

在正式教育中提升就業力：

行政院青輔會「大專畢業生就業力調查」摘要報告

壹、調查簡介

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

行政院青年輔導委員會一向以促進專上青年就業、協助大專青年職涯發展為重要使命。有鑑於就業力已成為當前大專青年就業之關鍵議題，而傳統就業調查項目對於提供相關資訊實有不足之憾，亦不敷政策制定所需，特於今年辦理「台灣大專畢業生就業力調查」，以對目前大專畢業生之就業力與就業狀況有更清楚的瞭解，並做為政府制定青年就業與教育相關政策之依據。本調查於95年2月至5月之間進行，調查對象涵蓋91年度大專畢業生、95年度大專應

屆畢業生、企業雇主、大專職輔人員。調查方法包括問卷調查法與焦點團體法。在問卷調查方面，一共調查了114 所學校的1,705 位91 年度畢業生、129 學校的3,522 位95 年度應屆畢業生、452 位企業雇主或人資相關主管、以及70 所學校的職輔人員。在焦點團體方面，一共訪談了12 位91 年度大專畢業生，6 位企業中高階主管，以及6 位大專職輔人員。

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

貳、調查發現

1. 什麼是「就業力」？

(1) 就業力的定義：就業力由學習而得，為個人獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力。

(2) 核心就業力：就業力包括「核心就業力」以及針對特定產業或工作的專業技術。依據英國官方報告，核心就業力包括：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。

(3) 就業力技能：就業力的實質內容包括多種「就業力技能」。依據澳洲官方

報告，就業力技能的定義為：「個人所需具備的技能，其目的不只為了就業，也為了讓個人能在企業內進步，以實現個人潛能，並成功對企業的策略方向做出貢獻。」

- (4) 知識經濟的就業能力要求：OECD 於2001 年的報告指出：要勝任知識經濟的工作要求，受雇者必須能展現以下能力：團隊合作、能在不明確的環境中進行協作、問題解決、能處理非例行程序、能擔負決策責任、溝通技能、以及能從較寬廣的脈絡來理解工作場所的發展。
- (5) 聯合國青年就業促進政策對就業力之重視：就業力已是國際青年政策焦點，聯合國秘書處於2003 年的報告指出：「為了有效促進青年就業，年輕女性與男性都需要一組核心工作技能—例如溝通、問題解決與團隊合作技能—來發展其就業力，並有充足準備，以勝任一個「知識、技術型社會」的工作要求。同時聯合國認為，所有國家都應當檢視、重新思考與重新導向它們的教育、職業訓練與勞動市場政策，使學校教育與職場工作能順利接軌，並且讓年輕女性與男性—特別是那些因為身心障礙或因為性別、宗教、種族而受歧視的弱勢者—能在職涯發展上有一個好的開始。」

2. 從提升就業力到高等教育改革：國際趨勢

- (1) 就業力與歐洲高等教育改革：隨著就業力在青年政策中受到高度重視，如何在大學中有效協助學生發展就業力，也成為許多國家高等教育政策的焦點。以歐洲為例，在1998 年，法國、義大利、英國、德國四個國家的教育

部長共同發表「Sorbonne 聯合宣言」，將促進學生就業力明列為大學教育改革的主要目標之一。1999 年，29 個歐洲國家的教育部長共同簽署「Bologna 宣言」，其中再度確認「提升公民就業力」為歐洲高教體系改革的首要目標之一。2004 年的一項調查顯示，「提升學術水準」與「提升畢業生就業力」是推動歐洲高等教育改革的最主要驅動力，而有91%的歐洲高等教育機構首長認為，在設計或重新建構學校課程時，就業力是「重要」或「非常重要」的考量。

3. 如何在高等教育中有效養成就業力：國際經驗

- (1) 實行原則：根據先進國家實行經驗，就業力教育應該以所有學生為對象，廣泛而有系統的落實於整個大學的教育內容之中，讓所有學生都有充分機會利用在學期間發展其就業力。
- (2) 實行重點：根據先進國家實行經驗，高等教育中有效的就業力教育應包括以下重點：
 - i. 在一般課程中融入核心就業力養成，讓所有學生都有充分學習機會，而不是只侷限於少數專業課程或學程。
 - ii. 重視「從工作經驗中學習」。
 - iii. 協助學生建立「學習歷程檔案」。
 - iv. 提升職涯輔導單位功能，使其能有效支援就業力教育系統的各個層面。

4. 政府現行政策及措施

- (1) 重大政策：政府目前在提升大專畢業生就業力方面的重大政策包括：強調高教體制鬆綁與彈性化改革的「重點人才整體培育及運用規劃」；提供大學重視畢業生就業競爭力誘因的「獎勵大學教學卓越計畫」；以及建構就業力基礎架構的「職業能力再提升方案第二期計畫」。
- (2) 成效檢視：經過一年多以來政府與高等教育機構的共同努力，特別是經由大學評鑑與「獎勵大學教學卓越計畫」的競爭性專案獎勵機制，在不少方面已經看到一定成果，包括：有幾所大學已經開始規劃大一、大二不分系、學程學位化、學制彈性化；有些大學開始進行畢業生調查；不少大學越來越重視就業學程、跨領域學程、以及產業實習。而其中最重要的，可能還在於透過「教學卓越」的名譽競爭，使得不少大學願意以「重視教學與產業人才養成」作為自己的區隔特色，從而在一定程度上扭轉過度「重研究、輕教學」的趨勢。

5. 九十一年度畢業生就業狀況：

- (1) 平均薪資：目前就業中的91 年度大專畢業生平均工作年資為2.16 年，標準差為1.13 年；平均每月薪資所得（含本薪、津貼、加班費及獎金等）為3.54 萬元，標準差為1.24 萬元。換句話說，目前收入較高的91年度畢業生，每月薪資所得可以達到4 萬8 千元，而收入較低的畢業生，其每月薪資所得大致為2 萬3 千元。
- (2) 薪資差異：男性畢業生的平均月薪資所得為3.79 萬元，女性畢業生為3.35

萬元。公立學校畢業生平均月薪資所得為3.97萬元，私立學校畢業生為3.29萬元。商管法人文學院畢業生的平均月薪資所得為3.48萬元，理工醫農學院畢業生為3.66萬元，傳播藝術學院畢業生為3.08萬元。另外，統計分析結果顯示，在其他條件相同的情況下，畢業生的工作年資每增加1年，平均月薪資所得約增加2,630元。男性畢業生平均每月薪資所得比女性畢業生多4,440元，公立學校畢業生比私立學校畢業生多5,550元，理工醫農畢業生比商管人文畢業生多1,240元，而比傳播藝術畢業生多3,970元。

- (3) 初次尋職：大專畢業生找到第一份工作所需時間平均為1.76個月，其中有86.3%在3個月內找到第一份工作。不過，有5.9%的已就業者花半年以上的時間才找到第一份工作。畢業（退伍）後找到第一份工作的時間越短，對於目前的工作薪資有顯著的正向影響。這顯現出在學校裡的就業準備越充足，與職場的接軌越順利，對其後的職涯發展有正面影響。
- (4) 轉職情形：四成五的畢業生有轉換工作經驗，其轉換工作的間隔期間平均為0.93年，亦即大概一年轉換一次工作。大約有一成左右畢業生不到三個月就換一次工作。畢業生如果工作轉換頻繁，對於目前的工作薪資有顯著的負面影響。這顯現出如果畢業生能維持工作上的穩定性，累積在職學習訓練的人力資本，對於職涯發展有正面影響。
- (5) 學用不相符：約27%的大專畢業生有「學用不相符」的情形。五成五大專畢

業生的目前工作符合理想職涯發展方向，而約有一成為完全無關。

- (6) 對職涯前景預期：四成五的畢業生對於自己的職涯發展前景相當有信心，四成三還算樂觀，約有一成二對於自己將來的職涯發展比較沒有信心。
- (7) 雇主對畢業生滿意程度：在過去三年內僱用過剛自大專畢業或剛退伍青年的企業當中，有20.7%的雇主滿意或非常滿意大專畢業生的工作表現，48.3%還算滿意，19.7%不太滿意，而有11.5%感到不滿意或非常不滿意。依六點李克尺度計算，雇主對大專畢業生的平均滿意程度為3.76分，落於還算滿意與滿意之間，而標準差為1.0。這顯現出平均而言，大專畢業生的工作表現還能夠符合雇主的期望，不過仍然有相當的進步空間。

6. 九十五年應屆畢業生就業準備情形：

- (1) 期望起薪：應屆畢業生對於職場起薪的期望平均是2.85萬元，標準差為0.68萬。也就是預期比較低的約2萬2千元，比較高的約3萬5千元左右。
- (2) 短期生涯規劃：應屆畢業生大約有四成計畫在畢業後直接進入職場。有21.9%計畫就讀國內研究所，5.5%計畫出國進修。另外有7.1%的應屆畢業生對於「再來要做什麼」還沒有明確打算。
- (3) 就讀科系不符職涯發展情形：約有四成的應屆畢業生受訪者認為自己選擇了錯誤的科系。最主要的原因是「性向興趣不符」，其次是「畢業後出路不如預期」。如果將這兩個原因加起來，可以發現大約有三成的大學生在即將畢業之際，發現就讀的科系與自己未來理想的職涯發展方向不符。

- (4) 職涯前景預期：有33.7%的應屆畢業生對於自己的職涯發展前景感到「樂觀」與「非常樂觀」，「有點樂觀」為33.6%，「不太樂觀」為21.9%，而「不樂觀」與「非常不樂觀」則為10.8%。
- (5) 就業力自評：有36.1%的應屆畢業生「有信心」或「非常有信心」自己在踏入職場時能夠具備充足的就業力，「有點信心」為38.4%，「不太有信心」為19.9%，而「沒有信心」及「非常沒有信心」則為5.5%。

7. 核心就業力的類別

- (1) 三種核心就業力類別：核心就業力可以分成三個類別，分別是：有利於就業的工作態度與合作能力良好工作態度（包括：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）；職涯規劃管理與積極學習進取（包括：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、創新能力、領導能力）；具備專業知識，並能運用於工作上（包括：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、外語能力、能將理論應用到實務）。
- (2) 就業力技能之間彼此關連：屬於同一個類別之內的就業力技能之間彼此有很強的關連，不同的核心就業力類別之間也有明顯的正相關。也就是說，一個大專畢業生越能規劃管理自己的職涯與積極學習進取，通常會在工作上表現出比較好的態度與合作能力，而且具備的專業知識越充實，也越能將知識應用於工作上面。

8. 就業力技能之重要性：

- (1) 最重要的八項核心就業力技能：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。
- (2) 雇主認為能力比學歷重要：高達75.6%的雇主受訪者同意「在僱用大專畢業生時，我比較重視的是能力，而非學歷。」。56.4%的雇主受訪者不同意「名校畢業的大專畢業生，工作的表現會比較好」，60.4%的雇主受訪者不同意「在校成績比較好的大專畢業生，工作的表現會比較好」。
- (3) 受訪者認為工作態度比專業能力重要：在核心就業力技能的排序上面，「專業知識與技術」固然非常重要，但是並沒有排序在第一位。畢業生將其排序在「良好工作態度」之後，而與「表達與溝通能力」、「穩定度及抗壓性」、「學習意願及可塑性」的重要性相近；雇主則將其排序在「良好工作態度」、「穩定度及抗壓性」、「表達與溝通能力」、「學習意願及可塑性」四項核心就業力技能之後。分析其原因包括：企業需要值得投資訓練的新人，而畢業生則需要有能力從經驗與挫折中學習成長；要做好工作，除了具備「專業知識與技術」外，還需要其他核心就業力技能的配合。
- (4) 焦點團體受訪者特別重視「表達溝通能力」與「職涯方向感」之重要性：

表達溝通能力影響工作表現、人際關係與自信心，而有職涯方向感的畢業生學習積極、穩定性高。

9. 大專畢業生的就業力：

- (1) 針對高等教育中的就業力養成是否充分，雇主與畢業生的意見相當分歧，而雇主認為畢業生準備比較充足的重要核心就業力技能為「基礎電腦應用技能」以及「團隊合作能力」，比較不充足的重要核心就業力技能為「穩定度及抗壓性」以及「發掘及解決問題的能力」：

58.6%的畢業生受訪者同意或非常同意「就讀高等教育對於提升自己的就業力有很大的幫助」，28.0%有點同意。14%的雇主認為大專畢業生在初入職場時的就業力不充分或非常不充分，51.1%認為不太充分。

在個別就業力技能上面，基本上多數畢業生傾向於肯定高等教育提供充分或還算充分的養成教育，但是在雇主方面，除了「基礎電腦應用技能」以及「團隊合作能力」兩項以外，在其他各項就業力技能，基本上都有近五成或五成以上的雇主認為高等教育中的養成不夠充分。

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

八成的畢業生認為高等教育對於「專業知識與技術」的養成充分或還算充分，而這個比例在雇主降到四成四。

在「穩定度及抗壓性」以及「發掘與解決問題」的能力方面，有七成五的畢業生認為高等教育對於這兩項的養成充分或還算充分，但是只有三成的企業雇主如此認為。

- (2) 雇主認為「七年級」具備的職場優勢：具備充分的電腦資訊技能以及蒐集資訊的能力、學理知識充足、具有熱誠、願意學習新事物、有創新企圖心，同時相較於「四、五年級」比較委婉的溝通方式，「七年級」通常可以就事情直接溝通。不過，七年級求新求變的特質，也可能對於職涯發展帶來負面效果。
- (3) 畢業生焦點團體強調應加強「表達與溝通能力」：畢業生受訪者認為「表達與溝通能力」應該加強之處為：能夠有邏輯、有組織、有條理的進行陳述與表達；企畫與簡報的能力；與職場人際關係有關的溝通技巧。
- (4) 雇主焦點團體特別重視「穩定度及抗壓性」不足的問題：根據焦點團體資料分析，造成「穩定度及抗壓性」不足有以下原因：缺乏職場人際關係的處理技巧，特別是與上司主管及年長同事的溝通及應對進退之道；對於職場及工作內容的預期與現實差距過大；在家庭與學校教育過程中過度保護，而比較缺乏如何面對挫折以及承擔決策責任的訓練。
- (5) 缺乏「主動解決問題能力」會造成深遠影響：受訪者指出，畢業生在表達溝通與穩定性上面遭遇問題時，很可能與其缺乏主動發掘及解決問題的能力有很強關連。

- (6) 職涯規劃應及早進行：受訪者認為，一般而言，目前高等教育未能及早協助學生進行職涯規劃及瞭解產業，而這對於學生在校時的學習意願、學習效果以及畢業後就業都有不利影響。
- (7) 學校所教與職場實務所需有相當差距：造成這個現象的原因包括：學校的課程安排不夠重視學生的就業需求；在教學內容與教學方法上，未能讓學生瞭解實務需求與跟上產業發展。

4. 大專職輔工作現狀：

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

5. 如何加強高等教育中的就業力養成：受訪者意見

- (1) 優先的三個重要改進面向：針對高等教育可以如何進一步提升學生的就業

能力，調查結果顯現出學校應優先改進的三個重要面向包括「強化系所課程與實務連結」、「調整教學方法，如強調表達、團隊合作、解決問題」、以及「多提供見習實習機會」。

(2) 其他較重要面向：其他比較重要的面向包括「協助學生瞭解及規劃職涯發展方向」、「輔導考取證照」、以及「針對就業能力開設通識教育課程」。

參、報告建議

基於調查結果，本報告建議，針對如何提升高等教育中的就業力養成，採取如圖1 當中的整體推動架構，由政府、大專校院、企業共同推動。以下並分別對三者提出建議。

一、政府政策方向

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

1. 提升正式教育過程中的就業力養成教育，強化政府教育投資在就業力養成之產出效益，讓畢業青年具備足夠就業力：目前不少學校的正式教育內容與產業需求之間有相當落差，而且一定比例的畢業青年未能具備足夠就業力。面對這個問題，現行青年就業促進措施比較偏向於採取在正式教育過程之外，或在正式教育的最後階段進行補強訓練。但是要有效解決學校教育與就業需

求之間的落差，正本清源之道仍在於提升正式教育過程中的就業力養成，讓畢業青年達到「順利與職場接軌，並能適應知識經濟與全球化的挑戰，在職場成功發展」的目標。

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

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

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

- (1) 延緩分流，大一大二不分科系。
- (2) 推動「學分學程化、學程學位化」。
- (3) 強化課程、學程與產業發展及學生就業需求的連結。
- (4) 鼓勵教師在教學方法及課程內容中融入核心就業力養成。

- (5) 建立促使教學單位及教師重視畢業生就業表現之誘因機制。
- (6) 強化職涯輔導工作。
- (7) 提供學生見習工作機會。
- (8) 訂定學生畢業時應達成之就業基本能力要求。
- (9) 協助學生配合職涯規劃及生涯發展，建立「學習歷程檔案」。

4. 建構就業力教育基礎工程，協助大學發展就業力養成教育：

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

5. 推動「就業力教育卓越學校」示範計畫，並透過研究交流擴大推廣成功經驗：

- (1) 協助建立就業力教育卓越之示範學校及科系所，使其機制、措施、課程規劃、教學方法可為其他學校與科系所參考。
- (2) 推動實驗計畫，建立不同學門如何將就業力教學融入一般課程教學之標準範例。
- (3) 獎勵大專校院、通識教育中心、科系所、教師提出提升就業力教學之實驗計畫。舉辦研討會分享實驗計畫經驗及總結成果。委託、獎勵與實驗計畫

相關之研究，獎勵論文發表及專書出版。

二、對大專校院之建議

1. 學制、學位彈性化：

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

2. 強化課程、學程與產業發展及學生就業需求的連結：

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

3. 鼓勵教師在教學方法及課程內容中融入核心就業力養成：

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

4. 建立促使教學單位及教師重視畢業生就業表現之誘因機制：

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

5. 強化職涯輔導工作：

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

6. 提供學生見習工作機會：

- (1) 職場體驗課程化，給予系所教師課程鐘點數，並提供足夠的資源協助。
- (2) 建立職場體驗的學習記錄或予以證書化。

(3) 除職場體驗外，可透過志工服務、社團活動等提供學生產生工作經驗的機會。配合輔導制度，協助學生對於工作經驗進行系統性的檢討與反思。

7. 訂定學生畢業時應達成之就業基本能力要求：

(1) 科系所明確訂定學生畢業時應具備之基本能力要求。

(2) 學校訂定畢業時應具備之資訊及外語能力基本要求，並協助學生考取證照或通過有公信力之檢定考試。

(3) 輔導學生配合職涯規劃考取相關專業證照或取得有市場公信力之相關能力證明。

8. 協助學生建立「學習歷程檔案」：

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

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

9. 通識課程與就業學程：

(1) 在通識課程中開設職場知能相關課程，其中可特別重視「溝通與表達」相關技巧，例如職場人際關係學、溝通禮儀、工作倫理等。課程應由人資、職輔專家規劃，重視「從經驗中學習」，並由受過相關專業訓練之老師擔

任教學工作。

- (2) 雖然長期而言，應力求讓就業力養成融入一般課程及教學活動之中，但在短期而言，以快速強化大三、大四學生就業力為目標之「就業學程」可能仍有設置必要，特別是針對跨領域的就業力養成。無論如何，「就業學程」不應只是六學分到十二學分，由各科系的導論性課程拼湊集合而成，而應當真正能使學生接受完整與有系統的就業力教育。理想的就業學程，其中可以包括：職涯性向探索、職涯規劃、重要核心就業力訓練、專業知識學習、職場見習等部分，以構成一完整系統。

三、對企業之建議

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

1. 配合學校課程，提供學生見習工作機會，或協助其產生有意義的實務工作經驗。
2. 協助學校、科系所評估其學程、課程之規劃與教學內容能否符合產業發展與畢業生就業需求。
3. 協助對學生之職涯輔導，例如擔任職涯導師、職涯諮詢顧問等。
4. 協助學生及教師瞭解產業發展趨勢以及相關就業能力要求。

5. 協助科系所建立畢業生之生涯進路地圖。