



上篇 规范研究

1 问题的提出

1.1 职业能力的含义

职业能力是指顺利完成某种职业活动所必需的并影响活动效率的个性心理特征，包括思想品德、心理状态、专业知识、业务技能、灵活主动及环境适应等综合素质所转化成的工作能力，不同于一些人所理解的职业技能。职业能力对一个职场人非常重要，它直接关系到一个人的生存竞争水平，因此，职业能力培养已成为全球各地教育、培训的基本趋势。

1.2 我国大中专毕业生职业能力现状分析

今天，用人单位普遍反映很多大中专（包括职业学院）毕业生岗位胜任能力差，即职业能力低下，硕士、博士也要很长的工作适应期，一些拥有职业资格证的毕业生也名不副实，达不到岗位的职业能力要求。

改革开放以来，我国逐步建立起中国特色的人才培养模式体系，逐步加强了对人才的职业能力的培养和认证。但是民众的职业能力水平仍然令人担忧，在今天甚至有下滑的趋势。作为职业技术学院的教师，我们长期关注企业的人力资源状况，深感学校毕业生的职业能力不能满足企业的需求。糟糕

的是，大多数用人单位认为机会成本太高，不愿意承担员工职业能力的培养任务。他们认为自己这里是战场，不是练兵场，因而打出“有从业经验者优先”的招聘语。难道毕业生一出校门就要被抛到社会中去漂浮两三年以获得“从业经验”？殊不知刚毕业的两三年是人生最关键的时期，它决定着毕业生们一生的职业态度。谁敢保证他们不会因此而对社会失去信任，对人生失去信心，进而得过且过甚至玩世不恭？这对社会来说是一种人才浪费。因此，提升求职者的职业能力，是全社会迫切需要解决的重大课题——职业能力培养十分急迫！

1.3 现阶段我国职业能力培养模式分析

如前所述，职业能力是包括思想品德、心理状态、专业知识、业务技能、灵活主动及环境适应等综合素质所转化成的工作能力，因此，必须根治人们对职业能力理解的片面性和现有学校培养的局限性。现有各类各层次学校（包括职业院校）都是事实上注重专业知识传授的学历教育组织，其不可能以职业能力培养为重点。学校里教师教的是专业，而用人单位员工干的是职业。专业要求的是专业知识和专业技能，职业要求的是职业态度和职业能力，这样就导致了学校与用人单位的事实上的

不对接。尽管在政策指导下,大量学校特别是职业学院搞了校企合作、“双师型”教师、兼职教授和毕业双证制等举措,但效果甚微。其根本原因是学校和用人单位是两种不同性质的组织,其使命和目标及游戏规则有本质的不同。现实的条件是学校不可能成为用人单位,用人单位也不可能办学校。因此需要一个中间组织——职业能力培养学校——来承担求职者职业能力培养的工作,将有学历并与用人单位签订了用人协议且明确了工作岗位的大中专毕业生等求职者送到该中间组织进行职业能力培养,以满足用人单位的岗位要求,形成一条学历学校培养专业知识和专业技能、职业能力培养学校培养职业能力、用人单位培养组织文化的人才培养价值链,各司其职又协同运行,最终提高用人单位的满意度和求职者的成就感。

1.4 中外职业能力培养模式比较研究

目前国内尚无组织和个人研究该课题,有一些组织和个人做了一些与本书有相关性的研究,如职业能力的重要性及职业能力的构成要素、在大中专学校如何实施职业能力培养等。这些都不是本书的研究重点,本书重点研究职业能力培养的管理体制和运行机制,这是我们认为职业能力培养的根本问题。本书主要研究职业能力培养由谁组织实施最好,

它是什么性质的组织及为什么必须是这样性质的组织，它被创立后该如何运营等。

国外有组织和个人也研究了与本书研究相关的课题，如职业能力培养的美国模式、德国模式、英澳模式和新加坡模式等。但他们都只是侧重于研究培养过程，没有更多地研究培养体制、机制及其运行载体的类型，如美国的社区学院、德国的“双元制”、英澳的能力本位、新加坡的“教学工厂”等职业能力培养模式。日本有职业能力培养大学，但由于其政府管理体制与我国不同，因此其运营模式也有根本的不一样。

2 我国现行职业能力培养机构的缺陷分析

当前，我国大中专毕业生的职业能力非常不符合企业等用人单位的要求，究其原因，现行的职业能力培养实施机构（单位）由于其自身的组织性质及发展目标，不可能真正承担全面培养就业人员职业能力的责任。当前，我国职业能力培养的实施主要有以下 4 种组织来承担，而它们均有各自的缺陷。

2.1 学历教育学校的缺陷

学历学校核心是传授知识，但知识不等于素质，我们必须承认学校里的是学生，不是员工，毕业证不是能力证。学校和用人单位是两种不同性质的组织，和目标及游戏规则都有本质的不同。“把学生当员工一样来培养”，本质是违背人的成长规律的。同时，职业能力的地域性特征，学历学校根本无法顾及，因为学校在一地，工作在各地是客观的现实。

2.2 职业培训学校的缺陷

现行的职业培训学校大多是低层次的，单一地培训某种业务技能，以能够帮助学生找到一个谋生的工作为目的的培训机构，其生存的功利性决定了其不可能对毕业生进行有效的职业能力培育，甚至它们生存的依据在很大程度上是因为国家的政策性补助，得到国家的“钱”成了很多培训学校的本质目的，其在培训方面出现不少负面的消息也就不难理解了。但国家的“钱”是不能被浪费的，改革势在必行，因为那是人民的钱。

2.3 培训与咨询公司的缺陷

社会中有为数众多的各种咨询公司，它们不以培训教育为主要业务，其培训教育基本上是围绕咨询方案而展开的。即使有的咨询公司能够专门做培训，也只是在某一方面提升，如责任心的提升，而不可能进行综合的

职业能力培育。和学历学校一样，它解决不了职业能力的地域性特点，而地域文化是影响职业价值观的核心要素，因地制宜才能培育高效的职业能力水平。

2.4 用人单位的缺陷

用人单位说：我们这里是战场，不是试验田，更不是实验室。大多数用人单位因为机会成本太高不愿意承担员工职业能力的培养，它们不愿意为毕业生支付职业能力培育的学费，只愿意培训组织文化、规章制度、工作流程及业务技能，自然就打出“有从业经验者优先”的招聘语。难道毕业生一出校门就要被抛到社会中去漂浮，就业无门又如何获得“从业经验”？

3 职业能力培养学校的创立

3.1 职业能力培养学校的界定及其可行性

本书所研究的职业能力培养学校是由地方政府出资组建的具有社会公益性的并提供公共产品的教育培养组织，它的组织性质必须是公立的，始终由政府职能部门主管，但可以依法定程序实行培养业务不同程度的标

准化外包。因此，把它命名为地方政府主导型职业能力培养学校。由于职业能力有很强的地方色彩，它针对当地各行各业的所有用人单位的职业岗位群而设置职业能力培养内容，培养来自祖国各地各类各层次学校的拥有学历证书并与当地用人单位签订了用人协议且明确了工作岗位的大中专毕业生等求职者。求职者绝大多数是跨地域流动求职，尽管国家也要求学历学校设置专业要与其所在地的产业结构和行业实际相结合。职业能力培养学校只搞职业能力培养，不搞学历教育，培养合格后发给求职者货真价实的职业资格证，以证明其职业能力水平；其培养师完全由当地各行各业的岗位职业能力最高水平者兼职担任，实行小批量、多批次的“传、帮、带”培养模式；它由当地人力资源和社会保障部门主管并组织实施（我国县级及以上政府的人力资源和社会保障部门中都有职业能力建设职能部门），自上而下成一体系，统一领导和开展各层次的职业能力建设。如人社部职业能力建设司的职责是拟订城乡劳动者职业培训政策、规划；拟订高技能人才、农村实用人才培养和激励政策；在国家教育工作方针政策指导下，拟订技工学校及职业培训机构发展规划和管理规则，指导师资队伍和教材建设；完善职业技能资格制度；组织拟订职业分类、职业技能国家标准和行业标准）。实践已经证明并将继续证明，只有地方政府凭借自己

的社会公共权力，全力投入并强力推动，才可能根本解决本行政区域内的各行各业的岗位职业能力的需求问题。也只有这样，才能使职业能力根植于地方土壤，推动当地经济社会的持续发展。本研究重点研究它的创建的意义与怎样创建以及建成后如何运营，会产生多大的经济和社会效益。其管理体制与运行机制也是研究的内在应有之义，不重点研究职业能力的培养内容和要素。

现有各类各层次学校（包括职业院校）都是事实上的注重专业知识传授的学历教育组织，它们不可能以职业能力培养为重点。学校里教师教的是专业，而用人单位员工干的是职业。专业要求的是专业知识和专业技能，职业要求的是职业态度和职业能力，这样就导致了学校与用人单位的事实上的不对接。因此需要一个中间组织——职业能力培养学校——来主要承担求职者职业能力培养的工作，将有学历并与用人单位签订了用人协议且明确了工作岗位的大中专毕业生等求职者送到该学校中进行职业能力培养，通过这种培养，能满足用人单位的岗位要求，形成一条学历学校培养专业知识和专业技能、职业能力培养学校培养职业能力、用人单位培养组织文化的人才培养价值链，各司其职，最终提高用人单位的满意度和求职者的成就感。因此，地方政府主导型职业能力培养学校应该尽快创立！

3.2 职业能力培养学校的地方政府主导性

国内有关研究从理论建构和实践探索等方面都取得了一定成果，但深度和广度还不够。为了使职业能力根植于地方经济社会的发展土壤，职业能力的培养将必然被纳入地方政府公权力的统一支配下，以行政层级为单位在县级以上政府设立职业能力培养学校，由人力资源和社会保障部门负责管理并组织运营。

地方政府主导型职业能力培养学校为什么必须由地方政府主导？

由于职业能力有很强的地方色彩，必须针对当地各行各业的用人单位的职业岗位群而设置职业能力培养内容，培养来自祖国各地各类各层次学校的拥有学历证书并与当地用人单位签订了用人协议且明确了工作岗位的大中专毕业生等求职者。尽管国家也要求学历学校设置专业要与其所在地的产业结构和行业实际相结合，但毕业生等求职者绝大多数是跨地域流动求职，因此应当由政府主导职业能力培养。培养师完全由当地各行各业的岗位职业能力最高水平者兼职担任，实行小批量、多批次的传帮带培养模式；它由当地人力资源和社会保障部门主管并组织实施。只有地方政府凭借自己的社会公共权力，全力投入并强力推动，才可能根本解决本行政区域内的各行各业的岗位职业能力的的需求问题，才能使职业能力根植于地方土壤，推动当地经济社