

國立清華大學工業工程與工程管理學系

社會企業人員晉用規劃與分析

-以餐飲業為例

學 生：廖耿皓 9934050
何偉楠 9934059
李灝汶 9934065
指導教授：王小璠 教授

第四章 案例分析-台灣社會企業人員晉用指標

-以餐廳為例

- 4.1 流程圖
- 4.2 問卷設計
- 4.3 因素分析
- 4.4 因子權重分析
- 4.5 群集分析
- 4.6 工作指派



供給

需求

餐點設計

人力資源

➤4.1 流程圖

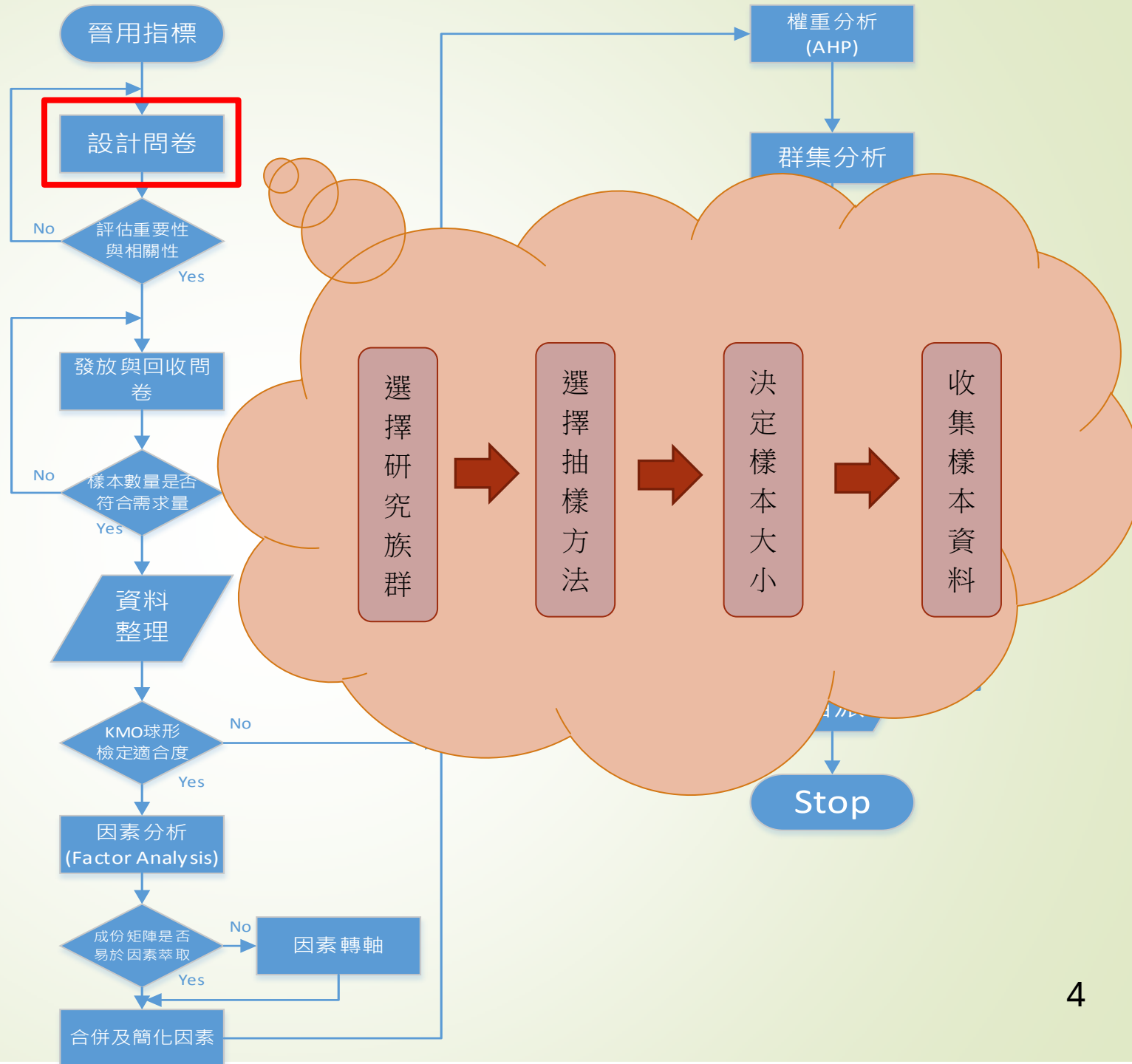
➤4.2 問卷設計

➤4.3 因素分析

➤4.4 因子權重分析

➤4.5 群集分析

➤4.6 工作指派



✓ (1) 由資料計算樣本變數相關係數矩陣R

$$\begin{matrix} & x_1 & \cdots & x_p \\ x_1 & \begin{bmatrix} 1 & \cdots & \rho_{1p} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ \rho_{p1} & \cdots & 1 \end{bmatrix} \\ \vdots & & & \\ x_p & & & \end{matrix}$$

✓ (2) 因素解適合性評估

對於一組資料利用因素分析選取了q 個因素後必須評估其合適性，我們選用KMO取樣適切性量數：

所有(兩兩變數相關係數的平方)之和

= 所有(兩兩變數相關係數的平方)之和 + 所有(兩兩變數淨相關係數的平方)之和

➤4.1 流程圖

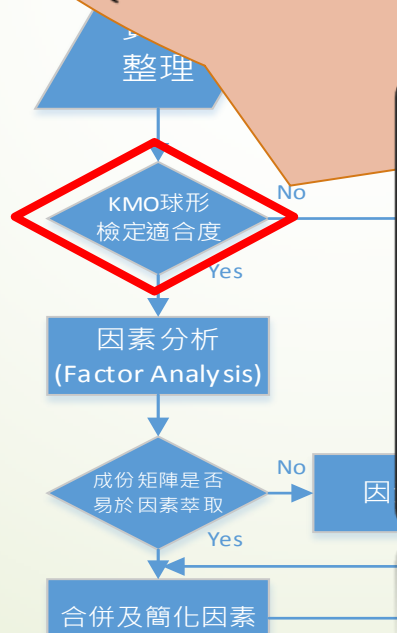
➤4.2 問卷設計

➤4.3 因素分析

➤4.4 因子權重分析

➤4.5 群集分析

➤4.6 工作指派



KMO值	因素分析適用性
$0.9 \leq KMO$	非常合適(marvelous)
$0.8 \leq KMO \leq 0.9$	良好(meritorious)
$0.7 \leq KMO \leq 0.8$	還算可以(middling)
$0.6 \leq KMO \leq 0.7$	普通(mediocre)
$0.5 \leq KMO \leq 0.6$	不太適用(miserable)
$KMO \leq 0.5$	不能使用(unacceptable)

➤4.1 流程圖

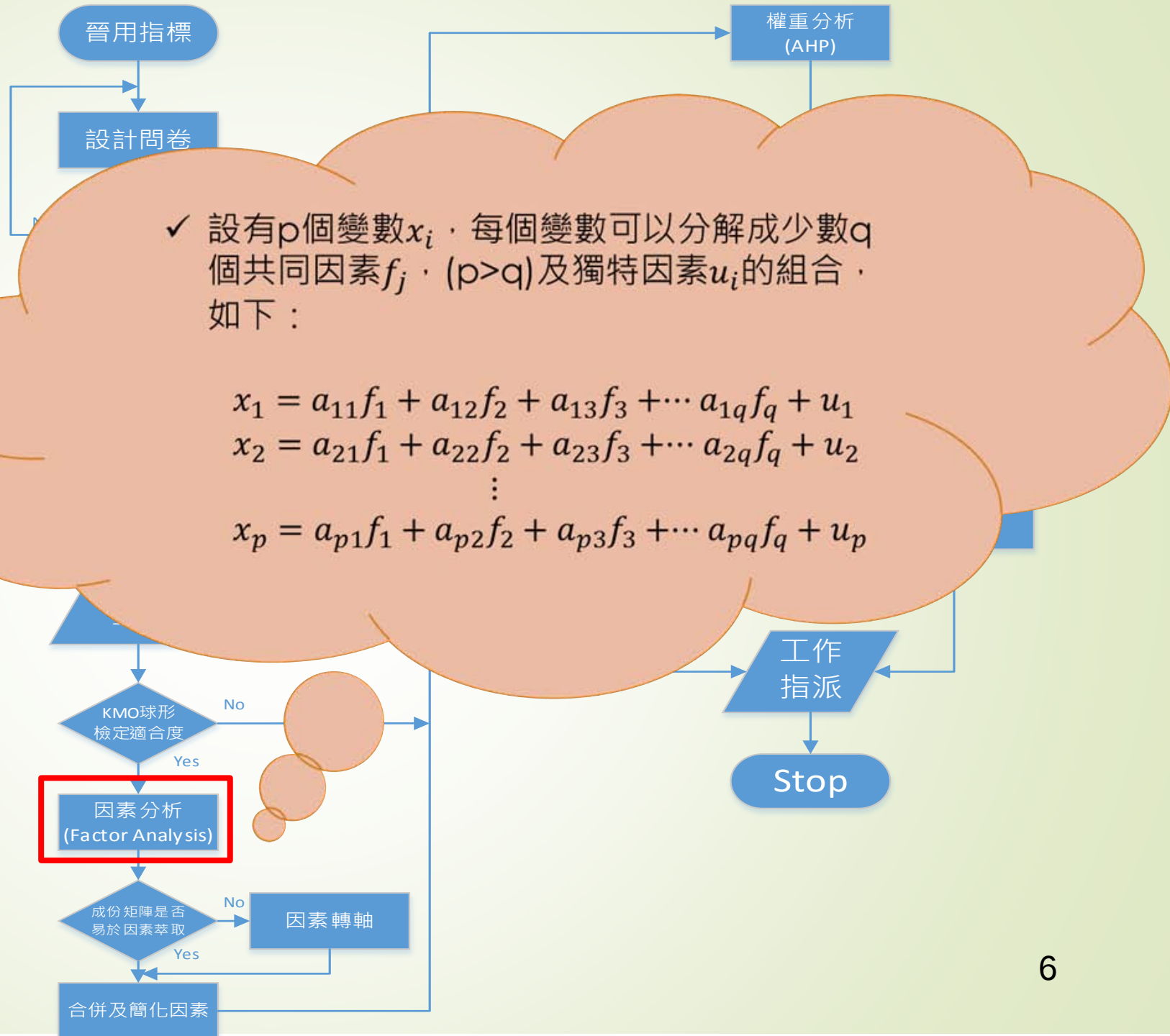
➤4.2 問卷設計

➤4.3 因素分析

➤4.4 因子權重分析

➤4.5 群集分析

➤4.6 工作指派



➤4.1 流程圖

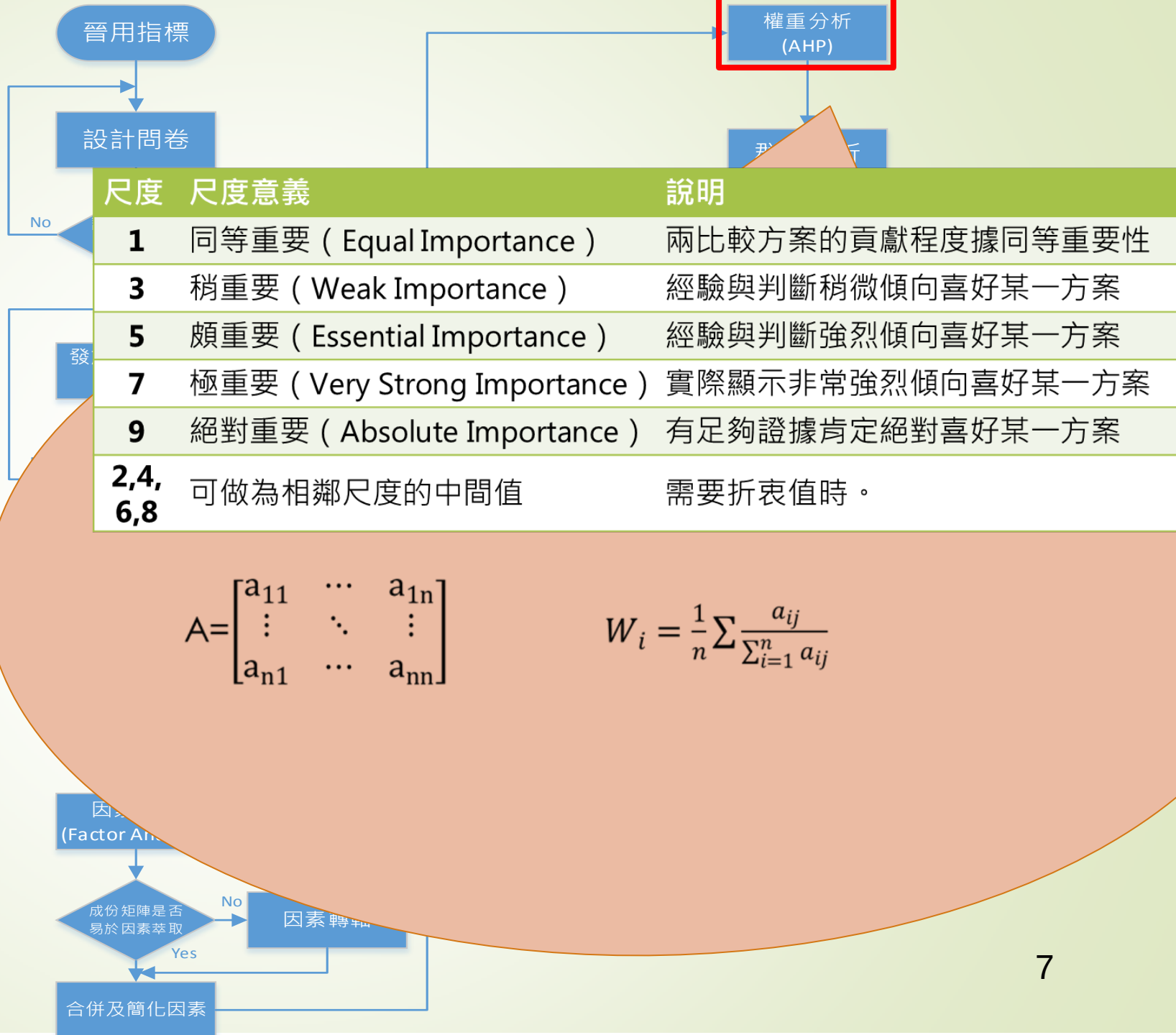
➤4.2 問卷設計

➤4.3 因素分析

➤4.4 因子權重分析

➤4.5 群集分析

➤4.6 工作指派



➤4.1 流程圖

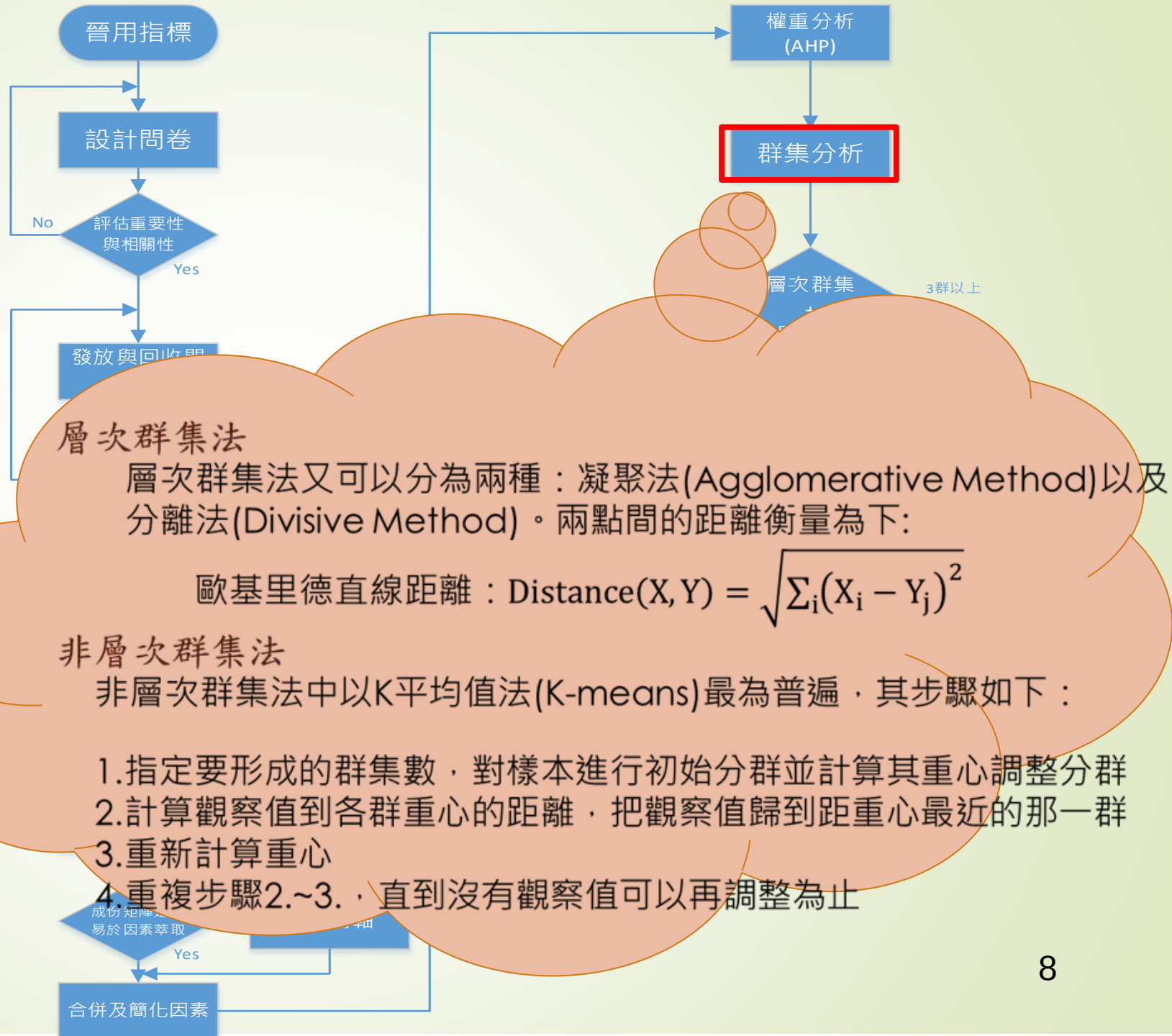
➤4.2 問卷設計

➤4.3 因素分析

➤4.4 因子權重分析

➤4.5 群集分析

➤4.6 工作指派



第五章 結論

- 新進失業人士能較快速進行工作指派
- 再次進行分群，即可配合不同數量的職務
- 應用到其他非餐飲以外的產業，如農業會是一個適合的產業
- 已建構出科學化的社會企業人力資源晉用辦法，提供新創以及現存社會企業一個選材的參考，希望未來台灣關注以及幫助弱勢族群的團體不只政府與非營利組織，可以加入更多的社會企業幫助弱勢族群脫離弱勢。