

摘 要

近年來台灣經濟大步朝向國際化及自由化邁進創造，許多大型投資機會，因此吸引許多大規模企業加入營運，而亦有不少中小企業通過市場的考驗，漸成爲大型化。繼之而來的企業規模與日成長業務範疇的擴展或者是國際化的腳步向前邁進，均使得中小企業面臨管理上的新挑戰。

本研究嘗試達成以下之研究目的：亦即台灣中小企業不同動態發展程度與(1)中小企業人力資源管理理念的轉變，(2)募才，(3)人力任用，(4)人力訓練，(5)薪酬以及，(6)福利的關係，並分析中小企業員工晉升發展之規劃以及台灣中小企業本身特色對相關人力資源管理活動之影響。

研究方法基本上以個案法(Case Method)作爲搜集資料之基礎，因此除了探討文獻及建立理論架構外，訪談八家個案企業，深入與中小企業之主持人或人力資源主管晤談，搜集定性及定量資料，並建立初期理論模式。產業對象則選取新興產業四家，傳統產業四家。

本研究結果提出 11 個命題及四個其他發現。中小企業的動態發展程度對其人力資源管理作爲會造成影響，而在本研究中亦發現企業推動 ISO 認證程度、經營者之經營理念、中小企業相關協力網路對人力資源管理整體規劃程度有重大的影響力。依企業動態發展程度與人力管理作爲程度，其類型可歸納爲行政維持型，因應發展及規劃開發型；而因產業特質及成長速度，有不同發展演化路徑。

關鍵詞：動態發展、人力資源管理作爲、人力資源循環