

國立中山大學 115 學年度 碩士班考試入學招生考試試題

科目名稱：管理學【人管所碩士班】

— 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 115 學年度碩士班考試入學招生考試試題

科目名稱：管理學【人管所碩士班】

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 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. 以下關於工作團隊的相關敘述，何者為非？(A) 團隊成員多元化的背景與技能有助於提出更有創造力的方案；(B) 為了激勵團隊士氣，需要以團隊為主的激勵制度；(C) 團隊人數越多，績效表現就會越好；(D) 透過整合不同的意見，將能夠提升決策品質。
2. 以下關於目標管理的敘述，何者為非？(A) 目標應明確、具體；(B) 主管定期提供員工績效達成度之回饋；(C) 應設定達成目標的期限；(D) 目標由主管直接設定。
3. 對於具有高度集體主義文化的敘述，何者敘述為非？(A) 反應了社會或組織中，地位較低者對於權力分配不平等的接受程度；(B) 較易產生「群體迷思」的現象 (groupthink)；(C) 做決策時需要透過溝通與妥協，以獲得多數人的認同；(D) 決策時重視人際關係和諧，避免衝突。
4. 以下何者並非塑造組織文化的因素？(A) 企業成立後內部流傳的故事與儀式；(B) 組織規模大小；(C) 企業創辦人的行事風格；(D) 企業採取的獎酬制度。
5. 關於「雇主品牌」的相關敘述，何者正確？(A) 無法成為雇主組織的競爭優勢來源；(B) 雇主品牌中薪資福利、升遷、工作環境等工具性構面，是其他競爭者較難以模仿的；(C) 企業可以透過計畫性的推動員工口碑、操作公關議題，以管理企業形象與雇主品牌；(D) 組織文化、價值觀、經營理念等抽象要素與雇主品牌無關。
6. 以下關於企業教育訓練的敘述，何者為非？(A) 訓練可用於改善員工現有績效的不足；(B) 訓練課程能做為員工獎酬與福利之用；(C) 訓練可用於改善員工態度與行為；(D) 企業的訓練需求與公司年度的策略目標無關。
7. 下列關於甄選工具的描述，何者為真？(A) MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) 的 16 型人格測驗廣為大眾使用，是能有效預測工作績效的甄選工具；(B) 以 AI 進行面談雖然會讓應徵者感到焦慮，但也能有效降低面試官的主觀因素；(C) 相由心生，故能用應徵者的面容有效推估他們的個性；(D) 字體工整的應徵者，其嚴謹性與自我要求程度較高。
8. 下列何者最能描述「轉換型領導 (transformational leadership)」的核心特性？(A) 透過願景、鼓舞與個別關懷激發員工動機；(B) 把支持與服務員工視為第一優先；(C) 透過明確獎懲確保員工遵循規範；(D) 著重於短期績效與目標達成。
9. 若基於「自我決定理論」(self-determination theory) 的觀點，個人的基本心理需求包括以下哪三個面向？(A) 權力、地位、財富；(B) 自主性、能力、關係；(C) 安全、成就、成長；(D) 環境、社會、治理。
10. 以下關於 HRBP (HR Business Partner, 人力資源業務夥伴) 的敘述，何者為非？(A) 是學者 Dave Ulrich 提出的 HR 三支柱模式之一；(B) 需積極和負責的部門溝通協調，提出策略性的建議；(C) 以特定事業單位或部門為服務對象，需積極參與其相關會議；(D) 主要擔任特定人力資源功能的專家，在員工有需要時提供專業的行政服務。

貳、 簡答題 (40%)：請閱讀下列短文後，以中文答題。

- 一、 Artificial intelligence (AI) is fundamentally transforming the field of human resource management (HRM) by enabling data-driven decision making, automating routine processes, and enhancing the overall employee experience. As competition intensifies and organizations face increasing pressure to operate efficiently, AI adoption in HR is no longer optional but has become a strategic necessity. Through automation, machine learning, and predictive analytics, AI allows HR professionals to reduce time spent on repetitive administrative tasks and redirect their efforts toward higher-value, strategic activities.

試題請隨卷繳回，請留意背面是否有題

國立中山大學 115 學年度碩士班考試入學招生考試試題

科目名稱：管理學【人管所碩士班】

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

One major opportunity AI offers to HR lies in improving operational efficiency and decision quality. AI-powered systems can automate tasks such as resume screening, interview scheduling, payroll processing, and HR reporting, thereby reducing administrative burden and human error. More importantly, AI enables HR departments to analyze large volumes of employee data and generate insights that support evidence-based decisions, moving HR practices away from intuition-driven approaches toward more objective and systematic management.

AI also enhances talent acquisition and selection processes. By analyzing applicant data, performance histories, and skill profiles, AI tools can help identify high-potential candidates and improve person-job and person-organization fit. Such capabilities not only increase the accuracy and consistency of hiring decisions but also reduce unconscious bias in early screening stages. In addition, predictive analytics can help organizations anticipate future talent needs and plan workforce strategies more effectively.

In the area of training and development, AI enables personalized learning and career development. By assessing employees' skill gaps, learning preferences, and performance trajectories, AI systems can recommend tailored training programs and development pathways. This individualized approach increases the effectiveness of training investments and supports continuous learning in rapidly changing work environments. Similarly, AI-driven analytics can help HR professionals identify early warning signs of burnout, disengagement, or turnover, allowing organizations to intervene proactively and improve employee retention.

Based on the above paragraphs and your understanding of AI, please answer the following questions: (1) How HR professionals can leverage AI to improve the efficiency of key HR functions, such as recruitment, selection, training, performance management and talent retention? (25%) (2) Please discuss how HR professionals can enhance their own value to avoid being replaced by AI? (15%)

(註：請以中文答題)

