

# 在正式教育中 提昇就業力

大專畢業生就業力調查報告



## 目錄

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| 主委序.....                             | I  |
| 第一章 前言.....                          | 1  |
| 1.1 調查緣起.....                        | 1  |
| 1.2 調查目的.....                        | 2  |
| 1.3 調查方法.....                        | 2  |
| 1.4 調查團隊及報告撰寫.....                   | 5  |
| 第二章 就業力與青年就業政策.....                  | 6  |
| 2.1 「就業力」的定義.....                    | 6  |
| 2.2 「核心就業力」與「就業力技能」.....             | 6  |
| 2.3 就業力是國家青年政策的重要議題.....             | 7  |
| 第三章 高等教育與就業力.....                    | 9  |
| 3.1 提升就業力成為高等教育改革焦點.....             | 9  |
| 3.2 在高等教育中養成就業力：國際經驗.....            | 10 |
| 第四章 政府現行政策及措施.....                   | 13 |
| 4.1 從「被動補救」轉為「主動養成」.....             | 13 |
| 4.2 政策理念-兼顧人才的「量」與「質」.....           | 13 |
| 4.3 檢討與改革高教體制.....                   | 14 |
| 4.4 提供誘因，激發大學追求教學卓越.....             | 16 |
| 4.5 建構就業力教育基礎架構.....                 | 17 |
| 4.6 小結—鼓勵大學重視教學與產業人才養成.....          | 18 |
| 第五章 大專畢業生就業概況.....                   | 19 |
| 5.1 驪歌之後—91 年度畢業生的就業現況.....          | 19 |
| 5.2 聽聽雇主怎麼說？.....                    | 20 |
| 5.3 畢業前充足準備，畢業後才有理想待遇.....           | 21 |
| 5.4 誰的薪資較高？.....                     | 22 |
| 第六章 核心就業力技能架構.....                   | 24 |
| 6.1 核心就業力：工作態度、學習進取、運用知識.....        | 24 |
| 第七章 就業力技能的重要性.....                   | 26 |
| 7.1 能力重要還是學歷重要？.....                 | 26 |
| 7.2 那些就業力能讓你勝任工作？.....               | 26 |
| 7.3 專業能力 vs.其他核心就業能力.....            | 28 |
| 7.4 表達溝通能力影響工作表現、人際關係與自信心.....       | 29 |
| 7.5 有職涯方向感的畢業生學習積極、穩定性高.....         | 30 |
| 第八章 大專畢業生的就業力：優勢與弱點.....             | 32 |
| 8.1 勞資兩樣情之一：高等教育中的就業力養成充足嗎？.....     | 32 |
| 8.2 勞資兩樣情之二：高等教育對於個別就業力技能的養成如何？..... | 32 |

|      |                                 |    |
|------|---------------------------------|----|
| 8.3  | 高等教育應優先重視培養哪些就業力技能？.....        | 34 |
| 8.4  | 「七年級」的職場特質.....                 | 36 |
| 8.5  | 表達與溝通能力：哪些地方要加強？.....           | 37 |
| 8.6  | 穩定度及抗壓性：問題在哪裡？.....             | 38 |
| 8.7  | 被動接受指令 vs.主動解決問題.....           | 41 |
| 8.8  | 職涯規劃能力應及早培養.....                | 42 |
| 8.9  | 學校所學與職場所需之間的落差.....             | 43 |
| 第九章  | 大專職涯輔導工作現況.....                 | 45 |
| 9.1  | 大專職涯輔導人力與資源不足.....              | 45 |
| 9.2  | 學生接受職涯輔導比例偏低.....               | 45 |
| 9.3  | 職輔工作面對的問題與挑戰.....               | 46 |
| 第十章  | 應屆畢業生的就業準備狀況.....               | 48 |
| 10.1 | 近四成應屆畢業生打算直接就業.....             | 48 |
| 10.2 | 有足夠信心踏入職場嗎？.....                | 48 |
| 10.3 | 如果可以重新來一次的話，你還會選擇目前就讀的科系嗎？...49 |    |
| 第十一章 | 如何加強高等教育中的就業力養成：受訪者意見.....      | 52 |
| 11.1 | 高等教育如何提升對於就業力的養成？.....          | 52 |
| 11.2 | 強化系所課程與實務的連結.....               | 53 |
| 11.3 | 調整教學方法.....                     | 56 |
| 11.4 | 提供見習工作機會.....                   | 57 |
| 11.5 | 協助學生瞭解及規劃職涯發展方向.....            | 58 |
| 11.6 | 輔導考取證照.....                     | 59 |
| 11.7 | 針對就業能力開設通識教育課程.....             | 60 |
| 11.8 | 促使大學重視就業力養成教育.....              | 60 |
| 第十二章 | 結論與建議.....                      | 62 |
| 12.1 | 結論—提升畢業生就業力為高等教育當務之急.....       | 62 |
| 12.2 | 政府政策方向.....                     | 67 |
| 12.3 | 對大專校院之建議.....                   | 70 |
| 12.4 | 對企業之建議.....                     | 72 |
|      | 參考文獻.....                       | 74 |

# 在正式教育中 提升就業力

## 大專畢業生就業力調查報告

行政院青年輔導委員會出版

地址：台北市中正區徐州路五號 14 樓

電話：(02) 23566232

網址：[www.nyc.gov.tw](http://www.nyc.gov.tw)

GPN：1009502051

作者：

**劉孟奇** 副教授

國立中山大學政治經濟學系副教授

行政院青年輔導委員會兼任研究委員

**邱俊榮** 教授

國立中央大學經濟學系教授兼系主任

東吳大學國際貿易學系暨研究所兼任教授

**胡均力** 教授

國立交通大學經營管理研究所教授

# 第一章

## 前言

### 1.1 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，這一代的大專畢業青年在進入職場時，不只必須面對激烈的國際競爭、快速變遷的產業結構，還必須能夠持續吸收新知，並適應非終身僱用型態與非線性的職涯發展路徑。面對這樣的時代挑戰，大專畢業青年必須具備能夠滿足新經濟要求的一組核心就業力技能，才能成功在職場發展。就國家整體發展而言，也需要高等教育培育出適應力強、有能力且願意積極學習、並能夠為組織創造高附加價值的高素質年輕勞動力，才能在全球化與知識經濟的洪流中維持國家競爭力，進而追求更高的國民生活福祉。

自 1990 年代以來，就業力已經成為先進國家高度重視的青年政策議題，而提升大學畢業生就業力也成為歐美高等教育改革的主要驅動力之一。在我國，由於近年來大學入學比率大幅提高，同時大專畢業青年失業率出現上升現象，促使社會大眾高度關注高等教育能否培養具備充分就業力之畢業生。政府在這兩年亦積極推動如「重點人才整體培育及運用規劃」及「獎勵大學教學卓越計畫」等重大政策，希望藉此消弭大學教育與就業市場之落差，提升畢業生就業競爭力，並促使高等教育提供能符合產業升級發展所需質量之人才。

行政院青年輔導委員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。有鑑於就業力已成為當前大專青年就業之關鍵議題，而傳統就業調查項目對於提供相關資訊實有不足之憾，亦不敷政策制定所需，特於今年辦理「台灣大專畢業生就業力調查」，調查對象涵蓋 91 年度大專畢業生、95 年度大專應屆畢業生、企業雇主、大專職輔人員，以對目前大專畢業生之就業力與就業狀況有更清楚的瞭解，並做為政府制定青年就業與教育相關政策之依據。

## 1.2 調查目的

本調查結果除做為政府政策制定參考之外，並提供大專校院做為調整體制與提升教學之依據，也希望藉此使企業及社會大眾對於大專畢業生就業力此一重要議題有更精確與深入的認識。本調查結果亦將提供青輔會舉辦「95 年全國青年人力資源發展會議」做為基本參考資料。

## 1.3 調查方法

此次調查主要採取「問卷調查法」與「焦點團體法」。以下根據四種調查對象，分別說明調查方法。

### 91 年度大專畢業生

#### 1. 問卷調查：

- (1) 調查時間：95 年 3 月 13 日至 95 年 4 月 18 日。
- (2) 抽樣方法：計畫抽樣 12,000 人。依公立 / 私立、一般大學 / 技職院校、三大學類別( 將教育部統計標準 18 學門歸類為理工醫農、商管法人文、傳播藝術三大類別 ) 分層計算抽樣比例。
- (3) 資料蒐集：
  - a. 青輔會於全國 6 所大專校院內設置區域職涯發展資源中心。本調查根據各資源中心所在區域，依其公立 / 私立、一般大學 / 技職院校別畢業生佔全國畢業生比例計算分配抽樣份數，而各資源中心再根據三種學類別畢業生比例計算各學類畢業生抽樣份數。
  - b. 由青輔會函文至全國大專校院，並委請 6 所資源中心召集學校，依前述分配比例協助調查。
- (4) 回收情形：共有 114 所大專院校協助進行調查，總計發出 8,623 份問卷，回收 1,705 份有效問卷，有效回收率 19.77%。
- (5) 樣本特性：91 年度畢業生受訪者平均年齡為 27.5 歲，其中男性佔

45.9%，女性佔 54.1%；畢業最高學歷為專科者佔 21.7%，學士佔 61%，碩士以上佔 17.3%。受訪者有 35.4%畢業於公立學校，64.6%為私立學校。商管法人文類畢業生佔 42.7%，理工醫農類佔 50.7%，傳播藝術類佔 6.6%。受訪者中目前就業者佔 86.8%。在 13.2%目前未就業的受訪者當中，有 70.5%正在進修或準備考試，另外有 13.8%正在找工作。在目前就業者當中，有 90.8%從事全職工作，4.5%從事部分工時工作，自行創業者有 2.0%，另外有 1.0%在協助家裡事業。有 64.2%的受訪者於民營企業工作，3.5%於公營事業工作，20.5%於學術機構工作，4.6%於政府機關服務，另外有 3.7%於非營利組織服務。

## 2. 焦點團體：

- (1) 訪談時間：95 年 4 月 26 日
- (2) 訪談對象：受訪者為 12 位目前就業中的 91 年度大專畢業生，依相同訪談題目分成兩組進行訪談。受訪者中有 4 位畢業於商學院，4 位畢業於工學院，2 位畢業於文學院，1 位畢業於理學院，1 位畢業於農學院。受訪者男女比為 4 比 8；畢業學校公私立比為 6 比 6；一般大學對技職校院比為 5 比 7。

## 95 年度大專應屆畢業生（在校生）

### 1. 問卷調查：

- (1) 調查時間：95 年 4 月 13 日至 95 年 5 月 15 日。
- (2) 抽樣方法：同 91 年度大專畢業生抽樣方法。
- (3) 資料蒐集：同 91 年度大專畢業生資料蒐集方法。
- (4) 回收情形：共有 129 所大專院校協助進行調查，總計發出 8,253 份問卷，回收 3,522 份有效問卷，有效回收率 42.68%。
- (5) 樣本特性：受訪者有 42.9%為男性，57.1%為女性；有 34.7%就讀公立學校，65.3%就讀私立學校；18.1%將取得專科學歷，81.9%將取得學士



學歷；46.6%為商管法人文類學生，47.0%為理工醫農類學生，6.4%為傳播藝術類學生。

## **企業雇主**

### **1. 問卷調查：**

- (1) 調查時間：95年4月26日至95年5月13日。
- (2) 抽樣方法：依據93年於青輔會「全國專上求才求職資料庫」中登記求才的廠商資料，從民營企業、公營企業及金融機構三種類別中以隨機方式抽取2,017家廠商進行調查。
- (3) 資料蒐集與回收情形：問卷採郵寄方式發放，經電話跟催後，總計回收452份有效問卷，有效回收率22.41%，
- (4) 樣本特性：受訪企業中有17.5%為大型企業，82.5%為中小企業。受訪企業中農林漁牧業佔0.7%，製造業佔25.3%，營造業、礦業及土石採取業、電力及燃氣供應業、用水供應及污染整治業合佔5.4%，服務業佔68.6%。

### **2. 焦點團體：**

- (1) 訪談時間：95年5月3日。
- (2) 訪談對象：6位服務於不同企業之中高階主管，其中男女性各3名。受訪者所服務企業有2間為大企業，4間為中小企業；4間為服務業，2間為製造業。

## **大專職輔人員**

### **1. 問卷調查：**

- (1) 調查時間：95年2月17日
- (2) 抽樣方法：問卷調查對象為參與青輔會舉辦「95年度全國大專校院職涯發展工作研討會」之大專校院職涯輔導人員。全部共有來自109所大專校院的115位職涯輔導人員參與此研討會，每校有1人參與，青輔會

職涯發展資源中心所在 6 所學校每校有 2 人參與。

- (3) 資料蒐集與回收情形：問卷於會議現場發放及回收，共發出 110 份問卷，回收 70 份有效問卷，有效回收率 63.64%。
- (4) 樣本特性：受訪者有 72.9% 為女性，27.1% 為男性；57.1% 為專任人員，37.1% 為兼任人員；25.7% 在公立學校服務，74.3% 在私立學校服務；12.9% 在專科學校服務，50.0% 在科技大學或技術學院服務，37.1% 在綜合大學或獨立學院服務。受訪者平均年齡約為 40 歲，平均職涯輔導工作年資約為 3 年。

## 2. 焦點團體：

- (1) 訪談時間：2006 年 3 月 2 日
- (2) 訪談對象：青輔會「大專校院職涯發展資源中心」所在學校職涯輔導人員 6 位。受訪者服務學校有 2 所為私立技術學院、1 所為私立科技大學、1 所為私立大學、2 所為國立大學。其中 3 所為北部學校，1 所為中部學校，2 所為南部學校。受訪者有 4 名男性，2 名女性；有 5 人的職位為職輔單位的組長或主任，1 人為專案助理。

## 1.4 調查團隊及報告撰寫

本次調查由青年輔導委員會籌畫。問卷之發放及回收由青輔會二處辦理，並委請 6 所青輔會「大專校院職涯發展資源中心」協助調查。調查方法、問卷設計、焦點團體訪談、資料分析、以及本調查報告之撰寫則由三位專家學者負責，分別是：國立中山大學政治經濟系劉孟奇副教授（青輔會兼任研究委員）、國立中央大學經濟研究所邱俊榮教授、國立交通大學經營管理研究所胡均立教授。

## 第二章

### 就業力與青年就業政策

#### 2.1 「就業力」的定義

根據《維基百科全書》(Wikipedia) 的定義,「就業力」(employability) 指「能獲得初次就業、保持就業、以及在必要時獲得新就業的能力」。就業力一般從學習而來。依據英國學者 Harvey、Locke 和 Morey (2002: 16) 的定義,就業力的本質是:「個人在經過學習過程後,能夠具備獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力」。簡單地說,就業力就是獲得及持續完成工作的能力。用抽象一點的話來說,就業力是在勞動市場中藉由永續就業來實現潛能的自足能力。

對個人而言,就業力既取決於其擁有的知識、技能、與態度,也取決於其使用這些資產的方式,以及如何在謀職時對雇主呈現這些內容。要具備充足的就業力,個人不只需要充實專業知識與技能,培養有利於就業的態度與個人特質,還需要蒐集有用的職場資訊以進行適才適性的職業選擇,並且需要多方嘗試實際工作,以從工作經驗中學習與成長。

#### 2.2 「核心就業力」與「就業力技能」

一般而言,就業力可以區分成「能夠廣泛適應及勝任不同工作要求的核心就業力」(core employability) 以及「配合特定產業或工作要求的專業技術能力」。Harvey 等人(2002)指出,核心就業力包括三個部分,分別是:有利於就業的態度與個人特質;自我行銷與職涯管理能力;具有學習的積極意願,並能反思所學。

就業力的實質內容包括多種「就業力技能」(employability skills)。在澳大利亞 2002 年出版的《未來所需的就業力技能》(*Employability Skills for the Future*) 白皮書中,將「就業力技能」定義為:「個人所需具備的技能,其目的不只為了就業,也為了讓個人能在企業內進步,以實現個人潛能,並成功對企業的策略方

向做出貢獻。」在這本白皮書當中提出「就業力技能架構」(employability skills framework)，其中將「核心就業力技能」歸納成八類，包括：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、科技技能。

### 2.3 就業力與青年政策：國際趨勢

就業力成為當前許多國家青年政策中的重要議題，分析其主要原因如下：

**第一、知識經濟與全球化提高青年就業的能力要求：**由於知識經濟與全球化的衝擊，這一代年輕人在就業時面對激烈的全球競爭、快速變遷的技術及產業結構。在全球化競爭中，單只依靠勤勞已不再是青年就業成功的保證，而在知識經濟時代，青年初次與持續就業所需的能力門檻更是逐年提高。OECD (2001) 的研究報告指出，要勝任知識經濟的工作要求，受雇者必須能展現以下能力：團隊合作、能在不明確的環境中進行協作、問題解決、能處理非例程序、能擔負決策責任、溝通技能、以及能從較寬廣的脈絡來理解工作場所的發展。從企業發展的角度而言，也必須具有高適應力、能持續學習、有創新能力的年輕勞動力，才能在知識經濟與全球化的衝擊下維持高生產力與國際競爭力。

**第二、勞動市場劇烈變化，職涯發展型態多元化、彈性化：**全球競爭與資訊科技革命造成過去十幾年間勞動市場的劇烈改變，許多企業都經歷委外化、去層級化、精簡化的調整。因此，現在進入職場的青年，除了工作內容及所需知識可能隨著產業結構變遷而迅速改變以外，還會發現過去直線式的職涯發展型態已經消褪，而必須強化核心就業力，才能適應多元與彈性的職涯發展型態。

**第三、擴大「贏者圈」，縮小所得差距：**知識經濟與全球化造成「贏者圈效應」，也就是有能力勝任知識經濟及全球競爭要求的勞工與缺乏相關能力的勞工之間的所得差距會日趨擴大。因此，許多國家都體認到，必須廣泛提升青年就業力，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，才能創造兼顧「經濟成長」與「所得平等」的社會。

基於以上原因，美國、英國、加拿大、澳洲、紐西蘭等國家，以及歐盟、聯合國等國際組織，自 1990 年代開始，都將提升青年就業力視為重要政策議題。聯合國 (United Nations, 2003) 指出，為了有效促進青年就業，年輕女性與男性都需要一組核心工作技能—例如溝通、問題解決與團隊合作技能—來發展其就業力，並有充足準備，以勝任一個「知識、技術型社會」的工作要求。同時聯合國認為，所有國家都應當檢視、重新思考與重新導向它們的教育、職業訓練與勞動市場政策，使學校教育與職場工作能順利接軌，並且讓年輕女性與男性—特別是那些因為身心障礙或因為性別、宗教、種族而受歧視的弱勢者—能在職涯發展上有一個好的開始。

## 第三章

# 高等教育與就業力

### 3.1 從就業力提升到高等教育改革

隨著就業力在青年政策中受到高度重視，如何在大學中有效協助學生發展就業力，也成為許多國家高等教育政策的焦點。以歐洲為例，在 1998 年，法國、義大利、英國、德國四個國家的教育部長共同發表「Sorbonne 聯合宣言」，將促進學生就業力明列為大學教育改革的主要目標之一。1999 年，29 個歐洲國家的教育部長共同簽署「Bologna 宣言」，其中再度確認「提升公民就業力」為歐洲高教體系改革的首要目標之一。2004 年的一項調查顯示，「提升學術水準」與「提升畢業生就業力」是推動歐洲高等教育改革的最主要驅動力，而有 91% 的歐洲高等教育機構首長認為，在設計或重新建構學校課程時，就業力是「重要」或「非常重要」的考量 (Reichert & Tauch, 2004)。

Harvey 等人 (2002) 認為，就業力所以成為高等教育的重要議題，主要原因包括：在知識經濟中，擴大高等教育是提升經濟參與的關鍵因素；企業要因應全球競爭，需要高等教育培育高素質的勞動力；隨著大學類型、學生來源、特質、社經背景趨於多元，高等教育的內容也必須能滿足學生多元的就業出路，以及就業市場中多元潛在雇主的要求。

不過，雖然許多國家已經將提升就業力視為高等教育的重要目標，仍有不少人對於這樣的趨勢表示疑慮，特別是擔心大學的人文教育會被「指導」與「訓練」所取代 (Coate, Court, Gillon, Morley, & Williams, 2000)，而大學應該培養的知識份子會成為只會執行技術，卻無視於工作脈絡的技術人員 (Morley, 2001)。針對這些批評，Harvey 等人 (2002) 回應：面對知識經濟的衝擊，大學中的就業力養成並不能只培養視野狹窄、缺乏彈性的技術人員，而必須重視學習的積極意願與反思批判的能力，才能養成有適應力、有創新能力、能領導進步的人才，而這

與大學教育的理念是並行不悖的。

綜觀歐美相關政策文獻，可以發現，「發展就業力」的目標是置於「養成健全公民」的脈絡之中。Bologna 宣言確認歐洲大學的重要使命在於「凝聚及豐富歐洲的公民性」，而這除了需要在大學教育中協助公民體認彼此共享的價值以及共同的社會與文化之外，還需要協助公民取得所需的能力，能夠面對新千禧年的挑戰 (Kirkwood-Tucker, 2004)。換句話說，就業力與全人教育並不相悖。一方面，核心就業力技能涵蓋全人教育所重視的諸多能力；另一方面，就業力教育的目標是讓畢業生能夠在經濟上獨立，有自信，並能在職涯上成功發展。對許多人而言，這是追求完整自我實現的重要一環。

### 3.2 如何在高等教育中有效養成就業力：國際經驗

以往，在高等教育中提起就業力，人們通常會聯想到某些科系中的專業實習課程，或者是半年至一年的職場見習「三明治計畫」。就業力經常被視為只與某些課程中的實習、見習或專業技能訓練有關。也因此，就業力教育往往被比較重視學科知識與理解的學者認為只是大學教育中的次級活動 (Harvey et al., 2002)。

無論如何，經過十幾年來的討論、實踐與修正，先進國家對於「大學就業力教育」的觀念及實施方式，已經有了重大的改變。最明顯的觀念改變就是認知到就業力教育的重點不只在於訓練一技之長，更在於培養核心就業力。針對大學中的就業力教育應如何建構，幾個較早進行相關實驗計畫的國家，在總結經驗之後，普遍認為應該注意幾項重點。其中的首要原則是：**就業力教育應該以所有學生為對象，廣泛而有系統的落實於整個大學的教育內容之中，讓所有學生都有充分機會利用在學期間發展其就業力。**

根據 Harvey 等人 (2002) 的研究，要在大學內進行廣泛而有系統的就業力教育，應當注意以下四個重點：

**第一、在一般課程中融入核心就業力養成，讓所有學生都有充分學習機會，而不是只侷限於少數專業課程或學程。**英國的高等教育政策即建議在一般課程中

應該盡可能提供學生發展核心就業力技能的機會，同時在課程說明中讓學生瞭解核心就業力技能將如何被包含於課程之中，並且在學生的學習成就記錄中報告其就業力技能發展情形 (Tariq, Scott, Cochrane, Lee, & Ryles, 2004)。澳洲的研究發現，在一般大學課程中應該廣泛融入的主要核心就業力技能包括：溝通技能、問題解決、分析能力、團隊合作，其中又以團隊合作最為重要。還有研究報告指出，在課程中透過結構性的安排，讓學生協作以完成指定工作，被認為是培養領導、溝通、責任感等就業力技能最有效的方式 (Crebert, Bates, Bell, Patrick, & Cragolini, 2004)。

**第二、重視「從工作經驗中學習」。**關於這一點的意涵有二，第一個意涵是指，對於不少核心就業力技能而言，從實作經驗中學習是最為有效的方式。因此，最好是讓學生「在他們整個學位課程當中，有機會在具真實性的工作環境裡面練習這些核心就業力技能」(Crebert et al., 2004: 162)。換句話說，在課程教學中最好能夠納入讓學生練習核心就業力技能以及產生實作經驗的元素(例如強調團隊合作的專題研究報告)，而老師最好也能在教授學科知識之外，引導學生有系統的檢視與反思這些工作經驗。

「從工作經驗中學習」的第二個意涵是強調學校與雇主合作，提供學生職場體驗機會。Crebert 等人 (2004) 發現，透過職場體驗，學生能夠：確認在課堂上所學與現實之間的關聯，也因此能鼓勵他們的學習企圖心；將理論運用於實際；體會到學業上的成功並非就業與職涯成功的唯一條件；建立對職場文化的認識，並且體認到工作世界急遽變化的本質；自我評估與發展有利於工作的個人特質；發展具體的溝通與互動能力；建立職涯計畫與發展策略。

**第三，協助學生建立「學習歷程檔案」。**其中可以包括：學生的正式學習與成就證明；對於個人自我發展的反思與記錄；關於個人教育與職涯的發展計畫。Harvey 等人 (2002: 37) 指出，學習歷程檔案具有以下功能：協助學生成為更有效率、更獨立、更有自信、能自我引導的學習者；協助學生瞭解其為何學習，而且能將學習連結到更寬廣的脈絡；改善學生的學習與職涯管理能力；讓學生確立



其發展目標，並且能夠評估相關進展；鼓勵學生積極的終身學習。

**第四、提升職涯輔導單位功能，使其能有效支援就業力教育系統的各個層面。**關於這一點，OECD (2004) 的調查報告以 Trinity College Dublin 的職涯輔導單位為例，說明高等教育機構內專業化職涯輔導單位可以發揮的功能，如下所述：

- **對於在校生的服務：**提供學生個人諮詢；學生可以利用心理測驗，幫助自己進行職涯相關決策；學生可以使用一個資料齊備的職涯圖書館，並從網際網路取得豐富資源；舉辦「職涯日」，讓學生能夠接觸雇主並討論畢業後的就業；提供學生求才相關資訊，並協助安排見習、工作體驗與假期工作；針對求職技巧舉辦研討課程，並提供求職技巧的錄影帶預演；提供機會，讓新近的年輕畢業生擔任在校生的「短期職涯導師」；協助科系實施「個人發展學程」，以協助學生建立就業力技能。
- **對於畢業生的服務：**提供畢業生個人諮詢；求職協助；提供職涯圖書館；對畢業生進行年度調查，以瞭解其就業情形。
- **與教職員的互動合作：**每個院或系都有教職員做為職涯輔導機構的聯絡窗口；與院系教職員積極合作，確保學生對於職涯輔導單位提供的服務有充分認識；與系教職員於「個人發展學程」的執行上密切合作，而此學程為系正式課程之一部分。
- **與雇主的互動合作：**提供雇主為了招募目的而與學生進行接觸的機會；提供雇主發佈求才訊息的管道；在職涯輔導單位中可取得相當數量的廠商介紹；對雇主定期進行調查，以瞭解他們要求的畢業生品質。

## 第四章

# 政府現行政策及措施

### 4.1 從補救性措施轉向重視正式教育過程中的就業力養成

有鑑於 15-24 歲失業率出現升高趨勢，政府在近年來針對青年提出一系列就業服務與職業訓練措施，包括：青年職場體驗計畫、青少年職能綜合發展計畫、產業缺口短期人才培訓計畫等。一方面對於失業青年提供訓用合一的職業訓練，另一方面也希望透過短期課程及提供見習機會，縮短畢業青年從離開校園到職場就業之間的磨合期。而針對在學青年，教育部、經濟部、勞委會、青輔會共同推動多項教育訓練措施，例如就業學程專案、產業研發碩士專班、半導體數位內容學院、在校生就業專長培訓等。

基本上，上述青年就業促進措施有不少是因為目前學校的正式教育內容與產業需求之間有所落差，而且相當比例的畢業生在進入職場時未能具備充足就業力，因此需要在正式教育過程之外進行額外的補強訓練。無論如何，要有效促進青年就業，正本清源之道仍在於提升正式教育中的就業力養成，讓畢業青年達到「順利與職場接軌，並能適應知識經濟與全球化的挑戰，在職場成功發展」的目標。這也成為政府近兩年來重大青年就業政策背後的基礎理念。

### 4.2 政府政策理念架構

經建會於 2005 年提出「重點人才整體培育及運用規劃」，其中說明政府提升大專畢業生就業力之政策理念及規劃架構。「重點人才整體培育及運用規劃」指出，面對全球化及知識經濟趨勢，要提升國家競爭力，必須將產業定位於發展高附加價值產業，而要達到此一目標，高等教育不只必須在人才供給的「量」方面進行調整，以配合產業結構轉型，也必須在人才供給的「質」上面予以提升，才能滿足產業升級需求。而針對「質」上面的需求，經建會提出應當提升大專畢業生的五種能力，包括：跨領域能力、獨立思考及創新能力、國際溝通能力、吸收

新知與技術能力、具備人文關懷素養。基本上，這些也就是大專畢業生在全球化的知識經濟中應當具有的重要就業力。「重點人才整體培育及運用規劃」中與高等教育有關的政策理念架構可以用下圖表示。

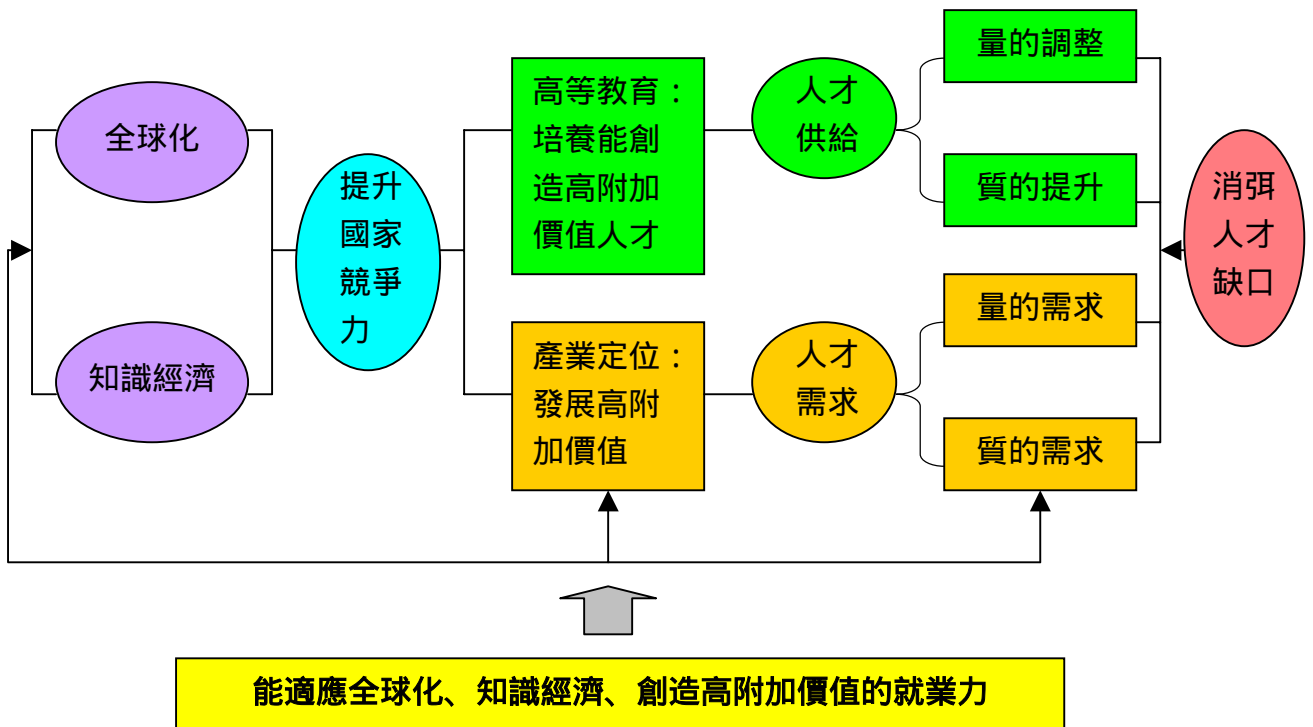


圖 4.1 高等教育人才培育及運用規劃政策理念架構圖

### 4.3 對於高教體制的檢討與改革

如圖 4.1 所示，不管是為了提升國家競爭力，協助產業升級轉型，或是為了畢業生能有成功的職涯發展，高等教育的人才供給應當在量與質方面都可以滿足產業發展的需求。無論如何，目前台灣高等教育在這兩方面都有相當的改進空間。

在人才「量」的供給方面，經建會「重點人才整體培育及運用規劃」指出，我國高等教育體系以系所為主體架構，同時系所及招生名額的調整方式相當僵固，導致人才培育無法彈性因應產業快速變遷之需求，而造成「量方面的人才缺口」。

在人才「質」的供給方面，經建會指出，國內高等教育存在以下幾個問題，而導致「質上面的人才缺口」，亦即有就業力不足的問題：

1. 大學校院之師資與課程，無法及時因應新興產業之需要，及吸收和教授新興領域之知識與技能。
2. 國內大學在質的方面同質性過高，同時明顯欠缺替代政府管制的競爭機制，大學財務也相當依賴政府的幫助。大學內部之組織與機制、教師薪資標準、學費調整彈性、委託收入、財產與校地歸屬等大學人事、經費相關事項，受限現有法令約束，無法發揮追求卓越發展的功能。
3. 產學合作應推動大專院校實習制度，惟因實習制度對業界造成負擔，因此需有配套措施，大學亦應追蹤及輔導畢業生就業情形，俾教學與產業需要密切結合。

針對以上問題，「重點人才整體培育及運用規劃」提出以下策略：

1. 推動國立大學法人化，由研考會訂定國立大學法人化之基本內涵，提供教育部訂定國立大學法人化準則，鼓勵各校訂定設置條例。其配套措施還包括：放寬教師薪資規定與限制，及國立大專校院教職員員額改以總量管制方式辦理；修正「教師法」及「教育人員任用條例」，建立教師合聘制度，放寬兼任行政職務教師的兼職等。
2. 推動成立「專業學院」制度，培養高級專業人才，強調實務訓練，教學與研究並重，能解決實務問題或有具體的作品產出，合乎市場需求且就業率高
3. 教育延緩分流：提供誘因及獎勵機制鼓勵大學大一、大二以通識課程為教學內容，延至大三以後再依據個人志向，選讀專業課程。
4. 學制彈性化，推動學分學程及學位學程；賦予大學增設、調整系所班組及招生名額之自主權。
5. 協助大專校院與國際知名校院合作開辦雙聯學制，相互承認學分，以激勵學生前往國外進修。
6. 鼓勵各大學校院規劃辦理英語教學學程，提升學生外語能力；94 年各大學校院之外語人才通過外語檢定率希望達到 20%。

7. 推動大學發展特色及功能區隔。區隔尖端研究、基礎專業及實用技術人才之培育方式，並編列經費對於辦理績效良好之學校，於 94 年獎勵 3 至 5 校、95 年獎勵 5 至 10 校、96 年獎勵 10 至 20 校。
8. 鼓勵大學配合產業需求機動調整人力培育機制，強化對產業發展所需人力之調查及預估機制，提供各類人才之明確需求。
9. 賦予大學增設調整系所班組及招生名額之自主權，落實尾端控管概念。
10. 逐步擴大辦理「最後一哩」就業學程，94 年為 25 校，95 年為 30 校。
11. 媒合學界與產業界共同建立實習制度，95 年建立大專校院學生至產業界實習之制度，96 年至產業界之大專校院學生達 5,000 名以上。

#### 4.4 獎勵大學教學卓越計畫

教育部自 2005 年開始推動「獎勵大學教學卓越計畫」，希望透過競爭性的專案獎勵機制，引導大學積極改善教學品質，並提升大學培育人才之水準，以強化國家整體競爭力。在教育部「獎勵大學教學卓越計畫 95 年度計畫作業手冊」中，指出我國高等教育目前面對畢業生就業競爭力不足的挑戰：

1. 大學教學核心價值未予建立，學生多為被動學習而非主動學習，以致學習成效不彰，學生基本能力及專業能力均未達應有之水準，大學畢業生之素質普遍降低。
2. 產業及社會對學校培育之人才滿意度逐年降低。大學畢業生的素質逐年降低，學生基本能力及專業能力均未達應有之水準，無法滿足社會及產業所需。
3. 隨著知識經濟時代的到來，高級人才的培育成為國家發展的關鍵因素。我國大學亦當即時因應，並深知此為改革及提昇國際競爭力的關鍵時刻，積極改善並提昇我國大學教學品質，以免在 21 世紀之知識經濟時代，流失機會而遭邊緣化。

「獎勵教學卓越計畫」希望達成以下主要目的：

1. 改變傳統教學的觀念，將「學生被動學習」轉變成「學生主動學習」。
2. 建立健全的課程規劃機制，專業課程、共同課程及通識課程之規劃妥適完善，並應紮實，以提供學生畢業後就業及進入社會之基本能力無虞。
3. 加強學生基本能力指標之要求及學生學習成效之考核。改進學生成績評量方式，以提升學生專業能力以強化學生就業競爭力。

#### 4.5 建構就業力教育基礎架構

在先進國家的就業力教育訓練中，特別重視基礎架構的建立，包括：核心就業力的分類與標準、以核心就業力為中心建立模組化的教育訓練系統、學習歷程檔案等。經建會於 2005 年提出「職業能力再提升方案第二期計畫」，其中針對高等教育的就業力養成部分，即提出以下幾項建構就業力教育基礎架構的重要措施：

1. 強化即將進入就業市場在校生就業市場所需的「共通性核心職能」訓練。推動建立「大專院校在校生就業核心職能標準」。
2. 規劃推動大學高年級之「就業學程」。協助大專校院高年級學生，於畢業前獲得「跨領域」訓練，擴大就業視野，減少與企業界用人需求的落差。
3. 建立內含學習證明、性向、就業期望、基本能力、態度、職業配適、實習表現等資料之「學生個人學習歷程資料庫」計畫，以協助、輔導畢業學生運用做為再學習訓練的規劃參考及進入職場的職能證明。

另外，「職業能力再提升方案第二期計畫」提出兩項著眼於職業訓練，不過同樣可以運用於高等教育的就業力養成政策觀念：

1. 採用「畢業青年職業訓練需求調查」，先進國家多數進行 2 至 5 年的追蹤調查，可以蒐集到很多有用的訊息，包括計算職業訓練的單位成本、受訓後於勞動市場的媒合比率、訓練效益、就業職類等，透過分析研究的結果改進職業訓練，使職業訓練經費做最有效的配置，並可做為生涯

諮商與規劃的參考。

2. 對於青年的職業訓練課程，優先考量提供「職業群組」、「溝通協調、語文、電腦資訊能力等軟技術」、「跨領域」或「創新能力」等訓練課程；並對於勞動市場已確定的技能需求，提供專精與進階的職業訓練課程。

#### 4.6 小結

檢視政府的現有政策，特別是在 2005 年之後推出的幾項重大政策，可以發現，這些政策基本上掌握了目前高等教育在學生就業力養成上的不足之處，指出其所面對的問題與挑戰，也提出多項具有顯著意義的重要措施。由於這些計畫方案的實施期間都還相當有限，目前並不容易對其成效進行評估。不過，經過一年多以來政府與高等教育機構的共同努力，特別是經由大學評鑑與「獎勵大學教學卓越計畫」的競爭性專案獎勵機制，在不少方面已經看到一定成果，包括：有幾所大學已經開始規劃大一、大二不分系、學位學程化、學制彈性化；有些大學開始進行畢業生調查；不少大學越來越重視就業學程、跨領域學程以及產業實習。而其中最重要的，可能還在於透過「教學卓越」的名譽競爭，使得不少大學願意以「重視教學與產業人才養成」作為自己的區隔特色，從而在一定程度上扭轉過度「重研究、輕教學」的趨勢。

## 第五章

# 大專畢業生就業概況

### 5.1 九十一年度畢業生就業現況

本調查發現，目前就業中的 91 年度大專畢業生平均工作年資為 2.16 年，標準差為 1.13 年；平均每月薪資所得（含本薪、津貼、加班費及獎金等）為 3.54 萬元，標準差為 1.24 萬元。換句話說，目前收入較高的 91 年度畢業生，每月薪資所得可以達到 4 萬 8 千元，而收入較低的畢業生，其每月薪資所得大致為 2 萬 3 千元。男性畢業生的平均月薪資所得為 3.79 萬元，女性畢業生為 3.35 萬元。公立學校畢業生平均月薪資所得為 3.97 萬元，私立學校畢業生為 3.29 萬元。商管法人文學院畢業生的平均月薪資所得為 3.48 萬元，理工醫農學院畢業生為 3.66 萬元，傳播藝術學院畢業生為 3.08 萬元。

本報告的調查結果可以跟教育部「台灣高等教育資料庫」(彭森明, 2005) 中對於 91 年度大專畢業生的調查結果相比較。根據「台灣高等教育資料庫」在 2004 年 8 月到 2005 年 1 月所做的調查, 男性畢業生平均月薪資所得為 3.30 萬元, 女性畢業生為 2.87 萬元。如果依男女比 1 比 1 計算, 則全體平均月薪資所得為 3.09 萬元, 標準差為 1.24 萬元。資料分析顯現出畢業生的工作年資每增加 1 年, 平均月薪資所得約增加 2,630 元。由於本報告的調查時間比「台灣高等教育資料庫」晚 1 年半到 1 年 9 個月左右, 兩者的調查結果可以說基本上相當一致。

從調查中, 我們發現以下重點:

- (1) **大專畢業生找到第一份工作所需時間平均為 1.76 個月**: 已就業的 91 年度大專畢業生在踏出校園(或退伍)之後, 平均花 1.76 個月找到第一份工作, 其中 86.3% 在 3 個月內找到第一份工作。不過, 有 5.9% 的已就業者花半年以上的時間才找到第一份工作。
- (2) **四成五的畢業生有轉換工作經驗, 轉換工作的間隔期間平均為 0.93 年**:



在本次調查中，有 54.4% 的已就業受訪者沒有轉換過工作。在曾經轉換工作者當中，平均轉職次數為 1.73 次，標準差為 0.98 次，換句話說，轉職次數比較少的大約 1 次，轉職次數比較多的大約 3 次。有轉職經驗者其轉換工作的間隔期間平均為 0.93 年，有二成的平均轉職時間在半年以內，而有一成左右不到三個月就換一次工作。大概有 5% 至 10% 左右的大專畢業生轉換工作相當頻繁。

- (3) **四分之一左右的大專畢業生有「學用不相符」的情形**：62% 已就業者的目前工作能夠與本科配合，4.4% 與輔系配合，0.9% 與雙主修配合，4.1% 與教育學程配合，而有 27.1% 的學校所學與目前工作無直接關連，也就是有「學用不相符」的情形。這個結果與教育部「高等教育資料庫」的調查相當一致，其中有 23.6% 的大專畢業生回答其目前工作與大學時就讀科系無關。
- (4) **五成五大專畢業生的目前工作符合理想職涯發展方向，而約有一成為完全無關**：有 54.5% 已就業者目前的工作與理想的職涯發展方向「完全符合」或「關連性高」，34.9% 的目前工作與理想職涯發展方向「略有關連」，而有 10.5% 為「完全無關」。
- (5) **四成五的大專畢業生對於自己的職涯發展相當有信心，而約有一成則比較不樂觀**：有 44.9% 的受訪者對於自己的職涯發展前景感到「非常樂觀或樂觀」，42.7% 為「還算樂觀」，9.3% 為「有點悲觀」，3.1% 為「悲觀」與「非常悲觀」。

## 5.2 雇主對大專畢業生滿意程度

根據對雇主的調查，在過去三年內曾經僱用過剛畢業或剛退伍大專畢業生的企業比例為 72.4%（大企業的比例為 87.1%，中小企業為 68.9%）。在這些企業當中，有 20.7% 的雇主滿意或非常滿意大專畢業生的工作表現，48.3% 還算滿意，19.7% 不太滿意，而有 11.5% 感到不滿意或非常不滿意。依六點李克尺度計算，

雇主對大專畢業生的平均滿意程度為 3.76 分，落於還算滿意與滿意之間，而標準差為 1.0。這顯現出平均而言，大專畢業生的工作表現能夠符合雇主的期望，不過還有相當的進步空間。

有 55.2% 的企業預期在以後僱用的新進員工中，必須具備大專以上學歷才能勝任工作的人數比例會增加，29.6% 認為不變，13.0% 還不確定，而只有 2.2% 認為會減少，這個比例在製造業與服務業之間沒有顯著差別。這顯現出在以後的就業市場中，具備高等教育學歷的重要性仍會有增無減。

### 5.3 就業力與薪資

根據定義，就業力指的是「個人獲得工作、保持工作、做好工作的能力」。我們以「大學畢業後（或退伍後）開始找工作到找到第一份工作的間隔時間」代表「獲得工作的能力」，而「轉換工作的頻繁程度」代表「保持工作的能力」，並運用統計學上的迴歸方法進行分析，同時控制工作年資、性別、畢業學校公私立別、畢業學院別等變項，結果發現：

**第一、畢業（退伍）後找到第一份工作的時間越短，對於目前的工作薪資有顯著的正向影響。這顯現出在學校裡的就業準備越充足，與職場的接軌越順利，對其後的職涯發展有正面影響。我們發現，控制工作年資、性別、畢業學校公私立別、畢業學院別之後，如果初次尋職所需時間延長三個月，則目前工作的每月薪資會減少 1,403 元。這也顯現出大專畢業生初次尋職的勞動市場在篩選畢業生能力方面相當有效率。**

**第二、畢業生如果工作轉換頻繁，對於目前的工作薪資有顯著的負面影響。這顯現出如果畢業生能維持工作上的穩定性，累積在職學習訓練的人力資本，對於其職涯發展有正面影響。我們發現，控制工作年資、性別、畢業學校公私立別、畢業學院別之後，畢業生轉換工作次數每增加一次，目前工作的每月薪資會減少 1,400 元。在理論上，畢業生轉換工作一方面可能是因為找到更好的工作機會，另一方面則可能是因為無法適應前一工作，同時也會對人力資本累積造成不利影**

響。在實證上，顯然後者的效果比較強。

歸結以上兩點發現，我們基本上可以肯定，大學畢業生在進入職場時如能具備較高的就業力，對其日後的職涯發展有顯著的正面影響。

## 5.4 誰的薪資較高？

根據迴歸分析結果，本調查發現，在每月薪資所得方面，男性畢業生平均比女性畢業生多 4,440 元，公立學校畢業生比私立學校畢業生多 5,550 元，理工醫農畢業生比商管人文畢業生多 1,240 元，而比傳播藝術畢業生多 3,970 元。換句話說，在相同的工作年資條件下，平均而言，一位女性、私立大學、藝術傳播科系的畢業生，其月薪資會比一位男性、公立大學、理工醫農科系的畢業生大約少 1 萬 4 千元左右。而如果一位畢業生在畢業後比另一位畢業生多花了半年才找到工作，同時多轉換過兩次工作的話，其月薪資所得大約會少 5,600 元。這顯現出大專畢業生的就業狀況不只相當多元，而且可能差異極大。

當然，我們必須謹慎解讀這些數字。首先，貨幣薪資高低並不代表工作的一切。包括補償性工資、工作品質及環境、工作展望等，都可能彌補一個目前看來薪資較低的工作。其次，有許多因素可能解釋在性別、公私立學校、學院別上面的工資差異，包括：選擇職業的偏好不同、就業的產業別不同、天賦才能的不同、職場中的性別歧視等等。

無論如何，除了上面的解釋外，我們顯然不能排除的一個可能性是：不同性別、公私立學校、學院科系的畢業生，在進入職場時具備的就業力有所差距。根據焦點團體的資料，本報告推測有以下幾個可能原因：在性別方面，這個差距可能是源自於在教育過程中，對於表達溝通、領導組織、解決問題等能力上面的重視與訓練有所不同。在公私立學校方面，這個差距可能是源自於公立學校學生享有較優厚的平均每人教育資源。在學院或科系別方面，這個差距一方面可能是由於不同學院、科系在就業力養成方面的重視程度、課程安排、教學資源、教學方法上面有所不同，另一方面也可能是由於在目前比較僵化的科系及學院體制中，

許多學生並無法如願讀到自己想要就讀的「熱門」科系、學程或課程，而因為系所、招生名額、學制學位上的僵固性造成進入障礙，使得熱門科系的畢業生在職場中享有較高優勢。

## 第六章

### 核心就業力技能架構

#### 6.1 核心就業力的類別架構

英國的研究報告認為核心就業力包括三個部分，分別是：有利於就業的態度與個人特質；自我行銷與職涯管理能力：具有學習的積極意願，並能反思所學 (Harvey et al., 2002)。根據澳洲的「就業力技能架構」(employability skills framework)，「核心就業力技能」可歸類成以下八個範疇：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、科技技能 (Commonwealth of Australia, 2002)。

本次調查結果基本上支持上面的架構。根據對於畢業生與雇主資料進行實證分析，本報告發現，核心就業力可以分成三個類別，分別是：有利於就業的工作態度與合作能力（以下簡稱為「工作態度與合作能力」）；職涯規劃管理與積極學習進取（簡稱「職涯規劃與學習進取」）；具備專業知識，並能運用於工作上（簡稱「專業知識運用能力」）。各個類別所對應的就業力技能如下表所示：

表 6.1 三種主要核心就業力類別與對應的就業力技能

| 分類    | 有利於就業的工作態度與合作能力   | 職涯規劃管理與積極學習進取  | 具備專業知識，並能運用於工作上  |
|-------|---|--|--|
| 就業力技能 | <ul style="list-style-type: none"> <li>良好工作態度</li> <li>穩定度及抗壓性</li> <li>團隊合作能力</li> <li>瞭解並遵守專業倫理及道德</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>學習意願及可塑性</li> <li>職涯規劃能力</li> <li>瞭解產業環境及發展</li> <li>求職及自我行銷能力</li> <li>創新能力</li> <li>領導能力</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>表達溝通能力</li> <li>發掘及解決問題的能力</li> <li>專業知識與技術</li> <li>基礎電腦應用技能</li> <li>外語能力</li> <li>能將理論應用到實務</li> </ul> |

實證分析顯示，在同一個類別之內的就業力技能之間彼此有很強的關連。舉例而言，對於一個大專畢業生而言，如果其職涯規劃管理能力越強，相對的，也

就越能自我行銷，而且學習意願及可塑性越好，創新及領導能力也越強。不同的核心就業力類別之間也有明顯的正相關，其相關係數大約在 0.5 上下。也就是說，一個大專畢業生越能規劃管理自己的職涯與積極學習進取，通常會在工作上表現出比較好的態度與合作能力，而且具備的專業知識越充實，也越能將知識應用於工作上面。

## 第七章

# 就業力技能的重要性

### 7.1 能力重要還是學歷重要？

本調查在雇主問卷中請問受訪者是否同意：「在僱用大專畢業生時，我比較重視的是能力，而非學歷。」結果有高達 75.6% 的受訪者回答同意或非常同意，17.9% 回答有點同意，而回答不太同意、不同意與非常不同意的只有 6.5%。問卷中另外請問雇主受訪者是否同意「名校畢業的大專畢業生，工作的表現會比較好」以及「在校成績比較好的大專畢業生，工作的表現會比較好」，結果同意這兩個陳述的受訪者都不到一半，而有 56.4% 的受訪者不同意第一個陳述，60.4% 不同意第二個陳述。

當然，這個結果並不意味著學歷、畢業學校與在校成績在職場中不重要，而比較是顯現出雇主認為畢業生要在職場中成功發展，需要在各個重要的核心就業力技能——例如良好工作態度、學習意願與可塑性、穩定度及抗壓性、表達溝通能力——上，都具備充分與均衡的能力。

除此以外，調查發現，雖然學歷、畢業學校與在校成績是企業在招募員工過程中重要的篩選訊息，但是不少企業都會藉助性向測驗之類的工具提供個性、態度方面的訊息，同時也會透過三至六個月的試用期來判斷畢業生是否具備充分核心就業力。因此，學歷、畢業學校與在校成績似乎比較是在畢業生初入職場時扮演門檻的角色，但是其重要性可能隨畢業生已經具有職場資歷與工作經驗而降低。相對的，核心就業力卻決定畢業生在試用期與前一、兩個工作的表現，其重要性隨著畢業生的職涯發展歷程而遞增。

### 7.2 最重要的八項核心就業力技能

在對大專畢業生的調查中，問卷請受訪者回答：「那些就業力技能是讓你能勝任目前工作的主要因素？」（複選，最多五項），而在對雇主的調查中，問卷請

受訪者回答：「如果您要僱用一位大專畢業生的話，會優先考量應徵者的哪些能力？」(複選，最多五項)，結果分別如表 7.1 與表 7.2 所示。比較兩個表當中的結果，可以發現，大專畢業青年與企業雇主對於就業力技能重要性的排序具高度一致性，特別是排序在前面的八項就業力技能內容相同，而其中排序在前五項的就業力技能內容也相同。根據調查結果，本報告列出八項最重要的核心就業力技能，其中前五項分別為：良好工作態度、穩定度與抗壓性、表達與溝通能力、專業知識與技術、學習意願與可塑性，而第六至八項為：團隊合作能力、基礎電腦應用技能、發掘及解決問題能力。

表 7.1 讓大專畢業生能勝任目前工作的主要就業力技能 (畢業生意見)

| 就業力技能        | 回應百分比 | 排序 |
|--------------|-------|----|
| 良好工作態度       | 65.6  | 1  |
| 專業知識與技術      | 51.2  | 2  |
| 表達與溝通能力      | 48.5  | 3  |
| 穩定度及抗壓性      | 46.5  | 4  |
| 學習意願及可塑性     | 45.2  | 5  |
| 基礎電腦應用技能     | 32.5  | 6  |
| 團隊合作能力       | 28.7  | 7  |
| 發掘及解決問題能力    | 27.4  | 8  |
| 遵循專業倫理道德     | 15.1  | 9  |
| 擁有專業證照       | 14.3  | 10 |
| 外語能力         | 14.0  | 11 |
| 能將理論運用於實務    | 13.0  | 12 |
| 創新能力         | 9.5   | 13 |
| 領導能力         | 8.0   | 14 |
| 瞭解產業環境及發展    | 7.2   | 15 |
| 求職與自我推銷能力    | 6.1   | 16 |
| 對職涯發展充分瞭解及規劃 | 5.7   | 17 |

註：(1) 複選題，最多複選五項。

(2) 依百分比由高到低排序。



表 7.2 企業在僱用大專畢業生時優先考量的能力（雇主意見）

| 就業力技能        | 回應百分比 | 排序 |
|--------------|-------|----|
| 良好工作態度       | 84.9  | 1  |
| 穩定度及抗壓性      | 66.4  | 2  |
| 表達與溝通能力      | 58.8  | 3  |
| 學習意願及可塑性     | 57.0  | 4  |
| 專業知識與技術      | 45.7  | 5  |
| 團隊合作能力       | 39.6  | 6  |
| 發掘及解決問題能力    | 36.7  | 7  |
| 基礎電腦應用技能     | 33.0  | 8  |
| 外語能力         | 25.6  | 9  |
| 遵循專業倫理道德     | 14.0  | 10 |
| 創新能力         | 8.2   | 11 |
| 能將理論運用於實務    | 7.8   | 12 |
| 擁有專業證照       | 5.1   | 13 |
| 瞭解產業環境及發展    | 2.9   | 14 |
| 對職涯發展充分瞭解及規劃 | 2.2   | 15 |
| 領導能力         | 1.6   | 16 |
| 求職與自我推銷能力    | 0.7   | 17 |

註：(1) 複選題，最多複選五項。

(2) 依百分比由高到低排序。

### 7.3 專業能力 vs.其他核心就業能力

在知識經濟的時代，專業知識與技術能力對於就業顯然相當重要，這一點也在調查中得到證實。無論如何，本報告發現，在核心就業力技能的排序上面，「專業知識與技術」固然非常重要，但是並沒有排序在第一位。畢業生將其排序在「良好工作態度」之後，而與「表達與溝通能力」、「穩定度及抗壓性」、「學習意願及可塑性」的重要性相近；雇主則將其排序在「良好工作態度」、「穩定度及抗壓性」、「表達與溝通能力」、「學習意願及可塑性」四項核心就業力技能之後。為何如此？我們可從焦點團體訪談中得到一些解答：

**第一、企業需要值得投資訓練的新人，而畢業生則需要有能力從經驗與挫折中學習成長。** 企業雇主當然希望畢業生已經具備相當的專業知識與技術，但是一

一般而言，雇主都預期必須對畢業生進行在職訓練，畢業生才能勝任工作。而在不少服務業裡，更要求新人必須在實務細節上從頭學起。因此，站在希望「對於新人三個月到一年的訓練投資可以發揮效益」的立場，雇主會高度重視畢業生的「學習意願與可塑性」以及「穩定度及抗壓性」。「穩定度及抗壓性」所以重要，在於許多專業能力必須透過挫折經驗學習成長。一位畢業生焦點團體的受訪者說明：

在專業能力上，你在工作職場都可以多加學習，累積經驗。其實，很多人只要不怕失敗，不要重蹈覆轍，那雖然在公司裡難免會遭遇一些錯誤、挫折，或者是一些失敗的地方，可是你就不需要說非常去 care。只要加以改善，這其實都會讓你累積經驗，然後讓你成長。尤其剛剛講到一些（非專業知識之外的核心）就業能力，其實是一個輔助你去完成這樣的職場發展過程的一些工具，所以我會覺得這些就業能力比較重要。

**第二、要做好工作，除了具備「專業知識與技術」外，還需要其他核心就業力技能的配合。**企業不只需要員工「具備」專業知識與技術，更需要員工能夠「發揮」專業知識與技術，為企業創造價值。而一個員工能否充分發揮專業能力，則往往還取決於其工作態度、團隊合作能力、表達溝通能力。換句話說，這些重要的核心就業力技能是彼此緊密關連的，而比較理想的員工，是在這幾個方面都具備均衡充分的能力。一位雇主焦點團體受訪者就指出，雖然他們公司是做專業認證，因此相關專業證照是必備條件，但是「如果一個人工作上的態度，溝通能力，還有問題解決能力、應變能力不夠好的話，其實有再好的專業能力都是等於零。」

#### **7.4 表達溝通能力影響工作表現、人際關係與自信心**

在畢業生焦點團體中，受訪者特別強調「表達及溝通能力」的重要性。一位目前擔任軟體工程師的受訪者指出：

哪一些就業能力是比較重要的，我自己認為主要有三點，第一點是溝通的能力，第二點是傾聽的能力，第三點是 emotion quality。關於溝通的能力就是，你有沒有辦法把你知道的講給對方，讓對方了解你在講些什麼。這些對於你的工作有很大的影

響性。好比說在一個三角形裡面你畫個圓，別人有什麼方法可以知道那個圓是在什麼位置？旁聽者可不可以依照你的說法來描繪出你畫在三角形裡面的那個圓？那第二點是傾聽的能力，就是你有沒有辦法了解別人要你作些什麼。當然這包括言內之意還有言外之意。什麼是要做的，什麼是不要做的你要很能夠了解。第三個是大家很熟悉的 EQ。因為在職場上，你要跟不同層次的人去作溝通，你每天都會遭遇到不同層次的問題—有哪些事情你必須先獲得解決，哪些事情你可以先不管或延後解決，哪些事情你必須要找人溝通—這個時候 emotion quality 就變得非常重要。

與「表達溝通能力」緊密關連的是處理職場人際關係的能力，一位畢業生受訪者指出其重要性：

人際關係很重要，因為你在一個公司裡面，跟同事的關係好不好，對你工作的影響真的非常大...也不是說拍馬屁啦，就是你比較真誠一點去對待人家的話，伸手不打笑臉人嘛，然後你在跟他工作上的配合也會來得順，也不會說有一般的抱怨什麼的，對於你在工作上的環境還是心情都會比較愉快。

畢業生強調「表達與溝通能力」的主要原因，除了這有助於做好工作、處理工作上的人際關係之外，也在於這與個人自信心有關。在職場上不只要面對上司及同事，特別在服務業中，還必須經常面對不認識的顧客。如果不能夠清楚有效的表達與溝通，很容易自信心不足，而影響工作表現。一位畢業生受訪者說：

我現在的工作常常要跟人接觸，我覺得講話有沒有條理是很重要的。因為我要辦一些說明會，每次都要面對不認識的人。剛開始的時候我還蠻害怕的，因為原本我其實連問路都不太敢問，那就是慢慢的一路走過來...我就覺得我自己的自信心還蠻不夠的，不知道有沒有這個課程可以訓練？

職輔人員焦點團體受訪者指出，一般而言，表達能力較弱的學生會因此缺乏自信，這會讓他們比較不容易進入比較高階的職務，也對他們進入職場後的升遷發展構成障礙。

## 7.5 有職涯方向感的畢業生學習積極、穩定性高

雖然在問卷調查中，「對於職涯有充分瞭解及規劃」的重要性排序在比較後面，但是焦點團體的受訪者強調，如果大專學生瞭解自己的職涯發展方向，就會更有目標、更有動機的強化相關核心就業力技能。一個雇主焦點團體的受訪者即指出，在所有的就業能力中，首先要教年輕人如何選擇「三業」：

當他知道自己要選擇什麼產業、什麼職業、什麼企業的時候，他會回過頭來看（自己的學習）：原來我以後還缺什麼。例如因為現在盤子比較重，所以要到圓山飯店去要先練舉重，或者因為外國觀光客多，所以我要先練英文。他才知道自己要去補足什麼能夠幫助他就業。

對於職涯發展有方向感的畢業生會有較強的學習意願及較高的穩定性。一位受訪雇主指出，他們公司僱用過而比較滿意的大專畢業生，都具有相似的特質：

有一些大專剛畢業的學生，他們對自己的方向比較清楚，或是說，他們一開始是抱持學習心態進來的，我們認為，擁有這些特質的學生，他們在公司的未來發展潛能上是很好的。

## 第八章

# 大專畢業生的就業力：優勢與弱點

### 8.1 高等教育中的就業力養成是否充分

在畢業生問卷調查中，有一題詢問受訪者是否同意「就讀高等教育對於提升自己的就業力有很大的幫助」，結果有 4.6%的受訪者回答不同意或非常不同意，8.7%的受訪者有點不同意，28.0%有點同意，而有 58.6%的受訪者選擇同意或非常同意。

相對的，在雇主問卷調查中有一題詢問受訪者是否認為「目前的大專畢業青年在初入職場時具備充分就業力」。結果有 14%的雇主認為大專畢業生在初入職場時的就業力不充分或非常不充分，51.1%認為不太充分，32%認為還算充分，而只有 2.9%的雇主認為充分或非常充分。換句話說，大專畢業青年基本上肯定認同高等教育提升就業力的效果，但是從六成五的企業雇主角度來看，高等教育中的就業力養成教育還需進一步提升，才能使畢業生滿足職場的要求。

### 8.2 個別就業力技能的養成是否充分

我們在問卷調查中請畢業生評估：高等教育是否讓他們在畢業時充分具備各項就業力技能，其結果如表 8.1 所示。同時，我們也請雇主評估：大專畢業生在初入職場時是否對於各項就業力技能有充分準備，結果如表 8.2 所示。可以發現，在個別就業力技能上面，基本上多數畢業生傾向於肯定高等教育提供充分或還算充分的養成教育，但是在雇主方面，除了「基礎電腦應用技能」以及「團隊合作能力」兩項以外，在其他各項就業力技能，基本上都有近五成或五成以上的雇主認為高等教育中的養成不夠充分。

就八項最重要的核心就業力技能而言，可以發現，畢業生及雇主都同意高等教育在「基礎電腦應用技能」、「團隊合作能力」、「良好工作態度」、「表達與溝通能力」、「學習意願及可塑性」上面的養成比較充分。有八成的畢業生認為高等教

育對於「專業知識與技術」的養成充分或還算充分，而這個比例在雇主降到四成四。值得注意的是，在「穩定度及抗壓性」及「發掘與解決問題的能力」方面，畢業生及雇主的意見差別很大。七成五以上的畢業生認為高等教育對於這兩項就業力技能的養成充分或還算充分，而只有三成的企業雇主如此認為。

在其他就業力技能方面，畢業生認為在高等教育中養成最不充分的就業力技能是「外語能力」，而雇主則認為是「領導能力」。不管是畢業生或雇主，都認為高等教育對於「職涯規劃」與「瞭解產業」的就業力技能養成相對不足，同樣情形的還有「創新能力」及「能將理論運用於實務」兩項。值得注意的是，畢業生認為高等教育對於「求職與自我推銷能力」的養成比較不足，雇主卻認為這是大專畢業生在初入職場時準備比較充足的就業力技能。

**表 8.1 高等教育是否讓畢業生具備充分的就業力技能（畢業生意見）**

| 就業力技能        | (1)充分及非常充分(%) | (2)還算充分(%) | (1)+(2)(%) | 排序 |
|--------------|---------------|------------|------------|----|
| 團隊合作能力       | 60.2          | 27.0       | 87.2       | 1  |
| 學習意願及可塑性     | 53.2          | 31.3       | 84.5       | 2  |
| 基礎電腦應用技能     | 57.7          | 26.4       | 84.1       | 3  |
| 良好工作態度       | 58.3          | 25.5       | 83.8       | 4  |
| 遵循專業倫理道德     | 57.9          | 25.1       | 83.0       | 5  |
| 穩定度及抗壓性      | 51.8          | 29.4       | 81.2       | 6  |
| 專業知識與技術      | 49.7          | 30.6       | 80.3       | 7  |
| 表達與溝通能力      | 47.7          | 29.9       | 77.6       | 8  |
| 發掘及解決問題能力    | 39.8          | 35.8       | 75.6       | 9  |
| 擁有專業證照       | 47.4          | 27.1       | 74.5       | 10 |
| 能將理論運用於實務    | 39.1          | 34.2       | 73.3       | 11 |
| 領導能力         | 36.3          | 35.7       | 72.0       | 12 |
| 瞭解產業環境及發展    | 38.3          | 33.7       | 72.0       | 13 |
| 創新能力         | 36.1          | 35.3       | 71.4       | 14 |
| 對職涯發展充分瞭解及規劃 | 37.1          | 30.6       | 67.7       | 15 |
| 求職與自我推銷能力    | 34.1          | 31.7       | 65.8       | 16 |
| 外語能力         | 23.6          | 29.7       | 53.3       | 17 |

註：依(1)+(2)由高到低排序。

表 8.2 大專畢業生在初入職場時是否具備充足的就業力技能（雇主意見）

| 就業力技能        | (1)充分及<br>非常充分(%) | (2)還算充分<br>(%) | (1)+(2)<br>(%) | 排序 |
|--------------|-------------------|----------------|----------------|----|
| 基礎電腦應用技能     | 38.9              | 47.3           | 86.2           | 1  |
| 團隊合作能力       | 14.3              | 50.9           | 65.2           | 2  |
| 求職與自我推銷能力    | 11.3              | 42.0           | 53.3           | 3  |
| 良好工作態度       | 11.9              | 41.0           | 52.9           | 4  |
| 表達與溝通能力      | 9.7               | 42.5           | 52.2           | 5  |
| 學習意願及可塑性     | 11.7              | 39.7           | 51.4           | 6  |
| 遵循專業倫理道德     | 9.6               | 40.1           | 49.7           | 7  |
| 擁有專業證照       | 10.4              | 34.7           | 45.1           | 8  |
| 專業知識與技術      | 12.6              | 31.7           | 44.3           | 9  |
| 創新能力         | 9.3               | 32.9           | 42.2           | 10 |
| 能將理論運用於實務    | 7.4               | 31.1           | 38.5           | 11 |
| 外語能力         | 6.4               | 31.2           | 37.6           | 12 |
| 對職涯發展充分瞭解及規劃 | 5.2               | 25.4           | 30.6           | 13 |
| 發掘及解決問題能力    | 6.6               | 23.8           | 30.4           | 14 |
| 穩定度及抗壓性      | 7.1               | 20.9           | 28.0           | 15 |
| 瞭解產業環境及發展    | 5.2               | 21.0           | 26.2           | 16 |
| 領導能力         | 4.1               | 21.5           | 25.6           | 17 |

註：依(1)+(2)由高到低排序。

### 8.3 高等教育應優先重視培養的就業力技能

此次調查在問卷中詢問畢業生，經過職場歷練之後，他們認為高等教育應優先重視哪些就業力技能的養成。我們同時也請教雇主，高等教育應加強對於哪些就業力技能的養成。結果如表 8.3 與表 8.4 所示。可以發現，畢業生與雇主在這一個議題上的意見高度一致，而排序在前九項的就業力技能也就是八項最重要的核心就業力技能，另外新增的一項是「外語能力」。

表 8.3 高等教育應優先重視對哪些就業力技能的養成（畢業生意見）

| 就業力技能        | 回應百分比 | 排序 |
|--------------|-------|----|
| 專業知識與技術      | 58.2  | 1  |
| 表達與溝通能力      | 53.5  | 2  |
| 外語能力         | 48.1  | 3  |
| 良好工作態度       | 45.0  | 4  |
| 穩定度及抗壓性      | 37.7  | 5  |
| 發掘及解決問題能力    | 30.4  | 6  |
| 團隊合作能力       | 28.7  | 7  |
| 學習意願及可塑性     | 27.9  | 8  |
| 基礎電腦應用技能     | 22.7  | 9  |
| 擁有專業證照       | 20.8  | 10 |
| 能將理論運用於實務    | 18.2  | 11 |
| 創新能力         | 17.2  | 12 |
| 對職涯發展充分瞭解及規劃 | 12.3  | 13 |
| 瞭解產業環境及發展    | 12.2  | 14 |
| 遵循專業倫理道德     | 10.3  | 15 |
| 求職與自我推銷能力    | 10.1  | 16 |
| 領導能力         | 6.9   | 17 |

註：(1) 複選題，最多複選五項。

(2) 依百分比由高到低排序。

表 8.4 高等教育應加強對於哪些就業力技能的養成（雇主意見）

| 就業力技能     | 回應百分比 | 排序 |
|-----------|-------|----|
| 良好工作態度    | 68.8  | 1  |
| 穩定度及抗壓性   | 63.6  | 2  |
| 表達與溝通能力   | 46.2  | 3  |
| 專業知識與技術   | 43.5  | 4  |
| 發掘及解決問題能力 | 40.4  | 5  |
| 學習意願及可塑性  | 39.1  | 6  |
| 外語能力      | 37.3  | 7  |
| 團隊合作能力    | 31.3  | 8  |
| 基礎電腦應用技能  | 19.4  | 9  |
| 創新能力      | 18.1  | 10 |
| 遵循專業倫理道德  | 16.7  | 11 |



|              |      |    |
|--------------|------|----|
| 能將理論運用於實務    | 15.8 | 12 |
| 對職涯發展充分瞭解及規劃 | 8.3  | 13 |
| 擁有專業證照       | 8.0  | 14 |
| 瞭解產業環境及發展    | 5.6  | 15 |
| 領導能力         | 4.7  | 16 |
| 求職與自我推銷能力    | 2.2  | 17 |

註：(1) 複選題，最多複選五項。

(2) 依百分比由高到低排序。

#### 8.4 「七年級」的職場特質

雇主焦點團體的受訪者普遍認為這一代大專畢業青年在就業上很大的優勢是具備充分的電腦資訊技能以及蒐集資訊的能力。他們也普遍認為「七年級」大專畢業生的優點包括：學理知識充足、具有熱誠、願意學習新事物、有創新企圖心，同時相較於「四、五年級」較委婉的溝通方式，「七年級」通常可以就事情直接溝通。一位雇主受訪者指出：

他們（現在的大專畢業生）非常的目標導向。如果很清楚的告訴他，我們要一起共同完成什麼樣的一個專案，或者是什麼樣的一個政策，那其實很多公司的總經理會認為說，六、七年級的這個族群，會比較好溝通。對比較老一代的，四、五年級的人，我們要用非常委婉的方式，可能要跟他溝通個十分鐘才能夠把我們的要求說出來。但是針對七年級的同學，我們可能就是很清楚的告訴他：你今天做的哪些事情是我不滿意的，我希望你可以做什麼樣的一個修正。大部分的主管會覺得說，跟七年級的工作朋友溝通是可以比較直接的方式。

一位雇主受訪者注意到，「七年級」具有很強的求新求變熱誠：

不管哪一個科系，我們這邊所接觸到的年輕人有個現象，就是說，他們希望工作能夠多變化、有創意，不管說你的流程是不是一成不變，他們都希望這個流程是能夠去作改變的，公司文化可以更創新。不管是那個部門新進來的同仁，大概都有這種想法。

「七年級」這種求新求變的特質，應該也是反映出消費者偏好、產業結構、

生產技術都快速變化的時代環境。無論如何，這種對於變化與新奇感的強調，也可能對於職涯發展帶來負面效果。一位雇主受訪者說明這種情形：

在熱誠的持續度上面他們會比較不足夠。可能是一開始會比較有熱誠，遇到一些困難就慢慢降低。然後還有一點，就是恆心比較不足。他總在一個紮根的學習上，比較沒有辦法持久。他可能覺得：自己都學會了，我要再學別的，然後我要再做別的，我要再學更多的。但事實上紮根的學習並不是那麼完整，這會影響到他後來的工作表現狀況。

### 8.5 表達與溝通能力：哪些地方要加強？

在畢業生焦點團體當中，大部分的受訪者都很快提出，他們在進入職場後感受最深刻的事情之一，就是發現目前大專畢業生在表達與溝通能力上需要進一步加強。受訪者指出，一般印象可能認為這一代年輕人「很會說」，但是職場要求的是能夠「有邏輯、有組織、有條理的陳述與表達」，而對於這一點，他們在教育過程中卻很少被有系統的加以訓練與要求，也沒有充分的機會加以練習。

與此相關的是「企劃與簡報的能力」，好幾位受訪者指出在校時沒有感受到其重要性，而在進入職場後才發現這一項技能非常重要，當初在學校時應該盡量抓住各種機會（課堂報告、社團活動、專題計畫等）加以練習。

除此以外，畢業生感到準備相當不足的是「與職場人際關係有關的溝通」，特別是「如何與上司或前輩溝通」，而這可能是造成一些畢業生缺乏穩定度跟抗壓性的重要因素。一位職輔人員受訪者指出：

年輕朋友就業出現問題，百分之四十是在人際關係。對於上司、主管，甚至整個組織的企業文化，他不太能夠融入在裡面...目前e化之後，學生的習慣只是在電腦上面做溝通，連坐在隔壁的工作夥伴可能都不是面對面溝通，而是用 msn 做溝通，人際能力真的是越來越薄弱。相對的，他進入職場是要跟人相處，要怎麼在工作上跟人相處，這成為一個很大的挑戰。

## 8.6 穩定度及抗壓性：問題在哪裡？

雖然問卷調查結果顯現出大專畢業生轉換工作的頻率並非極為頻繁，無論如何，雇主焦點團體的受訪者普遍認為「穩定度及抗壓性」是這一代大專畢業青年最需要優先強化的能力，或者說，他們認為有相當比例的大專畢業生容易出現「比較缺乏耐心，遇到挫折與困難也容易放棄」的情形。為什麼會如此？分析焦點團體的資料，我們發現主要有以下幾個原因：

**第一個原因是缺乏職場人際關係的處理技巧，特別是與上司主管及年長同事的溝通及應對進退之道。**焦點團體受訪者指出，畢業生在進入職場後，經常發現自己面對在學校時相當陌生的人際關係問題，例如如何處理好與顧客的關係，這一點在服務業尤其明顯。另一個經常出現的問題則是如何處理與主管以及年長同事之間的關係。畢業生一旦缺乏處理能力，就可能成為很大的壓力來源。針對這一點，有一位畢業生受訪者提供相當具有代表性的經驗：

我覺得工作上的人際關係蠻微妙的，有些主管可能朝令夕改，早上說了，然後到下午要跟他再做一次確定，可是有些人就不用。或者有些人是笑面虎，喜歡在你背後捅一刀...以前在學校打工，我們就會選：這邊的人不好相處，那邊主管太機車，那就不要做。沒關係，反正打工再找就有了。出來工作的時候不一樣，自己的履歷不可能兩三個月就換一份工作，這樣還蠻糗的，你也不敢寫出來。（進公司以後）剛開始的時候我會覺得說，為什麼主管會這樣對我？他對別人好像都很好啊，是不是有小圈圈、小組織之類的？以前我在公司，裡面三、四十歲的是一個圈圈，他們每個禮拜有一次午餐的約會。我們這些年輕助理可能有時候耳朵癢，就是他們在講我們，每次還有不同的主題。這時候我就遇到所謂的笑面虎，就是在背後捅你一刀，然後表面上可能還跟你非常好，可是你都不知道他在講你些什麼。你要怎麼樣化解？人家在職場上對你態度怎麼樣，然後你應該怎麼樣去解決，這些學校根本沒有教啊。然後他捅你一刀，你也在背後捅他一刀，結果大家都受傷，後來我就離職了。好幾位畢業生焦點團體的受訪者指出，他們在步出校門之前固然有同學間的

合作經驗，但是相當缺乏職場文化中上司部屬、前輩後進間如何應對進退的經驗與訓練，而當畢業生不知道如何有組織、有條理、同時有禮有節的提出自己的問題與看法時，就可能發生一位雇主受訪者所描述的情形：

畢業生即使應徵面試進來了，會發現他們很多在溝通力上面是有問題的。比如說今天請他們做一個工作，他們即使遇到問題，可能你在跟他們解釋過之後，他們還是不太懂得怎樣把問題說出來，那他們可能會自己去摸索，或是什麼都不提，然後最後突然「砰！」一聲，幾天過後就不見了。我想這也是很多企業會遇到的狀況。

雖然從雇主的角度來看，這一代年輕人比「四、五年級」更能「直接溝通」，但是這也意味著「七年級」對於「四、五年級」代表的客氣、間接，但充滿「言外之意、弦外之音」的溝通方式覺得陌生而不知何所適從，甚至成為很大的壓力源。一位畢業生受訪者很傳神的描述這種情形：

進入職場後，我發現說，其實我的人際溝通能力不夠。以前我會覺得我人際關係還OK，可是這其實侷限在我對同輩、對同學的溝通。但是職場上是各種年齡層次的人都有，包括上司，包括可能比你五六歲的這些，所謂大哥大姐，跟他們的應對進退，絕對是跟在校園裡面，跟同儕、學弟妹、學長那種溝通方式截然不同。雖然可能他們會覺得說，你可以把你的想法告訴我們，然後我們來一起溝通討論，可是其實那種分寸的拿捏是很微妙的。並不是他們認為我們可以怎麼做，我們就真的照他們所講的那樣去做。然後做了以後才發現，原來這麼做，事後可能會帶來一些負面批評。或是發現，因為你一時不當的一些溝通方式，導致業務遇到瓶頸，讓自己有一種很深的無力感。但是在學校的時候，我們完全沒有任何的課程，是如何與長輩溝通，如何與年長者對話。

**第二個原因是對於職場及工作內容的預期與現實差距過大，這或者是由於認識不夠充分，或者是由於缺乏方向感。**一位雇主受訪者認為：

現在很多學生會遇到的一個問題，時常都是等到自己好像要跨進就業了，他們才要去看看說：到底我要做什麼。而且甚至不是說去看看我要做什麼，而是說我就開始尋尋覓覓，看能不能撞到一個好的機會，然後有一個鐵飯碗，就可以做長久。

如果畢業生缺乏職涯規劃與對產業的瞭解，而抱著這種「碰碰運氣」的想法進入職場，就可能由於工作內容的現實與想像之間落差太大，或者等到實際嘗試了以後才知道與自己的性向不合，導致在工作上不穩定，也缺乏積極學習的意願。針對這一點，一位職輔人員受訪者指出，不少大專青年「常常在畢業的時候把個人生涯高度的理想化，導致他畢業的時候跟現實有一段落差，這落差造成有些『強迫性就業』或『失意性就業』的現象——他有就業，但會不滿現狀——所以導致現在業界對於大學新鮮人有一個負面的看法。」一位畢業生受訪者說：

我們快畢業的時候，學校有上一些課，就是教我們寫一些履歷，然後在面試的時候要穿些什麼樣的衣服。可是沒有很充分的讓我了解自己的優勢、能力和弱勢，產業的環境和發展，還有我到底應該找怎麼樣的工作。在這個方面，我覺得我那時候是需要被協助的。因為之前找的工作，完全不是我想像的，我想很多人都是這樣吧...念 XX 科也是因為我考不好才去唸的，那我怎麼知道我以後要做什麼呢？我去 XX 公司，還不是去做一些行政工作。完全都不是為什麼，只是為了錢，就是這樣而已。所以我覺得，如果可以更早知道，我自己可以要找哪一方面工作的話，可能我之前就不用浪費這麼多的時間。

**第三個原因是在家庭與學校教育過程中過度保護，而比較缺乏如何面對挫折以及承擔決策責任的訓練。**好幾位大專職輔人員受訪者認為家庭教育因素對於學生能否具備穩定度及抗壓性影響重大。一位畢業生受訪者指出，這可能是因為在家庭與學校教育中都很強調要「多給學生機會」，不要給學生太大挫折感，但是社會現實並非如此寬容：

我遇到蠻多六字頭，他們面試的時候，都會表達「我是有充分的抗壓性」這樣子，主管當然也相信他會做的很好。可是後來我們舉辦教育訓練，他可能待不到三天，就熬不過，到認證考試的時候，他可能會哭。我覺得抗壓性（比較不足）這方面，可能是在唸書的時候，因為家裡或老師會給予機會，但其實到外面工作，社會是非常現實的。

一位職輔人員的觀察是：

我覺得現在的學生可能在家庭裡面過度被保護...因為過度保護，挫折容忍度也低。很多畢業的學生，工作轉換的頻率相當高，挫折容忍力是比較不足的...很多年輕朋友面臨要做決定的時候，可能不太知道要怎麼做決定，或許跟早期的家庭教育有關，過去從小到大的決定都是爸爸媽媽做的，他不習慣做決定，所以到了畢業要就業，就不知道要怎樣去做決定。所以決定能力的培養我覺得蠻重要的，包括他如何去承擔做決定的責任。

## 8.7 被動接受指令 vs.主動解決問題

除了「穩定度及抗壓性」之外，雇主認為大專畢業生準備比較不足的重要核心就業力技能是「發掘及解決問題的能力」。畢業生焦點團體受訪者也指出同樣的問題。有一位語文科系的畢業生認為，這是造成職場溝通有困難的深層原因：

我覺得在邏輯分析和彙整能力部分，是我在大學就讀經驗中很欠缺的部分。其實我們語言能力很充分，溝通也沒有什麼問題，但是在彙整能力，例如說，分析一個事情，還有去了解它背後的意義，然後如何去解決一些問題，這方面我覺得是很明顯的不足。同樣只是用語言來做溝通，但是沒有真正知道說背後有沒有問題，還有我們需要解決的癥結點在哪裡，這是造成我在職場上，尤其是在跟上司，跟同事之間互動的一種障礙。

一位目前擔任教師的教育科系畢業生，認為在他所看到的畢業學弟妹中，比較嚴重的問題就是沒辦法主動提出解決問題的方法，而坐待別人給明確指示，但是上司主管其實正需要他們提出解決之道：

我覺得很重要的就是說，當你到業界的時候，遇到問題，你要有能力去主動解決它，不是就擺在那邊。我看到很多學弟妹們，他們會放在那邊，因為他們不曉得應該怎麼辦，因為上面沒有明確的給他指示，他又不肯隨便去做決定。可是上面就是在等你提出各個方案，討論完了之後，我們來選擇可行的方案。我覺得在學校裡面完全沒有培訓到這一個部分。

當畢業生在職場遇到與上司或同事之間的溝通問題，甚至因此承受相當大的

壓力時，其原因除了不熟悉應對進退之道之外，還可能是因為無法達成上司或同事希望其主動發掘及解決問題的期望。換句話說，抗壓性及主動解決問題的能力兩者之間是高度相關的。

## 8.8 職涯規劃能力應及早培養

從問卷調查的結果，可以發現雇主與畢業生都認為目前大專畢業生在步出校門時，對於自己的職涯規劃以及產業環境的瞭解並不夠充分。雖然雇主及畢業生在問卷調查中並未將這兩項列為高等教育中比較需要優先加強的就業力技能，但是在焦點團體中，我們卻發現雇主及畢業生經常提及這兩項就業力技能。其原因在於這兩項就業力技能會影響其他就業力技能的養成，例如學習意願及穩定性。一位雇主受訪者指出高等教育在這方面的養成不足，會對於學生的在校學習及日後就業造成負面影響：

其實現在的年輕人學歷夠，專業知識也有，但不會就業。為什麼不會就業？因為他們根本不知道畢業以後要幹什麼。所以我一直在想，我們學校有沒有培養同學一個建立願景的能力。因為他有願景，知道怎樣選擇這個願景，他才知道說，因為願景三年、五年以後要到達那個目標，我往前推，知道在學校這三年中要學習什麼。要不然的話，現在很多是學校給他什麼課程他就學什麼，學完以後出去外面社會上一看，怎麼學校教的是這一套，結果社會上用的是那一套。這是很糟糕的地方。很少看到學校教同學怎樣去把你未來五年的 picture 去描述出來。他沒辦法描述，就沒辦法選擇。

事實上，目前的教育體系並沒有重視從高中或大一新鮮人階段就及早進行職涯教育，協助學生瞭解產業環境、發展趨勢、自己的性向、優勢、弱點，以讓學生儘早進行職涯規劃，並且讓學習時間及教育資源充分發揮效益。下面這一位畢業生受訪者的經驗很具有代表性：

因為大學聯考的時候只是覺得這個系很有趣，我也是放棄了很多的分數填到畜產系。等到進去之後才發現這是個很現實的科系，跟當初進這個科系的想法完全不一

樣。例如說今天這頭牛，當它沒有辦法幫你賺到錢，你就必須把它殺了，就不養了。這是當初進來（這個系）的時候完全沒有想像到的。後來有機會到了採購業發展，但是那還是太商人了，我還是不喜歡。現在我比較想要走的領域是保育類，就是可以幫地球做一些事...但這部份在大學並沒有很多的教導，變成說現在我必須要從零開始學習，這是我目前遇到比較大的問題。

## 8.9 學校所學與職場所需之間的落差

好幾位雇主焦點團體受訪者認為大專畢業生在學校時吸收了相當多的理論知識，但是一般而言，並不太熟悉如何將這些知識應用到實務工作上。受訪者指出這與學校的課程安排是否重視學生的就業需求有關。一位畢業生受訪者的親身經驗是：

就我們日文系來講，我覺得它其實把我們語言的訓練，就是聽說讀寫，都已經顧及到了，而且也有形成叫我們去考證照的風氣，就是一級、二級都要過，這部分我們是沒有問題的。但是當我們很開心的認為有了一級（證照），出去就會無往不利，然後進了就業市場以後才發現，我們就算有一級又怎樣？那個文書稿，FAX 過來還是一直都看不懂。每一個字我都唸得出來，但是它到底什麼時候要交貨？什麼時候要的東西是什麼？還有就是客戶真正的問題在哪裡？那個字看完都覺得——我都讀得懂啊，但是什麼意思？好像我都搞不清楚，那種落差非常大...我們學校在日本語，注重的是語言學和教育學，這對於將來要就讀碩士班的同學，或是要走教育領域的同學是非常有利，但是對於我們這些必須去日商或是去其他比較商業職場找工作的同學，這是一個非常大的困擾。因為我們學到的東西，主要都是用在分析一些語法或一些文章，但是對於一些商用日文，或是要用日文去表達一些 case 或是做一些企劃案的時候，我們就是完全缺乏這種能力。

有畢業生受訪者指出，系所開設的課程可能相當全面，在課程名稱上也能涵蓋業界需求，但是在實質的教學內容與教學方法上，卻未能讓學生瞭解實務需求與跟上產業發展。一位工科畢業生受訪者指出：



就單晶片而言，我們學校就還在用很久以前的 8051，授課方式也還是用 8051 來教學，而不是市面上最 popular 的一些東西。因為有這樣一段落差，當（我們畢業）轉到業界的時候就有很大的功夫需要下。另外我發現學校的儀器也是從好幾年前一直沿用到現在，跟現在業界使用的儀器實在差很多。業界為了搶 marketing time，他們所有的儀器幾乎都是馬上購買，而且也幾乎都是百萬以上。不像學校的，可能當時購買的時候很貴，可是現在到了市面上卻可能已經沒有人要用了。

另一位工科畢業生受訪者說明：

我覺得雖然學校採購每年都有進新的儀器，但是老師對於那些東西其實也不是很了解。對於教學生的方式，可能也是要自己摸索...我是不知道他們（老師）是認為舊的方法已經很好了，還是說新的方法怎麼樣，所以他們一直沿用舊的教法，然後他們會說：「這是基礎」什麼的。可是我們出去之後用不到這些東西。

一位理科受訪者則評論：

其實我覺得我們系上的課程，開得還蠻全面的，就是說你要走實務也好，走理論也好，都有課程去培訓。而且現在不是生命科學很流行嗎？我們系上也有這樣的學分讓你修。但是我覺得重點是，現在很多老師的教學方式會讓你感覺看講義就好了，或者看學長的考古題就可以了，就是沒有新意，你會覺得沒有上課的動力。

## 第九章

# 大專職涯輔導工作現況

### 9.1 大專職涯輔導人力與資源不足

根據對職輔人員問卷調查的結果，目前大專校院平均每校有 2 名職輔人員（含專職與兼任），平均每年預算約為 43 萬元。問卷中詢問受訪者，目前所服務的職涯輔導單位在人力與經費方面是否充足，結果有八成受訪者認為人力不足，有六成受訪者認為經費不足。至於要多少人力與經費才算合理，問卷調查所獲得的答案是平均一所學校 4 名職涯輔導人員與每年 90 萬的經費。

焦點團體的結果與問卷調查相當一致。在人力與經費方面，一位焦點團體受訪者評論：

輔導單位的人力真的很重要。假如沒有 4 個人以上的人力，輔導工作是沒有辦法落實的。起碼一個學院就要有一個專人負責。假如你今天要把學生輔導的過程做一個完整記錄，其實 4 個人的人力還是不夠的。我做了這麼多年，覺得起碼要 10 個人才行...我覺得最可憐的是，很多學校的就業輔導工作經費編列甚至不到 50 萬，起碼我還有 120 到 150 萬的經費可以用。

焦點團體受訪者指出，不少學校缺乏專業職輔人員。與此相關的是，在問卷調查中分別請受訪者評估：本身是否獲得足夠的專業訓練、以及是否會長期從事職涯輔導工作。結果有 52.9% 受訪者認為自己所受的訓練「不太充分」、「不充分」、或「非常不充分」；有 45.7% 受訪者不認為自己會長期從事職涯輔導工作。與先進國家強調職輔工作專業性的趨勢相較之下，這個數據相當值得重視。

### 9.2 學生接受職涯輔導比例

根據對 95 年應屆畢業生的調查，在應屆畢業生當中，只有 6.9% 在校期間經常參與學校就業輔導單位舉辦的活動，43.3% 偶而參與，有 49.8% 從未參與。另外只有 20.9% 曾利用學校就業輔導單位提供的諮商服務，其他近八成學生未曾做

過職涯諮商。

在職輔人員問卷調查中詢問受訪者是否認為自己服務學校的學生充分運用職涯輔導單位的服務及資源，結果高達 60% 的受訪者認為「不太充分」或「不充分」。雖然學生本身的參與意願可能是個重要因素，但人力與經費不足顯然嚴重限制了職輔單位提供服務的能力。

### 9.3 職輔工作面對的問題與挑戰

在職輔人員焦點團體的討論中，浮現出職輔單位層級不夠的問題。一位受訪者指出，職輔單位一般只屬於二級單位，沒辦法參加行政會議，缺乏發聲機會，而即使能夠參加行政會議，也難以跟其他一級單位主管平起平坐，溝通職涯輔導觀念。

職輔人員受訪者普遍認為職涯輔導單位跟教學單位的合作非常重要。一位受訪者指出：「職涯單位的功能都還是要系科的配合，如果系科不配合，光輔導單位唱獨角戲是達不到目的的」。此外，就現況而言，許多學校要增加職涯輔導單位人力並不容易，如果要能有效進行職涯輔導，必須由教學單位分擔相當工作，而職輔單位主要扮演支援協調的角色。無論如何，一般而言，目前教學單位與職涯輔導單位之間的聯繫及合作並不理想。一位受訪者說明曾遇過的情形：

導師是屬於學務處在規劃。我希望要求畢業班導師——畢竟他輔導學生的時間比較長——可不可以請老師幫我們做一些畢業就業調查。他們會說：對不起，這是你們就業單位的工作，不是我們的工作。

為什麼目前各校職涯輔導單位的人力經費普遍不足、在學校的層級不夠、以及與教學單位的配合不甚理想？其中一個重要的因素是：在對於學校或教學單位的評鑑中，並不重視職涯輔導績效與學生就業表現，而比較重視學生在學期間的學務表現。除此之外，輔導是很花錢的工作。既然在評鑑上的效益不明顯，成本又高，如一位受訪者所言，職涯輔導單位「當然就不會是一個熱門的行政單位」。

職涯輔導人員焦點團體受訪者一再提出，希望教育部在對於學校或教學單位

的評鑑中重視職涯輔導績效。受訪者建議幾個具體指標，包括：對學生進行職涯輔導的具體實施策略；每年接受職涯輔導的學生人數；學校每年提撥就業輔導的經費比例；職涯輔導單位的編制人員數。不過受訪者也強調，希望政府教育主管機關能夠引導教學單位如何跟職涯輔導單位合作。此外，受訪者希望政府各部門力量能夠加以整合，先找出一些學校示範，透過示範把相關流程演練落實後，再對學校進行普遍性的規範與補助。

## 第十章

### 應屆畢業生的就業準備狀況

#### 10.1 應屆畢業生的短期生涯規劃

問卷調查中詢問 95 年度應屆畢業生受訪者，在其畢業後（或服兵役後）一年內，最主要的短期生涯規劃為何？結果如表 10.1 所示。可以發現，38.4%的應屆畢業生準備直接就業，1.5%打算自行創業，也就是大約有四成計畫在畢業後直接進入職場。有 9.3%要先參加證照考試，2.2%則打算先參加職業訓練後再進入職場。畢業後計畫繼續升學進修的接近三成。有 21.9%計畫就讀國內研究所，5.5%計畫出國進修。值得注意的是，雖然畢業在即，仍有 7.1%的應屆畢業生對於「再來要做什麼」還沒有明確打算。

表 10.1 應屆畢業生的短期生涯規劃

| 短期生涯規劃       | 回應百分比 |
|--------------|-------|
| 受僱就業         | 38.4  |
| 就讀國內研究所      | 21.9  |
| 參加證照考試       | 9.3   |
| 目前還沒有打算      | 7.1   |
| 參加國家考試       | 5.9   |
| 出國進修         | 5.5   |
| 其他（實習、教師甄試等） | 4.9   |
| 協助家人工作       | 3.2   |
| 參加職業訓練       | 2.2   |
| 自行創業         | 1.5   |

#### 10.2 應屆畢業生對於就業的預期

應屆畢業生是否有信心自己在踏入職場時能夠具備充足的就業能力？針對這個問題，回答「有信心」及「非常有信心」的有 36.1%，「有點信心」為 38.4%，「不太有信心」為 19.9%，而「沒有信心」及「非常沒有信心」則為 5.5%。應

屆畢業生是否對於自己的職涯發展前景感到樂觀？回答「樂觀」與「非常樂觀」的有 33.7%，「有點樂觀」為 33.6%，「不太樂觀」為 21.9%，而「不樂觀」與「非常不樂觀」則為 10.8%。

問卷中詢問應屆畢業生，當其將來就業時，最希望就職的工作機構為何？結果如表 10.2 所示。有五成的畢業生希望到民營事業工作，而有三成左右希望到政府機關或公營事業工作。

**表 10.2 應屆畢業生希望將來就業的工作機構**

| 工作機構類別     | 回應百分比 |
|------------|-------|
| 民營事業       | 49.9  |
| 政府機關       | 16.1  |
| 公營事業       | 15.4  |
| 學校或學術機構    | 12.6  |
| 非營利組織      | 2.4   |
| 其他（創業、自由業） | 3.6   |

至於應屆畢業生對於職場起薪的期望是多少？答案是平均 2.85 萬元，標準差為 0.68 萬。也就是預期比較低的在 2 萬 2 千元，比較高的在 3 萬 5 千元左右。男學生對於自己的期望起薪比女學生高出 2,302 元，公立學校學生比私立學校學生的期望起薪則高出 2,511 元。

### 10.3 專業選擇與工作經驗

問卷中詢問應屆畢業生：「如果可以重新選擇的話，是否仍然會選擇目前就讀的科系？」結果相當引人注意：有 41.6% 的受訪者回答「不會」。問卷中同時詢問這四成左右的應屆畢業生，為什麼不想再次選擇目前就讀的科系，最主要的原因為何？結果如表 10.3 所示。排名在最前面的原因是「性向興趣不符」，高達 42%；其次是「畢業後出路不如預期」，有 30.5%。如果將這兩個原因加起來，可以發現大約有三成的大學生在即將畢業之際，發現就讀的科系與自己未來理想的職涯發展方向不符。這個數字與在 91 年度畢業生調查中發現的，有 27.1% 的

畢業生在就業後有學用不相符情形的狀況相當一致。這顯現出教育部目前正在推動的高等教育體制改革，特別是學制學位彈性化，包括大一大二延緩分流、跨領域學程、學程學位化等，的確有其必要性。這也顯現出職涯教育應當更向高中階段紮根，以讓學生在選填大學志願前對於可能的職涯發展方向有一定認識。

**表 10.3 四成應屆畢業生認為科系選擇錯誤的主要原因**

| <i>主要原因</i> | <i>回應百分比</i> |
|-------------|--------------|
| 性向興趣不符      | 42.0         |
| 畢業後出路不如預期   | 30.5         |
| 課程與理想有差距    | 18.4         |
| 課業無法應付      | 3.0          |
| 教學方式不適應     | 1.6          |
| 其他          | 4.5          |

問卷中詢問應屆畢業生是否曾修習過本科之外的第二專長，結果如表 10.4 所示。大約有四分之一的應屆畢業生修習過第二專長，其中以修本科外的專業學程最多，有 10.4%，而修輔系及雙主修兩者合起來只有 6.8%。事實上，能夠修習輔系及雙主修的學生，成績通常必須達到一定水準，比例較低應是正常的。這也顯現出要消弭學用不相符的情形，比較有效的做法還是學制彈性化，以及鼓勵學位朝學程化的方向調整。值得注意的是，有 5.4% 受訪者修過教育學程，而修過就業學程者只有 3.2%。

**表 10.4 應屆畢業生是否修習過本科外的第二專長**

| <i>是否曾修習第二專長</i> | <i>回應百分比</i> |
|------------------|--------------|
| 從來沒有             | 74.1         |
| 修本科外專業學程         | 10.4         |
| 修教育學程            | 5.4          |
| 修輔系              | 4.2          |
| 修就業學程            | 3.2          |
| 修雙主修             | 2.6          |

問卷中調查應屆畢業生在校時曾經有過哪些工作經驗(複選)，結果如表 10.5

所示。可以發現，九成以上的大學生都有過工作經驗。無論如何，這些工作經驗以打工工讀為主，而從前面的畢業生焦點團體訪談中可以得知，打工工讀經驗與正式的職場體驗其實有一定距離，例如打工離職容易、轉職後遺症少、穩定性不太重要、人際關係也相對單純。大約有三成的大學生有見習實習的工作經驗，而只有一成六的大學生曾藉由志願服務獲得工作經驗。

**表 10.5 應屆畢業生在校時是否曾有工作經驗**

| 工作經驗    | 回應百分比 |
|---------|-------|
| 沒有工作經驗  | 8.4   |
| 有打工工讀經驗 | 82.8  |
| 有見習實習經驗 | 29.2  |
| 有志願服務經驗 | 16.0  |

註：複選題。



## 第十一章

### 如何加強高等教育中的就業力養成：受訪者意見

#### 11.1 高等教育如何提升對於就業力的培養

在畢業生問卷調查中，有一題詢問受訪者「在高等教育中，可以如何提升對於就業能力的培養」(複選，最多三項)，結果如表 11.1 所示。可以發現，排序在前三位的分別是「強化系所課程與實務連結」、「調整教學方法，如強調表達、團隊合作、解決問題」以及「多提供見習實習機會」。有三成六的畢業生認為比較重要的是「協助學生瞭解及規劃職涯發展方向」，另外有二成八以及二成二的畢業生比較重視「輔導考取證照」以及「針對就業能力開設通識教育課程」。

表 11.1 在高等教育中如何提升對於就業力的培養 (畢業生意見)

| 提升學生就業力的方法             | 回應百分比 | 排序 |
|------------------------|-------|----|
| 強化系所課程與實務連結            | 57.2  | 1  |
| 調整教學方法，如強調表達、團隊合作、解決問題 | 53.0  | 2  |
| 多提供見習實習機會              | 40.5  | 3  |
| 協助學生瞭解及規劃職涯發展方向        | 35.8  | 4  |
| 輔導考取證照                 | 27.7  | 5  |
| 針對就業能力開設通識教育課程         | 21.5  | 6  |
| 多提供就業相關演講及活動           | 14.7  | 7  |
| 鼓勵社團活動                 | 10.7  | 8  |
| 多提供打工工讀機會              | 7.1   | 9  |
| 鼓勵志願服務                 | 5.9   | 10 |
| 設立網站提供職涯發展相關訊息         | 5.0   | 11 |

註：(1) 複選題，最多複選三項。

(2) 依百分比由高到低排序。

針對在校的 95 年應屆畢業生，問卷調查也詢問了同一個問題，結果如表 11.2 所示。可以發現，在校的應屆畢業生與 91 年畢業生的意見幾乎完全相同。排序在前三名同樣是「調整教學方法，如強調表達、團隊合作、解決問題」、「多提供

見實習機會」、「強化系所課程與實務連結」。而排序在第四到第六名則一樣是「協助學生瞭解及規劃職涯發展方向」、「輔導考取證照」以及「針對就業能力開設通識教育課程」。對於高等教育應該調整改進哪些地方，以提升學生畢業後的就業能力，顯然高等教育的「顧客」（學生），有非常清楚的需求。

表 11.2 在高等教育中如何提升對於就業力的培養（在校生意見）

| 提升學生就業力的方法             | 回應百分比 | 排序 |
|------------------------|-------|----|
| 調整教學方法，如強調表達、團隊合作、解決問題 | 51.5  | 1  |
| 多提供見習實習機會              | 48.4  | 2  |
| 強化系所課程與實務連結            | 46.1  | 3  |
| 協助學生瞭解及規劃職涯發展方向        | 35.5  | 4  |
| 輔導考取證照                 | 30.4  | 5  |
| 針對就業能力開設通識教育課程         | 21.9  | 6  |
| 多提供打工工讀機會              | 15.2  | 7  |
| 多提供就業相關演講及活動           | 14.1  | 8  |
| 鼓勵社團活動                 | 9.6   | 9  |
| 設立網站提供職涯發展相關訊息         | 7.9   | 10 |
| 鼓勵志願服務                 | 5.6   | 11 |

註：(1) 複選題，最多複選三項。

(2) 依百分比由高到低排序。

## 11.2 強化系所課程與實務的連結

高達五成七的畢業生及四成六的在校生受訪者認為要提升學生的就業力，學校最應優先加強的是「強化系所課程與實務的連結」。這幾乎也是焦點團體受訪者的一致共識。至於學校應該怎麼做，有以下幾個可以改進的方向：

**第一、在系所課程規劃及檢討改進中納入產業界人士及畢業校友之意見，並明確設定要培養的核心能力及達成指標：**這一點是教育部已經在「獎勵大學教學卓越計畫」中開始推動的方向，將來如能透過獎勵辦法及評鑑機制，有效要求大學系所予以落實，將會對提升大專畢業生就業力有立竿見影的效果。而在具體作法方面，近來已有一些學校，例如逢甲大學，提出「成果導向之雙迴圈課程規劃

機制」的概念，我們認為相當值得其他學校參考。

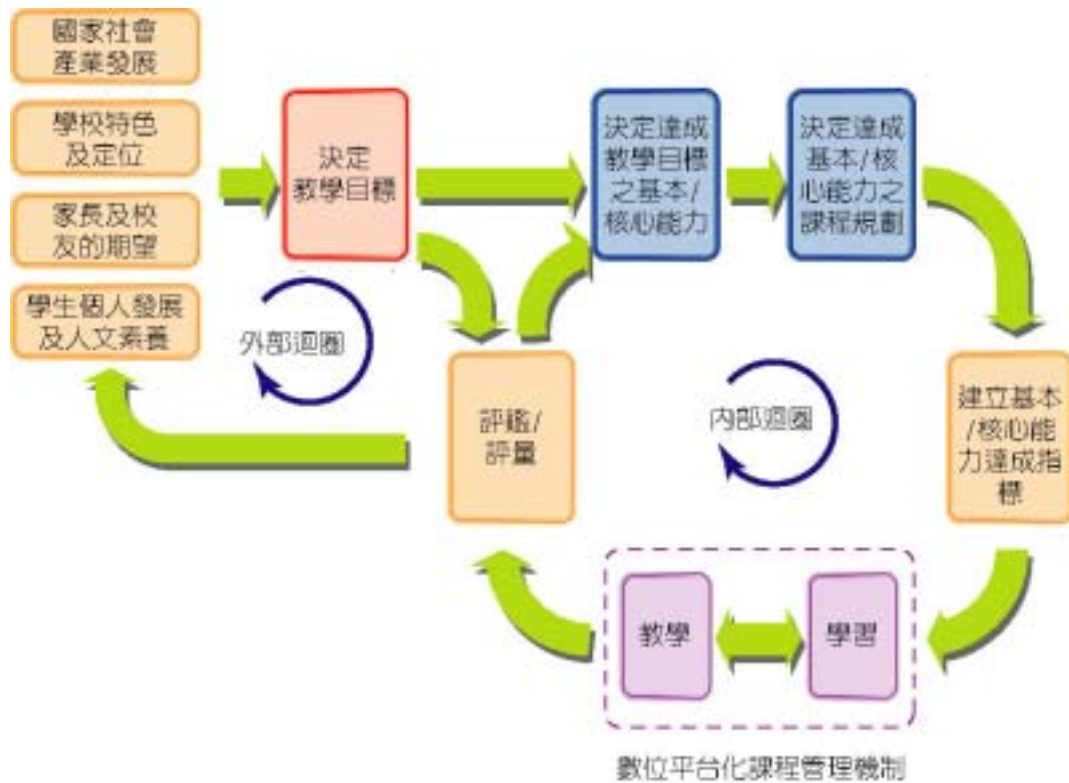


圖 11.1 逢甲大學「成果導向之雙迴圈課程規劃機制」流程概念圖

「成果導向之雙迴圈課程規劃機制」的流程概念如圖 11.1 所示。其「外部迴圈」的重點在於引進「外部顧客」意見，制定符合學校學生特色、社會需求、產業發展、校友及家長期望、學生生涯發展之系所教育教學目標，以讓課程規劃及教學配合改進。具體作法包括掌握畢業生就業狀況（含就業率、雇主滿意度、畢業生滿意度等）及畢業生工作表現，同時利用各種評鑑機制，如校友問卷調查、校友焦點團體、企業雇主調查、自我評鑑、諮詢委員評鑑等，持續引入「外部顧客」意見，以調整改進教學目標、課程規劃及教學方法。

在「內部迴圈」方面，執行重點包括：

- 配合教育教學目標，設定畢業生要達成目標所需之核心能力。
- 強化各級課程委員會運作機制。妥善規劃專業課程、共同必修、通識課程、非正式課程與潛在課程等，落實對於學生核心能力之養成。
- 各課程依據須達成之核心能力，提出企圖達成之學習認知指標，並落實

在教學大綱及授課內容之中。

- 妥善利用多元評量機制，評量學生核心能力之達成與否。利用適當評鑑機制評估學生核心能力指標之達成率，並據此持續調整課程安排及教學策略。

**第二、適度引入實務界師資：**在畢業生焦點團體中，好幾位受訪者提及學校引入實務界師資對於他們日後就業幫助極大，其影響不只在於實務界教師提供產業界的最新發展與實務知識，也在於其協助開拓學生的生涯發展視野，甚至提供職場人脈。一位雇主受訪者指出，如果學校要業界協助規劃課程，但是卻沒有引入業界師資的話，這些課程的實施會相當困難。無論如何，在引入實務界師資時，其目的在於讓理論強的專任教師與實務經驗豐富的業界師資之間產生互補作用，加強教學效果。一位畢業生受訪者指出：

我們學校實習的部份有兩種，一種是有實務經驗的老師，一個就是教你一切(理論)的老師。我們發現結果教起來程度真的差很多，收穫也差很多。我們發現，教實務的老師在理論上面的課程就沒有比真正教育下面培育出來的老師好。我覺得學校可以平衡一下這兩者的差別，因為我覺得這是各有專長。尤其是實務性的老師他帶我們作專題，他讓我們得到如何去解決困難，怎麼找資料，然後了解自己不知道的地方，我覺得這部份我學到的東西還蠻多的。

**第三、促進學校教師與產業界之間的互動：**幾位畢業生受訪者指出，他們系所的課程其實已經能夠涵蓋產業所需，但是可能因為老師與實務界缺乏互動，以致於老師的上課內容與實際應用之間總是缺「臨門一腳」。幾位雇主焦點團體受訪者指出，畢竟專任教師才是學校中規劃課程、執行教學、與學生互動的主體，因此促使老師多與業界互動，瞭解產業實務與發展趨勢，才能有效在學校正式教育過程中提升學生就業力，而不是高度依賴正式教育過程之外的其他補救措施。不過，在推動教師與業界之間的互動時，應注意如何提升教師及企業的參與動機，以及如何建構有效的互動交流平台。

### 11.3 調整教學方法

在問卷調查中，超過一半的畢業生與在校生認為要提升高等教育中的就業力養成，需要教師調整教學方法，例如設法在教學中融入表達溝通、團隊合作、問題解決等要素。這一點與國外政策文獻中，認為應重視於一般課程中培養核心就業能力的趨勢是一致的。

必須強調的是，「在一般課程中培養核心就業能力」並不是指「所有課程都必須配合特定產業或特定工作的技術需求」，而是指：「一般的課程，不管其學科知識為何，都可以透過教學設計，使其學習經驗成為傳遞核心就業力技能的載具，而在其中所發展出來的核心就業力，可以直接轉移到不同脈絡與範疇的工作之中」。

舉例而言，不管在管理、歷史、哲學的課程中都可以置入小組合作的專題研究報告，而在完成研究與進行報告的過程中，學生可以體驗到資訊蒐集與分析、團隊合作、領導協調、問題解決、表達溝通等有助於發展核心就業力的經驗。核心就業力教育的重點即在於教學者能夠有計畫、有結構的引導學生經歷、完成、反思、檢討這些工作經驗，並且從中學習與發展核心就業力技能。

事實上，畢業生受訪者對這一點有相當清楚的認識。一位受訪者即指出，不管是什麼課程，只要老師能夠在課程中引導學生對主題進行團體討論，就可以磨練將來畢業生在職場中重要的團體溝通技能：

如果我是大學老師的話，不管教什麼課程都一樣，我要讓學生知道他們要如何有協調的能力、溝通的能力、運用團體的能力。在上課中藉由話題引導的方式，可以增加學生（之間）的感情，也可以從中讓學生學到一些協調能力、溝通能力。我覺得這種方式對以後學習比較有幫助。因為在企業界裡面，開會是蠻頻繁的，但是開會的時候主管都不大願意講話。一般主管不願意講話，就是因為在求學過程中，他們沒有經過一些團體共同探討的活動，所以他們就不大容易有（好的團體）溝通方式，可能一個會議就是一個人一直在講。如果我是大學老師的話，我一定會先做這樣的

事情。

當畢業生受訪者被問到「如果讓你重新回到大學之中，你最希望有什麼改變，來強化你的就業力？」這一個問題時，經常提出的一個答案是：希望能多利用課程中提供的小組討論及報告機會，磨練自己的企畫能力、領導力、團隊合作能力、以及表達溝通能力。一位畢業生受訪者說：

企畫能力是我不足的。以前的分組討論，我都是當組員，(如果再重新回到學校的話)我希望能夠當組長，來分配大家應該要做些什麼。以前雖然我有機會做這樣的事情，可是我覺得這個不是我的強項，所以我都會拱別人出來領導。現在出了社會，覺得這個是我的弱點。我如果回去，我會希望我能夠規劃一些事務，然後大家團隊合作，一起完成。

教學方法的另一個調整重點是：只要可能的話，應該儘量將理論知識與產業實例或實際應用相結合，協助學生瞭解如何將理論運用到不同的實務脈絡之中。

一位畢業生受訪者指出：

(老師)在課堂上面，能不能不要只是針對教科書上的東西做句子上的講解而已？是不是可以把公司的一些流程，或者是會遇到的那些問題，直接把它帶到課堂上面來，然後教導學生說，你可能必須怎麼樣去克服，或者說，你應該用怎麼樣的態度一起去面對。

#### 11.4 提供見習工作機會

四成的畢業生以及接近五成的在校生希望大學能多提供見習實習機會。在焦點團體中，受訪者指出見習工作所能帶來的多種效益，包括：

- 強化學生的學習動機，藉著讓學生暴露在現實環境之中，刺激其思考自己「到底為什麼而活，為什麼去做這些事情，環境是怎麼變化」。一位職輔人員受訪者強調「學生在學校的時候還沒有真正的目標，他進入某個職場，喜歡某個職場的時候，就會激發他的潛能去學習，學習才會是最貼切實際的」。

- 實作可以強化自信心，特別是對於學業成績可能不太理想的學生而言。
- 見習工作可以提供學生更多職涯相關訊息，補充學校比較缺乏的業界實務訊息，而從見習工作所得到的訊息有助於學生及早進行務實的職涯規劃，避免其職涯想像與現實之間有太大落差。
- 關於核心就業力技能的重要性，由見習場所的上司或同事來點出，往往會比由學校老師來說明，更容易被學生所接受。
- 見習工作可以讓學生接觸到有助於職涯發展的人脈。
- 學生會根據從見習工作中獲得的經驗與知識，來檢視與要求老師的教學內容，有助於提升教學品質。

不過，雖然焦點團體普遍肯定見習工作的正面效益，他們也指出在推動時可能會遭遇到的一些挑戰。雇主受訪者的主要考量是成本效益問題——雖然學生的身份是見習生，但是從企業的角度來說，仍然必須要求學生符合工作要求。例如在餐飲旅館業的實習工作中，顧客並不會因為見習生的身份而降低其服務品質要求。如何維持見習生的穩定性及工作紀律也是企業相當在意的。另外，不同的產業必須設計不同的見習工作方式，例如在一些高科技產業中，就不容易設計短期的企業見習制度，可能還是必須透過產學合作，讓學生藉此獲取工作經驗。

職輔人員受訪者根據其經驗，提出要與企業進行實習合作時，應當注意的事項，包括：必須清楚企業的需求與本身學校及學生的定位，同時確認合作關係可以讓學生與企業互蒙其利。除此以外，如何符合企業對實習學生所設的標準、如何與企業形成比較長期的互惠合作關係、如何形成能保障學生權益的正式協定，都是學校會面臨的挑戰。有一位受訪者提出，如果能將職場體驗課程化，給學校老師課程鐘點數以及足夠資源來規劃，同時建立職場體驗的學習記錄或予以證書化，會有利於見習制度的推動。

### 11.5 協助學生瞭解及規劃職涯發展方向

雇主與畢業生受訪者都指出，學校應當在學生入學時就開始協助其瞭解及規

劃職涯發展方向，而不是等到學生即將畢業時才進行這個工作。因為學生越早對自己的職涯發展方向有概念，會讓其對自己的學習歷程及時間運用有更好的規劃，也可以強化其學習動機。

要協助學生瞭解自己的未來職涯發展方向，一方面要協助學生瞭解產業環境、發展、及可能的生涯進路，另一方面則要協助學生瞭解自己的性向、優勢、弱點，並據此規劃適性的學習與生涯發展藍圖。就前者而言，除了可以在課程規劃及教學過程中予以強調，也可以透過提供學生職場見習機會來加以協助。學校可以邀請產業人士與畢業校友進行座談演講，也可以考慮建立「雙軌導師制」，邀請企業主、主管或校友擔任學生的「職涯導師」或「職涯諮詢顧問」。除此以外，學校可以做的一個重要基礎工作是對畢業校友進行追蹤調查，以建立各科系的「生涯進路地圖」資料庫。

在職涯性向測驗方面，我們發現雖然許多學校提供新生心理方面的人格性向測驗，但是這些測驗與職涯性向測驗的標準還有一段差距。職涯性向測驗不只必須讓學生瞭解自己的人格特質及能力上的優缺點，還必須能協助其藉此探索現實中可能的職場發展方向，並且將測驗結果與課程選擇及學習規劃加以連結。無論如何，這樣的性向測驗需要建置常模，建立其與職業、產業及課程之關連，並且持續補充修正。由於固定成本相當高，可能需要學校間合作進行開發與維護。

有些學校已經提出建立學生「E 化學習歷程檔案」(e-portfolio) 的觀念，其中放置：個人修課記錄與成績、社團經驗與技能證書、自傳履歷及師長推薦等，以做為求職或進一步深造時，展示能力的證據。無論如何，參考國外經驗，學習歷程檔案應當與職涯性向測驗結合，而其中除了學生的正式學習與成就證明之外，還應當包括個人的教育與職涯發展計畫，以及個人對於自我發展情形的反思與記錄。

## 11.6 輔導考取證照

重視證照考取已經是現在許多學校的趨勢，而調查結果也肯定這有其必要。



畢業生受訪者認為基礎電腦應用及外語相關證照是職場新鮮人應當具備的基本證照，而雇主受訪者則指出在一些產業，專業證照會對畢業生的職涯發展產生極大影響。不過，在輔導學生考取證照時，除了提供資源協助以外，也應當重視如何讓學生的證照取得與其職涯規劃及發展方向產生關連。

## 11.7 針對就業能力開設通識教育課程

政府這兩年積極補助鼓勵大學辦理就業學程。不過，調查發現，這些就業學程多是對特定產業所需基礎專業知識進行介紹，或是輔導考取基本電腦、英文證照。在畢業生焦點團體訪談中，受訪者希望在通識教育中開設的就業力課程，比較接近國外的「核心就業力養成課程」，或是目前有些學校規劃的「職場知能通識課程」。畢業生受訪者最希望在通識課程中學習的核心就業力技能是「溝通與表達」相關技巧，例如職場人際關係學、溝通禮儀、工作倫理等。

根據對職輔人員所做的調查，目前大專校院在通識教育中針對核心就業力養成設置課程的學校並不多，而授課老師也往往沒有受過專業培訓。在許多學校，核心就業力課程主要是由職輔單位標一些案子來提供短期講座或活動，而沒有成為固定課程。

## 11.8 如何促使大學更重視學生的就業力養成

絕大部分——如果不是全部——的大專校院都會認為畢業生的就業表現相當重要，但是學校是否重視就業力的養成教育？一位職輔人員受訪者的觀察是：

學校很重視學生的就業結果——學生就業很好，能夠帶回做產學合作——我想很多學校都是重視這一環。但是學生如何變得有成就，其實是被忽略的，也就是說，只重視結果，不重視過程。或許某些學校喊出重視這個部分，但實質的味道還不夠，只是一個口號比較多。

為什麼會這樣？訪談資料顯示，缺乏誘因是最主要的原因。在教師的層次，目前大學教師的升等與評鑑主要是看研究與教學，而服務與輔導是「可做可不做」

的部分，學生畢業後的就業表現更不會反應在教師的績效評鑑裡面。因此，不管是要教師協助輔導學生的職涯發展，或者是在課程與教學上做調整，以融入核心就業力養成或更貼近業界實務，都缺乏足夠的誘因。

在教學單位的層次也缺乏誘因。目前在對於學校或教學單位的評鑑中，對學生就業表現的重視不夠，而比較重視的是學生在學期間的學務表現，結果如一位職輔人員受訪者所說的：

大專校院比較重視的是學生在校的感受，所以會花很多時間在學務上——學生的生活有沒有問題、學生對老師有沒有問題、學生對上課有沒有問題——至於學生的就業是畢業後看不到的東西，你想它會對就業能力很重視？我就不相信。

因此，要促使大專校院更重視學生的就業力養成，首先要做的是提供學校、教學單位、教師重視學生就業表現的誘因，而其具體做法可包括：訂定具體評鑑指標、對畢業生進行調查、請產業界對於畢業生的就業表現進行評鑑、透過競爭性的獎助機制鼓勵學校在學生就業面向追求卓越。

除了提供誘因之外，政府還可以透過實驗及試點計畫提供各種示範，例如：如何建立納入畢業校友及產業回饋意見的課程規劃機制、如何在教學法中融入核心就業力技能養成、如何建立標準職涯輔導流程、如何追蹤畢業生及建立畢業生的「生涯進路地圖」資料庫、如何建置學生的學習歷程檔案、如何與企業進行實習或產學合作等。職輔人員焦點團體即強烈建議，政府要協助或要求大專校院提升就業力教育時，最好能先找出一些學校示範，透過示範把相關流程演練落實後，再普遍對學校進行規範與補助。

## 第十二章

### 結論與建議

#### 12.1 結論

針對大專畢業生的就業力與就業狀況，本報告根據前面各章的調查資料分析結果，提出以下摘要結論：

##### 1. 九十一年度畢業生就業狀況：

- (1) 目前就業中的 91 年度大專畢業生平均工作年資為 2.16 年，標準差為 1.13 年；平均每月薪資所得（含本薪、津貼、加班費及獎金等）為 3.54 萬元，標準差為 1.24 萬元。在其他條件相同的情況下，男性畢業生平均每月薪資所得比女性畢業生多 4,440 元，公立學校畢業生比私立學校畢業生多 5,550 元，理工醫農畢業生比商管人文畢業生多 1,240 元，而比傳播藝術畢業生多 3,970 元。
- (2) 大專畢業生找到第一份工作所需時間平均為 1.76 個月。畢業（退伍）後找到第一份工作的時間越短，對於目前的工作薪資有顯著的正向影響。這顯現出在學校裡的就業準備越充足，與職場的接軌越順利，對其後的職涯發展有正面影響。
- (3) 四成五的畢業生有轉換工作經驗，其轉換工作的間隔期間平均為 0.93 年。畢業生如果工作轉換頻繁，對於目前的工作薪資有顯著的負面影響。這顯現出如果畢業生能維持工作上的穩定性，累積在職學習訓練的人力資本，對於職涯發展有正面影響。
- (4) 四分之一左右的大專畢業生有「學用不相符」的情形。五成五大專畢業生的目前工作符合理想職涯發展方向，而約有一成為完全無關。
- (5) 四成五的畢業生對於自己的職涯發展前景相當有信心，四成三還算樂觀，約有一成二對於自己將來的職涯發展比較沒有信心。

- (6) 在過去三年內僱用過剛自大專畢業或剛退伍青年的企業當中，有 20.7% 的雇主滿意或非常滿意大專畢業生的工作表現，48.3% 還算滿意，19.7% 不太滿意，而有 11.5% 感到不滿意或非常不滿意。

## 2. 就業力的類別與重要性：

- (1) 核心就業力可以分成三個類別，分別是：有利於就業的工作態度與合作能力；職涯規劃管理與積極學習進取；具備專業知識，並能運用於工作上。
- (2) 最重要的八項核心就業力技能為：良好工作態度、穩定度與抗壓性、表達與溝通能力、專業知識與技術、學習意願與可塑性、團隊合作能力、基礎電腦應用技能、發掘及解決問題能力。

## 3. 大專畢業生的就業力：

- (1) 58.6% 的畢業生受訪者同意或非常同意「就讀高等教育對於提升自己的就業力有很大的幫助」，28.0% 有點同意，8.7% 的受訪者有點不同意，而有 4.6% 的受訪者回答不同意或非常不同意。
- (2) 14% 的雇主認為大專畢業生在初入職場時的就業力不充分或非常不充分，51.1% 認為不太充分，32% 認為還算充分，有 2.9% 的雇主認為充分或非常充分。
- (3) 就八項最重要的核心就業力技能而言，畢業生及雇主都認為高等教育在「基礎電腦應用技能」、「團隊合作能力」、「良好工作態度」、「表達與溝通能力」、「學習意願及可塑性」的養成比較充分。八成的畢業生認為高等教育對於「專業知識與技術」的養成充分或還算充分，而這個比例在雇主降到四成四。在「穩定度及抗壓性」以及「發掘與解決問題」的能力方面，有七成五的畢業生認為高等教育對於這兩項的養成充分或還算充分，但是只有三成的企業雇主如此認為。
- (4) 受訪者認為八項重要核心就業力技能以及「外語能力」是高等教育應當優先加強養成的就業力項目。

- (5) 在「表達與溝通能力」方面，受訪者認為大專學生應當加強：能夠有邏輯、有組織、有條理的進行陳述與表達；企畫與簡報的能力；與職場人際關係有關的溝通技巧。
- (6) 受訪者認為可能造成目前一些大專畢業生「穩定度及抗壓性」比較不足的原因包括：缺乏職場人際關係的處理技巧，特別是與上司主管及年長同事的溝通及應對進退之道；對於職場及工作內容的預期與現實差距過大；在家庭與學校教育過程中過度保護，而比較缺乏如何面對挫折以及承擔決策責任的訓練。
- (7) 畢業生在表達溝通與穩定性上面遭遇問題時，很可能與其缺乏主動發掘及解決問題的能力有很強關連。
- (8) 受訪者認為，一般而言，目前高等教育未能及早協助學生進行職涯規劃及瞭解產業，而這對於學生在校時的學習意願、學習效果以及畢業後就業都有不利影響。
- (9) 受訪者認為有不少學校所教與職場實務所需有相當差距，造成這個現象的原因包括：學校的課程安排不夠重視學生的就業需求；在教學內容與教學方法上，未能讓學生瞭解實務需求與跟上產業發展。

#### 4. 大專職輔工作現狀：

- (1) 目前大專校院平均每校有 2 名職輔人員（含專職與兼任），平均每年預算約為 43 萬元。比較合理的人力與經費是平均一所學校 4 名職涯輔導人員與每年 90 萬預算。
- (2) 52.9%的大專職輔人員認為自己所受的訓練「不太充分」、 「不充分」、或「非常不充分」；有 45.7%的職輔人員認為自己並不會長期從事職涯輔導工作。
- (3) 在應屆畢業生當中，只有 6.9%在校期間經常參與學校就業輔導單位舉辦的活動，43.3%偶而參與，有 49.8%從未參與。另外只有 20.9%曾利用就業輔導單位提供的諮商服務，其他近八成學生未曾做過職涯諮商。

## 5. 九十五年度應屆畢業生就業準備情形：

- (1) 應屆畢業生大約有四成計畫在畢業後直接進入職場。有 21.9% 計畫就讀國內研究所，5.5% 計畫出國進修。另外有 7.1% 的應屆畢業生對於「再來要做什麼」還沒有明確打算。
- (2) 有 36.1% 的應屆畢業生「有信心」或「非常有信心」自己在踏入職場時能夠具備充足的就業力，「有點信心」為 38.4%，「不太有信心」為 19.9%，而「沒有信心」及「非常沒有信心」則為 5.5%。
- (3) 有 33.7% 的應屆畢業生對於自己的職涯發展前景感到「樂觀」與「非常樂觀」，「有點樂觀」為 33.6%，「不太樂觀」為 21.9%，而「不樂觀」與「非常不樂觀」則為 10.8%。
- (4) 應屆畢業生對於職場起薪的期望平均是 2.85 萬元，標準差為 0.68 萬。也就是預期比較低的約 2 萬 2 千元，比較高的約 3 萬 5 千元左右。
- (5) 約有四成的應屆畢業生受訪者認為自己選擇了錯誤的科系。最主要的原因是「性向興趣不符」，其次是「畢業後出路不如預期」。如果將這兩個原因加起來，可以發現大約有三成的大學生在即將畢業之際，發現就讀的科系與自己未來理想的職涯發展方向不符。

## 6. 如何加強高等教育中的就業力養成：

- (1) 國外經驗：根據國外研究，在高等教育中實施就業力教育的首要原則為「應該以所有學生為對象，廣泛而有系統的落實於整個大學的教育內容之中，讓所有學生都有充分機會利用在學期間發展其就業力」。而其實施重點包括：第一、在一般課程中融入核心就業力養成，讓所有學生都有充分學習機會，而不是只侷限於少數專業課程或學程；第二、重視「從工作經驗中學習」；第三，協助學生建立「學習歷程檔案」；第四、提升職涯輔導單位功能，使其能有效支援就業力教育系統的各個層面。
- (2) 受訪者意見：針對高等教育可以如何進一步提升學生的就業能力，調查結果顯現出學校應優先改進的面向包括「強化系所課程與實務連結」。

「調整教學方法，如強調表達、團隊合作、解決問題」、以及「多提供見習實習機會」。此外，比較重要的面向還包括「協助學生瞭解及規劃職涯發展方向」、「輔導考取證照」、以及「針對就業能力開設通識教育課程」。

## 12.2 政府政策方向

基於調查結果，本報告建議，針對如何提升高等教育中的就業力養成，採取如圖 12.1 當中的整體推動架構，由政府、大專校院、企業共同推動。以下並分別對三者提出建議。

在政府政策方面，整體而言，應延續經建會「重點人才整體培育及運用規劃」及教育部「獎勵大學教學卓越計畫」之政策理念及目標，並配合「職業能力再提升方案第二期計畫」，力求各項重要措施之落實。

本報告對於政策方向的建議重點如下：

1. **提升正式教育過程中的就業力養成教育，強化政府教育投資在就業力養成之產出效益，讓畢業青年具備足夠就業力：**

目前不少學校的正式教育內容與產業需求之間有相當落差，而且一定比例的畢業青年未能具備足夠就業力。面對這個問題，現行青年就業促進措施比較偏向於採取在正式教育過程之外，或在正式教育的最後階段進行補強訓練。但是要有效解決學校教育與就業需求之間的落差，正本清源之道仍在於提升正式教育過程中的就業力養成，讓畢業青年達到「順利與職場接軌，並能適應知識經濟與全球化的挑戰，在職場成功發展」的目標。

2. **持續推動高教體制之鬆綁與彈性化相關改革，以能符合產業對於人才質與量之需求：**

高等教育鬆綁與彈性化已取得一定成果，但大學法人化及學費政策仍有待形成社會共識。建議政府持續高等教育體制之鬆綁改革，並在增設、調整系所班組及招生名額上，賦予大學高度自主權，使大專校院之科系所、師資、招生名額、課程學程、學制學位能夠彈性調整，以滿足經濟轉型及產業升級之人才需求。

3. **透過評鑑與獎勵提升大學就業力教育水準，鼓勵大學同步追求教學卓越與提升學生就業競爭力：**



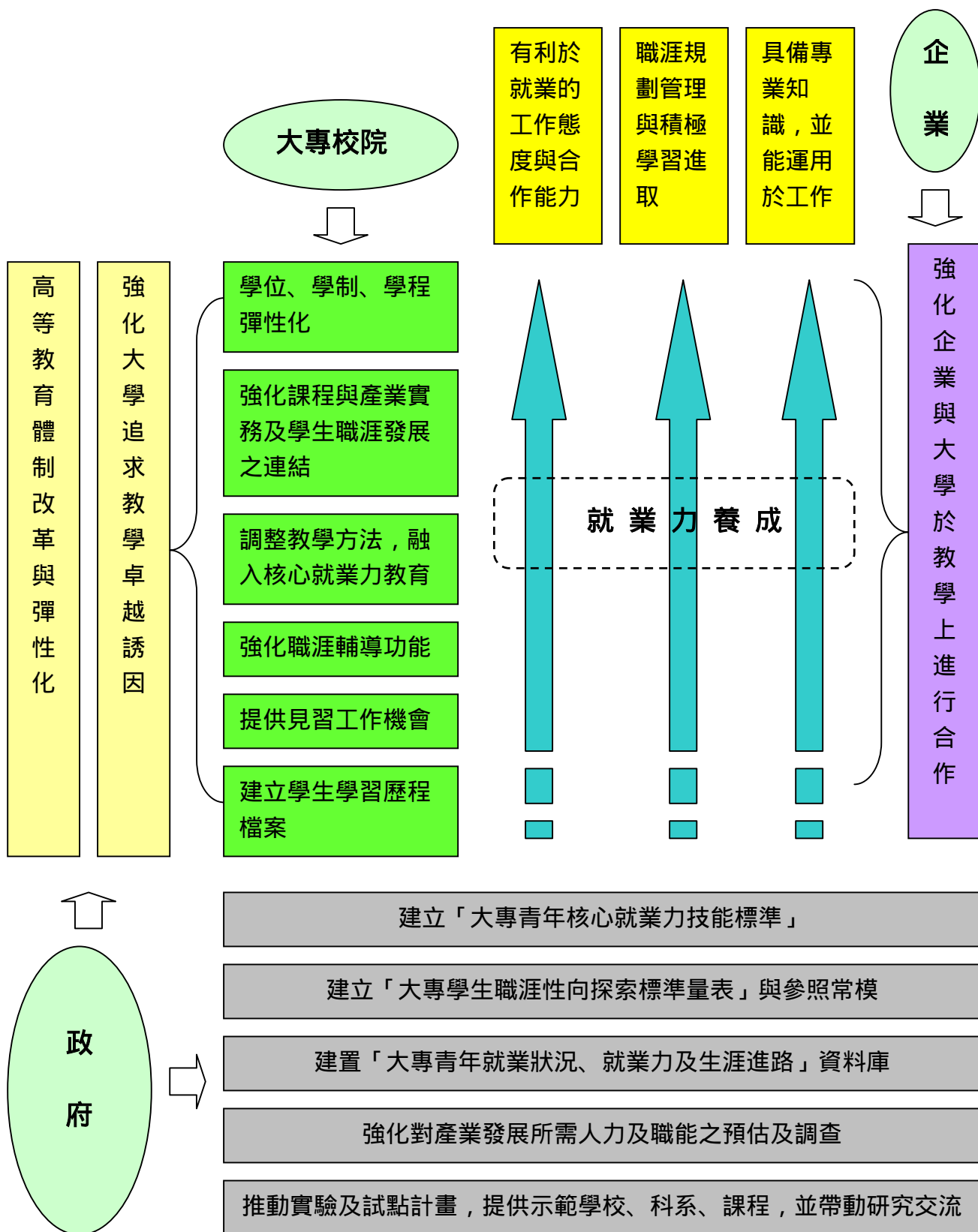


圖 12.1 「提升大專畢業生就業力」推動架構

「獎勵大學教學卓越計畫」的施行經驗證明，透過競爭性的專案獎補助機制，以及在評鑑中重視畢業生就業表現，可以有效激勵大學提升就業力教育水準。建議教育部繼續推動此類獎勵與評鑑計畫，並鼓勵大學針對下列重點面向進行調整，以追求教學卓越及提升學生就業競爭力：

- (1) 延緩分流，大一大二不分科系。
- (2) 推動「學分學程化、學程學位化」。
- (3) 強化課程、學程與產業發展及學生就業需求的連結。
- (4) 鼓勵教師在教學方法及課程內容中融入核心就業力養成。
- (5) 建立促使教學單位及教師重視畢業生就業表現之誘因機制。
- (6) 強化職涯輔導工作。
- (7) 提供學生見習工作機會。
- (8) 訂定學生畢業時應達成之就業基本能力要求。
- (9) 協助學生配合職涯規劃及生涯發展，建立「學習歷程檔案」。

**4. 建構就業力教育基礎工程，協助大學發展就業力養成教育：**

- (1) 結合產官學力量，建立就業力教育基礎工具，包括「大專青年核心就業力技能標準與評量方法」、「大專學生職涯性向探索標準量表與參照常模」。
- (2) 建立國家級的「大專青年就業狀況、就業力及生涯進路資料庫」，並強化對產業發展所需人力及職能之預估及調查，除提供高教機構做為調整與改進的依據以外，也讓計畫就讀及正在就讀高等教育的青年能夠據此規劃自己的學習發展方向。

**5. 推動「就業力教育卓越學校」示範計畫，並透過研究交流擴大推廣成功經驗：**

- (1) 協助建立就業力教育卓越之示範學校及科系所，使其機制、措施、課程規劃、教學方法可為其他學校與科系所參考。
- (2) 推動實驗計畫，建立不同學門如何將就業力教學融入一般課程教學之標準範例。

- (3) 獎勵大專校院、通識教育中心、科系所、教師提出提升就業力教學之實驗計畫。舉辦研討會分享實驗計畫經驗及總結成果。委託、獎勵與實驗計畫相關之研究，獎勵論文發表及專書出版。

### 12.3 對大專校院之建議

#### 1. 學制、學位彈性化：

- (1) 延緩分流，在大一、大二以共同課程為教學內容，使大學新鮮人有充分時間探索性向與職涯發展可能，而在大三以後再依據個人志向及職涯規劃，選讀專業課程。
- (2) 推動「學分學程化、學程學位化」，擴大學生的職涯發展選擇空間以及跨領域發展就業力之機會，並能彈性因應產業對人才之需求。

#### 2. 強化課程、學程與產業發展及學生就業需求的連結：

- (1) 在系所課程規劃及檢討改進中納入產業界人士及畢業校友之意見，並明確設定要培養的核心能力及達成指標。在具體作法上，可參考逢甲大學提出之「成果導向之雙迴圈課程規劃機制」。
- (2) 鼓勵教師在課程大綱中明確說明教學內容與學生未來可能職涯發展之關係。如果可能的話，說明課程內容與哪些就業市場需求有關，以及能夠發展哪些就業能力。
- (3) 適度引入實務界師資協助教學，提供學生實務應用及產業發展知識，並開拓其職涯視野。
- (4) 促進學校教師與業界之間的互動，提升教師對於產業實務的瞭解。

#### 3. 鼓勵教師在教學方法及課程內容中融入核心就業力養成：

- (1) 鼓勵教師在教學方法中融入表達溝通、團隊合作、問題解決等核心就業力之養成。
- (2) 鼓勵教師儘量將理論知識與產業實例或實際應用相結合，協助學生瞭解如何將理論運用到不同的實務脈絡之中

**4. 建立促使教學單位及教師重視畢業生就業表現之誘因機制：**

- (1) 要求教學單位落實對於畢業生就業表現之追蹤調查。
- (2) 在對教學單位的績效評鑑中納入畢業生就業表現及畢業生滿意度。
- (3) 邀請產業代表及畢業校友參與對教學單位之評鑑。
- (4) 在對教師之績效評鑑中納入輔導學生就業成效。

**5. 強化職涯輔導工作：**

- (1) 提升職涯輔導單位層級，並確保其有充足專業人力及經費資源。
- (2) 提供大一新生職涯性向測驗，並協助其連結測驗結果、學習計畫與生涯規劃。
- (3) 建立「雙軌導師制」，邀請企業主、主管或校友擔任學生的「職涯導師」或「職涯諮詢顧問」。
- (4) 建立各科系的「生涯進路地圖」資料庫。

**6. 提供學生見習工作機會：**

- (1) 職場體驗課程化，給予系所教師課程鐘點數，並提供足夠的資源協助。
- (2) 建立職場體驗的學習記錄或予以證書化。
- (3) 除職場體驗外，可透過志工服務、社團活動等提供學生產生工作經驗的機會。配合輔導制度，協助學生對於工作經驗進行系統性的檢討與反思。

**7. 訂定學生畢業時應達成之就業基本能力要求：**

- (1) 科系所明確訂定學生畢業時應具備之基本能力要求。
- (2) 學校訂定畢業時應具備之資訊及外語能力基本要求，並協助學生考取證照或通過有公信力之檢定考試。
- (3) 輔導學生配合職涯規劃考取相關專業證照或取得有市場公信力之相關能力證明。

**8. 協助學生建立「學習歷程檔案」：**

- (1) 學習歷程檔案與學生職涯規劃、學習發展與能力證明相結合，並予以 E 化，保留於學校網路電子資料庫之中，以做為畢業生求職或進一步深造

時，展示能力的證據。

- (2) 檔案中可放置：職涯性向測驗結果、個人學習與職涯發展計畫、個人對於自我發展情形的反思、正式學習與成就證明（個人修課記錄與成績、社團經驗與技能證書、自傳履歷及師長推薦等）。

#### 9. 通識課程與就業學程：

- (1) 在通識課程中開設職場知能相關課程，其中可特別重視「溝通與表達」相關技巧，例如職場人際關係學、溝通禮儀、工作倫理等。課程應由人資、職輔專家規劃，重視「從經驗中學習」，並由受過相關專業訓練之老師擔任教學工作。
- (2) 雖然長期而言，應力求讓就業力養成融入一般課程及教學活動之中，但在短期而言，以快速強化大三、大四學生就業力為目標之「就業學程」可能仍有設置必要，特別是針對跨領域的就業力養成。無論如何，「就業學程」不應只是六學分到十二學分，由各科系的導論性課程拼湊集合而成，而應當真正能使學生接受完整與有系統的就業力教育。理想的就業學程，其中可以包括：職涯性向探索、職涯規劃、重要核心就業力訓練、專業知識學習、職場見習等部分，以構成一完整系統。

### 12.4 對企業之建議

大專畢業生就業力提升，亦即對企業之人才供給在質的方面提升，因此，除了大專畢業生會從就業力提升中受益之外，企業也將是最大的獲益者。無論如何，高等教育要提升就業力養成水準，在許多面向都需要企業加以協助。本報告建議，企業如有機會與大專校院於教學上合作，可以著重以下幾個面向：

1. 配合學校課程，提供學生見習工作機會，或協助其產生有意義的實務工作經驗。
2. 協助學校、科系所評估其學程、課程之規劃與教學內容能否符合產業發展與畢業生就業需求。

3. 協助對學生之職涯輔導，例如擔任職涯導師、職涯諮詢顧問等。
4. 協助學生及教師瞭解產業發展趨勢以及相關就業能力要求。
5. 協助科系所建立畢業生之生涯進路地圖。

## 參考文獻

- 教育部 (民 95)。獎勵大學教學卓越計畫 95 年度計畫作業手冊。教育部。
- 彭森明 (民 94)。台灣高等教育資料庫之建置及相關議題之探討。國立清華大學高等教育研究中心。
- 經建會 (民 94)。重點人才整體培育及運用規劃 (簡報)。經建會。
- 經建會 (民 94)。「職業能力再提升方案」第二期計畫。經建會。
- Coate, K., Court, S., Gillon, E., Morley, L., & Williams, G., (2000). *Academic and Academic Related Staff Involvement in the Local, Regional and National Economy*. London: Association of University Teachers.
- Commonwealth of Australia (2002). *Employability Skills for the Future*. Canberra: AusInfo.
- Crebert, G., Bates, M., Bell, B., Patrick, C-J., & Cragolini, V. (2004). Developing Generic Skills at University, during Work Placement and in Employment: Graduates' Perceptions. *Higher Education Research and Development*, 23(2), 147-165.
- Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). *Enhancing Employability, Recognising Diversity*. London: Universities UK.
- Kirkwood-Tucker, T. (2004). Toward a European Model of Higher Education. *European Education*, 36(3), 51-69.
- Morley, L. (2001). Producing New Workers: Quality, Equality and Employability in Higher Education. *Quality in Higher Education*, 7(2), 131-138.
- OECD (2001). *Competencies for the Knowledge Economy*, Paris: OECD.
- OECD (2004). *Career Guidance and Public Policy*. Paris: OECD.
- Reichert, S. & Tauch, C. (2004). Reforming Europe's Higher Education Area: As the Fog Clears, New Obstacles Emerge. *International Educator*, 13(1), 34-41.

Tariq, V., Scott, E., Cochrane, A., Lee, M., & Ryles, L. (2004). Auditing and Mapping Key Skills within University Curricula. *Quality Assurance in Education*, 12(2), 70-81.

United Nations (2003). Towards a Global Alliance for Youth Employment – the Next Five Steps, [www.un.org/esa/socdev/unyin/documents/yeninfopack.zip](http://www.un.org/esa/socdev/unyin/documents/yeninfopack.zip)