

師長

| 師長專欄 |

十年人知，溫暖你我的心

劉廷揚 所長



人知所堂堂邁入第十年了！

時間過得真快！民國九十三年八月一日我到高師大報到。九月初，由成教所慷慨借用的臨時辦公室搬到仍瀰漫著新裝潢特有的刺鼻味道的，由軍訓教室改裝的1501七合一空間(所辦公室/所長室/教室/會議室/圖書室/電腦室/研討室)，在短短的40天中，努力的學習各項公務的流程及處事的原則，認識校內師長同仁，認識環境，也帶著興奮的心情準備迎接第一屆的七位同學。九月中，一個嶄新的，只有一位教師兼所長，領著七個研究生的研究所，就大方無畏的加入台灣學術界的行列，並註定將在知識經濟時代中，快速展現人力資源管理與知識管理融合匯整的新生力量。

初步真是不容易！所幸在戴嘉南校長的支持鼓勵，及主導成立本所的蔡培村教授、王政彥教授、羅文基教授、孫仲山教授；成教所的楊國德所長及各位老師，以及本校關心鼓勵我們的師長的輔導指正下，我們穩穩的走了過來。隨著謝秉蓉老師、李俊賢老師、劉維寧老師及偉君陸續加入我

們的行列，前期學長姐的努力及迅速引起關注的優良表現，為我們打下很好的基礎；期間也陸續為學校規劃成立事業經營學系及科技管理研究所，設立本所的在職專班，建構了高師大管理學群的雛型。此時，剛培養了第一屆畢業生的我們，面臨第一週期的系所評鑑，雖然全所師生上下一心努力準備並盡心表現，卻只得到一個「待觀察」的結果，對我們的努力造成了沉重的打擊！為此，我辭去所長職務以示對評鑑結果負責。在接任的譚大純所長（事經系主任兼本所所長）的精心規劃及完善準備後，我們在隔年的追蹤評鑑中，得到全體委員的一致肯定，順利取得評鑑「通過」，為本所的發展奠定了紮實的基礎。

大純所長對本所的貢獻，我們永遠感謝！第三任所長由受到大家喜愛的秉蓉老師接任。美麗與智慧兼具，溫柔與堅強合一的秉蓉所長，在兼任學校研究生教務組長的沉重行政負擔下，仍竭盡全力為我們建立了各項完善的制度，爭取了多項專案計畫，全面的推動與公私部門、產業界、研發單位的合作，將本所推到了一個新的層級，得到學術界及產業界的重視及關注，而隨著林裕森老師加入我們成為生力軍，本所在人力與知識管理融合的努力又再跨一大步。

第二週期的系所評鑑結果，驗證了本所經過大純所長及秉蓉所長的努力所得到的成績。評鑑委員們在總評中對我們的肯定及支持，令學校同仁訝異的表示「簡直可以做招生宣導的文宣內容」，實在是太優質了！

102年8月，我借調台北海洋技術學院擔任校長兩年期滿，返校服務。經過同仁們的推舉，讓我有機會在本所進入十週年的重要時刻再度主持所務，我滿懷感激，也渴望能在師生共同努力的基礎上將本所發揚光大。我相信這不只是我的渴望，也是本所師生，高師大師長，以及各界長期支持我們的前輩好友共同的期望。我們除了繼續努力前進，不斷追求卓越之外，也將於成立滿十年的103學年度中，舉辦各項慶祝活動，展示我們這十年來的表現及績效，展現我們在校師生及畢業所友的熱情與決心，並藉以展開我們在未來將投注全力的方向，以傳達我們奮發向上的精神，以及表達對學術界、產業界、社會各界師友的感謝！

十年樹木，百年樹人。人力發展不止，知識創發不斷，盼共襄盛舉，請拭目以待。



開闊視野

謝秉善 副教授

本學期初跟所上師生一起參訪台中麥當勞與開原報關行，愉快的度過劉所長精心安排的參訪行程並且收穫滿滿，回憶這幾年有較多機會與所上師生或業界朋友到各地企業參訪，每每發現業界在某些管理策略與手法上已突破許多理論的框架，有些想法與作法甚至尚未被歸納或收斂成可獲取並閱讀的概念，這些可貴的知識需要走出校園走進實務才能長見識，感謝劉所長多年來總是用心搭建所上師生與業界學習的橋樑，也希望同學們能好好珍惜把握，開闊視野也更能增加職場競爭力。



核心能力 VS. 基本能力

林裕森 教授

某次研究所的甄試，我跟與會的教授們，討論到一個很有趣的議題，就是「英文」與「能力」的關係。有考生當場提出「英文越好不代表能力越強」（我到目前為止，還是非常佩服這位有guts的考生）。這個觀點我完全贊成。英文好的人，可能只是成長或學習環境常用到英文，但是不代表本身工作與學習能力有相對的成長。

所以職場應徵，亦或是碩士班推甄，不應該把英文能力越好的人，誤認為是能力越強的人，這部分，做為甄試口試委員的我們，與職場上的人資主管們，應當謹記在心。

但是，那一般職場應徵或碩士班甄試，考英文是在考心酸的嗎？我個人認為，應徵或推甄場合，考英文考的是「門檻」，「英文」是基本能力的一種，社會上不同職位，或不同研究所，對於「英文」這個基本能力，有預設一個門檻，跨過這個門檻之後，我們再來檢視其他的基本能力，特別是其本職學能之核心能力。

就像打籃球的選手，身高至少要超過一定的門檻（例如在NBA要190cm），但是超過這個門檻之後，沒有說，越高的選手打得越好，越矮的打得越不好。因此，各位未來的職場新鮮人，除了在自己的核心能力上加強之外，也要注意各項基本能力的培養。不要只汲汲於核心能力上的鑽研，卻在基本能力上，出現一個大罩門，如果不盡快跨過門檻，到了江湖中，這個罩門就會是你心中永遠的痛。

（變化球）

各位糾結於情海的小弟弟與小妹妹們，找終身伴侶也是一樣的道理。選另一半除了「核心能力」（就你最愛她／他的那個點），別忘了「基本能力」（or基本條件）也是很重，如果你像小說裡寫的，就為了一個點而失了魂，你的愛情會是轟轟烈烈，但是生活可能會悽悽慘慘，共勉之。



新的學期

劉維寧 副教授

每次看到一年級新進的同學都很高興，上課時認真又無憂的熱忱，讓老師很有成就感。回過來看到二年級的同學，多的是一份成熟與穩重，但也看到壓力與擔憂，應該是即將到來的論文和進入職場所致。雖然目前就業環境嚴峻，我們人知所日前畢業的同學後仍能夠找到理想的工作，學以致用。

我想人知所老師們的細心培育及同學們正向且積極的態度是很重要的因素，其實同學不必太過擔心就業的問題，只要盡力增加自己的能力，就絕對沒問題。趁著所訊出刊的機會，謝謝同學們送我的卡片，裡面可愛又真誠的祝福是我教學熱忱的最大來源。



人知十年

「人」盡皆「知」的好「所」在！

李俊賢 副教授

十年之前，才脫掉草綠服沒多久，還是一身菜味，每週一次中壢和高雄的往返，單程近四小時的台鐵，上完三小時的課程，有時會在家住上一宿再北上，有時就是再四小時回中壢。半年後，人知所周歲了，我幸運地跨越了濁水溪，回到生命最初的起點，忽悠之間，已經快十年了。

十年之前，人知所的教室，就是所辦的一隅，只有一張會議桌，一面白板還有一台單槍投影機。

十年之後，人知所有三間鋪著木質地板的教室，電子白板和電子講桌。十年看似很長，但轉瞬已過，尤其碩士班的兩年循環週圈。才剛熟悉，就要畢業了。十年之間，在歷任所長的努力下，不只充實了人知所的設備、空間、師資、課程，更營造與維繫著師生的幸福氛圍。在這裡，當需要協助時，有人願意伸手相助；當需要支援時，有人願意無私分享，十年的人知所，已是融合著很幸福的「人」性以及專業學術的「知」性的好「所」在！

繽紛

| 繽紛活動 |

全方位基礎人力資源管理師證照

2013.6.1~2013.7.6

蘇瑋婷/101級在校生



今年夏天，中華人力資源管理協會(CHRMA)如同往年般在高師大開設「全方位基礎人資管理師」認證班，班級成員包含人知所在校生與畢業校友，還有來自他校和各企業人資部門，總共五次課程，共計三十小時，藉由每次不同主題搭配不同專業老師授課，充實的課程內容，讓成員們收穫滿滿。

中華人力資源管理協會(CHRMA)著重於人力資源的研究、訓練與發展，以提升人力素質為宗旨，因此提供一系列有關人資管理的訓練與認證課程，其中認證班等級從初階到高階，每課程結束皆須通過測驗，才能取得證照。

本次開設「全方位基礎人資管理師」認證班，課程內容包含：人力資源管理總論、工作分析與職位說明書&任用管理、績效管理&訓練發展、薪酬管理與員工福利、員工關係&員工服務&離職管理與留才對策，每堂課皆有不同專業的老師授課，除了講義上的專業知識，也了解到許多現在業界的做法，再透過一些小活動讓我們實際演練，達到理論與實務上的結合。

雖然身為人知所的學生，但仍有些專業領域是尚未接觸到的，因此對於尚未學到的課程感覺受益良多，而對已學過的課程除了覺得備感親切外，更加深了實務上的做法，讓我們在「人力資源」這塊更加完整；而在課程上的分組也是另一項大收穫，每組成員皆有學生和業界人士組成，因此透過每次課堂上的討論，可以從中了解到不同公司有不同的做法，這些實務經驗更是大大的擴展我們的知識與見解，更能體會到理論與實務的落差。

最後一堂的認證考試並不是非常難，但要熟讀講義上的內容，尤其是老師強調的重點更是要熟記，考試類型分為選擇題和問答題，在選擇題部分，有些題目考得很細，因此觀念要釐清，數字要記清楚；而在問答題的部分，各主題間的融會貫通很重要，盡量把自己知道的寫出來，如此要通過認證測驗就不會是件難事了！

這個夏天，因為「全方位基礎人資管理師」認證班提升我們在人力資源管理上的專業；因為取得「全方位基礎人資管理師」證照讓我們在人力資源管理的專業上更邁進一步！

暑期企業實習

討海生活~實習趣

王綉茹/101級在校生

先來談談為何要去出國實習的原因，其實是想出國了解兩岸不同的工作環境，雖然時間很短，但想在有限的實習期限內，到異地去了解及感受不同的文化以及環境，讓自己的視野跟想法產生衝擊進而擁有更不一樣的思維。

今年暑期，至上海振鵬文化傳播有限公司進行為期六個禮拜的實習，在振鵬老師指導下協助了公司裡的黑莓酒專案，工作內容大概為教育顧客黑莓相關知識的文案宣導，以及協助狄老師相關教育理念書籍資料整理及編制，並在為期六個禮拜內，協助舉辦狄老師公開培訓課程，擔任主要統籌負責人，並協辦規劃培訓課程活動相關事務。

在實習期間，了解到了上海針對教育訓練這塊的相關業務操作及教育訓練業的一些情況跟未來發展，也曾與總經理一同出差見習，學習如何與人洽談業務跟溝通手法，並在狄老師的用心指導下，雖然僅僅短短六個禮拜，也獲益良多，不僅是在個人獨自完成工作的時間規劃上的管理，也讓我有這機會擔任培訓課的負責人，成為管理職，了解學習如何運用人力及時間跟現場活動控制跟反應。在此，感謝振鵬文化傳播有限公司，讓我有機會到貴公司進行暑期實習。

小實習大見識

顏偉庭/101級在校生



今年暑假期間，至寬昀電傳股份有限公司進行為期一個半月的實習，並在人知所畢業的學長指導下，完成各項交辦的事務。寬昀電傳目前主要業務為遊覽車管理及協助遊覽車實施教育訓練。

在遊覽車管理方面，公司須定期與遊覽車業者保持聯繫，了解遊覽車業者需求，並給予服務，另外協助整理及編排遊覽車之行速紀錄器，在業界簡稱「大餅」，此作業記錄各駕駛行駛時數及時速，給予適當的保存與紀錄，並確保行車安全。

在教育訓練方面，過去幾年公司協助遊覽車業者辦理駕駛員的教育訓練，進而提升駕駛員職業素質，公司為了更系統化的實行教育訓練，本年度導入TTQS(台灣訓練品質系統)，並申請其輔導與評核，望通過檢核，申請政府在教育訓練上的經費補助。

在我實習期間主要協助公司人員建置TTQS相關文件及檔案，主要工作內容為製作辦訓能力簡報、各類型海報製作、架設公司網頁及各項表單文件製作與整理，讓其符合TTQS所制定的PDDRO訓練品質架構。

在實習期間，除了瞭解目前遊覽車業界的概況外，也參與TTQS的輔導及審核評鑑，在學長與我的努力下，通過評鑑門檻，此外，學長跟我分享許多業界的實務經驗，並鼓勵我在學期間多考取相關證照，以儲備自我的技能，為未來進入職場做準備。在此，感謝寬昀電傳有限公司讓我有機會到公司進行暑期實習。

2013全球化人力資本高峰會議



2013.9.5~2013.9.6

蘇瑋婷/ 101級在校生



一年一度的人資盛會於9月5、6日在台北國際會議中心舉行，不同與往年「學員」的身分，本次本所學生是以「工作人員」的身分參加，大多數的同學皆是第一次參加這種大型的國際會議，大家既緊張又興奮。

本屆大會的主題為「打造創新職場，提升員工競爭力 (Innovative Workplace for Competitive Workforce)」，並規劃六大議題的專題演講，包含：「未來領導力」、「時代變遷下的全球移動力」、「訓練與發展策略」、「主動出擊的人才管理」、「評估與績效管理」、「學習、媒體與科技」，邀請美國、英國、日本等國際級知名大師來台分享全球最新HR發展新議題，擴散創新理念。

演講內容豐富多元，像是希爾頓學習副總Kimo Kippen先生以幽默詼諧方式帶來「全球市場下的人才管理」與「學習移轉之應用以希爾頓飯店為例」兩場精彩演講讓大家最為印象深刻；另外HPO總裁松井吉治先生以多個領導開發案例，討論「在全球化環境中，培育優秀領導人才」，讓我們瞭解如何辨識並培育優秀領導人才及提升領導效率和組織績效；而許士軍老師、中華人資管理協會劉文章理事長與台積電奚永明副處長則是談到台灣本土的策略性人才管理與實務；最後由被稱為「需求評估之父」Roger Kaufman教授帶來「組織成功的需求評估」為整場會議畫下完美句點。

由於身為工作人員不比學員能專心致志的聽取大師們的演講，但我們仍收穫滿滿，除了學習到如何舉辦一場國際性的大型會議，也趁此機會和同為工作人員的中央大學、彰師大的人資所同學互動，同時也能聽到人資方面的新議題、新理念，本屆會議不僅讓我們大開眼界外，也讓我們了解到自己的不足與努力的空間，雖然兩天的議程並不輕鬆，但收穫的喜悅卻遠大於生理上的疲憊，最後還要感謝100級的羽萍學姐提供這麼好的機會讓我們學習與成長！

第十屆人知新鮮人



最重要的決定-新的開始

杜怡潔/ 102級在校生

在大學的課程中，企管系所學的內容雖然相當廣泛，但我還是希望能針對其中最有趣的人力資源方面做更深入的研究。高師大人知所的教學核心是人力資源與知識管理兩個領域的融合交集，在業界接軌方面，老師們更不遺餘力的經由校內外演講、座談會，帶領學生們將所學知識與產業現況結合，在眾多相關系所中特別引人注目，也令我十分嚮往。

推甄是一條漫長的路，從準備備審資料到面試，要經過好幾個月的時間。所以確立好目標後，就要盡快開始準備了。主要來說就是包含自傳、報考動機、讀書或研究計劃、歷年成績單，以及其他有利於審查資料的資料（專題、證照、參與活動、外語能力等證明）。重點在於清楚明瞭的推薦自己，並讓教授們了解你。而在第二階段的面試部分，是面對三位教授的發問，採五位考生一組的團體面試。三位教授會以輕鬆的方式來了解每位學生及其看法。除了面試以外還有一個英文閱讀測驗的小筆試。在複試當天，也親身體會到人知所教授們的親切，學長姐的熱情，且師生互動密切，氣氛歡樂融洽，這也是讓我想加入這個大家庭的一大因素。

很幸運的，我順利推甄上高師大人知所。開學到現在也有一小段時間了，老師和學長姐都非常關心我們，每天在學校也都過得很充實。我相信未來我們一定都能在人知所有滿滿的收穫。



千里迢迢，勿忘初心

劉亞藍/ 102級交換生

时间像流水一样悄无声息地从我的指缝间溜走，一转眼来到台湾高雄师范大学人力与知识管理研究所交换学习整整三个礼拜了，这也意味着我离返回大陆的时间又近了三个礼拜，来宝岛交换学习就如同和时间竞赛似的，一旦抓不住时间，那就意味着少了些许学习的机会。所以，我会时刻警戒自己：千里迢迢，赴宝岛交换学习的机会来之不易，勿忘初心！闲暇之时，我会情不自禁地去思考一系列的问题。比如，当初为何来宝岛？来宝岛我能做些什么？来宝岛可以做些什么？来宝岛我能收获点什么？来宝岛我可能会失去什么？……要回答上述问题，可能会要用我一辈子的时间去思考、去回答。

但是，当被问及“为什么选择台湾高雄师范大学人力资源管理研究所？”时，我很快就在脑子里收寻到了答案，缘由主要如下：首先，是个人的选择动机。我自小就有一个愿望，希望长大后有机会到“两岸四地”走一走，看一看；另外，也是为了拓展自己的视野。我一直认为，不论女生还是男生，都有理由让自己的视野开阔起来，活在太过狭窄的空间里，很容易使自己变得固步自封、不思进取，而开阔、自由的生活空间与视野不但可以使我们个人的心胸变得更加广阔，还会使自己的人生回味起来更充实、更美好。其次，是高雄师范大学人力与知识管理研究所具有的多元专业融合的师资阵容深深地吸引了我的眼球。千里迢迢飞越台湾海峡，来到高雄师范大学人力与知识管理研究所交换学习，就是为了能在各位老师的教诲和指导下可以学习和领悟到更多的理论知识，完善自己的专业知识体系，进一步提升自己洞察世事及练达人情的综合素质。

我相信，来宝岛交换学习的经历与体验，将成为我宝贵的人生阅历，成为我人生中宝贵的、无形的资本和财富！

第一次一個人的旅行

徐莘甄/102級在校生



我念的大學是屬於管理學院，所以商管學院相關的課程都有修習，另外的休閒事業、休閒概論也在我們的範疇中。大學四年每一堂課都有自己的特色，但是越來越接近學生時代的尾聲卻不知道自己到底要的是什麼。畢了業我要做什麼，尋尋覓覓發現自己的目標其實很近，而且已經快要截止了，那就是研究所考試。

研究所考試？到底要怎麼準備？我困擾了好一陣子，之後回想了四年我上過的課、聽過的演講，發現到我想更了解「人力資源」，想要更進一步了解我之前上的那些基礎之後的應用以及更深入的問題。當我想清楚自己要的是什麼已經有點晚，我只剩下不到三個月的時間，我的準備還沒開始。

距離考試的時間不到一百天，為了有效的準備，我將前三屆的考古題當作複習的重點，從考試的書單書籍中找到答案，並且製作筆記。為了加深印象，考古題不能只做一次，必須多寫多看。英文則要養成閱讀的習慣，多看雜誌增加閱讀經驗，針對自己的弱項，例如單字薄弱就多背單字，文法不好就多作文法題目。

進入高師人知所快要一個月，師長和學長姐都不吝嗇分享經驗，總是像家人一樣給予關懷和鼓勵，也許你和我一樣也是第一次離家讀書，帶著惶恐和不安，來到這裡你將不會寂寞、孤單，因為人知所就像第二個家。

越南女生 求學到台灣

專訪：阮賈荷安/102級在校生

撰文者：徐莘甄/102級在校生



這學期所上來了位來自越南的外籍生-阮賈荷安，在未見到荷安之前，大家都抱著期待的心情迎接這來自南邊國度的新朋友，但同時也深怕語言上的溝通可能會有阻礙，但一聽到荷安說著一口標準的中文，大家心上的大石頭立即卸下，很快地就與荷安打成一片。

荷安來自位於越南中南部沿海的城市-芽庄市(Nha Trang)，大學時，在胡志明市就讀人文社會科學大學的東方學系。荷安說：「東方學系不像中文系要深入了解中國的詩詞歌賦、哲學思想，而是要將中文變成一種工具，用中文了解中華的歷史、地理、傳統文化。」念完大學後，荷安留在胡志明市的一家船公司工作了一年半，因為船隻停泊的時間不一定，為了

解決突發狀況，上班的時間也沒有固定，看到公司裡大家忙碌的身影，荷安才想起自己在大學時曾經想要學人力資源管理，一個念頭閃過，她就決定到其他國家看看，背著她的包包，帶著她學了四年的中文以及填好的資料離開家鄉，來到台灣攻讀人力資源管理的專業。

在來台灣之前，荷安曾問過朋友台灣的樣子，但她的朋友笑而不答，要她自己發掘，於是荷安帶著滿頭的疑問與不安上了飛機。在飛機上她遇到了在越南準備回台灣的台商，他一聽到荷安要來台灣念書就很熱情的幫助她，為她介紹台灣，讓荷安留下了好印象。

雖然荷安來台才短短幾個月，但她可以確定的是台灣人很熱情，只要需要幫忙都會不吝嗇伸出援手，她也很期待接下來在台灣的新生活。最後荷安想對大家說：

如何有效管理與使用人力資源和其知識帶來成功？這是個難題。在各個領域中人力和知識對工作的勝敗具有決定性。

臺灣能夠有如今的發展，尤其是經濟和教育方面是因為臺灣能很好地綜合各種力量，其中人力資源排在第一位。我已經來台灣了，你呢？

企業參訪



陳聖武/ 102級在校生

首先，非常感謝廷揚老師給予我們機會，讓我們可以到位於台中(中港六)的麥當勞餐廳股份有限公司參訪。一進到店裡，大家立刻感受到麥當勞員工熱烈的歡迎，充分感受到他們的熱忱，一開始陳昌智協理為我們簡單介紹一下麥當勞的經營理念，就是顧客至上，提供最好又健康的食品給顧客。例如：麥當勞的炸雞，他們嚴格要求供應商控管雞的含脂量，不能餵食生長激素等的飼料，從生產至成品再到顧客手上，每個關卡都層層的嚴格把關，看似簡單的事情卻又藏著大學問。

最後，陳協理讓我們親自體驗麥當勞的每個流程。第一站 McCafe，每個設有McCafe櫃檯的麥當勞需要有一名專業的咖啡師，此咖啡師需要通過麥當勞總共有5關嚴格的考試，此咖啡師除了需要專業的知識外，更需要技術上的能力，只要有一個小細節的錯誤都可能導致咖啡失去原有的品質。

第二站得來速，它使用 Customer Ordering System (COS)，此系統會在螢幕上顯示顧客所點過的餐點及金額，讓顧客在一次確認以免出錯。最後一站廚房，廚房的清潔乾淨與否是餐飲業最重要的重點，一進到廚房工作人員立刻要求我們全程戴網帽，圍裙及口罩以確保食品的衛生，在廚房裡各樣食品及器具放的井然有序，配置表劃分的清清楚楚，不會讓員工浪費時間在找物品上。

透過陳協理的介紹，麥當勞任何一件事都是以秒計算，每件事都分工的非常細微，使員工發揮其最大效用。我想人資最難也是最重要的課題在於，一件事如何做最大化的分工，使員工做事提升效率，並且增加其生產力。

1

麥當勞

2013.9.27





伊莉禎/ 102年在校生

剛聽到開原報關行的人力資源主管在演講時，即可以感受到該人力資源主管的謙虛態度，但在看到他熱情地分享和介紹開原報關行，以及公司拍攝的介紹影片，展現出那份專業的自信而且有活力的精神，一股敬佩的心油然而生，在台下的我都暗自點頭稱好了。

對於他講述關於人力資源印象最深的一句話就是：事情好做，人不好處理，因此更深刻體會人力資源是相當複雜的職務，該公司的人力資源部重視團隊的每位成員，視人為最有價值的資產，在開原報關股份有限公司工作的每位成員雖然要辛苦加班到很晚，但是看到他們工作的實際現場情況想必每一位成員，都把公司視為另一個家，在這樣像家一般的氛圍工作下，我想他們的主管和員工之間和同事們之間相處應該是不錯的。

他們是一個學習型組織，與我們系所一樣擁有知識管理的平台，不吝嗇於分享該公司的寶貴知識，我想這也是他們能不斷進步的原因，希望往後在台灣能有更多的企業像開原報關重視每位員工和分享知識，利己也利他。

在聽到他說明該公司如何甄選成員，選對的人上車仍然是甄選最重要的一點，而且自己也學習到，在應徵一份工作，不是只抱持著學習的心態，而是要將它轉換為自己的生涯規劃之中，視野需要遼闊且長遠，因為老闆也是要聘請一位可靠的員工，為公司努力付出。



2013.9.28



有朋自遠方來—大陸嘉賓來訪



2013.9.26
王亞平演講會及
史金園個案座談會



2013.10.8
大陸產業發展&HRM-趙源&葛年高



2013.10.18
廣東教育學會來訪

103學年度碩士班招生說明會



台灣

特輯

特輯活動

10年成就5年回顧

時逢本所十週年及會訊第五期出刊，特以「10年成就，5年回顧」為發想，展開一系列本所師生之學術成就，本期主題為已刊登於期刊之論文。

1. 劉廷揚，郭玟蘭，「志願服務工作者訓練遷移影響因素之研究」，T&D飛訊季刊，頁26-37，2009年1月。

本研究旨在探討矯正志工訓練遷移影響因素之研究，採用Baldwin及Ford所提出之「訓練遷移過程模式」為研究基礎，建構本研究架構及假設，藉以探討受訓者特質、訓練設計和工作環境對訓練結果和訓練遷移的影響關係。

本研究採用量化研究方法，以問卷調查法為主要衡量工具，研究對象為法務部所屬南區矯正機關志工。本研究為避免因區域性傾向問題及樣本重覆施測所造成的誤差，決定在嘉義、台南、高雄及屏東地區，抽取收容人特性及志工服務項目性質相似之機關各一間，即嘉義監獄、台南監獄、高雄監獄和屏東監獄，並採全面施測方式取得研究樣本，採郵寄問卷方式進行，共計發放481份問卷，有效回收問卷為156份，研究資料以因素分析、信度分析、皮爾森相關分析及迴歸分析等進行統計分析。

研究結果顯示：一、矯正志工受訓者特質對訓練結果呈現顯著正向影響；二、矯正志工受訓者特質對訓練遷移呈現顯著正向影響；三、矯正志工訓練設計對訓練結果呈現顯著正向影響；四、矯正志工工作環境對訓練結果呈現顯著正向影響；五、矯正志工工作環境對訓練遷移呈現顯著正向影響；六、訓練結果對訓練遷移呈現顯著正向影響。

經由研究結果，本研究建議，實務單位應該增加志工的成就動機，並藉由訓練提升其能力，並規劃符合志工需要的課程，尤其是實務輔導技巧的運用，同時鼓勵志工發揮所學的知識運用在實務工作上。建立雙向溝通管道，可安排志工座談或公開表揚其表現，以達到有效的訓練遷移，落實矯正機關志工訓練成效，藉以提昇組織效能。

2. 譚大純、劉廷揚、黃謙霖，「教師人格特質與進修行為對教學效能影響之研究」，朝陽大學人文社會學刊第七卷第2期，2009年9月。

為增加國民接受基礎教育之教學品質，教師的專業成長與發展尤其重要。所以需重視國小教師的教學效能，瞭解國小教師人格特質與進修行為對教師教學效能之影響，協助提升教師教學品質，此為改善國民基礎教育品質的方法之一。本研究以高雄市市立國小教師為對象，藉由探討國小教師人格特質與進修行為對教師教學效能之間的相關因素分析，期望能對學校及教師個人進修訓練上提出建議。本研究以高雄市九十七學年度二十四所高雄市市立國民小學教師為研究對象。總計發放240份問卷，有效回收問卷227份（有效回收率94.58%）。資料之分析使用敘述性統計、皮爾森相關分析、迴歸分析。

研究結果發現：一、高雄市市立之國小教師無論是接受強制性或自願性進修訓練，對於教師的教學效能有正向提升。二、國小教師的人格特質對於教師的進修訓練成效無顯著影響。研究者根據研究發現，提出相關建議，以期有利於國民小學教師在教育教學品質的提升。

3. 劉廷揚、李慶瑞、顏漢嘉，「海峽兩岸大學院校行政人員職業價值觀之比較」，教育行政論壇第二卷第2期，頁89-106，2010年。

本研究旨在探討兩岸大學院校行政人員職業價值觀。為達研究目的，採用問卷調查法於北京市、高雄縣市抽樣測量進行研究，以「性別」、「薪資」、「教育程度」三個構面，實施問卷調查，有效問卷北京地區344份、高雄縣市地區351份，共計692份。調查所得資料獲致以下結論：

- 一、整體而言兩岸行政人員之職業價值觀均最重視「經濟保障」。
- 二、兩岸不同性別行政人員的整體職業價值觀無顯著差異。
- 三、比較兩岸大學院校行政人員的職業價值觀，在整體上無顯著差異，顯示兩岸行政人員對職業價值觀所重視的內涵並無明顯差別。
- 四、在政策制訂上，加強薪資之合理性與福利制度。

根據研究結果與結論對於組織管理提出下列建議：

- 一、提高薪資結構與加強福利制，以重視「經濟保障」。
- 二、建立進修管道，以提升行政人員知能。



4. 劉維寧、溫秀伶、唐若瑜，「公務人員訓練評估」，T&D飛訊第139期，2012年03月。

隨著時代的改變，人民對公務機關的要求日趨嚴格，於是對訓練需有更深一層的瞭解，也就是我們需要知道這些經過訓練的人員為組織所帶來的實際效益。知識經濟時代的公務人員訓練需透過健全完善的訓練制度使其擁有執行工作所需之知識與技能，鞏固國家政策推動之品質，並增進政府對國際情勢變動的應變立即回應民衆需求的能力，以因應外在環境的動盪即變化。為了證實訓練對機關行政效能的貢獻，唯有透過訓練評估機制，建立訓練後的追蹤與回饋系統，瞭解是否與訓練需求相符，才能提昇訓練的效益。

5. 劉維寧、張藍昀、林靜如，"Gray Markets in China"，Journal of Service Science and Management，2012年04月。

Consumers are at the central point of marketing. However, while existential research is devoted to understanding gray market, little attention is given to the consumer's view of gray market. This study attempts to take the perspective of consumers to address the gray market issue. Lifestyles of the target customers of trademark holders are proposed for trademark holders to retain existing customers while simultaneously attracting new customers from the gray market. We perform Cluster analysis to identify different customer groups by using "lifestyle" as a market segmentation variable. ANOVA, Scheffe test and regression analyses are then employed to test the proposed hypotheses. Analytical results reveal that the different customer groups exhibit particular lifestyle features, different perceptions of gray product quality as well as different purchase intentions.

6. 劉廷揚、許祺妮，「以轉換型領導：探討牧羊人領導、僕人式領導與德行領導」，台北海洋技術學院學報第六卷第1期，頁96-111，2013年3月。

「以卓越領導帶動組織的永續發展」一直是大家關注的焦點議題，本研究以轉換型領導為觀點，探討牧羊人領導、僕人式領導與德行領導，發現此四種領導有許多相似與獨特性，顯現不同時空衍生出不同的領導哲學和內涵，均有其需求和必然性。此外，進一步探究這四種領導風格的內涵，發現亦可分為「形塑部屬」與「形塑文化」兩大模式，顯現領導者必須兼顧個人的成長與組織的永續，重視外部的情境變化和內在成員的情意發展，能具同理心、尊重個別差異，具前瞻視野、有理想抱負，才能提升效能，引領部屬共同努力邁向目標願景，創造個體與組織的雙贏。

7. 劉廷揚、黃筑萱、許棋妮，「品質體驗、企業形象對服務業雇主品牌之影響以外部招募線索為干擾變項之台灣高鐵實驗研究」，全球商業經營管理學報第5期，頁19-30，2013年。

雇主品牌的建立對於企業來說，已逐漸成為企業策略的重要組成部分。在招募場域，組織通常將企業形象用最佳的包裝吸引應徵者，雇主品牌的管理是決定該公司在相同產業競爭中是否可以成功取得求職者或潛在轉職者認同的重要因素。本研究採行服務產業的雇主品牌研究，並以行銷領域中消費者行為研究線索利用理論，利用外部招募線索圖片干擾的實驗法探討相關的影響層面以及外部招募線索對求職者的吸引力。本研究目的為：（一）探討服務品質體驗與企業形象對雇主品牌之影響。（二）探討外部招募線索對雇主品牌的干擾影響。（三）不同外部招募線索對雇主品牌的影響程度。（四）以台灣高鐵為例，進行實驗研究以檢驗前述問題。

為達成以上之目的，本研究之係以將進入職場的大學生與研究所一般生為問卷發放對象，採行便利抽樣，不限定系所類別。本研究問卷共分為三組，分別為無線索之間卷、附有台灣高鐵實體環境線索圖片之間卷以及附有台灣高鐵人員接觸線索圖片之間卷，每組各發放50份，共計150份；有效問卷為145份。並採用迴歸分析及單因子變異數分析與事後比較，驗證研究假設。研究結果發現：（一）服務品質體驗與雇主品牌有正向關係；（二）企業形象與雇主品牌有正向關係；（三）外部招募線索對雇主品牌具干擾作用。可得知以人力導向為主的服務產業，服務品質與企業形象對於雇主品牌存在密不可分的關係，而外部招募線索的影響更是佔了相當重要的一環，具有吸引力的線索對於企業組織而言，是可塑造良好雇主品牌的因素之一。

◎謝秉葳、陳建志，「國小教師專業知識之建構—以4"Ba"為導向」，國立編譯館館刊第三十四卷第2期，2006年6月。

◎劉廷揚、蘇琪婷、蔡易庭，「醫院內醫技人員領導型態、工作價值觀、組織承諾及離職傾向之研究—以高雄某區域醫院為例」，亞太經濟管理評論第十卷第1期，2006年9月。

◎王弘杰，「人力資源管理與學校經營」，師友月刊第472期，2006年10月。

◎劉廷揚、徐夏鈺，「政治香火靈不靈？」，選舉期刊第2期，2007年5月。

◎劉廷揚、黃翠萱，「稅務人員知識管理認知與工作績效關聯性研究」，廣西財經學院學報第5期，2009年。

◎劉廷揚、洪雪琴、黃筑萱，「信眾對信仰社會功能的看法與信奉行為關係之研究以東港東隆宮溫王爺信仰為例」，人文社會科學研究第三卷第1期，2009年。

◎劉廷揚、林威克，「大學自治與特別權力關係的論辯—大法官釋字第684號解釋初探」，台北海洋技術學院學報第四卷第2期，2011年09月。

◎劉廷揚、林明世，「管理經驗對個人特質在領導行為中的影響研究以台灣籍經理人為例」，中國領導人才的開發與管理，北京：人民出版社，頁41-49，2011年。

◎林威克，「政府組織變革之公務員滿意度研究：以全管會為例」，台北海洋技術學院學報第五卷第1期，2012年03月。

◎李金鶯、李幸長、程偉嘉，「高雄市殯葬服務業評鑑之興革研究」，義守大學人文與社會學報第二卷第10期，頁97-113，2012年06月。

◎薄喬萍、劉廷揚、楊秀燕，「易經的管理實務應用模式」，人文與社會學報第三卷第1期，頁23-39，2012年。

從台灣看世界



立足台灣、放眼大陸，胸懷亞洲、擁抱全球記 APO亞洲高教生產力論壇

劉廷揚 所長

我們人知所設立十年以來，除了深耕本土研究主題，發展在地產學合作計畫，結合公部門、企業界、第三部門及學術研究單位推動人力資源及知識管理各項工作之外，積極與大陸地區高等院校及各類型企業展開合作。歷年已舉辦七屆大陸學術及實務交流團、辦理多場兩岸四地研討會、接待大陸來訪各界代表、進行學生實習安排及交流生活動。所參與的在大陸舉行的國際研討會及產業培訓工作更是不計其數。其目的是希望所上的同學們，能夠將自己在台灣這塊土地上吸收的養分所滋養出來的能力，向更廣泛的區域投注進去，以造就更燦爛的成果，迸發更耀眼的輝煌。

由1982年參與中華民國青年友好訪問團，赴美國東岸進行表演訪問後，我就自許要不斷努力汲取不同文化特長，兩盼能成就不同的視野。期間除了在美國及大陸的兩段求學歲月的長期接觸外（美國踏足逾30州，大陸考訪逾18個省／市／特區），30年間我旅行／經歷過23個國家，親見全球化（Globalization）浪潮下，區域化（Regionalization）及在地化（Localization）的成形與互相競逐所帶來的衝擊。我一直相信一句話「藉他人河山，鍊自己氣魄」！河山不只是自然有形的江大海，更是每個不同的民族及社會厚積而發的人文無形的文化文明。藉由悠遊於異文化中去學習、觀察、感受、體會，我們的身心靈會有更豐沛的力量源源不絕的湧現，支持我們去追求自我實現的目標。

自從大陸宣佈與ASEAN（東南亞國協）建立「十加一」的戰略伙伴關係，並引來日本、韓國、澳洲、紐西蘭、印度由「加三」、「加五」、到「加六」的投入，我便一直很擔心台灣朋友們沒能意識到，這種區域化的整合完成後，唯一被排除在外的就是我們台灣。我曾連續兩年在入學考試的考題上，加入東協議題的題項，可惜應考的同學們大多數都不關心這個議題，也很少有人知道東協十國，遂令我憂上加憂，難以自己。在我心中有很強的渴望，希望多接觸亞洲各國的人事物，做為我們邁向全球化的基礎。很幸運的，在今（2013）年我得到中國生產力中心（CPC）的推薦，代表台灣出席亞洲生產力組織（APO）在印尼日惹舉辦的“Workshop on raising productivity in higher education”工作坊。以五天的時間與來自亞洲16個國家的代表，以及美、澳的學者進行緊湊密切的交流，共同探討提升高等教育生產力的最佳實務作法。這16個國家請大家看看是否對他們有基本的了解：Bangladesh, Cambodia, Taiwan (ROC, 是的，在APO我們的會籍仍是中華民國), Fiji, Iran, India, Indonesia, Korea (Republic of), Malaysia, Mongolia, Nepal, Pakistan, Philippines, Sri Lanka, Thailand, and Vietnien（代表合影如圖）。

五天的收穫滿滿，所建立的互動網站也仍在活躍進行當中。期間Fiji及Mongolia的代表表示歡迎台灣教授前往短期講學，Sri Lanka表達可提供研究所獎學金，而Pakistan的代表則表達來台完成其博士論文的強烈意願。除了會議結論及共識的收穫及彼此建立的友誼之外，對我個人而言，有以下的感受提出分享：

- 一、家家有本難唸的經，每個國家所面對的處境天差地遠，例如，當我國及韓國正為少子化及過量的大學招生問題煩惱的同時，大部份的國家卻為了沒有足夠的入學名額來滿足學生的升學需求而頭痛不已。我們幾乎要得出一個結果：所有的所謂“best practice”都只適用於一時一地，可以互相借鏡，但絕不能把標竿的作法當做靈丹妙藥，一定要找出適合自己文化土壤的作法。
- 二、參與的各國代表都來自於亞洲，而且也都有相當的代表性，但我們對彼此的了解實在太匱乏了。大家可以試著把前面所列的16個國家按照中亞、西亞、南亞、東南亞、東北亞及其他的分類試著分看看，就知道這實在是一個值得關注的問題。
- 三、隨時準備好自己，迎接並克服來臨的挑戰。在五天的工作坊中，藉由來自美澳日菲印的講者的引言，代表們進行了大量的討論、辯論，非常積極的投入及參與，任何議題只要稍一猶豫，你所代表的國家的聲音就消失了。為了取得發言權，人人全神貫注並誠懇直率的分享著彼此的看法，只靠著臨時的準備是無法應付這種場面的，一定要平時就持續的關心、蒐集、整理、思考，才能竟其功。

- 四、英語的口語及書寫能力，仍是不可或缺的。雖然各國的代表們用五腔十調的英文表達著彼此的意思，中間有誤會，有錯們用失，但能串起彼此的心意的，還是只有英文。此行，我再度確定了多年前我對英語的感覺：會不會不同與肯不肯，肯不肯不同於敢不敢。大多數的台灣人其實不是不會說英文，而是不肯說，肯說的少數人其實又存在著不敢說的問題。實則，只要我們肯講敢講，英文好不好就不再是關鍵了。

謹以此文與好友共學們分享。





造訪劍橋

杜怡潔 / 102級在校生

2011年的暑假，與好友相約，從找學校、住宿、訂機票、行程規畫等著手，展開了為期一個多月的英國冒險。我們選擇了位於劍橋的語言學校，因為劍橋被列為世界上最古老的大學城之一，在其中能時時刻刻感受到它濃厚的歷史文化。我們住在一個非常溫暖的大家庭中，除了家庭成員外，裡面也住著許多不同國家的學生，有法國、巴西、土耳其、日本等共十位，每天與他們一起散步上學，一起晚餐，一起出去玩，是我們最美好的回憶。

在學校，上午的課程是採能力分班，下午則是自己安排的選修課。每個星期有一個半天的戶外教學，老師會帶我們去附近的博物館、美術館，或劍橋的各個學院參觀，天氣好的時候會步行到郊外欣賞優美景色順便野餐，甚至到康河泛舟。在周末也會舉辦各種運動比賽或者英國各地的小旅行。我非常喜歡這種上課方式，比起我們從小到大接受的教育方式，國外注重的是全面性的發展，他們的校園生活較輕鬆自在，且有更多屬於自己的時間能安排利用。

這趟學習之旅，不僅讓我們玩得盡興，也讓自己在英文溝通上更加進步，並學到了許多課本無法給予的知識，同時交到了各國的好友，至今仍都保持著聯繫。我想這就是所謂的讀萬卷書，不如行萬里路吧！



美國打工經驗

廉錦 / 102級在校生



2007年的夏天，我來到美國Ohio state 的Cedar point amusement park 打工，當然或許很多人會認為，這不過是打工，為什麼要跑到國外去呢？在國外打工，最重要的是一個文化上的經驗，可以學習到外國人的文化，或是生活上的差異。想必大家在台灣行走時，都需要注意左右來車，甚至是等待車輛才會通過吧。但不論是在歐洲或美洲，我學到最大的收穫就是，這兩個洲都是以人為本的社會，所以車輛是絕對禮讓行人的，當然回到台灣，也會有禮讓行人的習慣。當初在美國打工時，有時會覺得同類型的事情，為什麼不能等到堆積到一定的數量，再來一次完成呢？這樣我們有休息的時間。當時的主管回答：「你們現在沒事做，加上如果等下去，會拖延到後期的工作。」我想這跟台灣工作的方式非常的不一樣，盡量讓員工持續的工作，但同時也會讓員工準時下班，美國人非常重視時間的觀念，不會讓員工加班，縱使我們只是小小的打工。另外，美國的家庭教育也非常重視，例如，園區裡每天早上在開園時一定會放國歌，聽到國歌一定會站好不能動，敢問現在多少台灣人聽到國歌會站好的？而美國父母會教好小孩要遵守，要有愛國的心。所以到國外還只是遊玩觀光嗎？觀光會忽略掉許多當地的文化細節，自由及深度的探討，更能看到許多值得學習的地方。

關鍵

| 關鍵報告 |



「論文養成計畫」 社群心得

人知所碩二

對研究生來說，在研究所學習過程中最重要的莫過於撰寫論文了。經過一連串不停的找資料、看文獻、作調查、整理修改，再一點一滴的放進自己的研究裡頭，最後完成出一份完整的論文，也為研究所生涯劃下一個完美的句點。雖然現在還未能完全體會，但我想收穫的那一刻感覺一定是非常滿足充實的吧。升上二年級，論文研究也開始如火如荼的展開了，但對我們來說，畢竟是從來也沒有接觸過這方面，說要對撰寫論文沒有任何一點緊張惶恐是很難的。因此，我們這學期的學生社群就決定把社群名稱訂為「論文養成計畫」，藉由此社群的成立運作，在過程當中提供許多論文寫作的相關技巧及規範，並實際去找文獻來探討分享。

此次「論文養成計畫」社群共有四次的聚會，每一次的研習聚會都有不同的主題，希望透過講師的講解，在最快的時間內，讓同學們都能夠清楚又輕鬆的去面對論文寫作。前兩次的聚會主題都是關於論文寫作技巧介紹，雖然基本介紹但卻也是最為重要的，論文有一定的格式跟規範是在撰寫時必須要去遵守的，這些是我們在展開論文研究前首先要先知道的。第三次的聚會主題是關於論文文獻探討，經過前兩次的討論，同學們對於論文技巧應該有了一定程度的了解，也應該能夠簡單分辨論文的優劣了。因此就挑選了一些論文範例來給同學們參考討論，分析看看架構有沒有畫對，格式有沒有符合規定，內容跟主題有無相呼應，圖表有沒有清楚易懂等等。最後一次的聚會則是結果發表，所有同學各自挑選一篇論文閱讀分析之後並上台跟大家分享心得，作為本學期社群的一個小成果驗收。成立這個社群的目的就是希望能讓同學們更了解論文的寫作過程，不僅在撰寫期間減少許多不必要的錯誤，也消除對於寫論文的那種不安感，期盼同學們都能夠盡情享受在把一篇論文從無到有撰寫出來的過程中。

本作品獲得『教育部獎勵大學卓越計畫』

國立高雄師範大學—教學發展中心—學生學習社群。補助，特此申明致謝



「人知所創意推廣」 社群心得

人知所碩一

社群，一個才剛進入高師大馬上就要舉行的小活動，之後，學長姊通知需要舉辦新生招說會，對於我這種大學是念第一屆的學生來說，招說會到底是什麼東西？以前根本也沒有學長姊到過補習班或班上來宣傳過，因為根本也沒有學長姊。在看完學長姊之前招說會及社群的資料和影片後，大概瞭解招說會及社群是什麼了，而自我解讀成是一種產品銷售會，有個漂漂亮亮的小姐為妳解說產品，但人知所的產品是什麼？我想剛進研究所也都懵懵懂懂吧，當初以為是做公司的管理，因為在簡章上看到要考管理學，加上工作的關係，真的以為HR主要工作就做做面談，管理一下人力就結束一天的工作。進入研究所才知道HR根本不簡單，每個部門的工作都要有所涉獵，好吧，看來是份極為有挑戰性的工作。在聽過講師的SWOT分析後，才大致瞭解人知所的優勢是什麼，沒有聽之前，連SWOT是什麼都不知道，畢竟不是商科出身的，至少從社群活動中，還學得到東西。再來就是宣傳行銷了，行銷至少要能吸引目光，從頭到尾的PPT及演說可能只會讓學生睡死吧，所以有趣的影片應該能達到身歷情境的感覺吧。我想既然有個拍攝影片的機會，也會有採訪外面公司HR的機會，也就前往營建公司HR來做採訪，只是不給拍是個殘念，但至少有個機會問問業界對於HR的看法。採訪過後，得到的答案也很讓人思考，以前的工作經驗加上電視媒體的強力放送，以為老闆大多都是吸血的，營建公司的HR也相當幫忙，提供了一些想法，比如說：HR是各部門或是員工與老闆溝通的橋梁，但站在工作上或是有衝突時，HR還是要站在資方上，即使仁義道德理應是勞方的，作為人資要達到雙贏局面，是一個深思熟慮的事情，當然，我想念完人知所，應該不會只有HR的一條路可走，我想應該會成為一個更好的老闆。社群的人知所創意推廣，不只是單純教學生怎麼推廣，在社群當中還可以學習推廣以外的知識。

本作品獲得『教育部獎勵大學卓越計畫—

國立高雄師範大學—教學發展中心—學生學習社群』補助，特此申明致謝

花絮

| 花絮 |

6月



101級在職班期末聚餐
2013.6.13



必勝加油團 2013.6.13



畢業生與王金平院長合照
2013.6.15

9月



謝師暨送舊宴 2013.6.15



接機外籍生&交換生
2013.9.15



教師節送卡合影
2013.09.26



日間碩一逢甲夜市走透透
2013.9.27



日間部新生說明會 2013.6.30

9月



在職班迎新餐會 2013.9.27



廷揚老師慈善演唱 2013.10.2



維寧老師生日快樂 2013.10.3

10月



所學會期初聚餐 2013.10.28



日間班實習成果發表 2013.11.1

11月



日間碩一唱歌聚餐 2013.10.30



在職碩一導聚 2013.11.14



日間碩二導聚 2013.11.14

校友

| 校友專欄 |

回顧碩士生涯

陳發祥/ 98級在職專班畢業生



「碩士」這個頭銜，在早期的七〇年代裡，是非常閃耀的光環；「研究所」這個單位，更是充滿了專業學術的濃厚氛圍。當年大學畢業後，因為研究所考試競爭激烈，自覺資質有限，轉而投入社會職場。在人資領域累積了二十年的實務工作經驗後，還是忍不住重拾書本，實現二十年前未完成的夢想。

經過一番苦讀及些許曲折，終於順利考上高師大人知所，開始另一段求學生涯。研究所的求

學過程中，遇到了許多新鮮的經歷。以前讀書時，同學都沒有實務經驗，問題的答案永遠來自於書本及老師。在碩專班時，問題的答案卻是千奇百怪，因為大家都有自己實際的經驗與見解，所以再加上老師專業的學術分析後，就產生了獨一無二的共識。學長姐們曾經說過，碩專班課堂上課像在樂園，寫論文時像地獄，論文發表通過那一刻就像是上天堂。起初大家都不相信，等到開始論文撰寫時，才發現學長姊的話是千真萬確，句句血淚！

有的同學以為論文就像平常編簡報資料、對長官做簡報一般，應該是駕輕就熟。但等到開始做論文時，才發現就連訂論文題目都要經過許多折騰才能敲定，而接下來的各章節更是千辛萬苦。於是，大家開始互相打氣，有些人更是訂定精確完善的論文進度控制時程表，堅信能在時間內完成能引以自豪的論文作品。但隨著時間流逝，大家的挫折感卻越來越重，出現了如：原本答應幫忙發問卷的有了困難、問卷回收率太低、回收後有效樣本不足、甚至有些到已經開始跑結果時，才發現研究主題已經有人做過，只好全部砍掉重來等問題。而就這樣在一片昏天黑地的記憶中，終於把論文寫完交給指導教授。

發表論文時，原本是自信滿滿認為已經完美無缺的論文，卻在口試委員們委婉的詢問下像捏氣泡袋般地一一失守，幸好教授們都有悲天憫人的胸懷，終於在兩腿將軟未軟之際，結束了口試詢問。當委員們宣布論文通過的一刻，同學們一起鼓掌慶賀，真有當年金榜題名時的興奮！

碩專班畢業至今已有一年，今年教師節重回高師大校園，想起那段讓人懷念的時光，而當年一起在深夜教室中上課的同學們，期待大家在工作崗位能更上層樓，而祝福新考上的學弟妹們，也能擁有美麗的一段回憶。

迷人的風景

鄧仲偉 / 99級畢業生

台灣有很多迷人的風景，像是台東高懸的藍、奧萬大飄落的紅、溪頭搖曳的綠、阿里山初昇的黃；像是九份蜿蜒的靜謐、故宮深沉的淵博、台北101高聳的時尚、安平老街記憶的痕跡。

這些很著名的景點，可說是外國遊客必玩的旅遊行程，但其實還有很多鮮為人知的美麗，隱藏在台灣許多鄉村的角落，以及角落中的角落。位於美濃山區的新威森林公園，就是座落在角落中角落的隱藏版美景。

那天，有朋友在FB上PO了一張新威森林公園的照片，說想在那條森林大道上滾來滾去，就像阿信為了看網友喝掉游泳池的水一樣，為了實現朋友在地上滾來滾去的願望，不分說，人很好的我立刻揪團，立馬驅車。

到達新威森林公園的那一刻，映入眼簾的，是一條很長很長的行人步道，步道的兩旁種滿桃花心木，步道上則鋪滿桃花心木的落葉。春天帶來桃花心木滿樹的翠綠，落葉還遺留上一季的金黃。漫步在金黃襯著翠綠的行人步道，空氣中還飄著雨後的清新，如果能牽著不捨得鬆開的手，這一刻真的就像張無忌背著趙敏，希望能一直走下去。但為什麼我身邊只有臭男生 (>///<)。

雖然行人步道是新威森林公園的賣點，但其實公園也有提供幾處觀景台，可以俯瞰美濃。沐浴在芬多精的氛圍裡，讓我覺得很放鬆，可以暫時忘掉沒人填問卷的窘境。雖然即使到最後，誇口的朋友依然沒有在步道上滾來滾去，就像說要喝掉游泳池的水，要替全家人換手機的阿信的歌迷一樣，反正只要目標達成，當初許的願都可以不用還，這就是青春吧！！



重作一個夢

陳宇軒/100級畢業生



從小，不是老師眼中的模範生樣樣第一，不是父母期望的聰明人博學多聞，不是自己崇拜的贏家事事成功；直到開始學會幫自己做決定後，才知道夢想會給人莫大的力量，讓人變快樂，讓自己想要的生活美夢成真。

碩士論文提案的那一天，我才真正決定要考博士班，那原本不在我的規劃中，但還是抱著試試看的態度，因為若沒嘗試過，我怕未來會後悔，絕對會後悔！要用剩下的五個月完成最後一學期的修課、生產力中心的工讀、多益考試、市府計畫案、碩士論文口考及準備博士班考試。又貪心又荒唐的安排看似那麼不可能做到，第一次感受到壓力真實的存在，能耐面臨挑戰，好多問號：桌上的B群會不會吃不夠？書會不會念不完？最後會不會什麼事都做不好？

追逐的每一天都過得很快，隨手一拿都是有夾頁的書，不用吃減肥藥也有效果，拿到影印店黃金VIP卡，夜裡不斷重播已經落榜的噩夢；但我卻享受著這一切，喜歡自己的選擇。直到五月中旬的某個星期五中午，我正從台北車站坐車回家，收到了一封史上最感人的簡訊：「恭喜，你成大有上！」現實與理想間的考量，唸不唸博士班每個人都有不同的想法和道理，在進成功嶺短暫的失去自由後，我才找到自己的答案。如果對喜歡的事情沒有辦法放棄，那就要更努力的讓別人看到自己的存在。

我的指導教授謝媽，譚大純學務長和事經系林文寶主任均畢業於成大企管博班，如此優秀的學長姐們讓我備感榮幸和期待，感謝老天爺願意給我一個機會學習，不管將來遇到多大的困難或挫折，我不會放棄，不會後悔。

謝謝這兩年遇到的每一位貴人，親愛的謝媽、俊賢同學和維寧老師一路上給的支持、力量和協助，我會永遠記得。很開心可以成為人知所第6位考取博士班的學生，期盼自己未來能為所上和學界多盡一份心力。

喜訊

congratulations



日間班95級魏婉婷結婚照，
預計在103/1/11結婚。