

教育部

九十六年度計畫成果報告

## 大專校院職涯輔導策略之研究

委託單位：教育部

執行單位：明志科技大學

計畫主持人：陳源林

共同主持人：胡烜蛟

專案助理：王雯風

連絡電話：(02)29089899 ext. 4060

執行期間：自 95 年 12 月至 96 年 9 月

中華民國九十六年九月三十日

# 目 錄

	頁次
摘要.....	III
第一章 簡介.....	1
第二章 我國大專校院學生就業能力及就業現況調查分析 .....	5
2.1 在校生問卷調查統計分析 .....	5
2.2 畢業生問卷調查統計分析 .....	8
2.3 企業主問卷調查統計分析 .....	10
2.4 教師問卷調查統計分析 .....	12
2.5 大專校院職涯輔導人員問卷調查統計分析 .....	14
2.6 問卷調查分析與總結 .....	17
第三章 各國職涯輔導政策探討.....	25
3.1 日本之職涯輔導政策.....	25
3.2 英國之職涯輔導政策.....	26
3.3 中國之職涯輔導政策.....	26
3.4 美國之職涯輔導政策.....	27
3.5 德國之職涯輔導政策.....	30
3.6 加拿大之職涯輔導政策.....	32
3.7 本章結論... ..	44
第四章 大專校院職涯輔導策略與機制案例探討 .....	45
4.1 逢甲大學職涯輔導策略與機制 .....	45
4.2 中正大學職涯輔導策略與機制 .....	50

4.3 弘光科技大學職涯輔導策略與機制 .....	52
4.4 明志科技大學職涯輔導策略與機制 .....	56
第五章 大專校院職涯輔導策略與機制擬定 .....	60
5.1 教育主管機關政策擬定 .....	60
5.2 其他政府機關協助機制 .....	61
5.3 學校職涯輔導策略與機制訂定 .....	61
5.4 企業與學校職涯輔導策略交流擬定 .....	62
5.5 系所經營之職涯輔導概念 .....	63
5.6 教師應具備之職涯輔導觀念 .....	65
第六章 大專校院職涯輔導業務檢核表及學生核心能力指標 .	66
6.1 大專校院職涯輔導業務檢核表 .....	66
6.2 學生核心能力指標 .....	66
第七章 結論與建議 .....	78
7.1 調查分析重點摘要結論 .....	78
7.2 職涯輔導策略與機制建議 .....	79
7.3 職涯輔導工作推動架構建議 .....	80
參考文獻 .....	88
致謝 .....	88
附錄 .....	92

## 摘要

### 1. 預定工作目標

- A. 分析我國大專校院學生就業能力及就業現況：調查 21 所大專校院，每所學校 100 人，樣本共 2,000 人。問卷調查 200 家企業。
- B. 分析各大專校院職涯輔導推動現況：分析 50 所以上大專校院之職涯輔導相關措施、方法、機制、策略及其目標、人員編制。
- C. 各國職涯輔導政策探討：以先進國家美國、加拿大、日本及德國為分析調查對象。
- D. 規劃大專校院職涯輔導策略與機制：設立職涯輔導專責單位、提升職涯輔導單位層級、規劃學生核心能力課程並訂定學生核心能力指標、建立以導師為核心之系所經營概念、就業學程融入通識課程中、執行職涯性向測驗及諮商輔導、推動學生在學期間就業力培養工作、推動學校與企業間之「建橋計畫」實質達成產學交流目的與定期召開產學座談會討論及規劃設計學生核心能力課程。
- E. 分享研究成果，提供各校作為職涯輔導參考依據。

### 2. 計畫工作項目

- A. 問卷設計與調查。
- B. 問卷統計與分析。
- C. 學校職涯輔導機制與策略擬定。

### 3. 重要成果與目標達成情形

- A. 完成學校職涯輔導機制檢核表。
- B. 完成學校職涯輔導推動架構流程。
- C. 完成職涯輔導機制與策略之擬定。

### 4. 重要檢討與建議

- A. 建議應將職輔單位提昇為運籌中心，以支援導師、系所，同時將職涯發展中心與學生輔導諮商中心做資源整合。
- B. 職輔單位與各學系應密切合作，協助系科將就業力融入課程規劃，例如：與系科合作設計課程、協助教學、提供線上教學資源、提供教學方法手冊等。
- C. 定期召開產官學座談會討論及規劃設計學生核心能力課程並使師生了解產業趨勢。

## 第一章 簡介

2006 年 8 月 16 日行政院第 3002 次院會蘇貞昌院長提示：

- (一) 青年是國家社會發展的重要資產，投資青年，就是投資我們的未來。面對全球化趨勢、知識經濟及資訊科技革命性的影響，這一代年輕人在就業時將面臨激烈的競爭與挑戰，政府有責任透過適當的政策，培育高素質人力資源，讓每一位青年在職場成功發展，這也是產業發展和國家進步的關鍵因素。
- (二) 經續會已勾勒出臺灣未來經濟永續發展的方向，所獲致的結論與青年人力資源發展有密切關聯，青輔會能劍及履及結合教育部、經濟部、勞委會及經建會等共同舉辦「全國青年人力資源發展會議」，以全球通行的「4Es」概念，從提升青年就業力、培養青年創業力、促進就業機會平等，以及創造青年就業機會等四個面向來共同探討如何增進青年就業的能力及機會，值得肯定。
- (三) 促進青年就業涉及教育、經濟、勞動、社會福利等跨領域層面，希望各相關機關在經續會結論的脈絡下，強化其整合性、策略性及未來發展性，並透過明天全國會議集思廣益，研商具體可行的政策方向，並依據會議結論納入未來施政之參考，落實執行，以回應社會的期待。

青年是國家發展之重要資產亦是提升國家競爭力之重要人力資源，是故青年的職涯輔導格外重要，而青年的人力資源均由大專校院培養，因而積極擬定與推動大專校院的職涯輔導機制與策略是促進青年就業與提升國家競爭力最重要工作之一。

目前各大專校院的職涯輔導就面向而言著重在提供學生求職方面充分資訊與訓練包含：就業前之職前訓練、性向調查、職業技能、求職技巧、語言能力、安全就業資訊等及就業後之工作輔導、團隊合作、工作態度、穩定度及抗壓性等事宜以輔導學生就業，使其學以致用，發揮個人潛能，參與國家經濟建設，增進人類福祉。職涯輔導亦提供企業發掘人才管道包含：人才庫建立、就業媒合平台建構等。就積極性職涯輔導策略而言，需建立全方位之職涯輔導機制結合以導師為核心之系所經營概念，自新生開始之專業輔導、性向測驗，進而就業力訓練、職前準備等，直到學生進入職場之輔導措施等，同時建立與業界互動平台，藉由人才之推介與媒合，使人盡其才目標能盡速達成。

職涯輔導工作之基本策略、學校應有之職涯輔導做法及對學生的建議是職涯輔導工作

成功之重要元素，有了基本策略就有目標，有了職涯輔導做法自然會有成效，加上學生自我的認知，職涯輔導工作必然可成。

### 一、職涯輔導工作之基本策略

- (一) 對學生：協助學生認識自我，輔導學生做生涯規劃。
- (二) 對學校：爭取校長的重視與支持，以及其他部門的認同與配合，以導師為核心建立系所經營之職涯輔導工作概念。
- (三) 對社會：爭取與善用社會及政府資源，強化輔導功能。
- (四) 對輔導人員：提升輔導人員的專業工作能力。
- (五) 對工作：三心（關心、熱心、愛心）二意（樂意、注意）。

### 二、學校應有之職涯輔導作法

- (一) 實施心理測驗、職涯性向測驗、就業諮詢、協助學生了解自己的性向、興趣、專長、潛能、奠定學生做生涯規劃的基礎。
- (二) 輔導學生做生涯規劃，選擇升學或就業，並做好相關準備工作。
- (三) 充實職場相關資料，協助學生認識外在的職場世界。
- (四) 鼓勵學生參加職業訓練，厚植其就業發展的能力。
- (五) 善用政府及企業資源，強化職涯輔導條件。
- (六) 輔導人員應參加相關研習、座談會及演講會，同時把握進修機會、吸收專業知能、提升自身的專業能力。
- (七) 多與企業界聯繫接觸，爭取就業機會及產學合作途徑，為職涯輔導開拓資源。
- (八) 聘請企業界、學術界、政府機關之專家學者蒞校演講或座談，介紹產業趨勢、就業市場動態、企業用人理念及管道等，增進學生就業認知的深度及廣度。

### 三、學生應有的認知

- (一) 修雙學位或輔系，參加第二專長補充訓練，學習更多專長，強化就業能力，創造競爭優勢，尤其要增進電腦運用能力及外語能力。
- (二) 參加服務性、公益性社團活動，參與志願服務工作，培養利他觀念及團隊精神，增進服務經驗及人際關係能力。

- (三) 不排斥工讀、參加企業實習，透過學習與工作經驗，累積職場所需之專業能力。
- (四) 參加「技能檢定」及「專門職業及技術人員考試」，取得技術士證照及專門職業及技術人員考試及格證書，以因應職業證照時代的來臨與要求。
- (五) 瞭解產業發展動向、就業市場趨勢及就業資訊，利用政府及社會資源，以掌握就業機會與利基。
- (六) 宜有生涯規劃、選定長遠目標，配合主、客觀條件，靈活調整階段性目標，力求經驗性累積，發揮奠基效能。
- (七) 放下身段，切忌眼高手低，在理想中要能務實、平實、踏實，不能脫離現實。
- (八) 求職態度應主動積極，要能凸顯個人特質，不能忽略團隊精神與敬業態度。
- (九) 善用政府求才求職服務網站，掌握就業機會，講求求職方法與技巧，注意求職陷阱，做好應徵工作前的心理準備、資料準備、知己（個人性向、興趣、專長、特質等）知彼（擬應徵的企業機關及產業等）工作。

為期確實辦好大專校院職涯輔導工作，解決學生就業力問題，需深入探討當前各項輔導措施與做法，並研擬確實有效的策略與機制，提供各校作為強化職涯輔導工作的參考。

#### **建議一：設立健全的職涯輔導組織並提升職涯輔導工作之專業化**

各校職涯輔導的組織與編制應審慎考量以配合實務工作之推展，各校應遴聘受過專業教育或具有輔導工作經驗者擔任此職務，並充實職涯輔導人員之專業與管理知識，每年舉辦一次職涯輔導工作檢討會，交換工作經驗及傳承，增進工作知能。

#### **建議二：強化各校與政府職涯輔導單位的聯繫**

政府職涯輔導單位定期召開校院長座談會，藉以使校院長重視學生職涯輔導工作，並檢討各校辦理職涯輔導工作情形。

#### **建議三：實施校外實習制度**

校外實習是進入企業的先修班，縮短了學校教育與職場實務之落差，學校職涯輔導單位應積極輔導學生接洽校外實習公司，實施期間應派有教師或專人負責協調，指導學生並

定期前往公司訪視，了解學生實習狀況，以免流於形式，實習結束後應主動邀請雇主及實習學生辦理實習成果觀摩展及雇主座談會，檢討缺失，作為下一次實習改進之參考，校外實習除了培養學生實務能力外，也增加企業培訓人才的管道。

#### **建議四：落實技術士證照制度**

技術士證照為學生專業能力的品質保證，學生取得證照對畢業後就業具有相當優勢，學校可配合專業課程的授課，利用實習實驗設備訓練學生實作能力，報考技術士檢定取得證照，此項也是學生專業能力的證明。

#### **建議五：有效實施畢業生的就業追蹤**

每年新生入學之初，逐次建立每一位學生之資料，可隨時提供學校教師了解學生之參考，進而對學生進行生涯輔導及職涯輔導，協助學生了解就業動態與自己的性向、興趣及志向，妥善規劃生涯發展方向，並做為職涯輔導工作人員掌握畢業生畢業後追蹤動向之依據。

「人盡其才」精神為適才適所，求職者可盡快找到適合其能力之工作職位，求才者可盡速找到合適人才推動公司發展，欲達成上述雙贏目標，加強推動職涯輔導工作越顯重要，職涯輔導不再是單方面就業輔導單位或職涯輔導單位的責任，必須靠全校教學單位及行政部門的全員參與輔導方能奏效，以導師為核心系所經營之概念，建構全方位之職涯輔導工作機制，如此「人盡其才」目標將可達成。

## 第二章 我國大專校院學生就業能力及就業現況調查分析

景氣持續低迷，行政院主計處 95 年 8 月份發佈失業率為 4.09%，失業人數 43.4 萬人，受到應屆畢業生大量湧入就業市場，造成失業率持續攀升。面對就業市場寒冷的冬天，平均五名大學畢業生中，就有兩人要繼續升學；每年約有 25 萬名大學、技專校院應屆畢業生即將步出校園，將是另一波失業潮的來襲。

《CHEERS 雜誌》將國立、私立、技術學院學生的工作態度及能力區分做調查。企業普遍認為，國立大學的學生在「專業知識」、「具國際觀及外語能力」及「創新思考」等方面，表現較優異。但是，國立大學的學生「抗壓性」最低，其次「團隊合作」及「忠誠度」也不高。私立大學方面，他們在「學習意願強、可塑性高」、「具溝通協調能力」以及「具表達能力」等，受企業肯定。而技術學院的學生則是「忠誠度高，能配合公司發展規劃」、「能團隊合作」及「學習意願強、可塑性高」等表現較佳。但企業認為，技術學院與私立大學學生，在「國際觀及外語能力」、「創新思考」方面的表現就比較差；且技術學院在「解決問題的能力」上也較弱。

本研究將針對在校生、畢業生、企業主、教師及職涯輔導工作人員問卷調查現況及其看法，以了解我國大專校院畢業生就業能力及就業現況，進而能依此擬定相關策略推動相關職涯輔導工作，使大專校院畢業生能培養就業力並及時找到相符工作，達到產學雙贏目標。

### 2.1 在校生問卷調查統計分析

問卷採抽樣方式調查，挑選 21 所大專校院，每所學校協助調查 100 份紙本問卷，共發出 2,100 份問卷，回收 1,713 份有效問卷，回收率約 85.65%。

根據調查統計結果顯示：

- 應屆畢業生參與學校職涯輔導單位舉辦的活動調查：偶而參與佔 51.88%，從未參與佔 41.93%，經常參與佔 6.18%。
- 應屆畢業生未利用學校職涯輔導單位提供的諮商服務佔 80.04%，有利用佔 19.96%。

- 應屆畢業生在畢業後(或服兵役後)一年內，學生最主要的短期生涯規劃依序是：受僱就業佔 41.09%，就讀國內研究所佔 20.37%，參加證照考試佔 8.76%，目前還沒有打算佔 6.63%，出國進修佔 5.03%，參加國家考試佔 4.80%，其他佔 4.62%，協助家人工作佔 3.73%，參加職業訓練佔 3.32%，自行創業佔 1.66%。
- 應屆畢業生表示在未來就業時，最希望的工作機構依序是：民營企業佔 50.92%，公營事業佔 18.05%，政府機關佔 17.57%，學校或學術研究機構佔 6.49%，其他佔 4.53%，非營利組織佔 2.44%。
- 應屆畢業生表示在未來進入職場就業時，希望一開始每月薪資大約是：25,001 元~30,000 元佔 41.99%，20,001 元~25,000 元佔 28.09%，30,001 元~35,000 元佔 20.58%，35,001 元以上佔 6.80%，20,000 元以下佔 2.54%。
- 應屆畢業生表示與所認識的一般大學生相比，在學時的社團參與程度依序是：屬於偶而參與佔 38.68%，從未參與佔 27.96%，一般參與佔 21.50%，高度參與佔 11.85%。
- 應屆畢業生在學時的工作經驗依序是：屬於有打工工讀的經驗佔 56.85%，有實習的經驗佔 27.14%，有志願服務的經驗佔 10.39%，從來沒有工作經驗佔 4.36%，其他佔 1.26%。
- 應屆畢業生在校時，沒有修習本科之外的第二專長佔 76.72%，修專業學程佔 10.50%，修雙主修佔 4.11%，修輔系佔 3.99%，修教育學程佔 3.05%，其他佔 1.64%。
- 如果讓應屆畢業生重新選擇，仍會選擇目前就讀科系者佔 52.76%，不會者佔 47.24%。
- 應屆畢業生認為學校目前應優先重視哪些就業能力的培養，依序為：專業知識與技術佔 23.53%，外語能力佔 18.20%，表達與溝通能力佔 15.49%，具有解決問題能力佔 10.93%，良好工作態度佔 9.50%，穩定度及抗壓性佔 8.54%，基礎電腦應用技能佔 7.49%，團隊合作能力佔 5.92%，其他佔 0.41%。
- 應屆畢業生認為學校目前對於哪些就業能力的培養比較充足，依序為：專業知識與技術佔 21.42%，基礎電腦應用技能佔 13.96%，良好工作態度 13.93%、表達與溝通能力佔 13.53%，團隊合作能力佔 11.70%，穩定度及抗壓性佔 9.09%，外語能力佔 7.28%，具有解決問題能力佔 6.97%，其他佔 2.12%。
- 應屆畢業生認為學校目前對於哪些就業能力的培養比較不足，依序為：外語能力佔 24.98%，專業知識與技術佔 13.11%，具有解決問題能力佔 12.94%，表達與溝通能力佔 11.46%，穩定度及抗壓性佔 10.20%，基礎電腦應用技能佔 9.59%，團隊合作能力佔 8.79%，良好工作態度佔 7.39%，其他佔 1.54%。
- 應屆畢業生認為學校目前可以如何提升對於就業能力的培養，依序為：強化系所課程

與實務的連結佔 19.52%，協助學生瞭解及規劃職涯發展方向佔 17.11%，輔導考取證照佔 15.58%，針對就業能力開設通識教育課程佔 13.19%，調整教學方法佔 11.64%，多提供就業相關演講與活動佔 6.59%，鼓勵社團活動佔 5.90%，提供打工工讀機會佔 4.06%，設立網站提供職涯發展相關訊息佔 3.37%，鼓勵志願服務佔 2.65%，其他佔 0.38%。

- 應屆畢業生在學校期間：未參加校外實習或建教合作者佔 67.17%，參加校外實習或建教合作期間共 1 年者佔 19.67%，期間共 3 個月（不含）以下者佔 8.21%，期間共 3 個月者佔 2.72%，期間共 6 個月者佔 2.23%。
- 應屆畢業生對大專校院職涯輔導單位的工作內容、範圍、方法：僅知一二者佔 48.00%，完全不知者佔 23.30%，普通佔 26.64%，很清楚佔 2.06%。
- 應屆畢業生認為在未來求職過程中，最希望獲得的資訊，依序為：最新就業趨勢佔 22.20%，求才企業資訊佔 17.39%，求職面試教戰 15.59%，最新產業資訊佔 14.44%，薪資福利資訊佔 11.73%，教育進修建議佔 7.30%，個人性向測驗佔 7.05%，創業加盟資訊佔 3.65%，其他佔 0.25%。
- 應屆畢業生認為學校職涯輔導工作應再加強哪些項目，依序為：增加就業訊息佔 25.48%，第二專長訓練佔 24.71%，提高職涯輔導人員專業知識佔 16.40%，生涯諮商服務佔 10.87%，增加職涯輔導人員編制佔 5.45%，其他佔 0.59%。

#### 在校生對改進當前大專校院職涯輔導工作的具體建議：

- (1) 希望職涯輔導人員具有在業界工作或在公民營機構有實務經驗超過 3 年以上者。
- (2) 結合各系所使學生職涯輔導單位管道暢通，多舉辦活動，如技職博覽會、校園徵才等，從新生時代培養正確並積極的工作態度。
- (3) 產官學應該建構良好的連結，在政策教育方針方面也應隨世界動向調整，例如：針對現有產業培養所需的人才。

#### 結果分析：

由問卷調查結果可知學生對職涯輔導相關活動參與程度非常不積極，值得學校相關單位重視並應檢討策略誘導學生積極參加。學生有打工經驗者佔 56.85% 之高比例，依分析該打工經驗係指一般非專業打工工作，大學生有超過一半人數至校外打工，姑且不論其動機，

表示學生對打工機會之需求非常高，故與其放任學生至校外打工不如由學校與企業提供較具專業性與安全性之工讀機會並將職場體驗納入課程規劃。

學生對學習第二專長之動機非常低僅約 23.28%，學校對鼓勵學生修習第二專長應再加強。另有高達 47.24% 的學生不喜歡目前就讀科系，其原因值得政府單位深入了解。學生認為外語能力是較需加強之核心能力，各校應速擬對策改善。另學生對實務課程之渴望佔 19.25%，此結果亦可提供各系所設計課程時參考。

## 2.2 畢業生問卷調查統計分析

問卷採抽樣方式調查，挑選 21 所大專校院，每所學校協助調查 100 份紙本問卷，共發出 2,100 份問卷，回收 869 份有效問卷，回收率約 41.38%。

根據調查統計結果顯示：

- 畢業生畢業後或服兵役後目前狀況大部份：已就業者佔 56.36%，升學者佔 17.74%，準備就業者佔 15.52%，準備升學者佔 7.82%，其他佔 2.57%。
- 畢業生畢業後或服兵役後第一個工作：於畢業後 3 個月內找到者佔 43.68%，畢業前找到者佔 39.47%，畢業後 4~6 個月內找到者佔 8.95%，畢業後 1 年以上才找到者佔 4.47%，畢業後 7~12 個月內找到者佔 3.29%。
- 畢業生平均每份工作：工作 1~3 年者佔 42.02%，未換工作直到現在者佔 25.00%，不到 1 年者佔 19.63%，4~6 年者佔 7.98%，10 年以上者佔 3.53%，7~9 年者佔 1.83%。
- 畢業生更換工作原因，依序為：待遇福利不佳者佔 22.92%，不符合志趣者佔 17.51%，無升遷機會者佔 13.13%，準備其他相關考試者佔 9.72%，無法學以致用者佔 8.46%，工作地點不合適者佔 8.46%，人際關係不和諧者佔 4.45%，專業知識技能不足者佔 3.93%，停業或裁遣者佔 3.04%。
- 畢業生轉職時挑選新公司的考量重點依序為：待遇福利佳者佔 22.26%，工作內容符合志趣者佔 17.09%，工作地點適合者佔 14.18%，工作內容符合所學者佔 8.46%，該公司前景看好者佔 8.46%，有進修機會者佔 8.41%，升遷與外派機會者佔 6.52%，工作時間合適者佔 6.36%，公司知名度佳者佔 4.58%，公司規模大小者佔 2.80%。
- 畢業生目前平均一個月的工作收入大約為：20,001 元~30,000 元者佔 28.70%，30,001 元~40,000 元者佔 22.54%，20,000 元以下者佔 21.10%，50,001 元以上者佔 14.94%，40,001 元~50,000 元者佔 12.71%。
- 畢業生主要的求職管道大部份為：人力銀行者佔 61.13%，其他佔 10.68%，校園徵才

或就業博覽會佔 9.52%，報紙廣告佔 7.72%，政府就業 e 網或就服單位佔 6.05%，國家考試佔 3.47%。

- 畢業生大部份覺得目前的工作與在校所學：學用小部份配合者佔 44.69%，學用大部份配合者佔 28.81%，學用完全不配合者佔 17.29%，學用完全配合者佔 9.22%。
- 畢業生認為哪些就業能力是能勝任目前工作的主要因素依序為：良好工作態度佔 21.90%，表達與溝通能力佔 16.78%，專業知識與技術佔 15.36%，穩定度及抗壓性佔 13.70%，基礎電腦應用技能佔 10.24%，具有解決問題能力佔 9.48%，外語能力佔 6.97%，團隊合作能力佔 5.26%，其他佔 0.28%。
- 畢業生認為現今職場大環境，對個人職涯發展有哪些威脅，依序為：學歷泡沫化者佔 15.40%，市場競爭與變遷加劇工作環境壓力加重者佔 14.41%，景氣不明企業用人態度趨謹慎者佔 10.76%，工作時間太長或輪班影響家庭生活者佔 10.03%，知識淘汰率高市場變遷太快者佔 10.03%，企業組織扁平化升遷管道受阻者佔 7.21%，專業能力證照化資歷價值降低者佔 6.89%，企業瘦身非核心職務採取派遣與外包職務者佔 6.68%，就業市場偏好年輕化者佔 4.96%，其他佔 1.78%，企業人力緊縮員工必須具備多項技能者佔 0.94%。
- 畢業生在校期間：從未參與學校職涯輔導單位舉辦的活動者佔 64.89%，偶而參與者佔 30.28%，經常參與者佔 4.82%。
- 畢業生在校期間：從未利用學校職涯輔導單位提供的諮商服務者佔 84.72%，有利用者佔 15.28%。
- 畢業生對大專院校職涯輔導單位的工作內容、範圍、方法：僅知一二者佔 35.19%，完全不知者佔 34.10%，普通者佔 25.24%，很清楚者佔 5.46%。
- 畢業生認為學校職涯輔導工作對未來尋找工作協助認為：尚可者佔 44.03%，有幫助者佔 24.63%，沒有幫助者佔 21.77%，非常沒有幫助者佔 6.47%，很有幫助者佔 0.11%。
- 畢業生在求職過程中，最希望獲得哪些資訊，依序為：最新就業趨勢佔 20.30%，求才企業資訊佔 17.08%，薪資福利資訊佔 16.74%，最新產業資訊佔 13.90%，求職面試教戰佔 12.84%，教育進修建議佔 10.05%，個人性向測驗佔 6.59%，創業加盟資訊佔 2.16%，其他佔 0.34%。
- 畢業生畢業後，與原畢業學校職涯輔導單位：未曾連繫者佔 56.86%，電訪畢業生生涯就業意向調查者佔 23.11%，提供就業機會訊息者佔 14.59%。
- 畢業生認為學校職涯輔導工作應再加強哪些，依序為：增加就業訊息佔 26.09%，第二專長訓練佔 18.27%，就業諮商服務佔 17.40%，生涯諮商服務佔 15.81%，提高職涯輔

導人員專業知識佔 13.57%，增加職涯輔導人員編制佔 7.66%，其他佔 1.09%。

- 畢業生認為在校時學校應優先重視哪些就業能力的培養，依序為：專業知識與技術佔 18.20%，表達與溝通能力佔 17.76%，外語能力佔 15.64%，良好工作態度佔 14.00%，穩定度及抗壓性佔 11.31%，具有解決問題能力佔 9.41%，基礎電腦應用技能佔 8.39%，團隊合作能力佔 4.99%，其他佔 0.31%。
- 畢業生認為若有機會外派至國外，最希望在哪個國家就業，依序為：美國佔 26.92%，日本佔 26.79%，英國佔 10.72%，大陸佔 16.82%，德國佔 8.22%，韓國佔 3.86%，印度佔 1.68%。

#### 畢業生對改進當前大專校院職涯輔導工作的具體建議：

- (1) 建立畢業同學就業聯繫網站，提供急欲找工作同學就業資訊，如：企業簡介，人力招募，產業分析等等，例如可找在工作有一年以上經驗的畢業同學網路問卷調查協助介紹該服務機關資訊提供在校或畢業同學參考。
- (2) 希望大專校院能夠每年各自編列預算進行該校學生及校友就業普查，以利現階段就學學生及系所單位參考評估，讓產業界與學術界促進合作共生。

#### 結果分析：

畢業生平均 1-3 年就有 42.02% 轉換新職，表示企業要找到適才適所人才約有 40% 之風險，因 1-3 年期間企業已完成且投入員工之職前訓練成本。畢業生普遍認為「良好的工作態度」是最重要之就業能力之一，學校教育課程應多加注重學生之未來工作態度培養。畢業生認為參加校外實習有助於未來就業者佔 61.97%，表示學校課程安排應考慮規劃校外工讀實習課程。

### 2.3 企業主問卷調查統計分析

問卷調查採抽樣方式，挑選目前 100 大公司及與明志科大建教合作公司 100 家，問卷採郵寄方式調查，共發出 200 份問卷，回收 72 份有效問卷，回收率約 36%。

根據調查統計結果顯示：

- 公司招募大專校院畢業生的方式及途徑非常多，對所需員工類別或程度不同時，招募

的方式亦有所不同，此次調查，大多數採用的方法為：透過 e 化網路佔 34.77%，員工親友推介佔 17.68%，在報紙刊登人事廣告 14.02%。

- 公司招募大專校院畢業生，主要考慮的因素為：在校所習科系者佔 20.30%，工作能力及面談印象者 20.30%，面談印象者佔 19.31%，工作經驗者佔 15.35%，畢業學校者佔 9.90%，在校成績者佔 4.46%，擁有專業證照者佔 4.46%，推薦單位或人士者佔 3.96%，其他佔 1.98%，並認為實務經驗、專業證照及作品集等額外經歷可以增加競爭力。
- 企業對大專校院職涯輔導單位大部份從未請求亦未接受過任何協助的原因為企業對各大專校院職涯輔導單位的工作內容、範圍、方法，大致上是：僅知一二者佔 47.22%，普通者佔 37.50%，完全不知者佔 11.11%，很清楚者佔 4.17%。
- 根據調查，企業主對大專校院畢業生整體表現的滿意度：滿意者佔 58.57%，尚可者佔 30.00%，不滿意者佔 10.00%，非常滿意者佔 1.43%，平均而言，大專校院畢業生的工作表現能夠符合企業主的期望，不過還有進步的空間。
- 企業主認為目前大專校院畢業生最需加強：良好工作態度佔 22.89%，穩定度及抗壓性佔 18.91%，專業知識與技術佔 17.41%，表達及溝通能力佔 10.95%，發掘及解決工作中所遭遇的問題佔 9.95%，外語能力佔 9.45%，團隊合作能力佔 5.47%，基礎電腦應用技能佔 2.99%，其他佔 1.99%。
- 認為當前職輔單位輔導大專生具體做法：應多提供見習機會者 23.30%，強化系所課程與實務連結者佔 17.05%，協助學生瞭解及規劃職涯發展方向者佔 15.34%，輔導考取證照者佔 7.95%，針對就業能力開設通識教育課程者佔 7.95%，鼓勵志願服務者佔 3.41%，設立網站提供職涯發展相關訊息者佔 3.41%，多提供就業相關演講與活動者佔 2.84%，其他佔 1.70%。

#### 企業主對改進當前大專校院職涯輔導工作的具體建議：

- (1)灌輸正確的工作態度是有必要加強的。
- (2)加強做了再說的觀念，有先付出再求回饋的認知，不要還沒做就評論。
- (3)多加強專業知識與技能。
- (4)大專院校職涯輔導單位應與企業界 HR(人力資源)部門多連繫。
- (5)針對就業與就學的最大差異說明。

## 結果分析：

企業主普遍認為實務經驗及專業證照可增加青年競爭力，因此在課程設計時應納入考慮同時建議學校應提供學生實習機會，另企業認為目前青年最需加強工作態度與專業知識，這也是學校需加強部份。

### 2.4 教師問卷調查統計分析

問卷調查採抽樣方式，挑選 21 所大專校院，每所學校協助調查 20 份紙本問卷，共發出 420 份問卷，回收 310 份有效問卷，回收率約 73.81%。

根據調查統計結果顯示：

- 教師認為職涯輔導單位應隸屬：技術合作處或研究發展處者佔 55.19%，學務處者佔 31.49%，其他佔 13.31%。
- 教師認為職涯輔導人員應具備的主要能力依序為：熟悉工商業界並有工作經驗佔 23.22%，對職涯輔導工作的熱忱佔 17.14%，能與受輔導學生建立良好關係佔 16.69%，協助求職者擬訂就業計畫的能力佔 14.54%，蒐集整理及應用職業資料的能力佔 12.97%，能與公私立機構建立良好公共關係佔 8.12%，熟悉職涯輔導相關規章制度佔 7.22%，其他佔 0.11%。
- 教師大部份認為職涯輔導工作業於學校是：非常重要，佔 55.66%、重要佔 42.39%、不重要佔 1.29%、無意見佔 0.65%。
- 教師認為實施職涯輔導工作對學生尋找工作的協助：是有幫助者佔 57.19%，很有幫助者佔 23.53%，無意見者佔 15.69%，沒幫助者佔 3.27%，非常沒幫助者佔 0.33%。
- 教師認為目前學校應優先重視就業能力的培養依序為：專業知識佔 18.85%，良好工作態度佔 18.37%，表達與溝通能力佔 16.25%，外語能力佔 14.61%，穩定度及抗壓性佔 10.13%，具有解決問題能力佔 9.66%，基礎電腦應用技能佔 6.12%，團隊合作能力佔 5.89%，其他佔 0.12%。
- 教師認為目前學校對於哪些就業能力的培養比較充足依序為：基礎電腦應用技能佔 23.03%，專業知識與技術佔 21.38%，良好工作態度佔 16.14%，表達與溝通能力佔 11.72%，團隊合作能力佔 10.07%，穩定度及抗壓性佔 6.21%，外語能力佔 5.93%，具有解決問題能力佔 4.83%，其他佔 0.69%。

- 教師認為目前學校哪些就業力的培養比較不足依序為：外語能力佔 22.37%，具有解決問題能力佔 19.15%，穩定度及抗壓性佔 18.42%，表達與溝通能力佔 11.55%，良好工作態度佔 9.65%，專業知識與技術佔 8.92%，團隊合作能力佔 8.04%，基礎電腦應用技能佔 1.75%，其他佔 0.15%。
- 教師認為目前學校可以如何提升就業能力的培養依序為：強化系所課程與實務的連結佔 24.26%，協助學生瞭解及規劃職涯發展方向佔 17.70%，輔導考取證照佔 15.22%，針對就業能力開設通識教育課程佔 10.77%，多提供就業相關演講與活動佔 10.40%，調整教學方法佔 7.67%，設立網站提供職涯發展相關訊息佔 4.46%，鼓勵志願服務佔 4.08%，多提供打工工讀機會佔 2.23%，鼓勵社團活動佔 3.09%，其他佔 0.12%。
- 教師認為當前就輔單位輔導大專生最重要的具體做法依序為：多提供見習實習機會佔 19.18%，輔導考取證照佔 17.15%，強化系所課程與實務的連結佔 15.83%，協助學生瞭解及規劃職涯發展方向佔 15.71%，多提供就業相關演講與活動佔 8.27%，調整教學方法，如強調表達、團隊合作、解決問題佔 7.43%，設立網站提供職涯發展相關訊息佔 6.71%，針對就業能力開設通識教育課程佔 5.40%，鼓勵志願服務佔 4.08%，其他佔 0.24%。
- 教師認為學校職涯輔導工作應再加強：提高職涯輔導人員專業知識佔 21.20%，增加就業訊息佔 19.43%，增加職涯輔導人員編制佔 16.96%，就業諮商服務佔 16.83%，生涯諮商服務佔 13.00%，第二專長訓練佔 12.18%，其他佔 0.41%。
- 教師對大專院校職涯輔導單位的工作內容、範圍、方法：認知普通者佔 63.40%，僅知一二者佔 21.24%，很清楚者佔 13.40%，完全不知者佔 1.96%。

**教師對改進當前大專校院職涯輔導工作的具體建議：**

- (1)提高職涯輔導人員的專業知識。
- (2)應先瞭解企業需要何種人才，才能知道培養學生競爭力之方法。
- (3)規劃出有計畫性、系統性的輔導策略。
- (4)建立終身學習觀念，並積極發展第二專長以上之訓練，以符合多元化變遷之社會。
- (5)職涯輔導工作應受到校方高層重視。

## 結果分析：

教師普遍認同職涯輔導工作非常重要但認為學校不太重視職涯輔導工作。調查發現教師認為公司招募大專校院畢業學生，哪些額外經歷可以增加競爭力：依序為實務經驗及專業證照，然推動實務實習及專業證照學校並不成比例。教師對學生之外語能力亦感覺需再加強。另就輔人員之專業亦需加強。

## 2.5 大專校院職涯輔導人員問卷調查統計分析

問卷調查對象為參與青輔會舉辦「96 年度全國大專校院職涯發展工作研討會」之大專校院職涯輔導人員，全部共有 137 所大專校院職涯輔導人員參與。問卷於會議現場發放及回收，共發出 150 份問卷，回收 77 份有效問卷，回收率約 51.33%。

根據職輔人員問卷調查結果，目前大專校院平均每校有 3 名職輔人員(含專任及兼任)，平均每學年經費預算約 30 萬(不含人事費用)，整體而言，大專校院雖存在職輔單位，但缺乏人力及經費等支援。

根據調查統計結果顯示：

- 職輔人員認為職涯輔導人員應具備的主要能力依序為：能與受輔導學生建立良好關係者佔 36.36%，蒐集整理及應用職業資料的能力者佔 23.38%，協助求職者擬訂就業計畫的能力者佔 15.58%，熟悉工商業界並有工作經驗者佔 10.39%，能與公私立機構建立良好公共關係者佔 9.09%，熟悉職涯輔導相關規章制度者佔 2.60%，其他佔 2.60%。
- 職輔人員大部份認為各校職涯輔導單位與各系科教師協調配合情形為：尚有聯繫亦能協調者佔 63.64%，很少聯繫者佔 15.58%，密切配合分工合作者佔 11.69%，完全獨立作業者佔 9.09%。
- 職輔人員認為各校職涯輔導單位與學生輔導中心協調配合情形為：尚有聯繫亦能協調者佔 55.84%，密切配合分工合作者佔 15.58%，很少聯繫者佔 15.58%，完全獨立作業者佔 12.99%。
- 根據職輔人員問卷調查結果，企業機構提供學校實習機會：有提供一些者佔 49.35%，提供很少者佔 24.68%，提供很多者佔 19.48%，沒有提供者佔 6.49%。
- 職涯輔導單位針對應屆畢業生在職涯輔導上之需求：進行過調查者佔 67.53%，未曾調查者佔 32.47%。
- 職輔人員認為學生對職涯輔導單位的需求情形為：少數人需求佔 50.65%，多數人需求

佔 41.56%，極少數人需求佔 5.19%，大多數人需求佔 2.60%。

- 職輔人員認為學生對職涯輔導單位的認識為：多數人認識者佔 48.05%，少數人認識者佔 46.75%，大多數人認識者佔 3.90%，極少數人認識者佔 1.30%。
- 職輔人員認為學生對職涯輔導單位所舉辦之活動的參與程度為：普通者佔 38.96%，尚可者佔 37.66%，參與度低者佔 15.58%，積極參與者佔 3.79%。
- 職輔人員大部份認為建立職業資料或蒐集就業機會主要方法是：求才單位或校友主動提供就業機會者佔 70.13%，主動蒐集網路上或報章雜誌求才消息者佔 14.29%，與廠商聯繫就業機會及推薦畢業人才者佔 11.69%，其他佔 3.90%。
- 職輔人員問卷調查結果，各校提供畢業生就業機會訊息的主要方法是：將訊息公佈至專屬網頁者佔 42.86%，發送 e-mail 通知畢業生者佔 23.38%，主動通知登記求職學生者佔 19.48%，未曾辦理者佔 10.39%，請校友會轉發者佔 3.90%。
- 職輔人員問卷調查結果，平均每年企業廠商主動向學校登記求才家數：11 家~30 家者佔 27.27%，51 家~100 家佔 23.38%，31 家~50 家佔 19.48%，101 家以上佔 15.58%，10 家以下佔 14.29%。
- 職輔人員問卷調查結果平均每年畢業學生接受學校工作推介的人數：約 50 人以下者佔 57.14%，51 人~100 人佔 20.78%，151 人以上佔 15.58%，101 人~150 人佔 6.49%。
- 職輔人員問卷調查結果平均每年接受學校工作推介的學生媒合成功人數：約 11 人~30 人者佔 38.96%，10 人以下佔 22.08%，1 人~50 人佔 16.88%，51 人~100 人佔 12.99%，101 人以上佔 9.09%。
- 職輔人員問卷調查結果歷年企業廠商提供學校的職缺為：業務/銷售佔 19.08%，研發/工程佔 15.03%，製造/品管佔 13.87%，其他佔 12.72%，財務/會計佔 9.25%，行銷/廣告佔 7.51%，行政/秘書佔 7.51%，客服/售後服務佔 6.94%，管理佔 4.05%，系統軟體設計佔 3.47%，採購佔 0.58%。
- 職輔人員問卷調查結果企業廠商提供學校職缺時最喜歡求職者何種特質依序為：良好的工作態度佔 25.94%，專業知識與技術佔 17.92%，穩定度及抗壓性佔 17.92%，表達及溝通能力佔 9.91%，基礎電腦應用技能佔 9.43%，外語能力佔 8.02%，團隊合作能力佔 8.02%，發掘及解決工作中所遭遇的問題佔 1.89%，其他佔 0.94%。
- 職輔人員問卷調查結果各校主管對職涯輔導的重視程度及推動性形：認為尚可者佔 49.35%，認為重視者佔 23.38%，認為不重視者佔 15.58%，認為非常重視者佔 7.79%，認為非常不重視者佔 3.90%。
- 職輔人員問卷調查結果學校各科系是否積極辦理職涯輔導相關活動：認為尚可者佔

55.84%，認為積極者佔 20.78%，認為不積極者佔 18.18%，認為非常積極者佔 2.60%，認為非常不積極者佔 2.60%。

- 企業廠商提供學校職缺時最喜歡求職者何種特質：良好工作態度佔 25.94%，穩定度及抗壓性佔 17.92%，專業知識與技術佔 17.92%，表達及溝通能力佔 9.91%，基礎電腦應用技能佔 9.43%，外語能力佔 8.02%，團隊合作能力佔 8.02%，發掘及解決工作中所遭遇的問題佔 1.89%，其他佔 0.94%。
- 職輔人員問卷調查結果各校每學年辦理職涯輔導相關活動次數：平均約 6 次~10 次佔 41.56%，16 次以上佔 23.38%，5 次以下佔 22.08%，11 次~15 次佔 12.99%。
- 職輔人員問卷調查結果學校是否設有職涯輔導專屬網站：有設立者佔 79.22%，未設立者佔 20.78%。
- 職輔人員問卷調查結果認為目前學校實施職涯輔導工作對學生尋找工作協助：認為有幫助者佔 76.62%，認為無意見者佔 14.29%，認為很有幫助者佔 6.49%，認為沒幫助者佔 1.30%，認為非常沒幫助者佔 1.30%。
- 職輔人員問卷調查結果認為職涯輔導工作對於學校來說：認為重要者佔 53.25%，認為非常重要者佔 40.26%，無意見者佔 5.19%，認為不重要者佔 1.30%。
- 職輔人員問卷調查結果認為從事職涯輔導工作至今的成就感：認為尚可者佔 49.35%，認為有成就感者佔 25.97%，認為沒成就感者佔 15.58%，認為非常有成就感者佔 6.49%，認為非常沒成就感者佔 2.60%。
- 職輔人員問卷調查結果認為實施職涯輔導工作所遭遇較嚴重的問題為：認為工作人手不足佔 24.88%，認為學生畢業後通訊、動向不易掌握及聯繫佔 19.35%，認為工作人員工作過於繁重佔 15.21%，認為工作經費不足佔 11.98%，認為教育行政單位未能確實協助學校推展職涯輔導工作佔 10.14%，認為人力銀行、政府就業 e 網、企業招募網站發達，求職、求才對學校職輔單位仰賴變小，致使就輔單位拿不出成果，與政府單位期待有嚴重落差佔 8.29%，認為職涯輔導人員缺乏專業知識佔 7.83%，其他佔 2.30%。

#### 職涯輔導人員對改進當前大專校院職涯輔導工作的建議：

- (1)宜給予充分的人力及經費。
- (2)校方高層宜對職輔工作的重視與支持。
- (3)更多的教育訓練(針對職涯輔導人員)。
- (4)增進工作人手及強化職輔人員的專業知識。

- (5)職輔人手不足，青輔會、職訓局、教育部、國科會之各項相關調查應盡量整合。
- (6)建議讓直接與學生接觸的教師參加研習使瞭解職涯輔導工作的重要性及作法。
- (7)希望能整合職涯輔導資源建置一套整合系統資料庫，讓全國職輔單位統一作業後，提供各部會、學校及企業界可以運用各校資料來統計分析制訂政策指導方針。

### 結果分析：

職輔工作之成敗繫於職輔單位之推動策略，然據調查職輔單位層級不受重視，專任人員編制少且經費短缺無法提供職輔工作強烈支持，故績效並不明顯。由調查結果可知在校學生、畢業生及企業與職輔單位間之互動交流非常少，各校職輔單位與企業應積極訂定策略建立互動平台以收實質之成效。

推介學生順利找到工作者有 57.14% 學校每年僅成功推介 50 人以下，成效非常不理想，表示職輔工作尚有非常大之進步空間。另職輔工作與各單位之聯繫甚少，同時需縱向與橫向之溝通與聯繫，單位層級不高亦造成推動上之困境與無力感，以上種種有賴校長重視與改善。

## 2.6 問卷調查分析與總結

針對青年就業力調查統計結果得知最重要之就業力依序為：良好工作態度、專業知識與技術、穩定度及抗壓性、表達與溝通能力、外語能力及解決問題能力，詳如圖 2.1 所示。經由交叉比對企業雇主的看法與已在工作畢業生看法接近且與職輔人員之調查結果相近。

然在校之調查結果認為應加強就業能力首選為專業知識與技術，同時認為外語能力亦相當重要，但對企業雇主所重視之工作態度在校確將之排在第五順位，顯示在校對企業徵才重視項目認知有相當差距，此結果顯示學校職涯輔導工作有必要再加強，需將產業趨勢與企業雇主最愛員工特質真實宣導讓在校知悉，以縮短在校與企業雇主間之認知差距，詳如圖 2.2-2.6 所示。

學校教師調查結果在「穩定度及抗壓性」這一項與企業雇主看法稍有差距，企業雇主認為「穩定度及抗壓性」這一項能力排序第二，但學校教師認為「穩定度及抗壓性」這一項能力排序第五，教師與企業雇主認知上之差距有賴學校重視與業界交流，並提供教師至業界培訓實務經驗，讓教師了解企業之產業趨勢與需求。

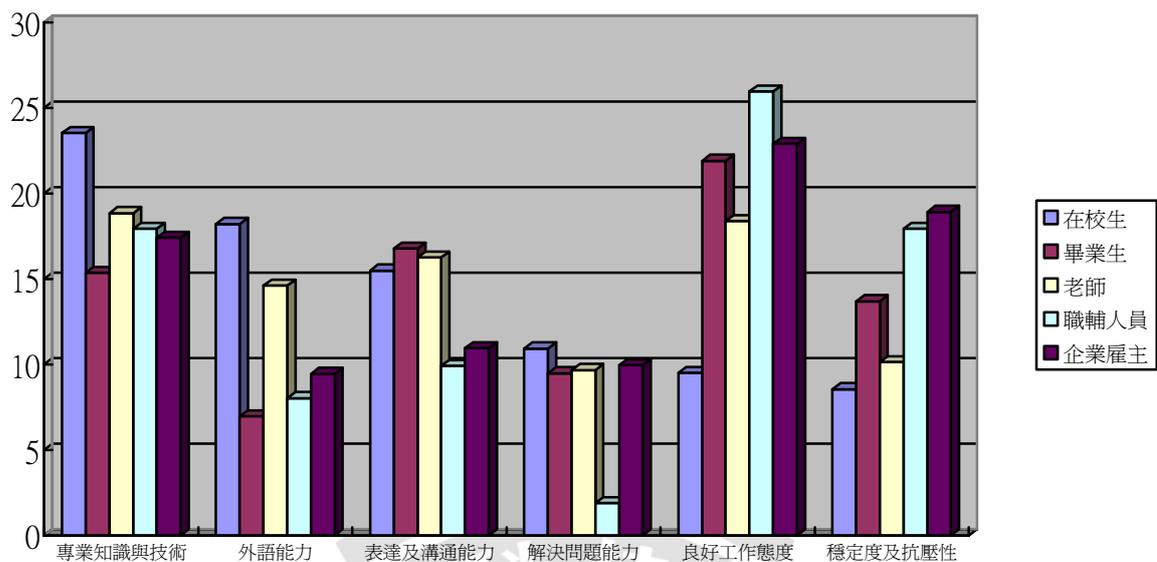


圖 2.1 青年就業力調查統計結果

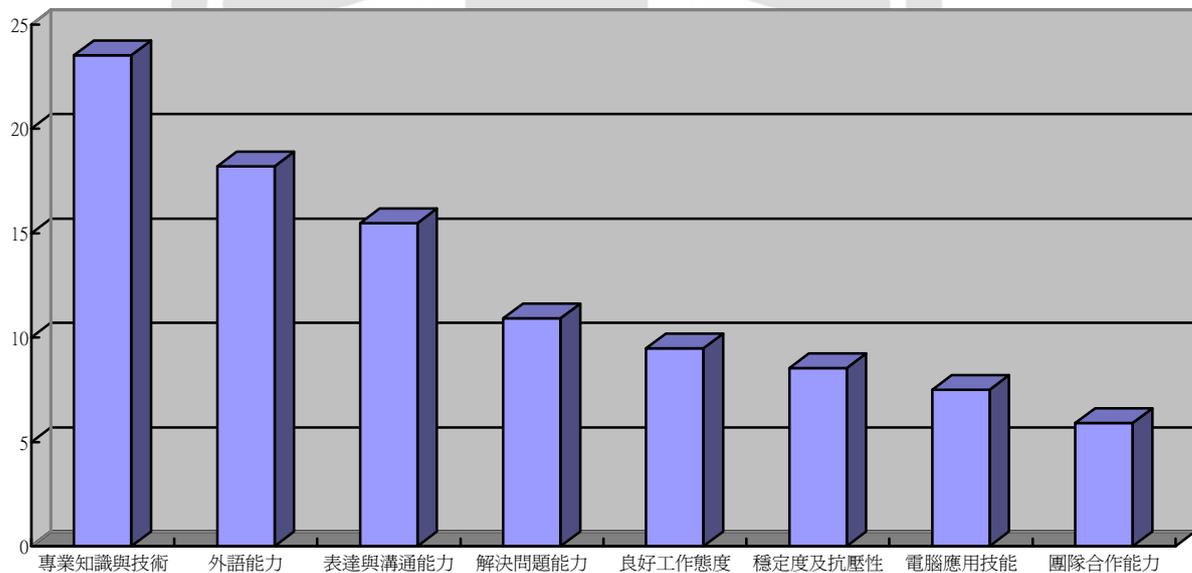


圖 2.2 在校生認為應加強就業能力調查統計結果

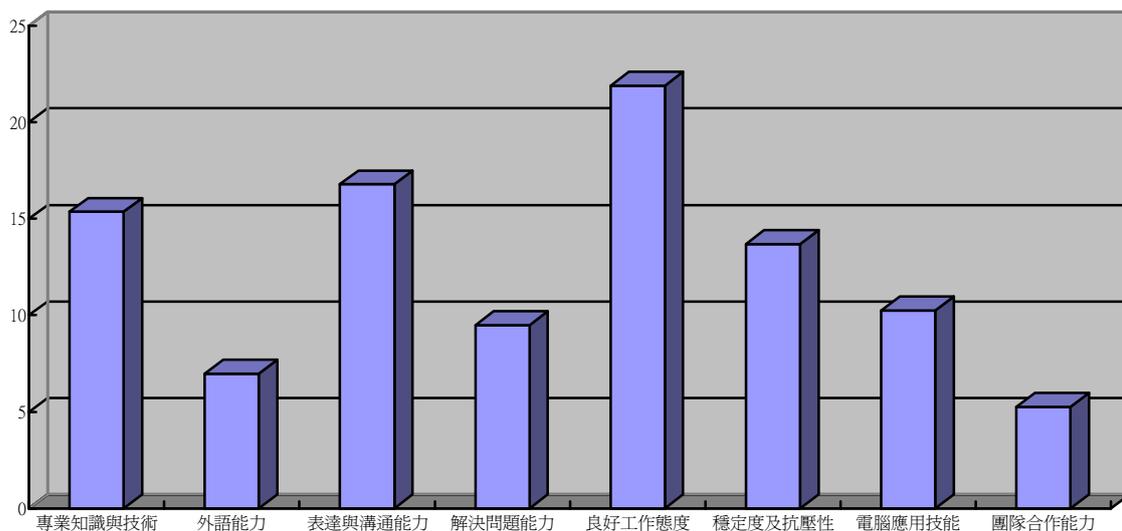


圖 2.3 畢業生認為能勝任工作主要能力調查統計結果

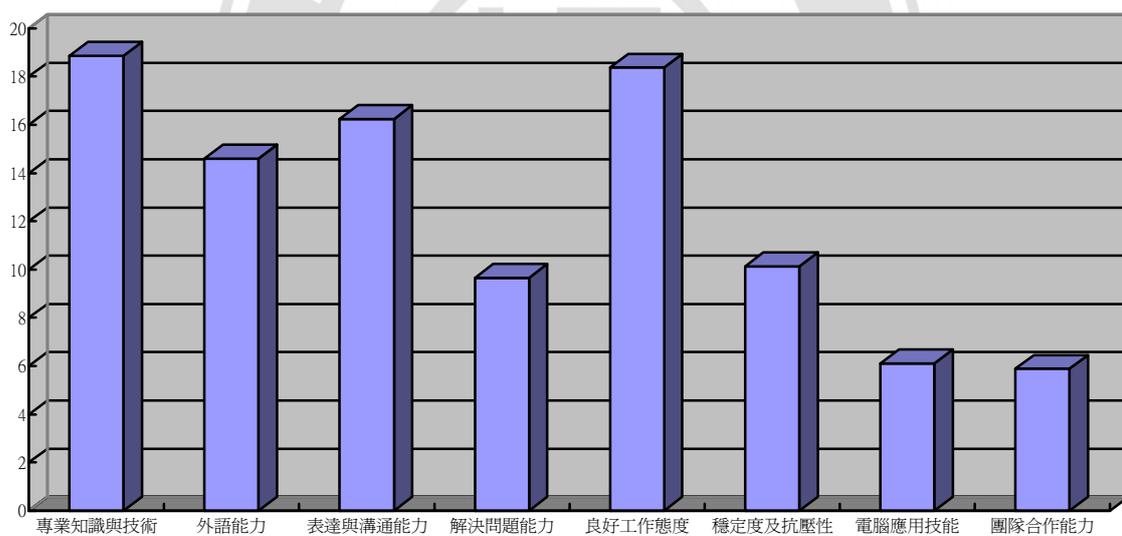


圖 2.4 教師認為學生應加強就業能力調查統計結果

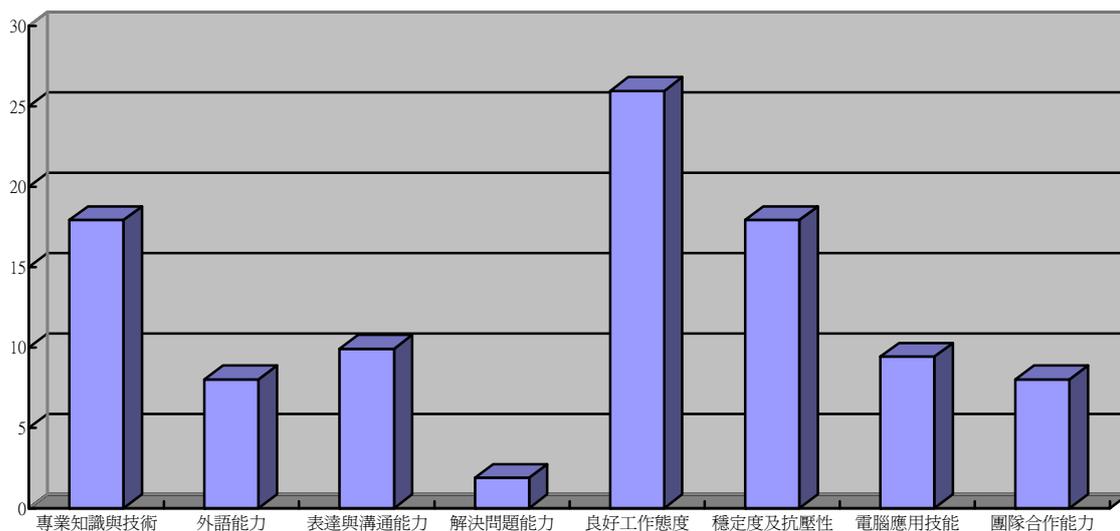


圖 2.5 職輔人員認為學生應加強就業能力調查統計結果

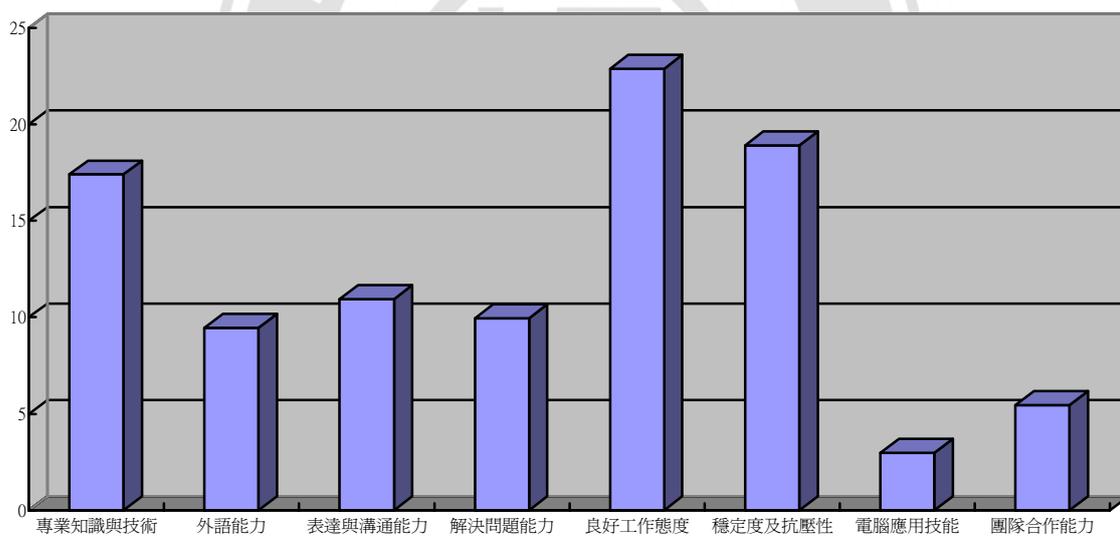


圖 2.6 企業雇主認為青年應具備之就業能力調查統計結果

學生、畢業生及企業雇主對學校職涯輔導單位之認識調查結果如圖 2.7 所示，皆反應略知職輔單位之工作內容，由此可看出推動職涯輔導工作之重要性與急迫性，各校應積極推動職輔工作以使各方均了解與達到畢業生就業力提昇及畢業生充分就業目標。

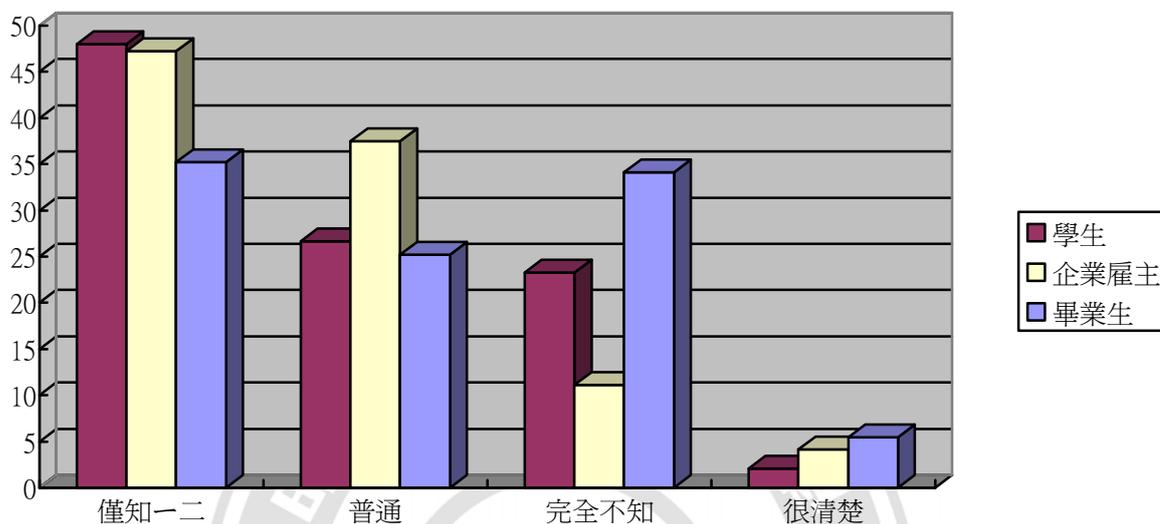


圖 2.7 對學校職涯輔導單位之認識調查統計結果

在求職過程中學生最希望獲得相關資訊依序為：最新就業趨勢、求才企業資訊、薪資福利資訊、最新產業資訊、求職面試教戰、教育進修建議，此項調查中在校生與畢業生表示相同的看法，職輔單位可規劃未來提供相關資訊給學生參考。

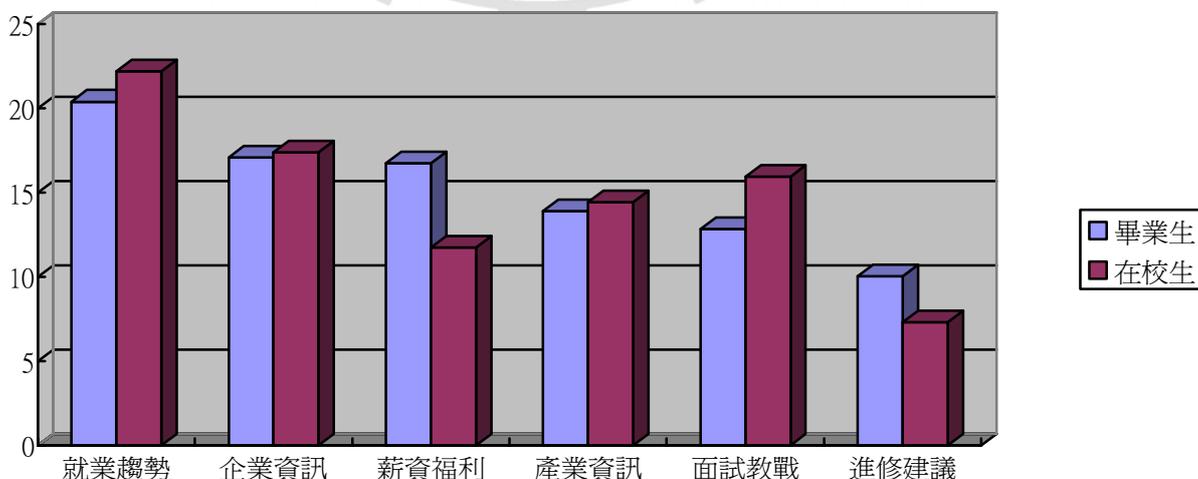


圖 2.8 在求職過程中學生最希望獲得相關資訊調查統計結果

針對求職求才管道之調查分析，青年求職與企業求才絕大部分均透過人力銀行，僅少數透過政府就業 e 網或職輔單位，詳如圖 2.9 所示，顯見政府就業 e 網或職輔單位應再加強其功能。

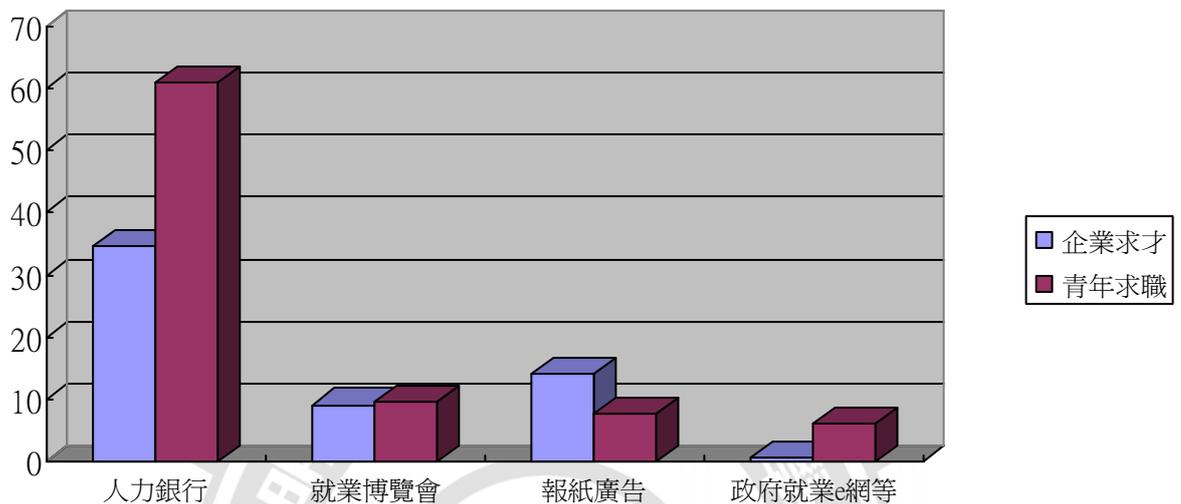


圖 2.9 求職求才管道調查統計結果

針對企業雇主調查認為哪些額外經歷可以增加青年競爭力，依序為：實務經驗、專業證照、作品集、打工經驗、豐富的社團經驗、優秀的畢業成績，如圖 2.10 所示，可見企業雇主對青年之優秀的畢業成績並不是非常重視，同時比對畢業生調查認為有參加校外實習對畢業後的工作是否有幫助，有高達約 61.97%認為有幫助如圖 2.11 所示，這點值得學校在規劃課程時需投注心力設計。另調查學生在學期間是否有打工經驗時只有約 5%學生未有打工經驗如圖 2.12 所示，姑且不論其打工動機為何，由調查結果可知學生對打工之需求非常大，與其讓學生在外工讀不如由學校規劃較安全且較專業之工讀職場體驗課程，規劃工讀職場體驗課程學校需投入龐大之資源，且老師亦需投入非常多的時間與精神去開發工讀機會，評估工讀職缺之專業性與安全性，同時需協助學生撰寫實習報告與企業交流等工作。

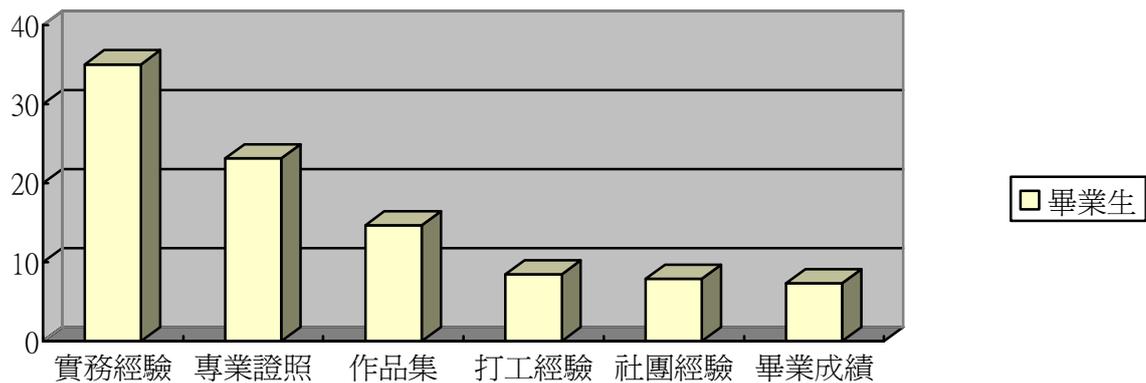


圖 2.10 企業雇主調查認為哪些額外經歷可以增加青年競爭力調查統計結果

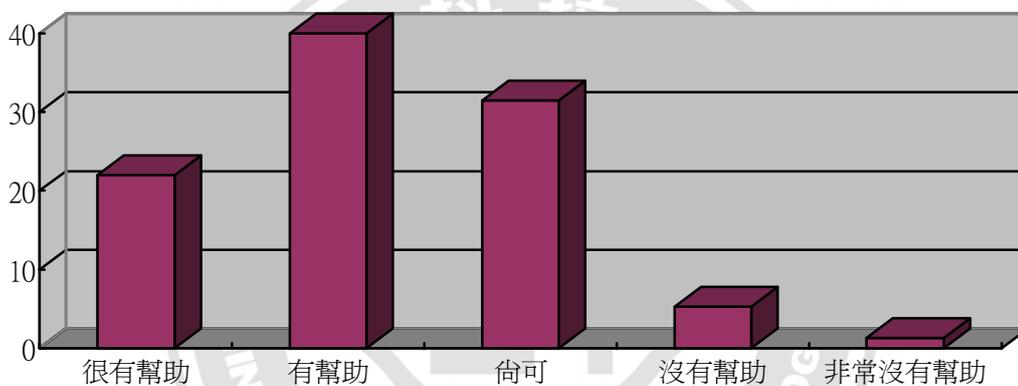


圖 2.11 認為有參加校外實習對畢業後的工作是否有幫助調查統計結果

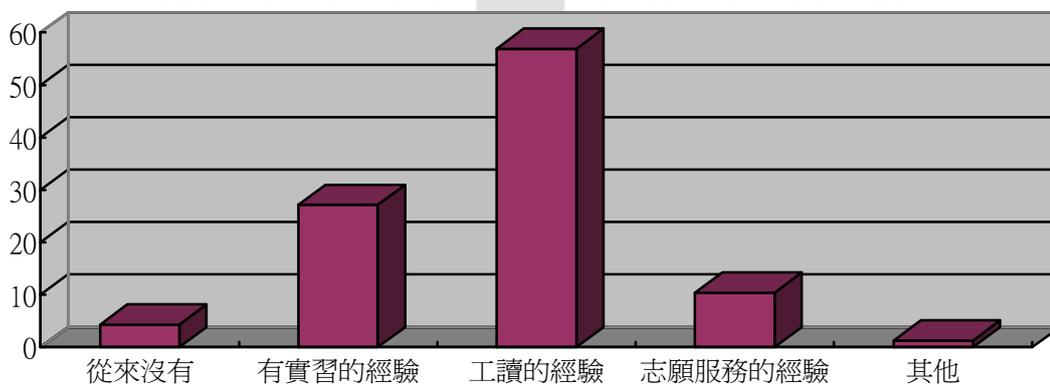


圖 2.12 學生在學期間是否有打工經驗調查統計結果

問卷調查畢業生每份工作時間，在3年內更換工作者約61.65%，顯示青年之更換工作頻繁，以企業角度思考，如此頻繁更換工作會造成人力資源浪費，對企業發展與國家競爭力均有負面影響，故職涯輔導之終極目的在使青年就業能適才適所，幫企業找到所需人才。

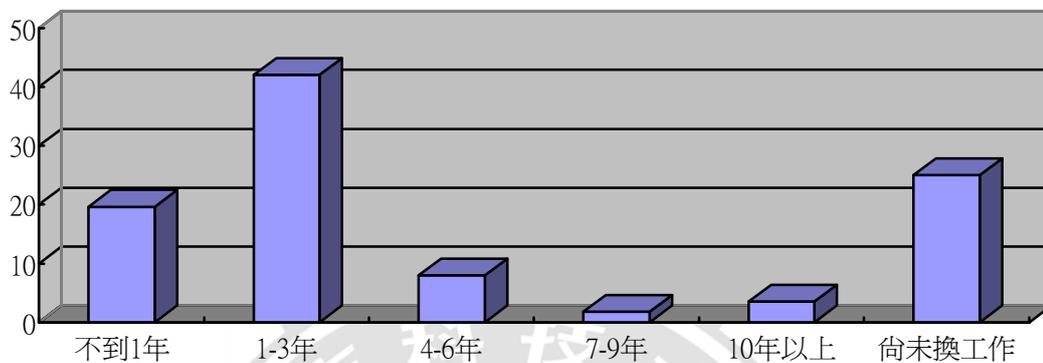


圖 2.13 畢業生每份工作時間調查統計結果



## 第三章 各國職涯輔導政策探討

因應全球化趨勢的衝擊，各先進國家陸續制訂積極的青年就業與發展政策，透過政府及企業的重視及合作，妥適規劃因應策略，以面對跨國就業競爭的挑戰。在此之際，全國大專校院應在厚實學生專業知識的同時，須強化產學合作及鼓勵國際化等面向，以提升學生就業與創業力。因此學校除需配置適當資源，鼓勵教師在教學內容中融入就業力養成之外，亦需學習先進國家的職涯輔導作為，派員前往參與國際研習會議(例如，國際職涯發展會議)，以了解職涯發展的國際趨勢並與相關國際組織建立連結。

### 3.1 日本之職涯輔導政策

日本的「自由業」定義為 15~34 歲非學生及主婦，有工作意願但沒有正式工作的人，在日本總務省的調查中，2005 年「自由業」人口雖較前一年減少 13 萬人，只剩 201 萬人，但 25~34 歲的人就佔了半數以上，有往高齡化集中的趨勢，對此日本打算以「就職 club」的新政策來因應。

這個針對「年長自由業」的新政策是打算從 2007 年開始，在東京、橫濱、名古屋、大阪、神戶等大都市的求職機構 Hello Work 開始設立「就業 club」，將「年長自由業」的求職者每 10 人成立一個班，設立顧問來輔導，並利用彼此境遇差不多的人聚集，進行意見交換、自我分析和彼此激勵等作用，以達成讓大家找到正職新工作的目標。

目前第一個年度打算花 1 億日圓的預算將 1000 人左右的「年長自由業」給組織化起來，如果效果不錯的話，會再繼續擴大規模。

日本政府之前所做的「年輕人自立・挑戰計畫」中，厚勞省的目標雖是將 25 萬自由業者給正職化，但今後會將重點放在轉換成正職員工較為困難的「年長自由業」為重心來支援他們的正規就業。

實施職業生涯教育之前，日本教育各個階段的連貫性，只是在學歷教育下各個階段的知識銜接。而現在，各個階段的教育都和學生的人生出路相聯繫，以“職業生涯準備”為線索體現出培養綜合素質的遞進性。學生在對職業生涯的選擇和決定過程中難免會有苦惱和困惑，因而學校又設專門教師進行“職業生涯輔導”，對學生進行個別的或是小組的引導幫助，為他們提供資訊，讓他們按照自己的意志負責地選擇或決定自己未來的人生藍

圖。在日本，提倡制訂“職業生涯規劃”，即在對一個人的主客觀條件進行測定、分析的基礎上，確定其最佳的職業奮鬥目標。把指導這種規劃的制定列為職業生涯教育的重要內容，在校期間由學校來輔導，進入社會後由社會組織通過再培訓來促進。

日本的職業生涯教育是自上而下由政府主導推行的，政府相關部門擔負組織、指導、協調的責任，並制定了一系列相關的政策、法規，推動學校與企業等社會組織共同配合實施。比如，由 2005 年開始，對於積極進行人才培養的企業的教育訓練費用，按一定比例從法人稅額中扣除。

### 3.2 英國之職涯輔導政策

#### 英國：學校當就業“高參”

英國高校一般都設有“畢業生就業指導服務部”，既是學生們就業資訊的主要“資料庫”，又肩負著為他們排憂解難、對症下藥的心理輔導任務。服務部的資料儲藏非常豐富，不僅有用人單位的需求情況，也包括各種獎學金、教育基金資助下的深造途徑。服務部的工作人員常年與用人單位保持密切聯絡，經常會根據媒體的一則報導或廣告登門拜訪企業、建立聯繫。在英國大學裏做職涯輔導的老師大多都擁有心理學等專業的博士學位，因此對於畢業生的輔導除了擇業外，還包括了個性分析、職業生涯設計等更重大的內涵，預約談話的畢業生終日不斷。英國還有一個民間組織，聯合各高校來編寫職涯輔導書，發佈有權威性的評估和就業率統計。

### 3.3 中國之職涯輔導政策

#### 中國：解決就業要從根本做起

政府教育部門有關人士認為，要從根本上解決就業問題，必須借鑒國外經驗，從大學生高考填志願的環節就開始考慮，高校提供給高考生填志願時參考的大部分專業，必須以市場預測為依據而設置；實行春秋季入學制，同時推行完全學分制，從一定程度上緩解集

中就業的壓力；而高校的就業指導工作則是一項非常重要的常年工作，該機構應享有參與辦學決策的“特權”，甚至可以“指揮”校長：“高校的某個專業由於市場需求不足應該取消。”還有一個重要環節是由政府權威機構牽頭，儘快建立統一平臺的互聯網資訊發佈渠道，實現供求雙方資訊資源分享，最終取代大型就業博覽會的功能。

[http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/overseas/2004-11/25/content\\_2259772.htm](http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/overseas/2004-11/25/content_2259772.htm)

### 3.4 美國之職涯輔導政策

#### (一) 美國勞工部

美國勞工部蒐集、研究、出版及公告職涯基礎資訊，如就業市場的分析與預測、個別職業的介紹(包含任務或職務內容、所需知識、技能、專業、工作連結、特別需求、薪資福利等)，協助青年學子、學校輔導老師及企業獲取完整的職涯資訊。

(1) 官方網站 [www.doleta.gov](http://www.doleta.gov)

內容包含組織、網路連結、法案與權益等。

(2) 職涯單一窗口(Career One Stop) [www.careeronestop.org](http://www.careeronestop.org)

對雇主、求職者、學生與專業者提供整合服務，方便尋求職涯與就業資源。服務包含線上的職涯指導教練，引領使用者找到所需要的資料。

(3) 全美職涯資訊網(America's Career Information Net) [www.careerinfonet.org](http://www.careerinfonet.org)

提供國家、州與地方的勞動市場資料庫以及線上的職涯規劃系統工具。包含職涯資訊圖書館，內容涵括數千種工作介紹、影片。

(4) 職業資訊網(O\*NET Online) <http://online.onetcenter.org>

資料庫包含個別職務所須的知識、技能、能力、興趣、一般條件與職務內容。查詢者根據釐訂的職涯規劃，可了解如果要從事某項工作，應該需要那些教育與訓練資源。

(5) 全美工作銀行(America's Job Bank) [www.ajb.org](http://www.ajb.org)

國家級網路人力銀行隨時提供 150 萬個就業機會與 60 萬筆求職履歷。

(6) 全美地方服務網(America's Service Locator) [www.servicelocator.org](http://www.servicelocator.org)

連結 2 萬多個社區或地方的就業服務或訓練資源，提供失業給付、訓練方案、青年方案、教育機會，以及身心障礙與中高齡方案。

(7) 生涯航行網(Career Voyages) [www.careervoyages.gov](http://www.careervoyages.gov)

蒐集高成長與需求導向的工作資訊，如高科技、航空太空、健康照護等。工作介紹與影片實景能使瀏覽者了解行業內涵。

(8) 勞動力增進聯盟(Work Force 3 in One) [www.workforce3one.org](http://www.workforce3one.org)

提供教育者、雇主、經濟專家和勞動投資者相互連結，分享彼此看法。將教育(Education)、經濟(Economic)、雇主(Employer)三個 E 串連起來，增進勞動力的素質。

(9) 公職就業機會(USA Jobs) [www.usajobs.opm.gov](http://www.usajobs.opm.gov)

提供聯邦各機關的工作機會，並可線上申請應徵。

(10) 出版職業展望手冊(Occupation Outlook Handbook)

刊物可自網路下載 [www.bls.gov/oco/](http://www.bls.gov/oco/)。自 1940 年代開始蒐集職涯資訊，內容包含各項職業的相關資料，如工作責任、工作環境、教育和訓練要求與升遷發展、收入水準和就業環境變動趨勢，以及相關產業連結等，方便個人選擇職涯。

(11) 出版產業職涯引導(Career Guide to Industries)

刊物可自網路下載 [www.bls.gov/oco/cg/](http://www.bls.gov/oco/cg/)。從產業面向提供職涯與就業資源，內容包含主要產業各項職務的雇主、薪資、發展前景等。

(12) 出版職業展望季刊(Occupation Outlook Quarterly)

刊物可自網路下載 [www.bls.gov/opub/ooq/](http://www.bls.gov/opub/ooq/)。這份季刊專門為學生、職涯諮詢師和對職涯議題有興趣者編輯。

(13) 就業市場預測 (Employment Projections) [www.bls.gov/emp/](http://www.bls.gov/emp/)

提供美國就業市場相關資訊的連結，內容包含最新訊息、出版品、資料庫、研究報告及不同主題(如職業、產業、勞動力、經濟統計、教育訓練等分類歸納)的連結。

(二) 美國大專校院---以美國加州大學柏克萊分校(Berkeley)為例

加州大學柏克萊分校設有專責單位職涯中心(Career Center，網址：

<http://career.berkeley.edu/>)，協助大一新生至博士班學生，選擇主修領域、探索職涯選項、尋找實習工作或就業機會、準備升學資料等。

(1) 職涯中心(<http://career.berkeley.edu/>)的工作目標(Mission Statement)

提供多樣性資源與課程及諮詢服務，方便學生及畢業校友對未來職涯發展、實習就業、研究，能作出有見識的抉擇。

(2) 達到工作目標的方法

- 中心提供一流的客制化服務品質。
- 中心與廠商、研究所、學術部門及行政單位形成緊密的夥伴關係，以供具有廣度及效度的服務。
- 中心採用最先進的科技，使資源與服務的親和性達到令人滿意的程度。

(3) 主要服務項目

- 問題解答：提供學生在主修選擇、履歷表撰寫、尋找實習機會、準備面試、職涯發展策略等問題上的解答。
- 職涯諮詢：預約時段與諮商輔導員一對一面談。預約時段諮詢服務分為 15 分鐘時段與 45 分鐘時段。15 分鐘面談提供學生職涯規劃的起始諮商、特定問題的答覆或履歷表撰寫意見等。45 分鐘面談協助學生探索職涯興趣、學習訂定職涯目標與策略規劃、尋找實習或就業工作、申請研究所等。未經預約的學生亦可與同儕輔導員(Peer Advisors)作短時間的一對一諮商。
- 提供工作機會(On-Campus Recruiting)：提供學生校內與校外的工讀、實習、志願服務、兼職或全職等工作訊息。
- 舉辦各種職涯博覽會：Cal Career Fair,EECS Career Fair、Graduate School Fair、Internship Fair、Masters & PHD Career Fair、Internship & Summer Job Fair、International Affairs Graduate School Fair 等。
- 提供職涯規劃線上自助系統(NetWorking)。
- 舉辦職涯探索研習課程。
- 提供校友廣泛的服務：協助尋找工作機會或合資夥伴、協助連繫教職員生等。

■ 學生分類提供職涯指南：

- 大一與大二學生：熟悉環境、開始思索主修課程與職涯發展路徑、找尋校外學習機會。於開放時間到職涯中心面談，或利用自助系統查詢。
- 大三與大四學生：更清楚自己的志向、更專注於特定學術或職涯領域、釐定職涯發展目標。參加職涯中心的研習營或相關活動、從實習取得未來工作的證照或資歷、檢視履歷資料並練習面談技巧。
- 碩士生與博士生：釐清自己是否適合在學術職涯上發展、或思索選擇其它的專業職涯發展。預約時段到職涯中心與博士諮詢師(PhD Advisors)面談，或利用網路系統查詢 [Grad Student & PhD Services](#)。

### 3.5 德國之職涯輔導政策

#### 德國：勞動局做“總管”

德國的高校和教育部門基本不管就業，這項工作由國家勞動總局及各州聯邦政府的勞動局來操心，局裏特設大學生職業指導處並附屬一個資訊中心。他們建立了一個全國通行的網路平臺，用人單位和學生都可用任何一臺電腦登錄，免費共用資源。職涯輔導課也是由勞動局的專業委員會負責，每位工作人員負責一兩家學校，到校上課。

德國青少年職業訓練以養成訓練為主，並採取雙軌制作為最主要的訓練型式，讓受訓者一方面在事業單位接受技術訓練，一方面在職業學校接受理論訓練。養成訓練以國民中學或實科中學畢業生（約 15-16 歲青少年）為訓練對象。雙軌制是德國職業訓練的主要部分，佔職業訓練人員的 70%，其依據是職業訓練法（The Vocational Training Act），該法規定養成訓練僅能在聯邦政府認可的養成訓練職類範圍內實施，而且只能在擁有合格專業人員與足夠訓練設備的事業單位內實施。養成訓練結束後，可循各種途徑，在職業教育與職業訓練兩者相互配合下，繼續深造或進修，以提高教育程度或技能水準。因此，養成訓練成為德國學制中重要的一環。

德國的教育體系十分完備，大體上可分為基礎教育、職業教育、高等教育和進修教育四大類。而職業教育在整個教育體系中，佔有重要地位，是學生升學就業的主要管道；他們的學制一般是孩子三歲進幼稚園，六歲入小學，小學學制是四年，小學後實行第一次分流，多數學生一開始升入中學，就初步確定了今後就業升學的基本方向，目的性比較明確，初中（五年制或六年制）畢業後的第二次分流，是根據不同職業的要求和學生及家長的意願而定；較高層次的職業教育（包括企業及其它各類職業教育機構的培訓），必須以接受過較低層次的職前教育（培訓）為基礎，並應有一定的職業實踐經驗；經過職業教育（培訓）的人員，既可利用已經學到的知識和技能，長期從事相應的職業，也可接受更高層次的職業教育，方法可以多種多樣，時間也可以靈活安排；職業教育的各個層次以及它們與普通教育之間，可以交叉和相互溝通，形成了“H”型的結構網路，（兩豎代表職業教育和普通教育，一橫表示相互溝通）；職業教育是每個職工的終身教育，即培訓---就業---再培訓---再就業；勞動就業部門既管理就業、失業救助，又管理培訓工作；各行業協會、各同業公會、各州政府、各企業為實施《職業教育法》各司其職，中央政府實行宏觀管理和協調組織工作。

“雙元制”（也稱雙軌制）是德國實行職業教育最主要的特點，也是推行職業教育最成功的關鍵。“雙元制”是同時在兩個地點，有兩個施教主體，也就是在企業和職業學校中進行教學而得名的。學員一般每週在企業裏接受3--4天的實踐教育，在職業學校裏接受1--2天的理論教育。職業學校的教學任務主要是以專業理論來輔導和提高學員在企業中的實踐培訓成果，加深和補充普通教育的任務。

大約60%是專業課程，40%是普通教育課程。從以上模式可以看出，企業的技能培訓是“雙元制”的主體，職業學校的教育是服務於企業培訓的。“雙元制”的作用是給學生以從事職業所需的知識和技能，是打基礎性質的。將來他們無論從事那一個層次的職業，都必須以經過“雙元制”職業教育（培訓）為必要條件。

“雙元制”是由政府對職業教育進行宏觀管理，學校、行業主管部門和生產單位組織實施的三重負責制。據悉，德國約有75%以上的初中畢業生直接進入企業中的培訓機構接受

職業技術培訓，同時進入各類相應的職業學校學習基礎知識。這種相互交叉、有機結合的管理體制，為職業教育的實施和完成提供了保證，有利於在教學過程中貫徹理論聯繫實際的原則，有利於培養出既懂理論又有動手能力的生產和管理人員。

德國的教育體系，既使絕大部分學齡兒童及青少年能接受到至少一項職業教育訓練，直接掌握一門技術，被企業雇用，同時又能提供有忠於繼續深造的青年接受高等教育的機會，因此這種教育體系的特點是縱向可以逐步發展、橫向彼此聯繫溝通。

### 3.6 加拿大之職涯輔導政策

#### (一) 加拿大職涯相關網頁

##### 1. 職涯探索

- 加拿大職涯(Canadian Careers) <http://www.canadiancareers.com/>  
提供職涯探索及市場趨勢等資訊。
- 加拿大旅遊業人資諮詢(Canadian Tourism Human Resources Council, CTHRC)  
<http://www.cthrc.ca/careerplanning/>  
提供資訊給有興趣在旅遊產業發展職涯者。
- 職涯書籤(Career Bookmarks) <http://careerbookmarks.torontopubliclibrary.ca/>  
多倫多市立圖書館提供職涯資源、搜尋與指南等資料。
- 教育部職涯通道(Career Gateway-Ministry of Education and Training)  
<http://www.edu.gov.on.ca/eng/career/>  
提供職涯與就業相關資源。
- 職涯貓頭鷹(Career Owl) <http://www.careerowl.ca/careerowlite/>  
提供職涯探索與薪資訊息。
- 精準職涯(CareerXact) <http://www.careerxact.com/>  
提供線上職涯工具，協助使用者發掘 1,000 大公司中，完全適合自己個性與興趣的職務。

- 啟用資訊科技(DiscoverIT) <http://www.discoverit.org/phpwcm.php>  
提高中學生資訊科技職涯與教育學程等資訊，亦提供線上互動式自評工具。
- 個人工作資訊(Individual workinfo.net, IWIN) <http://www.iwin.on.ca/>  
以區域分類，提供職涯與就業資訊。
- 職缺興旺(JobBoom) <http://www.jobboom.com/>  
以領域分類，提供職涯探索與職涯管理。
- 心智工具(MindTools) <http://www.mindtools.com/>  
經由範例與演練，學習或改善人生與職涯技能。
- 後續步驟(Next Steps) <http://www.nextsteps.org/>  
提供職涯計畫、職缺尋找和職涯維護等資源。
- Obik (Career Intelligence Solutions) <http://www.obik.com/>  
適配個人、團體與組織間的職涯與教育機會。
- 性情整理(The Keirsey Temperament Sorter) <http://www.advisorsteam.org/>  
提供工具，以鑑定個人性向與類型。
- 萊理指南(The Riley Guide) <http://www.rileyguide.com/>  
提供職涯和就業資訊的線上網址和服務。
- 工作坊參與者(WorkShoppers Online) <http://www.workshoppersonline.com>  
提供激發動機工作坊的職涯管理與列表。
- 加拿大青年資源網站(Youth Resource Network of Canada) <http://www.youth.gc.ca/>  
提供各式工具，以探索職涯技能與興趣等。

## 2. 職涯測驗

- 職涯評估工具(Career Assessment Tools)  
<http://www.jobweb.com/experiential/interest.htm>  
指引數種職涯評估工具的網址。
- 職涯關鍵(Career Key) <http://www.careerkey.org/>  
提供互動式線上評估工具。

- 加拿大職訓網(iQuizzes) <http://www.emploisetc.ca/>  
完成數種測驗，以鑑定使用者的職涯選擇。
- 生活職涯(LiveCareer) <http://www.livecareer.com/>  
根據 Holland RIASEC 理論，提供有趣的評量測驗。
- 精髓職涯(Quintessential Careers) <http://www.quintcareers.com/>  
提供各式評量工具以豐富職涯資源工具箱。
- 職涯興趣遊戲(The Career Interests Game)  
<http://career.missouri.edu/students/explore/>  
根據 John Holland 的個性與工作環境之關係理論，提供演練式自我評量。
- 測驗房(The Testing Room) <http://www.testingroom.com/>  
提供價值、職涯興趣、研習類型、能力和工作個性等評量。

### 3. 職業資訊與趨勢

- 召喚中心(Call Center Network Group) <http://www.ccneg.com/>  
搜尋各種領域的工業新聞。
- 加拿大工業(Industry Canada) [http://www.ic.gc.ca/ic\\_wp-pa.htm](http://www.ic.gc.ca/ic_wp-pa.htm)  
表列加拿大的專業與工業協會。
- 微媒體(Micromedia) <http://il.proquest.com/>  
表列加拿大線上組織與協會
- 學者協會(Scholarly Societies) <http://www.scholarly-societies.org/>  
綜合表列各式主題領域。
- 有線女士協會(Wired Woman Society) <http://www.wiredwoman.com/>  
擁有最多的加拿大科技類女士。
- 領導階層女士(Women in Leadership) <http://www.womeninleadership.ca/>  
提供領袖發展課程、學術成就、人員配置課程、原始領導統御等機會。
- 勞工市場手冊(Handbook to Labour Market Information)  
<http://www.gnb.ca/0347/0001e.htm>

提供諮詢如何解釋與瞭解勞力市場資訊。

- 勞工市場資訊(Labour Market Information) <http://lmi-imt.hrhc-drhc.gc.ca/>

提供全加拿大各區域的勞力市場狀況與趨勢之詳實資訊。

- 勞工職涯意識(Making Career Sense of LMI) <http://makingcareersense.org/>

提供職涯從事者社會經濟和勞力市場的重要觀念、趨勢、議題等。

- 國家工業輪廓(National Industry Profiles)

<http://www.hrsc.gc.ca/en/hip/hrp/sp/research.shtml>

政府官方網站，提供加拿大各種工業的詳實資訊與分析。

- 加拿大統計資料(Statistics Canada) <http://www.statcan.ca/>

提供加拿大社會經濟統計及產品的官方資源。

- 亞伯達省職業資訊(Alberta Occupational Profile Information)

<http://www.alis.gov.ab.ca/occinfo/>

亞伯達省政府提供的職業資訊，以職業類別、工業群族和 NOC Number 搜尋。

- 職涯選擇(Career Choices) [http://www.jobweb.com/Career\\_Development/](http://www.jobweb.com/Career_Development/)

學院與雇主國立協會提供各種職涯選擇之網址。

- 職業之星(JobStar) <http://jobstar.org/index.php>

聯結至 150 多家薪資調查網站及教育、薪資資訊的資料庫。

- 龐大薪資中心(Monster Salary Centre) <http://content.salary.monster.ca/>

提供協商、薪資與津貼資訊。

- 薪資專家(SalaryExpert) <http://www.salaryexpert.com/>

提供加拿與美國的薪資報導。

#### 4. 實習

- 校園通道(Campus Access) <http://www.campusaccess.com/internships/index.html>

分類表列加拿大、美國及國際的實習機會與組織。

- 加拿大交流(Exchange Canada) <http://www.exchanges.gc.ca/>

提供加拿大國民彼此連繫的機會，以增進不同文化的瞭解，提供加拿大國內與

國外交流計畫或活動等訊息。

- 職涯教育者與雇主聯盟(Canadian Associations of Career Educators and Employers)

<http://www.cacee.com/employer.asp> 表列提供實習機會的公司。

- 職涯優勢(Career Edge) <http://overview.careeredge.ca/>

提供青年實習課程，對象是畢業生。

- 加拿大青年聯盟(Youth Canada Association) <http://www.youcan.ca/>

協助尋找實習工作等。

- 加拿大青年工作(Youth Canada Works) <http://www.pch.gc.ca/ycw-jct/>

提供失業或未充分就業的大學畢業生各種課程。

- 青年實習計畫(Youth Internship Program) <http://www.youth.gc.ca/>

提供實習課程、職缺銀行、履歷表建構和青年學程課表等。

- 國會圖書館實習(Library of Parliament Internships)

<http://www.parl.gc.ca/information/about/programs/pirs-sirp/internship-e.asp>

提供國會實習機會，可增進政策及立法程序的工作經驗，以利於未來從政職涯的發展。

- 國會實習助理(Parliamentary Internships) <http://www.pip-psp.org/>

提供國會實習機會，藉由參與國會議員的助理工作，學習政府第一手資料。

- 加拿大公共服務委員會(Public Service Commission of Canada)

[http://www.jobs-emplois.gc.ca/menu/home\\_e.htm](http://www.jobs-emplois.gc.ca/menu/home_e.htm)

提供學生建教合作與實習課程。

## 5. 職涯抉擇

- 加拿大視野(Canada Prospects) <http://www.careerccc.org/canadaprosects>

提供資訊、分析與指南，以協助加拿大國民作出有道理的職涯抉擇。

- 加拿大職涯(Canadian Careers) <http://www.canadiancareers.com/>

提供包括職涯探索、市場分析和工作尋找等之職涯與就業資訊。

- 職涯 2(Career2) <http://www.career2.com/>

提供廣泛的職涯與就業網站之目標。

■克羅拉多學院(Colorado College)

<http://www.coloradocollege.edu/careercenter/Services/DecisionModel.asp>

提供職涯抉擇的步驟模式。

## 6. 履歷表(信)

■進階履歷表概念(Advanced Résumé Concepts) <http://www.reslady.com/>

提供電子履歷表格式與寄送之建議。

■職涯完美(Career Perfect) <http://www.careerperfect.com/>

指導電子履歷表的撰寫。

■電子履歷表指南(Electronic Résumé Guide)

<http://www.susanireland.com/eresumework.htm>

教導如何將紙本履歷表改寫成電子履歷表，掃描成檔，張貼在網頁上。

■自我行銷(Market Yourself) <http://marketyourself.ca/>

教導如何製作影像履歷檔。

■履歷表製造機(Résumé Maker)

[http://www.resumemaker.com/advice/xpert\\_advice\\_25tips\\_cl.jsp](http://www.resumemaker.com/advice/xpert_advice_25tips_cl.jsp)

介紹 25 種秘訣，撰寫履歷信。

■電子卷宗(Electronic Portfolios) <http://electronicportfolios.com/>

提供如何發展電子卷宗的資訊。

■卷宗圖書館(Portfolio Library) <http://www.amby.com/kimeldorf/portfolio/>

提供卷宗範例。

## 7. 求職面試

■職涯雜誌(Career Journal) <http://www.careerjournal.com/jobhunting/interviewing/>

指導如何成為面試能手。

■SUNY Brockport (Career Services) <http://www.brockport.edu/career/behave.htm>

協助學習如何準備面試。

- 盛裝加分(Dress to Impress) <http://amdt.wsu.edu/research/dti/>

提供面試與工作的穿著綱要。

## 8. 工作搜尋引擎

- 加拿大職涯建構器(Career Builder Canada) <http://www.careerbuilder.ca/>

協助搜尋最佳的加拿大職業。

- 耶魯達(Eluta) <http://www.eluta.ca/>

協助獲取全加拿大數千家企業的最新工作徵人啟事。

- 哇--職業(WowJobs) <http://wowjobs.ca/>

提供超過 10 萬個職缺，是加拿大最大的職缺搜尋引擎。

### (二)加拿大大專校院---以加拿大滑鐵盧大學(University of Waterloo)為例

加拿大滑鐵盧大學(University of Waterloo)設有職涯服務中心(Career Services，網址 <http://www.careerservices.uwaterloo.ca>)，提供教育及啟發學生、校友，能發展並達成職涯目標。

#### (1) 職涯服務中心的工作目標(Mission Statement)

- 教育及啟發所有學生去發展職涯並實際執行現在或未來的職涯目標。
- 與學生、校友、雇主、教職員形成夥伴關係，提供高品質的線上服務，合力達成職涯目標。
- 使職涯發展成為每一位學生的大學經驗。
- 使職涯服務中心成為大學職涯教育的引領者。

#### (2)主要服務項目

- 職涯諮詢：經由網路預約時段，與輔導員以一對一方式面談，諮商履歷表與信件撰寫、職涯探索與抉擇、工作尋找之建議、面試準備、主修選擇、職涯發展策略等問題。
- 工作機會：JobMine (<http://www.jobmine.uwaterloo.ca/>)提供學生校內與校外的工讀、實習、志願服務、兼職或全職等工作訊息。

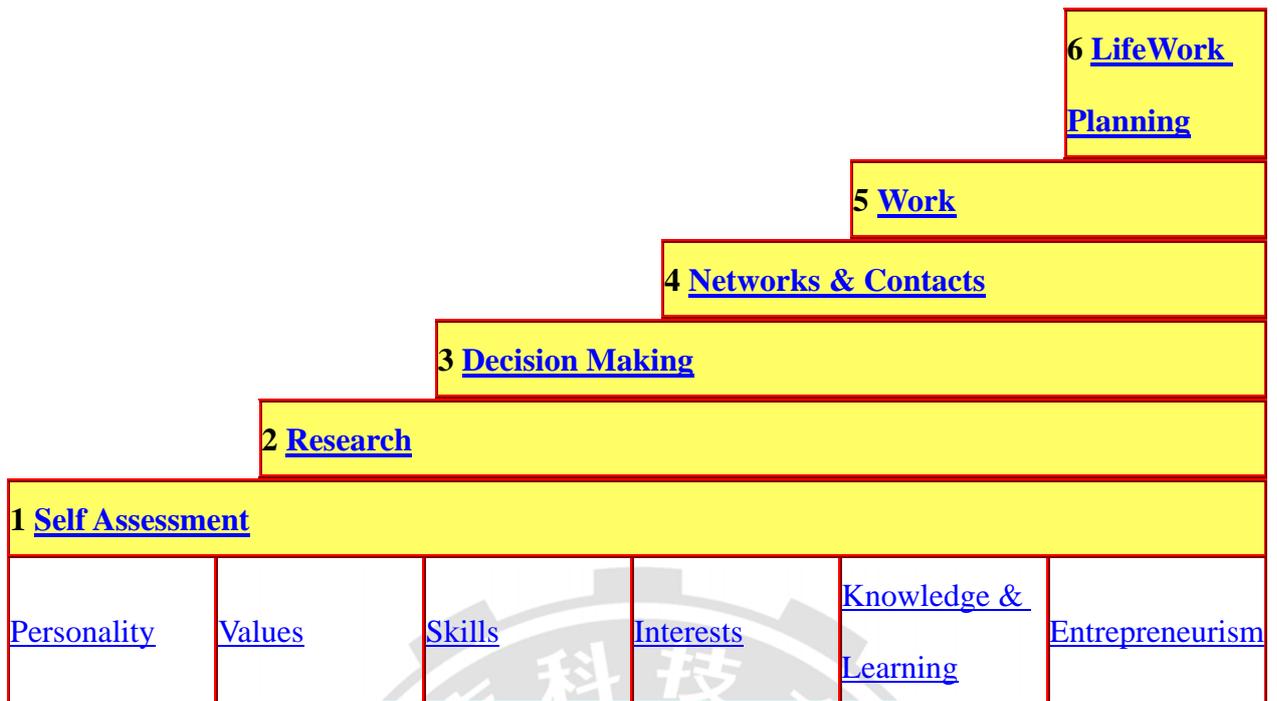
- 職涯資訊活動：職涯博覽會、就業博覽會、雇主資訊講習會、教授會談、志工實習博覽會、兼職工作博覽會等。
- 職涯探索研習會：提供自我評量、職業探究、職涯抉擇、網路職缺搜尋、面試技巧、協商工作提供等議題之研習會。
- 職涯相關資源：提供職涯規畫(Career Development eManual)、大專校院教育內函、國外進修等資訊。

### (3)職涯發展電子手冊(Career Development eManual)

<http://www.cdm.uwaterloo.ca/index2.asp>

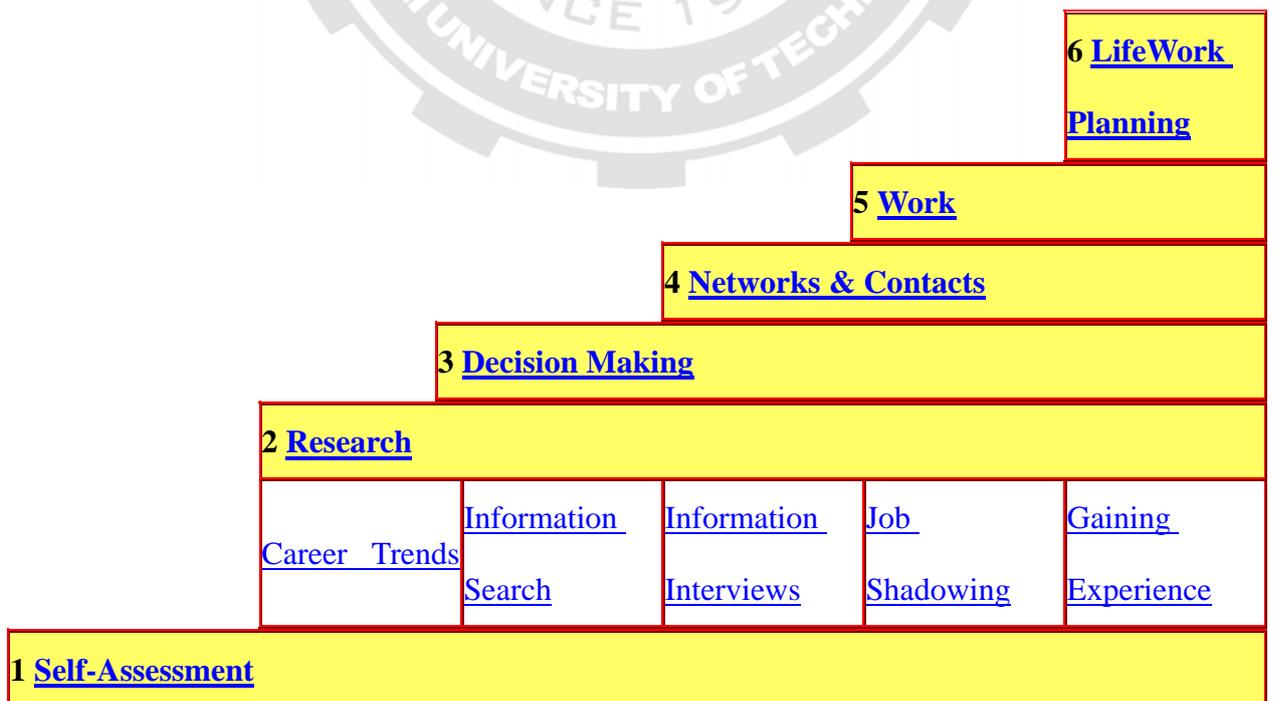
- 電子手冊協助學生思考下列問題：
  - 你擔心你的未來嗎？
  - 你不確定如何開啟你的職涯嗎？
  - 你必需更改你的職涯方向嗎？
  - 你關心是否能尋找到穩定且安全的工作嗎？
- 電子手冊提供下列重要建議：
  - (1)職業工作是迅速變遷的。
  - (2)雇主有興趣僱用能展現技術和能力的人。
  - (3)你必需發展出一套目標與策略，以實現夢想。
  - (4)你必需對你自己的職涯負責。
  - (5)你必需是專業性活躍。
- 電子手冊規劃六個步驟，導引學生邁向成功的職涯。
  - 步驟一：自我評量**

藉由完成自我評量，以瞭解自己的個性、興趣、價值觀、技能、學習需求和自我僱用的可能性，並釐清自己的職涯方向。



**步驟二：職涯探究**

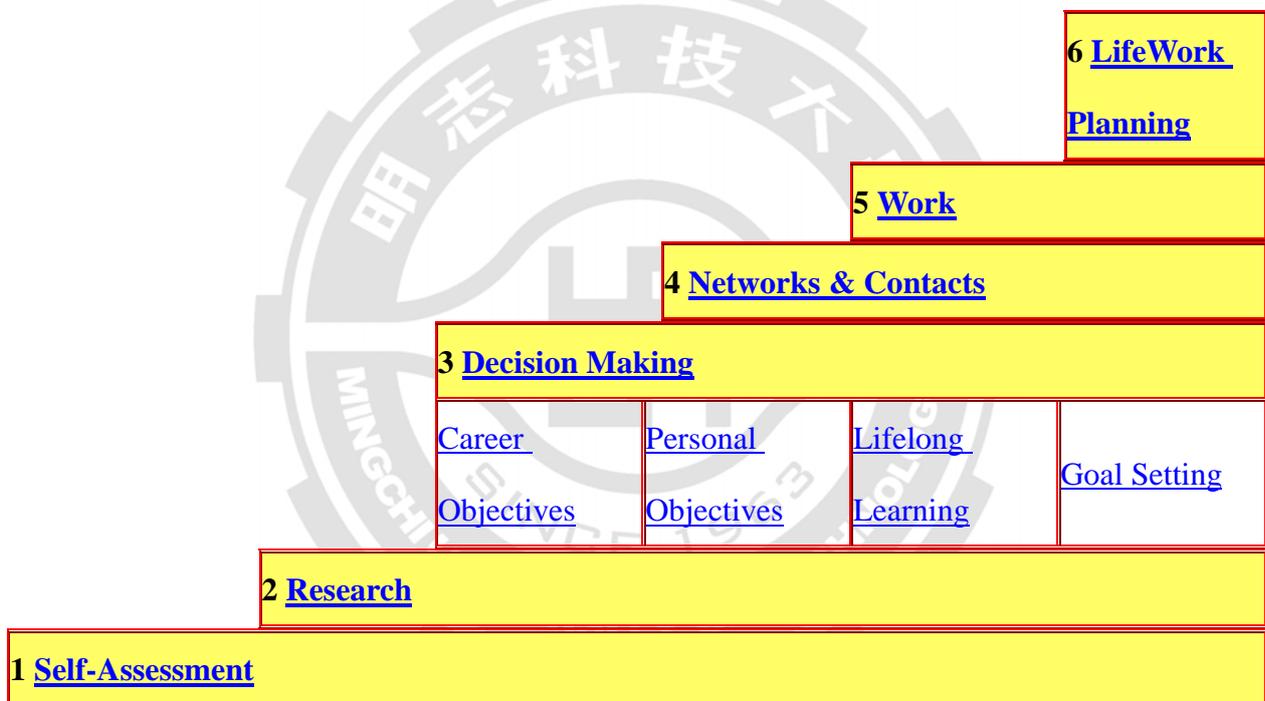
職涯探究可發現自己的適性工作寬度、特定的適性工作及工作相關的傾向。職涯探究包含下列領域：職涯趨勢、組織信念的改變、新工作的選擇餘地、資訊搜集、面談資訊、職業幻影、獲取經驗等。



**步驟三：職涯抉擇**

職涯抉擇協助學生確定下列事項，以建構職涯領域、個人、社區服務及終生學習等目標。

- (1)適合自己的職涯領域。
- (2)是否從小型企業開啟自己的職涯？
- (3)是否更換工作？
- (4)需要修習哪些教育課程？



職涯選擇過程：

1.發展自我人生願景：

思考自我希望擁有如何的人生，有利於建構個人職涯目標。一旦建立自我人生願景，就能順利勾畫出人生的短程目標和長程目標。

2.釐清自我職涯目標：

填寫下表以釐清自己長程、中程與近程目標；思考近程的工作內容是否是自我夢想的一部分。

我理想的生活願景：
我的職涯與工作目標：
我希望 5 年後的工作內容：
我希望 2-5 年內的工作內容：
我希望現在的工作內容：
我的個人目標：
我希望貢獻的社區機構：
我希望展現的知識與技能：

### 3. 平衡自我人生目標：

成功的職涯必需有強烈的目標達成需求，有達成目標的信念、有平衡人生目標的意願。

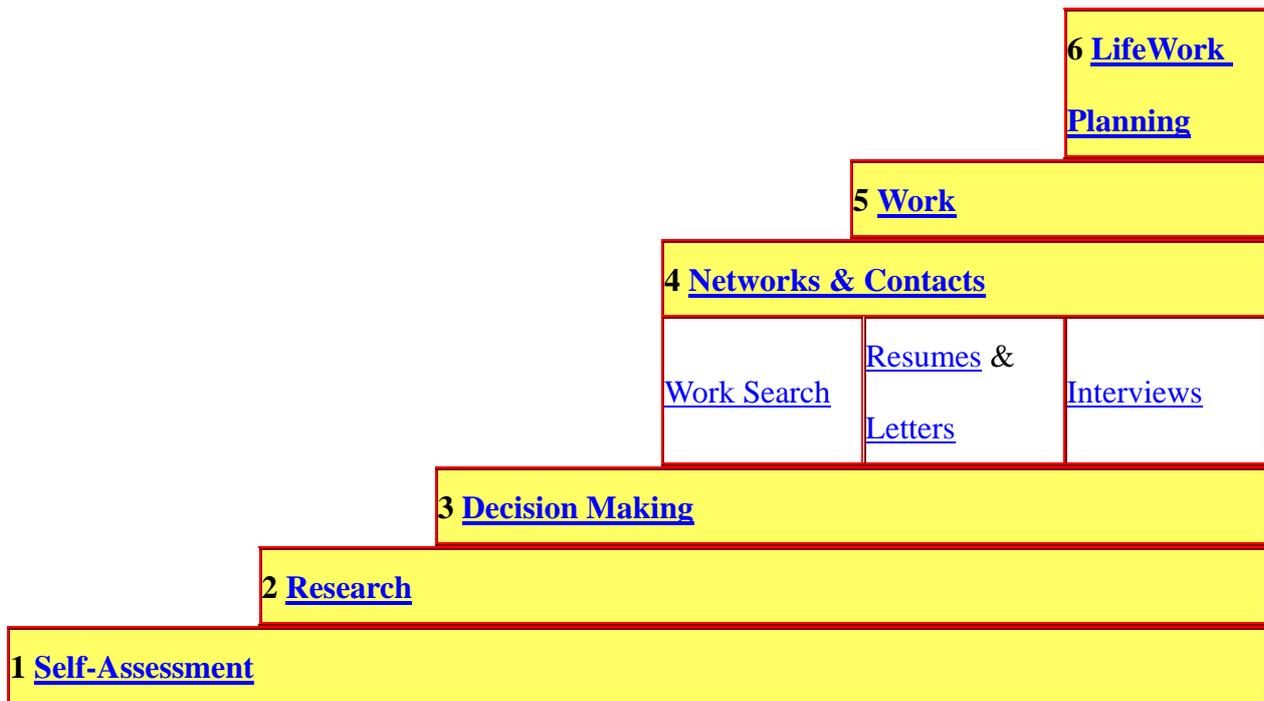
人生目標包含：身體健康、心智挑戰、情緒歸屬、哲理態度、社會關係、職涯實現與休閒娛樂等。

### 4. 建立終身學習計畫：

不斷地學習與調整技能，以增加職業的滿意度、提昇工作的前景、增進薪資的滿意度。

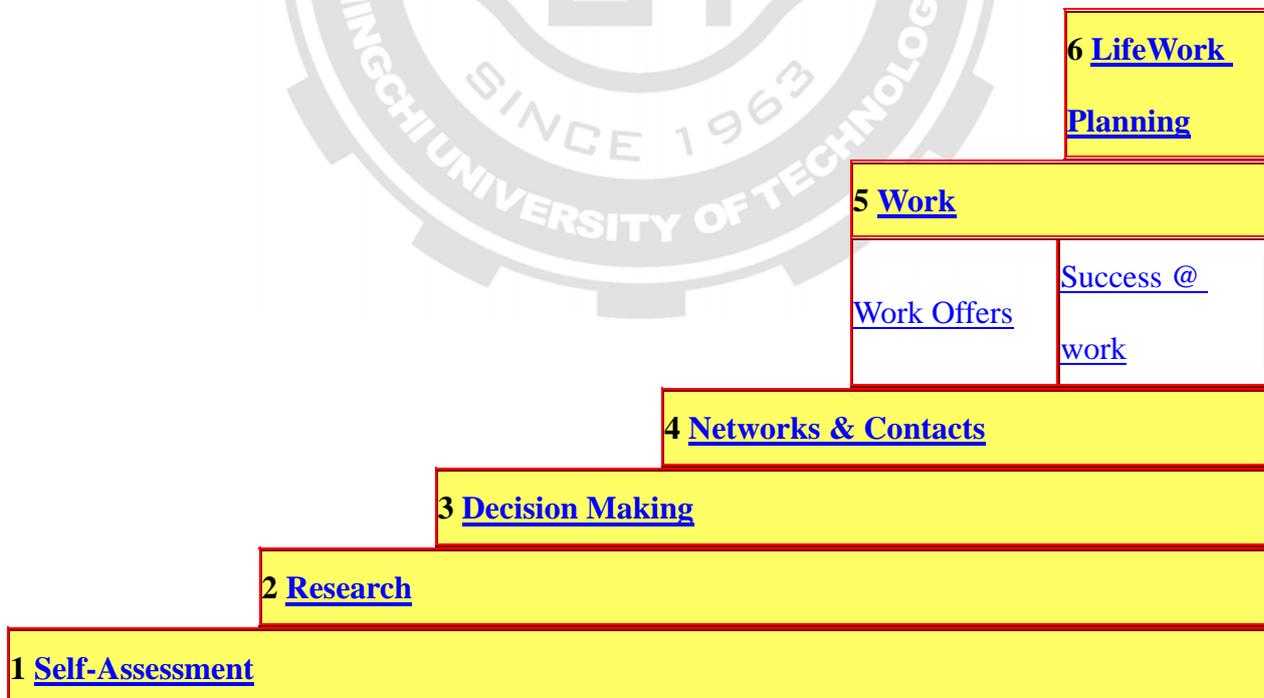
#### **步驟四：**搜索網路資訊及接洽雇主

協助學生使用網路科技，搜尋職涯相關資訊、完成求職面談準備、呈現高品質的面談效果。此步驟包括：做好工作搜尋準備、使用傳統法尋找職缺、使用創新法尋找職業與調查雇主資訊。



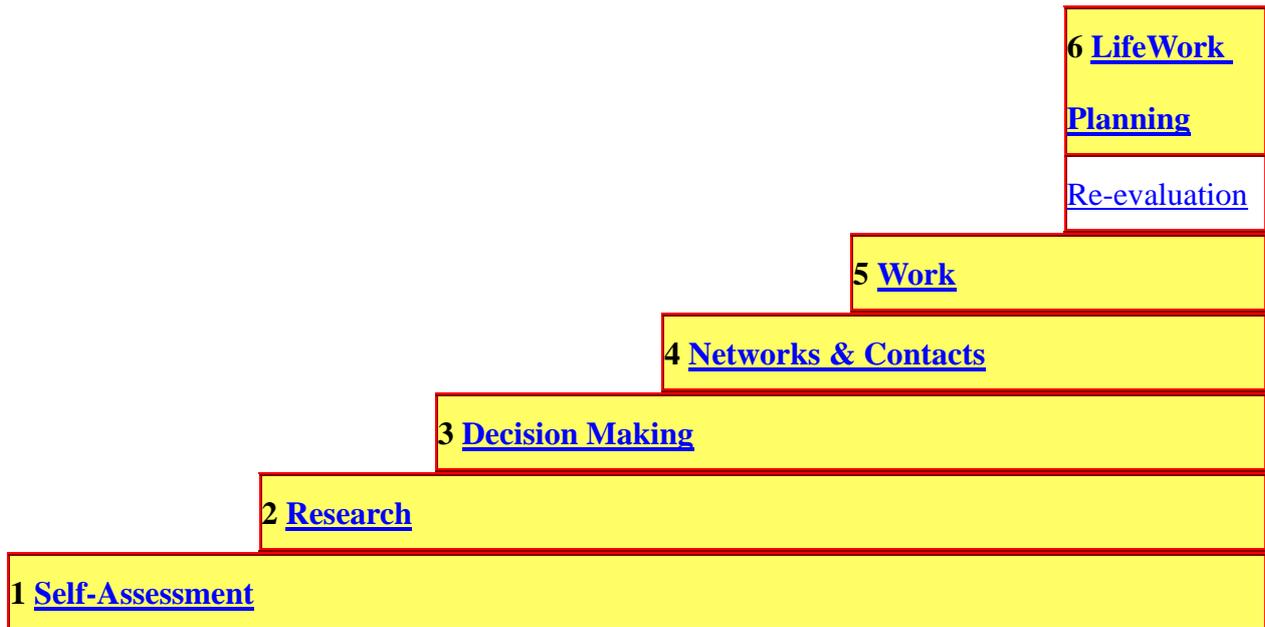
**步驟五：獲取工作**

協助學生評估是否接受新職、適應新工作角色與組織、持續獲取寶貴的工作經驗。



**步驟六：計畫工作生涯**

確認符合未來的職涯角色，逐步實現所規劃的職涯。



### 3.7 本章結論

綜觀上述各國對職涯輔導工作均相當重視，其中美國及加拿大均有完善之職涯輔導機制及相關網站資源，從職涯探索、職涯測驗、職業資訊與趨勢、實習機會、職涯抉擇、履歷表撰寫、求職面試及工作搜尋引擎等均建構完整之輔導系統。我國應盡速建立一套完整職涯資訊系統可供青年學子及學校單位使用，以利職涯輔導工作能順利推動並早日見到成效。

## 第四章 大專校院職涯輔導策略與機制案例探討

本計畫實地參訪四所大學職涯輔導策略與機制之實施現況，特別訪問一般大學與科技大學，並選擇公立與私立大學各一所，科技大學選擇工科與護理科各一所為背景以了解其職涯輔導工作之推動情形與未來展望，茲將其實施重點分別陳述如下。

### 4.1 逢甲大學職涯輔導策略與機制

訪談人員：彭德昭(逢甲大學經濟學系副教授、逢甲大學校友聯絡暨就業輔導室主任)

林秋松(逢甲大學校友聯絡暨就業輔導室秘書)

逢甲大學職涯輔導策略與機制共分為3階段，其推動架構圖如圖 4.1 所示：

#### 第一階段：

##### 1.自我探索(複合向度性格測驗)：

**文字特質分析報告：**完整的文字分析報告，讓學生更了解自己，列出個性是內向還是外向、情緒穩定度及較適合從事的工作類型以及 12 項特質：社交性、主導性、行動力、活動性、思考性、攻擊性、挑剔性、客觀性、神經質、自卑感、情緒轉變性、憂鬱性。

**職務適配圖：**找出適合的工作，列出各項職業所需要的特質條件範圍，而個人特質是否符合這些行業所需要的特質，將可在這裡比較出來。若已經有想要從事的行業，也可以看出還要提升哪些特質(例如：加強行動力、外語能力)，才能符合此職業要求。

**常模比對圖：**發現與眾不同的您，將您的各項個人特質與平均值做比較，可以更瞭解到自己的個性與眾人的比較。

##### 2.適性規劃(分層輔導)：

對於學習成效不佳學生之預警機制及輔導措施中，除由各系所訂定補救措施外，另有期中預警制度，並推動補救教學課程管理，同時提供學習諮詢機制，設置榮譽小老師志工團隊，以全面提昇學生學習成效。

**職涯輔導：**全面推動職涯適性測驗(MAPA)，及早進行職涯探索，激發學生自主學習動機。積極推廣學生個人數位學習檔案 e-Portfolio 建立個人化生涯歷程檔案及成果展示。開設職場通識，落實職涯輔導，建置畢業生追蹤及企業校友滿意度評量之回饋機制。

**諮商輔導：**透過專業知能，協助同學自我探索，確定追尋目標，做出最適合自己的決定。了解同學困擾、癥結，從糾葛、矛盾的人生問題中獲得釐清，提昇自我對周遭環境的調適能力。增強導師輔導功能，以增進師生互動。聘請心理諮商老師及專業醫師，透過專業人員的協助，諮商輔導中心願意陪伴學生一同走過生命的幽谷，撥開迷霧，看見燦爛的陽光

**學習導師輔導：**落實對全體學生個別照顧全程關懷之學習輔導機制，期能從學習的基礎上重塑教師與學生之關係，建構一個全面性的學生選課輔導、學習關懷與輔導、學習成效及基本核心能力考核、學習成效不佳預警與補救之運作機制。

### 3.專業養成(職能發展)：

落實學習導師制度，建置全方位學習輔導平台，強調學生的個別化照顧，並強化生涯探索與專業養成，提供學生主動學習機會，透過「複合向度性格測驗(MAPA)」，強調個別化職業適性探索，提供專屬的職涯課程建議與專業輔導，以協助學生主動強化專業適性的職能養成，強化學生職場競爭力，以及擴大建立個人化 e-Portfolio，全程紀錄學生生涯歷程，並將學習檔案進一步發展為內容完整的個人履歷，有助於升學及就業時展示能力的證據。

## 第二階段：

### 1.多元體驗：

結合企業與校友資源，經由「終端課程」、台積電合作模式之「就業學程」、多元實習體驗、客制化之全程職涯輔導，協助學生深植逢甲人之傳統優點與職場核心價值，提升就業表現與競爭力。

## 2.就業導向專業學程：

強化整體之教學品質，建置學分學程評鑑機制，以落實學程之進場、整併或退場功能，並且舉辦學程博覽會，以利學生瞭解各學程內涵。同時為增進學生就業競爭力與拓展專業職能，特別規劃以職場體驗為導向之就業學程，藉以促進產學合作實質轉型，強化大學畢業生就業職能，協助其職場接軌，運用校內既有制度或課程，結合「業界實務課程與講座」、「職場體驗」、「職涯相關教育」等面向，針對職能設計整合性課程，協助學生赴學校所簽約之合作事業單位進行職場體驗，藉由短期勞資關係的建立，落實實務職能訓練。

## 3.菁英專業實習：

選拔優秀學生赴企業實習體驗企業文化，使得傑出學生得前往與逢甲大學簽署專業實習合作計畫之企業實習，體驗企業文化，增進就業競爭力與拓展就業機會加強學生理論與實務的整合，以強化職場專業技能，增進就業競爭力與拓展就業機會（稱為「菁英專業實習」），由校友聯絡暨職涯輔導室，受理企業單位申請本校菁英專業實習計畫。

## 第三階段：

### 1.評量與回饋(回饋機制)：

逢甲大學 31 個系(所)均已針對學系特色、教育目標、與學校教育使命，製作各系(所)的職涯進路圖，各系(所)並將成果放置於網路上，供學生自由下載，有助於規劃個人生涯發展方向。而校輔室於 95 年 8 月至 96 年 2 月針對畢業生對本身就業情形滿意度調查，顯示九成九以上的成功樣本表達對逢甲大學的認同。

### 2.校友動態調查：

定期追蹤畢業兩年內的校友就業狀況，進行「校友就業狀況問卷調查」，主動掌握畢業生之就業與就學現況、及其對教學品質之滿意度，以檢測系所課程專業能力是否符合教育目標。並持續對應屆畢業生定期就業狀況調查。

3.社會滿意度調查：

每年定期對校友、企業、政府機構及媒體蒐集畢業生在通識素養、基礎能力、專業知能及社會責任和職場倫理等表現之評價，掌握畢業生之職場優劣勢，並據此調整本校教學目標與課程規劃。

96年3月對國內產業百大標竿企業進行滿意度調查，結果顯示相較於台灣全體大學生，逢甲大學畢業生在企業主心中，在專業知識、外語能力、學習態度、敬業態度、團隊合作、創新求變、溝通表達與整體表現等方面，皆有明顯的提升。



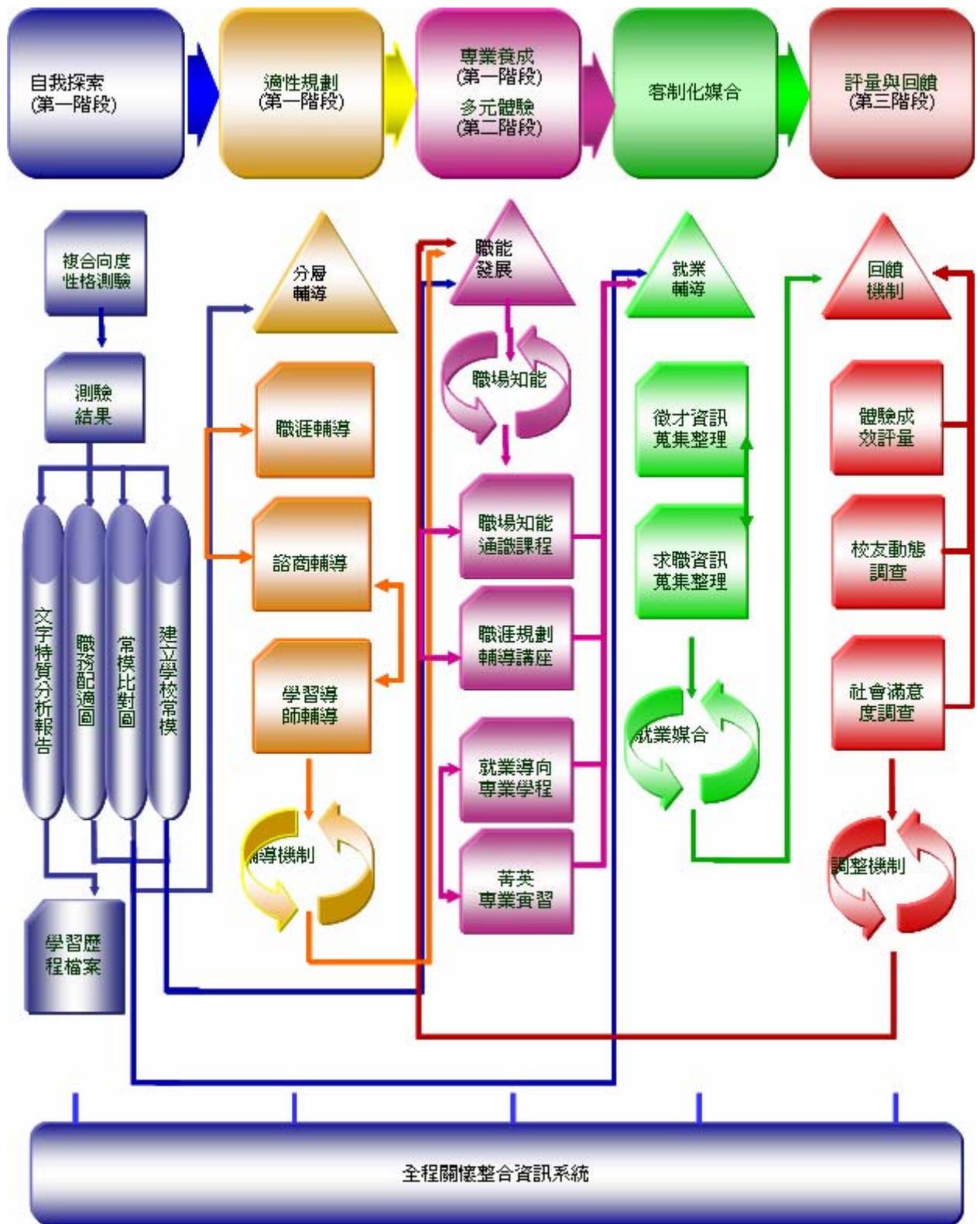


圖 4.1 逢甲大學職涯輔導推動架構圖

## 4.2 中正大學職涯輔導策略與機制

訪談人員：王森林(中正大學軍訓室總教官間畢僑外組組長)

黃以文(中正大學機械系副教授兼研發處企劃服務組組長)

李麗娟(中正大學學生事務處畢僑外組專員)

中正大學職涯輔導核心概念：金鷹計畫「畢業即就業」。

此計畫共分為 4 階段：

**第一階段：入學始業輔導(新生一年級)**

**職涯評測：**為使同學更瞭解自己個性特質、知道最速配自己的職務及選課方向，讓同學及早發現自己的潛能，並補強自己不足之處，與 1111 人力銀行合作，使用 MAPA 複合向度性格測驗供同學測驗，期望能藉此測驗，能使學生更了解自己的性向、天賦潛能、興趣等，並了解各種工作的要求與成功條件、優缺點、機會與發展，讓學生在選擇未來職業、規劃職涯時能有所參考，並適時掌握職能補強的方向。

**第二階段：就業準備課程(一、二、三、四年級)**

**訂定就業核心能課程：**由各系訂定就業核心能力課程，請通識中心開設職涯課程，聘請專任講師上課，課程包含職涯規劃、人力資源管理、人際關係及溝通、領導與溝通、就業力提升、職業倫理道德等，時數約 108 小時。

**第三階段：核心職能訓練、專技認證輔導(二、三、四年級)**

**辦理職涯講座活動：**每學年辦理 10~20 場講座，並聘請政府機關、企業界傑出成功人士及職涯輔導專家學者，針對創業、職涯規劃、產業現況等議題進行主題演講及經驗分享，使學生能透過一系列的專題講座了解就業現況，使其適應多元化就業市場，並從中發掘未來就業方向及協助同學找到自我職能，充份作好心理與工作技能之準備。講座活動配合「金鷹證書」認證活動辦理，將同學參與之職涯相關講座及活動記錄於系統中，達 20 小時者頒發金鷹職涯講座證明以資鼓勵，另配合寒暑假職場體驗見習及證照培訓等。

第四階段：職涯輔導講座及系列活動滿 300 小時，頒發金鷹證書。

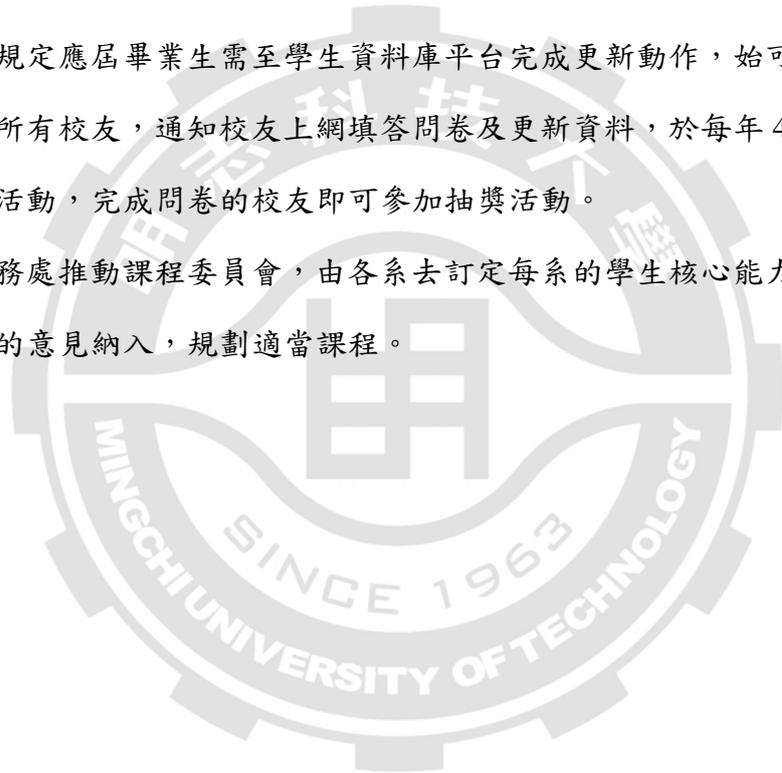
校外：

**南科建橋**：結合南科創新研發中心與南科之建橋廠商，並大力向廠商宣導金鷹計畫，以達到畢業即就業之目標。

畢業生校友現況追蹤：

**成立系友會**：目前共成立 13 個系友會，並補助經費讓系友會正常運作。開發校友資料庫系統，並開放權限讓各系上網修正問卷內容，並於各系網頁做連結，為使應屆畢業生資料完整性，同時也規定應屆畢業生需至學生資料庫平台完成更新動作，始可離校，同時全面發送電子郵件給所有校友，通知校友上網填答問卷及更新資料，於每年 4 月至 9 月份定期舉辦校友回娘家活動，完成問卷的校友即可參加抽獎活動。

另規劃由教務處推動課程委員會，由各系去訂定每系的學生核心能力，課程委員會將把畢業校友追蹤的意見納入，規劃適當課程。



### 4.3 弘光科技大學職涯輔導策略與機制

訪談人員：陳淑娟(弘光科技大學研發處就業輔導及校友聯絡組組長)

(內容刊載於 96.07.10 高教技職簡訊)

傳統的大專校院在就輔工作的推動上，經常將之界定為就輔相關單位（例如研發處就輔組或實習組、學務處心理輔導組或生涯發展暨心理輔導組，甚至校友連絡組等等，各校因編制不同而單位隸屬與名稱亦有所差異）的工作，而非全校性的共同輔導工作。然而，近年來隨著知識經濟社會的來臨，教育成為各國角逐競爭力的關鍵所在，如何有效提升學生就業力之相關議題已然成為當前教育與訓練相關單位關注與推動的方向。

青輔會於 95 年間，邀請中山大學劉孟奇教授、中央大學邱俊榮教授及交通大學胡均立教授等三人組成研究團隊，針對「在正式教育中提升就業力—大專畢業生就業力」進行調查研究，分別對 91 年度大專畢業生、95 年度大專應屆畢業（在校）生、企業雇主及大專職輔人員等四類樣本群進行資料蒐集及統計分析，最後獲得 5 項結論，其中包括：(1) 有關 91 年度大專畢業生就業狀況、(2) 就業力的類別與重要性、(3) 大專畢業生的就業力、(4) 大專職輔工作現況、(5) 95 年度大專應屆畢業（在校）生就業準備情形及 (6) 如何加強高等教育中的就業力養成等；並分別對不同單位提出建議，如：(1) 對政府政策方面，提出「提升大專畢業生就業力」推動架構、(2) 對大專校院提出九項建議及 (3) 對企業提出五點配合之建議。

目前青輔會業已出版以上調查研究的結果，並積極推動「提升大專畢業生就業力」試辦方案，期透過就業力相關配套課程，以引導學校重視及力行本方案的推動；教育部亦推出教學卓越計畫引導學校透過 37 項考核指標直接或間接要求進行教學相關改革工程；而勞委會也已積極推動所謂的「就業學程」多年。從以上政府相關單位極力推動有關提升學生就業力之措施，不難發現新的就輔思維與做法已悄然上演，身為學校就輔相關單位有必要與此時代脈動及需求一起共舞，以開創出適合所屬學校的學生所需要的就輔機制。

本校就輔組本著善用政府資源，配合學校發展方向，期能開展出適合本校學生所需之就輔機制，目前初步完成系統性就輔機制理想模型之草圖，詳見附圖 4.2 所示，其主要設計理念如下：

- 一、**就輔工作需要全程關照**：從大一新生入學第一天到畢業後的就業流向與工作滿意度，在每個階段（包括大一生的（1）熟悉學校/系所環境、（2）瞭解系所人才培育目標、（3）進行職涯與學習規劃及（4）共通性學能養成；大二至大四生的（1）就業力融入專業之養成、（2）進行適性探索、（3）參與專業適性養成及（4）進行多元化適所體驗；應屆畢業生的（1）登錄履歷自傳，尋求就業媒合、（2）參與就業或創業輔導相關講座、（3）參加就業博覽會及（4）填寫畢業流向調查問卷，乃至校友的（1）持續保持連絡、（2）填寫多元問卷調查、（3）參與校友/系友聯誼會、（4）定期回娘家及（5）參與傑出校友遴選與報導之相關活動等）都應該由點而面的受到學校相關單位的照顧，以達成全程關照的就輔目標。
- 二、**就輔工作需要系統性的全程規劃**：大一開始的自我探索與生涯規劃宜向下連結到高中職，甚至國中小的相關課程，而向上需連結到個人畢業進路及職涯發展；大二開始的課程選修輔導、補救教學、實驗實習，乃至工讀、社團、志工、留學、遊學及考照等各項自我學習的過程都應該被記錄下來，以便有效運用；直至大四的校園徵才及就業相關學程及輔導等，都需要進行全程的規劃與執行。
- 三、**就輔工作極需重新定位及跨單位合作**：職涯輔導功能的落實，需要從學生一入學至畢業，甚至畢業後，進行持續性的輔導與追蹤，其中涉及校內教務處、學務處、研發處及專業職輔單位間的合作，因此就輔單位的定位宜由活動執行者向上一層為活動規劃與資源整合者，以便協助系科發展出單位的就輔機制與工作項目，讓系科的就輔工作得以在校內相關單位的配合下向下紮根，以落實就輔的工作目標。
- 四、**就業力的提升事實上是一項教育改革**：技職教育原本的教育目標即為產業界培植好用的人力，換言之，即學生應具備符合國家社會發展的就業力。而因應資訊時代的變遷及產業的變化，利用就業力的提升方案來促進學校實施教育改革是很好的切入點，但其中極需要透過產官學的合作，一起來進行課程的檢討與修改、教學方法的創新、實習課程的落實及輔導資源的整合等幾項主要工作，單靠就輔單位的努力是無法發揮太大改變的。

基於以上的理念，弘光科大就輔組嘗試透過正式會議的研商過程，與校內相關單位如教務處、學務處及電算中心透過工作團隊的方式，協助各系（所）科發展其單位就輔機制

及辦理相關就輔活動，如就業博覽會、履歷自傳健診、面試技巧模擬、各式演講活動及求職戰術研習等等；至於就業力的有效提升，則需要教學改革工程的積極推動，此部份業務需要教務單位的全面規劃與施行，弘光科大在 96 年度的教學卓越計畫中，業已規劃加入學生學習輔導措施、雙導師制、學習檔案全都錄等，期透過全程關照的規劃可以早日落實提升學生就業力的目標。



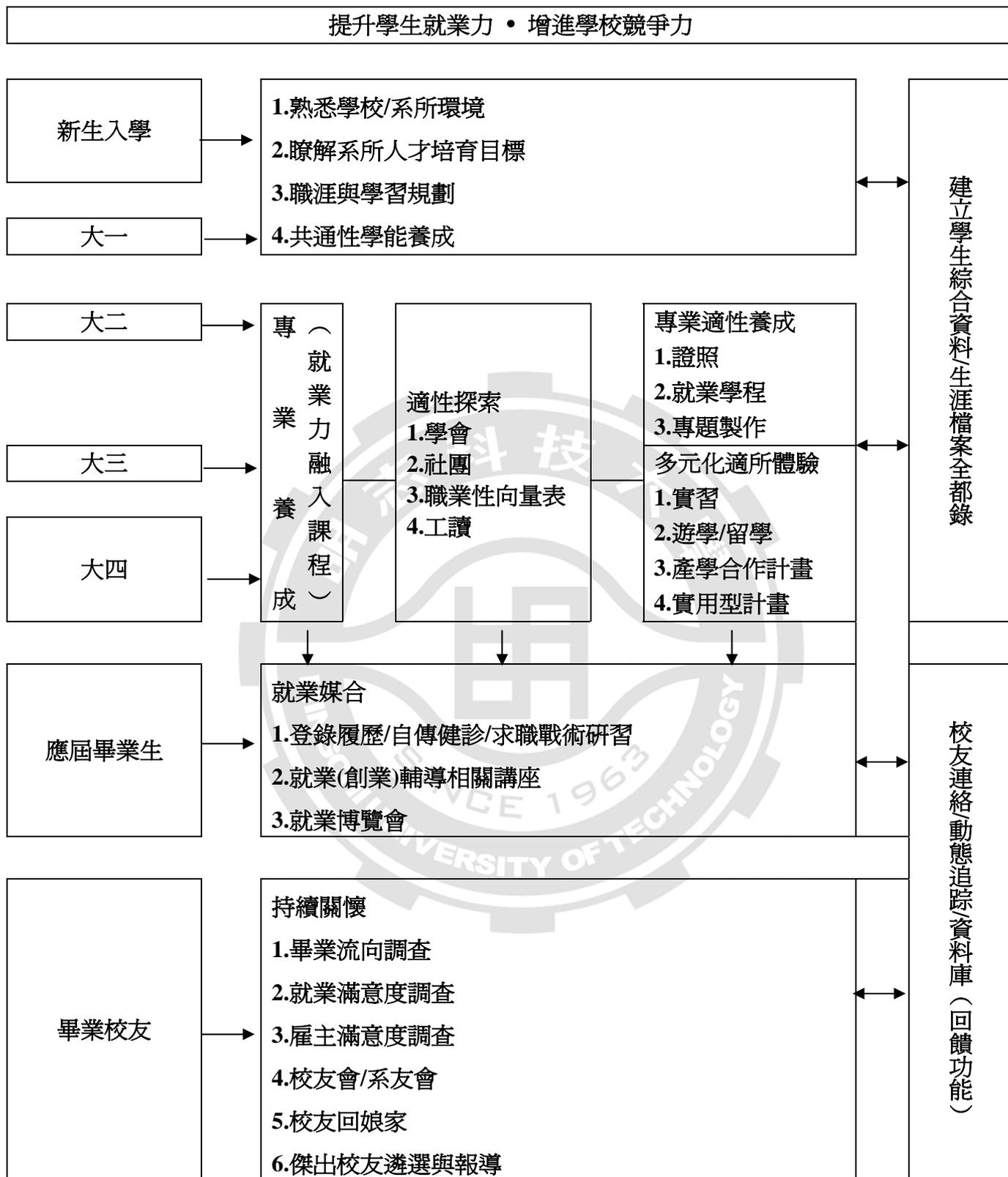


圖 4.2 弘光科技大學系統性職涯輔導機制(理想模型草圖)

## 4.4 明志科技大學職涯輔導策略與機制

### 明志科技大學全面提升學生就業競爭力，成為企業用人首選

早期各大專校院職涯輔導工作是由實習職涯輔導室承辦，負責廠商求才及畢業生求職的登記、媒合。後來由於網路科技的發達，透過公家或私人的人力資源網站公布求職、求才的資訊，提升了人才招募與媒合的效率，因此學校職涯輔導媒合的角色勢微。有鑑於此，明志科技大學轉而重視學生就業力的培養，由點推展到面，結合各系、學輔中心、實習輔導組等單位，共同為提升學生就業力而努力。

### 在學期間就業力的培養

就業力的培養策略首先要了解企業喜歡什麼樣的人才，如：「學習意願與可塑性高」、「穩定性與抗壓性高」、「專業知識與技術」、「團隊合作」、「具有國際觀與外語能力」、「有解決問題能力」、「有創新能力」。另外要讓學生了解企業不喜歡社會新鮮人的缺點，如：「活在高學歷的光環下」、「過於自私」、「沒有時間觀念」、「身段不夠軟」、「缺乏謙虛」、「沒有敬業與團隊精神」、「藉口太多」等。本校積極培養學生進入職場前應有的工作態度與職場倫理，對學生就業力之培訓措施說明如下：

#### （一）職涯教育

透過專題演講、研習活動等方式，有效提升學生之就業技巧與職場知能，一方面加強就業安全認知，以避免在職場中的權益受損。另一方面，累積就業競爭力，提早為投入職場作準備。本校一、二年級每學期至少辦理一次「職涯講座」，講授有關情緒管理、時間管理、溝通與表達、解決問題的技巧、求職面談技巧、工業安全與衛生教育等議題，以有效提升學生職場知能。

#### （二）就業力核心課程

為了避免學校開設專業課程與職場需求有所落差，各系開設「就業力核心課程」，並經常徵詢建教公司、廠商或畢業校友的意見，適時予以修正，以拉近學校與業界間之距離，增強學生就業力。

### （三）校外專業工讀實習

本校三年級學生必須參加校外專業工讀實習一年，對工作態度、專業能力、職業倫理、解決問題能力的養成頗有助益，學生的表現也受到建教公司的肯定，部份同學畢業後回到原建教公司服務，所以「校外專業工讀實習」可以說是「就業的先修班」。

### （四）技術證照

技術證照為學生專業能力的保證，本校每系指定一項職類輔導學生考照，由於本校訂有具體的技術證照獎勵辦法，並在教育部教學卓越計畫的資源挹注下，丙級合格率由 70% 進步到 80%，考取乙級證照增加 25%。同時規劃輔導學生畢業前每位至少取得一張證照或國際專業認證。

### （五）社團活動

為訓練學生團隊合作精神及解決問題能力，鼓勵學生至少參加一個社團，並輔導其確實參與社務活動，社團經歷將記錄於「明志青年護照」中。

### （六）志工服務

為訓練學生放下身段，樂於為人服務，一年級新生全部參加「勞動服務」，清掃校園環境，養成愛校愛家園之觀念。二年級以上學生每學期至少擔任志工服務一次，其服務經歷將記錄於「明志青年護照」中。

### （七）校友經驗傳承

各系每年邀請進修優異或事業有成之傑出校友，返校與師生座談，指導學弟進修應準備方向及就業職場應具備職能，達到校友回饋母校及經驗傳承的效益。

## 畢業前的職涯輔導

本校畢業前的職涯輔導著重於下列四點：

### （一）就業職能系列講座

四年級安排八次「就業職能系列講座」課程，講授生涯規劃、求職自傳寫作、面談技巧、創業經驗談、就業趨勢分析等。

## （二）應屆畢業生資訊平台

配合台師大應屆畢業生資訊平台，鼓勵學生上網填答資料，並致贈「職場新手教戰指南」，供學生求職就業或生涯規劃參考，同時畢業生資訊有助於未來職涯輔導工作之推展。

## （三）應屆畢業生動向調查

為掌握學生畢業後的動向，請應屆畢業生填答畢業後的意向—服兵役、進修或就業，待當年 10 月再逐一確認，作為未來三年內畢業校友追蹤依據。

## （四）求職管道

將常用的求職管道如：全國就業 e 網、Career 就業資訊網站、104 人力網站、1111 人力網站、台塑企業等，列於本校職涯輔導網頁，方便並鼓勵師生參考使用。

## 畢業後的就業追蹤

### （一）畢業三年校友就業追蹤及課程諮詢

利用 e-mail 向畢業滿三年的校友問卷調查，了解就業的職類、遇到的問題點、工作滿意度、對課程與職場落差、課程建議等，掌握校友動向，表達學校對校友的關心，增加校友對學校的向心力。

### （二）校友服務公司滿意度調查及課程諮詢

對校友服務公司實問卷調查，以了解業界公司對本校畢業生表現的滿意度、對課程與職場落差、建議開設或取消課程等，使本校各系所開設課程符合職場所需，進而使本校畢業生成為企業的最愛。

### （三）建教合作公司對課程設計建議之調查

明志科大目前共計有 110 餘家建教合作公司，包括鴻海、華碩、宏碁、研華、台塑企

業、力晶、宏達電等知名企業。針對一年工讀實習學生的整體表現分析調查，95 年度共計有 31 家建教公司提供課程設計建議，可作為系所課程規劃之具體參考。

事實上，學校應於學生在學期間逐步培訓其就業力，使得學生在畢業前就具備職場需要的工作態度、語文能力、工作倫理、抗壓性、團隊精神、解決問題與專業能力等，成為企業喜歡晉用的新鮮人，進而成為良好的工作伙伴。職涯輔導不再只是就輔單位或職涯輔導單位的責任，必須依靠全校教學單位及行政部門的全方位輔導機制方能奏效。



## 第五章 大專校院職涯輔導策略與機制擬定

針對大專院校職涯輔導策略與機制擬定，本計畫嘗試從六大面向探討，包含教育主管機關政策擬定、其他政府機關協助機制、學校職涯輔導策略與機制訂定、企業與學校職涯輔導策略交流擬定、系所經營之職涯輔導概念及教師應具備之職涯輔導觀念。

### 5.1 教育主管機關政策擬定

依調查顯示，大專校院校長均不重視職涯輔導單位業務工作且投入甚少資源包括人力及預算，依調查每校職涯輔導工作預算平均約為 30 萬元，另有約 40% 學校沒有針對職涯輔導工作編列固定預算，因此教育主管機關有必要針對提昇青年就業力之業務單位責成各大專院校設立，並規範人員編制及工作內涵，並將其績效納入各校評鑑項目，同時設計相關檢核表項目納入教育部獎補助款之評分項目績效，實際連結至各校分配款項積分，另於全國校長會議應多加宣傳使大專校院職涯輔導工作能獲得校長們之重視與支持，如此職涯輔導工作之成果必指日可待。

針對教育主管機關政策擬定建議如下：

1. 規劃大專院校職涯輔導業務檢核表供各大專校院參考：職涯輔導業務檢核表內容項目提供大專院校依學校規模大小應編制人力及預算編列，及職涯輔導業務流程、定期工作查核表等。
2. 責成各校各科系規劃學生核心能力課程並訂定學生核心能力指標：依各系所專業領域及未來就業趨勢規劃學生核心能力課程，並應聘任業界課程委員協助檢討並訂定學生核心能力指標。
3. 將職涯輔導工作績效納入教育部獎補助款之評分項目及評鑑項目：為使各校重視職涯輔導業務以提升學生就業力，教育部獎補助款之評分項目及評鑑項目應納入職涯輔導工作績效項目，包含職涯輔導工作人力編制、預算編列、講座舉辦次數、學生生涯歷程檔案建立、職涯性向測驗、諮商輔導次數、產學交流次數等。
4. 定期召開產官學座談會討論及規劃設計學生核心能力課程：教育部應定期召開產官學座談會以了解產業趨勢及需求，並依此規劃所需培育之人才資源供學校參考，同時規劃設計學生核心能力課程。建議依專業領域分別召開並以就業率較差科系先行試辦。
5. 推動「職涯輔導教育卓越學校」示範計畫，舉辦研討會推廣成功經驗並分享：比照教學卓越計畫之精神，推動「職涯輔導教育卓越學校」示範計畫，並舉辦研討會推廣個案成功經驗。

## 5.2 其他政府機關協助機制

青輔會及勞委會職訓局對青年就業輔導工作均積極在推動，青輔會規劃之「強化大專校院職涯輔導功能以提升青年就業力」補助辦理提升就業力課程計畫旨在協助提升青年就業力，其中提升在校青年就業力策略方面應積極結合學校職輔單位共同推動以收實質成效。

建議勞委會職訓局能建構完成「職涯網平台」供全國使用以節省重複投資人力與物力，職涯網平台可整合職涯輔導工作所需資源如職業資料庫、職業性向評量、產業趨勢、職場體驗機會、求才資料等資訊以利大專校院職涯輔導單位及師生使用，職業資料庫內容應包含各科系未來可就業之職業類別，各職業類別所代表公司別及其薪資福利與工作地點等，未來發展亦應列入職業資料庫以利師生充分了解未來進路，如此建構全方位職輔系統才能順利推動職輔工作達到提升青年就業力目標。

大專校院與青輔會及勞委會職訓局間互動應再加強，建議學校評鑑項目及獎補助款評分項目應由青輔會及勞委會職訓局規劃有關職輔績效項目，由青輔會及勞委會職訓局評分，如此學校對相關單位(青輔會及勞委會職訓局)之推動計畫自然會積極參與，有了互動與了解其成效自然會逐漸發酵。

## 5.3 學校職涯輔導策略與機制訂定

學校主要功能在培育人才，而青年學子最終均投入就業市場貢獻一己之力以增進人類福祉。而由企業主之問卷調查得知：甫畢業之青年學子無法立即承擔工作，且表示學校所教與實務有一些距離。另畢業生平均每份工作職務約在職 1-3 年，表示更換工作頻繁，無法適才適所造成人員更替之損耗。為了提升青年就業力、加強國家競爭力，學校所需肩負使命無可迴避。教育是國家之根本，青年就業力是國家競爭力之支柱，學校應積極推動職涯輔導工作。

針對學校職涯輔導策略與機制訂定建議如下：

1. 設立職涯輔導專責單位統籌有關職涯輔導工作之規劃、協調聯繫與執行，同時給於經費預算之支持，另需於學校主管會議中宣達職涯輔導工作，責成各單位配合辦理，並定期追蹤成效。業輔導專責單位建議規劃為一級單位以利與各單位溝通協調。
2. 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。
3. 各科系應規劃學生核心能力課程並訂定學生核心能力指標並定期檢討：學生核心能力

課程及學生核心能力指標需請企業界協助訂定並定期檢討，各科系亦需隨時檢視該核心能力指標，必要時以檢定方式以確認畢業生均具備該系所所定之學生核心能力指標。

4. 建立以導師為核心之系所經營概念：職涯輔導工作成功與否系所經營佔有非常大影響成分，而導師又是具主導角色，因此各校應建立以導師為核心之系所經營概念積極推動職涯輔導工作以提升學生之就業力。
5. 就業學程融入通識課程中，並鼓勵開設「職涯規劃/發展課程(CDP, Career Development Program)」。
6. 澈底執行職涯性向測驗及諮商輔導並辦理職涯相關講座：澈底要求每位學生均須接受職涯性向測驗，並依需求辦理諮商輔導，同時鼓勵學生參加職涯相關講座，推動類似中正大學「金鷹培育計畫」以期達到畢業即就業之目的。
7. 推動學生在學期間就業力培養工作包含職涯教育、就業力核心課程、校外專業工讀實習、技術證照、社團活動、志工服務及校友經驗傳承。
8. 規劃學生畢業前的職涯輔導工作及畢業後的追蹤工作，推動學校與企業間之「建橋計畫」實質達成產學交流目的，學生可於在學期間即開始了解企業，企業亦可開使培訓學生以成為該企業所需人才。
9. 定期召開產學座談會討論及規劃設計學生核心能力課程，同時加入校友意見。

#### 5.4 企業與學校職涯輔導策略交流擬定

依調查分析企業對學校職涯輔導單位之認知只有 4.17%企業表示很清楚，有 95.83%之企業完全不知道學校職涯輔導單位之工作內容且有 52.94%企業不曾請求業輔導單位協助推介畢業生，因此企業與學校應建立定期溝通與交流管道，同時企業亦認為學校應多提供學生實習機會，學生有實務實習課程將提升其就業競爭力，因此應加強企業與學校職涯輔導策略之交流機制。

針對企業與學校職涯輔導策略交流擬定建議如下：

1. 課程委員會會議應納入企業界代表委員，以規劃各系所學生核心能力課程。
2. 建立就業資訊平台，推動企業與學校間之「建橋」計畫以達「畢業即就業」之目標。
3. 定期召開產學座談會爭取業界實習工作職缺，並規劃實務實習課程。
4. 企業應協助學校推動規劃各系所建立畢業生之生涯進路地圖。
5. 企業應協助學校了解產業發展趨勢。

## 5.5 系所經營之職涯輔導概念

本計畫提出「以導師為核心之系所經營概念」職涯輔導機制，導師是最清楚班上每位學生之概況包含成績、個性、表現、人格特質、興趣等，是故導師可完全掌握學生之動向，導師亦可提供建議學生未來方向，一般而言，學生對導師之敬重遠甚於其他老師，故導師對學生之影響力亦較其他教師大。

系所應協助學生建立「生涯歷程檔案」，其中建議生涯歷程檔案應與學生職涯規劃、學習發展與能力證明(證照、競賽獎狀、認證等)相結合，而生涯歷程檔案中應包含：職涯性向測驗結果、個人職涯發展計畫、修課紀錄與成績、社團履歷、技術證照、認證、獲獎紀錄、實習經驗、自傳履歷及師長推薦等。同時應聽取學生對相關內容意見，以協助學生建立「生涯歷程檔案」。

系所應明確訂定學生畢業時應具備之基本能力要求，包含訂定畢業時應具備之外語能力要求，同時應輔導學生配合職涯規劃考取證照或通過檢定考試等。另系所應協助開拓學生實務實習工作機會，並將職場體驗課程化，協助建立職場體驗學習紀錄。

系所應強化課程、學程與產業發展之連結，同時學生核心能力課程與學生就業需求之連結，課程規劃及檢討應納入企業人士及畢業校友意見，在具體作法上可參考圖 5.1 逢甲大學提出之「成果導向之雙迴圈課程規劃機制」。

另外系所應適度引進業界師資協助教學以提供學生學習業界實務知識。系所應促進教師與業界間互動交流以提升教師之實務經驗。

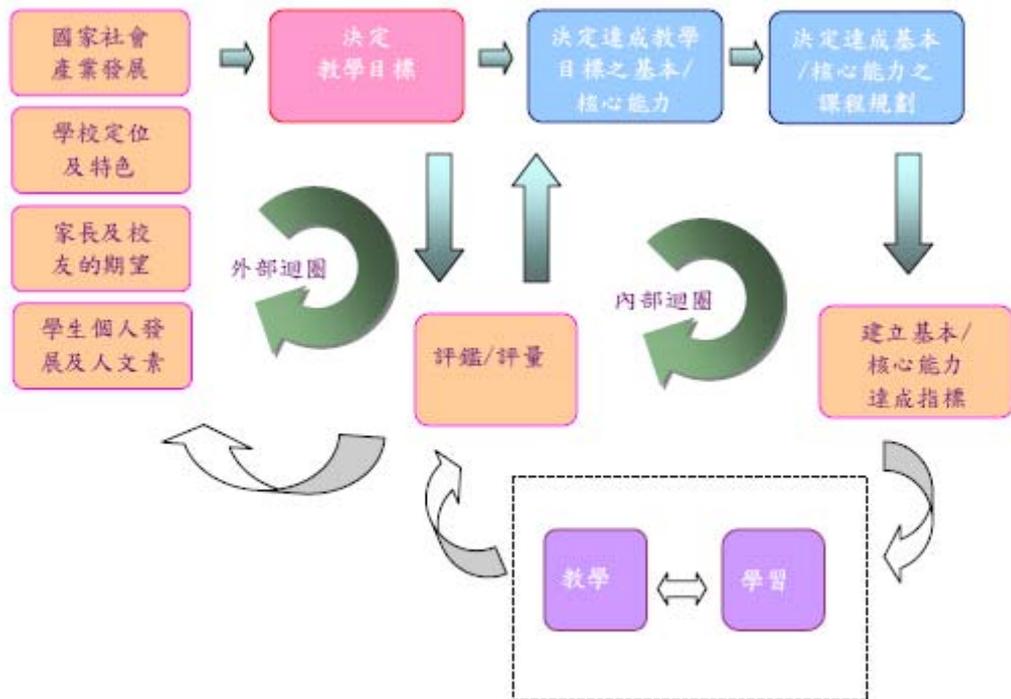


圖 5.1 逢甲大學之「成果導向之雙迴圈課程規劃機制」

資料來源: 「在正式教育中提升就業力-大專生就業力調查報告」

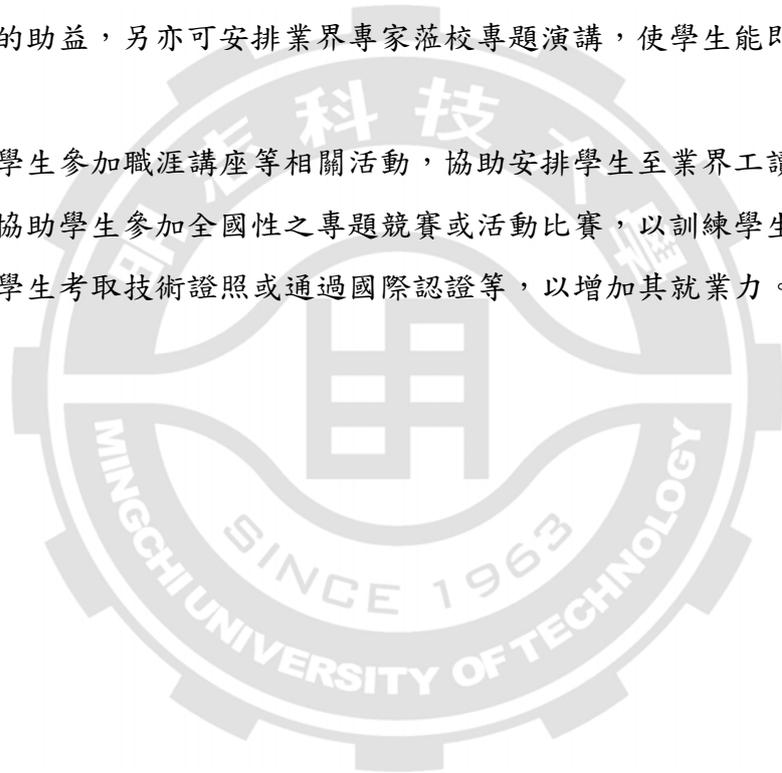
## 5.6 教師應具備之職涯輔導觀念

教師應將就業力融入於教學方法及課程內，尤其訓練學生表達與溝通能力、團隊合作及解決問題能力，另一重點為培養學生具備正確工作態度，依調查分析企業界最重視青年學子之工作態度，因此學生具有良好之工作態度將是提升就業力最重要因子。為達全面性教師將就業力融入於教學方法及課程內，各校應規劃訓練課程以提升教師之教學方法。

學校理論課程應與產業實例或實務應用相結合，同時協助學生將理論知識運用至不同實務領域中。每一課程應陳述可應用於業界之專門領域及可就業之產業類別，並適時給於分析與檢討，並與學生討論該產業之未來趨勢，使學生於在學期間即可清楚產業脈動。

課程應視需要定期安排學生至業界工廠參觀，讓產業實務能深植學生心中，對於未來就業有相當程度的助益，另亦可安排業界專家蒞校專題演講，使學生能即時了解業界之最新產業趨勢。

教師應鼓勵學生參加職涯講座等相關活動，協助安排學生至業界工讀實習參與職場體驗。同時教師應協助學生參加全國性之專題競賽或活動比賽，以訓練學生動手做能力。教師應鼓勵與輔導學生考取技術證照或通過國際認證等，以增加其就業力。



## 第六章 大專校院職涯輔導業務檢核表及學生核心能力指標

本計畫嘗試針對大專校院職涯輔導業務及學生核心能力設計相關項目檢核表以供各校相關單位參考，並建議各校應成立職涯輔導中心統籌辦理並支援導師、系所所需資源，同時協助系所訂定學生核心能力與課程。基於業務推動需要建議將職涯輔導中心提升為一級單位之運籌中心以利與各單位間之縱向與橫向聯繫與協調。

### 6.1 大專校院職涯輔導業務檢核表

1. 職涯輔導權責單位編制人員：以日間部學生人數  $Y$  計， $Y \leq 5,000$  人時應設置專職人員 2 人，每增加 5,000 人時應增加設置專職人員 1 人，以上人員均內含主管 1 人。
2. 職涯輔導工作預算經費：以日間部學生人數  $Y$  計， $Y \leq 5,000$  人時應編列 50 萬元經費，每增加 5,000 人時應增加 50 萬元經費，以利相關活動之舉辦。
3. 職涯講座場次數：每學期舉辦  $(Y/1,000)$  場(取整數)，每場參加人數上限為 300 人。
4. 企業參訪次數：每位學生每學年 1 次以上企業參訪活動。
5. 升留學講座：以系所為單位，每系所每學期應舉辦一次以上。
6. 產業實務講座場次數：以系所為單位，每系所每學期應舉辦二次以上。
7. 核心課程研討會：以系所為單位，每系所每學年應舉辦一次。
8. 學生生涯歷程檔案：每位學生建立一份，並以 E 化格式存於學校。
9. 其他職涯輔導相關活動。

### 6.2 學生核心能力指標

#### 教育目標的建立

教育目標的建立是課程設計中最重要的一項工作，因為它可引導整個課程設計過程，所以採用「目標達成模式」(Goal-attainment Model)來發展及實施評量。而目標達成模式的評量程序如下：(1) 建立廣泛的目的或目標；(2) 將目標加以分類；(3) 用行為術語界定目標；(4) 尋找能顯示目標達成程度的情境；(5) 發展或選擇測量的技術；(6) 蒐集學生表現的資料；(7) 將蒐集的資料與行為目標比較。

從工程及科技教育認證的角度來看，學系所訂定的教育目標必須：

1. 具備公開且明確之教育目標，展現學系之功能與特色，且符合時代潮流與社會需求。
2. 說明教育目標與學校教育目標之關聯性及形成之流程。
3. 說明課程設計如何達成教育目標。
4. 具備有效的評估方式，以確保教育目標之達成。
5. 能與評量方法相比對。

因此，學系必須從技職校院專業課程綱要、產業趨勢及現行課程(包括工讀實習)的知識、技能及態度等面向，並結合學校與學院之教育目標規劃學系之教育目標，以完成表6.1及表6.2。另一方面，就教育目標的量測技術而言，學系必須規劃有效的評估方式，以確保教育目標之達成，以完成表6.3。

表6.1 學系教育目標

1.
1.1
1.2
1.3
2.
2.1
2.2
2.3

表6.2 學校、學院、學系教育目標關聯表

教育目標		
學校	學院	學系
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.

表6.3 學系教育目標與評量方法比對資料

學系 教育目標	評量方法							
	問卷 調查	訪談	標準化 測驗	自行研發 的測驗	焦點 團體	生涯歷 程檔案	模擬 測驗	實作 評量
目標一								
目標二								
目標三								

註：矩陣中請填入關聯性；1表示相關，0表示無相關。

## 能力指標的意義及內涵

### 一、能力的定義

許多學者專家大多會從Bloom的認知、技能、情意三個層面來探討能力的內涵，能力是源自學習結果所產生的明確概念；黃政傑（1994）認為最能廣為接受的定義是「勝任某一工作」。所謂勝任是指擁有從事某一工作必備的知識、技能和態度等，因此能力應定義為能勝任工作或擁有工作必備的知識、技能和態度，而在此所謂的工作不侷限於社會職業，應擴及到生活層面，也就是能力的界定需廣泛包含生活的基本知識、技能與態度。

### 二、指標的定義與功能

#### (一) 指標的定義

指標是用來指出、顯示某種存在的現象。而要使用指標來指出或顯示某種存在的現象是因為該現象較為抽象，不易直接或不便測量，因而以另一種較可測量或觀察的指標來指出（Indicate）或表徵（Represent）該現象。學者黃政傑、李隆盛（1996）等綜合國內外相關文獻，認為指標的定義如下：

1. 指標基本上是屬於量化的一種呈現，所處理的是現象中可測量的建構。
2. 指標要能反映出現象的重要層面，其選定應依據理論作引導，有了理論依據，指標方能對現象作進一步的、有系統的解釋。
3. 指標是一種統計量數，為了便於測量做數學的運算，可透過操作模型定義的過程，將理論的品質轉化為實證可測量的意義。
4. 指標可藉由整合或分割，表現各個變項間的關連性。
5. 指標的選擇往往反映出教育的思潮與政策的需求。

雖然許多學者認為指標是一種量化數據，以便於進行運算；然而量化的數據在某些方面可能無法充分表達其多樣的內涵。因此質的文字描述與量的數據統計都應包含於指標的範疇；指標在教育品質的衡量上，應同時進行量的統計與質的評估。所以指標可分為客觀指標與主觀指標，客觀指標意指以有代表性且足以描述真實狀況的統計量數；而主觀指標則為在較抽象態度、情意層面上的描述或反映。

#### (二) 指標的功能

在教育方面，「指標」可用在「教育指標」、「品質指標」、「評鑑指標」、「研究指標」、「學力指標」、「能力指標」等相關活動藉以評量成效或呈現其實施情況等。這些不同類型的指標，可提供

1. 決策人員改善教育最有效的訊息
2. 解釋教育現況及變遷之原因
3. 做為決策與管理之工具
4. 確保教育之績效責任
5. 界定教育之目標
6. 刺激並匯聚教育人員的努力
7. 檢視教育之發展趨勢
8. 預測未來之變遷

### 三、能力指標的定義與功能

#### (一)能力指標的定義

由上述之探討得知，若「能力」的定義是勝任某工作必備的知識、技能或態度；「指標」是用來指出、顯示或反映某種現象的存在，「能力指標」則可用客觀與主觀的定義來解釋：就客觀的「能力指標」而言，是用以描述或反映勝任某工作所需擁有的知識、技能及態度的統計量數；就主觀的「能力指標」而言，意指對勝任某工作所必備的知識、技能或態度的概念或敘述。

#### (二)能力指標的功能

教育過程中，能力指標將可提供下列需求：

1. 避免課程重覆，使學生學習得以連貫。
2. 有助於評量或鑑定方式的建立。
3. 依據學生學習表現，改進教育制度的缺失。
4. 清楚表示學生在每一階段需達成的學習能力，說明現行教育制度一般民眾所應具有的水準。
5. 提供個人教育訓練與能力發展的機會，建立學生能勝任某項學習領域的基本能力需求。

6. 透過許多有系統的評估，來改進預期學生能達到的學習成就。

### (三)能力指標的建構

在能力指標的建構上，除需顧及認知、情意及技能三大層面外，亦需注意的是指標的研究對象、層級；參與研究的成員，應包含學者專家、教育工作者、行政人員及社會關心教育人士等；需同時反映重要的產業趨勢及學系的教育目標；以及重視指標的完整性、可測性、可行性與前瞻性，並考慮時代及教育的變革，應不斷更新。

另外，在能力指標系統的發展需注意以下的規準：

1. 能直接測量或評估學生的表現。
2. 重視學生的生涯歷程。
3. 能反映教育重要項目的事實，不見得表現良好的學生在各方面都同樣傑出。
4. 能讓學生在經過一段時間後與先前的表現或與其他學生進行結果的比較。

根據上述定義及原則，各學系應依據教育目標及課程並完成核心能力內涵及其對應之核心能力指標，如表6.4所示：

另一方面，從工程及科技教育認證的角度來看，學系所訂定的能力指標必須與教育目標相關聯，也必須與AC2004<sup>+</sup>核心能力相關聯，如表6.5及表6.6所示：

表6.4 核心能力內涵及其對應之核心能力指標

核心能力內涵及其對應之核心能力指標	操作型定義
1.設計能力	
1.1具基本設計能力	包括美學、空間感受力和創造力等
1.2	
2.運用科技與資訊的能力	
2.1	
2.2	
3.主動探索與研究能力	
3.1	
3.2	
4.瞭解自我與發展潛能	
4.1	
4.2	
5.欣賞表現與創新	
5.1	
5.2	
6.生涯規劃與終生學習	
6.1	
6.2	

表6.5 學系教育目標與學生核心能力指標關聯表

學系 教育目標	學系自訂之學生核心能力							
	核心 能力一	核心 能力二	核心 能力三					
目標一								
目標二								
目標三								

註：矩陣中請填入關聯性；1表示相關，0表示無相關。

表6.6 學生核心能力與AC2004<sup>+</sup>核心能力關聯表

學生核心能力	AC2004 <sup>+</sup> 核心能力							
	3.1.1	3.1.2	3.1.3	3.1.4	3.1.5	3.1.6	3.1.7	3.1.8
核心能力一								
核心能力二								
核心能力三								

註：1. 矩陣中請填入關聯性；1表示相關，0表示無相關。

2. AC2004<sup>+</sup>核心能力：

3.1.1 運用數學、科學及工程知識的能力。

3.1.2 設計與執行實驗，以及分析與解釋數據的能力。

3.1.3 執行工程實務所需技術、技巧及使用工具之能力。

3.1.4 設計工程系統、元件或製程之能力。

3.1.5 有效溝通與團隊合作的能力。

3.1.6 發掘、分析及處理問題的能力。

3.1.7 認識時事議題，瞭解工程技術對環境、社會及全球的影響，並培養持續學習的習慣與能力。

3.1.8 理解專業倫理及社會責任。

### 能力指標的評量

評量乃是判斷教學活動中所進行的各項教學要素有無成效，將所取得的數據或資料，提供教師教學以及學生、家長衡量學習情況的參考，藉以提高教學效率和教學效果，並能因此調整教學內容及教學方式。能力指標評量的實施上應注意以下幾點原則：

1. 應視不同學習領域特性及學生身心發展程度而有不同的選擇或安排。
2. 應視不同的需求或目的，採取不同類型的評量。
3. 盡量力求多元化及全面性的評量參與。
4. 評量結果的呈現應具有教育意義。

另一方面，從工程及科技教育認證的角度來看，學系所訂定的核心能力指標必須能與評量方法相比對，如表6.7所示：

表6.7 學系核心能力指標與評量方法比對資料

學系核心 能力指標	評量方法							
	問卷 調查	訪談	標準化 測驗	自行研發 的測驗	焦點 團體	生涯歷 程檔案	模擬 測驗	實作 評量
指標一								
指標二								
指標三								

註：矩陣中請填入關聯性；1表示相關，0表示無相關。

## 課程內涵與能力指標的轉化

課程目標在整個教育活動中扮演許多角色，它可引導學生的學習方向，要求學生學習的標準，也可做為老師教學的指標，更是教學效率或績效考核的依據，促進教育改革的泉源等。將課程綱要與核心能力有關的內容予以統整，轉化成能力指標，使教師教學與學生學習能更為清楚而完整。如表6.8所示：

表6.8 課程內涵與學生核心能力關聯表

課程代碼：\_\_\_\_\_ 課程名稱：\_\_\_\_\_

課程大綱	學系自訂之學生核心能力						
	核心能力一	核心能力二	核心能力三				
單元主題1							
單元主題2							
單元主題3							
總計							
百分比(%)							

註：1. 學系所有課程均須填寫此表。

2. 矩陣中請填入關聯性；1表示相關，0表示無相關。

3. 總計＝學生核心能力與單元主題的關聯總數，為縱的加總。

百分比＝總計/該課程的單元主題總數。例如：該課程訂有10項單元主題，核心能力二共與6項單元主題相關，則百分比為 $6/10=60\%$ 。

### 學生核心能力之養成

依據上述兩個步驟所擬定的教育目標及核心能力指標，重新修訂學系課程及相關辦法，以明確化核心能力之養成，並完成表6.9之撰寫及表6.4至表6.8的修訂。

表6.9 學生核心能力養成方法表

學生核心能力	養成方法說明
核心能力一	
核心能力二	
核心能力三	

## 第七章 結論與建議

### 7.1 調查分析重點摘要結論

大專校院最重要使命有三：「創造知識」、「培育人才」及「增進人類福祉」。而職涯輔導工作首重青年就業力之培育，而學校是青年就業力之培養與提升最重要單位，所擔負之責任亦最重大，學校相關職涯輔導工作推動成敗關係產業與國家發展，總而言之提升學生就業力為高等教育當務之急，亦是企業提昇競爭力所需之人才資源。

針對學生就業力根據調查分析提出重點摘要結論如下：

1. 企業在招募大專校院畢業學生，認為實務經驗 (佔 35.03%)與專業證照 (佔 23.16%)可以增加競爭力。
2. 企業認為目前大專校院畢業生最需加強良好工作態度(佔 22.89%)及專業知識與技術(佔 17.41%)。
3. 企業認為當前就輔單位輔導大專生具體做法為：應多提供見習實習機會(佔 23.30%)。
4. 學生認為學校對學生之外語能力(佔 24.98%)的培養比較不足。
5. 學生認為學校目前可以協助學生提升對於就業能力的培養包含：強化系所課程與實務的連結(佔 19.52%)及協助學生瞭解及規劃職涯發展方向(佔 17.11%)。
6. 學生求職過程中，最希望獲得最新就業趨勢資訊(佔 22.20%)。
7. 平均每份工作職務約在職 1-3 年(佔 42.02%)。
8. 學生普遍認為對學校職涯輔導工作僅知一二(佔 48.0%)。
9. 在職者認為良好工作態度(佔 21.90%)之就業能力是能勝任目前工作的主要因素。
10. 學生有參加校外實習，認為校外實習對畢業後的工作有幫助者(佔 61.97%)。

針對青年就業力調查統計結果得知最重要之就業力依序為：良好工作態度、專業知識與技術、穩定度及抗壓性、表達與溝通能力、外語能力及解決問題能力。經由交叉比對企業雇主的看法與已在工作畢業生看法接近且與職輔人員之調查結果相近。然在校生之調查結果認為應加強就業能力首選為專業知識與技術，同時認為外語能力亦相當重要，但對企業雇主所重視之工作態度在校生確將之排在第五順位，顯示在校生對企業徵才重視項目認知有相當差距，此結果顯示學校職涯輔導工作有必要再加強，需將產業趨勢與企業雇主最愛員工特質真實宣導讓在校生知悉，以縮短在校生與企業雇主間之認知差距。

學校教師調查結果在「穩定度及抗壓性」這一項與企業雇主看法稍有差距，企業雇主認為「穩定度及抗壓性」這一項能力排序第二，但學校教師認為「穩定度及抗壓性」這一項能力排序第五，教師與企業雇主認知上之差距有賴學校重視與業界交流，並提供教師至業界培訓實務經驗，讓教師了解企業之產業趨勢與需求。

提升學生就業力需產官學各方面配合尤其是大專校院就輔工作機制與策略之擬定與推動，同時需依靠全校教學單位與行政單位之全方位輔導機制方能奏效。以導師為核心系所為概念之職涯輔導概念應積極推動，協助學生探討其興趣及喜歡之職業類別甚至能及早確認公司類別，讓人盡其才目的能達成，同時使企業能獲得公司發展所需適切人才。

## 7.2 職涯輔導策略與機制建議

針對大專校院職涯輔導策略與機制擬定，本計畫嘗試從六大面向探討，包含教育主管機關政策擬定、其他政府機關協助機制、學校職涯輔導策略與機制訂定、企業與學校職涯輔導策略交流擬定、系所經營之職涯輔導概念及教師應具備之職涯輔導觀念。其重點摘要如下：

**教育主管機關政策擬定：**應以政策引導並將其績效納入各校評鑑項目，同時設計相關檢核表項目納入教育部獎補助款之評分項目績效，實際連結至各校分配款項積分，另於全國校長會議應多加宣傳使大專校院職涯輔導工作能獲得校長們之重視與支持。

**其他政府機關協助機制：**建議勞委會職訓局能建構完成「職涯網平台」供全國使用，職涯網平台可整合職涯輔導工作所需資源如職業資料庫、職業性向評量、產業趨勢、職場體驗機會、求才資料等資訊以利大專校院職涯輔導單位及師生使用，如此建構全方位職輔系統才能順利推動職輔工作達到提升青年就業力目標。

**學校職涯輔導策略與機制訂定：**學校是攸關職輔工作推動成敗最重要核心單位，學校應以「畢業即就業、適才適所」為目標規劃相關策略與機制並以「全程關懷」為宗旨替國家、社會及企業培育國家發展所需人才。積極做法為成立一級單位之職涯輔導運籌中心並給於必要之人力與資源，傾全校之力以畢其功於一役之精神投入職涯輔導工作。

**企業與學校職涯輔導策略交流擬定：**企業應協助學校推動規劃各系所學生核心能力指標，建立畢業生之生涯進路地圖並協助學校了解產業發展趨勢。

**系所經營之職涯輔導概念：**系所應協助學生建立「生涯歷程檔案」，其中建議生涯歷程檔案應與學生職涯規劃、學習發展與能力證明(證照、競賽獎狀、認證等)相結合，而生涯歷程檔案中應包含：職涯性向測驗結果、個人職涯發展計畫、修課紀錄與成績、社團履歷、技術證照、認證、獲獎紀錄、實習經驗、自傳履歷及師長推薦等。同時應聽取學生對相關內容意見，以協助學生建立「生涯歷程檔案」。

**教師應具備之職涯輔導觀念：**教師應將就業力融入於教學方法及課程內，尤其訓練學生表達與溝通能力、團隊合作及解決問題能力，另一重點為培養學生具備正確工作態度，依調查分析企業界最重視青年學子之工作態度，因此學生具有良好之工作態度將是提升就業力最重要因子。

### 7.3 職涯輔導工作推動架構建議

職涯輔導是一種「全程關懷工作」，從學生入學開始直到畢業離開校園都需持續給於關懷，而要達到職涯輔導工作目標需各方面的配合與相關機制政策擬定及執行，同時需投入相當資源與人力。其中企業應扮演更積極角色協助學校培育具競爭力之人才，包含課程規劃意見之提供、協助學校了解產業趨勢、提供學生工讀實習機會、協助學校建立畢業生生涯進路圖等。

教育部推動之「獎勵大學教學卓越計畫」及學校評鑑制度均將學生之核心能力及畢業生成就納入推動評比項目，職涯輔導工作與成效漸漸受到重視，圖 7.1「提升學生就業力推動架構圖」可作為各產官學推動職涯輔導工作之參考，圖 7.2 推動職涯輔導工作流程圖可提供各校參考，詳細之推動機制與策略如表 7.1 所示，其中職輔單位為統籌規劃與推動啟動中心以協助各單位執行工作。相信有教育部政策之引導，學校積極重視推動，企業全力協助，其成效必指日可待。

### 學校職涯輔導機制與策略

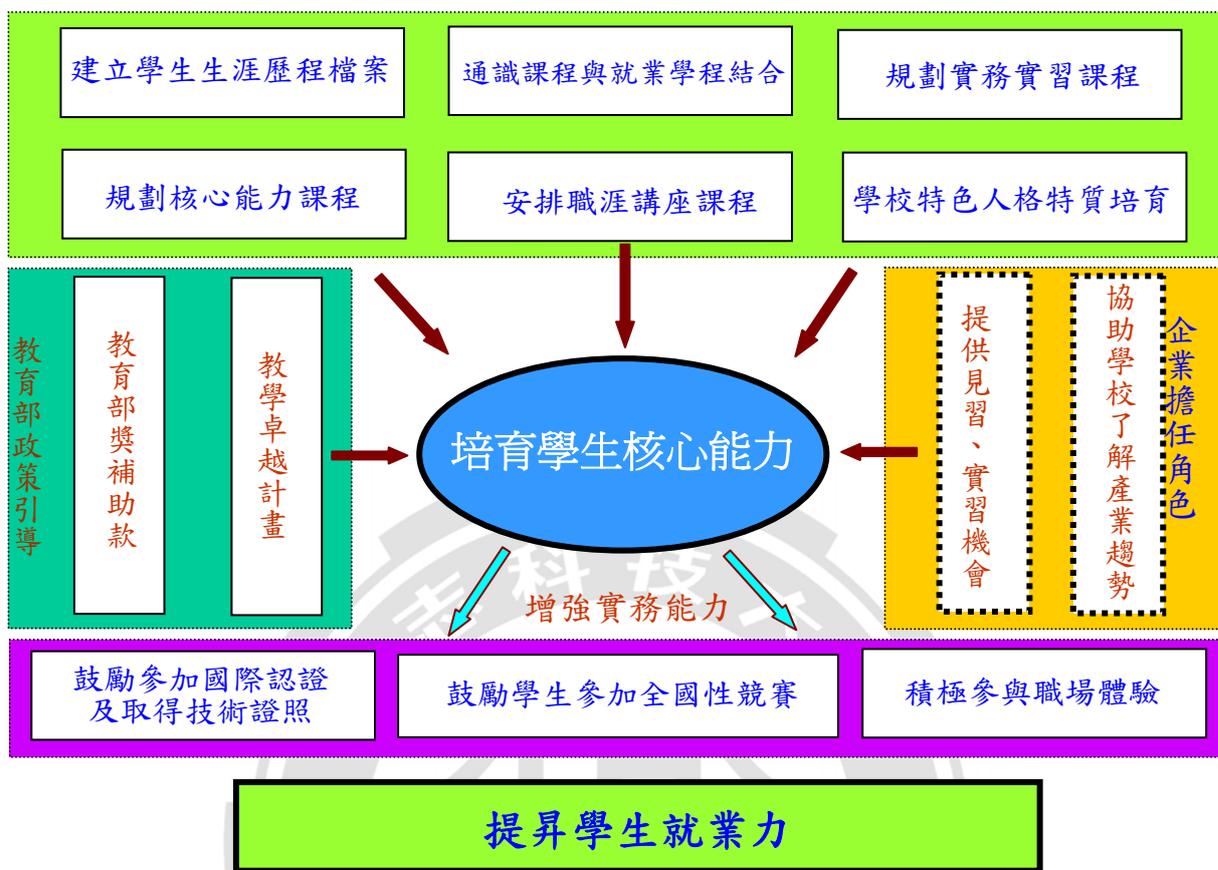


圖 7.1 提升學生就業力推動架構圖

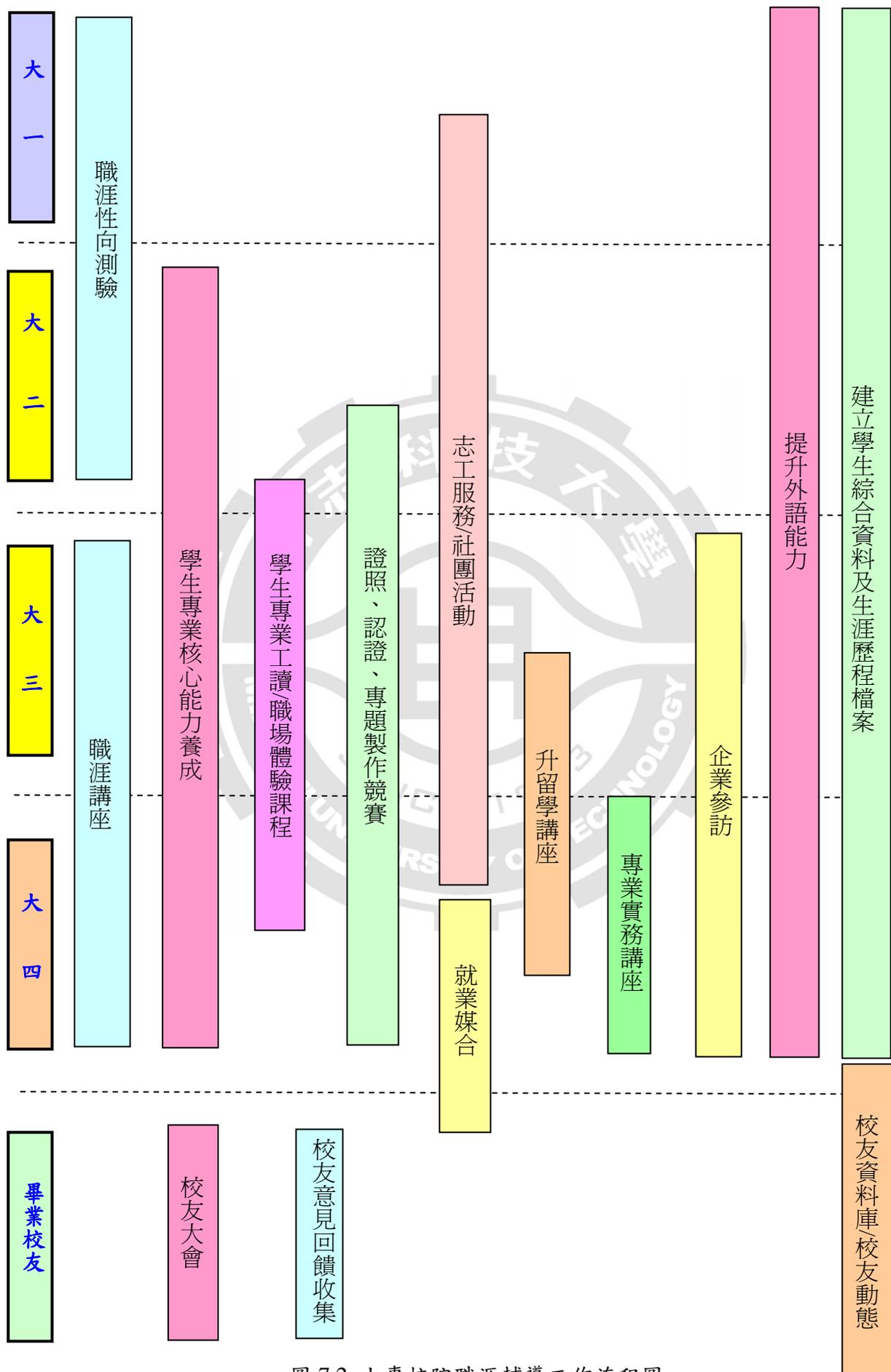


圖 7.2 大專校院職涯輔導工作流程圖

表 7.1 大專校院就推動職涯輔導工作機制與策略時程表

輔導對象	工作項目	承辦單位	辦理時間	可利用資源	備註	
大一	建立學生綜合資料庫	學務處 系所 導師	新生入學		持續更新 資料庫	
	系所說明培育目標及未來進路圖	系主任 導師				
	建立班級網站	教務處 電算中心 系所 導師			持續更 新資料 庫	
	建立學生生涯歷程檔案					
	系所課程設計總覽	系主任	上學期			
	就業力融入課程	教務處 系所	全學年	青輔會：「強化大專校院職涯輔導功能以提升青年就業力」補助辦理提升就業力課程		
	職涯性向測驗與輔導諮商	學務處 系所			勞委會職訓局就業網-校園聯名網提供職業性向量表與工讀機會	
	社團、志工活動	學務處 系所				
	系學會活動	系所 導師				
	提升外語能力	教務處 系所			教育部獎勵大學教學卓越計畫	
更新學生綜合資料庫	學務處 系所 導師	全學年				
更新班級網站	教務處 電算中心 系所 導師					

輔導對象	工作項目	承辦單位	辦理時間	可利用資源	備註
	更新學生生涯歷程檔案	系所 導師	全學年		
	就業力融入課程	教務處 系所		青輔會：「強化大專校院 職涯輔導功能以 提升青年就業力」 補助辦理提升就 業力課程	
	職涯性向測驗與輔導諮 商	學務處 系所		勞委會職訓 局就業網- 校園聯名網 提供職業性 向量表與工 讀機會	
	社團、志工活動	學務處 系所			
	系學會活動	系所 導師			
	證照輔導	研發處 系所	下學期		
	提升外語能力	教務處 系所	全學年	教育部獎勵 大學教學卓 越計畫	
大三	更新學生綜合資料庫	學務處 系所 導師	全學年		
	更新班級網站	教務處 電算中心 系所 導師			
	更新學生生涯歷程檔案	系所 導師			
	就業力融入課程	教務處 系所		青輔會：「強 化大專校院 職涯輔導功 能以提升青 年就業力」補 助辦理提升 就業力課程	

輔導對象	工作項目	承辦單位	辦理時間	可利用資源	備註
	社團、志工活動	學務處 系所	全學年		
	系學會活動	系所 導師			
	證照輔導考試	研發處 系所			
	提升外語能力	教務處 系所			
	專業工讀/職場體驗	研發處 系所		勞委會職訓 局就業網- 校園聯名網 提供職業性 向量表與工 讀機會	
	專題競賽	研發處 系所			
	就業學程/最後一哩	研發處 系所		勞委會補助 辦理就業學 程	
	參與計畫研究	研發處 系所		國科會補助 大專生計畫	
	職涯講座	研發處 系所		教育部獎勵 大學教學卓 越計畫	
升留學講座	研發處 系所	下學期			
大四	更新學生綜合資料庫	學務處 系所 導師	全學年		
	更新班級網站	教務處 電算中心 系所 導師			
	更新學生生涯歷程檔案	系所 導師			
	就業力融入課程	教務處 系所		勞委會職訓 局就業網- 校園聯名網 提供職業性 向量表與工 讀機會	

輔導對象	工作項目	承辦單位	辦理時間	可利用資源	備註
	社團、志工活動	學務處 系所			
	系學會活動	系所 導師			
	證照輔導考試	研發處 系所			
	提升外語能力	教務處 系所	全學年		
	專業工讀/職場體驗	研發處 系所		勞委會職訓 局就業網- 校園聯名網 提供職業性 向量表與工 讀機會	
	專題競賽	研發處 系所			
	就業學程/最後一哩	研發處 系所		勞委會補助 辦理就業學 程	
	參與計畫研究	研發處 系所			
	職涯講座	研發處 系所		教育部獎勵 大學教學卓 越計畫	
	升留學講座	研發處 系所			
專業實務講座	系所 導師				
校園徵才活動	教務處 研發處 系所	下學期			
畢業校友	登錄校園聯名網	研發處 系所 導師			
	填答畢業生流向資訊平 台之問卷調查	教務處 學務處 研發處 系所、導師	每年 3 月 前		
	填答勞委會「大專生應屆 畢業生就業力調查」	教務處 學務處 研發處 系所、導師			

輔導對象	工作項目	承辦單位	辦理時間	可利用資源	備註
	召開校友會/校友回娘家活動	研發處 系所	每年校慶週		
	電訪畢業生問卷調查-就業流向調查、就業滿意度調查、雇主滿意度調查	系所 導師	全年度		
	建立與更新校友資料庫/ 校友資訊平台	研發處 電算中心 系所 系友會 校友會			
	辦理傑出校友遴選活動	研發處 系所 系友會 校友會	每年校慶週前 2 個月		

**其他可利用資源：**勞委會職訓局：青年職場體驗計畫、3C 核心職能課程計畫、職涯網平台。



## 參考文獻

- [1] 行政院青年輔導委員會，”青年就業促進方案”，2007/3/28。
- [2] 教育部，”高教技職簡訊-提升學生就業力”，2007/7/10。
- [3] 遠見，”2007 最新大學入學指南”，2007/5/14。
- [4] 行政院，”大投資大溫暖計畫”，2007。
- [5] 劉孟奇、邱俊榮、胡均立，”在正式教育中提升就業力-大專生就業力調查報告”，行政院青輔會，2006/8。
- [6] 教育部，”獎勵大學教學卓越計畫 95 年度計畫作業手冊”，2006。
- [7] 弘光科技大學，”學生職涯輔導機制草案”，2007。
- [8] IEET 工程及科技教育認證規範。
- [9] 明志科技大學，”明志科技大學學生核心能力指標之建構”，2007。

## 致謝

本計畫歷時十個月完成調查、統計、分析、機制與策略擬訂、結論與建議，同時撰寫完成結案報告，希望藉由本報告之初淺結論與建議能提供各相關單位推動職涯輔導工作時之參考，藉此提升青年之就業力以增進產業與國家發展，同時協助青年生涯規劃使其有更順遂之人生歷程。本計畫的完成首先感謝教育部提供研究經費及指導，更感謝審查委員提供寶貴意見令報告內容增色不少，協助問卷調查之友校及企業更是本計畫得以完成之最大功臣，在此一併獻上最誠摯的謝意。感謝指導單位、相關委員、友校及企業名單陳述如下。

### 教育部官員名單：

教育部技職司：王俊權副司長

教育部技職司：周明華專門委員

教育部技職司：徐昌慧科長

教育部高教司：楊貴茶科員

教育部技職司：巫博瀚助理研究員

教育部技職司：吳明杰助理研究員

大專校院職涯輔導策略之研究第 1 次工作會議委員名單：

國立成功大學生涯發展與就業輔導組：陳琦安小姐

實踐大學學務處：賴岳謙學務長

逢甲大學校友聯絡暨就業輔導室：林秋松秘書

修平技術學院研發處：謝志明研發長

大專校院職涯輔導策略之研究期中報告審查會議委員名單：

靜宜大學校友聯絡暨就業輔導室：楊國娟主任

弘光科技大學就業輔導暨校友聯絡組：陳淑娟組長

國立屏東科技大學應用外語系：石儒居教授

行政院青輔會第二處第二科：宋廣英科長

大專校院職涯輔導策略之研究期末報告審查會議委員名單：

Career 就業情報雜誌：臧聲遠總編輯

國立成功大學系統及船舶機電工程系：邵揮洲教授

國立中山大學政治經濟學系：劉孟奇教授

南臺科技大學教務處：張鴻德教務長

中州技術學院終身教育處：黃茂榮副處長

行政院青輔會第二處第二科：宋廣英科長

大專校院職涯輔導策略之研究晤談及專家諮詢委員名單：

國立中正大學畢業生僑生暨外籍生服務組：王森林組長

國立中正大學研發處企劃服務組：黃以文組長

弘光科技大學研發處：宋濟民研發長

弘光科技大學就業輔導暨校友聯絡組：陳淑娟組長

逢甲大學校友聯絡暨就業輔導室：彭德昭主任

逢甲大學校友聯絡暨就業輔導室：林秋松秘書

明志科技大學化學工程系：李國通副教授

大專校院職涯輔導策略之研究協助問卷調查學校：

輔仁大學、東海大學、淡江大學、銘傳大學、長庚大學、東吳大學、成功大學、大葉大學、實踐大學、致理技術學院、德霖技術學院、黎明技術學院、龍華科技大學、長庚技術學院、德明科技大學、醒吾技術學院、亞東技術學院、東南技術學院、修平技術學院、明志科技大學。

大專校院職涯輔導策略之研究協助問卷調查企業：

點石創意整合有限公司、瀚宇彩晶股份有限公司、里研工業設計有限公司、新鼎系統股份有限公司、忠達貿易有限公司、川立開發實業有限公司、聚豐精機企業股份有限公司、慧元數位媒體股份有限公司、宏碁股份有限公司、洽智工業股份有限公司、福桑聯合企業股份有限公司、鴻匠木器有限公司、河馬汽車有限公司、寶碩財務科技股份有限公司、祥緣有限公司、光洋應用材料科技股份有限公司、中強光電股份有限公司、台灣東芝國際採購股份有限公司、國瑞汽車股份有限公司、立宇企業社、陳永基設計有限公司、層昌實業股份有限公司、國立雲林科技大學藝術中心、耀欣數位科技股份有限公司、萬軍實業有限公司、卡多利實業股份有限公司、碩良科技股份有限公司、羽眾實業有限公司、天基冷凍機電廠股份有限公司、匯聯汽車股份有限公司、清華科技檢驗股份有限公司、台灣保來得股份有限公司、福穎系統股份有限公司、杏一醫療股份有限公司、六和機械股份有限公司、雅登廚飾國際有限公司、海博爾科技股份有限公司、有晟開發有限公司、耀華電子股份有限公司、台灣恩智浦半導體股份有限公司、漢鐘精機股份有限公司、力晶半導體股份有限公司、信昌機械廠股份有限公司、財團法人生物技術開發中心、遠東紡織股份有限公司、台灣生物科技開發基金會、康舒科技股份有限公司、華禱股份有限公司、聯銓資訊科技有限公司、富力康股份有限公司、大訊科技股份有限公司、時尚婚紗有限公司(VOGUE)、花季廣告公司、冠馳股份有限公司、美隆工業(股)公司、羅特列克廣告事業有限公司、璞境設計工程有限公司、匯豐汽車股份有限公司、歐普廣告設計股份有限公司、伊蒂有限公司、鼎吉汽車商行、全寬工程股份有限公司、財團法人金屬工業研究發展中心、富邦人壽

保險股份有限公司、台灣電力股份有限公司、新德傢俱生活館、將心造型設計有限公司、宏塑工業股份有限公司、英屬維京群島商禾達科技股份有限公司、華碩電腦股份有限公司、西華科技開發有限公司、德仲設計有限公司。



「我國大專校院應屆畢業生就業能力」調查表

填表日期：\_\_\_\_\_

各位應屆畢業同學您好：

為了瞭解大專校院應屆畢業生就業準備狀況，明志科技大學接受教育部委託承辦「大專校院就業輔導策略研究」特舉辦此項調查，調查結果將作為學校就業輔導與規劃更優質的學習環境之改進參考。敬請撥冗填答，並於96年5月10日前傳送各校就業輔導組彙總郵寄明志技術合作處，您所提供資料僅供研究參考並絕對保密，請放心填答。謝謝您的支持與協助。

明志科技大學技合處實輔組 謹啟

聯絡人：王雯風 小姐

聯絡電話：(02)2902-0296

傳真：(02)2904-1346

地址：243 台北縣泰山鄉工專路 84 號

一、學生基本資料

性別：男 女

校名：\_\_\_\_\_

就讀學院與科系：\_\_\_\_\_學院\_\_\_\_\_系(科)

就讀學制：大學 四技 二技 五專 二專

二、應屆畢業生目前現況

1. 請問您是否曾參與學校就業輔導單位舉辦的活動：

(1)經常參與 (2)偶而參與 (3)從未參與

2. 請問您是否曾利用學校就業輔導單位提供的諮商服務：

(1)是 (2)否

3. 請問您在畢業後(或服兵役後)一年內，最主要的短期生涯規劃是：(單選)

(1)就讀國內研究所 (2)出國進修 (3)受僱就業 (4)自行創業

(5)協助家人工作 (6)參加職業訓練 (7)參加國家考試(8)參加證照考試

(9)目前還沒有打算 (10)其他\_\_\_\_\_

4. 請問您未來就業時，最希望的工作機構是：(單選)

(1)政府機關 (2)公營事業 (3)民營企業

(4)學校或學術研究機構 (5)非營利組織 (6)其他\_\_\_\_\_

5. 請問您未來進入職場就業時，一開始可以接受每月薪資大約是：

(1)20,000 元以下 (2)20,001 元~25,000 元

(3)25,001 元~30,000 元 (4)30,001 元~35,000 元 (5)35,001 元以上

6. 請問您就與所認識的一般大學生相比，您在學時的社團參與程度屬於：(單選)

(1)高度參與 (2)一般參與 (3)偶而參與 (4)從未參與

7. 請問您在學時的工作經驗：(可複選，至多選三項)

(1)從來沒有工作經驗 (2)有實習的經驗 (3)有打工工讀的經驗

- (4)  有志願服務的經驗 (5)  其他\_\_\_\_\_
8. 請問您在校時，是否有修習本科之外的第二專長：(可複選，至多選三項)
- (1)  沒有 (2)  修雙主修 (3)  修輔系 (4)  修教育學程  
(5)  修專業學程 (6)  其他\_\_\_\_\_
9. 如果讓您重新選擇的話，您是否仍然會選擇目前就讀的科系：(單選)
- (1)  會 (2)  不會
10. 請問您不想選擇目前就讀的科系，最主要的理由是：(單選)
- (1)  性向與興趣不符 (2)  畢業後就業出路不如預期 (3)  課業無法應付  
(4)  教學方式不適應 (5)  課程內容與理想有差距 (6)  其他\_\_\_\_\_
11. 請問您認為貴校目前應優先重視哪些就業能力的培養：(可複選，至多選三項)
- (1)  表達與溝通能力 (2)  專業知識與技術 (3)  外語能力  
(4)  基礎電腦應用技能 (5)  良好工作態度 (6)  團隊合作能力  
(7)  穩定度及抗壓性 (8)  具有解決問題能力 (9)  其他\_\_\_\_\_
12. 請問您貴校目前對於哪些就業能力的培養比較充足：(可複選，至多選三項)
- (1)  表達與溝通能力 (2)  專業知識與技術 (3)  外語能力  
(4)  基礎電腦應用技能 (5)  良好工作態度 (6)  團隊合作能力  
(7)  穩定度及抗壓性 (8)  具有解決問題能力 (9)  其他\_\_\_\_\_
13. 請問您貴校目前對於哪些就業能力的培養比較不足：(可複選，至多選三項)
- (1)  表達與溝通能力 (2)  專業知識與技術 (3)  外語能力  
(4)  基礎電腦應用技能 (5)  良好工作態度 (6)  團隊合作能力  
(7)  穩定度及抗壓性 (8)  具有解決問題能力 (9)  其他\_\_\_\_\_
14. 請問您認為貴校目前可以如何提升對於就業能力的培養：(可複選，至多選三項)
- (1)  強化系所課程與實務的連結 (2)  調整教學方法  
(3)  針對就業能力開設通識教育課程 (4)  協助學生瞭解及規劃職涯發展方向  
(5)  多提供就業相關演講與活動 (6)  鼓勵社團活動  
(7)  鼓勵志願服務 (8)  輔導考取證照  
(9)  多提供打工工讀機會  
(10)  設立網站提供職涯發展相關訊息 (11)  其他\_\_\_\_\_
15. 請問您在學校期間是否有參加校外實習或建教合作：
- (1)  沒有。(請跳至 17 題填答) (2)  有，期間共 3 個月 (不含) 以下  
(3)  有，期間共 3 個月 (4)  有，期間共 6 個月  
(5)  有，期間共 1 年
16. 如有參加校外實習，您認為校外實習對畢業後的工作是否有幫助：
- (1)  很有幫助 (2)  有幫助 (3)  尚可 (4)  沒有幫助 (5)  非常沒有幫助
17. 請問您對大專院校就業輔導單位的工作內容、範圍、方法，大致上：
- (1)  很清楚 (2)  普通 (3)  僅知一二 (4)  完全不知
18. 請問您認為學校就業輔導工作對您以後尋找工作協助：
- (1)  很有幫助 (2)  有幫助 (3)  尚可 (4)  沒有幫助 (5)  非常沒有幫助
19. 請問您在未來求職過程中，最希望獲得以下哪些資訊：(可複選，至多選三項)
- (1)  求職面試教戰 (2)  最新就業趨勢 (3)  最新產業資訊 (4)  創業加盟資訊

- (5) 教育進修建議 (6) 薪資福利資訊 (7) 求才企業資訊 (8) 個人性向測驗  
(9) 其他\_\_\_\_\_

20. 請問您認為學校就業輔導工作應再加強哪些項目：(可複選，至多選三項)

- (1) 提高就業輔導人業專業知識 (2) 增加就業訊息 (3) 第二專長訓練  
(4) 增加就業輔導人員編制 (5) 就業諮商服務 (6) 生涯諮商服務  
(7) 其他\_\_\_\_\_

21. 請問您對改進當前大專校院就業輔導工作的具體建議：



～問卷至此結束，再次感謝您的協助～

## 「我國大專校院畢業生就業能力及就業現況」調查表

填表日期：\_\_\_\_\_

各位畢業同學您好：

為了瞭解大專校院畢業生就業狀況及所學，在職場上的應用契合度情形，明志科技大學接受教育部委託承辦「大專校院就業輔導策略研究」特舉辦此項調查，調查結果將作為學校就業輔導與規劃更優質的學習環境之改進參考。敬請撥冗填答，並於96年5月10日前傳送各校就業輔導組彙總郵寄明志技術合作處，您所提供資料僅供研究參考並絕對保密，請放心填答。謝謝您的支持與協助。

明志科技大學技合處實輔組 謹啟

聯絡人：王雯風 小姐

聯絡電話：(02)2902-0296

傳真：(02)2904-1346

地址：243 台北縣泰山鄉工專路 84 號

### 一、基本資料

1. 性別：(1)  男 (2)  女

2. 畢業學校：\_\_\_\_\_

3. 畢業學制：(1)  大學 (2)  四技 (3)  二技 (4)  五專 (5)  二專

4. 畢業科系別：

(1)  教育學類 (2)  藝術學類 (3)  人文學類 (4)  工程學類

(5)  法律學類 (6)  家政學類 (7)  自然科學類 (8)  醫藥衛生學類

(9)  工業技藝學類 (10)  農林漁牧學類 (11)  觀光服務學類

(12)  經社及心理學類 (13)  商業及管理學類 (14)  運輸通信學類

(15)  數學及電算機科學類 (16)  建築及都市規劃學類

(17)  大眾傳播學類 (18)  其他學類\_\_\_\_\_

5. 畢業年資：(1)  1~3 年 (2)  4~6 年 (3)  7~9 年 (4)  10 年以上

### 二、就業現況

1. 畢業後(或服兵役後)目前狀況：

(1)  已就業 (2)  升學 (3)  準備升學 (4)  準備就業 (5)  其他\_\_\_\_\_

2. 畢業後(或服兵役後)第一份工作是在：

(1)  畢業前找到 (2)  畢業後 3 個月內找到

(3)  畢業後 4~6 個月內找到 (4)  畢業後 7~12 個月內找到

(5)  畢業後 1 年以上才找到

3. 畢業後(或服兵役後)至現在更換工作次數：

(1)  0 次 (2)  1 次 (3)  2 次 (4)  3 次 (5)  4 次以上

4. 請問您平均每份工作做多久：

(1)  不到 1 年 (2)  1~3 年 (3)  4~6 年 (4)  7~9 年

(5)  10 年以上 (6)  第 1 份工作直到現在

5. 請問您更換工作原因：(可複選，至多選三項)

- (1)  待遇福利不佳      (2)  無法學以致用      (3)  無升遷機會  
(4)  不符合志趣      (5)  人際關係不和諧      (6)  專業知識技能不足  
(7)  工作地點不合適      (8)  停業或裁遣      (9)  準備其他相關考試  
(10)  其他\_\_\_\_\_

6. 請問您轉職時挑選新公司的考量重點為何：(可複選，至多選三項)

- (1)  工作地點適合      (2)  工作內容符合所學      (3)  工作內容符合志趣  
(4)  待遇福利佳      (5)  公司知名度佳      (6)  工作時間合適  
(7)  有進修機會      (8)  升遷與外派機會      (9)  該公司前景看好  
(10)  公司規模大小      (11)  其他\_\_\_\_\_

7. 請問您覺得現在的工作，比前一份工作更好或更差：

- (1)  更好      (2)  更差      (3)  差不多

8. 請問您目前平均一個月的工作收入大約多少？

- (1)  20,000 元以下      (2)  20,001 元~30,000 元  
(3)  30,001 元~40,000 元      (4)  40,001 元~50,000 元      (5)  50,001 元以上

9. 請問您成功轉職後，您的薪水調升多少：

- (1)  1,000 元以下      (2)  1,001~3,000 元      (3)  3,001~5,000 元      (4)  5,001~8,000 元  
(5)  8,001~10,000 元      (6)  10,001 以上      (7)  薪水非轉職考量因素

10. 請問您最常透過以下哪些主要的管道找工作：(單選)

- (1)  校園徵才或就業博覽會      (2)  人力銀行      (3)  政府就業 e 網或就服單位  
(4)  報紙廣告      (5)  國家考試      (6)  其他\_\_\_\_\_

11. 請問您覺得目前的工作與在校所學能相互配合嗎？

- (1)  學用完全配合      (2)  學用大部份配合  
(3)  學用小部份配合      (4)  學用完全不配合

12. 請問您認為哪些就業能力是讓您勝任目前工作的主要因素：(可複選，至多選三項)

- (1)  表達與溝通能力      (2)  專業知識與技術      (3)  外語能力  
(4)  基礎電腦應用技能      (5)  良好工作態度      (6)  團隊合作能力  
(7)  穩定度及抗壓性      (8)  具有解決問題能力      (9)  其他\_\_\_\_\_

13. 請問現今職場大環境，對您個人職涯發展有哪些威脅：(可複選，至多選三項)

- (1)  學歷泡沫化      (2)  工作時間太長或輪班，影響家庭生活  
(3)  景氣不明，企業用人態度趨謹慎      (4)  就業市場偏好年輕化  
(5)  知識淘汰率高，市場變遷太快      (6)  企業組織扁平化，升遷管道受阻  
(7)  市場競爭與變遷加劇，工作環境壓力加重      (8)  專業能力證照化，資歷價值降低  
(9)  企業瘦身，非核心職務採取派遣與外包職務  
(10)  企業人力緊縮，員工必須具備多項技能  
(11)  其他\_\_\_\_\_

14. 請問您在學校期間是否有參加校外實習或建教合作：

- (1)  沒有(請跳至 16 題填答)  
(2)  有，期間共 1~3 個月      (3)  有，期間共 4~6 個月  
(4)  有，期間共 7~12 個月      (5)  有，期間共 1 年

- 15.如有參加校外實習，您認為校外實習對畢業後的工作是否有幫助：
- (1)很有幫助 (2)有幫助 (3)尚可 (4)沒有幫助 (5)非常沒有幫助
- 16.請問您在校期間是否曾參與學校就業輔導單位舉辦的活動：
- (1)經常參與 (2)偶而參與 (3)從未參與
- 17.請問您在校期間是否曾利用學校就業輔導單位提供的諮商服務：
- (1)是 (2)否
- 18.請問您對大專院校就業輔導單位的工作內容、範圍、方法，大致上：
- (1)很清楚 (2)普通 (3)僅知一二 (4)完全不知
- 19.請問您認為學校就業輔導工作對您尋找工作協助：
- (1)很有幫助 (2)有幫助 (3)尚可 (4)沒有幫助 (5)非常沒有幫助
- 20.請問您在求職過程中，最希望獲得以下哪些資訊：(可複選，至多選三項)
- (1)求職面試教戰 (2)最新就業趨勢 (3)最新產業資訊 (4)創業加盟資訊  
(5)教育進修建議 (6)薪資福利資訊 (7)求才企業資訊 (8)個人性向測驗  
(9)其他\_\_\_\_\_
- 21.畢業後原畢業學校就業輔導單位與您聯絡的情形：
- (1)未曾連繫 (2)提供就業機會訊息  
(3)電訪畢業生生涯就業意向調查 (4)其他\_\_\_\_\_
- 22.請問您認為學校就業輔導工作應再加強哪些項目：(可複選，至多選三項)
- (1)提高就業輔導人員專業知識 (2)增加就業訊息  
(3)增加就業輔導人員編制 (4)就業諮商服務  
(5)生涯諮商服務 (6)第二專長訓練  
(7)其他\_\_\_\_\_
- 23.請問您認為在校時學校應優先重視哪些就業能力的培養：(可複選，至多選3項)
- (1)表達與溝通能力 (2)專業知識與技術 (3)外語能力  
(4)基礎電腦應用技能 (5)良好工作態度 (6)團隊合作能力  
(7)穩定度及抗壓性 (8)具有解決問題能力 (9)其他\_\_\_\_\_
- 24.請問您有創業的打算嗎？
- (1)有 (2)無 (請跳 26 題)
- 25.請問您認為幾歲創業最適當：
- (1)30 歲以下 (2)31 歲~40 歲 (3)41 歲~50 歲 (4)51 歲以上
- 26.請問您期望幾歲前可以退休：
- (1)50 歲以下 (2)51 歲~55 歲 (3)56 歲~60 歲 (4)61 歲~65 歲 (5)66 歲以上
- 27.請問您若有機會外派至國外，您最希望在哪個國家就業：(可複選，至多選三項)
- (1)大陸 (2)美國 (3)日本 (4)韓國 (5)印度 (6)英國  
(7)德國 (8)其他\_\_\_\_\_
- 28.請問您對改進當前大專校院就業輔導工作的具體建議：

～問卷至此結束，再次感謝您的協助～

### 附錄三

## 「我國企業界對大專校院畢業生工作的看法與期望」調查表

填表日期：\_\_\_\_\_

企業先進您好：

為了瞭解大專校院畢業生就職情形及學校教學與企業用人需求之落差，明志科技大學接受教育部委託承辦「大專校院就業輔導策略研究」特舉辦此項調查，調查結果將提供教育主管機關及大專校院就業輔導之相關單位，在未來培育學生之專業技能及就業輔導改進參考，使大專校院畢業生能夠更加符合企業之需求。敬請撥冗填答，並於96年2月28日前傳真或郵寄本校技術合作處，貴公司所提供資料僅供研究參考並絕對保密，請放心填答。謝謝您的支持與協助。敬祝  
春節快樂，鴻圖大展

明志科技大學技合處實輔組 謹啟

聯絡人：王雯風 小姐

聯絡電話：(02)2902-0296

傳真：(02)2904-1346

地址：243 台北縣泰山鄉工專路 84 號

#### 一、公司基本資料（請留下資料以便請益，謝謝。）

公司名稱：\_\_\_\_\_

聯絡電話：\_\_\_\_\_

填表人/職稱：\_\_\_\_\_

員工人數：\_\_\_\_\_

#### 二、貴公司屬於：

(1)  政府機關

(2)  公營事業

(3)  民營企業

(4)  學校或學術研究機構

(5)  非營利組織

(6)  其他\_\_\_\_\_

#### 三、貴公司主要所屬行業：

(1)  工業類

(2)  商業類

(3)  農林類

(4)  海事水產類

(5)  醫護保健類

(6)  文學藝術類

(7)  自然科學類

(8)  法律政治經濟類

(9)  服務類

(10)  教育社會工作類

#### 四、貴公司招募大專校院畢業學生，採用的主要方法是：(可複選，至多選三項)

(1)  在報紙刊登人事廣告

(2)  員工親友推介

(3)  校園徵才說明會

(4)  尋求政府就業服務機構之協助

(5)  職業訓練機構

(6)  與學校建教合作延攬人才

(7)  屆退官兵在營求才說明會

(8)  請大專院校就業輔導處室推介

(9)  透過 e 化網路，如：人力銀行求才

(10)  其他\_\_\_\_\_

#### 五、貴公司招募大專校院畢業學生，主要的考慮的因素：(可複選，至多選三項)

(1)  畢業學校

(2)  在校所習科系

(3)  在校成績

- (4)  工作經驗      (5)  工作能力      (6)  面談印象  
(7)  推薦單位或人士      (8)  擁有專業證照      (9)  其他\_\_\_\_\_

六、貴公司招募大專校院畢業學生，認為哪些額外經歷可以增加競爭力：

(可複選，至多選三項)

- (1)  實務經驗      (2)  專業證照      (3)  豐富的社團經驗  
(4)  優秀的畢業成績      (5)  作品集      (6)  打工經驗  
(7)  其他\_\_\_\_\_

七、貴公司對大專院校就業輔導單位的工作內容、範圍、方法，大致上：

- (1)  很清楚      (2)  普通      (3)  僅知一二      (4)  完全不知

八、貴公司對大專校院就業輔導單位：

- (1)  曾請求協助(如請推介畢業生)並獲得適當優秀人才  
(2)  曾請求協助但未能獲得公司所需人才  
(3)  從未請求亦未接受過任何協助

九、貴公司認為目前大專校院畢業生最需加強：(可複選，至多選三項)

- (1)  表達及溝通能力      (2)  專業知識與技術      (3)  基礎電腦應用技能  
(4)  外語能力      (5)  良好工作態度      (6)  發掘及解決工作中所遭遇的問題  
(7)  團隊合作能力      (8)  穩定度及抗壓性      (10)  其他\_\_\_\_\_

十、貴公司對大專校院畢業生整體表現的滿意度如何：

- (1)  非常滿意      (2)  滿意      (3)  尚可      (4)  不滿意      (5)  非常不滿意

十一、貴公司認為當前就輔單位輔導大專生具體做法：(可複選，至多選三項)

- (1)  多提供見習實習機會      (2)  輔導考取證照  
(3)  鼓勵志願服務      (4)  針對就業能力開設通識教育課程  
(5)  多提供就業相關演講與活動      (6)  協助學生瞭解及規劃職涯發展方向  
(7)  強化系所課程與實務的連結      (8)  設立網站提供職涯發展相關訊息  
(9)  調整教學方法，如強調表達、團隊合作、解決問題  
(10)  其他\_\_\_\_\_

十二、貴公司對改進當前大專校院就業輔導工作的具體建議：

～問卷至此結束，再次感謝您的協助～

## 「我國教師對大專校院就業輔導現況的看法與期望」調查表

填表日期：\_\_\_\_\_

各位老師您好：

為了瞭解大專校院辦理畢業生就業輔導工作之現況，接受教育部委託承辦「大專校院就業輔導策略之研究」，調查資料經分析統計研究後，其成果可提供教育主管機關及大專校院就業輔導之相關單位業務及政策之參考。敬請撥冗詳閱，逐一填答下列問項，並於96年5月10日前傳送各校就業輔導組彙總郵寄明志技術合作處，您所提供資料僅供研究參考並絕對保密，請放心填答。謝謝您的支持與協助。

本調查成果將於96年6月於明志科技大學首頁下連結至專屬網頁公布。

明志科技大學技合處實輔組 謹啟

聯絡人：王雯風 小姐

聯絡電話：(02)2902-0296

傳真：(02)2904-1346

地址：243 台北縣泰山鄉工專路 84 號

### 一、教師基本資料

1. 性別：(1)  男 (2)  女
2. 出生年：民國 \_\_\_\_\_ 年
3. 服務年資：\_\_\_\_\_ 年
4. 您是否兼任行政工作：(1)  是(請填第 5 題) (2)  否(請填第 6 題)
5. 工作性質：(1)  主管 (2)  非主管
6. 您目前的職級是：(1)  教授 (2)  副教授 (3)  助理教授 (4)  講師 (5)  其他

### 二、教師對就業輔導單位之認知

1. 請問您認為就業輔導單位應隸屬於：
  - (1)  技術合作處或研究發展處
  - (2)  學務處
  - (3)  其他 \_\_\_\_\_
2. 請問您認為就業輔導人員應具備的主要能力：(可複選，至多選三項)
  - (1)  能與受輔導學生建立良好關係。
  - (2)  熟悉工商業界並有工作經驗。
  - (3)  協助求職者擬訂就業計畫的能力。
  - (4)  蒐集整理及應用職業資料的能力。
  - (5)  熟悉就業輔導相關規章制度。
  - (6)  能與公私立機構建立良好公共關係。
  - (7)  對就業輔導工作的熱忱。
  - (8)  其他 \_\_\_\_\_
3. 請問您認為就業輔導工作對於學校的重要性：

- (1) 非常重要 (2) 重要 (3) 無意見 (4) 不重要 (5) 非常不重要
4. 目前貴校實施就業輔導工作對學生尋找工作的協助，您認為：  
 (1) 很有幫助 (2) 有幫助 (3) 無意見 (4) 沒幫助 (5) 非常沒幫助
5. 請問您認為貴校目前應優先重視哪些就業能力的培養：(可複選，至多選三項)  
 (1) 表達與溝通能力 (2) 專業知識與技術 (3) 外語能力  
 (4) 基礎電腦應用技能 (5) 良好工作態度 (6) 團隊合作能力  
 (7) 穩定度及抗壓性 (8) 具有解決問題能力 (9) 其他\_\_\_\_\_
6. 請問您貴校目前對於哪些就業能力的培養比較充足：(可複選，至多選三項)  
 (1) 表達與溝通能力 (2) 專業知識與技術 (3) 外語能力  
 (4) 基礎電腦應用技能 (5) 良好工作態度 (6) 團隊合作能力  
 (7) 穩定度及抗壓性 (8) 具有解決問題能力 (9) 其他\_\_\_\_\_
7. 請問您貴校目前對於哪些就業能力的培養比較不足：(可複選，至多選三項)  
 (1) 表達與溝通能力 (2) 專業知識與技術 (3) 外語能力  
 (4) 基礎電腦應用技能 (5) 良好工作態度 (6) 團隊合作能力  
 (7) 穩定度及抗壓性 (8) 具有解決問題能力 (9) 其他\_\_\_\_\_
8. 請問您認為貴校目前可以如何提升對於就業能力的培養：(可複選，至多選三項)  
 (1) 強化系所課程與實務的連結 (2) 調整教學方法  
 (3) 針對就業能力開設通識教育課程 (4) 協助學生瞭解及規劃職涯發展方向  
 (5) 多提供就業相關演講與活動 (6) 鼓勵社團活動  
 (7) 鼓勵志願服務 (8) 輔導考取證照  
 (9) 多提供打工工讀機會 (10) 設立網站提供職涯發展相關訊息  
 (11) 其他\_\_\_\_\_
9. 請問您認為公司招募大專校院畢業學生，哪些額外經歷可以增加競爭力：  
 (可複選，至多選三項)  
 (1) 實務經驗 (2) 專業證照 (3) 豐富的社團經驗  
 (4) 優秀的畢業成績 (5) 作品集 (6) 打工經驗  
 (7) 其他\_\_\_\_\_
10. 請問您認為當前就輔單位輔導大專生最重要具體做法為：(可複選，至多選三項)  
 (1) 多提供見習實習機會 (2) 輔導考取證照  
 (3) 鼓勵志願服務 (4) 針對就業能力開設通識教育課程  
 (5) 多提供就業相關演講與活動 (6) 協助學生瞭解及規劃職涯發展方向  
 (7) 強化系所課程與實務的連結 (8) 設立網站提供職涯發展相關訊息  
 (9) 調整教學方法，如強調表達、團隊合作、解決問題  
 (10) 其他\_\_\_\_\_
11. 請問您認為學校就業輔導工作應再加強哪些項目：(可複選，至多選三項)  
 (1) 提高就業輔導人員專業知識 (2) 增加就業訊息  
 (3) 增加就業輔導人員編制 (4) 就業諮商服務  
 (5) 生涯諮商服務 (6) 第二專長訓練  
 (7) 其他\_\_\_\_\_
12. 請問您對大專院校就業輔導單位的工作內容、範圍、方法，大致上：

(1)  很清楚 (2)  普通 (3)  僅知一二 (4)  完全不知  
13. 請問您對改進當前大專校院就業輔導工作的具體建議：

～問卷至此結束，再次感謝您的協助～



## 「我國大專校院就業輔導工作推動現況」調查表

填表日期：\_\_\_\_\_

各位先進您好：

為了瞭解大專校院辦理畢業生就業輔導工作之現況，接受教育部委託承辦「大專校院就業輔導策略之研究」，調查資料經分析統計研究後，其成果可提供教育主管機關及大專校院就業輔導之相關單位業務及政策之參考。敬請撥冗詳閱，並逐一填答下列問項，謝謝您的支持與協助。

對於您所提供之個別資料，本研究將依據相關法律規定，絕對嚴守保密不得外洩。本調查成果將於96年6月於明志科技大學首頁下連結至專屬網頁公布。

明志科技大學技合處實輔組 謹啟

聯絡人：王雯風 小姐

聯絡電話：(02)2902-0296

傳真：(02)2904-1346

地址：243 台北縣泰山鄉工專路 84 號

### 一、學校基本資料

1. 貴學校屬性：(1)  一般大學 (2)  科技大學 (3)  技術學院 (4)  專科學校
2. 填表人屬：(1)  就輔專職人員 (2)  就輔兼職人員
3. 填表人工作年資：(1)  1 年以下 (2)  2~3 年 (3)  4~5 年 (4)  6~10 年 (5)  11 年以上
4. 貴校(日、夜間部)學生總人數：日間部約\_\_\_\_\_人；夜間部約\_\_\_\_\_人；  
合計約\_\_\_\_\_人
5. 貴校(日、夜間部)系所：約\_\_\_\_\_所；約\_\_\_\_\_系

### 二、大專校院就業輔導單位現況

1. 貴校就業輔導單位組織：
  - (1)  已設置，其全名為\_\_\_\_\_  
隸屬於\_\_\_\_\_
  - (2)  尚未設置，就業輔導業務由\_\_\_\_\_處\_\_\_\_\_組兼辦
2. 貴校承辦就業輔導工作人員編制，計就輔專職人員\_\_\_\_\_人，就輔兼職人員\_\_\_\_\_人，約聘人員\_\_\_\_\_人，工讀生\_\_\_\_\_人，共\_\_\_\_\_人。
3. 貴校認為就業輔導人員應具備的主要能力：(單選)
  - (1)  能與受輔導學生建立良好關係。
  - (2)  熟悉工商業界並有工作經驗。
  - (3)  協助求職者擬訂就業計畫的能力。
  - (4)  蒐集整理及應用職業資料的能力。
  - (5)  熟悉就業輔導相關規章制度。
  - (6)  能與公私立機構建立良好公共關係。
  - (7)  其他\_\_\_\_\_

- 4.目前貴校就業輔導工作經費是：
- (1)  有固定預算(每學年約\_\_\_\_\_元)。
- (2)  沒有固定預算視需要支用。
- (3)  沒有編列預算。
- 5.貴校就業輔導單位與各系科教師協調配合情形是：
- (1)  密切配合分工合作 (2)  尚有聯繫亦能協調
- (3)  很少聯繫 (4)  完全獨立作業
- 6.貴校就業輔導單位與學生輔導中心(室)配合情形是：
- (1)  密切配合分工合作 (2)  尚有聯繫亦能協調
- (3)  很少聯繫 (4)  完全獨立作業
- 7.貴校是否有相關企業機構(建教公司)之實習機會：
- (1)  很多 (2)  有些 (3)  很少 (4)  沒有
- 8.貴校是否針對應屆畢業生就在業輔導上之需求進行過調查：
- (1)  是 (2)  否
- 9.貴校學生對就業輔導單位的需求情形：
- (1)  大多數人需求 (2)  多數人需求 (3)  少數人需求 (4)  極少數人需求
- 10.貴校學生對就業輔導單位的認識：
- (1)  大多數人認識 (2)  多數人認識 (3)  少數人認識 (4)  極少數人認識
- 11.貴校學生對就業輔導單位所舉辦之活動的參與程度：
- (1)  積極參與 (2)  普通 (3)  尚可 (4)  參與度低 (5)  不參與
- 12.目前貴校建立職業資料或蒐集就業機會主要方法是：(單選)
- (1)  求才單位或校友主動提供就業機會。
- (2)  主動蒐集網路上或報章雜誌求才消息。
- (3)  與廠商聯繫就業機會及推薦畢業人才。
- (4)  其他\_\_\_\_\_
- 13.目前貴校提供畢業生就業機會訊息的主要方法是：(單選)
- (1)  主動通知登記求職學生。
- (2)  發送 e-mail 通知畢業生。
- (3)  請校友會轉發。
- (4)  未曾辦理。
- (5)  其他\_\_\_\_\_
- 14.平均每年企業廠商主動向貴校登記求才家數：
- (1)  10 家以下(2)  11 家~30 家(3)  31 家~50 家(4)  51 家~100 家(5)  101 家以上
- 15.平均每年畢業學生接受貴單位工作推介的學生人數：
- (1)  50 人以下 (2)  51 人~100 人 (3)  101 人~150 人 (4)  151 人以上
- 16.平均每年接受貴單位工作推介的學生媒合成功人數：
- (1)  10 人以下(2)  11 人~30 人(3)  31 人~50 人(4)  51 人~100 人(5)  101 人以上
- 17.請問歷年企業廠商提供貴校的職缺何者居多：(可複選，至多選三項)
- (1)  行銷/廣告 (2)  研發/工程 (3)  業務/銷售 (4)  顧問/法律
- (5)  製造/品管 (6)  財務/會計 (7)  行政/秘書 (8)  客服/售後服務

- (9) 採購      (10) 管理      (11) 系統軟體設計      (12) 其他\_\_\_\_\_
18. 貴校歷年哪些科系平均就業較困難：\_\_\_\_\_
19. 貴校哪些科系初次就業平均薪水偏低：\_\_\_\_\_
20. 企業廠商提供學校職缺時最喜歡求職者何種特質：(可複選，至多選三項)
- (1) 表達及溝通能力 (2) 專業知識與技術 (3) 基礎電腦應用技能  
(4) 外語能力 (5) 良好工作態度 (6) 發掘及解決工作中所遭遇的問題  
(7) 團隊合作能力 (8) 穩定度及抗壓性 (9) 其他\_\_\_\_\_
21. 貴校主管對就業輔導的重視程度及推動情形：
- (1) 非常重視 (2) 重視 (3) 尚可 (4) 不重視 (5) 非常不重視
22. 貴校各科系是否積極辦理就業輔導相關活動：
- (1) 非常積極 (2) 積極 (3) 尚可 (4) 不積極 (5) 非常不積極
23. 貴校每學年辦理就業輔導相關活動次數：
- (1) 5次以下 (2) 6次~10次 (3) 11次~15次 (4) 16次以上
24. 貴校是否有就業輔導專屬網站：
- (1) 是 (2) 否
25. 目前貴校實施就業輔導工作對學生尋找工作的協助，您認為：
- (1) 很有幫助 (2) 有幫助 (3) 無意見 (4) 沒幫助 (5) 非常沒幫助
26. 請問您認為就業輔導工作對於學校的重要性：
- (1) 非常重要 (2) 重要 (3) 無意見 (4) 不重要 (5) 非常不重要
27. 請問您從事就業輔導工作至今的成就感：
- (1) 非常有成就感 (2) 有成就感 (3) 尚可 (4) 沒成就感 (5) 非常沒成就感
28. 貴校實施就業輔導工作，目前所遭遇較嚴重的問題之處有哪些：
- (可複選，至多選三項)
- (1) 工作經費不足。  
(2) 工作人手不足。  
(3) 就業輔導人員缺乏專業知識。  
(4) 工作人員工作過於繁重。  
(5) 教育行政單位未能確實協助學校推展就業輔導工作。  
(6) 學生畢業後通訊、動向不易掌握及聯繫。  
(7) 人力銀行、政府就業e網、企業招募網站發達，求職、求才對學校就輔單位仰賴變小，致使就輔單位拿不出成果，與政府單位期待有嚴重落差。  
(8) 其他\_\_\_\_\_
29. 貴校對改進當前大專校院就業輔導工作的建議：

～問卷至此結束，再次感謝您的協助～

# 「我國大專校院應屆畢業生就業能力」調查表

填表日期：\_\_\_\_\_

各位應屆畢業同學您好：

為了瞭解大專校院應屆畢業生就業準備狀況，明志科技大學接受教育部委託承辦「大專校院就業輔導策略研究」特舉辦此項調查，調查結果將作為學校就業輔導與規劃更優質的學習環境之改進參考。敬請撥冗填答，並於96年5月10日前傳送各校就業輔導組彙總郵寄明志技術合作處，您所提供資料僅供研究參考並絕對保密，請放心填答。謝謝您的支持與協助。

明志科技大學技合處實輔組 謹啟

聯絡人：王雯風 小姐

聯絡電話：(02)2902-0296

傳 真：(02)2904-1346

地 址：243 台北縣泰山鄉工專路 84 號

## 一、學生基本資料

性別：男 女

校名：\_\_\_\_\_

就讀學院與科系：\_\_\_\_\_學院\_\_\_\_\_系(科)

就讀學制：大學 四技 二技 五專 二專

## 二、應屆畢業生目前現況

1. 請問您是否曾參與學校就業輔導單位舉辦的活動：

(1) 經常參與 105 人(6.18%) (2) 偶而參與 881 人(51.88%) (3) 從未參與 712(41.93%)

2. 請問您是否曾利用學校就業輔導單位提供的諮商服務：

(1) 是 336 人(19.96%) (2) 否 1347 人(80.04%)

3. 請問您在畢業後(或服兵役後)一年內，最主要的短期生涯規劃是：(單選)

(1) 就讀國內研究所 344 人(20.37%) (2) 出國進修 85 人(5.03%) (3) 受僱就業 694 人(41.09%)

(4) 自行創業 28 人(1.66%) (5) 協助家人工作 63 人(3.73%) (6) 參加職業訓練 56 人(3.32%)

(7) 參加國家考試 81 人(4.80%) (8) 參加證照考試 148 人(8.76%)

(9) 目前還沒有打算 112 人(6.63%) (10) 其他\_\_\_\_\_78 人(4.62%)

4. 請問您未來就業時，最希望的工作機構是：(單選)

(1) 政府機關 295 人(17.57%) (2) 公營事業 303 人(18.05%) (3) 民營企業 855 人(50.92%)

(4) 學校或學術研究機構 109 人(6.49%) (5) 非營利組織 41 人(2.44%) (6) 其他\_\_76 人(4.53%)

5. 請問您未來進入職場就業時，一開始可以接受每月薪資大約是：

(1) 20,000 元以下 43 人(2.54%) (2) 20,001 元~25,000 元 475 人(28.09%)

(3) 25,001 元~30,000 元 710 人(41.99%) (4) 30,001 元~35,000 元 348 人(20.58%)

(5) 35,001 元以上 115 人(6.80%)

6. 請問您就與所認識的一般大學生相比，您在學時的社團參與程度屬於：(單選)

(1) 高度參與 200 人(11.85%) (2) 一般參與 363 人(21.50%) (3) 偶而參與 653 人(38.68%)

(4) 從未參與 472 人(27.96%)

7.請問您在學時的工作經驗：(可複選，至多選三項)

- (1)  從來沒有工作經驗 107 人(4.36%) (2)  有實習的經驗 666 人(27.14%)  
(3)  有打工工讀的經驗 1,395 人(56.85%) (4)  有志願服務的經驗 255 人(10.39%)  
(5)  其他 \_\_\_\_\_ 31 人(1.26%)

8.請問您在校時，是否有修習本科之外的第二專長：(可複選，至多選三項)

- (1)  沒有 1,308 人(76.72%) (2)  修雙主修 70 人(4.11%) (3)  修輔系 68 人(3.99%)  
(4)  修教育學程 52 人(3.05%) (5)  修專業學程 179 人(10.50%)  
(6)  其他 \_\_\_\_\_ 28 人(1.64%)

9.如果讓您重新選擇的話，您是否仍然會選擇目前就讀的科系：(單選)

- (1)  會 869 人(52.76%) (2)  不會 778 人(47.24%)

10.請問您不想選擇目前就讀的科系，最主要的理由是：(單選)

- (1)  性向與趣不符 499 人(37.72%) (2)  畢業後就業出路不如預期 308 人(23.28%)  
(3)  課業無法應付 60 人(4.54%) (4)  教學方式不適應 284 人(21.47%)  
(5)  課程內容與理想有差距 284 人(21.47%) (6)  其他 \_\_\_\_\_ 118 人(8.92%)

11.請問您認為貴校目前應優先重視哪些就業能力的培養：(可複選，至多選三項)

- (1)  表達與溝通能力 680 人(15.49%) (2)  專業知識與技術 1,033 人(23.53%)  
(3)  外語能力 799 人(18.20%) (4)  基礎電腦應用技能 329 人(7.49%)  
(5)  良好工作態度 417 人(9.50%) (6)  團隊合作能力 260 人(5.92%)  
(7)  穩定度及抗壓性 375 人(8.54%) (8)  具有解決問題能力 480 人(10.93%)  
(9)  其他 \_\_\_\_\_ 18 人(0.41%)

12.請問您貴校目前對於哪些就業能力的培養比較充足：(可複選，至多選三項)

- (1)  表達與溝通能力 472 人(13.53%) (2)  專業知識與技術 747 人(21.42%)  
(3)  外語能力 254 人(7.28%) (4)  基礎電腦應用技能 487 人(13.96%)  
(5)  良好工作態度 486 人(13.93%) (6)  團隊合作能力 408 人(11.70%)  
(7)  穩定度及抗壓性 317 人(9.09%) (8)  具有解決問題能力 243 人(6.97%)  
(9)  其他 \_\_\_\_\_ 74 人(2.12%)

13.請問您貴校目前對於哪些就業能力的培養比較不足：(可複選，至多選三項)

- (1)  表達與溝通能力 417 人(11.46%) (2)  專業知識與技術 477 人(13.11%)  
(3)  外語能力 909 人(24.98%) (4)  基礎電腦應用技能 349 人(9.59%)  
(5)  良好工作態度 269 人(7.39%) (6)  團隊合作能力 320 人(8.79%)  
(7)  穩定度及抗壓性 371 人(10.20%) (8)  具有解決問題能力 471 人(12.94%)  
(9)  其他 \_\_\_\_\_ 56 人(1.54%)

14.請問您認為貴校目前可以如何提升對於就業能力的培養：(可複選，至多選三項)

- (1)  強化系所課程與實務的連結 817 人(19.52%) (2)  調整教學方法 487 人(11.64%)  
(3)  針對就業能力開設通識教育課程 552 人(13.19%)  
(4)  協助學生瞭解及規劃職涯發展方向 716 人(17.11%)  
(5)  多提供就業相關演講與活動 276 人(6.59%) (6)  鼓勵社團活動 247 人(5.90%)  
(7)  鼓勵志願服務 111 人(2.65%) (8)  輔導考取證照 652 人(15.58%)  
(9)  多提供打工工讀機會 170 人(4.06%)  
(10)  設立網站提供職涯發展相關訊息 141 人(3.37%)

(11)  其他 \_\_\_\_\_ 16 人(0.38%)

15. 請問您在學校期間是否有參加校外實習或建教合作：

(1)  沒有。(請跳至 17 題填答) 1,113 人(67.17%)

(2)  有，期間共 3 個月（不含）以下 136 人(8.21%)

(3)  有，期間共 3 個月 45 人(2.72%)

(4)  有，期間共 6 個月 37 人(2.23%)

(5)  有，期間共 1 年 326 人(19.67%)

16. 如有參加校外實習，您認為校外實習對畢業後的工作是否有幫助：

(1)  很有幫助 196 人(24.75%) (2)  有幫助 419 人(52.90%) (3)  尚可 153 人(19.32%)

(4)  沒有幫助 20 人(2.53%) (5)  非常沒有幫助 4 人(0.51%)

17. 請問您對大專院校就業輔導單位的工作內容、範圍、方法，大致上：

(1)  很清楚 34 人(2.06%) (2)  普通 439 人(26.64%) (3)  僅知一二 791 人(48.00%)

(4)  完全不知 384 人(23.30%)

18. 請問您認為學校就業輔導工作對您以後尋找工作的協助：

(1)  很有幫助 68 人(4.12%) (2)  有幫助 547 人(33.13%) (3)  尚可 835 人(50.58%)

(4)  沒有幫助 159 人(9.63%) (5)  非常沒有幫助 42 人(2.54%)

19. 請問您在未來求職過程中，最希望獲得以下哪些資訊：(可複選，至多選三項)

(1)  求職面試教戰 699 人(15.95%) (2)  最新就業趨勢 973 人(22.20%)

(3)  最新產業資訊 633 人(14.44%) (4)  創業加盟資訊 160 人(3.65%)

(5)  教育進修建議 320 人(7.30%) (6)  薪資福利資訊 514 人(11.73%)

(7)  求才企業資訊 762 人(17.39%) (8)  個人性向測驗 309 人(7.05%)

(9)  其他 \_\_\_\_\_ 11 人(0.25%)

20. 請問您認為學校就業輔導工作應再加強哪些項目：(可複選，至多選三項)

(1)  提高就業輔導人員專業知識 614 人(16.40%) (2)  增加就業訊息 954 人(25.48%)

(3)  第二專長訓練 925 人(24.71%) (4)  增加就業輔導人員編制 204 人(5.45%)

(5)  就業諮商服務 618 人(16.51%) (6)  生涯諮商服務 407 人(10.87%)

(7)  其他 \_\_\_\_\_ 22 人(0.59%)

21. 請問您對改進當前大專院校就業輔導工作的具體建議：

～問卷至此結束，再次感謝您的協助～

## 「我國大專校院畢業生就業能力及就業現況」調查表

填表日期：\_\_\_\_\_

各位畢業同學您好：

為了瞭解大專校院畢業生就業狀況及所學，在職場上的應用契合度情形，明志科技大學接受教育部委託承辦「大專校院就業輔導策略研究」特舉辦此項調查，調查結果將作為學校就業輔導與規劃更優質的學習環境之改進參考。敬請撥冗填答，並於96年5月10日前傳送各校就業輔導組彙總郵寄明志技術合作處，您所提供資料僅供研究參考並絕對保密，請放心填答。謝謝您的支持與協助。

明志科技大學技合處實輔組 謹啟

聯絡人：王雯風 小姐

聯絡電話：(02)2902-0296

傳 真：(02)2904-1346

地 址：243 台北縣泰山鄉工專路 84 號

### 一、基本資料

1. 性別：(1)  男 (403 人 46.54%) (2)  女 (463 人 53.46%)

2. 畢業學校：\_\_\_\_\_

3. 畢業學制：(1)  大學 (441 人 51.22%) (2)  四技 (172 人 19.98%) (3)  二技 (120 人 13.94%) (4)  五專 (106 人 12.31%) (5)  二專 (22 人 2.56%)

4. 畢業科系別：

(1)  教育學類 (11 人 1.29%) (2)  藝術學類 (16 人 1.88%) (3)  人文學類 (101 人 11.85%) (4)  工程學類 (228 人 26.76%)

(5)  法律學類 (18 人 2.11%) (6)  家政學類 (2 人 0.23%) (7)  自然科學類 (17 人 2.00%) (8)  醫藥衛生學類 (26 人 3.05%)

(9)  工業技藝學類 (11 人 1.29%) (10)  農林漁牧學類 (5 人 0.59%) (11)  觀光服務學類 (3 人 0.35%)

(12)  經社及心理學類 (35 人 4.11%) (13)  商業及管理學類 (264 人 30.99%) (14)  運輸通信學類 (5 人 0.59%)

(15)  數學及電算機科學類 (40 人 4.69%) (16)  建築及都市規劃學類 (3 人 0.35%)

(17)  大眾傳播學類 (7 人 0.82%) (18)  其他學類 \_\_\_\_\_ (38 人 4.46%)

5. 畢業年資：(1)  1~3 年 (489 人 61.90%) (2)  4~6 年 (145 人 18.35%) (3)  7~9 年 (48 人 6.08%) (4)  10 年以上 (108 人 13.67%)

### 二、就業現況

1. 畢業後(或服兵役後)目前狀況：

- (1)  已就業 (2)  升學 (3)  準備升學 (4)  準備就業 (5)  其他 \_\_\_\_\_  
(483 人 56.36%) (152 人 17.74%) (67 人 7.82%) (133 人 15.52%) (22 人 2.57%)

2. 畢業後(或服兵役後)第一份工作是在：

- (1)  畢業前找到 (300 人 39.47%) (2)  畢業後 3 個月內找到 (332 人 43.68%)  
(3)  畢業後 4~6 個月內找到 (68 人 8.95%) (4)  畢業後 7~12 個月內找到 (25 人 3.29%)  
(5)  畢業後 1 年以上才找到 (34 人 4.47%)

3. 畢業後(或服兵役後)至現在更換工作次數：

- (1)  0 次 (2)  1 次 (3)  2 次 (4)  3 次 (5)  4 次以上  
(382 人 48.91%) (164 人 21.00%) (113 人 14.47%) (78 人 9.99%) (44 人 5.63%)

4. 請問您平均每份工作做多久：

- (1)  不到 1 年 (2)  1~3 年 (3)  4~6 年 (4)  7~9 年  
(150 人 19.63%) (321 人 42.02%) (61 人 7.98%) (14 人 1.83%)  
(5)  10 年以上 (6)  第 1 份工作直到現在  
(27 人 3.53%) (191 人 25.00%)

5. 請問您更換工作原因：(可複選，至多選三項)

- (1)  待遇福利不佳 (2)  無法學以致用 (3)  無升遷機會  
(309 人 22.92%) (114 人 8.46%) (177 人 13.13%)  
(4)  不符合志趣 (5)  人際關係不和諧 (6)  專業知識技能不足  
(236 人 17.51%) (60 人 4.45%) (53 人 3.93%)  
(7)  工作地點不合適 (8)  停業或裁遣 (9)  準備其他相關考試  
(114 人 8.46%) (41 人 3.04%) (131 人 9.72%)  
(10)  其他 \_\_\_\_\_

6. 請問您轉職時挑選新公司的考量重點為何：(可複選，至多選三項)

- (1)  工作地點適合 (2)  工作內容符合所學 (3)  工作內容符合志趣  
(263 人 14.18%) (157 人 8.46%) (317 人 17.09%)  
(4)  待遇福利佳 (5)  公司知名度佳 (6)  工作時間合適  
(413 人 22.26%) (85 人 4.58%) (118 人 6.36%)  
(7)  有進修機會 (8)  升遷與外派機會 (9)  該公司前景看好  
(156 人 8.41%) (121 人 6.52%) (157 人 8.46%)  
(10)  公司規模大小 (11)  其他 \_\_\_\_\_  
(52 人 2.80%)

7. 請問您覺得現在的工作，比前一份工作更好或更差：

- (1)  更好 (2)  更差 (3)  差不多  
(330 人 53.75%) (30 人 4.89%) (254 人 41.37%)

8. 請問您目前平均一個月的工作收入大約多少？

- (1)  20,000 元以下 (2)  20,001 元~30,000 元  
(161 人 21.10%) (219 人 28.70%)  
(3)  30,001 元~40,000 元 (4)  40,001 元~50,000 元 (5)  50,001 元以上  
(172 人 22.54%) (97 人 12.71%) (114 人 14.94%)

9.請問您成功轉職後，您的薪水調升多少：

- (1)  1,000 元以下 (2)  1,001~3,000 元 (3)  3,001~5,000 元 (4)  5,001~8,000 元  
(81 人 13.28%) (141 人 23.11%) (95 人 15.57%) (33 人 5.41%)  
(5)  8,001~10,000 元 (6)  10,001 以上 (7)  薪水非轉職考量因素  
(17 人 2.79%) (68 人 11.15%) (175 人 28.69%)

10.請問您最常透過以下哪些主要的管道找工作：(單選)

- (1)  校園徵才或就業博覽會 (2)  人力銀行 (3)  政府就業 e 網或就服單位  
(74 人 9.52%) (475 人 61.13%) (47 人 6.05%)  
(4)  報紙廣告 (5)  國家考試 (6)  其他 \_\_\_\_\_  
(60 人 7.72%) (27 人 3.47%) (83 人 10.68%)

11.請問您覺得目前的工作與在校所學能相互配合嗎？

- (1)  學用完全配合 (2)  學用大部份配合  
(72 人 9.22%) (225 人 28.81%)  
(3)  學用小部份配合 (4)  學用完全不配合  
(349 人 44.69%) (135 人 17.29%)

12.請問您認為哪些就業能力是讓您勝任目前工作的主要因素：(可複選，至多選三項)

- (1)  表達與溝通能力 (2)  專業知識與技術 (3)  外語能力  
(354 人 16.78%) (324 人 15.36%) (147 人 6.97%)  
(4)  基礎電腦應用技能 (5)  良好工作態度 (6)  團隊合作能力  
(216 人 10.24%) (462 人 21.90%) (111 人 5.26%)  
(7)  穩定度及抗壓性 (8)  具有解決問題能力 (9)  其他 \_\_\_\_\_  
(289 人 13.70%) (200 人 9.48%) (6 人 0.28%)

13.請問現今職場大環境，對您個人職涯發展有哪些威脅：(可複選，至多選三項)

- (1)  學歷泡沫化 (2)  工作時間太長或輪班，影響家庭生活  
(295 人 15.40%) (192 人 10.03%)  
(3)  景氣不明，企業用人態度趨謹慎 (4)  就業市場偏好年輕化  
(206 人 10.76%) (95 人 4.96%)  
(5)  知識淘汰率高，市場變遷太快 (6)  企業組織扁平化，升遷管道受阻  
(192 人 10.03%) (138 人 7.21%)  
(7)  市場競爭與變遷加劇，工作環境壓力加重 (8)  專業能力證照化，資歷價值降低  
(276 人 14.41%) (132 人 6.89%)  
(9)  企業瘦身，非核心職務採取派遣與外包職務  
(128 人 6.68%)  
(10)  企業人力緊縮，員工必須具備多項技能  
(18 人 0.94%)  
(11)  其他 \_\_\_\_\_  
(34 人 1.78%)

14.請問您在學校期間是否有參加校外實習或建教合作：

- (1)  沒有(請跳至 16 題填答)  
(628 人 76.68%)

- (2) 有，期間共 1~3 個月 (3) 有，期間共 4~6 個月  
 (95 人 11.60%) (35 人 4.27%)  
 (4) 有，期間共 7~12 個月 (5) 有，期間共 1 年  
 (14 人 1.71%) (47 人 5.74%)

15. 如有參加校外實習，您認為校外實習對畢業後的工作是否有幫助：

- (1) 很有幫助 (2) 有幫助 (3) 尚可 (4) 沒有幫助 (5) 非常沒有幫助  
 (67 人 21.97%) (122 人 40.00%) (96 人 31.48%) (16 人 5.25%) (4 人 1.31%)

16. 請問您在校期間是否曾參與學校就業輔導單位舉辦的活動：

- (1) 經常參與 (2) 偶而參與 (3) 從未參與  
 (39 人 4.82%) (245 人 30.28%) (525 人 64.89%)

17. 請問您在校期間是否曾利用學校就業輔導單位提供的諮商服務：

- (1) 是 (2) 否  
 (125 人 15.28%) (693 人 84.72%)

18. 請問您對大專院校就業輔導單位的工作內容、範圍、方法，大致上：

- (1) 很清楚 (2) 普通 (3) 僅知一二 (4) 完全不知  
 (45 人 5.46%) (208 人 25.24%) (290 人 35.19%) (281 人 34.10%)

19. 請問您認為學校就業輔導工作對您尋找工作協助：

- (1) 很有幫助 (2) 有幫助 (3) 尚可 (4) 沒有幫助 (5) 非常沒有幫助  
 (25 人 0.11%) (198 人 24.63%) (354 人 44.03%) (175 人 21.77%) (52 人 6.47%)

20. 請問您在求職過程中，最希望獲得以下哪些資訊：(可複選，至多選三項)

- (1) 求職面試教戰 (2) 最新就業趨勢 (3) 最新產業資訊 (4) 創業加盟資訊  
 (267 人 12.84%) (422 人 20.30%) (289 人 13.90%) (45 人 2.16%)  
 (5) 教育進修建議 (6) 薪資福利資訊 (7) 求才企業資訊 (8) 個人性向測驗  
 (209 人 10.05%) (348 人 16.74%) (355 人 17.08%) (137 人 6.59%)  
 (9) 其他 \_\_\_\_\_  
 (7 人 0.34%)

21. 畢業後原畢業學校就業輔導單位與您聯絡的情形：

- (1) 未曾連繫 (2) 提供就業機會訊息  
 (460 人 56.86%) (118 人 14.59%)  
 (3) 電訪畢業生生涯就業意向調查 (4) 其他 \_\_\_\_\_  
 (187 人 23.11%)

22. 請問您認為學校就業輔導工作應再加強哪些項目：(可複選，至多選三項)

- (1) 提高就業輔導人員專業知識 (2) 增加就業訊息  
 (248 人 13.57%) (477 人 26.09%)  
 (3) 增加就業輔導人員編制 (4) 就業諮商服務  
 (140 人 7.66%) (318 人 17.40%)  
 (5) 生涯諮商服務 (6) 第二專長訓練  
 (289 人 15.81%) (334 人 18.27%)  
 (7) 其他 \_\_\_\_\_  
 (20 人 1.09%)

23.請問您認為在校時學校應優先重視哪些就業能力的培養：(可複選，至多選3項)

- (1)  表達與溝通能力 (2)  專業知識與技術 (3)  外語能力  
(402 人 17.76%) (412 人 18.20%) (354 人 15.64%)  
(4)  基礎電腦應用技能 (5)  良好工作態度 (6)  團隊合作能力  
(190 人 8.39%) (317 人 14.00%) (113 人 4.99%)  
(7)  穩定度及抗壓性 (8)  具有解決問題能力 (9)  其他\_\_\_\_\_

(256 人 11.31%) (213 人 9.41%) (7 人 0.31%)

24.請問您有創業的打算嗎？

- (1)  有 (2)  無 (請跳 26 題)  
(293 人 35.73%) (527 人 64.27%)

25.請問您認為幾歲創業最適當：

- (1)  30 歲以下 (2)  31 歲~40 歲 (3)  41 歲~50 歲 (4)  51 歲以上  
(124 人 31.00%) (234 人 58.50%) (37 人 9.25%) (5 人 1.25%)

26.請問您期望幾歲前可以退休：

- (1)  50 歲以下 (2)  51 歲~55 歲 (3)  56 歲~60 歲 (4)  61 歲~65 歲 (5)  66 歲以上  
(137 人 16.63%) (278 人 33.74%) (238 人 28.88%) (121 人 14.68%) (50 人 6.07%)

27.請問您若有機會外派至國外，您最希望在哪個國家就業：(可複選，至多選三項)

- (1)  大陸 (2)  美國 (3)  日本 (4)  韓國 (5)  印度 (6)  英國  
(270 人 16.82%) (432 人 26.92%) (430 人 26.79%) (62 人 3.86%) (27 人 1.68%) (172 人 10.72%)  
(7)  德國 (8)  其他\_\_\_\_\_

(132 人 8.22%)

28.請問您對改進當前大專校院就業輔導工作的具體建議：

～問卷至此結束，再次感謝您的協助～

## 「我國教師對大專校院就業輔導現況的看法與期望」調查表

填表日期：\_\_\_\_\_

各位老師您好：

為了瞭解大專校院辦理畢業生就業輔導工作之現況，接受教育部委託承辦「大專校院就業輔導策略之研究」，調查資料經分析統計研究後，其成果可提供教育主管機關及大專校院就業輔導之相關單位業務及政策之參考。敬請撥冗詳閱，逐一填答下列問項，並於96年5月10日前傳送各校就業輔導組彙總郵寄明志技術合作處，您所提供資料僅供研究參考並絕對保密，請放心填答。謝謝您的支持與協助。

本調查成果將於96年6月於明志科技大學首頁下連結至專屬網頁公布。

明志科技大學技合處實輔組 謹啟

聯絡人：王雯風 小姐

聯絡電話：(02)2902-0296

傳 真：(02)2904-1346

地 址：243 台北縣泰山鄉工專路 84 號

### 一、教師基本資料

- 1.性別：(1)男 (2)女
- 2.出生年：民國\_\_\_\_\_年
- 3.服務年資：\_\_\_\_\_年
- 4.您是否兼任行政工作：(1)是(請填第5題) (2)否(請填第6題)
- 5.工作性質：(1)主管 (2)非主管
- 6.您目前的職級是：(1)教授 (2)副教授 (3)助理教授 (4)講師 (5)其他

### 二、教師對就業輔導單位之認知

- 1.請問您認為就業輔導單位應隸屬於：
  - (1)技術合作處或研究發展處(170人 55.19%)
  - (2)學務處(97人 31.49%)
  - (3)其他 (41人 13.31%)
- 2.請問您認為就業輔導人員應具備的主要能力：(可複選，至多選三項)
  - (1)能與受輔導學生建立良好關係。(148人 16.69%)
  - (2)熟悉工商業界並有工作經驗。(206人 23.22%)

- (3) 協助求職者擬訂就業計畫的能力。(129 人 14.54%)  
 (4) 蒐集整理及應用職業資料的能力。(115 人 12.97%)  
 (5) 熟悉就業輔導相關規章制度。(64 人 7.22%)  
 (6) 能與公私立機構建立良好公共關係。(72 人 8.12%)  
 (7) 對就業輔導工作的熱忱。(152 人 17.14%)  
 (8) 其他 (1 人 0.11%)

3.請問您認為就業輔導工作對於學校的重要性：

- (1) 非常重要 (2) 重要 (3) 無意見 (4) 不重要 (5) 非常不重要  
 (172 人 55.66%) (131 人 42.39%) (2 人 0.65%) (4 人 1.29%)

4.目前貴校實施就業輔導工作對學生尋找工作協助，您認為：

- (1) 很有幫助 (2) 有幫助 (3) 無意見 (4) 沒幫助 (5) 非常沒幫助  
 (72 人 23.53%) (175 人 57.19%) (48 人 15.69%) (10 人 3.27%) (1 人 0.33%)

5.請問您認為貴校目前應優先重視哪些就業能力的培養：(可複選，至多選三項)

- (1) 表達與溝通能力 (2) 專業知識與技術 (3) 外語能力  
 (138 人 16.25%) (160 人 18.85%) (124 人 14.61%)  
 (4) 基礎電腦應用技能 (5) 良好工作態度 (6) 團隊合作能力  
 (52 人 6.12%) (156 人 18.37%) (50 人 5.89%)  
 (7) 穩定度及抗壓性 (8) 具有解決問題能力 (9) 其他 \_\_\_\_\_  
 (86 人 10.13%) (82 人 9.66%) (1 人 0.12%)

6.請問您貴校目前對於哪些就業能力的培養比較充足：(可複選，至多選三項)

- (1) 表達與溝通能力 (2) 專業知識與技術 (3) 外語能力  
 (85 人 11.72%) (155 人 21.38%) (43 人 5.93%)  
 (4) 基礎電腦應用技能 (5) 良好工作態度 (6) 團隊合作能力  
 (167 人 23.03%) (117 人 16.14%) (73 人 10.07%)  
 (7) 穩定度及抗壓性 (8) 具有解決問題能力 (9) 其他 \_\_\_\_\_  
 (45 人 6.21%) (35 人 4.83%) (5 人 0.69%)

7.請問您貴校目前對於哪些就業能力的培養比較不足：(可複選，至多選三項)

- (1) 表達與溝通能力 (2) 專業知識與技術 (3) 外語能力  
 (79 人 11.55%) (61 人 8.92%) (153 人 22.37%)  
 (4) 基礎電腦應用技能 (5) 良好工作態度 (6) 團隊合作能力  
 (12 人 1.75%) (66 人 9.65%) (55 人 8.04%)  
 (7) 穩定度及抗壓性 (8) 具有解決問題能力 (9) 其他 \_\_\_\_\_  
 (126 人 18.42%) (131 人 19.15%) (1 人 0.15%)

8.請問您認為貴校目前可以如何提升對於就業能力的培養：(可複選，至多選三項)

- (1) 強化系所課程與實務的連結 (2) 調整教學方法  
 (196 人 24.26%) (62 人 7.67%)  
 (3) 針對就業能力開設通識教育課程 (4) 協助學生瞭解及規劃職涯發展方向  
 (87 人 10.77%) (143 人 17.70%)  
 (5) 多提供就業相關演講與活動 (6) 鼓勵社團活動  
 (84 人 10.40%) (25 人 3.09%)

- (7)  鼓勵志願服務 (33 人 4.08%)
- (8)  輔導考取證照 (123 人 15.22%)
- (9)  多提供打工工讀機會 (18 人 2.23%)
- (10)  設立網站提供職涯發展相關訊息 (36 人 4.46%)
- (11)  其他 (1 人 0.12%)

9. 請問您認為公司招募大專校院畢業學生，哪些額外經歷可以增加競爭力：

(可複選，至多選三項)

- (1)  實務經驗 (250 人 31.53%)
- (2)  專業證照 (242 人 30.52%)
- (3)  豐富的社團經驗 (108 人 13.62%)
- (4)  優秀的畢業成績 (87 人 10.97%)
- (5)  作品集 (63 人 7.94%)
- (6)  打工經驗 (39 人 4.92%)
- (7)  其他 (4 人 0.50%)

10. 請問您認為當前就輔單位輔導大專生最重要具體做法為：(可複選，至多選三項)

- (1)  多提供見習實習機會 (160 人 19.18%)
- (2)  輔導考取證照 (143 人 17.15%)
- (3)  鼓勵志願服務 (34 人 4.08%)
- (4)  針對就業能力開設通識教育課程 (45 人 5.40%)
- (5)  多提供就業相關演講與活動 (69 人 8.27%)
- (6)  協助學生瞭解及規劃職涯發展方向 (131 人 15.71%)
- (7)  強化系所課程與實務的連結 (132 人 15.83%)
- (8)  設立網站提供職涯發展相關訊息 (56 人 6.71%)
- (9)  調整教學方法，如強調表達、團隊合作、解決問題 (62 人 7.43%)
- (10)  其他 (2 人 0.24%)

11. 請問您認為學校就業輔導工作應再加強哪些項目：(可複選，至多選三項)

- (1)  提高就業輔導人員專業知識 (155 人 21.20%)
- (2)  增加就業訊息 (142 人 19.43%)
- (3)  增加就業輔導人員編制 (124 人 16.96%)
- (4)  就業諮商服務 (123 人 16.83%)
- (5)  生涯諮商服務 (95 人 13.00%)
- (6)  第二專長訓練 (89 人 12.18%)
- (7)  其他 (3 人 0.41%)

12. 請問您對大專院校就業輔導單位的工作內容、範圍、方法，大致上：

- (1)  很清楚 (41 人 13.40%)
- (2)  普通 (194 人 63.40%)
- (3)  僅知一二 (65 人 21.24%)
- (4)  完全不知 (6 人 1.96%)

13. 請問您對改進當前大專校院就業輔導工作的具體建議：

～問卷至此結束，再次感謝您的協助～

## 「我國企業界對大專校院畢業生工作的看法與期望」調查表

填表日期：\_\_\_\_\_

企業先進您好：

為了瞭解大專校院畢業生就職情形及學校教學與企業用人需求之落差，明志科技大學接受教育部委託承辦「大專校院就業輔導策略研究」特舉辦此項調查，調查結果將提供教育主管機關及大專校院就業輔導之相關單位，在未來培育學生之專業技能及就業輔導改進參考，使大專校院畢業生能夠更加符合企業之需求。敬請撥冗填答，並於96年2月28日前傳真或郵寄本校技術合作處，貴公司所提供資料僅供研究參考並絕對保密，請放心填答。謝謝您的支持與協助。敬祝春節快樂，鴻圖大展

明志科技大學技合處實輔組 謹啟

聯絡人：王雯風 小姐

聯絡電話：(02)2902-0296

傳真：(02)2904-1346

地址：243 台北縣泰山鄉工專路 84 號

### 一、公司基本資料（請留下資料以便請益，謝謝。）

公司名稱：\_\_\_\_\_

聯絡電話：\_\_\_\_\_

填表人/職稱：\_\_\_\_\_

員工人數：\_\_\_\_\_

### 二、貴公司屬於：

(1)  政府機關 (2)  公營事業 1 人(1.39%) (3)  民營企業 67 人(93.06%)

(4)  學校或學術研究機構 2 人(2.78%) (5)  非營利組織 2 人(2.78%) (6)  其他 \_\_\_\_\_

### 三、貴公司主要所屬行業：

(1)  工業類 39 人(40.28%) (2)  商業類 20 人(27.78%) (3)  農林類 (4)  海事水產類

(5)  醫護保健類 3 人(4.17%) (6)  文學藝術類 1 人(1.39%) (7)  自然科學類

(8)  法律政治經濟類 (9)  服務類 18 人(25.00%) (10)  教育社會工作類 1 人(1.39%)

四、貴公司招募大專校院畢業學生，採用的主要方法是：(可複選，至多選三項)

- (1)  在報紙刊登人事廣告 23 人(14.02%) (2)  員工親友推介 29 人(17.68%)  
(3)  校園徵才說明會 15 人(9.15%) (4)  尋求政府就業服務機構之協助 1 人(0.61%)  
(5)  職業訓練機構 7 人(4.27%) (6)  與學校建教合作延攬人才 20 人(12.20%)  
(7)  屆退官兵在營求才說明會 2 人(1.22%) (8)  請大專院校就業輔導處室推介 9 人(5.49%)  
(9)  透過 e 化網路，如：人力銀行求才 57 人(34.77%) (10)  其他\_\_\_\_\_ 1 人(0.61%)

五、貴公司招募大專校院畢業學生，主要的考慮的因素：(可複選，至多選三項)

- (1)  畢業學校 20 人(9.90%) (2)  在校所習科系 41 人(20.30%) (3)  在校成績 9 人(4.46%)  
(4)  工作經驗 31 人(15.35%) (5)  工作能力 41 人(20.30%) (6)  面談印象 39 人(19.31%)  
(7)  推薦單位或人士 8 人(3.96%) (8)  擁有專業證照 9 人(4.46%)  
(9)  其他\_\_\_\_\_ 4 人(1.98%)

六、貴公司招募大專校院畢業學生，認為哪些額外經歷可以增加競爭力：(可複選，至多選三項)

- (1)  實務經驗 62 人(35.03%) (2)  專業證照 41 人(23.16%) (3)  豐富的社團經驗 14 人(7.91%)  
(4)  優秀的畢業成績 13 人(7.34%) (5)  作品集 26 人(14.69%) (6)  打工經驗 15 人(8.47%)  
(7)  其他\_\_\_\_\_ 6 人(3.39%)

七、貴公司對大專院校就業輔導單位的工作內容、範圍、方法，大致上：

- (1)  很清楚 3 人(4.17%) (2)  普通 27 人(37.50%) (3)  僅知一二 34 人(47.22%)  
(4)  完全不知 8 人(11.11%)

八、貴公司對大專校院就業輔導單位：

- (1)  曾請求協助(如請推介畢業生)並獲得適當優秀人才 14 人(20.59%)  
(2)  曾請求協助但未能獲得公司所需人才 18 人(26.47%)  
(3)  從未請求亦未接受過任何協助 36 人(52.94%)

九、貴公司認為目前大專校院畢業生最需加強：(可複選，至多選三項)

- (1)  表達及溝通能力 22 人(10.95%) (2)  專業知識與技術 35 人(17.41%)  
(3)  基礎電腦應用技能 6 人(2.99%) (4)  外語能力 19 人(9.45%)  
(5)  良好工作態度 46 人(22.89%) (6)  發掘及解決工作中所遭遇的問題 20 人(9.95%)  
(7)  團隊合作能力 11 人(5.47%) (8)  穩定度及抗壓性 38 人(18.91%)  
(9)  其他\_\_\_\_\_ 4 人(1.99%)

十、貴公司對大專校院畢業生整體表現的滿意度如何：

- (1)  非常滿意 1 人(1.43%) (2)  滿意 41 人(58.57%) (3)  尚可 21 人(30.00%)  
(4)  不滿意 7 人(10.00%) (5)  非常不滿意

十一、貴公司認為當前就輔單位輔導大專生具體做法：(可複選，至多選三項)

- (1)  多提供見習實習機會 41 人(23.30%)      (2)  輔導考取證照 14 人(7.95%)  
(3)  鼓勵志願服務 6 人(3.41%)                      (4)  針對就業能力開設通識教育課程 14 人(7.95%)  
(5)  多提供就業相關演講與活動 5 人(2.84%)  
(6)  協助學生瞭解及規劃職涯發展方向 27 人(15.34%)  
(7)  強化系所課程與實務的連結 30 人(17.05%)  
(8)  設立網站提供職涯發展相關訊息 6 人(3.41%)  
(9)  調整教學方法，如強調表達、團隊合作、解決問題 30 人(17.05%)  
(10)  其他 \_\_\_\_\_ 3 人(1.70%)

十二、貴公司對改進當前大專校院就業輔導工作的具體建議：

～問卷至此結束，再次感謝您的協助～

## 「我國大專校院就業輔導工作推動現況」調查表

填表日期：\_\_\_\_\_

各位先進您好：

為了瞭解大專校院辦理畢業生就業輔導工作之現況，接受教育部委託承辦「大專校院就業輔導策略之研究」，調查資料經分析統計研究後，其成果可提供教育主管機關及大專校院就業輔導之相關單位業務及政策之參考。敬請撥冗詳閱，並逐一填答下列問項，謝謝您的支持與協助。

對於您所提供之個別資料，本研究將依據相關法律規定，絕對嚴守保密不得外洩。

本調查成果將於 96 年 6 月於明志科技大學首頁下連結至專屬網頁公布。

明志科技大學技合處實輔組 謹啟

聯絡人：王雯風 小姐

聯絡電話：(02)2902-0296

傳真：(02)2904-1346

地址：243 台北縣泰山鄉工專路 84 號

### 一、學校基本資料

1. 貴學校屬性：(1)  一般大學 27 人(35.06%)      (2)  科技大學 20 人(25.97%)  
(3)  技術學院 22 人(28.57%)      (4)  專科學校 8 人(10.39%)
2. 填表人屬：(1)  就輔專職人員 45 人(58.44%)      (2)  就輔兼職人員 32 人(41.56%)
3. 填表人工作年資：(1)  1 年以下 23 人(29.87%)      (2)  2~3 年 29 人(37.66%)  
(3)  4~5 年 8 人(10.39%)      (4)  6~10 年 13 人(16.88%)  
(5)  11 年以上 4 人(5.19%)
4. 貴校(日、夜間部)學生總人數：日間部約 \_\_\_\_\_ 人；夜間部約 \_\_\_\_\_ 人；合計約 \_\_\_\_\_ 人  
 5,000 人以下 33 間(48.53%)       5,001 人~10,000 人 20 間(29.41%)  
 10,001~15,000 人 7 間(10.29%)       15,001 人~20,000 人 5 間(7.35%)

20,001 人~25,000 人 1 間(1.47%) 25,001 人~30,000 人 2 間(2.94%)

5. 貴校(日、夜間部)系所：約\_\_\_\_\_所；約\_\_\_\_\_系

5 所以下 21 間(42.86%) 6 所~10 所 10 間(20.41%) 11 所~15 所 8 間(16.33%)

16 所~20 所 2 間(4.08%) 21 所~25 所 4 間(8.16%) 26 所以上 4 間(8.16%)

## 二、大專校院就業輔導單位現況

1. 貴校就業輔導單位組織：

(1) 已設置，其全名為\_\_\_\_\_

隸屬於\_\_\_\_\_

67 人(87.01%)大部份學校設置名稱為就業輔導組。

(2) 尚未設置，就業輔導業務由\_\_\_\_\_處\_\_\_\_\_組兼辦

10 人(12.99%)大部份學校由學務處心輔組、生輔組、諮商輔導組、畢僑組、研發處實習組兼辦。

2. 貴校承辦就業輔導工作人員編制，計就輔專職人員\_\_\_\_\_人，就輔兼職人員\_\_\_\_\_人，約聘人員\_\_\_\_\_人，工讀生\_\_\_\_\_人，共\_\_\_\_\_人。

3. 貴校認為就業輔導人員應具備的主要能力：(單選)

(1) 能與受輔導學生建立良好關係。28 人(36.36%)

(2) 熟悉工商業界並有工作經驗。8 人(10.39%)

(3) 協助求職者擬訂就業計畫的能力。12 人(15.58%)

(4) 蒐集整理及應用職業資料的能力。18 人(23.38%)

(5) 熟悉就業輔導相關規章制度。2 人(2.60%)

(6) 能與公私立機構建立良好公共關係。7 人(9.09%)

(7) 其他\_\_\_\_\_2 人(2.60%)

4. 目前貴校就業輔導工作經費是：

(1) 有固定預算(每學年約\_\_\_\_\_元)。46 人(59.74%)平均約 300,000 元

(2) 沒有固定預算視需要支用。28 人(36.36%)

(3) 沒有編列預算。3 人(3.90%)

5. 貴校就業輔導單位與各系科教師協調配合情形是：

(1) 密切配合分工合作 9 人(11.69%) (2) 尚有聯繫亦能協調 49 人(63.64%)

(3) 很少聯繫 12 人(15.58%) (4) 完全獨立作業 7 人(9.09%)

6. 貴校就業輔導單位與學生輔導中心(室)配合情形是：

(1) 密切配合分工合作 12 人(15.58%) (2) 尚有聯繫亦能協調 43 人(55.84%)

(3) 很少聯繫 12 人(15.58%) (4) 完全獨立作業 10 人(12.99%)

7. 貴校是否有相關企業機構(建教公司)之實習機會：

(1) 很多 15 人(19.48%) (2) 有些 38 人(49.35%) (3) 很少 19 人(24.68%) (4) 沒有 5 人(6.49%)

8. 貴校是否針對應屆畢業生在就業輔導上之需求進行過調查：

(1) 是 52 人(67.53%) (2) 否 25 人(32.47%)

9. 貴校學生對就業輔導單位的需求情形：

(1) 大多數人需求 2 人(2.60%) (2) 多數人需求 32 人(41.56%)

(3) 少數人需求 39 人(50.65%) (4) 極少數人需求 4 人(5.19%)

10. 貴校學生對就業輔導單位的認識：

(1) 大多數人認識 3 人(3.90%) (2) 多數人認識 37 人(48.05%)

- (3)  少數人認識 36 人(46.75%) (4)  極少數人認識 1 人(1.30%)
11. 貴校學生對就業輔導單位所舉辦之活動的參與程度：
- (1)  積極參與 6 人(3.79%) (2)  普通 30 人(38.96%) (3)  尚可 29 人(37.66%)  
 (4)  參與度低 12 人(15.58%) (5)  不參與
12. 目前貴校建立職業資料或蒐集就業機會主要方法是：(單選)
- (1)  求才單位或校友主動提供就業機會。54 人(70.13%)  
 (2)  主動蒐集網路上或報章雜誌求才消息。11 人(14.29%)  
 (3)  與廠商聯繫就業機會及推薦畢業人才。9 人(11.69%)  
 (4)  其他 \_\_\_\_\_ 3 人(3.90%)
13. 目前貴校提供畢業生就業機會訊息的主要方法是：(單選)
- (1)  主動通知登記求職學生。15 人(19.48%)  
 (2)  發送 e-mail 通知畢業生。18 人(23.38%)  
 (3)  請校友會轉發。3 人(3.90%)  
 (4)  未曾辦理。8 人(10.39%)  
 (5)  其他 \_\_\_\_\_ 33 人(42.86%)
14. 平均每年企業廠商主動向貴校登記求才家數：
- (1)  10 家以下 11 人(14.29%) (2)  11 家~30 家 21 人(27.27%) (3)  31 家~50 家 15 人(19.48%)  
 (4)  51 家~100 家 18 人(23.38%) (5)  101 家以上 12 人(15.58%)
15. 平均每年畢業學生接受貴單位工作推介的學生人數：
- (1)  50 人以下 44 人(57.14%) (2)  51 人~100 人 16 人(20.78%)  
 (3)  101 人~150 人 5 人(6.49%) (4)  151 人以上 12 人(15.58%)
16. 平均每年接受貴單位工作推介的學生媒合成功人數：
- (1)  10 人以下 17 人(22.08%) (2)  11 人~30 人 30 人(38.96%) (3)  31 人~50 人 13 人(16.88%)  
 (4)  51 人~100 人 10 人(12.99%) (5)  101 人以上 7 人(9.09%)
17. 請問歷年企業廠商提供貴校的職缺何者居多：(可複選，至多選三項)
- (1)  行銷/廣告 13 人(7.51%) (2)  研發/工程 26 人(15.03%) (3)  業務/銷售 33 人(19.08%)  
 (4)  顧問/法律 (5)  製造/品管 24 人(13.87%) (6)  財務/會計 16 人(9.25%)  
 (7)  行政/秘書 13 人(7.51%) (8)  客服/售後服務 12 人(6.94%)  
 (9)  採購 1 人(0.58%) (10)  管理 7 人(4.05%) (11)  系統軟體設計 6 人(3.47%)  
 (12)  其他 \_\_\_\_\_ 22 人(12.72%)
18. 貴校歷年哪些科系平均就業較困難： \_\_\_\_\_
19. 貴校哪些科系初次就業平均薪水偏低： \_\_\_\_\_
20. 企業廠商提供學校職缺時最喜歡求職者何種特質：(可複選，至多選三項)
- (1)  表達及溝通能力 21 人(9.91%) (2)  專業知識與技術 38 人(17.92%)  
 (3)  基礎電腦應用技能 20 人(9.43%) (4)  外語能力 17 人(8.02%)  
 (5)  良好工作態度 55 人(25.94%) (6)  發掘及解決工作中所遭遇的問題 4 人(1.89%)  
 (7)  團隊合作能力 17 人(8.02%) (8)  穩定度及抗壓性 38 人(17.92%)  
 (9)  其他 \_\_\_\_\_ 2 人(0.94%)
21. 貴校主管對就業輔導的重視程度及推動情形：
- (1)  非常重視 6 人(7.79%) (2)  重視 18 人(23.38%) (3)  尚可 38 人(49.35%)

- (4)  不重視 12 人(15.58%) (5)  非常不重視 3 人(3.90%)
22. 貴校各科系是否積極辦理就業輔導相關活動：
- (1)  非常積極 2 人(2.60%) (2)  積極 16 人(20.78%) (3)  尚可 43 人(55.84%)
- (4)  不積極 14 人(18.18%) (5)  非常不積極 2 人(2.60%)
23. 貴校每學年辦理就業輔導相關活動次數：
- (1)  5 次以下 17 人(22.08%) (2)  6 次~10 次 32 人(41.56%) (3)  11 次~15 次 10 人(12.99%)
- (4)  16 次以上 18 人(23.38%)
24. 貴校是否有就業輔導專屬網站：
- (1)  是 61 人(79.22%) (2)  否 16 人(20.78%)
25. 目前貴校實施就業輔導工作對學生尋找工作協助，您認為：
- (1)  很有幫助 5 人(6.49%) (2)  有幫助 59 人(76.62%) (3)  無意見 11 人(14.29%)
- (4)  沒幫助 1 人(1.30%) (5)  非常沒幫助 1 人(1.30%)
26. 請問您認為就業輔導工作對於學校的重要性：
- (1)  非常重要 31 人(40.26%) (2)  重要 41 人(53.25%) (3)  無意見 4 人(5.19%)
- (4)  不重要 1 人(1.30%) (5)  非常不重要
27. 請問您從事就業輔導工作至今的成就感：
- (1)  非常有成就感 5 人(6.49%) (2)  有成就感 20 人(25.97%) (3)  尚可 38 人(49.35%)
- (4)  沒成就感 12 人(15.58%) (5)  非常沒成就感 2 人(2.60%)
28. 貴校實施就業輔導工作，目前所遭遇較嚴重的問題之處有哪些：(可複選，至多選三項)
- (1)  工作經費不足。26 人(11.98%)
- (2)  工作人手不足。54 人(24.88%)
- (3)  就業輔導人員缺乏專業知識。17 人(7.83%)
- (4)  工作人員工作過於繁重。33 人(15.21%)
- (5)  教育行政單位未能確實協助學校推展就業輔導工作。22 人(10.14%)
- (6)  學生畢業後通訊、動向不易掌握及聯繫。42 人(19.35%)
- (7)  人力銀行、政府就業 e 網、企業招募網站發達，求職、求才對學校就輔單位仰賴變小，致使就輔單位拿不出成果，與政府單位期待有嚴重落差。18 人(8.29%)
- (8)  其他 \_\_\_\_\_ 5 人(2.30%)
29. 貴校對改進當前大專校院就業輔導工作的建議：



~問卷至此結束，再次感謝您的協助~