

The Effects of Environmental Changes on the department of HRM and his personnel

高正國、朱寶青

E-mail: 9022013@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

ABSTRACT The key subject of this study is to understand the influences that the internal and external variation factors that an organization needs to handle will do to the Human Resources members and the Human Resources Department. What kind of role that Human Resource Department in a company is playing? What is the importance of Human Resources Department? Compared with those jobs/functions that were performed by Human Resource Department in the past, are there any differences and what are they? What makes the differences? To an organization, are they external factors (such as politics, economy or others) or internal factors? How can a Human Resource Department handle this kind of change? Are the actions/plans conducted based on the company ' s strategy? What oncoming change will be in a Human Resource Department in Taiwan? The study comes up by generalizing analyzing the document collection and the results of case interviews; that is, based on the theories described in the related documents and the real case studies, a whole picture probe, testing and verifying will be done. The result of the study will provide a reference for the members in Human Resources Department to position their roles to improve their performance and abilities while they and the organization are facing the internal and external changing environment. The results gained in the study are shown as followed: 1.The Human Department develops step by step. 2.The roles that play by the human resource members change from administrators to advisors, consultant, decision-makers and leaders. This is related to the history of Human Resources Department development. 3.The importance of Human Resources Department is related to the roles that the human resources members are playing. 4.The jobs that are performed by the Human Resources Department are related to the human resources development history. The trend of human resources department development is to be more professional. 5.The reasons that caused the different jobs performed by human resource department in the past and in the present are related to the internal and external environment changes. 6.The Human Resources Department changes based on the company ' s whole strategy. 7.The Human Resources Department is playing an important role under the company ' s mid-term & long-term goals. 8.Many heads of human resources departments and the staffs of President Offices think in the same way that the human resources department will change in the future in Taiwan.

Keywords : Human Resource Management ; Organization Theory ; Role ; Strategic Human Resource Management

Table of Contents

目錄 封面內頁 簽名頁 授權書	iii 中文摘要
iv 英文摘要	vi 誌謝
viii 目錄	ix 圖目錄
xii 表目錄	xiii 第一章 緒論 第一節 研究動機
01 第二節 研究目的與研究範圍	02 第三節 研究步驟
03 第二章 文獻探討 第一節 組織理論	06 第二節 人力資源管理的發展過程
12 第三節 環境變動對人力資源管理部門所產生的影響 在組織之功能及所扮演的角色	16 第四節 人力資源管理
36 第三章 研究方法 第一節 研究架構	29 第五節 策略性人力資源管理
44 第三節 研究設計	43 第二節 研究對象
訪談結果 第一節 背景資料	45 第四節 研究限制
人資管理部門組織結構及目前的工作項目 角色及重要性	53 第二節 人力資源管理部門發展的歷程
66 第六節 造成目前的工作項目和以前的工作項目差異 的原因	52 第四章 個案
73 第七節 人資部門如何因應轉變？是否與公司整體因 應策略相結合	55 第三節
長程目標	58 第四節 人資部門在公司中扮演何種
83 第十節 台灣未來人資管理部門的轉變	61 第五節 人資部門目前的工作項目和以前的工作項目 差異
論與建議 第一節 結論	78 第八節 公司組織中
目 一、中文部份	82 第九節 人資部門在此目標下是否被賦予重要的角色
	85 第十一節 綜合討論
	102 第二節 建議
	108 二、英文部份
	88 第五章 結
	107 參考書
	112 附錄

114 圖目錄	圖1-1 研究步驟之流程圖	05	
圖2-1 組織發展理論基礎		08	
圖2-2 組織變革、計劃性變革與組織發展關係圖		11	
圖2-3 產業結構變遷與組織型態改變		18	
圖2-4 外部環境變動對企業人力需求的影響		20	
圖2-5 ASTD人力資源管理輪		30	
圖2-6 企業內人資部門的角色定位		33	
圖2-7 企業內人資部門的角色類型		33	
圖2-8 人力資源管理的目標		42	
圖3-1 研究架構圖		43	
圖4-1 A公司組織圖		54	
圖4-2 B公司組織圖		55	
圖4-3 A公司人資處組織圖		58	
圖4-4 B公司人資處組織圖		59	
圖5-1 本研究後結果架構圖		105	
表目錄	表2-1 組織變革與組織改變之差異	10	
	表2-2 人力資源管理的發展過程	10	
	表2-3 傳統人事管理與現代人力資源管理的差異	15	
	表2-4 台灣地區人力資源管理發展階段	16	
	表2-5 人資部門角色定位、類型及主要工作分類表	34	
	表2-6 策略性人資管理與傳統的人資管理比較表	37	
	表3-1 受訪兩家中部高科技公司名單簡介表	45	
	表4-1 A公司與B公司基本資料表	88	
	表4-2 A公司與B公司人力資源部門的組織結構、主要的工作項目及人員編制比較表	90	
	表4-3 A公司與B公司人力資源部門成立時間、發展歷程在公司扮演角色及重要性	92	
	表4-4 A公司人資部門主管認為人資部門目前的工作項目和以前的工作項目比較表	94	
	表4-5 B公司人資部門主管認為人資部門目前的工作項目和以前的工作項目比較表	96	
	表4-6 A公司與B公司總經理室幕僚主管認為人資部門目前的工作項目和以前的工作項目比較表	97	
	表4-7 A公司與B公司人資部門目前的工作項目和以前的工作項目不同造成的因素比較表	98	
	表4-8 A公司與B公司人資部門如何因應這種轉變? 是否有與公司整體因應策略相結合比較表	99	
	表4-9 A公司與B公司組織中、長程目標及人資部門在這個目標下是否被賦予重要的角色比較表	100	
	表4-10 A公司與B公司人資部門主管與總經理室幕僚主管對台灣未來人部門轉變的看法比較表	101	
目錄	第一章 緒論	第一節 研究動機	01
		第二節 研究目的與研究範圍	02
		第三節 研究步驟	03
	第二章 文獻探討	第一節 組織理論	06
		第二節 人力資源管理的發展過程	12
		第三節 環境變動對人力資源管理部門所產生的影響	16
		第四節 人力資源管理在組織之功能及所扮演的角色	29
	第五節 策略性人力資源管理		36
	第三章 研究方法	第一節 研究架構	43
		第二節 研究對象	44
		第三節 研究設計	45
		第四節 研究限制	52
	第四章 個案訪談結果	第一節 背景資料	53
		第二節 人力資源管理部門發展的歷程	55
		第三節 人資管理部門組織結構及目前的工作項目	58
		第四節 人資部門在公司中扮演何種角色及重要性	61
		第五節 人資部門目前的工作項目和以前的差異	66
		第六節 造成差異的原因	73
		第七節 人資部門如何因應轉變? 是否與公司整體因應策略相結合	78
		第八節 公司組織中長程目標	82
		第九節 人資部門在此目標下是否被賦予重要的角色	83
		第十節 台灣未來人資管理部門的轉變	85
		第十一節 綜合討論	88
	第五章 結論與建議	第一節 結論	102
		第二節 建議	107
	參考書目	一.中文部份	108
		二.英文部份	112
	附錄		114

REFERENCES

- 一、中文部份: 1.方妙鈴(民86年), 組織生命週期與策略性人力資源管理, 人力資源發展月刊, 民86年, 120, 頁1-6。 2.江炳倫(1975), 政治學論叢, 華欣文化事業中心, 民64年3月, 頁16。 3.朱祖弘(2000), 「教育訓練在組織變革過程中之功能研究」, 朝陽科技大學企業管理研究所碩士論文。 4.李誠(2000), 人力資源管理的12堂課 全球環境變化與人力資源管理, 天下遠見出版股份有限公司, 民89年3月, 頁3-4。 5.李芝靜(1996), 企業高階主管領導風格對人力資源部門功能運作影響之研究, 人力資源學報, 民85年, 頁107-127。 6.李漢盈(民83), 「組織變革中員工態度之研究 - 我國國營電信事業員工的調查分析」, 政治大學公共行政研究所未出版碩士論文。 7.林惠民(74), 「行政組織應用組織發展的探討」, 政治大學公共行政研究所未出版碩士論文。 8.吳定(1996), 組織發展:理論與技術, 順達出版社, 民85年3月, 頁27-28。 9.徐聯恩(民85), 企業變革系列研究, 台北:華泰。 10.徐魏國(2000), 內外環境因素對人力資源部門功能角色影響之研究, 私立義守大學管理科學研究所碩士論文。 11.黃同圳(2000), 人力資源管理的12堂課 人力資源管理策略, 天下遠見出版股份有限公司, 民89年3月, 頁27-37。 12.黃坤祥(2000), 政經環境變動下之人力培訓新思維, 大葉大學工關所第二屆工業關係管理本質與趨勢學術研討會論文集, 民89年12月, 頁89-92。 13.黃英忠(1996), 人力資源管理的發展與應用, 人力發展月刊, 1996年11月 頁36-45。 14.黃英忠(1997), 人力資源管理, 高雄:三民書局, 民86年初版。 15.黃英忠(1997), 國際企業中人力資源管理部門的角色、類型與所需能力之研究, 行政院國科會專題研究計劃成果報告, 1997年1月。 16.黃淑珺(1997), 企業中人力資源部門所扮演的角色、才能需求與發展之研究, 國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。 17.許士軍(民82), 管理學, 台北:東華。 18.許世雨等譯(1997), 人力資源管理, 五南書局, 民86年5版, 頁23-34。 譯自David A. De Cenzo&Stephen P. Robbins(1995) 19.陳家聲(1996), 2000年人力資源管理的新趨勢, 亞太教育訓練網, 民85年。 20.張火燦(1996), 策略性人力資源管理, 揚智文化事業股份有限公司, 民85年7月 頁37。 21.張

火燦(1997), 策略性人力資源管理, 人力發展月刊, 1997年8月, PP.8-14。 22.張瑞明(1997), 遽變時代下人力資源管理人員應如何自處, 亞太教育訓練網, 民86年。 23.萬瑩屏(1996), 人力資源管理的新趨勢與新角色, 亞太教育訓練網, 民85年。 24.盧秀雲(民82), 「主管風格與企業環境認知、組織變革關係之探討」, 中興大學未出版碩士論文。 、英文部份: 1.Beck G.S.(1964). “ Human Capital, ” National Bureau for Economic Research, New York. 2. Cummings, T. G. & Hsue, E. F., Organization Development and Change. St.Paul. Minn: West (1989). 3.David Easton,AFramework for Political Analysis,(N.J.:Prentice-Hall Inc .,1965),pp.24-25. 4.Delaney,J.T.& Huselid,M.A.(1996). “ The Impact of Human Resource Management:Practices on Perceptions of Organizational Performance, ” Academy of Management Journal,39,pp.949-969. 5.Griffin, C., “ When You Learning to Manage Change, You Can Manage Anything ” , Plant Engineering and Maintenance, 22(1), 16 (1998). 6. Griffin, W. R., Management , 3 rd Ed., Boston: Houghton Mifflin Company (1990). 7.Guest,D.E.(1987). “ Human Resource Management and Industrial Relations, ” Journal of Management Studies,24(5),pp.503-521. 8. Jacobs, James A., “ The Winners Know How to Change, Do You ? ” , Hospital Material Management Quarterly, 16(4), 18-24 (1995). 9.Jonathan H.Turner,Patterns of Social Organization,(New York:McGraw-Hill Book Company,1972),p3. 10.Katz,D.& Kahn,R.L.(1978). “ The Social Psychology of Organizations, ” pp.1-89,Wiley,New York. 11.Lofland,J.,& Lofland, L. H., “ Analyzing social settings:A guide to Qualitative observation and analysis ” Belmont,CA:Wadsworth.1984. 12.Newton Margulis and Anthony Raia,Conceptual Foundations of Organigation Development (New York:McGraw-Hill Co.,1978),p.24. 13. Newton Margulis and Anthony Raia,Conceptual Foundations of Organigation Development (New York:McGraw-Hill Co.,1978),p.25. 14.Richard Beckhard,Organization Development:Strategies and Models(Reading,Mass.:Addison-Wesley Publishing Co.,1969),p.9. 15.Robert Albanese and D.D.Van Fleet,Organizational Behavior:A Managerial Viewpoint (New York:CBS College Publishing,1983), p.427. 16.Schuler,R.S.& MacMillan,I.C.(1984). “ Gaining Competitive Advantage through HR Management Practices, ” Human Resource Management,23,pp241-55. 17.Schuler,R.S.&Jackson,S.E.(1996). “ Human Resource Management: Positioning for the 21st Century, ” Sixth ed.,West Publishing Company,New York. 18.Storey,J.,Management of Human Resource,UK:Blackwell Publishers,1992. 19.Terpstra,David E.& Elizabeth J.Rozell.(1993). “ The Relationship of Staffing Practices to Organizational Level Measures of Performance, ” Personnel Psychology,46,pp.27-48. 20. Weick, Karl E. & Quinn, Robert E., “ Organizational Change and Development ” , Annual Review of Psychology, 50, 361-386 (1999). 21.Wendell French and Cecil Bell, Jr.,Organizational Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvements (N.J.:Prentice-Hall,Inc.,1978),p.14. 22. Wendell French and Cecil Bell, Jr.,Organizational Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvements (N.J.:Prentice-Hall,Inc.,1978),chapter7. 23.Wilbur, Randa A., “ Making Changes the Right Way ” , Workforce, Mar., 1999. 12-13 (1999). 24.Wright,P.M.& McMahan,G.C.(1992). “ Theoretical Persprctives for Strategic Human Resource Management, ” Journal of Management 18,pp295-320. 25.Wright,P.M.& Snell,S.A.(1991). “ Toward An Integrative View of Strategic Human Resource Management, ” Human Resource Management Review,1,pp.203-25