

雇主期望大學畢業生具備的基本工作技能

駐芝加哥臺北經濟文化辦事處文化組

和從前相較，現在許多雇主更加重視申請人是否擁有四年制大學的學歷。不過，最近由高等教育紀事報（The Chronicle）以及美國公共媒體（American Public Media）的市場（Marketplace）節目所進行的調查顯示，約半數的受訪雇主表示，找不到合適的畢業生填補職缺。近三分之一的人針對大學學院是否能培養優秀員工，給予的評價只有介於差和尚可之間。受訪雇主反覆重申，具備學士學歷的申請人欠缺基本的工作職場能力，如適應力、溝通技巧，以及解決複雜問題的能力。一家位於北維吉尼亞州的科技顧問公司負責人波伊（David E. Boyes）形容剛出爐的學士，「一點出社會的準備都沒有。」

怎麼會這樣？現在具備大學學歷基本上已經成為讓雇主決定是否繼續讀這份履歷表的條件之一——有三分之二的雇主表示從不降低學歷條件，除非申請人真的特別傑出，學歷條件才能另外考量。不過顯然現在的雇主要的不只是學歷了。雖然雇主以大學學歷作為篩選的條件，顯示申請人具備了一定的訓練和魄力，但雇主還是認為這批社會新鮮人缺乏了一些必要的訓練。

部份經濟學家如賓州大學（University of Pennsylvania）管理系卡皮里教授（Peter Cappelli）認為，雇主抱怨工作申請人的條件如何如何，這些都是老生常談；他說，「就我了解，古希臘時代負責聘用的人也都抱怨同樣的事。」

波伊的公司和一些高科技公司如思科、IBM 合作，他表示近來的大學畢業生缺乏一些基本能力，例如分析大量的數據或是提出具說服力的論點。他表示，「這和技術能力沒有關係，是思考能力的問題。」並非只有波伊公司認為最近的社會新鮮人有這些問題，這項研究調查中的大部分雇主都抱怨，大學院校並沒有給予學生在寫作和口語溝通能力、決策能力、分析及研究能力方面足夠的準備。

對經常把這幾項列為大學學歷價值的大學院校主管來說，雇主的這些抱怨可能令他們相當意外。不過非營利組織美國勞工訓練中心（Workforce Strategy Center）的亞席德（Julian L. Alssid）指出，雖然企業和高等教育用的語言相同，但意思可能不一樣。教育人士通常認為這些能力是指在「純學術環境」裡的技能，但雇主希望「很會念書的小孩到真實世界裡也可以派上用場」。他說，「關鍵在於如何

運用知識。」

美國飛機製造公司波音（Boeing Company）從 2008 年起，開始依據公司內的大學畢業生工作表現對各大學院校做評等；該公司的人力資源與管理資深副總裁史棣芬（Richard D. Stephens）表示，該公司計畫今年仍會進行同樣的評等。雖然評等結果不會對外公佈，但波音公司會提供給各大學院校參考。有的學校會認真看待這份評等結果，甚至和波音一起檢討學校課程，有的學校則置之不理。史棣芬認為大學院校的反應，會影響波音公司與學校的合作實習計畫與聘用。他說，「只是期望企業為畢業生做充分的訓練，這樣的要求就太過分了。」

許多現代人工作一個接一個換，對許多公司來說，在職訓練已經不再符合經濟效益。密西根州立大學（Michigan State University）的大學生就業研究中心（Collegiate Employment Research Institute）主任葛德那（Philip D. Gardner）表示，「以前『實習生』也是個工作職稱，現在公司則期望每一個人，包括剛出社會的畢業生在內，從工作的第一天起就必須具備所有該有的技能。」

問題是，大學院校是不是願意接受這項職責，這又是另外一個問題了。

資料來源：綜合整理 2013 年 3 月 4 日，高等教育紀事報(The Chronicle of Higher Education)

<http://chronicle.com/article/The-Employment-Mismatch/137625/#id=overview>