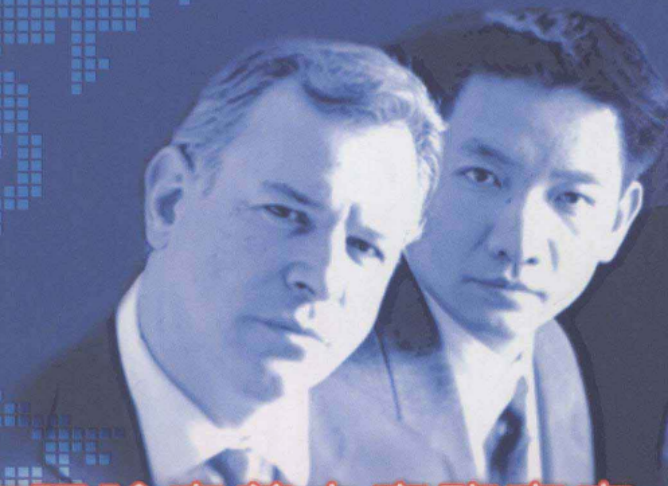


企業策略性 人力資源管理 的道與法

蔡正飛 博士 著

The Practices
and Theories
of Firm's
Strategic Human Resources
Management System



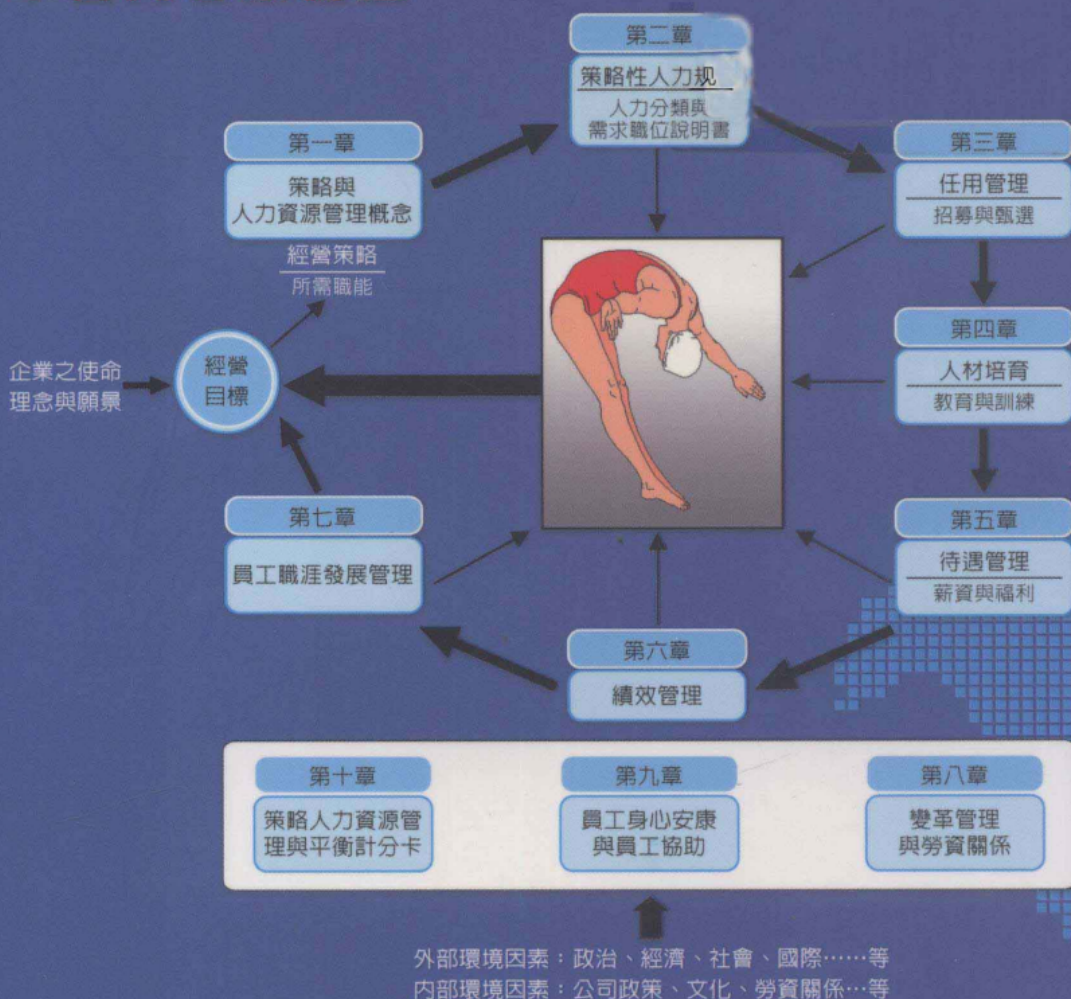
用以培育具有理論素養之實務專家
(To train and develop practitioners with theoretical thinking)

企業SHRM的實務與理論

本書特色

本書係以策略思維為主軸，以實用的措施為體，從策略性的觀點來介紹企業之人力資源管理系統的「道」與「法」。故適用於企業界的各級主管、人力資源管理之專業人員、研修企業管理的研究生以及大學部以實務為導向的人力資源管理課程使用。目標是在培育有理論素養的實務專家（practitioners with theoretical thinking）。

本書內容架構圖



ISBN 978-957-784-256-5



9 789577 842565

00680



企 業

策略性人力資源管理的道與法

企業 SHRM 的實務與理論

The practices and theories of firm's
Strategic Human Resources Management System

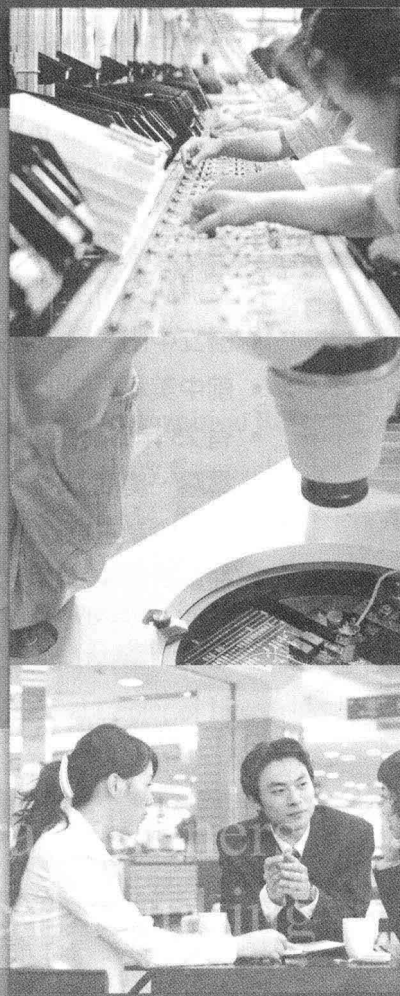
用以培育具有理論素養之實務專家

To train and develop practitioners with theoretical
thinking

蔡正飛 博士
Philip C.F. Tsai Ph.D

適用於：

- 碩士在職專班
- 技職院校
- 企業界主管
- 一般大學重實務之人力資源管理課程



國家圖書館出版品預行編目資料

企業策略性人力資源管理的道與法：企業 SHRM 的
實務與理論 = The practices and theories of firm's =
strategic human resources management system /

蔡正飛著．一版．臺北縣中和市：華立圖書，

2008.05

面：公分

含參考書目及索引

ISBN 978-957-784-256-5 (精裝)

1. 人力資源管理 2. 企業策略

494.3

97008335

企業

策略性人力資源管理的道與法

(企業 SHRM 的實務與理論)

*The practices and theories of firm's
Strategic Human Resources Management System*

作者：蔡正飛 博士

圖書編號：5037

責任編輯：林玉香

封面設計：呂弋軒

出版者：華立圖書股份有限公司

地址：台北縣土城市忠義路 21 號 5 樓

訂書專線：(02) 22217375

購書地址：台北縣中和市立德街 210 巷 3 號

帳戶：華立圖書股份有限公司

郵撥帳號：15575863

建議售價：680 元

一版二刷：2008 年 8 月

網址：www.jolihi.com.tw

本書如有缺頁、破損、倒裝，請寄回更換，退書請寄：台北縣中和市立德街 210 巷 3 號
行政院新聞局核准登記局版臺業字第四五三二號

有著作權

侵害必究

作者簡介

About the Author



蔡正飛 (Philip C.F. Tsai)

學 歷

- 國立中山大學人力資源管理博士。
- 法國里昂高等管理學院進修國際企業管理。
- 國立中山大學高階經營管理碩士。
- 國立成功大學企管學士。

經 歷

- 現任文藻外語學院國際企業系專任助理教授，兼校長室主任秘書，國際事業與文化交流研究所所長。
- 國立中山大學企管系所兼任助理教授。
- 前中美和石油化學公司資深人力資源與社區關係經理。
- 有 25 年外資企業人力資源實務經驗（英商 bp、美商 Amoco、荷商萬客隆、美商王安電腦、美商 GE）。
- 本國企業主管經驗：喬山科技公司、信孚產業、新光紡織公司。
- 在業界及學界講授人力資源管理相關課程多年。

著 作

「面談藝術」、「品質教育系統」、「專業的甄選面試術」。

學術論文發表於下列期刊

【國內期刊】

人力資源管理學報（2003, 2005, 2007）、商管季刊（2002）。

【國際期刊】

journal of world business(2007)、*Total quality management & business excellence*(2006)、*International journal of human resources development and management*(2005)、*International journal of human resources management*(2005)。

學術論述發表與實務專題報告

【學術期刊論文】

1. Tsai, Philip C. F., Yen, Y. F., 2007. A Model to Explore the Mystery between Organizations' Downsizing Strategies and Firm Performance: Integration the Perspectives of Organizational Change, Strategy and Strategic Human Resource Management. *Journal of Organizational Change Management*. (accepted) (SSCI)
2. Tsai, Philip C. F., Shih, Chi-Ting. 2007. An Exploratory Study of the Relationship between Responsible Downsizing Strategies and Firm Performance: The Mediating Role of Dynamic Strategic Capabilities. *人力資源管理學報*, 7(2): 113-135。
3. Tsai, Philip C. F., Yen, Y. F., Huang, L. C. & Huang, I.C. 2007. A Study on Motivating Employees' Learning Commitment in Post-Downsizing Era: Job Satisfaction Perspective, *Journal of World Business*. 42(2): 157-169. (SSCI)
4. Tsai, Philip. C. F., Wu, Shu-Lin, Wang, S.K., Huang, Ing-Chung. 2006. An Empirical Research to Institutional Theory of Downsizing: Evidence on MNC's Subsidiary Companies in Taiwan, *Total Quality management & Business Excellence*, 17(5): 633-654. (SSCI)
5. Tsai, Philip C. F., Yeh, R.C., Wu, S.L., Huang, Ing-Chung. 2005. An Empirical Test of Stakeholder Influence Strategies Model: Evidence from Business Downsizing in Taiwan, *International journal of human resource management*, 16(10): 1862-1885. (SSCI)
(※Also, be selected as one of the five yearly working papers in 2005 at Center of International Business & Research of Purdue University)
6. 黃英忠、蔡正飛, 2005, 「企業人力精簡時員工的因應策略：企業利害關係人理論觀點」, *人力資源管理學報*, 5(1): 111-134。
7. Tsai, Philip C. F., Wu, S. L., Yen, Y. F., Ho, C. M. & Huang, I.C. 2005. Study of Remaining Employees' Continuance Commitment after Downsizing from the Perspective of Job

About the Author

Satisfaction, *International journal of human resource Development and management*, 5(1): 99-123.

8. 黃英忠、**蔡正飛**、黃毓華、陳錦輝，2003，「網際網路招募廣告內容之訴求——求職者觀點」，*人力資源管理學報*，3(1): 43-61。
9. 黃英忠、**蔡正飛**、陳錦輝、黃毓華、葉淑禎，2002，「高等管理教育產學合作模式探討：資源依賴觀點」，*長榮學報*，6(2): 15-31。
10. 黃英忠、葉淑禎、**蔡正飛**、陳錦輝，2002，「從交易成本理論探討暑期專案研究作為管理教育之產學合作模式」，*商管科技季刊*，3(3): 229-247。
11. **蔡正飛**，2002，「人員精簡時的企業倫理原則」，中華人力資源發展學會，*中華人力資源論文集*，5 月份，論文#: A37。
12. **蔡正飛**，2000，「中美合資公司的企業再造與人員精簡案」，中山大學，*華人企業論壇*，1(3): 237-245。

學術研討會論文

1. **Tsai, Cheng-Fei**, Yen, Yu-Fang and Wang, Hsing-Kuo. 2007.9.11-13. A model to explore the mystery between organizations' downsizing strategies and firm Performance: Integrating the perspectives of organizational change, strategy and strategic human resource management. Annual conference of British Academy of Management, Coventry, UK.
2. Yen, Yu-Fang, Wang, Hsing-Kuo and **Tsai, Cheng-Fei**. 2007.9.11-13. The relationship among entrepreneurial orientation, social capital and firm performance: An empirical research on Taiwanese SMEs subsidiaries in China. 2007 Annual conference of British Academy of Management, Coventry, UK.
3. **Tsai, Philip C. F.**, Shih, Chih-Ting. 2007.8. 3-8. Is responsible downsizing strategy a panacea to firm performance? 2007 Annual meeting Academy of Management, Philadelphia, USA.
4. Wang, Hsing-Kuo, **Tsai, Cheng-Fei** and Yen, Yu-Fang. 2006. December 2-5, The Relationship between Human Capital and Innovative Capability-Evidence from the Commercial Banks in Taiwan. The Fifth Asian Conference of the Academy of HRD, Putrajaya, Malaysia.

5. 黃英忠、劉錦雲、楊晴安、**蔡正飛**，2006.11.24-26 「The impacts of team coaching on team effectiveness」，第四屆海峽兩岸組織行為與人才開發首屆學術研討會論文集，台灣高雄大學、中山大學、中國深圳大學、上海交通大學、合辦，高雄：# 2.1.3。
6. **蔡正飛**、顏郁芳、王興國、黃英忠，2005.12.21-23 「後人力精簡時期激勵員工學習的研究——工作滿足觀點」，第三屆海峽兩岸組織行為與人才開發首屆學術研討會論文集，深圳大學、行為科學學會、台灣高雄大學、中山大學合辦，深圳：pp.260-281
7. **Tsai, Philip. C. F.**, Yen, Yu-Fang Yvonne, Huang, Ing-Chung. 2005.12.9-10, From Institutional Perspective to Compare the Downsizing Practices between MNCs and Local Firms in Taiwan. The 14th ICCM International Conference on Comparative Management, New Challenges in Asia Pacific Economy. Kaohsiung, Taiwan. ORG & HRM 3-2-15.
8. **Tsai, Philip. C. F.**, Yen, Yu-Fang Yvonne, Huang, Ing-Chung. Huang, Ing-Chung, Huang, L. C. 2005.6.28-30, A Study on Motivating Employees' Learning Commitment in Post-Downsizing Era: Job Satisfaction Perspective. The 15th ACME International Conference on Pacific Rim Management, San Diego, USA.
9. 黃英忠、**蔡正飛**、吳淑鈴、王興國，2004.7.24，「人力精簡體制化理論的實證與延展研究：以 MNC 在台灣的公司為例」，2004 新環境、新課題、新策略、2004 年人力資源之創新與蛻變——教育訓練、中小企業、公共政策論文集，中華人力資源管理學會，台北：全文 11-1。
10. **Tsai, P. C. F.**, Wu, S. L., Yen, Y. F., Ho, C. M. & Huang, I.C. 2004.6.21-23, Study of Remaining Employees' Continuance Commitment after Downsizing from the Perspective of Job Satisfaction. 4th Annual Hawaii International Conference on Business, Hawaii, USA.
11. 黃英忠、何金銘、**蔡正飛**、吳淑鈴，2003.12.19，「後人力精簡時期，保有策略核心人力之人力資源管理措施探討」，2003 國家科技政策與國際競爭力研討會論文集，清華大學科技管理研究所，台北：全文，主題二 #9。
12. 黃英忠、**蔡正飛**，2003.6.28，「企業人力精簡時員工的因應策略：企業利害關係人與社會網絡理論觀點」，2003 環境變遷下人力資源之挑戰——教育訓練、中小企業、公共政策研討會論文集，中華人力資源管理學會，台北：全文 7-1。

About the Author

13. 黃英忠、**蔡正飛**、黃毓華、陳錦輝，2003.6.28，「網際網路招募廣告內容之訴求——求職者觀點」，2003 環境變遷下人力資源之挑戰——教育訓練、中小企業、公共政策研討會會論文集，中華人力資源管理學會，台北：全文 3-1。
14. **蔡正飛**、黃英忠，2002.8.28-30「中外合資企業之人力精簡策略」，海峽兩岸組織行為與人才開發首屆學術研討會論文集，上海交通大學、行為科學學會、台灣中山大學合辦，上海：pp.157-182。
15. 黃英忠、**蔡正飛**，2002.7.6-7「從利害關係人理論來探索企業的人力精簡策略——以一個中外合資企業之個案為例」，2002 人力資源管論文與案例發表會論文集，中華人力資源管理學會，台北：全文三#3。
16. 黃英忠、**蔡正飛**、陳錦輝、黃毓華、葉俶禎，2002.7.6-7「高等管理教育之產學合作模式探討——以資源依賴理論觀點」，2002 人力資源管論文與案例發表會論文集，中華人力資源管理學會，台北：全文一#1。（※入選為傑出論文）
17. 黃英忠、葉俶禎、**蔡正飛**、陳錦輝，2002.4.19「暑期專案研究作為管理教育之產學合作模式探討——以中山大學人力資源管理研究所為例」，第 11 屆中華民國管理教育研討會論文集，元智管理學院，台北：439-455。
18. **蔡正飛**，1993.10.29-30「社會價值變遷與企業倫理」，產業環境變動下之人力資源規劃與開發研討會論文集，勞委會，中山大學，高雄：103-121。

專題研究計畫

1. 「工會對負責性組織精簡策略與企業績效之間關係的影響」，國科會專題研究計畫（NSC 95-2416-H-160-001）主持人，執行期間：2006/10/1 至 2007/8/31。
2. 「影響企業負責性組織精簡策略與企業績效關係之關鍵變項的研究」，國科會 3 年期研究專題計畫（NSC96-2416-H-160-001-MY3）主持人，執行期間：2007/8/1 至 2010/7/31。

專書

1. 「品質教育講座」，台內著字 48723 號（合著者：林能敬、盧秀雄），1987。
2. 「面談藝術」，卓越出版社。卓越叢書 #31，1988。
3. 「專業的甄選面談術」，人力資源管理實務叢書 #7。汎果國際文化公司，2006。

1. 高雄人力資源發展會報，講題：『多元化人力資源的開發與管理』，2006/12/15，高雄市政府公教人力發展局。
2. 「各國非典型僱用政策形成及運作機制之比較研究」——南區焦點座談會，2006/11/24，行政院研考會。
3. “2006 年高雄市經濟發展戰略會議”，人力資源吸收與培養組擔任與談人。2006/1/20，高雄市政府／高雄應用科技大學。
4. “2005 年台灣人力資源創新發展之展望——論壇與學術研討會”專題論壇：『優質勞動人力培育相關議題』擔任與談人。2005/8/28，行政院勞工委員會職業訓練局／中華人力資源發展學會。
5. “全球化企業人力資源管理與發展研討會”專題演講：『組織變革對員工關係作業的挑戰』。2005/5/27，經濟部工業局／中華人力資源管理協會、亞太人力資源管理協會聯盟／香港人力資源管理學會。
6. “勞資會議與縮短工時研討會”。2004/7/15，行政院勞委會。
7. “數位學習之導入策略與建置模式研討會”。2004/4/22，經濟部工業局／資訊工業策進會／中華人力資源協會。
8. “經濟社會變遷下企業合併與勞工權益研討會”。2001/11/14，行政院勞委會／勞工教育研究與推廣協會。
9. “新世紀薪資大變革——薪資與福利研討會”。2001/8/7，勞委會職業訓練局／全國工業總會。
10. “企業教育訓練成果發表”。2001/6/14，勞委會職業訓練局／就業情報公司。
11. “勞基法管理實務——勞動契約規範與內涵”。2001/4/27，研討會、勞工教育研究與推廣協會。
12. “南台灣員工服務與員工關係最佳實務——員工協助方案”。2001/2/23，成功大學／台積電公司。
13. “人力資源管理實例發表——績效考核與年終獎金”。2000/12/13，中衛發展中心。

About the Author

14. “中小企業之激勵留才與員工生涯發展”。2000/11/17，中小企業之投資與人管經濟部中小企業處／中華民國管理科學學會。
15. “組織管理——人員精簡”。2000/10/5，勞委會職業訓練局／就業情報公司。
16. “績效評估系統的建立與運作”。2000/8/30，勞委會職業訓練局／全國工業總會。
17. “兩性工作平等與人力資源運用”。2000/8/24，勞工教育研究與推廣協會／婦女權益促進發展基金會。
18. “企業對促進『縮短工時』及『彈性工時』做法的觀點”。2000/5/30，勞委會／高雄市中山企管學術研究會。
19. “企業對『資遣費，失業保險與退休金給付制度之併合』的看法”。1999/4/20，勞委會／高雄市人資發展學會。
20. “因應金融風暴產業之人力運用”。1999/3/29，經濟部中小企業處／高雄市人力資源發展學會。
21. “員工協助方案之實務”。1998/11/18，（勞工輔導員訓練班）台灣省勞工處。
22. “員工參與”。1998/3/3，勞委會／勞工教育研究與推廣協會。

專業服務

- | | |
|-----------|---|
| 2008 | 國科會專題研究計畫審查委員。 |
| 2007~2008 | 人力資源管理學報審稿者。 |
| 2006 | 應邀為 Journal of Management Studies 的審編者。 |
| 2004~2006 | 全國管理碩士論文獎評審委員——中華民國管理科學學會。 |
| 2002~2006 | 職業訓練機構與勞工進修訪視評鑑委員——勞委會職訓局。 |
| 1994~2005 | 國立中山大學人力資源管理研究所碩士班學生暑期專案研究，企業實務指導。 |

李序

文藻外語學院校長

(前國立台灣大學訓導長)

(前國立空中大學教務長) 李文瑞

本人在教育界、青年救國團及天主教教會組織服務的數十年經驗中，深刻地體驗到人力資源是一個組織或機構之績效優劣或整個組織之成敗的最關鍵因素。而各組織所需人才的「選」、「育」、「用」、「留」工作卻又是那麼的似易實難。每個組織或機構的人力資源管理工作者是否能幫組織招募合適的關鍵人才？接著，又如何培育這些人才？如何以適當的待遇或方法來激勵他們？如何考核與提升這些人員的績效？如何為這些人員作適當的職涯規劃與發展，使他們能長久地留在組織中奮鬥？同時，在整個過程中又如何能確保這些人員的身、心、靈安康？……等都是一個組織或機構領導人最關注的議題，也是最令人心力交瘁的艱鉅工作。特別是當一個組織或機構因主客觀環境改變，而需作大幅度改革，以期能使該組織能繼續維持競爭優勢時，更是如此。

蔡教授正飛君是本校國際企業系的專任教授，兼任校長室主任秘書。進入本校服務之前，他長年服務於企業界，有超過 30 年豐富的企業管理實務經驗，特別是服務於強調績效的外商公司。同時，他也擁有國立中山大學人力資源管理研究所博士學位，亦曾在法國里昂高等管理學院進修國際企業管理，又有學術論文數篇發表於著名的學術期刊。因此，基於實務與學術兼備的素養，完成了「企業策略性人力資源管理的道與法」一書。融合了管理實務經驗與學術理論與觀念，產學相得益彰，內容精簡，且有系統的將「選」、「育」、「用」、「留」等人力資源之系統做完整的連結，並且將其導向於企業策略的發展與執行。相信此書的出版對人力資源管理之實用知識與能力的推展有所貢獻，進而提昇企業或非營利組織之競爭能力。非常值得推薦給學術界、產業界與非營利組織或機構來饗享。

李文瑞

謹識於文藻外語學院
民國 97 年 4 月

黃 序

國立高雄大學校長 黃英忠



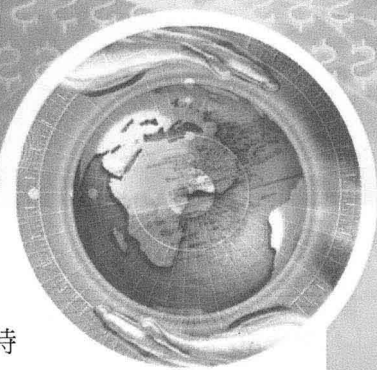
近十年來，企業界漸將「人」視為組織最重要的資源。回想 20 幾年前本人在國內推行人力資源管理的系統觀念時，企業界大多仍以傳統的「人事管理」稱呼人力資源管理這項管理系統，而管理此業務之部門名稱大都為人事部、人事課，或是外商公司常用的「工業關係」……等，幾乎很少有人力資源的整體概念。民國 82 年本人在中山大學創設國內第一所「人力資源管理研究所」，如今，人力資源觀念在台灣已蓬勃發展，多所大學陸續設置人力資源管理研究所，企業界主管此項業務部門亦改稱「人力資源部」，其功能由傳統的人事行政管理，轉成統理企業人才之選、育、用、留的整體系統；另外，學術與實務亦相繼出版相關期刊，政府機關也相對開始重視，行政院勞委會在 2005 年創辦「國家人力資源創新獎」以表揚對人力資源之推展卓有貢獻的個人或單位，本人很榮幸獲頒第一屆的個人獎項。

雖然本人一直在教育界服務，然自始深感管理乃應用科學，必須與業界交流合作才能兩利於產學兩界，30 年來遂致力將業界的實務經驗與發展狀況引進人力資源管理之教育中。記得 16 年前，業界聲名卓著的蔡正飛先生，因長年服務於知名跨國企業，業界實務歷練豐富，故應邀在本人的課程中講授實務的部分，其豐沛經驗及生動有趣的上課技巧，相當受到學生們的歡迎。後來在本人的指導下，正飛君在中山大學人力資源管理研究所修得博士學位，期間並赴法國里昂高等管理學院進修國際企業管理等相關課程，在既有的實務經驗中再融入學術理論與觀念，使其相得益彰，如能將其彙整成書籍以分享學界及業界，期能推展人力資源管理之實用知能，進而提昇企業與組織之競爭能力。今欣聞其從業界轉入學界旋即完成此項工作並將之付梓，書名為「企業策略性人力資源管理的道與法」，內容深入淺出，紮實而豐富，值得予以推薦饗享。

黃英忠

謹識於國立高雄大學
民國 97 年 2 月

自序



人力資源是企業得以取得與強化競爭優勢之所賴，特別是知識經濟時代，人力資源更是企業智慧資本的核心，所以業界與學界均投入不少的心思與努力在有關人力資源知識與應用的發展上。

學術界所撰寫的教科書較注重在觀念與理論的介紹上，相對的，企業界編寫的實用手冊則較側重在實際的運用上。因為目的不同，於是兩個方向之出版物的內容有相當大的差異。雖然有些教科書增加了一些實務案例研討的篇幅，並名之為「人力資源管理的理論與實務」，依然無法滿足業界的實用需求。而業界所編寫的實用手冊，則可能讓不甚理解其內涵就拿來使用的人有東施效顰的風險，例如：相傳古時候中國人因豬舍失火才意外發現烤肉的美味，可是有些人在未明白肉經火烤成為美食的因果關係之前，會誤以為要吃烤肉時，必須放火燒豬舍才行。由此可見，理論的重要在於探討因果關係並整理出簡要的規則以供行動的參考，以免各憑經驗行事或只是模仿別人的作法，而無法讓更多的人以更有效的方法來做事。基於此，本書是以實用為主體，配以相關理論來讓讀者去深思體會，如何使原有的人力資源管理實務經驗更昇華至智慧級的知識？所以，本書的目標是在培育有理論素養的實務專家（practitioners with theoretical thinking）。

此外，在坊間名之為「人力資源管理」的專書中，諸多係從不同角度的切入點來看人力資源管理的知能。譬如，有的書是以廣泛的角度來介紹一般性的人力資源管理，以期能將之應用到不同領域與型態的組織裡去；也有的是從應用到公家機關或官僚體系的角度來闡述人力資源管理；也有的是從勞資關係的角度來介紹如何使人力資源系統因能建造良好勞資關係，以至於能提升組織績效；有的是工業教育的角度來闡述人才的規劃與培育；也有從國際經營的角度來探索國際人力資源管理……等。而本書是從策略性的觀點來介紹企業之人力資源管理系統的「道」與「法」。「道」是理念、原則、思維；「法」則是實踐道的方法、措施。故，名之為「企業策略性人力資源管理的道與法」。由於本書係以策略思維為主軸，以實用為體，故適用於企業界的主管以及人力資源管理之專業人員、修習企業管理的研究生及大學部以實務為導向的人力資源管理課程使用。

本書共分十章，第一章是敘述策略性人力資源管理的概念，包括一些重要的概念來使讀者了解策略性人力資源管理（Strategic human resource management）

Preface

之「策略性」(strategic)的意涵。第二章開始依序為：策略性經營人才之人力規劃、任用管理、培訓、待遇管理、績效管理、員工職涯管理、變革管理與勞資關係、員工身心安康與協助、SHRM 與平衡計分卡(其結構如附圖)。每篇的篇末均特別區隔出「相關理論」與「實務顧問作業(Strategic HRM in action)」兩部分。區隔出相關理論的目的，在於讓讀者有多重選擇，例如，可選擇先了解實務運作後，再回過頭去思索理論，以方便實際運用；也可以同一單元的實務與理論一起探討；亦可讓做管理學術研究的研究生可聚焦地來做更深入的理論探討用。至於實務顧問作業的目的是在要求有實務經驗的讀者，利用這作業來檢視自己服務之公司的人力資源管理措施，以期從中將書中的知能內化成有架構的觀念，進而伺機改善公司的人力資源管理措施。本人在中山大學碩士班的課程中，是將在職的學生與一般研究生混合編組，以在職生所服務之公司的現行措施當個案，讓小組來提出改善建議。而在小組活動中，一般研究生的任務是側重在以理論的觀點來檢視現行的作法。這樣可讓有實務經驗的與無經驗的學生均能從中學到人力資源管理的「道」與「法」。大學部的課程則鼓勵學生多去接觸了解企業實務界(real business world)的作法。

本書內容架構為：第一章介紹人力資源管理與策略之關係的概念，以此作為設計策略性人力資源管理措施的基礎。第二章策略性人力規劃、第三章策略性經營人才之任用管理、第四章為員工培訓、第五章是待遇管理、第六章為績效管理與第七章是員工職涯管理等，為人力資源管理所謂的人才之「選」、「育」、「用」、「留」，這些人力資源管理支系統必須建置在策略性的概念上。而第八章的變革管理與勞資關係與第十章的策略性人力資源管理與平衡計分卡則是企業因應內外環境因素的改變，而必須對第二至第七章等諸人力資源管理支系統做連帶調整與改變以達成策略性目標的動力。至於第九章員工身心安康與協助則更是維持整个人力資源管理系統或甚至是企業常青的根本基礎(詳見架構圖)。

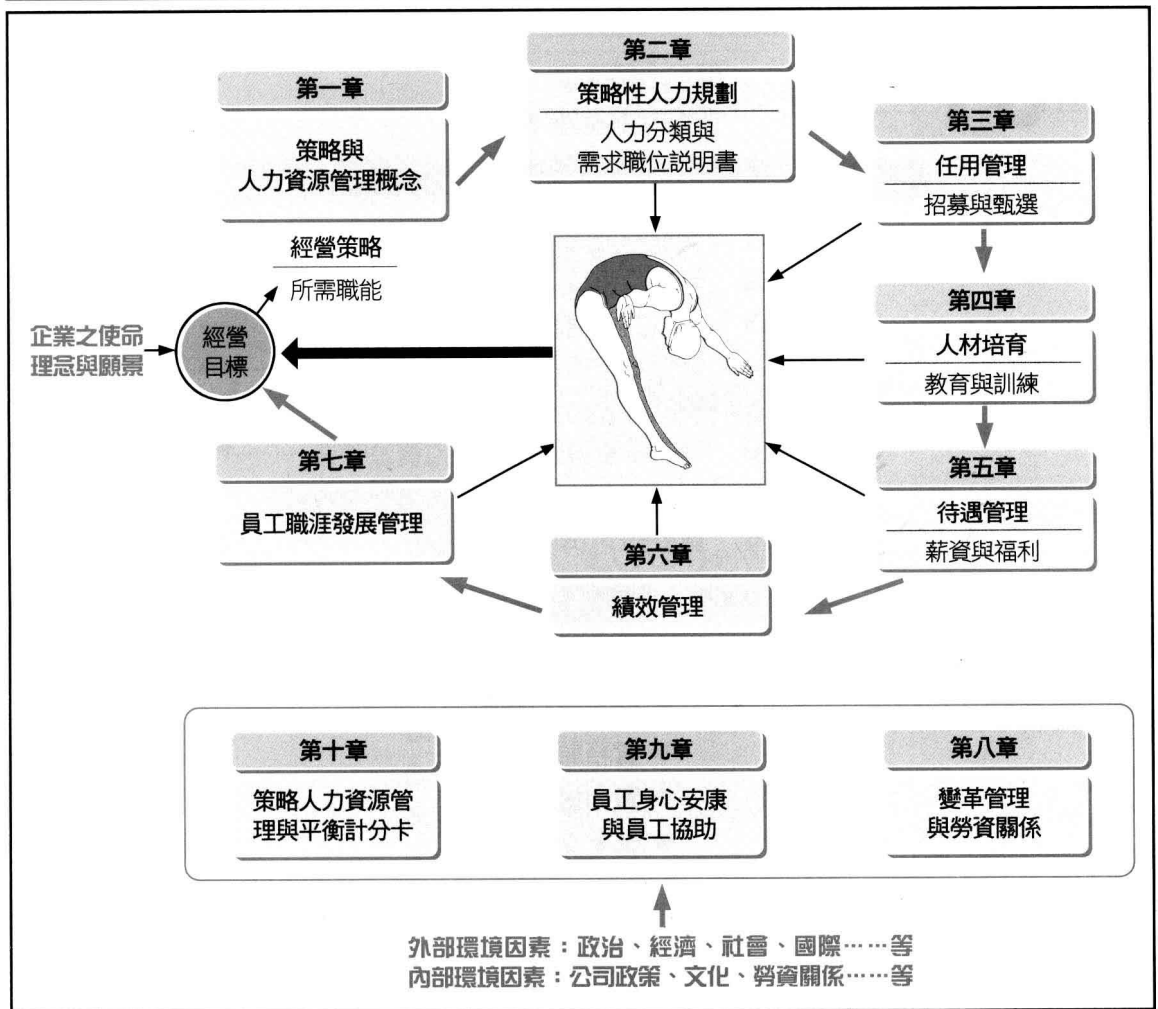
本書編寫過程中，除了感謝中山大學碩士班在職進修同學提供個案外，亦感謝中山大學企管所與文藻外語學院國企系的朱歆如、蔡馨誼與高慶齡……等同學幫忙謄稿與校稿，並承蒙華立圖書公司的支持，與編輯團隊的努力方得讓此書得以出版。由於個人之智慧才識終有其限，還請業界與學進先進賢達多與指正。

蔡正邦

謹識於

高雄港都 2008 年初春

本書內容架構圖



CONTENTS

目錄

作者簡介	ii
李 序	ix
黃 序	x
自 序	xi

Chapter 0 | 概 念

3

案例導讀 裕隆的經營策略與人力資源管理 4

1.1	管理的道與法	6
1.2	管理之道與人力資源管理	6
1.3	企業的價值鏈活動與人力資源	9
1.4	管理實務與理論的兼容並蓄	10
1.5	策略性人力資源管理系統的道與法	11
1.6	策略規劃與策略性人力資源管理	13
1.7	策略人力資源管理實務焦點與職能要求	21
1.8	重要的 SHRM 相關理論	23

標竿典範 奇異 (GE) 29

●	重要觀念回顧	30
●	個案研討練習	31
●	實務顧問作業	32
●	實力檢測練習	33
●	參考文獻	36

Chapter 02 策略性人力規劃

39

案例導讀 多國人才的使用 —— 鴻飛千里，海納百川 40

2.1	人力規劃與策略性人力資源管理系統	42
-----	------------------	----