

東海大學
管理碩士在職專班(研究所)
碩士學位論文

管理教育人才培育與業界所需之契合度
-以中部大學為例

The Consistency between Cultivation of
Management Education Talents and Industrial Demands -
Taking Universities of Central Taiwan for Example

指導教授：許書銘 博士

研究生：蕭博文 撰

中華民國一 年七月

謝 誌

時光飛逝，碩士研究生涯即將告一段落，回想這段學習與研究歷程，必須兼顧家庭、工作與學業，其中艱辛甘苦點滴在心頭，如今能順利畢業，心中充滿感恩。

這一路走來，要感恩的人太多了，首先感恩指導教授許書銘博士的悉心指導，無論是主題構思、研究架構與實務協助給予莫大的啟迪與匡引，讓我獲益匪淺、永銘於心。另外，論文書寫過程與口試，感恩楊君琦老師與吳祉芸老師給予指導、協助，並於百忙之中撥冗審閱及口試、指正並惠賜諸多寶貴意見，使本論文更臻完備，特此致上誠摯謝意。

接著要感恩一起打拼的EMBA11同窗好友，俊芳、嘉玲、威佑、阿嘉、文建、小馬、姿慧等，有你們的陪伴，生活就充滿活力，一起打拼的感覺，是碩士生涯中令人難忘的一段，尤其感恩你們在最後寫論文的時候，給我不斷的鼓勵和支持。而在工作方面，要感恩凱茵與人資課同仁的相挺，無論在兩年的學業或是最後寫論文時，你們都給我最大的支持，讓我可以工作與學業中取得平衡。

最後，最要感恩的是我的家人，感恩爸爸、媽媽和明瑾支持我去追求這個人生中的夢想，要不是有他們全力的支持，我也無法在家庭、工作與學業中取得平衡，順利完成攻讀碩士的夢想，心中充滿無限的感恩。

謹將這份喜悅與我的家人、師長、好友一起分享。

東海大學 管理碩士在職專班

研究生 蕭博文 敬上

2011/07

中文摘要

本研究旨在瞭解臺灣中部地區大學校院管理相關科系課程規劃之現況，並瞭解規劃與實施過程之問題。本研究分三階段進行，第一階段發放問卷給中部各企業主或人力資源主管，以了解企業界對管理相關科系畢業學生任職相關職務所需職能比重需求。第二階段針對專家學者進行問卷調查，以了解各系之教學目標對應職能關係，並了解課程設計與職能相關性。第三階段為內容分析法，蒐集 99 學年度中部三所大學之課程設計進行內容分析，以了解各科系課程設計與職務職能契合度。

研究結果發現，企管系雖然在課程規劃與業界需求差異較小，但於課程內容與教學方式執行面卻差異較大，表示企管系教學目標雖有符合業界需求，但其在課程內容與教學方式執行面較無法支持目標之達成；國貿(企)系之課程規畫與業界需求差異居中，但在教學方式執行面差異較大，可以調整教學方式以縮小落差；財金系在課程規劃與業界需求差異較大，建議財金系可多與業界合作，以掌握業界需求。

基於上述研究結果，本研究建議中部管理相關科系應依市場需求規劃系所目標、課程規劃，並採用較合適教學方式，增加學生接觸更多元與實務的業界資訊，與業界人資合作，以獲得業界對學生能力評核結果，減少與對業市場落差。

關鍵詞:管理教育、課程設計、職能、內容分析

Abstract

This study aimed to understand the present curriculum planning relating to management-related departments in the universities of central Taiwan, and to understand the problem about the planning and implementing process. The study was divided into three phases. The first phase was to provide questionnaires to the business owners or human resources supervisors in central Taiwan in order to understand the proportion and demands of occupational competency while business area employed management-related graduates. The second phase was to investigate with questionnaires for the experts to understand the relationship of departments' teaching objective corresponding to the occupational competency, and to understand the relevance of curriculum design and occupational competency. The third phase is to use Content Analysis analyze the curriculum designs of 2011 school year collected by three universities in central Taiwan to understand the compatibility of various departments' curriculum designs and occupational competency.

The results showed that, curriculum planning of business management department had a small differentiation with the industry, but curriculum contents were quite different from execution of teaching methods. The study represented the teaching objectives of business management department corresponded to the industry' s demand, but the curriculum contents and execution of teaching methods could not support to achieve the goal. The difference between curriculum planning of International Trade (Enterprises) Department and industry demands was medium, but execution of teaching methods quite differed from the demands. For narrow the gap, it was able to adjust teaching methods. The curriculum planning of Finance Department were quite different from industry' s demands; therefore, Finance Department might cooperate with the industry to complying with the industry' s demand.

Based on the above findings, this study suggested that management-related department in the universities should plan the department goal and curriculum planning in accordance with market demand, and adopted an appropriate method to increase the opportunities for students to contact more diverse and practical market information and to cooperate with industry' s human resources for the purpose of obtaining the results of students' job ability in the field and reducing the variance of job market.

Keywords : management education, curriculum design, competency, content analysis

目 錄

頁次

第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的.....	3
第二章 文獻探討	4
第一節 職能理論之研究.....	4
第二節 管理教育之研究.....	13
第三節 課程設計與規劃理論之研究.....	19
第三章 研究設計與實施	29
第一節 研究方法.....	29
第二節 研究架構與流程.....	31
第三節 研究對象.....	33
第四節 研究工具.....	35
第五節 分析單位及類目建構.....	37
第六節 實施程序.....	40
第七節 資料處理.....	41
第四章 結果與分析	42
第一節 課程規劃與系所目標之落差.....	42
第二節 系所目標與業界實務之落差.....	52
第三節 課程規劃與業界實務之落差.....	69
第四節 課程規劃目標與實際教學內容之落差.....	86
第五節 課程規劃目標與實際教學方式之落差.....	90
第五章 結論與建議	93
第一節 結論.....	93
第二節 建議.....	96

參考文獻	98
附錄.....	101
附錄一 內容分析法編碼表.....	101
附錄二 教學方式與職能對照表.....	102
附錄三 業界問卷.....	103

表 次

表 1.1	學士班 99 學年度各系所學生人數排名前十大系所	2
表 2.1	從學習特質及作用解釋能力.....	4
表 2.2	一般能力分類表.....	9
表 2.3	核心職能表.....	10
表 2.4	整理後職能項目.....	12
表 2.5	臺灣地區其他領域課程相關研究一覽表.....	25
表 2.6	管理教育課程規劃相關研究彙總表.....	26
表 3.1	問卷之發放與回收率.....	34
表 3.2	學士班大學部以上學生人數排名前十大系所	34
表 3.3	研究學校與系所.....	35
表 3.4	教學內容專家組合表.....	36
表 3.5	教學方式專家組合表.....	37
表 3.6	各系學生核心能力表.....	38
表 4.1	A 大學企管系系所目標與課程規劃對照表.....	42
表 4.2	A 大學企管系系所目標、課程規劃對應職能表.....	43
表 4.3	A 大學國貿系系所目標與課程規劃對照表.....	43
表 4.4	A 大學國貿系系所目標、課程規劃對應職能表.....	44
表 4.5	A 大學財金系系所目標與課程規劃對照表.....	44
表 4.6	A 大學財金系系所目標、課程規劃對應職能表.....	45
表 4.7	B 大學企管系系所目標與課程規劃對照表	45
表 4.8	B 大學企管系系所目標、課程規劃對應職能表	46
表 4.9	B 大學國貿系系所目標與課程規劃對照表	46
表 4.10	B 大學國貿系系所目標、課程規劃對應職能表	47
表 4.11	B 大學財金系系所目標與課程規劃對照表	47
表 4.12	B 大學財金系系所目標、課程規劃對應職能表	47
表 4.13	C 大學企管系系所目標與課程規劃對照表.....	48
表 4.14	C 大學企管系系所目標、課程規劃對應職能表.....	48
表 4.15	C 大學國企系系所目標與課程規劃對照表.....	49

表 4. 16	C 大學國企系系所目標、課程規劃對應職能表.....	49
表 4. 17	C 大學財金系系所目標與課程規劃對照表.....	50
表 4. 18	C 大學財金系系所目標、課程規劃對應職能表.....	50
表 4. 19	系所目標與課程規劃差異之職能一覽表.....	51
表 4. 20	系所目標與業界實務落差一覽表-一般職務.....	53
表 4. 21	系所目標與業界實務落差一覽表-行銷業務-企管系.....	56
表 4. 22	系所目標與業界實務落差一覽表-行銷業務-國貿(企)系.....	58
表 4. 23	系所目標與業界實務落差一覽表-財務金融.....	60
表 4. 24	系所目標與業界實務落差一覽表-生產採購資材.....	62
表 4. 25	系所目標與業界實務落差一覽表-專案產品企劃-企管系.....	64
表 4. 26	系所目標與業界實務落差一覽表-專案產品企劃-國貿(企)系.....	66
表 4. 27	系所目標與業界實務落差一覽表-行政總務/人資幕僚.....	68
表 4. 28	課程規劃與業界實務落差一覽表-不分職類.....	70
表 4. 29	課程規劃與業界實務落差一覽表-行銷業務-企管系.....	73
表 4. 30	課程規劃與業界實務落差一覽表-行銷業務-國貿(企)系.....	75
表 4. 31	課程規劃與業界實務落差一覽表-財務金融.....	77
表 4. 32	課程規劃與業界實務落差一覽表-生產採購資材.....	79
表 4. 33	課程規劃與業界實務落差一覽表-專案產品企劃-企管系.....	81
表 4. 34	課程規劃與業界實務落差一覽表-專案產品企劃-國貿(企)系.....	83
表 4. 35	課程規劃與業界實務落差一覽表-行政總務/人資幕僚.....	85
表 4. 36	課程規劃與實際教學內容差異一覽表.....	88
表 4. 37	課程規劃與執行落差一覽表.....	91

圖 次

圖 2.1 管理教育之沿革.....	14
圖 2.2 Skilbeck 之情境分析模式.....	22
圖 3.1 內容分析實證研究步驟.....	31
圖 3.2 研究架構.....	31
圖 3.3 研究架構圖.....	33
圖 5.1 各科系課程規劃與課程內容、教學方式差異分析.....	95
圖 5.2 學校課程規劃與課程內容、教學方式差異分析.....	96

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

壹、研究背景

根據天下雜誌在2008年對大學生所做的調查顯示,有31.8%的受訪大學生對於畢業後要投入職場與他人競爭感到非常焦慮;47.4%的受訪大學生認為面對未來職場的挑戰,自己準備很少;86.7%的受訪大學生認為學校所學與職場的需求有落差

教育部於2009年公布『95學年度大專院校畢業生流向』報告。調查結果顯示高等教育出現產學落差,大專畢業生就業後普遍認為,校內所學與職場不符,有超過60%的大專畢業生表示主修科系與工作內容關係不大(聯合新聞網, May.27, 2009-產學落差嚴重 逾六成畢業生:所學無用)。

由上述資料可發現,大學生與企業皆認為存在產學落差的問題,這樣的普遍印象使得沒有經驗的大專畢業生在求職時相對弱勢,聯強國際杜書伍以務實的口吻告訴年輕人,『企業是去挑人的,沒有責任去教育;二十五歲進到社會再學就太晚了。』(2008年教育特刊,天下文化)

根據教育部的統計分析資料,99學年度各系所學生人數排名,企業管理學系與國際企業(管理)學系分別為第二及第十名,為前十名中屬管理教育學系,管理教育相較於理工或其餘專技教育更容易產生產學落差的感受。而根據104人力銀行於2011年3月的調查指出『目前台灣企業最需要職務,前三名依序為行銷企劃,業務貿易,經營管理類人才』(台灣醒報, March.29.2011-台灣產業新佈局 中高階人才需求高)

表 1.1 學士班 99 學年度各系所學生人數排名前十大系所

大學部以上學生人數排名前十大系所 (以 99 學年系所排名為基準)		
學士班		
系所名稱	學生數	
	99 學年	98 學年
資訊管理(技術)學系	51,293	52,263
企業管理學系	46,439	47,632
電機(與控制)工程學系	34,022	34,208
資訊工程學系	31,058	31,526
(動力)機械工程學系	30,191	30,028
(計量)財務金融學系	29,384	30,499
(微)電子(工程)學系	26,295	28,017
護理學系	22,273	21,924
會計(與)(資訊)(科技)(系統)學系	20,626	21,454
國際企業(與)(管理)學系	15,049	14,802

資料來源：教育部

可得知目前台灣職場對於管理教育學系畢業生有相當的需求，但又存在著產學落差問題，企業與學生不信任學校的教育可以給他們足夠的職能，因此本研究乃針對目前台灣中部大學管理教育相關科系之學生應具備的基本技能及課程設計與規劃，提出分析探討，期使我國大學管理教育人才能力培訓教育能供需相符，培養真正為社會與企業所重用的人才。

貳、研究動機

產學落差的問題非一時之問題，產學界皆有其認知，企業對此因應之道若非投入教育訓練成本，就是不選擇沒有工作經驗之大學畢業生。學校方面為了降低落差做了許多因應方案，為了使學生在學習上有一明確的方向與目標，許多學校

針除揭露每一課程的學習相關資訊外，更評量該課程與系所欲培養學生能力目標相關性連結，而系所欲培育能力的目標則進一步與院，校相連結，清楚的課程目標與內容有助於老師在課程設計上，與學生學習成果的展現。

為了彌補管理教育人才供需的差距，端賴於進行課程規劃時，除深入檢討現有管理教育相關課程外，並確實了解業界的實際人才職能需求情形，藉由有系統的課程規劃，所培育造就的畢業生能真正符合教育目標，成為社會實用人才，因而引發本文對管理教育人才培育之課程規劃相關問題之研究動機。

第二節 研究目的

居於上述之研究動機及因應管理教育人才需求殷切，本研究主要以中部企業者的角度，探討我國四年制高等教育體制下，培養符合企業需求之管理功能人才應有之能力需求及課程規劃。藉由整理目前各大專院校管理相關系所之課程規劃現況，配合產業界的問卷調查，找出其差異性，進而探討高等教育管理人才能力培訓應有之課程規劃指標，期能縮短學校教育與職場間供需之差距，培養出適用之人才。

本研究的目的是可以歸納如下：

- 一、探討大學教育培養管理人才所應具備的能力及其課程內涵為何？
- 二、分析我國中部現有高等教育已設立管理相關系所之課程規劃及教學現況。
- 三、探討台灣中部企業者所需之管理功能人才，其能力需求，重要程度排序與學校管理教育課程規劃現況，以數量分析之方式，分析其間之差異。
- 四、針對高等教育（含技職院校）管理相關系所學校，在專業能力培育之課程規劃方面提出建議。

第二章 文獻探討

第一節 職能理論之研究

壹、職能的定義

在探討管理教育對於大學生職能的影響前，應先探討有關職能的定義，國內對於職能並沒有一個完整且固定的解釋，因此研究者便從相關名詞中加以分析整理，當中包含能力與就業力的定義解釋，最後再針對本研究所需的職能加以定義。首先針對能力的部份，國內外有不少學者專家對於「能力」的定義提出了他們的看法，林振雄（2001）依據學習特質及作用之觀點分類整理如表2.1：

表 2.1 從學習特質及作用解釋能力

學者 (年代)	定 義 內 容
Jarvis (1990)	能力為依據某個專業或職業在某段時間裡所接受的標準，個人能有效的勝任工作時所必須有的技能與知識，有時亦包含態度。
Spencer (1993)	能力區分為動機(Motives)、特質(Traits)、自我觀點(Self-concept)、知識 (Knowledge)、技巧 (Skill) 等五個特質。 1. 動機 (Motives)：指個人想法或需要所導致的行為，動機會驅使、監督並選擇個人的行為去達成特定的行動與目標。 2. 特質 (Traits)：個人生理上的特質，及面對情境與資訊的一致性反應。 3. 自我觀點 (Self-concept)：個人的態度、價值觀及對自己的看法，例如自信是自我概念的一種。 4. 知識 (Knowledge)：個人擁有特定領域的資訊，這些資訊使一個人能成功的完成該領域的工作。 5. 技巧 (Skill)：技巧使人能確實完成生理與心智工作，其中包括分析性思考及概念性思考。
楊朝祥 (1984)	能力是指從事工作時，個人所需的知識、技能、態度、經驗、重要價值觀及理解力的行為特質。

余鑑 (1993)	能力的組成有知識、技能、情意三方面，而行為表現則是測量能力的依據，因此能力應包含「必備基本要素」及「行為實際表現」兩部份。
馮丹白 (1998)	能力係由知識、技能及態度等三方面所組成，而以行為表現作為測量能力的依據，亦即能力應包含兩個部分： 1. 即具備知識、技能及態度等基本要素 2. 為能透過行為上的實際表現，成功地履行某一任務
李隆盛 (2001)	能力為有效執行工作所須知道的知識、操作的技能和具備的態度。

資料來源：林振雄（2001）依據學習特質及作用之觀點分類整理

綜合各專家學者之觀點與看法，能力之定義具有下列重要之特性：

（一）能力是與生俱來的，是經由後天且長時間刻意學習而來的，更是二者交互作用所產生的結果。

（二）能力係由知識、技能、態度三方面所組成，而以外顯行為具體表現之。

另外就業力的定義方面則有，Harvey（1999）將就業力定義為「一種展現某種特質的傾向，而這種特質被雇主認為在提升其組織未來的效能方面是必須的。而根據《維基百科全書》(Wikipedia)對「就業力」(employability)的定義則為「能獲得初次就業、保持就業、以及在必要時獲得新就業的能力」。英國學者Harvey、Locke和Morey(2002)又將就業力定義為：「個人在經過學習過程後，能夠具備獲得工作、保有工作、以及做好工作的能力」。簡單地說，就業力就是獲得及持續完成工作的能力。對個人而言，就業力既取決於擁有的知識、技能、與態度，也取決於使用它們的方式，及在謀職時如何對雇主呈現這些內容。要具備充足的就業力，個人不只需要充實專業知識與技能，也需培養有利於就業的態度與個人特質，並且需要多方嘗試實際工作，以從工作經驗中學習與成長（青輔會，2006）。

一般而言，就業力可區分成「能夠廣泛適應及勝任不同工作要求的核心就業力」(coreemployability)以及「配合特定產業或工作要求的專業技術能力」。Harvey等人（2002）指出，核心就業力包括三個部分，分別是：有利於就業的態度與個人特質；自我行銷與職涯管理能力；具有學習的積極意願，並能反思所學。

「職能」(Competencies) 定義：「所有會影響到個人工作、角色或責任之表現的相關知識、技能和態度，它可以藉由訓練和發展提高及改善它的水準到達大家

都可接受的程度。」廣泛地來說，指的是能夠勝任某一項工作，或者擁有從事某一工作所必備的知識、技能和態度等，或做一件工作的充份性與適宜性。

因此在整合上述的定義後，本研究將職能的定義為：「大學生經過在學校的學習後，所獲致之基礎、一般、且必要的能力，此能力並能應用於生活、就業及進修中，故包含了核心能力（或關鍵能力），常被分為溝通、作決定、管理、挫折忍受、同儕合作、解決問題等能力。」

貳、職能的類型

「能力」(competency)在各國有許多不同的說法，也有不盡相同的分類，如：澳洲稱為一般能力 (general competence) 或關鍵能力 (key competence)；英國稱為核心技能 (core skills)；美國則稱為workplace know-how；另外，尚有transition skills、enabling skills、core competencies等 (林振雄，2001)。我國在技職體系課程提出「一般能力」、「專業能力」、「核心能力」(李隆盛，2001)等名詞，其能力主要類型如下：

(一) 一般能力與專業能力

Griffiths & King(1985)將能力分為專業能力(specificcompetencies)與一般能力(generic competencies)。專業能力意指應用於各學科領域中的特別能力，一般能力則是指可應用在各領域的能力(王梅玲，2000)。

(二) 一般能力與專業能力

李隆盛等(2000；2002，轉引自盧錫瑩，2004)提出

1. 一般能力：即個人生活、就業和進修必需知道和能夠做好的能力，層面如溝通、規劃、作決定、管理、使用科技、團隊合作、教導同儕、理性思辨、解決問題等。基本上，同群同一層級的人力，其「一般能力」大體相同。
2. 專業能力：在職場謀職、工作及發展所需的技術、服務或管理工作能力，如藍圖測繪、食物製備等。各種人力的專業能力將因學習的層級提高增加其深度和廣度。

(三) 一般能力與特殊能力

以能力所表現的活動領域的不同加以劃分的有：「一般能力」是指在進行各種活動中必須具備的基本能力。「特殊能力」又稱專門能力，是順利完成某

種專門活動所必備的能力。各種特殊能力都有自己的獨特結構。一般能力和特殊能力相互關聯；一方面，一般能力在某種特殊活動領域得到特別發展時，就可能成為特殊能力的重要組成部分。例如人的一般聽覺能力既存在於音樂能力之中，也存在於言語能力中。沒有聽覺的一般能力的發展，就不可能發展言語和音樂的聽覺能力；另一方面，在特殊能力發展的同時，也發展了一般能力。觀察力屬一般能力，但在畫家的身上，由於繪畫能力的特殊發展，對事物一般的觀察力也相應增強起來。人在完成某種活動時，常需要一般能力和特殊能力的共同參與。總之，一般能力的發展為特殊能力的發展提供了更好的內部條件，特殊能力的發展也會積極地促進一般能力的發展。

(引自：<http://www.pep.com.cn/200406/ca449208.htm>)

(四) 基本能力(一般能力)、專業能力與就業能力

江文雄等(1999)將「能力」區分為

1. 基本能力：一般人生活與工作中，知識、情意與技能等實際表現在行為上所具有的普遍條件與基本要求。
2. 專業能力：指勝任該特定職業的能力。
3. 就業能力：依據職務要素的概念，其包含個人在職務執行的「實踐能力」、工作及人際上的「應對能力」和技能方面的「實務與經驗能力」。

了解上述各種能力的類型後，本研究之「職能」泛指一般能力而言，不包含各種專業領域能力、特殊能力，係指每位大學生在進入學校後應習得，並可廣泛運用於生活及就業中的能力。

？、職能的具體內容

任懷鳴(1998)認為二十一世紀國民教育學生關鍵能力應包含以下幾項：

1. 自我認識、自我悅納的能力：

個體間皆存在著個別差異，每一個人均須進一步自我探索。因此，內省的能力與瞭解人性真相並自我悅納的能力，對每一個人而言都非常重要。

2. 與人溝通、合作的能力：

不論是否為解決人與人之間資源的競爭，爭取友誼或尋求團體的隸屬，個人都必須學會和其他人溝通協調。溝通的能力應包括：積極的聆聽、清楚與恰當的表達等。

3. 因應社會快速變遷的能力：

面對未來快速變遷的社會，人們需要的是一種彈性調整生活或再學習的能力。這種能力可能包括：對各種領域的通識、運用資源的能力，甚至是想像力和創造力。

4. 參與公共事務的能力：

應包括認識公共議題的能力，民主參與討論，議決的能力，參與組織的能力，表達政策意見的能力。

5. 與自然和諧共存的能力：

我們必須讓下一代國民具有敬愛大自然的信念，這種信念是人們願意學習與大自然共存的基礎。

2002年12月5日行政院人事行政局舉辦「提升國家競爭力 - 大師講座」，邀請台積電董事長張忠謀以「新世紀的新人才」為題發表演講，演講中特別指出新世紀人才應具備的五種能力，分別為（轉引自葉登超，2003）：

1. 要有獨立思考的能力，又稱批判性思考。
2. 具創新的能力。
3. 具自動自發、積極進取的精神。
4. 具溝通的能力。
5. 具英文的能力。

盧錫瑩（2004）綜合文獻後統整出職場所需的工作基本能力，但此能力並不表示其層級。研究中指出業界需要的能力：有

1. 積極進取的敬業精神。
2. 職業道德及團隊合作學習能力。
3. 可塑性高。
4. 創意動力策劃能力。
5. 解決問題的能力。
6. 獨立思考的能力。
7. 發掘及使用資訊能力。
8. 英文能力。
9. 溝通協調能力。

10. 人際關係能力等十項。

林振雄（2001）綜合了國內外文獻及專家學者的看法後，認為「一般能力」為有效參與工作或生活的能力，它必須整合知識、技能與態度三方面的特質，幫助個人獨以繼續學習、工作或因應日常生活所需。以下將「一般能力」的各種類別整理為「知識」、「技能」、「態度」三方面。

表 2.2 一般能力分類表

知識	技能	態度	
運用數理邏輯	獨立工作	個人身心特質	人際社交能力
語文表達	運用科技	適應變遷	團隊(同儕)合作
文化學習	解決問題	情緒管理	溝通協調
獲取並應用資訊	創造與批判思考	責任感	尊重互信
瞭解、認識多元文化	作決定	主動學習	參與公共事務
		生涯規劃	
		挫折忍受	

資料來源：修正自林振雄，2001

青輔會（2006）在大專畢業生就業力調查報告中，首先，詢問大專畢業生：「那些就業力技能是讓你能勝任目前工作的主要因素？」另外詢問雇主：「如果您要僱用一位大專畢業生的話，會優先考量應徵者的哪些能力？」根據調查的結果，列出八項最重要的核心就業力技能，其中前五項分別為：良好工作態度、穩定度與抗壓性、表達與溝通能力、專業知識與技術、學習意願與可塑性，而第六至八項為：團隊合作能力、基礎電腦應用技能、發掘及解決問題能力。Smart智富雜誌於2006年3月指出目前老闆最愛的四大能力為創新能力、獨立思考能力、團隊合作能力、領導管理能力。

楊百川（2006）在策略性核心職能辨認模式建構研究中，訪問十家企業中高階主管，受訪者根據該研究所提供涉入最重要價值活動之流程資料，由其進一步列出欲達此關鍵成功因素之涉入流程，並指出其應具備的核心職能。根據研究結果，列出22項職能，如表2.3

表 2.3 核心職能表

職能名稱	職能描述
1.問題分析解決能力	透視問題的核心，用最有效率的方法解決問題，同時不能只治標而不治本，必須提出根本的解決之道。
2.展現全球視野的能力	對公司在業界扮演角色有整體性了解，強調全球視野，具跨文化溝通能力，尊重不同文化的差異及價值觀。
3.具安全與環保意識	規劃與處理事件時，尊重系統與工作安全守則，並能知悉影響員工安全的環境因素。
4.規劃能力	收集、確認資訊並進行分析，運用推理思考策略性議題協助決策，具體規劃達成目標所需的行動具體成效的相關能力。
5.創新能力	願意接受新觀念，能以創造性思維思考企業議題，並能將創新觀念與技術運用於日常業務以創造具體成效的相關能力。
6.以顧客為導向的能力	尊重顧客是組織價值來源，認知客戶的滿意與公司的成功互為一體，以顧客立場思考各項相關之產品與服務，尊重顧客的選擇，努力為客戶創造價值，並與客戶建立穩固的合夥關係。
7.應變的能力	洞悉並掌握內外環境變動情況，勇於接受變化與面對新挑戰，並能採取前瞻性的應變方案。
8.團隊建立與運作能力	考慮團體成員及環境因素的重要，藉以積極努力創造有生產力的團隊，並增進成員互動的能力。
9.人際溝通與協調能力	能清楚表達自己的想法，並對他人抱持同理心，以坦承開放的態度與人溝通。
10.領導能力	以專業或良好的溝通技巧獲得別人的信任，激發及引導別人達到預定的目標。
11.培育部署的能力	確實評估部屬優點與發展需求，提供生涯發展的機會與挑戰。
12.教導能力	運用邏輯、以事實為根據的論述與具說服力的技巧、策

	略，改變對方的思考方式。
13.具積極行動能力	能以極快的速度採取行動，反應外在環境的需求與挑戰，並充分展現想達成目標與做好事情的動機與驅動力，能以實際成效激勵同仁，追求即知即行的實踐成就。
14.運用IT技術的能力	熟悉資訊科技之技術發展，透過網際網路、內部網路與電腦軟硬體設備，創造競爭優勢。
15.管理品質的能力	能以極為核心的品質文化專長，訴求品質的重要性，堅持高品質的各項管理成果，以品質作為競爭優勢的根本。
16.自我管理的能力	維持公司與個人目標間的均衡，並善用時間管理，如期達成目標。
17.情緒管理	在敵對與壓力下維持行為的穩定性，在緊急狀況下能迅速反應，在逆境中仍能沉著應變。
18.學習能力	持續學習、改善自我知識與理解力，把握學習機會並快速學習。
19.業務談判能力	擁有與現有或潛在顧客與供應商的協商技巧，達成協議，其既能符合顧客需求又能兼顧財務基本原則。
20.決策能力	能利用所掌握之各項資訊，尋找可行之方案，依據所設定之目標，在多項替代方案之中選擇最佳方案以追求成效極大，並預做承擔風險的準備。
21.組織資源的能力	能了解資源之各種用途，熟悉各項資源之取得來源，並在最短時間內判斷所需之資源組合，以最有效率之方法取得所需資源，快速形成專案企劃或專案小組落實執行。
22.專業知識	在不同職能領域中，工作所需應用之系統性、基礎性之知識，運用該知識之經驗會使其價值更高，對組織績效有更大之幫助。

資料來源：修正自楊百川，2006

經由上述各種職能的具體內容來看，依環境、時空、對象的不同，所應該擁有的職能也有不同，因此目前研究對於職能的內容尚未有具體的歸納，因此研究者在綜合上述各種對於能力與就業力具體內容的分類，並參考了企業所需職能完

整性，與考量職能相似性與企業專家填答問卷的判定方便性，由指導教授指示將依據楊百川（2006）所分類的項目加以區分，刪除合併為十項職能，以方便後續研究進行。整理如表2.4。

表 2.4 整理後職能項目

職能名稱	職能描述
1.問題分析與解決能力	透視問題的核心，用最有效率的方法解決問題，同時不能只治標而不治本，必須提出根本的解決之道。
2.展現全球視野能力	對公司在業界扮演角色有整體性了解，強調全球視野，具跨文化溝通能力，尊重不同文化的差異及價值觀。
3.規劃與決策能力	收集、確認資訊並進行分析，運用推理思考策略性議題協助決策，具體規劃達成目標所需的行動具體成效的相關能力。能利用所掌握之各項資訊，尋找可行之方案，依據所設定之目標，在多項替代方案之中選擇最佳方案以追求成效極大，並預做承擔風險的準備。
4.創新與應變能力	願意接受新觀念，能以創造性思維思考企業議題，並能將創新觀念與技術運用於日常業務以創造具體成效的相關能力。洞悉並掌握內外環境變動情況，勇於接受變化與面對新挑戰，並能採取前瞻性的應變方案。
5.以顧客為導向的業務談判能力	尊重顧客是組織價值來源，認知客戶的滿意與公司的成功互為一體，以顧客立場思考各項相關之產品與服務，尊重顧客的選擇，努力為客戶創造價值，並與客戶建立穩固的合夥關係。擁有與現有或潛在顧客與供應商的協商技巧，達成協議，其既能符合顧客需求又能兼顧財務基本原則。
6.團隊建立與人際溝通能力	考慮團體成員及環境因素的重要，藉以積極努力創造有生產力的團隊，並增進成員互動的能力。能清楚表達自己的想法，並對他人抱持同理心，以坦承開放的態度與人溝通。

7.領導與執行能力	以專業或良好的溝通技巧獲得別人的信任，激發及引導別人達到預定的目標。確實評估部屬優點與發展需求，提供生涯發展的機會與挑戰。運用邏輯、以事實為根據的論述與具說服力的技巧、策略，改變對方的思考方式。能以極快的速度採取行動，反應外在環境的需求與挑戰，並充分展現想達成目標與做好事情的動機與驅動力，能以實際成效激勵同仁，追求即知即行的實踐成就。能了解資源之各種用途，熟悉各項資源之取得來源，並在最短時間內判斷所需之資源組合，以最有效率之方法取得所需資源，快速形成專案企劃或專案小組落實執行。
8.運用 IT 技術能力	熟悉資訊科技之技術發展，透過網際網路、內部網路與電腦軟硬體設備，創造競爭優勢。
9.自我管理與學習能力	維持公司與個人目標間的均衡，並善用時間管理，如期達成目標。在敵對與壓力下維持行為的穩定性，在緊急狀況下能迅速反應，在逆境中仍能沉著應變。持續學習、改善自我知識與理解力，把握學習機會並快速學習。
10.專業知識	在不同職能領域中，工作所需應用之系統性、基礎性之知識，運用該知識之經驗會使其價值更高，對組織績效有更大之幫助。

資料來源：本研究整理

第二節 管理教育之研究

壹、管理教育之沿革

Nodoushani & Nodoushani(1996)在其所發表的 "Rethinking the Future of Management Education" 一文中歸納出管理教育之源起，在傳統的觀點，許多學校認為「管理教育」是十八世紀演化論之下的副產品，隨著時間的經過，管理教育的理論知識，從以「貿易活動」(commerce)為理論之核心觀念，演變成以「商業活動」(business)為核心觀念，然後是以「行政管理」(administration)為核心觀念，最後演變至今日以「經營管理技巧」(management)為主要之核心觀念。

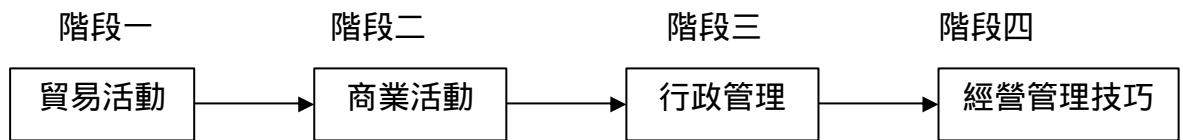


圖 2.1 管理教育之沿革

資料來源：Nodoushani, O. & Nodoushani, P. A. (1996), “Rethinking the Future of Management Education”, *Human Systems Management*, Sep. 1996, Vol. 15, Issue 3, pp.173-181.

管理教育自十八世紀開始發展至今，共經歷了四個階段：

第一階段：以「貿易活動」為管理教育知識之核心觀念階段。

管理教育之源起來自於十八世紀的知識啟蒙年代，當時的學者將往返於海上頻繁之貿易活動融入屬於貴族專有的教育之中(Redlich, 1957)。從十九世紀至第一次世界大戰時，商業學校試圖透過學校機制來建立良好的商業教育狀態(Fehling, 1926)。在1851年初期，University of Louisiana嘗試將商業課程加入學校教育開始，陸續有一些美國大學開始提供貿易實務以及訓練商業技巧的課程，雖然這些學校以商業學校的身份提供商業管理課程，但是多數的商業學校被視為異端，而被正統學校所隔離，造成了商業學校仍然將通才教育(liberal education)列為學校教育之首要目標(Kephart, McNulty, & McGrath, 1963)。

第二階段：以「商業活動」為管理教育知識之核心觀念階段。

到了二十世紀，管理教育產生戲劇化的變動，相較於二十世紀之前，美國的商業學校普遍認為管理活動是獨立於商業學校之外的情況，在二十世紀之初，由於大型企業興起，商業活動興盛，組織日益龐大的結果，對於專業化管理產生需求，產生了「管理」即是「專業」的象徵(Livesay, 1988)。在第一次世界大戰到第二次世界大戰之間，許多學校開始致力於從事發展「管理即是專業」的典範，認為管理教育已經成為專業領域的一部份(Brandeis, 1912)。

第三階段：以「行政管理」為管理教育知識之核心觀念階段。

二十世紀中期，屬於知識爆炸年代！管理大師Drucker, P. F. (1988)指出管理活動所面對的問題日益複雜，社會結構轉變成為一個強而有力的龐大組織，引起了教育的改革活動(Drucker, 1965)；其亦指出新興的教育觀念應該是提昇管理教育的地位(Drucker, 1958)。在此階段，由於組織結構大多屬於龐大的機械式組織

(mechanism organization), 例如：企業、政府、機關與軍隊組織(Drucker, 1999), 造成企業功能繁複, 因此管理教育將目標放置在「功能性導向」, 著重於行為科學(behavioral sciences)以及決策模型(decision-making models)的研究, 並從事於問題分析技術(techniques of problem analysis)的創新, 以及推翻舊有的管理教育教學方式 (Calkins, 1961)。

第四階段：以「經營管理技巧」為管理教育知識之核心觀念階段。

從1980年代至今, Nodoushani & Nodoushani稱之為「管理專業化」的文藝復興時期。管理教育在此階段重整既有的管理理論觀點, 因為商業學校察覺其仍然無法滿足兩項管理教育之任務：其一為商業學校仍然走不出理論的象牙塔中, 管理教育依舊使用相當學術性的方式, 來讓學生瞭解企業體如何運作? 如何使用管理的方式來改善績效? 但是諸如：彼得杜拉克(Peter Drucker), 戴明(Edwards Deming)...等我們所熟知的大師級管理學家, 並未在管理學院受過正規的商業課程, 這些管理大師是透過實務經驗來累積本身的管理知識, 因此, 管理教育太過理論化, 而不重視實務經驗, 是相當值得商榷的。其二是許多的企業界與教育單位抱怨商業管理學校無法訓練出具有未來願景的管理者(future managers)(Giauque & Woolsey, 1981)。

如果學校的管理教育無法針對上述兩點進行改革, 那麼「管理教育」充其量就像大量生產機器人的裝配線一般(Behrman & Levin, 1984), 所生產出來的學生具有的是「機械式的世界觀」(mechanistic worldviews), 而無法深刻瞭解深遠意涵的管理活動(Gitlow, 1983)。

貳、管理教育之內涵與目的

一、內涵

承襲上述管理教育之沿革, 無論是私部門或醫院、學校等, 舉凡所有與人類各種管理相關的活動, 皆需要管理教育。然而, 管理知識的內涵不同於工程科學知識, 其中最大的差異在於使用上的不確定性與變化性。科學知識的理論與實際是一致的, 所以要分析解決的科學問題是系統化與結構化的, 因此理論知識很容易在實際應用中產生效果。然而, 管理是屬於人文社會學門之一, 涉及到較複雜以及變化較大的人事時地物, 很難歸納出一套共通無誤的經營管理模式(劉常勇, 1994)。

劉水深(1980)認為負責培養管理者之管理教育，其內容應包括組織內部各種功能、程式、系統內外關係等的整體知識，以強化其分析及決策之能力，同時應培養其職業道德，以顧及各方之利益。

許士軍(1992)則認為，管理教育中最主要的包括學士及碩士階段，並非以培養高深學術人才為目的，而是為了培育具有發掘與解決實際管理問題的人才為目的，此為一非常重要的區別。使管理教育和一般人文與科學教育有明顯的不同。另外，管理教育和醫學院、法律學院、工程學院一樣，所研究的問題主要屬於實際性問題，而非基本知識或理論的探討。而企業教育屬於一種「專業教育」，主要原因乃是管理問題屬於一種分析、決策的問題。

綜合以上學者觀點，我們可將管理教育定義為，肩負著產生企業組織所需的管理人才之任務為目的，可提升企業營運績效並提供啟發作用的教育活動。

二、目的

劉常勇(1994)指出，大學的管理教育可分為大學生、研究所、企經班等不同的對象類型，但宗旨皆為希望透過管理知識的學習，以及獨立思考決策能力的訓練，而培養各類組織所需要的經營管理人才。管理教育的目的，在於培養學生具備能夠擔當重要企業管理職位的能力。而這項能力的內涵包括：能發掘複雜現象中的各項潛在問題；能有系統的分析問題結構，並進行必要的推理與歸納；能做出正確的判斷，並提出一套完整的解決方案；能將自己的觀點有系統的陳述，並與他人溝通；能聆聽他人的意見，並加以判斷等。

好的管理教育一定要有益於學生在企業經營管理能力方面的提昇，同時必須追求學習成效的最大化並以學生的成長為依歸(劉常勇, 1994)。此外，許士軍(1980)亦指出，管理教育係以培養公民營機構所需人才為宗旨，其本質應以培育能幹者「實務經驗」人才為目的。

杜強國(1995)則認為，管理教育之範圍係指任何組織中，以培育優秀管理人才為宗旨的整體學習活動設計；其中包括「學校中管理教育」、「企業中管理教育」、「政府單位管理教育」、「非營利事業單位管理教育」等。其目的以培養組織達成有效經營之理論、方法及計量分析工具、創造思考或領導人才。

司徒達賢(2000)認為，不同層次的管理教育，有不同的重點與進行方式。管理教育的內容應視教育對象與目的而異。企管教育是為了培養實務界的中間份子及

未來領導者，大部分學生將來也不想走入學術界，因此不能以「做學問」的方式來教學。企管碩士教育應強調學生對理論架構或觀念有全面而正確的瞭解，以及在理論與實務上的應用，並經由各種方式，培養學生解決問題、溝通表達能力及團隊合作的習慣。

黃英忠等(2002)亦指出，管理教育之主要目的在於培養企業幹部人才，透過教育機制讓學生擁有充分之管理知識，提升其專業技術與管理能力，並激發其獨立思考和問題解決之概念化能力，以提升企業營運績效與競爭力。

因此，我們可以瞭解，管理教育乃是以培養具實務經驗的人才為依歸，以理論為基礎，設法將理論應用於實務之中。但其中重點應以訓練學生具備全面的思考，以及分析決策的能力為主，並培養學生與他人互動、合作的團隊觀念。

？、管理教育之困境與變革

一、困境

司徒達賢(2002)認為，近年來有兩種環境趨勢使高等教育面臨新挑戰，其中之一是專業日益精深，教師若不能針對一門深入，則難以在學術上有所創新；其二是社會變化迅速，各種課題紛至沓來，學生若未能整合多元知識，則難以一窺問題之全貌。

然而，目前管理教育所提供的人才並不完全符合企業組織所需。大多數的企業皆認為，目前的管理教育並無法提供實務面的人才，即使現在每年有為數眾多的商管學院學生畢業，企業仍無法從中找到適合的全方位管理人才。以目前國內商管學院課程設計為例，大多都以大方向，如生產、行銷、人資、財務等的功能導向方式設計。這種方式雖然可以讓學生在某一領域有深入的研究與鑽研，但卻很可能造成學生缺乏全方位的思考，而企業界較需要的是全方面的思考人才。此外，目前的管理教育教學偏重理論，然而，管理所需面對的環境變化快速，應多增加學生實務面的接觸，例如企業個案研討、與兩岸或其他國家進行學術交流等，讓學生能將管理教育的理論適切地應用到實際的實務層面。

二、變革

管理教育報告書(1998)一書中指出，隨著社會與經濟環境的變動，管理教育未來在整體環境上應朝以下方向繼續努力：

1. 建立更具彈性的學制

管理教育必須在制度上提供更高的彈性，以便因應各種不同的需求。此管理教育應該反應在下列數個方面：(1)學位多樣化、(2)學制結構自由化、(3)編制彈性化、(4)系所分工專業化。

2. 開放多元入學方式使招考分離，並建立管理專業領域的能力測驗

由於管理教育需廣納各領域之菁英，目前的入學考試不但過份注重專業知識，而且有些研究所分為五、六組，對出題老師及學生都是負擔。若以統一考試測驗基本能力，在根據其他準則，招收有潛力的學生為一可行方式。

3. 善用資源，加強國際觀之培養

在教師方面，國科會及教育部寬列經費，協助教師參與國際學術活動，並經常引進國外先進之觀念，也將本土學術成果向國際傳播。在學生方面，國際觀之培養可以透過國際交換學生、短期學生互訪或增加國際活動之參與而達成，相關單位宜寬列經費，鼓勵相關活動。

4. 增加管理學門科目

為了進一步提升管理之相關研究、增加國際競爭力，有必要在國科會或相關研究機構中，提高管理相關領域之資源分配與組織位階。

5. 協助具潛力之學者成長

未來應可由國科會定期舉行學術研究相關之研討會或成長營，針對年輕教師之生涯規劃與學者養成之相關問題加以協助。另外，在獎勵機制及各校在升等與鼓勵制度上也應加以配合。

6. 善用國際及兩岸資源，提升教育水準

國際合作與兩岸關係對未來之管理人才培育都極為重要，也是台灣長期發展所必須關切的關鍵議題，作為企業知識庫的管理學術界自然有必要掌握這種動脈。因此，應鼓勵學術界建立良好的機制與管道，充分運用這兩方面的資源，以提升管理教育的水準。

7. 鼓勵各校依據自身條件，建立有利之定位與特色

為了充分發揮教育資源之功效，免重複浪費，各校應依據自身條件，尋找有利

定位，透過課程、教學、研究與推廣，建立本身之特色，並進而架構更多元化的全國教育環境。

此外，未來管理教育必須成為管理學院學生以及企業界良好的溝通橋樑，並建立迅速回應國內以及國際環境變動的機制(Chamber 1997)。而隨著全球化，國內的管理教育應設法充分利用本身資源，例如對岸及其他外國姊妹校合作進行課程安排、學術交流等相關活動，拓展學生視野，讓學生更具備國際化的觀念。

綜合以上學者觀點，我們可以了解，管理教育自二十世紀末即開始正視與企業界脫節之問題，國內外學者也提出管理教育應該是提昇企業競爭力之助力工具，並透過更實際的方式來提供企業所需之全方位管理人才，才得以符合「管理教育」之意涵。在未來，管理教育必須當成管理學院學生以及企業界良好溝通的橋樑，才不至於被變革的洪流所吞食殆盡。

第三節 課程設計與規劃理論之研究

本節將分為三部分，首先針對課程與課程設計與規劃之理論進行探討，以做為本研究之理論依據，第二部分為與課程設計與規劃之相關研究，第三部份為管理教育規劃相關文獻研究，以瞭解各研究重要的結果與發現。

壹、課程規劃之理論

課程(curriculum)原意為跑道，引申為學習經驗，也對是學生學習必預遵循的途徑。眾多學者對課程的定義不盡相同，黃政傑將課程定義歸納為四個面向：(一)課程即科目；(二)課程即經驗；(三)課程即計畫；(四)課程即目標(黃政傑，2005)。

將課程視為「學科」為最原始及最傳統的定義方式，較具體及有系統，但容易使教材零碎，忽略教育過程的動態性以及學生的個別差異與經驗。將課程視為「經驗」，是以學習歷程和學生為中心，但實際上較抽象，難以界定與把握，有實行的困難性。將課程視為「計畫」，則可有結構完整和精緻的教學，但易產生僵化及缺乏創造性。將課程視為「目標」，可使目標明確，顯示教學績效及整合學科知識與社會問題，但容易固定了學生的學習成果以及忽略教學過程與學生個別經驗(黃光雄、蔡清田，2002；黃政傑，2005)。

目前在課程學界對於相同的課程設計模式有不同的用詞，例如:課程設計

(curriculum design)、課程計畫或課程規劃(curriculum planning)、課程編製或課程建構(curriculum construction)(curriculum building)及課程發展(curriculum development)等詞彙都有學者使用，造成讀者很大的困擾，也常被視為同義詞，但許多學者持有不同之看法，有學者將課程規劃視為擬定目的和目標、完成課程的規劃及教學等三者所構成的範圍，而課程發展則是不含擬定目的和目標，只含有課程之計畫和教學，然而多數學者偏向視課程發展為較廣泛的歷程，包含決定目標、課程的計畫以及教學的過程。因此課程發展被視為大於課程設計的範圍，而課程設計類似於課程規劃(黃光雄、楊龍立，2004；歐用生，1983)。本研究採用蔡清田(1999)採用之「課程規劃」(curriculum planning)一詞，所指之內容包含教育理想目標之擬定、規劃課程計畫之內容，以建構所希望達成的學習結果。以下則為課程規劃之情境分析模式：

情境分析模式由史克北(Malcolm Skilbeck)提出，主張從文化選擇的角度來詮釋課程，並進而從事課程設計(黃光雄、蔡清田，2002)。在Skilbeck的情境分析模式裡，課程即經驗，亦即課程是教師、學生及環境間的互動與溝通。課程發展的焦點是以個別的學校及其教師，根據其對學習情境的評估和分析後，提供不同的計畫內容，而給予學生不同的經驗。以下列舉情境模式分析之五要素，說明如下：

(一) 情境分析

教師和學生教與學，是交換和改變的歷程，學生處在一種發現自己，並受到許多因素影響的狀態，我們稱之為「情境」。這些互相交互作用的因素在設計課程時，都需要加以考量。而情境分析可分為外在及內在兩方面進行探討，說明如下(黃光雄、蔡清田，2002)。

1. 外在因素：

- (1) 社會的變遷與趨勢：如產業的概況、市場需求、政策發展、社會意識型態的轉變等。
- (2) 家長、雇主和工會的期望和要求：家長對於學生對業競爭力與學費負擔之期望；雇主為學校董事會或經營團隊對於學校發展型態的要求；工會為教師自主性組織對教學工作負擔與福利的要求。
- (3) 社區假定事項和價值標準：社區對大學教育之認知標準。
- (4) 學科或教材性質的改變：為因應時代變遷或教育目標改變，而在教學科目或型態上所做的改變。

- (5) 教師支援制度的服務：如教師培育體系對於學校教師專業人力之輔助與研究單位對教學研究環境之貢獻。
- (6) 教育制度的要素和挑戰：如教育政策、考誦制度之修訂、中央或地方教育機關的期望與要求等。
- (7) 學校可募集之社會資源：如與其他組織企業之建教合作、產業界經驗分享等。

2. 內在因素

- (1) 學生因素：其素質、性向、能力、動機、價值觀念及教育需求等。
- (2) 教師因素：其教學價值觀、教學態度、技能、知識、經驗等。
- (3) 學校屬性和政治結構：學校傳統、校內行政權力分配、校園文化等。
- (4) 物質資源和財源：學校設施設備與經費之分配等。
- (5) 現行的課程問題和缺點。

(二) 擬定目標

在情境模式中，課程目標是衍生自情境分析的結果而擬定。換言之，課程目標乃是為了改變情境中的某些情形，例如，在情境分析中，發現學生缺乏獨立思考與批判之能力，教師即能調整上課方式，以培養學生具備該能力。

(三) 設計教與學的課程方案

教與學的課程方案設計，又稱為學程設計，包含下列五要素：

1. 設計教學活動：計畫、內容、結構、方法、範圍與順序。
2. 教學工具和材料：如教學媒體、課本材料、提供之資源等。
3. 合適的學校機構教學環境的設計：如體育館、田徑場、游泳池等學校之資源，設計教學方案。
4. 人員的部屬和角色的界定：如視課程改革為社會的改革等。
5. 功課表：時間表和資源的供應。

(四) 詮釋及實施課程方案

詮釋與實施課程方案，是指進行課程改革時，可能遭遇的困難與問題。例如新課程方案的引進，可能會導致校方、教師或學生產生抗拒、衝突等之情形，因此需要在設計的過程中，加以預估並善加規劃，在實施時，一一解決問題。

(五) 評估與評鑑

這個階段的工作主要是設計課程實施過程中的監控、評估、溝通系統，並在

課程實施後，進行評鑑程序，進而產生回饋，再依據回饋的訊息進行討論及反省，針對課程設計進行修正，以維持課程設計的連續性。「情境分析模式」如圖 2-2 所示。

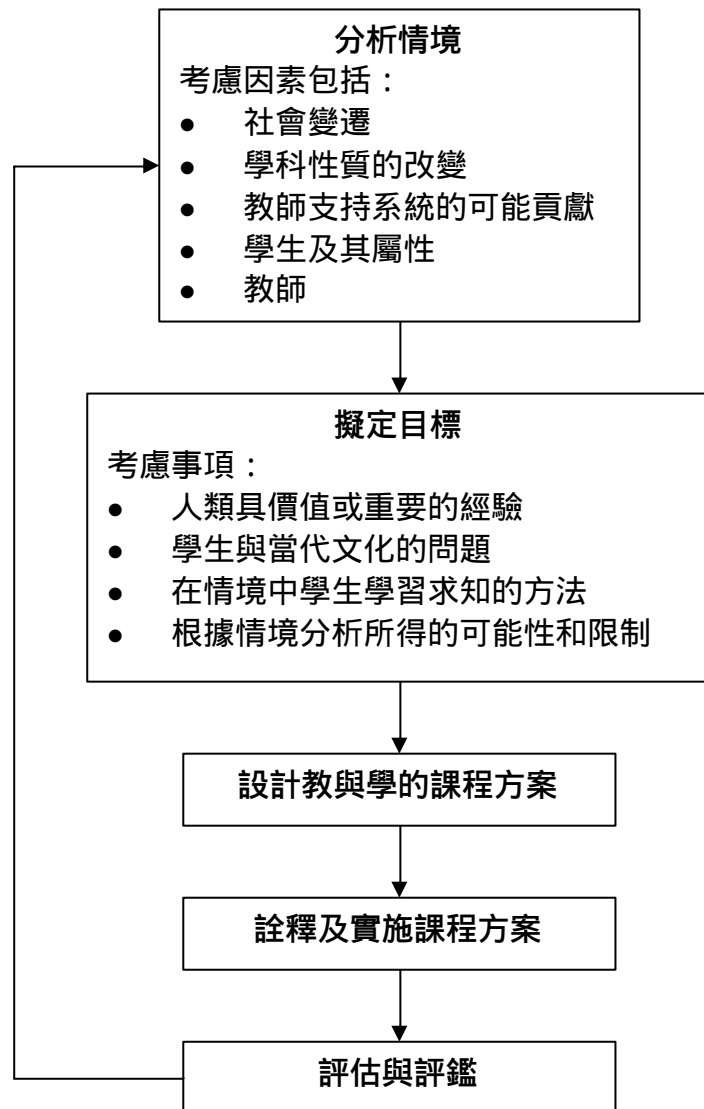


圖 2.2 Skilbeck 之情境分析模式

資料來源：課程設計-理論與實際。

黃光雄、蔡清田(頁 106)，2002，臺北市：五南。

在課程設計理論中，「動態的歷程」是相當重要的精神，亦即課程發展是一連串不斷回應社會變遷及學生需求的連續歷程，而情境分析模式乃是一種較富彈性、較富適應力的課程設計方式，在設計過程中，將課程視為一個有機體，考量各種課程發展過程中的不同要素和層面，提供不同的計畫內容，使學生產生不同

的學習經驗。而管理教育相關系所之設立乃因應社會變遷中，管理相關人力需求增加而產生，因此產業之現況、國家政策發展、學科性質之改變及市場需求等，都是會隨著時代變遷而不斷變動之情境。本研究擬以課程設計模式中之情境分析模式，做為主要理論依據，課程規劃應在分析情境後，設計課程內容，提供學生所應獲得之經驗，再透過回饋與修正課程，使課程設計更符合社會變遷及學生需求，以達到人才培育之目的。

貳、課程設計與規劃之相關研究

白滌清、李增興(1999)探討企業管理教育中服務品質之研究-利用品質機能展開法，以QFD技術方法，分別針對學生、學校及企業等三個層面進行探討，試圖找出構成教育品質的關鍵要素，並予以持續的改進，滿足各個層面的需要。以下列出與本研究相關之發現與結果：

1. 持續改善專任師資之質(學位)與量(師生比率)，以及獎勵教授研究成果是滿足學生需要的首要工作。
2. 加強學校資訊化之程度：在行政支援上，如增加電腦設備及加強電子圖書館之服務；在授課方式上，增加配合使用專業電腦軟體教學，並應用新科技作為教學輔助工具等皆為學校可努力之發展方向。
3. 加強國際化之發展：持續推動兩岸及國際學術交流活動、與姐妹校交換學生、舉辦寒暑假海外遊學，以符合企業界對學生國際觀及涉外能力之要求。
4. 教師可在教學方法上可藉由活動之舉辦或課程設計，例如：個案比賽、企業訪談、個案研究及建教合作等，以有效整合理論與實務，並訓練學生發揮團隊合作精神及增強溝通能力。

此研究認為應加強師資的質與量，並加強資訊化與國際化程度，讓學生有更多樣化的專業知識，並強調課程設計應依照產業趨勢做結合。

林憲民(1999)探討工業工程與管理的課程規劃，以文獻分析法整理國內外工管課程的規劃，以問卷調查法瞭解企業界人力需求情形及重視的專業能力與工作態度，並採用品質機能展開法提出適?的課程規劃。此研究以全面品質管理的觀念，以滿足顧客(企業界)的需求為基礎，設計工管系的課程規劃。研究結果發現：不同的工作類別有不同的專業能力需求，所需課程規劃也有所不同，因此研究者針對不同工作類別，提出不同的課程規劃，並建議將不同的工作類別發展成學程，在

學生修滿必備課程後，授與學程證書，證明學生具備專業知識與能力，使學生在就業上有更多競爭優勢，並表示課程設計的未來方向應該引導學生針對興趣找出其未來就業方向，並依據方向給予適切的學習規劃與輔導。此研究強調以顧客導向觀點來設計課程，畢業生才能符合市場需求，並更進一步的針對不同的工作類別規劃不同的課程，若能依工作類別規劃成不同之學程，並授與證書，與證照之功能相似，更能增加學生的專業能力以及就業競爭力。

廖心怡(2003)探討技職校院財金系最適課程規劃，以文獻分析法對各系所課程規劃進行瞭解，再以訪談法以及問卷調查法對教授及金融業界人士進行調查。研究建議課程規劃宜以就業市場導向，並大幅度開放學生選課之彈性，培養專才與通才兼具的財金人員，並建議政府及教育主管機關瞭解各國教育的優缺點及國情之差異，進行全面性教育政策的規劃。此研究建議課程規劃除了需符合就業市場取向外，應增加學生選課之彈性，讓學生獲得更多元化的知識。

高怡萑(2003)探討國內外 EMBA 之學程設計與課程設計，針對各學校之課程內容採用次級資料分析法以及對 EMBA 學生採用深度訪談法，共有美國八所大學以及我國四所大學，以下列出與本研究相關之發現與結論：

1. EMBA 班的定位應與課程設計相配合。
2. EMBA 為通才教育，學校應提供 EMBA 學生多樣化的管理知識。
3. EMBA 班應採取「廣泛式的課程」設計型態。
4. 核心課程應涵蓋多樣化的管理領域，並應發展綜合性的課程。
5. 選修課可結合「學程」的概念，並提供多種課程讓學生自行選擇。
6. EMBA 班的課程設計應結合產業發展趨勢，並隨時調整和修正。
7. EMBA 班的課程設計必須著重理論與實務的結合。

此研究認為應採取多元化的課程規劃，讓學生有更多樣化的專業知識，並強調課程設計應依照產業趨勢做調整和修正。

顧淑芳(2004)對臺灣與大陸企業管理碩士教育之現況進行了解，並做比較分析，針對臺灣管理教育提出以下幾點建議：

- (一) 開設方面應多考量未來市場趨勢，而非教師專長。
- (二) 對於 MBA 的培養，應提高學員具有工作經驗之比例。
- (三) 應加強學院與企業間建教合作的機會，可推廣三明治教學(即第一年修讀相關學分，第二年至企業服務，第三年再回學校修讀)。

(四) 臺灣管理教育可依同學的背景或興趣，針對某一專業，將課程做適度專業化的培養。

(五) 臺灣 MBA 學員學習態度應更積極務實。

此研究結果建議開設課程需以市場趨勢為考量，而不是以師資專長來開設，並注重與企業的建教合作。

由以上研究得知，不論是哪一個領域的課程規劃，都強調市場需求導向，以及理論與實務之結合，才能讓學生學以致用，培養出具備足夠能力就業之學生。而課程規劃不只是課程內容的設計，更應該結合學校資源以及師資，才能達到最佳的學用配合。另外，為了因應時代的多元發展，也應提供學生更多元化的課程內容，更彈性的選課方式，同時培養通才以及專才。茲將上述相關研究結果整理如表2.5。

表 2.5 臺灣地區其他領域課程相關研究一覽表

研究者 (年代)	論文主題	研究結果
白滌清、 李增興 (1999)	企業管理教育 中服務品質之 研究-利用品質 機能展開法	1. 持續改善專任師資之質(學位)與量(師生比率)。 2. 加強學校資訊化之程度。 3. 加強國際化之發展。 4. 教師可在教學方法上可藉由活動之舉辦或課程設計。
林憲民 (1999)	工管系之課程 設計	1. 不同的工作類別有不同的專業能力需求，所需課程規劃也有所不同，應有不同的課程規劃。 2. 建議將不同的工作類別發展成學程，授與學程證書。
高怡雯 (2003)	國內外EMBA 之學程設計與 課程設計	1. EMBA 班的定位應與課程設計相配合。 2. 學校應提供學生多樣化的管理知識。 3. 可結合「學程」的概念，並提供多種課程讓學生自行選擇。 4. 核心課程應涵蓋多樣化的管理領域，發展綜合性的

		<p>課程。</p> <p>5. 課程設計應結合產業發展趨勢，並隨時調整和修正。</p> <p>6. 課程設計必預著重理論與實務的結合。</p>
廖心怡 (2003)	技職校院財金系最適課程規劃	<p>1. 課程規劃宜以採就業市場導向。</p> <p>2. 增加學生選課之彈性。</p> <p>3. 建議政府及教育主管機關進行全面性教育政策的規劃。</p>
顧淑芳 (2004)	臺灣與大陸企業管理碩士教育	<p>1. 應多考量未來市場趨勢，而非教師專長。</p> <p>2. 應提高學員具有工作經驗之比例。</p> <p>3. 應加強學院與企業間建教合作的機會，推廣三明治教學。</p> <p>4. 可依同學的背景或興趣，針對某一專業，將課程做適度專業化的培養。</p>

資料來源：本研究整理

？、管理教育課程規劃相關文獻探討

前文中曾提及，課程規劃與設計應以需求、模組及統整導向為依歸，然國內學者陳義揚（1989）曾指出，由於國內企管教育課程的規劃太重數量技巧，以及過於重視財務、生產、行銷、會計、及人力資源等專業領域知識的教授，造成整體之管理教育缺乏「系統化」整合的觀念。因此惟有課程規劃與編製愈趨完善，學生學習及吸收到的課程內容才能愈完整。有關各專家學者對於管理教育課程規劃內容提出之相關看法與觀點，整理說明如表2.6。

表 2.6 管理教育課程規劃相關研究彙總表

研究學者	管理教育課程規劃內容之研究觀點
林英峰等 (1992)	<p>由實務論探討大學管理教育課程編排之研究，將管理教育課程內容內涵分為五大類別：</p> <p>1. 管理共同必修課程：如會計、統計、經濟、微積分。</p> <p>2. 管理工具課程：如管理數學、成本會計、作業研究等。</p>

	<p>3. 一般管理課程：如企業概論、管理學、組織行為。</p> <p>4. 業務功能管理課程：如行銷管理、資訊管理、人力資源管理、財務管理等。</p> <p>5. 與企業經營相關之外在環境：法律、政治、社會、科技及企業倫理等基礎及進階課程。</p>
張緯良 (1994)	針對國軍管理教育之課程規劃研究指出，其課程規劃內容應包含「一般管理」、「管理專業」（以企業機能為主之管理工作）、「管理工具」、「專業管理」（應用於各別的產業之管理知識）四項。
郭鴻志等 (1994)	國際事務應以全球化眼光作整體考量，管理教育應加強國際觀與歷史觀，教學與課程加強國際化，除加強語文教育外，仍需灌輸學生歷史文化背景知識，才能達到全球化目標。
胡哲生等 (1994)	針對技職教育體系內商業類專業課程作整合性研究，提出高職至研究所各階段的課程規劃應包括行銷管理、財務金融、會計、人力資源管理、資訊管理等。
蕭仲良 (1999)	商管學院的課程設計導向，應加培育學生能夠在國際環境中從事管理工作為重點，如設置相關管理課程與英文教授的課程。
黃英忠等 (2000)	<p>針對技職體企管類課程規劃架構為：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 商業基礎課程：如統計、會計、經濟、計算機概論、英日語、企業概論等。 2. 技術性課程：如商業計算、會計事務、電腦軟體應用等。 3. 實務性課程：如會計作業實務、銷售實務。 4. 管理功能課程：如商業套裝軟體、消費者行為、品質管理、行銷管理、採購學、流通管理、人力資源管理、組織行為等。 5. 分析性課程：如行銷個案分析、財務報表分析。 6. 策略規劃課程：如決策支援系統、競爭策略、企業政策等。 7. 專案研究課程：專題製作、企業個案研究、論文寫作等。
鄭純媛 (2001)	針對學生就業能力與專業課程規劃之研究中，提出管理教育課程規劃應重視「橫向一般管理知識課程」、「縱向管理功能技術課程」。
黃金鼎	管理或商學教育課程規劃，宜加強相關之「一般管理課程」、「組

(2002)	織（企業）機能課程」、「計量相關管理工具課程」、「產業（行業別）專業課程」，以培育全方位經營、管理人才。
--------	--

資料來源：國際物流基礎人才能力培訓與業界需求差異之探討，江育美

綜合上述管理教育之課程內容整體規劃：應包含語文教育課程、共同性必修管理基礎課程、一般管理課程、計量相關管理工具課程、業務功能管理專業課程、產業（行業別）專業課程、以及組織經營環境相關內容課程。

第三章 研究設計與實施

本章旨在說明本研究的方法設計與實施過程。全章共分七節，第一節敘述研究方法，第二節研究架構與流程，第三節說明研究對象，第四節為研究工具，第五節為分析單位及類目建構，第六節為實施程序，第七節為資料處理。

第一節 研究方法

本研究分為三階段進行，第一階段發放問卷給中部各企業主或人力資源主管，以了解企業界對管理相關科系畢業學生任職相關職務所需職能比重需求。第二階段針對專家教授進行問卷調查，以了解各系之教學目標對應職能關係，並了解課程設計與職能相關性。第三階段為內容分析法，將蒐集到的 99 年度中部三所大學企管、國貿與財金系之課程設計進行內容分析，以了解各科系課程設計與職務職能契合度。

內容分析是透過量化的技巧與質的分析，以客觀及系統的態度，對文件內容進行研究與分析，藉以推論產生該項文件內容的環境背景及其意義的一種科學研究方法。是以傳播內容「量」的變化來推論「質」的變化，因此可視為一種「質」與「量」並重的研究方法(歐用生，1991)。

內容分析法發展於二十世紀初，早期對象多為大眾傳播媒介，之後逐漸為社會學、歷史學以及政治學研究所採用，現今已成為常用的教育研究法。內容分析法主要以文件作為分析對象，在蒐集資料的過程中，應有齊全的資料來做分析以免產生偏差。在分析推論的過程中，不僅要重視次數，更要重視數字背後隱含的環境脈絡以及意義，才不至於不客觀或過於偏頗，藉由分析文件的內涵，了解社會現象以及改變的趨勢，呈現從過去到現在全盤而有意義的歷史性透視。內容分析法若能配合其他研究一起使用，例如：調查法、觀察法或個案研究法，效果將會更好，對研究之議題有更深入的了解(王石番，1992；歐用生，1991)

內容分析法採用的是科學的研究方法，有一定的步驟以及順序，研究步驟如下(王石番，1992)：

1. 形成研究問題

從社會現象中發現問題，形成研究問題。

2. 界定母群體

母群體乃是研究內容的主體，若是要分析報紙的內容，則需界定什麼時候的報紙、分析內容的類別，例如體育新聞或政治新聞等。

3. 抽取樣本

在母群體界定之後，若母群體過大而受限於人力、物力，則需抽取樣本作為研究對象，因此需考量資料分布的情況與母群體的特性，抽取具有代表性的樣本。

4. 界定分析單位

分析單位乃是在內容分析過程中，實際計算的最小單位，分析單位常隨著類目的不同而有差異，例如新聞的最小分析單位常以篇、段、句等，研究者需界定最小的分析單位供編碼者遵循，才合乎內容分析的客觀性要求，以具有信度與效度。

5. 建構題目

內容分析法的核心是類目系統的建構，也就是依據研究目的與研究問題，針對欲分析的內容進行分類，而分類應合乎互斥、詳盡、和信度高的原則，也就是在進行編碼的過程中，一筆資料不應該同時列入兩個類目中，每個類目應是互斥的；也不應出現資料不屬於任何類目的現象，這就表示類目的規劃不詳盡；若編碼員常常對資料的分類有爭議或認定有偏差，則表示編碼同意度不高缺乏信度，是內容分析的大忌。

6. 建立量化系統

內容分析的類目應是可以量化的，因此必須要選擇適當的測量方法以及分析方法，例如在報紙的內容分析中，每出現一次女性照片即記錄一次，在統計後採用適當的分析方法進行分析，例如次數分配、描述性統計等。

7. 建立信度

在規劃類目之後，進行編碼表的預測，以檢視類目的建構是否適當。

8. 內容編碼

這是內容分析最費心耗時的工作，也就是編碼者將資料依照類目和分析單位的定義，在判斷後歸入類目中，編碼者以三至六位為宜，編碼前須先接受編碼訓練，熟悉類目的定義與編碼表的操作方式，使編碼員取得共識具有一致性後，才開始進行編碼工作。

9. 分析資料

在編碼工作後以設定的分析統計方法進行資料的分析。

10. 解釋與推論

針對分析後的數據結果進行現象的解釋與推論。王石番所歸納的研究步驟如圖

3. 1。

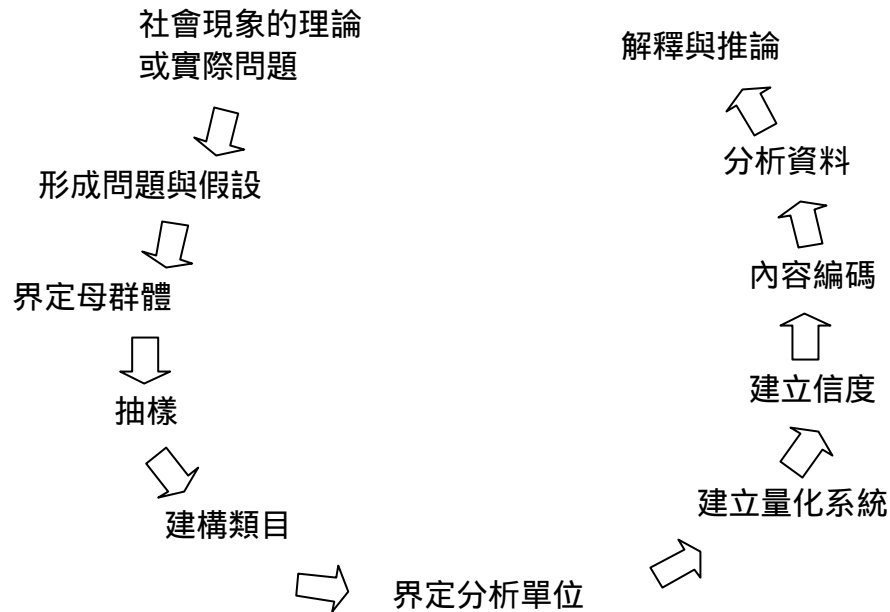


圖 3. 1 內容分析實證研究步驟

資料來源：傳播內容分析法-理論與實證。王石番(頁 143)，1992，台北市：幼獅

第二節 研究架構與流程

壹、研究架構

本研究之研究架構如圖 3.2 所示，探討企業界、教師與學校三者彼此之間的期望與差距，了解管理教育人才培育與業界需求落差原因，以其能作為提昇教育品質的參考。

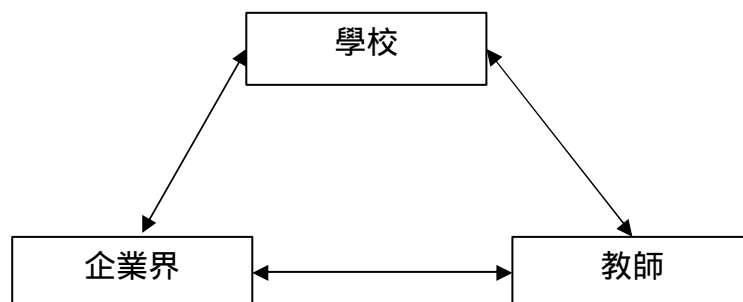


圖 3. 2 研究架構

貳、研究流程

本研究乃以台灣中部企業主與人力資源主管之角度，針對中部三所大學管理之企管、國貿與財金科系，所宣稱培養職能進行數量化之分析，同時建構能力指標並求取其權重，據以評量該系所所宣稱大學畢業生之能力是否符合業界所需，且各課程設計方式是否能夠有效培養所宣稱職能。因此為瞭解高等教育學生畢業後所應具備之職能，本研究首先彙整國內外有關「職能」之相關文獻，並以中部三所大學管理之企管、國貿與財金科系之課程綱要作內容分析，再透過台灣中部企業主與人力資源主管進行問卷，與透過學者專家對課程設計與職能相關性判定，對應探討管理教育人才能力培育與業界需求差異分析。其流程圖如圖 3.3。

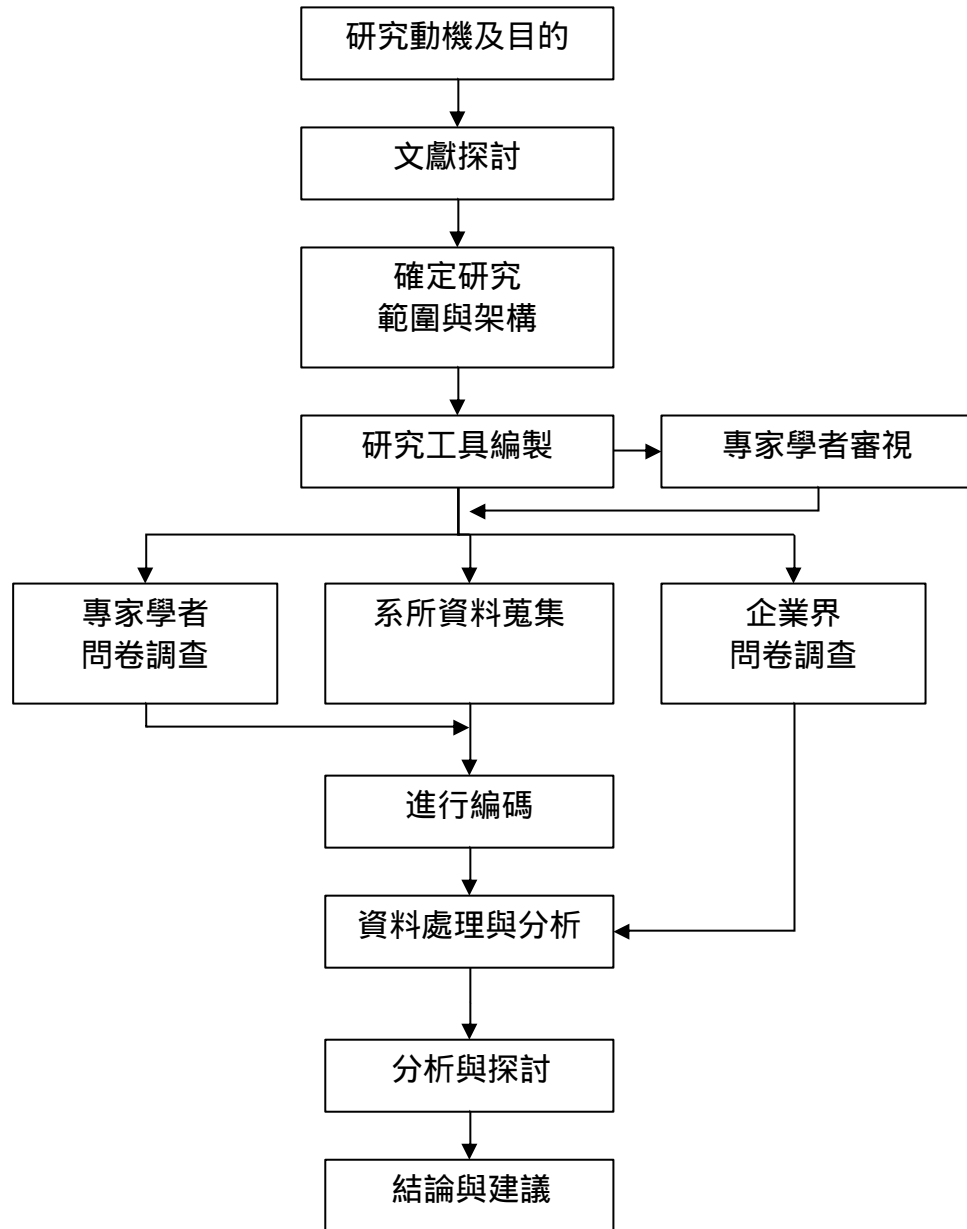


圖 3.3 研究架構圖

第三節 研究對象

本研究之實施分為三階段進行。第一階段為針對中部企業進行問卷調查，第二階段為量化之內容分析法，第三階段以問卷調查專家學者，以求研究之完整性，如下所述。

壹、企業界之問卷調查

本研究主要希望瞭解中部企業主與人力資源主管對於從業人員相關職能之看

法，因此調查對象之專家主要為中部企業主或人力資源單位主管，因此透過中部人資主管協會、中部人資主管聯誼會、南投企經會與東海 EMBA 在校生等管道發放問卷。回收之問卷產業包括資訊電子、傳統製造、批發零售、金融保險、營建土木、醫療環保、住宿餐飲、農林漁牧等產業，問卷發放之份數及回收率如表 3.1 所示。

表 3.1 問卷之發放與回收率

問卷發放份數	問卷回收份數	有效問卷份數	有效回收率
80	40	37	46%

貳、量化之內容分析法

在學校挑選部份，為考量課程資訊與對應職能資料蒐集完整性，選擇有清楚之課程地圖之綜合性學校作為研究對象，故在台中地區大專院校挑選出 A、B 與 C 三所大學作為研究對象。

在科系挑選部分，根據教育部所公佈 99 學年度「大學部以上學生人數排名前十大系所」調查如表 3.2，管理教育相關科系有資訊管理(技術)學系、企業管理學系、(計量)財務金融學系與國際企業(與)(管理)學系，故本研究挑選三校皆有之科系作為研究對象。如表 3.3。

表 3.2 學士班大學部以上學生人數排名前十大系所

大學部以上學生人數排名前十大系所 (以 99 學年系所排名為基準)		
學士班		
系所名稱	學生數	
	99 學年	98 學年
資訊管理(技術)學系	51,293	52,263
企業管理學系	46,439	47,632
電機(與控制)工程學系	34,022	34,208
資訊工程學系	31,058	31,526
(動力)機械工程學系	30,191	30,028

(計量)財務金融學系	29,384	30,499
(微)電子(工程)學系	26,295	28,017
護理學系	22,273	21,924
會計(與)(資訊)(科技)(系統)學系	20,626	21,454
國際企業(與)(管理)學系	15,049	14,802

資料來源：教育部

表 3.3 研究學校與系所

學 校	科 系
A 大學	1. 企業管理學系 2. 財務金融學系 3. 國際貿易學系
B 大學	1. 企業管理學系 2. 財務金融學系 3. 國際貿易學系
C 大學	1. 企業管理學系 2. 財務金融學系 3. 國際企業學系

資料來源：本研究整理

第四節 研究工具

本研究採內容分析法與問卷調查法為研究方法，將分以下三部分敘述。

壹、內容分析法之編碼表

針對本研究之目的，經參考文獻及彙整相關研究之編碼表，擬訂本研究工具「編碼表」(附錄一)。編碼表之類目建構分為：科目、職務職能、系所目標。

(一) 編碼表之信度

本研究以「評分員信度法」檢定信度。信度檢定是指研究者內容分析之類目與分析單位，是否能夠將內容歸入相同類目中，並使所得結果一致，一致性愈高，

內容分析的信度也愈高；一致性愈低，則內容分析的信度亦愈低(歐用生，1991)。檢驗公式為(王石番，1992)：

$$\text{相互同意度} = \frac{2M}{N_1 + N_2} \quad \text{信度} = \frac{N \times (\text{平均相互同意})}{1 + [(N-1) \times (\text{平均相互同意})]}$$

M：完全同意度

N1：為第一位編碼員應有同意數目

N2：為第二位編碼員應有同意數目

N：為參與編碼員數目

1. 「編碼表-教學內容」

本研究以九位編碼員進行兩兩相互同意度，作為信度檢定的依據。編碼員為九位東海大學企業管理學系碩士班研究生，在編碼訓練後，進行信度考驗，「職務職能」之信度為 0.85；「系所目標」之信度為 0.90；均達格伯那文化指標 0.80(王石番，1992)以上，表示具有良好信度。

2. 「編碼表-教學方式」

本研究以三位編碼員進行兩兩相互同意度，作為信度檢定的依據。編碼員為中部課程規畫教學資源中心主任、東海企管系人力資源管理助理教授、教育學博士，在編碼討論後共同決議結論，產出「教學方式與職能對照表」(附錄二)，表示具有良好信度。

(二) 編碼表之效度

本研究之編碼表依據研究目的，蒐集相關文獻與參酌過去之研究編製而成。效度之檢驗採用專家效度予以考驗，教學內容專家組合表如表 3.4，教學方式專家組合表如表 3.5。

表 3.4 教學內容專家組合表

學者專家	職 稱	專長領域
許老師	東海大學企業管理學系副教授	策略管理、組織行為
吳老師	東海大學企業管理學系助理教授	員工甄選面談、印象管理行為、企業訓練

表 3.5 教學方式專家組合表

學者專家	職 稱	專長領域
許老師	東海大學中部課程規劃教學資源中心主任	策略管理、組織行為
吳老師	東海大學企業管理學系助理教授	員工甄選面談、印象管理行為、企業訓練
蔡博士	中正大學成人及繼續教育博士	成人教育

貳、問卷設計

根據文獻探討與104人力銀行所提供大專院校各系所畢業生適合任職工作，挑選企管系、國貿(國企)系與財金系等適合任職工作，並與指導教授討論後合併後擬定本研究工具「業界問卷」(附錄三)。

第五節 分析單位及類目建構

內容分析法的核心部分就是建構類目系統，類目是內容分析基本單位，分析單位是內容分析的最小單位，而類目的建構需根據研究目的及內容做設計(王石番，1992)。本研究之類目建構是根據文獻、本研究目的與需要發展而成。以下為本研究類目建構內容。

壹、教學內容內容分析

本研究類目分為科目、職務職能與系所目標三大部分。

一、科目

99 學年度三校各系有開課，且有說明該課程教學目標之科目。

二、職務職能

根據文獻探討，採用十項職務職能，分別為「問題分析與解決能力」、「展現全球視野能力」、「規劃與決策能力」、「創新與應變能力」、「顧客導向/業務能力」、「團隊建立與人際溝通能力」、「領導與執行能力」、「運用 IT 技術能力」、「自我管理與學習能力」、「專業知識」。

三、系所目標

為 99 學年度三校各系與網站上所說明之該系學生核心能力如表 3.6。

表 3.6 各系學生核心能力表

學校	科系	學生核心能力
A 大學	企管系	1. 資訊與科技應用能力
		2. 問題分析與解決能力
		3. 溝通協調與人際能力
		4. 創意與創新思考能力
		5. 人文與社會關懷能力
	財金系	1. 金融領域之專業知識
		2. 職場探索與生涯規劃能力
		3. 掌握財金資訊與分析之能力
		4. 應用財務數量方法之能力
		5. 應用外語與溝通知能力
	國貿系	1. 整合職場需求必備之語文與資訊能力
		2. 跨國文化差異性之知識及多元化專業知識能力
		3. 強化溝通領導與團隊合作能力
		4. 職場上所需的管理實務經驗的能力
		5. 分析辯證能力與關懷服務熱誠態度
B 大學	企管系	1. 管理專業知識與能力
		2. 良好溝通技巧
		3. 善用資訊科技的整合能力
		4. 分析與解決問題之能力
		5. 企業倫理與社會責任的理解能力
		6. 跨國經營的知識
	財金系	1. 財金知識
		2. 態度倫理
		3. 溝通技巧
		4. 資訊科技
	國貿系	1. 跨國企業與國際貿易專業知識
		2. 溝通表達能力

		3. 分析能力
		4. 外語能力
C 大學	企管系	1. 創意與思考能力
		2. 語言與溝通能力
		3. 資訊與網路科技運用能力
		4. 管理專業知識與能力
		5. 分析與解決問題能力
		6. 國際視野
		7. 良好的品格與態度
		8. 團隊合作能力
	財金系	1. 誠信負責之專業財金人才
		2. 理論實務並重之專業財金人才
		3. 國際視野與素養兼具之財金人才
	國企系	1. 商管專業知識
		2. 團隊合作與解決問題能力
		3. 國際視野
		4. 培養社會責任
		5. 英文應用能力
		6. 資訊應用能力

資料來源：本研究整理

貳、教學方式內容分析

本研究類目分為職務職能與教學方式二部分。

一、職務職能

根據文獻探討，採用十項職務職能，分別為「問題分析與解決能力」、「展現全球視野能力」、「規劃與決策能力」、「創新與應變能力」、「顧客導向/業務能力」、「團隊建立與人際溝通能力」、「領導與執行能力」、「運用 IT 技術能力」、「自我管理與學習能力」、「專業知識」。

二、教學方式

根據文獻探討，採用十項教學方式，分別為「課堂講授」、「考試方式」、「聽力與電視教學方式」、「配合使用專業電腦軟體教學」、「小組報告討論方式」、「報告發表方式」、「專題演講方式」、「個案研究方式」、「企業參觀與寒暑假實習方式」、「習題作業方式」。

第六節 實施程序

本研究分為內容分析法與問卷調查兩階段進行，其實施過程如下：

第一階段：內容分析法

- 一、本研究於 2011 年 3 月 1 日至 2011 年 3 月 31 日進行資料蒐集，以網頁搜尋或直接向該系所負責人員索取之方式蒐集所需資料。
- 二、因本研究採用內容分析法作為研究方法，因此由九位研究所同學為編碼員，為確保研究品質，編碼前由吳老師將針對每一項分類及操作方式做解說。確保每科系三位編碼員有一致的認知進行編碼工作，並在訓練過後，考驗信度達到穩定與一致。
- 三、開始進行正式編碼程序，使用本研究工具編碼表，將所蒐集來的各系所資料一一進行編碼，由於編碼是相? 費心耗時的工作，因此進行編碼程序時，研究者將考量編碼員之精神狀況，若出現疲憊、無法正確判斷及分類之狀況，將暫時休息，以確保資料登錄的正確性。
- 四、教學方式內容分析於 2011 年 6 月 28 日進行編碼，為確保研究品質，編碼前由許老師將針對每一項分類及操作方式做解說。確保三位編碼員有一致的認知進行編碼工作，並在討論過後，考驗信度達到穩定與一致。

第二階段：問卷調查

調查對象之專家主要為中部企業主或人力資源單位主管，在 2011 年 4 月 1 日至 2011 年 4 月 14 日期間，透過中部人資主管協會、中部人資主管聯誼會、南投企經會與東海 EMBA 在校生等管道發放問卷。

第七節 資料處理

本研究之資料處理分為兩部分，分述如下：

一、內容分析

本研究經樣本資料編碼後，以 Excel 軟體進行數據之統計。統計方法配合本研究目的並考慮資料之特性，以次數分配、百分比以及描述性統計，分析數據資料，以瞭解各類目的分佈情形以及進行比較與分析。

二、問卷調查

問卷回收後，將問卷資料進行整理，並以 Excel 進行資料分析。

三、資料比對、分析與討論

將內容分析結果、問卷調查結果與相關文獻進行比對、分析與討論，以得到更深入的研究結果。

第四章 結果與分析

本章針對系所目標、課程規劃、業界需求、教學方式等相互分析比較，透過相關資料統計、內容分析法與專家意見法等進行，共有五節，分別為課程規劃與系所目標之落差、系所目標與業界實務之落差、課程規劃與業界實務之落差、課程規劃與實際內容之落差、課程規劃與執行之落差，以從不同角度探討人才培育與業界需求之契合度。

第一節 課程規劃與系所目標之落差

壹、A 大學

1. 企管系

經統計每一課程老師實際勾選符合系所目標總和比重，『問題分析與解決能力』、『溝通協調與人際能力』兩者為系上老師課程規劃較為偏重之目標；而『人文與社會關懷能力』比重則較低，統計如表 4.1 所示：

表 4.1 A 大學企管系系所目標與課程規劃對照表

系所目標	資訊與科技 應用能力	問題分析與 解決能力	溝通協調與 人際能力	創意與創新 思考能力	人文與社會 關懷能力
課程 規劃	64%	100%	95%	71%	55%

經統計以每一課程老師實際勾選符合系所目標，並依據系目標與職能對應比例轉換，科系目標除專業知識外較偏重的職能為：『問題分析與解決能力』、『創新與應變能力』、『團隊建立與人際溝通能力』、『運用 IT 技術能力』、『其他』，與系上老師課程規劃較偏重之職能皆相符。兩者差異計算方式為：課程規劃與科系目標差異除以科系目標，取到小數點後兩位，其餘各校系計算亦同，統計如表 4.2 所示：

表 4.2 A 大學企管系系所目標、課程規劃對應職能表

職能	問題分析與 解決能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	運用 IT 技術能力	專業 知識	其他
科系 目標	100%	200%	40%	160%	200%	100%	200%
課程 規劃	100%	142%	38%	152%	127%	100%	111%
差異	0	-0.29	-0.05	-0.05	-0.36	0	-0.44

2. 國貿系

經統計每一課程老師實際勾選符合系所目標總和比重，『跨國文化差異性之知識及多元化專業知識能力』、『職場上所需的管理實務經驗的能力』兩者為系上老師課程規劃較為偏重之目標；而『強化溝通領導與團隊合作能力』比重則較低，統計如表 4.3 所示：

表 4.3 A 大學國貿系系所目標與課程規劃對照表

系所 目標	整合職場需求 必備之語文與 資訊能力	跨國文化差異 性之知識及多 元化專業知識 能力	強化溝通領導 與團隊合作能 力	職場上所需的 管理實務經驗 的能力	分析辯證能力 與關懷服務熱 誠態度
課程 規劃	0.83	0.97	0.68	1.00	0.73

經統計以每一課程老師實際勾選符合系所目標，並依據系目標與職能對應比例轉換，科系目標除專業知識外較偏重的職能為：『團隊建立與人際溝通能力』、『領導與執行能力』，與系上老師課程規劃較偏重之職能皆相符，統計如表 4.4 所示：

表 4.4 A 大學國貿系系所目標、課程規劃對應職能表

職能	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	創新與 應變能力	團隊建立 與人際溝 通能力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	專業 知識	其他
科系 目標	71%	86%	29%	143%	143%	71%	100%	71%
課程 規劃	57%	94%	31%	106%	163%	69%	100%	57%
差異	-0.19	0.09	0.06	-0.25	0.13	0.02	0	-0.19

3. 財金系

經統計每一課程老師實際勾選符合系所目標總和比重，『金融領域之專業知識』、『職場探索與生涯規劃之能力』兩者為系上老師課程規劃較為偏重之目標；而『應用外語與溝通之能力』比重則較低，統計如表 4.5 所示：

表 4.5 A 大學財金系系所目標與課程規劃對照表

系所 目標	金融領域 之專業知 識	職場探索與 生涯規劃之 能力	掌握財金資 訊與分析之 能力	應用財務 數量方法 之能力	掌握全球 金融產業 發展與趨 勢之能力	應用外語 與溝通之 能力
課程 規劃	1.00	0.81	0.80	0.65	0.86	0.44

經統計以每一課程老師實際勾選符合系所目標，並依據系目標與職能對應比例轉換，科系目標除專業知識外較偏重的職能為：『問題分析與解決能力』，與系上老師課程規劃較偏重之職能略有落差，統計如表 4.6 所示：

表 4.6 A 大學財金系系所目標、課程規劃對應職能表

職能	問題分析與解決能力	展現全球視野能力	團隊建立與人際溝通能力	自我管理與學習能力	專業知識	其他
科系目標	106%	63%	44%	44%	100%	19%
課程規劃	94%	64%	23%	43%	100%	18%
差異	-0.07	0.01	-0.25	-0.02	0	-0.05

二、B 大學

1. 企管系

經統計每一課程老師實際勾選符合系所目標總和比重，『管理專業知識與能力』為系上老師課程規劃較為偏重之目標；而『善用資訊科技的整合能力』、『企業倫理與社會責任的理解能力』、『跨國經營的知識比重則較低』，統計如表 4.7 所示：

表 4.7 B 大學企管系系所目標與課程規劃對照表

系所目標	管理專業知識與能力	良好溝通技巧	善用資訊科技的整合能力	分析與解決問題之能力	企業倫理與社會責任的理解能力	跨國經營的知識
課程規劃	100%	70%	43%	62%	43%	43%

經統計以每一課程老師實際勾選符合系所目標，並依據系目標與職能對應比例轉換，科系目標除專業知識外較偏重的職能為：『問題分析與解決能力』、『展現全球視野能力』、『運用 IT 技術能力』、『其他』，但系上老師課程規劃主要較偏重於專業知識，故兩者偏重之職能略有落差，統計如表 4.8 所示：

表 4.8 B 大學企管系系所目標、課程規劃對應職能表

職能	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	運用 IT 技術能力	專業 知識	其他
科系 目標	100%	100%	20%	80%	100%	100%	100%
課程 規劃	62%	43%	14%	56%	43%	100%	43%
差異	-0.38	-0.57	-0.3	-0.3	-0.57	0	-0.57

2. 國貿系

經統計每一課程老師實際勾選符合系所目標總和比重，『跨國企業與國際貿易專業知識』、『分析能力』兩者為系上老師課程規劃較為偏重之目標；而『外語能力』比重則較低，統計如表 4.9 所示：

表 4.9 B 大學國貿系系所目標與課程規劃對照表

系所目標	跨國企業與國際 貿易專業知識	溝通表達能力	分析能力	外語能力
課程 規劃	1.00	0.72	1.00	0.64

經統計以每一課程老師實際勾選符合系所目標，並依據系目標與職能對應比例轉換，科系目標除專業知識外較偏重的職能為：『問題分析與解決能力』、『團隊建立與人際溝通能力』，其中『問題分析與解決能力』與系上老師課程規劃主要較偏重相似，但『團隊建立與人際溝通能力』兩者偏重程度略有落差，統計如表 4.10 所示：

表 4.10 B 大學國貿系系所目標、課程規劃對應職能表

職能	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	專業知識
科系 目標	100%	50%	20%	130%	100%
課程 規劃	122%	59%	20%	98%	100%
差異	0.22	0.18	0	-0.24	0

3. 財金系

經統計每一課程老師實際勾選符合系所目標總和比重，『財金知識』為系上老師課程規劃較為偏重之目標；而『溝通技巧』比重則較低，統計如表 4.11 所示：

表 4.11 B 大學財金系系所目標與課程規劃對照表

系所目標	財金知識	態度倫理	溝通技巧	資訊科技
課程規劃	1.00	0.70	0.41	0.62

經統計以每一課程老師實際勾選符合系所目標，並依據系目標與職能對應比例轉換，科系目標除專業知識外較偏重的職能為：『運用 IT 技術能力』、『自我管理與學習能力』，與系上老師課程規劃較偏重之職能皆相符，統計如表 4.12 所示：

表 4.12 B 大學財金系系所目標、課程規劃對應職能表

職能	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	運用 IT 技術能力	自我管理與 學習能力	專業知識
科系 目標	20%	80%	100%	100%	100%
課程 規劃	19%	75%	123%	128%	100%
差異	-0.05	-0.06	0.23	0.28	0

三、C 大學

1. 企管系

經統計每一課程老師實際勾選符合系所目標總和比重，『分析與解決問題能力』、『管理專業知識與能力』兩者為系上老師課程規劃較為偏重之目標；而『溝通技巧』比重則較低，統計如表 4.13 所示：

表 4.13 C 大學企管系系所目標與課程規劃對照表

系所目標	創意與思考能力	語言與溝通能力	資訊與網路科技運用能力	管理專業知識與能力	分析與解決問題能力	國際視野	良好的品格與態度	團隊合作能力
課程規劃	0.82	0.57	0.56	0.93	1.00	0.53	0.49	0.61

經統計以每一課程老師實際勾選符合系所目標，並依據系目標與職能對應比例轉換，科系目標除專業知識外較偏重的職能為：『問題分析與解決能力』、『展現全球視野能力』、『創新與應變能力』、『團隊建立與人際溝通能力』、『運用 IT 技術能力』，而系上老師課程規劃較偏重之職能為『問題分析與解決能力』、『團隊建立與人際溝通能力』，僅有部分相符，統計如表 4.14 所示：

表 4.14 C 大學企管系系所目標、課程規劃對應職能表

職能	問題分析與解決能力	展現全球視野能力	創新與應變能力	顧客導向/業務能力	團隊建立與人際溝通能力	運用 IT 技術能力	自我管理與學習能力	專業知識	其他
科系目標	100%	120%	100%	20%	160%	100%	50%	100%	50%
課程規劃	107%	69%	88%	12%	102%	60%	26%	100%	26%
差異	0.07	-0.42	-0.12	-0.4	-0.36	-0.6	-0.48	0	-0.48

2. 國企系

經統計每一課程老師實際勾選符合系所目標總和比重，『商管專業知識』、『團隊合作與解決問題能力』兩者為系上老師課程規劃較為偏重之目標；而『英文應用能力』比重則較低，統計如表 4.15 所示：

表 4.15 C 大學國企系系所目標與課程規劃對照表

系所目標	商管專業知識	團隊合作與解決問題能力	國際視野	培養社會責任	英文應用能力	資訊應用能力
課程規劃	1.00	0.91	0.77	0.86	0.41	0.60

經統計以每一課程老師實際勾選符合系所目標，並依據系目標與職能對應比例轉換，科系目標除專業知識外無較偏重職能，與系上老師課程規劃相符，統計如表 4.16 所示：

表 4.16 C 大學國企系系所目標、課程規劃對應職能表

職能	問題分析與解決能力	展現全球視野能力	團隊建立與人際溝通能力	運用 IT 技術能力	專業知識	其他
科系目標	33%	67%	67%	67%	100%	67%
課程規劃	38%	64%	55%	50%	100%	72%
差異	0.15	0.04	-0.17	-0.25	0	0.07

3. 財金系

經統計每一課程老師實際勾選符合系所目標總和比重，『具備溝通、明辨、與解決問題的能力』、『具備財金專業知識能力』、『具備認識國內外時事議題、瞭解財經趨勢能力』三者為系上老師課程規劃較為偏重之目標；而『具備大學生應有之基本英文能力』比重則較低，統計如表 4.17 所示：

表 4.17 C 大學財金系系所目標與課程規劃對照表

系所 目標	具備專業倫 理與道德觀 念	具備大學生 應有之基本 英文能力	具備溝通、 明辨、與解 決問題的能 力	具備財金 專業知識 能力	具備認識國 內外時事議 題、瞭解財經 趨勢能力	具備資訊 基本素養
課程 規劃	0.74	0.61	1.00	0.97	0.86	0.75

經統計以每一課程老師實際勾選符合系所目標，並依據系目標與職能對應比例轉換，科系目標除專業知識外無較偏重職能，與系上老師課程規劃相符，統計如表 4.18 所示：

表 4.18 C 大學財金系系所目標、課程規劃對應職能表

職能	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	團隊建立與 人際溝通能力	運用 IT 技術能力	專業知識	其他
科系 目標	54%	77%	77%	77%	100%	77%
課程 規劃	55%	72%	54%	65%	100%	63%
差異	0.01	-0.06	-0.29	-0.15	0	-0.18

各科目在課程規劃時，每一老師都評估該項課程所對應各系所期望達成之目標，透過本研究分析整理，實際上系上所開課程希望提供之目標存在不同程度之差異。以科系分析之，可發現企管系差異較大，研究者認為原因可能為企管系所開之課程數量為三科系之冠，且企管系課程廣度較大，故課程落差較其餘兩科系大；反之，財金系課程廣度較小，且開課數量為三科系最少者，可推測為落差原因之一。以學校分析之，A 校落差最小，C 校落差最大，期分析結果如表 4.19 所示：

表 4.19 系所目標與課程規劃差異之職能一覽表

	問題分析 與解決能 力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立 與人際溝 通能力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	自我管理 與學習能 力	專業知識	其他	總和
A 校企管				-				-			-	1.19
A 校國貿												0.93
A 校財金												0.4
B 校企管	- -	- -			-	-		- -			- -	2.69
B 校國貿	+											0.64
B 校財金									+			0.62
C 校企管		-			-	-		- -	-		-	2.93
C 校國企												0.68
C 校財金												0.69

表說明：0 表示該項差異介於 +/-0.25 以內；+表示該項差異介於 0.25 至 0.5 之間；-表示該項差異介於-0.25 至-0.5 之間；--表示該項差異大於-0.5；該空格斜線表示該校系無宣稱此職能。

第二節 系所目標與業界實務之落差

壹、不分職類

比對業界對不分職類所需職能除『專業知識』外相對重要者，以『問題分析與解決能力』為相對重要之職能，各校系以『問題分析與解決能力』為相對重要之職能者為 A 校企管、A 校財金、B 校企管、B 校國貿、C 校企管等五個校系，三間學校之企管系系所目標皆符合業界所期望之職能。另以各校系差異性統計分析，A 校企管之差異較其餘學校大。兩者差異計算方式為：科系目標與所有產業差異除以所有產業，取到小數點後兩位，其餘職務類別計算亦同，差異統計如表 4.20 所示：

表 4.20 系所目標與業界實務落差一覽表-一般職務

一般職務	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	自我管理與 學習能力	專業 知識	總和
所有產業	111%	60%	76%	77%	79%	88%	74%	59%	90%	100%	
資訊電子	233%	100%	133%	125%	138%	160%	150%	100%	250%	100%	
製造業	82%	60%	73%	70%	88%	75%	68%	47%	63%	100%	
服務業	133%	64%	79%	87%	72%	98%	74%	72%	97%	100%	
A 校企管	100%	0%	0%	200%	40%	160%	0%	200%	0%	100%	
A 校國貿	71%	86%	0%	29%	0%	143%	143%	71%	0%	100%	
A 校財金	106%	63%	0%	0%	0%	44%	0%	0%	44%	100%	
B 校企管	100%	100%	0%	0%	20%	80%	0%	100%	0%	100%	
B 校國貿	100%	50%	0%	0%	20%	130%	0%	0%	0%	100%	
B 校財金	0%	0%	0%	0%	20%	80%	0%	100%	100%	100%	
C 校企管	100%	120%	0%	100%	20%	160%	0%	100%	50%	100%	
C 校國企	33%	67%	0%	0%	0%	67%	0%	67%	0%	100%	
C 校財金	54%	77%	0%	0%	0%	77%	0%	77%	0%	100%	
差 異											

A 校企管	-0.10	-1.00	-1.00	1.60	-0.49	0.82	-1.00	2.39	-1.00	0.00	9.40
A 校國貿	-0.36	0.43	-1.00	-0.62	-1.00	0.63	0.93	0.20	-1.00	0.00	6.18
A 校財金	-0.05	0.05	-1.00	-1.00	-1.00	-0.50	-1.00	-1.00	-0.51	0.00	6.11
B 校企管	-0.10	0.67	-1.00	-1.00	-0.75	-0.09	-1.00	0.69	-1.00	0.00	6.30
B 校國貿	-0.10	-0.17	-1.00	-1.00	-0.75	0.48	-1.00	-1.00	-1.00	0.00	6.49
B 校財金	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-0.75	-0.09	-1.00	0.69	0.11	0.00	6.64
C 校企管	-0.10	1.00	-1.00	0.30	-0.75	0.82	-1.00	0.69	-0.44	0.00	6.10
C 校國企	-0.70	0.12	-1.00	-1.00	-1.00	-0.24	-1.00	0.14	-1.00	0.00	6.19
C 校財金	-0.51	0.28	-1.00	-1.00	-1.00	-0.13	-1.00	0.31	-1.00	0.00	6.23

貳、行銷業務

1. 企管系

比對業界對行銷業務所需職能除『專業知識』外相對重要者，以『問題分析與解決能力』、『規劃與決策能力』、『顧客導向/業務能力』、『團隊建立與人際溝通能力』、『自我管理與學習能力』為相對重要之職能。五項職能中，『規劃與決策能力』、『顧客導向/業務能力』、『自我管理與學習能力』三校企管系所目標皆未相對偏重，『團隊建立與人際溝通能力』B 校企管未相對偏重，而三校皆偏重之『運用 IT 技術能力』與業界重視程度差異較大。另以各校系差異性統計分析，A 校企管之差異較其餘學校大，統計如表 4.21 所示：

表 4. 21 系所目標與業界實務落差一覽表-行銷業務-企管系

行銷業務	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	自我管理與 學習能力	專業 知識	總和
所有產業	108%	92%	108%	87%	165%	104%	86%	46%	102%	100%	
資訊電子	260%	200%	200%	133%	240%	233%	200%	100%	220%	100%	
製造業	96%	92%	88%	69%	141%	73%	66%	26%	82%	100%	
服務業	94%	64%	119%	100%	186%	132%	86%	48%	100%	100%	
A 校企管	100%	0%	0%	200%	40%	160%	0%	200%	0%	100%	
B 校企管	100%	100%	0%	0%	20%	80%	0%	100%	0%	100%	
C 校企管	100%	120%	0%	100%	20%	160%	0%	100%	50%	100%	
差 異											
A 校企管	-0.07	-1.00	-1.00	1.30	-0.76	0.54	-1.00	3.35	-1.00	0.00	10.02
B 校企管	-0.07	0.09	-1.00	-1.00	-0.88	-0.23	-1.00	1.17	-1.00	0.00	6.44
C 校企管	-0.07	0.30	-1.00	0.15	-0.88	0.54	-1.00	1.17	-0.51	0.00	5.63

2. 國貿(企)系

比對業界對行銷業務所需職能除『專業知識』外相對重要者，以『問題分析與解決能力』、『規劃與決策能力』、『顧客導向/業務能力』、『團隊建立與人際溝通能力』、『自我管理與學習能力』為相對重要之職能。五項職能中，『規劃與決策能力』、『顧客導向/業務能力』、『自我管理與學習能力』三校國貿(企)系系所目標皆未相對偏重，『團隊建立與人際溝通能力』C校國企未相對偏重，『問題分析與解決能力』僅有B校國貿相對偏重。另以各校系差異性統計分析，C校國企之差異較其餘學校大，統計如表 4.22 所示：

表 4. 22 系所目標與業界實務落差一覽表-行銷業務-國貿(企)系

行銷業務	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	自我管理與 學習能力	專業 知識	總和
所有產業	108%	92%	108%	87%	165%	104%	86%	46%	102%	100%	
資訊電子	260%	200%	200%	133%	240%	233%	200%	100%	220%	100%	
製造業	96%	92%	88%	69%	141%	73%	66%	26%	82%	100%	
服務業	94%	64%	119%	100%	186%	132%	86%	48%	100%	100%	
A 校國貿	71%	86%	0%	29%	0%	143%	143%	71%	0%	100%	
B 校國貿	100%	50%	0%	0%	20%	130%	0%	0%	0%	100%	
C 校國企	33%	67%	0%	0%	0%	67%	0%	67%	0%	100%	
差 異											
A 校國貿	-0.34	-0.07	-1.00	-0.67	-1.00	0.38	0.66	0.54	-1.00	0.00	5.66
B 校國貿	-0.07	-0.46	-1.00	-1.00	-0.88	0.25	-1.00	-1.00	-1.00	0.00	6.66
C 校國企	-0.69	-0.27	-1.00	-1.00	-1.00	-0.36	-1.00	0.46	-1.00	0.00	6.78

？、財務金融

比對業界對財務金融所需職能除『專業知識』外無相對重要之職能。與三校財金系系所目標皆相對偏重『專業知識』符合度高。另以各校系差異性統計分析，B校財金之差異較其餘學校大，統計如表 4.23 所示：

表 4.23 系所目標與業界實務落差一覽表-財務金融

財務金融	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	自我管理與 學習能力	專業 知識	總和
所有產業	54%	58%	50%	49%	45%	46%	63%	65%	56%	100%	
資訊電子	71%	71%	88%	71%	35%	53%	71%	59%	64%	100%	
製造業	50%	52%	47%	45%	28%	45%	99%	59%	57%	100%	
服務業	53%	61%	43%	46%	61%	46%	23%	74%	53%	100%	
A 校財金	106%	63%	0%	0%	0%	44%	0%	0%	44%	100%	
B 校財金	0%	0%	0%	0%	20%	80%	0%	100%	100%	100%	
C 校財金	54%	77%	0%	0%	0%	77%	0%	77%	0%	100%	
差 異											
A 校財金	0.96	0.09	-1.00	-1.00	-1.00	-0.04	-1.00	-1.00	-0.21	0.00	6.31
B 校財金	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-0.56	0.74	-1.00	0.54	0.79	0.00	7.62
C 校財金	0.00	0.33	-1.00	-1.00	-1.00	0.67	-1.00	0.18	-1.00	0.00	6.19

肆、生產採購資材

比對業界對生產採購資材所需職能除『專業知識』外無相對重要之職能，唯資訊電子業相對重視之『規劃與決策能力』，三校企管系系所目標皆未相對偏重。另以各校系差異性統計分析，A 校企管之差異較其餘學校大，統計如表 4.24 所示：

表 4. 24 系所目標與業界實務落差一覽表-生產採購資材

生產採購 資材	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與人 際溝通能力	領導與執行 能力	運用 IT 技 術能力	自我管理與 學習能力	專業 知識	總和
所有產業	77%	63%	68%	69%	73%	77%	57%	62%	72%	100%	
資訊電子	100%	88%	125%	100%	67%	100%	63%	50%	90%	100%	
製造業	79%	78%	54%	39%	78%	82%	73%	56%	69%	100%	
服務業	65%	49%	70%	69%	75%	59%	28%	69%	69%	100%	
A 校企管	100%	0%	0%	200%	40%	160%	0%	200%	0%	100%	
B 校企管	100%	100%	0%	0%	20%	80%	0%	100%	0%	100%	
C 校企管	100%	120%	0%	100%	20%	160%	0%	100%	50%	100%	
差 異											
A 校企管	0.30	-1.00	-1.00	1.90	-0.45	1.08	-1.00	2.23	-1.00	0.00	9.95
B 校企管	0.30	0.59	-1.00	-1.00	-0.73	0.04	-1.00	0.61	-1.00	0.00	6.26
C 校企管	0.30	0.90	-1.00	0.45	-0.73	1.08	-1.00	0.61	-0.31	0.00	6.38

伍、專案產品企劃

1. 企管系

比對業界對專案產品企劃所需職能除『專業知識』外無相對重要之職能，唯資訊電子業相對重視之『領導與執行能力』，三校企管系系所目標皆未相對偏重。另以各校系差異性統計分析，A 校企管之差異較其餘學校大，統計如表 4.25 所示：

表 4. 25 系所目標與業界實務落差一覽表-專案產品企劃-企管系

專案/ 產品企劃	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	自我管理與 學習能力	專業 知識	總和
所有產業	77%	62%	89%	71%	74%	72%	62%	55%	51%	100%	
資訊電子	78%	67%	83%	60%	50%	100%	100%	0%	50%	100%	
製造業	85%	72%	85%	77%	76%	61%	59%	38%	54%	100%	
服務業	68%	48%	88%	67%	78%	71%	45%	62%	45%	100%	
A 校企管	100%	0%	0%	200%	40%	160%	0%	200%	0%	100%	
B 校企管	100%	100%	0%	0%	20%	80%	0%	100%	0%	100%	
C 校企管	100%	120%	0%	100%	20%	160%	0%	100%	50%	100%	
差 異											
A 校企管	0.30	-1.00	-1.00	1.82	-0.46	1.22	-1.00	2.64	-1.00	0.00	10.43
B 校企管	0.30	0.61	-1.00	-1.00	-0.73	0.11	-1.00	0.82	-1.00	0.00	6.57
C 校企管	0.30	0.94	-1.00	0.41	-0.73	1.22	-1.00	0.82	-0.02	0.00	6.43

2. 國貿(企)系

比對業界對專案產品企劃所需職能除『專業知識』外無相對重要之職能，唯資訊電子業相對重視之『領導與執行能力』，A校國貿系系所目標相較於其他兩校教相對偏重。另以各校系差異性統計分析，A校國貿之差異較其餘學校大，統計如表 4.26 所示：

表 4.26 系所目標與業界實務落差一覽表-專案產品企劃-國貿(企)系

專案/ 產品企劃	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	自我管理與 學習能力	專業 知識	總合
所有產業	77%	62%	89%	71%	74%	72%	62%	55%	51%	100%	
資訊電子	78%	67%	83%	60%	50%	100%	100%	0%	50%	100%	
製造業	85%	72%	85%	77%	76%	61%	59%	38%	54%	100%	
服務業	68%	48%	88%	67%	78%	71%	45%	62%	45%	100%	
A 校國貿	71%	86%	0%	29%	0%	143%	143%	71%	0%	100%	
B 校國貿	100%	50%	0%	0%	20%	130%	0%	0%	0%	100%	
C 校國企	33%	67%	0%	0%	0%	67%	0%	67%	0%	100%	
差 異											
A 校國貿	-0.08	0.39	-1.00	-0.59	-1.00	0.99	1.31	0.29	-1.00	0.00	6.64
B 校國貿	0.30	-0.19	-1.00	-1.00	-0.73	0.81	-1.00	-1.00	-1.00	0.00	7.03
C 校國企	-0.57	0.08	-1.00	-1.00	-1.00	-0.07	-1.00	0.22	-1.00	0.00	5.94

陸、行政總務/人資幕僚

比對業界對行政總務/人資幕僚所需職能除『專業知識』外相對重要者，以『問題分析與解決能力』、『團隊建立與人際溝通能力』為相對重要之職能。『問題分析與解決能力』三校企管系系所目標皆為相對偏重，而『團隊建立與人際溝通能力』B 校企管未相對偏重，而三校皆偏重之『運用 IT 技術能力』與一般業界重視程度差異較大。另以各校系差異性統計分析，A 校企管之差異較其餘學校大，統計如表 4.27 所示：

表 4.27 系所目標與業界實務落差一覽表-行政總務/人資幕僚

行政總務/ 人資幕僚	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	自我管理與 學習能力	專業 知識	總合
所有產業	117%	72%	88%	66%	72%	113%	85%	65%	83%	100%	
資訊電子	147%	0%	144%	100%	67%	175%	133%	133%	92%	100%	
製造業	110%	50%	75%	57%	50%	95%	63%	46%	77%	100%	
服務業	115%	75%	89%	65%	108%	117%	90%	65%	86%	100%	
A 校企管	100%	0%	0%	200%	40%	160%	0%	200%	0%	100%	
B 校企管	100%	100%	0%	0%	20%	80%	0%	100%	0%	100%	
C 校企管	100%	120%	0%	100%	20%	160%	0%	100%	50%	100%	
差 異											
A 校企管	-0.15	-1.00	-1.00	2.03	-0.44	0.42	-1.00	2.08	-1.00	0.00	9.11
B 校企管	-0.15	0.39	-1.00	-1.00	-0.72	-0.29	-1.00	0.54	-1.00	0.00	6.09
C 校企管	-0.15	0.67	-1.00	0.52	-0.72	0.42	-1.00	0.54	-0.40	0.00	5.40

第三節 課程規劃與業界實務之落差

壹、不分職類

比對業界對不分職類所需職能除『專業知識』外相對重要者，以『問題分析與解決能力』為相對重要之職能，各校系以『問題分析與解決能力』為相對重要之職能者為 A 校企管、B 校國貿、C 校企管等三個校系，三間學校之企管。另以各校系差異性統計分析，A 校企管與 B 校財金之差異較其餘學校大。兩者差異計算方式為：課程規劃與所有產業差異除以所有產業，取到小數點後兩位，其餘職務類別計算亦同，統計如表 4.28 所示：

表 4.28 課程規劃與業界實務落差一覽表-不分職類

不分職類	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	自我管理與 學習能力	專業 知識	總和
所有產業	111%	60%	76%	77%	79%	88%	74%	59%	90%	100%	
資訊電子	233%	100%	133%	125%	138%	160%	150%	100%	250%	100%	
製造業	82%	60%	73%	70%	88%	75%	68%	47%	63%	100%	
服務業	133%	64%	79%	87%	72%	98%	74%	72%	97%	100%	
A 校企管	100%	0%	0%	142%	38%	152%	0%	127%	0%	100%	
A 校國貿	57%	94%	0%	31%	0%	106%	163%	69%	0%	100%	
A 校財金	94%	64%	0%	0%	0%	23%	0%	0%	43%	100%	
B 校企管	62%	43%	0%	0%	14%	56%	0%	43%	0%	100%	
B 校國貿	122%	59%	0%	0%	20%	98%	0%	0%	0%	100%	
B 校財金	0%	0%	0%	0%	19%	75%	0%	123%	128%	100%	
C 校企管	107%	69%	0%	88%	12%	102%	0%	60%	26%	100%	
C 校國企	38%	64%	0%	0%	0%	55%	0%	50%	0%	100%	
C 校財金	55%	72%	0%	0%	0%	54%	0%	65%	0%	100%	
差 異											

A 校企管	-0.10	-1.00	-1.00	0.84	-0.52	0.73	-1.00	1.15	-1.00	0.00	7.34
A 校國貿	-0.49	0.57	-1.00	-0.60	-1.00	0.20	1.20	0.17	-1.00	0.00	6.23
A 校財金	-0.15	0.07	-1.00	-1.00	-1.00	-0.74	-1.00	-1.00	-0.52	0.00	6.48
B 校企管	-0.44	-0.28	-1.00	-1.00	-0.82	-0.36	-1.00	-0.27	-1.00	0.00	6.18
B 校國貿	0.10	-0.02	-1.00	-1.00	-0.75	0.11	-1.00	-1.00	-1.00	0.00	5.98
B 校財金	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-0.76	-0.15	-1.00	1.08	0.42	0.00	7.41
C 校企管	-0.04	0.15	-1.00	0.14	-0.85	0.16	-1.00	0.02	-0.71	0.00	4.06
C 校國企	-0.66	0.07	-1.00	-1.00	-1.00	-0.38	-1.00	-0.15	-1.00	0.00	6.25
C 校財金	-0.50	0.20	-1.00	-1.00	-1.00	-0.39	-1.00	0.10	-1.00	0.00	6.19

貳、行銷業務

1. 企管系

比對業界對行銷業務所需職能除『專業知識』外相對重要者，以『問題分析與解決能力』、『規劃與決策能力』、『顧客導向/業務能力』、『團隊建立與人際溝通能力』、『自我管理與學習能力』為相對重要之職能。五項職能中，『規劃與決策能力』、『顧客導向/業務能力』、『自我管理與學習能力』三校企管系課程規劃皆未相對偏重，『問題分析與解決能力』、『團隊建立與人際溝通能力』B 校企管未相對偏重。另以各校系差異性統計分析，A 校企管之差異較其餘學校大，統計如表 4.29 所示：

表 4.29 課程規劃與業界實務落差一覽表-行銷業務-企管系

行銷業務	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	自我管理與 學習能力	專業 知識	總和
所有產業	108%	92%	108%	87%	165%	104%	86%	46%	102%	100%	
資訊電子	260%	200%	200%	133%	240%	233%	200%	100%	220%	100%	
製造業	96%	92%	88%	69%	141%	73%	66%	26%	82%	100%	
服務業	94%	64%	119%	100%	186%	132%	86%	48%	100%	100%	
A 校企管	100%	0%	0%	142%	38%	152%	0%	127%	0%	100%	
B 校企管	62%	43%	0%	0%	14%	56%	0%	43%	0%	100%	
C 校企管	107%	69%	0%	88%	12%	102%	0%	60%	26%	100%	
差 異											
A 校企管	-0.07	-1.00	-1.00	0.63	-0.77	0.46	-1.00	1.76	-1.00	0.00	7.70
B 校企管	-0.43	-0.53	-1.00	-1.00	-0.92	-0.46	-1.00	-0.07	-1.00	0.00	6.40
C 校企管	-0.01	-0.25	-1.00	0.01	-0.93	-0.02	-1.00	0.30	-0.75	0.00	4.27

2. 國貿(企)系

比對業界對行銷業務所需職能除『專業知識』外相對重要者，以『問題分析與解決能力』、『規劃與決策能力』、『顧客導向/業務能力』、『團隊建立與人際溝通能力』、『自我管理與學習能力』為相對重要之職能。五項職能中，『規劃與決策能力』、『顧客導向/業務能力』、『自我管理與學習能力』三校國貿(企)系課程規劃皆未相對偏重，『問題分析與解決能力』僅逢甲國貿相對偏重、『團隊建立與人際溝通能力』僅 A 校國貿相對偏重，C 校國企課程規劃皆未相對偏重。另以各校系差異性統計分析，C 校國企之差異較其餘學校大，統計如表 4.30 所示：

表 4.30 課程規劃與業界實務落差一覽表-行銷業務-國貿(企)系

行銷業務	問題分析 與解決能 力	展現全球視 野能力	規劃與決 策能力	創新與應 變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能 力	領導與執行 能力	運用 IT 技 術能力	自我管理 與學習能 力	專業知識	總和
所有產業	108%	92%	108%	87%	165%	104%	86%	46%	102%	100%	
資訊電子	260%	200%	200%	133%	240%	233%	200%	100%	220%	100%	
製造業	96%	92%	88%	69%	141%	73%	66%	26%	82%	100%	
服務業	94%	64%	119%	100%	186%	132%	86%	48%	100%	100%	
A 校國貿	57%	94%	0%	31%	0%	106%	163%	69%	0%	100%	
B 校國貿	122%	59%	0%	0%	20%	98%	0%	0%	0%	100%	
C 校國企	38%	64%	0%	0%	0%	55%	0%	50%	0%	100%	
差 異											
A 校國貿	-0.47	0.02	-1.00	-0.64	-1.00	0.02	0.90	0.50	-1.00	0.00	5.55
B 校國貿	0.13	-0.36	-1.00	-1.00	-0.88	-0.06	-1.00	-1.00	-1.00	0.00	6.42
C 校國企	-0.65	-0.30	-1.00	-1.00	-1.00	-0.47	-1.00	0.09	-1.00	0.00	6.51

？、財務金融

比對業界對財務金融所需職能除『專業知識』外無相對重要之職能。與三校財金系課程規劃皆相對偏重『專業知識』符合度高。另以各校系差異性統計分析，B校財金之差異較其餘學校大，統計如表 4.31 所示：

表 4.31 課程規劃與業界實務落差一覽表-財務金融

財務金融	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	自我管理與 學習能力	專業 知識	綜合
所有產業	54%	58%	50%	49%	45%	46%	63%	65%	56%	100%	
資訊電子	71%	71%	88%	71%	35%	53%	71%	59%	64%	100%	
製造業	50%	52%	47%	45%	28%	45%	99%	59%	57%	100%	
服務業	53%	61%	43%	46%	61%	46%	23%	74%	53%	100%	
A 校財金	94%	64%	0%	0%	0%	23%	0%	0%	43%	100%	
B 校財金	0%	0%	0%	0%	19%	75%	0%	123%	128%	100%	
C 校財金	55%	72%	0%	0%	0%	54%	0%	65%	0%	100%	
差 異											
A 校財金	0.74	0.10	-1.00	-1.00	-1.00	-0.50	-1.00	-1.00	-0.23	0.00	6.58
B 校財金	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-0.58	0.63	-1.00	0.89	1.29	0.00	8.39
C 校財金	0.02	0.24	-1.00	-1.00	-1.00	0.17	-1.00	0.00	-1.00	0.00	5.43

肆、生產採購資材

比對業界對生產採購資材所需職能除『專業知識』外無相對重要之職能。與三校企管系課程規劃皆相對偏重『專業知識』符合度高，但資訊電子業對於『問題分析與解決能力』、『創新與應變能力』、『團隊建立與人際溝通能力』皆相對重視，A校企管課程規劃也相對偏重此三項職能，C校企管則與『問題分析與解決能力』、『團隊建立與人際溝通能力』偏重相符。另以各校系差異性統計分析，A校企管之差異較其餘學校大，統計如表 4.32 所示：

表 4.32 課程規劃與業界實務落差一覽表-生產採購資材

生產採購 資材	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	自我管理與 學習能力	專業 知識	綜合
所有產業	77%	63%	68%	69%	73%	77%	57%	62%	72%	100%	
資訊電子	100%	88%	125%	100%	67%	100%	63%	50%	90%	100%	
製造業	79%	78%	54%	39%	78%	82%	73%	56%	69%	100%	
服務業	65%	49%	70%	69%	75%	59%	28%	69%	69%	100%	
A 校企管	100%	0%	0%	142%	38%	152%	0%	127%	0%	100%	
B 校企管	62%	43%	0%	0%	14%	56%	0%	43%	0%	100%	
C 校企管	107%	69%	0%	88%	12%	102%	0%	60%	26%	100%	
差 異											
A 校企管	0.30	-1.00	-1.00	1.06	-0.48	0.97	-1.00	1.05	-1.00	0.00	7.67
B 校企管	0.39	0.10	-1.00	0.28	-0.84	0.32	-1.00	-0.03	-0.64	0.00	4.59
C 校企管	-0.19	-0.32	-1.00	-1.00	-0.81	-0.27	-1.00	-0.31	-1.00	0.00	5.90

伍、專案產品企劃

1. 企管系

比對業界對專案產品企劃所需職能除『專業知識』外無相對重要之職能，唯資訊電子業相對重視之『團隊建立與人際溝通能力』，A 校與 C 校企管系課程規劃皆相對偏重。另以各校系差異性統計分析，A 校企管之差異較其餘學校大，統計如表 4.33 所示：

表 4.33 課程規劃與業界實務落差一覽表-專案產品企劃-企管系

專案/ 產品企劃	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	自我管理與 學習能力	專業 知識	總和
所有產業	77%	62%	89%	71%	74%	72%	62%	55%	51%	100%	
資訊電子	78%	67%	83%	60%	50%	100%	100%	0%	50%	100%	
製造業	85%	72%	85%	77%	76%	61%	59%	38%	54%	100%	
服務業	68%	48%	88%	67%	78%	71%	45%	62%	45%	100%	
A 校企管	100%	0%	0%	142%	38%	152%	0%	127%	0%	100%	
B 校企管	62%	43%	0%	0%	14%	56%	0%	43%	0%	100%	
C 校企管	107%	69%	0%	88%	12%	102%	0%	60%	26%	100%	
差 異											
A 校企管	0.30	-1.00	-1.00	1.00	-0.49	1.11	-1.00	1.31	-1.00	0.00	8.21
B 校企管	-0.19	-0.31	-1.00	-1.00	-0.81	-0.22	-1.00	-0.22	-1.00	0.00	5.75
C 校企管	0.39	0.11	-1.00	0.24	-0.84	0.42	-1.00	0.09	-0.49	0.00	4.58

2. 國貿(企)系

比對業界對專案產品企劃所需職能除『專業知識』外無相對重要之職能，唯資訊電子業相對重視之『團隊建立與人際溝通能力』、『領導與執行能力』，A校國貿系課程規劃皆相對偏重。另以各校系差異性統計分析，B校國貿之差異較其餘學校大，統計如表 4.34 所示：

表 4.34 課程規劃與業界實務落差一覽表-專案產品企劃-國貿(企)系

專案/ 產品企劃	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	自我管理與 學習能力	專業 知識	總和
所有產業	77%	62%	89%	71%	74%	72%	62%	55%	51%	100%	
資訊電子	78%	67%	83%	60%	50%	100%	100%	0%	50%	100%	
製造業	85%	72%	85%	77%	76%	61%	59%	38%	54%	100%	
服務業	68%	48%	88%	67%	78%	71%	45%	62%	45%	100%	
A 校國貿	57%	94%	0%	31%	0%	106%	163%	69%	0%	100%	
B 校國貿	122%	59%	0%	0%	20%	98%	0%	0%	0%	100%	
C 校國企	38%	64%	0%	0%	0%	55%	0%	50%	0%	100%	
差 異											
A 校國貿	-0.26	0.52	-1.00	-0.56	-1.00	0.47	1.63	0.25	-1.00	0.00	6.70
B 校國貿	0.58	-0.05	-1.00	-1.00	-0.73	0.36	-1.00	-1.00	-1.00	0.00	6.72
C 校國企	-0.51	0.03	-1.00	-1.00	-1.00	-0.24	-1.00	-0.09	-1.00	0.00	5.87

陸、行政總務/人資幕僚

比對業界對行政總務/人資幕僚所需職能除『專業知識』外相對重要者，以『問題分析與解決能力』、『團隊建立與人際溝通能力』為相對重要之職能。該兩項職能 A 校與 C 校企管系課程規劃皆為相對偏重，而 A 校企管系之課程規劃另符合資訊電子業另外偏重於『創新與應變能力』、『運用 IT 技術能力』之職能。另以各校系差異性統計分析，A 校企管之差異較其餘學校大，統計如表 4.35 所示：

表 4.35 課程規劃與業界實務落差一覽表-行政總務/人資幕僚

行政總務/ 人資幕僚	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	自我管理與 學習能力	專業 知識	總和
所有產業	117%	72%	88%	66%	72%	113%	85%	65%	83%	100%	
資訊電子	147%	0%	144%	100%	67%	175%	133%	133%	92%	100%	
製造業	110%	50%	75%	57%	50%	95%	63%	46%	77%	100%	
服務業	115%	75%	89%	65%	108%	117%	90%	65%	86%	100%	
A 校企管	100%	0%	0%	142%	38%	152%	0%	127%	0%	100%	
B 校企管	62%	43%	0%	0%	14%	56%	0%	43%	0%	100%	
C 校企管	107%	69%	0%	88%	12%	102%	0%	60%	26%	100%	
差 異											
A 校企管	-0.15	-1.00	-1.00	1.15	-0.47	0.35	-1.00	0.95	-1.00	0.00	7.07
B 校企管	-0.47	-0.40	-1.00	-1.00	-0.81	-0.50	-1.00	-0.34	-1.00	0.00	6.52
C 校企管	-0.09	-0.04	-1.00	0.33	-0.83	-0.10	-1.00	-0.08	-0.69	0.00	4.15

第四節 課程規劃目標與實際教學內容之落差

各校系課程規劃目標與經由內容分析法而得對應各職能分析結果。兩者差異計算方式為：實際教學內容與課程規劃目標差異除以課程規劃目標，如表 4.36 所示：

1. A 校企管：課程規劃除『專業知識』外較偏重之職能有『問題分析與解決能力』、『創新與應變能力』、『團隊建立與人際溝通能力』、『運用 IT 技術能力』，但經內容分析結果顯示，除『專業知識』外，課程規劃上較無其他偏重職能。
2. A 校國貿：課程規劃除『專業知識』外較偏重之職能有『團隊建立與人際溝通能力』、『領導與執行能力』，但經內容分析結果顯示，除『專業知識』外，課程規劃上較無其他偏重職能。
3. A 校財金：課程規劃除『專業知識』外無較偏重之職能，但經內容分析結果顯示，除『專業知識』外，『自我管理與學習能力』課程規劃上為較偏重職能。
4. B 校企管：課程規劃除『專業知識』外無較偏重之職能，經內容分析結果顯示與老師課程規劃相符。
5. B 校國貿：課程規劃除『專業知識』外較偏重之職能有『問題分析與解決能力』，但經內容分析結果顯示，除『專業知識』外，課程規劃上較無其他偏重職能。
6. B 校財金：課程規劃除『專業知識』外較偏重之職能有『運用 IT 技術能力』、『自我管理與學習能力』，但經內容分析結果顯示，除『專業知識』外，課程規劃上較無其他偏重職能。
7. C 校企管：課程規劃除『專業知識』外較偏重之職能有『問題分析與解決能力』、『團隊建立與人際溝通能力』，但經內容分析結果顯示，除『專業知識』外，『自我管理與學習能力』課程規劃上為較偏重職能。
8. C 校國企：課程規劃除『專業知識』外無較偏重之職能，但經內容分析結果顯示，除『專業知識』外，『自我管理與學習能力』課程規劃上為較偏重職能。
9. C 校財金：課程規劃除『專業知識』外無較偏重之職能，但經內容分析結果顯示，除『專業知識』外，『自我管理與學習能力』課程規劃上為較

偏重職能。

各課程在一開始課程規劃皆有欲培養的能力，透過不同的教學方式、工具等，些許科系培育出與課程規劃不同的結果，根據分析，A 校企管、A 校國貿、B 校財金與 C 校企管等四校系，皆有課程規劃相對重視之職能，但實際內容卻未突顯其重要性；而 A 校財金、C 校企管、C 校國企等三校系，皆有課程規劃相對不重視之職能，但實際內容突顯相對重要性。課程規劃與實際內容差異可以說明各校系老師實際執行課程與一開始規劃目標之差異。進一步分析各校系之間差異程度，A 校財金與 B 校企管差異較其餘校系大。

表 4.36 課程規劃與實際教學內容差異一覽表

校系	類別	問題分 析與解 決能力	展現全 球視野 能力	規劃與 決策能 力	創新與 應變能 力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立 與人際溝 通能力	領導與 執行能 力	運用 IT 技術能力	自我管理 與學習能 力	專業 知識	其他	總和
A 校企管	課程規劃	100%	0%	0%	142%	38%	152%	0%	127%	0%	100%	111%	
	內容分析	97%	73%	80%	70%	48%	57%	59%	32%	52%	100%	0%	
	差異	-3%	100%	100%	-51%	26%	-63%	100%	-75%	100%	0%	-100%	7.71
A 校國貿	課程規劃	57%	94%	0%	31%	0%	106%	163%	69%	0%	100%	57%	
	內容分析	84%	67%	78%	33%	27%	32%	33%	21%	59%	100%	2%	
	差異	47%	-29%	100%	6%	100%	-70%	-80%	-70%	100%	0%	-96%	6.98
A 校財金	課程規劃	94%	64%	0%	0%	0%	23%	0%	0%	43%	100%	18%	
	內容分析	73%	28%	48%	11%	14%	4%	6%	9%	108%	100%	52%	
	差異	-22%	-56%	100%	100%	100%	-83%	100%	100%	151%	0%	189%	10.01
B 校企管	課程規劃	62%	43%	0%	0%	14%	56%	0%	43%	0%	100%	43%	
	內容分析	87%	72%	86%	52%	50%	60%	68%	64%	93%	100%	0%	
	差異	40%	67%	100%	100%	257%	7%	100%	49%	100%	0%	-100%	9.21
B 校國貿	課程規劃	122%	59%	0%	0%	20%	98%	0%	0%	0%	100%	0%	

	內容分析	85%	55%	69%	40%	26%	31%	30%	7%	48%	100%	0%	
	差異	-30%	-7%	100%	100%	30%	-68%	100%	100%	100%	0%	0%	6.35
B 校財金	課程規劃	0%	0%	0%	0%	19%	75%	0%	123%	128%	100%	0%	
	內容分析	97%	59%	65%	29%	17%	41%	23%	23%	34%	100%	0%	
	差異	100%	100%	100%	100%	-11%	-45%	100%	-81%	-73%	0%	0%	7.11
C 校企管	課程規劃	107%	69%	0%	88%	12%	102%	0%	60%	26%	100%	26%	
	內容分析	67%	24%	50%	16%	23%	78%	0%	16%	101%	100%	3%	
	差異	-37%	-65%	100%	-82%	92%	-24%	0%	-73%	288%	0%	-88%	8.50
C 校國企	課程規劃	38%	64%	0%	0%	0%	55%	0%	50%	0%	100%	72%	
	內容分析	53%	38%	32%	24%	23%	52%	9%	20%	100%	100%	0%	
	差異	39%	-41%	100%	100%	100%	-5%	100%	-60%	100%	0%	-100%	7.46
C 校財金	課程規劃	55%	72%	0%	0%	0%	54%	0%	65%	0%	100%	63%	
	內容分析	91%	44%	73%	21%	47%	65%	63%	29%	100%	100%	0%	
	差異	65%	-39%	100%	100%	100%	20%	100%	-55%	100%	0%	-100%	7.80

第五節 課程規劃目標與實際教學方式之落差

各校系課程規劃目標與經由檢視各科目教學方式，得到對應各職能培育與原課程規劃落差進行分析，課程規劃分析方式採用該系所有有宣稱培養該項職能佔總課程數之比率；教學方式分析方法採用該系所有科目實際教學方式對應職能差異比率；差異分析方式為教學方式比率與課程規劃比率差異佔課程規劃比率。以各校系差異性統計分析，A 校國貿之差異較其餘學校大，C 校國企差異則相對較小，結果如表 4.37 所示：

表 4.37 課程規劃與執行落差一覽表

校系	類別	問題分析 與解決能 力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立 與人際溝 通能力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	自我管理 與學習能 力	專業 知識	總和
A 校企管	課程規劃	0.90			0.52		0.90		0.89		0.81	
	教學方式	0.75			0.41		0.53		0.37		0.76	
	差異	-0.17			-0.22		-0.41		-0.59		-0.06	1.45
A 校國貿	課程規劃	0.65	0.78		0.78		0.57	0.76	0.61		0.88	
	教學方式	0.57	0.46		0.49		0.41	0.47	0.30		0.88	
	差異	-0.12	-0.42		-0.37		-0.28	-0.39	-0.50		0.00	2.09
A 校財金	課程規劃	0.79	0.79				0.47			0.75	0.96	
	教學方式	0.70	0.50				0.34			0.53	0.96	
	差異	-0.11	-0.37				-0.29			-0.30	0.00	1.07
B 校企管	課程規劃	0.74	0.48			0.70	0.70		0.56		0.85	
	教學方式	0.68	0.31			0.41	0.51		0.29		0.85	
	差異	-0.08	-0.35			-0.42	-0.27		-0.47		0.00	1.59
B 校國貿	課程規劃	0.69	0.67			0.57	0.69				0.79	

	教學方式	0.62	0.40			0.31	0.53				0.79	
	差異	-0.10	-0.40			-0.45	-0.23				0.00	1.19
B 校財金	課程規劃					0.46	0.46		0.52	0.56	0.72	
	教學方式					0.29	0.33		0.25	0.34	0.72	
	差異					-0.37	-0.29		-0.52	-0.39	0.00	1.56
C 校企管	課程規劃	0.95	0.81		0.84	0.72	0.81		0.69	0.66	0.93	
	教學方式	0.90	0.63		0.68	0.56	0.73		0.43	0.53	0.93	
	差異	-0.05	-0.22		-0.19	-0.23	-0.10		-0.37	-0.19	0.00	1.36
C 校國企	課程規劃	0.94	0.83				0.96		0.69		1.00	
	教學方式	0.90	0.65				0.82		0.40		1.00	
	差異	-0.05	-0.22				-0.15		-0.41			0.83
C 校財金	課程規劃	0.98	0.90				0.67		0.81		1.00	
	教學方式	0.92	0.65				0.55		0.39		1.00	
	差異	-0.06	-0.28				-0.17		-0.52		0.00	1.03

第五章 結論與建議

本章之主要目的在於將本研究做整體之敘述,並依據研究結果提出具體結論與建議,以提供中部地區管理相關系所未來課程規劃之參考及後續研究者相關研究之方向。

本研究旨在瞭解中部地區大學管理教育人才培育與業界需求之現況與問題。根據資料統計分析與量化內容分析之結果,進行分析與討論,提出本研究之結論與建議。本章擬分為兩節,第一節為結論;第二節為建議,茲分述如下。

第一節 結論

壹、系所目標與課程規劃差異

一、科系

將各系之差異取絕對值後加總計算,企管系差異值為 6.81、國貿(企)系差異值為 2.25、財金系差異值為 1.71,可得知企管系差異值明顯較另兩系大;財金系差異值最小。企管系差異較大,研究者認為有兩項原因:第一,因統計方式為所有課程目標總合,故開課課程較多的科系易產生系上目標與課程目標之落差;第二,企管系為培養企業管理人才,而管理人才為較通識教育,學習領域包含生產管理、行銷管理、人力資源管理與財務管理等,每一領域之偏重目標皆不同,再加上第一點之原因,因此企管系總合結果差異會較大。

二、學校

將各校之差異取絕對值後加總計算,A校差異值為 2.52、B校差異值為 3.95、C校差異值為 4.30,可得知C校差異值明顯較大;A校差異值則較小。

貳、系所目標與業界所需差異

一、科系

以各系之差異之平均數計算,企管系差異值為 7.37、國貿(企)系為 6.40、財金系為 6.52,可得知企管系差異較大;國貿(企)系差異較小。

二、學校

以各校之差異之平均數計算,A校差異值為 7.98、B校差異值為 6.61、C校差異值為 6.13,可得知A校差異值較大;C校差異值較小。

？、課程規劃與業界所需差異

一、科系

以各系之差異之平均數計算，企管系差異值為 6.03、國貿(企)系為 6.25、財金系為 6.75，可得知財金系差異較大；企管系差異較小。

二、學校

以各校之差異之平均數計算，A 校差異值為 6.95、B 校差異值為 6.44、C 校差異值為 5.32，可得知 A 校差異值較大；C 校差異值較小。

肆、系所目標、課程規劃與業界所需差異交叉分析

一、科系

企管系之系所目標差異為三系中較大，但課程規劃為三系中差異最小，表示雖然企管系之系所目標與業界需求落差較大，但每位老師卻較能提出符合業界需求之職能目標，因此建議企管系在教學目標展開可採用由下而上方式，以凝聚更符合業界需求之目標。

二、學校

A 校在系所目標與課程規劃皆與業界差異較大，研究者認為因 A 校在三校裡面學風較似公立大學，學生錄取分數也接近國立大學成績。在本研究分析之三所校系中，A 校各系之課程數量皆為最多，代表開課之多元性，而多元的學習風氣與長久以來管理教育的發展，對於企管系與國貿系較通才性教育，在與業界需求出現較大落差。

伍、課程規劃目標與實際教學內容之落差

一、科系

以各系之差異之總和計算，企管系差異值為 25.42、國貿(企)系差異值為 20.79、財金系差異值為 24.92，可得知企管系差異值較大；國貿(企)系差異值較小。

二、學校

以各校之差異之總和計算，A 校差異值為 24.70、B 校差異值為 22.67、C 校差異值為 23.76，可得知 A 校差異值較大；B 校差異值較小。

陸、課程規劃目標與實際教學方式之落差

一、科系

以各系之差異之總和計算，企管系差異值為 4.40、國貿(企)系差異值為 4.11、財金系差異值為 3.66，可得知企管系差異值較大；財金系差異值較小。

二、學校

以各校之差異之總和計算，A 校差異值為 4.61、B 校差異值為 4.34、C 校差異值為 3.22，可得知 A 校差異值較大；C 校差異值較小。

柒、小結

一、科系

以課程規劃與業界需求差異程度為縱軸，課程規劃與實際教學內容、實際教學方式差異程度為橫軸，並以三系所差異作為區分落差大小之依據，產出分析結果如圖 5.1 所示，結果顯示，企管系雖然在課程規劃與業界需求差異較小，但於課程內容與教學方式執行面卻差異較大，表示企管系教學目標雖有符合業界需求，但其在課程內容與教學方式執行面較無法支持目標之達成；國貿(企)系之課程規畫與業界需求差異居中，但在教學方式執行面差異較大，可以調整教學方式以縮小落差；財金系在課程規劃與業界需求差異較大，建議財金系可多與業界合作，以掌握業界需求。

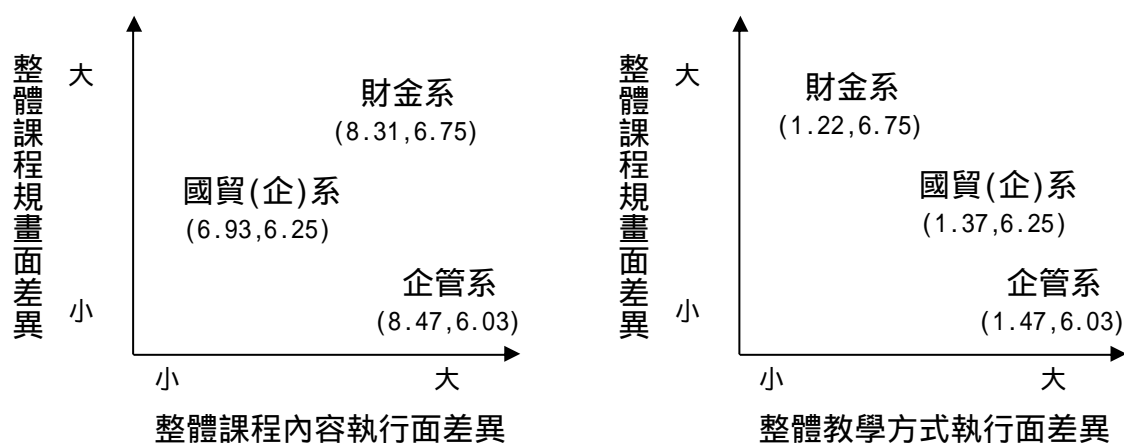


圖 5.1 各科系課程規劃與課程內容、教學方式差異分析

二、學校

以課程規劃與業界需求差異程度為縱軸，課程規劃與實際教學內容、實際教學方式差異程度為橫軸，並以三所學校差異作為區分落差大小之依據，產出分析結果如圖 5.2

所示，結果顯示，A 校在之課程規劃與業界需求差異較大，且在課程內容與教學方式執行面落差也較大，與業界需求落差原因分析如前文所述，但於課程內容與教學方式執行面落差則建議可針對落差較大之科系進行討論調整，以便支持課程規劃目標；B 校在之課程規劃與業界需求差異較大，在教學方式執行面落差較大，教學方式執行面落差則建議可針對落差較大之科系進行討論調整，以便支持課程規劃目標；C 校課程規劃與業界需求差異較小，在課程內容執行面落差較大，建議可針對落差較大之科系進行討論調整，以便支持課程規劃目標。

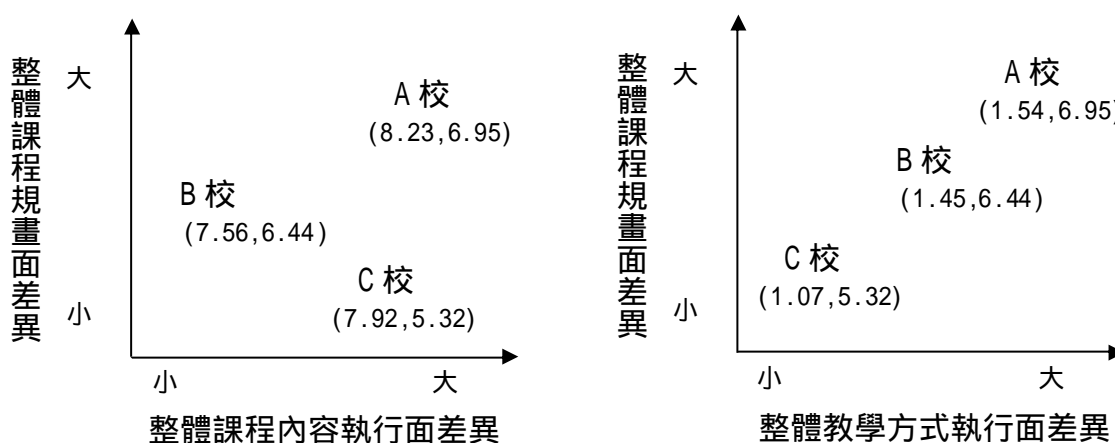


圖 5.2 學校課程規劃與課程內容、教學方式差異分析

第二節 建議

壹、對中部管理相關科系之建議

一、依市場需求規劃系所目標、課程規劃，並採用較合適教學方式。

依市場需求規劃系所目標與規劃課程後，便是徹底落實規劃之課程，避免系所目標與課程規劃內容不一，或規劃的課程但實際執行的是另一套不符合目標的教學方式。市場需求可定期調查業界資訊，以作為課程規劃之參考；而決議之系所目標，除了採由上而下方式由展開至各課程外，也可由各老師採由下而上方式彙集回饋給系所目標，避免兩者間之差異，並搭配較合適之教學方式，將提升培育之人才與業界需求契合度。

二、與業界合作，以獲得業界對學生能力評核結果，減少與對業市場落差。

研究者在與業界討論到此研究時，部分企業表示，若中部學校畢業的學生可符合業界所需，企業很樂意協助回饋對各校系學生的表現，以讓各校系作為課程規劃的參考，更具體言之，企業表示可在每次面試到合作學校之學生後，

將面試結果回饋各校系，構築學校與企業對於人才培育與需求的橋樑，可以有效協助企業界培育所需人才。

三、增加學生接觸更多元與實務的業界資訊。

管理相關系所做課程規劃時，可在增加接觸業界內容，例如舉辦演講、邀請產業界人士分享實務經驗、舉辦研討會提供學生與外界交流的舞台，或邀請國外學者提供學生來自不同國家的資訊等方式，讓學生在學習理論之餘，還能接觸最新與實際的國內外資訊，擴展視野與觀點，產生更多激盪思考與學習的機會。

貳、對後續研究者之建議

- 一、在研究者蒐集各系所資料過程中，因為經費、時間有限，無法親自至該系所當面詢問與索取相關資料，僅能以郵件或網路資料蒐集進行，因此有資料不夠完整之虞。例如蒐集資料過程中，有些科目之資料並未標示在網站上，研究者僅能刪除資料不完整科目，因此難免有疏漏之處。建議未來研究者能親自拜訪該系所做詢問，或藉由熟識之人取得聯繫，以增加取得完整資料的機會。
- 二、本研究雖然兼具量化與質化之研究結果，但因為系所與科目數量眾多，一方面無法一一針對所有系所之課程規劃人員進行訪談，另一方面無法實際了解教科書內容與教學方式，因此對於後續資料轉換統計分析，難免有與課程規劃人員意思落差之遺憾，建議未來研究者若能做全面性的訪談並深入瞭解，將可更精確呈現每一課程規劃之意與執行狀況，將能使研究結果更深入、精確與完整。
- 三、建議後續研究者可與中部企業主或人資主管合作，進行中部大學管理教育畢業生能力表現狀況，瞭解業界對於人才培育結果的真實反應，提供各相關系所做課程規劃另一方向之參考，以提昇國內管理教育人才職能與業界所需之契合度。

參考文獻

中文參考文獻

1. 白滌清、李增興(1999)，『企業管理教育中服務品質之研究-利用品質機能展開法』，淡江人文社會學刊，第3期，pp.191-213。
2. 江文雄、田振榮、林炎旦、張宗憲(1999)，『技職校院學生能力標準建構與能力分析模式之規劃』，技術及職業教育雙月刊，第54期，pp.3-8。
3. 何欣穎(2001)。管理教育國際觀化之實證研究—以台灣地區技職體系學校為例。東華大學國際企業研究所碩士論文，花蓮市。
4. 李隆盛(2001)。美國能力本位課程發展模式。就業與訓練,19(3),pp.37-45。
5. 林振雄(2001)。高職電機科學生基本能力之分析研究，國立台北科技大學技術及教育研究所碩士論文，未出版碩士論文，臺北市。
6. 林憲民(1999)。運用品質機能展開法規劃國立雲林科技大學工管系之課程設計。未出版碩士論文，雲林科技大學，雲林縣。
7. 高怡雯(2003)。國內外EMBA班課程設計之研究。未出版碩士論文，國立政治大學，臺北市。
8. 彭夢竺 (March.29.2011)，台灣產業新佈局 中高階人才需求高，【台灣醒報】，來源：
http://www.awakeningtw.com/awakening/news_center/ht.php?itemid=20997
9. 黃光雄、楊龍立(2004)，《課程發展與設計：理念與實作》，臺北市：師大書苑。
10. 黃光雄、蔡清田(2002)，《課程設計-理論與實務》，臺北市：五南。
11. 黃政傑(2005)，《課程設計》，臺北市：東華。
12. 黃雋、蕭君容 (May.27, 2009)，產學落差嚴重 逾六成畢業生：所學無用，【聯合新聞網】，來源：政大大學線上，
http://mag.udn.com/mag/campus/storypage.jsp?f_ART_ID=196258&pno=2
13. 楊百川 (2006)。策略性核心職能辨認模式建構 - 價值活動與流程分析導向。輔仁大學商學研究所博士論文，新北市。
14. 葉登超(2003)。我國科技大學學生一般能力內涵之研究。台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，未出版碩士論文，台北市。

15. 廖心怡(2003)。技職校院財金系最適課程規劃。未出版碩士論文，國立彰化師範大學，彰化市。
16. 盧錫瑩(2004)。高職教師對職校課程綱要一般能力認同度之研究。國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，未出版碩士論文，台北市。
17. 顧淑芳(2004)。兩岸 MBA 教育之比較研究。未出版碩士論文，淡江大學，新北市。
18. 2008 年 11 月，『台灣大學生 你準備好了嗎?』教育特刊，天下雜誌，第 410 期

英文參考文獻

1. Behrman, J. N. & Levin, R. I. (1984), “Are Business School Doing Their Job? “, *Harvard Business Review*, 1984, Vol. 62, Issue 1, pp.140.
2. Giauque, W. C. & Woolsey, R. E. D. (1981), “A Totally New Direction for Management Education: A Modest Proposal”, *Interfaces*, 1981, Vol. 11, Issue 4, pp.30.
3. Harvey, L.(1999). *Employability: Developing the relationship between higher education and employment*. Opening presentation at the Fifth Quality is Higher Education 24-Hour Seminar, University of Central England in Birmingham.
4. Nodoushani, O. & Nodoushani, P. A. (1996), “Rethinking the Future of Management Education”, *Human Systems Management*, Sep. 1996, Vol. 15, Issue 3, pp.173-181.

附錄二 教學方式與職能對照表

	問題分析與 解決能力	展現全球 視野能力	規劃與 決策能力	創新與 應變能力	顧客導向/ 業務能力	團隊建立與 人際溝通能 力	領導與 執行能力	運用 IT 技術能力	自我管理與 學習能力	專業知識
????	3	2	3	2	2	2	2	2	1	5
????	4	2	2	2	2	1	2	2	2	5
?????? ???	3	4	2	2	3	2	2	4	2	4
?????? ??????	4	2	4	3	2	1	2	5	2	4
?????? ??	5	4	4	4	2	5	4	1	4	4
??????	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
??????	3	5	3	4	3	1	2	1	2	4
??????	5	3	4	4	4	4	4	2	4	3
?????? ??????	5	4	3	4	5	4	3	3	5	4
??????	3	2	2	2	1	1	1	3	3	4

附錄三 業界問卷

親愛的先生、女士您好：

這是一份學術性研究問卷，目的在於了解「企業對大專院校商學相關科系畢業生任職所需職能程度研究」，請您依據貴公司對各職位所需職能的想法，詳細填寫這份問卷。本問卷結果僅供學術研究之用，資料內容絕不對外洩漏，敬請安心作答。您的熱心參與將有助於本研究順利完成，懇請您務必填答，在此向您獻上衷心的感謝！

敬請 鈞安

東海大學 管理碩士在職專班

指導教授：許書銘

學 生：蕭博文

第一部分：填寫說明範例

就貴公司對大專院校商學相關科系畢業新鮮人所任職所需職能，請根據附件的說明，依序按「職務類別」填入您所認為的程度，每一職務類別合計為 100%。

職務類別	不分職類	業務行銷	財會金融	生產採購資材	專案 / 產品企劃	行政總務 / 人資幕僚
職能						
問題分析與解決能力	30%	30%	25%	10%	20%	20%
展現全球視野能力		30%				
規劃與決策能力	20%					20%
創新與應變能力						
顧客導向/業務能力		40%				
團隊建立與人際溝通能力				30%	20%	30%
領導與執行能力				30%	30%	
運用 IT 技術能力			25%			
自我管理與學習能力	10%		10%	30%		
專業知識	40%		40%		30%	30%
合計	100%	100%	100%	100%	100%	100%

第二部分：實際填寫

就貴公司對大專院校商學相關科系畢業新鮮人所任職所需職能，請根據第二部份的說明，依序按「職務類別」填入您所認為的程度，每一職務類別合計為 100%。

職務類別	不分職類	業務行銷	財會金融	生產採購	專案 / 產	行政總務 / 人資

重要度比率				資材	品企劃	幕僚
職能						
問題分析與解決能力						
展現全球視野能力						
規劃與決策能力						
創新與應變能力						
顧客導向/業務能力						
團隊建立與人際溝通能力						
領導與執行能力						
運用 IT 技術能力						
自我管理與學習能力						
專業知識						
合計	0%	0%	0%	0%	0%	0%

第三部分：基本資料

- 1.行業別： 資訊電子 傳統製造 批發零售 金融保險 文教服務
大眾傳播 旅遊休閒 法律會計 一般服務 物流倉儲
營建土木 醫療環保 住宿餐飲 農林漁牧 其他_____
- 2.地區別： 台灣北部 台灣中部 台灣南部 台灣東部 其他_____
- 3.年營業額： 3 千萬以下 3 千萬~5 千萬 5 千萬~1 億 1 億~3 億
(新台幣) 3 億~5 億 5 億~10 億 10 億~30 億 30 億~50 億
50 億~100 億 100 億以上
- 4.資本額： 5 百萬以下 5 百萬~1 千萬 1 千萬~3 千萬 3 千萬~5 千萬
(新台幣) 5 千萬~1 億 1 億~3 億 3 億~5 億 5 億~10 億
10 億~20 億 20 億以上
- 5.員工人數： 30 人以下 30~100 人 100~500 人 500~1000 人
1000 人以上
- 6.公司至今成立_____年

本問卷到此結束，再次感謝您熱心協助，謝謝！！

附件：職能說明

職能項目	說明
問題分析與解決能力	透視問題的核心，用最有效率的方法解決問題，同時不能只治標而不治本，必須提出根本的解決之道。
展現全球視野能力	對公司在業界扮演角色有整體性了解，強調全球視野，具跨文化溝通能力，尊重不同文化的差異及價值觀。
規劃與決策能力	收集、確認資訊並進行分析，運用推理思考策略性議題協助決策，具體規劃達成目標所需的行動具體成效的相關能力。能利用所掌握之各項資訊，尋找可行之方案，依據所設定之目標，在多項替代方案之中選擇最佳方案以追求成效極大，並預做承擔風險的準備。
創新與應變能力	願意接受新觀念，能以創造性思維思考企業議題，並能將創新觀念與技術運用於日常業務以創造具體成效的相

	關能力。洞悉並掌握內外在環境變動情況，勇於接受變化與面對新挑戰，並能採取前瞻性的應變方案。
顧客導向/業務能力	尊重顧客是組織價值來源，認知客戶的滿意與公司的成功互為一體，以顧客立場思考各項相關之產品與服務，尊重顧客的選擇，努力為客戶創造價值，並與客戶建立穩固的合夥關係。擁有與現有或潛在顧客與供應商的協商技巧，達成協議，其既能符合顧客需求又能兼顧財務基本原則。
團隊建立與人際溝通能力	考慮團體成員及環境因素的重要，藉以積極努力創造有生產力的團隊，並增進成員互動的能力。能清楚表達自己的想法，並對他人抱持同理心，以坦承開放的態度與人溝通。
領導與執行能力	激發及引導別人達到預定的目標，確實評估部屬優點與發展需求，提供生涯發展的機會與挑戰。運用邏輯、以事實為根據的論述與具說服力的技巧、策略，改變對方的思考方式。能快速採取行動、分析資源，反應外在環境的需求與挑戰，並充分展現想達成目標與做好事情的動機、驅動力與執行力。
運用 IT 技術能力	熟悉資訊科技之技術發展，透過網際網路、內部網路與電腦軟硬體設備，創造競爭優勢。
自我管理與學習能力	維持公司與個人目標間的均衡，並善用時間管理，如期達成目標。在敵對與壓力下維持行為的穩定性，在緊急狀況下能迅速反應，在逆境中仍能沉著應變。持續學習、改善自我知識與理解力，把握學習機會並快速學習。
專業知識	在不同職能領域中，工作所需應用之系統性、基礎性之知識，運用該知識之經驗會使其價值更高，對組織績效有更大之幫助。