

學校組織培育貿易救濟人才機制之研究

謝馥蔓

德霖技術學院企業管理系 講師

摘要

在二〇〇一年十一月，中國大陸與台灣先後獲准加入世界貿易組織（World Trade Organization，WTO），台灣並成為第一四四個會員國。WTO的精神就是希望透過拋棄貿易障礙，開放自由市場等機制，以建立一套新的市場秩序，但是在建立新秩序的過程中，都會出現相對的獲益者與受害者。

為了協助本國受損害產業提起國際訴訟或避免受害，從人力資源發展的觀點而言，學校教育扮演著培育貿易救濟人才的重要角色。本文採用內容分析法與專家訪談法探討貿易救濟人才必須擁有的知識、技能，以協助學校發展具實務導向的貿易救濟課程。本研究有下列幾點發現：

- （一）建議成立跨法、商學院的貿易救濟學程。
- （二）學程內容應包括法律面與商業面各項相關內容。
- （三）課程實施方式以實際案例探討、模擬和專題實作方式進行。

關鍵字：貿易救濟、貿易救濟人才、人才培育

The Research of Colleges Cultivate the Trade-relief Workers

Fuman Hsieh

Instructor of Business Administration Department

Abstract

Mainland China and Taiwan were allowed to be the members of the World Trade Organization in November 2001. The main spirit of WTO is to get rid of the trade obstacles, and establishes new orders to create the free market. When the new orders happen, losers and beneficiaries appear at the same time.

According to the perspective of human resource development, the college educations play a very important role to cultivate Trade-relief workers. This research uses content analysis and interviews way to understand the content needed, in order to create suitable courses in college. Some findings are as follow,

To create the Trade-relief program both in law and business colleges.

The content must involve in law and business dimensions.

The curriculum design could consider case study, simulation and practical program.

Key words: Trade-relief workers, Trade-relief workers' education, Human resource development

壹、前言

在二〇〇一年十一月，中國大陸與台灣先後獲准加入世界貿易組織（World Trade Organization, WTO），台灣並成為第一四四個會員國。WTO 的主要精神有二，其一為以「多邊」協商的方式解決會員國之間的貿易紛爭，意指若甲、乙兩國達成一些關稅減讓或貿易優惠的協議，則其他會員均可要求比照適用；其二為國民待遇（national treatment）的規範。所謂的國民待遇是指國外的商品一旦進入本國國境之後，即可享受與本國商品完全相同的待遇，不能受到租稅或規格等方面的歧視（朱敬一、林全，2003），上述兩項精神的目的是希望透過拋棄貿易障礙，開放自由市場等機制，以建立一套新的市場秩序。但是在建立新秩序的過程中，都會出現相對的獲益者與受害者；例如以外銷市場導向的高科技產業是獲益者，而以內需市場為主的農業或紡織業等可能就是受害者。

而經濟部貿易調查委員會（簡稱貿委會）為協助受害企業處理貿易救濟問題，因應加入 WTO 對於台灣產業所形成的挑戰（黃智輝，2005），近年來陸續成立許多相關輔導機制，包括成立貿易救濟預警系統、建構完善的貿易防衛體系、組成貿易救濟聯合諮詢服務小組（貿易救濟張老師）、貿易救濟種子教授、貿易救濟榮譽指導員等制度，以滿足受害企業的服務需求。惟自侯世光（2004）曾針對申請「貿易救濟張老師服務窗口」協助之 58 家廠商的調查研究中，發現受害企業對貿易救濟人才之需求內涵的優先排序以法律（56 次）、控訴計畫書撰寫（53 次）與國際商務談判（50 次）為主（參見表 1），而人才需求內涵又可自內部與外部來源分別加以分析。另外根據受害產業申請職訓局訓練補助項目的調查中顯示，以「主管訓練」為所有事業機構最重視的課程（參見表 2）；易言之，就行政輔導面而言，若能提供受害產業或有受害之虞的產業足夠的貿易救濟相關知識技能，將能提高在訴訟上獲得有利的判決或避免受害的機率。

表 1 受損害企業對貿易救濟人才需求之內涵(N=58)

	次數	平均數	標準差	排序
法律	56	4.5261	0.9521	1
控訴計畫書撰寫	53	4.4218	0.8354	2
國際商務談判	50	4.3657	1.1541	3
財務與會計	28	4.1200	1.2141	4
市場調查	25	4.0234	0.8112	5
WTO 相關規範	16	3.9874	0.8210	6
行銷管理	13	3.9652	0.9214	7
職訓補助申請	12	3.5321	1.1654	8

資料來源：侯世光（2004），貿易救濟人才培育機制建構之研究，經濟部貿易調查委員會專案計畫。

表 2 職訓局補助受進口損害產業事業機構辦理訓練課程分析

課程 內容	主管 訓練	品管	行銷	團隊 建立	人管	E 化	研發	內部 講師	專業 技能	企業 文化	專業 證照	人際 關係	流程 改造	工安	財管	大陸 投資	法律
申請 家數	15	11	9	7	7	7	6	5	5	3	3	2	2	1	1	1	1

資料來源：侯世光、謝馥蔓等（2003），受害產業申請職業訓練補助之績效評估研究，經濟部貿易調查委員會專案計畫。

貳、貿易救濟人才的訓練與發展

人才培育機制主要包括訓練與發展。所謂的訓練係以組織的業務需要為出發點，促進員工在日常工作上具有專業的能力，包括知識、技術或行為（Noe，1999）；而發展意指在一段時間內，使用行為科學有關的技術或理論，作有計畫、有目的的學習，以提高工作表現，增進組織的資源（修改自 Nadler，1984）。兩者之間的差異如表 2。

表 3 訓練與發展的比較

比較項目	訓 練	發 展
目的	滿足執行任務需要	滿足個人意願與企業需求
運用時機	即用即訓	在可預見的未來
學習性質	有目的的學習、認知技能目標	潛伏學習、情意目標
內容	教材、講師導向	學習者參與、主動發現與解決問題
目標	為現在工作作準備	為未來改變作準備

資料來源：本研究。

自人才訓練的角度而言，除了貿委會目前已發展完善的人才訓練規劃與推廣系統（如圖 1）之外，行政院勞工委員會職業訓練局亦提供受進口損害產業的企業人力資源提昇計畫，也就是權責單位已提供垂直整合的各項功能，但產業間甚或是相同產業的各企業間似乎尚未建立水平整合的機制。另自發展的觀點而言，學校組織無疑扮演著責無旁貸的角色，例如美國主張對於貿易救濟人才培育的機制可從學校教育開始，相關的作法有三種（侯世光，2004）：

- (一)政府結合學校力量，培育相關人才。
- (二)配合產業發展需要，學校自行開辦相關課程。
- (三)專業機構開設專業的訓練課程。

貿委會與職訓局屬於專業機構開辦專業訓練課程，但檢視國內相關系所的課程後，發現並未完整開設貿易救濟相關課題。由於加入 WTO 和中國大陸與台灣市場的糾葛，所以如何培育

及結合貿易救濟人才實為當務之急。貿易救濟內涵甚廣，其積極意義應在於建立產業的預警機制，發揮事前預警功能（黃智輝，2004）。因此除了前述研究（侯世光，2004）所發現的三種主要需求外為了達到積極的目的，貿易救濟人才需要同時具備商學與法學的知識、技術；商學方面的能力涵蓋量價關係、供給需求關係、消費者利益、使用者利益及與國家經濟利益的界定、商務談判，甚至是對於受損害產業的職業訓練和技術研發補助等；而法律面則包括行政法和民法所規範的相關法規，如貿易法、關稅法、平衡稅及反傾銷稅課徵辦法、貨品進口救濟案件處理辦法等（貿委會，2004）；所以如何從人力資源發展的觀點，協助學校建構具實務導向的課程，以培育有效能的貿易救濟人才，遂成為本研究的主要目的。

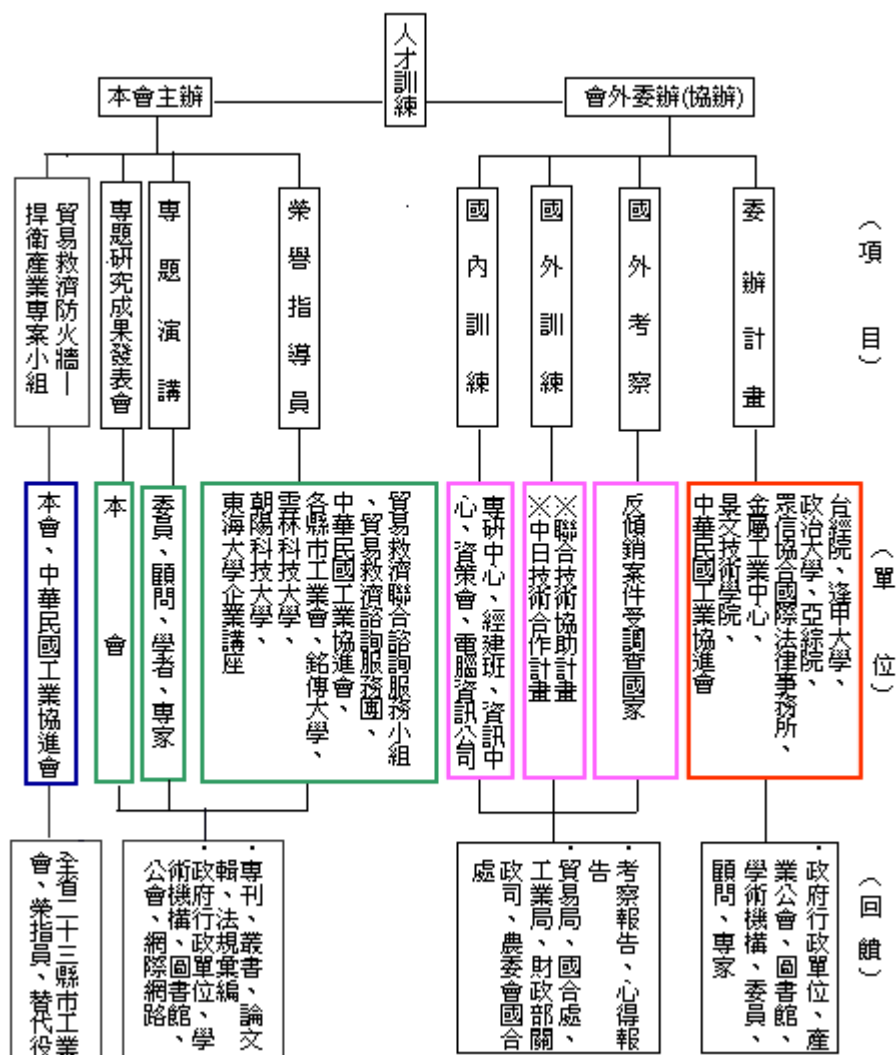


圖 1 貿委會人才訓練規劃與推廣

資料來源：貿委會（2004）

參、系統化訓練發展歷程

Noe（1999）認為一個完整的系統化訓練發展課程涵蓋六個階段（修正自陳沁怡，2003）：

表 4 系統化訓練發展歷程

1.策略性思考	如訓練發展策略分析與組織架構模式建立等
2.需求分析	如組織分析、人員分析、工作任務分析
3.營造正向學習環境與鼓勵動機	如建立學習目標與學習結果、有意義教材、足夠的練習、回饋等
4.訓練方案與課程設計	訓練方案的建立與執行、確保訓練遷移機制等
5.績效評估與追蹤考核	指出評估訓練成敗的效標、評估方式、成本效益分析等
6.員工長期生涯發展與管理	協助員工獲取生涯資訊、確立生涯目標與建立行動計畫等

資料來源：修改自陳沁怡（2003：15）

上述的六個階段意義可進一步說明如下：

一、策略性思考：

員工訓練發展必須配合組織的策略與發展，在不同的策略階段，需要不同的訓練發展實務。

二、需求分析：

根據上述的策略性思考結果，接著進行三個層面的分析，包括：組織分析、人員分析與工作任務分析。組織分析是以整體組織需求作考量，人員分析考慮員工的個別需求，工作任務分析是以整體的目標達成為主。分析的結果可對於需要訓練的項目排序、確認外訓項目與建立各項訓練目標。

三、營造正向學習環境與鼓勵動機：

本階段的主要內容在於使用各項學習原理、行為科學原理等，幫助員工瞭解自己需要學些什麼以及為何要學？

四、訓練方案與課程設計：

- （一）規劃訓練方案：方案內容包括舉辦時間、講師來源、教學方法技術的設計選擇等。
- （二）訓練遷移機制：所謂的訓練遷移 transfer of training 是指受訓者將在訓練過程中所得到的知識、技術與態度，有效地運用在工作情境當中（Baldwin & Ford,1988；

Gielen 1995)，其影響因素有學習者的人格特質（動機、對訓練的期待等）、課程設計與工作環境（主管支持、同儕支持與激勵制度等）。

五、 績效評估與追蹤考核：

列舉訓練成敗的效標為何、決定評估的方式，以及進行成本效益分析等。

六、 員工長期生涯發展與管理：

協助員工自我瞭解、開發潛能、決定生涯目標及建立生涯路徑。

結合對於貿易救濟的積極性與消極性策略與相關的需求分析後，本研究將針對有關貿易救濟的正向學習環境與課程設計內容進行探究，因為有效的課程設計將能促進正向的訓練遷移與高績效。

肆、研究設計

本研究先以內容分析法分析曾申請「貿易救濟張老師服務窗口」的廠商需求內涵與標竿大學的相關課程內容，接著再根據相關法規探討其對於貿易救濟人才的需求；最後以專家訪談法進行實際訪談，以達成建立學校開設相關課程的參考架構。

一、研究流程

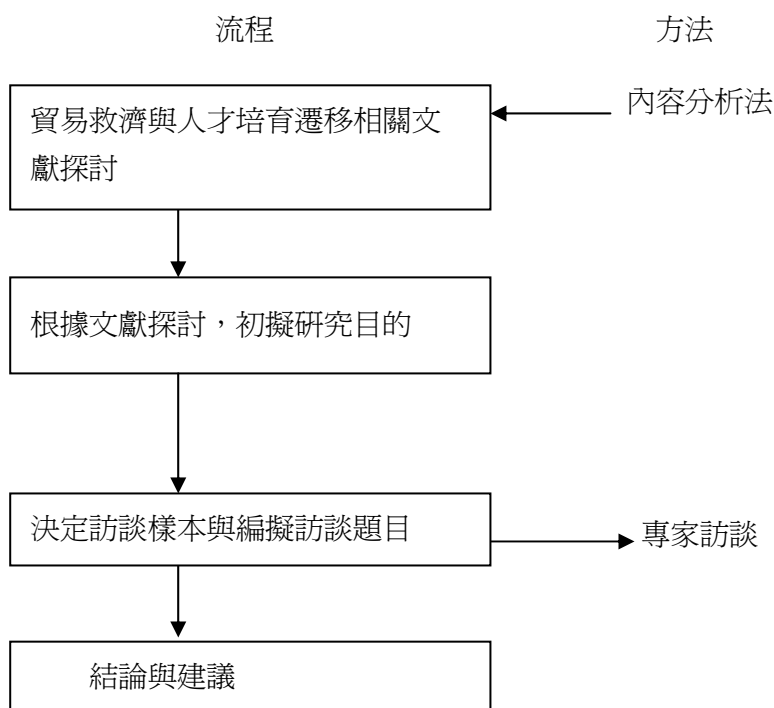


圖 2 研究流程

資料來源：本研究

二、研究方法

- (一) 對於法、商學院已開設的相關課程進行內容分析。
- (二) 根據現有的文獻案例及法規條文探討相關課程應具備的內涵。
- (三) 經由專家實務訪談，探討相關課程應具備的內涵。

伍、內容分析

一、法、商學院已開設的相關課程內容分析

本項分析對象以國內標竿學校政治大學的法學院與商學院所開設的相關課程為主。相關系所包括法學院法律系財經法組、國際貿易系、法律科技整合研究所和智慧財產研究所。其相關課程設計內容分析如下：

(一) 政治大學法律系財經法組分組相對必修科目

經濟學、會計學、國際私法、土地法、專利法、著作權法、國際貿易（經濟）法、銀行法、信託法、公平交易法、租稅法、勞動法、英美契約法、國際商事法。

(二) 政治大學國際貿易系必修科目

初級會計學、經濟學、微積分、民法概要、英語聽講、商法專題、統計學、國貿實務、管理學、財務管理、國貿法規、國際貿易理論與政策、行銷管理、國際金融、商用英文。

(三) 政治大學法律科技整合研究所科技整合課程：

可選修金融系、會計系、風險管理學系、資訊科學系、智慧財產研究所所開碩士班課程；「法律與會計碩士學程」；「生物科技法律學程」；「人文社會與基礎法學學程」及「勞動、社會福利與法律學程」。

(四) 政治大學智慧財產研究所法律專業課程：

資訊科技智慧財產專題、商事法、國際貿易法、電子商務政策與法律、科技法律與智財管理專題、專利法、商標法、國際契約協商、爭端處理、兩岸智慧財產權專題等。

從上述分析可得知學校教育已粗備培養國際貿易人才的機制，但機制所需求的內涵為何？也就是課程內容應涵蓋哪些具體項目，才能符合任務的需求，則必須進一步由產業實務面加以探討。

二、從文獻及相關法規條文探討貿易救濟課程應具備的內涵

根據侯世光（2004）對於受損害企業對貿易救濟人才需求的研究得知需求內涵依序包括法律、控訴計畫書撰寫、國際商務談判、財務與會計、市場調查、WTO 相關規範、行銷管理、職訓補助申請（參見表 1）。而從相關法規條文規範則可自法律面與商業面分別探討需求內涵：

(一) 法律面

根據進口相關法規彙編，貿易救濟人才需要熟悉下列相關法規與訴訟書的撰寫：貿易法、貨品進口救濟案件處理辦法、關稅法、平衡稅與反傾銷稅課徵實施辦法、農業發展條例、農產

品受進口損害救助辦法與台灣地區與大陸地區貿易許可辦法。

(二)商業面

根據貿易救濟華陀百科，貿易救濟人才需要提供下列商業知識、技能：

1 建立檔案的能力

由於數據是尋求救濟的具體指標，所以貿易救濟人才應能協助協助企業建立生產廠商、進口商與出口商近三年的檔案資料，包括生產設備使用情形、財務資料、價量關係、行銷策略、員工雇用情形、市場佔有率的變化與其他顯示傾銷進口所致產業損害的相關資料等。建立檔案的積極目的在於預防產業受害，消極目的在於尋求救濟。

2 詮釋的能力

建立檔案後，最重要的是能夠對數據之間的相關性進行詮釋的能力，

如員工雇用人數的遞減是受傾銷進口所害，或生活形態的改變所致？例如依據薪資與生產力統計月報（經濟部工業局，2005），在製造業的四項分類中（金屬機械工業、資訊電子工業、化學工業與民生工業），除了資訊電子工業在過去四年受雇員工人數的平均成長率呈現正成長之外，其他三類皆成負數（參見表5）。若再深入探討分類，可發現前三名依序為家具及裝設品業的-5.95、成衣及服飾品業-5.53與皮革、毛皮製造業-5.12，但其數據所代表的意義則可能有所差異，貿易救濟人才必須擁有連結更多資料加以詮釋的能力。

表5 製造業及其中分類產業受雇員工人數過去四年平均成長率 單位：人；%

業 別	過去四年平均 成長率	業 別	過去四年平均 成長率
製造業	-0.55	資訊電子工業	2.06
金屬機械工業	-0.62	電腦通信及視聽電子業	2.65
金屬基本工業	-0.68	電子零組件業	3.81
機械設備業	0.52	電力機械器材及設備業	-2.05
運輸工具業	-2.41	精密器械業	0.88
化學工業	-1.18	民生工業	-2.96
皮革、毛皮製造業	-5.12	食品及飲料業	-0.28
紙漿、紙及紙製品業	-1.14	菸草業	-3.60
印刷及其輔助業	0.12	紡織業	-3.29
化學材料業	-0.93	成衣及服飾品業	-5.53
化學製品業	0.02	木竹製品業	-3.93
石油及煤製品業	-1.85	家具及裝設品業	-5.95
橡膠製品業	-0.70	非金屬礦物製品業	-1.98
塑膠製品業	-1.24	其他工業製品類	-2.61

資料來源：經濟部工業局（2005），製造業現況月報。

3 協助企業轉型的能力

經由詮釋後，可得知有諸多產業受害的可能原因，如果是因為技術問題而受害，貿易救濟

人才需要具備或能結合符合應產業特性的專業技術人員，引導產業創新；若是因生活形態改變或經濟結構轉型，則貿易救濟人才需具備輔導廠商或從業人員轉業及職業訓練的能力，此意味著貿易救濟人才必須能夠規劃相關課程內容與實施方式。

4 商務談判能力

談判是一種藝術與技術的結合，商務談判能力是受害產業所需求的重要貿易救濟協助（參見表 1）。

三、經由專家實務訪談，探討相關課程應具備的內涵。

經由專家實務訪談結果，學校相關課程應具備的內涵分別為

- （一）受損認定〈如產業損害調查問卷內容的項目，包括生產廠商、進口商與出口商三種〉與救濟措施〈如公司技能提昇、輔導轉業、職業訓練等〉
- （二）商學的角度，可著重於數字的連結性，例如需求量與供給量的比較；國與國之間的比較；過去與現在的比較。
- （三）受損害對象是以產業為主而非單一企業，所以貿易救濟人才需具有宏觀思維。
- （四）對於傾銷與受害產業的人力訓練內容應有所區隔。
- （五）因廠商目前仍有規避的心態，故現階段貿易救濟人才以外部人力為主。

陸、結論與建議

一、 結論

從第五部份的分析中，可得知若欲在校培育貿易救濟相關人才，其課程內涵的建構包括下列幾點原則：

- （二）成立跨法、商學院的貿易救濟學程。
- （二）學程內容：學程內容的法律面涉及貿易法、貨品進口救濟案件處理辦法、關稅法、平衡稅與反傾銷稅課徵實施辦法、農業發展條例、農產品受進口損害救助辦法與台灣地區與大陸地區貿易許可辦法。學程內容的商業面則涵蓋建立檔案的能力、詮釋的能力、協助企業轉型的能力與商務談判能力。
- （三）為建立貿易救濟人才的宏觀思維，課程實施方式以實際案例探討、模擬和專題實作方式進行。

二、建議

- （一）雖然從本研究的結論可建構學校發展貿易救濟人才的學程內容，但對於目前有受害之虞的產業而言，除了主管機關提供相關協助之外，似可結合學校機制主動研擬對於廠商實施內部貿易救濟人才的訓練課程，延伸職訓局補助受害廠商實施教育訓練的目標。
- （二）建議主管機關集結受害產業案例作為貿易救濟學程的參考內容。

柒、附錄一：訪談記錄

訪談記錄（一）

一、訪談對象：東吳大學企業管理學系王超弘主任

二、訪談時間：九十四年六月二十七日十四時三十分

三、訪談主題：貿易救濟人才所需的知識技能

四、訪談內容：

1. 受損認定〈如產業損害調查問卷內容的項目，包括生產廠商、進口商與出口商三種〉
2. 救濟措施〈如公司技能提昇、輔導轉業、職業訓練等〉
3. 從商學的角度，可著重於數字的連結性，例如需求量與供給量的比較；國與國之間的比較；過去與現在的比較。
4. 受損害對象是以產業為主而非單一企業，所以貿易救濟人才需具有宏觀思維。

訪談記錄（二）

1 訪談對象：高雄市工業會李總幹事威穎

2 訪談時間：九十四年九月十二日上午九點三十分

3 訪談主題：

- （1）主要已受損害產業類別？
- （2）潛在受損害產業類別？
- （3）從內部人力需求觀點而言，受損害產業對貿易救濟人才需求之內涵為何？
- （4）從外部人力需求觀點而言，受損害產業對貿易救濟人才需求之內涵為何？
- （5）如何結合已受損害產業與潛在受損害產業建立貿易救濟防護網？

4 訪談內容

- （1）受損害產業有不同角度的界定，例如可以就產業產值、成長率與受雇員工變動情形作為判斷損害標準。
- （2）依據製造業及其中四大類型產業（金屬機械、資訊電子、化學及民生）在過去四年（90 年至 93 年）的產值及成長率變動情形，民生類呈現-4.23 的平均成長率，同時其受雇員工數也是出現負成長的唯一類別（經濟部，2005）。顯然民生相關產業可能兼具已受害與潛在受害產業。
- （3）因廠商仍有規避的心態，故貿易救濟人才宜以外部人力為主，目前貿委會已建構完善機制，但建議延攬產業高階主管加入智庫行列，並發揮平台資訊的及時性，以完整揭露訊息給智庫人員。
- （4）建議建立潛在受害產業名單，由主管單位邀請相關企業派員參加講習，以及早收集資料，防範於未然。
- （5）傾銷與受損害產業的人力訓練內容應有所區隔。

柒、附錄二：法規內容分析

＊法律方面（主要根據進口救濟相關法規彙編，貿委會，2005）：

- 一、貿易法
- 二、貨品進口救濟案件處理辦法
- 三、關稅法
- 四、平衡稅與反傾銷稅課徵實施辦法
- 五、農業發展條例
- 六、農產品受進口損害救助辦法
- 七、台灣地區與大陸地區貿易許可辦法

＊商業方面（主要根據貿易救濟華陀百科，貿委會，2004）：

一、進口救濟制度（各細目所列法條係依據貨品進口救濟案件處理辦法）

（一）產業損害認定（以近三年資料為主）（8）：

1 生產廠商調查：

- （1）廠商基本資料
- （2）生產、銷售及相關資料（如員工雇用情形、市場佔有率等）
- （3）財務資料
- （4）銷售價格及相關資料
- （5）其他資料（說明其他傾銷進口所致產業損害）

2 進口商調查：

- （1）公司基本資料
- （2）涉案貨物進口、銷售及相關資料（包括庫存情形）
- （3）銷售價格及相關資料（包括折扣政策、付款條件及客戶名稱等）
- （4）其他資料（例如提供傾銷以外，其他可能導致產業損害的原因等）

3 出口商調查：

- （1）生產量
- （2）生產設備利用率
- （3）庫存量
- （4）對中華民國輸出之數量及 FOB 與 CIF 價格
- （5）對第三國輸出的數量及 FOB 與 CIF 價格
- （6）國內銷售量
- （7）以上各項資料當年或次年的預測值

4 其他得以主張受影響適時的資料。

（二）對大陸進口救濟案件的產業受害認定（26）：

例如進口數量、價格影響、對國內生產競爭產品的產業影響和市場轉向的考慮。

(三)對大陸貨品產業損害預警系統監測：

依照自大陸貨品進口價格門檻值、「三高二大一小」的原則，對國內產業可能的損害進行監控。

(四)救濟措施（4）：

1 設定關稅

2 設定輸入配額

3 提供融資保證、技術研發補助、輔導轉業、職業訓練或其他調整措施或協助。

(五)與利害國家協商（22）

二、反傾銷制度（除第一項外，各細目所列法條係依據平衡稅及反傾銷稅課徵實施辦法）

(一)對國家整體經濟利益損害認定：對國家整體經濟利益之資料蒐集範圍包括國內受害產業、上游產業、下游產業（使用者）、消費者及進口商之利益。評估國家整體經濟利益時，應考量課稅對受害產業與上下游產業成本、獲利及就業之影響，課稅對最終產品價格及消費者選擇產品之影響，課稅對貿易及市場競爭之影響（平衡稅及反傾銷稅案件國家整體經濟利益暫行作業規定，貿委會，2003）。

(二)產業調查

1 價格認定與傾銷差額計算（32）：

取得輸出國專業雜誌或市場行情雜誌上所刊登的價格，或是從公會出版刊物、政府財經資料公布的價格資料，另亦可蒐集該國輸往第三國的價格資料。傾銷差額以輸入中華民國的價格低於正常價格的差額計算之。

2 產業損害資料：

申請人或代表需提供近三年產業損害資料，包括「實質損害」「實質損害之虞」「實質延緩國內該項產業的建立」等相關事實，以觀察產業各項經濟因素之變動趨勢，作為判斷產業有無損害的推論根據（7、38）。

(1)國內產業產銷方面：生產量、生產力、產能利用率、存貨量、銷售量、市場佔有率。

(2)國內產業雇用方面：說明員工雇用量變動情形與失業率。

(3)國內產業財務方面：銷售額、利潤、投資報酬率、現金流量、產業成長性、募集資本或投資能力。

三、補貼暨平衡稅制度

(一)產業損害認定（7）：

1 長期監測國外競爭廠商營運情形及是否有在國外市場被控告補貼的事實。

2 蒐集有損國內產業情事，如進口數量或市場佔有率增加；價格受抑制或無法回收成本；以及在生產量、銷售狀況、市場佔有率、獲利情形、雇用員工數和產能利用率等。

3 「實質損害」、「實質損害之虞」及「實質延緩國內該項產業的建立」的認定。其中實質損害要件涵蓋進口量、價格與對產業的影響等三方面。

(二)、補貼的認知（吳中峻，2005）

包括可控訴補貼、不可控訴補貼及禁止性補貼，由於難以取得具體資料佐證，故申請人只

要提出令主管機關產生合理懷疑資料即可。

捌、參考文獻

1. Baldwin, T.T., & Ford, J.K. (1988) .Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41,63-105
2. Gielen, E. W. M. (1995) . *Transfer of training in a corporate setting*. Unpublished doctoral dissertation, University of Twente, Enschede, The Netherlands.
3. Nadler, (1984) .Human resource development. In L. Nadler (Ed.) , *The handbook of human resource development* (pp.1.1-1.47) .New York:John Wiley & Sons.
4. Noe,R.A., (1999) .*Employee Training and Development*. The McGraw-Hill Companies, Inc.
5. 朱敬一、林全 (2003) 。**經濟學的視野**。台北：聯經。
6. 林東清 (2004) 。**知識管理**。台北市：智勝。
7. 吳中峻 (2005) 。**在平衡稅的觀點下漁業補助的可行性與必要性分析**。經濟部貿易調查委員會委託研究計畫期中報告。
8. 侯世光 (2004) 。**貿易救濟人才培育機制建構之研究**。經濟部貿易調查委員會委託研究計畫。
9. 侯世光、謝馥蔓、張文龍、陳文聰、曾寶鈴 (2003) 。**受害產業申請職業訓練補助之績效評估研究**。經濟部貿易調查委員會委託研究計畫。
10. 政治大學課程規劃。2005 年 9 月 15 日取自 <http://www.it.nccu.edu.tw> ；<http://iip.nccu.edu.tw>
11. 經濟部貿易調查委員會編印 (2004) 。**貿易救濟華陀百科**。
12. 經濟部貿易調查委員會編印 (2005) 。**進口救濟相關法規彙編**。
13. 經濟部工業局 (2005) ，製造業現況月報 (含九十四年第一、二季預測值) 。
14. 劉必榮 (2005) ，談判。台北市：時報。
15. 黃智輝 (2004) 。建構貿易救濟防火牆機制之構想與作法。**貿易救濟專論**。2005 年 6 月 10 日取自<http://www.cnfi.org.tw>
16. 張文龍 (2003) 。九十二年度貿易救濟張老師服務績效與展望。**貿易救濟諮詢服務雙月刊**第 12 期，3-5
17. 陳沁怡 (2003) 。**訓練與發展**。台北市：雙葉。
18. 職訓局 (2005) 。九十四年協助企業人力資源提昇計畫一個別型。2005 年 6 月 10 日取自<http://210.61.235.2/evta94/plan.asp>

