

各位人力資源部門主管：

行政院國家科學委員會為提昇國內人力資源管理品質，特委託本校進行“邁向廿一世紀企業人力資源管理體質總評估”之專案研究，本所負責營造業之部份。懇請惠予填答本份問卷，為了感謝您的協助，我們將於此研究完成後，提供一份營造業人力資源管理重要概況給您做為同行間之比較參考。回卷請對摺訂好寄回即可(不用貼郵票)。若有任何疑問或指教，亦請不吝以電話或傳真賜知。謝謝您的協助與合作。 並祝

駿業大展

中央大學人力資源管理研究所
副教授：林文政 博士
電話：(03) 4227151 轉 6753
傳真：(03) 4228238

壹、人力資源規劃

1.首先，請教貴公司有沒有進行下列人力資源規劃？請在適合貴公司情形處打「✓」

從 不	很 少	偶 而	經 常	總 是
1	2	3	4	5

- (1)長期(3-5年)人力資源需求與供給配合分析
- (2)短期(1-3年)人力資源需求與供給配合分析
- (3)檢視全公司人力資源之質與量
- (4)檢視人力資源規劃與招募遴選之配合程度
- (5)檢視人力資源規劃與訓練發展之配合程度
- (6)檢視人力資源規劃與輪調升遷之配合程度
- (7)檢視人力資源規劃與企業目標之配合程度

貳、招募與遴選

2.最近3年，貴公司職位出缺(最低層以外)時，由內部員工升(調)任的比例每年平均大約是：
(1)75%以上 (2)50~74% (3)25~49%
(4)25%以下 (5)其他(請註明_____)

3.貴公司最近3年的平均選人率(指錄用人數÷應徵人數)大約是多少?_____%

4.挑選管理幹部時，貴公司最重視應徵者的哪些條件?(可複選，最多五項)

- | | | | | |
|---------|---------|-------------|------------------|---------|
| (1)年齡 | (2)教育程度 | (3)品德 | (4)工作能力 | (5)工作態度 |
| (6)專業知識 | (7)人際關係 | (8)與公司文化配合度 | (9)推薦人的背景 | |
| (10)可塑性 | (11)性別 | (12)年資 | (13)其他(請註明_____) | |

5.最近3年，貴公司用於招募的費用(包括廣告、夾報、介紹獎金、校園徵才等直接費用)占人力資源管理工作之費用(包括招募、遴選、教育訓練等支出，但不包括人事部門同仁的薪水)的比率每年平均約為多少？_____ %。

參、訓練與發展

6.最近3年，貴公司用於訓練與發展之經費每年平均約為_____元(包含訓練講師鐘點費、場地費、講義、茶水費等，但不包含人管部門辦理訓練人員之薪資)此訓練預算分配於下列人員之費用比例各約為若干%？

<u>主管人員</u>	<u>專技人員(非主管)</u>	<u>一般基層服務人員</u>
_____ %	_____ %	_____ %

7.貴公司各級人員接受訓練與發展時間平均每年每人大約多少小時？

<u>主管人員</u>	<u>專技人員(非主管)</u>	<u>一般基層服務人員</u>
_____ 小時	_____ 小時	_____ 小時

8.貴公司於推行訓練與發展計畫時對下列各項工作之實施情形如何？

從	很	偶	經	總
不	少	而	常	是
1	2	3	4	5

- (1)公司有先做組織訓練需求分析
- (2)公司有先做工作訓練需求分析
- (3)公司有先做人員訓練需求分析
- (4)公司有訂定訓練計劃
- (5)公司有自辦內部訓練
- (6)公司有內部講師訓練
- (7)公司採取外部委辦訓練
- (8)訓練後，公司有對受訓者做訓練內容的反應評鑑
- (9)訓練後，公司有對受訓者做學習成果的評鑑
- (10)訓練後，公司有對受訓者做是否應用到工作上的行為評鑑
- (11)訓練後，公司有對受訓者或部門或公司的產出效果做評鑑

肆、績效評估

9.貴公司績效評估方法之特性為何?(以(1)為例：1 表示作業性最重要而策略性最不重要，5 表示作業性最不重要而策略性最重要)

- | | | | |
|--|--------------|---|--------------|
| (1)作業性(強調一般日常的管理作業及行政業務)或策略性(與公司策略規劃結合，由策略觀點運用之) | 著重作業性
1 2 | ↔ | 著重策略性
4 5 |
| (2)短期性(以 1 年短期間作業為主)或長期性(以 3-5 年長期的組織及人員發展為主) | 著重短期性
1 2 | ↔ | 著重長期性
4 5 |
| (3)單向性(評估結果由主管單向告知員工)或雙向性(主管與員工共同討論評估結果) | 著重單向性
1 2 | ↔ | 著重雙向性
4 5 |
| (4)個別性(績效評估與其他管理功能無關)或系統性(績效評估與其他管理功能相結合) | 著重個別性
1 2 | ↔ | 著重系統性
4 5 |
| (5)控制性(重視既定目標之達成，以減少偏誤為主)或發展性(重視人員與組織的成長性，以增進長期發展為主) | 著重控制性
1 2 | ↔ | 著重發展性
4 5 |

10.貴公司員工績效評估的主要用途為何?(可複選，最多五項)

- (1)訓練 (2)一般調薪 (3)年終獎金與績效獎金 (4)生涯發展
(5)調職 (6)解僱 (7)費用控制 (8)晉升與接班人計畫
(9)工作諮詢與潛能評估 (10)評估招募選才的正確性
(11)績效改善 (12)其他(請說明_____)

11.貴公司績效評估的內容包括?(可複選，最多五項)

- (1)人際關係 (2)工作能力 (3)工作績效(成果) (4)考勤記錄 (5)品行
(6)工作態度 (7)顧客反應 (8)管理能力或潛能 (9)其他(請說明_____)

12.貴公司在績效評估方面的實施情形為何?

從	很	偶	經	總
不	少	而	常	是
1	2	3	4	5

- (1)績效評估的過程中，被評估者有機會表達自己的意見
(2)績效評估的結果都會告知當事人
(3)績效評估的內容都會與員工溝通並讓其知道
(4)員工對其績效評估結果不滿意時，會讓員工申訴
(5)公司有提供績效評估訓練課程給考核主管

伍、薪資

13.決定貴公司薪資制度的主要考慮為何?(可複選，最多三項)

- (1)參考同業(市場調查) (2)考慮職位(工作)對公司的貢獻
 (3)人才吸收與保留 (4)公司政策 (5)法令規定
 (6)成本考量 (7)老闆的意見
 (8)其他(請註明_____)

14.貴公司薪資給付的標準？(依不同職務來分)

問 項 職 位	請勾選三項，並依重要次序由 1(最重視)....至 3(最不重視)在 中填寫順位次序	請依薪資給付的情形在 中 打✓
主管人員	職務等級 技術能力 教育程度 工作表現 工作態度 工作經驗	高於市場同業標準 等於市場同業標準 低於市場同業標準
專業技術人員 (非主管)	職務等級 技術能力 教育程度 工作表現 工作態度 工作經驗	高於市場同業標準 等於市場同業標準 低於市場同業標準
一般基層服務人員	職務等級 技術能力 教育程度 工作表現 工作態度 工作經驗	高於市場同業標準 等於市場同業標準 低於市場同業標準

15.貴公司平均每月全部員工的薪資總和(包括底薪 獎金 津貼 加給 福利 等)
 大約為新台幣_____萬元。

16.貴公司各薪資項目所佔的比例？

薪資項目	底薪	獎金	福利	津貼、加給	合計
百分比	%	%	%	%	100%

陸、勞資關係

17.貴公司過去十年曾否發生勞資爭議事件？(指員工為貫徹其主張所採取之阻礙業務正常運作之行為，及公司所採取之對抗行為等事件)

- (1)否

- (2)是，(A)有_____件。

(B) 主要原因為何？(可複選)

- 1.解雇 2.裁員 3.年終獎金 4.職務調動
5.組織工會 6.調薪 7.其他(請註明_____)

柒、人力資源資訊系統

18.請問貴公司有無電腦化人力資源資訊系統(HRIS)？

(1)有(請續答下列各題)

(2)無(請跳答第 20 題)

19.請問貴公司目前的電腦化人力資源系統(HRIS)對公司的貢獻？

很無效 無效 無意見 有效 很有效

1 2 3 4 5

- (1)節省人力
(2)節省成本
(3)提高效率
(4)減少錯誤
(5)促進策略執行
(6)加強勞資關係
(7)提昇公司形象
(8)工作效率提昇
(9)人事作業方法改革
(10)人事評估方法改革
(11)組織整體作業改革
(12)組織更有彈性

捌、人力資源政策

20.貴公司 86 年的員工總人數，負責人力資源管理工作(包括訓練與工業關係)的人員數，及花費在人力資源管理工作上的費用(包括招募、遴選、教育訓練等支出，但不包括人事部門同仁的薪水)各多少？

年 度	員工人數	負責人力資源管理 工作的人數	人力資源管理 工作的費用*
民國 86 年	人	人	約 萬元

*約略等於人事部門 86 年度的支出，但不計入同仁的薪水。

21.以下管理方式中，請問貴公司採行的情形如何？

從 很 偶 經 總
不 少 而 常 是
1 2 3 4 5

(1)目標管理(MBO)

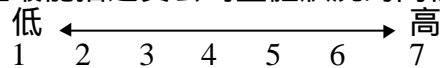
- (2)走動管理(指主管經常到部屬處了解工作情況提供必要之協助)
- (3)參與管理
- (4)開放式管理(指主管隨時敞開大門，歡迎任何部屬前來討論或陳述意見並迅予處理)
- (5)全面品管(TQM)
- (6)彈性工時
- (7)品管圈
- (8)提案改善制度
- (9)定期員工滿意意見調查
- (10)組織再造
- (11)工作團隊
- (12)自動安全檢查

22.貴公司是否訂有書面的文件敘明公司對於人力資源的政策或理念？

- (1)無
- (2)有，請列舉三個主要理念或政策：_____、_____、_____

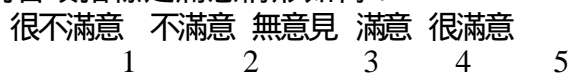
玖、整體績效

23.下列五個題目，請勾選最能描述貴公司整體狀況的高低程度



- (1)集權化
- (2)人性化管理
- (3)創新
- (4)團隊精神
- (5)績效導向

24.貴公司對於下列各項指標之滿意情形如何？



- (1)工作氣氛
- (2)員工士氣
- (3)部門合作
- (4)命令執行
- (5)勞資關係
- (6)溝通程度
- (7)企業形象
- (8)員工流動率
- (9)品質管理績效

25.請問最近 3 年(84 年--86 年)貴公司的平均營業額大約為_____萬元；離職人數平均每年約_____人。

拾、外部環境

26. 以下問題是衡量與貴公司有關的環境變數，請您依照實際的狀況，在適當的方格中勾選。

非常低(少/慢) 非常高(快/多)
1 2 3 4 5

- (1) 公司對顧客需求預測的精準度
- (2) 公司對競爭者動態之瞭解的精準度
- (3) 取得顧客需求之訊息的容易度
- (4) 取得競爭者動態之訊息的容易度
- (5) 本產業新服務技術開發的經常性
- (6) 本產業新服務商品上市的速度
- (7) 本產業中消費者對服務的需求變動經常性
- (8) 本公司管理人才的招募容易程度
- (9) 本公司專業人才的招募容易程度
- (10) 本公司基層服務人員招募的容易程度
- (11) 本公司面臨海外投資設廠必要性
- (12) 海外市場的開拓對本公司發展的必要性
- (13) 本公司面臨國外廠商競爭的衝擊程度

拾壹、基本資料

27. 貴公司成立於民國_____年

28. 貴公司資本來源為何？

- | | |
|-----------------|-------------------|
| (1) 純本國人投資(含公營) | (5) 中日合資公司 |
| (2) 日商公司 | (6) 中美合資公司 |
| (3) 美商公司 | (7) 本國人與其他外商合資公司 |
| (4) 其他外商投資公司 | (8) 其他(請說明：_____) |

29. 貴公司有無工會組織？ (1) 無 (2) 有

30. 貴公司負責人力資源管理部門的名稱為： 1. 人力資源部 2. 人事部(處)
3. 工業關係部 4. 管理部 5. 人力資源部與教育訓練中心 6. 人力資源部與工業關係部 7. 其他(請說明：_____)

31. 貴公司負責人力資源(或人事)管理工作最高職位者的職稱為： 1. 總經理
2. 副總裁 3. 副總經理 4. 處長 5. 經理 6. 主任 7. 課長 8. 其他(請說明：_____)

32.人力資源部門最高主管參與公司經營決策會議的情形如何？

- 1.總是如此 2.經常如此 3.有一半時候會 4.很少 5.幾乎沒有

33.貴公司各直線部門主管或同仁參與處理人力資源管理事務的程度如何？

- 1.很高 2.高 3.普通 4.很少 5.幾乎沒有

**本問卷到此結束，請檢視是否有遺漏之處。
再次感謝您的支持與合作。**

☞如果您不介意，請附上名片或留下聯絡資料，以方便日後遞送研究結果。

聯絡人姓名：_____

聯絡電話：_____

公司名稱：_____

公司地址：_____

麻煩您沿虛線對折並訂妥後寄回，謝謝！！
