

高等教育與就業：台灣現象的分析

孫志麟

近年來，由於國內高等教育的迅速擴充，專科及大學以上人力的供給大幅成長；同時，在國際經濟普遍低迷的情況下，海外留學生大量回流，呈現「高學歷者、高失業率」的現象，引起社會各界的關注，更一再成為媒體報導的熱門話題。究竟高等教育所培育出來的人才該如何進入就業市場呢？這個問題涉及的層面非常複雜，其主要關鍵在於連結教育與就業兩個環節。為有效培育及運用高等教育人力，必須教育、輔導、訓練及就業等方面多管齊下。本文的目的即在探討台灣高等教育與就業的關聯，首先說明高等教育的發展情形，其次分析高等教育人力的就業情勢，最後則根據問題分析提出建議，以供教育及就業政策之參考。據此，本文提出下列八項建議：

1. 建立彈性機能的人才培育策略，滿足社會對高等教育的需求；
2. 落實全面品質教育的理念，提升高等教育水準；
3. 適度調整系科及課程結構，因應社經發展的需要；
4. 擴大辦理大學成人教育，提高就業者的專業能力；
5. 加強推展生涯輔導工作，培養學生正確的就業觀念；
6. 暢通就業資訊服務網路，強化就業服務的功能；
7. 加速產業及技術升級，創造高等教育的就業機會；
8. 推動就業促進方案，充分運用各類高等教育人力資源。

關鍵字：高等教育、過量教育、教育性失業、結構性失業

Keywords: Higher Education、Overeducation、The Educated Unemployment、The Structured Unemployment

壹、前言

教育問題錯綜複雜，而教育改革亦經緯萬端，但高等教育之改革，則具有指標作用，故特為社會各界所關注。近年來，由於高等教育迅速擴充，大專畢業生大幅成長，以及海外留學生大量回流，致高等教育人力供給明顯增加，再加上國內經濟景氣轉弱，形成社會憂慮的「高學歷者、高失業率」現象（行政院主計處，1995b；行政院經建會，1995a；尹士豪，1994）。此種由於過量教育(overeducation)所產生的失業問題，可能具有時間落差及多年影響的特性。雖然高失業率僅是各國社經發展所應重視的指標之一，教育尚具有社會、文化與政治功能，但過高及長久持續

性的失業率，則會影響整個社會的健全發展（林文達，1995；蓋浙生，1990；Asayeghn, 1982）。

關於高等教育人力失業問題的探討，大多自經濟層面著眼：瞭解勞動市場的供需是否平衡？教育與人力規劃是否配合？就業資訊管道是否暢通？生涯輔導措施是否完善？這些源於經濟層面思考的解決策略，隱含著接受高等教育的目標與功能在於符合就業市場需求的理念（沈姍姍，1994）。大致說來，高等教育之就業問題不外是失業率增加、部分學科就業機會較少，以及大才小用或學非所用等情形（Ashton, Green, & Lowe, 1993; Hughes & O'Connell, 1995; Wielers & Glebbeek, 1995）。事實上，1980年代開始到1990年代中期乃是歐美高等教育就業問題最為嚴重的時期。經濟合作發展組織各會員國紛紛著手探討高等教育與就業的關聯，分別從教育面與就業面提出各項改革建議，提供了許多的寶貴意見（OECD, 1994）。台灣高等教育畢業生的失業率雖不若歐美來得嚴重，但專科以上畢業生平均失業率於1987年至1994年間，持續高於總勞動力失業率。根據1995年的資料顯示：1994年專科及大學以上程度者的失業率，分別高達2.12%及2.38%，二者雖未超過4.0%的失業水準，卻較總失業率1.56%高出甚多（行政院主計處，1995a）。可見，台灣高等教育之就業問題確實是存在的，值得探討與重視。

面對台灣當前高等教育人力供過於求的失業問題，人力規劃單位和教育行政當局深恐浪費教育資源，以計畫控制數量，減緩高等教育數量的成長，將從嚴審核大專院所之擴充，以及減少大專院校招收轉學生之比率（行政院經建會，1994, 1995a；教育部，1995c）。惟抑制高等教育量的發展，並非積極的做法，且無法於短期間內達成。目前部分縣市尚有多所大學待興建，以及工專、藝專、護專改制為學院等情形，故不久之將來仍有大批高等教育人力投入就業市場。另外，未來國內外經濟情勢可能有所轉變，屆時也許在產業升級及科技進步之際，對高等教育人力之需求則轉為殷切。在邁入廿一世紀人力資源競爭的時代裡，尤其是台灣正走向先進國家之林，更需要高素質人力作為成功致勝之先決條件。從人力發展的角度來看，高等教育人力資源運用的妥當與否，不僅攸關個人前途，同時更影響到國家的整體發展。由於台灣失業率一向偏低，對於高等教育人力逐漸失去就業優勢，而造成供需失調之問題，實有必要探究其成因，找出問題癥結，並謀求改善之道。

本文擬從人力資源發展的觀點，探討高等教育與就業的關係，首先說明台灣高等教育發展情形，其次分析高等教育的就業情勢，最後則根據問題分析結果，提出若干建議，以供教育及就業政策之參考。

貳、高等教育發展狀況

高等教育係指後中等教育 (post-secondary education) 階段的教育，與初等及中等教育相連貫，居於學校系統的頂端。在台灣的教育體制裡，高等教育包括專科、大學及研究所教育等三部分。從 1987 年政府解除戒嚴以來，高等教育的發展進入了相對快速成長時期（郭為藩，1995；歐陽教和黃政傑，1994）。根據統計資料，台灣高等教育人口占總人口比率，從 1987 年 23.6% 爬升至 1994 年的 34.0%，短短的七年間，約增加 1 個百分點（教育部，1995a）。以下分別從學校、系科、在學及畢業人數等層面，分析台灣高等教育量的發展與變遷，並進行國際比較。分析時間點是 1987 年至 1994 年。

一、學校及系科數量的不斷成長

在 1987 年至 1994 年期間，台灣大專校院由 107 所增至 130 所，增加了 23 所。專科因部分學校改制為學院，由 68 所微升至 72 所，大學及學院則由 39 所擴增至 58 所（參見表 1）。另外，台灣目前尚有多所公、私立學校仍在籌設中。顯示從 1987 年以來，台灣高等教育的發展相當快速，尤其近二、三年的成長更呈急遽上升。高等教育快速成長之原因，除學校升格連帶而來的擴充外，主要是因開放私立校院的新設，以及教育投資的顯著成長所致。

在學系及類科的發展上，強調的是不同性質之學系及類科的設立及其多寡，以瞭解高等教育在增設學系或類科的方向與重點。1987 年台灣大學校院的學系數共有 677 個，而到了 1994 年則增為 1,098 個。觀察期間，專科學科數則由 620 個增為 1,082 個（參見表 1）。其中，以教育類、工程類、商業管理類及醫學衛生類之成長最多。比較兩個年度之差異，無論在質或量的發展上，現在比過去都要來得多元且進展。再者，學系的增加，也容納更多的學生，使得進入高等教育的機會增加。

表 1 高等教育學校數及學系科數之變動：1987 — 1994 年

單位：所、個

項目	年	專科	大學	合計	說 明
學校數	1987	68	39	107	1987至1994年共增設大學及學院13所；專科改制學院者有14所；學院改制大學者有5所。
	1994	72	58	130	
學系科	1987	620	677	1,297	
	1994	1,082	1,098	2,180	

資料來源：教育部(1988, 1995a)。中華民國教育統計。

二、在學及畢業人數的持續擴增

為瞭解高等教育人力供給情形，可從正規教育機構中所培育的人力數量進行分析。由於高等教育機構的不斷擴充，大專以上學生人數之變動，由1987年的362,001人逐年爬升至1994年的606,388人，平均年增率為7.65%。比較高等教育各階段之成長情形，碩、博士班學生人數平均年增率分別為13.86%及17.62%，高於專科的8.07%和大學的6.62%。觀察期間，大專以上畢業生則由99,838人增為172,849人，平均年增率為8.16%。其中，碩、博士班畢業生人數平均年增率各為14.25%及18.04%，亦高於專科8.28%和大學7.10%（參見表2）。顯示：台灣近年高等教育的發展，無論在學學生或畢業人數，其成長皆呈上升趨勢，使得高等教育人力逐漸充斥國內就業市場。

表2 高等教育在學學生及畢業人數之成長：1987—1994年

單位：人、%

項目	年	專科	大學	碩士班	博士班	合計
在學學生	1987	153,947	192,933	12,426	2,695	362,001
	1994	265,068	302,093	30,832	8,395	606,388
1987—1994年平均增加率%		8.07	6.62	13.86	17.62	7.65
畢業人數	1986	56,408	39,065	4,112	253	99,838
	1993	98,433	63,160	10,448	808	172,849
1986—1993年平均增加率%		8.28	7.10	14.25	18.04	8.16

資料來源：教育部（1988，1995a）。中華民國教育統計。

三、海外高等教育人力大量回流

除了國內高等教育機構所培育的人才不斷增加之外，近年由於國際經濟景氣普遍低迷，各先進國家（尤其是美國）甚多學校、研究機構及研究單位，採取人事緊縮或裁員政策，海外留學生在面臨就業壓力下，紛紛返國謀求發展，對國內高等教育人力之就業形成高度的競爭。根據統計資料，碩、博士留學生回國人數，在1980年代以前，每年均以百計；而自1982年起始突破千人大關，為1,106人；而後受全球經濟景氣低迷之影響，留學生大量回國尋職；回國人數由1987年的1,920人遽增

至1994年的6,510人，平均每年約增加五、六百人（教育部，1995a）。海外高級人力大量回流，如能充分加以運用，當是提升國內產業技術水準，促進社會整體發展的關鍵。

四、高等教育發展之國際比較

根據統計資料，1987年台灣的平均每人國民所得為5,298美元，高等教育粗在學率為26.2%，學生數量為362,001人；1994年台灣的平均每人國民所得為11,597美元，高等教育粗在學率為45.3%，學生數量為606,388人（教育部，1995a）。未來台灣的國民所得將再提高，隨著物質生活水準的提升，將使社會大眾對高等教育期望更為提高。教育部預估在公元2000年將有大學校院80所，屆時高等教育在學率將大幅提升（教育部，1995c）。

如以國際教育指標進行比較，台灣1992年的高等教育粗在學率是42.0%（1994年是45.3%），此項指標低於美國76.2%（1991年）、加拿大72.1%（1991年）、紐西蘭49.7%（1992年）及法國45.6%（1992年），高於日、德、英、澳等先進國家，而與韓國41.6%（1992年）相當（惟韓國1993年高達46.4%）。另以高等教育學生人數占總人口千分比觀察，台灣1992年為2.89‰（1994年是3.17‰），雖低於美、加、南韓、法、澳及紐等國，但較日、德、英為高。若與各國1992年每人國民生產毛額相對照，除韓國為7,004美元低於台灣的10,470美元及紐西蘭的11,530美元外，其餘國家均超過15,000美元（參見表3）。可見，以經濟發展階段而言，台灣高等教育的發展似有超前之趨勢。

表3 高等教育在學率之國際比較

單位：%

國別	年	高等教育粗在學率 (%)	年	高等教育學生數占總人口千分比 ‰	年	每人國民生產毛額 (美元)
台灣	1992	42.0	1992	28.9	1992	10,470
	1993	45.0	1993	30.5	1993	10,852
	1994	45.3	1994	31.7	1994	11,597
日本	1993	34.5	1991	22.0	1992	29,686
			1993	25.4	1993	33,963
南韓	1992	41.6	1991	40.7	1992	7,004
	1993	46.4	1993	47.7	1993	7,461
美國	1991	76.2	1992	56.8	1991	22,750
					1992	23,629
加拿大	1991	72.1	1991	52.5	1991	21,082
					1992	19,326
法國	1992	45.6	1993	36.4	1992	22,763
	1990	38.1			1990	19,994
德國	1990	27.8	1991	27.8	1992	22,238
					1990	17,616
英國	1990	27.8	1991	24.0	1992	18,307
					1992	15,988
澳大利亞	1992	39.6	1992	32.0	1992	15,988
	1992	49.7	1992	42.9	1992	11,530

- 資料來源：1. 教育部(1995b)。中華民國教育統計指標。
2. 行政院教改會(1995b)。第二期諮議報告書。
3. 行政院經建會(1995b)。自由中國之工業。
4. UNESCO(1994)。Statistical yearbook.

五、分析

由上述分析可知：近年來台灣高等教育的發展相當快速，遠超過日、英、德等先進國家。依當前教育政策觀察，可以預期的是：未來台灣的高等教育將邁入緩和成長而穩健發展的新階段，且有朝向「大眾化」之趨勢。從人力供需觀點來看，此一發展趨勢對高等教育人力之就業，將帶來相當程度的影響。高等教育的大量成長，一方面固可提供充分的高級人力，另一方面卻可能形成失業的潛在危機。此外，在高等教育的擴充過程中，亦將面臨質量均衡及人力供需平衡的問題。

參、高等教育之就業分析

高等教育的改革訴求，除了強調教育投入(input)的公平和教育過程(process)的自由外，教育產出(output)品質之要求，亦是近年公共政策爭辯的焦點。高等教育之就業分析，屬於教育產出面的問題，可針對高等教育人力之勞動參與、就業與失業、以及運用情形作分析，以瞭解高等教育人力在勞動市場的地位及其供需狀況。

一、勞動意願明顯下降

勞動力是指十五歲以上民間人口中參與經濟活動的人口，包括就業者以及可以工作且正在尋找工作的失業者。亦即在當時工資率下的勞動供給量。勞動力占十五歲以上民間人口的比率，就是勞動力參與率。1987年大學以上程度者的勞動力參與率是63.01%，雖高於全體勞動力參與率60.93%，卻遠低於專科程度者72.10%；往後稍受經濟景氣走低之影響，全體勞動力參與率有逐年下滑的趨勢，1994年為58.96%；大學以上程度者勞動力參與率亦降為61.84%，遠較專科程度者的72.30%低了10個百分點左右（參見表4）。顯見大學教育程度者比專科程度者具有較低的就業傾向，其勞動參與意願較低。

再以年齡和教育程度別作交叉分析，1994年二〇至二四歲年齡組之平均勞動力參與率是63.88%，其中專科程度者為55.84%，而大學以上程度者只有18.78%。同年，四五至四九歲年齡組之平均勞動力參與率為73.48%，其中專科及大學以上程度者分別為90.85%及93.77%（參見表4）。可見，高等教育人力投入就業市場較晚，但離開就業市場亦較晚。至於高等教育程度者為何願意在校求學，而較晚進

入就業市場呢？從人力資本的角度來看，接受高等教育對就業的貢獻之一是可以累積人力資本，以便在未來具備更大的就業能力，從事較高職位的工作，同時也獲得較多的報酬。

表 4 勞動力參與率按年齡及教育程度分：1987—1994 年

單位：%

類別	年	15歲以上全體勞動力	20—24歲年齡組	25—29歲年齡組	30—34歲年齡組	35—40歲年齡組	40—45歲年齡組	45—49歲年齡組
合計	1987	60.93	69.21	75.36	76.58	78.09	77.07	73.05
	1994	58.96	63.88	78.38	77.68	78.29	78.27	73.48
專科	1987	72.10	55.71	87.64	89.15	89.57	92.12	94.06
	1994	72.30	55.84	90.19	89.65	89.52	90.54	90.85
大學以上	1987	63.01	21.18	75.82	89.17	91.96	94.56	94.20
	1994	61.84	18.78	73.53	88.71	91.73	92.40	93.77

資料來源：行政院主計處（1988、1995a）。人力資源調查統計年報。

二、就業態度及能力有待加強

在就業狀況方面，依行業別觀察，高等教育人力在九大行業中，以金融保險業、水電燃氣業和公共行政及社會個人服務業居多。若就職業別分析，高等教育人力在七大職業別所占比率，則以專門技術人員、行政及主管人員和監督及佐理人員為多（行政院主計處和行政院經建會，1995；藍科正，1994）。此一就業結構，在1987年至1994年期間，雖略有改變，但變動不大。

至於高等教育程度者之就業態度，根據行政院經建會於1993年十月間，針對三十四家製造業廠商進行訪談，其中的部分發現指出：企業界認為新進專上畢業青年的專業理論基礎尚佳，但與企業所需的應用技能較無法密切配合，其實際應用能力仍有賴企業內部訓練來加強。此外，企業界大多認為新進專上青年普遍欠缺從基層員工做起的觀念，不願至現場從事直接生產工作，自我意識也較強，溝通協調能力欠佳（行政院經建會，1993）。在企業走向專業化的時代，一個不具任何專業知能的員工是很容易被淘汰的。根據行政院青輔會委託管理雜誌所作的「企業界用人態度調查」顯示：企業界在求才的條件上，主要是以『專業知識』（占36.3%）和『工作態度』（占23.7%）為考量要件，二項求才指標約占六成（彭昶裕，1995）。因此，專科和大學以上畢業生之就業態度，應作適度的調整，否則社會新鮮人在進

入就業市場後，可能因為期望過高而失望愈大。

三、就業途徑以利用報紙廣告為主

行政院青輔會自1978年起，每年均辦理「專科以上學校畢業生就業狀況調查」，瞭解高級入力的就業情形，以作為就業輔導之參考。根據1995年最新的調查資料指出：高等教育程度就業者獲得工作的方法主要是以利用報紙廣告占39.63%為最多；其次是親友同學介紹，占25.87%；而透過學校輔導單位、公私立就業輔導機構及民間職業介紹所等途徑而獲得工作之比率並不高，尚不及5%（行政院青輔會，1995）。此項調查與歷年來的調查都有類似的結果。顯示高等教育就業者大多透過就業市場訊息而獲得工作，而較少獲得學校輔導單位或就業服務機構之直接協助。

四、失業率有往上攀升之趨勢

失業問題一向是各國政府努力要解決的，不僅涉及經濟層面，更隱含諸多社會問題。根據人力資源調查統計資料顯示：以往由高職程度者高居失業率之首位的情形已不再，1991年之後則由專科及大學以上程度者交替接手，1991年及1993年由專科程度者居冠，各為2.23%及2.25%；1992年及1994年則由大學以上程度者居首，分別升為2.28%及2.38%。若進一步分析失業者之結構，觀察期間，專科及大學以上失業人數占總失業人數之比率，呈逐年增加之趨勢，分別由1987年的11.88%及7.45%爬升至1994年的15.49%及12.68%（參見表5）。另據行政院青輔會（1995）的調查統計，1994年國內專科以上畢業生的失業率為9.21%，較1993年的7.70%升高1.51個百分點。可見，近年來高等教育程度者之失業情勢確呈攀升，且高於總失業率。此外，高等教育人力失業水準的升高，係為人力供需失衡所致，且多屬三十歲以下之甫畢業求職、換職階段。與工業先進國家比較，台灣的失業率一向較低，惟初入就業市場的高等教育畢業生之失業率，則有明顯提升之現象。此一現象若未獲得改善，不僅形成高等教育人力資源的閒置，且將造成社會問題。

表 5 高等教育人力之失業率：1987 - 1994 年

單位：%

年	全體失業率	專科失業率	大學以上失業率	專科失業人數占總失業人數比率	大學以上失業人數占總失業人數比率
1987	1.97	2.96	2.44	11.88	7.45
1988	1.69	2.60	2.06	12.95	7.91
1989	1.57	2.31	1.85	12.88	8.33
1990	1.67	2.46	2.03	13.57	8.57
1991	1.51	2.23	1.80	13.85	8.46
1992	1.51	2.05	2.28	14.39	11.36
1993	1.45	2.25	2.07	17.19	11.72
1994	1.56	2.12	2.38	15.49	12.68

資料來源：行政院主計處（1995a）。人力資源調查統計年報。

五、學用配合的情況未臻理想

人力運用的目的在於提高教育機構產出的效能，以及達到充分就業的目標。關於高等教育人力之運用情況，可從失業、工作時間不足、所得偏低、教育與職業不相配合等指標加以衡量。其中，所得偏低（大才小用）及教育與職業不相配合（學非所用），係一種不可見的低度就業（invisible underemployment）現象（蓋浙生，1990）。

整體而言，1994年專科和大學以上程度者未適當運用比率，各為17.62%及12.09%，雖低於1987年的35.24%及26.18%，但所占比率卻超過10%。可見，高等教育人力未充分運用的問題，仍有待改善。至於人力低度運用的原因，專科程度者以「教育與職業不相配合」所占比率居首，在1987年為29.45%，在1994年為12.96%；大學以上程度者亦以「教育與職業不相配合」所占比率較高，兩個年度分別是18.48%和5.68%（參見表6）。此種「學非所用」的情況，是指在學校所習得的知識與技能，與所從事的工作性質不相符合，為一種結構上的失調，導因於高等教育所培育之高級人力，無法配合國家發展及社會建設的需要，致使個人的專長未能充分利用。顯示：高等教育人力「學非所用」的情況相當嚴重，凸顯了當前高等教育人力低度運用的問題所在，造成教育投資的不當與浪費。

表 6 高等教育人力運用狀況：1987 - 1994 年

單位：%

類別	年	適當運用人力比率	未適當運用人力比率				
			小計	工作時數不足	所得偏低	教育與職業不配合	失業
合計	1987	77.47	22.53	2.02	10.18	8.38	1.94
	1994	83.52	16.48	1.95	7.58	5.52	1.43
專科	1987	64.76	35.24	0.49	3.48	29.45	1.82
	1994	82.38	17.62	0.55	2.56	12.92	1.59
大學以上	1987	73.82	26.18	1.19	4.62	18.48	1.89
	1994	87.91	12.09	0.96	3.51	5.68	1.95

資料來源：行政院主計處和行政院經建會(1988、1995)。人力運用調查報告。

六、分析

就業市場供需失調的原因相當複雜，很難以單一因素加以說明。歸納當前高等教育人力過剩及部分類科就業困難，其主要原因有六：其一、高等教育快速擴充，畢業人數大幅成長，就業機會增幅相對較小；其二、由於國際經濟不景氣，使海外留學生回國尋職人數遽增；其三、部分學生所學無法符合就業市場所需之類別與水準；其四、政府部門正實施人事減肥計畫，緊縮員額編制，減少了人才的容納量；其五、民間企業多屬中小企業，研發需求較小，能吸納的高級人才有限；其六、國內經濟成長趨緩，就業市場調整緩慢，對高級人力之需求無法趕上近年高等教育人力供給之增加，導致人力供需失調。上述原因依其性質可區分為教育及非教育因素兩類，前三項與高等教育供給的質量有關，後三項則與就業市場的結構及需求有關。顯然，現階段台灣高等教育人力的運用，已產生「教育性失業」(the educated unemployment)及「結構性失業」(the structured unemployment)等問題，形成國家及個人教育投資的浪費與損失。因此，未來高等教育人力的培育與運用，不僅要考慮個人及社會需求，亦需與就業市場人力供需結構及變化密切配合，才能發揮教育投資之效益，促進經濟繁榮與成長，以提高國民生活水準。

肆、對高等教育及就業之政策建議

教育發展是辯證的動態發展歷程，而非直線式的發展歷程。台灣教育的實踐歷程，即充分顯示動態的辯證特性。單就高等教育而言，由於數量過度膨脹，導致品質未能同步提昇，影響高等教育人力素質之提升，且造成失業問題。從1987年以來，台灣高等教育在量的擴充上極為快速，已達先進國家之水準，且有不斷成長之趨勢。然而，由於高等教育人力的供給大幅成長，但產業技術升級仍有瓶頸，對進用高級人力之意願不高，致在短期間內，就業市場呈現人力供需失調的現象。尤其對初次尋職或工作尚未穩定者，造成就業的相當壓力；部分高等教育人力更遭遇到求職不易或學非所用的現象。高等教育之失業問題若不謀求改善，勢將形成嚴重的社會問題，影響到整個國家的全面發展。

欲解決高等教育人力失業問題，若只是調整教育政策或就業市場政策，皆是片面的做法，根本無法有效培育及運用高等教育人力。以下分別從教育、輔導、訓練及就業等層面，提出若干建議，以作為未來決策之參考。

一、建立彈性機能的人力培育策略，滿足社會對高等教育的需求

在教育自由化的聲浪中，以及民衆追求教育的意願不斷增加之下，台灣未來高等教育的持續擴增，乃是不可避免的發展趨勢。高等教育的規劃將逐漸由「計畫取向」朝向「市場取向」，人力預估方法亦須同時兼採「人力需求法」及「社會需求法」，以滿足社會對高等教育之需求。惟高等教育數量之發展，絕非依目前人力規劃單位及教育行政部門研議的「減緩高等教育成長」之政策，亦非採行民間教育改革組織所提出的「廣設高中大學」之建議。為因應多元化社會的新需要，高等教育勢將朝向「多種類型、多元功能」的方向發展，以提供學生更多的選擇機會。因此，各大專校院應依其特性及資源條件，規劃具有彈性的課程與進修方式，提供有興趣且有能力的人接受高等教育，以充分發揮教育的功能，並建立特色。

二、落實全面品質教育的理念，提升高等教育水準

「追求卓越的品質」是各國高等教育改革的焦點。台灣高等教育量之成長與部分先進國家不相上下，未來的發展更應重視教育品質的提升。然而，提升教育品質乃是一項全面性的工作，與學校組織、教師、學生及家長都有密切關聯。因此，各大專校院可參考工商業界所採用的「全方面品質管理」(Total Quality Management, TQM)之概念，建立一套具體可行的教育品質評鑑方案，有系統地改善教學與研究環境，減少班級學生人數，降低師生比例，增加師生互動，加強學校行政體制的配合，提高教師專業能力及素養，促進學生學習成效，以全面提昇教育水準。

三、適度調整系科及課程結構，因應社經發展的需要

隨著教育的擴展及國民所得的增加，台灣接受高等教育的人口亦將不斷成長；高等教育走向「大眾化」及「多元化」，乃是未來的發展趨勢。但傳統大學仍以研究高深學術為主要功能，未能擺脫「菁英化」及「單一化」的桎梏，造成畢業生無法順利投入就業市場，不但浪費個人及國家資源，更易形成社會問題。為使高等教育培育出來的人才能符合就業市場的需求，對於人力過剩之系科應作適當調整，擴大開辦實用導向的選修課程，提供多元選擇機會，加強職業陶冶與訓練，結合理論與實務之教學，使學生在校期間即獲得所需的知識、技能與生涯方向，以適應社會變遷及經濟發展之需要。

四、擴大辦理大學成人教育，提高就業者的專業能力

由於國內高等教育人力的快速成長及留學生的大量回流，就業市場對各級各類人力素質的要求，勢必隨之提高。從先進國家的高等教育發展趨勢可知：未來高等教育學生的組成，在職者服務若干年後再返回學校進修的比率，將持續不斷上升。為滿足升學與就業需要，且避免因過量教育而形成失業問題，加強推廣大學教育階段之成人教育，乃是結合高等教育與就業需求之可行策略。換言之，大學校院不應將資源局限用於傳統學生身上，宜重視成人對高等教育之需求，擴大辦理成人進修教育，落實終生學習的理念，以提升成人素質，進而促進經濟進一步再成長。

五、加強推展生涯輔導工作，培養學生正確的就業觀念

由於高等教育人力之供給大幅成長，就業市場調整腳步較為緩慢，因而出現高學歷者之失業情況，甚至使得高學歷者的所得成長降低。此種就業市場結構的轉變，打破了傳統上「學歷」與「職業」的關聯。為因應此一轉變，公私立大專校院皆應加強輔導工作的推展，發揮生涯輔導的功能，培養學生正確的就業觀念，超越社會上將學歷與就業完全結合在一起的思考模式，打破高學歷通往高職位的迷思，體認企業講求「唯才適用」的用人原則，調整就業態度與期望，並輔導其循「就業—升學（進修）—就業」之途徑發展，提高就業知能與工作意願，以順利進入就業市場。

六、暢通就業資訊服務網路，強化就業服務的功能

在生涯發展過程中，就業資訊不足或未適當利用，往往是求職者就業困難的主因之一。從資訊提供的需求來看，若有完善的求職求才資訊管道，可協助大專畢業生從中瞭解就業市場的變動，及早規劃生涯發展方向，以減少失業和低度就業的現象。然而，由於目前大專畢業生缺乏完整的求職資訊，四處應徵奔波尋找伯樂，浪

費了龐大的社會資源，且未能順利就業。有關單位應擴大蒐集公營事業機構及企業用人需求之資訊，暢通就業資訊網路，提供應屆及非應屆大專畢業生良好的就業管道，以發揮就業服務應有的功能，進而協助其充分就業。

七、加速產業及技術升級，創造高等教育的就業機會

人力資源是現代企業相當優勢的資產，尤其是高等教育人力能帶動產業升級，使企業在國際經濟舞台上扮演要角。雖然高學歷並不等於高能力，但高學歷者卻有較高的發展潛能。在廿一世紀企業走向學習型組織之際，不論是高科技產業或傳統產業，都應投入企業再造工程(reengineering)；而高等教育人力具有高度的學習能力，可以協助企業進行改革，以追求卓越的成長。因此，如何創造企業對高級人力的需求，充分運用人力資源，參與企業組織運作，轉換經營體質，以因應內外環境變遷的新挑戰，將是企業當務之急。政府部門應協助民間企業（尤其是中小企業）辦理人力資源訓練及開發，提升企業員工素質；而企業本身亦應掌握高等教育人力大幅成長之際，延攬具有專業的高級人才，加強推動研發工作，全面提高技術水準，進而增加勞動生產力及促進產業升級。

八、推動就業促進方案，充分運用各類高等教育人力資源

由於大專畢業生的就業問題較為複雜，且其失業情形日趨嚴重，政府當局應採取各項因應措施，以解決高等教育人力之失業問題。有鑑於此，行政院青輔會、經建會及國科會皆已研擬相關的就業促進方案，期能提升高級人力之就業能力，開拓更多就業機會，以有效運用高等教育人力。其中，青輔會於1992年訂定「促進高級人力資源運用實施計畫」，加強碩士以上人才之充分就業。經建會於1994年制定「促進專上畢業青年就業輔導實施計畫」，預定試辦兩年，其主要目的在於解決當前短期內「高學歷者、高失業率」的問題。此外，國科會為全面提升科技人力之質與量，亦訂有「高級科技人才之延攬與運用方案」，以加強高級科技人力之運用，進而加速促進產業升級。上述各項措施及做法，固可暫時解決部分大專畢業生之就業問題，惟長久之計仍在於提高經濟成長率，創造更多高附加價值(value-added)的就業機會，並推動教育改革與職業訓練，以充分運用各類高等教育人力資源。

參考書目

- 行政院主計處(1988)。人力資源調查統計年報。台北：編者印行。
行政院主計處(1995a)。人力資源調查統計年報。台北：編者印行。
行政院主計處(1995b)。台灣地區高學歷勞動力失業情勢變遷之研究。台北：編者印行。

- 行政院主計處和行政院經建會(1988)。人力運用調查報告。台北：編者印行。
- 行政院主計處和行政院經建會(1995)。人力運用調查報告。台北：編者印行。
- 行政院青輔會(1995)。八十三年專科以上學校畢業青年就業狀況調查報告。台北：編者印行。
- 行政院教改會(1995a)。第一期諮議報告書。台北：編者印行。
- 行政院教改會(1995b)。第二期諮議報告書。台北：編者印行。
- 行政院經建會(1993)。民間企業僱用專上青年現況調查報告。台北：編者印行。
- 行政院經建會(1994)。人力發展專案計畫。台北：編者印行。
- 行政院經建會(1995a)。高等教育程度人力培育與運用之分析。未印行。
- 行政院經建會(1995b)。各國國民生產毛額及每人國民生產毛額。自由中國之工業，第84卷，第6期，182-183頁。
- 尹士豪(1994)。大專以上畢業青年就業問題分析與因應措施。載於行政院青輔會編：青年輔導年報(36-44頁)。台北：行政院青輔會。
- 沈姍姍(1994)。高等教育與勞動市場—知識、文化傳統與教育經濟功能衝突之探討。載於中華民國比較教育學會主編，文化傳統與教育的現代化(147-172頁)。台北：師大書苑。
- 林文達(1995)。過量教育與失業。政大專報，第70期，35-54頁。
- 教育部(1988)。中華民國教育統計。台北：編者印行。
- 教育部(1995a)。中華民國教育統計。台北：編者印行。
- 教育部(1995b)。中華民國教育統計指標。台北：編者印行。
- 教育部(1995c)。中華民國教育報告書—邁向二十一世紀的教育遠景。台北：編者印行。
- 郭為藩(1995)。教育改革的省思。台北：天下雜誌出版社。
- 彭昶裕(1995)。人力資源競爭時代來臨—企業界用人態度調查。管理雜誌，第251期，44-48頁。
- 歐陽教和黃政傑(1994)。大學教育的理想。台北：師大書苑。
- 蓋浙生(1990)。我國高等教育與人力運用的關係。載於淡江大學研究中心主編，二十一世紀我國高等教育的發展趨勢—體制、功能與學校組織(285-314頁)。台北：師大書苑。
- 藍科正(1994)。台灣地區高級人力需求預測之研究。台北：行政院青輔會。
- Asayeghn, D.(1982). Higher education: Labor market linkage. *Comparative Education Review*, February, 88-94.
- Ashton D., Green, F. & Lowe, G.(1993). The linkages between education and employment in Canada and the United Kingdom: A comparative analysis. *Comparative Education*, 29(2), 125-143.
- Hughes, G. & Q'Connel, P. F.(1995). Higher education and labour market in Ireland, 1981-1991. *European Journal of Education*, 30(1), 77-104.
- OECD(1994). *Education at a glance: OECD indicators*. Paris : OECD.
- UNESCO(1994). *Statistical yearbook*. Paris: UNESCO.
- Wielers, R. & Glebbeek, A.(1995). Graduates and labour market in the Netherlands: three hypotheses and some data. *European Journal of Education*, 30(1), 11-30.

孫志麟，政大教育研究所博士班研究生，現任職於經建會人力規劃處