

目 次

第一章 緒論	1
第一節、研究動機與目的	1
一、研究動機	1
二、研究目的	3
第二節、研究方法	4
一、文獻回顧法	4
二、深度訪談法	4
第三節、研究流程	6
第四節、研究範圍與限制	8
第二章 理論及文獻探討	10
第一節、人力資源運用策略	10
一、人力資源運用策略的意義	10
二、人力資源運用策略的目的	13
三、人力資源運用化蓬勃發展的原因	14
四、人力資源彈性運用策略的類型	18
五、人力資源彈性運用策略的內容	23
第二節、勞資關係理論概述	43
一、勞資關係的意義	43
二、勞資關係的論述	45
第三節、人力資源運用與勞資關係	57
一、影響 21 世紀勞資關係的因素	57
二、人力資源運用對勞資關係的可能影響	59
第四節、小結	64

第三章	中小企業的現況與概述	66
一、	我國中小企業的定義	66
二、	世界主要國家的定義	68
第一節、	中小企業現況概述與特性	69
一、	總家數比率	69
二、	結構演化趨勢	69
三、	就業人數與受雇人數	70
四、	內部勞動市場的特質	71
五、	中小企業與大企業顯著不同的特性	71
第二節、	中小企業人力資源運用的特性	72
一、	企業主在人力資源管理上的角色	72
二、	產業網路形成的意涵	73
三、	中小企業的人力管理	74
四、	中小企業面臨的人力運用問題	75
五、	彈性生產	76
第三節、	中小企業勞資關係的特性	77
一、	勞動力運用情況	77
二、	雇用家族成員	77
三、	勞資糾紛事件頻傳	78
四、	集體勞資關係的發展	79
第四節、	小結	80
第四章	個案研究結果與分析	81
第一節、	製版印刷業的發展現況與趨勢	81
一、	印刷產業的背景與發展趨勢	82
二、	製版業在印刷產業中的未來與產業趨勢	90

第二節、個案背景介紹	93
一、個案對象的選取	93
二、個案公司背景介紹	95
第三節、訪談發現分析	99
一、研究架構內容	99
二、訪談發現	101
【個案】：A 公司	101
【個案】：B 公司	107
【個案】：C 公司	113
【個案】：D 公司	119
【個案】：E 公司	127
第四節、研究結果比較	135
第五章 結論與建議	144
第一節、結論	144
第二節、建議	147
參考書目	148
附錄一：訪談問卷	157
附錄二：訪談實錄整理	160

圖目次

圖 1-1	研究流程	07
圖 2-1	彈性工時制度	37
圖 2-2	勞資關係的分析架構	49
圖 2-3	受產品市場改變影響之企業策略選擇	53
圖 2-4	在企業層級中人力資源管理與勞資關係的分析架構	56
圖 2-5	本研究分析架構	64

表目次

表 2-1	人力資源策略的意義	11
表 2-2	運用臨時性人力的優缺點	21
表 2-3	科技與外包網絡	32
表 2-4	部分工時勞工定義	33
表 2-5	僱用（或想僱用）部分工時勞工之原因	34
表 2-6	部分工時勞工之身份別	35
表 2-7	部分工時勞工之工作內容	36
表 2-8	壓縮工時之優缺點	39
表 2-9	勞資關係活動的三個層級	51
表 2-10	聘僱關係模式比較	62
表 3-1	中小企業認定標準	67
表 3-2	主要國家中小企業定義及比率	68
表 3-3	民國 91 年台灣企業規模別概況	69
表 3-4	大企業與中小企業的特性比較	72

表 4-1	傳統作業流程與電腦化作業流程比較	84
表 4-2	事業單位辦理員工職業訓練情形—按行業別及公營分	88
表 4-3	印刷產業廠商未來一年預計增減員工人數--按行業及職類別分	89
表 4-4	印刷工廠型態概況表	90
表 4-5	印刷產業廠商實施省力化之比例表	93
表 4-6	研究個案資料一覽表	94
表 4-7	研究構面	100