

## 一、目標、特色與自我改善

### (一)訪評意見

該所的教育理念是「專業、熱忱、實在」，希望能結合理論與實務培養專業的人力資源管理人才，此理念和教育目標對人力資源管理實務人才的培育具有正面的意義。又雖然該所成立至今不足六年，對目標、特色與自我改善機制已漸明確，以往三年均邀請校外專業人員進行自我評鑑，有助於該所之規劃與自我改進。

該所重視生活教育（例如學生打掃辦公室、義務協助研討會之舉辦等），並以品牌行銷的觀點，主動與企業合作推展彰化師範大學人管所之整體形象。另外，該所對於學生的課業與生活細節均有高品質要求，同時學生必須通過英文認證(TOFEL or TOEIC)與所內簡報認證始可畢業，增加學生的就業競爭優勢。

該所的願景應與彰化師範大學整體發展方向相契合，另外就定位而言，目前無法與中山、中央等人管所有清楚的區隔。目標特色中，該所也提出培育國際化的人才，然除了學生英語認證外，在課程與實務作為上看不到與國際化配合的措施。

### (二)改善建議

根據上述訪評意見，提供下列建議供貴所參考：

- 1.針對彰化師範大學整體發展方向，與該所培養企業所需人才為主的發展方向，宜積極謀求兩者之平衡點。
- 2.宜確定該所之定位以及競爭優勢。
- 3.建議和國外姊妹校相關系所建立學生交流管道，及至姊妹校修習的學分承認辦法，亦請同時增設國際化之相關課程，以符應設所教育目標。
- 4.在學術研究與實務人才的培養上，需要進一步釐清，以該所目前師資無法同時達到此兩個目標，宜擇一主要發展目標。

- 5.在教學資源有限的情況下，除與校內相關系所合作外，宜考慮與中部地區學校合作，拓展教學所需資源。
- 6.該所強調理論與實務兼具的發展目標、配合中部地區人力資源專業人員需求，以及「供中部地區人力資源管理人員進修管道」之目標，宜在擴充該所師資員額後，儘早規劃成立在職專班。

## 二、課程設計與教師教學

### (一)訪評意見

課程設計涵蓋暑期實習，為該所特色，並可結合理論與實務，學生覺得與企業界的互動受益良多，也很感謝所內教師的盡心教學與栽培。該所目前僅有三位專任教師，而所提供之必修及選修課程甚多，學生對教師的教學評量滿意度平均達到 4.0(五點量表)以上。另該所將企管四門功能課程列為先修學分，亦為該所特色。

課程規劃多配合教師專長開設，且課程涵蓋相對較廣，導致專業課程的深度較為缺乏；也因課程繁多，造成學生選修課程分散，未能配合專業課程模組發展，形成教學資源浪費。另該所僅有三位專任師資，雖然有兼任教師協助，但是教師在教學負擔上仍嫌過重。

### (二)改善建議

根據上述訪評意見，提供下列建議供貴所參考：

- 1.在課程規劃前，宜依該所發展方向及業界對畢業生應具備之職能(competency)需求，設計專業模組化課程。並宜同時釐清各課程之先修後修關聯性，建構合理之課程流程架構。
- 2.如以人力資源管理為課程模組化基本架構，宜將人力資源管理專業實際開設之課程比重增加。

- 3.目前專任師資僅三人，明顯不足，宜增聘師資；增聘之師資在名額有限的情況下，宜配合該所之發展方向並加強現有師資專業背景。
- 4.模組課程內容宜考慮畢業學生就業需求及建議，例如開設勞動法律相關課程。

### 三、學生學習與學生事務

#### (一)訪評意見

該所成立學習團隊、所學會、家族制及學生生活輔導（G-4）機制，強化學生互動與素質，因此在校與畢業學生參加各項比賽屢獲佳績。該所也相當強調學生的生活倫理，師生之間互動頻繁，學生受到很好的照顧，所上對有經濟困難的學生也給予實質的協助，凝聚學生對該所的向心力。因應國際化，該所對學生英語的要求相當積極，也能主動輔導學生參加英語相關測驗，對學生未來就業應該有幫助。

專任師資不足，授課及指導學生負擔沈重，有許多課程及學生之指導須由外系所教師支援；另學生希望有所內導師協助選課與生活輔導。而該所雖然強調國際化，但目前尚未有積極及完整之實際配套措施。

#### (二)改善建議

根據上述訪評意見，提供下列建議供貴所參考：

- 1.除所長及指導教授外，宜指定導師擔任各年級學生溝通與輔導窗口。
- 2.學生選課前，可由導師進行新生選課輔導，確切讓學生瞭解其職涯規劃及應具備之知能，以為正確選課之導引。
- 3.宜積極進行與國外學校人力資源管理相關系所之交流，落實國際化的目標。

- 4.兩個校區之間，可請學校配合學生作息及學生交通安全，提供校區間的交通服務。
- 5.宜增加相關圖書設備。
- 6.可配合中科發展之機會，加強該所與中科業界的合作。

#### 四、研究與專業表現

##### (一)訪評意見

該所五年來舉辦六次大型研討會，參加人數眾多，且該所教師獲得國科會及職業訓練局 12,486,600 元經費補助，僅以三位專任教師而言，十分難得。另外，該所也相當鼓勵教師在國內外學術期刊發表論文，過去幾年期刊的發表數量甚多，師生研究論文獲獎亦多，為其特色。然該所期刊論文發表數量雖多，也應該同時重視品質的提昇。

##### (二)改善建議

根據上述訪評意見，提供下列建議供貴所參考：

- 1.教師研究成果宜與該所發展特色相配合。
- 2.宜儘量往高品質的國內外期刊發表論文，並搭配獎勵措施，例如高品質的期刊獎勵比重可以相對增加；另外，宜補助教師於國外期刊發表之相關費用。
- 3.宜減輕新進學者之教學負擔，以增加研究時間並累積學術研究能量。
- 4.宜將研討會結論、論文競賽之成果整理集結，傳承予學生且分享予業界，以形成擴散性效果，提升正式課程外之教學能量。

## 五、畢業生表現

### (一)訪評意見

該所迄今共有三屆畢業生，除升學與服役外，大都均已就業，且多從事人力資源管理之工作，學以致用，足見該所教師之努力與教學成效。畢業生之所以能順利就業，除市場需求因素外，亦可歸功於該所強調學生之生活教育。

該所目前尚未定期追蹤畢業生的就業狀況，以及對畢業生工作績效進行任職單位之意見調查。

### (二)改善建議

根據上述訪評意見，提供下列建議供貴所參考：

- 1.宜建立畢業校友通訊錄，利用互動網頁，定期更新資料。
- 2.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。
- 3.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。