

得獎感言：人資所 王群孝

感謝評審委員們的不吝推薦、中大許許多多在教學上有著傑出表現的師長，身體力行的表率 and 無私的經驗分享，更感謝有幸在課堂中認識的每一位同學們，她/他們的用心投入，都讓我很幸運的可以持續在教學路上做學習、反思與精進！

誠摯的想要藉此機會，特別感謝這四年和我課程進行產學合作的企業：Teach for Taiwan 為台灣而教(2020年)、中租迪和(2022、2024年)與台灣萊雅(2023年)，讓同學們可以有機會將課堂所學，針對企業實際案例做解決方案的提供，讓傳統的期末報告變成產學擂台戰。更驕傲的是，因為同學們的好表現，皆獲得合作企業的寶貴實習與全職工作機會！（同學們真的是太讚了啦！）

NCU 中央人資 旭學長姊來抬槓
HDM 17 April at 21:15

【#中央人資 #組織行為課程 #TFT】

身為學生，可以將自己所學的運用在實務上，
真的是件最開心的事！
今天要來跟大家分享去年在組織行為課堂上，
我們與TFT的故事，一起看下去吧👉👉👉

🌟合作緣由

2019年底在王所長的邀請下，TFT的招募專員麗淇及宗翰來到人資所分享，這是人資所同學第一次更深入地了解TFT的故事和運作，2020年初時，所長開設的組織行為課程為我們爭取到和TFT合作的機會，透過TFT實務上遇到的問題，讓人資所學生透過組織行為思維提供解決方案，也因此讓人資所和TFT有了後續更精彩的故事！

🔥合作過程

1 訂定時程表

團隊針對架構訂出進度表以及規劃與TFT人員的開會日期及報告項目。

2 釐清個案內容

TFT人員特別準備簡報為我們說明該問題的原因與發生情況以及組織的訴求，並針對團隊提出的進行解說。

3 討論假說

針對曾經有參與計劃的應徵者進行質性訪談&結合理論推論出有可能的假說為何並與TFT人員討論、探討。

4 擬定解決方案以及細部辦法

針對問題原因提出相對應的解決辦法&依據TFT招募流程進行完整審視並逐步的解決方案，避免頭痛醫頭、腳痛醫腳的情況發生。

5 探討成本與障礙

團隊也針對擬定的解決辦法推估成本及執行上可能會遇到的障礙。

6 提交及報告完整方案

於課堂中報告針對個案擬定之方案&將完成報告書提交TFT

👉合作心得

提交報告至今已經過了一年，如今再回想起當初合作的過程真的收穫良多，也讓我們看到了實務上在發想與執行決策時，其實也非常仰賴理論的支持！目前已有部分解決方案也已在被執行當中，對於團隊成員來說更是莫大的鼓勵，非常感謝王所長和了TFT團隊給予人資所學生這麼棒的機會。

在此我們也邀請大家一同來認識這個正在為臺灣教育努力的非營利組織「Teach For Taiwan 為台灣而教」

<https://www.teach4taiwan.org>





【#中央人資 #OB課程 #中租迪和 #產學交流】

組織行為OB和中租迪和的產學交流活動在上週順利圓滿地完成啦！
因此邀請碩一的家長們分享此次準備Magic Program的心得與回饋～

🌟心得分享

💡 Phantastic Twinkle組

很高興有機會深入了解中租的人才發展計畫，我們認知到中租對於人才培育具全面性的視野，除針對未來接班人的訓練外，也包含了東南亞區域的佈局。這些計畫不僅是依據市場趨勢來規劃，還深度地與企業營運目標連結並達到相輔相成的效果！

💡 SNACK組

此次產學合作讓我們更認識業界如何發展MA，同時教會我們透過許多方式增加組織的talent pool，以及透過企業篩選或是員工自評的方式來徵選想要培養的員工。更重要的是，我們認為MAGIC專案是一個非常吸引人且新創的專案，它不止針對台灣人才進行，更深入拓展東南亞勞動市場，招募在台的東南亞學生，以推動海外業務，也讓中租在海外有更高的曝光度，這次合作對我們來說是一次寶貴的學習經驗。

💡 Bing Bing Biang Biang組

📌 理論結合實務的最佳機會

我們深入研究了MA計畫的各個環節，從選拔、培訓到考核與晉升，也藉由所學理論來提供建議，充分展現理論投入實務的可能性。謝謝中租的夥伴們給我們實務上可行性的回饋～

📌 團隊合作與溝通

此次合作凸顯了團隊良好溝通的重要性，這種良好的氛圍不僅提升了工作效率，也讓我們感受到在充滿正能量的團隊中工作的愉快。

💡 HRs Can!組

很感謝和中租的合作機會，不僅提供我們許多資訊，也分享了寶貴的實務經驗。我們基於非MA員工進行不公平感消弭的措施發想，運用到公平理論、自我選擇、真實資訊揭露原理，期望透過對於制度以及身為MA所承受的工作及心理壓力的理解，來降低員工知覺不公平感。感謝主管們給予許多回饋與建議！

活動的最後，中租的資深協理也分享更多MAGIC計畫在施行上的考量，相信所有參與的家長們都能得到滿滿收穫！





【#中央人資 #OB課程 #專案發表 #L'Oréal #台灣萊雅】

經過2個月如火如荼的準備後，同學們終於迎來了最後的期末專案分享！成果發表會當天非常榮幸能夠邀請到 L'Oréal Taiwan人力資源部總經理Lilly，以及 4 位HR成員來給予各組專案報告回饋與建議，完全感受到L'Oréal對人資所同學的重視，也讓同學們更卯足全力拿出最好的表現～

👉本次專案共六組，涵蓋三大主題，分別為擴展招募、訓練發展、內部系統，每組共有15分鐘的報告時間及10分鐘的Q&A。以下就來看各組同學對於期末報告當天的心得與回饋吧！

🌟擴展招募組

Eugena：「我們以DEI、增加應徵者的廣度與拓展內外部雇主品牌 3個面向為主軸，提出多個具體解決方案。萊雅人資主管對於我們利用 Gender Decodor檢視各職位的工作說明書是否符合性別平等這個方法給予很高的評價。此次的合作讓我們能深度了解一家跨國外商公司內部人力資源的運作模式！」

🌟訓練發展組

Yichen：「在評估員工學習成效上，我們採用Kirkpatrick理論作為核心架構，同時建議L'Oreal建立學習文化，使員工的學習成為內在的驅動力。此過程除了讓我們運用在人力資源學習到的知識，提出自信且具創意的提案外，與國際生使用英語進行交流、上臺進行報告，甚至即時回答問題，都提升了我們的英語能力和自信心。」

Eva：「透過這次機會，讓我們可以把理論與實務做結合，思考怎麼評估員工的Well-Being以及其變化，也很感謝HR Head Lilly持續追問我們諸多問題，並給予業界實務上的回饋和肯定。」

🌟內部系統組

Emma：「雖然全英文的報告讓人相當緊張，但主管非常認真聽我們的提案，也給予許多值得思考的問題，感受到L'Oréal十分重視這次的校園合作，我們在此次合作中，跳脫以往理論的框架，激發出更多有創意的點子。」

ChiChi：「短短幾個小時的成果分享中，我們獲得了許多難能可貴的切入點與建議。例如清楚認知計畫執行背後的目的與insight，同時，也被期待能以具體的數據或證據來展現計畫之可行性及預期達成效果，這些都考驗著我們思考與執行專案的邏輯和脈絡，以確保能打破 CONNECT System欲解決的困境。」

這學期能與L'Oréal合作，協助解決實務問題，對我們來說實屬收穫滿滿！

