

新人事管理

——
人才的培育與開發

荻原 勝 原著
王為清 編譯

企業人動腦系列
B
BUSINESS 93

 書泉出版社





書泉出版社

企業人動腦系列
B
BUSINESS 93

王 爲 清 編譯
荻原 勝 原著

新人事管理

——人才的培育與開發

新人事管理

一人才的培育與開發

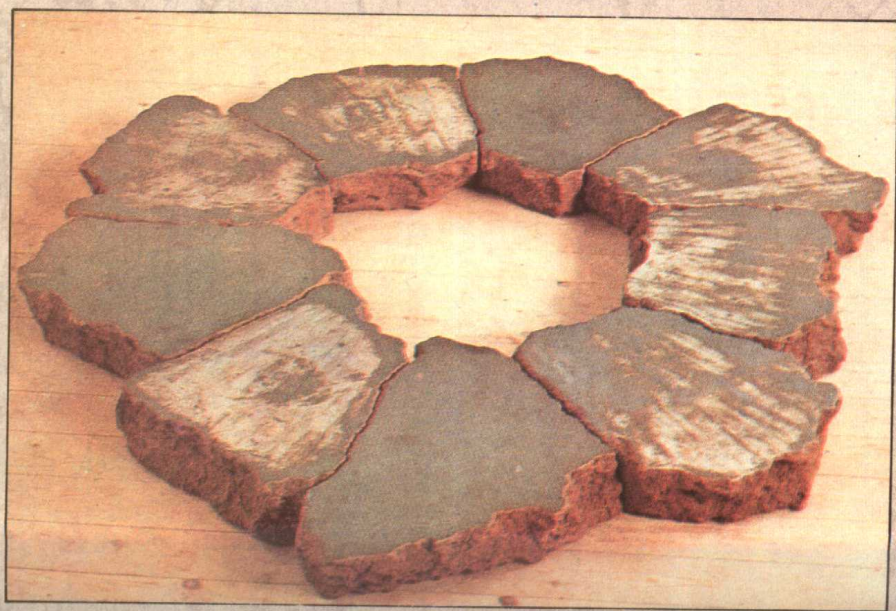
定價：一八〇元

中華民國 77 年 11 月初版

編譯者	王	爲	清
發行人	楊	榮	川
發行所	書	泉	出 版 社
	局	版	臺 業 字 第 1848 號
	臺	北	市 銅 山 街 1 號
	電	話	: 3 9 1 6 5 4 2
	郵	政	劃 撥 : 0 1 3 0 3 8 5 - 3
印刷所	茂	榮	印 刷 事 業 有 限 公 司
	板	橋	市 雙 十 路 2 段 4 6 巷 2 2 弄 1 1 號
	電	話	: 2 5 1 3 5 2 9

(本書如有缺頁或倒裝，本公司負責換新)

泉涓涓而流，終成大海；
書縣縣而讀，必成智者。
讓知識的一流清淺，浸潤我們底心田；
讓書籍的一尾方舟，涉渡我們人生底迷航。



出版者的話

企業經營大方針的決策，靠學識與智慧；而經營管理實務的推動，則需能力與經驗。

學識可以從書籍閱讀中吸收，但經驗却是長年累月，嘗試錯誤的成果，唯有在不斷的實際工作歷練中，才能獲取。然而，一個人終其一生不能花太多寶貴的時間去嘗試錯誤，否則那將是一種無謂的浪費。吸取別人的工作經驗，才是企業經營成功的捷徑。

自身經驗的累積，靠時間；而他人經驗的吸取，賴口傳。時間，一個人擁有的有限；口傳，有其空間上、人際上的限制。如何將專家的寶貴經驗匯聚，供人所用，是本公司努力的目標，亦是本系列叢書出版的宗旨。我們實無意在已經是汗牛充棟的學理性書籍上再插一脚。那是學院派學者的職責。

本系列叢書，以實務為主導，以經驗為內容，企圖在理論的基礎上，融入實務的經驗；不空談學理，而著重實際作法。本叢書的作者，都是各該行業、各該職務擔當者中的佼佼者，他們憑其經年累月的工作歷練，提供了寶貴的經驗以及可行的具體方法。

在範圍上，遍及經營管理的各個層面，包括行銷、生產、研究發展、人事、財務等。在選材上，除了國人的精心創作外，大部分選自美、日的這類佳作。在敘述上，盡量口語化、通俗化，避免學院派的艱深用語。我們希望藉著本系列叢書的出版，提升工商界經營管理的品質——「計劃」周詳、「組織」合理、「用人」適切、「指導」有方、「控制」得宜。

推介本書

早晨打開報紙，即有醒目的大標題：

「證券公司的獎金已商妥，公會人員平均（二八歲）新津一百萬日圓」、「電腦製造廠商，決定增加雇用大學畢業者五〇%」，除了這些令人感到欣慰的消息之外，尚有「A公司解雇剩餘人員」、「B公司終於陷入赤字經營」、「C公司瀕臨倒閉的危機」等。這些令人喪氣的記事。

經營成功的企業，且曾經是衆所羨慕的公司，但如今說不定已患了重症瀕臨死亡，而變成苟延殘喘的企業。再者，在其經營鼎盛的時期，曾經在都市中心興建其威風四面，雄偉的總公司辦公大樓，如今也有擬將其辦公大樓讓售的名門企業。但另一方面，在五年前或十年前，尚是默默無聞的中小企業，如今反而以旭日東昇之勢，正蓬勃成長發展着。

將企業威風榮枯的原因，歸諸於消費者需求的變化、整個產業結構之變化、技術革新進行的速度等「社會的潮流」之說法，目前普遍存在着。整個社會的動向，對於企業的成長發展或低靡不振，委實有很大的影響，這是無可否認的事實。

然而將所有責任都推給「社會的潮流」，又是否妥當呢？這是不無疑問的。因為，處於不景氣的行業當中，仍然有獲致優秀業績的企業。另一方面，處在一片好景當中的行業，反而有毫無

業績可言的企業。

能左右企業成長發展的根本因素，就在於企畫「人才的培育與開發」之人事勞務管理，是具有遠大的眼光，進行五年後或十年後的管理制度之擬訂。我是很堅定的如此確信。

企業能否成長——歸結起來，可不是「人」的問題嗎？

本書是在如此的論點之下，敘述順應環繞着企業環境之變化，配合實務，以提示今後人事勞務管理應有的方向。為了要避免流於抽象，脫離現實，擬同時介紹一些事例以供參考。

認真思考着「今後的人事勞務管理，應當如何去展開較妥當」的經營者，人事勞務的負責者，或是關心着「今後的人事勞務管理究竟將朝什麼方向進行，其結果，事務人員的生活究竟會如何變化」的一般事務人員，或者工會的諸位會員，以及已經決定就職，擬踏入社會的各位新進等，本書倘能稍有助益，那是極令人欣慰且甚感榮幸的。

好書推薦!!

價格戰略

編譯／定價：一八〇元

今日的消費市場已達充足和成熟化的狀態，在經濟學上已超越費用價值說，而進入強調使用價值說的時代了。

即使在經營學已相當普遍，且參與實際業務的人繁多，有關價格的問題卻處於摸索階段，為解除此困境，本書除詳述基礎思想外，更列舉豐富的事例，使對實際業務有所裨益。

主要內容

- 今後的人事管理
- 公司內活性化的新嘗試與籌劃
- 今後的雇用型態
- 如何將女性員工予以活性化
- 如何因應員工的中高年齡化
- 如何將技術人員予以活性化
- 如何推行「中途錄用」
- 如何推行「派遣」到關係企業服務

11-03-31

新人事管理 次目

序章 今後的人事管理 / 1

- 1 貴公司經得起考驗嗎 / 3
- 2 人事勞務環境正處於劇烈變動的時代 / 4
- 3 今後人事勞務管理的趨勢 / 12

I 部 以實現新人事策略為目標

1 章 公司內活性化化的新嘗試與籌劃 / 19

- 1. 人才登錄制度 / 21
- 2 挑戰制度 / 24

2 章

今後的雇用型態

／
75

- | | | |
|-----|--------------|---------|
| 16. | 對於單身赴任者的援助制度 | ／
71 |
| 15. | 不同部門間輪調制 | ／
67 |
| 14. | 公司內競賽制 | ／
64 |
| 13. | 由員工推選的青年幹部制 | ／
61 |
| 12. | 經營委員會制度 | ／
58 |
| 11. | 公司內創業投資制度 | ／
54 |
| 10. | 分公司制度 | ／
51 |
| 9. | 分店制度（獨立支援制度） | ／
47 |
| 8. | 恢復精力的休閒制度 | ／
44 |
| 7. | 自我啓發援助制度 | ／
41 |
| 6. | 管理職任期制 | ／
38 |
| 5. | 經歷清查制 | ／
35 |
| 4. | 自我評價制度 | ／
31 |
| 3. | 公司內公開招募制 | ／
28 |

II 部

人才的活用與企業組織的活性化

1.	雇用過程制度	/	77
2.	契約員工制度	/	91
3.	限定勤務地點制度	/	100
4.	在家勤務制度	/	103
5.	複合人事制度	/	104

3 章

如何將女性員工予以活性化

1.	女性員工的職業觀已改變	/	111
2.	適合女性的職業種類	/	116
3.	如何改變女性員工的意識	/	120
4.	活用女性員工的具體方案	/	126
5.	女性員工活性化的要點	/	133

4章

如何因應員工的中高年齡化

139

1. 如何修改工資

/ 141

2. 如何延長退休年限

/ 145

3. 退休年限延長的退職金制度

/ 147

4. 中高年的處置和待遇與專門職制度

/ 150

5. 如何任用「管理職」較妥

/ 156

6. 提早退職優遇制度之設計

/ 162

7. 整個企業組織的體力培養

/ 171

5章

如何將技術人員予以活性化

/ 177

1. 技術人員如何處置和待遇

/ 179

2. 技術人員今後的工資體系

/ 183

3. 技術人員的能力開發

/ 187

4. 經歷發展

/ 193

5. 如何提高技術人員的士氣

/ 202

Ⅲ部 如何活用人，如何發展企業組織

6章

如何推行「中途錄用」

/ 209

1.

「中途錄用」的優點

/ 211

2.

招募人才有效的方法

/ 214

3.

招募、錄用活動的要訣

/ 222

4.

如何處置和待遇中途錄用者

/ 226

5.

如何謀求中途錄用者與原來在籍者之間的融洽

/ 230

7章

如何推行「派遣」到關係企業服務

/ 241

1.

何謂「派遣」到關係企業服務

/ 243

2.

「派遣」到關係企業服務之目的為何

/ 245

3.

為要防止糾紛

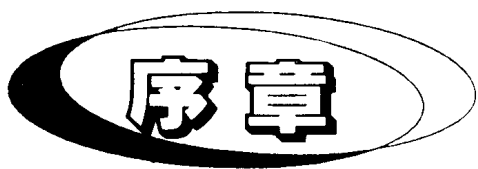
/ 250

4.

派遣出去的員工勞動條件之決定方法

/ 254

結語	5.	派遣規定的範例	261
/	6.	為了提高派遣出去的員工之士氣	/
272	7.	派遣與經歷的開發	267
			263



今後的人事管理