

國立中山大學 108 學年度 碩士暨碩士專班招生考試試題

科目名稱：組織與人力資源管理【人管所碩士在職專班】

— 作答注意事項 —

考試時間：100 分鐘

- 考試開始響前不得翻閱試題，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，不得另攜帶紙張，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，其後果由考生自行負擔。
- 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，唯不得攜帶具有通訊、記憶或收發等功能或其他有礙試場安寧、考試公平之各類器材、物品（如鬧鈴、行動電話、電子字典等）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 108 學年度碩士暨碩士專班招生考試試題

科目名稱：組織與人力資源管理【人管所碩士在職專班】

題號：345001

※本科目依簡章規定「不可以」使用計算機(問答申論題)

共 2 頁第 1 頁

1. 吾人在組織中之決策會考量到道德議題，請任舉兩種道德決策準則/原則並詳述之？(10分)
2. 請嘗試說明何謂工作允諾 (job engagement)、工作投入(job involvement)、員工投入 (employee engagement)，並比較三者之相似與相異？(15分)
3. 請嘗試說明情感、情緒、心情的內涵與定義，並說明三者之關係？(10分)
4. 請嘗試說明最廣為人知的員工激勵理論 Abraham Maslow 提出之需求層級理論 (hierarchy of needs)、Frederick Herzberg 提出之二因子理論 (two-factor-theory)，以及 David McClelland 的三需求(McClelland's theory of needs)，並比較其差異與相似？(15分)
5. 去年 5 月金融監督管理委員會主委顧立雄在立法院財政委員會表示，民國 108 年 6 月底將公布低薪的上市櫃公司名單，另外，並研議是否要全面公布上市櫃公司的員工平均薪資。之後，金管會表示因員工薪資費用及員工人數屬於財務報告所記載的公開資訊，自 108 年起，將於每年 6 月底前，採全部揭露但不排名次的方式，於公開資訊觀測站公布所有上市櫃公司的員工薪資資訊。
根據金管會規劃，108 年 6 月底前，將全面揭露上市櫃公司不含董事的員工平均薪資，以及非經理人全時員工的平均薪資費用。其中，不含董事的員工平均薪資將包含前一年度全部員工平均福利費用、平均薪資費用、公司每股盈餘(EPS)及其同產業的公司平均數。
至於非經理人的全時員工資訊，將以三項薪資與公司獲利是否不相當作為篩選標準標示，這三項指標分別為，一、非經理人全時員工平均薪資未達 50 萬元；二、EPS 高於同業平均數，惟非經理人全時員工薪資平均數低於同業水準；三、公司 EPS 較前一年度成長，惟非經理人全時員工薪資平均數衰退者。
同時，金管會也表示，自 109 年 6 月起，將增加揭露所有上市櫃公司前一年度非經理人全時員工中位數資訊，讓外界了解大多數員工實際薪資水準。(修改自中央社)
- 5-1. 請你針對金管會「公開資訊觀測站公布所有上市櫃公司的員工薪資資訊」的做法，說明你認為金管會的用意為何？(10分)
- 5-2. 請從人力資源管理中薪資報償的觀點來看，你認為金管會的此一規定是否可以達成其原本之用意？並請說明你的理由。(15分)
6. 根據 PricewaterhouseCoopers (PwC；普華永道；台灣加盟所為資誠聯合會計師事務所) 於 2018 年所發布的《2018 未來勞動力調查報告》(PwC 2018 Workforce of the Future Report)，指出參與調查的公司認為與員工經驗和分析使用有關的「處與風險」之組織能力，前十名分別如下：
 - (1) 數據導向的決策：在人力決策上，公司會運用來自大數據和進階分析的洞察。
 - (2) 技能缺口：公司會使用數據分析來預測與監控員工的技能缺口。
 - (3) 消除偏誤：公司會使用數據分析來消除招聘和獎勵上的偏誤。
 - (4) 精熟科技的人資：公司的人力資源主管對科技前景有深入的了解和洞察。
 - (5) 彈性人才：公司在需要彈性的人才時，能夠容易的雇用到。
 - (6) 可管控的工作負荷：公司對工作量已有足夠的管控，讓員工可充分利用休假，並能在多數的晚間與週末中釋放工作壓力。

試題請隨卷繳回

國立中山大學 108 學年度碩士暨碩士專班招生考試試題

科目名稱：組織與人力資源管理【人管所碩士在職專班】

題號：345001

※本科目依簡章規定「不可以」使用計算機(問答申論題)

共 2 頁第 2 頁

(7)進階的人力規劃：公司會使用複雜的人力規劃和預測分析。

(8)現代的職涯路徑：公司已從「向上或向外」的職涯模式轉向多元職涯路徑，以迎合不同員工的需求與期望。

(9)適應性：公司的人才措施與流程(如工作輪調、借調、學習和發展機會)已設計成用以培養員工的敏捷性和適應性。

(10)工作空間的生態體系：公司已將工作空間設計成用以促進員工福祉，如提供放鬆、恢復、或可適用於不同工作型態的空間。

6-1.有關這 10 項與企業運用員工有關的風險中，你認為有哪幾項是與企業的人資單位有關？並請說明你的理由。(10 分)

6-2.請你根據這 10 項與企業運用員工有關的風險，歸納並推導出企業的人資人員應具備哪些的能力？並請說明你的理由。(15 分)