國立政治大學勞工研究所 碩士論文

論文題目：

我國青年就業能力評估之研究
－以大專校院青年為對象

國立政治大學
National Chengchi University

研 究 生：莊乃欣

指導教授：成之約

中華民國一百年一月

謝誌

時光荏苒，北國少女也迫不得已的朝向北國熟女的路途邁進。因為無法長久駐足，只好在停留的過程中立下一些值得紀念與回味的里程碑。於是，現在您所看到的這本碩士論文就理所當然地誕生在這個世界上。能寫到這裡真的應該倍感歡喜與惶恐，歡喜在於「終於畢業了！」，惶恐在於「怎麼辦？已經畢業了！」。既然都已經研究青年的就業能力，當然要對自己有點信心，能做的就是繼續加油與努力。

感謝之語仍然少不得，否則謝誌內容就會偏離主軸文不對題。感謝指導教授成老師一路把我推進青輔會實習，然後再把我推進職訓研發中心做研究助理。從實習、計劃的開始一直到碩士論文的完成認識了許多貴人，可以說是族繁不及備載。非常謝謝大家的協助與包容，讓我的論文可以迅速的完成；感謝曹，可以作為我強而有力的後盾；感謝周，你的跟隨是對我的肯定；感謝大妞，上山下海不辭勞苦也要周遊各地；感謝史該，耐心回應排山倒海的 msn 訊息；感謝阿甭，是玩伴亦是陪伴……對了，還有感謝妹妹，在我最後的戰役中出借她心愛的白色筆電給我。

最後也是最重要的，感謝我的爸比與媽咪，謝謝您們的愛與寬容。

祝福每個人健康平安，有個順遂又美滿的人生。

乃欣 于 2011.1.21

國立政治大學 National Chengchi University

摘要

本研究以大專校院青年為對象，透過企業端與教育端對於青年的就業能力看法來評估我國青年之就業能力，資料來源為行政院青年輔導委員會 2010 年「青年就業接軌之研究」報告中針對業界及學校系所有關就業能力部分訪談問卷之相關資料，根據此資料進一步分析，並針對結果加以解釋說明。本研究主要發現如下：

一、各國致力於發展青年就業能力，均重視就業能力對青年在職場的影響。

二、學界與業界皆認為青年最應具備之就業能力為「敬業精神與態度」；製造業企業代表亦認為青年最應具備「穩定度及抗壓性」。

三、業界認為青年應具備就業能力程度與實際具備就業能力程度有顯著差異，企業若能多提供見習、實習機會，或許能有效改善落差的現象。

四、學界與業界對於青年應具備就業能力程度有顯著差異，而學界對於青年應具備就業能力程度與業界對於青年就業能力實際具備程度做差異分析時，亦有顯著差異，且業界要求青年就業能力的程度比學界所認知的來得更高，學界與業界需互相配合才可能降低程度落差。

關鍵詞：青年、就業能力

目錄

第壹章　緒論 1
第一節　研究背景與動機 1
第二節　研究目的 4
第三節　研究範圍與限制 5
第四節　研究流程與章節安排 7
第貳章　就業能力的發展概況 9
第一節　就業能力的定義 9
第二節　就業能力的緣起與發展趨勢 14
第三節　就業能力各層面之意涵 18
第四節　大專校院青年就業能力之初探 23
第五節　本章小結 30
第參章　各國就業能力推動實施概況 33
第一節　我國推動就業能力相關政策作法 33
第二節　我國就業能力相關調查評估 39
第三節　各國就業能力相關調查與研究 44
第四節　本章小結 51
第肆章　調查發現與分析 54
第一節　資料運用與分析方法 54
第二節　調查對象基本資料統計分析 59
第三節　學界對於青年就業能力之看法 61
第四節　業界對於青年就業能力之看法 73
第五節　學界與業界對於青年就業能力看法之差異 84
第六節　本章小結 87
第伍章　結論與建議 90

國立政治大學 National Chengchi University

第一節 結論 90
第二節 建議 93
參考文獻.....96
附件(問卷) 106

國立政治大學
National Chengchi University

圖目次

圖 1-1　研究流程圖 7
圖 4-1　研究架構圖 54

國立政治大學
National Chengchi University

表目次

表 3-1　2009 年青年失業狀況分析.....33

表 3-2　2006 年大專畢業生就業力調查報告就業能力項目分類.....39

表 3-3　2009 年大專青年就業力現況調查報告就業能力項目表.....41

表 3-4　2010 年青年就業接軌之研究報告就業能力項目表.....42

表 4-1　根據您的調查，下列各項就業能力對職場新鮮人順利就業的重要性如何？而一般職場新鮮人是否具備這些就業能力？.....56

表 4-2　受訪院校基本資料根據 貴系（所）的定位與發展方向，就以下各項就業能力指標，您認為 貴系（所）學生應具備的程度？您認為 貴系（所）學生實際具備的程度？.....57

表 4-3　樣本對象與樣本人數.....59

表 4-4　學界之基本資料.....60

表 4-5　業界之基本資料.....61

表 4-6　青年應具備就業能力程度分析—學界樣本.....62

表 4-7　青年應具備就業能力程度分析—學界樣本(人文社會類別).....63

表 4-8　青年應具備就業能力程度分析—學界樣本(管理類別).....64

表 4-9　青年應具備就業能力程度分析—學界樣本(工業技術類別).....65

表 4-10 主管職對於青年就業能力應具備程度差異分析.....66

表 4-11 學校屬性對於青年就業能力應具備程度差異分析.....68

表 4-12 教師年資對於青年就業能力應具備程度差異分析.....70

表 4-13 青年應具備就業能力程度分析—業界樣本.....74

表 4-14 青年應具備就業能力程度分析—業界樣本(製造業類別).....75

表 4-15 青年應具備就業能力程度分析—業界樣本(服務業類別）.....76

表 4-16 青年實際具備就業能力程度分析—業界樣本.....77

表 4-17 青年實際具備就業能力程度分析—業界樣本(製造業類別).....78

表 4-18 青年實際具備就業能力程度分析—業界樣本(服務業類別).....79

國立政治大學 National Chengchi University

表 4-19 業界對於青年就業能力應具備與實際具備程度差異分析.....80
表 4-20 不同產業對於青年就業能力應具備與實際具備程度差異分析.....82
表 4-21 學界與業界對於青年就業能力應具備程度差異分析.....84
表 4-22 學界對於青年應具備就業能力程度與業界對於青年實際具備
就業能力程度差異分析 86

國立政治大學
National Chengchi University

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

近年來，受到全球化與知識經濟發展的衝擊，基於國際競爭環境現實考量，我國社經發展及產業結構快速的轉變，已迫使傳統產業大量外移，且新繼起的高科技產業及新興服務業亦不得不走向全球佈局[1]。在這樣勞動市場急劇變化的影響下，終身雇用制度逐漸成為過去式，取而代之的非典型工作方式日趨被企業所採納並廣泛應用。企業隨著時代的潮流經過扁平化、委外化及精簡化的調整，所需之人才標準逐年提高[2]。再加上政府高等教育普及化的政策下，大學錄取率逐年提高，民國 99 年時大學升學入學考試錄取率已高達 94.87%[3]。大學畢業生逐年增加亦造成勞動市場產生變化，求職競爭相較過往更加激烈。基於上述各項原因，使得青年於進入職場時，除了需要面對國際等外部競爭、快速變遷的產業結構以外，還必須不斷的吸收新知、培養自我能力以適應目前的快速劇變的環境。

儘管高等教育普及化，許多調查卻指出有相當高比例的青年在畢業後尋找工作遇到困境，或是青年進入職場後卻發現在校所學知識或技能不符合現今職場需求，產生學用不相符之現象屢見不鮮。根據行政院青年輔導委員會「2006年大專畢業生就業力調查報告[4]」，約有

---

[1] 曾碧淵（2008）〈青年就業力提升與就業促進措施之執行成效〉，《政府審計季刊》，29：1，台北市: 審計雜誌社，頁 24。

[2] 蔡翠娉（2007）《台灣大專畢業青年就業力之調查分析》，新竹市: 國立交通大學經營管理所碩士論文，頁 1。

[3] 大學招生委員會聯合會網站，2010 年放榜記者會資料，2010 年 9 月 13 日下載自 http://www.uac.edu.tw/

[4] 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》，台北市：行政院青年輔導委員會。

四成畢業生認為自己選錯科系；再根據行政院青年輔導委員會「2009年大專青年就業力現況調查報告[5]」發現，企業雇主跟大專校院在校生的認知亦出現差異。例如，大專校院在校生分別各有高達九成已上認為高等教育培育了「了解並願意遵循專業倫理與道德」（93%）及「穩定度及抗壓性」（90%），然而企業雇主認同此兩項就業能力的比例卻不及五成。調查報告中也指出，有45%大專在校青年、54%大專就業青年表示如果可以重新選擇，不會選擇當初就讀的科系，前者主要的原因在於性向興趣不合，而後者之主要原因是因為畢業後就業出路不如預期。此外，調查報告中也發現雇主在徵才時，除了重視應徵青年的專業之能力外，更重視社會新鮮人是否具備良好工作態度、穩定度與抗壓性、表達與溝通能力，而這些能力的養成是目前社會新鮮人在學校時普遍被忽略；天下雜誌於2008年的教育特刊中，一項「高失業時代，大學生準備度」的調查[6]中更指出，高達六成四的學生認為目前的大學教育不足以讓他們成為有準備的人才，而如果再就調查來進一步交叉分析原因，有近九成受訪學生因為產學落差不滿意大學教育。也就是說，無論是政府所做的調查報告，亦或是民間自行所做的統計分析，均顯示產業界與學界間存在著落差的現象，造成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。

大專校院青年的就業問題並非台灣所獨有，世界先進國家以及快速發展國家也同樣面臨此種情況。就國際上各國而言，青年失業率普遍高於整體失業率，就我國而言，其青年失業率高於整體失業率的狀

[5]行政院青年輔導委員會（2009）《98 年大專青年就業力現況調查報告》，台北市：行政院青年輔導委員會。

[6]天下雜誌教育特刊（2008）〈高失業時代，大學生準備度調查〉，2010 年 9 月 21 日下載自 http://media.cw.com.tw/cw/cwdata/pdf/2008edu_news.pdf

況亦十分明顯。也因如此，從1990年代以來，就業能力即成為各個先進國家極為重視的青年政策議題。例如在1998年，法國、義大利、英國、德國的教育部長共同發表「Sorbonne宣言」，明示大專教育改革主要目標之一就是促進學生的就業能力[7]；而1999年由歐洲29個國家教育部長共同簽署的「Bologna宣言」，亦是將「提升學生就業能力」列為大學教改主要目標之一[8]；在2004年，一份接續Bologna宣言的調查中[9]再次強調，「提升畢業生就業能力」為推動歐洲高等教育改革中最主要的驅動動力，並且有91%的歐洲高等教育機構首長認為設計學校課程時，就業能力是重要或十分重要的考量因素。而我國政府亦引入就業能力提升的概念，除了舉辦相關調查外，各部會也推動許多提升青年就業能力之相關計畫。

青年學子甫出校門踏入職場，由於缺乏工作經驗，在求職過程中難免會受挫，再加上學校所學與產業界不相符合，其就業將會更加困難。有關就業能力之研究，近年來歐美國家著重於以培養就業能力為導向的教育改革上，而我國對於就業能力的研究則著重於就業能力提升以及各學門之畢業生所需具備就業能力之探討[10]，亦有針對特定學校[11]、特定政策措施[12]做討論。然而，鮮少有人藉由透過學界與業界的對於青年的看法針對整體青年就業能力做評估研究。青年之就業能力

---

[7] 張瑞雄（2009）〈大學生就業力之探討〉，《師友月刊》，500，頁 48。

[8] 林欣靜（2008）〈搶救青年就業力〉，《台灣光華雜誌》，33：7，頁 14。

[9] Reichert, S., & Tauch, C. (2004), Bologna four years later, *European Education*, 36:3, pp.36-50.

[10]黃子誠（2009）《勞動者轉職就業力之研究》，台北市: 文化大學勞動暨人力資源學系暨勞動學研究所碩士論文，頁 2。

[11] 例如，王淑嬿（2009）探討之對象為台北地區八所公私立大學、洪麗美等（2009）以某所科技大學為對象、陳玉蘭（2008）之研究對象則為長榮大學畢業校友。

[12] 例如，宋廣英（2008）以青輔會暑期社區產業工讀為例、嚴敬雯（2006）以大專就業學程為討論主題。

實影響學用落差現象的顯著與否，倘若學校所學不符合勞動市場所需，再多的政策措施、就業方案都是徒勞而無功。透過學校系所老師認為青年的就業能力是否與企業界用人端的想法相同或者不同？若有相同之處則學界與業界就能確定正確方向，持續努力使青年具備該項就業能力；若有不同之處則可以思考教育端與企業端是否對於青年就業能力的期待有所落差，亦能使學界藉以調整教學方式而提升青年就業能力或是讓企業端能提供相關協助而能對症下藥。有鑑於此，本研究以大專校院青年為對象，透過企業端與教育端對於青年的就業能力看法來評估我國青年之就業能力，期望能瞭解大專校院青年從學校畢業後到進入職場之間其就業能力之具備與否。

第二節 研究目的

基於上述研究背景與動機，本研究之研究目的如下：

一、瞭解教育端對青年就業能力的看法。

二、瞭解企業端對青年就業能力的看法。

三、比較教育端與企業端對青年就業能力看法的差異。

國立政治大學 National Chengchi University

第三節 研究範圍與限制

一、研究範圍

本研究主要在評估我國青年就業能力，並以大專校院青年為對象，重點則置於教育端與企業端對於青年就業能力的評估。研究中所指涉之就業能力，包含「一般能力」、「專業能力」、「工作態度」、「職涯規劃及發展」等四大類別共 17 個細項目。使用的資料來源為行政院青年輔導委員會 2010 年「青年就業接軌之研究」報告中針對業界及學校系所有關就業能力部分訪談問卷之相關資料，根據此資料瞭解企業界與學界對於大專校院青年之就業能力的看法，再根據問卷調查所得之資料加以分析，並針對結果加以解釋說明。此外，本研究未針對青年自評就業能力進行研究，因此，對於青年對於自我就業能力評估之意見，並不在本研究範圍內。

二、研究限制

本研究使用青輔會調查研究問卷進一步分析，雖在研究過程中力求嚴謹，然而受限於時間、人力、資源等因素，在對象的選擇及調查上尚有未見完整之處，以下提出研究中所受之限制，分述如下：

（一）本研究雖以大專校院青年為對象，但僅採用填答行政院青輔會 2010 年「青年就業接軌之研究」訪談問卷之企業與學校系所，目的在於期望藉由他人之評估得以客觀評斷青年之就業能力。本研究並不採取大專校院青年自評就業能力的方式，乃考慮自評多少會帶有青年本身主觀認定的成分存在，故研究成果無法提供大專校院青年對於自身就業能力之看法，遂無法進行青年與企業界或學界之看法之差異比較。

（二）本研究使用青輔會的研究報告資料進行進一步的統計分析，雖然行政院青輔會的研究具有一定信度與效度，但仍無法預測填答者於填答時對於題目的理解程度、填答意願等主、客觀因素，均可能產生填答不實之狀況，導致統計分析時所產生的研究結果可能會有偏差的情況產生。此外，本研究使用的青輔會訪談問卷僅在同一時間點發放，僅能探討橫斷面之資訊，無法得之縱貫面的變化。故本研究之研究結果可能隨著時間、環境而有所改變，因此本研究結論可能無法具有長時間的解釋能力，僅能表示目前的狀態。

國立政治大學
National Chengchi University

第四節 研究流程與章節安排

一、研究流程

本論文研究流程主要分為擬定研究主題、確立研究目的、文獻探討、資料分析，最後做出結論與建議共五個階段，其流程如圖 1-1：

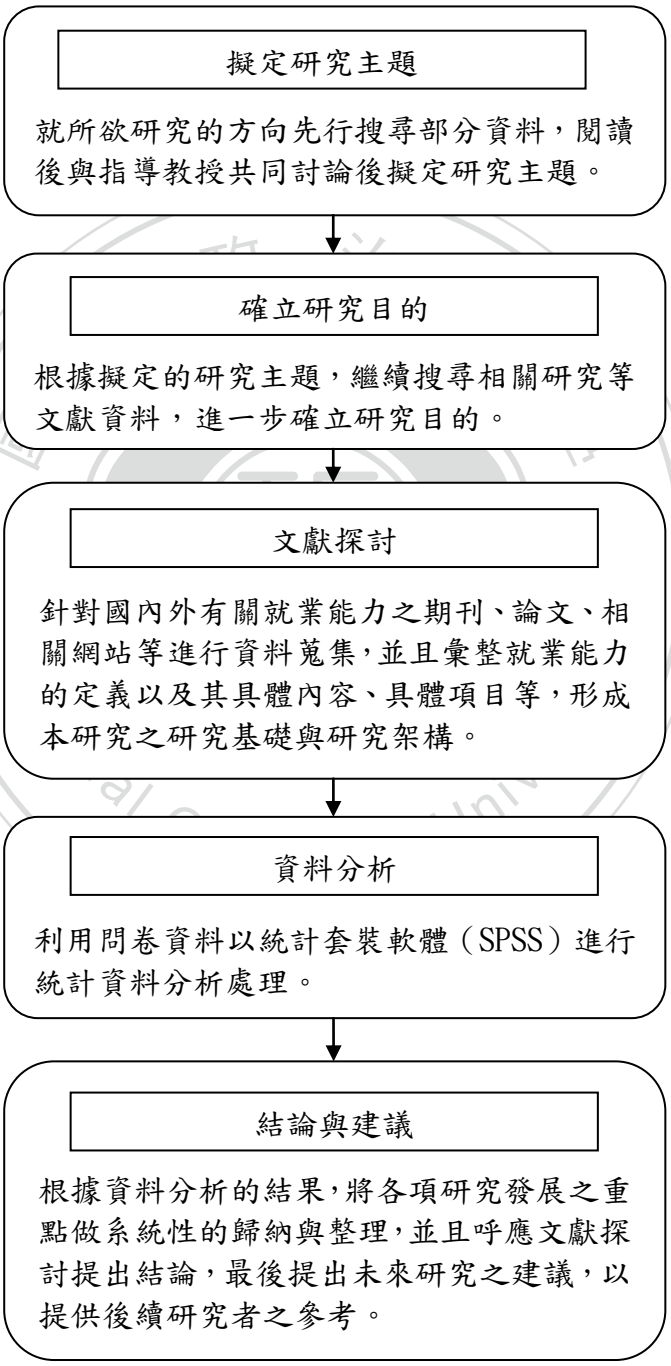

圖 1-1 研究流程圖

二、章節安排

本研究共分為五章，其內容分述如下：

第壹章 緒論：敘明本論文之研究背景與動機、研究目的、研究範圍與限制以及研究流程內容概要等說明。

第貳章 就業能力的發展概況：首先說明就業能力之定義，接續說明就業能力緣起與發展趨勢，並敘明就業能力各層面的意涵後，最後則是大專校院青年就業能力的初步探討。

第參章 各國就業能力推動實施概況：主要為我國與各個先進國家有關就業能力推動實施概況。首先說明我國就業能力推動實施概況，並簡述我國針對就業能力進行的相關調查，接續則是介紹各國就業能力相關的調查與研究。

第肆章 調查發現與分析：敘明本研究的資料運用，並針對整體樣本做一敘述，利用 SPSS 軟體進行統計資料分析，將結果予以呈現、賦予意義之解釋。

第伍章 結論與建議：根據實證的研究成果及研究發現加以彙整，並依據研究結果提出結論與建議。

國立政治大學 National Chengchi University

第貳章 就業能力的發展概況

本章旨在探討就業能力的定義與發展。根據研究動機與目的進行相關文獻的蒐集與整理，以形成本研究之理論基礎與研究架構。本章內容主要分為五節：第一節說明就業能力的定義，第二節則闡述就業能力的緣起與發展趨勢，第三節將整理就業能力各層面的意涵，第四節初步探討大專校院青年之就業能力，而第五節則是本章小結。

第一節 就業能力的定義

就如同上一章研究背景與動機中提及，就業能力已成為各個先進國家重視的議題。不過就業能力（Employability）這個名詞發展至今，仍然沒有一個確切的定義。因此，本節旨在探討就業能力的定義。首先，就業能力在發展的過程中不斷地轉變以符合時代背景，在不同學者進行的各種研究中，並沒有提出一個完全相同的具體項目。此外，因應各國國情不同，就業能力也經常與其他名詞交替使用，不過大體而言，無論是何種名詞若是以就業發展為主要方向者，其概念均與就業能力這個名詞相差不遠。

根據加拿大人力資源發展部（Human Resource Development Canada，HRDC）的報告[13]指出，歐洲部分國家將就業能力稱為技能（skills）或資格（qualifications）；法國經常以「跨越能力」（crossing competencies）或「轉業能力」（transferable competencies）來表示；英國過去習慣稱為「核心技能」（core skills）或「共同技能」（common skills），近來則是稱為「關鍵技能」（key

[13] Human Resource Development Canada. (1994), Job futures: Labour market trends in BC, *Training and Labour*, HRD Canada；引自沈健華等人（2004）〈企業商管類人力核心能力之研究〉，《商管科技季刊》，5：2，p.188。

skills)；義大利稱為「瞭解如何做的能力」(knowing how to be)；德國則稱為「關鍵資格」(key qualifications)；丹麥的話通常稱為「進程／獨立資格」(process／independent qualifications)；澳洲即稱為「關鍵能力」(key competencies)；荷蘭通常有三種說法，分別是「關鍵能力」(key competencies)、「核心能力」(core competencies)，或「橫越能力」(transversal competencies)；至於美國則稱為「必要技能」(necessary skills)、或「雇用技能」(skills needed for employment)、又或是就業技能(employability skills)。綜而言之，無論是 skills、qualifications 或是 competencies，探究這些辭彙用於就業能力時經常是高度相關的。Jones[14]並指出就業能力除了上述許多不同名稱外，還經常被稱為「一般技能」(generic skills)、「基本技能」(basic skills)、「核心技能」(core skills)、「基礎技能」(foundation skills)與「能力」(competencies)。趙長寧[15]檢視近年來相關文獻發現，Employability 已成為各國多數學者所使用的主要辭彙，台灣引進這個概念時也使用 Employability 一詞居多，有人稱之為「就業能力」，亦有人稱為「受聘能力」、「受僱能力」、「就業力」等。本研究採用 Employability 一詞，中文譯為「就業能力」，全文並統一使用就業能力一詞。值得注意的是，本研究在引用國外相關文獻時，亦將其他與就業能力高度相關名詞的研究一併納入，舉凡上述提及的關鍵名詞，均將其視為同義詞。

---

[14] Jones, S. (1993), The definition of basic skills and development of measurement instruments, The Conference Board of Canada. Ottawa：Canada Organizational Dynmics, 14, pp.5-23；引自沈健華等人（2004）〈企業商管類人力核心能力之研究〉,《商管科技季刊》，5：2，p.189。

[15] 趙長寧（2009）〈大學畢業生的就業情況與受聘能力〉，載於張雪梅、彭森明（主編）《台灣大學生的學習歷程與表現》，台北市：師大教評中心，頁 353 。

將名詞確立完畢後，接下來是針對就業能力這個名詞作定義上的說明。先就維基百科[16]來看就業能力的定義，其是指「能夠獲得初次就業並且維持就業，以及在必要時獲得新就業的能力」。Lankard[17]認為就業能力是指「一種讓個人或得並保持工作的能力」；Saterfiel & Mclarty[18]循著這個概念繼續延伸，認為就業能力是「使個人獲得並持續保持工作的能力，包含各種基本學術能力以及工作的習慣、工作的態度，無論任何職業都需要就業能力，就業能力的養成是可以經由指導而學習的」。Hillage & Pollard[19]針對就業能力的定義與維基百科十分相同，認為就業能力是「一種能幫助個人獲得初次工作，並持續維持可實踐個人抱負之工作的能力。」。Overtoom[20]則主張就業能力長期以來不斷地變化，綜合而言就業能力是「一種基本能力，綜合知識、技能與態度，俾以因應勞動市場所需。」Harvey、Lock、Morey[21]指出就業能力的本質，認為就業能力是「個人經歷學習過程後，得以具備獲得工作、保持工作以及做好工作的能力」。

國立政治大學 National Chengchi University

---

[16] 維基百科，2010 年 10 月 18 日下載自 http://en.wikipedia.org/wiki/Employability

[17] Lankard, B. A. (1990), Employability－The fifth basics skill, *ERIC Didest*, No. 104.，2010 年 10 月 18 日下載自 http://www.ericdigests.org/pre-9217/fifth.htm

[18] Saterfiel, T. H., & Mclarty J. R. (1995), Assessing employability skills, *ERIC Digest*, No. 79，2010 年 10 月 18 日下載自 http://www.ericdigests.org/1996-3/assessing.htm

[19] Hillage, J., & Pollard, E. (1998), Employability: Developing a framework for policy analysis, 2010 年 10 月 18 日下載自 http://www.education.gov.uk/research/data/uploadfiles/RB85.pdf

[20] Christine, Overtoom (2000), Employabality skills : An Update, *Eric Digest*, 220, 2010 年 10 月 12 日下載自 http://www.brownfields-toolbox.org/files/employability_skills.pdf

[21] Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002), *Enhancing Employability, Recognising Diversity.* London: Universities UK.

澳洲聯邦政府於 2002 年出版的《未來所需之就業能力》[22]（Employability Skills for the Future）白皮書中的就業能力定義範圍較上述定義廣泛，指的是「一個人應具備的能力，除了獲得就業以外，還要能在企業內部中逐步實現個人潛能，並且對企業的策略方向做出一定貢獻。」至於 De Grip 等人[23]於 2004 年則將就業能力定義為「在變化的勞動市場環境下，一個有意願、有能力的個人能夠吸引雇主，而獲得工作或是保持工作的能力。」Pool & Sewell[24]則表示就業能力是「由技能、知識個人的特質以及對職涯的瞭解程度所組合而成，使個人能夠選擇及確保找到工作。」

宋秋燕[25]則認為就業能力為「個人在勞動市場中保持一定的能力與意願來吸引雇主，且具有失去工作風險的認知。」郭志文、宋俊虹[26]綜合上述學者看法，表示就業能力是指「個人具有獲得基本工作、保持工作以及在必要時重新獲得就業的能力，且擁有吸引雇主的知識、技能和態度。」許雅惠[27]主張就業能力是「個人在第一次或二度進入勞動市場中從事有薪工作所需具備的條件與準備。」宋廣英[28]則

---

[22] Commonwealth of Australia. (2002), *Employability Skills for the Future*, 2010 年 10 月 13 日下載自 http://www.dest.gov.au/NR/rdonlyres/4E332FD9-B268-443D-866C-621D02265C3A/2212/final_report.pdf

[23] De Grip, A., Van,L J.& Sanders, J. (2004), The industry employability index: Taking account of supply and dem and characteristics, *International Labour Review*, 143, pp.216。

[24] Pool, L.D., & Sewell, P. (2007), The key to employability: developing a practical model of graduate employability, *Education and Training*, 49(4), pp280.

[25] 宋秋燕（2006）《員工對於組織發展就業能力之認知與離職傾向關係之研究—以台灣都會區之金控公司為例》，台南縣：南台科技大學技職教育與人力資源發展研究所碩士論文。

[26] 郭志文、宋俊虹（2007）〈就業能力研究：回顧與展望〉，《湖北大學學報》，34(6)，頁 86-91。

[27] 許雅惠（2008）〈性別、依賴、就業力－台灣婦女的經濟弱勢與保障〉，《台大社會工作學刊》，6，頁 154。

[28] 宋廣英（2008）《大專生工讀參與動機及工作表現對就業力影響之研究-以暑期社區產業工讀為例》，台北市: 國立師範大學工業教育學系碩士論文，頁 37。

表示為了因應社會的變遷，就業能力是「藉由學習而來，需具備專業知識與技能，蒐尋職場資訊並且多方嘗試，從工作經驗中學習與成長。」而秦夢群、莊清寶[29]認為就業能力就廣義來說，是讓個人邁向勞動市場並且實現自我潛能永續就業，而對個人而言，是指一個人在求職就業時，具備能夠獲得及保障工作所需相關知識、技能、工作態度及職涯瞭解等能力，但不代表一定立即找到工作或不需要再訓練。

就業能力是個複雜的領域，因其定義與使用的名稱缺乏一致性，由上述文獻中不難發現有關就業能力的定義每位學者專家均有不盡相同的意見，不過細細觀察後也會察覺大部分定義相去不遠。綜上所述，本研究認為就業能力是透過學習的歷程，使個人能夠選擇工作，具備獲得工作、維持工作以及重新獲得工作的能力，這種能力必須包含基礎知識、技能與態度，用以因應變化萬千的勞動市場。

國立政治大學 National Chengchi University

[29] 秦夢群、莊清寶（2010）〈大專生求學經歷與就業力關係〉，《教育資料與研究雙月刊》，94，頁 87-88。

第二節 就業能力的緣起與發展趨勢

本文所討論的就業能力自二十世紀以來就已經成為先進各國所重視的青年政策議題。然而就業能力並非新的名詞，早在二十世紀初期英國就出現這個概念。根據 2001 年 Mansfield 的研究[30]表示，就業能力這個概念最初是由 Beveridge 於 1909 年所提出，接著再進一步的於美國發揚，不過當時就業能力的概念與現今就業能力的概念並非完全相同。不同時代背景下的就業能力概念會有些許不同，本節將敘明各時期就業能力的發展趨勢。

Mansfield 指出 Beveridge 於 1909 年提出就業能力的概念時，是利用就業能力來判別人們是否具有勞動能力。當探討失業問題時，就業能力這個概念是用來辨別失業人士是否具有能力就業。Gazier[31]並稱 Beveridge 的這種概念為「二分法」就業能力，此種方法能有效區分失業人士的性質，不過這種二分法的就業能力較適用於緊急應對的時機，而非作為一種勞動市場政策的工具。

而另一份有關就業能力的出版物則是要到 1955 年，由 Feintuch[32]於戰後提出的觀點。在當時，就業能力是用來檢視勞動市場中處於較為弱勢地位的族群上，其主因為在一個缺乏技術人力的戰後時期，大部分政策制定者將重點著重於弱勢族群的就業能力，也使得企業開始著重於弱勢族群的招募。在 1950 年代到 1960 年代之間，就業能力定

---

[30] Mansfield, Malcom. (2001), Flying to the moon: Reconsidering the British labour exchange system in the early twentieth century, *Labour History Review*, 66,No(1,Spring),pp.27.

[31] Gazier, B. (1999), Employability: Concepts and Policies. Report on behalf of the European Commission, DG V. Berlin: I.A.S, 2010 年 10 月 8 日下載自 http://www.eu-employment-observatory.net/ersep/imi67_uk/00140002.asp

[32] Feintuch, Alfred. (1955), Improving the employability and attitudes of 'difficult to place' persons, *Psychological Monographs Series*, 69(7), pp.392-397.

義為個人的就業潛能。從政府的角度來看，若能從激勵弱勢族群的就業潛能甚至是激勵所有人的就業潛能，那麼就可以創造出一個充分就業的社會。Soloff and Bolton[33]的研究中指出，一直到 1970 年代初期以前，評斷一個人的就業能力是取決於個人在勞動市場工作上所累積的經驗。這個時期的政策制定者認為就業能力受到個人態度的影響，因此把就業能力的衡量重點放在與勞動者的態度做連結，以及朝向職業生涯中的自我知覺發展。也因此，Gazier[34]稱此時期的就業能力有人力政策的概念，而林義叡[35]稱此時期為就業能力的萌芽茁壯時期。

到了 1970 年代，就業能力將重點逐漸轉向個人的職業知識與技能、勞動者的個人價值，而不再只著重於工作態度。在這個時期，就業能力不僅有基本所需的職業技能，還包含個人的知識[36]。然而到了 1970 年代末期，因為當時的環境正處於經濟蕭條的狀態，要能順利找到工作、維持就業並不容易，Hoyt[37]認為光是擁有個人的職業知識與技能可能不足，因此這個時候就業能力的重點就轉移到人際關係、社交技巧，利用這些技巧來取得工作、維持工作或是找到下一份工作。

國立政治大學 National Chengchi University

---

[33] Soloff, A.; Bolton, B. F. (1969), The validity of the CJVS-scale of employability for older clients in a vocational adjustment workshop, *Educational and Psychological Measurement*(Thousand Oaks, CA), 29, pp. 993-998.

[34] 同註 31。

[35] 林義叡（2007）《基本職能與就業力提升關聯性研究-以中部地區青少年為例》，彰化縣：大葉大學人力資源暨公共關係學系碩士論文，頁 48。

[36] Tseng, M. S. (1972), Self-perception and employability: A vocational rehabilitation problem, *Journal of Counseling Psychology* (Washington, DC), 19(4), pp. 314-317.

[37] Hoyt, K. B. (1978), Employability: Are the schools responsible?, in Lewis Solmon (ed.):Reassessing the link between work and education. *New Directions for Education and Work Series*, No. 1. San Francisco, CA, Jossey-Bass.

在 1980 年代之後，因為產品、服務或是流程的日新月異，為了因應當時快速變化的環境，雇主需要更多短期、彈性的臨時工進入勞動市場。這也導致勞動市場在此時分成兩部分，其一為長期受僱者，而另一種則是臨時兼職人力，不過在提升就業能力時經常是針對在企業內部從事核心工作的長期受僱勞工[38]。隨著經濟活動快速變化、彈性化的影響，無論是哪一類型勞工受到就業能力的影響也越來越深，此時判斷就業能力的標準是結合態度、知識以及所有與個人在勞動市場中表現等因素[39]。勞動者逐漸認知到因為勞動市場的改變導致職涯發展呈現不連續的狀態，就業能力對於勞動者而言就等同於在勞動市場中累積個人的人力資本，對其工作職涯過程中占有十分重要的影響。而林義叡[40]將 1970 到 1980 年代稱為就業能力的發展蓬勃時期。

就業能力的概念加入其他的構面，其範圍更加延伸是在 1990 年代，而擴大的範圍增加的是勞動市場環境、勞動市場以及企業的組織的瞭解程度等因素。Outin[41]在這個時期將就業能力分為四個影響要素來探討，分別是個人的特質（關係的有無、動機的強弱）、特定的專業技能、勞動市場的狀況以及雇主與政府的訓練政策。由上可知，就業能力不再單只是個人的責任，而是逐漸發展為政府、企業、個人均分擔的三方共同責任，也因為勞動市場中所有的人都互相影響息息相關。在 Forrier 和 Sels[42]表示就業能力在 1990 年代就像一份心理契

---

[38] 同註 23，頁 214.

[39] Charner, Ivan (1988), Employability credentials: A key to successful youth transition to work, *Journal of Career Development*, 15(1), pp. 30-40.

[40] 同註 35，頁 48。

[41] 出自 Outin, Jean-Luc. (1990) , Trajectoires professionelles et mobilité de la main-d'oeuvre: La construction sociale de l' employabilité", in *Sociologie du Travail* (Montrouge), 32(4), pp. 469-489.；引自來源同註 23，頁 215。

[42] Forrier, A., & Sels, L. (2003), The concept employability: a complex mosaic, *International Journal*

約，透過這份契約，個人為自己工作崗位負責，並可預期企業主提供的必要性支持與相關設施。Gazier[43]稱這個時期的就業能力為「互動式」的就業能力，而林義叡[44]稱此時期為調整時期。

隨著全球化環境快速變遷的影響下，一個人要在多變的勞動市場中競爭並且脫穎而出取得一席之位，勢必要具備與他人較為不同的特質以維持競爭力。綜觀就業能力的發展緣起與趨勢可得知，就業能力已由 1950 年單純為個人謀取生存就業的經濟導向，逐漸轉變為 1990 年代關係到企業組織發展共同負擔責任的面向，就業能力的概念從一開始強調知識與技能，逐漸包含工作的習慣態度以及個人的適應能力，甚至是與政府、企業相互影響。換言之，就業能力的概念隨著時代的演進，其範圍趨向廣泛而且模糊。

國立政治大學 National Chengchi University

---

of Human Resources Development and Management, 3, pp.104.

[43] 同註 31。

[44] 同註 35，頁 48。

第三節 就業能力各層面之意涵

由上兩節可得知就業能力的稱呼與定義在不同時期有不同內容，而其內涵亦不盡相同。本研究使用的就業能力項目，將以行政院青輔會於 2010 年「青年就業接軌之研究」報告中所探討之 17 項就業能力項目做為分析架構，而這 17 項就業能力項目有待進一步的歸納與分類。故本節將呈現就業能力各層面的內涵，並將本研究之就業能力項目做一妥善之分層與歸納。

Groot & Maassen van den Brink[45]的分類方式是將就業能力分為內部就業能力(Internal employability)與外部就業能力(External employability）兩種層面，內部就業能力指的是個人能保持自身的價值維持目前的工作以及在企業內部中轉換職務的能力，而外部就業能力指的是個人能夠轉換到其他企業工作的能力。Sanders & Grip[46]將上述這個概念更加細分為三種層面，分別是：一、職務適配的就業能力（Job-match employability)，意指個人在相同企業、相同職務中持續被雇用的能力；二、企業內部的就業能力（Firm-internal employability)，是指個人在企業中轉換工作的能力；三、外部的就業能力（External employability)，指的是個人轉換到其他企業工作的能力。

依據 Rainsbury、Hodges、Burchell 以及 Lay[47]的看法，則是將

---

[45] Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (2000), Education, training and employability,*Applied Economics*, *32*, pp. 573-581.

[46] Sanders, J. & De Grip, A. (2003), Training, Task Flexibility and Low-Skilled Workers' Employability, 2010年10月25日下載自http://edocs.ub.unimaas.nl/loader/file.asp?id=809

[47] Rainsbury, E., Hodges, D., Burchell, N., & Lay, M.(2002), Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, *3*(2), pp.9.

就業能力利用軟、硬來做區分，分別是硬技能（Hard skills）與軟技能（Soft skills）兩種層面。硬技能包括知識與技術的學習，通常指的是擁有完成一項工作的技能，並經常受到個人智商（IQ）所影響。軟技能則有別於硬技能，它通常被視為是對硬技能的補充。軟技能通常是情感或行為方面上的技能，包含人際關係管理的技能，經常與情緒智商（EQ）有關聯。而一個成功的人通常軟硬兼備，也就是說除了有專業的知識技能外，也兼具有良好的行為與態度。

亦有學者以職能角度將就業能力分為五個層面[48]，分別是專業能力、洞察能力、適應能力、合作能力、平衡能力。專業能力指的是擁有專業領域的知識技能，並且運用這些知識創造工作上所要展現的專業行為和績效產出；洞察能力則是能夠預測職場上的環境變化，提前做好準備，考量外部環境和內部自身能力的限制下，適時的調整並做好職涯規劃；適應能力除了指的是適應工作之外，還應包括適應組織的改變，好比全球化、組織變革等等，適應能力即是用來檢視各人是否能因應環境變化而進行快速的自我調整以符合環境的需求；合作能力的概念則是意指認同企業組織的目標，是一種工作的態度表現，而合作能力通常與知識技能無關，與個人特質較有關聯；平衡能力係指在企業組織的利益與個人利益之間取得一個平衡點，企業組織利用平衡能力來檢視個人的目標是否與組織的目標類同，個人也夠過平衡能力來衡量自我在組織中的定位，因此平衡能力亦直接或間接影響個人是否受到雇用。

[48] Van Der Heijde, C.M. & Van Der Heijden, B.I.J.M. (2006), A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability, *Human Resource Management*, 45(3), pp.449-476.

Pool & Sewell[49]則是將五種關鍵技能比喻成一把鑰匙，唯有利用這一把鑰匙才能開啟就業能力這扇大門。此五種關鍵能力分別是，職涯發展學習的能力、生活與工作的經驗、學科專業知識及理解能力、一般能力、情緒管理能力等。

彭森明[50]則是將就業能力分為四個部分，分別為職場所需的一般能力、職場所需的專業能力、工作態度、職涯規劃與信心等四大層面。而其就業能力項目亦與行政院青輔會相關調查類同，不過彭森明的歸納方式與青輔會不盡相同，茲將歸納方式分述如下：

一、職場所需的一般能力：包含表達及溝通能力、領導能力、創新能力、團隊合作能力、本國語文能力、外語能力、穩定度或抗壓性。

二、職場職場所需的專業能力：包括專業知識與技術、基礎電腦應用技能、將理論運用到實際工作的能力、發掘及解決工作中所遭遇問題的能力、專業證照或相關能力。

三、工作態度：指的是擁有良好的工作態度、強烈的學習意願、高度可塑性、具有專業倫理與道德。

四、職涯規劃與信心：包含對自己的職涯發展有充分的瞭解及規劃、了解有關的產業環境與發展情形、具有求職及推銷自己的能力、樂觀面對職涯發展前景，積極投入現職。

---

[49] Pool, L.D., & Sewell, P. (2007), The key to employability: developing a practical model of graduate employability, *Education and Training*, 49(4), pp281.

[50] 彭森明（2008）《臺灣高等教育整合資料庫：94 學年度畢業後一年畢業生流向調查 - 大專生調查問卷》，教育研究與評鑑中心【管理、釋出單位】。

秦夢群與莊清寶[51]針對就業能力分類的概念與彭森明類同，亦將就業能力分為四大層面的方式，並同時將 2006 年行政院青輔會的就業能力項目歸納整理分成一般能力、專業知能、專業態度、職涯規劃四個層面。一般能力包含有具備表達與溝通、領導、創新及團隊合作等職場所需之一般基礎能力；專業知能則含括具備專業知識與技術（包括電腦應用及外語能力）、取得專業證照及受到認可、將理論運用智實務上，以期順利發掘及解決實務問題等能力；專業態度最基本的就是包含具備良好的工作態度，並遵循專業倫理道德，且有學習意願與可塑性、具備穩定性及抗壓性等能力；至於職涯規劃這個層面則包括對職涯發展具有充分了解及規劃、瞭解產業環境的發展以及具備求職及自我推銷的能力。

綜上所述，根據不同學者，就業能力也分成不同的層面。有以內部與外部做為就業能力之區隔；有以軟、硬來做為區別就業能力本質的手法；另有以職能角度將就業能力剖析為五個層面；亦或是提出五項關鍵作為開啟就業能力大門的鑰匙等；又或者將就業能力分為四個層面，並將就業能力項目分門別類的歸納至各個面向。本研究所使用的就業能力項目多達 17 項，若單純以內部、外部做為就業能力之區別，或是以軟、硬技能做為區分就業能力，均可能因分層方式太過兩極而不易分辨各就業能力項目之特色，又我國已有將就業能力項目分層之前例，且分層之項目與本研究之就業能力項目十分相似。根據以上討論，本研究將就業能力分為四個面向，分別是：一、一般能力；二、專業能力；三、工作態度；四、職涯規劃與發展。以下將依據此分層方式就行政院青輔會 2010 年「青年就業接軌之研究」報告所提

[51] 同註 29，頁 89。

出之就業能力項目整理如下：

一、一般能力：包括表達溝通能力、領導能力、創新能力、團隊合作能力等一般能力。

二、專業能力：含括專業知識及技術、基礎電腦應用技能、外語能力、並擁有專業或技術證照、發掘及解決問題的能力以及得以將理論運用到實務上的能力。

三、工作態度：包含敬業精神與態度、專業倫理與道德、穩定度及抗壓性以及自主學習能力。

四、職涯規劃與發展：瞭解自身職涯發展方向、瞭解產業環境與發展、並具備國際觀以掌握產業脈動等能力。

國立政治大學
National Chengchi University

第四節 大專校院青年就業能力之初探

本節旨在初步探討大專校院青年之就業能力，藉由相關文獻的蒐集與討論，形成研究的輪廓與架構。以下先就企業角度來探討大專校院青年之就業能力，再透過教育界的討論來探究青年之就業能力，藉以瞭解青年就業能力的狀況與差異。

一、企業角度看青年

企業角度部分可概括分為三大類。分別是人力銀行所做的相關調查、一般常見的雜誌報導以及知名企業主或人資人員受訪及演講時的意見等。以下將從人力銀行所做的相關調查開始談起，而接續討論一般雜誌的報導以及知名企業主及相關人資人員的意見。

(一)人力銀行相關調查

我國人力銀行的種類為數眾多，屬於私人企業的有 104 人力銀行、1111 人力銀行、yes123 求職網以及 518 人力銀行等。官方機構則以全國就業 e 網屬於台灣最大的官方求職網站，另外台北人力銀行則屬於台北市市政府勞工局所設立的人力銀行網站，而 RICH 職場體驗網則是由行政院青輔會所設立，用以搭配青輔會的相關職場計畫，協助青年順利進入職場。以下將人力銀行針對企業選用人才的相關調查重點整理分述如下：

104 人力銀行每年都會針對企業人資人員與用人主管會員進行問卷抽樣調查，在 2010 企業招募新鮮人現況調查[52]中企業最看重新鮮人的條件在於求職態度積極（85.6%）、專業技能佳（41.2%）

[52] 104 人力銀行（2010）〈七成新鮮人尚未就業，七成企業卻嘆人難找〉，2010 年 11 月 19 日下載自 http://www.104ad.com.tw/article_detail.jsp?id=940

以及外語能力（17.3%）；而在 2010 年大學生評鑑調查[53]中企業主認為新鮮人應具備的條件前三項分別是專業證照（58.3%）、企業內部實習經驗（42.7%）、以及外語證照（39.0%），而最重視的內在特質則是主動積極的態度（50.35%）、學習力及可塑性（48.58%）、專業知識與技能（48.47%）。由 104 人力銀行的調查中不難發現，其企業人資人員與用人主管會員偏好進用的人才實際上應具備相關的專業知識與技能、良好的工作態度以及外語能力。

即便如此，學歷仍是許多企業在選才時的一個指標。根據 1111 人力銀行於 2010 年進行的企業進用人才現況調查[54]顯示，仍有 7 成 1 企業選才會設定學歷門檻。不過如果在求職者條件相當情況下，7 成 3 受訪企業主用才並不會優先錄取學歷較高者，主要還是要視其個人特質進用且擔心人才流失等原因。此外，無論是 104 人力銀行亦或是 1111 人力銀行，均有企業愛用校系的相關調查，顯示學歷仍可能是進用人才時一個參考標準。

再就官方機構的調查來看，全球就業 e 網於 2010 年分季來調查企業的用人趨勢，目前最新的「第三季國內企業用人趨勢大調查[55]」顯示，企業除了基本的專業能力外，最重視人才的特質首推工作態度，次之為抗壓力，第三則是學習力。企業亦認為目前一般新人表現較佳的是快速學習力、創新能力以及專業知識與技術。此份調查顯示

---

[53] 104 教育資訊網（2010）〈2010 大學評鑑出爐，成大台大淡江真金不怕火煉，稱霸大學品牌！〉，2010 年 11 月 19 日下載自 http://www.104learn.com.tw/cfdocs/edu/iexam/show_iexam.cfm?autonumber=10345

[54] 111 人力銀行（2010）〈高學歷是護身符?包袱? 企業進用人才現況調查〉，2010 年 11 月 19 日下載自 http://project.1111.com.tw/zone/pr/headline.asp?autono=2102

[55]全國就業 e 網（2010）〈國內企業用人趨勢大調查〉，2010 年 11 月 19 日下載自 http://file.ejob.gov.tw/2010/upr3/index.htm

企業十分重視工作態度，然而新人表現較優卻是學習力，也就是說，在進用前的期待與進用後的表現很可能仍然有部分落差。

若就台北人力銀行的調查來看，2010 年台北市產業現況及未來發展方向調查[56]報告中指出，企業在未來進用人才時較注重的前三大職能條件分別是「良好的工作態度」、「穩定度及抗壓性」及「具備長才及專業知識」，這個調查結果對比上述 104 人力銀行的調查報告會發現結果十分類同。

人力銀行的終旨在於媒合企業與求職者，所以進行的調查當然比較偏向於選才等綜合評價，不過前述就業能力的定義就是透過學習的歷程，使個人能夠選擇工作，具備獲得工作、維持工作以及重新獲得工作的能力，所以從上述調查中不難推論，大專校院青年的就業能力與企業期盼的人才特質與條件，應是有很大的關聯性。

（二）雜誌報導與知名企業主、人資人員意見

坊間與就業直接相關的雜誌有「Cheers 快樂工作人」以及「Career 職場情報誌」。Cheers 雜誌 14 年來每年均會執行「1000 大企業人才策略與最愛大學生」調查[57]，於 2010 年的調查結果中認為學習意願與可塑性（73.5%）是企業最重視新鮮人的就業能力，其次為穩定度與抗壓性（65.7%），其三則是專業知識與技術（56.5%）。同樣地，企業仍然強調工作態度面向與專業能力的重要性。Cheers

[56]台北人力銀行（2010）《台北市產業現況及未來發展方向調查報告》，2010 年 11 月 19 日下載自
http://www.okwork.gov.tw/frontsite/cms/articleContentDetailAction.do?method=doArticleDetail&contentId=MzUzNQ==&isAddHitRate=true&relationPk=MzUzNQ==&obn=Y29udGVudA==&tableName=Y29udGVudA==&menuId=MTA3

[57]吳永佳、吳凱琳（2010）〈企業最愛大學生 選人，最重視學習力和穩定度〉，《2010 最佳大學指南》，特刊 38 號，頁 190-198，台北市：天下。

雜誌的調查中並指出企業認為青年若想順利就業，在求學期間應積極培養職場所需的工作態度，再次強調企業對態度的重視。

Career 職場情報誌是一本教導年輕上班族如何提昇個人職場競爭力的雜誌，並且也可視為生涯發展與職場學習的雜誌。在 2010 年 4 月份的雜誌中亦針對兩千大企業人資做相關調查統計[58]，數據顯示公司重視新鮮人的條件前三項分別是畢業學校（64.9%）、實作能力（46.4%）以及相關證照（64.9%），而在招募新人時所重視的新人特質則需具備主動積極（61.3%）、責任感（33.1%）與抗壓性（32.5%）。此外，企業亦認為新鮮人及需加強的能力為敬業態度（64.6%）、學習意願與精神（53.0%）、專業知識技能（35.8%）等。由這個調查結果來看，除了可以呼應前述學歷仍是許多企業在選才時的一個指標之外，亦再次強化企業認為良好工作態度的重要性。

接續則是探討知名企業主在受訪或演講時的意見，茲以列出幾名知名企業主言論做為參考。台達電董事長鄭崇華曾表示「品格」是最重要的選才標準[59]，而華碩公司的董事長施崇棠則強調工作態度的重要性，認為社會新鮮人進入企業上班後，工作態度必須務實，唯有務實的工作態度才能成功[60]；奇美電前總經理何昭陽也曾經表示進取心和態度十分重要[61]。聯茂人資處處長王光復則表示因企業本身勞動環境的因素致使新人流失嚴重，而統一企業人資部經裡林政陽對青年穩

---

[58] 臧聲遠（2010）〈企業最愛新鮮人 讓數字告訴你〉，《Career 職場情報誌》，408，頁 38-42，台北：就業情報。

[59] 邱思緁〈鄭崇華：品格 挑人才首要標準〉，經濟日報，2008 年 11 月 20 日，D7 版。

[60] 張錦弘〈企業主建議：企業新鮮人 態度決定一切〉，聯合報，2007 年 5 月 18 日，C3 版。

[61] 何易霖〈「熱情」已成為科技廠商選才重要考量條件〉，2010 年 11 月 21 日下載自 http://www.epochtimes.com/b5/4/3/27/n493579.htm

定性低這一點抱持相同看法，認為青年普遍較缺乏耐心，對於基層事務經常無法忍受而離職[62]。此時穩定度與抗壓性也是企業界重視的一個選才標準，畢竟企業對新鮮人的培育投資很大，若青年輕易離職對企業本身必定有所影響。

從以上論述不難發現，無論是人力銀行針對企業所做的相關調查，或是一般雜誌、知名企業主及人資人員等意見，均顯示青年求職者若能具備良好的工作態度，除了在面試時較能受到雇主的眷顧而順利進入職場，也應當能於進入職場後持續順利地工作。當然，除了將求職者學歷做為一般參考標準外，企業所期盼的人才特質與條件，與青年就業能力的確有相當密切的關聯性。也就是說，雖然就業能力並不等於就業，但是如果具備企業所重視的就業能力，卻是能夠比起一般人更容易進入就業市場獲取就業。從上述調查及相關意見而言，青年之就業能力在企業的角度看來，實際上應具備的就業能力有一項十分重要的即是工作態度，而除了工作態度以外，穩定度及抗壓性、專業能力、專業證照亦是近年來企業所注重的就業能力。

二、教育界視角看青年

教育界針對就業能力議題的討論與日俱增，不過通常都是學者以青年(在校生或畢業生)做為研究對象，問卷發放對象也大多為青年。若有以教育者為問卷發放對象也通常為某特定學校或某特定系所針對該學校或該系所評估其在校生或畢業青年之就業能力，一般研究中則較少看見類似上一節企業角度看青年那種比較整體、綜觀的方式來討論。不過有關這些教育端對於青年就業能力的想法亦應可以提供本

[62] 同註 57，頁 195。

研究做為參考的方向，以下分別說明之。

最以綜觀的方式來表示學界對於青年就業能力看法的有一份調查數據。在 2010 年 Cheers 雜誌的「大學調查」中有 131 位校長認為，大專校院青年有待加強的能力前三項分別是穩定度與抗壓性（64.1%）、具有國際觀與外語能力（60.2%）、具有解決問題的能力（53.9%）[63]。此調查顯示大學校長認為大專校院青年缺乏上述之就業能力，與前述企業角度比較後會發現其實內涵十分類同。

再以其他研究來看，陳玉蘭[64]指出某所綜合大學的教師認為最重要的工作能力前五項為與他人有效合作的能力、問題解決能力、專業能力、處理一般事務的能力、清晰思考能力。若將這五種就業能力以另外一種方式說明的話，應該可稱為團隊合作能力、解決問題的能力、專業能力與一般能力等。而陳玉蘭的研究因就業能力分類的方式不同，所以並無提及穩定度與抗壓性之重要與否，不過穩定度與抗壓性無論在前述企業角度看青年與上述大學校長看青年中均重視的一個就業能力項目。

林芳筠[65]針對保險金融學群的青年探討就業能力，在教師的觀點這部分，林芳筠將就業能力分為三部分，分別是專業證照、一般就業能力以及專業就業能力。該研究指出，教師對於一般就業力的重視程度高於其他兩部分，並普遍認為一般就業能力中積極負責的工作態度是學生最應具備的就業能力項目，而在專業證照的取得以及金融閱讀

---

[63] 同註 57，頁 198。

[64] 陳玉蘭（2008）〈畢業生對工作能力重要性認知與在校學習助益工作能力評估之落差分析〉，《高等教育》，3：1，頁 129-167。

[65] 林芳筠（2008）《我國高等教育保險金融學群課程規劃與學生就業力之研究-以學校教師及學生之觀點》，台中縣: 朝陽科技大學保險金融管理系碩士論文。

與書寫能力亦是教師注重的就業能力。施光訓與劉晏孜[66]同樣以金融專業人才來探討就業能力，其研究結果亦指出教師認為金融專業人才應具備的就業能力項目最重要的為態度，而較不重要的則是語言能力這個指標。吳雅玲[67]的研究雖然是針對人文社會學院的學生、教師及校友，但做出的研究結果亦有類似的看法。該研究指出，人文社會學院的教師認為最重要的五個能力首推敬業能力，其次依序為資訊專業能力、生涯規劃及管理的能力、解決問題的能力、多元文化素養。即便上述幾個研究都僅針對特定學群或特定學教做研究，不過不難發現教師們也大多認為態度、敬業能力是十分重要的一項就業能力。

就上述研究而言，青年之就業能力在教育界的角度看來，實際上應具備的就業能力有著重於穩定度與抗壓性者，亦有重視團隊合作與解決問題的能力，更有重視工作態度與敬業的能力等。與前述企業角度比較後，可以發現教育端重視的就業能力項目與企業端重視的項目有相當高度的重疊性。

國立政治大學 National Chengchi University

[66] 施光訓、劉晏孜（2008）〈金融專業人才應具備核心能力之研究〉，《文大商管學報》，13：2，頁 47-70。

[67] 吳雅玲（2009）〈國立屏東科技大學人文暨社會科學院學生基本能力內涵之研究〉，《人文社會科學研究》，3：4，頁 61-84。

第五節 本章小結

本章旨在探討就業能力的定義與發展。根據研究動機與目的進行相關文獻的蒐集與整理，以形成本研究之理論基礎與研究架構。

根據上述文獻回顧，發現就業能力這個名詞發展至今，仍然沒有一個確切的定義。它在發展的過程中不斷地轉變以符合時代背景，在不同學者進行的各種研究中，並沒有提出一個完全相同的具體項目。此外，因應各國國情不同，就業能力也經常與其他名詞交替使用，不過大體而言，無論是何種名詞若是以就業發展為主要方向者，其概念均與就業能力這個名詞相差不遠。本研究採用 Employability 一詞，中文譯為「就業能力」，全文並統一使用就業能力一詞。本研究亦將就業能力定義為：透過學習的歷程，使個人能夠選擇工作，具備獲得工作、維持工作以及重新獲得工作的能力，這種能力必須包含基礎知識、技能與態度，用以因應變化萬千的勞動市場。

從就業能力的緣起與發展趨勢來看，就業能力已由 1950 年單純為個人謀取生存就業的經濟導向，逐漸轉變為 1990 年代關係到企業組織發展共同負擔責任的面向，就業能力的概念從一開始強調知識與技能，逐漸包含工作的習慣態度以及個人的適應能力，甚至是與政府、企業相互影響。換言之，就業能力的概念隨著時代的演進，其範圍趨向廣泛而且模糊。

根據不同學者，就業能力也分成不同的層面。有以內部與外部做為就業能力之區隔；有以軟、硬來做為區別就業能力本質的手法；另有以職能角度將就業能力剖析為五個層面；亦或是提出五項關鍵作為開啟就業能力大門的鑰匙等；又或者將就業能力分為四個層面，並將就業能力項目分門別類的歸納至各個面向。本研究則是將就業能力分

為四個面向，分別是：一、一般能力（包括表達溝通能力、領導能力、創新能力、團隊合作能力等一般能力）；二、專業能力（含括專業知識及技術、基礎電腦應用技能、外語能力、並擁有專業或技術證照、發掘及解決問題的能力以及得以將理論運用到實務上的能力）；三、工作態度（包含敬業精神與態度、專業倫理與道德、穩定度及抗壓性以及自主學習能力）；四、職涯規劃與發展（瞭解自身職涯發展方向、瞭解產業環境與發展、並具備國際觀以掌握產業脈動等能力）。

初步探討我國大專校院青年之就業能力時，透過企業角度來看，會發現無論是人力銀行針對企業所做的相關調查，或是一般雜誌、知名企業主及人資人員等意見，均顯示青年求職者若能具備良好的工作態度，除了在面試時較能受到雇主的眷顧而順利進入職場，也應當能於進入職場後持續順利地工作。當然，除了將求職者學歷做為一般參考標準外，企業所期盼的人才特質與條件，與青年就業能力的確有相當密切的關聯性。也就是說，雖然就業能力並不等於就業，但是如果具備企業所重視的就業能力，卻是能夠比起一般人更容易進入就業市場或獲取就業。從上述調查及相關意見而言，青年之就業能力在企業的角度看來，實際上應具備的就業能力有一項十分重要的即是工作態度，而除了工作態度以外，穩定度及抗壓性、專業能力、專業證照亦是近年來企業所注重的就業能力。以本研究的歸納分層來看，企業重視的就業能力大部份在工作態度面向與專業能力的面向。

再透過教育界視角來探究青年之就業能力時，有著重於穩定度與抗壓性者，亦有重視團隊合作與解決問題的能力，更有重視工作態度與敬業的能力等。以本研究的歸納分層來看，教育端所重視的就業能力大部份著重於工作態度面向與一般能力的面向，工作態度這一面向

與企業端重視的項目有相當高度的重疊性，而比起專業能力，教師們亦認為一般能力應當更加重要。

國立政治大學
National Chengchi University

第參章 各國就業能力推動實施概況

本章旨在說明各國就業能力推動實施概況，共分為四節。首先第一節先說明我國推動就業能力的相關政策作法，第二節則是簡述我國就業能力相關之調查評估，第三節將彙整各國針對就業能力的相關調查與研究，最後第四節則是本章小結。

第一節 我國推動就業能力相關政策作法

根據行政院主計處人力資源統計資料顯示，2009 年青年失業率（10.78%）較全體平均失業率（5.85%）高，且青年失業者中以大專及以上程度者為最多，占青年失業者的 55.72%。再就青年長期失業者來看，亦是以大專以上程度者為主，占所有青年長期失業者的 56.43%，詳請見表 3-1。

表 3-1 2009 年青年失業狀況分析

項目別		15-29 歲青年		全體人口	
		千人	%	千人	%
失業者教育程度	國中及以下	23	8.60	148	23.23
	高中職	97	35.67	234	36.71
	大專及以上	151	55.73	256	40.06
長期失業者（失業 53 週以上）	國中及以下	3	8.70	22	22.26
	高中職	13	34.87	38	37.26
	大專及以上	21	56.43	41	40.48

資料來源：行政院主計處98年人力資源統計年報。
失業者單位原為「人」，在此以四捨五入取至「千人」；
國際上一般以15至24歲為青年之範圍，但我國通常將青年界定在15至29歲。

為使青年能夠順利進入勞動市場，政府在近年來提出許多政策方案來減輕青年畢業後面對求職不易的挑戰。有關就業能力政策的規劃

可從經建會於 2005 年提出之「重點人才整體培育及運用規劃[68]」說起，該規劃明確指出應提升大專校院青年的五種能力（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），而這些能力也可以稱上是就業能力的雛形。爾後，2006 年間由行政院青年輔導委員會召開「青年人力資源發展會議：青年就業促進[69]」三場分區會議及全國會議，會議中直接引進就業能力的概念（引進聯合國以「4Es」促進青年就業概念，4Es 分別為 Employability、Equal Opportunities、Entrepreneurship、Employment Creation），並就共識結論彙整完成「青年就業促進方案[70]」，於 2007 年由教育部、經濟部、勞委會、經建會、內政部、衛生署、原民會等 8 個部會共同分工執行，並由青輔會彙整每年執行情形。

「青年就業促進方案」共提出 4 個面向、13 個實施策略以及 57 項政策措施。其中四大面向分別為「在學校教育中提升青年就業能力」、「協助初入職場青年順利與職場接軌，並提供有力的學習與發展環境」、「協助有高度就業困難青年積極就業」以及「促進青年公平就業環境」。而 13 個實施策略及 57 項政策措施針對的對象及欲達成的目標亦有所差異，因本研究著重於大專校院青年之就業能力，方案中與此部分高度相關主要集中在面向一與面向二，本節僅說明與大專校院青年就業能力較為相關之政策措施，將分述如下：

---

[68] 行政院經濟建設委員會網站，2010 年 12 月 10 日下載自 http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0000461

[69] 行政院青年輔導委員會，HOPE 生涯資訊網，2010 年 12 月 10 日下載自 http://hope.nyc.gov.tw/meeting.php?mod=23

[70] 行政院青年輔導委員會（2007）青年就業促進方案（核定本），台北市：行政院青年輔導委員會。

一、「在學校教育中提升青年就業力」面向

（一）提升高等教育中就業力養成：

1.包括從 96 年度開始的「強化大專校院職涯輔導功能以提升青年就業力」試辦計畫，到目前 100 年度「協助大專校院提升青年就業力實施計畫」。大專校院提升青年就業力補助計畫旨在協助大專校院職涯輔導單位共同推動各項提升青年就業能力工作計畫，支援就業能力教育系統各個層面，進而有效提升青年就業能力。

2.提供大專生職場見習體驗，自 2002 年辦理 RICH 工讀專案後不斷修正轉型，於 2009 年整合為「RICH 職場體驗網」，提供青年各類職場體驗的資訊平台，其中包含「在學青年」及「畢業青年」二大區塊，青年依其需求上網登錄應徵，由進用單位面試後進用。

（二）強化技職體系培育產業所需人才之功能

1. 補助技專校院與產業園區進行產學合作，由各計畫負責之教師主動帶領學生，以專題製作之策略，配合產企業界需求，提出專題研發或創新之計畫，培育產業所需之人才。

2. 推動「大專校院就業學程計畫」，期望透過引進業界資源、教導職涯相關通識教育及職場體驗等方式，使學生及早接受實務訓練，培育學生具備勞動相關知識與應有態度，進而提升大專校院學生就業能能力；亦鼓勵學校開設最後一哩學程，協助技專校院學生志願就業畢業生轉銜至業界，充分輔導其就業。

3.辦理「雙軌訓練旗艦計畫」，此計畫原為「台德菁英計畫」，自 2009 年起更名為「雙軌訓練旗艦計畫」，除了承襲「台德菁英計畫」之執行模式，更加強質的提升與量的擴充，發展出適合國情的雙軌制

技職教育訓練模式。

（三）強化高等教育之職涯輔導體系，以增進學生職涯規劃能力

辦理「產業與職涯校園巡迴講座」，由業界講者引介所處的產業及其發展趨勢，與進入職場所需之專長與職能，藉由講者生涯規劃與轉換跑道的經驗，分享職場奮鬥的智慧，提供青年思考自我方向，並進一步的探索與規劃職業生涯。

二、「協助初入職場青年順利與職場接軌，並提供有利的學習與發展環境」面向

（一）強化就業服務，協助初入職場青年順利與職場接軌

1.辦理「青年職場體驗計畫」，此計畫相關訊息整合在「RICH 職場體驗網」中「畢業青年」的部份，提供 18-29 歲畢業且待業青年至企業見習訓練機會，協助青年由校園轉銜至職場。

2. 辦理「青年就業達人班」，為強化其個人就業能力，對勞動市場有正確認識及建立正確的職場倫理與工作態度，2008 年由勞委會職訓局辦理「青年就業達人班」，提供求職及就業力知能等相關課程，並進行職場參訪活動，並提供學員就業機會資訊等就業促進研習活動。

3.推動「培育優質人力促進就業計畫」，於 2009 年結合教育部、經濟部、國科會、勞委會、農委會及青輔會等單位辦理，透過教學、研究、進修訓練、創業與職場體驗等方式，協助大專畢業生進入職場並厚植就業能力。

（二）建構在職青年有利的終身學習環境

推動「產業人才投資方案」，補助在職勞工修習課程訓練費用，

強化在職勞工共通核心職能及產業核心職能。即便這個方案並非完全針對大專校院青年，不過大專校院青年亦可使用該方案來強化自我就業能力。

青年就業促進方案實施至今，各項措施也因應不同環境狀況逐漸轉型，青輔會亦針對青年就業促進方案進行檢討，並於 2010 年 5 月 24 日提出「協助青年就業接軌方案[71]」，該方案除了將青年就業促進方案中成效良好且值得繼續辦理的計畫納入以外，並針對就業促進方案中不足之處與未來尚需努力的方向研擬其他相關計畫，方案中以「協助職涯探索」、「增進職場體驗」、「加強就業媒合服務」、「提供創業服務」、「培訓後推介就業」，及「長期失業者加強就業促進服務」為面向，同樣亦包括大專校院青年就業能力之相關措施，期望接續前述青年就業促進方案之精神，整合各部會資源持續推動各項計畫。該方案與大專校院青年就業能力較為相關的措施有辦理「大專校院提升青年就業力補助計畫」、辦理「大專暨高中職女學生領導力培訓營計畫」、「產業與職涯講座」、「產學攜手合作計畫」、「大專生公部門見習計畫」「與非營利組織和做青年海外實習計畫」、「青年人才培訓深耕方案」等協助青年就業之措施。

除了青輔會提出的各方案外，教育部同樣也於 2010 年 2 月提出「技職教育再造方案[72]」，在 2010 年至 2012 年投入新台幣 200 億元，以強化產學連結，期望透過該方案培育具實作力、就業力及競爭力之優質專業人才。該方案分 5 個推展面向，10 項施政策略，其方案中

---

[71] 行政院青年輔導委員會（2010）協助青年就業接軌方案（核定本），台北市：行政院青年輔導委員會。

[72] 教育部（2010）技職教育再造方案，2011 年 1 月 10 日下載自 http://www.tve.edu.tw/Publish.asp?CatID=7

10 項策略分別為：近期將就強化教師實務教學能力、引進產業資源協同教學、落實學生校外實習課程、改善高職設備提升品質、建立技專特色發展領域、建立符合技專特色評鑑機制、擴展產學緊密結合培育模式、強化實務能力選才機制先行推動，中長程部分則推動試辦五專菁英班紮實人才及落實專業證照制度。簡單來說，透過教育部提出技職教育再造方案，除了改善目前的教學環境，並強化產學實務的連結，盡可能減少學用落差，而使青年順利進入職場。

此外，教育部亦於 2010 年建置「大專校院就業職能診斷平台[73]」，平台內容主要包含三大主軸，分別為：職業興趣診斷、職能診斷以及能力養成計畫。簡言之，該平台以產業的需求為參考依據，提供職業的查詢服務，並結合職涯探索及職能診斷的功能，詳細介紹 16 項職涯類型，從各類型的就業途徑、每種職業需具備的專業職能，以及相關職業項目等，大專校院學生可以透過平台對職場有全面性的瞭解，而透過平台中的相關分析，讓學生明確瞭解對於自己有興趣的職業，自己尚欠缺的能力，並適時的選擇相關課程進修，提高未來進入職場的競爭力。

國立政治大學 National Chengchi University

[73] 大專校院就業職能診斷平台網址，https://ucan.moe.edu.tw/bin/home.php

第二節 我國就業能力相關調查評估

我國與大專校院青年就業能力有直接相關的調查有3份，皆由行政院青輔會籌畫，分別是2006年「大專畢業生就業力調查報告」與2009年的「大專青年就業力現況調查」，以及2010年「青年就業接軌之研究」調查報告，以下分別說明之：

一、2006年「大專畢業生就業力調查報告[74]」

我國針對就業能力的調查發展較歐美先進國家晚，行政院青年輔導委員在2006年時進行首次大專畢業生就業能力的調查，其就業能力的架構基本上是循序著英國Harvey等人於2002年發表之研究[75]以及澳洲2002年出版的白皮書[76]的框架來進行分類調查，這份調查將就業能力分成三大類別，一共17個項目，分述如下表3-2：

表3-2 2006年大專畢業生就業力調查報告就業能力項目分類表

類別	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，並能運用於工作上的能力
就業能力項目	✓ 良好工作態度 ✓ 穩定度及抗壓性 ✓ 團隊合作能力 ✓ 瞭解並遵守專業倫理及道德	✓ 學習意願及可塑性 ✓ 職涯規劃能力 ✓ 瞭解產業環境及發展 ✓ 求職及自我行銷能力	✓ 表達溝通能力 ✓ 發掘及解決問題的能力 ✓ 專業知識與技術 ✓ 基礎電腦應用技能

[74] 同註 4。

[75] 請參考註 21。

[76] 後面將會介紹澳洲與英國文獻，請參考本研究頁 44、頁 48。

類別	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，並能運用於工作上的能力
		✓ 創新能力 ✓ 領導能力	✓ 外語能力 ✓ 能將理論應用到實務 ✓ 擁有專業證照

資料來源：行政院青年輔導委員會（2006）大專畢業生就業力調查報告，頁24。

此份就業能力調查其對象分為三類，分別是畢業生（在校生）、企業雇主以及大專職輔人員。其研究結果發現青年與雇主對於就業能力重要性的排序有高度一致性，尤其是排序在前八項的就業能力項目幾乎相同，只是順序不太一致而已，此八項就業能力分別為：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、團隊合作能力、基礎電腦應用技能、發掘及解決問題能力。研究發現畢業生認為專業知識與技術、穩定度及抗壓性、發掘與解決問題等就業能力的養成充分或還算充分，不過雇主則不認為如此，顯示雙方存在一定落差。該調查除了分析青年與企業雇主對於就業能力的意見之外，亦同時針對大專職輔人員做調查，同時在調查報告中建議政府政策應朝向在正式教育中提升就業能力，並對大專校院以及企業做出相關建議。

二、2009年的「大專青年就業力現況調查[77]」

2009年行政院青輔會進行第二次的就業能力調查，此份調查仍然延續2006年調查架構，不過由原先的17項目延伸成為18個項目，增加了一個項目－國際觀，且2009年的調查並沒有2006年調查的三大分

[77] 同註5。

類，而是直接列出18個項目，下表是3-3為2009年現況調查的分類項目表：

表3-3 2009年大專青年就業力現況調查報告就業能力項目表

就業能力項目	
✓ 良好工作態度 ✓ 穩定度及抗壓性 ✓ 團隊合作能力 ✓ 表達及溝通能力 ✓ 瞭解並願意遵循專業倫理與道德 ✓ 能夠發掘及解決工作中所遭遇的問題 ✓ 專業知識及技能 ✓ 基礎電腦應用能力 ✓ 外語能力	✓ **國際觀** ✓ 將理論運用到實際工作的能力 ✓ 專業證照或相關能力證明 ✓ 領導能力 ✓ 創新能力 ✓ 強烈學習意願與高度可塑性 ✓ 對自我的職涯發展有充分的瞭解及規劃 ✓ 瞭解與自我職涯發展有關的產業環境與發展情形 ✓ 求職及推銷自我

資料來源：行政院青輔會（2009）98年大專青年就業力現況調查報告，頁45。

此份調查分別針對大專校院大三/專四、大四/專五在校生、就業1-3年大專畢業青年、大專校院職輔人員以及企業雇主進行問卷調查，其調查結果發現，70.8%企業雇主對應屆畢業青年的工作表現持滿意態度，其中以對「電腦應用基礎技能」能力最為肯定。雇主重視「穩定度及抗壓性」、「良好個人工作態度」及「表達與溝通能力」更勝於學歷，亦認為有實務工作經驗者工作表現會較佳。而大專院校職輔人員認為高等教育對「穩定度及抗壓性」此項就業能力較為不足，與企業雇主呈現一致的看法。對於高等教育已培育之就業能力，大專在校生多認為是「個人良好工作態度」，佔94.1%；大專就業青年則認

為是「電腦應用基礎技能」，佔85.5%，不過大專就業青年也認為「個人良好工作態度」是目前個人已具備之就業能力。研究結果顯示大專在校生及大專就業青年將「個人良好工作態度」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。由此可見，大專在校生及大專就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。

三、2010 年「青年就業接軌之研究[78]」

行政院青輔會於 2010 年進行「青年就業接軌之研究」中亦有部分內容係針對青年就業能力做討論，其就業能力項目內容則與上述兩研究相當，不過於用字遣詞部分有些許異動，該研究將就業能力分為 17 個項目，下表 3-4 說明之：

表3-4 2010年青年就業接軌之研究報告就業能力項目表

就業能力項目	
✓ 敬業精神與態度	✓ 國際觀
✓ 穩定度及抗壓性	✓ 將理論運用到實務上
✓ 團隊合作能力	✓ 擁有專業或技術證照
✓ 表達溝通能力	✓ 領導能力
✓ 專業倫理與道德	✓ 創新能力
✓ 發掘及解決問題	✓ 自主學習能力
✓ 專業知識及技術	✓ 瞭解自身職涯發展方向
✓ 基礎電腦應用技能	✓ 瞭解產業環境與發展
✓ 外語能力	

資料來源：行政院青輔會（2010）青年就業接軌之研究。

[78] 行政院青年輔導委員會（2010）《青年就業接軌之研究》，台北市：行政院青年輔導委員會。

該調查中主要是探討青年由學校到職場的就業接軌狀況以及研擬相關措施規劃與政策建議等。有關青年就業能力的部份為企業與學校系所及政府執行單位青年就業能力之相關意見，該部分發現學校系所與企業認為影響大專校院青年的就業能力因素與青年實際具備的就業能力兩者之間有落差。此外，無論是學校、企業或是政府行政人員咸認同透過實習可使青年更加務實，統計數據並顯示透過參加見習方案可以提升部分的就業能力。

國立政治大學
National Chengchi University

第三節 各國就業能力相關調查與研究

本節彙整各國針對就業能力的相關調查與研究，以下分別說明澳洲、加拿大、美國、英國、歐洲、日本、OECD 有關就業能力之調查與研究。

一、澳洲

澳洲有許多調查報告關注於教育與勞動市場的連結，而其中一個重要的關鍵在於建立就業能力的框架。1992 年梅爾委員會（Mayer Committee）所提出的框架就是就業能力的一個里程碑，其認為就業能力可區分為八個項目，分別有：收集分析以及組織知識的能力、溝通能力、規劃與組織活動的能力、與他人共事的能力、運用計算與技術的能力、解決問題的能力以及應用科技的能力[79]。當時這些就業能力項目普遍運用在職業教育上，不過報告中也顯示此舉是加重教師的負擔。但是人們還是十分支持在教育中提倡就業能力，雇主也認為無論是受技職教育的青年，或是一般大學的畢業青年，在解決問題、溝通以及團隊合作等能力上有改進的空間。Hase[80]並於 2000 年的研究中則加強了對一般能力重要性的論述，像是團隊合作、創造力、學會學習的方法等等。受到全球化以及知識經濟的影響，澳洲聯邦政府於 2002 年出版的《未來所需之就業能力》[81]（Employability Skills for the Future）白皮書提出就業能力的架構（employability skills

---

[79] Australian Council for Educational Research. (2002), *Employability Skills for Australian Industry: Literature Review and Framework Development*, Department of Education, Sciene & Training, Canberra, pp.15.

[80] Hase, S. (2000), Measuring Organisational Capability: Beyond Competence (conference paper), AVETRA Conference, Canberra.

[81] 同註 22。

framework)，亦是尋溯 1992 年的框架來做延伸與整合，發表的八項就業能力為：溝通能力、團隊合作能力、解決問題的能力、創新與進取的能力、規劃與組織的能力、自我管理、學習能力以及運用科技能力。

二、加拿大

加拿大政府在 1992 年出版的「就業力素描：加拿大就業人口的必備能力」報告[82]中，雇主認為員工除了學歷和專業知識之外，還希望能夠具備三項特質，分別是：一、能夠溝通、思考，並且持續學習的人；二、擁有積極的態度與行為，具有責任感以及良好適應力的人；三、能夠與他人共同工作的人。報告中將就業能力分為基礎就業能力與核心就業能力兩大範疇。基礎就業能力即為聆聽、閱讀、說話、寫作與計算等五大能力；而核心就業能力則以三大部分做為衡量的指標，分別為「學術能力」、「個人管理能力」、「團隊合作能力」，並且進一步的將三大部分具體區分為許多項目。

Evers, Rush & Bredow[83]在 1998 年針對八百名學生、畢業生進行調查後，將就業能力與終身學習讀能力歸納為四種類別，分別為：一、自我管理能力（為自己的表現負責，包括吸收新知、應用自我能力、時間管理、問題的解決與分析能力等能力）；二、溝通能力（有效地與他人或團體互動，包括傾聽、口語溝通、書面溝通等能力）；三、管理人事與工作的能力（確保事務完成與妥善的人力配置，並評估目

[82] McLaughlin, M (1995), Employability skills profile: What are employers looking for?, *ERIC Digest.* (ERIC Receproduction Service No.ED399484)，青輔會譯作「就業力素描：加拿大就業人口的必備能力」

[83] Evers, F. T., Rush, J. C.,& Berdrow I. (1998), *The bases of competence: Skills for Lifelong Learning and Employability*, San Francisco: Jossey-Bass.

標達成性高低，包括協調決策、領導力、影響力、衝突管理等能力）；四、創新變革的能力（包括形成新觀念想法、改革與創新、危機管理、產生願景等能力）。

加拿大諮議局（The Conference Board of Canada, CBC）提供了一份就業能力 2000+[84]（Employability Skills 2000+）讓雇主、勞工、教師、學生、家長等一般大眾做為就業能力的參考框架。此框架將就業能力分為三部分，分別是基礎能力、個人管理能力以及團隊合作能力。基礎能力又細分為溝通能力、資訊管理能力、數字運用能力以及解決問題的能力等；個人管理能力則包括積極態度與行為、責任感、適應能力、持續學習能力、健康安全工作等；團隊合作能力則細分為與他人共事以及專案工作等能力。

三、美國

1984 年由美國經濟發展委員會所進行的調查研究中指出，雇主偏好尋找具有責任感、自我管理良好、有團隊合作精神並且有熱誠的人，也非常重視勞工解決問題與學習的能力[85]。大部分的雇主並不以學歷背景做為選才的優先條件，而比較注重態度、溝通協調的能力以及過往的工作經驗等，不過雇主也一致認同基本技能的重要性[86]。前哈佛大學校長德瑞克．伯克（Derek Bok）在近著《大學教了沒？》[87]

---

[84] The Conference Board of Canada., *Employability Skills 2000+* , 2010 年 10 月 11 日下載自 http://www.conferenceboard.ca/Libraries/EDUC_PUBLIC/esp2000.sflb

[85] Buck, L. L.,& Barrick, R. K. (1987), They're trained, but are they employable?, *Vocational Education Journal*. 62(5), pp.29.

[86] 出自 National Center on the Education Quality of the Workforce (1995), *The Other Shoe: Education's Contribution to the Productivity of Establishments*. University of Pennsylvania, Philadelphia.；引自來源：周春美、沈健華（2004）〈商專人力供需預測及業界需求之分析〉，《國立高雄師範大學教育學系教育學刊》，22，頁 179。

[87] 德瑞克．伯克（2008）《大學教了沒？哈佛校長提出的八門課》（張善楠，譯），台北：天下。

中提出了面對全球環境的巨變，大學生畢業前所需具備的八項能力中，其中一項就是就業能力。

談到就業能力，美國經常以兩份研究做為基礎[88]。其中一份是由美國訓練與發展協會（American Society for Training and Development，ASTD）做出的研究[89]，其強調 16 種技能，不過大致可分為六種：一、基本能力，包含閱讀、寫作以及計算的能力；二、溝通能力，包括傾聽以及說的能力；三、適應能力，包含解決問題、創新思考的能力；四、發展能力，包含目標設定、職涯規劃等；五、團隊合作能力，包括人際關係的交往以及團體合作、談判的能力；六、影響能力，包含理解組織文化以及領導能力等。美國勞工部（Department of Labor）撥款支持 ASTD 的研究，爾後建立了就業技能調查委員會（Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skills，SCANS），而委員會針對美國教育現狀和 21 世紀美國社會對人才需求進行全面性的調查與深入研究[90]，即是第二份就業能力的基礎。報告中指出，超過一半的畢業青年沒有良好的就業能力足夠獲取一份好工作，再加上全球化與知識經濟的衝擊，青年的就業更加令人憂心。SCANS 提出了 36 項技能，又將這些項目歸納為三大基礎及五大能力。三大基礎分別為：一、基本技能，好比聽說讀寫以及計算的能力；二、思考技能，像是創新思考、決策、解決問題、用心做事、推理以及掌握學習方法等能力；三、個人特質，例如責任感、自律、

（原著出版於 2005 年）

[88] 同註 20。

[89] Carnevale, A. P., Gainer, L. J., & Meltzer, A. S. (1990), *Workplace Basics: The Essential Skills Employers Want*, San Francisco: Jossey-Bass.

[90] United States Department of Labor., *What Work Requires of Schools* , 2010 年 10 月 12 日下載自 http://wdr.doleta.gov/SCANS/whatwork/whatwork.pdf

自我管理、誠實等特質。五大能力分別是：一、資源能力，例如時間及財務的管理以及人力資源管理；二、人際能力，例如合作協調、領導指導、人際相處等能力；三、資訊能力，像是選擇判斷資訊、組織和維護、資訊處理的相關能力；四、系統能力，包含瞭解系統、控制和修正系統、改善和設計系統的能力；五、技術能力，包括應用、維護、找出技術問題的能力。

四、英國

英國有關就業能力的研究可以以 1990 年代做為分水嶺。在 1990 年代以前，就業能力分為六個項目，分別有：溝通能力、解決問題的能力、個人技能、算術能力、科技與資訊能力、外語能力。不過這些能力剛開始是使用在 16-19 歲學生的教學上，並不是用來檢視年輕人進入勞動市場[91]。

到了 1990 年代以後，就業能力的項目雖然與之前的項目大致相同，不過移除了外語能力而增添改善學習表現的能力，組成了新的六個項目[92]，分別是：溝通能力、應用數字能力、科技與資訊能力、與他人合作、改善學習表現的能力、解決問題能力。而此時的就業能力也開始用於檢視年輕人進入勞動市場，著重於教育端與勞動市場中能力需求的符合。

Harvey[93]認為就業能力不僅是提升就業的技能，亦是提升高等教

---

[91] 同註 22，附錄二。

[92] 同註 22，附錄二。

[93] Harvey, L. (1999), Employability: developing the relationship between higher education and employment. Paper presented at the at the Fifth Quality in Higher Education 24-Hour Seminar. University of Central England in Birmingham.

育的關鍵。在另一篇研究中 Harvey 等人[94]則認為就業能力的養成不能只是培養視野窄彈性小的技術人員，而應重視學習的積極態度以及擁有反思所學的能力；也就是說，就業能力應包含三個部分，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，並能反思所學等。

英國工業聯合會（Conference of British Industry, CBI）亦強調態度的重要性，其研究報告[95]指出，積極的態度是就業能力的關鍵要素，此關鍵要素支持了七個就業能力，分別是：自我管理能力、團隊合作能力、對企業與客戶瞭解透徹的能力、解決問題的能力、溝通能力、應用數字能力以及應用科技與資訊能力。

五、歐洲

歐洲各國針對就業能力的定義不盡相同，不過仍可參考著名組織歐洲產業界圓桌論壇（The European Round Table of Industrialists，ERT）的研究。歐洲產業界圓桌論壇在 1995 年時提出一份報告指出，在發展職業教育時，長久以來針對青年過早的專業化教育逐漸產生一些問題，應盡可能的推動並培養一般性、通用性的就業能力以因應社會[96]。而在 1997 年時歐洲產業界圓桌論壇提出的就業能力項目有：基礎母語能力、數理科學能力、批判性思維、適應能力、團隊合作、責任感以及自律能力、決策能力、主動好奇並擁有創

---

[94] 同註 21。

[95] Conference of British Industry, Employability and work experience, 2010 年 10 月 14 日下載自 http://www.cbi.org.uk/pdf/timewellspentbrief.pdf , pp.5.

[96] Curtis, D., & McKenzie P. (2001), Employability Skills for Australian Industry : Literature Review and Framework Development. Australian Council for Educational Research.,p.32-33.

造力、有敬業精神與公民意識等能力[97]。

六、日本

日本的厚生勞働省在 2004 年調查報告中指出，就業能力應包含七種條件，分別是：溝通能力、擁有基本學歷的能力、有責任感、積極外向、具有一定技術、正向思考以及遵守工作規範[98]。而根據日本法政大學藤村裕之的研究則指出，青年獲取低工資的原因在於青年並沒有實質的就業能力來因應勞動市場，此外，教育與現實生活的落差也是存在的現象。其認為就業能力的項目有：溝通能力、人際關係、規劃與經營組織能力、認知能力、決策能力、自我學習成長能力、應變能力等[99]。

七、經濟合作暨發展組織（OECD）

經濟合作暨發展組織（OECD)在 2001 年的研究報告[100]中綜合各國相關調查報告、研究資料後，認為各國針對就業能力最有共識的項目可分為三大類別，分別是：一、人際關係技巧：團隊合作的能力、領導能力；二、個人內在的能力：動機與態度、學習的能力、解決問題的能力、與他人有效溝通的能力、分析能力；三、資訊能力。OECD 同時也認為一名受雇者應具備團隊合作、解決問題、溝通能力以及處理一些非例行性事務能力，甚至也應具備宏觀的能力。

---

[97] 同註 22，頁 32。

[98] Sorimachi Katsuo., Employability for Business and Industry - Developing Career Studies, 2010 年 10 月 13 日下載自 http://www.lec-jp.com/speaks/info_035.html

[99] 同註 10，頁 11。

[100] OECD (2001), Competencies for the knowledge economy, 2010 年 10 月 16 日下載自 http://www.oecd.org/dataoecd/42/25/1842070.pdf , pp.106.

第四節 本章小結

為使青年能夠順利進入勞動市場，政府在近年來提出許多政策方案來減輕青年畢業後面對求職不易的挑戰。我國有關就業能力政策的規劃可從經建會於 2005 年提出之「重點人才整體培育及運用規劃」說起，該規劃明確指出應提升大專校院青年的五種能力而這些能力也可以稱上是就業能力的雛形。爾後，2006 年間的「青年人力資源發展會議」直接引進就業能力的概念，並就共識結論彙整完成「青年就業促進方案」，該方案共提出 4 個面向、13 個實施策略以及 57 項政策措施。方案中與大專校院青年就業能力高度相關主要集中在面向 1「在學校教育中提升青年就業能力」與面向 2「協助初入職場青年順利與職場接軌，並提供有力的學習與發展環境」。隨著環境變遷，各項措施也逐漸轉型，青輔會並於 2010 年提出「協助青年就業接軌方案」，該方案同樣包括大專校院青年就業能力之相關措施，期望接續前述青年就業促進方案之精神，整合各部會資源持續推動各項計畫。

除了青輔會提出的各方案外，教育部同樣也於 2010 年 2 月提出「技職教育再造方案」，該方案分 5 個推展面向，10 項施政策略。透過教育部提出技職教育再造方案，除了改善目前的教學環境，並強化產學實務的連結，盡可能減少學用落差，而使青年順利進入職場。此外，教育部亦於 2010 年建置「大專校院就業職能診斷平台」，該平台以產業的需求為參考依據，提供職業的查詢服務，並結合職涯探索及職能診斷的功能，詳細介紹 16 項職涯類型，大專校院學生可以透過平台對職場有全面性的瞭解，而透過平台中的相關分析，適時的選擇相關課程進修，提高未來進入職場的競爭力。

我國與大專校院青年就業能力有直接相關的調查則有 3 份，皆由

行政院青輔會籌畫，分別是 2006 年「大專畢業生就業力調查報告」與 2009 年的「大專青年就業力現況調查」，以及 2010 年「青年就業接軌之研究」調查報告。報告中除了建立就業能力的框架外，亦針對不同對象調查其對就業能力的意見看法，而根據報告研究顯示青年與企業雇主或是與學校老師對於就業能力的看法經常是存在落差的現象。

再就各個國家針對就業能力的相關調查與研究來看，各國針對就業能力的定義與內含可能有所差異，不過均顯示其致力於發展就業能力，均逐漸投入並重視就業能力此概念對個人在職場上的影響。澳洲的研究報告指出雇主認為無論是受技職教育的青年，或是一般大學的畢業青年，在解決問題、溝通以及團隊合作等能力上有改進的空間；加拿大政府則在相關報告中提及雇主認為員工除了學歷和專業知識之外，還希望能夠具備三項特質，分別是能夠溝通、思考，並且持續學習的人、擁有積極的態度與行為的人、能夠與他人共同工作的人；美國的報告則指出雇主偏好尋找具有責任感、自我管理良好、有團隊合作精神並且有熱誠的人，也非常重視勞工解決問題與學習的能力，也一致認同基本技能的重要性；英國學者 Harvey 等人則認為就業能力的養成不能只是培養視野窄彈性小的技術人員，而應重視學習的積極態度以及擁有反思所學的能力；歐洲產業界圓桌論壇的報告指出，在發展職業教育時，應盡可能的推動並培養一般性、通用性的就業能力以因應社會；日本法政大學藤村裕之的研究則指出，青年獲取低工資的原因在於青年並沒有實質的就業能力來因應勞動市場；OECD 則認為一名受雇者應具備團隊合作、解決問題、溝通能力以及處理一些非例行性事務能力，甚至也應具備宏觀的能力。各國對於就業能力皆

有一個共同的目標，那就是建立一個用來檢視是否能勝任工作的能力框架，來幫助個人為取得工作時的做為一個參考與準備之方向。

國立政治大學
National Chengchi University

第肆章 調查發現與分析

本章將根據本研究之研究目的與前述文獻資料探討提出相關資料的運用及分析方法，將對調查對象的基本資料做一敘述，並以SPSS統計軟體做統計分析，彙整研究結果，最後以小結整合論述。總計共分為六節，第一節說明本研究之資料運用與分析方法，第二節為調查對象基本資料統計分析，第三節則是說明學界對青年就業能力的看法，第四節則說明業界對青年就業能力的看法，第五節是比較業界與學界對於青年就業能力看法之差異，最後的第六節則是本章小結。

第一節 資料運用與分析方法

一、研究架構

本研究主要目的，即是在於瞭解學校端與企業端對青年之就業能力的看法以及探討雙方看法是否有所差異，並且去觀察差異點在哪裡，相同點又在哪裡。因此依據第二章相關文獻資料的回顧與討論後，下圖是本研究之研究架構（圖 4-1）。

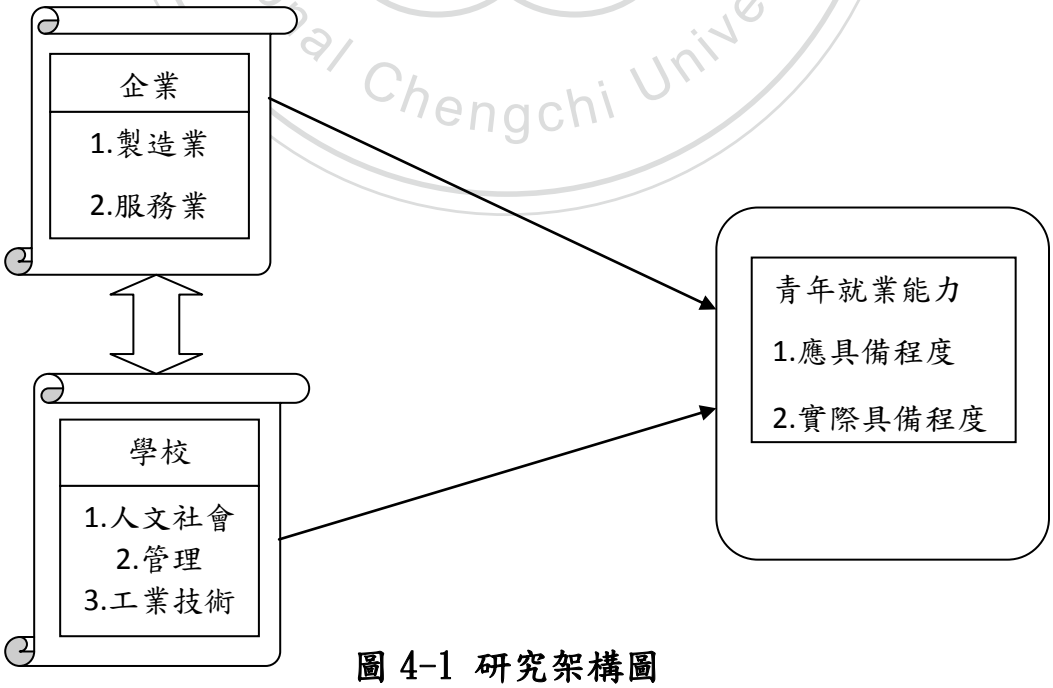

圖 4-1 研究架構圖

二、資料來源與回收樣本

本研究運用行政院青年輔導委員會於 2010 年發表「青年就業接軌之研究」調查報告的回收問卷之原始檔進行再分析。該研究自 2009 年 6 月份至 2010 年 6 月份止，由財團法人中華民國職業訓練研究發展中心負責執行，所針對之對象以近三年畢業青年為主，配合訪談企業代表、學校系所老師以及負責執行相關青年就業方案的政府單位作為調查報告中研擬相關政策建議之參考。而根據本研究之目的，本研究所使用之問卷資料僅取該調查報告中有關業界代表以及學校系所老師之訪談問卷。

本研究使用「青年就業接軌之研究」調查報告中問卷的原始檔進一步分析，其中該調查報告與本研究主題相關的有兩份訪談問卷，各有一個調查題項與青年的就業能力有關。分別為：業界訪談問卷中有關之題項為第貳部分的第二題「根據您的調查，下列各項就業能力對職場新鮮人順利就業的重要性如何？而一般職場新鮮人是否具備這些就業能力？」(表 4-1)；以及學校系（所）訪談問卷中有關之題項為第壹部分第一題「根據 貴系（所）的定位與發展方向，就以下各項就業能力指標，您認為 貴系(所)學生應具備的程度？您認為 貴系（所）學生實際具備的程度？」(表 4-2)。

值得注意的是，本研究認為學校系所老師僅能主觀判定青年「實際具備」就業能力程度，並無法客觀判斷青年「實際具備」就業能力程度，故於表 4-2 中有關實際具備就業能力程度的填答本研究將不採用，而僅分析「應具備」就業能力程度。而業界部份無論是評斷「應具備」就業能力程度或是「實際具備」就業能力程度均可客觀判斷，故兩者填答本研究均進行分析。本研究將利用此兩份問卷中的兩道題

目，擷取其原始檔案，並配合該調查報告問卷中之個人基本資料進行相關分析。

因「青年就業接軌之研究」調查報告訪談問卷最後有效樣本共 80 份，且均有正確填答，故本研究有效樣本亦為 80 份。其中包含學校系（所）有 60 份、業界有 20 份。

表 4-1 根據您的調查，下列各項就業能力對職場新鮮人順利就業的重要性如何？而一般職場新鮮人是否具備這些就業能力？

就業能力指標	應具備程度				實際具備程度			
	非常重要	重要	不重要	非常不重要	充分具備	具備	略有具備	完全未具備
敬業精神與態度	□	□	□	□	□	□	□	□
穩定度及抗壓性	□	□	□	□	□	□	□	□
團隊合作能力	□	□	□	□	□	□	□	□
表達溝通能力	□	□	□	□	□	□	□	□
專業倫理與道德	□	□	□	□	□	□	□	□
發掘及解決問題	□	□	□	□	□	□	□	□
專業知識與技術	□	□	□	□	□	□	□	□
基礎電腦應用技能	□	□	□	□	□	□	□	□
外語能力	□	□	□	□	□	□	□	□
國際觀	□	□	□	□	□	□	□	□
將理論運用到實務上	□	□	□	□	□	□	□	□
擁有專業或技術證照	□	□	□	□	□	□	□	□
領導能力	□	□	□	□	□	□	□	□
創新能力	□	□	□	□	□	□	□	□
自主學習能力	□	□	□	□	□	□	□	□
瞭解自身職涯發展方向	□	□	□	□	□	□	□	□
瞭解產業環境與發展	□	□	□	□	□	□	□	□

國立政治大學 National Chengchi University

表 4-2 根據 貴系（所）的定位與發展方向，就以下各項就業能力指標，您認為 貴系（所）學生應具備的程度？您認為 貴系（所）學生實際具備的程度？

就業能力指標	應具備程度				實際具備程度			
	非常重要	重要	不重要	非常不重要	充分具備	具備	略有具備	完全未具備
敬業精神與態度	□	□	□	□	□	□	□	□
穩定度及抗壓性	□	□	□	□	□	□	□	□
團隊合作能力	□	□	□	□	□	□	□	□
表達溝通能力	□	□	□	□	□	□	□	□
專業倫理與道德	□	□	□	□	□	□	□	□
發掘及解決問題	□	□	□	□	□	□	□	□
專業知識與技術	□	□	□	□	□	□	□	□
基礎電腦應用技能	□	□	□	□	□	□	□	□
外語能力	□	□	□	□	□	□	□	□
國際觀	□	□	□	□	□	□	□	□
將理論運用到實務上	□	□	□	□	□	□	□	□
擁有專業或技術證照	□	□	□	□	□	□	□	□
領導能力	□	□	□	□	□	□	□	□
創新能力	□	□	□	□	□	□	□	□
自主學習能力	□	□	□	□	□	□	□	□
瞭解自身職涯發展方向	□	□	□	□	□	□	□	□
瞭解產業環境與發展	□	□	□	□	□	□	□	□

國立政治大學 National Chengchi University

三、資料分析方法

本研究以統計套裝軟體 SPSS 作為資料處理的分析工具。以下針對本研究所採用的資料處理與分析方法來做進一步說明。

一、敘述性統計分析

（一）將針對基本資料包括產業別、區域別、主管別、年資多寡、系所所屬領域以及學校屬性，以敘述統計進行分析，分別以次數分配及百分比的描述，來呈現樣本基本資料分布情形。

（二）利用敘述性統計分析，分別以平均數、百分比等統計量，來呈現研究問卷各就業能力項目之狀況。

二、成對樣本 T 檢定

不同平均數來自同一群人，其樣本之間彼此有所關連，利用成對的樣本來推論兩個母體的平均數是否有顯著差異。本研究針對符合 T 檢定條件之變項進行資料分析，來觀察業界樣本與學界樣本中各自對於青年的就業能力看法是否有所差異。

三、獨立樣本 T 檢定

因業界樣本數與學界樣本數不盡相同，為比較學界與業界對青年就業能力看法之間的差異，故使用獨立樣本 T 檢定來比較此兩母體之平均值是否存在顯著差異。

四、單因子變異數分析

三組（含）以上平均數比較分析的問題，藉由變異數分析學界問卷中年資這個基本變項對青年就業能力各個項目在應具備程度以及

國立政治大學 National Chengchi University

實際具備程度上是否具有差異性。

第二節 調查對象基本資料統計分析

此部份將針對不同之背景項目做基本資料分析。本研究整體有效樣本數為 80 人，其中學界 60 人（包含人文社會類別 20 人、管理類別 20 人、工業技術類別 20 人)、業界 20 人。因學界與業界的問卷基本資料項目不盡相同，因此樣本之基本資料分析將以表 4-3、4-4、4-5 分述所示。

表 4-3 樣本對象與樣本人數

單位：人次

型態別	學校老師			業界代表(包括製造業、服務業)
對象別	人文社會類	管理類	工業技術類	
樣本數	20	20	20	20

資料來源：本研究整理。

首先先就學界整體部分來看，根據統計顯示，受訪之校院以北部居多，南部居次，中部居三，而外島與東部則為最少，分別占 56.7%、26.6%、13.3%、外島與東部各 1.7%；在學校型態部分，屬於技職校院的問卷共計 35 份，較一般大學 25 份多，所占比例分別為 58.3%與 41.7%；受訪校院以兼任系（所）主管者有 13 人，未兼任者有 47 人，所占比例分別是 21.7%與 78.3%；再以年資來看，年資 5 年以下者 12 人，占全體的 20%，年資 6-10 年者 13 人，比例為 21.7%，而年資 11-15 年者 11 人，為 18.3%，年資 16-20 年共 15 人，為 25%，最後則是年資 21 年以上者共 9 人，比例為 15%。

而業界部分的背景項目較少，不過仍可以將業界的屬性概分為製造業以及服務業。樣本分布集中於北部，其中製造業及服務業各有 9

間，而服務業各另有 1 間分布於中部與南部。其中，製造業總數為 9 間，服務業總數為 11 間，共計 20 間企業代表。

表 4-4 學界之基本資料

單位：人次、%

類別	人文社會	管理	工業技術	學界總計
區域別				
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	9(45)	13(65)	12(60)	34(56.7)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	2(10)	3(15)	3(15)	8(13.3)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	9(45)	2(10)	5(25)	16(26.6)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	0	1(5)	0	1(1.7)
外島（澎湖、金門、馬祖）	0	1(5)	0	1(1.7)
學校型態				
技職院校	9(45)	14(70)	12(60)	35(58.3)
一般大學	11(55)	6(30)	8(40)	25(41.7)
主管別				
主管	5(25)	3(15)	5(25)	13(21.7)
非主管	15(75)	17(85)	15(75)	47(78.3)
年資				
5 年以下	9(45)	1(5)	2(10)	12(20)
6 年-10 年	4(20)	4(20)	5(25)	13(21.7)
11 年-15 年	3(15)	6(30)	2(10)	11(18.3)
16 年-20 年	2(10)	6(30)	7(35)	15(25)
21 年以上	2(10)	3(15)	4(20)	9(15)

資料來源：本研究整理。

表 4-5 業界之基本資料

單位：人次、%

	製造業	服務業
受訪企業所在區域		
北部（基隆、台北、桃園、新竹）	9(100)	9(81.8)
中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）	0	1(9.1)
南部（嘉義、台南、高雄、屏東）	0	1(9.1)
東部（宜蘭、花蓮、台東）	0	0
外島（澎湖、金門、馬祖）	0	0
合計	**9**	**11**

資料來源：本研究整理。

第三節 學界對於青年就業能力之看法

本節將探究學界對於青年就業能力的看法，藉由統計分析來探求青年在 17 項就業能力上所應具備程度的多寡，透過學校老師的看法來洞悉青年就業能力。本節分為兩個部分，第一部分為學界對於青年就業能力應具備程度之分析，第二部份則是以主管別、學校屬性以及教師年資來看對於青年就業能力之看法是否有所差異。

一、學界對於青年就業能力應具備程度之分析

首先先就學界全體樣本探究青年應具備就業能力之程度，接續分別說明三大不同類別之系所教師對於青年就業能力應具備程度之看法。並藉由次數分配、百分比以及平均數、標準差來檢視各個就業能力項目。其中，應具備就業能力程度四個欄位有兩種數字，第一個數字表示勾選之次數，第二個數字則表示所占之百分比，最後再計算其平均數及標準差做比較。以下由表 4-6 至 4-9 表示。

表 4-6 青年應具備就業能力程度分析—學界樣本

就業能力項目	非常重要	重要	不重要	非常不重要	平均數	標準差
1.敬業精神與態度	54(90)	6(10)	0	0	3.90	0.299
2.穩定度及抗壓性	39(65)	21(35)	0	0	3.65	0.487
3.團隊合作能力	44(73.3)	16(26.7)	0	0	3.73	0.448
4.表達溝通能力	33(55)	27(45)	0	0	3.55	0.509
5.專業倫理與道德	40(66.7)	20(33.3)	0	0	3.67	0.479
6.發掘及解決問題	23(38.3)	36(60)	1(1.7)	0	3.37	0.510
7.專業知識與技術	27(45)	32(53.3)	1(1.7)	0	3.43	0.532
8.基礎電腦應用技能	16(26.7)	40(66.6)	3(5)	1(1.7)	3.18	0.570
9.外語能力	17(28.3)	36(60)	7(11.7)	0	3.17	0.618
10.國際觀	12(20)	41(68.3)	6(10)	1(1.7)	3.07	0.604
11.將理論運用到實務上	24(40)	29(48.3)	7(11.7)	0	3.28	0.657
12.擁有專業或技術證照	19(31.7)	32(53.3)	9(15)	0	3.17	0.654
13.領導能力	11(18.3)	39(65)	9(15)	1(1.7)	3.00	0.611
14.創新能力	20(33.3)	35(58.4)	5(8.3)	0	3.25	0.600
15.自主學習能力	34(56.6)	25(41.7)	1(1.7)	0	3.55	0.529
16.瞭解自身職涯發展方向	24(40)	34(56.7)	2(3.3)	0	3.37	0.550
17.瞭解產業環境與發展	19(31.7)	39(65)	2(3.3)	0	3.28	0.525

資料來源：本研究整理。

根據表 4-6 顯示，就學界整體來觀察對青年應具備就業能力程度而言，敬業精神與態度是學界認為青年應具備之就業能力最重要的一個項目，數據顯示有高達 90%的系所老師認為敬業精神與態度是非常重要的。而學界認為青年應具備之就業能力第二重要的為團隊合作能力，第三則是專業倫理與道德。以本研究分類模式探究，敬業精神與態度及專業倫理與道德屬於工作態度的類別，而位居第二重要的團隊合作能力則屬於一般能力。而學界認為青年應具備的就業能力重要性較低的為領導能力，其次為國際觀，而其三為外語能力與擁有專業或技術證照。領導能力這個就業能力項目則屬於一般能力類別，而國

際觀屬於職涯規劃與發展類別，外語能力及專業或技術證照則均屬於專業能力的類別。

表 4-7 青年應具備就業能力程度分析—學界樣本（人文社會類別）

就業能力項目	非常重要	重要	不重要	非常不重要	平均數	標準差
1.敬業精神與態度	18(90)	2(10)	0	0	3.90	0.308
2.穩定度及抗壓性	13(65)	7(35)	0	0	3.65	0.489
3.團隊合作能力	13(65)	7(35)	0	0	3.65	0.489
4.表達溝通能力	10(50)	10(50)	0	0	3.50	0.513
5.專業倫理與道德	12(60)	8(40)	0	0	3.60	0.503
6.發掘及解決問題	11(55)	9(45)	0	0	3.55	0.510
7.專業知識與技術	10(50)	10(50)	0	0	3.50	0.513
8.基礎電腦應用技能	5(25)	15(75)	0	0	3.25	0.444
9.外語能力	5(35)	13(65)	2(10)	0	3.15	0.587
10.國際觀	5(25)	12(60)	3(15)	0	3.10	0.641
11.將理論運用到實務上	12(60)	6(30)	2(10)	0	3.50	0.688
12.擁有專業或技術證照	6(30)	12(60)	2(10)	0	3.20	0.616
13.領導能力	4(20)	15(75)	1(5)	0	3.15	0.489
14.創新能力	9(45)	10(50)	1(5)	0	3.40	0.598
15.自主學習能力	14(70)	6(30)	0	0	3.70	0.470
16.瞭解自身職涯發展方向	8(40)	11(55)	1(5)	0	3.35	0.587
17.瞭解產業環境與發展	8(40)	12(60)	0	0	3.40	0.503

資料來源：本研究整理。

國立政治大學 National Chengchi University

再將學界樣本細分為人文社會、管理以及工業技術類別來看，表 4-7 可以看出學界中人文社會的系所老師認為青年最應具備就業能力項目仍然是敬業精神與態度，其次為自主學習能力，第三則是穩定度及抗壓性與團隊合作能力。而若以本研究歸納的四大分類來看，敬業精神與態度、自主學習能力以及穩定度及抗壓性，這三個就業能力項目均屬於工作態度的類別，而團隊合作能力則屬於一般能力。顯示人文社會系所的老師對態度面向的就業能力十分重視。再從表 4-7 繼續

觀察，人文社會相關系所老師認為青年應具備就業能力重要性較低的是國際觀，第二是外語能力及領導能力，第三則是擁有專業或技術證照。而這三項就業能力項目分別歸屬於職涯規劃與發展、專業能力以及一般能力。

表 4-8 青年應具備就業能力程度分析—學界樣本（管理類別）

就業能力項目	非常重要	重要	不重要	非常不重要	平均數	標準差
1.敬業精神與態度	19(95)	1(5)	0	0	3.95	0.244
2.穩定度及抗壓性	14(70)	6(30)	0	0	3.70	0.470
3.團隊合作能力	16(80)	4(20)	0	0	3.80	0.410
4.表達溝通能力	12(60)	8(40)	0	0	3.60	0.503
5.專業倫理與道德	15(75)	5(25)	0	0	3.75	0.444
6.發掘及解決問題	6(30)	13(65)	1(5)	0	3.25	0.550
7.專業知識與技術	10(50)	10(50)	0	0	3.50	0.513
8.基礎電腦應用技能	6(30)	14(70)	0	0	3.30	0.470
9.外語能力	6(30)	13(65)	1(5)	0	3.25	0.550
10.國際觀	3(15)	16(80)	1(5)	0	3.10	0.447
11.將理論運用到實務上	5(25)	13(65)	2(10)	0	3.15	0.587
12.擁有專業或技術證照	8(40)	11(55)	1(5)	0	3.35	0.587
13.領導能力	3(15)	15(75)	2(10)	0	3.05	0.510
14.創新能力	5(25)	13(65)	2(10)	0	3.15	0.587
15.自主學習能力	10(50)	10(50)	0	0	3.50	0.513
16.瞭解自身職涯發展方向	10(50)	10(50)	0	0	3.50	0.513
17.瞭解產業環境與發展	6(30)	13(65)	1(5)	0	3.25	0.550

資料來源：本研究整理。

從表 4-8 來觀察，同樣地，管理類別系所的老師亦認為敬業敬神與態度對青年應具備就業能力程度而言是最重要的一個項目，其二為團隊合作能力，第三則是專業倫理與道德。以本研究分類模式探究，敬業精神與態度及專業倫理與道德屬於工作態度的類別，而位居第二重要的團隊合作能力則屬於一般能力。而管理類別系所教師認為青年

應具備的就業能力重要性較低的為領導能力，其次為國際觀，而其三為將理論運用到實務上以及創新能力。領導能力及創新能力屬於一般能力類別，而國際觀屬於職涯規劃與發展類別，將理論運用到實務上以則屬於專業能力的類別。

表 4-9 青年應具備就業能力程度分析—學界樣本（工業技術類別）

就業能力項目	非常重要	重要	不重要	非常不重要	平均數	標準差
1.敬業精神與態度	17(85)	3(15)	0	0	3.85	0.336
2.穩定度及抗壓性	12(60)	8(40)	0	0	3.60	0.503
3.團隊合作能力	15(75)	5(25)	0	0	3.75	0.444
4.表達溝通能力	11(55)	9(45)	0	0	3.55	0.510
5.專業倫理與道德	13(65)	7(35)	0	0	3.65	0.489
6.發掘及解決問題	6(30)	14(70)	0	0	3.30	0.470
7.專業知識與技術	7(35)	12(60)	1(5)	0	3.30	0.571
8.基礎電腦應用技能	5(25)	11(55)	3(15)	1(5)	3.00	0.795
9.外語能力	6(30)	10(50)	4(20)	0	3.10	0.718
10.國際觀	4(20)	13(65)	2(10)	1(5)	3.00	0.725
11.將理論運用到實務上	7(35)	10(50)	3(15)	0	3.20	0.696
12.擁有專業或技術證照	5(25)	9(45)	6(30)	0	2.95	0.759
13.領導能力	4(20)	9(45)	6(30)	1(5)	2.80	0.834
14.創新能力	6(30)	12(60)	2(10)	0	3.20	0.616
15.自主學習能力	10(50)	9(45)	1(5)	0	3.45	0.605
16.瞭解自身職涯發展方向	6(30)	13(65)	1(5)	0	3.25	0.550
17.瞭解產業環境與發展	5(25)	14(70)	1(5)	0	3.20	0.523

資料來源：本研究整理。

根據表 4-9 可以看出學界中工業技術類別的系所老師認為青年最應具備就業能力項目仍然是敬業精神與態度，其次為團隊合作能力，第三則是專業倫理與道德。而若以本研究歸納的四大分類來看，敬業精神與態度、專業倫理與道德，這兩個就業能力項目均屬於工作態度的類別，而團隊合作能力則屬於一般能力。再從表 4-9 繼續觀

察，工業技術相關系所老師認為青年應具備就業能力重要性較低的是領導能力，第二是擁有專業或技術證照，第三則是國際觀。而這三項就業能力項目分別歸屬於一般能力、專業能力以及職涯規劃與發展。

二、不同屬性系所老師對於青年就業能力應具備程度差異分析

此部分以不同屬性的系所老師對青年就能力應具備程度差異加以分析，透過主管職、學校屬性以及教師年資來檢視應具備程度有無差異性。

（一）主管職對於青年就業能力應具備程度差異分析

首先就是否為系所主管來看青年就業能力應具備程度之間的差異，這個部分以獨立樣本 T 檢定加以分析，研究結果發現 17 個就業能力項目的顯著性皆大於 0.05，皆無法拒絕須無假設，故在這 17 項就業能力項目中，並沒有因為教師是否擔任系所主管而對於青年應具備就業能力的看法而有所差異，詳見下表 4-10。

表 4-10 主管職對於青年就業能力應具備與實際具備程度差異分析

就業能力項目	主管職	應具備程度				
		平均數	標準差	F值	T值	P值
1. 敬業精神與態度	系所主管	3.85	0.376	1.941	-0.722	0.473
	非系所主管	3.91	0.282			
2. 穩定度及抗壓性	系所主管	3.46	0.519	2.253	-1.618	0.111
	非系所主管	3.70	0.462			
3. 團隊合作能力	系所主管	3.54	0.519	5.926	-1.594	0.130
	非系所主管	3.79	0.414			
4. 表達溝通能力	系所主管	3.46	0.519	0.143	-0.715	0.477
	非系所主管	3.57	0.500			
5. 專業倫理與道德	系所主管	3.54	0.519	2.253	-1.101	0.276
	非系所主管	3.70	0.462			
6. 發掘及解決問題	系所主管	3.38	0.506	0.080	0.140	0.890

就業能力項目	主管職	應具備程度				
		平均數	標準差	F值	T值	P值
	非系所主管	3.36	0.529			
7. 專業知識與技術	系所主管 非系所主管	3.46 3.43	0.519 0.542	0.140	0.214	0.831
8. 基礎電腦應用技能	系所主管 非系所主管	3.15 3.19	0.801 0.537	0.728	-0.200	0.842
9. 外語能力	系所主管 非系所主管	3.31 3.13	0.751 0.575	3.550	0.933	0.355
10. 國際觀	系所主管 非系所主管	2.92 3.11	0.862 0.521	2.897	-0.963	0.339
11. 將理論運用到實務上	系所主管 非系所主管	3.31 3.28	0.751 0.649	0.663	0.148	0.883
12. 擁有專業或技術證照	系所主管 非系所主管	3.15 3.17	0.689 0.670	0.005	-0.078	0.938
13. 領導能力	系所主管 非系所主管	3.08 2.98	0.494 0.675	0.716	0.488	0.627
14. 創新能力	系所主管 非系所主管	3.31 3.23	0.751 0.560	3.234	0.389	0.699
15. 自主學習能力	系所主管 非系所主管	3.46 3.57	0.519 0.542	0.041	-0.671	0.505
16. 瞭解自身職涯發展方向	系所主管 非系所主管	3.15 3.43	0.555 0.542	3.167	-01.593	0.117
17. 瞭解產業環境與發展	系所主管 非系所主管	3.23 3.30	0.439 0.548	2.378	-0.406	0.686

資料來源：本研究整理。

（二）學校屬性對於青年就業能力應具備程度差異分析

其次再就學校屬性對於青年就業能力應具備程度差異來做分析。表 4-11 同樣使用獨立樣本 T 檢定分析，其結果發現除了擁有專業或技術證照之外，大部分的就業能力項目其 P 值均大於 0.05，顯示大部分就業能力項目皆無法拒絕虛無假說，表示除了擁有專業或技

術證照這個就業能力項目之外，技職校院與一般大學對於青年應具備程度中的其餘 16 項就業能力項目均無顯著差異。技職校院與一般大學對於青年應具備程度中，擁有專業或技術證照項目之 P 值皆小於 0.05，表示技職校院與一般大學對於青年應具備程度，擁有專業或技術證照項目有顯著差異。而再從其各自的平均數來看，技職校院在應具備之平均數上高於一般大學，顯示技職校院對於擁有專業或技術證照這個就業能力項目要求的程度比一般大學所要求的程度來得更高。

表 4-11 學校屬性對於青年就業能力應具備程度差異分析

就業能力項目	獨立樣本	應具備程度				
		平均數	標準差	F值	T值	P值
1. 敬業精神與態度	技職校院	3.86	0.355	7.969	-1.426	0.159
	一般大學	3.96	0.200			
2. 穩定度及抗壓性	技職校院	3.57	0.502	9.386	-1.550	0.127
	一般大學	3.76	0.436			
3. 團隊合作能力	技職校院	3.74	0.443	0.148	0.194	0.847
	一般大學	3.72	0.458			
4. 表達溝通能力	技職校院	3.63	0.490	0.899	1.449	0.153
	一般大學	3.44	0.507			
5. 專業倫理與道德	技職校院	3.71	0.458	2.813	0.917	0.363
	一般大學	3.60	0.500			
6. 發掘及解決問題	技職校院	3.37	0.547	0.844	0.083	0.934
	一般大學	3.36	0.490			
7. 專業知識與技術	技職校院	3.37	0.547	0.008	-1.067	0.291
	一般大學	3.52	0.510			
8. 基礎電腦應用技能	技職校院	3.23	0.646	1.575	0.692	0.492
	一般大學	3.12	0.526			
9. 外語能力	技職校院	3.23	0.547	0.546	0.921	0.361
	一般大學	3.08	0.702			
10. 國際觀	技職校院	3.09	0.658	0.784	0.285	0.776
	一般大學	3.04	0.539			
11. 將理論運用到實務上	技職校院	3.31	0.631	0.472	0.423	0.674

就業能力項目	獨立樣本	應具備程度				
		平均數	標準差	F值	T值	P值
	一般大學	3.24	0.723			
12.擁有專業或技術證照	技職校院	3.43	0.558	0.021	4.031	0.000*
	一般大學	2.80	0.645			
13.領導能力	技職校院	3.03	0.618	0.000	0.408	0.685
	一般大學	2.96	0.676			
14.創新能力	技職校院	3.29	0.622	0.921	0.542	0.590
	一般大學	3.20	0.577			
15.自主學習能力	技職校院	3.57	0.502	1.625	0.365	0.717
	一般大學	3.52	0.586			
16.瞭解自身職涯發展方向	技職校院	3.46	0.561	2.934	1.521	0.134
	一般大學	3.24	0.523			
17.瞭解產業環境與發展	技職校院	3.31	0.583	4.787	0.565	0.574
	一般大學	3.24	0.436			

資料來源：本研究整理。

(三)教師年資對於青年就業能力應具備程度差異分析

以單因子變異數分析為統計方法，研究結果顯示，教師年資對於青年就業能力應具備程度中，有 15 項就業能力項目之顯著性皆大於 0.05，未有顯著差異，唯僅有團隊合作能力、發掘及解決問題這兩項就業能力之顯著性小於 0.05。團隊合作能力項目 F 值 0.020，顯著性 0.020＜0.05；發掘及解決問題之 F 值 2.684，顯著性 0.041＜0.05，拒絕虛無假設，故教師年資對於青年就業能力應具備程度中，在團隊合作能力、發掘及解決問題項目上有顯著差異。分析數據請詳見下表 4-12。

表 4-12 教師年資對於青年就業能力應具備程度差異分析

就業能力項目	年資	應具備程度			
		平均數	標準差	F值	P值
1.敬業精神與態度	5年以下	3.92	0.289	0.885	0.479
	6-10年	3.85	0.376		
	11-15年	3.91	0.302		
	16-20年	4.00	0		
	21年以上	3.78	0.441		
2.穩定度及抗壓性	5年以下	3.75	0.452	1.335	0.269
	6-10年	3.62	0.506		
	11-15年	3.73	0.467		
	16-20年	3.73	0.458		
	21年以上	3.33	0.500		
3.團隊合作能力	5年以下	3.92	0.289	3.182	0.020*
	6-10年	3.69	0.480		
	11-15年	3.91	0.302		
	16-20年	3.73	0.458		
	21年以上	3.33	0.500		
4.表達溝通能力	5年以下	3.67	0.492	0.790	0.537
	6-10年	3.46	0.519		
	11-15年	3.64	0.505		
	16-20年	3.6	0.507		
	21年以上	3.33	0.500		
5.專業倫理與道德	5年以下	3.83	0.389	0.474	0.755
	6-10年	3.62	0.506		
	11-15年	3.64	0.505		
	16-20年	3.60	0.507		
	21年以上	3.67	0.500		
6.發掘及解決問題	5年以下	3.75	0.452	2.684	0.041*
	6-10年	3.38	0.650		
	11-15年	3.27	0.467		
	16-20年	3.27	0.458		
	21年以上	3.11	0.333		

國立政治大學 National Chengchi University

就業能力項目	年資	應具備程度			
		平均數	標準差	F值	P值
7. 專業知識與技術	5年以下	3.67	0.492	1.071	0.380
	6-10年	3.23	0.439		
	11-15年	3.45	0.522		
	16-20年	3.40	0.632		
	21年以上	3.44	0.527		
8. 基礎電腦應用技能	5年以下	3.42	0.669	0.878	0.483
	6-10年	3.15	0.376		
	11-15年	3.27	0.467		
	16-20年	3.07	0.594		
	21年以上	3.00	0.866		
9. 外語能力	5年以下	3.25	0.622	0.831	0.511
	6-10年	3.38	0.506		
	11-15年	3.00	0.632		
	16-20年	3.13	0.640		
	21年以上	3.00	0.707		
10. 國際觀	5年以下	3.25	0.754	0.493	0.741
	6-10年	3.00	0.577		
	11-15年	3.09	0.539		
	16-20年	3.07	0.458		
	21年以上	2.89	0.782		
11. 將理論運用到實務上	5年以下	3.42	0.793	1.105	0.363
	6-10年	3.31	0.630		
	11-15年	3.45	0.522		
	16-20年	3.27	0.594		
	21年以上	2.89	0.782		
12. 擁有專業或技術證照	5年以下	3.25	0.622	0.518	0.723
	6-10年	3.15	0.689		
	11-15年	3.36	0.674		
	16-20年	3.00	0.655		
	21年以上	3.11	0.782		
13. 領導能力	5年以下	3.08	0.793	0.355	0.839
	6-10年	3.08	0.641		

就業能力項目	年資	應具備程度			
		平均數	標準差	F值	P值
	11-15年	3.00	0.447		
	16-20年	3.00	0.655		
	21年以上	2.78	0.667		
14.創新能力	5年以下	3.42	0.669	2.394	0.061
	6-10年	3.08	0.494		
	11-15年	3.18	0.405		
	16-20年	3.53	0.516		
	21年以上	2.89	0.782		
15.自主學習能力	5年以下	3.75	0.622	1.362	0.259
	6-10年	3.62	0.506		
	11-15年	3.27	0.467		
	16-20年	3.60	0.507		
	21年以上	3.44	0.527		
16.瞭解自身職涯發展方向	5年以下	3.42	0.669	0.435	0.783
	6-10年	3.46	0.660		
	11-15年	3.18	0.405		
	16-20年	3.40	0.507		
	21年以上	3.33	0.500		
17.瞭解產業環境與發展	5年以下	3.58	0.515	1.393	0.249
	6-10年	3.23	0.439		
	11-15年	3.27	0.467		
	16-20年	3.13	0.516		
	21年以上	3.22	0.667		

資料來源：本研究整理。

國立政治大學 National Chengchi University

第四節 業界對於青年就業能力之看法

本節將討論業界對於青年就業能力的看法，藉由統計分析來探求青年在 17 項就業能力上所具備程度以及實際具備程度的多寡，透過企業代表的看法來洞悉青年就業能力。本節編排方式將分為三個部分，第一部分為業界對於青年就業能力應具備程度之分析，第二部份則是業界對於青年就業能力實際具備程度的看法，第三部分則為業界對於青年就業能力應具備以及實際具備程度之差異比較。

一、業界對於青年就業能力應具備程度之分析

首先先就業界全體樣本探究青年應具備就業能力之程度，接續分別說明不同產業別之企業代表對於青年就業能力應具備程度之看法。並藉由次數分配、百分比以及平均數來檢視各個就業能力項目。其中，應具備就業能力程度四個欄位有兩種數字，第一個數字表示勾選之次數，第二個數字則表示所占之百分比，最後再計算其平均數及標準差做比較。以下由表 4-13 至 4-18 表示。

從下頁表 4-13 來看，業界整體對於青年應具備就業能力程度的看法將敬業精神與態度置於重要性最高的一個項目，顯示業界對於青年工作態度好壞與否十分重視。而業界認為青年應具備就業能力重要性排居第二的則是穩定度及抗壓性，第三則是專業倫理與道德。以本研究分類模式探究，此三項就業能力項目均屬於工作態度這個類別。而業界認為青年應具備的就業能力重要性最低的則是領導能力，其次為國際觀，而其三為瞭解產業環境與發展。領導能力這個就業能力項目則屬於一般能力類別，而後兩者均屬於職涯規劃與發展的類別。

表 4-13 青年應具備就業能力程度分析—業界樣本

就業能力項目	非常重要	重要	不重要	非常不重要	平均數	標準差
1.敬業精神與態度	16(80)	4(20)	0	0	3.80	0.410
2.穩定度及抗壓性	14(70)	6(30)	0	0	3.70	0.470
3.團隊合作能力	10(50)	10(50)	0	0	3.50	0.513
4.表達溝通能力	4(20)	16(80)	0	0	3.20	0.410
5.專業倫理與道德	11(55)	9(45)	0	0	3.55	0.510
6.發掘及解決問題	5(25)	14(70)	1(5)	0	3.20	0.523
7.專業知識與技術	3(15)	14(70)	2(10)	1(5)	2.95	0.686
8.基礎電腦應用技能	2(10)	16(80)	2(10)	0	3.00	0.459
9.外語能力	2(10)	14(70)	4(20)	0	2.90	0.553
10.國際觀	2(10)	12(60)	6(30)	0	2.80	0.616
11.將理論運用到實務上	6(30)	11(55)	3(15)	0	3.15	0.671
12.擁有專業或技術證照	2(10)	15(75)	3(15)	0	2.95	0.510
13.領導能力	2(10)	10(50)	8(40)	0	2.70	0.657
14.創新能力	3(15)	15(75)	2(10)	0	3.05	0.510
15.自主學習能力	11(55)	8(40)	1(5)	0	3.50	0.607
16.瞭解自身職涯發展方向	5(25)	12(60)	3(15)	0	3.10	0.641
17.瞭解產業環境與發展	2(10)	13(65)	5(25)	0	2.85	0.587

資料來源：本研究整理。

與學界同樣的方式，再將業界以產業別區分為製造業與服務業。根據下頁表 4-14 則可以看出業界中製造業的企業代表認為青年最應具備就業能力項目有三項，分別是敬業精神與態度、穩定度及抗壓性、自主學習能力，其次為專業倫理與道德，第三則是團隊合作能力。而若以本研究歸納的四大分類來看，敬業精神與態度、穩定度及抗壓性、自主學習能力、專業倫理與道德，這四項就業能力項目均屬於工作態度的類別，而團隊合作能力則屬於一般能力。從這邊不難看出製造業企業代表亦十分重視工作態度的相關就業能力。而接續從表 4-20 繼續觀察，製造業的企業代表認為青年應具備就業能力重要性較低的

是外語能力、國際觀以及領導能力，第二是擁有專業或技術證照與瞭解產業環境與發展，第三則是創新能力。若以本研究四類別區分，則外語能力、專業或技術證照屬於專業能力，國際觀、瞭解產業環境與發展屬於職涯規劃與發展，領導能力與創新能力屬於一般能力。

表 4-14 青年應具備就業能力程度分析—業界樣本（製造業類別）

就業能力項目	非常重要	重要	不重要	非常不重要	平均數	標準差
1.敬業精神與態度	7(77.8)	2(22.2)	0	0	3.78	0.441
2.穩定度及抗壓性	7(77.8)	2(22.2)	0	0	3.78	0.441
3.團隊合作能力	5(55.6)	4(44.4)	0	0	3.56	0.527
4.表達溝通能力	2(22.2)	7(77.8)	0	0	3.22	0.441
5.專業倫理與道德	6(66.7)	3(33.3)	0	0	3.67	0.500
6.發掘及解決問題	3(33.3)	6(66.7)	0	0	3.33	0.500
7.專業知識與技術	2(22.2)	7(77.8)	0	0	3.22	0.441
8.基礎電腦應用技能	2(22.2)	7(77.8)	0	0	3.22	0.441
9.外語能力	1(11.1)	6(66.7)	2(22.2)	0	2.89	0.601
10.國際觀	1(11.1)	6(66.7)	2(22.2)	0	2.89	0.601
11.將理論運用到實務上	3(33.3)	6(66.7)	0	0	3.33	0.500
12.擁有專業或技術證照	2(22.2)	5(55.6)	2(22.2)	0	3.00	0.707
13.領導能力	1(11.1)	6(66.7)	2(22.2)	0	2.89	0.601
14.創新能力	1(11.1)	8(88.9)	0	0	3.11	0.333
15.自主學習能力	7(77.8)	2(22.2)	0	0	3.78	0.441
16.瞭解自身職涯發展方向	2(22.2)	7(77.8)	0	0	3.22	0.441
17.瞭解產業環境與發展	1(11.1)	7(77.8)	1(11.1)	0	3.00	0.500

資料來源：本研究整理。

從下頁表 4-15 來看，服務業企業代表對於青年應具備就業能力程度的看法將敬業精神與態度置於重要性最高的一個項目，顯示服務業對於青年工作態度好壞與否十分重視。而服務業認為青年應具備就業能力重要性排居第二的則是穩定度及抗壓性，第三則是團隊合作能力以及專業倫理與道德。以本研究分類模式探究，除了團隊合作能力

屬於一般能力之外，其它三項就業能力項目均屬於工作態度這個類別。而服務業認為青年應具備的就業能力重要性最低的則是領導能力，其次為專業知識與技術、國際觀、瞭解產業環境與發展，而其三為基礎電腦應用技能。領導能力這個就業能力項目屬於一般能力類別，專業知識與技能、基礎電腦應用機能屬於專業能力，國際觀、瞭解產業環境與發展均屬於職涯規劃與發展的類別。

表 4-15 青年應具備就業能力程度分析—業界樣本（服務業類別）

就業能力項目	非常重要	重要	不重要	非常不重要	平均數	標準差
1.敬業精神與態度	9(81.9)	2(18.1)	0	0	3.82	0.405
2.穩定度及抗壓性	7(63.6)	4(36.4)	0	0	3.64	0.505
3.團隊合作能力	5(45.4)	6(54.5)	0	0	3.45	0.522
4.表達溝通能力	2(18.1)	9(81.9)	0	0	3.18	0.405
5.專業倫理與道德	5(45.4)	6(54.5)	0	0	3.45	0.522
6.發掘及解決問題	2(18.2)	8(72.7)	1(9.1)	0	3.09	0.539
7.專業知識與技術	1(9.1)	7(63.6)	2(18.2)	1(9.1)	2.73	0.786
8.基礎電腦應用技能	0	9(81.9)	2(18.1)	0	2.82	0.405
9.外語能力	1(9.1)	8(72.7)	2(18.2)	0	2.91	0.539
10.國際觀	1(9.1)	6(54.5)	4(36.4)	0	2.73	0.647
11.將理論運用到實務上	3(27.3)	5(45.4)	3(27.3)	0	3.00	0.775
12.擁有專業或技術證照	0	10(90.9)	1(9.1)	0	2.91	0.302
13.領導能力	1(9.1)	4(36.4)	6(54.5)	0	2.55	0.688
14.創新能力	2(18.2)	7(63.6)	2(18.2)	0	3.00	0.632
15.自主學習能力	4(36.4)	6(54.5)	1(9.1)	0	3.27	0.647
16.瞭解自身職涯發展方向	3(27.3)	5(45.4)	3(27.3)	0	3.00	0.775
17.瞭解產業環境與發展	1(9.1)	6(54.5)	4(36.4)	0	2.73	0.647

資料來源：本研究整理。

二、業界對於青年就業能力實際具備程度的看法

根據下表 4-16 顯示，就業界整體來觀察對青年實際具備就業能力程度而言，基礎電腦應用技能是業界認為青年實際具備之就業能力

程度最高的一個項目，其二為專業倫理與道德，第三則穩定度及抗壓性。以本研究分類模式探究，基礎電腦應用技能屬於專業能力類別，而敬業精神與態度、穩定度及抗壓性屬於工作態度類別。此外，業界認為青年實際具備的就業能力程度最低的為瞭解自身職涯發展方向，其次為國際觀與瞭解產業環境與發展，而其三為擁有領導能力。瞭解自身職涯發展方向、國際觀與瞭解產業環境與發展這些就業能力項目屬於職涯規劃與發展類別，而領導能力則歸屬於一般能力類別。

表 4-16 青年實際具備就業能力程度分析—業界樣本

就業能力項目	充分具備	具備	略有具備	完全未具備	平均數	標準差
1.敬業精神與態度	0	10(50)	9(45)	1(5)	2.45	0.605
2.穩定度及抗壓性	1(5)	8(40)	11(55)	0	2.50	0.607
3.團隊合作能力	0	9(45)	11(55)	0	2.45	0.510
4.表達溝通能力	1(5)	7(35)	12(60)	0	2.45	0.605
5.專業倫理與道德	0	11(55)	9(45)	0	2.55	0.510
6.發掘及解決問題	0	7(35)	12(60)	1(5)	2.30	0.571
7.專業知識與技術	0	6(30)	11(55)	3(15)	2.15	0.671
8.基礎電腦應用技能	0	13(65)	7(35)	0	2.65	0.489
9.外語能力	0	4(20)	15(75)	1(5)	2.15	0.489
10.國際觀	0	3(15)	13(65)	4(20)	1.95	0.605
11.將理論運用到實務上	0	4(20)	14(70)	2(10)	2.10	0.553
12.擁有專業或技術證照	0	8(40)	12(60)	0	2.40	0.503
13.領導能力	0	6(30)	9(45)	5(25)	2.05	0.759
14.創新能力	1(5)	6(30)	11(55)	2(10)	2.30	0.733
15.自主學習能力	0	5(25)	14(70)	1(5)	2.20	0.523
16.瞭解自身職涯發展方向	0	4(20)	9(45)	7(35)	1.85	0.745
17.瞭解產業環境與發展	0	5(25)	9(45)	6(30)	1.95	0.759

資料來源：本研究整理。

表 4-17 青年實際具備就業能力程度分析—業界樣本（製造業類別）

就業能力項目	充分具備	具備	略有具備	完全未具備	平均數	標準差
1.敬業精神與態度	0	4(44.4)	5(55.6)	0	2.44	0.527
2.穩定度及抗壓性	1(11.2)	4(44.4)	4(44.4)	0	2.67	0.707
3.團隊合作能力	0	5(55.6)	4(44.4)	0	2.56	0.527
4.表達溝通能力	0	3(33.3)	6(66.7)	0	2.33	0.500
5.專業倫理與道德	0	6(66.7)	3(33.3)	0	2.67	0.500
6.發掘及解決問題	0	4(44.4)	5(55.6)	0	2.44	0.527
7.專業知識與技術	0	4(44.4)	4(44.4)	1(11.2)	2.33	0.707
8.基礎電腦應用技能	0	7(77.8)	2(22.2)	0	2.78	0.441
9.外語能力	0	3(33.3)	5(55.6)	1(11.1)	2.22	0.667
10.國際觀	0	2(22.2)	6(66.7)	1(11.1)	2.11	0.601
11.將理論運用到實務上	0	2(22.2)	7(77.8)	0	2.22	0.441
12.擁有專業或技術證照	0	4(44.4)	5(55.6)	0	2.44	0.527
13.領導能力	0	4(44.4)	5(55.6)	0	2.44	0.527
14.創新能力	0	4(44.4)	5(55.6)	0	2.44	0.527
15.自主學習能力	0	3(33.3)	6(66.7)	0	2.33	0.500
16.瞭解自身職涯發展方向	0	2(22.2)	5(55.6)	2(22.2)	2.00	0.707
17.瞭解產業環境與發展	0	2(22.2)	5(55.6)	2(22.2)	2.00	0.707

資料來源：本研究整理。

同樣地，再將業界以產業別區分為製造業與服務業。從表 4-17 來看，製造業的企業代表認為青年實際具備就業能力的程度最高的是基礎電腦應用技能，而程度位居第二的是穩定度及抗壓性、專業倫理與道德，程度第三的則是團隊合作能力。若以本研究歸納的四大分類來看，基礎電腦應用屬於專業能力的類別，穩定度及抗壓性、專業倫理與道德則歸屬於工作態度這個面向，團隊合作能力則屬於一般能力的類別。再接續從表 4-17 繼續觀察，製造業的企業代表認為青年實際具備就業能力程度最低的是瞭解自身職涯發展方向以及瞭解產業環境與發展，第二是國際觀，第三則是外語能力以及將理論運用到實

務上的能力。若以本研究四類別區分，則瞭解自身職涯發展方向、瞭解產業環境與發展及國際觀均屬於屬於職涯規劃與發展面向，外語能力及將理論運用到實務上的能力則歸屬於專業能力。

表 4-18 青年實際具備就業能力程度分析—業界樣本（服務業類別）

就業能力項目	充分具備	具備	略有具備	完全未具備	平均數	標準差
1.敬業精神與態度	0	6(54.5)	4(36.4)	1(9.1)	2.45	0.688
2.穩定度及抗壓性	0	4(36.4)	7(63.6)	0	2.36	0.505
3.團隊合作能力	0	4(36.4)	7(63.6)	0	2.36	0.505
4.表達溝通能力	1(9.1)	4(36.4)	6(54.5)	0	2.55	0.688
5.專業倫理與道德	0	5(45.5)	6(54.5)	0	2.45	0.522
6.發掘及解決問題	0	3(27.3)	7(63.6)	1(9.1)	2.18	0.603
7.專業知識與技術	0	2(18.2)	7(63.6)	2(18.2)	2.00	0.632
8.基礎電腦應用技能	0	6(54.5)	5(45.5)	0	2.55	0.522
9.外語能力	0	1(9.1)	10(90.9)	0	2.09	0.302
10.國際觀	0	1(9.1)	7(63.6)	3(27.3)	1.82	0.603
11.將理論運用到實務上	0	2(18.2)	7(63.6)	2(18.2)	2.00	0.632
12.擁有專業或技術證照	0	4(36.4)	7(63.6)	0	2.36	0.505
13.領導能力	0	2(18.2)	4(36.4)	5(45.4)	1.73	0.786
14.創新能力	1(9.1)	2(18.2)	6(54.5)	2(18.2)	2.18	0.874
15.自主學習能力	0	2(18.2)	8(72.7)	1(9.1)	2.09	0.539
16.瞭解自身職涯發展方向	0	2(18.2)	4(36.4)	5(45.4)	1.73	0.786
17.瞭解產業環境與發展	0	3(27.2)	4(36.4)	4(36.4)	1.91	0.831

資料來源：本研究整理。

服務業的企業代表有些許不同意見。根據 4-18 來看，服務業的企業代表認為青年實際具備就業能力的程度最高的是基礎電腦應用技能與表達溝通能力，而程度位居第二的是敬業精神與態度、專業倫理與道德，程度第三的則是穩定度及抗壓性、團隊合作能力、擁有專業或技術證照。若以本研究歸納的四大分類來看，基礎電腦應用技能、擁有專業或技術證照屬於專業能力的類別，表達溝通能力、團隊

合作能力屬於一般能力，專業倫理與道德、穩定度及抗壓性則歸屬於工作態度這個面向。再接續從表 4-18 繼續觀察，服務業的企業代表認為青年實際具備就業能力程度最低的是領導能力以及瞭解自身職涯發展方向，第二是國際觀，第三則是瞭解產業環境與發展。若以本研究四類別區分，則領導能力屬於一般能力類別，瞭解自身職涯發展方向、瞭解產業環境與發展及國際觀均屬於屬於職涯規劃與發展面向。

三、業界對於青年就業能力應具備以及實際具備程度之差異比較

此部份則利用成對樣本 T 檢定來探討業界自身對於青年就業能力應具備程度與實際具備程度是否存在差異。以下先從業界全體樣本，其次將分產業別依序為製造業、服務業來分別討論。以下由表 4-19 至 4-20 表示。

以成對樣本 T 檢定加以分析，發現在業界整體在 17 項就業能力項目之 P 值均小於 0.05，表示業界整體在這 17 個就業能力項目上，認為青年應具備程度以及實際具備程度均有顯著差異，詳見表 4-19。

表 4-19 業界對於青年就業能力應具備與實際具備程度差異分析

就業能力項目	成對樣本	平均數	標準差	P值
1. 敬業精神與態度	應具備程度 實際具備程度	3.80 2.45	0.410 0.605	0.000*
2. 穩定度及抗壓性	應具備程度 實際具備程度	3.70 2.50	0.470 0.607	0.000*
3. 團隊合作能力	應具備程度 實際具備程度	3.50 2.45	0.513 0.510	0.000*
4. 表達溝通能力	應具備程度 實際具備程度	3.20 2.45	0.410 0.605	0.000*
5. 專業倫理與道德	應具備程度 實際具備程度	3.55 2.55	0.510 0.510	0.000*

就業能力項目	成對樣本	平均數	標準差	P值
6.發掘及解決問題	應具備程度 實際具備程度	3.20 2.30	0.523 0.571	0.000*
7.專業知識與技術	應具備程度 實際具備程度	2.95 2.15	0.686 0.671	0.001*
8.基礎電腦應用技能	應具備程度 實際具備程度	3.00 2.65	0.459 0.489	0.015*
9.外語能力	應具備程度 實際具備程度	2.90 2.15	0.553 0.489	0.000*
10.國際觀	應具備程度 實際具備程度	2.80 1.95	0.616 0.605	0.001*
11.將理論運用到實務上	應具備程度 實際具備程度	3.15 2.10	0.671 0.553	0.000*
12.擁有專業或技術證照	應具備程度 實際具備程度	2.95 2.40	0.510 0.503	0.002*
13.領導能力	應具備程度 實際具備程度	2.70 2.05	0.657 0.759	0.001*
14.創新能力	應具備程度 實際具備程度	3.05 2.30	0.510 0.733	0.003*
15.自主學習能力	應具備程度 實際具備程度	3.50 2.20	0.607 0.523	0.000*
16.瞭解自身職涯發展方向	應具備程度 實際具備程度	3.10 1.85	0.641 0.745	0.000*
17.瞭解產業環境與發展	應具備程度 實際具備程度	2.85 1.95	0.587 0.759	0.001*

資料來源：本研究整理。

下頁表 4-20 則是將業界樣本以產業別分為製造業以及服務業來看。在製造業部分，基礎電腦應用技能、外語能力、領導能力顯著性皆大於 0.05，無法拒絕虛無假設，故製造業的企業代表認為青年就業能力中基礎電腦應用技能、外語能力、領導能力，在應具備程度與實際具備程度上並無顯著差異。而除了基礎電腦應用技能、外語能力、領導能力之外，其他 14 項就業能力項目，因顯著性皆小於 0.05，

表示在這 14 個就業能力項目上，製造業企業代表認為青年應具備程度以及實際具備程度有顯著差異；在服務業部分，除了基礎電腦應用技能這個項目的 P 值大於 0.05 接受虛無假說外，其他 16 項就業能力項目之 P 值均小於 0.05，表示服務業的企業代表在這 16 個就業能力項目上，認為青年應具備程度以及實際具備程度有顯著差異，而在基礎電腦應用技能上，認為青年應具備以及實際具備程度無顯著差異。

表 4-20 不同產業對於青年就業能力應具備與實際具備程度差異分析

就業能力項目	成對樣本	製造業			服務業		
		平均數	標準差	P值	平均數	標準差	P 值
1. 敬業精神與態度	應具備程度 實際具備程度	3.78 2.44	0.441 0.527	0.000*	3.82 2.45	0.405 0.688	0.000*
2. 穩定度及抗壓性	應具備程度 實際具備程度	3.78 2.67	0.441 0.707	0.001*	3.64 2.36	0.505 0.505	0.001*
3. 團隊合作能力	應具備程度 實際具備程度	3.56 2.56	0.527 0.527	0.009*	3.45 2.36	0.522 0.505	0.000*
4. 表達溝通能力	應具備程度 實際具備程度	3.22 2.33	0.441 0.500	0.002*	3.18 2.55	0.405 0.688	0.026*
5. 專業倫理與道德	應具備程度 實際具備程度	3.67 2.67	0.500 0.500	0.003*	3.45 2.45	0.522 0.522	0.002*
6. 發掘及解決問題	應具備程度 實際具備程度	3.33 2.44	0.500 0.527	0.009*	3.09 2.18	0.539 0.603	0.010*
7. 專業知識與技術	應具備程度 實際具備程度	3.22 2.33	0.441 0.707	0.035*	2.73 2.00	0.786 0.632	0.024*
8. 基礎電腦應用技能	應具備程度 實際具備程度	3.22 2.78	0.441 0.441	0.104	2.82 2.55	0.405 0.522	0.082
9. 外語能力	應具備程度 實際具備程度	2.89 2.22	0.601 0.667	0.081	2.91 2.09	0.539 0.302	0.001*
10. 國際觀	應具備程度 實際具備程度	2.89 2.11	0.601 0.601	0.043*	2.73 1.82	0.647 0.603	0.010*
11. 將理論運用到實務上	應具備程度 實際具備程度	3.33 2.22	0.500 0.441	0.003*	3.00 2.00	0.775 0.632	0.000*

就業能力項目	成對樣本	製造業			服務業		
		平均數	標準差	P值	平均數	標準差	P 值
12.擁有專業或技術證照	應具備程度 實際具備程度	3.00 2.44	0.707 0.527	0.095*	2.91 2.36	0.302 0.505	0.006*
13.領導能力	應具備程度 實際具備程度	2.89 2.44	0.601 0.527	0.104	2.55 1.73	0.688 0.786	0.005*
14.創新能力	應具備程度 實際具備程度	3.11 2.44	0.333 0.527	0.022*	3.00 2.18	0.632 0.874	0.042*
15.自主學習能力	應具備程度 實際具備程度	3.78 2.33	0.441 0.500	0.001*	3.27 2.09	0.647 0.539	0.000*
16.瞭解自身職涯發展方向	應具備程度 實際具備程度	3.22 2.00	0.441 0.707	0.002*	3.00 1.73	0.775 0.786	0.001*
17.瞭解產業環境與發展	應具備程度 實際具備程度	3.00 2.00	0.500 0.707	0.017*	2.73 1.91	0.647 0.831	0.031*

資料來源：本研究整理。

國立政治大學 National Chengchi University

第五節 學界與業界對於青年就業能力看法之差異

本節以獨立樣本 T 檢定加以分析，比較學界與業界對於青年就業能力看法之差異，分析數據請見表 4-21。

表 4-21 學界與業界對於青年就業能力應具備程度差異分析

就業能力項目	研究對象	應具備程度				
		平均數	標準差	F值	T值	P值
1. 敬業精神與態度	業界 學界	3.80 3.90	0.410 0.303	4.977	-1.003	0.325
2. 穩定度及抗壓性	業界 學界	3.70 3.65	0.470 0.481	0.754	0.405	0.687
3. 團隊合作能力	業界 學界	3.50 3.73	0.513 0.446	5.429	-1.818	0.079
4. 表達溝通能力	業界 學界	3.20 3.55	0.410 0.502	27.554	-3.116	0.003*
5. 專業倫理與道德	業界 學界	3.55 3.67	0.510 0.475	1.953	-0.933	0.354
6. 發掘及解決問題	業界 學界	3.20 3.37	0.523 0.520	2.261	-1.240	0.219
7. 專業知識與技術	業界 學界	2.95 3.43	0.686 0.533	2.570	-3.262	0.002*
8. 基礎電腦應用技能	業界 學界	3.00 3.18	0.459 0.596	5.071	-1.429	0.160
9. 外語能力	業界 學界	2.90 3.17	0.553 0.615	1.212	-1.720	0.089
10. 國際觀	業界 學界	2.80 3.07	0.616 0.607	0.834	-1.696	0.094
11. 將理論運用到實務上	業界 學界	3.15 3.28	0.671 0.666	0.478	-0.774	0.441
12. 擁有專業或技術證照	業界 學界	2.95 3.17	0.510 0.668	5.327	-1.515	0.137
13. 領導能力	業界 學界	2.70 3.00	0.657 0.638	2.448	-1.808	0.074
14. 創新能力	業界 學界	3.05 3.25	0.510 0.600	5.648	-1.450	0.155
15. 自主學習能力	業界 學界	3.50 3.55	0.607 0.534	0.853	-0.350	0.727
16. 瞭解自身職涯發展方向	業界	3.10	0.641	0.598	-1.798	0.076

就業能力項目	研究對象	應具備程度				
		平均數	標準差	F值	T值	P值
	學界	3.37	0.551			
17.瞭解產業環境與發展	業界 學界	2.85 3.28	0.587 0.524	0.144	-3.109	0.003*

資料來源：本研究整理。

就學界與業界對於青年就業能力應具備程度差異來看，其中表達溝通能力、專業知識與技術、瞭解產業環境與發展這三個項目，其顯著性 0.003、0.002、0.003 均小於 0.05，拒絕虛無假說，故學界與業界對於青年就業能力應具備程度中，在表達溝通能力、專業知識與技術、瞭解產業環境與發展這三個項目上有顯著差異。又其他 14 項就業能力項目其 P 值均大於 0.05，顯示大部分就業能力項目皆無法拒絕虛無假說，表示學界與業界對於青年就業能力應具備程度在其餘 14 項就業能力項目上並無顯著差異。

然而就學界對於青年應具備就業能力程度與業界對於青年實際具備就業能力程度來做差異分析時，發現學界對於青年應具備就業能力程度與業界對於青年實際具備就業能力程度在 17 項就業能力項目之 P 值均小於 0.05，表示在這 17 個就業能力項目上，其有顯著差異。也就是說，學校老師認為青年學子應具備的就業能力，就業界實際評斷青年而言，之中有相當大的落差，詳見下頁表 4-22。

表 4-22 學界對於青年應具備就業能力程度與業界對於青年實際具備就業能力程度差異分析

就業能力項目	研究對象	程度差異分析				
		平均數	標準差	F值	T值	P值
1. 敬業精神與態度	業界 學界	2.45 3.90	0.605 0.303	36.771	-10.301	0.000*
2. 穩定度及抗壓性	業界 學界	2.50 3.65	0.607 0.481	4.847	-7.705	0.000*
3. 團隊合作能力	業界 學界	2.45 3.73	0.510 0.446	4.848	-10.039	0.000*
4. 表達溝通能力	業界 學界	2.45 3.55	0.605 0.502	1.871	-8.059	0.000*
5. 專業倫理與道德	業界 學界	2.55 3.67	0.510 0.475	1.953	-8.933	0.000*
6. 發掘及解決問題	業界 學界	2.30 3.37	0.571 0.520	.007	-7.755	0.000*
7. 專業知識與技術	業界 學界	2.15 3.43	0.671 0.533	.000	-8.730	0.000*
8. 基礎電腦應用技能	業界 學界	2.65 3.18	0.489 0.596	.044	-3.610	0.001*
9. 外語能力	業界 學界	2.15 3.17	0.489 0.615	1.828	-6.707	0.000*
10. 國際觀	業界 學界	1.95 3.07	0.605 0.607	.003	-7.132	0.000*
11. 將理論運用到實務上	業界 學界	2.10 3.28	0.553 0.666	5.507	-7.861	0.000*
12. 擁有專業或技術證照	業界 學界	2.40 3.17	0.503 0.668	.272	-4.700	0.000*
13. 領導能力	業界 學界	2.05 3.00	0.759 0.638	2.373	-5.497	0.000*
14. 創新能力	業界 學界	2.30 3.25	0.733 0.600	.999	-5.794	0.000*
15. 自主學習能力	業界 學界	2.20 3.55	0.523 0.534	4.364	-9.940	0.000*
16. 瞭解自身職涯發展方向	業界 學界	1.85 3.37	0.745 0.511	1.521	-9.720	0.000*
17. 瞭解產業環境與發展	業界 學界	1.95 3.28	0.759 0.524	1.906	-8.755	0.000*

資料來源：本研究整理。

第六節 本章小結

本研究係探討我國青年之就業能力，並藉由教育端與企業端對於青年就業能力看法做評估與比較。本研究利用行政院青輔會 2010 年青年就業接軌之研究調查問卷資料進行進一步分析，並將就業能力分為 17 個項目做為評估青年就業能力的基準。

一、學界對青年就業能力之看法

就青年應具備就業能力程度而言，學界整體、人文社會、管理類別以及工業技術等系所老師，均認為「敬業精神與態度」是青年最應具備的一項就業能力。從本研究所定義的四面向而言，學校系所老師認為青年應具備就業能力聚焦在「工作態度」面向，顯示教師認同青年在求學過程中，除了專業科目的學習、一般能力的培養之外，態度仍然是最應該具備的就業能力。而學界整體與管理類別、工業技術類別的系所老師認為「領導能力」的重要性較低，人文社會系所老師認為重要性較低的就業能力項目是「國際觀」。

以主管別來看對於青年就業能力之看法是否有所差異時，在這 17 項就業能力項目中，並沒有因為老師擔任系所主管而對於青年應具備與實際具備就業能力程度有所差異；而以學校屬性來看對於青年就業能力之看法是否有所差異時，除了「擁有專業或技術證照」這個就業能力項目有顯著差異外，技職校院與一般大學對於青年應具備程度中的其餘 16 項就業能力項目均無顯著差異；以教師年資來看對於青年應具備就業能力之看法是否有所差異時，僅有「團隊合作能力」、「發掘及解決問題」項目上有顯著差異，在其他部分則無顯著差異。

二、業界對青年就業能力之看法

就青年應具備就業能力程度而言，業界整體、製造業、服務業等企業代表均認為「敬業精神與態度」是青年最應具備的一項就業能力，製造業企業代表亦認為「穩定度及抗壓性」與「自主學習能力」兩項目與「敬業精神與態度」同等重要。企業代表針對青年應具備就業能力的看法其實與學校老師十分相同，將企業代表的意見歸納過後，發現若就本研究所定義的四面向而言，業界代表認為青年應具備就業能力同樣地聚焦在「工作態度」面向，而這個結果也與前述相關文獻的發現十分雷同。而就青年應具備就業能力重要性低的項目來看，業界整體、製造業與服務業的企業代表皆認為「領導能力」的重要性較低，而製造業亦認為「外語能力」、「國際觀」對於青年應具備程度中重要性較低。

針對青年就業能力實際具備程度看法部分，業界整體、製造業、服務業等企業代表均認為「基礎電腦應用技能」是青年最能實際具備的一項就業能力，服務業企業代表亦認為「表達溝通能力」此項目與「基礎電腦應用技能」也是青年最能具備的就業能力項目之一。業界整體、製造業、服務業的企業代表認為青年實際具備程度最低的皆有「瞭解自身職涯發展方向」，而製造業企業代表亦認為「瞭解產業環境與發展」對於青年實際具備程度中具備程度為最低，服務業企業代表亦認為「領導能力」對於青年實際具備程度中具備程度為最低。

再針對青年就業能力應具備以及實際具備程度之差異來做分析時，業界整體、服務業等企業代表認為全部 17 個就業能力項目皆有顯著差異。而製造業企業代表認為除了「基礎電腦應用技能」、「外語能力」、「領導能力」之外，其他 14 個就業能力項目上，青年應具備

程度以及實際具備程度有顯著差異。

三、學界與業界對於青年就業能力看法之差異

從學界與業界對於青年就業能力應具備程度差異來看，學界與業界對於青年就業能力應具備程度中，在「表達溝通能力」、「專業知識與技術」、「瞭解產業環境與發展」這三個項目上有顯著差異。而學界與業界對於青年就業能力應具備程度在其餘 14 項就業能力項目上並無顯著差異。若就本研究所定義的四面向而言，「表達溝通能力」、「專業知識與技術」、「瞭解產業環境與發展」分別屬於「一般能力」面向、「專業能力」面向、「職涯規劃與發展」面向，顯示學界與業界在這些面向中仍有相當程度的落差。

再就學界對於青年應具備就業能力程度與業界對於青年實際具備就業能力程度來做差異分析時，發現學界對於青年應具備就業能力程度與業界對於青年實際具備就業能力程度在每一項就業能力項目上皆有顯著差異。也就是說，學校老師認為青年學子應具備的就業能力，就業界實際評斷青年而言，之中存在相當大的落差。

國立政治大學 National Chengchi University

第伍章 結論與建議

本研究利用行政院青年輔導委員會2010年「青年就業接軌之研究」調查報告之問卷資料進一步分析，並以大專校院青年為對象探討我國青年之就業能力。茲將研究結果做一總結並歸納研究發現，再根據研究發現提出建議，提供未來相關研究之參考。

第一節 結論

一、各國致力於發展青年就業能力，均重視就業能力對青年在職場的影響。

為使青年能夠順利進入勞動市場，我國政府在近年來提出許多政策方案來減輕青年畢業後面對求職不易的挑戰，青輔會從「青年就業促進方案」到「協助青年就業接軌方案」整合各部會資源推動各項措施，而教育部也於 2010 年提出「技職教育再造方案」以及建置「大專校院就業職能診斷平台」，強化產學實務的連結。此外，從 2006 年「大專畢業生就業力調查報告」與 2009 年的「大專青年就業力現況調查」，以及 2010 年「青年就業接軌之研究」調查報告中，亦針對不同對象調查其對就業能力的意見看法，而根據報告研究顯示青年與企業雇主或是與學校老師對於就業能力的看法經常是存在落差的現象。

再從各個國家針對就業能力的相關調查與研究來看，澳洲的研究報告指出雇主認為無論是受技職教育的青年，或是一般大學的畢業青年，在解決問題、溝通以及團隊合作等能力上有改進的空間；加拿大政府則在相關報告中提及雇主認為員工除了學歷和專業知識之外，還希望能夠具備三項特質，分別是能夠溝通、思考，並且持續學習的人、

擁有積極的態度與行為的人、能夠與他人共同工作的人；美國的報告則指出雇主偏好尋找具有責任感、自我管理良好、有團隊合作精神並且有熱誠的人，也非常重視勞工解決問題與學習的能力，也一致認同基本技能的重要性；英國學者 Harvey 等人則認為就業能力的養成不能只是培養視野窄彈性小的技術人員，而應重視學習的積極態度以及擁有反思所學的能力；歐洲產業界圓桌論壇的報告指出，在發展職業教育時，應盡可能的推動並培養一般性、通用性的就業能力以因應社會；日本法政大學藤村裕之的研究則指出，青年獲取低工資的原因在於青年並沒有實質的就業能力來因應勞動市場；OECD 則認為一名受雇者應具備團隊合作、解決問題、溝通能力以及處理一些非例行性事務能力，甚至也應具備宏觀的能力。即便各國針對就業能力的定義與內含可能有所差異，不過每個國家都有一個共同的目標，那就是建立一個用來檢視是否能勝任工作的能力框架，來幫助個人為取得工作時的做為一個參考與準備之方向。

二、學界與業界皆認為青年最應具備之就業能力為「敬業精神與態度」；製造業企業代表亦認為青年最應具備「穩定度及抗壓性」。

研究結果顯示無論是學界整體或區分不同系所類別、業界整體或區分產業別來看，均認為青年最應具備的就業能力為敬業精神與態度。此結果和第二章初步探討大專校院青年之就業能力的結果十分類同，顯示敬業精神與態度這個就業能力項目十分重要。若就本研究歸納的四大面向來看，「工作態度」面向實乃學界與業界君認為青年最應具備的就業能力面向。換言之，無論是學校系所老師亦或是企業代表，均認同青年在培養就業能力時，首要應培養的即是工作態度，一旦擁有良好的工作態度後，將能取得進入勞動市場的先機，而在進入

勞動市場後更能因為已經具備敬業精神與態度而能順利地持續在勞動市場中存活不被淘汰。

此外，製造業的企業代表認為穩定度及抗壓性和敬業精神與態度同樣是青年最應具備的就業能力。原因很可能是因為製造業的工作性質需要大量的耐心和毅力在生產大量相同的產品過程中，所以會期望青年應具備的就業能力包含穩定度及抗壓性。

三、業界認為青年應具備就業能力程度與實際具備就業能力程度有顯著差異，企業若能多提供見習、實習機會，或許能有效改善落差的現象。

根據研究結果顯示，業界整體、服務業企業代表認為 17 項就業能力上，青年應具備與實際具備程度皆有顯著差異。而製造業企業代表則認為在基礎電腦應用技能、外語能力、領導能力這三項就業能力項目上，青年應具備程度與實際具備程度無顯著差異，不過其他 14 項就業能力項目則皆有顯著差異。表示業界企業代表認為青年應具備就業能力與實際具備就業能力程度上有很大的落差，若根據第三章的相關調查報告建議來看，企業若能多提供見習、實習機會，或許能有效改善落差的現象。

四、學界與業界對於青年應具備就業能力程度有顯著差異，而學界對於青年應具備就業能力程度與業界對於青年就業能力實際具備程度做差異分析時，亦有顯著差異，且業界要求青年就業能力的程度比學界所認知的來得更高，學界與業界需互相配合才可能降低程度落差。

若是以學界與業界做比較，其對於青年應具備就業能力程度上有顯著差異的是「表達溝通能力」、「專業知識與技術」以及「瞭解產業環境與發展」，此三項就業能力則分別屬於「一般能力」、「專業

能力」以及「職涯規劃與發展」，顯示學界與業界在這些面向中仍有相當程度的落差。

再就學界對於青年應具備就業能力程度與業界對於青年實際具備就業能力程度來做差異分析時，發現學界對於青年應具備就業能力程度與業界對於青年實際具備就業能力程度在每一項就業能力項目上皆有顯著差異。也就是說，學校老師認為青年學子應具備的就業能力，就業界實際評斷青年而言，之中存在相當大的落差

進一步探究數據時會發現在差異分析中，業界對於給予青年就業能力的平均數在大部分的項目上都是低於學校系所老師，表示業界要求青年就業能力的程度比起學界所認知的程度來的要高。這也表示學界可能對青年就業能力程度過於樂觀自信，這部分可能仍要調整步調及節奏以配合企業所需。企業界也必須認知唯有盡可能的與學校配合，才能將青年的就業能力程度落差減小，像是與學界配合安排業師演講，或是提供實習見習的機會，都將會是很好的方式。

第二節 建議

本研究依據研究結果，針對青年、學界與業界提出幾點建議，並對後續相關研究提供研究方向及方法。

一、針對青年、學界與業界之建議

根據研究結果顯示，業界和學界期望青年最應具備「敬業精神與態度」，然而青年在實際具備程度上有一定的落差。對於青年而言，在吸取知識的過程中，除了利用課本書籍獲取專業的知識外，平常生活中做人處世以及應對進退的養成，或許才是養成就業能力很重要的關鍵。好比課堂中的團體報告，青年除了必須學習專業的知識外，也

同時學著整合眾人的意見，甚至要具備責任感以及體認到不是只有分組做報告這一回事，而是透過做報告的過程中，去整合學習做事的態度與方法。最重要的是，青年也必須瞭解就業能力在學習過程中的重要性，而主動積極的去提升自我的就業能力，否則無論學校老師如何操心、企業界如何頭疼，青年的就業能力仍然不會有所改善。

研究顯示，業界對於給予青年就業能力的平均數在大部分的項目上都是低於學校系所老師，表示業界要求青年就業能力的程度比起學界所認知的程度來的要高。為縮短這個落差現象，學校老師在專業知識與技術教學上必須不斷更新，在瞭解產業環境發展的速度也同樣需要比以往更加快速，甚至與企業端做配合，像是透過業師進入校園演講或是讓企業規劃出專業的職能課程，讓學校來教學等，重要的是建立學校與企業友善的橋梁，如此一來才能平衡學界與業界的落差程度。同時，企業界也必須認知唯有盡可能的與學校配合，才能將青年的就業能力程度落差縮小，尤其在提供見習或是實習的機會上可以謹慎考慮，但要多多開放。即便知道提供見習或實習的對企業來說可能吃力不討好，但是實習或見習的確是最有效能改善青年就業能力落差的現象。在合作無間的關係下，企業和學校可以有效相輔相成，除了能降低學界與業界對於青年就業能力的落差現象外，甚至能提升青年自身的就業能力，最終使青年更能順利進入勞動市場。

二、後續研究建議

本研究因人力、時間的限制，以問卷作為分析工具，會受到填答者填答意願及情境影響，建議後續研究可以質化量化並行的方式，透過質化訪談的方式，以利全面性了解學界與業界對青年就業能力的狀況，進一步瞭解本議題現況及差異背後的原因和意義，並提供更多建

議，使研究更加完整。

本研究使用青輔會2010年「青年就業接軌之研究」中的問卷資料再自行進一步分析，其樣本數已固定且數量較少。建議後續研究者能擴大樣本的數量力求更完善的結果。且本研究僅以學界與業界的角度來看青年，建議後續研究可多加入青年的看法做三方比較，以期能夠藉由不同對象來瞭解並比較其差異項目與程度。

國立政治大學
National Chengchi University

參考文獻

中文部份

王淑嬿（2009）《大學生工讀及其與受聘能力關係研究--以台北地區八所公私立大學為例》，台北市: 國立台灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文。

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》，台北市：行政院青年輔導委員會。

行政院青年輔導委員會（2007）《青年就業促進方案（核定本）》，台北市：行政院青年輔導委員會。

行政院青年輔導委員會（2009）《98 年大專青年就業力現況調查報告》，台北市：行政院青年輔導委員會。

行政院青年輔導委員會（2010）《青年就業接軌之研究》，台北市：行政院青年輔導委員會。

行政院青年輔導委員會(2010)《協助青年就業接軌方案(核定本)》,，台北市：行政院青年輔導委員會。

沈健華、賴兆昱、周春美、許舒翔（2004）〈企業商管類人力核心能力之研究〉,《商管科技季刊》，5：2，頁 185-203。

宋秋燕（2006）《員工對於組織發展就業能力之認知與離職傾向關係之研究—以台灣都會區之金控公司為例》，台南縣：南台科技大學技職教育與人力資源發展研究所碩士論文。

宋廣英（2008）《大專生工讀參與動機及工作表現對就業力影響之研究-以暑期社區產業工讀為例》，台北市: 國立師範大學工業教育

學系碩士論文。

吳雅玲（2009）〈國立屏東科技大學人文暨社會科學院學生基本能力內涵之研究〉,《人文社會科學研究》，3：4，頁 61-84。

周春美、沈健華（2004）〈商專人力供需預測及業界需求之分析〉,《國立高雄師範大學教育學系教育學刊》，22，頁 177-198。

林芳筠（2008）《我國高等教育保險金融學群課程規劃與學生就業力之研究-以學校教師及學生之觀點》，台中縣: 朝陽科技大學保險金融管理系碩士論文。

林欣靜（2008）〈搶救青年就業力〉,《台灣光華雜誌》，33：7，頁 14。

林義叡（2007）《基本職能與就業力提升關聯性研究-以中部地區青少年為例》，彰化縣：大葉大學人力資源暨公共關係學系碩士論文。

吳永佳、吳凱琳（2010）〈企業最愛大學生 選人，最重視學習力和穩定度〉,《2010 最佳大學指南》，特刊 38 號，頁 190-198，台北：天下。

邱思緁，〈鄭崇華：品格 挑人才首要標準〉，經濟日報，2008 年 11 月 20 日，D7 版。

施光訓、劉晏孜（2008）〈金融專業人才應具備核心能力之研究〉,《文大商管學報》，13：2，頁 47-70。

洪麗美、李亮君、胡庭禎（2009）〈大學生核心就業力之探討--以某科技大學為例〉,《國立台中技術學院學報》，10：1，頁 35-50。

秦夢群、莊清寶（2010）〈大專生求學經歷與就業力關係〉，《教育

國立政治大學 National Chengchi University

資料與研究雙月刊》，94，頁 85-112。

郭志文、宋俊虹（2007）〈就業能力研究：回顧與展望〉，《湖北大學學報》，34(6)，頁 86-91。

張錦弘（2007）〈企業主建議：企業新鮮人 態度決定一切〉，聯合報，2007 年 5 月 18 日，C3 版。

許雅惠（2008）〈性別、依賴、就業力－台灣婦女的經濟弱勢與保障〉，《台大社會工作學刊》，6，頁 154。

陳玉蘭（2008）〈畢業生對工作能力重要性認知與在校學習助益工作能力評估之落差分析 〉，《高等教育》，3：1，頁 129-167。

彭森明（2008）《臺灣高等教育整合資料庫：94 學年度畢業後一年畢業生流向調查 - 大專生調查問卷》，教育研究與評鑑中心【管理、釋出單位】。

黃子誠（2009）《勞動者轉職就業力之研究》，台北市: 文化大學勞動暨人力資源學系暨勞動學研究所碩士論文。

張瑞雄（2009）〈大學生就業力之探討〉，《師友月刊》，500，頁 47-51。

曾碧淵（2008）〈青年就業力提升與就業促進措施之執行成效〉，《政府審計季刊》，29：1，台北市: 審計雜誌社，頁 24-32。

趙長寧（2009)〈台灣大學生的學習歷程與表現〉，載於張雪梅、彭森明（主編）《大學畢業生的就業情況與受聘能力》，台北市：師大教評中心，頁 347-384。

臧聲遠（2010）〈企業最愛新鮮人 讓數字告訴你〉，《Career 職場情報誌》，408，頁 38-42，台北：就業情報。

德瑞克・伯克（2008）《大學教了沒？哈佛校長提出的八門課》（張善楠，譯），台北市：天下。（原著出版於 2005 年）

蔡翠娉（2007）《台灣大專畢業青年就業力之調查分析》，新竹市: 國立交通大學經營管理所碩士論文。

嚴敬雯（2006）《台灣青少年從學校到職場的銜接機制之探討：以大專就業學程之實施為例》，嘉義縣: 國立中正大學勞工研究所碩士論文。

國立政治大學
National Chengchi University

外文部分

Australian Council for Educational Research. (2002), *Employability Skills for Australian Industry: Literature Review and Framework Development*, Department of Education, Science & Training, Canberra.

Beveridge, William Henry. (1909), *Unemployment: A problem of industry*. London, Longmans, Green and Co.

Buck, L. L.,& Barrick, R. K. (1987), They're trained, but are they employable?, *Vocational Education Journal*. 62(5), pp.29-31.

Carnevale, A. P., Gainer, L. J., & Meltzer, A. S. (1990), *Workplace Basics: The Essential Skills Employers Want*, San Francisco: Jossey-Bass.

Charner, Ivan. (1988) , Employability credentials: A key to successful youth transition to work, *Journal of Career Development*, 15(1), pp. 30-40.

Curtis, D., & McKenzie P. (2001), Employability Skills for Australian Industry : Literature Review and Framework Development. Australian Council for Educational Research.

De Grip, A., Van,L J.& Sanders, J. (2004), The industry employability index: Taking account of supply and dem and characteristics, *International Labour Review*, 143, pp.211-233.

Evers, F. T., Rush, J. C.,& Berdrow I. (1998), *The bases of competence: Skills for Lifelong Learning and Employability*, San Francisco: Jossey-Bass.

Feintuch, Alfred (1955), Improving the employability and attitudes of ‘difficult to place’ persons, *Psychological Monographs Series*,

國立政治大學 National Chengchi University

69(7), pp.392-397.

Forrier, A., & Sels, L. (2003), The concept emploability: a complex mosaic, *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, pp.102-124.

Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (2000). Education, training and employability,*Applied Economics, 32*, pp. 573-581.

Hase, S. (2000), Measuring Organisational Capability: Beyond Competence (conference paper), AVETRA Conference, Canberra.

Harvey, L. (1999), Employability: developing the relationship between higher education and employment. Paper presented at the at the Fifth Quality in Higher Education 24-Hour Seminar. University of Central England in Birmingham.

Hoyt, K. B. (1978) , Employability: Are the schools responsible?, in Lewis Solmon (ed.):Reassessing the link between work and education. *New Directions for Education and Work Series*, 1, San Francisco, CA, Jossey-Bass.

Mansfield, Malcom. (2001), Flying to the moon: Reconsidering the British labour exchange system in the early twentieth century, *Labour History Review*, 66,No(1,Spring),pp.24-40.

McLaughlin, M (1995), Employability skills profile: What are employers looking for?, *ERIC Digest.* (ERIC Receproduction Service No.ED399484)

Pool, L.D., & Sewell, P. (2007), The key to employability: developing a practical model of graduate employability, *Education and Training*, 49(4), 277-289.

Rainsbury, E., Hodges, D., Burchell, N., & Lay, M.(2002), Ranking

workplace competencies: Student and graduate perceptions. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, 3*(2), pp.8-18.

Reichert, S., & Tauch, C. (2004), Bologna four years later, *European Education*, 36(3), pp.36-50.

Soloff, A.; Bolton, B. F. (1969), The validity of the CJVS-scale of employability for older clients in a vocational adjustment workshop, *Educational and Psychological Measurement*, 29, pp. 993-998.

Tseng, M. S. (1972), Self-perception and employability: A vocational rehabilitation problem, *Journal of Counseling Psychology* (Washington, DC), 19(4), pp. 314-317.

Van Der Heijde, C.M. & Van Der Heijden, B.I.J.M. (2006), A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability, *Human Resource Management*, 45(3), pp.449-476.

國立政治大學
National Chengchi University

網頁部分

104 教育資訊網（2010）〈2010 大學評鑑出爐，成大台大淡江真金不怕火煉，稱霸大學品牌! 〉，2010 年 11 月 19 日下載自 http://www.104learn.com.tw/cfdocs/edu/iexam/show_iexam.cfm?autonumber=10345

1111 人力銀行（2010）〈高學歷是護身符?包袱? 企業進用人才現況調查〉，2010 年 11 月 19 日下載自 http://project.1111.com.tw/zone/pr/headline.asp?autono=2102

大學招生委員會聯合會網站，2010 年放榜記者會資料，2010 年 9 月 13 日下載自 http://www.uac.edu.tw/

天下雜誌教育特刊（2008）〈高失業時代，大學生準備度調查〉，2010 年 9 月 21 日下載自 http://media.cw.com.tw/cw/cwdata/pdf/2008edu_news.pdf

台北人力銀行（2010）《台北市產業現況及未來發展方向調查報告》，2010 年 11 月 19 日下載自 http://www.okwork.gov.tw/frontsite/cms/articleContentDetailAction.do?method=doArticleDetail&contentId=MzUzNQ==&isAddHitRate=true&relationPk=MzUzNQ==&obn=Y29udGVudA==&tableName=Y29udGVudA==&menuId=MTA3

全國就業 e 網（2010）〈國內企業用人趨勢大調查〉，2010 年 11 月 19 日下載自 http://file.ejob.gov.tw/2010/upr3/index.htm

行政院主計處，98 年人力資源統計年報，2010 年 12 月 12 日下載自 http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=26553&ctNode=3247

行政院青年輔導委員會，HOPE 生涯資訊網，全國青年人力資源發展

會議資料，2010 年 12 月 10 日下載自
http://hope.nyc.gov.tw/meeting.php?mod=23

行政院經濟建設委員會網站，重點人才整體培育及運用規劃資料，2010 年 12 月 10 日下載自
http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0000461

何易霖，〈「熱情」已成為科技廠商選才重要考量條件〉，2010 年 11 月 21 日下載自 http://www.epochtimes.com/b5/4/3/27/n493579.htm

維基百科，就業能力定義，2010 年 10 月 18 日下載自
http://en.wikipedia.org/wiki/Employability

Christine, Overtoom, (2000), Employabality skills : An Update, *Eric Digest*, No 220,2010 年 10 月 12 日下載自
http://www.brownfields-toolbox.org/files/employability_skills.pdf

Conference of British Industry, Employability and work experience, 2010 年 10 月 14 日下載自
http://www.cbi.org.uk/pdf/timewellspentbrief.pdf

Commonwealth of Australia. (2002), *Employability Skills for the Future*, 2010 年 10 月 13 日下載自
http://www.dest.gov.au/NR/rdonlyres/4E332FD9-B268-443D-866C-621D02265C3A/2212/final_report.pdf

Gazier, B. (1999), Employability, Concepts and Policies. Report on behalf of the European Commission, DG V. Berlin: I.A.S, 2010年 10 月8日下載自
http://www.eu-employment-observatory.net/ersep/imi67_uk/00140002.asp

Hillage, J., & Pollard, E. (1998), Employability: Developing a framework for policy analysis, 2010年10月18日下載自 http://www.education.gov.uk/research/data/uploadfiles/RB85.pdf

Lankard, B. A. (1990), Employability－The fifth basics skill, *ERIC Didest*, No. 104.，2010年10月18日下載自 http://www.ericdigests.org/pre-9217/fifth.htm

OECD (2001), Competencies for the knowledge economy, 2010年10月16日下載自http://www.oecd.org/dataoecd/42/25/1842070.pdf , pp.100-118.

Sanders, J. & De Grip, A. (2003), Training, Task Flexibility and Low-Skilled Workers' Employability, 2010年10月25日下載自 http://edocs.ub.unimaas.nl/loader/file.asp?id=809

Saterfiel, T. H., & Mclarty J. R. (1995), Assessing employability skills, *ERIC Digest*, 79，2010年10月18日下載自 http://www.ericdigests.org/1996-3/assessing.htm

Sorimachi Katsuo., Employability for Business and Industry - Developing Career Studies, 2010年10月13 日下載自 http://www.lec-jp.com/speaks/info_035.html

The Conference Board of Canada., *Employability Skills 2000+* , 2010年10月11日下載自 http://www.conferenceboard.ca/Libraries/EDUC_PUBLIC/esp2000.sflb

United States Department of Labor., *What Work Requires of Schools* , 2010年10月12日下載自 http://wdr.doleta.gov/SCANS/whatwork/whatwork.pdf

附件（問卷）

A.「青年就業接軌之研究」學校系（所）訪談問卷

各位學界先進，您好：

本中心接受行政院青年輔導委員會委託，進行「青年就業接軌研究」計畫。為瞭解青年是否具備就業能力與學用落差問題，特進行此問卷調查。您所填答之資料僅做該計畫所需，絕不提供他用，敬請安心填答。多方打擾之處，敬請見諒，並衷心感謝您的協助！

耑此

敬頌　　研安

財團法人中華民國職業訓練研究發展中心　敬啟

聯絡電話: (02) 2707-5111 轉 51 (鄭小姐)

壹、對就業能力的看法

一、根據 貴系（所）的定位與發展方向，就以下各項就業能力指標，您認為 貴系（所）學生應具備的程度？您認為 貴系（所）學生實際具備的程度？（請勾選）

就業能力指標	應具備程度				實際具備程度			
	非常重要	重要	不重要	非常不重要	充分具備	具備	略有具備	完全未具備
敬業精神與態度	□	□	□	□	□	□	□	□
穩定度及抗壓性	□	□	□	□	□	□	□	□
團隊合作能力	□	□	□	□	□	□	□	□
表達溝通能力	□	□	□	□	□	□	□	□
專業倫理與道德	□	□	□	□	□	□	□	□
發掘及解決問題	□	□	□	□	□	□	□	□
專業知識與技術	□	□	□	□	□	□	□	□
基礎電腦應用技能	□	□	□	□	□	□	□	□

外語能力	□	□	□	□	□	□	□	□
國際觀	□	□	□	□	□	□	□	□
將理論運用到實務上	□	□	□	□	□	□	□	□
擁有專業或技術證照	□	□	□	□	□	□	□	□
領導能力	□	□	□	□	□	□	□	□
創新能力	□	□	□	□	□	□	□	□
自主學習能力	□	□	□	□	□	□	□	□
瞭解自身職涯發展方向	□	□	□	□	□	□	□	□
瞭解產業環境與發展	□	□	□	□	□	□	□	□

二、就您認為，貴系（所）學生是透過下列哪些管道或方式獲得上述各項就業能力，請依優先次序將代碼填入？

1. 學校所提供的課程或訓練
2. 社團活動
3. 系（所）老師的言教或身教
4. 學生的家庭環境與教育
5. 校外有關課程或訓練

第一：_____第二：_____第三：_____第四：_____第五：_____

三、就您認為，貴系（所）學生尚未具備上述各項就業能力的主要原因為何，請依優先次序將代碼填入？

1. 學校未提供有關課程或訓練
2. 學校有提供、學生沒有學習的興趣
3. 學生不熱衷參與社團活動
4. 學生不熱衷參校外有關課程或訓練
5. 系（所）老師不重視

第一：_____第二：_____第三：_____第四：_____第五：_____

國立政治大學 National Chengchi University

貳、對見習方案的看法

一、 請問　貴系所學生參加過哪些見習方案（可複選）

（1）□青年職場體驗計畫

（2）□非營利組織就業見習計畫

（3）□大專就業學程計畫

（4）□青年就業旗艦計畫

（5）□教育部培育優質人力促進就業計畫

（6）□其他（請說明＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

二、參與這些見習方案對　貴系所的主要幫助有哪些？（可複選）

1.□沒有幫助

2.□有助於學生就業

3.□增加經費收入

4.□提高知名度

5.□增加與政府部門的互動

6. □其他（請說明＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

三、貴系所在參與這些見習方案時，曾經遇到的困難有哪些？（可複選）

1.□沒有遇到困難

2.□行政程序太繁雜

3.□學生參與意願不足

4.□學生學習態度不佳

5.□政府補助經費太少

6.□其他（請說明＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿）

國立政治大學 National Chengchi University

四、您認為參加見習方案對貴系所學生的幫助有哪些？（可複選）

1.□沒有幫助

2.□可以提升一般能力（例如表達及溝通、團隊合作、發掘及解決問題的能力等）

3.□可以學習基礎電腦應用技能

4.□可以學習專業知識與技能

5.□可以培養良好工作態度

6.□可以瞭解產業發展現況

7.□可以增加個人履歷表的工作資歷

8.□可以幫助職涯規劃

9.□其他（請說明_____）

五、未來政府如果有辦理類似的見習方案， 貴系所還會參加嗎？

1.□一定參加 2.□可能參加 3.□可能不參加 4.□一定不參加

六、在參與見習方案的過程中，無論是對外與政府主辦單位、企業見習單位，或是對內與學校各單位、系所均有所互動。請問 貴系所在這些互動過程中，是否有發現問題？您認為應該如何改善呢？（您的寶貴意見將會作為未來青年方案的建議與參考，請不吝指教。）

_____

_____

_____

_____

_____

參、基本資料

一、您是否兼任系（所）主管：□ 是 □ 否

國立政治大學 National Chengchi University

二、您在學校任教年資：□ 5年以下　□ 6~10年　□ 11~15年

□15~20年　□ 20年以上

三、貴系（所）所屬領域：_____（請填寫）

四、貴校所在區域：

□北部（基隆、台北、桃園、新竹）
□中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）
□南部（嘉義、台南、高雄、屏東）
□東部（宜蘭、花蓮、台東）
□外島（澎湖、金門、馬祖）

五、貴校是：□ 技職院校　□ 非技職院校

國立政治大學 National Chengchi University

B.「青年就業接軌之研究」業界訪談問卷

各位業界先進，您好：

本中心接受行政院青年輔導委員會委託，進行「青年就業接軌研究」計畫。為瞭解青年是否具備就業能力與學用落差問題，特進行此問卷調查。您所填答之資料僅做該計畫所需，絕不提供他用，敬請安心填答。多方打擾之處，敬請見諒，並衷心感謝您的協助！

祝　順頌商祺

財團法人中華民國職業訓練研究發展中心 敬啟

聯絡電話: (02) 2707-5111轉51 (鄭小姐)

壹、對見習方案的看法

一、貴單位過去曾參與哪些由政府單位所辦理的見習方案？(可複選)

☐青年職場體驗計畫

☐非營利組織就業見習計畫

☐大專就業學程計畫

☐青年就業旗艦計畫

☐教育部培育優質人力促進就業計畫

☐其他（請說明_____）

二、參與這些見習方案對　貴單位的主要幫助有哪些？（可複選）

☐沒有幫助

☐增加公司職缺的應徵人數

☐主辦單位提供有就業媒合平台

☐透過見習找到適合的員工

☐降低用人費用

☐適時補充企業所需人力

□提高企業的知名度

□形塑企業熱心公益的形象

□增加與政府部門的互動

□其他（請說明_____）

三、貴單位在參與這些見習方案時，曾經遇到的困難有哪些？（可複選）

□沒有遇到困難

□行政程序太繁雜

□媒合速度太慢

□見習青年學習能力不足

□見習青年學習態度不佳

□見習青年容易提前離職

□政府補助的見習津貼太少

□其他(請說明_____)

四、您認為參加見習方案對見習青年的幫助有哪些？（可複選）

□沒有幫助

□可以提升一般能力（例如表達及溝通、團隊合作、發掘及解決問題的能力等）

□可以學習基礎電腦應用技能

□可以學習專業知識與技能

□可以培養良好工作態度

□可以瞭解產業發展現況

□可以增加個人履歷表的工作資歷

□可以幫助自己做職涯規劃

□其他(請說明_____)

五、未來政府如果有辦理類似的見習方案， 貴單位還會參加嗎？

□一定參加 □可能參加 □可能不參加 □一定不參加

國立政治大學 National Chengchi University

六、貴單位未來在招募人員時，會優先考慮雇用曾經參加過上列各項見習方案的青年嗎？

□會　□不會(原因：　　)□不一定(原因：　　)

貳、對職場新鮮人就業力的看法

一、常有媒體報導，許多企業不願意雇用大學剛畢業，而無工作經驗的職場新鮮人。您同意這些媒體的看法嗎？

□非常同意　□同意　□不同意　□非常不同意

二、根據您的調查，下列各項就業能力對職場新鮮人順利就業的重要性如何？而一般職場新鮮人是否具備這些就業能力？

就業能力指標	應具備程度				實際具備程度			
	非常重要	重要	不重要	非常不重要	充分具備	具備	略有具備	完全未具備
敬業精神與態度	□	□	□	□	□	□	□	□
穩定度及抗壓性	□	□	□	□	□	□	□	□
團隊合作能力	□	□	□	□	□	□	□	□
表達溝通能力	□	□	□	□	□	□	□	□
專業倫理與道德	□	□	□	□	□	□	□	□
發掘及解決問題	□	□	□	□	□	□	□	□
專業知識與技術	□	□	□	□	□	□	□	□
基礎電腦應用技能	□	□	□	□	□	□	□	□
外語能力	□	□	□	□	□	□	□	□
國際觀	□	□	□	□	□	□	□	□
將理論運用到實務上	□	□	□	□	□	□	□	□
擁有專業或技術證照	□	□	□	□	□	□	□	□
領導能力	□	□	□	□	□	□	□	□
創新能力	□	□	□	□	□	□	□	□
自主學習能力	□	□	□	□	□	□	□	□
瞭解自身職涯發展方向	□	□	□	□	□	□	□	□
瞭解產業環境與發展	□	□	□	□	□	□	□	□

國立政治大學 National Chengchi University

三、您認為參與政府所辦理的見習方案對職場新鮮人提升下列就業力是否有幫助？而參與見習方案的青年在這些就業力的表現是否會優於沒有參與見習方案的青年？

就業能力指標	參與見習方案是否有幫助？				參與方案的青年是否比未參與者好？			
	非常有幫助	有幫助	沒有幫助	非常沒幫助	好很多	好一些	差一些	差很多
敬業精神與態度	□	□	□	□	□	□	□	□
穩定度及抗壓性	□	□	□	□	□	□	□	□
團隊合作能力	□	□	□	□	□	□	□	□
表達溝通能力	□	□	□	□	□	□	□	□
專業倫理與道德	□	□	□	□	□	□	□	□
發掘及解決問題	□	□	□	□	□	□	□	□
專業知識與技術	□	□	□	□	□	□	□	□
基礎電腦應用技能	□	□	□	□	□	□	□	□
外語能力	□	□	□	□	□	□	□	□
國際觀	□	□	□	□	□	□	□	□
將理論運用到實務上	□	□	□	□	□	□	□	□
擁有專業或技術證照	□	□	□	□	□	□	□	□
領導能力	□	□	□	□	□	□	□	□
創新能力	□	□	□	□	□	□	□	□
自主學習能力	□	□	□	□	□	□	□	□
瞭解自身職涯發展方向	□	□	□	□	□	□	□	□
瞭解產業環境與發展	□	□	□	□	□	□	□	□

四、除了見習方案之外，您認為政府在提升職場新鮮人就業力方面還可以採行哪些措施？

_____

_____

五、在參與見習方案的過程中，無論是與政府主辦單位或是與學校各單位均有所互動。請問　貴單位在這些互動過程中，是否有發現問

國立政治大學 National Chengchi University

題？您認為應該如何改善呢？

_____

_____

參、基本資料

一、若以主要產品或服務內容區分，貴單位所屬的行業別為：

□(1)農林漁牧業　□(2)礦業及土石採取業　□(3)製造業

□(4)電力及燃氣供應業　□(5)用水供應及汙染整治業　□(6)營造業

□(7)批發及零售業　□(8)運輸及倉儲業　□(9)住宿及餐飲業

□(10)資訊及通訊傳播業　□(11)金融及保險業　□(12)不動產業

□(13)專業、科學及技術服務業　□(14)支援服務業　□(15)公共行政及國防

□(16)教育服務業　□(17)醫療保健及社會工作服務業　□(18)藝術、娱樂及休閒服務業

□(19) 其他服務業

二、貴單位是位在哪一個區域？

□北部（基隆、台北、桃園、新竹）
□中部（苗栗、台中、彰化、南投、雲林）
□南部（嘉義、台南、高雄、屏東）
□東部（宜蘭、花蓮、台東）
□外島（澎湖、金門、馬祖）
□國外

國立政治大學 National Chengchi University