

國立中山大學九十學年度碩博士班招生考試試題

科目：國際關係【大陸所碩士班】甲組

共 / 頁 第 / 頁

一、解釋名詞，每題五分，共二十分。

1. Neo-Functionalism(5%)
2. Bipolar System(5%)
3. Common Market(5%)
4. Containment Policy(5%)

二、試以現實主義觀點分析國家利益與外交行動之關係。(10%)

三、任舉一套機制或組織說明冷戰結束後對歐洲區域安全體系具有化解區域衝突功能之實例，並分析其實際運作方式。(20%)

四、試以美、加、丹麥、瑞士及中華民國任一國家為例，分析該國援外政策之目標及對建構外交關係之影響。(20%)

五、本年(2001)四月一日，美國EP-3偵察機與中共戰機於國際領空擦撞，美機迫降海南島，中共戰機失蹤，兩國旋即進行外交談判，試以本案分析

- (一) 影響美-中雙方談判之可能因素。(10%)
- (二) 選擇任一國際關係理論檢視美-中兩國於本案之互動關係(10%)
- (三) 對美-中-台三邊關係之影響(10%)

國立中山大學九十學年度碩博士班招生考試試題

科目：政治學【大陸所碩士班】甲組選考

共 1 頁 第 1 頁

一、申論題（每題二十五分）

1. 利益團體(interest groups)與政黨有何區別？並請說明利益團體在決策過程中的功能與角色以及利益團體影響決策的方法。
2. 陳總統在今年初曾提出台海兩岸關係的統合論(integration)，請說明政治統合論(political integration)的意涵。有人說統合論應用到台海兩岸關係上是統者見其統，獨者見其獨，你(妳)是否同意此說法？並請以統合論來分析台海兩岸關係的過去、現在、與未來。
3. 對於台海兩岸未來可能之政治架構，至今被提出的構想包括國協(commonwealth)、邦聯(confederation)、聯邦(federation)、特殊國與國關係論、中程協議(或暫時協議 interim agreement)、以及中共所堅持的一國兩制，請比較分析這幾種政治架構的要點及其差異。

二、簡答題（每題五分）

1. one dominant party system
2. 政治文化的類型
3. Democracy is usually representative democracy.
4. referendum
5. ethnic pluralism and national identity

國立中山大學九十學年度碩博士班招生考試試題

科目：法學緒論【大陸所碩士班】甲組選考

共 / 頁 第 / 頁

- 一、何謂行政法？(25分)
- 二、請說明我國當前的憲法體制？(25分)
- 三、法律有必要嗎？為何現代民主自由國家必須是法治的社會？法律對於人類文明的發展有何重要性？(25分)
- 四、法律上的自由代表哪些主要的價值？為何法律自由有非常重要的價值意涵？並請試就憲法上的人民各項基本的自由權利加以條列說明之。(25分)。

國立中山大學九十學年度碩博士班招生考試試題

科目：經濟學原理【大陸所碩士班】乙組

共 1 頁 第 1 頁

一、單選題 (30%)

- () 1. 純粹競爭的市場模式
- 僅是一種理論說明的架構，它與實際經驗有很大的出入。
 - 不致影響國人對政經體系的看法。
 - 所提供的架構無助於評估現實市場競爭的不完全性格。
 - 一般用以描述廠商為數眾多，競爭程度的不完全市場。
- () 2. 獨佔市場在市場結構的型態上
- 是絕無僅有的，但其他形式的不完全競爭就很平常了。
 - 僅是一種分析工具，無助於研究現實世界的市場制度。
 - 係以廠商家數眾多，產品互異為特徵。
 - 出現在產出，但非投入市場。
- () 3. 市場力量
- 僅可存在於純粹競爭市場。
 - 可促進產出市場的資源有效運用。
 - 導致產品之低價多量，乃促成消費者主權的基石。
 - 上列三項均非答案。
- () 4. 造成寡佔市場的最重要因素是
- 廠商有運作空間決定產品價格。
 - 新創行業難以進場。
 - 對手廠商（競爭伙伴）規模特大。
 - 廠商可獨立決定定價，不顧對手反應。
- () 5. 不完全競爭
- 不可能發生在由四、五家規模不大的地方性雜貨店所形成的市場。
 - 造成企業必須面對無窮大的需求彈性。
 - 可讓企業決定價格但非產量。
 - 以產品多樣性、市場進出障礙與廠商可以操控價格為特徵。
- () 6. 純粹競爭廠商把價格決定在 MC 之上，因
- 有獨佔對手的競爭。
 - 獨佔對手把價格定在 MR 之上。
 - 它無能為力自己決定價格。
 - 它不企望追求最大利潤。
- () 7. 廠商的邊際收入將等於價格
- 若係獨佔性競爭企業。
 - 若其 MR 未被降價所部份抵銷。
 - 乃獨佔性廠商的定價準則。
 - 因需求曲線向下傾斜。
- () 8. 廠商邊際收入為零
- 若需求彈性無窮大。
 - 最大利潤條件已獲滿足。
 - 稍事降價求售則可獲取更多總收入。
 - 若最後一單位銷售的社會評價為零。

國立中山大學九十學年度碩博士班招生考試試題

科目：經濟學原理【大陸所碩士班】乙組

共 1 頁 第 1 頁

- () 9. 造成不完全競爭之原因在
- 地理位置與交通條件。
 - 消費者茫然無知價格競爭之產品特性。
 - 轉移固定資源的不確定性與所費不貲，導致廠商逃避改造、不積極因應消費者改變嗜好之事實，而得過且過。
 - 上項因素皆是答案。
- () 10. 進（入市）場障礙
- 可能是規模報酬遞減所導致的現象。
 - 違反商標專利法。
 - 如廠商推動割喉式的競爭策略，則可存在。
 - 上項所述均不正確。

二、是非題 20%（答對一題二分，答錯 0 分，不答留白者得一分）

- () 1. 中國大陸的「宏觀調控」屬於積極有為的總體經濟政策。
- () 2. 上海是「改革開放」政策中第一個開放的港口特區。
- () 3. 有「特色」的社會主義市場經濟指經濟政策依照中央五年經濟計劃行事。
- () 4. 近年美元升值，日圓貶值但人民幣固定匯率不變，即不升不貶。
- () 5. 中國政府信奉馬克斯思想，不採用凱因斯主義。
- () 6. 近年中國對外貿易，對美、日皆享有順差，但對台有逆差。
- () 7. 美國對外貿易，對日有逆差，對台有順差。
- () 8. 近年不良債權（銀行呆帳）拖垮日本經濟。
- () 9. 中（共）美政府在解決不良債權的問題上，殊途（策略不同）同歸（未釀成更大金融災難）。
- () 10. 去年中國大陸 GDP 超過一萬億美元，乃世界經濟七強之一。

三、計算題（50%）

在凱因斯模式中，假設

- $C = a + b(Y - T) = 200 + 3/4(Y - T)$（消費函數）
- $I = 100$（企業投資）
- $G = 100$（政府支出）
- $T = tY - T_0 = (1/10)Y - 30$（租稅制度）

- 求均衡所得水準 Y_e ，並製圖說明。（10+5）
- 求政府預算歲出乘數 $K_G = \frac{\Delta Y}{\Delta G}$ 。（5）
- 求政府預算歲入乘數 $K_T = \frac{\Delta Y}{\Delta T}$ 。（5）
- 求固定租稅乘數 $K_{T_0} = \frac{\Delta Y}{\Delta T_0}$ 。（5）
- 求邊際稅率乘數 $K_t = \frac{\Delta Y}{\Delta t}$ 。（5）
- 令 $\Delta G = \Delta T = \Delta B = 10$ ，求平衡預算乘數 $K_B = \frac{\Delta Y}{\Delta B}$ 。（5）
- 求國民所得的稅率彈性 $E_t = \frac{t}{\Delta Y} \cdot \frac{\Delta Y}{\Delta t}$ 。（5）
- 何謂拉法曲線？它與 E_t 有何關係？（5）

國立中山大學九十學年度碩博士班招生考試試題

科目：統計學【大陸所碩士班】乙組選考

共 2 頁 第 1 頁

每題二十分，共五題，請橫寫由左到右依序作答，計一百分。

(一) The IQs of nine randomly selected persons are recorded. Let \bar{Y} denote their average. Assuming the distribution from which the Y_i 's were drawn is normal with a mean of 100 and a standard deviation of 16, what is the probability that \bar{Y} will exceed 103? What is the probability that any arbitrary Y_i will exceed 103? What is the probability that exactly three of the Y_i 's will exceed 103?

(二) Let X be a continuous random variable with density function

$$f(x) = 5x^4/64, \quad -2 \leq x \leq 2. \quad \text{Let } U = X^3. \quad \text{Find the density function of } U.$$

(三) Let X be a continuous random variable with density function $f(x) = e^{-x}, x > 0$.

Find the mean, variance, and standard deviation of X .

(四) Let X_1, \dots, X_n be independent, $n \geq 2$, and $X_i \sim N(\mu, \sigma^2)$, where μ and σ^2 are the unknown parameter. Find the maximum likelihood estimator for μ and σ^2 .

(五) Suppose the weight X_1 , height X_2 , and age X_3 , of a randomly chosen male have a multivariate normal distribution with means 170, 68, and 40 and variances 400, 16, and 256, and with $\text{cov}(X_1, X_2) = 64$, $\text{cov}(X_1, X_3) = 128$, and $\text{cov}(X_2, X_3) = 0$. That is, $X = (X_1, X_2, X_3)' \sim N_3(\mu, \Sigma)$, where

$$\mu = \begin{bmatrix} 170 \\ 68 \\ 40 \end{bmatrix} \quad \text{and} \quad \Sigma = \begin{bmatrix} 400 & 64 & 128 \\ 64 & 16 & 0 \\ 128 & 0 & 256 \end{bmatrix}$$

Find $f(x_1, x_2)$.

壹、解釋名詞 (每題 5 分，共 50 分)

1. 全面品質管理 (Total Quality Management)
2. 創業投資 (Venture Capital)
3. 情緒商數 (Emotional Quotient)
4. 創業精神 (Entrepreneurship)
5. 電子商務 (Electronic Business)
6. 企業流程再造 (Business Process Reengineering)
7. 核心能力 (Core Competence)
8. 學習型組織 (Learning Organization)
9. 願景 (Vision)
10. 矩陣型組織 (Matrix Organization)

貳、問答題 (共 50 分)

1. 並不是每個人都適合從事管理的工作，人之可貴，在於自知。你認為你適合做管理者嗎？請舉一個例子說明你的領導能力，證明你適合從事管理的工作。(150 字以內，10 分)
2. 一個演奏家在台上如痴如醉的演奏著，一派渾然忘我的氣魄，在那時，樂曲彷彿是心聲，情感無異於音符，樂曲、演奏者和聽眾三者已經合而為一。請在腦海裡想像著這樣一副情景，並說說看這一幕對於領導和管理的道理有什麼啟發？(150 字以內，10 分)
3. 當前，全球企業各界揚起一片創新的聲浪，四處可見創業的雄心，一時之間，企業的創新能力和創新機制已經成為知識經濟時代最熱門的議題。請說說看，一般而言，一個企業應該如何促進其創新能力和建構其創新機制？也請順便說說看，一個人應該如何提升其創新能力？一個人或是一個企業都是有機體，在培養創新能力或創新機制上有什麼相同或差異的地方嗎？(150 字以內，10 分)
4. Frances Hesselbein 是 Peter Drucker Foundation for Nonprofit Management 的總裁，也曾在 1976-1990 期間出任 Girl Scouts of the USA 的 CEO，更榮獲九個榮譽博士學位和 National Women's Economic Alliance 所頒授的卓越領導獎章。她在“The 'How to be' Leader”一文中寫道：
“.....The three major challenges CEOs will face have little to do with managing the enterprise's tangible assets and everything to do with monitoring the quality of: leadership, the workforce, and the relationships.....In the tenuous years that lie ahead, the familiar benchmarks, guideposts, and milestones will change as rapidly and explosively as the times, but the one constant at the center of the vortex will be the leader. The leader beyond the millennium will not be the leader who has learned the lessons of *how to do it*. The leader for today and the

國立中山大學九十學年度碩博士班招生考試試題

科目：企業管理【大陸所碩士班】乙組選考

共3頁第2頁

future will be focused on *how to be*—how to develop quality, character, mind-set, values, principles, and courage. The ‘how to be’ leader knows that people are the organization’s greatest asset and in word, behavior, and relationship she or he demonstrates this powerful philosophy. The ‘how to be’ leader builds a workforce, board, and staff that reflect the many faces of the community and environment, so that customers and constituents find themselves when they view this richly diverse organization of the future. The ‘how to be’ leader holds forth the vision of the organization’s future in compelling ways that ignite the spark needed to build the inclusive enterprise. The leader mobilizes people around the mission of the organization, making it a powerful force in the uncertain times ahead. Coordination around the mission generates a force that transforms the workforce into one in which workers and teams can express themselves in their work and find significance beyond the task, as they manage for the mission. Through a consistent focus on mission, the ‘how to be’ leader gives the dispersed and diverse leaders of the enterprise a clear sense of direction and the opportunity to find meaning in their work. The ‘how to be’ leader knows that listening to the customer and learning what he or she values will be a critical component, even more so in the future than today. Global and local competition will only accelerate, and the need to focus on what the customer values will grow stronger. Key to the societal significance of tomorrow’s leaders is the way they embrace the totality of leadership, not just including my organization but reaching beyond the walls as well. The ‘how to be’ leader, whether she or he is working in the private, public, or social sector, recognizes the significance of the lives of the men and women who make up the enterprise, the value of a workplace that nurtures the people whose performance is essential to furthering the mission, and the necessity of a healthy community to the success of an organization. The wise leader embraces all those concerned in a circle that surrounds the corporation, the organization, the people, the leadership, and the community. Today’s concerns about a lack of workers’ loyalty to the corporation and a corresponding lack of corporations’ loyalty to the workforce are sending a clear message to the leaders of tomorrow. In the end, as organizations reduce their workforces, will it be the leader of a dispirited, demoralized workforce who leads the pack or will it be the new leader, guiding from vision, principle, and values, who builds trust and releases the energy and creativity of the workforce?”

讀完了上面這一大段原文，請回答下面諸問題：

國立中山大學九十學年度碩博士班招生考試試題

科目：企業管理【大陸所碩士班】乙組選考

共 3 頁 第 3 頁

1. 請說明作者所謂"how to do it"的領導者和"how to be"的領導者有什麼不同？（150字以內，5分）
2. 請說說看什麼才是"how to be"的領導者？（150字以內，5分）
3. 你認為我們台灣社會各界的領導者大多是"how to do it"的領導者或者大多是"how to be"的領導者？（150字以內，5分）
4. 作者說：Today's concerns about a lack of workers' loyalty to the corporation and a corresponding lack of corporations' loyalty to the workforce are sending a clear message to the leaders of tomorrow. 請問這個 clear message 是什麼？
（150字以內，5分）