

出國報告（出國類別：學術交流）

華中科技大學學術交流

服務機關：國立暨南國際大學

姓名職稱：楊振昇 教育學院院長

派赴國家：中國大陸

出國期間：104 年 3 月 28 日～4 月 4 日

報告日期：105 年 3 月 26 日

[摘要]

為積極提升本院之知名度與競爭力，強化兩岸的文教交流有其必要性與重要性；尤其受到全球化趨勢來臨的影響，更須推動海外學術交流活動，促進知識的交流、分享與加值。基於此，第一屆兩岸教育類研究生學術論壇乃於 2015 年 3 月 28 日至 4 月 4 日在華中科技大學召開。會議期間我不僅發表了「兩岸研究生就業問題之探討」的論文，也與兩岸多位專家學者及研究生進行深入交流，收穫豐碩；尤其也爭取到第二屆兩岸教育類研究生學術論壇的辦理，充分達到此行的意義與價值。

目錄

壹、目的.....	1
貳、過程.....	1
參、心得與建議.....	3
附錄：兩岸研究生就業問題之探討.....	6

壹、目的

高等教育是培育人才的重要途徑，隨著社會的快速變遷，對研究生教育的改革與發展產生明顯的衝擊，諸如經濟成長的影響、研究生就業的問題等等，均值得各級教育領導者加以重視。

基於此，第一屆兩岸教育類研究生學術論壇乃於 2015 年 3 月 28 日至 4 月 4 日在華科技大學召開，本人很榮幸獲邀參加。華科技大學是大陸九八五的重點大學，其在教育領域的成果相當值得肯定。此次的論壇，所涵蓋的議題很多，例如兩岸研究生培養模式研究、兩岸研究生就業政策和就業狀況比較研究、兩岸研究生招生政策比較研究、兩岸研究生品質保障體系研究等。參與者包括兩岸重要的教育學者及碩博士班的研究生，藉由此次的學術論壇，可說對於日後兩岸文教的交流奠定更加穩固的基礎。會議期間我不僅發表了「兩岸研究生就業問題之探討」的論文，也與兩岸多位專家學者及研究生進行深入交流，收穫豐碩；尤其也爭取到第二屆兩岸教育類研究生學術論壇的辦理。

貳、過程

第一天（2015,3,28）完成入住及報到程序。

第二天（2015,3,29）研討會由上午 8:20 分正式揭開序幕，由華科技大學教育科學研究院張應強院長、亞洲大學楊國賜講座教授，接下來則進行精彩的大會報告，包括教授的專題報告以及研究生的論文報告，第一天的議程到傍晚 6 點才結束。

以教授的大會報告為例，在第一天的議程中，楊國賜與楊瑩教授均針對相關議題發表專題報告，簡要臚列如下：

楊國賜教授：台灣研究生教育的回顧與前瞻

本文旨在探討六十年來台灣研究生教育發展的情形，並檢視大學研究所辦理的教育品質。研究生教育政策規劃是否周詳？辦學方針是否偏差？研究所運作是

否得當？這些問題均值得審慎加以探究。同時就檢視結果，提出客觀務實的建議，藉以策勵未來。

楊瑩：台灣研究生教育發展的分析

本文旨在分析台灣歷年來研究生教育的發展，首先，本文先歸納說明台灣高等教育的發展歷程與各階段發展的政策重點，其次，本文以統計量化資料呈現台灣高等教育發展的現況，接著再以研究者所做的有關大學生質與量適當性研究的主要研究發現作一摘述。最後，則根據上述分析作一簡扼之小結。

第三天（2015,3,30）研討會由上午 8:00 開始進行，下午 5:05 舉行閉幕式。在第三天的議程中，同樣地有教授及研究生精彩的報告。例如華中科技大學教育科學學院陳廷柱副院長發表了「大陸研究生教育改革的走向—基於本科教育改革的反思」，針對此項議題進行深入的論述。我個人則以「兩岸研究生就業問題之探討」發表專題報告，內容簡要臚列如下：

楊振昇：兩岸研究生就業問題之探討

近年來有關人才培育的議題受到普遍的關注，而由於高等教育乃是培育人才的重要途徑，也因此如何促進高等教育的健全發展有其探討的必要性。就高等教育而言，研究生教育乃是在大學/本科階段後進一步的教育學術發展與訓練，在各領域專業的提升上十分重要。然而，由於學用落差與科技的進步，導致研究生的就業問題日趨嚴重，這種現象在海峽兩岸都逐漸受到重視。有鑑於此，本文主要在探討海峽兩岸研究生的就業問題，除了探討所呈現出的問題之外，也深入分析造成研究生就業問題的相關原因，並嘗試研提可行的因應策略。

有關本文之詳細內容，詳見附錄。

第四天（2015,3,31）上午前往華中師範大學教育學院座談交流，由於雙方均設有相關的教育系所，因此互動十分熱絡，彼此都留下深刻的印象，也為未來學術的交流建立了良好的基礎。

下午則前往武漢大學教育科學學院進行交流座談，對於廣大的校園、以及學生的學習態度都留下深刻的印象。

第五天（2015,4,1）前往中南民族大學公共管理學院座談交流，該校學生屬於少數民族者佔比例甚高，充分體現了多元文化的色彩與精神。在交流過程中，雙方都針對教育與管理的相關議題進行深入的對話。

第六天（2015,4,2）主要是前往華中科技大學附屬小學及附屬中學進行交流座談，在座談過程中，對於教師們認真教學的精神以及良好的教學資源，都留下了深刻的印象。

第七天（2015,4,3）主要參觀了相關的文教設施，在與相關人員請教及互動後，對於大陸的教育有了更深刻的瞭解；並於第八天（2015,4,4）搭機返台，而結束此次學術交流行程。

參、心得與建議

此行具有以下的心得：

一、華中科技大學是大陸九八五的重點大學，其在教育領域的成果有目共睹；此次的論壇，對於兩岸研究生的教育提出許多寶貴的看法，相當值得肯定，包括兩岸研究生培養的模式、兩岸研究生的品質保障體系等等，不僅對於日後兩岸文教的交流更加奠定穩固的基礎，也對於如何研究生的品質提供了重要的思考方向。

二、教育是培養人力資源的重要途徑，近年來大陸投入大量科研經費於高等教育，而對於基礎教育也相當重視，不僅在硬體建築有快速的成長與發展，影響所及，其對人才的培育也相當重視；這種對於人力資源軟實力的投資值得我們引為借鏡，否則兩岸之間的差距將更為明顯。

三、Drucker (1999)指出，我們必須認清變遷乃是無法避免的時代趨勢，我們無法駕馭變遷，我們只能走在變遷之前；現在開始準備迎接新挑戰的，將會是明天的領袖；反之，那些反應遲滯者，就會被遠遠拋在後面，可能永遠沒有趕上的一天。近年來有關大學國際排名的議題廣受重視，姑且不論其正確性與有效性，值

得注意的是大學在創新知識、傳承知識上扮演著極為重要的角色，與社會的發展進步息息相關，大學唯有不斷積極進步，提供良好的教學與學習環境，才能真正為社會培養優秀人才，此為社會國家之幸！

針對此次的學術交流活動，以下提出幾項建議供參：

一、為了強化與落實兩岸教育的交流，建議未來可相互邀請兩校的教授互訪及短期講學，而學生之間的交流也可積極鼓勵，因為在國際化時代的來臨，若能藉此機會擴大學生的學習視野，強化學生對大陸相關教育制度的瞭解，均有助於其日後在大陸教育相關理論與實務上的探討。

二、在參觀了華科技大學附屬小學及附屬中學後，深感公立學校的進步乃是必然的趨勢。尤其我國為保障人民學習及受教育之權利，乃於 1999 年公布「教育基本法」，而為能落實教育基本法鼓勵政府及民間辦理教育實驗之精神，政府乃於 2014 年 11 月分別頒佈了「高級中等以下教育階段非學校型態實驗教育實施條例」、「學校型態實驗教育實施條例」以及「公立國民小學及國民中學委託私人辦理條例」。基於此，未來傳統公立學校勢必面臨挑戰，因此，必須積極鼓勵現有公立學校建立特色，以提高競爭力。

三、就高等教育而言，學非所用、用非所學的現象值得關切。在學校方面，除了應規劃適切的性向測驗機制，讓學生對自己未來的發展取向更有目標外，也應讓學生瞭解各行業所要求的專業知能為何，使學生能夠即早進行規劃準備。這方面應由教育部會同勞動部共同發展測驗機制或平台。另外，政府應提供未來產業發展的方向，並且提早公告相關的人力需求，使學校或企業能夠依據這些方向，即早培養學生的能力，使其畢業後能學以致用。

其次，大學校務及系所評鑑應落實成果導向的評鑑機制，重視大學畢業生的學習成效與就業情形；尤其若能藉由資料庫的建立，將可發揮即時動態的功能，適時提供畢業生就業資訊，也能提供產業界的選才資料庫。學校應定期追蹤與分析畢業生的就業表現，瞭解學用落差的情形，做為系所轉型的依據。另一方面，也能藉由畢業生的表現，瞭解產業界需要的核心能力，適時進行系所課程規劃，

必要時得鼓勵與協助系所跨領域轉型。

再者，未來政府應成立跨部會的協商機制，並由行政院院長或副院長擔任該機制的主人，期能藉由主持人位階的提升，彙整各部會的需求與意見，進而發揮整合的功能並提高成效。質言之，人才培育政策係長期性、持續性的目標，有賴各大學校長伺機向政府提供建言。

附錄

兩岸研究生就業問題之探討

楊振昇

暨南國際大學教授兼教育學院院長

摘要

近年來有關人才培育的議題受到普遍的關注，而由於高等教育乃是培育人才的重要途徑，也因此如何促進高等教育的健全發展有其探討的必要性。就高等教育而言，研究生教育乃是在大學/本科階段後進一步的教育學術發展與訓練，在各領域專業的提升上十分重要。然而，由於學用落差與社會的快速變遷，導致研究生的就業問題日趨嚴重，這種現象在海峽兩岸都逐漸受到重視。有鑑於此，本文主要在探討海峽兩岸研究生的就業問題，除了深入分析造成研究生就業問題的相關原因外，並嘗試研提可行的因應策略。

關鍵詞：研究生、就業問題

壹、前言

高等教育乃是培育人才的重要途徑，其品質攸關社會進步與競爭力的提升；然而，近年來有關高等教育人才的就業問題，受到社會的高度重視。以臺灣而言，教育部（2013）指出，近十餘年來人們接受教育的機會大增，大學教育已從菁英教育演變為普及教育，而在大量的專科學校也升格為科技大學或技術學院後，社會大眾卻普遍認為大學畢業生素質下降，未符企業用人需求，造成嚴重的學用落差。教育部進一步指出，由於大部分高中職學生均選擇進入大學，且院系設置未符社會需求，造成基層人力短缺、人力供需失衡的現象，對經濟的發展極為不利。不容諱言地，台灣未來的人才培養亟需解決學用落差與人力供需失衡的問題；亦即台灣在快速的社會變遷中，人才培養面臨許多挑戰，所謂學非所用、用非所學、高學歷高失業率等現象屢受社會各界高度關切，故如何嚴肅面對高等教育人才培養之挑戰，並深入剖析應有之前瞻策略，可謂當務之急。

其次，依據全國就業e網的統計資料顯示（2013年2月），主要職缺需求以高中職學歷為最多（36.93%），其次為專科（11.66%），再次之為國中（8.61%），其他教育程度皆低於5%。此外，統計資料亦顯示廠商求才時，學歷並非考量進用的首要因素，高學歷的求職者必須面臨與中低學歷者競爭的狀況仍是偏高，這也是大學畢業生不得不屈就低學歷職位的因素。在廠商求才提供的職缺中，以製造勞力工最多（13.93%），其次為工業及生產技術員（6.5%），再次之為商店銷售有關人員（5.62%），其餘皆不足5%。而根據臺灣高等教育整合資料庫的調查指出，2008學年度大專畢業生畢業後一年，在不同行業工作的學用配合情形，最高為醫療保健及社會工作服務業、次之為教育服務業、再次之為專業、科學及技術服務業，最低則是不動產業，但各行業工作的學用配合情形平均數均未超過符合的標準（平均數3表示符合，學用配合情形最高的平均數為2.97）。由這些數據均顯示了大學畢業生就業存在著嚴重的學用落差問題，值得進一步探究，

研究生教育乃是在大學/本科階段後進一步的教育學術發展與訓練，在各領域專業的提升上十分重要。然而誠如上述，由於學用落差與社會的快速變遷，連帶導致研究生的就業問題日趨嚴重，這種現象值得海峽兩岸加以重視。有鑑於此，本文主要在探討海峽兩岸研究生的就業問題，一方面分析造成研究生就業問題的相關原因，另一方面則嘗試研提可行的因應策略。

貳、兩岸研究生的就業問題分析

前已述及，兩岸研究生的就業問題值得探究，然由於資料蒐集不易完備，僅能就所取得的資料加以分析。以下就臺灣與大陸研究生就業的問題加以說明：

一、研究生的畢業人數與就業情形

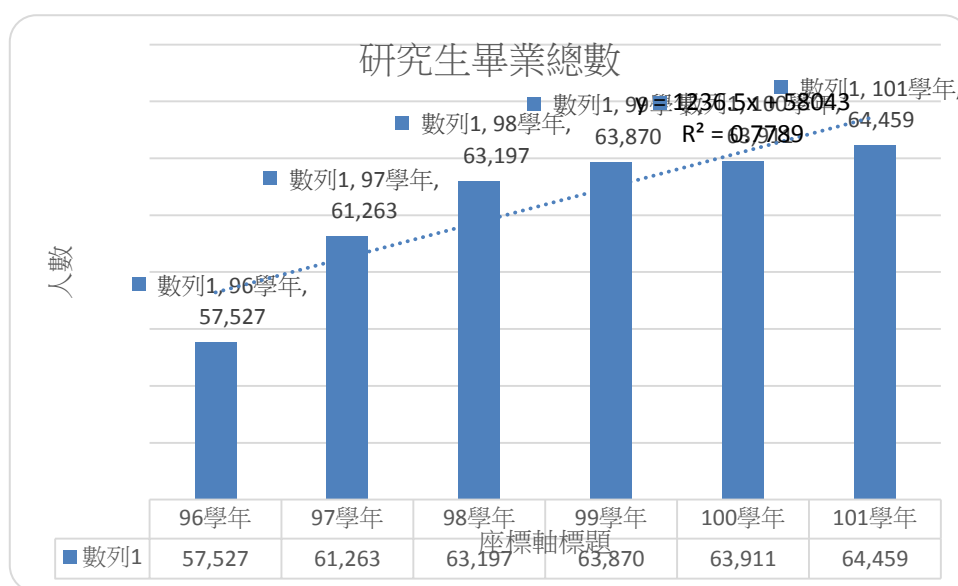
（一）臺灣研究生的畢業人數與就業情形

依據教育部統計處（2014）的資料顯示，96-101學年研究生畢業總數(包含碩

士生與博士生)呈現逐年增加的趨勢,分別為 57,527 人、61,263 人、63,197 人、63,870 人、63,911 人、64,459 人(如圖一)。圖二則分別列出 96-101 學年碩博士生的畢業人數,從該圖也可看出不論是碩士或博士畢業生,人數均呈現逐年增加的趨勢。其次,有關 96-101 學年碩博士畢業生所佔比例詳見圖三,其中碩士班畢業生人數約佔 93-95%,而博士畢業生約佔 5-7%。

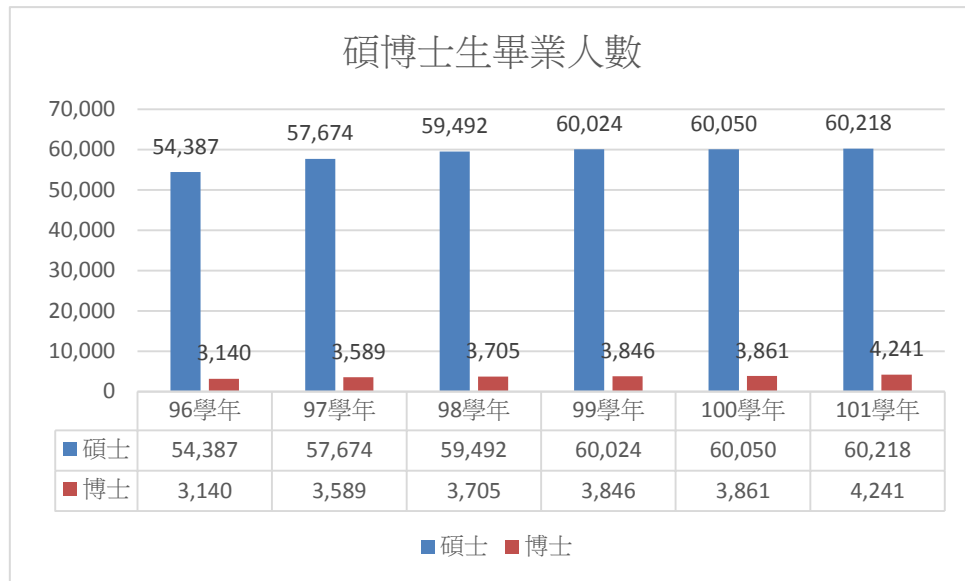
于國欽(2012)指出,依主計總處的調查資料,2012 年 6 月份 15 歲以上民間人口裡,具研究所學歷者有 97.7 萬人,其中就業者 68.9 萬人,失業者 2.5 萬人,非勞動力 26.3 萬人。隨博碩士人力供給急增,需求未等幅增加,上半年博碩士失業率升至 3.32%,比大學畢業的 5.66%、高中職的 4.29%、國中及以下學歷者 3.45% 為佳,但已經超過專科學歷者的 3.17%。主計總處官員表示,近十年隨著改制,專科畢業生逐年減少,加以有一技之長,因此專科生的就業競爭優勢仍高,即使以 30 歲以下的青年人來比較,具專科學歷者的失業率確實比各學歷者都來得低。主計總處官員指出,值得注意的是,在國內具研究所學歷者急速增加的同時,這些高級人力的就業難度愈來愈高,一向失業率難得超過 3% 的博碩士,自 2011 年第 4 季起失業率逐月走高,至 2012 年 6 月已升至 3.54%。

中研院院士胡勝正表示,過去博碩士工作容易找,是因過去一、二十年民營研發部門、公私立大學快速擴充,剛好可吸收這些人力,但隨著民營研發部門、公私立大學的職缺趨於飽和,這些高學歷者的失業率自然會提高。胡勝正強調,以前由於國小教師人力供給過多,曾出現「流浪教師」,現在由於碩博士人力供給過多,也已出現「流浪教授」的狀況(于國欽,2012)。因此,除非民營研發經費提高,需要更多研發人力,否則碩博士的失業率一定還會再升高。



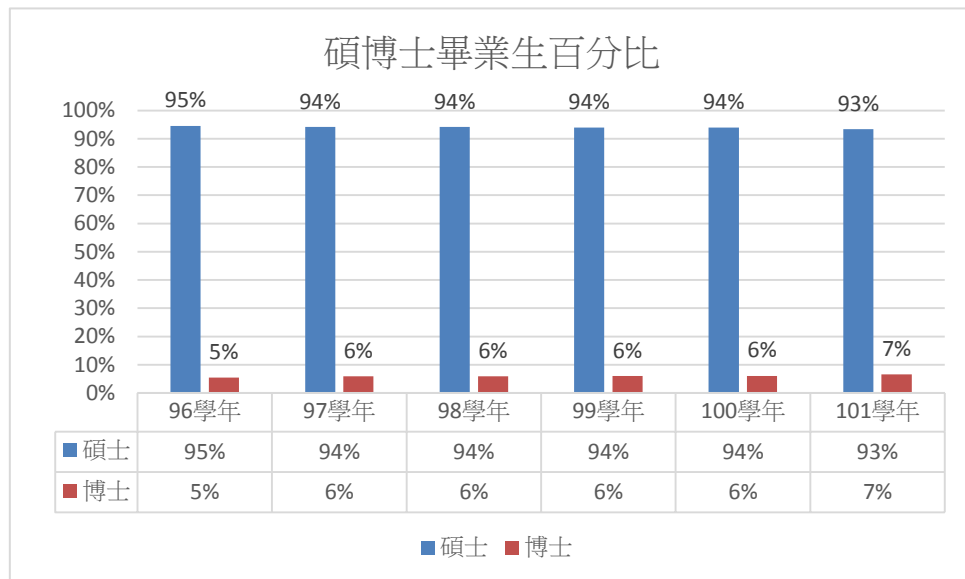
圖一、96-101 學年研究生畢業總數(包含碩士生與博士生)

資料來源：臺灣教育部統計處（2014）各級學校畢業生數



圖二、96-101 學年碩博士生畢業人數

資料來源：臺灣教育部統計處（2014）各級學校畢業生數



圖三、96-101 學年碩博士畢業生所佔比例

資料來源：臺灣教育部統計處（2014）各級學校畢業生數

(二) 大陸研究生的畢業人數與就業情形

根據大陸教育部（2013）的統計資料顯示，大陸近十年（2004-2013）來研

究生的畢業人數有逐年增加的趨勢（如圖四），由 2004 年的 15.08 萬人，到 2013 年已增加到 51.36 人。



圖四：近十年（2004-2013）來大陸研究生的畢業人數
資料來源：大陸教育部（2013）。全國教育事業發展統計公報

根據中國廣播網報導(2012,7,16),2012 年中國研究生計劃招生規模為 584,416 人，其中碩士生 517,200 人，博士生 67,216 人。2009 年，研究生就業率一直連續下降。2009 年和 2010 年，研究生的就業率甚至不及本科畢業生。一份來自江蘇省人才市場的統計顯示，2011 年的中國高校畢業生中，研究生就業率為近 87%，本科生為 90%以上，專科生約為 94%以上，研究生就業率低於專科生就業率近 8 個百分點。中國廣播網的報導還說，長期關注研究生教育的北京師範大學副校長葛劍平對目前中國研究生教育現狀給出的診斷有三項：科研能力差；產、學、研鏈條斷裂，大學，產業，研究所互不相干；以及缺乏雙師型導師，只教課本知識，不能實戰。

另外，旅美中國學者李洪寬中國廣播網報導（2012,7,16）就此表示，中國研究生過多，而且就業率低，與這些年來中國大搞高等院校擴招有直接關係，李洪寬指出：

「研究生畢業就業難的問題有很多因素，一個是擴招，因為大學擴招之後，大學畢業生供應遠遠超出社會的需求，很多畢業生就乾脆選擇直接讀研究生了，這樣又在學校裡耗上了三、五年，這當中絕大多數人是沒有社會經驗的，沒有工作經驗。這些人如果當時就業難，現在學位更高一層之後，他的就業心態就不一樣了，要求也高了。社會能提供這樣職位的並不多。我看有人評論說所謂研究生就業難，他們是難在幾個方面：一個是考公務員難，因為他的年齡大了，他改專業也不容易。因為讀了研究生，專業越來越窄，考公務員反而不利，各種說法都有。但是一個主要的原因是大學畢業生太多，大學畢業找

不到工作，被迫讀的研究生。現在研究生畢業之後，社會的就業狀況並沒有改善，沒有顯著的改變。反而由於經濟危機造成的影響，尤其這幾年，中國的對外出口企業面臨著很大的壓力，都在裁人，稍微學歷高的高技能的這種需求量並沒有增加，所以就業難。」

由於就業市場僧多粥少，因此職業顧問建議研究生求職要「短、頻、快」。所謂“短”，就是要立足眼前，找準切入點，不要把自己的職業規劃設計得過遠過高。如果一份工作薪水不是很高，但對個人積累經驗有很大幫助，我認為也值得去嘗試；所謂“頻”，就是要儘量擴展找工作的範圍和渠道，勇於抓住每一次機會，通過多種嘗試來不斷調整自身定位，在比較中尋找合適自己的崗位；所謂“快”，就是在求職中要適時抓住機會，不要總是帶著“待價而沽”的心態，總想著“再等等看有沒有更好的”，最後反而可能錯失良機。

二、研究生就業問題不佳的原因

經由上述，可知兩岸研究生就業欠佳的情形值得關注。儘管兩岸高等教育發展之脈絡有別，然整體觀之，兩岸研究生就業情形欠佳的原因可歸納為以下幾項：

（一）高等教育過度擴張

以臺灣為例，台灣的大專院校從 1980 年代約 27 所，急速增加到 2014 年約 162 所公私立院校（包括 47 所公立大學，73 所私立大學，42 所獨立學院與專科學校）。其中主要為原有的專科升格為技術學院、技術學院升格為科技大學（吳榮文、楊振昇、田劉從國，2013）。若進一步加以比較分析，中國的人口約 13 億，為台灣的 56 倍，而目前中國的公私立大專院校為 2,200 餘所；香港的人口約 700 多萬，只有八所公立大學。就台灣而言，台灣的人口 2300 萬，卻擁有 54 所公立大學，因大專院校數目過多，規模太小，造成資源稀釋分散，雖然錢不是萬能，但是沒有足夠的資金，大專院校聘不到及留不住一流教授及一流行政人才，沒有高額獎學金，也吸引不到國際一流的學生。

就大陸而言，誠如前述，李洪寬就表示，中國研究生過多，而且就業率低，與這些年來中國大搞高等院校擴招有直接關係；而李慧敏（2013）的研究也發現這個現象。因此，高等教育過度擴張的問題值得重視。

（二）學生本身所具備的能力不足

早期台灣的高等教育採取「菁英政策」，全國的大專院校總數少，每年大學聯招只有約 30% 的高中畢業生能考進大學，也就是「嚴進寬出」的政策，學生素質比較整齊，程度比較高；而大學普及化以後，只要想念大學，幾乎每個高中生都有機會進入大學殿堂。例如 2002 年的聯招（指考）錄取率為 80.41%，2012 年的錄取率為 88.00%。在這十年間，2009 年的錄取率甚至高達 97.14%。將近九成的錄取率意謂人人都可上大學，但難道也代表人人都有能力上大學嗎？尤其學生的學習動機與學習成就息息相關，而受到整體社會大環境變遷的影響，學生有時因為外在的人（如交友）、事（如打工、社團）、物（如喜愛名牌）的干擾，未能專

心於課業，不僅視學習為營養學分，蹺課之情事也時有所聞。影響所及，如果學生就讀研究所的動機是因為大學畢業後就業困難，那麼自然而然會影響到學生的素質。

就大陸而言，吳躍賽（2014）、張印蘭、王平與周榮明（2014）均指出研究生本身的能力與其就業關係密切；如果學生本身的能力不足以勝任就業市場的需求，勢必將造成其就業上的困難；誠如北京師範大學副校長葛劍平對目前中國研究生教育現狀給出的診斷中，即剴切指出研究生科研能力差的問題不能不加以重視。換言之，研究生可能「對找到一份工作有信心，但對找到自己理想中的『好工作』沒有信心。」這一點值得注意。

（三）學用落差的問題

有關學用落差的問題，與社會因素關係密切。近年來，新聞媒體大篇幅報導高等教育學用落差的現象，例如博士賣雞排、名校畢業生賣麵、清大畢業生淪為澳洲苦勞等等，引起社會大眾的高度關注。姑且不論個人求職或就業的意願，已有許多大學畢業生反應求職不易、薪資低落、學非所用等種種社會問題，這些問題突顯出目前高等教育所培育出的人才與社會環境的期許存在著嚴重的落差。

就大陸而言，吳躍賽（2014）也指出學用落差的問題。誠如前述，北京師範大學副校長葛劍平對目前中國研究生教育現狀給出的診斷中，即剴切指出產、學、研鏈條斷裂，存在大學、產業、研究所互不相干的積弊，可謂一針見血。

參、兩岸研究生就業問題的因應策略

經由上述對於兩岸研究生就業問題的分析，可知不論對臺灣或是對大陸而言，這都是一項不容忽視的重要課題。誠如政大勞工所教授成之約（2012）指出，政府有必要重新檢視市場需求，對高等教育採取計畫性培育方案，以配合國家經濟發展目標，不能再任由各大學自行擴張。對於研究生，政府也可以藉著引進人才培訓產業等較需要高學歷人才的產業予以容納。

由於兩岸教育、文化、與經濟背景不盡相同，因此對於研究生就業問題的因應策略也難有一致性的建議。基於此，以下謹就管見所及，研提部分因應策略供參，倘有欠周延或不完備之處，尚祈方家指正。

一、建立跨部會協商機制，並由行政院院長或副院長層級擔任主持人

由於研究生就業問題牽涉層面甚廣，絕非單一部會之責，亦絕非單一部會所能完成。以臺灣為例，睽諸台灣過去有關高等教育人才的培育政策往往欠缺橫向之溝通，而多由各部會就其所主管業務提出解決策略，也因此較難有整體之具體成效；在各部會所提出的解決方案中，常常可見頭痛醫頭腳痛醫腳之思維，而欠缺系統性觀照，亦即所提方案有時僅能解決眼前問題，而對於五年乃至十年以後之規劃欠缺前瞻性。再者，由於資料的完整與周延性乃是進行決策的首要條件，目前政府相關部門常常欠缺各年度之資料，一方面無法有效促進永續發展，另一方面也容易造成決策與解決方案的偏差。另外，所謂「他山之石可以攻錯」，政府宜針對研究生就業問題進行跨國比較，因跨國比較研究的成果將可作為我國規

劃與實施相關決策的重要參考。

就大陸而言，吳躍賽（2014）、李海波與梁巧靈（2014）的研究也指出相關的政策並不完善。就此而言，兩岸除了須因應未來發展趨勢明訂人才培養的相關法規外，尤應成立跨部會的協商機制，並由行政院院長或副院長擔任該機制的主人，期能藉由主持人位階的提升，彙整各部會的需求與意見，進而發揮整合的功能並提高成效。質言之，人才培育政策係長期性、持續性的目標，有賴各中央部會的配合。中央部會之間的合作模式，可以區分為需求與供給兩個層面，需求面由經濟相關部會進行推估，供給面則由教育部門依據需求面的規劃進行培育，產業界則是居中協助的角色。

二、落實成果導向評鑑機制，必要時進行系所整併或跨領域轉型

台大國發所教授辛炳隆曾提出警告，高等教育體系若不從結構性檢討，未來高學歷高失業率問題將更嚴重（于國欽，2012）。由於設立研究所，尤其是文法商類的研究所，成本不高，被校方視為「賺錢商機」，相對而言，專科畢業生因學子競相就讀大學，反而「物稀為貴」，透過「市場機制」，自然會篩選所需人才，進而影響教育資源供需，政府應尊重市場機制自然調整，沒必要採取「補貼高學歷薪資」的手段，扭曲市場機制。

因此，為有效因應研究生就業問題，大學校務及系所評鑑應落實成果導向的評鑑機制，重視大學畢業生的學習成效與就業情形；尤其若能藉由資料庫的建立，將可發揮即時動態的功能，適時提供畢業生就業資訊，也能提供產業界的選才資料庫。學校應定期追蹤與分析畢業生的就業表現，瞭解學用落差的情形，做為系所轉型的依據。另一方面，也能藉由畢業生的表現，瞭解產業界需要的核心能力，適時進行系所課程規劃，必要時得鼓勵與協助系所跨領域轉型。

此外，教育部應落實大學整併、建立退場機制，以有效促進教育資源的有效運用，提升高等教育品質。就公立大學而言，應儘速落實大學整併，尤其教育部已通過「國立大學合併推動辦法」，故應配合組成「合併推動審議委員會」，發揮實質成效。其次，就私立大學而言，應建立私立大學的退場機制，採行「由改變到退場」的兩階段模式，對於退場的私立大學，應審慎處理學生轉學及財產處理。

三、結合專業與通識教育、提升學生基本素養

朱子君（2013）指出，教育工作的主要目的在於培育人才。雖然我們不希望看到大學教育「淪落」到職業訓練所或職前先修班，但不可諱言，學校學生畢業後的表現，受企業界歡迎的程度已經被視為學校辦學績效的一個重要指標。因此，高等教育的改進，在世界潮流上，漸漸地趨於「顧客至上」的方向。所以，大學教育之特質應是兼顧社會及個人職業發展需求，強調績效原則，並配合生涯教育理念，做多樣性設計、彈性課程的安排、擴展受教對象，建立學習管道之多元性。朱子君（2013）進一步指出，根據遠見雜誌調查企業界用人最重視的因素結果顯示（如表一），人員是否具備專業能力與是否擁有高 EQ 同樣重要。而這些 EQ 的養成，有賴學校在通識課程及人文素養方面的加強。

表一

企業用人最重視的九大因素

名次	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

資料來源：朱子君（2013）。高等教育功能與就業市場。

因此，以研究生就業問題之因應而言，必須從系統化的觀點切入，也就是在大學端便需要強化課程教學以培養研究生的競爭力，尤其是通識教育課程的重視與落實。張忠謀在輔仁大學的演講中，曾特別提及他在哈佛大學唸書時，通識教育對他未來的人生產生很大的影響，亦即通識課程乃是大學生在專業能力之外，最基本的知識涵養課程，強調兼重「人文器識」與「科技素養」（楊振昇，2010，2013）。

通識教育是大學生在專業能力之外，最基本的知識涵養課程，強調兼重「人文器識」與「科技素養」。「人文器識」重視知識的平衡性與通達性，強調立身處世上開闊的胸襟與特質；而「科技素養」則強調處在當前的科技社會中，知識不應侷限於人文學科的範圍，對於日新月異的網路科技、奈米科技、太空科技、環保科技及基因科技等等，亦應有基本瞭解，尤其應關心前述科技的進步，將對人類的日常生活、生態環境與文化產生何種衝擊，而早日共謀因應之道。就課程而言，由於通識教育日漸受到重視，故多元化通識課程的提供係屬必要；然長期以來，由於專業課程與通識課程間的對立、抗拒，加上通識課程出現零碎化、膚淺化、與邊緣化的現象，導致校園中「重專業、輕通識」的心態難免存在。另一方面，在通識課程的教學上，亦面臨許多困境（楊振昇，2013），例如在教師方面，部分教師係因本身學分不足而開設通識課程，難免因經驗不足影響學習成效。其次，因班級人數太多，影響教學品質；另因部分通識課程淪為營養學分，課程內容欠缺學術承載度，難以提供學生系統性的知識；以及在評量上，有時往往流於形式，無法瞭解學生學習成效。此外，擔任通識課程之教師，本身應「尊重」所任教之領域知識，以導正學生營養學分之迷思，使學生在選課時，能考量本身的興趣與生涯發展的需求。故有效結合專業與通識教育、提升學生基本素養，乃是因應研究生就業問題的重要途徑。

四、鼓勵企業界參與職業教育與設計課程、加強企業的人才培養責任

人才培養應是政府、學校與企業共同承擔的社會責任，三者缺一不可。林三貴認為許多研究生欠缺的是進入企業表現的機會，因此，若企業有聘用研究生的需求，勞委會從求職資料庫主動篩選，推薦給企業（于國欽，2012）。質言之，學校培育的人才能否為產業所用並符合社會所需，是提升國家競爭力與國際優勢的樞紐。產學合作旨在整合專利布局、創新技術、研發能量以及產業需求等面向，以協助學校瞭解產業界的人力需求與應用技術，將學校龐大的研發人力與能量，化為產業界技術研發的堅實後盾；且將產業界的需求與經驗，作為教學革新的動力。換言之，產學合作機制是人才培養重要的環節，也是教育機構提升學生專業知能的重要途徑。

綜觀主要國家產學合作機制的特色頗值參考，美國係由政府撥款補助教育部與勞工部進行產學合作，而德國則以密切的建教合作機制聞名，由企業提供各種實習的資源，並提供學生實習的名額（楊振昇、蔡進雄，2013）。就台灣而言，產學的合作機制一直未能有效建立並發揮功能，致使學非所用、用非所學的問題屢遭質疑與批判；就此而言，應積極強化產學合作的機制，儘量改變產業界的觀念，產業界也應參與「育才」而非僅是「用才」。

台灣過去曾討論如何增進企業的社會責任，例如賦予教育稅或者企業捐的概念等，但是成效似乎不彰。以往產業界扮演人才的使用者角色，但當發現學校所培養的人才並不符合自己的需求時，反而需要再花許多時間與金錢進行職前訓練，而難免造成人力與物力、學校與業界資源的浪費。有鑑於此，政府宜審慎研議如何加強企業的人才培養責任，諸如比照德國的做法，透過立法明確規範企業的權責，使企業界扮演人才培育的參與者與使用者角色。另一方面，政府要落實產學合作，學校進用業師是相當重要的一環，透過業師與專任師資的協同教學，一方面使學生獲得實務與理論兼具的專業知能，另一方面也讓業師與專任教師彼此進行學術與實務的對話，藉由產學合作以彌補學、用之間的差距。故學校(供應者)應鼓勵企業界參與職業教育與訓練，促使設備與師資充分交流與應用。並擴大建教合作，將課程與企業界需求配合，既可節省設備經費，又能增加實務工作經驗。亦應依市場導向，合理調整各職類比例：例如暢通回流教育管道等。

五、鼓勵研究生進行跨領域的學習、並及早備妥相關證照

誠如前述，有關學用落差的問題，與社會因素關係密切，這些問題突顯出目前高等教育所培育出的人才與社會環境的期許存在著嚴重的落差。就學校而言，除了應規劃適切的性向測驗機制，讓學生對自己未來的發展取向更有目標外，也應讓學生瞭解各行業所要求的專業知能為何，使學生能夠即早進行規劃準備。這方面應由教育部會同勞委會職訓局共同發展測驗機制或平台。另外，政府應提供未來產業發展的方向，並且提早公告相關的人力需求，使學校或企業能夠依據這些方向，即早培養學生的能力，使其畢業後能學以致用。

就研究生本身而言，應深刻體認研究生就業的關鍵問題不在於找不到工作，而是在於是否找到合適的工作。所謂「求人不如求己」、「自助而後人助」，研究

生在學期間，除應致力於本身的專業外，也應結合社會脈動，進行跨領域的學習，尤其必要時應計畫性地參加各項證照考試（如語言能力、各類國家考試等等），以利畢業後的就業，這是研究生本身必須認清的重要課題。

肆、結語

高等教育的過度擴張無形中造成了人力資源浪費，誠如周祝瑛(2010)指出，高等教育擴充的結果，可謂利弊參半，不可不慎，一方面固然增加了民眾就學的機會，但卻也造成稀釋政府補助經費，產生「高學歷、高失業」的現象。而陳維昭(2007)也指出，台灣的高等教育正面臨經費與資源不足的問題，學生的學習態度消極、基本能力下滑，則同樣令人憂心，因為這都攸關整體軟實力是否能有效提升。

兩岸研究生就業的問題值得各有關單位或部門加以正視，本文針對其現況、可能造成的原因，並研提因應策略，期能作為主管單位或部門規劃相關政策時之參考，進而使高級人力資源發揮適才適所的成效。

參考文獻

- 于國欽（2012）。台灣研究生就業拉警報 專家：須從教育結構檢討。擷取自
工商時報 <http://news.chinatimes.com/focus/501011631/122012073000242.html>
2012-07-30 01:13
- 大陸教育部（2013）。全國教育事業發展統計公報
- 朱子君（2013）。高等教育功能與就業市場。擷取自
http://vschool.scu.edu.tw/Class02/Content.asp?Data_Code=368。
- 成之約（2012）。台灣研究生就業拉警報 專家：須從教育結構檢討。擷取自
2012-07-30 01:13 工商時報
<http://news.chinatimes.com/focus/501011631/122012073000242.html>
- 李海波與梁巧靈（2014）。高校畢業研究生到中小民營企業就業問題研究。學術
論壇，7，177-180。
- 李慧敏（2013）。地方高校碩士研究生就業困難的市場阻隔因素研究。湖南師範
大學碩士論文，湖南。
- 吳榮文、楊振昇、田劉從國（2013）。台灣高等教育的擴張與系所設置之探討。
人文資源研究學報，13，19-34。
- 吳躍賽（2014）。當前高校研究生就業問題現狀與對策分析。現代商業，30，
278-279。
- 周祝瑛（2010）。台灣社會變遷中高等教育之挑戰。第7屆兩岸高等教育學術研
討會，高等教育與未來社會論文集，177-186。
- 陳維昭（2007）。台灣高等教育的困境與因應。台北：台大出版中心。
- 張印蘭、王平與周榮明（2014）。上海大學研究生就業狀況的調查研究。生涯發
展教育研究，2，31-41。
- 楊振昇（2010）。兩岸大學通識課程教學困境與因應策略之分析。2010 海峽兩岸
高等學校管理制度研究學術研討會論文集，93-102。
- 楊振昇（2013）。高等教育中通識教育的困境與因應策略。發表於福建師範
大學主辦之「2013 年兩岸教育學術研討會」，2013, 4, 18-22，福建。
- 楊振昇、蔡進雄（2013）。國內外人才培育相關政策之比較分析研究。國家教
育研究院之委託研究報告。
- 臺灣教育部（2013）。人才培育白皮書專案計畫報告書。教育部：人才培育
白皮書計畫辦公室。
- 臺灣教育部統計處（2014）各級學校畢業生數。擷取自
<https://stats.moe.gov.tw/qframe.aspx?qno=MQA2AA2>。