

論職業學校學生就業探索

林益昌

摘要

面對職校學生畢業後就業率的節節下降，實有必要針對高職學生生涯規劃中有關就業探索之議題加以探討，本文針對工作世界中之產業結構的消長、職業結構的變化、就業市場供需的落差、未來的十大明星產業、未來工作新趨勢；行職業資料蒐集中之行業之定義及標準分類、臺灣地區歷年來就業者之行業結構分析、職業之定義及標準分類、臺灣地區歷年來就業之職業結構分析、當前熱門職業探索；求職準備五部曲：自我認識、蒐集就業情報、寫履歷表、求職信、面談等；並針對職場中最重視的敬業態度及職業道德加以說明；而隨著職場走向專業分工，許多專案工作的完成，都必須仰賴眾人的力量，因此無論在科技業或服務業，團隊合作都名列三大核心職能，列舉企業用人最重視的九大因素及企業聘用新鮮人的考量標準，以供高職畢業生未來就業時之參考。

關鍵詞：職校學生、就業、就業探索

壹、前言

當 2005 年 3 月，104 人力銀行對所謂的七年級上班族作了一份調查，發現竟有三成多剛出社會者已換過『三個以上』的工作。為什麼一直換工作？原因是普遍『不滿公司制度』或對『人際關係』缺乏信心。年輕人東跳槽、西跳槽的結果，對所處的工作環境及社會產生埋怨，卻又不得不繼續找工作，就像『無頭蒼蠅』一樣沒有方向，令人惋惜。

面對職校學生畢業後就業率的節節下降，如果在求學時期，先了解職場，讓自己更能掌握未來，以後出社會後，將比別人更有競爭力，未來正式面對職場時也會較具信心，以開展職場幸福的大門。

本文針對工作世界、行職業資料蒐集、求職準備，及企業用人時所重視的敬業態度、職業道德、團隊合作等議題闡述之。

貳、認識工作世界

隨著時代不斷地進步與變遷，工作的內容也隨之持續地翻新，昔日三百六十行早已不足以反應週遭工作世界的改變，根據中華民國職業分類典（民 89）中，已有的職業名稱高達 2638 個之多。此外，工作的型態亦趨向多樣化，兼職、部分、彈性、自由工作者日漸增多，專職工作者亦日漸減少。因此，置身於大時代潮流中，必須警覺到週遭工作世界的改變，才能幫助我們就業時有較好的抉擇。

一、產業結構的消長

在 1980 年代後期，臺灣地區製造業的結構已明顯轉型和升級，從過去勞力密集之產業榮耀升至技術、資本密集之產業發展。不管是在總產值或出口結構上，高科技與重化工業所佔的比重逐年上升，而傳統產業的比重則逐年衰退。

隨著自由化、國際化的政策發展，支援製造業之金融保險、運輸、通訊、行銷、

資訊服務業等產業隨之大幅成長，臺灣經濟結構轉變為以服務業為主之經濟型態。

而從過去十年至今的產業方向，延續資本及技術性密集產業的發展方向。製造業中各產業消長情形更加明顯，相對於勞力密集產業之愁雲慘霧，電力及電子產業卻一枝獨秀。

另一方面，技術密度高之電子資訊業快速成長。許多電腦資訊硬體組件在世界上之高佔有率，如掃瞄器在 1999 年之世界佔有率高達 91%。以出口結構而言，電子、資訊與通信業佔總出口的 30.4%，早以凌駕紡織品之出口。

然而，在傳統產業沒落、產業轉型及外移等種種因素的影響，導致社會上大量釋出勞動力之際，卻仍有些新興產業從中竄起且蓬勃發展，根據 2003 年臺北市就業服務中心最新的調查了解，臺北市新興熱門產業有：金融服務業、電信服務業、觀光百貨業、大眾傳播業、流通業、物業管理業、人力派遣業、居家照顧服務業等九大類。

這些新興產業的竄起，除了創造了新的工作機會，當然也將帶領我們的就業市場進入嶄新的格局。

二、職業結構的變化

若以整體成長率觀察，近五年來就業人口以金融、保險、不動產及工商服務業持續成長，最為長紅。社會服務及個人服務業、製造業則有下降後重新逐步攀升的傾向；批發、零售及餐飲業反之。運輸、倉儲及通信業與營造業則持續下跌，尤以營造業跌幅最深。

從此可知，就業市場隨著產業變遷產生諸多新貌，更可從就業者職業分佈架構上一窺其消長的端倪。其中農林漁牧工作人員、體力及機械設備操作工、企業主管及經理人員的數量及比例均已呈明顯下滑，技術員及專業人員則是逆勢上揚，這種現象已充分彰顯未來的就業市場上，不論是在何種行業之中，都正朝專業性的技術工作為主，而此種演變，勢必是就業職場上無法抵擋的發展趨勢，這亦是初次踏入生涯職海的社會新鮮人不能不知的課題。

三、就業市場供需的落差

根據 104 人力銀行所作的研究調查報告顯示，臺灣就業市場所釋出的工作以高科技產業居多，而職務類別以業務類居榜首；而臺灣社會新鮮人最想投入的產業則集中在安定型的產業如金融、文教；最想要的求職類別以行政總務職務為主，這顯示臺灣就業市場呈現供需失衡的狀態。

其中調查指出，目前最受臺灣社會新鮮人歡迎的產業排行榜分別依序為半導體產業、電子製造業、進出口貿易、電腦週邊、光電通訊、金融證券、企管、學校文教、百貨零售及網際網路事業。而社會新鮮人最想投入的產業排行榜前十名則依序為金融證券、進出口貿易、半導體產業、學校文教、電子製造、電腦系統、百貨零售、醫藥器材、電腦週邊、醫療院所。

以上的調查報告顯示臺灣就業職場中若有一百個工作機會，其中有四十個至五十個是由高科技產業所提供的，求職者最想投入的產業則以金融產業為主，但是每一百個工作機會中，只有五個工作機會是屬於金融產業，顯示出現行就業市場的供需失調現象。

這樣的供需失調現象在大臺北地區更為明顯。從著名的三大人力網站 104 人力銀行、1111 人力銀行及勞委會職訓局的就業 e 網都可以看到相當明顯的趨勢，大臺北地區在廠商求才的部份，許多勞力密集的產業早已經不復存在，取而代之的是工商服務及高科技產業。

這類產業所需的人才多半是以年輕、具備二至三年相關工作經驗、能夠立即上手的人較為吃香；中高齡的失業者在大臺北地區若要能夠生存，相關工作條件都是要有高學歷或是具備領導工作人員的專業經營管理能力者。

此外，從大多數求職者與徵才者間的落差來看，大臺北地區廠商所提供的工作項目中，仍以服務業（業務推廣人員）為多，這與許多求職者的期望是不相符合的，求職者往往堅持個人工作意向及興趣等原則之下，寧可先擠破頭地找尋個人學校所學專長或有興趣的工作項目，僧多粥少的現象也隨之發生。

四、未來的十大明星產業

根據嵐德智庫的評估，2010 年的十大明星產業為：生物技術產業、生命科學產業、網際網路產業、資訊電子產業、電信通訊產業、地球環境產業、精密機械產業、尖端材料產業、航空太空產業、電動車輛產業，茲說明之。

（一）生物技術產業

如果一項產品的研發與製造過程中，有一個（含）以上的程序應用到生物技術，則生產該項產品的行業及被視為生物技術產業。

依上述定義，生物技術產業的範疇至為寬廣，舉凡原料藥、藥品、疫苗、生物晶片、生物電腦、生物機械手臂、生命高分子、檢驗試劑、檢驗儀器、生物農藥、特用化學品、食品、科學化中藥、環保生物技術、生物資訊等，都可劃入生技產業的版圖。

（二）生命科學產業

生命科學產業其實與生物技術產業有極為密切的關聯性，在生物技術產業中與生命科學直接相關的部份，特別把它抽出來，另外形成所謂的生命科學產業。

在生命科學產業中，十項明星產品為：基因醫藥衛生科技產業、人體用基因工程疫苗、動物用基因工程疫苗、基因製藥產業、基因治療與診斷科技產業、基因資訊產業、藥用植物組織培養技術產業、癌症治療藥物、老人癡呆症治療藥物、愛滋病治療藥物。

（三）網際網路產業

在網際網路明星產業中，六種明星產品為：網路多媒體、寬頻網際網路、網路軟體、電子商務、電子商務宅急便、網路出版品。

（四）資訊電子產業

未來的資訊電子產業的發展，必然會朝兩大方向邁進：一為與網路相結合，二為與家電相結合。最被看好的資訊電子明星產品有以下三種：e-Books 電子書、e-Audio 數位音樂、神經元智慧型電腦。

（五）電信通訊產業

電信通訊明星產業中的九項明星產品為：無線通訊用半導體元件、無線通訊用積體電路化關鍵性零組件、第三代 GSM 行動電話、GSM 行動數據服務、寬頻分碼多工接取技術系統、無線用戶迴路市場、無線區域網路、整合無線通訊與網際網路之應用軟

體、個人行動通訊服務與智慧型網路管理技術。

(六) 地球環境產業

人類為了保護這唯一的地球，凡是和地球環境相關的環保產業，未來都存在極大的發展空間。在地球環境明星產業，四種明星產品為：二氧化碳排放減量技術服務業、土壤酸化鹽化污染防治技術服務業、氟氯碳化物污染防治技術服務業、廢棄物資源再生技術服務業。

(七) 精密機械產業

精密機械產業乃泛指結合光學、電子、及精密加工等尖端科技的複合型技術產業，諸如辦公室自動化、醫療、分析儀器、與精密加工零組件等，均屬精密機械產業之範疇。在精密機械產業這項明星產業中，兩大項明星產品，一為『微機電產品』，二為『微型機器』。

(八) 尖端材料產業

在能源與環境問題日益嚴重的地球，人類對尖端材料的需求與日俱增。在尖端材料明星產業中明星產品有以下五項：環保塑膠、有機矽材料、超導電材料、生物材料、超音速客機用新材料。

(九) 航空太空產業

整體而言，航空太空產業可以區分為航空產業與太空產業兩大部分。基於人類想飛、想超越地球、想探索宇宙的基本心理，在未來明星產業的國際舞臺上，航空太空產業理當不會缺席！尤其對臺灣而言，產業發展正值新興與傳統交替之際，航空太空產業恰好是可以讓傳統變新興、讓新興又帶點傳統味兒的明星產業。

(十) 電動車輛產業

許多的開車族，都已經逐漸厭煩了聞到汽車所排放出來的廢氣，環保人士已經逐漸無法忍受汽車排出廢氣所造成日益嚴重的空氣污染，能源專家愈來愈擔心萬一石油沒有了怎麼辦？受到來自四面八方的環保壓力，要求儘早規範車輛電動化，電子車輛產業的發展空間非常大，而與電動車輛息息相關的燃料電池，也被美國麻省理工學院的梭羅教授視為明日之星。

五、未來工作新趨勢

每年到了畢業季，都有很多學子想投入『熱門行業』，薪水多、工作機會多、求職者多的行業，然而，真正的熱門行業應該是自己最感興趣，最願意投入，最能發揮專長的行業。對於個人而言，如果能根據自身的興趣、性向及專長，再配合現今的職場趨勢，趁早鎖定適合自己發展的方向及行職業，並不斷的努力充實，並加上自己的熱情及創意，有朝一日必在職場上大放異彩。

根據104人力銀行首席職場諮詢師邱文仁的觀察，目前企業徵才最熱門的職務有兩種，而有十種最值得留意的新工作典型（邱文仁，民94）。

（一）企業徵才最熱門的職務

1. 專業加業務的『顧問型業務』

目前企業需人孔急的仍以『技術性』人才及『業務』方面的人才為主，所謂技術性人才如高科技理工人才，金融專業人才、法律顧問、生物科技人才等等；至於業務人才在就業市場上一直都很搶手，如果技術性或專業人才同時具備業務能力，可稱為『顧問型業務』，這是目前就業市場上最受歡迎的人物。

最典型的例子如所謂金融產業的『理財專員』職務，其必須具備專業能力、業務能力、及高EQ能力，現在的理財專員中，手中握有五張以上專業證照的是很常見。

2. 『跨領域』的職務

跨領域人才重要性日漸加深，包括『法律與科技』、『生物與光電』、『理工與財金』、『會計與資訊』、『理工與企管』等，都是目前較熱門的組合，為迎合職場需求，擁有兩種以上的專業，未來勢必成為職場的熱門人選。

另外一種『跨領域人才』是指同時具備多元的職能，例如目前不少企業的公關、行銷、製造部門結合在一起，所以一個人同時要會有公關能力、採購能力、行銷能力、製造能力等。

（二）十種最值得留意的新工作典型

1. 高科技人才

目前高科技人才最想投入的明星產業包括：光電產業、半導體產業、電腦相關產業、資訊科技產業、生化科技產業等。

2. 廣告行銷公關工作

此工作是許多年輕人的夢想職務，但所要付出的心力和體力都不少，尤其需要常常應付許多突發狀況，臨時性的加班，超時工作在所難免，更應具備細心、耐心、負責任、抗壓性高、良好的文字能力、外語能力和溝通協調的能力。

3. 創意型行業

它們是新穎的，貼近消費者的需要，以創意導向，必須不斷的推陳出新，引起大家的愛好及消費，例如創意蛋糕專業店即是一例。

4. 貼心型行業

隨著人類文明的後遺症增多，必須要去解決基本需求問題的工作職缺也會一一發生，例如現代人壓力大，睡眠品質不佳，所以有所謂『睡眠中心技術員』的職務應運而生；協助婚禮籌辦的『婚禮企劃師』；照顧寵物的『寵物媽媽』等。

5. 表演型行業

除了知名的演員及歌手之外，如電視臺主播、模特兒、電視購物主持人、講師、演講者等均是典型的表演型工作，表演型工作者的基本條件就是良好的語言表達能力。

6. 才藝教學型行業

近年來在臺灣頗受歡迎的佛朗明哥舞蹈，應運而生的教導佛朗明哥舞坊教室的成立，這是才藝教學型行業的典型。

7. 時尚型行業

如精品、服飾、化妝品、3C 產品的時尚設計、金飾工藝、時尚設計、造型藝術等，其對時尚流行具敏感度，有設計的美感概念、分析客戶行為，以因應快速變遷的消費市場。

8. 心靈成長型行業

由於現代人精神壓力大，心靈成長的行業也愈來愈多，例如教人如何從共振音樂中，找出健康快樂的『同步共振音療師』及藉觸覺藝術治療及改善親子關係的『親子觸覺藝術治療師』等。

9. 兒童才藝型行業

讓孩子在音樂、圖畫、舞蹈、戲劇、文學等藝術活動中，開發潛能，平衡發展，如兒童舞蹈、兒童音樂教學等才藝型行業。

10. 休閒運動型行業

現代人注重休閒生活和養生，以紓解現代人生活的壓力，如健康休閒運動俱樂部的大量發展，指導教練或從事休閒運動型行業應運而生。

參、行職業資料蒐集

臺灣地區每年大約有35萬人自各級學校畢業，有人面對社會新鮮人的角色轉換而茫然不知所從。如何去了解這些五花八門的行職業，如何選擇適合個人專長、興趣和能力的職業，就成為青年學子最迫切需求的資訊。

有鑑於此，行政院勞工委員會職業訓練局特編「行職業展望」系列叢書，並針對各職業編製一系列相關資料，如職業簡介之書面手冊、光碟、成果發表說明會等，以引導青年瞭解行業及職業的概況與相關資訊，進而能適才適性的選擇職業，步入成功的坦途。

一、行業之定義及標準分類

「行業」一詞係指經濟活動部門之種類，包括從事生產各種有形物品與提供各種服務之經濟活動在內。一般人常將行業與職業混為一談，為避免誤解，對二者之區別首先須加以說明。

聯合國出版之人口普查方法，對於經濟活動人口中行業與職業二者之區別曾作如下解釋：行業指工作者所隸屬之經濟活動部門，職業指工作者個人本身所擔任之職務或工作；以酒廠所僱司機為例，在職業分類中司機屬運輸工具操作工，在行業分類中則因酒廠之經濟活動為釀酒，屬製造業之酒類釀造配製業。簡言之，所謂行業，係指經濟活動部門之種類，而非個人所從事之工作，每一類行業有一定主要經濟活動，但因分工關係，往往需要各種不同職業工作人員，而同一種職業之工作人員，亦常分布於各種不同之行業。

依據行政院主計處(民90)之「中華民國行業標準分類」將行業有系統的分為：農、林、漁、牧業；礦業及土石採取業；製造業；水電燃氣業；營造業；批發及零售業；住宿及餐飲業；運輸、倉儲及通信業；金融及保險業；不動產及租賃業；專業、

科學及技術服務業；教育服務業；醫療保健及社會福利服務業；文化、運動及休閒服務業；其他服務業及公共行政業等十六大類，茲說明之。

(一) 第 A 大類—農、林、漁、牧業

凡從事農藝及園藝作物之栽培，家畜、家禽等之飼育、放牧，提供農事及畜牧服務，林木、竹林之種植、採伐，水產生物之養殖、採捕等行業均屬之。

(二) 第 B 大類—礦業及土石採取業

凡從事石油、天然氣、地熱、煤礦、金屬礦、非金屬礦及土石之探勘、採取及產品現場之初步處理等行業均屬之。

(三) 第 C 大類—製造業

凡以機械、物理或化學方法，將有機或無機物質轉變成新產品，不論其使用動力機械或人力，在工廠內或在家中作業，均歸入製造業。

(四) 第 D 大類—水電燃氣業

凡從事電力、氣體燃料、熱能及用水供應之行業均屬之。

(五) 第 E 大類—營造業

凡從事土木工程、建築工程、機電、電路及管道工程、建物裝潢等行業均屬之。另建築業之自營木工、泥水、鉛管及電工等工程亦歸入本類。

(六) 第 F 大類—批發及零售業

凡從事有形商品之批發、零售、經紀及代理之行業均屬之。銷售商品所附帶不改變商品本質之簡單處理，如簡易包裝、清洗、分級、安裝、修理等亦歸入本類。

(七) 第 G 大類—住宿及餐飲業

凡從事住宿及餐飲服務之行業均屬之。

(八) 第 H 大類—運輸、倉儲及通信業

凡從事客貨運輸、儲配運輸物流、運輸輔助、倉庫經營、郵政及快遞、電信等行業均屬之。

(九) 第 I 大類—金融及保險業

凡從事銀行及其他金融機構之經營、證券及期貨買賣業務、保險業務、代辦保險經紀及服務之行業均屬之。

(十) 第 J 大類—不動產及租賃業

凡從事不動產經營管理及機械、運輸工具設備與物品等租賃而收取租金之行業均

屬之。

(十一) 第 K 大類—專業、科學及技術服務業

凡從事法律、會計、建築及工程技術、專門設計、電腦系統設計、資料處理及資訊供應、顧問、研究發展、廣告等各種專業、科學及技術服務之行業均屬之。

(十二) 第 L 大類—教育服務業

凡公私立各級學校、特殊教育事業及其他教育服務之行業均屬之。

(十三) 第 M 大類—醫療保健及社會福利服務業

凡從事醫療保健及社會福利服務之行業均屬之。

(十四) 第 N 大類—文化、運動及休閒服務業

凡從事出版、電影、廣播、電視、技藝表演、文學及藝術創作、評論、藝文服務、運動服務、藝人及模特兒經紀、休閒服務等行業，以及圖書館、博物館、歷史遺址及類似機構均屬之。

(十五) 第 O 大類—其他服務業

凡從事 A 至 N 及 P 大類以外之行業均屬之。

(十六) 第 P 大類—公共行政業

凡政府機關、民意機關、國防事業及國際組織等均屬之。

二、臺灣地區歷年來就業者之行業結構分析

綜觀從民國 75 年迄今就業者之行業變化，民 75 年農林漁牧業就業者有 1,317,000 人(佔 17.03%)；至民國 77 年時農林漁牧業就業者有 1,113,000 人(佔 13.73%)、工業就業者有 3,443,000 人(佔 42.47%)、服務業就業者有 3,551,000 人(佔 43.80%)；至民國 87 年時農林漁牧業就業者有 822,000 人(佔 8.85%)、工業就業者有 3,523,000 人(佔 37.92%)、服務業就業者有 4,944,000 人(佔 53.23%)；至民國 94 年時農林漁牧業就業者有 591,000 人(佔 5.95%)、工業就業者有 3,558,000 人(佔 35.79%)、服務業就業者有 5,793,000 人(佔 58.27%)，從上述變化可知農林漁牧業就業者由 17.03%下降至 5.95%；工業就業者由 41.57%微升至 42.76%再降至 35.79%；服務業就業者由 41.39%持續上升至 58.27%尤其在民國 77 年服務業就業者首次超過工業就業者，茲將歷年臺灣地區就業者之行業結構變化摘錄如表 1 所示。

表 1 臺灣地區歷年來就業者之行業結構變化

年份 \ 行業別	農、林、漁、牧業	工 業	服 務 業
75	1317000 人 (17.03%)	3215000 人 (41.57%)	3201000 人 (41.39%)
76	1226000 人 (15.28%)	3431000 人 (42.76%)	3366000 人 (41.95%)
77	1113000 人 (13.73%)	3443000 人 (42.47%)	3551000 人 (43.80%)
78	1066000 人 (12.90%)	3476000 人 (42.09%)	3717000 人 (45.01%)
79	1064000 人 (12.85%)	3382000 人 (40.83%)	3837000 人 (46.32%)
80	1093000 人 (12.95%)	3370000 人 (39.93%)	3977000 人 (47.12%)
81	1065000 人 (12.34%)	3419000 人 (39.61%)	4148000 人 (48.06%)
82	1005000 人 (11.49%)	3418000 人 (39.08%)	4323000 人 (49.43%)
83	976000 人 (10.92%)	3506000 人 (39.22%)	4456000 人 (49.86%)
84	954000 人 (10.55%)	3504000 人 (38.74%)	4587000 人 (50.71%)
85	918000 人 (10.12%)	3399000 人 (37.49%)	4751000 人 (52.39%)
86	878000 人 (9.57%)	3502000 人 (38.17%)	4795000 人 (52.26%)
87	822000 人 (8.85%)	3523000 人 (37.92%)	4944000 人 (53.23%)
88	776000 人 (8.27%)	3492000 人 (37.21%)	5116000 人 (54.52%)
89	740000 人 (7.79%)	3534000 人 (37.23%)	5218000 人 (54.98%)
90	708000 人 (7.54%)	3377000 人 (36.00%)	5298000 人 (56.46%)
91	709000 人 (7.50%)	3332000 人 (35.24%)	5413000 人 (57.25%)
92	696000 人 (7.27%)	3334000 人 (34.83%)	5543000 人 (57.90%)
93	642000 人 (6.56%)	3446000 人 (35.21%)	5698000 人 (58.23%)
94	591000 人 (5.95%)	3558000 人 (35.79%)	5793000 人 (58.27%)

(資料來源：行政院主計處，民95，頁18-29)

三、職業之定義及標準分類

職業是指個人所擔任之工作或職務，但須具備下列條件：

- (一) 須有報酬：係指因工作而獲得現金或實物之報酬。
- (二) 有繼續性：係指非機會性；但從事季節性或週期性之工作亦認為有繼續性。
- (三) 為善良風俗所認可：如從事之工作雖可獲得報酬，但不為善良風俗所認可，則不認定為其職業。

凡幫同家人工作間接獲得報酬，而工作時間在一般規定三分之一以上者亦認為有職業。其有工作而無報酬，義務從事社會公益工作者及有收益而無工作者，如醫院之義工、依靠財產生活者，均不認為其有職業。故職業與行業不同，行業係指經濟活動部門之種類，包括從事生產各種有形物品及提供各種服務之經濟活動在內，因此每一行業因分工之關係，常需不同職業之工作者；而同一職業之工作者，常分布於不同之行業。

依據行政院勞工委員會（民89）之「中華民國職業分類典」將就業者的職業分為十大類，茲說明之。

(一) 第一大類 民意代表、行政主管、企業主管及經理人

凡在政府及民意機關或公營事業機構，從事國家立法、監督政府作為、政策制定、人事配置、財務調度、業務指揮及規劃、指導與協調各企業、組織或其內部部門政策與活動等工作之人員均屬之。民間團體及機構主管人員、教育及有關主管人員亦包括在內。

(二) 第二大類 專業人員

從事科學理論研究，應用科學知識以解決經濟、社會、工業、農業、環境等方面問題，及從事物理科學、生物科學、環境科學、工程、法律、醫學、宗教、商業、新聞、文學、教學、社會服務及藝術表演等專業活動之人員均屬之。本類人員對所從事之業務均須具有專門之知識，通常須受高等教育或專業訓練，或經專業考試及格者。

(三) 第三大類 技術員及助理專業人員

凡在專業人員、行政主管或政府官員指導下，應用科學研究知識，以解決物理、工程科學、生命科學、環境科學、醫藥、社會科學等方面問題，或應用作業方法及技術服務，從事教學、商業、財務、行政佐理、政府法規及宗教等工作，或應用藝術觀

念，從事藝術、娛樂、體育等相關活動之人員均屬之。

(四) 第四大類 事務工作人員

凡從事速記，打字，會計、財務助理，圖書檔案之維護，郵務工作，為顧客安排旅行，在旅館等場所接待客人及操作電話交換機接線等工作人員均屬之。

(五) 第五大類 服務工作人員及售貨員

凡從事旅運、家事及餐飲、個人照顧，或消防及保安等服務；以及為藝術創作及發表會作肢體姿態之展示，或在批發、零售及類似公司行號、市場、路邊等地展示及販賣物品等工作之人員均屬之。

(六) 第六大類 農、林、漁、牧工作人員

凡從事農、林、漁、牧等工作人員均屬之。但在公營企業從事農、林、漁、牧業之主管人員應歸入第一大類；農業及林業機器操作工應歸入 8430 細類。

(七) 第七大類 技術工及有關工作人員

凡應用專業知識與技能從事採礦及營建，金屬鑄造，金屬架構，工具機安裝及機器設備或工具之製造、安裝、保養及修理，排版印刷，食品、紡織品、木質品、金屬及其他製品之製造或處理，以及手工製作各種工藝品等工作人員均屬之。

(八) 第八大類 機械設備操作工及組裝工

凡在現場或經由遙控從事生產機械與設備之操作及監控；駕駛及操作機動車輛及移運設備；以及根據精密生產程序將零件組裝為成品等工作人員均屬之。

(九) 第九大類 非技術工及體力工

凡從事在街頭等公共場所販賣各種食品及其他物品，擦鞋，清掃，建築物看管，行李或貨物搬運，垃圾收集等之簡單及例行性工作，必須耗費相當大體力之工作人員均屬之。

(十) 第十大類 現役軍人

凡中華民國國軍各級軍事機關、部隊、學校、訓練機構、廠庫、醫院等所屬之現役軍官、士官、士兵、學員、學生均屬之。但不具軍人身分之聘雇員工，則應按其從事之工作性質歸入前列各類。

四、臺灣地區歷年來就業之職業結構分析

綜觀從民國75年迄今就業者之職業變化，民意代表、企業主管及經理人員有298,000人（佔3.86%）微幅上升至449,000人（佔4.51%）；專業人員有328,000人（佔4.24%）上升至795,000人（佔8.00%）；技術員及助理專業人員有674,000人（佔8.71%）大幅上升至1,834,000人（佔18.45%）；事務工作人員有540,000人（佔6.99%）上升至1,132,000人（佔11.39%）；服務工作人員及售貨員有1,264,000人（佔16.35%）上升至1,866,000人（佔18.77%），農民漁牧工作人員有1,304,000人（佔16.87%）大幅下降至578,000人（佔5.81%）；生產有關工人、機械設備操作工及體力工有3,324,000人（佔42.98%）下降至3,289,000人（佔33.08%）。

由上述趨勢可知農林漁牧工作人員大幅減少，而專業人員及技術人員大幅增加，此外，操作工及體力工之人數雖然有增加，但其所佔比例卻有減少，茲將歷年臺灣地區就業者之職業結構變化摘錄如表2所示。

表 2 臺灣地區歷年就業者之職業結構變化

單位：千人

職業別 年份	民意代表、 企業主管 及 經理人員	專業人員	技術員 及 助理專業人員	事務工作人員	服務工作人員 及 售貨員	農、林、漁、牧 工作人員	生產有關人、 機械設備操作工及 體力工
75 年	298 (3.86%)	328 (4.24%)	674 (8.71%)	540 (6.99%)	1264 (16.35%)	1304 (16.87%)	3324 (42.98%)
76 年	315 (3.92%)	357 (4.45%)	732 (9.13%)	591 (7.37%)	1286 (16.03%)	1212 (15.11%)	3529 (43.99%)
77 年	347 (4.28%)	372 (4.59%)	797 (9.83%)	623 (7.68%)	1359 (16.76%)	1099 (13.56%)	3510 (43.29%)
78 年	371 (4.49%)	395 (4.78%)	863 (10.45%)	650 (7.88%)	1397 (16.92%)	1053 (12.75%)	3530 (42.74%)
79 年	391 (4.72%)	427 (5.15%)	963 (11.63%)	661 (7.98%)	1383 (16.69%)	1054 (12.73%)	3405 (41.11%)
80 年	408 (4.84%)	434 (5.15%)	1019 (12.08%)	698 (8.27%)	1410 (16.71%)	1082 (12.82%)	3387 (40.14%)
81 年	432 (5.00%)	462 (5.35%)	1088 (12.60%)	732 (8.48%)	1440 (16.68%)	1055 (12.22%)	3424 (39.66%)
82 年	441 (5.04%)	485 (5.54%)	1231 (14.08%)	806 (9.22%)	1405 (16.06%)	995 (11.38%)	3382 (38.67%)
83 年	436 (4.88%)	479 (5.35%)	1296 (14.50%)	839 (9.39%)	1438 (16.09%)	965 (10.80%)	3486 (39.00%)
84 年	436 (4.82%)	500 (5.53%)	1338 (14.79%)	877 (9.70%)	1479 (16.35%)	942 (10.41%)	3473 (38.40%)
85 年	429 (4.73%)	542 (5.98%)	1376 (15.18%)	922 (10.17%)	1530 (16.87%)	906 (10.00%)	3362 (37.08%)
86 年	420 (4.58%)	560 (6.10%)	1426 (15.54%)	938 (10.22%)	1550 (16.89%)	865 (9.43%)	3416 (37.23%)
87 年	425 (4.57%)	578 (6.22%)	1498 (16.13%)	955 (10.28%)	1597 (17.20%)	810 (8.72%)	3426 (36.88%)
88 年	414 (4.42%)	601 (6.41%)	1571 (16.74%)	955 (10.61%)	1667 (17.76%)	764 (8.14%)	3373 (35.94%)
89 年	412 (4.34%)	610 (6.43%)	1591 (16.77%)	1027 (10.82%)	1712 (18.04%)	726 (7.65%)	3413 (35.96%)
90 年	406 (4.33%)	615 (6.56%)	1615 (17.21%)	1025 (10.93%)	1745 (18.59%)	695 (7.41%)	3281 (34.97%)
91 年	424 (4.49%)	649 (6.87%)	1662 (17.58%)	1041 (11.01%)	1791 (18.94%)	699 (7.39%)	3188 (33.73%)
92 年	427 (4.46%)	678 (7.09%)	1716 (17.92%)	1062 (11.09%)	1817 (18.98%)	683 (7.14%)	3191 (33.33%)
93 年	447 (4.56%)	726 (7.42%)	1774 (18.13%)	1106 (11.30%)	1849 (18.89%)	629 (6.42%)	3256 (33.27%)
94 年	449 (4.51%)	795 (8.00%)	1834 (18.45%)	1132 (11.39%)	1866 (18.77%)	578 (5.81%)	3289 (33.08%)

(資料來源：行政院主計處，民95，頁30-33)

五、當前熱門職業探索

依據 Career 雜誌第 337 期，報導 2004 年熱門工作有下列 50 種：

（一）不動產估價師~證照管制奇貨可居

目前取得不動產估價師證照且正式執業者不多，但從不良債權估價到銀行擔保品估價，市場大餅卻迅速突破 10 億元大關。

（二）工地主任~工作現場坐鎮把關者

臺灣房地產市場宣告復甦，工地主任的行情也愈來愈搶手，廠商無不以誘人高薪向土木建築科系背景者招手。

（三）房地產廣告文案~新房屋的化妝師

房地產景氣翻揚，亟需優秀的文案企劃人才。雖然非常歡迎文科背景者，但別以為文筆好就能勝任。

（四）商場空間規劃人員~打造百分百的購物環境

透過商場規劃人員的巧手打造，消費者走進商場血拚時，可以逛的輕鬆買得愉快。

（五）工業設計師~產品造型的魔法師

隨著臺灣從代工到自有品牌，工業設計師的重要性與日俱增，在產品研發逐漸取得主導權，成為研發的創意源頭。

（六）電視執行製作~十項全能的幕後功臣

多采多姿的電子媒體，其實幕前的光鮮亮麗，都是來自幕後執行製作無怨的付出。儘管工時長，起薪低，壓力大，卻是踏進廣電媒體的絕佳管道。

（七）遊戲企劃~虛擬現實世界的造物者

為了打造線上遊戲的華麗戰場，遊戲企劃既是主導方向的指揮官，又得擔負後勤支援的任務。

（八）藝術行政人員~展覽表演的幕後英雄

藝術行政，必須精通十八般武藝，從找贊助商、宣傳活動，到打掃、扛桌椅都得包辦，但最重要是具備文化創意的頭腦。

（九）白金理財顧問~上流社會的財務診斷師

紅酒、雪茄如何品味？音樂、繪畫如何欣賞？想要為銀行 VIP 貴賓提供服務，除了金融知識，凡有助於開啟話匣子的精緻品味，也同樣不能少。

(十) 電子服務員~網路全方位理財奇兵

網路下單與網路理財異軍突起，促使證券商在傳統營業員之外，也開始成立電子營業員部隊，用資訊科技開發潛在的新客戶。

(十一) 風險管理師~掃除企業運作的地雷

在金融和會計業，風險管理人員可幫助企業精算風險下的報酬，更是提高企業整體戰鬥力的防線，重要性與日俱增。

(十二) 資產證券化人員~把資產從死水變成活水

資產證券化的潛在市場驚人，從不動產房貸到企業應收帳款，五花八門資產可以成為證券化標的，因此亟需多元人才。

(十三) 金融行銷企劃~把死板的金融商品玩活了

金融商品的差異性不大，要勝出唯有靠行銷包裝，因此過去不太重視行銷的金融業，如今行銷企劃的角色日益吃重。

(十四) 電話行銷人員~不用外出拜訪的業務員

以客戶拜訪量來做比較，電話行銷人員每天的拜訪量，遠勝過傳統業務員 10 倍以上，因此躍居許多行業的主力銷售部隊。

(十五) 外商公司秘書~不只精明，還要貼心

對外商公司秘書來說，不但要安排跨國會議行程，有時還要支援整個部門同仁的工作，有如十項全能的萬事通。

(十六) 日文翻譯~翻譯語言易，翻譯文化難

拜光電業和高鐵啟動之賜，日文翻譯的需求不斷升溫，尤其有留日經驗者是首選，不過編制內的翻譯通常還要身兼行政工作。

(十七) 科技代工業採購人員~永不滿足的殺價勇士

微利時代來臨，科技代工業者要擠出利潤，唯有從降低原物料成本著手，使得採購的角色日益吃重。

(十八) 日本線業務人員~給我完美，其餘免談

日本客戶是公認的「難搞」，要博取日商信任，除了產品的技術、品質要達到充分火候，業務人員還得備人文素養，才能贏得客戶的心。

(十九) 人力資源管理師~把員工當成客戶來服務

人力資源管理師，是人力招募的窗口，出缺勤與勞健保的處理者，員工教育訓練

的規劃者，也是各種康樂活動的舉辦者。

（二十）產業研究分析人員~第一個看到燕子蹤影的人

一個優秀的產業研究員，要有自己的情報網，還要懂得如何判斷情報，並用淺顯的文字撰寫深奧的產業報告。

（二十一）市調研究員~看數字說話

最能從數字中詮釋消費脈動的市場調查研究員，專門看數據說話，為企業提供科學化的行銷策略建議，因此統計能力是最大的加分。

（二十二）資料採礦人員~從消費者資料裡淘金

如何從消費者資料中挖掘出有用的資訊，以便準確地開發潛在的客戶，這就要靠資料採礦人員「淘金」的本領了。

（二十三）企管顧問講師~以知識分享為職業

除了「口若懸河」的本領外，企業顧問講師要有很強的問題分析解決能力，更要隨時大量吸收新知，才能成為這個行業的長青樹。

（二十四）疾病分類管理師~最仔細閱讀病歷的人

全民健保實施後，醫院必須對病歷作分類統計，才能申請健保給付，而院方也可據此評估資源配置，造成疾病分類管理師的需求。

（二十五）急重症病房護士~與死神拔河白衣天使

在加護病房（ICU），生死全在一線之間，對ICU護士來說，能從死神手中多搶回一個生命，就是工作最值得的回饋。

（二十六）生物資訊工程師~高難度的跨領域整合

雖然生物科技產業的發展不如預期，各生技公司仍埋首於獲利模式的研究，從生物晶片到製藥業，生物資訊工程師都是不可或缺的人才。

（二十七）健康器材研發工程師~把運動變得聰明有趣

健身器材不只是運動而已，而是進化到可提供生理資訊與健康診斷，乃至各種視聽娛樂功能，非常需要醫工人才投入。

（二十八）私人健身教練~滿足個人化的健身需求

允才允武的私人健身教練，除了教人練出好身材，還能針對客戶的需求，打造不同的運動課程，是健身風氣中的當紅炸子雞。

（二十九）SPA美療師~身心的美化大師

安靜的空間，芬芳的氣味，美療師打造舒適的環境，讓客戶從心理到外表都煥然一新。

(三十) 休閒活動指導員~把戶外遊樂變成工作

國內休閒旅遊風氣大盛，負責帶領活動與解說的指導員炙手可熱。歡樂的背後，卻有著不為人知的辛苦。

(三十一) 飯店外場服務經理~「情定大飯店」的真實版

要當專業的飯店經理，需要 10 年以上的火候，磨練出親切細膩的人際接待能力，和鉅細靡遺的庶務管理能力。

(三十二) 飯店主廚~廚藝和算盤都要精

想當上飯店主廚，第一關的學徒期就要磨練兩、三年，而且不只菜要燒得好，還要有領導統御能力，以及成本控管的頭腦。

(三十三) 量販超市生鮮人員~量販店人氣指標的功臣

生鮮區是量販店或是超級市場的心臟，想在這裡工作，無需顯赫學歷，但要足夠耐力；不必談吐風雅，但得親和積極。

(三十四) 宅配工程師~貨運司機嶄新進化論

不管是稱為「業務司機」或「宅配工程師」，他們的任務，可不是只是送貨而已！

(三十五) 飛機修護工程師~進入航空另一扇門

你嚮往到航空公司工作嗎？除了錄取率只有 1% 的空姐外，飛機修護也是不錯的選擇，而且不限性別。

(三十六) 運籌管理師~決勝於千里之外

產品逐漸趨於成熟，這時要比的不再只是技術、品質或功能，而是哪家公司在運籌方面最有效率、成本最低。

(三十七) 資料庫工程師~企業商情資訊守護神

掌握企業所有商情資訊，資料庫工程師要有處女座 A 型的「龜毛」個性，才能讓公司這條資訊命脈維持穩定運作。

(三十八) 資訊安全人員~新品種保全人員

印象中的保全人員，都要孔武有力、身手矯健，但在電腦病毒、駭客入侵事件頻傳下，網路保全的重要性與日俱增，這也正是資安人員的專長。

(三十九) 面板設計工程師~炙手可熱的光電新貴

去年臺灣面板的產值高居世界第二位，今年有機會擠下韓國，為臺灣摘下另一個世界第一。隨著六代廠的搶建，身兼研發大任的面板設計工程師，成為最搶手的人才。

（四十）色彩工程師~視覺的完美捕手

所有和視覺有關的電子產品，無不希望色彩品質能發揮到極致，這就需要色彩工程師發揮他們的技術與美感。

（四十一）光學工程師~設計數位相機靈魂之窗

鏡頭是數位相機的靈魂之窗，也是佔成本最高的零組件，而負責設計鏡頭的光學工程師，經驗可是愈陳愈香！

（四十二）無線通訊工程師~資通產業的首席男主角

從行動電話到無線區域網路，「Wireless」成為全球資通產業的關鍵字；而元件工程師和通訊協定軟體工程師，則是這個產業的首席男主角。

（四十三）類比混合訊號工程師~IC設計的後起之秀

過去國內IC設計人才，多朝數位電路設計發展，但隨著家電產品數位化，以及系統單晶片成為主流，類比混合IC設計頓時從冷宮躍身新貴。

（四十四）數位訊號處理工程師~用數位捕捉聲光熱訊號

拜通訊及資訊家電之賜，數位訊號處理（Digital Signal Processing, DSP）成為近年來最熱門的技術之一。從行動電話、數位相機、到無線上網卡，DSP無所不在。

（四十五）影像處理軟體工程師~一行程式定江山

任何影像設備如掃描器、數位相機、投影機、印表機、多功能事務機等，如果少了影像處理軟體，就跟一堆廢鐵沒什麼兩樣。而影像處理軟體工程師就像是心臟科醫師，負責讓影像設備的效能達到最佳狀態。

（四十六）製程工程師~兩大科技巨人的最愛

半導體和面板這兩大產業，由於製程相當類似，而且都在建廠擴張，雙方你來我往爭奪製程工程師人才，戰火到了白熱化的程度。

（四十七）設備工程師~機器設備的醫生

做為半導體與光電廠機器設備的醫生，設備工程師不只要懂得如何維修機器，更要懂得如何提高機臺的穩定度與效率。

（四十八）模具設計工程師~從黑手師傅變成科技新貴

盈手可握的小小模具，造價動輒十餘萬，掌控模具品質的模設工程師，也從黑手

師傅轉變成為科技新貴。

（四十九）安規工程師~產品安全的把關者

透過嚴格的產品檢測與把關，安規工程師確保你我身邊的用品都安全無虞。和警察一樣，他們都是社會的安全守護者。

（五十）工安工程師~天羅地網防治廠災

科技大廠拚技術、拚產能，最重要是不能忘記拚安全，這也考驗著工安工程師平日的準備工夫。

肆、求職準備

對畢業後就要去工作的人來說，學校生涯是很重要的準備階段，如果畢業後打算選擇工作，就得著手蒐集就業情報、決定未來工作、自我認識、寫履歷表、求職信、面談等。由行政院青年輔導委員會與 Career 就業情報雜誌共同編製之「求職寶典」，提出求職五部曲，提供青年人初次就業準備很好的指南，茲摘錄編修如下。

一、自我剖析

跨出求職腳步之前，有個重要功課是認識自己。先掌握自己的優勢與弱點，才能進一步確認：我能做什麼？什麼工作比較適合我？哪些領域我比別人強？哪些領域不宜碰觸，下列三個步驟可迅速定位自己。

步驟一：瞭解自己的人格特質

從小到大，個人特質是隨著家庭生活、求學過程、人際關係、工作經驗，人生歷程逐漸累積成型，所以每個人的人格特質都是獨一無二的。每個人都有所謂的優、缺點，個人特質本身其實並無所謂的好壞，全看這樣的特質在什麼樣的時空條件下，運用在什麼樣的對象或事物上面。

例如：一個人非常容易喜新厭舊，我們稱之為革新性很強，對於一個保守傳統的企業而言，這傢伙可能是經常批評公司及主管的叛逆份子，令大家頭痛不已。但是這

個人如果去從事創意方面的工作，就會大受歡迎，因為他總是能提出新的想法，好像有用不完的點子似的。

每個人如果能夠清楚瞭解個人特質，找到符合自己個性的工作，在職涯發展的過程中已經先成功一半了。

步驟二：個人能力的自我盤點

所謂的能力大概可分為以下四大類：

- (一) 對人的能力：在人際關係方面，能夠敏銳的觀察與處理，例如：表達、協調、說服等能力，對於從事管理、公關、客戶服務、業務行銷、律師等工作者是必備的條件。
- (二) 對事的能力：具備良好的邏輯思考能力，能夠根據線索加以研判，並且迅速整理出清晰的脈絡。對於從事研發、管理、教育訓練、程式撰寫、系統管理等工作者，這是一項必備的能力。
- (三) 對物的能力：對於機械操作或資料處理能夠比一般人做得又快又好。例如駕駛、操作員、技術人員、打字員、會計、廚師等工作。
- (四) 專業知識：其他在各種行業所要求的專業能力，如：語文能力、電腦軟體運用、專業檢定資格等，也在個人能力盤點的範圍之內。

能力是可以加以培訓的，所以不妨同時列出工作所需的能力和個人現有的能力，檢查兩者之間的差異點，差異越小的就業成功率就會越高。

步驟三：澄清個人價值觀

每個人都有自己的核心價值觀，每一種價值觀都沒有絕對的好壞之分。如果瞭解自己個性的優缺點，在能力許可的範圍內，找一份與個人價值觀吻合的工作，相信定能真正樂在工作。

二、蒐集就業情報

確定自己的工作性向之後，下一個動作就是展開實際行動，朝職場進軍了。

要尋覓的情報，應該分成兩個層次：第一層是「符合自己工作性向與專長的職缺」，例如有意應徵秘書，這種職務普遍存在於各業別的大小公司，尋覓起來範圍頗

廣；第二層是「適合自己的企業或產業」，例如傳播公司和貿易公司同時徵求秘書，可能就得依據一些準則，排列出選擇的優先次序。

(一) 蒐集職缺

1. 報紙分類廣告：情報新，類別也豐富，長久以來一直是人事廣告最常運用的媒體。
2. 就業情報雜誌：企業性質和各類職缺分門別類呈現，方便求職者搜尋，也容易作橫向的比較。
3. 人力資源情報網：e世紀的熱門求才管道，情報新且量大，又具有直接媒合功能。
4. 企業網站：許多企業設有自己的網站，除了形象宣導之外，也將徵才消息公佈在網站上。
5. 人力仲介機構：公家機關如青輔會、職訓局所屬就業輔導中心等。民間則有人力仲介公司，接受企業委託甄選人才。
6. 人際網路：朋友、親戚、師長、學長姐等，常可提供第一手情報。
7. 就業博覽會：企業聯合徵才活動，現場提供職缺。

(二) 認識企業

1. 企業網站：有企業基本資料，如成立日期、資本額、營業內容、組織架構、人員規模、企業理念、經營方針、產品項目、福利制度等。
2. 企業簡介：內容如同企業網站，唯呈現方式是印刷物。
3. 企業刊物：可窺知公司內部的活動、企業文化、發展藍圖等。
4. 上市公司公開說明書：偏重企業的業績進展、事業體展望、盈虧數字、投資佈局等。

表 3 蒐集就業情報的管道

蒐集情報的管道		
管道	優點	缺點
報紙分類廣告	1. 容易取得資訊 2. 職務多 3. 時效性佳	1. 公司介紹簡陋 2. 陷阱多
就業情報雜誌	1. 職務分門別類 2. 專刊對象鎖定 專門族群	發行量影響資訊取得 難易
人力資源情報網	1. 時效性佳 2. 資訊豐富 3. 分類清楚	1. 需借助特定工具 2. 陷阱多
企業網站	內容詳實	限單一企業
人力仲介機構	1. 專業 2. 專人服務	職種有限
人際網路	第一手消息	範圍窄小
就業博覽會	直接接觸企業	企業家數有限
企業簡介	內容詳實	只限單一企業
企業刊物	呈現企業精神	只限單一企業
上市公司公開說明書	數字型資料詳實	只限單一企業

（資料來源：行政院青輔會，民 93）

三、製作履歷表

履歷表是求職的敲門磚、應徵者給主考官的第一印象，甚至關係著能否贏得進一步面談的機會。因此，製作出一份吸引人的履歷表，是求職者的重要功課。

（一）基本架構

履歷表的基本架構包括：個人基本資料、學歷、工作經驗和照片。

1. 個人基本資料

這部分通常安置於履歷表最前端，讓人一目了然地知曉應徵者背景、年齡、性別等。撰寫方式以簡潔、扼要為原則，切忌拉雜，干擾閱讀重點。

2. 學歷

社會新鮮人多半缺乏正式工作經驗，因此學歷成為求職最重要的資產，建議從最高學歷寫起，依次往下推，並註明取得學位的日期。此外，相關的短期進修或是專業機構研習也可以列入。

3. 工作經驗

這是令新鮮人頭疼的欄目，但別氣餒，只要擴大解釋為「有一點點工作經歷」，打工不論長短，都可以列入，社團經驗、擔任班級或幹部等，也算廣義的「工作」。寫清楚曾擔任怎樣的職務，最重要是強調獲得哪些成果！

4. 照片

無論黑白彩色，都能被接納，必須注意的是照片不宜作怪，穿著打扮和姿勢都以端正為佳。

（二）有個性的履歷表

使用市售的制式履歷表並非明智之舉，這是因為統一規格的履歷表，欄目、格式、位置安排都固定化了，不易突顯出來。其次，每個人的特長優勢不同，聰明的做法是在履歷表上彰顯此點，但定型表格卻無法達成這樣的目標。那麼，如何製作一份有個性、能充分代表自己的履歷表，提供下面的建議：

1. 量身打造原則

格式自行設計，以突顯自身特色及長處為目標。例如，學歷雖然不甚顯赫，但是經營社團相當出色，或是參與比賽成績斐然，就可以在履歷表上闢出專區，呈現這項優勢。

2. 前瞻性原則

強調潛力和熱情，彌補工作經驗不足的弱點。缺乏實務經驗固然是社會新鮮人的致命傷，但相對地你擁有年輕的熱情、亟待發揮的潛力，履歷表強力此兩點，一來彰顯自信，二來提昇自己的未來價值。

四、求職面試

新鮮人求職最困難的一步就是面試，由於剛出校門的新鮮人，沒有太多的社會經驗，即使具備再好的學歷，也有可能在面試時因不擅於表達或言行失態，而導致未被錄取的結果。

面試具有絕對的主觀性，不管成功或失敗，都不要驕傲或氣餒，這是參加面試時首先應建立的觀念。雖然一般的主考官對於新鮮人的面試並不會以高標準來衡量，但如何在眾多的新人面試中脫穎而出，仍然需有一些技巧。

一個完美的面試可分為三個階段：面試前的準備、面試時充分的問答及面試後禮貌性的回覆。

（一）面試前該準備什麼

1. 蒐集公司相關資料

即使是新人的面試，每個主考官最在意的是你對公司，甚至是這個職務的了解程度。因此參加面試前，應該先蒐集這一家公司的相關資料，例如規模大小、公司負責人、營業項目等等。

2. 大致了解應徵職務的工作內容

雖然不同的職務在每家公司可能會有稍微不同的工作內容，但新鮮人若對應徵的職務說出大致的工作內容，不僅可以讓主考官放心，也可間接表達自己對工作的期許。

3. 想好主考官可能問的問題

新人面試多半不會問太困難的問題，幾個基本的題目，如學校狀況、興趣嗜好、生涯規劃、要求薪水等，應該先想好如何以不卑不亢的方式來回答。

4. 模擬可能狀況建立自信心

面對主考官可能是大多數新鮮人的第一次經驗，讓自己不怕場，才會有好的表現。面試前找親友模擬一下狀況，對建立自信心會有幫助。

（二）面試時應該注意的禮節

面試並非是與主考官談話時才開始，基本上，在進入公司後，與接待小姐談話，面試即已展開。因此，掌握進入面談公司後，每個流程應對相關禮節，自然就成為求職者能否面試成功的重要關鍵。

1. 提早抵達，準時入場

最好在約定面試時間前提早到達，避免匆匆忙忙趕到而讓企業主留下負面的印象，遲到是面試時所應避免的大忌。另外，與面試公司接待人員的應對，有時亦可能成為面試結果決定的參考資料。

2. 等待面試時，避免無精打采的舉止儀態

等待面試時，應保持儀態的端正，並以平靜的心情來等候。最好避免與其他應試者大聲談話或抽菸等易讓人產生負面印象的行為。

3. 向主考官點頭問好

若面試是在單獨的房間內，進出門的禮節要特別注意，如輕敲房門、正面抬頭面向主考官。最重要的是，要先主動向主考官問好，爭取第一個好印象。

4. 儀態端莊

維持良好坐姿，皮包應置於雙膝上，切忌置於桌上、鄰座或背後。在談話的過程中，避免有太誇張的動作。

5. 目光專注

在面試的問答過程中，目光視線應時時注視著主考官，認真傾聽主考官的談話，自然地目光焦點就會集中主考官身上。

6. 回答問題不卑不亢

沒有自信或太過自信，都會在面試時令人留下不好的印象。其實只要有充分的準備，以不急不徐的語氣回答問題，都會有好的結果。

7. 面試結束後的禮節

不管自己面談的表現如何，在結束時都應以感謝的心態面對，離去前別忘了以誠懇的態度說聲謝謝，將有助於面試的好結果。

(三) 回答問題時充分表現

面試最重要的關鍵是在問題的回答，事實上，新人面試的題目有 80% 是可以事先預測準備，只要不緊張，以條列式的方式回答就可以得到不錯的效果。另外在回答時記得要掌握重點，切忌天馬行空、答非所問。

1. 自我背景

雖然履歷表已寫明你的背景資料，但簡單扼要的自我介紹，如學歷、興趣、成長背景等，是面試時一個不錯的開始。重點是這類的資訊已有履歷表可表達，因此說明時要簡單明瞭。

2. 我的優缺點

主試者想透過應試者對此問題的作答內容，來瞭解其自我組織、分析的能力或人際關係的應對能力。因此在作答時，可加入一些小故事來強化自己談話內容的真實性。另外，在說明自己的缺點時，如果能附帶說明改進之道，會讓主考官感受到應徵者積極主動的特質。

3. 生涯規劃

主考官想要了解對自我的期許？可能在公司待多久？因此在回答時最好針對所應徵的職務提出時間表，如三年內讓自己在基層工作上學習，並配合公司的昇遷制度，在企業內成長。

4. 待遇問題

對新人來說，「依照公司規定辦理」是最好的答案。事實上，規模較大的公司，薪資福利都有一定的制度，即使是規模較小的企業，對新人的起薪也有一定的行情，你提出的待遇僅供主管參考而已。

5. 公司吸引你的條件

面對此問題，誠實態度是很重要的。最好根據自己所收集有關應試公司的資料，誠懇地說明就業動機，也可由公司的福利制度談起。

表 4 新人面試十大忌諱

1. 面試前沒有作任何準備。
2. 因故無法赴約，卻不通知對方。
3. 沒有依約定的時間前往面試。
4. 言行輕浮，沒有禮貌。
5. 太自傲或太自卑。
6. 談話內容和履歷表不符。
7. 不修邊幅，穿著邋遢。
8. 天馬行空，沒有邏輯。
9. 主觀武斷，妄下評語。
10. 不知行情，要求太多。

表 5 新人面試時最常被問的十個問題

1. 請先做個簡單的自我介紹。
2. 平常都做那些休閒活動？
3. 談談你的生涯規劃。
4. 您覺得自己的優缺點為何？
5. 你希望的待遇是多少？
6. 這家公司為什麼吸引你？
7. 你還有那些專長？
8. 工作壓力很大，你會怎麼辦？
9. 你最崇拜的人是誰？
10. 你有問題要問嗎？

6. 你也可以問的問題

會提出這樣的問題，多半是錄取的成份較大，此時可以用誠懇而不尖銳的方式，問明這項職務的實際工作內容、工作地點、工作時數、加班、例假日、進修機會、試用期間、敘薪及各式的福利獎金等。

(四) 面試後的感謝態度

也許會覺得這次的面試表現很差，沒有錄取的希望，但面試結束三天內寄一封感謝的信函或電子郵件，很可能會創造另一次的機會。即使這個職務不適合，但讓主考官留下深刻的好印象，會增添另一個求職的管道。

伍、敬業態度與職業道德

一、敬業態度

離開校園後投入職場的挑戰，『職場』是能力與態度的競技場，綜觀企業選才考量，其中『敬業精神』是最主要，專業能力、團隊精神、學習能力等次之，敬業乃是人對待職業的一種態度，能用體貼的心、敬業的態度來扮演好每種工作的角色，就能樂在工作。

如何懷抱一顆體貼的心，用敬業樂群的態度去扮演每份工作角色，能把工作當做「天職」者必能享受「樂在工作」的樂趣與真諦，而且他們不僅懂得把一份工作做「完」，更懂得把一份工作做「好」。

二、職業道德

資本主義的沉淪危機，敲響了企業改革的警鐘。從歐美到臺灣，從學校到企業，過去冷門的企業倫理，現在變成大熱門。商學院絞盡腦汁，要把倫理良心帶進教室；企業也忙著檢討公司有沒有倫理守則、要如何落實推動，現在講倫理、重品格，已成為企業新流行。

企業倫理，一定可以成為企業競爭力的一部份。」因為企業倫理與品牌價值息息

相關。品牌時代，其實也就是誠信的時代，如何取得社會對你的信任，其實是最大的價值。不僅這樣，越來越多研究指出，注重企業倫理，不但不會妨礙企業獲利，反而非常「有利」。

（一）企業用人重視的職業道德

當品格操守重新攫取世界企業注意，成為企業發展核心時，臺積電董事長張忠謀提出下列四點：

1. 正直與誠信

正直與誠信長久以來都是極受推崇的社會價值，但是，不久前相繼爆發的美國安隆與世界通訊等會計醜聞，就是企業領導人漠視這項特質。不但造成投資人信心喪失，也使得景氣復甦停頓。

由此可見，如果具備聰明才智的人才缺乏正直、誠信的價值觀，或許能在一時間為部份人創造獲利假象，但長期著眼，他們永遠是個危險的不定時炸彈。在臺積電，堅持正直與誠信的職業道德，是我們企業經營理念中最基本也是最重要的一項，『品格及才能』才是用人的首要條件，而非『關係』。

2. 大我

大我是小我的相對，小我的英文意即「I am number one」，也就是將自己的利益置於優先。大我則是在個人利益之上，優先顧及一個大於個人的利益，這個立意可以是團隊、公司或國家利益。

3. 勤奮

我們國人的勤奮美德，是造就臺灣經濟奇蹟的最重要原因。三、四十年前，美國的有識人士認為「要維持國家競爭力，每週工時一定要提高，不能只有甚或是低於四十小時。」進入新世紀，勤奮美德不但值得保持，而且是一個必須保持的傳統價值。

4. 長期耕耘

凡是有價值的事，就是值得長期耕耘的事。過去二十年來，大家開始抱持著一種暴發戶的心態，想著如何擁有一個好點子、好機運，用盡各種手段、權謀，希望再最短的時間內獲利最大，然後一輩子遊山玩水，不需工作。

（二）避免成為十大職場惡人

在104人力銀行提出“避免成為十大職場惡人”的緊訊，業市場一些經驗。

1. 敬業精神不佳：遲到早退常請假，沒事上網講電話。

2. 不能吃苦耐勞：臺灣十一族~草莓族、不滿足。
3. 逃避責任壓力：缺乏當仁不讓，捨我其誰的氣魄。
4. 缺乏團隊精神：爭功諉過，率性獨行。
5. 缺乏職場倫理：缺乏職場基本禮儀。
6. 學習動機不足：只求完事，不求完美。
7. 自我意識高漲：別問我能為公司做什麼，要問公司能為我做什麼。
8. 缺乏紀律服從：強調自我，不尊重他人及公司規章制度。
9. 眼高手低成性：坐而論道，無法起而行之。
10. 既任性又嘴硬：剛愎自用，孤芳自賞。

陸、團隊合作

面對知識經濟的世代，社會型態將脫離單打獨鬥，展現團隊合作的時代。看看企業人才招聘條件中，「團隊合作」已經成為企業最重視的員工職能之一，隨著職場走向專業分工，許多專案工作的完成，都必須仰賴眾人的力量，因此有高達九成的企業將「團隊合作」視為員工最重要的核心職能，無論在科技業或服務業，「團隊合作」都名列三大核心職能。

根據遠見雜誌及天下雜誌對於企業所做的調查，企業用人最重視的九大因素，如表 6 所示，其中「團隊合作精神」高居排行榜因素第三位。

表 6 企業用人最重視的九大因素

排序	因 素
1	敬 業 態 度
2	專 業 能 力
3	團 隊 合 作 精 神
4	學 習 能 力
5	人 格 特 質 是 否 符 合 公 司 文 化
6	情 緒 穩 定 度
7	忍 受 挫 折 度
8	領 導 潛 力
9	畢 業 學 校

另外，根據 Cheers 雜誌 2005 年針對臺灣 1000 大企業進行調查發現，企業聘用

新鮮人的考量標準，如表 7 所示，其中「團隊合作」名列首要聘用標準第四位。

表 7 企業首要聘用考量標準

首 要 聘 用 標 準	所佔百分比 (%)
學 習 意 願 強 且 可 塑 性 高	73.90%
穩 定 度 與 抗 壓 性 高	69.51%
專 業 知 識 與 技 術	58.14%
團 隊 合 作	35.92%
具 有 解 決 問 題 能 力	23.51%
具 有 國 際 觀 與 外 語 能 力	20.16%
具 有 創 新 能 力	11.37%
實 作 能 力	7.49%
其 他	1.00%

一、團隊合作的意涵

面對知識經濟的世代，社會型態將脫離單打獨鬥，展現團隊合作的時代。所以「團隊合作」將是我們生活中必須提升的基本能力之一。透過作品的共同完成可以腦力激盪、引進資源、截長補短、分工合作，在較短的時間內，共同完成作品。

團隊合作，代表的意義是和別人共事，能建設性的接受他人的反應和批評，能分工也能一起合作。DDI 美商宏智顧問公司亞太區資深顧問葉庭君說明，「團隊合作」這項職能的行為內涵，包括建立和諧關係、認同別人、認可他人的貢獻、積極達成團隊目標、成員有困難時會主動分享資訊等。

而對很多人來說，『團隊合作』是很容易理解的，但卻不知該如何做，如何真正的和一群人合作，畢竟長久以來是一個人在做事情，很少和他人一起合作，然而也就很難適應團體的生活；或許也是因為如此很難完全將自己的想法接受別人的建言及信賴，大家真的該好好試著努力，去改變自己，不再把自己放在優先的位置，讓自己不斷調整自己也能成為很好的團隊一員。

二、全己利才能致群利

中山大學企管系劉常勇教授指出：每一個中國人都很優秀，但一群中國人則相互牽制而暗淡無光，百年前西方人就以「一盤散沙」來形容中華民族。團隊合作是當今企業徵才最熱門話題之一，很強調它的重要性。無論推行品管圈、及時生產制度、新產品開發、策略聯盟、或同步工程，以團隊合作方式運作都是必要的條件。因此在各項內部會議與教育訓練中，高層主管一再呼籲各部門應充分協調合作，建立工作團隊。雖然每一位員工均同意群策群力的價值，但回到工作崗位上大家仍然追求個人最大的私利。

有人說團隊合作並不能增加組織總體的生產力，因為混水摸魚乃人類之天性。共產社會以集體方式進行生產，卻造成整體產出的低效率，就是最好的例證。心理學家用「團體怠工」來形容人們在團體中失去了個人努力的動機，人們以為在團體中努力的效果總會被不努力的人所抵銷，因此努力投入團隊是划不來的。

一項拉力實驗顯示，一個工人最高可出力 150 公斤，當增至 3 人組成的團隊，總出力竟不及 400 公斤，這是「團體怠工」的心理因素在作祟。在馬斯洛 (Maslow) 的需求理論中，團體認同的需求僅屬於維持因子，個人成就與自我實現的需求才是激勵因子。因此團隊運作並不必然等同生產力的提昇，激勵團隊運作的手段必須直接與每位員工個別需求密切相關，才有可能發揮效果。

以一個球隊為例，每一位球員都希望在球場上有最佳的表現，獲得最多的掌聲。但每一位球員也知道，除非與團隊中的其它球員密切配合，否則個人難以有表現與獲勝的機會。明確的目標、清楚的遊戲規則與權責劃分、立即的回饋與獎賞，是員工願意投入團隊的先決條件。

三、追求高品質得靠團隊合作

對服務業而言，所有的服務其實都是由一系列不同部門的合作，創造出來的團隊成果。所以，唯有團隊合作，才能創造品質。

例如旅館飯店宴會生意的好壞，牽涉到業務、行銷、廚房、後勤、現場等各部門，這中間只要有一個部門「突槌」，就會造成品質的問題。像是接受訂席的業務人員如

果未能將顧客對菜色口味的特殊需求，清楚地告知司廚的師傅，或是將客人對婚禮儀式中希望刻意突顯的氛圍，明確地讓場地佈置人員了解，都無法成就一場高品質的宴會。

在服務業中，企業最常發生的問題是缺發團隊合作的精神。因此如何有效地將不同部門整合、發揮團體戰力，是追求卓越的企業領導者必須正視的課題。

因此，經營者如果要追求或提升品質，就必須讓各部門的團隊成員都建立品質意識。至於建立品質意識的不二法門則是鼓勵。鼓勵同仁發掘問題、鼓勵同仁解決問題，同時經營者更要具備寬宏氣度，樂於接受由基層或客人提出的建議或意見，並替員工解決他發現的問題，日復一日、天天實踐。

柒、結語

每年的六月總有個固定新聞標題，報導著失業率以及就業率，許多剛要畢業的學生總是打趣自己：『畢業即失業。』其實，機會只留給準備好的人，只要準備好，很多機會紛紛降臨，窮途末路也將變成康莊大道。夢想終有一天不再是夢想，一開始，你會覺得夢想遙不可及，一但你準備好了，隨時讓自己處於迎接狀態，美麗的梦想就會成為理想。

莎士比亞曾經在著作中說：『人的一生是短暫的但如果卑劣地過這短暫的一生，那就太漫長了。』確實如此，人生雖然是短暫的，但如果我們只注意到它的短暫，而在遭逢逆境的時候不願全力以赴，那就連一點價值都沒有。想要讓自己的人生過得充滿價值，就不能單憑運氣，必須要用更樂觀積極的態度來過這短暫的一生。

參考文獻

- 丁錫鏞（民89）。2010年十大明星產業暨99項明星產品。臺北：嵐德
行政院主計處（民95）。人力資源統計月報。387，臺北：作者。
行政院主計處（民90）。中華民國行業標準分類。臺北：作者。

行政院青年輔導委員會 (民 93)。求職寶典。臺北：作者。

行政院勞工委員會 (民 89)。中華民國職業分類典。臺北：作者。

邱文仁 (民 94)。贏在就業起跑點。臺北：如何。

余朝權 (民 91)。新世紀生涯發展智略。臺北：五南。

林益昌 (民 95)。生涯規劃。臺北：科友。

臺北市政府勞工局就業服務中心 (民 92)。2004 就業專刊。臺北：作者。