

# 國立臺南大學校長候選人資料表

## 一、個人基本資料

姓名	余明助	性別	<input checked="" type="checkbox"/> 男; <input type="checkbox"/> 女	出生年月日 (須民國47年8月2日以後出生)	49年次	
國籍	<input checked="" type="checkbox"/> 本國籍 <input type="checkbox"/> 外國籍	國民身分證統一編號： 護照號碼： 國名：				
通訊資料	通訊地址： 電話：(公) 行動電話： E-mail：					
教授證書		字號： 教字第021029號			起資年月 103 年 2 月	
現職	服務機關名稱		專任或兼任	現職(職級)	到職年月日	
	國立臺南大學行政管理系		專任	教授	96年8月1日	
大學以上學歷	學校名稱		院系所名稱	論文指導者 (大學以下免填)	學位名稱	領受學位年月
	國立成功大學		企業管理系	蔡明田教授 張淑昭教授	博士	89年6月
	國立中山大學		企業管理系	黃英忠教授	碩士	84年6月
	中原大學		企業管理系		學士	71年6月
經歷	服務機關名稱		專任或兼任 (含兼職)	職稱(職級)	任職起迄年月	
	國立臺南大學行政管理系		專任	副教授	96年8月1日103年1月31日	
	國立臺南大學行政管理系		專任	教授	103年2月1日迄今	
	國立臺南大學行政管理系		兼任	系主任	101年8月1日至107年7月31日	
	高雄應用科技大學人力資源發展系		專任	助理教授、 副教授	91年8月至96年7月	
	長榮大學國際企業系		專任	助理教授	89年8月至91年7月	
	實踐大學		專任	講師	88年8月至89年7月	

	慈愛國際科技股份有限公司	專任	總經理	86年4月至88年7月
	東大精密鑄造股份有限公司	專任	副總經理	85年5月至86年3月 (未附佐證資料)
	金氏企業股份有限公司	專任	副總經理	83年1月至85年4月
經 歷	桂宏企業股份有限公司	專任	副理	79年5月/82年12月 (未附佐證資料)
	樺成實業股份有限公司	專任	經理	77年9月/79年4月 (未附佐證資料)
	信立化學股份有限公司	專任	專員/副課長	73年7月/77年8月
	台灣消費者保護協會	兼任	公共政策專業委員	99年7月27日/114 年1月22日
	高雄市人力資源發展學會	兼任	第十五屆 第十六屆 理事長	109年5月/111年5月 111年11月/113年11月
	愛在台南教育關懷協會	兼任	名義理事長	109年11月28日 /113年11月27日
	中華民國管理科學學會南部分會	兼任	第22屆監事	110年3月22日/112 年3月21日(111年 12月24日當選第23 屆理事)
	國家文官學院	兼任	講座及命題 委員	不定期
	台灣糖業股份有限公司訓練中心	兼任	授課講座	不定期
	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署區域運籌整合人力資源服務計畫	兼任	輔導顧問	107、109-111年度
	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署青年旗艦就業計畫	兼任	審查委員	107-112年度
	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署人力提升計畫	兼任	審查委員	107-110年度
	遠東科技大學企業管理系自我評鑑	兼任	評鑑委員	111年4月28日
	大仁科技大學行銷流通系自我評鑑	兼任	評鑑委員	104年1月7日
國立成功大學企管顧問班	兼任	講師	配合開課	

國立臺南大學工商管理進修班(人文學院開設)	兼任	講師	配合開課
國立臺南大學人文社會研究學報	兼任	編輯委員	103年2月-105年1月
人力資源管理學報、管理學報、管理評論、勞資關係論叢、南大人文研究學報、台灣管理學刊等期刊	兼任	審查委員	不定期

大學校長任用資格，應同時具備教育人員任用條例第10條第1項第1款各目資格之一、第2款資格，或具同條例第10條之1之資格，並符合本校校長遴選委員會遴選作業細則第6點規定。

◎請勾選符合之選項，並請檢附相關證明文件：

一、符合第10條第1項第1款各目資格之一及本校校長遴選委員會遴選作業細則第6點：(請擇一勾選)

第1目：中央研究院院士。

第2目：教授。

第3目：曾任相當教授之教學、學術研究工作。

第3目需符合教育人員任用條例施行細則第13-1條第3項各款條件之一，或第4項之條件：  
(勾選第3目者，務請擇一勾選以下選項)

依專科以上學校兼任教師聘任辦法擔任兼任教授、依大學聘任專業技術人員擔任教學辦法擔任專任或兼任教授級專業技術人員、依大學研究人員聘任辦法擔任研究員。(第3項第1款)

曾任專科以上學校講座教授或榮(名)譽教授，具博士學位或其同等學歷證書後，曾從事相關之教學或研究工作八年以上，有創作、發明或重要專門著作，在教學、學術研究上有重要貢獻。(第3項第2款)

曾任公立學術研究機構研究人員或研究技術人員、財團法人或行政法人研究組織研究人員或公民營事業機構研發部門研發人員，具博士學位或其同等學歷證書後，曾從事相關之教學或研究工作八年以上，有創作、發明或重要專門著作，在教學、學術研究上有重要貢獻。(第3項第3款)

本細則中華民國一百零八年八月一日修正施行前，已依本條例第十條所定曾任相當教授之教學、學術研究工作資格擔任大學校長者，具有大學校長之聘任資格。(第4項)

二、符合第10條第1項第2款資格及本校校長遴選委員會遴選作業細則第6點：

大學校長應曾任學校、政府機關(構)或其他公民營事業機構之主管職務合計3年以上。教育人員任用條例施行細則第13條規定，所稱曾任學校、政府機關(構)或其他公民營事業機構之主管職務，指符合下列條件之一：(務請擇一勾選以下選項)

曾任專科以上學校組織法規所定一級單位主管以上之職務。

曾任中央研究院組織法規所定一級單位主管以上之職務。

曾任政府機關(構)或公營事業機構薦任第九職等或相當薦任第九職等以上之主管職務。

曾任下列民營事業機構主管職務之一：

(一) 在主管機關登記有案，其實收資本額在新臺幣八千萬元以上，並依其組織架構所列一級單位主管以上之職務。

(二) 在主管機關登記有案，且符合衛生主管機關所定綜合醫院設置標準之醫院，並依其組織架構所列一級單位主管以上之職務。

三、符合教育人員任用條例第10條之1規定，教育人員任用條例民國一百年十一月十五日修正之條文施行前曾任或現任大學校長，或符合修正前大學校長聘任資格者。(務請擇一勾選以下選項)

曾任或現任同級學校校長。

具有博士學位，曾任教授或相當於教授之學術研究工作，並擔任教育行政職務合計4年以上，成績優良者。

具有碩士學位，曾任教授或相當於教授之學術研究工作，並曾任教育行政職務合計7年以上，成績優良者。

大學或獨立學院畢業，曾任大學或獨立學院教授5年以上，或相當於教授之學術研究工作10年以上，並均曾任教育行政職務3年以上，成績優良者。

大學或獨立學院畢業，曾任分類職位第14職等或與其相當之簡任教育行政職務5年以上，或曾任政務官2年以上，並具有教授資格，成績優良者。

具備之資格條件

註：1. 請檢附下列證明文件：(如為外國文件，請附中譯本並公證)

(1) 最高學歷學位證書影本(國外學歷學位證書應經駐外單位驗證)。

(2) 中央研究院院士或教授或曾任相當教授之教學、學術研究工作證明或擔任同級學校

校長證明影本。

(3)曾任主管職務及各項經歷證明文件影本。

2. 以上各項資格與年資之計算，採認核計至本案收件截止日（111年12月6日）為止。
3. 候選人務必就表內「具備之資格條件」勾選，遴委會將依據候選人勾選項目進行資格審查。
4. **【兼職】**本案收件截止日前3年內（即108年12月7日以後）如有下列兼職，請務必填列於經歷欄：(1) 營利事業機構職務 (2) 財團法人董、監事、擔任決策或其他執行業務之重要職務 (3) 其他重要職務。
5. 本表若不敷使用，請以 A4 紙張自行延伸。

## 二、著作(含學位論文)、作品及發明目錄

### 一、 期刊論文

1. 余明助、呂仁卿(2022/12)。僕人領導對幸福感影響研究：以員工感恩與工作壓力的中介效果。服務業管理評論，已接受(刊登中)。
2. Yu, Ming-Chu & Lee, Meng-Hsiu ( 2018/3 ) . Multilevel moderation analysis of change perception on change commitment. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2),1-14. (SSCI)
3. 余明助、李淑娜(2016)。台商企業大陸子公司人力資源管理實務與幹部本土化成功關係研究：組織信任與文化差異的干擾效果。勞資關係論叢，第 18 卷第 2 期，頁 1-22。
4. 郭嘉博、余明助、林豪傑、王議賢 ( 2015 ) 。主管不當監督之成因探討：心理契約違背之觀點。人力資源管理學報，第 15 卷第 2 期，頁 25-45。 ( TSSCI )
5. Yu, Ming-Chu & Lee, Meng-Hsiu ( 2015/9 ) . Unlocking the Black Box: Exploring the Link between Perceive Organizational Support and Resistance to Change. *Asia Pacific Management Review*, Vol.20, No.3, 177-183. ( TSSCI )
6. Yu, Ming-Chu & Lee, Meng-Hsiu ( 2015/3 ) . Managers' career development recognition in Taiwanese companies. *Asia Pacific Management Review*, Vol.20, No. 1, 11-17. ( TSSCI )
7. Yu, Ming-Chu & Lee, Meng-Hsiu ( 2014 ) . Career Management and Career Advancement in China- the Moderating and Mediating Effect of Mentoring. 中山管理評論，第 22 卷第 2 期，頁 415-438。( TSSCI )
8. 余明助 ( 2014 ) 。高科技產業創新性人力資源管理、人力資本與人資效能的關係-體制理論觀點。經濟管理，第 36 卷，Z1 期，頁 5-11。( CSSCI )
9. 余明助、陳婉青、洪啟強 ( 2014 ) ，「正向心理資本、工作敬業心、服務氣候與服務導向組織公民行為之研究：以電信產業門市人員為例」，服務業管理評論，第十一期，頁 25-42。
10. Yu, Ming-Chu ( 2013 ) . Human Resource Practices and Innovative Capability of Taiwanese SMEs: Examining the Mediating Effects of Organizational Learning. 人文與社會研究學報，第 47 卷第 2 期，頁 63-78。
11. 余明助、李孟修 ( 2013 ) 。高績效人力資源實務、知覺社會支持、組織承諾與個人創新行為關係之研究-以社會交換理論觀點。勞資關係論叢，第 15 卷第 2 期，頁 1-23。
12. Yu, Ming-Chu & Chen, Wan-Ching ( 2013 ) . An Empirical Research of Commitment-based HRM, Employee Assistance Programs and Work Engagement: The Mediating Effect of Affective Commitment. *Global Business & International Management Conference Journal*, 6(2), 97-103.
13. Yu, Ming-Chu ( 2013 ) . The Influence of High-performance Human Resource Practices on

Entrepreneurial Performance: The Perspective of Entrepreneurial Theory. *International Journal of Organizational Innovation*, 6(1), p.18-42. (EI)

14. 余明助、劉依蓉 (2013),「組織變革策略、工作壓力、正向心理資本與情感性變革承諾關係之研究」, 勞資關係論叢, 第 14 卷第 2 期, 頁 43-67。
15. 余明助 (2012),「高科技行業員工心理資本、自尊與情感性承諾關係研究: 以組織變革態度為中介變數」, 經濟管理, 第 34 卷第 z1 期, 頁 109-112。(CSSCI)
16. 余明助、王韻雯,(2010),「台灣中小企業高績效工作系統與創業績效關係之研究: 以知識分享和組織能力為中介變數」, 中小企業發展季刊, 第 17 期, 頁 1-33。
17. Yu, Ming-Chu (2010) . High-performance Human Resource Practices, Entrepreneurship and Entrepreneurial Performance: A Study in Taiwanese SMEs, *The Business Review*, Cambridge, 15(2), 117-124.
18. Yu, Ming-Chu., Lee, Y. D. & Tsai, B. C. (2010) . Relationships Among Stressor, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: A Study of Electronics Industry Employees in China. *Social Behavior and Personality*, 38(6), 829-824. (SSCI)
19. Yu, Ming-Chu(2009) . Employees' Perception of Organizational Change: The Mediating Effects of Stress Management Strategies. *Public Personnel Management*, 38(1), 17-32. (SSCI)
20. 余明助、陳慧如 (2009),「台灣中小企業人力資源管理實務、人力資本、創業導向與創業績效關係之研究」, 中小企業發展季刊, 第 12 期, 頁 1-36。
21. 余明助、郭嘉博 (2009),「組織公正、負面情感以及組織公民行為之關係研究: 以主管不當監督為中介變數」, 中山管理評論, 第 17 卷第 2 期, 頁 359-389。(TSSCI)
22. Yu, Ming-Chu., Lin, C.C. & Hsu, S.Y. (2009) . Stressor and Burnout: The Role of Employee Assistance Programs and Self-Efficacy. *Social Behavior and Personality*, 37(3) 365-378. (SSCI)
23. 林秋娟、余明助、許耀文 (2008),「工業品行銷組合策略、夥伴關係與顧客滿意及再購意願關係之研究: 以鋁合金業為例」, 青年企業管理評論, 第一卷第一期, 頁 1-12。
24. 余明助、翁碧蓮、郭嘉博(2008),「以分析層級法建構高科技產業人力資源主管角色模型」, 中華管理評論國際學報, 第十一卷第三期, 頁 1-22。
25. 陳儀蓉、余明助、王志聖 (2007),「辱罵式管理對外勞組織公民行為的影響-從社會交換觀點探討領導者-部屬交換關係的中介效果」, 管理實務與理論研究, 第一期第四卷, 頁 186-203。
26. 林秋娟、余明助、許耀文 (2008),「工業品行銷組合策略、夥伴關係與顧客滿意及再購意願關係之研究: 以鋁合金業為例」, 青年企業管理評論, 第一卷第一期, 頁 1-12。
27. 陳儀蓉、余明助、王志聖 (2007),「辱罵式管理對外勞組織公民行為的影響-從社會交換觀

- 點探討領導者-部屬交換關係的中介效果」,管理實務與理論研究,第一期第四卷,頁 186-203。
28. 余明助、郭嘉博、翁碧蓮 (2007),「員工心理契約未履行對組織承諾、工作滿足影響之個案研究-以不當監督為干擾變數」,T & D 飛訊,第 60 期,頁 1-23。
  29. 余明助、翁碧蓮、郭嘉博 (2008),「以分析層級法建構高科技產業人力資源主管角色模型」,中華管理評論國際學報,第十一卷第三期,頁 1-23。
  30. 余明助 (2006),「組織變革不確定感與員工工作態度關係之研究-以組織溝通和員工信任為中介變數」,人力資源管理學報,第六卷第二期,頁 89-110。
  31. Ming-Ten Tsai, Ming-Chu Yu & Kuo-Wei Lee (2005), "Relationship between Subsidiary Roles and Organizational Configuration: The Case of Taiwanese Multinational Companies", *International Journal of Commerce and Management*, 16(1), pp3-14. (ABI)
  32. 余明助、李國慧、陳婉青 (2005),「以階層分析法探討中小企業新產品開發成功關鍵因素之研究」,中華管理學報,第六卷第四期,頁 1-18。
  33. Ming-Chu, Yu (2005), "Taiwan Multinational Companies and the Effects Fitness Between Subsidiary Strategic Roles and Organizational Configuration on Business Performance: Moderating Cultural Difference", *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol.7, No.1.,pp.213-218. (ABI)
  34. Ming-Ten Tsai, Ming-Chu Yu & Kuo-Wei Lee (2005), "Developing E-Business Systems based on KM Process Perspective- A Case Study of Seven-Eleven Japan", *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol.6, No.1, pp.285 -289. (ABI)
  35. 余明助、關復勇、鄭尹惠 (2005),「服務品質滿意、移轉成本與生意交情關係之研究:某量販店之專業顧客類別實證研究」,高雄應用科技大學學報,第 34 期,頁 53-70。
  36. 蔡明田、李國璋、余明助 (2005),「建置電子化企業之知識管理觀點:觀念架構建立與命題發展」,資訊管理學報,第 12 卷第 3 期,頁 159-188。(TSSCI)。
  37. 余明助 (2004),「高科技產業薪資管理、薪資滿意、公平認知與人力招募和維持效果關係之研究」,高應科大人文社會科學學報,第一卷第一期,頁 213-232。
  38. 余明助 (2005),「我國派外經理人報償管理與報償滿足、派外意願關係之研究」,輔仁管理評論,第十二卷第一期,頁 121-146。
  39. 蔡明田、余明助、李國璋 (2004)「聯盟形成之整合性研究—以台灣民營加油站為例」,文大商管學報,第八卷第二期,頁 49-76。
  40. 余明助 (2004),「台灣企業派外人員對駐外報償決定因素認知之研究」,人力資源管理學報,第四卷第一期,頁 103-125。



41. 余明助 (2004), 「專業物流公司顧客服務能力、自動化程度、關係結構與其委託企業物流績效關係之研究」, 輔仁管理評論, 第十一卷第一期, 頁 97-124。
42. 余明助(2003), 「在台外資企業談判能力、政治風險意識與因應策略關係之研究」, 亞太經濟管理評論, 第六卷第二期, 頁 83-101 (TSSCI 觀察名單)。
43. 余明助、秦兆璋 (2002), 「我國多國籍企業國際行銷策略、政治風險、進入模式與經營績效關係之研究」, 高雄應用科技大學學報, 第 32 期, 頁 505-533。
44. 余明助、秦兆璋 (2002), 「連鎖醫療體系行銷策略規劃與運作成效—以慈愛動物醫院為例」, 高雄應用科技大學學報, 第 32 期, 頁 535-563。
45. 蔡明田、施佳玫、余明助(2002), 「企業派外支持政策、派外態度與派外意願影響之研究」, 勞資關係論叢, 第十一期, 頁 1-31。
46. 蔡明田、張淑昭、余明助 (2000), 「因應外在環境變動之組織結構調整與人力資源規劃策略之研究」, 輔仁管理評論, 第七卷第一期, 頁 31-52。
47. 余明助(2000), 「由跨文化觀點探討在台外籍勞工人力資源控制與適應之關係」, 亞太經濟合作評論, 第六期, 頁 65-76。
48. 蔡明田、余明助(2000), 企業文化、組織生涯管理與組織績效之關係研究--以台灣高科技產業為例, 政大管理評論, 第 19 卷第 3 期, 頁 51-75。(TSSCI; 榮獲民國 89 年政大管理評論精技傑出論文獎)
49. 蔡明田、余明助、施佳玫(1999), 「企業改造下的策略性人力資源規劃之研究」, 亞太管理評論, 第四卷第二期, 頁 167-184。(TSSCI 觀察名單)
50. 蔡明田、李文淵、余明助 (1999), 「工業安全與工安滿意度：石化工業工安滿意度之實證研究」, 勞資關係論叢, 第九期, 頁 125-152。
51. 蔡明田、施佳玫、余明助(1999), 「企業經理人商業哲學、價值觀、道德成熟度與企業倫理態度關係之研究」, 人力資源學報, 第十一期, 頁 53-72。
52. 蔡明田、余明助 (1998), 「台灣地區外籍勞工跨文化適應問題之研究」, 勞資關係論叢, 第七期, 頁 153-186。
53. 蔡明田、余明助 (1998), 「由跨文化觀點探討外籍勞工人力資源與績效關係之研究」, 人力資源學報, 第十期, 頁 192-207。

## 二、研討會論文

1. 余明助、陳柔綺、蔡惠如(2020/10/31)。領導成員交換關係對教職員工工作負荷及工作敬業之影響-自我效能干擾效果。國立臺北大學企業管理系學術研討會。國立臺北大學企業管理系主辦。

2. 余明助、呂仁卿(2020/05/28)。高齡工作者親善政策、心理契約違背、工作動機與退休態度關係研究。2020 第九屆管理與決策學術暨實務研討會，南華大學企業管理系主辦。
3. 余明助(2019/5/22)。南方崛起下的地區管理與市政治理。2019 府「都協力南方崛起」城市發展菁英論壇與談人。國立台南大學行政管理系主辦。
4. Yu, Ming-Chu, Wu, Hsing-Hsien, and Chen, Li-Hsueh (2018/10/17-19). The impact of ethical leadership and perceived co-worker loafing on intention to stay in employment among Taiwanese hospital nurses, IAMB 2018 Conference- ISED, Lisbon, Portugal.
5. Yu, Ming-chu(2018/8/27-29). A study of workplace incivility, emotional labor, job stress, and work engagement. 2018 International Conference on Education, Economics, Psychology and Social Studies (2018 ICEEPS), Singapore.
6. 余明助、蔡婉瑜(2017/11/18)。道德領導、企業社會責任、道德基礎動機與組織公民行為跨層次分析。第五屆海峽兩岸管理教育論壇暨 2017 第十二屆中華商管科技學會年會及學術研討會，中華商管科技學會主辦。(獲組織行為與人力資源類最佳論文)
7. 呂思齊、吳明純、施讓龍、趙紅梅、李郁芬、余明助、黃良志(2017/6/19-22)。高績效工高績效工 高績效工 作系統、服務氣候與績效關係之研究。AAOM & TAOM 學術研討會。小倉，日本。
8. Yu, Ming-Chu(2017/5/17-19) , How can human resource management practices lead to increased corporate social performance? Institutional theory perspectives, Management Challenges in a Network Economy- Programme of the MakeLearn and TIIM International Conference, Lublin, Poland.
9. Yu, Ming-Chu(2016/7/12-14) , Role of psychological capital and organizational politics in the relationship between organizational change and change commitment: A multilevel perspective, 2016 International Symposium on Economics and Social Science – Summer Session, Kyoto, Japan.
10. 余明助、溫妘(2016/5/4) , Empirical studies of relationships among family-friendly policy, work-family conflict, psychological distress and work engagement , 2016 年公私部門人資主管論壇暨學術研討會，國立台南大學行政管理系主辦。
11. 余明助、蔡韻芊(2015/11/14-15), “在職研究生進修動機與學習效果關係研究:以學習目標導向為干擾變項”, 第三屆海峽兩岸管理教育發展論壇山東科技大學經濟管理學院主辦。
12. 黃英忠、余明助、林桐銘、陸仕原(2015/11/14-15), “組織知覺變革與員工離職傾向: 共享心智模式跨層次調節角色的驗證”, 第三屆海峽兩岸管理教育發展論壇山東科技大學經濟管理學院主辦。
13. 許耿銘、余明助、林誌慶(2015/11/14-15), “建構消防人員公共服務動機量表”, 第三屆海峽兩岸管理教育發展論壇山東科技大學經濟管理學院主辦。
14. Yu, Ming-Chu ( 2015/721-24 ) , ”The Study of Change-oriented Leadership and Affective Commitment: The Mediating Effects of Group Emotional Contagion and Individual Emotion Regulation”, 2015 Academy of World Finance, Banking, Management and IT Congress, Bangkok, Thailand.
15. 余明助 ( 2014/11/21 ) , “高科技產業創新性、人力資本與人資效能關係研究：體制理論觀點”, 人力資源管理 2014 第八屆海峽兩岸企業管理學術研討會，高雄應用科技大學國際企業系主辦。

16. 余明助、吳鈺鈺、林瑋宣 (2014/11/22-23), 台灣中小企業領導者心靈領導行為與員工變革承諾之跨層次分析-以團隊凝聚力、正向心理資本為中介變項, 2014 第二屆海峽兩岸管理教育研討會暨論壇, 國立嘉義大學管理學院主辦。【獲得最佳論文獎】
17. 黃英忠、余明助、林桐銘、張靖怡 (2014/11/22-23), 道德領導與建言行為之跨層次分析-以道德勇氣、團隊心理安全為中介變數, 2014 第二屆海峽兩岸管理教育研討會暨論壇, 國立嘉義大學管理學院主辦。
18. Yu, Ming-Chu (2014/5/28-30), "Organizational Learning, Human Capital, Human Resource Practices and Innovative Capability in R & D Professionals of SMEs in Taiwan", An International Conference for Diversity, Technology, and Innovation for Operational Competitiveness, Seoul National University of Science & Technology, Seoul, Korea.
19. 李孟修、余明助、張簡英翔 (2014/3/14-15), 「組織知覺變革、組織犬儒主義與組織公民行為關係之研究-以銀行業員工為例」, 第九屆海峽兩岸組織行為與人才開發學術研討會, 台南大學行政管理系主辦。
20. 余明助、陳婉青、侯柔君 (2014/3/14-15), 「變革導向領導與情感性承諾之跨層之分析研究: 以共享心智模式與心理賦權為中介變項」, 第九屆海峽兩岸組織行為與人才開發學術研討會, 台南大學行政管理系主辦。
21. 余明助、林瑋宣、林桂琴 (2014/3/14-15), 「心靈領導、團隊凝聚力、自我效能、回復力與員工變革承諾之跨層次分析」, 第九屆海峽兩岸組織行為與人才開發學術研討會, 台南大學行政管理系主辦。
22. 余明助、李孟修 (2013/11/30-12/1). 「高績效人力資源管理實務、人力資本、知識分享與創新績效關係之研究: 以資源基礎觀點」, 2013 第三屆“跨文化管理”國際學術研討會暨第七屆海峽兩岸企業管理學術研討會, 上海外國語大學主辦。
23. 余明助 (2013/11/30-12/1). 「台商企業大陸子公司人力資源政策與幹部本土化成功關係之研究: 以組織信任為干擾變數」, 2013 第三屆“跨文化管理”國際學術研討會暨第七屆海峽兩岸企業管理學術研討會, 上海外國語大學主辦。【獲優秀論文一等獎】
24. Yu, Ming-Chu & Chen, Wan-Ching (2013/10/5-8). "The impact of ethical leadership and perceived co-worker loafing on intention to stay in employment among Taiwanese hospital nurses", Academy of Human Resource Development 12<sup>th</sup> Conference of the Asia Chapter, National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan.
25. 余明助、陳婉青、曾琬君 (2013/9/13), 「心靈領導與組織犬儒主義之跨層次分析: 以正向群體情感、心靈幸福感為中介變數」, 台灣組織與管理學會 2013 年會暨研討會, 台灣組織與管理學會主辦。
26. 余明助、梁慧玫、郭嘉博 (2013/9/13), 「主管不當監督之成因探討: 負面情感與心理契約違背之觀點」, 台灣組織與管理學會 2013 年會暨研討會, 台灣組織與管理學會主辦。
27. 余明助、陳婉青、曾麗茵 (2013/7/13-14), 「道德領導對員工任務績效之關係研究: 工作自主性、主管支持的中介效果分析」, 首屆海峽兩岸管理教育論壇, 創新驅動下的 MBA 人才培養與開發學術研討會, 中國深圳大學主辦。
28. 王愉茹、余明助、陳婉青 (2013/7/13-14), 「道德氣候、道德領導、心理賦權與組織公民行為之跨層次分析」, 首屆海峽兩岸管理教育論壇-創新驅動下的 MBA 人才培養與開發學術研討會, 中國深圳大學主辦。【獲得最佳論文獎】
29. 余明助 (2013/7/13-14), 「企業實務個案在 MBA 教學的運用」, 首屆海峽兩岸管理教育論壇-創新驅動下的 MBA 人才培養與開發學術研討會, 中國深圳大學主辦。

30. Yu, Ming-Chu & Chen, Wan-Ching (2013/7/1-3) .An empirical research of commitment-based HRM, employee assistance programs and work engagement: The mediating effect of affective commitment, 2013 Global Business & International Management Conference , New York Institute of Technology, Vancouver, Canada.
31. 余明助 (2012/11/9-10), 「高績效工作系統、組織變革動與變革承諾之關係：以新五都變革為例」, 2012 城市國際化論壇, 北京首都經濟貿易大學主辦。
32. 余明助、陳婉青、洪啟強 (2012/10/19), 「正向心理資本、工作敬業心、服務氣候與服務導向組織公民行為之研究-以電信產業門市人員為例」, 2012 經營管理與行銷創新學術研討會, 樹德科技大學管理學院主辦。
33. 余明助、陳婉青 (2012/10/26), 「家長式領導對組織承諾之影響：調節焦點為中介變數」, 2012 全球服務產業管理研討會暨亞洲產業發展與企業管理國際學術研討會, 屏東科技大學管理學院主辦。
34. 余明助 (2012/10/3), 「高科技業員工心理資本、自尊與情感性承諾關係研究：以組織變革態度為中介變數」, 2012 第六屆海峽兩岸企業管理學術研討會知識經濟時代兩岸企業管理的整合與挑戰, 中山大學人力資源管理研究所主辦。
35. Yu, Ming-Chu & Lee, Meng-Hsiu (2012/6/30-7/3) “Managers’ Career Management and Career Advanced in China : The Moderating Effect of Mentoring”, Academy of International Business(AIB) 2012 Annual Meeting Washington, DC, USA.
36. 余明助、胡蘭沁、蘇裕婷、曾惠君 (2012/5/19), 「創業網絡與創業意圖關係之實證研究-以創業自我效能和創業態度為中介」, 2012 前瞻管理學術與產業趨勢研討會, 國立聯合大學管理學院舉辦。
37. 余明助、林佳燕、陳彥廷、柔君 (2012/5/3), 「創業網絡與創業意圖關係之實證研究：以創業自我效能和創業態度為中介變數」, 2012 全球商業經營管理學術研討會, 正修科技大學舉辦。
38. 余明助 (2011/12-1-2), 「組織變革策略、工作心理壓力、正向心理資本與情感性變革承諾關係之研究」, 第七屆海峽兩岸組織行為與人才開發學術研討會, 中國勞動學院主辦, 中國北京市。
39. 余明助、劉冠秀、葉川慧 (2011/7/29-30), 「組織變革知覺與變革承諾之跨層次分析-以共享心智模式、職場心理壓力為中介變項」, 第五屆海峽兩岸企業管理學術研討會, 雲南大學主辦。
40. Yu, Ming-Chu (2011/7/12-16), ”Human Resource Practices and Innovative Capability of Taiwanese SMEs: Examining the Mediating Effects of Organizational Learning Capability”, Thirteenth Annual International Conference, Global Business and Technology Association, Istanbul, Turkey.
41. 余明助 (2011/1/9), 「兩岸國營企業經營管理之比較」, 2011 「台商因應中國經濟轉型的動態能力與人力資本管理研討會」, 中山大學人力資源管理研究所與高雄大學主辦。
42. 余明助、林佳慧 (2010/11/12-13), 「台灣中小企業員工組織變革知覺、正向心理資本對變革承諾之跨層次分析：以組織政治氣候知覺為干擾變項」, 第六屆海峽兩岸組織行為與人才開發學術研討會, 中正大學勞工關係學系主辦。
43. Yu, Ming-Chu (2010/6/9-12), High-performance Human Resource Practices, Entrepreneurship and Entrepreneurial Performance: A Study in Taiwanese SMEs, The International Business &

44. 余明助、李國璋、孫宜君 (2010/1/23), 「探討企業轉型策略對員工激勵制度、組織績效與組織生涯發展關係之研究」, 2010 年金融海嘯下人力資源管理之挑戰-論壇與學術研討會, 中華人力資源發展學會舉辦。(獲最佳論文獎)
45. 余明助 (2009/12/26), 「台商經營商業模式與行銷策略」, 2009 台商進軍中國內需市場之策略與管理研討會, 中山大學人力資源管理研究所與高雄大學主辦。
46. 余明助 (2009/8/24), 「中小企業的高績效人力資源管理實務真的能提高創業績效嗎? 創業精神的觀點」, 第十二屆兩岸中華文化與經營管理學術研討會, 浙江大學與成功大學合辦, 大陸杭州金溪山莊。
47. 余明助 (2009/5/30-31), 「台灣地區管理界的學術生態與挑戰 (與談人)」, 2009 華人地區組織與人力資源管理教學與研究研討會, 國立中山大學人力資源管理研究所主辦。
48. 余明助、蔡錦彬、林佳慧 (2009/6/4), 「社會資本與派外績效: 以心理挫折、派外適應為中介變數」, 2009 年第六屆「關係管理學術研討會」, 大葉大學人力資源暨公共關係學系舉辦。
49. 余明助 (2008/11/22-23), 「台灣中小企業人力資源管理實務、人力資本、創業導向與創業績效關係之研究」, 2008 管理評論年會暨第一屆前瞻管理學術研討會, 管理評論編輯部主辦。
50. 余明助、謝文琪、林麗娟 (2008/11/05), 「持續學習文化、在職進修動機與學習成效之關聯性探討—以自我效能為干擾變項」, 第五屆服務業管理暨創新學術論文研討會, 南台科技大學管理學系主辦。【獲研討會論文獎佳作】
51. 余明助、楊素端、林麗娟 (2008/10/17), 「教育訓練動機、個人知識移轉對工作績效及學習成效影響之研究」, 2008 全球服務科學管理理論與實務學術研討會, 國立彰化師範大學企業管理學系主辦。
52. 余明助、張嘉玲、林麗娟、林良志 (2008/10/17), 「績效評估認知、薪資制度認知與組織承諾之關係: 以組織公平為中介變項」, 2008 第 9 屆永續發展管理研討會, 僑光技術學院行銷與流通管理系主辦。
53. Yu, Ming-Chu (2008/7/8-12), 「Leader-member exchange relationship, power distance, abusive supervision and organizational citizenship behavior: The case of foreign labor in Taiwan」, Global Business and Technology Association's Tenth Annual International Conference (Madrid, Spain).
54. 余明助、張簡英翔、陳仁龍 (2008/5/21), 「銀行員工面對組織變革知覺對組織公民行為影響之研究: 以犬儒主義、組織政治知覺為中介變項」, 2008 公民文化與公私協力學術研討會, 國立台南大學行政管理系主辦。
55. 余明助、李淑娜、林麗娟 (2008/4/25), 「台商企業大陸子公司人力資源政策與幹部本土化成功關係之研究: 以組織信任及文化差異為干擾變數」, 第 9 屆永續發展管理研討會, 屏東科技大學管理學院主辦。
56. 余明助 (2008/11/22-23), 「台灣中小企業人力資源管理實務、人力資本、創業導向與創業績效關係之研究」, 2008 管理評論年會暨第一屆前瞻管理學術研討會, 管理評論編輯部主辦。
57. 余明助、陳慧如 (2008/7/11-12), 「中小企業創業導向、人力資源管理實務與創業績效關係: 人力資本觀點」, 2008 第一屆亞太人力資源政策與應用研討會, 致遠管理學院企管系主辦。
58. Yu, Ming-Chu (2008/7/8-12), 「Leader-member exchange relationship, power distance, abusive

- supervision and organizational citizenship behavior: The case of foreign labor in Taiwan」, Global Business and Technology Association's Tenth Annual International Conference ( Madrid, Spain ).
59. 余明助、李淑娜、林麗娟 (2008/4/25), 「台商企業大陸子公司人力資源政策與幹部本土化成功關係之研究：以組織信任及文化差異為干擾變數」, 第9屆永續發展管理研討會, 屏東科技大學管理學院主辦。
  60. 余明助、夏淑雯、陳仁龍 (2007/10/24), 「體制壓力、人力資本、創新性人力資源管理與人力資源管理效能關係之研究」, 2007 中華商管科技學會年會暨學術研討會, 中華商管科技學會與南台科技大學管理學院主辦。【獲研討會論文獎佳作】
  61. 余明助、顏怡馨、陳仁龍 (2007/10/26), 組織學習、創新性人力資源管理、人力資本對組織核心能力關係之研究, 2007 第三屆企業國際化理論與實務研討會, 長榮大學國際企業系主辦。
  62. 余明助、張斯綸、陳仁龍 (2007/9/27), 「金融業員工之組織政治知覺對組織承諾之影響—心理契約為中介變數」, 2007 第二屆卓越管理國際學術暨實務研討會, 修平技術學院管理學群主辦。
  63. 余明助、郭柏亨、陳仁龍 (2007/12/15-16), 「高科技產業之社會資本與組織創新：以知識分享與吸收能力為中介變數」, 2007 中華民國科技管理學會年會暨論文研討, 逢甲大學主辦。【獲研討會論文獎佳作】
  64. 余明助、翁碧蓮、郭嘉博、游璧碩(2007), 「生涯導向、外派激勵制度認知、外派動機與生涯抉擇傾向間關係之研究—以派至大陸員工為例」, 2007 東華國際企業管理跨領域整合學術研討會, 國立東華大學國際企業學系。
  65. 余明助、翁碧蓮、郭嘉博(2007), 「台灣中小企業創業精神、核心能力對創新績效影響之研究」, 2007 年(第五屆)「提升競爭力與經營管理」學術研討會, 淡江大學企業管理學系主辦。
  66. Chiu-Chuan, Lin; Ming-Chu, Yu; San-Yuan, Hsu & Hui-Ting, Chuang (2007) "An Empirical Study on Relationship between Stressor, Perception of EAPs, Self-efficacy and Burnout for Taiwan High-Tech Industry", 2007 International Conference on Management Sciences and Innovation, College of Management, CJCUC, Tainan, Taiwan.
  67. 余明助、郭嘉博、翁碧蓮、蘇宏文(2006/11/24), 「心理契約破壞與違背對組織承諾、工作滿足影響之個案研究—以不當監督為干擾變數」, 第四屆海峽兩岸組織行為與人才開發學術研討會, 高雄大學主辦。
  68. 余明助、陳儀蓉、王志聖 (2006/11/24), 「主管-部屬交換關係、辱罵式管理與組織公民行為關係之探索性研究-以台灣製造業泰籍與菲籍勞工為例」, 第四屆海峽兩岸組織行為與人才開發學術研討會, 高雄大學主辦。
  69. 余明助、林秋娟、翁碧蓮、周育麟(2006), 「服務業市場導向策略與競爭優勢關係—以智慧資本為中介變數」, 2006 管理新思維學術研討會, 台灣科技大學企管系暨金融所主辦
  70. 余明助、林秋娟、翁碧蓮、呂貫維(2006), 「組織變革知覺、生涯管理和員工信任對組織公民行為影響之研究—以銀行業為例」, 2006 台灣商管與資訊研討會, 台北大學商學院主辦

71. 余明助、郭嘉博、翁碧蓮、蘇宏文(2006)，「心理契約破壞與違背對組織承諾、工作滿足影響之個案研究—以不當監督為干擾變數」，「中小企業人力資源創新與創造力國際研討會」。
72. 余明助、游璧碩、蔡燈燦 (2006/05/05)，「工作壓力、角色壓力、工作-家庭衝突與情緒耗竭間關係之研究-以兩岸電子業員工為例」，2006 經營管理學術研討會，長榮大學經營管理研究所主辦。
73. 林秋娟、余明助、許三源、賴漢津 (2006/05/05)，「員工預期民營化知覺不確定感組織溝通與工作態度關係之研究-以中華電信分公司為例」，2006 經營管理學術研討會，長榮大學經營管理研究所主辦。
74. 余明助、陳婉青、康榮民 (2006/05/05)，「以階層程序分析法建構高科技產業人力資源角色模型」，2006 經營管理學術研討會，長榮大學經營管理研究所主辦。
75. 余明助、吳國鳳、余振興(2006/05/19)，「變革知覺所生成壓力反應對組織承諾影響之研究-以國軍醫院組織精簡為例」，2006 台灣長榮--企業管理暨經營決策國際學術研討會，長榮大學企業管理學系主辦。
76. Ming-Chu & Jei-Chun, Huang (2005,12/8-9) ，「Moderating Effects of Personal Stress Management on the Relationships between Job Stress, Expatriate Adjustment, and Job Attitude for Taiwanese Expatriates」，The 14<sup>th</sup> International Conference on Comparative Management, National Sun Yat-Sen University.
77. 余明助、陳婉青 (2005,12/1)，「員工對組織變革認知、轉業訓練與前程規劃關係之研究—以台糖公司為例」，『管理授權與職能開發』之企業經營策略研討會，中華亞太經濟與管理學會主辦。
78. 余明助、許三源、郭坤和 (2005)，「派外經理人壓力來源、壓力管理策略與工作態度之研究」，2005 海峽兩岸商學理論與實務研討會，中原大學管理學院主辦。
79. 余明助、林秋娟、許三源、莊惠婷、周育麟 (2005)，「經營環境、資源優勢、經營績效與關鍵成功因素之關係-以動物醫院為例」，2005 工商管理理論與實務研討會，遠東技術學院主辦。
80. 余明助、陳婉青 (2005,12/8-9)，「高科技產業人力資本管理活動與組織績效之關係研究—人資部門角色中介效果」，2005 年中華民國科技管理研討會-科技創新與區域合作，中華民國科技管理學會年會暨論文研討會，成功大學主辦。
81. 余明助、李思宏、吳國鳳 (2005)，「組織學習、組織創新與團隊成員運作模式互動對新產品開發績效之影響」，新環境、新課題、新策略、2005 年人力資源之創新與蛻變—教育訓練、中小企業、公共政策研討會，中華人力資源發展學會主辦。

82. 余明助、陳婉青 (2005),「人力資源部門環境、人力資本管理活動、人力資源部門角色與組織績效之關係研究—以高科技產業為例」,新環境、新課題、新策略、2005 年人力資源之創新與蛻變—教育訓練、中小企業、公共政策研討會,中華人力資源發展學會主辦。
83. 余明助、吳國鳳、李思宏、蘇緯弘 (2005),「臺灣傳統產業升級後,經營轉型、人力培訓、與人力運用關係之研究」,新環境、新課題、新策略、2005 年人力資源之創新與蛻變—教育訓練、中小企業、公共政策研討會,中華人力資源發展學會主辦。
84. 余明助、莊惠婷、郭坤和、孫進發 (2005),「員工對組織變革認知、轉業訓練、組織承諾與工作滿足關係之研究:以台糖公司為例」,2005 年 21 世紀管理理論與實務研討會,大葉大學企管系主辦。
85. 余明助、郭坤和、莊惠婷、洪如萍 (2005),「企業轉型、人力資源發展與組織績效之研究」,真理大學工業管理系主辦。
86. 余明助、秦兆璋、陳婉青 (2005),「以資源基礎理論探討 KTV 視聽產業經營之成功因素:策略矩陣分析運用」,南華大學管理科學研究所主辦。
87. 余明助、張凱南、吳國鳳 (2005),「探討加油站經營成功關鍵因素之研究:以中油、台塑與中油加盟為例」,2005 管理與創意研討會,實踐大學高雄校區管理學院主辦。
88. 余明助、陳婉青、許三源、吳桂雲 (2005),「企業轉型下中階主管策略角色與組織績效關係之研究—以中華電信南區分公司為例」,2005 第九屆科際整合管理研討會,東吳大學企業管理學系主辦。
89. 余明助、李思宏、吳國鳳 (2005),「組織變革、內部行銷對員工組織承諾之影響:以國營事業為例」,2005 台灣長榮-企業管理經營決策研討會,長榮大學企業管理學系主辦。
90. 余明助、王俊仁、周育麟、莊惠婷、郭坤和 (2005),「非典型勞動力之人力資源管理活動、勞資關係與工作績效關係之研究」,南台灣 2005 商管科技學術研討會,美和技術學院主辦。
91. 余明助、吳國鳳、李思宏 (2005),「國營企業組織變革策略認知、轉業訓練、員工生涯發展與人力運用關係之研究—以台糖公司為例」,南台灣 2005 商管科技學術研討會,美和技術學院主辦。
92. 余明助、賴育民、陳婉青 (2004),「競合強度、價值鏈管理創新與競爭優勢之結構化模式分析」,第一屆創新與管理學術研討會,實踐大學主辦。
93. 余明助、賴育民、陳婉青 (2004),「競合強度、知識移轉與競爭優勢之結構化模式分析」,2004 管理績效與策略研討會,中華管理績效評鑑學會主辦。
94. 余明助、賴育民、陳婉青 (2004),「企業文化、經營策略與人力任用策略、經營績效之結構化模式分析」,全球經濟與公司治理研討會,中華亞太經濟與管理學會主辦。



95. 余明助、陳明榮 (2004),「口碑與廣告效果配適對消費者購買行為影響之研究-以南台灣行銷電話用戶為例」,2004 中華民國商業流通研討會,國立高雄第一科技大學行銷與流通系主辦
96. 余明助、賴育民、陳婉青 (2004),「體驗行銷及關係行銷對顧客價值及顧客滿意度影響之研究-以休閒農場為例」,2004 中華民國商業流通研討會,國立高雄第一科技大學行銷與流通系主辦。
97. Ming-Chu, Yu, Heng-Yi,Chen & Chiung-Wen,Chang (2004),”Explore the Perceptions Between the Depressed Factors and Coping Strategy- Male Overseas Students”, International Conference on Knowledge-based Economy and Global Management, Southern Taiwan University of Technology.
98. 余明助、賴育民 (2004),「聯盟廠商文化相似性、技術能力、人力資源管理活動與組織績效關係之研究」,第2屆海峽兩岸組織行為與人才開發學術研討會,中山大學人力資源管理研究所主辦。
99. 余明助、李國慧、陳婉青 (2004),「以階層分析法探討中小企業新產品開發成功關鍵因素之研究」,2004 年台灣科技大學管理新思維研討會,台灣科技大學管理學院主辦。
100. 余明助、謝明芳、陳永栓、賴育民、王俊仁 (2004),「傳統中小企業之轉型策略與經營績效之關係研究-以技術創新為中介變數」,第六屆中小企業研討會,中正大學企業管理系主辦。
101. 余明助、羅國晉、賴育民、陳永栓 (2004),「供應鏈管理、夥伴關係與組織學習配適對競爭優勢影響實證研究」,第二屆全國當代行銷研討會,中興大學行銷學系主辦。
102. 余明助、李和修、陳永栓、賴育民 (2004),「組織策略、資源優勢、策略性行銷與顧客滿意度關係之研究--以鉛酸蓄電池產業為例」,第二屆全國當代行銷研討會,中興大學行銷學系主辦。
103. 余明助、洪勝鴻、梁聖慈、顏怡馨 (2004),「農業心、台灣情,蛻變中的草地狀元—大坑休閒農場之經營策略態勢分析」,第七屆企業經營管理個案研討會,成功大學主辦。
104. 余明助、賴育民 (2003),「多國籍企業組織構形與組織營運績效關係之研究-以台商海外子公司為例」,第三屆北商學術論壇,國立台北商業技術學院主辦。
105. 余明助、賴育民、謝明芳 (2003),「專業水龍頭製造商之經營態勢分析-以成霖公司為例」,第八屆台灣企業個案研討會,南台科技大學主辦。
106. 余明助、陳麗雅、陳秀熹 (2003),「護理人員人力資源管理策略活動與工作滿足之關係研究」,人文、科技、e世代人力資源發展學術研討會,高雄應用科技大學人文社會學院主辦。

107. 余明助、階孟月、陳永栓、賴育民 (2003), 「汽車製造業人力資源專業人員角色模型建構之研究」, 人文、科技、e 世代人力資源發展學術研討會, 高雄應用科技大學人文社會學院主辦。
108. 余明助、黃瓊恩 (2003), 「台灣中小企業人力資源管理活動、轉型策略與組織績效關係之研究」, 2003 環境變遷下人力資源之挑戰-教育訓練、中小企業、公共政策研討會, 中華人力資源發展學會主辦。
109. 余明助、李元墩、陳怡靜 (2003), 「國內經理人與派壓力來源、壓力管理策略與工作態度關係之研究」, 2003 環境變遷下人力資源之挑戰-教育訓練、中小企業、公共政策研討會, 中華人力資源發展學會主辦。
110. 余明助、秦兆璋、黃瓊恩 (2003), 「製造來源國形象、消費者憎惡情感對消費者購買行為之影響—以兩岸都會區消費者為例」, 第二屆服務業行銷暨管理學術研討會, 嘉義大學管理學院舉辦。
111. 余明助、黃瓊恩 (2003), 「台灣多國籍企業子公司管理特性、主動創新能力與企業績效關係之研究」, 第三屆「提高競爭力與經營管理」學術研討會, 淡江大學企管系主辦。
112. 歐嘉瑞、余明助、陳瑞玲、林盈旭 (2003), 「運用新科技結合服務使國道客運業進入革命市場-以阿羅哈客運為例」, 第六屆企業經營管理個案研討會, 成功大學主辦。
113. 余明助、秦兆璋 (2003), 「製造來源國形象、消費者民族優越感對消費者購買行為之影響—以兩岸都會區消費者為例」, 第一屆全國當代行銷研討會, 中興大學行銷學系主辦。
114. 余明助、王彥文、陳怡靜、王俊傑 (2003), 「台灣造紙業邁向綠色永續經營策略之路-以永豐餘為例」, 2003 台灣經驗創業與創業管理個案研討會, 大葉大學主辦。
115. 余明助、王彥文、陳怡靜、王俊傑 (2003), 「從異業聯盟觀點探討 e-learning 之發展經驗-以宏聯電腦與天下趨勢為例」, 2003 電子商務與數位生活研討會, 台灣電子商務學會主辦。
116. Ming-Chu, Yu & Shu-Chun Huang (2002), Relationships between Subsidiary Strategic Role and Organizational Configuration: The Case of Taiwanese Multinational Companies, Global Business and Technology Association International Conference, Rome, Italy.
117. 余明助、許三源、謝明芳 (2002, 12/13、14), 「高科技產業經營策略、人力資源發展策略及組織績效關係之研究」, 2002 中華民國科技管理學會年會暨論文研討會, 義守大學主辦。
118. 余明助、盧郁欣、謝明芳 (2002, 12/4), 「物流公司顧客服務能力、商業自動化程度及關係結構與委託物流績效關係之研究」, 2002 製商整合學術暨實務研討會, 嶺東技術學院主辦。

119. 邱英祧、余明助、黃瓊恩 (2002, 10/26), 「台灣成衣業之國際化經營策略-以台南企業為例」, 海峽兩岸全球化與會計學術研討會, 山東經濟學院主辦。
120. 余明助、黃瓊恩、謝明芳、曾靜儀 (2002), 「以資源基礎觀點探討慕品公司的營運管理策略」, 第七屆台灣企業個案研討會-e世紀之企業經營管理, 長榮管理學院主辦。
121. 余明助、黃瓊恩、謝明芳、曾靜儀 (2002), 「台灣中小企業轉型與國際化經營策略-以信立化學公司為例」, 第七屆台灣企業個案研討會-e世紀之企業經營管理, 長榮管理學院主辦。
122. 余明助、王湧泉、黃瓊恩、謝明芳、曾靜儀 (2002), 「金氏關係企業之經營策略分析」, 第七屆台灣企業個案研討會-e世紀之企業經營管理, 長榮管理學院主辦。
123. 曾志弘、余明助、陳瑞玲、林盈旭 (2002), 「國道客運策略與未來成長之展望—以阿羅哈客運為例」, 第七屆台灣企業個案研討會-e世紀之企業經營管理, 長榮管理學院主辦。
124. 余明助、李聖忠 (2002), 「品牌權益、產品屬性與知覺風險對品牌決策與選擇影響之研究」, 第七屆台灣企業個案研討會-e世紀之企業經營管理, 長榮管理學院主辦。
125. 余明助、洪淑葵 (2002), 「我國多國籍企業總部支援、派外人員績效評估與人力資源發展關係之研究」, 第七屆台灣企業個案研討會-e世紀之企業經營管理, 長榮管理學院主辦。
126. 林秋娟、余明助、羅國晉 (2002), 「決戰中國—頂新集團大陸市場經營之分析探討」, 第七屆台灣企業個案研討會-e世紀之企業經營管理, 長榮管理學院主辦。
127. 蔡明田、余明助、于瑞佑、蔡良哲(2002), 「權力來源基礎、個人價值觀與公司政治傾向之實證研究」, 第六屆兩岸中華文化與經營管理學術研討會論文集, 武漢大學和成功大學合辦。
128. 余明助、洪淑葵 (2002), 「我國多國籍企業派外人員績效評估與人力資源發展關係之研究」, 2002 人力資源論文與案例發表會, 中華人力資源發展學會主辦。(獲選為本研討會傑出論文)
129. 余明助、黃瓊恩、曾靜儀 (2002), 「知識經濟時代下的人力資源轉型策略-以明安國際企業股份有限公司為例」, 2002 人力資源論文與案例發表會, 中華人力資源發展學會主辦。
130. 余明助、秦兆瑋 (2002), 「台商海外子公司控制機制與績效關係之研究-以代理理論和資源互賴之觀點」, 第二屆兩岸產業發展與經營管理學術研討會, 成功大學管理學院主辦。
131. 余明助、林秋娟、盧郁欣 (2002), 「低溫物流中心的新星：統昶行銷」, 第五屆企業經營管理個案研討會, 成功大學主辦。
132. 魏杏芳、余明助、詹文禎、傅雅玲、章玫鈞 (2002), 「成功打造包裝王國-以台灣利樂包為例」, 第五屆企業經營管理個案研討會, 成功大學主辦。

133. 余明助、陳瑞鈴、林盈旭 (2002),「高品味公路代言人-阿囉哈客運公司」, 第五屆企業經營管理個案研討會, 成功大學主辦。
134. 余明助、秦兆璋 (2002),「連鎖醫療體系事業行銷策略規劃與其運作成效-以慈愛動物醫院為例」, 第一屆服務業行銷暨管理學術研討會, 嘉義大學管理學院舉辦。
135. 李元墩、余明助、秦兆璋、李聖忠(2002),「信義房屋優質服務與品牌策略個案研究」, 第一屆服務業行銷暨管理學術研討會, 嘉義大學管理學院舉辦。
136. 余明助、許三源、秦兆璋 (2001),「公司競爭品牌、顧客品牌權益認知及品牌態度關聯性之研究-以台灣地區行動電話為例」, 第三屆永續發展研討會, 屏東科技大學主辦。
137. 余明助、李聖忠、盧郁欣、洪淑葵、王士豪 (2001),「本土連鎖咖啡新寵--台灣咖啡」, 第六屆台灣企業個案研討會, 樹德科技大學主辦。
138. 余明助、劉維仁、秦兆璋、洪佩禎 (2001),「漢平電子國際化經驗」, 第六屆台灣企業個案研討會, 樹德科技大學主辦。
139. 林秋娟、余明助、陳昆毅、李靜怡 (2001),「康那香公司經營策略與國際化經驗」, 第六屆台灣企業個案研討會, 樹德科技大學主辦。
140. 林傑毓、余明助、傅雅玲、章攻鈞 (2001),「著重顧客關係管理的誠品書局」, 第六屆台灣企業個案研討會, 樹德科技大學主辦。
141. 蔡明田、余明助(2001),「影響派外人員駐外報償相關因素之探討」, 第三屆亞太管理學術研討會, 國立成功大學企管研究所主辦。
142. 余明助、階孟月(2001),「企業國際化過程之人力資源管理-以裕隆公司為例」, 第四屆企業經理管理個案研討會, 成功大學企管研究所主辦。
143. 余明助、洪麗雯、陳麗雅 (2001),「醫療體系下之人力資源發展個案研討-以彰化基督教醫院為例」, 第四屆企業經理管理個案研討會, 成功大學企管研究所主辦。
144. 蔡明田、陳瑞麟、余明助(2000),「企業經理人倫理觀之研究—以台灣地區為例」, 第四屆兩岸中華文化與經營管理學術研討會論文集, 北京人民大學與成功大學合辦。
145. 余明助、蔡明田、張淑昭(1999),「多國籍企業海外子公司策略角色、組織構形與控制機制關係之研究--以台商為例」, 第一屆全國商管博士生論文研討會, 民 88 年 12 月, 成功大學企研所主辦。
146. 蔡明田、余明助、呂碧茹、林啟銘 (1999),「高科技產業外在環境、經營策略與人力資源發展及組織績效關係之研究」, 第三屆兩岸中華文化與企業管理學術研討會論文集, 上海華東理工大學與國立成功大學主辦。
147. 蔡明田、莊雙喜、余明助 (1999),「東大公司經營管理與國際化經驗」, 第二屆企業國際化個案研討會論文集, 國立成功大學企管研究所主辦, 頁 9-15。

148. 蔡明田、余明助 (1998),「我國企業派外經理人跨文化訓練有效性之探討」, 勞動力運用與發展研討會, 行政院勞委會, 南台技術學院, 頁 111-131。
149. 蔡明田、余明助 (1998),「台商以策略聯盟模式進軍大陸市場之個案研究—以味全企業、大成長城企業、南僑化工、玩具同業公會為例」, 第一屆企業國際化個案研討會, 成功大學國際企業研究所主辦。
150. 蔡明田、余明助 (1997),「外籍勞工在台灣之跨文化適應問題」, 97”華夏文化及現代管理”國際學術研討會論文, 1997 年 12 月, 香港城市大學, 頁 52-69。
151. 蔡明田、余明助 (1997),「由跨文化觀點探討在台外籍勞工人力資源控制」, 第二屆中國文化與企業管理學術研討會, 1997 年 8 月, 西安交通大學, 頁 296-309。
152. 余明助 (1996),「外籍勞工跨文化人力資源管理與績效關係之研究」, 第二屆中小企業發展學術研討會, 民 85 年 5 月, 經濟部中小企業處主辦, 頁 171-204。
153. 余明助 (1994),「現代企業人對企業經營理念應有的認識」, 第一屆中國文化與企業管理學術會議, 民 83 年 4 月, 成功大學企研所主辦, 頁 551-556。

### 三、其他著作

1. 蔡明田、余明助(1998),「慈愛動物醫院連鎖企業體系規劃案」, 慈愛動物醫院委託。
2. 蔡明田、余明助(1999),「國內民營加油站營業需求與策略聯盟可行性研究」, 桂田通運(股)公司委託。
3. 余明助 (2005),「人力資源規劃之研究」, 華亞電子股份有限公司委託。
4. 余明助 (2006, 95/8/1-96/1/31),「組織分析之研究」, 台糖公司油品事業部委託。
5. 余明助 (2006,95/12/15-96/6/15),「內部控制制度建構」, 冠誠環境科技工程股份有限公司委託。
6. 王喻平、趙必孝、余明助、黃國龍 (2022, 4/22-12/31),「高科技產業人力短缺研究計畫」, 科技產業公會委託。

### 四、研究計劃

1. 余明助 (民 108),「感恩的職場、企業社會責任、組織信任與利社會行為跨層次分析」, 國科會研究計劃主持人, 計劃編號 MOST-108-2410--H-024-016-SSS。【計畫經費 664,500 元】
2. 余明助 (民 106),「責任領導、企業社會責任、員工敬業貢獻與組織公民行為跨層次分析：體制壓力干擾效果」, 國科會研究計劃主持人, 計劃編號 MOST-106-2410--H-024-021。【計畫經費 396,000 元】
3. 余明助 (民 105),「高齡工作者親善政策、心理契約違背、工作動機與退休態度關係研究：年齡刻板印象的干擾效果」, 國科會研究計劃主持人, 計劃編號 MOST-105-2410--H-024-022。【計畫經費 312,000 元】
4. 余明助 (民 104),「人力資源管理實務真的能提升企業社會責任嗎？利害關係人理論與體制理論觀點」, 國科會研究計劃主持人, 計劃編號 MOST-104-2410--H-024-031。【計畫經費

446,000 元】

- 5.余明助(民 103),「道德領導、企業社會責任、道德基礎動機與組織公民行為跨層次分析」,國科會研究計劃主持人,計劃編號 MOST-103-2410--H-024-041。【計畫經費 380,000 元】
- 6.余明助(民 102),「華人社會文化下的道德領導影響效果之研究:個體與團體層次觀點」,國科會研究計劃主持人,計劃編號 NSC-102-2410--H-024-021。【計畫經費 436,000 元】
- 7.余明助(民 101),「變革導向領導、團隊心智模式、調節焦點對員工的組織變革態度影響之跨層次分析」,國科會研究計劃主持人,計劃編號 NSC-100-2410--H-024-021-MY2。【計畫經費 665,000 元】
- 8.余明助(民 100),「變革導向領導、團隊心智模式、調節焦點對員工的組織變革態度影響之跨層次分析」,國科會研究計劃主持人,計劃編號 NSC-100-2410--H-024-021-MY2。【計畫經費 665,000 元】
- 9.余明助(民 99),「心靈領導、正向群體情感對組織變革員工犬儒主義之跨層次分析:正向組織行為觀點」,國科會研究計劃主持人,計劃編號 NSC-99-2410--H-024-005。【計畫經費 673,000 元】
- 10.余明助(民 98),「組織變革、員工心智模式、正向心理資本與變革承諾之跨層次分析-以組織政治力為調節變項」,國科會研究計劃主持人,計劃編號 NSC-98-2410--H-024-008。【計畫經費 517,000 元】
- 11.余明助(民 96),「中小企業創業導向、人力資源實務與創業績效關係:人力資本觀點」,國科會研究計劃主持人,計劃編號 NSC-96-2416--H-024-003。【計畫經費 529,000 元】
- 12.余明助(民 94),「台灣中小企業創業精神、核心能力對創業轉型與人力資源角色轉型之影響」,國科會研究計劃主持人,計劃編號 NSC-94-2416--H-151-008。【計畫經費 360,000 元】
- 13.余明助(民 93),「高科技產業人力資源角色轉型模式建構與實證研究」,國科會研究計劃主持人,計劃編號 NSC-93-2416--H-151-008。
- 14.余明助(民 93),「台灣企業派外經理人壓力管理策略與工作態度關係之研究」,國立高雄應用科技大學校內專題研究計畫主持人,計畫編號:KUAS-93-HRD-002。
- 15.余明助(民 92),「台灣傳統產業轉型策略、技術創新策略、研發人力資源管理與組織績效關係之研究」,國科會研究計劃主持人,計劃編號 NSC-92-2416--H-151-009-SSS。
- 16.余明助(民 92),「我國傳統產業企業轉型成功關鍵因素之研究」,國立高雄應用科技大學校內專題研究計畫主持人,計畫編號:KUAS-92-HRD-001。
- 17.余明助(民 91),「台灣中小企業轉型策略、人力資源角色模式與經營績效關係之研究」,國科會研究計劃主持人,計劃編號 NSC-91-2416-H-151-007-SSS。
- 18.余明助(民 90),「我國駐外經理人績效評估、工作態度與職涯發展關係之研究」,國科會研究計劃主持人,計劃編號 NSC-90-2416-H-309-002。
- 19.余明助(民 89)「由代理理論與互賴觀點探討多國籍企業海外子公司控制機制與績效關係之研究」,國科會研究計劃主持人,計劃編號 NSC-89-2420-H-309-001。

##### 五、指導大專生國科會計畫

- 1.楊宗堅(民 90),「大陸台商企業與其在台母管理型態、控制機制與組織績效差異比較之研究」,

- 90/7/1-91/2/28，NSC 90-2815-C-309-009-H。
- 2.吳國鳳(民 90)，「由顧客關係管理角度探討加油站行銷策略、服務品質與顧客滿意關係之研究」，90/7/1-91/2/28，NSC 91-2815-C-309 -017 -H。
  - 3.蘇緯弘(民 93)，「台灣傳統產業升級後經營轉型、人力培訓策略與人力運用關係之研究」，93/7/1-94/2/28，NSC 93-2815-C-151-018-H。
  - 4.林佳慧(民 96)，「身心障礙工作者的工作家庭衝突、員工協助方案與倦怠感關係之研究」，96/7/1-97/2/28，NSC 96-2815-C-151-011-H。
  - 5.李雅惠(民 96)，「新新人類工作價值觀、員工協助方案與組織承諾關係之研究」，96/7/1-97/2/28，NSC 96-2815-C-151-010-H。
  - 6.陳靜怡(民 97)，「高績效人力資源管理實務、服務導向公民行為與工作績效關係之研究：以公部門為例」，97/7/1-98/2/28，NSC 97-2815-C-024-010-H。
  - 7.葉川慧(民 97)，「身心障礙工作者的工作活品質與工作投入之關係：以工作-家庭衝突為干擾變項」，97/7/1-98/2/28，NSC 97-2815-C-024-011-H。
  - 8.許祺妮(民 99)，「高績效工作系統、組織變革動能與變革承諾之關係—以新五都組織變革為例」，98/7/1-100/2/28，99-2815-C-024-003-H
  - 9.王秀菁(民 99)，「公務人員的職場霸凌行為、情緒勞務與員工偏差行為的關係研究：以自我調控為干擾變項」，99/7/1-100/2/28，99-2815-C-024-004-H
  - 10.黃鈺雯(民 99)，「組織變革下員工正向心理資本、心裡契約與變革承諾關係之研究—以新五都公部門為例」，99/7/1-100/2/28，99-2815-C-024-002-H
  - 11.黃希澄(民 100)，「新五都組織變革下公務員的不確定感、調節焦點與服務導向組織公民行為關係之研究」，100/7/1-101/2/28，100-2815-C-024-025-H
  - 12.楊悅暄(民 101)，「公務人員面對組織變革不確定性、員工心智模式與工作敬業心關係之研究」，101/7/1-102/2/28，101-2815-C-024-030-H
  - 13.吳宸樂(民 102)，「政府組織改造下真誠領導、組織變革抗拒態度與服務組織公民行為關係研究」，102/7/1-103/2/28，102-2815-C-024-002-H

- 註：1. 請詳列個人發表之著作，依期刊及會議論文、專書、作品、成就證明、技術報告、專利、發明及其他等順序分類填寫。
2. 各類著作請依發表時間先後順序填寫，各項著作請依作者(按原出版之次序)、出版年、月份、題目、期刊名稱(專書出版社)及起迄頁數之順序填寫。
  3. 本表若不敷使用，請以 A4 紙張自行延伸。

### 三、學術獎勵及榮譽事蹟(含服務及貢獻)

授 獎 單 位	內 容	日 期
科技部(國科會)	科技部(國科會)89、90、91、92、93、94、96、98、100、102、103、104、105、106、108年研究計畫獎勵	民國89年至108年
中華民國管理科學學會	1. 指導研究生林佳慧論文「組織變革知覺、正向心理資本對變革承諾之跨層之分析-以組織政治氣候知覺為干擾變項」獲人力資源管理與組織理論類佳作。 2. 指導研究生劉冠秀論文「組織變革知覺與變革承諾之跨層之分析-以共享心智模式、職場心理壓力為中介變項」獲人力資源管理與組織理論類佳作。	民國99年
中華民國訓練協會	1. 指導研究生郭柏亨論文「高科技產業之社會資本與組織創新：以知識分享與吸收能力為中介變數」，榮獲中華民國訓練協會2008年人力資源發展博覽會論文獎第三名 2. 指導研究生郭嘉博論文「主管心理契約破壞與違背、負面情感及主管不當監督對部屬組織公民行為之影響」，榮獲中華民國訓練協會2008年人力資源發展博覽會論文獎佳作	民國97年
104人力銀行	1. 指導研究生翁碧蓮論文「台灣中小企業組織創新氣候與人力資本對技術創新轉型影響之研究：以核心能力為中介變數」，榮獲第三屆全國人資碩士論文獎佳作。 2. 指導研究生郭嘉博論文「主管心理契約破壞與違背、負面情感及主管不當監督對部屬組織公民行為之影響：以組織公正觀點探討」，榮獲第三屆全國人資碩士論文獎佳作。	民國96年
中華民國管理科學學會 ING 安泰	1. 指導研究生郭柏亨論文「高科技產業之社會資本與組織創新：以知識分享與吸收能力為中介變數」，榮獲2007 ING 安泰管理碩士論文獎一般管理組佳作。 2. 指導研究生謝佩書論文「組織學習能力、人力資本、研發人力資源管理與創新能力之實證研究」，榮獲2007 ING 安泰管理碩士論文獎人力資源管理與組織理論組佳作。	民國96年
經濟部中小企業處	1. 指導研究生翁碧蓮論文「台灣中小企業組織創新氣候與人力資本對技術創新轉型影響之研究：以核心能力為中介變數」，榮獲第12屆中小企業研究碩博論文獎碩士組優勝。	民國96年



中華民國科技管理學會	1. 論文「高科技產業之社會資本與組織創新：以知識分享與吸收能力為中介變數」，獲2007中華民國科技管理學會年會暨論文研討最佳論文獎。	民國96年
104人力銀行	1. 指導研究生吳國鳳論文「台灣中小企業創業精神、核心能力對技術創新轉型與人力資源角色轉型之影響」，榮獲第二屆全國人資碩士論文獎佳作。 2. 指導研究生李思宏論文「策略導向與社會資本對人力資源角色影響之研究：以人力資源創新為中介變數」，榮獲第二屆全國人資碩士論文獎佳作。	民國95年
中華民國管理科學學會 ING 安泰	1. 指導研究生吳國鳳論文「創業精神、核心能力對技術創新轉型與人力資源角色轉型之影響：以台灣中小企業為例」，榮獲2006 ING 安泰管理碩士論文獎佳作。 2. 指導研究生莊惠婷論文「高科技產業員工之壓力源、員工協助方案推行的認知、自我效能與倦怠感之關係」，榮獲2006 ING 安泰管理碩士論文獎佳作。 3. 指導研究生蘇怡璋論文「企業經理人生涯發展認知、生涯路徑選擇與組織承諾關係之研究」，榮獲2006 ING 安泰管理碩士論文獎佳作。	民國95年 (吳國鳳部分，未附佐證資料)
經濟部中小企業處	1. 導研究生吳國鳳論文「創業精神、核心能力對技術創新轉型與人力資源角色轉型之影響：以台灣中小企業為例」，榮獲第11屆中小企業論文獎優勝。	民國95年
TOYOTA 公司	1. 指導研究生王志聖論文「主管-部屬交換關係、權力距離、辱罵式管理與組織公民行為關係之研究—以台灣製造業泰籍與菲籍勞工為例」，榮獲2006第1屆 TOYOTA 管理論文獎佳作。	民國95年
高雄應用科技大學	1. 榮獲高應大人文社會學院95學年度研究類優良教師獎	民國95年 (未附佐證資料)
中華民國管理科學學會 ING 安泰	1. 指導研究生康榮民論文「組織變革認知、員工信任、壓力管理策略與工作態度關係之研究：以公部門為例」，榮獲2005 ING 安泰管理碩士論文獎佳作。	民國94年
中華民國管理科學學會 ING 安泰	1. 指導研究生謝明芳論文「企業轉型策略、研發人力資源管理、技術創新與組織績效之實證研究」榮獲2004 ING 安泰管理碩士論文獎佳作。	民國93年
中華人力資源發展學會	1. 論文「我國多國籍企業派外人員績效評估與人力資源發展關係之研究」獲選2002人力資源論文與案例研討會傑出論文。	民國91年
政大管理評論	1. 論文題目「企業文化、組織生涯管理與組織績效之關係研究—以台灣高科技產業為例」，榮獲民國89年政大管理評論精技傑出論文獎。	民國90年5月5日

TBSA 社團法人台灣 商務策劃協會	1. 指導學生參加2017「TBSA 第七屆全國大專創新企劃競賽」榮獲「特優獎」。	民國106年6月30日
臺南大學人文社會 學院	1. 榮獲103年度國科會補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施。	民國103年
修平技術學院	1. 指導臺南大學行管系學生參加2011 Mr. Wish 希望無限創意競賽獲佳作。	民國100年
金門縣政府	1. 擔任金門縣103學年度國民小學暨幼兒園教師甄聯合選複試主審委員	民國103年6月12日

註：1. 相關文件請附影本。

2. 如為外國文件，請附中譯本並公證。

3. 本表若不敷使用，請以 A4 紙張自行延伸。

## 四、治校理念與抱負(含妥善運用資源之規劃)

### 新南大：轉型、創新、跨域、看見未來

120多年來，南大以發展「鼓勵研究的教學型大學」為定位，秉持「仁智誠正、篤實勤奮」的南大精神，培養一群優秀且強調通才教育的國小師資作育英才，為國家的教育作好紮根的工作，提升了國家的競爭優勢。

自2004年轉型為綜合大學後，高教體系環境丕變競爭激烈，加上少子化的影響，衝擊百年老校的經營，未來幾年，是擘劃南大轉型與永續發展的重要轉折點。我們需要有具有漸進式變革能力的領航者，站在過去的基礎上積極持續創新，在引領國家社會及產業發展實踐上更具積極性及前瞻性。

讓我們一起共同創造新未來的南大，讓南大再次偉大！

#### 一、治校理念及發展重點

- (一)領航校務發展，積極開創資源：把握南大育成中心、管理學院、南部科學園區、路竹科學園區、台南科工區擴張的發展機會，積極創造外部資源，進而帶動各學院多元發展。
- (二)跨院跨域合作，共創南大未來：積極鼓勵並支持各學院推動跨院、跨域合作，發展南大學術亮點與特色，共同形塑新南大。
- (三)落實卓越教學，強化學術研究：知識創造與人才培育是大學的重要任務，研究與教學必須相輔相成，讓研究來深化教學品質，教學來啟發研究靈感，提高學生能力與價值目標，提升教師研究能量，藉以提升本校競爭優勢。
- (四)加強網路行銷，提升校知名度：加強校園美化，以校園打卡景點、YouTuber 運用、舉辦藝術週、音樂季、大師講座及大型研討會等方式活絡校園人氣及推廣學校知名度，建立南大特色。

#### 二、治校具體策略與作法

##### (一)連結臺南在地化，發揚多元文化

1. 府城為世界廟宇之都，400年來文化的累積與堆疊，人社學院應強化在地研究，推動廟宇之旅，展現台南的人文特色。例如：東山外配村，南大如何利用外配文化的多元化優勢，連結政府南向政策，追求國際化。
2. 藝術學院開發在地題材，發展藝術表演與創作的在地化。
3. 理工學院結合南部科學園區產業的發展，朝環保科技、光電產業、生物科技，透過科技業產業公會的平臺了解產業的需求。例如：公會與南大合作開設非理工背景學生轉任工程師培訓班，師資來源為南大、成大與產業專家，增加科技人力的運用，並提高學生多元就業管道。
4. 管理學院提供高科技產業管理發展的建議，以及協助在地社區商圈發展與行銷工作。
5. 利用南大附中，原來台南高農的專業與特質，利用 AI 技術來協助科學化的在地農業的發展，提升農業的產值。
6. 維持教育的優勢，協助在地小學教育的發展。

##### (二)強化南大數位化轉型，提升行政效率

1. 理工學院研擬成立人工智慧相關研究所，或農業 AI 相關的研究與運用。

2. 管理學院引進大數據行銷及物聯網相關課程，強化學生數位化的能力。
3. 藝術學院導入人工智慧協助改善藝術行政工作，利用3D管理藝術作品。
4. 人社學院及教育學院，英文系可引進大數據建立英檢及多益的單字檔供學生運用。

### **(三)積極創造外部資源，支持校務未來發展**

1. 以整併或強化方式成立專責公關、募款及理財單位，協助學校文宣宣導並與在地企業建立友好關係，以持續為學校進行募款，並善用資源進行理財。
2. 校友是學校最重要的無形資產，強化校友聯繫與服務，推動校友回娘家、募款餐會、校友電子報，以凝聚校友對母校的向心力，小額募款使校友反回饋母校。
3. 善用本人與在地企業人脈資源，如長榮大學、成大、南大及中山大學EMBA指導過的企業界高階主管，以及擔任理事長或理事的相關協會等民間機構進行企業募款，目標每年達到500萬~1000萬。
4. 由校長帶隊出訪相關企業，協助各院系教師鏈結與其相對應之企業(公司)，加強產業合作關係，爭取產學合作計畫及企業捐款。
5. 理工學院及環生學院的實驗場域已趨飽和，其他各院系進行產學研發及實習教學教師常有實作場域不足的困擾，本校自有財源仍較匱乏，企業以認養各層樓研究實驗室之單位數出資，過渡時期先建立高品質組合屋，邀請相關企業進駐，長期爭取教育部經費補助，興建產學研發大樓，或具特色之產學研究中心。

### **(四)重視學校聲譽經營，展現南大辦學成果及影響力**

1. 學校排名攸關招生、教職員生及校友的榮譽感，鼓勵各學院參與各專屬領域評比，或透過國際認證、加入聯盟或重要的國際協會等，在國內外平台展現南大的優異表現，擺脫地名大學的負面形象。
2. 落實卓越教學，透過教學創新，兼顧學生人文素養與專業競爭力，強調「服務學習、走入社會」的精神，導入實習制度，鼓勵學生至企業實習，與企業高度連結，提升未來就業力。
3. 積極推動對社會或媒體的有效溝通方案，透過 YouTuber 或社群媒體工具，宣傳南大在各領域的傑出表現與影響力。

### **(五)全方位培育具有國際競爭力及國際視野的優質學生**

1. 擴大設置學生獎助學金項目及金額，以扶助經濟弱勢的學生。
2. 推動國際學程及鼓勵英語授課，以獎學金或學費減免擴大招收國際學生，增進學生國際移動力。
3. 配合政府新南向政策，加強東南亞僑生招生業務，推動移地教學、國際志工服務、參與國際學術組織、開拓國際產學合作能量，提高南大在國際間的能見度，並提升國際競爭力，讓世界看見南大。
4. 定期持續舉辦「大師講座」，邀請國內外各領域優秀人才蒞校演講及與學生座談分享實務經驗。
5. 鼓勵學生修習跨領域學程或輔系，使學生能與社會脈動及國際變動接軌。全面檢討各系課程，例如英語系外加商業知識學習未來可擔任業務助理、國語文系外加管理課程可培

養學生成為企劃人才等，強化學生的就業競爭力。

#### **(六)與友校共享研究人力資源提升本校的學術及產學合作能量**

1. 本校改制綜合大學時間較短，全校之碩、博班人數相較其他高校較少，啟動與友校如成功大學、崑山科大、南台科大等校之校際合作，加強雙方教師聯誼交流，以提升研究能量。
2. 與友校共提整合型研究計畫，簽訂研究人力共享及經費共用等協議，共同指導研究生，加強與企業研發合作，設置各企業支持的講座教授或特聘教授。

#### **(七)強調大學社會責任，推動永續校園治理**

1. 支持師生參與永續相關議題的社會實踐計畫或學習活動。
2. 推動永續校園環境，例如節能減碳、資源回收與垃圾減量、智慧節水與水回收應用等。
3. 盤點並推動各院系所開設符合聯合國 SDGs 的課程或辦理相關活動，培養學生永續的意識，提升學生對全球重要議題的關心。
4. 推動各項有助於提升行政效率的作法，例如精簡各項會議與與會人數及開會時間。
5. 建立高效分層負責制度，在重要程序仍保有主計、人事監督原則下，充分授權給各階層主管。
6. 充分揭露校務運作資訊，充分尊重各方意見表達，並迅速回應各方的需求。

#### **(八)強化教職員照顧，營造幸福校園**

1. 重視退休教師福利，給予一定的禮遇尊重，例如可於系所網站上保留相關資料、可永久使用 email 信箱。
2. 重視並支持老師休假從事學術研究工作，以院為單位計算各系可休假研究人數。
3. 檢視現行制度，在符合法令規範的前提下，提供行政同仁更多福利，例如休假制度與工作酬勞之調整、校內外特約商店優惠等。
4. 協助同仁在專業上有持續的學習與成長，塑造良好工作氛圍的措施，以增進行政同仁對學校的認同感。

#### **(九)校園空間規劃，改善現有教學環境**

1. 持續校園綠化、美化，善用建築美學來規劃未來的新建築及空間運用。
2. 與藝術學院研究討論規劃成立人文藝術中心，定期舉辦本校各種藝文、音樂等表演及展示競賽活動，陶冶學生的人文藝術氣息。
3. 培育出德智體群美均衡發展的南大學生，建立富有人文藝術氣息的綠色永續優質校園，提供教師及學生優質的教師與學習環境。
4. 積極爭取外部資源，推動興建研發大樓及管理學院大樓。

#### **(十)培育生產高附加價值之新創公司推廣運用成果**

1. 針對校內教師現有專利或研究成果進行產品價值評估，由學校投入經費或協助尋找創投資金成立新創公司。
2. 有效利用研發大樓場域，輔導教師成立研發中心，進行高附加價值的高科技產品研發與

小量生產，或創客研發之高價值文創品生產，學校及教師可獲得權利金或技轉金，為學校創造財源。

**(十一)全面行銷南大，建立新南大的形象**

1. 學校由師專轉型成師院，再轉型成綜合大學，仍然有些漫長的路要走，如何跳脫學生對南大既有教育體系的印象，我們期漸進式的變革，透過教師的教學研究，學生學習及校友肯定力量的結合，全面提升南大的學校形象及辦校績效。
2. 身為南大教師，並擔任過行政主管，雖然來過去未曾參與，未來更加努力，打造一個「**適合師生學習、思辨、共融、成長、冒險、創新的地方**」。

註：1. 請以中文撰寫為原則，必要時得以英文撰寫，以三千字為原則，並請以電腦繕打。

3. 本表若不敷使用，請以 A4 紙張自行延伸。

五、推薦方式（請擇一勾選）

- 由校內編制內專任講師以上之教師二十人以上之連署推薦。
- 本校校友二十人以上之連署推薦。
- 國內外學術單位之教授、副教授或研究員、副研究員二十人以上之推薦。

六、相關承諾

- 1、 本人已充分瞭解國立臺南大學校長遴選相關規定，同意並接受擔任校長候選人。
- 2、 本人聲明未具教育人員任用條例第31條所定情事。
- 3、 本人聲明未有曾經教育部、行政院國家科學與技術委員會(含原科技部、國家科學委員會)或服務機關學校判定違反學術倫理之情事。
- 4、 本人承諾若獲聘為國立臺南大學校長，於擔任校長期間將處事公正並能超出政治、宗教、黨派及利益團體；如已任兼任上述機關團體職務，則於應聘校長前辭去兼職。
- 5、 本人如經資格審查通過，所提供之個人資料表(除出生年月日、身分證字號、通訊資料等個人資料欄位外)，同意於治校理念說明會前公開閱覽，並同意作為其他於本次校長遴選作業之需。
- 6、 本人聲明所填送之資料及學經歷資格證明文件均確實無誤；若有不實，本人願負一切責任。

候選人簽名：



(請親自簽名)

中 華 民 國 111 年 12 月 8 日