

學生姓名：陳〇元

原就讀學校：輔仁企管系

考取學校：政大企研所、交大經管所、中央人資所、台科大企研所

讀書計畫

一、報考動機

(一) 知識經濟時代的來臨

面對知識經濟時代的來臨，企業組織為了繼續生存和保持競爭力，莫不尋求因應之道。而「人」是組織的核心，在經濟的發展上，不論是屬於制度層面的改變、生涯環境的變化，抑或是技術上的革新，所驅使一切的動力皆源自於「人」，唯有擁有充裕的優異人力資源方能使組織快速應變，所以企業以「能力」作為取才標準的情況將會更加普遍。此外，企業與機構本身亦需要不斷的學習，因只有以知識為主的學習型組織才能在當今瞬息萬變的環境下茁壯成長、維持競爭力。由此可知，隨著台灣走上真正的知識經濟社會，工作者知識與能力的提升將會是關鍵。

學習的方法很多種，有些人參加研習課程汲取專業知識，學習工作技能；也有些人透過自我研修，閱讀專業書籍、書報期刊。不論是經由何種管道，只要抱持終生學習的決心，培養專業技能，增強自己的競爭力，相信都一定能在未來有好的發展。而即將完成大學學業的我，選擇畢業後直接進入研究所學習，希望能加強自己的專業知識，培養自我專業技能。因為唯有不斷追求新知、持續學習、充實自己、提升自己的競爭力，才能因應環境劇烈的改變，順應知識經濟時代的來臨。

(二) 企業用人唯才的趨勢

在現今如此競爭的環境下，企業漸漸以「能力」做為選才的優先考量，而要想在眾人中脫穎而出，就必須先建立自己的優勢與能力。這莫不讓我深深感受到擁有專業知識和技能對一個人在職場上的關鍵性，也激發我繼續讀研究所的動機。希望能在研究所階段培養專業能力並建立自己的競爭優勢，有助自己未來在社會上的發展。

(三) 本身對管理領域的興趣

1. 源自修習管理課程所產生之興趣

在國貿系就讀的過程中亦有接觸管理領域的課程，特別是管理學和行銷管理兩門課的修習，使我漸漸對管理產生興趣。將此二門課的學習心得分述如下：

(1) 管理學

受到老師啟發式的教學引導，使我開始對管理產生興趣。老師非常鼓勵學生思考、發言，而我也多能把握機會在課堂上發表意見，並在課餘時間請教老師。此外，老師亦會將管理理論應用到實際情況，讓我感覺到管理其實是如此地親近，在生活中隨處可得。且由於老師的要求，我也第一次進行較具研究論文模式的報告撰寫，並學習到如何設計問卷以及分析所得的資料。

(2) 行銷管理

老師的教學方式常能引人入勝，進入行銷有趣的地方，並常常舉實例佐證，帶動上課的氣氛，因此引發我的學習興趣。此外，老師也是非常著重報告的訓練與撰寫，而在做報告的過程中，我也進一步地學習如何進行環境分析、SWOT 分析、市場區隔、目標市場、定位、4P 等等的分析與問卷設計，逐步訓練自己的邏輯思考能力。在此附上一份具代表性的行銷學報告，是對速食業做產業分析。

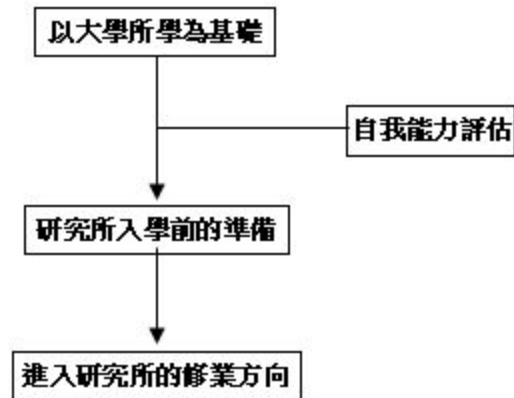
2. 源自幹部社團體驗所產生之興趣

在求學歷程中除了擔任過多次的主要幹部，辦過許多活動外，於課業方面的小組討論也多能領導組員進行討論，使我漸漸對管理萌生興趣。特別是大學三年來的各項團體體驗，讓我對組織行為產生特別的興趣，想要更深入去學習與了解。而「人」是一個組織內最重要的元素，由於辦活動的關係讓我有更多機會與人產生互動，與人接觸頗多，並覺得人與人相處深具複雜性和挑戰性，因此也對人力資源管理產生極大興趣。

(四) 學習環境誘人

政大企研所的師資堪稱一流，加上有完善的設備、豐富的教學資源，給與學生舒適的學習環境。而與企家班一同學習亦是政大企研所吸引人的地方。所上開設的課程完整，包含了眾多領域，像是政策與管理、生產管理、企業自動化管理、行銷管理、人力資源管理、科技管理、財務管理和國際企業管理，提供充分的修業選擇。以上這些優勢都深深吸引著我。此外，我認為一個人必須先有強烈的興趣與學習動機，再輔以優良的學習環境，才有辦法培養出自己的專業能力、建立己身的競爭優勢。若一個人沒有學習意願，即使身處再好的環境、給予再多的資源，也都無法使其有所成就。所以我的強烈學習動機再配合政大企研所優越的學習環境，相信定能培養出自己的專業知識和技能，在將來成為一傑出的管理人。

二、學習計畫



(一) 以大學所學課程為基礎

大學所學的課程中，除了全校共同必修科目外，學生將其大致分類如下：

課程類別	課程名稱	對學生之幫助
基礎課程	經濟學（個、總體）、會計學（初級、中級）、微積分、統計學	使學生具備應有商學知識，並學得基本的分析工具
管理課程	企業管理、財務管理、行銷管理、國際新產品發展與管理	為學生奠定管理的基礎概念
法律課程	民法概要、商事法、商法專題、國貿法規	使學生具備應有的法律知識
金融課程	貨幣銀行學、外匯市場、國際金融、保險學	有助於學生了解及分析國內外金融動向
國際貿易課程	國貿概論、國貿實務、國貿理論與政策	有助於學生國際觀的培養
語言課程	英語聽講實習（一、二）、商用英文、商業應用英文	有助於學生培養外語的聽說讀寫能力

(二) 自我能力評估

1. 放眼天下的國際觀

在現今地球村的時代，國際觀的培養極為重要。而本身在大學是國貿系，經過三年的薰陶，除了修習和國際貿易有關的理論、實務和法規等相關課程，培養出較深刻的國際觀，並在老師的引導下，逐漸能將理論配合實際運用。

2. 組織、領導等管理經驗

眾多的幹部與辦活動經驗，使得我在管理方面有很多親身的體驗，雖然是在嘗試錯誤中學習成長，然而這種體驗將是更為深刻，也讓我不至於再重蹈覆轍。

3. 外語溝通能力

語言能力的培養亦是極為重要，而我在求學階段仍始終保持對英文的學習，並另至語言進修補習班學習日語，以期有更完善的語言溝通能力。

4. 電腦能力

寒暑假時會安排自己學習一些有用的電腦應用軟體，除了基本的Office 軟體（Word、Excel、PowerPoint...）外，還包括美工繪圖、資料庫、網頁設計、影像處理等等的，多方充實自己。

(三) 研究所入學前的準備

在正式進入研究所前，我還會做下列的準備以期能為自己打造更穩固的基礎。

1. 修習心理學與社會學

在大學還未畢業的這段時間，我打算繼續修習心理學與社會學，如此佐以已修過的管理學，方能達到進入管理領域的基本要求。因為我覺得要管理一個組織、管理人，其中的複雜度與所牽涉層面之廣，相信並非管理學單獨所能應付的。而心理學、社會學和管理學三者觀念的結合，相信能對組織與人力資源管理提供較完整的概念。

2. 加強第二外語

英語雖然接觸多年，但對於一些較專業領域的用法仍然涉獵不深，因此我於大四選習商業應用英文，希望多充實自己在商業及管理領域的英文用法。另外，我也將繼續地球村的日語和英語課程，並計畫在研究所入學前參加TOEIC 英文檢定。希望將來英、日語能成為我除了母語之外，有利的溝通工具。

3. 進一步學習電腦

在知識經濟時代的潮流下，有一項重要的特質，就是迅速掌握知識，才能獲得致勝的契機。知識經濟就是有效利用資訊的經濟活動，而面對今日資訊的快速流動、電腦的出現著實對人類資訊的掌握產生極大的助益、逐漸成為一個現代人日常生活所必備的工具。為了讓自己能與時代保持同步接觸，我打算繼續修習一些網路與商業應用軟體，除了有助於掌握即時訊息，相信對未來做研究時亦能有所幫助。

4. 多閱讀管理方面的雜誌書籍

閱讀是吸收新知非常好的來源，所以我也打算再多花一些時間閱讀有關管理方面的商業書籍，增加對此領域認知的深度與廣度。

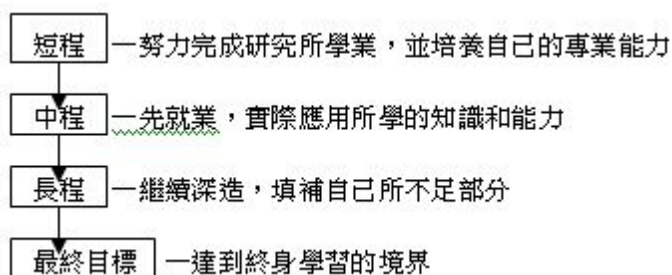
(四) 研究所入學後

時代的潮流瞬息萬變，社會的分工越趨專業化，而人與人、人與事之間的群體互動關係亦越來越強。在資訊、科技快速發展、國際間及企業間競爭激烈的環境之下，如何

建立獨特的不敗競爭優勢而能永續經營下去已是企業界相當重要的課題。而在自然資源十分有限的台灣，所唯一擁有取之不盡、用之不竭的資源即是「人」。在環境的趨勢下加上自己於求學過程中所產生對組織行為和人力資源管理方面的興趣，因此除了修習必修課程以利自己能有全面性的觀念外，將會朝組織與人力資源管理領域做更深入的學習。所計畫修習的課程如下表：

研一上	五管領域皆涉獵，奠定良好的管理知識基礎。計畫修習的科目包括組織理論與管理、人力資源管理、行銷管理、財務管理、作業管理、國際企業管理、多變量分析、研究方法
研一下	從五管的大範圍中，選擇自己較有興趣的三個方向做進一步的學習，包括組織、人力資源管理以及行銷三個領域。計畫修習的課程為管理心理學、企業組織溝通、消費者行為、行銷研究、領導與激勵、知識管理與人力資源
研二上	在研一所建立的紮實基礎和嚴謹訓練之下，配合自己的興趣和未來的發展，將修業方向縮小至組織和人力資源管理兩領域，做更專精的學習。計畫修習的科目包括企業政策、組織改變、人力資源管理研討、產業分析與策略規劃、內部稽核與控制。此外，並開始研究論文的準備與計畫。
研二下	配合所上的修業規定，計畫修習企業與環境、學習型組織等少數課程，另外也計畫修滿人力資源管理學程所要求之學分規定，取得此領域的學程。主力將放在研究論文的撰寫與完成。

三、未來規劃



「在邁入二十一世紀之際，台灣正面臨了產業型態的轉變，由原本的勞力技術密集轉變成高科技產業，而高科技人才及基層勞動力的缺乏，使我國在面對外來的競爭壓力下，欲積極提昇國家競爭力的過程中遭逢到瓶頸。而過高的失業率以及日益增多的勞資爭議亦是急待解決的問題；台灣目前正積極爭取建立亞太營運中心，除了在行政效率上、通訊運輸的軟硬體設備上以及法令的健全上須加緊改善外，高科技人才及國際化管理人才的培育亦扮演了相當關鍵性的角色。...由以上種種可知，台灣在未來是否能再創造經濟奇蹟，人力資源的有效開發運用著實扮演了最重要的角色。」

由上述可知，未來台灣產業對於有人力資源管理專業知識的人才將會產生極大的需求。此外，企業組織為因應時代變遷也必須做必要的改造與調整，因此在組織方面的專才未來亦會極為搶手。所以對於未來的規劃，我將分成三個階段逐步完成，並致力達到最終目標。

(一) 短程

在研究所先對各領域做廣泛的涉獵與學習，再針對自己較有興趣的組織及人力資源管理領域作更進一步的了解和研究，逐步建立自己的競爭優勢、因應未來的需求，並致力培養下列的能力：

1. 發掘問題、研擬問題、界定問題、分析問題及解決問題的能力
2. 獨立研究之能力
3. 充分的表達能力
4. 外語溝通能力
5. 組織、領導等專業管理能力
6. 具正確的國際觀

(二) 中程

於研究所畢業後，我打算先投入企業界，希望能運用自己在組織和人力資源管理領域所學的專業知識與技能，致力於引導組織改造以順應時代的變遷，並妥善運用人力資源，協助企業改進管理績效，促進企業成長，建立並維持組織的競爭力，成為一專業的管理人。

(三) 長程

「學無止境」，企業人唯有不斷追求新知、培養自我專業技能、持續學習，才能因應環境劇烈的改變。所以若發現自己有不足的地方，我也會透過各種進修管道再繼續充實自己。對於未來，我先勾勒出一個大方向，然而還是會時時刻刻不斷地對自己做細部微調。

(四) 總結

多方面的涉獵與學習，是受本身的求知慾和好奇心所驅使。然而在現今全球環境的趨勢、國內企業環境的現況與未來需求下，還必須培養自己更專精的知識和技能，才有辦法在未來脫穎而出。我希望能依循自己的讀書計畫藍圖，配合本身自我充實和自我學習的特質，一步步為自己的能力奠基，期勉自己不但要學得廣，也要有所專精，逐步建立自己的競爭優勢，讓自己能深具專業知識、世界觀及擁有豐富經驗，成為一位

具備洞察力、決策力及行動力的專業管理人才。終而達到我的最高目標－終身學習，並創造己身「被利用而不可被取代的價值。」

研究計畫

一、 研究題目

「知識分享意願與員工激勵制度的關聯性－以美商大都會人壽為例」

二、 研究背景

誠如野中郁次郎與竹內弘高在其合著之〈創新求勝〉一書中所言的：「知識時代的來臨，代表工業革命時代的結束，也代表了經濟因素的改變。競爭不再靠物質設備，不再靠資金，而是靠腦力和運用知識的能力來決勝負。」

二十一世紀，是知識經濟的時代，是資訊和知識的世代，而能有效利用資訊就是知識。換句話說，知識經濟就是有效利用資訊的經濟活動。在新世紀下，知識已成為了資產一部份，亦即所稱的「知識資產」(knowledge assets)或「軟性資產」(soft assets)，並逐漸取代了傳統的生產要素，如自然資源、勞力、資金等。而「知識資產」主要包括「人」及「資訊」。在急遽變遷的環境下，企業組織唯有能迅速掌握知識，才有辦法助其創造財富、獲得致勝的契機。也因此，「知識管理」已成為二十一世紀企業競爭與經營管理的重要策略，且隨之而來的企業改造趨勢也將是無法可擋。

在不斷改變的市場形態中，企業的優勢是依賴那些懂得適應環境的人，運用技能、知識和經驗這些智慧資產來發掘新機會。任何企業與機構唯有擁有充裕的優異人力資源方能快速應變當今瞬息萬變的環境，也因之人力資本成為知識管理的中心。由此可知，「知識管理」和「知識員工」等概念已是當今企業為保有競爭力所必須採納接受的。

三、 研究動機

西元2001年是台灣「知識經濟社會推動元年」，知識經濟已經成為國家發展的產經重要項目。而在全球化的知識經濟高度競爭下，業界也更需要做好知識管理，以維持企業組織自我的競爭力。在此種背景認知下，加上得知第12屆品質優良案例得獎企業中，知識管理部份是由美商大都會人壽保險股份有限公司獲獎，因此引起我對該企業究竟如何成功地推動知識管理產生興趣。

適逢知識管理成為全球性風潮，加之多個國際知名企業因推動知識管理確實收到脫胎換骨之效，美商大都會人壽為確保其競爭優勢，亦決定早日推動知識管理。才短短一年的時間，該公司的知識管理系統即從無到有，並榮獲今年度品質優良案例獎。實行

知識管理的要訣，除了要由高級管理層帶領外，還要在內部建立知識製造、分享及傳授的文化。但在進行過程中，諸如組織成員對變革的抗拒、對變革的態度、變革的性質與速度還有成員的適應狀況等眾多因素，都極有可能影響變革的成效。然而美商大都會人壽在導入知識管理的過程，竟能在短短一年內就成功，相信一定有其獨到之處，因此引發我對其作更深度研究的動機。又大學時曾修過保險學課程，對保險業有較整體性的認識，相信此亦有助於我在此領域的分析研究。

四、研究目的

知識管理大致包含了知識取得、知識創造、知識累積、知識分享、知識流通等等的程序，每一部分對於知識管理的成功與否皆有其關鍵性。然而企業組織能否有效管理及運用其知識，最重要的關鍵仍在企業組織內部的成員，願不願意將其個人的知識與他人分享，因此知識分享成為研究知識管理最重要的議題之一。本研究主要目的在探討員工知識分享意願和員工激勵制度之間的關係，探討不同的激勵制度是否會影響員工的知識分享意願，俾以提供企業在建立知識分享機制時的參考。

五、研究架構

- (一) 了解知識分享的定義、動機及途徑
- (二) 區分員工激勵制度所包含的方法
- (三) 分析不同的激勵方式對知識分享意願所造成的影響
- (四) 個案研究