

國立中山大學 96 學年度碩士班招生考試試題

科目：管理學【人管所碩士在職專班】

共 / 頁第 | 頁

一、名詞解釋（每小題 4 分，共 20 分）

1. 利害關係人 (stakeholder)
2. 有機式結構 (organic structure)
3. 組織發展 (organizational development, OD)
4. 共用相依 (pooled interdependency)
5. 三百六十度績效考核 (360 degree performance evaluation)

二、問答題（共 30 分）

1. 何謂策略聯盟？企業建立策略聯盟的方式有哪些？請列舉說明之。(15 分)
2. 一般而言，企業內部的衝突最好維持在適當水準。請問管理者如何「激發衝突」以及「減少衝突」？請儘量列舉可能的作法並稍加說明。(15 分)

三、簡答題

- 1) 人們為何要加入團體？請列舉並詳述之。(10 分)
- 2) 請詳述何謂團體迷思 (groupthink) 及其徵狀和團體偏移 (groupshift)？(10 分)
- 3) 若想让別人認為你是一位魅力型的領導者，該如何做？(10 分)
- 4) 道德如何影響領導？情緒智能如何影響領導效能？(10 分)
- 5) 個體會有的五項權力基礎？哪些權力基礎源自於組織？(10 分)

國立中山大學 96 學年度碩士班招生考試試題

科目：人力資源管理個案分析【人管所碩士在職專班】

共 / 頁第 / 頁

一、台美塑膠公司在過去是一家離職率很高而且薪資很低的公司，該公司所雇用的員工也大多是非技術的勞工，大部分的勞工進到這家公司來都會在幾個月內離職。傳統而言，這家公司在雇用員工上都是以五分鐘的電話面談就決定雇用與否，而且來應徵的人通常非常多，一個職位出缺，通常有二十個人來應徵，最近公司來了新的人力資源經理，他希望改變過去的甄選員工方式，放棄以往電話面談方式，而代之以邀請申請者到公司做一天的訪問和面談。新經理認為公司的薪資政策也應該做修正。

- (1) 請問有哪些理論可以來解釋員工的離職行為？新的甄選方式是否會導致申請者的人數減少？是否會降低離職率？是否會提高新雇用員工的品質？請說明。(20%)
- (2) 您認為公司的薪資政策是否需要調整？如何調整？調整薪資對於新雇用員工品質與離職率有何影響？請說明。(15%)

二、中台鋼鐵公司是一家民營公司，最近該公司聘請一位人力資源副總裁陳皮梅小姐，陳副總裁是一個非常具有創意的人力資源資深主管，他一上任後，就宣布一個重要的人事升遷政策：公司除了總裁外，任何人在同一職位上超過七年沒有升遷都給於資遣費予以解僱。請評論此一政策的合理性和可行性？(15%)

三、東華公司是從事個人電腦代工的業務，由於公司技術部門的員工經常抱怨薪資不如其他部門，人力資源副總要求針對公司內部薪資結構的一致性(alignment)進行調整。若你是東華的薪資經理你應如何進行？請分別針對以工作為基礎(job-based)的內部結構(15%)，以技能為基礎(skill-based)的內部結構(15%)，以職能為基礎(competencies-based)的內部結構(10%)說明可以如何進行調整。另外，業務部門的員工則抱怨薪資低於同業，人力資源副總要求針對薪資的外部競爭性(competitiveness)進行調整，你應如何進行調整？(10%)