

人力資源管理之薪酬制度以台北市某工會為例

專題研究學生：961050138 林昆瑩

指導教授：邱天嵩 老師

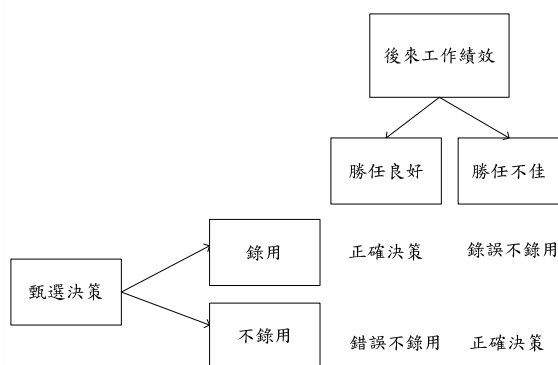
..... (以下請輸入海報內容)

摘要

近年來，人力資源管理對組織績效有重大的影響，組織的流程與制度互相配合有助於組織的競爭優勢。人力資源規劃有助於協助公司預測未來人力、分析人力現況、提供決策參考等優點，藉由建立人力資源規劃制度，讓公司人力資源使用更有效率。在效率和人力資源受到重視的今日，知識為視為組織重要的決策資源，為了提升組織效率，員工的教育訓練、薪酬制度以及良好的勞資關係漸漸被重視。本研究以「薪酬制度」協助「台北市工會」規劃及整合人力資源，協助管理者進行人力資源相關決策，提高人力資源使用效率。

薪酬計算方法優缺點比較表

	泰勒	霍西	歐文	艾默生	甘特
保障工資	×	○	○	○	○
獎金制度	×	工作者	×	工作者	管理者 工作者
節省時間與成本	×	○	○	×	×
適用/不適用原因	不適用，因為沒有保障工資，對工作者沒保障	不適用，計件與計時混合，不可能工作結束，提早下班。	不適用，省時多，獎金比例少，所以不可能提早下班。	可適用，但管理者沒辦法拿取獎金。	可適用，工作達到一定的業績量，管理者亦可拿取獎金，此方法為皆大歡喜。



結論與建議

知識經濟的時代，工會與工會間的競爭，逐漸影響事業的發展，組織要進步如何提高效能、提升生產力不外乎要進行人力資本的投資，運作模式不在只是針對解決會員的問題，還有勞資關係的改善、給予員工教育訓練及增加各方面的專業知識。為了提高公司生產力和競爭力，近幾年，公司在人力資源利用上受到一些外在環境因素影響，加上人事費用成本高，促使人力資源規劃越來越被重視，如何降低組織的成本，怎麼在對的時間內把對的人放在對的工作上，這樣的過程是值得去探討的。

