

## 一、目標、核心能力與課程設計

### (一) 現況描述與特色

#### 【共同部分】

該校於 90 年 8 月 1 日自行調整系所，將工業教育學系碩士班之「人力資源組」分出，成立「人力資源管理研究所碩士班」，並於 96 年成立博士班。該所目前碩士生 51 人，博士生 13 人。

該所依據該校逐漸朝向綜合大學轉型發展定位、學院之教育目標及第一週期系所評鑑結果與建議等，擬定該所「專業、熱忱、實在」之教育理念及碩、博士班教育目標，並研擬該所五大發展目標。該所碩、博士班之核心能力均能反映各班制之教育目標。

該所教育目標能結合大學人才培育功能及國家產業人才需求，形成「學生學習成效導向課程規劃與檢核雙向機制」，採取 Plan、Do、Check、Action（簡稱 PDCA）之品質持續改善循環模式，並於 99 學年度完成修訂校、院、所三級核心能力對應關係之修訂，且碩、博士班制定之課程設計與課程地圖，能對應其所設定之核心能力。該所為了因應外在環境的改變，持續對學生核心能力進行修訂、教師亦持續精進其教學與專業能力。此外，該所邀請企業界的高階主管擔任課程發展諮詢委員，提供課程架構修正之建議。

### (二) 待改善事項

#### 【共同部分】

1. 該所對碩、博士班學生的「教育目標」與「核心能力」之宣導與溝通尚待加強。
2. 該所碩、博士班之各課程、教學大綱及內容與其核心能力之對應關係不夠明確。

### (三) 建議事項

#### 【共同部分】

1. 宜再透過指導教授師徒制、家族導師制、所學會、社團活動、研究生手冊、e-mail 及 facebook 等方式與途徑，強化「教育目標」與「核心能力」之宣導與溝通，以提升學生對此二者之了解與認同程度。
2. 該所碩、博士班課程與其核心能力之對應關係，宜由授課教師逐項嚴謹評估後，再由全所教師討論並確認。而對應關係之程度可考量使用等級指標，例如：五點等級制或其他等級區分辦法，以確保各課程與核心能力關聯性之相關程度。

## 二、教師教學與學習評量

### (一) 現況描述與特色

#### 【共同部分】

該所現有專任教師 7 位，兼任教師 2 位；專任教師包含教授 2 位、副教授 2 位及助理教授 3 位，其中 2 位助理教授為 100 學年度聘任之約聘教師。該所教師皆具有博士學位，教師除具備人力資源管理相關研究專長外，尚具備相關實務經驗，能與教學互相配合。

教師教學方法多元，課堂授課以筆記型電腦、投影機及錄放影機等多媒體設備為主，並搭配「線上學習的數位平台」及「成功專案訪談」等教學方法。教師亦採用多元之學習評量，如：心得報告、專題報告及個案訪談等方式。

該所與技術與職業教育學院之其他系所，在師資與課程的開設上相互支援與配合；然課程的開設上，主要與商業教育學系及工業教育與技術學系合開，較少與其他系所（如數位學習研究所）及性質相近之管理學院系所合開。

## (二) 待改善事項

### 【共同部分】

1. 為符合教育部專任師資員額規定，該所聘任 2 位約聘助理教授，然其授課科目與其專長不盡相符，且授課鐘點數較編制內教師為多。此外，約聘教師不適用公務人員及教師俸給、考績、退休及撫卹等法規規定，亦無公保及公校年資，工作權較無保障。
2. 該所教師授課使用自編之數位媒材，多以投影片為主，呈現方式較為侷限。
3. 該所教師教學專業成長機制尚未成熟，除校方舉辦之「新進教師研習會」、「數位學習資源研習會」及「專業知能工作研習坊」外，較少提供教師教學設計、教材教法、多元學習評量等研習機制。
4. 部分教師設計之課程教學大綱，未能明確說明該課程欲培養之核心能力。
5. 該所與他系共享師資與課程，但在廣度及普及性有再提升的空間。

### 【碩士班部分】

1. 該所碩士班之專題或個案研究對象多以本土企業為主，對其「具備國際視野與尊重多元文化之態度」之核心能力呼應較弱。

### 【博士班部分】

1. 該所博士班之學習評量方式雖具多元性，如：心得報告、專題報告及期刊評論等，亦鼓勵學生於國際研討會發表論文，然對其核心能力「具備人力資源管理與英文專業能力」之「英文專業能力」呼應較弱。

### **(三) 建議事項**

#### **【共同部分】**

1. 宜爭取編制內教師員額，正式任用優秀學術人才，使其安心教學研究；若須支援其他系所課程，宜配合其研究興趣或專長，俾能教學相長，增強其研究能力。
2. 宜鼓勵授課教師自編數位媒材，積極申請該校之「教材開發補助」，並培養教師教材數位化之能力。
3. 宜建立教師教學專業成長機制，並鼓勵教師參與校內、外相關研習（如：教學設計、教材教法及多元學習評量等）。
4. 教師之課程教學大綱宜明確敘明課程所欲培養之核心能力。
5. 除積極與院內相關系所的師資與課程加以整合外，宜進一步與管理學院相關系所合作，以提升課程之廣度。

#### **【碩士班部分】**

1. 碩士班學生專題或個案學習之研究對象與主題，宜加強對國際企業及多元文化之探討，以強化碩士班「具備國際視野與尊重多元文化之態度」之核心能力。

#### **【博士班部分】**

1. 博士班之學習評量方式宜加強英文論文寫作能力之評核，以強化博士班「具備人力資源管理與英文專業能力」之核心能力。

## **三、學生輔導與學習資源**

### **(一) 現況描述與特色**

#### **【共同部分】**

該所現有碩、博士班學生 64 人，專任教師 7 人，平均每位教師輔導 9 位學生，對於每位學生可提供較周全與深入的學習輔導。在學

習環境與機制上，該所積極鼓勵學生參與國內、外研討會，可有效創造學生主動學習與研究的有利環境。

**【碩士班部分】**

該所提供並鼓勵碩士生參與多元化的學習方案與管道，要求在學學生能利用暑假期間至企業界實習 2 個月，以體驗業界工作與生活實況；並參與籌辦研討會、招生說明會及迎新送舊等活動，對於學生的規劃、溝通、表達與協調能力之增進有正向效果，培養學生多元之能力，面對未來進入職場的需求與挑戰。

**【博士班部分】**

該所提供研究室供博士生使用，然因學生多為在職生，使用率不高。

**(二) 待改善事項**

**【共同部分】**

1. 學生透過該校網路蒐集與下載電子期刊論文時，時常發生僅能蒐集到文章的摘要，而無法找到全文之情形，且因期刊完整性不足，造成學習與研究上諸多不便。
2. 該系目前目前仍有 2 人 (1 男 1 女) 共用 1 間教師研究室之現象，且與工業教育與技術學系共用辦公室，空間尚嫌不足。

**【碩士班部分】**

1. 該所要求學生暑期至企業界實習 2 個月，且訂有「學生暑期實習成績考核辦法」，但部分學生之實習與在校所學似無相對關聯性。

**【博士班部分】**

1. 除上課時間與研究指導外，該所博士生較少參與所內活動。

### (三) 建議事項

#### 【共同部分】

1. 宜向校方爭取經費，增購並補足電子期刊不足，以提供學生足夠的學習資源。
2. 待工學院相關系所遷出後，宜儘速重新檢討空間的配置。

#### 【碩士班部分】

1. 學生暑期至企業界實習，極具美意，但實際成效仍有待提升。該所及教師宜開拓實習管道，以落實頗具實效之辦法外，可在該所「學生暑期實習成績考核辦法」之考核項目中增加「與所學專業相關性」，以強化實習效果。

#### 【博士班部分】

1. 該所博士班設立時間較短，且博士生相對較少，可透過此機會塑造具向心力的文化。除與指導教授的互動外，該所宜多舉辦活動凝聚博士生對所上之向心力。

## 四、學術與專業表現

### (一) 現況描述與特色

#### 【共同部分】

該所在創所所長的規劃下，已逐漸形成強調學術研究的文化。資深教師學術經驗豐富，積極參與企業或政府單位的輔導、培訓等合作計畫，資淺教師則能選定專業領域以厚植其專業研究能力。該所教師自 97 至 100 年，發表於 SSCI 或 TSSCI 專業期刊上的學術論文共計 15 篇，國科會委託研究計畫共計 13 件。

在專業服務方面，該所近三年每年定期舉辦人力資源管理的專業論壇，廣邀理論與實務界人士參加。

### 【碩士班部分】

該所要求碩士生畢業前需至少在研討會上發表 2 篇論文，自 97 至 100 年碩士班學生參與國內各種學術論文競賽獲得獎項共計 38 人次。該所設定英語檢定及簡報認證門檻之規定，相較他校而言，實屬嚴格。學生對該所實施簡報認證之措施滿意度達 88%，然簡報認證未定期舉行，自 100 年 3 月舉辦後，未見該所繼續舉辦。上述作法若能持續與嚴謹地要求，不但可塑造該所的研究風氣，亦可做為該所的特色。

碩士班學生在國內研討會的參與上有顯著成長，但在 97 至 100 年度參加國際研討會之情形則有逐年下降的趨勢，此與「具備國際視野與尊重多元文化之態度」與「具備專業英文能力」之核心能力不甚相符。

### 【博士班部分】

該所博士班現已成立 5 年，且規定博士生畢業前至少發表 2 篇國際研討會論文，研究成果逐漸浮現，學生於學術期刊的發表篇數與國際研討會的參與率逐年成長。目前已有 8 位學生獲得國科會獎勵出席國際會議，且有 1 位博士候選人獲得國科會撰寫博士論文的獎勵。

## (二) 待改善事項

### 【碩士班部分】

1. 「簡報認證」之作法立意良好，但在公正性、客觀性與挑戰性之設計與作法上，仍有改善空間。
2. 該所設定之碩士班核心能力包含「具備國際視野與尊重多元文化之態度」與「具備專業英文能力」，但學生於 97 至 100 年度在國際研討會的發表篇數上，則有明顯下降的趨勢。

## (三) 建議事項

### 【碩士班部分】

1. 「簡報認證」宜建立一個具公正性、客觀性與挑戰性之機制，

如：可請業界專家參加及訂定明確的認證評量標準，以強化其嚴謹度。

2. 宜檢討碩士班學生於國際研討會論文發表篇數減少之原因，並重新思考提升學生積極參加國際研討會之意願，或強化「國際視野」與「英文能力」之其他作法。

## 五、畢業生表現與整體自我改善機制

### (一) 現況描述與特色

#### 【共同部分】

該所已成立滿 10 年，強調理論與實務並重的教學方式，培育人力資源管理學術之研究高素質人才。該所至 100 學年度止，碩士班畢業生共 131 人，博士班尚無畢業生。整體自我改善機制而言，已針對第一週期系所評鑑之改善建議，進行部分改善。

#### 【碩士班部分】

至 100 學年度為止，除軍中服役或升學外，碩士班學生均已完全就業，且多服務於中大型高科技、傳統產業、財團法人、或教育機構等人力資源單位，在專業領域發揮所長，學有所用，未負該所之培育。有志持續深造的畢業生大都能至頗具盛名之國內、外大學攻讀博士學位。

### (二) 待改善事項

#### 【共同部分】

1. 該所所友會於 101 年 2 月 18 日成立，並訂有組織章程，但未來各項年度活動仍有待加強。
2. 該所畢業生調查實為「畢業生動向調查」，且由該校畢業生生涯輔導處執行，且回收率較低，可用性不高。此外，「畢業生動向調查」與「畢業生滿意度調查」實屬不同，調查內容之周延性尚待加強。



3. 畢業生之雇主滿意度調查相當重要，該所至 100 學年度只運用網路填答完成 20 位雇主的調查，代表性稍嫌不足。
4. 資訊網路為方便、直接且價格低廉之溝通管道，該所於學校網站已設有專屬網頁，並於 facebook 平台上成立社團，但所友會專屬網頁尚待建立。

### **(三) 建議事項**

#### **【共同部分】**

1. 所友會成立時間較短，宜儘速協助其規劃年度工作與活動計畫且按時舉辦，以形成所友歸屬感，有助未來該所之發展。
2. 畢業生滿意度調查係以畢業生應具備之核心能力為主要問卷項目之一，該所宜敦請教師負責，以彙集畢業生具代表性之意見及滿意度，以檢視畢業生核心能力之實用性，給予該所教學課程及所務運作之參考。
3. 雇主滿意度意見調查，宜設法由專責教師負責設計，並研究問卷調查方式，如採專人拜訪以便獲取真正資訊，以作為核心能力及課程規劃之重要參考。
4. 該所宜建立所友資訊專屬網頁，其內容由專責教師負責及定期更新，以提供畢業所友新知及所友動態等資訊，做為所方與所友之間溝通與聯誼之管道。

註：本報告書係經實地訪評小組、認可初審小組會議及認可審議委員會審議修正後定稿。