

# 科技產業人力資源高峰論壇

## 致 謝

本校與中科管理局共同舉辦之「科技產業人力資源高峰論壇」於97年3月13日圓滿完成，或荷蒙蒞臨申賀，隆情盛誼，至深銘感，敬申謝悃，尚祈續予本校支持賜教。

敬頌 時綏

國立暨南國際大學 謹致

97年3月16日中國時報 A16版報導



▲ 中科管理局長楊文科表示，產學的密切合作非常重要。



▲ 暨大管理學院院長余日新表示，暨大重視人才的培育，希望能配合國內產業的需求。

由 中部科學園區管理局、國立暨南國際大學共同舉辦的「科技產業人力資源高峰論壇」，13日在中科登場。這同時也是中科管理局新大樓正式啓用後的第1場專業座談會。

以專業論壇形式作為慶祝中科管理局新大樓的啓用，活動的開幕式係由中科管理局局長楊文科與暨南大學管理學院院長余日新共同主持。

楊文科在開幕致詞時表示，中科就業人力仍有缺口，但廠商也發現目前學校培育出來的人力無法立刻填補這個缺口，因此產學合作變成重要的課題。

為此，楊文科提到，台灣中科產學訓學會已報請內政部核准成立中，預計今年下半年以後可以開始運作。在此之前，透過像「科技產業人力資源高峰論壇」這樣的活動，相信亦可為中科未來的發展提供參考。

此次暨南大學特別從南投埔里到中科來主辦這場座談會，余日新強調，在變動的世代中，尤其是全球競技場的較量中，人才的培育至為關鍵。暨大重視人才的培育，也希望配合國內產業人力資源管理的需求。

藉著這次「科技產業人力資源高峰論壇」的舉辦，除了希望有效幫助學生畢業後能立即投入就業市場之外，由於座談會對象亦開放中科管理局員工與中科園區各廠商參加，希望能藉此增進中科各企業人力資源培訓的提升。

# 傾聽、了解與欣賞之外 更需要愛 高科技永續發展 重在組織學習



吳明烈（暨大成人教育所長）：

我們常說21世紀是學習力、知識力、創造力的年代，高科技產業為知識經濟型產業，尤其需要透過組織學習來不斷提升。

提到組織學習就不能不提到這方面的宗師彼得·聖吉。他曾經說過，組織學習要能運作得宜，有3項非常重要的原則，就是：傾聽、了解與欣賞。

就傾聽而言，組織中的成員願意開放心胸，傾聽彼此的想法、觀點與心聲，才能透過傾聽達到相互學習之效。

而唯有組織中成員能夠察覺了解彼此的言行舉止所蘊含的意義，才能促成組織的知識、經驗及學習的分享，組織才能真正產生學習的效果。

至於欣賞，指的是唯有彼此能夠互相接納並欣賞彼此的優點與表現，如此方能心生敬重與學習之心，進而願意向典範學習。

然而，要將以上3項原則串連在一起，並且有效的運作起來，彼得·聖吉認為，更需要的是愛。唯有一個組織充滿著愛，才能真正驅動組織學習與變革，否則一切可能僅流於形式。

當前組織學習有許多發展趨勢，匯聚了塑造組織新學習文化、融合東西組織學習文化、五項修練以外的修練、說故事的力量、生活資產與永續發展、組織訊息與意念、創新組織學習方式、培育終身學習者、組織學習策略聯盟等理念與實務。

上述任何1項趨勢的掌握及運用，均為建構學習型組織必備的條件，並有助於組織學習的永續發展。

當代大師都有提過改變，討論或闡述過改變的概念，但改變不僅是一種理念，更是一種行動。綜觀各領域大師的觀點，任何組織在發展組織學習的過程中，皆需戮力於順應改變的發展趨勢，甚至主動積極創造改變。

其中牽涉到因應組織學習發展趨勢必要的變革策略，包括：落實組織系統變革、從人的改變做起、提出適當可行的變革願景等。

另外，還必須注意的是，變革需要時間累積與循序漸進，而且就聖吉提供的觀點來看，組織學習必須實踐深層的變革，要化解變革的阻力與障礙，進一步創造變革的效益。

當然，變革必須融入成為組織文化的一部分，創造出結合生命感動的變革，並且型塑愛的組織氛圍，就像聖吉強調的，唯有愛才能串連起傾聽、了解與欣賞這3項重要的原則。



970313 吳明烈所長