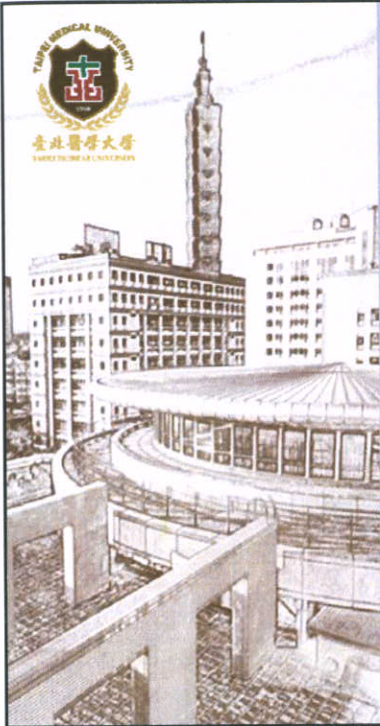




臺北醫學大學
第二十屆國家品質獎現場審查

人力資源與 知識管理



五、人力資源 與知識管理

報告人：蘇慶華副校長

報告大綱

- (一) 人力資源規劃
- (二) 人力資源開發
- (三) 人力資源運用
- (四) 員工關係管理
- (五) 知識管理

(一) 人力資源規劃— 1. 執行策略

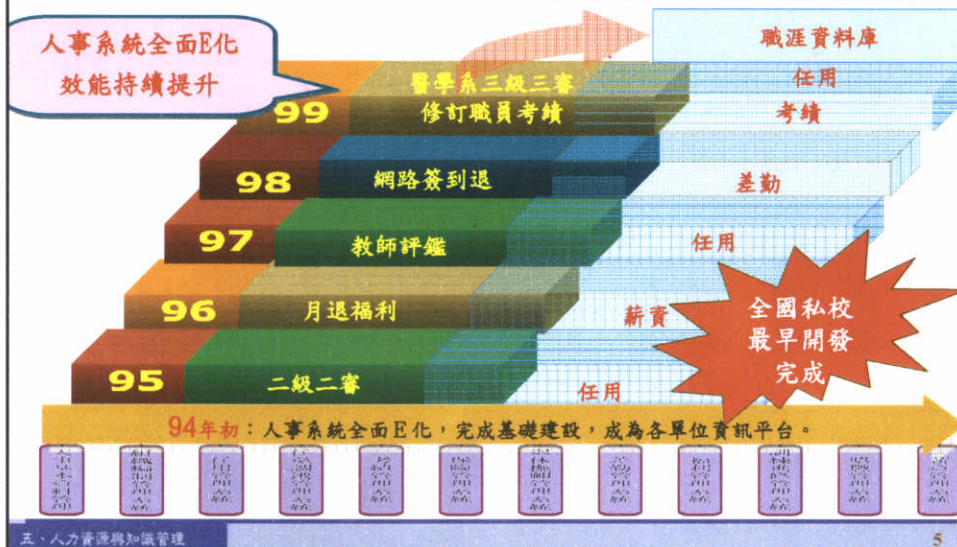


(一) 人力資源規劃— 2. 發展歷程及重點



(一) 人力資源規劃— 3. 改善活動

人事整合性系統—全國私校最早開發完成



(一) 人力資源規劃— 3. 改善活動

完備新聘甄選制度，確保師資卓越

制度前瞻化
與卓越看齊

甄選條件

1. (一般) 研究積分 ≥ 350 或RPI ≥ 50
2. 具備英語授課能力

審核機制

科系所主管評估
「新聘教師甄選小組」推薦
院教評會初審
校教評會複審

案例：醫學科學研究所徵才
(1位員額，38位申請者)



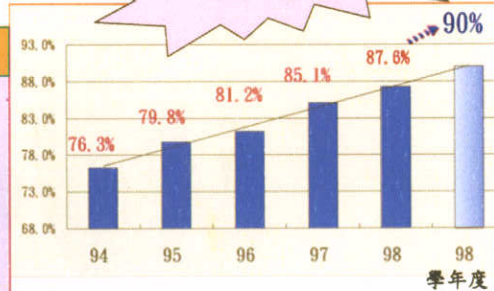
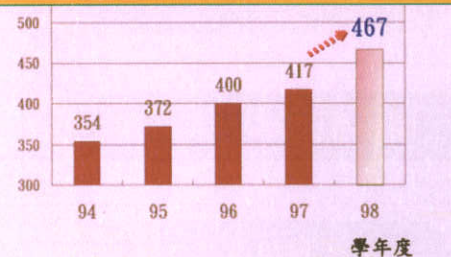
(一) 人力資源規劃— 3. 改善活動

增聘優良師資，提升師資結構

人才優質化
與典範並肩

助理教授以上比例，
五年 ↑ 12%

專任教師人數逐年成長



註：98學年度日間生師比預計降至10:1以下

(二) 人力資源開發—1. 訓練體系

多元訓練管道，給予員工挑戰機會，提升員工自我價值

案例：挑戰國家品質獎

教師

研討會、訓練營、休假研究、研習營、
醫學講座、讀書會、CBIT課程設計、
IRS互動教學、線上探索專業及教學相關知能

職員

教育訓練、共識營、標竿學習、專業研討會、
資訊、語文專業訓練、環安演練、
工作輪調及代理人制度

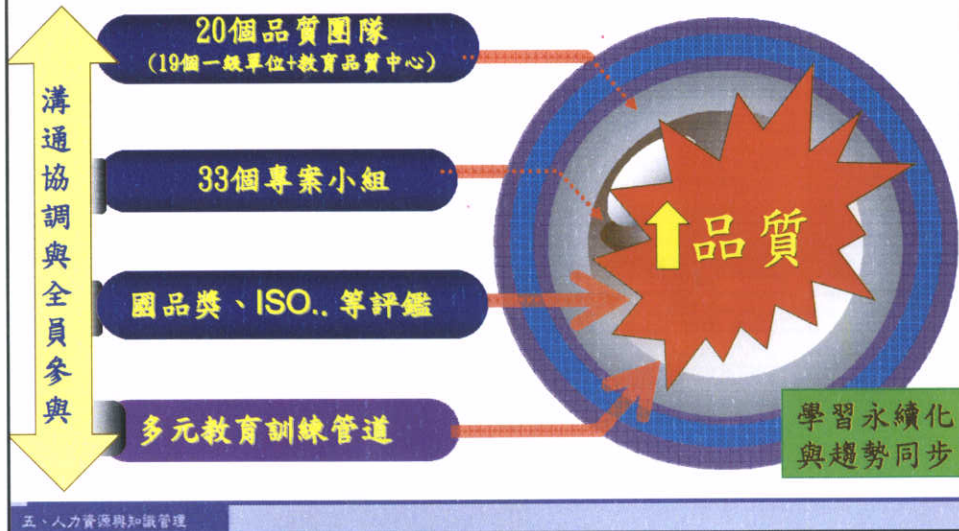
終身學習

1. 國內外進修
2. 語文、管理、財會... 等多元校內選修
3. 進推部開辦推廣教育課程
4. 教師發展中心提升知能講座

學習永續化
與趨勢同步

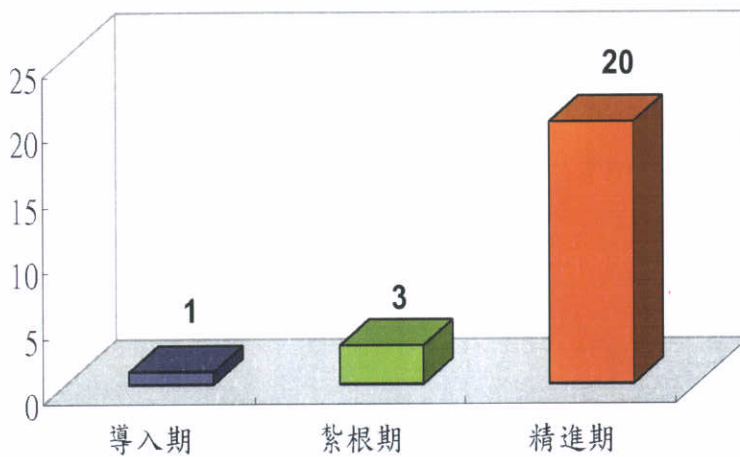
(二) 人力資源開發—1.訓練體系

全員參與提升品質，共創卓越頂尖



全員參與

品質團隊增加至20個團隊，累計33個專案小組



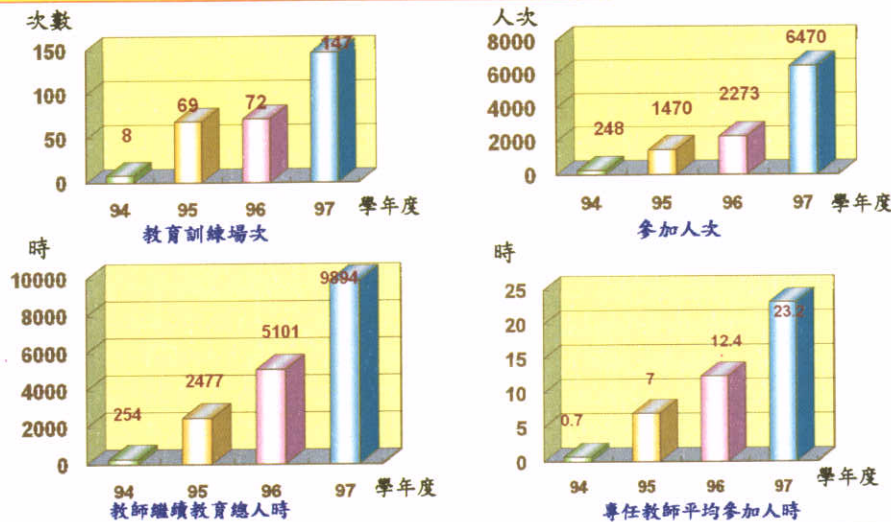
全員參與-總計33個品質專案小組

專案名稱	承辦單位	負責主管	承辦人員	預計完成日期
中研院學位學程專案	教務處	林建煌教務長	袁曉萍組長	98.12.05
招生策略規劃小組	教務處	召集人：陳副校長	林建煌教務長	98.11.01
國術院學位學程專案	教務處	林建煌教務長	袁曉萍組長	98.12.05
優質人力方案	學務處	黃芳華組長	洪國璋	99.12.31
應屆畢業生追蹤	學務處	黃芳華組長	洪國璋	98.10.31
WHO安全校園	學務處	呂國雄主任	黃麗	98.10.24
校園服務大使	學務處	陳建中組長	莊玉琳	99.01.20
千人千萬復區重建計劃	學務處	鄧時學務長	陳建中組長	98.08.24
校地維護檢	總務處	蘇慶華副校長		
宿舍建置計劃	總務處	蘇慶華副校長	陳淑珍組長	
校園景觀工程第二期	總務處	沈慶達組長	沈慶達組長	98.09.15
會議室錄影設備	總務處	沈慶達組長	趙建儀組長	98.09.15
北醫期刊	研發處	蔡光勝	林軒如	98.11.30
QS Top University	研發處	楊良友組長	楊良友組長	98.09.30
春研究中心評估	研發處	楊良友組長	楊良友組長	98.09.30
頂尖大學研究中心	研發處	楊良友組長	楊良友組長	
知識管理平臺	資訊處	吳志忠副資訊長	黃序怡組長	100.07.31
ISO27001	資訊處	吳志忠副資訊長	林惠德組長	98.09.25
網路大學排名	資訊處	吳志忠副資訊長	黃序怡組長	100.07.31
網頁改版、更新	資訊處	吳志忠副資訊長	黃序怡組長	98.11.30
教員教育訓練	人事室	吳信義主任	陳淑珍	99.03.02
六年升學年限屆滿師檢核	人事室	召集人：林教務長	陳淑珍	98.03.12
評鑑後5%教師追蹤輔導	人事室	召集人：林教務長	陳淑珍	98.03.12
限聘期滿重新提聘	人事室	召集人：林教務長	陳淑珍	
醫學系三級三審	人事室	召集人：陳副校長	陳淑珍	98.12.15
職員工輪訓	人事室	吳信義主任	黃如欣/陳淑珍	98.03.02
臨床合作教師師資獎勵辦法	人事室	召集人：林教務長	陳淑珍	99.08.16
約聘人員聘任案	人事室	吳信義主任	黃如欣	98.11.30
CSR認證	環安室	李顯學主任	李顯學主任	98.10.25
慕效進度	秘書室	徐仙中主任	陳美華	99.07.31
五十週年校慶籌備	秘書室	許明照主軸	蕭亞玲組長	99.06.01
廁所評鑑追蹤評鑑	秘書室	許明照主軸	林美伶組長	98.10.19
臺北聯合大學	秘書室	許明照主軸	林美伶組長	

五、人力資源與知識管理

(二) 人力資源開發— 2. 培訓成效

94~97學年度教師培訓研習成效

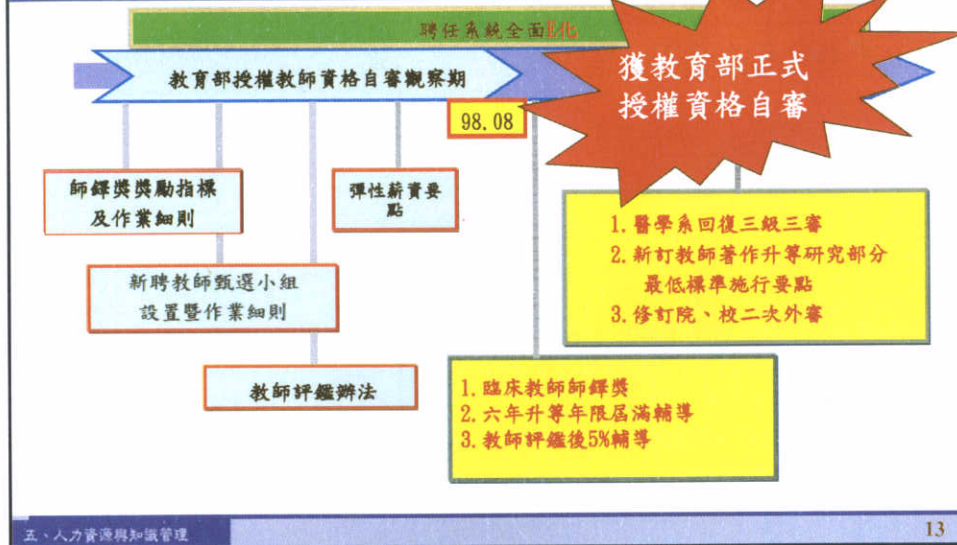


五、人力資源與知識管理

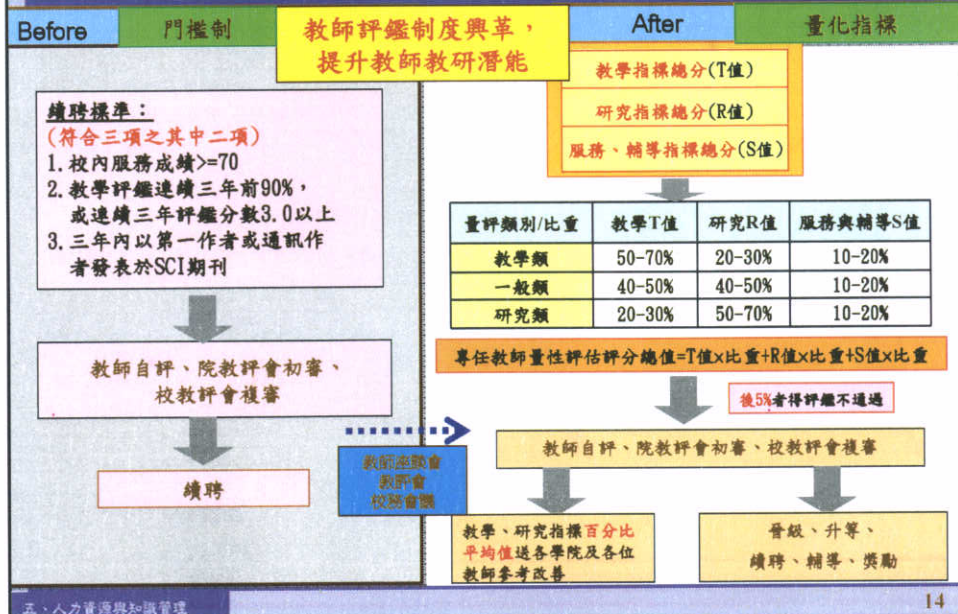
12

(三) 人力資源運用— 1.教師發展規劃體系

完備教師聘任升等制度，持續精進作業



(三) 人力資源運用— 2.教師評鑑



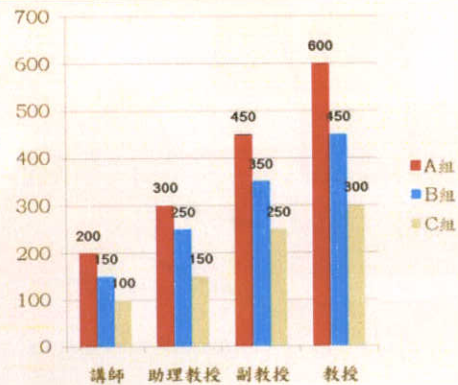
(三) 人力資源運用— 3.教師升等

公平合理升等制度：多元評量方式及量化標準

	教學、服務與輔導	學術研究
專任教師	30% 教學70%、 服務20%、 年資10%	70%
專任教師 (臨床學科)	50% 教學60%、 醫療服務20%、 其他服務10%、 年資10%	50%
兼任教師	20%	80%

註：以醫學院為例

教師升等研究論文積分標準

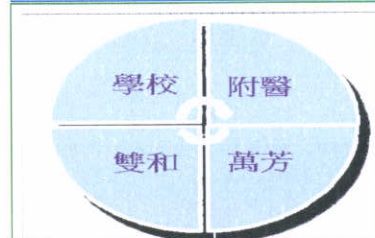


(三) 人力資源運用— 4.提升行政人力素質

人員甄選

多元招募管道	全國大專院校、 國內外各校友分會、 校方電子公佈欄、人事室網頁、 104人力銀行、 國科會網站、 教育部高教簡訊、經濟部人才網
甄選	1.線上履歷初審 2.電腦考試 3.HR及單位主管專業面談

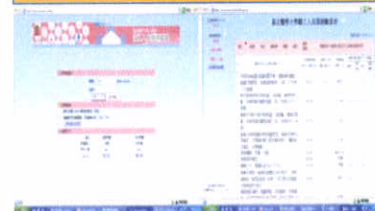
一校三院人才輪調活化



職員(大學以上學歷所佔比率)



工作分析



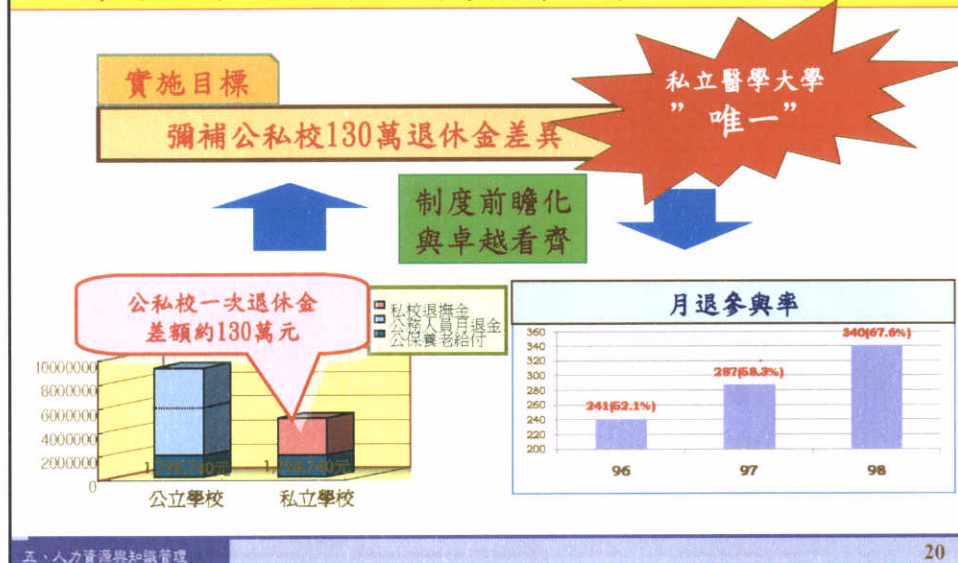
(四)員工關係管理 — 2.員工福利

多元福祉，提升員工生活品質



(四)員工關係管理— 2.員工福利

月退福利：全國私立醫學大學”第一”且”唯一”



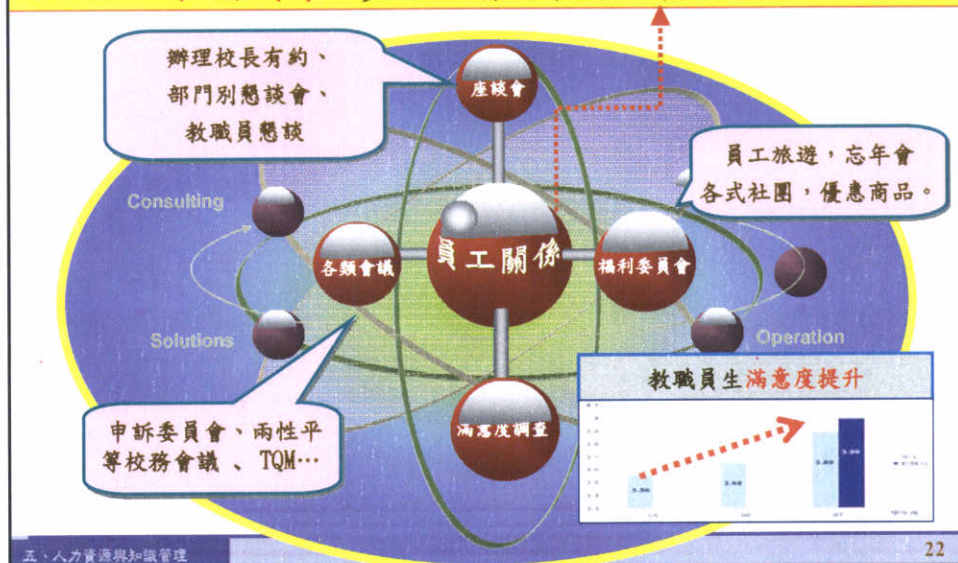
(四)員工關係管理—3.員工安全與衛生

零災害，零風險，健康安全職場



(四)員工關係管理—4.和諧職場

和諧職場：多元化溝通管道、資訊共享



(五) 知識管理

21世紀最具競爭力的組織 ---學習型組織

未來唯一持久的優勢，是有能力比你的競爭對手學習得更快!

摘錄自《第五項修練》P.5\彼得.聖吉著\郭進隆譯\天下文化出版\1994

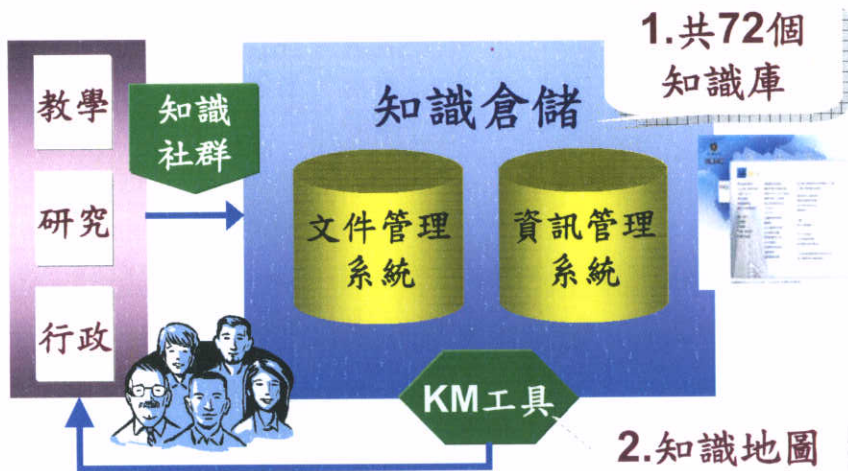
(五) 知識管理—1. 組織確認

學校的本質 - 知識，涵蓋五大面向



(五) 知識管理—2. 知識的取得、發展、傳播、應用與更新

超過十年持續累積的知識庫



(五) 知識管理—2. 知識的取得、發展、傳播、應用與更新

北醫優質人力的知識內涵分類



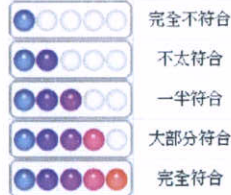
(五) 知識管理—2. 知識的取得、發展、傳播、應用與更新

知識地圖系統—依知識來源與方向製作強度分析圖

知識來源：學生、教師、職員
 知識方向：教學、研究、服務
 標示方式：知識符合程度燈號

My2TMU
35271筆資料

首創

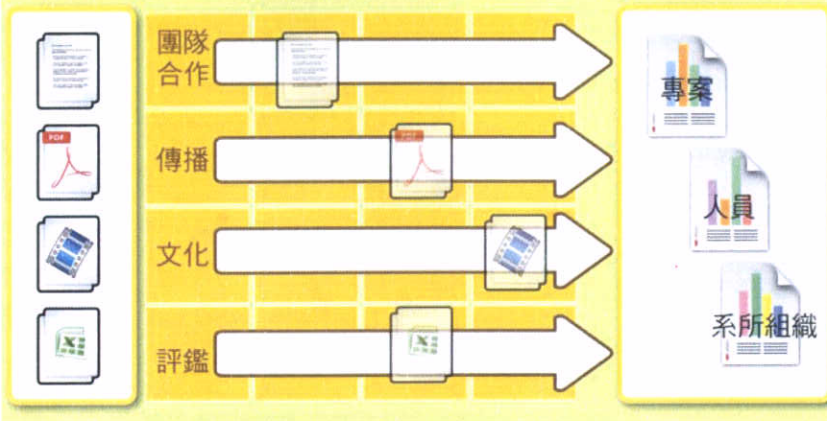


	教或學	研究	行政服務
學生			
教師			
職員			

(五) 知識管理 — 3. 知識管理的流程

KM工具

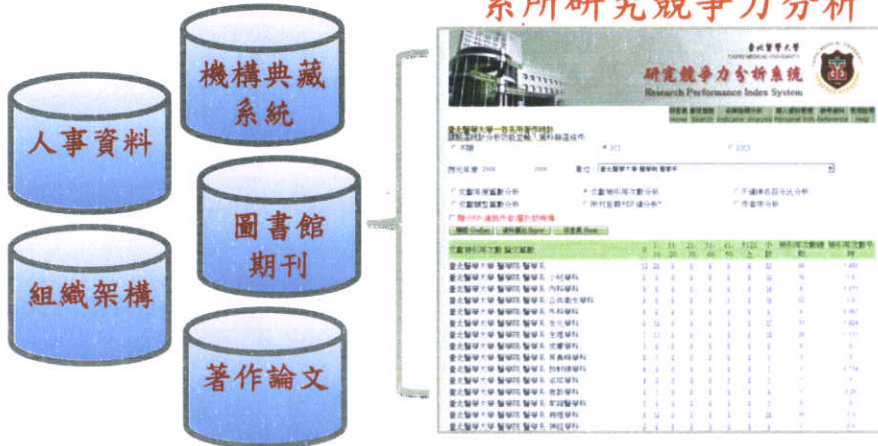
知識 累積 應用 轉化 報表/網頁



(五) 知識管理—4. 知識管理產生的價值

組織面向的知識管理，可用於分析系所研究競爭力

系所研究競爭力分析



(五) 知識管理—4. 知識管理產生的價值

個人面向的知識管理，形成完整的教師職涯歷程

教師職涯資料



結語

善用資訊，知識變人力

人事整合系統：全國私校最早開發完成

福利制度齊全：月退福利私醫唯一

多元教師獎勵：挹注倍數成長

健康安全職場：各項驗證，品質第一