

大專青年就業力、就業職能與職場 職能之內涵探究

吳芝儀*

摘 要

本研究旨在於探究日益受到我國高等教育體系重視的「就業力」、「就業職能」或「職場職能」之內涵，據以勾勒出「本土化核心就業力指標」，以作為發展有效評量工具之基礎。本研究採取文件分析和焦點團體為研究方法，研究者廣泛地蒐集我國政府部門有關「就業力」、「就業職能」或「職場職能」之文件資料，包括政府相關部門出版品、學術論文與研究報告等，針對上述名詞的內涵進行比較分析，佐以世界先進國家有關「就業力」(employability)、「就業力技能」(employability skill)、「職場職能」(workplace competency)或「關鍵職能」(key competency)之論述，歸納出初步分析結果，作為焦點團體座談之輔助資訊；進一步邀請國內大學校院兼任就業輔導或職涯輔導單位之主管，或政府青年輔導部門相當關注大專青年就業力或核心職能議題的九位學者專家，召開一場專家諮詢會議；最後統整歸納出「本土化核心就業力架構」，包括「個人特質／態度」、「學習／思考」、「人際／社會」和「職涯發展」等四個類別，涵蓋表達溝通、問題解決、團隊合作、終身學習、自我管

* 吳芝儀，國立嘉義大學輔導與諮商學系副教授

電子郵件：chihyiwu@mail.ncyu.edu.tw

投稿日期：2011年9月20日；修正日期：2011年11月16日；接受日期：2012年5月24日

理、創新應變、科技應用、職涯規劃、職場認知和國際宏觀等10項核心就業力，以提供我國政府部會訂定青年就業力培育計畫或核心職能培育政策之參考。

關鍵詞： 就業力、就業職能、職場職能

Contemporary Educational Research Quarterly
June, 2012, Vol.20 No.2, pp. 1-45

An Investigation of Employability, Employability Skills and Workplace Competencies of Students Enrolled in Higher Education

Chih-Yi Wu*

Abstract

In light of the rapid change in global economic conditions, youth employability has become one of the most crucial issues in youth policies among various developed countries. Enhancing the employability of students enrolled in higher education has gained the attention of many researchers and practitioners. This has led to a greater impact on ideological formation and practice within the higher education system in Taiwan. This study aims to construct a localized framework for a valid assessment of core employability skills among Taiwanese students enrolled in higher education. Components such as “employability”, “employability skills”, and “workplace competency” were investigated. Document analysis of government publications, academic articles and research reports among Taiwan and various other developed countries was conducted by delineating core meaning and components among relevant terms including “employability,” “employability skills,” “workplace

* Chih-Yi Wu, Associate Professor, Department of Counseling, National Chiayi University
E-mail: chihyiwu@mail.ncyu.edu.tw
Manuscript received: Sept. 20, 2011; Modified: Nov. 16, 2011; Accepted: May 24, 2012

competency,” and “key competency.” The results address four major domains and core components of youth employability skills. Based on such findings, a focus group interview was conducted with nine experts, including directors of career development centers in higher education settings, scholars with expertise and concern in youth employability, and directors who are responsible for the national career development project from the National Youth Commission. Then, a localized framework to address core employability skills applicable for higher education was proposed. The core employability skills framework consists of four major domains: personal attributes/attitudes, learning/thinking skills, interpersonal/social skills, and career development abilities. Ten core employability skills were included in the framework: communication, problem solving, teamwork, life-long learning, self-management, creativity & adaptability, technology, career planning, workplace cognition, and global vision. The framework of this study will provide a reference to the government of Taiwan for establishing projects and policies relevant to the fostering of youth employability.

Keywords: employability, employability skills, workplace competency

壹、研究背景與目的

隨著全球經濟情勢的詭譎多變，青年失業率居高不下，致使就業力成爲先進國家重視的青年政策議題，提升大學畢業生的就業力也成爲歐美國家高等教育改革的主要趨力之一（行政院青年輔導委員會，2006）。此一趨勢也影響了我國高等教育人才培育的整體思維。例如，王如哲（2008）即特別強調大學教育應重視提升大學生的「就業力」，不僅關注學生在某一專業領域的長期生涯發展，更應致力於培育學生具備可轉換至不同專業領域的工作能力，同時也建議，應以大學生就業力作爲衡量大學績效的一項指標。

於是，近年來，攸關大學畢業生就業情況的政府部會紛紛以「提升就業力」作爲政策的重點之一。例如，行政院青年輔導委員會於2006年展開「臺灣大專畢業生就業力調查」，以瞭解大專畢業生之就業力與就業狀況，並於2009年推動「協助大專校院提升青年就業力」實施計畫。又如，教育部於2006年委託國立臺灣師大教育研究與評鑑中心建置「大專校院畢業生流向資訊平台」，由畢業生針對「就業職能」進行自我評估，以瞭解其是否具備可應用於職場的各項能力；2009年大幅度更新「就業職能指標」評量項目；2010年更委託工業技術研究院建置「大專校院就業職能診斷平台」，意圖結合職涯興趣探索，並透過「專業職能」和「職場共通職能」之自我診斷，引導學生針對能力缺口進行學習，提高職場競爭力。

由於教育部積極推動高等教育評鑑，各大學校院爲求順利通過評鑑和爭取經費，勢必全力配合執行。然而，這些立意甚佳的政策，卻往往因主事者和各校承辦人員對於「就業力」或「就業職能」內涵的不求甚解，無法擬定出令人信服的評量指標和診斷系統。尤其多數大學就業或職涯輔導單位缺乏專業人力來提供學生職涯服務，無論調查或診斷，均甚易流於形式，讓人憂心大量公

裕之投資能否真正換來學生就業力的提升？

那麼，散見於政府各部會官方文件的「就業力」、「就業職能」或「職場職能」所指涉之內涵究竟有何異同？高等教育體系應積極培育青年具備以銜接未來職場需求的核心能力為何？該如何建構適切且符合現代化社會與職場需求之「核心就業力」指標？凡此種種，即是本研究所欲探討之焦點。本研究旨在於探究日益受到我國高等教育體系重視的「就業力」、「就業職能」或「職場職能」之項目和內涵，據以勾勒出「本土化核心就業力架構」，以作為發展有效評量工具之基礎。

貳、文獻探討

「就業力」(employability) 或「職能」(competency) 是二十一世紀許多歐美國家教育體系的一項核心課題，其關注有哪些知識 (knowledge)、技能 (skill)、特質 (attribute)、態度 (attitude) 和能力 (capability) 等，能培育現代公民在知識經濟社會中扮演積極主動的角色 (Artess, Forbes, & Ripmeester, 2011; Bridgstock, 2009; Cranmer, 2006; Curtis & McKenzie, 2002; Prokou, 2008)。

根據王如哲 (2008) 的整理，自1980年代以來，英國政府開始資助一些旨在支持「就業力技能」(employability skills) 的發展方案，諸如溝通、數字運算、資訊科技，以及學會學習等核心技能的發展，被視為大學所有科目中之共同核心目標；加拿大和澳洲的教育部亦要求大學生畢業時，必須具備一些可普遍被接受的就業力技能。此外，美國主張學校教育體系應培育工作職場所需的優質人才，期待青年進入職場前均已精熟「職場必備技能」；OECD國家則致力於探討正式教育體系和非正式教育機制如何培育出有用的「關鍵職能」。前述國家的事例顯示，不同國家對「就業力」或「職能」的內涵界定雖有所不

同，但在強調大學生就業力的一些核心能力上，則有共通之處。基於國內學者對於上述名詞之翻譯甚為多元，本文除針對我國政府部門的文件分析均採用官方文件的用語之外，基於本研究目的之一在於探究我國各部會指稱「就業力」、「就業職能」或「職場職能」之內涵，為避免混淆，一律將各國相關文件分析中的「employability」譯為「就業力」，將「employability skills」譯為「就業力技能」，而「competency」和「competence」則分別以「職能」和「知能」稱之。

誠如澳洲學者Curtis與McKenzie（2002: vii）所言，「從各種論壇中使用的語言可反映出對就業力仍缺乏共通的理解，像是核心（core）、關鍵（key）、共通（generic）和必要（essential）等形容詞，通常會加諸於技能、職能、能力和特質等名詞之上」，增加對相關名詞探究之困難度。是故，本文仍秉持探究之初心，試圖跨越差異，尋找共通之內涵。

一、美國的就業力技能與職場職能

早在1970年代，美國部分學者就開始了有關「就業力」（employability）的探討，並明確指陳「就業力」不等於「就業」（employment）：「就業力與個人在職場中的工作能力有關，而就業僅指出個人正在職場中工作。就業力是學習而得且能展現出來；就業則是經驗之」（引自Herr & Long, 1983: 11）。Dunn（1974）率先探討一般（general）和特定（specific）兩類「就業力」，認為：「一般就業力」包括工作行爲、社會發展、體能持久力及基本學術技能；而「特定就業力」則指個人有能力完成特殊工作所要求的特定任務（引自Herr & Long, 1983）。Herr與Long（1983: 9）進一步說明「一般就業力是使個人得以規劃和獲得工作，並在工作中調適的知識、態度和行爲」，對於獲得和維持就業甚為重要。

美國勞工部 (United States Department of Labor) 轄下「達成必備技能委員會」(Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills, SCANS) 於1990年代積極倡導「職場職能」, 該委員會曾於1991年出版一份名為《工作對學校的要求》(*What Work Requires of Schools*) 的報告書, 提出工作職場對於學校教育培育優質人才的期待, 「高中畢業生進入工作職場、軍旅、學院, 若要擁有具建設性、充實且令人滿意的生活, 必須具備一組職能和基礎技能」(SCANS, 1991: i-iii)。其中, 三項「基礎技能」(foundation skills) 包括基本技能、思考技能和個人品質, 五項「職場職能」(workplace competencies) 則涵蓋資源、人際、資訊、系統與科技等, 統稱為「職場知能」(workplace know-how)。其項目內涵如表1。該報告書主張, 這八項領域對於所有學生進入職場和高等教育體系的準備, 均至關重要, 因此, 必須整合進入學校教育的課程內涵之中。雖然該報告書並未針對「技能」和「職能」兩個名詞做出明確的定義, 但從內涵觀之, 「技能」較為單純而特定, 可具體評量之, 「職能」則較為複雜而廣泛, 須綜合運用多項基礎技能, 兩者結合起來, 幾乎就是Herr與Long (1983) 所指稱的「一般就業力」。

二、其他先進國家的就業力技能架構

加拿大就業力技能組織 (The Conference Board of Canada) 於1995年發表《就業力技能檔案》(*Employability Skills Profile*) 報告書, 目標在將就業力技能融入現有的特定學科課程, 且納入學生之職涯準備、工作經驗課程或企業—教育夥伴活動中。該報告書對就業力技能的定義, 乃「表徵一組有助於個人就業的特徵, 包括知識、知能、態度和行為」(McLaughlin, 1995: 2)。緊接著, 於2000年, 該組織提出「就業力技能2000+」(*Employability Skills 2000+*) 方案, 強調「就業力技能」是每個人都必須具備, 「以進入工作世界, 在

表 1 美國勞工部「職場必備技能」之項目與內涵

必備技能類別	必備技能項目	必備技能內涵
三項基礎技能 (foundation skill)	1. 基本技能 (basic skills) : 讀、寫、數算、傾聽與交談。	A. 讀 (reading) B. 寫 (writing) C. 數算 (arithmetic / mathematics) D. 傾聽 (listening) E. 說 (speaking)
	2. 思考技能 (thinking skills) : 創意思考、作決策、解決問題、想像、知道如何學習與推理。	A. 創意思考 (creative thinking) B. 作決策 (decision making) C. 問題解決 (problem solving) D. 具體化事物 (seeing things in the "Mind's Eye") E. 知道如何學習 (knowing how to learn) F. 推理 (reasoning)
	3. 個人品質 (personal qualities) : 責任心、自我肯定、社會性、自我管理及誠信/誠實。	A. 負責任 (responsibility) B. 自我肯定 (self-esteem) C. 社會性 (sociability) D. 自我管理 (self-management) E. 誠信/誠實 (integrity / honesty)
五項職場職能 (workplace competencies)	1. 資源 (resources) : 辨認、組織、規劃與分派資源。	A. 時間 (time) B. 金錢 (money) C. 材料與設施 (material & facilities) D. 人力資源 (human resources)
	2. 人際 (interpersonal) : 與他人共事。	A. 成為團隊的一員 (participates as a member of a team) B. 服務顧客 (serves clients/customers) C. 教導他人新技能 (teach others new skills) D. 歷練領導 (exercises leadership) E. 協商 (negotiates) F. 適應多元文化 (works with diversity)
	3. 資訊 (information) : 獲取並運用資訊。	A. 獲取與評估資訊 (acquires and evaluates information) B. 組織與維護資訊 (organizes and maintains information) C. 解釋與溝通資訊 (interprets and communicates information)

表 1 (續)

必備技能類別	必備技能項目	必備技能內涵
		D. 運用電腦處理資訊 (uses computers to process information)
	4. 系統 (systems) : 瞭解系統間複雜的關係。	A. 理解系統 (understands systems) B. 監控並修正工作 (monitors and corrects performance) C. 改進或設計系統 (improves or designs systems)
	5. 科技 (technology) : 運用各類科技於工作。	A. 選擇科技 (selects technology) B. 在任務上應用科技 (applies technology to task) C. 維護並排除設備故障 (maintains and troubleshoots equipment)

資料來源：SCANS (1991: 10).

其中停留和進步發展的技能、態度和行爲」。將工作者在職場中所需具備的技能，區分為「基礎技能」、「個人管理技能」和「團隊合作技能」等三大類，提供學校教師、學生家長、雇主、社區領導者及政府作為培育優質人力之參考，涵蓋項目詳如表2。與美國勞工部的職場必備技能相較，加拿大就業力技能架構中，「基礎技能」僅涵蓋基本技能和思考技能兩類，「個人管理技能」則相當於個人品質，而「團隊合作技能」僅止於人際的面向。整體而言，單純許多，也更為「一般」。這意味著加拿大所指稱之「就業力技能」，就是跨越行業類別所共同適用的技能，期許學校教育體系能為所有即將進入職場的畢業生做好充分就業準備。

英國政府教育部門對於高等教育機構培育畢業生就業力的倡導與推動，不遺餘力。從高等教育委員會於1997年發表簡稱*The Dearing Report*的報告書以來，高等教育體系即致力於調整課程結構，以納入「一組與人生全程有關的

表 2 加拿大就業力技能 2000+ 之項目與內涵

就業力技能類別	就業力技能項目
基礎技能 (fundamental skills)	這些技能是進一步發展之基礎。 <ul style="list-style-type: none"> • 表達溝通 (communication) • 管理資訊 (manage information) • 應用數字 (use numbers) • 思考與解決問題 (think & solve problems)
個人管理技能 (personal management)	主導個人潛能發展之個人技能、態度和行爲。 <ul style="list-style-type: none"> • 展現正向態度和行爲 (demonstrate positive attitudes & behaviors) • 負責任 (be responsible) • 適應力 (be adaptable) • 持續學習 (learn continuously) • 安全地工作 (work safely)
團隊合作技能 (teamwork skills)	建設性貢獻所必備的技能和特質。 <ul style="list-style-type: none"> • 與他人工作 (work with others) • 參與方案和任務 (participate in projects & tasks)

資料來源：The Conference Board of Canada (2000).

關鍵技能 (key skills)，而不僅是有利於就業，這些技能包括溝通、數字運算、資訊科技、和學習如何學習」(National Committee of Inquiry into Higher Education [NCIHE], 1997, para.9.18)。緊接著，Hillage與Pollard (1998: 12) 為教育部提出了一個「就業力」架構，期許藉由政策推動來培育高等教育畢業生均具備「獲得就業和維持就業的能力」，此一就業力架構涵蓋了個人將其資產以有效調度的方式展現於個人情境和勞工市場中。

Harvey、Locke與Morey於2002年彙整英國主要高等教育機構培育「就業力」的機制和作法，發表了《提升就業力，體認多樣性》(*Enhancing Employability, Recognising Diversity*) 報告書，主張「就業力是一個學習的歷程，使個人得以獲得和維持令人滿意的工作」(Harvey et al., 2002: 16)。

Harvey與Knight (2003: 5) 進一步說明，就業力是「一組包含技能、瞭解和個人特質之成就表現，促使畢業生更有可能獲得就業機會，並在其選擇的職業中獲致成功」。他們主張，「就業力」可區分為兩大類，其一是學生畢業後得以獲得工作、保有工作且在工作中發展的「能力」(ability)，其二是有助於學生成功就業之個人「特質」(attribute)，包括知識、技能和態度等，而不僅只是一組由雇主決定的「技能」(skills)而已。這些特質可進一步區分為「個人特質」(personal attributes)和「互動特質」(interactive attributes)二類，前者包括高層次的學術特質，例如分析、批判、綜合或創意的問題解決，自信和自我管理自我技能，彈性和適應力，以及主動積極且勇於冒險；後者則是無論置身任何職場環境，均能有效工作的基礎、包括人際技能、團隊合作、語文和口語溝通技能等 (Harvey & Knight, 2003)。

不過，這項強調特質重於技能的主張仍於2009年遭遇到來自英國就業與技能委員會 (UK Commission of Employment and Skills, UKCES) 的挑戰。該委員會彙整了二百多個致力於就業力培育的英國大學校院和非營利組織，出版了《就業力之挑戰》(*The Employability Challenge*) 報告書，仍以「就業力技能」指陳「幾乎是每一個人從事任何工作所需的技能……使之得以運用其特殊職場所要求之特定知識和技藝技能」(UKCES, 2009: 10)，並歸納為一項「基礎技能」(a foundation)——正向積極，足以支持三項「功能性技能」(functional skills)——有效運用語言、數字和資訊科技，以展現於四項「個人技能」(personal skills)——自我管理、思考與問題解決、合作與溝通，以及瞭解企業組織——之情境中 (UKCES, 2009) (如圖1)。

而澳洲也在1990年代開始發展就業力技能的全國性架構，遂而在國際間扮演了舉足輕重的角色。1992年，由梅爾委員會 (Mayer Committee) 率先提出「關鍵職能」(key competencies)，並定義為「反映出一組基本且必備的共



圖 1 英國就業力技能架構

資料來源：UKCES (2009).

通職能 (generic competencies)，以有效地參與各類工作形式和工作組織」(Mayer Committee, 1992: 9)。試圖將之含納進教育體系和課程架構中，以協助畢業生做好銜接勞工市場的準備。Curtis與McKenzie (2002: 8) 基於發展澳洲全國性的「就業力技能」架構，將之界定為：

就業力彰顯出與動態的工作世界有所連結，具備了應用資源、適應力和彈性等品質，以獲得工作上和整體生活上的成功。……技能相當於職能，指涉特定或可觀察的行為，展現完成特殊任務的能力。

並透過文獻探討，歸納出三類作為進一步諮詢的技能，包括「基本技能」(basic skills)——語文、數字、資訊和溝通科技，「智識能力」(intellectual abilities)——批判與創造性思考、規劃和組織，以及「個人特質」(personal attributes)——自我管理、持續學習和協同合作。Curtis與McKenzie認為，Myer Committee的「關鍵職能」內涵較接近「智識能力」。

2002年，澳洲工商事務所 (Australian Chamber of Commerce and Industry, ACCI) 和澳洲商業局 (Business Council of Australia, BCA) 在教育科學與訓練部 (Department of Education, Science and Training, DEST) 的贊助下，發表了《未來就業力技能》(Employability Skills for the Future) 報告書，指出在廣泛

諮詢工商企業雇主之後，偏好以「就業力技能」指稱工作者「不僅爲了獲得就業機會，更要在企業內不斷進步，以實現個人潛能，並對企業的策略方向有所貢獻」，期許青年必須具備能有效轉換且成功參與職場的「可轉換」(transferable)技能、態度和行爲等(Australian Chamber of Commerce and Industry & Business Council of Australian [ACCI/BCA], 2002: 3)。強調「就業力技能」可經由學校教育有系統地加以培育之後，進而應用至個人生活和工作職場，有利於個人在職場上發揮最大效能，創造雇主和員工雙贏的局面。這項由澳洲教育部門(ACCI/BCA, 2002)所倡導的「就業力技能架構」(employability skills framework)，揭櫫了八項就業力技能類別，包括：表達溝通(communication)、團隊合作(teamwork)、問題解決(problem solving)、創新進取(initiative & enterprise)、規劃組織(planning & organizing)、自我管理(self-management)、終身學習(life-long learning)與科技應用(technology)，並詳細說明其內涵。表3即呈現這八項就業力技能項目和內涵。此外，「個人特質」則被視爲是建構整體就業力之基礎，包括忠誠、投入踐諾、誠實正直、熱忱、可靠、自我展現、常識具足、自我肯定、幽默感、工作與生活的平衡感、壓力管理、動機和適應力。不過，澳洲就業力技能架構雖完整地呈現了雇主對青年工作者應展現之技能、態度與特質的期待，卻未能更進一步地將之分類爲幾個核心領域，是較爲可惜之處。

顯然，各國高等教育體系重視的「就業力」或「就業力技能」均指涉透過教育或學習歷程加以培育一組知識、技能、態度和特質，以使畢業生能夠順利進入各類工作職場，在職場上發揮效能、實現自我潛能，且對整體生活感到滿意。不過，各國用以架構「就業力」或「就業力技能」的類別，則顯得太異其趣。姑且不論究竟「特質」或「技能」孰輕孰重，單就「個人特質」或「個人技能」之內涵觀之，就已是五花八門、各自表述了。

表 3 澳洲教育部就業力技能架構之項目與內涵

項目	內涵說明	項目	內涵說明
表達 溝通	<ul style="list-style-type: none"> 傾聽和瞭解。 清楚和直接地說話。 書寫，以滿足讀者的需求。 負責任地協商。 獨立閱讀。 有效地應用數字。 瞭解顧客的需求。 有效地說服。 建立和應用網絡。 勇於表達自我主張。 分享資訊。 能以外語說話和書寫。 	規劃 組織	<ul style="list-style-type: none"> 管理時間和優先順序，設定工作時限。 知道如何獲取所需的資源。 做決定且採取行動。 調整資源分派因應突發事件。 建立明確的方案目標且執行之。 將人員和其他資源分派於不同的工作任務中。 規劃資源運用和時間管理。 投入持續的改善和規劃歷程。 發展願景，採取主動的計畫來實現。 預測—衡量風險、評估可替代的選項。 蒐集、分析和組織資訊。 瞭解基本商業體系及組織關係。
團隊 合作	<ul style="list-style-type: none"> 與不同的年齡、性別、種族、宗教和政治主張者一起工作。 個別工作或與團隊工作。 明白如何定位自己在團隊中的角色。 應用團隊工作技能於廣泛情境中，例如規劃未來和解決問題。 指認出團隊成員的優勢。 教導、監督和提供回饋。 	自我 管理	<ul style="list-style-type: none"> 擁有個人的願景和目標。 評估和監控自己的成就表現。 擁有知識，且對於自己的想法和願景充滿信心。 能明白闡述自己的想法和願景。 能負責任。
問題 解決	<ul style="list-style-type: none"> 發展創新的解決策略。 發展實際可行的解決策略。 能獨立發掘難題，並加以解決。 在團隊中解決問題。 應用廣泛的策略以解決問題。 	終身 學習	<ul style="list-style-type: none"> 管理自身的學習。 能對職場中的學習社群有所貢獻。 應用廣泛的媒介來學習—督導、同儕支持和網絡互動、資訊科技和課程等。

表 3 澳洲教育部就業力技能架構之項目與內涵（續）

項目	內涵說明	項目	內涵說明
	<ul style="list-style-type: none"> 題。 • 應用數學技能，包括編擬預算和財務管理，以解決問題。 • 將問題解決策略應用於廣泛的領域中。 • 考慮蒐集資料的情境背景來考驗假設。 • 解決客戶關於複雜議題的關注。 		<ul style="list-style-type: none"> • 應用學習於「技術性」議題（例如學習有關產品的知識和處理）和「人際性」議題（例如工作中的人際和文化層面）。 • 對於持續學習具有熱忱。 • 在任何場合都願意學習——無論是工作上或工作之外。 • 對於新的想法和技術保持開放。 • 準備好投入時間和心力學習新技能。 • 體認到學習的需求以因應改變。
創新 進取	<ul style="list-style-type: none"> • 在新的情境中有良好調適力。 • 發展有創意和策略性的遠見。 • 具有創造力。 • 辨認出不明顯的機會。 • 能將想法轉換成行動。 • 產生出許多可能的選項 • 啓動創新性的解決策略。 	科技 應用	<ul style="list-style-type: none"> • 具備廣泛的基本科技技能。 • 應用資訊科技作為管理工具。 • 應用資訊科技來組織資料。 • 願意學習新的資訊科技技能。 • 具備充分且安全的知識來使用科技。 • 擁有良好的體能來應用科技。

資料來源：ACCI/BCA (2002).

三、OECD國家與歐盟組織的關鍵職能

由於各先進國家探討「就業力」或「就業力技能」概念時，不約而同地都會提到「職能」，內涵有諸多相近之處，而且經濟合作與發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）自1997年底啓動一項跨國性的「職能之界定與選擇」（Definition and Selection of Competencies, DeSeCo）方案，致力於探討哪些「職能」是個人邁向整體的成

功和負責任生活所必須具備的，以面對現在和未來之挑戰。本研究也不能免俗地嘗試了解OECD國家的「關鍵職能」與「就業力」的關聯。

DeSeCo意圖歸納出足以促使個人成功參與各類不同工作職場和當代民主社會的數項關鍵職能，包括知識、技能、態度和價值，並指稱：

職能不僅只是知識和技能，尚包含個人在特殊情境中，運用各種心理社會資源（包含技能和態度）來符合複雜要求的能力。例如，有效溝通的能力是一種職能，運用了個人的語言知識、資訊科技技能，以及對溝通對象的態度。(OECD, 2005: 4)

最後，OECD於2003年完成DeSeCo報告書——《成功生活和完善社會所需之關鍵職能》(*Key Competencies for Successful Life and a Well-Functioning Society*) (Rychen & Salganik, 2003)，歸納各國所發展和評量的關鍵職能概念性架構，並區分為三大類別，說明如下：

第一類別之關鍵職能——與異質性團體互動 (*interact in heterogeneous groups*) (例如與他人建立良好關係、與他人協同合作，以及管理與化解衝突)——特別適用於多元文化社會。個人必須學習如何參與涵蓋不同背景成員的團體和社會秩序，在其中發揮功能，且能處理差異和歧見。第二類別——自主地行動 (*act autonomously*)——包括增強個人以有意義和負責任的方式來管理其生活。在大系統中行動的能力，形成和執行生活計畫與個人方案的能力，以及守護權力、興趣、界限和需求的能力，均是有效能地參與生活之不同層面——工作職場、個人與家庭生活及公民與政治生活——甚為重要的職能。第三類別是互動地運用工具 (*use tools interactively*)，這是全球性經濟和現代社會所要求的社會與專業能力，「資訊社會」(*information society*) 要求個人必須精熟社會文化工

具，例如語言、資訊、知識，以及電腦等物理性工具。互動式地運用工具，不僅是要擁有使用工具的技術性技能（例如閱讀文件、使用電腦滑鼠等），更要熟悉工具本身，且瞭解這些工具如何改變了人們與世界溝通的方式，以及如何運用工具來達成更大的目標。這一類別中列舉了三項關鍵職能，互動式地運用語言、符號和文件（例如PISA的閱讀和數學讀寫能力）、知識和資訊（例如PISA的科學讀寫能力），以及科技。（Rychen & Salganik, 2003: 3）

筆者認為，這三大類別應該可以簡稱為「社會職能」、「個人職能」與「工具性職能」。其中，「社會職能」指涉與人群互動、溝通和合作所需的知識、態度和技能，是各國就業力技能架構中不可或缺的一環；「個人職能」指稱與「個人品質」（美國）、「個人管理」（加拿大）、「自我管理」（英國、澳洲）和「個人特質」（澳洲）等有關的態度與技能；「工具性職能」則描述有效地運用語文、數字和資訊科技等，用以學習之知識和技能。不過，長期以來備受各國教育體系所關注的思考與解決問題技能，似乎並未在DeSeCo報告書中凸顯出來。

此外，歐盟組織（European Commission）於2004年著手研擬適用於歐盟國家的「歐洲終身學習文憑架構」（European Qualification Framework for Lifelong Learning），促使歐洲議會於2008年通過採用，以期作為所有歐盟國家終身學習文憑的參考架構。該架構強調以「理論性知識」（theoretical knowledge）、「實務和技藝技能」（practical and technical skills），以及「社會知能」（social competences）三者來展現學習成果。^❶在該架構中，三者分別定義如下：

❶ 此處用的英文字是competence，並非competency。

- 知識是與某一工作或學習領域有關之事實、原則、理論和實務之總和。
- 技能意指應用知識的能力，以及應用知道如何來完成任務與解決問題的能力。……可被描述為認知的（包含邏輯、直覺和創造性思考之運用）或實務的（包含手指靈巧和方法、材料與工具之運用）。
- 知能意指將知識、技能、個人、社會或方法學能力，應用於工作或學習情境、應用於專業和個人發展上。……可藉由責任和自主來描述。(European Communities, 2008: 11)

2007年，歐盟組織更進一步提出「歐洲關鍵知能架構」(European Framework for Key Competences)，將「關鍵知能」界定為「知識、技能和態度之組合……是每一個人達成其自我實現和發展、積極公民參與、社會融合和就業所必須具備者」(European Communities, 2007: 3)。其提出之「關鍵知能」共八項，包括：母語溝通，外語溝通，數學、科學和科技知能、數位知能、學習如何學習、社會和公民知能、開創和企業精神，以及文化覺察和表達。同時，歐盟組織也特別指出，語言、文書、數學、資訊和溝通科技等是支持所有學習活動之基礎和基本技能；而批判思考、創造力、創新、問題解決、風險評估、做決定及情緒管理等，均在八項「關鍵知能」中扮演重要的角色。

四、各國就業力技能與職能內涵之比較分析

由前述文獻探討可見，歐盟組織係以「知能」來涵蓋「知識、技能和態度之組合」，等同於OECD國家的「職能」，實則與美、加、英、澳等國家以「就業力」來表徵知識、技能、態度和特質等，並無二致。各國所致力於建構的「就業力技能」或「關鍵職／知能」，基本上，指涉的是一組支持個人得以

成功地參與各類工作職場和現代社會生活所必須具備的知識、技能、態度或特質。

不過，OECD和歐盟組織所強調的「關鍵職／知能」，正如Curtis與McKenzie（2002）所言，較接近「基本技能」和「智識能力」的範疇，傳統上，就是教育體系人才培育的重點之一，也難怪我國關心國民教育和高等教育的學者，大多翻譯為「基本素養」和「核心能力」（李坤崇，2011；蔡清田，2011）。看來，與前述美、加、英、澳等國所關注的「就業力技能架構」仍有相當程度之差異。反倒是歐盟組織主張，應在「關鍵知能」中扮演重要角色的批判思考、創造力、創新、問題解決、風險評估、做決定及情緒管理等，較接近「就業力技能」的內涵，其雖有別於傳統教育之課程內容，卻是決定未來職場成功的重要關鍵。從筆者角度觀之，「就業力技能」是以「工作職場」所要求工作者具備的條件為出發點，回頭來省視學校教育應該教給學生什麼，而不是以「高等教育體系」為本位來提倡學生應該學些什麼，因此，本研究仍偏好以「職能」取代高等教育學者所偏好的「素養」或「能力」。

此外，美國勞工部的「資源」和「系統」二者、加拿大的「參與方案和任務」、英國的「瞭解企業組織」、澳洲的「規劃組織」，以及歐盟組織的「開創和企業精神」，均與工作者對於職場或工作世界的認知有關，可將之歸類為「職場認知」一項，以更彰顯學校教育體系的人才培育必須與職場充分銜接。

職此之故，本研究將本節文獻探討所羅列的各國「就業力」或「職能」項目，重新歸類為「個人特質／態度」、「學習／思考」、「人際／社會」和「職場認知」等四類，其內涵一覽表如表4。

由於美、加、英、澳等積極建立全國性「就業力技能架構」的國家，都將「就業力」視為準備進入任何職場的每一個畢業生所必須具備的知識、技能和態度，相當於我行政院青年輔導委員會（以下簡稱青輔會）和教育部所強調

表 4 歐美各國「就業力」或「職能」項目與內涵比較表

國家／單位 類別	美國 職場必備 技能	加拿大 就業力技能	英國 就業力技能	澳洲 就業力技能	歐盟組織 關鍵知能
個人特質 ／態度	• 個人品質	• 展現正向 態度和行 為 • 適應力	• 自我管理 • 正向積極	• 個人特質 • 自我管理	
學習／思 考	• 基本技能 • 思考技能 • 資訊、科 技	• 應用數字 • 持續學習 • 管理資訊 • 思考與解 決問題	• 有效運用 語言、數 字 • 有效運用 科技 • 思考與問 題解決	• 終身學習 • 資訊科技 • 問題解決 • 創新應變	• 母語溝通 • 外語溝通 • 數學、科學和 科技知能 • 數位知能 • 學習如何學習
人際／社 會	• 人際 • 資源	• 溝通 • 與他人工 作	• 合作與溝 通	• 表達溝通 • 團隊合作	• 社會和公民知 能 • 文化覺察和表 達
職場認知	• 系統	• 參與方案 和任務 • 安全地工 作	• 瞭解企業 組織	• 規劃組織	• 開創和企業精 神
其他 (未歸 類)					

資料來源：ACCI/BCA (2002); European Communities (2007); SCANS (1991); The Conference Board of Canada (2000); UKCES (2009).

的「核心就業力」或「就業職能」。因此，本研究乃將探討焦點放在與大學畢業生銜接職場，以及在職場上適應且成功最具密切關聯性的「就業力技能」之上，並據此檢視我國政府部會所倡導之「核心就業力」或「就業職能」之內涵，以勾勒出團體訪談諮詢之焦點議題。

參、研究方法

本研究採取文件分析（document analysis）為主要研究方法。透過Google等線上檢索系統，廣泛地蒐集我國政府部門有關「就業力」、「就業職能」、「職場職能」或「核心職能」的相關文件，包括政府相關部門出版品、學術論文與研究報告等，針對上述名詞的內涵進行比較分析，統整分析結果於「我國大專青年就業力或就業職能之內涵分析」，並援引文獻探討中有關各國「就業力」或「就業力技能」之論述，以檢視我國政府部會運用上述名詞之適切性，進而提出改進之建議。

最後，本研究進一步以各國和我國各部會有關就業力或職能之內涵分析作為焦點團體座談（focus group discussion）之輔助資訊，透過行政院青輔會專責青年職涯發展的處協助，邀請國內大學校院兼任就業輔導或職涯輔導單位主管，以及相當關注大專青年就業力或核心職能議題的七位學者專家，會同青輔會掌管全國青年職涯發展計畫的兩位主管，其中有五位男性、四位女性，年齡介於40~60歲之間，於2010年8月在臺北市青輔會會議室，針對「核心就業力指標」進行一場專家諮詢會議，為時大約2.5小時。會中除了由一位職涯輔導單位主管和筆者簡報初步彙整之資訊重點外，青輔會長官和學者專家則分別從個人在大學校院從事就業輔導之實務經驗的觀察與省思，提供寶貴意見。最後，該場諮詢會議主持人——青輔會第二處處長——一一徵詢與會人員同意後，統整歸納出10項共通職能指標及內涵大意作為會議結論，再交由筆者書寫內涵說明，連同會議紀錄E-mail至所有與會人員修正確認後，提交作為青輔會研擬「100年度提升就業力計畫」之參考依據。

肆、我國大專青年就業力或就業職能之內涵分析

如同美國係由勞工部率先倡導「職場必備技能」，在臺灣，最早將「核心職能」形諸於政策者，則係由行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）職業訓練局於2004年規劃辦理「全民共通核心職能課程」，包含「動機職能」、「行為職能」與「知識職能」等各16小時課目，共構形成一個合當一般大專院校一學期三學分之獨立課程，目的在於積極促進國家人力發展基礎建設，提升國家競爭力和國家勞動力。此一「共通核心職能」課程內涵，如表5。

表5 勞委會 2005 年「全民共通核心職能課程」內涵

核心職能類別	核心職能項目
1. 動機職能	工作願景與工作倫理、群我倫理與績效表現方法、專業精神與自我管理
2. 行為職能	職場與職務之認知與溝通協調、工作團隊與團隊協作方法、工作夥伴關係與衝突化解能力
3. 知識職能	環境知識的學習與創新、價值概念與成本意識、問題反映與分析解決能力

資料來源：行政院勞工委員會職業訓練局（2005）。

另一方面，教育部鑑於國內高等教育擴張迅速，體認到必須即時檢視各學科大專畢業生之人數，深入瞭解學生畢業後之就業及深造流向，以便充分掌握「人才培育及流向」現況及變遷，以加強人才規劃運用、提升國家競爭力，故委託國立臺灣師範大學教育研究與評鑑中心建置「大專校院畢業生流向資訊平台」，於2006年5月正式啟動，採問卷調查方式，於畢業生離校前及畢業後一年及三年後追蹤調查畢業生之升學、服役、就業、待業、進修等流向狀況。其中，由畢業生對於自己「就業職能」的評估，包括本國語能力、外語能力、基

礎電腦能力、人際關係能力、時間管理能力、領導能力、創新能力、團隊合作能力、發掘及解決問題能力、穩定度及抗壓力、調適能力、學習能力、專業知識與技術、運用專業知識到實際工作的能力、求職及推銷自己能力等，共計15項。至2007年和2008年，大專校院畢業生流向資訊平台將「就業職能指標」進行更新和分類，加入職業倫理的遵守、對自己職涯發展的瞭解與規劃、產業環境與發展情形的瞭解等三項，並將原有的基礎電腦能力修正為「資訊及數位能力」，分類為：一、一般能力、二、專業能力、三、工作態度評估及四、職涯規劃與信心等四類。2009年再度大幅度更新分類，且重新命名為：一、個人特質、二、人際溝通與互動能力、三、就業相關職能及四、就業核心能力，如表6。

表6 教育部2009年大專校院畢業生流向資訊平台之「就業職能指標」

就業職能類別	就業職能項目
1. 個人特質	自我管理、自我學習、情緒管理與抗壓力、主動負責、勇於任事
2. 人際溝通與互動能力	口語表達與溝通、人際關係經營、領導能力、團隊合作
3. 就業相關職能	專業知識及技能、求職及自我行銷能力、職涯規劃力
4. 就業核心能力	理解與掌握重點、外語能力、寫作溝通、電腦技能、發掘及解決問題、創新開發、通識與跨領域素養、藝術與審美、國際視野、將想法轉化為行動、體能與健康

資料來源：教育部（2009）。

教育部2009年的版本與前幾年「就業職能」內涵上的較大差異，包括在「個人特質」一類新增了自我管理、主動負責和勇於任事等三項；在「人際溝通與互動能力」一類新增了人際關係與經營一項；而在「就業核心能力」一類則顯然為了配合各校通識課程架構，一口氣新增了理解與掌握重點、寫作溝

通、通識與跨領域素養、藝術與審美、將想法轉化為行動，以及體能與健康等六項。如此頻繁地變更「就業職能」之項目內涵和分類方式，筆者推測係因應高等教育人才培育與職場無縫接軌的社會期待，期使所有「就業職能指標」均能與高等教育課程架構環環相扣所致；不過，由此卻顯見研究團隊對於「就業職能」或「就業核心能力」之定義與內涵莫衷一是。為配合大學現有通識課程所新增的「就業核心能力」項目，是否為學界和雇主期待大學畢業青年成功適應工作職場所應具備的核心能力？這些問題亟需加以釐清和解答。

接著，一向以促進大專以上青年就業、協助大專青年職涯發展為重要使命的青輔會，鑑於就業力已成爲當前大專青年就業之關鍵議題，於2006年委託學者劉孟奇等人辦理「臺灣大專畢業生就業力調查」，以瞭解大專畢業生之就業力與就業狀況，並作為政府制定青年就業與教育相關政策之依據。該調查報告依據英國學者Harvey等人（2002）將「就業力」定義爲：「就業力由學習而得，爲個人獲得工作、保有工作，以及做好工作的能力」，並說明「就業力」包含「核心就業力」和針對特定產業或工作的「專業技能」兩部分。其中，「核心就業力」乃指能夠廣泛適應及勝任不同工作要求之能力，且又分成三個類別：一、個人特質與工作態度——有利於就業的工作態度與合作能力，包括良好的工作態度、穩定度及抗壓性、團隊合作能力、表達溝通能力、專業倫理與道德；二、專業知識與技能——具備專業知識並能運用於工作上，包括發掘及解決問題、專業知識與技術、基礎電腦應用技能、外語能力、國際觀、理論應用到實務工作能力、專業證照或能力證明、領導能力、創新能力；以及三、職涯願景——職涯規劃管理與積極學習進取，包括學習意願與可塑性、職涯發展與規劃能力、瞭解產業環境與發展、求職與自我推銷能力（行政院青年輔導委員會，2006，2009）。

青輔會於2006年與2009年的兩項調查對象，均包含大學畢業生和雇主兩

部分，歸納得出畢業生和雇主最為強調重視的八項「核心就業力」，如表7。結果發現，兩個年度分別由不同研究單位執行的調查結果卻有著高度的一致性，而其中最令人關切的是前三項最為重要的就業力——良好工作態度、穩定度與抗壓性、表達與溝通能力——完全吻合，唯一的差別僅在於2006年仍重視「基礎電腦應用技能」，2009年則鑑於電腦科技的普及轉而強調「外語能力」。這九項核心就業力遂成為多所大學校院和學者專家發展大專學生就業力評量診斷工具之依據。

表7 青輔會「大專青年就業力調查」中雇主最重視的就業力分析

2006年大專就業力調查	2009年大專就業力調查
1. 良好工作態度	1. 良好工作態度
2. 穩定度與抗壓性	2. 穩定度與抗壓性
3. 表達與溝通能力	3. 表達與溝通能力
4. 專業知識與技術	4. 學習意願與可塑性
5. 學習意願與可塑性	5. 團隊合作能力
6. 團隊合作能力	6. 專業知識與技術
7. 基礎電腦應用技能	7. 發掘及解決問題能力
8. 發掘及解決問題能力	8. 外語能力

資料來源：行政院青年輔導委員會（2006，2009）。

審視教育部和青輔會分別於2009年更新的兩項調查題項不難發現，所謂的「就業職能」幾乎相當於「核心就業力」，若合符節的項目高達13項，包括穩定度及抗壓性（情緒管理與抗壓力）、團隊合作能力、表達溝通能力、發掘及解決問題能力、專業知識與技術、基礎電腦能力（電腦技能）、外語能力、國際觀（國際視野）、領導能力、創新能力（創新開發）、學習意願與可塑性（自我學習）、職涯發展與規劃能力（職涯規劃能力），以及求職與自我推銷能

力。然而，教育部（2009）畢業生流向資訊平台卻又另行提出「就業核心能力」作為「就業職能」的內涵項目之一，且均指向大學所開設的一般通識教育課程所欲培育之能力，令人徒增困惑。

此外，教育部於2010年另行委託工業技術研究院（以下簡稱工研院）建置「大專校院就業職能診斷平台」（UCAN），意圖結合職涯探索與職能診斷，以貼近產業需求的職能為依據，增加學生對職場趨勢的瞭解，並透過自我診斷，針對能力缺口進行學習，提高職場競爭力。在該平台的概念說明中指出，「職能」主要用來描述在執行某項工作時所需具備的關鍵能力，分為「職場共通職能」與「專業職能」二類。其中，「職場共通職能」代表從事各種不同的職業類型都需要具備的能力，包括溝通能力、問題解決和批判思考、資訊科技應用、組織體系、工作安全及規範、領導力和團隊合作、道德和法律責任及就業和職涯發展等八項；「專業職能」係指各項就業途徑工作者所需從事的工作任務、工作活動及具體展現的行為，包括16種職類。2011年，該研究團隊再次將「職場共通職能」的項目名稱大幅更新為溝通表達、持續學習、人際互動、團隊合作、問題解決、創新、工作責任與紀律，以及資訊科技應用等八項，用以協助大專校院學生進行自我評量。其項目和內涵，如表8。

仔細檢視UCAN這八項「職場共通職能」，與前述青輔會和教育部（2009）最新版本的重大差異在於，將「人際互動」和「團隊合作」一分為二，且增列了接近教育部（2009）「個人特質」類別內涵的「工作責任及紀律」一項。然而，其他經常被探討提及的就業力項目，例如穩定度及抗壓性（情緒管理與抗壓力）、外語能力、國際觀（國際視野）、領導能力、職涯發展與規劃能力（職涯規劃能力），以及求職與自我推銷能力等，均不見容於大專校院就業職能診斷平台「職場共通職能」項目或內涵敘述中，且這八項職能的產出程序和學理基礎並無法從系統中窺見一二。

表 8 大專校院就業職能診斷平台 (UCAN) 之「職場共通職能」

職場共通職能	內涵描述
1. 溝通表達	透過口頭、書面等方式，表達自己的想法使他人瞭解，並努力理解他人所傳達的資訊
2. 持續學習	瞭解能力發展的重要性，並能探索、規劃和有效管理自身的能力，並保持繼續成長的企圖心
3. 人際互動	依不同情境，運用適當方法及個人風格，與他人互動或共事
4. 團隊合作	能積極參與團隊任務，並與團隊成員有良好互動，以共同完成目標
5. 問題解決	遇到狀況時，能釐清問題，透過系統化的資訊蒐集與分析，提出解決方案
6. 創新	在有限的資源下，不侷限於既有的工作模式，能夠主動提出新的建議或想法，並落實於工作中
7. 工作責任及紀律	瞭解並執行個人在組織中的責任，遵守組織及專業上對倫理、制度及誠信的要求
8. 資訊科技應用	運用各行業所需的資訊技術工具，有效地存取、管理、整合並傳遞訊息

資料來源：教育部 (2011)。

奠基於我國勞委會之「共通核心職能」、青輔會之「核心就業力」、教育部畢業生流向平台之「就業職能」，以及大專校院就業職能診斷平台之「職場共通職能」等概念內涵的初步探究，本研究進一步探討其異同。

一、我國大專青年就業力或就業職能之共通內涵

姑且不論名稱用語上的歧異，本研究歸納出這些概念之共通點有下列三項：

(一)「就業力」或「就業職能」被視為提升國民就業競爭力和國家整體競爭力的必要條件之一，因此，各政府部會均以提升大學畢業生的「就業力」或「就業職能」作為成功進入工作職場、維持穩定職涯發展且發揮高效能生產力的重要基石。此點與歐美先進國家致力於提升高等教育畢業生就業力的發展

趨勢甚為一致，亦可看出教育部試圖匯聚政府與民間資源研擬我國「就業力技能架構」之用心和努力。

(二)「就業力」或「就業職能」包含「核心」和「專業」兩類，前者係指可適用於各類產業領域的「核心就業力」或「共通職能」，後者乃特定產業領域所要求的「專業技能」或「專業職能」。其中，「核心就業力」或「共通職能」由於是各行各業雇主對於高效能工作者特質或能力的共同期待，且是支持專業職能精進發展之基礎，因此，愈來愈受到高等教育體系和企業雇主的高度關注。此點亦與歐美先進國家就業力技能或關鍵職／知能架構所關切的主軸相符。高等教育體系除了致力於培育各領域專業人才外，跨領域共通的人力品質更是確保其職場成功的關鍵。

(三)「就業力」或「就業職能」均涵蓋特質／態度、知識和技能等多元向度，並可大略區分為「個人特質／態度」、「學習／思考」、「人際／社會」和「職涯發展」等四個類別，各部會所提出的「就業力」或「就業職能」項目均可安置於適當的類別中，如表9。其中，「個人特質／態度」指涉個人投入職場、維持穩定發展且發揮效能所必備的良好工作態度、專業精神與自我管理能力等；「學習／思考」包括當前教育體系所積極培育的基本學習、終身學習、運用工具、創新應變與解決問題等能力，可轉移應用至各類工作職場；「人際／社會」包括與他人互動、溝通、協調、合作和化解衝突的能力，亦同時適用於廣泛的生活面向和工作職場；「職涯發展」則指向個人基於充分的自我認知和職場認知，來設定目標、規劃進路且開展職涯的能力。前三者與先進國家的就業力技能架構頗為相符，最後一類「職涯發展」則除了職場認知之外，更增加了個人職涯規劃與求職技能的內涵，頗具參考價值。

表9 我國各相關部會「就業力」或「就業職能」項目內涵歸納表

單位／用語	勞委會（2005） 共通核心職能	青輔會（2009） 核心就業力	教育部畢業生流 向平台（2009） 就業職能指標	教育部就業職能 診斷平台 （2011） 職場共通職能
職能類別				
個人特質／態 度	專業精神與自我 管理	良好工作態度、 穩定度及抗壓性	自我管理、自我 學習、情緒管理 與抗壓力、主動 負責、勇於任事	工作責任及紀律
學習／思考	環境知識的學習 與創新、價值概 念與成本意識、 問題反映與分析 解決能力	發掘及解決問 題、專業知識與 技術、基礎電腦 應用技能、外語 能力、理論應用 到實務工作能 力、專業證照或 能力證明、學習 意願與可塑性、 創新能力	專業知識及技 能、理解與掌握 重點、外語能 力、寫作溝通、 電腦技能、發掘 及解決問題、創 新開發、通識與 跨領域素養、藝 術與審美、將想 法轉化為行動、 體能與健康	持續學習、問題 解決、創新、資 訊科技應用
人際／社會	群我倫理與績效 表現方法、溝通 協調、工作團隊 與團隊協作方 法、工作夥伴關 係與衝突化解能 力	團隊合作能力、 表達溝通能力、 國際觀、領導能 力	口語表達與溝 通、人際關係經 營、領導能力、 團隊合作、國際 視野	溝通表達、人際 互動、團隊合作
職涯發展	工作願景與工作 倫理、職場與職 務之認知	專業倫理與道 德、職涯發展與 規劃能力、瞭解 產業環境與發 展、求職與自我 推銷能力	求職及自我行銷 能力、職涯規劃 力	

資料來源：整理自行政院青年輔導委員會（2009）；行政院勞工委員會職業訓練局（2005）；教育部（2009，2011）。

二、我國大專青年就業力或就業職能之內涵差異

除了上述三項共通點之外，本研究亦發現諸多名詞概念內涵仍有顯而易見的差異，包括：

(一)「就業力」或「就業職能」之定義不明：除了青輔會研究報告將「就業力」界定為「由學習而得，為個人獲得工作、保有工作，以及做好工作的能力」之外，教育部委託辦理的兩個平台則均未見對於「就業職能」的概念性定義，從其項目類別觀之，顯然有極為不同的理解與詮釋。台師大主導的「畢業生流向資訊平台」羅列了四個類別，多達24項「就業職能」，而工研院主導的「大專校院就業職能診斷平台」卻僅歸納了八項「職場共通職能」。究竟教育部所謂之「就業職能」是否等同於「就業力」或先進國家致力提倡之「就業力技能」？從2009年更新的「就業職能指標」（如表6）類別來看，除「就業相關職能」一項應較接近OECD國家的「關鍵職能」之外，其「就業核心能力」幾乎涵蓋了通識教育課程所強調之各類工具性職能，明顯不同於青輔會所謂的「核心就業能力」。而工研院所強調的「職場共通職能」，實際上也與勞委會指稱職場之「共通核心職能」迥然有別。

(二)「專業」vs.「核心」之區分作法不同：青輔會將「就業力」區分為「專業技能」和「核心就業力」兩部分，教育部則將「就業職能」區分為「專業職能」和「職場共通職能」兩類。但是，二部會所委託的調查報告或平台又將「專業知識與技術」、「運用專業知識到實際工作的能力」和「專業倫理與道德」等納入「核心就業力」或「就業職能」之範疇，卻未包含在「就業職能診斷平台」中的八項「職場共通職能」。可見，各部會對於以「專業」vs.「核心」來區分「就業力」或「就業職能」的作法仍有莫大差異。反觀歐美等先進國家於其技能架構中所羅列的技能項目，基本上就是「核心就業力」或「關鍵

職／知能」，可作為支持個人發展與專業發展之基礎，並未與專業領域之知識、技能、態度等「專業職能」混為一談，值得我國借鑑。

(三)「就業力」或「就業職能」的內涵與範圍尚無共識：本研究嘗試將各部會所提出的就業力或就業職能中涉及「個人特質／態度」者歸為一類，可運用於「學習／思考」的工具性職能相聚成群，並與「人際／社會」有關的面向集合一起，而將涉及「職涯發展」者獨立出來，更可清楚地凸顯出各部會對於「就業力」或「就業職能」內涵之莫衷一是（如表9）。例如，在青輔會的調查研究中，「良好工作態度」、「穩定度及抗壓性」高居一、二位，是雇主最為重視的兩項核心就業力。然而，勞委會及教育部卻有不同的關注焦點。相較於勞委會和青輔會，主導我國高等教育發展的教育部顯然更強調「學習／思考」類別，反映了傳統高等教育體系以傳授學科知識和博雅知識為主軸的思維根深柢固。其他如「外語能力」是否應該納入？「國際觀／視野」與「領導能力」在就業力或就業職能中的相對位置為何？「職場與職務認知」、「瞭解產業環境」、「職涯規劃能力」與「求職與自我行銷能力」等的重要性為何？均未獲得明確的共識。

攸關「個人特質／態度」的項目，在各國的就業力技能架構中，涵蓋如責任心、自我肯定、社會性、誠信／誠實等良好「個人品質」（SCANS, 1991），或是忠誠、投入踐諾、誠實正直、熱忱、可靠、自我展現、常識俱足、自我肯定、幽默感、工作與生活的平衡感、壓力管理、動機和適應力等「個人特質」，有別於「自我管理」（ACCI/BCA, 2002）。不論是如加拿大將展現正向態度和行為、負責任、適應力、持續學習、安全地工作歸類於「個人管理技能」（The Conference Board of Canada, 2000），或是如英國以「個人特質」包含「自我管理」（UKCES, 2009），各國均視之為支持就業力技能和專業發展之重要基石，故有賴未來研究進一步探究且勾勒出具體之內涵，以奠定優質人

才培育之基礎。

從各國就業力技能架構觀之，與「學習／思考」有關的範疇涵蓋了個人用以學習和思考的各項基本能力，包含聽、說、讀、寫等基本技能；將之應用於生活與職場的終身學習；應用資訊、科技的能力；以及應用學習／思考技能於解決問題和創新應變的能力等。除了後兩者之外，其餘均是傳統高等教育體系所強調的重點之一。但確實不像我國教育部一口氣將通識教育課程全部納入，反而容易失去優質人才培育的焦點，也有屈就現實之疑慮。筆者認為，爲了因應現代社會與工作職場的多重挑戰，未來高等教育體系應更積極研議如何培育學生具備有效解決問題和創新應變能力之策略。

相較於多數先進國家的就業力技能架構，我國獨特地更加重視「外語能力」、「國際觀／視野」、「領導能力」、「職涯規劃能力」與「求職與自我行銷能力」等項，值得深入探討。其中，「外語能力」與「國際觀」其實備受歐盟組織所關切，只是後者被命名爲「文化覺察和表達」(European Communities, 2007)。不同於英語系國家通常不重視外語能力在職場中的運用，我國地處亞洲大陸邊陲，與歐盟組織多數國家均無法自外於全球化社會的經濟局勢，尤其在網路世界無遠弗屆的壟罩之下，良好的外語能力不啻是提升經濟競爭力的重要媒介，更是理解與尊重多元文化社群、團隊合作、共創卓越企業績效的重要工具。因此，我國大可效法歐盟組織將「外語能力」和「文化覺察」或「國際視野」納入培育體系，促使青年展現對於多元文化的覺察和尊重態度，將更有助於其在職場上立於不敗之地，取得最優勢的競爭力！

「領導能力」相關的概念幾乎未曾現身於各先進國家的「就業力技能」或「關鍵職／知能」架構中，筆者推測，由於各國制定架構之目標在於透過高等教育體系來培育銜接職場的高品質人力，因此，對於與人有效溝通互動，以及與團隊合作的能力要求，顯然大過於對畢業生領導能力之期許，值得我國高

等教育體系思考和商榷。

最後，歐美各國有關「職場認知」的技能內涵，較接近我國的「職場與職務認知」和「瞭解產業環境」二者。黃能堂（2009）曾撰文比較分析美國勞工部之「必備技能」與我國勞委會「共通核心職能」之項目與內涵，結果發現，雖然兩國對相關能力之名稱不盡相同，但都聚焦在職場所需的核心理能力。美國所強調但在臺灣卻無法透過「全民共通核心職能課程」培養之核心理能力，主要是「資訊」、「系統」與「科技」等項。不過，由於美國勞工部提出「職場必備技能」之主要意圖，在於期許學校體系的教育目標應該要為工作職場培育出高品質人才，使其得以在職場發揮高度效能，故可視為企業雇主對於學校教育體系的期待。本研究將之與我國教育部的就業職能項目加以比較，發現「資源」和「系統」二項完全付諸闕如，反倒是「資訊」和「科技」二者早已是高等教育體系和高效能職場相當重視的核心理能力了。如前所述，美國勞工部的「資源」和「系統」、加拿大的「參與方案和任務」、英國的「瞭解企業組織」，澳洲的「規劃組織」，以及歐盟組織的「開創和企業精神」，均與工作者對於職場或工作世界的「職場認知」有關，彰顯學校教育體系的人才培育必須與職場充分銜接。如能將之與我國青輔會和教育部所重視的個人「職涯規劃能力」與「求職與自我行銷能力」結合成為「職涯發展」，應更能擴大個人職涯發展與職場成功表現之機會。

伍、本土化核心就業力指標之再建構

奠基於上述有關各國高等教育體系所重視之「就業力技能」或「關鍵職能」之文獻探討，以及表4和表9的比較分析結果發現，雖然歐美各國有關職能或就業力之項目和名稱有所差異，但仔細檢視其內涵仍有甚多共通點，可提供我國進一步研擬本土化就業力技能指標之參考。

職此之故，本研究乃彙整文獻探討與文件分析之初步結果，提供作為焦點團體座談之「焦點」，邀請九位專家學者參與一場諮詢座談會議，由主持人和與會者共同腦力激盪，歷經2.5小時集思廣益的歷程，最後統整歸納出10項核心就業力項目，包括表達溝通能力、問題解決能力、團隊合作能力、終身學習能力、自我管理能力的創新應變能力、科技應用能力、職涯規劃能力、職場認知能力和國際宏觀能力。

由於表達溝通、問題解決、團隊合作、終身學習、科技應用等均為大家所耳熟能詳，因而得以輕易獲得與會者之共識，於是，與會之學者專家特別針對過去較少見諸於教育部和青輔會調查題項的自我管理、創新應變、職涯規劃、職場認知和國際宏觀等就業力向度和內涵，做較多的討論，最後，仍達成相當程度的共識。

「自我管理能力的」指向青輔會兩次調查均甚受畢業生和雇主重視的「良好工作態度」，並廣泛含括時間管理、負責任、耐心、紀律、配合度、穩定性、情緒管理、壓力調適等非常重要的個人特質和處事技能（行政院青年輔導委員會，2006，2009）。所對應的是，各國就業力技能架構中的個人品質、個人特質、個人管理與自我管理等內涵。

「創新應變能力」除了能不侷限於原有思維和作法，能夠提出嶄新的觀點或見解，並特別指出能主動嘗試具有創意的想法或創新的方法，以自我推銷、說服雇主，使其涵蓋教育部和青輔會多次調查均曾出現的「求職與自我行銷能力」。這部分主要係參考澳洲就業力技能架構（ACCI/BCA, 2002），且反映出教育部（2009，2010）對於青年學子創新和創意能力之重視。而將之與「求職與自我行銷能力」結合，則是本次焦點團體座談之創意展現。

「職涯規劃能力」係將澳洲就業力技能架構（ACCI/BCA, 2002）中的「組織規劃」，轉變為包括評估自我就業能力，瞭解自我的特質和優勢，蒐集

職涯相關資訊，以選擇和規劃自身職涯發展。以此面向來涵蓋我國青輔會（2006，2009）和教育部（2009）所關切的「職涯發展與規劃能力」，堪稱適切且充滿創意。

「職場認知能力」廣泛地包羅了工作世界和職場組織、就業趨勢、職場專業倫理、職業道德和安全守則等職場相關議題，亦涵蓋了我國勞委會（2005）的「職場與職務認知」和青輔會（2006，2009）的「瞭解產業環境」二者，甚至還納入其他國家較少討論卻備受我國關切的職場倫理、職業道德、法律與安全等內涵，更凸顯出本土化之特色。

「國際宏觀能力」則指涉能充分運用外國語文與外籍人士進行有效溝通，瞭解且關心國際事務和世界局勢，嫻熟國際禮儀，尊重多元文化。這項能力整合了我國青輔會（2006，2009）、教育部（2009）和企業雇主均甚為關注的「外語能力」和「國際觀／視野」二者，也呼應了歐盟組織（European Communities, 2007）對於「外語溝通」和「文化覺察」之重視。主張學習「外語能力」，不僅只是運用工具而已，更是透過語言來理解不同文化背景者的思維和風俗民情，拓展「國際視野」，涵融多元文化。

這10項核心就業力可謂兼容並蓄，且兼具學理基礎和實務觀察，應可視為「本土化核心就業力指標」之再建構。最後，筆者草擬撰寫10項核心就業力指標的內涵說明，如表10，以期提供青輔會、教育部及各部會訂定青年就業力培育計畫或重要職能類別之參考依據。

隨後，於2010年11月，青輔會將這10項核心就業力指標納入作為「100年度協助大專校院提升青年就業力實施計畫」的一環，期許大專校院在規劃實施提升大專青年就業力計畫時，能有清楚、明確的目標，且能進一步轉化成評量計畫執行成果的指標。接下來，如何依據這10項核心就業力指標研擬具備信度、效度且易於實施的標準化評量工具，蒐集大量樣本資料，建立全國性的大

表 10 專家諮詢會議統整歸納之 10 項核心就業力指標

核心就業力項目	內涵說明
1.表達溝通能力	具備口頭和書面交流互動技巧，能有條理、組織地表達自己想法，並確認對方清楚瞭解自己的表達，並能基於相互瞭解，進行討論和協商
2.問題解決能力	具有發現問題、與不合理現象之敏感度，並能運用推理、分析、綜合、評估等獨立與批判思考技巧，來發掘及解決個人及團隊問題
3.團隊合作能力	在團隊工作中，明白如何定位自己在團體中角色，並能尊重與接納其他成員的意見，與其他人共同完成工作任務和目標
4.終身學習能力	對於任何新的想法和技術保持開放的學習態度，應用廣泛的媒介來增促進學習，任何場合都願意持續累積經驗，將之轉化為知識和技能
5.自我管理能力	工作態度良好（包括時間管理、負責任、耐心、紀律、配合度、穩定性、情緒管理、壓力調適等）
6.創新應變能力	能不侷限於原有思維和作法，能夠提出嶄新的觀點或見解，主動嘗試具有創意的想法或創新的方法，以自我推銷、說服雇主
7.科技應用能力	能運用電腦或網路等資訊工具技術，進行文書處理和資料蒐集，來存取、管理、整合並傳輸訊息
8.職涯規劃能力	能評估自我就業能力，瞭解自我的特質和優勢，蒐集職涯相關資訊，以選擇和規劃自身職涯發展，達成終身學習的目標
9.職場認知能力	瞭解工作世界和職場組織、分工、成員角色與就業趨勢，具備職場倫理、恪遵職業道德，清楚法律界線和安全守則
10.國際宏觀能力	能運用外國語文與外籍人士進行有效的溝通，瞭解且關心國際事務和世界局勢，嫻熟國際禮儀，尊重多元文化

專青年就業力常模，以作為方案執行成效評估和跨年度、跨區域比較分析的基礎，則有賴關注此一議題的研究者共同努力！

最後，基於本研究中表4和表9用以比較分析的「個人特質／態度」、「學習／思考」、「人際／社會」和「職涯發展」等四個類別，本研究進一步將上述 10 項「核心就業力」分別納入，形成「本土化核心就業力架構」，如圖2。以

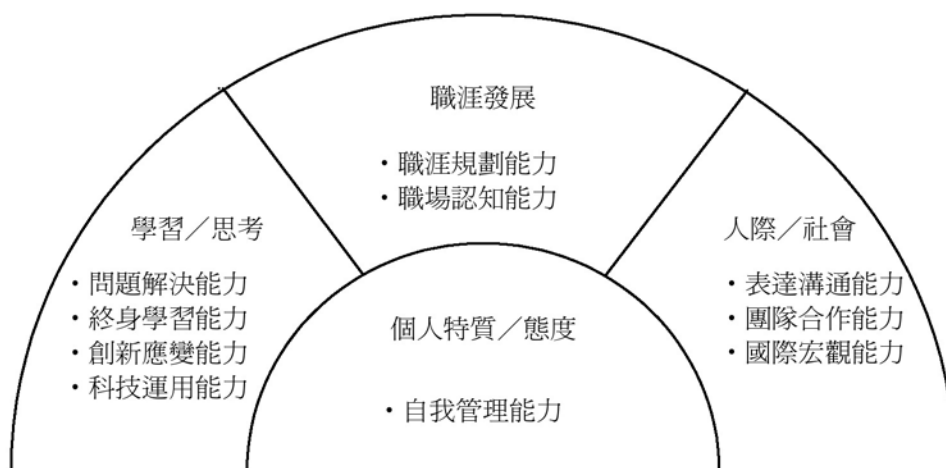


圖 2 本土化核心就業力架構

「個人特質／態度」作為就業力發展之基礎，以「學習／思考」和「人際／社會」兩面向能力奠定就業力發展之兩大支柱，以「職涯發展」作為銜接個人願景與職場目標的橋樑，引導個人成功地參與職場，在職場中全力以赴且自我實現，創造職場的最佳生產力，強化國家的整體競爭力。

陸、結論與建議

根據本研究對於歐美先進國家有關「就業力」、「就業力技能」、「職場職能」或「關鍵職／知能」之項目與內涵的探究，對應於我國自2005年由勞委會所提出之「核心職能」、2006年青輔會調查大專青年「核心就業力」及教育部調查畢業生「就業職能」以來所衍生的項目與內涵之分析，並透過諮詢座談之焦點團體討論，提出10項本土化之核心就業力架構。本研究歸納出下列數項結論，並提出具體建議：

（一）就業力或職能內涵具有高度共通性

各國依據其語言文化脈絡，所用以指涉教育體系應培育出未來職場可用的態度、知識和技能的用詞說法容或有所差異、各有所好，但若仔細探討比較其內涵範疇可發現，實則具有高度的共通性，均一致期許高等教育體系能夠與工作職場無縫接軌，培育出未來職場真正可用的高品質人才，具備良好的表達溝通、團隊合作、問題解決、終身學習、自我管理、科技應用、創新應變與組織規劃等核心就業力或就業職能。建議教育部宜與政府相關部會共同攜手合作，審慎擘劃以國民教育體系學生「關鍵職能」之生涯教育為基礎、以厚植高等教育體系學生「就業力技能」或「職場共通職能」為目標的就業力與生涯發展教育藍圖，作為未來整體教育改革方向的指引。

（二）本土化核心就業力架構包含四類就業力

我國本土化核心就業力架構，包含四大類別的10項核心就業力：1.個人特質／態度——自我管理能力；2.學習／思考——問題解決能力、終身學習能力、創新應變能力、科技應用能力；3.人際／社會——表達溝通能力、團隊合作能力、國際宏觀能力；4.職涯發展——職涯規劃能力、職場認知能力。本土化核心就業力架構可作為未來高等教育體系職涯輔導單位積極協助各專業系所培育高效能職場菁英的人才培育目標，逐一研擬有系統的核心就業力培育策略和課程或訓練方案，共同邁向高等教育的嶄新世紀！此外，未來的進一步研究仍宜針對此一核心就業力架構進行深入探討，除了更為具體地勾勒出各項核心就業力的內涵指標之外，並應致力於開發具備良好信、效度與標準化的評量工具，作為有系統地分析核心就業力培育成效良窳的依據。

（三）個人特質／態度陶冶是核心就業力發展之根基

個人特質／態度陶冶無疑是核心就業力架構中至關重要的基礎工程，可決定未來整體就業力發展之品質和效能。這些包含熱忱、誠信、正直、負責、

主動積極、情緒管理、壓力調適、自我肯定、尊重他人、展現合於倫理行為等多元面向的良好個人品質和自我管理能力，均必須從國民基礎教育開始善加培育，以奠定紮實穩固的根基，始能支持其他核心就業力的發展與成就表現。本研究強烈建議我國教育體系應致力於將自我管理能力培育納入正式課程的一環，並結合潛在課程設計，強化與鍛鍊學生具備卓越的個人品格或為人處事的正向態度。

（四）學習／思考與人際／社會是核心就業力之兩大主幹

學習／思考能力不僅只是學習知識和應用知識的能力，更正確地說，應是學習如何學習、反思學習經驗、建構個人知識、將所習得的知識技能應用於生活和職場，以及應用各項基本能力、資訊科技工具來創造性地解決各類生活和職場上的問題。因此，學習／思考能力是個人在專業領域學習且獲得專業成長的最佳助力，是專業發展不可或缺的一環。人際／社會能力則是個人在社會各類場域中與人群互動至為關鍵的一環，對於著重團隊合作的職場表現更為緊要。因此，結合學校教育體系的正式課程和非正式活動，有系統地培育學生具備學習／思考與人際／社會這兩大主幹核心就業力，毋寧是未來教育體系必須肩負的重責大任。

此外，「國際宏觀能力」涵蓋了目前世界先進國家教育體系均高度重視且積極培育的「多元文化能力」，其中外國語言的嫻熟應用既是在全球化社會中有效表達溝通的媒介工具，同時因語言是文化的重要表徵之一、是文化之窗，透過語言的交流溝通，可展現對於「多元文化」的理解、尊重、涵容，進而互助合作、和諧共處，更切合現代多元文化社會之職場需求。建議我國教育部門對於外國語文學習的重視，不僅只將之視為工具而已，更要藉由語言來理解與欣賞世界各國、各族群的多元文化，著重與多元族群的溝通互動，始能擴展宏觀視野，強化核心就業力。

（五）職涯規劃與職場認知能力乃職涯發展之契機

強調自我發展層面的「職涯規劃能力」，以及重視充分掌握職場資訊的「職場認知能力」二者宜相輔相成，以有效引領青年朝向個人職涯發展目標邁進，循序漸進地透過與專業領域結合之職涯探索、職場體驗、職場見習、工作實習等實務經驗累積歷程，強化青年對於工作世界和產業環境的瞭解，鍛鍊其求職面試與自我行銷的技能，以協助大專畢業青年做好完善且充分的準備，迎接職場的挑戰和磨練，成為企業職場的中堅和未來國家社會的棟樑之才。因此，二者均應納入高等教育體系成為正式課程的一環，無論是與專業課程領域結合，或是透過通識教育課程培育，均能有助於促進學生的職涯發展，成為未來職場成功的契機。

期許我國高等教育體系能致力於培育高品質人力所應具備的核心就業力，使其在充分受到陶冶之後，能有效地轉換至生活各個層面、各產業領域和各類工作職場。這些核心就業力既是銜接學校和職場的「共通」和「可轉移」技能，更是所有準備進入職場和參與社會的青年——無論其所從事的活動或工作性質——都必須具備的「關鍵」或「基礎」技能。從職場的面向觀之，個人核心就業力指標，涵蓋了有助於個人準備就業、獲得工作、進入職場、適應職場、升遷發展、實現自我與職場目標的知識、技能、態度和特質；從個人廣泛的生活面向觀之，這些「關鍵」、「核心」或「共通」之就業力技能，均涵容了正式教育體系可加以培育和陶冶的態度、知識和技能等多元化且多面向特質，有助於提升個人在學校、家庭和社會生活的投入踐諾與幸福感，以高品質、高效能人力來強化國家整體之競爭力，為新世紀的教育革新厚植有力的根基。

參考文獻

- 王如哲 (2008)。評鑑大學績效的新指標——就業力。評鑑雙月刊，15。2011年9月1日，取自<http://epaper.heeact.edu.tw/archive/2008/09/01/723.aspx>
- [Wang, R.-J. (2008). New indicators for evaluation on performance of universities. *Evaluation Bimonthly*, 15. Retrieved September 1, 2011, from <http://epaper.heeact.edu.tw/archive/2008/09/01/723.aspx>]
- 行政院青年輔導委員會 (2006)。在正式教育中提升就業力：大專畢業生就業力調查報告。臺北市：作者。
- [National Youth Commission (2006). *Enhancing employability through higher education: A survey report on graduate employability*. Taipei, Taiwan: Author.]
- 行政院青年輔導委員會 (2009)。98年度大專青年就業力現況調查報告。臺北市：作者。
- [National Youth Commission (2009). *2009 annual survey report on graduate employability*. Taipei, Taiwan: Author.]
- 行政院勞工委員會職業訓練局 (2005)。全民共通核心職能。2011年9月1日，取自<http://www.b-training.org.tw/btraining/Activity/activity/act931027/act931027.htm>
- [Council of Labor Affairs (2005). *Generic core competencies*. Retrieved September 1, 2011, from <http://www.b-training.org.tw/btraining/Activity/activity/act931027/act931027.htm>]
- 李坤崇 (2011)。大學基本素養與核心能力意涵及其建置。教育研究月刊，211，114-126。
- [Lee, K.-C. (2011). Definition and construction of basic competences and core skills. *Journal of Education Research*, 211, 114-126.]
- 教育部 (2009)。大專校院畢業生流向資訊平台。2011年9月1日，取自<https://www.cher.ntnu.edu.tw/>
- [Ministry of Education (2009). *Graduate survey information network*. Retrieved September 1, 2011, from <http://www.cher.ntnu.edu.tw/>]
- 教育部 (2010)。大專校院就業職能診斷平台。2011年9月1日，取自<http://itri.fegts.com.tw/bin/home.php>
- [Ministry of Education (2010). *Career and competency assessment network*. Retrieved September 1, 2011, from <http://itri.fegts.com.tw/bin/home.php>]

- 教育部 (2011)。大專校院就業職能診斷平台。2011年9月1日，取自<http://ucan.moe.edu.tw/>
- [Ministry of Education (2011). *Career and competency assessment network*. Retrieved September 1, 2011, from <http://ucan.moe.edu.tw/>]
- 黃能堂 (2009)。職場核心能力對台灣技職教育課程與教學的啓示。《教育資料集刊》，43，19-35。
- [Huang, N.-T. (2009). Basic competencies for the market and technological and vocational education in Taiwan. *Bulletin of National Institute of Educational Resources and Research*, 43, 19-35.]
- 蔡清田 (2011)。課程改革中的「素養」(competence)與「知能」(literacy)之差異。《教育研究月刊》，203，84-96。
- [Tsai, C.-T. (2011). Differences between competence and literacy in curriculum reform. *Journal of Education Research*, 203, 84-96.]
- Artess, J., Forbes, P., & Ripmeester, N. (2011). *Supporting graduate employability: HEI practice in other countries*. London: Department for Business, Innovation and Skills.
- Australian Chamber of Commerce and Industry & Business Council of Australia [ACCI/BCA] (2002). *Employability skills for the future*. Canberra, Australia: Department of Education, Science and Training.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44.
- Cranmer, S. (2006). Enhancing graduate employability: Best intentions and mixed outcomes. *Studies in Higher Education*, 31(2), 169-184.
- Curtis, D., & McKenzie, P. (2002). *Employability skills for Australian industry: Literature review and framework development*. Canberra, Australia: Department of Education, Science and Training.
- European Communities (2007). *European framework for key competences: European reference framework*. Retrieved April 1, 2012, from European Commission http://key-competences.com/document/keycomp_en.pdf
- European Communities (2008). *European qualification framework for lifelong learning*. Retrieved April 1, 2012, from <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/>

eqf_en.htm

- Harvey, L., & Knight, P. (2003). *Briefings on employability: Helping departments to develop employability*. York, UK: ESECT/HEA
- Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). *Enhancing employability, recognising diversity*. London: Universities UK.
- Herr, E. L., & Long, T. E. (1983). *Counseling youth for employability: Unleashing the potential*. Ann Arbor, MI: University of Michigan.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. London: Department for Education and Employment (DfEE).
- Mayer Committee (1992). *Key competencies: Report of the Committee to Advise the Australian Education Council and Ministers of Vocational Education, Employment and Training on Employment—Related key competencies for post-compulsory education and training*. Canberra, Australia: Australian Education Council.
- McLaughlin, M. (1995). *Employability skills profile: What are employers looking for?* ERIC *Cleaning house on Counseling and Student Services*. Greensboro, NC: Canadian Guidance and Counselling Foundation. (ERIC Cleaninghouse on Counseling and Student Services No. ED399484)
- National Committee of Inquiry into Higher Education [NCIHE] (1997). *Higher education in the learning society*. London: HMSO.
- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD] (2005). *The definition and selection of key competencies: Executive summary*. Retrieved September 1, 2011, <http://www.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf>
- Prokou, E. (2008). The emphasis on employability and the changing role of the university in Europe. *Higher Education in Europe*, 33(4), 337-394.
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (2003). *Key competencies for a successful life and a well-functioning society*. Cambridge, MA: Hogrefe & Huber.
- Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills [SCANS] (1991). *What work requires of schools: A SCANS report for America 2000*. Washington, DC: U.S. Department of Labor.
- The Conference Board of Canada (2000). *Employability skills 2000+*. Retrieved September 1, 2011, from <http://www.conferenceboard.ca/education>.

UK Commission of Employment and Skills [UKCES] (2009). *Employee demand for skills: A review of evidence & policy –Full Report*. Retrieved April 1, 2012, from <http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/employability-challenge-full-report.pdf>