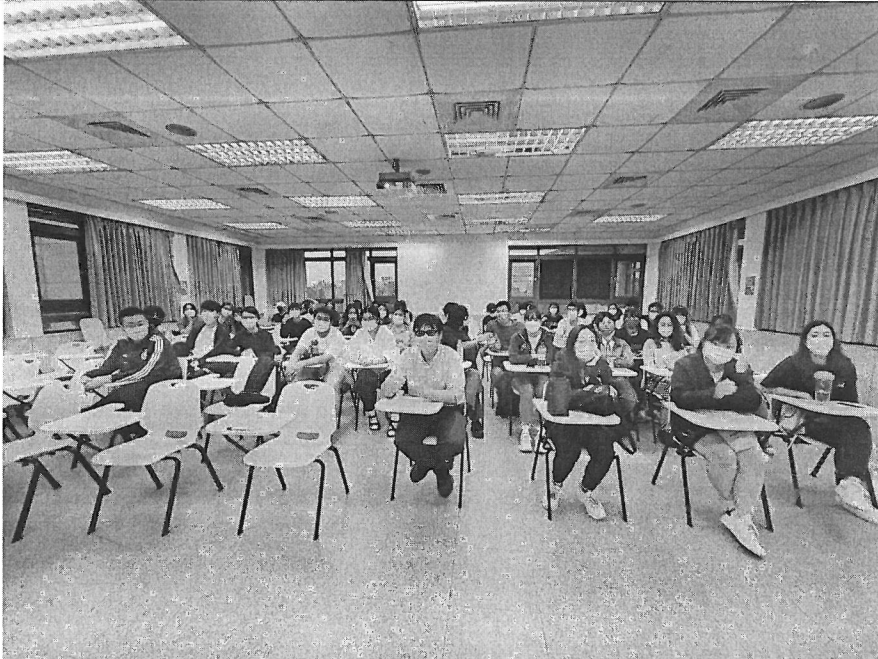
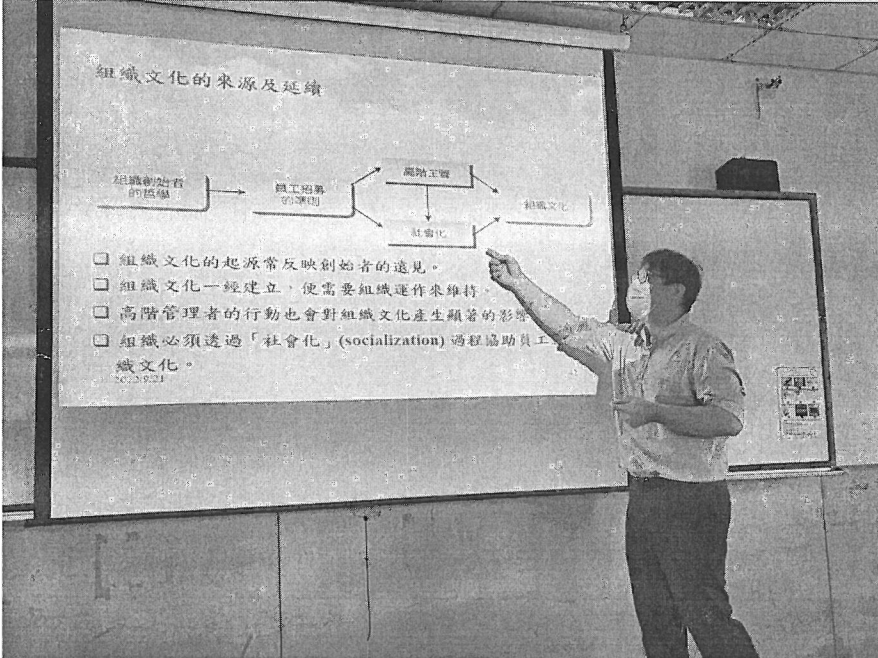


# 中國文化大學教育部高教深耕計畫

## 計畫成果紀錄表

子計畫	B4-4 企業橋接課程培養學生解決社會問題能力
具體作法	辦理企業橋接講座
主題	從管理觀點看組織傳播
內容 (活動內容簡述/執行成效)	<p>主辦單位：中國文化大學 大眾傳播學系  活動日期：111/9/21(三) 下午15：00～18：00  活動地點：文化大學大成館0421教室  主講者：東森集團人資處副理、中央大學人資所博士候選人<u>黃昶翔</u>  參與人數：70人(教師1人、學生68人、校外講者1人)</p> <p>內 容：</p> <p>本次的演講，昶翔老師先以 PEST 說明外在的 4 種因素，包括：政治 ( Political )、經濟 ( Economic )、社會 ( Social ) 與科技 ( Technological ) 會形塑組織的發展。當代有 2 種組織，一種是傳統的科層組織、另一種是扁平化組織，前者有效率，後者具有彈性。不同的組織需要不同的人才，科層組織需要的是 X 人，這種人講求目標、效率、以完成任務為職志。反之，扁平組織需要的是 Y 人，這種人具有創意、懷抱理想，扁平組織可以讓 Y 人得到很好的發揮。</p> <p>其次，本次演講中以大陸企業阿里巴巴、台灣企業東森集團為例，說明這兩種組織在管理上的差別，很特別的是，阿里巴巴在馬雲的帶領下，開展出很多特殊的組織文化，包括:建立組織中的武俠氛圍、希望員工背起不會跑的人往前衝，同時，為了讓員工對組織有向心力，建立組織內部社團等。本土企業東森則擅長以標語、開會文化等建立組織溝通和內部共識。因此，除了外部的 PEST 之外，組織文化也形塑組織的溝通，目前的組織文化在顧客至上的前提下，也要求組織必須建立起回應顧客的文化，這就會讓組織的對外溝通變得更加頻繁、也顯得更加重要。</p> <p>尤其在網路發達的今天，組織會有越來越多機會接觸到外界的聲音，如何適當的回應，將成為組織永續經營和生存的重要關鍵。</p> <p>此外，本次演講中提到組織溝通的秘訣，先溝通心情再通事，以男女朋友交往來看，通常男生會想要趕快解決問題，但女生只是想要得到情感上的安慰或獲得心靈上的慰藉，要是男生願意先安撫女朋友的情緒，再開始討論問題本身，也許就能夠溝通成功。因此，如何有效地同理是組織溝通成功的前提。</p>

<p>照片 (檔案大小以 不超過 2M 為 限)</p>	<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>講師與現場 同學合影</p>
	 <p>組織文化的來源及延續</p> <pre> graph LR     A[組織創始者 的哲學] --&gt; B[員工招募 的選擇]     B --&gt; C[高階主管]     B --&gt; D[社會化]     C --&gt; E[組織文化]     D --&gt; E   </pre> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 組織文化的起源常反映創始者的遠見。</li> <li>□ 組織文化一經建立，便需要組織運作來維持。</li> <li>□ 高階管理者的行動也會對組織文化產生顯著的影響。</li> <li>□ 組織必須透過「社會化」(socialization) 過程協助員工適應組織文化。</li> </ul>	<p>講師講解組 織溝通的重 要元素-組 織文化</p>



講師以阿里巴巴和台北本土企業為例說明組織溝通