

企業政策講義

第一回

305470-1



社團
法人
考

考友社

出版
發行

第一講 企業政策與管理教育

◎ 命 題 重 點 ◎

壹、企業管理教育的意義與特性

一、企管教育的基本性質

(一) 多效性

企管教育不僅是教育界配合企業經營需求的一項政策，也是企業的一項「長期人力發展計劃」(Long-term manpower Development plan)，與企業組織、經營策略、管理制度等息息相關，而且相互影響。因此，推行現代化企管教育，對企業本身而言，可提高經營的效率與效果；對有志於從事商務的青年或企業內部員工而言，不僅吸收了許多管理知識，增加經營經驗，提高工作能力，同時亦可培養出工作的熱忱和興趣，激發工作情緒，並且可養成自立的能力，供來日從事管理工作或自己創業時發揮應用。因此，企管教育的功能是多效性的，廣受青年學生，從業人員及企業家所歡迎。

(二) 全面性

企管教育的對象是全面性的，不僅青年學生，企業內部的基層或中層員工，各級幹部，即使是最高經營階層的總經理或企業主，也應接受各種不同階段的管理教育或訓練。

(三) 時代性

企管教育的效果，固然可提高經營效率，健全管理制度，只是經營的環境常由於時代的變化，發生新的問題，進而影響或左右了教育的效果，故教育方式或內容必須常與企業的實際需求密切配合。倘若企管教育只對企業基層員工或各級幹部施予強迫性的教育訓練，而企業本身的

制度與經營策略却未能符合時代潮流的要求，則企管教育的推行必然遭遇重重的阻礙，因此，推行企業教育時，必須考慮到企業的現實需求。

（四）長期性

企管教育是一種長期性的人力投資，其效果必然是緩慢性與遲效性的。因此在推行時，可能會遭遇到許多困難，諸如初期時投資費用龐大，效果不易顯著……等，倘若沒有信心、恒心與熱心，常會引起許多不良的反應與不同的困擾，因此在推行企管教育前，必須有全盤性與完整性的長期計劃供執行參考，同時，也必須確實追蹤考核，以檢討其效果。

二、企管教育的結構

（一）「制定式」課程法 (Institutional approach)

早期的企管教育內容係按照各種特定行業所需要的技能或知識來設計課程，特別是有關保險業、房地產業與運輸業等，到現在仍在採用此一方式。「制定式」課程的目的，主要是為需要人才的企業機構訓練所需的基層人員或幹部，故課程的內容以專業技能或工作方法為主，多半由企業按照其產業或職務的需要設計課程並負責編撰教材，甚至於所需的專業師資，有時亦可委託外界的顧問公司或訓練中心設計或辦理專業基礎訓練。一般現行產業與教育機構所進行的建教合作，或民間顧問公司所舉辦的各項工作或實務研習班均屬之。

（二）「功能式」課程法 (Functional approach)

一般教育機構的管理教育係以訓練學員能執行「企業機能」(business function)為製訂課程的依據，以提供學習者能了解有關的計畫分析、控制技術及組織行為等一般觀念，並培養其執行企業有關的人事、財務、生產、物料控制或行銷管理作業能力。由於「功能式」課程內容係以經營管理所需的工具課程（如語文、會計、統計等）及企業機能的基礎課

程（如組織與管理、行銷管理、財務管理、生產管理等）為主，故又稱為「工具導向」（tool-oriented）課程法。

（三）「整合式」課程法（Integrating-idea approach）

「整合式」課程是爲了強調學習者的執行決策能力，所設計的整體性策略訓練方式。這種課程法的主要功能，在培養高階層主管所需的技能、知識、責任感、價值觀念與心理準備等，譬如一旦擔任總經理職位後，所需了解的職責、功能、態度、價值觀念及責任感應如何，才能配合企業要求！在此情況下，學習者不再是負責執行部門作業的單位主管而已，他同時被要求嘗試分析企業經營環境中，有關社會、經濟、政治、技術等因素變化時對企業機能可能的影響，此外，並能識別企業所面臨問題的核心，研討解決問題的可行方案並做適宜的決策，訂定營業目標與方針，預測市場未來的趨勢與特性，評估可能的經營機會與風險程度，及所應擔負的社會責任等項目。這種管理教育的重點以培養觀念爲主，而不再是強調作業執行過程的功能了！大學教育中的「企業政策」、「企業個案研究」課程，與一般顧問公司所開授的「領導人員統御訓練」、「管理才能發展研究班」等均是以此爲目標。

貳、企業管理課程的教學目標

- (1) 有堅強的意志能力，對企業外在環境的變化能做充分與成熟的思考。
- (2) 有組織能力，能分派各種生產要素，且能協調各部門的作業機能。
- (3) 能慎謀遠慮的能力，對未來市場機會做合理的判斷，且能獨立決策，並具有負責的心理準備。
- (4) 有正確的意識，建立完整的社會責任的觀念，使企業配合環境要求。

- (5) 有教育工作的熱忱，以平衡發展各階層的人力資源，銜接各部門作業機能，促進組織的成長。

爲了培養管理人員具備上述的能力，因此，一般教育機構或顧問公司的訓練班，依照發展程序而將教育或訓練方式區分爲下列二個階段：

一、基礎階段 (Primary Stage)

在此階段裏，學員被要求須具備下列能力：

- (1) 能有效運用已學過的知識、管理原則與技能的能力。
- (2) 對解決企業問題時，須具備發展或分析的能力。
- (3) 在分析企業問題後，能提出解決方案的能力。

二、專業訓練 (specialized training)

在此階段裏，主要在訓練學員獨立思考和分析判斷的能力，並接受管理的經驗，其內容爲：

- (1) 在各種實際挑戰氣氛中（如實地參觀、實習、建教合作研究計劃），經驗企業的各種機能作業，並且了解其性質。
- (2) 以個案研究，經營演習，甚至於實地參與解決企業問題等方式，不斷地吸收在不同環境中企業決策的經驗。
- (3) 發展管理聯繫 (Management Communication) 的技能，將各種可行方案，以文字撰寫出政策性的說明。

上述的教學目標，可以歸納成下列三種不同的角度來詳細說明，唯有各方面平衡發展，才能相輔相成，達到企業界的要求。

一、知識上目標

- (1) 在企業存續經營的前提下，須具備訂定企業整體性政策的知識，如「組織與管理」、「企業政策」等。

- (2) 配合企業機能，須具備能處理各部門作業的基本知識，如「人事管理」、「財務管理」、「生產管理」、「行銷管理」等。能分析、預測與掌握企業環境的知識，如「商事法規」、「經濟學原理」、「商業循環」、「經濟分析」、「會計學原理」及「成本會計」等。
- (3) 須具備解決企業問題的方法或技能，如「作業研究」、「系統分析」等。

二、態度上目標

- (1) 須能獨立與客觀地思考，並以管理通才(generalist)的立場處理企業整體性的問題。
- (2) 配合企業環境實事求是，而非純理論的研究。
- (3) 須具有企業家的氣質，能充份運用管理資源，適宜決策，並能評估風險，承擔經營責任，而非自私自利的商賈作風。
- (4) 不斷地發揮個人的想像力與創造力，主動開拓市場機會，而非守成地經營。
- (5) 勇敢地面對公眾，並且擔負起企業對社會的責任。

三、技能上目標

- (1) 能有效地分析企業環境，了解有關問題的事實，建立實用性假說，創造解決的可行方案，試求可能的結論，並且預估期望的結果。
- (2) 能掌握企業現有的特性及未來發展的方向，評估市場機會及可能的風險程度。
- (3) 能發揮組織與協調的能力，運用所有的生產資源。
- (4) 能適時決策解決問題，事後對績效的考核，能提出修正的方案

精選試題

一、試說明企業教育的基本性質。

答：請參閱命題重點壹、一。

二、試說明企業教育的結構系統。

答：請參閱命題重點壹、二。

三、試述企業管理課程的教學目標。

答：請參閱命題重點貳。

四、何謂個案教學方法？並說明研討個案的步驟。

答：請參閱命題重點參、一。

五、何謂專案研究法？

答：請參閱命題重點參、二。

六、何謂管理競賽法？

答：請參閱命題重點參、三。

七、試述管理競賽的方式。

答：請參閱命題重點參、三。

八、試述實施管理競賽教學法之效果。

答：請參閱命題重點參、三。

九、何謂專題演講法？

答：請參閱命題重點參、四。