

提升學生就業力 開創學用合一新契機

■ 文／吳淑媛・社團法人台灣評鑑協會秘書長

隨著就業市場日益嚴峻，大專畢業生就業情況備受各界關注，國內大專校院亦多將學生就業力議題作為學校發展重點之一。就業力（employability）是具有一系列技能、知識、職涯了解及個人態度，以使個人更能選擇及確保他們能找到滿意的工作並獲得成功（Pool and Sewell, 2007）。許多研究發現，就業力與就業呈現高度正相關，畢業生具備愈高的就業力，獲取良好的工作機會愈大，在職場的表現愈好。

國內大專校院，尤其是技職校院，在提升學生就業力上設計了許多創新的作法，諸如：學生實習、業師協同教學等，已得到初步的成果。但這些提升就業力的作法能否發揮功效，除應逐步設計一套調查或評估機制，掌握具體成效外，更需要發展產學間的對話機制，動態且有效地納入產業觀點，使培育的就業力能符合產業需求。

畢業生應具有的最佳就業力為何 目前仍缺乏共識

教育經濟學評論（*Economics of Education Review*）2013年刊登了一篇由Mercedes Teijeiro、Paolo Rungo與Mº Jesús Freire三位教授發表的文章〈畢業生能力與就業力：企業需求與學生所學的融合衝擊〉（Graduate competencies and employability: The impact of matching firm's

needs and personal attainments），其研究方法與發現或可作為大專校院提升學生就業力的參考。

文章首先回顧就業力的相關研究，共通性能力（generic competencies），諸如溝通、領導能力，直接關係到職場上的成功，但在畢業生就業力的最佳能力組合上則尚缺乏共識，可能原因是共通性能力測量不易且方法有限。作者試圖以同一組資料庫的研究設計，比較企業所提的能力組合，及畢業生在該組能力上的表現，藉由比較兩者間的匹配程度以釐清此問題。

對畢業生就業力的看法 供需雙方存有落差

作者採用2007年「優化歐洲教育結構」（Tuning Educational Structures in Europe）對於共通性能力的定義（詳見表一），以西班牙University of A Coruña（UDC）的畢業生和西班牙本地公司為調查對象。其中，畢業生被要求進行自我評估各項能力的表現（1分=沒有；7=很高），及詢問其是否順利找到工作。對企業量測的重點則是每一項能力的重要性。畢業生受訪對象為2003/2004和2006/2007年間獲學位者，最終樣本包括1,052位UDC畢業生。企業名單則來自西班牙國家統計局，於2007年6月至7月進行調查，最終樣本包括907家企業。

表一 能力類別 (Types of Competence)

工具性 (Instrumental) : 在認知、方法、技術和語言方面的能力，是對於各種專業活動的理解、建構、運作、使用時所需要的能力。	1. 基礎專業知識 2. 溝通能力 3. 解決問題 4. 組織和企劃能力 5. 決策 6. 資訊管理能力 7. 分析和綜合能力
人際交往 (Interpersonal) : 個人與他人互動、建構網絡的能力，以及積極參與特定或跨學科工作的能力。	8. 團隊工作 9. 人際能力
系統性 (Systemic) : 使個人得以看到整體與各部分是如何關聯的能力，綜合了理解力、敏感度和知識等。	10. 倫理承諾 11. 工作責任心 12. 學習能力 13. 工作動機 14. 關心品質和進步 15. 於實際情況中應用知識 16. 達成目標動機 17. 對新情境之適應 18. 獨立工作能力 19. 產生新的想法

資料來源：“Graduate competencies and employability: The impact of matching firm's needs and personal attainments,” by M. Teijeiro, P. Rungo, and M. J. Freire, 2013, *Economics of Education Review*, 34, 286-295.

分析結果顯示供給（畢業生）與需求（企業）之間的存在差異。畢業生們聲稱已取得「合理和足夠的能力」（總平均得分是4.758），各項能力介於4.3～5.4之間。但企業的需求得分介於5.4～6.3之間，明顯高於畢業生自評。深入探討供需雙方對於能力組合的看法，兩者間亦存在著不對稱的情形，例如：解決問題的能力（企業對其排名第4而畢業生之排序為17）、應用知識到實際情況的能力（企業對其排名第8而畢業生之排序為18）、獨立工作能力（企業將其排名第19位，畢業生卻是排第4）、人際交往能力（企業將其排名第14位，畢業生卻是排第3）。

進一步對畢業生是否獲得雇用進行分析，作者比較每位畢業生自我評估的能力排序及企業提出的能力排序。兩者差距越大者，代表該名畢業生的能力與業界之需求相似性越低。結果發現，相似性對於畢業生獲得雇用的機率有顯著正面影響，亦即畢業生擁有的能力組合與企業的需求能力組合愈相近，獲得工作機會的機率就愈高。

規劃產學對話機制 解決供需失衡

Teijeiro等人的研究對國內大專校院提供二個思考方向。首先是就業力調查，目前國內大專校院對於畢業生就業狀況大多設計了調查與追蹤機制，然而相較之下，對於提升就業力相關活動的成效，乃至於學生就業力的調查與掌握，均需再進一步構思更有效的方法，而Teijeiro等人的研究提供了系統性的調查方法，可作為國內大專校院在檢驗其提升就業力的作法上，是否產生實質作用時的參考。

其次，Teijeiro等人的研究反映出學校與產業間供需落差的現象，應是中外皆然的系統性問題，主因可能是學校與產業界所處的環境不同所致。產業界面對高度不確定性的環境，需要快速回應環境的變化，因此對於人才／能力的需求呈現動態性；而學校面對的環境不確定性較低，加上人才培育需要較長時間，不易跟上產業界的動態需求，因此產生了供需失衡。要克服此系統性的問題，大專校院必須規劃完善的產學對話機制，持續且採取更有效的方法納入產業界的觀點，方能有效控制供需雙方之間的不匹配性。

◎參考文獻

- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277-289.
- Teijeiro, M., Rungo, P., & Freire, M. J. (2013). Graduate competencies and employability: The impact of matching firm's needs and personal attainments. *Economics of Education Review*, 34, 286-295.