

<b>師長專欄</b>	04	序 / 謝秉善所長
	04	對 MBA 及 EMBA 教育方向的幾個看法 / 劉廷揚教授
	05	好口碑、好名聲，吸引好人才 / 李俊賢副教授
<b>繽紛活動</b>	07	2012 全球化人力資本高峰會議
	08	2012 知識管理國際論壇
	10	暑期企業實習
	11	第九屆人知新鮮人
	13	招生活動 -102 學年度碩士班招生說明會
<b>在校生專欄</b>	14	コーヒーの基礎知識【咖啡的基本知識】 / 邱嘉民
	14	如何在課業與工作間取得平衡？ / 黃大為
	15	桌上遊戲心得分享 / 顏偉庭
<b>校友專欄</b>	16	熱情、細心、專業！我的 SHRM 初體驗！ / 唐若瑜
	16	小龐求職記 / 林政耀
	17	揮墨傳香 / 朱祐霆
	18	校友祝福與喜訊
<b>花絮</b>	20	人知點滴
	22	全方位基礎人力資源管理師
	22	知識管理評量員
	22	恭賀第一屆和第二屆校友取得博士學位
<b>近期活動預告</b>	22	





## 序

這期的人知所會訊除了恭賀畢業生完成學位及歡迎新生之外，例行的招生說明會已圓滿達成任務、師生參加「2012 全球化人力資本高峰會議」及「2012 知識管理國際論壇」以及碩二生的暑期企業實習也收穫滿滿，除此之外，恭喜首批獲得「全方位基礎人力資源管理師證照」以及「知識管理評量員證書」的人知人(s)，以及感謝碩一新生首次在高師大 45 週年校慶時加入園遊會的攤位行列，飆高了人知所的人氣指數，再者，人知所畢業校友也陸續在人生旅途上有了新的里程碑，恭喜第一屆陳歲均學姐及第二屆蔡孟珊學姐已獲得博士學位，也很榮幸能邀請兩位學姐回母校協助授課，更有許多學長姐新婚或初為人母的喜訊，讓人知

## 對 MBA 及 EMBA 教育方向的幾個看法

雖然是在師範大學，且行政編制隸屬於教育學院，但高師大人力與知識管理所畢業後，取得的是 MBA 學位，而我們夜間在職專班的同學更有些 EMBA 的影子。筆者教授 MBA、EMBA 及 DBA 課程逾 20 年，學生包括政府高階公務員、地方民選首長、民意代表、國軍將領、高階警官、上市櫃公司董事長或 CEO、各行各業專業經理人等，當然也有許多優秀的甫子大學畢業的青年學子；足跡踏遍美國、大陸、台、港、澳等，但近年則以大中華兩岸四地為主；講授科目則集中在管理學、人力資源管理、組織行為、管理心理學（含組織關係及情緒管理）、領導學等行為類的課程。

多年以來，常常思維到 EMBA 及 MBA 雖然屬於較具實務性而較少學理的學位課程，看重的是「即學即用、立可見效」的教學目標，但是正如 Minzberg 批評哈佛商學院個案式教學的盲點時所說的：其過程是「訓練人們對自己一無所知的事務妄加發言」。而事實上，經過課堂討論後的 EMBA 及 MBA 學生們不但發了言，還在自我增強或集體迷思 (Group Think) 的作用下，斷然而堅定的把自己的想法付之實現。這種行為雖然以成就了許多事，但其負面的結果所造成的衝擊，相信大家已經對近年世界各地企業經營者荒腔走板，貪婪自利的種種行

為，深有所感而毛骨悚然。基於這種思維，筆者認為，未來 EMBA、MBA 的教育中，對專業課程的整體架構也許不必做太大幅度的變化調整，以符合它們實務及操作性導向的本質，但是有七個概念應該設法融入到各種課程中，潛移默化地進入未來企業領導人決策的思維過程當中，並進而改變世界上各種組織的經營面貌，提升我們受到企業運作影響的每一個利害關係人的生活及生命。

這七個概念都可以以 E 為字首的英文字來做代表，它們是：

1. Ethical issues 倫理概念：也就是現今已漸漸受到關注的企業倫理議題。

謝秉蓉所長



劉廷揚教授



2. Educational issues 教育功能：企業主必須要了解自己及組織所擔負的對從業人員的言教、身教及組織學習、文化感染的責任，並主動積極的承擔。

3. Emotional issues 情緒管理：讓企業主知道自己所做的決策是在何種情緒的影響之下所做的，並力求能以平靜而理性的態度做決策。

4. Expecting issues 傳承發展：企業主要對企業的永續負責任，最重要的就是接班人的選擇、培育、傳承及輔助，讓企業可以在平順的狀況下繼續自己的願景及目標的追求。

5. Environmental issues 環境永續：這個議題已經不是做與不做的問題，而是如何把它自然的融合在企業經營的方方面面當中，當做與生俱來的使命的最佳實務做法。

6. Etiquette issues 形象儀節：由內到外的個人識別系統 (PIS) 與企業識別系統 (CIS) 的完美匹配。

7. Essential issues 紮根返璞：不論在每個職位上，常常操練自己賴以成功的核心能力；不論成就到了哪裡，總是不忘記驅動自己奮力前進的初心。

## 好口碑、好名聲，吸引好人才

身為人資主管的你(妳)，經營與維繫好口碑與好名聲，不但為你(妳)的人力資本增加籌碼，也會吸引到好人才和你(妳)共事。

具有吸引力的企業，不需過多的招募活動，就能夠快速地吸引到大量且質優的人才前往謀職，因而大大地減少招募活動所需花費的成本，於是「組織吸引力 (organizational attractiveness)」早已是組織人力招募活動的重要議題。相較於招募活動，組織吸引力、組織品牌、企業聲望與企業形象對於應徵者被歸類於前招募 (early recruiting) 的影響因素，渴求人才的公司會將形塑或傳遞雇主品牌、值得工作的好公司這些訊息的活動視為公共關係或是企業行銷的主要目的。招募是企業為了吸引工作應徵者所採取的手段與方法，其目的可為了填補職缺，亦可是為了吸引優秀人才以儲備之。對企業而言，招募者重於辨

這七個概念如與中國傳統的陰陽五行觀念及佛教《法華經》中的《見寶塔品》所描述的完美人格七要素加以對照比較，可整理如下表供大家批評指教：

七個E概念	陰陽五行說	《見寶塔品》完美人格理念
Ethical	金—金字招牌， 倫理道德	戒—律己，注重倫理
Educational	木—百年樹人， 教育訓練	進—不懈的精進、努力
Emotional	水—水波不興， 平靜如鏡	定—定心，不為外力動搖
Expecting	火—薪火相傳， 溫暖後世	聞—追求真理，傾聽民心
Environmental	土—保護地球， 珍惜資源	信—相信生命尊嚴， 人皆平等
Etiquette	陰—內隱外觀， 接受感悟	舍—不圓於偏見差別， 不固執
Essential	陽—勿忘初始， 抱元守一	慚—謙遜自視，反省 以求上進

期盼這些想法得到各位老師及同學們的回應與反思，讓這些概念能夠經由我們人知所的師友們在各門課的討論及對話中，在研討及互相啟發之後，得到更充實豐厚的思想基礎，未來與大家一起推動、展開，讓各種組織的經營面貌的改變，由我們開始。

李俊賢副教授

認 (identifying) 所需人才並吸引 (attracting) 其從事應徵。企業若無法有效的吸引工作搜尋者 (job seeker) 的從事應徵，組織則無法找到優質的人力資源。那甚麼是有效的招募呢？Breugh 與 Starke 提出以下幾點建議：

(1) 招募活動是否會吸引目標應徵者的注意？(2) 招募所揭露與傳遞的訊息是否可以讓應徵者瞭解？(3) 招募所揭露與傳遞訊息的可信度，包含對於公司形象與工作職缺的信賴度；(4) 招募活動是否足以讓應徵者有興趣從事應徵，例如公司的吸引力，招募者或是招募媒介的吸引力；





作的期望亦會高於低能力者；(6) 針對不同的目標應徵者，設計或安排合適招募活動，嘉年華式的招募活動可以擷獲較多求職者的目光，但真正的人才卻可能在過多的履歷初步篩選中被忽略。

企業藉由招募吸引入力的方式，與吸引消費者從事消費行為的概念相似，因為對求職者與消費者而言，都會因為對於企業所暴露的外在訊息，而產生正負向的認知。再者，求職者於勞動市場中因為訊息的不對稱，對於勞動需求有不完整的資訊，於是求職者對於企業與應徵工作的認知，則來自於企業形象與企業僱用的相關訊息，然而這些訊息對於求職者應徵意圖的影響，往往早於企業從事招募活動之際，這些訊息多來自於應徵者於勞動市場中的口耳相傳行為 (word-of-mouth)。於是，若能有效提供或是影響求職者對於這些訊息的取得與正向認知，則可以提升求職者的應徵意圖，進而增加企業招募活動效益。

Fisher, Ilgen & Hoyer 的研究指出，研究生於求職時對於公司外部訊息的可信度高於公司所主動提供的訊息，此外，他們的研究也指出，研究生也較會接受正向訊息的工作。Kilduff 的研究也指出，MBA 畢業生於求職時較偏好由同儕的訊息來源。是故，相較於其他招募方法，口耳相傳的效果是組織所無法掌控的，但是可以藉由

其他方法來影響求職者的口耳相傳效果，例如企業可以與部分特定大學維持密切關係，藉由校友與在校老師產生口耳相傳的影響。Collins & Stevens 的研究指出，相較於企業主動進行的公關活動、贊助活動與廣告，口耳相傳對於求職者的影響較大，愈多正向的口耳相傳訊息會使求職者對於企業有愈正向的態度以及愈高的應徵意圖。此研究也指出，企業的公關活動、贊助行為只會影響求職者對於企業的態度；但是口耳相傳的效果會同時影響求職者對企業的態度以及對於工作屬性的認知。從應徵者素質的分析也發現，藉由口耳相傳效果所吸引的應徵者數量較高，且主管對此類應徵者的素質認知也較高。

對於求職者而言，勞動市場訊息可以來自公司藉由招募活動或是來自非公司主動揭露，此乃為口耳相傳的訊息。口耳相傳的訊息為求職者主要的資訊來源，口耳相傳的訊息來源與訊息內容也著實影響工作選擇。人才靠口碑，吸引人才需用心經營企業與組織管理的口耳相傳；留些名聲來探聽，是企業招募與主管吸引伙打打好夥伴的重要思維。



## 開闊新視野就在高峰會

黃羽萍 / 100 級在校生

2012 年全球化人力資本高峰會於台北南港展覽館盛大舉行，大會邀請了許多國際級知名大師來台，分享第一手全球 HR 發展新議題，而今年會議的主軸為 "Mobility, Innovation, Talent"，並以此主軸進行多場主題演講，共有五大主題的研討論壇，分別為全球化人力資源發展、職能與績效評估、人才管理策略、領導統御策略以及組織效能專題。而會議席間還設有展覽活動以及茶敘時間，可供與會人士休憩並促進交流。這一次能參加這樣盛大的人資會議，真的很感謝所長謝秉蓉老師的鼓勵以及給予機會讓我有幸能參與這次的盛會。

展開為期兩天充實的會議行程，上午為國際級大師的主題演講，下午則為各專題的研討，主要與會者為業界及學界人士，在專題研討的部分，可依個人選擇參與適合及有興趣的研討場次，而我選擇參與了人才發展的主題研討，其中印象最深刻的是以 BMH (Body、Mind、Heart) 的思維來重新審視人才發展的目標，從心的行動力出發加上技能、知識與正確的態度成為一個面面俱到的人才。除此之外，還有介紹全球化 HR 的趨勢也就是 HR 在人才發展中所扮演的角色，

如何影響組織讓人才動起來……等議題，將新的觀點結合經典的管理手法呈現新的 Model、創造新的思維，讓我體悟活用知識表現在實務上的重要性！

參與這一年一度的人資高峰會，不僅能夠聆聽國際級知名大師的演講，親臨現場還能感受到專業且知性的氛圍，在學期間能有這樣難得的國際級會議經驗，無疑的是更加開拓了人資領域新視野！最後也藉此鼓勵學弟妹們把握爭取明年參與人資高峰會的機會，如此親身體驗絕對不虛此行！！





## 滿載而歸的人資高峰會

很榮幸這次可以參加於 10 月 4 號至 5 號在台北南港展覽館舉行的「2012 年全球人力資本高峰會議」，期間聚集了來自四面八方的學者和業界人士，為這場人資年度盛會增色不少，很感謝財團法人自強基金會主辦了一個這麼有意義的活動、謝謝 ETS 單位提供給全國人資相關科系學生免費參加的名額、所長謝秉蓉老師除了鼓勵我們參加之外還補助了交通費，這一切讓中間的距離不再遙遠。

會議期間一場關於創造力的演講讓人印象深刻，以往對創造力的感覺是抽象的，但講者以談諧的方式討論到各國人民對於自身創造力認知的有趣差距，並說明了人力資源於組織發展創造力時所扮演的角色，人資平時除了協助員工的教育訓練發展之外，還要提升員工的創造力，像是做一些創意的點子並培養適合的環境。接著的下午時間細分為不同主題的專題演講，分別為職能與績效評估、人才管理策略和領導統御策略，可以針對自己有興趣的主題前往參與。

在職能與績效評估專題中，首先是介紹三星如何運用診斷系統進行策略性人力資源發展模型的發展過程和關鍵。第二場專題中是

提到如何創建一體化的高績效管理模式、企業面臨全球形勢的八大績效瓶頸以及該如何準確設計 KPI 指標架構和評量方式。最後一個是有人力資本的案例分享，說明了中華汽車是如何導入 TTQS 的經驗，並分享企業如何運用內部講師團的制度來達到提升人力素質，傳承知識與經驗，進而落實學習型組織的文化，為組織和企業創造更高的績效。

對於研究所在學的學生來說，這是一次很好的學習機會，讓我們進行學術研究之餘能接觸到實務方面的知識，進而對業界的做法有更進一步的認識，兩天的時間讓我們每個人滿載而歸。最後我要鼓勵學弟妹或校友們都可以踴躍參加明年的全球化人力資本高峰會議，藉此增廣見聞以及增加國際視野。

李薰芳 / 100 級在校生



2012 知識管理國際論壇 2012/8/23-8/24

## In Search of Incredible

黃子虔 / 100 級在校生



升碩二的暑假，也是人生的最後一個暑假，比起過去的荒誕虛度，很感謝中國生產力中心讓我有機會過去實習，在 CPC 學到的不僅是管理學相關的知識，見識各領域專業講師的授課技巧以及和顧問們一起腦力激盪都是

很棒的體驗，在 8 月底時，CPC 更安排了我們參加 101 年知識管理國際論壇，受了一番知識洗禮阿！

兩天的國際論壇除了請日本知識管理先驅者演講外，還包括日本企業 - RICOH、EIZAI 以及台灣本土企業 - 台積電、ASUS 作案例分享。特別有印象的是日本 RICOH，他們新建的辦公大樓 - 海老名大樓，不僅注重環保，使用綠色建材，還特別在每層樓設置

### 從新知識管理到心知識管理

由於政府在背後的大力支持，知識管理在台灣已發展相當成熟，產業界對知識管理的推動，也進入學習分享與擴散階段，經濟部工業局特別委託中國生產力中心舉辦此國際論壇，邀請日本及國內在知識管理領域深耕多年的專家學者及標竿案例：台積電、華碩等知識管理推動成效卓著的國外企業，就知識管理與企業競爭力之建構，提供典範移轉的經驗分享。

持續改善，就是台積電的知識管理，從量的增加到質的提升，「勿因善小而不為，累積小改善才是成就大創新的基石」，同時也透過英雄榜標竿，獎勵員工持續創新。華碩也在不斷的改善、創新、反省和學習四個步驟進行人才管理，使員工在不斷的嘗試和實踐中累積知能，創新知識，打造如今具競爭力的華碩品牌。

其實整場聽下來，雖然每間標竿企業主打的知識管理策略和手法面都不同，但背後

了員工交流的場域，也就是所謂的「協作空間」。在協作空間裡前輩可以和後進分享心得、理念、技術，同輩們透過交流，也可能激發出更多不同的創意，這種從工作環境推動知識管理的方法，是非常值得我國企業學習的。

另外 ASUS 的案例分享也令我相當感動，原因是不久前我才剛買了他們家的筆電，近年來有發現 ASUS 慢慢在改變，「我們從過去的 ODM，也就是致力於成本、製成的創新，走向 OBM，建立品牌形象，成為可以在市場上定規格的企業」華碩教育長 - 吳崇文說。的確，連口號「華碩品質，堅若磐石」，都換成「無與倫比，神乎其技」可見華碩在建立品牌方面的決心！

世界上有兩樣東西是無限的，一是宇宙、一是創意。在這個知識經濟的時代，知識的內化、外化已是必備，惟有將「知識」和「創新」做結合，並且不斷學習，才是企業的致勝之道。

陳宇軒 / 100 級在校生



都在圍繞著同樣的核心理念。我還記得在最後一天知識管理論壇上的主持人，台灣大學商學研究所陳家聲教授說：「鼓勵創新，容忍失敗」。日本知識管理學會的山崎秀夫理事也提到日本很多品牌大公司之所以在今年創下史上

新高的虧損金額，是因為沉浸在過去成功體驗中，無法承擔風險和大膽放手去創新事業；唯有在面臨智慧型革命時代時，仍能持續創新服務，才會保住重要地位不受威脅。

當我們開始以 becoming 的角度來掌握時，將會拓展前所未有的世界。  
出自【北京的蝴蝶，東京的蜜蜂】一書



# 暑期企業實習

## Learning in China

林琬暄 / 100 級在校生

在人知所因為有謝所長和同學們的支持，帶著自己的堅持申請到今天暑假由「台北經營管理學院」舉辦第六年為期長達半年的「第六屆台灣學生赴大陸台商研習」之活動。也因緣際會下認識他校許多優秀同學、台商主管們、大陸同事、台灣各著名公司老闆主管們等。這暑假會是自己一輩子的經驗與驕傲，也鼓勵往後學弟妹能夠積極掌握類似的機會。展開自己的世界觀，也能夠協助自己未來的職涯規劃。

這次研習是以專案輔導為主，協助公司「薪酬管理與客觀性績效指標之訂定」，學到了理論如何實用於企業運作。相信很多人



都聽過，讀再多書，是否能運用在實際公司營運中？其實理論與實際企業運作是相輔相承；自己累積了多年理論學習，藉此研習機會一一驗證了學者們為何會提出類似的相關理論。當然不僅是上述的理論驗證，還學到了當地文化風情、人際關係相處、公司社會化過程等很多體驗。自己希望未來能夠協助企業永續經營，會是您給自己開拓眼界的這一步開始。

許祺妮 / 100 級在校生

## 當工作與生活 Combine



一直深信著，生活要有品質，而生活品質則從品味生活開始。

文化局的所屬機關均環繞著濃厚的生活美學，而這也正是我一直殷殷嚮往的，如此暑期實習職務的安排與選定，除了是人力資源管理的一大落實，許多活動展覽要如何化無形為

有形，更是昇華後的知識管理。於是，今年夏天，我選擇了文化中心管理處活動課。

算一算，這是我第四次實習，相較於以往，這次最特別的收穫在於實習夥伴。以前大多是與來自相同背景領域的同學相處，可以輕易地透過所學產生共鳴，而這回的夥伴們不僅就讀的學校橫跨台灣北中南，就連主修的科系也如萬花筒般精彩，從發揚本土文化的中文系，到帶有浪漫情懷的法文系，我們從彼此身上學習，也激盪出屬於我們的實習回憶。

例行的工作中，最重要的就是前台服務人員的實習，我們必須支援文化中心作為表

演場地的至德堂、至善廳與音樂館，以及五月起剛營運的大東文化藝術中心，接受過基礎教育訓練後，以排班的方式選擇欲值勤的時間與活動。活動開始前半小時至一小時即須上工，這時得抓緊時間了解該活動的形態與內容，才能因應節目正式開始後各式民眾的詢問；面帶笑容、親切有禮是最基本的工作要求，而在應對進退上如何拿捏得宜，則需仰賴高度的情緒管理與經驗累積。

實習，若是一種體驗實際工作的學習，那麼能夠結合生活的工作會是最快樂的吧！我相信，不論身處什麼樣的環境、不論面對的是大事或小事，只要有心，都能從過程中學會些什麼！而能夠在綠意盎然、人文氣息洋溢的文化中心，度過學生時期的最後一個暑假，真的感到很幸福！



## Learning by doing- 專業顧問旁的小小實習生

陳宇軒 / 100 級在校生

「兩位好，我對高師大的同學一向都抱著相當高的期望，相信你們不會讓我失望！」這樣初次見面的開場白，震撼了炎夏。



中國生產力中心是台灣成立最早最大的經營管理顧問機構，我跟另一位同學子虔所實習的單位是高雄企業創新營運組，創營組最主要業務是由不同領域專業顧問們輔導企業

關於知識管理與電子化平台建置、人力資源職能發展與管理與其他經營相關流程改造、分析或系統平台建置等業務。

這一個半月的時間，我們參與了企業職能相關產品在初期規劃時的資料收集與整合，每個禮拜上台簡報兩次，那時候的壓力

與緊湊感遠大於在學校報告英文 Paper，不斷試著將我們所學的理论和知識實際應用在不同的企業環境下並創造價值，在與顧問們對話和一起腦力激盪的過程中，也促發了不少想法在思考理論與實務間的落差。實習期間，我們也參與了生產力的公開講師課程和享受隨時可以出入自如的管理學小書局，過著很開心很充實的暑假。

到處都在說研究生應該要企業實習，可是真正會善用研究生才能的企業或主管並不多，其實很慶幸，在生產力中心我不是負責影印講義或茶水小弟，雖然看得越多，會越了解自己能力需要加強之處，但成長的路上更因此多了份自信和勇氣。

謝謝生產力親切的榮傑協理、創營組美芬和有瑜顧問，最後也謝謝媽媽讓我們有這樣難得的機會到中國生產力中心磨練學習。



## 第九屆 人知新鮮人



### 從工科到管理，行的！

黃建仁 / 101 級在校生

本，反正別緊張，因為這是研究所，大家都是一種讀書態度的改變，學習方式的變遷，可能別人

在那甄試錄取名單公布的時刻，我心裡是多麼的雀躍阿，一個工科的人跑去讀人知，我自己都有點驚訝，所以在大四下的時候，心理一直很緊張，怕開學跟不上同學，所以是有在圖書館借一些書來看，感覺好多要讀，好在有去請教老師，心安許多，教我先讀一、二

有一些管理科系的知識，但我們要更專業，基礎自己要補足，但專業領域，同學們也都是新手，相信自己不會讀得比同學差。在碩一真的開始上課的時候，發現同學間相處得非常親近，課業上也是互相討論、解決，師生關係也是非常融洽，以往的擔心，似乎也沒那麼的嚴重了，雖然壓力仍然存在，但在經歷過一個報告，與同學一起去努力一些事之後，我真的相信「我可以」，我可以做到，我可以完成我的課業，完成我的人知所生活。

「未來」似乎已經不再是遙不可及，很久以後，而是已經離我很近，真的想要做到一些事，一些心中想了許久，或是心中認為該做的事，在這兩年一定要去做，因為在接下來的日子裡，我會迎接生活上的挑戰，以我多樣的專業迎戰現實社會，行的，我一定行。



## 第九屆 人知新鮮人



### 新的開始

馮和淳 / 101 級在校生

今年對我來說是特別的一年，因為學習生涯已於結束邁向另一個開始。豐富的大學四年生活，實踐了我的理想，成就了我的夢想，對於未來有更多的信心與期待。

長久以來攻讀研究所及人力資源一直在我的人生規畫之中，我很開心能進入高研人力與知識管理研究所，因為這裡除了可學習人力資源相關的課程外，另外還能吸取知識管理領域

的資訊，人知所具備專業的學習課程，積極培養學生多元的思考能力，更擁有人情溫暖與充沛活力，讓學生有更多表現與成長的空間，使學習生活不再枯燥乏味。

初為人知所，對我來說一切仍在適應及摸索，但這裡多采多姿的學習環境和淳樸踏實的校園風氣，讓我有如吃了定心丸般不再擔心與害怕，而我亦感謝所上的老師給予我繼續研學習的機會，我相信仍有許多不足之處必須補足與改進，學習亦是自動自發才能使新知成為個人珍寶，我依此鼓勵自己，我期待我可以從這裡看見不一樣的自己，擁有更豐富多變的生活，就如人生或許不能絕對完美，但只要珍惜把握每一刻相信必能絕對精彩。

回首幾個月前，我正過着我人生中最長的暑假，開學這件事似乎離我非常遙遠，又加上其中一個月我人還不在台灣，甚至一度忘了我還要回台灣準備開學。當研究生，直到8月中回國之後才豁然發覺原來開學這件事發我忘不了。

很快地9月就到了，先是參加人知所的新生座談會，聽到學長姐們一直強調人知所就像個溫暖的大家庭，這讓我對接下來的生活有些期待。然後開學沒多久，書都還沒摸到，就開始馬不停蹄的準備招說會的事宜，這對我們這群新鮮人還真是大挑戰！但藉由這個活動，讓不熟的我們快速地變得親近許多，也讓我得到許多寶貴的經驗，一個從無到有的過程中，所面臨的問題、挑戰，都是需要靠智慧去解決。

而老師們完全顛覆我印象中教授的感覺，每位老師都很親切，相處起來完全沒有

壓力，且都很支持我們，像是這次辦招說會，不僅為我們打氣，也會提供我們一些建議和方方法，讓我們能在籌備過程中更加順利。

就讀研究所一直以來都在我的人生計劃中，然而它卻跟我所想像的有一點的不同，但我卻沒想這不同並不是件壞事，而是未來兩年的研究所生活應該會變得更加充實，也充滿著驚喜等待我去發掘。



### 夢想正啟航

錢潔婷 / 101 級在校生



### 嶄新的生活

朱京璇 / 101 級在校生

自從進入人知所已過快兩個月了，這段時間內的生活可說是我前所未有的體驗，一方面是研究生上課的模式和以往大有不同；另一方面，身為新生的我們有一個一年一度重要的使命——招生說明會，現在的生活雖然忙碌，但卻充滿新鮮感。截至目前為止，每天不斷有新的刺激、新的挑戰迎接著我們，有時候是十萬火急的事情；有時候是沒做好彷彿天就會塌下來的事情，雖然過程緊張刺激，但總有老師和同學的大力相助，讓原先認為很困難的課卡到頭來也迎刃而解。

目前最大的任務非招生說明會莫屬，由於班上的人數比較少，相對的分配的工作量

就比較重，從無到有的過程中，歷經壓力激盪、預評估、與廠商洽談、比價、壓縮成本、決策、危機的處理……等等，繁雜且看似與課業無關的工作，卻是最貼近未來進入實務界的職場生態，這份真實的體驗對身為學生的我們是再好的教材不過了。除此之外，大家除了各司其職做好自己份內的工作，也常互相幫忙、提醒，漸漸的也培養我們良好的溝通能力，更營造了我們的團隊精神以及凝結向上的感情。招生說明會的責任重大，雖然給了我們不小的壓力，但卻讓我們學到許多書本以外的知識，收穫滿滿！

一件件緊湊的任務讓時間過得飛快，俗話說「做中學、學中做」，在這段過程中我們過得很充實，學得很紮實，相信未來兩年也能夠逐步學習，提升自己的層次。終於明白所上對任務的安排及分配皆是其有道理，很感謝老師們的用心，在人知所總是感到滿滿的溫暖以及備受呵護，很高興也很榮幸我是其中的一份子，我以人知所為榮。

## 招生活動 - 102 學年度碩士班招生說明會





## コーヒーの基礎知識【咖啡的基本知識】

邱嘉民 / 100 級在校生

國內的茶飲的消費市場比咖啡大，但咖啡的潛力以單價與店家增長數而言，不容小覷，國人對於咖啡品質的觀念與要求，已逐步提升，咖啡館也成為除了家、公司之外的第三個好去處，咖啡融入了我們的生活，我們也應該認識它。

南北緯 25 度到 30 度之間稱為咖啡腰帶；土耳其人用咖啡算命；法國街頭藝人的一天從 Espresso 開始；羅姆斯打種的越南咖啡多了 1-2 倍的咖啡因；其實我們所喝的五種常見咖啡豆（巴西、摩卡、曼克寧、哥倫比亞、藍山），有 90% 不是來自於原產地；加糖可降低苦味、提高酸味，加奶則反之；咖啡館的空調避免吹向吧檯，會造成蒸氣虛火；虹吸式咖啡的忠誠度最高；割田式咖啡使用濾布悶煮，更濃、更快，但有雜味；台灣咖啡產地主要有三，古坑、東山、惠蓀林場。

另外，咖啡是這樣來的：從咖啡樹開始採集、篩選、去除果肉並乾燥之後即精製完畢，此時，可以保存七年的生豆開始環遊世界。由於來自世界各地莊園產地的咖啡豆，



各有其特性，因此，也考驗著每一家咖啡師的烘焙功力，煎焙的過程包含了脫水、催火、一爆、二爆。

有人喜歡喝單品，有人喜歡綜合風味；有人喜歡花式，有人喜歡原味。喜歡咖啡的人都很純粹，可能是欣賞五味（甘、醇、苦、酸、香），也可能是因為特調風味，或各式各樣的拉花與冰咖啡，而咖啡、酒、鮮奶油、足以變幻無窮。

無人不知，無人不曉的 Espresso 為義大利文，即為英文 Express 的意思，代表快速，有如它（快速）般一樣，迅速地席捲了每個地方，不論飯店、餐廳，甚至路邊攤，無所不在，當下，全世界各地都可見義式咖啡的蹤影。

推開咖啡館之門，洋溢著咖啡香氣，小小的夢境頓時被靜謐包圍，耳朵聽到的那首爵士樂，Fly Me To The Moon，也讓咖啡香逐漸深層而濃郁。

*咖啡，不只是咖啡，*

*它具有一種魔力足以讓人著迷。*

*有時，真的只想靜靜的捧住一杯，*

*使香氣瀰漫，讓你我品嚐。*

*再忙，真的都要找時間跟你 / 妳喝杯咖啡。*

## 如何在課業與工作間取得平衡？

黃大為 / 101 級在校生

對於年近不惑之年的我來說，在多年的社會歷練後，選擇加入國立高雄師範大學人力與知識管理所的行列，重拾早已陌生的課本是需要極大勇氣的！然而，人若失去夢想與學習的動力，樂於沈浸在安逸平穩的生活，只等時光在莫名中不斷流逝，如此人生又有何意義呢？因此即使目前擔任臺灣世界青年志工協會執行秘書的工作，我也克服一切困難考取人知所，再次展開了一段不同的人生學習之旅。

雖然自認信心滿滿，但是入學後才是真

正考驗的開始。首先，對於研究生新生來說，除了最基本的扮演好一位學生角色（專心聽著教授們專業且滔滔不絕的授課，於課堂中積極參與與討論，回家猛啃堆疊如山的期刊報告）之外，如何在有限的時間認識所內的每位老師、學長姊及同學，



瞭解校園及人知所提供的各項研究及教學資源（如：圖書館期刊和電子資料庫的使用，課程地圖的瞭解，學習歷程的建立與維護，企業家的分享演講等等），分工籌備招生說明會與評鑑所需要的各項準備工作等，這些排山倒海的學業及任務伴隨而來無形又巨大的壓力都足以讓人喘不過氣來，此時，心中開始埋怨自己無法擁有如超人般的體力與速度，甚至開始悔恨不該輕忽「研究所不是一般人可以唸」的道理，這些都是在入學之前所不曾想到過的，一切都是那麼自然的融入我那早已怡然自得的生活，讓人愛恨交織不已。

然而，原本執行秘書的工作卻未曾因為求學進修後而有所停歇，自臺北及斯里蘭卡從事海外服務歸國後便馬不停蹄地準備各活動的成果報告好向政府部會辦理核銷，還得將上千張團員所拍攝的相片上傳至粉絲團，將海外服務的感動與收穫分享給更多人，鼓舞青年朋友投入志願服務領域。不僅於此，不定期至大專院校介紹志願服務工作給學生，或是籌劃年底國內社區彩繪服務活動，亦或是協助支援高雄市政府社會局所舉辦重陽節系列活動（記者會、長青婚頌）和仁愛之家

## 桌上遊戲心得分享

顏偉庭 / 101 級在校生



此競爭中取得勝利。而近年開始流行的桌上遊戲，聽說源自於德國，他們利用餐後時間，在桌上擺些遊戲道具，訂立一些遊戲規則，在遊戲中取樂。

桌上遊戲吸引人的地方，在於它提供非常多款式的遊戲，讓人可以依照不同的喜好，挑取喜愛的遊戲遊玩。這類遊戲外觀較精緻，遊戲規則也有難易之分，且多具有背景，具

中秋聯歡餐會表演等工作接踵而至，原本理應駕輕就熟的執秘工作卻因加入人知所後而有了截然不同的感受，忙碌而充實。

因此如何在課業與工作間取得平衡，時間管理便成了一件重要的事，事情都有輕重緩急之分，必須好好的將有限的時間做妥善的安排，才能將每件事辦好。此外，除了自己本身課業無法假手他人之外，當面對其它工作時，對於自己的能力也應該有清楚的認識，千萬別逞強嘴硬，一旦發現無法負荷或無法於指定的時間內完成工作，務必及早向老師、同學或主管反應，協調工作調整事宜，畢竟人非萬能，能力再強的人也會有疲於奔命的時候；況且現今這個時代團隊合作與分工合作早已是組織成功的不二法門，與其把所有的事務攬在自己身上，拼了老命不斷壓抑自己，倒不如學習如何與他人分工合作，如此才能迎接未來更嚴峻的考驗。當然，真的要在工作與學業之間取得完全的平衡，就如同人們常云：「魚與熊掌豈能兼得？」，確實不是一件容易的事，但我相信，只要全力以赴，就算不成功也能從中得到學習與成長。

有強烈的故事性。較容易入手的桌遊有：通緝令、妙語說書人、水瓶座、牛魔頭等遊戲，較進階的有矮人礦坑、富饒之城、軌道列車、種豆等遊戲。

其中妙語說書人這款遊戲是一款很棒的破冰遊戲，適合 3-6 人參與遊戲。在這遊戲中，大家將發揮自己的想像力，輪流看圖說故事，考驗每位玩家是否能成為一位稱職的說書人，此款遊戲能讓氣氛馬上熱絡起來，在大家的歡笑聲中，讓彼此間的距離更靠近，這也是許多桌上遊戲的魅力所在。

桌上遊戲的種類實在太多太廣，無法一一介紹，通常我們會透過去遊戲餐廳，購買桌遊，或是到桌遊店進行桌上遊戲，不但有去，也能夠增進朋友間的友誼，趕快來試試吧！！



## 熱情、細心、專業！ 我的 SHRM 初體驗！

今年夏天，我除了跟一般的應屆畢業生一樣，忙著寫論文，還多了一項特別的經驗。「Have you ever heard about SHRM?」這是我向中華人資協會申請機票贊助時被提問的第一題，當時我很誠實地回答，在申請前我並沒有聽過。SHRM (Society of Human Resource Management) 是美國人力資源管理協會，每一年都會舉辦年會邀請世界各地的 HR 一同參與，今年在亞特蘭大的年會已經是第 64 屆，大家除了在這樣的盛會中拓展人脈，也互相交流寶貴的經驗，並分享各種人資相關議題的新知。

經過將近 24 小時的飛行後，我們終於來到亞特蘭大，開始了此次的驚奇之旅，一抵達飯店便看到大會為與會者安排的接駁資訊，會場外每個站牌都有志工駐點，除了提供資訊，也管理排隊秩序以及安撫大家在高溫下等車的情緒，志工是我對 SHRM 的第一印象，也是最深刻的印象，會場內的志工們臉上掛著溫暖笑容，對來往的與會者親切問好，詢問是否需要協助，走在會場中經常能被志工們的熱情所感染，也對他們總是充滿精力感到欽佩！

會議第一天，主辦單位安排了 International Orientation，開場時主持人詢問在場 HR 的工作年資，現場有工作三十年以上的資深 HR，也有五年以下的新人，主持人接著問「有人的工作年資在三年以下嗎？」此時，台灣代表團大喊「這裡有零經驗的！」主持人瞪大眼睛表示驚訝，接著請我上台送我一本書，希望能夠對我即將開始的工作生涯有幫助，我的 SHRM 初體驗就在這樣的驚喜中展開了。

SHRM 在每個時段都安排了二十個以上的 session，如果出發前沒做功課，還真的不知道該聽什麼好，選擇多到讓我們眼花撩亂，

### 小龐求職記

2008 年 9 月，龐煌（小龐）剛退伍，有著 MBA 學歷的他積極的想投入職場，每天除了瀏覽求職網站、報章雜誌，更透過親友探詢 何可能的職缺，求職是他在退伍後的第一

唐若瑜 / 99 級畢業生



即使同時有這麼多場活動，主辦單位對於空間及動線做了相當好的規劃，並安排志工指引路線，讓所有活動都能順利進行，若器材有問題，也能在最快速的時間就維修完畢，將所有會影響活動品質的因素都降到最低。

今年 SHRM 邀請了 Condoleezza Rice、Malcolm Gladwell、Jim Collins 及 Tom Brokaw 等知名人士參與 Key Note Speaker 演講，主辦單位更貼心的提供手語即時翻譯，照顧有需要的族群。此外，我們每天早上都會在飯店收到 Conference Daily，告訴我們前一天會議的精華，並提醒我們今天還有什麼重要的 Session，每個步驟與細節都讓我看到 SHRM 的用心與專業。

SHRM 所呈現的樣子—熱情、細心、專業，就是身為 HR 應該具備的特質，能夠以學生的身分參加 SHRM 是幸運的，感謝忠欣公司與中華人力資源管理協會的贊助與照顧，也謝謝一聽到我想申請這個計畫就表示完全支持的謝媽跟維寧老師。在 SHRM 短短四天的年會裡，我遇到許多前輩，大家的專業與熱忱是我學習的目標，這次的美國行提升了我的國際觀，我期許自己在不久的未來也能夠成為獨當一面的人資！

林政耀 / 94 級畢業生

份工作。

過了三個月，在這段時間裡，小龐有幾次面試的機會，但是總在初試後就沒有再接獲任何的消息，六個月過去，小龐沒有放棄，

除了依舊不斷的投遞履歷，觸角也延伸到國營事業，更有參加國家考試的打算，但是開始懷疑自己的能力，因為打從讀 稚園開始，從來就沒有放過長達六個月的假期，本來可以輕鬆寫意，卻漸漸覺得有點空虛，回顧成長的軌跡，國小、國中、高中、大學、研究所，一路過關升級，早被設定好的成長路徑，如同不曾懷疑的真理，導引生命向前行。

一個早餐時光的母子對話...

小 龐：「媽，我是不是哪裡出問題，怎麼會找不到工作？」

小龐媽：「金融海嘯的問題啦，大環境景氣不好再多試試囉！」

小 龐：「可是打從出生到現在，沒有聽過景氣好的時候，是要繼續下去？」

小龐媽：「阿...」

無論你是否經歷和小龐一樣的遭遇，即便當下存在著不安和焦慮，還是可以轉換一下心情，其實這是一個沉澱心靈的好時機，有機會可以更認識自己，求職期間除了規律的飲食、運動，準備履歷之外，不妨也到書局

### 揮墨傳香



已經記不起當時是何年何月了，偶然的機會，在能力雜誌拜讀了劉廷楊教授的文章，從此國立高雄師範大學人知所，成了我夢寐以求的科系。那是一個艷陽高照的日子，我揮汗如雨的趕到了學校，因為今天高師大

逛逛，留意時事脈動可以成為面試應答時的題材（註一），閱讀工作與職涯相關的書籍能夠更清楚工作的本質與培養工作時的態度（註二），打開勵志的書籍，讓自己隨時充滿無與倫比的信心和活力，自身專業的職能內涵也要多多複習哦！最後別忘了身旁有許多師長、同學和家人都是諮詢的管道，更是堅實有力的後盾，同學間彼此交換求職心得，或是吐吐苦水，都能抒解原本不安的情緒，預祝大家都能找到自己心目中的好工作，有著踏實充實的每一天。



註一：商周、天下、遠見等雜誌

註二：給孩子的工作日誌、原來我的工作這麼令人感動、金錢的靈魂

朱祐靈 / 96 級在職專班畢業生

經歷：軍人、壽險業務員、法院技工、現職公務人員

人知所招生考試的日子，而我；報名了人知所日間班，當我停好車子拿了應考文具猛一回頭，我卻停下了腳步，我足足站立在高師大的大門口約 5 分鐘之久，看著年輕如我兒子般的學生絡繹不絕的走向考場，頓時；我的臉是熱燙的，手是冷的，心卻是冰的，一股莫名其妙不知如何是好的無助，在我全身筋脈竄動，我感覺到我的腳不聽使喚的在微斗著，進考場或是掉頭就走在內心掙扎與廝殺，當時我 45 歲。

我選擇走向考場，接受挑戰，鎮定的、緩緩的走向考場，真的很怕別人知道我是考生，剛走上二樓，一位家長走近劈頭就問：你是監考的老師嗎？我露出如殭屍般的笑容，當我應完試，再次從考場走出來的時候，上天開了我一個玩笑，又和問我是不是監考老師的家長迎面對上，只見那家長啊了一聲說：你也是考生？煎熬啊！那年備取 16，落榜。



96年如願考上高師大人知所碩專班，同年特考三等人事行政錄取並分發至嘉義灣橋榮民醫院人事室服務，開啟了我另一段嘉義往返高雄求學歷程，三年我沒缺席過，現在每當開著車子滑下中正交流道就習慣的開往高師大校區，天黑了，然而穿梭在校園的學子依然忙碌依如當時，夜的校園，有我學習、成長與堅忍的所有回憶，記憶對我而言，是一種不忍割捨的思念。

在求學的三年來，通勤的辛苦，尤其是冬天的夜裡，挑戰最脆弱的情性，但課堂上的收穫，確是我三年不缺席的動力，劉廷揚教授課堂上妙語如珠，將概念引導出更多元的思考，更傳達出有所為與有所不為的堅守與氣度，譚大純教授開朗的處世風格與靈活的銷售見解，傳達出圓融的豁達。謝秉蓉教授對細節的要求與堅持，讓原本較為粗線條

的我，懂思考細活的必要。同學家榮幫我準備了近一年半的便當，同學書禎整整二年下課後，送我到車站趕搭最後一班車回嘉義。學校的辦學宗旨與氣度，老師經營系所的用心，是文化也是傳承，與家榮、書禎特殊的情誼，除了表達感謝之外，我藉著這篇文章的呈現，希望將最溫馨的文化與情誼傳承下去。

為什麼用「揮墨傳香」當主題，徽墨，中國“文房四寶”之一。因產於古徽州府而得名，文房四寶「湖筆、徽墨、宣紙、端硯」，為傳統中華文化不可或缺的一頁，「徽」墨與「揮」墨的揮同音，是為高師大深具文化內涵的代表，老師傳道、授業、解惑之恩；同窗相伴之情，是值得傳頌之美事，是已用揮墨傳香來表達內心深處的懷念與感恩。

## 校友祝福與喜訊

### 感恩與祝福

2010年高師大人知所畢業，服完兵役後立即投入職場短短兩年的時間讓我有很深的感觸。目前在義大開發股份有限公司董事長室服務一年多，從事經營管理幕僚的職務，我深刻體會到，在職場上與在學校的環境有很大差異，非常懷念當時在校與老師、同學們一起研究、討論的美好時光！也非常感恩當時師長們所教導的專業知識。

過去經常會聽到有些人說：「為什麼要讀研究所？讀這麼高又沒有用！」在學時，對這說法我懷著存疑的心態，現在進入職場完全不認同這樣的論調，在人知所學到的知識其實都非常珍貴、有價值！感謝師長們以前



吳昇祐 / 97 級畢業生

幫我打下深厚的基礎，讓我在職場上可以如魚得水！在學校除了專業知識的提升，更重要的是我在待人處事心態上的轉變。

記得，當時二年級時我一度心情非常不好，心中充滿壓力、對於未來充滿不確定感。謝媽不斷的安慰我並跟我說：「不要擔心！慢慢來。心中懷著感恩與祝福就會獲得好運！」這一路走來，我始終記得謝媽的教誨，在我心中充滿了感恩與祝福，並且懷著目標與理想不斷往前邁進。

「感謝」師長們的提拔與陪伴

「祝福」所有我身邊的人

未來我也會用相同的心繼續走下去……

### 新生雙胞胎妹妹的喜悅

彷彿昨天還在所辦跟偉君聊天，還跟師長、同學、學弟妹們一起上課、吃飯、討論課業，連大家口考的緊張模樣都還歷歷在目，沒想到今日我已經從單身女郎變了一個身分，成為「雙胞胎的媽媽」，看著鏡中身材走樣、慘不忍睹的自己，不禁嘆了一聲：「我的青春阿~！」（背景音樂：太陽下山明天依舊爬上來，我的青春小鳥一去不回來……）

是的，就在今年初，上天給了我們一個特別的禮物，從第一次產檢照超音波看到一個小白點，到第二次看到另一個小白點，我們的驚嚇指數破表，但是喜悅勝於恐懼，雖然知道懷孕過程會很辛苦，也知道一次帶兩個小孩可能會得憂鬱症，我們還是決定快樂迎接雙胞胎妹妹來到我們的生命裡。



因此我們生活起居更小心翼翼，除了每個月定期產檢外，又因為我做了子宮頸環紮手術必須臥床安胎，在後半個孕期幾乎躺在床上度過，肚子上的妊娠紋也以等比級數在增

### 三個月大非常好動的小朋友



吳育綺 / 93 級畢業生

加，更別提因為胎兒壓到坐骨神經，天天痛到睡不著。數著日子終於在九月剖腹見到了我的雙胞胎女兒，兩個長得不太一樣，但是自己生的都覺得好可愛。而因為兩位妹妹體重不足，又住了兩個禮拜的保溫箱，現在則跟我在月子中心享受？寫這篇文章的同時，剛好是她們滿月，這份喜悅也想跟大家分享，希望大家多多支持雙胞胎的成長記錄囉！

（意思就是以後會有續集？）

最後附上幾張小女兒的照片，希望大家會喜歡囉！



母：蘇琪婷 / 94 級畢業生





# 人知點滴

## 學術活動



2012/8/23 人知所與會師生  
2012 知識管理國際論壇



2012/10/4 Scott Friedman  
2012 全球化人力資本高峰會議



2012/10/23 TTQS 專題演講



2012/11/2 北京環保新技術訪問團



2012/10/23  
金泳宗校長演講

## 99 級日間部謝師宴

攝於 2012/6/9  
八五大樓 金典酒店、吉貝廳



日間部畢業生與師長合照



學弟妹們唱歌歡送學長姐

## 夜間部畢業合照



99 級畢業生與所長合照



98 級畢業生合照

## 101 級新生座談會

攝於 2012/9/16  
高師大綜合大樓 4410 教室



座談會大合照

## 101 級日間部新生導師聚餐

攝於 2012/10/11  
哩咁哩咁爵士音樂餐廳



碩一新生和師長們



碩一導師維寧老師和偉君姐

## 人知所師生溫馨餐會



2012/7/30 碩專班感恩餐會



2012/9/7 碩專班迎新餐會



2012/11/6 歡迎廷揚老師燕還樂餐會

## 日間部期初聚餐

攝於 2012/10/18  
福華大飯店



日間部學生與師長合照



人知所師長們



人知所所學會會長改任

## 校慶活動

攝於 2012/11/3  
高師大



人知所鬆餅屋 - 日間部 101 級店長們



各司其職做美食



## 全方位基礎人力資源管理師

社團法人中華人力資源管理協會認證之全方位基礎人力資源管理師

**恭賀**

101級畢業生	彭婉琳
101級畢業生	黃敬廷
101級畢業生	吳宜珊(第28期認證班第二名)
101級畢業生	葉靜芳
101級畢業生	溫秀伶
101級畢業生	唐若瑜
101級畢業生	莊庭安
日間班碩二	邱嘉民
日間班碩二	黃羽萍(第28期認證班第一名)
日間班碩二	陳宇軒
日間班碩二	李薰芳
日間班碩二	許祺妮
在職專班碩二	張育華
在職專班碩二	周佩儀

## 知識管理評量員

**恭賀**

以下人知所同學參與由經濟部工業局舉辦之知識管理評量實務研習會並獲得知識管理評量員證書

日間班碩二	陳宇軒
日間班碩二	黃子虔
日間班碩二	黃羽萍
日間班碩二	邱嘉民
日間班碩二	許祺妮
日間班碩二	陳立偉
日間班碩二	林珣瑄

## 恭賀第一屆和第二屆校友取得博士學位

**恭賀**

第一屆和第二屆校友取得博士學位

93級 林葳均  
國立交通大學  
科技管理研究所博士

94級 蔡孟珊  
國立台灣師範大學  
科技應用與人力資源發展系哲學博士

## 近期活動預告

1. 人力與知識管理學會即將於近期成立，請校友踴躍入會。
2. 預祝人知所學生通過並獲得國際創新認證 TRIZ 證照。
3. 歡迎人知所校友報名 11/27 台南樹谷園區參訪活動。
4. 熱烈期待第二週期系所評鑑委員於 12/6-12/7 至本所評鑑指導。
5. 本所與進修學院合作開放春、夏、秋、冬四季管理碩士學分班，歡迎推薦親朋好友踴躍報名。

**101年度教學卓越計畫D4想像力教學與多元能力培養計畫 TRIZ創思訓練工作坊**

國際創新認證課程 MATRIZ Level1  
日期：2012年11月11-13日(11/11-11/13)  
地點：國立高雄師範大學和十校區 綜合大樓4樓4410教室  
主講人：許 錦 標(清華大學教授、中華系統性創新學會理事長)

**TRIZ**  
系統性創新是一門「有系統地產生創新/創意的方法以解決問題的學問」。其理念來自於研究前人及自然界創新的方法歸納出一門學問，然後應用其方法很有系統且創意地解決問題。系統性創新能協助平常人也能有系統、創新地解決問題。達到「創新雖常為偶然，系統性創新卻是必然」。

日期	9:00-12:00	13:00-18:00
11/11	課程整體概觀 罕智及系統性創新等論介紹 相關組織及學習資源簡介	功能分析
11/18	現象物突破分析	工程制圖
11/24	物理制圖	元件修習
11/25	功能導向搜尋功能屬性 / 知識知識庫 質場分析與標準解簡介	S-曲線簡介 演化趨勢簡介 Review Questions Exam

辦理單位：工業設計學系、人力與知識管理研究所  
講者人：許 錦 標  
聯絡電話：(07)717250轉7001

## 國立高雄師範大學 人力與知識管理研究所 管理研究碩士學分班

**人力資源管理與實務研究 (春季班每年約2月開課)**

- 人力資源管理概論
- 人力資源管理之法律與倫理
- 人力資源管理之組織與文化
- 人力資源管理之薪酬與福利
- 人力資源管理之訓練與發展
- 人力資源管理之績效管理
- 人力資源管理之國際化

**知識管理概論與實務應用 (夏季班每年約5月開課)**

- 知識管理概論
- 知識管理之理論與實務
- 知識管理之組織與文化
- 知識管理之資訊科技
- 知識管理之創新與創業
- 知識管理之國際化

**組織行為與管理研究 (秋季班每年約8月開課)**

- 組織行為概論
- 組織行為之理論與實務
- 組織行為之組織與文化
- 組織行為之資訊科技
- 組織行為之創新與創業
- 組織行為之國際化

**服務科學與服務創新 (冬季班每年約11月開課)**

- 服務科學概論
- 服務科學之理論與實務
- 服務科學之組織與文化
- 服務科學之資訊科技
- 服務科學之創新與創業
- 服務科學之國際化

## 歡迎公民營製造業、服務業及軍公教單位主管與員工踴躍報名

報名日期：10/21(週三)~10/26(週日) (報名地點：本所教務組)  
報名地點：國立高雄師範大學 和十校區 綜合大樓4樓4410教室  
報名電話：(07)717250轉7001  
報名網址：http://www.kimlab.nknu.edu.tw



人知所會訊，牽起校友與人知所間的回憶與聯繫，  
也是師生與校友間交流的園地。

人知所會訊刊載了人知所與校友的各項新聞與資訊。  
我們也竭誠歡迎在校師生與校友投稿，您可以與大家  
分享您的學習或工作經驗與心得，對人知所感想與  
回憶等，讓讀者們能夠感受到您的關懷情誼與熱情。

凡師生與校友皆可投稿，字數不限，並附上照片，  
寄至人知所信箱 [tm@nknk.edu.tw](mailto:tm@nknk.edu.tw)，期待您的來信！

歡迎

人知所師生與  
校友投稿！

