

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

大學人力資源培育目標與育才成果之比較研究

The Relationship between the Goal and Performance of Human Resource Development of Higher Education in Taiwan

計畫編號：NSC 92-2412-H-029-008-KBS

執行期限：92年8月1日至93年7月31日

主持人：劉韻僖 東海大學企業管理學系

計畫參與人員：林素香 國科會計畫專任助理

一、中英文摘要

本研究運用 Q 分類同意量表，搭配深入訪談，以分層抽樣方式蒐集了 40 位教授與 103 位學生（大四生）的資料，探討大學不同類別科系對人力資源培育的現象。研究結果發現行政管理人才方面，教授與企業看法大致上相似，技術專業部分，教授與企業的看法相異程度較高。至於學生的認知方面，各學院學生的看法與企業需求差異較大。管理與社科院的師生對於育才的看法差異度小於電資與工學院的師生。

關鍵詞：高等教育、人力資源、能力養成

Abstract

Using stratified sampling to collect a data set of 40 professors and 103 senior students, this research employs in-depth interview and Q-sort methodology to analyze teachers' conceptions of developing students' competency and whether students perceive the institutions' intentions and they do earn those abilities. The study finds that the differentiation of opinions between professors and businesses for competency of administration and management people is less than that for technical professional people. In

addition, the cognitive difference of competency demand between college students and businesses is huge. Furthermore, the differentiation of opinions between professors and students for competency of administration and management people is less than that for technical professional people.

Keywords: Higher Education, Human Resources, Development of Competency

二、緣由與目的

隨著產業結構的轉變與社會環境的變遷，國內勞動市場出現前所未有的變化，對於人力資源的需求，亦由過去主要對於基層勞動力的需求，轉變為對於較高級專業人力的需求，在此一情勢下，人力資源開發與規劃策略勢必因應時勢作適度調整與修正。對於高級人力資源的培育與素質的提升，就長期與資源運用效能而言，高等教育體系扮演絕對重要角色。

高等教育與勞力市場之間的連結性，是當前許多社會學與教育學者相當重視的議題。在台灣教改運動風潮中，放鬆對高等教育控制的同時，高等教育對人力資源培育的理念實有必要重新加以思考。高等教育所希望養成的高級人力資源究竟為何？在訂

定教育目標的時候，是否契合經濟、社會的脈動，因應市場需求，培訓企業所需人才企業？到底我國的高等教育是否是一項有效率，足以令學生「學以致用」的人力投資？此為本研究關心的主題。

本研究針對高等教育人力資源培育的目標進行探討，由不同教師觀點探討其對於培育學生的一些看法，從他們對於學生能力、性格的培養分析出高等教育機構對人力資源培育的目標。再者，本研究進一步探討這些教育的理念是否真的在大學四年教育中有所落實，亦即學生是否感受到老師的教學目標，且在受教育後是否真正培養了這些相關的能力。研究結果一方面可以就高等教育的理念與當前企業需求、社會脈動加以探討，一方面也可以就大學教育的目標與實際成果做一比較，並試著分析其中可能造成落差的一些原因。

三、結果與討論

本計畫研究結果分為三部分說明，一為高等教育育才現象分析；二為實證結果討論；最後第三部分為重要結果與管理意涵

(一) 高等教育育才現象分析

本研究參考根據過去文獻(Knight, 1999; Goldstein et al., 1995; Gartman, 1991; Coleman, 1988; 黃同圳, 1995; 蔡瑞明、林大森, 2002)，從人力資本、文憑主義、文化資本、社會資本及個人特質態度五個角度設計 Q 分類同意量表(共 41 個題項)，並搭配深入訪談，以瞭解高等教育培育人才的現象。本研究針對教授與學生兩群樣本，各提問了兩個問題¹，並以學校地

點(北、中、南)及學院(工學院、電資學院、管理學院、社會科學院)進行分層抽樣，共蒐集了 40 個教授與 103 位學生(大四生)Q-sorting 問卷資料。

本研究 40 位教授樣本認為企業選才時，最重視「工作熱忱」，接下來依次為「外語能力」、「團隊合作」、「積極進取」、「忠誠度」；最不重視的問項分別為「音樂、藝文、宗教活動」、「顯赫的家世背景」、「品味與鑑賞力」、「共同嗜好」、「同鄉或地緣關係」。另以行政管理(管理與社科院)與技術專業(電資與工學院)人才培養分類，與企業選才重視才能的回應進行分析，結果發現行政管理人才方面，教授與企業看法大致上相似，皆重視「工作熱忱」、「團隊合作」、「溝通、表達能力」；最不重視「顯赫的家世背景」、「共同嗜好」以及「音樂、藝文、宗教活動」等內部文化資本的因素。

至於技術專業部分，教授與企業的看法相異，僅有「工作熱忱」與「問題診斷與分析能力」的看法是一樣的，教授所重視的其他問項則是較偏向於「文憑主義」與「國際觀」的構面，而企業則是較為偏向「概念性能力」以及「人格特質」的構面；另在教授的看法中，最不重視的問項較偏向「內在文化資本」的構面，而企業較不重視問項則是屬於「關係」、「介紹」以及「內在文化資本」的構面。

本研究 103 位學生樣本認為企業最重視「溝通、表達能力」、「問題診斷與分析能力」、「外語能力」、「領導與組織能力」、「畢業學校的聲望」；最不重視顯赫的家世背景、「音樂、藝文、宗教活動」、「同鄉或地緣關係」、「相似的成長環境或背景」、「品味與鑑賞力」。再與企業看法比較後，發現企業在行政管理

¹教授版問題：(1)您認為企業選才(大學畢業生)時最重視哪些才能？(2)您認為大學教育最能培養大學生哪些才能？

學生版問題：(1)您認為企業選才(大學畢業生)時最重視哪些才能？(2)您認為您在大學受教最能學得哪些才能？

選才方面所重視的問項均屬「人格特質」構面，學生所認知重視的問項則是包括「人格特質」、「國際觀」以及「概念性能力」面；在技術專業選才方面，可以發現雙方僅在「問題診斷與分析能力」此一問項的看法一致，學生認為企業重視「國際觀」及「文憑主義」構面，而企業則並未列入最重要考慮的因素。

(二) 實證結果討論

本研究將問卷 41 個才能問項，以因素分析法共萃取了九個因素：文憑主義、外顯文化資本、內在文化資本、推薦與介紹之社會資本、合作與關係之社會資本、概念性能力、技術性能力、國際觀、人格特質。針對這九個育才重視因素，分別就各學院、人才類別等進行因素分析。驗證結果如下：**教授部分：**

1. 不同學院的教授僅對於「合作與關係」此一因素的認知有顯著差異，而其中又以社科院的教授認為此一構面十分的重要，可能是因為在社會工作的領域中，與公司的合作經驗是很重要的考量因素，而電資學院的教授對於此一構面的看法也是高於管理學院與工學院的，可能是因為有些學校其電資學院會與實務界的廠商共同研發合作技術，因此，對於此一構面的看法也較為注重。

2. 不同領域的教授對於「技術性能力」的看法有顯著的差異，技術專業領域的老師對此因素的重視程度高於行政管理領域的教授，而高科技公司其所需的人才較多是屬於需具備專業知識的職位，因此當社會新鮮人沒有什麼實務經驗的時候，企業就會依據其在學校的相關學科的成績與表現來當作其選才的根據。

3. 教授所屬學院的成立時間，對於教授在「人格特質」此一構面上的看法有差異，尤其是成立時間在 15-20 年及 3 年以下的學院，教授對此構面十分重視，可能的原因在於成立時間

在 15-20 年的學院，其教授認為由於學院成立的時間已久，有相當的師資與經驗培養學生個人特質。

4. 教授所屬學院專業老師的多寡，對於企業求才的看法並沒有顯著的差異。

5. 教授所屬學院的學生人數多寡，對於教授在「內在文化資本」的看法有顯著差異，其中又以學生人數在 100 人以下學院的教授，看法差異最大。可能是因為學生人數的多寡，對於學生在學校間的感情聯繫有影響，也因此認為在企業求才的時候，可能會考量到價值觀相似性或是相似的成長環境等內在的文化資本因素。

6. 教授任職時間的長短對於其在「合作與關係」構面上的看法有顯著差異，其中以任教時間為 3~5 年的教授其對於此構面的看法最為重視。

學生部分：

1. 在不同學院的學生中，對於「概念性能力」的看法有顯著差異，尤以管理學院學生的看法最異於其他學院的學生。可能是管理學院的學生認為不同學院所學習的領域不同，所面臨的產業環境也不大一樣，但目前多數大家嚮往的企業均屬於高科技的公司，其所需的人才較偏向有專業背景與知識的理工、電子電機、資訊學院的學生，在此前提下，或許較為技術性的能力相較於領導、組織、分析方面的能力，是比較受到被重視的。

2. 不同領域的學生中，其對於「概念性能力」與「人格特質」這兩個構面的看法有顯著的差異，在概念性能力構面，技術專業領域的學生較重視這一點，可能是因為學生認為光有專業知識而沒有分析問題的能力是不夠的；而在「人格特質」構面上，行政管理領域的學生較重視，可能是因在於此領域的學生，學校學習的方式偏重團體合作、人格特質的培養與訓練，因此，對此構面的看法和技術專業領域的學生不同。

教授與學生比較：

1.行政管理類：老師及學生在「推薦與介紹」、「概念性能力」這二個構面上存在認知的顯著差異，其餘因素的差異不顯著。此外，在 $\alpha=0.1$ 之顯著水準下，若加入「專任教師人數」此一變數進行雙因子變異數分析，可發現老師與學生的觀點和專任教師人數之交叉效果，於技術性能力（P-value=0.03）與文憑主義（P-value=0.06）此兩構面上有顯著差異，而其餘構面則無明顯分歧。

2.技術專業類：師生之間除「文憑主義」、「內在文化資本」、「合作與關係」三個構面上老師與學生無顯著差異外，其餘六個構面中兩方皆存在明顯差異。此外，在 $\alpha=0.1$ 之顯著水準下，加入「系所成立時間」進行雙因子變異數分析後得知，老師與學生在社會資本理論下之推薦與介紹（P-value=0.09）、合作與關係（P-value=0.01）兩大構面存在顯著差異，而人力資本下之國際觀構面（P-value=0.04）、態度職能下人格特質構面（P-value=0.02）也有相同結果，表示研究對象與系所成立時間之交叉效果於四個構面的觀點形成顯著差異，倘若加入「專任教師人數」進行雙因子變異數分析，則老師與學生觀點及專任教師人數之交叉效果，於人格特質構面上存在顯著差異（P-value=0.03），而其他構面則無相同結果。

（三）重要結果與管理意涵

現今由於全球競爭的模式改變，人力資本成為重要的競爭利器，而培育高等人力基礎的高等教育相關議題逐漸受經濟社會重視，然而，有關大學培育人才品質的相關研究，仍多止於描述性的理解，缺乏嚴謹的實證研究支持。本研究藉著對教師與學生觀點的實證探討，我們可以瞭解大學不同類別科系對人力資源培育的現象。本研究除了可提供教育、學術界寶貴

的意見外，結合另一研究子計畫對企業需才研究的比對，更可釐清是否高等教育對人力培育的認知與經濟社會現況具有大幅落差。

本研究結果發現行政管理人才方面，教授與企業看法大致上相似，技術專業部分，教授與企業的看法相異程度較高。至於學生的認知方面，各學院學生的看法與企業界需求差異較大。管理與社科院的師生對於育才的看法差異度小於電資與工學院的師生。

五、參考文獻

- [1]黃同圳，1995。「教育程度、工作年資與性別對薪資決定知交互作用效果分析」，中山管理評論，3卷4期，頁64-75。
- [2]蔡瑞明、林大森，2002。「滾石不生苔？臺灣勞力市場中的工作經歷對薪資的影響」，臺灣社會學刊，29卷，頁57-95。
- [3]Coleman, James S. 1988. Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94 Supplement: s95-s120.
- [4]David, Gartman. 1991. Culture as Class Symbolization or Mass Reification? A Critique of Bourdieu's Distinction. *American Journal of Sociology*, 97: 421-447.
- [5]Goldstein, H., G. Maier, and M. Luger. 1995. The University as an Instrument for Economic and Business Development: U.S. and European Comparisons. In D. Dill and B. Sporn (eds.), *Emerging Patterns of Social Demand and University Reform: Through a Glass Darkly*, 105-139. Oxford: Pergamon.
- [6]Knight, D. J. 1999. Performance Measures for Increasing Intellectual Capital. *Strategy and Leadership*, 27: 22-27.