

國立高雄應用科技大學
101 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

管理實務分析

試題 共五頁第 1 頁

- 注意：1. 本試題共 七大 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、單一選擇題：10 題，每題 2 分。(20%)

- ()01. 在管理理念的演進中，下列敘述何者正確？
(A) 系統觀點強調「投入—產出」的封閉體系。
(B) 泰勒(Taylor)科學管理的最大貢獻在於非正式組織的個人激勵。
(C) 行政管理強調管理者在計劃、組織、用人、領導和控制功能的績效。
(D) 傳統觀點強調行為表現的互動上。
- ()02. 關於管理的功能，下列敘述何者正確？
(A) 管理的四個功能為規劃、組織、用人及控制。
(B) 管理的功能是四個獨立的步驟，各自運作。
(C) 管理循環說明管理是一個動態程序，週而復始。
(D) 控制是替組織設立目標，是管理功能的第一個工作。
- ()03. 寇治公司明訂員工可以質疑公司升遷管道的公正性，以確保每位員工應有的權利。這是屬於道德觀中的何種倫理觀？
(A) 功利觀 (B) 權利觀 (C) 正義觀 (D) 綜合觀。
- ()04. 某家傳統製造商分析網路消費行為的轉變，發現線上機票與旅遊服務的商機，因而決定設立旅遊網站，此一決策屬於 SWOT 分析的哪一層面？ (A) Strength (B) Weakness (C) Opportunity (D) Threat。

背面有題

- ()05.「人力資源發展研究所碩專班入學考試的試題，應該測出考生對管理學的基本認識，分析出管理理論在實務上的應用，因為管理學是研讀 MBA 課程的基礎。」以下何項論述如果成立，最能削弱(weaken)上述的說法？
- (A) Bill Gates、Steve Jobs 都沒有 MBA 學歷，但經營企業都非常成功。
 - (B) Bill Gates、Steve Jobs 都沒有修過管理學，但經營企業都非常成功。
 - (C) Bill Gates、Steve Jobs 都不了解管理學派的發展，但經營企業都非常成功。
 - (D) 小楊大學主修電子，進入人力資源發展研究所碩專班前，對管理學一無所知，兩年後順利取得管理學碩士學歷，畢業後半年仍在待業中。
- ()06.有關「面談」的敘述，下列何者不正確？
- (A) 結構性面談法較為常用，其效度優於非結構性面談。
 - (B) 當應徵人數眾多時，最好採用集體面談的方式。
 - (C) 採用面談法，不但省時，且是相當客觀的徵才做法。
 - (D) 透過面談的方式，公司可以蒐集工作分析所需的資料。
- ()07.有關「教育訓練方案評鑑」的敘述，下列何者為非？
- (A) 以多元評估準則作為評鑑的指標較為客觀與實際。
 - (B) 衡量員工在教育訓練完後是否真有收穫，屬於科佩茜(D. Krikpatrick)的學習(learning)層面的評估。
 - (C) 學習移轉或訓練移轉的評估屬於科佩茜(D. Krikpatrick)的行為(behavior)層面的評估。
 - (D) 關心員工對於訓練課程的滿意程度屬於科佩茜(D. Krikpatrick)的結果(result)層面的評估。
- ()08.就管理者的決策型態而言，下列敘述何者為非？
- (A) 例行性決策是管理者處理相當明確問題所做的決策，解決方案通常可在已經確立的條文規則標準的操作過程裡找到。
 - (B) 調整性的決策常牽涉到從過去的決策和實例中做一點改變，而不是斷然地否定過去的決策方式。
 - (C) 管理者在做創新性決策時會發掘、確認，和診斷模糊未定的問題。
 - (D) 管理者常常容易投注全力在創新性的決策上，而實際上問題的本質卻是例行性的決策。

- ()09.新進人員王明威進入品管部門一週以來，每天觀察到主管及同事們每天下班前必定會將辦公桌整理乾淨，因此，她也開始在下班前做相同的整理桌面之行為，這種藉由觀察及模仿的學習過程，可用下列何種理論加以解釋？
(A)增強理論 (B)社會學習理論 (C)期望理論 (D)公平理論。
- ()10.數位學習對教育訓練的影響，下列敘述何者為非？
(A)可以更少的時間訓練更多的員工，降低訓練成本。
(B)可要求學習者須得主動練習。
(C)能透過聲光、影音及圖文的多重運用強化學習效果。
(D)僅能提供單一個體的學習，無法與其他學習者或專家互動。

二、1987年成立的行政院勞工委員會(簡稱勞委會)，是我國行政院的部會之一，主管全國勞工相關事務。預計自2013年1月1日起升格為勞動部，成為全國勞動與人力資源事務的中央主管機關，並承接原行政院青年輔導委員會有關青年就業業務。小華最近剛從大學畢業，由於有助學貸款壓力想趕快找到工作，他有什麼社會資源可供運用？請回答下列問題：(10%)

- (一)專業機構內外資源運用的功能為何？(3分)
(二)有哪幾類機關(構)可提供就業安全資源？(3分)
(三)政府委託民間辦理就業服務事項有何優點？(4分)

三、現代經濟講求平衡及配合，組織為了提升管理效能，就需要人力資源(Human Resources, 簡稱HR)的配合以作平衡。例如組織的未來發展、市場的拓展、新產品的研發等，都需要HR部門的支持、協調與合作。HR被視為提高組織競爭力的重要策略之一，日漸受到組織經營者的重視。HR專業人員的基本任務是：要在正確的時間把正確的人安排在正確的位置上，是管理部門的主要職能之一。HR專業人員，著重於協助組織解決人力資本運用的管理問題，是「勞動力管理」和「人事管理」的現代化概念。根據美國勞動部的資料，哪些職類的人員，可以被稱為HR的專業人員，請列舉HR的十項職類人員的職稱為何？(10%)

背面有題

四、你是高雄赤龍資訊科技公司人資部的招募專員。由於公司快速的擴張，決定在台北、台南、台中各設置營業據點，並計畫在最近一季內，招募到 30 位大學畢業的科技新鮮人。人資部經理在主管會議時詢問：「你們想要怎麼樣的業務人員？」製造部經理：「本科或相關科系畢業、主動勤奮、有經驗者優先。」人資主管將這個招募甄選的工作交給招募專員的你。請你透過專案管理的手法，研擬這項校園徵才的專案計畫？(專案規劃的完整性、可行性及創新性各佔 5 分，15%)

五、忠孝房屋仲介公司，近來打算針對資深的業務主任進行管理才能發展計畫。在這個計畫中，不僅要針對業務主任安排一系列的教育訓練課程，還要評估這些主任是否有擔當店長的潛能。你是這家房屋仲介公司的人資專員，公司希望你利用政府機構補助事業單位辦訓的評核機制，規劃這個訓練課程。請你以 ADDIE 的課程設計模式進行課程規劃，以符合國家訓練品質系統(Taiwan Train-Quality System, TTQS)的規範。(每一規劃程序各 2 分，10%)

六、星辰公司近日擴編其總管理處的人資部門業務，將原人資部門分成人力資源管理部及人力資源發展部，分別掌管組織人力資源管理與人力訓練發展業務。請問人力資源管理部經理(10 分)與人力訓練發展部經理(10 分)，應分別擁有何種技術職能，才能勝任其部門經理的工作？(20%)

背面有題

七、以下是乙篇研究論文的英文摘要，請您閱讀之後，以中文說明該論文的研究目的(3分)、研究方法(5分)及研究發現(7分)為何？(15%)

The Influence of team-oriented performance management on organizational trust and organizational team performance

In the recently years, a team integration and development has gradually been highly respected by enterprises and scholars. Furthermore, team operational factors of high achievement performance are scholars' enthusiastic explorative topic. If an organization has a new point of view from human resource management to develop a team orientation of performance management, it can promote internal organizational trust environment and affects team achievement performance. The purpose of this research is to discuss with the relation between cause and effect that is among team orientation of performance management factors, organizational trust, and team performance.

The objects of this research are people at work while study at night. 500 questionnaires had been distributed and retrieved 305 copies. The total useful samples are 282 copies. The analysis tools of t-test, analysis of variance, simple-regression analysis, and LISREL (Linear Structural Relations) were applied. Here are research results:

1. Team orientation of performance management includes clearly achievement indicator, member participation opportunity, fair colleague comment, superintendent support, regularly achievement evaluation, information transparency, particular job specification, and team performance reward etc.
2. For organizational trust, team orientation of performance management has obviously positive influence.
3. For organizational trust, team orientation of performance management in each factor has dramatically positive linear relationship.
4. For team performance, team orientation of performance management has remarkably positive influence.
5. For team performance, organizational trust has great conspicuously positive influence.
6. Organizational trust between team orientation of performance management and team performance has an intervening variable effect.
7. Service department and educational level of population statistics variables have an organizational trust level of existent difference.

試題結束