

職業訓練與產業的關係

張玉雲

新北市政府職業訓練中心副主任
國立雲林科技大學技術及職業教育研究所博士班研究生

陳斐娟

國立雲林科技大學技術及職業教育研究所副教授

一、前言

職業訓練是政府為協助失業者或待業者學習就業技能，使其能順利進入職場。因此，職業訓練首當重視的是產業的發展方向及人才需求問題。產業則可透過職業訓練培訓機制，解決人才缺口，尤其針對中小企業人才的進用更是最直接及有效的方式。依據行政院主計總處(2018)發布「105年工業及服務業普查」初步統計結果顯示：國內中小企業家計有129.1萬家，占企業總家數(129.6萬)的99.6%。這些企業若能與職業訓練結合，那麼培訓後所產生的效益就非常的可觀。

產業是職業訓練的目標客戶，職業訓練是產業選用人才的捷徑。所有的職業訓練課程規劃再完善與精緻，培訓出再優秀再高技能的人才，若無法獲得產業的青睞，訓後仍無用武之地，職業訓練付出的資源形同浪費。由此可見產業的職缺與需求支撐了職業訓練的目標績效，為滿足目標產業客戶的需求，從職缺開發、技能需求訪談、課程規劃、設計、執行、評估及成果等各階段都能夠讓產業共同參與，如此緊密環扣的關係下才能順利達成職業訓練的目的。

再從人力資源的育才、用才角度看，倘要營造「學用合一」的雙贏局面，職業訓練與產業理應是相互依存緊扣密不可分的關係。但就現況產業進用人才途徑顯示並無預期的契合，主因是近幾年職業訓練與產業之間的仍存在著「學用落差」一條鴻溝，造成兩者在人力資源(育才、用才)上的衝突與隔閡。本文就職業訓練與產業在人力資源合作上所存在的窘境與問題，評析職業訓練與產業的關係及緩解之方。

二、「學用落差」造成育才、用才難以接軌，合作關係難持久

全球化後產業結構瞬息萬變，誰能眼光精確且最快因應變化，勇於變革及更新就能搶先獲得商機。「快」、「狠」、「準」、就成為產業競爭及發展的利器，在人才及技術(能)需求上也是要求不斷更新，才可以跟上產業變動腳步。職業訓練就是產業最好的人才來源，可惜的是職業訓練往往因制式的程序形成「學用落差」的窘境，形成產業對職業訓練機構的不信任感，更遑論營造良好合作關係。造成兩者關係疏離之原由，從職業訓練及產業的角度，歸納出下列2項主要原因：

（一）新興產業推陳出新，產業技術研發定位未明，人才培育無法符合產業需求

產業競爭力來自於創新力，創新力則帶動著產業結構的變化，職業訓練課程是無法跟上產業變革的腳步，適時培育人才以因應產業需求。主因為職訓規劃階段必會進行或參照各項產業需求調查，並邀集專家學者及產業代表召開課程規劃會議，就產業發展現況或推估未來產業形態規劃課程，無法因應產業的驟變。其次是一般課程規劃時間點會在前一年，經過招生甄選到完訓等項行政程序，期間可達一年半到二年以上，如此冗長的時間無法及時的提供產業現況所缺之人才。而授課使用的機具設備，亦受限於使用年限及成本等考量，無法適時的更新或擴充。再則訓練師所學有限，致使教授的課程難所有突破性。因而產生了培育人才與用才之間的落差情形，即使是培訓完成其技能也不符產業的需求，產業人才的缺口無法適時獲得補充或進用，有意願合作的產業聞之卻步。

（二）社會福利介入與產業人才需求的誤導，合作關係轉為不信任

培訓之人非所用之人，徒增用人上的困擾，進而造成產業對訓練的不信任感。一般職業訓練機構培訓前針對失業或待業者必先進行就業諮詢及職業輔導評量，確認培訓之人適合完訓後工作。從實際執行現況而言，顯少落實職業輔導評量，且因社會福利措施的介入，在培訓期間提供特定對象職業訓練生活津貼補助（勞動部，2018），致使參加訓練者目標錯置，以職業訓練為手段，主要目的是要領取職業訓練生活津貼補助。學員若以此心態參加培訓，難能專心學習，訓後的工作態度較為散漫且穩定度偏低。合作之產業原期望透過職業訓練管道穩定進用人才，全力配合提供職缺、薪資條件、所需技能需求、協助課程規劃與安排等等合作事宜，最終進用的非預期中的人才，可謂竹籃打水一場空，甚至引發勞資爭議上的問題，未蒙其利先受其害的結果讓產業與職訓關係生變。產業開始對人才需求的隱匿或不實提報，職業訓練規劃的方向受其誤導，訓後績效值無法達到，機構對產業的需求亦存著質疑的態度。產業與訓練之間的合作關係轉變為不信任，雙方則漸離漸遠。

三、職能基準可為利器化解產學關係僵局

職訓與產業關係隔閡最主要在於「學用落差」、「育人及用人」問題上，如何弭平或縮短學用落差與培訓適合的人才成為改善關係的關鍵。政府自 104 年即開始推動職能發展與應用，由各部會及產業界共同發展產業所需人才的能力標準，推動職能導向課程品質認證(iCAP)。依勞動部對職能(Competency) 的定義係指「完成某項工作或提高個人或組織現在及未來績效所應具備的知識、技術、態度或其他能力組合」。而職能基準所指的是「從事特定的職業或職類工作任務所需具備的能力組合，包括該職業或工作之主要任務、工作產出、行為指標、技術、

知識及態度等職能內涵」(勞動部，2017)。簡單的說職能基準是政府所訂的「人才規格」，除可提供企業建置內部職能模型、進行招募及選才、規劃員工訓練地圖之用；學校與訓練機構透過職能基準規劃職能導向課程外；另提供個人透過職能資源進行自我評估職場就業能力。

產業創新條例第 18 條中明訂，中央各目的事業主管機關得依產業發展需要，訂定職能基準(全國法規資料庫，2018)。換言之職能基準是由各部會邀請相關產業公會等產業團體參與發展而成，並由勞動部公告運用，具有公共性及公益性。發展方向則以人才缺口較大的職業、市場新興職業，符合產業發展的方向及職業訓練的目標。職能基準因有系統的記錄職業基本資料及能力內涵，並清楚描述各職業所需具備的能力，有助人才的培育連結產業需求，協助產業發展。若能將職能基準從職訓推向產業，透過共同認可之人才規格，規劃課程及進用人才，可減緩並改善學用落差的情況。

四、結語

產業是國家經濟發展的主軸，人力資源則是產業發展的動力，因此各個產業對人才的選用十分重視。全球化競爭與知識經濟時代的影響下，許多先進國家都透過建立產業職能或技能標準(人才規格)積極發展人力政策，以因應產業的變動，並作為暢通人力供需兩端的機制。國內職業訓練機構任務在培訓民眾就業技能及輔導就業並協助產業發展，因而強調產學合作機制。透過職能基準引導產業選用人才，雙方秉持互敬互助攜手合作的精神，共同參與對應職能領域及連結，建構完善的人才培育及用人管道，才可降低現存學用之間的隔閡，創造良好友善關係，職訓及產業才能發揮相輔相成的功效，對國家整體經濟發展方有所助益。

參考文獻

- 中華民國統計資訊網（2018）。**105 年工業及服務業普查初步統計結果**。取自：<https://www.stat.gov.tw/public/Attachment/8615105234YWQ0W6Y9.pdf>
- 全國法規資料庫（2018）。**產業創新條例**。取自：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=J0040051>
- 勞動部勞動力發展署（2017）。**職能基準**。取自：https://www.wda.gov.tw/Content_List.aspx?n=83376F561B7165E6
- 勞動部（2018）。**職業訓練生活津貼**。取自：<https://www.mol.gov.tw/topic/3075/6065/19564/>