

壹、前言

本研究分析初入勞力市場的大學畢業生，其薪資所得如何與就業職能及專業證照產生關聯。近年來，由於大學院校擴充急速，無論一般大學或技職院校，入學考試之招生錄取率皆達九成，四年求學過程中被退學的比例也極低，致使大學文憑貶值，「高教低就」、「教育與職業不相稱」之現象日益嚴重（黃毅志與林俊瑩，2010；蔡瑞明、莊致嘉與葉秀珍，2005；蕭霖，2003）。黃瓊玉與黃雅婷（2011）發現，因高等教育快速擴張導致大學學歷者勞動供給迅速擴充，擁有大學學歷但從事非大學性質工作者之比率有加速上升之趨勢。

除文憑外，大學生在求學過程中充實了哪些能力，足以讓他在就業市場上勝過別人，獲得更高的薪資酬賞呢？人力資本論主張，以「教育年數」做為個人生產力的指標（Becker, 1975）。但當一般青年學子普遍都能取得大學文憑，教育年數已變成不具討論意義的常數項。Garcia、Jose與Vila（2004）將學校教育型塑的「就業職能」（employee competences）界定為人力資本，是一個可以思考的方向，這些能力包括學習新知、問題解決、人際關係、組織溝通等面向，若能檢視個人擁有的各項職能，的確是除文憑之外的另一項選擇。然而，個人擁有的能力無法被一眼看穿，雇主又不願冒聘僱不適任者的風險，因此，必須有一個鮮明的「訊號」，能夠迅速且立即地辨識謀職者所具備的能力。在過去，學歷可視為訊號，但在高等教育普及後則不再具有識別功能。許多研究顯示，專業證照（professional certificates/licenses）是近年來文憑貶值之後，可能取代學歷而成為個人能力的指標，具有協助謀職、提升薪資之市場價值（吳明錫與李隆盛，2011；李隆盛、李信達與陳淑貞，2010；林大森，2011；Light, 1998; Weeden, 2002），因此，值得深入探究。

大學教育，絕不僅止提供一紙文憑，例如：現今大學系所日益重視系統性地規劃課程，以培養專業能力（宋明娟與甄曉蘭，2011），即為人力資本面向，而技職院校強調專業證照的獲取（教育部，2010），這些都是大學教育的重要歷程。本研究欲探討「就業職能」與「專業證照」何者較具市場價值，研究目的有二：一、台灣的大學生在畢業時，自評各項就業職能的高低，以及擁有各式專業證照之分布情形。二、已取得正式工作者，就業職能與專業證照對薪資的關聯為何，能否達到提升所得之效？本研究之分析結果既可以回應人力資本論與訊號理論，也可深入瞭解現今大學畢業生，找出影響其在勞力市場事業表現之關鍵因素。

貳、文獻探討

一、就業職能之相關理論與研究發現

(一) 人力資本：就業職能定義與內涵

本研究所論及的「就業職能」，即為進入職場工作之核心能力（core competences），屬於人力資本（human capital）的一環（Garcia et al., 2004）。Desimone、Werner與Harris（2002）、Goffin與Woycheshin（2006）提及，職能是從職業生涯發展出來的概念，組成要素包括KSAO，即knowledge（知識）、skills（技術）、abilities（能力），以及others（其他能力）。Noe（2009）界定職能是員工得以執行工作的個人能力，以技能、知識、態度或個人特質為主。Spencer與Spencer（1993）認為，職能模型由若干群組組成，群組有不同的構面與行為指標，充分掌握這些指標，有助於提升職能，此乃人力資源管理的重要課題。基於上述，同為增強個人在職場上的競爭力，就業職能和人力資本脫不了關係。

然教育體系如何培養職能？Holmes與Hooper（2000）分析英國的後義務教育階段，探究英國大學培育學生哪些具市場價值的核心能力，其中包含核心技術、核心能力、一般技術，以及關鍵資格（key qualifications），此外，個人人格發展、就業力與社交能力等基本技能也相當重要。Stewart（1999）提及核心能力是一種過程，應該培養學生自己尋求資源，並將資源轉換為有用的知識，進而解決問題，最後促進個人之賦權（empowerment）。Boreham（2004）以行動理論為基礎，認為在職場上重要的是團隊，因此，促進團隊合作乃是關鍵，他提出的作法有三：1. 協調組織成員的意見紛歧，建立團隊的「集體感」；2. 發展團隊成員共有的語言，建立團隊共享的知識結構；3. 鼓勵不同部門間緊密合作，發展出工作團隊中相互依賴的氛圍，都是很重要的工作能力。成人教育學者Jarvis（2004）則提及專業能力應包含專業知識、專業技能和專業態度三大部分。

再者，Sandberg（2000）以另類的方式來理解工作能力，他指出，大部分的研究都是科學、理性地分析工作者與工作本身，然後歸結出符合工作所需的特質，但此一分析方式太過抽象，窄化了複雜的工作過程。Sandberg認為，「工作者是生活在工作經驗之中」，他以Schuetz（1953）、Berger與Luckmann（1966）等人提出的現象學為基礎，不以一般量化方法而改採參與觀察，以「詮釋取向」來理解工作能力。Sandberg發現，工作能力指的不是特定的技能，而是工作者腦中對於「工作」