

問答題每題 20%

1. 請詳細畫圖說明管理矩陣。

表 1-2 所呈現的管理矩陣主要由企業功能與管理功能組

管理功能 \ 企業功能	生產管理	行銷管理	人力資源管理	研究發展管理	財務管理
規劃					
組織					
用人					
領導					
控制					

表 1-2 管理矩陣表

2. 請評析人力資源管理程序三部曲

「找到對的人」、「培養能力做對的事」與「創造勞資長期雙贏」即為人力資源管理程序三部曲之核心價值。

首部曲著重於藉由工作分析、人力資源規劃、招募甄選與面談等程序甄選適任人才(即找到對的人)。

二部曲著重於透過訓練與發展、職能發展與組織發展的程序建立現行知能(即培養能力做對的事)。

三部曲則運用績效管理、薪酬管理、福利與激勵、勞資關係與健康、職涯規劃、學習型組織、企業倫理與實際人力資源管理等相關策略留用優秀人才(即創造勞資長期雙贏)。

3. 請詳細評析策略管理程序六階段。

答:策略管理大致可區分為「界定組織目前的使命與目標」

「外部分析(即分析環境)」、「內部分析(即分析組織的資源與能力)」、「形成策略」、「執行策略」與「評估與修正」等六項主要步驟。

4. 請詳細說明工作規範的主要類型。

容工作規範通常需要由有經驗的經理人來撰寫,且可根據工作分析與工作說明書的內容,具體說明需要具備哪些特質或經驗才能順利且如期完成特定職位所需執行的相關業務。其主要類型包含有無經驗之工作規範、以判斷為基礎之工作規範與以科學分析為基礎的工作規範。

5. 請詳細列舉內部舉才的策略與優缺點

(1)內部來源的主要優點

主要優點為可提升工作士氣與績效。其次,內部取才有助於發展員工對組織的向心力或忠誠度,以提高員工對於組織的承諾。第三,主管對於員工過去表現較熟悉,因而可有效降低逆選擇(Adverse selection),亦即避免因為選錯人而產生負效果,同時也較安全。最後,則因為內部升遷或調職的員工通常已具備相關教育訓練,因而較不需要再額外提供培訓規劃。

(2) 內部來源的主要缺點

首先,提出申請而未獲得晉升或調職的員工可能會心生不滿或覺得不公平。其次,只要是人,通常都會存在某程度的主觀思維,因而經理人可能會主觀的任用所屬員工,導致升遷的程序上存在不公平的現象。最後,由既有員工選擇可能存在可選空間有限或同時存在多位符合資格的人選,導致主管可能難以評斷誰才是最適任的人選。