

國立中山大學 97 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、問答題（每題 10 分）

- 1、哪些情境因素可以改善態度與行為間的統計關係？
- 2、從員工的角度來看，變動薪酬有何好處？由經理人的觀點呢？
- 3、若想讓別人認為你是一位魅力型的領導者，該如何做？
- 4、良性與惡性衝突的差異何在？什麼因素形成良性衝突？
- 5、工作滿足感與組織文化之間有何差異？
6. 組織中常見的倫理管理機制 (ethic mechanisms) 有哪些？請列舉並說明之。
7. 何謂組織變革的兩手策略 (ambidextrous approach of change)？請說明之。

二、名詞解釋（每題 5 分）

1. 訓練與發展 (training and development)
2. 人才管理 (talent management)
3. 資源基礎觀點 (resource-based view)
4. 水平結構 (horizontal structure)
5. 價值網路 (value network)
6. 社會技術系統 (socio-technical system)

國立中山大學 97 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 /

個案一：(50 分)

山大公司是一家從事高爾夫球具生產的公司，過去以注重製造的 OEM 代工模式為主，目前已轉為提供設計與製造服務的 ODM 代工模式。目前高爾夫球具的主要消費地區為歐美與日本，歐美地區消費者對球具的樣式需求變化較少，但所需數量較大；日本消費者的需求則傾向多樣少量化的情形。

由於高爾夫球具是高度客製化的產品，無法事先生產與庫存，生產線必須依據客戶下單的需求方能進行生產，山大的每條生產線需針對不同客戶的產品需求建立不同的製造能力，甚至特定客戶會要求對其產品另行建立生產專線。

高爾夫球具的生產須兼顧技術與勞力的密集，因前段模具開發與設計有許多專利，所需的技術層次較高；後段加工製程則需大量的人力進行研磨與上漆。目前在技術與成本的考量下，山大除前段製程與新產品的整個製程外，已逐漸將後段製程陸續移往中國的廠區。為因應產線外移與市場景氣變動所產生人力需求大幅變動的問題，總經理要求人力資源部門提供因應的用人方案。若你是山大的人力資源經理，你會回報總經理哪些可行的用人方案來？(15%) 這些不同的用人方案各自有那些的效益與問題？(35%)

個案二：(50 分)

剝削塑膠公司在過去是一家離職率很高而且薪資很低的公司，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，最近公司來了個新副總，他希望改變過去的甄選員工方式，放棄以往電話面談方式，而代之以請申請者到公司做一天的訪問和面談。新副總認為公司的薪資政策並無須做修正，請問：

- (1) 公司在甄選新員工時應該考慮哪些因素？請就理論和實務論述。(30 分)
- (2) 此公司實施新的甄選方式，申請者的人數是否會減少？請說明。(10 分)
- (3) 以新的甄選方式雇用進來的員工品質是否會更高？請論述。(10 分)