

國立高雄應用科技大學
97 學年度研究所碩士在職專班招生考試
人力資源發展系研究所

准考證號碼□□□□□□□□□□ (考生必須填寫)

管理實務分析 試題 共 2 頁第 1 頁

注意：1. 本試題共四題，共 100 分。

2. 作答時不必抄題。

3. 各試題答案必須依題號順序寫在試卷指定的答案欄；寫錯位置不予計分。

(題目由此開始)

一、Becker, Huselid, & Ulrich 在人力資源計分卡 (The HR Scorecard)一書中指出：人力資源面臨的問題是，它對公司策略的影響是不容易看見的，因此，人力資源主管應該採取的重要行動，就是發展出一套評量系統(measurement system)，藉由建立與組織策略相聯結的人力資源績效指標，以展現人力資源對公司績效的貢獻。

問題：請分別針對 1. 招募與任用 及 2. 教育訓練 等二項人力資源的重要功能面，各提出一個常用的人力資源績效指標，並針對所提出的二項指標，分別就其意義及管理意涵加以說明。(20%)

二、英國《經濟學人》(The Economist) 曾針對跨國企業高階主管進行一項「培養二十一世紀的領導人才」的研究調查，有 61% 的受訪者指出，未來十年內，對全球公司擁有最大影響力的是「領導團隊」，只有 14% 的受訪者回答「一位領導者」，由此可見，一個「英雄淡出，團隊勝出」時代的來臨。今日成功的組織，必定是擁有緊密合作的團隊，而善用團隊力及團隊合作，乃是企業長保競爭優勢的一項關鍵。請問：

1. 一位優秀的團隊領導者必須要能完全掌握團隊的整個發展狀況，依照塔克曼(Bruce W. Tuckman)的看法，團隊發展可分為哪五大階段?(10%)
2. 團隊領導上常見的障礙有哪些?(10%)
3. 請闡述組織中有益於促進團隊合作、創造團隊績效的做法為何。(15%)

三、為因應自民國 97 年起實施的員工分紅費用化的衝擊，各企業無不積極重新研擬新的員工獎酬方式如：多發放現金紅利、發行員工認股權憑證、買回庫藏股轉讓予員工等等，以激勵並留住優秀人才。針對分紅費用化所產生的員工激勵與留才問題，其中「以總體獎酬組合，吸引並留住人才」及「善用非財務性的獎酬與激勵」係為業界與學界專家所認為有效因應員工分紅費用化的重點之一。問題：

1. 請解釋何謂總體獎酬系統 (Total Reward System)? (10%)
2. 請說明組織中非財務性獎酬的類型有哪些? (15%)

四、請依下列案例回答問題

【案例】

老王從 30 歲即進入高大公司，擔任機械維修工作，迄今已有二十年了，三年前，由於老王在工作崗位上的努力工作，終獲上司的賞識，被拔擢擔任維修組組長的職務，老王原本以為可以在這個他最為熟悉，也最能勝任的職位上，一直工作到退休。詎料在過完農曆年後，老王接到高大公司要將他調任採購組長的通知書。雖然一樣是擔任組長的職務，薪水也沒有減少，但老王認為他對採購事務完全沒有興趣，在他快可以退休的時候，不僅得要離開他最熟悉的工作，還要重新學習完全陌生且沒有興趣的工作，因此，老王在接到這一新的職務派令後，堅決表示，決不接受新職，也決不至新職報到。

請問：高大公司可以未經老王同意而逕予調任職務嗎？又如果老王在新派令到職生效日後，還是拒不就任，高大公司是否可以以老王「違反勞動契約或工作規則情節重大」而予以解雇？(20%)