

人力資源培育與職業能力發展——大學 教育目標的省思

朱子君*

摘要

人力資源培育為公私部門最重要的議題，妥善規劃人力資源可以提升企業本身以及產業的競爭力。然而，企業體本身所規劃的策略性人力資源並不足以大量增加人力資本，還須靠職業教育或高等教育在就業前先培養好學生的職業能力。本文探討聯合國教科文組織提出的三種能力及目前產業界所需的「職能」內容，並藉此探討學歷、專業證書以及創業能力在未來職場上的影響力。文中提出專業倫理與專業承諾的重要，並以鷹架理論來解釋學校學習、實習之設計對培養職能態度之重要性，因為創業行為將是未來推動企業產業進步的助力，故本文建議未來職業教育的發展應重視創業教育。

關鍵詞：人力資源培育、證照、職能發展、創業

*朱子君，淡江大學旅遊與旅館管理學系助理教授

電子郵件：adrew@mail.tku.edu.tw

來稿日期：2010年1月19日；修訂日期：2010年3月23日；採用日期：2010年4月15日

Human Resources Education and Competency Development: Rethinking Higher Education

Anita Zichun Chu*

Abstract

Human resource development is the main concern of any government and private organization. Well-designed strategy of human resource would increase human capital and run business better. Competency of employee highly depends on vocational education. This article not only illustrates the impacts of school learning, certification policy and entrepreneurial education, but also points to the need of professional ethics and professional commitment in human resource development. Furthermore, entrepreneurial education for entrepreneurship is discussed for its role in the growth of industries and companies.

Key words: human resource development, certificate, competency, entrepreneurship

* Anita Zichun Chu, Assistant Professor, Department of Tourism and hospitality management, Tamkang University

E-mail: adrew@mail.tku.edu.tw

Manuscript received: January 19, 2010; Modified: March 23, 2010; Accepted: April 15, 2010

壹、前言

知識經濟時代決定了人力資本的重要價值和地位，同時又為人力資源轉化為人力資本創造了條件。知識經濟時代不僅容易因為知識的差距而造成競爭優勢，亦可能因掌握關鍵知識而壟斷市場。因此，知識經濟時代之人力資本成為最重要的投資，任何投資的報酬率都不會比掌握優秀的人力資本來得高。換言之，企業經營所投入的資本對知識經濟時代而言，人力資本最為重要。吳清山、林天佑（2005）指出人力資本係指將人的知識、能力、技術、經驗、健康視為一種資產的論點，人力資本越好，代表資產越雄厚，價值也就越高。

投資人力資源以豐厚人力資本的企圖，不僅在國家教育設計層面意識到，加強人民的教育、提升普遍的識字率，進而掌握產業關鍵知識的發展，一直是我國教育體系與政府經濟政策規劃十分強調的一環；亦有學者指出，人力資源往往被視為企業最重要的資源，因為唯有人力資源能夠自我創新，企業發展將可無限延伸（朱子君、朱如君，2000）。在公私部門共同重視的情況下，人力資源培育成為提升國家競爭力的重要課題。

人力資源培育到底要培育何種人才？加強何種知識或能力？傳統教育觀點與現在以經濟發展總體觀點有顯著差異。1980年代，配合經濟發展以規劃人力的觀念受到傳統教育學術界強烈的質疑。反對者主要的著眼點在於教育有其本身的目的，不應當作促進經濟發展的手段，畢竟教育工作是以人為本，而不是把人當作達成另一目標的工具來發展。但從經濟學的觀點看，教育有其作為目的的意義，也有其作為手段的意義。把教育當作手段是一種提高生產力、增加所得的投資，尤其知識經濟時代，知識創新速度與影響日趨劇烈，人力資本成為生產力競爭最好的利器。好的人力資本具備了知識、技能及經驗等職場能力，雄厚的人力資本不僅是企業競爭的基礎，對個人更是如此。

縱使人力資源培育可以以經濟整體觀點加以設計，人力資源培育仍應回溯到學校教育過程，不能只倚賴就業之後的人資功能。學校教育內容扮演人力資源培育的角色，可以事先預備學子的職場能力，這些職場能力與一般所謂能力不同，指在執業時使工作完成最重要的能力，這是企業人資部門與政府教育部門近年來越來越注重培育工作者的「職能」。「職能」為就業市場上最重要的議題，也是人力資源培育最終的目標。綜上所述，我國的職業教育一直將職能的培育作為教育目標，反觀綜合大學，因為傳統高教注重通才教育、獨立思考、通識能力等，反而顯得與職場實際需求之媒合有些模糊，使其在就業市場

上相對弱勢。從該等能力在職場缺乏競爭力的現象可以看到高等教育已力圖改變，不僅大量成立一些如旅館管理、觀光科系等外，亦強調產學合作或實習制度，力求更接近職場。

貳、職業知能所需要的三本護照

人才教育與訓練是國家競爭力的來源，如前所言，教育體系須同時加強其人力素質通識的深度，也需加強其職能培育的市場工具性目標；人力資源發展在就業後也會發展出其獨特的特色，就是經過學習、經驗融會貫通而產生創新及創業能力。史書華（2008）在《Cheers》雜誌指出，近六成企業在第一關審查履歷時，會先以「畢業學校」（56.9%）來挑選新鮮人，接下來才是「表達強烈企圖心」（49.5%）以及「相關證照」（45.7%）；畢業學校代表的過去的學習背景（文憑），相關證照代表現在擁有的職業就業力，但是對企業而言，更看重人才之彈性、整合、企圖心與創新能力等潛力。聯合國教科文組織（United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO）提出職業知能所需的三本護照，掌握人力資源培育應有的階段與方向。

一、學術性護照

傳統的人才培育是要培育健全的個人，成為一個全人，不是為了任何經濟性或社會性目的。因為過去教育資源有限，握有知識即掌握力量，儘管與職場經驗有距離，但是經過學術性思考的教育後，一樣培養出解決問題、獨立思考、團隊合作等能力，可以應用在職場上，擁有像護照一樣通行無阻的競爭力，也就是聯合國教科文組織所謂的「知識學術性」護照。

學術性護照提供產業人才的基本能力，在沒有其他標準的情況下，產業界只能相信文憑。只要有畢業證書，似乎就證明了有就業能力。對產業而言，不啻是一種冒險，因為文憑對於產業所需特定的操作能力沒有證據力。文憑主義不僅無法將職場人力做最好的媒合，也造成了社會偏差現象。這些都是促成第二本護照廣受重視的原因。第二本護照就是專業證書（證照），此證照可以顯示該持有者之專業操作能力，表現其學習成果。職場重視的不是學歷的堆積，而是實際進行操作的能力。因此，在通才教育之外，專業證照補強了學歷，使業者可以依據其過去的學習經驗（學歷）以及其展示的學習成果（證書）作為招募人力的參照。

二、職業性護照

由於產業結構與技術變遷快速，國家推動職能標準及認證制度，其目的就是強調未來人才培訓，將重視檢視學習者知道及能作什麼，而不是只從學歷中推論其學了什麼。職能標準與證照制度也可提供就業者明確的職涯地圖與終身學習目標。因此，建立職能標準及認證制度已成為就業市場發展的新趨勢（經建會，2007）。證照制度是職業能力證明的途徑，在職業教育的範疇中，職業能力中心的教育理念常視證照為職業教育的成功或證明學生的操作能力。目前台灣職業證照制度可分為三類，一是依據「專門職業及技術人員考試法施行細則」第2條規定，政府針對與民眾生命財產、社會安全或權益關係密切的職業，例如律師、會計師、建築師、各類醫事人員及各類技師，應領證書始能執業，自1950至2005年已發合格證書（執照）19萬9,776張（經建會，2007）。以自由主義觀點來看執照的發給，保障或限制從事某種工作人數並不恰當，因此，認可制能力評鑑遂成為可能較不受爭議的作法。

第二類係依據「職業訓練法」規定辦理的證照，例如技術士檢定與專門職業及技術人員證照制度，自1984至2006年計辦理162種檢定（2006年為134種，部分檢定已更替），累計發證352萬6,307張（經建會，2007）。第三類是如金管會、經濟部及勞委會等業管機關推動的證照，這類證照與職能標準隨著產業發展，不僅愈來愈重要，種類與數目也越來越多。此外，由各業界推廣、業管機關認可（如教育部核可證號）的能力證照於業界也如雨後春筍般推出。

第二本護照提供產業招募人力的重要參考。各種證照顯示各種人員的不同能力。證照制度的發展爭議不多，主要因為產業界相信證照的公信力，而多數證照風險出在證照發給的過程。如，有些證照須經過知識測驗（筆試）、操作實作測驗（成品或操作流程）、實境模擬面試（如導遊領隊）或加入實習評量（如醫師、教師、律師等）。因為應用的層面廣度不同，所需測驗的複雜度也不同。由於第一、二類證照流程較為嚴謹繁複，若要取得需多花費時間來熟悉職業倫理與實務，因此往往需要實習來配合，但第三類證照有些僅需花費1~2天上課，試前發放試題題庫以供參考，就進行考證，此結果造成很多人擁有很多證書，雖然粗具基本知識及操作技巧，卻缺乏操作熟練度與應用度，更遑論對專業倫理的認同與承諾。這也是今天證照制度要面對的問題。

三、創業能力

聯合國教科文組織將創業能力護照視為學術性與職業性護照以外的「第三本護照」，創業能力能否成為人力資源培育的下一個主力？Kuratko & Hodgetts (2004) 證實創業家所具備的特性、能力與技術，是可以藉由訓練而獲得。Drucker (2005) 認為創業家精神是藉著應用管理觀念與技巧，重新思索顧客所要的價值，使產品標準化，設定流程標準，並依標準訓練人員大幅提高資源產出，因此開創新市場和新顧客。現在創業研究中最常引用Lumpkin & Dess (1996) 所提出之創新性、承擔風險性、預應性與自主性的創業家精神。

創業能力與創意（新）能力不同。創新能力為聯想組織能力，即將過去經驗與知識結合，發展出可吸引人的新點子；創業能力則需要有堅忍的創業家特質、經營與統合創業資源，並尋找評估創新產品或服務創造市場機會的能力。另一方面創業能力常包括許多商業能力，如財會能力、行銷能力、業務能力與研發能力等。因此，台灣年輕人十分引以為豪的有創意的世代特色並不等於創業力（朱子君、朱如君，2009）。創業概念是一複雜的系統，包含專業知識、商業技巧、創業家精神等。若要學生發展出完整的創業概念，卻僅支解創業概念系統而單純教授管理學、財政學、領域專業知識，就期望學生自己統整概念，恐怕緣木求魚。因此，學生創業概念之發展，應結合事實知識的學習與觀察經歷之經驗做有系統的發展。在大學教育階段若無一套系統性的創業概念課程與教學，學生對於創業的概念將會是片段的。

參、企業人才招募標準

史書華 (2008) 在2008年《Cheers》雜誌發表的文章中採用「專業知識與技術」、「具有國際觀與外語能力」、「穩定度與抗壓性高」、「團隊合作」、「具有創新能力」、「學習意願強、可塑性高」、「具有解決問題能力」以及「融會貫通能力」八大指標來調查企業主對大學畢業生的評價。這八大指標與學校所學專業有相關並可由證照顯示的只有「專業知識與技術」一項，其他無法用單一文憑或證照來證明。因此，學校的職業技能教育不會是唯一就業力的指標，企業需要求職者證明其學歷、專業能力、學習能力以及社會能力。文中也提到企業反應招募社會新鮮人最重視的前三項特質分別為

「學習力和未來潛力」（72.6%）、「團隊合作能力」（71.2%）及「抗壓能力」（64.7%），因此我們可以說，「態度」才是企業重視的焦點（史書華，2008）。

不少企業表示學校培養的專業和職場所需要的能力間存在差距，所以擁有良好的「工作態度」是企業最希望在新鮮人身上看到的特質。有趣的是「專業」是進一家企業的門檻，但因為知識經濟時代知識生命週期日短，專業會被淘汰，未來看重的是例如創新性、多元性、社會性與配合性等「彈性」，這些都根基於求職者的持續學習能力。史書華（2008）引述花旗銀行台灣區人力資源副總裁閻台生之觀點指出，未來行業和行業之間的界線會愈來愈模糊，單一知識已不夠，如果用最短時間洞察先機，比別人早一步找到機會之窗（windows of opportunity），贏面就比別人大。直接呼應了創業能力就是在就業市場中有辨識機會的能力。因此，學歷、專業能力加上學習力（經驗）的累積與靈活運用，配合資源網絡，求職者都可以成為就業力強的員工，更可能成為成功創業的職場贏家。

肆、職業能力發展

「能力」不等於「職能」。學校教育多以能力為重，很少在人才資源培育的前端就加入職能概念。然而近年企業普遍重視職能，因為唯有找出符合企業核心職能的求職者，將其放在最適合的職位上，才能達到最佳的工作績效，而不用經歷不適才、不適任、人才流失、汰換頻率過高等問題。也就是說，具備職能在職場上才有競爭力。然而員工個人的特質與學力應與企業的核心職能結合，才能發展自己的核心競爭力，此更是人力培育所要探究的問題。所以認識核心職能與培養核心職能成為有競爭力的一群，是現在學生應該開始思考的問題。

職能（competency）與工作元素結合，是從職業生涯發展出來的概念。一般來說，職能的組成要素包括「KSAO」，即知識（knowledge）、技能（skill）、態度（attitude）以及其他（others）。所以，一個人具備職能指具有充分的知識，還有一套實作技能，並能讓專業知識發揮作用。而「其他」指具備熱情、對知識的渴望充滿好奇心、逐漸建立專業承諾與專業倫理（professional ethics）以及創新求變，在市場運作中游刃有餘。現在全球大學教育改革愈來愈強調就業力（employment ability），如果大學培養的學生無

法與工作結合，便像一座學術象牙塔，無法實際運用知識。另一方面，則因為綜合大學跟技職體系的教育方針愈趨同質。技職教育從早期就非常強調就業力，畢業就要就業；高等教育則重視培養通才，在就業市場中顯得弱勢。所以如果大學畢業生只有批判精神、反省能力卻沒有核心職能，企業界因考量培訓成本的投入，較不易聘用。

證照是否能夠顯示職能？根據KSAO的職能內涵言之，具備熱情、對知識渴望等情意，證照恐無能為力。證照考試能以筆試測出專業知識，以成果展示來顯示操作技能，但無法得知是否具備熱情、承諾以及具有彈性的態度，此等態度也是一次性測驗模式無法測量的部份。

因此，大學教育必須嘗試發展更具統合性的課程設計。因為職能不易靠學生修習一科科學科後自己再統合完成。若要學生真正建立職能，必須培養其熟練的專業操作能力、推演創新的知識思考，最重要的還要加上專業倫理與專業承諾，養成其態度與能力並重的職能。而專業倫理、專業承諾以及工作態度之建立與測量，需要倚賴檔案評量方式，長期記錄成長歷程，並修正其技能、知識，甚至態度，欲完成檔案評量方案，必須輔以「實習制度」才行。

伍、專業倫理與專業承諾之建立

104人力銀行指出（2009），無論台灣30歲的這個年齡層的世代未來想從事什麼樣的工作、在哪個市場發展，有競爭力的人必然會擁有四頂帽子（CAPS），即創造力（creativity）、態度（attitude）、專業力（professional）及業務能力（sales）等四項競爭力。人力資源培育除了呼應CAPS的核心競爭力外，更需要加入專業倫理與專業承諾。職業證照化加強了操作的專業性與基本專業知識，但是專業倫理與專業承諾無法藉由證照展現，卻又是未來職場重視的部份。具有專業倫理與專業承諾的專家不僅在職場上能夠更具專業競爭力，亦因為其專業承諾，更能夠不斷自學、創新，在專業上獨領風騷，成為更雄厚的人力資本。專業倫理與專業承諾屬於情意的部份，需要配合經驗的學習，而實習恰可提供最好的培育機會。

一、專業倫理

專業倫理近年來在不同專業領域中都受到重視，其原因不外乎從事專業工作會影響到公眾和個人的權益（Rich, 1984；Whicker, 1994）。一些可能涉及公眾和個人權益的專門職業團體，紛紛建立屬於自己的專業倫理規範（鄔昆如，2000；廖湖中，2001；周談輝、楊琪、饒達欽，2002），希望讓從業人員在執行業務時有所遵行。

二、專業承諾

承諾概念（commitment concept）之相關研究始於1950年代後期，學者對承諾的操作定義不外態度與行為兩大方向。承諾之重要性在於能引導工作者專心投入其所認定的工作，歷經長時間執行某工作，該職業角色即成為其生涯中顯著的角色。因此，承諾不單是態度，更是整體生命形式的表現。承諾的特性有四：執著事業、投入工作、奉獻自我、以職業為榮及接受專業活動刺激產生因應行為（Gardner, 1992）。陳木金、謝紫菱及邱馨儀（2006）將專業承諾分為專業認同、樂業投入、專業倫理、研究進修、專業關係與留業傾向等六個構面。根據Waugaman & Lohrer（2000）指出，承諾可分為對工作、組織、生涯與專業等不同層次。工作承諾指對工作的投入、表現努力的態度及工作效率；組織承諾指對組織認同並願留任；生涯承諾則指對其所選擇生涯角色願意投入的動機強度。

陸、鷹架理論與實習

一、鷹架學習理論

鷹架（scaffold）理論認為，學生經過身邊的師父或能力較高的同儕指導，讓學生在最近發展區（zone of proximal development, ZPD）學習，將更容易達到較高層次的表現；且讓學生在多次活動中練習，逐漸增加其內化（inner control）能力，最後就能發展出較高層次的表現。

鷹架理論應用在教育實習與學校課程有深遠的意義。以技能與服務為主的學科若能有鷹架（能力較高之同儕、課堂授課教授或師徒制中的師父）提供成功經驗，並建立學生和學徒的社會脈絡，直到其能力建立為止，對於該產業技

能傳承將會有完整的發展。證照是職能的證明，可以經由鷹架學習得到專業的操作技巧，更重要的，經由鷹架學習可以學習到成功經驗，對於專業倫理及專業承諾會有更深刻的體驗與學習，如此可以彌補證照考試無法證明「態度」的缺憾。

二、實習制度

實習課程在職業教育中已行之有年，似乎沒有經過工廠實習或實地實習，職業教育就不算完整。實習制度是學習專業技術及初探產業的好機會。旅館產業早在二十世紀初，旅館之父E. M. Statler便強調真實經驗的重要性，其甚至建立了供學生實習的旅館（Lebruto & Murray, 1994）。實習過程經歷真實工作的機會，也讓學生經歷觀光餐旅產業實習時的師徒傳承，建立專業承諾與人脈。然而實習在學校學習階段進行，學生仍在師長的鷹架羽翼下成長學習；若實習屬於證照的一部份，是否實習內容與本質就會不同？是否需要更獨立、更能立即解決問題，而缺乏鷹架理論的學習典範？這是未來政策執行者考慮實習歸屬之安排需要仔細思考者。

陳郁翔（2009）認為實習對學生、業者及教育者而言確實有許多優點；對業界而言可以降低人事成本及人力負擔，盡到社會責任，提高企業形象，但就執行面而言，學生易淪為廉價勞工。Zopitatis（2007）亦指出，實習可幫助教師了解產業動態，增加上課資源，並可以測試理論的真實性，更可以藉由實習與業界達到良好互動，但實際執行面上，很多應定期輔導或訪視實習生的規定，並不見得被確實執行；對學生而言，學生可以了解業界實際情形，增加就業機會與專業能力，也能增加其與業界的人脈，有助於學生的生涯規劃（Zopitatis, 2007），但實習本身不一定能夠提供有意義的學習經驗，有些學生因為實習所覺知的經驗反而使其放棄專業承諾，放棄朝專業養成的產業繼續發展其職業生涯。

實習應該多少時數才能有效做到專業知識的經驗傳遞、專業倫理與專業承諾？Downey & DeVeau（1988）指出，業者要求提高學生實習時數至1,500小時到2,500小時。以台灣觀光科系為例，陳郁翔（2009）指出，根據其研究取樣33校44系的台灣的觀光餐旅相關科系的實習設計，三個月者（少於400小時者）約有10個系，為期1年者約有10個系，為期半年者約23系，1系無實習設計。由此觀之，實習已是多數觀光餐旅學校涵蓋在課程設計中的教學活動，各系教學目標及各種資源條件考量下，訂定不同實習期間的規定。

簡言之，實習可以促使職能的實地運用。最重要的，實習可以強化專業承諾與專業倫理。只要實習單位能夠以合理方式對待，並輔以專家輔導，實習對於證照的取得及人脈的建立都有實質效果。經過實習教育的執業者也因此更容易做出專業承諾，在專業中創新。

柒、大學教育扮演的角色與任務

大學教育在台灣已經成為基本學力。然而面對少子化的社會和社會價值觀的改變，學子與家長轉而重視職業訓練，較不重視基本能力或胸襟、風度等人格的培養。高等教育思維的此種改變，迫使在傳統綜合大學任教的教師與教育行政人員必須開始思考如何同時加強通識教育的深度，以及職能培育的市場工具性。現在大學教育的教育目標亦包含鼓勵學生考取證照，也設置輔導機制，此打破過去教育體制中職業教育與一般教育分流的概念。因此，高等教育與職業教育的界線越來越模糊，大學的功能不再是學術性知識的傳授，就業能力亦是學子、家長甚至是教育專業人員考量的重點。

然而，如何在有限的教育資源與重重限制中教育出有競爭力的職場人才，甚至提升國家為有活力與創新競爭力的社會，是高等教育急欲達成的目標。對大學教師言之，這種轉變實為一大挑戰。這個挑戰姑且稱之為「專業定義的世代落差」。很多立志在大學任教的博士畢業生，對大學教師應扮演的角色，已受其指導教授之潛移默化。長久以來學術界多以知識為重，操作能力較不受重視，邏輯思考與嚴謹的研究方法才是研究所教育的重點。不僅在國內有此思維，美國大學也多注重修習傳遞知識的學分，一方面，學校教師著重傳承舊世代大學教育任務與角色專業認知；另一方面，大學教授升等辦法還是注重在可量化的學術文章發表次數，對於新世代的專業定義在實際產生不能為與不可為。新世代學子認知的專業定義偏重操作，不僅是實務操作，亦包含職能。

充滿學術權威的傳統大學教育思維漸受挑戰，大學教育是否應往家長與學子的期待發展？或應該視大學教育為義務教育的延伸，而繼續培育「全人」？作者認為，雖然大學獲得政府許多補助，但畢竟不是義務教育，由政府最高教育決策單位做整體的教育計畫，應注重大學學術發展的自由，將大學特色根據消費者（大學生或其家長）的需求突顯出來。學生在選擇學校或科系時，職業能力培養的民眾需求仍應獲得應有的重視。本文不是討論職業分流的適合年紀，只想闡明若尊重學生的選擇權，大學教育就應該發展出符合其需求的特

色。因此大學的任務不可避免地必須加入職能教育，甚至更進一步納入整合型的創業教育，以符合受教者需求。然而，大學不易進行此實質的改造，政府雖藉著系所或校務評鑑的過程或多或少地推動大學轉向，但行之有年的升等制度卻有效地擔任導流板的任務，將所有創新的改革再度導回傳統學術研究與論文發表。

捌、結論

吳學良（2009）指出，專業證書可以強化學歷效果，但不能替代學歷效果。因為學歷之取得亦有深層人力資源培育的功能，其學養智識均須有一定的學習，因此，只有技術不能夠證明職能，僅有專業證書不足以證明就業力。就業力除了專業能力外，還需要加上專業倫理與承諾等就業態度。合理時數的實習制度可以提供專業倫理、專業承諾與態度的養成。大學教育的課程亦應盡量朝統合的知識系統設計。未來的研究不僅應注重如何讓產業技術發展，並與傳統教育接軌，使學歷與專業證書都能夠指向就業力，俾在職場發揮職能。創業能力在職業教育中已是方興未艾的議題，過去研究之所以不多乃因為創業本身是個複雜、統合的貫通能力，較難以一次性的實證研究進行研究調查，需要長期觀察與深度了解。這一研究領域的開發將能提升我國學生的就業力與職能，其創業概念之啟發不僅可以鼓勵學生及就業者對於其所從事之產業市場進行機會試探，進行所操作之專業技術的創發，在公司內部也可以進行內部創業，甚或找到機會自行創業，以充分發揮職能。

參考文獻

- 104人力銀行（2009）。**104人力銀行調查報告**。2010年1月15日，取自<http://www.104.com.tw/area/news/list.cfm>
- 史書華（2008）。1000大企業最愛大學生調查。**Cheers雜誌**。2008年4月號。
- 朱子君、朱如君（2000，12月）。**現代學校行政與人力資源管理**。論文發表於國立台灣師範大學舉辦之「新世紀教育發展願景與規劃」學術研討會，台北市。
- 朱子君、朱如君（2009）。大專院校學生創業概念發展之探討：以資訊類科學生為例。**創業管理研究**，4（2），85-107。
- 吳清山、林天佑（2005）。教育名詞解釋：人力資本。**教育研究月刊**，139，144。
- 吳學良（2009）。**服務業專業人才證照制度發展之研究**。台北市：行政院經建會。
- 周談輝、楊琪、饒達欽（2002）。**技專校院網路倫理教育之研究**。行政院國家科學委員會專案委託。台北市：國立台灣師範大學工業教育系。
- 陳木金、謝紫菱、邱馨儀（2006）。國民小學的學校學習文化評鑑指標建構之研究。**教育行政與評鑑學刊**，1，51-82。
- 陳郁翔（2009）。**建構產業導向之餐旅專業技術人力培育模式——餐旅科系校外實習制度實施成效評估與實證之研究——校方的觀點**。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。台北市：國科會。
- 經建會人力規劃處（2007）。**因應就業市場新趨勢，推動職能標準與認證制度以培訓優質人才**。台北市：行政院經建會。
- 鄔昆如（2000）。人生三重祝福——從天主教觀點看職業倫理。**輔仁學誌**，30，1-16。
- 廖湖中（2001）。**中美律師專業倫理規範制度之比較研究**。中國文化大學美國研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 蕭富峰、李田樹（譯）（2005）。P. F. Drucker著。**創新與創業精神**（*Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*）。台北市：臉譜文化。
- Downey, J. F., & DeVeau, L. R. (1988). Hospitality internships: An industry view. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 29(3), 18-20.

- Gardner, D. L. (1992). Career commitment in nursing. *Journal of Professional Nursing*, 8(3), 155-160.
- Kuratko, D. F., & Hodgetts, R. M. (2004). *Entrepreneurship: Theory, process, and practice*. Ohio: Thomson/ South-Western.
- Lebruto, S. M., & Murray, K.T. (1994). The educational value of "captive hotels". *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 35(4), 72-79.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation. *The Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Rich, J. M. (1984). *Professional ethics in education*. IL: Chales C. Thomas.
- Waugaman, W. R., & Lohrer, D. J. (2000). *From nurse to nurse: The influence of age and gender on professional socialization and career*. IL: Chales C. Thomas.
- Whicker, M. L. (1994). *Dealing with ethical dilemmas on campus*. CA: Sage.
- Zopitatis, A. (2007). Hospitality in internships in Cyprus: A genuine academic experience or a continuing frustration? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(1), 65-77.