



# 人知所會訊

Graduate Institute of Human Resource and Knowledge Management



國立高雄師範大學  
National Kaohsiung Normal University

## 目錄 / contents

### 1. 師長專欄

- 謝秉蓉所長：序 —2
- 劉維寧副教授：認真學習 —2
- 劉廷揚教授：要將軍也要大軍 -- 領導人才發展與人力資源培育 —3

### 2. 繽紛活動

- 企業參訪：義大電影系、百世文教企業 —5
- 2012.12.6~7 101 年度大學校院通識教育暨第二週期系所評鑑 —6
- 2013.3.23 在職班招生說明會 —8
- 2013.3.25~4.1 第七屆海峽兩岸人力與知識管理學術與工商參訪團 —9

### 3. 在校生專欄

- 平成 24 岩大紀行 -- 莊育軒 —14
- 踏訪曾經、再見北京 -- 許祺妮 —15
- 我在高鐵上喝到的白開水是甜的 -- 陳宇軒 —15

### 4. 校友專欄

- 祝福：94 級吳億伶 —16
- 祝福：98 級吳寶茶 —16
- 喜訊：97 級李孟芳 —17

### 5. 花絮 —18

### 6. 關鍵報告

- Let's talk in English! —20
- 學分班心得 —20

### 7. 近期活動預告 —21

發行人 | 謝秉蓉  
總編輯 | 孫偉君、黃建仁  
執行編輯 | 蘇瑋婷、王綉茹、顏偉庭、陳宇軒  
美編設計 | 江苕瑾  
發行單位 | 國立高雄師範大學人力與知識管理研究所、人知所所學會  
電話 | (07)7172930 #2401  
地址 | 802 高雄市苓雅區和平一路 116 號  
E-mail | tm@nknu.edu.tw  
網址 | <http://hrkm.nknu.edu.tw/index.aspx>



## 序

謝秉蓉所長



日子過得真快，又到了交出這半年成績單的日子，首先在 101 年底順利完成人知所第二週期的教育部系所評鑑，接下來精采上演 102 年 3 月人知所 22 位師生「第七屆海峽兩岸人力與知識管理學術與工商參訪團」，今年首次日碩班的學生將研究成果以研討會的方式與北京及人民大學的師生進行交流，獲得對岸師生極大的肯定與回響。所上的運作如常的忙碌，本學期日碩班的學生申請獲准學生社群「視野全球之英文交流」邀請 Tr. Myriam 指導授課；教師申請獲准師生 MIX 共學社群「商管跨領域專業研究論文撰寫與發表社群」，此社群將凝聚事經系與人知所教師及研究生，希望以此開啟商管背景師生共同研究的機制與能量。我個人也利用這學期的片刻空檔前往義大利進行國科會論文發表，充電學習收獲良多。最後恭賀本所學生獲得國際創新認證課程「MATRIZ Level 1」證照，並恭賀林裕森老師榮獲「國科會 101 年度獎勵特殊優秀人才獎勵」殊榮，當然還要恭賀許許多多師生校友在人生路上的點點成就，感謝所有人知人的辛勤努力，這期的成績單報告進入尾聲，再翻開新的一期記事本，請期待人知所更精彩的下一章。

## 認真學習

劉維寧副教授



最近常聽到類似「讀書無用、學校教的沒有實用價值」的言論，對於身為老師的我常擔心同學會如何看待這種言論。最近也常有以前教過的學生與我連絡，並以感激的口吻告訴我，他們在碩士班修我的課對他們幫助很大。他們告訴我從課程中學到的專業基礎知識，常是他們能受老闆重視的主要原因。收到這些訊息當然是令人振奮的。其實學校的主要目的是人才的養成，就研究所而言，除了大學所學到的知識之外，更要有專業能力的培養，也就是說，畢業後進入職場，遇到具有挑戰性的工作，都能夠以具備的基礎專業知識來幫助他們解決各種疑難雜症。學校並不是幫特定企業訓練人才，而是要做到培養出來的學生能到任何企業工作都有優秀的表現。這就需要使學生具有能持續學習的基礎知識及解決問題的分析能力，更重要的是同學們應該要有正確的終身學習觀念。在學時並無法知道未來要進入何種企業，每個公司都會因產業或環境的不同而有不同的挑戰，因此在學時應該要掌握的是對於課業的自我要求及培養追求知識並積極解決問題的態度。如果同學們能夠在研究所兩年的時間內練好基本功，例如瞭解國際化企業在人管上會碰到的問題及解決方法，又或你瞭解何種薪酬制度能減少企業成本並同時留住優秀人才，我想在面試時你一定是一大群畢業生中能引起注意的那一位。



## 要將軍也要大軍 -- 領導人才發展與人力資源培育

第七屆交流訪問團北京大學論壇演講摘要  
(修正自新浪網 2013-03-27)

劉廷揚教授

今天的題目是《要將軍也要大軍--領導人才發展與人力資源培育》，就像各位在看歷史連續劇的時候，古時候的將軍一馬當先，威風八面，但是後面一定要有搖旗吶喊的部屬隨從，如果後面的部隊被視為老弱殘兵，前面將領的氣也就洩了，所以要智勇雙全的將軍，也要訓練精良，能征慣戰的大軍。定這個題目的緣由，是北大的蕭鳴政老師希望我談一談，對於北京大學人力資源開發與管理研究中心未來有什麼建議，這個建議我真的不敢當，但是，我思維了一下，中心前面十年一直努力在做有關中國領導人才發展的研究及推動，可是這些領導人才往前衝了，如果沒有辦法把後頭的人帶起來，又或是這些人跟不上領導者的腳步，那會是什麼樣的情況呢？就像清大的楊百寅教授所提的，是當領導人自覺做變革的時候，後頭這些追隨者跟不跟得上來。如果他從一個需要勉強求生的人，變成一個中產階級，中產階級最不喜歡變革，他覺得安定就好了，領導人想往前衝，下面的人想安定，怎麼才能把我們國家推向一個更高的位階呢？因此，我要跟各位談的就是領導人才的發展與人力資源的培育必須兼顧的這樣的一個主題。

大家都說我們的員工是企業的重要資源，但是，「人才」兩個字，用同樣的發音我們可以把它從能力跟意願兩個角度分成四種不同的人才，第一種能力及意願都強的人的「人財」可以為我們帶來財富，這個財富不一定是實質的、金錢的財富，可能我們整個研發能量的提升，我們無窮創意的呈現，以及我們組織力量的整體提升。這種人才，意願又高，能力又強，也許有機會能夠發展成為所謂的第五代領導人。意願高，能力比較低的這些「人材」是屬於原始素材，他本身還有高的可發展性，因為他有意願，所以他願意跟著前瞻的領導人才往前衝。這些人的高度意願靠的是自覺，如果全部都要靠思想改革來做，其實我悲觀一點講，現在網路爆炸的時代，要統一人的思想越來越困難，怎麼樣引導他們自覺的往前走，而不是用早期灌輸的方式告訴我們只有一條路，這個變成了關鍵。

還有一個「人才」，他的能力夠了，可是追隨組織或領導人前進的意願卻不夠，他只做他想做的事情，這種人有能力，但是不跟著我們的腳步。大家知道五匹馬拉的車是往前面狂奔，但是如果往五個不同的方向走，就變成五馬分屍！如果人才不跟我們同心，我們的組織，我們的企業，就有可能走向一個五馬分屍的路，這是很危險的。最後一個就是「人裁」，由人力資源管理的角度來看，世界上沒有無能的人，只是沒有放在適合的位置上。在我們的組織裏，員工的意願也低，能力也低，不願意接受培育的時候怎麼辦？變成我們必須要裁掉。但各位也都清楚，一個人，不管他後來能不能為我們所用，我們都要付出相當大的成本代價，這是我們必須要考量的。1990 年代美國的經濟大衰退，企業動輒 lay off 員工，但經過多年的觀察研究，發現這絕不是可行之路。我們要的員工到底是哪一款？一個沒被放對位置的，非常優秀的人才，他可能會從「人財」變成「人裁」。

一般人在職場上能力的等級來講，是需要經過幾個不同的層級，我們現在把它分為只遵行初淺概念的一個口令，一個動作的人；還有第二種已經入門的，開始有團隊精神，可是需要他人的支援的人。第三種他能獨立作業，第四種不但能獨立作業，而且能夠支援他人；最後則是長期浸潤發展，在領域裡成為專家，而且能教導他人。這一個職能的等級就銜接上剛才楊教授講的領導人發展的第一級。所以這五級的人員都是被領導者，但是，這些人就是站在我們後面搖旗吶喊的人，不管怎樣的領導人，追隨我們的這些人，如果都是屬於第一層的奉命行事者，我們的力量就會被別人看貶；如果我們都是第五級的專家，各個都

在短短的十年、二十年之內，中國的人力資源已經得到非常大的發展，可是，我們也發現，其實在進行培育人才工作的人，有時候也有良莠不齊的問題，這有可能會形成大麻煩！尤其有很多做培訓的朋友們，他其實就是不曉得從哪里得到資訊，就會替別人諮詢，走的是赤腳醫生的路線，醫好我幸，醫不好我命。這樣的培訓質量是無法培養出雄赳赳、氣昂昂的大軍的。一定要注重培訓的品質，才可能磨練出好的人才。

在臺灣，因為資源太有限了，所以我們不能無限制的做各種各樣無效的培訓，因此由政府主導，民間配合，學界以及實務界整個動員起來，我們建設了一套系統，叫 TTQS(Taiwan TrainQuali System)，叫做「臺灣訓練品質系統」。在這個體系之下，我們建構了很繁複的，很細膩的一套做法，目的是檢驗訓練品質的有效性，由經過專業認證的顧問師，通過認證之後進行輔導，為企業內部的訓練以及外部的培訓機構開設的課程來檢核他的品質標準，通過檢核的機構才能夠拿到由政府出資的各種獎勵，或者是補助的金額。也就是說，你必須要保證你的培訓品質，我們才願意把我們的資源投進來。這套體系的應用已有許多成功的案例，可以提供內地進行培訓品質系統建立做參考。總之，我們既要將軍也要大軍，發展領導人才，也要培育人力資源，這樣我們既可以發展人財，也可以吸引人才，還可以把握人材，未來為我們中國人世紀的來臨，做好源源不絕的接班梯隊的培育與發展。

提問：

劉教授您好，聽了您的報告很受啟發，具體請教您這個問題，您介紹的 TTQS 這個體系對於評價企業它的培訓的時候，是更多的關注他培訓的一個程序，一個具體的操作辦法還是更多關注他培訓出來的一個成果？謝謝！

劉廷揚：

謝謝。我們建議的是能夠建立 CTQS，也就是屬於中國自有的培訓質量評量體系。目前在臺灣所做的體系主要還是取法 ISO 的精神，也就是我檢驗你整個的程序是否符合這個標準，至於你的成果究竟如何？那是由每一個培訓機構自己去認定成果的應用程度。也就是說，如果你不需要任何人給你任何支持或支援，你就是想要你的員工變成你要的人的話，可以完全照你自己的需求去做訓練發展。但是，如果你想為我們這個社會建構一個具有同樣願景，同樣品質程度的人才培育機制，我們希望能夠符合這個標準。

在座的各位都知道，在東方想要離職的人大概都要偷偷摸摸的不敢讓人知道，可是在西方，要離職的時候，下一個單位都會要求目前的單位推薦我。為什麼會有這麼大的差別呢？就是因為我們培養出來的人是不是屬於全社會的人才，還是我培養出來的人才只是允許被我這樣一個機構所使用？如果人才大家可用，那我的流走了，別的會流進來，這樣沒有楚才晉用的問題，我們中國人力的發展就會有更全面的提升。

# 繽紛

## 繽紛活動



## 企業參訪

當 HR 遇見電影人 2012.11.28

蘇瑋婷 / 101 級在校生



今天我們來到了義守大學的 <電影與電視學系> 參訪，一進到他們的多媒體編輯教室，大家的眼睛無不睜得大

大的，因為座落在我們眼前的是一台台大螢幕的 Apple 電腦，就在大家還處於吃驚的情況下，其系主任侯尊堯教授開始為我們做個簡單的系所介紹。電影系是一個非常新的系，2011 年才剛成立，但卻是個很有潛力的新星，其一是近年來政府推動文創產業，而影劇類即屬其中，且這種「軟實力」更是下一個台灣之光，然而目前台灣的影劇幕後人員處於一個嚴重斷層的狀態，因此人才的培育更顯得刻不容緩，但卻有許多困難擺在眼前，不過從侯主任的言語中可看出其突破困難的決心與規畫，像是工欲善其事必先利其器，因此系上所有的教室與設備都是最好的，再來影視產業的大師並不能侷限在學位的取得與否，因此聘請許多實務操作經驗豐富的業界導師來授課指導。

這次參訪看似與人力資源一點關係也沒有，但其實任何行業都需要人力資源管理，侯主任最後還說到希望與我們人所合作，做個有關影視產業的人才現狀與發展的分析與規畫。其實人資這領域說小也不小，因為你必須站在不同的產業別去適時的調整與規畫，這也是人資最難的部分了。

「百事」OR「百世」  
傻傻分不清楚

2012.12.27

王綉茹 / 101 級在校生

首先，很感謝廷揚老師給予我們機會，讓我們可以到百世資優數學公司參訪，其實當初聽到要參觀「百世」時，都一直以為是「百事可樂」的「百事」，後來才知道是自己誤會了。得知是一家教育公司後，便上網蒐尋它的官網，讓自己對於百世資優數學有些些許的認識，使參訪時能更容易了解狀況。

百世資優數學介紹了四大部分：1. 師資培育 2. 管理員工 3. 篩選學生 4. 數位化教學。另外介紹了一些有關於師資培訓方面，他們在培育師資時，每週都會有師訓，你要到所屬的區行政中心訓練，且訓練時間也嚴謹控管，並考核訓練成果，一關又一關的訓練著教師，使培育出資優的教師團體來訓練這些資優的學生，百世資優數學教學課程設計上，他們也提到，他們擁有一群研發團隊來設計研發合適的課程，針對資賦優異的孩子，學習成長上的需求而設計，給予完全不同於學校的課程規畫，透過數學的訓練，培養孩子帶得走的能力，以補學校的不足。而對於員工的管理方面，也是有不同的管理方法，會依照部門的不同，區隔辦公環境，使同一部門集結一起，且設置了門卡裝置，讓不同部門無法隨意進出，好加以控管員工們工作，這也看出他們對於教學上嚴謹的態度。

透過特助的介紹，提到百世不會因為家長有錢與否來錄取學生，而是以嚴格的測驗為準，錄取率極低，並且也讓我們看見了他們所研發出來的數位化教學內容，好讓學生更容易學習，這些的種種也讓我們看到他們對於教學上的用心，驚呼現代科技發展如此迅速，連教學也變得科技化，不在是紙本呆板的教學與讀書了。



## 101 年度大學校院通識教育 暨第二週期系所評鑑

2012.12.6~7

黃大為 / 101 級在校生

還記得前一陣子所上進行了教學評鑑，大家為了這難得又重要的活動可是全所總動員，不論是所長、老師、日間部或是在職專班的學生都忙得不可開交，為的就是讓評鑑委員們可以在很短的時間內瞭解本所特色以及教學等各方面的成果，當天就連蔡校長也特別來本所鼓勵加油，足見對我們人力與知識管理研究所的重視，而我們也不負眾望順利完成兩天一夜的評鑑活動，這次難得的經驗讓我這個剛踏進人知所的菜鳥感受到人知大家庭與眾不同之處，真的很棒！

其實當一開始聽到要準備評鑑活動的那一刻，對於才入學不到一學期的碩一學生來說根本毫無頭緒，問了碩二的學長姊才知道原來這樣的評鑑活動並非每年固定舉辦，能夠短短二年的求學期間遇到，真的是平時有燒香拜拜才行的。而我們也在師長及學長姊的指導之下，一步一步學習如何去認識本所的特色，如何協助整理教學成果、會議記錄等資料，看著學長姊從早到晚忙進忙出，卻不曾聽到他們有任何人喊累，而且既耐心且細心的告訴我們如何有效的將堆積如山的資料整理歸類，畢竟評鑑委員來訪的時間有限，如何整理出有系統的評量資料便成了首要之務。

不僅如此，我發現大家一起共事的感覺真的很好，舉凡打掃教室、佈置茶水間、製作海報、影印資料、架設電腦及網路、接待人員排練等工作，或是誰去迎賓、誰當接待組、何時交接工作、誰訂便當等所有細節的工作都事先安排練習過，就連「泡咖啡」這看似不起眼的工作也安排了小明學長帶來酒精燈、濾紙、沖泡器具等專業器材，就為了泡出連評鑑委員都愛不釋手，接連要求續杯，你就能知道為了這場盛事，大家是如何全心全意的投入了。也因為如此，再次讓我們這群新生見識到人知所真的是獨一無二，大家那種不分彼此，吃苦耐勞，只為了完成共同目標的精神與毅力，讓我清楚知道我的選擇沒有錯，「加入人知所絕對是你最佳的選擇！」，讚啦！



馮莉淳 / 101 級在校生

回想上學期人知所的生活除了有專業課程的訓練和各項活動的參與外，另一件讓全體師生總動員的大活動就是五年一次的系所評鑑，初為新生的我們也是第一次參與評鑑的工作，事前的工作幾乎是忙得焦頭爛額，所有細節都不能馬虎，評鑑的前幾天大家也是把所有私事放下全心全力於評鑑的事前工作上，除了有許多資料需要整理，裡外放眼過去的各個事物都務必做到重複檢查的動作，連細微的角落都不能放過，只希望評鑑兩天能讓評鑑委員們感受到我們人知所師生全體的活力與熱情。

坦白說在事前流程準備下來我覺得有些勞累和辛苦，除因課業的關係之外，自己課後還有額外打工，前前後後積累出來差點也讓自己

負荷不過來，幸好一切都還順利，老師和同學們都能彼此體諒分擔工作，但也因為評鑑的關係，我從中對於人知所及學校能有更深入了解，而同學們彼此的關係也因此更加密切，同儕情感與向心力也越來越好，大家也能互相幫忙工作的進行及分配，讓整個事前準備的速度和效率能更趨穩定，雖然第一次參與評鑑有些緊張和不安，不過能跟大家一起工作和學習我覺得非常開心，也因為如此才能跟二年級的學長姐們有共事的機會，從中學習他們的細心和認真，也能與他們有更多互動相處和認識，人知所充滿溫暖與濃厚情感的氛圍我想才是最令人感動的力量。



# 在職班招說會

2013.3.23

陳虹吟 / 101 級在職專班

學期初，班代接獲所長指示：三月要舉行在職班的招生說明會。這可是所上的大事啊！翻開歷年考情，在職班踴躍的報考人數讓人明白高師大人知所在南台灣管理領域的優勢與地位。所上希望藉由招生說明會面對面的方式，讓有志加入人知所的優秀在職人員，更能清楚了解所上特色及考情資訊。

招生說明會的準備工作緊鑼密鼓的進行，包含書審資料的準備、筆試的應試技巧，甚至挑選送給參加人員的伴手禮...每每引起同學們熱烈的討論與迴響！多次的行前會議，讓人感受到同學們都想為所上盡一份心力，和提供本屆考生最有利的資訊。

招生說明會當天，負責現場布置的同學，一大早的就到學校各處張貼導引標示，(看著你們雙眼的黑輪，平時假日都沒這麼早起吧!)到了報到時間，參加人員陸續進場，臉上盡是忐忑、緊張的神情!(去年我坐在台下也是這樣呢!)所長精彩的介紹系所歷史、特色及理念，分享書審資料及考試技巧的同學們講得口沫橫飛，到了最後送給與會人員的禮物與祝福，整個會議終於順利圓滿的完成。

這次的招生活動，除了讓考生更了解高師大人知所，還凝聚了班上同學的向心力及團隊合作默契，也讓我身為人知所這個大家庭的一份子感到光榮，同學們！你們真的太強了！



1. 北京大學

2.

3.

4.

5.

## 北京大學 2013.3.26

蘇瑋婷 / 101 級在校生

這次我們北京行第一站就是來到北大，參與北大人力資源開發與管理研究中心 10 周年慶的高素質領導人才論壇，第一次參加這種大型的論壇心中有點緊張與興奮。

此次論壇最精采的部分即是有三位專家的主題演講，分別是王通訊院長的「大視野與大數據」、楊百寅主任的「探索高素質領導者開發的新途徑」及本所劉廷揚教授的「要將軍也要大軍—領導人才發展與人力資源培育」，其中我對於廷揚老師的演講內容印象最為深刻，主要是老師在演講時和平時上課的感覺很不同，再來是裡面老師提到：「世界上沒有無能的人，只是沒有放在適合的位置上。」的確，以人力資源的觀點而言，我們做人資的主要工作就是幫助組織做到「適才適所」，以達到效率與效果的兼具，而不是僅怪罪於員工的不適用。

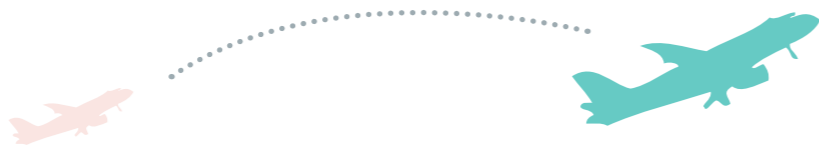
接著是北京大學與我們所上各 3 位同學上台做個簡單的論文報告，從中可以看出兩岸學術發展的不同，從研究題目、研究方法等等就有些差距，甚至連 ppt 的呈現形式、報告方式也有些不同，我們台灣學生走的就是很簡短精確的風格，而大陸學生傾向詳細的說明與呈現，不過藉由這次的兩岸學生交流，可以看得出來大陸學生們都很認真，然而我們也不用妄自菲薄，我想只要我們更加積極、努力一些，其實兩岸學生的素質是相當的。

一個上午的時間過得很快，卻也帶給我很多不同的想法與體驗，最後我們在快速參觀北大校園與共進午餐下，結束了我們北京行的第一站，這是一個好的開始，也期待著接下來會遇到的人事物。





北京大學人力資源開發與管理中心 10 周年暨高素質領導人才論壇大合照



朱京璇 / 101 級在校生

本次大陸參訪來到的第一站便是北京大學，能夠來到大陸數一數二的學術殿堂與他們的老師及學生一同交流，這樣的機會實屬不易，但我的心情卻五味雜陳。一來非常期待見到“傳說中的”北京大學是什麼模樣，還有這樣頂尖大學的學生又是怎麼樣的優秀，和我們台灣的學生有什麼不同；二來在這場論壇中我必須上台報告，要在北京第一學府的師生面前報告真的是令我感到脊椎一陣發涼，很是緊張。

學者們演講的內容很豐富，有些是討論現況；有些則是給予未來建議，很具前瞻性。不過少部分可能因為口音的關係聽得較不清楚，也可能是我“太”皮皮挫”等會兒我的報告吧！

聽完諸位學者的演講以後就是輪到我們兩岸的學生上場囉！值得一提的是上場順序的異動讓繃緊神經的我有如洗三溫暖一般，原以為輪到我，在主持人歡迎高雄師範大學學生的時候我像要上戰場一樣走向前，沒想到喊的不是我的名字，我又退了回來，此時懸吊的心好像瞬間放鬆了一點，但矛盾的是又覺得不能早點解脫，只能說自己面對上台的膽識不夠，這點小事都可以折騰！

輪到我上台的時候時間所剩不多，看著台下那麼多老師和學生盯著自己瞧，不管內心多麼糾結、腸胃如何翻滾，只能告訴自己深呼吸，把準備要說的內容完整、簡短的報告完即可。因為大家的加油打氣，還有自己內心排練了好幾次，報告算是圓滿的落幕了。雖然不像老師們上台有大將之風說話有條不紊，講話可能也有點結巴，不過這樣難得的上台經驗讓自己覺得又往前邁進了一些，很有收穫。非常謝謝所上能有這樣的安排，也希望自己能向老師們看齊，不斷的進步！



本所學生在北大高素質領導人才論壇會場合照



## 北京經濟技術開發區（亦莊新城）

2013.3.26

王綉茹 / 101 級在校生

北京經濟技術開發區，也稱亦莊經濟技術開發區是北京市現代製造業的核心基地，也是北京市唯一國家級經濟技術開發區和國家高新技術產業園區雙重優惠政策的國家級經濟技術開發區。透過亦莊管理室委員的介紹亦莊經濟開發園區既是高科技產業基地，亦是生態環境住宅區，亦莊從以前一片曠野發展成現在的規模。2010 年達到 2700 多億工業產值，形成電子資訊、生物醫藥、裝備製造、汽車製造四大產業，電子資訊、生物醫藥產值占北京市近一半，產業集聚加快，形成若干產業集群。許多有名的廠商也進駐在此，如 NOKIA、匯豐汽車、連鴻海的富士康也在此設廠發展。

「北京亦莊經濟開發園區」有點類似於我們台灣的「新竹科技開發園區」而透過此參訪，讓我們了解大陸現在的發展規模及速度遠比我們想像中的還要來的巨大及快速，已經不輸我們的發展甚至可能已經超越了我們所能想像的。

此行的參訪使我們大開眼界，很高興我們擁有這機會來參觀北京的重點開發區，讓我們對於大陸的發展概況瞭解又更近了一步。

北京大學

1.

北京經濟技術開發區

2.

3.

4.

5.



3. 人民大學



## 人民大學



2013.3.27

陳宛昀 / 101 級在校生

這天我們去拜訪了中國人民大學勞動人事學院，並與人大的師生們進行了人力資源管理相關主題的交流座談會。座談會一開始雙方都互相替自己的院所做了簡單的介紹，勞動人事學院共包含了五個科系，其中一個就是跟我們人所所有著相同專業領域的人力資源管理系，所長也提起前幾年曾經有他們的學生到人所來進行交換學習，可見這次參訪早已不是第一次雙方進行交流了。代表前來與會的兩位教授也就中國大陸人力資源管理的發展歷程，以及勞動人事學院學科的設計規劃向我們做了說明，中國大陸的人力資源管理起步其實並不算早，但成長速度倒是挺迅速的，近幾年中國政府也開始對人力資源這個區塊慢慢起了重視，雖然教授們說中國的人力資源管理還有很大的發展空間，但從言談當中不難聽出他們對於人資管理的未來充滿著信心跟期待。

這場交流座談會我們人所學生也都要上台去做論文發表，雖然只是簡短的幾分鐘而已，但對於還沒見過什麼大場面，以往都只是在熟悉的老師、同學面前報告的我來說，還是感到莫名的緊張，就算上了台，依然是如此。雖說講得不是很流暢，不過這對我而言真的是一次很難忘的經驗，畢竟這樣難得的機會可是不常碰得到的啊。



李欣穎 / 101 級在校生

中午安排了與人民大學的學生在他們的學生食堂進行午餐交流，食堂裡的午餐與台灣的食物不太一樣，但他們的食物都好便宜，以我吃的小籠包為例，一籠小籠包有八個，這樣才 4.5 元人民幣，折合台幣也才 20 元左右，跟台灣一籠要 50 元也差了好多，雖然食堂的小籠包跟台灣比起來比較小顆，但口味其實是差不多的，另外也有同學點了酸辣米線，看起來也很好吃的樣子。

在交流的過程中，我們互相了解兩地之間的差別，也聊了兩間學校的讀書風氣之間的差別，但令我訝異的是，其實兩岸的學生差別並沒有沒有我想像中的大，他們跟我們一樣是有自己的想法，只是兩岸研究方向有所不同，他們嚮往著來台灣旅遊，我們也想去大陸遊覽，這是互相的，雖然我們只有短短一個多小時的時間可以交流，但我

們交流的過程中都是十分熱絡的，其中我們也向他們請教我們自由行的行程可以去哪兒玩？他們也十分熱心地介紹景點，還留下聯絡方式，讓我們有什麼問題都可以直接問他們，甚至說他們可以當地陪，陪我們去逛、去玩、去遊覽，雖然最後沒有機會能和他們一起去遊覽北京，但希望有機會他們能來台灣，我們也可以熱情的招待他們，帶他們來好好認識認識台灣！！



4

## 北京企業界人力發展座談 2013.3.28

黃建仁 / 101 級在校生



本次企業座談，很開心可以聽到五位前輩們的分享，讓學生眼睛一亮的話是許許多多，例如：奧美廣告吳先生：「行行不同，對行業要深入了解，才有辦法在其中工作；畢業才是開始；離職面談是人力事業很重要的一塊，以和平落幕是最希望的。」張先生的民辦教育：「學習得到學位，所學不代表專業，要避免浮躁情緒，花十年去『專注』的工作。」特別是建設銀行周平先生的分享，人力資源部門在不同的經濟模式下有不同的角色，在內地國企，人力資源部是強勢部門，

掌有資源分配權，但在歐美經濟發達的經濟模式下，乃是以一種支持服務部門的存在，例如培訓是只有部分主導，是以實務部門認為需要培訓時，才準備資源由人力部門協助培訓。但建設銀行也因為是國企，所以會有高階領導人才的需求問題，如果以國內人才去用，會沒有國際視野，若向全球招募，薪水可能無法找到合適的人，而且與內部人員沒有哥們的感覺，難以真的領導企業，因此更提到當領導者更換的同時，人事總監必然跟著一起換，就因為領導者需要可以信任、溝通的人。

在不同的地方，要去觀察、感受與經驗該地方、公司、文化的不同，以及人才招聘是一系列的規劃，在還沒進來前，要確切知道職責是甚麼等，進來後的觀察、培訓等，別只用名稱去觀察事情，因為在感受中才會知道當地的作法，才有辦法去行事。



5

## 中關村國際環保產業促進中心 2013.3.28

顏偉庭 / 101 級在校生

中關村國際環保產業促進中心，致力於產業之節能和環保兩大發展方向，面對全球生態環境不斷變化及世界綠色經濟蓬勃發展，對中國節能環保事業盡相當大的心力。

此次參訪中關村，北京中關村國際環保產業促進中心董事長徐云，與我們分享許多能源環保的理念，其中包含許多現今存在的問題與探討，包括製造汙染所需負擔的成本太低，產業不願投資於防汙科技，運輸成本考量下使用不環保的包裝，多數人不瞭解綠建築應隨氣候不同而有不同的建築方式，以及科技人在行為上的汙染等問題，引發我們更深入的思考。徐云強調，人力資源在未來環境保育上是相當重要的角色，人力資源能夠整合不同領域的人才和意見，將適合的人配置在對的位置上，並配合舉行環境保育研討會、環保與科技間的交流和建立環保聯盟等方式，去面對全球環境變遷的問題。徐云在最後鼓勵我們，在學時應與師長多學習，根基打穩，才能夠運用知識與創意去解決事情，尤其在面對事情的態度上，應培養良好的學習態度，如此才能提高自身的思考深度，對事物的判斷上方能更精準。

在這短暫的中關村參訪中，我們彼此互相交流與學習，在環保與節能議題上有更深一層的瞭解與認識。期許自己能對各項事物能時常反思，持續用心體會，並培養自身整合的思考能力。

4.

5.



# 在校生

## 在校生專欄

### 平成二四岩大紀行

在二十歲的現在到國外生活一段時間，是生命當中很重要且令人感恩的事情，我想謝謝我媽，指導教授以及所長，能將視野拉出課外，並告訴這一年對我的重要。岩手大學，什麼都不懂的去，卻是最滿載而歸的回來。離開台灣，踏在日本的時候，也讓人重新看清什麼是人生當中重要的東西，學歷、證照、過去的一切都重新計算，相隔幾千公里外，是否台大或高師大已不重要。人們看自己的舉止、聽自己的說話方式、感受一個人是否真切交往。而英文講得不好的日本，我必須盡快學會日文。日本的各種奇妙細節，全在日文中表露無遺，一個中文中的「我」在日語當中竟有多達五種以上輕浮到謙卑的表現。而在這同時，我盡力去做每個日文不夠好的當時能同時做的事情，我修英文的在地文化課、作石膏雕塑，甚至參加了馬術部，每天早上五點半到八點的訓練滿了一個學期，回國的前幾天在送別會上收到一本寫滿感言的相冊，馬術部的前輩說：雖然你回了台灣，但你一輩子都是岩大馬術部的部員，這點請你不要忘記。日本人的拘謹、謙虛、嚴肅，或有人說虛偽也罷，背後是怎樣的忍耐或熱情，肯定是我無法測量的巨大。又如，有一陣子我常常把なんとかなる掛在嘴邊，說是總會有什麼辦法的，船到橋頭自然直的意思。在修業的尾聲，跟大家約了有機會再回日本發展，なんとかなる的我，腦中卻浮現了樓上研究室的健太朗說：なんとかするよ（無論如何堅持去做吧）。喔，なんとかする。謝謝日本的大家，謝謝台灣的大家！



莊育軒 / 99 級在校生

大家可能會想知道的：日本人的英文

日本的英文到底為什麼會變成這個樣子，去日本之前我就已經好奇很久了。經文獻回顧及訪談後發現，我們聽得很模糊的時候，他們正在講的可能不是英文，是日文的英文外來語。由於英文轉成日文，除了n結尾的字之外，會進行開音節（以aeiou結尾），所以service開音節之後會變成サービス(sa-bisu)。日本同學說：我們會先學到トレーニング(tore-ningu)這個字，之後才在英文課上學到training這個字；但在開始講英文的時候，卻會因此被干擾，甚至英文讀本的音標也是用片假名。而日本人學外語的熱情絕對不小於台灣人，書店經常可以找到16國語言一字列開的會話讀本，從英文韓文到廣東話台語一應俱全（依舊片假名標發音），導致今天這副日式英文發音的局面八成可以怪片假名音標這件事。雖然還是有點日本腔，想聽聽日本人心中的帥氣英文是什麼標準的可以看看日劇「東京機場管制保安部」。

記得在往青森往北海道的船上有個剛認識的日本人拿著我的電子辭典玩著玩著，突然對著正在吃冰棒的我用台語講了一句：「挖醉阿！」哈哈，最近的日本年輕人，果然跟印象中端莊跪坐刷著抹茶的畫面不同了阿，只好順水推舟再教他一句我沒醉。也許從學習的目的而言，台灣跟日本的出發點有些不一樣也說不定。

### 踏訪曾經、再見北京

許祺妮 / 100 級在校生

北京這城市，說來並不陌生，當年推甄上人知所後參與的學生交流，去的就是北京。這些日子以來的研究所生活大概醞釀了不一樣的視野和思維，此行的體會和大四時的感受不盡相同。

特別的是，這次參與交流的大夥兒都負有任務在身，須在北京大學和人民大學發表研究論文，而我則被安排在北京大學人力資源開發與管理研究中心十周年慶上進行。然而計畫永遠趕不上變化，在台決定好的報告時間和順序當場完全不適用，原以為已和前來聯繫的學生達成共識，但在主持人開場後才發現一切都和既有認知不同，尤其在預計還有兩位報告者的情況下突然被叫上台，真是太考驗隨機應變的能力啦！

自由行時偶然和老北京話家常，才明白原來人民對於領導者的冀望，並不是快速地建設發展都市化，而是治理空氣汙染和重視環保；此外，地陪導遊也談到，真正在北京居住生活的人們大多不快樂、幸福感很低。這表示大家在追逐物質之際，也逐漸地重視起生活品質，「幸福感」似乎是種無可取代的競爭力，難怪大家會羨慕丹麥、芬蘭、挪威、瑞典這些北歐國家了。

至於長城的峻陡和胡同的魅力，大概就像人生吧！在底下看時感覺終點遙不可及，卻也不是不可能的任務，儘管過程中難免艱困崎嶇，然而只要堅定信念，按照自己的節奏逐步向前，還是能夠成功攻頂當條好漢的。而當你以為到了盡頭，其實只要轉個彎就能發現新的方向、新的開闊，遇見T字口難以抉擇時，不妨跟著直覺走，或許會擁有意外的收穫！

首都的氛圍往往象徵著該國家的發展程度，相較於兩年前，北京的轉變比想像中更多。道路上不再充斥著任意按鳴的喇叭聲、公廁的衛生品質提升許多、當我和小販說謝謝時他會回禮別客氣...，許多在台灣我們已習以為常的觀念，對大陸而言是需要政府花時間去大力推動的；而今年再次造訪，我看見的是大陸提升自我的無窮潛能，台灣花10年養成的文化水平，對大陸而言似乎只需要2至5年，我想我們不該安逸於現況甚或驕傲怠惰，而應該更努力地培養自己的競爭力！



### 我在高鐵上喝到的白開水是甜的

陳宇軒 / 100 級在校生

「依資料探勘之結果，可供決策者評估組織最適合之教育訓練規劃及目標...」

「欲更新系所資料，需先請學校用顏色標示新增/刪除之系所，並進後台更改...」

~本列車即將抵達台北站，下車時請注意月台間隙~



提著咖啡色小小公事包，開始自在的穿梭在西裝打扮的大人們身旁，繃緊神經的在高鐵上利用90分鐘做好一切準備，那一幕幕熟悉的場景，是我的生活，我的劇本。

好幸運的，我的研究僧生活，碩論並不是唯一的主角。短短一年多，累積了足以塞滿一層小抽屜的高鐵票，每次為了想沾染學術氣息或處理其他公事才有機會回家，不孝順兒子的媽媽總是依然體諒著，都會準備一桌菜餚，並時時在兒子耳旁叮嚀著：別再瘦了，壓力太大會得癌症哦！（護士講出來的話都挺嚇人的），但我總覺得趁著年輕多累一點，老了可以驕傲的回頭看過去不是很幸福嗎？

碩二最大的願望是希望老天爺讓我一天有72小時，大家總是問為什麼要把自己搞成這樣，當下回答不出太內心的感受，只能禮貌上的微笑，但我清楚的知道自己很喜歡閒不下來的生活，喜歡被潦草的字跡寫滿的行事曆，喜歡凌晨兩點終於可以趴上床的心情，喜歡每過三個月履歷表上就多一列文字的進度，喜歡宿舍桌上堆滿永遠看不完的書，喜歡每天在高師大和生產力中心間的四維二路上來來回回。成就感就像是一種戒不掉的癮，它不會傳染，一旦點燃就會深植人心。大家心裡想的騎車環島、開咖啡廳、當醫生、出國念書，如果說出來都很能得到身邊人的體諒及理解，那就不是夢想了，因為自己的堅持比任何人的一聲加油都來的重要。

我不是上進青年，也不是平常愛逛書局的文青掛，只是太喜歡在高雄的一切，所以即使累了，睡覺起來，太陽依舊耀眼，心情依舊熱血。轉開剩半瓶水的蓋子，喝下去的水原來是甜的，謝謝老天爺。

# 校友

校友專欄

## 給人知所夥伴的祝福與勉勵

吳憶伶 / 94 級畢業生

大家好，我是人知所第二屆的畢業生。不知不覺踏入人資這個職場也已經快五年了，工作地點從新竹換到台南再換到高雄，工作內容也從薪資業務轉換到招募業務，剛好趁這機會，跟大家分享分享一些工作心得。

在我剛開始工作時，因為沒有相關的工作經驗，許多實務的執行都是靠著前輩教、開口問、偷偷看學來的。也因為什麼都不會，所以不管老闆交代什麼工作，都是一個學習的機會。從Excel的函數撰寫、例行業務的執行、到與IT開會討論建立系統邏輯以及幫子公司導入系統等等，都是工作的範疇。很幸運的，我的第一家公司人資制度周全，檢核邏輯謹慎，主管也努力持續發展人資功能，工作之餘也舉辦人資讀書會（不過真的很累人），讓我們對其他沒負責到的HR業務也有初步了解，也可以發想自己所負責的業務怎樣調整才能使前後端作業更順暢。

我想那份工作也間接培育了我龜毛但謹慎的工作態度吧，讓我後來就算到了新工作新環境，也能快速學習新制度新系統。後來在換工作時，每次的面試也都是一種學習，不只是讓面試主管看看我是否符合公司需求，同時我也學著檢視主管的想法是否符合自己的需求，畢竟也不希望自己一進新公司沒多久就陣亡，能讓自己有熱忱的工作，也才能持續進步。

最後想跟大家分享的是：高師大人知所就像是一個新推出的名牌，大家怎麼去經營他，就會給業界怎麼樣的印象，我很希望以後能聽到業界一聽到是高師大畢業的，就會有良好的印象，希望大家可以互相勉勵摟～

陳寶茶 / 98 級在職專班畢業生

今年4月中剛從流行H7N9的上海疫區出差回來，即收到人知所邀稿的簡訊，主題要寫工作職場感想或給學弟妹的勉勵，心裡頓了好一會兒，已經很久沒有寫文章了，不曉得短時間是不是能將腦袋裡片段段的工作經歷轉換成流利的文字！

說真的，進入職場十幾年，也從沒認真花太多時間省思過去，一路走來就是拚經濟，經常晚下班，只為了配合國外客戶的時間，能將訂單及客戶問題在當天立即處理完畢，公司雖然在台灣，工作上卻是要表現出零時差，早期與海外客戶連絡總是靠傳真或航空郵件，奢侈一點就直接撥打國際電話，拍照靠的也就是傻瓜相機一台，拍完還得由總務拿去相館沖洗等個3天，再到郵局或用快遞寄給客戶，當然相片出爐效果也不見得每張都好，但總是要付沖印費，而辦公室上網也僅止於部份工作確實有需求的人員得以申請上網。

現今，拜網路便利又快速之賜，每天一早到辦公室打開桌上的電腦讀取電子郵件就會忙上一整天，遠在他鄉的客戶不用擔心距離之不便，想看製造進度，數位相機人手一機，隨時拍照透過e-mail寄出對方



馬上可以看到生產現況，近年智慧型手機功能進步飛快，靠著免費通話app，隨時打電話、傳簡訊、寄照片或視訊，立即得知訊息、溝通無國界，科技的進步無形中改變了我們的工作習慣，處理事情也必須更快速以滿足客戶立即性的需求，當然，便利也容易養成了客戶不事先做計劃的習慣，相對地服務客戶時間也就自動延長了，忙碌的程度有過之而無不及。



有榮幸在專門建造豪華私人遊艇的夢工廠任職10多年，每天在客戶的期待中打轉，與客戶的接觸互動，學習到不同國家的生活習慣及個人生活態度，總是有許許多多值得學習之處，特別是富有而謙遜隨和的態度，令人相處也是自在許多。一個令我願意花許多額外時間投入的工作，確實不單純只是為了生活收入所需，在工作中打理的點點滴滴，都是為了完成富豪的夢想及對我們的信賴，看著接单後從無到有，經歷幾個月的時間，一艘艘完美的訂製遊艇從工廠出大門的那一刻，有我們潛藏在心底的驕傲與感動！趁著凌晨天未亮，拖著遊艇在陸上行舟安全運到碼頭準備下水，一早從飯店接買主到碼頭，觀察客戶下車時期待的心情、看到他因專屬遊艇完工，臉上浮現自然開心的笑容，我們的喜悅也隨之油然而生，最單純的喜悅卻是最能支撐前進的動力，認真、務實、努力的付出、夢想就依既定行程，一個一個在面前實現。

把工作做得好需具備很多能力條件，其中“熱情”也更是少不得，熱情就像是心中獨一無二的信仰、產生堅持的力量，心中一旦熱情，同一件事做起來自然會覺得有樂趣，做得開心、也做得好！雖然難免遇到挫折會折損心中的熱情及活力，但是學習面對問題、解決問題，將自己的人生歷練更加豐富，花謝了到下一個花期也是會自動綻放，珍惜職場上可以發揮的舞台，也莫忘初衷的理想，別輕易說放棄！

人生像是一幅畫，彩色或黑白由自己決定，想想人生是不是有更多的可能性？如同哈比人，是要安逸地活在自己的舒適圈中或者是願意要去冒險讓人生的這幅畫增添色彩？工作雖然有辛苦之處，但愈是困難就愈能發覺自己的價值，堅持永遠做到最好，有機會學習到富豪的謙卑、瞭解其生活習慣及態度，希望自己年老時也能過得悠閒、輕鬆、自在，當不再年輕時，臉上取而代之的是智慧的紋路及親切和善的笑臉，在為別人努力的同時也在為自己努力。

## 喜訊

congratulations

102/4/7 結婚 李孟芳 / 97 級畢業生



# 花絮



花絮



喜慧兒期初導聚



Bonito(波尼多)早餐聚



最後一年的研究室



102年新春聯歡會



永遠的建中生—裕森老師



園遊會：吃吃喝喝+助勢



台灣好聲音—廷揚老師



破位麻里導聚



校慶大家作影吃辦桌！



2012年聖誕趴



102學年度上學期所上期初聚餐



熱炒真的好熱！



我在北大天氣晴！



向賴同志致敬！



乎乾啦！！



跳躍北京！



不登長城非好漢！



2013.3.18 所學會交接



北京行收穫滿滿！



在職碩班慶生會(碩一碩二全體集合)



# 關鍵

## 關鍵報告

### Let's talk in English !

這學期如往年般，所上學生自發主導的「全英文商用實務英語課程」持續進行著，為了讓此課程有所突破，特意將社群名稱更名為「視野全球之英文交流」，希冀藉以這世界語言 -- 英文，帶領著社群成員能用更廣泛的視野去看這個世界，此外這次社群再次獲得教卓計畫的補助下，使其運作能更加的順利。

本次社群共有 4 次的聚會，主題著眼在國際新聞與商業時事的英語上，由碩二的祺妮學姊作為社群主導，希望藉由她的教師專業能為碩一的學弟妹們帶來不一樣的課程，而祺妮學姊也發揮她的專長，除了為此社群規劃課程，還特意協商一位曾在美國攻讀商業專業的法籍老師來與我們互動。社群進行的方式分為兩部分，第一部分由祺妮學姊主導，每次聚會有 2 位成員提供並分享一篇英文新聞或文章，促發成員對此主題的發想與討論，再來由法籍老師教授一些商業應用的會話外，也提到一些商業禮節，並進行一次的主題寫作練習。社群在這兩位老師的搭配下，使成員們受益良多。

這學期透過此社群的運作，以期增進成員的聽、說、讀、寫之能力，除了成員們普遍反應不錯外，也提到對於多益考試是有助益的，在聽力與閱讀速度上明顯有進步，此外在閱讀英文 paper 上也比較能抓住其內容核心，也比較不懼怕用英文做 presentation。最後成員們覺得透過此社群運作，對於自己的英文能力是有助益的，因此之後若有機會，可以增加聚會的次數，學習更多不一樣的專題，增加國際性的視野與商用英文能力。

本作品獲得『教育部獎勵大學教學卓越計畫 - 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。

### 學分班心得

在第四期人知所會訊中，我們特別訪問學分班學員，請他們分享自身最初修習學分班的動機，及在學分班的收穫心得分享，以下為訪問的內容：

在選讀學分班的動機方面，大多人希望透過學分班的課程，培養自身的管理相關知識，並能將所學運用於工作等相關事物上。有些學員提及，往後計畫能夠成為人知所在職專班的一員，還有學員希望能將不斷學習的精神，當作家人的榜樣。

在學分班的收穫方面，多數學員很榮幸能到學分班修習課程，透過老師用心的教導，學習到許多豐富的專業知識，對事物能用多層面的去分析和思考問題，在與師生的互動中，每個人都能在熱絡的討論氛圍中，激盪更多學習上的火花，在這良好的學習環境下，讓學習本身更為愉快。

# 預告

## 近期活動預告

本所與進修學院合作開設春夏秋冬四季管理碩士學分班，近期課程為「知識管理概論與實務應用」，將於 5 月 28 日開班，歡迎推薦親朋好友踴躍報名。

全方位基礎人資管理師認證班即將在 6 月 1 日在高師大和平校區開課，歡迎校友報名參加。

預祝 6 月 15 日日間碩班送舊暨謝師宴活動圓滿順利。

日間碩班 102 級新生說明會將於將於 6 月 30 日舉行舉辦，預祝活動順利。

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

知識管理概論與實務應用 (夏季班每年約5月開課)

組織行為與管理學 (秋季班每年約8月開課)

管理科學與品質創新 (春季班每年約11月開課)

人力資源管理與實務研究 (春季班每年約2月開課)

歡迎公民團體、服務業及非公教單位主管與員工踴躍報名



## 歡迎人知所師生、校友的投稿

---

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@nkn.edu.tw，  
期待您的來信！

