

科技人力资源管理 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E7_A7_91_E6_8A_80_E4_BA_BA_E5_c37_54677.htm 科技人力资源管理 训练与发展 -以IBM Taiwan-台湾国际商业机器股份有限公司为例 指导教授:温金丰 教授/黄良志 教授 报告成员:石淑伶 9145401 杨纯萍 9145407 涂晓梅 9145412 高科技人力资源管理 个案讨论 训练与发展 以IBM Taiwan-台湾国际商业机器股份有限公司为例 Taiwan 是台湾资讯业的先驱者,在台湾成立半世纪以来,与台湾资讯业 一齐扎根成长,提供客户解决方案的技术与专业服务. 一, 经营重点: 1.协助顾客创造商业价值并协助企业转型为电子商业 2.提供世界级的开放式资讯科技基础设施建设 3.开发崭新的领导科技-巩固在科技上的领导地位 4.开发新的"能获利的成长商机" 5.创造"领导品牌"和"优异的顾客经验" 6.吸引,激励和留住业界一流的人才 二,主要商品及服务项目: 资讯服务:提供产品维护及支援服务,资讯专业服务,网路服务. 产品:大中小型主机,储存装置,工作站/伺服器,个人电脑,软体暨网路系统. 产业方案:金融,制造,服务,中小企业,医疗,运输,公用事业,流通业,石油, 电信,媒体,教育,政府等13个事业群. 三,公司现况:全世界最大的IT公司之一,并为前8大的公司,在2001年底,IBM的报告显示出有85.9 billion的营业额,7.7 billion的净收入,并且在世界各地,超过310,000人. 四,人力资源的策略与重点: (一) 愿景 1.IBM的经营理念,重点与领导模式 2.人资政策:尊重个人,机会均等,多元化,有话直说,成果导向,弹性等 3.成为高绩效文化,专业公司 4.内,外部人力市场与经营环境的挑战 (二)策略:吸引,激励和留住业界一流的人才 (三)重点 1.人才管理(选,育,用,留),

领导统御,组织气候,绩效管理 2.人力资源的能力:透过人才培育,e-化学习,知识管理,动态工作职场来达成 五,人力资源最佳实务-未来/策略性焦点 1.策略性人力资源管理 2.转型与变革管理 3.员工贡献管理 4.公司基础建设管理 IBM学习型组织的建造 IBM在人力资源管理中"育"的策略与重点是e化学习,知识管理,"One Stop" Service的动态工作职场,以此来塑造成为学习型组织.IBM 的学习型组织结构有为三个核心部份,即组织,流程与资讯科技的运用,藉由三者的互动来达成. 在组织方面,IBM认为学习是为了能即时执行任务,然而70%的学习得自非正式的上课,因此员工的学习意愿也十分重要.IBM将整个学习环境的提供,分成个人的职责与组织的职责二部份,如图一.白色区域属企业的责任,而灰色的区域属个人的职责,在学习环境的建构与学习的激励方面,IBM要负相当大的职责,但学习的意愿与技能的学习,则是个人要负较大的责任. 在流程方面,IBM把个人的核心职能,与公司及个人的绩效相结合.例如公司根据其业务绩效之需求,决定员工必须具备哪些核心职能,然後藉由工作盘点来了解员工目前所具有的职能,根据绩效来判定其间的差距,再针对差距来拟定个人培训计画及事业群的技能培训技画,如图2 IBM的员工培育周期6步骤. 在资讯科技的运用方面,IBM充分运用网路科技,藉由e化学习来达成知识管理,"One Stop" Service的动态工作职场的目标.IBM的e化学习模型包含了以下四种型态,上课或研讨会(Learning Labs),与同侪协同学习(Collaborative Learning),与系统互动学习(Interactive Learning),自习课程(Quickviews)相互结合. 100Test 下载频道开通,各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com