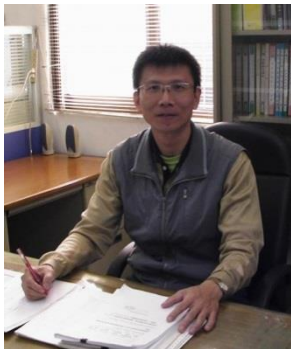


國立屏東大學管理學院第三任院長候選人基本資料表

姓名	中：廖曜生				
	英：Yao-Sheng Liao				
出生年月日	54年 ○ 月 ○ 日		性別		男
身分證字號	000000000000	教授證書 字 號	教字第 00000 號		
通訊處	屏東市民生東路 51 號				
電話	公：(08)7663800#32500 宅：(07) XXXXXXXX 行動電話：09XXXXXXXXX		傳真	公：(08)7237941 宅：()	
			E-mail	liauh@mail.nptu.edu.tw	
現職	服務機關名稱	專、兼任	職稱(職級)	任職起迄年月	
	國立屏東大學	專任	企管系教授	2002/08 迄今	
	國立屏東大學	專任	企管系主任	2014/08-2020/07	
大學以上學歷	學校名稱	院系所	學位名稱	畢業年月	
	國立成功大學	企業管理學系	博士	2002/06	
	國立成功大學	企業管理學系	碩士	2000/06	
	東海大學	食品科學系	學士	1989/06	
考試及證照	年度及名稱	類科別	證件字號		
	83 年特種考試土地登記專業代理人考試	土地登記專業代理人	(83)特土代字第 000號		

教學、研究與行政經歷	服務機關名稱	專、兼任	職稱(職級)	任職起迄年月
	國立屏東大學	專任	教授兼系主任	2014/08-2020/07
	國立屏東商業技術學院	專任	教授	2012/08-2014/07
	國立屏東商業技術學院	專任	教授兼系主任	2010/08-2012/07
	國立屏東商業技術學院	專任	副教授兼系主任	2006/08-2010/07
	國立屏東商業技術學院	專任	副教授	2005/08-2006/07
	國立屏東商業技術學院	專任	助理教授	2002/08-2005/07
	樹德科技大學	專任	講師	2000/02-2002/07

備註：

- 一、本學院院長候選人應具備本校管理學院院長遴選、續聘及解聘實施要點之相關規定。
- 二、請被推薦人填妥上項表格，並提供完整個人資料，以供遴選委員參考。
- 三、欄位不敷使用時，請自行延伸使用，並請以 A4 紙張繕打。

SSCI/TSSCI/SCI 期刊

- Shih, N.H., Liao, Y.S., & Wang, C.H. (2018). Determining an economic production quantity under a zero defects policy. *Journal of Operational Research Society*, 69(8), 1309-1317. **【SCI】**
- Liao, Y.S. (2011). The effect of human resource management control system on the relationship between knowledge management strategy and firm performance. *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 494-511. **【SSCI】**
- Tseng, C.H., & Liao, Y.S. (2011). Expatriate CEO assignment: A study of multinational corporate subsidiaries in Taiwan. *International Journal of Manpower*, 30(8), 853-870. **【SSCI】**
- Liao, Y.S. (2006). Product innovation of group-affiliated companies: The effects of corporate control and intragroup resource sharing. *Asia Pacific Management Review*, 11(4), 245-253. **【TSSCI】**
- Liao, Y.S. (2006). Human resource management control system and firm performance: A contingency model of corporate control. *International Journal of Human Resource Management*, 17(4), 716-733. **【SSCI】**
- Liao, Y.S. (2005). Business strategy and performance: The role of human resource management control. *Personnel Review*, 34(3), 294-309. **【SSCI】**

其他國內外期刊(僅列舉至 2002)

- 施智婷、廖曜生、鄧鈺霖、張益豐 (2019)·組織公民行為與工作績效之關係：工作滿意與主管支持的調節效果·*勞資關係論叢*，21 (1)，1-13。
- 施智婷、廖曜生、鄧鈺霖、陳怡樺 (2017)·心理契約違反、組織政治知覺、組織犬儒主義及組織公民行為之關係·*勞資關係論叢*，19 (2)，39-68。
- 廖曜生 (2014)·人力資源管理施與工作績效—公平知覺的干擾效果·*國立屏東商業技術學院學報*，16，309-333。
- 廖曜生、許詩函 (2013)·觀光溫泉體驗行銷、體驗價值與重遊意願之實證研究·*國立屏東商業技術學院學報*，15，287-316。
- 廖曜生、林佳璇 (2010)·激勵制度對員工人格特質與知識分享意圖關係之影響·*國立屏東商業技術學院學報*，12，101-132。
- 廖曜生 (2009)·知識移轉機制與移轉績效關係：組織的情境模式研究·*國立屏東商業技術學院學報*，11，241-276。

- 廖曜生 (2009)· 影響知識管理策略績效的因素：人力資源策略與經營策略的適配效果·
國立屏東商業技術學院學報，10，149-170。
- 廖曜生、何鳳禎 (2009)· 知識創新策略、策略性國際人力資源管理與績效關係之研究·
國立屏東商業技術學院學報，9，93-111。
- Liao, Y.S. (2007). The effects of knowledge management strategy and organization structure on product innovation among high-technology firms. *International Journal of Manament*, 24(1), 53-60. **【ABI/Inform】**
- 廖曜生、莊立民、何鳳禎 (2006)· 組織生命週期對人力資源策略與組織創新關係之影響—國內高科技產業之個案研究· 國立屏東商業技術學院學報，8，189-210。
- Liao, Y.S. (2006). Task characteristics as a moderator of the relationship between human resource management control and product innovation. *International Journal of Management*, 23(2), 348-355. **【ABI/Inform】**
- Liao, Y.S. (2006). The effect of the life-cycle stage of an organization on the relation between corporate control and product innovation. *International Journal of Management*, 23(1), 167-175. **【ABI/Inform】**
- Liao, Y.S. (2006). The effect of fit between organizational life cycle and human resource management control on firm performance. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 8(1), 192-196. **【ABI/Inform】**
- 廖曜生 (2005)· 人力資源策略、組織結構對知識創造、知識整合與組織創新的影響—組織生命週期為節制變項· 國立屏東商業技術學院學報，7，171-196。
- 廖曜生 (2005)· Corporate control strategy and subsidiary's performance — The role of resource sharing· *管理研究學報*，5(1)，27-54。
- 韓文仁、莊立民、廖曜生 (2004)· 以平衡計分卡觀點建構績效管理系統之實證研究—以台灣資訊電子業之個案公司為例· *立德學報*，1(2)，9-30。
- 廖曜生 (2004)· 資源共享、知識創造、知識整合與組織創新關係之研究—以集團企業子公司為例· 國立屏東商業技術學院學報，6，121-140。
- 廖曜生 (2004)· The interactive effects of corporate control strategy and resource sharing on subsidiaries' human resource management control systems—A study of conglomerates in Taiwan· *輔仁管理評論*，11(2)，33-62。
- 廖曜生 (2003)· 知識創造、經營策略與核心資源對績效之影響—以電腦及其週邊設備業為例· 國立屏東商業技術學院學報，5，239-252。
- 蔡明田、廖曜生、劉鐘元 (2003)· 台日企業經理人倫理決策差異性之研究· *朝陽商管評論*，2(1)，15-35。
- 蔡明田、廖曜生 (2002)· What influences innovation?---The moderating role of organizational life cycle· *科技管理學刊*，7(1)，91-116。

學術獎勵

授獎單位	獎勵名稱內容	時間	備註 (文號或佐證)
科技部	國科會獎勵特殊優秀人才獎勵	2011 年	
科技部	國科會獎勵特殊優秀人才獎勵	2010 年	

備註：欄位不敷使用時，請自行延伸使用，並請以 A4 紙張繕打。

一、前言

個人在屏大任教將近18年，其中有12年的時間擔任企管系主任，前前後後加起來總共4任，前2任在屏商時期經歷了民國96年和100年2次教育部評鑑，後2任在屏大時期則經歷了AACSB的認證與1次的續證，見證了屏大管院從屏商時代以來不同階段的轉變，也看見台灣高等教育的快速變化，有感於我們所面對的情勢越來越嚴峻，任何人都無法置身事外，參加院長遴選的想法也從一開始的遲疑與猶豫，慢慢轉變為堅定並付諸行動。

二、台灣高等教育現況

由於環境快速變化，台灣高教產業的現況和以往有很大的不同，以下從產業五力分析的角度來加以說明：

- 1、現有競爭者—國立私立大不同，末端私立大學逐漸轉型或退場，國立大學則進行整併以提昇競爭力。
- 2、潛在進入者—國外大學(包括中港)向台生招手，搶食台灣高教市場。
- 3、購買者—學生來源逐年減少，呈現完全的買方市場，學生選擇學校精打細算，考慮因素包括學校排名、地點、就業等。
- 4、供應商—教育政策的主導權仍操控在教育主管機關手中，限制了策略彈性。
- 5、替代品—各職訓補教機構推出就業考照課程，取得學位不再是就業唯一途徑。

從五力分析很清楚可以看到，現今高教產業的環境已經存在很多不利的因素，想追求永續發展已經無法以不變應萬變，唯有不斷的變革才是生存之道。

三、SWOT 分析

在擬定治院方針之前，先以 SWOT 分析為管院找出合適的發展策略，分析如下：

(一)優勢(Strength)：

- 1.本學院在屏商時代建立了商業教育的良好基礎，在校友及業界均具有口碑。
- 2.合併成為屏東大學之後，招生來源更多元。

(二)劣勢 (Weakness)

1. 地處台灣最南端，不易吸引中北部優秀的學生及師資。
2. 學院內部分學系重疊性高且各學系班級數少，不具規模經濟。
3. 各學制包括碩專班畢業生，未能提供有效的產學合作資源。

(三)機會 (Opportunity)

1. AI 時代來臨，產業經營模式開始進行創新轉型，教育產業亦同。
2. 教育部配合政府新南向政策，積極開拓辦理與東南亞國家雙邊教育交流與合作機會，招生市場仍有可為。

(四)威脅 (Threat)

1. 少子化因素使得許多大學招生危機浮現，尤其以非大都會區的學校首當其衝。
2. 國內學子升學不再完全以國內大學為優先考量，國際競爭加劇。
3. 本學院主要競爭對象學校進行整併(高雄三所國立科大已合併為國立高雄科技大學，另有規畫中的屏科大、台科大、雲科大三校整併為國立台灣科技大學)，友校整併後學校排名與資源大幅提昇。

將以上整理的結果進一步做 SWOT 交叉分析如下:

SWOT 交叉分析

	S	W
O	● 持續創新。 ● 提昇國際競爭力。	● 跨系所整合。 ● 強化產學合作
T	● 有效招生策略。 ● 提高行政效率。	

經由以上的 SWOT 分析，得出未來主要的策略目標有:

- ◆ 持續創新
- ◆ 提昇國際競爭力
- ◆ 跨系所整合
- ◆ 強化產學合作
- ◆ 有效招生策略
- ◆ 提高行政效率

四、治院方針

針對以上 SWOT 分析所歸納的策略目標，逐一提出治院方針如下:

(一)持續創新

1、教學創新

近年來人工智慧、物聯網、大數據等科技的興起，已經開始帶動新一波產業革命，高等教育的教學內容也必須隨之調整，管院配合學校高教深耕計畫推動教學創新，鼓勵老師開設 AI、大數據、微型、深碗等課程，朝向跨領域、實務化的方向發展。

2、管理創新

配合教學創新的跨領域發展，推動更多的系所整合，並提昇行政效率與彈性。

3、更新軟硬體設備

工欲善其事必先利其器，盤點教學創新所需的軟硬體設備，針對不足之處進行更新或建置。

(二)提昇國際競爭力

1、推動 AACSB 認證

凡經過 AACSB 認證的管院，其院校學分可通行全球各會員學校，是許多學生在選擇就讀國外學校時的重要指標，也是許多學校在選擇國外合作夥伴學校的依據，目前國內各大學取得 AACSB 認證的商管學院已超過 1/4，另外還有十多所管院正在推動認證當中，AACSB 除了接軌國際的效益之外，儼然也成為國內各大學管院品質保證的標章，因此推動 AACSB 認證是管院優先工作之一。

2、國際合作

目前國際交流以國際交換生為主，為了深化國際合作內涵，未來將推動國外大學雙聯學制，藉此提高對本地生的招生誘因，期能吸引優秀學生來就讀學士班，尤其是碩士班。

3、招收外籍生

目前管院招收外籍生的成果仍非常有限，未來將配合政府南向政策，積極招收外籍學生，以提高管院學生的質與量及師生的國際化程度。

為了因應外籍生的修課需求，將盤點全院可開設全英課程的師資及課程，規畫全英授課的專屬學程，提供想精進英文能力的本地生以及外籍生修課。

(三)跨系所整合

管院各系規模不大，跨系所合作可以集中資源、節省人力、以及擴大效益。

1、合作開課

針對創新的模組或學程，例如 AI、大數據等，初期以跨系所合作開課的方式規畫，再以漸進的方式內化到各系核心課程當中。

2、合作辦理競賽

目前管院各系均各自辦理各項競賽相關活動，鮮少有跨系所合作，未來將盤點各系的競賽，就可跨系所合作的部分提昇為院級活動，擴大活動規模並強化各系所師生交流，並進一步思考讓業界廠商參與的機制，以建立管院各系與廠商之間的合作關係。

(四)強化產學合作

屏大管院在產學合作的推動上，和其他學校相比，有著先天不足的因素，許多學校產學合作主要來源是碩專班，而本院的碩專班則剛起步且規模小，並且來報考的學生也鮮少有企業主或高階主管的大咖級人物，再加上屏東非大都會地區，商業活動有限，要就近找到願意花錢在管理技術與顧問諮詢的廠商實屬不易，因此在產學合作上要採取更主動的方式，做法說明如下：

1、主動媒合

管院針對政府、產業和學校許多計畫的徵求，將主動公告並媒合相關專長的老師爭取計畫。

2、提昇管院教師提案動能

在管院教師普遍不易直接取得廠商出資委託計畫的現實之下，應循序漸近的引導老師從廠商合作提案開始，第一步先從學界協助中小企業界業科技關懷計畫開始，再進而至 SBIR 或 SIIR 的提案，最後進階至直接由廠商出資委託計畫。

因此在執行上，會請有經驗的老師現身說法提供經驗，並配合學校的獎勵措施督促有意願的老師率先投入，最後再擴及到更多的老師參與，從不必廠商花錢的合作提案上培養與廠商的默契和信任，最後達成取得合作計畫的目標。

(五)有效招生策略

目前管院學制有學士班、進修學士班、碩士班(另外計畫型學制如軍專班、產專班，以及專款專用的碩專班不予討論)，過去各系招生均是兄弟爬山各自努力，但隨著大環境的變化，碩士班的招生已經充滿挑戰，另外學士班和進修學士班雖無立即的危機，但仍有遠憂，以往各系單兵作戰單打獨鬥的招生方式，恐怕已無法應付未來越來越大的招生壓力，組織作戰勢在必行。

1、碩士班

各系碩士班應就組織、招生名額、考試入學方式、以及招生宣傳上有整合性的作法，以期能在各系之間截長補短，共存共榮。

2、大學部

學士班招生目標是吸引優秀學生就讀，而進修學士班招生來源涵蓋了高中職應屆畢業生與在職人士，因此大學部的招生重點在於宣傳，如何擬定整合性的宣傳策略是未來推動的重點。

(六)提高行政效能

院務推動需要人力與經費，因此必須思考在有限人力與經費下達到最大效能，分述如下：

1、人力

目前管院助理人數有限，除了平日例行的院務之外，以上述所提重要執行事項，將排定優先順序，事前做好有效協調與整合，以確保能在最短的時間達到預期的目標。

2、經費

持續爭取經費，除了學校內部經費之外，也密切注意外部計畫型經費，以充實銀彈提高管院發展能量。

五、結語

院長擔任的是綜理全院的任務，然而院務繁雜，因此在院務推動上，院長必須扮演好 4 種角色，包括：

- 1、規畫者：為未來發展規畫正確的願景和目標。
- 2、組織者：為完成目標將資源與人力做最有效的配置。
- 3、協調者：在任務執行過程中不斷的溝通協調，確保所有執行成果朝向預期的目標前進。
- 4、傾聽者：個人決策難免偏誤，唯有廣納百川才能眾志成城。

以上是對我個人的鞭策與期許，讓我們一起攜手向前、壯大管院。

備註：

- 一、請以中文繕打，最多不超過三千字。
- 二、請就未來本學院之發展發表願景。
- 三、欄位不敷使用時，請自行延伸使用，並請以 A4 紙張繕打。