

國立中山大學 113 學年度

碩士班暨碩士在職專班招生考試試題

科目名稱：管理個案分析【人管所碩士班甲組、乙組】

— 作答注意事項 —

考試時間：100 分鐘

- 考試開始鈴響前不得翻閱試題，並不得書寫、劃記、作答。請先檢查答案卷（卡）之應考證號碼、桌角號碼、應試科目是否正確，如有不同立即請監試人員處理。
- 答案卷限用藍、黑色筆(含鉛筆)書寫、繪圖或標示，可攜帶橡皮擦、無色透明無文字墊板、尺規、修正液（帶）、手錶(未附計算器者)。每人每節限使用一份答案卷，請衡酌作答。
- 答案卡請以 2B 鉛筆劃記，不可使用修正液（帶）塗改，未使用 2B 鉛筆、劃記太輕或污損致光學閱讀機無法辨識答案者，後果由考生自負。
- 答案卷（卡）應保持清潔完整，不得折疊、破壞或塗改應考證號碼及條碼，亦不得書寫考生姓名、應考證號碼或與答案無關之任何文字或符號。
- 可否使用計算機請依試題資訊內標註為準，如「可以」使用，廠牌、功能不拘，唯不得攜帶書籍、紙張（應考證不得做計算紙書寫）、具有通訊、記憶、傳輸或收發等功能之相關電子產品或其他有礙試場安寧、考試公平之各類器材入場。
- 試題及答案卷（卡）請務必繳回，未繳回者該科成績以零分計算。
- 試題採雙面列印，考生應注意試題頁數確實作答。
- 違規者依本校招生考試試場規則及違規處理辦法處理。

國立中山大學 113 學年度碩士班暨碩士在職專班招生考試試題

科目名稱：管理個案分析【人管所碩士班甲組、乙組】
※本科目依簡章規定「不可以」使用計算機(混合題)

題號：445001
共 2 頁第 1 頁

【請勿在試題卷上作答】

壹、 選擇題 (60%；單選題，請選擇一個最適當的答案，每題 6 分)

1. 以下關於新進人員留任的相關敘述，何者為非？(A) 應充份揭露該職位的優點與缺點，誠實告知應徵者該職位的相關資訊；(B) 為新進人員指派導師 (mentor) 有助於協助新進人員盡快融入公司；(C) 離職面談很難獲得離職者的真實想法，缺乏參考價值；(D) 除了工作相關的因素外，家庭因素亦會影響新進人員考慮留任與否。
2. 關於「雇主品牌」的相關敘述，何者為真？(A) 雇主品牌中薪資福利、工作環境等工具性構面，是其他競爭者較難以模仿的；(B) 雇主品牌僅會影響求職者、客戶、顧客等外部關係人等對組織的印象；(C) 雇主品牌不易成為雇主組織的競爭優勢來源；(D) 企業社會責任、公司治理與環境永續措施等，皆會影響雇主品牌的經營。
3. 以下何者不是教育訓練的主要目的？(A) 訓練可改善員工不良的態度與行為；(B) 審視績效並裁汰不適任者；(C) 改善員工現有績效之不足；(D) 亦可做為員工福利之用。
4. 下列有關於甄選面談的敘述，何者為非？(A) 當同一個職位有多位求職者應徵時，應彈性地針對其不同的背景設計面談問題；(B) 讓面試官可以自由發問自己想問的問題，可能會導致評分結果不公；(C) 應要求面試管以標準化與可量化的表格做面談評分；(D) 情境式面談重點在於依該職缺可能面臨的情況，設計面談問題。
5. 下列關於薪資制度的敘述，何者為非？(A) 透過工作評價評估各職位的價值，有助於確保薪資的內部公平性；(B) 為了瞭解公司薪資水準的外部競爭性，可透過薪資調查的方式獲得資訊；(C) 公司給與特定職位的薪資，也應針對物價、工作地點、以及工作條件做調整；(D) 高底薪、低獎金的薪資設計有助於激勵員工追求更高的績效。
6. 當公司的離職率極高時，透過下列何種管道招募人才較能解決此問題？(A) 人力銀行；(B) 校園徵才；(C) 內部推薦；(D) 在報紙登徵才廣告。
7. 下列何者敘述與「公平理論」的主張相符？(A) 員工會將自己獲得的報酬與投入的比值得和他人相比，作為公平與否的基準；(B) 隨著個人需求層次的不同，感到公平的標準也會隨之改變；(C) 即使背景差異甚大的組織外成員，也會成員個人主要的比較對象；(D) 薪資的差異化有助於激勵員工的工作動機與表現。
8. 以下有關甄選工具的相關敘述，何者為真？(A) 坊間顧問公司發展的測評工具如果具有良好的信度，便值得使用；(B) 只要公司有需要，可自行設計各種測驗收集應徵者的相關資訊；(C) MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) 的 16 型人格測驗廣為大眾使用，是有效的甄選工具；(D) 甄選工具的效度意指應徵者在工具測驗的得分能夠有效預測其績效表現。
9. 下列有關績效評估常見的偏誤，何者為非？(A) 主管有可能只因為部屬在某項工作上有傑出/或不佳的表現，連帶影響對此部屬的績效評估；(B) 績效評估應以當年度為員工設定的績效目標為評估基礎；(C) 強迫分配法有助於處理績效考核的月暈效應偏誤；(D) 當績效評估期間長、且主管較少記錄員工的表現時，即可能造成主管績效考核時的偏誤。
10. Rita 於公司擔任人資經理，其薪資條件、公司離家遠近等外在條件因素皆未讓她感到不滿。但她卻發現最近在工作上並無法真心地感到滿足，也時常感到缺乏動力。若依雙因子理論的觀點，應提供以下何種因子，以強化 Rita 的工作動機呢？(A) 心理因子；(B) 激勵因子；(C) 保健因子；(D) 授權因子。

(下頁仍有題目)

國立中山大學 113 學年度碩士班暨碩士在職專班招生考試試題

科目名稱：管理個案分析【人管所碩士班甲組、乙組】

題號：445001

※本科目依簡章規定「不可以」使用計算機(混合題)

共 2 頁第 2 頁

貳、 簡答題 (40%)：請以中文答題。

- 一、 As companies progressively expand their size, many companies have established a position of Human Resource Business Partner (HRBP). This role is designed to bridge the gap between various business or operational units and their human resource affairs and requirements. Please answer the following questions: (1) What are the primary responsibilities of an HRBP, and how do they differ from the traditional human resources functions? (10%); (2) In your opinion, what knowledge, skills, or characteristics are necessary to effectively perform as a competent HRBP? Please explain. (10%)(註：請以中文答題)

- 二、 According to reports from international media and surveys, ESG (Environment, Social, Governance) has become one of the most important issue for corporate managers. Moreover, human resources departments have increasingly undertaken the critical task of assisting companies in initiating ESG practices. Please answer the following questions: (1) What is the definition of ESG, and how does it differ from corporate social responsibility (CSR)? (5%); (2) Why is ESG important for corporations, and how does it impact their business performance? (5%); (3) If you were the Chief Human Resources Officer of a company, how would you promote ESG through the various functions of human resources? (e.g., selection, recruitment, training...and so on) (10%)(註：請以中文答題)