

壹、研究動機與目的

近年來，由於高等教育的競爭態勢日益激烈，在面對內外環境的變遷與壓力下，高等教育界開始出現「向企業學習！」的呼聲。李隆盛（2008）指出，大學技專校院面對生源減少、經費緊縮等壓力愈來愈大，而由於企業經營管理相當講求經濟效益，所以，有一些制度或事項值得學校學習。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，並賦予適當的職務與工作，進而提升組織的競爭優勢。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。范揚皓、朱正一與范熾文（2009）也認為，人力資源的管理與發展，不論在企業或學校均是同等重要，雖然大學與企業之人力資源管理部門的角色功能各有不同，但企業透過人力資源管理的方法與技術使人力資源得以有效發揮，並提升企業整體績效，此點是值得做為大學經營管理之參考。

《大學法》2005年修訂通過後，賦予公、私立大學更多自我變革空間，特別是在組織架構、名稱、運作與人員設置、聘任及教師評鑑……等，提供大學人力資源管理更具彈性與空間，但是范揚皓等（2009）的研究卻發現，大學人力資源管理的整體表現與企業相比，並未達到較具策略化與較佳化，代表我國整體公、私立大學人力資源管理之策略化程度不高。此外，現行大學的教師人力資源管理活動，存在不少問題，以大學教師聘任為例，主要問題有：現行大學教師長聘造成過度保障（陳碧祥，2001）。我國大學教師待遇在法規上，雖然不斷因應時代變遷進行修正，但仍存在一些問題，蓋浙生（1999）指出，我國大學教師待遇的學術誘因不足。大學教師的學術研究費僅按職級訂定不同標準，未能按其學術地位而訂定薪資標準，且我國大

學教師同一職級中，資深者與資淺者均支領相同的學術研究費，完全不具誘因。在大學教師專業發展方面，主要問題如：欠缺新進教師導入階段之輔導（林思伶，2009；黃雅容，2002）；教學評鑑結果並無明確的獎懲與追蹤機制，教學評鑑結果對於教學品質之影響並不明顯，且目前公立大學過於強調教師研究績效，間接抑制教師對於教學之熱情與付出（陳琦媛，2006）。實施大學教師評鑑所產生的問題如：教師評鑑標準寬嚴不易拿捏、理工背景系所以理工的標準看待人文社會科學系所、偏重期刊忽略專書、評鑑標準不夠周延（林政逸、楊思偉，2011）。

另一方面，在全球化的競爭壓力下，人力彈性化已經是一個不可避免的趨勢，近年來，企業採用具專業背景的契約工作者快速成長，內部員工必須面對的是僱傭關係的改變，以及愈來愈多的契約專業工作者進駐企業（林昭吟，2004）。企業為求迅速因應市場彈性、提升競爭力、降低人力資源管理的成本，逐漸增加非典型雇用的比例，其中，又以人力派遣的運用最為普及（Van Breugel, Van Olffen, & Olie, 2005）。高等教育機構近年來也以校務基金陸續進用教學人員、研究人員及工作人員（湯堯、成群豪、楊明宗，2006），高等教育機構進用校務基金人員之情形，值得進一步研究。

以國內教育現況為例，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，但是相關研究侷限於中小學場域，至於以大學為研究對象，完整探討高等教育人力資源管理之教師聘任、教師薪資待遇、教師專業發展及教師評鑑等相關活動者，則僅有以下4篇研究：范揚皓等（2009）、林政逸（2010）、林政逸與楊思偉（2011）、范揚皓、朱正一與楊清達（2011）。

有鑑於人力資源管理對於高等教育之重要性，再加上目前高等教育人力資源管理現況之研究相當缺乏，因此，本研究主要動機在於欲以公、私立大學教師為對象，透過問卷調查與訪談法，探究公、私立大學教師人力資源管理的願景，分析教師聘任、教師待遇、教師評鑑、教師專業發展及聘任校務基金進用人員等人力資源管理的現況、