

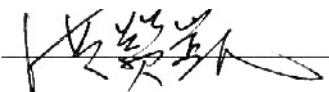
# 國立彰化師範大學 101 年度系所評鑑

## 人力資源管理研究所自我評鑑報告

聯絡人： 陳聰吉

聯絡電話： (04)7232105 ext.7905

電子郵件： hrm@cc2.ncue.edu.tw

系所主管：  (簽章)

## 目 錄

|                          |    |
|--------------------------|----|
| 摘要 .....                 | 1  |
| 歷史沿革 .....               | 1  |
| 自我評鑑過程 .....             | 2  |
| 項目一：目標、核心能力與課程設計 .....   | 12 |
| 項目二：教師教學與學習評量 .....      | 22 |
| 項目三：學生輔導與學習資源 .....      | 34 |
| 項目四：學術與專業表現 .....        | 48 |
| 項目五：畢業生表現與整體自我改善機制 ..... | 60 |
| 附錄：近三年學生參與論文比賽得獎列表 ..... | 68 |

## 摘要

國立彰化師範大學人力資源管理研究所於 95 年度進行第一週期系所評鑑，評鑑結果為「通過」。101 年度即將進行第二週期評鑑，評鑑報告將針對下列五項指標作說明，包括：(1) 目標、核心能力與課程設計、(2) 教師教學與學習評量、(3) 學生輔導與學習資源、(4) 學術與專業表現及 (5) 畢業生表現與整體自我改善機制，內文將針對上述五項指標分別敘述其現況、特色、問題與困難、改善策略及各項效標的具體成果。

## 歷史沿革

本校將工業教育學系碩士班之「人力資源組」，採自行調整系所方式，於民國 90 年 8 月 1 日成立人力資源管理研究所碩士班，96 年成立博士班。本著「專業、熱忱、實在」的宗旨，奠定寬廣的學術基礎，培育人力資源管理學術與實務專業人才，提供了莘莘學子與中部地區人力資源管理專業人員適切的進修管道，而本所亦致力於更精深的人力資源管理學術研究，同時培育更高素質的人才，投入大學校院、相關研究機構或企業界，以因應未來學術界與產業界之發展。

本所秉持「專業、熱忱、實在」的教育理念，主要的願景為：(一) 奠定寬廣的學術與研究基礎、(二) 培養人力資源管理的專業人才。持續為台灣地區人力資源管理的學術研究及專業教育而努力；未來的發展將致力於加強人力資源管理領域的學術研究，擴增與企業界的合作關係並推展國際間之學術交流。

## 自我評鑑過程

本所於 100 年 12 月 2 日，邀請中華人力資源管理協會王冠軍老師（前宏達國際電子股份有限公司人資部副總經理）、義守大學彭台光教授、政治大學蔡維奇教授進行自我評鑑實地訪評。

## 自我評鑑訪評意見及回應

### 項目一：目標、核心能力與課程設計

#### 訪評意見：

- 1.<建議>請說明碩博士班各項課程與教育目標、核心能力之對應關係
- 2.<優點>師資充足，且均具備人力資源管理專業之實務工作經驗與豐厚學術素養
- 3.<優點>師生對本所之教育目標認同度高，且能以「專業、熱誠、實在」的工作態度自我期許

#### 回應：

針對意見 1 的建議，本所目前開授之課程內容均已考量教師專業能力、學生未來就業所需，以及校外課程委員之建議加以設計。在碩士班部份，當前本所之主要教育目標有五：一、培育人力資源管理專業的人才、二、培育兼具理論與實務的人才、三、因應國際化，致力培養國際人才、四、兼顧創新能力與執行力，培育具備問題解決能力的人才、五、重視生活教育，培養具熱忱實在工作態度的人才。

碩士班之核心能力包括下列六點：一、具備人力資源管理專業之能力、二、具備經營管理與組織變革之能力、三、具備創新思考及問題解決之能力、四、具備優質工作態度與社會責任、五、具備國際視野與尊重多元文化之態度、六、具備專業英文能力。

至於博士班教育目標則包括：一、培育人力資源管理專業的人才、二、培育具備人力資源管理基礎研究能力之人才、三、因應國際化，致力培養國際人才、四、培養持續吸收新知及創新思維的人才、五、培養具策略思考與組織變革能力之人才。其核心能力共計五項：一、具備人力資源管理與英文專業能力、二、具備獨立思考與基礎研究能力、三、具備策略思考與組織變革之能力、四、具備自主學習與問題解決之能力、五、具備國際管理趨勢的能力。

目前碩博士班各課程與核心能力之對應關係如下表所示。

| 碩士班<br>課程/核心能力 | 一、<br>專業之能力<br>具備人力資源管理 | 二、<br>與組織變革之能力<br>具備經營管理 | 三、<br>及問題解決之能力<br>具備創新思考 | 四、<br>與社會責任<br>具備優質工作態度 | 五、<br>尊重多元文化之態度<br>具備國際視野與 | 六、<br>具備專業英文能力 |
|----------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|----------------------------|----------------|
| 書報討論           | ○                       |                          | ◎                        | ○                       |                            |                |
| 人力資源管理         | ◎                       | ○                        | ○                        | ○                       | ○                          | ○              |
| 組織理論與管理        | ◎                       | ◎                        | ◎                        | ○                       | ○                          | ◎              |
| 研究法            | ◎                       |                          | ◎                        |                         |                            | ○              |
| 高等統計學          | ◎                       | ◎                        | ○                        | ○                       | ○                          | ◎              |
| 人力資源管理專題       | ◎                       | ◎                        | ◎                        | ◎                       | ◎                          | ◎              |
| 人力資源發展         | ◎                       | ◎                        | ○                        | ○                       | ○                          | ◎              |
| 任用管理           | ◎                       | ◎                        | ◎                        |                         |                            | ○              |
| 國際人力資源管理       | ◎                       | ◎                        | ◎                        | ◎                       | ◎                          | ○              |
| 績效管理           | ◎                       | ○                        | ◎                        | ◎                       | ◎                          | ◎              |
| 薪酬管理           | ◎                       | ○                        | ○                        | ○                       | ○                          | ○              |
| 人力資源規劃         | ◎                       | ◎                        | ○                        | ○                       | ○                          | ◎              |
| 生涯發展           | ◎                       | ○                        | ○                        | ◎                       | ◎                          | ○              |
| 企業倫理           | ○                       | ○                        | ○                        | ◎                       | ○                          |                |
| 行銷管理           | ○                       | ◎                        | ◎                        | ○                       | ○                          | ◎              |
| 品質管理           | ◎                       | ◎                        | ◎                        | ◎                       | ○                          | ○              |
| 英文論文寫作         | ○                       |                          | ◎                        |                         |                            | ◎              |
| 員工關係           | ◎                       | ◎                        | ○                        | ◎                       |                            | ○              |
| 商業溝通           | ◎                       | ◎                        | ◎                        | ○                       | ◎                          | ◎              |
| 組織行為           | ◎                       | ◎                        | ◎                        | ○                       | ○                          | ◎              |
| 組織發展           | ◎                       | ◎                        | ○                        | ○                       | ◎                          | ○              |
| 創新管理           | ◎                       | ◎                        | ◎                        | ○                       | ○                          | ○              |
| 策略管理           | ◎                       | ◎                        | ◎                        | ◎                       | ◎                          | ○              |
| 領導理論           | ◎                       | ◎                        | ◎                        | ○                       | ○                          | ◎              |
| 談判學            | ○                       | ○                        | ◎                        | ○                       | ○                          |                |

| 博士班<br>課程/核心能力 | 一、<br>具備<br>與英文專業<br>人力資源<br>管理<br>能力 | 二、<br>具備<br>與基礎研究<br>獨立思考<br>能力 | 三、<br>具備<br>與組織變革<br>策略思考<br>之能力 | 四、<br>具備<br>與問題解決<br>自主學習<br>之能力 | 五、<br>具備<br>趨勢的<br>國際管理<br>能力 |
|----------------|---------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| 書報討論           | ◎                                     | ◎                               | ◎                                | ◎                                | ○                             |
| 人力資源管理專題研究     | ◎                                     | ◎                               | ◎                                | ◎                                | ◎                             |
| 組織理論與管理專題研究    | ◎                                     | ◎                               | ○                                | ◎                                | ◎                             |
| 組織行為專題研究       | ◎                                     | ◎                               | ○                                | ◎                                | ◎                             |
| 高等研究法          | ◎                                     | ◎                               | ○                                | ◎                                | ◎                             |
| 多變量分析          | ◎                                     | ○                               | ○                                | ○                                | ○                             |
| 績效管理專題研究       | ◎                                     | ◎                               | ◎                                | ◎                                | ◎                             |
| 管理決策分析專題研究     | ◎                                     | ◎                               | ◎                                | ◎                                | ◎                             |

在碩士班畢業生教學成效調查（抽樣 30 人），6 項核心能力中，有 5 項達 70% 以上，其中「四、具備優質工作態度與社會責任」更達到 87%，顯示畢業生對於本所教學成效的肯定，而在校生教學成效調查（抽樣 15 人），各項能力亦均有 60% 以上的評價。

| 碩士班<br>教學成效調查 | 一、<br>具備<br>專業之<br>人力資源<br>管理<br>能力 | 二、<br>具備<br>與組織<br>經營管理<br>變革之<br>能力 | 三、<br>具備<br>及問題<br>創新解決<br>之<br>思考<br>能力 | 四、<br>具備<br>與社會<br>優質工作<br>責任<br>態度 | 五、<br>具備<br>尊重多元<br>國際視野<br>文化之<br>態度<br>與 | 六、<br>具備<br>專業英文<br>能力 |
|---------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--|-------------------------------------|--|------------------------|
| 畢業生           | 74%                                 | 66%                                  | 77%                                      | 87%                                 | 73%  | 75%                    |
| 在校生           | 67%                                 | 60%                                  | 71%                                      | 79%                                 | 68%  | 67%                    |

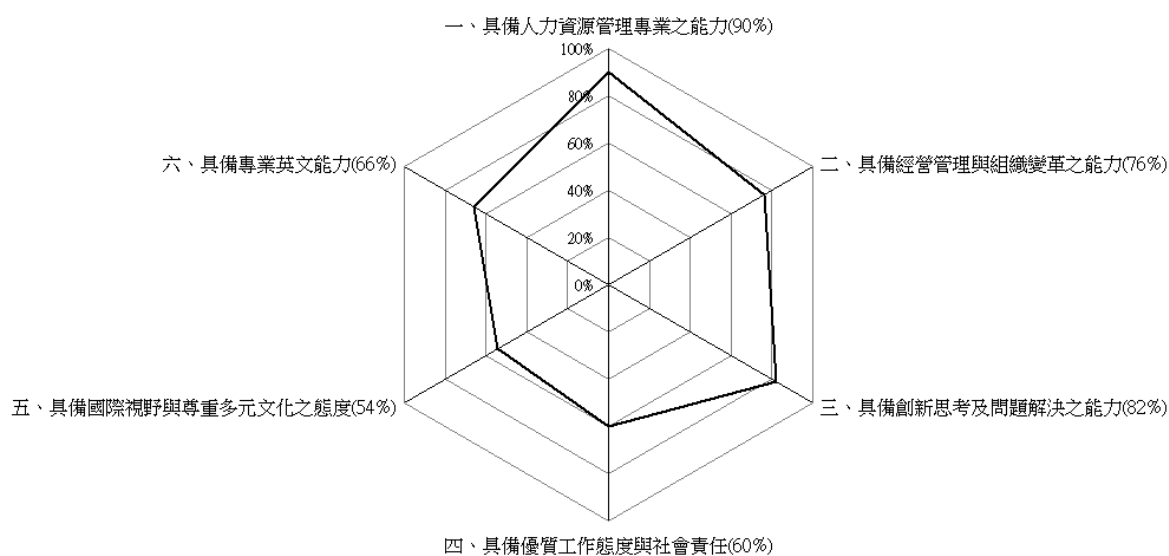


圖 1 碩士班課程與核心能力對應圖

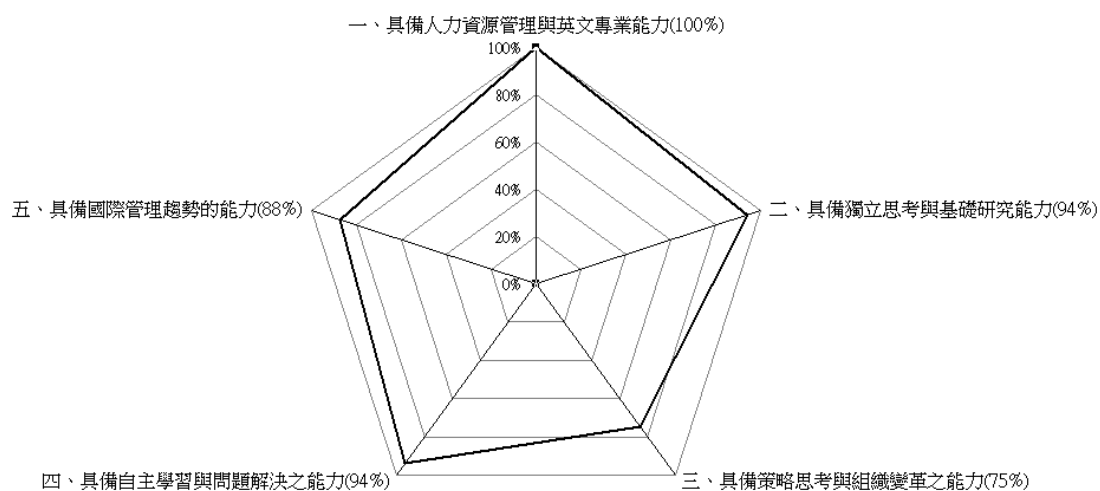


圖 2 博士班課程與核心能力對應圖

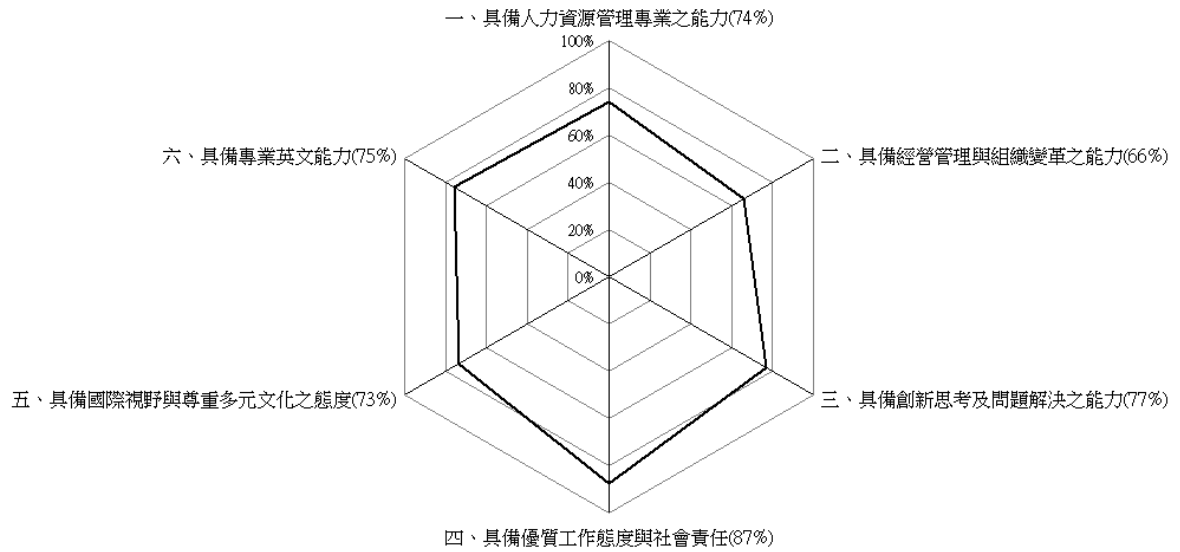


圖 3 畢業生教學成效對應圖

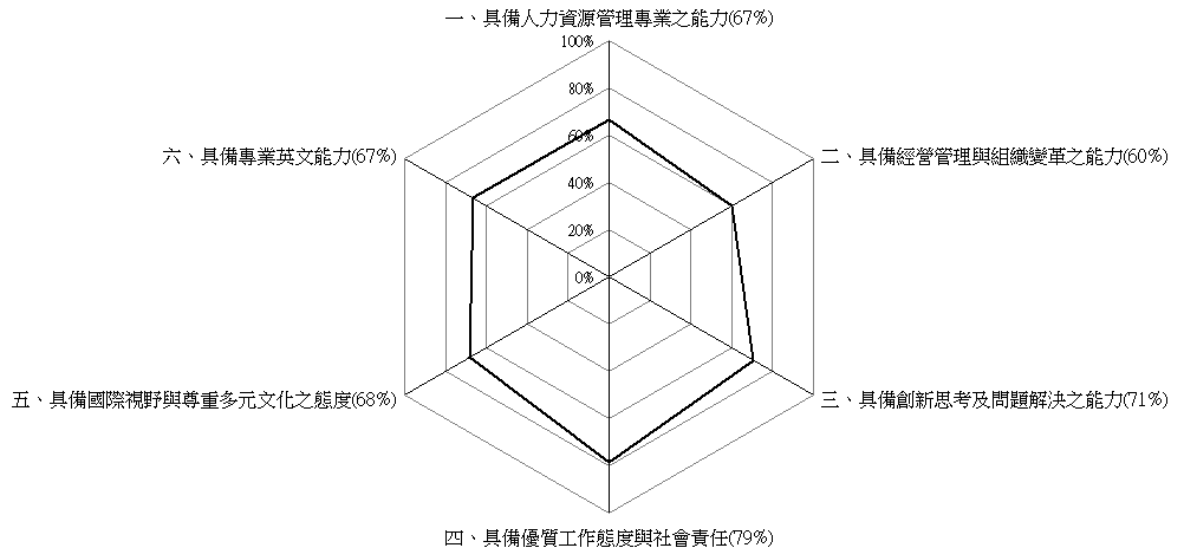


圖 4 在校生教學成效對應圖



## 項目二：教師教學與學習評量

### 訪評意見：

- 1.<建議>貴所的師資多具實務經驗有利於理論與實務教學，建議貴所可增強實務教學並建立其可行之管道
- 2.<建議>貴所如何改善教學品質及學習成效

### 回應：

1.本所教師均具備充份之實務經驗，師資結構與專長皆能符合發展方向與特色。未來本所也將持續鼓勵教師進行產學合作計畫，並與實務界合作舉辦各類實務研討會，以積極促成產學兩界之間的互動交流。本所自 2002 年起，以提升人力資源競爭力為主軸，規劃一系列實務研討會，本所與行政院勞委會職訓局、經濟部中小企業處、工商時報、人力資源管理學報等單位共同舉辦了 13 個場次的實務研討會，會中邀請實務與學術有成之來賓分享其成功經驗及其獨到見解，歷次活動均深受各界好評。除藉此提升本所的知名度外，同時也提供產學交流平台、讓與會人士有汲取新知與分享意見的機會，對本所師生掌握當前人力資源管理的實務議題發展趨勢亦貢獻良多。未來本所將持續此一優良傳統，持續扮演中部地區人力資源管理產學交流平台。相信藉由持續辦理實務專題研討會，並持續擴大企業實習活動（碩一升碩二之暑期實習與 100 學年度第 2 學期開始實施之企業長期實習方案），以及配合各項定期（所內每學期定期召開課程委員會並邀請所外專家學者召集課程發展諮詢委員會）與不定期（所務會議）的課程檢討機制，應可使本所課程持續配合外在企業經營環境之改變加以調整，並有效確保本所學生之就業市場競爭力。本所將來會朝幾個方向增強實務教學

- i.和企業共同開課
- ii.企業主管的演講
- iii.實習
- iv.參加企業競賽
- v.企業導師

2.本所各任課教師，為提升教學品質，會依課程需求自編講義、編製數位媒材做為教學輔助，以提升本所學生課堂學習興趣，其中，自編講義的部分，主要是用於輔助各課程專業知識的學習，包括個案討論、重點整理、補充說明等用途，使學生的學習層面能更深更廣。至於自編數位媒材的部分，主要是以投影片為主，而投影片中，除了以文字方式呈現外，更有照片、

影片等資料，使學生在學習過程中，不會感到枯燥、乏味，且更能投入學習。未來將本所依據教學目標與委員的建議規劃學生應該具備的能力 (1) 學生具備專業知識技能的水準、(2) 學生的邏輯推理能力、(3) 資料搜尋與整合能力、(4) 專業表達能力。

### 項目三：學生輔導與學習資源

#### 訪評意見：

- 1.<建議>學生學習與成效在呈現上應與教學目標及核心能力結合
- 2.<建議>學生學習成效結果建議以數量化進行呈現
- 3.<建議>強化實務與學術相互結合之優勢
- 4.<優點>學生主動負責及自我管理成效良好

#### 回應：

- 1.學生學習成效與教學目標及核心能力結合

本所於 101 年 1 月 3 日、101 年 1 月 19 日召開所務會議，針對評鑑委員的建議，核心能力及教學目標相互結合。

#### 碩士班教育目標：

- 一、培育人力資源管理專業的人才
- 二、培育兼具理論與實務的人才
- 三、因應國際化，致力培養國際人才
- 四、兼顧創新能力與執行力，培育具備問題解決能力的人才
- 五、重視生活教育，培養具熱忱實在工作態度的人才。

#### 博士班教育目標：

- 一、培育人力資源管理專業的人才
- 二、培育具備人力資源管理基礎研究能力之人才
- 三、因應國際化，致力培養國際人才
- 四、培養持續吸收新知及創新思維的人才
- 五、培養具策略思考與組織變革能力之人才。

#### 碩士班核心能力：

- 一、具備人力資源管理專業之能力
- 二、具備經營管理與組織變革之能力
- 三、具備創新思考及問題解決之能力
- 四、具備優質工作態度與社會責任

五、具備國際視野與尊重多元文化之態度

六、具備專業英文能力。

博士班核心能力：

一、具備人力資源管理與英文專業能力

二、具備獨立思考與基礎研究能力

三、具備策略思考與組織變革之能力

四、具備自主學習與問題解決之能力

五、具備國際管理趨勢的能力。

透過專業課程學習輔導、業界實習、整合課程輔導、學術及實務演講以及多元教學模式強化學生之核心能力。並且結合課程規劃訂定整體課程及安排教師授課，並且透過教師設計個別課程進行在校生學習成效之回饋機制。針對個別課程之回饋，主要來自期中與期末學生學習成效評量以及期末教學評鑑考核；以及來自師生課程意見調查。此外，在師生之教與學中，將由相關單位提供教師各項改善教學之輔助措施，並提供學生選課與學涯輔導措施。

## 2. 學生學習成效結果建議以數量化進行呈現

在學生學習成效之結果呈現部份，配合圖表說明包括碩博士國際研討會發表成果、學術經驗分享成果統計、實務經驗分享成果統計、成功人物專訪、專案管理成果、學術研究發表篇數、論文得獎篇數、簡報認證及英文檢定成效等。配合文字及圖表進行描述，以充分表達本所之特色。

## 3. 強化實務與學術結合之優勢

本所著重實務與學術並重，課程設計包括先修課程、專業必修、專業選修課程，並且學生在畢業前需通過簡報認證及英文檢定。並且本所規定學生必須全體參與公開審查論文計畫，並要求學生依本所自訂之論文寫作格式撰寫論文；同時，於論文計畫公開審查時，本所尚聘請至少兩位委員共同審查（除指導教授外，尚應聘請外校或其他系所之教授擔任委員）。在實務的部份包括了成功人物訪談、國內外企業實習、成功企業進行專案分析等課程及活動設計，深化學生在學術及實務上之能力。此外，並且本所辦理多場國內外企業及學者之演講活動，鼓勵碩博士學生能夠從中學習。同時鼓勵學生參與國際性學術活動，以強化學習成效；定期於網站上公告最新學術研討會以及各種實務界演講訊息，以鼓勵學生多參與學術研討會與實務講習。

#### 項目四：學術與專業表現

##### 訪評意見：

- 1.<建議>國外教學研究活動待加強
- 2.<優點>歷年學生參與國內學術論文競賽屢創佳績
- 3.<優點>博士生踴躍參與國際研討會並進行論文發表
- 4.<優點>師資背景不僅有卓越的研究能力外，亦有豐富的實務經驗以及領導產官學合作計畫之專業能力。

##### 回應：

- 1.鼓勵同仁擬定國際關切之整合型計畫，人管所配合向外爭取贊助經費。並以團隊合作方式爭取具發表國際論文之國際知名學者，本所設法提供共同研究之適切空間。
- 2.協助碩博士研究生參與國際學術會議，以提升人管所之國際知名度並吸收國際新知。提供配合經費與資源，舉行國際學術研討會或論壇。

#### 項目五：畢業生表現與整體自我改善機制

##### 訪評意見：

- 1.<建議>畢業生畢業後的問卷調查有需要再加強，一來可以瞭解畢業生在校所學與社會工作所需是否相配合，另一方面也可瞭解雇主對於本所畢業生態度與能力的認知
- 2.<優點>碩士班學生的表現優異，畢業後無論在進修博士學位或進入社會任職，也都可以有不錯的表現

##### 回應：

本所目前對於學生在所上所學與企業所需之間關連性的機制大致上有三個部分：首先，每年定期進行畢業生問卷調查與畢業生資料更新之動作，以瞭解畢業生在工作職場上自身競爭力的狀況，同時也可提供本所對於在校學生的改進與能力加強的方向與建議。其次，本所透過每年舉辦研討會與不定期邀請業界人士至所上演講，藉此瞭解社會趨勢以及吸取外界人士對於人管所學生未來方向與優缺點所在之建議，透過事實的回饋來促進學生的自覺與進步。第三，透過每年暑假專業實習制度的施行，蒐集實習公司單位主管給予實習學生在工作表現、態度、專業能力等方面，明確且積極的評語與建議，給予實習學生持續努力與精進的目標。

此外，藉由此三項機制所蒐集到的資訊，再反饋至本所的課程設計上，進一步討論課程目標、方向、架構、以及內容等和目前企業需求是否相連接。

雖然過去本所畢業學生人數較少，故未進行企業雇主端的問卷調查，然而隨著畢業學生的逐年累積，本所目前正積極規劃所友會的成立，並將進一步規劃對畢業生所任職企業的主管進行問卷調查工作，以強化本所課程的改善機制。

## 項目一：目標、核心能力與課程設計

### 現況描述

為配合逐漸朝向綜合大學轉型發展之目標，本校將工業教育學系碩士班之「人力資源組」，採自行調整系所方式，於民國九十年八月一日成立人力資源管理研究所碩士班(後稱本所)，畢業授予管理碩士(MBA)。本所成立至今已屆滿十年，在全體師生的努力下，於 96 學年度奉准成立人力資源管理研究所博士班並開始招生。本所現有學生碩士班 51 人博士班 16 人，專任教師 7 位，兼任師資 2 位；其中副教授以上者共 5 位，具博士學位者 9 位，均具備充份的學術研究與實務經驗。經過全體同仁的努力，前一階段評鑑中專任師資不足的問題已於 100 學年度獲得充分改善，本所目前專任教師人數與授課時數均符合規定，師生比維持在 1：10。

### 特色

本校校訓為「創新、務本、專精、力行」，以追求「成為兼具卓越教學、創新研究、永續服務的一流大學」為發展願景，更以「培育專業與通識兼備之社會中堅人才，創造教學與研究並重之優質環境，開拓國內與國際皆具之宏觀視野，成為具有國際競爭力之知名學府」為持續追求的目標。培養具備人力資源管理專業、彈性與前瞻性能力的人才，是本所致力的主要目標。為達成目標，本所將課程精心規劃為先備課程(preliminary)、基礎課程(foundation)、專業課程(professional)以及整合課程(integrated)四大類，採取循序漸進的方式，奠定學生專業的素養以及獨立研究的學術基礎。

由於人力資源管理在組織中屬於支持性或服務性的功能，而人力資源專業人員對於企業經營以及各部門的運作都必須相當瞭解，所以，本所要求學生必須修習與企業經營相關之先備課程如生產管理、財務管理、行銷管理、資訊管理、物流管理等，方能配合企業營運或變革的調整，具備因應企業內外環境變動的能力。在基礎課程的部份，希望藉由組織理論與人力資源管理等理論，搭配研究方法與高等統計學的課程，建立起學生在人力資源管理與學術研究上的基本知能，組織理論與管理、人力資源管理、研究方法、高等統計學、勞動經濟學等課程。

此外，另設立廣泛而充實的專業課程，藉由多元化且彈性的選修方式，以因應時勢所需與學生之個別差異。本所亦致力以整合課程教導學生與人力資源管理相關的理論基礎，如利用書報討論課輪流講授心理學、社會學、經濟學、政治學與哲學等課程，讓學生有更深厚的理論基礎；此外教導學生研

究論文的撰寫方式，協助學生有效統整所學，鑽研自己有興趣的領域，以期在學術研究上有所貢獻。本所之七項特色包括：

### **1. 著重專業導向的教學與研究**

本所專任教師均具有人力資源管理的研究專長，且鼓勵教師踴躍投稿管理相關期刊(SSCI, TSSCI 等)發表研究成果，並列為升等標準。此外，每學期均固定邀請具有國際期刊發表經驗之學者至本所演講及進行論文計畫審查，並邀請本所專任教師參與，以汲取學者的寶貴經驗與激發不同想法，同時也有助於增進本所教師學術素養並將其運用於教學研究上。

### **2. 強調理論與實務兼具的教學**

本所融合管理學術的研究與實務，兼重理論性與實務性的研究議題，強調實務經驗與所學的結合。此外，本所教師均具有充份的實務經驗，如：張火燦老師為竹科園區公會人力資源委員會、經濟部中小企業處、行政院勞委會等機構之顧問，且曾規劃國內多家公民營機構之訓練課程及認證；王誕生老師曾任台中市政府計畫室主任、建設處處長；洪贊凱老師曾任新力公司產品行銷經理及竟倫營造公司之專案經理。

### **3. 系統性培育具優秀外語能力的人力資源從業人員**

為進一步提昇學生之外語應用能力，本所自 93 學年度開始實施「提升人管所英語能力辦法」，除要求研究生需於畢業前達成 TOFEL 成績達 190 分(Computer-based)或 68 分(New internet-based)或 TOEIC 成績達 700 之要求外，亦針對已報考 5 次而未能通過上列測驗標準者，將施以一年之輔導課程（修課前須附報考證明），輔導課程包含「英語聽力」、「英語會話」、「英語閱讀」與「英語寫作」共 12 學時。實施至今本所同學皆能在畢業前達成前述要求，對於提高學生就業市場競爭力頗有成效。

### **4. 輔導學生於在學期間取得人力資源管理相關認證**

現今是講求能力與證照的時代，為了讓企業快速瞭解自己的能力，相關認證的取得是不可或缺的；本所張火燦教授曾負責多種課程認證規劃，如：薪資管理認證班(1996 年迄今)、企業內部講師認證班(1996 年迄今)等，為使學生能具備更多職場必備之能力，本所特別規劃簡報認證、英文認證、薪資管理認證與人力資源發展認證四種認證，亦鼓勵學生踴躍參與其他機構訓練課程，取得認證；如：新竹縣工業會舉辦的人力資源管理實務基礎認證班等，使學生求職時有更多保障。

### **5. 幽靜且典雅的優質學習環境**

本所為使學生有沉澱心靈，專心思考的空間，精心規劃了人管所專屬的四間大型研討室、兩間小型研討室及讀書室，除空間擺設經過設計外，並種植荷花、睡蓮等植物，讓學生在古典雅緻的空間中可以完全放鬆身心。此外，完善的教學設備與網路系統，讓學生在學習時更是事半功倍；除配備了無線網路可供學生任意上網外，專屬本所的網路系統伺服器、雷射印表機、投影機、個人電腦等教學設備一應俱全，免費供應的咖啡與茶點，讓學生在自然與人性化的環境中啟迪心靈，創造自我價值。

## **6. 講求精緻與效率的執行運作**

對於品質的要求是本所的信念，不管是任何活動的舉辦本所均組成工作團隊，藉由不斷的討論與修正，掌握品質的產出；不論大小事務，均相當要求精緻的質感與執行時的效率，務求在最少的經費下，做出最有品質的成品。

## **7. 落實生活教育提升人文素養**

本所規劃了許多培養學生富熱忱、實在態度的潛在性課程，如：成立所學會、家族制、義工制等制度，舉凡讀書室、研討室的清潔及維護，招生宣傳、迎新送舊、每年一度的大型研討會等，均由學生自行規劃籌備，從中學學習正確的做人與做事態度。此外，本校推動教學卓越計畫的目標之一，為協助學生提升美學素養。為將此一目標落實教育於日常生活中，本所研討室的設計與擺設均出自於所長與美術專業人士的討論與規劃，均能呈現出雅緻的質感；本所尚與臺灣工藝研究所合作展覽，藉由美侖美奐工藝品的展出，讓學生更能從中體會所謂的美感。

## **問題與困難**

### **1. 快速變化的外部環境對人力資源管理教育之衝擊**

近年來，隨著全球化競爭與產業環境的快速變動，新興議題諸如無薪假、員工過勞、全球人才管理等議題亦成為產業界關注的焦點。若系所教學內容未能配合外在企業經營環境的改變而加以調整，將使產學之間出現鴻溝、亦將使學生在畢業後缺乏企業營運所需之實務知識技能。

### **2. 如何使系所教學資源發揮最大效益**

本所目前擁有專任教師七位，師生比約維持在 1：10 的比例。唯本所每學期可開授之課程數目受學生人數所限，恐難使每位專任教師皆可在個人專業領域充分發揮。若然，將會使得本所教學資源無法發揮最大效益。

### **3. 協助博士班畢業生順利就業**

據統計，國內博士班畢業人數近年來有逐年上升的趨勢。以 98 學年度



為例，即有超過 3700 位博士生投入就業市場（資料來源：國家科技人力資源庫）。隨著博士人數日益增加，博士生的就業競爭也日趨激烈。因此本所目前面臨的挑戰之一即為如何提昇博士班學生之就業競爭力。

## 改善策略

### 1. 教師具實務經驗，未來將延續過去傳統，持續強化產學合作

本所教師均具備充份之實務經驗，師資結構與專長皆能符合發展方向與特色。未來本所也將持續鼓勵教師進行產學合作計畫，並與實務界合作舉辦各類實務研討會，以積極促成產學兩界之間的互動交流。本所自 2002 年起，以提升人力資源競爭力為主軸，規劃一系列實務研討會，本所與行政院勞委會職訓局、經濟部中小企業處、工商時報、人力資源管理學報等單位共同舉辦了 13 個場次的實務研討會，會中邀請實務與學術有成之來賓分享其成功經驗及其獨到見解，歷次活動均深受各界好評。除藉此提升本所的知名度外，同時也提供產學交流平台、讓與會人士有汲取新知與分享意見的機會，對本所師生掌握當前人力資源管理的實務議題發展趨勢亦貢獻良多。未來本所將持續此一優良傳統，持續扮演中部地區人力資源管理產學交流平台。相信藉由持續辦理實務專題研討會，並持續擴大企業實習活動，以及配合各項定期（所內每學期定期召開課程委員會並邀請所外專家學者召集課程發展諮詢委員會）與不定期（所務會議）的課程檢討機制，應可使本所課程持續配合外在企業經營環境之改變加以調整，並有效確保本所學生之就業市場競爭力。

### 2. 成立在職專班並開授人力資源相關通識課程以有效運用教學資源

為使本所具豐富實務與學術素養之師資發揮最大效益，加上中部地區較缺少人力資源管理專業的在職進修管道，本所目前正計畫申請成立在職專班以提供中部地區企業界人士進修充實自我的管道。未來希望藉由提供理論與實務兼具的課程，使人力資源相關人員能在課堂上分享並討論不同產業的人力資源管理實務，以增進實務界間的彼此交流，培養兼具國際觀與本土意識的人力資源管理人才。此外，有鑑於許多非管理主修科系的同學在未來進入職場後也可能擔任管理職工作。因此，若能讓非管理相關系所的大學部與碩士班同學能於在學期間建立人力資源管理的基礎知識與技能，將對提昇本校學生職場競爭力有長期的效益。本所目前亦積極與本校通識中心合作，計畫開授人力資源相關通識課程，其目標對象為理工或其他背景之學生，課程目標在於建立人力資源管理之基本知識與素養。

### 3. 強化博士班學術研究的品質

展望未來，本所博士班將致力於：1.注重管理專業學術研究，鼓勵師生於管理相關期刊(SSCI, SSCI)發表研究成果，並定期舉辦學術研討會、出版學術性期刊、擴充管理研究軟硬體設備等。2.加強國際學術交流，如敦聘國際知名相關領域之專家學者、鼓勵教授至國際知名相關學術機構進行短期研究、學生國際交換計畫、進行跨國性合作研究等。3.因應國際化發展趨勢，應培養學生具備國際觀與語文能力，未來將有更多課程以英語授課方式進行。4.融合管理學術的研究與實務，兼重理論性與實務性的研究議題、提供實務工作者深造的機會，並與實務工作者進行定期的對話，以提供博士生畢業後除教職以外的其他就業選項。5.廣泛結合中部地區現有教學與研究人才，進行跨校性的整合研究，充分發揮管理研究的功能。

### 總結

在過去多年來的耕耘，本所對人力資源管理議題的基礎研究已累積相當豐碩的成果，對當前產官學界之人力資源管理與發展之現況及問題已有深入之瞭解；本所對於未來的發展，除致力於加強人力資源管理領域的學術研究、擴增與企業界的合作關係及推展國際間的學術交流外；同時，本所也提供莘莘學子與中部地區人力資源管理專業人員適切的進修管道，亦致力於更精深的人力資源管理學術研究，以培育更高素質的人才，將來投入大學校院、相關研究機構或企業界，因應未來學術界與產業界發展。

### 1-1 運用適合的分析策略以擬訂發展計畫之過程與內涵為何？

本所素來重視邀請學有專精的教師開授多元化的課程，以提供學生多樣化的選修課程並強化學生人力資源管理之專業知識與技能。課程內容除傳統人力資源管理各功能面主題外（例：任用、薪酬、訓練、績效考核等），亦包含其他時下重要管理議題，例如創新管理、組織變革管理、知識與智慧資本等。為求學生能實際將課堂所學得之知識技能實際應用到實務工作情境，本所亦要求學生於碩一升碩二之暑假進行企業實習，並於實習期間定期返校報告心得、並與教師共同討論實習工作內容與改進方案。

為求配合外在環境的快速變動，本所不定期召開所務會議，檢討系所未來發展計畫，而課程方面，每學期召開課程委員會，所內教師與學生代表一同對課程加以檢討改進。同時，本所也定期邀請企業界的高階主管與學術界卓有成就之學術先進組成課程發展諮詢委員（包括：社團法人中華人力資源管理協會王冠軍資深講師、矽品精密工業股份有限公司簡坤義副總經理、清

雲科技大學管理學院黃同圳院長)，協助本所每學年進行課程檢討。透過專家們的實務經驗來建議與修正課程架構。此外，本所除了從每學期的教學評鑑中瞭解學生們對各課程的回饋意見外，更透過所學會及書報討論等公開的集會場合聽取學生的建言，以適時地調整課程的規劃。

在碩士班部份，本所碩士生最低畢業學分為 40 學分，包含必修 19 學分、選修 21 學分，不含論文指導及先修課程。本所要求之先修課程為行銷管理、財務管理、資訊管理、生產管理(或物流管理)，如碩士生在大學階段並未修習上述課程，需在畢業前補修上述課程，以其使學生能在人力資源管理的專業領域外，能對其他領域之管理議題有基礎的認識；在博士班部份，本所要求博士生於畢業前至少應修畢 34 學分。現行之碩博士班課程架構請參閱附件 1-1-1。有關本所課程規劃機制與檢討修正程序與作法，請參閱附件 1-1-2。

### 1-2 系所發展計畫與院務發展計畫之關連情形為何？

本院之教育目標有二：(1)培育高中職工商專業課程教師及辦理各項教師在職進修；(2)積極培養企業界所需之人力資源管理師、訓練師、及各行業專業經建人才（參考資料：本院『教育目標與特色』網頁）。本所為配合學校未來發展與上述學院發展目標，並因應企業內外經營環境的變動，在秉持「專業、熱忱、實在」的教育理念前提下，提出兩項主要願景。其一，奠定寬廣的學術與研究基礎；其二，培養人力資源管理的專業人才。並據此提出五點發展目標：(1)配合學校轉型發展計畫培育企業所需人管專才：本校漸朝向綜合大學轉型發展，本所發展旨在培養企業界與學術界人管專才；(2)整合本校多元資源並結合企業管理實務，以期人才能學以致用：本所是以人力資源發展為主，可整合本校多元師資與教學資源，並訓練學生持續與實務界人士對話，以奠定良好的根基；(3)因應國際化趨勢，培養國際化人才：本所為了培養具備全球化思維的高階管理人才，本所陸續增設國際化之相關課程；(4)與中部地區學校密切合作，提升中部地區人力資源管理的品質：本所提供中部地區學生與人力資源管理相關人員進修學習的專業管道，同時平衡區域發展，提升中部地區人力資源管理的品質；(5)重視生活教育，培養熱忱實在的態度：本所非常重視學生生活教育，透過許多活動讓本所的教育理念具體在生活中體現。

### 1-3 依據教育目標與結合大學人才培育功能與國家產業人才需求，訂定學生核心能力之作法與內涵為何？

本所依據校課程委員會所制定的課程發展與回饋機制圖，以及教務處、

畢輔處、工學院 IEET、教卓中心的相關圖，形成「學生學習成效導向課程規劃與檢核雙向機制」(詳見附件 1-3-1)。此回饋機制圖所建構之課程發展與回饋機制具有(以下簡稱雙向機制圖)兩個特色：(1)以學習者之學習成效為核心，(2)以多元關係人(學生、畢業生、雇主、從業人員)意見作為回饋機制。該機制完全反映現階段教育部評鑑所推動的課程發展與回饋模式，並強調從以下四個向度來評鑑系所的品質：(1)計畫面：即系所如何根據教育目標訂定學生畢業應具備之核心能力，並轉化成具統整性與系統化之課程規劃與設計；(2)執行面：即系所根據所定之核心能力及其對應之課程設計，在「教師教學與學習評量」與「學生輔導與學習資源」之實際作為；(3)檢核面：即系所在學術與專業之表現與畢業生表現之具體成效；(4)行動面：即系所在整體運作過程中，檢核學生學習成效後發現之問題，進行品質改善與改善之成效，以及針對第一週期系所評鑑結果的持續性品質改善之作法與成果。落實該課程機制，不僅有助於本所與教師更積極有效地評估與提升學生在各項核心能力上的學習成效，也有助於本所收集各項課程分析資料以評估核心能力修正之必要性。

#### 1-4 教育目標與核心能力之宣導機制與師生對其瞭解程度為何？

為配合教學卓越計畫之實施，本所已於 99 學年度配合學校與技職教育學院新修訂之核心能力完成課程地圖之設計與修正本所核心能力，並利用各種公開與私下場合向全體師生宣導(修正後之核心能力、及其與本校、本院之核心能力對照表，請參閱附件 1-4-1)。本所師生對於「專業、熱忱、實在」的教育理念均能認同並力求落實於日常生活之中，對於本所新修正後之核心能力亦具有高度共識。本所亦參考前次評鑑之訪評意見完成針對 95-98 學年度畢業之畢業生調查，內容包括：(1)畢業生生涯發展的情況；(2)畢業生利用系所訂定的核心能力完成整體工作之重要性與勝任度；(3)畢業生在彰師學習經驗及在職場工作經驗對於系所訂定核心能力的幫助程度；(4)畢業生由彰師學習及生活經驗中獲得的五育知能(德、智、體、群及美)對目前整體生活品質的幫助程度；(5)系所訂定的專業領域知識所學對畢業生目前工作的幫助程度。整體來說，數據顯示畢業生認為本所制訂了合適的核心能力且訓練得非常好(細節請參閱附件 1-4-2)。

#### 1-5 依據核心能力進行課程規劃與設計之機制運作與內涵為何？

本所於 99 學年度第 1 學期進行校院系所核心能力之初步修改以期建立三級對應，以形成各系所調查報告當中核心能力的問卷題幹(參閱附件

1-5-1)。本所另於 99 學年度第 1 學期進行課程規劃與生涯發展之師生調查報告（詳見附件 1-5-2）。該項調查範圍包括學生的下列資料：(1)生涯發展、學生在核心能力的目前實際表現及未來理想期待，(2)學生在跨領域共通活動及知識領域之自我效能、興趣、學習成果以及其與本系所訂定的核心能力之相關，(3)學生未來可能生涯出路之考慮程度及適合度和對目前課程的建議等結果。該報告先呈現統計發現，並針對該發現提出有關課程發展之議題，由 TA 彙整主任或相關師長對前述議題之意見，方便系所作為後續討論之素材（對應附件 1-5-3）。

此外，本所於 99 學年度第 2 學期蒐集國內外專業教育組織所制定的課程認證規範中有關專業知識領域與核心能力資料（詳見附件 1-5-4），該資料包含專業領域、專業課程發展或認證組織與網址和說明、相關辦法與附件檔案名稱及課程之核心領域或核心能力項目。

本所於 99 學年度第 2 學期亦進行既有課程架構分析，透過向任課教師蒐集對系所教育目標、核心能力以及專業知識領域的修改建議並依據專業知識領域區塊，形成 99 學年度課程地圖。

#### **1-6 課程地圖建置與實施情形為何？**

本所目前已根據前述課程規劃流程制定碩士班與博士班之課程地圖（參閱附件 1-6-1），並已落實於碩博士生修業規範之中。

為配合外在企業經營環境變化之需求，本所亦將持續透過各項定期（所內每學期定期召開課程委員會並邀請所外專家學者召集課程發展諮詢委員會）與不定期（所務會議）的課程檢討機制討論課程地圖與課程架構是否有修改之必要。

#### **1-7 依據第一週期系所評鑑結果與建議，確定教育目標並擬訂發展計畫之內涵為何？**

前次評鑑意見主要包含六點建議，經過全體師生努力，針對各項建議均已見到具體之改善與成效。茲針對各項意見與改善措施摘要說明如後：

##### **1. 配合學校整體發展方向訂定系所目標**

本校已積極轉型為綜合性大學，並以追求成為「兼具卓越教學、創新研究、永續服務的一般型大學」為發展願景。而本所秉持「專業、熱忱、實在」的教育理念，主要的願景為：(一) 奠定寬廣的學術與研究基礎、(二) 培養人力資源管理的專業人才。秉持上述願景，本所將持續為台灣地區人力資源管理的學術研究及專業教育而努力；未來的發展將致力於加強人力資源管理

領域的學術研究，擴增與企業界的合作關係並推展國際間之學術交流。綜上所述，本所之發展目標與學校整體發展方向應屬相稱。

## 2. 確定本所之定位與競爭優勢

由於本所學生多半在大學階段並非主修管理相關科系，因此本所特別針對學生屬性設計了一套完整的課程架構。除輔導學生完成基礎管理先修課程（例：財務管理、生產管理、行銷管理…）之補強外，本所教學之重點在於透過多元化的教學模式（例：課堂講授、小組討論、專題演講、企業參訪…），強化學生對人力資源管理之專業學術素養、並配合企業實習活動以期使學生能兼具理論與實務之訓練。為使學生厚植學術基礎，並磨練學生之口頭發表能力與抗壓力，本所規定學生於畢業前需與指導教授共同討論與掛名，於國內外期刊發表一篇文章、或於研討會發表兩篇文章後方得畢業。此外，本所於每年1月、3月、9月、11月最後一週，要求所有碩士班學生全體參與研究生之論文計畫書審查會議，並聘請至少兩位委員共同審查（除指導教授外，尚應聘請外校或其他系所之教授擔任委員），論文計畫審查每位報告者口頭報告十分鐘，另二十分鐘由委員發問，由受試研究生即席答覆之，以強化學生之口語表達能力與專業學術素養。

在實務訓練方面，主要的作法有三：(1) 本所定期於網站上公告最新學術研討會以及各種實務界演講訊息，並補助學生出席會議費用，以鼓勵學生多多參與學術研討會與實務講習會、實地體驗當前產業重要議題，爭取與學者專家有當面交流之機會；(2) 本所除了課堂授課外，尚定期安排具有實務成就者到校專題演講，同時每年舉辦大型研討會，與實務界人士對話；且學生必須透過書報討論課程，於碩一時訪問企業成功人士，碩二時則訪問企業如何導入專案；(3) 要求碩士生必須於碩一升碩二暑假尋找企業進行為期兩個月的專案實習，加強與企業界的互動。

綜上所述，本所不僅重視學生之學術訓練，亦同時強調實務知識與經驗之培養。此一教學目標呼應了國外近年來頗受重視的 evidence-based management 趨勢。目前本所教學成果已頗受中部地區人力資源管理實務界人士好評，相信在全體師生的持續努力下，未來仍將有進一步成長的空間。

## 3. 強化國際交流

本所持續推動由多方面強化國際學術交流：(1) 鼓勵師生參與國際學術會議：本所相當重視參與國際學術會議，並持續提供師生出席費用補助。2008-2011年間，本所師生合計於國際學術會議發表23篇研究論文，成果可

謂相當豐碩（參附件 1-7-1）；(2)注重國際學術期刊發展趨勢與國際期刊投稿：本所課程教材大多選自組織人管領域之頂尖國際期刊，教師亦均具備國際期刊發表能力。此外，本所鼓勵教師與博士班學生踴躍將研究成果發表於優良國際期刊 (SSCI)，並列為升等或畢業標準（參項目二內容）；(3)鼓勵學生拓展國際視野：本校與姐妹校美國北科羅拉多大學 (University of Northern Colorado, U.S.A.) 互動良好，同時尚與日本國立大學法人愛知教育大學 (National University Corporation Aichi University of Education, Japan) 簽訂交換學生實施計畫；(4)強化與傑出國際學者交流：例如依利諾大學 John J. Lawler 教授、香港科技大學樊景立教授皆曾受邀至本所進行專題學術演講，亦對本所師生的熱烈參與留下深刻印象。

#### **4. 改善師資結構**

前次評鑑時，本所僅有三位專任教師。經全體同仁努力，本所目前已有符合教育部規定之七位專任教師，且均具備人力資源管理專長與實務經驗。

#### **5. 結合校內外教學資源**

本所定期邀請本校企管系許壹傑老師與外籍教師 Clyde. A. Warden 於本所開設「策略管理專題研究」、「商業溝通」、「企業文化」等課程。除全程採英文授課及要求學生以英文撰寫書面報告外，更要求學生以英文進行口頭簡報，以提昇學生英文表達的能力。此外，本所定於每學年上學期一月或下學期六月的第四個禮拜，由本所擇一共同時間邀集所有碩士班學生全體參與，公開審查論文計畫；並聘請外校或其他系所之教授擔任委員進行口試，以強化學生之口語表達能力與專業學術素養。最後，本所每學期均固定邀請具有國際期刊發表經驗或學有專精之學者至本所演講，針對人力資源管理領域之議題發展與期刊寫作之經驗加以分享，以期使學生能夠瞭解當前管理研究的重要研究議題與趨勢，並增進學生之學術研究能力。

#### **6. 規劃成立在職專班**

過去本所受限於專任師資不足，因此未能有效回應中部地區人力資源專業人員進修需求。唯 100 學年度開始本所已擁有七位兼具學術與實務經驗之人力資源管理專業師資，因此目前已積極爭取成立在職專班，以期進一步強化產學合作管道。

## 項目二：教師教學與學習評量

### 現況描述

培育高素質的人才，投入各大學院校、研究機構或企業界，以因應未來學術界與產業界之發展，乃是本所的主要願景之一。而此願景實現與否的關鍵則在於教師的教學情況與學習評量的方式。

首先，本所現有師資共 9 位，包含專任教師 7 位，兼任教師 2 位；其中副教授以上者共 5 位，具博士學位者 9 位，均具備充分的學術研究與實務經驗，且各具有其研究專長，因而能符合本所之教育目標與滿足本所學生的學習需求。

其次，本所各任課老師為了提升教學品質，會依課程需求採用多元的教學方法，包括提供詳細的課程大綱與完整的教學教材、採用多媒體教學授課、線上學習的數位平台、學術專題演講、鼓勵學生參與各式研討會與講習會、向成功典範學習、成功專案、熱門議題、實務專題演講等，增進學生的課堂學習樂趣，培育其核心能力。

第三，學習評量的部分也持續多元化的發展，如：心得報告、專題報告、個案訪談、期刊評論、期末口頭報告、上課參與度和投入度等，而不僅僅採用傳統的紙筆測驗，並藉此訓練本所學生具備各種的專業素養。

最後，在課程檢討與改進的部分，除了由所內教師與學生代表於每學期召開課程發展委員會外，本所也邀請企業界的高階主管組成課程發展諮詢委員（包括社團法人中華人力資源管理協會王冠軍資深講師、矽品精密工業股份有限公司簡坤義副總經理、清雲科技大學管理學院黃同圳院長等），透過專家們定期的討論，以其實務經驗來建議與修正課程架構。此外，本所除了從每學期的教學評鑑中了解學生們對各課程的回饋意見外，更透過所學會及書報討論等公開的集會場合聽取學生的建言，以適時的調整課程規劃，並持續自我改善與力求精進。

### 特色

#### 一、本所教師之學術與實務經驗豐富

##### 1. 學術經驗

張火燦教授曾任：管理學報、管理評論、中山管理評論、人力資源管理學報、亞太管理評論、台北大學企管學報、國科會人文處管理學門、商管科技季刊、台灣管理學刊、中國行政、技術學報、輔仁管理評論、企管研究、勞資關係論叢、淡江人文社會學刊、大葉學報、經社法制論叢、Academy of



Management Review conference 等審查委員及編輯委員；並主持研發團隊成員認知型態、團隊心智模式、互動型態、衝突型態與團隊學習績效相關之研究、國際企業人力資源管理配合之研究等國科會委託之學術研究，亦在 SSCI 與 TSSCI 期刊有多篇研究投稿審查中。

王誕生教授曾任：人力資源管理學報、科技學刊、當代教育研究季刊、International Journal of Manpower, International Journal of Human Resource Management. 等審查委員，亦在 SSCI 與 TSSCI 期刊有多篇研究投稿審查中。

洪贊凱副教授曾任：管理評論、管理學報、交大管理學報、中山管理評論、管理與系統、人力資源管理學報、國科會管理學門等審查委員；並主持有關「任用決策」「職場負向行為」「績效評估滿意度」等國科會委託之學術研究，亦在 SSCI 與 TSSCI 期刊有多篇研究投稿審查中。

蔡啟通副教授曾任：管理學報、人力資源管理學報、商管科技季刊、管理與系統、觀光休閒學報、交大管理學報、International Journal of Knowledge, Culture and Change Management 等審查委員；並主持「轉型領導、學習式目標導向、與員工角色行為之關係：表現式目標導向之干擾效果」、「組織危機管理、組織正義、與員工工作表現之關係：主要效果及交互效果之研究」、「目標導向、技能資源、工作標準化、與員工創新行為之關係：台灣觀光旅館業之實證研究」等國科會委託之學術研究，亦在 SSCI 與 TSSCI 期刊有多篇研究投稿審查中。

黃敦群助理教授曾任：管理學報、人力資源管理學報、中山管理評論、組織與管理等審查委員；並主持「應徵者自我裹足策略與面談表現對甄選面談決策之交互作用效果」國科會委託之學術研究，亦在 SSCI 與 TSSCI 期刊有多篇研究投稿審查中。

沈其泰助理教授曾任：人力資源管理學報審查委員，亦在 SSCI 與 TSSCI 期刊有多篇研究投稿審查中。

陳依琪助理教授曾任：BMC Health Service Research 審查委員，亦在 SSCI 與 TSSCI 期刊有多篇研究投稿審查中。

## 2. 實務經驗

張火燦教授曾任中華人力資源管理協會常務理事、中華人力資源發展學會常務理事、台灣省勞資關係協會常務理事、台灣省人力資源發展學會常務理事、中華數位人資應用管理協會常務理事、中華民國管理科學學會人力資源管理與發展委員會委員、中區人力資源主管聯誼會發起人等，同時規劃訓

練課程與認證，如：薪資管理認證班(1996年迄今)、企業內部講師認證班(1996年迄今)、震旦集團、台灣銀行、全家便利公司、利百加公司、新竹國際商銀、國碁電子、金融研訓院、南投縣衛生局、經濟部專業研究人員中心等，亦擔任監察院失業率調查諮詢委員、新竹科學園區公會人力資源委員會顧問、經濟部中小企業處企業輔導顧問、行政院勞委會企業訓練輔導團顧問、行政院勞委會企業訓練諮詢顧問、經建會人力規劃處研究諮詢委員、中國時報報系工商大學顧問、台中市企業講師協會顧問。98-100年與行政院地方研習中心合辦「政府部門內部講師培訓認證」，共培訓163位講師。

王誕生教授曾任台中市政府計畫室主任、建設處處長；洪贊凱副教授曾任日本新力公司產品行銷經理及竟倫營造公司之專案經理；黃敦群助理教授曾任聯邦電信(現更名為威寶電信)總經理室企劃主任與鼎漢工程顧問公司BOT部門分析師；沈其泰助理教授曾任伯諾股份有限公司企業教育訓練講師、數位芝麻網路股份有限公司及誠杏股份有限公司專案經理；陳依琪助理教授曾任全民健康保險西醫基層總額助理研究員；鍾瑞國老師為臺灣省企業人力發展學會常務理事兼總幹事、家庭教育服務推廣中心理事，亦曾規劃企業輔導訓練課程。故本所教師亦具備充份之實務經驗，且均能與教學互相配合。

## 二、本所教師應用多元教學方法

本所教師為提升教學品質，採用多元的教學方法，主要可區分為九大類：第一，「詳細的課程大綱與完整的教學教材」，即每學期開課前，請各任課教師先開立書單、課程大綱及教學進度表，以便學生先行預習；第二，「採用多媒體教學授課」，即採用多電腦輔助教學(如：筆記型電腦、投影機、錄放影機)，配合課程所學相關知識，播放投影片或與課程相關之影片(如：任用管理、國際人力資源管理等課程)供學生學習參考；第三，「線上學習的數位平台」，除了讓學生有課前預習及課後參考教材的機會，更可讓學生針對教師所規劃的各項討論主題作組內(intra-group)討論、組間(inter-group)的互動及同儕的回饋，使學生能不斷的修正其想法，形成一個動態的學習活動；第四，「鼓勵學生參與學術專題演講」，使學生能夠更瞭解管理專業領域的發展趨勢，並增進學生之研究能力；第五，「鼓勵學生參與各式研討會與講習會」，讓學生有機會實地感受學術研討的氣氛，並與學者專家當面交流；第六，「鼓勵學生向成功典範學習」，使學生充份學習與汲取業界資深主管的經驗分享；第七，「成功專案訪談」，使學生充分瞭解人力資

源主管如何協助企業導入專案、在過程中如何克服問題並達成預期目標；第八，「熱門議題研討」，使學生更能掌握實務脈動、瞭解人管趨勢；第九，「鼓勵學生參與實務專題演講」，使學生能夠更累積實務經驗，並將理論與實務加以結合。

### 三、本所教師採用多元學習評量

本所教師除了於期中考、期末考，採用傳統的紙筆測驗外，也採用多元的評量方式了解學生的學習情況，如：心得報告（主要是以學術與實務演講的摘要和心得為依據）、專題報告（主要以期末專題書面報告為依據）、個案訪談（主要是讓學生至企業訪談，並口頭簡報訪談內容與心得）、期刊評論（主要是以期刊閱讀摘要與評論為依據）、期末口頭報告（主要是針對任課老師所要求的主題進行口頭簡報）、上課參與度和投入度等，並藉此訓練本所學生具備各種的專業素養。

### 四、本所空間與設備的支援，滿足教師教學與學生學習的需求

#### 1. 教師教學

在研究設備方面，為提昇教師之教學成效，本所單槍投影機、筆記型電腦、無線網路、專屬本所的網路系統伺服器、雷射印表機、投影機、個人電腦、軟體(AMOS、SPSS、LISREL)等教學設備一應俱全，主要供師生從事教學、研究、製作資料及統計分析等使用。

在研究空間方面，本所每位教師均有其個人的研究室，內有個人電腦、書櫃、辦公桌等設備，空間寬敞且不受干擾，相當適合靜心進行研究與準備教材。

#### 2. 學生學習

在研究設備方面，為提昇學生之學習成效，本所於各教室設有多媒體設備，如：單槍投影機、筆記型電腦等，結合視聽設備，以提昇學生的學習興趣。

在研究空間方面，本所能運用的空間有 1600 平方公尺，單位學生面積 36 平方公尺，單位教師面積 72 平方公尺，座落機械大樓，共有六間人管所專用的研討室（包括四間大型、兩間小型）與一間讀書室，空間寬敞且不受干擾，相當適合靜心鑽研學術研究。

### 問題與困難

#### 一、自編數位媒材困難

目前所上缺乏數位媒材的製作環境，如：無數位媒材資料庫、無數位教

學研習與觀摩活動等，不僅導致各任課教師難以自行編製數位媒材，教師間的自編數位媒材也無法互相進行交流。此外，即使各任課教師自編數位媒材，也大多以投影片為主，圖片、影片等為輔，呈現方式較為侷限，而非多元。

## 二、本所教師專長同質性高

本所教師皆具有豐富的學術與實務經驗，且各有其研究專長，以因應本所學生的學習需求，唯本所教師專長領域同質性較高，所以阻礙了大幅度的課程創新，無法提供本所學生其他的課程選擇，若能另外開拓一些其他相關領域之新課程，將更能增廣學生之研究視野。

## 三、師生的國際化不足

就本所教師而言，其較少與國外學者進行國際性的合作研究；就本所學生而言，其所具有的國際觀仍有所不足；而就本所課程而言，全英文授課的課程仍然有限。綜合上述，本所師生的國際化程度仍有不小的進步空間。

## 改善策略

### 一、提供教師優質及多元的數位媒材製作環境

#### 1. 建立數位媒材資料庫

鼓勵教師每學年分享自編的數位媒材，包括講義、個案、試卷等教學檔案，以建立數位媒材資料庫，進而協助其他教師開發數位媒材，豐富數位化教學資源。

#### 2. 舉辦數位教學研習與觀摩活動

辦理課程發展或數位教學媒材製作等研習課程，鼓勵所內教師參與，以訓練和增進教師數位教學與開發數位媒材的能力，進而提升教學效果與品質。

### 二、提升本所教師專長的異質性

#### 1. 鼓勵教師結合專長，共同開課

鼓勵本所教師結合具有不同領域專長的教師共同開課，互相支援，由不同學科的觀點來看待問題，提供有用的觀點，使學術不致因排他性的單一取向而貧乏，以增進教師專長的異質性，豐富教學內容，改善課程窄化或專精化之缺失。

#### 2. 聘用具有其他專長的教師

本所擬聘用具有其他專長之兼任教師，以補強師資陣容，增進教師專長的異質性，提供本所學生更多元的學習方向。

### 三、強化教師教學與學生學習國際化

#### 1. 強化國際學術交流

本所除敦聘國際知名相關領域之專家學者前來演說外，同時鼓勵教授至國際知名相關學術機構進行短期研究，或進行跨國性合作研究等，如：本所目前與荷蘭研究組織心理學之知名學者 Arnold Bakker 洽談跨文化研究事宜，探索工作需求-資源模式(JD-R model)在台灣高科技產業的適用性、與美國學者 Donald Ferrin 就信任於美國與台灣企業之適用性交換意見；且本所也正與美國俄亥俄州立大學管理與人力資源學系（Department of Management and Human Resources, OSU）洽談合作交流與暑期修課事宜；在暑假時，也將與德國魏斯瑪大學（Hochschule Wismar, University of Technology, Business and Design, Germany）之教授進行協同教學，共同開課；此外，也利用本校與姊妹校美國北科羅拉多大學（University of Northern Colorado, U.S.A.）、日本國立大學法人愛知教育大學（National University Corporation Aichi University of Education, Japan）的良好互動，鼓勵學生參與交換學生計畫。

#### 2. 持續規劃英文相關課程、鼓勵教師採全英文授課

本所除了結合本校既有資源，鼓勵學生修習外系財經商貿英文課程外，並持續開設「英文論文寫作」課程，提升學生論文寫作能力；和「策略管理專題研究」、「商業溝通」、「企業文化」等全英文授課課程，課程中，包含要求學生撰寫英文書面報告、英文口頭簡報等，以提升學生英文表達能力。

### 總結

本所教師其自身的本質學能與各方面皆相當傑出，且皆能竭盡所能地為本所永續經營與發展付出個人的心力，學生們素質亦相當高且整齊，也樂意配合老師們的教學目標與方式用心學習。在本所師生共同的努力之下，希冀將來能成為中部地區甚至是全國人力資源管理學界的系所典範，為台灣培養出更多的人力資源相關的研究或從業人員。

### 2-1 專、兼任教師之數量與學術專長，符合系所、學位學程及在職專班教育目標及滿足學生學習需求之情形為何？

#### 1. 專任教師

本所專業課程經課程規劃委員會與所有師生多次討論後，精心規劃為先備課程(preliminary)、基礎課程(foundation)、專業課程(professional)以及整合課程(integrated)四大類，採取循序漸進的方式，奠定學生專業的素養以及獨立研究的學術基礎；為確保教學品質，本所相當要求專任教師專長與教學科目的

配合度如下表，本所所有開設課程與任課教師清單，請參考附件 2-1-1。

| 職稱   | 姓名  | 專長                                     | 教學科目                               | 配合度  |
|------|-----|--|------------------------------------|------|
| 教授   | 張火燦 | 策略性人力資源管理<br>薪資管理<br>管理心理學<br>國際人力資源管理 | 人力資源管理<br>薪資管理<br>任用管理<br>國際人力資源管理 | 完全配合 |
| 教授   | 王誕生 | 勞動經濟學                                  | 勞動經濟學                              | 完全配合 |
| 副教授  | 洪贊凱 | 績效管理<br>管理決策分析<br>人力資源管理與發展            | 績效管理<br>管理決策分析<br>高等統計學<br>專案管理    | 完全配合 |
| 副教授  | 蔡啟通 | 管理哲學<br>組織行為                           | 管理哲學專題研究<br>組織行為專題研究               | 完全配合 |
| 助理教授 | 黃敦群 | 人力資源管理<br>(招募甄選)<br>組織行為<br>印象管理       | 人力資源管理<br>研究法<br>組織理論與管理           | 完全配合 |
| 助理教授 | 沈其泰 | 組織行為<br>人力資源管理<br>個人與環境適配<br>團隊組成      | 企業倫理<br>談判學<br>領導理論                | 完全配合 |
| 助理教授 | 陳依琪 | 人力資源管理<br>行銷管理<br>組織行為                 | 行銷管理<br>商業溝通<br>品質管理<br>生涯發展       | 完全配合 |

本所專任教師在學術領域的經驗十分深厚，學術研究領域涵跨策略性人力資源管理、薪資管理、國際人力資源管理、人力資源發展、績效管理以及研究方法等層面，常在國內外重要的學術期刊發表學術論文，近三年於期刊發表篇數共 31 篇（含 10 篇 SSCI、5 篇 TSSCI），並且能夠將其學術專業用於規劃執行各類型的專業研究計畫上，因此常受邀編審國內外專業學術期刊或學報。

本所每學期均固定邀請具有國際期刊發表經驗之學者至本所演講及進行論文計畫審查，如台大商研所戚樹誠教授、鄭伯璦教授、政大企研所蔡維奇教授、美國印地安那大學彭昭英教授、輔仁大學心理系邱皓政教授、義守大學經營管理所彭台光所長、中山大學人管所陳世哲教授等，同時邀請本所專任教授參與，有助於增進學術素養並運用於教學研究，故本所專任教師之學術經驗與其教學研究均能符合學生學習需求。

本所專任教師學術經驗與研究資料，請參考附件 2-1-2，學術專題演講摘要與相關資料，請參考附件 2-1-3。

## 2. 兼任教師

本所目前有 2 位兼任教師，其中包括教授 1 位、助理教授 1 位，鍾燕宜教授之專長為人力資源管理、組織行為、研究方法及消費者行為，且在中山管理評論(TSSCI)、交大管理學報(TSSCI)等專業期刊及國際研討會均有研究發表，更承接許多相關的國科會計畫，在本所開設國際人力資源管理及任用管理之課程，亦符合學生學習需求。劉嘉雯助理教授擔任勞工委員會職業訓練局訓練品質評核系統(TTQS)評核委員，在本所開設訓練評鑑課程。

本所兼任教師研究專長與規劃之開設課程均能相符，在管理與經濟領域均有深厚基礎與豐碩的研究成果。故本所兼任教師之數量與素質均能滿足教學與學生學習需求。

## 2-2 專任教師之結構與流動之情形為何？

本所專任教師中，鍾瑞國教授於 91 年由工教系轉入、魏郁禎助理教授於 96 年聘入，為本所學生貢獻許多心力與精力，不僅對本所學生的專業知識增長有莫大的助益，更積極分享實務經驗，使本所學生對於業界實務有更深入的了解，唯二位教授對於自身的教職發展有另一方向的規劃，故轉任他校任職，其中，鍾瑞國教授於 96 年轉任修平科技大學擔任校長一職，而魏郁禎教授於 98 年轉任國立台北教育大學擔任助理教授，作育英才。雖然，對於二位優秀人才的流失，本所深感惋惜，但是從宏觀的角度而言，也是為國舉材，倘若外流教師能夠適才適所，提升個人的生產力，反而是國家整體利益的提升。

另一方面，為了維護本所學生的權益和維持本所學生的競爭力，於 96 年至 100 年間，陸續聘入蔡啟通副教授、王誕生教授、沈其泰助理教授和陳依琪助理教授。其中，蔡啟通副教授之研究領域包括管理哲學、組織行為等；王誕生教授之研究領域為勞動經濟學；沈其泰助理教授之研究領域包括組織

行為、人力資源管理、個人與環境適配、團隊組成等；陳依琪助理教授之研究領域包括人力資源管理、行銷管理、組織行為等。相信能更加滿足教學與學生的學習需求。至於本所六年內教師流動資料表，請參考附件 2-2-1。

### 2-3 教師依據課程所要培育之核心能力，進行教學設計與應用多元教學方法之情形為何？

本所各任課教師，為提升教學品質，會依課程需求採用不同的多元教學方式，以提升本所學生課堂學習興趣，其多元教學辦法如下：

#### 1. 詳細的課程大綱及完整教學教材

每學期開課前，請各科任課教師先開立書單、「課程大綱」及「教學進度表」，以便學生先行預習，請見附件 2-3-1。教師準備的教學教材，詳見附件 2-3-2。

#### 2. 採用多媒體教學授課

本所各任課教師，為促進學生對課堂學習之興趣，採用多電腦輔助教學（如：筆記型電腦、投影機、錄放影機），配合課程所學相關知識，播放投影片或與課程相關之影片（如：任用管理、國際人力資源管理等課程）供學生學習參考，相關資料請參閱附件 2-3-3。

#### 3. 網路教學平台

本校網路教學平台(<http://dlearn.ncue.edu.tw/>)，藉由教學平台的使用，學生有課前預習及課後參考教材的機會。學生並被予以分組，除了可針對教師所規劃的各項討論主題作組內（intra-group）討論外，平台的功能亦提供學生得以從事組間（inter-group）的互動及同儕的回饋，使學生能不斷的修正其想法，形成一個動態的學習活動。網路教學平台，請參考附件 2-3-4。

#### 4. 學術專題演講

本所每學期均固定邀請具有國際期刊發表經驗或學有專精之學者至本所演講，針對人力資源管理領域之議題發展與期刊寫作之經驗加以分享，以期使學生能夠更瞭解管理專業領域的發展趨勢，並增進學生之研究能力。演講摘要，請參考附件 2-3-5。

#### 5. 鼓勵學生參加各式研討會與講習會

本所定期於網站上公告最新學術研討會以及各種實務界演講訊息，以鼓勵學生多多參與學術研討會與實務講習會、實地感受學術研討的氣氛並與學者專家有當面交流之機會，近三年學生共發表 63 篇國內研討會及 24 篇國外研討會論文。本所參加各研討會發表的論文清單，以及得獎名單，請參考附



件 2-3-6。

#### 6.向成功典範學習

為使學生充分瞭解人力資源高階主管之實務經驗並與所學相結合，本所規定學生應於碩一上、下兩學期之書報討論課程向業界資深主管進行訪談，以期使學生充份學習與汲取業界資深主管的經驗分享；各組訪談新聞稿、照片等資料，請參考附件 2-3-7。

#### 7.成功專案

為使學生充分瞭解人力資源主管如何協助企業導入專案、在過程中如何克服問題並達成預期目標，本所規定學生應於碩二上、下兩學期之書報討論課程向業界資深主管進行訪談，以期使學生充份學習並汲取業界資深主管的經驗分享。各組訪談新聞稿、照片等資料，請參考附件 2-3-8。

#### 8.熱門議題

為使學生更能掌握實務脈動、瞭解人管趨勢，本所規定學生應於碩二上、下兩學期之書報討論課程，分組並針對現今人力資源管理相關之新議題與事件加以討論，以個案研討的方式對各議題提出背景分析與問題定義，同時商請企業界資深高階主管做為熱門議題之顧問，提出解決方案；歷屆熱門議題，請參考附件 2-3-9。

#### 9.實務專題演講

本所每學期均固定邀請企業高階主管或政府機構主管至本所演講，針對人力資源管理領域之實務經驗加以分享，以期使學生能夠更累積實務經驗，並將理論與實務加以結合。演講摘要，請參考附件 2-3-10。

### 2-4 教師自編講義、編製數位媒材做為教學輔助，提升學生學習成效之情形為何？

本所各任課教師，為提升教學品質，會依課程需求自編講義、編製數位媒材做為教學輔助，以提升本所學生課堂學習興趣，其成果請參考附件 2-4-1。其中，自編講義的部分，主要是用於輔助各課程專業知識的學習，包括個案討論、重點整理、補充說明等用途，使學生的學習層面能更深更廣。至於自編數位媒材的部分，主要是以投影片為主，而投影片中，除了以文字方式呈現外，更有照片、影片等資料，使學生在學習過程中，不會感到枯燥、乏味，且更能投入學習。

### 2-5 教師依據課程所要培育之核心能力，設計學習評量之情形為何？

本所為獨立研究所具有博士班與碩士班二種學制，分別依照不同的教育

目標設計出對應之核心能力。

碩士班核心能力：

- 一、具備人力資源管理專業之能力
- 二、具備經營管理與組織變革之能力
- 三、具備創新思考及問題解決之能力
- 四、具備優質工作態度與社會責任
- 五、具備國際視野與尊重多元文化之態度
- 六、具備專業英文能力

博士班核心能力：

- 一、具備人力資源管理與英文專業能力
- 二、具備獨立思考與基礎研究能力
- 三、具備策略思考與組織變革之能力
- 四、具備自主學習與問題解決之能力
- 五、具備國際管理趨勢的能力

本所除了教導學生人力資源管理的專業知識外，還相當強調學生的學術研究能力以及口語簡報能力，因此學生成績的評定方式除了繳交論文格式撰寫的書面報告外，尚須進行個案訪談、筆試、學術期刊閱讀摘要與心得以及口頭報告等，藉由多樣的成績評定方式，訓練學生具備各種專業的素養；成績評定方式，均詳細列於各課程之課程大綱中，主要評定方試分列如下：

- 1.傳統紙筆測驗：以期中考、期末考等成績為依據。
- 2.心得報告：以學術與實務演講摘要與心得為依據。
- 3.專題報告：以期末專題書面報告撰寫為依據。
- 4.個案訪談：至企業進行訪談，並針對內容口頭簡報。
- 5.期刊評論：以期刊閱讀摘要與評論為依據。
- 6.期末口頭報告：針對各教師要求之主題，口頭簡報。
- 7.上課參與度、投入程度。

本所教師上課方式多元化，因此評量方式也非常多元，教師同仁除傳統的筆試外，也經常要求學生進行專題報告，以發展整合之能力；另外，投影片製作與呈現，簡報技巧與課堂參與度等都是不同科目的評量方式之一。透過不同的評量方式可培養學生的多元能力，另有核心能力與課程之雙向細目設計系統評量教學的成效，並增進其專業知能的應用靈活性；為了因應目前業界對於所需“優質與熱忱工作態度”之人才需求，配合本所之核心能力與課程設

計，教師同仁們會藉由讓學生參與所學會活動藉以培養優質工作態度，並且從旁協助並觀察學生之工作態度，適時評量並提供修正建議。本所學生參訪報告部份，請參考附件 2-5-1，本所學生學習成績之評定辦法均詳列於各開設課程大綱中，請參考附件 2-5-2。

## **2-6 依據教學評量結果，協助教師改進教學設計、教材教法與多元學習評量方法之情形為何？**

### **1. 教學設計**

本所課程的教學設計不再以傳統的純演講法所進行，而是輔以其他種類的教授方式，包括教師-學生雙向互動（如：績效管理）、學生小組討論（如：人力資源發展）、上機實作（如：高等統計學、專案管理）、文獻導讀（如：任用管理），致力於提升學生的學習成效，而詳細教學設計列於各開設課程大綱中，請參考附件 2-6-1。

### **2. 教材教法**

本所教師所使用的教材是以教科書為主，自編講義、圖片、影片、筆記型電腦、實物投影機、幻燈機、幻燈片等為輔，使課程內容不僅能清楚、有組織、有結構的呈現，同時也能更加生動、活潑，而詳細教材教法列於各開設課程大綱中，請參考附件 2-6-1。

### **3. 多元學習評量方法**

本所教師除了採用傳統紙筆測驗的方式來評量學生的學習情況外，也採用了專題報告、企業訪談、期刊評論、口頭報告、上課參與度等多元方式進行評量，而詳細評定方法列於各開設課程大綱中，請參考附件 2-6-1。

### 項目三：學生輔導與學習資源

#### 現況描述

本所目前在學之學生共有 64 人，其中包含碩士班 51 人以及博士班 16 人。專任師資 7 位，兼任師資 2 位，平均生師比為 10:1，符合教學及輔導之要求。本所本著「專業、熱忱、實在」之精神，培養學生在人力資源專業及學習態度。鼓勵學生與指導教授共同合作，將其研究發表在研討會及全國性的論文競賽，此外，為強化學生之學習成效，在硬體設施的部份提供優質的學習環境，包括學習教室、研討室、讀書室等供學生研究討論、良好的教學學習空間以及方便同學閱讀研究的讀書室，等硬體環境。

同時，本所設計家族制，由學長帶學弟、學姐帶學妹，讓新生能快速進入狀況、適應環境，且透過導師談話時間，讓學生有反應問題與困難的機會。同時成立所學會，以學生自治的方式輔導同學們遇到的問題、彼此互相幫忙，克服生活上或是學業上的困難，讓同學們都能更安心的所裡學習。以及透過學生自治之模式以培養學生之管理能力。

再者，在教師教學指導部份，本所由負責指導學生之各專、兼任教授應定期舉辦研究生學習聚會，藉由交換研究及學習心得及成效，了解學生實際在學習上之進況與發展，並由各教師在旁適時輔助，以互相切磋學習，收事半功倍之效。

#### 特色

##### 一、學生主動參與國內外研討會，成果豐碩

本所從民國 90 年成立至今，結合所內師生的投入與努力，學生參與學術論文比賽屢創佳績，97 學年度至 100 學年度共計有 8 項論文競賽、研討會之優勝，3 項最佳論文、30 項佳作，共計 41 項。未來希望能夠在研究論文發表上鼓立學生參與跨領域及國際化之論文發表，以強化學生未來之競爭力。

##### 二、優質的學術學習環境

為提供學生有沉澱心靈、專心思考的空間，本所有四間大型研討室、兩間小型研討室及給學生唸書的讀書室，以及設有小型圖書館提供學生立即查詢的資訊來源。同時，配合學生的需求，不斷地更新電腦設備，讓學生在自然與人性化的環境中啟迪心靈，創造自我價值。

##### 三、主動出擊，推銷人管所

為吸引優秀的學生就讀，並廣加宣傳本所知名度，本所固定於每學年第一學期開學後舉辦招生宣傳活動，藉此讓學生更深刻地體驗到「從做中學」

的精神，同時，在本所的網站上也特別架設報考本所的『101 個理由』專欄及意見交流區，讓外界對人管所有更清楚的認識。本所也透過每年舉辦大型的實務研討會，進而達到宣傳人管的目的。

#### **四、成立所學會，提供學生自我管理之機會**

加強學生的向心力與凝聚力，同時促進師生間的互動，本所成立「國立彰化師範大學人力資源管理研究所學會」，除會長與副會長外，下設活動組、網資組、學術組、總務組四組統籌本所各項事務的規劃與運作；均由學生自行規劃與籌備所內活動，以培養學生自動自發與自治的團隊精神與態度。所在所學會的基礎下，透過這種良好的維護管理制度，及學生自主管理的精神，讓本所優質的學習環境更加完善。

#### **五、透過實習強化競爭力**

在碩一升碩二之暑假安排學生進入業界進行實務上之學習及訓練，透過實習增加學生對實務界之了解，並且也鼓勵學生將理論投入實務之中。此外，透過與業界接觸以增加本所之能見度，對於學生未來就業及招生有一定之成效。截止目前為止，實習人次 97 學年度共計 18 人次，98 學年度共計 21 人，99 學年度共計 16 人，合計共 55 人，實習地點強調多元化及學生導向，包括了營利及非營利之機構，未來將增加更多元化之實習機構。

### **問題與困難**

#### **一、新生不易適應新環境**

新生入學後常因選課、修課、做報告等課業問題及找房子、交通等生活問題而煩惱，對於新環境也常有不適應感。

#### **二、學生英文能力有加強之空間**

因應國際化的需求，企業用才更注重英文的聽說讀寫能力，台灣學生的普遍現象是難以用英文與外國人進行流暢的溝通，特別是聽與說的英文能力稍嫌不足。以及企業界愈來愈重視員工的簡報技巧，也要求員工更注重效率，在開會中能將主題做清楚且重點的陳述，目前 MBA 的學生在簡報技巧方面仍有所欠缺。

#### **三、學生未來就業市場之挑戰**

學生畢業後面臨就業或深造之選擇，在校期間會希望能有機會針對未來就業市場進行了解及探索。

## 改善策略

### 一、提供多元化的輔導活動

為讓新生能夠在入學前更瞭解本所之運作與現況，本所於每學年開學前，由所學會統籌規劃招生及迎新活動，透過迎新活動除了讓新生更瞭解就讀本所未來的發展與期望外，也經由本所師生共同編製的研究生手冊，讓新生對於課程及學生事務有更清楚地瞭解與依循，並透過家族制與學長姊的輔導，讓新生更快融入人管所這個大家庭中；此外，在本所的網站上也特別架設『生活資訊』專欄，透過學長姊及同學們的資訊分享，讓新生更快適應新環境。

### 二、鼓勵學生主動學習通過認證

本所要求學生以家族的方式進行英文的學習，練習英文對話與英文簡報、共同研討英文書刊，或是共同撰寫英文書面報告等，以團隊的方式運作，激發學生對於英文的興趣。本所亦要求學生在畢業前，需在 TOEFL 達 79 分（新制）、TOEIC 達 700 分二者中擇一通過。

建立簡報技巧認證機制。為使學生能具備更多職場必備的能力，本所特別規劃在商管領域中不可或缺的簡報認證，本所為訓練學生清楚的口語表達、投影片製作的專業度、將主題邏輯化呈現的能力，規定學生在碩一下應通過簡報認證的檢定。在學生經過六小時「簡報基本原理與演練」的訓練課程後，準備 20 分鐘的簡報內容並進行口頭簡報，本所學生畢業前必須通過此項認證。

### 三、透過實習強化學生與職場之契合度

在碩一升碩二之暑假安排學生進入業界進行實務上之學習及訓練，透過實習增加學生對實務界之了解，並且也鼓勵學生將理論投入實務之中。並且定期邀請業界專家針對職場議題進行討論及分享，並且未來希望能夠設立在職專班，以加強一般生與在職生之交流，提升學生在就業市場之能見度。

## 總結

本所於民國 90 學年度創立至今，在國內人力資源管理界有一定程度之影響力，並且本著「專業、熱忱、實在」的精神培育本所之學生。在專業上給予學生豐富的學術涵養，並且鼓勵學生努力在實務及學術上更上一層樓；在態度上鼓勵學生積極參與學術及課外活動，並且能夠以熱情主動的精神來服務同學，未來能夠以這樣的專業能力及精神投入職場及學界。

### 3-1 提供學生學習輔導之作法為何？

在學生學習輔導的部份包含四大部份，分別是專業課程學習輔導、實習輔導、整合性學習輔導以及學習輔導機制評量。

#### 3-1-1 專業課程學習輔導

##### 1.課程設計與學習符合學生需求

本所將課程精心規劃為先備課程、基礎課程、專業課程以及整合課程四大類，採取循序漸進的方式，奠定學生專業的素養以及獨立研究的學術基礎。本所學生在畢業前應修習完成必、選修課程合計 40 學分方得畢業。

在基礎課程的部份，希望藉由組織理論與人力資源管理等理論，搭配研究方法與高等統計學的課程，建立起學生在人力資源管理與學術研究上的基本知能，基礎課程共有 16 學分。此外，另設立廣泛而充實的專業課程，藉由多元化且彈性的選修方式，以因應時勢所需與學生之個別差異，課程強調多元且彈性。本所要求學生必須修習與企業經營相關之先備課程如：生產管理（物流管理）、財務管理、行銷管理、資訊管理共 4 門課，方能配合企業營運或變革的調整，具備因應企業內外環境變動的能力。此外，針對學生實際之需求經由課程委員會討論後，並且廣納學生之建議及業界、學界之專家建言後進行修正，課程委員會會議紀錄請參考附件 3-1-1。

##### 2.教學輔導雙軌制

本所為落實輔導學生工作，提昇教學品質，各課程教授於課餘時間均不吝給予學生課業與生活上的解答，藉此掌握學生在課業上各方面的疑問，並給予及時回應與指導。

由所長擔任所長導師，學生有任何問題均可向導師反應，並且利用家族制，為了確保新生能夠快速適應學習環境，所上之專任教師擔任家族之家長，主動關懷及了解學生在課業及生活上之問題。由專任教師定期與學生進行聚會，藉由導師家長制度，定期而頻繁地與學生互動，掌握學生在課業、社團、乃至生活情感各方面的反應，及時調解與輔導。導師制度運作辦法，請參考附件 3-1-2。

此外，本所為落實輔導學生工作，提昇論文品質，擔任研究生論文指導教授的專任教師會定期與學生進行聚會，藉此掌握學生在論文撰寫各方面的疑問，並給予及時回應與指導，為確保所內指導之論文之品質及教學成效。本所各指導教授指導的學生名單，請參考附件 3-1-3。

### **3-1-2 業界實習，落實教學與實務並重**

為使學生充分瞭解人力資源主管如何協助企業導入專案、在過程中如何克服問題並達成預期目標，本所規定學生應於碩二上、下兩學期之書報討論課程向業界資深主管進行訪談，近三年屆止目前為止共訪談了 38 位成功人士，以期使學生充份學習並汲取業界資深主管的經驗分享，本所訪問過業界的成功典範橫跨不同領域及專長，透過訪談及分享，了解業界成功人士之思維與哲學，並且做為未來後進者之參考，並且將訪談記錄放置在所網頁中，可隨時供同學參考及學習。

此外，本所也要求同學針對成功企業進行專案分析包含了 e-learning 專案、績效給薪制度專案、績效考核專案、薪資制度專案、教育訓練專案、企業文化重塑專案、研發人員成長計畫專案、業務員教育訓練專案、人力資源規劃、服務品質專案等共計 14 件專案。歷屆訪談資料，請參考附件 3-1-4。

在碩一升碩二之暑假安排學生進入 業界進行實務上之學習及訓練，透過實習增加學生對實務界之了解，並且也鼓勵學生將理論投入實務之中。97 學年度實習人次共 18 人，98 學年度實習人次共 21 人，99 學年度實習人次共計 16 人次，實習場所橫跨營利性及非營利組織，未來將增加更多元化之實習機構，並且為確保實習成效，本所規定實習分數需經實習公司直屬主管及指導老師共同評分成績達七十分者，始可選修第二學年之「人力資源管理專題」。建教合作實習辦法，請參考附件 3-1-5。

### **3-1-3 整合性輔導，強化個人競爭力**

#### **1. 整合課程輔導教學**

本所於課堂學習活動中內容豐富，靜態學習上，包含了與課程相關的學習心得報告、學術期刊評論、實務以及學術專題演講、自組學習團隊、論文計畫審查、簡報技巧認證、以及探討業界脈動的熱門議題探討等；而在動態學習上，本所要求學生走出教室，到業界進行實務探討，內容包括：企業參訪、企業個案探討、研究企業成功專案、訪問企業成功典範、積極舉辦實務研討會等。

而學生在完成課程的學習方面，本所規劃的課程能在兩年修畢，歷年來學生大都能在兩年內順利修畢所上課程。本校為提升國際競爭力、增進在校學生與國際人士之學術經驗交流，提升本校學生國際觀，特頒佈彰化師範大學國外學生來台就學辦法，請參考附件 3-1-6。期望透過本辦法吸引國際學生來本校就學，加強本校學生與國際人士之互動，提升國際視野。



## 2.提升國際競爭力，鼓勵學生參與國際學習活動

此外，本所為提升本所學生國際競爭力，鼓勵學生參與國際學習活動，鼓勵與姐妹校進行學術交流等。本校在國際學習活動內容國外大學參訪交流(日本愛知教育大學、山東師範大學、California State University, Los Angeles、日本福岡教育大學、韓國大邱大學(Daegu University)學生會、韓國釜慶大學、日本新潟大學)，國外學者參訪交流(Ohio State University Charles R. Hancock教授、東北師大史寧中校長、Austin Peay State University 范雄光老師、韓國大邱大學李龍斗校長、馬來西亞新紀元學院潘永忠院長、北京林業大學宋維明副校長、福建師範大學許明副校長、山東師範大學趙彥修校長、韓國慶尚大學河友松校長、日本福岡教育大學遠藤秀治教授)，與國外大學締結姐妹校(華中師範大學)。

本所亦不定期邀請具有國際期刊發表經驗或學有專精之學者(如國立台北科技大學陳建丞教授、實踐大學黃國隆院長、樊景立教授等)至本所演講，實務性之演講中也邀請跨國性企業(如 IBM、McDonald、Intel、滙豐銀行、明基有達等企業)與同學分享跨國性實務以期使學生能夠更瞭解管理專業領域的發展，並增進學生之國際觀。演講摘要請參考附件 3-1-7。

本所主辦 2008 亞太人力資源政策與應用研討會，本所師生亦相當踴躍地出席國際研討會，把握機會與國際學者直接對話，汲取舉辦國際學術活動的經驗。並鼓勵學生參與國際性學術活動，以強化學習成效：定期於網站上公告最新學術研討會以及各種實務界演講訊息，以鼓勵學生多參與學術研討會與實務講習，實地感受學術研討的氣氛並與學者專家有當面交流之機會，如：Business and Information 2008 (首爾)、2009 Hawaii International Conference on Social Sciences (美國夏威夷)、Business and Information 2009 (吉隆坡)、Business and Information 2010 (日本)，本所學生參與國際研討會之發表篇數如下表所示，2008 至 2011 年共計表篇數為 20 篇，其中碩士共計 9 篇，博士班學生發表則為 15 篇。相關資訊請參考附件 3-1-8。

表 3-1 國際研討會發表統計

| 年度       |     | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 合計 |
|----------|-----|------|------|------|------|----|
| 發表<br>數量 | 博士班 | 8    | 6    | 1    | 0    | 15 |
|          | 碩士班 | 0    | 1    | 4    | 4    | 9  |

### 3.增進學生學習視野，學術及實務經驗分享

為了增進學生在學術研究之深度以及管理經營之經驗傳承，本所每學期均固定邀請具有國際期刊發表經驗或學有專精之學者至本所進行學術及研究經驗之分享，以期使學生能夠更瞭解人力資源管理專業學術領域的發展，並且要求本所學生應全部參加。此外，本所邀請企業高階主管或政府機構主管至本所演講，針對人力資源管理領域之實務經驗加以分享，以期使學生能夠更累積實務經驗，並將理論與實務加以結合，97 學年度共計 7 場實務性演講，6 場學術性演講；98 學年度共計 6 場實務性演講，5 場學術性演講；99 學年度共計 3 場實務性演講，2 場學術性演講，共辦理了 5 場演講。100 學年度屆止目前為止共辦理了 7 場演講，包括了 4 場學術性研究及 3 場實務性演講。演講摘要請參考附件 3-1-9。

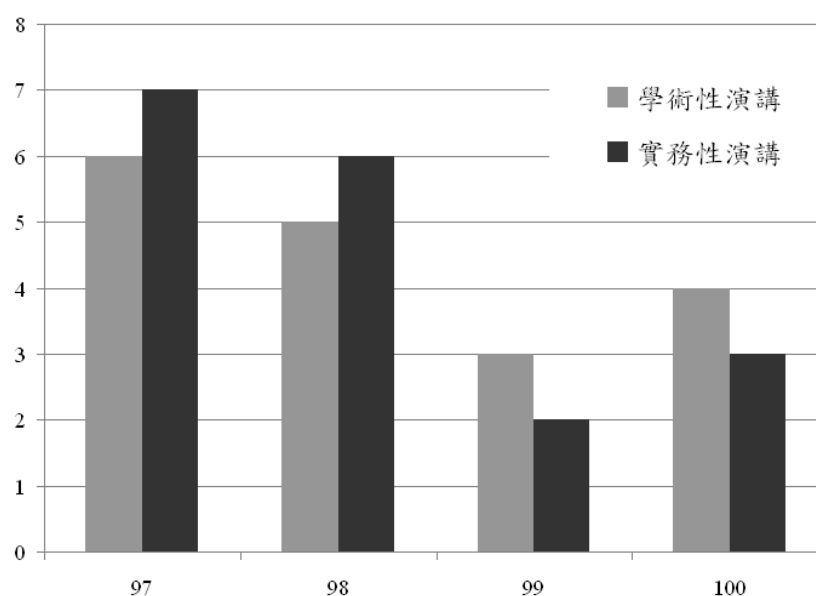


圖 3-1 學術與實務經驗分享統計

此外，本所亦鼓勵學生多參與研討會提升研究實力並投稿各式研討會論文，獲得相當多得獎肯定，截至目前為止，97 學年度至 100 學年度共計有 8 篇獲得論文競賽、研討會之優勝，3 篇最佳論文，30 篇佳作，共計 41 篇論文獲得競賽的獎項，成果豐碩，各學年度論文得獎篇數如圖 3-1 所示，以及得獎成就統計如圖 3-2 所示。另外，近三年本所學生共發表 63 篇國內研討會及 24 篇國外研討會論文。本所參加各研討會發表的論文與得獎名單，請參考附件 3-1-10。

### 論文得獎篇數

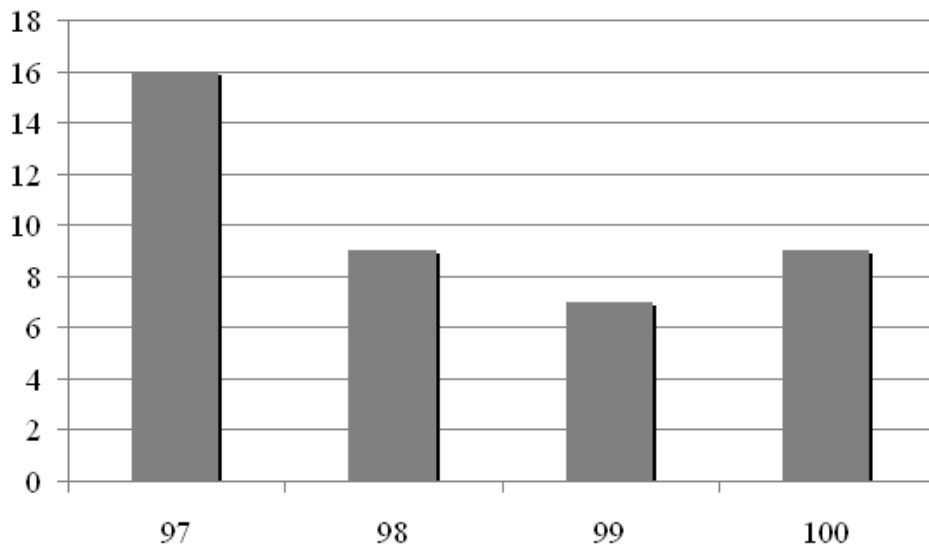


圖 3-1 各學年度論文得獎篇數

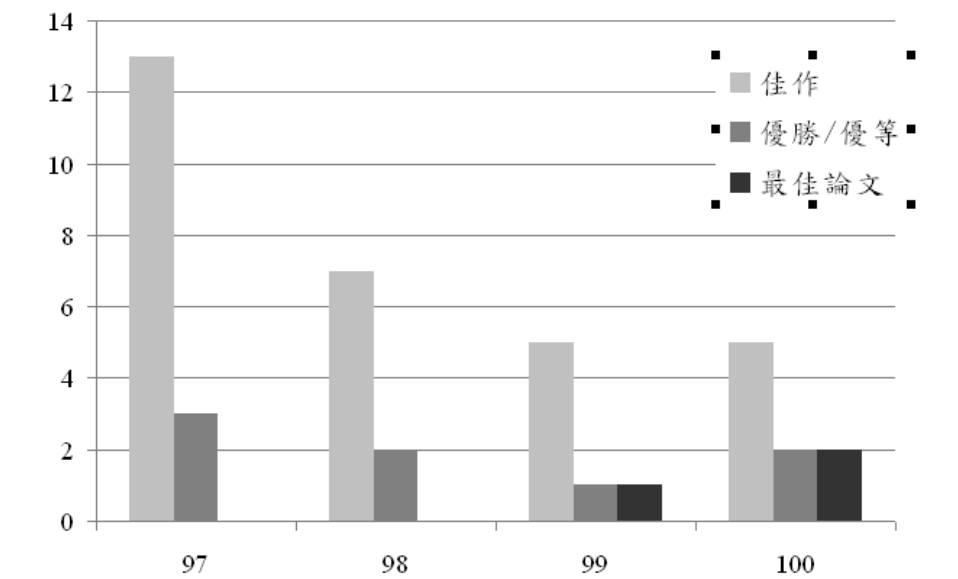


圖 3-2 論文得獎成就統計

#### 3-1-4 學習輔導機制評量

##### 1. 多元化教學方式以強化學生學習成效

本所教師上課方式多元化，因此評量方式也非常多元，除傳統的筆試外，也經常要求學生進行專題報告，以發展整合之能力；另外，投影片製作與呈現，簡報技巧與課堂參與度等都是不同科目的評量方式之一。透過不同的評量方式可培養學生的多元能力，並增進其專業知能的應用靈活性。為提升教

學品質，會依課程需求採用不同的多元教學方式，以提升本所學生課堂學習興趣，其多元教學辦法如下：

### **(1)提供詳細的課程大綱及完整教學教材**

每學期開課前，請各科任課教師先開立書單、「課程大綱」及「教學進度表」，以便學生先行預習，請參考附件 3-1-11。教師準備的教學教材包含投影片、教科書等，詳細資料請參考附件 3-1-12。

### **(2)採用多媒體教學授課**

本所各任課教師，為促進學生對課堂學習之興趣，採用多電腦輔助教學（如：筆記型電腦、投影機、錄放影機），配合課程所學相關知識，播放投影片或與課程相關之影片。

### **(3)線上學習的數位平台**

於本校設有網路學習平台及教室供學生有課前預習及課後參考教材的機會。結合校內之校務系統，從選課前之教學大綱上傳供學生在選課時之參考，本所課程大綱及教材之上傳比率為 100%，實際開課後可利用網路教室進行作業繳交、下載教材、查詢課程進度等以確保學習進度。並且透過網路教室及電子教學等方式強化師生間在課業及生活上之輔導。學習平台內容請參考 3-1-13。

## **2.多元化之教學評量方式**

著重專業導向的教學：本所有系統的規劃了先備—基礎—專業—整合 (PFPI 模式)的課程。因此，本所除了教導學生人力資源管理的專業知識外，還相當強調學生的學術研究能力以及口語簡報能力，因此學生成績的評定方式除了繳交論文格式撰寫的書面報告外，尚須進行個案訪談、筆試、學術期刊閱讀摘要與心得以及口頭報告等，藉由多樣的成績評定方式，訓練學生具備各種專業的素養；成績評定方式，均詳細列於各課程之課程大綱中，主要評定方試分列如下：

- 1.傳統紙筆測驗：以期中考、期末考等成績為依據。
- 2.心得報告：以學術與實務演講摘要與心得為依據。
- 3.專題報告：以期末專題書面報告撰寫為依據。
- 4.個案訪談：至企業進行訪談，並針對內容口頭簡報。
- 5.期刊評論：以期刊閱讀摘要與評論為依據。
- 6.期末口頭報告：針對各教師要求之主題，口頭簡報。
- 7.上課參與度、投入程度

### 3-2 提供學生之學習資源及其管理維護機制為何？

本所秉持著資源共享之原則，在適時、適地、適人的情況下，在本校類組內互相支援，設備使用規劃及維護機制如下：

#### 3-2-1. 充實研究設備

為了提昇教師之教學成效，本所於各教室設有多媒體設備，如：單槍投影機、筆記型電腦等儀器設備，結合視聽設備，以提昇學生的學習興趣，本所研究設備清單，請參考附件 3-2-1。在財產借用與使用辦法中，本所每年均依實際需求，對有關設備進行必要之維修及保養，並建立財產管理及借用制度，定期盤點財產及巡查硬體空間設備，各電腦設備的維護則由本所學會網資組負責，由師生共同維持。

#### 3-2-2. 充份利用教學及研究空間

本所能運用的空間有 1600 平方公尺，單位學生面積 36 平方公尺，單位教師面積 72 平方公尺，座落機械大樓，共有四間大型、兩間小型共六間人管所專用的研討室與一間讀書室；與其他系所共用者 320 平方公尺，由技職學院與工學院共同管理；本所每位教師原則上均有其個人的研究室，本所研究空間資料，請參考附件 3-2-2。

#### 3-2-3 圖書及期刊以強化學生知能

本所為增進本所學生管理方面廣闊視野、提升本所學生研究能力、補遺本校藏書之不足，特於本所研討室中增添管理以及研究方面相關藏書。

搭配本所優質的學習環境，使本所學生能在最優良的讀書環境中擴展知識。本所藏書清冊，請參考附件 3-2-3。此外，為因應學生外語學習之要求，本所亦另闢語文學習教室，另設有和語文學習相關的語文藏書，語文藏書清冊與借閱辦法，請參考附件 3-2-4、附件 3-2-5。

#### 3-2-4 提供學生優質的學習環境

本所特地規劃了四間大型、兩間小型共六間人管所專用的研討室與一間讀書室；配備了無線網路可供學生任意上網查詢文獻，免費供應的咖啡與茶點，讓學生念書累時能夠小憩片刻；專屬本所的網路系統伺服器，讓學生可以輕易查詢歷屆師生建立的資料庫，雷射印表機、影印機、個人電腦等教學設備一應俱全，本所研討室平面圖與空間配置，請參考附件 3-2-6。本所研究空間由家族制與義工制進行輪值清掃，工作內容包含研討室的值班及清掃，輪值時須填寫「研討室輪值簽到表」。詳細義工制輪值資訊，請參考附件 3-2-7。

### 3-3 系所與全院資源（師資、軟體、硬體、經費）整合運用之情形為何？

技術及職業教育院是我國目前唯一以培育職業類科師資為主的學院，也是我國有史以來第一所職業教育學院。本院目前設有二系三所，分別為工業教育與技術學系、商業教育學系、人力資源管理研究所、車輛科技研究所、數位學習研究所。

#### 3-3-1 本所與全院師資整合情況

##### 1. 院際課程開設及支援情形

由於本校漸朝向綜合大學轉型發展，整合本校多元資源並結合企業管理實務，以期人才學以致用。本所是以人力資源發展為主，可整合本校多元師資與教學資源，並訓練學生持續與實務界人士對話，以奠定良好的根基。因此，本所在與院際課程合作部份良好，與商教系合開：「知識管理」、「知識管理專題研究」、「企業倫理」、「企業倫理專題研究」、「領導理論專題研究」。與工教系合開：「薪酬管理專題研究」、「品質管理專題研究」、「勞動經濟與勞動法專題研究」、「質性研究」、「人力資源發展」、「創新管理」。

##### 2. 院際學生指導情形

本所學生在指導研究的部份，本著資源共享的精神，在學習及指導上也有部份同學與外所教師合作，目前包括教研所王智弘老師、工教系趙志揚老師企管系王慕容老師。

#### 3-3-2 本所與全院軟體整合情況

##### 1. 本校圖書

本校圖書館館藏多元且豐富，包括圖書、期刊、微縮影片、視聽資料及電子書、電子期刊、電子資料庫等。除了微縮影片、視聽資料等非書資料逾 56 萬件，總館藏量（含電子書、學位論文等）近 40 萬冊。圖書館開放時間每星期一至星期五為 8:00~24:00，每星期六和星期日為 8:00~20:00。此外，為使圖書期刊資源充足，本校提供「薦購圖書」採購服務，由各系所進行中西文圖書年度薦購及採購服務，或由學生參閱「圖書採購及薦購服務」進行一般性圖書薦購。本校圖書詳細資料，請參考附件 3-3-1。

##### 2. 電腦軟體綜合使用情形

在校內軟體綜合運用之情況，本著資源共享之精神，校院提供本所充份之電腦軟體之支援，包括了電腦 OFFICE 作業系統、多媒體應用軟體、防毒軟體、EndNote 書目軟體、教學軟體以及統計軟體等在校內可下載利用，對於學生在學習上有莫大之助益。此外，校內學習資源還包括了：VOD 隨選視

訊、異質性資源整合查詢系統圖書館電子影音導覽、遠距視訊教學觀摩系統、網路教學平台、數位資源共享平台系統 Citrix、師生部落格等。

### **3-3-3 本所與全院硬體整合情況**

本校於 97 年完成寶山校區教學一館新建工程、98 年度完成寶山校區教學二館新建工程；並運用教學卓越計畫補助經費，購置技職學院相關教學設備；也完成圖書館異質資源查詢系統、網路教學平台、師生部落格、數位資源共享平台等軟硬體設施設備。以上硬體設施之整合由校院部份共同進行建置，本所與技職學院也本著資源共享，在教室利用、演講廳等場所可透過教室借用平台來進行共同使用。工學大樓落成後本所與技職學院將座落在同一地點，未來之整合性更為強化。

### **3-3-4 本所與全院經費整合情況**

教學卓越計畫補助經費，技職學院相關教學設備；也完成圖書館異質資源查詢系統、網路教學平台、師生部落格、數位資源共享平台等軟硬體設施設備。

## **3-4 提供學生課外學習活動之作法為何？**

### **3-4-1 成立所學會，強化學生之組織管理能力**

為加強學生之向心力與凝聚力、促進師生間聯繫與互動，本所成立「國立彰化師範大學人力資源管理研究所學會」，由會長與副會長統籌各組，以學生自治的方式輔導同學們克服生活上或是學業上的困難，凝聚情感，讓同學們都能更安心的所裡學習。本所學會組織章程及歷屆幹部，請參考附件 3-4-1。

為使本所學生能夠增加團隊合作經驗，學習活動企劃與人際溝通，並能瞭解本所之運作與現況，本所於每學年開學前，由所學會統籌規劃招生及迎新活動，讓新生瞭解就讀本所未來之發展與期望；每學年結束前，所學會也會辦理應屆畢業生送舊活動。此外，為凝聚本所向心力，所學會亦舉辦各式團隊活動，各項活動的相關資料，請參考附件 3-4-2。

### **3-4-2 建立家族制，強化情感聯繫**

本所將每年級分為五個家族，新生於開學報到後抽籤決定家族，希望藉由學長姐帶領學弟妹一起成長的方式，加強各年級間的情誼與凝聚力，同時讓新生能夠加速融入在本所的生活。家族制辦法，請參考附件 3-4-3。

### **3-4-3 透過自主團隊，增加學習機會及課外活動之參與**

#### **(1)服務義工團隊**

本所學生每學期均應擔任三到四次之服務義工，每次服務應於一星期內

排定三小時的服務時間，並負責本所研討室之輪值與清潔工作，在場同學若在電腦操作或工具使用上有問題時，可以隨時請問輪值同學，及時得到回應。本所服務義工制實施辦法、研討室輪值辦法等相關資訊，請參考附件 3-4-4。

### (2) 成立英文自主學習團隊

為鼓勵學生互相切磋琢磨，並學習將英文融入日常生活當中，本所要求學生以家族的方式進行英文的學習，人數為 3 到 5 人不等，練習英文對話與英文簡報、共同研討英文書刊，或是共同撰寫英文書面報告等；以團隊的方式運作，激發學生對於英文的興趣。提升英文競爭力辦法，請參考附件 3-4-5。

## 3-5 指導教授的研究生指導負擔與提供學習和生涯輔導之情形為何？

### 3-5-1 教學相長，與指導學生共同進行學術研究

本所規定有負責指導學生之各專、兼任教授均應定期舉辦研究生學習聚會，藉由讓同師門底下的學生互相交換心得，並由各教師在旁適時輔助，以互相切磋學習，收事半功倍之效。本所各指導教授負責指導之學生名單，請參考附件 3-5-1，本所各指導教授平日每週與指導學生聚會時間，請參考附件 3-5-2。

### 3-5-2 透過指導強化學生之學術涵養及抗壓能力

此外，為強化學生之抗壓力，並培養其學術涵養，本所規定學生必須全體參與公開審查論文計畫，並要求學生依本所自訂之論文寫作格式撰寫論文；同時，於論文計畫公開審查時，本所尚聘請至少兩位委員共同審查（除指導教授外，尚應聘請外校或其他系所之教授擔任委員）。本所論文格式、題目與口試申請表、審查辦法與通過碩士論文計畫審查名單等資料，請參考附件 3-5-3。

## 3-6 系所與學位學程提供學生生活輔導之作法為何？

本所為落實輔導學生工作，提昇教育品質，特強化導師制度，由所長擔任主任導師，其他專任教師為學生之家族導師，學生有任何問題均可向導師反應。由專任教師排定日期定期與學生進行聚會，藉由導師制度，定期而頻繁地與學生互動，掌握學生在課業、社團、乃至生活情感各方面的反應，及時調解與輔導。導師制度運作辦法，請參考附件 3-6-1。此外，本所各指導教授負責指導之學生名單，請參考附件 3-6-2，各指導教授每週之生活輔導時間，請參考附件 3-6-3。

### 3-6-1 學生生活輔導(包括健康、經濟、住宿及工讀)

在學生生活輔導的部份，除了指導教授及家族導師之輔導協助外，本校



學務處提供之學生服務包括了校外租屋資訊、獎助學金、學雜費減免、學生之急難救助服務等支援性服務。並且提供校醫之註診服務，同時也提供特約醫院之轉介。研究生宿舍目前為於定靜樓，共有 11 名本所學生住宿，25 人在外租屋。學生住宿及外宿名單如附件 3-6-4。

### 3-6-2 學生情緒及心理輔導(校內校醫、心理諮商及相關輔導機制)

在學校內有關心理輔導及情緒協助的部份則由本校學生心理諮商及輔導中心進行協助，包括了個別諮商、團體諮商、心理測驗、新生輔導、班級輔導、團體及工作坊等活動。輔導人員包括了校內專職輔導人員、心理諮商師(含精神科醫師)、實習諮商師及義工等，並且也接受諮詢預約。此外，在所內部份也由指導教授及導師擔任第一線之輔導工作，若有需要心理輔導之同學會依校內機制轉介服務，以確保學生在心理健康之健全。

## 3-7 系所與學位學程提供學生生涯輔導之作法為何？

### 3-7-1 規劃認證制度

本所為提升學生與企業接軌程度，針對業界對於人力資源管理方面知識的要求，本所特別提供學生學習環境與資源，並建立業界所認可的專業知識認證制度，包含本所已在進行的英文認證、簡報認證，以及未來規劃進行的人力資源發展認證、薪資管理認證等。本所學生於民國 97 年有 18 人通過、民國 98 年有 21 人通過、民國 99 年有 17 人通過、民國 100 年有 15 人通過，97 至 100 年度共計有 69 人通過簡報認證。在英文認證部分，在 97 學年度有 12 人通過多益(700 分)、98 學年度有 16 人通過、99 學年度則有 15 人通過，100 學年度則有 17 人通過，成績斐然。

表 3-3 英文檢定與簡報認證

| 年度   | 97 | 98 | 99 | 100 | 合計 |
|------|----|----|----|-----|----|
| 簡報認證 | 18 | 21 | 17 | 13  | 69 |
| 英文檢定 | 12 | 16 | 15 | 17  | 60 |

### 3-7-2 提供學生在未來學術發表上之基礎並給予實質鼓勵

本校校友會提供研究獎助學金，鼓勵各系所之研究風氣。本校校友會成立多年，除為畢業校友聯絡管道及輔導就業之外，尚提供豐富獎助學金以鼓勵校內系所研究。詳細辦法請參考附件 3-7-1。

再者，本校為為鼓勵研究生用心向學並參與協助教學、研究或相關工作，亦設立研究生獎助學金申請辦法，本所近三年申請情況，請參考附件 3-7-2。

## 項目四：學術與專業表現

### 現況描述

本所專任及兼任教師均具有人力資源管理的研究專長與深厚的學術經驗，同時兼具有多項學術、企業或政府單位合作的計畫主持人。在學術研究方面，結合所內師生的努力與投入，本所教師與學生共同合作的研究成果表現亮眼。在碩士班學術與專業表現方面，歷年碩士生參與國內學術論文競賽屢創佳績，例如獲得 2011 全國管理碩士論文獎之人力資源管理與組織理論組佳作、2010 年全國管理碩士論文獎之人力資源管理與組織理論組優勝、2009TOPCO 崇越論文大賞優等獎等。重要的是，本所專任教師指導的碩士生參與論文競賽自 97 年度迄今共獲得 8 項優等、3 項最佳論文及 30 項佳作，例如 ING 安泰全國管理論文比賽人力資源與組織管理組優勝、中區企業管理碩士論文比賽第一名、行政院衛生署特優獎、104 全國人資碩士論文獎暨研討會佳作等。97 年度迄今獲獎共計 41 個獎項。

在博士班學術與專業表現方面，本所至今尚無博士畢業生，但博三以上研究生近年踴躍於參與各國際研討會並進行論文發表，近三年本所碩博士研究生共有八位獲得國科會獎勵研究生出席國際學術會議。例如參與 2010 Annual Meeting of the Academy of Management, British academy of management conference, 2010 International Conference on Business and Information 等國際研討會發表論文。本所博士生在國內學術領域亦表現卓著，多位博士生將所學在中部地區的大專院校或職業學校做出專業貢獻，例如擔任專任或兼任教職工作。此外，本所博士生紀慧如同學在張火燦教授的悉心指導，以 R&D Intensive Firms and Innovation Ambidexterity: The Antecedents, Mediation and Performance 乙文獲得國科會組織行為與理論之學門領域獎勵人文與社會科學領域博士候選人撰寫博士論文獎。

本所碩博士得以展現良好的學術與專業表現，實植基於本所專任教師之優越學術專長。本所張火燦老師的專長為策略性人力資源管理、薪資管理、管理心理學與國際人力資源管理，在各管理期刊與研討會皆有相當數量的研究發表，近三年有 2 篇 SSCI、1 篇 TSSCI、1 篇國科會人文處管理一推薦期刊論文，同時受邀擔任管理學報、管理評論、中山管理評論、人力資源管理學報、亞太管理評論、台北大學企管學報、國科會人文處管理學門、商管科技季刊、台灣管理學刊、中國行政、技術學報、輔仁管理評論、企管研究、勞資關係論叢、淡江人文社會學刊、大葉學報、經社法制論叢、academy of

management review conference 等單位的期刊論文審查委員及編輯委員；王誕生老師的專長為勞動經濟學，目前已有研究在 The International Journal of Human Resource Management 與 International Journal of Manpower 等 SSCI 管理期刊上發表；洪贊凱老師的專長為績效管理、管理決策分析、人力資源管理與發展，目前亦有研究在 Social Behavior and Personality 與 Journal of Business and Psychology 等 SSCI 管理期刊上發表，以及 2 篇研究在管理與系統 (TSSCI) 與交大管理學報 (TSSCI) 專業期刊上發表；蔡啟通老師的專長為管理哲學、組織行為，也有 2 篇研究在管理學報 (TSSCI) 專業期刊上發表；黃敦群老師的專長為人力資源管理(招募甄選)、組織行為與印象管理，目前已有 3 篇研究在 International Journal of Selection and Assessment、Applied Psychology: An International Review、International Journal of Selection and Assessment 等 SSCI 專業期刊上發表；沈其泰老師的專長為組織行為、人力資源管理、個人與環境適配、團隊組成，目前已有 1 篇研究即將在 Journal of Organizational Behavior (SSCI) 專業期刊上發表；陳依琪老師的專長為人力資源管理、行銷管理、組織行為，目前已有一篇研究在 International Journal of Health Planning and Management(SSCI) 專業期刊上發表。此外，曾於 97 至 98 學年度專職任教本所的魏郁禎老師的專長為人力資本，目前已有 1 篇研究在 International Journal of Human Resource Management (SSCI) 專業期刊上發表。本所在結合人管專業領域師資的資源下，奠定更深的研究與專業基礎。

同時，本所師資長期投入人力培訓的學術與實務的工作，致力於人力培訓的專業與品質的提升，多年的努力，累積了卓越的研究能力，並擁有豐富的實務經驗及領導產官學合作計畫的專業能力，近三年本所教師接受國科會委託進行的研究計畫共計有 13 件，其中，包含多項跨年度整合型計畫；另外，尚有和政府單位及民間機構（如：行政院地方研習中心）合作的計畫案，共計有 3 件，辦理 98-100 年政府部門內部講師培訓認證，共培訓 163 位講師。同時，本所教師們的企業輔導與實務經驗深獲肯定，受邀擔任中華人力資源管理協會、台灣省人力資源發展協會等專業團體的理監事，及擔任企業、政府機關諮詢輔導顧問（如：經濟部中小企業處等），並應邀至許多研討會擔任主講人或進行專題演講（如：薪資管理認證班、企業內部講師認證班、震旦集團、CANON 半導體設備公司、台灣銀行、全家便利公司、利百加公司、新竹國際商銀、國碁電子、金融研訓院、南投縣衛生局、經濟部專業研究人員中心等、人力創新獎、104 全國人資碩士論文獎、中小企業巨人獎、中區

傑出經理人、人力資源楷模、全國管理碩博士論文發表、全國優良教育訓練機構選拔、經濟部科技專案計畫管理制度、中正大學社科院研究傑出獎等)。

此外，近三年來，為了讓本所全體師生透過共同參與學術論壇與學術研究會，了解並建立優質學術研究社群。本所教師努力共同規劃的 3 個場次的人力資源管理之專業學術論壇與研討會。例如舉辦全國性質之 2011 組織人管論壇暨人管學報專刊研討會，吸引眾多人管學術與實務人士參與與一致好評，對實務界人力資源管理的發展亦是貢獻良多。

## 特色

### 一、產官學合作計畫績效卓越

本所強調教師學術研究專長以外，亦相當重視產官學的合作及國科會研究計畫等。在官學合作方面，本所教師持續地進行與專長領域相符的研究計畫，自 2008 年至今，本所教師接受國科會委託進行的研究計畫共計有 13 件，其中，包含多項跨年度整合型計畫；此外，張火燦老師與行政院地方研習中心之政府單位也有研究計畫的合作，共計有 3 件，同時，也與 104 人力銀行等企業進行產學合作；再者，本所教師們的企業輔導與實務經驗深獲肯定，張火燦教授受邀擔任中華人力資源管理協會、台灣省人力資源發展協會等專業團體的理監事、政府機關諮詢的輔導顧問等；蔡啟通老師參與行政院地方研習中心之認證評審委員；洪贊凱老師則輔導草屯同德家商合作導入新式績效管理制度；魏郁禎老師則在在六福村、崑洲實業、振躍精密擔任企業教育訓練講師。

### 二、教師學術研究成果豐碩

本所鼓勵教師踴躍投稿於管理相關期刊及出席國際研討會發表相關研究成果。本所專任教師的論文發表於 SSCI 和 TSSCI 等專業期刊共計有 15 篇，發表於管理相關期刊（如：台大管理論叢、管理與系統、管理學報、人力資源管理學報、台灣管理學刊等）共計有 21 篇。同時，本所教師也受邀擔任國內外研討會的主持人或論文評論，如：Management from a cultural contingency perspective, 2011 The 11th International Conference on Knowledge, Culture and Change 之論文評論人等，並參與 2010 Annual Meeting of the Academy of Management, British academy of management conference, 2010 International Conference on Business and Information 等國際研討會並發表論文；此外，97 年度至今，本所專任教師得獎作品共計有 41 件，由所內教師與學生共同合作的研究成果表現亮眼，已獲得多個研討會的論文優勝、最佳

論文獎等，而本所專任教師指導的學生參與論文競賽也已獲得 10 項優等及 31 項佳作，共計 41 個獎項。

### 三、舉辦優質的學術實務研討會

本所強調專業素養與實務經驗並進，自 2008 年起，除舉辦過 2 個場次的學術座談會與學術論壇外，也規劃了 1 個場次的人力資源管理論壇暨人力資源管理學報研討會，會中特別邀請到許多標竿企業的經營者或高階主管來與大家分享其成功的管理經驗，人管論壇獲得與會來賓一致的好評。

### 四、學生研究表現優異

自 2008 年度至今，本所學生參與學術論文比賽均屢創佳績，累計論文得獎有 41 件，如張火燦教授指導的學生洪祥棕同學於 2011 中區企業管理碩士論文競賽獲得組織理論、組織行為、人力資源管理組優勝、杜怡葶同學於 2010 全國管理碩士論文獎獲得人力資源管理與組織理論組優勝、許宏明和童志隆同學於 2010 金融海嘯下人力資源管理之挑戰研討會獲得最佳論文獎、紀慧如同學於 2008 年中華民國科技管理學會年會暨論文研討會獲得年度最佳論文獎；洪贊凱教授指導的學生曾鈺雯同學於 2011TOPCO 崇越論文大賞獲得優勝；王智弘教授指導的學生陳心茹同學於 2011TOPCO 崇越論文大賞亦獲得優勝，本所學生參與各項論文競賽，均能有所表現。

## 問題與困難

### 一、專任師資之學術專長整合仍待加強

本所 97 學年度至 99 學年度專任師資僅 4 人，為了克服教育部規範之 7 位師資，本所自 100 年度雖已增聘 3 位教師，但七位專任老師之專業背景整合仍待加強。

### 二、國外教學研究活動亦待加強

儘管本所會不定期邀請人管領域國際知名學者（如：香港理工大學樊景立教授、國科會管理一學門召集人洪世章教授、實踐大學資訊與商學學院院長黃國隆教授、政治大學企業管理學系系主任蔡維奇教授等）至所內演講，並鼓勵學生參與國內外舉辦的國際研討會，以拓展國際視野。然而，學生出國參訪交流或參與國際研討會的經驗仍有所不足。

## 改善策略

### 一、尋求全體教師之學術專長與專業整合

為建立專業的完整性，本所皆聘有專業師資從事教學，目前本所除了繼

續積極尋找人管相關背景的專任師資。現階段的因應措施主要是尋求全體教師之學術專長與專業整合。此外，本所將持續商請本校復諮所王智弘老師，定期至所內教授書報討論課程，同時，聘請輔導背景的鍾燕宜老師擔任兼任教師，教授任用管理及國際人力資源課程。

## 二、拓展國際教學研究合作管道

本所將積極研擬與姊妹校暑期修課學分的辦法，以提供學生出國短期進修的機會。目前仍依循聘請國外學者至所內演講的慣例，同時，協助學生運用校內外機構補助出國研討的辦法等機制，以達國際交流之目的。

## 總結

本所成立至今十年了，本著「專業、熱忱、實在」的精神培育本所之學生，在全體師生的努力下，不僅在專業學術領域中有傑出表現，與業界亦有保持良好的合作互動關係。碩士畢業生以及博班在校生，總是在論文發表以及論文競賽上，屢創佳績、成績亮眼。總之，不論在學術界或產業界皆聲譽卓越、建立一定口碑。

### 4-1 教師研究表現之情形為何？

本所專任師資共 7 位，包括：張火燦老師、王誕生老師、洪贊凱老師、蔡啟通老師、黃敦群老師、沈其泰老師、陳依琪老師；兼任教師計有 2 位，分別為鍾燕宜教授及劉嘉雯助理教授。

本所專任及兼任教師均具有人力資源管理的研究專長與深厚的學術經驗。同時本所鼓勵教師踴躍投稿於管理相關期刊及出席國際研討會發表相關研究成果。本所專任教師得獎作品茲列舉如下：獲得 2011 全國管理碩士論文獎之人力資源管理與組織理論組佳作、2010 年全國管理碩士論文獎之人力資源管理與組織理論組優勝、2009TOPCO 崇越論文大賞優等獎等），而本所專任教師指導的學生參與論文競賽自 97 年度迄今共獲得 10 項優等及 31 項佳作（如：ING 安泰全國管理論文比賽人力資源與組織管理組優勝、中區企業管理碩士論文比賽第一名、行政院衛生署特優獎、104 全國人資碩士論文獎暨研討會佳作等），共計 41 個獎項，請參考附件 4-1-1。

本所教師張火燦教授研究發表近三年包含 2 篇 SSCI、1 篇 TSSCI、1 篇國科會人文處管理一推薦期刊論文，並榮獲彰化師範大學 2007 傑出研究獎；王誕生老師的專長為勞動經濟學，目前已有研究在 The International Journal of Human Resource Management 與 International Journal of Manpower 等 SSCI 管理期刊上發表；洪贊凱老師的專長為績效管理、管理決策分析、人力資源管

理與發展，目前亦有研究在 Social Behavior and Personality 與 Journal of Business and Psychology 等 SSCI 管理期刊上發表，以及管理與系統(TSSCI)、交大管理學報 (TSSCI) 專業期刊上發表；蔡啟通老師的專長為管理哲學、組織行為，也有 2 篇研究在管理學報 (TSSCI) 專業期刊上發表；黃敦群老師的專長為人力資源管理(招募甄選)、組織行為與印象管理，目前已有 3 篇研究在 International Journal of Selection and Assessment 、Applied Psychology: An International Review、International Journal of Selection and Assessment 等 SSCI 專業期刊上發表；沈其泰老師的專長組織行為、人力資源管理、個人與環境適配、團隊組成，目前已有 1 篇研究即將在 Journal of Organizational Behavior (SSCI)專業期刊上發表；陳依琪老師的專長為人力資源管理、行銷管理、組織行為，目前已有 1 篇研究在 International Journal of Health Planning and Management(SSCI)專業期刊上發表，曾於 97 至 98 學年度專職任教本所的魏郁禎老師目前亦已有 1 篇研究在 International Journal of Human Resource Management (SSCI)專業期刊上發表。教師相關著作請參考附件 4-1-2。

本所師資背景不僅有卓越的研究能力外，亦有豐富的實務經驗以及領導產官學合作計畫之專業能力，自 2008 年至今國科會研究計畫共計有 13 件，研究計畫列表請參考附件 4-1-3。

表 4-1 期刊發表統計

| 年度   | SSCI | TSSCI |
|------|------|-------|
| 2011 | 3    | 1     |
| 2010 | 4    | 0     |
| 2009 | 2    | 3     |
| 2008 | 1    | 1     |
| 合計   | 10   | 5     |

同時，本所教授企業輔導與實務經驗深受肯定，受邀擔任如中華人力資源管理協會、台灣省人力資源發展協會等之專業團體理監事及擔任企業、政府機關諮詢輔導顧問如經濟部中小企業處等，並應邀至研討會擔任主講人或進行演講講座（如：受邀擔任中華人力資源管理協會、台灣省人力資源發展協會等專業團體的理監事，及擔任企業、政府機關諮詢輔導顧問（如：經濟部中小企業處等），並應邀至許多研討會擔任主講人或進行專題演講（如：薪資管理認證班、企業內部講師認證班、震旦集團、CANON 半導體設備公司、台灣銀行、全家便利公司、利百加公司、新竹國際商銀、國碁電子、金

融研訓院、南投縣衛生局、經濟部專業研究人員中心等、人力創新獎、104 全國人資碩士論文獎、中小企業巨人獎、中區傑出經理人、人力資源楷模、全國管理碩博士論文發表、全國優良教育訓練機構選拔、經濟部科技專案計畫管理制度、中正大學社科院研究傑出獎等)；此外，近三年來，由本所教師共同規劃的 3 個場次的人力資源管理之專業論壇(例如舉辦全國性質之 2011 年人力資源管理論壇)，場場爆滿且深獲好評，對實務界人力資源管理的發展亦是貢獻良多。

#### 4-2 教師專業服務表現之情形為何？

本所教師專業服務表現，如下列所述：

##### 1. 不定期舉辦人管學術專題演講

本所亦不定期邀請具有國際期刊發表經驗或學有專精之學者至本所演講，針對人力資源管理領域之議題發展加以分享，以期使本所師生能夠更精確掌握管理專業領域的發展，並增進國際學術之觀點交流，如：於 2008 年邀請政治大學企管系蔡維奇教授演講有關「投稿 SSCI 期刊高階技巧」的主題、於 2009 年邀請台灣大學戚樹誠教授演講有關「如何進行合作研究」的主題、年邀請清華大學洪世章教授演講有關「台灣的管理學術研究」的主題、於 2010 年邀請實踐大學黃國隆教授演講有關「華人人力資源管理與組織行為經驗談」的主題；演講摘要請參考附件 4-2-1。

##### 2. 舉辦人管學術論壇及研討會

本所每年定期舉辦人管學術論壇及研討會(如：2008 創造企業經營績效的密碼研討會、2008 亞太人力資源政策與應用研討會、2009 兩岸 HR 實務交流研討會、2010 中部科技政策論壇、2011 組織人管論壇暨人管學報專刊研討會)，本所師生亦相當踴躍地出席各屆研討會，把握機會與人管學者直接對話，汲取舉辦學術活動的經驗，研討會相關資訊請參考附件 4-2-2。

##### 3. 鼓勵師生參加各式國際研討會與講習會

本所定期於網站上公告最新學術研討會以及各種實務界演講訊息，以鼓勵學生多多參與學術研討會與實務講習會、實地感受學術研討的氣氛並與學者專家有當面交流之機會，如：2010 人力資源發展國際研討會、2009 管科會年會暨學術研討會、及 2008 科技管理年會暨研討會為中華民國科技管理學會研討會等，並踴躍於參與各國際研討會並進行論文發表，如：Management from a cultural contingency perspective, 2011 The 11th International Conference on Knowledge, Culture and Change 之論文評論人等，並參與 2010 Annual Meeting



of the Academy of Management , British academy of management conference, 2010 International Conference on Business and Information 等，國際研討會發表狀況請參考附件 4-2-3。

本所不僅強調教師研究專長與人力資源相關領域相互結合，更強調爭取研究計畫的重要性。本所訂定教師升等辦法亦鼓勵教師們努力爭取各項研究計畫，如國科會計畫或產學合作之計畫等；近三年來，本所教師接受國科會委託進行的研究計畫共計有 13 件，其中，包含多項跨年度整合型計畫；另外，尚有和政府單位（如：行政院地方研習中心）合作的計畫案，共計有 3 件，分別說明於下。

### **1.產學合作**

本所張火燦教授一直致力於產學合作的，目前完成合作的計畫有與行政院地方研習中心合作之內部講師培訓專案，並針對潛在的培訓問題提出相對應之結論建議。此項研究對於地方研習中心擬訂改善培訓政策有極大裨益，專案資料請參考附件 4-2-4。洪贊凱助理教授則完成與草屯同德家商合作導入新式績效管理制度如平衡計分應用於學校績效評估與人事規劃制度。

### **2.官學合作**

張火燦教授持續深耕於人力資源領域，不僅受業界肯定亦受到政府單位認可，於 94 年度承接行政院勞委會職訓局的計畫包括：「95 年中部地區職業訓練需求調查」、「編製 94 年我國行業就業指南及職業就業指南」、「結訓學員就業概況暨滿意度調查研究」、「台灣推行企業社會責任現況計畫與經濟部中小企業處之計畫」等。

### **3.國科會計畫**

張火燦教授之專長為策略性人力資源管理，薪資管理、管理心理學與國際人力資源管理，在其專長領域中，目前完成的國科會計畫有：

- (1) 2010 影響社會資本路徑之研究 (2/3)。
- (2) 2009 影響社會資本路徑之研究 (1/3)。
- (3) 2008 影響團隊創新路徑之研究 (2/2)。

基於以上所述研究計畫成果與發現，仍持續積極籌劃提出多項計畫內容。

洪贊凱副教授專長為績效管理、管理決策分析、人力資源管理與發展，目前完成的國科會計畫有：

- (1) 2008 員工公平判斷與績效考核滿意度關係之探討-以組織回饋環境為干擾變項之縱向分析 (2/2)

(2) 2007員工公平判斷與績效考核滿意度關係之探討-以組織回饋環境為干擾變項之縱向分析 (1/2)

蔡啟通副教授專長為管理哲學、組織行為，目前完成的國科會計畫有：

- (1) 2010轉型領導、學習式目標導向、與員工角色行為之關係：表現式目標導向之干擾效果。
- (2) 2009組織危機管理、組織正義、與員工工作表現之關係：主要效果及交互效果之研究
- (3) 2008目標導向、技能資源、工作標準化、與員工創新行為之關係

魏郁禎老師(曾於 97 至 98 學年度專職任教本所)專長為人力資本，目前完成的國科會計畫有：

- (1) 2010人力資本的前因與後果：多層級模型 (3/3)
- (2) 2009人力資本的前因與後果：多層級模型 (2/3)
- (3) 2008人力資本的前因與後果：多層級模型 (1/3)

表 4-2 國科會研究計畫統計

| 年度   | 計畫數 |
|------|-----|
| 2011 | 4   |
| 2010 | 2   |
| 2009 | 3   |
| 2008 | 4   |
| 合計   | 13  |

本所理念致力於產學合作，專業素養與實務經驗並進，自 2007 年起，舉辦學術論壇及研討會共 6 場，主題分別為「2007 中彰投區人力資源分業研討會-服務業」、「2008 創造企業經營績效的密碼研討會」、「2008 亞太人力資源政策與應用研討會」、「2009 兩岸 HR 實務交流研討會」、「2010 中部科技政策論壇」以及 2011 年 6 月「2011 組織人管論壇暨人管學報專刊研討會」，以上舉辦地點位於彰師大寶山校區或進德校區，邀請業界、學術有成之來賓分享其成功經驗及其獨到見解，透過學生親身參與籌辦，助其瞭解與社會各界合作之實際情形。

除上述研討會舉辦之外，本所亦規劃學生於碩一升碩二的暑期實際至企業界人力資源部門進行為期兩個月的實習，透過實地接觸進行對業界需求的觀察與進行提前社會化體驗，並於實習期間舉辦兩次實習返校座談會，提供

本所教師與學生心得分享與問題討論的機會。實習相關辦法與學生實習報告請參考附件 4-2-5、4-2-6。

本所成立至今十年了，在全體師生的努力下，不僅在專業學術領域中有傑出表現，與業界亦有保持良好的合作互動關係。

張火燦教授業界資歷豐富，包括：擔任監察院失業率調查諮詢委員、新竹科學園區公會人力資源委員會顧問、經濟部中小企業處企業輔導顧問、行政院勞委會企業訓練輔導團顧問、行政院勞委會企業訓練諮詢顧問、經建會人力規劃處研究諮詢委員、中國時報報系工商大學顧問、台中市企業講師協會顧問等諮商團體顧問，以及專業團體理事，如中華人力資源管理協會理事、中華人力資源發展學會理事、台灣省勞資關係協會理事、台灣省人力資源發展學會理事、中華數位人資應用管理協會理事、中華民國管理科學學會人力資源主管聯誼會發起人等。

張火燦教授將學術領域之薪酬專業知識與業界實務結合，協助業界導入主流趨勢的新觀念並建構相關課程與認證制度，形成產學合作雙向互動，並協助企業推行各項教育續練課程的規劃與認證課程，如薪資管理認證班(1996年迄今)、企業內部講師認證班(1996年迄今)、震旦集團、台灣銀行、全家便利公司、利百加公司、新竹國際商銀、國碁電子等，除此之外與政府單位如金融研訓院、南投縣衛生局、經濟部專業研究人員中心以及教育部等皆有計畫合作之往來。

洪贊凱副教授專長為績效管理、管理決策分析、人力資源管理與發展，曾擔任日本新力公司產品行銷經理及竟倫營造公司專案經理，並以人力資源相關如績效管理、情境式領導等議題與產業界做互動交流，目前輔導過的企業如日本索尼公司行銷企劃部門，國家實驗室晶片系統設計中心等。亦曾赴國家實驗室晶片系統設計中心講授績效管理講座、國家文官培訓所講授績效管理課程，及教育部台灣省中等學校教師研習會中講授企劃案規劃與撰擬等主題。

蔡啟通副教授專長於管理哲學、組織行為領域之相關議題，於研究課餘之暇主動熱心參予國家文官培訓所之教育訓練活動，包括：1.內部講師培訓課程(含創新思考相關議題)；2.自我啟發課程，如問題分析與解決、趨勢分析相關議題等。

#### **4-4 碩、博士班學生之學術與專業表現為何？**

在各優秀教授領導下，本所學生學習成果表現亮眼優異，參與論文學術

競賽屢創佳績。在碩士班學術與專業表現方面，歷年碩士生參與國內學術論文競賽屢創佳績，例如於 2011 獲得全國管理碩士論文獎之人力資源管理與組織理論組佳作、2010 年全國管理碩士論文獎之人力資源管理與組織理論組優勝、2009TOPCO 崇越論文大賞優等獎等，學生得獎論文請參考附件 4-4-1，由此顯示本所教師不僅研究與實務並進，指導學生的成果表現亦是優秀亮眼。

本所為落實輔導學生工作，提昇論文品質，擔任研究生論文指導教授的專任教師會定期與學生進行聚會，藉此掌握學生在論文撰寫各方面的疑問，並給予及時回應與指導。本所各指導教授與指導學生成立學習研究團隊共有 7 個。指導教授與學生名單請參考附件 4-4-2，本所各指導教授平日每週固定與指導學生聚會進行論文方向及學習討論，各學習研究團隊固定聚會時間，請參考附件 4-4-3。

本所為落實輔導學生工作，提昇教學品質，各課程教授於課餘時間均不吝給予學生課業與生活上的解答，藉此掌握學生在課業上各方面的疑問，並給予及時回應與指導。

本所自甫成立即明定學生在校期間需通過簡報認證方能畢業，由所內認可之專業認證委員考核其簡報儀態、口頭表達等能力，自 97 學年度至 100 學年度，通過簡報認證的學生共計有 69 位，上述學生簡報技巧獲得認證委員肯定。簡報認證辦法與核定名單請參考附件 4-4-4、4-4-5。

此外，本所亦增添外語認證要求，訂立合適門檻以提高學生自我能力與本所學生職場競爭力，其辦法內容包括：為加強學生語文能力，要求學生於學位論文口試審查提交前除依本所規定外，亦須提出 TOEIC 成績達 700〈含以上〉之成績證明，達成語文成績條件者始可申請論文口試，詳細外語認證辦法請參考附件 4-4-6。辦法頒布至今，截至目前為主，本所已有多位同學通過檢定，通過名單請參考附件 4-4-7。

#### **4-5 碩、博士班學生之數量與品質如何？**

近三年本所碩、博士班學生之數量如下：碩士班學生之數量為 51 人，博士班學生之數量則為 16 人。本所成立至今雖僅十年，但在全體師生的努力下，碩、博士班學生在專業學術領域中有傑出表現，與業界亦有保持良好的合作互動關係。本所力求學生在學期間厚植專業研究及學術能力，透過學生發表論文屢創獲獎佳績即可見一斑，累計得獎論文計有如：獲得 2011 全國管理碩士論文獎之人力資源管理與組織理論組佳作、2010 年全國管理碩士論文獎之人力資源管理與組織理論組優勝、2009TOPCO 崇越論文大賞優等獎

等)，而本所專任教師指導的學生參與論文競賽自 97 年度迄今共獲得 8 項優等、3 項最佳論文及 30 項佳作（如：ING 安泰全國管理論文比賽人力資源與組織管理組優勝、中區企業管理碩士論文比賽第一名、行政院衛生署特優獎、104 全國人資碩士論文獎暨研討會佳作等），共計 41 個獎項。學生論文得獎請參考附件 4-5-1，同時於各研討會或是學會發表文章數量亦可觀，以目前五屆學生之數量已發表文章之比例，可見所內培育學生在學術上要求之嚴謹，近三年學生共發表 63 篇國內研討會及 24 篇國外研討會論文，學生論文發表請參考附件 4-5-2。本所成立至今，碩士畢業生在發表作品上，屢創佳績、成績亮眼，不論在學術界或產業界皆聲譽卓越、建立一定口碑。

表 4-3 論文得獎統計

| 年度   | 得獎數量 |     |
|------|------|-----|
|      | 博士班  | 碩士班 |
| 2011 | 0    | 16  |
| 2010 | 1    | 8   |
| 2009 | 1    | 6   |
| 2008 | 1    | 8   |
| 合計   | 3    | 38  |

在博士班學術與專業表現方面，本所至今尚無博士畢業生，但博三以上研究生近年踴躍投稿 SSCI 及 TSSCI 期刊及國際研討會。如博士生紀慧如投稿 Technovation(SSCI)已同意刊登、博士生許宏明投稿 Journal of Applied Social Psychology(SSCI)與管理與系統(TSSCI)、林宸諒投稿管理學報(TSSCI)皆已通過 first round revise。在國際專業學術活動之表現，本所積極鼓勵碩博士研究生出席國際學術會議。例如近三年本所碩博士研究生共有八位獲得國科會獎勵研究生出席國際學術會議。重要的是，本所博士生紀慧如以 R&D Intensive Firms and Innovation Ambidexterity: The Antecedents, Mediation and Performance 乙文獲得國科會組織行為與理論之學門領域獎勵人文與社會科學領域博士候選人撰寫博士論文獎。學生獲得國科會補助出席國際會議資料，請參考附件 4-5-3。

表 4-4 國際研討會發表統計

| 年度   | 發表數量 |     |
|------|------|-----|
|      | 博士班  | 碩士班 |
| 2011 | 8    | 0   |
| 2010 | 6    | 1   |
| 2009 | 1    | 4   |
| 2008 | 0    | 4   |
| 合計   | 15   | 9   |

## 項目五：畢業生表現與整體自我改善機制

### 現況描述

本所自九十年八月一日成立至今已屆滿十年，至目前為止共招收十屆學生。本所除了透過專業化的課程教導學生人力資源管理領域的相關知識外，也透過許多潛在課程與所內各項活動的輔助安排，培養學生具備熱忱與實在的處事態度。在經過本所專業的訓練及同學間處事態度的學習後，本所畢業生在各領域皆能有相當良好的發展，目前畢業學生共計有 131 位。

在畢業生的動向方面，朝企業界發展的同學，並不會受限於產業類別的影響，都能夠在人資領域發揮所長，包括：在高科技產業的茂矽電子、奇美電子、同欣電子、啟耀光電、財團法人精密機械研究發展中心、緯創軟體等公司擔任人力資源管理師、人力資源副管理師、高級管理師、招募管理師、以及人資專員等職務；在傳統產業的中華汽車、中龍鋼鐵、中央造幣廠、台灣山葉機車等公司擔任高級管理師、人力資源管理師、以及副管理師等職務；也有學生在彰化女中擔任人事主任職務；朝學術界發展的同學，目前已考取國立台灣大學商研所博士班、國立政治大學企業管理系博士班、國立中央大學人力資源組博士班等。本所畢業生除服役與繼續升學外，其餘皆完全就業。

此外，本所畢業生的就業表現均可獲得其主管諸多的好評，同時也顯示出本所培育目標能與企業界的用人需求相符合；再者，本所要求學生於暑假期間至企業界實習兩個月、參與籌辦實務研討會、招生說明會、迎新與送舊等相關活動，藉以累積學生提前社會化的經驗與學習團隊合作的精神，本所的活動與專業的訓練除讓學生更具備進入職場的競爭力外，其提前社會化的經驗也讓畢業生能更快速地適應職場的新生活。

### 特色

#### 一、畢業生大都在 HRM 領域就業。

本所培養學生於就學期間講求學術與實務並重，以期能將所學充分發揮。本所畢業生皆能順利進入各產業的人力資源部門服務，如：擔任茂矽電子人資管理師與招募管理師、奇美電子高級管理師、同欣電子管理師、財團法人精密機械人資副管理師、啟耀光電人資管理師、緯創軟體人資管理師、喬山健康科技人資專員、皇將科技人資專員、中華汽車高級管理師、中龍鋼鐵人資管理師、中央造幣廠人事管理師、以及台灣山葉機車副管理師等，職務內容涵蓋教育訓練、薪資福利、績效管理、招募任用等人力資源相關範圍，顯示本所透過專業化的課程培養出來的專業人才，皆能適才適所地在各領域

貢獻所學。

## 二、畢業生所長符合業界需求。

人力資源工作者需具有熱忱的工作態度、良好的表達技巧與溝通能力，始能扮演好聯繫組織與員工間溝通橋樑的角色。所以，本所因應企業經營環境的改變及實務上的需求，有系統地規劃「先備—基礎—專業—整合」的專業課程模組，除透過上述專業化的訓練課程外，本所也要求學生在畢業前必須通過簡報認證，以訓練其清晰且有邏輯性的表達技巧。此外，對於業界首重的工作態度，本所亦透過生活教育來培養（如：籌辦研討會、成立所學會、家族制、服務義工制等），讓學生從活動的規劃與參與中，培養其熱忱且實在的做事態度。本所學生具備的口頭表達技巧、簡報製作的能力與良好的做事態度深獲業界肯定。

## 三、畢業生提前企業社會化。

為累積學生實務方面的經驗，本所要求學生在碩一升碩二的暑假期間自行尋找企業進行為期兩個月的實習。在實習期間體驗業界人士的生活與工作壓力，強化學生的毅力與耐力，以累積其社會化的經驗。此外，在校期間，本所要求學生每學期都要親自去企業拜訪成功的主管與參訪成功的專案，同時，也透過每年主辦及協辦各場次的國內實務研討會或國際學術研討會，讓學生在實務經驗、團隊精神及專業、熱忱、實在的做事態度上有所磨練，透過上述各活動的安排，讓學生能及早蓄存未來進入職場所需的能力。

## 問題與困難

### 一、畢業生量少難推動所友事務。

本所已畢業的畢業生雖然大都在論文發表上屢創佳績、成績不凡，然而，在求質不求量的要求下，整體而言，本所成立至今的畢業生雖已達到 131 位，但數量仍較為偏少，並無法迅速累積大量的社會資源與所友資訊，是本所需注意的部分。

### 二、被動的就業媒合。

目前本所對畢業生的業務服務稍嫌被動，尚無主動積極與畢業所友做就業資訊分享與持續性地聯繫，並可能因較處被動偶有失聯情事發生，在畢業所友有限的情況下，如何掌握每一個畢業所友可帶來的社會資源，實為相當重要的課題。

## 改善策略

### 一、成立所友聯誼會擴大服務。

協助成立人力資源管理協會的作法（如：國立中央大學及國立中山大學人力資源管理研究所），協會成員以畢業所友為主，給予畢業所友更多保持聯繫與交流互動的機會，使資源在相互合作下得以擴展。目前已規劃於民國 101 年上半年(預定為 2 月或 3 月)舉辦第一屆所友會，並遴選相關幹部以成為本所未來的例行性組織。同時，協會透過所上舉辦的相關活動（如：不定期的講座、每年的實務研討會等），廣發通知邀請畢業所友回所上聚聚，讓畢業所友有更多的機會能實際地參與所上的活動。

### 二、較主動的就業平台。

逐步建置互動平台來與畢業所友分享就業資訊與人管領域的相關知識，未來，在保障畢業所友私人資訊的前提下，主動推薦優秀畢業生給予徵才廠商。同時，逐年建置畢業所友的動向資料庫，定期做資料庫的更新以確保資料的正確性，並編製人管所通訊錄，以作為畢業所友與人管所保持互動的管道之一。

## 總結

本所成立至今已屆滿十年，過去始終都秉持著專業、熱忱、實在之精神指標為育才之本，同時本所也一直強調理論與實務兼具的教學方式，致力於更精深的人力資源管理學術研究，同時培育高素質的人才，以投入大學院校、相關研究機構或企業界，因應學術界與產業界的發展動脈。除了所上的相關專業課程外，本所亦要求學生無論在表達能力、語言能力、實務能力、以及學術能力等各方面均需要持續的加強，同時針對各個部分設計出不同的要求或制度，以協助學生們在學階段就可以建立足夠的專業能力、自信心、以及良好的學習態度，以此做為進入下一個階段的開始(無論是學術或就業)。

同時為了因應外在環境的改變，本所也持續針對本身的核心能力、所上課程的規劃設計、教師教學能力的精進、以及學生輔導等各方面進行持續不斷的追蹤、討論、以及改善，以期望能與企業之所需相銜接，並且符合所上學生的需求。

然而有鑑於本所過去以重質不重量的教育理念與要求，畢業生人數始終較為有限，而在整體效益的考量下，過去一直未能針對畢業生設立專屬的所友會與互動網頁。目前本所已規劃於民國 101 年上半年(預定為 2 月或 3 月)舉辦第一屆所友會，同時亦著手規劃並將以最快的速度建置互動網頁，以期



望未來可以透過所友會及專屬的互動網路，以最快速並即時的方式獲取畢業生的最新消息，同時進行更為即時的互動交流，以提供本所畢業生更為全面的服務。

### 5-1 畢業生生涯發展追蹤機制落實之情形為何？

本所每年定期進行畢業生資料更新之動作，同時透過畢業生問卷調查之際，編制人管所通訊錄，請參考附件 5-1-1，除了可確保資料的正確性、瞭解本所畢業同學目前在職場上的工作與生活狀況外，亦為保持畢業所友與人管所互動之方法。同時，本所藉由每年的研討會舉辦及不定期的演講講座舉行之際，相關資料請參考附件 5-1-2 及附件 5-1-3，皆會廣發通知以邀請畢業所友回人管所一同共襄盛舉，亦會邀請畢業所友擔任研討會顧問職，或是邀請優秀畢業所友回人管所作經驗分享和競爭力培養之演講，藉此與畢業所友保持完美的連繫。

其次，為了配合時代的潮流與進步，本所在專用網頁上設有討論區，同時也在 Facebook 上開闢人管所專屬的社團與粉絲團，除了供在校同學互動聯絡感情外，所有畢業校友皆可透過此網路管道與所上師長與同學進行分享交流。未來也將成立所友會，透過例行性的活動以維持和畢業生之間的交流與互動。

此外，人管所五位專任教師：張火燦老師、洪贊凱老師、王誕生老師、蔡啟通老師及黃敦群老師皆持續與畢業指導學生保持良好互動，時有會面討論之交流，為人管所累積重要的社會資源。

### 5-2 研擬畢業生整體學習成效評估機制之情形為何？

本所秉持專業、熱忱、實在之精神指標為育才之本，強調理論與實務兼具的教學，致力於更精深的人力資源管理學術研究，同時培育高素質之人才，以投入大學院校、相關研究機構或企業界，因應學術界與產業界發展動脈。特別以專業導向的課程設計培養業界需求人才，課程類別如人力資源管理相關課程(任用管理、薪酬管理、人力資源發展、績效管理等)、企業管理相關課程(知識管理、創新管理、行銷管理、全球運籌管理、企業倫理等)、變革管理相關課程(組織變革、企業文化等)皆有所規劃，如附件 5-2-1。同時為加強人管所畢業生專業能力，要求需在人力資源管理專業相關課程選修科目薪酬管理、任用管理、績效管理、人力資源發展及國際人力資源管理五科目中，至少選修三門修習，請參考附件 5-2-2，以求專業的培養與學習的完整。

此外，除了規劃於專業學科方面的要求，本所對於學生表達能力及語言能力亦訂立簡報認證及英語認證等兩方面的檢定標準，相關辦法及核定名單請參考附件 5-2-3 及附件 5-2-4。同時，本所亦要求學生於每年暑假進行為期兩個月的專業實習制度，相關文件請參考附件 5-2-5，以期望學生們可以在企業實務運作與在學校之所學相結合。而在畢業要求上亦明定在學期間需發表兩篇以上研討會論文，或是國內外期刊一篇之數量規定，相關規定請參考附件 5-2-6，藉此強化學生在專業呈現上對於品質的要求。

歷屆畢業生在上述規劃及要求下，不僅修習課程完整並學有所長，畢業後不論升學或就業皆在人力資源相關領域繼續深造及貢獻所學，同時，本所畢業生除服役與繼續升學外，其餘皆完全就業，如：許書瑋同學就讀於國立臺灣大學商研所組織行為與人力資源管理組博士班、陳欣慧同學、楊偉顯同學就讀於國立政治大學企管系人力資源管理類組博士班、江亭芳同學於茂矽電子股份有限公司擔任人力資源管理師、胡翠珉同學於奇美電子股份有限公司擔任高級管理師，畢業生升學狀況及就業狀況，請參考附件 5-2-7。在專業表現上，透過論文發表及各項論文比賽顯現成績卓越之結果，如：陳心茹和曾鈺雯同學同時榮獲 2011TOPCO 崇越論文大賞優勝、杜怡亭同學榮獲 2010 全國管理碩士論文獎人力資源管理與組織理論組優勝、許宏明與童志隆同學榮獲 2010 金融海嘯下人力資源管理之挑戰研討會最佳論文獎，97 學年度至 100 學年度共計有 8 篇獲得論文競賽、研討會之優勝，3 篇最佳論文，30 篇佳作，共計 41 篇論文獲得競賽的獎項，成果豐碩。另外，近三年學生共發表 63 篇國內研討會及 24 篇國外研討會論文，相關研討會論文發表成果及論文得獎列表，請參考附件 5-2-8 與附件 5-2-9，同時學生對於本所教育理念之專業、熱誠、實在皆高度認同並透過參與舉辦研討會實地身體力行高度發揮，歷屆畢業生皆能順利畢業並在專業上有所見長。

### **5-3 自行規劃機制或結合學校之機制，蒐集內部利害關係人、畢業生及企業雇主對學生學習成效意見之情形為何？**

本所為提高學生職場之競爭力，除規劃於專業學科方面的要求，對於學生表達能力及語言能力亦訂立簡報認證及英語認證等兩方面的檢定標準，相關辦法及核定名單請參考附件 5-3-1 及附件 5-3-2，透過以上辦法實施累積學生自身的競爭條件，同時藉由對生活教育的態度培養，追求專業、熱誠、實在之精神落實，亦有助於日後在工作職場的待人處事與能力發揮。

其次，本所透過每年暑假的專業實習制度，蒐集實習公司單位主管給予實習學生在工作表現、態度、專業能力等方面，明確且積極的評語與建議，

給予實習學生持續努力與精進的目標，相關文件請參考附件 5-3-3。

此外，本所畢業學生對於本所專業與實務並進之精神、相關專業課程規劃、安排與業界互動形式、簡報認證規劃等都深表認同。同時透過人管所畢業生問卷調查，問卷請參考附件 5-3-4，以瞭解畢業生對於在工作職場上自身競爭力的滿意程度。同時，藉由畢業生問卷也可提供本所對於在校學生的改進與能力加強的方向與建議。

#### **5-4 根據內部利害關係人、畢業生及企業雇主對學生學習成效意見之分析結果，進行檢討修訂核心能力之設計、課程規劃與設計、教師教學與學習評量，以及學生輔導與學習資源提供之情形為何？**

隨著市場的日新月異與需求上的改變，本所雖持續秉持著專業、熱忱、實在之精神指標為育才之本，但在核心能力之設計、課程規劃與設計、教師教學與評量、以及學生輔導與學習資源提供等方面，一直跟隨市場的變化而進行修正。首先，本所邀請中華人力資源管理協會資深講師王冠軍老師(同時也是前宏達國際電子股份有限公司人資部副總經理)、矽品精密工業股份有限公司簡坤義副總經理、以及清雲科技大學管理學院黃同圳院長擔任本所之課程諮詢委員，給予本所在碩博士班學生的修課學分數、必選修課程的分配、以及課程的增減以符合實務界的需求等各方面給予專業的建議。

其次，透過每年舉辦研討會與不定期邀請業界人士至所上演講，請參考附件 5-4-1 及附件 5-4-2，可藉以瞭解目前的社會趨勢，同時也可與業界人士互動交流，以瞭解所上之優缺點所在，此外，本所學生於每年暑假的專業實習結束後，均會蒐集學生所實習公司單位主管給予實習學生在工作表現、態度、專業能力等方面的評語與建議，相關文件請參考附件 5-4-3，依此可以瞭解到本所學生與實務接軌的長處與不足，以做為本所持續精進、改善、以及修正的方向。

第三，透過人管所畢業生問卷調查，問卷請參考附件 5-4-4，以瞭解畢業生對於在工作職場上自身競爭力的滿意程度。同時，藉由畢業生問卷也可提供本所各方面的改進與能力加強的方向與建議。

最後，本所定期召開課程架構討論會議，除了依照諮詢委員、企業先進、畢業學生等的建議進行討論外，並同時邀請碩士班與博士班之學生代表一同列席參與，以反應並瞭解目前碩士班與博士班學生的心聲。

#### **5-5 行政管理機制運作與定期自我改善之情形為何？**

本所透過每年舉辦研討會與不定期邀請業界人士至所上演講，請參考附

件 5-5-1 及附件 5-5-2，藉此瞭解社會趨勢以及吸取外界人士對於人管所學生未來方向與優缺點所在之建議，透過事實的回饋來促進學生的自覺與進步。

另透過每年暑假的專業實習制度施行，蒐集實習公司單位主管給予實習學生在工作表現、態度、專業能力等方面，明確且積極的評語與建議，給予實習學生持續努力與精進的目標，相關文件請參考附件 5-5-3。

學生畢業後，透過人管所畢業生問卷調查，問卷請參考附件 5-5-4，瞭解畢業生對於在工作職場上自身競爭力的滿意程度，同時藉由畢業生問卷也提供本所對於在學生的改進與能力加強的方向與建議。將以上三種作法結合做為本所持續品質改善之作法依據。

#### **5-6 針對第一週期系所評鑑之所有改善建議，進行品質改善之計畫與落實的情形為何？**

以下針對各訪評意見逐一進行說明：

**訪評意見一：宜建立畢業校友通訊錄，利用互動網頁，定期更新資料。**

本所每年均定期進行畢業生資料更新的動作，同時透過畢業生問卷調查之際，編制人管所通訊錄，請參考附件 5-6-1。然而有鑑於本所過去以重質不重量的教育理念與要求，雖成立至今剛屆滿十年，但至目前為止的畢業生僅有 131 位，考量整體效益，過去一直未能設立專屬網頁，但透過本所的討論區以及 Facebook 上的人管所社團和粉絲團的設立，仍然可以與畢業校友保持即時的互動與聯繫。然而隨著畢業學生的逐漸累積，本所已著手規劃專屬於人管所畢業生的所友會及互動網頁，所友會已規劃於民國 101 年上半年(預定為 2 月或 3 月)舉辦，屆時並將遴選相關幹部以成為本所未來的例行性組織。而互動網頁也已進行籌劃之中，待規劃並設計完成後，將可隨時以最快速與即時的方式，獲取畢業生的最新訊息，同時也可進行即時的互動交流。

**訪評意見二：宜定期對企業雇主作畢業生專業能力調查，以作為未來課程設計之參考。**

雖然本所並未直接對企業雇主進行畢業生專業能力調查，然而有多項機制輔助達成相同甚至更為全面的需求。首先，透過人管所畢業生問卷調查，問卷請參考附件 5-6-2，瞭解畢業生在工作職場上自身競爭力的狀況，同時藉由畢業生問卷也提供本所對於在學生的改進與能力加強的方向與建議。其次，本所均會針對每年暑假的專業實習制度，相關文件請參考附件 5-6-3，蒐集實習公司單位主管所給予實習學生在工作表現、態度、專業能力等方面的建議，以瞭解學生能力與實務需求上的落差，做為課程改善的依據。最後，

藉由每年舉辦研討會與不定期邀請業界人士至所上演講，請參考附件 5-6-4 及附件 5-6-5，藉此瞭解社會趨勢以及吸取外界人士對於人管所學生未來方向與優缺點所在之建議，並以此作為未來課程設計之參考。

**訪評意見三：宜定期以 e-mail 方式，發送 news letters 給畢業校友，除提供所、校相關資訊外，並附之以最新人力資源管理資訊及學術性報導，以強化畢業生持續性學習及向心力。**

本所除了每年定期進行畢業生問卷調查外，每年舉辦研討會之際，也會發送信件邀請畢業校友共襄盛舉，同時若有任何就業資訊，也都會在第一時間轉發給畢業校友知悉。然而有鑑於本所過去因考量畢業學生人數有限之整體效益，一直未能設立畢業生專屬網頁。目前已積極規劃建置當中，待規劃並設計完成，將可透過定時與不定時的雙重機制，提供畢業校友們所、校等各方面最即時的資訊。

## 附錄：近三年學生參與論文比賽得獎列表

| 年度  | 研究生 | 指導教授 | 得獎名稱   | 主辦單位       |
|-----|-----|------|--|------------|
| 100 | 洪祥棕 | 張火燦  | 2011 全國管理碩士論文獎<br>人力資源管理與組織理論組佳作                     | 中華民國管理科學學會 |
| 100 | 陳心茹 | 王智弘  | 2011 全國管理碩士論文獎<br>人力資源管理與組織理論組佳作                     | 中華民國管理科學學會 |
| 100 | 賴怡穎 | 洪贊凱  | 2011 全國管理碩士論文獎<br>人力資源管理與組織理論組佳作                     | 中華民國管理科學學會 |
| 100 | 陳心茹 | 王智弘  | 2011TOPCO 崇越論文大賞<br>優勝                               | 台灣電子商務學會   |
| 100 | 曾鈺雯 | 洪贊凱  | 2011TOPCO 崇越論文大賞<br>優勝                               | 台灣電子商務學會   |
| 100 | 賴怡穎 | 洪贊凱  | 2011TOPCO 崇越論文大賞<br>佳作                               | 台灣電子商務學會   |
| 100 | 張新如 | 洪贊凱  | 2011TOPCO 崇越論文大賞<br>佳作                               | 台灣電子商務學會   |
| 100 | 陳信宏 | 魏郁禎  | 2011TOPCO 崇越論文大賞<br>佳作                               | 台灣電子商務學會   |
| 100 | 林芳宇 | 張火燦  | 2011TOPCO 崇越論文大賞<br>佳作                               | 台灣電子商務學會   |
| 100 | 洪祥棕 | 張火燦  | 2011TOPCO 崇越論文大賞<br>佳作                               | 台灣電子商務學會   |
| 100 | 洪祥棕 | 張火燦  | 2011 中區企業管理碩士論文競賽<br>組織理論、組織行為、人力資源管理組<br>優勝         | 靜宜大學       |
| 100 | 粘毓華 | 張火燦  | 2011 中區企業管理碩士論文競賽<br>組織理論、組織行為、人力資源管理組<br>佳作         | 靜宜大學       |
| 100 | 林芳宇 | 張火燦  | 2011 中區企業管理碩士論文競賽<br>科技管理、作業管理、服務管理、資訊管理與創新管理組<br>佳作 | 靜宜大學       |
| 100 | 涂妤慈 | 張火燦  | 2011 中區企業管理碩士論文競賽<br>科技管理、作業管理、服務管理、資訊管理與創新管理組<br>佳作 | 靜宜大學       |
| 100 | 黃仙麗 | 張火燦  | 卓越管理國際學術研討會<br>人力資源管理與發展類佳作                          | 修平技術學院     |
| 100 | 黃仙麗 | 張火燦  | 台北大學商管與資訊研討會<br>佳作                                   | 台北大學       |
| 99  | 江宜芹 | 張火燦  | 2010TOPCO 崇越論文大賞<br>佳作                               | 台灣電子商務學會   |
| 99  | 陳欣慧 | 張火燦  | 2010TOPCO 崇越論文大賞<br>佳作                               | 台灣電子商務學會   |

| 年度 | 研究生        | 指導教授 | 得獎名稱                                  | 主辦單位                 |
|----|------------|------|---------------------------------------|----------------------|
| 99 | 杜怡葶        | 張火燦  | 2010 全國管理碩士論文獎<br>人力資源管理與組織理論組優勝      | 中華民國管理科學學會           |
| 99 | 陳欣慧        | 張火燦  | 2010 全國管理碩士論文獎<br>人力資源管理與組織理論組佳作      | 中華民國管理科學學會           |
| 99 | 杜怡葶        | 張火燦  | 2010 中區企業管理碩士論文競賽<br>人力資源管理組優勝        | 朝陽科技大學企管系            |
| 99 | 陳俊穎        | 洪贊凱  | 2010 中區企業管理碩士論文競賽<br>人力資源管理組佳作        | 朝陽科技大學企管系            |
| 99 | 尤怡婷        | 張火燦  | 2010 中區企業管理碩士論文競賽<br>人力資源管理組佳作        | 朝陽科技大學企管系            |
| 99 | 林熾惠        | 張火燦  | 2010 國際企業經營暨服務科學學術研討會<br>人力資源管理組論文佳作獎 | 彰化師大企管系              |
| 99 | 曹千云        | 張火燦  | 2010 恢復職場精神學術與實務研討會<br>最佳論文獎佳作        | 銘傳大學                 |
| 98 | 許宏明<br>童志隆 | 張火燦  | 2010 金融海嘯下人力資源管理之挑戰研討會<br>最佳論文獎       | 中華人力資源發展學會           |
| 98 | 陳元翎        | 張火燦  | 2009TOPCO 崇越論文大賞<br>優勝                | 台灣電子商務學會             |
| 98 | 許書瑋        | 張火燦  | 2009TOPCO 崇越論文大賞<br>佳作                | 台灣電子商務學會             |
| 98 | 黃騰達        | 王誕生  | 2009TOPCO 崇越論文大賞<br>佳作                | 台灣電子商務學會             |
| 98 | 游嘉玲        | 洪贊凱  | 2009TOPCO 崇越論文大賞<br>佳作                | 台灣電子商務學會             |
| 98 | 蘇文凱        | 鍾燕宜  | 第 14 屆中小企業研究碩博士論文獎<br>碩士組佳作           | 經濟部中小企業處             |
| 98 | 黃瓊慧        | 張火燦  | 2009 全國管理碩士論文獎<br>人力資源管理與組織理論組佳作      | 中華民國管理科學學會           |
| 97 | 紀慧如        | 張火燦  | 2008 年中華民國科技管理學會年會暨論文研討會<br>年度最佳論文獎   | 中華民國科技管理學會           |
| 97 | 蔡佳盛        | 洪贊凱  | 第 13 屆中小企業研究碩博士論文獎<br>碩士組佳作           | 經濟部中小企業處             |
| 97 | 翁曉媚        | 張火燦  | 2008ING 安泰管理碩士論文獎暨研討會<br>一般管理組優勝      | 中華民國管理科學學會<br>ING 安泰 |
| 97 | 陳聿函        | 張火燦  | 2008ING 安泰管理碩士論文獎暨研討會<br>人力資源組佳作      | 中華民國管理科學學會<br>ING 安泰 |
| 97 | 童志隆        | 張火燦  | 2008ING 安泰管理碩士論文獎暨研討會<br>人力資源組佳作      | 中華民國管理科學學會<br>ING 安泰 |
| 97 | 翁曉媚        | 張火燦  | 2008 人力資源發展博覽會論文獎第一名                  | 中華民國訓練協會             |
| 97 | 黃名楊        | 張火燦  | 2008 人力資源發展博覽會論文獎個人組佳作                | 中華民國訓練協會             |
| 97 | 蔡佳盛        | 洪贊凱  | 2008 中區論文競賽一般管理組優勝                    | 中興大學                 |
| 97 | 黃名楊        | 張火燦  | 2008 中區論文競賽服務業管理組佳作                   | 中興大學                 |