

國立臺灣科技大學102學年度碩士班招生試題

系所組別：企業管理系碩士班丙組

科目：人力資源管理

(總分為100分)

考試題目共五大題，敬請於答案卷上清晰註明題號依序回答

- 一、名詞解釋與比較：以下2小題，各有一組專有名詞，1.請先以同一個例子，來說明兩者的意義；2.接著請比較兩者的異同。(本題佔20分，每小題10分)
- (1) 情境式面談(situational interview) vs. 行為式面談(behavioral interview)
 - (2) 工作分析(job analysis) vs. 職能模型建立(competency modeling)
- 二、某家公司在考慮建立績效評估系統時，王經理主張採用「強迫分配系統」(forced distribution rating system) (例如：A+佔5%、A佔15%、B+佔30%、B佔30%、C+佔15%、C佔5%)，李經理則主張採取傳統的「評分量表系統」(rating scale system) (例如：5點量表，5為「優異」、4為「良好」、3為「達到基本要求」、2為「待加強」、1為「亟待加強」)。請回答下列問題(本題佔15分，每小題5分)：
- (1) 若王經理要批評李經理的主張，以凸顯自己主張的優點，請具體寫出王經理的論點。
 - (2) 若李經理要反駁王經理的主張，並為自己的主張辯護，請具體寫出李經理的論點。
 - (3) 若你是該公司的HR主管，你想整合王經理與李經理的主張，以化解兩人間的爭執，請具體寫出你的論點。
- 三、某家高科技公司期望擁有「具有全球化視野的管理人才」，以提升跨國競爭優勢。該公司希望你能提供一些建議。請從人力資源管理的觀點，具體指出該公司可以採行的三種實務做法(註：若您覺得本題的條件設定不足，可自行增補條件，但需列出這些條件)。(本題佔15分，每一種做法5分)
- 四、試請以整合性分析觀點，進行析論：何謂『心理契約違反(psychological contract breach)』？『心理契約違反』將導致產生什麼工作負面結果？面對『心理契約違反』的實務現象，您認為企業管理當局的管理措施需如何應對？(本題佔25分)
- 五、管理書籍常指出：當員工感受到當責感(felt accountability)時，會產生促進性的建言行為。但觀察企業實務現象：卻是普遍存在『許多員工不願承擔責任，常擺出一副事不關己、冷眼旁觀的態度；或是開會時經常保持沈默，不願多說話，以避免得罪人等情形』。您認為企業應推動那些具體的人力資源管理功能活動措施，以能有效提升員工當責感與勇於建言？(本題佔25分)

