會務簡訊

Association News

第47卷・第3期 | 2020.September

國內郵資已付
台北郵局許可證
台北字第3871號
雜誌
印刷品
無法投遞請予退回

四十餘載，
每一場都精采的網球對打

用生命在揮拍的當代大儒
司徒達賢

人物專訪

活動紀實

- 2020富邦人壽管理博碩士論文獎　走向國際
- 2020管科會ACCBE授證儀式暨推動經驗座談會
- 商管教育的流浪旅程—由思維面到機構面
- 2030年就業趨勢研討會
  探討後疫情時代下　未來的產業變革與人才發展
- 勞動力發展署接軌國際　臺澳線上國際研討會

專案成果

中彰投微創鳳凰
Fun暑假逛市集　成果展售圓滿完成

社團法人中華民國管理科學學會

發行所/社團法人中華民國管理科學學會
發行人/劉維琪
總編輯/張玉山
編輯委員/呂春榮、藍國泰、彭美嘉、黃雅雯
主編/石怡芬
美編/林元鳳

會址/台北市羅斯福路一段4號13樓之一
電話/02-3343-1100　傳真/02-2393-9143
網址/http://www.management.org.tw
中華郵政台北雜字第1008號執照登記為雜誌交寄
郵政劃撥/0101028-2
戶名/社團法人中華民國管理科學學會

編輯室

明月伴君　問候於心

在疫情趨緩的日子，會裡的活動又陸續熱鬧了起來，先是與勞動部勞動力署合作辦理四場線上國際研討會，連線澳洲以及全省北中南各地區講座及相關產官學代表，首次透過網路線上視訊方式，因疫情的新嘗試、新學習，很有收穫。

2020富邦人壽管理博碩士論文獎今年投稿論文總數高達723件，動員百位的專家學者審件，在富邦國際會議中心舉行的頒獎典禮，老中青管理學菁英齊聚，寒喧交流好不熱絡！ACCBE授證儀式暨推動經驗座談會、2030年就業趨勢展望主題研討會、中彰投微創鳳凰暑假市集…也都成功圓滿！

最開心的是，約訪到司徒達賢教授，管理學界多說他是課堂上令人敬畏的嚴師，其實他日常生活裡極平易近人、幽默風趣，這一期有與「大俠」相會的紀實，不可錯過！

炎炎的夏日慢慢的退去，涼涼的金秋緩緩的來臨；文短情長言未盡，唯願會友多安康，中秋快樂！

總編輯　張玉山

活動紀實

2020富邦人壽管理博碩士論文獎

走向國際

匯集青年管理學新星 共聚頒獎典禮

■ 文/黃怡瑄

作為台灣歷史最悠久也最具知名度及影響力的管理論文獎項，「富邦人壽管理論文獎」每年一次的管理學界盛典時至今日已來到第29屆，由中華民國管理科學學會主辦，富邦人壽贊助，銘傳大學管理學院協辦的「2020富邦人壽管理博碩士論文獎」於8月15日在富邦國際會議中心舉行頒獎典禮。本次的論文獎，共計有來自美、中、日、德、印尼、越南等全球16個國家的學生投稿，投稿論文總數高達723件。而為了能強化嚴謹的評審機制，今年更是首次採用初審制度，整個審查期間共計動員了200位以上的教授進行評選，來自72所大專院校的投稿中，只有約莫10%的論文能進到決選中，最終選出11名優勝、62名佳作及6名最佳實務應用。

管科會劉維琪理事長致詞

國立政治大學周行一特聘教授演講

富邦人壽廖俊禎副總經理致詞

中華民國管理科學學會劉維琪理事長表示，在723件論文中，有41篇是由外籍學生投稿，相較於往年外籍生投稿的篇數，今年的數量有大幅度的上升，也顯示出了富邦人壽管理博碩士論文獎已經開始打開了在國際的知名度。另外他也特別感謝管科會理監事們29年來堅持持續辦理論文獎，讓管理學的研究能有一個發表的平台，更感謝富邦人壽7年來的獨家冠名贊助，讓管理學界的人才更有動力投入在專業研究及論文撰寫，引發更好的研究能量。

與會貴賓與得獎人合影

富邦人壽總經理陳俊伴表示，產學交流一直是富邦人壽的重要使命，不僅鼓勵同學主動發現研究問題，從策略思考、整合分析的梳理過程，提升職場競爭力，更期待論文研究的議題能切合環境需要，且必須不斷隨著產業的創新而創新。富邦人壽副總經理廖俊禎期勉同學可以永續的學習，管理是一門科學，也是一門藝術，一個人可以走得快，但一群人才能走得長遠，只有不斷創新才是企業永續經營的指標。

本屆論文獎頒獎典禮特邀政治大學周行一特聘教授與同學分享他的經驗故事，周教授說道，未來在場很多同學可能都會投身教師職，但如何在學術環境中擁有快樂？一是具備良好的研究專業，二則是學會如何教導學生。不要讓工作時長侷限了你的專業精神，如何在工作中與生活平衡，與同儕有良好的合

與會貴賓與得獎人合影

作，與學生有良好的互動，在專業、教學、服務三點上都做到好成績，那才是一位真正傑出的學者。

在疫情的影響下，獲獎的外籍學生雖無法親自來到現場領獎，但卻也透過越洋電話表達的喜悅與對於管科會與富邦人壽的感謝。後疫情時代中，人們需要追求的不僅僅是專業知識，如何彈性管理與靈活運用自身能力達到最佳效益，以符合產業的需求，也是未來管理學界的一大重點。一直以來管科會及富邦人壽都十分重視人才的培育養成與研究能量，期許未來繼續透過「富邦人壽管理博碩士論文獎」持續與年輕一輩對話交流，增進產學互動，青年學子持續提升自身的管理知能與產業所需之能力，與企業一同打造美好的職涯生活。

2020管科會 ACCBE授證儀式 暨推動經驗座談會 圓滿落幕

■ 文/華文商管教育認證組織

中華民國管理科學學會（以下簡稱本會或管科會）「2020年ACCBE授證儀式暨推動經驗座談會」於今（2020）年8月18日圓滿落幕，除了公開表揚初次通過「華文商管學院認證」（Accreditation of Chinese Collegiate School of Business, ACCSB）的「致理科技大學」商務管理學院及「國立高雄科技大學」商業智慧學院外；也頒發證書給通過周期性再認證的「南華大學」管理學院、「大葉大學」管理學院與「國立雲林科技大學」管理學院。

今（2020）年對管科會認證組織來說是別出「新」裁的一年：由於所授之證書除一開始原有之「全院通過認證（可獲頒ACCSB證書）」一種外，因應教育部政策之變動

及大學商管教育現場的需要，另發展出對「個別系所認證（可獲頒ACCPB證書）」及對「系所品保認定（可獲頒QACPB證書）」兩種認證工作，故多年前以「華文商管學院認證（ACCSB）」為組織名稱已欠妥適；經過各式會議的反覆醞釀與討論，正式於2020年8月起正名為管科會「華文商管教育認證組織（Accreditation Council for Chinese Business Education, ACCBE）」，給予未來的認證工作更大之發展空間。

本會經多方徵求意見及內部審慎研究後，ACCSB證書初次認證效期在原認證規範（有期中考制度）不變之前提下，調整對「通過認證院系年限」之說法、將展延效期併入初次通過認證之年限中，以期提升通過認證學校的榮譽感。

今年是ACCBE正名後的第一場授證儀式，管科會劉維琪理事長特別於開場致詞中，對教育部取消系所評鑑後仍為了追求教育品質繼續申請外部認證的學校，表示最高的讚佩之意，也提出未來認證可以協助各校進一步實現資源共享的期許，期待管科會的認證可以為學校帶來更多加值的效益。

每年授證儀式都會邀請認證指導委員會許士軍主任委員為大家帶來專題演講，今年許老師以「商管教育的流浪旅

2020年ACCBE授證儀式暨推動經驗座談會大合照

2020年ACCSB認證榮譽榜

程—由思維面到機構面」為題，對管理教育在美國及台灣的發展歷程娓娓道來；相關內容本組織將於本期會訊中另以專篇呈現，敬請參閱。

為突顯各校的特色，周逸衡執行長除了在授證前先逐一簡介在認證過程中所發現獲證學校的各項特色外，授證流程也特別以每一所學校為授證活動之核心單元，讓獲證各校之全體同仁一同上台接受表揚與合影，並隨即由校長及院長輪流致詞、分享推動ACCSB認證的心路歷程與認證前後院系所之改變。

今年共有五校經實地審查後分別獲得「初次通過ACCSB認證」與「通過ACCSB週期性再認證」之殊榮，分別由致理科技大學陳珠龍校長（偕商務管理學院劉芬美院長）、國立高雄科技大學楊慶煜校長（偕商業智慧學院李一民院長）、南華大學林聰明校長（偕管理學院吳萬益院長）、大葉大學施英隆副校長（偕管理學院陳玉芬院長）、及國立雲林科技大學楊能舒校長（偕管理學院陳昭宏院長）皆於百忙之中撥冗出席領證，也於授證合影後代表學校與學院上台分享推動認證之經驗。

儘管短短的十幾分鐘難以道盡變革過程中面對抗拒與轉變的辛苦，但值得欣慰的是我們看到各校在推動認證後的進步與成長，甚至有些學校透過整體「體質」改善而帶來招生與就業率的增加，這些本來就是本會殷殷期盼各校能透過認證所達成的終極目標，如今已有學校初步嚐到一些勝利的果實。

周執行長也提到認證和受證各校就像是魚幫水、水幫魚，管科會用本會在商管領域的資源為各校商管學院教育品質把關的同時，除了各校能因推動認證而帶來的實質改進之外，管科會認證也會因為各校的亮眼成績獲致更好的口碑；期勉認證家族的夥伴們未來一同向前邁進，ACCBE認證組織也會持續針對各校的需求規劃相關之訓練成長課程、增加更多校際交流的機會，讓大家一起來突破未來大環境嚴峻的挑戰。

商管教育的流浪旅程—由思維面到機構面

許士軍教授

ACCBE認證指導委員會許士軍主任委員於授證儀式中進行專題演說

中華民國管理科學學會（以下簡稱本會或管科會）「2020年ACCBE授證儀式暨推動經驗座談會」於今（2020）年8月18日圓滿落幕，今年儀式亦邀請認證指導委員會許士軍主任委員以「商管教育的流浪旅程—由思維面到機構面」為題，對管理教育在美國及台灣的發展歷程娓娓道來。以下為許教授在該場演講的內容摘要：

自從人類由於事實上需要「群策群力、以竟事功」，「管理」就一直存在團體生活之中。但是如易經所說「百姓日用而不知」，人們對於這一種機制或功能，猶如悠遊水中的魚群並不感覺有水，或飛翔在空中的鳥類不知有空氣一樣，人們並不感覺有其存在。一般認

為，這要等到1945年，由於彼得・杜拉克深入觀察通用汽車這家公司的運作，並撰就「公司的概念」一書後，才有今天我們對於「管理」一個系統性的認識。

至於在大學之所以在校內設置像商管學院這一教育單位，當初也是出於產業界對於這種人才的實際上需要，而非由於學術或研究上的理由。也因此故，當時對於這一單位應該放在什麼位置，也是莫衷一是，這可說是流浪旅程的開始。不過，至少美國大學發現這種教育的特殊性質，乃給予school這一名稱及其獨立地位，這一點可說是源自美國的商管教育的特色和貢獻。

然而，當時有關這種教育究竟該教什麼內容，可說相當蕪雜，以至於造成業界的困惑。一直要到1960年後，經過深入和系統性的探討後，終於形成共識：這種教育不應是「學術導向」，而是「專業導向」。就在這種觀念下，當時所發展出以管理各功能面為主體的專業教育，遂成現在MBA的雛型。

幾乎在同一時間管理教育也引入台灣，但卻面臨制度和名稱上的困擾：一則在制度上，在我國大學法內並無所謂「專業教育」的空間；二則，在名稱上，由於“graduate school”一般被譯成「研究所」，帶來管理教育到底是「實務」，還是「學術」思維上的混淆。這種情況也產了今日人們對於DBA與Ph.D.有何不同在觀念上的模糊不清。

再回到MBA這一學位。人們往往批評，這學位所教的，好像什麼都懂一些，又什麼都不精，其實MBA所培育的人才，有如導演，他既不是演員，也不是劇作家、服裝和舞台設計師之類專精人才。導演的任務是如何讓這些專精人才各自發展其專長，共同把一齣戲的精神發揮得淋漓盡致。

最後，許教授也提到，商管教育不應只是直線的結構，今天它所要培育的，乃是一種實務性的領導人才，以達成或創造績效為目的，除了以博雅教育為基礎外，還要兼具多方面的知識和素養，為此許士軍老師特別創立了一個IMAGES模式：其中包括Information、Management、Aesthetics、Global、Ethics和Social這些要素。許教授說，這樣才不會使所培育的學生最後變為一個言語乏味、面目可憎的商人，這也是他對台灣管理教育的期許。

2020年ACCBE授證儀式暨推動經驗座談會

活動紀實

2030年就業趨勢研討會

後疫情時代下
未來的產業變革與人才發展

文/黃怡瑄

由勞動部勞動及職業安全衛生研究所主辦、中華民國管理科學學會執行的「2030年就業趨勢展望主題研討會」，在7月22日、23日於勞動部勞動及職業安全衛生研究所開講。本次研討會邀請了產學業界的先進分享他們對未來產業經濟的分析及看法，並在會後的問答時間與嘉賓進行交流。

勞動部勞動及職業安全衛生研究所劉傳名所長，開場時分享了對於未來就業趨勢變化的憂心，隨著科技化的發展，對勞動市場的需求必有改變，期間所產生的社會問題必然也是需要被解決的。此外，台灣的進步跟發展是否真能達到高技術的水準？會不會最後演變成「數位技術引進國」，但重要的核心技術都在國外，台灣人看得到卻吃不到的情形發生？在各行各業就業型態都在轉變的趨勢下，不一定要朝九晚五，只要能規劃得好，斜槓人生也能過得精采。

研討會首日的主題短講邀請了中華民國管理科學學會張玉山秘書長與台灣經濟研究院錢思敏博士，從宏觀的觀察角度針對產業革新與工作變革進行分享，在產業與談中也邀請了智慧製造業的長聲工業股份有限公司黃騰龍董事長，以及零售業的恒隆行貿易股份有限公司陳雲處長分享他們在產業界的看法。

張玉山秘書長指出未來工作的方向，其中需要關注的三個面向分別為全球趨勢、產業變化及勞動需求，在三面向的交集中，政府需要尋求產業升級及協助個人提升，產業則需積極開啟創新商業模式以提升工作效能，而個人則須豐富自身多工的能力。在全球的發展下科技、經濟、政治、社會、環境都是互

勞動部勞研所劉傳名所長開場致詞
說明所內前瞻勞動政策之研究方向

中華民國管理科學學會張玉山秘書長進行
主題短講，內容豐富頗受好評

相牽動的因素，其中需特別關注五大趨勢：一、全球化轉區域化，過去集中在中國的供應鏈開始移轉至全球各地，而台灣勞動市場的供應鏈也開始產生變化，人力的跨國移動、人才外派布局、人才聚集強化與就業的契機轉換；二、人口結構高齡化，全球面臨高齡化社會，而台灣人口因少子化及高齡化的影響，整體人口結構開始變少以及變老；三、數位科技發展對各國家的勞動力風險程度不一，而台灣絕大多數企業認為將會持續自動化與減少員工的需求數，但僅有2%已經完全做好面臨轉型的準備，更是有65%完全無準備；四、都市化程度上升，台灣人口多集中於六都，造成城鄉發展失衡與社會兩極化；五、環境風險程度高，在政府的領導下，台灣也開始推動循環經濟與綠能科技相關政策。未來勞動市場需要關注的議題，包含在產業結構轉換下，就業該怎麼做調整、勞動需求下就業市場的波動、非典型就業人口的增加、技能需求與市場的錯置、薪資收入兩極化的狀況。張秘書長也在結尾時說道，本次研討會提供一個思考的方向，沒有特定的答案，但當思考你的未來時，請一定要記住，這個世界已經不一樣了。

錢思敏博士提及，受產業發展數位化影響，企業內部對職務需求及工作內容都有所改變，新興的工作機會如數據分析師、行銷專員、數位轉型專家等約能增加1.33億；而傳統如行政人員、客服、工廠人員重複性較高的等職位需求量減少約7,500萬個工作機會。因此對跨域能力人才的需求增加，在溝通與團隊合作上的能力需

活動紀實

研討會活動現場講者交流互動

主題研討會活動參與者認真聽講

求、產業知識的了解、數位素養及ICT工具使用的理解與應用，還有複雜性問題解決、批判性思考與創造力等，都是跨域能力所包含的項目。根據2019年針對電子資訊、機械設備及醫材三大行業進行調查，對於新科技導入都是有約6成以上的意願，但目前遇到了找不到適合人才、對新科技掌握度不足等問題。未來在新科技人才能力需求上，可分為三個面向：一、資訊技術能力，用於數位化及智慧化IT技術支援；二、資訊應用能力，是企業數據分析應用預測及預防上重要的一環；三、組織變革管理能力，有良好的數位專案團隊推動數位轉型，才能讓整個團隊發揮最大效益。在產業發展下勞動政策可以聚焦在以下幾點，保障就業環境緩解排擠效果、吸引海外人才進入、確認職能缺口培育人才協助轉職、重建市場秩序保障非典型就業勞資雙方的關係，以及企業責任。針對不同面向的人才招募，除了人力銀行與推薦之外，也開始運用產學合作培養新血，媒合產界與學界，運用區域產學聯盟、數位化轉型在職訓練系統、地方創生與經驗傳承，善用每個年齡層的勞動能量，讓產業能持續蓬勃發展。

黃騰龍董事長提出以現階段的智慧製造核心技術與經濟規模的狀況來說，有著軟體設備與投入資金不成正比、人才短缺、缺乏整體策略以及資訊不夠透明且數位化程度緩慢的問題。要評估好企業體質的需求、訂定階段性目標、設定戰略、精實能力、運用資源，並且做好各方面的安全保護。他形容這條路，就像一場看不到終點的持久型戰役。但可期的是智慧製造在數位轉型、製造服務化、工廠彈性化、組織變革等不同面向上的改

活動會後現場提問熱絡

變，也是對未來產業工作的想像。

陳雲處長認為世界的變化無法預測，在此次新冠肺炎的影響下，後疫情時代產業產生三大變化，包含新科技發展腳步變快、供應鏈洗牌、大企業地位提高。因應疫情，企業開始啟用遠程辦公，而這樣的上班形式，在未來也可能成為企業辦公的一種模式。而在人才的抉擇上，其實沒有一定的標準，智力、個性、技能組合、經驗背景，或許是加分的條件，但「最適任者得以生存」是不變的道理，能有成功表現的團隊，往往是能夠互相配合，有集體智力的團隊，而非一群天才團隊。因此，除了公司面制度及系統的完善外，恆隆行針對內部人才庫也訂定了執行計畫，期許未來的人才發展品質管理系統能獲得國家人力發展獎的肯定。

研討會次日的主題短講則邀請了環球經濟社林建山社長、工業技術研究院產業科技國際策略發展所張超群副所長，針對工作變化該怎麼重新定義未來人才型態進行分享，並邀請媒體文化業Fusionmedium流線傳媒張育寧總主筆、旅遊業KKday酷遊天股份有限公司全球營運中心張澄總監與資通業的Dcard狄卡科技公司彭睦潔經理分享他們在產業界中對於人才的想法。

針對疫後產業經濟與新世代人才供需，林建山社長提出，在數位經濟下AI、互聯網、5G衝擊了商品經濟，而抗疫封鎖則導致了行動禁制，封城鎖國停班停工，如此對服務經濟的衝擊最大，在兩大情況的夾擊下，承受不住兩大夾擊的勞動市場，將會迎來大失業潮。疫情帶來的，不光是對健康的危害，更是對經濟的威脅，美國、中國以及世界各國都爆出了大規模的失業潮，歐洲方面娛樂購物活動

活動紀實

場次一：新時代的轉輪，驅動未來工作改變的關鍵因素，活動現場座無虛席

消費行為下降，就業率也依舊無法提升，目前整體就業率處於縮水狀況。其中影響最深的就是餐旅服務業，在後疫情時代，人資管理新課題中，對於員工的健康管理成了企業要注意的第一大題，智慧人力的配置規劃、居家上班等，調配適當的工作模式，也是企業營運管理要做的調適。

張超群副所長呼應台灣新型人才育成方向也要開始有所調整，尤其這一波疫情對經濟勢必會造成兩位數的經濟衰退，至於反彈的機會還有待觀察，但衰退程度會比2008年的金融危機更大。目前台灣的全球人才競爭力在《IMD世界人才報告》評比指標中的人才準備度、吸引留住人才及發展人才等三大類都較2019年進步。但2030年台灣將會面臨的關鍵議題，包括：政治面上，地緣政治及創新政策，在法制規範下怎麼去推動執行以帶動經濟；經濟面上，產業轉型及新興市場的改變，如何轉換角色與看清定位；在社會方面，超高齡社會及少子化的問題該如何解決，也是一直存在的難題；以及科技加值產業應如何運用，都是2030年台灣將須解決的議題。

張育寧主筆認為新世代趨勢下工作型態的轉變，重點不在於想做什麼，而是需求是什麼。譬如媒體業，現今閱聽眾的需求與趨勢，是要自己定義生活型態與工作需求，要為自己的24小時做主，這樣的需求也反應在人才的轉變上。這次能在新冠肺炎疫情下存活下來的企業有著共同的特質，反應夠快，不會等別人告訴他們明天會怎麼樣。這樣的人才有幾個特質，第一遇事不會驚慌，因為已經很習慣事情隨時有變動，第二不侷限自己對未來的想像及做事模式，能接受

場次二：接軌數位新科技時代的未來人才培育新思維，活動參與者涵蓋產學研各方

新的事物，第三決策速度及做事速度快，而要達到這樣的成效，企業平時就需要累積。

針對2030年的就業趨勢，張澄總監認為，過去要完成一趟旅程可能須要透過啟發、研究、訂購、體驗、分享一連串的行為才能完成，可能需要花費一至兩個月的時間，但現今由於行動網路的普及，甚至可以到機場再決定要去哪，花費時間變得短且即時。張總監認為數位人才必須具備如創業者該具備的3H，也就是HEART、HEAD以及HAND，運用心腦與行動的配合，有了基本技術知識外，斜槓興趣可以累積不同的經驗，運用邏輯組織能力洞悉產業生態，扁平團隊的協作，適應產業的快速變化，快試快錯的思維及數據解讀執行的能力，都是未來人才需要具備的能力。

「世界是被不可預料、影響重大的事件推動」彭睦潔經理如此說道，新冠肺炎的影響來得又急又猛，但把握著「快速行動、以人為本」原則應變疫情的發生，提前關注消息，持續觀察情勢的迭代，以找出適合的處理方式提前預防；蒐集回饋及時協助，讓員工得以安心；以及基礎的建設。「讓每個人找到共鳴」這是Dcard的主旨，也是一直以來的執行原則，對焦目標建立信任，每日及每周的視訊會議有效率地同步運作狀況，就能應變可能產生的突發狀況。

世界已經不一樣了，從未來檢視現在，才能找出現在該做些什麼。設定好目標，擁抱變化，提升自己的適應能力，準備好渴望成長的動力，學習解決事情的能力；未來，其實就掌握在現在。

活動紀實

勞動力發展署接軌國際
臺澳線上國際研討會

深度交流職訓師
招聘管理與認證體制

勞動部勞動力發展署於7/21、7/22及7/29、7/30日於台北辦理4場次線上國際研討會，邀請來自澳洲以及全省北中南各地區講座及相關產官學代表，透過網路線上視訊方式齊聚與會，共同就提升我國職業訓練師招聘管理系統化及職能導向課程認證體制進行深度交流。本會承接勞動力發展署強化技能發展國際合作案多年成果豐碩，本會秘書長張玉山教授亦受邀擔任本次系列活動共同主持人，與澳洲及我國職訓領域專家彼此交換意見。

發展署自2010年起，與澳洲技職教育聯盟（TDA）即透過雙邊合作備忘錄（MOU）持續密切合作發展，臺澳雙方也共同協力推動多項我國職訓體制品質提升方案；本次系列研討會由TDA執行長Craig Robertson偕國際事務長EwaFilipiak及澳洲職訓專家率隊參與，透過視訊研討交流比較分析臺澳兩國職訓師管理及職能課程認證體制相關差異，盼整合評估以提供我國相關人力資源及培訓發展及後續國際合作方向。

本次活動除排除因應疫情影響，改採舉辦國際線上研討會外，更呼應雙方合作意向，透過澳洲職訓發展經驗，協助我國就訓練師、訓練課程、訓練機構、職訓機構管理等四大領域發展系統化認證接軌國際，擴大國內外訓練機構鍊結，提升我國職訓產業國際競爭力。

勞動力發展署線上國際研討會討論情形

勞動力發展署線上國際研討會參與貴賓合影

人物專訪

四十餘載，每一場都精采的網球對打

用生命在揮拍的當代大儒 司徒達賢

文/何羚瑋

司徒達賢，在企業管理學界裡殿堂級的大師。耀眼的如同巨星般存在，卻又低調的像是個謎。朗朗的笑聲、幽默又不乏犀利的話語，訪問過程中，他就像是個大頑童，氣定神閒的笑談人生。令人難以想像的是，前經濟部次長尹啟銘曾以「痛苦使人高貴」一語來形容他的課程；台大國企系教授的湯明哲也以「害怕關愛眼神」來形容老師每每拿出「點名卡」時，自己的忐忑心情。原來，課堂上令人敬畏的嚴師，其實日常生活裡如此平易近人。

在幽默風趣的鮮明印象之下，其實司徒教授用詞精準，提到與對談內容相關的數字，不假思索就能說出口，有如行雲流水般的快速思考，令人折服。但對於不瞭解或未涉獵的領域，絲毫不願妄加評論。即便是閒談，也對自己說出的一字一句負責任，其有為有守的態度，確實與其「大俠」封號相呼應。

談華人管理教育的源起

司徒教授是東亞第一位主攻企業政策的博士，談到管理教育，他認為應當先瞭解華人管理教育的源起。事實上，華人世界的管理教育並非自行發展的，而是有計畫在台美雙方政府協力之下，由美國移植到台灣。有鑑於史丹佛大學的研究發現，未來台灣缺乏公務行政和企業管理的人才，當時國內並沒有企管相關的系所，因此，由美國密西根大學進行全面性的支援。

民國51年，政治大學與美國密西根大學簽訂合作計劃。在該計劃下，先設立企業管理學系大學部，兩年後設立研究所碩士班，當時由美國密西根大學教授常駐台灣，於政治大學企管研究所授課，同時間，由政大選拔

國內優秀的校友、年輕學者赴美進修，成為國內企業管理教育的第一批種子教師，政治大學也因此成為我國企業管理人才培育之重鎮。

因為對於教學的熱忱，讓他在政治大學歷經四十寒暑而不倦；在榮退演說中，司徒教授曾提到，歸結一生，最經典的五個字，前半生是「政大企研所」，後半生是「快樂過日子」。

網球對打的箇中樂趣，身在其中才能懂

談起教學現場，司徒教授神采飛揚的分享課堂上的各種精采。

「教學，就像是打網球。老師單向授課，是在對牆演示各種技巧；個案教學則像是雙人對打」，司徒教授巧妙的以網球對打的例子說明了互動式個案教學的樂趣所在。透過「聽、

說、讀、想」的修練，讓學員互相切磋、琢磨，久而久之就能顯現其光芒。

他更舉例，今年企家班的報考成員中，包括4名博士、19名碩士，還有5名有著海外知名大學的學歷。顯見他們不是為了文憑，而是真正想要學習，想要獲得知識。所以「以鑽石研磨鑽石」，能讓求知若渴的企業菁英們，在既有的基礎之上進行「聽、說、讀、想」的修練，方可砥礪出堅硬又耀眼的寶石。

正因為企家班成員多是雄霸一方的企業主或高階管理人，在課堂上難道沒有爭執不下的時候嗎？司徒教授表示，在個案教學中，沒有最佳解，只有「最適解」。學員提出的解決方案，都可能是對的；但要檢視個案中的情境、假設條件去尋找最適解。所以，自然就不會有對錯之爭，更沒有無謂的爭辯。

那麼，宛如武林大賽，精銳盡出的課堂上，是否有令他印象深刻的片段呢？「沒有！」司徒教授毫不猶豫的回答著。他解釋道，「因為每一刻都在相互學習，全部的課都精采」。

教室裡的詰問思辨，是學員彼此之間「以知性為基礎的情感交流」，既是學問上的交鋒，也是情感上的交流。透過高品質的知性交流，學員才能發自內心感受彼此、認同團體。

誠如司徒教授所言，每次上課，都是一場又一場的網球對打。不只學員間上演著知識交流的雙人對打，身為授課教師的他，根本就是1打40。學員說的，他要聽、要問、要想、要引導、要啟發。多年的教學生涯，一場又一場的對打，對他而言雖是遊刃有餘，但對手不同，收穫就不同。

他多次在公開場合表示，政大企家班使他的人生更繽紛。學員們雖然

口頭都說司徒老師的課是魔鬼訓練營，實際上卻也發展出教學相長，亦師亦友的情誼。原因無它，因為司徒教授，是用生命在揮拍，每一次出手，都用盡全力在和學員對打。

隱世高人的下一步令人期待

退休後的司徒教授，猶如武俠小說中的隱世高人，身懷絕技卻鮮少涉足江湖。但如此卓越的管理思維與豐富的經歷，已是國內數一數二。問他是否考慮成立管理顧問公司？或受邀經營企業闖盪江湖？低調的他，笑著搖搖頭。

管理顧問的工作，是給出解決方案，與個案教學的引導、啟發有所不同。進入企業，也不是選項之一，因為涉足商場需要具備多種能力，而他笑說自己不是做生意的料，最鍾情的還是教學工作。

在擔任教職之初，他便思考過，管理教育工作，是會隨著年齡和經歷的增長，持續積累優勢的角色，自己擅長，也熱愛投身於此。以他為首的個案教學方法，其精要、方法、資源，都是開放共享的，有志觀摩、研習的年輕學者，他也都樂於分享。退休後還在政大兼課，繼續為各種班次的學生或學員提供服務。

期待生力軍加入管科會

作為管科會的常務理事，司徒教授則是期待更多的生力軍加入這個大家庭。希望能藉由座談、研習…等知性的交流活動，吸引更多年輕的學者在此分享、精進自身所學，激盪出更多知識的火花。管科會也應作為資源匯聚的平台，鏈結學校與企業、人才與機會。

專案成果

中彰投微創鳳凰 Fun暑假逛市集 成果展售圓滿完成

■ 文/張玉青

勞動部勞動力發展署中彰投分署7月25日（六）於秀泰生活廣場台中站前店S1館外（人行道區），舉辦「2020勞動部勞動力發展署中彰投分署微型創業鳳凰成果展售」活動。

當日除有餐飲、文創及零售等不同鳳凰商家提供免費體驗產品外，現場也安排勞動部創業顧問團隊提供免費創業諮詢服務，讓民眾瞭解微型創業服務內容，釐清創業方向與準備，同時善用政府提供的免費協助管道，為自己開創成功的創業道路與幸福的未來。

成果展售商家中，原在家具公司從事業務銷售員工作的吳巧妮小姐，一開始僅是為增添家裡收入於過年過節至迪化街擺攤賣果醋等，並與先生共同創業「合順益酵醋坊」，然注意市面上多數果醋、酵素以調

和為主，為能使消費者能安心飲用，希望藉由微型創業鳳凰之課程訓練、顧問諮詢及貸款，推廣純釀、健康且有明確數據的酵素與果醋讓更多人知道。

「格韻茶業行」負責人莊惠珍小姐，是一位樂觀積進取的媽媽，為能同時陪伴小孩與照顧年邁的父母，回鄉幫忙茶園工作，過程中發現茶農常遇低收高賣及人手不足的問題，故決定自我行銷家中茶園產品，創立「格韻茶業行」，在經歷創業顧問諮詢後，瞭解不足之處並積極調整與配合，希望藉此提高生產效率及知名度，讓消費者安心健康的食用「乾淨無毒」優良農產品。

因瞭解民眾創業需全方面之陪伴與協助，勞動部勞動力發展署中彰投分署推動「微型創業鳳凰貸款」及「就業保險失業者創業貸款」。主要以45-65歲中高齡民眾、20-65歲女性朋友、離島居民及失業者為免費輔導申貸對象，另設有「免保人、免擔保品、低利率、免費輔導」等服務措施，並自108年4月起申貸金額更提高至新台幣 200 萬元，如有興趣之報名創業課程及創業輔導者，可撥打服務專線0800-092-957，或可上網 https://beboss.wda.gov.tw「微型創業鳳凰網站」查看相關資訊。

管理學報
Journal of Management and Business Research

以永續發展為目標的企業社會責任與倫理

特刊徵稿

特刊主題

聯合國在2015年發表了17項永續發展目標（Sustainable Development Goals），鼓勵各國政府、企業、組織共同投入。臺灣證券交易所於2015年公告股本達五十億元以上的上市公司應自2017年起編製與申報企業社會責任報告書；在2018年修訂的公司法中，直接在第一章第一條納入「公司經營業務，應遵守法令及商業倫理規範，得採行增進公共利益之行為，以善盡其社會責任。」這些外在環境趨勢，在在顯示出企業社會責任的重要性。本特刊以「以永續發展為目標的企業社會責任與倫理」為主題，廣邀相關領域學者，探討當前重要的企業社會責任相關議題，特別歡迎具有創新視角、前瞻趨勢、在地特色、跨領域整合、多元研究方法的稿件。本特刊徵稿議題如下（但不限於以下所列）：

- 企業社會責任、績效與揭露
- 公司策略與永續議題之連結
- 綠色供應鏈管理、責任採購與外包
- 善因行銷、綠色行銷、消費永續價值
- 開放資料、資訊隱私、資訊安全與風險
- 社會創新、社會企業、非營利組織管理
- 綠色創新、包容式創新
- 責任投資、普惠金融
- 公司治理、利害關係人管理
- 員工福祉、多樣性與融合
- 職場倫理、企業不端行為
- 企業倫理與管理道德議題

本特刊投稿規定說明

- 本特刊免收取投稿費新台幣1,000元整
- 論文格式要求，請依《管理學報》之投稿規定格式撰寫
- 投稿方式請將匿名文章（以中文或英文投稿皆可）、作者資料表（含通訊作者及其他作者之姓名、服務單位、職稱、email、連絡電話以及標明投稿之特刊主題）、投稿須知，三份電子檔以電郵方式寄至jom@mail.management.org.tw，電郵信件主旨請標明「管理學報CSR特刊投稿—通訊作者姓名」，並註明投稿類別（請參次節說明）。
- 本特刊結合「以永續發展為目標的企業社會責任與倫理」研討會，以增進此領域學術交流，通過審查獲邀參加研討會的作者，至少需有一位作者參加研討會發表。研討會相關資訊，請參次節說明。
- 詳細特刊論文投稿必備之相關資料及電子檔，請至《管理學報》網站http://jom.management.org.tw/查詢。

研討會徵稿類型說明

「以永續發展為目標的企業社會責任與倫理」研討會徵稿分為三種類別：

① **學術研究論文—全文**：文章為研究型學術論文，採完整全文方式投稿，通過研討會審查之全文論文，等同於通過特刊初審審查。

② **學術研究論文—長摘要**：學術研究論文以長摘要方式投稿，字數1000字內，內容包括初步研究結果。入選研討會之長摘要，可在2021年6月10日前完成正式論文，重新投稿全文至特刊。惟審查完成時間不一定能符合特刊出版。

③ **個案**：研究型個案或教學型個案（不需教學指引）均可投稿研討會，通過審查後於研討會發表交流，個案不會刊登於管理學報；但擇優推薦至政大商管個案中心(CBCC)，作者同意且通過審查後可公開上架發行。

本次研討會，將由信義文化基金會提供獎金新台幣十二萬，以鼓勵從事該研究領域學者，於學術研究論文全文投稿稿件中選出最佳全文論文一至三篇分得獎金十萬元，最佳個案獲選出一至兩篇分得獎金二萬元，以茲鼓勵。

特刊主編

- **別蓮蒂教授**
  國立政治大學企業管理學系
- **蘇威傑副教授**
  國立政治大學國際經營與貿易學系

重要時程

- 徵稿截止日期：2021年1月28日（星期四）
- 公佈入圍特刊研討會名單日期：2021年3月16日（星期二）
- 研討會日期：2021年4月30日（星期五）
- 入圍研討會長摘要之正式全文截止日期：2021年6月10日（星期四）
- 預定出刊日期：2021年12月（管理學報38卷4期）

編輯室保有更改時程之權利

會務簡訊

Association News

社團法人中華民國管理科學學會

會址：台北市羅斯福路一段4號13樓之一
電話：02-3343-1100　傳真：02-2393-9143
網址：http://www.management.org.tw