

# 文藻外語大學公共關係室剪報表格

資料來源：Cheers 生涯探索(3)

刊登版面：第\_\_版

日期：109年02月04日

## 重點 3：技職校院地位穩固，中字輩大學緊追在後

此次調查中，扮演技職龍頭的台灣科技大學與台北科技大學兩校，穩居總排名前段班，分別奪下第 5、6 名。值得關注的是，2018 年 2 月由高雄應用科技大學、高雄第一科技大學、高雄海洋科技大學三校合併的「高雄科技大學」，在師生人數大幅提升及整合系院資源後，高教影響力逐漸奏效，從第 16 名上升至第 11 名。

中字輩大學近年表現趨穩，中山及中央大學名次皆較去年進步一名，分居第 8、9 名，而中央於 2004 年創下調查以來最佳排名，今年重回寶座。

檢視技職校院排名，每年都由台科大及北科大爭奪冠、亞軍，此次由台科大居首，第 3~10 名分別為：高雄科大、龍華科大、雲科大、南台科大、台中科大、虎尾科大、勤益科大及屏東科大（上方圖表 4）。

而在 9 大能力指標中，台科大奪下技職端 5 項冠軍，表現最亮眼，包括專業知識與技術、學習意願與可塑性、創新能力、團隊合作、解決問題能力。北科大拿下 3 項第一，包括抗壓性高、融會貫通能力、數位應用力。文藻外語大學在國際觀與外語能力穩居第一；高雄科技大學則在專業知識與技術、學習意願與可塑性、抗壓性高、創新能力、團隊合作、解決問題能力、融會貫通能力、數位應用力等 8 項能力指標中位居第三。

「企業最愛大學生調查」除了反映大專校院在培育人才與企業需求之間的連結，也即時掌握並呈現了企業端關注的人才管理議題。隨著 Z 世代大軍從大學校園進入社會，未來的職場樣貌正在改變，台灣企業將面臨更多世代管理的挑戰，無論從徵才、留才或是攬才面向上，都必須從根本做出改變。

## 觀察 1：低薪造成人才波動，仍有學用落差

根據調查顯示，逾 4 成企業僅願意提供大學應屆畢業生 3 萬元以下月薪。至於研究所應屆畢業生的起薪，最多落在 3 萬~3 萬 5 千元，占逾 3 成（圖表 5）。

低薪是人才流動的原因之一。根據調查，當前企業面臨人才短缺的主要原因包括人才流動率高（45.6%）、學用落差大（42.3%）、人口結構化改變，勞動力出現缺口（39.8%）及薪資沒有競爭力（38.2%）。

根據行政院主計總處公布，107 年國人赴海外工作人數計 73 萬 7 千人，較 105 年增加 9 千人。英國牛津經濟學院（Oxford Economics）在「2021 全球人才報告」也指出，2021 年台灣將面臨全球最大的「人才缺口」，企業必須即早做好準備。

## 觀察 2：Z 世代步入職場，近 6 成有強烈的個人主張

隨著企業內部人力自然代謝，職場的人才版圖悄然改變。據調查顯示，1981~1995 年出生的 Y 世代在企業裡的占比已接近半數（45.7%），其次為 1965~1980 年出生的 X 世代（34.2%）。值得關注的是，1996 年後出生的 Z 世代（7.8%），占比也逐漸逼近 1946~1964 年出生的戰後嬰兒潮員工（12.9%）。

隨著員工橫跨的世代拉大，企業面臨世代管理的新挑戰。

調查指出，企業端認為，「個人主張較強烈」（57%）、「流動率高」（45%）是新世代工作者普遍具備的鮮明特質（圖表 6）。

觀察近年企業晉用社會新鮮人的經驗，第一份工作年資僅 1~2 年的占比接近一半，達到 42.8%。不到一年的高達 3 成，做 3 年以上的不到 1 成。

企業主管要與社會新鮮人溝通，必須先學會跟他們站在一起，充分溝通、賞罰分明，才有利爭取員工的支持。

## 觀察 3：海外經驗求職加分，企業首重解決問題能力

招募社會新鮮人時，企業重視哪些條件？調查顯示，有 7 成企業看重求職者面試當下的表現，以及有無企業實習經驗；近 6 成企業希望求職者具備跨領域專長；另外是否曾到海外短期工作、參加過國內外競賽，或是赴海外遊學或交換等，均在 1 成上下（圖表 7）。

企業最重視社會新鮮人具備哪些學歷以外的能力？據調查顯示，近 8 成企業一致認為，學習不該局限於考試，更要能融會貫通，在鍛鍊中累積經驗，不懼困難並爬梳出「解決問題的應變能力」。

此外，在講求跨部門團隊合作、國際移動力的時代，「人際溝通能力」、「外語能力」也是企業期待社會新鮮人具備的指標能力，分別有 5 成和 4 成的企業重視。