

敬愛的總經理：

這是項績效考核之研究計劃，研究臺灣地區企業公司績效考核之做法與意見，研究有助於了解績效考核方式與特性，以發現企業人力資源管理未來應發展之方向。這項研究的成功有賴眾多企業人力資源管理人員的參與。此問卷所以直接寄給總經理您而非人力資源管理部門，因為您是較能協助本問卷之回覆。本問卷的回答者須具體了解 貴公司績效考核，您可交由人力資源管理(或人事)部門回覆或親自撥冗完成。本問卷之回答10分鐘以內即可達完，問題回答屬相當公開性之資料，回答者不須具名，問卷資料亦僅做研究之用，故不必顧慮對 貴公司或答卷者有何不利，請放心作答。答完，請將本問卷寄回，問卷回覆可用廣告回信方式如下，僅需將問卷對折黏合即可寄回(免貼郵票)。問卷也可用傳真方式或用E-mail方式回覆，Fax：(02)2231-6903；E-mail：tbhwang@mail2.scu.edu.tw。

有任何疑問，歡迎指教，我服務的單位是東吳大學企業管理學系暨研究所，服務地址：台北市貴陽街一段五十六號，4403 研究室，電話：(02)2311-1531 ~3413。

謝謝您的參與！

研究計劃主持人
東吳大學企管研究所 專任副教授
黃庭邦 敬啟

-----摺疊線-----

<table border="1"><tr><td>廣告回信</td></tr><tr><td>臺灣地區郵政管理局認證</td></tr><tr><td>第 N 13025 號</td></tr></table>		廣告回信	臺灣地區郵政管理局認證	第 N 13025 號	=====
廣告回信					
臺灣地區郵政管理局認證					
第 N 13025 號					
100-42		=====			
=====	收件人：台北市貴陽街一段 56 號	=====			
=====	東吳大學 企管系暨研究所	=====			
=====	黃庭邦 副教授	=====			
=====		=====			

No.

-----摺疊線-----

- 1) 貴公司的績效考核是做為什麼之依據或參考？ 1. 員工升遷之決定，2. 薪資或獎金之決定，3. 員工之懲戒或遣散，4. 員工績效檢討與改善，5. 員工教育訓練需求與成效之評估，6. 員工生涯規畫與發展 7. 其他，請敘述 _____

(本題答案可複選)

- 2) 績效考核之目的主要可分為兩類，一為應用於人事行政之目的（包括：決定升遷調職、薪資或獎金、及懲戒或遣散員工），另一為應用於員工教育發展之目的（包括：用於績效檢討與改善、決定訓練需求與成效、及生涯規畫與發展），貴公司是否針對這兩類不同目的，使用不同績效考核方法與評量表？ 1.是，2.否。

下面表列之問題是關於以員工教育發展為目的而實施績效考核的問題，若貴公司績效考核未有針對員工教育發展目的而設計之績效考核方式，則您不須回答以下問題；換言之，如果上面第二題您回答為“否”，則不須回答以下問題，請翻至下一頁回答其他問題。

	非 常 不 同 意	相 當 不 確 定	相 當 同 意	非 常 同 意	
	1	2	3	4	5
本公司為員工教育發展之績效考核,...					
1) 考核之內容為工作之具體之行為	1	2	3	4	5
2) 對考核之行為項目皆列有具體之工作行為標準	1	2	3	4	5
3) 要求考核者平常能觀察與了解員工工作行為表現	1	2	3	4	5
4) 考核後，要求主管與部屬進行面談以檢討部屬績效	1	2	3	4	5
5) 主管與部屬績效面談與檢討後，並能共同擬定部屬績效改善計畫	1	2	3	4	5
6) 主管對部屬之績效檢討與改善過程，能給與部屬協助與輔導	1	2	3	4	5
7) 與員工之教育訓練計畫有密切關係，績效考核之結果可用以決定訓練需求	1	2	3	4	5
8) 與員工之生涯規畫有密切關係，績效考核之結果可做為公司進行員工生涯規畫時之參考	1	2	3	4	5

以下是其他一般性績效考核問題，請皆回答以下問題。

- 1) 貴公司的績效考核是否只有主管才可對其員工考核或打考績？ 1.是， 2.否

2) 貴公司是否為考核人員實施考核工作訓練?1.是, 2.否

本公司之績效考核	非 常 不 同 意	相 當 不 同 意	不 確 定	相 當 同 意	非 常 同 意
3) 考績輪流平均分配是常有之事	1	2	3	4	5
4) 考績輪流平均分配, 一般而言大家覺得很好	1	2	3	4	5
5) 具有工作考核以外之其他意義或價值	1	2	3	4	5

若具有其他之意義或價值, 請敘述, _____

答卷者基本資料

請問您工作部門名稱 _____ 您的職位 _____ ,
工作年資 _____ 年