

問答題每題 20%

1、請說明人力資源規劃之意義。

人力資源規劃(Humanresourceplanning)亦可稱為人力規劃(Work-force/Humanplanning),其對團隊合作的組織至關重要且可被視為企業在適當的時間針對特定的職位安排適當人力擔任職務的程序

人力資源規劃由管理者根據分析和預測實施,其目的在於確保組織能擁有所需數量與符合技能、資格和能力的人力資源,以實現管理者的短期和長期目標(Mihaylovaetal.,2018)。人力資源規劃的總體目標是管理招聘和人員配置,以便在需要時提供適當的資源,而不會產生過度的勞動力成本(Berketal.,2019)。對於人力資源的管理者或經理人而言,人力資源規劃也是基於組織目標與策略,建立一系列計畫來整合組織資源與協調活動,以確保企業或組織的人力資源可以達到平衡且確保企業擁有良好人力資本的最高境界。

2、請分析大數據、人工智慧與物聯網的意義與其對人力資源管理的影響。

引入大數據將大大提高人力資源(HR)相關活動的效能,節省時間和成本,實現更精準的人力資源管理目標。隨著人工智慧不斷擴展應用的趨勢,傳統的人力資源管理,尤其是例行事務和主觀判斷較高的工作,可能會面臨變革。在這種環境下,物聯網技術在人力資源管理中具有巨大潛力。物聯網可以使工作場所更智慧,通過監控設備,確保良好的工作環境,包括空氣品質、光線、噪音和溫度,從而提高職場的安全性和健康性。總之,表 1-1 清晰展示了大數據、人工智慧和物聯網的重要性,以及它們對人力資源管理的主要貢獻。這三者將協同作用,為 HR 部門帶來更高效的工作方式和更好的員工體驗。

3、請說明執行工作分析常見的步驟。

工作分析常見程序或步驟分別為:確認資訊用途、蒐集背景資料、選定分析的職位、蒐集工作資料、共同檢視資訊、建立工作說明書與工作規範。

4、請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,主管對於員工過去的表现較熟悉,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,通常都會存在某些程度的主觀思維,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。

5、請您為貴公司規劃甄選的策略?

貴公司研擬招募策略的過程就像是在籌劃一場史詩冒險、我們建議可考量依據策略管理程序「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」等六項主要步驟為貴公司規劃甄選的策略。