

## 壹、前 言

首先分別說明本研究的動機與目的。

### 一、研究動機

隨著企業界對於人力資源重視的提升，過去10年間，人力資源管理的觀念與研究趨勢產生了相當程度的轉變，學者們研究的重點由以往微觀層次的分析轉變為宏觀層次的關注，尤其在近年來，「策略性人力資源管理」(Strategic Human Resource Management, SHRM)觀念日益受到重視，在此觀念的引導下，組織開始將人力資源管理視為策略夥伴的角色，且開始因應組織環境或策略的不同需求而對人力資源管理做出相對應的調整，希望可以找出最佳的人力資源管理活動或系統，並透過此活動或系統來提升組織績效。在策略性人力資源管理的觀念下，組織實施人力資源管理活動的主要目的在於配合競爭策略，以協助組織達成目標(徐治齊，2004)。黃同圳(2000)亦指出，最近的研究顯示，愈重視人力資源管理的企業，資產報酬率也愈高。有鑑於企業界與學術界對於策略性人力資源管理的重視，以及對其所扮演角色與功能看法的改變，有必要針對策略性人力資源管理的內涵與重點進行探討。

另一方面，隨著學校本位管理的趨勢，學校的人力資源管理愈形受到重視，新世紀的高等教育經營必須具備人力資源管理的概念，有效率地進行人力資源管理，才可促進教育品質的提升。組織的成功倚靠優質的人力資源，藉由人力資源創造組織價值，並促進組織永續經營與發展。David與Jacky(1998)指出，學校組織憑藉著學校成員的素質、承諾及工作表現等三要素，而得以成功；優質的人力資源管理能提升學校成員的素質、承諾及工作表現，增加學校組織效能。蔡勇美、彭台光與席玉蘋(1997)認為，推動人力資源去發展創造新的知識，以及如何針對組織中的人力資源加以妥適安排與訓練，以因應社

會與經濟變遷，是二十一世紀高等教育所要面臨的問題。

在全球化、資訊科技革新及知識經濟等的衝擊下，大學遭逢前所未有的挑戰。社會大眾對高等教育的需求及利害關係人對績效責任的要求日益增加，而大學的回應能力明顯不足，產生失衡的現象，故其角色與功能勢必改變尋求轉型（張媛甯，2006）。由於高等教育日益激烈的競爭態勢，面對內外環境的變遷與壓力，高等教育界開始出現「向企業學習！」的呼聲。李隆盛（2008）指出，在企業界的制度當中，人力資源管理因能有效整合組織成員的知識及能力，賦予適當的職務與工作，進而提升組織的競爭優勢，因此，各大學紛紛思考引進企業界人力資源管理制度與措施，希望能夠有效率地進行人力資源管理，整合學校的人力資源，以提升學校的教育品質與績效。因此，針對公立大學教師策略性人力資源管理的理論內涵與重點進行探討，是為本研究的第一項動機。

以國內教育界研究現況為例，可發現人力資源管理運用的概念已有部分落實於教育現場之中，但遲於2002年以後才陸續有人力資源管理相關研究，且皆侷限於中小學場域，至於完整探討高等教育教師人力資源管理者，則僅有兩篇：張瑞菁（2004）研究台海兩岸私立大學教師人力資源管理人力規劃、聘任、專業發展與績效評估現況及策略；林政逸與楊思偉（2011）研究我國公立大學教師人力資源管理之現況、問題與解決策略。

另外，因策略性人力資源管理在運作過程中牽涉到組織的內、外在環境，並涵蓋諸多不同層次的策略與目標，以及各種活動或運作實務。為了將這些複雜的變項整合在一個簡化的架構中，以提供一個整全性的宏觀視野來研究策略性人力資源管理的運作，必須建構出一套具有系統性與整體性的模式，以呈現出策略性人力資源管理的整體思考過程。基於此，本研究欲以公立大學為對象，跳脫傳統僅重視事務性管理工作的人事管理制度，建構一套適合我國國情的公立大學教師之策略性人力資源管理模式，以做為有效實施公立大學教師策略性人力資源管理之指引與參考，是為本研究的第二項動機。