

畢業生流向調查分析與因應策略

王台珍¹、林益昌^{*2}

¹經國管理暨健康學院通識教育中心講師

^{*2}經國管理暨健康學院餐旅管理系助理教授

摘要

本研究以「臺灣師範大學教育評鑑與發展研究中心」所釋出的經國管理暨健康學院「95 學年度大專畢業生畢業後一年問卷調查」以及「96 學年度大專畢業生問卷調查」1266 位(95 畢業生)、931 位(畢業生)共有 2197 位學生為研究樣本進行分析，以瞭解畢業生目前狀況、畢業生目前就業機構屬性、畢業生目前服務部門、畢業生目前行業別、畢業生平均每月總收入、畢業生就業管道、畢業生花多久找到工作、畢業生擁有證照或檢定證書的情形、畢業生對自己在校學習成果的滿意度、畢業生對自己是否具備職場所需的能力之評估等就業情形。藉由調查分析資料，針對如何提升技職教育中的就業力養成，由政府政策方向、技專校院就輔工作、企業協助方面等三者提出因應策略與建議。

關鍵詞：經國管理暨健康學院、畢業生、就業情形、就業力

* 通訊作者

Graduate Destination Survey and Relevant Coping Strategies

Tai-Jen Wang¹ and Yi-Chan Lin^{*2}
Ching-Kuo Institute of Management and Health

Abstract

In this study, we analyzed questionnaire responses from 2,197 Ching-Kuo Institute of Management and Health (CKU) graduates, including 1,266 ones graduating in the 95th school year and 931 ones in the 96th school year, to understand the graduates' current status, their destination, how much time they had spent finding jobs, whether they had certificates, their degrees of satisfaction with what they had learned at CKU, their own evaluation of whether they possessed enough abilities for works, etc. Based on the analysis of the data, we provided some coping strategies and suggestions as to how to develop students' employability in terms of government policies, technical colleges' employment guidance, and corporations' help and assistance.

Keywords: Ching-Kuo Institute of Health and Management (CKIHM), graduates, employment, employability

* Corresponding Author

壹、背景及動機

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。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。

行政院主計處（2011）人力資源調查統計結果：受農曆春節後臨時性工作結束及轉換工作者增加影響，100 年 2 月就業人數為 1,060 萬 1 千人，較上月減少 2 萬 2 千人或 0.20%；失業人數為 52 萬 2 千人，較上月增加 5 千人，其中因季節性或臨時性工作結束而失業者增加 7 千人，因對原有工作不滿意而失業者亦增加 4 千人，因工作場所業務緊縮或歇業而失業者則減少 6 千人；失業率為 4.69%，較 99 年同月則降 1.07 個百分點；2 月勞動力參與率為 57.98%，較上月下降 0.13 個百分點。

一、勞動力狀況

本 100 年 2 月勞動力人數為 1,112 萬 3 千人，較上月減少 1 萬 7 千人或 0.15%；如與 99 年同月比較，則增 11 萬 6 千人或 1.05%。2 月勞動力參與率為 57.98%，較上月下降 0.13 個百分點，較上年同月則升 0.02 個百分點。1 至 2 月平均勞動力參與率為 58.05%，較上年同期上升 0.05 個百分點。

按年齡層觀察，15 至 24 歲年齡者勞動力參與率 28.33%；25 至 44 歲年齡者勞動力參與率 84.97%；45 至 64 歲年齡者勞動力參與率 60.16%。

二、就業狀況

本 100 年 2 月就業人數為 1,060 萬 1 千人，較上月減少 2 萬 2 千人（0.20%）；如與上年同月比較，則增 22 萬 8 千人（2.20%）。1 至 2 月平均就業人數為 1,061 萬 2 千人，較上年同期增加 23 萬 1 千人或 2.23%。2 月各部門就業人數與上月比較，服務業部門減少 1 萬 5 千人或 0.24%，農業部門與工業部門亦分別減少 4 千人與 2 千人或 0.86% 與 0.04%。若與上年同月比較，工業部門與服務業部門分別增加 16 萬 2 千人與 7 萬 3 千人或 4.42% 與 1.19%；農業部門則減少 8 千人或 1.43%。

三、失業狀況

受年節後臨時性工作結束及轉換工作者增加影響，2 月失業人數為 52 萬 2 千人，較上月增加 5 千人，其中因季節性或臨時性工作結束而失業者增加 7 千人，因對原有工作不滿意而失業者亦增加 4 千人，因工作場所業務緊縮或歇業而失業者則減少 6 千人，與上年同月比較，失業人數計減 11 萬 2 千人。1 至 2 月平均失業人數為 51 萬 9 千人，較上年同期減少 11 萬 1 千人。

本 100 年 2 月失業率為 4.69%，較上月上升 0.05 個百分點；如與上年同月比較，則降 1.07 個百分點。經季節調整後失業率為 4.59%，較上月下降 0.12 個百分點；與上年

同月比較，亦降 1.07 個百分點。1 至 2 月平均失業率為 4.67%，較上年同期下降 1.05 個百分點。

按教育程度別觀察，國中及以下程度者失業率 4.22%；高中(職)程度者失業率 4.95%；大專及以上程度者失業率 4.71%，其中大學及以上程度者失業率 5.37%。

按年齡層觀察，15 至 24 歲年齡者失業率 12.85%；25 至 44 歲年齡者失業率 4.83%；45 至 64 歲年齡者失業率 2.85%。

四、非勞動力

本 100 年 2 月非勞動力人數為 806 萬人，較上月增加 3 萬人或 0.38%，其中想工作而未找工作且隨時可以開始工作者 16 萬 3 千人；求學及準備升學者 217 萬 2 千人；料理家務者 239 萬 7 千人；高齡、身心障礙者 235 萬 8 千人。如與上年同月比較，計增 7 萬 5 千人或 0.94%。1 至 2 月平均非勞動力人數為 804 萬 5 千人，較上年同期增加 7 萬 1 千人或 0.90%。

過去在教育資源匱乏的情形下，擁有大學學歷的年輕人已經是達到其人生追求高文憑的頂峰，然近年來隨著高等教育的擴張，大學文憑已成為年輕學子進入勞動市場的基本門檻，且在這個強調「知識經濟」的時代，高等教育機構傳授的專業知識已不再是菁英份子所獨有的特權，而是人人追求的目標。

貳、文獻探討

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「大專畢業生至企業職場實習方案」及「培育優質人力促進就業計畫」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。

根據《維基百科全書》(Wikipedia)的定義，「就業力」(employability)是指「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) 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。

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。根據雇主及畢業生的意見，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。這八項核心就業力技能加上「外語能力」也是受訪者認為高等教育應當優先加強養成的就業力項目。

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。

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。

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。

學以致用是很多人的夢想，不過根據 104 人力銀行的調查，5 年內畢業的大專院校畢業生只有約 25% (四分之一)，工作和所學相關。根據這份調查，只有 (25.55%) 的近 5 年大專院校畢業生目前從事工作與在校時的主修專業科目高度相關，其中以藝術學科類從事相關工作比例最高，達 52.38%。其次是大眾傳播學科類 (50%)、醫藥衛生學科類 (48.21%)、自然科學學科類 (46.43%)、以及建築及都市規劃學科類 (46.15%)。

政府宣示 2010 年為「就業促進年」，根據主計處統計，2009 年平均失業率為 5.85%、全年平均失業人數 63 萬 9 千人，雙雙創下歷年新高紀錄。而世界主要國家近幾年失業率如下：美國 8.9%，英國 8.0%，德國 7.9%，加拿大 7.8%，日本 4.9%，韓國 4.0%，香港 3.6%，新加坡 2.2% (居民失業率 3.1%)。如表一所示，為臺灣近十七年來之失業率統計表。

表一 臺灣近十七年來之失業率統計表

時期(年)	失業率(%)
1994	1.6%
1995	1.8%
1996	2.6%
1997	2.7%
1998	2.7%
1999	2.9%
2000	3.0%
2001	4.6%
2002	5.2%
2003	5.0%
2004	4.4%
2005	4.1%
2006	3.9%
2007	3.9%
2008	4.1%
2009	5.85%
2010	5.21%

叁、調查內容與對象

本研究以「臺灣師範大學教育評鑑與發展研究中心」所釋出的「95學年度大專畢業生畢業後一年問卷調查」以及「96學年度大專畢業生問卷調查」1266位(95畢業生)、931位(畢業生)共有2197位學生為研究樣本進行分析，95學年度大專畢業生畢業後一年問卷調查回收數：1024人；96學年度大專畢業生問卷調查回收數：868人。調查內容包括六項目：

一、畢業生基本資料

畢業生畢業科系、畢業生性別、畢業生身心障礙別、原住民族別、畢業生就讀學制、畢業生身份別。

二、大專生涯

畢業生於大專就讀期間修習雙主修、輔系、學程的情形；畢業生於就學期間是助學貸款情形；畢業生大專畢業的學業總平均成績；畢業生大專就讀期間的工作經驗；畢業前的國際經驗；畢業生在國內是否有與外籍人士交流的經驗；畢業生於大專就讀期間，參加過出國進修所需之留學測驗情形；畢業生於大專就讀期間為準備考試而補習的情形；畢業生擁有證照或檢定證書的情形；畢業生目前最主要計畫。

三、就業情形

計畫就業的畢業生目前求職情形、計畫就業的畢業生目前(準備)服務的機構屬性、計畫就業的畢業生目前(準備)從事的職業類別、計畫就業的畢業生目前(準備)從事的行業類別、計畫就業的畢業生目前(準備)服務的部門、計畫就業的畢業生目前(準備)的主要工作地點、計畫就業的畢業生期望的起薪或待遇。

四、進修情形

畢業生計畫出國進修情形、畢業生是否已經申請到國內研究所(大學)、計畫繼續國內進修的畢業生是否計畫就讀在職專班、計畫繼續進修的畢業生計畫取得的最高學位、計畫繼續進修的畢業生計畫進修的學門、計畫繼續進修的畢業生選擇繼續進修最主要的理由。

五、求學經驗回顧

整體而言，畢業生對自己學校的評價；畢業生對就讀科系及學校的喜好；畢業生對自己在校學習成果的滿意度；畢業生對自己是否具備職場所需的能力之評估。

六、畢業生背景資料

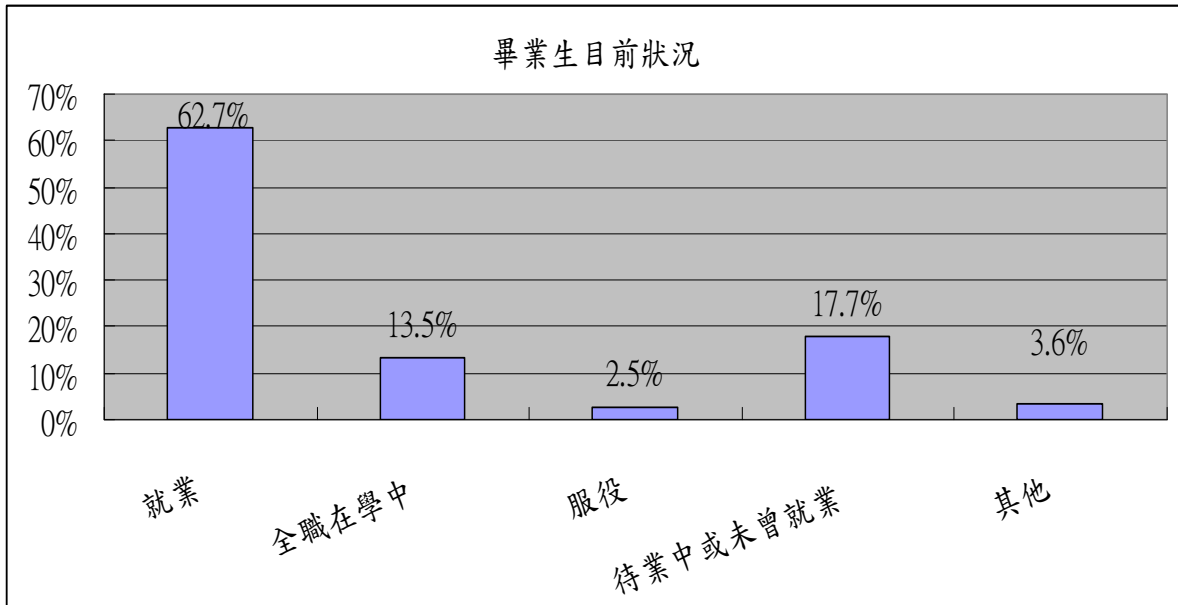
畢業生性別比例、畢業生身份別、畢業生是否領取身心殘障手冊、畢業生是否具有原住民身分、畢業生雙親教育程度、畢業生雙親工作類型、畢業生父母親的工作機構類型。

肆、主要調查發現

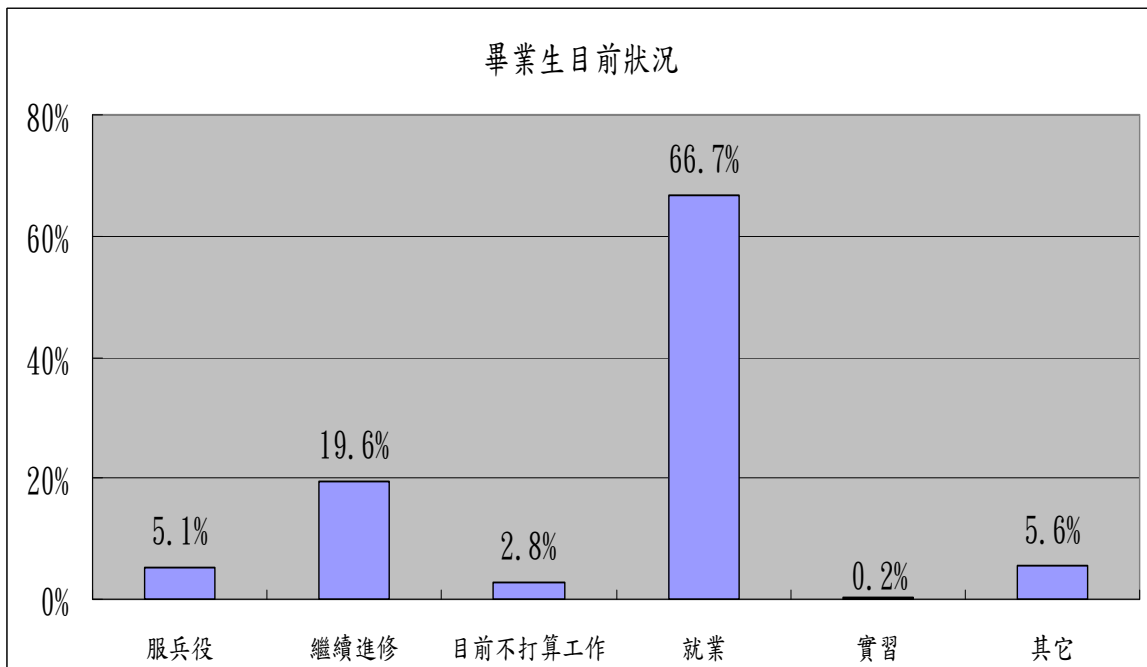
一、畢業生目前狀況

畢業生目前最主要的計畫均以就業為主，高達 62% 以上，如圖一所示。

圖一 畢業生目前狀況



95 畢業生

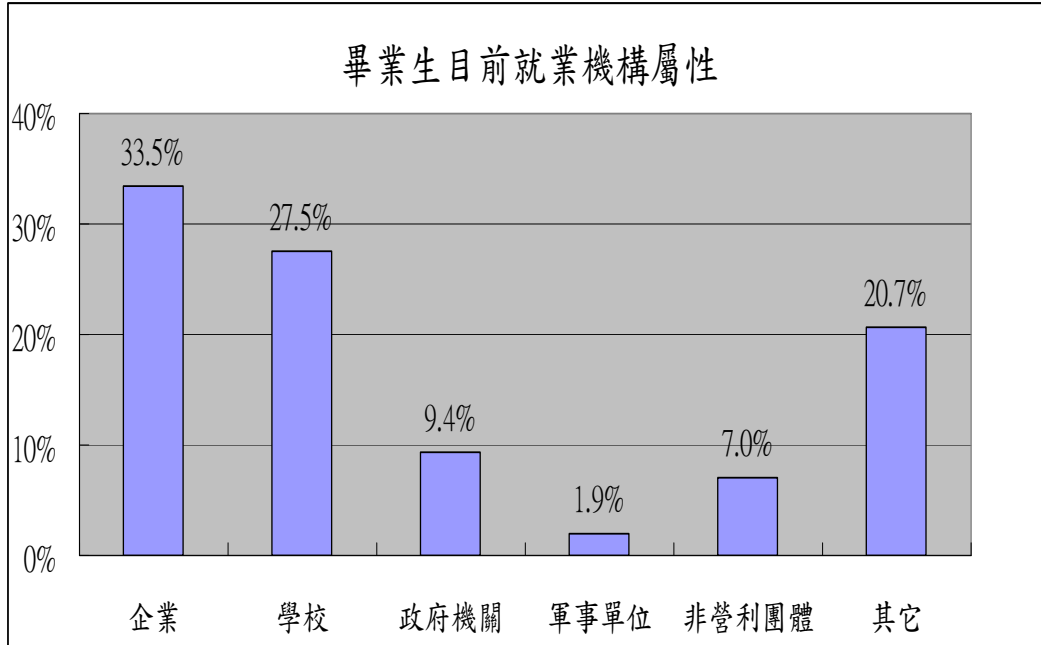


96 畢業生

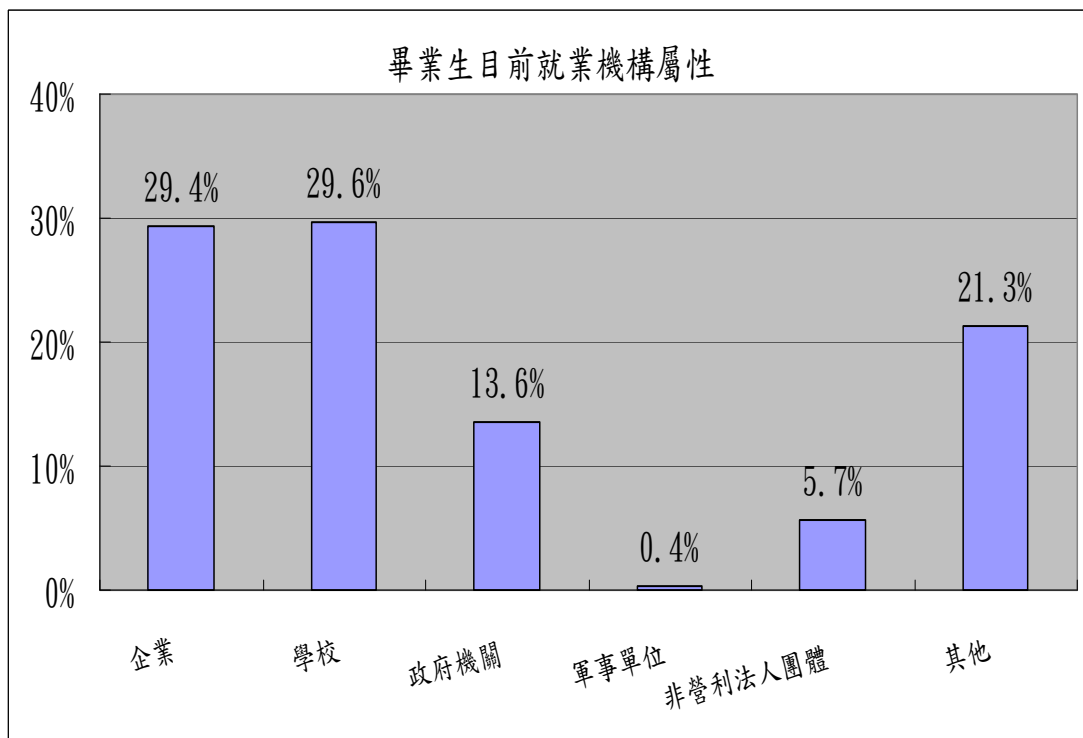
二、畢業生目前就業機構屬性

畢業生目前就業機構屬性以企業及學校兩者居多，約占總額 60%，如圖二所示。

圖二 畢業生目前就業機構屬性



95 畢業生

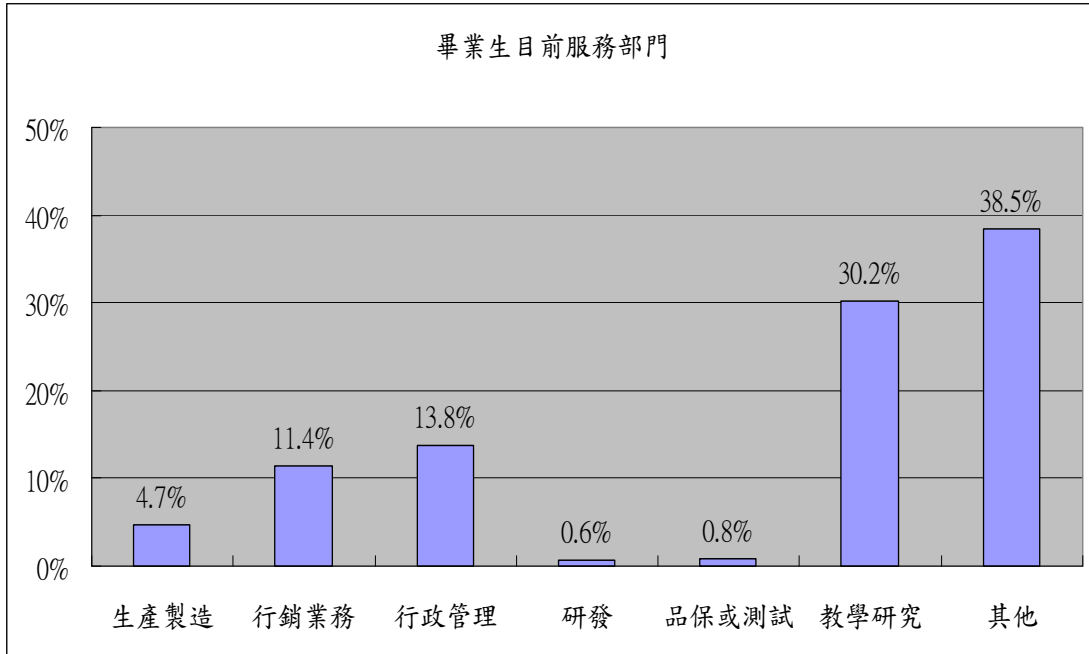


96 畢業生

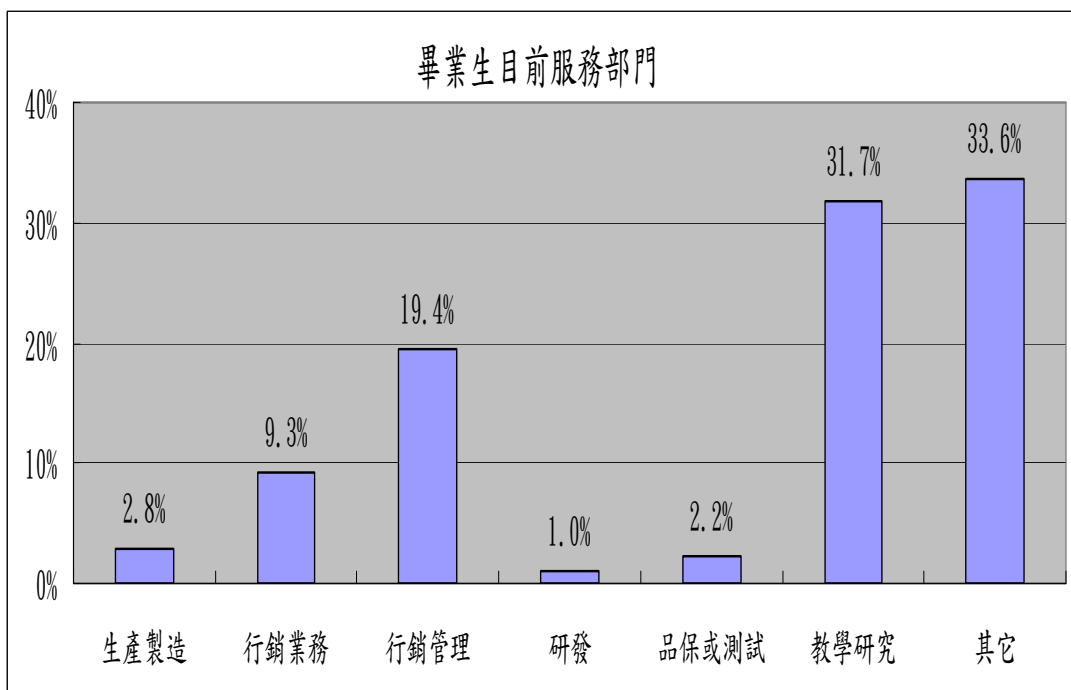
三、畢業生目前服務部門

畢業生目前服務部門以其他及教學研究為主，約占總額 65%，如圖三所示。

圖三 畢業生目前服務部門



95 畢業生

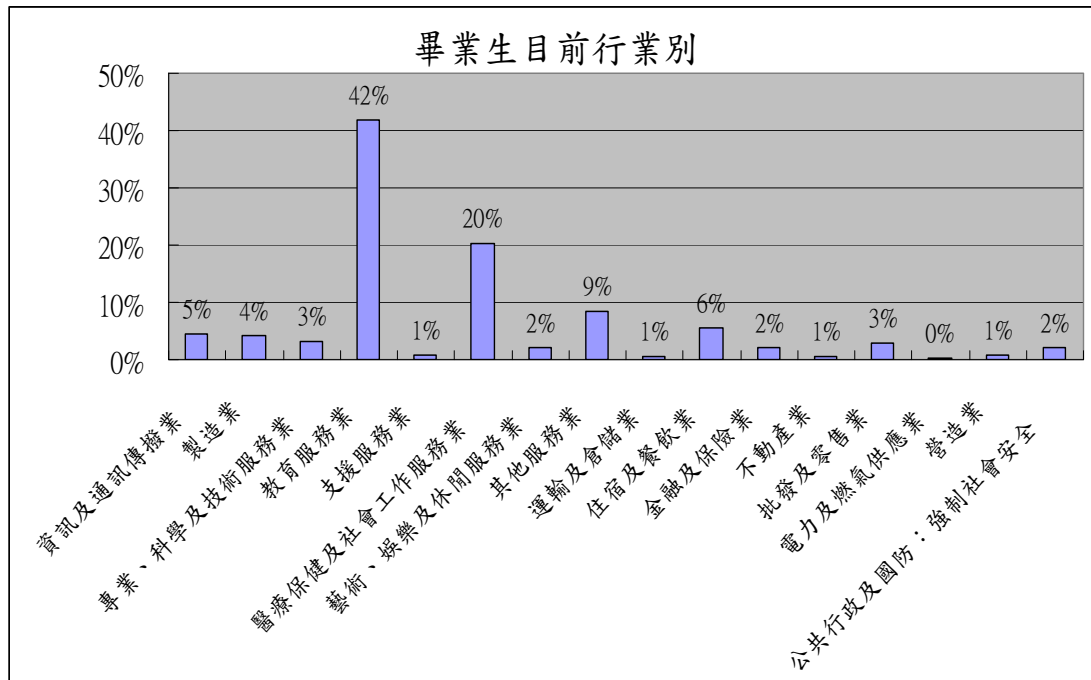


96 畢業生

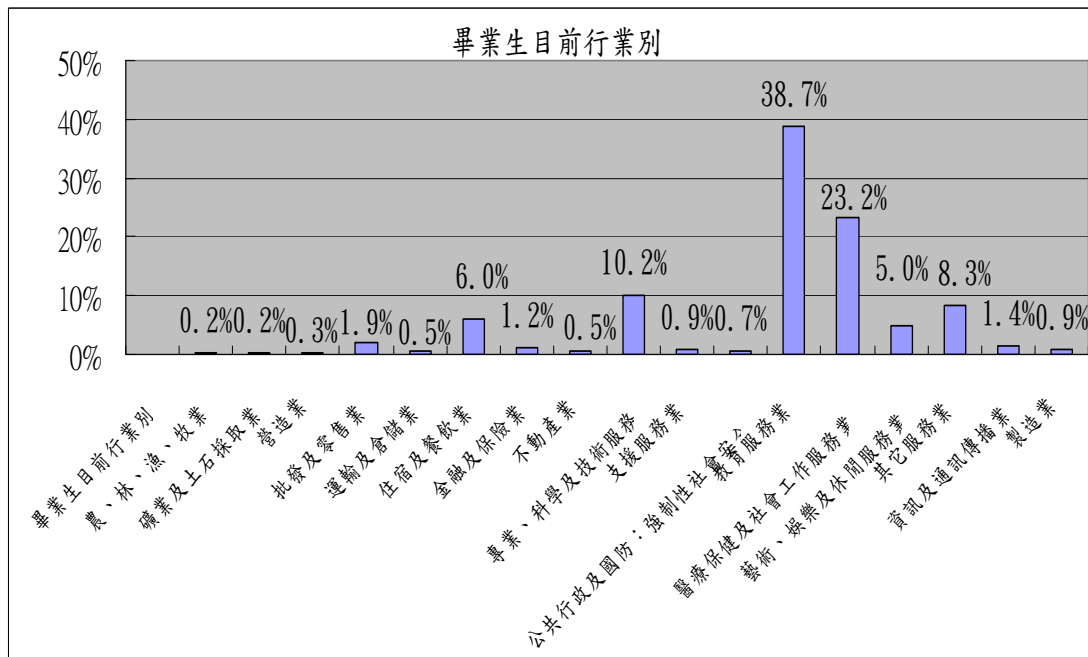
四、畢業生目前行業別

畢業生目前行業別以教育服務業、醫療保健及社會工作服務業為主，約占總額62%，如圖四所示。

圖四 畢業生目前行業別



95 畢業生

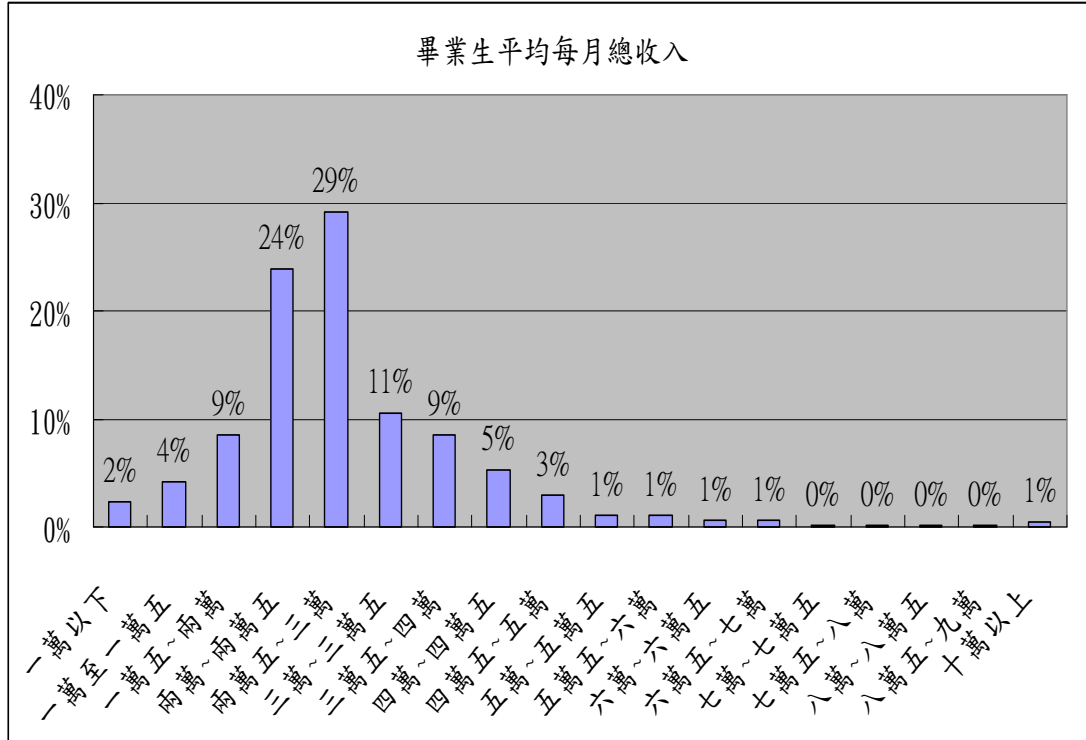


96 畢業生

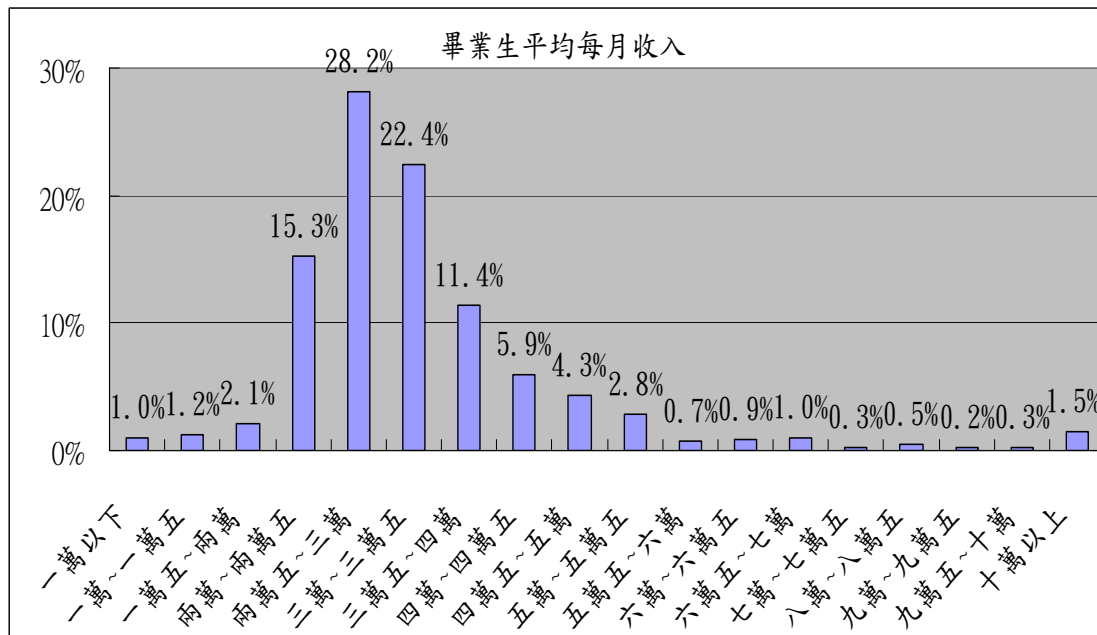
五、畢業生平均每月總收入

畢業生平均每月總收入以兩萬~三萬五為主，約占總額 65%，如圖五所示。

圖五 畢業生平均每月總收入



95 畢業生

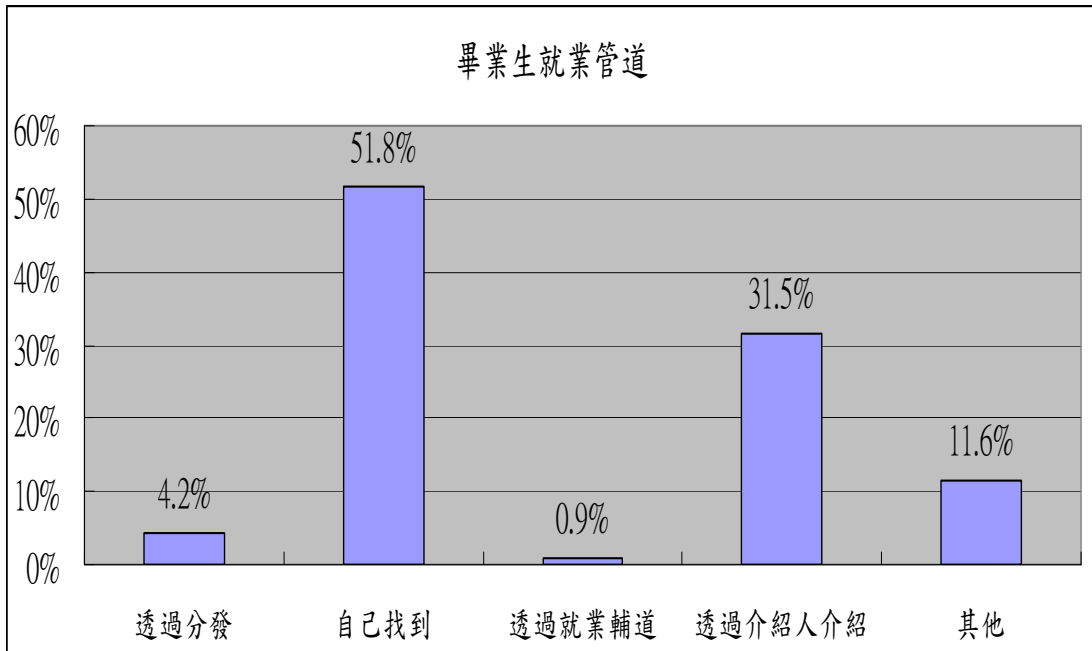


96 畢業生

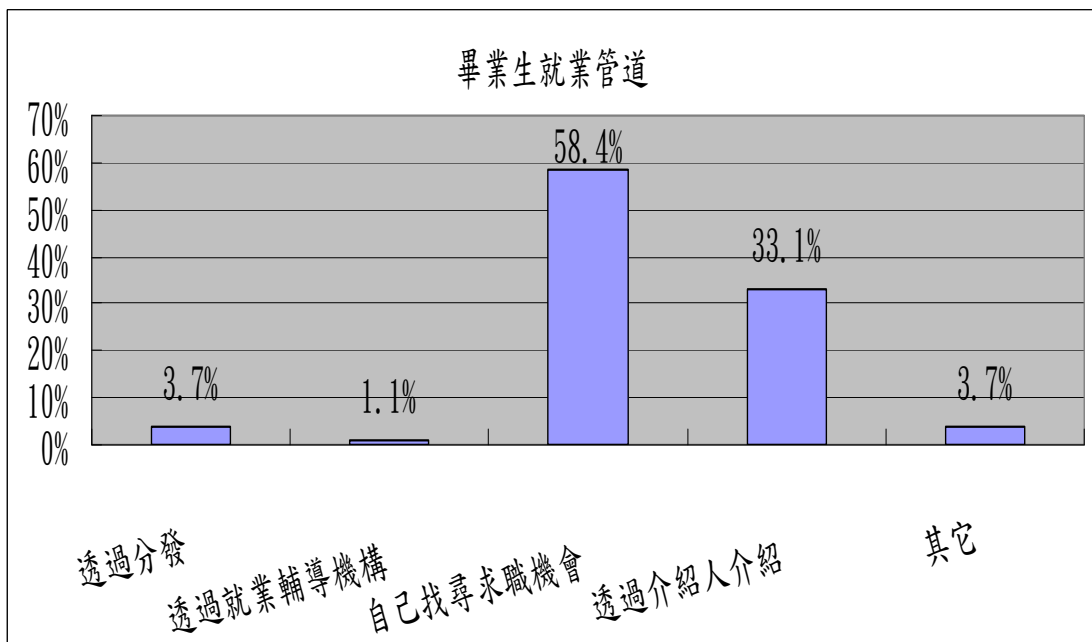
六、畢業生就業管道

畢業生就業管道以自己找為主，約占總額 55%；其次以透過介紹人介紹，約占總額 32%，如圖六所示。

圖六 畢業生就業管道



95 畢業生

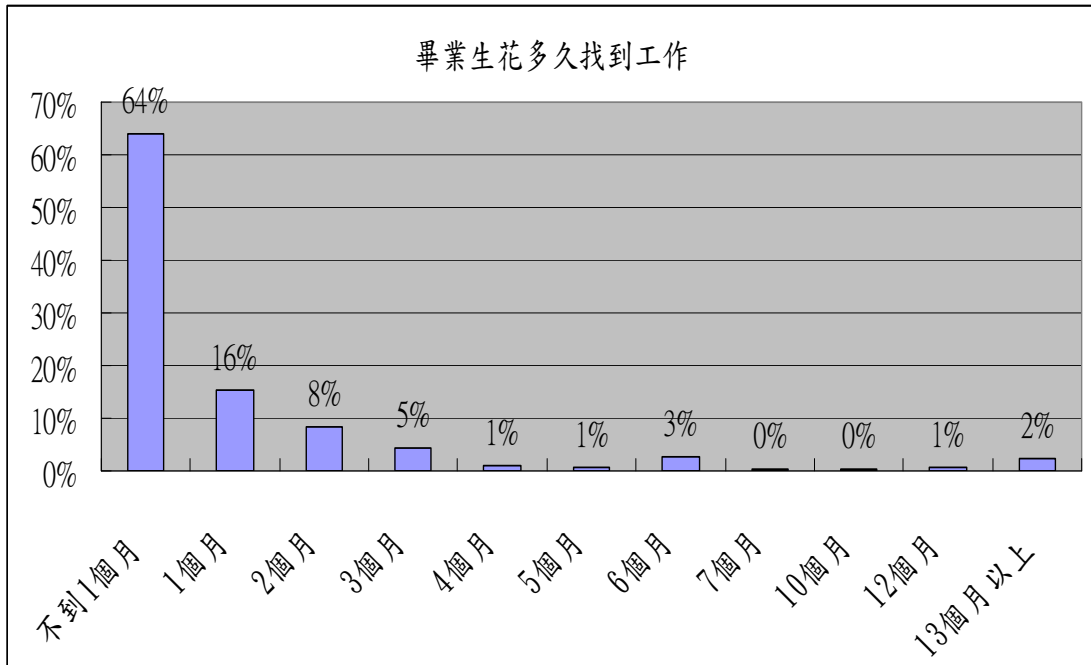


96 畢業生

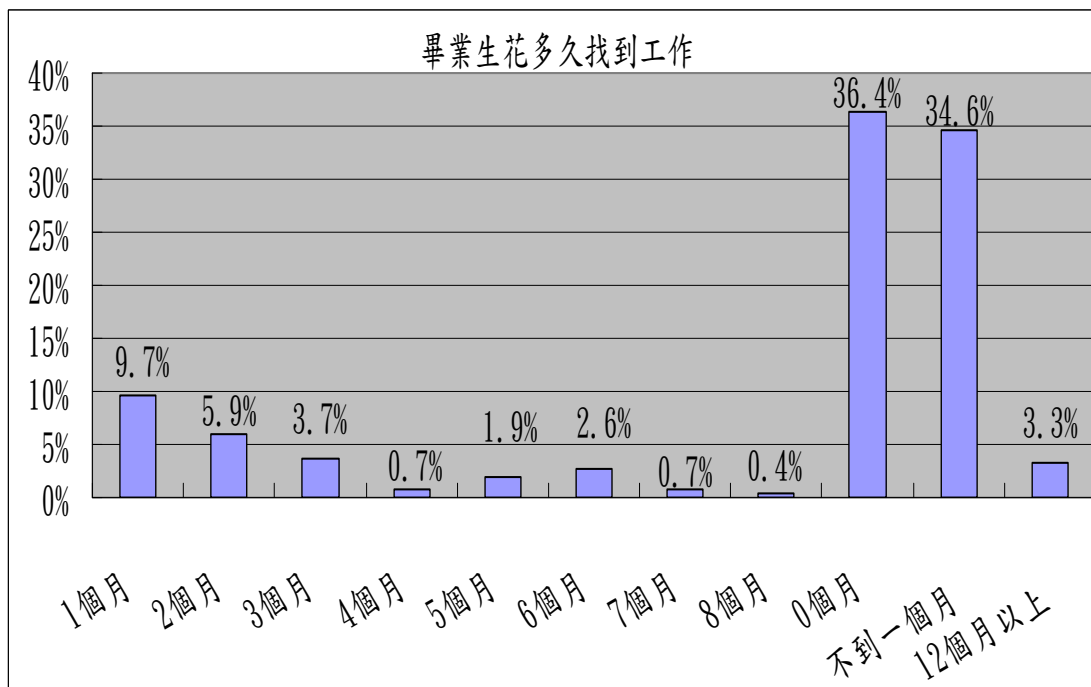
七、畢業生花多久找到工作

畢業生不到一個月找到工作為主，約占總額 70%，如圖七所示。

圖七 畢業生花多久找到工作



95 畢業生



96 畢業生

八、畢業生擁有證照或檢定證書的情形

畢業生擁有證照或檢定證書，約占總額 45%；其中以技術士證照的類別最多，約占總額 50%，如表二所示。

表二 畢業生擁有證照或檢定證書的情形

您是否擁有下列證照或檢定證書？

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	否	549	53.6	53.6	53.6
	是	475	46.4	46.4	100.0
總和		1024	100.0	100.0	

		反應值		觀察值百分比
		個數	百分比	
擁有證照的類別 ^a	國家考試（複選題）※考選部辦理	145	26.4%	30.5%
	技術士證照（複選題）※勞委會辦理	259	47.2%	54.5%
	金融證照（複選題）※金融研訓院、壽險工會、精算學會等辦理	11	2.0%	2.3%
	教師資格（複選題）※教育部、北高教育局等辦理	14	2.6%	2.9%
	語言認證（複選題）※民間或國際單位辦理	6	1.1%	1.3%
	電腦認證（複選題）※民間或國際單位辦理	31	5.6%	6.5%
	其他證照一（複選題）	61	11.1%	12.8%
	其他證照二（複選題）	17	3.1%	3.6%
	其他證照三（複選題）	5	.9%	1.1%
^a	總數	549	100.0%	115.6%

註：本題為複選題

95 畢業生

您是否已經考上(或擁有)證照或檢定證書

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	否	482	55.5	55.5	55.5
	是	386	44.5	44.5	100.0
	總和	868	100.0	100.0	

擁有證照的類別

		反應值		觀察值百分比
		個數	百分比	
擁有證照的類別	國家考試(※考選部辦理)	94	20.2%	24.4%
	技術士證照※勞委會、北高職訓局辦理	247	53.1%	64.0%
	金融證照※金融研訓院、金管會、壽險工會、精算學會等辦理	7	1.5%	1.8%
	教師資格※教育部、北高教育局等辦理	12	2.6%	3.1%
	語言認證※民間或國際單位辦理	5	1.1%	1.3%
	電腦認證：※民間或國際單位辦理	25	5.4%	6.5%
	其他證照一	56	12.0%	14.5%
	其他證照二	14	3.0%	3.6%
其他證照三	5	1.1%	1.3%	
總數		465	100.0%	120.5%

註：本題為複選題

96 畢業生

九、畢業生對自己在校學習成果的滿意度

畢業生對自己在校學習成果的滿意度，其中認為就業能力非常重要比例最高，占54.5%，如表三所示。

表三 畢業生對自己在校學習成果的滿意度

您覺得大學應加強哪些能力的培養？－基本能力（例如：中英語文、資訊等）

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	完全不重要	5	.5	.5	.5
	不太重要	31	3.0	3.0	3.5
	重要	586	57.2	57.2	60.7
	非常重要	402	39.3	39.3	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

您覺得大學應加強哪些能力的培養？－學科基礎能力（例如：微積分、統計、各科導論等）

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	完全不重要	44	4.3	4.3	4.3
	不太重要	389	38.0	38.0	42.3
	重要	479	46.8	46.8	89.1
	非常重要	112	10.9	10.9	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

您覺得大學應加強哪些能力的培養？－專業能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	完全不重要	3	.3	.3	.3
	不太重要	23	2.2	2.2	2.5
	重要	437	42.7	42.7	45.2
	非常重要	561	54.8	54.8	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

95 畢業生

您覺得大學應加強哪些能力的培養？－通識素養

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	完全不重要	12	1.2	1.2	1.2
	不太重要	174	17.0	17.0	18.2
	重要	617	60.3	60.3	78.4
	非常重要	221	21.6	21.6	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

您覺得大學應加強哪些能力的培養？－跨領域整合能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	完全不重要	5	.5	.5	.5
	不太重要	80	7.8	7.8	8.3
	重要	675	65.9	65.9	74.2
	非常重要	264	25.8	25.8	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

您覺得大學應加強哪些能力的培養？－就業能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	完全不重要	5	.5	.5	.5
	不太重要	23	2.2	2.2	2.7
	重要	438	42.8	42.8	45.5
	非常重要	558	54.5	54.5	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

十、畢業生對自己是否具備職場所需的能力之評估

95 畢業生對自己具備職場所需的能力之評估，比例認為強度 80%以上依序為：團隊合作能力、學習能力、本國語文能力、調適能力、穩定度或抗壓性、專業知識與技術、運用專業知識到實際工作的能力等項目，非常重要。96 畢業生對自己具備職場所需的能力之評估，比例認為強度 50%以上依序為：本國語文能力、專業知識與技術、團隊合作能力、穩定度或抗壓性、時間管理能力等項目，非常重要，如表四所示。

表四 畢業生對自己是否具備職場所需的能力之評估

對自己職場職能的評估 - 人際溝通能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	11	1.1	1.1	1.1
	弱	215	21.0	21.0	22.1
	強	684	66.8	66.8	88.9
	非常強	114	11.1	11.1	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

對自己職場職能的評估 - 時間管理能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	6	.6	.6	.6
	弱	231	22.6	22.6	23.1
	強	667	65.1	65.1	88.3
	非常強	120	11.7	11.7	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

對自己職場職能的評估 - 領導能力

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的 非常弱	23	2.2	2.2	2.2
弱	348	34.0	34.0	36.2
強	578	56.4	56.4	92.7
非常強	75	7.3	7.3	100.0
總和	1024	100.0	100.0	

對自己職場職能的評估 - 創新能力

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的 非常弱	16	1.6	1.6	1.6
弱	352	34.4	34.4	35.9
強	584	57.0	57.0	93.0
非常強	72	7.0	7.0	100.0
總和	1024	100.0	100.0	

對自己職場職能的評估 - 團隊合作能力

	次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的 非常弱	6	.6	.6	.6
弱	102	10.0	10.0	10.5
強	753	73.5	73.5	84.1
非常強	163	15.9	15.9	100.0
總和	1024	100.0	100.0	

對自己職場職能的評估 - 本國語文能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	5	.5	.5	.5
	弱	113	11.0	11.0	11.5
	強	681	66.5	66.5	78.0
	非常強	225	22.0	22.0	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

對自己職場職能的評估 - 基礎電腦能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	18	1.8	1.8	1.8
	弱	259	25.3	25.3	27.1
	強	668	65.2	65.2	92.3
	非常強	79	7.7	7.7	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

對自己職場職能的評估 - 發掘及解決問題的能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	18	1.8	1.8	1.8
	弱	253	24.7	24.7	26.5
	強	661	64.6	64.6	91.0
	非常強	92	9.0	9.0	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

對自己職場職能的評估 - 外語能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	283	27.6	27.6	27.6
	弱	485	47.4	47.4	75.0
	強	218	21.3	21.3	96.3
	非常強	38	3.7	3.7	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

對自己職場職能的評估 - 穩定度或抗壓性

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	11	1.1	1.1	1.1
	弱	153	14.9	14.9	16.0
	強	658	64.3	64.3	80.3
	非常強	202	19.7	19.7	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

對自己職場職能的評估 - 調適能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	7	.7	.7	.7
	弱	121	11.8	11.8	12.5
	強	700	68.4	68.4	80.9
	非常強	196	19.1	19.1	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

對自己職場職能的評估 - 學習能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	5	.5	.5	.5
	弱	109	10.6	10.6	11.1
	強	719	70.2	70.2	81.3
	非常強	191	18.7	18.7	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

對自己職場職能的評估 - 專業知識與技術

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	13	1.3	1.3	1.3
	弱	179	17.5	17.5	18.8
	強	706	68.9	68.9	87.7
	非常強	126	12.3	12.3	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

對自己職場職能的評估 - 運用專業知識到實際工作的能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	12	1.2	1.2	1.2
	弱	188	18.4	18.4	19.5
	強	691	67.5	67.5	87.0
	非常強	133	13.0	13.0	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

對自己職場職能的評估 - 求職及推銷自己的能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	28	2.7	2.7	2.7
	弱	368	35.9	35.9	38.7
	強	557	54.4	54.4	93.1
	非常強	71	6.9	6.9	100.0
	總和	1024	100.0	100.0	

95 畢業生

職場所需的一般能力-創新能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	14	1.6	2.4	2.4
	弱	255	29.4	43.9	46.3
	強	275	31.7	47.3	93.6
	非常強	37	4.3	6.4	100.0
	總和	581	66.9	100.0	
遺漏值	無需填答	287	33.1		
總和		868	100.0		

職場所需的一般能力-團隊合作能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	3	.3	.5	.5
	弱	45	5.2	7.7	8.3
	強	394	45.4	67.8	76.1
	非常強	139	16.0	23.9	100.0
	總和	581	66.9	100.0	
遺漏值	無需填答	287	33.1		
總和		868	100.0		

職場所需的一般能力-本國語文能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	4	.5	.7	.7
	弱	35	4.0	6.0	6.7
	強	375	43.2	64.5	71.3
	非常強	167	19.2	28.7	100.0
	總和	581	66.9	100.0	
遺漏值	無需填答	287	33.1		
總和		868	100.0		

職場所需的一般能力-外語能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	120	13.8	20.7	20.7
	弱	380	43.8	65.4	86.1
	強	72	8.3	12.4	98.5
	非常強	9	1.0	1.5	100.0
	總和	581	66.9	100.0	
遺漏值	無需填答	287	33.1		
總和		868	100.0		

職場所需的一般能力-穩定度或抗壓性

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	10	1.2	1.7	1.7
	弱	74	8.5	12.7	14.5
	強	378	43.5	65.1	79.5
	非常強	119	13.7	20.5	100.0
	總和	581	66.9	100.0	
遺漏值	無需填答	287	33.1		
總和		868	100.0		

職場所需的專業能力-專業知識與技術

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	2	.2	.3	.3
	弱	126	14.5	21.7	22.0
	強	395	45.5	68.0	90.0
	非常強	58	6.7	10.0	100.0
	總和	581	66.9	100.0	
遺漏值	無需填答	287	33.1		
總和		868	100.0		

職場所需的專業能力-基礎電腦應用技能

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	9	1.0	1.5	1.5
	弱	188	21.7	32.4	33.9
	強	341	39.3	58.7	92.6
	非常強	43	5.0	7.4	100.0
	總和	581	66.9	100.0	
遺漏值	無需填答	287	33.1		
總和		868	100.0		

職場所需的專業能力-將理論運用到實際工作的能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	1	.1	.2	.2
	弱	180	20.7	31.0	31.2
	強	365	42.1	62.8	94.0
	非常強	35	4.0	6.0	100.0
	總和	581	66.9	100.0	
遺漏值	無需填答	287	33.1		
總和		868	100.0		

職場所需的專業能力-發掘及解決問題的能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	1	.1	.2	.2
	弱	150	17.3	25.8	26.0
	強	376	43.3	64.7	90.7
	非常強	54	6.2	9.3	100.0
	總和	581	66.9	100.0	
遺漏值	無需填答	287	33.1		
總和		868	100.0		

職場所需的一般能力-表達及溝通能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	3	.3	.5	.5
	弱	164	18.9	28.2	28.7
	強	369	42.5	63.5	92.3
	非常強	45	5.2	7.7	100.0
	總和	581	66.9	100.0	
遺漏值	無需填答	287	33.1		
總和		868	100.0		

職場所需的一般能力-時間管理能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	3	.3	.5	.5
	弱	128	14.7	22.0	22.5
	強	391	45.0	67.3	89.8
	非常強	59	6.8	10.2	100.0
	總和	581	66.9	100.0	
遺漏值	無需填答	287	33.1		
總和		868	100.0		

職場所需的一般能力-領導能力

		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	非常弱	16	1.8	2.8	2.8
	弱	262	30.2	45.1	47.8
	強	271	31.2	46.6	94.5
	非常強	32	3.7	5.5	100.0
	總和	581	66.9	100.0	
遺漏值	無需填答	287	33.1		
總和		868	100.0		

9.6 畢業生

伍、結論與建議

基於調查結果，針對如何提升技職教育中的就業力養成，由政府政策方向、技專校院就輔工作、企業協助方面等三者提出因應策略與建議。

一、對政府政策方向的建議

(一) 持續技專校院體制之彈性化改革，以符合產業對於人才質與量之需求。

技職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。建議政府持續技專校院體制之鬆綁改革，並在增設、調整系所班組及招生名額上，賦予學校高度自主權，使技專校院之科系所、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。

(二) 透過評鑑與獎勵提升技專校院就業力教育水準，以提升學生就業競爭力。

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，可以有效激勵學校提升就業力教育水準。政府可續推動此類獎勵與評鑑計畫，並鼓勵學校，推動學分學程化、學程學位化；強化課程、學程與產業發展及學生就業需求的連結；鼓勵教師在教學方法及課程內容中融入核心就業力養成；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；強化職涯輔導工作；提供學生見習工作機會；訂定學生畢業時應達成之就業基本能力要求；協助學生配合職涯規劃及生涯發展；建立學習歷程檔案。

(三) 針對技專校院不同年級之學生，擬定不同階段的就輔相關政策。

多數技專校院就輔工作主力為大四在校生，建議就輔工作可從大一開始，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就輔導階段，包括求職資訊與輔導撰寫履歷、面試技巧等。可針對不同年級大專生擬定應達到之階段性就輔目標，再由各校自行依其學校、系科特性擬定細部工作內容，以協助及確保技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。

(四) 有計畫性及階段性的培訓就輔人員，提升人員素質與穩定性。

各技專校院就輔單位面臨之困難，主要是「人力不足」與「經費不足」。除了人力不足以外，就輔單位主管高達七成屬兼任性質，就輔人員的流動率亦是經驗不易累積的原因。建議明訂就輔人員應具備之基本條件，定期舉辦訓練課程，縮短各校就輔人員素質差異，減少就輔人員調動，增加穩定性與相關經驗的累積，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就輔人員，並兼顧其服務於就輔單位的穩定性，才能落實一貫性的就輔工作。

(五) 推廣技專校院各系科校外實習制度，以提升就業能力的正向效益。

實習對就業能力的實質助益，受到在校生、大專就業青年、就輔人員及企業雇主的肯定。在校期間曾參與實習之在校生，可提早實地體驗、認識職場環境的經驗，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。因此，建議政府單位重視技專校院推廣實習的重要性與實質效益，同時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、工作輔導、企業雇主滿意度

調查等。以協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。

(六) 推動就業力教育卓越學校示範計畫，藉由經驗分享讓各校資源互通。

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。並獎勵大專校院、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，委託與實驗計畫相關之研究，獎勵論文發表及專書出版，不論南部或北部的技專校院就輔人員皆對其他學校就輔方式、推廣活動及研發的工具等，感到相當的興趣。

二、對技專校院就輔工作的建議

(一) 推動技專校院學制或學位之彈性化。

推動「學分學程化、學程學位化」，擴大技專校院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。此外，如延緩分流，在大一、大二以共同核心課程為教學內容，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。

(二) 建立教學單位及教師重視畢業生就業表現之誘因機制。

技專校院可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，諸如：要求教學單位落實對於畢業生就業表現之追蹤調查；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；邀請產業代表及畢業校友參與對教學單位之評鑑；在對教師之績效評鑑中納入輔導學生就業成效。

(三) 技專校院應隨時主動實地了解與蒐集產業特性與人才需求。

技專校院就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」。這些就業能力皆非時間內可培養的，除了透過安排實習，技專校院應隨時主動實地了解產業特性、企業用人之需求、實習生表現、畢業校友實際表現等，以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。

(四) 從大一新生即有計畫性的進行職涯輔導工作以強化就業能力的效益。

建議各技專校院將職涯就業輔導工作列入全校共同推動的重點項目，提升就輔單位層級，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畢業生，研擬各階段應完成之細部課程、諮商與就業輔導內容，以協助學生瞭解及規劃職涯發展方向。

(五) 採用產學合作方式可降低人力與經費不足對就輔工作之影響。

各技專校院就輔單位面臨之困難主要是「人力不足」與「經費不足」。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就輔工作。因此，在短時間內，就輔人員可透過校內外合作，發揮創意開發新人力與經費的

方式，完成各項就輔工作。校內合作的部分，在各系成立學生志工隊、與系所合作；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。

(六) 強化導師對學生的課業、生活、就業全方面關懷之影響力。

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，落實導師制度，強化導師對個人的影響力及助益，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。此外，建議一個班級可安排 1~2 位導師的方式，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」。

(七) 強調表達、團隊合作、解決問題等職場所需各項就業能力培訓機能。

建議技專校院可在通識課程中開設職場知能相關課程，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引專業知識與技能，亦提升其他面向的就業能力，包括表達與溝通能力、個人工作態度與問題解決等。例如分組上台簡報可培養表達與溝通能力、嚴格要求準時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。

(八) 建議訂定技專校院畢業時應達成之就業基本能力要求。

科系所明確訂定學生畢業時應具備之基本能力要求，學校訂定畢業時應具備之資訊及外語能力基本要求，期望能做到緩和技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。建議可將「求職訓練」課程列入大四或專五學生的必修課程，並借重企業或民間的資源，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。

(九) 強化課程、學程與產業實務及學生就業需求的連結。

強化系所課程與實務的連結，讓企業參與授課與指導、提供實習與就業機會、提供學校諮詢與輔導；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。此外，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，開拓其職涯視野，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。並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。

(十) 輔導技專校院學生考取相關專業證照

在各技專校院均設有各種不同的科系，而技術士技能檢定亦有各種不同的職類，依據他們在學校所學的專門知識與技能報考合適技能檢定的職類，協助學生考取證照或通過有公信力之檢定考試。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。經檢定合格者，由政府頒發技術士證，技能檢定不但可以提高人力素質，增加技能檢定合格人員之就業機會及工作權益，又可以促進職業證照制度的建立，保障國民就業安全。

(十一) 協助技專校院學生建立學習歷程檔案

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，並予以數位化，保留於學校網路電子資料庫之中，以做為技專校院畢業生求職或進一步深造時，展示能力的證據。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）。

三、對企業協助方向的建議

(一)提供技專校院相關科系實習機會，讓在校生有機會體驗職場生活。

在校生、大專就業青年、就輔人員及企業雇主都相當肯定實習對就業能力的實質助益，提供學生見習工作機會，職場體驗課程化，並提供足夠的資源協助，建立職場體驗的學習記錄或予以證書化。實習屬於產學合作，除了學校協助安排實習，亦需企業願意釋出實習工作機會、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技專校院系科合作，並配合學校的相關措施，以供學校做培養就業能力參考。

(二)增加產學合作機會，促進技專校院學生體驗及認識職場環境的機會。

技職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。技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。此外，企業可主動舉辦專題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。

(三)企業熱心專業人士，可擔任技專校院在校生職涯規劃的良師益友。

技專校院就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。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。

參考文獻

- 104學習科技股份有限公司(2009)。98年大專青年就業力現況調查。委託單位：行政院青年輔導委員會。行政院主計處(2011)100年3月人力資源調查統計。臺北：作者。
- 行政院(2010)。2010年新年施政展望。台灣經濟論衡，8(1)，頁12-22。
- 行政院青年輔導委員會(2006)。在正式教育中提升就業力：大專畢業生就業力調查報告。臺北：作者。
- 林益昌、王台珍(2010)。經國管理暨健康學院畢業生就業情形之調查分析與因應策略。九十九年度經國管理暨健康學院補助教師校內研究。
- 林益昌(2006)。生涯規劃。台北：科友圖書出版。
- 國立台灣師範大學教育研究與評鑑中心(2010)。97大專畢業生調查分析報告。臺北：作者。
- 國立台灣師範大學教育研究與評鑑中心(2010)。96大專畢業生畢業後一年調查分析報告。臺北：作者。
- 國立台灣師範大學教育研究與評鑑中心(2010)。94大專畢業生畢業後三年調查分析報告。臺北：作者。
- 國立台灣師範大學教育研究與評鑑中心(2009)。95大專畢業生流向資訊問卷分析。臺北：作者。
- 國立台灣師範大學教育研究與評鑑中心(2009)。96大專畢業生流向資訊問卷分析。臺北：作者。
- 國立台灣師範大學教育研究與評鑑中心(2009)。95大專畢業生畢業後一年調查分析報告。臺北：作者。

Crebert, G., Bates, M., Bell, B., Patrick, C-J., & Cragnolini, 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.
- OECD (2004). *Career Guidance and Public Policy*. Paris: OECD.