

國立中山大學 110 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，不得另攜帶紙張，請斟酌作答。
- 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 110 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(混合題)

共 2 頁第 1 頁

【單選題，共 40 分，每題 5 分，不倒扣，請作答於答案卡】

1. 林先生是一位工程師，他最近發現在公司中有人跟他做類似的工作，而且他們的學歷、工作經歷與績效考核的表現都差不多，但自己的薪水居然比那位同事還低，請問根據公平理論 (equity theory) 的觀點，接下來林先生將會採取甚麼行動？
(A) 決定要辭職以表達不滿
(B) 調整自己的認知，變成比那位同事更厲害的工程師
(C) 上班時開始滑手機做自己的事，或是遲到早退
(D) A、B 都是可能的反應
(E) A、B、C 都是可能的反應
2. 當你的主管在交辦你任務時，對你說：「因為在這間公司裡我就是你的頂頭上司，所以你必須要聽我的」，請問依據學者 John French 與 Bertram Raven 所提出的概念，這位主管所運用的是以下哪一種權力？
(A) 參照權 (referent power)
(B) 專家權 (expert power)
(C) 獎賞權 (reward power)
(D) 法制權 (legitimate power)
(E) 關係權 (connection power)
3. 某公司在招募人才的過程中，常常會遇到人員一開始在面談階段非常積極，但卻在錄取報到後幾天或一個月內，因為一進入工廠端開始工作就提出離職 (例如：不習慣無塵衣、害怕高溫與噪音)，請問哪種方式能從本質上解決該公司遇到的招募問題，同時提升新進人員適配度？
(A) 面試時提供真實工作預覽 (realistic job preview)
(B) 將三個月內新人留任天數制定為招募人員的績效指標
(C) 將三個月內新人留任天數制定為用人主管的績效指標
(D) 給予新人報到時的獎勵金
(E) 給予員工比業界更好的員工福利方案
4. 陳小姐每次在工作中遇到問題時，常常都會說：「這些事情不是我自己能夠決定的，每次都是老闆說了算！」，反之你却認為其實很多事情員工是有能力可以去改變的，只要願意努力就有機會，請問以下哪個概念可以解釋你們兩人在價值觀或性格上的差異？
(A) 情緒智力 (emotional intelligence)
(B) 自我監控 (self-monitoring)
(C) 情緒穩定性 (emotional stability)
(D) 制握信念 (locus of control)
(E) A 型人格 (Type A personality)
5. 以下何種激勵方案，對於提升生產製造及業務單位的團隊績效最有幫助？
(A) 現金利潤分享計畫 (cash profit sharing plans)
(B) 資本增益計畫 (asset accumulation plans)
(C) 盈餘分享計畫 (gain-sharing plans)
(D) 遞延利潤分享計畫 (deferred profit-sharing plans)
(E) 員工持股計畫 (employee stock ownership plans)

試題請隨卷繳回，請留意背面是否有題

國立中山大學 110 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(混合題)

共 2 頁第 2 頁

6. 請問以下哪一項不是學者 Greg R. Oldham 與 J. Richard Hackman 在工作特性理論 (job characteristics model) 中提到，有助於提升員工工作內在動機的方法？
- (A) 提升員工工作技能的多樣性 (skill variety)
 - (B) 提升員工工作自主性 (autonomy)
 - (C) 給予員工關於工作相關的回饋 (feedback)
 - (D) 給予員工足夠的獎酬 (reward)
 - (E) 告知員工工作任務的重要性 (task significance)
7. 在組織的人力資源發展策略中，以下哪一項的主要目的，不是針對職場退休潮與人力斷層所執行的因應方案？
- (A) 接班人計劃 (succession planning)
 - (B) 工作分析 (job analysis)
 - (C) 職場師徒制 (mentoring)
 - (D) 職涯路徑規劃 (career path planning)
 - (E) 知識管理 (knowledge management)
8. 為了妥善管理員工的知識技能，強化組織的人力資本 (human capital) 以創造組織的競爭優勢，以下哪一項作法不是人力資本提升策略？
- (A) 提供教育訓練以提升員工技能
 - (B) 設計與工作績效直接連結的薪資政策
 - (C) 提供員工能多元化的工作發展機會
 - (D) 招募及辨識高品質的優秀人才
 - (E) 定期進行人力成本與產值分析的人力盤點

【問答題，共 60 分，每題 20 分，不倒扣，請作答於答案卷】

1. 請說明目前企業常運用的招募徵才管道有哪些？(5%) 並逐一分析每種招募管道適用的情境以及優缺點？(10%) 以及相關之招募成本評估？(5%)。
2. 請說明何謂家庭親善福利 (family-friendly benefits)？(5%) 目前國內外企業有什麼樣的做法？(5%) 這些福利政策對於留才為什麼會有具體的幫助？(5%) 同時，企業要如何平衡沒有家庭或是不使用這些福利的員工，可能會產生的不公平感受？(5%)
3. 根據《2020 年中小企業白皮書》資料顯示，2019 年台灣中小企業家數為 149 萬 1,420 家，占全體企業 97.65%，顯示中小企業是臺灣重要的經濟基礎。請說明中小企業與大企業或外商公司，在人力資源管理的策略上有何不同？(10%) 若你是中小企業的 HR 人員，在有限的資源下，你要從那些方面來強化公司的人力資源管理方案，以及整合什麼樣的組織內外部資源來協助公司提升人力素質？(10%)