啦！你可以去評價你今天到底做了什麼事情，還有心情的調適也很重要。出社會沒有很長的時間讓你去調適心情，工作就立刻被推上戰場，沒有喊痛的機會。主：培養興趣是不是跟社團有關？學校多鼓勵你們參加社團，就可以解決類似的問題？大學打工的時候算是比較輕鬆的時候，畢竟那時壓力還沒那麼大，所以可以運用一些時間去發展。社團認識的人也多，會互相模仿。
5. C-6：回到大學的話，我覺得最重要的是時間管理，大學四年浪費很多時間。就算學校不開課，自己也要去找一些時間管理的書籍，訓練自己安排時間。接下來希望自己可以多多運動，上班真的沒時間運動，越後來會越沒有時間，能多運動就多運動。如果有多的時間我想安排人際或大自然的活動，以後工作也沒時間去接觸大自然。可以瞭解一些植物或動物，過了30歲你也不會想瞭解了。我覺得在18、20歲可以多多去接觸。再來是金錢管理，那時打工只是想買東西而已，對金錢沒有規劃，口袋有多少就花多少，完全不會去想。這課大學也不會開，自己要去查書。今天你有50塊，50塊真的很小，但是你怎麼看那50塊，你今天看50塊的態度就決定以後你看100塊的態度，這是一個態度，不是50塊小就不理他，這是一個小細節。再來就是我希望我能認真上課。最後一個是，假如沒去上課，打工的話，其實打工的一個態度，打工70、80、100塊這樣想真的很不划算，你一個小時賺80塊對我來講是很浪費時間的事情。你的態度要是不只賺這80塊，要學什麼。今天你是工讀生你犯的錯是可以被原諒的，有很多方面可以學習不用負責任。也可以學到跟別人的互動，也可以學習管理也包括你自己個人的意志，加起來絕對大於那80塊，所以不要只想到80塊。
6. C-2：我想表達上一個議題，穩定度及抗壓性的話，一方面老師可以提供比較密集的報告，當然不是故意整學生。其實到畢業還跟老師有聯繫，他是一個很有責任感教學也很好的老師，他說他不會給學弟妹太多的報告，我跟老師說你不給他們報告，他們其實也是在打電動，因為住宿都看得到。他們一定會從報告中學習到，剛剛說的密集度，就可以訓練學生的自主性或是時間的安排。變成重點不是報告的本身，他會有附帶的價值出來。還有即席式的教學，可能會像西方教學一樣比較活潑。不一定學生要先準備，上課就是一個思考式的教學，可能會帶到發掘及解決能力的部分。我覺得思考式的教學很重要，在台灣比較弱一點，不只大學，我覺得是從小，從小要培養學生自主跟獨立的態度，思考式教學可能是一篇案例、一個笑話之類，同學都可以去發掘什麼地方有可疑之處，不和邏輯的。我們可能看到灰姑娘的故事，看完就是這樣，也許我們在寫心得報告，很多人都會寫一些好浪漫、王子公主那種，最後幸福快樂之類那種結局。我們可以去思考灰姑娘有十二點的魔咒，結束了，為什麼所有的東西都恢復成原狀，但是她的玻璃鞋沒有變成原來的樣子還是存在。很多故事不是看完就沒事了，也許學生沒有想到，但是老師可以用問的方式協助學生去思考。這樣可以建立起學生遇到事情他會用思考的角度去看，而不是一味的接收。主：不只看教科書，一些個案的研究。就算是教科書的例子我們也不是光背起來要會用，有時候思考要帶一點批判，需要把可疑的地方捉出來。表達與溝通能力的話，老師還是會佔一個滿重要的角色，就是他會帶領。不同的課當然會有不同的議題，老師需要去設計一個流程，議題拿出來學生大家討論。不管分組或是單獨點同學，點到不能回答不知道，如果不知道答案要換一種方式講出來，不能說我不知道或不回答之類的。老師角色真的很重要。第一個穩定度，我是有想到比較扯的，大家做報告的經驗可能會遇到一組有一兩個比較難搞的，我以前就遇過可能四個人我們報告要什麼方向，好最難搞的那一個他就問ABC我們三個，我們三個都偏某一個方向，結果他說好！我們就做另外一個方向。我們投票是沒有意義的。我們有些老師都還不錯，我們做完報告他都會要我每一個人分別去打別的組的成績，我覺得以後EQ或團結度之類的，穩定性、抗壓性他都可以放在裡面，可以把EQ方面有問題的人放在同一組，讓他們自己去看到如果大家都是這樣事情沒有辦法繼續下去。這是一個比較扯的方法啦。在台灣很多人都很客氣，不好意思直接去點明某些人的一些問題，老師可以用分組再打散，或挑某些人就是這種性質把他放在一起之類，也許會擦出不一樣的火花也不一定。強烈的學習意願和高度可塑性，就像其他與會者提到的社團很重要，另外就是課外學習，其實重點還是在主動，這算是從小教育包括家庭教育。我們教育比較會造成被動，甚至填寫志願，可能父母要你填什麼就填什麼，我們從小學習的是乖、聽話很重要，其實自主思考和邏輯的思考是從小。因為他有講到主動，如果不主動有一種去想要的慾望，如果不是從小去培養比較難。如果硬要培養出來，就是去接觸社團和課外學習，課外學習可以讓學生自己去挑，可以去看展覽或是一本書、一個影片，最後上台去講你學到什麼。畢竟出社會不可能遇到狀況都符合你的個性，在學校的學習過程中老師就可以要求一些小作業。你喜歡什麼你去學，去接觸這樣的書本、外面的活動回來報告，另一方面你不喜歡那些東西，還是要求學生去接觸，例如一點才藝，再來跟大家分享。有些時候一開始沒有興趣的東西，接觸看到他另外一個面向，進而培養出一些興趣，我覺得到了出社會，這些都會有幫助，因為很多東西不可能你想怎樣就怎樣之類。外語能力就沒辦法，一定要自己花時間，學校就提供外語課程或多一點這方面的活動。我很欣賞剛剛瑾芸講的多提供一些留學的機會。我覺得交換學生很好，希望學校能多提供這類的機會。
7. C-3：我回到學校希望可以多一點時間，從老師身上多挖一點東西出來，因為我們在學校的時間實在太少，跟老師的接觸也不夠多。大家說的外語能力之外，老師的知識也很重要。他能當老師一定有他的成就在，我希望能跟老師多一接觸。主：你是指專業知識上？對。主：上課不就可以學了嗎？但是有時老師都照本宣科，可是有些東西比如他的思考方式，因為一件事情有很多的面向，老師他的邏輯方向就不太一樣。有可能我們直線思考，他會彎到別的地方講清楚一點。在學校很多東西都很有興趣，但是學校不見得有開課或是不見得有時間去學，因為要花更多的時間在必修

科目。必修就是要拿好成績，未來才有好的發展，但是我覺得太少時間去發展想要學的東西，都被侷限了。主：希望本科系之外，更廣的課程？對。另外我覺得世界觀很重要，我們看到、接觸的都是周遭的東西，一直都侷限在台灣，我覺得可以看得更廣泛。像金融風暴並不是從台灣開始，你可以從更遠的地方看到事情的發展，他怎麼開始的，這些都可以學。

【Q6.】

主持人：最後請問各位有沒有用過學校提供的職涯服務，有沒有那些見習、實習對生涯規劃真的有幫助的。有參加過學校實習的請舉手好嗎？有三位，C-7、C-8、C-4。好！所以並不多就對了。你們都是幾年級的時候去的？一、二、三都有。

1. C-9：說起導師就是之前寫推薦函。導師他覺得沒有義務性要來輔導學生。我在**大上班，**大有要求老師要有一個平台，讓學生抒發心情，可是多導師覺得他不可能做這份義務的工作。即使是學生他也覺得我來上課就好，幹嘛去麻煩到老師。兩者的心態都是非常不正確。我覺得老師寫推薦函是最好用的。
2. C-7：我覺得職涯輔導單位比較難，在學校他們老師算一對多，是多很多的多。他們要辦性向測驗這些活動，性向測驗也是一整個班或是系上，做完只是丟一個結果給你，你是什麼型的人，很像心理測驗，你將來可以做什麼而已。很難接觸到老師一對一跟你談，你未來要怎麼發展或是要去做一些什麼樣的活動，我覺得很困難。這工作應該落在導師的身上，相對來講導師就滿重要的。我遇過的導師都不錯，他們會一對一或一對二、對三跟你談，找你幾個好朋友一起吃個飯，我們一個學期一人輪一次，也只有一次的機會而已，除非你自己主動去找老師。我們國內的學生又很含蓄，不太可能自己去敲門，說我遇到什麼問題要怎麼做，通常遇到問題第一個一定是問同學，父母可能不見得知道，大概都是同學問來問去，得到解答。我覺得職涯輔導單位他們人力已經不足了，他要面對這麼多的學生，又要辦很大的活動，我覺得是滿困難的。如果增加人力我覺得還是不足，他們還辦就業輔導就業博覽會，他們也是把各家公司找來，你就自己去逛也沒什麼設計，有設計的話，可能是一張卡讓你去幾家公司蓋章。那時候可能又辦得太早，學生覺得找來的公司他又不想要，勉強去蓋章，蓋完章就走了，其實也沒看。我覺得學校要對這些活動多費一點心思，職涯輔導單位的人力怎麼去調配到各班，怎麼跟學生互動，我覺得滿重要的。主：導師反而對你們幫助更大？對，他可能會是比較瞭解。我覺得如果你跟職涯輔導單位聯繫過，不是主動去找他，就是問題學生啦，只有這兩種而已。普通學生下課就走了，也不會跑到那個地方去講任何問題。補充一下，我們有班會時間，老師就很嚴格，他們每學期固定要去參加導師會議訓練，班會的時候校長還會巡堂，看導師有沒有跟學生開班會，沒開會對老師有影響。我們學期末還會做一個學生對導師評鑑，這些都可以增加導師的意願，增加他的義務。如果沒記錯，老師和學生吃飯的費用，學校也有補助。自然導師的功用就發揮滿多，我們導師要遴選，不是一個老師都可以當導師。我覺得學校導師的籌備和訓練也是滿重要。補充：我們也沒錢耶！我們是保險金融管理，保險放在前面，我們這一屆以前全報都是保險公司，後來注意到其實我們有金融跟管理，後來有找會計師事務所一堆有的沒的，後來越來越多樣化，只要做的話很多企業都喜歡和你合作。學生在裡面實習之後，你可以主動挑你要的人，你也瞭解他來工作一個月的態度。我們會跟學長姐打聽這家公司怎樣，有近有遠，有人覺得應該近一點，有人覺得應該嚴一點，有人覺得應該鬆一點，中午就可以下班回家，有得超嚴，晚上還不讓你走，就有不同的待遇，聊天下來就滿好玩，因為都在不同的公司嘛。我覺得學校和企業合作會越來越多。想要挑錢多的，或是要挑很近的，或是挑知名公司，就變成像在找工作，對未來就業也是滿不錯的，可以看到多人性的部分。
3. C-8：我唸的比較特別是航太工程，是去華航實習一整個暑假。我們是偏專業科目上的學習，跟這個比較沒有關係。我們也沒有錢，但是都會有證書，未來找工作時候這些證書滿好用的，告訴他在某一個公司實習過一個暑假這樣。主：有讓你提早知道實際上的工作狀況是怎樣嗎？還是你是實習生，他們對你不一樣，所以感受不出來？多少也幫助。因為我們不是在公司上班，我們是專業上的學習，跟這個比較沒有關係。
4. C-4：我滿肯定我們學校的，我畢業後來收到學校職涯中心發的信，介紹一些工作機會，這樣滿好的，可以推廣到各校。現在大家都會上網收信，學校可以在畢業之前請學生留下資料，只要他有需要，這些都會是一個幫助，可以多多推廣。像電子報其實也可以。
5. C-6：我覺得說你沒畢業、沒就業的話，是不會瞭解這個企業是在幹什麼的。我覺得學校可以跟企業合作的話，在大二跟大四的時候，可以安排到企業去實習，一個月或兩個月都可以，到那邊模擬你是一個正式的員工，在那當中你會知道你少了什麼東西、知識、態度。你會遇到很多挫折，當你回到學校時，大二到大有兩年，這兩年的話就知道這份工作是需要這些東西，你就會去安排和規劃，大四時再去一次，大四遇到問題會更不一樣，因為你是第二次去，你所遇到的問題就會不一樣。你在大二到大有四間可以做準備，心態都調適好的話，其實會有滿大幫助的。最大的問題是人數，一個學校有好幾千人，要如何安排，我想人數是一個問題。補充你在實習的時候，長官對你的態度是不一樣的，你不是正式員工，很多問題你不會遇到，挫折也不會遇到。那一個月是東看看、西看看，所以要有一個共識，真要培養一個就業人才，趁早讓他面對，讓他及早準備。他不喜歡也可以知道，原來我不喜歡，可以做轉換。
6. C-5：我覺得跟企業合作很好，我們學校也有，可是廠商太少，固定一兩家。我滿羨慕明志技術學院，可能是王永慶辦的吧，他有一百項不同的企業，好幾百個讓學生去挑選，而且每學期不同的工作。主：你們只有幾個要怎麼挑啊？銀行的話，挑品學兼優的啊，服務業的可能會面談，要看那個企業。好羨慕明志那種不同的機會。很多學校和企業合作也很好，可是有些企業提供是不給錢的，我覺得這是一個滿嚴重的問題。像我姐讀銘傳去拍廣告就是沒有錢。
7. C-3：我覺得學校的就業和外面是脫勾的，他就是比較屬於被動式的。除非你學生去找他，否則不

會去利用到他的資源，應該是他們可以主動提供實習或工讀的機會。讓學生藉此找到他的問題點，再找他們做諮詢，我覺得會比較適合。像剛剛說的實在是不太夠啦！你要對那麼多人其實也不太可能做得到。主：你們以前跟導師熟嗎？不熟。主：有固定吃飯之類的嗎？沒有。通常都是上課才會見到。

【Q7.】

主持人：最後假設如果讓你當大學校長，你最想優先幫學生做哪一件事情？

1. C-9：高中有建教合作。以後大學失業率可能會比較多，到時提供一個大學生的建教合作，由政府出一半的錢，給學生一個打工的機會，學生以後進入職場會更順利。第二點是策略聯盟，公司行號和學校建立平台，比如專門吸收文大進來他們這家公司就業，其他人再招選，校友為第一優先，策略聯盟應該可以發揮的更好。
2. C-7：補充一點，我們剛才講很多社團和實習、校友會，我覺得校友會接觸其實也滿重要的。還有漏掉一個義工跟服務學習的部分，學校也是可以加強。我知道有些學校有規定要去做義工的服務，時數要多少。時數都很少啦，但是可以培養學生到外面接觸清寒、貧苦家庭，或肢體殘障、特殊疾病的人，他的感官、個性和態度，在踏出社會的時候也會有相對的影響。主：多一點服務性的工作派給學生。對。
3. C-4：我想到的是把在校生與校友連結，校友都工作了，每個人的工作單位也都不一樣建，可以建立一個聯絡的網絡，讓在校生跟校友有一個聯繫的橋樑。校友可以分享他的經驗給在校生。請願意提供協助的校友提供 EMAIL，讓學弟妹可以去發問，他們對那個工作有興趣，校友剛好做那個工作，可以讓他們諮詢提供幫助，可以提前知道會碰到什麼問題。學校可以針對校友去做一個發展。我要回應：學校有些老師可能是國外留學回來，不見得真的會教耶！會教的老師反而因為他的學歷不到學校標準，現在大學都要求老師要有博士學位，要發表國外期刊兩篇以上，就是他一定要有作品出來。有的老師為了顧好教學，比較少去投稿，卻因為這樣關係沒有續聘，感覺非常可惜。好老師留不住，學生覺得他學歷可能很好，但是對於學生真正想學的東西，可能他在表達上面我們會有一些落差，我們不見得聽得懂。
4. C-1：就我們學校而言，我覺得師資篩選滿重要的。我剛剛聽大家講覺得導師都還不錯，因為我們學校本來是五專升格為學院，等於是快速擴充，我覺得在師資方面並沒有很嚴格的篩選。只要你是國外留學回來的就可以當導師，我們根本就沒有那些資源。老師也會跟我們一對一面談，但是沒什麼太大的幫助。學校如果師資不夠好，你要怎樣培養你的學生。國外回來的老師有什麼輔助金吧，他們會寫他們的論文、研究、報告。我覺得老師並沒有選得很好。老師沒有著重在他教育學生方面，他只是來領這份薪水、做這份工作，沒什麼心。我覺得老師的熱誠很重要。
5. C-2：我可能會用一些時數或點數做紀錄的方式，要求學生他要主動去跟職涯輔導單位做聯繫，也可以連結校友，這部分我已經要求學生就是每學期固定那些時間，職涯老師就要負責帶領同學，同學接觸的時候一方面培養出好奇新，對各產業或性向，慢慢的他會抓住一個方向。我是大學校長的話我一定要求大一開始。我科目打分數不是都會有百分之多少從那些表現，我會要求這樣的一個記錄，換某個科目部分的成績。每個人想法、觀念、個性不一樣，接觸後要在台上發表你的感想或收穫，另一方面，要要求他們做一些打工的分享。我們都有共識，台灣學生以後不能從基礎教育開始的話，現在都還是處於被動的一種型態。所以才會這樣要求，他們去做這樣的事情，用規定的，要確定我的學生有接觸到這樣的單位，這樣老師這樣的輔導，並且讓他們去培養好奇心。

第二場 2009/4/25 高雄

【主持人自我介紹及開場】

【主持人 Peter】：大家好，我叫 Peter，我姓蔡，大家叫我 Peter 就好了，今天先歡迎大家起個很早來參加這個座談，我們討論的重點是跟大專生有關的題目，大家都是大專生，對於以前在學校的一些職涯輔導的狀況，還有目前在職場就業實際上的需求有大的體會，所以今天找大家來參加，那桌上其實飲料、水、餅乾、點心等等，不要客氣，大家還沒有吃早餐吧，大家不要拘勤，今天這個場地是很開放自由的，想吃想喝請隨意，想上廁所也 ok，不過記得要回來，因為待會有出席費的部份，待會請大家把握一個原則，第一個就是手機我們先關個震動，我們會順利的在二個小時內結束，其次就是希望大家把自己的意見、看法做一個表達，意見看法沒有對錯，對我這個研究來講是珍貴的意見，問到你想要發言的時候可以盡量去發言，後面其實我們有位漂亮的小姐在幫我們做記錄稿的部份，這有助於事後撰寫報告，所以需要把講的話記錄下來，不過放心的是在報告時候不會提及各人。

【D-6】：匿名嗎？

【主持人 Peter】：不會提到任何人，我們只會針對任何人，只會針對研究，對我們訪問的對話大概講了什麼，但是我們不會講這個對象是誰。

【D-7】：應該是寫與會者。

【D-6】：受訪者之類的。

【主持人 Peter】：對，就某受訪者之類的，所以請大家請放心，一開始幫大家暖場一下，請大家簡單的自我介紹大概自己的姓名，畢業的科系，工作的年資，還有做什麼樣的工作。

【與會者自我介紹】

【D-1】：大家好，我目前在烏松鄉的中山路，**工程股份有限公司擔任勞工安全衛生管理員，大學讀的是長榮大學職業衛生安全學系，所謂的職安就是類似勞委會勞檢所，針對一些比較接觸的勞工這樣

子。

【D-2】：我是 D-2，我現在**化工，在高雄縣永安工業區那邊，做研究員，我以前是讀嘉南藥理科技大學，後來畢業後在中正大學讀碩士。

【D-3】：我是 D-3，畢業於中興大學生物機械系，目前在南科**擔任設備工程師。

【D-4】：大家好我叫 D-4，目前的職務是在**擔任設計組的課員，畢業的科系是商品設計學系，類似工業設計的系。

【D-5】：大家好，我叫 D-5，現在在**當會計，大學讀金融系。

【D-6】：我叫 D-6，我畢業是文藻的西文系與日文系，我現在在**電器擔任國貿，主要跟中、南美洲的客戶訂購單這些的。

【D-7】：大家好我叫 D-7，畢業於長榮土開系，現在在某金屬建材擔任繪圖員，我們做的東西大概有 high捷、北捷，就是捷運站延路的招牌都是我們做的。

【D-8】：大家好，我叫 D-8，畢業於義守大學資工系，在**科技擔任程式設計師。

【D-9】：大家好我叫 D-9，畢業於高雄應用科技大學，擔任繪圖工程師。

【求職者與出入職場經驗】

【主持人 PETER】：大家，接下來還是暖身，希望大家盡量放輕鬆一點，桌上的飲料可以吃，請大家回到，大家目前工作大概有一到三年左右了，如果回到你剛畢業在找工作的時候，那時候你在找工作是不是有遇到一些挫折、困難，那你覺得那些挫折困難有沒有機會在你求學的時候解決？

【D-9】：有什麼挫折。

【主持人 PETER】：這是你第一份工作嗎？

【D-9】：沒有，第一份跟我做的科系沒有相關，所以倒是覺得還好。

【主持人 PETER】：找工作其實滿順利的？

【D-9】：我的工作沒有斷過，所以還好。

【主持人 PETER】：但是都是從事繪圖相關的嗎？

【D-9】：沒有，一開始是在百貨公司當專櫃，後來是想要回到本科系才又回來建築業、營造業這樣子，然後這是第二間公司。

【主持人 PETER】：所以你這兩個工作其實找的過程其實都還滿順利的。

【D-9】：對，真的要說有困難的話，在百貨公司就是外語能力的部份。

【主持人 PETER】：但是還是順利的進去了。

【D-8】：我目前的話是第二份工作，我在找第一份工作時候覺得遇到最大的挫折是經驗上的不足。

【主持人 PETER】：經驗上的不足？所以你的第一份工作也是程式設計師？

【D-8】：沒有，第一份雖然是在科技公司，但是與程式設計無關，所以在找第二份工作的時候，面臨到同樣的問題。

【主持人 PETER】：所以第一份工作經驗不足，但是後來怎麼克服這樣的困難。

【D-8】：因為第一份工作與第二份工作有一段時間就自己在進修，有考一些證照這樣。

【主持人 PETER】：但是第一份工作一樣你沒有經驗嘛，覺得公司為什麼後來願意錄用你呢？

【D-8】：這我就不清楚了。

【主持人 Peter】：在找的時候，可能找一段時間，然後主要覺得因為工作經驗不足，所以比較難找？

【D-8】：對。

【主持人 PETER】：那你覺得這在學校怎麼預防？

【D-8】：當然在學校的話要盡量去學習，增加自己的專業技能，才不會出來的話自己的能力不足。

【D-7】：這份是我的第一份工作，但是我在大學其實走方向完全沒有相關，平常的時候都是跑外面研討會，都是建築方面的，畢業後看了一下職場的東西就到職訓局上課，那時候取得三張證照之後就順利找到工作。

【主持人 PETER】：所以其實你為什麼一開始就選擇到職訓局去？

【D-7】：因為那時候學校有開 AutoCAD 的課程，可是我那時候選到課的時候，不知道為什麼老師把我刷掉了，我就想說算了，不讓我學，我就自己去學好了。

【D-6】：這份工作是我畢業的第一份工作，但是我畢業是 5 月，一直到 10 月份才工作，然後 10 月份工作，其實我覺得這份工作是 chance、chance，上一個國貿急著要走，時間有點趕，老闆娘想說先找一個會語文的，其他跟客戶溝通沒有問題，因為我讀西文五年，英文主修兩年，中間完全沒有修過商業的東西，學校其實有開，可是我都是對數字不敏感，死都不修，國貿、經濟那些都沒有去上過，所以當初老闆說先語言會，其它慢慢的在學，結果當天早上接到電話叫我去面試，上午去面試晚上就叫我上班了，我覺得是剛好 chance、chance 遇到的，不然我國貿都沒修過。

【主持人 PETER】：中間 5 月到 10 月，中間有找工作嗎？

【D-6】：中間就很懶散的找，沒有很積極，因為那時候媽媽身體不好啦，所以在家陪媽媽。

【主持人 PETER】：原則上沒有太大的挫折。

【D-6】：求職過程沒有啦。

【主持人 PETER】：所以如果回到學校的時候你會願意先學商業相關的東西？

【D-6】：會呀。

【D-5】：這是我第二份工作，剛開始找第一份工作的時候，還沒開始就遇到挫折了，到 104 找工作的時候都要求證照與外語能力的證照，那時候沒有工作經驗，其實還滿不順利的，就開始找那種有考試的，就還好了。

【主持人 PETER】：所以**是考試進去的？

【D-5】：對，我第一份工作是在銀行也是考試進去的。

【主持人 PETER】：所以讓你回到學校的話，你會預先做什麼動作嗎？

【D-5】：會先準備英文考試的證照部份，因為如果英文好的話，沒有證照也沒有說服力。

【D-4】：我目前這份工作是第二份，其實我在大學快要畢業的時候，已經有一份兼職的相關科系的工作，但是因為那時候覺得是學生認為那是兼職性的工作，就想說畢業後想要找一份正職的，因為當時在那家公司也無法有那個職缺讓你升任為正職的人員，我就冒然的離職，後來發現也不算是挫折，是低潮期，剛好那時候是畢業潮，就這樣找工作到 11 月中旬才找到第一份工作，中間的話就會發現說結果你冒然離職，出社會後發現大學畢業後你不知道自己能做什麼，我雖然學了這麼多東西但是不知道自己該進那個行業，想做什麼職務，開始覺得心態有點慌，然後又有壓力，因為家人給你壓力，然後包括朋友間大家都滿不順利的，就是因為沒有提前去規劃自己想要去從事什麼樣的行業，就在那個時間就會有斷層，然後我就花一個月的時間邊找工作邊找出自己的性向在那裡，中間會遇到一些比較新的企業，雖然要任用你，但是他會跟你毀約，一直踢到鐵板。

【主持人 PETER】：所以你如果回到學校的話，你會做什麼樣的就業規劃呢？

【D-4】：學校的話我覺得技能軟體的部份，就是你出來要在社會上運用的基本的，通常學校會教你，但是教出來的東西幾乎有某一部份會讓你跟社會其實不容易接軌上去，就是不曉得什麼因素，當你要入社會的時候發現自己能力不足，然後所學的東西就這麼基本這樣。

【主持人 PETER】：所以你回到學校的話你會去充實更多技能方面？

【D-4】：要提早了解企業他們職務，就是多了解他們職務的性質。可能就是靠平常以前的打工經驗，了解企業裡面運作的流程。

【D-3】：我這份工作是我畢業後的第一份工作，當初在找工作的時候，一開始我們公司是高科技產業，他很介意你有沒有工作經驗，你沒有工作經驗即使你國立大學畢業，在任用方面不會優先考慮，不過以前高科技產業，人才比較欠缺，第二個也跟主管有關，主管希望任用新人，因為他希望過來這個產業的人沒有之前的工作經驗，可以從新磨，重新教，把這個產業的精神教給你，所以剛好進去。

【主持人 PETER】：你剛有提到缺乏實務上的經驗，如果有機會回到學校的話會怎麼準備？

【D-3】：畢竟我們在國立大學學的東西，在實作方面其實比技職學校少很多，少很多的時候你要跟人家競爭，一般的傳統產業不會認同說你在學校學的，我是希望假如有機會回去在實作方面的課多開一點，可是這部份會耗滿多學生的時間，畢竟你在大學要看個人的生涯規劃，我想當初我念到大學畢業，假如有意願在升造，實作佔太大，對你將來繼續深造是沒有意義的。

【主持人 PETER】：就是升學沒有用，但就業有用。

【D-3】：因為念的愈高，他的一些創新跟研究的方面，這完全是顛倒的。

【D-2】：這算是我的第一份工作，好像我沒有遇到什麼樣的挫折，挫折是因為我念相關的

【主持人 PETER】：那如果你可以回到學校的話覺得還要再加強嗎？還是覺得夠了。

【D-2】：應該是夠了。

【D-1】：找工作我有遇到一點挫折，因為我讀的畢竟不是名校，當初在投履歷表的時候，應徵鴻海這種大公司應該沒有機會，應徵日月光中等的只有面試而已沒有成效，我們讀的大學聯招是屬於後半段的，會去工作的是小公司，剛開始進去工作，當然呀，整個身段整個環境，現在都是七年生，大學錄取率這麼高，講白一點，台、清、成、交也不算什麼，ABC 的一大堆，整個身段就要放下來，整個身段放下就想要清事實找工作，因為之前在學校讀的都是理論，在公司工作的話都會碰到跟課本上不同的東西，等於是知識沒有常識，剛開始進去會碰到很多的挫折，當然要一一的克服掉，克服那些挫折，當然人生就是不斷在學習，處處都是學問。

【主持人 PETER】：所以你覺得在學校裡面應該可以先增加那方面的

【D-1】：在學校我是覺得，之前看王雪峰的新聞報導，我是說他如果在年輕的時候要多充實一下，眼光要放遠一點，你看他們夫妻她丈夫是台大醫學院的，你看他畢業後沒有考醫生執照，去當國會助理，國會助理充斥整個台灣，他當然看醫生不起，他走到現在每況愈下，他五十了，要考醫生執照，第一個就算讓他考過好了，他以前的同學都是院長或是主任級的，身段也放不下，他也沒有辦法再走那個，像他現在有點自我放逐了，那就是年輕的時候不懂得規劃，如果我重回到學生的話，應該要多自我充實知識方面，還有會多參加社團拓展人際關係，讓自己有知識也有常識，人際關係不是在課本上，以現在來說，知識雖然重要，但是常識還是很重要，之前看新聞報導一個長庚的名醫，被詐騙了三千多萬，他有知識沒有常識，真的呀，他就是名醫嘛，他整個工作就滿擋了，而且他接觸的都是課本上，沒有接觸人與人之間，不知道外面的變化，醫生三千多萬，如果一年兩百萬的話，那等於要工作 15 年，都白費了，現在的大環境各行各業都很重要，而且是行行出狀元。

【主持人 PETER】：先幫大家暖身完了，接下來就不按照順序，大家有想到什麼就踴躍的發言。知道各位畢業後有些是從事本科系的有些不是，不太一樣的，想問各位你在畢業之前想的工作是否一樣，想問大家你在畢業之前跟你畢業之後實際的工作中間有沒有差異，你想做什麼最後真的去做這份事情，可以發表自己的想法嗎？大家不要客氣，水呀！可以喝一下。

【D-5】：我原本設定的工作是外商還有研究員的工作，由於當初找這些工作的時候是需要相關證照，大學沒有準備這些證照，只好退而求其次只好考銀行專員，所以我改變了我的志向。

【主持人 PETER】：所以覺得是不一樣的，不一樣只是因為在學校沒有先考到足夠的證照，沒辦法去做你本來想做的事情

【D-7】：其實我在考大學的時候，那時候是考慮到這個科系未來的發展才考，可是進去那間學校之後發現，老師講的跟社會接不上，而且他開的課根本就用不到，所以從大二開始就經常跑外面，就常跑中華建築技術中心的活動，參加不下三十場吧，取得他們一些比較偏向業界的東西，之後退伍之後到 104 去找工作，然後想說我在中部，那時候缺乏繪圖人員，我就跑去考，結果就考了兩、三份證照，就跑去建築業的相關行業。

【主持人 PETER】：跟葉先生剛好相反，因為你的確考到證照了，你走了原本想走的路。

【D-9】：我覺得因為我第一份工作找的跟我不是一行，是因為我在學校念書念到很有挫折，因為我覺得好像自己那個...因為都是力學的東西，對我來講真的很吃力，之後那時候想說畢業後不做這行了，可是做了別行之後發現到其實這些東西要日積月累，就像剛講的要自己唸，因為看多了、聽多了自然東西就會變多，可是我剛進去現在的營造業的時候，我是做採發的部份，一開始不是做繪圖，是做採發的部份，然後採發要做訪價，那時候在學校訪價這種東西還有跟人家溝通的東西，基本上不可能學到，除非你在社團才會學到這方面的東西，所以我那時候在營造公司等於是從頭來，因為我是念高職畢業的，圖面的東西在高職的時候就很常接觸的，這是我覺得唯一念完書還有一點東西的地方，但是其它東西都是從頭學起。

【主持人 PETER】：蔡先生呢？

【D-3】：我在學校唸的跟我去公司上所學的，其實不太一樣。在學校學的是機械方面的東西，進去當設備工程師它也是有用到一部份，但是在那部份的話，不像我們公司認為當初你進來的東西，大學所學的那是基本的東西，進去之後公司會導入品管的東西，變成是他要看你額外的東西，而不是看你原本的東西。

【主持人 PETER】：那你在學校有想到你原本畢業後要做什麼？

【D-3】：學的話就是進去當機械人員之類的，進去學的話就變成我剛講的，進去他認為你機械你原本就應該要會，變成是說你學的部份跟你要的部份，光一台設備它牽涉到的東西很多，比如在電學，電力的部份，光一家設備公司它可能就從 RD 到 Service 一大堆的，每樣學的你只是在學形，大部份只懂得跟他溝通而已，可是走進去與我現在實際上工作上有用到，學校學的頂多只用到一成或兩成，只學到一點點，公司認為那部份你要會別的東西。

【D-4】：我是覺得對我自己來講，因為我所念的科系也算是我自己的興趣，就會想說希望能夠學以致用，不管怎樣我還是要找一個跟自己興趣相關的職務，但是那時候畢業後有一段空窗期，然後那時候就會想說是不是應該去從事服務業先賺一點錢，然後再間接找到自己想要的工作，但是發現，我有曾經在之前踏入幾個工作，但是都做不久，都很短期幾天就出來了，發現不管怎麼做心裡會有壓力，會一直想說這不是自己想要的，譬如像填問卷，那種基本的，很像是大學生在打工的工作，覺得那時候心裡覺得不是自己想要的，然後就還是離開了。

【主持人 PETER】：等於是做非本科系的工作對你來講比較不喜歡？

【D-4】：會沒有熱忱在。

【主持人 PETER】：之後就堅持找？

【D-4】：因為有時候有一點點動力會讓你持續往下走。

【D-8】：我認為我這個科系來講，我認為學校教的是任何一切工作的基礎，學校教的還滿重要的。

【主持人 PETER】：當初在學校的時候有想過畢業後要做什麼嗎？

【D-8】：有，我一開始就設定好要從事程式設計師。

【D-6】：我當初設定的是比較偏文教或是語文類的，因為我在學校我都沒有修商業的課，修的都是文學的課，一開始想到是筆譯之類的，後來不小心 chance、chance 進入國貿這個領域，其實在學校學的文法這些一定都有用到，但是有一些單字跟公司做的東西，單字要從頭學，那個領域的專業是從頭學，就是跟我一開始設想的工作也是不太一樣。

【主持人 PETER】：接下來是，不知道最近大家感受深不深啦，還好是工作三年了，不然從去年 Q3 一直延續到現在金融海嘯，不知道這件事情對各位工作上來講，要怎麼因應金融海嘯這方面的不景氣。

【D-2】：景氣不好對我們公司的生意是有差，但是公司沒有做什麼無薪假還是裁員，但是工作上會比較注意呀！

【主持人 PETER】：比較注意那方面呢？

【D-2】：要認真一點。

【主持人 PETER】：要比平常更認真，所以工作上來講或是對你個人來講沒有造成太大影響。

【D-2】：就是一些動作要比較小心。

【D-1】：因為我們公司是台電的包商，承攬公共工程的，基本上它對金融海嘯，它是沒有什麼障礙的，它的工程都是台電招標出來，標得的，所以基本上它是在整個經營上是不會影響，但是整個金融海嘯讓我們看到整個金融界大震動，對整個理財還有對事情的看法，就像那天看電視說如果能夠渡過金融海嘯的話，因為是百年難得一見嘛，下次要再碰到這一次很難，但是你只要渡過這一次的話，可能這輩子就沒有什麼障礙。

【D-5】：除了年終獎金縮水之外，不知道該怎麼講。

【D-7】：我基本上影響滿大的，因為我們去年都是案件在趕我，現在變成我們去趕對方的案件，上個月修了二分之一個月，領不到一萬五。

【主持人 PETER】：對你來講你有做那些事情？

【D-7】：因為我平常有進修一些課，它就會對資淺的人員有影響。

【主持人 PETER】：沒有想到轉換跑道呀或是做其它的？

【D-7】：不會耶，現有工作還穩定，而且現在外面工作不是很好找，不要冒然辭職。

【主持人 PETER】：不景氣下還是選擇繼續充實自己。

【D-9】：有呀，差很多，以前是業主會拜託我們幫他蓋，我們的案子是拜託我們蓋房子，我們會跟他講說我們今年案子太多不能過去幫他蓋，今年是我們去拜託人家說你們有沒有房子要蓋，變成有點像行銷的部份，像我們要去追像誰要蓋廠房，就一個個去問，平常在公司說真的沒什麼事做，因為大家都沒案子做，整個變的停擺，變成你在公司不曉得該怎麼辦，就變成你自己要找事情來做，現在公司最近有辦一些教育訓練的課程，就是讓大家趁這個機會去上點課，然後自己也會再上課。

【主持人 PETER】：所以選擇充實自己？

【D-9】：對呀，不然呢。

【D-3】：金融海嘯對科技產業衝擊很大，因為大家沒有錢，大家就不會買科技的東西，因為那不是必需品，從去年第三季剛開始感受到，工廠部份的客戶訂單會cancel單，cancel單我們等於算根本拿對方沒折，畢竟它是大廠，以後你還是要靠它的市場，那部份公司就進行了很多政策，先高層減薪，底下的約聘人員，去年十二月解雇了三千多人，然後甚至工程師考績不佳的也是解聘，然後無薪假也是一直休，不過那時候休無薪假公司的政策是會按照，先看你個人的績效，畢竟工廠還是有一定的量在運作，變成是用最少的人力達到最大的效益，就看你個人平常的績效，平常績效好一點的，工作量增加，錢當然是沒有啦，變成是壓榨你，變成是你一個人可能負擔兩個人的工作，然後這樣到目前公司還是有這樣的動作。

【主持人 PETER】：有做特別因應嗎？

【D-3】：自己心態上要調整，差很多啦，因為那時候就變成平常原本一個人的工作量突然間變成兩倍的工作量，然後你薪水也不給我，然後你季獎金不給我，津貼也沒有，自己要調整，我也有同事他從去年被解聘以後一直在現在找不到工作，所以自己就心態上調適比較重要啦。

【D-4】：我們公司也會有遇缺不補的情況，假設有人離職他也不會遞補那個職缺，就變成同事再承擔下去，我自己也有面臨到工作量增多，然後每天都得加班，甚至當檔期滿的時候，你有時候還要一天要做十二個小時，薪水也不會給你，大概是有這樣的情況。

【主持人 PETER】：你有做什麼因應嗎？

【D-4】：心態是一直要調整的，現在變成說當新鮮人開始到目前的經歷，一方面要想說當做累積自己的經驗，讓它有到達那個年資。

【主持人 PETER】：調整心態繼續堅持下去。

【D-6】：我們公司是因為做外銷的，那一波我們公司影響滿大的，記得去年十一月，我們公司只有我一個國貿，對我都是我在聯絡，去年一整個月都沒有單，我整個月坐在辦公室都覺得很不好意思，其實也沒有什麼事做，十一月的時候單就變少了，我們公司有 QC 的人，QC 變成他們也沒什麼做，老闆就裁掉了兩個 QC 跟一個工程師，到了今年初的時候量慢慢有回來，可是 QC 要做的事情，人就只剩兩個在 Q，變成我同事、會計跟我，我們早上做自己的事情，下午出貨完就要幫他做一些瑣碎的事，小零件的東西，然後就會很忙，就是我們還要做我們自己的還要幫他們的，但是他們只要做好他們原本 QC 的動作，小東西就我們幫他們做，工作量有變多啦，到了這個禮拜，就是有去找之前的同事，被裁掉的其中一個還沒有找到工作，老闆就想說既然他還沒有工作，現在量也有多，乾脆把他請回來，所以他這禮拜會回來上班，那陣子很糟的時候都覺得很不好意思。

【核心就業能力定義解說】

【主持人 Peter】：所以各位都滿好的懂得調整自己的心態去渡過這一個海嘯，接下來請大家看一下手上的表，核心就業能力的表，我這邊簡單講一下，核心就業能力就是說你在就業上需要具備的核心能力，譬如說第一個是良好的工作態度，後面是它的說明，譬如說工作上的態度表現，時間管理、耐心、責任感、配合度等等，如果你都表現的很好，叫做你有一個核心就業能力，這邊大概有十八個，請大家花個兩分鐘看一下，大家也可以活動一下。

【對提升核心就業能力的看法】

大家看完了嗎，其實這十八個能力，是大部份企業主在看你的整個就業競爭力方面會看的，其實經過我們之前做的研究挑出這幾個，第一個是穩定度及抗壓性是企業最重視的，第二個是良好的個人工作態度，第三個是發掘及解決問題能力，第四個是表達與溝通能力，第五個是強烈的學習意願與高度可塑性，第六個是外語能力，一樣我們足一來看一下，第一個穩定度及抗壓性，各位覺得如果今天你又回到學校了，學校可以透過那些方式、課程、訓練其它東西，可以幫助你增加這部份的就業競爭力。先從第一個來看穩定度及抗壓性。有人可以先發表一下意見嗎？

【D-4】：穩定度與抗壓性，我自己的經驗是，我覺得畢業專題算是一個滿適合磨練學生的一個課程，畢竟他還是得修過才能夠讓你畢業，變成畢業專題學生要整合他自己的專案，自己要處理包括接洽廠商，還有包括自己的進度，老師會要求進度，沒有到達每一次評核的標準那你是不是就會被當掉，然後就是這方面會持續一段時間進行，他如果對外洽談會遇到一些，他必須對外溝通，自己又得掌握自己的課業課程，這樣持續的一段時間下來，他們會有一種不做不行一定得做出來的那個，就是學校會給他壓力，他必須要自己解決。

【主持人 PETER】：要自己承受，所以抗壓性會提昇。

【D-5】：其實我覺得要看個人耶，其實每次期中考、期末考考完就會有同學喊著要休學，不想念了，大家同學互相鼓勵，最後都還好都還順利畢業，其實我覺得人際關係還有社團的同學幫忙還滿重要的。

【主持人 PETER】：透過社團與學生互動。

【D-5】：因為我們學風還滿自由的，師長不太管的，都是透過同學的互相幫忙。

【主持人 PETER】：其實因為我們談的穩定度與抗壓性，談的比較是如果遇到壓力不愉快的時候你怎麼克服這一塊，所以你是覺得參加社團可以協助這方面。

【D-5】：互相鼓勵。

【D-2】：這個哦，好像覺得跟同事聊一聊。

【主持人 PETER】：在學校的時候？

【D-2】：在學校好像比較沒有這方面。

【主持人 PETER】：學校缺乏這方面的訓練，覺得學校怎麼做比較好？

【D-2】：不知道耶，因為工作後會有遇到一些問題。

【主持人 PETER】：那你都怎麼樣去克服呀！

【D-2】：就是跟同事談過，同事給一些建議。

【主持人 PETER】：那你不覺得學校可以給你這方面的一些，當你遇到壓力困擾的時候，如果學校可以協助你什麼，覺得這方面的能力可以比較好一點。

【D-2】：就不知道耶。

【D-6】：我覺得我們學校比較沒有這種課，沒有特別的地方可以幫你輔導，但是學校要訓練出抗壓性與穩定度也很難，因為我們學校沒有什麼畢業專題，五專部的話要籌備一個公演，籌錢準備道具，戲服，然後就是演員的話，但是覺得那個呈現出來的效果只是好不好，被學弟妹罵說難看而已，並不會老師評斷說你們這個做的不好全部當掉不能過，所以學校對這種的話，我覺得對這個沒有什麼抗壓性的問題耶，最主要跟每個人的個性有關係。

【主持人 PETER】：我當然不是說學校有什麼課程，而是說其實剛有提到像社團，或是專題都有助於增加這方面的能力。

【D-6】：我們學校有一個特別的中心，叫全人中心，就是以前從我讀專科的時候一到五年級每年都必修，就一個學分而已叫全人教育，它上的東西都還滿奇怪的，有一年我印象比較深，對自己比較有用的，在專三的時候幫你做性向測驗，然後老師會拿一堆性向測驗讓你做，會測試說你以後的職業發展，可是其實做一做也不知道結果怎麼樣，因為老師都會回收回去，上那些課都很輕鬆，老師也講過一些婚姻的問題，男女的問題，但是我覺得那些老師都是偏心理系的出來的，有抗壓性的問題去找他們，他們會幫你解決，會給你很好的回應。

【D-9】：我覺得社團活動可以訓練耶，因為社團活動畢竟是你課堂外的東西，變成說你課堂自己要兼顧，像你們剛才提到做專題，專題可能也要兼顧，社團你可能接下來要辦活動，那你可能是去企劃的那個人，協助某一組的組員或是組長之類的，可是學習怎麼從頭開始規劃？包括怎麼借場地？怎麼去跟學校的長官打交道？怎麼跟學生溝通？怎麼宣傳？怎麼跟組員溝通？讓整個活動辦起來，我覺得在社團活動可以學到滿多，而且可以從裡面認識自己，因為可以從別人的反應之中看到別人對你的觀感是什麼，別人有什麼樣的反應，我覺得那個真的可以訓練，因為當所有的東西都加諸在你身上，我們那時候辦活動前後都有期中考，我們有時候幾乎是沒睡覺，真的是沒睡，但是因為是做自己喜歡的東西，所以你會想辦法把問題找出來，然後找人家去解決，所以我覺得如果可以的話，真的可以參加社團活動，人際關係也可以變的比較好。

【D-7】：基本上學校交作業吧，因為每個禮拜我們都有作業，交不出來你這學期就掛掉，所以我們偏向於找文件跟上網找資料，最好在前一天就把東西完成，讓自己好好睡覺，所以說學生時代很常熬夜。

【主持人 PETER】：覺得學校嚴格執行課業上的監管，也會增加你的抗壓性就對了，那來看第二個就是良好的個人工作態度，覺得學校這方面可以怎麼做，其實可以在學校的時候就幫你培養這個能力。

【D-1】：在學校方面，講到報告，教授會強烈要求，譬如這個禮拜要求你交報告，這些你如果能夠準時交作業，以後到職場上的話，對於上司所要求的事情都能夠如期的把他完成，當然你在如期完成之前，如果遇到一些挫折，這些挫折都會成為你之後到職場的一些磨合。

【主持人 Peter】：透過老師的嚴格的要求。

【D-8】：我認為老師除了講課堂上的東西之外，應該也要灌輸一個觀念是---今日事今日畢，或者是說，我不知道怎麼表達耶，不好意思！

【主持人 Peter】：就是除了講書本裡面的東西，還要灌輸一些時間，分享一些觀念，課堂上能再多講一些這樣的東西。

【D-3】：我覺得良好的工作態度在學校可以多擔任一些幹部的工作，幹部的工作不單純只是領導的部份，有一些幹部的工作他可能像，類似班代，他負責跟老師接洽什麼時候上課，請同學什麼時候到，你要負責去跟他溝通，甚至是安排時間上的規劃，或者是做班代，大家比較有錢會要求班代訂書，訂書這個責任也很重大，譬如他希望你下個禮拜來，你這個班代你不放在心上，下個禮拜來你忘了跟書商聯繫的話，到已經開學了兩、三個禮拜，大家同學都還沒有書的時候就變成責任感的部份，覺得學校幹部訓練可以多開放，多設立一些比較服務性的幹部訓練，給你一些同儕的壓力，培養出良好的工作態度。

【D-9】：我們學校有一個課程叫服務教育，他在中午的時候就是要掃地，規定要掃地。

【D-2】：那有學分？

【D-9】：有學分，那個沒修過不能畢業，有一點像是學校強制要你一定要做這件事就對了，這個也是有人連修好幾次也是有，然後裡面的幹部，他是分組小組長，那個小組長你是自願的，我反倒覺得幹部的東西都是自發性的比較多，基本上強制性的要我說，如果不是強制一定要過才會畢業，我覺得應該沒有人去。

【D-6】：一般大學或是四技生的話，他們平常教室的打掃都是自己要做

【D-9】：看學校呀，像我們學校就是服務教育要掃的。

【D-6】：平常呢？

【D-9】：看自己的良知。

【D-7】：看學校，我們學校是早上六點多就起床，然後掃到七點，一學分。

【D-6】：因為像我們讀到五專，專四、專五其實就等於大一、大二生，可是我們學校的管教方式，那時候也沒有二技部，就歸類在高中生在管，我們專四、專五每天中午還是要打掃，我就想說你們還有學分，我們掃這個都還沒有學分。

【主持人 PETER】：林小姐可以發表一下想法嗎？或是各位有實習、打工這類的可以幫助？

【D-2】：學校上課會有交作業，會有時間限制。

【主持人 PETER】：透過學校的嚴格控管之下，還有其他的嗎？

【D-2】：覺得學校還滿規律的。

【主持人 PETER】：所以養成良好的習慣就對了。

【D-4】：覺得學校要給學生有組織的行為就對了，因為假設學生有一個組織性，假設分小組，或是系

上辦活動，雖然說是分組，但是要去要求他們的組別的職務，社團也有分組，行政組、美工組，那是一定會去，像會長會去要求他們，甚至是班上的簡報要分組，但是他們會有一個習慣，這些人分組，假設一個班級，他會這兩個人一組，大一就一組，到大四還是一組，他們就變成自己的好友在一起，沒有機會跟其它班上的同學，其它不一樣的人做接觸跟合作這樣子。

【主持人 PETER】：我們看第三個是發掘及解決問題的能力，覺得學校方面就是在學習、打工、工讀的時候，學校怎樣協助你，在學校就可以建立這個能力。

【D-5】：我覺得有些課程可以培養發掘及解決問題的能力，我修過一個創業投資的課程，老師授課到期中考，期中到期末就是同學互動做 project，互相討論，團隊五、六個人，大家從無到有，然後上台報告給老師、同學聽，老師會發表意見，你要設法解決，我覺得還不錯。

【主持人 PETER】：因為都是 project，project 之間會有討論，討論去發掘問題。

【D-6】：覺得做報告還滿有用的，老師會丟給你們每組不一樣的主題，然後你做出老師的效果，然後大家同學可以吸收到的，你就要透過討論找資料，在課堂上面你可以做，像這個圖可以表現出我們要講的意思，每個人，每個小組不一樣，然後報告我覺得還滿好的。

【主持人 Peter】：其它人可以發表一下嗎？

【D-3】：我覺得發掘問題，像以前學校，在念書的時候上課的時候，一個年級一個班兩個導師，一個班大概五、六十人，其實老師他沒有辦法去關心到每一位的狀況，所以我們系上還有分家族老師，一個家族老師他頂多只帶三個到五個的學生，每一學期家族老師都會經由一個聚會，因為系上會統一撥給家族老師聚餐使用，家族老師從那段時間會去關心你，反而覺得家族老師，遇到比較多問題都是直接找家族老師，不管課業上或是生活上，我覺得這方面我們學校做的還不錯，有家族老師的那種，你三到五個學生一個老師，他只 care 你這三到五個學生而已，每學期跟你吃一次飯，會關心你最近生活、課業他會關心，有問題你私底下找他，不像一般的老師，老師看到你叫你的名字他可能還要想一下，你假如不是在班上表現比較傑出的話他可能連記都不記得你，覺得家族老師這種方式很好。

【D-8】：我認為做中學的話可以培養這方面，像之前每週的話，跟我們追進度，在實做一些東西的時候透過 team work 來學習。

【主持人 Peter】：大家都是透過專題有一些老師的輔導。

【D-9】：打工呀，因為我是在學校打工，學校的行政單位打工，老師可能會，行政人員會交待你一些事情，這時候你就會想說這東西怎麼來，怎麼借呀，幹嘛幹嘛，因為這樣找到問題，找到解決的方式，這個也可以。

【主持人 Peter】：那我們談第四個，表達與溝通能力的部份，其實這一塊也是滿重要的，企業雇主這邊其實是滿重視的，這方面的想法？

【D-7】：這個我非常弱。

【主持人 Peter】：那你覺得學校要怎麼做？

【D-7】：學校之前都是用報告的，報告的時候我都是論文方面，所以說這是我大學最失敗的地方。

【主持人 Peter】：分組後還有分工，有些人專門上去講，有些人專門做資料，所以做資料的人在這方面比較弱一點。

【D-7】：對，工作上就是圖面上有問題，就很懶的跟客戶講就直接圖畫一畫，e-mail 過去之後跟他說這個圖那邊有問題，這樣子才有東西可以看，有些業主他們不是說專業，可能半途出家做這種東西，你跟他解說，他會聽不懂，聽不懂的時候你圖要給他，他才聽的懂。

【主持人 Peter】：覺得學校除了分組讓你上去報告以外，還有沒有其它方式可以增加表達跟溝通的能力？

【D-7】：沒有。

【D-6】：我以前在學校的時候，很多課要讓你報告，因為是外語老師他要訓練你的，所以有些老師會規定，一組四、五個人，他會規定每個人都要講到話，那時候大家都很自動就是一個人負責一小部份，然後我覺得出社會以後，比較需要的溝通能力是對客戶、對廠商的，因為有時候你要拒絕，要拒絕的婉轉點要漂亮，因為像現在有時候我要負責貨運的部份，物流會打電話來，「請問曾小姐在不在」，明明是我接的我就會說不在，我會說晚點再打之類的，我覺得出社會之後的，跟人家學的應對比較重要，要婉轉拒絕，然後不可以讓人家生氣不高興的，我覺得這會比在學校學的重要。

【主持人 Peter】：覺得學校有沒有機會訓練你這方面的？

【D-6】：譬如說到你在社會上的應對，學校應該是對老師講話要比較尊敬，對老師不可以太超過，對同學大小玩笑都可以隨便開，比較沒有禁忌，但是出社會講話的方式又完全不一樣。

【主持人 Peter】：學校沒有開類似溝通的課程？

【D-6】：印象中沒有，但是有小學過辯論的啦，這也算嗎？

【主持人 Peter】：覺得那對你有幫助嗎？

【D-6】：覺得那種比較在跟人家爭論耶。

【D-4】：其實我也覺得像我也很難去說服人家，就是說基本的應對就還 ok，但我覺得那些業務員還滿厲害的，因為我也會覺得說自己的口才並沒有達到很完善的地步，像你會去做講解，你會做介紹，但是那可以準備的功課，但是當我要賣東西，會覺得說好像有點不足，在學校表達溝通，其實我覺得表達溝通能力跟人際關係其實就是自然就會更好一點，我覺得在學校的學生部份好像並沒有看到很多，因為我自己也沒有想到說該怎麼樣去會讓學生對這部份的空間有更好的進步。

【主持人 Peter】：在學校這邊主要課業方面這塊也沒有思考過。

【D-4】：雖然老師讓學生上台報告，但是那都是短短的，或是靠一組的組別讓他們有講到，但是就這樣子，沒有持續性的在學生生活中有這樣的機會，要靠他們的打工經驗或什麼的，他們才有辦法去。

【D-1】：表達溝通有點像作文一樣，作文就是要多閱讀，要多多練習，在學校就擔任班級幹部，班級幹部你會跟同學接觸、老師接觸，這個你就可以觀察，可以訓練到人與人之間的溝通、交際，班上它

就是一個小型社會的縮影，它可能讓你到外面工作的話，可能就會有一個底，大概人與人之間的溝通，人與人的接觸大概就是這樣子嘛，再者就是聽人家一些演講，譬如談論性節目，他整個談話技巧，表達溝通能力就像作文一樣，作文的不二法則就是多多閱讀文章。

【D-9】：真的要聽，看人家怎麼對話。

【主持人 Peter】：所以學校裡面辦的一些演講各位以前會參加嗎？

【D-9】：有時間會去。

【主持人 Peter】：覺得這個是有幫助嗎？

【D-9】：有幫助呀，多聽人家講看怎麼去做，像現在主管在講我就會看他講，看他怎麼跟客戶對話，從中學習。

【主持人 Peter】：接下來看第五個就是強烈的學習意願與高度的可塑性。

【D-3】：其實在學校這方面學校沒有學習到，學校沒有提供這些機會，反而是進到企業以後才學習到，因為企業裡面其實是最有壓力的，主管會要求你說多久以後你能夠獨當一面，所以這部份變成是壓力可以增加你學習的，在學校這部份滿少的，因為這部份頂多像在學校的選修課程也是大家同學選修，第一個選修你有意願，再來選修你湊學分的，在學校反而是很被動的，他也不會 pass 一些，有一些資訊可以給大家，這方面滿欠缺的，直接進入職場才發覺到這個。

【主持人 Peter】：學校透過職場實習的方式，覺得這個會有所幫助嗎？

【D-3】：因為你在學校，應該是說學校安排的課程這些東西並不是學生一開始，當初進去學校有意願的，是學校課程規劃認為你必要的東西，你要有強烈的學習意願是我想要，如果你要求我必要的話，我就到，你要我交作業我交給你，那你上課教的我也都懂，剩下課外，剩下就可能你要怎麼吸引外出學生這部份，我在學校是沒有感受到這塊啦！

【主持人 Peter】：要吸引你強烈的學習意願就對了。

【D-3】：可能是跟老師上課態度有關，上的比較呆板就是聽過就算了，在學校沒有特別想說學習什麼。

【D-4】：其實我覺得可以透過老師的教學的多元化去改善耶，就是讓學生的學習意願提高，因為今天對學生切身相關的議題他們會比較注重，老師用比較創意的方式去教學，跟學生的互動會比較吸引到他們。

【主持人 PETER】：你在學校裡面有這樣的老師嗎？

【D-4】：有耶，就是專業科目的老師會，因為可能本身設計的老師都跟學生的性格比較不一樣，本身就是比較天馬行空的想法。但是一般的基礎課程老師其實就是這樣上課，學生也沒有什麼學習意願。

【主持人 PETER】：最有興趣的課老師是怎麼上的呢？

【D-4】：專業科目的課老師會放音樂，然後當你在畫圖的時候他會放音樂，因為我們看出去就是山，他就是讓你感受那個情景，因為你如果沒有辦法對外的話，他會創造那個環境給你，讓你放鬆心情，這是其中一種啦，讓我感受比較深的。

【D-7】：基本上跟蔡同學想法一樣，學校沒有辦法提供那種方法，大部份都是要自己上網學啦，數位學習網大學上了好幾個班次，然後退伍後也上了好幾個課程，到巨匠電腦或是聯成上想上的課。

【主持人 PETER】：其實你是有主動想要學習的，只是覺得在學校學不到想要的。

【D-7】：因為我有參加學校的研討會，他們都不知道為什麼會把我刷掉，刷掉我就想你不讓我去，我去成大總行吧！成大活動我有參加，有時候會騎到樹德去，或是騎到霧峰去參加研討會。

【主持人 PETER】：為什麼你這麼想要學習這些東西？

【D-7】：個人想法吧！

【主持人 PETER】：你本身就是一個不斷想要學習的人？

【D-7】：你不去學習就會被淘汰呀，這是目前的狀態，你現在學習是這個業界要做這樣的事情，你總是要想到以後會想做什麼事情，我本身學的是工程，但我去上勞安的事情，主管也沒有說什麼呀，因為我想學，因為我們可能還是會從辦公室走到工地，走到工地的話還是需要這樣的技能，那不如預備好，這是比較重要的。

【主持人 PETER】：感覺你是看的比較遠，覺得以後有需要這些東西，就有意願學習這些東西。

【D-5】：像我們系學會有邀請畢業的學長姊，工作經驗還滿能正面思考的。

【主持人 PETER】：透過前人的經驗，讓你覺得你可以學那些東西讓你跟他一樣。

【D-5】：對。

【主持人 PETER】：最後一個大家或多或少都有提到外語能力的部份，簡單說明一下，學校怎麼訓練你這方面的能力。

【D-9】：怎麼訓練呀，這沒有什麼印象耶，這個才是後來慢慢覺得很重要，因為我們學校的英文分級，一開始進去就先考試，考完之後把你分一、二、三、四級，你依照你自己決定看你要不要修，可能一級一定要修到二級後才能夠往上學習，因為我們學校也有外語系、日語系，變成你一定要修到二級後才能夠學別的東西，這部份的話就變成是學分了啦，除非你真的有需要用到，這樣就自己會緊張想更往上學習。

【D-1】：外語能力我是覺得所謂的多看、多讀、多閱讀、多聽呀，慢慢的就會學習上了，外語能力我覺得是滿重要的。

【主持人 Peter】：覺得學校要多做那些努力，一般學校一定都有開外語的相關課程，除了這些課程以外呢？

【D-1】：有時候去公司的廁所我看他們都會貼英文的簡短字彙，我有時候去一些地方，公共廁所都有貼這種有很多外語，很多醫院或是公家機關，都有雙語的標示門牌。

【主持人 Peter】：覺得這個不錯，學校可以試辦。

【D-2】：外語能力以前好像比較少這個課程，可是因為我們常要找原文資料，所以看的比較多，可是在講就比較少。

【主持人 PETER】：所以覺得學校可以怎麼做，會讓你覺得不管英文的聽、說、讀、寫都可以比較好一點？

【D-2】：多開一些英語會話的課程。

【D-3】：基本的話，個人很贊同清大、台大要求老師上課是全程英文，強迫學生一定要提昇自己的外語能力，這方面假如學校願意的話，不管或多或少，因為目前的老師上課都是以本國語言，那你假如有一些老師可以慢慢要求他把外國語言帶進來，其實依照教授來講都能達到這個水準，因為你能當到教授，你用全外語授課應該是沒有問題，一開始學校，看學校有沒有魄力說讓所有老師都用外語，其實整個學校都外語不太可能啦，因為很多外語，像我們在上專業的東西的話，很多外語其實中間老師他講了一些你聽不懂的，可是有一些你 point 的字，大概知道他講了一些笑話，你可能聽不懂，頂多你聽不懂，你看到周遭的同學在笑，我覺得這方面會讓整個的學習能力提昇很多。

【D-6】：我們學校是外文學校，我們一進去專一的話就等於是一般的高一，那時候一進去的基本課程是台灣級的老師，可是他一上課就全程用英文，所以一進去很多同學都嚇到，老師講什麼聽不懂！聽不懂！然後我們每年一開學沒多久就都有一個英文檢定，大專一冊，跟全民英檢不一樣，每年都要考，考到我畢業的時候，學校有規定畢業門檻，你主修英文你要考幾分才可以過，其它副修的話，主修法文、德文的一樣要考英文的檢定，那你們檢定一定會比主修英文系的學生低一點，沒有過的話學校會在你的畢業證照蓋那個章，它就是讓你一定要考過，你拿到畢業證書會蓋未通過畢業門檻，那你之後一定要重考，考到你的畢業門檻過了，才能夠把章弄掉，它是對我們語言系的是這樣子，但是對其它系的這樣要求就太過份了。

【D-7】：沒有什麼補充的。

【主持人 Peter】：我在請大家回想一下，這裡面有 18 個就業的核心職能，如果各位又回到大學、專科的時候，你覺得要增加那些職業的核心能力，希望政府、學校提供那些資源給你？

【D-8】：就我來說我覺得我需要加強表達溝通能力跟外語能力。

【主持人 Peter】：覺得學校或是政府這邊可以提供那些協助給你？

【D-8】：如果以外語能力來說的話，學校可以多找一些交換學生，因為國外來的他不會說國語，我們只能用英文跟他們溝通，強迫學習。

【主持人 Peter】：那表達與溝通能力呢？

【D-8】：表演與溝通能力的話，平常就是老師的課程應該就是以期末的話就是以 project 來做嘛，強調上台報告。

【D-4】：我覺得國際觀好像目前的學生生活，學生比較缺乏這一塊，我自己是覺得學校方面可以多辦一些講座，因為有的系上他會主動接洽講座給系上的學生，但是其它科系或許就沒有這個，沒有一直讓他們去聽、去講，讓他們接觸到社會業界的東西，這個科系有注重這塊，他們學生才有這樣的資源，我覺得其它的系的學生比較少接觸到，有一些都是定時才會出現。

【D-2】：我覺得也是表達溝通能力，這方面比較不足

【主持人 PETER】：覺得學校、政府可以提供那些資源給你

【D-2】：要常常發表，增加一些討論、發表。

【主持人 PETER】：參加一些學校裡面的專題。

【D-2】：專題，可以上台講話。

【D-5】：我也是覺得表達與溝通能力最重要，我覺得要找工作要面試的話要如何表現自己，學校的話可以提供一些通識課程可以，我修過一個通識，老師上課一定要每個人發表意見，就是小組發表完意見，老師每堂課也要求要上台發表意見，我覺得不錯，多訓練，多聽別人講。

【D-6】：我覺得產業環境與發展情形，因為可能我覺得進去讀了四年出來後整個大環境都改變了，整個大環境、整個工作、公司，像譬如說怎麼講，幾年以前這個產業，我進去的時候這個產業還不是很紅，但是讀書的時候這個產業突然遽增，我讀的跟我要找工作之間，工作可能就會比較沒有那麼好找，比較沒有搭到強勢的時機，就像腳踏車那種，之前很弱但現在漲了，腳踏車的就變很好，每一波都不一樣。

【主持人 PETER】：覺得學校、政府要提供這些趨勢？

【D-6】：以前有上過一個課，那個課是書信英文，寫作，但是老師那時候是大三、大四了吧，到了下學期老師讓我們說，大家現在要找工作或是面試的經驗，老師讓我們同學對同學自己做面試，就是我今天要我自己選我要的工作，然後老師會幫你抽籤幫你配你的面試官是誰，他會知道你的工作，這個面試官就要準備一些題目然後問你，然後我會是受訪人也是訪問人，我覺得這個經驗還不錯，因為以後面試真的會遇到這些問題，我覺得那個很好。

【D-9】：我覺得有一個它裡面寫將理論應用到實務工作，我覺得這個還滿重要的，我們學校有一個科系叫行銷系，它有一個課程不錯，它是三明治教學，它到大三上學期的時候，大三上學期的學生你們都要去某一間產業，譬如說 7-11，你要學習，你一整個學期都要待在那邊，你家在台北可以應徵到台北的公司，那個產業的人會來學校面試，他們大三上學期的時候都在外面，到大三下學期的時候才回來學校，我覺得這一點在我的感覺來說，你那個學期出去就知道要學什麼，提早知道外面的狀況，覺得這個還不錯。

【D-7】：我覺得理論應用到實務是很重要，有一次參加立德的環境研討會，那時候有一個台大的研究生，他所做的研究竟然是以美國的案例下去做的，那時候台下一位教授問他，那台灣的狀況是怎樣，他完全答不出來，這種人如果拿到碩士學位我覺得很沒用，因為他所做的東西還是別人的，沒有辦法拿到台灣來用，因為所有的數據都是美國的。

【主持人 PETER】：覺得學校與政府可以怎麼協助？

【D-7】：我覺得在地性他們推那麼強，我覺得歸美派的還是只做美國那邊的研究，這個可能教育部可能要檢討，將一些不適任的教授淘汰掉，因為你教的東西業界用不到，你幹嘛教那個。

【主持人 PETER】：學校也要把理論與實際的狀況做整合就對了。這邊簡單講一下，因為現在青輔會或是教育部有，譬如青輔會這裡有『青年職場體驗計畫』，聽過嗎？有參加過嗎？

【D-7】：有看人家參加過。

【主持人 PETER】：那你覺得如何呢？

【D-7】：我覺得還 ok，我之前參加台南市的導覽課程，那時候安排兩個解說人員，從學校，那時候有每個禮拜天他會固定去各個導覽地點，每個人講一次，這個經驗在表達能力方面滿好的。

【主持人 PETER】：教育部現在也有企業實習計畫，比較新的，各位知道嗎？

【D-9】：知道。

【D-5】：知道。

【主持人 PETER】：有考慮要參加嗎？

【D-5】：目前沒有。

【主持人 PETER】：其它人知道嗎？

【D-9】：我不會去，我不知道耶，不想要再重來。

【主持人 PETER】：所以有工作的人不輕易換跑道。那接下來想問一下，其實剛大家都有提到，其實在學校的人不清楚自己未來想要做什麼樣的事情，他們都是到社會之後才去摸索，其實學校裡面有一個職涯輔導的單位，職涯輔導中心等等的，那其實你在學校裡面有沒有類似實習、工讀呀，是你覺得是可以幫助你找到對你的職涯有幫助的，不管是透過學校的職涯輔導單位，透過實習、打工、工讀等等，對你未來找到方向是有幫助的。有誰可以分享一下呢？

【D-1】：以前在學校讀書的時候有在校外打工過，那有一個好處就是讓你了解父母賺錢的辛苦，第二個是讓你提早認識整個社會，其實認識整個社會，對於你整個出社會之後還有在人際關係上其實滿成長的。

【主持人 PETER】：但是對你找到你職涯的目標，就是你以後想要做什麼樣的工作有幫助嗎？

【D-1】：它可以讓你了解你的職業，大概了解你的職業，那時候剛出社會打工的話，對人生的職涯規劃還有一點太早，但是對整個大環境的認識應該是可以。

【D-3】：我覺得打工這個部份是不錯，可是學校這方面好像提供的滿少的，因為像在大學我們也是頂多利用寒暑假自己出去打工，在寒、暑假那段時間，想到的東西，我滿認同他剛才所講的，剛打工你對職涯的規劃還很懵懂，你還不曉得你將來想要做什麼，因為你在專業領域還沒有很強，還沒有產生興趣，除非有些人一開始興趣很強烈就沒問題，有些人興趣沒有很強烈，畢竟現在主要台灣還是以升學為目標，你是要念大學，不是像你說你想要的東西與念出來的東西，大家念書與所想的會有落差啦，可是我覺得打工讓你，首先體驗到整個職涯大概是怎樣，我覺得這方面很好，學校這部份比較少，可能學校他不要負擔這部份，他打工的話還要找雇主，雇主合作的部份，還要確保學生的勞工工作權益，之間的勞工糾紛還要介入，很多學校不願意放心力在這一塊，因為這做好不會得到掌聲，你只要一個 miss 掉的話就會遭受到莫大的壓力，可能學校就一律放給學生自己去找出路，不然大學生打工應該每一位大學生都有打工的經驗，但是學校不願意接觸這一塊。

【D-8】：我之前的學校沒有提供這些相關的，但是我自己的經驗是，之前大一、大二的時候過的比較荒唐，然後暑假就去打工，那個打工還滿苦的，我就體驗到我不繼續認真讀書的話，好像以後淘汰率是很高的，後來大四就有比較認真，有朝自己想走的程式設計工作。

【主持人 PETER】：打工沒有辦法讓你找到目標，但是至少讓你知道很辛苦要認真讀書。

【D-4】：我比他更晚，我到大四才覺悟，因為為了畢業專題，可能要去想辦法，畢業專題會對外展覽，展覽的話，學校幫學生負擔的只有一部份而已，那所有的展場費，包括你製作的費用都要靠學生自己支出的，因為那筆對學生來講不是小數目，然後而且每一組他會花費的不一樣，不得已一定得去打工，去接觸、去工作，你才有錢去製作你的東西，就是那時候才踏出去開始打工，不然前幾年在學校的學生風氣，你其實並不曉得現在社會上是這樣子，因為都是父母養大的，甚至有些學生他可能不用打工，家裡經濟 ok，但是有些學生是他必須從大一到大四都要工作。

【主持人 PETER】：打工對你的職涯有幫助嗎？

【D-4】：會，當我打工的時候我才發現到後面這個區塊，我也有同時要求自己說，因為打工是短期性的工作，我要做不一樣的，而且做我想做的，不一定是自己的相關科系的。

【主持人 PETER】：至少可以找到這個工作，不論是不是以後你想要的。

【D-4】：對對對，從中抓取到自己的性向。

【主持人 PETER】：剛有提到像青輔會有「青年職場體驗計畫」，有些人不知道，假設今天你知道了你會想要參加嗎？

【D-9】：會。

【主持人 PETER】：為什麼呢？

【D-9】：可以多看看，多認識一些人，從別人的經驗把他當作自己的經驗，我覺得打工對了解自己滿有幫助的。

【D-1】：如果說時間上允許的話，在這方面的訓練可以去參加，多參加可以增加專長是好的。

【主持人 PETER】：如果你知道有青輔會的「青年職場體驗計畫」你會參加嗎？

【D-3】：我想在我大學的時候我會參加，這有點需要從學校出來，或者是政府機關的，對一些學生打工權益比較好一點，當然我覺得，之前有報導說，青輔會提供打工，結果有那種討債公司的，我覺得這變成...你看！這就變成勞委會又丟給學校把關，學校那麼多人我怎麼把關，變成學校它其實很不願意接這塊，你勞委會又不願意出面去掌握，所以覺得政府這方面還要再加強，不應該只是說，可是我覺得用意很好，有一些可能比較算是優良企業他進去找，他也是希望利用學生在學的時候我可以先培養一批學生，畢業後可以優先錄用，不管是在將來的勞方或者是在資方其實都有幫助，只是我覺得要做得好，還是有很大的空間可以進步。

【D-4】：在學生時代的時候，因為他畢竟去運用到你的那個平常的作息時間，其實我也覺得職訓課程相當重要，就是像一些法律性，法律就是勞工保障自己的權利，其實每個人出來都是勞工，所以要先做了解，在學生時代可以先知道。

【D-5】：如果回到學生時代會去考慮，我想要請問一下，就是青年計畫是2萬4的計畫嗎？

【主持人 PETER】：還滿多的，類似啦！像教育部是3萬多啦。

【D-5】：應該會考慮啦，會有替代效果。

【主持人 PETER】：所以你覺得雖然你的機會增加了，但是有人的機會減少了。

【D-6】：以學生身份的話會，但是以現在的身份的話好逸惡勞就算了，還過的去嘛。

【D-7】：不一定，我會上去看它是不是有我要的性質的工作，好死不死就進入討債公司，我會先看完整個計畫章程還有廠商的名單的話才會考慮下去。

【主持人 PETER】：但是如果自己想要的就會加入？

【D-8】：我想我應該也是會，因為畢竟這也是學習到一個經驗，但是怕說因為這筆錢是政府出的話，會不會企業主會想說，來個便宜又大碗的勞力就故意壓榨你。

【對學校職輔單位的期許】

【主持人 PETER】：最後問大家一個題目，今天應該可以準時結束，就是一樣，今天請各位假設一下，假如今天你就是當初就讀的那間學校的校長，你可以做一件事情來提升學校裡面就業輔導工作，你會做什麼事情，如果你是校長的話，你會做什麼樣的事情去提昇學校學生就業輔導的工作，你今天是校長的話你會做什麼樣的事情？

【D-1】：讓一些學生認清自我，認清他畢業後會遭遇的困難，還有當前的環境，如果年輕的時候不規劃，時間到了才後悔，像前幾天看到王雪峰他們夫婦一樣，王雪峰她是台大法律系畢業的，又到美國讀康乃爾，她先生是讀台大醫學院畢業的，好幾年沒有工作，她先生以前是當國會助理，王雪峰當立法委員，他們之後沒有工作之後就閒置在家好幾年，不是被報紙報導在拾荒，他們就是年輕的時候沒有規劃，大學從康乃爾念回來之後就當國大代表，那時候不會料想到之後有這樣的結果，那時候沒有下定決心，她先生醫學院畢業後也就當國會助理，沒有料想到這樣的結果，她當初應該對整個生涯規劃完善，有好幾個後路呀，應該考醫生職照呀，就是說你要想一個主業，就是對未來的事情要想的很完善呀。

【主持人 PETER】：你當大學校長的時候會幫助每個學生了解自己，然後怎樣規劃自己的未來？

【D-7】：我會請各系系主任全部出來，然後將系上的課程去評估是否因應未來會應用到的部份，不會每次課程都不變，讓學生從課程中學習並且跟實務上有接觸。

【主持人 PETER】：讓學習的部份與實務上的需求有接到的。

【D-2】：應該是找一些相關的實習的機會，以前學校都沒有這個，我覺得這個滿重要的，跟業界互相合作。

【主持人 PETER】：所以你會跟業界談很多實習的機會？

【D-2】：對。

【主持人 PETER】：讓你的學校的學生都可以接觸。

【D-9】：大概差不多就這樣子，就是會讓他們提早接觸到社會上的那個，像我們學校那個還不錯，就是一個學期這樣，讓他提早知道自己在學習什麼。

【主持人 PETER】：所以你會強迫每個學生都要有一學期出去外面討生活的。

【D-9】：對。

【D-8】：我跟7號想法差不多，我會因應大環境的一些市場去調整課程。

【主持人 PETER】：所以你會藉由課程去調整跟社會接觸。

【D-5】：如果是我，因為我們畢業生還滿多的，如果我是校長的話，會希望凝聚學生對學校的向心力，因為畢業生總有一天會當到主管嘛，如果主管看到自己的學弟妹的話，會特別注意會錄用，向心力滿重要的，像有同學念的學校，都是奠定基礎，看到自己的學弟妹應該會想用吧，我覺得凝聚向心力很重要。

【主持人 PETER】：整合過往學長姊的資源。

【D-3】：假如是我的話應該會鼓勵校內的教授，就是跟產業去做一些產業的計畫，像大學教授想拿的計畫都是跟國科會拿的，國科會拿的東西其實很著重在理論上，實際上應用不是那麼重要，變成偏向於你跟誰拿錢，你就會帶領學生到那一個方向，假如今天我是跟企業有建教合作，我跟企業主拿的錢，我給學生的東西就是很實務的，還是會建議說先由教授主動跟企業界要一些產學合作計畫，其實就把你的研究，然後再交給學生，其實現在產業的東西就是我老師在研究的，我覺得這是對學生最大的幫助。

【D-4】：剛才他說的教授的產業，我覺得學校會有這種經驗出現，教授他會自己接到 case 再給學生去製作，我不曉得是不是教授變成他請學生來結案，這是這個情況我有看到這樣子的，學校的部份。那如果說，其實我原本一開始想要增加學生的社團的部份，但是因為學生他社團活動是自由參與的，並沒有辦法強制到每個學生都一定得參加，那如果說在社團這方面已經有參與的話，要去要求他們每個學期，一定要去對外一定要有一個活動的證明，一定要去進展，如果不行做到要求每個學生都要參與社團的話，就要發展專案的計畫，多種專案計畫，大學有一個計畫叫「城鄉數位落差的系統」，因為在市區用網路已經很普遍了，鄉下地區，學校有他們的特色，沒有辦法透過網路讓大家知道，學校發出這個資訊讓學生有意願的去參加，或是強制性參加，讓他們幫鄉下國小或是國中製作這個網頁，讓人家發現他們的特色，就是對外的運作。

【主持人 PETER】：多增加專案讓學生來參加。

【D-6】：我希望幫每個同學都規定要寫履歷表，然後老師會幫他看，有沒有需要修改，我們學校是就

業輔導組他有提供幫你修改，那是個人有需要跟他約時間他會幫你修改，我希望大家都硬性規定每個人都要寫，老師會幫你看怎樣修改比較好。

【主持人 PETER】：我的問題原則上到這邊結束，不曉的各位是不是想要補充的，你是校長要做什麼樣的事情，已經聽完一輪了，每個人想法都不太一樣。

【D-6】：調降學費，真的，因為我們學校是文科，到了我要畢業那年我繳的錢是理工科的錢，我們學校很貴，所以要調降。

【D-4】：師資的教學也要增加，普遍遇到的不管是自己的學校還是別人的學校，老師的教學法，學生都說老師爛，但是也真的怎麼學都是書上的東西，沒有辦法應用到實際的層面，其實這是大部份的感受。

【主持人 PETER】：老師教的跟學生要的落差很大，但是老師永遠不會換。

【D-4】：我會想說這個老師到底適不適任。

【主持人 PETER】：你當校長會認真看待這件事情？

【D-4】：整理師資。

【D-7】：幫助老師走出象牙塔，不要關在理論的監獄裡面，不知道外面在做什麼，閉門造車。

【D-9】：變成說學生說老師很機車，老師說學生很爛。

【主持人 PETER】：還有嗎？那我們今天就算是準時結束，很感謝大家的參與。

三、大專校院職輔人員調查

第一場 2009/4/12 高雄

與會者自我介紹

1. E-1:我是**科技大學教授兼就業輔導室的主任，我是 Part time 的。
2. E-2:我是**大學的校友服務中心的校友服務組的組員，然後今天是組長有事情我代替他過來開會。
3. E-3:**大學畢輔組，那我也是 Part time 的，所以我的正職在財管經營。
4. E-4:我是**醫學大學校友服務就業輔導主任，因為我家住台南，所以就過來這裡。
5. E-5:我是**科大的校友服務中心主任，那我本身是在藥學系裡面有兼課。
6. E-6:我是**大學畢輔組組長，那我本身在經營管理研究所所長。
7. E-10:大家好！我是**師大，我也是負責就業輔導組的那些工作。那我本身是在教育局工作。
8. E-8:大家好！我是**科技大學，也是實習就業組的主任。
9. E-9:大家好！我是**科技大學就輔組的組員。
10. E-7:大家好！我是 E-7，我是**技術學院，那我們的單位是，創業暨實習就業輔導中心，應該有三個組，那我是實習組，就是有實習、就業、創業，那我是就業跟實習主任，那本身是在企管系當老師。

Q:據我們本次量化的結果，職輔單位目前遇到的問題，第一個就是『人力的不足』，第二個就是『經費不足』。第三個的話，因為我們會期望好像我們要跟產學要有一定的互動嘛！可是發現跟產業的互動的話，不是跟我們想像中這麼容易。第四個的話，也有提到說就是『單位的層級比較低』。第五個的話，學校可能有時候要跟一些單位做一些配合，有時候可能合作上比較不容易。那也有部份的老師有提到說：像我們本身授的專業比較不是在這個部份，可是剛好就是你要負責這一個，所以在做一些職業的輔導的過程中，可能就會有一些壓力的存在這樣。可能像以前 maybe 可能負責一些畢業生的瞭解或是說一些調查，有些人還需要做到職涯輔導，那輔導這個領域的話，maybe 可能像張老師是學教育的或是有老師可能是學心理的可能還好，我本身可能不是學這個的，那叫我做這一個的話，好像有些壓力在這樣子。所以這個大概是他們在第一個調查項目的過程中我們整理出來，在困境的部份的話大概只有這六項，那我們是不是可以針對這六項，看看我們之前在學校的過程中，看看這六項是怎樣的這一狀況。那另一個我們更希望請大家幫忙的就是說，從你的角度來看的話應該是要怎麼做會比較恰當，maybe 你們學校可能在某些困境上面已經有很好的做法了，那可能例用這個機會跟我們大家交流一下…那另外好像我們在幫助學生的過程中，好像幫的面向的專業可能不太相同，所以之前我是聽一位銘傳大學的同學在那邊服務，他們就因應這樣的狀況，所以他們就從業界去找 HR，去找那種 HR 是做人力資源管理的，可能吳主任跟郭老師這邊比較熟，因為他們本身是做這個工作，他們比較熟悉…有些是他們之前是幫學生做這一塊，那輔導的話由輔導員來做這一塊，可以 Share 到人力的部份這樣子，那另外剛有提到說好像是專業的部份，那 maybe 我們一些單位可能辦一些比較初級的課程，可是我們都一直希望有進階的課程，可是進階的課程從輔導的角度來看的話，還一直沒有出現，所以那個專業還會停在那個地方。

1. E-1:大家好我是 E-1，我們的那個就業輔導是一級單位啦！大概就是裡面名義上來講我們是有兩個組啦！可是一直都還沒有落實到那兩個組，所以…為一落實的就是有一個主任跟兩個正職的組員，那那兩個組呢？就是就業跟輔導嘛！那另外一個在來就是校友聯絡啦！那唯一的好處就說我們大概是因為那個另外成立的校友基金會，跟我們是在同一個 office，所以理論上來講我們可以有好的互動，那可是因為事實上分工上有些不太一樣的，募款工作在他們那一邊，可是募完之後到校友會是不到學校來的，所以我們…ㄟ..就上禮拜吧！有很難得的事，校長尋問說：ㄟ…你們的學校裡面的錢看不到校友捐款這一塊，就跟他解釋說那個捐的話是捐到校友會去這樣子。那分工上面的話，就是資深的校友會與校友聯絡嘛！那我們大概就是畢業五年內的啦！那可是後來就是說方便五年內的部份大概是配合再做，因為比較需要做這個五年內的畢業生流向調查等等…那後來大家發現這樣子好像也不太對嘍，因為校友會之間是一個校友會的單位，互動在怎麼好還是一個校外的單位，我們不能逼他做什麼事情，我們大概只能幫他在校內就是辦理一些校友聯繫的活動，或是請這邊提供適當的人選回來跟我們分享平常的訊息等等…那或著是說這個座談等等…那有些系的話，他覺得要另外交錢到校友會他們不願意，所以他們寧願成立一個系友會跟校友會沒關聯，所以我們現在就是想說，這樣的話其實就是校友服務這個部份就是有這個責任要再幫他聯絡起來的，那…然後再加上原來只有五年內！那他們覺得這樣子真的不好，所以要把過去的那個校友資料庫建立起來，因為我們其實就是因為上次的評鑑，委員說：你們當時成立 80 年了，那校友人的名冊在那裡，所以我們今年大概就是說努力幫他那個 update，那問題就說其實不是那麼容易啦！就說那怎麼辦呢？那只好在人力這麼缺的狀況不可能自己去弄，所以大概就是說好吧！第一個就是直接從資料庫系統裡面 80 年以後的一個資料庫，所以想辦法這個在不同年度的，就是說我們教務處那邊的資料庫系統把他那個原始檔給用出來看怎麼樣可不可以，可是就是那年代久遠那每個系統都不一樣這樣子，然後當時使用的那個版本也不一樣，所以現在的話就是說那個部份就是給我們非常大的壓力，那…部份在職業計劃裡面，因為要看績效的關係，所以就是從那個地方來做，可是問題就是說包含大家配合教育部的改期，要做這流向調查，有一些人可以做一些齊備的動作，或多或少有一點幫助，我們會給系上一些壓力，因為要配合評鑑，他們說現在畢業生的人在哪裡？那我們剛剛講說，不要跟學校做重複的工作，如果你們要聯絡校友，就可以用這系統，可是還是有一個問題，因為系上不可能去跟主任打電話，因為系上很忙，所以就用系辦助理或工讀生打電話，一天到晚都被質疑是詐騙電話然後我們系上校友會也有類似的狀況，事實上他是不

可以白天打電話給人家的，他真的在工作，實在不可能再花個 15 分鐘，告訴您現在人在哪裡，告訴您甚麼樣的問題，大概是撥打一次電話就放在那裏，就不會再撥電話了，可能在那裏面有很多人，在工作分配上必須留在夜間來撥繼續打電話，當然電話費很貴，電話費驚人，我們都一直沒有辦法跟它們取的電話時間上的良好安排，可能我們的機制做得不太好，因為教育的那個單位，不太理我們，因為那是其它系不是我們的，那是一個調查中心，我們比較難配合那個東西讓我們弄這樣子。我覺得訪問的人還是要有所管控一下，也要擔心資料外流等問題會比較保守的做，在教育部的配額我們是已經做完，我們在進度上是蠻配合的，可是在我們跟 80 年次以後的，跟他們的齊備率就不是那麼的高，因為資料還不是那麼夠，後來是要做普查，是不是由班級聯絡人來做這一件事情，這也是當時系主任給我們的建議，我們聽取主任的建議，我們就找班級聯絡人，請各班推薦班級聯絡人，各系推出各班聯絡人，我們在三月總算辦了聯絡人會議，會議中，還是被校友批評，您這問卷這樣長，您要問我所覺得我怎麼開得了口，那項目可不可以不要回答，所以也沒有辦法百分之百，最起碼在四月底以前，最少要把班上的同學的資料，做一個 Update 跟回報回來，若有那種孤兒班，看是哪一些系可以把他接過來，人力不足真的是一個非常嚴重的問題，後面再加過來工作，是依照畢業人數來計算，就教育部的時候可能就是 5 個人，他的工作就是去聯絡校友，他也沒有辦法去做別的事情，我們單單那個部份，就已經是 full capacity，我們加上主任三人，我們怎會有 office 容納他們呢？我們可能將原本做海報的空間挪出來給他們，就 5 個人擠在那邊，接下來方案就更慘，因為計畫的那位組員不可能來玩這個，因為這些卓越計畫讓大家都很膠著！因為她會有很多會議，他要參加助理會議，他要參加主管會議，因為都要報告進度，隔一個月就要簡報，所以主管就要準備 power point，準備海報要有手冊，還要盯進度，所以會就已經開不完，完全不敢跟他講說，您是否可以來幫忙一下，我們只能講說，您那裏沒有待業，若又問到，可以順便幫他整理起來，我們沒有特別去盯那個待業的，因為我們另外的主管跟我們建議，這樣的方案不錯，萬一當時的工作不是那樣理想，萬一是 2 萬塊的，它應該有選擇可以去選擇 2 萬 2 的所以後來我們就不管了，我們有 e-mail 出去，回卷的狀況蠻糟糕的，畢業兩年內的，本來是要預留 6 分之一給應屆的，我們的組員說 6/5 都是非應屆的，我跟他講說，非應屆得很難抓，我們想把他百分之百用到應屆的，但又不行，可是那不要寫那麼死，就把她當原則，那時我們真的沒有辦法抓到那麼多的畢業生，他們後來要我們提出佐證要說明學生到哪裡工作，因為現在就業率那樣低，您又找不到人去就業，也說不過去，所以現在就是有這些東西卡來卡去，好像比較有說服力，不是我去說服，是校長在種種的會議，都給我很大的壓力，就會請主席裁示，各科系給於協助，我想教育部給這個壓力，就會直接落實在畢輔單位上是沒有錯，可是我們會把壓力上呈，這部分大約是這樣子。像剛剛的治安資料簿我們的同仁也很怕被記點，被懲處，因為沒有獎，只有懲處，每筆資料來都有仔細確認過，還會去跟系上說這筆或那筆的問題，今年是完全不可能做的，出問題是您系上的問題，因為我們已經都沒有人力可以去檢查了，大家要小心一點，我剛接這業務的時候，我們每年要做資料的調查嗎？每年都要到最後才弄，尤其是證照的部分，應該想辦法減輕他的工作負擔，所以就弄了一個證照系統，資訊化是一個好的方向，就把穩定的工作分擔出去做，可是到最後他還是要做 Office 工作，有了鼓勵制度之後，好處是甚麼呢？填證照系統的人暴增，去年就成長了兩倍，已經破兩千了，這是不是一個恐怖的來源，因為她要一關一關卡，資料進來要做上下的確認，訓練完我們還是要做最後確認，填出來的東西是否是真的，那因為沒有資訊化，資訊化他的收集管道或者是 Channel 更豐富了，工作量其實是沒有減少的，他是增加的，隱藏的東西都出來，原來沒有那樣積極的，現在變積極了。因為每年那些系拿了多少獎都公布出來了之後，系上就蠻積極的去輔導證照。我們學校還有一個研發處，專門在做產學合作，他們有產學中心，有創新育成中心，當時看到一之一的時候，我的第一個反應就是把研發處找來，最起碼育成中心與產業中心可以給我們合作事業的名單，以那為基礎點，因為大家很怕一之一，是因為它後面有要求他出去之後，老師要去輔導，我們是很認真的看待那一塊的，我知道老師要輔導的狀況是，老師跟業主認識，原來舊有產學合作的關係，或是顧問的關係，這是最理想的，老師和學生認識，他去輔導學生，跟廠商互動，從正面的效應來講，增加互動的積極性，可是理想歸理想，我們想說，我們研發中心這樣配合，提供名單，一天到晚都問我，有沒有增加名單，要不要再多一些廠商，我幫您找，我幫您撥電話，現在已經做不完，到兩個禮拜前，第一階段 78 家 580 幾個遺缺，我們的學生總共不到 200 個，果然是要篩選，因為研發的是土木背景的，定義很多都是土木工程，結果他找不到學生，學生說兩萬二，這個薪水太低，我們目前這工作都還比目前的好，我們也有育成廠商是畢業校友開的，希望學弟妹去工作，起薪是 3 萬 2 資管的，已經畢業其實都有工作在做，不管是自己接案子，或是幫忙接案子，我的待遇都已經遠超過那樣子了，所以沒有必要去做這樣的，誘因不是很強，我想說就應屆的吧！應屆的早已經有學生以工讀生的名義，在學期間的，就已經有在做見習，可是他也是覺得他的薪水很低，實習之後他有更好的待遇在外面，所以真的是找不到人，這是我們系上蠻大的問題，已經畢業的學生，我都會比較放心的說，那老師都說那間企業 ok 的話，那您就可以先去面談的動作，我可以認同，先去面談回來再報，應屆的部分就跟系上建議，可以在校內舉辦，不要舉辦全校性的，就跟他相關的科系，就一起舉辦，我覺得還可以做就是了。昨天已經被系主任轟，那個評分表我怎會知道那消防安全，安全不安全啊！這部分難道沒有更好的資料來源嗎？就沒有啊！我說那個基本資料有啊！因為資料都交過來，我們也辦法判斷他的相關性，到底那行業的相關性，跟工作內容，就理想的狀況，若您真的不認識他，這個是跟你相關領域的話，您還是要去看，所以這是目前感受到的，這樣的壓力非常的大，我這星期四要開行政會議，校長已經偷偷透過秘書跟我講說，要報告一下，有關職涯輔導的部分，我們會透過一個校內會議計畫的評鑑，外面專業的輔導委員來提示，政府應該沒有辦法來執行這職涯輔導的工作，我們學務長是社輔系的，他後來有開了一的職缺來處理職涯諮詢的部分，可是開了很久都沒有人來應徵，所以後來就又把收回去，因為我們是一個行政的單位，我們去做職涯輔導工作，這樣分工會非常的奇怪，單單行政工作已經做不完了，還有其它的計畫，後來人力不足的部分，校內的活動就找志工，可是若遇到考試，就沒有辦法來，後來勞委會的計畫，我們就跟他們說，我們不自己主動辦，還是會辦一兩場，其它請各系自行舉辦，政

府辦的活動就是全校性的活動，不可以只有限制只有您們科系的學生參加，所以我們有要求他們，屬於配合款的部分，因為政府要支出的關係，最起码能開放出一般學生參加的比例。不知道那專業訓練上，就做一個比較適合的平台上，我覺得這樣會比較適合，像一之一的就丟給研發處就好了！我知道這已經太晚了！研發處的部分，若他們要去幫我們看學生在外面的狀況，可能還是比較困難，還是在人情感面上講，這部分是要您們系上老師負責去探尋等等。

2. E-2: 我是**大學的，我順便反應一下，就是關於專業訓練的部份，因為其實前幾天，應該就是禮拜五吧！我們教輔組有收到教育部的來函，就是邀請一級主管單位去義守大學參加…有辦四個場次的那個研討會，然後花一天的時間，然後我們就想說看到那個我們就傻眼，為什麼是一級主管要去，因為我們的校長跟組長根本就沒有時間去那邊耗一整天時間，因為我們有跟我們的上級主管反應說那個部份跟本不可能有一級主管出去開會這樣子，那主管說那就組員去阿！然後就聽到組員在抱怨說：每次都要開這種研討會就很沒有意義啊！因為第一個學校會質疑你為什麼常常一直出公差，因為最近教育局實在太多來文了，常常就要出公差，出公差開會什麼的…太常出公差，會計會常質疑你，為什麼什麼你都不用上班，老是出差，出差費領那麼多…我覺得這部份也是一點。然後第二個部份就是…他雖然說是專業訓練，可是問題是我覺得他們應該要專人專案去做，而不是我們組員下去參加這個部份，因為我們就算去參加了，也不一定會有實質的效用，可能說我們回來可能得到蠻多東西，真的有心要去推動，可是卻沒有辦法去推動，因為真的是層級太低，你要去請系所去幫你做，那是不可能的事情。那個活動的內容是專業的訓練，還是一些概念的東西？概念…比如就像是今天的討論題目這樣子，還是在請人來授課這樣子。所以他不是專業的訓練，可是期望一級主管可以接受這樣的洗滌的話，有可能在一些配合政策上比較容易。我們去那邊也不知道要幹嘛，然後回來就算跟主管報告，主管也不一定採納阿！所以這可能跟我們期望的那種進階的訓練會不一樣，有的是這一種，可是去的意願不是很高這樣子？因為組員還是有…像我們學生校還是有我們自己的行政要跑，我們還是要先顧我們自己的行政業務阿！沒有辦法完全全力在這一塊，而且就輔組又不是只有職涯輔導這一塊，我們還有實習生耶！然後還要去做那個舊制實習阿！然後還要開辦新制實習阿！然後又加上教育部最近方案之一阿！然後方案八什麼的。回應一下那個與產業互動不易，我覺得就是像我們是師制體系改制的，我覺得會遇到同樣的問題，因為我們之前是師院生嘛！那師院生出去就…之前在…95級之前，就是94學年度之前，幾乎出去就是畢業等於就業，那自從95級之後，就幾乎是畢業等於失業，畢業等於流浪，而且重點是學校不會看到這一塊，因為學校會一直以為我們是師院，雖然說轉型成大學，可是畢竟才轉型兩、三年而已，在就輔這一塊還沒有太注重，比較注重反而是教學的部份，所以就輔是有被拉低，就是如果是天秤的話，就輔是比較低一點的。而且很多時候是你要去輔導這些學生，像這次配合這次的方案之一，很多企業要來的是要要相關科系的，那問題是我們師院跟本就沒有那麼多相關科系的，所以他可能會計事務所，他可能要有會計相關背景，那我們師院想要轉業就不可能透過這個方案去轉換跑道，因為企業不太願意從頭訓練。從頭開始教你這樣子，因為他付出的成本太高了，所以說你們在企業媒合上跟產業互動。像我們學校現在是有研發組，跟那個創新育成中心，可是研發處基本上是以國中小產為主，那像創新育成中心，像學校最近有管理學院，所以是跟理學院的那邊合作，那就會覺得學校的學生蠻可憐的，就是像什麼生物系阿！這些系可能會被忽略掉，那像教育這一塊也是，就是你可能真的很想去幫助這些學生就業，可是你發現你沒有辦法。因為市場沒有他們的工作？那像去補教業，你可能就是幫學生找補教，可是學生卻不一定喜歡從事補教業的工作，因為補教業其實真的有時候真的是蠻累的。就是關於這一塊我覺得，政府、教育部這邊沒有辦法給我們畢業師院生的部份做一個很適當的輔導，雖然說我們一直在推動說就是當學生在學的時候瞭解你自己一定要培養第二專長，可是就很空泛阿！什麼樣的專長叫第二專長，確保說我出去真的是可以有後路的，是確定是可以穩定的，因為現在不管是95學年度的畢業生或是94學年度的畢業生，我發現在做流向調查的時候，其實很多畢業生他是有就業的，可是他一直很不穩定，像流浪教師，我們學校大概8成以上都是流浪教師，那有幾成就是邊流浪邊準備國家考試，那就造成說現在公職缺非常熱門這樣子。

3. E-3: 我**大學的，其實就我們學校的畢輔組，工作內容包羅萬象，從在學的學生一直到畢業之後的學生，那之前役畢其實在我們這邊負責的工作比較輕鬆，只是對他的流向做一個調查，但是因為現在整個就業上面出現問題，所以政府釋出非常非常多的工作，然後就會增加我們非常多的工作量，但是就我們學校的狀況來講，並沒有把他分成兩個部份，其實因為我覺得剛有提到職涯輔導，那個是對在學的學生，但是畢業之後的學生，我們在他的流向調查或者是像現在要媒合一個工作啦！或提供一個工作機會，其實應該要有另外的單位的人來負責，那或者是專責的人來做。在座大家都有接到教育部要媒合企業的一個公文，還要去看看大企業合不合格，那我覺得我們跟本沒有這麼多的人力，而且企業來應徵的時候，或者是他們提出需求的時候，可能範圍分布的非常廣，我們怎麼去看？這是一個很大的問題，然後再者第二個就是我們的層級單位也太低，我們沒有辦法去指使那一個單位去幫我們去看他的現場，工安不安全阿！這種很困難，其實在我們負責的範圍之內，其實我們只能做很表面啦！那如果真的是要做到他的一個需求的話或者他的要求，我覺得我們真的沒有辦法這麼動，那我覺得在政府釋出這麼多方案的時候，是不是應該給一個執行的單位一個人力的配合，像完全都不談這一塊，那學校當然就是整個人力的吃緊，遇缺不補等等之類的，所以我們現在真的是一個人當兩個人用，那我覺得做的很辛苦。而且說實在的，最近的公文每個來都是今天來明天就要有結果，變成大家都在做表面工夫，我只能跟他講說你的要求我跟本沒有辦法做到，那就這樣子阿！你要我照繳，我也沒有辦法照繳，我也不願意做。所以目前我覺得碰到最大的問題，一個就是『人力真的非常的不足』，經費我也都覺得還好，因為你人夠的話，我覺得做事就比較容易做。那再來就是我們的處理態度，所以我們要叫別人去做事情很困難。然後再來就是我們的『人員訓練也不夠』，就是說如果我們可以聘一些人進來的話，那我們可能就比较能夠要求說，你可能有這方面的輔導經驗等等。我覺得像青輔會也辦

了很多就業訓練啦！或者是推動學生的一個類似的職場的體驗那種，可是我覺得他一直開那種講習，然後有出題，但都一直不知道開在那裡，然後其實我們的組員已經做過一次了，我跟他講的時候，他還說還在等第二次的第二級升級版的，所以一直都沒有，所以他自己也不認為他有足夠的專業跟學生做這一方面的輔導。所以我覺得在整個人員訓練培養上面，我覺得整個配套措施是非常的不完善。剛剛林組長提到說，那個是不是新聞都有在報導？所以我們會給畢業的學生，畢業一兩年或是畢業生，然後就安排到企業去工作。所以說當廠商有提出這個需求的時候，那我們就要幫忙。因為我們擔心我們的學生會遇到亂七八糟的公司，這實在很恐怖耶！那我們怎麼辦呢？又要有績效出來，然後我們又要擔心學生去的安全，我覺得這很困難耶！所以我的組員他們都覺得他們的資格不太夠。因為像剛剛提到的畢輔單位，和研發處，我們在我們學校的畢輔組，是沒有辦法去叫他們幫我們做這件事情的，所以我也跟諮輔組的組長討論過，他們可不可以幫我們做職涯輔導這一塊，他們說他們人力不行，我們的研發處，跟本不做這件事情，他們只負責他們企業方案的部分，所有的企業他們通通沒有提供，就各個學校做出來的會議記錄，然後拿去給各校的學務長，可以幫我們發點聲，不要全部都給我們畢輔組來做，我們就一個二級單位，期時在整合上是非常非常的困難的。另外一個是剛剛提到的職涯規劃的問題，輔導的問題，像樹德也有做線上的，那我們跟 104 人力銀行問過，應該是職涯性向測驗，但成本非常的高，但目前我們要做 t3 聯盟有跟中興，成大，提過一開始是跟青輔會、跟全國有做職涯性向測驗的公司或單位去詢價，找出最適合的版本，最合理的價格，提供給全國大專院校的學生來運用，成大的學務長說，施處長說這樣做恐怕會圖利某的廠商，所以他們不敢做。這好像是這個有點因噎廢食，因為這還是要做的事情，我覺得若果透過一個公開的機制就不會有這樣的問題嗎？那時候就想說，青輔會沒有辦法做這些事情，我們 T3 中心，三個學校聯合起來，去買使用的權利金去把經費壓低，因為我們沒有那麼多錢，我覺得三個學校的力量，總比一個學校來的大，如果每個學校都有這樣的需求，我們聯合起來，104 應該可以給我們一個更好的價格，因為我們一直想要做這個職涯輔導，因為線上的測驗版都非常的貴，每個學校沒有那樣多的經費，我是在呼籲，若有需要的學校可以一起聯合起來，一起去跟 104、青輔會、教育部給一點點的壓力，來促成這件事情的成型。

5. E-5：其實我們學校比其他學校好一點，因為我們的校友中心算是一級單位，雖然說是一級單位，但是當時他們設定的中心主要是要我們做募款，所以現在我們除了要做募款後其他就業輔導方面也要跟這做，我們雖然說是一級單位，就是一個主任一個組員，那位組員時常要做那個呈報校務基本資料庫，裡面有證照的、有實習的，還有一個就業調查的，像現在證照我們一年大概會超過兩千張，那組員的 Load 就相當的重，如果教育部會說你這邊有缺失的會扣補助款，所以學校是最重視這一點，那其他的固然就可以有也可以沒有，這個是比較沒有很重視，那募款的話就是要靠校友會來支助，所以現在我們還是把重點放在教育基本資料庫盡量不要出差錯，因為那個部份一年的補助款可能有百萬千萬，所以那個要很注意，要不然像我們前幾年被扣了以後，一次都扣 5% 或 10%，那扣起來是很恐怖的，所以校長就宣佈說你們如果這個數字有疏失的話，下次你們這個數字的經費就免想阿！所以我們對這個部份是蠻重視的，所以現在就變成說其他就業輔導的部份都要放在我的身上，所以現在剛好要附合一些短期就業人力，但是那個有時後時間不是很長，是算臨時的，那他配合度有時候不是很好，因為我們要把他 Fire 又要考慮說將來還要再聘願就會聘的比較好？所以可能在人力的部份可能是比較沒有辦法說有比較好的資質的，但是不用花很多錢。不過剛像 E-2 報告的這一部份喔！像剛那個要去義守的，我是把公文放下去說：院長要參加，就四個月內就有兩個院長要參加，我就用這種方式放下去給各院去參加這樣子。所以說院長還是有意願去參加這樣的會議？因為那個偏向於產學合作的部份，所以院應該是要配合。

6. E-6：職涯規劃單位，專業不足，您要多一些職涯來做職涯分析的這塊。就像黃老師講的，本來我們有些問卷來做職涯性向的測試，或將來要電腦化，等到那些資料出來之後，您要如何解讀這些資料，他可能結合諮商師來幫您做這一塊，或者說您要有那種證照制度，他有一些課程，您有受過哪些時數課程的訓練，這樣的人受過訓練，不見得會長期流通在我們這些單位，這些行政職，他會換來換去，他做個一兩年他就掉到別的單位去。他講到那個產業互動不易是因為學校有 EMBA 的課程，產業互動屬於研發處的，像這次一之一，他是有一塊資料產業的場商，EMBA，育成中心是管理廠商那一塊。那我們是負責學生端這塊，他講說層級太低的是對的，當您要做這樣的整合資料的時候層級是太低的，那再來就是人力資源不足大家應該都是一樣的，因為今年所有的學校分配的行政資源都是一樣的。若層級可以提高會比較容易去做協調整個會變得比較容易，不用說這單位又要具備這樣的諮商輔導職能，和企業了解的職能，又要花很多時間去整理資料庫，在這通通放在一起的過程中，在發表的過程中就會被限制住了。

9. E-9：我想我講一下好了，**科技大學，就以第一個人力不足這個部份來講，我們單位算二級，因為我們是學務處就業輔導組，那我們現在是出納一個、組員一個、專案助理有四個，然後短期約雇人員有八個。短期這八個只能做打電話的，其他事情都不能做，因為叫他做別的事情，他能力不夠，然後出批漏。我跟組長在後面一直收一直收，怎麼收都收不完。那專案四個其實我們有被分配到有卓越計劃，那其實他卓越計劃又吃的很緊，那我們還有訓輔經費要做，所以事實上這先專案的其實都被綁死在那都沒有辦法動，那所謂的優質就是教育訓練給優質人員 8 萬 8 是再我們組長身上、8 萬 1 之 1 是在我們另外一個做實習的身上，就是因為他做實習所以那時候 1 之 1 的工作就分配到他身上，可是他根本就吃很吃力，因為馬上今天來說，明天要結束了。馬上隔天就要看到效果，那我們學校這一個階段是沒人管的，所以事情就很多。我們經過 3 次會議跟系主任拔河，然後完之後把這個第一階段媒合交到系上去做的，我們只負責收集然後批，所以第一階段可以媒合到 100 真的是各系的幫忙，可是這個中間跟系主任拔河阿！我們是跟系上去做溝通，所以第一階段的，我們廠商是全有，跟學校有實質合作的廠商為主，就是媒體說的什麼殯葬業阿！有問題的這些其實都不會出現，這個可能會在第三波媒合才會出現，因為我們第一波系上篩選完，他還會有第二波，那完之後其他的全部收過來我們自己做這樣子，所以到時後可能才會出現比較大的問題。那與產業互動不易，因為我們其實在實習這塊，

其實都是下放到各系，我們現在主要的工作就像 E-5 說的，就是填校務基本資料出示重點，因為我們校務基本資料庫一旦被扣款，我們可能連工作都會沒有，我們學校已經有開始這樣子，就是我們會被記獎懲這樣子，填好不會被敘獎，填壞一定會被記過，這是重點，然後我們還有一些就是有關於境外要素要做其實也蠻多，其實我知道在座應該很多什麼高屏活動中心、職訓局、教育部、青輔會、勞委會啦！那其實職涯輔導等級真的太低，真的我們是二級其實算很低，只是我們跟上面反應什麼，可能他們會讓我們去做，可是真的跟其他單位不見得，那我最近抄一個我們最近有幾個系說的話，他就說：你們單位現在是最強勢的單位，所以你們說的話學校一定都會聽，其實還蠻反諷的啦！那我覺得這樣子也不錯，其實我們在推起來其實可能就還蠻容易，像 BSN 輔大學校相聯，我們目前是做到快 60 號左右。那專業不足，其實這單位工作量很大，所以其實流動性很高。所以有經驗傳承的問題？經驗傳承有問題，我算是目前待很久的，可是我的年資也大概一年七個月，跟本沒有那個辦法兩、三年，因為有時後其實就業輔導是跟著你，可是真的你的人員的年資真的不久，我們組長最久四年，可是真的我們流動性可以一個禮拜換兩個，因為第一個禮拜來，第二個禮拜就不來上班了，他只是專案人員，那我覺得所謂的人力不足是組員，組員其實人數很少，都只能靠一些專案來負責。所以我們有時後可能學校會有一些專案，那專案就會有助理，那他可能專案沒了，有另外比較好的、穩定的工作他就離開了？所以我們就要去負責那一塊，我們真的一年以上的幾乎沒有專案，都是一直換一直在換，就是他沒有辦法一直持續下去，就穩定度不會超過一年。所以剛有點到一個問題就是說，可能就算是有人話，那有時後因為這個工作，他們保障性可能有些限制，所以說，人進來了，有機會他就會走，所以流動率就會很高。我們一年級有下學期，要幫全一年級上課，第二年下學期要幫一年級再上一次課，我們是上兩堂課，就是職涯探索，教他們怎麼去利用 104 人力銀行那個職涯探索的共識去幫助他們去學習。我們真的要去該班，那一週我們大概就已經知道了，因為學校這樣一直跑，一些教室就這樣跑，只要一年級的畢修課都要去上。我們是算專業畢修，然後那個是算是一個領導學習服務的一個課程，那可能第一週、第三週，單數都掃地，雙數就是會排一些，就安插在各處的一個講座等，像說我們要去慈濟做回收阿！然後去社區做服務阿！

第二場 2009/4/18 台北

【自我介紹】

主持人：前言與自我介紹

1. F-2：我是**大學師資培育暨就業輔導中心主任，比較要特別強調的是師資培育，因為**大學以前是負責師資培育的業務，所以我們對師資培育駕輕就熟，至少有將近百年的經驗。可是很抱歉，關於就業輔導方面，我們不是那麼熟。即使今天是焦點座談，但站在我們學校的立場，其實我們是來學習的。剛才我也跟主席報告過，我個人是學教育的，所以多少要涉及到心裡學。輔導裡面有一環就是生涯輔導，我們就只有從這個片段裡面，來參與這個業務，所以說我今天是來學習的。我個人是師資培育暨就業輔導中心的主任，現在是台中教育大學的一級單位。在就業輔導業務，有些事情雖然我不懂，但站在一級主管的立場上，我還是有必要去協調，所以這個部分還 OK。我個人是學教育的，大學和碩士都是在台灣師範大學教育系，博士學位是在美國學成，專攻教育社會學。謝謝各位。
2. F-8：大家好。我服務的對象可能跟大家不一樣，就是**大學，做的是進修教育部，對象是進修碩士班跟專班的同學。我們的編制也是非常的小，服務的人大概有兩千五到三千左右。我也是學教育的，但之前的工作是在中國信託 HR 部門工作，才又回到教育界。
3. F-7：今天來看到一些熟面孔，我們**有就業輔導組，但生涯輔導基本上還是在我們這邊。我們就業輔導組專門做大事，就是博覽會等東西，比較是事務性的。有一塊是校友發展處，是另外一個單位的。所以我們學校做生涯的，大概就是就輔跟我們這邊。
4. F-5：大家好，我是台中的**技術學院。我剛到實習績效服務處不到一年的時間，我覺得壓力很大，因為今天碰到金融海嘯。上面有好多政策，突然間來了要我們做。我也還在學習中，就碰到蠻大的問題。我以前是學務處課程組的，我就站在服務學生的立場上，能幫學生做到什麼程度，我就盡力做。之後有不清楚的地方，可能會跟各位先進請教。
5. F-3：我是**就業輔導組，是學務處下面的單位，我們還有學生輔導中心。目前就是做生涯規劃，如果在職輔方面，範圍比較小一點，未來可能會針對這一塊，做一個技術平台的推展。這是我們未來的規劃。
6. F-6：大家好，我是**職涯發展中心。從事這個工作大概有七年的經驗，謝謝。
7. F-4：大家好，在這裡看到一些比較專業，也到過我們學校做過專題講座的老師。我是**技術學院實習就業輔導組。我覺得我們工作是一級單位的工作，可是我們身處二級，可是我們校長跟學務長都很支持，我們現在是併在學務處。可是我們的工作從證照、專題實習到就業，所以目前所有的東西都放進來的時候，我們的工作量很大。無形的力量，校長給我們很大的支持，但在有限的情況下，我們負擔太多工作了。我是從生活輔導到諮商中心，學務秘書到實習就業輔導組組長。深度的東西，我們是跟諮商中心作結合。但我覺得還是要作人員的補充跟訓練，所以我覺得今天的主題很重要，雖然我還有別的活動，但我還是先過來這裡。
8. F-1：我是**，我在諮商輔導組。之前我在***大學工作，我發現大學生第一個壓力的來源就是生涯發展：我不知道為什麼念這個科系？我未來就做什麼工作？我到**大學工作，連續做四年的調查，我發現**大的狀況也是類似。第一個問題還是生涯的問題，第二個問題是生活經濟的問題。那我調查過別的學校，生涯可能不見得最重要。例如調查台北醫學大學，他們最關心的是兩性關係，因為他們可能工作都已經有保障。但是，不同學校有不同特色。我在**大學和***大學看到不同的

資料，而我們學校開始重視這樣的議題。我覺得這議題很重要，重點是這個問題沒有受到學校重視，是不可能執行的。我們學校目前的作法是，提昇到副校長來成立委員會，由各個系、生活輔導組和就業輔導組共同合作，才有可能把這個工作做好。如果有機會，再和大家分享。

【Q1】

主持人：之前有量化調查，列出主要的挑戰。接下來請大家針對主題發表意見。

1. F-2：大家好，我剛才已經表明過，我們學校在非師資類的就業輔導實在是新手，所以說可能是聽聽各位的意見。現在要講的是，我們學校的情況。各位剛才真的是提供很多給我們學習的機會，為了摻雜各位給我的一些啟發，看我們工作人員給我的稿子，我就照念。目前我們學校就業輔導方面業務是就業輔導組，主任一名，下面有兩個工作人員。因為我們是小學校，所以編制原則上是主任一名，下面有兩個工作人員。我就從這個前提下來呈現出他們所提出來的現況。關於人力不足的部分，現在這兩位人力，就是一位負責畢業生業務，例如說畢業生追蹤調查，就博會的這個業務，那另外一位是負責在校內。所以他們的業務分工是，一個負責畢業生，一個負責在校內。像在校內實習，志工的培訓，他們是覺得人力應該是足夠。可是剛剛各位有提供，教育部有若干的案子，有一些擴大就業輔導方案的人力，假如說這些業務的話，還可以勝任。可是，目前看各校都沒有什麼問題，就是用媒合。就是這個情況，其實我們壓力是挺大的。其實人力的負擔，現在是不能預估說以後還有什麼樣的案子啦。旁：禮拜一又有一個案子，他是屬於創業方面的。那算是小 case。短期就業人力的話，因為我們學校規模比較小。我們沒有分期，可以丟下來好多。因為，各位知道，我是負責師資培育。旁：那個應該是屬於附設啊，其實總窗口還是在我們這邊耶。主：我插一下話。你剛才講的，他是屬於教育部還是青輔會？眾人答：教育部。主：大概我們比較鞭長莫及一點。可是那個，教育部真的很重視。那是我自己加入的內容，因為假如業務量不堪負荷的時候，我就跟就業輔導組承諾，我會調師資培育，因為師資培育歸我管，剛才什麼宿舍管理不歸我管。旁：我以為你講完了。他們列出六點啦。再來的話，經費，誠如剛才各位所說的，經費應該是夠啦，可以跟政府申請。或著是，我們學校沒有第二句話，只要你做的是正當的業務，想做事就有錢了。但真的就是，事情太多了。不知道剛才各位委員有沒有評估？再來的話，其實對我而言，我最在乎的是與產業間不易互動。我們的產業就是學校，現在不是學校的話，我們就很為難。現在不是學校的話，就要靠系所。再來的話，第四點跟第七點應該可以一起講。人員訓練方面，剛剛也是有幾位與會者提出來，我當然很希望接受訓練，能多開一些對我們比較有助益的課程。剛才有提到說，到底是誰適合來進行這個工作？有時候有專長的人好像比較沒有熱忱，因為我剛看各位有很多都是做中學來的，所以到最後我們都是錄取有熱忱的，當然有經驗的更好。有些很幸運有錄取到，不是專長，就是有經驗的。那生涯輔導的層級太低，其實我們也是為了因應評鑑，才提高到一級單位。

剛才聽到**大學的作法，也真的很值得我們帶回學校去參考，就是以委員會的方式，校長層級。針對這個，我會帶回去跟學校討論一下。所以說校內其他單位不易合作，剛才各位也是有講到這個部分，因為很多公文都踢來踢去。這個牽涉到就業輔導組，還有學生輔導中心，還有牽涉到校友服務，還有牽涉到研發處。這些都會面臨到問題，有時候案子一來，不知道要派那個單位，有就業啦，有畢業啦，還有實習的字眼要歸誰？在我們學校，我剛才講了，這些都是不同的單位。有一點有提到，就是系所。因為有時候跟產業比較密切的是系所，我們又處於什麼地位呢？我們這裡覺得很困擾，可是剛剛各位的作法，我會帶回去商量。謝謝。

2. F-8：我是**大學推廣教育部。剛才有提到我們的性質跟各位不太一樣。因為我本身在企業界服務過，也在學校界服務過，可是我覺得我們推廣有點像是半個企業。我們學輔有點像資料庫，生涯輔導，學習輔導，像是小型的教務處，什麼都做。我們目前人員只有我和主管兩位，所以人力不足很嚴重，而人力不足跟經費有因果關係。每個職涯活動會規劃很多，但人力不足的時候，錢再多也沒有用。所以我覺得這兩個是因果關係。剛才大家提到預算科目的限制。對我們來講，最好用的是行政預算，就是我們學校的錢最好用。第三點，與產業間的互動。我在這已經快五年了，前三四年辦了三十場的企業參訪。把我所有的人脈、關係都用完了。後來我們終身學習區那一塊，我就透過這裡跟產業界打聲招呼。這很重要，因為有時候要做企業參訪的時候，不曉得窗口是誰。而第四點跟第七點，人員專業跟本身專業訓練不足，這一塊我們有提到，假設我們要應徵一個人員的話，要應徵什麼系？假設我今天要做一個行銷，他可能是有財經背景的。可是，職輔人員到底是哪一種科系畢業的？不一定嘛，可能是教育，可能是學 HR 的，可能是商管學院畢業的。可是我覺得，我跟我主管有共識，就是會找一些比較有經驗的。因為我們這個單位可能會和企業一起合作，所以我們會找這樣背景的人過來。至於其他單位不易合作的部分，那我就舉個例子。我們是透過我們的育成中心與外面的企業簽約。然後，我們還有一個單位叫教育學中心，他負責提供實習指導老師。我們這幾個單位會互相合作，所以這是很重要的。
3. F-7：我是**大學。我們學校的職涯輔導工作其實跟輔大有點類似。就是最近這幾年，學校才比較重視。我們學校原先是把就輔組放在校友發展處，後來發現回到學務處比較好，能結合學務處的心理輔導、諮商輔導組或課外活動組的資源。如果他是一級單位的話，他就可以跟副校長或著是校長溝通。可是放到學務處就會變成二級單位，也有一些好處，可能很容易結合各個組，只要組長之間講好了，跨組專案活動就能出來。不過我覺得這就跟 F-4 這邊講的，私立學校組織的變革可能就是看學校的需求。我們學校也是有許多一級單位，三到五年重新評估後就變成二級，可能過五六年又變成一級。各有利弊，我覺得私立學校校務發展的調整的機率是蠻大的。不過我們學校就輔組，長期以來大概都只有兩個人的編制，一直到最近這幾年才變成含組長四個人。所以我覺得人力不足是蠻明顯的。我們跟就輔組合作，我們這邊就變成生涯測驗、生涯探索工作坊等等。對我們職輔組而言，因為這一塊要吃下來，所以也增加我們非常大的業務量。如果你今天是跨組

合作，如果某一組人力不足的時候，另外一邊就要想辦法，對學務長而言，他只看你績效，這是第一個。然後，經費不足方面，我們就輔組做大四生涯安置，我看起來，我這邊經費比較不足。在大學而言，如果要做職涯輔導，很重要是從大一開始。而不是只是單純的辦就業博覽會，然後辦就業安置，或是辦證照講座說明。然後我們學校大學部就有五千多人，因為我們學校收的學生實在是太多，所以私立學校學生龐大到某一個程度的時候，他的各個單位都會呈現經費不足，連系所都是一樣。所以私立學校都要申請很多經費，例如說青輔會的，或是卓越計畫，或教育部主題特色專案。可是這些東西都面臨到就像亞東說的，他各個項目的規定就越來越死，很難彈性運用。可是你真的用在學生上的時候，你知道那些E世代，你沒有殺很大不夠炫，他怎麼會來？在這樣的情況下，當然會計室有他的考量，但是當你限制太死的時候，很多經費項目是不能核銷。但如果你完全按照政府的標準，你的創新度不夠。我覺得很大的問題是在這邊。如果你的活動不夠創新，彈性項目不夠多的話，學生也不太願意來。然後系所呢，我們學校也有規定，我申請到一個經費，然後訂一個獎勵辦法，然後系所來辦職涯輔導工作，因為系所辦職涯輔導工作有他的好處。第一個可以解決人力不足部分，因為就輔組大部分是放在行政單位，所以很多教學單位的老師會覺得，學生只要是職涯輔導就是學務處的事情。其實他應該是全校老師都要投入。*有規定，系所可申請，因為系所比較知道自己發展的特性。我們也發現，其實很多系所也很重視這塊，但他們最後放棄，也是經費核銷項目問題，不容易報帳。這個問題在這邊提出來，不知道能不能引起共鳴。至於校內單位合作溝通，因為我們兩三年就會輪調一次，如果就輔組組長資歷比較深，他跟校內其他單位就非常容易協調，有的時候一通電話就可以了。如果要跟校內其他單位合作的話，可以把他變成一種政策，有一部份的錢給系所，變成學校內部的政策，由校長或副校長直接下去，使得其他行政或學術單位不得不合作。我覺得評鑑還是有必要的，我發現就是教育部評鑑進來，學校就會比較重視。因為**這兩週是教學單位的大評鑑，幾乎每個學院被評鑑的時候，評鑑委員都會被問到，你的畢業生的就業率，有沒有對學生做生涯。沒有的話，有沒有跟其他合作？有些系一直被批很慘，他如果一直很保守，覺得是行政單位的事情。我覺得，如果評鑑委員重視這一塊，他是有幫助的，他同時也可以呈現人力經費的問題，會比較引起高層單位的重視。

我剛才有一個想法，我不知道青輔會或這邊可不可以幫大家一個忙？我剛才聽，我不知道國立學校，基本上私立學校在少子化的情況，其實大部分都是約聘，約聘本來就不容易在這個工作上投入。所以我覺得，人力不足，如果未來我們經濟也沒有起色的話。因為私立學校都是靠學費跟教育部的補助。我在想青輔會跟 104 這邊既然已經做了這樣的調查，有沒有可能再幫忙調查？如果職輔、生涯輔導越來越重要，可是各個學校在現實的狀況下，他的人力永遠不夠，現有的人力可能還是 **overloading**。有沒有可能去幫我們做一件事情，我們可以給學校的高層一些建議，擔任這個單位的人，他到底需要有哪些核心特質？因為我看大家都是拼命辦活動。然後，拼命做調查。有沒有哪些核心特質是真的需要？有沒有一些基礎的知識？因為大家都覺得，所做的職輔訓練不足，或是專業訓練不足。可是我必須要講，長期以來我們自己作學生的生涯輔導，但我自己都有看到，我們受過生涯輔導訓練的，可是還是永遠不足。我們學校就會說，我不是念心理輔導的，可是我告訴他，我說，念心理輔導還是不足。因為他是整合性的東西，到底有哪些是基礎知識？還有就是說，他對於學校的文化有沒有一定的認識？資歷等等。有沒有可能把他抽取出來？這樣子呢就是說，我不管你編制人力，但決策高層在派員的時候，就應該有這些東西。未來要因應整個社會變遷，又要滿足評鑑，在提供學生服務的情況底下，應該要開設哪些東西給這些人？而這些人不管是校友處，或是就業輔導組，其實他就是應該要具備這些能力。就像現在各大專院校，教育部訓委會要求導師要參加輔導室的研習會。比照這樣的模式，這個就做功德。東海補充我是覺得這個東西也許，什麼樣的特質的。我還想的一個，像我們做心理諮商的有證照。很多考核的時候他就會規定，你有聘多少個諮商心理師？臨床心理師？社工師？我不知道有沒有可能，如果這個工作越來越重要，**maybe** 就是用認證的方式。讓我可以有一個證照，以後我就是法規上手。旁；我們自己學校已經有相關規定。主：剛才胡主任講的，現在青輔會已經開始在做這些事情。所以在不久的將來，我們應該就可以看得到。接郭子乾議題。我也很認同，其實要發展這些，其實大一進來就要開始。但是在**來講，最重要的就是系所評鑑，可是在對教學單位評鑑的時候，這幾項沒有被列為評鑑重點。如果在教學單位沒有被列為重點其實永遠就是職輔單位在做。你在大一進來的時候，其實是進到各系所，可是你沒有 **input** 這樣的東西可是到大四時他是期待這樣的產出。主：所以說青輔會現在比較不談這個，因為剛才盧小姐有提到，他們大一也不知道要幹什麼，花這麼多錢，繳這麼多貸款，可是也不知道狀況，可是如果說，在教學評鑑的過程中，如果有這麼一項，學生在大一的時候就清楚他走的就是這個方向，那故事可能就不太一樣。

4. F-5：我是**技術學院。我必須講就是說，我們學校的就輔單位是在二技，在研發處之下。我們之前其實叫做生就組，去年九七評鑑的時候，我們就更名為就業實習及校友服務組。可是我們的校友會其實是編制外的，所以我們對校友之間的聯繫其實是很弱。因為我們單位只有我一個助理，再來就是組長，組長又是老師兼組長，組長通常並不太在辦公室，就是我在那裡撐著。因為我前在課輔組做過，所以我在辦活動上比較有經驗。所以我在辦青輔會或是勞委會這些就業講座，或是就業這方面的，對我來講並不困難。因為我可以動用一些我原本的社團經驗。我覺得人力不足，我們要承辦校外實習、要承辦證照，要承辦學程，然後雇主滿意度啊，畢業校友，這些全部都是我們要做。所以當我一開始去，那時候還沒有短期人力的時候，我覺得我好像以校為家這樣子，我媽說我也許嫁給學校。經費不足的情況，我覺得還好，因為我們有多少活動經費，我們就辦多少活動。至於說，之後短期人力來了之後，因為我們是直接把他分到各系去，我在辦活動的時候，學生的來源，我都是要這些去系上的短期人力助理，我說請你去幫我找人。我這個活動要八十人，我就去平均分擔，你去找你們的學弟妹多少人來參加我的活動。所以我學生參與都很踴躍，因為這些人都在各系。短期人力幫我很大，因為他是電訪的工作。請畢業校友去打嘛，我又

找一位專做市場調查的專職人力來幫我做這個。就是去 push，我們本來只有幾 percent，可以達到 80 幾 percent。其實我也請他們幫我很多忙，我在就業講習的時候也是請這些同仁在幫我。我覺得產業界不易互動，因為我沒有任何的資源。我必須講，我還在學習吧，還在摸索吧。我跟產業界只能靠系上的一些助理大家都很辛苦，都會互相幫助。因為本身也還在學，所以在職場輔導上也還很不足。只能跟學生會談，看他需要什麼，然後我能幫到他什麼。然後我再跟他對談，請他去找哪些單位，或去找系上的老師，可以去幫助他這方面這樣子。我們的層級真的很低，研發處之下，學校人力真的又緊縮，所以我做事情真的很難做。各系有各系覺得辛苦的地方，其實各系也不願意合作。其實我真的很想推動，把學生的就業情況提高，可是我們學校不重視這塊。所以我不知道該怎麼辦。

5. F-3：經費跟人力不足，我想這是每個單位都有可能碰到的困難。以輔大來講，是這兩三年來學校才意識到。以我自己在就業輔導組五年的經驗來講，我發現說前兩三年可能跟教育部的評鑑有關係，它希望知道學生的就業狀況，所以大家才開始注意到就業輔導這一塊。問到就業輔導的時候，他要的是數字，他的學生在哪裡，他的學生為什麼沒有找到工作，或是有辦多少活動幫助他。這是系所碰到的第一個問題。就我們來講，因為最早是青輔會，現在是加入勞委會的協助。所以往年在青輔會的輔導之下，著重的是趨勢、就業情報，或是學生的生涯規劃的輔導。但這一兩年的轉變是學生的立即就業的數字的呈現，或是他們的追蹤。在這情況下，因為業務的轉變會凸顯人力不足或經費不足，因為舊有的東西也不能拋開。這是我五年工作經驗的觀察。
6. F-6：我是**大學，我們的職涯發展中心是在學務處之下，學務處之下有諮商輔導中心跟職涯這兩塊，跟就業有關的組織。我們工作項目，現在目前編制是兩個職員跟一個組長，可是我們是兼校友服務募款。第一個人力不足的部分，因為少子化，所以學校在行政人力的編制上事實上是有些壓縮的，遇缺不補或是聘的都是些約聘人員，但是約聘人員的人員流動率事實上相對地也比較高，這是單位的一些問題。還有的是政府給的一些短期促進的人力過來，但是因為他們在之前並沒有受過相關的訓練，而且職輔的工作很多都是需要去溝通跟聯繫，短期就業人員可能並不能去擔任。他們可能比較能去做一些比較事務性的工作。而且可能這個案子本來就是要做就業調查，所以目前我們在編制上還是比較傾向要他們去做就業調查那一塊，所以在活動的進行上還是會由我們這邊來做。我們解決人力不足問題的部分，是採用比較跨單位合作的模式。然後我們去跟各系聯繫，我們沒辦法只給系上錢，我們必須一起合辦活動，因為他們沒有辦法承接這樣的東西。因為評鑑，所以他們覺得一定要辦，可是要辦到什麼程度？其實大家現在不是沒有錢，像重點人才這一部份，其實很多錢都是用在這一塊，但問題是現在沒有人，所以我們是透過跨單位合作一起來辦。其實每一個系所對應的產業不同，因為這樣的合作方式，就可以針對那個系所的特色，然後他們面臨到的問題去做活動的規劃，他們整個系所的發展也可以因為這種合作的模式卻做個微調，我們也可以給予人力跟經費的挹注。現在目前舉辦的方式是這樣。然後在經費不足部分，因為我們學校現在是投入很多經費在硬體設備上，所以在經費上也會有些排擠。不過現在這個議題非常的夯，所以政府的補助款也很多。只要提計畫，幾乎可以申請到一定的補助款。像剛才有人提到錢不好用，他會設計在某個架構裡面，但是我這邊是，有一些政府能補的，我都請政府來協助我們。不能補的，我就跟廠商合作，請廠商的資源也帶到學校來。只要你的活動廠商有興趣，廠商其實都蠻願意去捐一些獎品和獎金，他們有的時候也想要曝光。可是我們不是做商業行為，就是說他們對這個議題是有興趣的，他們就會來挹注這些活動。所以我們現在是用這些方式來解決經費不足的問題。然後跟產業不易互動的部分，其實是還好，因為我們主要是跟系上合作。系上透過老師的人脈，透過我們單位的協助，其實基本上在整個連結上其實效益還是蠻好的。人員專業訓練不足部分，因為我本身並不是學這個，我是學設計的。這種東西其實就是像文化大學說，它其實沒有科系在教。我也是透過跟各系辦活動的時候才知道，原來這個系跟那個系是有差異性的。我們應該怎麼協助這個系往下一個位置跑？我是透過跟各系辦活動，去瞭解各個系是有的需求，因為你不可能每個系都透過親身的經驗去體驗這些東西。我是透過活動辦理的方式去瞭解各產業的發展。因為你辦活動會有個底子，你在看相關的資訊會很快可以吸收。而且這些產業這些術語，就會聽得懂了，知道他們每個系的問題點在哪裡，所以慢慢我本來是協助，變成慢慢可以去主導一些議題。這是我自己的過程啦，我覺得在職的過程可以自己進修。或著自己在去改善。然後職輔單位層級太低的部分，我覺得這目前是個大問題。因為政府這個東西變成是一個大議題的時候，他變得已經不是靠職輔單位就能去做的。變成他要去跨單位去整合，如果他的層級不夠高，他的整合能力就沒有那麼好。跟各單位在溝通協調上，就會變得很難去進行。所以這個部分是層級的部分，我想對於一些有需要的話，如果他們是二級單位，真的就會遇到這樣的困難。加上我們現在議題多，如果什麼東西都歸到職輔的話，職輔其實真的會吃不消。其他單位不易合作的部分，其實目前在我們學校是還好。那第七點我剛才才解釋過了，謝謝大家。
7. F-4：我覺得我們沒有經費不足的問題。我們學校是，如果你有寫到計畫的話，經費還 OK。因為經費是你有寫計畫就會有嘛！然後相關經費是我們學校也不會問題。人力不足的部分，我覺得我們這個組的工作是最多最廣，因為我們含實習、含就業、含證照，所以實務面和調查面都會在我們這裡。政府最近有短期就業人力進來的時候，他確實是幫助我們落實人力就業的調查。我到覺得說，因為計畫不斷的推出，會讓我們覺得天天在變化。比方我們規劃好禮拜日作什麼，可是計畫又進來了。如果說我們工作這麼多，我覺得是這個部分。那跟產業界互動部分，因為我們的工作本來就跟產業界有一些關係，我覺得還好。人員專職訓練不足這塊，我覺得青輔會其實都有辦一些訓練，可是我覺得還是不夠。有時候時間上沒辦法參加的時候，就必須等到明年。而增加輔導單位層級部分，我覺得這因學校而異。可是我剛才聽到海洋大學，我覺得如果說他能用委員會的方式，能跨單位的協調，功能可以強化的話，應該可以解決問題。每個學校要把單位放在哪裡，除非政府單位有規定，我覺得學校的特質會不太一樣。主：所以你剛提到你們有善用政府的

資源，短期人力我覺得短期人力對我們幫助蠻大的。我覺得可以做教育訓練，雖然過去都分佈在各系，可是沒有同樣的標準，看不出回來的結果是不是非常的落實。如果你科系很多，像我們學校才十幾個系而已，但是他們的差異性還是很大。但這次人力調查，其實都是我們自己訓練短期人力去做 follow 的東西，所以我覺得很落實，而且不只是調查的內容的服務，我們還可以加一些課程，因為都是自己的校友去問。我覺得這一塊是幫助蠻大的。經費不足的話，因為你寫計畫就有錢了。但我覺得經費的規劃太死，很多時候你必須用，可是你卻不能核銷。逼著我每用一筆錢，就要開始花心思。

8. F-1：各位都是行政單位，其實我在**大學，我是做研究的人。行政單位來做其實是辛苦的，因為就算是一級，也不可能得到系上的合作。系上他們做學程，他們的動機其實不是那麼強。到去年的時候我覺得生涯是重要的，我覺得是要動起來的時候。所以我去找校長，跟校長提到，不希望畢業的時候就是失業的開始。因為我覺得不要說謊話，說他在準備考研究所，在家裡幫忙。所以我跟校長講這不是一個單位能夠做到的，校長就因此成立職涯輔導委員會，放到一級單位，由副校長來領軍。校長問我要什麼樣的資源，我說這其實全部都發生了，經費、人力、產業、訓練、層級太低，像各單位不易合作，我們就成立委員會召集各系所、諮商中心、就業輔導組共同進來。我看到 104 銀行在做很多系統，我們系上能提供什麼東西呢？Ability skill knowledge, ASK，系上一定要做課程進度圖，一定要做生涯進度圖。你到哪些學程，你畢業後有哪些工作，哪些職場，你要告訴學生。昨天我在大一新生的座談會中，有家長立刻舉手：畢業後要做什麼？我印象很深刻。這部分我覺得，系上要做很清楚的生涯進度圖。但不能就直接要求系上做，系上不會理你的。但是如果有人過來推，倒是比較可以的。另外一邊就是諮商輔導組，我們提供學生的自我探索。我們提供的就是 VIP, value, lds and personality，就是他的價值觀，他的興趣，他的人格特質。這是諮商組要提供，他的自我探索。系上有哪些課程、哪些學程、哪些課程地圖，但是你個人興趣是什麼呢？這是兩塊要清楚。就業輔導組要做的就是 CEO, career, environment, organization，你要看產業到底現在需要的是什麼？你三塊起來，真的結合在一起，我們成為一個平台，我們叫做生涯決策的支援系統，才能夠幫助學生做他的規劃。我覺得這樣的作法至少有一個 view，你有個願景在。系上在做的時候，才不會各自為政，你要協助他們去找方向，找方向就是生涯嘛。我們**大學就還有另外一個方向，就是大一學習促進的活動。禮拜四八點鐘，全校都要空出來不排課，讓其他活動進駐，例如兩性推廣、生涯推廣、通識推廣。這個時候給大學生清楚知道，你的興趣是什麼？你未來的規劃是什麼？而不是等到大四的時候才急急忙忙說要找工作。從大一就開始規劃，你怎麼修課。我現在在推 emporium，大學的時候就開始找老師，老師我沒有參加社團，我課程也不是很好，我也不知道我要幹什麼，我要就業，我也不知道怎麼就業，我英文也不好，怎麼辦？所以我覺得，ASK 是系上能提供的，其實我知道 104 有幫你搜尋核心能力之類的，但其實來不及，因為你拿不到學校的成績單。我知道 104 這裡 CEO 就很多了，產業資料很多，可以幫助人格探索，但是缺的是 ASK 這一塊。但學校最缺的就是 CEO，我們學校有 ASK 有 VIP。所以我覺得利用這樣的機會，跟 104 一樣，怎麼用利用更多的機會作更緊密的結合，倒是可以好好考慮要怎麼做。因為學校可以提供學生基本的的能力，他的學程狀況，另外諮商組這邊他可以提供 VIP，產業這一塊，我希望我們學校就輔組能夠提供更多產業的資料，然後三塊平台整合，協助學生做他的生涯決策。等畢業以後找不到工作再來思索，我覺得太慢了。我們學校做兩條線，一個是系統，另外一個就是從大一開始，我們推行四年了，他們的反映還不錯，至少有個方向知道怎麼選課。這樣才跟系所有個互動，我覺得不可能靠一個單位。我知道這很難做，叫就輔組也很難做，系上也知道怎麼做，系上只會教書把你當掉。昨天我才在系上導師會議上面講，我們去年有 170 個學生被二一了，我們來談談看，二一要怎麼做輔導工作。我們過去是學生畢業了，兩三個工作等著你，現在時代改變了，我們怎麼樣幫助我們的學生。其實我覺得這很困難，我覺得說有些是行政，有的是教學，兩面怎麼融合怎麼協助，我覺得可能需要系主任或老師有這樣的共識，在學校提出聲音的時候才可能提出這樣的團隊。否則我看就輔組做職涯工作，我覺得好辛苦，又要做實習，又要做就業，推一堆活動，又很少人知道，然後他們又很辛苦。事倍功半，很辛苦。我覺得，看看這樣的模式是不是比較可行。跨單位整合，由校長或副校長來領軍。但當初光是跟校長談就談了好幾次，他們如果有意願之後，其實人力、經費、互動的問題等，就能夠很快獲得解決，他們就願意釋放資源，否則他們會認為這不重要。他們說會募款，怎麼募款？我跟他們說，你找到好的工作，未來就是募款的人。你幫他找好工作，校長聽聽就覺得很有道理。我們做了一年多，剛好又碰到金融風暴，所以錢就丟下來了，所以錢很多。教學卓越計畫的錢也進來了，青輔會計畫的錢也進來了。我覺得這樣的方式來做比較可行，謝謝。
9. F-9：我是**大學就業輔導暨校友聯絡室。今年五四週年，成立十週年的時候，我們就業輔導室就是一級單位了。因為一開始私立學校本來就蠻注重校友，學校認為校友是很重要的資源，所以一開始是以校友服務來做利基點。我們本來是在校長旁邊，所以他跟募款是在一起。所以前幾年我們一直被重視，因為我們要幫校長做校友服務。一直到八六年，我們就搬到比較偏遠的地方。沒想到，這幾年就業輔導業務開始忙碌起來。我們學校是一級單位，人力問題，我覺得是要看辦活動。一開始我們的編制就只有四位，校友服務兩位，就業輔導兩位，但沒有包括主任。我們東海大學有十位短期促進就業人力，因為我想到就業輔導在這幾年一定會越來越重要，所以我一接到這個業務，我就說，我們可能要成立第二辦公室，我就在兩天之內就拿到一個辦公室，就把他設置起來，所以他們一個禮拜之後就來上班了。我覺得一級單位在工作的協調運作是比較有效率的。我的個性也比較積極，我覺得就業輔導這個議題一定要做，這個議題天天在報紙上拋，我相信對我們學校的評鑑或補助款有很多的關係。因為我們看到這幾年很多報表，就是要你就業輔導室提供資料。所以我想說，就擔下來做。有了這十個人力，我覺得蠻開心的，因為這十個人力就只需要做教育部所需要做的問卷調查而已。他們有一些是我自己以前輔導過的學生，所以他們

們回來之後蠻好的。所以之後學校有一些大型活動，他們都蠻能協助這邊。所以我覺得說，人力對我們不是問題。因為我們有志工，之前青輔會有個策略，注重志工，我們現在來報名志工的人有三百多位，被我刷到兩百多位。參加東海志工還要繳保證金，你如果沒有照點數完成所有活動，我還不還你保證金。我有設立一個機制給他們，包括他們未來推甄。因為是一級單位的關係，我希望我能讓那些志工曝光。甚至連新春團拜，我們那群小朋友真的利用開學前一個禮拜回來排練節目。我跟我們同仁講，假如今天就業輔導變成一個很重要的議題的時候，你更應該抓住那個機會，你要更凸顯你的重要性。現在我們學校友請私人顧問管理公司來評估我們的人力，我一直跟大家講，假如今天你能讓大家看到你的成績，我相信我就有機會跟校長說，我用專案或機會的方式把你留下來。現在包括政府單位評估，我們中部地區的薪資，大學才一萬八。可是他們在學校可以領到兩萬六。我一直要讓他們知道現在的職場，包括研究所現在才兩萬二。所以我覺得要讓他們知道現在在學校工作，是一種福氣。而就是因為我們是一級單位，我反而覺得錢不是問題，我覺得青輔會也給很多管道，勞委會也釋出很多善意，現在很而是錢很多，做事情的更多。我覺得校友跟就業輔導其實是相同的，因為很多校友其實是廠商，很多機會就可以請廠商支持。與廠商間的互動，我覺得還好，現在我們的廠商家數已經有突破三百家，職缺超過三千多個，可是我們**大學可以媒和的人數才388位。加上我們調查96年畢業學生待業的學生人數才95個。我覺得這個也是蠻好的一個數字。所以在就業輔導單位層級部分，我覺得**是OK的。不管在學校的一級會議、卓越會議等，我們盡量讓學校知道就業輔導現在是很重要的。包括校長現在可能注重未來的98-100卓越計畫，我們都變成可能主要的主軸。第六個要點「校內其他單位不易合作」，我大概在四年前，我們有34個系所，我是每一個系所主管去走透透去拜訪，包括院長跟系所主管都一一拜訪。我們也在系所導師會議上 announce，我們就業輔導室做了哪些事情，希望能跟系所合作。系所合作，如果你有缺錢有缺活動，就直接來找我們。所以現在我們在做計畫的時候，有些積極的主任就會先來把我的一些活動 order 下來。所以我現在反而是怕錢不夠，因為很多活動都被 order 住了。我覺得最重要的一點是我自己本身的專業訓練不足，因為我非本科出身，我是經濟系，所以我非職輔單位的。隔行如隔山，我一直在努力學，但我還是比不上真正職輔單位的老師們。畢竟有些領域是我很難跨越的，我想這個部分是我想要努力去克服的。

我回應一下，我們自己學校的經驗可以跟大家分享。在這裡面我應該是最早跟青輔會有接觸的。從我82年2月1日開始接這個工作，86年我就接了一個中區大專院校徵才博覽會。其實我必須提一件事情，我覺得，我可能跟大家想法不太一樣，我覺得青輔會的錢還蠻好核銷的。原因是因為，他那個 account 就在那邊，你真的不足的，我可能就跟各位伙伴一樣，去找可以合作的伙伴。我覺得校友跟廠商其實是一個很大的資源。其實他都會規定，這個錢要用到哪裡，我就是照那個來做。能做就做，不能做的我就往外找資源。甚至於我就寫專案給校長，請校長你私底下給錢。第二個我提的是跟系所合作的部分，因為我碰這個領域比較早，其實青輔會在好幾年前就有很多的想法出來，包括 Info-porio, GR 量表的部分，我個人本身專業不是有關心理的部分，談到個管的部分，我可能就會轉介給我們學校諮商心理中心，他們蠻專業的，我跟他們密切合作。只要說我們量表做出來的部分，有些個管的部分，我就跟中心通知。所以到目前為止，我們學校職涯心力量表測驗，我也是跟他做分工，我們合作的還蠻愉快。因為我覺得術業有專攻，我做我的職輔，我今天是要讓學生對第二專長技巧有興趣，至於說真的需要心理輔導，我就給屬於專業心理輔導的部分。剛才有提到說跟系所合作，因為我進入比較早，所以我要提，青輔會活動真的要參加，因為他走在教育部跟勞委會之前，因為從很多會議上面或專業人員訓練，他都會告訴我們未來教育部要走什麼策略，這是我真的要稱讚你們的，我不是故意講給方科長聽的。我真的是每次參加，每次回去我就會看一下，我趕快做什麼步驟。比如說我們東海都已經推廣到學校，向職涯訓練，六年前就已經推廣到學校。像剛才 F-1 講的，其實在去年我已經透過青輔會給我們一筆錢，我們請一個資管系的系主任，請他架構好之後，其實他已經推廣到全校。其實我常覺得，就像兩天前才接到一個會議，可是我今天要參加會議，我今天還有一個校友服務的聯誼會，但是我覺得這個會議很重要，大家可以彼此之間知道一些訊息，回去我又可以做一些新的轉變，或重新策劃一些新的步驟。所以我還是會跟大家勉勵，其實就業輔導單位真的蠻辛苦的，但我發覺他是全校裡面最好玩的一個單位。他的挑戰性最大，我覺得要付出很多活力，跟學生攀感情，跟系主任打關係，真的覺得其實是一個蠻好玩的工作。

【Q2】

主持人：不好意思，剛才第一個主題我們規劃大概只有45分鐘，因為你們剛才前面講的都跟後面有關係。所以我們後面的主題，maybe 可以進行的比較快一點。我們想要知道，目前大家在推職輔工作的過程中，遇到的一些問題，你們獲得什麼樣的幫忙去解決這些問題。剛才從一些不管是主任也好，老師也好，他們分享的過程中，應該會聽到很多值得參考的部分。第二我們目前有在討論一個想法叫做「就業力」，畢業之後到底有沒有條件能夠很快的上手。我們調查中可能抓到一些大家覺得比較重要的，當初列了18項，其中比較重要的有五項，想請教每個學校是否有特別的作法？

1. F-2: **教育大學。因為我們以前都是培養良師，所以一個良師應該也是一個很好的工作人員。因為現在老師的缺很少，因為少子化跟師資培育的開放，所以說現在就是想辦法讓他們除了當老師之外，也能夠到企業界去服務，所以這是一個最大的挑戰。各位或許會覺得，可能師範院校比較保守，為什麼保守？因為他對培養這些工作態度等等，就會很嚴格。所以也是因為這樣子，就造成他的保守。所以這樣訓練出來的人，應該會是一個工作態度不錯的工作人員。即使現在我們難度比較高，但這一點可能要让業界知道。除了有一些比較專門的技術之外，可能我們的工作態度、抗壓性、穩定度是不錯的。應該是在水準之上。因為在學校裡面都預想說要當一個老師，要有怎

麼樣的抗壓度。你要什麼課都會教，要有能力去從事各科。或著說，到學校，你是學音樂，人家要叫你教體育，像這一種可能的基本訓練都有。所以我們現在最大的難題，就是如何讓業界知道我們具備有的工作態度。除了不當老師之外，我們還能作很多事情。所以說一到四點，就是以這樣的方式跟各位作個報告。對於外語能力，因為我隔壁坐的就是進修推廣部的人員，我們校長就一直在A進修推廣部，開一些免費的課程讓學生學。因為現在真的是國際交流、交換學生、雙語學位，這些活動真的很多。萬事齊備，只缺會不會講。譬如，日本也有大學給我們免費的獎學金，可是學生不會說日語。就要趕快開免費的日語班，讓學生來學日語。除了A進修部之外，我們也爭取各項經費。各位可能不知道，因為我們是師培單位，師培雖然沒落了，可是教育部也會想辦法讓他不要消失於無形。我們學校師培表現還不錯，所以有些計畫還是能爭取到經費。爭取到經費，有了區塊，就要趕快還給進修部。所以外語能力，我們也是跟進修部配合。他們為什麼開課，因為這是校長的指示，所以進修部有點勉為其難的，有點很不樂意地進行。

2. F-8:

3. F-7: **大學校長現在打算從大一就開始做定向輔導，大一輔導等於是全校性的推，所以我們現在在研擬，各單位怎麼樣針對這個議題，然後包含這幾個學生，就你講的這幾個，怎麼樣去做，乾脆從大一開始。這東西就涉及到導師的功能，系所發展等等。外語能力，我們學校在考慮，很多學校都有成立學生學習或教學學習中心，那個單位可能就開一系列外語的課程。但是規定學生，大四畢業之前必須參加英檢，什麼等級由各系所規定，然後才可以畢業。等於說學校不只有從大一英文，然後還有一些工作。可是你大四畢業之前，一定要拿到這樣的證照。我們目前就是從大一開始，做一個申請學校的規劃。F-9講完後，F-7繼續補充。剛才講到外語能力，我們F-7現在鼓勵各系所，加強大三就開始準備出國留學。因為外語能力，我們有日文系、法文系、德文系等。為什麼選大三？當然有他的考量，穩定度等等。不過，透過出國留學，跟姊妹校交換，互相承認學分，是有幫助的。然後另外學校也找了一個空間，那個空間就是外籍生跟本地生的交流。我覺得這個硬體設備是要出來啦，交誼。然後各個學系就是透過交換、出國留學。然後現在就是說，我們現在是商學院，商學院和蘭陽校區開始有一些英文教學課程。當然，我必須要承認，因為我們F-7同學的素質，你真的用英文教學，會有狀況。可是至少現在要求，外語學院，你一定要用外語教學。然後各個科系自己要去評鑑，他們的學生畢業的外語能力要求，然後逐步在有些課程裡面去規劃，是不是有些課程開始要用英文教學。我覺得，這個是補充啦。

4. F-5: **。外語能力，我們是有規定，你必須要得到全民英檢初級，跟一些基本的資料檢定，才能夠畢業。如果針對前面四點，假設我今天是站在學生的立場來講，我們行政單位好像都沒有考慮到學生心理上真正想要的是什麼。我們都認為，我們辦的活動好像是學生非常想要的，我們辦的講座好像是學生非常想要的，我們的學程都是學生想要的。可是我覺得說，站在學生的立場，學生覺得最大的問題是，社會沒有辦法接受他們。雖然實習媒合作業好像很有意義，可是據我所知，資管系的學生不願意從事相關行業，外語系的學生也不願意從事相關行業。所以我覺得說，與其我們一直在想如何幫他們作媒合作業，其實真的是要反向的說，看學生到底想要的是什麼。因為技職體系的學生其實壓力已經很大了，現在工作找不到，他們又不想從事自己的東西。所以我今天站在學生的立場，這可能是我們行政單位可能要去探討的問題，而不是一直說他的量表，他的職涯規劃量表是什麼。因為那只是數據的呈現，但無法真正表達他們內心想要的是什麼。(F-1補充)

5. F-3: 大家好，**大學。我們現在針對我們大一，一進來就有一個核心能力檢測的平台，另外學務處這邊今年就是訂為關鍵力的一年，透過一些不同性質的活動，讓學生針對這些工作能力、網路能力等，學生針對這些活動的參與，所以我們從整個新學年度已經開始。另外對於外語能力，我們今年也是開始施行中英文外語能力檢測，不只有在英文能力，而是中英文文，因為這個跟同學的表達溝通很有關係，所以這是我們學校目前的新的規劃，97學年度都在推動。另外，我們學務長上任以來，強調的是校園文化和自主學習部分，我們重新在校園對整個校園文化作新的塑造。因為現在學校都比較偏向在自己的網路世界發展活動，所以現在我們會透過一些活動，用自主學習團體，然後讓他們選擇自己想要學習的，培養自主學習的精神。他們自己參與活動，請老師作評選。讓他們透過一整年的學習，到成果發表。帶動學生的學習風氣，無形中提昇他們的能力。另外就是校園文化塑造，在我們學校的硬體設備作重新的空間規劃，讓學生有一些自主、有別於課堂教室的學習環境，讓學生在這作活動。這是我們學務長上任之後規定的，這也是我們層級會議、校長、副校長作的整體的，重新自我學習、有別於課堂上的學習。希望能提昇他們的核心能力。

6. F-6: **推廣。從去年九月我們推了一個榮譽導師制度，全面推的，大四的同學都會分派一個榮譽導師。榮譽導師本來只要帶五位同學，但後來因為導師人數的關係，後來帶了十二位左右。最主要就是，除了專業學習之外，榮譽導師是一個mentor，讓這些學生有一些資源、生活上的輔導，讓那些導師們自己也能夠去學習，希望從專業學習之外提供一個全方位的協助。第二個就是外語能力的部分，我們也是從去年九月，這學年度開始，我們跟ETS合作。我們語言教學中心列出了八個層級，是所有學生必修的。引進ETS就是TOEIC，1-6個層級比較像是模擬考，但是最後兩層級一定要考ETS正式的考試。我們學校的動作對學生而言，他必須有這樣的標準才能畢業之外，我覺得我們學校也是對語言中心實施一個控管，由外界的測驗中心來看看我們語言中心的教學品質，是有兩個方向。這個預算應該很高的，我記得應該好像有幾百萬的預算。主：你剛才講有榮譽導師，這是四年級的學長姐？去年是大四同學都有，他有被分配，但明年度我們會調整，我們用申請制的。我記得好像政大也有，就把榮譽導師先放在網路上，他可以依據他以前的經歷或學歷，他以後想走的方向，他選擇他想要的榮譽導師。主：所以榮譽導師是四年級的學生，還是外面的...？榮譽導師是我們推廣部，終身學習來辦的，有產業界或學界的。旁：經費是那邊來？是我們學校的預算。你說給榮譽導師的？真的很少，很少。三千塊。旁：那吃飯誰要出？旁：跟稅沒

關係，他們拿來錢要報。就以辦活動的方式，最後把三千塊的單據交給財務。旁：導師他可以拿到金費嗎？就三千塊的活動費。旁：單據是要...？導師把單據交到財務組經核，才能拿到三千塊。旁：所以這個也是善用學長姐的資源。旁：榮譽導師元智大學也有，他們叫業師。你可以去看，像技術學院，後面董事會是集團的，這種學校都有。

7. F-4:

8. F-1: 我前天去德霖技術學院演講，學生的 MBA course。他們學校跟我說，他們 1/3 加 5/1 加 2/8，約分變 1/4。我聽了嚇一跳。我覺得這部分，你要職輔老師對高等教育提出建議，我覺得困難的。這些東西可能職輔老師作不到，也沒辦法推動。我覺得應該兩個單位要作，一個通識中心，一個外語中心。我昨天才跟通識中心主任講，怎麼樣才能培養學生博雅的能力，這是通識中心主任要作的。希望他跟學生講，你未來要修哪些通識課程，人文藝術也好，社會科學也好，要清楚學生要修哪些學分。對你有什麼幫助？要講清楚。外語能力也是，因為外語中心還 link 到教學中心，學校有教學中心。當然本人有撈一些錢，他有給一些錢，他有創意教學，有兩萬塊，全英語教學補助一萬六。當然誠如你說的，我曾經辦理通力教學，用 mind making，心智模式來教學，當然就是用那樣的模式來教學。全英語教學是困難的，因為我全部英文講完，還要講一次中文，其實對我講是輕鬆的。因為課程就準備一半，講完中文講英文，這對我來講是輕鬆的。但是我覺得說，怎麼樣推行可能老師要有意願，這可能職涯 approve 可能是困難的。我的作法就是，我這有資料，這一個就是，大一學好成功一半，是全部的開始。第二個是遠見雜誌，告訴你，哈佛的難題，聰明會考試，卻不會問問題，怎麼教比教什麼更重要，因為學生不知道要怎麼做思考。試著給老師們一些資料，老師也需要知道一些 information。否則抗壓性、工作態度、學習意願，剛才講學生 VIP 的部分，然後外語能力，要求我們職輔老師來作，怎麼可能？這是學校教學單位要作的。所以你怎麼跟教學單位溝通，尤其是通識中心，外語中心跟教學中心，怎麼樣跟他們協助，才可能達到這樣的能力。他有專業能力跟一般的能力，專業能力是系上要給的，一般能力是通識，所以哈佛大學也強調，通識中心給學生兼容並蓄的能力。現在大學開始重視通識，以前是營養學分，現在叫做大師講座。我不希望他是淪為「拜拜」。旁：剛才講營養學分，學生也是愛上不上，因為你不會當我。可是我覺得這也要從學校老師的角度思考。因為這不是我們行政人員能做到，這其實是老師的部分也要學習。不是我們辛苦作形式化的工作，有時候需要透過高層，或學校老師，去教導學生。而不是我們去做到的。F-9 補充：我補充一下，我記得之前我們開青輔會大會的時候，我們就有建議青輔會，這些問題應該是他拋到校長的一些會議去。我知道有做喔，他們已經把這些議題拋到校長的會議上去了。所以我們**大學現在很多政策的改變，其實很多都是由校長來主導的。校長那邊就來講說，通識的部分要怎麼樣跟博雅的部分做大學的入門，其實我覺得這個應該有做，應該是你們上面的人沒有講。旁：我覺得不只是我們學校，我覺得很多技職體系的學校普遍出現的問題是這樣。旁：我覺得現在運用通識課程或什麼課程，加強這些項目的能力，這些都沒有問題，課程或是講座都沒有問題。我覺得重要一點是，現在學生跟老師的關係，不是以前傳統的關係。舉我的例子，良好的工作態度是不是良好的上課態度？可是你現在去校園看，鐘一打，20 分鐘沒有來的學生有一半，進去吃早餐的一半，睡覺的一半。老師講很清楚，不可以。可是學生不管你。因為他有一個教學評鑑，我們是行政人員，我們沒有這一塊的壓力，可是老師有這塊的壓力，還有面臨他選課不足的壓力。可是我上次問過高層的行政主管，有沒有可能實行課堂上課十分鐘關門不准進來的政策。老師回答，不行，學生會抗議影響他的受教權。但今天回頭去問，我們學生出去工作的時候，上班遲到十分鐘，你的主管可不可以允許？旁：那不用來了啦。這是一個很現實的問題。可是這就是整個大環境的改變。旁：講到這就要講，業界需要什麼的學生，可是他不能反映這個問題，如果他這個態度，學習態度就已經是這樣，你怎麼會有良好的工作態度？不過我覺得說，我在校園看到這樣的狀況，我們就輔組小姐跑來問我，他說開了一個講座，可是都沒人來，怎麼辦？我說，那我就開課嘛。生涯發展與規劃，生涯規劃與發展，把課開出來，掛我的名字，然後請業界的老師來演講，學生一定會來。這樣的模式是，你們有這樣的資源在的時候，怎麼跟老師合作？跟老師說，你們有這樣的演講，因為在課堂上，在通識課堂上，這樣的方式來宣導，經費由這邊來核銷。老師應該看看可不可能。旁：我覺得不是宣導的問題，這是軟能力，他必須整個校園文化的塑造，要從這個方向來著眼。旁：其實開課，我們提業界，但重點是學生.....跟老師溝通看看啊。旁：我們學校其實很多老師都帶著學生來聽演講，問題是，老師很認真聽，學生都趴著睡覺。他覺得他是被老師壓來的。意願啦，這是意願問題。F-9：我覺得還好耶。我的課明年已經要開到三百人。像我們邀請真的是，其實也蠻能講的。我覺得品質很重要，我自己本身都很要求我們的工作人員，我覺得我們自己都要以自己的身教讓我們的學弟妹知道。像我那些志工是每個系都有，他們都是學生會的領袖來當志工。我覺得是要用某些方式，讓孩子覺得他是領導者，你能夠教到這裡，相對我會影響到他旁邊的朋友。我覺得慢慢是可以吸引人進來的。旁：僑光：我是僑光進修部的學生，我是二技第一屆的，我覺得進修部的和日間部的學生差很多，因為我們都是在上班的，所以知道說所謂的抗壓性，可是日間部的學生就沒有這麼覺得，他覺得他在為父母親讀書。所以不知道有沒有機會讓學生知道，在學的過程去實習看看，這樣你就瞭解他在，企業界要的是什麼東西，而不是全部讀完書之後，讀到研究所出來還是沒有工作，因為他還是不瞭解現在的企業要得到底是什麼。然後我們考試趕來，然後考試考到最後一分鐘，可是日間部的學生三十分鐘就交卷。因為進修部學生是我需要讀書，我才回來學校讀書，這不用你逼我，日間部學生是我為父母親讀書。所以我覺得，是不是讓日間部的學生有機會去企業實習。你去看企業需要的是什麼？主：所以這個每個學校的狀況不一樣。旁：剛才僑光的小學妹有提到，是不是要吸引現代的年輕人，我們要吸引他們的注意，就是要知道現代的社會狀況，我做過一個嘗試，我每一年都會邀請一個演藝界人士。我上次邀請郭子乾來，我覺得郭子乾蠻正向的，他在那個地方就是談他如何在學校生活，然後在演藝路上人脈怎麼去匯集，他如何在挫敗中

站起來。我發覺在那邊實在是座無虛席，包括地板全部都坐滿。孩子現在可能欣喜的是演藝界的人，但你必須要找到正面的。其實我覺得可以建議青輔會，青年嘛，青年本身來講，他所需要新鮮的東西是什麼？你去找到一個正向的，我覺得這是一個最簡單的方式，讓孩子知道，原來當一個演藝人員，他也要具備很多的人文素養，他也具備很多學習的求知慾。坦白講，真的有些人願意學就會學啦。但是，我們另外一個市場區隔嘛，找一些比較 shining 的東西，讓孩子們來聽。至少你讓孩子進來之後，他吸收多少，我覺得慢慢來。可以啦，別的地方都這樣。包括戴爾美語，他們都找很大咖的，包括吳若權、陶子。可是這問題，坦白講，有點商業行為，因為他最主要是最後的商品部分。我會覺得說，這樣的方式是比較深入，更年輕人是比較 match 的。旁：他們演講費好貴喔，付不起。所以我覺得說，公益的部分，是不是可以由政府去跟他們談。像郭子乾他的價位是十二萬，但我們靠得是人脈，我們是真的不用錢。我們請他的時段是，他錄全民大悶鍋前，他本來的價錢更高，所以我們的募款大戶還幫他包了某些的錢，所以我們根本完全沒付到錢。所以怎麼結合社會資源，然後政府單位還是可以請一些人，其實有些人也是想要做教育這一方面的。這樣正向的東西會更多。

9. F-9：我大概就是針對這幾個，報告**大學的狀況。第一，我們學校有個博雅書院，今年第一年開始，就是針對學生的人文特質，特別請一些人回來作分享，未來博雅書院會成為跟通識中心合作的一個主軸。第二就是，現在各院也會從他們的學分裡面分出八學分，就針對核心能力。第三就是，東海大學有業界導師，有海外學習導師，有國內跟國外的。另外我自己有職涯家族，我讓我的職涯志工到每個班去當他們職涯的小老師。最後，每個禮拜五我都開了職涯與志業講堂，我特別邀請我們東海大學各行各業一些傑出的校友回來，我們就是變成一個學分的課。目前只佔一學分的課總共有三堂，有的是開在系上，有的就是我們自己學校開，像這個課程就是請一般上市上櫃的老闆回來講，這個是供不應求，整個都是爆滿。最後關於外語的能力，我們學校有畢業門檻，一定是要英語方面的。未來這部分可能包括，中文的部分還有微積分的部分，未來有些系是會計的部分。很多都需要這樣的專業能力。謝謝。主：F-9 你剛才講請上市上櫃老闆演講是叫做？「職涯與志業」講堂。旁：宣傳會不會.....爆滿.....?一開始我們就是選修的課，有開放一百五十名。旁：選修的課，那老師是誰？老師的話就是我們邀請，通識。旁：通識掛一個老師的名字？因為剛好那個老師之前是我的主管，我就強迫他幫我開課。開了之後他還繼續留下來，他現在是博雅書院的執行長。F-1：我們學校是這樣，最大的問題是他的連慣性。評鑑時就被講說，你開這個課請個大師來講，講得好高興，可是每個禮拜講得主題都不一樣，那你何來給一個學分，因為他不連貫。我們這是有開連慣性的。如果說你們能說服那些委員就沒問題啦，因為我們被評鑑的時候就說他不連貫。另外講到評鑑，跟大家報告一下，我們就業輔導室作了蠻大的功課，我們把每個系所畢業生的表現部分，其實我們把每個系所做了 SOP 客制化的資料，我們全部上網讓所有的系所抓。因為其實系所跟我們合作，其實還蠻愉快的，所以像是各系辦一些評鑑活動，我們都會把各系當作合作的伙伴。因為我們這樣做，所以我們還蠻得到系所主管的認同。

【Q3】

主持人：我這邊補充一下，青輔會有辦這樣的活動，學生職涯探索，建置科系進路地圖，建置生涯歷程檔案，不知道大家進行的狀況為何？或是有什麼地方可以做得更好？

8.F-1：我們還在寫報告，探索這個好像給我們十三萬還十五萬，我忘記了。剛剛實踐的老師提到，大學生懵懵懂懂，所以我自己做了一個「生涯不確定量表」。他一定不確定，重點是哪裡不確定嘛。所以我做了一個新的量表，有 29 個題目，看他是生涯焦慮、生涯認知，哪裡不確定，做不確定的診斷。任何一個東西一開始一定是找問題嘛，然後之後做輔導工作，就輔工作才繼續。所以我是利用職涯探索的機會，我來申請做量表。所以我針對海洋大學部份來做實證量表，當然也是放在我的平台裡面，這是大一學生生涯診斷用的。他很不確定，他焦慮的是什麼，是父母？還是孩子？還是課業？就做爾後的 action plan，所謂的行動計畫。因為我們學校有師培，其實師培問題更多。因為貴校現在還不錯，在轉型，可是師培育中心還在評鑑，教育部給你們比較多錢，因為要救你們。去年我們評鑑，還不能做簡報，不能來看我教學，後來我們拿到甲等。所以做評鑑，什麼都來了。中學生要念人格，要篩檢，瞭解興趣。既然做了生涯不確定，就讓師培育的學生讓他們發展他們的確定性。因為念了貴校真的要當老師嗎？還是分數剛好到了，也許幻想當老師，那他幻想會不會破滅，我不知道。因為現在少子化的狀況，基本上是沒有機會了。沒有機會，他們願意去補習班嗎？我之前有做過補習班的研究，到師大去發表，還被講說，林老師這是不正統的。我說，那我們的學生要去那邊？不去補習班要去那邊？像我們學校林光老師，他說沒有工作可以來我們公司上班，這樣講也不錯啊。學生一定愛死你了。我們過去的思維都是幫他找到方向，我們現在的方向是，怎麼樣找到他不確定的地方。因為做這個，就被青輔會盯上了，要解釋要怎麼做。我特別寫了一個報告過去，報告不寫錢不會下來。主：所以你拿青輔會的錢用這個量表，應該把這個量表給大家用。免費用！師培也有做嗎？師培是順帶做出來的，因為我在師培中心，順便問學生，可能有意願想要做師培嘛！大一是另外一個量表，我做的這個是先做，到底大一的生涯是什麼。請青輔會把他的版權買下來。主：剛才聽到林主任講，不用買，他會送。我覺得不只是做生涯，其實要知道他焦慮是在那個地方。因為我做諮商輔導工作，我們看得比較遠，當然還塞幾題進去，檢定看有沒有憂鬱症，因為他可能是因為憂鬱症而擔心，還有幾題檢測有沒有亂填。本身就是做學術，也做實務，是一項結合。實際上對大一學生有幫助，大一做好，二三四都輕鬆。大四辦博覽會，好辛苦，來不及。每次看台大都不是認真，他說，我們學生素質好啊。講這就很心痛啊，我們就幫學生包裝，口試會講點英文。這些能力怎麼培養啊？很痛苦啊。每次做短期能力，校長就說貴校優先，結果發現本校最差。我覺得很丟臉啊。所以我覺得大一開始做起，到時候如果出來，大家用就給大家用。主：因為時間有點耽誤，看看能不能十五分結束今天的討論。

1. F-9：我們都有拿到案子。我們在四年前就全校去執行了。我們最近也辦了這樣的比賽，我們真的

都是學生喜歡什麼，我們就拿來當誘因。當然這有配套措施，除了比賽之外，之前都有個講座，教他們怎麼去寫這些東西。寫這個東西完之後再去比賽，比賽完之後再個別專家來指導。那因為我們在去年就拿到案子，就建構好了。所以我們在去年的十月十五號跟二十三號，我們就發展了全校，我們把這個東西每個系都給，我全部 COPY 給他們了，然後請我們的資訊同仁去教他們怎麼做。所以今年的評鑑就完全靠這個。我們知道現在做評鑑，所以大概在去年我們就開始做出來。那有關於職涯的探索部分，在去年我們有這筆經費，其實在去年已經大概都全部做了。我們都蠻好的，F-9 的系所跟我們的搭配都蠻好的。我們都只是寫封信給系主任，給助教，給老師，我們跟他提，有這麼好的東西要跟你分享，願意的話，我們就搭配幫你做。所以去年的時候都全部做過了。我們都在他們護理課和軍訓課的時候都有做。旁：軍訓護理都必修？我們還必修。但是問題是我們必須要讓系上的老師同意，我們就幫他們做。但是，效果很好。主：所以大一的時候就善用這些資源，做過探索的那段。我們都會固定一個月就給系主任一封信，跟他報告就業輔導室做了哪些，我們做了哪些活動，我們邀請你們，你們可以主動來跟我們結合。後來系主任發現，好康都在這，有錢嘛，你只要把需求呈上來。我覺得效果還蠻好的。旁：你們有沒有用到系所的那些資源？都沒有。因為系所他認為自己就是教學，很早以前我就死了那個心了，我不要去靠系上，我反而讓他知道說，我們盡量去找資源幫你做好。可是我願意把成果 share 給你。系主任就會很開心，根本不需要用到錢，我的人也不用用到，我只要配合你做，就可以得到成果。所以我們今年評鑑的成績是這樣子。

【Q4】

主持人：剛才有提到跟業界結合，有沒有小撇步？

3.F-7：我覺得如果單位主管平時就是積極主動行銷，學生就會比較好。主：所以是扮演這個角色的人啦。東海：這個真的是要專職的，因為是人脈的累積。老師平常真的很忙，真的有點像是過客，其實很多一級主管更是過客。有時他根本還摸不清楚的時候，他已經被調走了。所以為什麼我們學校會有副主任，因為就是要有一個專業的人在那邊，他瞭解整個脈絡。我們主任平常就只要去握手就好，都幫他 setup 好了。F-1：有你真好。因為他真的很忙，而且他又要上課，又兼人事主任，他又是美國律師。我們這東西是蠻專業的。他需要很多時間去講，設計活動。未來青輔會可以在校長會議時提。這個單位需要很好的經驗的傳承，才能讓制度與理念順當。沒連慣性就浪費資源。F-1：不過我們國立大學的主任，以前是公務人員，他不見得好啦。各有好壞啦。他們都是不動的，不動如山。F-9：我覺得像組長類的，可以讓下面的技術人員慢慢上來。因為就業輔導單位比較不像教務處，教務處學生的資料比較屬於固定式的。我們這個東西包括你跟校友的人脈、跟廠商的人脈，一定要一直累積的。對這個單位才是有好處的。我也是去年當副主任。有時候他的位階還高一點。有時候我去跟企業募款，你一個小職員你怎麼募款？後來學校覺得，一定要有比較大的 title。社會是現實的啦，所以有時候位階還真的是要拉高一點。包括二級可以升到一級，這可以建議嘛。不過我們都跟校長講，我們已經把問題報告了。假設沒有錢沒有人都不做，後來評鑑的後果可能就由學校承擔。旁：我們要做評鑑，上面叫說，我不管，你一個月要做出來。跟主管反映的時候，主管就說，組長是過客。(F-7 提供建議) 我們新的教務長上任後，就看學校的新生是從哪些學校來的。然後他去統計資料，就可以看出，招生組去行銷我們學校時，重點要放在哪些學校，這是基本盤。可是我發現，系所做評鑑時，只有看學生就業多少，就學多少，都沒看學生最後都落在哪個點上？在哪家公司的轉的有多少？為什麼會轉？這就扣到生涯不確定。招生時會看到重點，但畢業的那端其實並沒有鎖定基本盤在哪裡。舉個例子，我們學校財經系，畢業後都不是去花旗、匯豐，他們都去 local，萬泰銀行。那我們考上公務員的，其實也很少。所以你一直叫花旗來招商，學生看一看也不會去應徵。我們也應該去看，你的基本盤在哪裡，作精確的分析。旁：我們是有做啦，但學生擔心他的雇主會被招，所以不行把他的企業告訴我們。這些我們在校友資料庫都有。甚至他在那個職級都有紀錄。但是他們擔心教育部要做雇主滿意度調查，他們擔心他們雇主被找。

1. F-5：平常廠商就會徵才，廠商就會透過我們登錄，留下資訊，我們會幫他宣傳，這是徵才部分。所以我們辦就業博覽會，我們就會跟當初來登錄的廠商聯繫，我們也會辦相關的就業講座，問廠商有沒有意願。
2. F-3：無
3. F-6：無
4. F-4：無
5. F-1：我們**大學比較特別，因為要上船。所以宣傳很簡單，上船以後就是國際了，你領得是美金，一個月十幾萬。所以和廠商的聯繫主要是讓學校有特色，現在學校都在包裝每個學校。**F-5 我去過，還看到你們學校的簡介，**也是做形象。現在只有特色才能行銷，少子化，大家都去競爭。跟產業界的合作，都透過校外的募款，現在我們學校的作法就是跟學生講，你的未來在那邊。我們通常都做短片，到處發放，寄給廠商，而且是**畢業的校友，這樣比較可行。主：所以用一些方式把學校推到廠商，廠商要是有興趣就會聯繫了。
6. F-9：我覺得還是要時常去走動。當初中科一進駐，他們廠還沒蓋好的時候，我已經去走動好幾次了。我會跟一些廠商 PR 的主管變成好朋友，就是因為常走動。像企業參訪，我們一年就做八九十場。一開學第一次要去做企業參訪，我會親自帶隊。因為一回生嘛，未來如果需要我其他同仁帶的時候，就比較容易了。校友其實是很好的資源，因為校友裡面就是有很多很大很棒的廠商，平常做校友服務的時候就做很多方面的接觸。多走動，多吃飯，多聊天。

四、企業雇主調查

第一場 2009/4/18 台北

【104 楊經理亞芬】：我先簡單自我介紹一下，我姓楊，大家可以叫我 Peggy。今天要跟大家討論大專青年就業力這個東西，大家都是公司 HR 或部門主管，針對這個議題應該非常有感觸才對。請大家先簡單自我介紹一下，姓名、服務的產業和職務。謝謝！

【XXX-G-7】：各位先進大家好，我是 G-7，本人在 XXX 資訊部服務。

【XXX-G-10】：各位先進大家好，敝姓柯，我想在這邊我是年紀最輕的。我是服務於 XXX 股份有限公司，我們公司算比較特別的產業，是做水產相關產業的一條龍，從最上游到最下游我們都有做。謝謝大家。

【XX 科技-G-9】：大家好，我叫 G-9，叫我 Ray 就可以了，瑞就是瑞士巧克力的瑞。我現在服務在 XX 科技 HR 的部門。我們目前台灣只有 30 多個人，他原先是 XX 科技，台灣一個網管公司被美國買下來，是第一樁美國買台灣 local 公司。目前對今天議題感受還滿深的，before 我在 XX 之前我是有到大專院校去做一些職涯規劃的課程，覺得那些小朋友真的要教一教，再不教他回到業界我會很慘，希望可以和大家分享。謝謝！

【XXX-G-8】：各位好，我是 G-8，我在 XXX 公司做智權部的經理。我們公司現在主要在大陸和美國也有，本來主要產品是手機，現在到 GPS 和可攜式產品這樣。謝謝各位。

【XXX-G-6】：大家好我叫 G-6，我任職的公司是 XXX，是建設業。我們公司比較特別的是大部分的個案都是都市更新，我們只做台北市的淨化區域。報告完畢。

【XX 科技-G-1】：大家好，我是 G-1，我公司是 XX 科技，我們公司在台灣、大陸都有營運。之前的科技業風暴是真的影響我們滿大的，我希望藉這個座談會可以更瞭解大專青年的一些聘用問題。謝謝！

【XXX-G-2】：大家好我是 G-2，我們公司主要是經營醫療產業，本身有七家醫院、十家安養照顧中心。雖然醫療產業很封閉，可是我們還是很需要一些管理的人才，所以對這個議題也是滿有興趣的。謝謝！

【XXX-G-5】：大家好，我是 G-5，服務於株式會社（XXX 有限公司）。我們公司主要做一些日本公司在台灣代理的窗口，紙材、紙箱到 LED 護膜、面膜這些我們大概都有。謝謝！

【XX 銀行-G-3】：各位好我是 G-3，來自英商 XX 銀行，我可能是在場唯一一位金融業代表，希望能對今天座談會有所貢獻。謝謝！

【XXX-G-4】：各位好，我叫 G-4，可能一叫很多人會回頭。我是在 XXX 旅館工作。剛剛聽到各位行業，如果需要出差、旅遊、訂房，等下可以聯絡一下電話。XXX 劉經理我們也是有在網路訂房，有做搭配的公司。有需要住宿、出差大家等下可以聯絡一下。謝謝！

【104 楊經理亞芬】：我們今天要討論的議題是大專應屆畢業生的部分。貴公司最近三年應該有應徵畢業生的經驗，請談談大專新鮮人他們最值得肯定的地方，又最該加強的地方是什麼？大家應該都有感觸，都可以發言。

【XX 科技-G-9】：我不就我現在的公司，因為我現在在這個公司其實是凍結的。我就我所有過往的經驗來說。我歷屆公司用的年輕人，其實沒有統一說他就是這個樣子，我用過這個年級很好的，甚至我會去看他們的生活環境和成長背景、個性，even 他是草莓族，他是個好草莓還是爛草莓其實差很多。比較有共同特質是說他們創造力比我們高、比較活潑，活潑的程度有時候會越矩。我待過會計師事務所很嚴謹，大家都沒有穿制服，但買的套裝和制服幾乎是一樣的，那樣子的公司就會發現，在 Audit 審計的部分，審計到大三就會到校園做 recruit，年年就發現說你可以 recruit 的人越來越少，少的原因是他們已經沒有過往的人那麼認真的感覺，在態度上沒那麼認真，學業不曉得是因為學校科系改變、課程改變的關係，和我們 Audit 部門需求開始有落差。以前最大宗，東吳的會計非常好，現在那些主管回到學校，覺得奇怪，是布袋、麻袋的問題嗎。布袋、麻袋為什麼會發生，是不是課程結構的改變，還是說家庭教育的改變。這些小朋友同樣的學歷來到職場，老闆可能也是同個大學畢業，他跟老闆當初進職場時候的表現是很大的落差。這樣會造成我們 recruit 的改變。我們以前是非前面學校的學生不收，現在會改變方向，除了百分之百完美的科系之外，我們會開始往旁邊找不同的科系，但是他的人格特質非常耐操，願意接受 Audit 晚上帶著睡袋到客戶那邊去。開始找不同科系但是相關人格特質夠好的，不會 focus 在會計或是財務，就開始金融或企管的，就會在人格特質、學習能力上面，對他們對來工作的認知。例如他們對工作模模糊糊或是 OK，我知道這路難走，但我還是願意，我們就會覺得這樣的人不錯。就從非台大會計往外擴張，因為我們會分等，台清交成一級，中字輩的第二級，舊的私立大學一級，新的國立大學又是一級，我們會分等，再新的私立大學。第一級找完找中字輩的，再找第三級就會這樣一層一層去找，以前好堅持現在不會。

【104 楊經理亞芬】：聽起來優點是屬於創造力的部分，有落差的部分是偏向，工作能力、態度、耐操的態度。那專業能力呢？

【XX 科技-G-9】：也變低。我不能說所有的科系，就我們接觸到的。變低的另外一個就是態度，因為他們就覺得我就學這個而已，他們不願意再學新的，或不願意自己再去學新的。

【104 楊經理亞芬】：哦！主動學習的部分。好！謝謝。

【XXX-G-8】：我剛好有一個很差和很好的例子，可是他們特質滿像的。我覺得現在年輕人和我們那個年代差很多。我們那個年代長大都呆呆的、沒很多東西、也很認真，可是我們的國際觀、創造力還有彈性、靈活程度。我之前有一個很失敗的例子，進來前還問過他的教授，整個情況都不錯，我們就派他去做主管。不知道怎麼回事，他的官樣就特別多，我建立起來的部門他也弄到搖搖欲墜快沒了，

他平輩都沒有問題，下面就搞好多，就是品行。倫理道德部分沒有辦法在一兩次面試可以知道的。現在小孩真的很會鑽，拜他所賜我知道我們公司 IT 系統很多漏洞，績效系統...我都沒想到那麼多誇張的東西，後來因為我們總經理是更老的人，很重情義不想 fire 他，最後看情形不對自己辭掉了。我也不曉得怎麼解決，我也很怕再遇到下一次。因為面試跟相親一樣，一次要定終身還是怎樣。今天來這邊學習一、兩次可以瞭解這部分。好的例子，也是願意接受挑戰、很大膽，剛好因為公司經濟不景氣人事凍結，可是還是有很多專案要做，很明顯經驗、能力還不太足，可是他願意去承擔這個責任，也是剛畢業在我們部門一年。他真的很願意，你教他背後有主管，跟董事長報告都做得很好，總經理很滿意。我覺得沒想到年輕人有這樣的潛力。可是機會之前不事先給他，是給我們部門另外一位比較資深、能力也比較好。可是可能年紀跟我很相近，很不好意思，不敢去承擔更大的責任，很害怕，第一次報告就不被看好。反而這樣年輕人是能站上舞台上的，我覺得是他們很好的彈性、潛力部分。

【104 楊經理亞芬】：你說第一個滿槽，他的狀況或原因是什麼？是指他很混嗎？

【XXX - G-8】：要講也是講很多，可是不要講那麼多。現在也都是智權科系，我那個年代沒有這個，我們都在事務所磨練，我們算土法煉鋼，他是正統科系，他的專業絕對沒有問題。他一來，我們制度本來很簡單一定是申請專利或是專利挖掘，這個部分他 teamwork 就很差，不願意做事，又把所有的功攬在自己身上，這就算了。那個官樣主要是在一些，他會因為我在台灣這邊，他在大陸會報公帳還公車私用，他包車都灌在我們部門。系統怎麼鑽，跨國企業有些彈性是我們可以給當地企業主管簽，比方說另外一個處主管簽，他就很多次，後來有筆數目大到，財務部說這是怎麼回事，到我這邊才知道。因為他是那邊部門主管他有一定的權限，我覺得我們當年這個年紀應該不會想這樣的方法。

【104 楊經理亞芬】：他經驗不多？

【XXX - G-8】：對，他剛畢業而已。

【104 楊經理亞芬】：你們當初請他進來，是有帶人的？

【XXX - G-8】：對，那時問他願不願意接受這個挑戰，看他資歷滿正，都講很清楚。他一開始樣子也很誠懇，看不出來。

【104 楊經理亞芬】：後來發現他太過聰明了，聽起來還滿危險的。

【XX 銀行 - G-3】：我附議一下劉經理。我們在金融業，也需要被控制的一個行業，必需要層層授權的一個行業。我自己在最近幾年裡面，發現到很多年輕的小朋友他們做很多事情，他們自己以為做好了，就跟自己橫向同輩的人去把事情搞定，完全沒有知會任何主管。特別是那種跨國企業，他就會走系統、制度的漏洞，那些是我們完全不曉得的，身為主管經常會奇怪，為什麼那麼安靜。必須用我們的天線、直覺去發現什麼地方出問題，往往事實上問題無所不在，問題都出在該拿到主管授權，但是沒有拿到，他們就自己去做了，我自己還懷疑他們根本刻意瞞著主管。這是我們這個年代在當主管要特別小心的，因為我們要為他們的成果背書，這種情形非常嚴重。另外，因為我們是外商公司，我最近跟一些年輕、國外回來的 MBA 工作的經驗，我發現現在很多小孩也許從小就唸美國學校或很小就留學，所以他們語文能力非常的強，他們也不是不敬業。他們優點是語文能力強、有國際觀，但是在專業度上確實就比較差，我應該講差很多。我們學校畢業都已經 20 年了，同樣的會計程度他們大學根本就不該畢業，但是他們是拿到國外的 MBA 學位回來的。這種事非常充斥，特別是國外的 MBA，在專業度上他們的問題是非常大，他們 EQ 也比較差。新人剛進來工作的時候，當然都做一些很辛苦的工作，他們一邊做整天嘴巴不停的 complain，我的經驗是這樣，他一邊做一邊整天不停的唸，連續幾個月都是這樣，嘴巴不停的 complain。

【XXX - G-10】：我呼應一下 XXG-3，我覺得你們遇到的都還好，我更慘。我們公司比較特別做相關水產的，水產的最上游到最下游我們都做，最大的客戶是美國好市多甚至台灣的家樂福，水產最上游從大宗原物料的買賣，玉米、黃豆到魚油、魚粉等等，到飼料製造、水產食品加工這些，甚至我們延伸到做化妝品的。還有魚鱗、魚皮粹取都已經有在做。我想講我們公司在台灣大概只有 200 多個人，公司算傳統產業的高學歷，光碩士、博士加起來六十幾個。但是我發覺現在書唸的越高的人，不一定代表他相關能力就越強。舉個例子，我們泰國的公司做水產加工，有一個碩士畢業的，他出社會也好幾年了，我不知道他幾年的工作經驗是不是有帶給他成長。我們在接單做生產的過程中，對國外交貨有出差錯，他也不講，全部遮蓋起來，等貨到美國被抽出來才知道發生問題，這時事態就嚴重了，我們所面臨的賠償是難以想像的。我覺得現在年輕人優點是很多想法敢表達，真的很敢講也很敢要求，敢要求我要怎樣的薪資、福利，他們沒有想過背後自己能給這家公司帶來相關的。我覺得責任心就差很多。我本身做 HR 相關事務工作六年左右，校園徵才我們平常都有在做，這幾年的變化，讓我覺得，我們的大專生，講一句過份點的，是從爛的之中挑選比較不爛的，這樣講可能過份一點，但是真的一年一年來專業素質、能力都越來越差。我們做食品相關的，照理學校要教他們知識內容，但是發覺雇用他們進來以後實際工作安排，我覺得有些觀念學校老師就該給他們一個完整的學校教育，我不知道是不是現在學生過於沈迷玩樂還是怎樣，沒像我們以前唸書的時候這樣拼，變成一個落差。剛剛講到面試的部分，現在小孩很會包裝，也很會講的官冕堂皇，但進來以後在應對進退、工作倫理各方面真的差很多，這是我一點小感受，跟大家分享。

【104 楊經理亞芬】：聽起來倫理、誠實度跟以前有差別。好！

【XXX - G-2】：這裡面大概我年紀最大，感想會比較多。對於這一代素質低落是大家的共識。我是四年級，三十幾歲時我會抱怨五年級，五年級生會抱怨六年級，六年級會抱怨七年級，其實不見得是一代不如一代。七年級生我感觸是比較多一點，因為我自己小孩在當兵，即將步入職場。我觀察到家庭教育是比較重要的，今天學校教育只是輔助。其實責任感、工作態度、對學習性質的想法或求取更好的職涯規劃的路也好。這一代，我承認是我們家長的疏忽，我們給他最好的，希望他不要吃苦，結果造成這種後果在七年生是比較明顯。我覺得五年級生比我們四年級生要優秀，六年級生我感覺也不錯，我們公司幾個部門主管都是六年級生，年齡幾乎我跟他爸爸差不多，我覺得還滿優秀的。到了七年級生，尤其最近這三、四年來，我昨天看一份履歷表七十七年次的，我說：哇！七十七年次都出來

就業了，我感觸也很多。我六十六年學校畢業，那個年代大學畢業生有一定的就業能力，五、六年級生我憑良心講是還不錯。我在醫療產業做了快30年，六十八年進醫療產業，一路走過來，到現在九十八年。雖然我們醫院是很封閉的一個團體，其實護士跟外邊一般人一樣，他只是從事比較專業的工作。我們看到七年級生，這幾年出來的護士，專業能力、做人處事態度、耐操度，都很明顯比六年級差。怎麼補救？我想今天我們來是想這些問題該怎麼做會比較好。其實我覺得學校作用不大，還是我們父母要負大部分的責任。

【104 楊經理亞芬】：許經理你覺得他們有什麼優點？

【XXX - G-2】：創意很夠，很敢講。其實我不怕講，很多事情他不講我也不知道他在想什麼，講了也好。四、五年級還滿悶的，心裡想什麼不講出來，有時候在後面被踹一腳，想說他幹嘛踹我，我平常對他不錯啊！幹嘛踹我。六、七年級生會講，就知道原來大概是這樣，有他的好處，溝通方面好一點。不是沒有優秀的，當然也會有，只是比例多少的問題。

【XXX - G-5】：我們日系公司比較注重人格特質，我們常有應酬的東西。我的經歷是只要是隔代教養的，通常通不過我們幾個主管這一關，隔代教養是一個滿嚴重的問題。從他吃飯、講話的方式，穿著、抗壓性跟溝通的方式。很主觀的在我們公司發生三、四個案例，都是阿嬤帶大的，溺愛長大，長幼有序、有禮儀他就不在乎。他知道他需要這份工作他也想勉強做，可是他做不來對客戶謙卑有禮，這就和家庭教育有太大的關係。他們認為應該是他們的，你應該給他。

【XXX - G-6】：從我進公司以來，經過我把關我面試的都OK，前面人情進來的，不是說他不好，但是我認為他們特質都有一點自我為出發點。我們公司是比較扁平化的公司，扁平化不代表沒有組織，有些心急於表現就越級。我覺得你敢越級我就有相當的程度，你敢越級。可是不是這樣，上面反過來問說，請問一下你有沒有看過。等於他會想表現，表現他的能力、專業度其實跟我差不多。甚至我的意見不是他想採納的意見，他可能覺得上面的人更可以支持他。我要求的三心兩意，就是細心、耐心、同理心，誠意、創意，他都沒有做到。他的創意在我眼裡看起來有點可笑，像有些人喜歡化妝，把自己搞的像小丑一樣，他太OVER，老闆當然年紀也比較長，跟我們思想比較相近，他覺得那東西不是他要的。他會回過頭來說，因為他在我下面，所以他說你有沒有看過，我說我沒有看過。後來是幸也是不幸，他調離我部門，交別人勤加看管，大概是這樣子。

【XX 科技 - G-1】：以我在職場上的經驗，現在小朋友比較沒有倫理。他有時候想表現他的能力OK，但是他又不願意負責任。可能這件事情我們交代他下去做，他也OK覺得他可以完成，他完成後覺得他可以往上呈報，但是上面說不對啊，你這個結論是錯的，就會往下問，這是你部門的人你怎麼沒有去看過，因為我不知道這件事情啊，原來是因為他越級。越級他會反過來說，是你要我這樣做的。有時的創意力很好，可是他們承擔責任的能力，我是覺得比較沒有那個責任。現在小朋友出來之後，真的都是家庭都把他保護得很好，他來上班，你跟他講這個職位是這樣，有些跨部門的職位，他覺得當初面試的時候我們沒講到這個工作，這不是我的工作。他會告訴你，這不是我的工作。你解釋給他聽，他還會覺得說我覺得我不能接受，他們比較有自我的觀念，但是在職場上來講他是吃虧的。我這是一種感觸啦！

【XX 科技 - G-9】：我再稍微補充，我們面對的七、八年級小朋友，其實是很兩極化的。他們比較有創意，我要搜尋一個東西，他們可以在三秒鐘之內給我，我可能花30分鐘還是找不到，key一樣的keyword，為什麼你就找得到。兩極化就是比較優的，他們很懂得運用他們的資源，很正面態度去發揮他們創意的專長，他有五、六年級願意承擔責任的特色。這類小朋友絕對優異，因為他又多了創意。另外一級的就是他有創意但是太是KUSO，只是兩秒鐘的笑話就過了。如果他們有實習的經驗去support他們的KUSO的話，其實他可以變成一個真正的創意。兩極化，優的人因為出生的年代，環境好、資源好，懂得去運用，他就很優秀。另外一個沈溺在環境好、資源好，他不懂得去運用，就變成腦殘。你有時候問他們，他們要什麼，他們回答不出來。比如我的助理，我會跟他說你可以學，他會這樣回答，你喜歡上課哦！我說，對啊！我喜歡上課。嗯，那我就不能準時下班了。我就覺得這是滿大的困擾。

【XXX - G-7】：剛剛各位的問題我發現重複性都滿高的。大家有沒有覺得，不好例子的百分比，跟優秀的百分比是怎樣。可能十個不好的案例只有一、二筆，或是十個有一半超過這樣。因為我在想是我們跟不上時代的潮流，還是真的一代不如一代？是我們已經不能捉到未來的主流我們而不自知，還是我們還是時代的主流者？

【104 楊經理亞芬】：您個人有沒有用過新鮮人經驗？你的感受是怎樣？

【XXX - G-7】：剛剛的問題我有紀錄下來，我也提供一些我的想法。我有些想法和各位是一樣的，但是我會反省真的是這樣嗎？當我們說他不好的時候，我們給他什麼指導方式？我用什麼方法去帶他？剛剛有一個是面試主管的問題。

【104 楊經理亞芬】：我們可以等下聊這個。先聊您本身的經驗。

【XXX - G-7】：我本身的經驗和大家差不多，壞的我不去放大，好的我也不提出來。我覺得其實大家在社會上工作都一段時間，回想當初剛進職場的時候，我的前輩是不是也這樣看我，他有沒有給我輔導或是方法，我在今天卻忽略這些方式，也用我經歷十幾年這麼資深的工作經驗，用我的標準去要求他，會不會有這方面的缺失？像我是軟體開發，我本身在大陸、台灣有工廠，我大陸面對的是相當台灣七年級的新進工程師，培訓了上萬人一起出來，兩邊的軟體開發我都待過，我們會接觸業務廠商，像是醫療業的。

【104 楊經理亞芬】：不好意思，因為時間的關係...

【XXX - G-7】：好，我簡短說一下，我不認為有這麼糟糕。G-2這邊家庭教育、學校教育，其實我滿有同感的。我覺得學校教育有一定相當的影響，尤其是對個人自己的認知這一塊，對個人未來職涯有相當大的影響。學校教育缺乏這一段。家庭教育很重要，但是隨時代潮流的演變，整個大環境都變了。這段時間我們在學校教育或家庭教育，我們有隨著去做變化嗎。我覺得在我們教育系統裡面對我

們認知、個人定位、未來發展都是缺乏的。最後一點，針對剛剛說，我也遇到不管六或七年級，不好的案例都是有，我們是用什麼方式，公司用什麼稽核流程，個人主管要用什麼方式去面對他。甚至在我們 HR 部門，HR 部門負責面試評斷他是好是壞以外。有沒有如何面對這些新進人員，如何去輔導他，簡少公司的成本跟對方的成本。謝謝！

【104 楊經理亞芬】：剛剛大家講到大專畢業新鮮人，有好的一面也有不好的一面。他們經驗不夠多，看履歷只能看學歷、學校排名、成績單。各位有沒有覺得怎樣客觀條件大學表現表較好，怎樣的條件比較不好？剛剛袁經理講他們有分級，第一級就一定好嗎？學校成績好的他表現就一定好嗎？像這種客觀條件，做為你們應徵判斷經驗，有沒有什麼經驗分享？

【XX 科技 - G-9】：面試大家最多一個小時，有時間才能聊。通常在這狀況下，我發現你不能單單用學歷說這個學校一定好，比如說我要找 RD 我還是會找台清交成，我要找 marketing 不一定要台清交成，因為我要腦筋靈活，反而是私立學校或是新的國立大學學生，他腦筋會比台清交成靈活，我就要找這種人。我今天要找助理，他其實不需太大 ambition 的話，我更不會去找好學校的人，我會去找一般私立學校，他好好去做 reception。其實我就沒有辦法用所有標準去囊括所有的值閱，我會以職缺他最好的地方來自那一個學校，所以這個部分我沒辦法用學校去分辨，但基本上我面試時我一定會用我的 MSA、CFS 去問，MSA 就是你過去的經驗也許有打工或學校社團 work study 經驗，你的 M 是什麼，What you made? 你有沒有幫你的工作製造、創新什麼東西，製造什麼新的流程或改除舊習，就是你的 M，S 就是你做這件事情有沒有幫這個工作省什麼時間或人力，甚至省一些 budget，上次會長花那麼多錢，我是這屆會長我花很少錢可是我做得很好，就是你的 S。你的 A 就是 achievement 是什麼，我就會問你 achievement 就是你學到什麼東西。我覺得我篩選的滿嚴格，我會一直問，一直問到你遲疑兩秒鐘-撒謊，我真的 MSA 這樣去問。我會從裡面去判斷他的 CFS，就是你的 Character For exercise，你為什麼可以做出這樣的 MSA，你可能主動性夠高、執行力夠好，或者是說你可能是很 friendly，或是你是很有耐心的，你可能是一個 librarian 圖書館管理員，以前可能是亂管，你可以很有耐心的把卡從新弄過，那表示你是細心、耐心的，可以去做瑣碎事情的，我會從 MSA 去判斷這些東西。課外經驗對我的面試來說他就會很重要，我會一直問到三秒鐘沒回答-你完了。你可去看他們回答的自不自然，你真的用心做過這個工作，天花亂墜話匣子打開他會停不住，有時候他會亮起來，有些人亮不起來，你就可以判斷說可能是別人的經驗他把他拿出來。

【104 楊經理亞芬】：有沒有人覺得那一類的大專畢業生有好的工作表現？那一類沒有？

【XXX - G-8】：我的問題是說，我後來發現有個性測驗量表，後來我就會依據那個來設計一些生活化的問題，那個很有效。那個測驗滿有趣的，不只他，耐壓性不夠、習慣性說謊，還包括他回答問題很慢，這一整份是不太可信的，滿好玩的我就會參考那個。有時候我還是對面試這種行為，我覺得風險還滿大的，因我覺得有人表達能力並不那麼好，我要的人不是去做 marketing 的，而是一個有一半時間對文字很專注的。所以我有面試一個還算滿成功，他真得超級害羞，因為他還沒結婚，我是結婚的女孩子，題目越問他就越低頭，就是工程師那種特質，後來給他一個機會，發現他的 possibilities 潛力還是很強，所以我覺得這些都是可以參考。好像有一部份是在面試者的敏感度，因為你要什麼樣的人你也要知道，後來我的彈性就比較多元。回應劉經理，我剛剛層面沒有想那麼多，有一部份社會教育就很重要了，我後來常常發現跟我以前不一樣就是說，現在比較多的是叫第二次的溝通。所謂第一次的溝通就是檢討一下，你為什麼就是不聽我的，後來我發現第二次溝通就滿成功的，為什麼你跟他指導過他就是不聽，我後來沒放棄跟他溝通第二次，整理一下姑且稱你的方法是一，因為那次不只惹到總經理還惹到董事長，害我都不知道怎麼解決，他不是犯那種人力問題，我自己都很想把他 fire 的那種，就想應該救救他。後來溝通姑且稱你的是方法一，我的是方法二，其實我都有跟你講方法二，你上場的時候總會用方法一，當場怎麼叫也叫不停，為什麼這樣子？他其實還是回答不出來，我說你不是不覺得你方法一比較好，他說是。這有點像楊經理講的他們不想負責任，後來我就說這樣好了，你還是可以選你的方法一，你想不想聽我的方法二，他說我不需要，我就說這樣啊，我也不想幫你擦屁股了，那你也負適當的責任，我到時候會適當的切割。因為那些錯我覺得能力上還可以 cover，我一這樣切割完他就緊張了，因為他感覺那些責任 share 到他肩膀上，後來他就說有時候我也需要你的方法二啦。我後來就發現這有點像是家庭教育，在教小孩一樣，他要自己撞到牆自己負責任。現在還過程中啦，我自己滿高興的，他也比較放輕鬆，我們的張力就比較沒那麼大。

【104 楊經理亞芬】：接下來我想瞭解一下，金融海嘯還滿嚴重的，可不可以請各位分享一下，貴公司針對金融海嘯有採取怎樣的因應措施？尤其對大學剛畢業新鮮人能不能給他們什麼樣的建議呢？

【XXX - G-6】：我們公司目前狀況是三不一沒有，三不就是不裁員、不增員、不減薪，沒有就是沒有無薪假。對新鮮人部分想講一下，面試的時候敢徵求我們公司職位，我都會讓他們來，甚是高中我也讓他們來，原因是因為我希望他們有強烈的求職意願，而不是可有可無是我去拜託他來，我大概面試三分鐘就決定這個人合不合乎我的標準，合乎標準的人我再去篩選。三分鐘跟面試時間可能不太對等，他可能面試時間是 30 分鐘甚至一個小時，我就會花時間跟他講整個公司的運作，我覺得我們有義務跟他講這個職場環境是什麼，他跳進來發現這個工作不是我當初想要的。同樣一份工作在不同公司他會有不同的職場文化差異，我會跟他講我們公司是如何去運作這一塊。為什麼我說三分鐘就決定，就是我知道他尊不尊重，他的穿著打扮，你準備好沒。我所謂準備好就是，他心態是要來爭取這份工作，準備怎樣的相關資料，例如他有沒有上網知道我們公司在做什麼，他應徵的職務在做什麼的，他準備什麼東西是跟這個東西有關的。我們也會透過我們的關係，甚至公司裡面的人是他的學長學姐，或問他的指導教授，我本身的外部網路去知道他。就算我不知道他的背景，我也會請他來，看他的個人特質和求職意願，如果他經歷好但他是覺得他還有三、四個可以選擇，你公司並不是我第一優先，這個人再優秀，我何必用你。這個人別的公司不願意用他或他覺得我們公司比較好，可是我覺得說資方跟勞方是相對的，我尊重你、相信你才讓你進來我們公司，可是你覺得說我也不一定需要你這

個工作，我就覺得你乾脆把機會留給別人，因為別人可能有更強的企圖心進來我們公司。

【104 楊經理亞芬】：所以你面試前三分鐘，最少看他的企圖心。好！我大概先問一下，目前公司也做人事凍結的，請舉手一下。十位有七位人事凍結，就沒辦法應徵，更不用說大專新鮮人怎樣去求職之類。沒有舉手的，跟我們分享一下，還有需要找人嗎？他們有機會進來嗎？對他們求職有什麼建議的地方？

【XXX - G-10】：我們公司國內沒有，但是國外公司很需要一些相關的人才，是一些有關管理相關為主的，但是我們海外還是以傳統為主，像飼料加工製造、水產品養殖這塊。呼應林經理提到的，你本身對你所要的工作的瞭解，要很清楚你未來想要的規劃，我常覺得很多都是騎驢找馬的心態，海外工作派駐已經是一個趨勢化，像我們最多的還是派駐在中國大陸為主，很多新鮮人只是抱著嘗鮮的心態，對他自己未來沒有一個很確定的方向。我常會問他對我們公司產業的瞭解多少，有很多回答的支支吾吾，我覺得你自己未來想要什麼，對這一份工作的瞭解度自己應該要很清楚，再來嘗試你要不要來這家公司。

【XXX - G-2】：依照我的經驗，我跳過很多部門，提供一個一個意見給大家做參考，我 interview 時還滿重視工作經驗的，我不喜歡大學四年只會讀書，這個不是我喜歡用的人。我喜歡用的人，我會跟他聊他的工作經驗、心得分享，從這中間我可以得到很多東西，我可以決定我要不要用這個人，這是我的經驗。因應金融海嘯我們對他們的建議，可能現在工作不好找，我建議即使是 part-time 工作也要去做，而不是在家裡面蹲著。我看到履歷表中間有半年是空的，我就會懷疑這半年在做什麼，儘量即使找不到正職的工作，7-11、麥當勞 part-time 的工作都可以去做一做，工作時數不用那麼長，還可以準備自己想要的東西，千萬不要空白，空白對我們部門主管或 HR 我們都會把他篩選掉。

【104 楊經理亞芬】：等下要就「核心就業力」項目討論，請大家花一分鐘看一下這個說明，等一下我們再開始討論。各位公司有沒有針對這十八項核心就業項目，特別去培養員工，來提升這些項目？有的話，那是什麼？

【XXX - G-6】：2006 年也做過類似的東西，唯一差別就是第十項國際觀，是 2006 年沒有的。我們公司比較特別一點，都是更新在台灣這兩年才剛盛行，尤其台北市這部分。我們部門都比較年輕，這部分的專業都透過自己公司內部教育訓練和外部的教育講座，我們都會派基層員工去外面吸收經驗，內部教育訓練主要由各部門主管做分享，第一個是扁平化組織的關係，中高階層主管去帶新員工，也會把外面教育訓練當成補充性質的，他們還是比較嫩一點，當一個主管擋在前面的時候，他們比較不會緊張，因為他們只是把去外面看的東西分享給大家，透過這樣，我覺得他們溝通能力還好，因為你墊在前面他們緊張的程度已經降低，不會一開始就要他們打主要的仗的時候，他不會覺得下面的人用他不習慣的眼神去看他。這部分對他們來講，他們從外面所吸收的經驗，要轉換成他去跟別人講經驗的時候，這部分就變成他要再粹取過一次，第一個表達能力，就是等於說專業知識能變成自己的東西，他吸收過以後，將來在他實務操作，他的能力會增加。當別人詢問他的時候，說出來比較順暢，而不是說照本宣科的方式。

【XXX - G-5】：我分享一下，我們員工語文能力除了是自備以外。在第一個我們就會送他去日本本社，接受那邊的訓練，製作的流程及他未來會接觸的東西。

【104 楊經理亞芬】：是每一種員工都這樣，還是特定職務的人會送到國外去？

【XXX - G-5】：業務會送到東京做他一個月的實習。那邊會給他一份薪水，我們也會給他一份薪水，第二個月的時候他會發現他的薪水算是高，我覺得這個在他的穩定性是有關係的。比如說我們在台北，到台中出差，寫報告的費用就五百塊錢，出差費有不等同的金額。最主要他在訓練的階段，他會接觸到他未來要溝通的人，他接觸最多的大概就是日本人，要去接待他們、培養感情，有時候去爭取哪些東西。在這裡面每一天他們都會有報告回來，我們就從裡面跟他溝通，這個人為什麼要這樣。他會收到一疊名片，露面在日本文化裡面是一件很重要的事情，你代表台灣到那裡。日本人特別喜歡出差，露面、出差是你要先學的，為什麼要露面、為什麼要出差，為什麼你的衣著很重要，為什麼你的應對很重要，大概就是把他丟到那個環境裡面去。

【104 楊經理亞芬】：這樣你們公司外訓成本很高。

【XXX - G-5】：語言對我們很重要、很大的挑戰。我們需要英文跟日文大概一個禮拜之後，客戶的電話要能夠應對、轉達，我們一度找不到這樣的人，還透過 hunter 去找到這種能力的人。

【104 楊經理亞芬】：這樣新鮮人可以符合你們的要求嗎？

【XXX - G-5】：很難。我們也試過很多方式，比如說日文系畢業，來的前三個月先送去日文補習班再補三個月，不過那都沒有自發性，有的人對語文就很有興趣。

【104 楊經理亞芬】：都是日文系，只要他基本能力 OK，就...

【XXX - G-5】：大概基本都是日文系，他讀日文系，可是他還要有興趣，他第二語言要能夠溝通。他主修日文，副修英文，真的能上線跟這兩個國家語言溝通其實很少。

【XXX - G-10】：補充一下我們公司的做法，也呼應剛剛部長所提到，說實在話，像我們有輔大食品科學畢業的學生，他本身是這方面的專業，但是他語言專業就很弱，他的日文要好那幾乎是不可能的。我文公司做法，一、三、五下班後都會有兩個半小時請外面的老師來公司做訓練，公司提供全部的費用，請老師來給我們的同仁參加。我們公司除了日文還有西文，我們必須到中南美洲去採購有關魚粉這塊部分，這是我們提供員工語文的部分。我們甚至強迫大家要參加，就是大家比較被動沒那麼積極啦。第二個公司還辦理讀書會，公司相關部門，我們每個月都會指定幾本書大家去閱讀，閱讀完利用相關會議做心得發表，讓大家可以有更多交流的機會。

【XXX - G-7】：我想針對第一個。不知道大家有沒有這樣的現象，我現在已經變成證照無用論了，以我軟體來說，大專新鮮人畢業手上都三張以上的證照，我很難。在我那個年代，考上證照事很難的。手上有三到五張證照，進來對軟體這塊好像還是一無所知。不只新鮮人這樣，甚至專案經理也有 MPM 證照，我遇過一些老闆問有 PMP 就能結案嗎？所以對我來說是一個問題，證照沒有加分，但是他變

成基本配備。有些滿優秀適合做 RD 研發，事實上他是看不起這些證照的，我反而會漏掉這些人。我目前的做法是，你有證照我都不去看，你有基本寫程式證照，我自己再下去做 UML 這塊系統，我帶頭下去做，帶著大家去跟公司要求教育訓練費用，大家去爭取這個認證。這是在我部門之下，我認為你有這個條件的員工，我公司內部主動幫你提出需求，幫你培養這個認證。當然這需要公司內部配合，我跟你簽約幫你出費用，之後你公司要待多久，費用怎麼去補償這塊。

【104 楊經理亞芬】：你們公司願意幫員工出這塊？

【XXX - G-7】：這塊是需要我去爭取啦！如果一般的軟體公司他是可以，但是我們 XXX 是屬於一般的旅行社，這一塊老闆認為這成本他是需要相當大的，這一塊還需要我去爭取。

【XX 科技 - G-1】：我們公司也是做軟體開發，軟、硬體都會比較注重，當然來我們是會給他上一些產品課程，但是以後比較精進的他是個人才，公司就會花錢，類似給他去上課，變成他要去簽一個合約，可能說你在公司要服務幾年，如果你沒有服務的話你要賠公司的損失。

【104 楊經理亞芬】：曾部長，你們公司也有簽嗎？

【XXX - G-5】：沒有。

【104 楊經理亞芬】：沒有哦？！

【XXX - G-5】：之前我們有想做一些來保障我們的投資是值得回報的，可是會被懷疑，是至還需要去跟他的家長溝通。要送他的小孩到日本去一個月，基本上我們會去拜訪、會好好照顧他，可是當簽約的時候就不是了，好像跟他父母談判，我的小孩去那裡怎樣，就很複雜。後來我們覺得，如果不是我們適用的人，就只是投資而已。去硬要一張合約，要一些賠償，會讓我們 lost 掉一些東西。而且在台灣這塊，我們要的人不是很多，就沒有。

【XXX - G-4】：我想問一點，你們關於這些問題的時候，人員、人才甚至於我們當初在看的時候，請問貴公司都還有在沿用這些人員嗎？比如說我飯店來講，我真的一句話，留來留去留成仇。我真的三個月覺得不適用，我直接 fire 掉。以我現在飯店經驗來講，我剛剛也沒舉手。金融海嘯這一波，我做的是商務飯店不是觀光飯店，所以我們用的人，第一個來講精簡，而且不是專才就是通才，比如一家飯店來講，我簡單講一個櫃檯，以觀光飯店來講他分得很細。我剛剛也聽各位講抗壓性什麼，這些在我這邊全部都面臨到，而且我人員的流動性一定比貴公司多，素質真的都還比較低，因為我做的是商務飯店。

【104 楊經理亞芬】：你們用到大專畢業生的比例高嗎？

【XXX - G-4】：其實現在隨便來應徵的，也都是專科以上，有些英文很好，飯店來講你英、日起碼都二級以上，哪一個比較強，哪一個比較弱。我還是比較偏向於你一進來，我起碼先一個禮拜觀察期，如果不行，我就通知下一個，我不要浪費彼此，我常常在面試的時候講。我還有一個比較好的方法，因為我們做飯店，我們會有 monitor 監視器，你的一舉一動都在我們辦公室控制內。剛剛幾位講的你們可能觀察一段時間，才會發現怎麼會有這個疏失。我們在平常來講，我們 monitor 監視器只要主管在辦公室，雖然在做事可是耳朵會去聽聲音，你跟客人的對談，有爭議的時候，我們覺得你這方面的說詞可能不好，我們可以聽，寫下來，下班的時候說，某某你怎麼去跟客人講會比較好一點。因為我做的是服務，雖然不能說客人永遠是對的，可是我不能說他錯，因為我的營業額是靠住客。

【104 楊經理亞芬】：你們公司有培訓員工核心能力的方式嗎？

【XXX - G-4】：以前我們會聘請英、日文老師過來上課。可是現在，大家教育都還不錯，既然他會來，可能他很會說。可是你的語言好，你的能力不好你的抗壓性...等等也不好，不好意思，我覺得你不適任。

【104 楊經理亞芬】：所以這方面訓練比較少了，就以他本來的技能為主？

【XXX - G-4】：是的。

【104 楊經理亞芬】：跟大家報告一下，我們每一兩年就會對核心就業能力作調查。上個月對企業雇主做調查，詢問大專新鮮人最缺乏或最需要再加強的是這十八項裡面哪幾項？幾百位雇主認為最需要加強的是穩定度跟抗壓性這部分，第二個是屬於良好的工作態度，第三新鮮人對發掘和解決問題的能力是不夠的，第四點是表達與溝通能力，第五個是強烈學習意願和高度可塑性，第六個外語能力。想跟各位討論一下，請大家一起來想想看，針對這六項，你們覺得有沒有什麼方式是可以提升的？有沒有什麼在畢業前，學校或其他單位可以先幫助他們的？

【XXX - G-7】：我之前也收到過一封電子郵件，最後問要怎麼加強。最近有一個新聞，要讓大學生在畢業前強制接受一定時數的工作訓練，我覺得這是不錯的。除了外語能力之外，你要要求一個學生完全沒有正式工作經驗，工讀那部分不算，要他認識現實的職場壓力有多大，我有什麼解決的能力，我根本都還沒遇到問題，我可能在學業上有遇到問題，你要他在學生時培養職場工作能力，我覺得不切實際，畢竟我還沒遇到這些問題，在座的各位也是面對這種問題。我是認為大學有四年嘛，教育部或企業可以有一個制度，讓學生到特定跟你科系有相關的產業實際去工作，政府應該給企業相關的補助，做一個產官學方面的平台。學生有工作，雇主可以培養需要的人力，讓他們知道現實職場是怎樣的，我相信可以減少學生未來進入職場我們企業的成本。像我認識很多優秀的人，他台大畢業就進台積電，那時候台積電二廠是最好的，他直接進二廠。做一陣子他股票也不要了，我問他為什麼？他不想當 RD，他想去賣半導體設備，他是 sales 人才，都五年了，他是人才啊，對台積電也是損失啊，五年就不見了，他很快樂啊，他寧願放棄那些股票。

【104 楊經理亞芬】：所以他在學校沒有發現他是適合做哪一個工作。

【XXX - G-7】：那時候他就覺得他應該去台積電。我在電子商務部，那時有一個清大的博士，是電子商務部的主任，他也不是很快樂。如果你提早去做適應、學習，讓他知道你未來是什麼方向，你及早規劃，這是我個人的看法。

【104 楊經理亞芬】：所以學校強迫實習的制度也不錯。謝謝！

【XX 銀行 - G-3】：我個人也覺得不錯，金融業也有儲備幹部。我原來是外商的一般儲備幹部，後來

到金融業來。儲備幹部有一個優勢，在職場最初期，我就整個公司所有部門都待過，所以我知道部門需要的人是怎樣，他工作內容怎樣，我有機會去選擇、去嘗試，在職場一開始的時候體驗，哪一個工作是比較適合我的。我覺得這樣的工作經驗是非常重要的。我倒是覺得現在年輕小朋友很流行打工，但是他們打工的目的是什麼。我個人很贊成提早打工，但是他們打工的目的是什麼。現在大部分是為了賺錢買衣服、包包或是出去玩，這樣的打工經驗我就覺得不是很有價值，如果是為了體驗各種不同工做職場工作環境，瞭解個人興趣，這我倒是非常贊成的。

【XX科技-G-9】：我想分享，其實這六個都不是短時間的東西，以現在大學教育而言，我覺得應該在大一的時候，就應該給他們職涯規劃的概念。就像我們剛進公司都會有心理、性格測驗，大一就開始做性格測驗，可能學校必須有一個完整的職涯中心，你手上都有他們的個人職涯測驗資料，他們兩年，不用每年，大二做一次，大四再做一次，協助他們，你是這樣的人，你的性格可以利用這四年去參加一些社團活動，人際互動差你可能會給他一些建議，讓他除了學校課業之外，職涯會有一個專門的部門協助他們。我覺得有些在職場上，他們不是不會，是沒人教他，所以他做不好。我覺得大一就開始這部分，你要讓他們知道，可能每年都要有一些職涯的講座。我覺得暑假的實習很重要，除了到公司實習，你回到學校必須做一個報告，做報告你是不是有學習到東西，可以去判斷，他也因為要寫這個東西，他會去思考。現在很多小朋友獨立思考能力很差，所以他沒有解決問題的能力。大學四年你讓他做三個暑假，他有三次機會練習他獨立思考的能力，也許現在環境不能職場有職場虛擬實境，其實也滿難的，但是校際和國際之間的一些活動，其實我會鼓勵學校學生去做一些志工的活動，這些都可以去訓練他們職場的基本能力。這是我覺得對大專教育，如果你真要給他們一些建議的話，我覺得就是讓他們慢慢去學著接觸社會，利用社團、公益、國際活動，但你不能就這樣去，要有配套的。他們去的目的什麼，我們需要怎樣的機制，例如他們要寫報告，就是每個機制環節都有你的目的，他們才不會說打工白打，去公益活動好像也沒有獲得，重要的是他們的獲得，你要有檢視成效，要有一個系列，你這六項最好在高一就要開始。我會去對大一、二、三、四的小朋友做演講，我就會覺得來不及了，因為你已經要畢業了，我只能跟你講面試技巧。可是大專的話，我們會做生涯規劃。

【104楊經理亞芬】：現在好像著重快畢業的時候。

【XX科技-G-9】：對。你在他們面臨危機的時候，才給他們糖吃，其實大一開始就要學釣魚。

【XXX-G-5】：這幾個項目也是我們企業界，希望能提升的員工能力，也一直在進行。搞不好教育部也有教授在研究，他們手上有這些問題以外。第二個良好的學習態度，其實學校教育，他們在這些問題上，也希望學生就具備這個能力。就像我們企業界，我們希望我們用的人，就具備這個能力，那學校看說他們出社會以後，你們企業界能把他們能力訓練好，我們現在往下看，希望學校把這些能力把他們做好，再交給我們，我想這個是兩難。我覺得現在HR有很多訓練員工的方式，他不會告訴你，我要訓練你的良好工作態度，他可能透過一些遊戲或過程，就來提升同仁比較好的溝通能力等等，我覺得這些還比較有效。我們企業界不會像學校敷衍一下或是看老師，我們花那麼多錢來提升員工的表達跟溝通能力都沒效果，大概會是一個很慘的狀況，所以企業界不容有這種事情。我覺得應該把這東西導入學校裡面去，或許有機會。學校在一、二、三年級的時候，主動把他選修或必修學分，真正是寓教於樂的東西帶進去，我們才能受那個成果。

【XXX-G-6】：我剛剛講我們公司三不一沒有，不包括工讀的部分，工讀的學生要離開回學校的時候，我們會邀請他們在畢業以後再進來我們公司。我剛剛前面有講一些問題，近三年來我們公司是零流出，就是有進來但沒出去，那當然跟職場環境有關。我剛剛講那個大專青年畢業生在我們部門的情形，我們公司是把他當成一個公司組織如何去面對一個新進員工，他的人格特質如果可能不適合你的部門，也許別的部門適合，我們採取面對他、解決他、放下他。現在我跟他沒有直屬關係，但是我們還是職場上的伙伴，這東西並不代表我否認這個人的人格特質是有些潛力存在的，但是他可能真的不適合我的部門，我部門所需要的東西，可能是他不擅長的，可是他有的他擅長的。我們開過主管會議，是不是要再給他一個觀察期，因為大家都有觀察嘛，那個部門是比較適合他的，在觀察期內他OK的話，還是可以是一個優秀的人才，後來他還是繼續留下來，而且運作的還滿順暢的。我給新鮮人三多一少的建議，多看、多聽、多求救，然後少抱怨。創造自己被需要的價值，你有被需要的價值，就不會你出去面試講不出來為什麼這個公司要你，而不是要別人。你有這個自信之後，不會讓人家覺得你頭越來越低，因為你怕回答一些人家需要你的部分，你就覺得自己沒有胸有成竹。

【104楊經理亞芬】：許經理剛剛提到家庭教育，你覺得學校使得上力嗎？

【XXX-G-2】：兩個意見分享，第一個像醫生、護士要實習，進入職場就非常好，他們知道自己將來要做什麼，之後他們在職場上所面對的問題都知道，因為一直維持這個制度，所以別的行業為什麼不能做？當然可以做，只是怎麼做的問題，這是第一個。第二個，我兒子剛大學畢業，所以我對學校方面多少有些涉略，其實學校也是一個很僵化的官場，不像企業看的是利潤，不然我就不能生存，所以我們會很靈活，學校跟政府一樣都非常僵化，包括教授。其實在裡面有一個單位是可以發揮作用的，到目前為止我親身體驗過，叫職涯輔導室。我在板橋一家中醫院，對面就是致理商專，那時我成立一個健康管理部門，我們需要打報告的人。他就剛好在我醫院對面，我喜歡說在我這邊打完報告就可以去上夜間部的課，我覺得不要舟車勞頓這樣穩定性會比較高，我打電話給就業輔導室，他說我會幫你公告，三個禮拜一個人都沒有來，我問他怎麼會沒有，他說我有貼在門口啊，他不去我也沒辦法。我就上網，一天一百多封，裡面還包括他們學校的。我說你就業輔導室這樣給我敷衍，從此我們就不會再去找他了。其實這單位都有，你可以請企業界去上課，告訴職場文化也好，當然各有各的專精，有的教授負責教學術理論的基礎，這個我們不談，他們有他們的一套機制。我們企業是希望他們人才在哪裡，能很快進入企業，結果就業輔導室這麼打混，就沒辦法了，所以我對他們信心是不夠的。

【104楊經理亞芬】：還有一個問題。剛剛提到企業有很多厲害的方式，學校不知道。請問大家企業跟學校交流的部分，因為這也幫助企業用人用的更順，各位有沒有實質、具體方法可以促進彼此間的合作？讓學校和企業更緊密，訓練出我們要的學生。

【XXX - G-8】：：一個是我們公司，一個是在天下雜誌看到的。建教合作，其實這幾年大陸的人比較積極一點，剛開始是產線的時候讓他們來合做，其實那些學生還沒畢業，我們從中間選我們要的人，畢業後就分到不同的部門去。我們部門也有用到一個，我覺得其實真的很好，在實習中企業就可以找到自己要的人，因為大陸那邊他們老師也會跟著。台灣我們也有產學合作，我不知道為什麼...

【XXX - G-2】：我覺得明志就很好。

【XXX - G-8】：我發現人才也不一定要一流學校，重點是制度建立的好，包括那位老師也會從中間給我們一些建議，那整個合作是很成功的，在大陸是這樣子。對企業有一個好處，我們的薪資就不用太高，又符合我們的需要，是大陸那邊。

【104 楊經理亞芬】：剛剛說老師也有涉入，跟老師有什麼樣的合作？

【XXX - G-8】：我們有些工作機會，像工讀生。這一屆所有要畢業的學生，會有一個老師。可能也是他們制度上，要老師幫忙監督，老師平常沒什麼事。有一個可能是輔導老師，因為我並不是在管大陸，可是我去大陸出差看到老師坐在那邊，有事情幫忙指導，上下班時間坐在位置上。有問題你去問他，像我部門要一個人，我就去問他，他叫我觀察一個女孩子，後來跟她面試，她都還沒畢業我們就用她，用到現在還不錯。不過那薪資對我們來說真的是超優的，就盡量給她加薪她也覺得快樂的。在台灣這邊，我上禮拜看到光寶，我覺得現在很多國際級的競賽，政大他們都會鼓勵學生用團隊去報名參加。我覺得你完成一個專案，就兼顧一些功能，比方你的抗壓性，會有人中途就退出，或良好的團隊工作態度，還有發掘你解決能力態度，你要完成一個專案，才能報告。光寶企業創新獎後來連對岸都有人來參加，他們說最後得獎的不是學歷很亮麗的，整體 teamwork 工作非常好、非常優的，在當中對學生的磨練，就算失敗的學生，也會有很好的經驗，他們一起共同打拼完成一個專案，會有幫助。

【XX 科技 - G-1】：我女兒讀護專，之前她讀書都很混，她覺得她沒有興趣，可是最起碼給她一個技能，護專畢業去考個技能。後來她去醫院實習，在醫院這三個月可能在外科實習，下三個月在精神科、或產科實習。我突然發現，我的孩子去醫院實習之後成熟了，她可能之前不知道那種辛苦，她去實習她發現職場上面，對病人的照顧、關懷，從中間學一些課業上學不到的。其實現在的孩子他很單純，他很單純他應該怎麼做，他從當中學到他的快樂，指導老師也會跟她們說什麼東西你要注意，他今天在內科實習之後，因為他的實習必須要寫報告，所以他不能隨便打混摸魚，因為這關係到他畢業的成績，報告他也會寫的很認真。他可能實習之後老師也會給她一個很好的建議，有些人走加護病房什麼東西，在我感覺上，對現在大專青年學生應該也是一個很好的辦法。他可以去某個產業實習，有指導老師會指導他們，從他們的興趣、專長給他們指導，總比他們畢業後去瞎碰、瞎撞，又得不到一些好的成果，要來的好的多。

【104 楊經理亞芬】：現在政府想朝一個方向去規劃，他們想推一個生涯發展輔導室的制度。可能以前學校輔導單位偏向行政人員，現在想在學校有非常專業的生涯發展輔導室，他們會有心理、HR、產業實務上的經驗。如果往這個方向去走的話，各位能不能提供建議。

【XX 科技 - G-9】：會覺得初期來說，部分業界的 HR 沒有很強諮詢的背景，會覺得用一種合作的方式。例如這個學校你和業界 HR 做顧問制，學校就算要辭掉工作還有公務人員制度，還有一大段路要走。我想要做，但是叫我放棄 HR 去走公務人員，其實很難。所以我覺得用合作的方式，你可能跟好幾個 HR 公司合作，學生有職涯的問題，他就可以去諮詢業界，透過學校正職諮詢老師，去跟顧問團尋找答案，我覺得這是目前可以做的，當然日後要有業界 background 的諮詢師，夠多人出現的話當然可以把這些放在學校，目前沒有的情況下，我覺得顧問制是可以考慮的。其實做 HR 的人還滿雞婆的，滿願意去付出的，說不定不用太大的成本就可以找到滿多的顧問的。

【XXX - G-6】：我不建議由學校內建，因為公務員就是不夠積極，他只要做到表面化就好了，他不重視績效。我覺得可以由系友會這部分，系友會可以發揮到最大的力量，都是這個系、專業的人員。以學校為單位的話，不同學院有不同學院的需求，不同學系又有不同學系的希望。像我們是建築系，不是純粹建築，他可以變成一個顧問團的性質，這部分當然是從、官、學、產業界的訊息不當然領先其他兩個，當然有不一樣的部分就是說，有些學校知識的部分從學界出來，訊息較多的都是從產業界，這訊息就可以從系友會這個組織傳遞出來，他的需求也很容易被瞭解到。當然這東西講起來蠻矛盾的，我們已經設限我們將來學弟妹只能走這條路，其實也不盡然。很多像我同學也有去開漫畫書店的，也有很多去做很多我們想像不到的職業，像當歌手的。但是我們是希望他學以致用啦，一般對學生都是這樣想像的，至少可以幫助百分之七十以上的我們的學弟妹，比較清楚的認知。不要說好像一條魚，他突然從河裡游到大海裡，他就失去方向，好像說他只能當這樣的人，我們也限制他好像創新的能力。不是希望他這樣啦！希望他有創新的能力，但是在一個可以規範的體制之下運作，我的想法是這樣，也許是策略聯盟，策略聯盟跟你培養出來的學生有一定的關係。以學校單位來說，實在是太大了，就像一張網灑下去，但是網目很大，小魚都從網裡跑出來了。

【104 楊經理亞芬】：用系統的觀念，也加強校友實務工作的連結，用這種方式。好！

【XXX - G-5】：剛才楊經理提到生涯發展，我第一個想到要找到這個人，他的個性適合什麼，應該輔導他從這個專業，我想又回到 20 年前的話題，一直都在談這個話題。我剛才重複看高等教育又沒有專業能力，去找他的興趣，培養他的能力，到頭來我覺得還是一場空。有一個生涯輔導室我想是一個很好的開始，輔導什麼東西，就是通識能力，簡單來講就是這六點的通試能力。一年級的新生訓練找一家 HR 當成員工訓練，三天的新生訓練做通識教育也沒什麼不好，去問他你的興趣是什麼，做很多測驗，原來你還滿適合掃地的，沒有意義，學到一個頂端再去掃廁所。我覺得生涯發展的部分，通識能力佔六成以上，專業交給教授去處理，我覺得就 OK 了。

【104 楊經理亞芬】：最後一個問題。大家來自各行各業，很多是特殊或新興產業。針對公司的產業，對專業人才需求的方向。針對你們需要的人才，高等教育有沒有你們希望特別的方式去幫你們培養專業人才。醫療科技、觀光旅遊這些，會不會覺得專業很難找？

【XX 科技 - G-9】：我們知其還沒凍結時，我是幫忙找 HR 和 QA，其實幾乎就是學校沒有的。因為

我們做網路管理，網路有七個層，我們是做 four 這層，中間就像高速公路傳輸這段的控制，現在教育的很少有這一段。所以我們從別的公司網管經驗找，因為 layer1~3 都有，layer4 就真的很少，所以我們目前很難用新鮮人，完全不能用新鮮人，除非他是台大 RD 特質很強的人，那種新鮮人我們才願意花時間在他身上，我們一定要有做過的。這個等於產業上就已經是弱勢了，學校產業都是很走民間產業，一窩蜂培養明星產業的人，忽略這些明星產業後面還有支撐他的人的需求，這是我們公司目前的狀況。

【104 楊經理亞芬】：所以現在大學科系即便很多，資管啦很類似的，但是他們也沒教到你們需要的這塊。

【XX 科技 - G-9】：很少、很少，所以我們很難用新鮮人。如果用學校，除非他們有專案的經驗，這是我們的問題。

【XXX - G-5】：我們主要的大概還是語文方面，很難從專業上去找到一個又通日文又通英文的人，是沒辦法的。我們是從語文到專業領域去。

【104 楊經理亞芬】：那個技術學校沒有辦法，你們先找會語文的人再說。OK！

【XXX - G-10】：我們跟 G-5 這方面比較像。我們要通通都具備的可能比較少，他要食品科學、要養殖這方面強，要通英文、西文，這樣比較少。我們採取學校專業知識，後面的我們自己來加強這樣。

【104 楊經理亞芬】：如果那些食品科學科系，他們能加強學生語文能力是不是就符合你們的要求？

【XXX - G-10】：對。像我們最近有找派駐在日本的，說實話，像我們有考鰻，以出口日本為主，都在大陸加工，要找日文，又跟加工產業結合在一起的，這個真的很難。有的他加工這塊沒問題，講到日文就不行了。尤其日文一般生活會話其實很簡單，真正坐在桌上要談這種領域，語文 level 又差很多，這是我們遇到最大的困難。

【104 楊經理亞芬】：所以你們兩家公司策略不一樣，但是都只有一邊就對了。

【XXX - G-5】：他們找會養魚的，還學語文。我們找會語文的，來學養魚。

【XXX - G-10】：我們現在朝一個方向，他本身在日本已經留學、取得日本籍甚至取日本老婆，我們現在是有這樣。

【XX 科技 - G-9】：我想問這兩家，這是疑問，不是答案。有沒有可能你們在大三、大四就開始建教合作的方式，大三、大四就簽約，你們培養他的語文、專業能力，等他大四畢業他就準備好了。

【104 楊經理亞芬】：可能學校也不知道你們要找這兩種人。

【XX 科技 - G-9】：也許他大二、大三，這個我可以試，簽約下去，有沒有可能？

【XXX - G-5】：我覺得語言這種東西，在我經驗來講，在學校裡面那都是在學習的規範之內，對語言的深入，通常在畢業那天才有一個覺悟。

【XX 科技 - G-9】：你們找到學生，你們就簽下他，幫他出語言的補習費，類似這樣。

【XXX - G-10】：其實這是一個很好的意見，但在實際運作上，有他的困難。學生心裡想的跟他實際畢業以後，像剛剛講的二、三年級你就開始那個，可是真到畢業，世事難預料，怎麼變化我們不知道。

【XX 銀行 - G-3】：我貢獻一下我們的經驗，各位知道 XX 銀行其實是外商銀行，但是我們買了新竹商銀，都是 local 員工，而且他們佔絕大多數，XX 銀行 5 千人，3 千多人都是 local 員工，我們在語言上有很大的問題，過去一兩年我們做了很多的努力，為了要彌平語言上的問題，台灣最頂尖的口譯、翻譯人才全部都在 XX 銀行，都在我們家了。這些人初期只是翻譯專長，他沒有我們業務專長，各單位有外國員工來，有需要先以專案來申請，之後我們把這些人放到各個業務單位，讓這些有語文專長的人，進到業務裡面去學習。我們的做法是這樣，最後我們希望他變成一個有足夠語言能力的業務人員。當然，我們還在過程當中，我自己覺得算是安排的不錯。還沒有成功啦！目前還沒有看到成功，但是我覺得很好的嘗試，各位可以考慮一下。另外不要說水產這種特殊專業的行業，像金融這樣一般性的行業，我們都覺得一般大專商科畢業學生這麼多，進到金融業來全部都要從頭開始訓練起。XX 針對新進員工，因為新進員工絕大多數做櫃員居多，在 XX 的訓練體制，新進員工進來只是做櫃員，新生訓練就長達 21 天，一進來什麼都不做，只訓練操作電腦、客戶進來怎麼講話、表單怎麼填寫、一些相關法令知識，訓練成本非常高。這邊是突顯說，我們學校裡面所教的，跟實務上需要的，差距是非常的大的。不要說專業，金融業算是簡單的行業都是這樣了。

【XX 科技 - G-9】：我知道國外的學校和企業，但是要很大的企業，他們我不曉得是大幾，一年到半年，不是暑假的實習，半年到一年的實際工作，再回學校半年你才能畢業。不曉得台灣有可能做這種事嗎？他是實際的工作，全職的，有些半年有些一年，但是你還是要回到學校結束最後一個學期，但是你要提出那個你才正式畢業。目前台灣只有暑假實習，這不曉得會不會，這還滿大的一個東西，不曉得有沒有機會。然後我想到穩定度這個東西，因為我自己喜歡溜冰，我之前參加一個花冰，那時候是柯林頓總統，你要去申請，我申請這個東西，他給你一個表格，我每天都要記錄，我幾點到這個地方做運動幾點結束，那不是一、兩個月，是半年的，他會給你一個證書。在大學還滿盛行的，就是訓練學生對一個東西的持續性，還可以拿到總統簽名。對學生來說，你不能中斷，他有限制，你就是要持續每天幾個小時。學校不知道有沒有機會去做這個，他也不嚴肅，只是個運動，可能是舞蹈。

【104 楊經理亞芬】：長期培養，非常好的建議。

【XXX - G-7】：我不單純從我公司，我從軟體這方面。我的感想，其實不管資工還是資訊學生，不見得都適合都走到軟體這方面來。如何在學校的時候，就對你未來有所認知，不要走錯路。

【104 楊經理亞芬】：你是指人格特質或是個性方面？

【XXX - G-7】：是的，不是讀了資訊你就適合做軟體開發，如何在學校時就讓他知道，不見得都要去實習啦，只是要從什麼樣的方式，比如通識課，讓學生對未來有所認識，從政策面下去講，可能不是我們大家能力所及的，剛剛系友會或校友會這些，或職涯發展，可是不要是太官方的，或許會好一點。還有另外一點，危機意識，我這邊可能看到我們在大陸的軟體工廠，也接觸到那邊年輕人，他們那種積極度是很夠的，他的眼光看的是美國、日本、英國這些國家，他眼光跟我們這邊差滿多的。

很多軟體總部從新加坡，已經移往北京甚至清華大學外面，直接設在那邊。我覺得不知道我們這邊有落後還是怎樣，我不清楚，畢竟我遇到的都不是菁英，他是有比例的啦。可是我覺得危機意識以及我們看的眼界已經不一樣了，眼光不一樣已經差很多了。我不知道是好是壞，現在不是有宅經濟嗎？我認識很多 RD 工程師，他都喜歡做自己的事情，不見得是壞啦，也不會影響到大家，譬如我從他未來生涯發展或是各種軟體發展問他怎麼規劃，他好像沒有那種感覺，不曉得是學校就沒教，我們這個環境他是看不到未來的，不曉得。

【104 楊經理亞芬】：大概瞭解你的意思。謝謝！我最後再問一個問題就好。假如讓你擔任政府首長，讓你做一件事提升學生能力。你有沒有覺得哪一件事很重要，想馬上去做的？

【XXX - G-7】：我想做就是我剛剛提的，現在建教制度大家把他當成職業學校的制度，其實他是可以延伸到大學裡面，因為現在五專學院滿多的，我想把這方面延伸到這裡面。其實政府有在做，剛剛提到明志，其實勞工局在裡面有一個台德菁英專案，他就有做這方面的工作，可是我看他主要還是在職業學校。政府有在做，只是他如何認證，產、官、學嘛，官如果成為產跟學的平台，如果我有這能力的話，我會從這方面去下手。針對企業我如何給他補助或是節稅，針對學校我如何輔導他去做這方面，可能他念四年或五年才畢業，各個學系專業不同，他要 4.5 或 5 年才能畢業，其中有必要去實習這樣。這是我的想法，謝謝。

【XXX - G-6】：我這邊提醒，不只大專應屆畢業生有這樣的問題，其實是全民運動，包含中高階層的人都有這樣的危機意識，還包含那些沒辦法變成高級知識份子的這些人，我們也不太能用菁英政治來考量，有點像高級知識份子的傲慢。國際化的視野是必須的，但是落實本土，雖然我們是傳統產業，我們的外語能力其實是台語，這部分對我們來講是滿重要的。因為我們老闆是可以雙語溝通的，他的雙語就是他可以用台語做整個提報，但是我沒辦法，光講一個電話，伯伯他就是很習慣親切的感覺，你用這種話，憑良心講，他聽得懂但是那是有距離感的。我們常常會用一些專業術語，這部分都是年輕人喜歡用，我自己喜歡用，也許跟大家的職場工作是很密切相關的，可是我們跟普羅大眾做溝通的時候這反而是造成障礙，因為你還要跟他講那個東西代表什麼，他才哦～～！哦的意思是代表他聽不懂，但他承認你是那個專業，但是這東西無助。因為我們關心的是我跟他之間怎麼達成一個協議，有點像是降低他的防衛性。因為我們也是半個服務業，常要跟他们聊到三經半夜，聽他從日據時代故事開始講，很有趣啦，但是用北京話大概半個小時就結束了，這樣一個方式。所以我覺得在台灣生長的孩子，除了對外語能力之外，對自己本土還需要去粹取一些東西出來。不然永遠就是你拿什麼去跟大陸人比，因為他們只要萬分之一的人就贏的了我們這樣子。所以變成我們要從教育裡面去著手的部分還很多，但是問題是我們的高層大概都是比較菁英思考去思考這些東西，所以出來不管是官方的，或是學界的都來高來高去，高來高去就是代表你提出來的政策，看起來都是良藥美意，但是到最後執行的時候就變成執行預算的酬庸，我是這樣覺得。

【104 楊經理亞芬】：因為我們時間已經到了，感謝大家寶貴的建議！

第二場 2009/4/25 高雄

【主持人自我介紹及開場白】

【主持人 Peter】：很高興大家撥空來參加這個座談會，這個座談會滿輕鬆的，主要要談的主題就是跟大專青年的就業率相關的議題，其實議題本身大家發表意見沒有對錯，沒有重要不重要，我想各位提供的意見對我們來講都是寶貝的，桌上水、餅乾、點心等等，不要客氣，不要拘束，想要上廁所的話就盡量，想要去廁所沒有關係，不過記得要回來，因為待會有出席費的部份，待會請大家把手機關震動，這樣會進行比較順利一點，預計二個小時內結束，也希望大家不吝的發表自己的相關意見，後面有漂亮妹妹幫我們做逐字記錄稿的部份，原因在於我們研究會寫成報告，報告不具名，不會寫某某說的什麼想法，還是會根據我們整個研究結果有歸納出幾點意見，不會具名，請各位放心回答就好了，一開始請大家簡單的自我介紹一下，自己的姓名，目前在那邊服務，大概目前負責的職務職稱是什麼？

【與會者自我介紹】

【H-3】：我的名牌上面有寫我的名字，H-3，我在的公司是***，我們公司在太發工業區，目前負責的工作是財務與管理人員方面的工作。

【H-4】：各位好，敝姓陳，H-4，目前服務於高雄的***，***，本身在工業工程部份這邊擔任副處理的職務，就是 IE 的部份。

【H-5】：各位好，我是**實業，我的名字是 H-5，負責的是會計，也輔導人員部門。

【H-7】：不好意思，我是 H-7，我是代表保險經紀人，掛的職務是副總，本身學的是勞工法，對這部份滿有興趣，所以公司派我來參加。

【H-1】：大家好我叫 H-1，目前在**擔任人事主任的工作。

【H-8】：大家好我是 H-8，目前在***，我的職務目前是課長，目前主要是帶業務部份，讓他們可以快速進入產物保險的領域。

【H-6】：你好，我是 H-6，我是***，餐飲業的代表，我最主要是負責南區直營店的人事訓練與店務管理。

【H-9】：大家好，我叫 H-9，我是***，我是業務部門經理，也兼人事應徵方面。

【H-2】：大家好我叫 H-2，我們公司是***的管理部主管，我是財務還有兼人事管理部份。

【H-10】：各位好，我叫 H-10，我在***負責國際貿易的事情，包括海外廠的貨物進出口。

【僱用大專畢業生之經驗分享】

【主持人 PETER】：大家簡單知道彼此之間在做什麼，接下來開始進入主題，一再始幫大家暖身一下，大家請隨意不要客氣，輕鬆的當做在聊天就好了，我想一開始先問大家，因為這個調查議題是大專就業率的調查，請大家回想一下近三年任用大專畢業生，大專是指經過大學、專科教育的青年學子，你們這三年在錄用這些大專畢業生，你認為這些新進員工有那些最值得肯定的地方，那些地方是這些大專畢業生需要加強的地方？

【H-10】：我發覺最近的大專生，就是說他比較就是做的比較好可以肯定的是電腦方面的技術，電腦能力，還有創意，還有創新，他們有一些天馬行空的想法比較多，可是在另外一方面來講，比較缺乏抗壓，抗壓性比較弱，還有就是對敬業方面，工作態度，很像是說我只要我喜歡有什麼不可以，有時候公司有公司的規定，上下班就是要打卡，我今天不高興我就請個兩小時，他請假會影響到整個工作的進行，所以我認為現在的年輕人怎麼會這樣子，像以前我們記得剛進到這家公司就是戰戰兢兢的，甚至說工作沒有做好就趕快做好再回家，也不計較加班費，現在的小朋友不是這樣子。

【H-2】：因為我本身是 7 年級生第一階代表，所以這個很多人說是草莓族，那我本身就是第一階的草莓族，我不覺得我是軟草莓，我是硬草莓，我同意剛剛小姐講的部份對於創新，資訊收集的能力他們是比較強的，還有一點應該可以給予肯定的是他們比較能夠挑戰權威，可能一些在公司服務 10 年以上的大部份員工，了解說這部分的主管他的觀念是怎樣，他可能想我提出這個案子主管可能覺得不適合，那我就去提出，因為我不想要讓主管覺得我是找麻煩的人，但是我發現比較新進的同仁他們比較勇敢的提出這些，譬如製程上他有什麼地方可改善，整個公司的效益方面，他會很勇敢的提出來，會做數據的分析，我覺得這一點是比較強的部份，需要加強的部份是有關於書面呈現的那種能力，因為我發現近期我們雇用的很跳脫，可能以前我們的人在寫文案的時候整個很通順，主管看起來很好，可是現在小朋友寫的很跳脫，有時候會讓主管拿到這個東西還要重新想一下他的邏輯是怎樣，他的案還要再修過，因為你沒有辦法直接很漂亮的把這個東西遞給主管形成一個案子，所以這可能是要加強的部份。

【H-9】：我想我們這個行業，房仲業比較特殊一點，他跟保險業比較相近，我們常講我們的行業有三高，一個高挫折，高壓力，還有高報酬，這是相對應的，所以說我們曾經在這三年內大量雇用大專畢業生，可是感覺到就是來的快也去得快，相對應的，覺得說在大專畢業生，他們在服從性或是教導性上是滿 ok 的，我們可以肯定這方面，但是抗壓性這一方面，其實我們可以看到報章雜誌在形容房仲業賺很多很多，看到的都是很好的一面，但他沒有想到的是其實後面有好多的工作才有這樣的成果，相對的他在整個抗壓性與應變能力方面變的比較脆弱，這也是我們覺得滿多困擾的地方。

【H-6】：我們這邊，因為我們產業通常是從基層開始服務，很多時候要鞠躬恭彎腰跟客人 say sorry，變成說他們在這方面的話可能比較沒有辦法彎下腰來，或者是有一些基本的工作要分配他們去學習，或者是要去跟著別人一起做的時候，他比較會有抗拒，他們最好的就是學習的速度很快，就是在於一方面就像剛才幾位講的，電腦能力比之前過去的人強很多，但是對於現場的一些基本的服務禮儀不願再下功夫加強。

【H-8】：我這邊跟剛才房仲業大哥講的應該大部份一樣，不過我們這個產業是屬於產物保險，跟一般的人壽保險不太一樣，所以沒有三高，我也同意剛說的在電腦 IT 能力上，他們的思考邏輯，他們的創意比我們強很多，但是在責任感的部份，像現在金融業部份，我們是金控公司，我們很多交叉行銷的部份是需要做責任的東西，但是在這部份的話，責任感的能力是明顯比以前的人還要差，譬如說像剛才講到的就是說，我們會規定他一個東西，可是問題是，像我們的部份是如果我們沒有做完不會下班，或是利用禮拜六、日加班完成，可是現在他可能會覺得說時間到了就是要走了，因為他認為說我們付給他的價值只有這樣子，所以他會認為說，在這部份把自己當成一般的上班族，而不是說，因為我們這個產業比較特別，不像一般的人壽產業你付出的多，你獲得會多，他跟業績的比例是不會成正比的，這部份是我覺得還要加強的部份。

【H-1】：很認同各位前面講的，那我只是補充一些部份，很多是溝通、認知的部份，很多年輕人他覺得他講了我們就聽得懂了，他覺得他這樣講我們就懂，有溝沒有通啦，就是溝通認知方面，而且一些大專生他們畢業，他認為他們技術是新的，好的，相對於前輩他們覺得是苦幹實幹下來的，他認為他們的技術不夠新，就是有一些落差，領導他們接受的時候有一些溝通上的不良，這是我補充的部份。

【H-7】：前面大家都講的很好，我想因為其實我剛到這家經紀人公司不久，因為我本身在勞工局當調解委員當了七、八年，從我所看到的年輕人，大家都是年輕人，真的是七年級，甚至於是八年級已經跑出來了，從他們那邊可以看到，教授講的一句話，你說什麼我就做什麼，那我算什麼，多數年輕人都想一步登天，所以剛蔡小姐有提到，我覺得現在年輕人不會想要按部就班來，就覺得說不像老一輩的會按照步驟、按照指示，會想一些創意可以發揮的部份，有什麼辦法可以一步登天，有什麼辦法跳過去，這是現在的年輕人，創意方面一定有的，我也認為妙卿姐講的，電腦能力方面我們比較落後啦，他們比較好一點。

【H-5】：接下來我跟各位做個報告，我想可能在七年級上，你們可能會碰到一些比較奇怪的，我自己的經驗啦，遇到一個 25 歲的女孩子，她在公司服務半年之後，有一天跑到我辦公室來，她說她想要請生理假，我思考了一個多鐘頭的時間，我回覆她說，好，妳如果要請生理假的話，妳把妳的工作交給那一位，就表示我答應她了，結果這一答應，我想各位知道答案了，可能不得了了，她往後的生理假是每個月兩次，那一直到半年之後我發現了很奇怪，就是她很有創意的一件事情，她的生理會在禮拜五或者是禮拜一，這我想也是讓大家很震驚的事情，她自己搞了一個很好的創意，她認為這樣子請你可能會發現，後來我把表拿出來對，我說妳一個月來兩次，來的時候又都是禮拜五或是禮拜一，我把她請進辦公室跟她做溝通，結果她用眼淚來感動我，我想如果各位當過人資主管，可能會有這樣的經驗，因為七年級生，他懂一小部份，但他會利用這個小聰明去做一些你比較想不到的事，這是我們當主管很為難的地方，我本來一開始想說，女孩子總有生理來的時候，我們要體諒她，結果你一體諒，她就只有二月份她沒有請兩天，其它月份月頭、月尾都有，一開始不會注意嘛，我們一開始不會

注意說這一個月她請過了，我們很少注意那個部份，但你仔細去推敲說，她做事的脈絡她懂一個小小的部份，她會利用小聰明去做一些我們意想不到的創意啦！

【H-4】：各位好，當然我本身是比較傳統產業的公司，那一般我們年資平均起來都是十七、八年了，員工都相當資深，對於新進人員年輕大專生的情況他們都在少數，在這樣的氛圍底下，他們進來學習力方面都是不錯的，因為剛進來這個地方，公司在制度上面也好，還有標準化都有，他們在這部份的學習都會滿不錯，當然承如剛剛很多先進們提到的是說他們在溝通能力上面，也許是彼此學習的過程其實都有很大不一樣的落差，他們在表達上面有時候比較飄移，比較抓不住重點，天馬行空，在企業裡面不管是開會啦，解決問題，其實專注力是很重要的，認清問題也是很重要的，往往他們在第一時間，或者是在溝通過程沒有辦法第一時間掌握問題的核心，或者是認清問題，往往做了很多白工，主管必須去花一些時間，了解問題的狀況，不過想法的溝通上往往是，為什麼不可以，還是有一些，所以主管還是要很有耐心，相對的新進人員他要需要加強的也是耐心，對很多事情，就剛講的他們小聰明很多，他們一些事情可能會兩、三步就把他達到他認為的目標，沒有很紮實，跳躍式的，有些東西不夠嚴謹，這是我們對大專生新進來的看法。

【H-3】：我想大家講的都一樣，我做一個綜合大家的意見，第一個我算非常認同，我不針對七年級生，因為我帶的人大概有六年級生，六年五班以後，我遇到一個狀況，剛有跟 H-10 提到，我認為他們的作事我可以認同，他們的創意我都可以認同，甚至有一些跳躍式或是跳 tone 的東西我也 ok，可是我覺得唯一不能紮根的是，這件事情我覺得 ok 了，可能來自於大家的教育環境比較好，父母比較疼愛，他認為我會了就會很積極的要求我要做下一個步驟，很容易發現到剛所講的，因為你的根不紮實，我做下個步驟的時候會發現到其實上面已經發生狀況了，因為我過去帶過人，有發現到這種情況，我從我的單位，或者是在其它單位，因為我們有發現這個情況，剛他所提出的生理假，有員工這樣的情況，而且我們不敢說我們像他一樣熟讀稅法，剛好大家很多姓陳的，那是 H-7 嘛，對，我們公司在做的時候，教導我們管理部是要管理有關於人，只要你的假，不管什麼假，你的喪假，陪產假，你的任何假別一開始在公司開宗明義就告訴你了，一旦你發生這個月一定不能有兩天，第一天，因為勞基法有講生理假是得請，得就是公司必須法律給你，再者你比較特別，第二天就要拿醫生診斷證明過來了，所以不管你是誰，我們就這樣做了，其實我們公司很幸福，我們年資的人都比較久，五年以上，我們公司到現在成立二十年，年資在十年以上的，不會超過 12 個人，以下全部都是新進人員，所以現在遇的問題跟大家所提的一樣，很難以對付，像我最近在做的一件事，就是把公司的所有標準作業流程全部拿出來，針對每一項工作要求每個部份的主管，你要很認真執行這份工作，你的創意隨時可以提出來但是我不要跳 tone，我們公司提出一個六 S，我請所有的新進人員只做一到三個月的，我挑你出來做這個專案，這個專案每個部門挑出一個人，大家剛開始會很熱衷，因為我順便要評比你，給你一些權利讓你覺得你被認同，我會在這段時間觀察你，但我不會參與，我只有第一次會議我參與和第五次我參與，我有跟你講，其它時間我不參與，我要看你們做出來的效果，這裡面我們總經理放在上面，兩個幹事放旁邊，其它是每個部份的代表，我們有架設這些東西在裡面，我只看那些就好，我沒有在裡面，讓你們自己做，看你們自己做，到現在大概就是大概快到第五次會議了，我發現他們的作法跟之前去年看的，就是那些比較年輕的人不一樣了，因為他們會把想法講出來，因為第一次我就規範了那些要注意的會告訴你，今天你可能做的很辛苦，因為每個人都不希望受約束，今天我要告訴你你的六 S 其中有一個整理你做不到或你的整頓做不到或你的什麼做不到，我有照片，沒有人願意被人家說，但是他被人家講他會說因為我年資短，你欺負我，我們要 support 他，但是你的來源、你的情緒不能漫無目的的釋放下來，目前看下來效果，包括現場的所有人，主管都是認同我們目前在這些新進人員 11 個，是持正面態度，就是六年五班以後的十一個人。跟各位分享一下，上面有兩個是六年四班與六年七班的，讓我們知道我們改變以前一個不太好的，我們也怕我們先入為主，不過說真的六年八班之後的學習力不好，但是他們認為我夠了，我為什麼把這個講出來是因為今天我教會你了，我希望你學下一個步驟是 ok，我第三個步驟是會了，因為我們是在財務單位很容易遇到外界給你一些訊息，我不會吝嗇幫你解決問題，但是到第三個步驟的時候，你會發現第一、第二他根本就不紮實沒有能力解決第三，我今天不是冷眼旁觀的看你犯錯，我希望我在跟你講的時候你是紮實的，可是是一般的小朋友不願意接受，但是我必須要讓他很紮實認清自己沒有做好的地方，所以我用的方法是這樣，所以我把肯定與加強一次說完謝謝。

【僱用大專畢業生之經驗分享】

【主持人 Peter】：我想大家今天還滿踴躍發言的，接下來不按照順序，應該是各位想發言就舉手一下，接下來想問一下大家，大家聽起來都有僱用一些大專畢業的新鮮人。我想這個當然有好有壞，我想不會那麼衰，都用到不好的，但是也不會那麼好運的，都用到好的，那你覺得影響這個好壞的因素是什麼？你們會挑學校嗎？科系？排名？不知道有誰願意分享一下，好壞你怎麼區別。

【H-5】：我提出一個社團，我覺得在我用人當中，我可能發現他有社團經驗或是工作上的經驗這樣的大專生比較 ok，然後第二個部份就是說我們用人方面，可能我們這些主管要變的更辛苦，可能像剛剛 H-3 講的，整個標準程序都要出來了，你用個框架把他框住，他的創意比較不會天馬行空，比較不會跳出這樣的範圍，當然他的創意隨時請他告訴我們，但是可能這個框架一定要框上去，我們會要求你做到什麼樣的東西，先放到這邊，之後的創意再往上加就好了，我想這樣的用人會讓大家的思考邏輯比較符合我們的現況，比較不會脫軌，就是有時候你會感覺你隨著他們走了，像我剛剛舉的例子，後來我們公司又發生了另外一個例子，就是他來工作，他應徵的是倉管，結果他嫌倉庫太熱，倉庫太熱也給了他電風扇，後來有一天他突然跑來告訴我說他沒有水喝，我說公司有飲水機怎麼你沒有水喝，他說他想去 7-11 買個東西，結果去 7-11 一買就不見了，換成是我好像要幫他擔責任，因為假是我準的，我說好你要買就去買個東西回來，結果人不見了，只來一個禮拜人就突然不見了，後來我跟他的主管商量，這個薪水我們是不是乾脆不給好了，可是他回來公司跟你抗議，後來我就找了很多人來

頂他就對了，好像我記得勞基法裡面，曠職一天可以扣兩天薪水。

【H-3】：確認沒有。

【H-7】：一定沒有。

【H-3】：你一定要給，你可以有一個不成文的，你可以說因為你沒有做好工作交接，請你來交接，他會上勞資爭議要求你要做支付。

【H-5】：有時候你看他剛好在七天，就是在第七天了，第八天走掉了。

【H-3】：我覺得你真的滿善良的耶。

【H-5】：我們公司的真的很善良。

【H-3】：我個人覺得已經很善良，可是我覺得你們的制度沒有真正的彰顯效果。

【H-5】：因為可能到我這關，我就想說一日領一千你還這樣，又不是說一天領800。

【H-3】：一天薪資是17280除以30天耶！等於576塊，你看我們連576塊的人都知道要安份守及，為什麼說安份守及，因為公司一開始進來的時候就講了，公司在中午休息時間不得外出，如果在外出呢，這個東西在勞基法有規定，公司有限定時間在辦公室用餐，而你不假外出的話，那個不算工資，我們也講的很清楚，你今天要買飲料，那個除非你是請假否則就不行，雖然這樣聽起來我們公司很嚴刻，但是呢，我們一個月有給員工兩個小時這個時間呢是盡量不影響全勤，但是因為你只要請假，基於公平原則是那兩個小時不給薪，這是要給員工給予交代，這是我講我們公司的方法是分享啦，不過我剛聽你講的，他說要出去買飲料，你還答應他你真的好仁慈。

【H-5】：我看他剛來，還算滿辛苦的，而且看起來很古意，就讓他去了。

【H-3】：現在工作那個不辛苦，現在有份工作就阿彌陀佛了。

【H-5】：那我們的做法比較仁慈。

【H-8】：我想發表一下，他的狀況在我們公司也發生過，而且發生不止一個，很多大專生來了，現在講是責任感的問題，常發現說你來工作之後，有上半天的，因為我們可能剛好禮拜五是打掃，他來半天打掃完之後，也是說要出去一下人就沒進來了，打手機聯絡，他也不接，造成我們很擔心說他出去會不會發生什麼意外，我們會擔心說反過來他出了什麼意外，家人會來跟公司做求償或找我們要人，剛講的是半天，比較嚴重的也有工作了將近快要三年的時候，他說他人不舒服，出去再也沒有回來。所以我會覺得說剛講的責任感的問題，其實這個是會影響到我們去選擇後來大專生的評比啦，那我還要講的是說，剛講的是大專生的好壞，我們是照那個部份，這邊我歸納幾個，當我們應徵的時候，因為我們是所謂的金融行業，大部份還是希望有證照的人做優先考量，但是後來我們發現說，當我們愈希望找有證照的人，其實來應徵的人都具備這樣的證照與技能，他會一直很想告訴你說我的能力是很多的，我希望你錄取我的時候，當我錄取這個人的時候我們是很失望的，因為其實有時候會讀書的人，我不想不一定會做業務或是會做工作或是會跟同事相處這部份，這個部份我們到最後可能我們做產物保險，我只要產物保險的證照，其它證照就不會是我思考的邏輯。學校的部份，發現說以前的大學生，我們以前是大學、五專、高中職，我們有依學歷給薪，不過其實這幾年我們公司做了很大的轉變，會把之前的專科學院升上來技術學院的與真正的大學做一個區隔，我們比較希望任用的還是說是傳統大學，因為其實那個對我們來講不管是在反應力、學習力，或是他們的創造力或是思考邏輯，會比傳統的技職學校還要來的好很多，再來就是說我們公司主要考量，以我們這幾次的面試經驗下來，其實還是比較希望以我們公司現有的，某一個學校表現不錯，其實只要之後他的學弟、妹來我們會做為優先考慮的重點。

【主持人 Peter】：口碑很重要，其它要補充的嗎。

【H-6】：因為我們的行業是服務業，流動率是所有行業裡面最高的，可能有人待不到幾天受不了，因為我們是賣燒肉的，要跟爐火或是跟刀有關的，常常用不到幾天他就消失了，電話怎麼找也找不到人，那我們在錄取的時候就依他過去的經歷，他可能在前一份工作待的時間比較長，可能代表他的穩定性比較高一點，這時候就會考慮是不是找他先過來做個面試，讓他了解一下我們的工作內容，常常會有已經談好了，隔天還是沒有來，因為我們這個工作真的在服務客人，需要一些專注力或是容忍客人的一些脾氣，一些不好的要求，所以有些人，尤其是這幾年應徵的大專生，可能就是這方面沒有辦法抗壓，那很可能只被客人罵個兩三句，就跑到後面去哭，後面就沒有辦法工作，我們雖然餐飲業也是有一些證照，我們就是參考，像其它行業講的當參考做續薪的標準，不見得是任用他在這個職務的標準。

【H-3】：我這邊補充一下我們公司用人的方式，我可以講一個最高學府，這個在我們公司不用了，因為真的他就是比較眼高手低，因為他學歷很好，他提出很多都是很不錯的辦法，因為我們公司畢竟來講人不是很多，因為我們是生產事業單位，最明顯大家手上有筆他要求公司做一個文具領用辦法，因為這樣才可以規範文具不會領錯，但我覺得這只適用於台塑企業，不適用我們公司，他會提這樣的，我們覺得這個東西認同你，也應該，但是不是在當下，他覺得你不尊重我，再者這麼高學歷的人來我們公司，他也天天馬行空說了很多，建議公司投資標的，有時候看一下市場，大家一窩蜂買這個的時候，想說大家都做了，我們前面那幾班車沒有搭上，先稍緩一下，再看看還有沒有其它的機會，就會聽到他認為說公司不認同他不給予他機會，很多聲音出來了，甚至有員工認為說可能受到主管的打壓或是什麼，所以這個最高學府已經讓我們公司懼怕到不敢用，有一些學生，中部的雲科大我們覺得他還不錯，學生的話是實務，他會把他學術的東西，更願意貢獻他自己，感覺還不錯，我會特別提出這個學校，那裡有一些學校的學生，因為我知道像金融界都是用工讀生的性質，看了有一些他有來我們公司，像永達的商科或是工科，我們發現這個學生是最南部所以最差的學校，但是有一些工作，我認為不同行業有不同的特殊性，有一些小孩他沒有這麼聰明這麼會讀書，但是他比較踏實在工作上，所以我們對不同工作做區隔，這是在第二點。

【H-2】：我補充一點，我們公司像剛剛H-3講的，我們也用過最高學府的碩士生，因為他是語言能力非常強，我們是放到國外當駐外的業務經理，那他本身之前也有業務經驗，然後他通日文，然後又通英文，我們在他的語言還有背景方面覺得說這個人對，而且他這個人他很積極，表現的非常好，他的

國際觀，對產業界的情況研究非常透徹，讓你覺得說這個人非常好一定是很好的人才，但我們把他丟到國外之後他非常積極，可是有一些應對上面，他不像一般業務員的邏輯，我們去參展的時候，他認為業務員催帳是非常重要的，人家說會收錢的就是師傅，他就積極的在做這個動作，譬如說那時參展的時候遇到我們一個客戶，他帶著一個國外的客戶，很熱心帶著一個印度的客戶跟我們接洽到我們攤位來，說跟我們公司合作非常久，我們公司的產品非常好，很有品質，那整個介紹完之後我們應該非常感謝這位客人幫我們帶來這位大客戶，結果他在當下跟他說那你這個月的帳款還未入帳，類似這樣的錯誤，會讓我們覺得說他很積極，但是有時候衝過頭了，最後他離職了是因為他帶著爸爸來公司，然後跟我們講說公司並沒有把他當做真正的人才，因為我們沒有跟他簽所謂的經理人委外契約書，我們之前的想法是覺得說既然把你當成駐外人員了，表示要把你長期僱用，所以根本沒有簽一個短期的委任契約書，因為我要長期錄用了，講好是這樣，那個當下讓我們人事部門非常錯愕，因為覺得你怎麼會要求讓你簽這個東西，因為沒有簽你認為我不尊重你，他們有一些邏輯我覺得我想不通的，像有一些工作起來不錯的表現，因為我們很多是業務單位會用到新進人員，如果說他們家如果是做生意的背景，小型的工廠，那種的小孩在應對上會表現比較好，在我們的應用經驗上有這種家庭背景。

【H-5】：生意仔難生。

【主持人 Peter】：剛剛提到大多都是不好，當然也有提到正面的，譬如說生意人的小孩呀，社團經驗的，還有什麼是用起來覺得是不錯的人選？

【H-3】：應該來講我們公司曾經跟高應大做建教合作的，有這一層關係的話，本身高應大的學生我們也覺得不錯，我們公司是機械方面，本身的自主能力與積極性有的話，這個被我們公司留下來的機會會很大。

【主持人 Peter】：機會很大，因為有建教合作關係的。

【H-3】：這種是目前來講只有一個案例是成功的，那應該有三個失敗的，我也可以告訴你好的，但是失敗是比較高的。另外一個是某大學我們才剛用他而已，其實那個學生應該算非常乖，他們學校有發一個問卷，問我們公司來這應徵畢業生，我們公司對他的培訓是一年，而且我們是以非常主動時期的培訓這個人在品保單位，我們也告訴他們老師我們如何培訓這個員工，希望他成為這個單位的 leader，有計畫的安排他，可是到現在一年驗收下來，我們只能說希望學校繼續介紹學生來，因為學生他沒有積極的心想往上。

【H-4】：我舉個我們公司的例子，其實我們公司員工與公司是門當戶對啦，就所謂的媒人，事實上我們公司有滿多 case 基本上都是透過員工來介紹，可能我們員工普遍把他子女或是親戚的或是朋友的孩子透過員工來引薦，這部份會慎重考慮，甚至與介紹人做進一步的溝通，多了解，介紹人也會跟要來應徵，或者是大專的求職新人，讓他先了解到公司的規則，工作內容，這公司的文化怎樣，基本上都有認知，在媒合的情況下大家都有心理準備，你這個不合來的就不太好介紹，介紹來的人，他也會覺得說我是由某某人介紹，表現不好或是不幹了，會不會對不起介紹人，這種關係聽起來傳統，但是事實上我們公司規模五百多人，這樣運作還算沒有問題的。另外其實剛才提到說，應屆的畢業生出來的時候對工作的生涯不是很了解，往往待一待就是，我們是傳統產業，留材比較不容易，所以我們大概在不不管是科系上還是在一上 focus 上，大概會有一個 range，依照經驗法則有一個 range，譬如他國立大學的研究生基本上是不太留的住的，雖然他能力很強，經驗滿多的，但是我們都會知道基本上是不太留的住，其實現在新進人員用久了，大概就知道我們這個產業會落在那個落點，大概就是公立學校或是公私立大學，低一點就不會考慮，用這種方式其實成功的機會還是比較高一點。

【主持人 Peter】：感謝各位的分享，接下來想請問大家，從去年第三季到現在金融海嘯的議題，貴公司有採取什麼樣的方式，還有因為金融海嘯對於這些大專的應屆畢業生等等會產生什麼樣的衝擊，覺得應該給他們什麼樣的建議在找工作與工作上的建議或看法？

【H-1】：其實我覺得看他們的工作屬性，不同科系或是說，像每個部份需求不同，像業務單位，像我們公司的話偏向於錄用文藻的英文系的學生，像財務單位就會偏向是畢業後經過會計師事務所磨練的部份，其實我覺得每個科系，我們每個部門所需求的不同，甚至說要看你每個部門的設定啦，不一定是說那個學校比較好用，或是技職體系學生不好用，我覺得很多技職體系學生出來，在技術上比較紮實，我覺得公司在設定或是認定那個單位的部份這是公司的部份，你說學生的部份，我是覺得他在社團方面，應對上這方面的部份加強是滿需要的。

【主持人 Peter】：H-9 要不要談一下。金融海嘯有影響嗎？

【H-9】：倒是還好耶，我在看這個市場，其實反倒是自助型的、需求型的都出來了，我剛聽了滿多有很大的感觸，我回想到我二十五歲退伍的時候，我第一份工作是做業務的，第一次面試的時候因為沒有做過什麼都沒有經驗，面試人員就問我，有沒有參加過社團，有沒有參加什麼幹部之類的，他最後問我一句話「你覺得你有多少意願要進來這家公司」，我說 80%，他說為什麼少 20%，我說我還要考慮之類的，後來我進去也待了五年，所以這樣一路走過來，我發現很多人不管我後來換到什麼公司，我都遇到一些主管或是長輩的教導，所以我可能從頭到尾待在這業務單位，我很清楚一件事情就是說，像應屆畢業生他進來是一張白紙，在這個社會歷練上是一張白紙，所以我們會比較花時間教導他，像公司每個月有教育訓練，人員是 one by one 的教導，當然抗壓性與學習都可以，但是一直覺得說，這張白紙我們給他什麼樣的訊息，他可能描述出來不一樣的感覺，所以在公司方面會注重於教育訓練，人員的教導，讓他有正確的觀念在這個社會上做事情，這是我們的方向。

【H-10】：因為金融海嘯在於我的看法是對於電子業，IT 方面的影響比較大，在我們傳統產業，也是有點影響，可是不至於那麼嚴重啦，所以說，因為像現在台灣的企業，尤其是傳產加工業，它一定把研發關鍵技術放在台灣，然後把一些生產基地放在海外，海外也要一些台幹，這些台幹我們基本上，一般來講老公司的話，員工比較老的不願意出去，所以這部份會用到新人，用到新人你要到國外去的話，第一個語言能力你一定要很強的語言能力，還有生活、健康，這對他本身就是說，你能夠派駐到海外就是我們考慮的重點，有些人常常就是，當然是我們不可能說一進來就把他丟到海外去，一定

會在公司裡面培訓一段時間，這段時間年輕人當然是滿有衝勁的去學呀，只是常常派到海外去，尤其是生活條件比較差的地區，像越南，在我們工廠其實越南真的很漂亮，我都說像是渡假中心，可是生活真的很無聊，因為海外廠我也去過，很無聊，所以說去那邊通常待了一年就要回來了。其實我倒建議說，年輕人你趁著年輕的時候到國外去歷練，而且因為派到國外去的人很少，這個是讓你對整個工廠的經營管理，你可以花一些時間完整的學習，而不是在台灣你在財務就只有財務，在總務就是總務，你甚至可以在財務與總務都可以完整去學，可是通常都是待一年、兩年就吵著要回來，這個是海外廠流動率很大的元素之一，我對於年輕人是希望吃得苦中苦啦，第二個語言能力要加強，不要好高騖遠，一定要腳踏實地，因為羅馬不是一天造成的，以上是我對新進人員，尤其是大專畢業的新鮮人所做的建議。

【H-4】：其實金融風暴在這種情況下，其實新出來的人應該要有一個心理準備，可能會好幾年不調薪，我想這種情況大家要有這樣的心裡準備，不像過去，當然各產業的成熟度不一樣，像有一些發展中，也許公司的一些成長還很高還有這個機會，但是有一些部份的產業，不要說新進來的人，包括在職的人都很多人沒有調薪的機會，不像過去 10%，20%在調，他如果有錯誤的認知每年調薪是應該的，這樣是不行的，因為在金融產業浪潮之下，我想在台灣很多的傳統企業可能要面臨的是，還有很多年起薪不會很高，很多年不加薪，大家就要安份一點，因為像過去透過跳槽，當然很多人透過跳遭覺得我薪水可以一直上去，但是這樣的機會失敗的成本也是很高，跳不成，可能都要有這樣的心裡準備。

【H-7】：我想就是說從這次金融風暴我發現一個事實，就是，因為我常常進出勞工局，勞工局有一個訓就中心，要找工作要去那邊，這幾個月去到那邊都看到人山人海，但是很少看到年輕人，我就覺得說，可能就是比較有年紀的大家都會找原因，年輕的就找理由，所以金融風暴，他會認為是他的理由，他會歸咎於說這就是金融風暴，所以我找不到工作是正常，所以我就不願意去找，這是我從最近幾個輔導的案子看到的，還有最近不是教育部有一個優質人力什麼實習專案，效果好不好？

【H-3】：我們公司有申請六月一號才實施。

【H-7】：實施是到今年底，但是真的有那麼多大專畢業的他願意來做這個二萬二的工作嗎？

【H-3】：有。

【H-7】：我發覺很少。

【H-3】：我們公司現在已經有四個人來了，但是要等到六月一號才能上工。

【H-7】：我發覺真的很少，譬如說像台中一家公司，準備要錄取 25 個，努力了很久找到四個到五個，發覺到說這些剛畢業或是準備要畢業的人，他認為自己是大專畢業，可能認為他的價值或是價格不只二萬二了，他不願意屈就於這個工作，這是我的發覺，可能地區有差別，我們那家公司在台中，發覺說這些年輕人願意，認為自己是高學歷，事實上高學歷是他們講的，所以他不願意屈就這樣的工作。

【H-3】：有覺得這次的话，我覺得這個速度上是教育部的關係，因為我們已經找到四個了，學校也通過啦，但是問題是教育部的契約書沒有出來，告訴我們要六月一號。

【H-9】：北部中部的情形機會比較多，但是在南部的話就業機會比較少。

【H-3】：我的意思是教育部的契約書還沒出來哦，因為它三月一號開始。

【H-5】：他的意思是找不到那麼多人，你們是已經找到了，你們在等契約書，他們是連人都找不齊。

【H-3】：我們公司為什麼在等，我們是放機會給畢業生，因為政府有這個政策，而且基本上不增加企業的成本，不然的話我才不要用，我都覺得要花八個月的時間，將他引進門還不一定能用，我們有面試一個七十三年的次她是老闆的女兒，今天如果不是教育部她連門檻都進不來，為什麼？她沒有那個心，而且工作態度，聽她講就有問題了。

【H-7】：我到大專院校去查過，就是他們有一個畢輔會，這樣的組織，它有放出訊息，給學校的班級，應屆畢業的學生有這樣的機會，但是反應很冷淡。

【H-5】：其實現在的孩子在逃避。

【H-7】：藉口啦。

【H-5】：他不是不找工作，他是找機會逃避，我能夠再念書我就再念。這個你可能沒有觀察到這一點，我曾經跟我們人事主管到就業博覽會，我才去第二次我們人事主管就跟我說，大哥你有沒有發現，來的人都是那些，一直來找，找了好幾次，然後我說你怎麼這麼舉例，他就拿了舊的那些履歷表給我，這個來過了在這，這個來過了，在這，我想說你有沒有這麼肯定，我就叫他再寫一份，真的寫了，而且他幾乎忘了來這家公司應徵過了，後來又觀察了一些事情，那個就業輔導中心，他會介紹一些人員到我們公司，但是發現這些人真的不能用。這是偷偷講出來的，為什麼真的不能用，因為有一個小姐來應徵她竟然最後告訴我一句話，那個主管你先幫我章蓋一蓋，她要申請失業給付，我當下非常火大，打了電話給就業輔導中心，你明天給我往上報，不然我會自己叫記者報，我不曉得一個月多前，其實自由時報就上了這條新聞了，很多人他根本就是來蓋章的，他根本不想找工作，他就蓋三家，我符合你的規定我來領失業給付。

【H-7】：所以我說金融風暴這四個字變成這些年輕人不找工作的藉口。

【H-5】：年輕人還有一種很奇怪的人，他居然可以做半年六個月，他可以領半個月，所以我們公司碰過這樣的人，我看他的履歷表我看了嚇一跳，他才三十一歲吧，六十六年次的，三十三歲啦，他一共找過了六十幾份工作，是因為我請那個人資主管跟著他去勞工局把資料調出來，我自己看了我都嚇一跳說，這樣你不要用了，你蓋起來不要用了，如果說我們沒有細心到這種程度，把資料調出來，我們根本很難想像說他幾乎每三個月要換一份工作，這樣的人可以在台灣還是繼續活著。

【核心就業能力定義解說】

【主持人 Peter】：先打斷大家的討論，太熱烈了，我們要繼續往下走，接下來請大家看一下，手頭上都有一張就業核心能力的表，可能請大家花個兩分鐘看一下，一共有 18 個就業相關的，大家都是專家不用多講，這 18 個是我們整理出來與就業相關的核心能力，良好工作態度，就是工作上的態度表

現，時間管理、耐心、責任感、配合度、穩定性正面思考等等，這邊表現很好就叫有良好工作態度，請大家花點時間把這 18 個看一下。

【對大專青年「核心就業能力」的看法】

【主持人 Peter】：大家應該都看完了，我想剛大家都有提到能力的部份，覺得這 18 個能力，在公司有沒有培養與訓練這些公司的核心能力，這 18 個或是這 18 個以外的，公司目前怎麼做這方面的培訓與培養。

【H-8】：我報告一下就是說在我們公司的部份，其實新人來的部份我們每年有兩次針對新進人員，會針對前半年一次，下半年一次，根據來的月份，會每兩個禮拜把公司的組織章程，企業文化，以及我們經營的項目，包括各種險種的了解，我們會到教育中心做訓練，此外的話就是說我們自己公司內部有一個網站，e 講堂的平台，我們自己做這個平台，裡面有包括外語的能力的部份或是專業知識上包括所有的金融常識，我們都會掛在那個平台上，他會要求我們每個人，在某一個固定時間，譬如說他規定你新人前三個月你的上課時數要達到多少，上完課之後要做一個考試測驗的項目，另外的話就是說在其他訓練我們還會請外聘的講師的部份是不定時做開課，然後以自由報名的形態。

【主持人 Peter】：剛提了很多種方式，新人的訓練，外聘老師，你覺得那一種的訓練方式效果最好？

【H-8】：方式最好是外聘老師，就是說會直接人對人溝通的方式是最好的，因為 e 化平台有一個缺點，他雖然規定我們時數，但是有些人，回到最前面，現在人很多小聰明，他可能會開著就讓他講，就用靜音的嘛，他講他的我做我的事，反正時數也累積到了，測驗的部份其實是因為我們在各個分公司做測驗，又有作弊的管道，雖然說我們公司在 e 化架設的非常好，但是用的人心態很不好，就變成說效果不好，但是如果是齊聚在一個地方用限時的方式，去做一些這樣效果是比較好的。

【H-6】：我們服務業的方式就是剛進來的話我們當然有一套專業的課程，從他剛開始有準備什麼東西，一直到可以對客人應對的方式，因為產業，就像我稍微提到上一個問題，因為金融海嘯對我們衝擊滿大的，有關係到大家的消費能力，大家原本可能一個月可以來三、四次，因為這樣的關係他可能一個月來一次，對我們的業績有相對的壓力，我們剛好利用這段時間做員工訓練，可以檢視自己是不是有做的比別人好的或是做的比別人還要差，我們加強自己，那我們也有每半年對員工做個考核，考核也是針對他的調薪或者是升遷，我們公司對這個部份還是有堅持，要把好的人才繼續留住，不好的員工就藉由這次去做汰換的動作。

【主持人 Peter】：所以會把教育訓練納在考核裡面？

【H-6】：會。

【H-2】：我們公司是傳產起家的，有明顯的落差，第一批開國元老都面臨退休了，他們都非常有經驗了，對這個產業非常了解，最近有一批準備來跟他們學習的新進的年輕一輩的，我們為了拉近這兩個中間的落差，我們會想辦法申請像是政府的專案補助案，接一些研究計畫來做，一方面公司可以拿到補助款，另一方面是為了寫出補助計畫來就是大家坐下來，會寫的就是年輕人嘛，很有經驗的就是有經驗的那一輩，那我們透過這樣子去交流，讓他們可以很完整，為了要得到補助款，就有很大的動機說，大家坐下來把這個 case，拿到錢大家分配，這個東西我們目前做的還滿有心得，我們接一個補助案進來，就抓幾個專案然後讓有興趣的人參與，然後大家一段時間可能一個禮拜、二個禮拜，空出一點點時間來做這樣的討論，把案子進度和目前各單位執行到那邊拿出來做討論，透過專案讓大家互相去激發一些想法，那像我們公司別的部門，對這個部門完全沒有概念的，透過這個專案你會聽懂說，原來他們在做製造的時候是這樣子的呀，我們從來沒有想過這樣的，我們只知道自己財會那部份，他們可能從來不懂帳呀，但是他們為了與我們合作才會了解說一些憑證的報銷，一些費用的歸納怎麼回事，他們會透過這個機會會有很多問題丟出來，還滿不錯的互動。

【H-5】：我記得我們公司有一次領了政府補助款，最後還被扣了 25% 的稅。

【H-2】：扣稅。

【H-5】：對，他說好像是補助款有一個，我們費用如果超過的話要當做營利事業的部份。

【H-2】：本來稅就是要繳的呀。

【H-5】：對對對，譬如說那補助款我領到十萬塊的補助款，但是他要求我還要歸還二萬五。

【H-2】：那他歸納在其它收入呀。

【H-5】：譬如說你已經跟員工承諾說這裡領到就要給你們了，到最後那些稅不曉得要誰繳。

【H-2】：當然不是全額呀，你做這個東西的時候就已經想好，你實際入口袋的是多少，百分之多少做員工分紅，大家都非常清楚，你在這個位子你必須要花多少時間，那就是你要的。

【H-5】：可能我們當初沒有清楚要到要繳 25% 的稅。

【H-1】：其實很多時候我覺得跨部門沒有錯，大家都認為各個部份有本位主義，當初我們在設定就是每個部門不定時有推出各個主題出來，讓大家了解他們做的是什麼，然後讓大家可以溝通，甚至當時可以知道你們為什麼要這麼做，這也算是溝通的方式，因為現在很多時候發生在溝通的問題，我們跟慈濟也有合作，所以他們會派一些講師來幫我們免費上心靈成長或是溝通、環保的議題都有可能，讓大家在溝通的時候可以祥和一點。

【主持人 Peter】：接下來我們要進入另外一個比較大的主題，就是剛大家可以看到一開始請大家看到的 18 點，大概是我們之前整理出來比較重要跟就業相關的核心能力，這六點是量化調查得到的結果，這六點分別是穩定度及抗壓性，第二個是良好的工作態度，第三個是發掘及解決問題能力，第四點表達溝通能力，第五點學習意願與可塑性，第六個是外語能力，其實這六點應該是目前在企業主，就是各位部門主管、HR 最在意的六點，討論這六點，針對第一點穩定度及抗壓性的部份，不知道在座的各位有一些建議，覺得這些大專的畢業生他應該怎麼去透過那些學習的方式或是訓練的方式去得到這些可能是各位非常 care 的能力，剛大家都有提到嘛，大專畢業抗壓性低等等，你覺得他們可以怎麼做讓這方面的能力是加強一點的。

【H-9】：我想這邊我提供一些意見，因為其實來講的話，職場新人的話，遇到問題會慌會亂，當然會影響到他本身會有躲避的心態，我覺得企業經營是透過人的方面，透過人的穩定才有辦法創造好的企業，所以我們大概都會關注在人的心裡層面的建設，像我們早之前還會上卡內基方面的課程，透過這樣的方式讓人員有穩定的成長。

【H-3】：我這邊談一下，大概我們主要談的是第一、二、三項，我們發現到員工，因為我們公司在新進人員來，過了一個月，就是領完薪水那個月，首先會跟人員談一下，在這段時間會觀察他工作的情況，同時還要了解他跟每個部門的互動，還有跟主管互動的情形，然後在看看他是不是那裡有問題，去協助他，或是經過一段時間，不一定針對新進人員，在職人員我們也會看一下，依照公司用人，人最好用時間點，大概是一年半以後到二年，人是最好用，但是人在接近三年的時候，會產生工作的變動性，因為可能想說這個環境待久了，就會想看新的環境，他會跟你溝通他最主要的問題發生在那裡，我們公司有花了半年多的時間去了解一下，主要工作上來自於那些，譬如工作上的出錯率，我們就發覺你為什麼會出錯，錯的原因在那裡，是本身自己的疏失，或是故意，有些員工他會是故意，但是通常不會告訴你是故意，我們最近發現他故意把報告寫錯，他不是故意，因為他說你們都寫好了，我就照抄，其實抄一抄大家都錯了，到了第四個人才發現客戶告訴我們說奇怪你們東西都一樣，而且呢是05年到07年都一致性，甚至到09年連序號都沒改，我們才發現到說可能有出錯了，就去關懷去了解每一項，所以人有時候是這個地方，再來是剛講到說他為什麼會犯錯，因為他不是故意做錯，他不知所以當然會做錯，雖然給他標準做業流程，我們定期給人review一些工作，他還是會做錯，那就去從不同的角度跨部門去了解一下你的問題在那裡，因為我們的東西會有新的規範出來，所以移至新的系統會有差異性，有時候來自於主管沒有差異性，我們都會交叉會講，到最後發現主管的錯，當然要主管跟員工道歉，是有困難的，我們就會協商三個人一起來讓他知道他的錯在那裡，有些員工針對他的錯，他會比較會去找原因，那對於這種會找原因的員工，我們會給他鼓勵，雖然他犯錯，但他的積極態度在那邊給他肯定用這樣的方式來做。

【主持人 Peter】：其實各位聽起來都是滿好的主管，不過比較想了解的是說給這些大專的畢業生，覺得他們自己應該做什麼事情，我聽到的都是企業這邊會協助他們成長這一塊，但是有沒有什麼樣的建議給他們，或是學校本身可以做什麼事情，不用這麼辛苦到企業再訓練這些能力，有沒有想過透過學生自己，學校本身，不管是課程，社團打工也好，讓他們畢業的時候就有這些能力，不用到企業的時候再靠各位善良的主管培養這些能力，這是我今天想要了解的地方。

【H-3】：我覺得人要有自主力，如果說你自己本身的態度不是屬於正面，其實講了再多都沒有用耶。

【H-5】：這個可能要回歸到，因為我們這裡的人都不是在公部門，或者是在學校裡頭的人，我發現現在學校有一個，我們公司跟學校接觸滿多的，發現學校有很多，不管是老師或是教授有一個心態，我給你教就好了，你不要學是你家的事，可能真的是我們整個社會沒有給教育人員，他有很大的想要往前衝的力量，因為包括像我們接觸的像國中啦，有一次協助我們公司做一件事情，剛好我們公司承包了學校的制服，結果我請那個孩子他來領制服，他說他收據丟掉了，我請這個孩子在我留的這一聯簽收，他卻畫烏龜，我氣到臉都紅了，他覺得無所謂，我跟他回了一句話，我說同學我要把你抓到訓導處，他說「好呀，你抓去那也是這樣啦」，結果你不問他你還不氣，你問他自己更氣，後來請導師處理，導師也是抓過去準備罵一頓，他們導師說「我要叫你媽媽來」，他說「你叫我媽媽來也是這樣呀」，整個事情的過程會發現，學校整個教育他是有一點點跟我們的想像有落差，有很多時候不是他不想教孩子，譬如說師長他很氣的時候就打了學生一巴掌，但就有一個學校賠了44萬，一巴掌的代價44萬，所以可能是包括我們公部門裡頭要做很多的改善，不是說我們這些比較民間機構的人，他有這樣的力量去做這些事情，可能公部門要很深切的做這一塊，我想在座的應該都掃過廁所啦，唸書的時候，不曉得各位有沒有這個概念，現在的學校包括小學是不掃廁所的，我們每個家長付50塊請人來掃，那為什麼我們的教育裡面多了這一塊，家長可以付錢請人家來掃廁所，其實那是教育的一部份，我有一次我在公司的會議提出說，新進員工我們要叫他掃廁所，後來老板沒有同意，我一直在想我們藉著他去做家事，做一些我們觀念上比較低賤的工作，做一點點比較悲躬屈膝那一種感覺，就像他做一個業務其實第一點就是要腰軟嘛，你一定要做任何工作都有這樣想法，只要腰軟我可以做到很多很多，可是教育裡頭把這些併除了，告訴孩子你讀書就好了，所以這可能就是公部門與民間機構的落差。

【H-3】：因為像現在小學老師對學生的教育也就是說，我把我的教育做好了，我現在對學生絕對不會有打罵，因為打罵最後倒楣的還是老師跟學校。

【H-10】：我在想學校最主要就是理論知識的傳授，對於生活、品德方面小孩子的教養比較缺乏，尤其是大專，大專的話他們大概，大學就是有課來上沒課就回家了，所以說，而且教授所講的是理論性，他的理論與實務之間的落差是相當大，理論像我學企管，我可能什麼都學，可是什麼都不怎麼專精，懂一點皮毛，現在的工作的話他有他的專業性，那就要自己從頭再學習起，那可能就是學校跟實際上的工作上的落差，還有一些生活倫理，我想在大學裡面生活倫理，這一塊大概是等於零，我的感覺啦，因為現在教授不會去管說你下課後生活怎麼樣，你的行為不正確呀，他不會去管這一塊，所以說小朋友一出到社會啦，他對一些工作倫理，還有一些生活倫理根本就是，除非他的家庭對於這塊有給他訓練有給他傳授，不然他一定是完全脫節的。

【H-7】：剛剛那個講法我是覺得我有不同的看法，因為可能我老婆是在大學教書的，我是覺得說現在的學生是你有沒有跟他講清楚，我老婆在師大教書，學期結束的時候學生要給老師評鑑，有極差的也有極好的，我的老婆很嚴格，學生不容你有任何的差錯，偷懶，但是她另外在師北教書的話他跟學生講清楚，你要繼續攻讀碩博士的就找我，她教專案，所以學生的心裡建設上面就認為說我找這個老師就是因為我還要再往上，學生要很耐操，我老婆給他們的專業也非常嚴格，所以我覺得說要先講清楚，剛聽很多問題可能大家對勞基法有些誤解，就是說公司裡面有工作規則，工作規則是不是有告訴他這個責任了，就是說因為勞基法的規定你工作規則要公告的，沒有公告最起碼你要拿給他簽名，而不是

拿給他看就算了，我覺得是說宣導是很重要的。

【H-5】：這個我提一點，我們公司比較人性化，所以有時候我覺得處理這些事情會覺得有一點為難啦，譬如說女孩子哭哭啼啼跟你說我就真的很痛。最後還要問她要不要看醫生，當然當個主管或許你的心態上，我如果要依照法條上去做其實很簡單，我覺得非常簡單，等於大家照規定走，可是有時候公司太沒有人性的話，我會覺得大家彼此工作起來會不愉快，所以我們可能要費點心在人性與法條上去做一些通融的地方。

【H-7】：我是覺得應該先講清楚，先講清楚我怎麼處置。

【H-5】：其實到了大專的孩子，其實他都很清楚。這個生理假，我記得在那個孩子來之前，我們公司沒有任何一個女孩子跟我提過要請生理假，她是第一位。

【H-9】：她很聰明呀。

【H-5】：對呀，或許你認為那些老的比較傻嘛，也不會。

【H-7】：年輕的人會想說他有這個權力就要這樣要求。

【H-5】：對對對。

【H-7】：年紀稍微大的不會這樣子，我太太輔導一家公司，這家公司百分之九十是女生，上次輔導的時候提到生理假的問題，年輕的都很興奮，但是年紀大的她絕對不會提那種觀念，上次輔導一個年輕人，那本來他的訴求只要一萬塊，但是我在調解的過程中，我提出到資方他有那些重大瑕疵的時候，他那時候第二次開口就變一萬五了，他就把規格拉的更高了，當然最後調解的結果是沒有到那麼高，但是他一旦知道資方有錯的時候就咬著不放。

【H-5】：對，年輕的就是這樣。

【H-7】：本來開口要一萬，但是叫他重新再講的時候，他要一萬五，現在年輕人真的是...

【主持人 Peter】：大家提到很多年輕人的問題---小聰明、責任感，我上面提到這些抗壓性比較弱，溝通能力，外語能力需要再加強，其實你可以給這些年輕人，學校老師這邊有什麼樣的建議，缺乏抗壓性，鼓勵他們多參加社團，這些東西你覺得會不會對於他們未來承接工作的時候，這些能力會是主要的影響。

【H-7】：我昨天剛跟學生在聊，為什麼現在沒有自強活動，我覺得自強活動很好，我們那一代的在自強活動學到很多東西，認識很多朋友，看到很多外面的世界，就算是戰鬥營大家去操的很慘大家都覺得很愉快，奇怪了，要跟國家建議一下。

【主持人 Peter】：多一點類似的社團原則上是有幫助的啦，除了社團還有其它的建議？

【H-8】：我認為在關於表達能力與解決能力的方面，在我們公司我們也發現現在很多人在表達問題的能力有很大的問題，因為就像剛剛大家講的，他們會有很多跳 tone 的語言，或是一些行為，就我自己帶的人的話，因為可能我進公司的時候我的主管就是這樣帶我，所以我會認為說在我們開會的時候，有些科在開會他可能會認為說都是主管在講，下面的人就是聽而已，有些主管會認為說我講的就是對的，你不要反抗我，但是在我們課我會認為說我主管講我該講的，剩下的不管你們有什麼問題，就算你跟我報告你的生活或是心得都好，要讓他們有機會發言，覺得這個發言的過程會訓練他的表達能力。接下來剛各位提到專案的部份，如果說一個課有五個人，我們會讓這五個人每一個人負責一個東西，讓他參與除了在自己科外，其它課或是其它分公司，他們開會的一些東西，以及別人是怎麼學習的要參與，回到一個重點就是說其實我覺得在學校，如果大家有注意的話，其實剛大哥講的，老師在教，我教我的你要不要聽隨便你，我覺得說學生應該少了許多他該發言的機會，他也沒有去學習，譬如說我聽不懂，我聽不懂就是帶回家不想去問，像我之前念研究所的時候，一個老師一個課本他就不說，這個學期就是要教這個課本，回去我們班十人一人負責一章，下一次輪到這章就那一個人教，而不是我來教大家，而是你們來講，我去補充學生不足的地方，有些課程其實可以這樣訓練一個學生，可以培養還有訓練他解決問題的能力。

【H-4】：剛沒有提到說，學校有社團，其實補助是可以引導社團活動，培養怎樣學生的特質，基本上譬如你會鼓勵他辦一些活動，讓他社會化的過程提早跟社會接觸，這個對於他有關於這部份的能力是會有幫助的。第二個就是說在教學方面，像在企業裡面其實都有品管圈給他們發表，在學校裡面可以給他們一些教學方式，譬如小組專案發表，這個部份可能在研究生的部份比較多，但是大專這一塊，其實小組作業怎麼 running，其實可以讓他們表達溝通與解決問題應該會有一些幫助，第三個我們發覺這些穩定或是抗壓性，男生比較了解軍事教育的部份，在過去有些部份的紀錄也好，有很多東西是在部隊裡面養成的，現在的部隊也愈來愈比較不足，但是在這一塊其實是對一個男孩子這個部份的一些是有正面的幫助的。

【H-5】：這個我做個補充，我想現在你如果再提兵役的事情，可能你會被打，因為我記得有一次我也是到一個學校，看到一個替代役的役男在睡覺，我去敲門，他冷冷的看了我一下，我跟他說「我要找校長」，他說「校長不在」，我跟他說不然我留個名片你跟校長講，他說「學校沒有交代我要做這件事」，你整個心態上你會覺得這應該是個小事吧，可是他就不願意做，有一次我們也是碰到說，譬如說我們發任何的東西，依我們很傳統的觀念是說我們發給班長就好，班長會帶回去發，像有一次承包了高雄醫學院的制服，結果後來我們去發衣服，當中一個班代提出來，我沒有義務為你發這個東西，而且還寫了紙條給我，那我不曉得說因為我們整個觀念的落差，是一直到現在整個國家的部份，他可能整個制度上的修改讓我們沒有辦法做很多很多的事情，像兵役方面，我們這裡都當過兵了，都覺得其實軍事訓練是滿好的東西，可是像現在役期，明年開始改只剩下一年而已，一年我想不要說連槍都還沒有摸熟啦，可能他又要走了，像替代役這一塊，不只在學校碰到替代役，我曾經很白目有一次我看到一個替代役的役男在路口指揮交通，另外一個在後面控制紅綠燈，結果我發現他在紅綠燈上面睡覺，我很白目，我車上準備了一個哨子，怕被搶我會用這個東西，結果我就故意開過去叭一下，他醒了，就看一看也沒有怎麼樣，繼續又睡下去，得到的答案是我們不能想像的，這個替代役可能會想說我來這裡就是一年而已，我曾經給學校建議過，請他們換一個，得到一個更不能想像的答案，你把這個換掉

以後沒有了，因為以後的替代役沒有在教育的部份，也沒有這些人才與人員了，他的役期只剩下一年了，你說像這樣的心態來說，可能我們要整個公部門與我們做很大的配合，不然我們這些民間機構討論很大，卻沒有執行的能力。

【H-9】：給一點建議，在大專學生有一個叫建教合作，建教合作在當時整個製造業提供滿穩定的人員，在整個台灣的經濟方面有很大的幫助，其實假如學校他有規劃說學生他畢業之後他沒有再往研究所或是碩博士，就可以安排他提早進入企業做實習的方式，實習的方式也可以變成他畢業的一個評量，這個是可以的，因為台灣的一個整個經濟產業在轉型，這也是一個轉型的方式。

【主持人 Peter】：剛王經理這邊有提到公部門要做調整，不知道有沒有想過比較具體的想法

【H-5】：其實他提這個建議很不錯，把那個役期轉到企業裡實習，我覺得當一年的兵我就覺得不用當了啦，乾脆把這一塊，如果他沒有意願繼續升學的話，把這一年的役期轉型，請公部門設計一個實習的機會，或者說類似他願意來替代役的概念，只是現在替代役做的很差，說真的做的很差。

【H-6】：我補充一點，在我們的行業裡面，老師的理論都純粹是理論，來實習的都是充滿了上課的數據，但是問題是到了實際上現場服務客人的時候，數據與理論不見了只有自己的觀念，這個部份也是要建議那些部門、官員、老師，應該到我們的機構，老師也要來實習一下了解我們的狀況，才不會回去教授學生永遠都是那一套，只是理論的傳承但是並沒有做實際的傳承。

【H-5】：這次發消費卷，他可能提供你一個方式，內政部他做了一個專案，他有一次就是請所有媒體去拍嘛，做了一個奧客的專案，所有的奧客都要攻這個人，是不是把這種類似一系列的拍成錄影帶，可以提供你們服務業的人，提供奧客讓孩子學習做解決，可能這樣會讓落差比較小。

【H-6】：我們有一個客訴，類似像這樣子遇到很不好處理的客人，拿來做討論，問題就是事實上你到現場的時候是不是能照著當初教的方式來實習，而變成他太多自己的觀點卻不是公司教他的那一塊，然後把他學校教他的那一塊拿出來學習，變成我們之後還要去補強後面引發的更多客訴。

【主持人 Peter】：其實大家剛剛都提到，下個想要問的，大家剛剛都有提到公部門，高等教育跟企業這邊怎麼接軌，剛大家都有提到實習的問題，公部門也可以補充，像青輔會有青年職場體驗計畫，現在教育部也有一個新的，就是剛剛顏小姐講的教育部企業實習計畫，公部門大概是有開始往這個地方去思考啦，成效如何還不知道，以民間單位的話這邊各位不知道有沒有什麼看法，除了提供一些實習以外，覺得怎樣是可以讓高等跟實際企業做一個很好的接軌，剛聽起來大家接軌的不是很順，都有落差，剛聽到不錯的意見像是老師也需要來實習一下，回去可以根本的改善這個問題，除此之外還有什麼其它的。

【H-2】：我們公司之後有跟台南女子技術學院他們一些服裝科系的一些設計的同學合作，我們算是跟鞋業、成衣比較相關，必須要了解客戶目前這個市場的走向，今年流行什麼樣的風格，或是說今年流行什麼樣的訴求？環保訴求、自然風呀，我們的客戶可以提供這類的產品，那他是不是可以應合市場，又可以先一步去了解脈動怎麼樣，我們可以跟這些學生，我們鼓勵他們設計案給我們，以製作的方式，讓你們感受到說你的設計變成實體，他們的學校有逐步計畫讓他們去執行，我們是不拿錢的，我們純粹出技術，這些小孩他們有很多很多的想法，只是應用到服裝、紡織，他畫出來的圖稿可能完全不能用的，但是透過他為了應用我們的技術，他必須要了解織物的特性，織物的織法，表現出來的色彩的樣子，還有一些凹凸，透過做這樣子的一個，共同去發表一個發表案，我們可能會在文化中心或是一些比較好的像奇美文物館，他們如果有這樣的展，那我們透過這樣的方式，學生他會覺得我的東西被做成一個實物了，有成就感，他賺的是他有獎金呀，然後又有這個成就感，我們工廠賺的是說我們給學生空間，他們會覺得說我的設計在這家公司有一個好的表現，那他可能會來我們公司的設計部門，我們透過這樣的方式對學校好對公司也好，辦了一、兩屆成效還不錯。

【主持人 Peter】：這個我可以補充，他們可以辦一些請學生來競賽，但可以從中找到不錯人，學生藉機了解自己的東西在實務上結果是什麼，這也是滿好的，它還有一些經驗可以分享嗎？

【H-1】：我是覺得其實我有一個天馬行空，很多的行政這樣的工作，學校裡本身就有他實習的機會，譬如說財務部門、出納部門很多部份有很多，我們把人員減一半，讓學生有機會參加實習，校內就有實習增加他的實習經驗，像我們一些輪調的東西，我是覺得學校很多實務的應用上，他可以自己想一些這方面的，甚至說在快畢業的時候，增加他們實習的機會啦。

【主持人 Peter】：其它人可以補充嗎？企業這邊與大專上怎麼做良好的接軌。

【H-4】：企業在做這一塊，其實有時候看企業規模或是企業的目的啦，其實每個企業最終還是在營利，其實這部份有一些社會回饋的功能以外，甚至是有包商，像行銷呀，其實都會有這部份的議題在裡面，其實我們對於不管是，其實錄用員工來講我們比較傾向正式員工，建教合作或是實習看企業求才的需求比較大的可以做這個要求，如果說需求不是那麼多的，並不是每個企業都願意投入這塊。會投入這塊除了對他公司形象的提升，或是行銷上不然就是社會回饋的一些立即效益在那邊的公司，這樣的企業才會投入這種。當然政府如何在這塊吸引企業或學界或是新進的求職人員有這樣的橋梁，我想在這方面的補助或是這一些幫助，這樣才會有幫助啦，不然企業有時候想一想，他要做公司行銷也不一定

【主持人 Peter】：如果有公部門的投入來講會更好一點？

【H-4】：或者是你有法律要求企業就是這樣，你規定他就會做。

【主持人 Peter】：接下來請大家思考一下，今天假設各位的子女剛好在唸大專好了，那你會希望他在學校裡面怎麼樣去培養一些他可以以後會碰到的就業競爭力的部份。覺得在未來的大專裡面做什麼樣的事情，培養一些就業的核心職能。

【H-10】：我希望他利用寒、暑假的時候就是到外面去打工，打工當然是體力的付出啦，那最好就是說能到公司裡面去當個小弟、小妹也可以，讓他們了解到說外面的環境是怎樣，不是說家裡都是他要什麼必須要父母出，必須讓他先了解外面的社會形態。

【H-3】：依照我之前讀書的情況，我確實是有在寒、暑假打工，應該感謝不管是高雄縣政府，或者是

銀行金融機構，他提供一些機會，學校有評比你實際有參與那些工作崗位，我覺得這個東西對我們將來在企業上面會有一些幫助，因為像我父母對我的要求依照我的年代是這樣講，你看到前輩的時候，他手在掃地，你要去把掃把拿下來，你要趕快去做，你如果看到你進到廁所，你就要趕快廁所東西不要讓人家碰到，這樣你的師傅才會教你，你無形之中會拉進指導的那個人覺得說你願意放下身段去學習一些東西，我覺得這邊是有幫助的，我讀書寒、暑假的經驗，到真正進入產業不管是在事務所或是那裡，都很受用，我覺得這邊是要先存有謙卑的心情才能夠學到東西。

【主持人 Peter】：大家還有要補充的嗎？不是說你一定要有這麼大的女兒，而是想像一下你今天兒女念書的時候做那些事情來提升就業競爭力。

【H-2】：可以提供一下我同學的經驗，我本人滿羨慕他的，他之前讀大學的時候他就很有勇氣，自己存錢，用那些錢到國外自助旅行，他去的路線也不是觀光路線，他就是到一個，那時候是吳哥窟還不流行的時候，他找古蹟的東西他非常喜愛，為了到那個地方，透過自己一個人到那個地方去冒險的這種經歷，讓他自己的視野比較廣闊，然後他為了讓自己到世界各地去行腳，他對英文能力方面對自己的要求，還有對當地的文化，那些人怎麼樣的生活方式，他必須要有怎樣的準備，才能到那個地方去，他為了能夠這樣子很忍耐的去工作，讓他有報酬有機會可以出國，他出去也要很有勇敢在當地，想辦法自己去找飯店、車子，自己看東西的時候怎麼到達這個地方，那是很好的磨練，現在都有很多國際的打工遊學，像紐西蘭，澳洲，日本也要開放了，一方面磨練自己一個人在外面怎麼面對危險的環境，另一方面語言要強迫自己適應，聽不懂要用比的讓自己活下來，我覺得這是還不錯的出發點，又年輕又沒有包袱，所以在在大專生有這個機會可以去，甚至是畢業以後用一、二年去做這樣的事情，有這樣經驗的人我也覺得說你自己非常有自己的想法，你在做這個事情你有一定的自主性，你很清楚你的方向，我覺得這是不錯的出發點。

【H-4】：剛 H3 有談到一個學徒制這種東西，其實我們有一些教育學習是開放性的，不像是說你跟著一個人，類似說今天等於你是家教的方式，而是大鍋炒的學習方式，非採學徒制，事實上很多先進國家在工藝方面或者是比較專精的一些部份必須透過學徒，一個要帶一個的方式，這樣的機會與方式其實對一個新進入職場的引領是很重要的，如果說在學的期間他能夠找一個他有興趣，或是找一個他未來職涯方面有計畫想要去投入的一個行業的工作的話，事實上找一個老師，這樣子師徒的管道來去練習，其實是一種方法，但是國內好像在這個部份，除了一些黑手等，這樣的師仔工可能很快就比你在學校學的更多更能適合那個所需要的，其實學徒就是指導，這樣的話在企業裡面能夠做一個有輔導的制度，這些進新人員來就是排一個資深員工做輔導與培養，這個東西可以更專注一點，學校的學習成果是比較懶散的。

【主持人 Peter】：陳大哥這邊有什麼想法嗎？

【H-7】：沒什麼想法。

【H-9】：我補充一點，現在很多大學生會考證照，這也是一個方向，培養自己的學經歷，專業知識。

【產業專業人才需求】

【主持人 Peter】：我們進入最後兩個部份，這個希望大家都談一下，用順序型來輪一下，就目前公司的產業，待會請大家稍微介紹公司的產業，覺得以後這個產業未來的發展趨勢與人才需求，覺得學校這邊怎麼培養人才，簡單講一下公司的產業，怎樣募這個產業的趨勢發展與人才需求，從顏小姐這邊開始好了。

【H-3】：剛剛有提到我們是四德公司，我們公司主要是做汽車的零組件，本身我們自己有製造，從貿易起家，所以放的方向會在三個重點，第一個在業務導向，還有研發，跟我們的生產，財務做為後頓，我們公司做的方式，以業務導向我們大概是以母雞帶小雞的方式在做，而且目前做起來的方向性還不錯，就是把每一個，因為全球性我們以洲別為主，美洲、歐洲，一個洲別拆成三個小組，裡面用 team 的方式，裡面有新舊人交叉，不一定是剛剛畢業的學生，那也有經驗的人帶領大家做，畢竟來講我們的東西比較生冷，鐵的東西不是每個人接受度都可以接受，這個東西我們在做，目前看起來是去年的金融海嘯，說真的整個大環境客戶有聽到，像通用汽車的情況不是很好，我們公司是交給他的供應商，但是通用在我們公司的銷售情形是五十大客人以下，對我們公司影響稍微，克萊斯勒也是一環，但是他要求的品質不一樣，也因此為我們公司帶來不錯的商機，我們公司在這波的金融海嘯並不如外界一樣有無薪假或是有裁員的計畫，相反我們公司在這段時間其實在三、四月應該算是非常忙碌，八個部門的人全部都是在 interview，不管是研發或是電腦等等，目前我們公司還是在積極的找尋人員，我們也找了一些失業的人，也配合教育部要釋出大專院校，剛講了我們有四名我們已經要求請他進來，這四名放在研發單位兩名、品管單位兩名，但是現在教育部的契約書沒有出來，以至於為此稍微停擺，我們這次希望給學校學生機會同時也給公司機會，希望把他們帶領進來，也預計利用八個月的時間讓他熟悉我們公司之後，讓他真正成為我們的生力軍，因為今年在我們公司來講是非常重要的教育訓練年，再次提到我們其它單位有做一些像研發，至於說假設像那個行政單位來講好了，假設各位是一個 team，這邊是一個這邊是一個，不管在做什麼事情或是主席或是會議上的發言，主管絕對不是主席，主管是一個旁聽者，除非說發言不適切，不然的話每一個人都是獨立的，每一次的會議都會有一個人當主席跟一個做為記錄，分別會報告你在工作上遇到的問題，或者是我有一個新的專案要提出來然後這樣子的話，在做這個部份，在這邊我們公司最需要用的人人是研發的話，我們不需要業務人員，因為業務不錯了，研發的人才在我們單位更重要，今年推出一個方式，我們有 po 出來我們公司最近要看的，因為我們公司就像人家講的電腦會選土豆，我們公司很多東西都是透過電腦在做，我們有做人工分剪，光學再建，有一部份由人工再做，發覺有改進的空間，如果說由每一個研發單位在想，不如我們把機會送出去給學校，這部份有發出去給學校，希望透過學校 case study 的部份我們發給獎金，如果這個東西做的好我們就發展，申請專利權。

【H-4】：貴公司是屬於鋼鐵業，是一個高度的技術成熟產業，所以這部份的產品運用方面其實研發有

一部份，但是發現其實在這種技術成熟產業，講求就是低成本，規模量產，穩定生產，相對來講我們的需求人才基本上除了技術以外，我想更需要的是管理技術人員，就是說你今天金屬方面的人，或是材質相當專精的人，其實所面臨的問題，著實面對的問題不是在於今天要有很高技術的人，最重要的是你的技術在生產的過程裡面能夠穩定，這些部份反而要依賴的是管理師，往往我們的職科教育往往有時候就是比較偏，他沒有辦法整合一些他應該俱備問題解決、問題管理的能力，這些管理技術，未來這些人材最需要的部份，哪怕是理工科的，有一些事前的準備，企業所面臨的包括像成本的壓力，這部份的一些概念，其實都必須同步他們都要能夠用是最好，我們也是比較需要人材是著重資源。

【H-5】：我是**有限公司，我們是從事成衣與禮品的製造與開發，我們也申請了兩位大專的學生幫我們從事研發的部份，但是一開始我們老闆跟我提這個問題，我反問他很多問題，後來就跟 H-3，我們給他一個機會，然後來用用看，可能在這部份企業的配合，可能要政府給很多 push 的部份。

【主持人 Peter】：那些 push 呢？

【H-5】：可能在經費吧，如果這部份沒有解決的話，我相信這個失業率一定會在往上升的，因為在整個傳統，我們也是屬於傳統產業，整個傳統產業部份在這方面的需求比較不是那麼大，因為業務你叫大專生來做他也做不來，可能研發的部份，可能他們的創意或許可以給我們老一輩的人很多很多新的知識，我想政府部門、公部門要朝這個方向去做，我們讓青年學子有創新，比較有新的點子，可能跟企業的部門比較容易配合。

【主持人 Peter】：貴公司需要的人才在那方面。

【H-5】：服裝設計與禮品設計。

【H-7】：我現在保險經紀人公司，照理說大家的認知阿貓阿狗都可以來做的，比較沒有挑，以我個人而言這家公司當時找我來，我的專業是在勞動法令的部份，過去我也待過傳統保險公司也是主要專攻企業風險規劃這部份，所以說像我的需求，我個人要找的人的需求，可能就會第一個他不需要有任何的專長沒關係，我可以在在職訓練可以做加強，相關的勞動法令的宣導，勞保這方面的、風險的規劃這部份，所以可能跟在座都是傳統產業製造業不一樣，我們這個行業比較特別，所以我也不知道要講什麼比較好。

【主持人 Peter】：反正缺人，但是人的專業能力不是重點，可以在職訓練。

【H-7】：對，在職訓練我覺得非常重要的。

【H-1】：大家好，我是來自福林機械，我們公司做的機械是螺絲業的上游，抽線機方面的，當然仰賴的就是專利來生存，在我們公司而言淡旺季非常明顯，好的時候忙不過，淡的時候沒有訂單，所以現在面臨除了過缺不補外，無薪假，都發生在我們企業的狀況，我們公司著重的是在很多的專利技術方面，我們今年的部份著重的是在我專利的部份，這時候不要進來我們公司。

【H-8】：我目前在***公司，我們公司是一個金控公司，如果說我自己來講金控公司在未來的趨勢，我覺得雖然在這次金融海嘯在業績方面有差別，但是因為在金控它有比較好的優點，它有所謂的交叉行銷，這部份的話也是優點也是缺點，缺點就是說以前我只能賣產物的東西，現在金控所有的子公司都可賣別人的東西，那我可能這個客戶以前是我的客戶，但是現在他的親戚在做，所以我面臨到的競爭力也比較大，這個就變成說在自己的專業方面，我不能只侷限於在各個領域，而是我必須在各個領域、金融產業我都必須非常的強，才有辦法面對行銷的時候，或是說希望這個客戶能夠得到我一次服務的滿足的時候能夠滿足他，另外就是說在人才的需求，像大哥一樣，其實做保險業的專業技能可以之後再訓練，但是主要是說希望是不怕辛苦的人，因為剛就是說，我想講的就是金融海嘯的衝擊，其實我們公司是一個賺錢的公司，可是我覺得公司都很賤，因為他會認為說這次金融海嘯大家都在裁員，其實他也想要裁員，我講坦白，產物他要裁三百人，可是他這個不是裁一般的新人，而是針對年資十五年以上的人，其實想要的就是要換血，其實公司如果換血對大專生來講是一個機會，我們是先淘汰這些高成本的人，要用低成本的人，可是講到企業換血的過程中他們是很有機會的，但是我們在徵人的過程中，發現報紙登很久，104 刊登很久但是來應徵的人很少，有時候一天只有一個，有時候一個禮拜才一個，可是你又想說失業率這麼高，應該是很需要的人，當有人來的時候可能會打電話與他詢問說，你有來報名是不是想要來面試，他會問說你們的性質是什麼，我們是跟保險業務不太一樣，但是我們固定跑通路，給你固定的點服務這樣你願不願意，他就說業務很辛苦，你又講辛苦又想來工作，其實我覺得很矛盾啦，剛我講到我們目前的需求還是在業務，不過就是說講一個其實在我們公司會以人力派遣的方式，人力派遣很多都是大學生失業他會加入人力派遣的公司，以我們公司來講現在有二、三個工讀生，他全部都是高應大，國立大學畢業的，可是他來工作領的薪水是 17280，我會覺得如果這是我的小孩，你念到大學畢業，你給我做 1 萬多塊，你當初幹嘛念大學，那你就高中畢業就去工作就好了，那我會認為說其實有經過這些人力派遣的人，我會發現在他們的工作心態上可以發現，如果他願意在這家公司繼續下去，回到剛剛講的穩定度，藉由工讀的機會慢慢認識這家公司，他想要勝任，其實有些人就會跟我們提出說有沒有機會轉為正職的機會，透過這樣的方式我們也能夠找到優秀的人。

【H-6】：大家好，我是在**日式燒肉，最近的一家店在中山路與青年路交叉口，有機會可以到我們餐廳來用餐。我們過去的這段時間，因為金融海嘯的關係，所以我們淡旺季非常明顯，因為逢年過節大家想要聚餐，才會想要到我們餐廳去，平常日的當然落差很大，之前的正職比率比較高，現在的正職比率被壓縮了，幾乎都是用 part time 的人員，給學校的建議就是說，因為我們都是服務業，他需要悲躬屈膝，包括主管要自己掃廁所、清煙蒂這些，要調整對我們這個行業的心態，雖然也有缺現場營運人員，但都是從基層看他的表現慢慢的往上晉升他的職位。

【H-9】：大家好，我服務於**房屋，房仲業的話本身來講他是一個單純的業務單位，業務單位每個人都是獨立作戰，因為你從頭到尾要是你自己做，當然主管他是做協助的動作，所以我們跟保險其實都差不多，他後面的能力可以培養的，但是在這個行業裡面講說觀念錯誤萬事難，觀念正確萬事通，真的是這樣，所以我們比較要的需求是他有強烈的企圖心、有賺錢的企圖心是我們最喜歡的人員，在這

個行業裡面其實沒有人會管你，如果你自主性不夠，去拜訪客戶被客戶拒絕後就很容易退縮，退縮就不做了，很多情形出來了，所以要控制自己，說我忍受的住，那種有一點高處不勝寒的感覺，一定要忍受的住才能夠成功，因為88年不動產經營條例之後，房仲業要跳脫那種牽勾仔，牽勾仔很難聽，88年不動產經營條例之後，政府證明要把房仲業，包括信義房屋、永慶房屋，他把形象打的很漂亮，就是要跳脫這種感覺，其實我發覺在大專院校這種相關產業比較少。我知道義守大學有這樣的，好像有類似這樣的，其實我們是希望多一點這樣的科系，多一些這樣的人才，來投入的話是對不動產是比較好的。

【H-2】：我是**商標，我們公司是做商標起家的，所謂商標就是衣服，成衣，size 那塊，還有側 mark，有時候會有一些水洗，不能手洗等，我們最傳統是做那個起家的，在經緯交織的織法上面的專業，現在也是應用這個技術走多角化的路，我們也有用自己織出來的布特性做應用，比較成功的現在有專利，鞋材上面，我們的布可以做潑水，可以做耐磨，現在還有做透氣，可以跟其它業者像宏遠呀，他們有一些比較好的、尖端的東西會研發一些技術，跟他們合作，用我們現在的織物這種屬性去想，有沒有其它的路可以走，你說在台灣成衣、鞋業都往外跑了，所以一定要創造高附加價值經濟效益的特殊的織物，現在也有做金屬商標，有拿去給高科技的放在他們的一些材料裡面，之前也曾經和 nokia 合作過，手機裡面放一個東西，這是目前在走的路，主要需求的是兩種人才，目前公司的走向有兩個，一個是老本行商標的部份是往品牌的路線去走，當國外的品牌要用台灣的产品，要有跟外面不同的區隔，因為理論上來講，如果貿易上沒有優勢，改天尤其是東協十加一開始了以後我們台灣的產業面臨的競爭是非常嚴峻，不管出口到那裡都會多人家一筆關稅，以台灣的产品除非有很大的獨特性，或者是說你的技術是別人做不到的，那你才有機會搶到訂單，不然的話一切向錢看，我們台灣就死蹺蹺了，所以我們目前培養的人才，他要有好的語言能力，他對我們的產業界要有一定的了解，知道我們產品優勢在那裡，所以我們比較喜歡用應用纖維有相關的人，有這樣基礎背景，本身有這樣的經驗，這樣的人非常難得呀，當然要從內部的人找也好，從外面剛好有機會可以培養等，這應該都是不錯的，這是國際化的業務，他不是只有在台灣這個地方當 sales，他可能要外派出去參展去大陸，去東南亞、去美國，到各個地方看特性，然後把單搶回來，我們往那邊再做分派，這是我們的需求，另外一個是設計的人員，現在希望做多角化，希望各個不同領域的設計企劃的人進來公司，做一個包裝，把原來不怎樣的，透過他們的發想做出什麼樣的東西，有一些路從進新來的同仁他們的想法，想說我們的布可以運用在沙發上面，我們找沙發業者來也可以參展，我們的布可以用在鞋子上面，這個就是我們後面靠這個布吃飯也是滿大的業績，甚至往不同的路去走，所以設計人員是我們目前最大的需求，那我覺得很多東西都是要進到產業裡面來，學習這地方的文化才有辦法看是不是優秀人才，所以你在學校要挑到一個完全 march 的也不可能，你說他學紡織出來他就很懂嗎？我覺得也是不盡然，所以實做是比較重要的。

【H-10】：我們在***公司，我們公司也是傳統產業，可是因為我們大概在十幾年前就轉型了，本來我們的產品是銷售做女鞋，皮包，還有運動鞋，因為女鞋與皮包他對一些布性的要求並不是很大的要求，這塊市場我們已經沒有辦法生存了，這些做合成革的已經全部給大陸了，因為大陸成本低，十幾年前就轉型到運動鞋材，可是我們的客戶有像 nike、adidas、newbance 這些國際大廠，所以說這次金融海嘯對我們來講雖然有一點影響，但是第一季出乎我們的意料之外。然後我們對運動鞋材的布性要求，以前沒有很有條理的整理，現在的客戶他要求 SGS 檢驗，MSDS 一大堆的，還有一些表面開發非常重要，我們公司現在最缺乏的就是研發，紡織也欠缺，因為我們除了做皮革本身的加工以外，還因應到開始做到不織布，往上下游發展，沒有，應該是往上游發展，下游就是交給鞋廠，然後就是，說實在我看常常有那種 interview，要找到適合的人材真的不多，我常問人事奇怪為什麼，你們常常，第一個你進來以後要有一個職前訓練，職前訓練的話各部門都要去，尤其是到現場聞到有機溶劑的味道，他們就受不了，所以兩、三天就不見了，常常會有這種情形，所以我就建議現在大專生就剛開始的時候，你要到一個產業去，必須從這個部門去實習，再苦也要忍受，或者是說那有說一進來就請你當總經理的，那有這種事，不可能一進來就請你當主管的，那你對這家公司的認知就是深層的了解，還有我們需要駐外，我們現在有幾個廠，大陸兩個廠，越南兩個廠，我們越南廠每一年都在成長，一年增加一條生產線，他們那邊是做一個半品的加工，然後我們未來還有印尼會再設廠，這個都是在計畫中，只是現在進度慢了一點，現在還在聽聽國際的情勢怎麼樣，因為我的工作跟我們的越南廠跟大陸廠的人員都有一些聯繫，因為有一些貨要怎麼轉，有時候要直接出從國外直接進去啦，我發覺說大陸的人員他們的素質相當高，素質上相當高，只是我們沒有放權給他們，其實我們在越南廠有些幹部是從大陸調過去，為什麼，成本低，然後我們這些大專生都不肯吃苦，不肯接受挑戰的話，我公司要的是有自主性，第二個是吃苦耐勞，然後忠誠度，然後第一個你根本，到越南去不到一、二年就想回來的，然後你一個人調過去都有一定的陣痛期、試驗期，其實在公司的運作來講這些都是成本的，像我們越南廠的話，你做至少要做個三、五年，那現在年輕人願意待在那種地方待三、五年的也不多啦，人員輪調輪調，我們台灣這邊的負責人很累，一個新人他要受訓，第二點我反而發現說從大陸調過去的幹部，大陸人真的每個都願意吃苦耐勞，而且他們的程度真的不低，只是說我們很多的技術方面不讓他們知道，然後他們對於電腦的應用真的不輸台灣人，如果說我們台灣的這些小朋友們真的不努力的話，以後的工作就被大陸人搶光光了。

【H-5】：以後當台勞呀！

【主持人 Peter】：最後再花一分鐘，先想一下，剛都有提到需要公部門的協助，今天假設你是公部門的首長，教育部長呀什麼之類的，希望你做一件事情是提昇學生的就業能力，你會做什麼事情，為什麼？簡單花一分鐘跟大家分享一下。

【H-3】：我把機會讓給黃先生。

【H-5】：我倒建議，就是說如果我真的身為教育部長，希望可以開一個職前，也不叫做訓練，就是職前應該有的知識，譬如說應該如何悲躬屈膝呀，就是在往這個方向走啦，不是說我是大學生我出來就

是要怎樣，我覺得這個觀念要一開始就建立，譬如說他認為他是個外語人才，就像剛剛 H3 或是另外個小姐提到的，他們那個化工廠很有味道，他一來他認為我外語人才，我想你不聞那個味道就沒有那份工作，很早很早的時候要建立這些概念，譬如說他來當財會部門的人，偶爾會計人家送貨來，你說你不簽收一下嗎，不把他拉進來嗎？其實我們公司之前碰過這樣的問題，我們有一個小姐，大家不在公司留他一個人，我們去參展了，她連貨都不拿進來就留在外面，我回來一看我很火，我問了幾句，她說我就不夠力，結果我一提手就提上來了，你說她心態不改善的話，我相信很多大專生會永遠找不到工作，而不是短時間找不到工作，可能心態上要很早給他一個，類似他們那種勞基法，溝通他的觀念要很正確，可是另外一方面的觀念也要給他，不是單純能讓他知道他的權利，而是要讓他清楚知道他的義務，而不是讓他想說他有那些權利，一年可以休幾天假，一年拿多少錢，像公司，像我們去年有一個陣痛，我們原來決定年終獎金我們去年只發一個月，最後爭取到一個月 10 天，那是透過我跟老闆的溝通，我跟老闆建議說你往年啦，最少是一年發 1 個月 20 天，那是公司往常最少的，那今年因為可能公司面臨一些狀況，那本來決定 1 個月而已，最後我給他一個激勵的話，我說應該這些員工，因為員工滿資深的，我想你多給這十天我想員工會幫你賺回來，最後老闆也想通了，在過年的前三天才決定做這件事情，那可能我想我如果是一個公部門的主管，我想我會往這個方向，應該要建立這些孩子有這樣的觀念，以後遇到的挫折感會比較少。否則我想他一開始認為他專科畢業，高高在上，他的挫折感會非常非常深，尤其是他大專畢業第一次找工作的話可能跟他的落差實在是太大，這是我給公部門的建議。

【H-4】：這邊我做提議，主要我的教育政策基本上是，在技職這塊是沒落了，我認為說在技職這塊要進一步去思考它可以發展的作法，可以經營的做法，因為技職教育它會讓年輕學子，更早一點能夠掌握職場上面的一些技術能力，其實太重於這些大學教育反而讓一些年輕學子都比較眼高手低，其實這個技職教育要有相當程度的發展，我想國外這種技職教育它也有發展相當不錯的經驗，我想我們也要建議政府要對這塊做經營。

【H-7】：我先談一個事情，我記得我同學大部份都做人資的，有一間忠祥電腦他講，他以前最喜歡用外勞，後來不愛用外勞，用建教生，他給建教生畫一個餅他在台南地區，有一些是高職來建教的，他跟他說你如果表現的話，你無條件可以念遠東科技大學，我就想說如果我是公部門的話，譬如他大專畢業可能這一年安排，結合這次優質人力的實習計畫，如果說這一年表現的好的話，這些企業推薦讓他繼續往上念，這就變成是動力，我在我同學身上發現說這些建教生怎麼這麼好用，因為他知道他有個目標，有個餅在那邊知道說他如果表現好的話，他們公司願意無條件推薦他，當然也要有學校願意收到，這可以配合公部份的方向。

【H-1】：我覺得可以跟 104 不是有平台可以做合作，因為我想類似 104 的行銷思想建立的廣告效果滿好的，其實這方面可以建立學生很多認知啦，這個部份是我想說或許是大家的困擾，至少讓他們有這樣的問題在。

【主持人 Peter】：透過第三方再去做一個溝通訴求。

【H-1】：對，類似形象廣告，讓學生知道現在的問題不是他們所認為他們是資優生之類的。

【H-8】：我這邊的想法是說，如果我是教育部長，像我同學裡面有當老師的，老師在當老師之前要有一年的實習，其實那一年一個月只有八千塊，是很辛苦的，我念大學的時候剛好跟一個日本人住，日本人來台灣學中文，他說他來台灣這一年的學業要被迫先暫停，回去再讀，譬如他念到三年級，他回去再從三年級開始讀，但是他對一個學分，你即然要學中文就要把這個學分拿到，我認為說大四的時候大家都沒有課，只剩 9 學分，有的根本是湊學分的，是不是把一個到大四的時候，其實一、二、三年級必備的技能具備了，譬如說金融系、保險系或是什麼系，其實你當然念這個系的時候也有一個想辦法，就算不是經過這三年來接受教育的方式產生興趣，把這個列為必修學分，讓他可以就像老師實習一樣，我先到企業去實習，但是你去實習是沒有薪水的，只有五千塊、八千塊，那你透過這個實習讓企業看到你的努力程度，或是說我希望我以後可以馬上有一份工作，必須做一個表現才能夠獲得這份工作，如果用這樣可能會比較好一點。

【H-6】：提供一個例子，之前日本人到台灣工作，必須得到我們其中一個師傅的認可回去才能夠晉升一級，如果我是公部門的教育部長的話，希望學生到企業實習的話，服務業，必須拿到主管的認可或是推薦信，或是考核過的資格才能夠回去往下一個階級晉升。

【H-9】：我想假如我是政府首長的話，我會做的第一件事情是把大專院校裁撤一半，這是有道理存在的，我覺得十八分讓他讀大學，不管他覺得自己是不是大學生，那種心態上就，他以後進入職場接受挑戰性，這樣子來講對他來說幫助會大一點，那麼多大學生，人家說一個招牌掉下來也會砸到大學生，這是一個浮濫的狀況下造成大學生的心態上、想法上都一樣，早點進入職場，社會大學學的更多。

【H-2】：我是想一個最開端的，我覺得在他們四年級準備進入職場之前應該開一場就職的專業訓練，第一個是如何填寫履歷表，第二個是如何應付面試，我覺得這是最基本的，你要讓他修完這個再讓他畢業，不然我們常常收到那種不知道發生什麼事的履歷，上次打開 104 的履歷一位小姐他用了一張鮮紅色的指甲油的照片好大，一打開一整天心裡都不好，就想說第一個我覺得他可能覺得那張照片非常引人注目，但是不適合拿來放在履歷表，我一打開完全不可能往下看了，因為我覺得你放這張照片就表示你並不尊重我的工作，因為你一定是一個很好的外表讓人家覺得說你對工作有誠意，所以我覺得這個東西怎麼會出現在履歷表，還有我常常收到充滿注音文的履歷表，還有說你如果用我的話我將做牛做馬報答你之類的履歷表，我覺得一旦讓我看到這個履歷表我知道這是那個學校的學校，或是那個科系，我一定不再用這個學校的學生，我受過一次驚嚇，我就覺得如果是我弟弟，因為我弟弟還小，我很想回覆他說我建議你怎麼改善你的履歷，不然你再這樣下去是找不到工作的，我覺得這個應該是非常重要的而且很急迫，出校門之前一定要好好教他，不然一出現你可能整間學校就被那個人毀了，因為我以後只要看到那個學校那個科系就很害怕，就很懶的點開他了。

【H-5】：最後會不會沒有學校可以選，因為每個學校都有一個。

【H-2】：應該不至於啦。

【H-10】：我如果是教育部長，如果在大專畢業之前想就業，就像 H2 講的要有職前就業的學分，我知道有些科系要有實習學分才能夠畢業的，不是所有科系都要求這樣，我是覺得這個實習我是覺得真的必要的，不管你是什麼科系都是要有這個實習學分，才能夠畢業，沒有實習學分的話根本不曉得社會的形態是怎樣，公司的論理是怎麼一回事，這是對小朋友相當重要的事。

【主持人 Peter】：最後請 H-3？

【H-3】：我剛已經請黃先生講了。

【主持人 Peter】：ok，今天多半小時左右，大家意見滿多的，踴躍發言，非常感謝各位。

附錄五 成果發表會逐字稿

- 活動主題：就業市場卡位戰 如何成為職場搶手貨
- 活動日期：98年7月27日下午2:00~4:00
- 活動地點：台大集思會議中心 柏拉圖廳(台北市羅斯福路四段85號B1；國立台灣大學第二活動中心內)
- 主持人：聯合報 副總編輯周恆和
- 與談人：
行政院青年輔導委員 副主委 林辰璋
國立中央大學 副校長李誠
信義集團人資長兼總管理處總經理 黃慧珠
銳綸數位公司創辦人兼執行長 鄭緯綸

周恆和：

林副主任委員，李校長，黃總經理與鄭執行長，和各位貴賓，大家午安。當我接到要主持這個座談會的時候，我特別研究一下剛剛有關104所提出來的大專青年就業調查報告，我深深的感動，因為他所提出來的內容，就好像在講光陰的故事，我家的故事。我為什麼這麼說呢？因為我家大兒子台大電機系今年要升四年級，他在一年級到二年級的時候，從當時的化工系轉到電機系。當時他轉系的理由是因為他在大學指考的時候，化學考了九十幾分，但是在大一的時候他的化學被一個老師當掉，所以他覺得很不高興，他經過我們同意，還好他當時物理和微積分分數還滿高的，所以就透過轉系考試，轉到了台大電機系。但是從今天的情況來看，當時的轉系到底是不是對的，他自己都覺得很懷疑。因為最近很多人跟他說，從求職就業的路來看化工要比電機看起來比較好，所以他就很茫然，最近他又開始為了年底要參加電機系哪一個研究所，對未來求職的路比較有益，他又在大傷腦筋。反過來他的弟弟，他的弟弟，我的小兒子，他在明志電子系，今年要升三年級。大家都知道明志有一個非常好的傳統，學校會在三年級的時候，幫他們安排到企業去實習一年。剛剛大家也看到那個報告，好像很多企業主對於有這樣的一個工讀、實習經驗學生，似乎比較受歡迎。我兒子在暑假的時候透過面試、甄試，他在九月去研華科技工讀實習一年，所以這兩個兄弟，這兩天在家裡比一比，我的老大雖然讀台大電機，看起來他的茫然程度比他弟弟高，他弟弟每天高興的很。我老大為了暑修天天在那裡忙不得了，又非常的失意，長久以來他的功課一向是遙遙領先他的弟弟。但是在這個事件上面，在就業這件事情上面，他弟弟要比他好。所以我想這是我家的一個故事，是我們今天的一個縮影。我想今天儘管身為一個主持人，但是我很迫切，很想與會貴賓身上，為我兩個兒子找到真正的答案。我特別要跟我們今天在座的貴賓表示，今天大家一定能夠滿載而歸，因為參加我們與談的貴賓，都是在這方面有相當深厚的理論和實務經驗。相信他們的建言一定能解除大家的疑惑，我想非常再次感謝今天與會的貴賓，剛剛已經介紹過我們與會的與談人，我也再強調一下，我們今天林辰璋林副主任，中央大學副校長，他的研究領域是大家所肯定的，另外我們的黃總經理，他是信義集團總管理處的總經理和人資長。他長期在IBM做業務行銷，也是在這方面受業界的肯定。我們鄭執行長，他所領導的緯倫數位有限公司是在專業軟體方面受到大家非常的一個重視。我想，我們第一個開始第一個主題，我們在進入第一個主題的時候，我們強調一下，因為我們今天時間還是有所限制，所以我要求我們在每一個主題，能夠以八分鐘為限，把你能對我們今天與會貴賓的建議能夠直接了當說出來。

我們想我們第一個題綱，大家都知道，不管是面對高等教育的膨脹或是今年金融海嘯的情況，大家可以看到我們大專青年的就業率是一個相當艱難的挑戰，事實上等於劣勢的地位。但是我想我們今天也要與談人，我們能不能在劣勢之中，我們能為大專青年就業提出他們比較優勢的看法，面對面又該怎麼來處理，面對未來新興產業這樣的一個新的趨勢呢，有沒有什麼為我們大專青年製造一個契機。我想這個部分，先請林副主任委員為我們回答。

【題綱一】當前青年就業力的競爭優勢與劣勢為何？面對未來產業發展趨勢，如何開拓青年就業新契機？

林辰璋

我想這個議題事實上是年輕人可以自我去檢視的，到底哪些是我們的優勢，哪些是我們的劣勢。面對整個產業環境發展的時候，我們應該要有什麼樣的態度去面對他、挑戰他。從整個調查報告，我們看得出來，我剛才也提到，電腦的應用能力，應該是我們青年朋友最強項的部分。這部分的能力應該是有助於我們去掌握相關的資訊，然後進入職場的時候也可以運用這樣的能力，去表現，取得工作上的優勢。

第二個部分就是有落差的部分。年輕朋友對他的自我表達能力與溝通能力，覺得蠻不錯的。但是企業主來看的話，它其實是要加強的。我寧可把它當作是我們青年朋友在職場上面的優勢，但這個優勢的前提在於，年輕人有一些想法、一些理想，當然也有一些創意。這些想法、理想和創意要怎麼樣比較務實地去實踐它，我個人認為，這個部分是我們要去好好思考的重要課題。做一個務實的理想家，其實對我們事業的發展，其實應該是比較踏實的。如果我們空有一些創意、空有一些理想、空有一些想法，而這些創意想法其實是不可實踐的，而且跟現實環境是有落差的。我覺得，這些理想最後也變成是一個夢想。不見得對我們短期亦去面對的大環境，是有幫助的。這個部分其實我們可以再來做一些思維的。

另外，與表達跟溝通相關的就是學習意願和可塑性，這也是年輕人的強項。過去青輔會推動青年社區參與行動計畫，很多年輕人在暑假的時候組團隊，去社區蹲點。社區裡面其實是很複雜的環境，一個外地來的年輕人要進到社區裡面去的時候，事實上他沒有辦法一下子完全適應那個環境。我們年輕人的可塑性很高，他會帶著他的熱情和理想，去社區裡面「bua mua（套交情，台語）」。Bua mua的結果對整個年輕人生活的歷練，相當有幫助。這就是剛才周副總編級所提的，見習、實習的歷練在我們過去輔導的個案裡面，都是在社區裡面生根、紮根形成的。我覺得這對我們年輕人他們人格的發展，尤其是他們對環境的挑戰與適應的能力，其實是有相當助益的。

另外一個就是專業證照跟能力的證明。我們看到，大概很多人都擁有非常多的證照。但問題是，擁有那麼多的證照在職場上是不是有那麼多的優勢？這部分可以再來做一些評估。但是，擁有證照也代表我們擁有相當程度的就業能力。

在整個就業的劣勢部分，我們調查報告看得出來，企業主覺得在「穩定度」和「抗壓性」，跟「良好的工作態度」和「良好溝通能力」是比較趨於劣勢的。這也是我剛才提到，我們年輕人自認優勢的部分，對企業者而言，某種程度它是種劣勢。這裡面企業重視的是一種能力，當然不完全是學歷。你還是要看工作上的表現，應該要在能力上呈現出來。我覺得，對企業來講，他其實需要這樣的人才。

青輔會在整個核心能力建構部分，我們有一些輔導的計畫。包括我們讓學生提早進行職涯規劃，在學校裡面就開始。也把時間不是在畢業的時候才做規劃，是在學校開始的時候，可能大三、大二的時候就開始進行這樣的工作。另外並建立學習歷程的檔案，以展示個人就業能力。希望學校能將核心就業力融入課程裡面，讓學生在過程中，能夠發展就業力。同時也加強職場體驗的機會，讓學習工作技能跟工作態度，這些軟技能能夠在我們見習、實習的場合合理面能夠學習到、歷練到。

另外一個就是我剛才跟各位提到，除了這些比較正規的、在職場上面的體驗之外，在其他不同的社會場域裡面，透過公共參與、透過政策參與、透過志工的參與、透過旅遊的學習、透過創業力的教育等等，都能夠培養團隊合作、表達溝通、協調整合等技能，全方位提昇青年的就業力。所以這些優勢、劣勢裡面，年輕人要如何把自己的劣勢挖掘出來，然後盡量使用優勢去面對整個職場，我覺得在業者未來產業發展的時候，包括我們提到的六大產業裡面的生物科技、觀光旅遊、綠色能源、醫療照顧、精緻農業和文化創意產業，這些新興的六大產業是未來行政院的大政策，這裡面當然也需要培育人才，青輔會也這做了些相關的措施。加強職務人員的培訓，希望透過種子，回饋校園青年。也透過企業參訪，讓理論與應用的實務教學能夠互相結合。在此針對此議題，做以上簡單的回應跟說明。

李誠

回答這些問題之前，我先提副總編輯提的兩個小孩的問題。他沒有付我顧問費，我還是回答他。我恭喜他的大兒子，我會擔心他的小兒子。雖然他的大兒子在台大電機系，不曉得要幹什麼，他很擔心。但是台大教的是 Ability to learn，就是學習的能力，特別他念的系更好。因為在學校裡面，我們已經講了很多很多次，今天在學校裡面，不應該學一技之長。因為你的一技之長到了市場，兩年以後、

最多三年就不見了。所以在學校裡面學的是 **ability to learn**，學校裡面教會了他很多的 **ability to learn**。他到了企業界、到了大公司，他在學習企業裡面所需要的技術。這是很重要的。我保證你，到後來他會換三個工作，他的工作到最後跟他的電機沒有關係。他在學校裡學的東西，沒有一樣跟他後面的工作有關係。

他的小兒子，今天很好，但是在這種學校裡面訓練出來的技術太狹窄，很容易被替代掉。他在調整新的工作時，會有問題。假如你是他爸爸，請他就業了以後，常常回到學校當學生，在職專班等等，繼續進修，不斷擴充他的能力。不然的話，他在學校學的東西是蠻危險的。這是為什麼我們都變成科技學校，科技學校更要向上提昇。我們要擴充他的能力，盡量強調學習的能力。學習的能力，而不是一技之長。

講完這個，我針對 104 的報告做了幾個 **comment**。希望這樣能將他想要表達的東西，更清楚表達出來。

第一個是，他沒有列哪一張表。第一個表是「高等教育能培養之就業能力」，應該是「已」培養之就業能力。你問企業界，高等教育有沒有培養這個能力？然後再問學生，你有沒有培養這個能力？假如你把這兩者區別，你就可以非常清楚看出，在這裡看到什麼？企業跟學生對「就業力」的認知差距蠻大的。假如你這個表如果能再分開來，分國立大學、私立大學，科技大學跟一般的大學，你表達的東西會更清楚。因為一般雇主對國立大學學生的就業能力的期望是不一樣的。他們兩位媒體資源管理的，經常告訴我們說，翻翻台大、清大、交大、成大、政大，後面沒有看過的，他的履歷表根本就不會看。所以你要分清楚，當你講到為什麼商業證照在科技大學裡面重不重要？因為他要表現他的 **core competency**，但你在台大或在什麼地方，他已經幫你做了篩選。不管怎麼樣，他的能力在那裡。

第二個表，表達是高等教育應加強的能力。這裡表達了非常清楚的訊息，就是大學、大專輔導人員與企業主的認知，兩者有很大的差別。這裡寫了做了什麼、做了什麼，跟該加強的地方，跟企業主認為所該加強的地方，有很大的差別。而且這很有意思的，在這個地方，學生跟企業主的差距也很大。學生都沒有問題，但企業主有很大的問題。比方說，「抗壓性」跟「穩定性」。企業主說要加強，但在校主認為好得很。所在這裡看到的是，職業輔導的人員，他們應該去受訓。

第三個表，大專青年對現有就業力的評估。我覺得這裡要改一改，上面是大專青年他覺得他已有的能力，下面的是在學校應該有的能力，他覺得已有的能力。但這中間有個大的差別。第一個是「良好工作態度」，第二個是「穩定度跟抗壓性」，第三個是「強烈的學習意願」跟「高度的可塑性」，這中間差別很大。這個 **Gap** 表現出什麼東西？這個 **gap** 表示出，他是從哪裡學來的？他是從職場學來的。所以你就點出來，為什麼實習有這麼重要。這不是學校裡面教的，這是在職場裡面學習到的。

在下面，何時開始規劃？畢業後？其實都太晚了，都太晚了。其實我的建議是，在大三要開一門必修課，一個學分都可以，但一定要是必修，強迫學生思考一下，看我後面是怎麼走。選修課的話，大家都睡覺，不太管你的，所以應該是必修。

下面的，主修跟未來職業有什麼關係？我們看出來，好像沒有什麼關係。在這裡有在校生跟大專生，其實只有在就業的部分是有意義的。在校生你問他，是沒有意義的，因為他還沒有就業。這裡面也有一個很重要的事情，他們總覺得，對系所的看法跟原因，45%念得不好，想要轉，好像一個很大的危機。其實這給學校一個很清楚的 **message**：請你不要教一技之長！**Skill**，因為他出來根本不知道，後面社會會怎麼變。沒有一個人說，我學經濟，我出來一定做經濟。我學總體經濟，我一定做總體經濟。我學貨幣，出來一定做銀行貨幣。所以你還是要教 **ability to learn**，當他管你是什麼系的時候，你出來都不是問題。我們這一代的畢業生哪有什麼就業輔導，誰管你啊？但好像沒有什麼就業問題吧！但好像都是一樣，那時候是一百人中選十個來念大學。我們那時候的 **ability to learn** 很強。但現在不是，現在是普及教育，**average people** 進大學，考十幾分的人也能進大學。但他出來不能是 **average people**，他出來的時候是要像樣的人。所以這個時候，教學的方法是不一樣的。在大學裡面每個老師，不是在上課，**same input, same output**，我用同樣的教材，我用同樣的考試，我希望每個人都一樣。絕對不是！你要先找出來他的性向在哪裡，他的興趣在哪裡，他的核心價值在哪裡，你要培養他。但是你應該用不同的教材，不同的教學方法。

下面比較有效培養就業能力的，然後我們就看得出來的，一個蠻有效的就是實習。實習！實習！實習！在我們中央大學裡面的 **MBA**，所有的學生在碩一升碩二的暑假，老師一定輔助他去公司裡面實

習。實習三個月，回來還要寫報告。因為有這個動作，所以企業界都非常喜歡，早就定好了。我跟你們講一個故事，去年我有兩個學生，那兩個學生五月畢業，論文寫完了，他跟我說，他要再等一等，他要去西遊記，去歐洲玩一下。西遊記回來的時候是二月，你想想看有多長，我說你們都完蛋了，你們不要去選什麼人資，反正有工作，就趕快接受。結果他們居然每個人都有兩個 offer，在人資裡面。所以，實習非常重要。他讓你知道，你在職場裡面到底想幹什麼。

下面一個工讀實習的地方，我覺得應該改改，培養了我什麼東西？它是培養我良好的工作態度，培養我穩定的工作態度，在實習裡面會培養到他一些什麼樣的能力。

我知道我的時間快要沒有了。我對青輔會有個建議。我們在做學生的時候，有個東西叫做救國團。在暑假寒假救國團辦很多戰鬥營，我們那時候沒有什麼機會去飆車，都在救國團的青年戰鬥營裡面，在高山裡，苦得要死。救國團好像不見了？我覺得現在正好大家在喊要廢青輔會的時候，我覺得青輔會要大聲喊，我要做這些事情。寒假暑假的時候辦就業營，把學生找進來，然後把企業界找過來。然後指導他們，給他很多 labor market information，勞動市場資訊，讓他知道他需要什麼。我希望青輔會以後統一做這個東西，學校裡面做，差別很大！

下面這個表，常參與的職涯輔導。我希望你提一個總數。我不知道多少人參加什麼，一個比例是沒有太大的意義。我真的很懷疑，到底有多少大學生認真參加就業輔導。他們學生很奇怪，沒有考試的制度，就可以遲到。我們中央大學是，你來參加就業輔導，他排給你一些課，我就給你一個學分。加起來就很多學分，你沒有修完的話，就不可以畢業。

再來，金融海嘯對事業規劃、職場的影響。我們在這裡看到政府的一個政策值得商討。因為怕失業率升高，你就給我乖乖留在學校延畢，或隨便修什麼課，我政府補助你。這個對他來講，是二度傷害。比方講說，他只是去年畢業，他延畢，我今年畢業，我們這三個一起去找工作，一起找事。請問你，老闆，你要找誰？一定要找他啊！因為他的東西是最新的，所以他就 hire 他。那他是自己延畢的，他活該。但我是被政府說，請你不要畢業的，還給我錢。所以這時候，盡快去就業！因為你這時候去就業，你學到了，你的老闆要得是什麼？需要哪些工作態度！

最後是，政府要做的事情，學校要做的事情。青輔會最要辦，可能是勞委會的事情。就是，提供勞動市場的資訊。我們現在勞動市場的資訊非常不清楚、非常模糊。他應該要知道，這是幹嘛，這是幹嘛，他才能做選擇。但資訊很不清楚，他不能做很清楚的選擇。雖然政府一直說，有做啊！但是你跟其他國家比較一下，非常不足。至於學校職業輔導工作，我的建議是，請他們去受訓，請他們到企業界裡做一些事情。你真正在企業界做過一些事情，你回去 advise 人家，才是有用的 advice，不然就是書本裡面一套胡說八道。對不起。我們老師也一樣，我們管理學院的老師，如果不跟企業界來往，那就是胡說八道。你不知道人家在想什麼，所以不能 advise。所以管理學院的老師，每個都要到企業界裡面，真正做一點事情。最後一個，企業界該幹嗎？拜託你，我也常請企業界到我們班上演講。因為我比較資深，他比較不好意思。但是資淺的請我，他也不來。我要跟企業界講，拜託你們撥很多時間到學校裡面去講習，告訴他們企業是幹什麼？請你認真提供實習的機會。我要特別強調，認真！我們常看到很多實習機會，喔，你來啦。去買便當吧！胡說八道的實習，就把他當作實習，學生也不好意思。認真！他來了，你就安排辦公室給他個位置做。為什麼？我告訴你，你不是奉獻，你是救你自己。因為你不提供這個機會，學校畢業的學生就還不知道要幹嘛，結果最後受苦還是你自己。他來了之後半年、一年都不能用，你還不如乖乖去學校裡面去講習。讓他知道企業是幹什麼的，等他一出來就可以馬上被你所用。

黃慧珠

剛才周副總編的大兒子和小兒子的問題，一直沒有得到適當的解答。我做個建議，你那個台大電機四年級的，畢業後來跟我 interview，我馬上錄用。另外小兒子公司的人資長，我也認識。我們一年之後 PK 一下，看誰成果比較卓著。

言歸正傳。談到青年就業競爭的優劣勢分析，我覺得所謂的優劣勢，一定要從需求去看。外面產業的需求不斷變化，所以企業的需求也會有不斷的變化。產業要有差異性，各產業的需求也不一樣，而且人才的多元化也是趨勢。比如說製造業，他比較著重有一技之長的人，因為用起來比較快。而且，很多東西應該要有一些專業的素養在裡面，才会有成長比較快，也能夠馬上用。針對比較服務業屬性的，比如說像業務人員，我們希望他有溝通能力、刻苦耐勞的態度等。如果要因應未來發展，我們希

望未來有很多有領導人才，我們希望有領導特質的人能進來。那他的課系和學歷，我們會要求比較高一點，因為這是對未來發展的需求。

所以事實上針對產業的需求，因應時勢的不同，因應產業的不同，而有不同多元化人才的需求，並沒有固定的優劣勢的分析。但是以綜合的基礎來講，產業人才的基本需求有哪些？基本上分成四種。第一種是，基本技術能力，包含證照與專業知識。第二種屬於基礎能力，就是他的溝通能力，他的察言觀色能力，所謂比較 EQ 的能力。第三種是抗壓力、任性或正確的工作態度，positive thinking, positive attitude，這是第三種。第四種是品德，任何企業對品德來講，要求都是很高的。有些企業可能會教壞年輕人，但大部分的企業對這方面都是很重視的。

所以在這種需求底下，以我所在的服務業來講，以服務業的需求來講，到底是什麼？我認為服務業現在的 SOP，或是禮儀訓練或在職訓練，都已經很夠了，所以這已經是基本的。在服務業有什麼能力是可以加諸於 SOP 之上的？就是你能創造一個感動服務的能力，年輕人必須有這種熱情的特質，我們是比較希望看得到的。

另外針對外面變化多端的產業情況，我們會希望我們的員工是比較有應變能力，或創新變革的特質。有時候我們要往大陸拓展事業，或往其他地區拓展事業，或是對未來很有遠景的企業，我們就會希望我們有，在新人剛進來的時候，我們就看得到他未來的發展潛力。不管我以前在 IBM 也好，或現在在信義也好，我們都會尋求一種，雖然他現在很嫩，可是他有機會長成大樹，這樣的領導潛力。這個是會被企業越來越重視的，為什麼？因為根據所有的人力資源調查，所有國際化企業最缺乏的就是這種領導人才特質。所以很多企業在徵人的時候，為什麼有那麼多的 MA Program，聚英計畫等等，就是著重於對未來領導力的培養，因為這是企業最難培養的能力。

現在因為資訊很豐富，等於地球村的時代，所以對我們青年就業的機動性和彈性來講，他能夠適應去不同的地方。比如說，問你要不要去大陸，問你要不要去南部，你的機動性比較高的話，你的就業機會就會比較好一點。這是我針對企業的需求，並聚焦在服務業的需求，所做的分享。

針對這些需求，我們年輕人的優劣勢是什麼？簡單的講幾樣。在優勢部分，第一個資訊的豐富，大家上網找資訊，然後相互之間的溝通。我們現在有許多政府與學校的補助，其實得到許多資訊與技能的取得。資訊取得的能力，比以前要好很多。所以很多學生進來他都知道該講什麼話，interview 的訓練也很多。所以這是大家的優勢，如果你很認真的擷取這些知識的話，你就能夠比別人還要有好的就業能力。

第二點是，我非常非常愛用學校剛訓練出來的新人，不管以前在 IBM，或在信義房屋，我們工作要很熱情，不管是哪一種服務業，我都很喜歡用新人，為什麼？因為他們創意十足，點子非常多，可塑性高。學沒兩年，我都覺得他們比我厲害了。所以現在的青年人真的比我們以前強太多了。我非常 Admire，非常 appreciate。

第三點就是，現在年輕人的自主性比較。家庭環境比較 OK，所以他的機動性比較高，他能配合的程度也比較高，這也是現代年輕人的優勢。以我工作一段時間，有時候要配合家人，在市場上就會有很多劣勢。這是年輕人很有優勢的地方。

至於劣勢部分，看起來我們國內的機會，高度成長的企業並沒有很多，所以他提供的就業機會也沒有很多，並沒有爆發性的成長，我們的選擇性並不像大陸來講這麼多。但相對來講，我們畢竟還是藏富於民。我們青年學子很多就算賺錢也不用拿回家，甚至爸媽也還拿出來補貼。這其實是個劣勢，因為你遭遇挫折困難的時候，那種咬緊牙根突破困難的心，通常不堅強。因為你會給自己很多藉口，認為只是興趣不合，討厭老闆。其實咬緊牙關、衝破困難點的時候，你會發現通常是你成長最多的時候。可是很多年輕人過不了這關，就不斷換行業。有時候履歷表拿出來，才三十幾歲，已經換了十幾個工作了。現在調查，一個人一生職涯一生至少要換八個工作。可是像我這種只換兩個工作的人來講，我 interview 時就會有點....。所以，這是大家的劣勢。

另外就是，因為有很多的資訊，你的 Facebook 可以談一下，Plurk 也可以談，你就會養成一些很不一樣的觀念。年輕人明明就是到夜店兩三點，爬不起來，還要求公司彈性上班，彈性上班是未來的趨勢。但卻不知道，所謂的彈性上班其實還是準時上班，只是讓你彈性調整前前後後的事，不打卡不代表可以遲到，大家對遲到準時的觀念也很差。所以在這種訊息混淆的時候，有些年輕人的觀念是

會受到一點偏差，而這在企業來看的話，都是非常嚴重嚴肅的事情。準時、敬業，需要時一定要盡力配合加班。很多人 interview 的時候說，我不加班，我是 work smart，像這種在就業市場上都會是劣勢。

我給各位什麼建議呢？第一個，現在談的是就業，所以如何在就業的剎那，呈現個人的優勢？怎麼隱瞞劣勢？我的想法是，有兩個要點。第一個要點，最好要有歷練，未必是到企業去學習的歷練。可以是社團的歷練，可以是社區的歷練，可以是讀書的歷練，可以是當兵的歷練。但是當你在談你的歷練的時候，你一定要舉例。比如說，我用個例子證明我有這種能力。這種懂說故事的能力，一定要具備。這樣子才會說得動聽又感動。

第二個是，一定要有個人的獨特性。不管你是不是有一技之長，是不是符合公司的需求，現在企業對人才是很多方面的需求。假設你是進一個房屋仲介公司，但是你網路很行，你會經營社團，你會創新網頁的設計，這也是一技之長啊。或是說你很會辦社團活動，辦社團活動永遠是領導者，你可以募款，這也是一個特質。所以你一定要有你的獨特性，這種故事娓娓道來就可以呈現你很優勢的一面，就會把面談導向完成著重於你的優勢。你的劣勢呢，你可以去觀察，企業是有包容力的，去包容你是一個不完美的人。謝謝。

鄭緯綸

大家好，我一直在想，今天為什麼要找我？因為今天除了黃總經理之外，只有我是六年級。所以應該由我代表六年級生，講一些話。

剛才我真的很高興，李副校長講的一番話，讓我非常感動。其實李副校長還沒講之前，我看了這份報告，目前就讀科系的想法跟原因，裡面有畢業後不如預期這一項，佔 50%，是最高的。我看了蠻難過的。我在底下圈了很大，寫著，大學不是職業訓練所，高等教育不是職業訓練，這是我最大的感觸。我們在台大講這個事，在李副校長身邊講這個事，所以我要回頭講這一個題綱：「當前青年就業力的競爭優勢與劣勢」，這個 Subject mater 有問題，你是問誰？哪些人？他的優勢跟劣勢是在哪裡？如果要籠統的說的話，我覺得很難有具體的意見。就我自己個人的例子，我沒有小孩，沒有結婚，我就舉我的母親好了。我剛才從新竹來台北的路上，因為我媽媽聽說我要來台北，他想逛街，我就順便載他然後把他放下來。路上他就聊天，你現在有空的時候，可以去考律師。因為我碩士是念法律。我在交大時念得是土木，所以我大學剛畢業的時候，我媽媽就說，你可以去考結構技師，考個什麼師。結果我都不是一個好孩子，我從來都沒有去考過這些師。他就想不通，你為什麼要去念這些東西呢？而且跳得很遠，跳很多。我就想說，如果有一天我要去念博士，我要跳更遠。我要念跟現在沒有關係的東西，這代表我想要學習這個東西。我覺得我的人生到了一個階段，我想要學一些東西，對我個人有助益，而不是對我的就業有助益，所以就是我個人想學什麼。

青年就業的優勢跟劣勢，我覺得跟每個個人有關係。重點還是在你自己，有人適合合作領導者，有的人適合按部就班，做得很仔細，做個值得信賴的人。每個人的特質都不同，所以這個問題很難回答。回頭講面對未來產業的發展趨勢，其實在座這裡，我最沒有資格講未來的發展趨勢，我的經驗最不豐富。但我覺得，你要去瞭解未來的發展趨勢，你不如去瞭解你所在的世界，你的國家，你的社會，你周遭的人。你有世界觀，你有在地觀，你可以瞭解說，哪些東西是你有興趣的，哪些東西是你非有一份心力在裡面，而且是你有成就感的。我覺得很重要。這樣子去學習，我想你對未來的市場發展，不會有太大的脫節。因為你已經先瞭解了這個世界，而不是這個市場。我覺得這是兩回事，我們今天不是談怎麼做生意，而是你的人生要怎麼走。所以，不如瞭解我們社會變遷的趨勢。而於此瞭解的過程中，多和別人互動。互動的方法有很多，即使宅男也有很多互動的方法，你知道寫程式的人，都不是學校老師教的，可以寫最新流行的語法，可以做很多新的嘗試。但他可能是宅男，他可以在網路上，透過 facebook，透過各種平台跟人互動。現代社會的互動機會很多，透過這些互動，瞭解這個世界。我覺得第一點是要瞭解你所在的世界。等一下第二個議題會提到個人，所以我等一下會再提到個人，怎麼瞭解自己。

最後我想講小小的故事。我大學的時候念交大，其實我完全不記得我在學校學了什麼。我做的資訊軟體業，跟我大學和碩士班學的好像都沒有直接的關係。我只記得當時校長跟我講一句話，我那時候辦很多活動，梅竹賽，賽跑之類的，做很多嘗試。我在學校就時常會碰到他，就會講各種奇奇怪怪的活動。梅竹賽的時候，只要不打架，校長都讓我們去做。校長跟我講一句話，你就去試，想要做什麼，就去試。在交大有這樣嘗試犯錯的機會，你出了社會沒有機會。只要你不要去跟清大打架，其他

什麼都可以。所以我給一個簡短的小故事讓大家知道，學校可以做很多事情，他不一定要學生產線上的操作。

【題綱二】政府、企業及學校如何協助在學青年認識職涯探索、增加工作體驗的機會，做好就業前準備？

林副主委

這個議題希望從政府、企業、學校三個面向，來談怎樣協助大學青年認識職涯探索，做好就業前的準備。其實在過去這段時間裡面，從一個三合一的目標設定以後，上游從就業的輔導，中游是就業的開發，下游是就業的促進，形成一個連貫的機制。當然有些強化措施，除了就業本身資源進來之外，還需要結合外部的資源，包括相關部會，包括企業、學校，甚至 NGO 非營利組織的力量，力量都一起進來。這些力量的整合才能建立比較好的輔導機制。

關於職涯規劃部分，我們大致上希望畢業的學生能夠符合產業的需求。所以跟大專院校合作辦理許多措施，包括剛才已經提到的，對於職涯輔導的規劃，建置科技生產人員進入地圖，還有培養職涯規劃的能力。另外就是，對於生涯發展輔導師能力的指標，我們也列為一個重點。這些工作於推動之時，學校均需立即進來。剛才李校長也特別提到，應該加強職輔人員的訓練。我覺得都會影響未來推動規劃工作的良窳。

另外在職能開發的部分，我們也從報告裡面顯示，有七成四的企業雇主認為在高等教育裡面，見習和實習是最有效的培養就業能力的方式，而就業青年其實也贊同這樣的看法。我們過去除了一些企業參訪和研習營活動外，青輔會大概也有幾件措施，特別跟諸位報告。包括公部門的見習計畫，各位一定想，公部門有什麼好見習的？事實上，公部門裡面很多決策在形成的過程裡面，如果我們去參與、瞭解，可以對政府組織的運作，可以更清楚，其實一個政策的行程，他背後牽涉到的一些考量的因素是非常的複雜。在這個機關裡面，我們跟中央的一些機關，包括總統府，考試院，司法院，行政院跟所屬的機關，我們都有合作。在九十八年度我們有 230 人次的目標，讓青年朋友可以在公部門內見習。

第二個部分大專生暑期社區工讀的計畫。這計畫我們也做了好幾年，我們希望透過在地產業的發展讓青年朋友去關懷整個社區，認同社區。如果有可能的話，提高青年未來返鄉就業的意願。這裡面當然，社區產業工讀，他需要的是年輕人的創意能夠帶進來。所以年輕人的人力資源對於社區的活化，社區整個產業的提昇，有相當的幫助。我們過去用一個半月的時間來支持這樣的工讀計畫，但這些工讀生在社區裡面，事實上對於社區裡面整個產業的提昇有許多幫助。我們看到非常多亮麗的表現，這雖然不是真正的職場，但會是他人生中不一樣的體驗。

另外我們也建置職場體驗網，此體驗網事實上是各類職場資訊的平台。我們把相關的網站都容納進此平台內，提供非常多的工讀的資訊，讓大家能夠找到需要的資訊。同時我們也在學校辦了一些職涯的講座，邀請產業界的人士到學校裡面去，讓青年朋友接觸產業人士，然後對職場有更早的接觸認識跟瞭解。我們每一年都辦了五百場以上，明年還要擴大到六百個場次。透過職涯的教育，建立正確的工作態度。另外我們也有大專女學生領導力的培訓，還有高中職女學生的自然探索研習營，職訓中心也有相關的培訓等。

另外在就業促進部分，我們也整合相關部會資源，包括青年職場體驗計畫，還有服務活動計畫。另外各位比較清楚的是，教育部培育優質人力的計畫。我們特別跟教育部協調，從三萬五千名名額中，提撥一千五百個到青輔會，我們另外併一個計畫，叫做大專學生到非營利組織實習方案。總共有一千五百個實習機會，讓他們能夠在非營利組織裡面就業，希望能夠成為未來就業的領域。

這是青輔會的部分，其實從政府部會裡面，包括教育部、職訓局、縣市政府，其實都有一些相關就業輔導的機制。我想這個部分都可以提供年輕人好的試驗機會，也可以及早做好就業準備。

李誠

我想很簡短的，因為要留時間給大家問問題。我想，對政府來講，我覺得政府不要這麼擔心學生就業。政府就要創造公平機會，創造最好的投資環境。Labor shortage 勞動短缺是最好的就業政策，雇主找不到人手，他自己會去幹嘛幹嘛。學生的話，他自己會去調整。為什麼我們在 1970、80 年代，大家都找到工作，那時候政府創造了最多的就業機會。這是為什麼雷根總統，柴契爾夫人引進彈性的

勞動就業市場。你要關，儘管關。你關了之後，把你的資源轉換到最有利的市場。他們會再進去，創造了最好的就業機會。德國法國去保護老百姓，結果他們的失業率是最高的。

第二個，政府不該提供很多很多的職業訓練機會。我一直呼籲政府應該發很多的職業訓練券，政府指定誰要開什麼訓練，做什麼訓練。政府不要辦職業訓練，你辦得訓練永遠趕不上企業的設備。企業所有的設備才是最新的設備，讓企業去辦。你就發個訓練券，讓他去找企業。或是私人辦的訓練機構，給他們訓練機會。這是政府該做的事情。對企業來講，企業也要辦很多實習的機會。辦越多實習的機會，你後面省越多的錢。你不相信，你去問美國的企業家，每個都說好慘好慘，找不到人，自己要再花一年的時間再去訓練學校剛出來的新人。當你願意付出的時候，給人家實習的機會，就會解決這個問題。我們看到企業界一直很矛盾，這裡的報告寫得很清楚，實習是最好的就業訓練、提供就業能力的訓練，但最不願意提供實習機會的就是雇主。老董事長來找我，這些人要哪裡去找？這又回過頭來。投資！投資！真的去投資！給每個大學生三年級的時候，給他們實習的機會，認真的去做。

對於學校來講，很簡單，不要談這麼多，請每個老師關心學生。不要一直寫 SSCI，SSCI 很重要，每個學校都在逼，你有多少篇 SSCI。現在看老師，你值不值錢就看多少篇 SSCI。國科會搞過頭，我們要搞研究，但不是瘋掉在那裡搞 SSCI。老師關係學生，他關心學生前途，他自然會關心他未來就業。

學生的部分，你不要天天到晚擔心失業，你天天擔心失業，你一定失業。人生只活一次，就追求你最喜歡的東西，行行出狀元。我講一個故事，我中央大學做管理學院院長的時候，我到校長室，有個家長要告我們學校。因為他的兒子念了六年沒有畢業，要被退學。我就把家長找來，原來這個兒子是建中畢業的，他要考清大化工系。他的老媽去打聽，發現化工沒前途。去打聽之後，發現資管系最有前途。天下雜誌調查，中央大學資管系最好。他就考上中央資管。但興趣不一樣，每天寫程式，他不感興趣。他就逃課，所以就沒有畢業。我就跟他爸講，你就不要管他，請你走遠遠的，我保證他一定畢業，一管他就死得很慘。我說，你走遠遠的，你兒子是你兒子的生活。他還是要管，我勸他不要管，交給我。你建中出來的，大學畢業有這麼難嗎？臺灣的大學畢業很容易。人家美國還要 C average 才能畢業，起碼七十分，我們只要六十分就畢業。他一拼，馬上就畢業。他老爸來謝我，我說你不要來謝我，他現在畢業還是找不到事。他又去念研究所，重新開始，找到他自己喜歡的。

黃慧珠

剛才林副主委和副校長講的都很有道理，政府應該要做很多創造職訓的機會。就企業來講，希望能多提供這些訊息、就業的機會，不要想用現成的。就我們人資的立場來講，市場就業機會越差的時候，我們能夠得到更多的人才，對我們做人資、老闆的心中是反向操作的。所以政府高興的時候，我們就不高興。政府不高興的時候，我們就很高興。好像是這樣，但是也有一些共通性，剛剛講的我有同感。譬如說，企業實習來講的話，確實是很重要的人才方案。以企業實習經驗來講的話，也許聽過晶華酒店改成實習生的就業方式，針對一些學生到這裡去學習，很多人員都已經改成是實習生的作業方式。他發現效果卓著。有很多的企業也都在跟學校合作，這些學校有很多學者，也都是跟企業有合作。

事實上我們政府也做了很多的事情，有很多的企業參訪，像我們企業，坦白講，可以用不勝其擾來形容。遇到參訪的時候，我們要安排很多，各部門都有各部門的工程，一來就是半天、一來就是一天。企業這些人都不是沒事做的，一天到晚來參訪，參訪的時候學生都在打瞌睡，我們挫折感也很深。企業的難處，提供學校工讀或實習的機會，他回流的機會真的不大，比例上來講，有時候是時間他搭配不上，有些人要讀研究所，當完兵他回流的機會真的不大，對企業來講企業的時間成本很高，沒有一個 guarantee 的保證。但是還是可以透過設計，因為有些企業做得很好。所以我們應該對一些做得很好的企業好好學習，學習怎樣跟學校合作的更好。所以我們也很希望學校，像剛才副校長說老師要關心，這件事情如果能夠搭配起來。比如說透過好的專案設計，透過那些專案、學程，好好與某幾個學校合作，經過設計，這些方案讓企業確實感受到他的好處，企業絕對願意付出的。就算是把他當成一個社會公益來做，我們都願意。只是這個付出跟回收要等比例，而且要對學生、企業雙贏，我們才會真的去考慮，這要多方配合。這是我的想法。

同時針對興趣而言，像鄭執行長剛才談到他是一個怪咖，這樣的人是適合創業的，不是適合就業的。我的經驗是這樣，因為我一直在大公司，想我們這種沒有創意，不是怪咖是乖寶寶，我們就比較適合就業，所以我會比較以就業立場來看。而且我接觸到很多年輕人，你問他像我問我兒子，你對什

麼有興趣？喔，我不知道耶！就算給他再多，就算我們給他再多體驗，因為我當過老師啊，我當過老師，然後進 IBM，在 IBM 十九年都是做業務，後來轉行銷，後來轉人資，轉人資再跳出來轉出來仲介業的人，這個歷程其實很不一樣，我的興趣是在各階段是不斷的在歷程中被發現的。我很難在我十九、二十歲、二十五歲的時候，直接就告訴我人生興趣、我的職涯規劃應該是這樣。所以我覺得並不是每個人很幸運的，在他很年輕的時候就能夠把他的興趣完全發掘出來。固然一些輔導室有幫助，可是你帶著一個正確的態度，面對你的職場，我剛才談的那些就業的基礎能力，認認真真的去執行去發揮，你終於會把自己有長處的地方發掘出來、展現出來，然後找到一個你最能夠發揮長才的地方。大部分我看的人的歷程都是這樣，而不是跳躍式，馬上找到一個方向。發掘你的興趣，這個是我的分享。

鄭緯綸

我想第二個問題，希望可以建議在學青年增加工作機會。跟前面呼應說這個調查，年輕人認為說自己有的能力，和企業認為他有的能力落差很大。剛才有記者問我這個看法，我覺得這是一個雙方面的問題，一方要想說年輕人有什麼要改進加強的，另外一方面，現在的政府、現在的企業，我們要回頭去思考我們的社會，演變到什麼樣的一個社會，我們對我們的大學畢業生，我們期待他要做什麼事情。打比方，大家有沒有注意到，有一個新聞在法國，說法國要立法通過禮拜六、禮拜天，某些地方特定地方的店可以開到幾點，他定了這個法。我們在台灣匪夷所思，那是他們社會的價值觀，所以回頭想過我們社會的價值觀，我覺得台灣人很可愛，各種觀念都有，Diversify 的社會，各種價值觀都有，我們有軍事化管理的公司，我們也有像 google 那樣自由的公司，各樣都有，所以你不能以單一價值觀說他就是草莓族。

回頭想當然我們自己也要反省，就是年輕人怎樣做好這個準備。我覺得最重要的是你要認識自己，你如果認識自己的機會越多，犯錯的機會越少，那你就不會隨時覺得這個不適合我，換一個地方。所以在學校的時候應該有很多機會去做嘗試、認識自己，我今天在台大的首頁，有寫一個模擬聯合國，明年他在台灣舉辦，台灣的學生和國外的學生所主辦的。剛好呼應我剛剛講的題綱跟題綱之間的連結，就是你認識世界，在這個參與過程裡面多是任你自己。大學教育是一個認識自己，認識自己以後，你未來的路會更明確一點。我覺得有幾個建議。一個做有歷史的人、有故事的、有記憶的人。就是你回頭看過去幾年，你要有記憶、你要有故事，你要告訴別人我這幾年做了什麼事情，你要留下記憶。像很多各種工具都有，有人喜歡部落格，有人喜歡用 facebook，有人喜歡用各種工具，有人喜歡照相，我覺得這些東西都是人生。不要有一天回頭看，我其實認識很多新竹科技人，以前大家所謂的科技新貴，四十幾歲有一點錢覺得可以退休了。為什麼四十幾歲要退休呢？因為他覺得十年來他受盡煎熬，這並不是他想要做的事情。我覺得那是人生拿一樣換一樣，他拿了一些東西，他也損失了一些東西。現在我們的社會，我覺得比較進步，臺灣的社會比較開明，比較安全，一切都在一定的水準之上。所以你如果不怕餓死的話，我真的建議不要為了錢。我在前幾個月在交大，回去交大學弟妹社團辦的活動，回去講習、討論，我發現很多學生現在想到國外學習，實習有一大半 NPO 的實習，做義工甚至是沒有錢的，可能家裡的經濟狀況允許他這樣做，去做義工，但是我覺得這是很值得鼓勵的事情。如果他他是去認識世界、認識自己的話，那值得鼓勵。

第二件事，你除了做有故事、有記憶人，要做一個有責任感的人。什麼叫做有責任感的人呢？其實這個很難界定。男女交往，分手，什麼叫做有責任感的分手？每個人的定義都不同。我覺得自己的定義，應該回頭檢視自己，你自己會不會覺得心虛，你自己會不會覺得拖累到別人。我覺得有責任感的人，盡自己的能力，不要做一個讓自己成為別人負擔的人。這樣你在工作上，各方面，你也可以一年就離職，這家公司一定是對你豎起拇指的，留下來不是不好的東西，留下來是好東西。

第三個最重要、最重要的，就是做有學習能力的人。你有記憶了，然後你認真去做每件事情，你有責任感，這中間累積的東西會讓你學習，會學到新的東西，就業的能力，我覺得是不用擔心的。好！到這邊，謝謝。

我想今天很高興，貴賓為我們帶來一個這樣的座談會，我想對於企業界、對於政府、對於學校，對於學生來講，談到就業都是很嚴苛的一年，我們很高興有這樣一個機會，藉由這樣一個與談，能夠讓大家在就業路途上有一點解答，雖然不一定完全解除大家的疑惑，但是我想對大家也有幫助。我們希望下次再有機會舉辦這樣的座談會。謝謝大家。謝謝！

謝謝長官、貴賓的分享，我們再給今天五位長官最熱烈的掌聲。謝謝大家！