

100學年度新任一級主管專訪人力資源處人資長 林蒼祥

組織活化特刊

學歷：

美國波士頓大學財務金融博士
交通大學管科所商學碩士
台灣大學物理系學士

經歷：

行政院國家安定基金委員
行政院開發基金投資審查委員
教育部大專院校教師升等（財務金融類）諮詢顧問
臺灣期貨交易所董事、臺灣期貨交易所董事監察人
臺灣證交所交易所董事
華僑銀行常務董事
第一商業銀行董事
中華開發工業銀行董事
中華開發金融控股公司董事
東森電視公司監察人
淡江大學財務系系主任
泰國國立發展暨管理大學（NIDA）財金所客座教授
交通大學財金所兼任教授
輔仁大學金融EMBA班兼任教授
臺灣金融研訓院諮詢委員
臺灣經濟研究院ABAC Task Force 諮詢委員
政光集團臺北縣世貿中心及百福管理顧問公司總經理
臺灣金融財務季刊常務編輯、領域編輯
臺灣金融研訓院
亞太社會科技學報主編
林蒼祥：要用100分心情 達到100分效果

【記者湯琮詒專訪】在電話的另一頭，新任人力資源處人資長林蒼祥談到對淡江未來一年的看法，他提到淡水校園的定位為「教學研究型」大學，這是教學與研究並重的學校，在教學方面，在台灣少子化的影響和開放大陸學生來臺就學的局勢下，各校間

的競爭必定會更加激烈，為了要吸引優秀學子前來就讀本校，而最重要的一個因素便是必須讓準大學生及家長都能更「認同淡江」。執行面上，除了延攬更優質的師資之外，在研究領域也要多加著手，鞏固各界對本校的信任，進而讓從本校學生投入職場時更具競爭力，「終極的目的都是要讓學生有更好的學習環境！」

延攬優良師資的方法並不複雜，但是執行上卻有一定的難度，林蒼祥直言：「『薪水』是最大誘因！」針對此點，他將和研發處密切合作，以「彈性薪資」的方式，打破現今的給薪限制，吸引國外知名教授與業界權威人士前來，傳授在專業領域上豐富的經驗給學生。

研究方面，林蒼祥表示，獎勵研究的方案已經出爐，將請各學術單位配合實施。另外，鼓勵教師將自身作品或是研究成果代替論文，也會一併列入考核當中，藉以刺激教師的研究意願。同時，也將減少助理教授的授課時數，讓其有更充裕的時間投入研究。

從工作職掌的內容中，人資處只是發放教職員薪水的單位，林蒼祥卻認為，人資處的角色，是充分全校教職員的專長和工作內容，以能提供更有效率、更完善的服務。他以2005年開始實施的「輪調制度」為例，強調會盡最大的努力，將想轉調的職員能分配到第一志願的單位，同時也鼓勵教職員，應利用空餘時間進修，以達到終生學習的目標，他表示，「人資處絕對是教職員的最佳伙伴！」

訪談間，不時可以聽見電話的另一端傳來翻閱資料的聲音，林蒼祥語氣略帶靦腆卻愉悅地說：「一定要再確認一次！」從這點可觀察出，他嚴謹的個性，或許，這也是他擁有豐富的經歷的原因；如同他在訪談最後給自己的期許：「要快樂、有效率地工作，用100分的心情達到100分的成果。」

