



大學生核心就業素養之探究

簡瑋成／國立暨南國際大學教育政策與行政學系碩士班研究生

一、前言

在現今全球化的時代，世界局勢脈動快速更迭，國際競爭激烈，因而為有效提升國家實力，培育高競爭力的人才是不二法門。楊國賜（2006）即指出高等教育的主要任務除研究高深學問外，還有培育高專業人才。因而先進國家莫不以高等教育為培養人才的搖籃，然而近年來高等教育受到就業市場的質疑，大學生的品質受到社會的責難，Bardhana、Hicksb與Jaffeea（2010）的研究報告就指出美國高等教育未能積極反應就業市場需求；錢致榕亦指出臺灣地區大學課程的高通過率，但學生畢業後的低就業率，大學生品質實令人擔憂（嚴文廷，2010）。同時大學生的學習態度亦受到社會譴責，洪蘭（2009）認為二十一世紀要靠有腦力與創意的人才來致富，但臺灣大學生卻無法做好學生本分與敬業學習。

天下雜誌在2006年對臺灣地區的大學教育進行調查，結果顯示對「現在大學生素質越來越差」這個說法，有87%的大學生贊成，80%的家長同意；此外，針對這個問題有28%的教授和43%的大學生認為是大學生自己的責任（許癸鎣，2007）。另外於2008年對國內大學生的就業準備度調查報告中也指出，這是一個平均學歷最高的世代，卻是學歷貶值最嚴重的世代，甚致有94%的大學生認為大學教育所培育的能力，不足以讓他們面對職場的挑戰（李雪莉，2008）。

總之，近年來臺灣的大學入學比率大幅攀升，但大學畢業青年失業率卻提高，高等教育能否培養具備充分就業力的大學畢業

生受到社會高度關注。因此，探究大學生核心就業素養的重要性可歸於三個主要原因：

（一）全球化的就業戰爭：受到全球化與知識經濟的衝擊，就業市場急遽變化，職涯發展型態多元化、彈性化，青年就業的能力要求持續提高；（二）高等教育的急速擴張：近年臺灣的高等教育急速擴張，大學入學比率大幅提高，但大學畢業青年的失業率卻出現上升現象，因而高等教育如何培養具備充足就業力的大學畢業生，以充分發揮高等教育資源的投入效益；（三）依賴人才的臺灣經濟：臺灣缺乏富沛的天然資源，必須依賴腦力資源來彌補，因而透過高等教育培育出高就業力的高素質年輕勞動力，才能使臺灣在全球化與知識經濟的洪流中維持國家競爭力，振興國家經濟發展。據此，行政院青年輔導委員會（以下簡稱「青輔會」）在對大學畢業生的就業力進行相關研究，在「大專畢業生就業力調查報告」中即指出高等教育應當優先加強養成就業力（劉孟奇、邱俊榮與胡均立，2006）。然而在現今高學歷、高競爭的時代，大學生要具備哪些核心就業素養？以及如何培養？方能在未來的就業市場中就業市場中生存。

二、就業力

在探究核心就業素養之前，必得探討它的源頭根源，即是就業力（employability），而就業力依據各學者的定義，乃指個人在經歷學習過程後，擁有與工作相關的知識、技能與態度，更容易獲得、保持、持續做好完成工作的能力（劉孟奇等人，2006；de Grip，



van Loo, & Sanders, 2004; Harvey, Locke, & Morey, 2002; Healthy Working Lives, 2008; Hillage & Pollard, 1998)；更廣義地說，乃在自己選擇的職業上獲得成功，有利於自我、就業市場、社會和經濟（Yorke, 2006），其包涵從追求溫飽的勞動，到持續就業以實現個人潛能（Allison, Harvey, & Nixon, 2002; Harvey, Locke, & Morey, 2002; Hillage & Pollard, 1998）。在澳大利亞2002年出版《未來所需的就業力技能》（*Employability Skills for the Future*）的白皮書中，也視就業力為個人在企業內持續追求進步以實現潛能。此外，Sanders和de Grip（2004）又指出就業力具有適應工作的特性，通過對工作任務和環境變化的預測，以及積極主動的反應，個人有能力和意願在就業市場中保持吸引力。不過各行各業的就業力側重面向並非完全一致，就業力會隨著不同工作領域所需而有所差別（Brown, Hesketh, & Williams, 2003）。所以對於大學生而言，就業力即指一種能獲得初次就業、保持就業、完成就業工作要求、獲得新就業，在就業市場中保持吸引力，並藉由永續就業來實現個人潛能的能力。此外，就業力的概念不僅限於發展就業特質、技術、經驗，以使個人獲得工作，或在目前的職業工作中追求進步，它主要著重於「學習」的概念，強調「能力」更甚於「就業」，所以從本質上來說，重點在於發展批判與反思能力，以增強學習者的素質（Harvey, 2003）。

就業力對於個人工作職涯發展過程上有相當重要的影響（Charner, 1988），因而為了協助青年厚植就業力，進而創造國家競爭力，青輔會特地於2006年召開「全國青年人力資源發展會議：青年就業促進」；並邀請國內學者劉孟奇、邱俊榮與胡均力等三位共同主持完成我國首度的「大專畢業生就業力

調查報告」。根據劉孟奇等人（2006）的研究發現，大學生在高等教育過程中的就業準備越充足，在進入職場前能具備較高的就業力，則與職場的接軌越順利，對之後的職涯發展有正面影響。此實徵研究證實就臺灣而言，大學生若能在畢業前具備愈充足的就業力，則對於未來就業與職涯發展卻有實質助益。

就業力在高等教育中經常被視為只與某些課程中的實習、見習或專業技能訓練有關，社會上也出現高等教育應與就業市場需求吻合的聲浪，也因此，就業力教育往往被比較重視學科知識與理解的學者認為，只是大學教育中的次級活動（Harvey, Locke, & Morey, 2002）；然而就業力實際上包含多維面向，更不僅是簡單核心能力的概念（Dawn Lees, 2002）。Rothwell、Jewell與Hardie（2009）即證實大學生畢業後的就業力和四個因素有相關，分別為學校聲望、自我信心與先前的活動學習、外在環境市場因素，以及學業成就。Harvey、Locke與Morey（2002）也以為大學中的就業準備不是培養視野狹窄、缺乏彈性的技術人員，而是重視學生學習的積極意願與問題解決能力，養成有適應力、能領導進步的人才。

為瞭解大學生的就業力構成因素之間的關係，可從學者們對就業力模式所進行系統性的研究來探討，以下就四個模式來說明：

（一）心理－社會建構性（psycho-social construct）就業力模式

Fugate、Kinicki與Ashforth（2004）提出以人為本的心理－社會建構性就業力模式，如圖1所示。就業力乃由三個層面所構成：1.個人適應性（Personal adaptability）：包含知識、能力，以及個人行為對工作環境的預測與反應；2.職業認同（Career identity）：指個人對職業的自我認知，瞭解職業特質與目標並積極投入；3.社會與人力



資本（Social and human capital）：指個人用以影響職涯發展的社會和人力網絡。因此，如果大學畢業生在三個層面所擁有的程度愈

高，則擁有愈好的就業力，愈易獲得理想的工作。

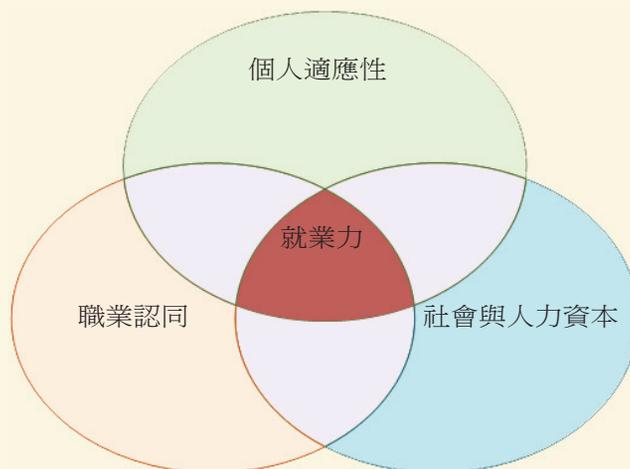


圖1 心理－社會建構性就業力模式

資料來源：“Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications,” by M. Fugate, A. J. Kinicki and B. E. Ashforth, 2004, *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), p. 19.

（二）USEM就業力模式

Yorke與Knight（2006）提出了USEM就業力模式，如圖2所示。圖2中，USEM就業力模式包括四個主要組成就業力的要素：1.理解力（Understanding）：對專業知識的理解；2.能力（Skills）：工作所需的專業能力和共同能力；3.自我效能（Efficacy

beliefs）：具有自信心，認為自己能夠有所作為；4.後設認知（Metacognition）：包括對學習的意識，並能夠對自我進行反思，採取行動。四個要素彼此之間存在著相關性，並藉由相互作用，以構成就業力；所以如果能夠同時提升四個要素的程度，則對於就業力的培養會十分有所幫助。

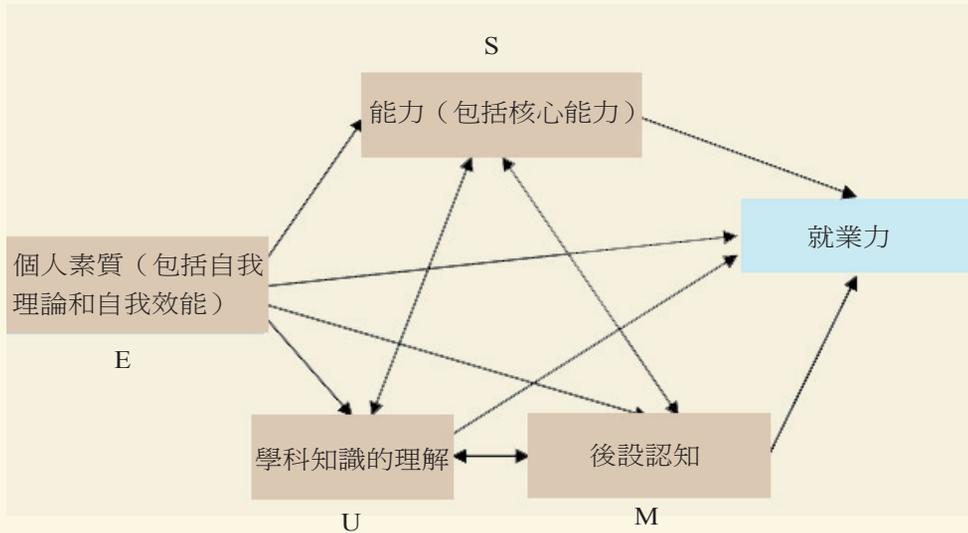


圖2 USEM就業力模式

資料來源： *Embedding employability into the curriculum* (p. 5), by M. Yorke and P. T. Knight, 2006, York, England: Higher Education Academy.

(三) CareerEDGE就業力模式

Pool和Sewell在分析諸多相關就業力的相關文獻後，提出了大學畢業生的CareerEDGE就業力模式，如圖3所示。模式指出，大學生在學與畢業後就業的相關就業力的發展當中，可概分為五個基本層面：1.職業發展學習（Career Development Learning）；2.工作與生活經驗（Experience – work and life）；3.學位專業知識、

理解和技能（Degree subject knowledge, understanding and skills）；4.共同能力（Generic skills）；5.情緒智力（Emotional intelligence）。藉由五個層面的學習和經驗，在通過不斷地自我反思性的學習與成長的歷程，以及自我效能、自我信心、自尊等三個內在因素的建構，而形成大學生的就業力。

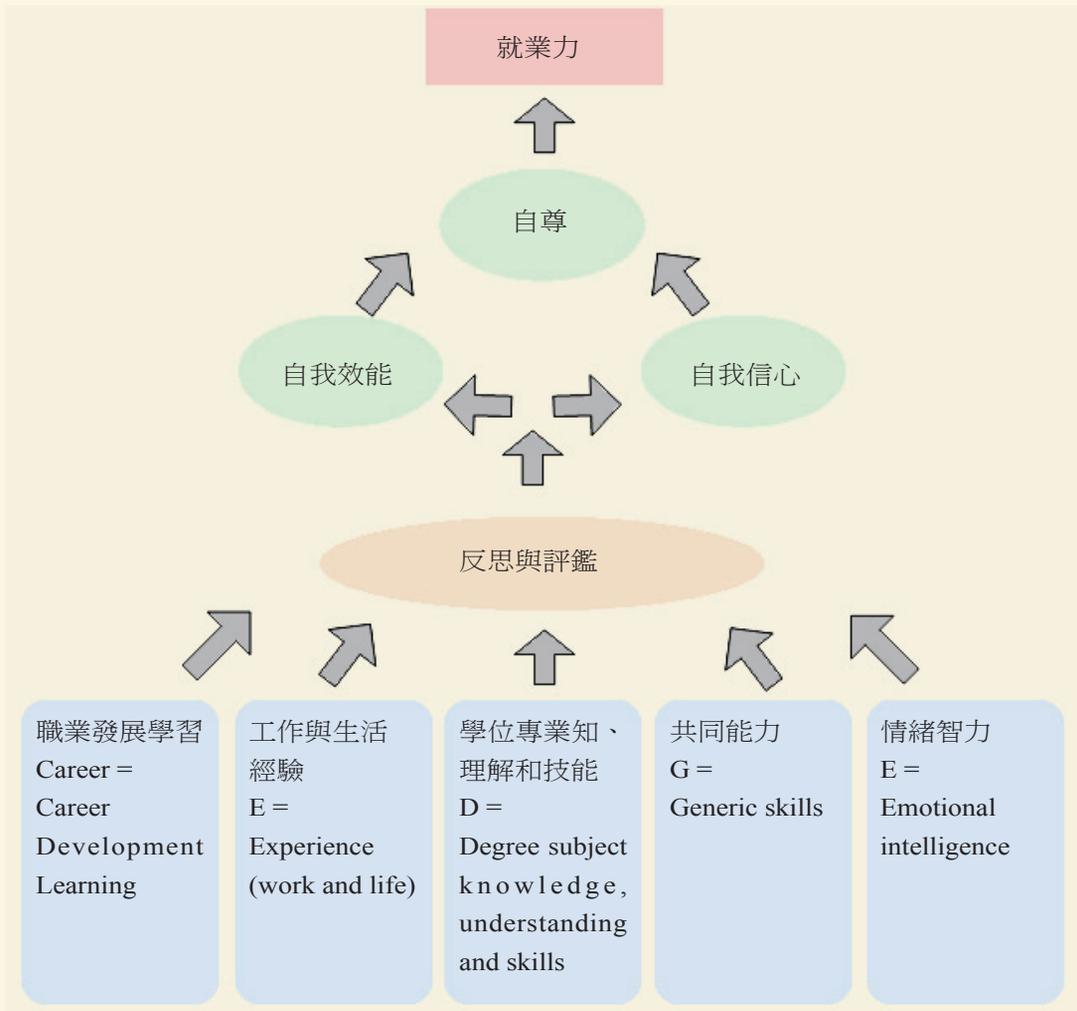


圖3 CareerEDGE就業力模式

資料來源： “The key to employability: Developing a practical model of graduate employability,” by L. D. Pool and P. Sewell, 2007, *Education Training*, 49(4), p. 280.



(四) 就業力發展模式

Harvey提出大學畢業生就業力發展的模式，如圖4所示。圖4說明大學生的就業力發展機會（Employability development opportunities），主要由學科專業領域的訓練，以及高等教育機構的支援來提供，同時必須使大學生投入其中；此外，並藉由三個主要流程來發展就業力，首先是教學

過程有助於從就業力發展機會中獲取就業力特質（employability attributes）、工作經驗（work experience）、自我推銷能力（self-promotional skills）、有意願發展（willingness to develop）等的構成因素；再者，經由大學生反思性學習的歷程以形塑就業力；最後，銜接經驗和能力的過程，透過就業力以獲取就業。

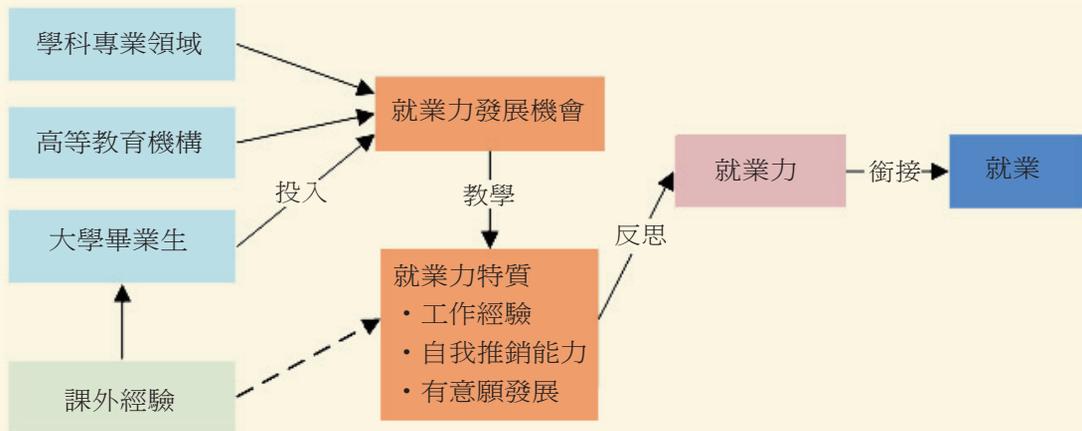


圖4 大學畢業生就業力發展模式

資料來源：“Employability and Diversity,” by L. Harvey, 2006. Retrieved June 1, 2011, from <http://www2.wlv.ac.uk/webteam/confs/socdiv/sdd-harvey-0602.doc>

總而言之，影響大學生在學期間就業力培養的要素多元且關係複雜，從不同面向來分析，便可獲得不同層面的分析模式；綜合上述的研究，本文歸結出大學生就業力發展模式，如圖5所示。就業力的培養過程當中，經由政府、社會（包含企業），以及高等教育機構的投入與提供相關服務，大學生可於就學期間，獲得相關就業力經驗、就業力學習機會、就業力發展輔導，並藉由個人的投入與反思性學習，使其內化為個人內外的工作特質（包括工作價值觀、態度、信

心、專業知識與能力、一般工作共同能力等），以構成個人的就業力，並促使個人在學期間的就業力提升。此外，大學畢業生在完成高等教育的階段後所擁有的就業力程度，能夠影響就業的情形，同時對於未來職業生涯發展也具有長遠的影響力。因此，大學生若能在畢業之前，便奠定穩固的就業力基礎，讓畢業生得以進入職場學以致用，以降低高失業率的現象，提升個人的就業品質，同時更可為國家社會培養優秀的高競爭力人才。

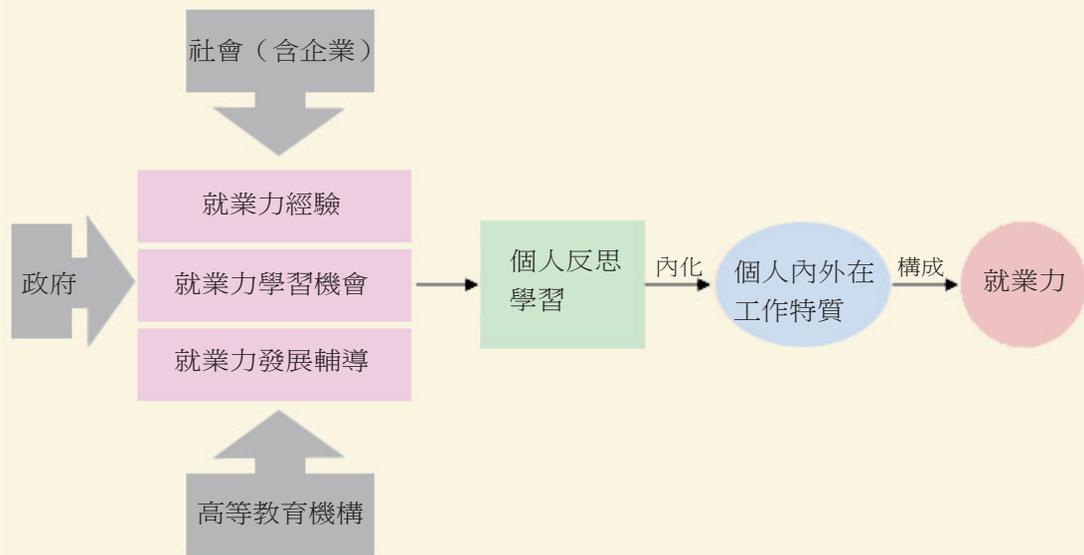


圖5 大學生就業力發展模式

三、核心就業素養

就業力對於大學畢業生在就業上具有重要的意義，其中的核心就業素養更代表二十一世紀職場所需的基本知識、技能和態度，對於各級行業和教育單位都是必需的（Overtoom, 2000），核心就業素養是指在不同工作崗位上都能讓個人勝任工作，具有可轉換、可攜帶性能力的特性。一般而言，就業力可以區分成能夠廣泛適應並勝任不同工作要求的「核心就業素養」（core employability），以及配合特定產業或工作要求的「專業能力」（劉孟奇等人，2006）。Weinert（2001）也從實際應用的角度將就業力分為一般能力（generic competency）與專業能力（professional competency），前者是指聽說讀寫、運用科技、問題解決等所有工作所需的共同能力；後者則是在特定工作中，完成工作所需要的知識、技術等能力，不同工作則需要不同的

專業能力。如此，各行各業所需的專業能力隨著職業類型不同而有所變化，因而一般在研究核心就業素養面向時，皆著重於大學畢業生一般就業共同適用的能力。再者，為加強大學生對於未來生活的高適應力，普遍大學所強調的大學生核心能力，乃指大學生在各種職業與生活領域中所應具備的關鍵、必要的能力，而非僅限於專門科系所培育之專業能力，此概念實與核心就業素養有異曲同工之妙，足見得培養核心就業素養的高度意義所在。

就核心就業素養與專業能力二者之間的重要性而言，企業雇主對徵才需求的認知上，認為專業能力可以短期訓練，而其最在意是反而是創新能力、敬業與負責、合作能力等核心就業素養（李雪莉，2008）。劉孟奇、邱俊榮與胡均力（2006）的調查研究也指出，有高達75.6%的受訪雇主在僱用大學畢業生時，比較重視其能力而非學歷；顯現出雇主認為畢業生要在職場中成功發展，



歐洲	<ol style="list-style-type: none"> 1. 問題解決能力 2. 獨立工作能力 3. 口語溝通技巧 4. 工作抗壓性 5. 負責任與做決定 	<ol style="list-style-type: none"> 6. 團隊合作 7. 自信、決斷力與毅力 8. 適應性 9. 原創力 10. 精確度與注重細節
英國	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作抗壓性 2. 口語溝通技巧 3. 精確度與注重細節 4. 團隊合作 5. 時間管理 	<ol style="list-style-type: none"> 6. 適應性 7. 原創力 8. 獨立工作能力 9. 負責任與做決定 10. 規劃、協調與組織能力
美國	<ol style="list-style-type: none"> 1. 基本技能 (閱讀、寫作、算數) 2. 溝通能力 (聽、說) 3. 適應能力 (問題解決能力、創造性思考) 	<ol style="list-style-type: none"> 4. 自我發展能力 (自尊、動機、目標設定、職業生涯規劃) 5. 團體效能能力 (人際關係能力、團隊合作、協調能力) 6. 影響能力 (理解組織文化、分享領導力)
加拿大	<ol style="list-style-type: none"> 1. 基本能力 (溝通、管理資訊、算數、思考與解決問題) 2. 個人管理能力 (展現積極的態度和行為、負責、適應性、持續學習、安全工作) 3. 團隊合作 (與他人一起工作、參與計畫與任務) 	

綜合上述文獻分析，與表1所列，雖然各學者的見解與各國的著重要項不盡相同，卻也呈現出大同小異的現象，足見得核心就業素養不只具跨職業類型，也具備國際性的特質。尤以各國對於核心就業素養多側重於個人內在工作特質方面，如態度、抗壓、溝通，以及自我管理、學習、規劃等能力，足見得各國的核心就業素養多著重於個人待人處世、自我成長、應對環境的能力。

此外，核心就業素養的能力之間往往也具有關聯性，因而劉孟奇等人（2006）對於臺灣的大學畢業生與雇主資料進行實證分析，發現可將核心就業素養分成三個類別，其各類別的就業力技能如表2所示；根據實證分析顯示，在同一個類別之內的就業力技能之間彼此有很強的關聯，且不同的核心就業素養類別之間也有明顯的正相關。



表2 臺灣的大學畢業生三種主要核心就業素養類別與對應的就業力技能

分類	工作態度與合作能力	職涯規劃與學習進取	專業知識運用能力
就業力技能	1. 工作態度 2. 穩定度及抗壓性 3. 團隊合作 4. 專業倫理及道德	1. 學習意願及可塑性 2. 職涯規劃能力 3. 瞭解產業環境及發展 4. 求職及自我行銷能力 5. 創新能力 6. 領導能力	1. 表達溝通能力 2. 發掘及解決問題的能力 3. 專業知識與技術 4. 基礎電腦應用技能 5. 外語能力 6. 能將理論應用到實務

資料來源：在正式教育中提升就業力-大專畢業生就業力調查報告（頁24），劉孟奇、邱俊榮與胡均力，2006。臺北市：行政院青年輔導委員會。2011年5月25日，擷取自 <http://www.dyu.edu.tw/~cpa/new/doc/competitiveness.pdf>

依據上述相關就業力與核心就業素養的文獻探討，茲以劉孟奇等人（2006）的研究發現為主，將所需培養的核心就業素養分為3個類別：個人能力、公民能力、專業能

力。其中並以16項能力指標為主，繪製出臺灣的大學畢業生核心就業素養發展模式，如圖6所示，其相關說明如下：

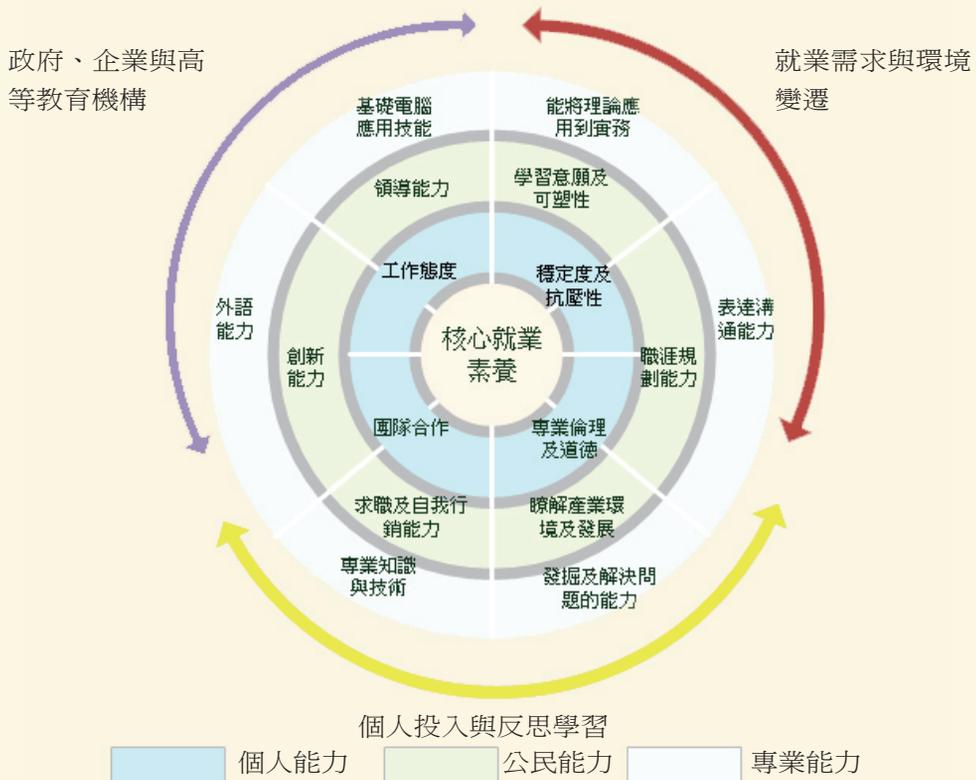


圖6 臺灣的大學畢業生核心就業素養發展模式



（一）核心就業素養是連續且動態的發展過程

從諸多大學生的就業力模式可發現，就業力的發展不應隨著高等教育階段的完成便完結；就業力發展對於個人而言應該是一項終身的議題，唯有不斷地加強就業力，方能不被就業市場淘汰。然而高等教育的過程雖只是個人就業力發展的一個環節，但從文獻當中可得知，在此過程當中對於個人就業力的基礎奠定實有重大之地位。此外，在就業力當中最具共同性的核心就業素養更是一個重要的連續發展過程，尤以在高等教育受教階段，政府、企業、高等教育機構之間也應互相合作，提供學生更多的就業力發展機會，學生個人應該努力把握並專注投入，同時經由不斷地自我反思、學習與進修歷程，將知識、能力、經驗內化為個人內心特質，形塑個人的優質就業力，培養出對於就業市場有高度吸引力的核心就業素養。

此外，隨著就業需求與環境的變遷，核心就業素養仍會隨時代演變而有所增長，因而面對現今高變遷的國際情勢，個人、政府、企業、高等教育機構均應隨時注意就業需求與環境變遷，並隨之注重能力的相對提升，如此方能避免所學非用，造成高學歷高失業的窘狀。

（二）各項核心就業素養具有相關性

從各學者與各國對於就業核心素養的認知與歸類大同小異，就臺灣方面來看，劉孟奇等人（2006）的研究發現也指出台灣具有同樣之情形，大部分的各項核心就業素養之間實具有高度的相關性，因而在培養各項能力的同時，便因注意到應考量整體能力的學習和精進，方能培養出面面俱到的核心就業素養。

對於就業環境而言，核心就業素養的3大類別實具有層層包容性，正如圖6中所示，依其重要性由內而外分別為個人能力、

公民能力、專業能力。其中，唯有具備良好的個人能力，方能有效發展公民能力；也唯有建立優良的個人能力、公民能力等基礎，才能更有效發揮專業能力。也因此，核心就業素養之養成相當重視環環相扣的層級發展，否則空有一身專業本領，但沒有養成良好的個人與公民等待人處世的基本能力，恐亦難發揮有效的工作績效，為就業市場所青睞。

此外，也因核心就業素養具有跨職業性兼國際性，在就業力發展上佔有高度的地位，加以對就業市場而言，它又是最被看重的環節，因而不論政府、企業、高等教育機構，或者個人，絕不能僅僅把高等教育時期視為就業準備階段，而更應著重於態度、價值觀、人際關係等內在特質的核心素養，如此才能培養出高品質高品格的就業人才。

四、結語

臺灣的高等教育正朝向大眾化的教育發展，大學學歷的普及率不斷提高，然而面對社會和企業的諸多質疑，現今大學生畢業生似難有符應就業市場的能力表現，其可能因素之一便是，臺灣高等教育長期重視學科專業與成績表現，而少於價值觀、態度、合作能力、溝通表達、適應能力等核心就業素養的重視，因而使大學畢業生難以應對就業環境的高度變遷；而此一問題，則有待相關政府部門，以及高等教育機構的努力。

就國內外相關核心就業素養的探究發現，培養大學生核心就業素養不僅只是高等教育機構的責任，如能配合政府、企業機構的輔助則更能收事半功倍之效。再從就業力構成因素看來，想要養成良好的核心就業素養，個人的投入實占有相當更要之地位，因而目前政府和高等教育機構在大力提倡相關就業力之課程、教學、發展機會，以及品質提升的同時，更應重視學生個人學習的意願



與自主規劃能力；更重要的是，學生也應適時瞭解未來就業的需求，配合並掌握相關核心就業素養的學習與發展機會，而非單方向仰賴政府與教育機構的協助，否則形成政府

大力資源投入，校內課堂上教學認真，而學生卻於堂下吃雞腿的散漫學習風氣，實難有助提升學生的就業力，更遑論徹底解決大學畢業生能力不足的窘況。

參考文獻

- 李雪莉 (2008)。高失業年代，大學生準備度調查：大學生，你準備好了嗎？*天下雜誌*，410，130-138。
- 洪蘭 (2009，11月)。洪蘭：不想讀，就讓給別人吧。*天下雜誌*，434。2011年1月10日，擷取自 <http://www.cw.com.tw/article/index.jsp?id=39405>
- 許癸鑒 (2007)。大學教育大調查：念大學不值得驕傲？*天下雜誌*，360，48-55。
- 楊國賜 (2006)。新世紀高等教育政策規畫與改革方向。*教育資料集刊*，31，157-179。
- 劉孟奇、邱俊榮與胡均力 (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：行政院青年輔導委員會。
- 嚴文廷 (2010，9月9日)。教授談大學生品質 政大新生台下zzz。*聯合新聞網*。2011年1月10日，擷取自 http://mag.udn.com/mag/campus/storypage.jsp?f_MAIN_ID=11&f_SUB_ID=380&f_ART_ID=270241
- Allison, J., Harvey, C., & Nixon, I. (2002). *Enhancing employability: A long term strategic challenge*. Retrieved June 2, 2011, from <http://www.palatine.ac.uk/files/1058.pdf>
- Bardhana, A., Hicks, D. L., & Jaffee, D. (2010). *How responsive is higher education? The linkages between higher education and the Labor Market*. Retrieved January 9, 2010, from <http://www.aeaweb.org/aea/conference/program/retrieve.php?pdfid=458>
- Brennan, J., Johnston, B., Little, B., Shah, T., & Woodley, A. (2001). *The employment of UK graduates: Comparisons with Europe and Japan*. London, England: Centre for Higher Education Research and Information, Open University.
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*, 16(2), 107-126.
- Carnevale, A. P., Gainer, L. J., & Meltzer, A. S. (1990). *Workplace basics The essential skills employers want* (p. 17-36). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Charner, I. (1988). Employability credentials: A key to successful youth transition to work. *Journal of Career Development*, 15(1), 30-40.
- Commonwealth of Australia. (2002). *Employability Skills for the Future*. Canberra, Australia: AusInfo.
- de Grip, A., van Loo, J., & Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143(3), 211-233.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.



- Harvey, L. (2003). *Transitions from higher education to work*. Retrieved June 5, 2011, from <http://www.palatine.ac.uk/files/emp/1235.pdf>
- Harvey, L. (2006). *Employability and diversity*. Retrieved June 1, 2011, from <http://www2.wlv.ac.uk/webteam/confs/socdiv/sdd-harvey-0602.doc>
- Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). *Enhancing Employability, Recognising Diversity: Making links between higher education and the world of work*. London, England: Universities UK and CSU.
- Healthy Working Lives. (2008). *What is employability?* Retrieved June 3, 2011, from <http://www.healthyworkinglives.com/advice/employability/what-is-employability.aspx>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a frame work for policy analysis*. London, England: Department for Education and Employment.
- Lees, D. (2002). *Graduate Employability: Literature Review*. Retrieved June 1, 2011, from <http://www.palatine.ac.uk/files/emp/1233.pdf>
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2001). *Competencies for the knowledge economy*, Paris, France: Author.
- Overtom, C. (2000). *Employability skills: An update*. Retrieved from ERIC database. (ED445236)
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education Training*, 49(4), 277-289.
- Precision Consultancy for the Business Industry Higher Education Collaboration Council. (2007). *Graduate Employability Skills*. Canberra, Australia: Dept. of Education, Science and Training.
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152-161.
- Sanders, J., & de Grip, A. (2004). Training, Task Flexibility and Low-Skilled Workers' Employability, *International Journal of Manpower*, 25(1), 73-89.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work-models for Superior Performance*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- The Conference Board of Canada. (2000). *Employability Skills 2000+*. Retrieved June 3, 2011, from http://www.conferenceboard.ca/Libraries/EDUC_PUBLIC/esp2000.sflb
- Weinert, F. E. (2001). Concept of Competence: A Conceptual Clarification. In D. S. Rychen & L. H. Salganik (Eds.), *Defining and Selecting Key Competencies* (pp. 45-66). Göttingen, Germany: Hogrefe & Huber.
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education what it is: What it is not*. York, England: Higher Education Academy.
- Yorke, M., & Knight, P. T. (2006). *Embedding employability into the curriculum*. York, England: Higher Education Academy.



專 論

