

**中國文化大學教育部高等教育深耕計畫
計畫成果紀錄表**

子計畫	B4 強化學院跨領域特色教學
具體作法	B4-7-2 融合勞動學科知識架構，創新跨域課程，優化多元教學
主題	勞動與人力資源之跨域教學研究專家諮詢會議
內容 (活動內容簡述/執行成效)	<p>活動內容：</p> <p>主辦單位：勞工關係學系</p> <p>活動日期：108 年 5 月 28 日(二)14 時 30 分至 16 時 30 分</p> <p>活動地點：文化大學大成館 202 室</p> <p>主持人：白景文</p> <p>專家學者：魏炎順(台中教育大學美術學系教授，兼任人文學院院長)</p> <p style="padding-left: 2em;">謝馥蔓(文藻外語大學國際企業管理系教授，兼任文教創意產業學院院長)</p> <p style="padding-left: 2em;">吳政和(靜宜大學觀光學系教授)</p> <p style="padding-left: 2em;">曾介宏(台北藝術大學藝術行政與管理研究所助理教授，藝術資源暨推廣教育中心主任)</p> <p>參與人數：9 人(教師 3 人、學生 1 人、校外 4 人、行政 1 人)</p> <p>內容：</p> <p>一、討論議題及諮詢成果</p> <p>1.隨著「德國工業 4.0」所帶動的自動化、物聯網、大數據等藉由人機協作方式提升生產力及產品品質的生產模式，對勞資關係與人力資源管理可能會帶來那些影響？</p> <p>(1)魏炎順(國立台中教育大學美術學系教授，兼任人文學院院長)：</p> <p style="padding-left: 2em;">「德國工業 4.0」的發展，企業如何讓員工學習與機器的操作，還有在工作環境中人機共存，讓人與機工作相處更加順暢，考驗勞資如何有效的溝通以及規劃教育訓練課程內容呈現，對於各產業相關特性的深度及廣度之了解，進行教案課程設計。</p> <p>(2)謝馥蔓(文藻外語大學國際企業管理系教授，兼任文教創意產業學院院長)：</p> <p style="padding-left: 2em;">大數據分析的崛起，意味著企業的招募專員對於新興招募管道人才辨識適配工具(FaceBook、Linkedin、instagram)是否具有敏銳度，考驗人力資源相關領域是否具有強度積極的學習力，利用網路及社群媒體接收新的招募管道與招募技巧的知識，透</p>

過社群媒體的經營進行大數據分析如 FaceBook按讚網頁及發布內容字彙，依據個性見解(Personality insight)，深入了解人們如何以及為何如何思考，行動和感受他們的行為方式。該服務應用語言分析和人格理論，來推斷人的非結構化文本中的屬性。

(3)吳政和（靜宜大學觀光學系教授）：

人力資源相關領域除了對於產業的認知，必須依造產業特性針對該產業找尋合適人才之人特質，例如服務業中的餐飲業和飯店業。以台灣為例，服務業為世界數一數二提供高服務品質的國家，根據天下雜誌一則關於台灣服務品質的文章，作者以來台灣旅行的經驗撰寫文章，文中提到旅途感受台灣服務業所帶來的感受，更提出國民大部分具備特質皆為友善與熱情。

在觀光業的角度隨著「德國工業 4.0」所帶動的自動化、物聯網、大數據等藉由人機協作方式提升生產力及產品品質的生產模式，以台灣服務業的使用者習慣，大部分均偏向喜愛「人性的溫度」感受服務，機器也許能夠提高產量，但並不會因此造成觀光產業人力取代，反而讓人機合作使產品製作有效率，且多一份服務過程的溫度，使服務品質滿意提高。

(4)曾介宏（國立台北藝術大學藝術行政與管理研究所助理教授，藝術資源暨推廣教育中心主任）：

以藝術產業的角度，隨著人機協作方式提升生產力及產品品質的生產模式，打破傳統創作的過程只有單一創作者的概念，現在藝術產業也以網路平台構思出「共同創作」的理念，突破以往「關門創作」及「獨立完成」創作的思維模式，如何讓藝術創作者接受新興的創作模式，甚至是透過教育訓練培育跨領域的藝術才能，以維持生存條件與工作能力的提升，是目前藝術產業面臨棘手的問題。

2.隨著經濟環境之變遷以及社會思潮之演進，在促進勞資關係與人力資源管理方面，是否會面臨到不同跨領域學科整合的必要？涉及之學科可能有那些？

(1)魏炎順(國立台中教育大學美術學系教授，兼任人文學院院長)：

人力資源及勞資關係的領域，主要處理「人」為主對於溝通技巧及人文素養有一定的要求，曾能夠因應不同的人進行

溝通，學生必須自我探索瞭解自我價值，才夠有效的與他人溝通，並且給予他人建設性的回饋，甚至是擬定有幫助的職涯規劃，除了從工作中獲取價值，也必須了解自我存在的價值為何。

學科建議：溝通技巧、自我探索、職涯規劃、員工關係相關課程的整合，以互動及體驗式的方式呈現課程內容，例如：團隊建立，有助於提升學生個人人文素養及建立企業文化。

(2)謝馥蔓(文藻外語大學國際企業管理系教授,兼任文教創意產業學院院長):

人力資源與勞資關係所涉及之學科為心理輔導相關科系，學生特質所須具備，溝通技巧能力、自我表達能力及危機處理的能力，而人力資源建立在人際溝通上，透過心理輔導相關課程的溝通技巧或是勞資協商技巧訓練課程，對於就業上在職場實務運用中一定能有效發揮功能，解決改善勞資關係及員工關係。

如何運用及認知內部大數據的提升人力資源管理與改善勞資關係，例如magic ball使用社交測量與他人互動次數和時間長度，進行內部的數據分析等課程設計或是課程補充資訊。

(3)吳政和(靜宜大學觀光學系教授)：

人力資源中教育訓練為一部分工作內容，除了理論類的課程設計以外，如何讓課程具體落實運用在該主題的教育訓練課程才是關鍵，目前靜宜大學以商業與企業管理主題設計出桌遊，讓同學實際操作遊戲與帶桌遊的過程中，訓練自己的表達能力及邏輯分析等，透過遊戲方式將所學的管理相關知識實際活用。

建議貴校貴科系除管理能力，能培養學生不同的個人特質，將此元素加入人力資源管理的教育訓練設計課程中，讓學生實際體驗並且撰寫一份教育訓練的報告，將課程內容製作成畢業專題發表，並且針對評審給予回饋進行改善的行動計畫書。

(4)曾介宏(國立台北藝術大學藝術行政與管理研究所助理教,藝術資源暨推廣教育中心主任)：

現代年輕族群的人對於求職條件，不再只是為了賺錢為主

要導向，而是為了價值而工作，所以在工作環境品質、升遷制度也會有所要求，甚至更重視公司提供的非法定福利。以藝術產業為例，目前企業內部課程積極合作與藝術相關手作體驗課程或是藝術表演、音樂饗宴等活動演出，人力資源管理者如何讓公司透過活動、社團，從中使員工對公司的文化產生認同(歸屬)感，使同事間互動不只侷限於公事，透過活動的參與更加了解彼此的思考邏輯與想法。然而，以藝術相關人員來說，個人才能多樣化也是很重，如何讓藝術相關科系的人畢業後能就業順利，幫助他們成為協楨青年或是π型人才。

3. 因應未來產業的需求，學校應如何將跨領域學科整合的觀念及知能導入勞資關係和人力資源專業人才的培育？

(1) 魏炎順(國立台中教育大學美術學系教授，兼任人文學院院長)：

學校舉辦大量且提供多元化主題活動，讓學生能透過活動參與自我探索與規劃自我職涯，例如愛情、人際關係與家庭主題諮商團體，或是職涯探索等活動，利用活動體驗式與互動式促進人力資源及勞資關係領域，多了解人與工作或是工作與生活之間的價值連結，與需求來源為何，才能真正解決員工、社會產生的問題。

(2) 謝馥蔓(文藻外語大學國際企業管理系教授，兼任文教創意產業學院院長)：

建議提供資金與資源協助，勞工關係學系舉辦人力資源專業領域比賽，或是勞資關係協商技巧比賽，以利了解學生是否吸收專業領域相關知識，並且是否能夠有效運用，並且將實際比賽操作過程與實習擇一當作畢業門檻，前者針對課程設計與規劃，在課程教學內容呈現，檢視學生是否達到期望具備能力之目的，而老師講授是否使學生能夠完全吸收之效用；後者透過職場練習進而修正自我學習態度，讓學生把握剩一年的學習機會，好好補足自己的能力。

(3) 吳政和(靜宜大學觀光學系教授)：

提供經費讓學生創意發想運用在自己專業領域上，將桌上型遊戲製作企業文化的團隊建立課程。

(4) 曾介宏(國立台北藝術大學藝術行政與管理研究所助理教授，藝術資源暨推廣教育中心主任)：

培養同學有人文藝術的特質與興趣，了解不同年齡層的員工需求，或是紓解工作帶來的壓力，透過藝術表演、體驗課程提升員工對公司滿意度，還能使工作效率提升。

4.因應未來產業的需求，就勞資關係和人力資源的跨領域學科整合研究，大學及相關研究機構可有那些具體作為？

(1)魏炎順(國立台中教育大學美術學系教授，兼任人文學院院長)：

學校舉辦大量且提供多元化主題活動，讓學生能透過活動參與自我探索與規劃自我職涯，例如愛情、人際關係與家庭主題諮商團體，或是職涯探索等活動，利用活動體驗式與互動式促進人力資源及勞資關係領域，多了解人與工作或是工作與生活之間的價值連結，與需求來源為何，才能真正解決員工、社會產生的問題。

(2)謝馥蔓(文藻外語大學國際企業管理系教授，兼任文教創意產業學院院長)：

落實學生使用線上學習歷程檔案，並且定期更新自我學習狀況，以利畢業能回首學習過程撰寫履歷。建議提供資金與資源協助，勞工關係學系舉辦人力資源專業領域比賽，或是勞資關係協商技巧比賽，以利了解學生是否吸收專業領域相關知識，並且是否能夠有效運用，並且將實際比賽操作過程與實習擇一當作畢業門檻。

(3)吳政和(靜宜大學觀光學系教授)：

讓學生透過跨領域學習增添自己思考的思維模式，以因應解決未來職場上所面臨的困難，並且針對不同跨領域課程可多採團體報告或是個人報告方式，讓學生透過找尋資料的過程更加了解跨領域的科系，在現今社會中扮演何種角色，並調整與釐清自我的學習或職涯規劃定位，增加對不同科系所未來的產業更佳了解其特性，求職過程能夠快速掌握自己的生涯方向。

(4)曾介宏(國立台北藝術大學藝術行政與管理研究所助理教授，藝術資源暨推廣教育中心主任)：

培養同學從員工協助方案的角度出發，透過人文藝術領域啟發，針對不同年齡層的員工需求，紓解工作帶來的壓力，以幸福企業的評選項目，作為員工對公司滿意度提升方式，取得工作與生活的平衡。

	<p>活動照片電子檔名稱 (請用英數檔名)</p>	<p>活動照片內容說明 (每張 20 字內)</p>
<p>活動 照片 (檔案大 小以 不超 過 2M 為限)</p>		<p>白景文老師引言</p>
		<p>魏炎順院長 回覆召集人提問</p>
		<p>謝馥蔓院長 回覆召集人提問</p>



吳政和教授
回覆召集人提問



曾介宏主任
回覆召集人提問



諮詢會議
進行情形

活動
照片
(檔案大小以
不超過 2M
為限)

備註：活動照片請附上原始照片一併回傳

附件 檔案	附件檔案名稱 (請用英數檔名)	附件名稱