

類 科：工業行政

科 目：人力資源管理

考試時間：2 小時

座號：_____

※注意：(一)禁止使用電子計算器。

(二)不必抄題，作答時請將試題題號及答案依照順序寫在試卷上，於本試題上作答者，不予計分。

- 一、主管在主持甄試面談時，常容易犯一些主觀的偏誤，請例舉說明五種常見的主觀偏誤。(10 分)在人力資源管理上，企業或機構可以透過那些作法來減少主管在甄試面談時常犯的偏誤，以提升人員甄選的正確性、客觀性？(10 分)
- 二、面對著網路時代的新世代族群，他們的工作價值觀及工作方式與傳統工作者有很大的差異，請陳述 Hackman, J. R. 工作特徵模型 (job characteristic model)，並例舉運用工作特徵模型可以提升、激勵新世代族群的工作士氣與工作表現的方法。(15 分)
- 三、知識經濟時代強調人才的競爭力，全球的卓越企業或國家都非常重視優秀人才的吸引與留任。可是常見企業的員工騎驢找馬，缺乏工作熱情。亦即即使企業找到優秀人才，卻留不住他們！(一)試著分析為什麼好的人才會離去？(10 分)(二)企業或機構如何規劃設計人力資源管理可以增進員工的工作熱情、組織承諾與向心力？請例舉五種的作法。(10 分)
- 四、試述發展式績效評估與傳統控制式績效評估的差異。(5 分)為做好及落實績效管理，試著從目標訂定、績效評估與績效發展等三個階段，陳述各階段的執行重點。(10 分)對於績效關鍵指標 (key performance indicator，簡稱 KPI) 的訂定應該注意那些因素？(5 分)以及主管如何做好績效來協助員工的發展？(5 分)
- 五、試述何謂「整體薪酬」(total compensation)？(5 分)試舉一種工作評價的方法以說明如何建構薪酬曲線？(5 分)企業在做薪資調整時常參考那些依據？(10 分)