

朝陽科技大學 097學年度第1學期教學大綱

Human Resources Planning and Management for Non-profit Organization 非營利組織人力資源規劃與管理研究

當期課號	7375	Course Number	7375
授課教師	謝儒賢	Instructor	HSIEH,RU SHIAN
中文課名	非營利組織人力資源規劃與管理研究	Course Name	Human Resources Planning and Management for Non-profit Organization
開課單位	社會工作系碩士班二A	Department	
修習別	選修	Required/Elective	Elective
學分數	2	Credits	2
課程目標	<p>本課程旨在探討人力資源規劃與管理之相關理論、研究、實務及發展問題及其在非營利組織方面的運用。學生能夠了解非營利組織中重要之人力資源規劃與管理相關議題與應用，並從中習得必要之管理工具且能有效運用。</p>	Objectives	<p>The major purpose of this course is to explore the human resources planning and management related theory, research, practice and developmental problems in non-profit organizations. This course is committed to strengthening students with the understanding of human resource planning and management related issues and application in non-profit organizations. Students will also learn and utilize useful management tools effectively.</p>
教材	<p>Connors, T.D.(1993)(ED.). The Nonprofit Management Handbook: Operating policies and Procedures(Chap8,9,10,11). New York: John Wiley & Sons Inc. Connors, T.D.(1995)(ED.).The Volunteer Management Handbook. New York: John Wiley & Sons Inc. Pynes, J.E.(2006).Human Resources Management for Public and Nonprofit Organization. San Francisco, California: Jossey-Bass Inc. Houle, C. O.(1997).Governing Boards. New York: John Wiley & Sons Inc. The Urban Institute. (2004). Volunteer Management Capacity in American's Charities and Congregations. Washington, D.C. McKinsey & Company.(2008). The Dynamic Board: Lessons from High-performing Npnprofits. Kuan, Yu-yuan, Kao, A., & Pelchat, M.C.(2008).Governance, Organizational Effectiveness, and the Nonprofit Sector. 桂雅文、蔡宜津譯（2003）。董事，應該懂的事：董事會運作手冊：台北：五觀藝術有限公司。 陳金貴（1994）。美國非營利組織的人力資源管理。台北：瑞興圖書股份有限公司。 李淑君譯（2000）。志工實務手冊。台北：張老師文化事業股份有限公司。 江明修審定（2003）。非營利創新管理。台北：智勝文化事業有限公司。 陳武雄（2003）。人名團體經營管理。台北：揚智文化事業股份有限公司。 陳林（2004）。非營利組織法人治理。台北：紅葉文化事業股份有限公司。</p>	Teaching Materials	<p>Connors, T.D.(1993)(ED.). The Nonprofit Management Handbook: Operating policies and Procedures(Chap8,9,10,11). New York: John Wiley & Sons Inc. Connors, T.D.(1995)(ED.).The Volunteer Management Handbook. New York: John Wiley & Sons Inc. Pynes, J.E.(2006).Human Resources Management for Public and Nonprofit Organization. San Francisco, California: Jossey-Bass Inc. Houle, C. O.(1997).Governing Boards. New York: John Wiley & Sons Inc. The Urban Institute. (2004). Volunteer Management Capacity in American's Charities and Congregations. Washington, D.C. McKinsey & Company.(2008). The Dynamic Board: Lessons from High-performing Npnprofits. Kuan, Yu-yuan, Kao, A., & Pelchat, M.C.(2008).Governance, Organizational Effectiveness, and the Nonprofit Sector. 桂雅文、蔡宜津譯（2003）。董事，應該懂的事：董事會運作手冊：台北：五觀藝術有限公司。 陳金貴（1994）。美國非營利組織的人力資源管理。台北：瑞興圖書股份有限公司。 李淑君譯（2000）。志工實務手冊。台北：張老師文化事業股份有限公司。 江明修審定（2003）。非營利創新管理。台北：智勝文化事業有限公司。 陳武雄（2003）。人名團體經營管理。台北：揚智文化事業股份有限公司。 陳林（2004）。非營利組織法人治理。台北：紅葉文化事業股份有限公司。</p>

成績評量方式	<p>一、課堂提問與討論：30%（準時完成當週上課資料的閱讀），若您不在乎此成績，您有權選擇緘默，不參與任何討論。</p> <p>二、課堂報告：30%。</p> <p>三、期末專題報告：40%。</p>	Grading	<p>1.to participate in discussion in the classroom(30%) 2.the presentation in the classroom(30%) 3.the final reportm(40%)</p>
教師網頁			
教學內容	<p>過去「人力資源管理」多用於營利事業組織，在非營利組織中談的是「志願性」的愛心服務，因為是志願的成分大於僱用關係，因此有關人力資源管理的議題直到近年來才被提及，尤其在1997-1998年討論有關勞動基準法的擴大適用範圍時，著實讓非營利組織驚覺不得不重視組織的「人力資源管理」（陸宛蘋，2000）。然而，非營利組織的運作型態特別，與企業或政府組織因僱用大量人力，而需要有特定的制度和人員來處理人的問題不同。而且，在非營利組織中與人力資源相關的包括：董/理事、專職人員與志願人員三種，通常董/理事係屬志願性工作，所以也可併入志願人員行列。大體而言，非營利組織的工作人員可概分為「支薪」的專職人員與「不支薪」的志願人員，其中支薪人員的比例又僅佔少數；相對地，志工雖不支薪（unpaid staff members），但卻小從協助助人關係的推進，大到決定組織的發展方向，都參與其中，共同屬組織的重要關係人。</p> <p>所以在非營利組織探討「人力資源管理」，要比營利事業來得不容易。非營利組織具有較高的理想性，也就是以「使命為先」，因此能吸引各種資源的投入，其中包括不支薪的人力資源。但如果問這些人為何而來？相信答案中呈現同樣的以「理想」為取決點，很多參與者是帶著「對組織的期待」而來，包括價值及意念的投射，在進入組織時就同時帶著這些價值及意念進入組織，而對組織及主管有著比營利組織更多的期待，處理的好則以組織的使命凝聚共識有產生強烈的向心力；反之，不僅對組織沒有幫助，而且會分散組織資源，成就不了「組織使命」。也正因為志工不是單為生計而來（是為了一種理想），所以組織的責任格外沉重，既要小心翼翼的保持大家的熱情之火能繼續熊熊的燃燒，還要賦予工作特殊的意義（Durcker，1990）。</p> <p>換言之，非營利組織的人力資源規劃與管理係指管理及協調組織中的人力資源（包括董/理事會、職員及志願工作者），使其充分發揮人力，以共同合作的方式達成組織目標（陳金貴，1994）。但無論是組織的志工或專職人力資源的運用，皆須經過制度性的規劃與安排方能達「人盡其才」之效用，而其任務內涵則包含了用人計畫、徵募、訓練與發展、績效評估、報酬（維繫）與激勵，以及工作（或聘用）關係管理等工作（曾騰光，1997；黃源協，1999；陳淑瑀譯，2000；Bradner，1995）。也就是說，「志工」與「職工」管理在非營利組織的人力資源運用上具同等重</p>	Syllabus	<p>The major purpose of this course is to explore the human resources planning and management related theory, research, practice and developmental problems in non-profit organizations. This course is committed to strengthening students with the understanding of human resource planning and management related issues and application in non-profit organizations. Students will also learn and utilize useful management tools effectively.</p>

要的地位。

然而，在實務運作過程中，組織卻經常忽略「志願服務人力資源」的規劃與管理工作，特別是「董/理事會」的運作，經常只扮演「橡皮圖章」的角色；相同地，類似的情況亦發生在基層志工身上，他們僅被組織視為是「免費的勞力」，其作用為協助組織的行政運作或為組織「供輸」其對服務使用者的服務承諾。也就是說，志願人力「參與」組織運作中的「參與」二字，似乎僅是種「補充組織人力之不足」的狹隘定義，它並不涵蓋「決策」參與的廣義意涵。但實際上，董/理事會、專職人員與基層志工等人力資源，應是組織實現其設立「使命」的三股同等重要力量，決不能有所偏廢。事實上，「志工」雖是非營利組織中不支薪的員工，然而，志工的運用與管理並不是毫無成本的人力資源投資（Bradner, 1995），意即它絕對不是一種「免費的勞力」。易言之，若欲讓志工人力發揮其預期的效果，使用單位便需「投注」相當的「資源」在志工的徵募、培訓、發展或維繫等工作上。因此，志願服務人力資源「管理專業化」已發展成為非營利組織運作與管理的關鍵課題之一。

而人力資源的規劃與管理是透過組織所設計的「策略」與「方法」，有系統地發展出所有有關人力取得、運用和維護的管理活動，以達成組織和個人的目標（陳金貴，1994；彭懷真，1995；曾騰光，1997；黃源協，1999；張緯良，2000；Pynes, 1997）。同時強調基於「組織」的「需要」，提昇和運用人力。職是之故，本課程將聚焦在董/理事、專職人員與志願人員等面向之探討，以奠定學生做論文或專題報告之基礎。

尊重智慧財產權，請勿非法影印。