



青年職涯發展與規劃 應有策略及作為

李庚霈

壹、前言

青年是國家的重要資產，亦是一國經社發展能否持續創新與進步的動力來源。根據國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）估計，101 年全球 2 億人的總失業人口中，有超過 7 千 5 百萬人是 25 歲以下的青年族群；另經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）統計，101 年會員國 15 歲至 24 歲青年失業率為 16.22%（全體為 7.93%），其中歐元區的青年失業率為 22.78%（全體為 10.40%），102 年 11 月更指出達到 23.5%，而目前每 5 個歐洲年輕人中，就有 1 個人失業，義大利甚至已近 35%，西班牙及希臘甚至超過 50。所以，「投資青年，就是投資未來」，因而近年來世界各國都將解決青年就業問題列為政府施政的優先議題。

一、話說職業價值觀

（一）價值觀

個人或團體透過事物認知經驗，產生獨特情感偏好，在意識或潛意識系統作用下，引想行為目標與手段選擇的一組意念；亦即對次物的知情意，及影響行為選擇的一套穩定而持久的價值體系。

（二）職業價值觀

藉由個人生活過程中系列判斷的結果，確立其具有動力意義的態度或觀念，以促進個人選擇職業的能力，並提供成長發展的方向，透過「工作價值觀量表」可了解自身職業選擇時的喜好傾向與職業成熟程度。

哲學家認為天底下只有三件事：一件是「自己的事」：自己能安排事；一與件是「別人的事」：別人在主導的事；一件是「老天爺的事」：老天爺管轄的事。所以，一般人只要打理好「自己的事」，不去管「別人的事」，更不操心「老天爺的事」？但是身為全國青年（15-29 歲）就業服務的政策規

劃與推動的主管機關勞動部就無法置身事外了，除了要本於職掌戮力規劃與推動全國青年就業服務的政策外，更要有認為青年的身心靈全人發展工作是責無旁貸的天職使命感，才能不忝民之所託，而有素位尸餐之嫌。

貳、臺灣地區當前就業市場的發展概況與趨勢

一、國內就業（行職業）結構概況

表 1 近 5 年多來國內失業概況與趨勢表

年度	失業人數（千人）	失業率（%）
98	639	5.85
99	577	5.21
100	491	4.39
101	481	4.24
102	478	4.18

2.臺灣地區之工業經濟政策（36.16%），已面臨轉型與整併之趨勢，而服務業（58.89%）為吸納了工業與農業所釋放出來之失業者，對臺灣地區就業市場就業機會之創造與就業推介工作之強化，有著功不可沒之功能與事實。

3.從近年來行業層面觀察產業趨勢情形

依據行政院主計總處近年來臺灣地區就業者按行業別調查結果顯示，1.以服務業最多居首位，2.以工業居次位，3.以農林

（一）行業結構現況與趨勢方面

1.依據行政院主計總處的調查報告顯示，近 5 年多來國內失業概況與趨勢（年平均）似有漸降趨勢分別為：98 年失業人數 639 千人，失業率 5.85%，99 年失業人數 577 千人，失業率 5.21%；100 年 491 千人，失業率 4.39%，101 年失業人數 481 千人，失業率 4.24%，102 年失業人數 478 千人，失業率 4.18%，詳如表 1。

漁牧業居末位，詳如表 2。

1.農林漁牧業方面：就業結構比：98/5.28%，99/5.24%，100/5.06%，101/5.01%，102/4.96%。

2.工業方面：就業結構比：98/35.85%，99/35.92%，100/36.34%，101/36.23%，102/36.16%。

3.服務業方面：就業結構比：98/58.87%，99/58.84%，100/58.60%，101/58.75%，102/58.89%。

表 2 近 5 年來臺灣地區就業者按行業別調查結構比表

年度/行業比率	農林漁牧業 (%)	工業 (%)	服務業 (%)
98	5.28	35.85	58.87
99	5.24	35.92	58.84
100	5.06	36.34	58.60
101	5.01	36.23	58.75
102	4.96	36.16	58.89

(二) 從近年來就職業層面觀察產業趨勢情形 (詳如表 3)

1. 行政主管方面：就業結構比：98/444 千人，99/443 千人，100/435 千人，101/422 千人，102/404 千人。

2. 專業人員方面：就業結構比：98/1,100 千人，99/1,116 千人，100/1,195 千人，101/1,244 千人，102/1,286 千人。

3. 技術員及助理專業人員方面：就業結構比：98/1,977 千人，99/1,995 千人，100/1,957 千人，101/1,950 千人，102/1,962 千人。

4. 事務支援人員方面：就業結構比：

98/1,088 千人，99/1,153 千人，100/1,188 千人，101/1,222 千人，102/1,232 千人。

5. 服務工作人員及售貨員方面：就業結構比：98/2,014 千人，99/2,069 千人，100/2,086 千人，101/2,119 千人，102/2,156 千人。

6. 農、林、漁、牧工作人員方面：就業結構比：98/506 千人，99/512 千人，100/496 千人，101/495 千人，102/492 千人。

7. 生產有關工人、機械設備操作工及體力工方面：就業結構比：98/3,149 千人，99/3,204 千人，100/3,352 千人，101/3,408 千人，102/3,435 千人。

表 3 近 5 年來臺灣地區就職業層面觀察產業趨勢情形表

年度 職業層面 (千人)	98	99	100	101	102
行政主管	444	443	435	422	404
專業人員	1,100	1,116	1,195	1,244	1,286
技術員及助理專業人員	1,977	1,995	1,957	1,950	1,962
事務支援人員	1,088	1,153	1,188	1,222	1,232
服務工作人員及售貨員	2,014	2,069	2,086	2,119	2,156
農、林、漁、牧工作人員	506	512	496	495	492
生產有關工人、機械設備操作工及體力工	3,149	3,204	3,352	3,408	3,435

二、勞動與就業趨勢分析（詳如表 4，5）

（一）從性別屬性觀察勞動與就業趨勢

進 5 年來男性勞動力參與率為 66% 左右，較女性 49% 左右為高。

（二）從教育程度屬性觀察勞動與就業趨勢

1. 各類教育程度就業人數年平均，大專及以上程者約 4-500 萬人與高中（職）程度者約 300 多萬人，約增加 1-200 萬人；而與國中及以下程度者約 200 多萬人，約增加 2-300 萬人。

2. 各類教育程度失業人數（率）年平均，國中及以下程度者與高中（職）程度者分別約為 81 千人-148 千人（約 4-5% 左右）與 157 千人-235 千人（約 4-6% 左右）；大專及以上程度者則為 240 千人-255 千人（約 4-5% 以上左右），居近年來各類教育程度者之冠。

（三）從年齡屬性觀察勞動與就業趨勢

按年齡層屬性觀察，15 至 24 歲年齡者勞動力參與率約 29%；25 至 44 歲年齡者勞動力參與率約 86%；45 至 64 歲年齡者勞動力參與率約 61%。

表 4 依性別及年齡屬性觀察勞動與就業趨勢表

屬 性	勞參率
性別（近 5 年平均率%）	
男性	66
女性	49
年齡（近 5 年平均率%）	
15-24 歲	29
25-44 歲	86
45-64 歲	61

表 5 依教育程度屬性觀察勞動與就業趨勢表

屬 性	就業人數年平均（千人）	失業人數/率年平均（千人/%）
國中及以下程度者	4,000-5,000	81-148 / 4-5
高中（職）程度者	3,000	157-235 / 4-6
大專及以上程度者	2,000	240-255 / 4-5

而依據該處調查分析，103 年 3 月勞動力人數為 1,149 萬人，較上月增加 1 千人或 0.01%；如與上年同月比較，亦增 9 萬 4 千人或 0.83%。勞動力參與率為 58.42%，較上月下降 0.02 個百分點，較上年同月則升 0.14 個百分點。1 至 3 月平均勞動力參與率為 58.46%，較上年同期上升 0.12 個百分點。按年齡層觀察，15 至 24 歲年齡者勞動力參與率 28.88%；25 至 44 歲年齡者為 86.77%最高；45 至 64 歲年齡者則為 61.37%。在教育程度別方面，大專及以上程度者增加 20 萬人或 3.99%，高中（職）程度者則減少 7 千人或 0.19%，國中及以下程度者亦減少 8 萬 9 千人或 3.95%，大專及以上程度者占全體就業者比率持續提升至 47.18%。

另在失業方面，3 月失業人數為 46 萬 3 千人，較上月減少 7 千人，其中因工作場所業務緊縮或歇業與季節性或臨時性工作結束而失業者均減少 3 千人，初次尋職失業者亦減少 1 千人；因對原有工作不滿意而失業者則增加 1 千人。與上年同月比較，失業人數減少 1 萬 2 千人。1 至 3 月平均失業人數為 46 萬 5 千人，較上年同期減少 1 萬 3 千人。3 月失業率為 4.03%，較上月下降 0.06 個百分點；如與上年同月比較，亦降 0.14 個百分點；1 至 3 月平均失業率 4.05%，較上年同期下降 0.14 個百分點。若按教育程度別觀察，國中及以下程度者失業率 3.51%；高中（職）程度者失業率 3.84%；大專及以上程度者失業率 4.38%，其中大學及以上程度者失業率 4.98%。按年齡層觀察失業率差異情形，15

至 24 歲年齡者失業率 12.58%最高；25 至 44 歲年齡者為 4.24%次之；45 至 64 歲年齡者 2.12%。3 月失業者平均失業週數為 26.8 週，較上月延長 0.8 週，其中初次尋職者為 33.0 週，較上月延長 1.8 週；非初次尋職者為 25.1 週，較上月延長 0.5 週。3 月失業期間達 1 年以上之長期失業人數為 7 萬 7 千人，較上月增加 3 千人（詳如表 6）。

因此，經由前述觀察臺灣地區失業概況與趨勢為：近年來失業人數與失業者之平均失業週數呈現逐年由上升漸降不穩趨勢，其中尤以青少失業者、大專以上教育程度及農業從業人口所釋放出來之人口為最。而進一步分析發現，大學畢業生寄生現象，自 90 年攀升至 20 萬人想工作而未找工作，也就是隱藏性失業人口持續攀高，平均達 16 萬 6 千人。所以，臺灣地區 15-24 歲青年勞動參與及失業現象分析有如下特性：

1.人口比例下降（雙生涯家庭、頂客族家庭、少子女化...）。

2.就業人口減少（高教育政策、未做好職涯規劃與就業準備、Neet 族自我放逐...），青年就業者教育程度多具「大學及以上」教育程度，其從事行職業以「服務業」、「生產有關工人機械設備操作工及體力工」為多數。

3.失業率上升（所學非所用、名校迷思、選校不選系、不清楚自我特質與方向...），青年失業率較全體平均失業率偏高，青年失業者以「大學及以上」程度者為最多。

4.勞動參與率下降（不願屈就、好高

驚遠...），青年勞動力參與率偏低。

5.失業原因多元（價值觀、就業機會減少...），青年失業原因以非初次尋職者較多，25 歲至 29 歲平均失業週數（29.69 週）高於全體平均週數（26.06 週）。

6.流動率高、且以自願性居多（滾石不生苔...），找尋工作過程中，青年失業者未就業原因以「沒有工作機會」最高；青年就業者轉業原因則以「待遇不好」最多。

7.青年薪資雖隨著景氣而有增加；但漲幅不大，且因所在之產業及職業而有不同，新鮮人初入職場薪資約為 2 萬 3 千多元。

因此，臺灣地區就業市場的發展趨勢如下：

- 1.跨國工作漸成潮流。
- 2.非典型僱用、多元化僱用漸行其道。
- 3.女性工作者日受重視。
- 4.專業證照成為求職的利器。
- 5.企業人力需求兩極化（基層勞動力與頂端高階經營管理人才）。
- 6.學非所用將是未來必須面對的現象。
- 7.服務業成為吸收勞力的主要部門。
- 8.進用人員重視性格特質及工作態度。
- 9.逐漸由勞方市場（賣方市場）轉為資方市場（買方市場）。
- 10.網路創業成為年輕世代兼差的熱門選擇。

表 6 人力資源調查統計指標摘要

單位：千人

年 月 別	15 歲以上民間人口	勞 動 力			非勞動力		勞動力參與率		失業率		廣 義失業率 (%)
		合計	就業者	失業者	合計	想工作而未找工作者	(%)	季節調整後	(%)	季節調整後	
93 年平均	17 760	10 240	9 786	454	7 520	230	57.66	57.66	4.44	4.44	6.54
94 年平均	17 949	10 371	9 942	428	7 578	209	57.78	57.78	4.13	4.13	6.02
95 年平均	18 166	10 522	10 111	411	7 644	198	57.92	57.92	3.91	3.91	5.68
96 年平均	18 392	10 713	10 294	419	7 679	191	58.25	58.25	3.91	3.91	5.59
97 年平均	18 623	10 853	10 403	450	7 770	168	58.28	58.28	4.14	4.14	5.61
98 年平均	18 855	10 917	10 279	639	7 937	177	57.90	57.90	5.85	5.85	7.35
99 年平均	19 062	11 070	10 493	577	7 992	161	58.07	58.07	5.21	5.21	6.57
100 年平均	19 253	11 200	10 709	491	8 053	152	58.17	58.17	4.39	4.39	5.67
101 年平均	19 436	11 341	10 860	481	8 096	150	58.35	58.35	4.24	4.24	5.49
102 年平均	19 587	11 445	10 967	478	8 142	152	58.43	58.43	4.18	4.18	5.43
2 月	19 544	11 398	10 915	483	8 146	156	58.32	58.42	4.24	4.18	5.53
3 月	19 555	11 396	10 921	475	8 159	155	58.28	58.41	4.17	4.19	5.45
4 月	19 564	11 392	10 929	464	8 171	154	58.23	58.41	4.07	4.18	5.35

5 月	19 573	11 401	10 939	463	8 171	152	58.25	58.41	4.06	4.18	5.32
6 月	19 583	11 432	10 959	473	8 151	150	58.38	58.43	4.14	4.18	5.38
7 月	19 592	11 471	10 984	487	8 121	152	58.55	58.41	4.25	4.19	5.50
8 月	19 602	11 498	11 000	497	8 104	154	58.66	58.41	4.33	4.18	5.59
9 月	19 611	11 466	10 980	486	8 145	152	58.47	58.46	4.24	4.18	5.49
10 月	19 620	11 483	10 996	487	8 138	150	58.52	58.48	4.24	4.18	5.47
11 月	19 630	11 497	11 019	478	8 133	148	58.57	58.47	4.16	4.15	5.37
12 月	19 639	11 498	11 029	469	8 141	147	58.55	58.49	4.08	4.14	5.29
103 年 1 至 3 月	19 658	11 492	11 027	465	8 166	146	58.46	58.52	4.05	4.06	5.25
1 月	19 649	11 498	11 036	462	8 151	146	58.52	58.49	4.02	4.07	5.22
2 月	19 658	11 489	11 019	470	8 169	145	58.44	58.53	4.09	4.05	5.29
3 月	19 667	11 490	11 027	463	8 177	146	58.42	58.55	4.03	4.06	5.23
	19 602	11 498	11 000	497	8 104	154	58.66	58.39	4.33	4.19	5.59
當月較上月 增減 (%)	0.05	0.01	0.08	-1.48	0.09	0.36	(-0.02)	(0.02)	(-0.06)	(0.01)	(-0.06)
當月較上年 同月增減 (%)	0.57	0.83	0.97	-2.49	0.21	-6.00	(0.14)	(0.14)	(-0.14)	(-0.13)	(-0.22)
本年累計較 上年同期 增減 (%)	0.59	0.80	0.95	-2.65	0.29	-6.11	(0.12)	-	(-0.14)	-	(-0.22)

註：1.括弧 () 內數字係增減百分點。

2.人力資源調查對象不包括武裝勞動力及監管人口。

3.失業者係採國際勞工組織 (ILO) 標準定義，即年滿 15 歲以上人口，且須同時符合無工作，在找工作或已找工作在等待結果，隨時可以開始工作等 3 項條件。

4.失業率 = 失業者 / 勞動力 * 100%。

5.廣義失業率 = (失業者 + 想工作而未找工作者) / (勞動力 + 想工作而未找工作者) * 100%。

表 6 人力資源調查統計指標摘要 (續)

單位：千人

年 月 別	就業者結構比 (%)			失業率按教育程度分 (%)				失業率按年齡分 (%)			受失業 波及 人口
	農業	工業	服務業	國中及 以下	高中 (職)	大專及 以上	大學及以上	15~24 歲	25~44 歲	45~64 歲	
93 年平均	6.56	35.90	57.54	4.31	4.87	4.06	4.11	10.85	3.97	3.20	941
94 年平均	5.94	36.40	57.67	3.76	4.54	4.01	4.23	10.59	3.78	2.79	864
95 年平均	5.48	36.59	57.92	3.21	4.36	3.98	4.36	10.31	3.79	2.31	826
96 年平均	5.28	36.80	57.92	3.22	4.31	4.00	4.51	10.65	3.86	2.24	845
97 年平均	5.14	36.84	58.02	3.76	4.34	4.21	4.78	11.81	4.02	2.54	928

98 年平均	5.28	35.85	58.87	5.84	6.19	5.57	5.98	14.49	5.93	3.90	1 363
99 年平均	5.24	35.92	58.84	4.83	5.58	5.12	5.62	13.09	5.35	3.39	1 166
100 年平均	5.06	36.34	58.60	3.69	4.66	4.51	5.18	12.47	4.46	2.64	939
101 年平均	5.01	36.23	58.75	3.52	4.22	4.58	5.37	12.66	4.38	2.31	918
102 年平均	4.96	36.16	58.89	3.53	4.11	4.50	5.26	13.17	4.27	2.25	898
2 月	4.97	36.21	58.82	3.74	4.20	4.49	5.29	12.99	4.30	2.41	921
3 月	4.98	36.20	58.82	3.59	4.13	4.45	5.19	12.68	4.29	2.31	905
4 月	4.98	36.15	58.87	3.52	4.06	4.32	5.02	12.55	4.19	2.23	879
5 月	4.95	36.12	58.93	3.60	4.00	4.30	4.96	12.34	4.26	2.14	877
6 月	4.95	36.11	58.93	3.53	4.05	4.47	5.25	12.82	4.28	2.22	892
7 月	4.97	36.10	58.93	3.54	4.08	4.67	5.51	13.39	4.32	2.27	910
8 月	4.95	36.13	58.92	3.48	4.13	4.83	5.68	14.06	4.30	2.36	922
9 月	4.94	36.20	58.86	3.37	4.18	4.65	5.45	13.95	4.27	2.24	903
10 月	4.93	36.18	58.89	3.47	4.18	4.61	5.35	13.89	4.34	2.16	906
11 月	4.93	36.13	58.93	3.49	4.11	4.47	5.21	13.56	4.24	2.16	889
12 月	4.95	36.14	58.91	3.37	4.08	4.37	5.03	13.10	4.18	2.16	871
103 年 1 至 3 月	4.97	36.18	58.85	3.49	3.93	4.36	4.97	12.72	4.19	2.19	866
1 月	4.98	36.15	58.88	3.43	3.98	4.29	4.90	12.69	4.13	2.20	861
2 月	4.96	36.17	58.87	3.53	3.97	4.40	5.03	12.89	4.22	2.24	875
3 月	4.97	36.22	58.81	3.51	3.84	4.38	4.98	12.58	4.24	2.12	863
	(0.02)	(0.01)	(-0.02)	(-0.12)	(-0.03)	(-0.10)	(-0.18)	(-0.46)	(-0.06)	(0.00)	
當月較上月 增減 (%)	(0.01)	(0.05)	(-0.06)	(-0.02)	(-0.13)	(-0.02)	(-0.05)	(-0.31)	(0.02)	(-0.12)	-1.38
當月較上年 同月增減 (%)	(-0.01)	(0.02)	(-0.01)	(-0.08)	(-0.29)	(-0.07)	(-0.21)	(-0.10)	(-0.05)	(-0.19)	-4.64
本年累計較 上年同期 增減 (%)	(0.00)	(-0.02)	(0.02)	(-0.17)	(-0.23)	(-0.09)	(-0.23)	(-0.02)	(-0.09)	(-0.16)	-4.89

註：1.括弧 () 內數字係增減百分點。

2.就業者之行業結構比 93 年至 100 年按中華民國第 8 次修訂之行業標準分類統計，
101 年 1 月起按中華民國第 9 次修訂之行業標準分類統計。

3.受失業波及人口係依據人力資源調查之失業者家庭戶內人口特性及其就業、失業
狀況推估而得。

編製單位：行政院主計總處；編製時間：103 年 4 月 22 日

參、當前青年就業面臨的環境挑戰

依據行政 103 年 3 月核定實施的跨 11 個部會 64 個計畫措施之「促進青年就業方案」指出，探究青年失業率高於全體失業率，相關因素如下：

(一)高等教育擴張，受教期延長，青年延後進入就業市場：臺灣於 84 年學年度大學校院數僅 60 所，至 102 年增為 162 所，10 餘年間增加 102 所，大學錄取率由 84 年的 44.31%，一路上升到 102 年為 94.4%，國內高等教育的擴張，不但對教育環境、人才培育造成許多衝擊，亦使就業市場隨之變化。

(二)青年職涯探索期延後，對職場認識不足，導致職涯迷惘。

(三)工作技能與核心職能尚待加強，以減少學用落差及學非所用落差現象。

(四)青年工作經驗不足與缺乏多元的工作價值觀念，造成不利尋職與就業困境。

(五)青年人力供給與產業人力需求之間有落差，亟待相關協助，以消除此一不良情形。

(六)由於全球化衝擊，導致產業結構失衡，影響青年的就業率與呈現低薪化現象。

(七)鼓勵青年冒險及就業移動等誘因不足，導致青年變成宅在家，不願跨域就業。

(八)大學及以上失業青年所占比例仍高，青年自信心缺乏，更難找到工作，變成尼特族。

由此可知，當前我國青年就業面臨的環境挑戰如下：

(一)全球化、國際化地球村...等現實挑戰，競爭激烈。

(二)網際網路化、虛擬化學習與職場場域...等資訊多元化的挑戰。

(三)知識經濟時代來臨，靠的是什麼創造經濟獲利？這是青年要思索與學習探討的重要課題。

(四)大專校院快速成長：臺灣現在估約有 160 幾所，其與過去 10 幾所，及錄取率估約 90 多到幾乎可能 100%左右，其與過去 10%左右比較，相去甚遠，甚至被詬病為：人人有大學念，不念也難；再加上少子女化與高齡化，開放陸生來臺就學、產業外移、自由貿易零關稅、面臨白領外勞及大陸白領可能來臺工作...等多變現象，形成大學生可能不懂得惜福，努力向學增強專業知能。

(五)非典型、複合型工作興起、實體與虛擬工作室【坊】、部分工時【或同時兼數個】、派遣工作...等彈性多元化工作型態，衝擊典型工作機會的釋出。

(六)勞動市場劇烈變化，隨時有可能泡沫化的行職業增加，例如：金融海嘯科技業無薪休假、育嬰或進修或某種原因留職停薪...等過去從沒想過或幾乎不可能的現象，現在多已經變得沒有不可能了。

(七)少子女化、高齡化社會的衝擊，導致師生比降低、流浪教師、照護產業興起...等現代化社會的奇特多變現象，在在都考驗著個人、家庭、社會、國家的智慧、擔當與有效執行力。

肆、青年常感疑惑的就業問題

依據筆者多年來的職涯諮商輔導經驗與觀察，發現許多年輕學子在就業方面常感疑惑的問題整理如下，供參考研擬對策：

一、國內外培養的人才之競爭問題

常發現報章雜誌的相關報導會提醒青年企業所重視的新進人員項目，以忠誠與品格為首選，再其次才是創意與專業知識與技術。

二、名校情節問題

在面臨選擇學校與系所時，常陷入名校情節，導致不知如何是好情境，依據經驗還是建議依自己的性向、人格、興趣、價值觀，進行選系不選校的適性科系所抉擇，以免陷入沒興趣與需轉系情形。

三、選擇工作以何者為重的問題

依據經驗還是建議依自己的性向、人格、興趣、價值觀，選你所愛、愛你所選的工作，方能長久穩定的就業。

四、沒有工作專長的謀職問題

俗語說：「危機或者就是轉機」，如果沒有一技之長，依據經驗還是建議可考慮找尋與自己的性向、人格、興趣、價值觀相關工作，紮根學習，一定有出頭天機會。

五、缺少工作經驗的求職問題

其實一張白紙亦有其可塑性，所以建

議找尋與自己的性向、人格、興趣、價值觀及專長知能，用心努力的紮根學習，相信必能獲得肯定與發揮所長的機會。

六、冷門科系能否出頭天問題

冷門科系的就業機會雖較熱門科系少，但仍然要紮穩專業知能根基，再加強相關周邊行業知能培訓，相信窗外依然有藍天。

七、是否要唸研究所問題

這是魚與熊掌問題，各有利弊，應先停、看、聽，檢視自己的家庭、經濟狀況，可先就業再依自己的工作所需在職進修，更能達到學用相符學以致用目的。

八、專長的要求宜單一專精或多專長問題

現在是國際化、資訊化與多元化時代，如能培養自己成為多能工【功】的二、三專長，更能因應多能工時代人才需求目標。

伍、七、八年級生就業力的優勢及弱點

依據筆者多年來的職涯諮商輔導經驗與觀察，發現現代年輕學子與過去一、二十年畢業的四、五、六年級生，在就業方面有其時代優勢及弱點的問題整理如下，供參考研擬對策：

一、優勢

1.具備充分的電腦資訊技能及蒐集資訊的能力，較過去一、二十年畢業的四、五、六年級生，在就業方面有其時代優勢。

2.由於資訊化，取得相關知能工具與方式管道多元，因此在學理知識方面具有充足優勢。

3.年輕就是資產，常對事物執行上具有熱忱與熱力，這是不可多得的優點。

4.願意學習新事務：年輕就是資本，有更多時間嘗試與學習，確定自我發展方向及目標。

5.有創新的企圖心，及熱誠行動力，朝自己目標前進，成就自我理想目標。

6.年輕單純有活力，可以針對事情直接溝通，不必拐彎抹角，可節省時間與體力，朝著團體目標規劃進度，有充分的執行力。

二、弱點

1.穩定性及抗壓性不足，常造成無法獲得青睞與執行重要方案機會，應擺脫此一刻板印象。

2.人際溝通與表達能力不足，造成詞窮與不良互動情境。

3.缺乏面對挫折及承擔決策責任的訓練，致使喪失許多挑戰與成長機會。

4.發掘及解決問題的能力待加強，以免導致主管或同仁常落入「年輕人嘴巴無毛，做事不牢靠」刻板印象境地中，減少發揮機會。

5.對職涯規劃及產業環境的瞭解不夠充分，常發生眼高手低，或好高騖遠，自不量力，錯估自我職能，不願低就的窘境，

例如，常想擺脫 22K（事實上當時是 26K 左右的職場薪資補助方案，不是 22K）的以訛傳訛魔咒，而不是冷靜思考與觀察，自我職能與就業市場該職務的需求資格條件之間是吻合，或不足需增加那些職能，以創造自我競爭優勢，這是為什麼筆者一再呼籲「職涯諮商專業人員」進入校園與人力補足的重點關鍵因素。

三、職場的致命傷

1.跟公司蜜月期縮短，一經錄取必須能夠立即上線 On Line 工作，而無法期待奢求，還有充裕的職前訓練與磨合時間。

2.文字語言表達能力不足，常導致不好人際關係情形，因此，溝通能力待加強。

3.在國際化地球村趨勢下，未能有效規劃培養國際觀與視野、態度，導致國際競爭力漸居下風，這是值得學校與學生警惕的。

4.對工作選擇有白領的迷思，不願進入傳產工作，事實上現代傳產工業工作環境已大多都進入資訊科技化與文化創意行銷新職場趨勢，這是值得學校與學生需多加了解現有職場環境，以免因刻板印象阻礙自我發展機會與前途。

四、在職場中員工被歸納為 6 個不同價值體系類型

在現實的職場中員工常被歸納為下述 6 個不同價值體系類型，了解其間情形有利自己的職場倫理與關係建構。

1.尋求安全感高者，希望穩定工作，不喜變動工作內容，這是較符合從事一般

例行性工作者的工作型態。

2.自我中心的利己主義者，常為自己利益與人發生衝突，是不好的工作者類型。

3.聽命行事 (yes man)，沒主見，常有代罪羔羊情形。

4.長袖善舞者 (唯物主義觀者)，常有牆頭草行徑，見風轉舵，常發生損人利己行徑，令人恨得牙癢癢的，較沒有固定與知己朋友同事。

5.社會關係導向者，喜愛在人性無衝突職場中工作，與人為善類型者。

6.存在主義者，盡心盡力拼命三郎型的，追求工作滿足感類型者。

陸、用人單位求才重視的條件與最怕進用的人

依據筆者多年來的職涯諮商輔導及與廠商接觸互動經驗與觀察，發現現代廠商在求才的需求與條件觀點上的相關問題整理如下，供參考研擬對策：

一、用人單位求才重視的條件

1.喜歡良好工作態度及敬業精神有責任感員工。

2.擁有該職務所需的專業知識與能力之員工。

3.能夠重視與發揮團隊合作精神之員工，不喜歡個人英雄主義的員工。

4.具有良好的學習能力，及可塑性高的員工。

5.具有良好的抗壓力，及適應力及穩定性高的員工。

6.正直誠信高的員工是企業的最愛。

7.積極主動精神高的員工，方能不畏困難，有面對問題解決問題決心。

8.溝通協調能力高的員工，可以減少與同事間衝突情形。

9.創造力高的員工，可以針對公司產品與行銷發揮創意，尋求符合顧客與消費者的期待及購買慾企劃方案。

10.人際關係能力高的員工，可以創造優質競爭力與穩定員工情緒。

二、用人單位最怕進用的人

1.敬業精神不足，造成公司生產力與生產量的降低。

2.不能吃苦耐勞，便無法與公司同甘共苦。

3.遇到挫折容易退縮，消極無法為公司創造產益。

4.個人英雄主義，會阻礙團體目標的前進與達成度。

5.罵不得，過度主觀者，無法與人分工合作，及承擔責任。

6.抗壓性低，無法當重責大任及不具執行力。

7.太固執，不能通權達變，無法發揮創新與創意精神。

8.不夠謙虛，過度浮誇，會影響公司形象。

9.欠缺職場倫理，無法與人充分溝通，會影響團隊戰鬥力的發揮。

10.學習動機不強，無法隨機應變，職能不足容易被淘汰。

柒、結語及建議

為協助青年在職涯歷程中兼具彈性、創新與職能轉換能力，以因應瞬息萬變之勞動環境，援引孫子兵法所強調的「知己知彼，百戰百勝」名言，有關協助青年做好職涯發展與規劃及適性就業的準備，應有的策略與具體作為目標，應透過強化產業結構調整，創造友善勞動環境，以協助就業為目標，加強就業促進服務，規劃促進就業策略，以達到「知己+知彼+有效的行動力=成功的職涯發展與規劃及適性就業」政策理想。因此，應有的策略思維至少包括以下幾個面向：

(一)完備職涯探索工具，建置臺灣職涯發展資訊系統，精進職涯專業知能，落實職涯扎根效能，加強與學校就業服務體系合作機制，協助青年做好職涯規劃與就業準備。

(二)培養青年共通核心職能，並規劃多元、彈性、自主的訓練計畫，提升青年就業力，強化跨域整合能力，以利職涯轉換與精進。

(三)協助青年積極參與職場體驗之職涯講座、企業參訪、實習、工讀及職場體驗，及早認識職場，累積工作經驗，並建立正確的工作價值觀，增加未來受僱機會，或參與各式徵才及就業博覽會等活動，提升就業媒合機會。

(四)透過產業結構調整或地方產業發展，辦理商圈輔導業務，透過推動各項商圈輔導工作，促進地方商業之活絡，以維

持經濟穩定發展，並藉以穩定及帶動商圈就業人數；促進輸出拓展國際市場，鼓勵投資推動建設，調整國內產業失衡，推動產業人才發展，減少人才供需落差，創造國內就業機會，推動產業多元創新，創造附加價值，協助產業升級，帶動經濟成長，以促進青年就業。

(五)建構實現青年創意、創新及創業行動輔助平臺，提供相關創業資訊之資訊與訓練、育成之協助，鼓勵一種青年創造另一種就業型態的機會。

(六)配合政府施政方向，扶植在地特色產業發展，協助偏鄉地區改善產業環境，並依職類、工作職缺及工作地域等因素綜合考量，規劃跨域就業補助方案及海外就業服務，強化青年跨域移動就業之誘因。

(七)積極提供職涯諮詢與心理支持，鼓勵並協助其接受養成職業訓練，習得就業技能，以輔導其進入企業或社區服務的工作，避免成為怯志工作者待業青年，強化待業青年就業促進服務工作。

因此，以「協助職涯探索，強化職涯扎根功能」、「增進工作技能與共通核心職能」、「促進職場體驗」、「協助產業結構調整與升級」、「提供創業服務」、「協助規劃推動各項措施計畫，以有效落實促進青年就業，謹就青年、家庭、學校、政府等方向提供具體策略作為建議供參考：

(一)青年自我方面

大學生如何提升自己的能力，以便成為職場上的常勝軍？除了專業技術能力

(例如語文、電腦技巧及產業所需技能等)外，目前企業亦非常強調軟性技能，軟性技能包括溝通協調能力、團隊合作能力、主動積極、具備工作熱忱及有彈性等等。以下分述如下：

1.做自己，讓人生發亮：要常常傾聽自己內在的聲音，走出框架擴大職務想像，並且能夠多運用各種職涯興趣探索，掌握自己的人生方向。

2.勇於面對挑戰與蛻變：培養運動員的精神，堅定的意志力，而且多元化學習，勇於跨界，累積專業，隨時隨地，主動的參與進修課程投資自己，了解自己的潛能與性向，讓自己可以適性發展。另外在學校時，多參與和未來工作有相關的工讀機會與職業訓練，以厚實職能專長。

3.青年在就業時，應常自我檢視與要求下述事項：

(1)抱持終身學習的態度。

(2)在學校及專業人員輔導下，做好職涯規劃。

(3)參加社團活動及志願服務。

(4)修輔系或雙學位，培養多專長。

(5)加強外語及電腦能力。

(6)參加企業實習、工讀等，強化實務能力。

(7)利用學校政府及民間之資源。

(8)多請益師長及專業人員。

(9)培養企業用人重視的條件，祛除不受歡迎的行為及習慣。

(10)任何事要有目標計畫，並作好準備工作。

(二)在家庭教育與支持方面

臺灣因為少子女化及父母受傳統社會價值觀影響，青年多在過度保護下成長，導致較缺乏冒險、跨域移動的勇氣與能力。因此，父母親應該改變過去傳統的「萬般皆下品，唯有讀書高的士大夫」刻板印象，應多鼓勵子女多元化學習，不一定要念普通高中、大學，而是應該借助職業心理測驗及職涯諮商管道，協助子女了解自我性向，選擇適性學習的科系科系與職涯發展規劃。

(三)學校在輔導青年就業方面應有的具體作為

1.在知己方面：應協助青年了解自己的性向、人格，是內向？外向？淑世派？另外我的興趣及專長是什麼？

2.可以幫助學生了解自己，做好職業生涯規劃的工具或方法有哪些？依據筆者多年來的職涯諮商輔導經驗與觀察，常運用的主客觀方面工具如下，分享供參考討論：

(1)主觀工具：可透過了解學生的血型、西洋星座、紫微斗數、袁天罡先師稱骨算命不求人、生肖等先天氣質的各種特質工具，針對其所念科系與現實職場需求資格條件，相互檢視對應自我優勢與缺點，協助其做好職涯規劃與就業準備。

(2)客觀工具：可透過人格、性向、興趣、成就、智力等科學化的客觀標準測驗或量表，協助學生了解自己的人格、性向、興趣、成就、智力，再與所念科系與現實職場需求資格條件，相互檢視對應自我優

勢與缺點，如何善用優勢，加強弱勢的增能，以有效協助其做好職涯規劃與就業準備。

經由前述工具運用後，可提出學生提升就業能力、培養創業能力、職涯規劃、建立正確職業觀念、培養第二專長、建構多元進路（升學、就業、創業等）之輔導機制、縮短學校教育與企業用人的落差、強化就業輔導措施、提升職場適應力及發展潛力、建立學生個人學習歷程資料等具體的建議，協助其做為進入職場的職能證明及再教育訓練的參考。

(四) 政府在促進青年就業方面應有具體的政策作為

1.強化青年就業能力：強化中等學校及大專校院職涯輔導體系組織功能，主導職涯諮商師提前進入校園，協助學生清楚自己所唸科系，未來就業市場所需之專業知能，以利做好核心職能準備，適性就業（教育部、勞動部）。

2.整合教育與就業銜接機制：加強增辦「大學及技專校院辦理就業學程（課程）專案」，協助學生清楚自己所唸科系，未來就業市場概況（勞動部、教育部）。

3.培養青年創業力：開設創業教育學程及課程、輔導大專校院成立學生校院研習社團、舉辦大專學生創業計畫競賽、擴大辦理青年創業輔導工作（勞動部、教育部）、強化大專校院創新育成中心功能（教育部、經濟部）。

4.開發青年就業機會：強化「全國就業 e 網」（www.taiwanjob.gov.tw）功能及

宣導、具體有效積極推動「大專校院校園聯名網」（勞動部）、實施「創業諮詢及輔導計畫」（勞動部、經濟部）、舉辦校園及跨校際就業博覽會（勞動部、教育部）、訂定及修正相關法規，保障從事非典型工作青年之勞動權益（勞動部）。

5.弱勢族群就業機會均等：辦理青年「青年職場體驗計畫」、「青少年飛 young 計畫」、「促進身心障礙者就業方案」、推動「兩性工作平等法」、推動「友善職場推展計畫」（勞動部）、「促進原住民就業方案」（勞動部、原民會）。

6.協助排除就業障礙，促進就業媒合：加強學校與政府部門合作機制，建置青年就業服務資訊平臺，提供充分的就業服務資訊，積極主動擴大推動運用缺工就業獎勵、跨域就業津貼、職場學習及再適應計畫、僱用獎助措施等促進就業工具，協助在學、在職及轉業與待業青年順利適性就業。

7.提供待業青年職涯（就業）諮詢與心理支持服務、職前訓練諮詢與職能提升訓練推介、僱用獎助措施等「積極工作福利」的「增能」（Empowerment）就業促進服務協助，輔導其進入社區或企業工作，以獲得穩定就業機會，有效培育及運用、提升人力資源。

（本文作者為勞動部勞動力發展署就業服務組前組長，現任東吳、元智、文化、空大等大學兼任副教授）

關鍵詞：職涯發展與規劃、積極工作福利、增能或賦權、職涯（就業）諮詢（商）、測驗或量表

參考文獻

- 行政院主計總處（2014），《中華民國臺灣地區人力資源統計月報—3 月份》。
- 李庚霈等編著（2002），《工業社會學》，新北市：國立空中大學出版社。
- 李庚霈編著（2004），《就業安全理論與實務》，新北市：揚智圖書公司。
- 李庚霈（2004），《犯罪少年職業輔導》，新北市：揚智圖書公司。
- 李庚霈（2010），《青少年職業生涯規劃與發展專題演講簡報資料》。
- 李庚霈（2012），《兒童及少年福利概要》，臺北市：保成出版社。
- 陳聰勝（2009），《青年就業輔導專題演講簡報資料》，臺北市：行政院青年輔導委員會。
- 勞動部（2014），《促進青年就業方案》，臺北市：勞動力發展署。