

國軍退除役官兵輔導委員會退除役官兵職業訓練中心之各職群就業概況分析

退除役官兵職業訓練中心 鄭博元

摘要

一、研究緣起與目的

就業是職訓最主要的目的，職訓就業概況的分析有其必要性。因此，本文的研究重點即在分析本中心最近五個梯次的訓練成效。本中心需依市場需求本論文主要研究內容如下：

1. 說明本中心就業服務的方式。
2. 探討本中心各班各年的就業率是否皆呈現穩定狀態。
3. 訓練中心各班各年的就業率皆反應實際的就業情形。
4. 屆退官士的就業意願較高。
5. 傳統產業職訓就本業的比率較高。

二、研究方法與過程

本研究中所採用的資料，係採用民國一〇一年上半年至一〇三年上半年度，「持續開設」之「長期班別」為研究對象。所謂的「持續開設」係指在上述的研究階段中皆有開設之班別，所謂的「長期班別」係訓練時程為四個月以上的班別。因此，在上述的時度中，每個班別各有五個就業統計數據。研究的班別計有「多媒體 3D 動畫班」、「汽車修護班」、「室內配線暨光電能源班」、「建築配管班」、「消防安全設備管理班」、「電腦輔助設計與製造班」、「網路互動／視覺技術設計班」、「網路應用管理實務班」、「餐飲廚藝管理班」、「烘培食品班」等十個班別。各班的就業成果在學員結訓後按月追蹤，並持續六個月。

三、研究發現與建議

第一節 研究結論

一、職訓課程應持續辦理

職業訓練是屬於公家機構所辦理的公共訓練，其所具備之社會性與經濟性是辦訓的考量重點，因此，重點在於訓練內容的提供而非成本考量，所以，應以教學品質為主要的考量，再衡量職訓經費是否符合經濟效益，不應本末倒置才是。

二、訓練中心各班各年的就業率各期皆有其變化性

部份班次在近五期的統計數據中，就業率皆在平均值之上的班別有「室內配線暨光電能源班」、「建築配管班」、「餐飲廚藝管理班」等三個班別。而就業率皆在平均值之下的班別則有「多媒體 3D 動畫班」、「網路應用管理實務班」、「烘培食品班」等三個班別。部份班別的就業率維持在一定的區間，變化的符度不大。例如：「多媒體 3D 動畫班」維持在 50%~60%，「室內配線暨光電能源班」維持在 75%~85%。部份班別就業呈上揚的趨勢，如「網路互動／視覺技術設計班」。由上表的數據顯示，並無

就業率呈現下滑趨勢的班別。

三、屆退官士的就業意願低於平均就業率

本中心在國軍精簡人力的政策下，每年皆有大量的屆退官士至本中心職訓。自101年上半年至102年下半年，屆退官士的受訓比例由28%大幅上升至56%。但本中心的平均就業率並無相對應的成長。

四、傳統產業職訓就本業的比率較高。

理論上，在101至103上半年這2年半的時間中，各工作的趨勢變化應不大，亦即「就本業」的比例應是一個常態性的數據。但數據中顯示出：某些職類的「就本業比」數據變化較大，此現象則需有更進一步的分析調查。

第二節 研究建議

本研究應在不影響個資保密的前提下，更進一步的分析出各年齡層、各身別、性別、各地區別的就業狀況，並進一步的進行交叉分析。例如：「消防安全設備管理班」在北部的就業狀況遠高於南部的就業狀況。在這些資料的輔助下，對於推廣就業業務，如尋求合作廠商等事宜，將會有更大的助益。

第一章 緒論

第一節 研究緣起

「國軍退除役官兵輔導委員會退除役官兵職業訓練中心」是國軍退除役官兵輔導委員會（以下簡稱退輔會）所屬之職訓中心（以下簡稱本中心），負責進行榮民（眷）及屆退官士兵的職業訓練，培訓就業技能，以促進其就業。因此，職業訓練體系提供符合市場需要之技能，並培養榮民（眷）及屆退官士兵能以更有效的方法獲得新技能的能力，已是必須思考與規劃的重要議題。

我國企業以中小企業為主，企業平均壽命不長，再加上員工流動率高，使得大多數企業都傾向於以挖角方式來提高企業內的人力素質，而不自行提供職業訓練，因此，以往職業訓練大多是由政府來辦理。本中心即屬於政府所辦理的職訓中心之一。而職業訓練既然是國家人力暨就業政策的重要一環，且具有經濟及社會兩項基本功能（羅大涵，民81）。以經濟功能而言，職業訓練的正面意義在配合經濟和科技發展，以及技術的創新與擴展，在公共職業訓練的範圍中，更需以前瞻性的眼光來培育一般民間不易自行訓練之人力，以期能因應實際需要。社會面的功能則需符合就業安全的觀點，並協助就業能力薄弱者，包括因經濟結構改變或科技進步，而面臨失業危機或已失業者，幫助他們及早獲取就業技能，以期達成國民充分就業的目標。就人力資源的觀點而言，職業訓練培養人力，激發人力的潛能，有助於人力資源的充分開發與應用（孫仲山，民92）。

因此，政府須同時促成增進就業方案與職業訓練政策的推動，振興產業與創造就業機會。另外，本中心即是透過教育與訓練投資而設立的職業訓練機構，提供榮民（眷）及屆退官士兵學習專業技術與知識，並取得求職與轉業所需的技術與知識，以增加其就業機會，及提升其競爭能力。

就業是職訓最主要的目的，職訓就業概況的分析有其必要性。因此，本文的研究重點即在分析本中心最近五個梯次的訓練成效。

第二節 研究目的

本中心成立之宗旨為「精進榮民職技訓練、服務榮民就業創業」，多年來在行政院及各上級單位政策指導下，無不殫精竭慮為做好榮民（眷）職業訓練、技能檢定及就業輔導工作而努力，使其獲得就（轉）業所需之技能，順利投入國家經建行列、服務社會。而本中心為全國榮民職業訓練之唯一專責機構，舉凡開辦職類、課程設計、教材準備等，均以就業市場及榮民需求為核心，並輔以完善之心理、生活及就業輔導，使受訓人員「住的安心、學得開心，樂在其中」

為達成上述目的，本中心以市場為導向開辦班次，就業市場需要什麼專才，中心就培訓榮民、榮眷就業，「為用而訓」之積極作為，符合時代潮流。因此，本中心為全面提昇技能品質及職場競爭力，自九十三年度起，已將八個職類提昇為乙級技術層級，兼顧基礎及進階訓練，可由參訓練人員自由選擇學習課程，結訓後可獲就業所需之「乙級」或「丙級」證照，符合彈性及效率原則。

本中心需依市場需求本論文主要研究內容如下：

6. 說明本中心就業服務的方式。
7. 探討本中心各班各年的就業率是否皆呈現穩定狀態。
8. 訓練中心各班各年的就業率皆反應實際的就業情形。
9. 屆退官士的就業意願較高。
10. 傳統產業職訓就本業的比率較高。

第三節 名詞釋義

一、訓練

訓練係指有計劃性、系統性的透過學習過程，以發展知識、技術或態度，並培養達成績效的行動能力，在工作領域中，訓練在使個人獲得應有的能力使其完成工作任務(Buckley & Caple, 1995)。其目的在於強化員工的工作知能及工作效率，以達成組織的政策目標或重要任務，為一種具有目的性及意圖性的行為，企圖透過系統性的安排以改變或培養成員對工作的認知、態度與觀念，以符合組織的要求，達成組織的期望(鄭錫鏞、陳定銘, 2003)；訓練，是企圖經由持續的個人改變以增進其執行工作之能力的一種學習經驗。一般而言，訓練包括技術、知識、態度或行為面的改變，其意謂著改變員工認知，以及關於如何工作、對工作的態度，與工作場所中之員工和其上司、同儕之關係認知等(許世雨等譯, 1997)。

二、職業訓練

職業訓練係為準備就業或新進就業者，以及在職與準備升遷、調職或轉業的勞工，所實施的各項工作技能、相關知識與工作態度等技術性的訓練(黃忠英, 1993)。依照職業訓練法第三條：職業訓練係指對未就業國民所實施之職前訓練及對已就業國民所

實施之在職訓練；實施方式，分養成訓練、技術生訓練、進修訓練、轉業訓練及殘障者職業訓練。因此，職業訓練為培養個人使具有熟練的工作技能與知識，以利於謀職、升職或提高生活品質，所實施各項有系統之養成及進修訓練，包括增進、改善、擴展及維持勞工之工作能力的一切活動。

三、公共職業訓練

公共訓練不同於商業訓練，係指以政府編列預算辦理，以國民為對象，兼含經濟性、社會性及教育性目的之訓練，而以政府所設立或支助的公立職業訓練機構為推動的主力（陳聰勝，1997）。公共職業訓練強調由以政府預算支應訓練費用，而由政府設立或經費支付營運的公立職業訓練機構所辦理的訓練，其訓練對象包括在職員工、準備就業者及失業者，以不特定的社會大眾為招生對象，學員的就業也未以特定機構為訴求者，可由公共職訓機構直接實施，或由各級政府委託民間職訓機構實施的訓練（邱欣怡，2001）。

四、職業訓練機構

我國現有職業訓練機構可概分為「公立職業訓練機構」、「學校訓練機構」及「事業訓練機構」三部分（俞慧芸、李正芳，2000）。受限於職業訓練法的規定，目前職業訓練以政府的公立職業訓練機構辦理為主，我國目前設有十一所公立職業訓練機構：勞委會職訓局所屬六所職業訓練中心（泰山、北區、中區、南區、桃園與台南），退輔會訓練中心、農委會漁業署遠洋漁業開發中心、台北市政府勞工局職業訓練中心、高雄市政府勞工局就業訓練中心共十一所公立職業訓練機構。

五、訓練需求

訓練需求係指在組織的運作及管理方面所產生必須以實施訓練的方式來加以解決的困境與問題（孫本初，2000）。此種困境與問題常發生於以下列二種情形：1. 員工的工作行為異常 2. 員工所具備的知識與技能已經無法滿足目前工作需要（劉秀娟、湯志安譯，1999；Kleiman 著）。

第二章 本中心各職群就業概況分析

第一節 本中心就業服務的方式

本中心為輔導榮民（眷）、屆退官士兵在接受職訓後，能快速求得所需之工作，採取了以下的措施：

1 建立輔導就業資料：

1.1 填寫輔導就業調查表

1.1.1 每位學員均須填寫詳實參訓報名表之各欄位，尤以榮眷身分者，更須載明主眷（榮民）姓名、出生年月日及身分證字號，入學之後再依輔導組就業服務站所提之輔導就業調查表，填寫結訓動向（就業或自行創業）、以往經歷、個人專長、未來希望之工作、地點及待遇，俾便就業服務站辦理後續作業。

1.1.2 填寫人力銀行求職履歷表。

本項表單之填寫可區分直接上網填寫及 書面填寫。直接上網填寫，最好學員本人即有電腦及 E-mail，否則人力銀行無法直接回覆給求職個人；書面填寫，該表 單可直接向本中心就業服務站免費索取，填寫完成後必須自行寄送人力銀行，媒介之工作人力銀行會書面通知。兩者間之差異即在時效之掌握，同學可自行選擇。

2 就業資訊提供：

2.1 提供就業服務資訊，包含：廠商求才資訊、網路求才資訊（含人力銀行資訊）。

2.2 以上兩項學員可充分運用自有電腦、本中心就業服務站電腦或學員宿舍附設網咖電腦上網查詢。

3 興趣（向）測驗與創業適性評量：

3.1 本項是心理學者運用相關參數及數據化圖型，以顯示參與者之興趣（向），俾便提供參訓學員發揮長處及調整較不足之部分。學員將配合中心舉辦之就業媒合現場徵才，在專業人員指導下填入相關資料，比照相關數據連接成曲線圖或勾選答，再由工作人員協助解讀，以做為學習及爾後選擇工作職類或創業之參考。

4 廠商現場徵才活動：

4.1 本中心區分上下半年各辦 乙場次廠商現場徵才活動。

4.2 各地區或各縣市榮服處現場徵才活動 均公告於本中心最新消息欄，意者請自行點選參閱。

5 轉介各榮民服務 處協助輔導就業：

5.1 本中心每期次結訓學員名冊均專函送請各縣市榮民服務處協助輔導就業。

5.2 結訓學員接獲各榮民服務處之推介就 業通知時，宜儘力配合並在接獲輔導會追蹤調查時，亦宜確實告知係由何榮民服務處推介的。

5.3 為有效追蹤結訓學員就業狀況，各榮 民服務處在向輔導會陳報輔導就業成果時，其名冊備考欄均加註「訓練中心學員」字樣，本中心結訓學宜多予配合。

6 企業廠商拜會：

6.1 拜會優質企業及廠商，尋求產訓合作及釋出職缺，並協助學員認識職場與廠商互動，以期達到輔導就業之目的。

7 追蹤就業調查：

7.1 本中心除協請各縣市榮民服務處協助外，另自行設計「就業調查回卡」，在學員結訓一至二個月後將寄送 每位結訓學員，每位學員務必配合詳實填寫，以利落實輔導 就業工作。

8 就業寶典參考：

8.1 放下身段，珍惜工作機會。

8.2 騎驢找馬，先求有再求其他。

8.3 發揚軍中優點，避免沾染社會不良習氣。

8.4 依職場所須，厚植專業技能。

8.5 先期準備一份精采履歷表，好好有效推銷自己。

8.6 有效與一般社會接軌，樂觀進取，建立良好人際關係。

8.7 鎖定具體明確目標，專心致志，於底於成。

第二節 各職群就業概況分析

本研究中所採用的資料，係採用民國一〇一年上半年至一〇三年上半年度，「持續開設」之「長期班別」為研究對象。所謂的「持續開設」係指在上述的研究階段中皆有開設之班別，所謂的「長期班別」係訓練時程為四個月以上的班別。因此，在上述的時度中，每個班別各有五個就業統計數據。研究的班別計有「多媒體 3D 動畫班」、「汽車修護班」、「室內配線暨光電能源班」、「建築配管班」、「消防安全設備管理班」、「電腦輔助設計與製造班」、「網路互動／視覺技術設計班」、「網路應用管理實務班」、「餐飲廚藝管理班」、「烘焙食品班」等十個班別。各班的就業成果在學員結訓後按月追蹤，並持續六個月。其原始資料內容如下：

年度	項次	班別	開結訓時間	結訓人數	就業人數	就業率	無法就業學員					提前就業	就本業		屆退			
							兵役	就學	昇階職訓	出國	住院療養		無法就業學員總人數	就本業人數	就本業率	屆退人數	屆退就業人數	屆退就業率
102 年 上 半 年	1	多媒體3D動畫班	102.01.21 102.07.05	29	13	52%	0	1	1	2	0	4	1	4	14%	18	7	39%
	2	汽車修護班	102.01.21 102.07.05	29	15	65%	0	0	6	0	0	6	4	14	48%	17	9	53%
	4	室內配線暨光電能源班	102.01.21 102.07.05	41	26	76%	0	0	7	0	0	7	1	21	51%	13	9	69%
	5	建築配管班	102.01.21 102.07.05	33	14	64%	0	0	11	0	0	11	0	6	18%	21	8	38%
	6	消防安全設備管理班	102.02.20 102.07.05	29	14	50%	0	0	1	0	0	1	1	8	28%	19	8	42%
	7	電腦輔助設計與製造班	102.01.21 102.07.05	26	17	65%	0	0	0	0	0	0	2	11	42%	24	15	63%
	8	網路互動/視覺技術設計	102.01.21 102.07.05	26	12	50%	0	0	0	2	0	2	1	5	19%	15	6	40%
	9	網路應用管理實務班	102.02.20 102.08.27	19	7	41%	0	1	1	0	0	2	1	3	16%	6	3	50%
	10	餐飲廚藝管理班	102.02.20 102.07.05	30	26	87%	0	0	0	0	0	0	1	23	77%	10	10	100%
	11	烘焙食品班1	102.01.21 102.04.09	35	16	46%	0	0	0	0	0	0	1	8	23%	7	1	14%
合計				297	160	60.6%	0	2	27	4	0	33	13	103	34.7%	150	76	50.7%

命題一：訓練中心各班各年的就業率皆呈現穩定狀態。

統計資料表如下圖：

班別	民國101上	民國101下	民國102上	民國102下	民國103上
多媒體3D動畫班	53%	57%	52%	58%	60%
汽車修護班	52%	69%	65%	91%	80%
室內配線暨光電能源班	81%	75%	76%	76%	82%
建築配管班	81%	79%	64%	75%	80%
消防安全設備管理班	75%	53%	50%	66%	58%
電腦輔助設計與製造班	63%	72%	65%	95%	50%
網路互動/視覺技術設計班	40%	52%	50%	67%	70%
網路應用管理實務班	60%	38%	41%	58%	46%
餐飲廚藝管理班	69%	80%	87%	91%	86%
烘焙食品班	43%	52%	46%	56%	44%
平均	61%	63%	61%	74%	66%

由上表可觀察到：部份班次在近五期的統計數據中，就業率皆在平均值之上的班別有「室內配線暨光電能源班」、「建築配管班」、「餐飲廚藝管理班」等三個班別。而就業率皆在平均值之下的班別則有「多媒體 3D 動畫班」、「網路應用管理實務班」、「烘焙食品班」等三個班別。

若一步的觀察上表，可發現部份班別的就業率維持在一定的區間，變化的符度不大。例如：「多媒體 3D 動畫班」維持在 50%~60%，「室內配線暨光電能源班」維持在 75%~85%。部份班別就業呈上揚的趨勢，如「網路互動 / 視覺技術設計班」。由上表的數據顯示，並無就業率呈現下滑趨勢的班別。

命題二：訓練中心各班各年的就業率皆反應實際的就業情形。

依職訓局的就業統計公式，就業率的計算方式為：

$$\text{就業率} = \text{就業人數} / (\text{結訓人數} - \text{無法就業人數})\%$$

而「無法就業人數」的定義為舉凡有因「兵役」、「就學」、「昇階職訓」、「出國」、「住院療養」原因而導致無業者，則需由「結訓人數」中踢除。因此，如果「無法就業人數」的比值過高，則會反應在就業率的計算結果中。但這四類人員實際上是佔用了訓練資源，如果將計算公式修正為：

$$\text{就業率} = \text{就業人數} / \text{結訓人數} \%$$

應該能更明確的顯示出訓練的成效。

班別	民國101上		民國101下		民國102上		民國102下		民國103上	
	結訓 人數	就業 人數	結訓 人數	就業 人數	結訓 人數	就業 人數	結訓 人數	就業 人數	結訓 人數	就業 人數
多媒體3D動畫班	22	10	28	13	29	13	27	11	17	6
汽車修護班	22	11	27	18	29	15	37	32	28	20
室內配線暨光電能源班	39	17	32	18	41	26	44	25	46	18
建築配管班	24	17	43	22	33	14	36	18	28	16
消防安全設備管理班	20	15	30	16	29	14	33	21	29	14
電腦輔助設計與製造班	19	12	25	18	26	17	24	21	18	6
網路互動/視覺技術設計班	21	8	27	13	26	12	29	18	23	13
網路應用管理實務班	15	9	24	9	19	7	24	14	26	11
餐飲廚藝管理班	29	20	30	24	30	26	35	30	31	25
烘焙食品班	31	13	29	15	35	16	33	18	35	14

上表為各班別結訓及就業人數之統計表。在扣除「無法就業人數」之因素後，各班之就業百分比皆有下滑之現象。其中差別最明顯的為「室內配線暨光電能源班」、「建築配管班」此兩個班別。其原因為這兩個班別在市場需求的情形下，可以直接昇階職訓，亦即：「室內配線暨光電能源班」結訓後可以報考「建築配管班」，反之亦然。數據中無法顯示出「昇階職訓」的學員在受完兩個班別職訓之後的就業情形，此點，則需有更進一步的追蹤。

班別	民國101上	民國101下	民國102上	民國102下	民國103上
多媒體3D動畫班	45%	46%	45%	41%	35%
	53%	57%	52%	58%	60%
汽車修護班	50%	67%	52%	86%	71%
	52%	69%	65%	91%	80%
室內配線暨光電能源班	44%	56%	63%	57%	39%
	81%	75%	76%	76%	80%
建築配管班	71%	51%	42%	50%	57%
	81%	79%	64%	75%	80%
消防安全設備管理班	75%	53%	48%	64%	48%
	75%	53%	50%	66%	58%
電腦輔助設計與製造班	63%	72%	65%	88%	33%
	63%	72%	65%	95%	50%
網路互動/視覺技術設計班	38%	48%	46%	62%	57%
	40%	52%	50%	67%	70%
網路應用管理實務班	60%	38%	37%	58%	42%
	60%	38%	41%	58%	46%
餐飲廚藝管理班	69%	80%	87%	86%	81%
	69%	80%	87%	91%	86%
烘焙食品班	42%	52%	46%	55%	40%
	43%	52%	46%	56%	44%

命題三：屆退官士的就業意願較高。

目前，本中心在國軍精簡人力的政策下，每年皆有大量的屆退官士至本中心職訓。這些屆退官士，年齡普遍在42歲上下，相較於以榮民資格參加受訓者，在求職時，應有更好的年齡優勢。如果反應在就業的成果上，應有更高的就業率。屆退官士的就業率計算方式如下：

$$\text{屆退就業率} = \text{屆退就業人數} / \text{屆退人數} \%$$

但在下表中顯示，各班屆退官士的就業率普遍低於平均就業率。

班別	民國101上		民國101下		民國102上		民國102下		民國103上	
	平均	待退	平均	待退	平均	待退	平均	待退	平均	待退
多媒體3D動畫班	53%	22%	57%	47%	52%	39%	58%	33%	60%	45%
汽車修護班	52%	56%	69%	59%	65%	53%	91%	88%	80%	71%
室內配線暨光電能源班	81%	38%	75%	50%	76%	69%	76%	43%	82%	31%
建築配管班	81%	67%	79%	39%	64%	38%	75%	47%	80%	23%
消防安全設備管理班	75%	36%	53%	38%	50%	42%	66%	58%	58%	41%
電腦輔助設計與製造班	63%	71%	72%	72%	65%	63%	95%	80%	50%	25%
網路互動/視覺技術設計班	40%	50%	52%	30%	50%	40%	67%	40%	70%	63%
網路應用管理實務班	60%	50%	38%	45%	41%	50%	58%	75%	46%	40%
餐飲廚藝管理班	69%	33%	80%	65%	87%	100%	91%	82%	86%	75%
烘焙食品班	43%	無待退	52%	無待退	46%	14%	56%	0%	44%	40%

在中心目前屆退官士受訓員額逐期上升的情形下，如果無法有效的提高屆退官士的就業意願，則中心的就業績效將會受到影響。

班別	民國101上	民國101下	民國102上	民國102下
屆退官士人數	68	144	150	180
全體學員數	242	295	297	322
屆退官士比例	28%	49%	51%	56%

命題四：傳統產業職訓就本業的比率較高。

「就本業」的定義為「學員結訓後從事與受訓職類相關的工作」，例如：「餐飲廚藝班」的學員從事餐飲服務業。其計算方式如下：

就本業率 = 就本業人數 / 結訓人數 %

此項數據統計結果如下表：

班別	民國101上		民國101下		民國102上		民國102下		民國103上	
	平均	就本業	平均	就本業	平均	就本業	平均	就本業	平均	就本業
多媒體3D動畫班	53%	0%	57%	21%	52%	14%	58%	4%	60%	20%
汽車修護班	52%	41%	69%	48%	65%	48%	91%	76%	80%	64%
室內配線暨光電能源班	81%	21%	75%	50%	76%	51%	76%	50%	82%	68%
建築配管班	81%	58%	79%	33%	64%	18%	75%	36%	80%	75%
消防安全設備管理班	75%	35%	53%	3%	50%	28%	66%	45%	58%	27%
電腦輔助設計與製造班	63%	26%	72%	40%	65%	42%	95%	71%	50%	25%
網路互動/視覺技術設計班	40%	19%	52%	19%	50%	19%	67%	17%	70%	30%
網路應用管理實務班	60%	27%	38%	21%	41%	16%	58%	33%	46%	21%
餐飲廚藝管理班	69%	31%	80%	47%	87%	77%	91%	74%	86%	55%
烘焙食品班	43%	23%	52%	31%	46%	23%	56%	27%	44%	22%

在某些職類，如「多媒體 3D 動畫班」、「網路互動 / 視覺技術設計班」、「網路應用管理實務班」，其就業市場所需的人力具有年齡限制時，其就本業的比例普遍偏低。但在此資訊化的時代中，許多工作名稱與資訊無關，但仍需使用到資訊相關技術者，是否仍符合「從事與受訓職類相關的工作」，則需更進一步的定義。

理論上，在 101 至 103 上半年這 2 年半的時間中，各工作的趨勢變化應不大，亦即「就本業」的比例應是一個常態性的數據。但在圖表中顯示出：某些職類的「就本業比」數據變化較大，此現象則需有更進一步的分析調查。

第三章 結論與建議

本研究根據前述之相關文獻及就業統計數據，綜合歸納出本研究之發現。進而針對上述發現，依據理論與文獻、統計數據之提議等，提出相關的改進建議，以供職訓中心未來於規劃與實際運作時之參考。

第一節 研究結論

一、職訓課程應持續辦理

以社會需求面的角度而言，在工業時代轉變為商業時代的社會，服務類產業遽增，

服務業所需之人力亦逐年增加；如本中心的「餐飲廚藝管理班」的就業率就相對的高。但以供給面的角度來看，工業職類一般需具有相當的專業才可從事，但大專院校所施與的教育，主要是透過學理知識的方式來培養全方位人才，較缺乏實務、技術面之培養。因此，職訓中心可運用的資源相較於民間企業為多，可以利用自辦課程的方式來提供市場需求的人才數量；以政策面的角度來看，近年來政府積極廣開訓練大門，希望能讓職訓產業更蓬勃發展。

而職業訓練是屬於公家機構所辦理的公共訓練，其所具備之社會性與經濟性是辦訓的考量重點，因此，重點在於訓練內容的提供而非成本考量，所以，應以教學品質為主要的考量，再衡量職訓經費是否符合經濟效益，不應本末倒置才是。

訓練需求評估是人力資源發展的基礎，也是訓練實施的預備動作，對於訓練計畫之順利實施實有正面的助益。也因此，確認訓練需求評估之關鍵因素將會有利於訓練內容的實施。而根據文獻及訪談所提供之資訊可得知三個主要的關鍵因素，首先，市場的職缺及職能調查很重要，因為必須先確認市場各職類的需求量有多少、各個職類之職能為何；其次，即使訓練需求之調查與評估相當完善，但執行卻是必須由各個職訓中心負責，因此，必須建立共識，才能順利執行並達成原先設定之目標。

二、訓練中心各班各年的就業率各期皆有其變化性

部份班次在近五期的統計數據中，就業率皆在平均值之上的班別有「室內配線暨光電能源班」、「建築配管班」、「餐飲廚藝管理班」等三個班別。而就業率皆在平均值之下的班別則有「多媒體 3D 動畫班」、「網路應用管理實務班」、「烘培食品班」等三個班別。

部份班別如「汽車修護班」，其就業率的波動幅度可達 28%，此現象值得更進一步的探討。

若一步的觀察，可發現部份班別的就業率維持在一定的區間，變化的符度不大。例如：「多媒體 3D 動畫班」維持在 50%~60%，「室內配線暨光電能源班」維持在 75%~85%。部份班別就業呈上揚的趨勢，如「網路互動 / 視覺技術設計班」。由上表的數據顯示，並無就業率呈現下滑趨勢的班別。

三、屆退官士的就業意願低於平均就業率

目前，本中心在國軍精簡人力的政策下，每年皆有大量的屆退官士至本中心職訓。自 101 年上半年至 102 下半年，屆退官士的受訓比例由 28% 大幅上升至 56%。但本中心的平均就業率並無相對應的成長。

班別	民國101上	民國101下	民國102上	民國102下
屆退官士人數	68	144	150	180
全體學員數	242	295	297	322
屆退官士比例	28%	49%	51%	56%
平均就業率	61%	63%	61%	74%

此數據顯示了兩項主要的問題：榮民的受訓員額為何會逐年減少？是政策的因素、或是招訓的要求不同？畢竟，本中心是以服務榮民為主要宗旨。而相對年輕的屆退官士，為何其優勢無法反應在就業率上？在中心目前屆退官士逐期上升的情形下，如果提高屆退官士的就業意願，則中心的就業績效將會受到影響。

四、傳統產業職訓就本業的比率較高。

「就本業」的定義為「學員結訓後從事與受訓職類相關的工作」，例如：「餐飲廚藝班」的學員從事餐飲服務業。在某些職類，如「多媒體 3D 動畫班」、「網路互動／視覺技術設計班」、「網路應用管理實務班」，其就業市場所需的人力具有年齡限制時，其就本業的比例普遍偏低。但在此資訊化的時代中，許多工作名稱與資訊無關，但仍需使用到資訊相關技術者，是否仍符合「從事與受訓職類相關的工作」，則需更進一步的定義。

理論上，在 101 至 103 上半年這 2 年半的時間中，各工作的趨勢變化應不大，亦即「就本業」的比例應是一個常態性的數據。但在圖表中顯示出：某些職類的「就本業比」數據變化較大，此現象則需有更進一步的分析調查。

第二節 研究建議

對於未曾長期實際就業追蹤者而言，欲深入瞭解細節實為相當不易之事；其次，本研究之重點僅能以呈報輔導會的就業資料為研究對象，故範圍不廣，相形之下較不易深入瞭解；且本人對此主題之研究及瞭解或許不夠全面及充足，仍有需要加強之處；因此亦影響了研究所能呈現之內容深度。

本研究應在不影響個資保密的前提下，更進一步的分析出各年齡層、各身別、性別、各地區別的就業狀況，並進一步的進行交叉分析。例如：「消防安全設備管理班」在北部的就業狀況遠高於南部的就業狀況。在這些資料的輔助下，對於推廣就業業務，如尋求合作廠商等事宜，將會有更大的助益。

參考文獻

- 1、羅大涵（民 81）。第二專長職業訓練之基本理念。就業與訓練，10（2），3-7。
- 2、孫仲山等（民 92）。職業訓練發展與調整之研究。高雄市：國立高雄師範大學工業科技教育系。
- 3、鄭錫鏞、陳定銘（2003），「政策性公務人員訓練需求分析及訓練規劃之研究」，台北：公務人力發展中心。
- 4、許世雨等合譯（1997），De Cenzo, David A. & Stephen P. Robbins 原著，「人力資源管理」，台北：五南圖書出版有限公司。
- 5、黃忠英（1993），產業訓練概論，再版，台北：三民書局。
- 6、陳聰勝、黃惇勝等著（1997），各國職業訓練制度，台北：五南書局。
- 7、邱欣怡（2001），「我國職業訓練制度之研究－公共職訓委託民間辦理」，國立政治大學勞工研究所碩士論文。

- 8、俞慧芸、李正芳(2000)，「現行轉業輔導措施對民營化員工再就業之成效檢討」，公營事業評論，第2卷第1期，頁3-22。
- 9、孫本初(2000)，「公務人員特種考試錄取人員訓練之改進」，考試院委託研究。
- 10、簡建忠(1994)，「績效需求評估」，台北：五南圖書出版公司。
- 11、Buckley, Roger and Jim Caple (1995), *The Theory and Practice of Training* (3rd ed.). London: Kogan Page Ltd.